

# JACグループ<sup>®</sup>統合報告書2024説明会

2024年10月25日（金）

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント

# 本日のプログラム

## 第1部 「JACグループ統合報告書2024」のポイント

- ①2024年度の改定ポイント
- ②CSV取り組み事例
- ③質疑応答

## 第2部 社外取締役によるパネルディスカッション

「JACグループのガバナンス体制について」

(加瀬取締役、ツォーン取締役、横井取締役(監査等委員)、モデレータ：金子)

# 第1部 「JACグループ統合報告書2024」のポイント

## 1. 2024年度の改定ポイント

# 「JACグループ統合報告書2024」の構成

## 第1章 トップメッセージ

## 第2章 JACの今 (Who we are)

- ・ At A Glance
- ・ JAC Group History
- ・ 事業セグメントとサービスブランド
- ・ JACグループの強み

## 第3章 JACの価値創造ストーリー (How we create value)

- ・ **価値創造モデル**
- ・ **JACグループのビジネスモデル**
- ・ **価値向上の軌跡と2030年に目指す姿**
- ・ **取り組むべき優先課題(マテリアリティ)**
- ・ **リスクと機会**
- ・ **ステークホルダー・インパクト**
- ・ **経営ロジックツリー**
- ・ 中期経営計画
- ・ 事業戦略
- ・ 人的資本への投資と人材戦略
- ・ 財務・資本戦略

### 特集 Professionals

「公平な社会」に資する 「人々の健康」を支える  
「地球の環境保全」に貢献する

## 第4章 価値創造を支える仕組み

- ・ サステナビリティ推進の取り組み
- ・ 気候変動に関する取り組み
- ・ DE&I
- ・ 人権の尊重
- ・ 健康経営
- ・ リスク管理とコンプライアンス
- ・ 社外取締役座談会
- ・ コーポレートガバナンス

## データブック

- ・ 10年間の財務/非財務データ一覧
- ・ 決算概要
- ・ 財務/非財務ハイライト
- ・ 財務諸表データ
- ・ 株式情報
- ・ 会社情報

## 保証

- ・ 第三者保証
- ・ マネジメント  
コミットメント

JACって  
どんな会社？

どのように価値を  
創造しているか  
+  
価値創造の  
具体的な事例

経営の基盤となる  
取り組み

## 創業時からの経営にあたっての2つの信条

- 「社員がハッピーに誇りをもって働ける会社であること」
- 「社会に還元できる事業体であること」

## JACの事業方針と方向性／今後の市場見通しと成長戦略

- JACが目指す「質と収益で世界No.1」の意味するもの
- 達成に向けた経営戦略

## サステナビリティへの取り組み

- 事業を通じた社会課題解決への取り組みと創業理念に基づくDE&Iの取り組みで、あらゆる人々が公平に活躍できる社会をつくる
- 日本の動物・環境保護の取り組みをグローバル基準に引き上げる

## 高いガバナンス意識で透明性の高い経営を

- オーナー企業だからこそ規律を重んじ、経験・知識の豊富な社外取締役の視点を取り入れた経営を行う



# 主な改定ポイント

## 1. 価値創造モデルの構築

- 企業と人財の双方を深く理解して人的資本の最適化を実現するJACのビジネスモデルを図解
- JACの強みである各資本をインプットとし、事業の成果として各資本をいかに増強してきたかを整理

## 2. 優先課題（マテリアリティ）の選定

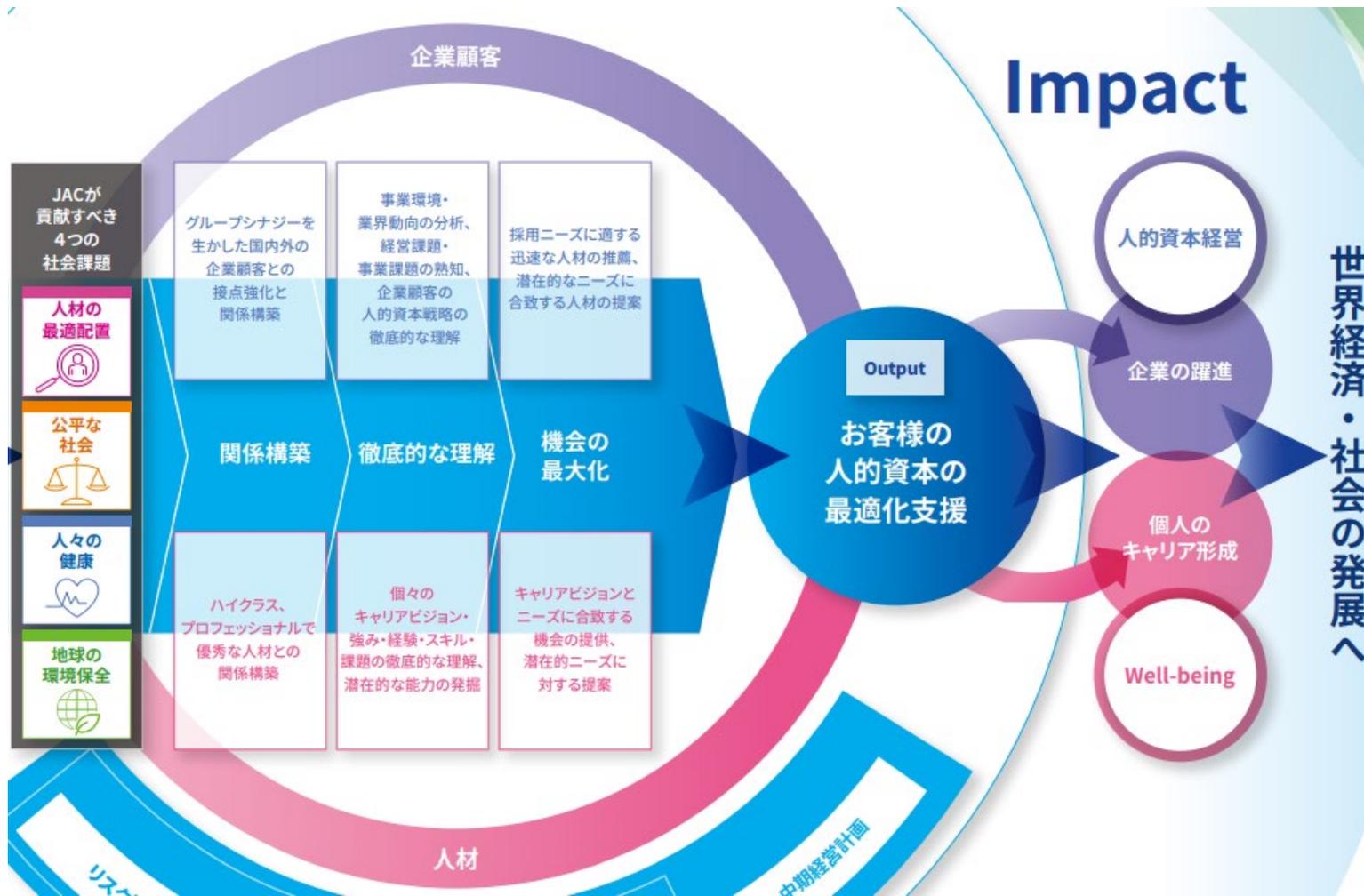
- 社会課題をステークホルダーへのインパクトと、当社にとってのリスクと機会から想定されるインパクトの2軸で分析し、優先課題を選定
- 人材紹介を通じて社会課題の解決に貢献する具体事例を紹介

