

 鈴木 孝二 社長	エン・ジャパン株式会社(4849)
	

会社情報

市場	東証プライム市場
業種	サービス業
代表取締役社長	鈴木 孝二
所在地	東京都新宿区西新宿 6-5-1
決算月	3月
HP	https://corp.en-japan.com/

株式情報

株価	発行済株式数(自己株式を控除)	時価総額	ROE(実)	売買単位	
2,405 円	44,947,186 株	108,098 百万円	17.2%	100 株	
DPS(予)	配当利回り(予)	EPS(予)	PER(予)	BPS(実)	PBR(実)
70.10 円	2.9%	47.20 円	51.0 倍	903.89 円	2.7 倍

* 株価は 8/25 終値。発行済株式数は直近四半期末の発行済株式数から自己株式を控除。

* BPS、ROE は 22 年 3 月期実績。数値は四捨五入。

* DPS、EPS は 23/3 期の会社予想。

連結業績推移

決算期	売上高	営業利益	経常利益	親会社株主に帰属する当期純利益	EPS	DPS
2019年3月(実)	48,733	11,661	11,834	8,144	178.97	62.80
2020年3月(実)	56,848	11,005	11,057	7,125	156.23	74.80
2021年3月(実)	42,725	7,771	7,939	3,502	78.19	37.10
2022年3月(実)	54,544	9,633	10,138	6,628	147.71	70.10
2023年3月(予)	62,000	3,085	3,086	2,118	47.20	70.10

* 単位:百万円、円

エン・ジャパンの 2023 年 3 月期第 1 四半期決算と 2023 年 3 月期の見通しについて、ブリッジレポートにてご報告致します。

目次

今回のポイント

1. 会社概要
 2. 中期経営計画(23/3 期～27/3 期)
 3. 2023 年 3 月期第 1 四半期決算
 4. 2023 年 3 月期業績予想
 5. 今後の注目点
- [<参考:コーポレート・ガバナンスについて>](#)

今回のポイント

- 23/3 期第 1 四半期の業績は、売上高が前年同期比 30.9%の増収、営業利益が同 22.0%の減益。増収減益となったものの、売上、営業利益ともに想定を上回り順調なスタートを切った。売上高は、コロナ前の 2019 年第 1 四半期を超える水準まで拡大した。一方、投資事業において広告宣伝費を計画通り使用したことが影響し、減益となった。既存事業で一部費用の期ズレが発生したが、第 2 四半期以降に使用する予定である。
- 第 1 四半期が終わり、23/3 期の会社計画は、売上高が前期比 13.7%の増収、営業利益が同 68.0%の減益の期初予想から修正なし。engage と AMBI の広告宣伝費を中心に積極的に投資するとともに、第 2 四半期以降はエン・ジャパン単体で給与の増加やストックオプションの費用計上により一段と人件費が上がる計画であり、中期経営計画達成に向けての成長基盤を構築する。これらの積極投資の影響により前期比増収減益となる見込みである。投資先行期間である 3 年間の配当金は、前期水準の 70.1 円を予定しており、安定配当を実施する方針である。
- 同社の第 1 四半期決算は、積極的なプロモーション投資が奏功し、売上高、営業利益ともに会社想定を上回る好調なスタートとなったが、コロナ感染の再拡大や景気動向等、先行き不透明要素もあることから現時点で業績修正はせず、上期時点で検討を行う方針である。HR-Tech engage と人財プラットフォームでは、企業側 KPI と求職者側 KPI がともに順調に拡大しており、先行投資の成果が確認された。今後の積極的なプロモーション投資がどれ位のインパクトでこれら KPI の拡大に結び付くのか、続く第 2 四半期の業績動向が注目される。

1. 会社概要

企業理念

同社のパーパス（社会における自社の存在意義）は、「誰かのため、社会のために懸命になる人を増やし、世界をよくする～Inner Calling & Work Hard～」である。その実現のために、社会的インパクトの大きいポジションや成長産業への適切な労働移動、テクノロジーを活用して質・量ともに担保された求人情報の提供による就業機会の増大を目指している。

主要事業モデル	
求人サイト	求職者と求人企業をオンラインサイト上でマッチング。正社員を中心に派遣スタッフ・アルバイトサイトも展開。課金モデルは企業からの掲載課金および成功報酬。
人材紹介	求職者と求人企業を当社コンサルタントがマッチング。若手ポテンシャルからハイクラス層までを幅広くカバー。課金モデルは企業からの成功報酬。
海外	インド・ベトナムを中心に展開。インドは、コロナ禍の影響も少なく、また世界的な IT 需要の高まりを享受できる IT 派遣事業。 ベトナムは国内トップシェアの求人サイト・人材紹介を展開。
HR-Tech	国内 42 万社が利用する、採用 HP・求人作成サービス「engage」。 100 万件を超える優良な求人案件により、日本全国の企業と求職者をマッチング。フリーミアムモデル。

参考：当社グループの共創型理念体系図



(同社決算説明資料より)

ビジョン: Good to Great Worldwide	
Great Company の条件	同社
① 地球規模で消える事のない足跡を残し、世界全般で尊敬されている	世界で最も正直詳細な求人情報の提供
② 不変の基本的価値観と単なる金もうけを超えた目的をもっている	転職を煽らない「入社後活躍」を創業時から展開
③ 最高経営責任者 (CEO) が世代交代している	2022 年 4 月、二人代表制から一人代表制へ移行 (現社長の鈴木氏が代表取締役)
④ 当初の主力商品のライフサイクルを超えて繁栄している	engage および人財プラットフォーム事業を強化し、採用市場に大きな変化を起こすチャレンジ

(同社決算説明資料を参考にインベストメントブリッジ作成)

主なグループ企業

会社名 (*は非連結子会社)	事業内容
エンワールド・ジャパン(株)	グローバル企業向け人材紹介・人材派遣
Future Focus Infotech Pvt.Ltd.(インド)	IT人材派遣
Navigos Group, Ltd.(ベトナム)	ベトナム No.1 の求人サイト運営及び人材紹介
(株)ゼクウ	派遣会社向け採用管理システムでシェアトップ
(株)プロカント	フリーランスエンジニア向け案件検索サイト
エン婚活エージェント(株)(*)	オンライン婚活支援サービス
(株)インサイトテック(*)	人工知能を利用したデータ解析受託

HR-Tech engage

	内容	特徴	顧客企業
engage	採用・入社後の活躍を目的としたデジタルプラットフォーム	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーミアムモデルの採用支援ツール ・高くオリティな企業の採用ホームページ、求人募集を簡単かつスピーディーに作成可能 ・作成した求人は自動で「indeed」や「google しごと検索」等に連携 ・有料プランの利用により、より多くの応募獲得を顧客企業に提供し、採用強化をサポート ・適性テストやリテンション対策ツール等、関連サービスもengage上に搭載等 	一般企業

人財プラットフォーム

	内容	特徴	ユーザー	顧客企業
AMBI	20代ハイクラス特化型求人サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・20代×年収500万円以上の案件が中心 ・一般事業会社、人材紹介会社によるスカウトに軸を置いたサイト設計 	・20代が中心	人材紹介会社 一般企業
ミドルの転職	ミドル世代向けハイクラス求人サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドル層の転職に強い500社以上の人材紹介会社及び求人情報を掲載 ・コンサルタントの得意領域、実績などに加えユーザーからの評価を公開 	・30～40代が中心	人材紹介会社 一般企業
エンジニア Hub	Webエンジニア求人サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・若手Webエンジニア向け情報メディア「エンジニア Hub」による求人サイト ・メガベンチャーやスタートアップなど、エンジニアの成長に繋がる求人を厳選 	・若手エンジニア	一般企業

国内求人サイト

	内容	特徴	ユーザー	顧客企業
エン転職	総合転職情報サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業会社直接募集原稿は、1社1社独自に取材・撮影 ・求職者の立場に立った正直かつ詳細な求人情報 	・20代が中心	一般企業
エン派遣	人材派遣会社集合サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・人材派遣会社の情報及び求人情報を掲載 ・ユーザーが直感的に操作しやすい検索機能 	・20～40代の女性を中心	人材派遣会社
エンバイト	アルバイト求人情報サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・主に人材派遣会社が保有するアルバイト求人情報を掲載 ・ユーザーの閲覧履歴からお勧めバイトを提案する等、ユーザーの希望にあったバイト探しをサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学生 ・既卒 ・未就業者 ・主婦 ・フリーター 	人材派遣会社
ウィメンズワーク	女性向け求人情報サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員として働くことを希望する女性向け求人サイト ・「正社員または正社員登用あり」の求人のみ掲載 ・オフィスワーク系職種を多数掲載 	・20～30代の女性を中心	人材派遣会社

BRIDGE REPORT



キャリアバイト	大学生向け インターン情報 サイト	<ul style="list-style-type: none"> 時間の切り売りではなく「成長できる有給インターン」を目的とした大学生向けサイト インターンシップサイトのパイオニアであり、国内最大級の実績、求人件数 	・大学生	一般企業
iroots	新卒学生向け スカウトサイト	<ul style="list-style-type: none"> 新卒学生向けの逆求人型就活スカウトサービス プロフィールや適性診断に基づき、企業が直接新卒学生にスカウトすることができるサービス 	・大学生	一般企業
FREELANCE START	フリーランスエン ジニア案件検索 エンジンサイト	<ul style="list-style-type: none"> 国内最大級のフリーランス案件検索エンジンサイト フリーランスエージェントの案件情報をまとめて検索・エントリーが可能 	・フリーランス エンジニア	フリーランス エージェント
doocy Job	副業・フリーランス のエンジニア向け 求人情報サイト	<ul style="list-style-type: none"> 有名企業やベンチャー、スタートアップ企業などの副業・フリーランス求人案件を掲載 企業との直接契約により、中間マージンや手数料がなく、高単価で魅力的な案件が豊富 	・フリーランス エンジニア	一般事業会社

国内人材紹介

	内容	特徴	顧客企業
エンワールド・ジャパン	人材紹介	<ul style="list-style-type: none"> 日本国内に営業・サービス・製造などの拠点を設けている外資系企業及びグローバルな展開を行っている日系企業がクライアント。グローバル人材の中間管理職～エグゼクティブレベルの案件を取扱う グローバル人材の紹介領域において、国内トップクラスのシェア 	外資系企業 日系企業
エン エージェント	人材紹介	<ul style="list-style-type: none"> エン・ジャパンが持つ求職者データベース及び顧客企業と取引実績を活用した人材紹介サービス。 	日系企業

国内その他事業・子会社

	内容	特徴	顧客企業
ゼクウ	採用管理システム 業務管理システム	<ul style="list-style-type: none"> 求人情報、面接者、応募対応、効果測定などの各種管理を一元化 採用後のスタッフや求人募集案件を一元管理 	人材派遣会社 一般企業
3Eテスト	活躍できる人材を 発見する、見極める 適性テスト	<ul style="list-style-type: none"> 学歴や役職などの肩書では判断が難しい知的能力・考え方・価値観などを検査 短時間、スマホ等のオンラインで受講可能 企業が求める人材の発見とミスマッチを防止 	一般企業
ASHIATO	入社後活躍までを 見据えたりファレンス レポートサービス	<ul style="list-style-type: none"> 約15万社の採用支援実績・ノウハウをもとに、独自のアンケートを実施し、候補者の活躍ぶりをヒアリング。選考に活用できる面接アドバイスをレポート オンラインを中心としたサービスにより、スピーディーなレポートを実現。導入しやすい価格で提供 	一般企業
en-college	社員向け オンライン研修サービ ス	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員から経営層向けまで400以上の講座を提供するオンライン研修サービス 派遣会社のスタッフ教育として、「派遣スタッフ版エン 	一般企業 人材派遣会社

BRIDGE REPORT



		カレッジオンライン」も提供	
HR OnBoard	リテンション対策ツール 「HR OnBoard」の 開発・販売	<ul style="list-style-type: none"> 入社後の離職リスクを可視化するオンラインアンケートツール 月1回、対象者へのアンケートにより離職リスクを簡単に可視化 離職防止への素早い行動が可能に 	一般企業
pasture	フリーランスマネジメントサービス	<ul style="list-style-type: none"> フリーランスへの発注、進捗、請求を一元管理できるクラウドサービス 受発注情報を全てデジタル化、CRM や会計ソフトなど他 Web サービスとの連携も 	一般企業
アウルス	Web サイト及びアプリ ケーションの デザイン・開発受託	<ul style="list-style-type: none"> UI×UX グロース事業を展開。デザインだけではなく、ユーザーがサイトやアプリを通じて得る適切な体験までを設計・コンサルティングの上でサービスを提供 	一般企業

その他新規事業 ※非連結子会社

	内容	特徴	顧客企業
Insight Tech	マーケティング リサーチ AIを活用したデータ 解析	<ul style="list-style-type: none"> 消費者から買い取った「不満」を DB 化～解析し、商品開発に役立つ商品として企業へ販売 高度なデータ解析技術を元に企業が保有するデータを解析。課題解決のソリューション提供 	一般企業
エン婚活 エージェント	オンライン 婚活支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> 「結婚後の幸せ」をゴールとした新しいコンセプトの婚活サービス 	一般消費者

