



# 統合報告書 2023

## 目次／編集方針

Philosophy & Policy .....	02
<b>JAC GROUP BUSINESS CONTENTS</b>	
経済・社会の持続可能な発展につなげる .....	03
お客様企業の採用の課題解決が、 企業価値向上につながる.....	04
人材の能力を最大限に引き出し、価値を生む .....	05
グループの持続的成長につなげる.....	06
コアバリュー ジェイ エイ シー グループ 5つの優位性.....	07
<b>TOP MESSAGE</b>	
トップメッセージ	
代表取締役会長兼社長 田崎ひろみ .....	09
<b>「人と企業の志」をつなぐ .....</b>	<b>17</b>
「成長」と「価値創造」の歴史 .....	18
ジェイ エイ シー グループのポジション .....	19
3つの事業セグメント.....	20
11のサービスブランドの展開.....	21
「人的資本経営」を支え、経済・社会の発展に貢献.....	22
地方拠点の拡張 .....	23
デジタル領域の人材支援.....	24
主要サービス・グローバルプレゼンス .....	25

### 編集方針

ジェイ エイ シー グループは、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様  
に、事業を通じて社会課題の解決と価値創造に向けた中長期的な取り組みをご理解いただ  
くことを目的として「統合報告書2023」を発行いたしました。本報告書では、価値報告財団  
(VRF)の「国際統合報告フレームワーク」および、経済産業省の「価値協創ガイダンス」などを  
参考にし、当社グループの価値創造プロセスにおいて特に重要性の高いものを中心に、財務  
情報と非財務情報を交えてご紹介していきます。より詳細な情報については、当社Webサイ  
トをご参照ください。

### 報告対象範囲等

原則的に、当社およびグループ会社(連結子会社)とし、範囲が異なる場合は、個々にその旨  
を明記しています。

### 対象期間

2022年度(2022年1月1日～2022年12月31日)の活動を対象としていますが、一部それ  
以前からの取り組みや、2023年1月以降の活動内容等も含まれます。組織・役職名は、2023  
年4月1日時点のものを記載しています。

## PROFESSIONALS

人的資本経営を支えるプロフェッショナルチーム .....	27
● バイオテックチーム.....	29
● New Era チーム .....	30
● エンタープライズチーム.....	31

## 経済と社会に価値をもたらす

経済・社会への貢献 .....	33
地球・環境への貢献 .....	35
気候変動への対応.....	37
ダイバーシティ&インクルージョン .....	41
ビジネスに根差した社会・環境貢献.....	43
コーポレート・ガバナンス .....	45

## データ・セクション

11年間の財務サマリー .....	51
決算概要 .....	53
ESGデータ .....	54
投資家情報 .....	55
会社情報 .....	56

### 対象範囲

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントおよびジェイ エイ シー グループの活動について  
報告しています。

### 参考にしたガイドライン

価値報告財団 (VRF)「国際統合報告フレームワーク」、GRI「サステナビリティ・レポートイン  
グ・スタンダード」、ISO26000/JIS Z 26000、経済産業省「価値協創ガイダンス」

発行2023年6月

### 将来情報に関する注意事項

本報告書に記載されている内容のうち、歴史的事実でないものは、当社およびグループ会社  
の将来に関する計画や戦略、業績に関する予想および見通しであり、これらは現時点で入手  
可能な情報による判断および仮定に基づいています。実際の業績などは、様々な不確定要  
素や経済情勢などの変化により、見通しと異なる可能性があり、当社グループとしてその確  
実性を保証するものではないことをご承知おきください。また、これらの情報は、今後予告な  
しに変更されることがあります。



ジェイ エイ シー グループは1975年に英国で創業した、人材紹介事業および人材紹介関連事業をグローバルに展開している企業です。

創業以来48年の歴史のなかで、シンガポール、日本をはじめ、マレーシア、インドネシア、タイ、中国、香港、韓国、ベトナム、インド、ドイツ、米国へとビジネスを拡大させてきました。

このような地域の拡大とともに、私たちは日系エージェントとして、また国際的なリクルートメントコンサルタンシーとして、第一線でビジネスを展開。現在では他に類を見ない、バイリンガルのプロフェッショナルが登録する膨大なデータベースを持つ世界有数の人材紹介会社となりました。

今後はこの事業を更に発展させ、人材紹介のプロフェッショナル集団として高品質なコンサルティングと収益で世界No.1となることを目指します。

## Philosophy & Policy

ジェイ エイ シー グループの企業文化であり、継続的な成長と発展の礎となってきたものが、“Philosophy & Policy”です。この私たちの企業文化、そして揺るぎない倫理観は、社内で確実に受け継がれ、実践され続けています。

### Philosophy

哲学

Freedom & Discipline  
自由と規律

Fairness  
正当性

Speed  
スピード

### Policy

方針

Sincerity  
誠実

Attitude  
態度



# 経済・社会の持続可能な発展につなげる

## 人材紹介業を通じて、 社会・環境課題の解決や経済・社会の持続的な発展に貢献する

明るい未来社会を拓く鍵を握るのは、言うまでもなく「人」です。地球規模の社会・環境課題解決に積極的に貢献し、自らのビジネスを通じて経済・社会の持続的な発展に尽くそうとする企業が増え

るなかで、そうしたビジネスを支える人材の不足が深刻化しています。こうした社会課題解決志向のサステナブルな企業を持つ採用課題に取り組み、人材の発掘と紹介を通じて、企業にそして、社

会に貢献する。これこそが、ジェイ エイシー グループが経済・社会に提供している重要な価値であると位置づけています。



### SDGsの達成に向けて、ジェイ エイシー グループらしく貢献する

SDGs(持続可能な開発目標)に代表される地球規模の課題解決には、民間企業の技術や資金、知恵、行動に大きな期待が寄せられています。企業が様々なイノベーションを通じて価値を生み出し続けるためには、それを担う、「人」が必要です。ジェイ エイシー グループのSDGs貢献は自らもSDGsに取り組むだけでなく、SDGsに貢献する企業に必要な人材を提供することによって実現されます。企業への提案を通じて、経済・社会へのSDGsの啓蒙を自ら率先し、また、ジェイ エイシー グループ自身もサステナブルな企業を目指して様々な活動に取り組んでいます。人権の尊重やダイバーシティへの取り組みなど、常にサステナビリティ経営の体質づくりに取り組んでいます。



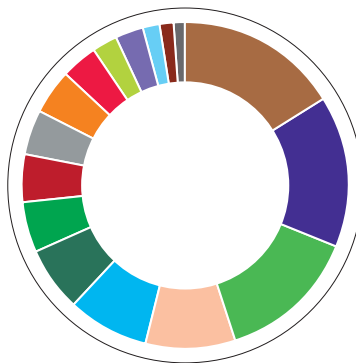
# お客様企業の採用の課題解決が 企業価値向上につながる

あらゆる産業分野で企業の人的資本経営に向き合う  
最善のパートナーであり続ける

あらゆる産業分野において社会を意識したイノベーションが強く求められる時代を迎え、企業の経営はこれまで以上に難しい舵取りが求められるようになりました。「第4次産業革命」とも言われる知識集約産業の革新が加速するなか、未来の社会の姿をより明確に想定し、課題を分析してイノベティブな活動をリードすることのできる人材が、様々な産業、様々な事業の現場で求められています。ジェイ エイ シー グループは、あらゆる産業分野において、こうした企業が抱える事業の根幹となる人的資本経営の問題解決に向けた、唯一無二のパートナーであり続けます。

国内人材紹介事業の業種別実績

2022年度実績

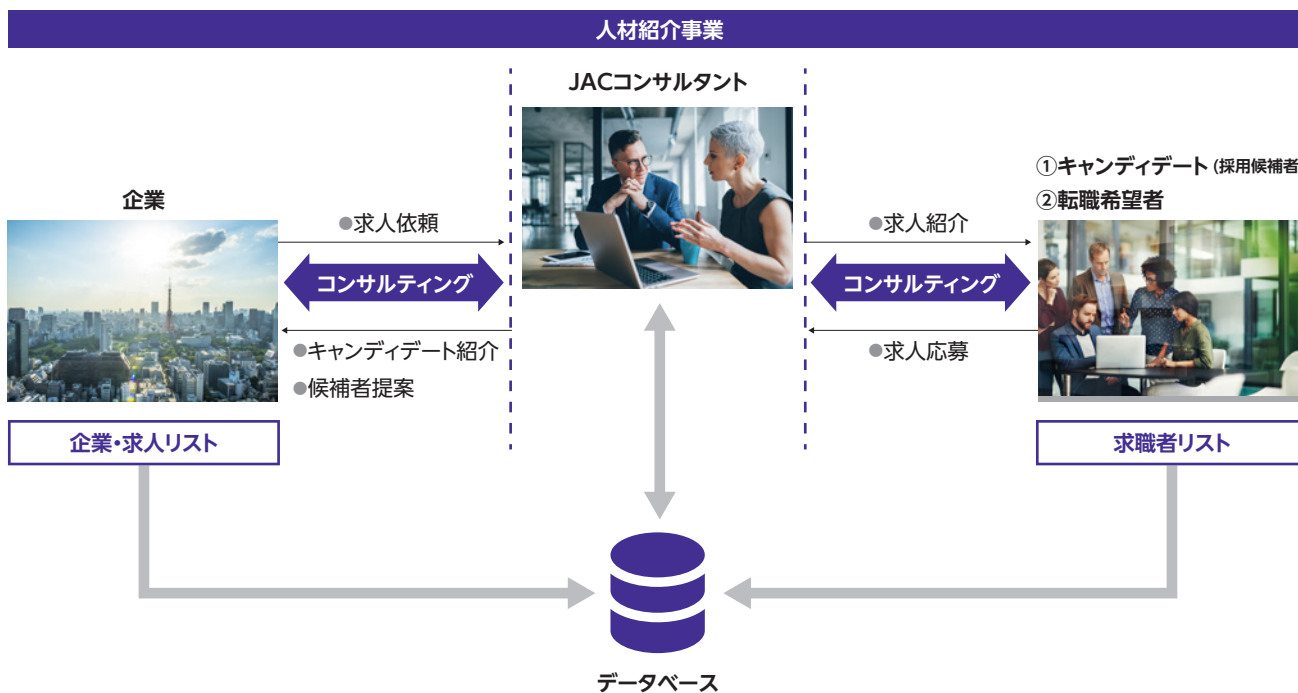


● メディカル・バイオ	16.1%
● 機械	15.1%
● 化学	13.8%
● 電気	9.0%
● IT	7.9%
● 建設・不動産	6.5%
● コンサルティング・シンクタンク	4.9%
● 金融	4.7%
● WEB	4.5%
● 消費財	4.4%
● 流通	3.6%
● サービス	2.7%
● 商社	2.7%
● 通信	1.7%
● 人材・教育	1.2%
● その他	1.1%



## 世界12カ国で あらゆる産業分野に あらゆる職種の キャンディデートを紹介

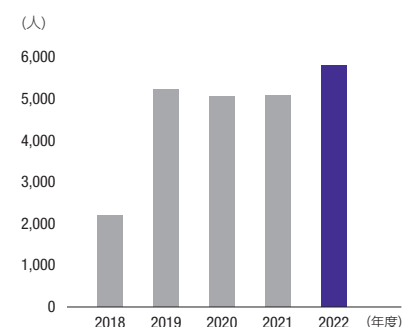
ジェイ エイ シー グループの特長は、欧米アジアに広がる世界12カ国を拠点として、民間の職業紹介事業者に与えられるライセンスの範囲内であれば、あらゆる産業分野に、あらゆる職種のキャンディデート(採用候補者)を紹介できる、グローバルスケールなキャパシティーの大きさにあります。私たちは、各国拠点それぞれの国内だけではなく、グループ内で国境を超えたキャンディデートのご紹介も可能な体制を整えています。



**高いお客様満足を生む専門チームと専門コンサルタント**

ジェイ エイ シー グループの専門コンサルタントは、2022年12月末時点では1,227名が在籍しています。専門コンサルタントは拠点ごと、専門分野ごとに細分化され日本国内だけでも140を超えるチームが存在します。そして、チームごとに蓄積されてきたスキルやノウハウを駆使して企業と転職希望者のニーズを把握しながら最適な満足度の高いコンサルティングを行っています。

過去決定者の再登録数の推移 (国内)



# 人材の能力を 最大限に引き出し、価値を生む

人材の価値を見出し、  
その能力を最大限に発揮できる場所を提供する

ジェイ エイ シー グループの中核事業である人材紹介の特徴は、経験豊富な「専門コンサルタント」にあります。専門コンサルタントは「カンディデート(採用候補者)理解は200%」をうたい、キャン

ディデートとは何度も面談を重ね、能力あるいはポテンシャルを判断しながら、将来のキャリアについてもじっくり話し合います。その人のビジョンの共有も含め、カンディデートと一体となり人生設

計を考え、その上で企業説明と求人案件紹介につなげていきます。この私たちの手法が高い評価を受け、カンディデートの満足と信頼を獲得しています。

# グループの持続的成長につなげる

## 専門コンサルタントこそが価値創造の源泉

専門コンサルタントが企業とキャンディデート(採用候補者)の双方に向き合うことこそが、ジェイ エイ シー グループの価値創造の源泉です。それぞれの専門コンサルタントはグルー

プの“Philosophy & Policy(フィロソフィー&ポリシー)”を深く理解し、質の高いサービスを提供することをミッションとしています。その根底にある「Freedom & Discipline(自由と規

律=まずは自らの行動を律し、その上で自由な発想のもと自らを磨くべき)」という創業者の思いも、それぞれの専門コンサルタントに深く浸透しています。





### 100+ Club Member

ワンハンドレッド・プラス・クラブ・メンバー

JAC Group では、100 名以上の転職を成功させたコンサルタントを人材紹介のプロフェッショナルとして社内の資格認定クラブである「100+ Club (ワンハンドレッド・プラス・クラブ)」のメンバーとして称号を授与しています。

100+ Club メンバーは、人材紹介業界と担当する業界の成長を牽引するミッションを与えられた精英コンサルタントです。

JAC Group では、現在全 1100 名のコンサルタントのうち 193 名がその資格を有しています。

100 人のご紹介ごとにその位は上がり、200 人の転職を支えたコンサルタントは 200+ Club メンバーと呼ばれます。現在日本では 400+ Club メンバーが 1 名、海外では 700+ Club メンバーも 1 名在籍しております。



写真:メンバー授与式

### 100+ Clubメンバーの実績 ※日本国内のみ

100+ Clubメンバーの割合は  
全コンサルタント中 **17%**です。

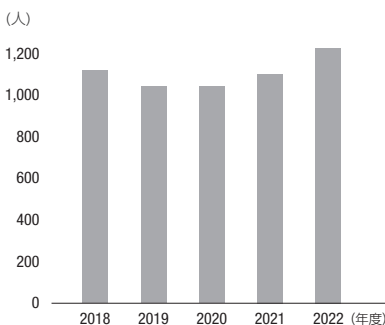
年収900万円以上の高額求人への成約率は  
社内平均の **1.5倍**です。

※2020年6月現在

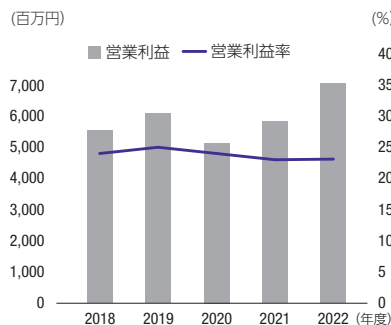
**プロフェッショナルを増やし、持続的成長につなげる**

高品質のサービスがお客様満足を生み、ご紹介したキャンディデート(採用候補者)のご入社決定件数の増加と率の向上、さらには高い収益性へとつながります。ジェイ エイ シー グループでは、決定数が多い率の高いコンサルタントを人材紹介のプロフェッショナルとして高く評価しています。これを認定する制度がジェイ エイ シー グループ独自の「100+Club」(ワンハンドレッドプラスクラブ)であり、100件以上のご入社を成功させたコンサルタントだけがこのメンバーとして認定されます。ジェイ エイ シー グループの成長は、こうした専門性の高いコンサルタントが継続的に増えていくことで支えられています。

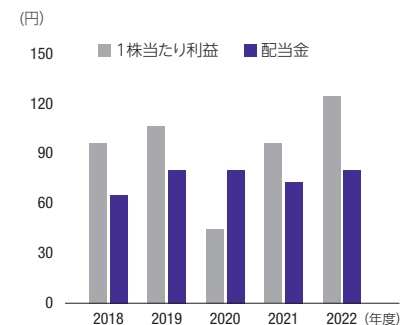
人材紹介コンサルタント数の推移



営業利益／営業利益率



1株当たり利益と配当金の推移



# CORE VALUES

## ジェイエイシーグループ 5つの優位性

①

### 海外進出企業サポートに 絶対的な強み (英国創業の強み)

ジェイエイシーグループは英国で創業したグローバル企業です。海外で必要な事業運営のノウハウや人材を熟知し、海外進出を図る日系企業および、外資系企業の日本進出へのサポートで圧倒的な強みを発揮します。

②

### ハイレベルなプロフェッショナルによる コンサルティング (質の高いサービス)

高度な専門的知識を有するコンサルタントが企業とキャンディデート(採用候補者)の双方にコンサルティングを行います。これにより質の高いサービスが生み出されます。





3

スペシャリスト&中高額帯への  
フォーカス

(専門職、管理職、ミドル・ハイクラス層に特化)

ジェイ エイ シー グループは、外資系企業や海外進出企業などに必要なグローバル人材紹介と、専門職、管理職、ミドル・ハイクラス層に特化した転職支援に強みがあり、この領域における転職支援の実績数は、国内最大級です。

4

セグメントにより細分化された  
専門チーム

(業界・業種別オペレーション)

IT、医薬、技術、宇宙産業、ケミカル産業、DXなど、様々な業界別に専門コンサルタントのチームを細分化して、各専門分野の情報共有と複眼対応で企業とキャンディデートのニーズに応じています。そのチーム数は、日本国内だけでも140を超えており、世界最大級となります。

5

チームワーク

(全社で協力し合って人材を紹介)

ジェイ エイ シー グループでは細分化された各チームで徹底して情報を共有しています。企業にもキャンディデートにも確かな情報とマーケットの実情に基づき選択していただくことを重要視し、日々、業界の最新事情をチームで共有しながら、複眼で個々の顧客と丁寧に、かつ深く向き合える体制を整えています。

