
 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 新宿アイランドタワー
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	
2,484円	42,525,051株	105,632百万円	7.5%	100株	
DPS(予)	配当利回り(予)	EPS(予)	PER(予)	BPS(実)	PBR(実)
70.10円	2.8%	74.00円	33.6倍	820.55円	3.0倍

* 株価は6/28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23/3期実績。数値は四捨五入。

* DPS、EPSは24/3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
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(実)	67,716	4,490	4,573	2,813	63.65	70.10
2024年3月(予)	73,000	4,600	4,776	3,270	74.00	70.10

* 単位:百万円、円

エン・ジャパンの2023年3月期決算と2024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 月期決算
 4. 2024 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 期の業績は、売上高が前期比 24.1%の増収、営業利益が同 53.4%の減益。投資事業が高成長となった他、既存事業も旺盛な採用需要が後押し、各セグメントとも売上高が前期比で増加した。広告宣伝費投資を予定通り実施し、営業利益は前期比で減益となったものの、売上高、営業利益ともに中期経営計画 1 年目を達成した。また、投資事業の各 KPI も好調に推移した。
- 24/3 期の会社計画は、売上高が前期比 7.8%の増収、営業利益が同 2.4%の増益の予想。売上高、営業利益ともに中期経営計画の 2 年目を上回る見込みである。中期経営計画 2 年目である 24/3 期も基本方針は変更せず、投資事業、既存事業ともに 3 年目以降の収益拡大に向け積極的な投資を継続する。投資先行期間である 3 年間は固定配当とし、1 株当たりの配当予想は、前期同水準の 70.1 円の予定。
- 中期経営計画の 2 年目となる 24/3 期においても注力事業である「engage」と「人財プラットフォーム」において広告宣伝費投資を継続することでサービスを更に成長させる方針、および既存事業においても着実に収益を生み出す盤石な事業基盤を構築するとの基本方針に変更はない。HR-Tech engage と人財プラットフォームを中心に、積極的なプロモーション投資が求職者会員の獲得に結び付き、求職者会員の増加が利用社数の増加につながり、利用社数の増加が求人数の増加をもたらすという好循環が鮮明となっている。今期も継続する積極的なプロモーション投資の費用対効果が注目される。

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外資系・グローバル求人まで幅広くカバー。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 52 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 転職を煽らない「入社後活躍」を創業時から展開
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	
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	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	20~30代ハイキャリア特化型求人サイト	<ul style="list-style-type: none"> ・20~30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 	・20~30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、実績等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等、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代の女性为中心	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代の女性为中心	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 スカウトサービス	<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 	・新卒学生	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等の副業・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

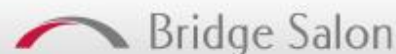
国内人材紹介

	内容	特徴	顧客企業
en world	人材紹介	<ul style="list-style-type: none"> 日本国内に営業・サービス・製造等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、効果測定等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"> 学歴や役職等の肩書では判断が難しい知的能力・考え方・価値観等を検査 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"> 新人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 や会計ソフト等、他 Web サービスとの連携も 	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 等先端技術への投資・教育に力を入れている 米国や UAE 等、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 等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 関連事業等の新事業に、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 マーケティング等、デジタル活用に強み。 ・近年では AI 等の活用も強化。 ・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、競争優位性のある独自のプロダクトを開発 (HR OnBoard、engage、ASHIATO 等、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。 ・収益性のみには偏ることなく、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[®]調査等、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同社にとって、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・仕事人生の充実等に通じる、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いる。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)」 	 <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 style="text-align: right;">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。今後も同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 エンジョブHub ミドルの転職 エン/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の社員が力を合わせ、「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等が挙げられる。

【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 55.2%

- ◆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)等
- 「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

- ◆「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 社内報で同社社員を紹介、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(2023年3月期実績)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。

取締役

代表取締役社長
鈴木 孝二取締役会長
越智 通勝常務取締役
河合 恩取締役
寺田 輝之取締役
岩崎 拓央社外取締役
村上 佳代社外取締役
坂倉 亘社外取締役
林 有理

監査等委員 取締役

社外取締役
井垣 太介社外取締役
大谷 直樹社外取締役
石川 俊彦

取締役会概況

機関設計	監査等委員会設置会社
役員構成（取締役）	社内5名、社外6名 社外比率54.5%
女性取締役比率	27.2%
指名報酬委員会	2020年4月設置（諮問機関）
取締役会実効性評価	2020年5月より年1~2回実施

* 取締役及び監査役の略歴及びスキルマトリクスの詳細は [招集通知](#)をご覧ください

(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等、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等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倍強の水準で、5年間のCAGRは売上高で17%、営業利益で20%となる。

数値計画(連結業績)

	22/3期 (実績)	23/3期 (中計)	23/3期 (実績)	24/3期 (中計)	24/3期 (会社計画)	25/3期 (中計)	26/3期 (中計)	27/3期 (中計)
売上高	545	620	677	700	730	850	1,000	1,200
営業利益	96	31	44	41	46	99	175	240
営業利益率	18%	5%	6.6%	6%	6.3%	12%	18%	20%

* 単位:億円

BRIDGE REPORT



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 (会社計画)	24/3期 (中計)	25/3期 (中計)	26/3期 (中計)	27/3期 (中計)		
投資	HR-Tech engage	売上高	19	37.7	50	85	130	180		
		営業利益	-4	-34.4	-47	-20	20	45		
		営業利益率	-23%	-91.1%	-94%	-24%	16%	25%		
	人財プラット フォーム	売上高	44	59.2	69	85	105	133		
		営業利益	8	-8.4	-2	11	16	25		
		営業利益率	19%	-14.2%	-3%	14%	15%	19%		
既存	国内	売上高	378	412.2	449	502	566	635		
		求人サイト	258	286.3	292	310	334	359		
		人材紹介	97	98.2	112	130	152	174		
		その他	23	27.7	44	61	80	102		
		営業利益	93	84.0	91	111	136	166		
		営業利益率	24%	20.4%	20%	22%	24%	26%		
	海外	売上高	110	158.3	143	182	216	258		
		営業利益	9	12.6	11	20	28	37		
		営業利益率	8%	8.0%	8%	11%	13%	14%		
		全社調整		売上高	-6	-5.5	-11	-3	-17	-6
				営業利益	-9	-10.2	-13	-23	-25	-34
		連結	売上高		545	661.9	700	850	1,000	1,200
営業利益			96	43.7	41	99	175	240		
営業利益率			18%	6.6%	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、応募者管理機能等「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 520 万社、134 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も約 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。

