



# 統合報告書 2022

## 目次／編集方針

<b>Philosophy &amp; Policy</b> .....	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 .....	07
<b>TOP MESSAGE</b> .....	09
トップメッセージ	
代表取締役会長兼社長 田崎ひろみ	
<b>「人と企業の志」をつなぐ</b> .....	17
「成長」と「価値創造」の歴史 .....	18
ジェイ エイ シー グループ「成長」の軌跡 .....	19
多様化し拡大を続けるデジタル領域への取り組み .....	21
ジェイ エイ シー グループの競争優位性と将来性 .....	23
「人」「企業」「経済・社会」の発展に貢献する .....	24
グローバルプレゼンス .....	25
新規事業・新規領域への取り組み .....	26
<b>SPECIAL CONTENTS</b>	
人材の価値を最大限に引き出すコンサルタント集団 .....	27
<b>経済と社会に価値をもたらす</b> .....	32
経済の発展・社会への貢献 .....	33
コラム: 「自由と規律」の考え方を身につけた国際人を育てる	
ビジネスに根差した社会・環境貢献 .....	35
ダイバーシティ&インクルージョン .....	37
コラム: 持続可能な地球や社会の実現に向けて	
コーポレート・ガバナンス .....	41
データ・セクション .....	45

### 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2022」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（連結子会社および非連結子会社）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

2021年度（2021年1月1日～2021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、2022年1月以降の活動内容等も含まれます。組織・役職名は、2022年4月1日時点のものを記載しています。

### 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・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2022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47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。ジェイ エイ シー グループは、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、社会に貢献すること。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。企業への提案と取り組みにより、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

ジェイ エイ シー グループは企業が抱える人事課題の解決の  
最善のパートナーであり続ける

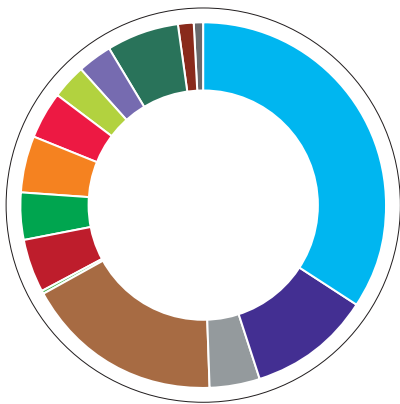
社会課題の解決につながるイノベーションが強く  
求められる時代を迎え、企業経営に対しては、これ  
まで以上に難しい舵取りが求められるようになりました。「第4次産業革命」とも言われる知識集約産業  
の革新が加速するなかで、未来の社会の姿をより  
正確に想定し、様々な産業、様々な事業の現場での

課題を的確に分析し、事業活動をリードすることの  
できる人材が求められています。ジェイ エイ シー  
グループは、こうした企業が抱える事業の根幹とな  
る人事課題に向き合い、常に企業にとって唯一無  
二のパートナーであり続けます。

## 将来性のあるビジネスの拡大を推進する

これまでにジェイ エイ シー グループが企業に紹介した人材は、メーカー、IT、ヘルスケア、金融、消費財、サービス、Webなど、様々な業界、業種に及び、紹介した人材の累計は国内だけでも43万人を超えています。近年は、急速な技術革新が進む医療・医療、バイオケミカル、IT・通信、DX（デジタルトランスフォーメーション）といった分野に明るい人材の活用を、それぞれの企業が持つ未来像や成長戦略、組織運営を踏まえて提案。多様化・複雑化する企業の人材ニーズにきめ細かく対応し、企業が起こすイノベーションや企業価値の向上を積極的に支援しています。

## 業種別成約実績



● EMC	34.3%
● IT・通信	10.9%
● Web	4.2%
● 医療・バイオ	17.6%
● 医療・介護・福祉	0.3%
● 金融	4.6%
● コンサルティング・シンクタンク・事務所	4.3%
● 消費財	4.9%
● 外食	0%
● 流通	4.2%
● サービス	3.2%
● 商社	2.9%
● 建設・不動産	6.4%
● マスコミ	1.4%
● その他	0.7%

\* 2021年度実績

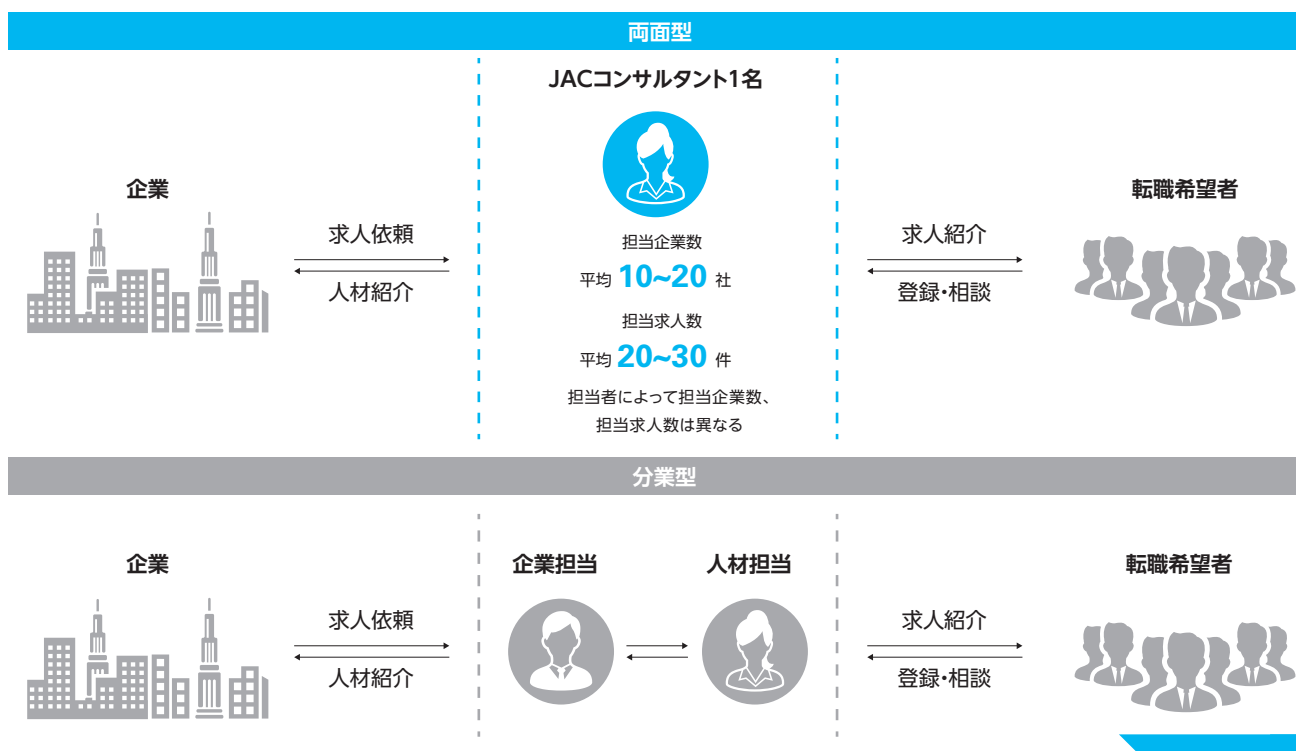
\* ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル

# 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 グループの根幹をなす人材紹介事業の特徴は、経験豊富な「専門コンサルタント」が担っていることです。専門コンサルタントは「求職者理解は200%」をうたい、求職者とは面談を重ね、能力あるいは将来性をしっかり話し合うコンサルテーショ

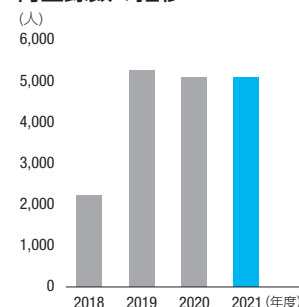
ンを行います。その人のビジョンの共有や今後のキャリアのアドバイスも含め、求職者と一体となり人生設計を考えます。その上で案件紹介につなげていきます。この私たちの手法が高い評価を受け求職者の満足と信頼を獲得しています。



## 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

国内人材紹介事業の専門コンサルタントは、2021年12月末時点では835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たチームに分かれています。専門分野で蓄積されてきたスキルやノウハウを駆使して企業と求職者と両者のニーズを把握しながら最適な満足度の高い高品質なコンサルティングを行っています。

## 過去成約者の再登録数の推移

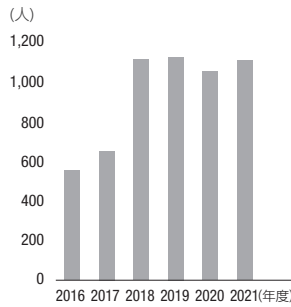


\*ジェイ エイ シー リクルートメント、  
ジェイ エイ シー インターナショナル

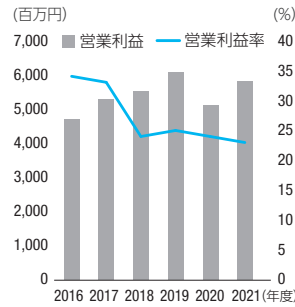
**プロフェッショナルを増やし、  
持続的成長につなげる**

高品質のサービスがお客様満足を生み、成約数の増加と成約率の向上、更には高い収益性とグループの持続的成長へとつながります。ジェイ エイ シー グループでは、成約数が多く成約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、求職者の転職を100人以上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。これからも専門性の高いコンサルタントの数を増やすことで、ジェイ エイ シー グループの持続的成長を実現します。

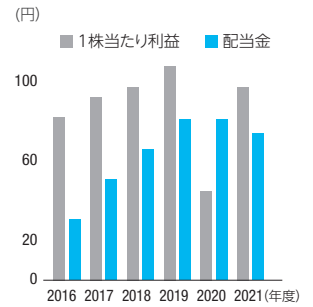
**人材紹介コンサルタント数の推移**



**営業利益／営業利益率**



**1株当たり利益と配当金の推移**



## 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

求職者と企業の双方に対峙する両面型の専門コンサルタントこそが、ジェイ エイ シー グループの価値創造の源泉であり重要な成長ドライバーです。それぞれの専門コンサルタントはグループの拠り所である「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しています。また「Freedom & Discipline (自由と規律)」(まずは自ら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。

# CORE VALUES

## コアバリュー ジェイ エイ シー グループの5つの優位性

### No.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。

### No.2

#### ハイレベルなプロフェッショナルによる 両面型コンサルタント (質の高いコンサルティング)

高度な専門的知識を有するコンサルタントが企業と求職者の双方に対するコンサルティングを行います。それにより質の高いサービスが生み出されます。

### No.3

#### スペシャリスト&中高額帯 へのフォーカス (管理・専門職、ミドル・ハイクラス層に焦点)

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、グローバル転職のサポートと、国内の中高額帯である管理・専門職、ミドル・ハイクラス層に特化した転職支援に強みがあり、当社の転職支援の実績数は、国内最大級です。

### No.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求職者のニーズに応えています。そのチーム数は、国内の人材紹介業としては最大級の規模となります。

### No.5

#### チームワーク (全社で協力し合って人材を紹介)

両面型の人材紹介業は、コンサルタント一人ひとりが企業や求職者を抱える傾向があり、国内外を問わず属人的になりやすい面を持っています。しかし当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。企業にも求職者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、業界の知識の構築をチームで共有しながら、複眼で一人ひとり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。

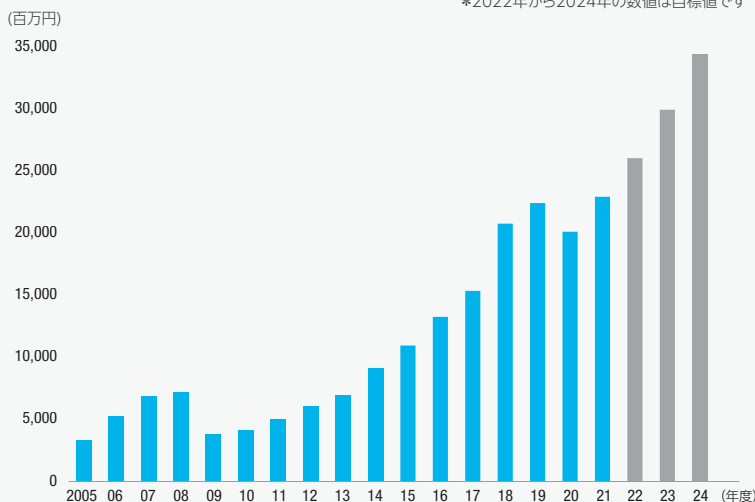
## 発展計画の基軸

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、47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)







## TOP MESSAGE

世界経済が不透明だからこそ  
今企業のニーズを深く理解し  
最適なスペシャリスト人材を  
ご紹介することで  
成長と発展に貢献したい

田崎 ひろみ

代表取締役会長兼社長



世界経済は日々変化しています。コロナ禍の感染状況のみならず、ロシア、ウクライナ情勢に代表される地政学的なリスク等、世界情勢は不透明感が高まっていますが、人材業界のマーケットは昨年以降順調に回復してきています。2021年は特に下半期以降の事業環境は大きく改善され、中核になる国内人材紹介事業が好調に推移、売上高はコロナ禍前の2019年を上回る状況となりました。この復調を足掛かりに2022年は将来の展望を明確にし、そのための次の大きな飛躍への一步の年と位置づけました。改善、改革、拡大を社内で共有し、ダイナミックな経営を目指して参ります。

(2022年3月インタビュー)

## DXをけん引するIT業界は引き続き成長に期待

成長市場・領域として特に注目しているのはやはり「デジタル関連技術」です。昨今のごく一般的な企業でもデジタル化やDX(デジタルトランスフォーメーション)に取り組んでいるので、引き続き需要は堅調です。そして、IT業界とITを駆使する業界、DXやAI(人工知能)等は、ほぼ全ての産業の中核を担う領域ですので、今後は更にこの分野の細部で専門性の高い人材の需要が見込まれます。それらのニーズに深く入り込むことで、この領域でNo.1を目指して参ります。