発展計画の基軸

JAC as No. 1

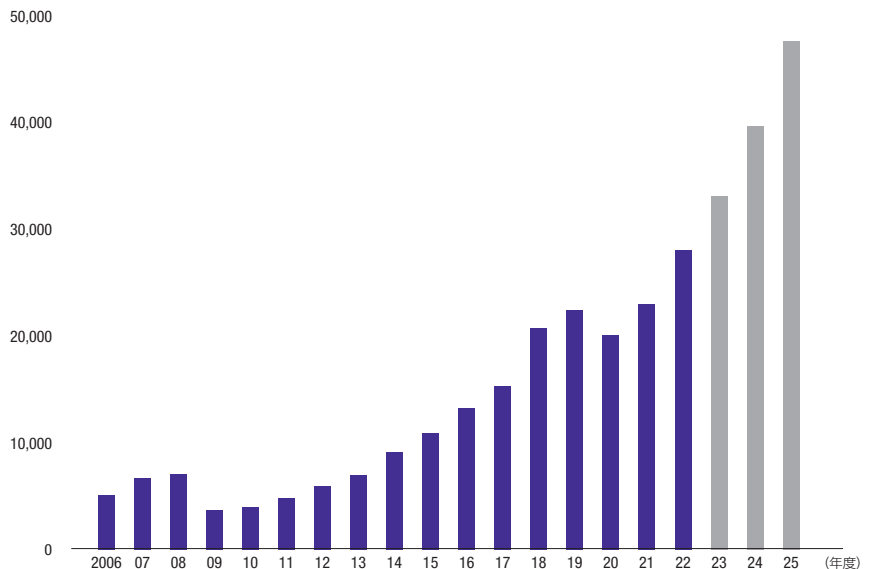
人材紹介のプロフェッショナル集団として  
質と収益で「世界No.1」を目指します

- 創立以来、48年間で積み上げてきたコアバリューが基軸
- 世界のどこでも同レベルの高品質のサービスを提供
- お客様に一番に選ばれる会社
- 全てのステークホルダーが満足
- 継続的な安全、安心、信頼+実績を常に保証
- その上で進化と前進で発展し続ける企業

ジェイ エイ シー グループ売上総利益(GP)

(百万円)

\*2023年から2025年の数値は目標値です



**TOP MESSAGE**



# TOP MESSAGE

## コンサルタントが寄り添う人材紹介で、 人と企業をつなぎ、 「人的資本経営」を支えていきます。

代表取締役会長兼社長



田崎 ひろみ

### 「人的資本経営」とJACの役割

人材を「資本」としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる「人的資本経営」が、今、注目を集めています。事業戦略を実現する人材戦略を持ち、人への投資に積極的な企業に一層の企業価値向上が期待され、資金が集まるようになってきました。

JACは、「人」の重要性に着目して、1975年に英国で創業した会社です。どのような分野のどのような事業でも、必ず「人」がかかわって生み出されており、すべての**事業の中核は「人」にある**と私は考えています。野菜であっても、最先端のIT製品であっても、それを作る過程には必ず「人」がいなくては生産することができません。私たちは、「人材紹介」を通じて、さまざまな事業の中核に携わり、経済活動を支えていきたいと考えています。

第四次産業革命により、働き方は大きく変わりました。「人」に求められる役割はより質が高く、専門性が求められるようになってきました。かつて、「人海戦術」で行っていた業務は、コンピュータや機械が行うようになり、「人」はそうした労働集約型の働き方か

ら徐々に解放されて、人間にしかできない業務へとシフトするようになってきています。同時に、個人がその特性に応じた能力発揮ができるように、社会全体での適材適所が必要となっていきます。

JACの特徴は、クライアント企業のニーズと候補者個人の特性の両方を深く知り、双方に対するコンサルティングを行い、その配置の最適化を図るプロフェッショナル・サービスにあります。その業界、その企業をもっともよく知るコンサルタントが各社の事業戦略を踏まえて必要な人材をご提案し、同時に、各候補者の経験・特性を知りキャリアプランを支えるためにどのような職場が最も輝けるかを考える、その双方を細分化された高度な専門性とチーム力で実現しています。この**企業と候補者の双方に寄り添う人材紹介**を通じて、働く人、一人ひとりが自分のキャリアプランを自分の手に取り戻して能力を発揮し、それによって企業は生産性を高め、競争力を向上させていくことができる、躍進する社会をサポートしていきます。

## 2030年に目指す姿と中長期成長戦略

当社グループは、2030年に目指す姿として、「**人材紹介のプロフェッショナル集団として質と収益で世界 No.1**」を掲げています。すなわち、世界のどこでも同レベルの高品質なサービスを提供し、企業の皆さまから候補者の方々から一番に選ばれる会社となり、株主の皆様から一番信頼できると言ってもらえ、そして社員もその家族もJACで働いていて幸せだと感じられる企業集団となること。そのうえで、進化と前進を続け、収益面でも世界No.1となることをめざしています。

収益面については、毎年20%の成長を、「高い生産性の維持」と「コンサルタントの増員による事業規模の拡大」によって実現し、世界No.1の売上高と利益の達成を目指します。2023年12月期は売上高366億円・当期純利益で54億円、2024年12月期は売上高で439億円・当期純利益で69億円、2025年12月期には売上高527億円・当期純利益89億円を目標として、継続的な成長・発展に取り組めます。

この実現に向け、次の**5つの重点取り組み**を進めています。

まず第1は、人材戦略:「**コンサルタントの増員**」と当社独自の研修プログラム「**JAC Standardによる高度な教育**」です。人材紹介業の売上は、コンサルタント数×コンサルタント一人当たりの生産性×紹介手数料率の3つの要素で決まります。優秀なコンサルタントをより多く確保し、その生産性を向上・維持することが事業の成長の鍵となります。

2番目は、「**Account Management**」の徹底推進です。顧客企業のさまざまなニーズに応じてい

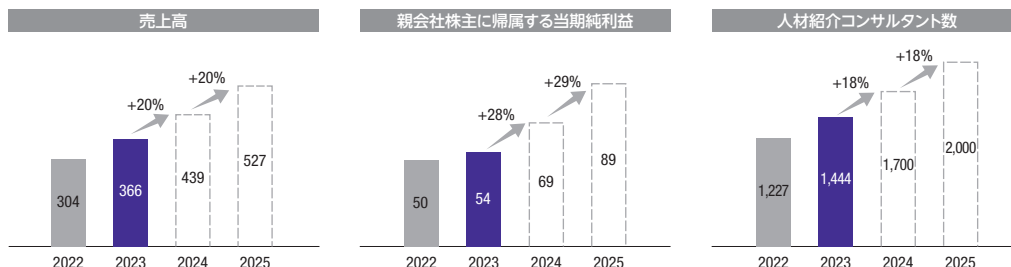
るよう人材紹介事業に加えて、当社グループでは求人広告や採用代行(RPO)事業、アウトソーシング(IMS)事業などの周辺事業を展開しています。重要顧客企業の組織的管理を徹底的に推進し、グループの各社各部門が一体となり、「One Team」で、「Account Management」に取り組んでいきます。

3番目は「**成長市場あるいは領域へのフォーカス**」です。人材ニーズは、これから拡大し発展していく業種や領域で高まるため、今後の成長領域を見極めて事業展開していくことが重要です。当社では、従来より、「ヘルスケア」「ライフサイエンス」「IT・デジタル」の領域に着目してきましたが、2023年12月期は、これらに加えて「地方拡大」「エグゼクティブ領域」の強化にも取り組みます。

4番目は、「**マネジメントの強化**」です。事業の拡大のためには組織体制の強化を図る必要があります。このため、マネジメントの採用と教育にも力をいれています。2022年12月期にはJAC Standardの一環としてマネジメントの階層別トレーニング・プログラムを策定し、180名のマネージャークラスに対し、トレーニングを実施しました。2023年12月期は、次長・部長クラスから執行役員までのMission & Dutyの明確化とそのトレーニングを進めていく予定です。

5番目は、「**BPRによる効率化**」です。グループ全体の効率的運営に向け、BPR(ビジネス・プロセス・リエンジニアリング)を推進しています。2022年に実施した現状分析の結果をもとに、2023年には、基幹情報システムや業務プロセスの改革を進めて

### 中期経営計画



注:人材紹介コンサルタント数は、国内人材紹介事業と海外事業の期中平均値

## JACの人材戦略: 「コンサルタントの増員」と「JAC Standardによる教育」

いきます。

JACの強みであり、最大の資産は、ハイレベルなプロフェッショナル・コンサルタントです。そうしたコンサルタントをどれだけそろえているかが、目指す姿を実現するうえで最も重要なファクターになります。このため、**コンサルタントの積極的な採用**を進めると同時に、**コンサルタントへの十分な教育・育成**に力を入れています。

2021年12月期から採用部門、教育部門の増強を進め、2022年12月期末には2020年12月期末対比で約2.5倍の要員を配置しました。次いで2022年12月期からは「JAC Standard」というコンサルタントに必要とされる教育プログラムを構築し、すべての新入社員に充実した研修を行い、コンサルタントの早期レベル向上と戦力化を図っています。その結果、採用の増加と離職の減少によって、国内人材紹介事業

のコンサルタント数は、2年間で240名増加し、2022年末には1,012名と千名を超える体制となり、年初計画(990名)を大きく上回りました。

教育の強化は、コンサルタントの生産性向上にも大きく寄与しています。2022年は大幅な増員にもかかわらず、コンサルタント一人あたりの月間生産性は、年初計画対比を+6%上回る238万円となりました。

また、教育部門主導の研修体制を確立することで、新人の育成にかかる現場の負荷も大きく軽減されました。2023年は、離職率の低減に効果をあげたJAC Standardによる教育を、日本語と英語のハンドブックにまとめ、海外を含むグループ全体に展開し、さらなる離職率の低減とコンサルタントの質の一層の向上を目指していきます。



## フォーカスする成長市場・領域

当社では、マーケットに合わせて最適な組織体制を敷いています。とくに成長著しいマーケットにフォーカスをして、人的リソースを最適に配分することにより、成長を図っています。

中でも、最も注目している領域の1つは、「**デジタル関連**」領域です。

デジタル領域の業績は、2020年12月期以降、約30%の成長を果たしています。2022年12月期には成約金額が99億円となり、2023年は約120億円の成約額を見込んでおり、その規模を毎年拡大しています。市場規模の拡大に合わせて、お客様のニーズにマッチするよう、より細分化した専門性の高いチーム編成を行っており、当社におけるデジタル関連分野のディビジョン数・チーム数も2022年には12ディビジョン・34チームまで増加しました。

2022年の秋以降、デジタル関連の大手企業では人材の採用を手控える動きが出ていますが、国内中堅企業では依然として人材不足感が根強く、引き続き、持続的な成長を見込んでいます。

次いで、力を入れているのは、「**地方拠点の強化**」です。

各地域で積み重ねてきた実績やノウハウをもとに、新しいマーケットを創出し、首都圏のみならず他

地域で活躍されているハイスキル層およびマネジメント人材の雇用を促進することで地域の活性化につなげ、日本の経済の発展に寄与していきたいと考えています。

2022年は、全国で10拠点目となる新支店を福岡に開設したほか、大阪支店、名古屋支店でも増床し、コンサルタントも50名以上増員しました。2023年4月には東北地方の復興と発展をサポートするために仙台支店を、日本有数の技術集積都市である浜松にも新支店を開設して、国内拠点数を12に拡大、また、横浜支店・京都支店を拡大・増床しました。現在、「3年間で2倍の成長」を目指して、今後も地方拠点の強化に取り組んでいきます。

同時に、地方拠点の高収益化を図るために「**エグゼクティブ領域**」を強化しています。2022年までに横浜支店、名古屋支店、京都支店、神戸支店に、経営幹部クラスの高年収領域を取り扱う、エグゼクティブ担当を配置、2023年にはこれを全拠点に拡大し、高額領域に注力していきます。東京本社のエグゼクティブ・ディビジョンを中心に、年収200万円以上の高額帯人材をターゲットとして、さらなる高収益化を目指していきます。



## 2022年12月期の進捗状況と2023年12月期の見通し

当社グループの売上高は、新型コロナの影響で落ち込んだ2020年12月期をのぞき、**2010年12月期以降2022年12月期まで毎年着実に成長**しています。

**2022年12月期の売上高および売上総利益は、**前年比+20%超と大きく業績を伸ばし、それぞれ、304億円、280億円と**過去最高**の数字を達成しました。経常利益も70億円と前年比+20%超となり、当期純利益は、コンサルタントの大幅な採用増による、税制優遇の適用を受けたこともあり、前年比で約30%増益の50億円となりました。

事業セグメントごとにみても、売上高は、全ての事業セグメントで、前年12月期を大きく上回ることができました。特に、国内人材紹介事業の売上高は267億円となり、過去最高の売上高となりました。利益については、テレビコマーシャルをはじめとする広告宣伝費の増加や好業績達成による従業員へのボーナス増加等のコスト増加もありましたが、68億円の利益を計上しました。海外事業は、売上高が43%成長の33億円となり、利益も約1億円と黒字を確保することができました。国内求人広告事業も売上高が順調に拡大し、44%成長の約4億円となり、利益面でも黒字に転換することができました。

**2023年12月期の通期連結業績見通しについて**は、**売上高は約20%の増収の366億円**、利益面は、営業利益、経常利益ともに約78億円・約10%の成長、当期純利益は約54億円・約8%の成長を見込んでいます。

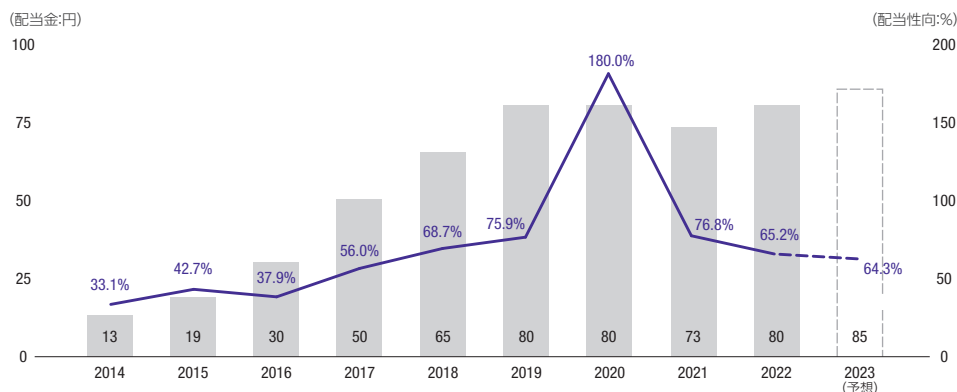
なお、売上高の成長率に比べて、利益の成長率が低いのは、事業拡大のためのテレビ広告等による販売費の増加や、コンサルタントの積極的な増員やその教育、また、幹部の教育による人件費等の増加に加え、BPRの推進に伴うIT・DX関連の先行投資などで、販管費の増加を織り込んでいるためです。また、当期純利益については、人材確保に関する税制優遇措置が終了となり、税負担が増えていきます。

なお、この業績見通しは、ロシア・ウクライナ情勢などの外的要因が世界経済に与えるインパクトが現状程度であり、欧米経済の減速や雇用抑制も限定的にとどまることを前提としています。

株主還元については、経営の重要課題の一つとらえ、投資と還元のバランスを適宜判断して、主に配当を通じた株主還元を行っています。株主還元を最大限考慮しつつ、一方で不況時の耐乏資金の確保と、今後の成長戦略に必要となるM&Aなどの投資資金を留保する観点から、2022年12月期及び2023年12月期については、**約65%の配当性向**を維持する方針です。2022年12月期の配当については、一株当たり80円の配当を実施しました。また、2023年12月期は一株当たり85円の配当を予想しています。

今後も着実な利益成長を実現することを通じて、株主の皆さまへの還元も安定的に拡大させていきたいと考えています。

### 一株当たり配当金と配当性向の推移



## SDGsへの取り組み～持続的な社会の実現のために

ジェイ エイ シー グループでは、サステナビリティの基本的な考え方として、「人と企業をつなぎ、その成長に貢献し続けること、また、社員と会社のそれぞれが自らサステナブルな社会の実現に日々貢献していく」ことをかかげ、様々な活動をつうじてSDGsの達成に向けた取り組みを行っています。

人材紹介事業を通じて、人的資本の最適配分に貢献するとともに、地域拠点での取り組み強化により地域創生に貢献するなど、さまざまな社会課題の解決に貢献していることに加え、グループ社員・家族のWell-beingに資する様々な取り組みも行っています。

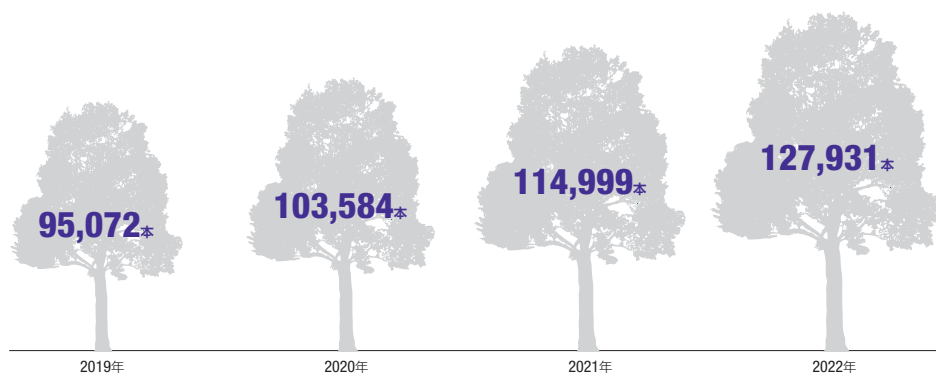
例えば、さまざまな価値観を有する社員が生き生きと働くことができるよう、**ダイバーシティ&インクルージョン**に取り組んでいます。まず、女性管理職の比率を、現在の23%から2025年までに40%へ引き上げることが目標に、社内に「Women Empowerment Committee」を設置し、女性管理職の啓発と男性管理職の意識改革に取り組んでいます。女性の管理職候補者との1on1ミーティングなどを行い、女性社員が管理職になりたいと思う

風土の醸成にも努めています。また、出産育児中もキャリアを断絶することなくプロとしての経験を深めることができるよう、子ども一人当たり最大月額10万円の育児補助を支給する制度を設けるなど、ワーキング・ペアレンツを支援するさまざまな取り組みも行っています。

LGBTQ+への理解を深めるためのCommitteeも設置しました。全社員対象の研修やプライド月間に社内外でイベント開催、理解者に対するALLYステッカーの配布など、LGBTQ+フレンドリーな企業づくりに取り組んでいます。こうしたLGBTQ+への取り組みが評価され、「PRIDE指標2022」にて最高の「ゴールド認定」を受けることができました。

また、社員の健康促進に向け、JACでは、運動習慣者比率30%以上や喫煙率0%などのKPIを設けています。健康診断や人間ドックの受診促進をはじめとする健康状態の把握、運動促進に向けた支援・補助、予防接種の費用補助をはじめとする疾病予防機会の提供など、社員の健康促進に向けたさまざまな取り組みを進めています。こうした取り組みが評価され、当社は2023年も、6年連続で「健康経

### 植樹実績(2008年以降の累計本数)



### D&Iと健康経営に関する中期目標と2022年度実績

		2022年実績	2025年度目標
D&I	女性管理職比率	23%	40%
	喫煙率	8.0%	0%
健康経営	健康診断受診率	100%	100%
	ストレスチェック受診率	87.7%	100%
	健康診断有所見者比率	27%	20%



営優良法人」に認定されました。

ジェイ エイ シー グループでは、かつてより世界のグループ各社を通じて、**転職された方おひとりにつき一本の植林を行う活動、「PPPプロジェクト」**を実施しています。植林地としては、インドネシアのバリ島とマレーシアのボルネオ島で実施しており、2008年以降、12万本を植林し、年間約500トンの温室効果ガスを吸収しています。この取り組みの結果、2022年12月期に、TCFD情報として開示が求められるScope1とScope2において「カーボンネットゼロ」を達成しました。植林活動は、温室効果ガスの吸収のみならず、その土地の自然環境保護や動植物の保護、さらに雇用の促進にも役立っています。

