

2023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

2024年2月21日

本日のポイント

1. 2023年度12月期通期 連結決算の概要

- 売上高・当期純利益とも、ほぼ修正計画どおりにて、過去最高値を更新。
- 配当は、1株当たり前期比10円増配の90円を予定（11月に発表の通り）。

2. 中期経営計画と資本政策

- 2024年～2026年は、年間約15%の成長を目指す。
2024年度は、売上高+16%の400億円、税引後当期純利益は+14%の68億円を予想。
- 株主還元は配当を原則とし、配当性向60%～65%を目途に、安定的に増配基調を維持。
2024年度は+3.5円増配の26円を予想（分割前換算で+14円増配の104円）。

3. 中長期成長に向けた経営戦略

- 持続的な拡大が見込まれる日本の転職市場を背景に、2030年に世界No.1の質と収益を目指す。
- コンサルタント数の確保とマネジメント力の強化を行い、グループを挙げて一層のAccount Management強化に取り組む。エグゼクティブ領域、金融領域等への取り組みを強化するとともに、地方拠点の強化・拡大を図る。
- 持続的成長を実現するため、気候変動対応や人的資本経営の促進、ガバナンスの強化にも取り組む。

1. 2023年12月期通期 連結決算の概要

2023年12月期通期 JAC Group実績

売上高は計画を若干下回る13.3%増の344.7億円、当期純利益は18.9%増の59.7億円と、11月発表の修正計画通り。前年度に引き続き、いずれも**過去最高値を更新**。

(単位：百万円)

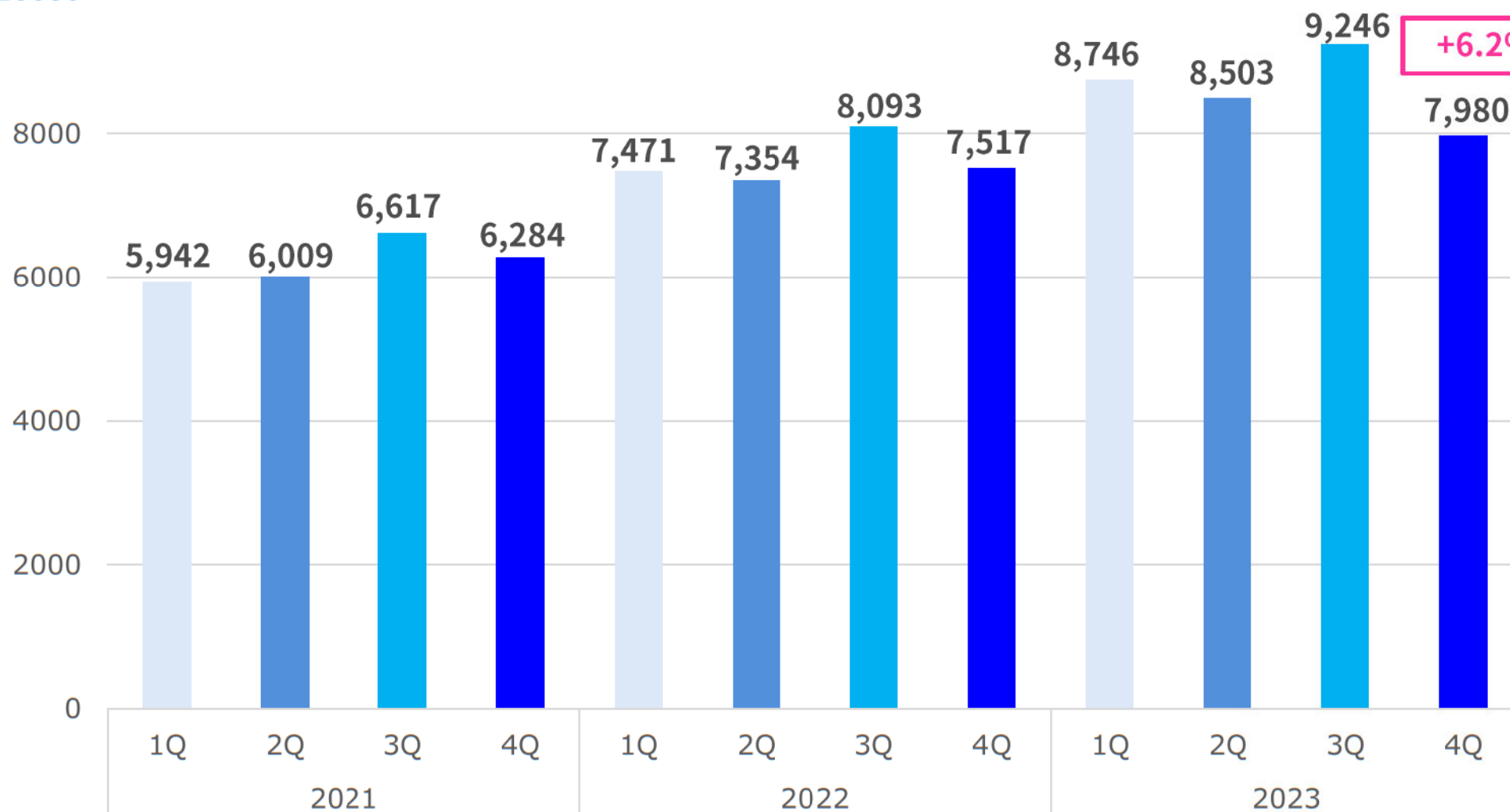
	2022年12月期	2023年12月期	前年 同期比	計画比	
				年初計画 達成率	修正計画 達成率
売上高	30,435	34,475	+13.3%	94.1%	99.6%
売上総利益 (GP)	28,043	31,821	+13.5%	96.1%	99.8%
EBITDA	7,607	8,875	+16.7%	-	-
EBITDA Margin	25.0%	25.7%	+0.7pt	-	-
経常利益	7,052	8,209	+16.4%	105.5%	102.0%
親会社株主に帰属する 当期純利益	5,029	5,978	+18.9%	110.4%	104.0%

全社売上高の四半期比較

全社売上高は3Q、4Qともに前年同期を上回る

(単位：百万円)

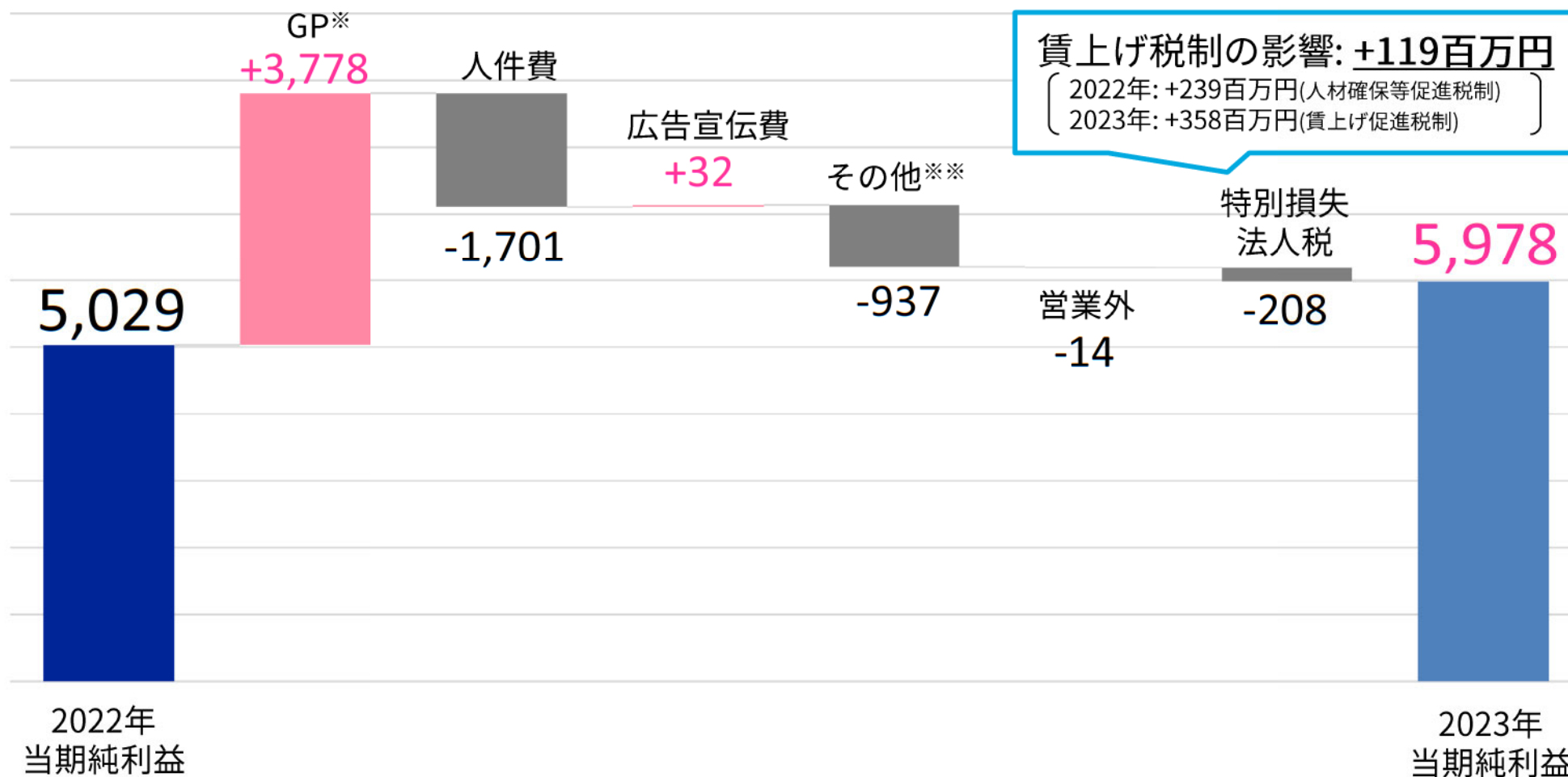
10000



前年同期対比での当期純利益の変動要因

コンサルタントの着実な採用により人件費は増加も、広告宣伝費の抑制と賃上げ促進税制の適用で計画達成。

(単位：百万円)



※GP: Gross Profit (売上総利益) ※※ 拠点拡新設に伴うコスト等

2023年度通期 セグメント別実績

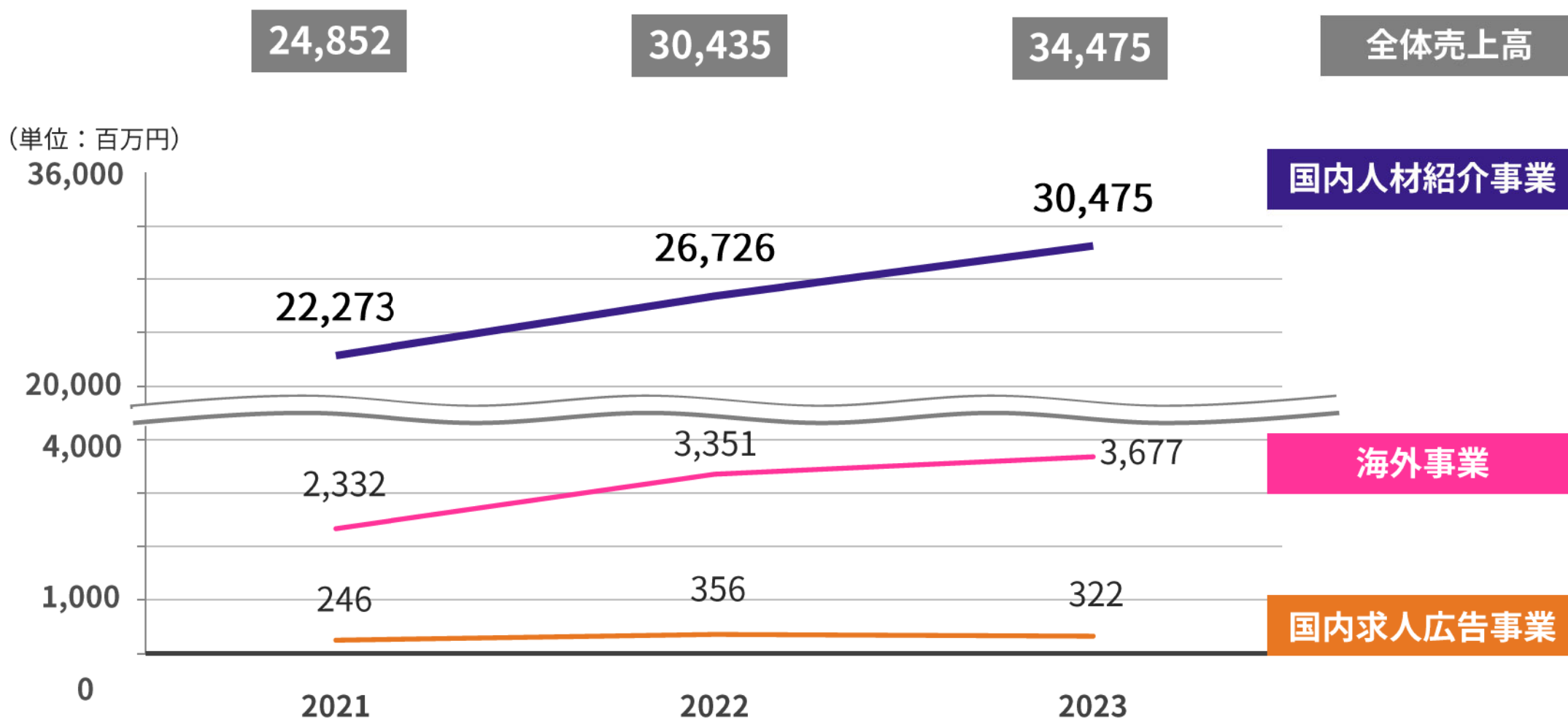
国内人材紹介は前年度に引き続き、過去最高の売上、利益を更新。

(単位：百万円)