## 3. 経営ロジックツリーの策定

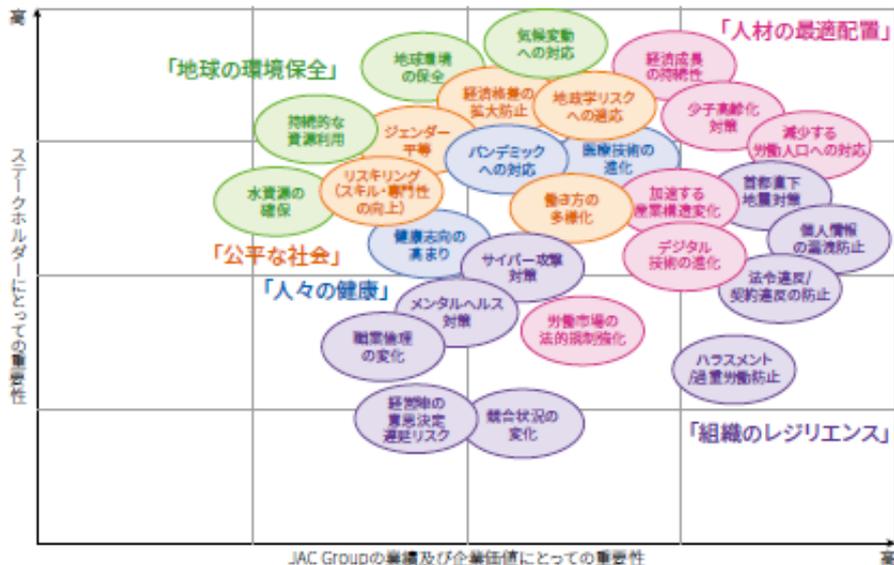
- 株主価値の増加要素をKPIでつなぎ、事業戦略・人材戦略・財務資本戦略がいずれのKPIの向上を図るものであるかを整理