環境問題へのさらなる取り組みとして、**公益財団法人JAC環境動物保護財団**の運営支援を行って

ます。JAC環境動物保護財団は、当社の代表取締役会長兼社長である私個人が、犬猫の殺処分回避や希少動物の保護、およびこれに伴う自然環境保護のため2022年に設立した財団です。財団の資金は、私個人の寄付でまかいますが、当社は運営に必要な人材や事務スペースを提供し、この活動を支援しています。当財団は2023年2月に公益財団法人として認定され、4月に第1回目の助成金として総額8,200万円を選定された各団体に配布しました。

ジェイ エイ シー グループは、世界各国で人材紹介を行う会社として、人と企業と経済と社会とつなぎ、その成長と発展に貢献していくと同時に、世界規模での環境保全にも寄与し、ステークホルダーの皆様とともに、持続的な社会の発展を支えています。



「人と企業の志」をつなぐ

## 「人と企業の志」を つなぐ

---

「人と企業の志」をつなぐことで  
生み出される  
ジェイ エイシー グループの  
高い収益性と確かな成長



## 「成長」と「価値創造」の歴史

キャリアの蓄積と自己の可能性への挑戦で自分自身の経験やスキルを活かして成長を続けたいという「人の志」。その優秀な人材を原動力にして企業価値を高め、発展を続ける「企業の志」。「人」と「企業」の高い志をつなぐことがジェイ エイ シー グループの事業の根幹です。「人と企業の志」をつなぐことで、高い収益性を生み確かな成長を実現します。

### 創業

ジェイ エイ シー グループのメイン事業であるジェイ エイ シー リクルートメントの創業は1975年。海外進出する日系企業の人材採用を支援するビジネスとしてロンドンの地で始まりました。以来、英国生まれの日系人材紹介会社として、シンガポール、マレーシアなど東南アジアや日本を中心に事業を拡大し、現在は世界12カ国で日系企業、外資系企業、各国のグローバル大手企業に対し人材紹介事業や関連事業を幅広く展開する企業に成長しました。

### 事業の拡大

人材紹介事業を主軸にその関連事業も展開してきました。2013年には、バイリンガル転職Webサイト「CareerCross」(株式会社キャリアクロス)を、2020年にはコンサルティング会社や金融機関などの多国籍企業に向けた人材サーチサービスを展開する「VantagePoint」(株式会社バンテージポイント)を傘下に収め、より広い領域で事業を拡大しています。海外事業では、事業運営に必要な各種許認可手続き、労務コンサルティング、通訳・翻訳などをワンストップソリューションサービスで提供するJAC ConsultingやBPOサービスを提供するJAC Outsourcing、また期間限定の高額帯を対象としたコントラクト事業も展開しています。2020年には企業からプロジェクト業務委託を受け、期間限定の人材を紹介する「IMS(Interim Management Solutions)」や、採用活動代行業務を行う「RPO(Recruitment Process Optimization)」といった新規事業も始動しました。

### 展開地域の広がり

ロンドンに始まった当グループのビジネスは、シンガポール、日本、マレーシア、インドネシア、タイ、中国、韓国、香港、ベトナムへ次々と展開地域を拡大し、2014年にはインド、2019年にはドイツ、2023年にはUSAでの事業を開始しました。日本国内では、東京を本社とし大阪、京都、横浜、名古屋、神戸、静岡、広島、北関東支店に続き、2022年には福岡支店、2023年には浜松、東北支店を設置。地方活性化、地方創生にも力を入れています。

### 社会との共通価値の創造

当グループはこれまで、エナジー&インフラストラクチャー、日系製造業、ケミカル、ヘルスケアなど日本の経済発展のニーズに合わせた、様々な業種、職種の人材を国内外の多くの成長企業に紹介してきました。近年では急速に進むDX(デジタルトランスフォーメーション)やAI(人工知能)等のIT関連のニーズに応えるため全社でデジタル(IT)関連人材の紹介を強化しています。また、深刻化する気候変動など、社会課題の解決に必要なSDGs人材の紹介などにも力を入れています。今後も人材紹介を通じて社会課題の解決に貢献していきます。

## ジェイ エイ シー グループのポジション

ジェイ エイ シー グループのメイン事業である国内人材紹介事業は、仙台から福岡までの国内主要地域を、当社の子会社2社を含めた全14事業所の千人を超えるコンサルタントでカバーしています。高年収のハイスキル人材を対象にコンサルテーションを提供する人材紹介事業としては、事業所数、コンサルタント数とも国内最大級です。

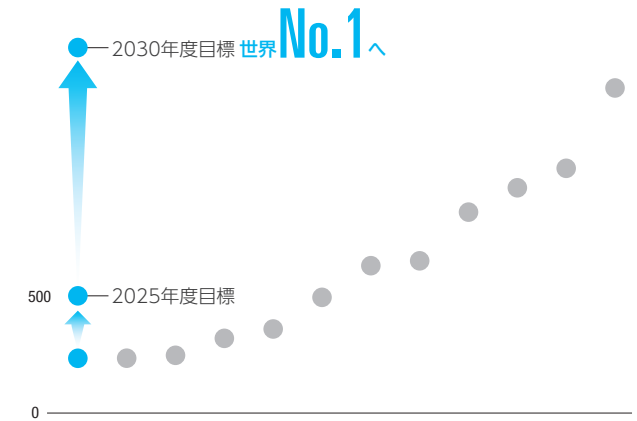
海外事業は、英国、ドイツ、アジア、USAの11カ国に17拠点のオフィスがあり、海外に展開する日系企業や多国籍企業にサービスを提供しています。

グローバルな人材紹介市場での当社グループのポジションは売上高で世界12位\*(2021年12月現在)に位置しており、ビジネスのさらなる拡大を目指しています。

\*ジェイ エイ シー グループは正社員紹介の売上で世界12位(自社調べ・一部推定含む・低額帯メインの会社を除外。2021年度ベース)

### ジェイ エイ シー グループのポジション

● JACグループ ● 競合他社の状況



# 3つの事業セグメント

## 国内人材紹介事業

お客様企業に候補者をご紹介し、採用に至った段階で成功報酬としてのコンサルティングフィーを受領する事業を中核に、エグゼクティブサーチと呼ばれるリテナーベースの事業も展開しています。国内における中間管理職やスペシャリストの流動化については欧米諸国と比較すると低い水準にあるとされてきましたが、近年は日系企業のグローバル化で、高水準の人材の確保が世界の潮流となり、人材の中途採用が進んでいます。海外関連求人も含めた国内人材紹介市場の拡大は今後も続くものと考えられます。

## 海外事業

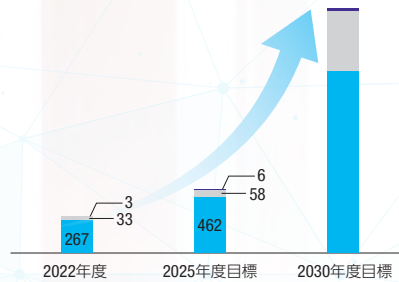
日系企業のビジネスがアジア地域で成長を続けるなかで、各地の現地法人で経営の現地化が主流になり、それに伴うニーズに応える当社事業の拡大も続いています。また、当社では、欧州やUSAのマーケットにも着目し、各地で事業展開を行っています。

## 国内求人広告事業

グループ傘下の株式会社キャリアクロスは、バイリンガル求人広告サイトを運営しています。バイリンガル人材向けの求人広告は、外資系企業の人材募集に広く使われていますが、近年は多くの日系企業がグローバル人材獲得のためのダイレクトソーシング手段として活用しています。今後も人材紹介事業と求人広告事業との連携を図り、事業機会を広げていきます。

## 各事業セグメントの売上高

■ 国内人材紹介事業 ■ 海外事業 ■ 国内求人広告事業  
(単位:億円)



## ジェイ エイ シー グループの生い立ち

1975年、英国居住の日系企業や日本人の支援を目的として、ロンドンに誕生したのが「Japan Agency & Consultancy (現JAC)」です。当時、JACの事業内容は、「日本人向けの住宅仲介」「日本食品販売」「レストラン経営」など多岐に及びましたが、その中に、現地の日系企業を対象とした「人材紹介事業」もありました。

1981年に現会長兼社長の田崎ひろみが入社し、JACの人材紹介事業は発展を遂げ、名称もJAC Recruitmentに改称。1987年にはシンガポールに拠点を、1988年には日本拠点JAC Japanを開設しました。その後も、東南アジアを中心に、各地域への展開を続けていきます。

その一方で、日本の人材紹介業は1999～2000年の規制緩和でビジネスチャンスが大きく広がり、当社も成長期を迎えました。2002年には新卒採用も始まり、事業拡大を本格化させ、2006年にはJASDAQに上場。その後、リーマンショックを契機にビジネスモデルを高度化。コンサルテーション型のビジネススタイルを強化し、2015年には東京証券取引所市場第一部(現プライム市場)に市場変更。2018年には海外に展開するJAC各社を統合して、現在に至ります。

# 11のサービスブランドの展開

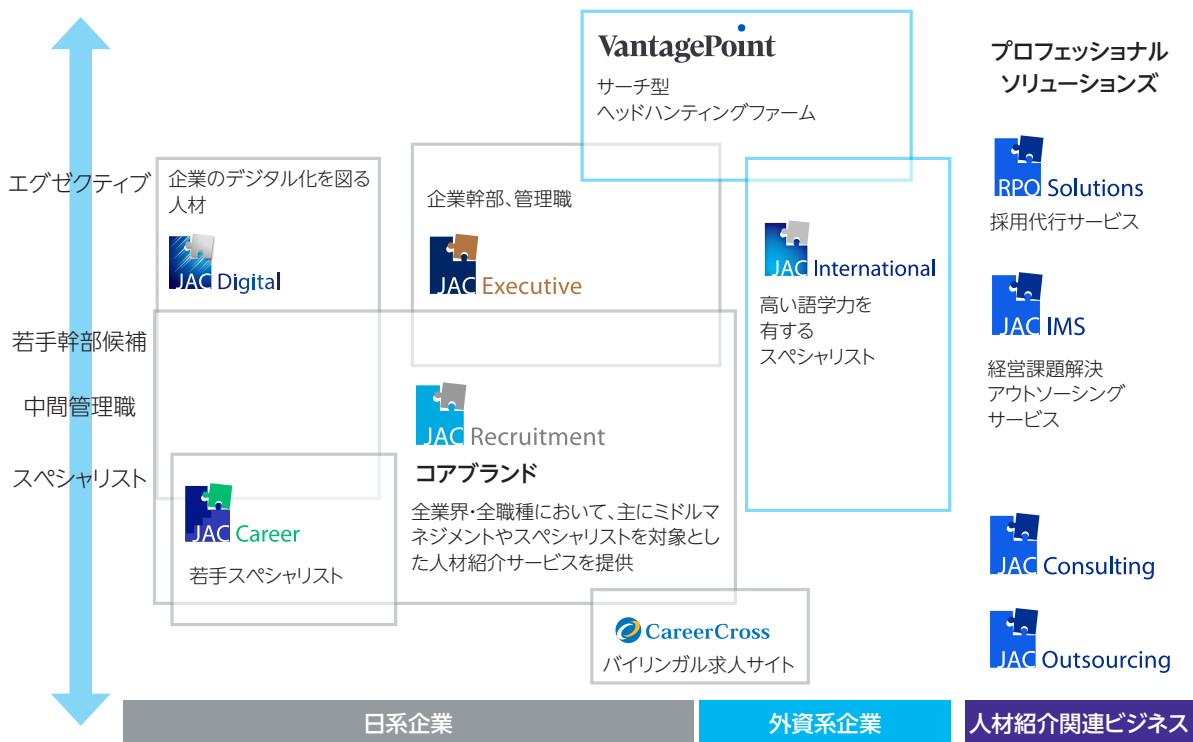
多様化するニーズに合わせたブランド展開で、より専門性の高いサービスを提供

時代の変化とともに、経済や社会環境は変化し、企業の採用方法や転職の方法も多様になっています。ジェイ エイ シー グループのコアであるハイクラスのグローバル人材・スペシャリストのニーズに、高レベルのコンサルテーションで応えるスタイルは維持しつつ、マーケットを考慮し、必要な専門性を重視したブランドを展開し、お客さまのニーズに応えるサービスを提供してきています。

各ブランドのもとで、それぞれのニーズに応じたより専門性の高いコンサルテーションを提供し、各分野でのNo.1を目指すことで、2030年目標である「人材紹介のプロフェッショナル集団として質と収益で世界No.1」の実現を図っていきます。



## サービスブランド展開



# 「人的資本経営」を支え、経済・社会の発展に貢献

## 「人」と「企業」の志をつなぎ、社会課題の解決を支える

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」が注目されています。第四次産業革命などにより産業構造が急激に変化し、特にわが国では少子高齢化が進み、労働人口が減少していく中で、企業の成長戦略を支える人的資本の確保は一層重要な課題となります。

ジェイ エイ シー グループは、1975年の創業以来、一貫して人の重要性に着目し、企業の人材戦略を支える人的資本の提供を行ってきました。自らのスキルと経験を活かしキャリアアップしようとする

「人」の志をつなぎ、事業環境の変化に対応しながら、持続的に企業価値を高めていこうとする「企業」の志を支えることで、社会・経済の発展に貢献しています。

人々のキャリアに対する考え方が変化し、同時にAIなどの活用により人に求められる役割が多様化・高度化する中で、高品質のコンサルティングによって、企業の人材戦略の課題に応える当社の人材紹介事業はますます重要性が増しています。当社グループでは、今後も「人」と「企業」の志をつなぎ、経済・社会の発展に貢献していきます。

### 「人」の志をつなぐ



ジェイ エイ シー グループでは、年間7万人を超えるご登録者の次なる挑戦を支援しています。それぞれの業界や職種の特徴を熟知した専門コンサルタントが、各人の経験やスキルの価値を深く理解し、その人の志を遂げることのできる「場」を探します。

こうした人材と私たちのつながりは一度きりではありません。当社がつないだ「場」で一段とスキルアップし、次なるステップアップを目指す際にも、私たちにご相談いただいています。人材ビジネスを通じて獲得する私たちの価値は、こうした信頼関係によって支えられています。

### 「企業」の志を支える



ビジネスを取り巻く環境が大きく変化し、企業の持続的な成長のためには、さまざまなイノベーションを生み出す多様な人材が必要です。求められるスキルを持つ人材は企業がその志を実現するために最も重要な資本です。

ジェイ エイ シー グループは、各社の事業戦略を実現する最適な人材を紹介し、企業の「人的資本経営」を支えています。

### 社会課題の解決を支える



深刻化する気候変動や全世界に広がるパンデミックなど、社会の持続性を脅かす課題が生じ、近年、多くの企業が社会のサステナビリティにたいする貢献に力を注ぐようになりました。環境負荷低減に対する企業自身の取り組みや事業を通じた気候変動対策の促進、その他の社会課題解決型の新たなビジネスの立ち上げなどに取り組むために、新たなスキルを持つ人材を求めています。また、SDGsに関心を持ち、社会課題の解決に貢献したいと考える人材も増えています。

私たちはこうした企業と人材の双方をつなぐサステナビリティ関連の人材紹介を通じて、お客様企業が実現する社会課題の解決を支えていきます。

# 地方拠点の拡張

## 「国内」のどこでも同レベルの高品質のサービスを提供

### 地方拠点の積極的な強化を継続し3年間で2倍の成長をめざす

ジェイ エイ シー グループは中長期経営方針「JAC as NO.1」の中で「世界のどこでも同レベルの高品質のサービスを提供」を掲げていますが、その方針は日本国内でも変わりません。国内上場企業の約半数は東京都以外に本社を持ち、求人意欲も旺盛です。非上場の優良企業も含めた地方からのご要望に応えるため、当社は「3年間で2倍の成長」を目指し、2022年から地方拠点の強化に取り組んでいます。

2022年、当社は全国で10拠点目となる新支店を福岡に出店したほか、大阪支店、名古屋支店も増床し、コンサルタントも50名以上増員しました。また同時に、地方拠点の高収益化を図るためにエグゼクティブ領域を強化し、横浜支店、名古屋支店、京都支店、神戸支店に、経営幹部クラスの高年収領域を取り扱う、エグゼクティブ担当を配置して高額領域に注力しました。この結果、2022年の地方拠点全体の売上総利益は80億円を超えて、前年比では全社平均を超える成長となりました。

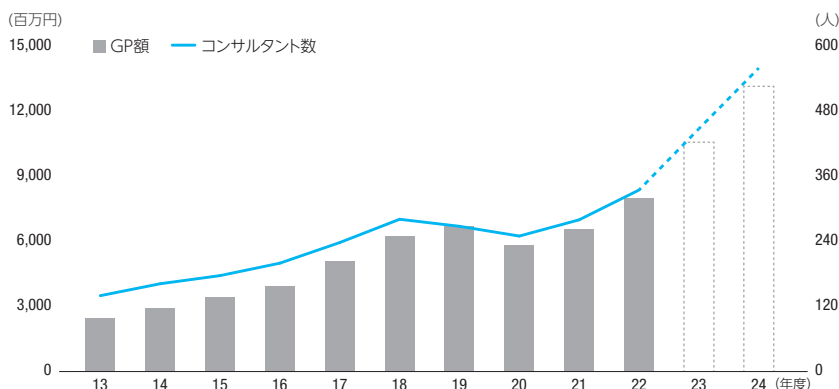
地方拠点については、2023年も積極的な強化を継続しています。高収益化を推進するためにエグゼクティブ担当を全拠点に展開し、合わせて地域的な拡大も図るため、4月には仙台と浜松に新拠点を開設しました。

### 地方拠点: 2023年の施策

- ① 高収益化 Executive担当を全拠点に展開
- ② 地域拡大 仙台と浜松に新支店を設立 (4月)



### 地方拠点のGP(売上総利益)額とコンサルタント数



### 2024年度見込み

130 億円  
560 人



# デジタル領域の人材支援

## 成長著しい新市場で事業と情報技術をブリッジできる人材を紹介

### 成長著しいデジタル領域を人材紹介事業のコア領域と定め、支援体制を強化

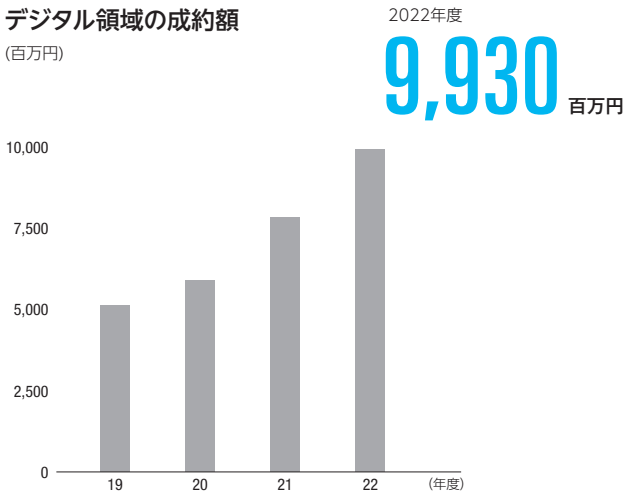
情報技術の進展は目覚ましく、新しい製品やサービスが次々と生まれる一方で、ありとあらゆる企業で業務改善や効率化、事業改革のためのDXが必要になっています。当社は成長著しいデジタル領域を人材紹介事業のコア領域と定め、2019年に新事業ブランド「JAC Digital」を立ち上げ、社内体制の整備とコンサルタントの増員に努めてきました。2020年からのコロナ禍でDX関連の人材需要はさらに高まり、当社のデジタル領域売上高は2019年の51億円から2022年には99億円となり、3年間でほぼ2倍の成長を遂げています。