セグメント別売上高	2022年12月期	2023年12月期	前年同期比
国内人材紹介事業	26,726	30,475	+14.0%
海外事業	3,351	3,677	+9.7%
国内求人広告事業	356	322	△9.7%
セグメント別利益	2022年12月期	2023年12月期	前年同期比
国内人材紹介事業	6,872	8,097	+17.8%
海外事業	95	76	△19.8%
国内求人広告事業	43	33	△22.6%

セグメント別売上高実績比較

国内求人広告は前年同期比減も、国内人材紹介、海外は増収続く。



2023年度の概況・取り組み

国内人材紹介事業

- 構造的な労働力不足を背景に、日系企業全般の求人需要は歴史的な高水準。
- 一方で、米系IT・コンサルティング企業、および一部の国内大手IT企業では2022年秋から社員採用抑制が続いている。
- 上記企業群の求人減少が当社のIT関連担当部門に影響して売上高は計画値を下回る。
- 業務プロセスのBPRとコスト削減を進め利益は計画値を上回る。
- 今後の事業成長を念頭に、コンサルタントは期初計画どおりに増員。
- 同時に執行役員・部長級の幹部社員も増員して組織体制を強化。

海外事業

- 欧米諸国における業績が好調で、独ミュンヘン、米ロサンゼルス及びシャーロットに新拠点を開設。2024年1月には米ニューヨークに出店。
- 不振の香港(Hong Kong SAR)は9月に閉店し、中国での営業活動は終了。
- 人件費も含めたコスト構造の見直しを進め、高収益体質への転換に取り組む。

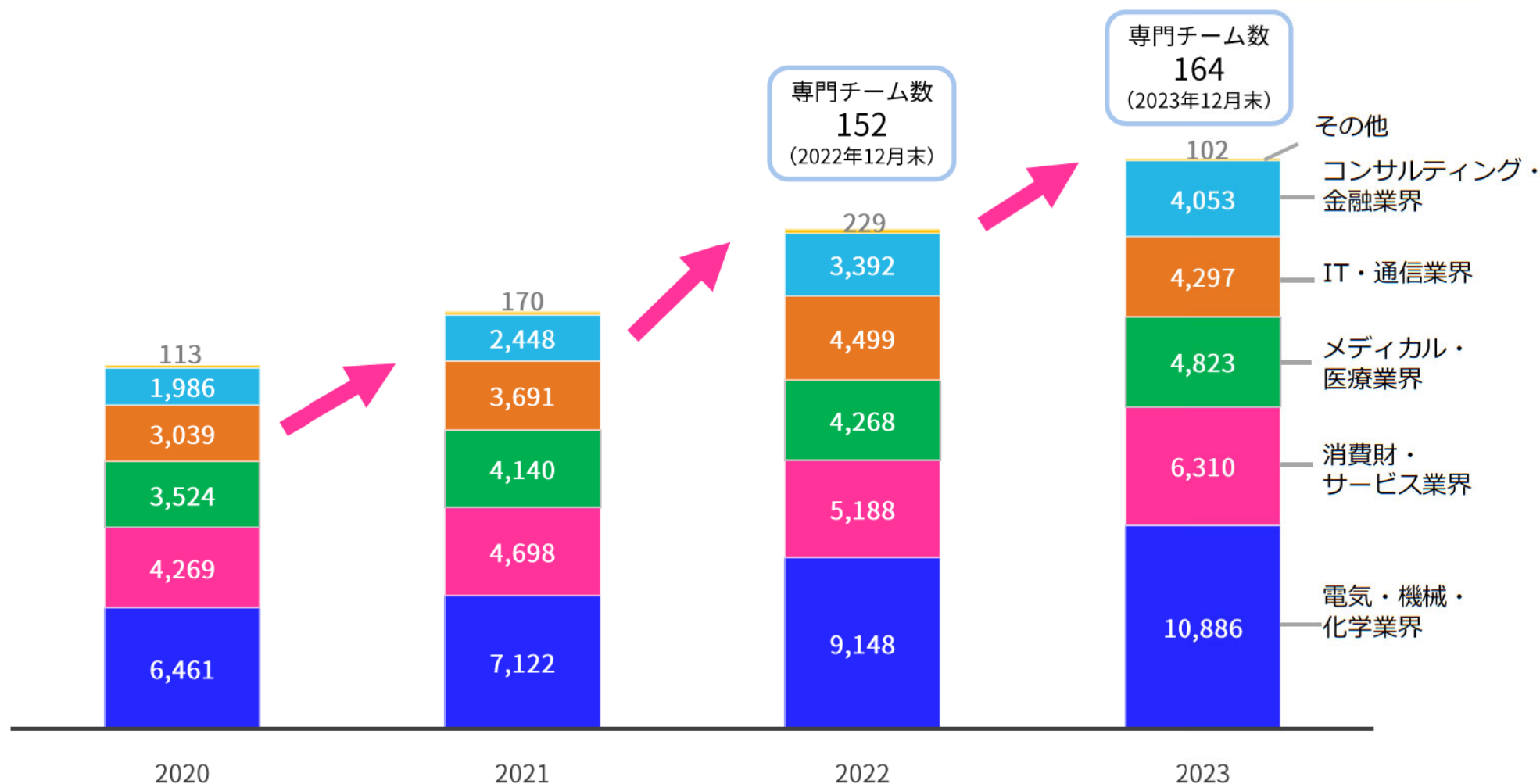
国内求人広告事業

- 外資系企業の採用抑制長期化により、売上高、利益は前年比減。
- 顧客企業によるダイレクトリクルーティング向けの営業活動に注力することで、業績回復を目指す。

国内人材紹介事業の業種別売上高の状況

IT業界は一部クライアントで採用抑制があり昨対比減ではあるものの、その他の業界は昨対比**13%~22%増**。

業種別売上高 (国内人材紹介事業※)



※JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint

2023年度末 貸借対照表概要

自己資本比率は73.2%、高い財務の安定性は継続

(単位：百万円、%)

科目	22年12月期末		23年12月期末		差額
	金額	構成比	金額	構成比	
流動資産	17,820	80.7	19,370	82.4	+1,550
現金及び預金	14,879	67.4	16,767	71.3	+1,888
売掛金	2,244	10.2	1,928	8.2	△316
固定資産	4,263	19.3	4,147	17.6	△116
有形固定資産	745	3.4	788	3.4	+43
無形固定資産	1,532	6.9	1,426	6.1	△106
投資その他の資産	1,985	9.0	1,933	8.2	△52
資産合計	22,084	100.0	23,518	100.0	+1,434
流動負債	6,161	27.9	6,052	25.7	△109
固定負債	337	1.5	248	1.1	△89
負債合計	6,498	29.4	6,301	26.8	△197
純資産合計	15,585	70.6	17,217	73.2	+1,632
負債・純資産合計	22,084	100.0	23,518	100.0	+1,434

2023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、および不況期における従業員の雇用維持に充てることを経営方針とする

(単位：百万円)

	2022年12月期	2023年12月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,913	7,087
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 944	△ 461
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 3,174	△ 4,838
現金及び現金同等物の期末残高	14,879	16,767

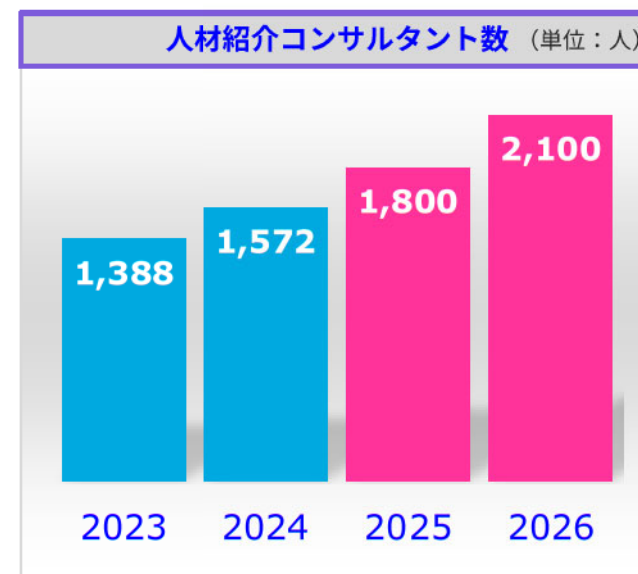
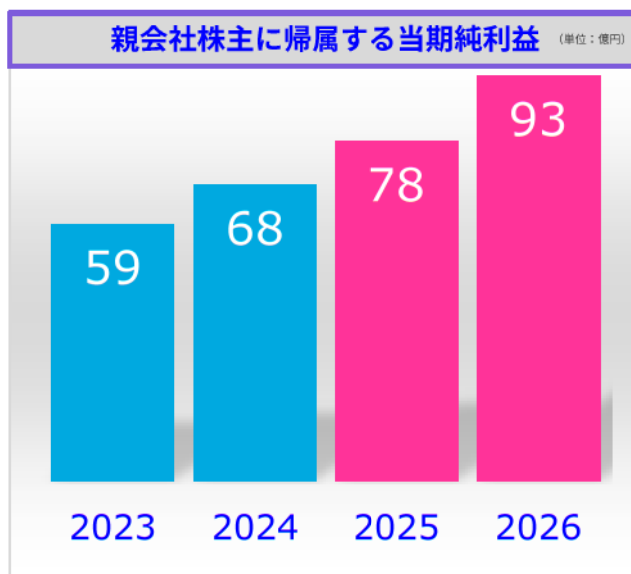
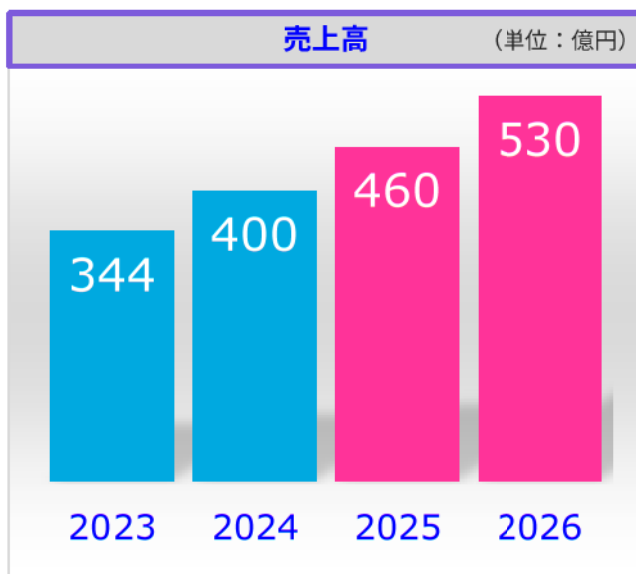
2. 中期経営計画と資本政策

中期経営計画 (1)財務指標

2030年世界No.1水準達成に向け、年間約15%の成長を目指す。

	2023年12月期 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%)