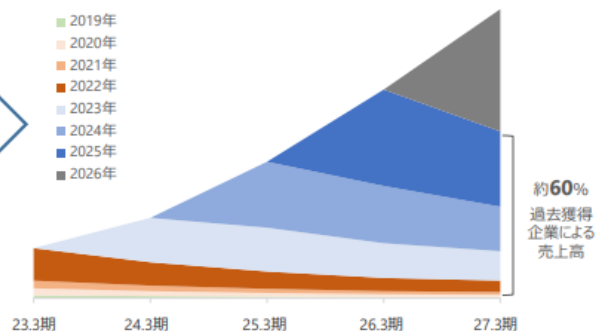
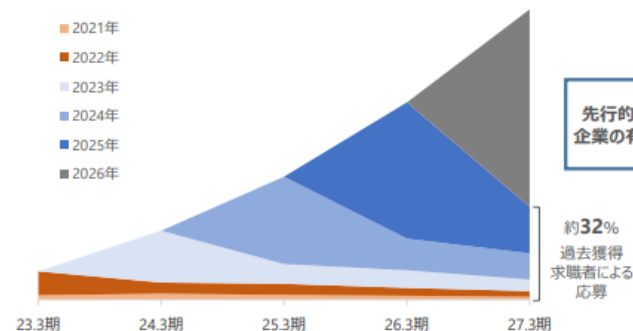
同社の過去サイト実績に基づき、求職者獲得による応募効果を算定すると、先行投資コストは数年で回収される見込みである。

年度別獲得求職者による応募数計画

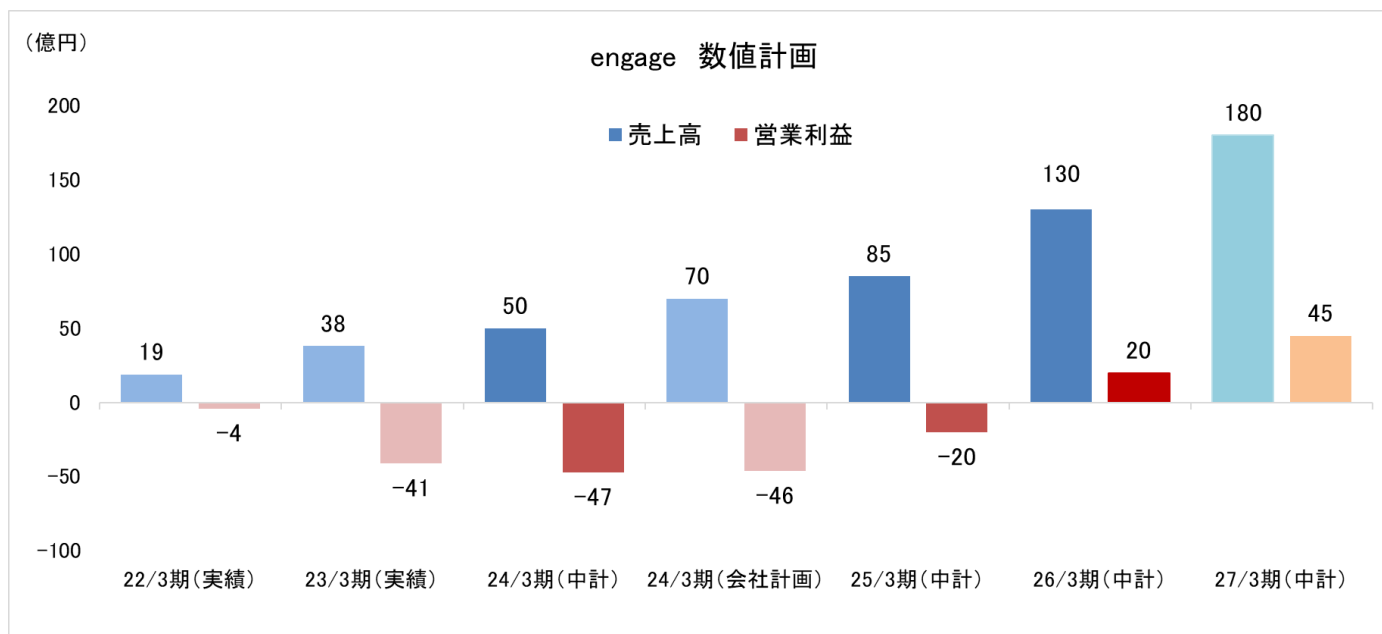
年度別獲得企業による売上高計画

(獲得年度別応募数)

(獲得年度別売上高)



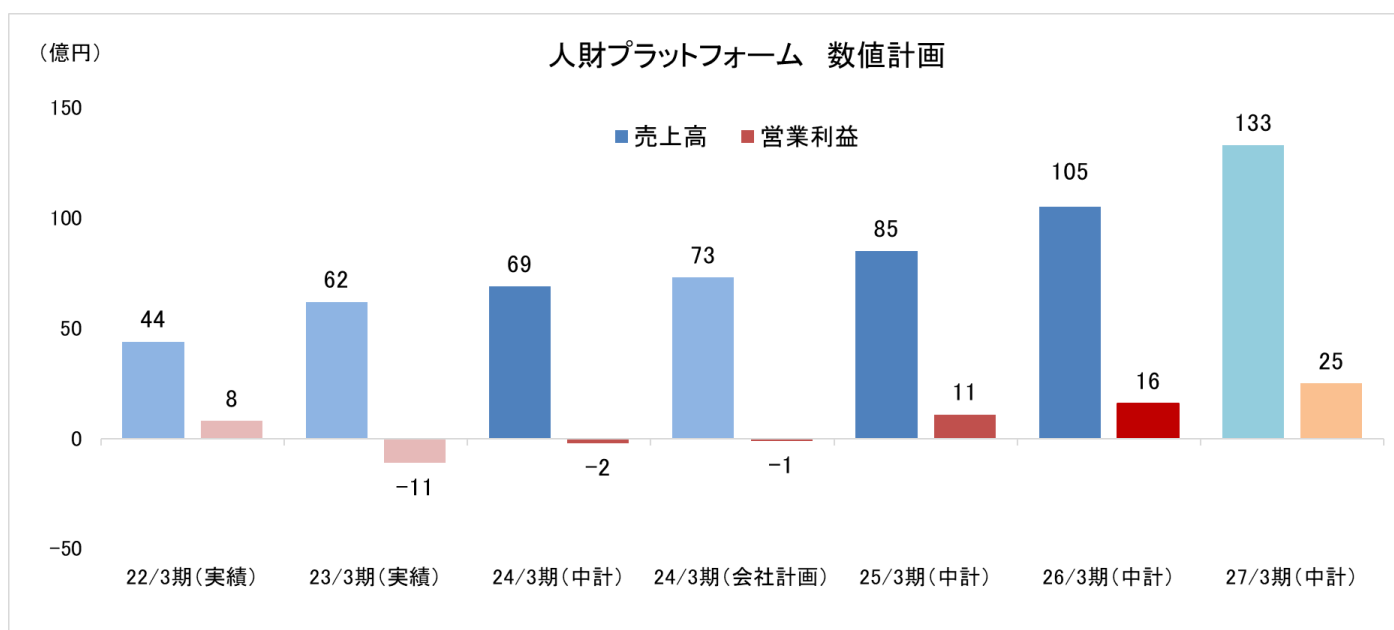
(同社決算説明資料より)



◎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、ハイキャリア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、スカウト返信等を行う。320 万人以上のハイキャリア会員数を抱える。AMBI は若手優秀人材に特化したダイレクトリクルー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等が利用している。

ターゲットなる 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、中でもハイキャリア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%を目指す(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。