成長著しいデジタル領域に対して人材の供給は十分ではなく、特に事業と情報技術の双方を知る人材が不足しているのが実情です。DX推進には最新の技術に通じたエンジニア人材も必要ですが、エンジニアだけでは業務改善や事業改革のような難易度の高いチャレンジはできません。今の最新技術で何ができるのか、あるいは、自社の

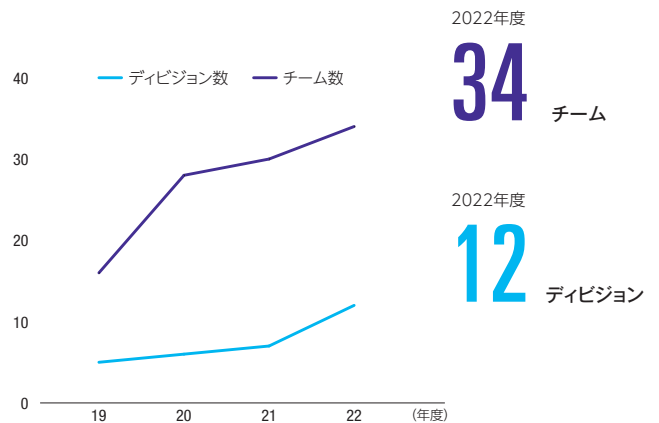
事業目的を達成するにはどういった技術が活用できるのかなど、ビジネスの目線でテクノロジーを捉え、ビジネスとデジタルをブリッジできる人材が求められています。

当社は、このニーズに応えるため、IT企業を対象にしたITコンサルティングディビジョン、金融サービスと情報技術を融合させたFinTechディビジョン、AIやセキュリティエンジニアリングなどを手掛けるデジタルテクノロジーディビジョン、映画やゲームなどのエンタテインメントをカバーするデジタルエンタテインメントディビジョンなど担当領域を細分化することで専門性を高め、多方面に広がるビジネスチャンスの人材面から支援する体制を構築してきました。デジタル領域の担当部署は全国で計12ディビジョン、34チームに及びます(2022年12月末現在)。

デジタル領域の成約額  
(百万円)



デジタル領域を担当する  
ディビジョン数とチーム数の推移



# 主要サービス

## VantagePoint

戦略コンサルティングファームなどを対象とした  
リテーナースタイルの人材紹介サービス

株式会社バンテージポイントは2012年に設立以来、日本国内で事業を展開する世界の大手戦略コンサルティングファームや金融機関に対し、上級管理職やパートナーなどのエグゼクティブ人材から若手幹部候補までを対象とするリテーナースタイル(前金型)の人材紹介サービスを展開しています。紹介実績の約4割がマネジメント(管理職)人材、約1割が社長やCxOなどの上級管理職です。



## CareerCross

マルチリンガル人材と外資系企業をつなぐ  
求人広告サービス

株式会社キャリアクロスは2000年のサービス開始以来、マルチリンガル人材の採用を希望する企業と、外資系企業での就職・転職を目指す方々にご利用いただいています。登録している人材の7割以上がビジネスレベルの英語力を有していることが特徴で、グローバル人材の転職および採用に特化した求人サイトとして、その地位を確かなものとしています。



## IMS (Interim Management Solutions)

### 副業などの新たなワークスタイルで ハイスキル人材を紹介するアウトソーシングサービス

当社が2020年に立ち上げたIMS事業は、豊富な知識・経験をもつハイスキル人材を、副業や兼業などの新たなワークスタイルで、企業の戦略的なプロジェクトなどに紹介するサービスです。「今ここにあるビジネス課題」を解決に導く即戦力を、必要なタイミングで必要な期間だけご提供する新サービスです。



## RPO (Recruitment Process Optimisation)

### 社員採用活動の最適化を図る業務代行サービス

当社が2020年に立ち上げたRPO事業は、採用の最適化を図りつつ業務運営の代行をセットで提供するサービスです。採用プロセスのノウハウを有する当社のRPOコンサルタントと、担当企業の業界や採用する人材の職種など豊富な専門知識を持つリクルーターが協働でサービスを提供することで企業の採用課題を的確に把握し、それに基づいた採用計画の立案から入社までの全てのプロセスをカバーすることで、高い採用成果を実現します。



アメリカ  
USA  
ロサンゼルス

# Global Presence

## グローバルプレゼンス

ジェイエイシーグループは、日本、シンガポール、マレーシア、インドネシア、タイ、香港特別行政区、韓国、ベトナム、インド、英国、ドイツ、米国で転職支援サービスを提供しています。世界12カ国に広がるネットワークを活用したグローバル転職サポートには多数の実績があります。

# PROFESSIONALS

## 人的資本経営を支える プロフェッショナルチーム

### MESSAGE

私がコンサルタントとして当社に入社したのは2003年のことでした。1999年から2000年にかけて施行された大幅な規制緩和を受けて、ビジネスパーソンを対象とした国内の人材紹介業が本格的な成長を始めから、まだ間もない頃です。

当時は人材紹介と人材派遣を混同する企業がまだまだ多く存在する状況でした。このため、私たちの仕事は自社のサービスを説明することではなく、まず「人材紹介とは」を説明するところから始まり、そして実際に受注できる案件の中には求人広告媒体の補完で出されたような若手や未経験ポジションも多く混じっていたように思います。求人広告を出しても応募がないので、仕方なく成功報酬の人材紹介に頼むという企業も多かったのです。そのため求人企業からも今ほど深い専門性は求められませんでした。

### 「社会的な意義の高い人材紹介」を求めて

その流れを大きく変えるきっかけとなったのは、リーマンショックと団塊世代の大量退職でした。

2008年の秋にリーマンショックが起きると、景況感の急速な後退に伴い、国内の転職マーケットからは「未経験可」の若手ポテンシャル採用求人が瞬く間に消えていきました。そして、それと相前後して始まった団塊

山田 広記  
常務取締役  
事業本部長



世代の大量退職は、各企業に即戦力として働ける専門職・管理職の即時採用を否応なく迫る結果となって、「人材紹介」に求められる役割も様変わりしました。

そのターニングポイントから現在に至るまで、JACの人材紹介が一貫して求めてきたのは、企業が抱える重要課題を解決に導く、社会的な意義の高い人材紹介です。グローバル対応を求められるようになった国内企業の海外進出サポート、これまでは対応が難しかった難病に画期的な治療法を生み出すバイオベンチャーの支援、環境負荷の低いグリーンエネルギー領域への注力、また最近では、SDGs、ESG経営の観点からの企業価値の向上など、当社は今では、地域・業界・職種のマトリックスで細分化さ

れた140を超えるプロフェッショナルチームを編成して、各社から寄せられる多様なオーダーに応えられる専門組織体制を構築しています。

### AIには真似できない「介在価値」

「社会的な意義の高い人材紹介」を実現していくために、私たちが重視しているのは「Face to Face」のコミュニケーションです。志を持った企業と人材には、それぞれに実現したい「ビジョン」があります。そして、その内に秘めた「想い」を、求人票と職務経歴書の字面を追うだけの単純なスペックマッチングで合致させることは決してできません。そこで必要とされるのは、業界を熟知し企業と人材の「想い」を的確に言語化して共有す

ビジネスパーソンを対象とした日本国内の人材紹介業が本格的な成長を始めたのは21世紀の初頭、それから20余年を経た現在、私たちに求められる役割は、求人広告媒体の補完的な役割から現代社会が直面する重要課題を解決に導くキーパーソンの供給へと大きく変わりました。当社は地域・業界・職種のマトリックスで細分化された140を超えるプロフェッショナルチームを編成して、各社から寄せられる多様なオーダーに応えられる体制を構築しています。

ることができるプロフェッショナルコンサルタントであり、さらにそれを組織として束ねた「プロフェッショナルチーム」です。

たとえプロフェッショナルなコンサルタントであっても、単独で出来る仕事には限界があります。プロフェッショナルなコンサルタントを集め「プロフェッショナルチーム」を編成することによって、それぞれが専門性の高い情報を共有し合いイマジネーションを広げることでご紹介できる企業・求人の幅を広げます。その中には、企業と人材が自身では想像もできなかったような組み合わせも数多くあります。これこそが私たちの人材紹介の最大の特長であり、どれほどAIが発達しても決して真似することのできない「介在価値」であると自負しています。

コロナ禍がきっかけとなって、デジタルトランスフォーメーションや地方経済活性化などの新たな潮流が、社会全体を巻き込みながら大きく動き始めています。そして、それに伴う人材の動きには、未だかつて経験したことのない規模感があります。私たちは、社会全体が変革期を迎えつつある現在こそ、「JACの人材紹介」が最も真価を発揮できる局面だと考えています。これからも「社会的な意義の高い人材紹介会社」として企業と人材から必要とされ続ける存在であるために、私たちはプロフェッショナルなコンサルタントとチームの充実に努めてまいります。

## JACプロフェッショナルチームの強み

日本国内では他に例を見ない140を超えるプロフェッショナルチームで構成されるJAC Recruitmentの人材紹介事業、その高い事業成長性を支えているのはJAC独自の組織編成コンセプトです。

### 1. 市場ニーズに合わせた地域・業界・職種の3次元編成

チームは、市場のニーズに合わせて、地域・業界・職種の3次元の要素を最適に組み合わせられて編成されています。同じ業界軸であっても日系企業と外資系企業で異なる知識や対応が求められる場合は、業界軸をさらに日系と外資系に二分割して対応するなどプロフェッショナル性を確保するための細分化を施して、市場の深耕を進めています。

### 2. 少人数構成を基本としたマネージメントの質量確保

一つのチームに所属するコンサルタントの数は全社平均で7人弱、マネージャーがチームマネージメントを浸透させ、なおかつ、コンサルタント一人ひとりへの指導を徹底するため、少人数に抑えることを基本としています。ビジネスのボリュームが拡大した場合は適宜チームを分割して新チームを生成し、マネージメント品質を担保しています。

### 3. 100+Clubをハブとしたコンサルタントの横軸連携

ジェイ エイ シー グループの人材紹介事業には、100件以上の転職支援実績を積んだコンサルタントだけが加入できるグループ共通のメンバーシップ制度「100+Club」があります。生産性の高いベテランが若手の育成をミッションとして運営するこの「100+Club」がハブとなり、全社セミナーやオフィスごとのランチョンミーティングを定期的で開催していくことで、組織的なコンサルタントの横軸連携が形成されています。

### 4. JAC Standardに基づく高度な業務標準化

ジェイ エイ シー グループは、人材紹介事業に携わるコンサルタント全員が到達すべき高度な業務水準を具体的に定めた「JAC Standard」を日本語と英語で文書化し、そこに到達するための研修プログラムをグループ共通で展開しています。プロフェッショナルコンサルタントとしてなすべきタスクを全員が共通の言語で理解することで日常の業務全体が標準化されているため、事業拡大に伴いチーム数が増えてもマネージメントにプレが生じません。

# PROFESSIONALS

人的資本経営を支えるプロフェッショナルチーム  
ジェイ エイ シー グループは、人事の重要課題を解決し、  
企業の人的資本経営を支えています。

## バイオテックチーム

### バイオ医薬品の創薬から 製造まで、 有力ベンチャーを支える 高い専門性

これまで対応が難しかった難病に画期的な治療法を生み出すバイオベンチャーが新薬や治療技術の開発で存在感を高めています。有望な創薬コンセプト、開発プラットフォームを持つ有力なベンチャー企業を、専門性の高いコンサルタントが支援しています。

## OUR MISSION

「新しい未来の医療を共に創る。」「創薬ベンチャーエコシステムの人材版を創る。」を私たちのMissionとして、医薬品業界の変革を支えています。

製薬業界のトレンド変革や、バリューチェーンの変革に合わせて、このチームは設立されました。アンメットメディカルニーズ(治療法が開発されていない病気に対する医療ニーズ)が高いバイオ領域に、新しいモダリティ(治療手段)で創薬に挑むベンチャー企業を支えます。



加茂 慶大 (写真中央)  
ヘルスケアディビジョン部長  
2011年3月入社

## FUTURE PROSPECT

革新的技術を活用したモダリティの多様化の下、がんや希少疾患など本来その成果が期待されている領域の動きが活発で、この傾向は今後も続くと思われます。また直近ではグローバル企業がバイオベンチャーへの注目を高めており、M&Aも盛んです。

まだ初期のビジネスフェーズにある企業が多く、需要が高いのは開発関連の上級管理職ですが、事業の進展に伴いメンバー職も必要となるため、バイオベンチャーへのチャレンジを志向する若手の需要が高まっていくと考えています。

## OUR STRATEGY

有力バイオベンチャーの増加をはじめ、ライフサイエンスや異業種大手からの新規参入も続いており、バイオ医薬領域のマーケットは今後も拡大が見込まれています。

その中で、創薬研究、臨床開発、製造といった専門領域のスペシャリストはもちろん、ベンチャーキャピタルの要望に応じて新企業設立のためのCxOサーチまで、当社ならでの総合力を活かしながら、当該マーケットにおけるシェアを高めています。

2023年の成約目標額は約3億円です。3年後は、関東と関西だけではなく、全国のバイオベンチャーマーケットを統一して、年間10億円の成約を目指しています。

New Era チーム

# 脱炭素をキーワードに サステナブルな社会を 人材のアロケーションで 実現する

地球温暖化対策を推進していく上で「脱炭素社会」は外すことのできないキーワード。環境負荷の低いグリーンエネルギーに注目は集まりますが、その供給拡大に必要な人材は不足しています。この新領域の業務経験者は限られている中で、既存領域から適性のある人材を見極めて紹介する。それが当社の「介在価値」です。

## OUR MISSION

グローバルトレンドである脱炭素社会の実現を目指す企業への貢献を最大化し、世界のサステナビリティ向上を人材のアロケーションからサポートするために、このチームは設立されました。

「我々の活躍する場が増えるほど、世界はサステナブルに変わる、我々は世界を変える存在になれる。」これがNew Era(新時代)を目指す我々のMissionであり、信念です。



**中村 慎吾** (写真中央)  
エナジー&インフラストラクチャーディビジョン部長  
2013年10月入社

## FUTURE PROSPECT

脱炭素社会の実現に向けてグリーンエネルギーの需要が急速に高まる中、特に洋上風力発電は国からも注力すべき電源として指定を受けており、日系外資を問わず、大手からベンチャーまで求人需要が高い状況が続いています。

今後も時代の要請としてグリーンエネルギーの需要が拡大していくことは確実です。それに併せて、業界を問わず関連サービスの開発も加速していくことが予想され、裾野が広い新たなマーケットが形成されていくと考えています。

## OUR STRATEGY

上場企業では気候関連財務情報開示の義務化が始まり、多くの企業が「カーボンネットゼロ」の達成を目指してグリーンエネルギーの導入を急いでいます。

マーケットにこのような追い風が吹く中で、我々は2013年のEnergyチーム設立以降、この領域ではどの紹介会社よりも実績を出しており、情報の蓄積、企業との関係性、人材データベース、業界知識を活かしたコンサルティング力では、どこにも負けない自負があります。

現在、この領域に関連する成約は年間約5億円ですが、3年後にはこれを10億円に伸ばして、業界No.1の座を確固たるものにしていきたいと考えています。

# PROFESSIONALS

人的資本経営を支えるプロフェッショナルチーム

## エンタープライズチーム

### 企業ごとに異なるSDGs/ ESG推進を エグゼクティブ人材の 外部登用で支援

2022年に実施された東証の市場区分変更後、特にプライム市場に上場する大手企業は従来以上にSDGs、ESG経営の観点から企業価値の向上を求められています。しかし、各企業が解決すべき課題は決して一様ではありません。当社は、このような各社の戦略と進捗にフィットするエグゼクティブ人材をご紹介します。

## OUR MISSION

「日本を代表するグローバルカンパニーとエグゼクティブをつなぎ、企業の変革と成長に貢献する。JAC Executiveの提案からエグゼクティブ人材に新たな価値を創造します。」

東証プライム市場に上場する企業の経営テーマは、デジタル、ESG、SDGsなど多様化していますが、我々は、独自のネットワークでソーシングしたエグゼクティブ人材の提案で企業の事業推進と経営課題解決に貢献します。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



稲岡 英治 (写真左)  
エグゼクティブディビジョン部長  
2005年5月入社

## FUTURE PROSPECT

SDGsにおけるダイバーシティ アンド インクルージョン(D&I)、その中でも女性管理職比率の向上は、現在、多くのプライム上場企業で緊急の課題になっており、社内でのプロモーションで補いきれない層についての外部採用はますます増加する傾向にあります。

加えて「カーボンネットゼロ」に向けた関係省庁との調整業務などの環境対策をはじめ、SDGsの「17のゴール・169のターゲット」をクリアしていくために必要とされる人材は多岐に渡り、各社の戦略とその進捗に合わせた重層的な需要が今後も長期スパンで続くと考えられます。

## OUR STRATEGY

2022年に実施された東証の市場区分変更後、内外の投資家から国内上場企業に向けられる視線はより厳しくなっています。従来以上にSDGs、ESG経営のハードルは高まっており、関連求人も職種を広げながら増加の傾向です。現在、この領域で当社の成約は年間33億円ほどあります。

今後も、D&Iを推進する女性経営幹部や、社外取締役などのガバナンスポジションを中心に我々のチームで実績を積み重ね、この領域を牽引することで、3年後には全社60億円の成約を目指していきます。



# 経済と社会に 価値をもたらす

「人」と「企業」をつなぐビジネスを通じて  
企業や社会の発展を支え、  
SDGsにも通じる豊かな未来、  
豊かな社会づくりに貢献する

## 経済への貢献

### 幹部人材の流動性確保が、企業活動を世界規模でドライブさせる

国内においても、そして海外においても、ジェイ エイ シー グループが紹介した幹部人材の入社によって、ようやく「新規事業を立ち上げることができた」「新製品、新サービスの開発が軌道に乗った」「海外進出が可能になった」という事例は枚挙に暇がありません。私たちが世界12カ国で展開している人材紹介事業は、幹部人材の流動性を確保し、グローバルな適所適材を実現させ、企業活動を直接ドライブさせる重要な役割を担っています。

ビジネスの持続的拡大に向けたお客様企業のニーズは時々刻々と変化していきます。そして、変化が激しい世の中であればあるほど、企業と人材の「志をつなぐ」私たちの人材紹介が必要とされます。私たちはこれからも、この「志をつなぐ」という揺るぎのないミッションのもと、その時代に求められるサービスをタイムリーに提供し続けることで企業と人材の成長、そして経済の発展に貢献していきます。