注：人材紹介コンサルタント数は、国内人材紹介事業と海外事業の期中平均値



中期経営計画 (2)非財務目標

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)	2,953t	△ 323t	ゼロ

※2023年度実績は暫定値

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
ISO30414取得

ダイバーシティ 関連指標

	2023年実績	(前期比)	早期に
女性管理職比率	22%	+1pt	40%

※2024年1月末現在

健康経営関連指標

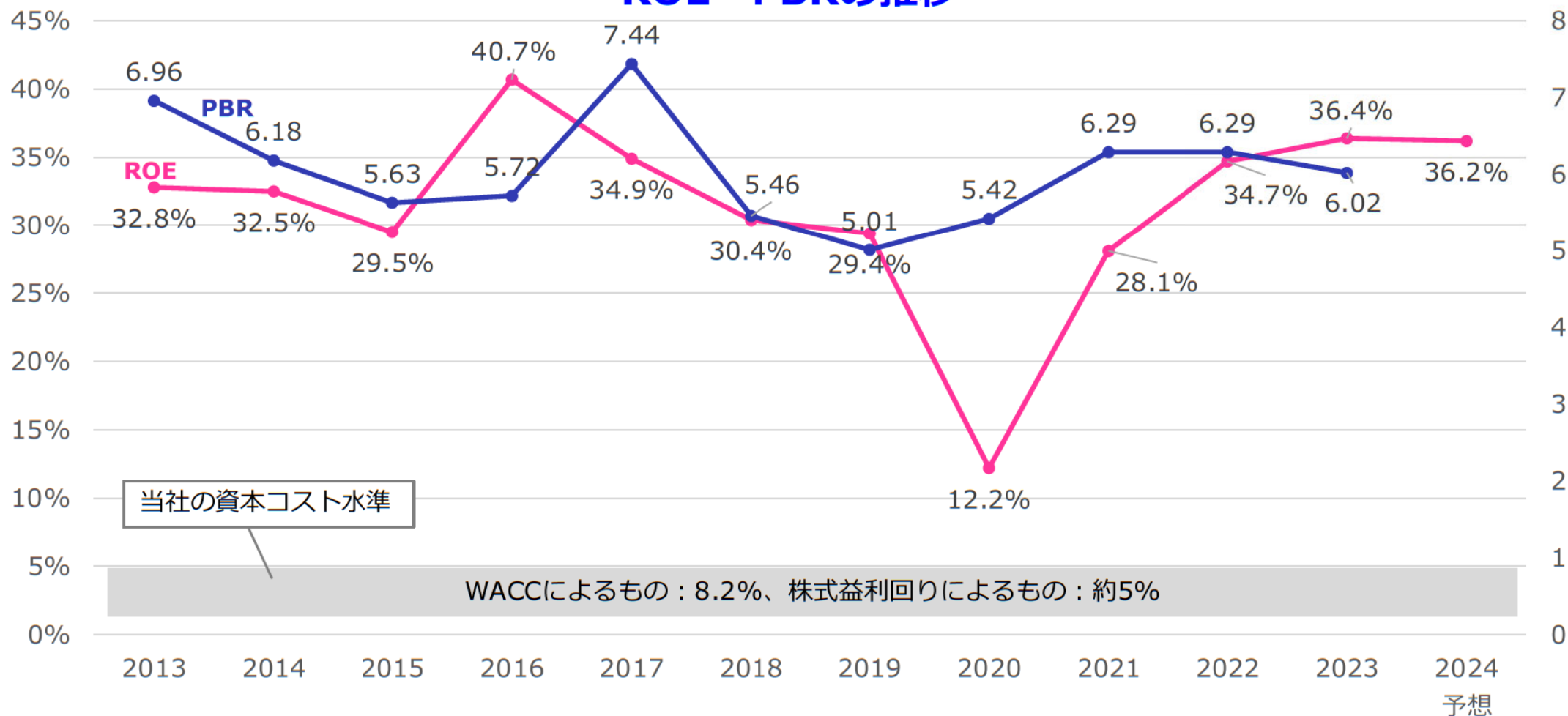
	2023年実績	(前期比)	2025年目標
健康診断受診率	達成 100%	+0pt	100%
ストレスチェック 受診率	90.2%	+2.5pt	100%
特定保健指導実施率※	6.9%	+0.5pt	25%
運動習慣者比率	28.0%	+0.7pt	30%以上
健康診断有所見者比率	26.0%	△1.0pt	20%
有給休暇および 夏季特別休暇取得日数	達成 11.4日	+0.86日	11日

※特定保健指導実施率は2022年4月～2023年3月の実績

資本コストとROE

資本コスト8.2%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。

ROE・PBRの推移



株主還元方針

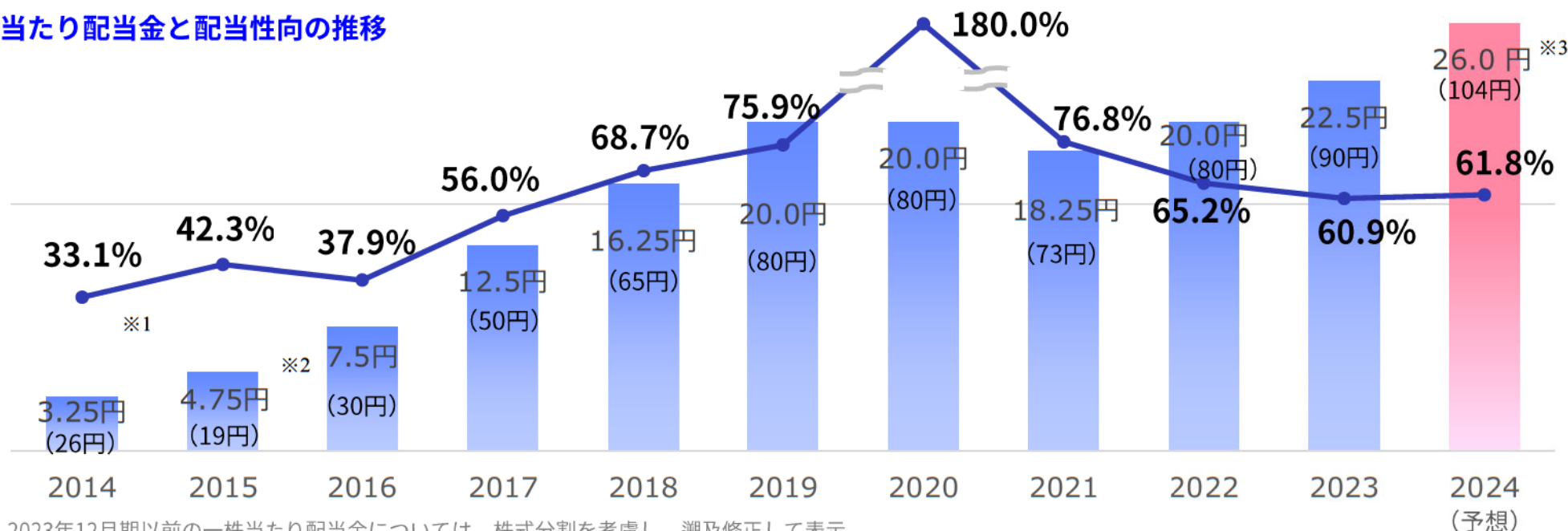
株主還元は経営の重要課題としてとらえ、投資・還元のバランスを適宜判断し、主に配当により実施する。

配当方針

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。

	2023年度配当	2024年度配当予想	
			増配額
DPS (分割前)	90円	104円	+14円
(分割後)	22.5円	26円	+3.5円

■一株当たり配当金と配当性向の推移



※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 2024年12月期の配当性向は年初予想時の数字

事業投資方針

確実性の高い高収益事業にフォーカスし、事業投資の際のリスクテイクは最小限とする方針。

事業投資基準

- ・資本コスト（8.2%）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ことに貢献できる高収益事業をターゲット
- ※ハードルレートを下回った場合、その先数年間を見通しても回復が見込めなければ随時撤退

事業投資ターゲット

- 投資パターン：
- ①事業効率向上のためのシステム投資
 - ②既存事業会社内での新規事業の立ち上げ
 - ③M&A

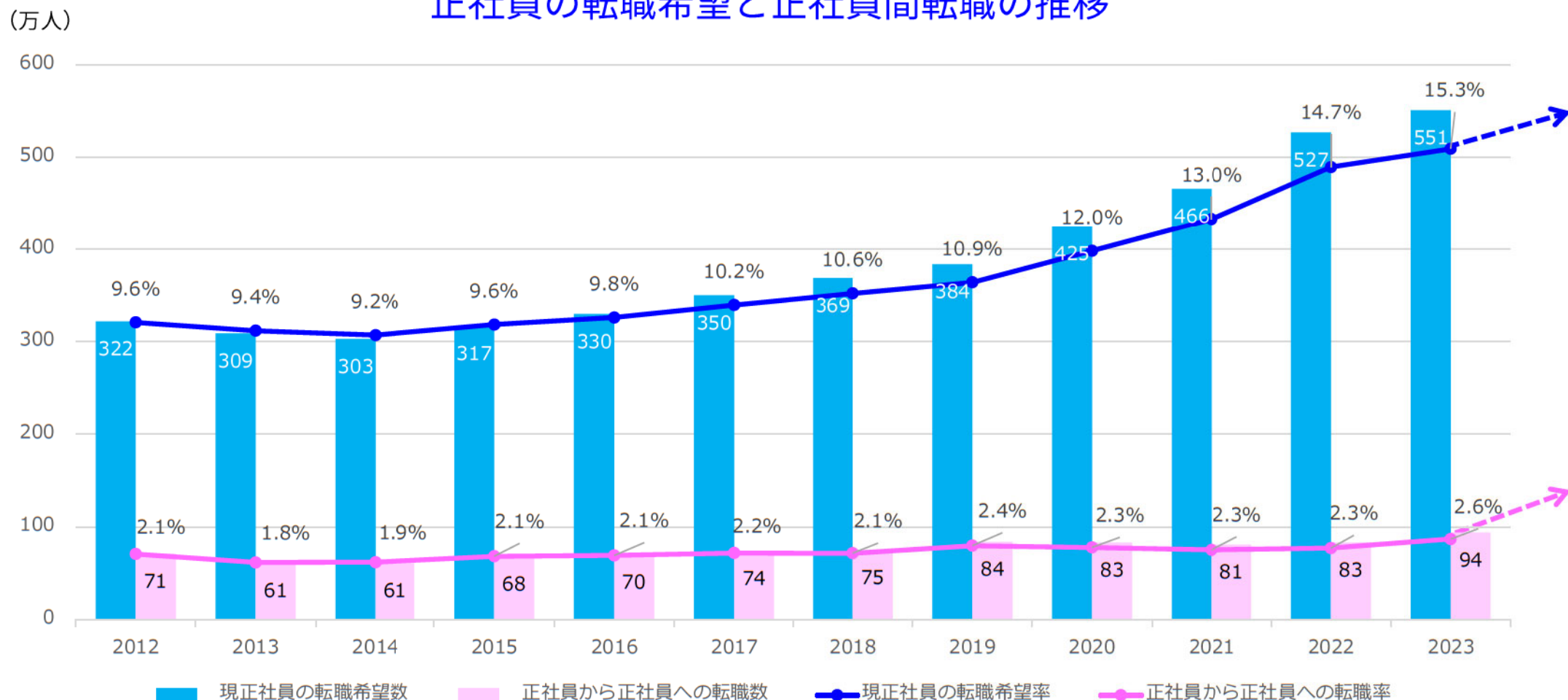
- 事業領域：
- ①人材紹介事業：地域もしくは領域の拡大のための高利益率の人材紹介事業
 - ②国内広告事業：対象領域・事業展開地域の拡大
 - ③新規事業領域：教育事業・コンサルティング事業などの人材紹介周辺事業

3. 中長期成長に向けた経営戦略

今後の人材マーケットの展望①

- 日本の正社員約3,600万人のうち、転職希望者数は2023年に550万人を超過。
- 一方、実際の転職者数は94万人に留まり、この差が今後の伸びしろとして期待される。

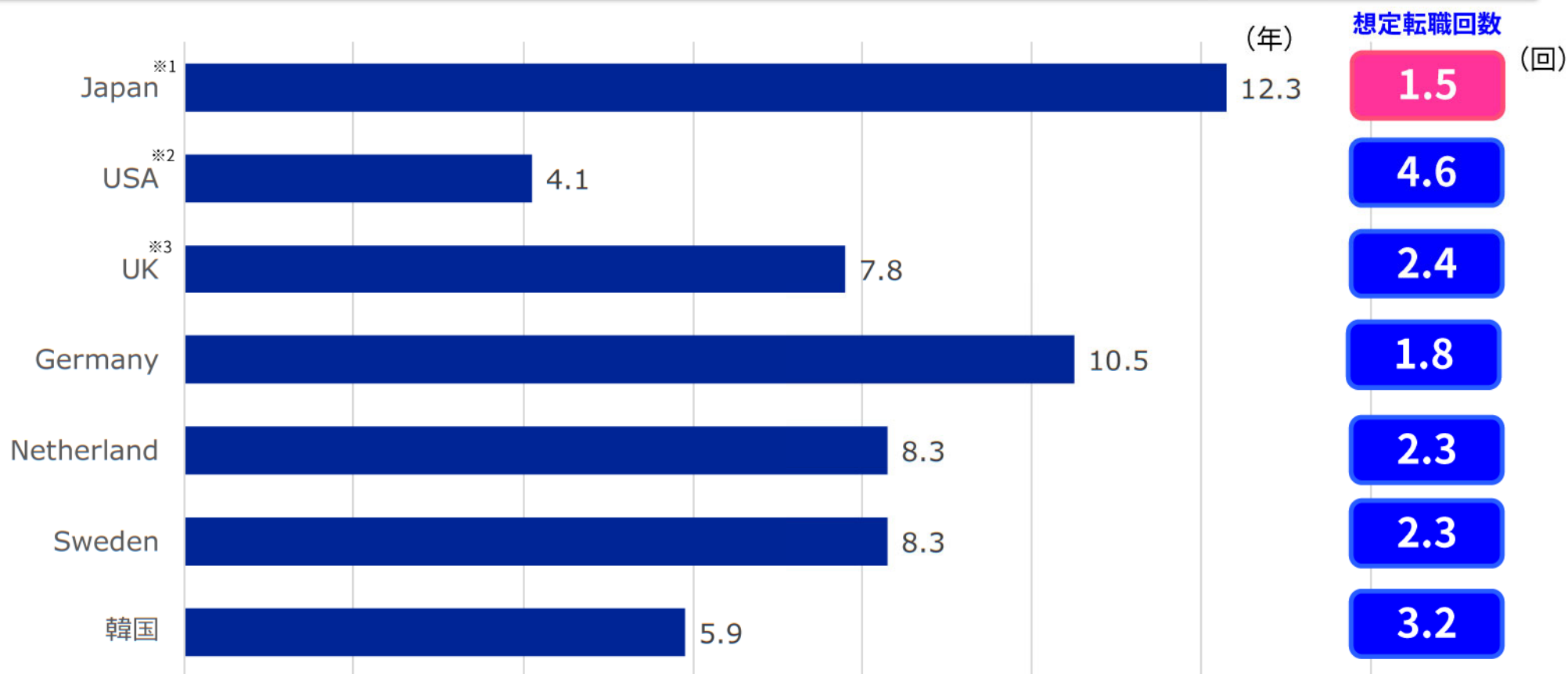
正社員の転職希望と正社員間転職の推移



今後の人材マーケットの展望②

- 想定される生涯における転職回数は、日本では1.5回に対し、USAは4.6回と約3倍。
- 日本においても人材の流動化が進み、諸外国並みの水準になることで、マーケットの拡大が見込まれる。

平均勤続年数の国際比較



出典：日本～厚生労働省（2022年3月）「2021年賃金構造基本調査」'2021 Basic Survey on the Structure of Funds'.