また、当社では長年「ヘルスケア」「ライフサイエンス」に力を入れてきましたが、コロナ禍で世界中の人々が製薬や医療の重要性を改めて認識、ニーズも拡大しました。海外はもちろんのこと、日本国内でも、研究開発部門でのスペシャリスト人材や生産の拡大による増員の需要などで引き続き当社の注力業界とし取り組んでいます。

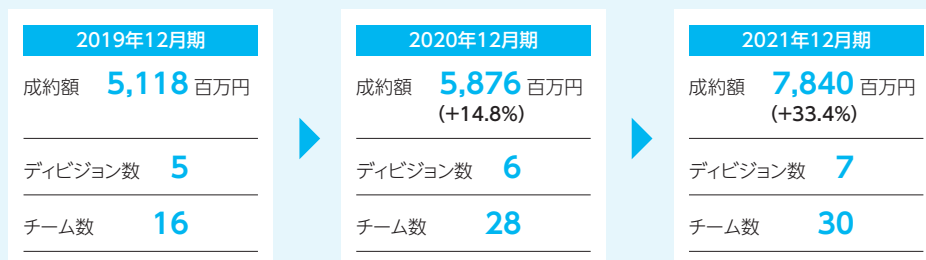
もう一つ、注目しているのが「コンサルティング」です。20年ほど前にコンサルティングファームがブームとなり、その後様々な問題が表面化して停滞した時期がありましたが、10年前ぐらいから再び注目を集めています。IT・DXからM&Aまで、様々な分野でスペシャリストが求められていて、現在大きなマーケットの一つとして注力しています。

### 成長市場・領域へのフォーカス

成長市場・領域

- コンサルティング
- ヘルスケア
- デジタル関連技術
- ライフサイエンス

#### ニーズが高まるデジタル領域(全業種横断集計)



働き方自体も多様化しています。テレワークが普及したことで、フルリモートやロケーションフリーを選択肢として注視する求職者や企業が増えています。パーマネント雇用やフルタイム勤務は必須条件ではなくなりつつあります。またプロフェッショナルなスキルを持つ人は、案件ベースで自由に働けるフリーランス様式も選択に入るようになりました。

特にIT業界やDX関連は人材獲得競争が激しく、採用が難しくなっていますから、企業もプロジェクトベースのオファーを増やしています。当社はすでにこのニーズに応えた業務委託の案件を受けていますが、流れが加速しているなか、一層の積極的な取り組みを進めています。

### スペシャリスト人材のご紹介に圧倒的強み

人材紹介事業のリーダー的役割を担ってきた欧州、特に英国では、スペシャリストやマネジメント人材は専門のエージェントを介した採用が一般的です。30年以上にわたって日本の人材紹介業の歴史を作ってきた当社では、日本でもそれが定着すると見ていました。企業の採用活動は常に景気に左右されます。景況が良ければ雇用を増やし、低迷すると抑えます。ただし、全ての雇用を抑えるわけではありません。多くの企業は経済が厳しいときほど現状打破のためにスペシャリストの雇用を求めますから、当社はそのニーズを捉え、しっかりと応える体制を整えてきました。

当社の特徴的な強みの一つは、初めての海外進出を予定している中小企業に対して、海外マーケットで求められる人材像を熟知しているコンサルタントが、事業を成功させるために適した人材をご提案することです。

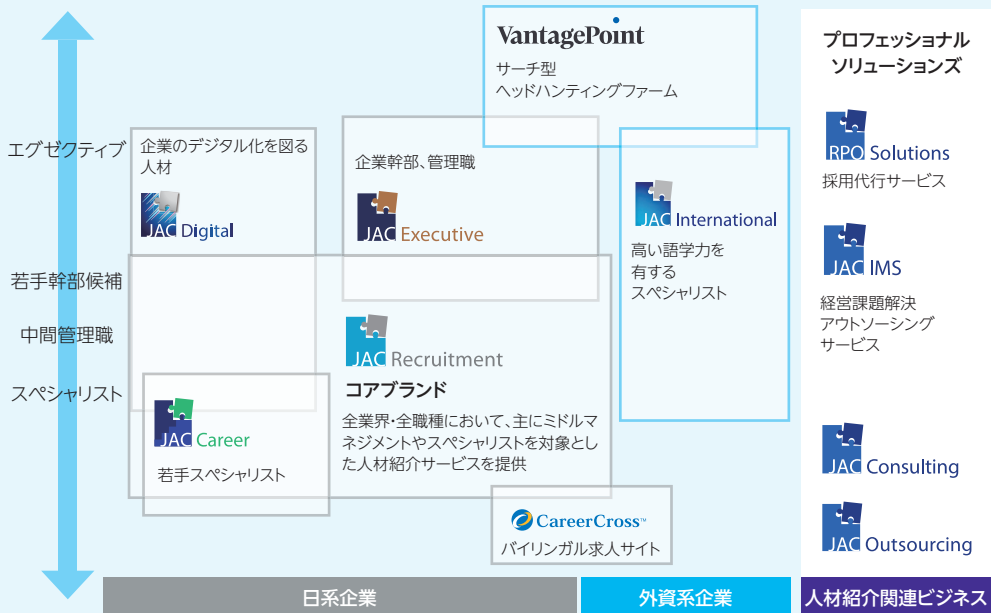
2021年12月末時点で当社には147の専門チームがあります。それぞれ担当するセグメント別の専門業種・業界に精通した知識を構築し、「こういう専門家はジェイ エイ シー リクルートメントにしかできない」というレベルを目指して取り組んでいます。現在は地域単位でも同レベルのコンサルティングサービスができるような体制強化を図っています。製造業が盛んな地域もあれば、特定の業界に力を入れている地域もありますから、それぞれの拠点の特色や違いを地域戦略に組み込み、当社ならではの特徴のある高いサービスを提供していきたいと考えています。

また、当社の強みである企業の成長や発展につながるマネジメント層、エグゼクティブ人材、高度な専門性を有するスペシャリストをあらゆる業界・地域のパーマネント雇用でご紹介することを基軸として取り組み、専門業界の拡張や拠点強化で更なるマーケットを切り開いていきたいと考えています。今後はそれに加え新しくプロジェクト単位の業務請負型や副業支援事業も拡大します。言葉にすればごく当たり前のことですが、中途半端に取り組んでも結果は出ませんので、そのために必要な体制の構築と改革を実行に移しながら、スピード感を持って取り組んでいます。



企業の成長につながる  
スペシャリストや  
マネジメント人材の  
ご紹介が強み

サービスブランド展開

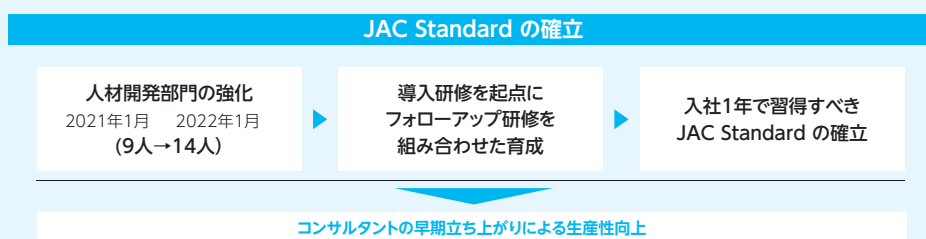


## 更なる成長のために女性管理職の一層の活躍を

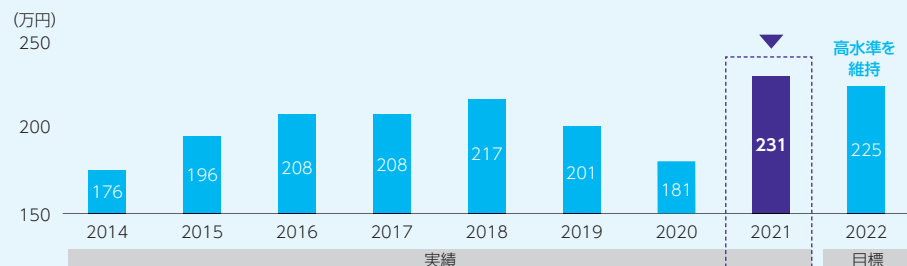
当社の成長のベースは第一にオーガニックグロースです。支店を増やす、コンサルタントの人数を増やす、新しいチームを作る、組織の新設、周辺事業の新規参入等……こういったことは全てオーガニックグロースと考えています。その上で、今後の大きな成長戦略のために、まずは画期的な採用と教育に力を入れていきます。これまでに参入できていない領域、新たに挑戦したい分野については、他社での経験や専門知識を有する人を採用します。特により上位階層に絞って採用し、その人材を中心にチームやディビジョンを増設して事業の拡大を図っていきます。その一方で、拡大にはコンサルタントの増員は必須ですので新卒や経験値が浅い将来成長していく人材も必要ですから、入社1年で習得すべきスキルやノウハウを「JAC Standard」と定めて独自の教育プログラムを開発し、人材育成にも力を入れて参ります。

第二にM&A。当社が手掛けてこなかった業界のエキスパートや新領域、地域については国内外を問わずM&Aに可能性を見出し、中長期計画に取り入れて進めて参ります。

当社は人材紹介のプロフェッショナル集団として、サービスの質と収益で世界No.1を目指しています。そのためには前述のとおり人材の育成が重要で、特に今、注力しているのが女性幹部の育成です。当社はSDGsやダイバーシティが注目される以前から女性職員が全体の40%を占め、女性が活躍している企業ですが、15年以上前よりワーキングマザー委員会（現在はワーキングペアレンツ委員会）を設置し、結婚や出産といったライフイベントと仕事の両立を支援してきました。現在育休復帰率は96%になっています。今後は更にそれらのマザーを含め、多数の女性マネジメント層が活躍できる環境整備を目指して「ウイメンズ・エンパワーメントコミッティ」を設置し、女性幹部を育成する取り組みを強化していきます。目標は現在25%の女性管理職比率を2025年には40%としていきます。



コンサルタント1人当たり月間生産性の推移



\* 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、2020年12月期以降の生産性は子会社化したバンテージポイントを含んだ実績

## 環境課題の解決を含むSDGs貢献への意識を高めたい

ジェイ エイ シー グループは2008年からインドネシアのバリ島およびマレーシアのボルネオ島で植樹する社会貢献活動に携わり、これまでに11万本(2021年12月末現在)を植えました。木を植えることで動物の生きる場が守られ、温室効果ガスの削減効果により、地球温暖化対策としても有効です。特にバリ島で再三起こっている活発な火山活動で荒れ果てた山林と枯渇していた湖の再生に、当社の寄付による多くの植林も貢献し当局からも高い評価をいただいています。活動のきっかけは当時から当社の拠点がある地域に対して何らかの恩返しをしたいという思いがあったことです。また地域に貢献する企業として、地域の社員にもプライドを持って働いてほしいとも考えました。

上記の活動の延長から、2022年3月にJAC環境動物保護財団を設立しました。当社はその活動に協賛し支援する形でSDGsの社会貢献に関わって参ります。

JAC環境動物保護財団の活動拠点は日本国内です。日本における自然や動物の保護を他の先進国並みにすることをミッションとした財団の活動を通じて、当社社員が実際に環境整備を行い、自然保護を行います。よってそれが動物ひいては人間との共存、サステナブルな社会につながることを感じる活動に取り組める企画も考えています。自然の森に再生し、多様な生物が生きられる環境を作る活動は簡単ではありません。しかし、そこに意識を向けることができる企業でありたいのです。

生活を支える道路や建物も、身の回りにある製品やサービスも、飲んだり食べたりするものも全て、人間が自然環境にある恵みから作ったもの。私たちがそのことに意識を向けなければ、地球環境の危機から脱せられません。人が生きるためには経済を動かさなければなりません。それと同時に動物や自然環境を守ることが人間を守ることだと認識することは重要です。世界中で何千万年生き延びてきた森林が伐採され、温室効果ガスが増え、氷山が溶けだし、動物や植物の生きる場所が失われ、やがて私たちの生活にも影響が及びます。それを少しでもくい止められるのは人間です。私たち人間は今後更に強い責任感を持って地球を維持していかなければならないと考えています。

当社は業容拡大に向けて取り組んでいる企業や、新規事業・新規市場に挑戦する企業に対してスペシャリストやマネジメント人材を紹介しています。素晴らしい人材との出会いによって、その事業あるいは企業が成長すれば経済の活性化につながるでしょう。その活性化が地球を守っていくような仕組みを作っていくのも私たち人間です。当社は人材紹介というビジネスを通じ、今後も更に、持続可能な地球や社会の実現に貢献していきたいと考えています。

## 2021年概観

### グループを取り巻く事業環境と当期の損益

2020年12月期はコロナ禍で落ち込みましたが、Web面談などテレワークでの業務体制が整備されたことや、企業の採用活動が活発化したことで、当期は売上高、利益ともに大幅な伸びを実現できました。エリア別では国内が大きく改善し、海外では欧州やシンガポール、マレーシアが回復した一方で、ベトナムやインドなどは依然低調な結果となりました。

#### 2021年12月期実績サマリー

(単位:百万円)

	2020年12月期	2021年12月期	差額	伸び率
売上高	21,614	24,852	+3,238	+15.0%
売上総利益 (GP)	20,084	23,004	+2,920	+14.5%
営業利益	5,138	5,822	+684	+13.3%
経常利益	5,196	5,813	+617	+11.9%
親会社株主に帰属する 当期純利益	1,834	3,882	+2,048	+111.6%