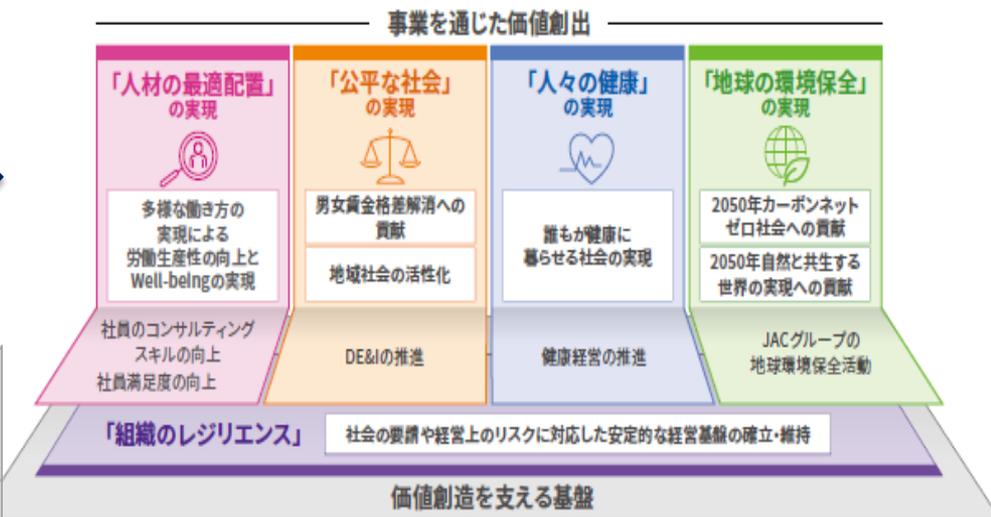
# 1. 価値創造モデルの構築 ②JACグループのビジネスモデル



## 2. 優先課題（マテリアリティ）の選定①



### JACグループの5つの優先課題(マテリアリティ)



## 2. 優先課題（マテリアリティ）の選定 ② リスクと機会

環境変化/社会ニーズ		リスク	短期	中期	長期	機会	短期	中期	長期
人材の最適配置	減少する日本の労働人口への対応	・労働市場の縮小 ・弊社のコンサルタント採用に影響	0	1	1	・人材の希少性が顕著になり、人材採用難易度上昇、人材紹介サービスへの需要増加、採用コスト許容度アップ ・外国からの労働者受け入れが拡大。海外拠点を多数保有、クロスボーダー転職の実績豊富、ノウハウを有する弊社のビジネス機会増大	1	2	3
	経済成長の持続性	・世界経済的な景気の急減速による採用急減	0	2	3	・グローバルな人材紹介市場の拡大にともなう収益増加	1	2	3
	加速する産業構造の変化（新たな企業・事業の創出と拡大）	・当社の得意業界の凋落にともなう収益の低下	1	2	3	・新たな人材市場の拡大	1	2	3
	デジタル技術進化・データ活用の発展	・大規模事業者のデジタルを活用したマッチングサービスの競争力拡大	1	2	3	・デジタル技術を活用した生産性向上 ・人の介在価値により注力し、差別化	2	3	3
	日本で少子高齢化への対応	・企業の期待する年齢構成と候補者の年齢構成のミスマッチの拡大 ・競合他社の中高齢者市場への注力拡大	1	2	2	・高齢年齢労働人口が増加し、シニア人材の転職支援の実績豊富な当社のビジネス機会増大 ・正社員だけでなく、兼業、副業および個人事業主という働き方が増加	1	2	3
	労働市場に対する法規制の変化	・法的規制強化の可能性	2	3	3	・規制緩和に伴う人材紹介市場の拡大の可能性	1	1	1
公平な社会	経済格差の拡大	・先進国の労働市場縮小、労働人口の大きい新興国の労働市場拡大	0	1	1	・新興国でのサービス提供のできる体制構築の機会と差別化による事業機会増大	1	1	3
	ジェンダーの平等	・ダイバーシティ人材の候補者の不足	1	2	2	・DEIを進めたい企業ニーズの需まりから外部中途採用の拡大 ・DEIが進んだ企業で働きたいという意向をもった人材の増加 ・外国籍人材の就労者数が拡大し、海外ネットワークを有し、外国籍人材へのリーチ力がある当社の強みを発揮	1	2	2
	地政学リスクへの対応	・国内事業への集中度が高く、日本の地政学リスクが高まった場合の事業依存リスクは甚大	2	3	3	・地理的分散を進めることができれば、持続成長可能性の高い企業への進化が可能	1	2	2
	働き方の多様化（働き方・就業形態の変化）	・流動化、多様化が進み過ぎると転職のカジュアル化が進み、AIによるマッチングが主要な転職ツールとなる可能性 ・リモートワークの拡大により、ネット上サービスが主流となり、ネットでのリーチ力、対応力が差別化要因となってしまう可能性	1	2	3	・転職市場拡大（転職の一般化促進） ・正社員だけでなく、兼業、副業及び個人事業主という働き方が増加し、新事業領域が拡大 ・海外からのリモートワークが拡大し、海外拠点を多く保有する弊社のビジネス機会増大	1	2	3
	リスキリング（スキル・専門性の向上）	・学びなおしを行う社会人の不足による日本企業の生産性および競争力の低下 ・リスキリング機会を求めると当社社員の流出	1	1	2	・リスキリングニーズの拡大にともなう教育事業の機会拡大 ・リスキリング機会を求めて流動化する人材の増加	1	1	2
人々の健康	パンデミックへの対応	・パンデミックにより世界経済が低迷し、人材需要が減少	1	1	3	・パンデミック環境下での新たなビジネスが誕生し、それにとりもなう新たな人材市場の創出 ・パンデミックやその影響化によるローカル人材採用の活性化	1	1	1
	健康志向の高まり 医療技術の進化	-	-	-	-	・健康増進につながる商品・サービスの開発、企業実業などに関する人材ニーズの高まり ・医薬品・医療機器・医療設備などの研究・製造などに関する人材ニーズの高まり	1	2	3
地球の環境保全	気候変動への対応	・自然災害の増加による事業中新リスクの発生	1	1	3	・脱炭素化目標を掲げる企業の増加に伴う環境技術人材へのニーズの増加	1	2	2
	地球環境の保全	-	-	-	-	・生物多様性保護関連ビジネスによる即戦力採用活性化	1	1	2
	持続的な資源利用 水資源の確保	-	-	-	-	・リサイクル/リユースに適する商品開発、資源回収サイクルをスムーズにするサービス開発などに関する人材ニーズの高まり ・使用水量の削減や水資源の保全につながる商品・サービスの開発、水浄化・排水処理機器などの商品・サービス開発などの人材ニーズの高まり	1	1	2
組織のレジリエンス	経営陣の意思決定遅延リスク	・経営トップが事故災害などに巻き込まれた場合などに意思決定フローが滞り、タイムリーな経営が阻害され、事業競争力に影響する	1	1	2	-	-	-	
	競合状況の変化	・領域特化中規模事業者による特定領域占有率上昇 ・よりマッチした労働環境・労働条件を提示する競合企業への人材流出	2	2	3	・競合企業の国内事業からの撤退・縮小などによるマーケットシェアの獲得	1	2	3
	首都直下地震対策	・日系企業の本社機能の停止による採用減、外資系企業の日本からの流出 ・当社の本社機能の停止	0	0	3	・地震発生翌年以降の求人増	0	0	3
	サイバー攻撃への対策	・サイバー攻撃による個人情報やその他の機密情報の流出	1	1	2	・サイバー技術をもつ人材など情報セキュリティ関連人材へのニーズの増加	1	2	2
	個人情報の漏洩防止	・社員やベンダーなどによる個人情報の持出し・紛失・売却	2	2	3	-	-	-	
	メンタルヘルス対策	・メンタルヘルス状況の悪化にともなう生産性の低下	1	1	2	-	-	-	
	ハラスメント/過重労働防止	・ハラスメントの発生による離職者の増加や生産性の低下 ・過重労働による労災の発生	0	1	2	-	-	-	
職業倫理の変化	・社員のモラル低下による生産性の低下、顧客満足度の低下、情報漏えいリスクの増大	0	1	2	-	-	-		
法令違反/契約違反の防止	・法令違反による営業免許取り消し ・契約違反の発生による顧客・候補者の減少	1	2	3	・法務コンプライアンス関連の人材ニーズの増加	0	0	0	