USA(上段): 連邦労働統計局 (BLS) (2022年9月) Employee Tenure in 2022

その他: OECD (<https://stats.oecd.org/>) "Employment by job tenure intervals" 2022年10月現在

注：アメリカは中位数、その他は平均年数

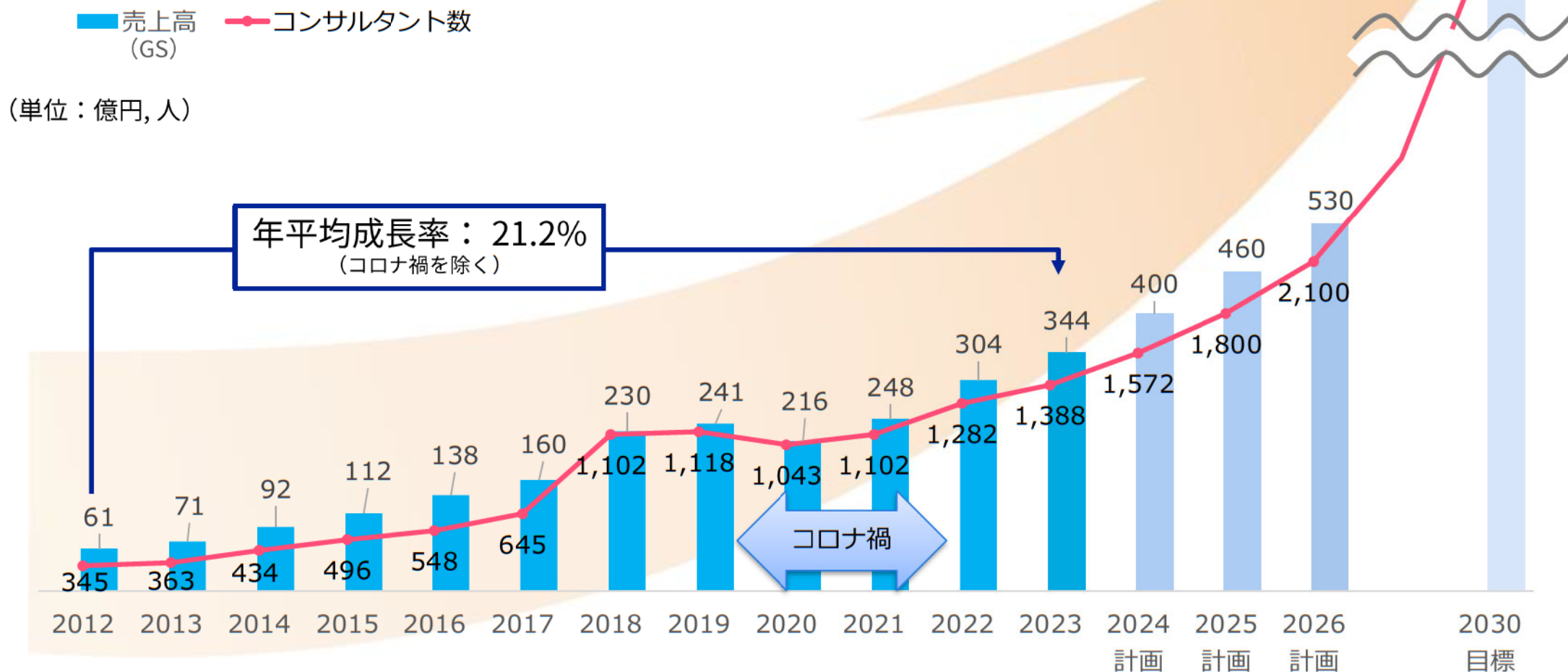
※1：2021年6月末時点における、民営事業所の常用労働者が対象。短時間労働者を除く。JILPTにて算出。

※2：2022年1月現在。※3：2019年の数値。※4：生涯労働期間を22-60歳の38年間と仮定した場合

2030年に質と収益で世界No.1を目指す

- 2012~2023年の年平均成長率（コロナ禍を除く）は21.2%。
- コンサルタント数を着実に増加して成長を加速させ、2030年を目標に質と収益で世界No.1を目指す。

質と収益で
世界No.1へ



※コンサルタント数は、国内人材紹介事業と海外事業の合計、実績は各期末実績、予想・計画は期中平均

人的資本の確保と強化

- 1 コンサルタントの増員と教育の拡充
- 2 マネジメントの強化 (採用と教育)

注力領域の選定

- 3 Account Managementの一層の強化
- 4 成長市場・領域へのフォーカス

利益率の向上

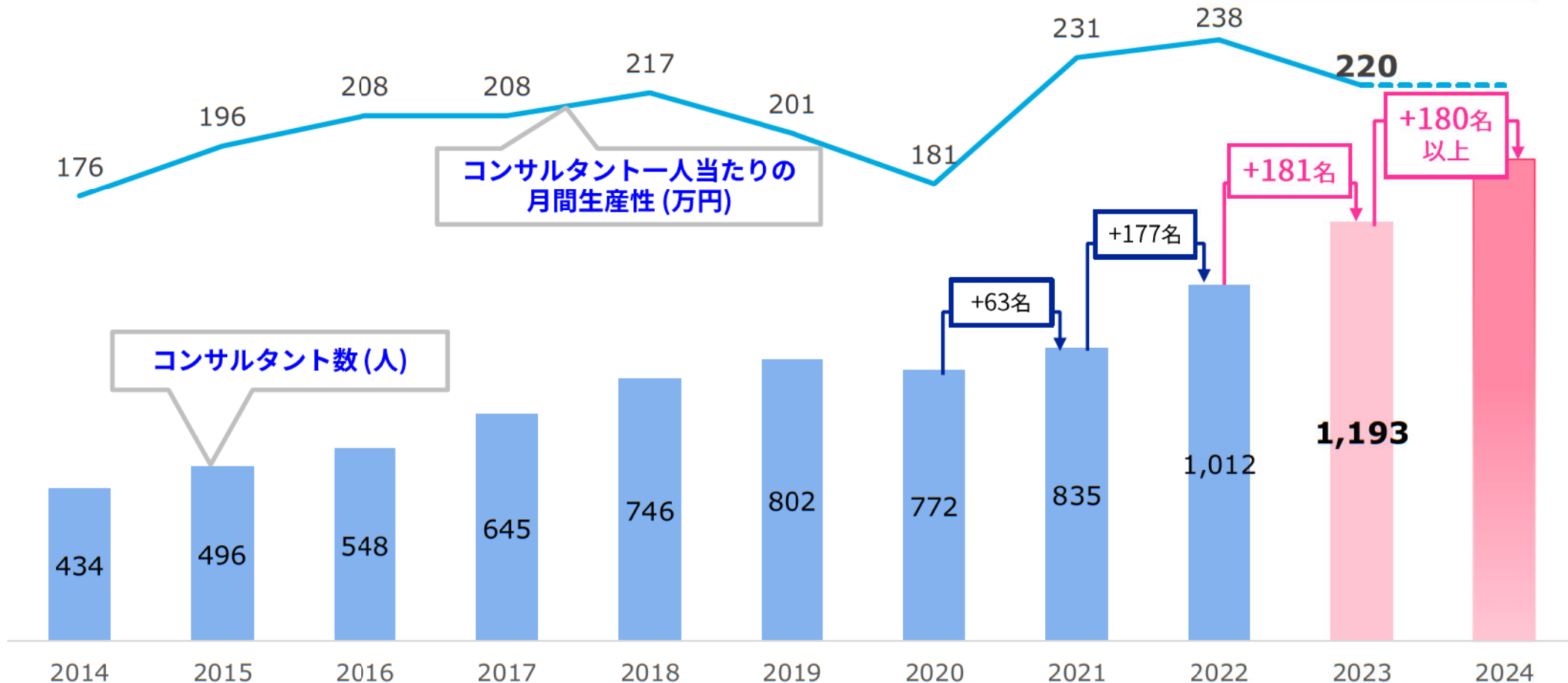
- 5 BPRによる効率化 (売上原価の削減/業務プロセス改善)
- 6 海外事業の利益率の改善

1. 人的資本の確保と強化 (1) コンサルタントの増員と教育の拡充①

【2023年】 コンサルタント採用は計画通り。（目標：1,151名 < 実績：1,193名）

【2024年】 コンサルタントの大幅な増員継続に加えて、育成による早期戦力化

コンサルタント数と生産性の状況 (国内人材紹介事業※)



(注1) JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint(2020年度以降)

(注2) 2024年は目標値になります

(予想)