海外事業

	国	内容	特徴	顧客企業
NEW ERA	インド	人材紹介	<ul style="list-style-type: none"> インドで事業を行う現地企業及びグローバル企業がクライアント 高年収層の案件を中心に取り扱いしており、IT 関連に強み 	現地企業 グローバル企業
Future Focus Infotech		IT 人材派遣	<ul style="list-style-type: none"> IT 派遣で 20 年の実績があり、代表的な IT 企業を数多く顧客に持つ AI や IoT など先端技術への投資・教育に力を入れている 米国や UAE など、インド以外からのオフショア開発も受託 	現地企業 グローバル企業
Navigos Search	ベトナム	人材紹介	<ul style="list-style-type: none"> ベトナムにおいて No.1 の人材紹介 現地企業・グローバル企業に対し、管理職レベルの人材を紹介。日系企業も強化 	現地企業 グローバル企業 日系企業
VietnamWorks		総合求人 情報サイト	<ul style="list-style-type: none"> ベトナムにおいて No.1 の求人サイト 主に現地の人材と現地企業・グローバル企業が顧客対象。日系企業も強化 	現地企業 グローバル企業 日系企業
英才網聯(北京) 科技有限公司	中国	求人サイト	<ul style="list-style-type: none"> 2004 年に設立。建築・不動産領域に強みをもつ求人サイトを運営 近年では建築・不動産以外の領域も強化 	現地企業 グローバル企業

(同社決算説明資料より)

同社の強み

人材・企業 DB とその活用力	<ul style="list-style-type: none"> ・1,000 万名を超える人材データベースと 15 万社超との取引実績。 ・「人」「企業」の両面で充実したデータベースの保有に加え、その活用力にも強み。 ・文章解析 AI などテクノロジーの力を駆使し、精度の高いマッチングを効率的に実現。 ・DX 関連事業などの新事業に、既存の営業網を活用することも可能。
HR×Web 領域の知見と開発	<ul style="list-style-type: none"> ・1995 年に国内初の求人サイトを立ち上げて以来、Web 領域における知見を蓄積。 ・サイト構築・運用や Web マーケティングなど、デジタル活用に強み。 ・近年では AI などの活用も強化。 ・入社後の活躍まで実現する HR 領域のノウハウと掛け合わせることで、競合優位性のある独自のプロダクトを開発。(HR OnBoard、engage、ASHIATO など新サービスを継続的にリリース)。
変化に即応できる組織力	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス拡大の初期段階で在宅勤務に移行。 ・リモートを基本とし、オフィスを大幅に縮小。 ・訪問ではなくリモートで営業活動を行なう「インサイドセールス」を先駆的に実践していた素地もあり、生産性に影響はなし。 ・書類を介していた手続きも大半を電子化。
主観正義性と収益性の両立	<ul style="list-style-type: none"> ・主観正義性とは「世の中のあるべき姿を独自に考え、その実現に尽力する」姿勢を指す同社独自の考え方で、HR 以外も含めた全事業に共通する考え方。 ・収益性のみにも偏ることなく、世の中をより良く変えていくスタンスが独自性と信頼に直結。 ・この結果、運営サービスはオリコン顧客満足度®調査など外部調査で高評価を獲得。

海外進出の状況

同社は、2006 年に求人情報サイトを運営する中国企業「英才網聯」に出資を行なって以来、アジアを中心に海外展開を進めており、現在は特に著しい経済成長が見込まれるベトナムとインドに注力している。ベトナムでは、国内の求人サイトおよび人材紹介事業で圧倒的なシェアを有する「Navigos Group」を 2013 年 4 月に子会社化。国内 No.1 の HR 企業として成長を続けている。今後は、更なる需要拡大が見込まれる管理職クラス向けのサービスも強化し、マーケットへの影響力をより高めていく計画である。また、インドでは、2019 年にインドの「Future Focus Infotech Pvt.Ltd.」を子会社化。IT エンジニア人材派遣において 20 年の実績があり、3,000 名を超えるエンジニアを有するインド国内で大きなシェアを持つ企業。今後も高い需要と成長が見込まれる「IT 領域」を軸に事業拡大を進める方針である。



(同社統合報告書 2021 より)

ESGの取り組み状況

社会をより良く変えていくことができる企業経営の形を模索してきた当社にとって、ESGは極めて重要なテーマだと考えている。同社は、設立以来「ビジネスを通じた社会課題の解決」に取り組んでいる。慈善・文化支援活動ではなく、影響力と継続性を兼ね備える「本業」の中で、業界、ひいては社会全体をより良く変革していくとの信念を貫いてきた。メイン事業のHRビジネスは雇用創出・生産性向上・仕事人生の充実などに通じる、極めて社会性の高い領域であり、真摯に本業と向き合うことが最大の社会貢献だとの考えのもと事業を推進している。大切にしているのは、本業において「主観正義」を貫くことであり、まだ社会的に問題とされていないことでも、独自の問題意識をもって解決に取り組んである。そのため、むやみに転職を煽るのではなく、「入社後活躍の実現」まで徹底的にこだわった就転職支援サービスを提供することで、業界の変革を促してきた。

【サービスに反映されている主な取り組み】

 <ul style="list-style-type: none"> ● 100%取材・正直・詳細な原稿 ● 担当者名、顔写真入りの責任原稿 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 業界初、口コミと求人広告の連動 ● 企業からの口コミに関するコメント機能「En Lighthouse (エン ライトハウス)」 	 <p>入社者の離職リスクが見える・対策がわかる</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の離職リスクを早期に可視化し、適切なフォローを実施 ● 入社者の早期離職を防ぐ、リテンション対策ツール 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 採用候補者のリファレンスチェックサービス ● 面接だけでは分からない候補者の働きぶりをデジタルで簡単に取得 <p>など</p>
--	--	--	--

(同社決算説明資料より)

【パーパスの実現例:ソーシャルインパクト採用プロジェクト】

前期のプロジェクト総数は26件で、採用成功が116名となり、前々期比で倍増した。今後も当社が持つ多様なサービス・ノウハウを結集し、採用面から社会を変える。

	最適な母集団の形成・ブランディング	効率的かつ精度の高い見極め	活躍・定着のフォロー			
提供サービス	プレスリリース 特設ページでの告知 Web広告の運用 採用HPの作成 記者会見の実施	各求人サイトへ掲載 AMBI エンジニアHub ミドルの転職 エノ転職 ミドル ポテンシャル	ビデオ面接ツール Video Interview 採用管理システム Hirehub 適性診断テスト TALENT ANALYTICS リファレンスチェック ASHIATO	離職リスク可視化ツール HR OnBoard オンライン研修サービス en-college チーム相性テスト Chemistry		
	採用ターゲット・選考フローの検討、採用一部代行			その他、採用、入社後の活躍・定着のために、必要なサポートを随時実施。		
チーム体制	本プロジェクトでは、当社で活躍する様々な職種が力を合わせ、「エン・ジャパンオール」で採用活動をサポート。主にこの6職種がチームとなって取り組んでいます。					
	採用 コンサルタント	カスタマー サクセス	コピー ライター	デザイナー	デジタル マーケター	広報

(同社決算説明資料より)

【環境(Environment)】

同社は、事業モデル上、環境へのインパクトは少ないが、継続的なCO2排出量削減を実施している。環境基本方針を設定し、事業における環境負荷軽減や社員に対する教育・啓発活動を実施している。主な取組みとしては、リモートワークの推進による電気使用量の削減や業務におけるペーパーレス化推進による紙使用量の削減などが挙げられる。

環境関連データ

項目		2019年3月期 2018.4-2019.3	2020年3月期 2019.4-2020.3	2021年3月期 2020.4-2021.3
温室効果ガス・エネルギー排出量データ ^{※1}	CO ₂ 排出量 Scope1 (都市ガス使用量) 単位 t-CO ₂ /年	-	-	-
	CO ₂ 排出量 Scope2 (電気使用量) 単位 t-CO ₂ /年	1,315.1	1,343.7	795.7
	エネルギー消費量 Scope1 (都市ガス使用量) 単位 MWh/年	-	-	-
	エネルギー消費量 Scope2 (電気使用量) 単位 MWh/年	6,214.4	6,397.1	3,749.2
紙使用量/売上高 ^{※2}	2019年3月期を100とした指数	100	87.9	13.6
電子化割合 ^{※3}	社内稟議書類	0%	59%	100%
	押印書類	0%	0%	83%

※1 データはエン・ジャパン単体（主要拠点である、東京・大阪・名古屋オフィスが対象。各契約事業会社の排出係数および入居ビル提供による排出係数をもとに算出）都市ガスは当社オフィスにおいて使用・排出していません。

※2 データはエン・ジャパン単体（主要拠点である、東京・大阪・名古屋オフィス）の紙使用量に対するエン・ジャパン単体の売上高指数（2019年3月期を100とする）。

※3 データはエン・ジャパン単体の申請業務（稟議・押印）における電子化割合。

(同社統合報告書 2021 より)

【社会(Social)】

社会への取り組みにおいては、「誰かのため、社会のために懸命になる人を増やし、世界をよくする」という同社のパーパスに基づいた事業を推進している。また、「共創型理念経営」で社員の意見を反映した理念のアップデートを行っている他、新たな業績連動報酬の導入等、社員のインセンティブの向上も図った。更に、職種コース別の新卒採用を拡充し、早期のキャリア形成を促進するとともにコース変更・社内異動等、柔軟なキャリアモデルを採用した。同社では、リモートワーク主体の勤務体制を推進しヴァーチャルオフィス等、コミュニケーションの充実などを図っている。

社内エンゲージメント

■女性活躍推進 *従業員に占める女性の割合 49.8%

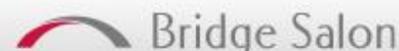
- ◆女性活躍を推進するプロジェクト「WOMenらぼ」を展開
 - ◆育児休暇をとる社員のサポートとして交流会、ランチ会の開催
 - ◆女性社員満足度調査
 - ◆スマートグロース制度(育休復帰後の時短勤務による、キャリア停滞・収入減を防ぐことを目的とした制度)など
- 「MSCI 日本株女性活躍指数」構成銘柄における性別多様性スコア *9.85 (構成銘柄中 1 位) *2021年12月データ

■福利厚生

- ◆ESOP(株式付与型退職金制度)
- ◆従業員持株会制度
- ◆結婚記念日お祝い金制度
- ◆同性のパートナーがいる社員に対し、福利厚生制度を適用

■人的資本の活性化・オープンな情報公開

BRIDGE REPORT



- ◆「チャレンジ管理職制度」
- ◆多彩なキャリアパス設計(マネージャー/ハイプレーヤー/イノベーター)
- ◆従業員満足度調査の定期実施
- ◆従業員相互賞賛アプリの活用やバーチャルオフィス推進による社内コミュニケーションの活性化
- ◆社外にも公開するオープンで新しい社内報「en soku! (エンソク)」
- ◆youtube 社内報で当社社員を紹介、業務理解やキャリア形成を促進

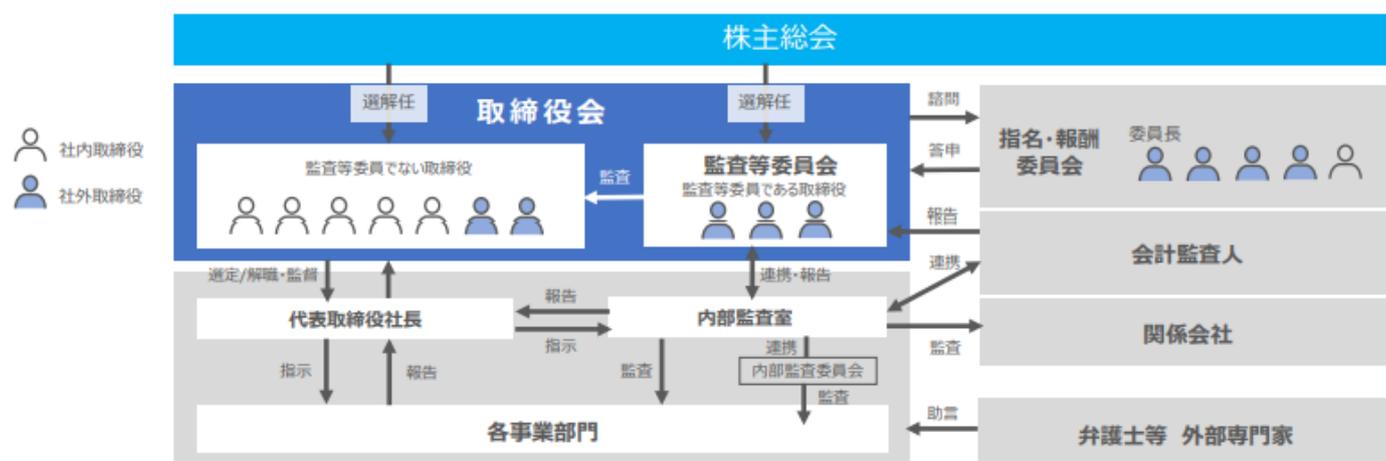
(同社決算説明資料より)

*データはエン・ジャパン単体(2020年11月実績)で従業員は正社員及び契約社員。

【ガバナンス】

同社は、取締役会の監督機能強化により、経営の客観性・透明性を高めている。監査役会設置会社から、監査等委員会設置会社へ移行し、社外取締役比率も半数以上とした。

- *コーポレートガバナンス体制図 -



(同社決算説明資料より)

2. 中期経営計画(23/3期~27/3期)

同社は、2022年5月12日に新中期経営計画(23/3期~27/3期)を公表した。生産年齢人口が今後も減少する中、働き方の変化・成長産業への労働移動など、流動性が高まる可能性が高く、構造的な人手不足が予想される。これまで雇用市場は、終身雇用・総合職が一般的であったが、企業の寿命縮小と社会変化に対応する人材需要の増加により、雇用流動性の高まりとプロフェッショナル職・マネジメント職需要の増加によるジョブ型雇用が主流になる可能性が高い。また、企業が求職者を選ぶ時代から、生産年齢人口の減少により、求職者が企業を選ぶ時代へ変化するものと予想される。更に、人材会社が採用を担う環境から、D2C等採用手法の多様化により、ダイレクトリクルーティングなど事業会社が自ら採用を行う環境へ変化する可能性が高い。こうした中、新たな採用手法が普及しTech化が加速しており、これに対応した積極的な先行投資が必要だと考えている。