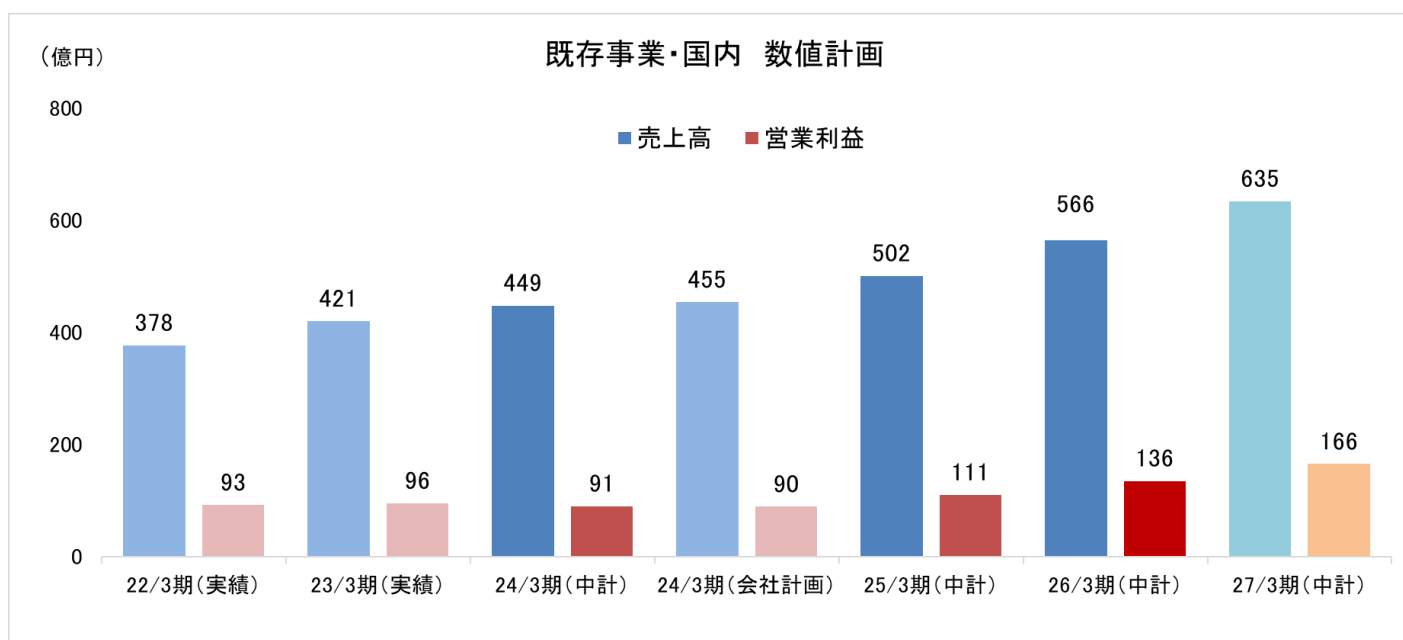


【既存事業】

◎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、エンSX(Sales Tech)の伸長等により、後半に利益貢献を見込む。

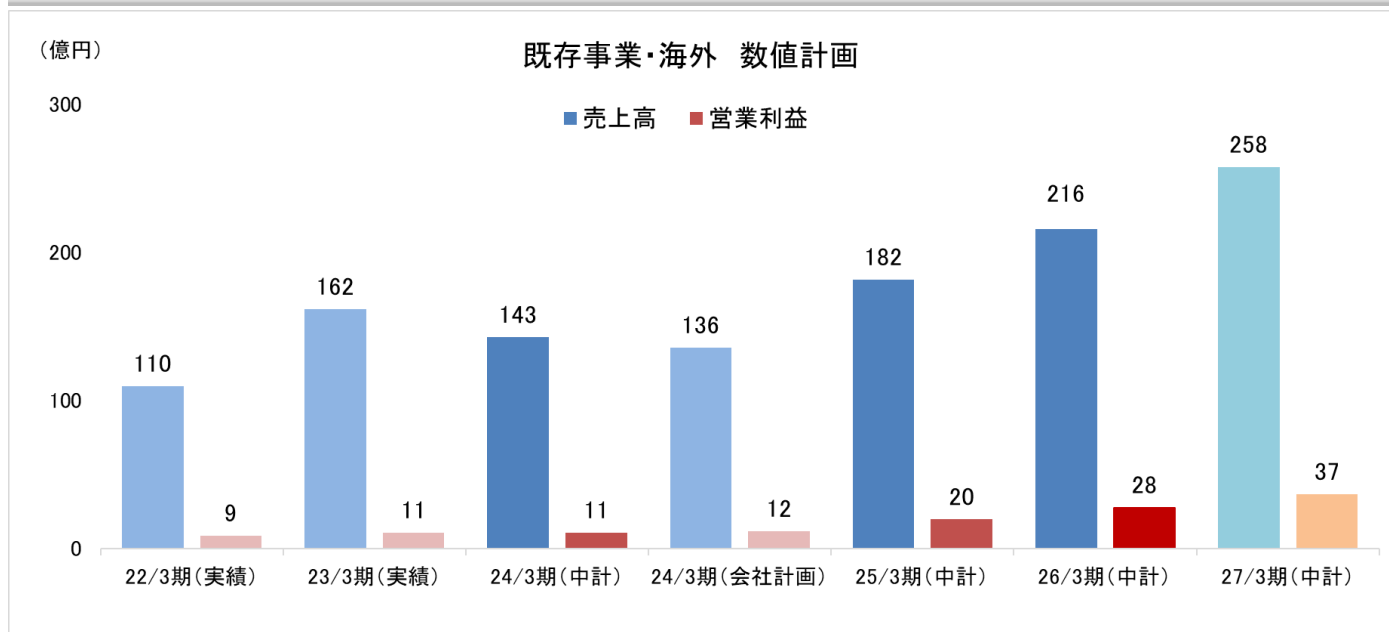
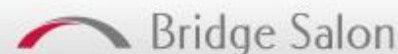


◎海外

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、利益率を現状の一桁前半から、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)

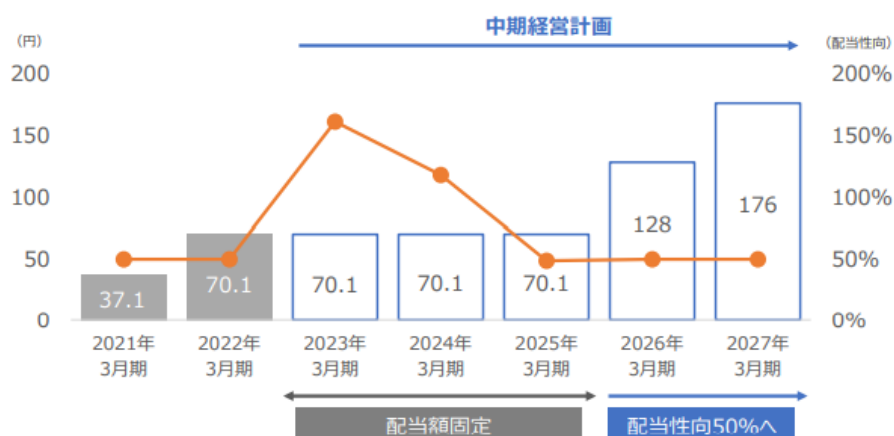
【財務基本方針】

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"> ◆資金の有効な使用として、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。