## 経済・社会への貢献

ジェイ エイ シー グループは、世界各地で企業と人材がそれぞれに持つ価値をつなぎ、そのシナジーで経済と社会を発展に導いてきました。その高い貢献性は株式市場でも評価され、当社の株式はこれまでに複数のESG/SRI系ファンドに組み込まれてきました。私たちはこれからも、自らの事業活動を進化させ、拡大させることによって、経済・社会への貢献をさらに深めていきます。

#### ご紹介実績(2022年)

お客様企業に紹介した  
エグゼクティブ人材 延べ

437 人

お客様企業に紹介した  
SDGs業務領域の人材 延べ

1,399 人



## 社会への貢献

### 自ら、そしてお客様企業を通じて、社会問題の解決策を提供する

ジェイ エイ シー グループのビジネスは、貧困、健康、教育をはじめとする社会問題の解決にも貢献しています。

国内人材紹介事業では、約15%の実績はメディカル領域に関係しています。当社では、研究開発、製造、流通などのファンクションごとに細分化した6ディビジョン22チームに約150人のコンサルタントを配置して、現代医療の最前線を人材面から支援しています。また、ESG/SDGsの観点から社会問題の解決に向き合うお客様企業をサポートしていくため、2022年には全社プロジェクトを立ち上げてESG/SDGsに関連する求人と人材の情報集約を進め、この領域における紹介件数の最大化に取り組んでいます。

海外事業では、経済発展の著しい開発途上国において雇用の機会を創出し、現地で暮らす多くの人々に就業機会を提供することは私たちだからこそ果たせる責務であると捉えています。また、各国で活動する企業や国際協力機関に最適な人材を供給することで、教育、農業、技術、医療などの改善に寄与しているほか、海外に進出するお客様企業に対しては、事業推進に不可欠な現地の慣習や国民性に関するコンサルティングを提供し、人権や環境への考え方を啓蒙する役割も担っています。



## 英国留学で学んでほしい 「前例なきチャレンジ」の大切さ

— 「Tazaki 財団」を通じて育むJapan発の国際リーダー —

**田崎 忠良**  
取締役最高顧問

**私**は18歳で英国に留学をしましたが、その時に学んだことが、現在のジェイ エイ シー リクルートメントのフィロソフィーにもなっている「Freedom & Discipline (自由と規律)」の考え方です。これは英国式の教育理念であり、勉強は強制的にやられるものではなく、まずは自らが勉強に対する姿勢を律し、その上で自由な発想で自らを磨いていくものであるという意味です。私が英国で受けた高等教育に、教科書はありませんでした。教科書をなぞっていたら、前に進めない、新たな発見はできない。そこには、常に「前例なきチャレンジ」を求める精神があふれていました。

私が2016年に設立した「Tazaki財団」も、この理念を根幹としたものです。日本の有為な若者たちに時代を切り開く「前例

なきチャレンジ」の大切さを学んでほしい、そして国際社会で、日本人のバックボーンを持つ自分自身の意見を躊躇なく発信できるリーダーを育てたいという思いで、「Tazaki財団」は毎年奨学生を英国に送り出しています。

2017年に第1期生として「Tazaki財団」が送り出した留学生は5人でしたが、2023年の第7期生は10人となり、財団の事業も着実に成長しています。また、第1期生のなかには、すでに社会人となった者もあり、コンピューターサイエンス、医学、数学、政治学、音楽など、それぞれの道を進み始めています。Japan発の国際的なリーダーを一人でも多く輩出することで、日本を、そして世界をリードしていくことが、私の使命だと思っています。

# 地球・環境への貢献



## 植林活動

ジェイ エイ シー グループは、CSR(企業の社会的責任Corporate Social Responsibility)の一環として、地球の緑化に向けた熱帯雨林再生活動に2008年より取り組んでいます。

### 植林活動～‘職’樹の願い

ジェイ エイ シー グループの植林活動「PPPプロジェクト」“One Placement creates One Plant to save the Planet”は、ジェイ エイ シー グループ各社を通じて転職されたお1人につき1本の植林を行うことで地球温暖化対策に寄与することを目的としています。

この植林活動は現在インドネシアとマレーシアで行われており、1本の苗木の成長とともに、転職された方が新天地で活躍されることを願う私たちの想いも込めて、進められています。当プロジェクトでは、熱帯雨林の再生・保全を通して、森に生息する様々な生命を救うと同時に、苗木づくりや植樹作業を地元の人々と協力して行うことで、現地の雇用促進にもつながっています。

世界各国で人材紹介を行う会社として、それぞれのおお客様企業、人材の成長・発展を願いながら、世界規模での環境保全に寄与し、その活動を促進していく、それが私たちジェイ エイ シー グループの願いです。

今後もこの活動を通じて森林を復元することで、貴重な動植物の保全・保護、さらには地球のCO<sub>2</sub>削減に貢献できるよう、全社のプロジェクトとして取り組んでまいります。

### ジェイ エイ シー グループ植林地

#### ●インドネシア バリ島

インドネシア共和国 バリ州バンリ県キンタマーニ郡ペネロカン地区  
気候変動枠組条約13回締約国会議(COP13)が開催されたバリ島で、特定非営利活動法人アジア植林友好協会(AGFN)を通じて、溶岩と火山灰で埋められた土地に苗木(アンブプ、センダン等郷土樹種)を植えています。

#### ●マレーシア ボルネオ島

マレーシア ボルネオ島 サラワク州セリアン地区 アペン保護林  
ボルネオ島サラワク州に位置し、以前は世界で最も森林伐採の進んだ地域のひとつとして数えられていたアペン保護林にて、社団法人日本マレーシア協会(JMA)「オランウータンの森基金」を通じて植樹を継続しています。マレーシアの熱帯雨林の再生・保全だけでなく、その森に生息するオランウータンをはじめとした様々な生命を救うことを目的としています。

### 植樹実績

ジェイ エイ シー グループは2008年に植林活動を開始して以降、グループ全体で約13万本を植樹してきました(2022年末)。植樹先の一つであるバリ島のペネロカン地区は、バトゥール山の噴火で広範囲にわたって自然の植生が失われました。生活用水となっている湖の水位が大きく低下して危機的状況に陥るなか、地道な植林活動を続けてきたことで自然植生が回復し、湖に水位が戻ってきました。同地区の植林の過半は当グループの活動によるものです。湖を生活用水として利用している地元の人々からは感謝の声が寄せられており、この植林活動が大きな意味を持っていることを実感しています。

## — JAC環境動物保護財団を通じて推進する動物と自然と人の共存 —

JAC環境動物保護財団は、当社の代表取締役会長兼社長である私が、犬猫の殺処分回避や日本国における希少動物・絶滅危惧種の保護・保全、およびそれに伴う自然環境保護のため2022年に設立した財団です。財団の助成金はすべて私個人の寄付で拠出し、当社は社員の出向などで財団の活動を支援しています。

### 経済の発展による富は地球に還す

JAC環境動物保護財団は、動物保護とそれに伴う自然環境保護を行う団体への助成を通じて、持続可能な人と動物の共存と自然環境に寄与することを目的としています。そして、啓蒙活動を推進することによって、日本国内の動物と自然環境保護に対する意識の向上に貢献します。

「経済の発展による富は地球に還す」という考えのもと、私財を日本の動物および環境の保護に充て、その活動を通じて日本における自然保護、動物保護、環境保護を根本から変えていきたいという強い想いで取り組んでいます。

### 北海道から沖縄まで全国59の保護活動を支援

当財団は2023年2月、公益財団法人として認定されました。そして、第1回の助成先として、北海道から沖縄までの全国約200件の応募から59件が決定し、4月には計8200万円の助成金が交付されました。その中には絶滅危惧種に指定されているシロワニ(小笠原諸島)、イリオモテヤマネコ(西表島)、ヤンバルクイナ(沖縄本島)の保護活動なども含まれています。

2024年には、2023年の2倍にあたる1億6000万円の助成を予定しています。

### 社員自ら環境問題に取り組めるように

当財団の活動を通じて、日本における動物と自然と人が共存できる社会、環境づくりをリードしていき、また、JACグループ全体の活動が地球のサステナビリティにもつながっていくことを使命としていきたいと考えております。今後は、助成先での地域環境保全活動に、社員がボランティア活動として参加していくことで、社員自らが考え、環境問題に取り組んでいけるような仕組みもつくっていく方針です。



### イリオモテヤマネコを交通事故から守る

JAC環境動物保護財団は、世界遺産の西表島で絶滅危惧種のイリオモテヤマネコを交通事故から守る活動を支援しています。

(Photo: (C) Kojo Tanaka)



公益財団法人  
JAC環境動物保護財団  
JAC Environmental & Animal  
Protection Foundation



「グループ全体の活動を  
地球のサステナビリティに  
つなげたい」

代表取締役会長兼社長  
田崎 ひろみ

# 気候変動への対応

気候変動は、人類にとって最も重要なリスクの1つです。気候変動により、気温の上昇や甚大な自然災害による損害が深刻化した場合には、企業の求人需要や当社グループのコスト構造なども変化して、当社グループの事業運営や業績にも大きな影響を与える可能性があります。

このため、当社では、気候変動リスクを重要な経営リスクの1つとしてとらえ、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言を参照しつつ、①ガバナンス体制の構築 ②リスクと機会の特定と評価による戦略立案 ③リスクの管理 ④指標と目標の策定を実施しています。

## ガバナンス

当社は、気候変動関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を以下のとおり定め、ガバナンス体制を構築しています。



## 戦略

当社では、国際エネルギー機関(IEA)、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)などの外部機関が公表している4℃シナリオ、1.5℃シナリオを参考として、当社グループの事業に関するリスクと機会の特定と評価を実施した上で、これに対応するための戦略を立案しています。

### リスクと機会

当社が上記のシナリオをベースに分析し、識別、特定した主要な機会とリスク、時間軸、および、財務的影響は以下のとおりです。

シナリオ	機会/リスク	事象	期間	財務的影響
1.5℃ シナリオ	機会	すべてのセクターにおける脱炭素化、省エネ化促進による、環境、エネルギー関連の人材需要増加	短期/中期	売上高の増加
		一部セクターにおけるネットゼロ達成に向けた企業の方針転換、雇用環境の変化による、転職市場の活性化	短期/中期	売上高の増加
	リスク	化石燃料関連産業の雇用喪失	短期/中期	売上高の減少
		急激な省エネ化、グリーン化に伴う電力供給による電気代の高騰	短期/中期	コストの増加
		環境、エネルギー関連の人材不足による成約数の減少	短期/中期	売上高の減少
4℃ シナリオ	リスク	自然災害の増加に伴う企業の業績悪化による求人の減少	長期	売上高の減少
		自然災害の増加に伴う災害対策の強化	長期	コストの増加
		気温上昇に伴う空調設備の冷却効率悪化による電気代の増加	長期	コストの増加
		気候変動に伴う災害発生、生活コストの増加等による転職市場の衰退化・停滞	長期	売上高の減少
		気温上昇による労働力減少	長期	コストの増加

## 戦略

### 1. 顧客ポートフォリオの分散【売上減少リスクへの対応】

気候変動による影響は業種ごとに方向性も発生時期も異なることが予想されるため、顧客ポートフォリオを多様な産業に分散し、気候変動影響によって特定産業での求人が減少した場合にも、他の産業での求人の増加の機会をとらえて、当社事業への影響を最小化します。

### 2. SDGs人材紹介の強化【機会に対する取り組み】

各企業で脱炭素化・省エネ化への取り組みを加速するため、環境関連を含めSDGs関連のプロフェッショナル人材の中途採用が増加しています。当社では、この機会をとらえ、当該スキルを有する人材を発掘・確保し、ビジネス拡大に努めます。また、こうしたプロフェッショナル人材を必要とされる企業に紹介することを通じて、社会全体での脱炭素化の取り組みを加速させ、革新的な技術開発をサポートし、気候変動の抑止に貢献していきます。

### 3. 省エネ活動の促進【コスト増への対応】

省エネ活動の強化により、電力使用量を削減し、気候変動に伴う電力料金が増加した場合のコスト増加の影響を抑制します。

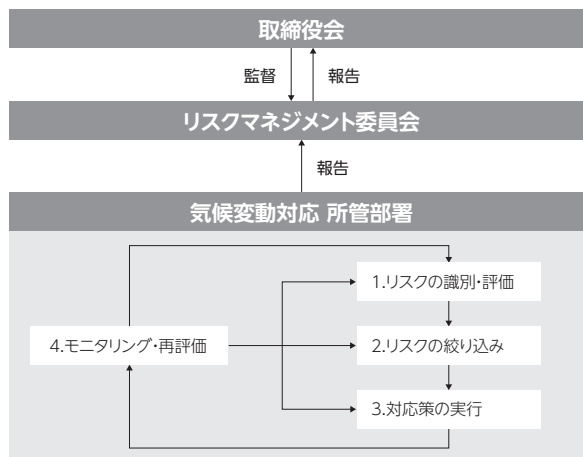
## 経済と社会に価値をもたらす

### 気候変動への対応

## リスク管理

企業を取り巻く環境が複雑かつ不確実性を増す中、企業活動に重大な影響を及ぼすリスクに的確に対処することが、経営戦略や事業目的を遂行していく上では不可欠です。当社では、リスク管理を企業価値向上の重要な取り組みと位置づけ、代表取締役会長兼社長が議長を務めるリスクマネジメント委員会を設置し、当社が想定する各種リスクへの対応を行っています。

気候変動リスクに関しても、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクのひとつとして、この枠組みにのっとり、重要リスクの絞り込み、モニタリングと再評価を実施しています。



## 指標と目標

当社では、温室効果ガス(GHG)排出量削減目標として、Scope 1~3の合計で、2030年度に「カーボンネットゼロ」を掲げました。事業活動におけるGHG削減、グリーン電力の調達や植林活動によるGHG吸収量の拡大に取り組むとともに、イノベーションを生み出す人材紹介などを通じて社会全体でのカーボンネットゼロを推進していきます。

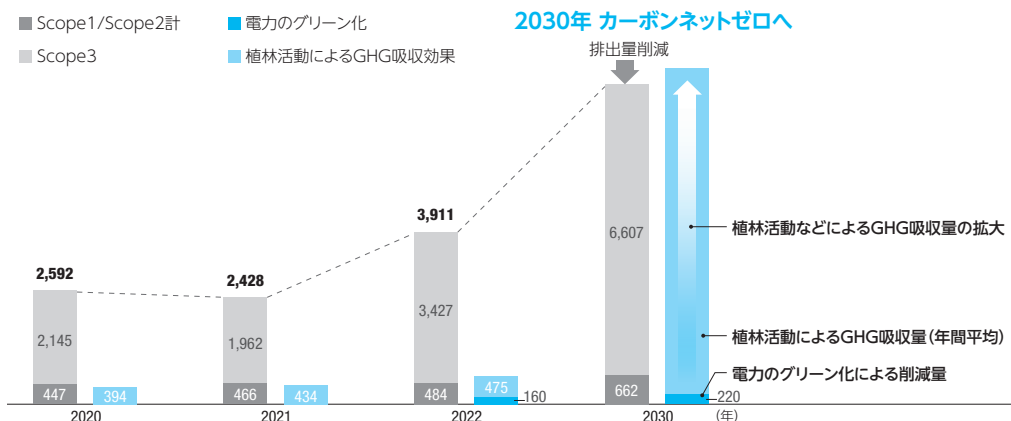
### 温室効果ガス排出量の現状

当社では、国内外の拠点、子会社すべてにおいて、2020年から温室効果ガスの算定に取り組んできました。2022年度のScope1・Scope2合計の温室効果ガス排出量は、オフィスの増床や新規オフィス開設等の影響により、前年比で約3.9%程度増加したものの、2022年4月に開始した一部拠点における電力のグリーン化による削減分と合わせると、約324t-CO<sub>2</sub>(2021年度比約30.5%削減)でした。

Scope3温室効果ガス排出量については、Category 2,3,5,6,7について、コスト(金額)によるGHG算出を行った結果、約3,427t-CO<sub>2</sub>(2021年度比74.7%増加)となりました。

なお、当社ではグループ全体で、2021年度及び2022年度の第三者保証(ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社)を取得しています。

### 温室効果ガス排出量及び吸収量の推移





### 温室効果ガス排出量等の削減の取り組み

当社では、以下のような取り組みを実施し、GHG排出量等削減の効果を上げています。今後、これらの取り組みを加速させ、2030年カーボンネットゼロを実現していきます。

	取組内容	効果
PPP Project(植林)	2008年から、“One Placement creates One Plant to save the Planet”をキャッチフレーズに、一件の成約につき一本の植林を実施。 これまでに約13万本の植樹を行っている。 2023年度以降は、GHG吸収量が杉の木の14倍(1本で年間117kg吸収)のモリンガの植樹を進め、GHG吸収量を大幅に増加する予定。	約500t-CO <sub>2</sub> /年 吸収 ※2023年現在
電力グリーン化	2022年4月より東京本社、2023年4月より名古屋支店の電力を100%グリーン化。2024年4月に横浜支店も100%グリーン化を実施予定。	160.21t-CO <sub>2</sub> /年 削減 ※2023年現在
ペットボトルの撤去	2020年2月より社内に設置してある自動販売機からペットボトルの撤去を始め、2022年9月に完全撤去。年間約3万本程度のペットボトルの消費を0にした。	3.0t-CO <sub>2</sub> /年 削減 ※2021年時点
エコバッグの配布	2020年8月に、当社グループ役職員が使用するプラスチックレジ袋を減らすために、全世界の役職員にエコバッグを配布した。	1.0t-CO <sub>2</sub> /年 削減 ※2021年時点
LIMEX名刺への切替	2019年6月に、当社役職員の名刺を環境負荷の少ないLIMEXに切り替え。水資源をほとんど使用せず、森林資源も用いない。	1.2t/年 水削減 ※2022年時点
FSC認証紙への切替	2014年から、当社で使用する封筒等の素材を、再生紙から、より環境負荷の少ないFSC認証紙に順次切り替え。	測定できず
再生PP100%クリアファイルへの切替	2021年8月に、当社で使用するクリアファイルの素材を、通常のポリプロピレンから、環境負荷の少ない再生PP100%の製品に切り替え。	測定できず



# ダイバーシティ& インクルージョン

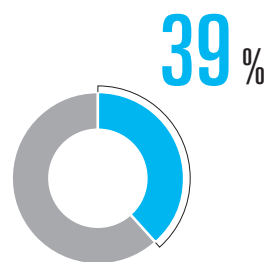
## ダイバーシティ&インクルージョン

ジェイ エイ シー グループは、企業理念のPhilosophy & Policyに基づき、すべての社員に常にFairなチャンスが与えられ、社員の国籍、人種、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無、宗教、信条を問わず、プロフェッショナルとして活躍していける職場環境整備を進めています。

### 女性の活躍

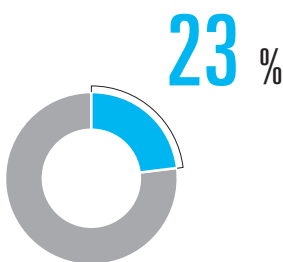
当社の女性社員比率は39%と全国平均を上回り、多くの女性社員が活躍しています。さらにジェイ エイ シー グループ全体では46%に上ります(2022年末)。一方、当社の女性管理職割合は23%にとどまっており、これを2025年までに40%に引き上げることを目標に様々な取り組みを実施しております。