## 2. 優先課題（マテリアリティ）の選定 ③マテリアリティとKPI

	「人材の最適配置」 の実現	「公平な社会」の実現	「人々の健康」の実現	「地球の環境保全」 の実現	「組織のレジリエンス」	
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な働き方の実現による労働生産性の向上とWell-beingの実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女賃金格差解消への貢献</li> <li>地域社会の活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誰もが健康に暮らせる社会の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年カーボンネットゼロ社会への貢献</li> <li>2050年自然と共生する世界の実現への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会の要請や経営上のリスクに対応した安定的な経営基盤の確立・維持</li> </ul>	
事業を 進じた 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用代行、副業支援などの新たな雇用環境に対応したサービスの提供</li> <li>DX人材の流動化支援</li> <li>ワークスタイルの変化を踏まえた採用活動支援</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方拠点の強化による地域社会でのポジション開拓と人流の促進</li> <li>地方創生、事業承継、地方事業拡大に資する専門人材支援</li> <li>女性管理職・女性役員候補者の採用支援、中長期的な女性リーダー候補の紹介</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>最新医療技術を生かした商品開発を促進する人材の紹介</li> <li>健康増進に資する事業の開発・拡大のための人材の紹介</li> <li>ロボット・ウェアラブルデバイス開発に関わる人材紹介を過ぎた技術者と医療・介護領域の横渡し</li> <li>遠隔医療、地域医療に関する専門人材の紹介</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境技術者の紹介によるエネルギー新技術開発の支援</li> <li>省エネ、脱炭素技術開発に関わる人材の紹介</li> <li>水資源維持のための技術者・管理者の紹介</li> <li>ESG投資、ESG推進に資する人材の紹介</li> <li>PPP/PFI領域における専門人材の紹介</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役、社外監査役人材の紹介によるコーポレート・ガバナンス強化の支援</li> </ul> など	
KPI	6ヵ月在籍割合、年収水準 ▶ P.21	サステナビリティ関連人材のご紹介件数 目標：前期比+25% 2023年度実績 2,023件 (前期比+44%)				サステナビリティ 関連人材のご紹介 ▶ P.42
		地方拠点でのGP(売上総利益)とコンサルタント数 ▶ P.37				
社内での 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員のコンサルティングスキルの向上</li> <li>社員満足度の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DE&amp;Iの推進 ▶ P.54-55</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営の推進 ▶ P.57</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量削減と植樹活動の拡大</li> <li>JAC環境動物保護財団の運営支援を過ぎたネイチャーポジティブの取り組み ▶ P.48-53</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートガバナンスの実効性の向上</li> <li>専門スキルをもつ社外取締役の選任</li> <li>リスクマネジメントの強化</li> <li>コンプライアンスの徹底</li> </ul>	
KPI	100+ Clubの人数、入社14ヵ月時点での生産性達成率、離職率、入社後3年時点での在職率 ▶ P.18	女性取締役比率/ 外国人取締役比率、 女性管理職比率 ▶ P.35	健康経営関連指標 (健康診断受診率、 ストレスチェック受診率、 特定保健指導実施率、 運動習慣者比率、喫煙率、 健康診断有見者比率、 有給休暇および 夏季特別休暇取得日数) ▶ P.35	Scope3も含めた GHG排出量 (030年までにネットゼロ) ▶ P.50		

CSV取り組み



特集 Professionals  
(P.42-P.46)

社内での取り組み



価値創造を支える仕組み  
(P.48-P.69)

## 2. 優先課題（マテリアリティ）の選定

### ④CSVの取り組み（特集：Professionals）

「公平な社会」に資する



地域に根付く地元企業の一つとして、  
地域経済を活性化する人材を提案

静岡・浜松支店 支店長 牧村 史弥

静岡県には、静岡支店、浜松支店と、JACとしては唯一県内に2か所の支店があります。東海地区全体をカバーするために2016年に静岡支店を開設しましたが、東海地区の産業構造や、多様な事業を展開する企業のニーズに的確に応えるために2023年に浜松支店を開設しました。静岡市も浜松市も政令指定都市ですが、どちらも人口流出と少子高齢化の悩みを抱えています。一方で、地方移住の希望地ランキングでは静岡県が4年連続1位を獲得し、課題解決のポテンシャルがあります。移住先での就労は移住の必須条件の一つだと思いますが、東京本社のほか、国内11か所に地方拠点を展開している理由は地方活性化にあります。静岡県を地元とする一企業として、スキルや経験を生かしたいが支店での活躍と優秀な人材を必要とする地元企業をつなぎ、地域活性化の一端を担うのが支店のミッションだと考えています。

#### 社会課題

人口減少、少子高齢化の進行により、**人手不足や事業承継の問題が深刻化**しており、ポジションの穴埋めだけでなく事業承継の候補者、もしくは後継者の指導の立場の役員といった求人が増えていますが、また、自動車のEV化にもなると部品メーカーなどは生き残りをかけて新規事業の立ち上げなどに取り組んでいますが、既存事業の従事者だけでは経験やスキルが乏しいため、さまざまな分野のスペシャリストや管理職の採用が必要とされています。

#### 対応事例

結婚を機に故郷の静岡へ戻るため東京で自動車メーカーに勤務していた30代男性が、その経験を生かせる企業にUターン転職を果たされました。また、神奈川県内の企業で機械設計のエンジニアとして活躍されていた30代男性が将来的なワークライフバランスを考慮した転職を希望され、候補企業を中部地区まで広げましたが、最終的に新たな業界でスキルを生かせる静岡の企業に就職されました。総合商社で新規事業の立ち上げに従事され、定年でご退職された60代男性は、新規事業の立ち上げを検討されていた企業で役員として活躍されています。その方は偶然にも静岡県内のご出身でUターンにもなりました。

#### 社会へのインパクト

- ・地域を跨いで優秀な人材の流動化が進むことで、地域経済の活性化への期待
- ・就労をともないながらもワークライフバランスを重視した移住を可能とすることができ、東京一極集中化を緩和

#### 当社への経済的インパクト

- ・国内外のネットワークを生かした実績とその知見を全国に展開することで、地元企業に優秀な人材を紹介することができる。また、支店、拠点の展開は事業拡大につながる。
- ・地方企業が製造拠点やマーケットの開拓などで海外進出する際にも、足掛かりとなる海外要員の紹介だけでなく、進出後の人材も紹介することができる。

エグゼクティブとして女性が活躍する機会を提案すると同時に未来の候補者を発掘

エグゼクティブサードディビジョン シニアプリンシパル 藤田 智子

2023年、政府が「2030年までに、東証プライム上場企業の女性役員比率を30%以上とする」という方針発表をしたこともあり、当社にも多くの女性役員の求人をいただいています。一方で、役員に望む能力や経験などの条件は各社により当然異なるうえ、その条件に見合う候補者の数はニーズに対して圧倒的に少ないのが実状です。ただし、社会全体で女性活躍推進の機運が高まってきていることもあり、役員としてのキャリアプランを考え始めた女性に出会うことも多くなりました。女性エグゼクティブとのご縁をもつ弊社ができることの一つとして、将来的に社外取締役として活躍したいと考える方と現在社外取締役として活躍中の方をつなげる機会を創出するという取り組みをしています。企業発展に寄与される優秀な女性をサポートできることを、同じ女性として誇らしく感じています。



金融市場では世界的な潮流として、いわゆる「ESG投資」が拡大しており、国内外の多くの機関投資家が投資判断の材料の一つとして女性役員比率を注視しています。厚生労働省が発表した2022年度「雇用均等基本調査」結果によると、管理職に占める女性の割合は12.7%で女性役員候補と成りうる女性管理職を増やすことは喫緊の課題です。女性が働きやすい環境や人事制度を整えるだけでなく、**女性役職者としてのロールモデルとなりうる人材の発掘と創出**は、具体的なキャリアプランを想定でき、さらなる管理職候補を育成できるきっかけにもなります。