1. 人的資本の確保と強化 (1) コンサルタントの増員と教育の拡充②

JAC Standard Handbookをコアとしたコンサルタント育成により、新卒社員1年目の売上高は着実に向上

2023年度の取り組み

Handbookを使った集合研修



小クラス形式の研修



各職場でのスムーズな実践

2024年度の取り組み計画

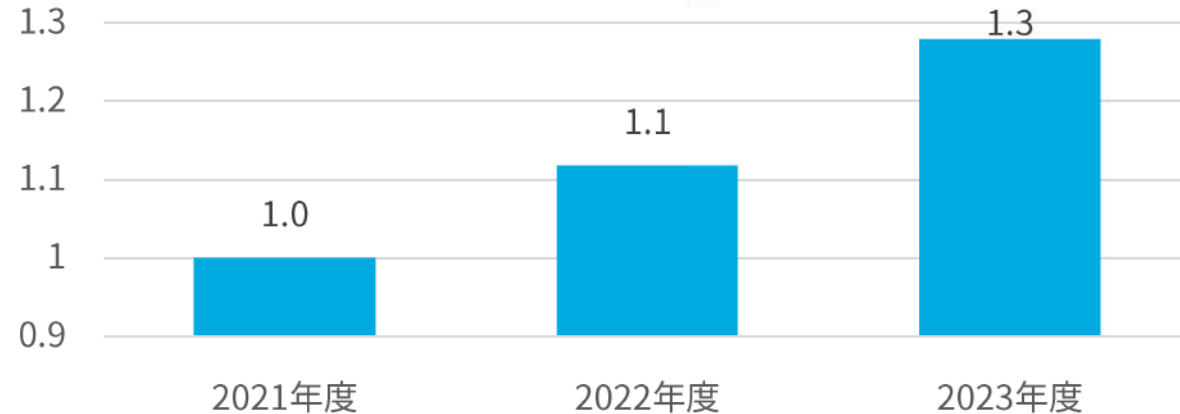
全社員の個別キャリア形成支援プログラムをスタート

- 人事部門に担当部門を設置
⇒手厚い教育とキャリア相談を実施
- パルスサーベイを導入
⇒従業員満足度の向上と離職の防止

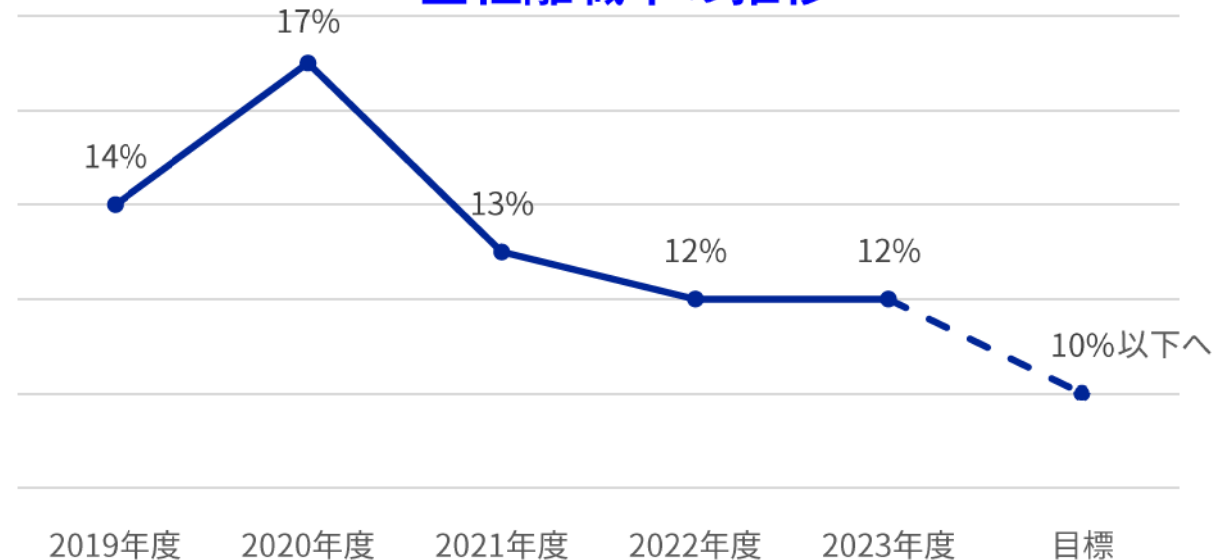
離職率10%以下を目標に

新卒社員の1年目の売上高の推移

※2021年度を1とした場合



全社離職率の推移



2. 人的資本の確保と強化 (2) マネジメントの強化

2023年度の取り組み

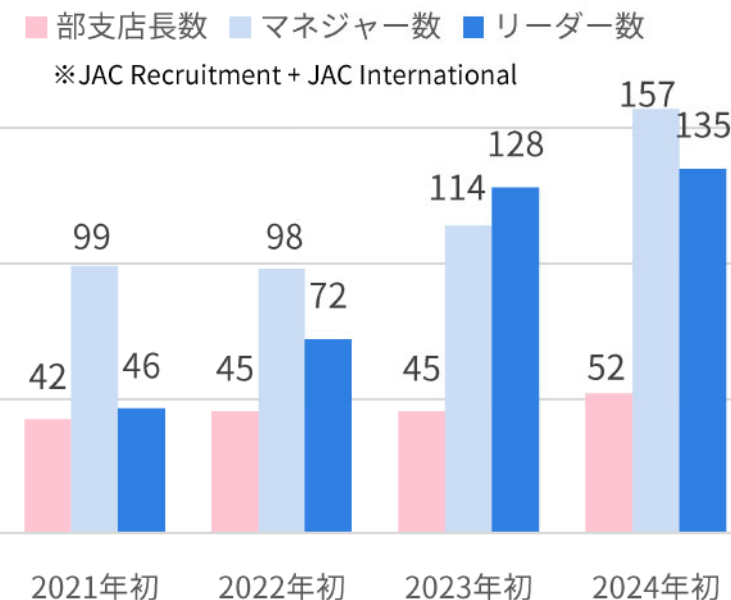
マネジメント体制の強化

- 営業担当執行役員を2名増員し、**7名体制**へ
- ミドル・バック部門の執行役員を**1名から4名体制**に

管理職向け教育の強化

- 「JAC Manager's Standard Mission & Duty」を策定、Manager以上の全管理職を対象に研修を実施
- **取締役・執行役員・統括部長**を対象に集合研修を実施

管理職数の増加



2024年度の取り組み計画

マネジメントの育成

- 各マネジメントレイヤー（執行役員、部長、マネージャー、子会社社長、支店長）に合わせたキャリア形成の支援と研修を実施
- 将来の**幹部候補社員**の採用と育成

3. 注力領域の選定 (1)Account Managementの一層の強化

Account Management (企業顧客の組織的管理)

顧客企業との関係をキーパーソンを通じて、深耕・強化。顧客企業との組織的関係の構築を図る。

【2023年の実績】

①20件超の大型複数成約企業数が**38%増**

49社→**68社** (昨対比)

②成功事例：日系A社におけるグループ全体の成約数推移

15件(2021)→**43件**(2022)→**78件**(2023)

【2024年の取り組み】

①Account Management2.0の推進

⇒**JACグループ全体**で包括的支援

②**潜在的な大型複数成約企業**の深耕

⇒成約数20件未満の大手企業数 (従業員2000人以上)

1,580社

Connect JAC



4. 注力領域の選定 (2)成長市場・領域へのフォーカス ①Executive

成長市場・領域

Executive



2023年：Executive Search Div.を設置しリテナー事業を開始

⇒ CxOクラスの高額帯対応へ体制整備

2024年：本社のExecutive担当部署を増強/統合してリソース集中

⇒ 年収2000万円以上をターゲットに

2023年実績

23億円



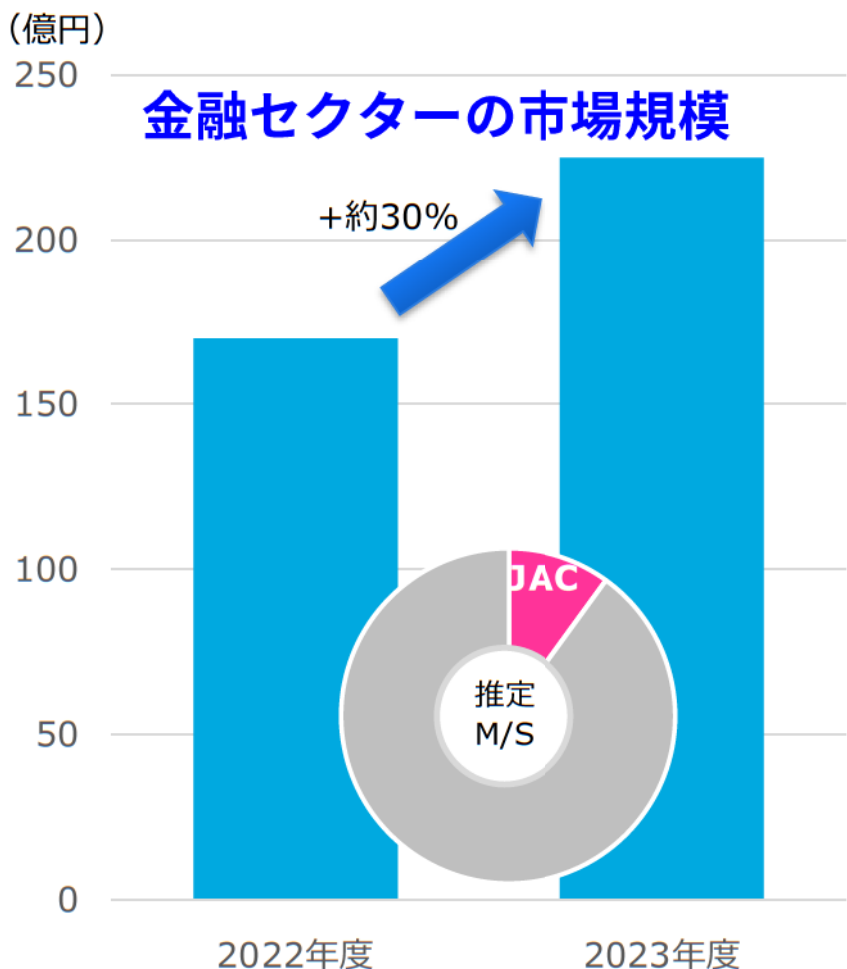
2024年想定

35億円

4. 注力領域の選定 (2)成長市場・領域へのフォーカス ②金融セクター

成長市場・領域

金融セクター



※弊社実績に基づく推定値

金融セクターの人材マーケット

- 金融セクターの年収は、その他の業種に比べ2-3割高い。
- 「ファンドマネジメント」「投資銀行」「プライベートバンキング」など各専門領域が堅調に成長し、年30%を超えるペースで拡大中。

2024年度の取り組み施策と目標

- 専門領域の知見を持つコンサルタントの新規採用及び育成を加速。
- 日本市場のみならず、NY、ロンドン、シンガポールなどの主要金融市場でも注力。

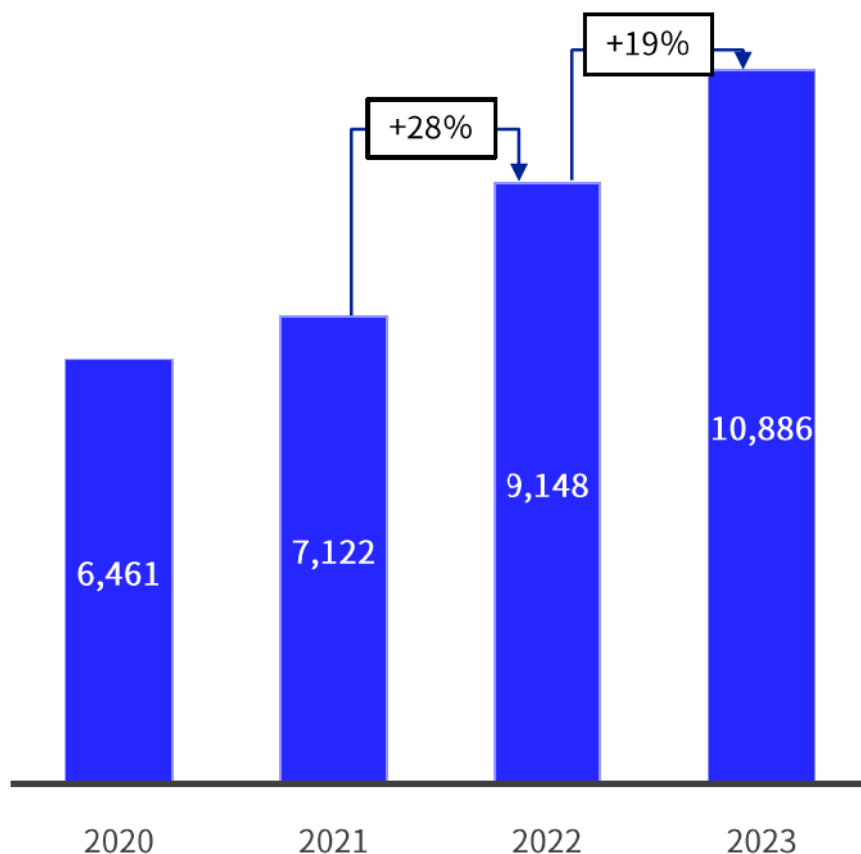
➡ **金融セクターでNo.1を目指す**

4. 注力領域の選定 (2)成長市場・領域へのフォーカス ③製造業

成長市場・領域

製造業 (自動車・半導体・電気・機械・化学・エネルギー)

製造業の売上高



2024年度の取り組み施策

- 大手メーカーの専門職、DX領域の拡大
- 新領域（宇宙、航空、防衛）の創出
- 地方顧客開拓強化



3年で**2倍**規模を目指す

4. 注力領域の選定 (2)成長市場・領域へのフォーカス ④建設・不動産

成長市場・領域

建設・不動産セクター

建設・不動産セクターの人材マーケット

- 主要都市の再開発計画が多数展開されており、不動産ディベロッパーを中心に建設会社、管理会社など業界全体の人材需要が増加。
- ASEAN諸国や北米における建設や不動産投資案件の増加に伴い、グローバル人材需要が高まっている。

2024年度の取り組み施策と目標

- ニーズの高いスマートシティ、データセンター、スポーツ関連、再エネなどの新規分野の確立
- JAC各国と連携し、グローバルに網羅的な人材需要をカバーする体制を構築