### 国内人材紹介事業の経営指標「PPP&I」の成果

コロナ禍前の2019年12月期と比較し、当期は求人成約率が同水準に回復、2020年比で1%上昇しました。前期は生産性が急落しましたが、当期は市場全体の需要拡大を背景に2019年以上の結果を挙げています。当社ではWeb面談の拡大によって複数のコンサルタントが立ち会えるようになり、求職者の方々への案件紹介の精度が更に向上した影響が大きいと見ています。

#### 国内人材紹介事業の経営指標「PPP&I」

	目標	2019年 12月期実績	2020年 12月期実績	2021年 12月期実績	
P プロフェッショナル	求人成約率	30%	23%	22%	23%
	人材(登録者)成約率	20%	10%	10%	12%
P 生産性	コンサルタント1人当たり 月間成約額	240万円	201万円	181万円	228万円
P 利益	GP営業利益率	30%	31%	30%	29%
I インターナショナル	国際領域の事業比率	50%	59%	59%	61%

\* PPP&Iの数値はジェイ エイ シー リクルートメントとジェイ エイ シー インターナショナルの数値です



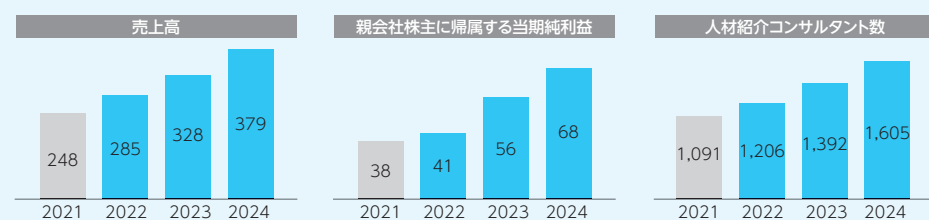
## 今後の中長期目標における事業・経営計画

数値目標としては、年率15%の成長を掲げています。そのために目標値に合わせたコンサルタント数の増員で、3年後には当期より500名多い1,605名を目指します。その上であらゆるBPRを採用し、利益率の向上も目指します。この事業の成長の根幹であるコンサルタント増員と生産性維持を死守していきます。生産性維持のために、新たな研修制度「JAC Standard」を導入し、入社後1年間で継続して一定の生産性を達成するように教育します。一方、目標達成の阻害要因となるのがマーケットの低迷です。コロナ禍は乗り越えたものの、ロシア、ウクライナ状況による経済的影響は注視していく必要があります。

### 中期経営計画 数値目標

	2021年 12月期実績	2022年 12月期見通し	2023年12月期 目指す姿	2024年12月期 目指す姿
売上高	248億円	285億円	328億円	379億円
親会社株主に帰属する当期純利益	38億円	41億円	56億円	68億円
人材紹介コンサルタント数	1,091名	1,206名	1,392名	1,605名

\* 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



## ジェイ エイ シー リクルートメントの財務面の特徴

一般に人材紹介業は設備投資が不要で、利益を出し続ければ手元資金が残ります。かたや景気に左右される事業でもあり、内部留保は必要不可欠になります。当社では1年半は安定的な事業を維持できる体制を整えています。また、更なる拡大にはM&Aなどの大型投資も必要であり、一層の財務基盤の強化を目指して参ります。

### 2021年12月期 貸借対照表概要

(単位:百万円、%)

科目	2020年12月期末		2021年12月期末		差額
	金額	構成比	金額	構成比	
<b>流動資産</b>	15,079	81.0	15,242	80.5	+163
現金および預金	13,584	72.9	12,932	68.3	△652
売掛金	1,140	6.1	1,800	9.5	+660
<b>固定資産</b>	3,544	19.0	3,693	19.5	+149
有形固定資産	412	2.2	418	2.2	+6
無形固定資産	1,741	9.3	1,617	8.5	△124
投資その他の資産	1,390	7.5	1,657	8.8	+267
<b>資産合計</b>	18,623	100.0	18,935	100.0	+312
流動負債	4,129	22.2	5,424	28.6	+1,295
固定負債	167	0.9	145	0.8	△22
<b>負債合計</b>	4,297	23.1	5,569	29.4	+1,272
純資産合計	14,326	76.9	13,365	70.6	△961
<b>負債・純資産合計</b>	18,623	100.0	18,935	100.0	+312

「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 グループの中核であるジェイ 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が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11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、パイリンガル転職Webサイト「キャリアクロス」を運営する株式会社シー・シー・コンサルティングを、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、より広い領域に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に主を絞ったコントラクト事業を展開しています。2020年からは企業から経営課題関連のプロジェクト業務の委託を受け、解決に導くことができる人材を紹介するアウトソーシングサービス (IMS)や、採用活動の最適化を図り、その運営の代行業務をセットで提供する人事採用代行サービス (RPO)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、更に2019年にはドイツでの事業を開始しました。現在は、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および人材紹介関連事業を世界11カ国で展開しています。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年には福岡支店を設置。国内外でビジネスを展開する企業の多様なニーズに応えています。

### 新たな価値の創出

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。また副業、兼業、フリーランス、顧問など、新型コロナウイルスの影響により加速化した多様な働き方で経験を活かしたい求職者とそうした人材が持つスキルをプロジェクトベースで活用したい企業のニーズをつなぐ「Interim Management Solutions (IMS)」経営課題解決アウトソーシングサービス事業や、企業の採用代行を専門に行う「Recruitment Process Optimisation (RPO)」採用課題解決サービス事業も立ち上げました。

「人と企業の志」をつなぐ

## ジェイ エイ シー グループ「成長」の軌跡

### 人材紹介市場におけるジェイ エイ シー グループのポジション

ジェイ エイ シー グループの中核である国内人材紹介事業は、外資系企業や海外進出関連業務などの国際的な領域で活躍する管理職人材、エグゼクティブ(役員や幹部人材)、スペシャリスト人材に両面型のコンサルティングを行います。この分野については世界でも大手の人材紹介会社です。

また海外事業では、英国、ドイツ、アジア圏で10カ国15拠点のオフィスがあり、拠点間のネットワークを活かして、海外に展開する日系企業や多国籍企業に同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\*(2020年12月現在)に位置しています。今後はアジア地域にとどまらず成長が見込める市場への参入や新たな事業展開などによりビジネスの更なる拡大を目指します。

\*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。2020年度ベース)



## ビジネス拡大の軌跡

1975年の英国ロンドンでの創業以来47年間で、私たちのビジネスは大きく成長を遂げることができました。1987年にはシンガポールに海外初の拠点を設立し、現地に進出する日系企業に対して人材紹介サービスを提供しました。翌年の1988年に当社が設立され、日本に進出している外資系企業や金融業界を対象にサービスを展開しました。その後も東南アジアや欧州に進出。

こうした地域展開の一方、ビジネス拡充のためにM&Aにも積極的に取り組みました。2013年にはバイリンガル転職のためのWebサイト「キャリアクロス」を展開する株式会社シー・シー・コンサルティングを傘下に迎え入れたほか、コンサルティング、金融、大手事業会社に特化し、キャリア戦略パートナーとして、完全オーダーメイド型のサービスを提供するエグゼクティブサーチファームである株式会社バンテージポイントを2020年に子会社化し、お客様の多様なニーズに包括的に応えできる体制を整えました。

近年では、コロナ禍でより醸成されたハイブリッドで多様な働き方のニーズに応えた、経営課題解決アウトソーシング「IMS」事業、採用代行「RPO」事業といったサービスも開始し、経営および採用課題解決サービス事業の強化も図っています。海外事業ではそれに先立ち JAC Consulting、JAC Outsourcing、およびコントラクト事業を展開しています。

## 事業の概要

### 国内人材紹介事業

お客様企業に適した候補者をご紹介し、その候補者がその企業に入社された時点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ビジネスです。

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、更には国策による人材流動化の促進の影響を受けて人材の中途採用が進んでいます。足もとではコロナ禍の影響を受けた停滞も一時的には見られましたが、こうした国内人材紹介市場の再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、その現地法人では経営の現地化の課題が浮上するようになり、アジア地域での求人ニーズも、日本からの駐在案件に替わって現地法人による直接採用が主流になりつつあります。一部地域ではコロナ禍の入国制限などの影響もありますが、現地採用求人の需要増の傾向は続き、当社グループの事業機会も拡大するものと見ています。

### 国内求人広告事業

グループ傘下の株式会社シー・シー・コンサルティングは、バイリンガル求人広告サイト「キャリアクロス」への広告掲載課金型サービスと、成功報酬型サービスを併用しています。

バイリンガル人材向けの求人広告市場では、近年は日系企業をはじめとするアジア各国勤務の求人も増加傾向にあり、人材紹介市場の広がりにも好影響を与えています。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。

## 多様化し拡大を続ける デジタル領域への取り組み

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。一方で、成長著しい市場に対して人材は十分ではなく、特に事業と技術の双方を知る人材が不足しています。専門性とマネジメント力を併せ持つ人材をご提案できるのが、当社の強みです。多様化するデジタル領域の人材不足という課題解決に向けて、当社は積極的に取り組んでいます。



河野 由花  
執行役員  
東日本第一統括

東日本第一統括にはIT企業を対象にしたITコンサルティングディビジョンや、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全般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、10の営業部門とデジタル支援室があり、それらを包括してデジタル管轄と呼んでいます。

ほとんどのお客様はITそのものを事業として扱っていたり、製品やサービスにITを活用したりしますが、その一方で、今までITとは縁遠かった企業でも業務効率化や事業改革のためにITを取り入れる必要が生じてきました。それと同時に、モノからコトやサービスへと市場全体のトレンドが変わり、ありとあらゆる製品やサービスのIT化が進展していくなかで、各種製品やサービスのデジタル対応も喫緊の経営課題になっています。



### デジタル管轄一覧

- 外資ITディビジョン
- コンサルティングディビジョン
- デジタルスタートアップディビジョン
- デジタルテクノロジーディビジョン
- ITコンサルティングディビジョン
- デジタルエンタテインメントディビジョン
- FinTechディビジョン
- Digital Executiveディビジョン
- デジタルエンタープライズディビジョン
- デジタルキャリアディビジョン
- デジタル支援室

### デジタルとビジネスをブリッジできる人材確保が急務

多くの企業では情報システム部門がインフラ整備やPC導入など、従前のデジタル化業務に対応してきましたが、企業ではDXを推進できる人材の確保が急務になっています。お客様の事業をDX人材の面からご支援するのが当社の使命であり、この領域に入っていくのは必然だと考えています。

DX推進にはビジネスとデジタルの双方がわかる人材が必要不可欠です。第一線の技術に通じたエンジニア人材も確かに必要ですが、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。

当社は経営課題の解決や事業改革に欠かせない重要な役割を果たすミドルアッパーやエグゼクティブ人材の層が厚く、デジタル領域でも大いに活躍が期待される人材がご登録されています。私たちは両面コンサルティングを強みとし、企業と人材の双方のニーズや可能性を深く理解した上で、企業の経営課題の解決に資する人材の提案やサーチを行ってきました。DXに必要とされるビジネスとデジタルに精通した人材のご紹介は、当社だからこそ貢献できる領域の一つだと言えます。

### デジタル人材を増やすことで日本経済を元気にしたい

一方で、デジタル領域は技術の進展が早いいため、新しい技術に適した人材への需要が高いことも特徴です。AIやIoTはもちろんのこと、ビッグデータ解析や先進セキュリティ対策などの技術と知見を持つ人材は、どの業界でも引く手あまたと言っていいでしょう。

当社は、若い世代にもターゲットを広げたブランド「ジェイ エイ シー キャリア」を立ち上げ、より幅広い年代層の人材をご紹介できる体制を整えました。お客様の企業風土や文化を理解した上で、適切な人材をご紹介する方針はミドルでも若年層でも変わらず、今後もコンサルティングの質にこだわり適切なマッチングを図っていきます。

### 今後の方針

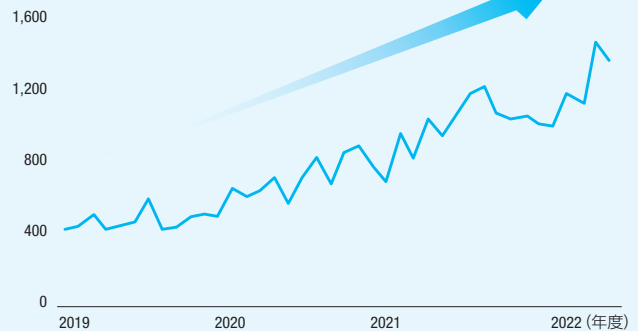
このように、市場ではデジタル領域の人材が多く求められています。私たちも社内体制の強化と若年層への対応を進めていますが、まだまだ需要のほうが大きいのが実情です。今後も需要は拡大し、人材

不足の状況は当面続くと考えています。

そこで当社はデジタル人材を増やす取り組みを加速させます。第一に、異業種からのデジタル人材の流入促進です。現状はIT業界からの転職が過半を占めますが、エンジニアリングスキルを持つ人材は周辺の業界にも大勢います。業界の壁を越えて転職を検討しやすいように、SNSでの情報提供やジェイ エイ シー デジタルのアドバイザー澤田氏がデジタル領域に精通したエキスパートとタイアップしたセミナー開催も行い認知度を高めています。また、当社グループ間のネットワークを活かして、国内や海外で活躍する外国籍のデジタル人材紹介にも力を入れていきたいと考えています。

今後も続くであろうデジタル化やDX推進の波を見据え、デジタル人材を増やすことで企業の経営をご支援するとともに、世界と比べてデジタル化が遅れているという日本の課題を解決することで、日本の経済の活性化につなげていきます。

### デジタル領域の新規求人の推移



\* 当社取り扱い求人数(2019年1月から2022年4月)