#### 対応事例

2023年5月に内閣府男女共同参画局が公表した「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて データ集」によると、プライム市場上場企業の女性役員比率は2022年7月末時点で11.4%と、政府が掲げる2030年までの目標には遠く届いていません。2018年にはコーポレートガバナンス・コードが改訂され、2名以上の社外取締役の設置が定められたこともあり、このポジションに専門家の知見をもった女性を社外取締役として起用する例は増えてきてはいるものの、事業会社での経営経験を持つ女性候補者はまだ世の中に少ないのも現状です。女性の視点が経営に反映されることで、経営層の意思決定における多様性が期待されますが、その実務を知る機会はまだほとんどありません。これからのキャリアに社外取締役を見据える女性候補者や、現在社外取締役として活躍されている女性同士のネットワーク構築のため、情報交換の場となるセミナーを主催し、50名を超える女性に参加いただきました。

#### 社会へのインパクト

- ・女性役員を増やすことで、企業経営にも多様性が期待され、ダイバーシティあふれる社会が構築される。
- ・女性役員増加は多様なロールモデルが示されることにつながり、能力を有する女性のキャリアにも選択肢が生まれる。

#### 当社への経済的インパクト

- ・社外取締役など、役員ポジションを視野に入れた女性候補者に早期にアプローチし、今後も拡大が見込まれる女性管理職のマーケットを確実に獲得できる。
- ・役員になりうる優秀な女性人材とのネットワークを構築することで、企業が求める多様なニーズに応える提案ができる。

## 2. 優先課題（マテリアリティ）の選定

### ④CSVの取り組み（特集：Professionals）

「地球の環境保全」に貢献する



知識とスキルを生かした専門人材が、  
企業の脱炭素への取り組みを支える

エナジー&インフラストラクチャーディビジョン シニアプリンシパル 黒崎 聡

脱炭素に向けた再生可能エネルギー活用への取り組みが、業種、業界を問わずさまざまな企業で進んでいます。同時に、地政学や災害のリスクを受けやすい日本のエネルギー事情もあり、新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響などにより、ここ数年で再生可能エネルギー事業の立ち上げにともなう求人をお預かりすることも多くなりました。日本ではまだまだ新しい事業分野になりますが、そこにはこれまでに培われた知識や経験を生かす機会も多くあります。大げさではなく「地球環境を守る」という使命感をもった方も多く、このような思いをもった優秀な方が活躍するお手伝いができることに私もやりがいを感じています。

#### 社会課題

日本政府は、2030年度に温室効果ガス（GHG）を2013年度から46%の削減を目標として掲げており、日本がGHGの削減目標を達成するには企業の協力が不可欠であり、**企業も脱炭素を考慮した経営戦略をとることが社会的責任**となっています。気候変動の影響がますます顕在化している中で、脱炭素経営の取り組みをいち早く進めることは、企業価値を上げるだけでなく、新しいビジネスチャンスにつなげることにもなります。

#### 対応事例

太陽光発電事業を新規に立ち上げた企業へのご支援事例では、設備設計や電気の販売など、もともとエネルギー業界で活躍されていた方だけでなく、用地確保には不動産業界、施設運用では製造業界、太陽光ファンドの立ち上げには銀行業界など、出身業界や職種のご経験を生かしたプロフェッショナルをご紹介し、全てのポジションをJACで対応することができました。また、直近では洋上風力、水素事業に関する事業開発ポジションなど、より次世代エネルギーの潮流を受ける形で新規事業に関する案件を多くいただき、JACにてご支援しています。

#### 社会へのインパクト

- GHGの排出と吸収の均衡に向けた企業の具体的な取り組みが推進される。
- エネルギーの大半を海外に依存する日本の電力基盤の弱さを補強する新たな電力インフラが構築される。
- 大規模電源から小規模で地域ごとに設置ができる太陽光発電の設置により、地域活性化と災害時のリスク分散と災害からの復旧力の高まりが期待される。
- 水素やCCS/CCUS、分散型電源、系統用蓄電池など、国が主導で取り組むプロジェクトの進展が見込まれる。

