

2025年12月期 決算戦略説明会資料

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント

2026年2月20日

本日のポイント

1. 2025年度12月期通期 連結決算の概要

- 売上高・当期純利益とも年初計画を上回り、過去最高値を更新。

2. 中期計画と資本政策

- 2026年～2028年は、年間約15%の成長を目指す。
- 2025年度配当(DPS)は、年初予定通り前期比10円増配の36円、配当性向68.5%。
- 2026年度より配当方針を「配当性向65%以上を目安」に変更。中間配当を導入し、年2回配当とする。
- 2026年度の配当(DPS)は、中間期末とも19円、年間で2円増配の38円を予想。

3. 人材紹介マーケット見通しと経営戦略

- 国内人材紹介マーケットは過去10年のCAGR12.4%、中でもJACが得意とするハイクラス/プロフェッショナル層の人材紹介マーケットは相対的に高い成長を継続、今後も拡大が見込まれる。
- 2026年度も362名のコンサルタントの増員を計画。コンサルタント教育の強化とマネジメント人材の育成により、生産性を維持し、着実な成長を目指す。2025年度より黒字化を実現した海外事業の拡大に向け、日本企業の投資が加速する米国・EU・ベトナム・インドなどで事業拡大を図る。
- 持続的成長を実現するため、気候変動対応やDE&I経営の促進、ガバナンスの強化等にも引き続き取り組む。

1. 2025年12月期通期 連結決算の概要

2025年12月期通期 JACグループ実績（累計）

売上高は460.8億円（前年比+17.7%）、当期純利益は84億円（同比+49.7%）となり、いずれも期初予想を上回るとともに過去最高値を更新した。

（単位：百万円）

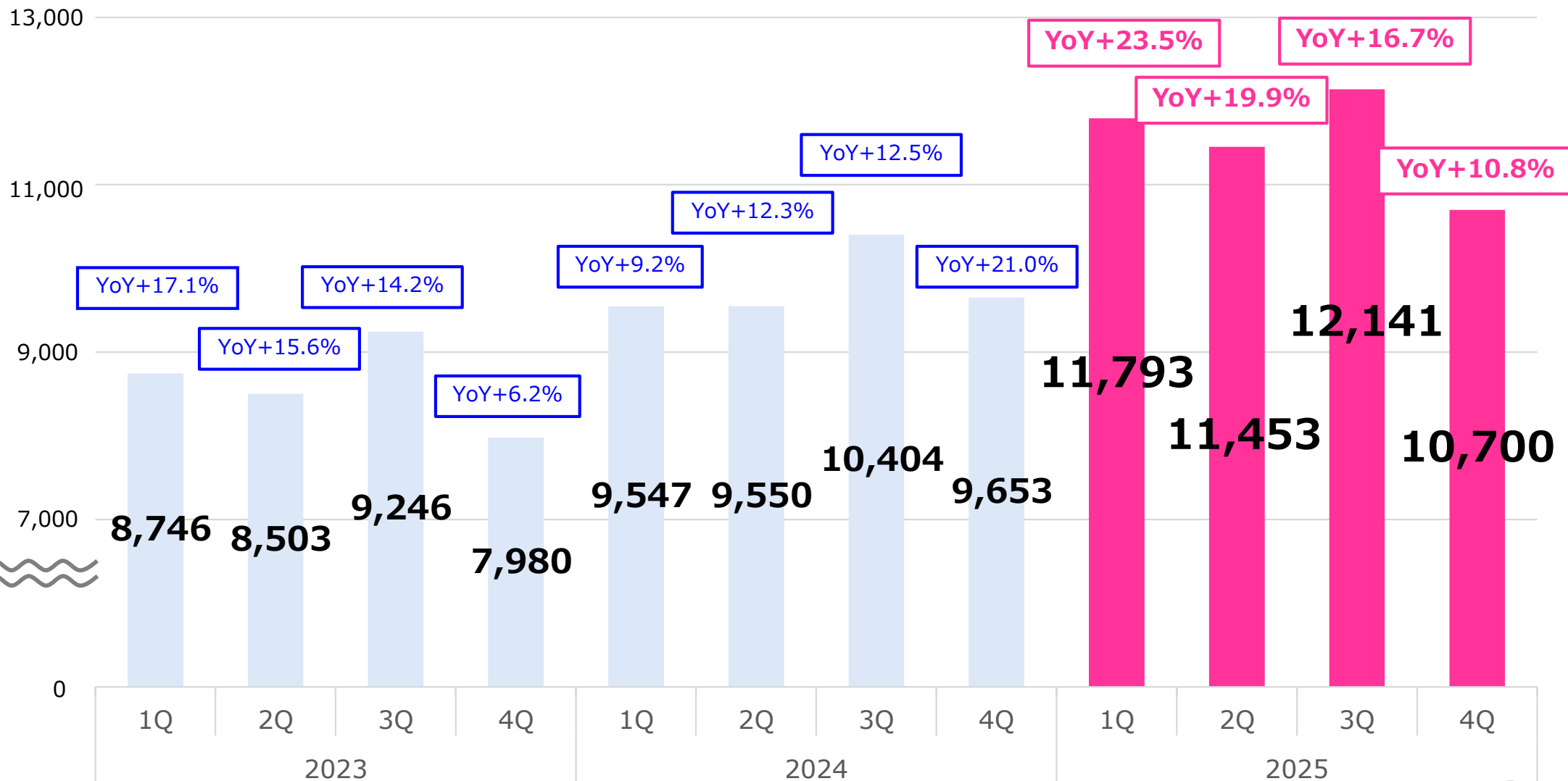
	2024年12月期	2025年12月期	前年比	進捗率	
				期初予想 達成率	修正予想(11/12) 達成率
売上高	39,156	46,089	+17.7%	102.7%	99.5%
売上総利益(GP)	36,248	42,720	+17.9%	102.7%	99.6%
営業利益	9,090	11,683	+28.5%	116.8%	99.9%
EBITDA	9,737	12,152	+24.8%	-	-
EBITDA Margin	24.9%	26.4%	+1.5pt	-	-
経常利益	9,122	11,709	+28.4%	117.1%	100.1%
税引前当期純利益 (PBT)	8,348	11,502	+37.8%	115.0%	99.2%
親会社株主に帰属する 当期純利益	5,611	8,400	+49.7%	120.0%	98.8%

全社売上高の四半期比較

1Q、2Qは前年比+20%前後の成長と計画を大きく上回る。

4Qは前年同期の高成長や翌年1月への期ずれ案件などもあり、前年比+10.8%にとどまる。

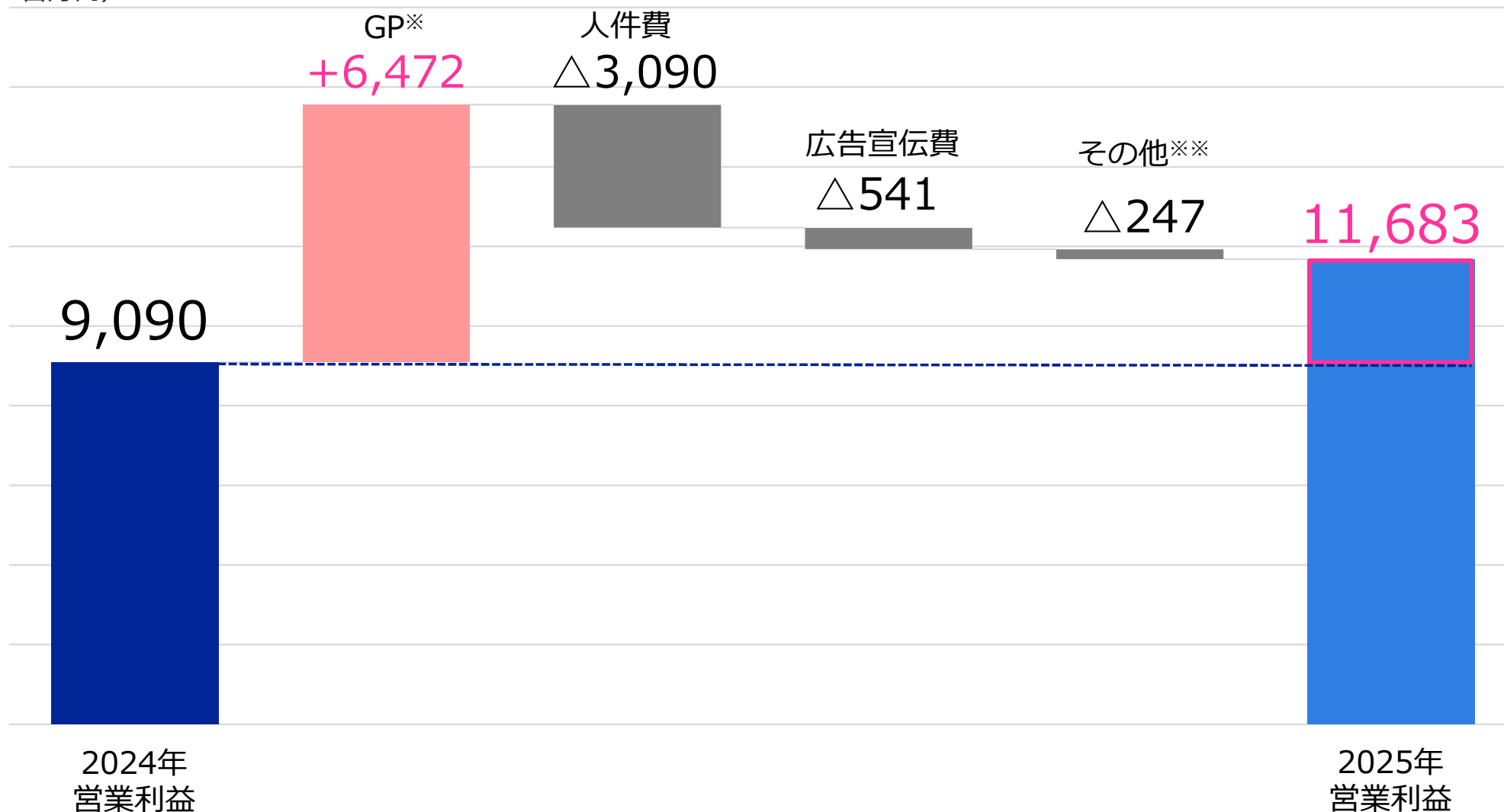
(単位：百万円)



前年比での営業利益の変動要因（累計）

基幹システム開発の遅れにより費用が翌期に繰り延べられたことやコストの増加率をGPの増加率対比で抑えるMinimum Costの取り組みにより営業利益は前年比+28.5%。

(単位：百万円)



※GP: Gross Profit (売上総利益)

※※ システム関連費用、減価償却費、家賃・増床に伴う費用など

前年比での当期純利益の変動要因（累計）

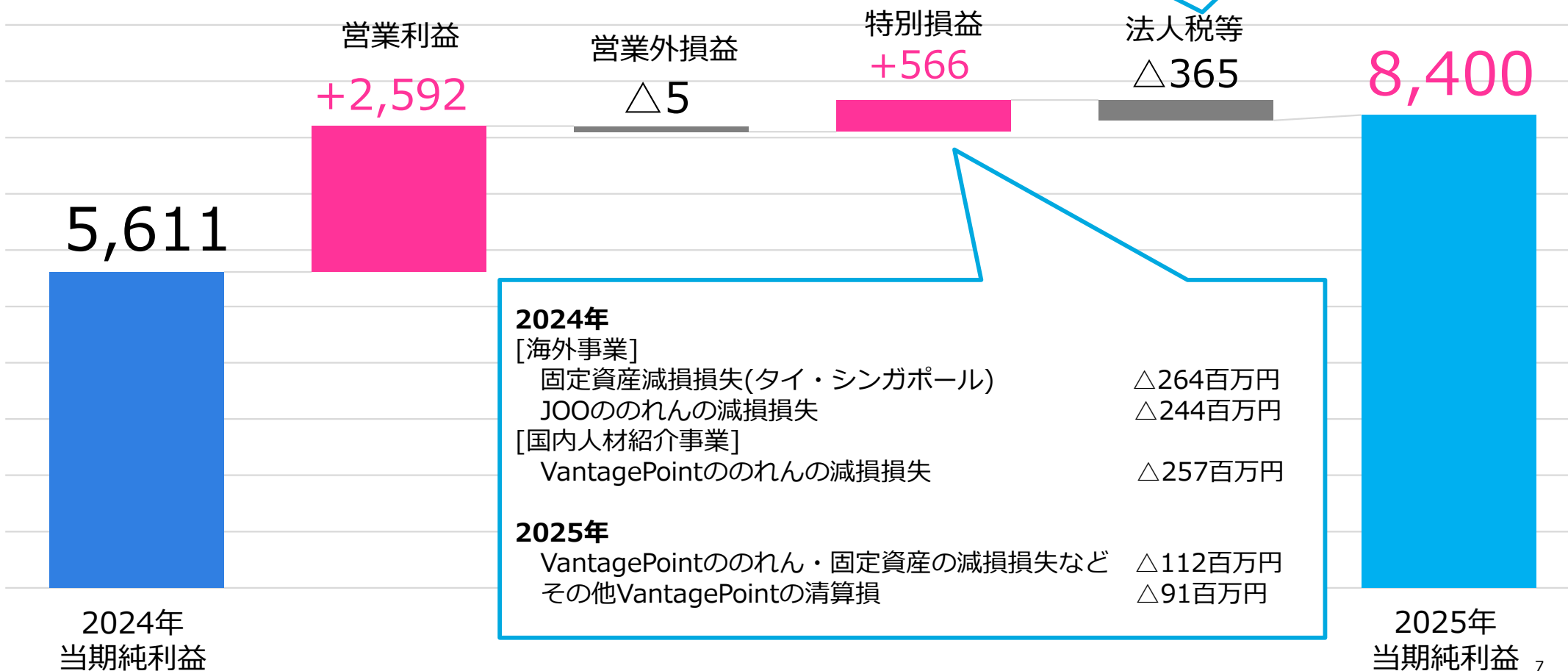
前年の海外事業ののれんや固定資産減損損失の剥がれや、賃上げ促進税制による税額控除の拡大などにより、当期純利益は前年比+49.7%

(単位：百万円)

賃上げ促進税制の効果：+336百万円

※2025年：522百万円(賃上げ促進税制)

※2024年：186百万円(賃上げ促進税制)



2025年度通期 セグメント別実績（累計）

国内人材紹介事業は前年度に引き続き、**過去最高の売上、利益を更新**。
海外事業は増収のうえ黒字化、国内求人広告事業も増益となった。

（単位：百万円）

セグメント別売上高	2024年12月期	2025年12月期	前年同期比
国内人材紹介事業	35,009	41,660	+19.0%
海外事業	3,745	4,031	+7.6%
国内求人広告事業	401	397	-1.0%