*決算期直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月期決算

(1)2023年3月期連結業績

	22/3期	構成比	23/3期	構成比	前期比
売上高	54,544	100.0%	67,716	100.0%	+24.1%
売上総利益	43,043	78.9%	51,463	76.0%	+19.6%
販管費	33,409	61.3%	46,972	69.4%	+40.6%
営業利益	9,633	17.7%	4,490	6.6%	-53.4%
経常利益	10,138	18.6%	4,573	6.8%	-54.9%
親会社に株主に帰属する 当期純利益	6,628	12.2%	2,813	4.2%	-57.6%

*単位:百万円

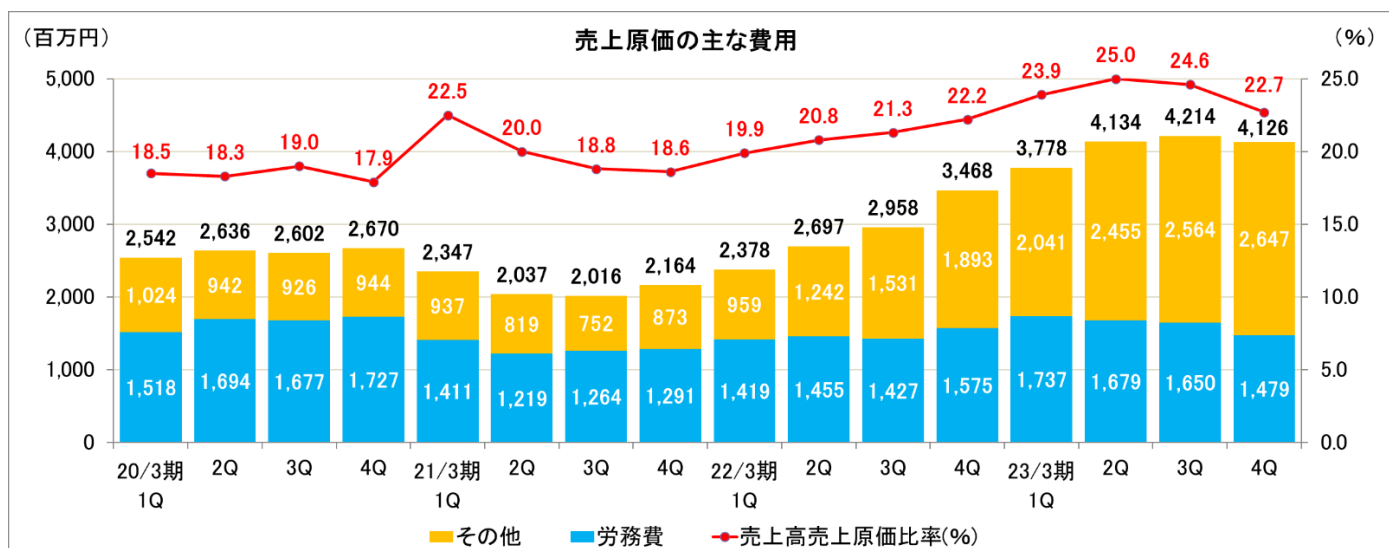
※数値にはインベストメントブリッジが参考値として算出した数値が含まれており、実際の数値と誤差が生じている場合があります(以下同じ)。

売上高は前期比24.1%増収、営業利益は同53.4%減益

売上高は前期比24.1%増の677億16百万円、営業利益は前期比53.4%減の44億90百万円となった。投資事業では、HR-tech engageにおいて、売上高が前期比93.8%増となり高成長が継続し、会員数が3月末で226万人(昨年3月末110万人)へ拡大した。人財プラットフォームでも、売上高が前期比で40.8%増の高成長となり、会員数が3月末で320万人(昨年3月末257万人)へ拡大した。中でもAMBIの売上高が同73%増と高成長を牽引した。また、既存事業では、国内の売上高が同11.4%増、海外の売上高が同47.7%増となった。

総費用は、投資事業のengageやAMBIへの広告宣伝費の先行投資、求人需要の回復に伴う国内求人サイトを中心とした既存事業への広告宣伝強化をおこなったことや、人員増強やストックオプション導入による人件費の増加などから、前期比40.8%増の632億25百万円となった。売上総利益率は同2.9ポイント低下し76.0%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。売上高販管費率は、前期比8.1ポイント上昇の69.4%となり、売上高営業利益率は同11.1ポイント低下の6.6%となった。その他、特別利益で投資有価証券売却益を4億40百万円計上したことや、特別損失で関係会社株式評価損を4億98百万円計上したことなどにより、親会社株主に帰属する当期純利益は同57.6%の減益となった。

売上原価の主な費用

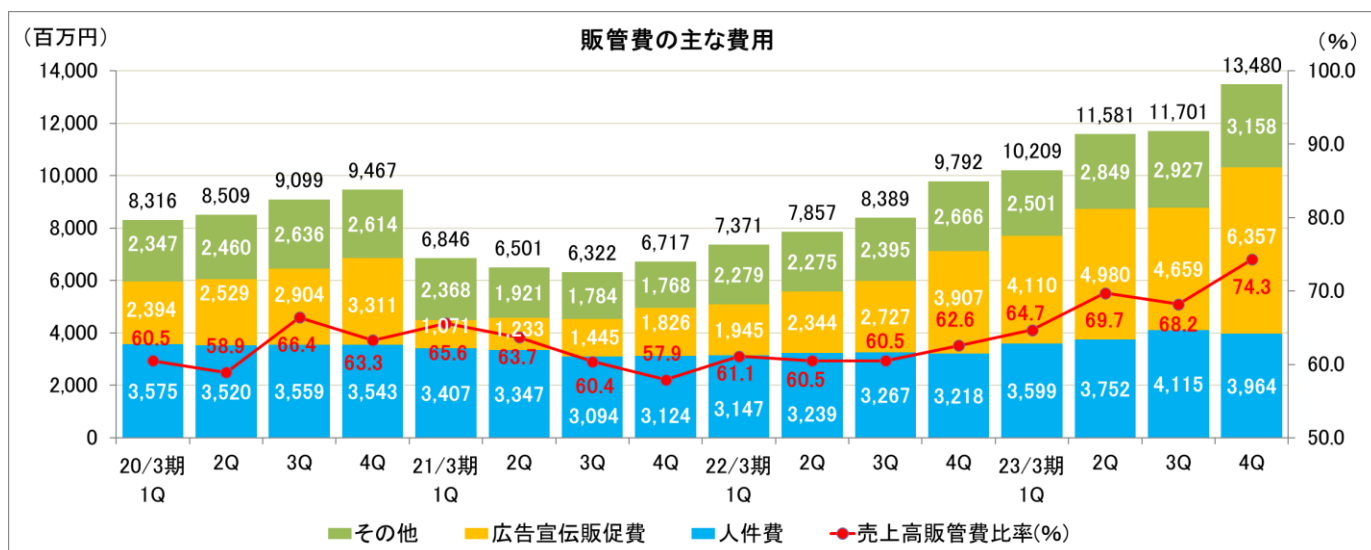


23/3期第4四半期(1-3月)の売上原価は、前年同期比で19.0%増加した。主にインドのIT派遣のFFI社で売上高が増加したことにより、派遣スタッフ関連費用が増加した。