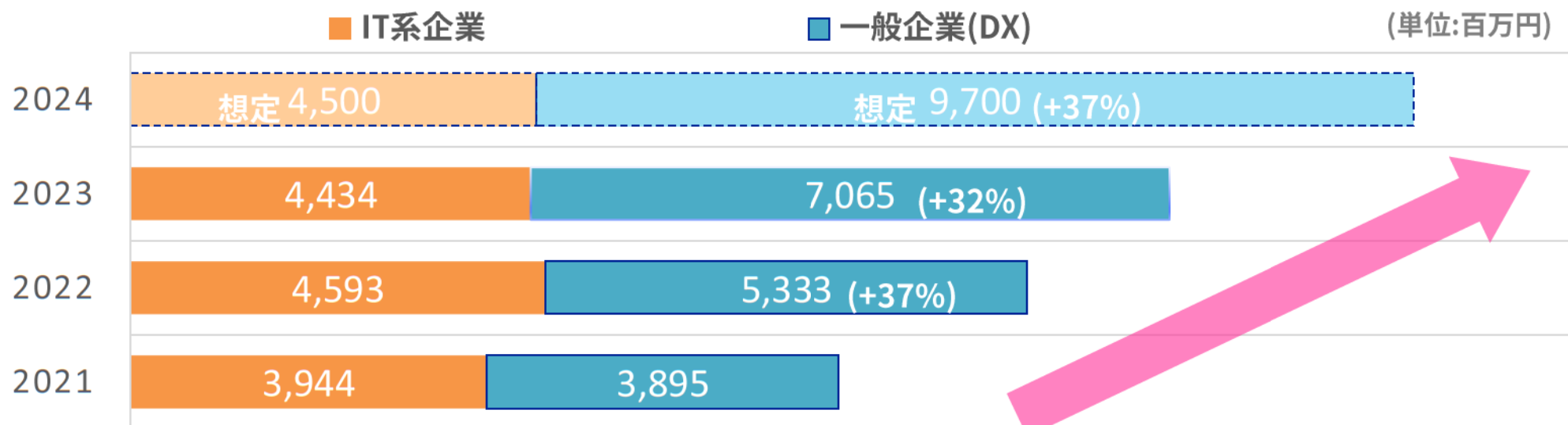
4. 注力領域の選定 (2)成長市場・領域へのフォーカス ⑤デジタル関連

成長市場・領域

デジタル関連

2023年：外資/日系大手IT企業の一部で採用抑制が継続

2024年：需要が高い一般企業のDX関連求人に注力



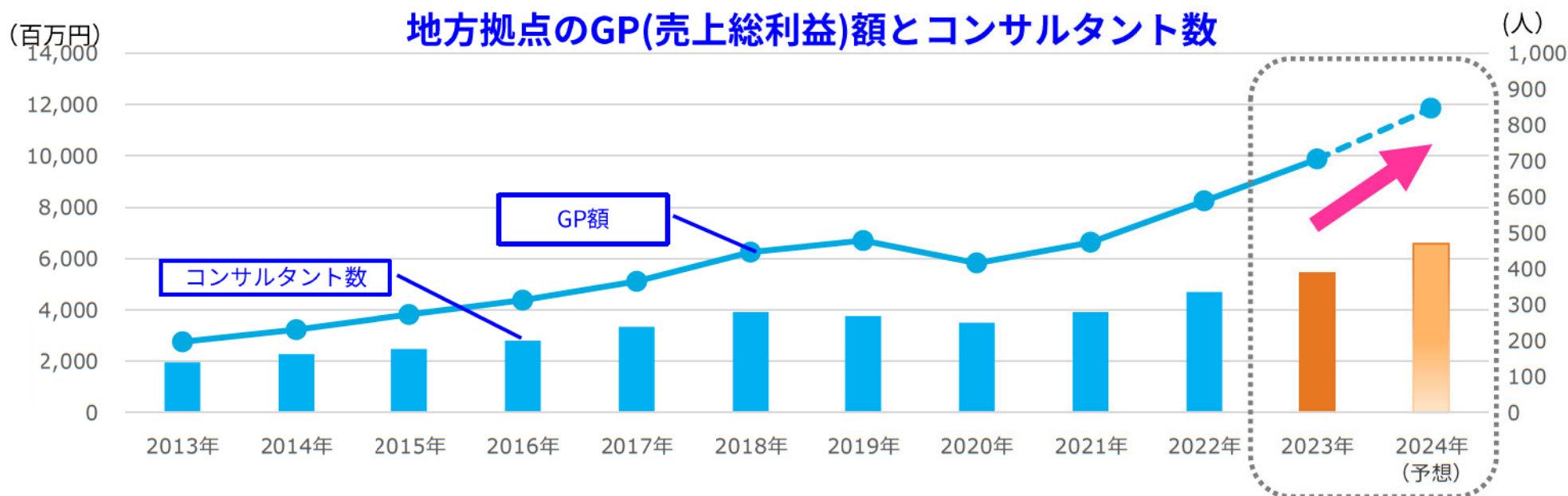
4. 注力領域の選定 (2)成長市場・領域へのフォーカス ⑥地方拠点

成長市場・領域

地方拠点強化

【2023年】 GPは昨対比19.8%増、コンサルタント人数も昨対比16%増

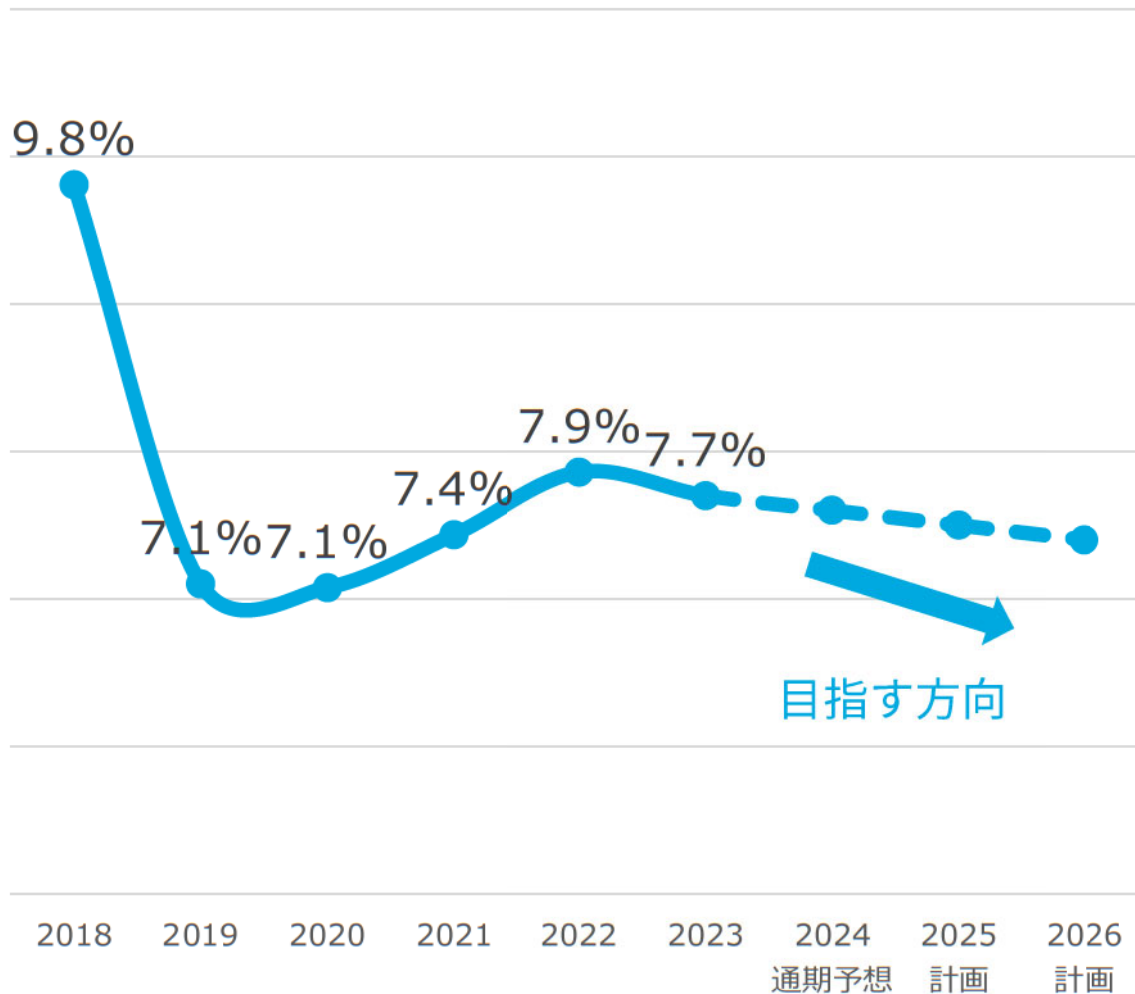
【2024年】 コンサルタントの採用継続に加えて、高額帯の成約増



5. 利益率の向上 (1)BPRによる効率化 (売上原価率の低減 / 業務プロセスの改善)

【国内紹介事業】 自社データベースの仕様強化により社外媒体の使用を削減し、
2023年度の売上原価率を前年比0.2pt改善

売上原価率の低減



業務プロセスの改善

2023年の主な取り組み

企業折衝業務の自動化



2024年の主な取り組み

求職者登録率の向上

5. 利益率の向上 (2)海外事業の利益率改善

2024年度の取り組み

①日系企業ウェイトの拡大

- ・外資系企業の採用減速傾向を踏まえ、日系企業のウェイトを拡大

②年収帯の高い地域への進出強化

- ・収益性の高い地域にターゲットを向ける
- ・利益率の拡大に向け、年収水準の高い欧米地域への進出を強化

2023.1	JAC Recruitment 米国LAオフィス開設
2023.7	VantagePoint 米国North Carolinaオフィス開設
2023.10	JAC Recruitment 独Munichオフィス開設
2024.1	JAC Recruitment 米国NYオフィス開設



2023.2	JAC Recruitment 上海オフィス閉鎖
2023.9	JAC Recruitment 香港オフィス閉鎖

③コスト削減の取り組み

- ・海外事業のヘッドオフィス機能を日本本社に集中

非財務目標の達成に向けた取り組み

E 環境

- (1) 気候変動対応と環境保全
- (2) GHG排出量の削減策



S 社会

- (1) 人的資本経営の促進
- (2) DE&Iの取り組み



G ガバナンス

- (1) ガバナンス強化の取り組み



MSCI
ESG RATINGS





新たに2024年から「JACの森」の取り組みを開始し、GHG吸収量の大幅な増加を図る。

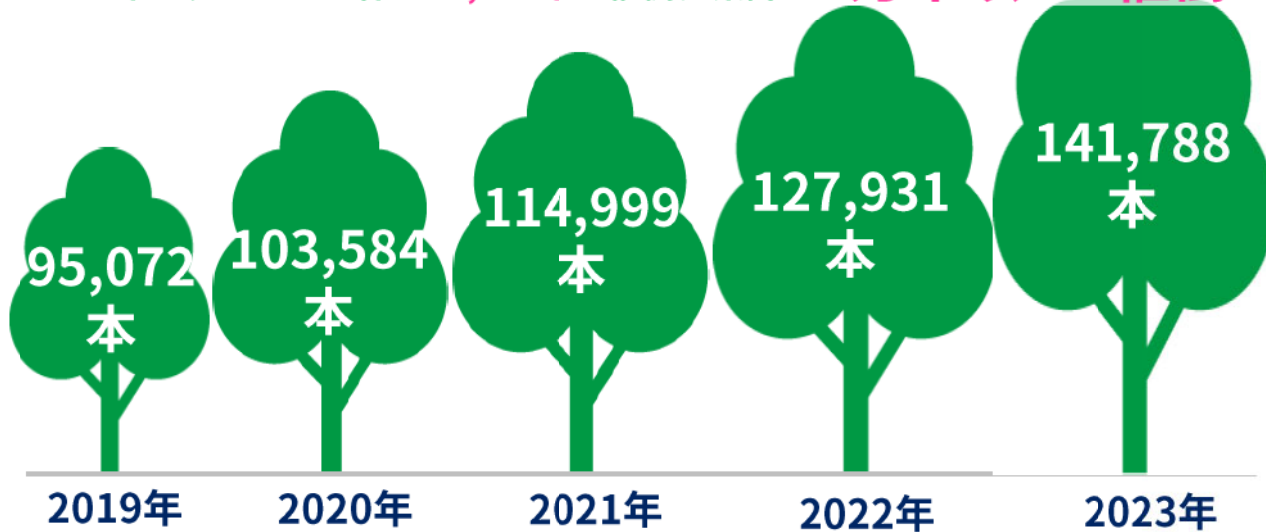
PPPプロジェクトによるJAC Group 植樹実績 (2008年以降の累計本数)

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の森」プロジェクト

2024年よりPPPプロジェクトに加え、「JACの森」プロジェクトを開始。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達成する。

2023年はグループ全体で13,857本を植樹。累計**14万本以上**を植樹



地域：マレーシア、インドネシア、沖縄
 植林：モリンガ他 各地域の在来種を計**10,000本/年**
 時期：2024年4月以降 順次開始予定

2030年までに**約6,000t/年**のGHGを吸収
 (PPP Projectの**約10倍**)