## デジタル人材獲得に向けた主な取り組み

デジタル支援室では、異業種からの人材流入の促進やデジタル人材獲得に向けて、WebサイトやSNSを活用した情報提供やセミナーを開催しています。

### 情報発信

#### 「DX事例・推進ノウハウ」

ジェイ エイ シー デジタルのWebサイトで公開しているオウンドメディア。DX事例や業界動向、イベント情報など、最新トレンド記事を掲載しています。

<https://www.jac-digital.jp/topics>

#### 「ウェビナー開催」

ジェイ エイ シー デジタルのアドバイザー澤田氏とデジタル分野に精通したプロフェッショナルの方をゲストにお招きし、対談形式でDX時代に役立つキャリア形成の考え方や業界情報などを提供するウェビナーを開催しています。

<https://www.jac-digital.jp/events>

### JAC Digital公式YouTubeチャンネル

#### 「澤田のデジタル一問一答」

キャリアを見直したい、デジタル・DX領域の仕事に興味がある、自分の市場価値を知りたいなど、視聴者から寄せられた質問に、ジェイ エイ シー デジタルのアドバイザー澤田氏がズバッと回答する動画シリーズを配信しています。

<https://www.youtube.com/c/JACdigitalChannel>

## 高い専門性を持つ20代の人材の採用を支援

### ジェイ エイ シー キャリア

「ジェイ エイ シー キャリア」は、ジェイ エイ シー グループのサービスブランドの一つです。主にIT・デジタル領域や管理部門(バックオフィス)で活躍する高い専門性を持つ20代の人材のご紹介と、当社が得意とする企業経営をけん引するマネジメント層やスペシャリストを目指す若い世代の方々へのキャリア形成支援を目指しています。



# ジェイ エイ シー グループの競争優位性と将来性

ジェイ エイ シー グループは人材紹介事業を中核とする47年の実績を持ち、グループの本社となる当社は30年以上の歴史を持つ人材紹介会社です。

## ビジネスモデル

転職を希望される方は、当社に登録することで、求人紹介や転職相談などのサービスを無料で受けることができます。当社に人材紹介を委託する顧客企業は、私たちがご紹介した人材候補者が入社に至った際に、成功報酬という形で私たちに相手手数料を支払います。



## ビジネスモデルの強み

私たちの人材紹介サービスの大きな特徴は、求職者や候補者の方と企業に対し同一のコンサルタントが双方にコンサルティングサービスを行うことにあります。それにより企業やその求人内容の把握に誤差が生まれず、信頼できる情報を基に採用・就業の決断ができます。「コンサルタントがいる紹介」が高品質のサービスの提供を可能にしています。

## ビジネス面の強み

### 1. 専門職・管理職・エグゼクティブ

当社は日系企業の海外進出に関わる業務や国際領域で活躍するスペシャリストや管理職、エグゼクティブ(役員や幹部)などの企業にとって核になる人材のご紹介を強みとしています。

また、外資系企業で就業経験のあるバイリンガルスペシャリスト等、国内の日系・外資系企業のマネジメントやエグゼクティブ層の人材ニーズにも幅広く対応できる企業として高い信頼を獲得しています。

### 2. グローバル・海外関連のポジション

日系企業のグローバル展開が当たり前になっている現在、海外進出や海外関連分野におけるグローバル人材の紹介も当社の強みの一つとして高い評価をいただいています。現在当社事業の「国際領域比率」は50%を超えており、業界内でも圧倒的なシェアを確立しています。

また、海外10カ国の拠点基盤を有することで、海外進出で事業拡大を目指す日系企業や多国籍企業に対し、各国における人事環境やマーケット情報などの提供に加え、様々な観点のアドバイスを通じて海外進出支援の対応ができることが当社グループの強みでもあると言えます。

### 3. 専門分野に精通したプロフェッショナル集団

ジェイ エイ シー グループは人材紹介事業をコンサルタント事業と捉えています。各業界の専門分野を細部化したチーム体制で、それぞれのスペシャリストをご紹介することを私たちのコアミッションとしています。そのためには、各専門分野に精通した多くのコンサルタントが必要です。プロフェッショナルなコンサルタントを育成し、より広い業界をそして世界をカバーしていくことが、ジェイ エイ シー グループの未来像です。2021年12月末時点、当社では147チーム、816人の業界専任コンサルタントが幅広い業界・業種の人材ニーズに応えています。



# 「人」「企業」「経済・社会」の発展に貢献する

ジェイ エイ シー グループのビジネスは、優れた人材の紹介を通じて企業がそして個人がビジネスで成功を収めること、その成功を通じて経済が、そして社会が潤うことにつなげることを私たちの企業価値（パーパス）としています。

## 求職者の価値を見出す

ジェイ エイ シー グループの年間の登録者数は毎年7万人を超えています。それぞれの業界や職種の特性を熟知した専門コンサルタントがこうした人材の経験やスキルの価値を正しく理解し、自身の特性を十分に発揮できる「場」を探します。

こうした人材と私たちとのつながりは一度きりではありません。私たちに信頼を寄せてくださる方々は、自らのスキルアップとともに再び私たちにご相談いただいております。人材紹介ビジネスを通じて獲得する私たち自身の価値は、こうした信頼関係によって支えられています。

## 企業の成功に貢献する

ビジネスを取り巻く環境が大きく変化し、様々なイノベーションによって企業自身のケイパビリティが高度化、多様化を求められるなかで、その価値創造の源泉となる「人材」に対するニーズは更に高度化し、多様化してきています。

ジェイ エイ シー グループには各業界や職種に特化した総勢約1100人以上（2021年12月末時点）の専門コンサルタントが在籍しており、ビジネスの最前線で活躍できる適切な人材を企業に紹介することができます。私たちは、人材紹介を通じて企業の成功に貢献しています。

## 企業の社会課題解決を支える

近年、多くの企業が社会のサステナビリティに対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、気候変動関連ビジネス、社会課題解決型の新たなビジネスの立ち上げなど、新たなスキルを持つ人材が求められています。私たちはこうしたサステナビリティ関連の人材ニーズにも的確に応え、顧客企業が実現する社会課題解決を支えています。

またビジネスを通じた社会貢献に加え、私たち自身も社会課題、環境課題と向き合い、SDGsへの貢献につながる様々な活動をしています。



# 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、中国、香港特別行政区、韓国、ベトナム、インド、英国、ドイツで転職支援サービスを提供しています。世界11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。

日本 | 東京 北関東 横浜 名古屋 静岡 大阪 京都 神戸 中国(広島) 福岡

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/イースタンシーボード(チョンブリ)

中国 | 上海/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(デリー-NCR)

英国 | ロンドン

ドイツ | デュッセルドルフ

英国

**United Kingdom**

ロンドン

● デュッセルドルフ

ドイツ

**Germany**

インド

**India**

グルガオン(デリー-NCR)

タイ

**Thailand**

バンコク  
イースタンシーボード(チョンブリ)

ペナン

クアラルンプール  
ジョホール

マレーシア

**Malaysia**

中国

**China**

上海

韓国

**Korea**

ソウル

日本

**Japan**

東京 北関東 横浜 名古屋 静岡  
大阪 京都 神戸 中国(広島) 福岡

香港特別行政区

ハノイ

ベトナム

**Vietnam**

ホーチミン

シンガポール

**Singapore**

ジャカルタ

インドネシア

**Indonesia**

# 新規事業・新規領域への取り組み

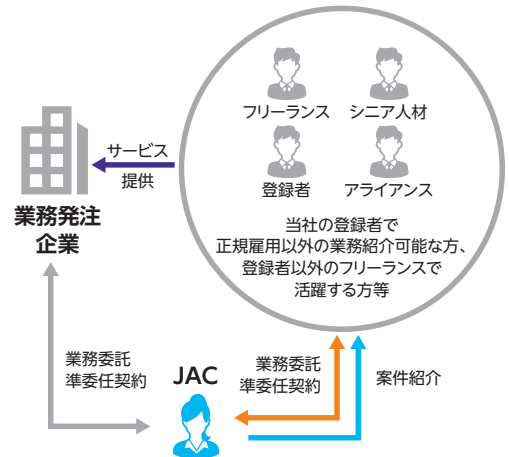
## IMS (Interim Management Solutions) 経営課題解決アウトソーシングサービス



### ハイスキル人材が経営者に伴走して経過課題を解決

企業のグローバル化の促進、多角化経営など、企業経営が高度化、複雑化するなかで、優秀な人材の定着を目的として社員の副業を容認する企業も増えています。当社の登録者やフリーランスで活躍する方々の特定分野の専門知識や経験を活かし、企業が抱える経営課題の解決を支援する「経営課題解決アウトソーシングサービス」(IMS: Interim Management Solutions)事業を立ち上げています。

具体的には、企業はハイスキル人材をプロジェクトベースで採用することで事業の進出を図り、個人はプロジェクトごとに自身のスキルを提供することになり、双方にとっての都合も合致させられる新しい事業体系サービスです。



## RPO (Recruitment Process Optimisation) 採用代行サービス

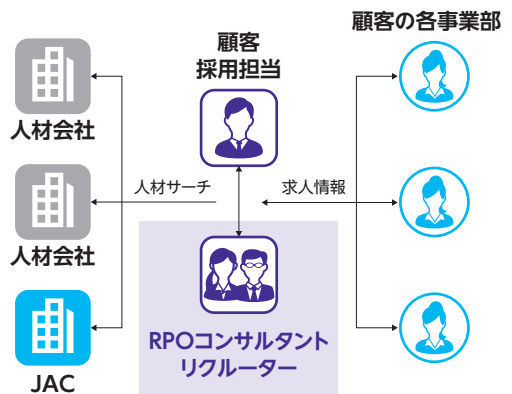


### 企業の採用計画の達成を支援

優秀な人材を採用することの難易度が高まり、企業の人材採用手段は、多様化し複雑化しています。優秀な人材獲得競争が激化する今日、企業が事業戦略に沿った採用計画を実現するためには専門的な採用のノウハウと豊富な経験が不可欠になっています。

当社が提供する「採用代行サービス」(RPO: Recruitment Process Optimisation)は、採用の最適化を図りつつ運営の代行業務をセットで提供するサービスです。具体的には、採用およびその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担うことで高い採用成果を実現しています。

このRPOサービスも優秀な人材確保が企業の成長の核になることで考案された新しい事業体系サービスです。



RPO サービスの支援内容フロー	
1	採用計画の立案
2	募集計画、職務記述書作成
3	採用候補者の母集団形成
4	人選、書類選考
5	面接
6	内定オファー
7	入社承諾～入社

# SPECIAL CONTENTS

## 人材の価値を最大限に引き出すコンサルタント集団

ジェイ エイ シー グループでは1人のコンサルタントが  
企業と求職者のどちらにも相対する両面コンサルタント制を導入し、  
企業経営のキーとなる人材を紹介しています。  
最適な提案ができるコンサルタントを擁しているのが私たちの強みです。  
人的資本の更なる充実に向けて、コンサルタントの教育強化も進めています。

### MESSAGE



**山田 広記**  
常務取締役 事業本部長

ジェイ エイ シー グループでは各分野の専門職やミドルマネジメントから経営幹部層を中心に、最適な人材をご紹介します。企業からいただく求人案件と人材のスペックのみのマッチングではなく、当社が目指すのは企業の課題解決や成長、発展に貢献する人材を提案、紹介することです。そのためには顧客企業と求職者の双方への深い理解が欠かせないことから、きめ細かなコンサルテーションを行います。

当社が注力する管理職・エグゼクティブ・専門職人材へのニーズは景気にかかわらず安定的です。むしろ景気が悪いときほど、重要なポジションを託せる人材が必要とされます。

### 日々の業務を通じて専門性を磨き、 時代が求める領域を拡充

企業の成長や課題解決につながる人材紹介となると、それぞれの業界の動向や注目されているスキル、今後発展しそうな領域などについて深く知る必要があります。ジェイ エイ シー グループではコンサルタントの専門性を重視しています。中途入社者はなるべく出身業界に配属し、チームごとの業界勉強会や日々の業務で得た情報を共有して各自が専門性を磨き、スキルアップすることを組織的にバックアップしています。

更に専門性を高めるために、各コンサルタントが担当する領域を絞り込むことで、それぞれの業種・業界への理解が深まります。顧客企業が真に必要とする人材を見極めることができるようになるためにも、領域の絞り込みには注力しています。

業種・業界の知識を深め、企業のニーズを見極め、最適な人材をご紹介しますという一連の流れを繰り返し経験することで、コンサルタントの専門性は更に高まります。ただし、市場が求める専門性は時代とともに変化していきます。最近ではグローバルでDX(デジタルトランスフォーメーション)やIoT、AI(人工知能)などの先端テクノロジー領域へのニーズが高い点から、組織としては更に担当領域の細分化や全社横断型の組織体制を整え、対応しています。



## 企業理解120%、求職者理解200% の実践を目指して

また、コンサルタント育成のための管理職の採用にも力を入れています。マネージャーが企業との商談や求職者との面談に同席することで、コンサルタントは多くを学ぶことができます。「企業理解は120%、求職者理解は200%」を実践できるコンサルタントを育成したいと考えています。

昨今は企業の採用形態や雇用形態が多様化し、高度な専門人材の有期雇用といった今までにないニーズや、プロを入れて採用の効率化を図りたいというニーズも増えていますので、ジェイ エイ シー グループではIMS事業やRPO事業を立ち上げました。更に、専門性の高い若年層にも注力し、将来の幹部候補になる20代の優秀な人材をご紹介します「ジェイ エイ シー キャリア」も整えていきたいと考えています。彼らはいずれ企業経営のキーとなる人材になりますから、当社と長い付き合いになるでしょうし、若年層との対話からコンサルタントが新しく得るものも多いと期待しています。