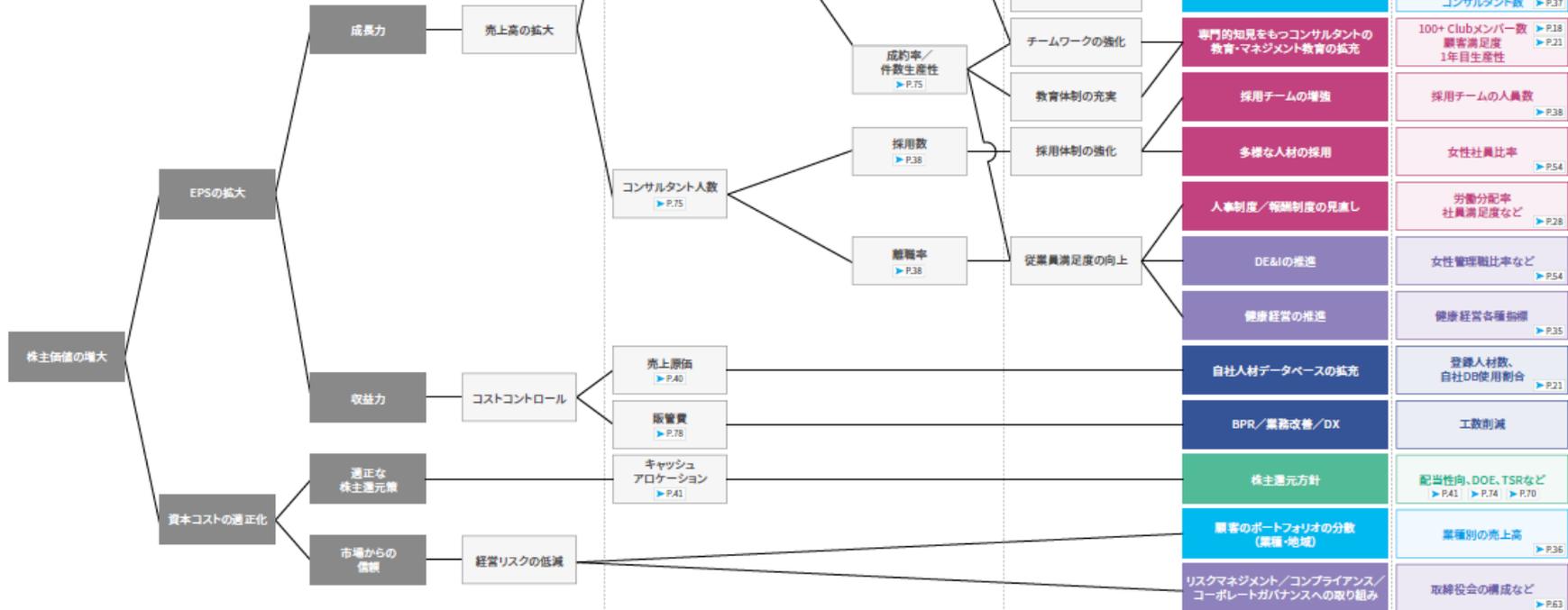
#### 当社への経済的インパクト

- 太陽光発電事業というこれまでになかった新規事業の立ち上げで新たな雇用が創出され、さまざまなスキルや経験をもった人材が活躍できる機会が増える。
- 再生可能エネルギーの発電所操業後は、保守点検や充電などの運用では地域の新たな雇用も創出され、地方での契約数の増加が期待される。
- 水素や次世代エネルギーの開発が進展し、実証事業が進むことで、事業フェーズに合った専門スキルをもった人材ニーズが増える。

# 3. JACの経営ロジックツリー①

P.30-P.31

- 各戦略・取り組みの参照ページ
- 事業戦略① 注力領域の選定 ..... > P.36-37
  - 事業戦略② 利益率の向上 ..... > P.37
  - 人材戦略 (人的資本への投資と人材戦略) ..... > P.38-39
  - CSVの取り組み ..... > P.25 > P.42-46
  - 財務・資本戦略 ..... > P.40-41
  - 価値創造を支える仕組み ..... > P.48-49



# 3. JACの経営ロジックツリー ②戦略とのコネクティビティ

## 中期経営計画

2030年までの長期的な経営ビジョン「JAC as No.1」の実現に向け、今後3か年で達成すべき指標として2024年から2026年までの中期経営計画を策定しています。

本中期経営計画では、その実現に向け、サービス品質の向上と事業の成長に不可欠な人的資本の充実を図るとともに、成長市場・領域を捉えつつ、利益率のいっそうの向上を図っていきます。

### 経営数値目標

**財務目標** 利益率を維持し毎年約**15%**の安定成長

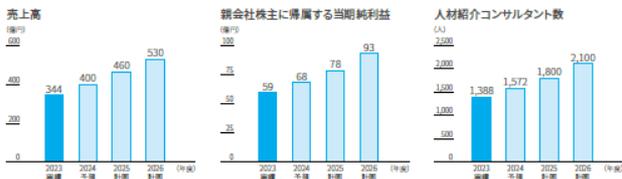
成長のキードライバーとなる人材紹介コンサルタント数の増加に取り組み、売上高は、年平均約**15%**成長を安定的に達成していくことを目指しています。

同時にコスト削減や海外事業の収益性の改善により、利益率のいっそうの向上を図り、2026年には売上高営業利益率は**24.5%**と、2023年12月期の現状より**0.7**ポイント高い水準への上昇を目指しています。その結果として、2026年度の当期純利益は2023年度の約**1.6**倍となる**93**億円を目標としています。

また、ROEは**35%**を超える水準を安定的に維持する見込みです。

	2023年12月期末実績	2024年12月期予想	2025年12月期計画	2026年12月期計画
売上高	344億円	400億円 (+16%)	460億円 (+15%)	530億円 (+15%)
売上高営業利益率	23.8%	23.6%	23.6%	24.5%
親会社株主に帰属する当期純利益	59億円	68億円 (+14%)	78億円 (+15%)	93億円 (+19%)
利益率	17.3%	17.0%	17.0%	17.5%
ROE	36.4%	36.2%	35.2%	35.5%

人材紹介コンサルタント数 1,388名 1,572名 (+13%) 1,800名 (+15%) 2,100名 (+17%)



### 非財務目標 世界No.1を支える基盤の整備

世界No.1の質を生み出すために最も重要な「社員 (= 人的資本)」が、生き生きと働け、常に自らを高め向上させる環境を整えるため、国際的基準であるISO 30414に準拠した人的資本のマネジメントシステム構築・運用を含む施策を進め、2025年までには外部認証の取得も目指しています。また、多様な社員が健康に働くことができるよう、ダイバーシティに関する指標や健康経営に関する指標も備え、職場環境のいっそうの改善を図っていきます。

また当社では、地球環境の改善と環境保護を従来より重要テーマとして取り組んでおり、今後、その取り組みを加速するとともに、2030年には、Scope3までを含んだGHG排出量ネットゼロを達成する見込みです。▶ P.50 気候変動への対応(目標と指標)

### E 気候変動対応指標

	2023年実績	前期比	2030年目標
GHGネット排出量 (Scope 1-3合計)	3,020t	△ 892t	ゼロ

※ 2023年実績は中間決算

### G 取締役会の多様性指標

	2024年予定	前期比	2030年目標
女性取締役比率	18%	+ 9pt	30%

### S 人的資本経営

2025年目標
ISO 30414取得

### 健康経営関連指標

	2023年実績	前期比	2025年目標
健康診断受診率	100%	+ 0pt	100%
ストレスチェック受診率	90.2%	+ 2.5pt	100%
特定保健指導実施率*	6.9%	+ 0.5pt	25%
運動習慣者比率 (健康増進アプリ利用者比率)	28.0%	+ 0.7pt	30%以上
喫煙率	5.7%	△ 1.7pt	0%
健康診断有訴者比率	26.0%	△ 1.0pt	20%
有給休暇および夏季特別休暇取得日数	11.4日	+ 0.8日	11%

※ 特定保健指導実施率は2022年4月~2023年3月の実績

### ダイバーシティ関連指標

	2023年実績	前期比	2030年目標
女性管理職比率	21.0%	-2.5pt	40%

## 中長期成長に向けた基本戦略

経営数値目標の達成に向け、「注力領域の選定」「利益率の向上」「人的資本の確保と強化」を重点施策として取り組みます。

▶ P.36-37 事業戦略「注力領域の選定」「利益率の向上」について ▶ P.38-39 人的資本への投資と人材戦略

### 事業戦略

#### 1 注力領域の選定

2023年度より取り組んできた、「Account Management (企業顧客の組織的管理)」をいっそう強化し、グループ全体でお客さまのさまざまな人材ニーズにきめ細かく取り組んでいきます。