#### 女性社員比率\*1



全国平均 33%\*2

#### 女性管理職比率\*1



全国平均 10%\*2

\*1 ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル

\*2 2022年 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」従業員数1,000人以上の企業

### 障がい者雇用の取り組み\*

誰もが生き生きと働ける職場を目指し、当社は障がいのある方の雇用を促進しています(2023年4月現在、法定雇用充足率115%)。この取り組みの一つとして、2013年より千葉県市原市などの農園で、障がいのある社員が農業に従事しています。収穫された作物は不定期に社内で行う即売会で社員が購入することで、皆で障がいのある方々の活躍と収穫の喜びを分かち合っています。

\*ジェイ エイ シー リクルートメント



## JAC Group Diversity & Inclusion Steering Committee

当社グループでは、Diversity & Inclusionの推進のため、2021年6月に、「JAC Group Diversity & Inclusion Steering Committee」を立ち上げ、この下にWomen Empowerment CommitteeとLGBTQ+ Committeeの2つのCommitteeを設けて活動しています。

### Women Empowerment Committee

当社グループでは、性別に関係なく個々の強みや能力が発揮できる組織を実現するため、管理職に占める性別比率も全社員の比率と同等であるべきと考えています。また、新しい発想を育み、イノベーションを生み出していくためには、マネジメント適性や意欲、そして可能性のある女性社員が生き生きと強みを発揮できる多様性のある組織であることが必要です。このため、職場のアンコンシャス・バイアスに向き合い、心理的安全性を高めていく取り組みも推進しています。

#### ● 2022年までの取り組み

2021年・2022年は、「チーム1:ライフ&キャリア」「チーム2:アンコンシャス・バイアス」の2つのチームを形成して取り組みを推進しました。

・チーム1: キャリアについての座談会や社員向け啓発セミナーなどを実施。

すべての女性社員が、個人の価値観を大切にしながら、ライフとキャリアのバランスを保ちつつ、マネージャーなどのキャリアを含め様々なチャレンジに前向きに取り組むことができる組織風土づくりを推進。

・チーム2: 「アンコンシャス・バイアス・サーベイ」や管理職研修などを実施。

アンコンシャス・バイアスを自覚し対応できるようにすることで、多様な社員が能力を発揮できる職場環境づくりを推進。

#### ● 2023年の取り組み

2023年は、2025年女性管理職比率40%の目標を達成するため、「チーム1:登用」「チーム2:採用」「チーム3:啓発」の3チームでの取り組みを行っています。

・チーム1: 各部門を所管する執行役員や部支店長と連携し、マネージャー候補となる社員のリストアップと、各部門運営の中での育成の取り組みを実施。

・チーム2: 女性候補者向けの説明会や女性が働きやすい環境づくりについて他社との情報交換を行う交流会などを開催。

・チーム3: 女性リーダー、マネージャー候補に向けたメンター制度の運営や、会長兼社長との座談会、女性管理職による座談会や交流会等のイベントを実施。

### LGBTQ+ Committee

当社グループでは、グループ社員のLGBTQ+に対する理解度を高め、性的指向や性自認にかかわらず、すべての社員が平等で自分らしくいられる職場環境の実現を目指しています。それによって多様な社員のさまざまな意見やアイデアを活用することが可能となり、革新的な力が創造されると考えています。また、多様性に理解をもったコンサルタントによる人材紹介を通じて、社会全体の多様性の向上にも貢献していきます。

#### ● 2022年までの取り組み

年2回の社内意識アンケート調査や役員・管理職・社員向け研修、アライ表明希望者へのアライステッカーの配布、他社のLGBTQ+担当部署との意見交換会などを実施し、グループ内でのLGBTQ+の認知度の向上と正しい理解の獲得を実現しました。

任意団体work with Prideが策定するLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みに対する評価指標「PRIDE指標2022」において、最高評価である「ゴールド」を受賞しました。



#### ● 2023年の取り組み

社内意識アンケート調査等の取り組みを継続するとともに、「東京レインボープライド2023」への初出展やbme<sup>※</sup>への賛同表明なども行い、社外と連携した取り組みの強化を行いました。

また、社内資料として『LGBTQ+のご登録者サポートTips』を作成して社員に周知し、事業を通じた社会の多様性に貢献する取り組みも推進しています。

※bme…Business for Marriage Equalityは非営利団体による、婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するキャンペーン

# ビジネスに根差した社会・環境貢献

## 健康経営

私たちは、「人と企業と経済をつなぎ、その成長に貢献する」という使命の下、その貢献をグローバル規模で拡大して、世界一の人材紹介会社になることを目指しています。私たちが企業の成長に、そして人の成長に介在する意義のある存在であるためには、まず、私たち自身が心身ともに健康であり、常に平常心を保って行動できることが必要です。健康を維持向上し続けることで私たちの介在価値は高められると考え、私たち全員が自らの意思で健康の維持向上に努められるよう、重点テーマを設けて健康経営に取り組んでいます。

### 社内体制

当社は、取締役・管理本部長を委員長として「健康経営推進委員会」を運営しています。人事労務担当部長、人事チーム、産業医、本社と各支店の衛生委員がそれぞれ連携して、毎年の健康課題を踏まえた目標を設定し、各施策を立案・実行しています。各拠点の衛生委員からの報告を受けて施策の実効性を評価し、その内容は取締役会にも定期的に報告されています。

### 6年連続で「健康経営優良法人」に認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2023」の認定企業です。健康経営優良法人制度とは、健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を表彰する制度です。当社は、全社を挙げた継続的な取り組みが高く評価され、2018年から6年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けています。



### 重点テーマ

#### 1. 運動習慣

特にデスクワークの多い社員にとって、生活習慣病を予防するための意識的な運動量確保は健康維持に重要です。当社では、より多くの社員に定期的な運動習慣を身に付けてもらうために、スポーツクラブの利用費用補助や、健康プログラムトライアルなどの支援制度を導入しています。

#### 2. ワークライフバランスの確保

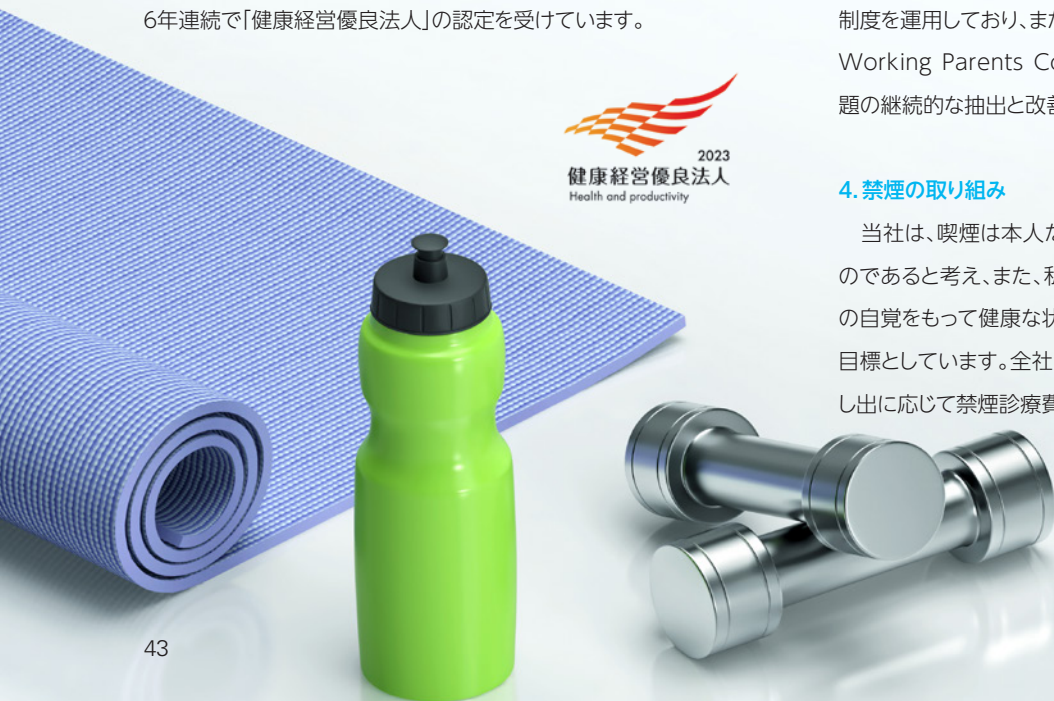
人材紹介事業のコンサルタントは、転職を希望する求職者の方々と夜間に面談することが多いため、終業時間が遅くなりがちです。このため、当社ではフレックスタイム制を導入して一日の始業・終業時間に柔軟性を持たせているほか、より自発的に休暇取得が促進され、かつ、長時間労働が抑制され、心身共に安心して仕事と生活が両立し続けられるように人事制度を設計しております。

#### 3. 仕事と育児の両立

当社は、社員の約4割が女性です。多くの女性社員が活躍しており、育児休業からの復職率も非常に高い水準にあります。人材紹介ビジネスでは顧客企業や人材との関係を構築し、維持していくことが重要であるため、社員の出産または育児にかかる精神的・肉体的負担を軽減し、キャリアを継続させていくことは大変重要です。当社では、仕事と育児を無理なく両立できるよう、2007年から育児支援金制度を運用しており、また、育児に携わっている社員をメンバーとする Working Parents Committeeを定期的に開催して、関連する問題の継続的な抽出と改善に取り組んでいます。

#### 4. 禁煙の取り組み

当社は、喫煙は本人だけではなく周囲の人々の健康をも害するものであると考え、また、私たち一人ひとりがプロフェッショナルとしての自覚をもって健康な状態を維持していくため、社員の喫煙率0%を目標としています。全社員に禁煙を推奨しており、社員本人からの申し出に応じて禁煙診療費用を補助しています。



## SDGsの取り組みと目標

グループ ジェイ エイ シー グループで実施 **日本** 当社のみで実施

ゴール	ターゲット	SDGsのターゲットに対する当社の目標	施策と進捗状況	今後の行動予定
	<b>3.a</b> 全ての国々において、たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約の実施を適宜強化する。	全社員が非喫煙者となる。 <b>グループ</b>	現在、勤務時間内喫煙者0% 当社は「健康経営優良法人」に認定されている。	今後も継続して当社社員の喫煙者0%を目指す。
	<b>5.5</b> 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する。	2025年末時点までに、「全管理職に占める女性管理職の割合」を40%にする。 <b>日本</b>	女性管理職希望者を増やすためコミッティを立ち上げ、女性コンサルタント向けの社内セミナーやアンケートを行い啓蒙する。 当社の(2022年末時点)女性管理職比率23%	今後もコミッティの活動を継続する。
	<b>7.2</b> 2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。	当社が入居するビルで使用する電力を最大限グリーン化する。 <b>日本</b>	東京本社(2022年4月)と名古屋支店(2023年4月)で使用する電力の最大100%をグリーン電力に切り替え。	横浜支店(2024年4月予定)をはじめ、引き続き全拠点で100%の電力グリーン化を目指す。
	<b>8.2</b> 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。	高付加価値セクター(≒社会を発展させる産業・企業)産業の一つとして、当社の注力領域である「Digital領域」を位置づけ、AI、IoTなど同領域のクライアントと高度な技術者や管理職、インペーティブな人材を「つなぐ」ことで、デジタル領域のさらなる成長に貢献する。 <b>日本</b>	Digital専任部署をディビジョン、チーム単位で適宜新設しつつ、専任コンサルタントの増員を継続中。	Digital領域の成約については、年次で社内目標数値を設ける。
	<b>10.2</b> 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化および社会的、経済的および政治的な包含を促進する。	多様な社員が平等に活躍できる職場環境を整備する。 <b>グループ</b> 障がいのある方の雇用を促進する。 <b>日本</b>	性別、人種、年齢等に関わりなく社員採用を進め、世界12カ国の29拠点に多様な国籍の社員が在籍している。 千葉県市原市・柏市、及び神奈川県横浜市の「わくはびファーム」では障がいのある方が生き生きと働くことができる農園を運営中。わくはびファームを中心に障がい者雇用は法定雇用充足率115%となっている。	今後も性別、人種、年齢等に関わりなく、社員採用活動を進める。 障がいのある方々が生き生きと働ける場所を提供し続ける。
	<b>12.5</b> 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用および再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。	社内で使用する備品・消耗品を購入する際、再利用された素材・材料を使用しているものや、廃棄の際に再利用が可能なものを優先的に選択する。 <b>日本</b>	・名刺の用紙にLIMEXを使用している。 ・社内設置された自動販売機からペットボトルを撤去した。 ・プラスチックのレジ袋を削減した。 ・グループ全社員にオリジナルエコバッグを配布した。 ・社内外で使用するクリアファイルの素材を再生PPに切り替えた。	「備品等購入・廃棄時における3Rチェックガイドライン」を策定する。
	<b>12.6</b> 特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する。	SDGsに関する定期レポートを統合報告書、コーポレートサイトなどに掲載し、当グループにおける社会や環境への取り組み内容を定期的に更新する。 同時に、定期報告やイントラネットなどを通じた啓蒙活動によって、SDGsへの意識を社員により浸透させる。 <b>グループ</b>	当社の年次統合報告書において、またコーポレートサイトのグローバルメニューに「サステナビリティ」の項目を設け、SDGsに関する内容を定期的に報告している。	今後もSDGsに関する情報を、年次統合報告書、コーポレートサイトなどを通じて定期的に発信する。 e-Learningを含むSDGsに関する教育体系を構築し、運用を始める。また、社内への啓蒙活動を定期的実施していく。
	<b>15.2</b> 2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林および再植林を大幅に増加させる。	人材紹介事業において、ご紹介した人材がご紹介先にお一人ご入社されるごとに、1本の植樹を行う。 <b>グループ</b>	PPP(one Placement creates one Plant to save the Planet)プロジェクトとして、2008年から2022年までにインドネシアとマレーシアに約13万本を植樹。年間約500トンのCO <sub>2</sub> を吸収。	2030年までのカーボンニュートラルを目指し、PPPプロジェクトを継続。事業の成長に合わせて規模を拡大するとともにCO <sub>2</sub> 吸収効果の高いモリンガ種の植樹も検討。

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役



**田崎 ひろみ**  
代表取締役会長兼社長

所有する当社株式数: 5,179千株

1981年5月 T. TAZAKI&Co Ltd入社  
1988年3月 当社設立取締役  
2000年1月 当社代表取締役  
2005年3月 当社取締役会長  
2008年4月 当社代表取締役社長  
2011年1月 当社代表取締役会長・CEO  
2022年1月 当社代表取締役会長兼社長(現任)  
2022年3月 一般財団法人(現公益財団法人)  
JAC環境動物保護財団代表理事(現任)



**山田 広記**  
常務取締役 事業本部長

所有する当社株式数: 26千株

2003年8月 当社入社  
2016年4月 当社執行役員  
2017年1月 当社事業本部長(現任)  
2020年3月 当社取締役  
2022年3月 当社常務取締役(現任)



**加瀬 豊**  
社外取締役 取締役会議長

所有する当社株式数: 一 株

2005年10月 双日株式会社  
代表取締役副社長執行役員  
2007年4月 同社代表取締役CEO  
2012年4月 同社代表取締役会長  
2016年3月 当社社外取締役(現任)  
2018年6月 双日株式会社顧問(現任)  
2019年8月 当社取締役会議長(現任)



**田崎 忠良**  
取締役 最高顧問

所有する当社株式数: 8,505千株

1974年11月 T. TAZAKI&Co Ltd設立取締役  
1988年3月 当社設立代表取締役  
2005年3月 当社取締役相談役  
2012年3月 当社取締役最高顧問(現任)  
2016年8月 一般財団法人(現公益財団法人)  
Tazaki財団理事長(現任)



**沖野 俊彦**  
取締役 管理本部長 CFO CHRO

所有する当社株式数: 1千株

2019年8月 当社入社 執行役員 CFO  
2023年1月 当社執行役員 管理本部長 CFO  
2023年3月 当社取締役 管理本部長 CFO  
2023年4月 当社取締役 管理本部長 CFO CHRO(現任)

### 成長期だからこそ 高いガバナンス意識と 有効な体制構築が必要

2016年から社外取締役として、2019年からは取締役会議長として、私は当社の経営に関与してきました。

議長として心がけているのは、相互の活発な議論を通じて実効性のある取締役会とすること。また、創業者が経営を担う「オーナー企業」としての特性を踏まえ、強力なリーダーシップが「独善」につながらないように注意を払っています。その上で、健全性や透明性、公平性においてより高い水準の経営を目指す。私が見てきた7年間、当社のガバナンス体制は着実に進化してきたと思います。

当社は順調な成長を続けていますが、掲げた目標はさらに高いところにあります。国内外の拠点は増えつつあり、M&Aも重要な選択肢となるでしょう。一般に、本社から離れた拠点、子会社ほどガバナンスが低下しがち。事業の成長期にあるだけに、高いガバナンスの意識・体制が求められます。

当社の社内取締役は子会社の取締役を兼ねることで「任せ切り」を回避し、ガバナンスの品質を担保しています。このように事業規模が拡大しても有効なガバナンスを整備することで、経営リスクはコントロールすることができると考えています。

### 社外取締役

当社は、経営の透明性及び監督の客観性を確保するため、7名の独立社外取締役を選任しております。各取締役の選任理由は以下のとおりです。

氏名	選任理由
加瀬 豊	主に経営者としての豊富な経験等に基づき、妥当性・適正性を確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため
東郷 重興	主に経営者としての豊富な経験等に基づき、妥当性・適正性を確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため
ギンター・ツォーン	主に多国籍企業の経営幹部としての豊富な経験等に基づき、ダイバーシティを確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため
中井戸 信英	主に経営者としての豊富な経験等に基づき、妥当性・適正性を確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため
向山 俊明	主に経営企画、会計・財務、海外現地法人管理をはじめとする管理業務全般に関する豊富な経験等に基づき経営の監視・監査を行えるため
伊藤 尚	弁護士としての法的知見を活かし経営の監視・監査を行えるため
横井 直人	公認会計士としての経理・財務に関する知見を活かし経営の監視・監査を行えるため



**東郷 重興**  
社外取締役

所有する当社株式数: - 株

1966年4月	日本銀行入行
1993年7月	同行政策委員会室長
1995年4月	同行国際局長
1996年6月	株式会社日本債券信用銀行 (現株式会社あおぞら銀行) 常務取締役
1997年8月	同行頭取
2012年3月	当社社外監査役
2015年3月	当社社外取締役(現任)
2021年10月	学校法人東日本学園顧問・理事(現任)

**金融国際部門での経験を生かし  
グループの海外発展に  
役立つ視座を提供**

ロンドン時代からジェイ エイ シーグループを知っており、2012年に社外監査役、2015年からは社外取締役として当社の事業、ガバナンスを見ています。経済を動かしていく上で非常に大切なのが、人材でしょう。当社は30年以上にわたって人材サービス業、特に高度な人材紹介事業に取り組み、ノウハウを蓄積してきました。ここ数年で人材ビジネスは大きく転換していますが、当社は企業と人とを結びつけるだけにとどまらず、流れを見極めながら、新しいビジネスの展開につながっていると感じています。