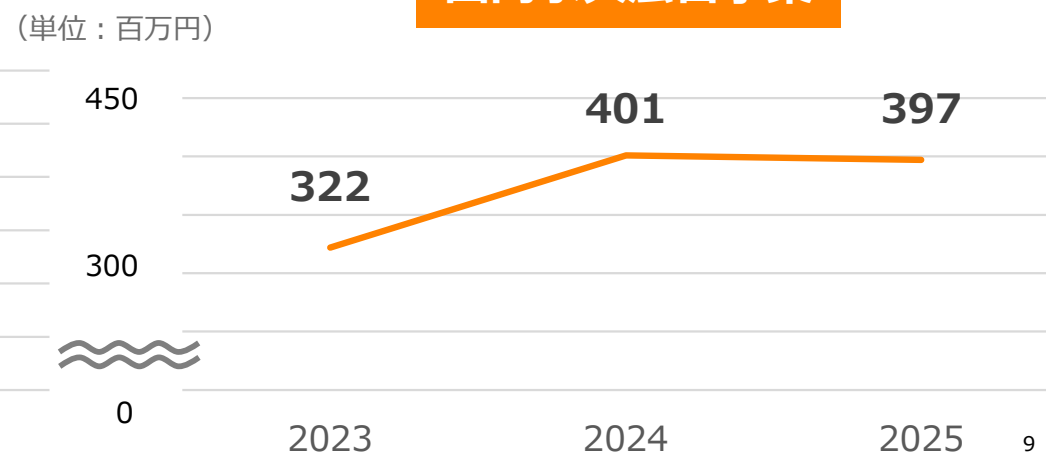
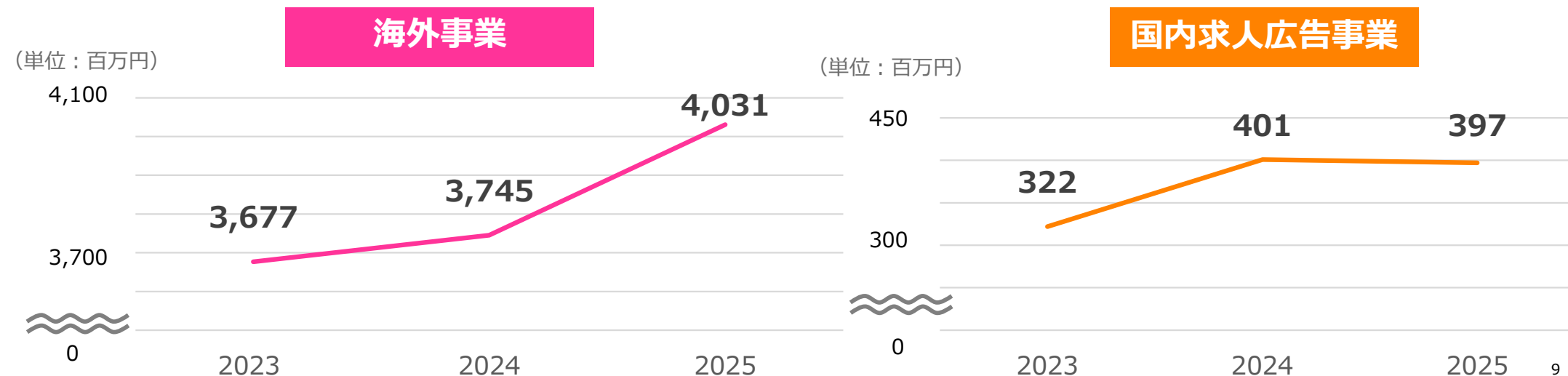
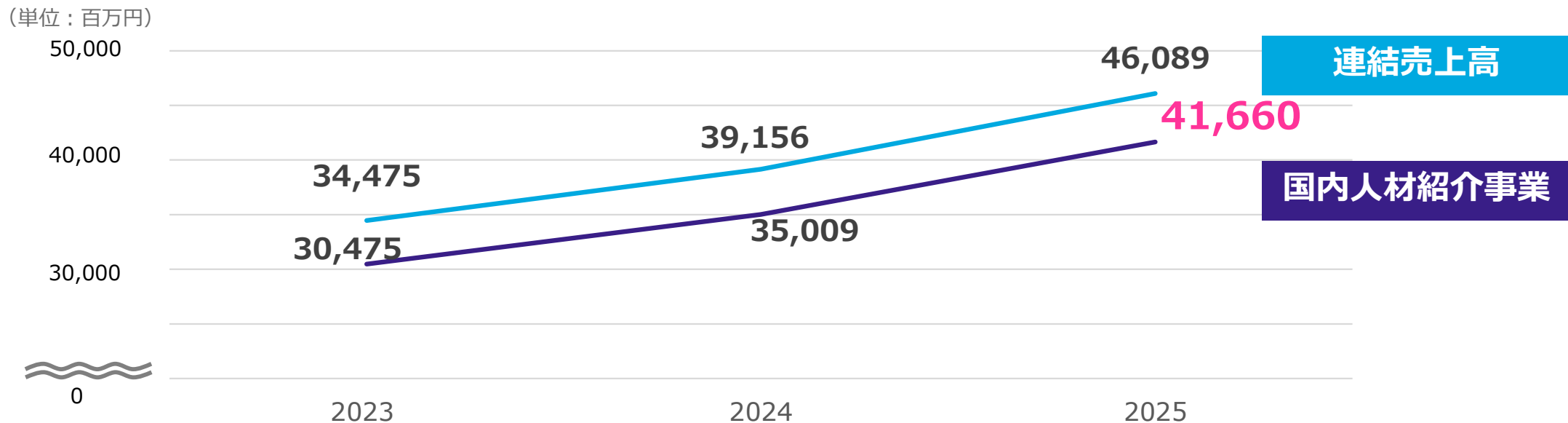
セグメント別利益	2024年12月期	2025年12月期	前年同期比
国内人材紹介事業	8,736	11,122	+27.3%
海外事業	△447 [※]	287	—
国内求人広告事業	59	92	+56.9%

※固定資産とのれんの減損損失(△508百万円)を含む

セグメント別売上高実績 3期比較

主力の国内人材紹介事業の売上高は前年比+19.0%

■ セグメント別売上高実績 3期比較



2025年度末 貸借対照表概要

自己資本比率は**72.3%**と、高い財務の安定性は継続。

(単位：百万円、%)

科 目	24年12月期末		25年12月期末		差額
	金額	構成比	金額	構成比	
流動資産	22,349	85.9	26,790	86.7	+4,440
現金及び預金	19,051	73.2	23,312	75.5	+4,261
売掛金	2,685	10.3	2,578	8.3	△ 106
固定資産	3,663	14.1	4,105	13.3	+441
有形固定資産	518	2.0	656	2.1	+137
無形固定資産	834	3.2	756	2.4	△ 78
投資その他の資産	2,309	8.9	2,692	8.7	+383
資産合計	26,013	100.0	30,895	100.0	+4,882
流動負債	7,726	29.7	8,359	27.1	+633
固定負債	191	0.7	190	0.6	△ 0
負債合計	7,917	30.4	8,549	27.7	+632
純資産合計	18,095	69.6	22,345	72.3	+4,249
負債・純資産合計	26,013	100.0	30,895	100.0	+4,882

2025年度末 キャッシュフローの状況

- 手元資金は今後の事業投資、配当、および経済状況の劇的な悪化時の事業および雇用継続に充てることを経営方針とする
- 投資活動によるキャッシュ・フローは、定期預金の預入による支出8,000百万円等により、8,777百万円の支出となる

(単位：百万円)

	2024年12月期	2025年12月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	8,119	9,566
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 607	△ 8,777
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 5,313	△ 4,609
現金及び現金同等物の期末残高	19,501	15,312

2026年12月期 通期業績予想

2025年度 実績

売上高が期初予想を上回ったことに加え、基幹システム開発の遅れにより費用が翌期へ繰り延べられたことから、利益は期初計画比で大幅に上振れ（営業利益YoY+28.5%、当期純利益YoY+49.7%）。

2026年度 予想

売上高は中期経営計画どおり YoY+15%を想定。利益については、前年度に繰り延べた基幹システム費用に加え、前年度に適用された賃上げ税制控除が今年度は現時点で見込まず、営業利益、当期純利益の伸びは抑制的となる見通し。

(単位：百万円、%)

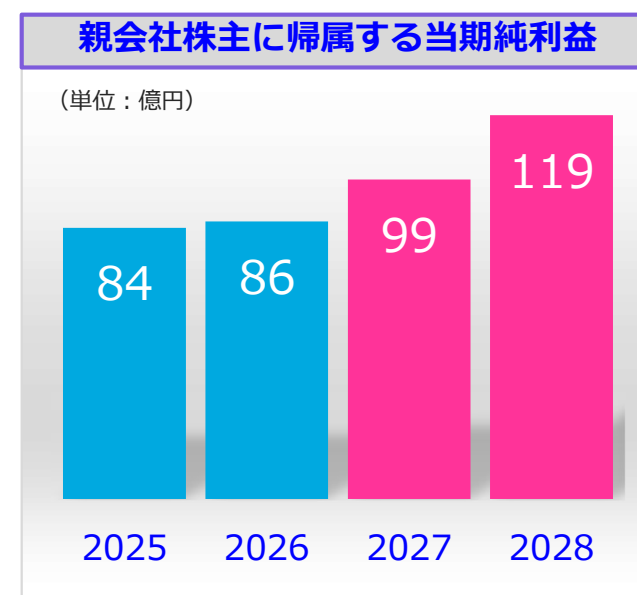
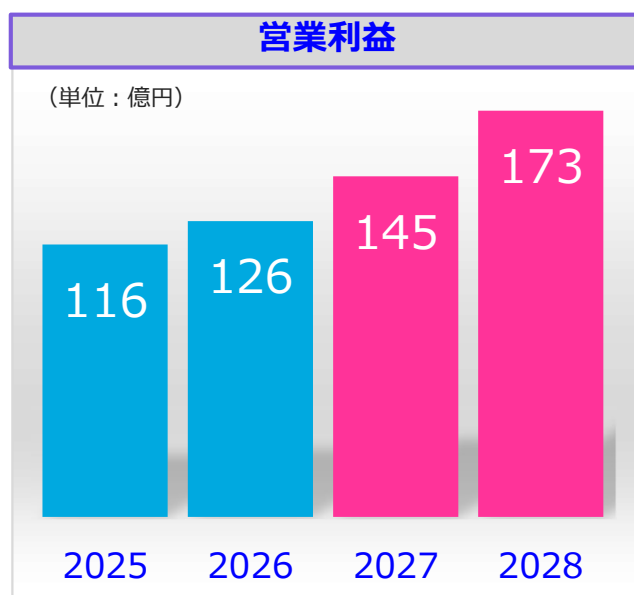
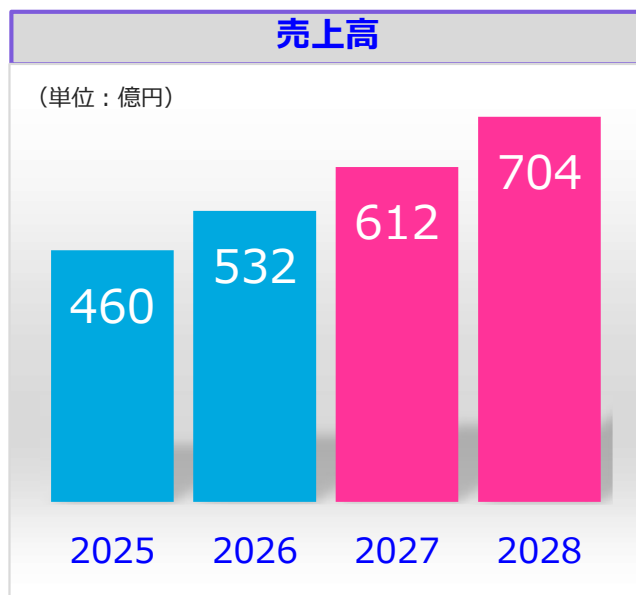
	2025年12月期 通期実績	2026年12月期 通期業績予想	YoY (FY25実績 vs FY26予想)	YoY (FY24実績 vs FY25期初予想)	YoY (FY24実績 vs FY25実績)
			増加率	増加率	増加率
売上高	46,089	53,200	+15.4%	+14.7%	+17.7%
売上総利益 (GP)	42,720	48,500	+13.5%	+14.8%	+17.9%
営業利益	11,683	12,600	+7.8%	+10.0%	+28.5%
経常利益	11,709	12,600	+7.6%	+9.6%	+28.4%
税引前当期純利益 (PBT)	11,502	12,600	+9.5%	+19.8%	+37.8%
親会社株主に帰属する 当期純利益	8,400	8,600	+2.4%	+24.8%	+49.7%

2. 中期計画と資本政策

中期計画 (1)財務指標

世界No.1水準達成に向け、売上高は年間約**15%**の成長を目指す。

	2025年12月期 実績	2026年12月期 予想	2027年12月期 目標	2028年12月期 目標
売上高	460億円	532億円(+15%)	612億円(+15%)	704億円(+15%)
営業利益	116億円	126億円	145億円	173億円
売上高営業利益率	25.3%	23.7%	23.7%	24.6%
親会社株主に帰属する当期純利益	84億円	86億円(+2%)	99億円(+15%)	119億円(+20%)
利益率	18.2%	16.2%	16.2%	16.9%



中期計画 (2)非財務指標

E 気候変動対応指標

	2025年 実績	(前期比)	2030年 目標
GHGネット排出量 (Scope 1-3合計 ー植林による吸収量)	623.4	△1,625.9t	ゼロ

※2025年度実績は暫定値

G 取締役会の多様性指標

	2026年 予定	(前期比)	2030年 目標
女性取締役比率	27.3%	+ 2.3pt	30%

ダイバーシティ 関連指標

	2025年 実績	(前期比)	2030年 目標
女性管理職比率	26.5%	+2.9pt	40%

※2025年12月末現在

S 人的資本経営 2025年3月にISO30414を取得

健康経営関連指標	2025年 実績	(前期比)	2030年 目標
プレゼンティーズム※1	55.2	△2.3	60
アブセンティーズム※2	2.15%	△0.89pt	0.1%
ワークエンゲージメント※3	3.9	△0.1	4

※1 WHO-HPQを用いた測定方法にて算出

※2 欠勤者の実績を基に算出

※3 社員調査による指標にて算出

(1=まったく思わない-5=強くそう思う)

	2025年 実績	(前期比)	2025年 目標
健康診断受診率※4	99.2%	△0.74pt	100%
ストレスチェック 受診率	98.1%	+0pt	100%
特定保健指導実施率※5	70.3%	+6.9pt	25%
運動習慣者比率	23.0%	+0pt	30%以上
健康診断有所見者比率	22.0%	△4.0pt	20%
有給休暇および 夏季特別休暇取得日数	13.1日	+1.7日	11日

達成

※4 2025年4月～2026年2月16日の実績。3月末までに100%予定

※5 2024年の実績・健保組合の年度が3月末までのため

配当方針の変更

配当方針 (変更前)