中期経営計画の基本方針は、「投資事業を既存事業と並ぶ規模にする5年間」である。「engage」と「AMBI」を投資事業と位置づけ積極的な投資により次なる事業の柱にする。また、既存事業へも一定の投資を行い、高収益な事業として継続する。更に、成長を支える「人材」への投資や「ガバナンス」を一層強化する。中期経営計画の最終年度である27/3期の数値目標は、売上高1,200億円、営業利益240億円であり、22/3期の売上高と営業利益の2倍強の水準となる。

BRIDGE REPORT



数値計画(連結業績)

	22/3期 (実績)	23/3期 (中計)	24/3期 (中計)	25/3期 (中計)	26/3期 (予想)	27/3期 (予想)	5年 CAGR
売上高	545	620	700	850	1,000	1,200	17%
営業利益	96	31	41	99	175	240	20%
営業利益率	18%	5%	6%	12%	18%	20%	—

*単位:百万円

セグメント区分の変更

(変更前)

セグメント名	国内求人サイト	国内人材紹介	海外	HR-tech	その他
主要構成サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・エン転職 ・ミドルの転職 ・AMBI ・エン派遣、エンバイト 他 	<ul style="list-style-type: none"> ・EWJ ・エンエージェント 	<ul style="list-style-type: none"> ・FFI(インド) ・Navigos(ベトナム) ・英才(中国) ・NewEra(インド) 	<ul style="list-style-type: none"> ・engage ・ATS、適性テスト ・入社後フォローサービス 	<ul style="list-style-type: none"> ・iroots(新卒サービス) ・アウルス ・新規事業(Pasture) 他



(変更後)

セグメント名	投資		既存	
	HR-tech engage	人財プラットフォーム	国内	海外
主要構成サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・engage 	<ul style="list-style-type: none"> ・AMBI ・ミドルの転職 他 	国内求人サイト <ul style="list-style-type: none"> ・エン転職 ・エン派遣、エンバイト 他 国内人材紹介 <ul style="list-style-type: none"> ・EWJ ・エンエージェント 国内その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ATS、適性テスト ・入社後フォローサービス ・新規事業開発 他 	<ul style="list-style-type: none"> ・FFI(インド) ・Navigos(ベトナム) ・英才(中国) ・NewEra(インド)

BRIDGE REPORT



数値計画(連結業績)

			22/3期 (実績)	23/3期 (中計)	24/3期 (中計)	25/3期 (中計)	26/3期 (予想)	27/3期 (予想)
投資	HR-Tech engage	売上高	19	32	50	85	130	180
		営業利益	-4	-37	-47	-20	20	45
		営業利益率	-23%	-115%	-94%	-24%	16%	25%
	人財プラットフォーム	売上高	44	54	69	85	105	133
		営業利益	8	-13	-2	11	16	25
		営業利益率	19%	-24%	-3%	14%	15%	19%
既存	国内	売上高	378	403	449	502	566	635
		求人サイト	258	274	292	310	334	359
		人材紹介	97	99	112	130	152	174
		その他	23	29	44	61	80	102
		営業利益	93	79	91	111	136	166
		営業利益率	24%	20%	20%	22%	24%	26%
	海外	売上高	110	135	143	182	216	258
		営業利益	9	9	11	20	28	37
		営業利益率	8%	7%	8%	11%	13%	14%
		営業利益	-6	-4	-11	-3	-17	-6
全社調整	営業利益	-9	-8	-13	-23	-25	-34	
	営業利益率	18%	5%	6%	12%	18%	20%	
連結	売上高	545	620	700	850	1,000	1,200	
	営業利益	96	31	41	99	175	240	
	営業利益率	18%	5%	6%	12%	18%	20%	

*単位:億円

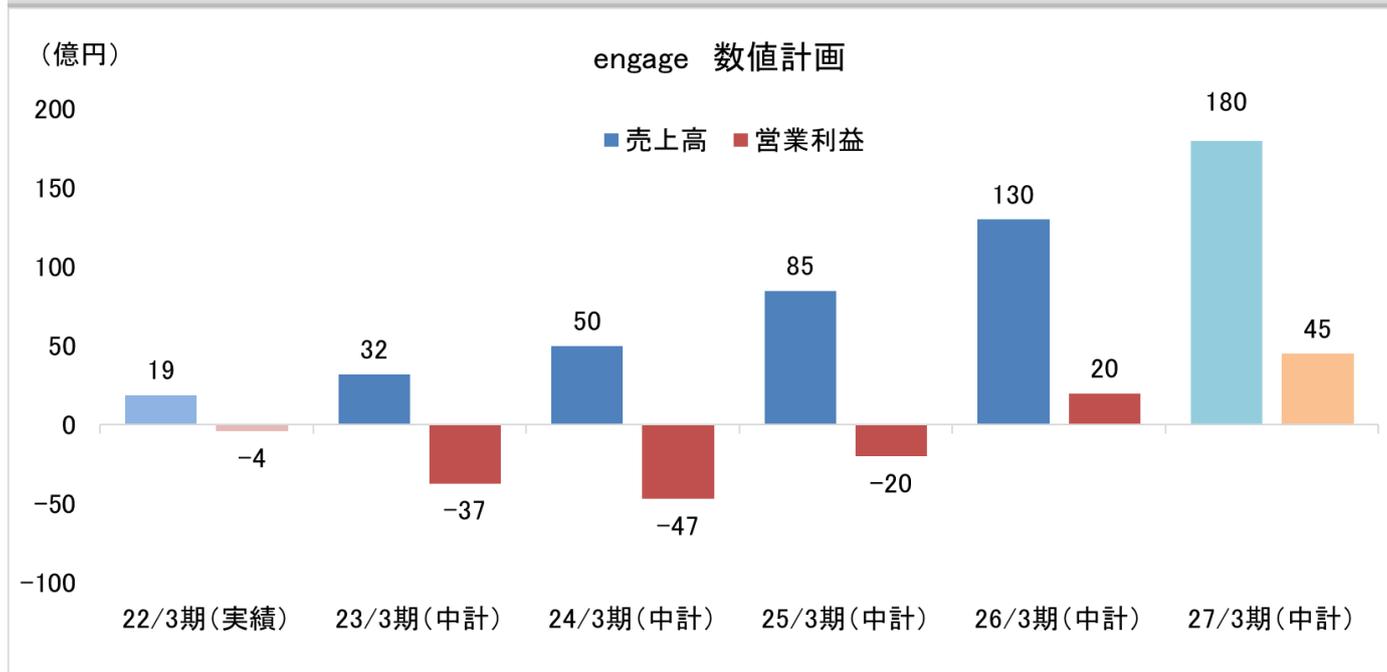
【投資事業】

◎HR-Tech-engage-

engage は、従来の求人メディアとは異なるユニークなサービスである。企業採用サイトの作成、求人掲載、応募者管理機能など「採用支援ツール」を無料で提供している。企業側は採用ページ・求人を簡単に作成する事が可能であり、自社サイト「エンゲージ」をはじめ複数の提携サイトに40万社、100万件の求人が掲載されている。さらに、有料プランへ加入すると多彩な求人ネットワークとの連携が可能となり、露出がアップする仕組みとなっている。有料プランはニーズに合わせて応募課金と掲載課金が選択される。求職者側は、膨大な求人数により選択肢が広がり、AI活用により最適な求人マッチングが可能となっている。

ターゲットなる27/3期の予想市場規模は、従来型求人メディアの領域であり約4,000億円と機会が大きい。engageは、5年後に現状より10倍(CAGR60%)の売上高、営業利益率25%を目指す(長期的には更なる向上を図る)。企業側のKPIが順調に積み上がり、高成長へ向けた絶好の機会となっている。こうした中、プロモーション投資を強化し求職者の急拡大を図る計画である。

BRIDGE REPORT

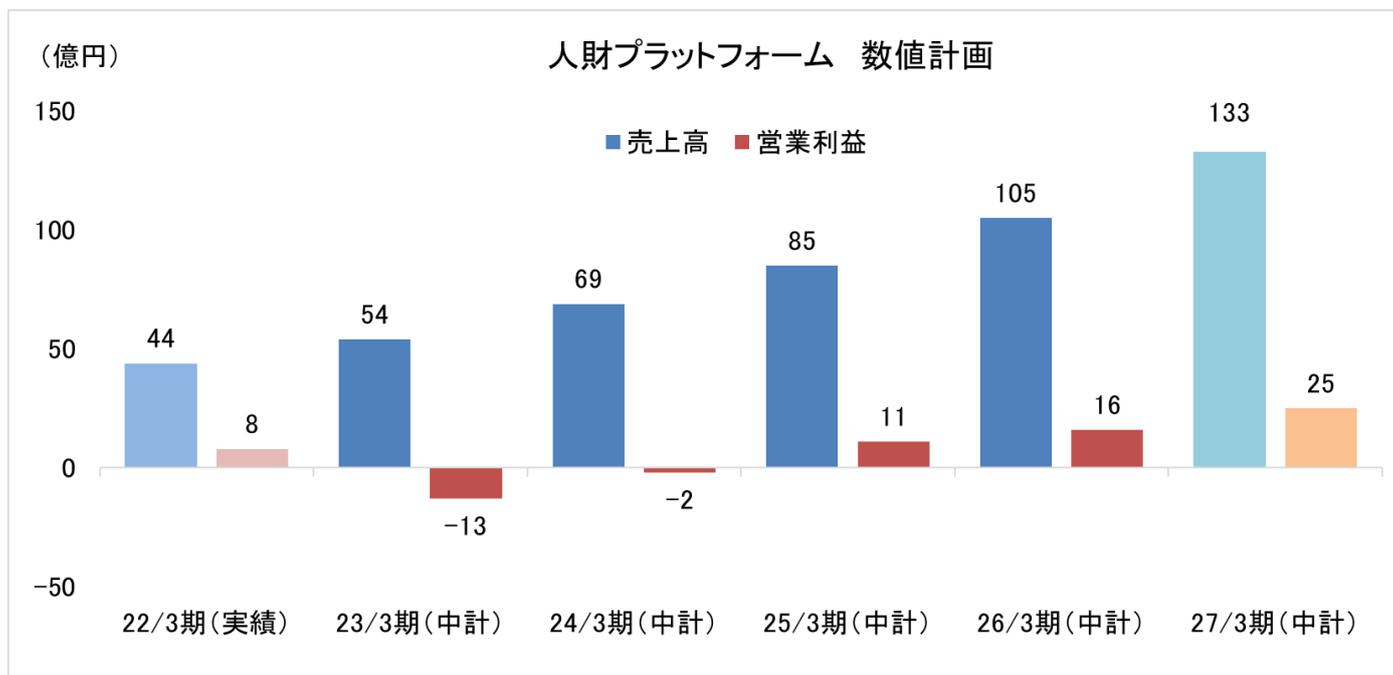


企業側のKPI	
総アカウント数	42万社、国内企業数の約12%
公開求人数	約100万件、ハローワーク正社員求人数と同等の規模
有料利用社数	9,500社、前年同期比約1.7倍
有料求人数	15万件、前年同期比約5倍
求職者側のKPI	
会員数	110万人
MAU数(2022年1~3月の平均値)	77.5万人

*データは2022年3月期末時点

◎人財プラットフォーム(AMBI・ミドルの転職)

AMBI・ミドルの転職は、ハイクラス人材と企業をサイトでマッチングするプラットフォームである。一般企業と人材紹介会社は求人掲載とスカウトを行い、求職者は求人の閲覧、応募、スカウト返信などを行う。250万人以上のハイクラス会員数を抱える。AMBIは若手優秀人材に特化したダイレクトフィッティングサービスが特徴であり、メガベンチャーや大手企業などが利用している。ターゲットとなる27/3期の予想市場規模は約5,000億円で、人材紹介市場が拡大し、中でもハイクラス領域の拡大余地が大きい。人財プラットフォームは、5年後に現状より3倍(CAGR25%)の売上高、営業利益率19%(長期的には更なる向上を図る)。AMBIを中心に一定のポジションを構築しているが、今後高成長する市場で強固なポジションを築くため、プロモーション投資と営業人員体制を強化する計画である。



企業側のKPI	
利用社数	2,900社、前年同期比+1,300社
求人数	21.4万件、前年同期比+2.6万件
求職者側のKPI	
会員数	257万人、前年同期比+35万人