当社の取締役会は議論が活発です。私は金融機関の国際部門で勤務した経験から、取締役会では国際金融の動きや海外の金融機関についての考察を求められることがあり、ジェイ エイ シー グループの海外発展に役立つ観点から発言しています。東南アジアは欧米の金融機関が広く進出しており、日本企業が出ていく上で難しい局面が多々ありますが、ジェイ エイ シー グループのサポートが強い力となるでしょう。



**ギュンター・ツォーン**  
社外取締役

所有する当社株式数: - 株

1991年6月	ラインタイプヘル株式会社代表取締役社長
1998年4月	Heidelberg France代表取締役社長
2000年4月	Heidelberg Asia Pacific最高経営責任者
2006年4月	ディー・エイチ・エル・ジャパン株式会社 代表取締役社長兼 DHL Express太平洋地区北太平洋 統括エグゼクティブバイスプレジデント
2009年4月	z-anshin株式会社代表取締役社長(現任)
2020年3月	当社社外取締役(現任)

**世界企業としての成長には、  
取締役会の多様性を  
さらに高めることが必要**

私は欧州やアジアでM&A活動などに携わってきた経験をもとに、社外取締役という立場から、他の取締役と議論しながら助言をしてきました。JACグループは、新型コロナウイルス感染症やロシアによるウクライナ侵攻、中国経済の減速といった出来事が影を落としたにもかかわらず、2022年度も素晴らしい業績を上げました。

当グループは「JACスタンダード」を制定し、管理職を含むすべての従業員のパフォーマンス向上に取り組んでいます。また、ビジネスだけではなく、人事面においてはダイバーシティ&インクルージョンの改善を継続的かつ強力に推し進めています。

当社の取締役会の実効性はかなり高いと私は評価しています。しかし、取締役会の報告と議論に充てる時間の配分や議論の内容についても、報告は簡潔にし、議論に充てる時間をより増やすことや、M&Aや後継者計画などといった戦略的なテーマについてより深く議論することなど、改善の余地はあると考えています。そして、世界企業としてさらなる成長を遂げるためには、スキル、性別、国籍の観点から取締役会の多様性をさらに高めることが必要です。



**中井戸 信英**  
社外取締役

所有する当社株式数: - 株

2005年4月	住友商事株式会社代表取締役副社長執行役員
2009年6月	住商情報システム株式会社 代表取締役会長兼社長
2011年10月	SCSK株式会社代表取締役社長
2013年6月	同社代表取締役会長
2017年5月	いちご株式会社独立社外役員(現任)
2018年10月	一般社団法人日本CHRO協会理事長(現任)
2019年3月	イーソル株式会社独立社外取締役(現任)
2020年6月	ソースネクスト株式会社独立社外取締役(現任)
2022年3月	当社社外取締役(現任)

**「IT」「グローバル」の知見で  
当社の持続的成長を  
サポートしていく**

社外取締役としての私に期待されている役割は、大きく2つあると考えています。キーワードは「IT」と「グローバル」です。

私は長く総合商社に勤務し、欧米では通算10年以上の駐在員経験があります。1990年代には米国ニューヨーク&サンフランシスコに駐在し、シリコンバレーのいびきも肌で感じました。総合商社役員を務めた後には、ITソリューション企業の経営に携わりました。

人材ビジネスにおいて個人情報とはり分け大きな意味を持ち、情報セキュリティを含むITガバナンスの改善・強化は極めて重要となります。一方、攻めのITという視点もあります。お客様企業と最適な人材をつなぐインターフェイスとして、ITは大きな役割を担います。

現在の取締役会は社内4名、社外7名の計11名。それぞれのバックグラウンドや経験はまさに多様性に富んだ、非常にバランスの取れた構成です。私は得意分野を中心に、当社の持続的な成長に資する提言をしていけたらと思っています。当社はグローバル展開に注力しており、IT活用にも積極的です。私の経験や知見を生かせるテーマは少なくないと感じています。

## 経済と社会に価値をもたらす

### コーポレート・ガバナンス

#### 取締役



#### 向山 俊明

社外取締役(常勤監査等委員)

所有する当社株式数: - 株

1992年4月 日本鉱業株式会社(現ENEOS株式会社)入社  
2007年4月 新日鉱ファイナンス株式会社外国為替課長  
2014年4月 JX Nippon Oil & Energy Europe Limited Director, Secretary  
2018年2月 株式会社ミスミグループ本社  
財務チーム チーフディレクター  
2019年1月 フジテック株式会社総合企画部長等  
2021年5月 当社常勤監査役(社外監査役)  
2021年9月 株式会社シー・シー・コンサルティング  
(現株式会社キャリアクロス)  
監査役(現任)  
2021年9月 株式会社バンテージポイント監査役(現任)  
2022年3月 当社社外取締役(常勤監査等委員)(現任)  
2023年3月 株式会社JAC International監査役(現任)

#### 海外を視野に

#### 監査等委員会設置会社へ移行 ガバナンス実効性向上へ貢献図る

私は2021年に常勤監査役に就任しました。当社は2022年に監査等委員会設置会社へ移行し、社外取締役・常勤監査等委員となりました。

社外(独立)かつ常勤という位置づけは珍しいパターンかもしれませんが、先進的といった見方もあり、この立場だからこそできることがあります。独立役員に係る情報の非対称性の緩和はその一つであり、故に私はその役割も意識しています。

監査等委員会設置会社への移行については監査役や監査役会設置会社は日本特有の制度と言われ、実際海外で理解され難いこともあり、ガバナンスの客観性等をシンプルに示すべく委員会型の選択肢も検討しました。結果、監査役会、取締役会及び株主総会にてご了解頂き今に至ります。

これにより、監査のスコープは広がりました。様々な監査理論がありますが、依然として監査役会の監査は適法性が軸であり続ける中、監査等委員会は経営の妥当性についても積極的に議論し、もって取締役会では議決権を行使します。ガバナンスの実効性向上へ貢献すべく、監査等委員会の責務を果たすことに注力しています。



#### 伊藤 尚

社外取締役(監査等委員)

所有する当社株式数: - 株

1985年4月 弁護士登録 銀座法律事務所  
(現阿部・井窪・片山法律事務所)入所  
1998年1月 阿部・井窪・片山法律事務所パートナー(現任)  
2003年4月 最高裁判所司法研修所教官(民事弁護)  
2011年3月 当社社外監査役  
2016年6月 クニミネ工業株式会社取締役(監査等委員)  
2022年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

#### 事業環境が複雑化する中

#### 限られた時間で濃密な議論が できる取締役会にしたい

私は2011年から、社外監査役として当社に関わってきました。その後、監査等委員会設置会社への移行を受けて、2022年から社外取締役・監査等委員を務めています。

社外監査役時代から、私は弁護士としてのバックボーンを生かし、主に法律やコンプライアンス、コーポレートガバナンスといった観点からの発言をしてきました。こうした姿勢は変わりませんが、監査役から監査等委員たる取締役会に立場が変わったことに伴い、取締役会において議決権を持つ取締役として、より大きな責任を感じています。

私がしばしば実感するのは、この会社の持っているグローバル感覚です。海外発祥のグループに起源をもつ会社であり、折々に国際的な視点や価値観を意識した議論が見られます。これからの時代、その重要性は増すでしょう。

事業環境が複雑化する中で、取締役会の扱うテーマは増えつつあります。限られた時間で、いかに濃密な議論ができるかが問われます。その中で、私の持つ背景や経験値を生かし、どうすればさらに取締役会において有益な発言をし、皆さんのお役に立つことができるか、さらに考えていきたいと思っています。



#### 横井 直人

社外取締役(監査等委員)

所有する当社株式数: - 株

1979年8月 公認会計士登録  
2000年5月 朝日監査法人(現有限責任あずさ監査法人)代表社員  
2013年10月 横井直人公認会計士・税理士事務所所長  
2014年6月 株式会社タケエイ社外取締役  
2014年6月 ニチバン株式会社社外監査役  
2015年3月 当社社外監査役  
2022年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)  
2022年10月 TREホールディングス株式会社社外取締役(監査等委員)  
2023年6月 株式会社タケエイ社外取締役(現任)

#### 多角的な視点からの

#### 活発な議論と 公平な議事運営

私は公認会計士として、長く監査法人で仕事をしてきました。会計監査やIPOのコンサルティングなどの業務に携わった経験をいかに生かすか。いわゆる守りのガバナンスにとどまるのではなく、適切にリスクテイクによる健全な成長を目指すという観点から、独立社外取締役・監査等委員としての監督、監視、助言を心がけています。

当社取締役会について、私が優れていると思うのは多様性です。当社の取締役は、現在11名中7名が独立社外取締役であり、企業経営の経験者、海外現地法人管理を含む管理業務全般の経験者、弁護士に加えて、私のような公認会計士もいる。取締役会では多角的な視点から活発な議論が行われています。その議論をリードする議長も社外取締役。公平な議事運営で、透明性の高い議論ができています。

激しい環境変化を受けて、取締役に求められる知識は急増しています。それぞれが自己研鑽に励みつつ、貪欲に知識を吸収しつつ取締役会にて知識の共有化を図り企業価値向上の議論を深めてまいりたいと思っています。



## 取締役会のスキルマトリクス

当社グループの成長戦略の実現に向けて多様な視点から論議を行うため、取締役会の実効性確保に必要なスキル(知識、経験、能力)について、以下のとおり定義しています。

取締役の知識・経験・能力のバランス、多様性の確保のため、社内取締役については「人材ビジネスの分野における組織運営経験、またはグローバル経営、会計、法務等の専門性を有していること」、社外取締役については「出身の各分野における経営実績と識見を有していること」を選任基準としております。

国際経験	役員・経営幹部として3年以上の国際ビジネス経験
企業経営	上場企業・大企業における取締役もしくは執行役員として3年以上の執務経験
人材業界	当社の中核ビジネスである人材関連業における経営幹部として3年以上の執務経験
営業・販売促進	営業関連職種における経営幹部として3年以上の執務経験
法務・コンプライアンス	弁護士など当該分野の専門家、もしくは上場企業・大手企業における当該部門長として3年以上の執務経験
財務・会計	公認会計士など当該分野の専門家、もしくは上場企業・大手企業における当該部門長として3年以上の執務経験

当社役員のスキルマトリクスは下表のとおりとなります。

		国際経験	企業経営	人材業界	営業・販売促進	法務・ コンプライアンス	財務・会計
取締役 (監査等委員でない)	田崎 ひろみ	●	●	●	●		
	田崎 忠良	●	●	●	●		
	山田 広記		●	●	●		
	沖野 俊彦		●			●	●
	東郷 重興		●				●
	加瀬 豊	●	●		●		
	ギンター・ツォーン	●	●		●		
	中井戸 信英	●	●	●	●		
取締役 (監査等委員)	向山 俊明	●				●	●
	伊藤 尚		●			●	
	横井 直人(公認会計士)						●

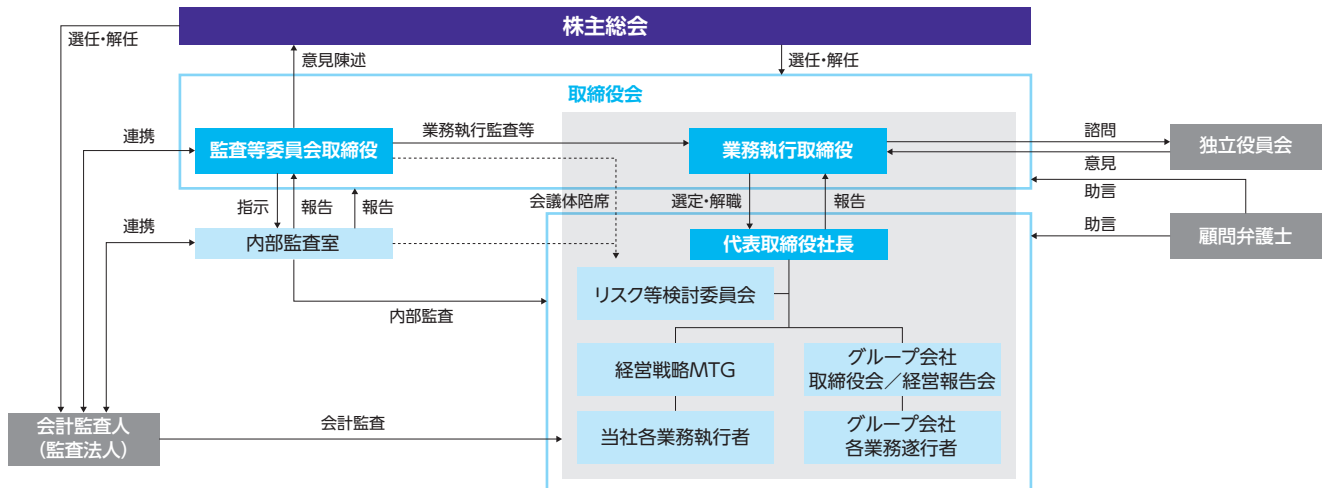
## 経済と社会に価値をもたらす

### コーポレート・ガバナンス

#### 基本的な考え方

当社は、企業活動を支えている全てのステークホルダーの信頼と期待に応え持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ることが、会社経営の使命であると考えています。当社は、会社の持続的な発展のために経営の透明性、健全性及び効率性を追求し、タイムリーかつ正確な経営情報を開示すること、法令を遵守すること、株主をはじめ顧客企業、ご登録者、社員等ステークホルダーとの良好な関係を維持発展させることが重要と考え、コーポレート・ガバナンス体制を強化してまいります。

#### コーポレート・ガバナンス体制



当社は、2022年3月24日開催の第35期定時株主総会において、監査役・監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行をご承認いただき、業務執行の適法性、妥当性等に関する監査・監督機能とコーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化を図っております。

#### 監査等委員会

監査等委員会は、常勤の監査等委員である取締役1名、非常勤の同取締役2名の計3名で構成されており、業務執行取締役に対し業務執行監査等を行い、良質な企業統治維持のため、経営の適法性、妥当性等を監視します。なお、監査等委員である取締役3名は全員社外取締役であります。

#### 取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役8名(うち4名が社外取締役)、および監査等委員である取締役3名で構成されており、毎月1回の定例取締役会を、また、必要に応じて臨時の取締役会を開催することとしており、原則として取締役全員の参加をもって議事を行うこととしております。取締役会は、会社法で定められた事項、およびその他経営に関する重要事項を審議・決定するとともに、業務執行状況を監督する機関として運用されます。

#### 経営戦略MTG、グループ会社取締役会／経営報告会

当社役員、執行役員で構成される週次の経営戦略MTGと、当社役員、グループ会社役員で構成される月次のグループ会社取締役会／経営報告会を、当社代表取締役会長兼社長の統括のもとに開催し、当社グループの経営上の重要事項に関して協議および各種施策を決定しています。

#### 内部監査室

当社監査等委員会直属の組織である内部監査室は年度毎の内部監査スケジュールに沿った内部監査を実施し、内部牽制機能の有効性をモニタリングしております。

#### インセンティブ

当社は当社の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除いた取締役、以下「対象取締役」といいます)に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、2022年3月24日開催の第35期定時株主総会において、報酬枠とは別に、譲渡制限付株式の付与のための報酬を、「毎月付与型株式報酬」として年額40百万円以内で、また、「一括付与型株式報酬」として年額200百万円以内

で支給することをご決議いただいております。各対象取締役等への具体的な配分については取締役会において決定します。当該決議における対象取締役の員数は5名です。

個別の取締役報酬の開示については、連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して開示しております。2022年度における当該開示の対象者は、代表取締役会長兼社長・田崎 ひろみの1名であります。

当社の監査等委員でない取締役の金銭報酬は年間基本報酬と業績報酬で構成し、それぞれを12等分し毎月支払う制度となっております。報酬の見直しは、原則として毎年1回、決算月翌月中に行い、実支給額の変更をその翌日より実施します。年間基本報酬については

報酬見直し時期の属する年度に委嘱する職務の範囲と難易度を基準として決定し、また、業績報酬は過去の委嘱領域での成果および当社グループ全体の連結業績推移をも勘案して決定し、各監査等委員でない取締役の報酬等の額に関する代表取締役会長兼社長の提案を、東京証券取引所の定める独立役員で構成される独立役員会(監査等委員でない取締役4名、監査等委員である取締役3名)への諮問を経て、取締役会が決定します。監査等委員でない取締役の報酬等については、2022年3月24日開催の第35期定時株主総会決議において年額1,000百万円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)とご決議いただいております。当該決議において対象となった取締役の員数は9名(うち社外取締役4名)です。

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)	337	328	—	—	9	5
監査等委員(社外取締役を除く)	—	—	—	—	—	—
監査役(社外監査役を除く)	—	—	—	—	—	—
社外役員	66	66	—	—	—	8

(注) 1.当社は、2022年3月24日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しております。

2.「非金銭報酬等」の欄には、株式報酬費用が含まれております

### 役員ごとの報酬等の総額等

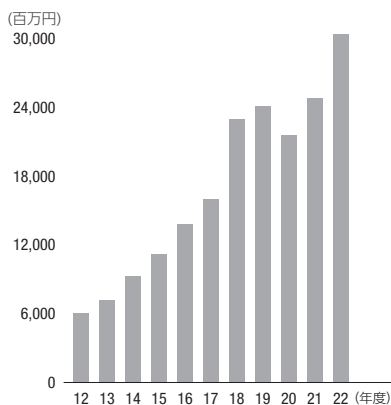
氏名	連結報酬等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円)			
				固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等
田崎 ひろみ	104	取締役	当社	97	—	—	—
		取締役	連結子会社 JAC Recruitment (UK) Ltd	6	0	—	—

(注) 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しております。

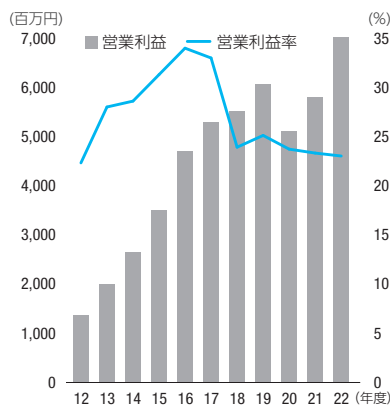
## 11年間の財務サマリー ジェイ エー シー リクルートメントおよび連結子会社(2012年12月期～2022年12月期)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
<b>経営成績</b>					
売上高	(百万円)	6,115	7,179	9,279	11,200
売上総利益	(百万円)	5,929	7,009	9,112	10,896
営業利益	(百万円)	1,370	2,019	2,663	3,519
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	670	1,193	1,584	1,811
<b>財政状態</b>					
流動資産	(百万円)	4,044	4,659	6,520	8,587
固定資産	(百万円)	421	1,001	1,195	645
資産合計	(百万円)	4,466	5,660	7,715	9,233
流動負債	(百万円)	1,395	1,415	2,210	2,438
固定負債	(百万円)	25	4	2	4
負債合計	(百万円)	1,421	1,419	2,212	2,443
純資産合計	(百万円)	3,044	4,241	5,503	6,790
<b>キャッシュ・フロー</b>					
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	1,348	1,156	2,261	2,562
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△44	△363	△267	△96
フリー・キャッシュ・フロー	(百万円)	1,304	793	1,994	2,466
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△88	△330	△344	△526
現金および現金同等物の期末残高	(百万円)	3,452	3,915	5,565	7,504
<b>1株当たり情報</b>					
1株当たり当期純利益	(単位:円 / 米ドル)	101	60	39	45
1株当たり純資産	(単位:円 / 米ドル)	457	210	136	168
1株当たり年間配当額	(単位:円 / 米ドル)	300	48	26	19
<b>主な経営指標</b>					
営業利益率	(%)	22.4	28.1	28.7	31.4
ROE	(%)	24.5	32.8	32.5	29.5
ROA	(%)	15.0	21.1	20.5	19.6
自己資本比率	(%)	68.2	74.9	71.3	73.5
<b>従業員数</b>					
	(名)	426	458	544	615