配当性向60%~65%を目途として配当を行う。
利益成長に伴い、安定的に増配基調を維持する。



配当方針 (変更後)

配当性向65%以上を目安として配当を行う。
利益成長に伴い、安定的に増配基調を維持する。

変更の理由：既に十分な財務健全性を確保できる内部留保があり、また、2期連続で上限を超える配当性向となっている状況も踏まえ、株主還元を強化。

中間配当の開始

安定した財務状態にあることを踏まえ、株主の皆様への利益配分の機会を増やすため、中間配当を導入し、**年2回配当**とする。

【DPS】	中間	期末	合計
2026年度 予想	19円	19円	38円
2025年度 実績		36円	36円
2024年度 実績		26円	26円

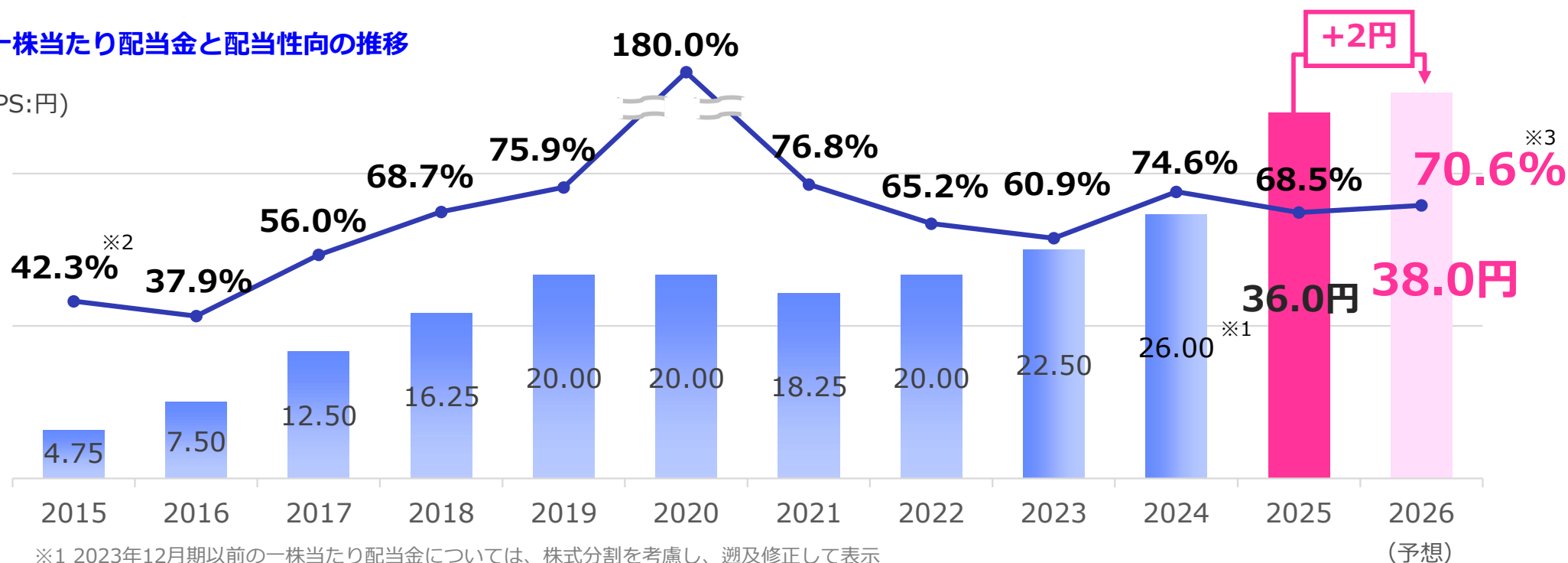
2025年度の株主還元と2026年度の配当予想

- 2025年度の配当は、1株当たり10円増配の**36円**。配当性向は**68.5%**と2年連続で**65%を上回る**。
- 2026年度は、1株当たり2円増配の**38円**を計画。配当性向**70.6%**を予想。

	2025年度実績	2026年度予想	
			増配額/増加率
DPS	36円	38円	+2円
DOE	27.5%	25.4%	-2.1pt

■ 一株当たり配当金と配当性向の推移

(DPS:円)



※1 2023年12月期以前の一株当たり配当金については、株式分割を考慮し、遡及修正して表示

※2 2015年12月期以降の配当性向は、株式付与ESOP信託口が所有する当社株式を含めて計算

※3 2026年12月期の配当性向は2025年12月期通期予想時の数字

(予想)

事業投資方針

確実性の高い高収益事業のみにフォーカスし、リスクテイクは最小限とする方針。

事業投資基準

- ・ 当社の推定資本コスト（7.6%）をベースに設定するハードルレートを十分に上回る投資効率
- ・ 既存事業の利益水準を維持向上する高収益事業をのみにフォーカス

投資パターン：

- ・ 事業効率向上のためのシステム投資
- ・ 既存事業会社内での新規事業の立ち上げ
- ・ M&A（投資効率が高く、長期事業計画に沿うもののみ）

撤退基準：

- 1) 2年以上損失を計上の場合、検討を開始
- 2) 収益改善計画（マネジメント体制や注力マーケットの見直し、グループ全体での支援体制構築等を含む）を策定・推進
- 3) 収益改善が進まない場合、当該マーケットの将来性・安定性・競争環境などを勘案して、撤退を決定

3. 人材紹介マーケット見通しと経営戦略

人材紹介のマーケット規模

	世界	日本
市場規模	14.9兆円 ^{※1} (USD 96 billion)	約4,490億円 ^{※2}
JACの売上高 (2025) (国内求人広告事業除く)	456億円 (国内人材紹介事業+海外事業)	416億円 (9.3%)

【出典/Source】

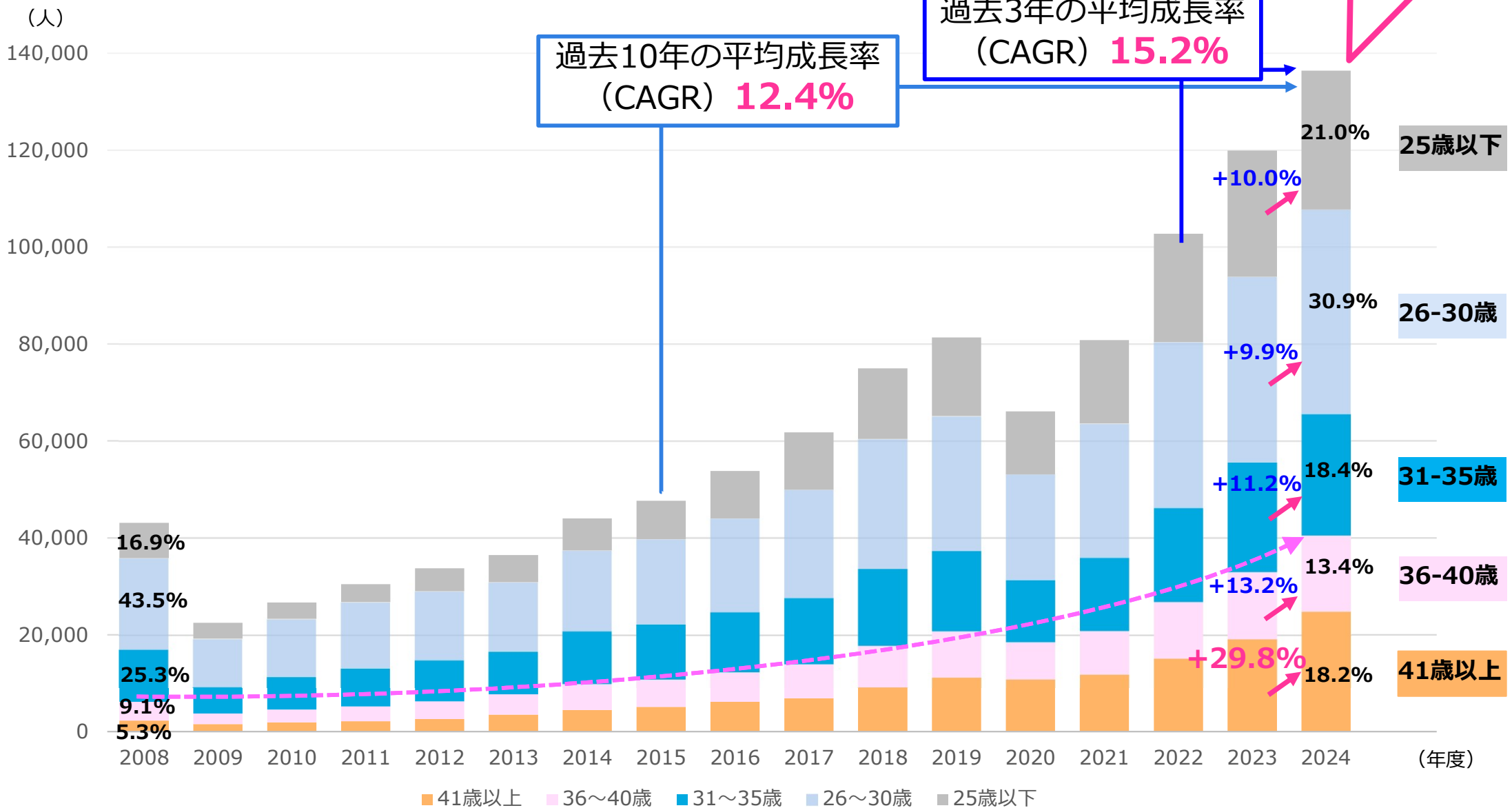
※1 世界：“[APAC Staffing Market Estimates & Forecasts November 2025](#)” Staffing Industry Analyst (SIA) のデータより
Global Place & Search USD 96 billion × @JPY155 = JPY 14.9 trillion

※2 日本：株式会社矢野経済研究所「2025年度版 人材ビジネスの現状と展望」より2024年度のホワイトカラー職種の人材紹介市場規模
(2025年9月現在)

年齢別転職者数の推移 (人材紹介国内大手3社の合計)

- 人材紹介大手3社の過去10年間の平均成長率は12.4%
- 特に41歳以上の伸びが大きく、2024年の増加率は+29.8%

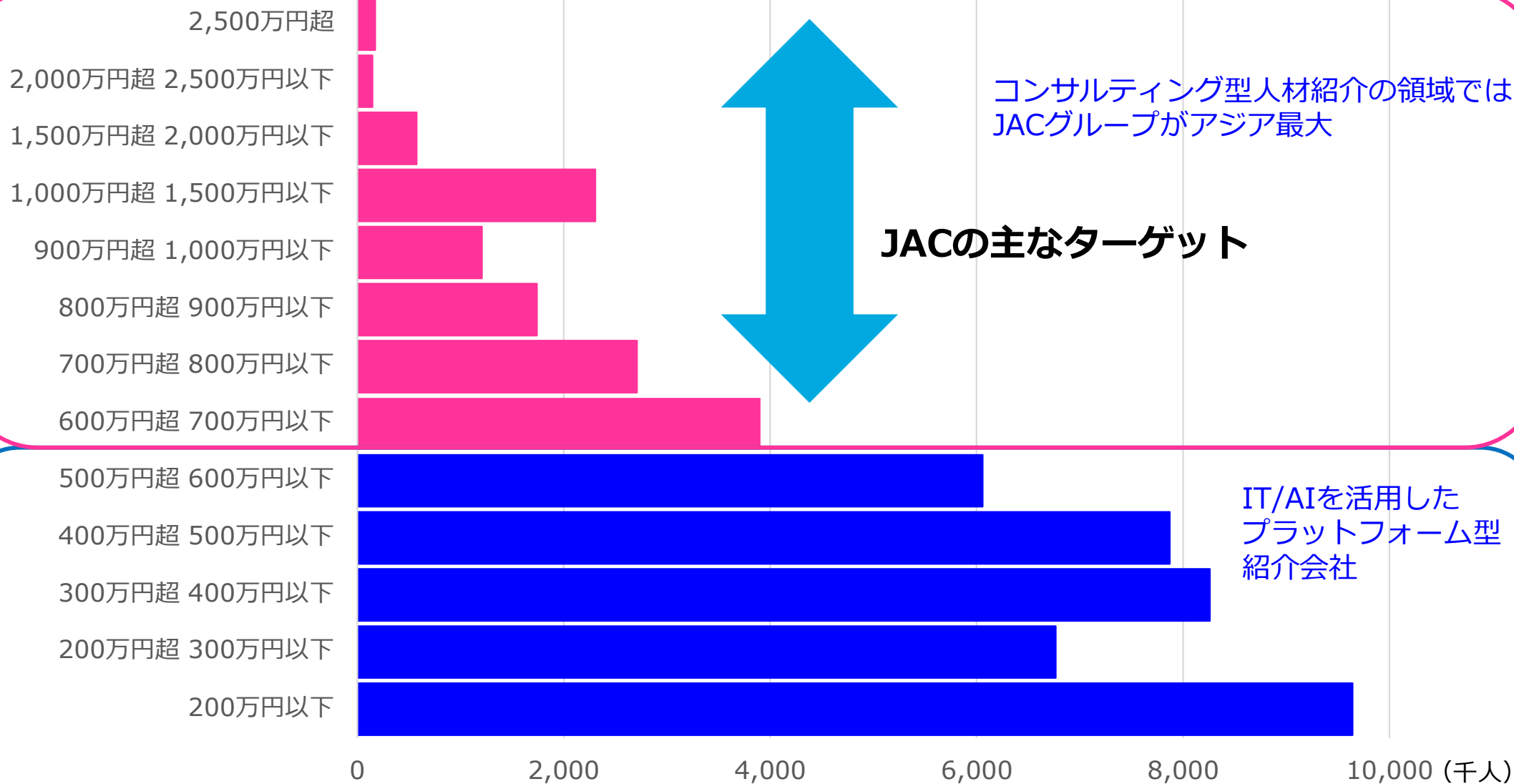
2024年
41歳以上の転職者数：
前年比+29.8%



JACがフォーカスするマーケット：中・高額帯&専門職

日本における年収別所得者数

(国税庁長官官房企画課「民間給与実態統計調査(令和6年分)」給与階級別給与所得者数より)