成長市場・領域としては、高年取帯の取り込みのためエグゼクティブ領域、金融セクターへの取り組みを強化します。また、日本経済の回復にともない競争力を増している製造業や建設不動産セクター、デジタル技術の進展にともない需要が旺盛なデジタル関連人材領域にも注力していきます。さらに地域拠点、海外拠点の拡大も行い、地域創生に取り組むとともにポートフォリオの地域分散を図ります。

- (1) Account Managementのいっそうの強化
- (2) 成長市場・領域へのフォーカス
  - ① エグゼクティブ領域、金融セクターの拡大
  - ② 製造業、建設不動産セクターなどへの注力
  - ③ デジタル関連人材紹介の拡大
  - ④ 拠点の拡大

#### 2 利益率の向上

BPRによる業務効率化やDXによる業務フロー刷新にも取り組み、業務効率を上げ、売上原価および販管費の削減を図ります。また、海外事業については収益性の高い地域に注力するとともに、ヘッドクォーター機能の日本への集約によりコスト削減を行い、利益率の改善を図ります。

- (1) 業務効率化、IT化、DXによるコスト削減
- (2) 海外事業の利益率の改善

#### 3 人的資本の確保と強化

コンサルタントの採用強化と定着率の向上により、コンサルタントの豊富な増員を図ります。また、教育の拡充を図り、コンサルティングスキルの向上とマネジメント力の強化を行うとともに、一人ひとりが生き生きと働ける職場環境にも取り組み、世界No.1の質を達成していきます。

### 人材戦略

- (1) コンサルタントの増員
- (2) 社員教育・マネジメント教育の拡充
- (3) 生き生きと働ける環境の整備

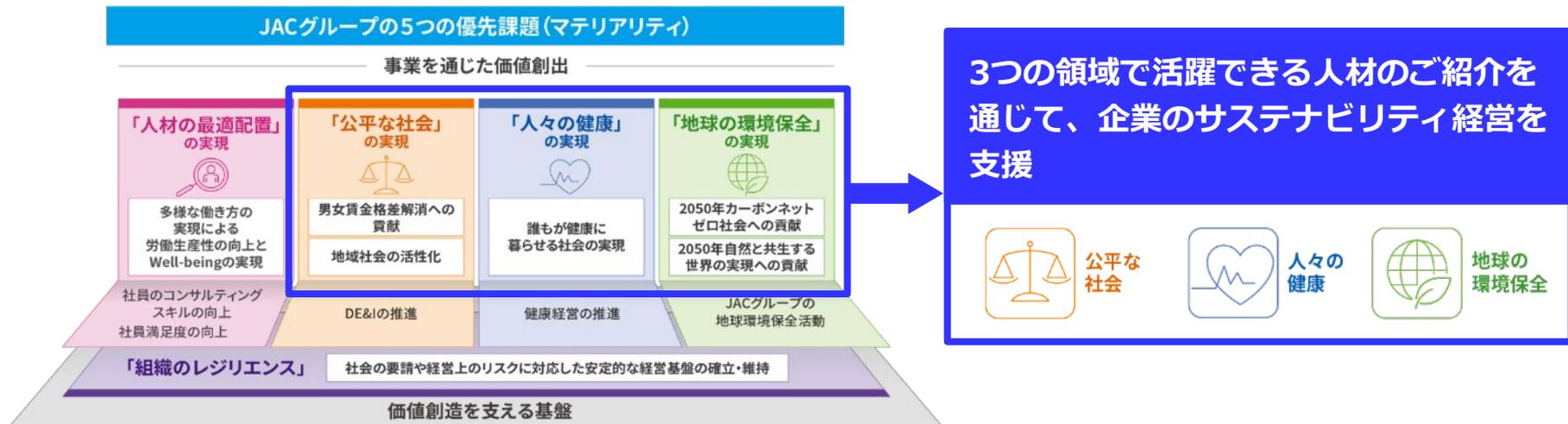


# 第1部 「JACグループ統合報告書2024」のポイント

## 2. CSV取り組み事例

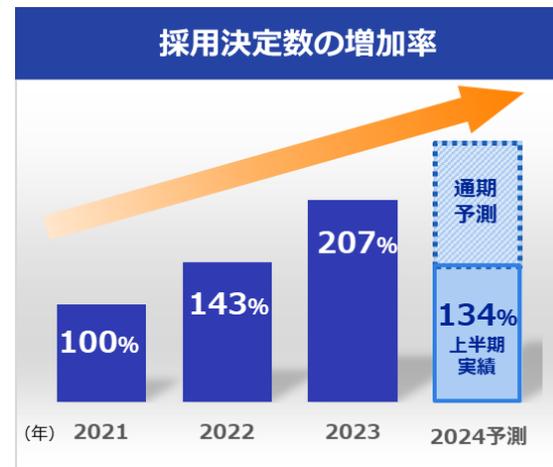
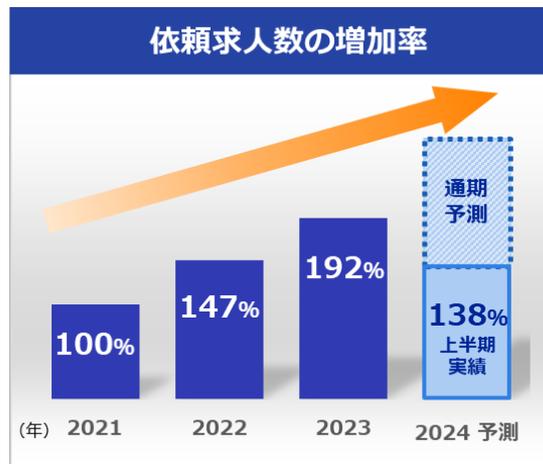
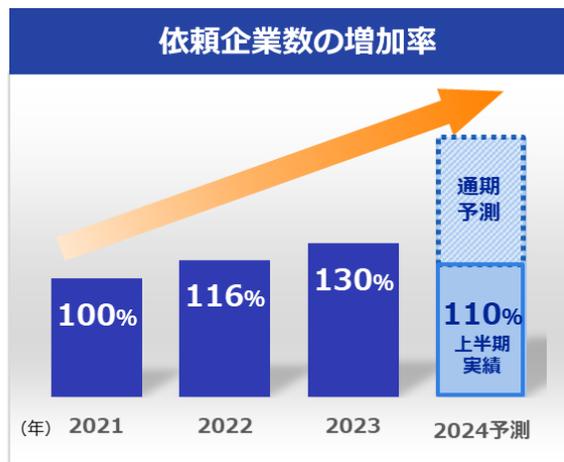
## サステナビリティ関連人材の紹介