* データは2022年3月期末時点

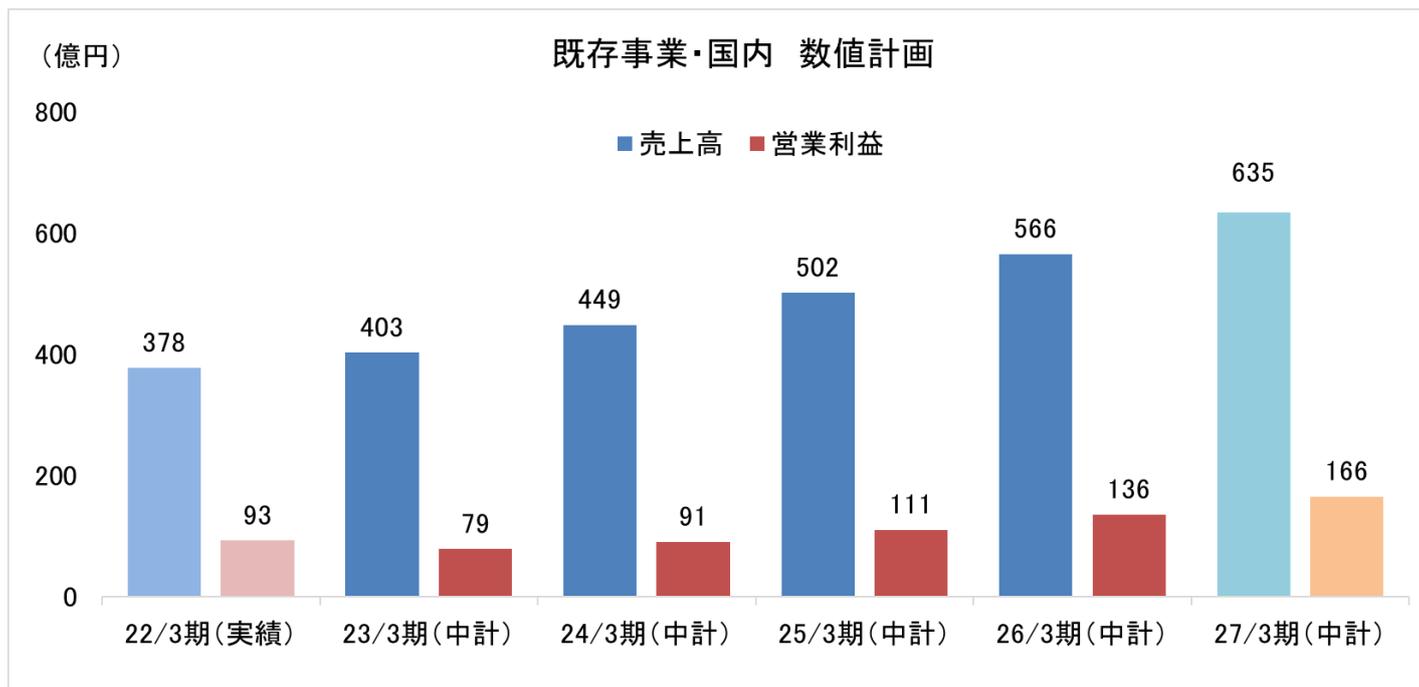
【既存事業】

◎国内

既存事業の国内は、求人サイト・人材紹介を中心に5年で利益を大幅増、利益率の向上も図る。

- ◆求人サイトは、最終年度に利益率30%以上を計画。高収益事業、利益創出の軸としての位置づけは変わらない。コロナ禍により営業人員を絞り込み営業生産性は既にコロナ前の水準となっており、今後人員の増強を図り利益の着実な増加を見込む。
- ◆人材紹介は、最終年度に利益率20%以上を計画。課題となった人員増強・システム投資を図り、着実に利益率を向上させる。
- ◆その他は、最終年度に利益率10%以上を計画。新規事業投資により中計前半はコスト先行となるものの、SX(Sales Tech)の伸長等により、後半に利益貢献を見込む。

BRIDGE REPORT

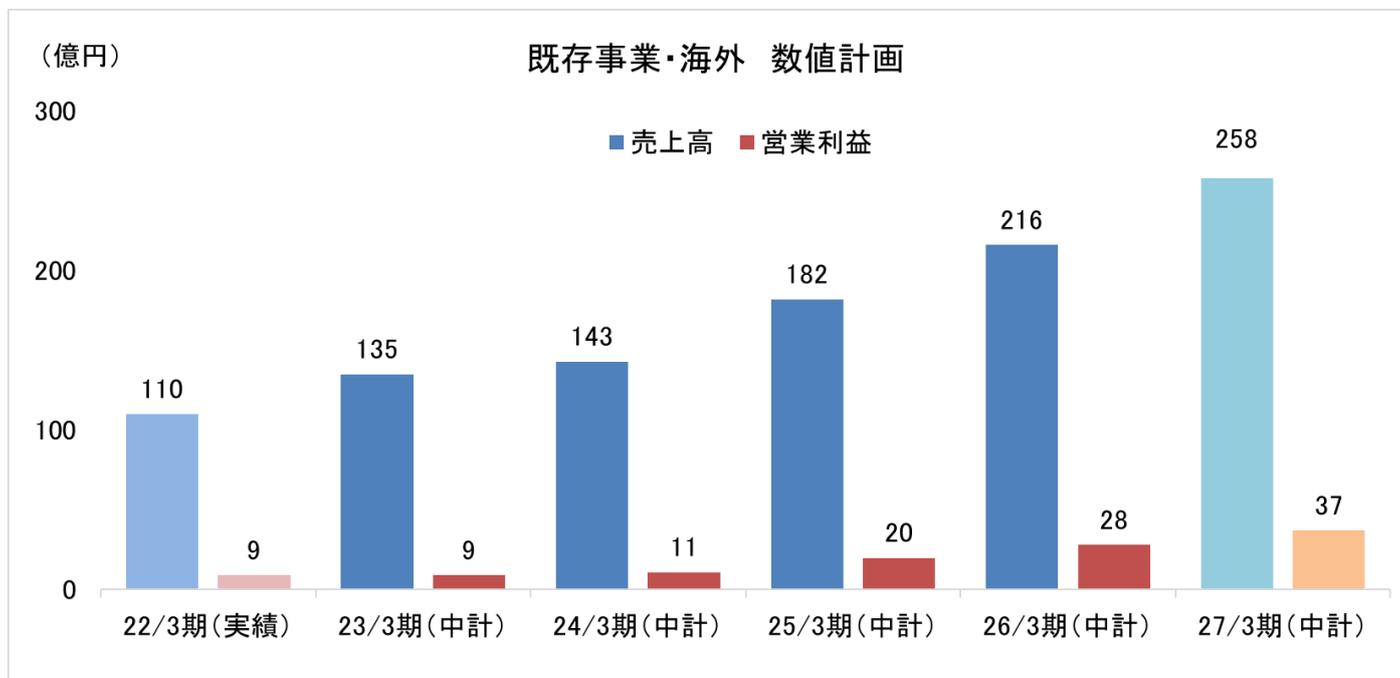


◎海外

既存事業の海外は、インド・ベトナムともに規模の拡大と収益性の向上を図り、5年で売上高2倍と利益4倍を目指す。

◆インドは、利益率を現状の桁前半から、10%近くまで向上させる。IT人材需要の高まりは、長期的にも不変であり、追い風となっている。こうした中、インドにおいては高付加価値案件の拡充を図るとともに、収益性の高い米国企業の事業強化を推進する。

◆ベトナムは、国内トップシェア、求人サイトの強みを活かし、30%以上の利益率を計画。単価向上による営業生産性拡大と人材紹介事業の利益率向上を図る。



BRIDGE REPORT



財務基本方針と株主還元(配当計画)

【財務基本方針】

保有資金は成長投資(M&A)を優先しつつ、状況により更なる株主還元を検討する。また、先行投資の強化の3年間は、22/3期水準の配当を維持(70.1円)する方針である。

現預金	用途	方針
単年 P/L	事業	<ul style="list-style-type: none"> ◆中期的な高成長に向けた、広告宣伝を強化。 ◆事業モデル上、投資は単年度 P/L 内で収まる。
B/S 2/3	M&A	<ul style="list-style-type: none"> ◆資金の有効な使途として、成長投資につながる M&A での使用を優先。 ◆手元資金優先だが、非効率な現金滞留は避ける。規模により、借入も検討。
	還元	<ul style="list-style-type: none"> ◆配当は当面(3年)安定配当(前期水準)を実施。その後、配当性向 50%。 ◆自己株式取得は M&A の進捗状況を踏まえ、機動的に実施を検討する。
B/S 1/3	有事保有	<ul style="list-style-type: none"> ◆保有資金の 1/3 程度を基準として保持。 ◆柔軟なコストコントロールはするが、固定費の 3 か月分を有事資金として保持。

【株主還元(配当計画)】

投資先行期間は固定配当とし、利益が大きく伸びる 26/3 期以降は、配当性向を 50%へ高める方針。



*配当性向は親会社株主に帰属する当期純利益に基づきます。

*決算短信上の配当性向との差異は、J-ESOPの配当額考慮分によるものです。具体的には、総配当額/親会社株主に帰属する当期純利益=配当性向(%)が当社設定の配当性向となります。

*2022年3月期配当金額は定時株主総会で決議されることを前提とした金額となります。

(同社決算説明資料より)

3. 2023年3月期第1四半期決算

(1)2023年3月期第1四半期連結業績

	22/3期 第1四半期	構成比	23/3期 第1四半期	構成比	前年同期比
売上高	12,060	100.0%	15,791	100.0%	+30.9%
売上総利益	9,681	80.3%	12,012	76.1%	+24.1%
販管費	7,371	61.1%	10,209	64.7%	+38.5%
営業利益	2,310	19.2%	1,802	11.4%	-22.0%
経常利益	2,314	19.2%	1,907	12.1%	-17.6%
親会社に株主に帰属する 四半期純利益	1,515	12.6%	1,144	7.2%	-24.5%

*単位:百万円

※数値には(株)インベストメントブリッジが参考値として算出した数値が含まれており、実際の数値と誤差が生じている場合があります(以下同じ)。

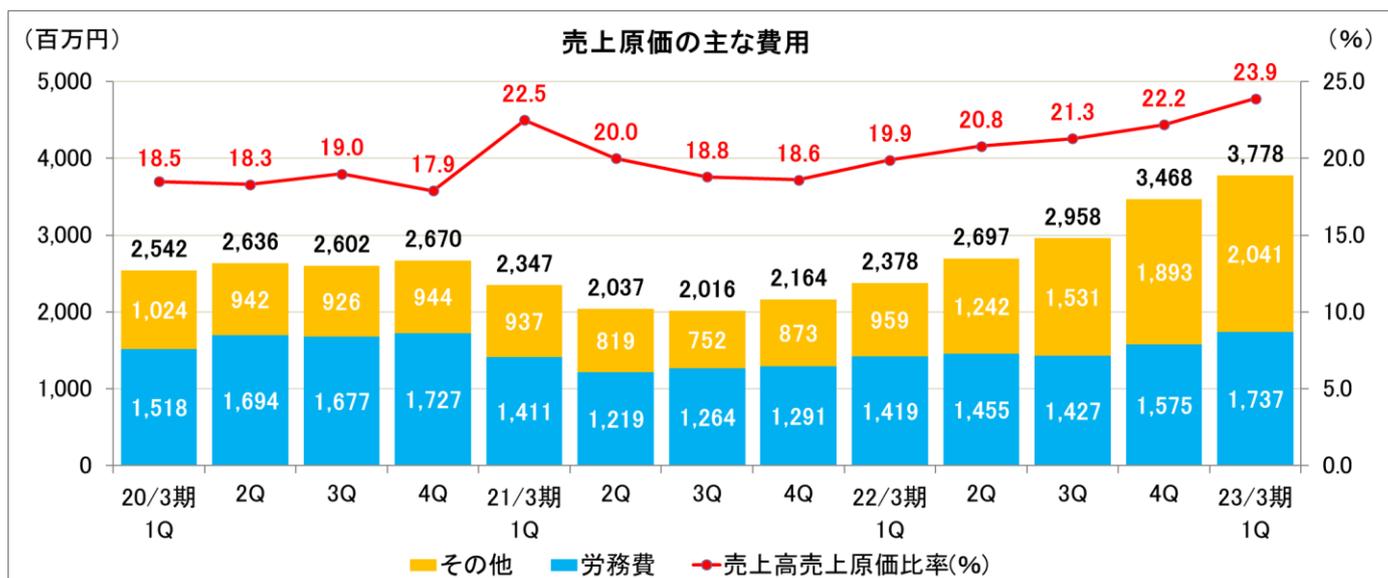
売上高は前年同比30.9%増収、営業利益は同22.0%減益

売上高は前年同期比30.9%増の157億91百万円、営業利益は前年同期比22.0%減の18億2百万円となった。増収減益となったものの、売上、営業利益ともに想定を上回り順調なスタートを切った。投資事業のKPIも想定を上回る進捗となった。売上高の面では、既存事業において、国内求人サイト及びインドのIT派遣を中心に海外事業が回復を牽引した他、投資事業においてもengageとAMBIを中心に高成長が継続した。売上高は、コロナ前の2019年第1四半期を超える水準まで拡大した。

投資事業の広告宣伝費は計画通り使用し、総費用は投資事業のtoCプロモーション強化を中心に広告宣伝費・販売促進費が前年同期比21.6億円増加した他、業務委託費が10.1億円と人件費が7.6億円増加したことなどにより、前年同期比43.5%増の139億87百万円となった。売上総利益率は同4.2ポイント低下し76.1%となった。インドIT派遣の売上増加に伴う、業務委託費の増加が影響したものであり、インド要因を除く売上総利益率は90%超と前年同期並みを維持した。売上高販管費率は、前年同期3.6ポイント上昇の64.7%と、売上高営業利益率は同7.8ポイント低下の11.4%となった。既存事業でCM等一部費用の期ズレが発生したものの、第2四半期以降で使用する計画であり、第1四半期の営業利益の約18億円に対し、実力値は13億円程度と同社では分析している。

その他、営業外収益では、前年同期の為替差損10百万円が今第1四半期は為替差益78百万円に転じたことが大きなものとなり経常利益は前年同期比17.6%の減益となった。また、特別損失で投資有価証券評価損を1億3百万円計上したことなどにより、親会社株主に帰属する四半期純利益は同24.5%の減益となった。