## C O L U M N

### ジェイ エイ シー グループのコンサルタントの強み

#### 1. 企業と求職者の双方に1人のコンサルタントが向き合う

企業が抱える課題や必要とする人材像を真に理解し、そのニーズに合致する人材を紹介するには、企業と求職者の双方を理解している必要があることから、ジェイ エイ シー グループでは企業と求職者を1人のコンサルタントが担当する両面コンサルタント制を採用しています。外資系や高額帯を扱うブティック型エージェントでは主流の方法ですが、日本の大手人材紹介会社でこの手法を採用しているのは当社のみであり、当社の特長と言えます。

#### 2. 領域を絞り込むことで更に磨かれる専門性

産業分類のような大きなフレームではなく、市場のニーズや技術トレンドなどを踏まえてチームを細分化しています。それぞれのコンサルタントが担当する領域が絞り込まれることで、業種・業界への理解が深まり、専門性が高まっていきます。

#### 3. チームワークによる個のスキルアップや成長を組織として支援

各種ミーティングによる情報や専門知識をチーム内で共有、コンサルタント育成のためのマネジメント層の配備などを適切に行い、コンサルタントのスキルアップを組織としてバックアップすることで一層の成長が期待できます。

### コンサルタントのあるべき姿「JAC Standard」の確立と研修体制

市場ニーズに応え、ジェイ エイ シー グループ全体が成長し拡大し続けていくためには、顧客企業からの様々な要望に対応できる人材の確保が欠かせません。コンサルタントの採用数を増やすとともに、その育成が重要な鍵になります。そこで当グループでは、入社1年後のコンサルタントのあるべき姿を「JAC Standard」として明文化しました。そのために身につけるべき知識やスキルを整理した、新たなオンボーディングプログラムを2022年2月からスタートしています。並行してコンサルタントの育成を担う管理職を対象にした研修も設けます。コンサルタントへの定期的な研修と、コンサルタントを育成し動機づける強いマネージャーの輩出、この2つを両輪に、プロフェッショナルコンサルタントの育成強化を進めています。

### 100+ Clubは、専門コンサルタントの質の誇り

「100+ Club」は100名以上の転職を成功させたコンサルタントが認定を取得できるジェイ エイ シー グループ独自のグローバルな制度です。メンバーは実績に基づき全社員の模範となる存在であることが求められます。100+ Clubで研鑽することや若手の成長支援を通じてコンサルタントの育成を促進しています。全てのコンサルタントにとっての目標であり指標でもある100+ Clubは、ジェイ エイ シー グループの専門性に対する誇りの象徴とも言えます。



## 「人と企業の志」をつなぐ

### SPECIAL CONTENTS

#### 人材の価値を最大限に引き出すコンサルタント集団

\* 所属部署・役職は取材当時(2021年11月)のもので

人と企業をつなぎ、  
社会と企業に新たな価値を生み出していく  
ジェイ エイ シー グループの人材紹介事業。  
その重要な鍵を握るコンサルタントの業務を通じ、  
この事業が社会になくてはならない理由、  
優位性、成長性を伝えます。

#### Question 01

##### 現在の仕事内容、および、ご自身の得意分野についてお話しください。

システム開発を行うシステムインテグレーターや、通信キャリアの企業に、エンジニアをご紹介します。注力しているのは40代50代、ミドル層のご支援です。日本の採用市場では若年層が人気で、少子高齢化と労働人口減少が進むなか、限られたパイの取り合いになっていますが、人材の層が最も厚いのは40代後半から50代です。この年代は即戦力人材を支援するという当社方針に合致しますから、今後もしっかりとご支援して参ります。

現在は売り手市場で、企業から新規のご相談が多数寄せられています。ミドル層の採用の有効性をご存じないケースも少なくありません。丁寧なコンサルティングを通してニーズを把握し、課題解決につながる人材のご紹介を目指しています。

#### Question 02

##### 企業と求職者をつなぎ、 価値を提供した事例についてお話しください。

昨年、大手メーカーが新設する会社の採用活動をご支援しました。積極的な採用が必要な状況でしたが、肝いりの事業だけに社長も採用担当者も視座が高く、なかなか成約に至りません。そこで私は、社長が安心して事業を任せられることを技術要件よりも優先し、同業他社で幹部として活躍された50代の方をご紹介します。その求職者は、新しい挑戦に魅力を感じて年取が下がってもよいと伝えてくださいましたが、安易な提案は双方にとって幸せとは限りません。丁寧に対話を重ねた結果、企業側から最高額をご提示いただきました。

企業のご依頼内容とはあえて異なる視点で必要な人材像を考え、説得力をもってご提案したことが最終的には良かったのだと思っています。また、実際に勤務が始まってからお目にかかった際にも、その方から喜びの声をいただきました。

#### Question 03

##### 自身のコンサルタントという仕事は、 これからどのような進化を遂げていくと思いますか？

##### そうしたなかで、ご自身は今後、どのような存在でありたいと思いますか？

私がこの仕事に関わり始めた2006年頃は35歳転職限界説がささやかれていました。ご自身の年齢から転職に二の足を踏む方もおられますが、40代50代はまだこれからです。企業によっては50代での役職定年や60歳での定年制度がありますから、そうなる前に新しいキャリア形成を検討の方が実際増えています。

繰り返しになりますが、少子高齢化と労働人口減少が進む一方で、40代50代は即戦力人材の層が厚いです。お客様にそのことをお伝えし、40代50代が活躍できる場面や機会を増やすことで日本企業が抱える経営課題の解決につなげていきたいですし、その意味でコンサルタントは社会貢献性の高い仕事だと考えています。



#### 金澤 雄太

東京本社  
デジタルテクノロジーディビジョン  
DX & ICT Platformチーム  
シニアプリンシパル  
100+ Clubメンバー

2011年7月入社。

**Question 01**

**現在の仕事内容、および、ご自身の得意分野についてお話しください。**

自身の博士課程での経験から、博士課程を出た若者が然るべき職に就けないポストクワ問題の対応の糸口をさがすべく、新卒で入社し、一貫してバイオ業界を担当しています。体調不良で一時職を離れましたが、バイオベンチャーを盛り上げたいという気持ちは当初から変わらず、2020年に再入社して、現在はバイオ専門チームを立ち上げて自らマネージャーとして活動しています。

専門性の高い業界ではありますが、必要なものはサイエンスの知識以上に、マーケット愛で、実際、文系のメンバーも活躍しています。また、両面型コンサルタントとしては、業界や顧客企業を盛り上げたいという思いと、一人ひとりの人材に対する真摯さを持ち合わせていることが重要。組織も人でできているので、人に対する誠実さや向き合う姿勢、熱意が大切、だからこそ人材の面から、この問題に向き合っていきたいと思っています。



**本間 瑞穂**

東京本社  
ヘルスケアディビジョン  
バイオテックチーム  
マネージャー

2014年新卒入社、2020年3月再入社。

**Question 02**

**企業と求職者をつなぎ、  
価値を提供した事例についてお話しください。**

両面型コンサルタントだから提供できる価値があることを日々感じています。

バイオベンチャーの場合、代表の方がカウンターパートとなることが多く、大手製薬企業で活躍された方やアカデミアの著名な先生が会社経営に携わられているケースがあります。入社後は、代表を含めた役員との関わりも多くなりますので、採用された後にどのようにコミュニケーションを重ね、関係性を構築していくのか、総合的な観点で、企業と求職者のマッチングを考えなければなりません。

また、ベンチャー企業は将来有望でも、大手・中堅企業と比べて不安定であることは否めず、そういったなかで、ご自身の志向性と人生の軸との折り合いをつけていく必要があります。これはハイポジションに限らず大切な観点ですから、当社でなければ対応できないマーケットではないかと思えます。

**Question 03**

**ご自身のコンサルタントという仕事は、  
これからどのような進化を遂げていくと思いますか？  
そうしたなかで、ご自身は今後、どのような存在でありたいと思いますか？**

ベンチャー市場の場合、既存の人材紹介スキームをそのまま当てはめるだけでは応えきれず、企業の要望に柔軟に対応して解決策を提案していかなければなりません。

変化する市場やニーズに合わせて、提案方法は考えていく必要があるでしょうが、本質は変わりません。企業から、そして求職者から直接お話を伺い、それぞれの思いを受け止め、そこに自分の思いを乗せてお伝えしていくという仕事のあり方は変わらないものだからです。

## 「人と企業の志」をつなぐ

### SPECIAL CONTENTS

#### 人材の価値を最大限に引き出すコンサルタント集団

##### Question 01

#### 現在の仕事内容、および、ご自身の得意分野についてお話しください。

化学・素材領域の日系大手メーカーを約10社担当し、R&Dや事業企画・マーケティング、生産技術、海外営業などの部門に人材をご紹介します。成約全体の約3割がコンフィデンシャル案件であることや、女性管理職の採用支援が多いことも特徴です。

私はキャリアコンサルタントの資格を持っており、求職者に対してはいかに納得のいくキャリアを形成するのか、踏み込んだご相談が可能です。一方、企業に対しては経営課題にどういったキャリアや特性を持つ人材が必要かを考えご提案します。ジェイ エイ シーリクルートメントではチーム内で情報交換しながら専門性を高めているので、業界動向や技術的知見などを踏まえた専門性の高いご紹介をできることが強みだと思います。

##### Question 02

#### 企業と求職者をつなぎ、価値を提供した事例についてお話しください。

昨年、ある企業の女性管理職採用を任せていただきました。当初は語学力があり、半導体業界でラインマネジメント経験があるなど、かなり絞り込んだ要件でしたが、幅を広げる人材を提案し、消費財メーカーでアジア市場のセールスマーケティングを担当していた方をご紹介します。結果、ご経歴もお人柄もご評価いただき、早々に入社が決まりました。

また、日系と外資系の2社の内定に迷っている求職者には、「あなたの将来ビジョン実現には日系企業が適している」とお伝えしたことがあります。後日「勤務経験から外資系を選ぼうとしていたが、気づきを与えてくれたおかげで安易な選択をせずに済み、今とても充実している」とご連絡をくださいました。

##### Question 03

#### 自身のコンサルタントという仕事は、これからどのような進化を遂げていくと思いますか？

#### そうしたなかで、ご自身は今後、どのような存在でありたいと思いますか？

今は「進化」よりも「真価」が求められていると感じます。近年はコロナ禍の影響を受ける一方で、ダイバーシティを含むSDGsやESGといった観点が経営に欠かせないものとなってきました。私が担当する化学や素材は成熟した業界だけに、既存事業をベースにしつつ、新たな事業の柱を開拓しなければなりません。DX推進やデジタル人材活用、効率的な新素材開発、製造現場の改善など、課題は山積しています。

そうしたなかで、各企業が真に必要な人材を紹介できるかが問われているのではないのでしょうか。変化が激しい時代こそ市場全体を見据え、顧客や社会が抱える課題を解決に導けるような人材を紹介していかなければならないと、想いを改めて強くしています。







## 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

経済と社会に価値をもたらす

## 経済の発展・社会への貢献

ジェイ エイ シー グループが展開する人材紹介ビジネスは、人材の持つ価値をお客様企業に提供し、お客様企業がその価値を活かすことで経済の発展と社会への貢献を果たしているビジネスと言えます。私たちはこれからも、事業活動を通じて経済・社会の発展に貢献します。

### ご紹介実績

お客様企業に紹介した  
マネジメント人材 延べ



2,008 人

当社が紹介した管理職  
(部長クラス以上) 人材の転職決定者数  
2019年4月~2021年12月

お客様企業に紹介した  
デジタル領域の人材 延べ



7,733 人

JAC Digitalが紹介した人材の転職決定者数  
2019年4月~2021年12月



## 経済の発展への貢献

人材紹介を通じた企業の持続的成長、企業の成長を通じた経済の発展に挑戦し続ける

世界経済の発展をリードしているのは企業です。そして企業の持続的成長の鍵を握っているのは、言うまでもなく「人の力」です。

ビジネスの持続的拡大に向けたお客様企業のニーズは様々です。近年ではDX(デジタルトランスフォーメーション)が企業の更なる発展、生き残りに欠かせない重要な打ち手として注目を集めるなかで、先端テクノロジー分野にかかる求人が全ての産業で求められるようになりました。こうした求人ニーズの変化に対応すべく、国内人材紹介事業では「JAC Digital」のサービスブランドを立ち上げ、デジタル関連人材の紹介を強化しています。

また、コロナ禍によって世界情勢が大きく変化し、人材ニーズや人々の働き方、人々の価値観が一変するなかで、急速に広がった「ハイブリッドで多様な働き方のニーズ」に応えるべく、ハイスキル人材の非雇用型人材紹介「IMS」や採用代行「RPO」といった経営および採用課題解決サービス事業の展開もスタートさせています。

こうした変化が激しい世の中であるからこそ、私たちは「志をつなぐ」という揺るぎないミッションのもと、世界11カ国の約1,500人の社員が経営理念であるPhilosophy & Policyを重んじ、人材紹介を通じた企業の持続的成長、企業の成長を通じた経済の発展に挑戦し続けます。

## 社会・環境課題解決への貢献

### 雇用機会の創出を通じた開発途上国への貢献、企業のサステナビリティ経営への支援に注力する

ジェイ エイ シー グループのビジネスは、社会・環境課題の解決にも大きく貢献しています。

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。具体的には、現地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、医療等様々な面においてその発展に寄与しています。また、私たちは現地に進出したお客様企業に対して事業推進に不可欠な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。

地球規模の社会・環境課題が深刻化するなかで、企業に対しても、SDGsの課題と向き合い、社会・環境課題の解決に資金や知恵を提供することが要請されるようになりました。また一方では、社会・環境課題の解決が企業のビジネスチャンスにもつながることから、サステナビリティ関連ビジネスを拡大させようとする動きも顕著となっています。企業に対するこのような「期待値の変化」や、企業にとっての「事業機会の変化」に対して、当社が有する多様な人材データベースやネットワークを駆使して、企業のサステナビリティ経営やサステナビリティ関連ビジネスの推進に必要な人材をお客様企業に紹介することにも力を注いでいます。