コンサルティング型人材紹介の領域では、
JACグループがアジア最大

JACの主なターゲット

IT/AIを活用した
プラットフォーム型
紹介会社

JACの中長期目標

JACの中長期目標

質と収益で**世界No.1**を目指す

オーガニック成長

+

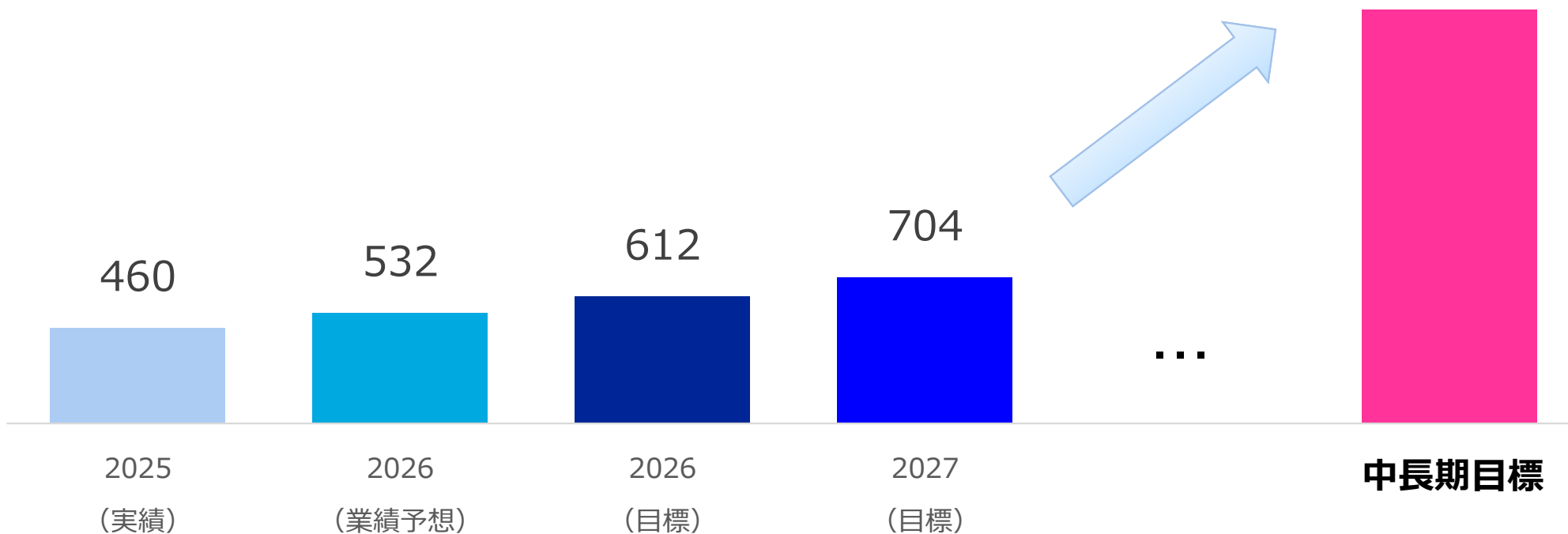
新規事業

+

M&A

(単位：億円)

2,000億円



2025年度の概況・取り組み

国内人材紹介事業

【事業環境】

1. 米国関税問題による採用抑制の影響は一部にとどまった。一方で、当社が注力する金融、IT、ヘルスケアなどの分野では、その影響を上回る需要があった。
2. 当社事業の中核をなすミドル・ハイクラス人材の動きは活発だった。

【取り組み】

1. 期初から高額年収帯、エグゼクティブ領域並びに専門職領域へのさらなる注力に加え、地方拠点の拡充も並行して進めた。
2. 「Face to Face」のコミュニケーションを推進し、成約率の改善に取り組むとともに、競合他社との差別化を図った。

海外事業

1. アジア地域を中心に厳しい状況が続いていたが、昨今の日系企業の再投資により改善の兆しがみられている。
2. 当社営業担当執行役員の派遣による日系企業の高額年収帯開拓、当社グループ各社が一体となったグローバル・アカウントマネージメントの推進により、収益性の改善と再成長に向けた取り組みを始めている。結果、2025年は黒字に転換。

国内求人広告事業

1. 国内人材紹介事業との連携を図ることで求人・求職者の登録増加を進めた。
2. 売上拡大に向け、ダイレクト・リクルーティングサービスの拡充を図った。

人材戦略

1. コンサルタントの増員

- (1) 採用の強化
- (2) 離職の防止
- (3) 生産性の維持

2. 教育・研修

- (1) コンサルタント教育・キャリア形成プログラムの推進
- (2) マネジメント教育

事業戦略

3. マーケット戦略

- (1) 国内人材紹介事業
- (2) 高額化戦略
- (3) 地方拠点の強化
- (4) 海外事業戦略

4. 事業効率化

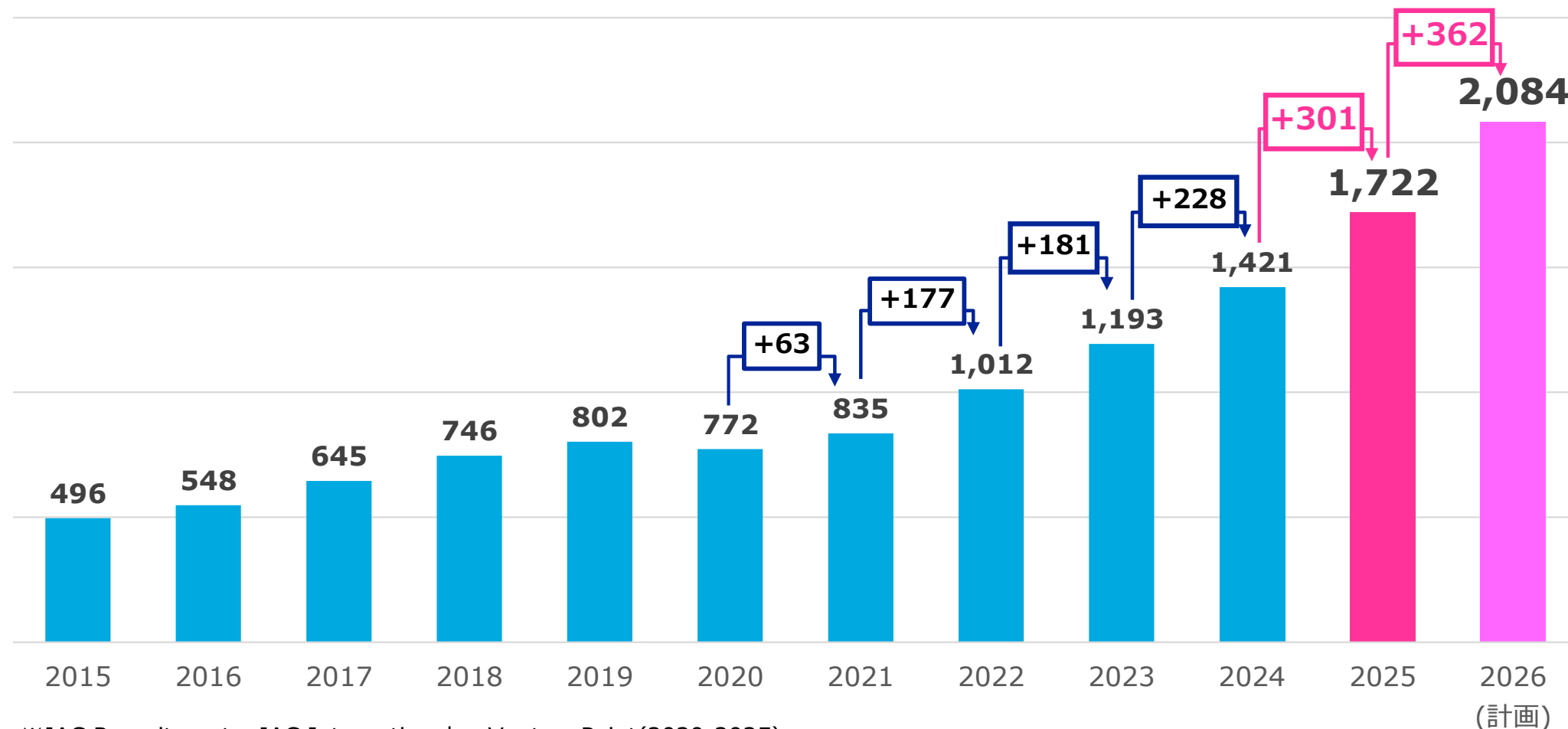
1. コンサルタントの増員 (1) 採用の強化

2025年度: コンサルタントの採用は上半期時点で期初計画を達成 (2024年対比 301名純増)

2026年度: 362名の増員を計画 (新卒約200名入社 + 中途採用)

コンサルタント数の推移 (国内人材紹介事業※)

(単位: 人)



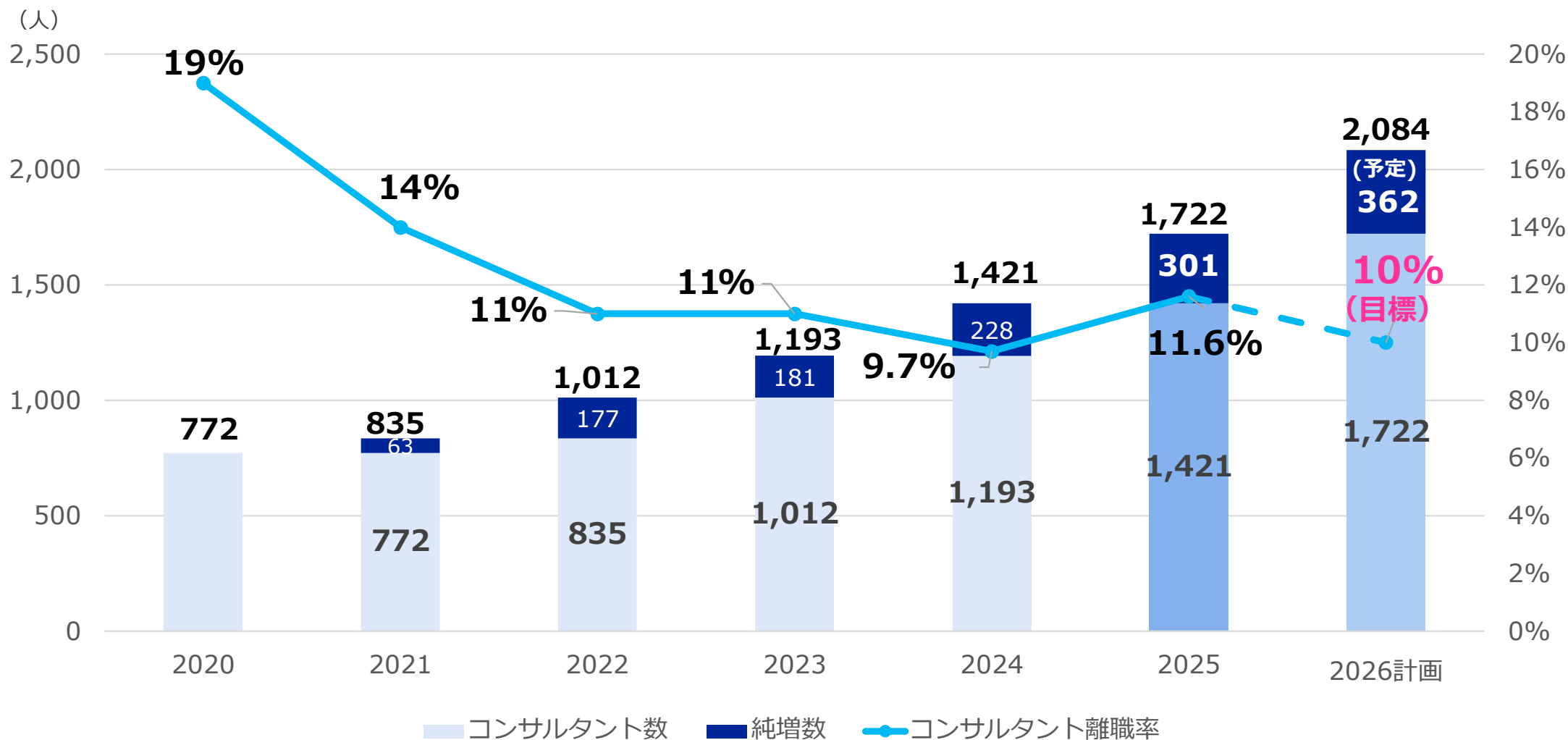
※JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint(2020-2025)

1. コンサルタントの増員 (2) 離職の防止

2025年度: コンサルタント離職率は前年の9.7%から1.9pt悪化の11.6%

2026年度: 採用の質向上とリテンション強化により離職率の低減を目指す

コンサルタントの人数と離職率 (国内人材紹介事業※)



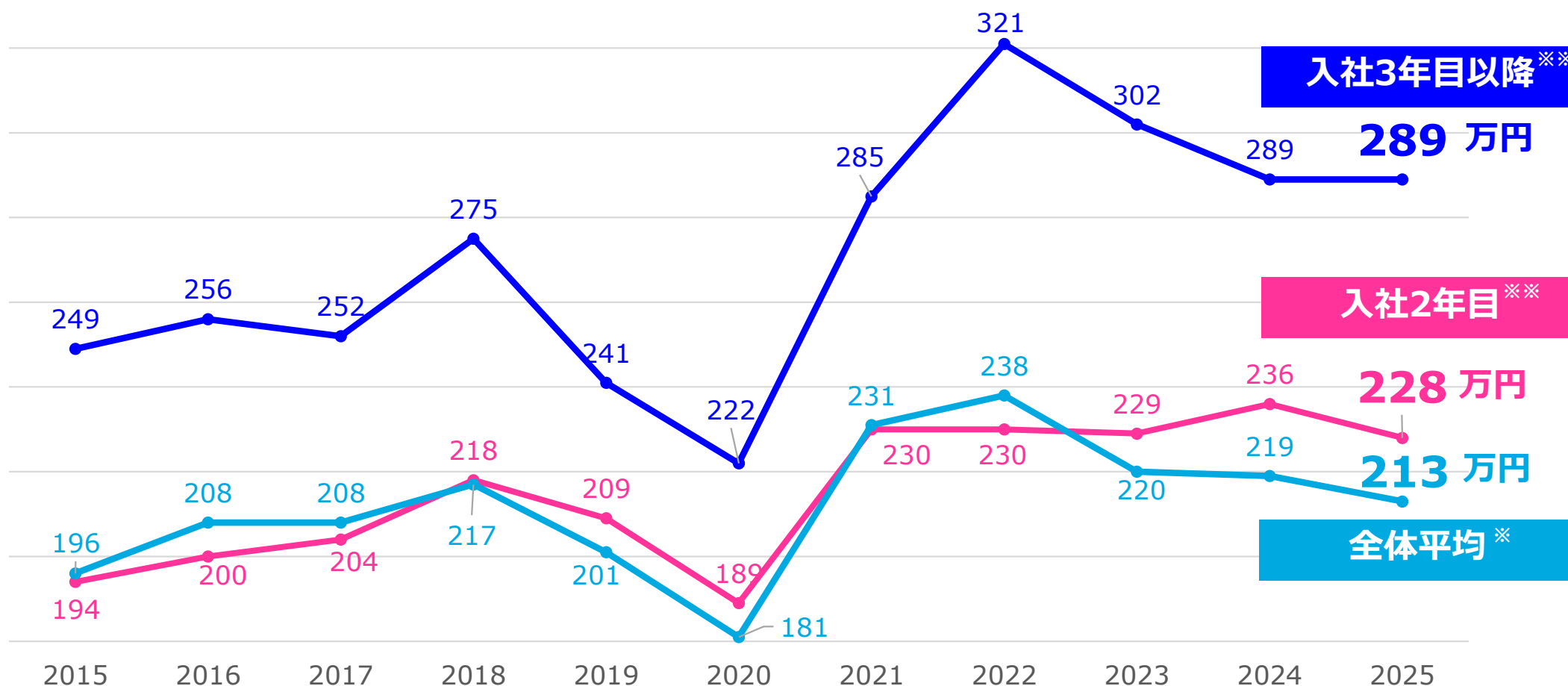
※ JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint(2020-2025)