売上原価の主な費用



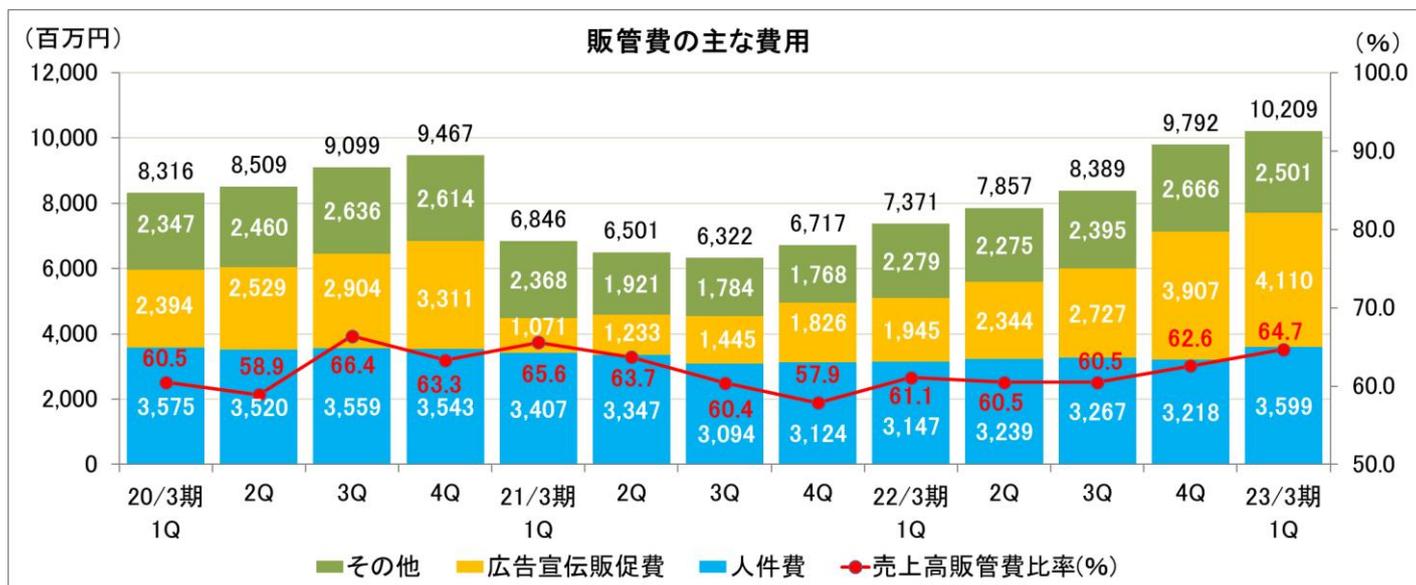
23/3期第1四半期(4-6月期)の売上原価は、前年同期比で58.9%増加した。主にインドのIT派遣のFFI社で売上高が増加したこと

BRIDGE REPORT



により、派遣スタッフ関連費用が増加した。

販管費の主な費用



23/3期第1四半期(4-6期)の販管費は、前年同期比で38.5%増加した。主にengage、人財プラットフォームの広告宣伝費が増加した。

(2)セグメント別動向

			22/3期 第1四半期	23/3期 第1四半期	増減	増減率
投資	HR-Tech engage	売上高	3.9	7.0	+3.2	+81.8%
		営業利益	-0.3	-7.5	-7.2	-
		営業利益率	-7.9%	-107.4%	-99.5P	-
	人財プラットフォーム	売上高	10.3	14.6	+4.4	+42.4%
		営業利益	3.9	-1.3	-5.2	-
		営業利益率	38.1%	-9.0%	-47.1P	-
既存	国内	売上高	86.3	100.0	+13.6	+15.8%
		求人サイト	56.0	67.8	+11.8	+21.1%
		人材紹介	24.5	25.7	+1.2	+4.9%
		その他	5.8	6.5	+0.6	+10.8%
		営業利益	19.9	26.4	+6.6	+33.1%
		営業利益率	23.0%	26.5%	+3.5P	-
	海外	売上高	21.4	37.6	+16.3	+76.0%
		インドIT派遣	13.7	28.5	+14.9	+108.8%
		ベトナム	4.5	5.8	+1.3	+28.8%
		その他	3.2	3.3	+0.1	+2.8%
		営業利益	1.9	3.0	+1.2	+61.8%
		営業利益率	8.7%	8.0%	-0.7P	-
全社調整	売上高	-1.2	-1.3	-0.1	-	
	営業利益	-2.2	-2.6	-0.4	-	
連結	売上高	120.6	157.9	+37.3	+30.9%	
	営業利益	23.1	18.0	-5.1	-22.0%	
	営業利益率	19.2%	11.4%	-7.8P	-	

*単位:億円

【投資事業】

◎HR-Tech engage

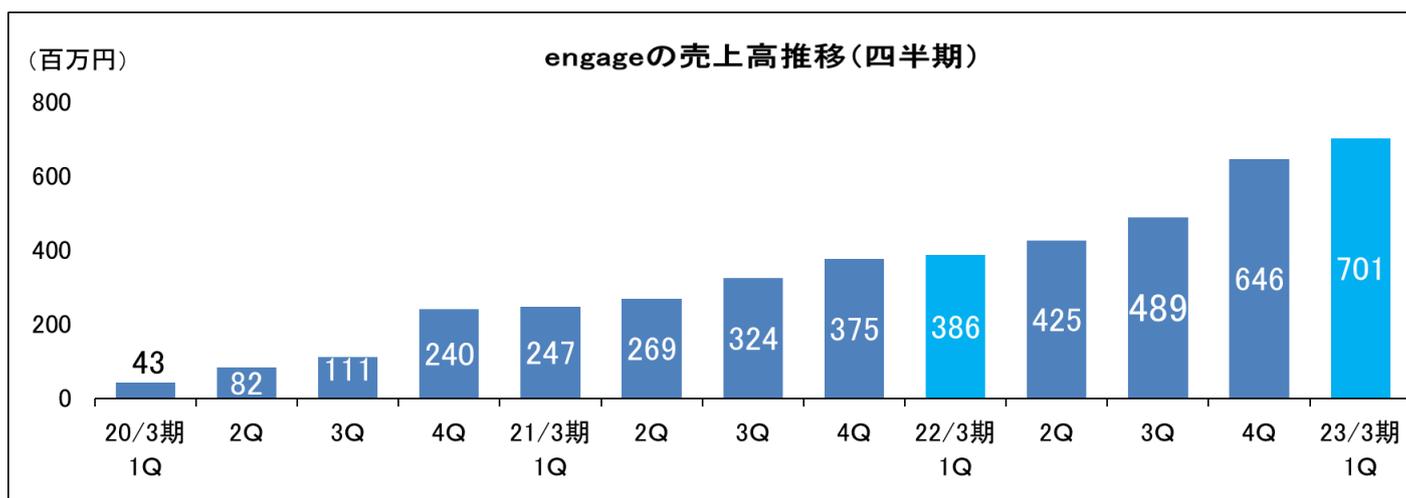
HR-Tech engageでは、toC向けプロモーションを計画通りに実施した。会員数は想定を上回り、6月末で136万人へ増加した。売上高が前年同期比で82%増となるなど高成長を継続し、想定を上回る好調なスタートを切った。

また、企業側のKPIは各KPIともに好調を継続し、求職者側のKPIも会社想定を上回る会員数となった。

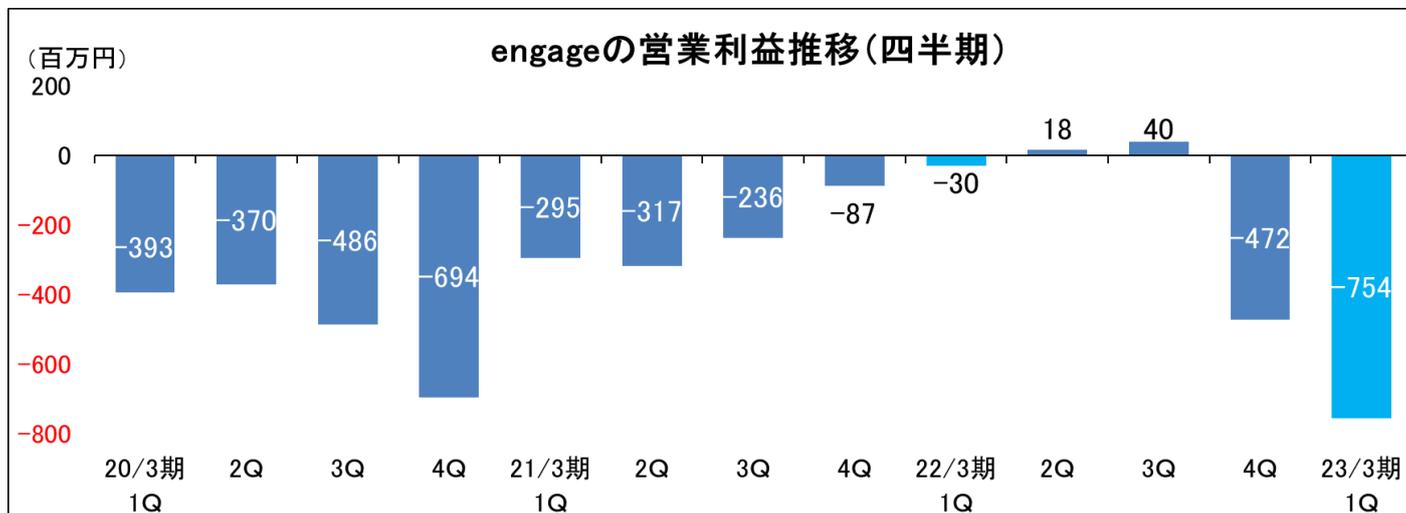
企業側のKPI	
総利用社数	44万社、前年同期比25%増
公開求人数	106万件、前年同期比83%増
有料利用社数	1.1社、前年同期比89%増
有料求人数	16.8万件、前年同期比約4倍
求職者側のKPI	
会員数	136万人、前四半期比26万人増
MAU数(2023年4~6月の平均値)	152万人、前四半期比75万人増

<業績推移>

KPIが順調に推移し、有料利用が増加した。engageの第1四半期(4-6月)の売上高は前年同期比で82%増加した。



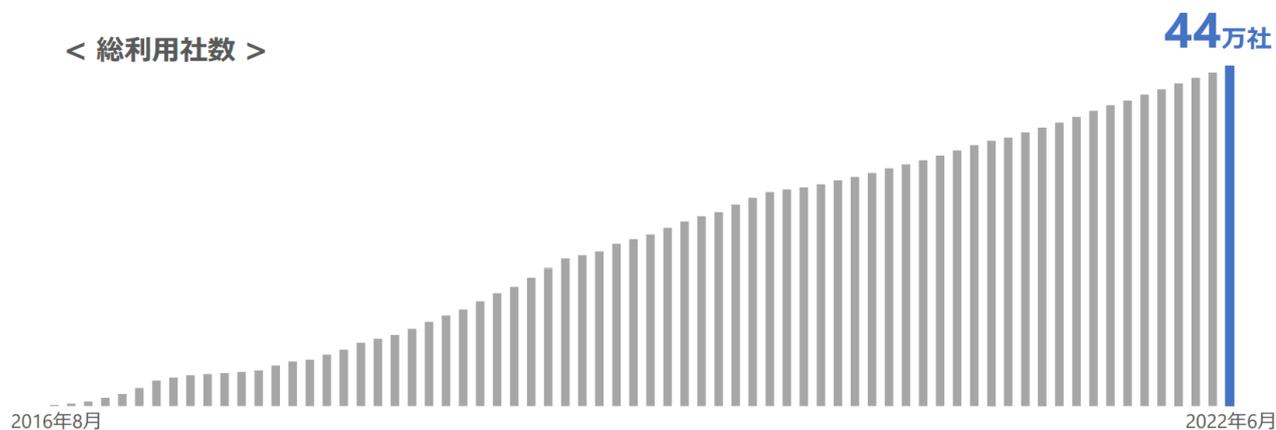
求職者獲得のプロモーション投資により、engageの第1四半期(4-6月)の営業利益は赤字が拡大した。今後も積極的な投資を継続する方針である。



<KPI>

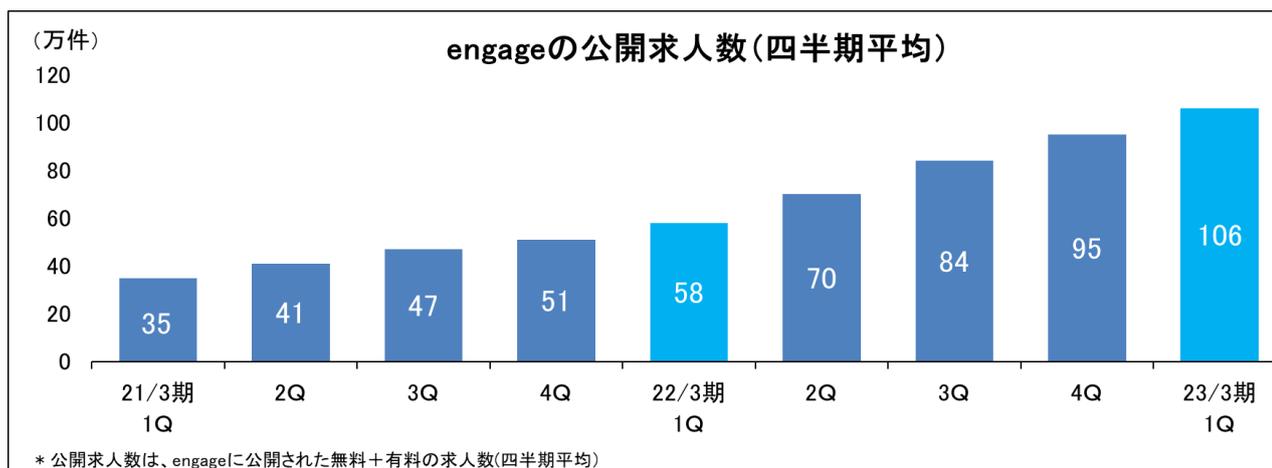
engage の 2022 年 6 月末の総利用社数は前年同期比 25%増の 44 万社を超え、利用企業数が国内トップクラスの求人サービスとなっている。