## 「自由と規律」の考え方を 身につけた国際人を育てる

— 「Tazaki財団」を通じて育成する次世代のリーダー —

**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、その頃に学んだのが、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されるものではなく、まずは自ら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ことを意味します。自らを厳しく律し、常に高い志を持って行動することが大切であるというこの考え方は、その後の私自身の生き方の基本となりました。

私が2016年に設立した「Tazaki財団」にも、この理念が息づいています。自由と規律を備えた英国式の教育理念に16歳くらいの若い頃から触れさせることで、日本のみならず国際社会で



貢献できる人間を育てたいという思いで、「Tazaki財団」では毎年数名の奨学生を英国に送り出しています。

私がこの財団を通じて育てたい人材は、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日本のリーダーです。こうしたリーダーは、企業そして政治や文化などの、あらゆる分野で必要不可欠な存在です。

財団が5年前に英国に送り出した第1期生のなかには、今年から社会人となる学生もおり、コンピューターサイエンス、医学、数学、政治学、音楽など、それぞれの道に進もうとしています。彼らのような日本並びに英国の文化・教育に根差した国際人を、そしてリーダーを、日本そして世界へ一人でも多く輩出することが私の使命だと思っています。

## ビジネスに根差した社会・環境貢献



### 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っており、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が込められています。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、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、それぞれのクライアント企業、ご登録者の成長・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、更には地球の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参ります。



#### 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、NPOアジア植林友好協会(AGFN)を通じて、溶岩と火山灰で埋もれた土地に苗木(アンププ、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 アベン保護林  
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一つとして数えられていたアベン保護林にて、日本マレーシア協会(JMA)「オランウータンの森基金」を通じて植林を行っています。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11万本を植樹しています(2021年実績)。植樹先の一つであるバリ島のバトゥール山は、1849年以降、度重なる火山爆発に見舞われました。広範囲にわたって自然の植生が失われ、流域の生活用水は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。同地域の植林範囲の51%は当グループの寄付によるものです。湖を生活用水として利用している地元の人々から感謝の声が寄せられ、当社の活動が大きな意味を持っていることを実感しております。

## 健康経営

当社グループの「Philosophy & Policy」は創業以来揺るぎない価値観として経営理念に掲げ、成長と発展の礎としています。その基礎となる考え方として「Freedom & Discipline(自由と規律)」を掲げています。そして多様性を受容し、社員一人ひとりが心身ともに健康で、能力を最大限に発揮して活躍できる組織づくりを推進しています。

### 健康経営方針

私たちは、「人と企業と経済をつなぎその成長に貢献する」という使命のもと、その貢献をグローバル規模で拡大し、世界一の人材紹介会社になることを目指しています。求職者と企業をつなぐ社員が健康であることは必要条件であり、その健康を維持向上し続けることで私たちの介入価値が高められると考えています。社員全員が自らの意思で健康の維持向上に努められるよう、全社を挙げて様々な健康促進の取り組みを行っています。

### 社員の健康促進に向けた取り組みと体制<sup>\*1</sup>

当社では、社員の健康促進に関する計画の立案と実施に加え、時間を有効活用し効率的に成果を生むための働き方の改善や、社員のワーク・ライフスタイルが向上する取り組みなどを包括的に支援、促進しています。

そのための機関として健康経営推進委員会を組成し、委員長には代表取締役副社長 管理本部長を据え、人事労務担当部長、人事労務担当チーム、産業医、本社並びに各支店に推進委員を配置し、下記の活動を進めて参ります。



### 「健康経営優良法人2021」に認定<sup>\*1</sup>

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントは、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2021」の認定企業です(2022年も正式認定)。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。

### 具体的な取り組み<sup>\*1</sup>

#### 健康状態の把握

- 健康診断の受診促進
- 人間ドックの受診推進および費用補助
- ストレスチェックの実施

#### 健康促進の取り組み

- 運動促進プログラムの導入
- スポーツクラブ利用費用補助
- 健康プログラムトライアル

#### ワーク・ライフスタイル改善支援

- 労働時間管理
- 有給休暇取得奨励
- 健康向上のための情報提供
- 教育機会の提供
- 育児支援金制度
- 社外カウンセリングサービス
- 仕事と育児両立のための働き方委員会 (Working Parents Committee) 活動

#### 疾病予防機会の提供

- インフルエンザ予防接種の実施および費用補助
- 無料歯科検診の実施
- 禁煙診療費用補助
- 新型コロナウイルスワクチンの職域接種の実施

### 2021年の実績<sup>\*1</sup>

1. 健康診断受診率	99.8%
2. ストレスチェック受診率	86.1%
3. 運動促進プログラム(ヘルシーチャレンジ)参加率	30%
4. 健康診断有所見者比率	27.2%
5. 有給休暇および夏季特別休暇取得日数	11.26日

### 2025年までの目標<sup>\*1</sup>

● 喫煙率 <sup>*2</sup>	0%
2020年度	7.3%
● 健康診断受診率・ストレスチェック受診率 (最新の数値は以下のとおり)	100%
健康診断受診率	99.8%
ストレスチェック受診率	86.1%
● 健康診断有所見者比率を2025年度までに20%とする	
直近: 2021年度の有所見率	21%
参考: 2018年度の有所見率	24.8%

<sup>\*1</sup> 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 <sup>\*2</sup> 全グループ

## 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の一つであるFairnessの一環として、社員の年齢、性別、国籍を問わず、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

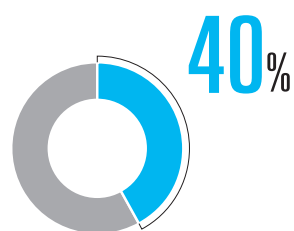
当社の女性社員比率は40%と全国平均を上回り、多くの女性社員が活躍しています。これはジェイ エイ シー グループ全体では50%に上ります(2021年実績)。また、当社は女性管理職の割合は25%にとどまっており、これを2025年までに40%に引き上げることを目標に様々な取り組みを実施しております。

#### 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(2021年2月現在、法定雇用充足率130%)。この取り組みの一つとして、2013年より千葉県市原市の農園で、障がいのある社員が農業に従事しています。収穫された作物は定期的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

女性社員比率\*1

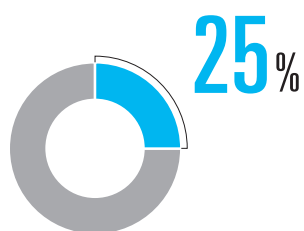


全国平均 27%\*2

\*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 2021年、帝国データバンク調べ

女性管理職比率\*1



全国平均 9%\*2



## ジェイ エイ シー グループ・ダイバーシティ&インクルージョン・ステアリングコミッティ

ジェイ エイ シー グループでは、一人ひとりを「異なる」存在として受け入れています。組織とチームを構成するプロフェッショナルな一人として、その「違いや個性」を「強み」として活かしていくことを、大事にしています。仕事もプライベートでも、個々が自分のやりがいと意欲を持ち、Freedom & DisciplineのPhilosophyのもと、生き生きと働きながらプロフェッショナルとして「個性」を「強み」として最大限発揮できる環境を築いていけるよう、2021年6月に、私たちは、「ジェイ エイ シー グループ・ダイバーシティ&インクルージョン・ステアリングコミッティ」を立ち上げました。

### ウィメンズ・エンパワーメントコミッティ

#### ● チームの活動目的

個々の強みや個性が重視され、性別や年齢に関係なく能力が発揮できる組織が実現されるためには、「男性／年配者偏重傾向のマネジメント」から「全社員の女性割合と同等の女性マネジメント割合」になっていることを目的としています。個性、強み、適性、可能性等でマネジメントが選ばれることで、「個が活かされている組織風土」の醸成(=インクルージョン)につなげていきます。

新しい発想やイノベーション創造、健全な対話や物事の判断において、男性偏重のマネジメントは偏った意思決定になるリスクを秘めています。マネジメント適性／想い／意欲／可能性のある女性も生き生きと強みを発揮できる多様性あるマネジメント状態が、「職場のアンコンシャス・バイアスへの向き合い」と「心理的安全性を高める」ことにつながります。

#### チーム1: ライフ&キャリア

ジェイ エイ シー グループの全ての女性社員が、個人の価値観を大事にしながらライフとキャリアのバランスを保ち、キャリア実現ができるよう、またマネージャーへのキャリアを含めて社内での様々なチャレンジに対し前向きに思考し実現していけるよう、社内での横断的な対話や取り組みが促進されていく組織風土づくりに貢献する。

#### チーム2: アンコンシャス・バイアス

誰もが持っているジェンダー(性別)を中心とする様々な無意識の偏見を意識・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し、ジェイ エイ シー グループが持続的に成長していくための組織風土づくりに貢献する。

#### ● 代表的な活動内容

##### チーム1

- ・社内ロールモデルによる全社員向けウェビナーの実施
- ・社外スピーカーを招いた啓発セミナー

##### チーム2

- ・社員の意識傾向を知るための「アンコンシャス・バイアス・サーベイ」を実施
- ・管理職研修&ワークショップをHRディビジョンと協働で企画、実施

### LGBTQコミッティ

#### ● チームの活動目的

ジェイ エイ シー グループにおいて、LGBTQの認知度を向上させ、また正しい理解を深めることにより、自分らしくいられることで働きやすい職場環境を実現することを目的としています。更に、多様な社員の多様な意見やアイデアを活用することで、革新的な力が創造される環境も目指しています。そのために、社内啓発セッション等を実施しています。また、性的指向や性自認にかかわらず平等な扱いを受けられることができるように、採用・福利厚生等のガイドラインが整備されるよう働きかけていきます。

#### ● 代表的な活動内容

- ・年2回の社内意識アンケート調査の実施
- ・役員・管理職向け研修の実施
- ・社員向け動画研修の実施
- ・アライ育成研修をコミッティメンバー向けに実施
- ・他社のLGBTQ担当部署との意見交換会
- ・アライ表明希望者へのアライステッカー配布



LGBTQ当事者たちに共感し、寄り添いたいと思う人がその意思を表明する「アライ表明シール」を導入

当社は、法務省による「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に賛同し、「Myじんけん宣言」を公表しています。

#### ジェイ エイ シー グループ「Myじんけん宣言」

ジェイ エイ シー グループは、法務省が推進する「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に賛同し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指して人権を尊重することを宣言する「Myじんけん宣言」を公表しました(<https://corp.jac-recruitment.jp/csr/human-rights/>)。

創業時から大切にしている経営理念(Philosophy & Policy)の一つに「Fairness」を掲げており、社員それぞれを認め合い正当に評価する組織風土があります。その一環であるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みとして、「女性社員の活躍推進」「社員へのLGBTQの認知と理解の向上」を全社横断型のプロジェクトとして推進しており、今後も更に活動を強化していく予定です。

## SDGsの達成に向けた取り組み

### TOP COMMITMENT



**私たちは、人と企業をつなぎ、  
双方の成長に  
貢献し続けることで、  
サステナブルな社会の  
実現に貢献します。**

**田崎 ひろみ**  
代表取締役会長兼社長

ジェイ エイ シー グループでは、「人と企業と経済と社会をつなぎ、その成長に貢献する」という企業理念のもと、サステナブルな社会の実現に向けて、人材紹介事業を通じてSDGsの達成に向けた取り組みを行っています。

優秀なグローバル人材のご紹介を強みとするジェイ エイ シー グループは、日本、英国、ドイツに加えアジア諸国の合計11カ国、25拠点で展開する人材紹介事業を通じて、世界で活躍する人と企業の成長を長年にわたりサポートしています。

経済発展の著しい開発途上国においては、現地のビジネスパーソンに就業機会を提供するだけでなく、現地に進出した企業に対して事業推進に不可欠な慣習や国民性に関するコンサルティングを通じて、先進国ですでに浸透している人権や環境への考え方なども共有し、啓蒙することなどにより地域社会の発展に貢献しています。

また現地で活動する国際協力機関や国のプロジェクト等にも人材を紹介しており、教育、農業技術、医療等様々な面においてその発展に寄与しています。人と企業をつなぐ私たちの事業活動が貧困の減少、人々の健康と福祉の充実、質の高い教育、安全で衛生的な環境などのSDGsが推

奨する生活水準の向上に貢献していることを常に意識しながら、ジェイ エイ シー グループはこれからも人と企業へのサポートを拡大していきます。そのためにも世界経済や社会の発展を主導する企業に優秀な人材を紹介することが企業と地域に更なる成長・発展をもたらす、それがひいては世界の経済・社会の発展にもつながると考えています。

このような事業活動の原動力である社員への配慮も極めて重要です。私たちは社員とその家族が健康で意欲的に生活ができるよう、育児支援や健康的な生活習慣の定着に向けた補助金の支給を実施\*しているほか、ジェイ エイ シー グループ全体で禁煙率100%を達成するための啓蒙活動や禁煙外来の医療補助\*、更には社員の一人ひとりの意識が地球環境にも及ぶように自らが参加する形での植林活動や、社員と企業が一体となった様々な活動を通し、SDGsの具体的な目標達成に向かって活動しています。

今後も更なる活動を常に考え、全世界共通の目標であるSDGs達成に向けて積極的に取り組んでいきます。

\*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

## 持続可能な地球や社会の実現に向けて

「JAC環境動物保護財団」を通じて意識醸成を図る



一般財団法人  
**JAC環境動物保護財団**  
JAC Environmental & Animal  
Protection Foundation

2022年3月、当社の田崎(会長兼社長)が「一般財団法人 JAC環境動物保護財団」を設立しました。上記のトップコミットメントでも触れているように、当社は海外での植林活動を2008年から続けてきました。新しい財団では日本国内の自然環境の保全や動物保護に取り組んでいきます。