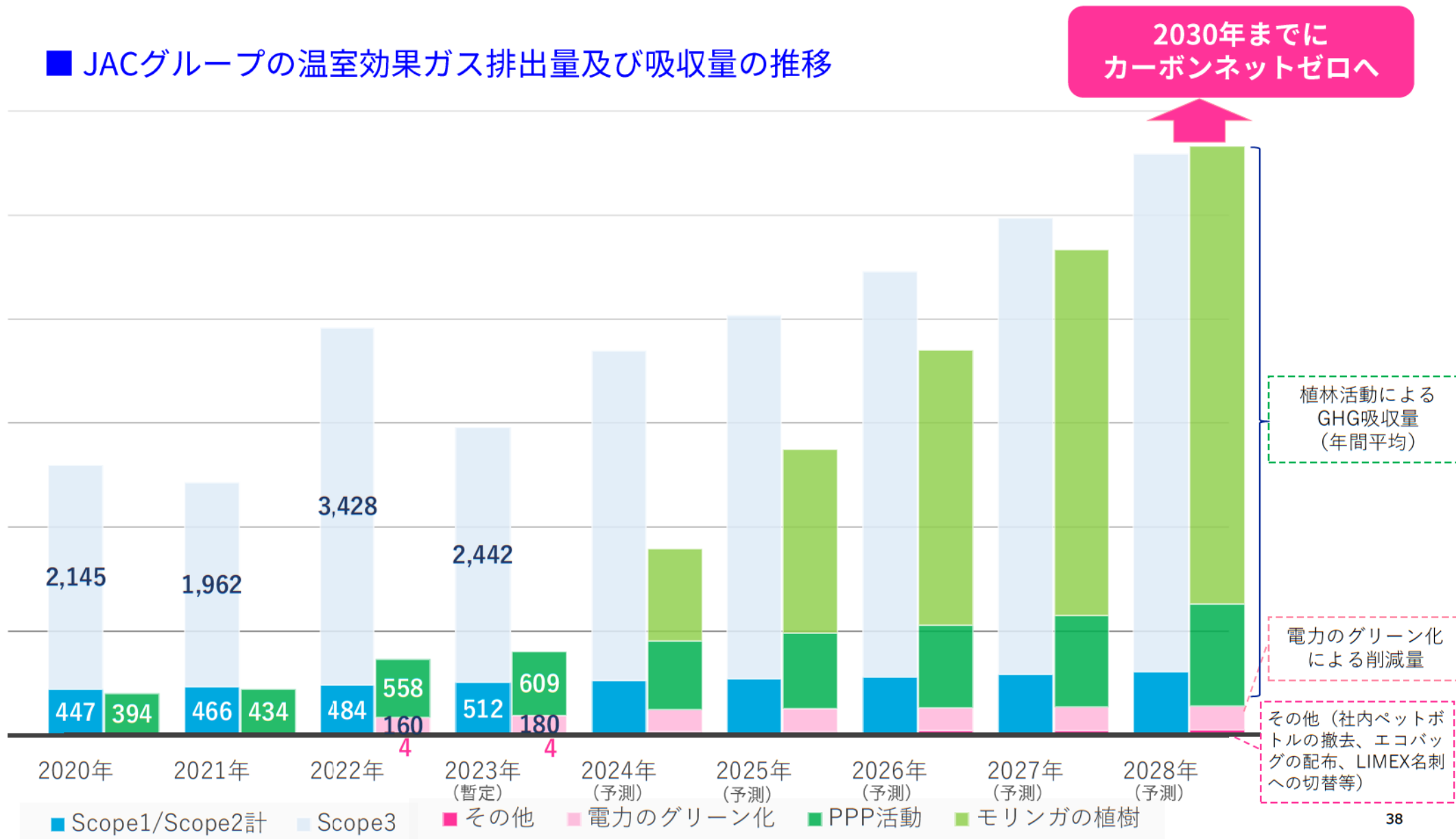
本活動は、参画する方の社会貢献に対する意識改革を促し、植林活動を社員と現地の学生達が共同で作業をすることで現地の雇用を創出しています。





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



JAC Groupの人的資本経営

JAC Groupの最大の非財務資本は**人的資本**

⇒ 人材育成方針、社内環境整備方針等の整備

⇒ 全ての社員が個々の能力を最大限に発揮し、輝ける職場環境を整備



クライアント企業の人的資本経営の支援

人的資本経営に取り組むクライアント企業に、最適人材の供給を通じて支援をしていく。



人材コンサルタントという当社の事業をブラッシュアップすることを通じて
人的資本経営の社会全体への浸透に貢献

JACのDE&Iの考え方

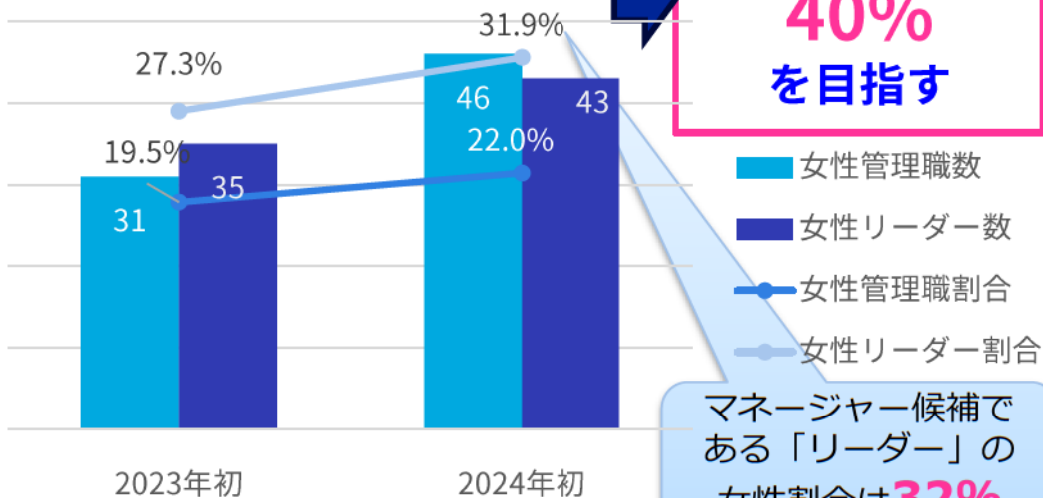
- JAC Groupは、企業理念のPhilosophy & PolicyのひとつにFairnessを掲げており、DE&Iはグループにとって大切な価値観。
- 多様な人が差別なく存在し (Diversity/多様性)、誰もが歓迎され、心理的に安心感と一体感を持つ (Inclusion/包括性) ことに加え、誰もが活躍できる環境や機会を提供する「Equity/公平性・格差是正」を取り入れ、より多くのプロフェッショナルが、より開かれた環境で自分らしく活躍できる職場づくりを推進。
- 多様性を求めるクライアント企業に対しても、多様な人材を紹介することで、さまざまなプロフェッショナルが躍動できる社会の実現に積極的に貢献。

推進体制



女性活躍推進

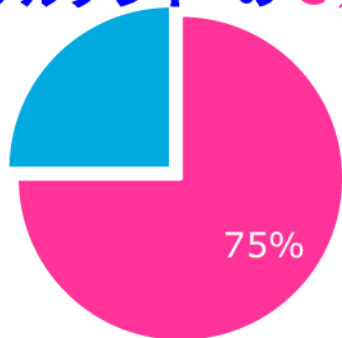
女性管理職数



女性管理職比率
40%
を目指す

マネージャー候補である「リーダー」の女性割合は**32%**

トップで活躍するプロフェッショナル コンサルタント※の 3 / 4 (75%)が女性



(JACグループ全体、2023年12月末現在)

※ 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。

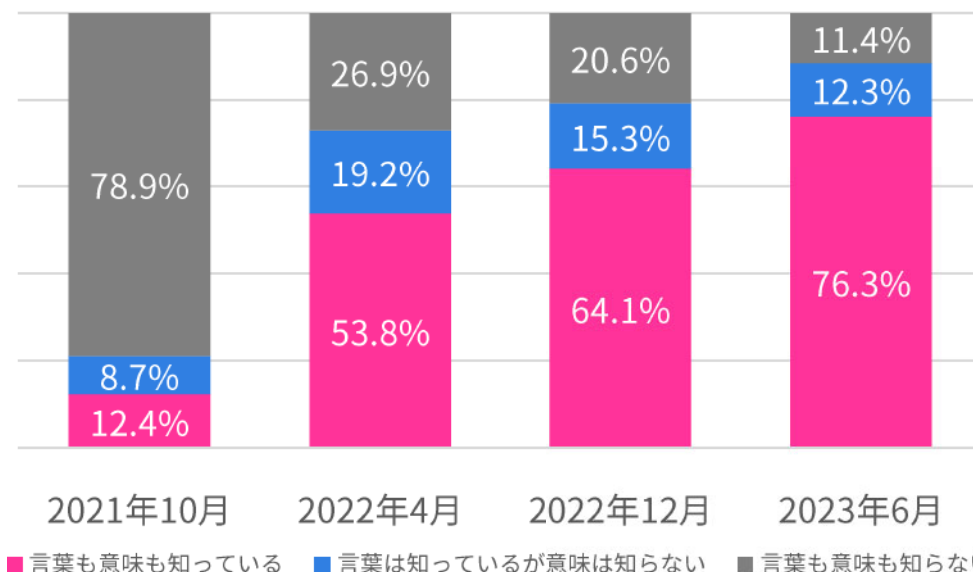
上記は、そのうち300名以上の転職支援を成功させた300+ Club以上のコンサルタントを集計。

LGBTQ+への理解の浸透

- Ally表明希望者へのAllyステッカーの配布
- 東京レインボープライド2023への参画
- BME(Business for Marriage Equality)に賛同表明 等



「Ally」という言葉の意味の認知

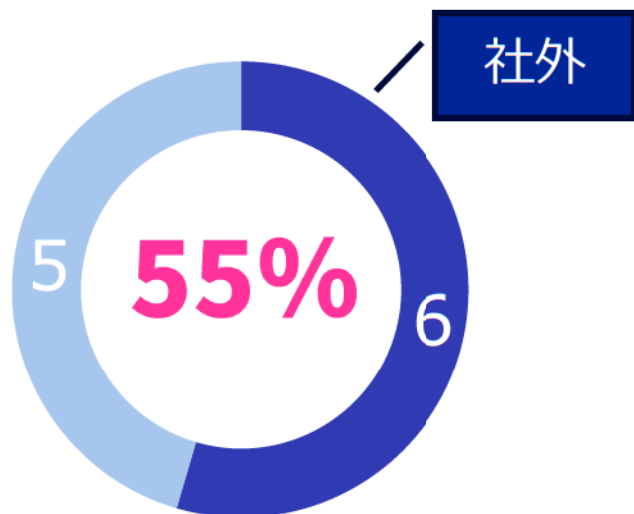


任意団体work with Prideが策定するセクシュアル・マイノリティへの取り組みに対する評価指標「PRIDE指標2023」において、最高評価である「ゴールド」を受賞

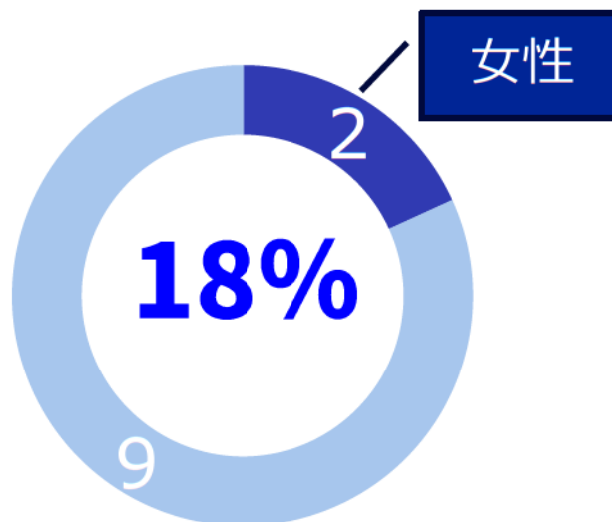


● 取締役会の多様性 (2024年度予定)

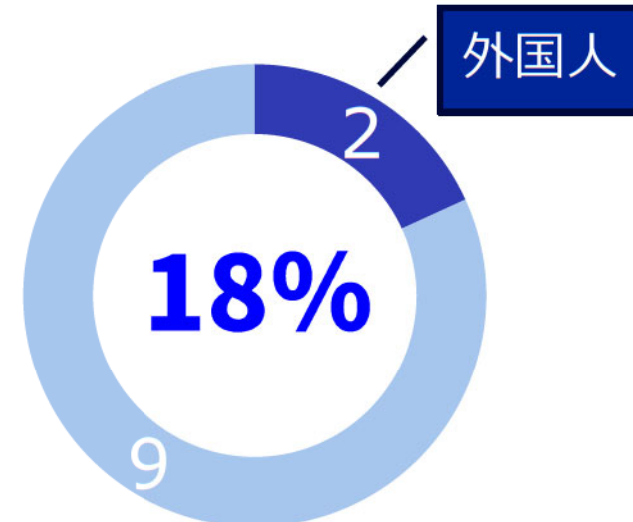
社外取締役比率



女性取締役比率



外国人取締役比率



● 社外取締役の活動 (2023年度実績)