< 総利用社数 >

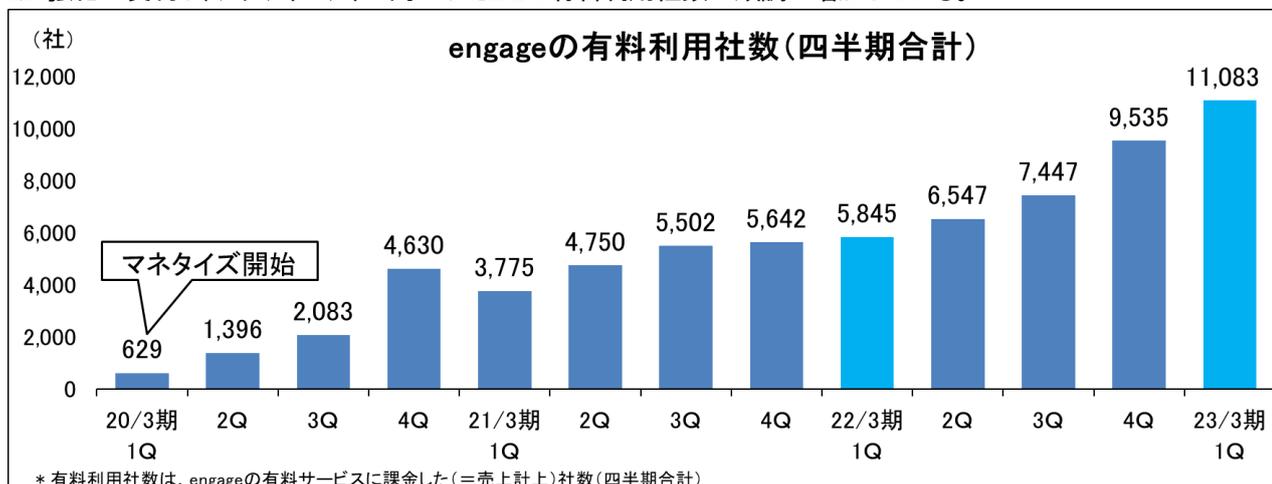


(同社決算説明資料より)

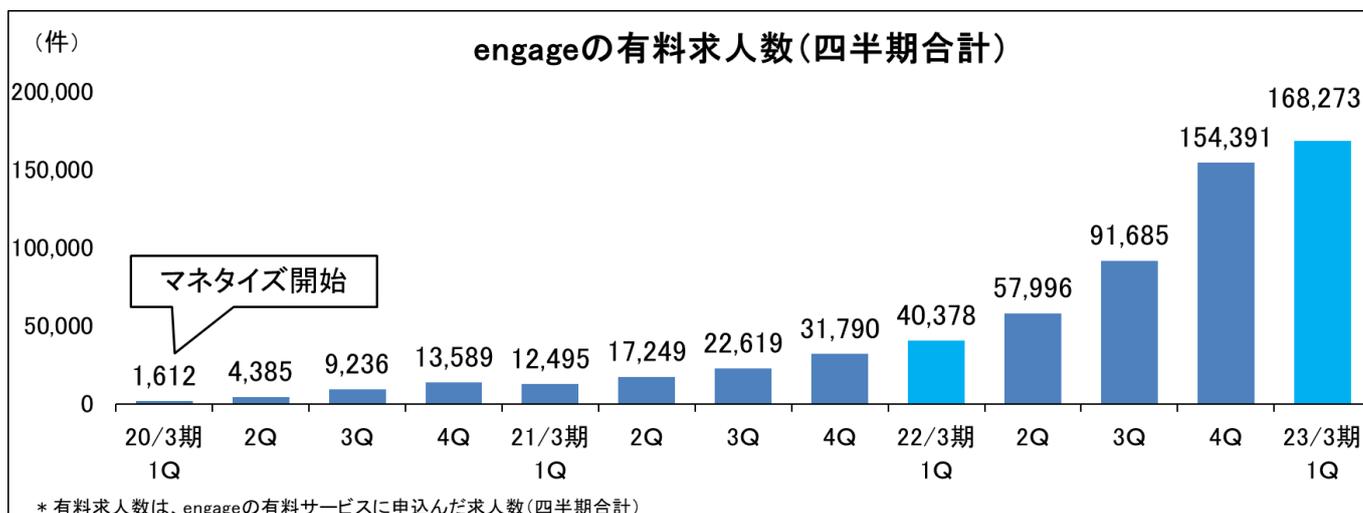
engage の第 1 四半期(4-6 月)の四半期平均の公開求人数は前年同期比 83%増の 106 万件と、この 1 年で増加ペースが加速し、採用プラットフォームとして強固なポジショニングを構築した。



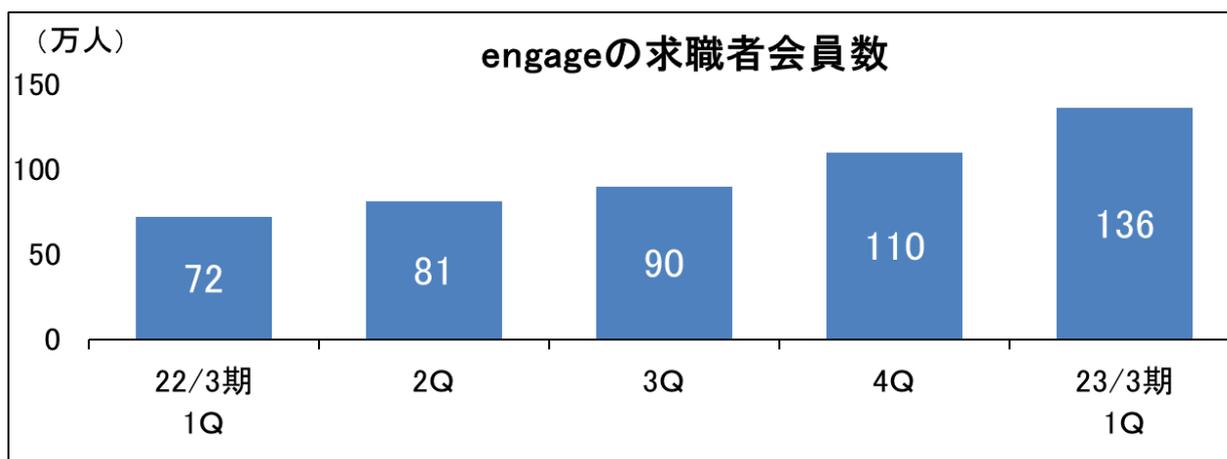
engage の第 1 四半期(4-6 月)の四半期合計の公開求人数は前年同期比 89%増の 11,083 社と、豊富な求人数と toC プロモーション強化が奏功し、アクティビティが向上したことで有料利用社数が順調に増加している。



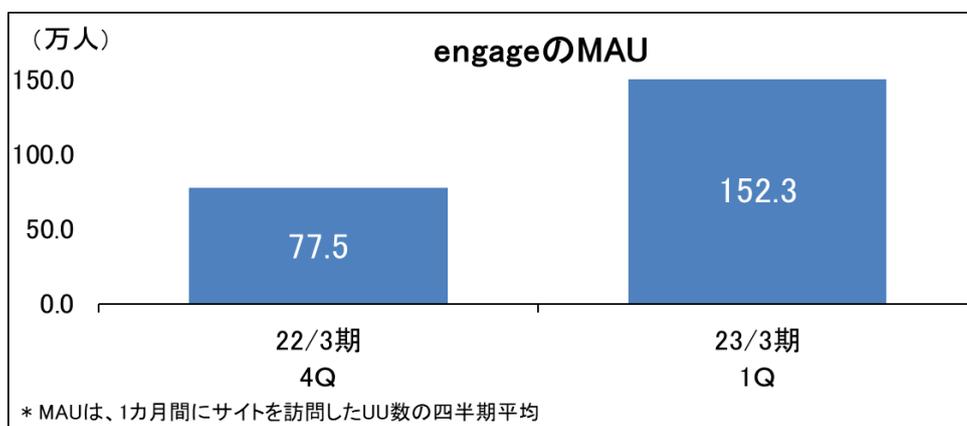
engageの第1四半期(4-6月)の四半期合計の有料求人数は前年同期比4倍増168,273件と大幅に増加した。1日単位で求人の有料化できる新料金プランにより利便性が向上し、中堅・中小企業の有料求人が増加した。



engageの第1四半期(4-6月)の求職者会員数は、前四半期比26万人増の136万人へ増加した。豊富な求人数によるSEO効果向上とプロモーション強化によるブランドワード流入増で、求職者会員数が一段と増加した。



engageの第1四半期(4-6月)のMAU(1カ月間にサイトを訪問したユニークユーザー数の四半期平均)は、前四半期比約75万人増の152.3万人となった。求人数の増加、プロモーションによる会員数増加等により、アクティビティが急増した。



<engage のサービス概要>

同社は、engage を通じて、より多くの「企業」と「求職者」の質の高いマッチングを増やすことを目指している。engage は、利用企業に対し企業採用サイトの作成、求人掲載、応募者管理機能などの採用支援ツールを無料で提供している。利用企業は、プログラミング不要で簡単に自社採用ページを作成することが可能であり、スマホ表示で最適化もなされる。また、正社員・アルバイトなど何件でも無料で求人作成が可能であり、複数の求人検索エンジンに自動連携し、応募を集めることができる。同社は、現在有料プランの利用推進を通じてマネタイズの強化を図っている。企業は有料プランの利用により、様々な求人サービスの有料枠への掲載が可能となる。求人の露出が大幅にアップし、スピーディーな応募の増加・採用確率の向上が期待される。また、応募課金モデルで効果が分かりやすく、低リスクの課金設計となっていることが強みである。

日本に約 330 万社の法人企業がある中、engage の利用企業は約 44 万社(利用率約 13%)であり、今後地方および中小企業を中心に拡大余地が大きい。

マネタイズの流れ

74

有料プランで露出を大幅にアップし、スピーディーな応募の増加・採用確率向上へ
応募課金モデルに加え、掲載課金モデルを今期より追加



(同社決算説明資料より)

有料プランの特長

75

有料プランは無料比でPVが約23倍

有料プラン
「エンゲージ プレミアム」
を利用すると

様々な求人サービスの **有料枠** へ掲載

(同社決算説明資料より)

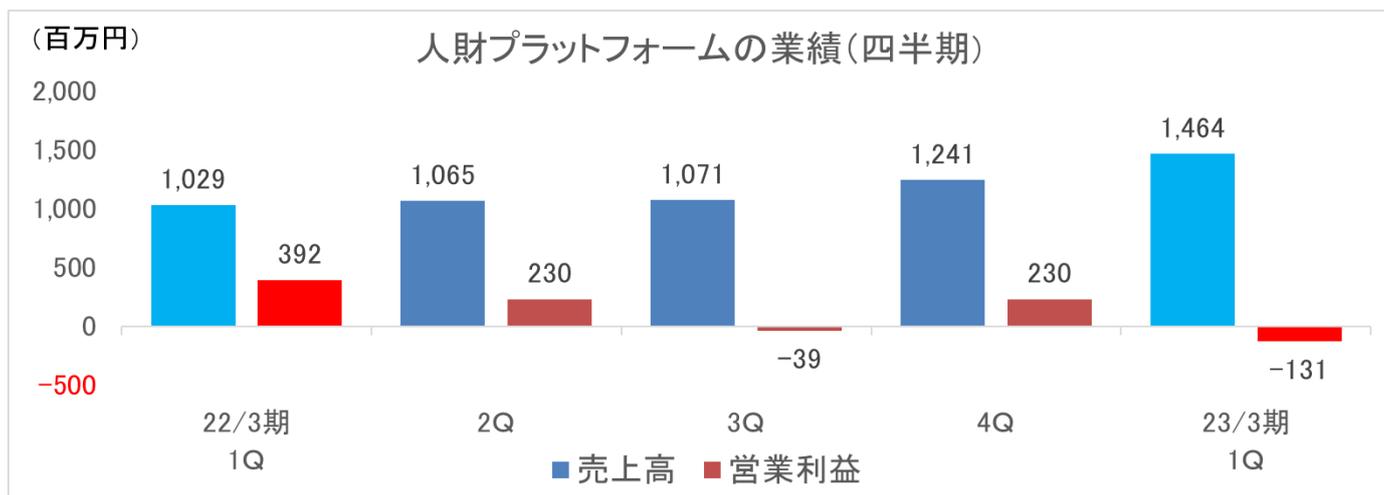
◎人財プラットフォーム

人財プラットフォームでは、toC向けプロモーションを計画通り実施した。AMBIを中心に会員数増加し、6月末で274万人へ増加した。セグメント売上高は前年同期比で42%増加と会社想定を上回る順調なスタートとなり、戦略的に強化中のAMBIの売上高は同72%増加と、高成長が継続した。また、企業側のKPIは事業会社の利用が大幅に増加し、求職者側のKPIも獲得会員数が会社想定を上回った。

企業側のKPI	
利用社数	3,382社、前年同期比80%増
求人数	22.6万件、前年同期比12%増
求職者側のKPI	
会員数	274万人、前四半期比+17万人