当社は、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をつなぎ、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寄与し、その活動の推進と意識向上に当たることが使命であると捉えています。自然を守り、多様な生物が生きられる環境を作る活動は容易ではありません。しかし、私たちはそこに意識を向けることができる人材、企業でありたいのです。「経済の発展による富は地球に還る」という信念のもと、様々な活動を進めていきます。



一般財団法人 JAC環境動物保護財団  
JAC Environmental & Animal Protection Foundation

#### 目的

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、人と動物の共存ひいては自然環境の持続可能性に寄与すること、並びにその啓蒙に努めることで日本における動物および自然環境の保護に対する意識の向上に寄与すること、又その取り組みを世界に発信していくことを目的とする。

#### 事業

1. 動物や自然環境の保護活動を行う団体への助成
2. 動物や自然環境の保護を促進するための啓蒙活動



## SDGsの現状の取り組みと今後の目標

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と施策	当社の目標と施策の進捗状況	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(2021年末時点)女性管理職比率25%	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>		当社東京本社ビルで使用する電力100%のグリーン化を実現する。
	<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、デジタル領域の更なる成長に貢献する。 <b>日本</b>	Digital専任部署を設置し、注力分野としてすでに実施している。	Digitalの成約目標については、社内目標数値を設ける。
	<b>8.5</b> 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	SDGsに関連する職種への求職者となり得る当社ご登録者に対して、SDGsに関するセミナーや勉強会等を開催することで、SDGsに貢献できる人材としてクライアント企業へ社員「つなぐ」ことで、SDGsに貢献しようとするクライアントおよびSDGsの目標達成に間接的に貢献する。 <b>日本</b>		SDGsを積極的に推進している企業を明確にし、またSDGs人材のプールを構築し、マッチングシステムでSDGsの更なる目標達成に貢献する。
	<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>	25カ国の多様な国籍の社員が在籍している。  千葉県市原市・柏市の「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122%となっている。	今後も性別、人種、年齢等に関係なく採用活動を継続する。  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。 ・2020年9月に社内に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PPI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コーポレートサイトに掲載し、当グループにおける社会や環境への取り組みを定期的に更新する。  同時に、事業における社員のSDGsへの意識をより浸透させるために、定期報告やイントラネット等を通じて社内の啓蒙活動を行う。 <b>グループ</b>	当社HP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に関する内容を掲載している。	SDGsに関する情報を3か月に1回、当社HPおよび統合報告書等を通じて発信する。  SDGsに関するe-Learning実施を含む教育体系を構築し、運用を開始する。また、社内に対する啓蒙活動を、6か月に1回以上実施していく。
	<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1件の成約につき、1本の植林を行う。 <b>グループ</b>	PPPプロジェクトと称して、現在までの13年間でインドネシアおよびマレーシアに11万本超の植林を実施。年間推計700トン~800トンのCO <sub>2</sub> 吸収に貢献(日本マレーシア協会およびNPOアジア植林友好協会調べ)。	現在の植林活動を今後も継続し、更に規模を拡大する。 例：「2030年までにカーボンニュートラルを実現するために、今後植林本数を1件の成約につき、2本にする」等を検討する。

経済と社会に価値をもたらす

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役員



#### 田崎 ひろみ

代表取締役会長兼社長

所有する当社株式数: 7,179千株

1981年5月 T. TAZAKI&Co Ltd入社  
1988年3月 当社設立取締役  
1991年8月 T. TAZAKI&Co Ltd代表取締役社長  
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JAC環境動物保護財団  
代表理事(現任)



#### 服部 啓男

代表取締役副社長 管理本部長  
海外事業本部長

所有する当社株式数: 202千株

2001年7月 当社入社 取締役  
2001年8月 当社取締役副社長  
2008年4月 当社代表取締役副社長(現任)  
2018年4月 当社海外事業本部長(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: 7千株

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)



#### 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創業代表取締役  
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)



#### 松園 健

取締役

所有する当社株式数: 342千株

2008年11月 当社入社 営業副本部長  
2009年3月 当社専務取締役  
2011年1月 当社代表取締役社長  
2022年1月 当社取締役(現任)



#### 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)



#### 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  
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)



#### 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) 就任(現任)  
2022年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



#### 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  
2014年6月 株式会社タケエイ社外取締役(現任)  
2014年6月 ニチバン株式会社社外監査役(現任)  
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)



**加瀬 豊**  
社外取締役 取締役会議長

所有する当社株式数: - 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)
2016年6月	積水化学工業株式会社社外取締役(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)

**社会・環境にも配慮し、  
企業価値を増大させていくための  
議論が必要**

私はこれまで6年間、社外取締役として当社の経営、ガバナンスを見てきました。当社は創業メンバーが大株主となっている、いわゆる「オーナー企業」ですが、創業メンバーである田崎会長兼社長と田崎最高顧問ご自身が中心となり、自分たちの「独善」が通らないような仕組みを真摯につくりあげてきたと思います。こうした創業メンバーの思いを汲み、私自身は総合商社で培った国際感覚に基づく海外ビジネスの推進力、また社長職・会長職の経験に基づく企業経営への洞察力を活かし、経営のモニタリングに努めています。

人材紹介業が将来有望な成長産業であることは間違いありません。こうした成長市場のなかで収益をあげていくための議論はもちろん大切ですが、今後はESG／SDGsなど社会・環境にも配慮しながら企業価値を増大させていくための議論を取締役会でも深めていく必要があると思います。



**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
2012年10月	学校法人東日本学園理事長
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)

**蓄積したノウハウが、  
大きく転換する人材ビジネスを  
推進**

ロンドン時代から当社を知っており、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、当社は企業と人をつなげるだけでなくとどまらず、流れを見極めながら、新しいビジネスの展開につなげ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
2005年7月	ディー・エイチ・エル・ジャパン株式会社 代表取締役社長
2006年4月	同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)

**ジェンダー・国籍の多様性への  
意識は、持続可能な未来に向けた  
重要なテーマ**

当社は社内外の取締役によるガバナンス体制が十分に確立され、毎月の取締役会では、オープンな意見交換と社外取締役による提案が活発に行われています。私は欧州とアジア(特に日本)の双方で専門としてきた人材マネジメントとマーケティングの経験を踏まえ、提案や質問を行っています。

今後、議論を重ねていく点としては、M&Aを含めた野心的な中期成長計画と資金調達挙げられるでしょう。M&A領域には、財政的リスクも有形無形の障壁もありますが、高度な専門性と豊富な経験を持つチームを社内外に置き、適切に評価・管理していくことが不可欠です。またジェンダーと国籍の多様性を特に意識した、優秀な管理職とスタッフの雇用やマネジメントも、持続可能な未来に向けた重要なテーマです。多様性は企業経営においても、取締役会の構成においても大切であり、後継者育成には重点を置く必要があるでしょう。

## 経済と社会に価値をもたらす

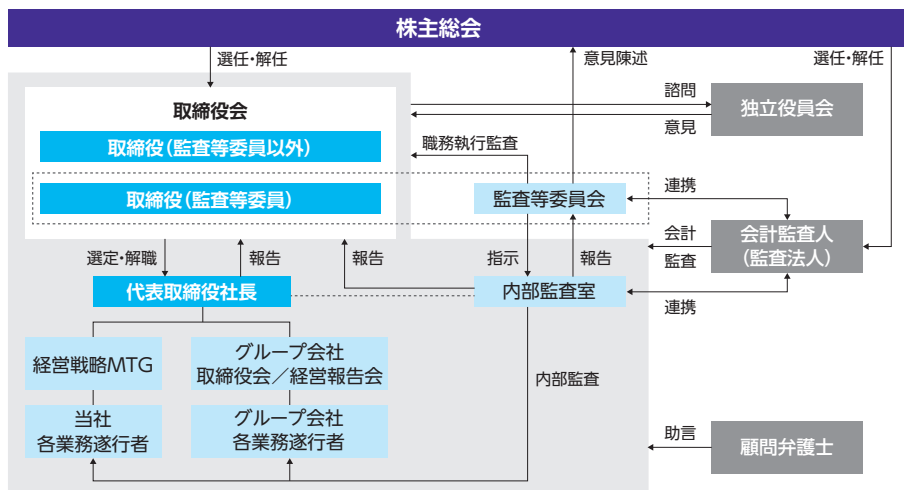
### コーポレート・ガバナンス

#### 基本的な考え方

当社は、長期安定的な株主価値の向上が会社経営の使命であると考えており、会社の永続的な発展のために、経営の透明性、健全性および効率性を追求しています。

また、タイムリーかつ正確な経営情報を開示すること、法令を遵守し、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ために、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。

#### コーポレート・ガバナンス体制



当社は、2022年3月、監査役・監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ機関変更し、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・ガバナンス体制の更なる強化を図っています。

#### 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、監査等委員でない取締役の業務執行状況について、適法性、妥当性等の観点から職務執行監査を行うことで経営のチェック機能を担います。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9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、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います。

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、グループ会社経営報告会

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もしくは同経営報告会を、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

内部監査室は当社代表取締役会長兼社長直属の組織として、監査等委員会との連携のもと、年度ごとの内部監査スケジュールに沿って内部監査を実施し、内部牽制組織の有効性をモニタリングしています。

## インセンティブ

当社の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。

また、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、上記報酬枠とは別に、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)開示状況は、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。当年度は、連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、開示しておりません。

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とは含まない)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	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	314	314	-	-	-	5
監査役(社外監査役を除く)	-	-	-	-	-	
社外役員	56	53	-	3	-	8

## 社外取締役

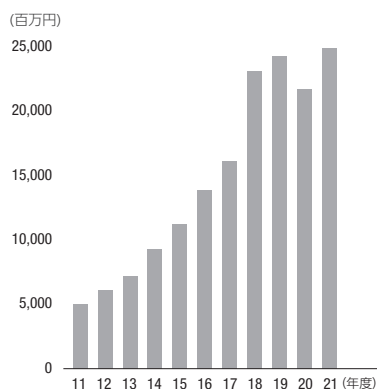
当社では7名の社外取締役(いずれも独立役員)を選任しておりその選任理由は以下のとおりです。

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

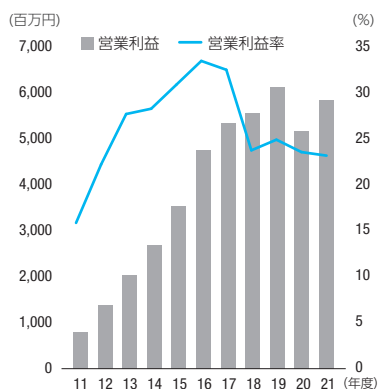
## 11年間の財務サマリー ジェイ・エー・シー・リクルートメントおよび連結子会社(2011年12月期～2021年12月期)

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
<b>経営成績</b>					
売上高	(百万円)	4,985	6,115	7,179	9,279
売上総利益	(百万円)	4,830	5,929	7,009	9,112
営業利益	(百万円)	788	1,370	2,019	2,663
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	758	670	1,193	1,584
<b>財政状態</b>					
流動資産	(百万円)	2,752	4,044	4,659	6,520
固定資産	(百万円)	516	421	1,001	1,195
資産合計	(百万円)	3,269	4,466	5,660	7,715
流動負債	(百万円)	779	1,395	1,415	2,210
固定負債	(百万円)	59	25	4	2
負債合計	(百万円)	839	1,421	1,419	2,212
純資産合計	(百万円)	2,429	3,044	4,241	5,503
<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)	879	1,348	1,156	2,261
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△14	△44	△363	△267
フリー・キャッシュ・フロー	(百万円)	865	1,304	793	1,994
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△27	△88	△330	△344
現金および現金同等物の期末残高	(百万円)	2,238	3,452	3,915	5,565
<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)	19	34	30	39
1株当たり純資産	(単位:円 / 米ドル)	62	152	105	136
1株当たり年間配当額	(単位:円 / 米ドル)	2	50	24	26
<b>主な経営指標</b>					
営業利益率	(%)	15.8	22.4	28.1	28.7
ROE	(%)	36.4	24.5	32.8	32.5
ROA	(%)	23.2	15.0	21.1	20.5
自己資本比率	(%)	74.3	68.2	74.9	71.3
<b>従業員数</b>					
	(名)	392	426	458	544