BRIDGE REPORT



販管費の主な費用



23/3期第4四半期(1-3月)の販管費は、前年同期比で37.7%増加した。主に投資事業における求職者獲得のための広告宣伝費が増加した。

(2)セグメント別動向

			22/3期	23/3期	増減	増減率
投資	HR-Tech engage	売上高	19.5	37.8	+18.3	+93.8%
		営業利益	-4.4	-40.6	-36.2	-
		営業利益率	-22.6%	-107.4%	-84.8P	-
	人財プラットフォーム	売上高	44.1	62.1	+18.0	+40.8%
		営業利益	8.1	-11.4	-19.5	-
		営業利益率	18.4%	-18.4%	-36.8P	-
既存	国内	売上高	378.4	421.4	+43.0	+11.4%
		求人サイト	258.4	292.6	+34.2	+13.2%
		人材紹介	96.6	100.2	+3.6	+3.7%
		その他	23.4	28.5	+5.1	+21.8%
		営業利益	92.5	95.9	+3.4	+3.7%
	営業利益率	24.4%	22.8%	-1.6P	-	
	海外	売上高	109.8	162.2	+52.4	+47.7%
		営業利益	9.3	11.0	+1.7	+18.3%
		営業利益率	8.5%	6.8%	-1.7P	-
	全社調整	売上高	-4.4	-6.5	-2.1	-
営業利益		-7.5	-10.0	-2.5	-	
連結	売上高	545.4	677.1	+131.7	+24.1%	
	営業利益	96.3	44.9	-54.1	-53.4%	
	営業利益率	17.7%	6.6%	-11.1P	-	

*単位:億円

BRIDGE REPORT



【投資事業】

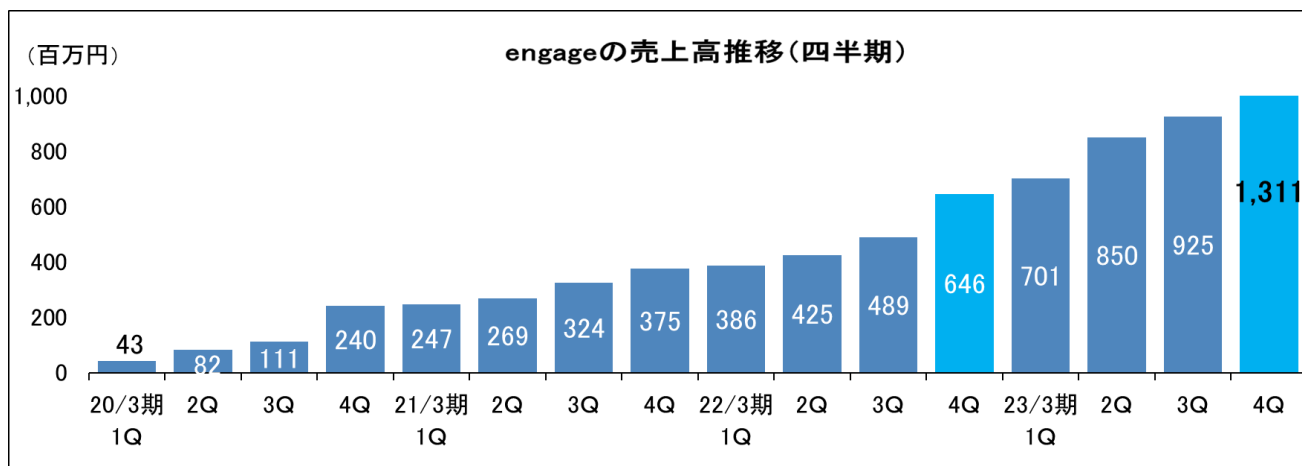
◎HR-Tech engage

HR-Tech engageの売上高は37.8億円となり、前期比94%増と中期経営計画が前倒しとなる高成長となった。求職者側のKPIが既存サービスを超越するペースで増加した他、アクティブユーザーが増加し、企業側のKPIも好調に推移した。

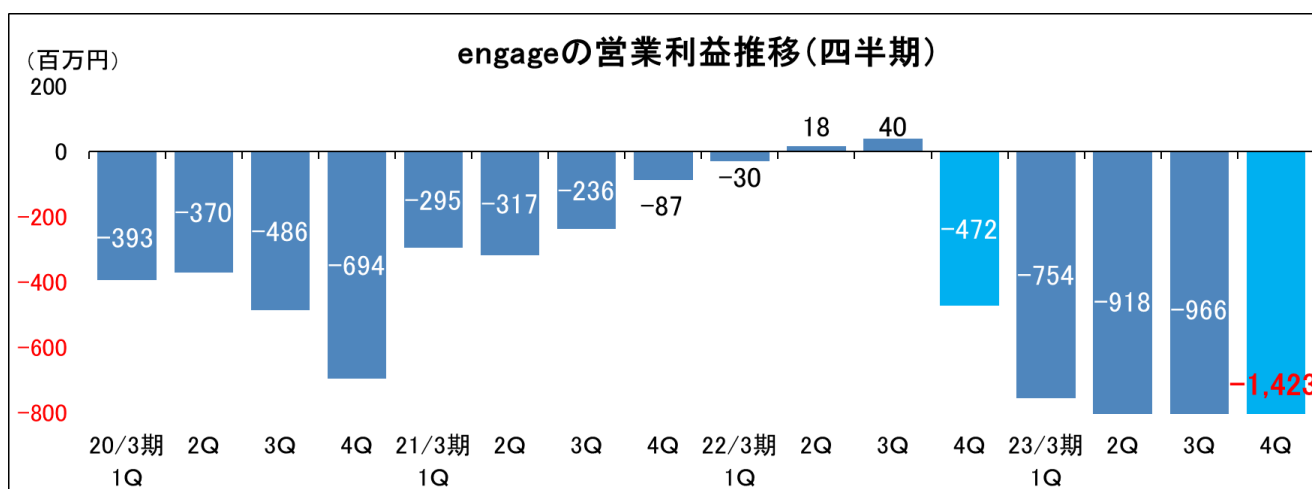
企業側のKPI	
総利用社数	520万社、前期比24%増
公開求人数	134万件、前期比41%増
有料利用社数	1.4万社、前期比47%増
有料求人数	31.7万件、前期比106%増
求職者側のKPI	
会員数	226万人、前期比116万人増
MAU数(2023年1~3月の平均値)	421万人、前期比311万人増