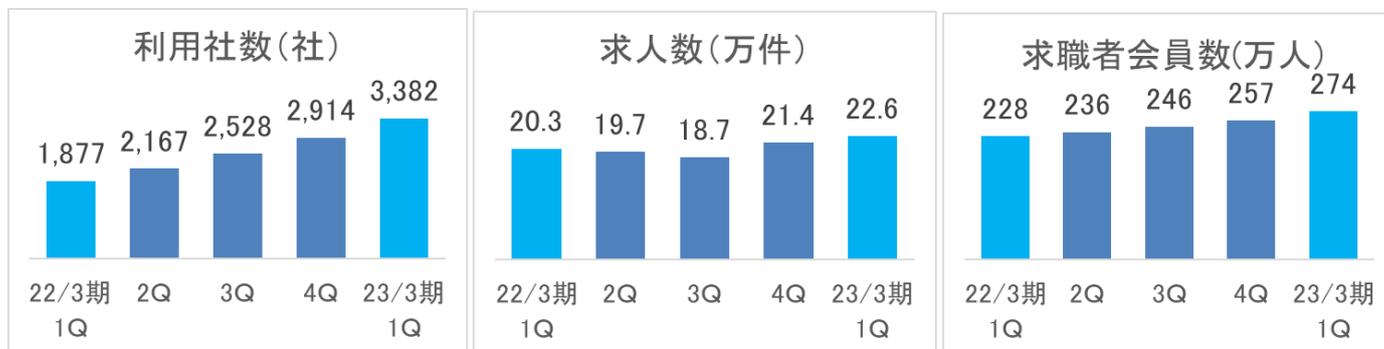
<業績推移>

ミドル・AMBIともに順調な推移し、先行投資により営業赤字となったものの、売上高の超過により会社想定比では赤字幅が縮小した。



<KPI>

企業ダイレクトの利用社数が増加した。toCプロモーション強化により会員数が増加し、企業側のアクティビティも向上した。



【既存事業】

既存事業では、国内求人サイト、海外を中心に売上高と営業利益ともに順調な推移となった。既存事業全体で前年同期比28%の増収、36%の営業増益となった。一部費用の期ズレは第2四半期以降に使用を予定している。

BRIDGE REPORT



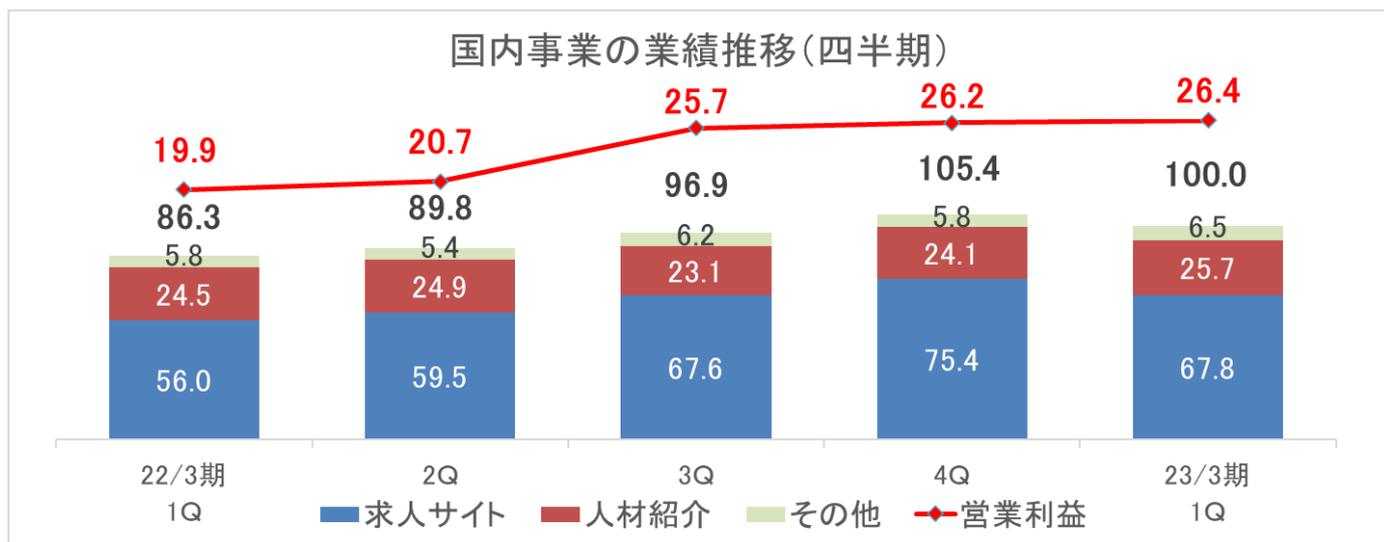
◎国内事業

国内事業は、前年同期比で16%増の売上高100億円、同33%増の営業利益26.4億円となった。採用需要は引き続き堅調で、求人サイトを中心に前年同期比で増収となり、利益を順調に創出した。

求人サイトは、前年同期比で21%増の売上高67.8億円となった。エン転職は、単価を落とすことなく中小企業の求人数が増加した他、派遣サイトも大手顧客の出稿増加により、20%以上の増収となった。

人材紹介は、前年同期比で5%増の25.7億円となった。エンエージェントは単価向上により増収となった。足元は人員増強と体制整備が奏功し、求人と面談数が増加した。EWJは増収も、人員数は計画未達となった。今後も採用強化を継続する。

<業績推移>

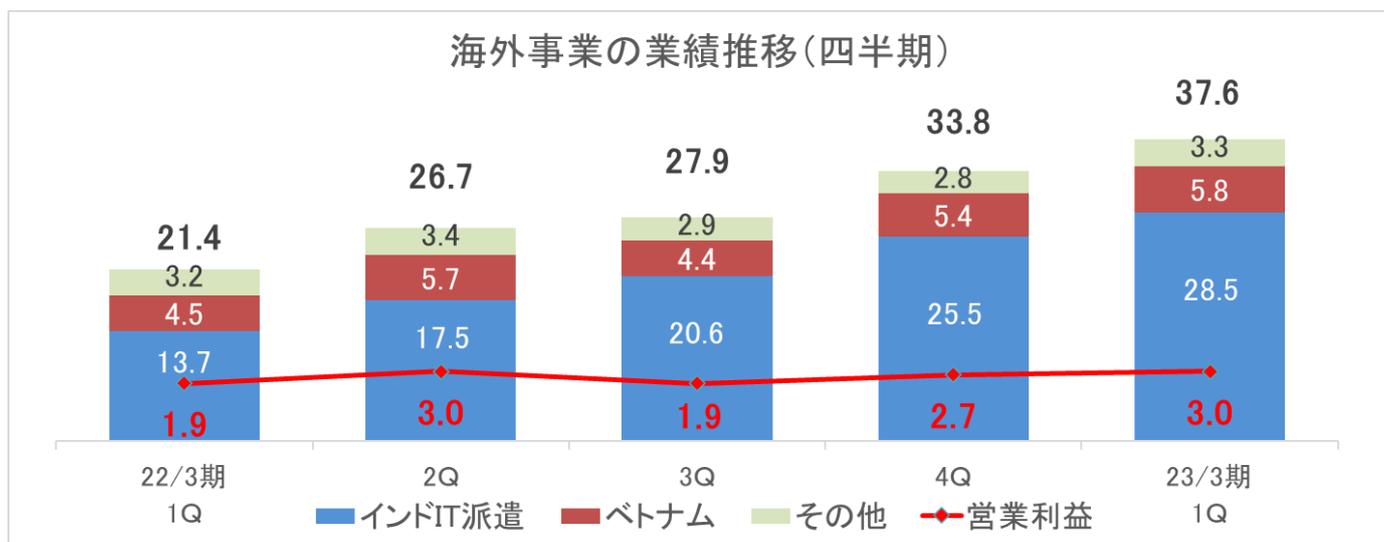


◎海外事業

海外事業は、前年同期比で76%増の売上高37.6億円、同62%増の営業利益3.0億円となった。インド・ベトナムの業績が順調に拡大した。中国は減収減益となったものの、主要国でリカバリーし、増益となった。

インドIT派遣は、前年同期比で109%増の売上高28.5億円となった。世界的なIT需要の高まりを背景に、売上高が倍増した。インドに加えて、UAEや米国の案件も増加した。

ベトナムは、前年同期比で29%増の売上高5.8億円となった。ロックダウンの影響が落ち着き、コロナ前の水準の売上高へ回復した。利益率が高い求人サイト主体であり、売上高の回復によって海外全体の増益を牽引した。



BRIDGE REPORT



(3)財政状態

	22年3月	22年6月		22年3月	22年6月
現預金	33,849	31,938	仕入債務	1,063	1,247
売上債権	5,466	5,445	未払法人税等	1,189	831
有価証券	2,000	2,000	流動負債	13,501	13,697
流動資産	42,301	40,504	固定負債	1,553	1,761
有形固定資産	634	589	負債	15,054	15,459
無形固定資産	6,888	7,103	純資産	41,160	39,353
投資その他	6,392	6,614	負債・純資産合計	56,215	54,812
固定資産	13,914	14,308	有利子負債合計	0	0

* 単位: 百万円

※ 有利子負債=借入金(リース債務含まず)

22/6月末の総資産は前期末比14億3百万円減少の548億12百万円。資産サイドでは、現預金等が、負債・純資産サイドでは未払法人税等、賞与引当金等が主な減少要因となった。総資産の約74%を流動資産が占める等、資産の流動性が高い。自己資本比率も70.8%と、高水準を維持している。

(4)第1四半期のトピックス

◎中期経営計画に連動したストックオプションの導入(2022年6月28日)

中期経営計画の達成進捗に応じた、業績連動型ストックオプションを導入した。中期経営計画達成のインセンティブ向上および企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的とし、取締役および社員に対し過去最大規模の付与を実施した。

◎最大100億円の自己株式取得を決議(2022年8月10日)

直近の株価動向をふまえ、自己株式取得に資金を振り向けること、資本効率を高めることを目的とし株主還元をした。発行済株式数の最大11.1%の自己株式取得となり、自己株式の取得期間は、2022年8月12日～2023年5月31日となる。

当第1四半期末時点の保有現金は339億円となっており、本自己株式取得後もM&A等の投資資金は確保されている。

4. 2023年3月期業績予想

(1)連結業績予想

	22/3期	構成比	23/3期予想	構成比	前期比
売上高	54,544	100.0%	62,000	100.0%	+13.7%
売上総利益	43,043	78.9%	46,850	75.6%	+8.8%
販管費	33,409	61.3%	43,765	70.6%	+31.0%
営業利益	9,633	17.7%	3,085	5.0%	-68.0%
経常利益	10,138	18.6%	3,086	5.0%	-69.6%
親会社株主に帰属する当期純利益	6,628	12.2%	2,118	3.4%	-68.0%

(単位: 百万円)

23/3期連結累計期間の業績予想は、前期比13.7%増収、同68.0%営業減益

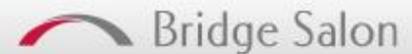
第1四半期が終了し、22/3期の会社計画は、売上高が前期比13.7%増の620億円、営業利益が同68.0%減の30億85百万円の予想から修正なし。既存事業においてCM等で一部費用の期ズレが発生したものの、第2四半期以降に使用を予定している。コロナ感染の再拡大や景気動向等、先行き不透明要素もあることから現時点で業績修正はせず、上期時点で検討を行う方針。

同社は、今後の戦略方針に沿い23/3期より、HR-Tech engageと人財プラットフォームからなる投資事業と国内と海外からなる既存事業へセグメント区分の変更を行う。engage・AMBIに対して広告宣伝費を中心に積極投資を行うとともに、既存事業においても一定の投資を行い、今後の成長基盤を構築する。こうした影響により、前期比で増収減益となる見通しである。

売上高の面では、HR-Tech engage、人財プラットフォーム、国内、海外の全てのセグメントで売上高が増加する見込みである。

HR-Tech engageにおいては、求職者獲得のプロモーション投資を強化し、サービス認知の拡大を図る。また、主要求人サイトの利

BRIDGE REPORT



用企業にもターゲットを広げ、正社員採用マーケットでのシェアを拡大する。人財プラットフォームにおいては、AMBIを中心に求職者獲得のプロモーション投資を強化し、ハイクラス領域での強固なポジションを構築する。

費用の面は、プロモーション強化に加え、インドIT派遣の売上増に伴う原価増により費用が大幅に増加する見込みである。売上原価が前期比31.7%増加し、売上高総利益率は前期比3.3ポイント低下の75.6%を予定。また、販管費も同31.0%増加し、売上高対販管費比率は同9.3ポイント上昇の70.6%を計画している。広告宣伝・販促費は174億54百万円と前期から65億30百万円(前期比59.8%増)増加し、人件費は149億80百万円と前期から21億9百万円(前期比16.4%増)増加する見込みである。この結果、売上高営業利益率は5.0%と前期比で12.7ポイント低下する予想となっている。

1株当たりの配当も、投資先行期間であるため前期と同額の70.1円の予定を据え置き。

23/3期のセグメント別売上高・営業利益(会社計画)

		22/3期 (実績)	23/3期 (会社計画)	増減	増減率	
投資	HR-Tech engage	売上高	19.5	31.7	+12.2	+63.0%
		営業利益	-4.4	-36.6	-32.1	-
		営業利益率	-22.8%	-115.3%	-	-
	人財プラットフォーム	売上高	44.1	54.2	+10.1	+22.9%
		営業利益	8.1	-13.0	-21.1	-
		営業利益率	18.4%	-24.0%	-	-
既存	国内	売上高	378.4	403.3	+24.9	+6.6%
		求人サイト	258.4	274.4	+16.0	+6.2%
		人材紹介	96.6	99.4	+2.8	+2.9%
		その他	23.4	29.5	+6.1	+26.2%
		営業利益	92.5	78.9	-13.7	-14.8%
	海外	営業利益率	24.5%	19.6%	-	-
		売上高	109.8	135.3	+25.5	+23.3%
		営業利益	9.3	9.5	+0.1	+1.5%
		営業利益率	8.5%	7.0%	-	-
		営業利益	-6.2	-4.5	+1.8	-
全社調整	営業利益	-9.2	-7.9	+1.3	-	
	営業利益率	17.7%	5.0%	-	-	
連結	売上高	545.4	620.0	+74.6	+13.7%	
	営業利益	96.3	30.9	-65.5	-68.0%	
	営業利益率	17.7%	5.0%	-	-	