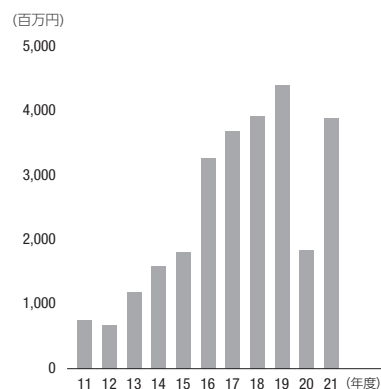
連結売上高



連結営業利益／営業利益率

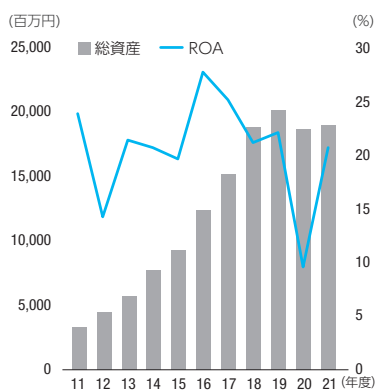


親会社株主に帰属する当期純利益

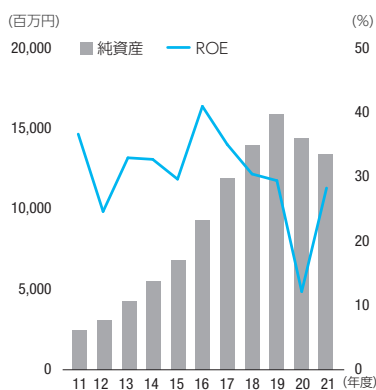


						(百万円)	(千ドル)
2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2021年度
11,200	13,838	16,044	23,064	24,170	21,614	<b>24,852</b>	<b>226,293</b>
10,896	13,240	15,295	20,801	22,453	20,084	<b>23,004</b>	<b>209,464</b>
3,519	4,725	5,309	5,531	6,087	5,138	<b>5,822</b>	<b>53,012</b>
1,811	3,269	3,685	3,908	4,354	1,834	<b>3,882</b>	<b>35,349</b>
8,587	11,415	10,816	11,257	13,032	15,079	<b>15,242</b>	<b>132,438</b>
645	922	4,326	7,468	7,059	3,544	<b>3,693</b>	<b>32,090</b>
9,233	12,337	15,143	18,725	20,092	18,623	<b>18,935</b>	<b>164,528</b>
2,438	3,050	3,252	4,782	4,069	4,129	<b>5,424</b>	<b>47,132</b>
4	3	2	0	182	167	<b>145</b>	<b>1,262</b>
2,443	3,053	3,254	4,783	4,251	4,297	<b>5,569</b>	<b>48,393</b>
6,790	9,283	11,889	13,942	15,840	14,326	<b>13,365</b>	<b>116,134</b>
2,562	3,693	3,946	5,061	4,692	4,532	<b>5,091</b>	<b>46,359</b>
△96	△294	△3,556	△2,647	△11	1,312	△436	(3,976)
2,466	3,399	390	2,414	4,681	5,844	<b>4,655</b>	<b>42,384</b>
△526	△784	△1,238	△2,062	△2,867	△3,617	△5,400	(49,175)
7,504	10,118	9,269	9,585	11,397	13,584	<b>12,932</b>	<b>112,371</b>
45	81	91	96	107	45	<b>96</b>	<b>1</b>
168	230	293	341	385	347	<b>331</b>	<b>3</b>
19	30	50	65	80	80	<b>73</b>	<b>1</b>
31.4	34.1	33.1	24.0	25.2	23.8	<b>23.4</b>	
29.5	40.7	34.9	30.4	29.4	12.2	<b>28.1</b>	
19.6	26.5	24.3	20.9	21.7	9.9	<b>20.5</b>	
73.5	75.2	78.2	74.0	78.3	76.4	<b>70.6</b>	
615	684	811	1,389	1,433	1,350	<b>1,440</b>	

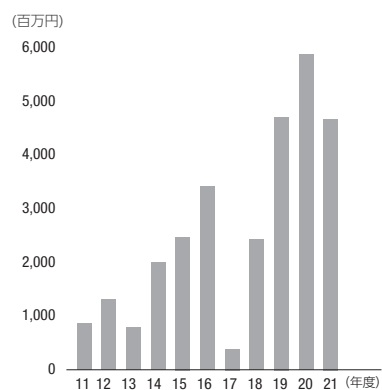
総資産 / ROA



純資産 / ROE



フリー・キャッシュ・フロー



## 決算概要

### 概況

国内においては、新型コロナウイルス感染症の鎮静化と再拡大が繰り返されるなかでも、有効求人倍率は堅調に推移した結果、2021年12月期(当期)は当社グループの中核事業である国内人材紹介事業が好調に推移し、グループ全体の業績を大きくけん引する結果となりました。

その結果、連結売上高は24,852百万円(前期比15.0%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22,273百万円(同14.8%増)、国内求人広告事業が246百万円(同7.9%増)、海外事業が2,332百万円(同17.1%増)となりました。

### 損益の状況

営業利益は5,822百万円(前期比13.3%増)、経常利益は5,813百万円(同11.9%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は3,882百万円(同111.6%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5,859百万円(同8.0%増)、国内求人広告事業が△73百万円(前期は△70百万円)、海外事業が△9百万円(前期は△1,759百万円)となりました。

### 財政状態

当期末における総資産は、配当金の支払いや自己株式の取得等に伴う現金および預金651百万円の減少がありましたが、売掛金659百万円の増加、繰延税金資産166百万円の増加等があり、前期末に比べて311百万円増加の18,935百万円となりました。

負債につきましては、株式給付引当金268百万円の減少等がありましたが、未払費用1,078百万円の増加、未払金248百万円の増加等があり、前期

末に比べて1,272百万円増加の5,569百万円となりました。

純資産につきましては、親会社株主に帰属する当期純利益3,882百万円を計上しましたが、一方で剰余金の配当3,303百万円や自己株式の増加1,541百万円等により、前期末に比べ960百万円減少の13,365百万円となり、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651百万円減少の12,932百万円となりました。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、5,091百万円の収入(前期は4,532百万円の収入)となりました。主な要因は、税金等調整前当期純利益の5,776百万円、法人税等の支払額1,912百万円です。

#### 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、436百万円の支出(前期は1,312百万円の収入)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288百万円です。

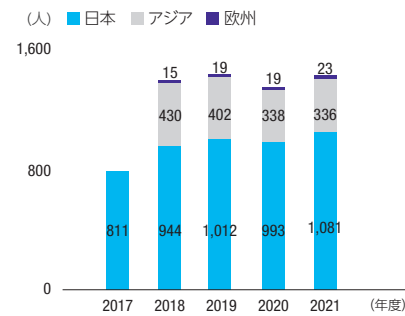
#### 財務活動によるキャッシュ・フロー

当期の財務活動によるキャッシュ・フローは、5,400百万円の支出(前期は3,617百万円の支出)となりました。主な要因は、配当金の支払額3,299百万円、自己株式の取得による支出2,904百万円です。



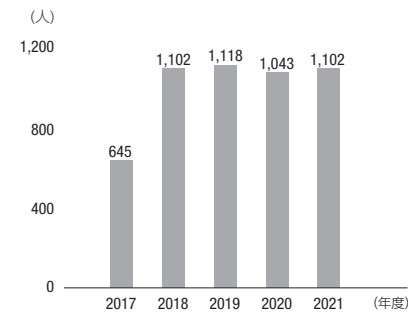
## ESGデータ

### 地域別従業員数(連結)



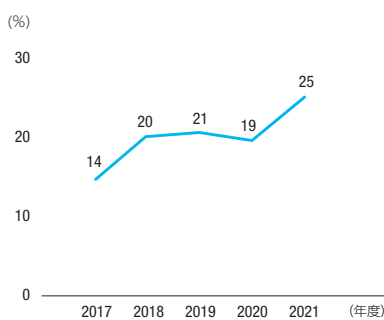
\*年度末(12月31日)時点 \*日本はジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル、シー・シー・コンサルティング、バンテージポイント \*アジアは海外事業のシンガポール、マレーシア、インドネシア、タイ、韓国、中国(上海、香港特別行政区)、ベトナム、インド拠点 \*欧州は海外事業の英国、ドイツ拠点

### 専門コンサルタント数(連結)



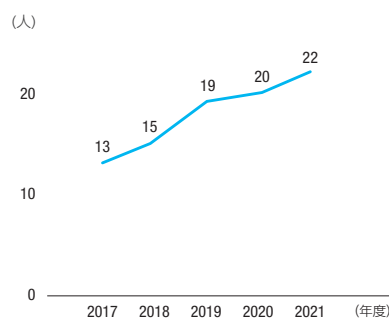
\*年度末(12月31日)時点

### 女性管理職比率(マネージャー以上)



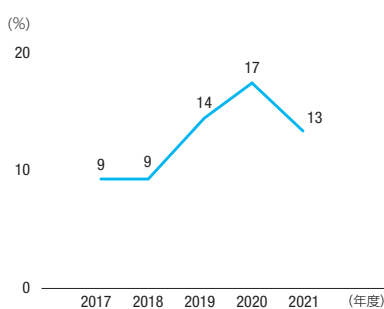
\*年度末(12月31日)時点 \*女性管理職比率は、ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナルについて集計 \*管理職はマネージャー以上を示す

### 障がい者雇用者数(実雇用人数)



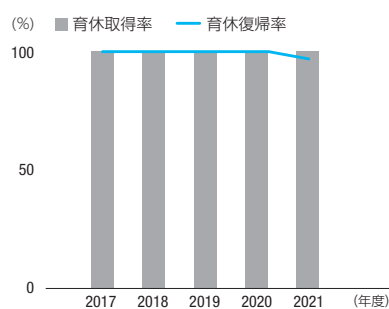
\*年度末(12月31日)時点におけるジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナルの実雇用人数

### 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



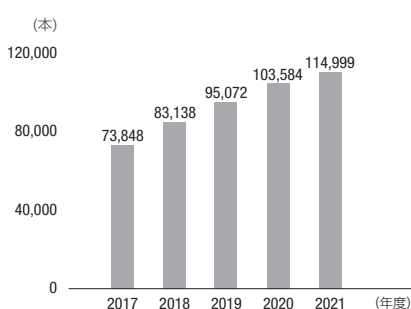
#### 育休取得率

\*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

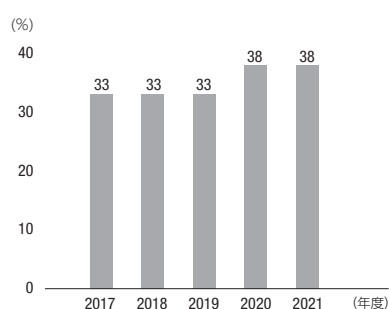
\*ジェイ エイ シー リクルートメント、ジェイ エイ シー インターナショナル \*対象は女性のみ \*該当年度中に育児休業を終了した従業員のうち復職した者の割合 \*来年(2022年度)からは男性も対象とする

### 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



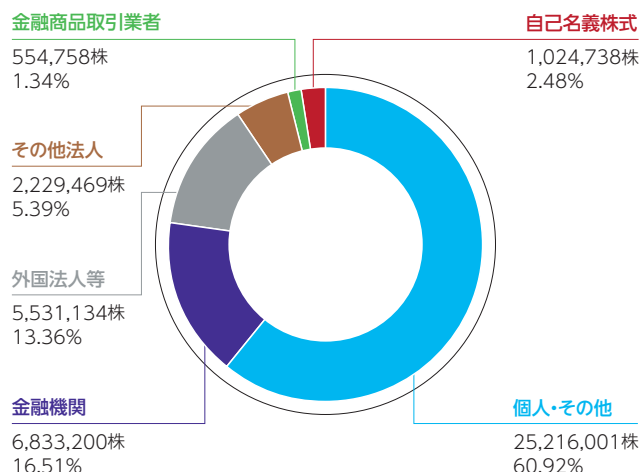
\*ジェイ エイ シー リクルートメント

## 投資家情報

### 株式の状況 (2021年12月31日現在)

上場証券取引所	東京証券取引所(市場第一部)
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	19,940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

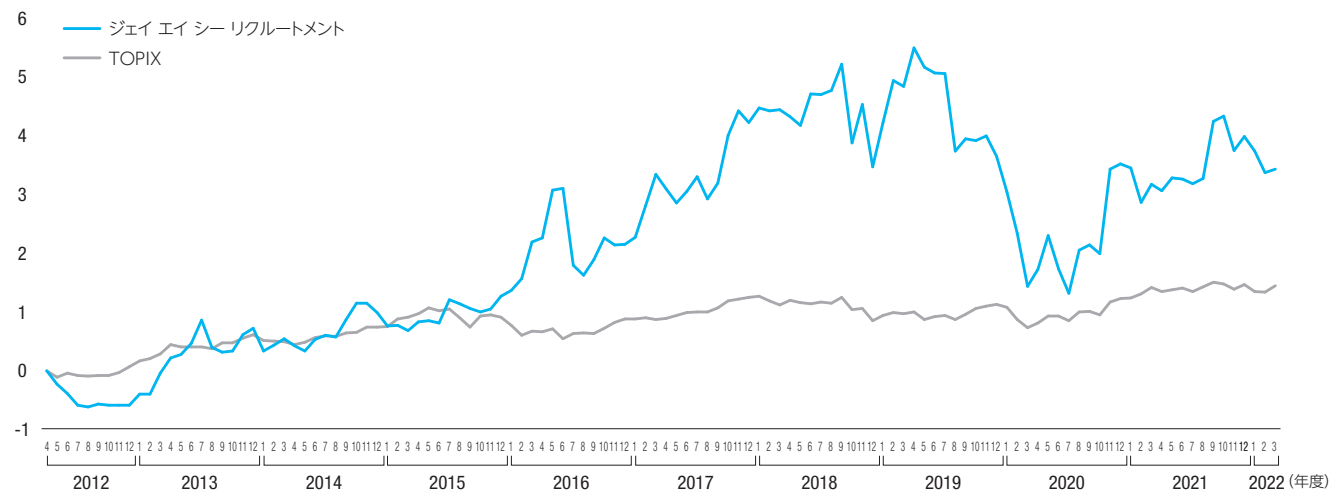


### 大株主 (上位10名)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
田崎忠良	8,505,100	20.76
田崎ひろみ	7,179,600	17.53
金親晋午	4,238,700	10.35
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,542,700	8.65
公益財団法人Tazaki財団	2,200,000	5.37
株式会社かんぼ生命保険	1,405,800	3.43
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	995,300	2.43
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:持株比率は自己株式(1,024,738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(424,658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 (2022年3月31日現在)

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	1,503名 (JAC Recruitment:1,036名、JAC International:29名、シー・シー・コンサルティング:24名、JAC Recruitment International:383名、バンテージポイント:31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11ヵ国・25拠点</b>  <b>国内</b> 東京 北関東 横浜 名古屋 静岡 大阪 京都 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(上海/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) 英国(ロンドン) ドイツ(デュッセルドルフ)
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 (2022年3月31日現在)

代表取締役会長兼社長	田崎 ひろみ
代表取締役副社長	服部 啓男
常務取締役	山田 広記
取締役最高顧問	田崎 忠良
取締役	松園 健
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 (2021年12月31日現在)

株式会社 JAC International
株式会社 シー・シー・コンサルティング
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/>