<業績推移>

engageの第4四半期(1-3月)の売上高は前年同期比で約103%増となった。



24/3月期以降の更なる売上成長に向けて、広宣費の追加投資を実施した影響により、engageの第4四半期(1-3月)の営業損失は前年同期比で拡大した。



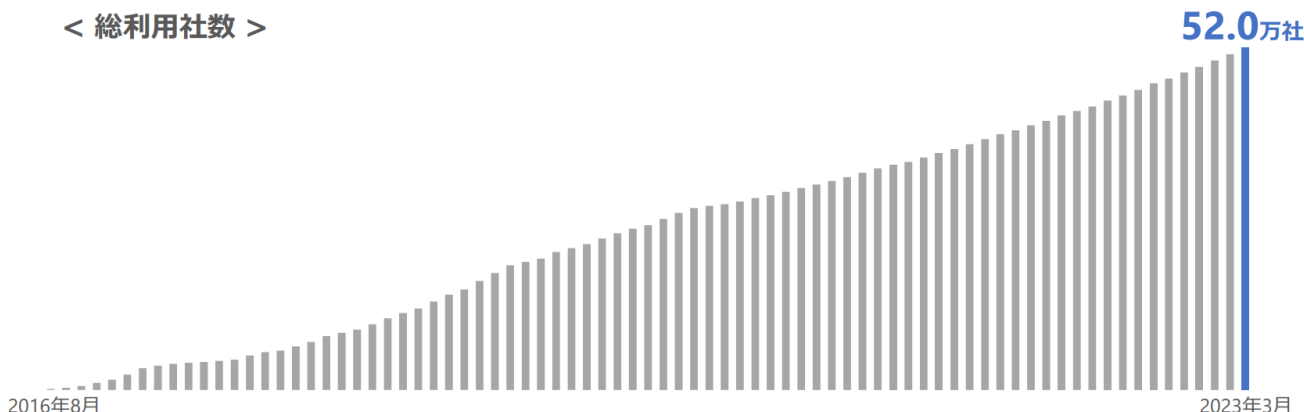
BRIDGE REPORT



<KPI>

engage の2023年3月末の総利用社数は52万社を超え、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。

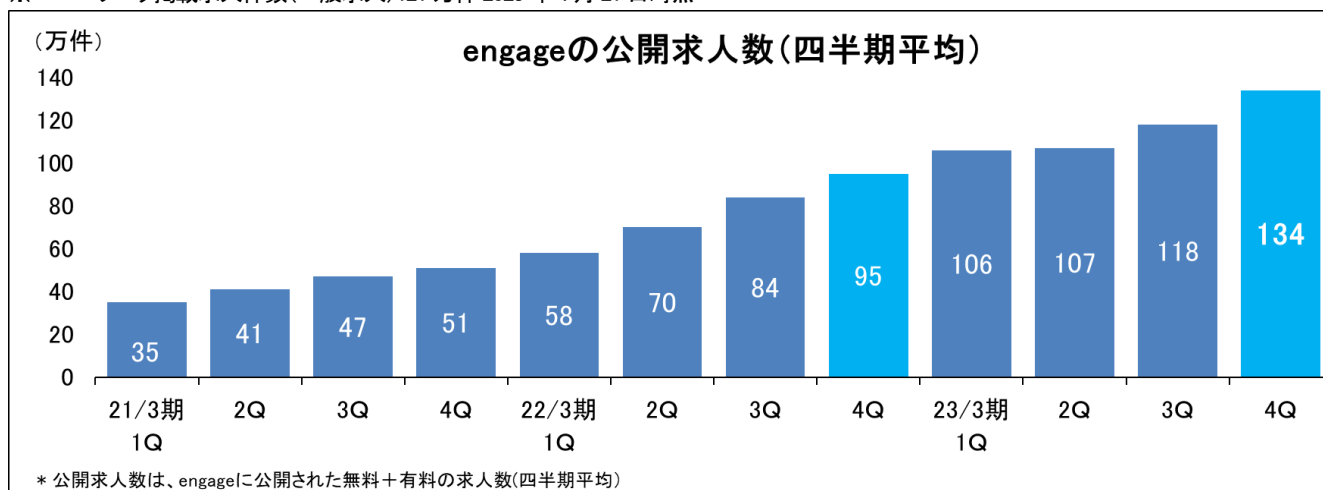
< 総利用社数 >



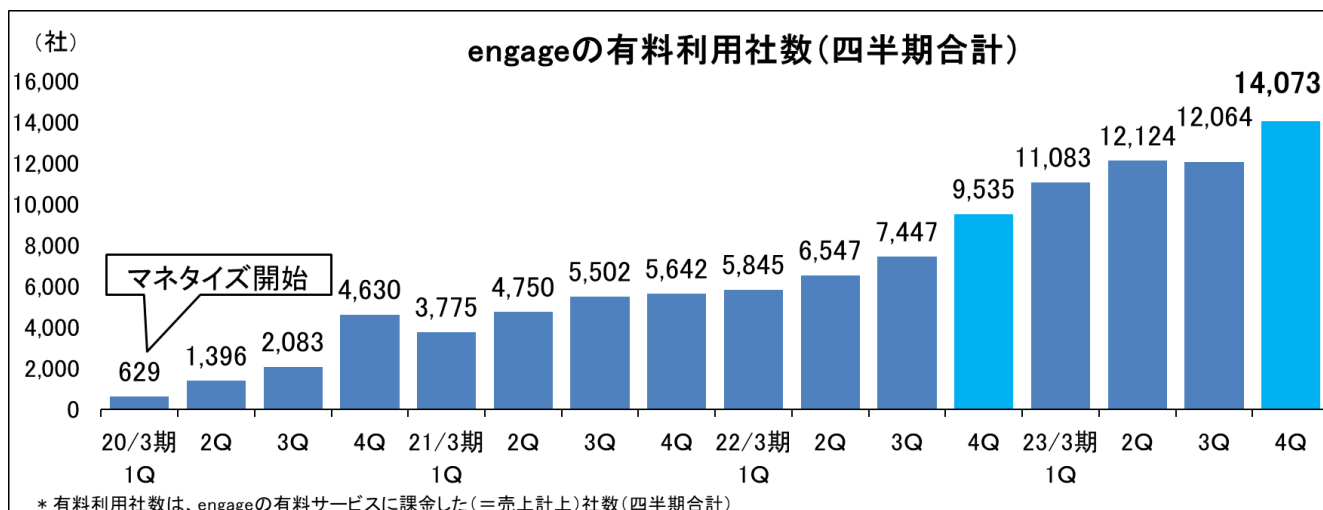
(同社決算説明資料より)

engage の第4四半期(1-3月)の四半期平均の公開求人数は前年同期比41%増の134万件と、ハローワーク掲載求人数を超える規模に成長し、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ている。