1. コンサルタントの増員 (3) 生産性の維持 (国内人材紹介事業[※])

2025年度: 入社2年目の生産性は228万円、早期戦力化に成功

入社3年目以降の生産性は、289万円と高い生産性を維持

コンサルタント一人あたりの月間生産性 (単位: 万円)



※JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint(2020-2025)

*** JAC Recruitment 単体

2. 教育・研修 (1)コンサルタント教育・キャリア形成プログラムの推進

2025年度

- People Partner Division（人財育成部門）の強化。
⇒各事業部門にOJT部隊（HRBP）を増員。
- キャリア開発プログラムを導入し、入社年次の浅いコンサルタントから順次、キャリア対話を実施。

2026年度

人財育成部門の拡充

- HRBP（HR Business Partner）を増員強化し、入社1年目社員の早期立ち上げのための育成体制を一層強化。

キャリア開発プログラムの強化

- キャリア開発プログラムの対象者を拡大し、全社員を網羅する体制へ
- HR部門によるキャリア開発面談の2巡目をスタート。面談実施回数の増加を図り、リテンション向上につなげる。
- このために必要なTD（Talent Development）部門の要員を増員。

2. 教育・研修 (2) マネジメント教育

2025年度

マネジメント育成

- マネジメント層のそれぞれのMission & Targetを明確化し、適切な役割が果たせるよう研修を強化
- Manager Meetingに加え、部長・次長を対象とするSenior Leadership Meetingを四半期毎に開催。

経営人材の育成

- グローバル経営の展開に向け、営業担当執行役員を海外拠点へ派遣し、現地トップと連携してグローバル・アカウントマネジメントを強化、マーケットの拡大を図る。
- グローバル各社のシニアマネジメント向け合同研修を実施、グループ全体で課題を共有し、効果的な対応策を実装。

2026年度

管理職育成・強化

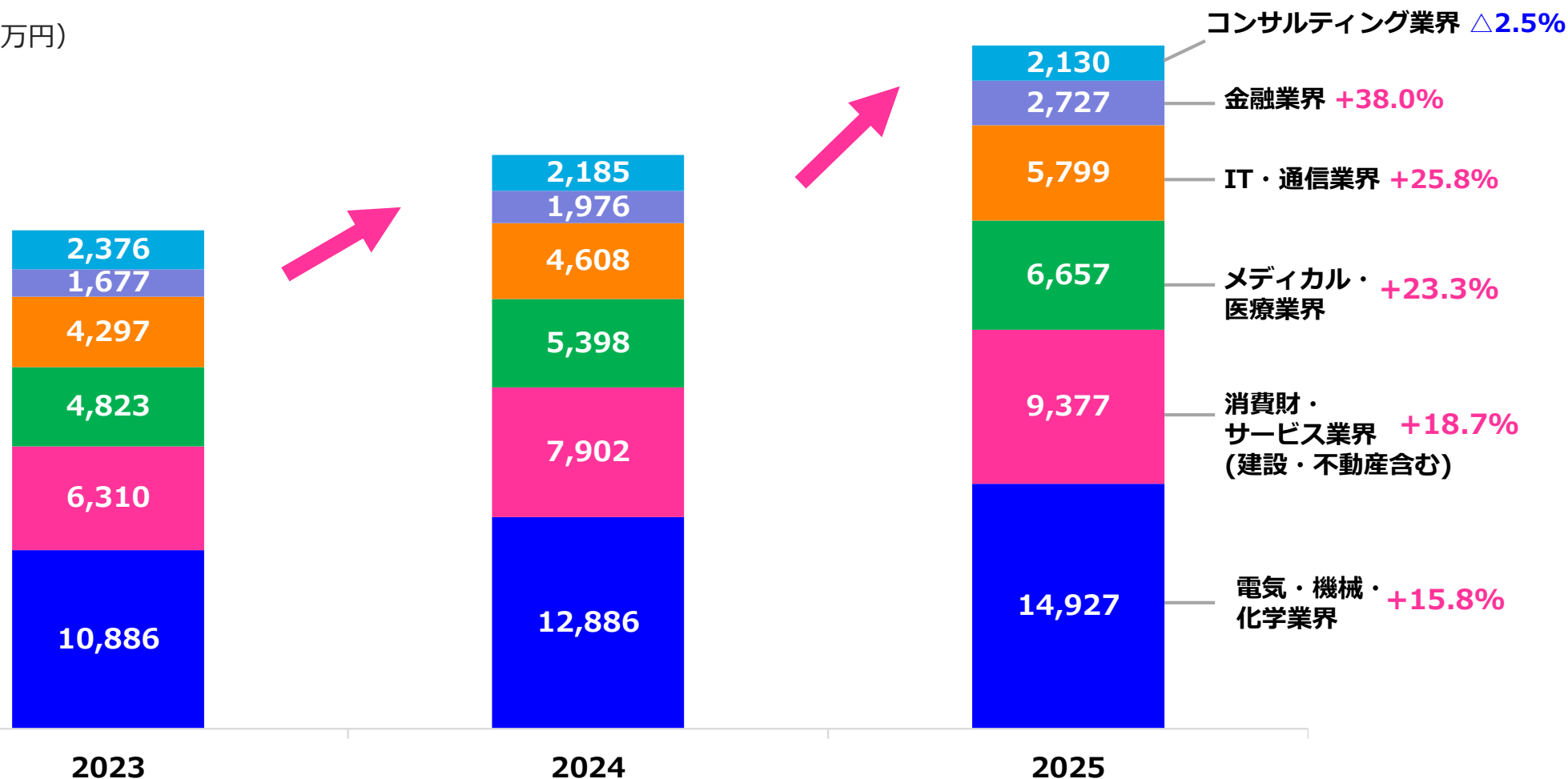
- 管理職の増員に向けた計画的な育成
- マネージャー向けキャリア面談の実施
- グローバルキャリア人材と幹部候補の選定と育成の開始

3. マーケット戦略 (1) 国内人材紹介事業 業種別売上高の状況

金融、IT・通信、メディカル・医療が前年比**20%以上の増収**、コンサルティングを除く全業種で増収。コンサルティングは、下半期に前年同期比**+24.3%**と回復している。

業種別売上高の過去3年比較(国内人材紹介事業※)

(単位：百万円)



※JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint(2020-2025)

3. マーケット戦略 (2)高額化戦略 ①Executive ②Digital

フォーカス市場・領域



Executive



Digital

Executive 2025年度

全社

東京本社

地方拠点

前年比
成約額

+31%

+26%

+37%

Digital 2025年度

日系IT

外資IT

IT Consulting

前年比
成約額

+45%

+40%

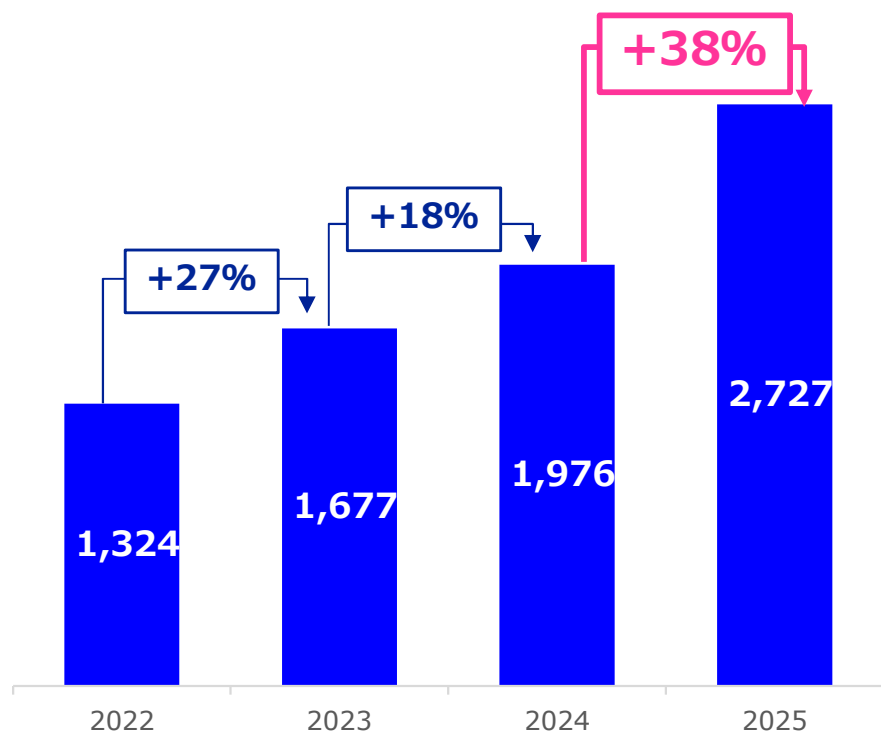
+86%

フォーカス市場・領域

金融セクター

金融セクターの売上高

(単位：百万円)



