

2025 年 12 月期通期 決算説明会 質疑応答要旨

日時：2026 年 2 月 20 日（金）

説明者：代表取締役会長 兼 社長 田崎 ひろみ

上席執行役員 CFO 阿久津 哲也

Q1. コンサルタントの採用を加速できている理由について教えてください。売り手市場の中で採用は困難ではないでしょうか。

A1. ご指摘のとおり、コンサルタントの継続的な採用は難易度が高い状況にありますが、当社では採用を事業成長の重要なドライバーと位置付け、採用体制の強化に取り組んでいます。具体的には、新卒採用においては全国の大学訪問や説明会の実施を通じて母集団形成を行っており、2026 年度は約 200 名の新卒採用を予定しています。また、中途採用については、当社のご登録者に対して、適性を見極めたうえで、当社コンサルタント職の求人を紹介するなど、自社事業の特性を活かした採用も行っています。こうした新卒・中途双方での多面的な取り組みにより、引き続き採用を強化してまいります。

Q2. 昨年度は新卒を約 150 名採用されましたが、HRBP による新卒の戦力化の評価と、今後 200 名規模に拡大する中での教育体制強化について教えてください。

A2. 新卒コンサルタントについては、離職率が低水準で推移しているほか、既に初成約を達成している人材も多く、育成は順調に進んでいると認識しています。入社前の JAC アカデミーによるカルチャー・業務理解の促進に加え、研修プログラムの拡充や HRBP の導入などの OJT 体制の強化、年次の浅いコンサルタントへの適切な案件アサインなどが要因かと思われます。今後も教育体制の強化を通じて、現場のコンサルタントの教育負担を抑えながら育成を進めてまいります。

Q3. 企業の AI 投資を巡る様子見姿勢により、人材紹介需要が弱含んでいるとの見方もありますが、ハイクラス人材紹介領域において同様の傾向は見られますか。

A3. 一部の人材プラットフォーム領域では需給環境が一時に比べて、落ち着いてきているとの見方もありますが、これが AI 投資の影響によるものかについては一概には判断しづらいと認識しています。一方で、経済環境や事業構造の変化を背景に、企業にとって高度な専門性や経験を有する人材の重要性は一層高まっており、当社が強みとするハイクラス人材への需要は引き続き堅調です。その結果、当該領域における求人数は増加傾向にあり、現時点で当社の事業に大きな影響は生じていないと認識しています。

Q4. ハイクラス人材紹介領域への参入が増える中、両面型コンサルタントのマネジメントは難易度が高いと考えています。競争環境をどのように見えていますか。

A4. 両面型コンサルタントによる人材紹介事業を、一定規模で安定的に成長させることは難易度が高いと認識しています。長年にわたるノウハウの蓄積、企業顧客との信頼関係、育成・マネジメント体制などが不可欠であり、これらを総合的に構築することは容易ではなく、当社の競争優位性は模倣が難しいものと考えています。

Q5. 高 ROE・高収益企業である一方、人員増加が売上成長に直結する労働集約型モデルであり、超長期的な成長シナリオが描きにくいのではないのでしょうか。

A5. 当社の事業は労働集約型であり、短期的に指数関数的な成長が見込めるモデルではありません。そのため、コンサルタントの継続的な増員を成長ドライバーと位置付け、採用・教育・リテンションの強化に取り組んでいます。あわせて、高年収帯領域へのシフトや平均成約単価の向上により、一人当たりの生産性を高め、ミドル・ハイクラス領域に特化した強みを活かしながら、長期的な成長を目指してまいります。

以上