5つの優先課題（マテリアリティ）のうち、4つの社会課題に事業を通じた課題解決に取り組む。このうち、「公平な社会」「人々の健康」「地球の環境保全」の3つの領域について、サステナビリティ人材紹介推進プロジェクトを立ち上げて注力、企業のサステナビリティ経営を担う人材のご紹介を通じて、各社会課題の解決に貢献。



# サステナビリティ関連の人材紹介の状況

サステナビリティ関連の人材に関する求人のご依頼・ご相談や、採用決定数は、2021年から年々増加。2024年もさらなる増加が予想される。



※当社データベースより、サステナビリティに関連する求人をキーワードで抽出して算出。

※ 2021年を100%とし、2021年と比較した成長率を%で表記。2024年は、1~6月実績の成長率から通期の予測値を算出。

# 採用事例 — 「公平な社会」の実現

➤ 「女性活躍推進」「ダイバーシティ推進」等に  
貢献する人材の採用を支援しています。



## CASE 1

自動車関連メーカー／営業統括

化学メーカー／  
マーケティング担当

給与レンジ 900～1,100万円

総合職として、企画・生産管理・営業を広く経験し、直近は営業企画・管理としてアカウントマネジメントにて活躍。  
新たな活躍フィールドを希望していたところ、[女性活躍推進案件](#)にチャレンジを選択。事業立ち上げのマーケティングに参画。

## CASE 2

外資系産業機器企業／営業部長

大手メーカー営業部長 給与レンジ 1,200～1,500万円

外資系企業でスキルアップしていき、直近では営業部長としてご活躍の候補者様。  
[ダイバーシティ推進として女性管理職](#)を採用したいという大手メーカーにてお人柄と実績を評価され部長職でご入社に至る。

# 採用事例 — 「人々の健康」の実現

➤ 「医療」「健康」等をテーマに  
「人々の健康」の実現に貢献する人材の採用を支援しています。



CASE 1

ヘルスケアメーカー／開発部長

準大手メーカー／  
ヘルスケア事業部長

給与  
レンジ 1,200～1,400万円

ヘルスメーカーで開発、薬事、品質保証のマネジメント職を歴任。準大手メーカーにおけるESG経営の新たな柱となる  
[ヘルスケア事業の強化](#)を背景とした当該ポジションで、今までの実績と知見が評価され、採用、ご入社に至る。

CASE 2

IT企業／ソフトウェアエンジニア

ヘルステックベンチャー／  
開発マネージャー

給与  
レンジ 900～1,200万円

遠隔診療システムの開発を進めるヘルステックベンチャーにて、当該システムおよび、新たな[予防医療アプリの開発](#)  
ポジションにおいて採用。医療のDXに貢献したい想いを転職によって実現させた。

# 採用事例 — 「地球の環境保全」の実現

➤ 「脱炭素」「サステナビリティ」等の  
推進に貢献する人材の採用を支援しています。



CASE 1

コンサルティング会社

住宅関連メーカー/  
新規事業企画

給与  
レンジ 900~1,100万円

コンサルティング会社で技術者として、資源調査及び各環境対策システム、クラウドシステムの構築・運用保守に従事。建築コンサル、ITをキーワードに転職活動を開始。その後住宅関連メーカーの新規事業である脱炭素ビジネスを推進するポジションへの転職に成功。

CASE 2

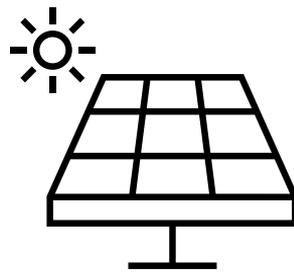
大手金融機関

アセットマネジメント会社  
(ESGアナリスト)

給与  
レンジ 900~1,100万円

金融機関にて保険金支払査定、コールセンター等の保険事務に従事。その後、同社内で先進的な開示（ESG 売上高、ESG テーマ債のインパクト評価）や、経営企画部門/収益管理を担当。アセットマネジメント会社にて、企業のESG取り組みを分析・評価するアナリストに転職。

# 太陽光発電事業を立ち上げた企業へのご支援事例



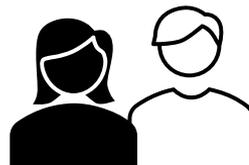
設備設計

電気の売買

用地確保

施設運用

太陽光  
ファンド



エネルギー業界出身の人材

不動産業界  
出身の人材

製造業出身  
の人材

金融業界出身の人材

# エネルギー業界における昨今のトレンド

## カーボンニュートラルに関するご依頼が増加傾向



### ■ 水素プロジェクト事業開発

総合商社出身の人材

- ・ 海外プロジェクト参画、ファイナンス組成
- ・ 国内政策情報の取得



### ■ 水素プラントエンジニア

重工メーカー出身の人材

- ・ 国内外プロジェクト管理
- ・ 事業計画、技術調査



### ■ CCUS技術者（CO2削減）

エンジニアリング会社出身の人材

- ・ 戦略立案、技術施策立案
- ・ 国内外政府との協議



### ■ カーボンクレジット事業

通信会社出身の人材

- ・ 事業企画、事業管理
- ・ 調達、プロジェクトへの出資



### ■ 燃料調達（アンモニアなど）

石油会社出身の人材

- ・ 新燃料調達、契約交渉
- ・ ロジスティクス計画



### ■ 洋上風力事業開発

再生可能エネルギー事業者

- ・ プロジェクトマネジメント
- ・ パートナーとの協議

## 第2部 社外取締役によるパネルディスカッション



## 登壇者のご紹介



株式会社ジェイエイシーリクルートメント  
社外取締役 取締役会議長  
加瀬 豊（かせ ゆたか）

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  
2019年 8月 当社取締役会議長（現任）



株式会社ジェイエシーリクルートメント  
社外取締役

## ギュンター・ツォーン

- 1991年 6月 ライノ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  
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）



株式会社ジェイエシーリクルートメント  
社外取締役（監査等委員）

## 横井 直人（よこい なおと）

- 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 6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 7月 株式会社タケエイ社外取締役（現任）

**THANK YOU!**