2025年度

- 投資銀行、Private Equity Fundなどの高年収帯、金融専門職の注力/強化
- 外資系金融、金融Executiveなど高年収帯の強化



2026年度

- 現在活況の日系金融機関の深耕によるTop Share企業の拡大
- 金融Executive領域など高年収帯への取り組み

3. マーケット戦略 (3)地方拠点の強化

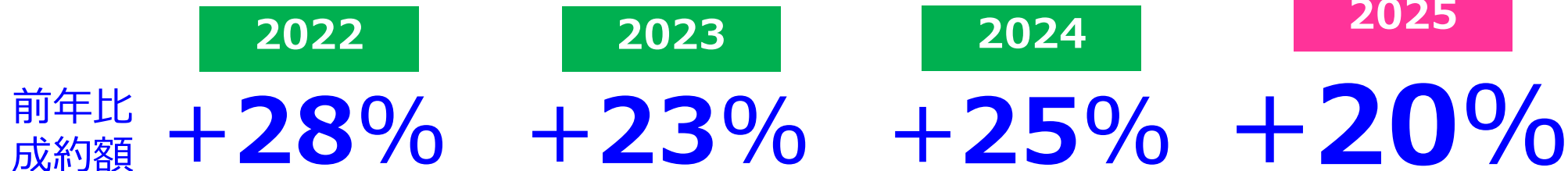
フォーカス市場・領域

地方拠点

2025年度

5月に北海道支店の開設

■全支店（大阪支店を除く）における年間成約額の成長率

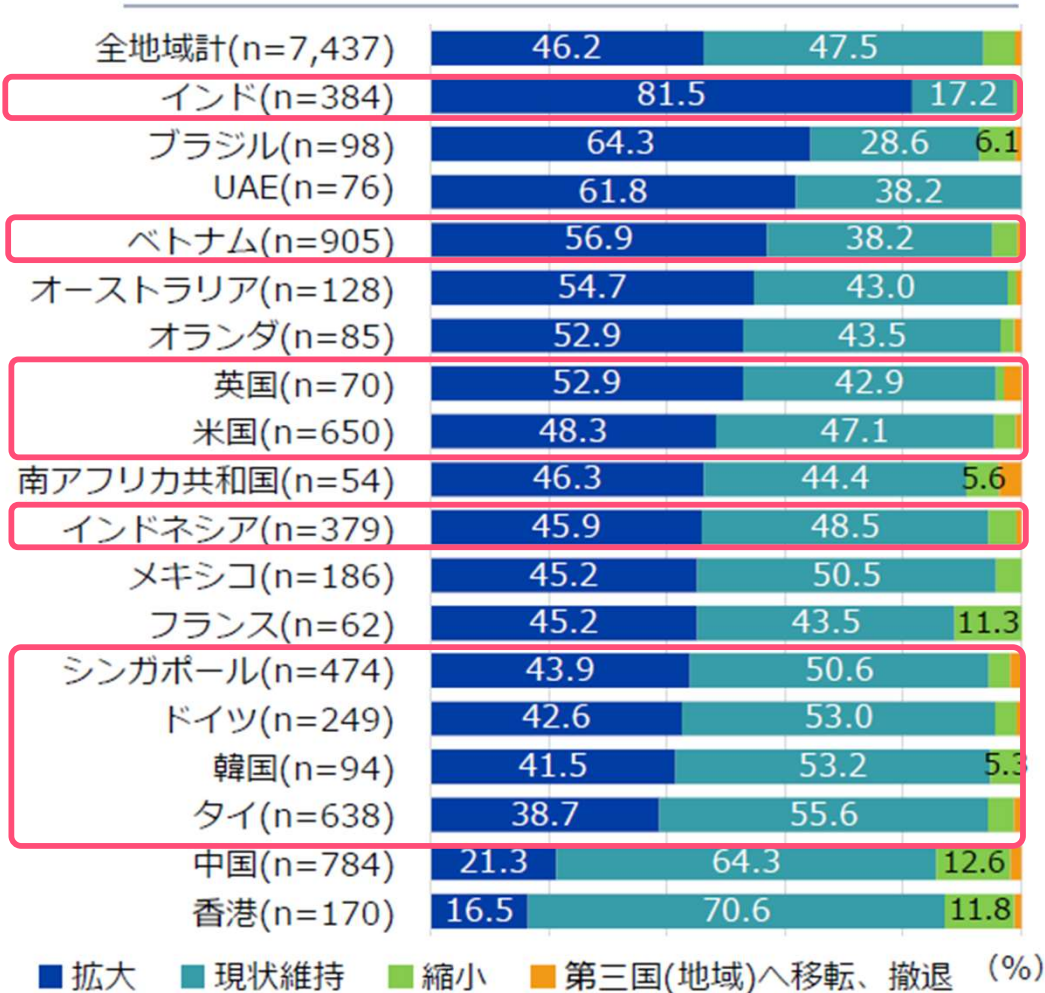


米関税政策の影響を受けやすいメーカー関係の顧客が多い中で近年開設した拠点も好業績

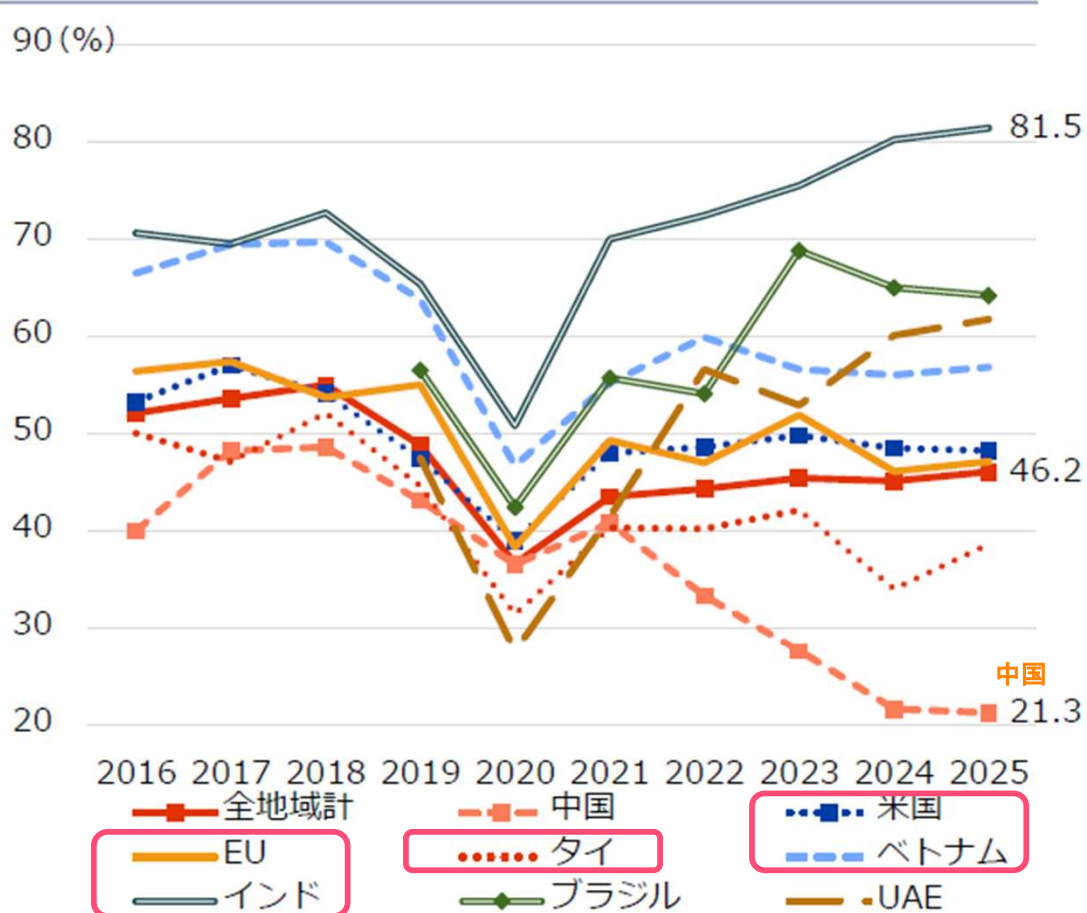
3. マーケット戦略 (4)海外事業戦略

インド、ベトナムでは、今後1~2年間に日本企業の事業拡大が見込まれる。

今後1~2年の事業展開の方向性 (主要国・地域別)



「拡大」の割合の推移 (主要国・地域別、2016~2025年)



(注) ①全地域計にはオセアニア、ロシアを含む。
②ブラジルとUAEは制約上2019年からのデータ。

3. マーケット戦略 (4)海外事業戦略

2025年度

①Global Account Managementの強化

- ・日系企業にウエイトをシフトし、日系企業の日本本社との関係をGlobalで展開
- ・営業担当執行役員の海外拠点事業への関与を強化。

②年収帯の高い地域の拠点強化

- ・米国、欧州地域の強化

➡ 収益の上がる構造に改善

海外事業の利益



2026年度の取り組み

①グループ連携の強化

- ・引き続き、営業担当執行役員が関与し、日系ビジネスをさらに拡大。
- ・国内外相互のサポートを強化し、グローバルに顧客を取り込む。

②日系企業の事業拡大が見込まれる地域の強化

- ・米国、欧州、インド、ベトナム等、日系企業の事業拡大が見込まれる地域への注力

4. 事業効率化

2025年度

BPR / Minimum Costの推進

- すべての業務を抜本的に見直して、徹底した業務効率化を図り、コストを最小化。

2026年度の取り組み

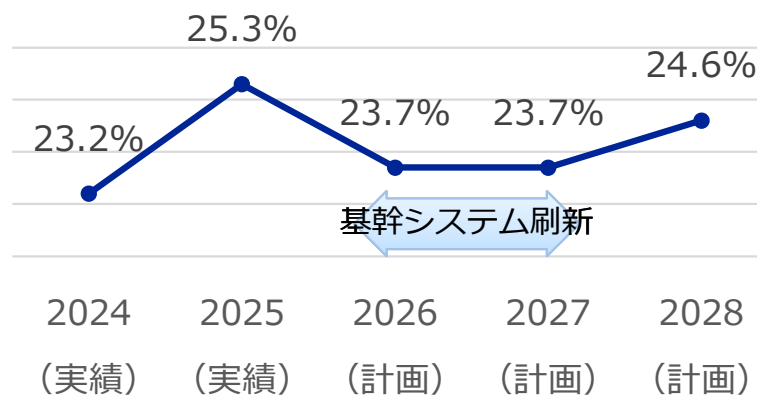
①基幹システムの刷新

- 2025年度に方針見直しを行った基幹システムの刷新を2026年度よりスタート。2027年度のカットオーバーを目指す。
- 新システムの導入により、情報セキュリティの強化と一層の業務効率化を図る。

②Minimum Costの推進

- ミドルバック各部門の連携強化により、業務効率化を一層推進

売上高営業利益率



非財務目標に対する取り組み

E 環境

気候変動対応と環境保全 ～JACの植林活動～

GHG排出量の削減策



S 社会

個性を発揮して活躍できる職場環境の整備

DE&Iの取り組み ～女性活躍推進～

LGBTQ+への理解浸透と健康経営の推進



G ガバナンス

取締役会の多様性



2024年から新たに「JACモリンガの森」プロジェクトを開始し GHG吸収量の大幅な増加を図る。

PPPプロジェクト

One Placement creates
One Plant to save the Planet

世界各国のJAC各社を通じて転職された方お一人につき一本の植林を行うことによって、森を育み、生態系を守り、地球温暖化対策にも寄与する。

JAC Group 植樹実績

(2008年以降の累計本数)