社外取締役のみで構成する監査等委員会

社外取締役全員で構成する独立役員会

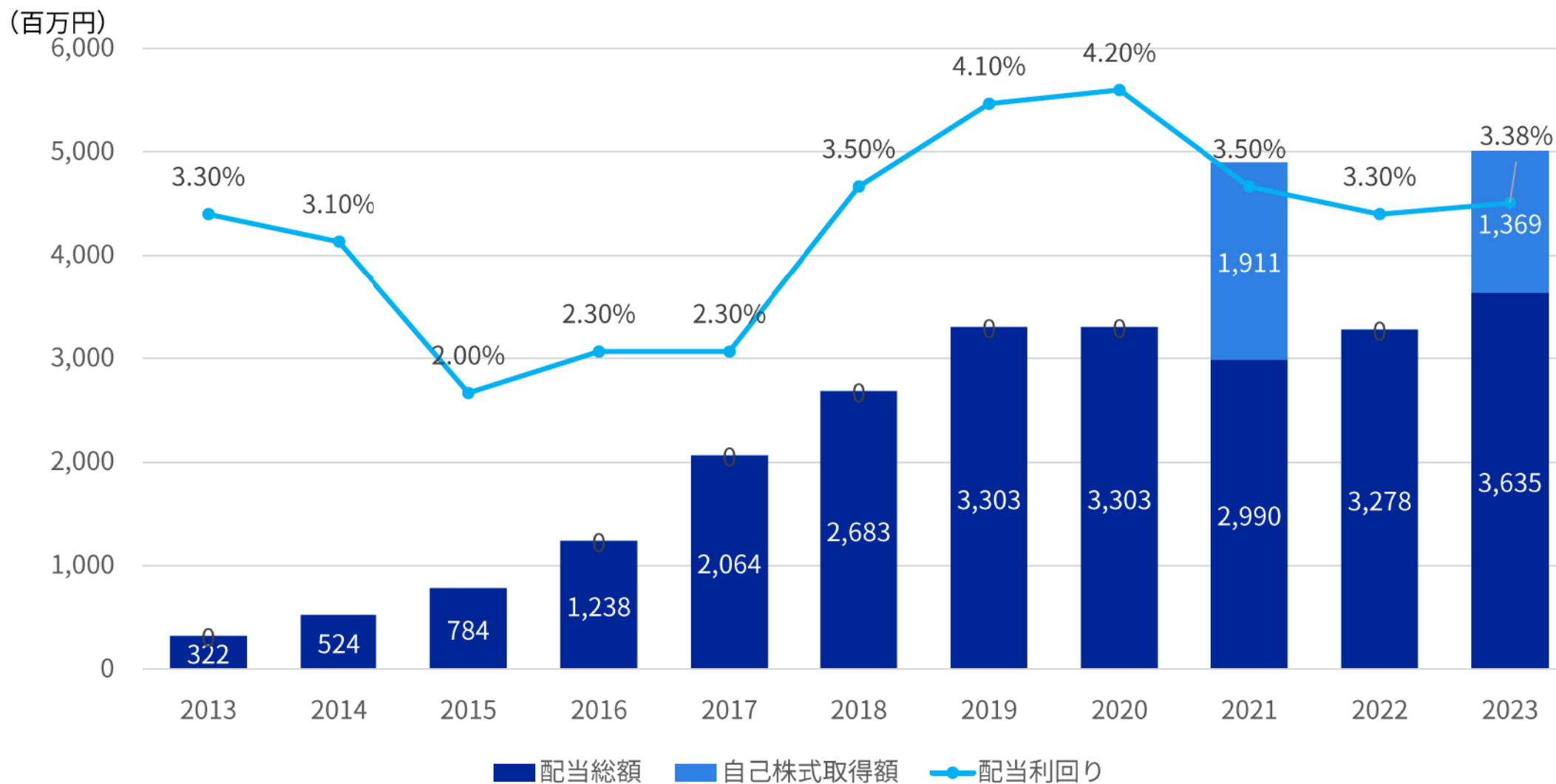


- 業務監査・会計監査
- 取締役会議案の妥当性検討
- 取締役会の実効性向上

Appendix

株主還元実績

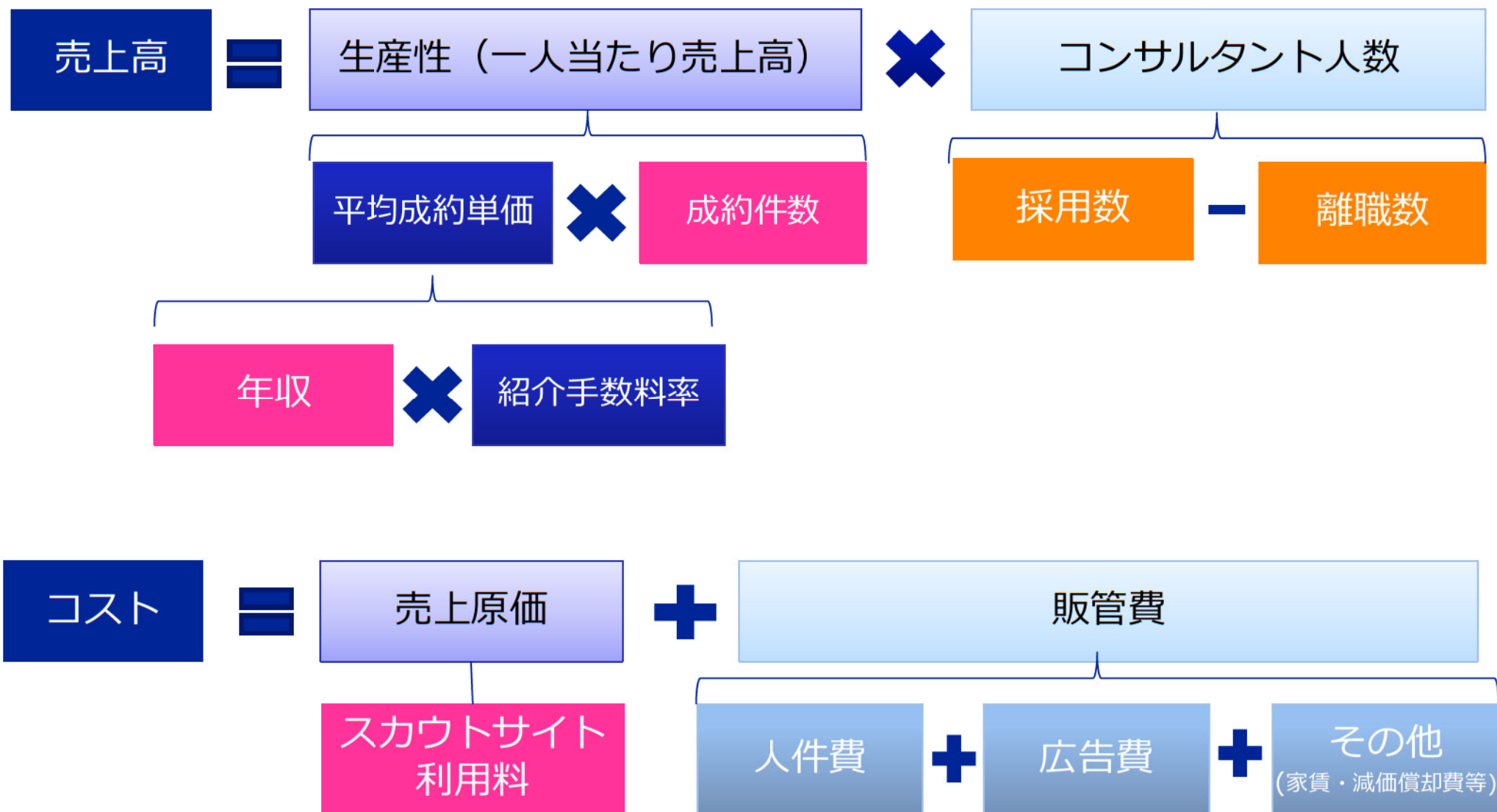
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	累計
配当性向	26.8%	33.1%	42.3%	37.9%	56.0%	68.7%	75.9%	180.0%	76.8%	65.2%	60.9%	66.1%
総還元性向	27.1%	33.1%	43.3%	37.9%	56.0%	68.7%	75.9%	180.1%	126.3%	65.2%	83.7%	75.0%



株価関連指標

	2013 年末	2014 年末	2015 年末	2016 年末	2017 年末	2018 年末	2019 年末	2020 年末	2021 年末	2022 年末	2023 年末
当期純利益 (百万円)	1,193	1,584	1,811	3,269	3,685	3,908	4,354	1,834	3,882	5,029	5,978
EPS：1株当たり 当期純利益(円)	60 (調整後)30	39	45	81	91	96	107	45	96	125	150 (調整後)37
株価(終値、円)	1,440 (調整後)720	833	947	1,317	2,185	1,871	1,943	1,892	2,084	2,429	2,600 (調整後)650
騰落率	41.3%	15.7%	13.7%	39.1%	65.9%	△14.4%	3.8%	△2.6%	10.1%	16.6%	7.0%
<参考> TOPIX騰落率	51.5%	8.1%	9.9%	△1.9%	19.7%	△17.8%	15.2%	4.8%	10.4%	△5.1%	25.1%
サービス業界 指数騰落率	56.3%	13.6%	13.7%	△3.0%	28.3%	△10.1%	24.8%	13.6%	15.0%	△20.2 %	15.7%
BPS：1株当たり 純資産(円)	210 (調整後)105	136	168	230	293	341	385	347	331	386	432 (調整後)107
PBR：株価純資産 倍率	6.96	6.18	5.63	5.72	7.44	5.46	5.01	5.42	6.29	6.29	6.02
PER：株価収益率	24.7	21.5	21.1	16.3	24.0	19.5	18.2	42.3	21.7	19.5	17.3
DPS：1株当たり 配当(円)	48 (調整後)24	26	19	30	50	65	80	80	73	80	90 (調整後)22
時価総額(億円)	297	344	391	544	902	773	802	781	863	1,005	1,076

収益モデル（人材紹介事業）

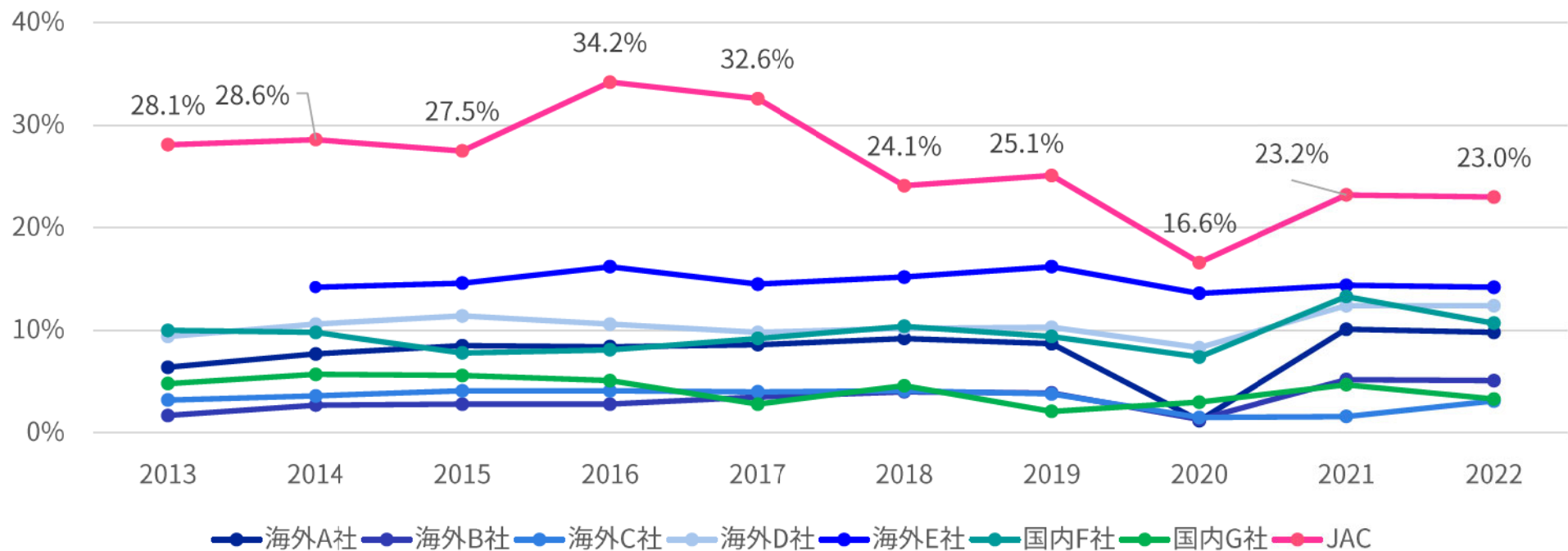


JACの優位性 ①成長率 ②利益率 ③資本効率 ④ボラティリティ

	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)	👑2 16.8%	7.4%	8.6%	4.9%	6.8%	4.6%	👑3 14.2%	👑1 21.8%
利益率(売上高税引前利益率の10年単純平均)	👑1 26.3%	7.9%	3.3%	3.3%	👑3 10.5%	👑2 14.8%	9.6%	4.2%
資本効率(10年単純平均ROE)	👑2 30.5%	👑3 28.5%	18.1%	25.8%	👑1 35.5%	21.8%	15.6%	12.3%
ボラティリティ(10年間の株価変動率の標準偏差)*	👑3 29.0%	👑1 21.6%	34.8%	36.1%	29.9%	👑2 23.8%	45.8%	50.1%

※海外E社は2018年からの5年間、国内F社は2015年からの8年間

利益率 (売上高税引前利益率)



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、2024年2月21日現在において利用可能な情報に基づいて、当社により2024年2月21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** もしくは、メール ir@jac-recruitment.jp

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