*単位:億円

売上高の面では、HR-Tech engage において、企業 KPI が順調に拡大している中で、プロモーション投資の強化により会員数も増加し、売上高が前期比 63.0%増加する見込みである。人財プラットフォームでは、プロモーション投資の強化により売上高が同 22.9%増加する見込みであり、ハイクラス領域での強固なポジションを構築する。国内既存事業においては、採用需要の回復に伴い、国内求人サイトを中心に売上高が同 6.6%増加する見込みである。海外既存事業においても、インドの IT 派遣事業を中心に売上が大幅に増加し、ベトナムでも求人サイトを中心に回復にする見込みであり、売上高が同 23.3%増収する計画となっている。

営業利益の面では、プロモーション投資と人材投資の拡大により、HR-Tech engage と人財プラットフォームで赤字となる他、国内既存事業でも前期比減益が見込まれる。売上高の回復により、海外既存事業は概ね前期並みの利益を計画している。

23/3 期の費用計画

	22/3 期	23/3 期計画	増減	増減率
原価	115.0	151.5	+36.5	+32%
販管人件費	128.7	149.8	+21.1	+16%
広宣販管費	109.2	174.5	+65.3	+60%
その他販管費	96.1	113.3	+17.2	+18%
総費用	449.1	589.1	+140.0	+31%

(単位:億円)

プロモーション強化に加え、インド IT 派遣の売上増に伴う原価増で総費用は前期比 31.2%の大幅増加となる。売上原価の増加は、IT 派遣のインド FFJ 社の売上回復に伴う人件費の増加によるものであり、派遣スタッフ関連費用も増加する。販管人件費の増加は、エン・ジャパン単体で採用強化人材への投資を目的とした給与アップなどによるものであり、売上に占める割合も上昇する。広告宣伝費の増加は、engage、AMBI のプロモーション投資の強化によるものであり、広告宣伝費は過去最高水準となる。また、既存事業も売上に連動して費用が増加する。その他販管費は、採用強化に伴い従業員採用費が増加する他、システム投資に伴い減価償却費も増加する見込みである。

(2)第 2 四半期以降の費用の考え方

第 2 四半期以降は、第 1 四半期と比較し人件費を中心に総費用が一段と増加する計画であり、主な内容は以下の通りである。

① 成長を支える「人材」への投資を強化

◆給与の増加(グレード別にベースアップ)

エン・ジャパン単体で平均 10%向上、新卒初任給は 24 万から 29 万円へ 20%引き上げ。採用競争力の向上と活躍人材のリテンションを強化する。

◆ストックオプションを付与

中期経営計画に連動し、管理職を中心に付与する。

② 売上連動コストの増加

インド IT 派遣事業の業務委託費、広告宣伝費(期ズレ含む)、代理店手数料等が増加する予定である。

5. 今後の注目点

同社の第 1 四半期決算は、積極的なプロモーション投資が奏功し、売上高、営業利益ともに会社想定を上回る好調なスタートとなった。特に売上高は、投資事業に加え、既存事業でも好調に推移し、コロナ前の 2019 年 4-6 月を超える水準まで回復した。HR-Tech engage と人財プラットフォームでは、企業側 KPI と求職者側 KPI がともに順調に拡大しており、先行投資の成果が確認された。同社は第 2 四半期以降も投資事業において、積極的なプロモーション投資を予定している。engage においては、総アカウント数、公開求人数、有料利用社数、有料求人数、会員数、MAU 数が、AMBI・ミドルの転職においては、利用社数、求人数、会員数が KPI である。今後の積極的なプロモーション投資がどれ位のインパクトでこれら KPI の拡大に結び付くのか第 2 四半期の KPI の状況が注目される。加えて、既存事業においては、内外ともに採用市場が好調に推移していることが確認された。こうした環境下、同社は第 1 四半期に消化できなかった CM 等の広告宣伝費を第 2 四半期以降に投入することを予定している。同社は、コロナ感染の再拡大や景気動向等、先行き不透明要素もあることから現時点で業績修正はせず、上期時点で検討を行う方針である。

<参考:コーポレート・ガバナンスについて>

<組織形態および取締役・監査役の構成>

組織形態	監査役設置会社
取締役	11名、うち社外6名
監査役	3名、うち社外3名

◎コーポレート・ガバナンス報告書

最終更新日: 2022年6月29日

<基本的な考え方>

当社は、その事業を通じて、株主やクライアント等様々なステークホルダーをはじめ、広く社会に役立つ存在でありたいと考えております。そのために、当社グループ全体として経営環境の変化に対応できる組織体制を構築することを重要な施策と位置付けており、当社グループの健全な成長のため、コーポレート・ガバナンスの強化と充実を図り、公正な経営システム作りに取り組んでおります。

また、役職員の倫理観・誠実さを高めることは、様々なステークホルダーの真の信頼を得るうえで、基本的な前提となると考えております。今後もコンプライアンスに関する教育の徹底等内部管理体制の更なる整備を進め、これを適正に機能させることにより、健全な経営を確保してまいります。

<コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく主な開示>

【原則1-4】

上場株式を保有しないことを原則としますが、業務提携その他経営上の合理的な目的に基づき上場株式を保有する場合には、その目的に応じた保有であることを定期的に確認し、中長期的な視点で保有目的にそぐわないと判断した企業の株式については、株価や市場動向等を考慮して売却いたします。

政策保有株式に係る議決権行使については個別に中長期的な視点での企業価値向上、株主還元向上につながるかどうか等の視点に立って判断しますが、対象会社の企業価値を毀損するおそれがある議案については特に留意して判断します。

【原則1-7】

当社は、関連当事者取引の範囲の把握及び取引を適切に管理するためのフローを明確にするため、「関連当事者取引 管理ガイドライン」を制定しております。

関連当事者の範囲については、総務部が作成及び年一回更新する「調査票」により把握しており、関連当事者取引が発生する場合には、その重要性によって事前に取締役会による決議もしくは「稟議・申請規程」に基づく決裁を必要としております。実施した関連当事者取引については、管理本部長がその重要性を「関連当事者開示にする会計基準適用指針」に基づき判断したうえで、その概要を有価証券報告書等において開示しております。

【補充原則2-4 ①】

当社グループでは、画一的な視点や従来からの固定観念にとらわれないイノベティブな事業創造のために、「多様な人材の活躍」が必要不可欠であると考えています。従来より注力している女性活躍推進に加え、グローバル人材紹介を手掛ける en world を中心とした海外人材の採用、既存社員のキャリアパス多様化、LGBTフレンドリーな制度整備、障がい者雇用の促進など様々な施策を通じ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しております。

なお、当社では女性役員3名、女性管理職者比率が27%、中途採用者の管理職者比率43%(いずれも2022年6月1日現在)ですが、「チャレンジ管理職制度」等の施策を通じ、それぞれの管理職者比率を現状より増加させるよう、取り組んでおります。また、当社グループでは外国人役員8名(2022年6月1日現在)の他、複数の外国人管理職者が在職しておりますが、在職者数を現状の維持又はより増加するように取り組んでまいります。

【原則3-1】

(i) 当社は、「誰かのため、社会のために懸命になる人を増やし、世界をよくする」をパーパス(社会における当社の存在意義)として掲げております。

(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を当社ホームページに記載しております。

(iii) 当社の役員の報酬等の額は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で支給し、毎月の定期同額給与(基本報酬)によって構成されております。取締役の報酬(監査等委員である取締役を除く。)に関しては、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会が、確認・検証を行っており、その答申結果を踏まえ、取締役会により決定しております。各監査等委員である取締役の報酬に関しては監査等委員会の協議により決定しております。また、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に関しては、基本報酬の他に業績連動報酬(現金賞与)も定めております。これは、株主の皆様と業績向上によるメリット及び業績下落によるリスクを経営陣が共有する仕組みであり、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高め、持続的な企業価値の上昇を図るインセンティブを有する報酬として位置付けております。なお、中長期的なインセンティブ報酬としての株式連動型ストックオプションに関しては、2023年3月期に導入しております。

(iv) 社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任については、当社の経営理念を共創し、その実現に向け、日々注力できていることを前提として、担当分野において高度な専門性を有するのみならず、経営環境の変化に対して迅速、柔軟且つ的確に対応できる効率性の高い経営システムを推進していくにふさわしい人材を指名しております。社外取締役の選任については、当社の経営理念に共感し、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、客観的な立場から独立性をもって経営を監視することが可能で、且つ幅広い見識をもった人材を指名しております。社外を含めた取締役の解任については、職務の執行について善管注意義務・忠実義務を適切に果たしていないと認められる場合や当社の持続的な利益成長と企業価値向上に貢献していないと認められる場合等取締役としての資質に疑義が存在する場合は解任を検討することとし、不正または重大な法令違反等があった場合は、解任することとしております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補の指名に際しては、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会の意見を踏まえた上で、取締役会で検討し決定しております。また、監査等委員である取締役候補の指名に際しては、社外取締役の意見を踏まえ、且つ監査等委員会の同意を得た上で、代表取締役が提案した内容を取締役会で検討し決定しております。

(v) 社内取締役の選任理由は以下の通りです。なお、社外取締役の選任理由については有価証券報告書にて開示しております。

・代表取締役社長執行役員 鈴木 孝二

(株)日本ブレーンセンターに新卒入社した後、2000年の当社立上げに伴い、5年間の勤務実績と、営業力、マネジメント能力を高く評価していたことから取締役に選任され、2008年より代表取締役として経営を担っております。

・取締役会長 越智 通勝

1983年に(株)日本ブレーンセンターを設立後、2000年に当社を立上げ、経営を牽引しております。

・常務取締役執行役員 河合 恩

(株)日本ブレーンセンターに中途入社した後、2000年の当社立上げに伴い、10年間の勤務実績と、新規サービスの開発能力を高く評価されて取締役に選任されて以後、長年にわたり経営に携わっております。

・取締役執行役員 寺田 輝之

2002年に当社に新卒入社した後、中途採用支援の法人営業を経て、WEBサイトの企画・開発、マーケティングを手掛ける現部署の本部長に就任しております。その後も「エン転職」「エンバイト」「engage」など当社を代表する多数のWEBサービスの新規立ち上げ・リニューアルを牽引しております。

・取締役執行役員 岩崎 拓央

2003年に当社に新卒入社した後、中途求人メディア事業部の営業マネージャー等を歴任した後、2014年に企画部長に就任し「エン転職」大型リニューアルを牽引、同リニューアルを成功させました。2016年4月、中途求人メディア事業部長に就任した後は長年にわたり、同事業全体を統括しておりました。2022年4月からはengage事業部長に就任し、同事業の発展に努めております。

【補充原則3-1 ③】

当社グループのサステナビリティについての取り組みや人的資本、知的財産への投資等については、統合報告書で開示しております(<https://corp.en-japan.com/IR/annual.html>)。

なお、TCFD提言での気候関連リスクについては、移行リスク(低炭素社会への移行に関するリスク)については、当社に与える影響は軽微であると考えているため、特段の開示はしておりませんが、物理的リスク(気候変動による物理的変化に関するリスク)については、当社が認識するリスク内容について、有価証券報告書の「事業等のリスク(重要なリスク)(2)大規模自然災害、ネットワーク障害等」に記載しております。

なお、当社では、気候変動緩和策・適応策として環境基本方針を定めており、環境負担軽減への取り組みとともに当社ホームページ(<https://corp.en-japan.com/sustainability/environment.html>)に記載しております。

【原則4-9】

当社は、独自の「社外役員の独立性判断基準」を定め、有価証券報告書において開示しております。独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、当社独自の基準を満たす候補者を選定しております。

【補充原則4-11 ①】

当社における取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性等に関する考え方は、取締役候補の指名に関する考え方とほぼ一致しており、3-1(iv)に記載のとおりです。これらについては、コーポレートガバナンスに関する報告書において開示しております。

当社は取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数を10名以内、監査等委員である取締役の員数を4名以内と定款で定めておりますが、効率性の高い経営システムを推進していくための適正な規模を考慮して、現在は11名の取締役(社内取締役5名、社外取締役6名)を選任しており、各役員の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスについては招集通知において開示しております。なお、独立社外取締役村上佳代、坂倉亘、林有理、大谷直樹及び石川俊彦は、他社での経営経験を有しております。

【原則5-1】

当社では、代表取締役を中心としたIR体制を整備しており、経営企画室をIR担当部署としております。株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、スモールミーティングや国内外において個別ミーティングを実施しております。

本レポートは、情報提供を目的としたものであり、投資活動を勧誘又は誘引を意図するものではなく、投資等についてのいかなる助言をも提供するものではありません。また、本レポートに掲載された情報は、当社が信頼できると判断した情報源から入手したものでありますが、当社は、本レポートに掲載されている情報又は見解の正確性、完全性又は妥当性について保証するものではなく、また、本レポート及び本レポートから得た情報を利用したことにより発生するいかなる費用又は損害等の一切についても責任を負うものではありません。本レポートに関する一切の権利は、当社に帰属します。なお、本レポートの内容等につきましては今後予告無く変更される場合があります。投資にあたっての決定は、ご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。

Copyright(C) Investment Bridge Co., Ltd. All Rights Reserved.

ブリッジレポート(エン・ジャパン:4849)のバックナンバー及びブリッジサロン(IRセミナー)の内容は、www.bridge-salon.jp/ でご覧になれます。



エン・ジャパンの適時開示情報の他、レポート発行時にメールでお知らせいたします。

[>> ご登録はこちらから](#)

ブリッジレポートが掲載されているブリッジサロンに会員登録頂くと、株式投資に役立つ様々な便利機能をご利用いただけます。

[>> 詳細はこちらから](#)

投資家向けIRセミナー「ブリッジサロン」にお越しいただくと、様々な企業トップに出逢うことができます。

[>> 開催一覧はこちらから](#)