2024年 154,666本

2025年 171,884本

「JACモリンガの森」プロジェクト

2030年までに約6,000t/年のGHG吸収を計画

GHG吸収力の高いモリンガ等を植樹を進め、2030年にScope3を含めたカーボンネットゼロを目指す。

2024年
宮古島 1,000本

2025年
宮古島 3,000本
タイ 4,000本
マレーシア 3,900本

2026年 (予定)
タイ 3,500本
マレーシア 3,900本

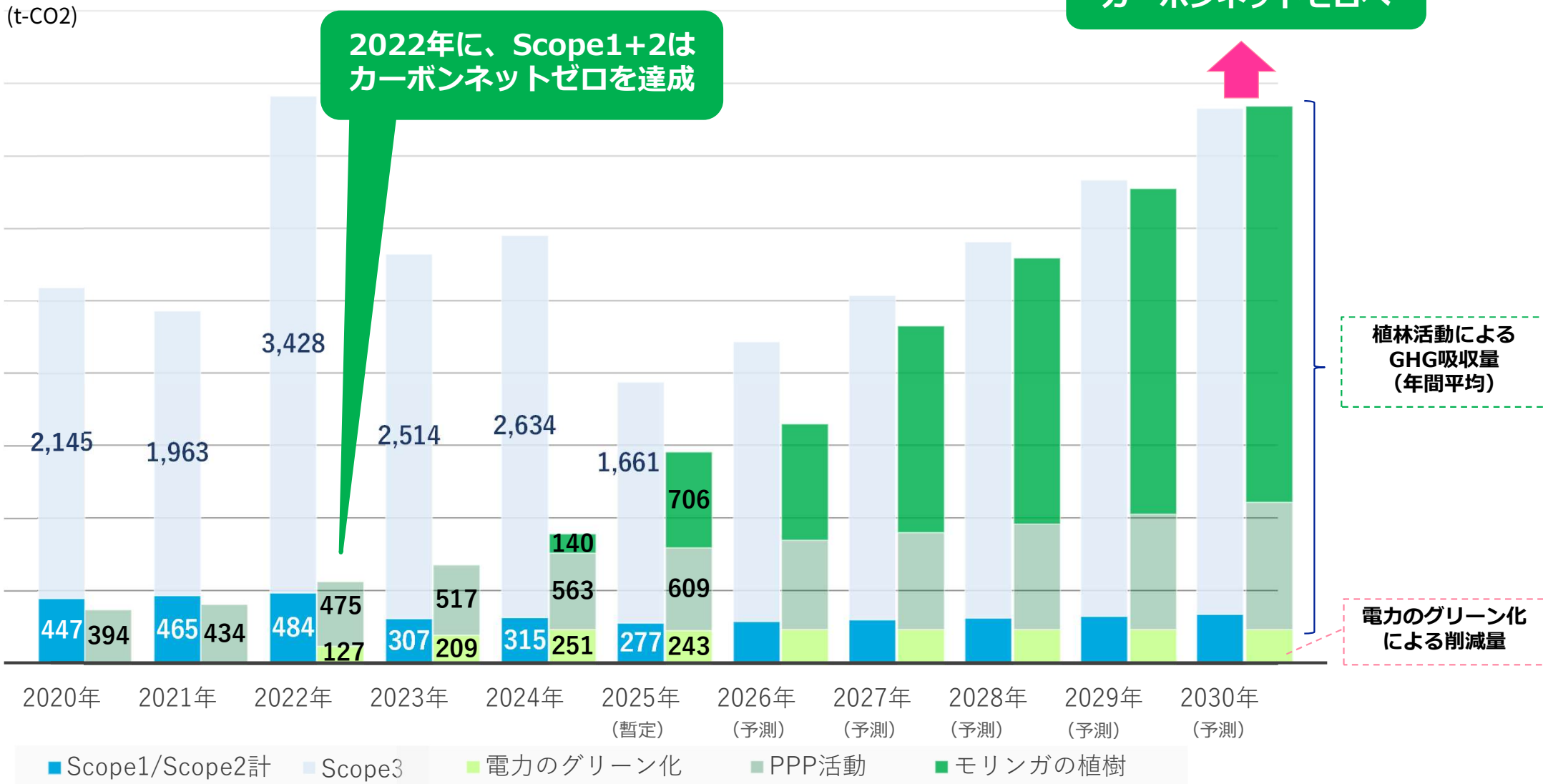


本活動は、参画する方の社会貢献に対する意識改革を促し、植林活動を社員と現地の学生達が共同で作業をすることで現地の雇用を創出しています。



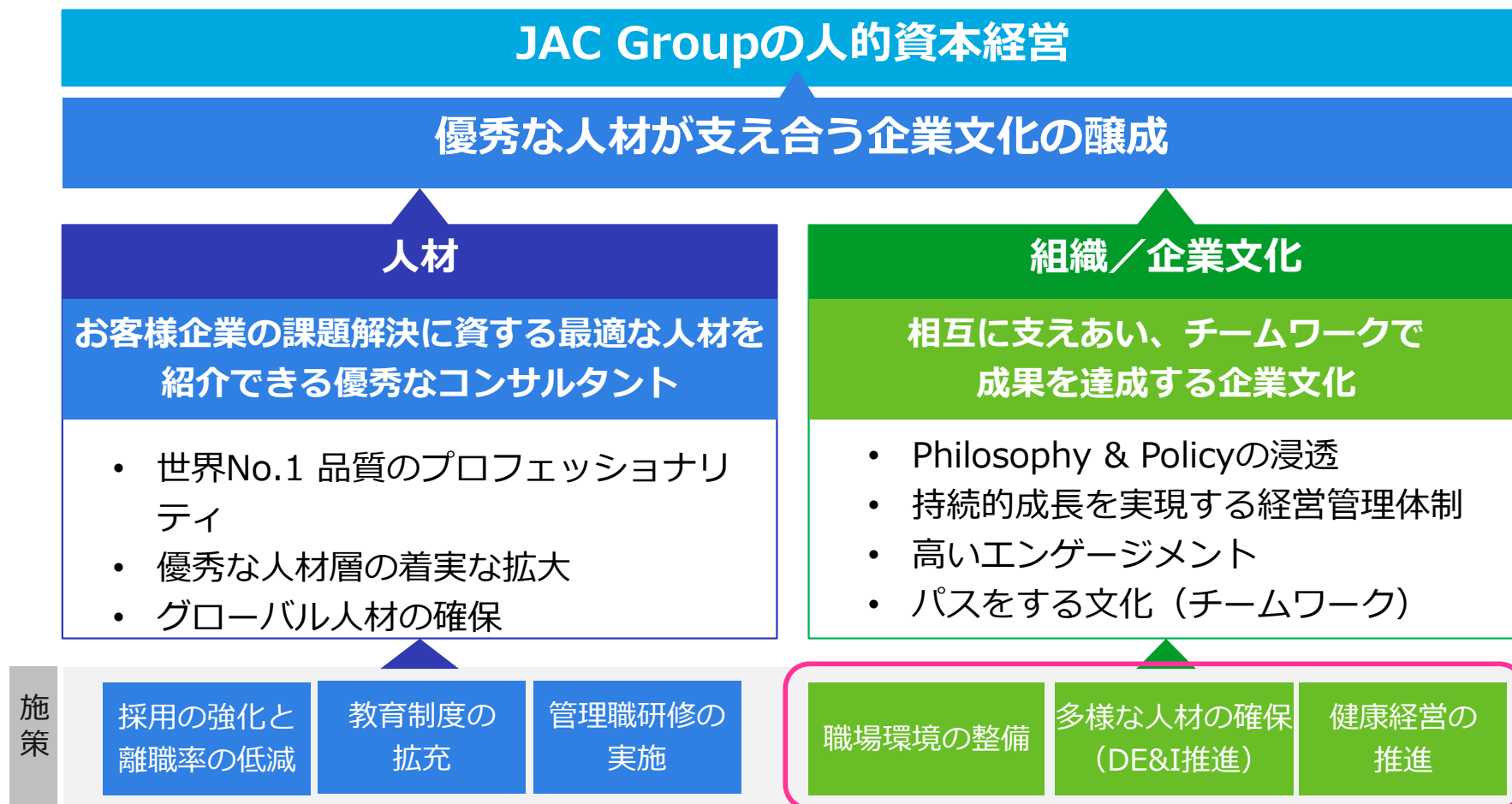
2030年までにはScope3を含め2030年カーボンネットゼロを目指す

■ JACグループの温室効果ガス排出量及び吸収量の推移

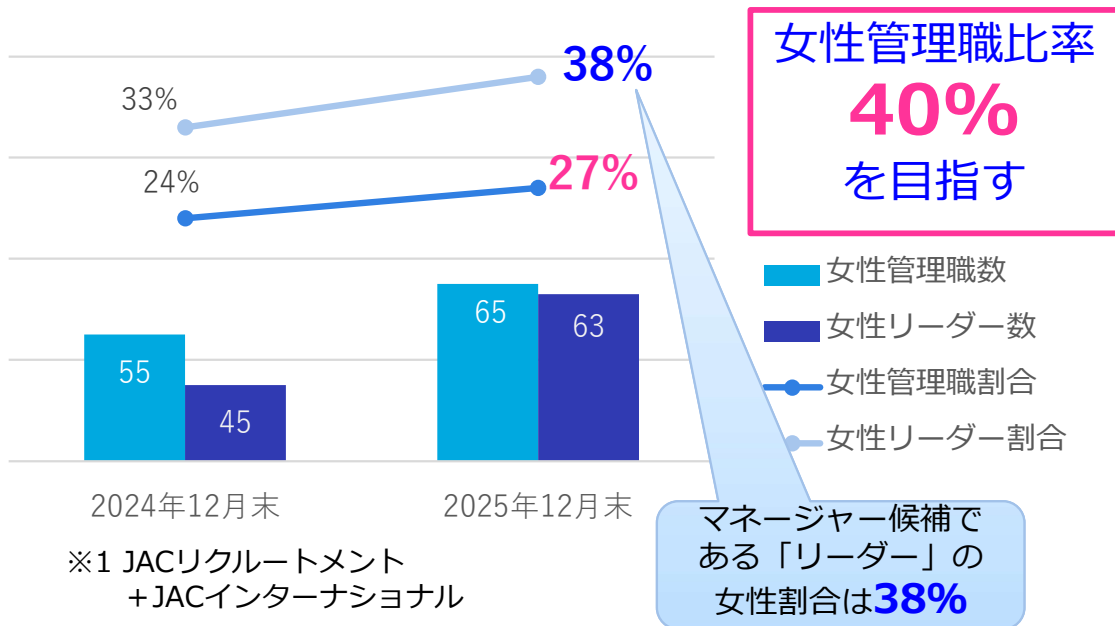


※ Scope2の数値は2023年度からマーケット基準へ移行。

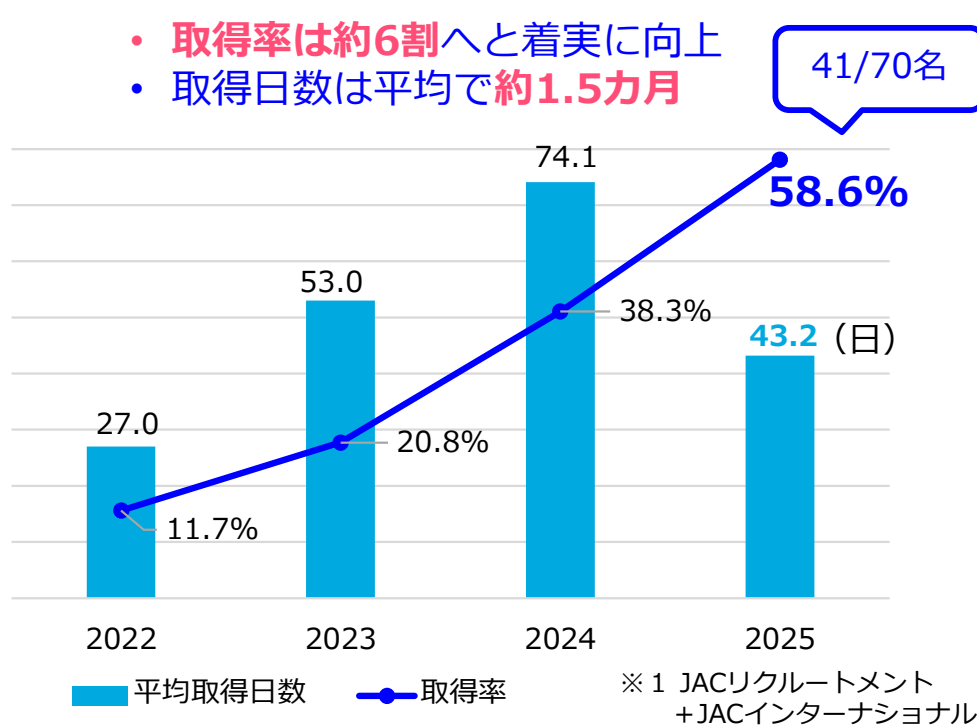
- JACグループの強みは、企業顧客の課題解決のために最適な人材を紹介できるプロフェッショナルなコンサルタントが相互に支えあい、チームワークで成果を達成する企業文化。
- 全ての優秀な人材が、それぞれの個性を発揮して活躍することができるよう、DE&Iや健康経営の推進等に取り組んでいる。



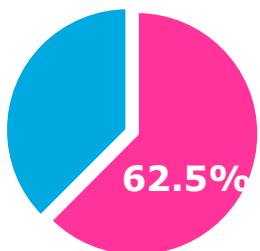
女性管理職/リーダー数の推移※1



男性育児休暇取得状況※1



トップで活躍するプロフェッショナル コンサルタント※2の6割以上が女性



厚生労働省が女性活躍推進法に基づき定める女性活躍推進企業認定「えるぼし」で5つの基準の全てを満たし、最高位である3つ星（3段階目）を取得



Family Dayの開催



※2: 300名以上の転職支援を成功させたコンサルタント
 当社では、100名以上の転職支援を成功させたコンサルタントが加盟する社内認証制度「100 + Club」を運営。100+ Clubメンバーは、全コンサルタントの模範として、国内外の人材紹介事業を牽引する役割を担う。上記は、そのうち300名以上の転職支援を成功させた300+ Club以上のコンサルタントを集計。

LGBTQ+への理解の浸透

- 2025年度は、「東京レインボープライド」に加え、「関西レインボーフェスタ」にも初出展
- 他社連携での社内イベントの開催



任意団体work with Prideが策定するセクシュアル・マイノリティへの取り組みに対する評価指標「PRIDE指標」において、4年連続で最高評価である「ゴールド」を受賞しました。



株式会社JobRainbowが主催する「D&I AWARD」において、D&I推進に取り組むD&I先進カンパニーとして3年連続で「ベストワークプレイス」に認定されました。



健康経営の推進

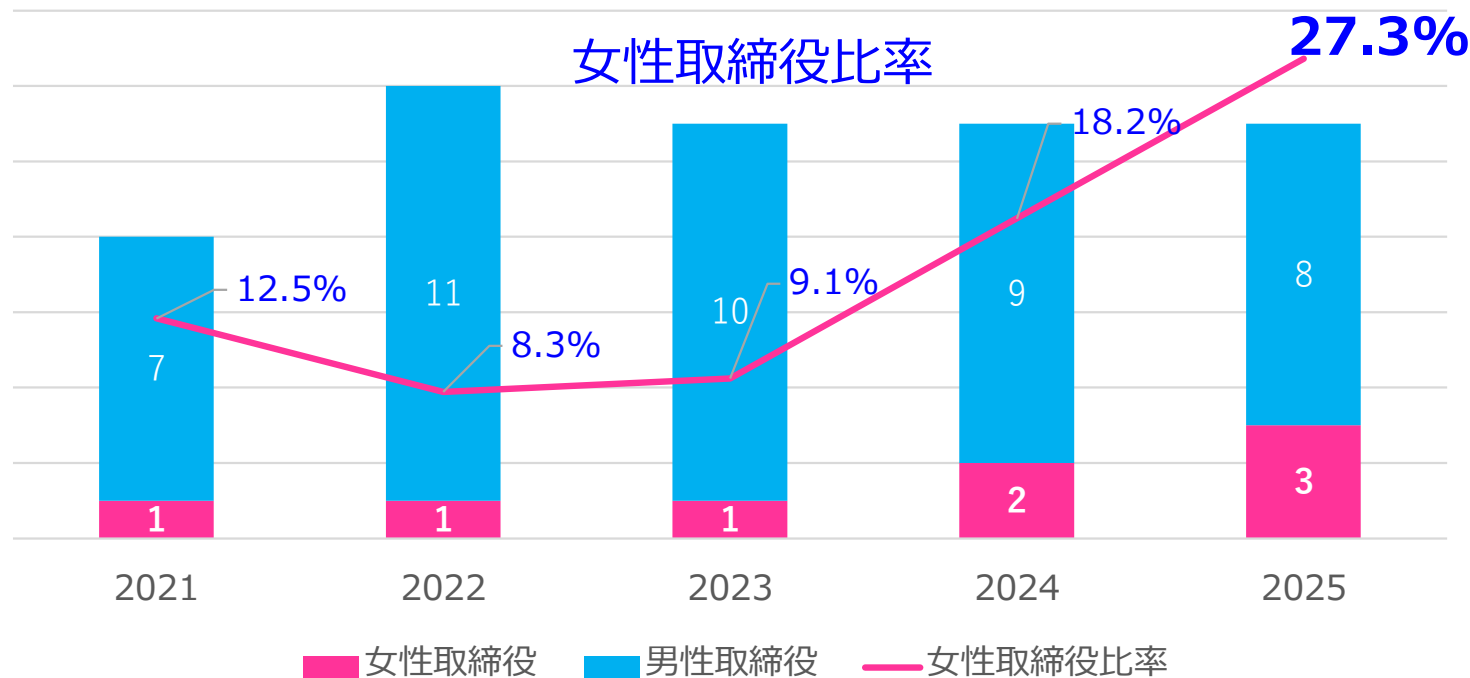
- 昼食費補助やスポーツクラブ利用費用補助、運動促進プログラム（運動習慣への奨励金の支給）の実施
- 喫煙者ゼロに向けた禁煙情報発信と禁煙費用補助の提供
(2025年12月末時点の喫煙率：3.9%)
- Power Nap room（男女別仮眠室）心身の休息のための環境を提供。
- 11月に東京本社にて健康増進イベント「Vitality Challenge」を開催、のべ240名が参加。



全社を挙げた継続的な取り組みが評価され、2018年から8年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けています。