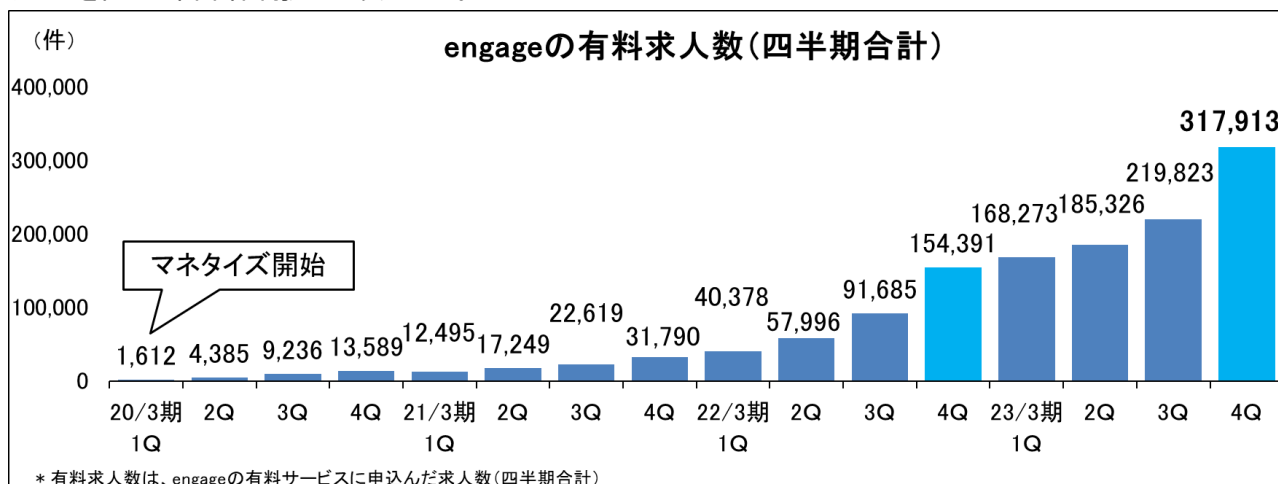
※ハローワーク掲載求人数(一般求人)121万件 2023年4月21日時点



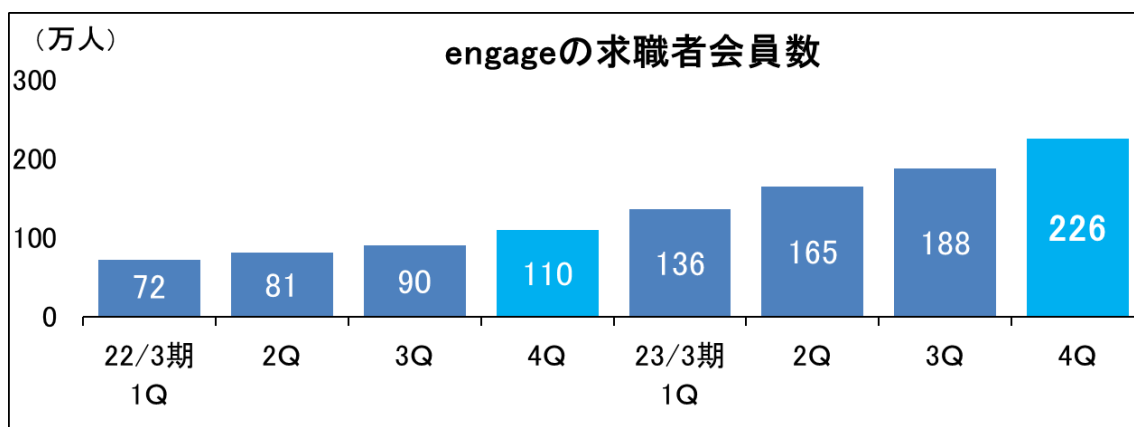
engage の第4四半期(1-3月)の四半期合計の有料利用社数は前年同期比47%増の14,073社となった。求職者のアクティビティ向上が有料利用社数増加に繋がる好循環を実現している。



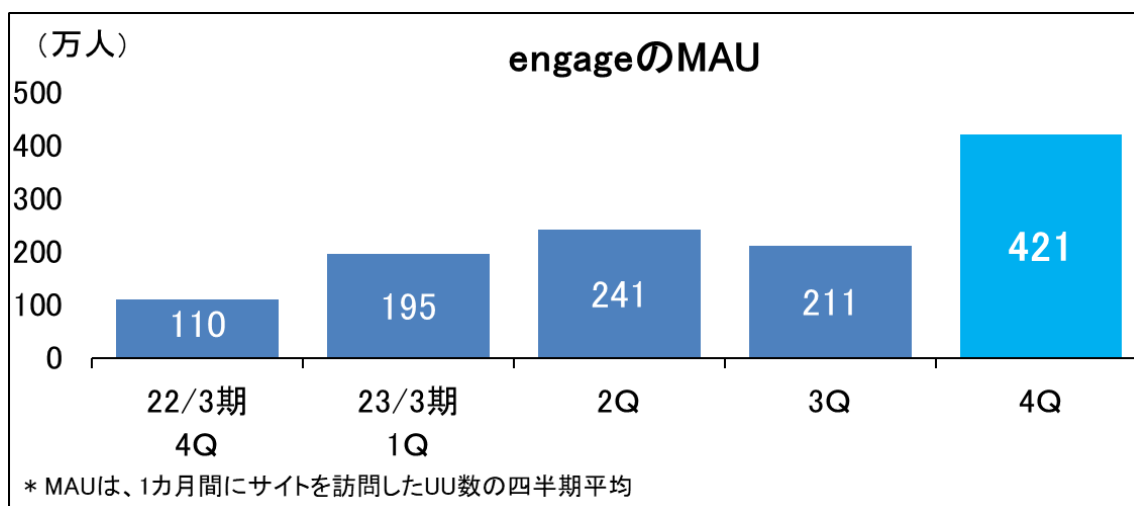
engageの第4四半期(1-3月)の四半期合計の有料求人数は前年同期比106%増の317,913件と大幅に増加した。カスタマーサクセスを含めた営業体制強化が奏功した。



engageの第4四半期(1-3月)の求職者会員数は、130万件を超える豊富な求人数とプロモーション効果により、認知度が向上し前年同期比116万人増の226万人と大幅に増加した。、3月には過去最高となる新規会員登録となった。



engageの第4四半期(1-3月)のMAU(1か月にサイトに訪問したユニークユーザー(UU)数の四半期平均)は、前四半期比約210万人増の421万人となった。会員数の伸びに加えて、サイト改善が進み求職者のアクティビティも好調に推移した。



<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、応募者管理機能等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・アルバイト等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、応募課金モデルや新プランの 1 日単位で露出を高められる掲載課金プランなどフレキシブルに利用出来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 52 万社(利用率約 16%)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



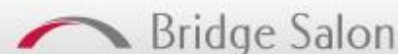
(同社決算説明資料より)

◎人財プラットフォーム

人財プラットフォームの売上高は62.1億円となり、前期比41%増と中期経営計画以上の高成長となった。中でもAMBIの売上高は、前期比73%の大幅な増加となった。企業側のKPIは、人材紹介会社、一般企業ともに利用企業数が増加し、求職者側KPIも同社が想定する以上の獲得効率で求職者が増加した。