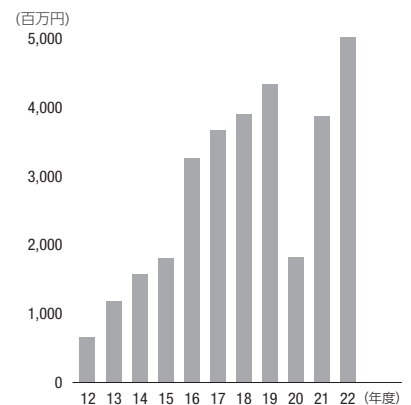
連結売上高



連結営業利益／営業利益率

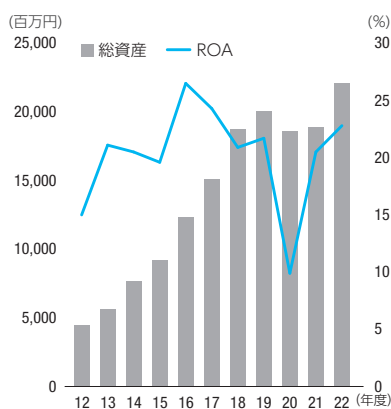


親会社株主に帰属する当期純利益

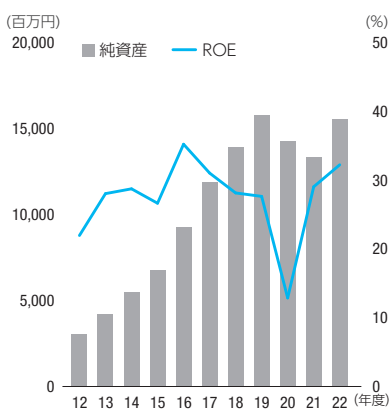


	(百万円)						(千米ドル)
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
	13,838	16,044	23,064	24,170	21,614	24,852	30,435
	13,240	15,295	20,801	22,453	20,084	23,004	28,043
	4,725	5,309	5,531	6,087	5,138	5,822	7,044
	3,269	3,685	3,908	4,354	1,834	3,882	5,029
	11,415	10,816	11,257	13,032	15,079	15,242	17,820
	922	4,326	7,468	7,059	3,544	3,693	4,263
	12,337	15,143	18,725	20,092	18,623	18,935	22,084
	3,050	3,252	4,782	4,069	4,129	5,424	6,161
	3	2	0	182	167	145	337
	3,053	3,254	4,783	4,251	4,297	5,569	6,498
	9,283	11,889	13,942	15,840	14,326	13,365	15,585
	3,693	3,946	5,061	4,692	4,532	5,091	5,913
	△294	△3,556	△2,647	△11	1,312	△436	△944
	3,399	390	2,414	4,681	5,844	4,655	4,969
	△784	△1,238	△2,062	△2,867	△3,617	△5,400	△3,174
	10,118	9,269	9,585	11,397	13,584	12,932	14,879
	81	91	96	107	45	96	125
	230	293	341	385	347	331	386
	30	50	65	80	80	73	80
	34.1	33.1	24.0	25.2	23.8	23.4	23.1
	40.7	34.8	30.3	29.2	12.2	28.0	34.7
	26.5	24.3	20.9	21.7	9.9	20.5	22.8
	75.2	78.2	74.0	78.3	76.4	70.6	70.6
	684	811	1,389	1,433	1,350	1,440	1,641

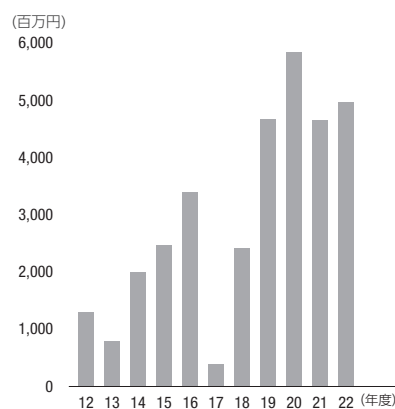
総資産 / ROA



純資産 / ROE



フリー・キャッシュ・フロー



## 決算概要

### 概況

国内では、世界経済の先行きに対する不透明感が増し外資系企業の一部では社員採用を手控える動きが出始めたものの、国内では事業の再成長と人的資本の多様性確保を目指して社員採用に動く企業が多く、有効求人倍率は堅調な推移が続きました。このため、当社グループの中核事業である国内人材紹介事業は引き続き好調を維持し、2022連結会計年度における当社グループの売上高は堅調に推移しました。

その結果、当連結会計年度における売上高は30,435百万円(前年同期比22.5%増)となりました。セグメント別売上高は、国内人材紹介事業が26,726百万円(同20.0%増)、国内求人広告事業が356百万円(同44.8%増)、海外事業が3,351百万円(同43.7%増)となりました。

### 損益の状況

営業利益は7,044百万円(前年同期比21.0%増)、経常利益は7,052百万円(同21.3%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は5,029百万円(同29.5%増)となりました。

セグメント別損益は、国内人材紹介事業が6,872百万円(同17.3%増)、国内求人広告事業が43百万円(前年同期は△73百万円)、海外事業が95百万円(前年同期は△9百万円)となりました。

### 財政状態

当期末の総資産は、現金及び預金1,946百万円の増加、売掛金443百万円の増加、有形固定資産326百万円の増加等があり、前連結会計年度末に比べて3,148百万円増加の22,084百万円となりました。

負債につきましては、未払費用420百万円の増加、固定負債192百万円の増加、株式給付引当金170百万円の増加等により、前連結会計年度末に比べて929百万円増加の6,498百万円となりました。

純資産につきましては、剰余金の配当2,990百万円による減少等がありましたが、親会社株主に帰属する当期純利益5,029百万円の計上等により、前連結会計年度末に比べ2,219百万円増加の15,585百万円となり、自己資本比率は70.6%となりました。

### キャッシュ・フローの状況

当期末の現金および現金同等物の残高は、前期末に比べて1,946百万円増加の14,879百万円となりました。各活動におけるキャッシュ・フローの状況は以下のとおりです。

#### 営業活動によるキャッシュ・フロー

当期の営業活動によるキャッシュ・フローは、5,913百万円の収入(前連結会計年度は5,091百万円の収入)となりました。主な要因は、税金等調整前当期純利益の7,011百万円、法人税等の支払額2,261百万円です。

#### 投資活動によるキャッシュ・フロー

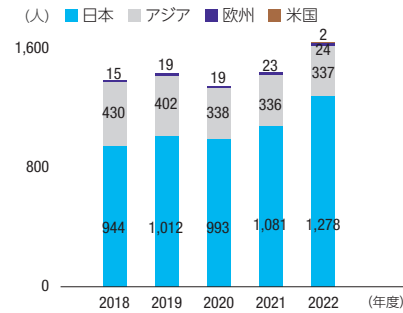
当期の投資活動によるキャッシュ・フローは、944百万円の支出(前連結会計年度は436百万円の支出)となりました。主な要因は、無形固定資産の取得による支出408百万円です。

#### 財務活動によるキャッシュ・フロー

当期の財務活動によるキャッシュ・フローは、3,174百万円の支出(前連結会計年度は5,400百万円の支出)となりました。主な要因は、配当金の支払額2,986百万円です。

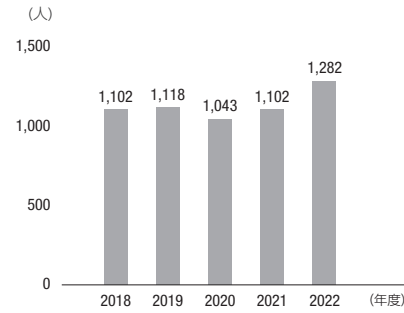
## ESGデータ

### 地域別従業員数(連結)



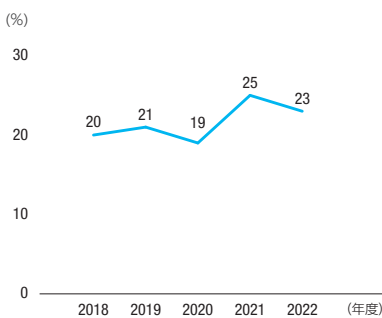
\*年度末(12月31日)時点 \*日本はジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル、シー・シー・コンサルティング(現キャリアクロス)、バンテージポイント \*アジアは海外事業のシンガポール、マレーシア、インドネシア、タイ、韓国、中国(上海、香港特別行政区)、ベトナム、インド拠点 \*欧州は海外事業の英国、ドイツ拠点

### 専門コンサルタント数(連結)



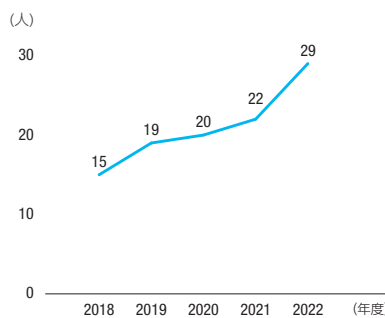
\*年度末(12月31日)時点

### 女性管理職比率(マネージャー以上)



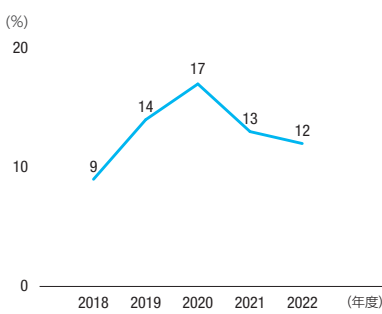
\*年度末(12月31日)時点 \*女性管理職比率は、ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナルについて集計 \*管理職はマネージャー以上を示す

### 障がい者雇用者数(実雇用人数)



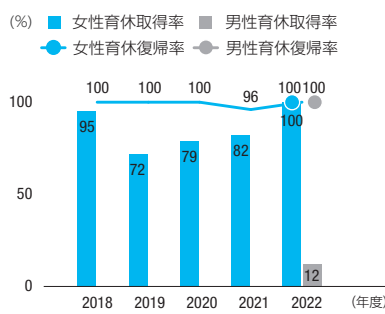
\*年度末(12月31日)時点におけるジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナルの実雇用人数

### 離職率



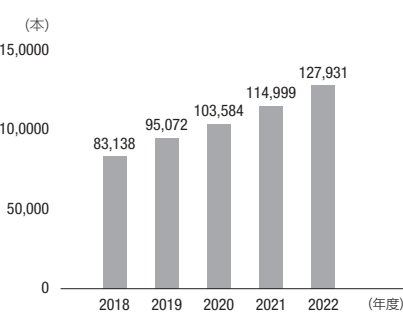
\*年度末(12月31日)時点におけるジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナルの数値

### 育休取得率 / 育休復帰率



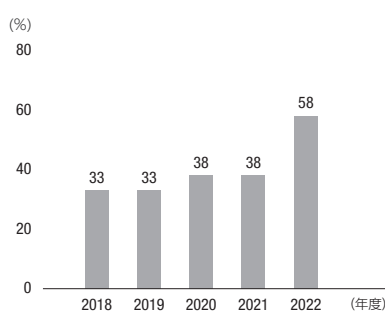
育休取得率  
\*ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル \*対象は女性のみ  
\*該当年度中に育児休業を前年度から継続して取得している場合は、育休取得者と扱う \*該当年度中に出産もしくは養子縁組を開始した従業員のうち、育児休業を開始した者の割合  
\*来年(2022年度)からは男性も対象とする  
育休復帰率  
\*ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル \*対象は女性のみ  
\*該当年度中に育児休業を終了した従業員のうち復職した者の割合 \*2022年度からは男性も対象とする

### 環境 植林実績



\*年度末(12月31日)時点の累計植林本数

### ガバナンス 社外取締役の占める割合



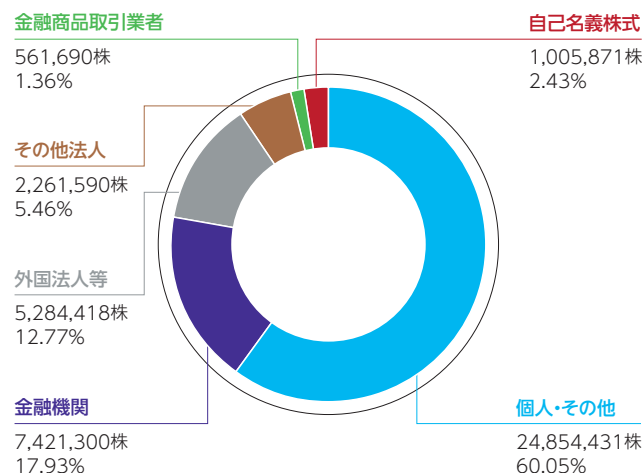
\*ジェイ エイ シー リクルートメント(監査等委員である取締役を含む)

## 投資家情報

### 株式の状況 (2022年12月31日現在)

上場証券取引所	東京証券取引所(プライム市場)
発行可能株式総数	144,000,000株
発行済株式総数	41,389,300株
単元株式数	100株
株主数	24,379名
事業年度	毎年1月1日から12月31日まで
期末配当基準日	12月31日
中間配当基準日	6月30日
定期株主総会	毎年3月

### 所有者別株式分布情報



### 大株主 (上位10名)

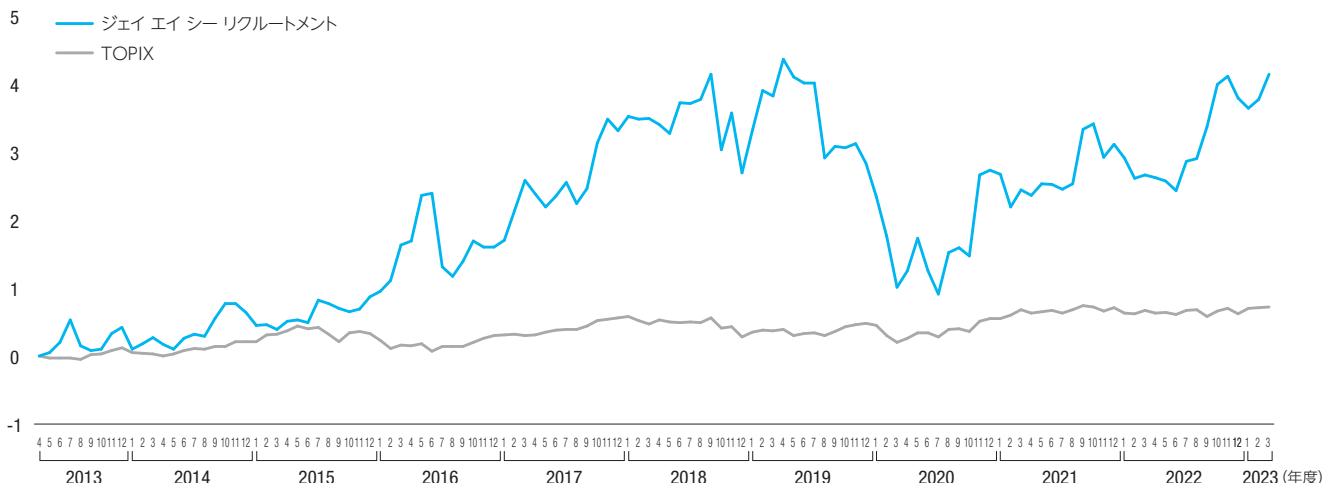
株主名	持株数 (株)	持株比率 (%)
田崎忠良	8,505,100	20.75
田崎ひろみ	7,179,600	17.52
金親晋午	4,238,700	10.34
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,311,400	8.08
公益財団法人Tazaki財団	2,200,000	5.37
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,730,700	4.22
株式会社かんぽ生命保険	1,540,800	3.76
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(株式付与ESOP信託口・75825口)	600,080	1.46
特定有価証券信託受託者 株式会社SMBC信託銀行	435,100	1.06
松園健	342,900	0.84

注1. 上記田崎忠良氏の所有株式数には、2022年12月16日付けで締結した管理信託契約に伴い株式会社日本カストディ銀行が保有している株式数(2022年12月31日現在500,000株)を含めて表記しております。

注2. 上記田崎ひろみ氏は、2023年4月20日付けで公益財団法人JAC環境動物保護財団に2,000,000株を寄付しており、2023年6月30日現在の所有株式数は5,179,600株です。

注3. 持株比率は自己株式(1,005,871株)のうち、ESOP信託所有自己株式(600,080株)を除く、当社所有自己株式(405,791株)を控除して計算しております。

### 株価パフォーマンス(対TOPIX)





## 会社情報 (2023年4月30日)

会社名	株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント JAC Recruitment Co., Ltd.
設立年月日	1988年3月7日
資本金	6億7,226万円
従業員数 (2023年1月31日現在)	1,834名 (JAC Recruitment:1,357名、JAC International:38名、キャリアクロス:28名、 JAC Recruitment International:383名、バンテージポイント:28名の合計)
本社所在地	〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-105番地 神保町三井ビルディング14階
拠点 (関連会社含む)	<b>世界12ヵ国・29拠点</b>  <b>国内</b> 東京 東北(仙台) 北関東 横浜 静岡 浜松 名古屋 京都 大阪 神戸 中国(広島) 福岡  <b>海外</b> シンガポール マレーシア(クアラルンプール/ペナン/ジョホール) インドネシア(ジャカルタ) タイ(バンコク/チョンブリ) 中国(香港特別行政区) 韓国(ソウル) ベトナム(ホーチミン/ハノイ) インド(グルガオン/ベンガルール) 英国(ロンドン) ドイツ(デュッセルドルフ/フランクフルト) 米国(ロサンゼルス)
主な事業内容	人材紹介事業 厚生労働大臣許可番号 13-ユ-010227

### 役員 (2023年4月30日現在)

代表取締役会長兼社長	田崎 ひろみ
取締役最高顧問	田崎 忠良
常務取締役	山田 広記
取締役	沖野 俊彦
社外取締役/取締役会議長	加瀬 豊
社外取締役	東郷 重興
社外取締役	ギュンター・ツォーン
社外取締役	中井戸 信英
社外取締役(常勤監査等委員)	向山 俊明
社外取締役(監査等委員)	伊藤 尚
社外取締役(監査等委員)	横井 直人

### 子会社 (2023年4月30日現在)

株式会社 JAC International
株式会社 キャリアクロス
JAC Recruitment International Ltd
株式会社バンテージポイント

**株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント**

〒101-0051

東京都千代田区神田神保町1-105番地

神保町三井ビルディング14階

Tel. 03-5259-6926

<https://corp.jac-recruitment.jp/>