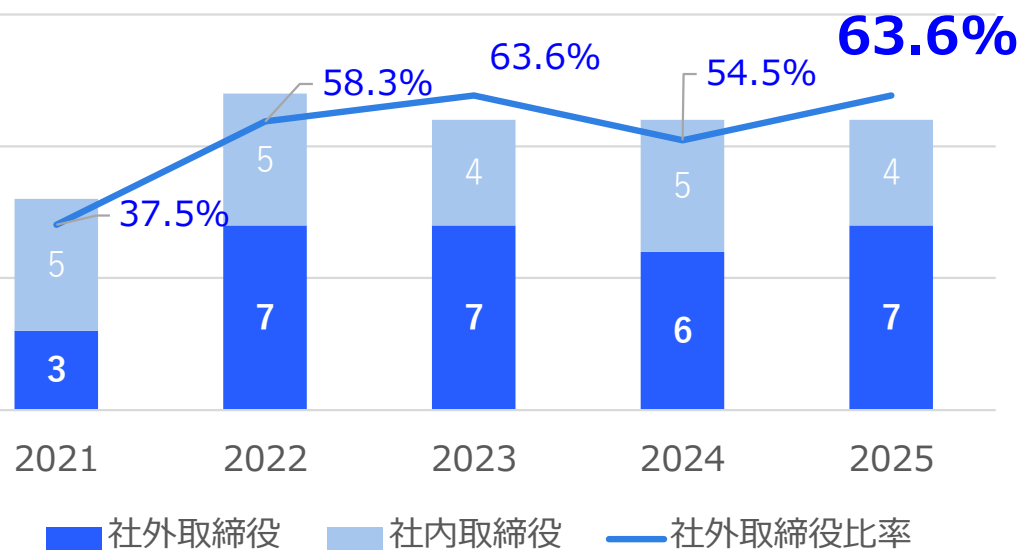


G ガバナンス 取締役会の多様性

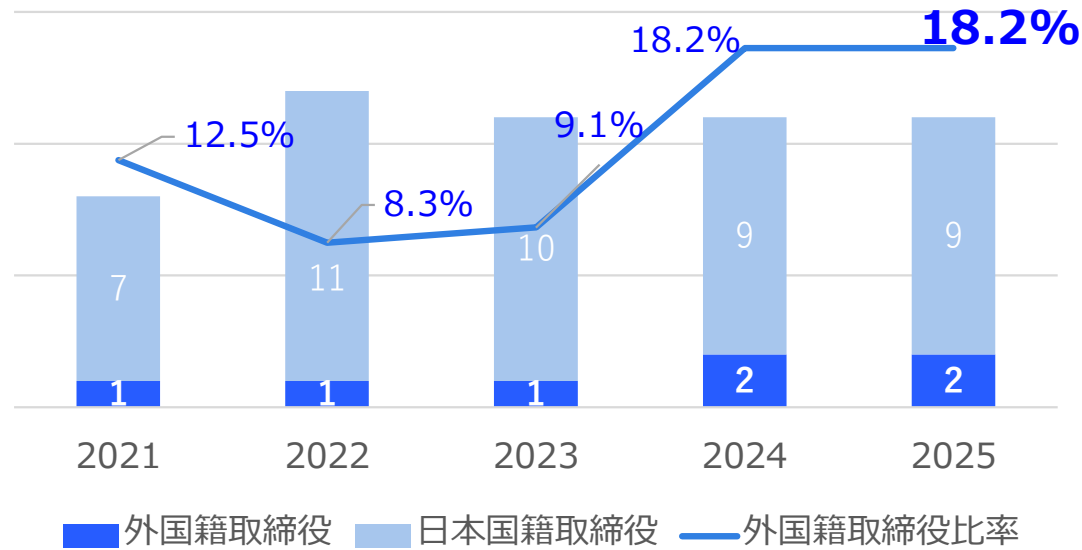


目標：
2030年までに
女性取締役比率
30%以上

社外取締役比率



外国人取締役比率

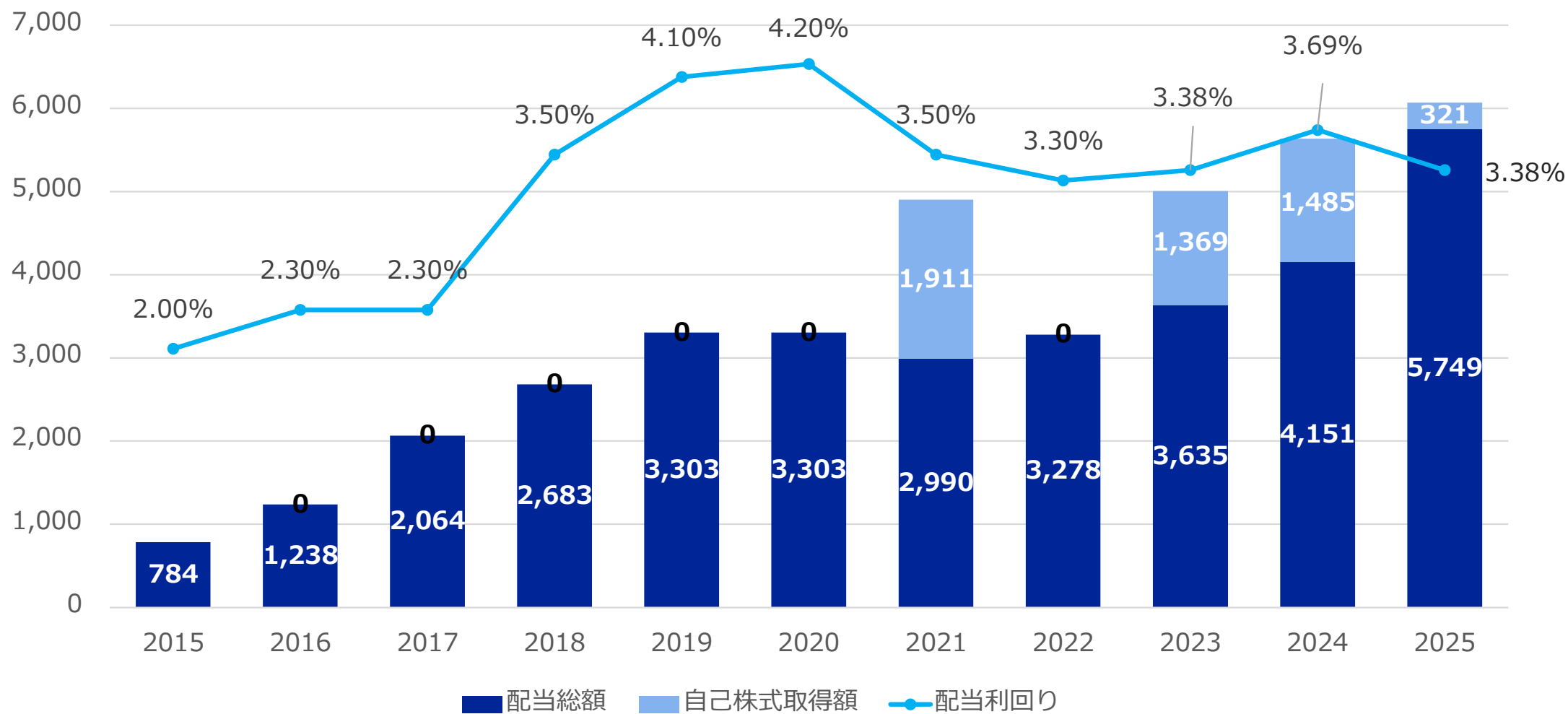


Appendix

株主還元実績

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	累計
配当性向	42.3%	37.9%	56.0%	68.7%	75.9%	180.0%	76.8%	65.2%	60.9%	74.6%	68.5%	69.5%
総還元性向	43.3%	37.9%	56.0%	68.7%	75.9%	180.1%	126.3%	65.2%	83.7%	100.5%	72.3%	80.1%

(単位：百万円)

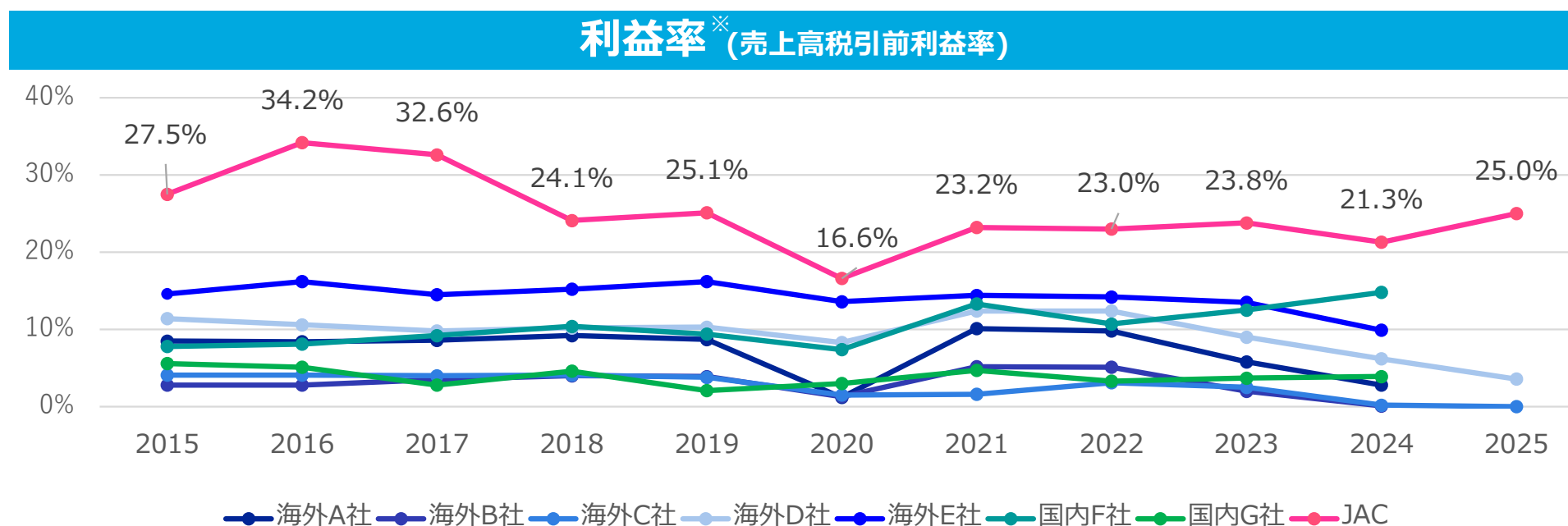


成長率、利益率、資本効率の状況

- 国内外の同業他社比で圧倒的な利益率の高さを誇り、成長率・資本効率の高さ、ボラティリティの低さなどで、総合的に優位性を持つ。

	JAC Group	海外A社	海外B社	海外C社	海外D社	海外E社	国内F社	国内G社
成長率 (過去10年間の売上総利益のCAGR)	👑1 14.6%	3.3%	1.6%	2.4%	△0.5%	△0.6%	👑3 12.3%	👑2 13.2%
利益率 (売上高税引前利益率の10年単純平均)	👑1 24.9%	7.3%	3.1%	2.5%	9.3%	👑2 14.2%	👑3 10.4%	3.9%
資本効率 (10年単純平均ROE)	👑1 32.0%	👑3 26.8%	16.1%	15.8%	👑2 31.1%	20.4%	17.4%	13.1%

2026年2月17日現在

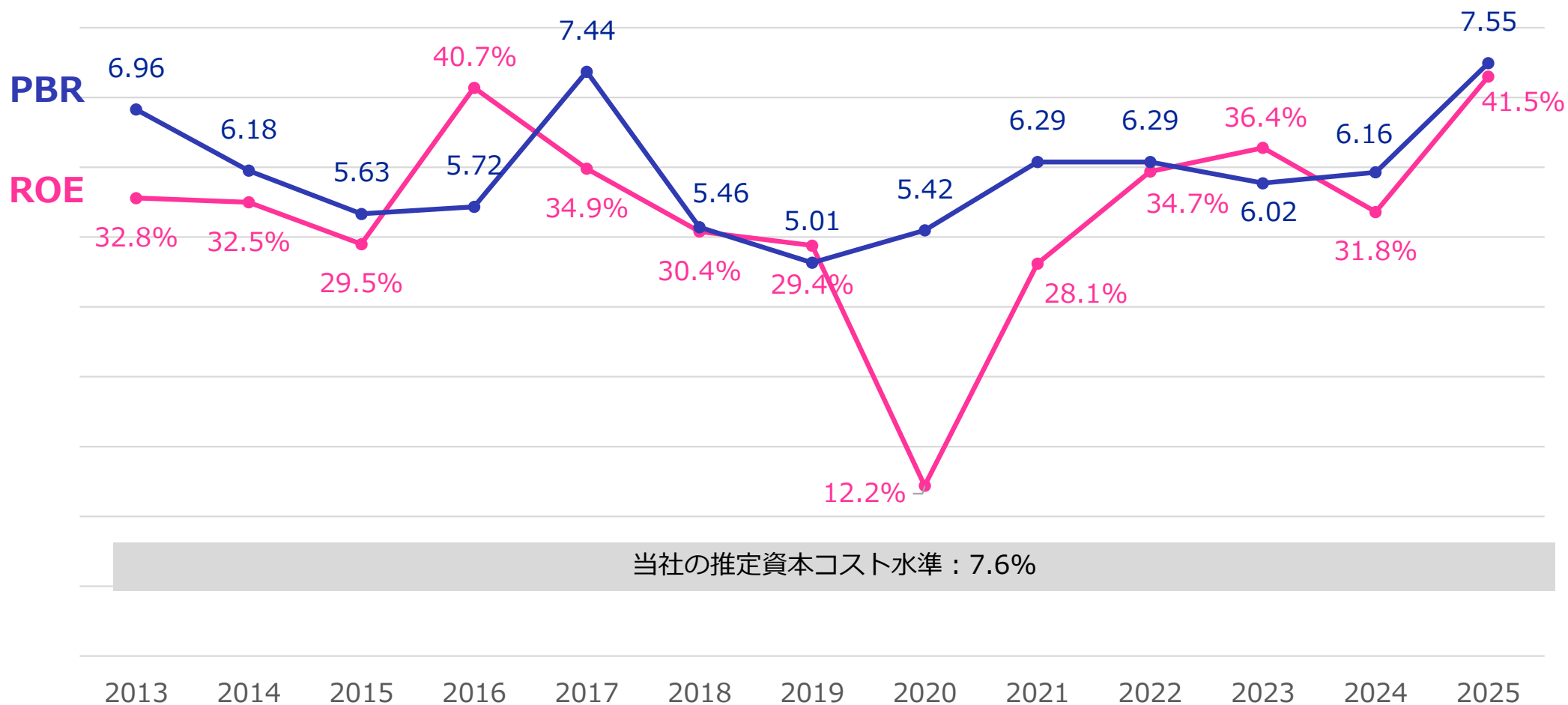


※2026年2月17日現在

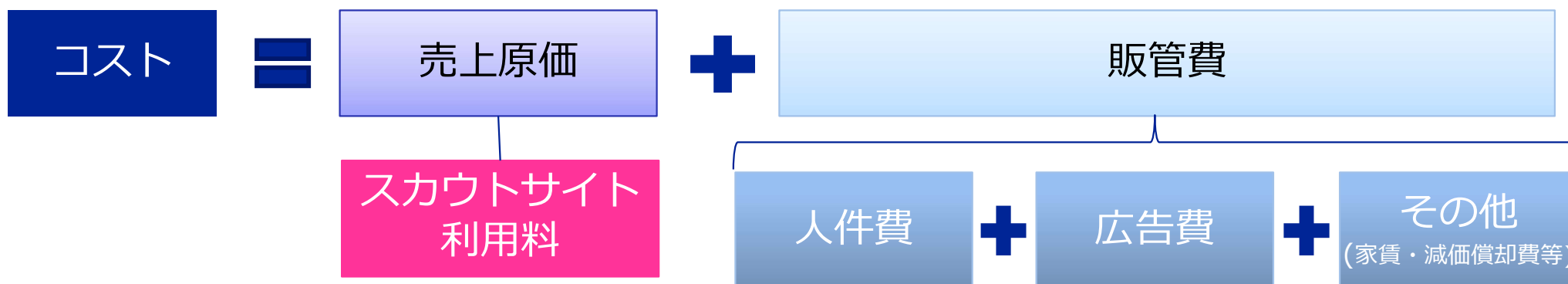
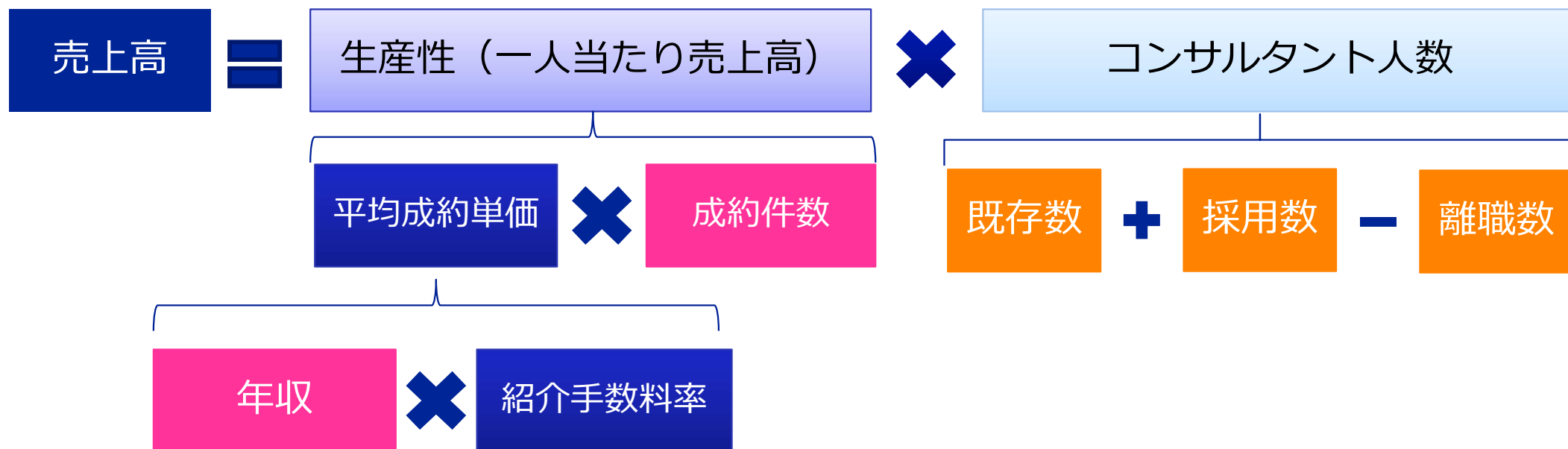
資本コストとROE

当社の推定資本コスト7.6%に対し、過去10年間のROEは常時これを大きく上回り、PBRも5倍以上を恒常的に維持。今後も高い資本効率を維持していく。

PBRとROEの推移



収益モデル（人材紹介事業）



注意事項・お問い合わせ先

本資料は株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント（以下、当社）の事業及び業界動向についての当社による現在の予定、推定、見込みまたは予想に基づいた将来の展望についても言及しています。

これらの将来の展望に関する表明は、さまざまなリスクや不確かさが伴います。既に知られたもしくははいまだに知られていないリスク、不確かさその他の要因が、将来の展望に対する表明に含まれる事柄と異なる結果を引き起こさないとも限りません。当社は将来の展望に対する表明、予想が正しいと約束することはできず、結果は将来の展望と著しく異なるか、さらに悪いこともありえます。

本資料における将来の展望に対する表明は、2026年2月20日現在において利用可能な情報に基づいて、当社により2026年2月20日現在においてなされたものであり、将来の出来事や状況を反映して将来の展望に関するいかなる表記の記載をも更新し、変更するものではありません。

資料に関するお問い合わせは、下記のお問い合わせ先までお願いいたします。

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント 広報・IR部

電話 [03-5259-6926](tel:03-5259-6926) もしくは、メール ir@jac-recruitment.jp

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