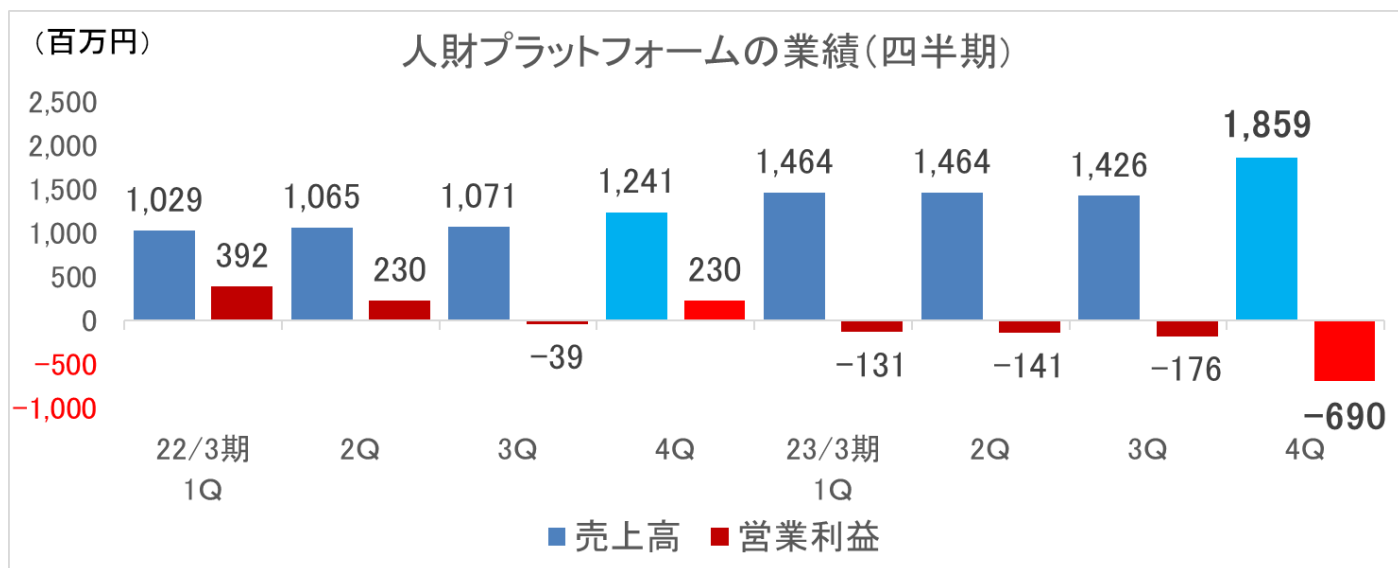
企業側のKPI	
利用社数	5,200 社、前期比 78%増
求人数	26.6 万件、前年比 28%増
求職者側のKPI	
会員数	320 万人、前期比 63 万人増

BRIDGE REPORT



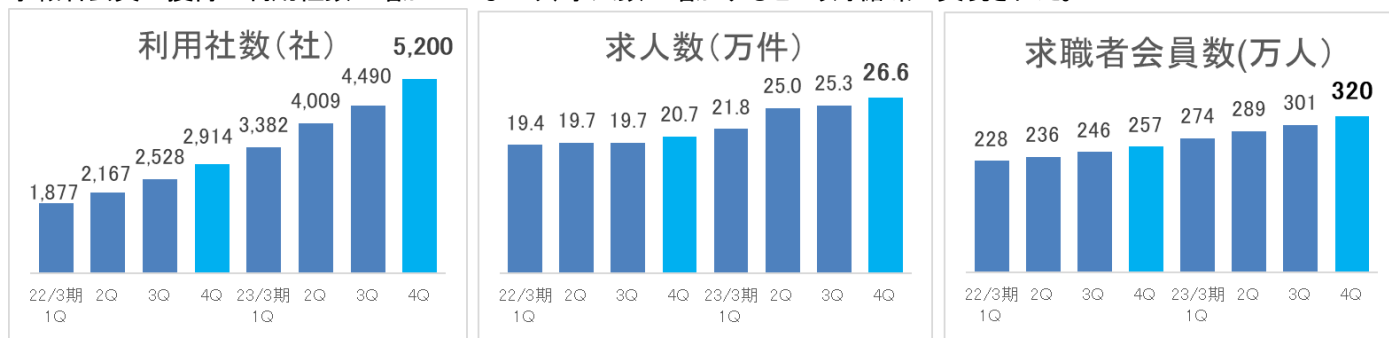
<業績推移>

第4四半期(1-3月)の売上高は前年同期比で約49%増となった。企業のアクティビティ向上により採用決定数が増加した。



<KPI>

求職者会員の獲得が利用社数の増加につながり、求人数が増加するという好循環が実現された。



【既存事業】

◎国内事業

国内事業は、前期比で11.4%増の売上高421.4億円、同3.7%増の営業利益95.9億円となった。想定を上回る企業の採用需要により増収増益となった。24/3期以降に向け積極的な広告宣伝費を投資した。

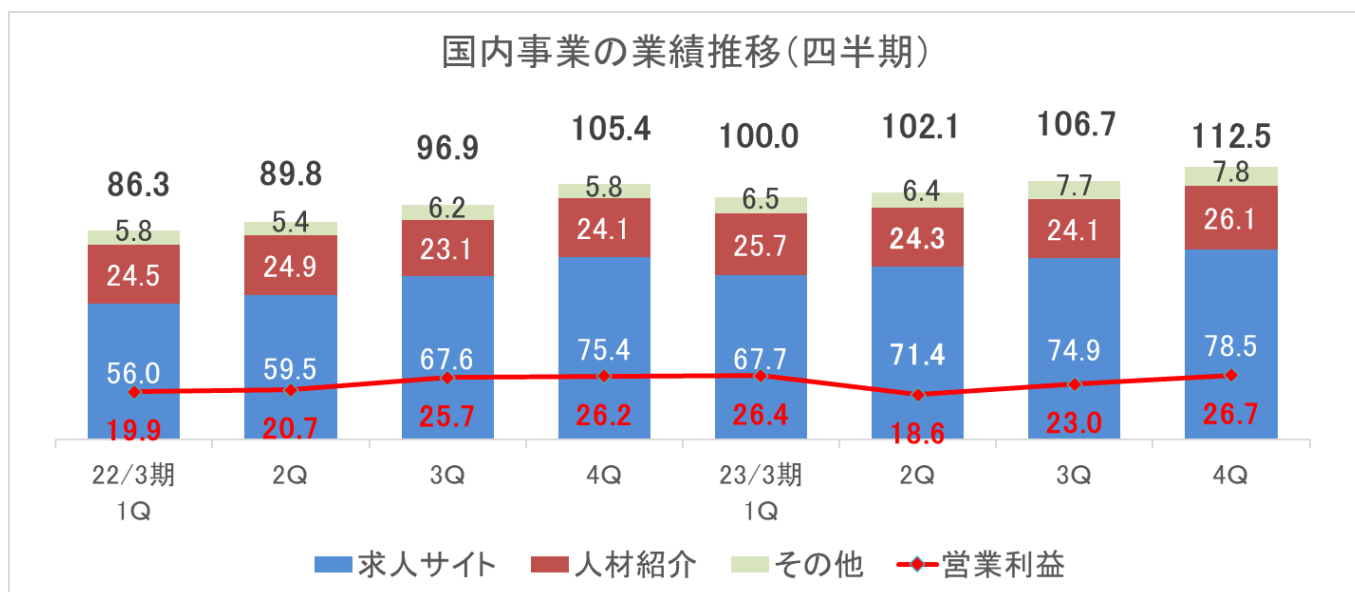
求人サイトは、前期比で13.2%増の売上高292.6億円となった。エン転職は、全般的な単価上昇が増収に寄与した。エン派遣は大手顧客の出稿増により、前期比18%超の増収と好調に推移した。

人材紹介は、前期比で3.7%増の100.2億円となった。エン・エージェントはミドルクラスの採用決定増が増収に寄与した。一方、EWJは人員不足による影響を受け、前期比で減収減益となった。

BRIDGE REPORT



<業績推移>

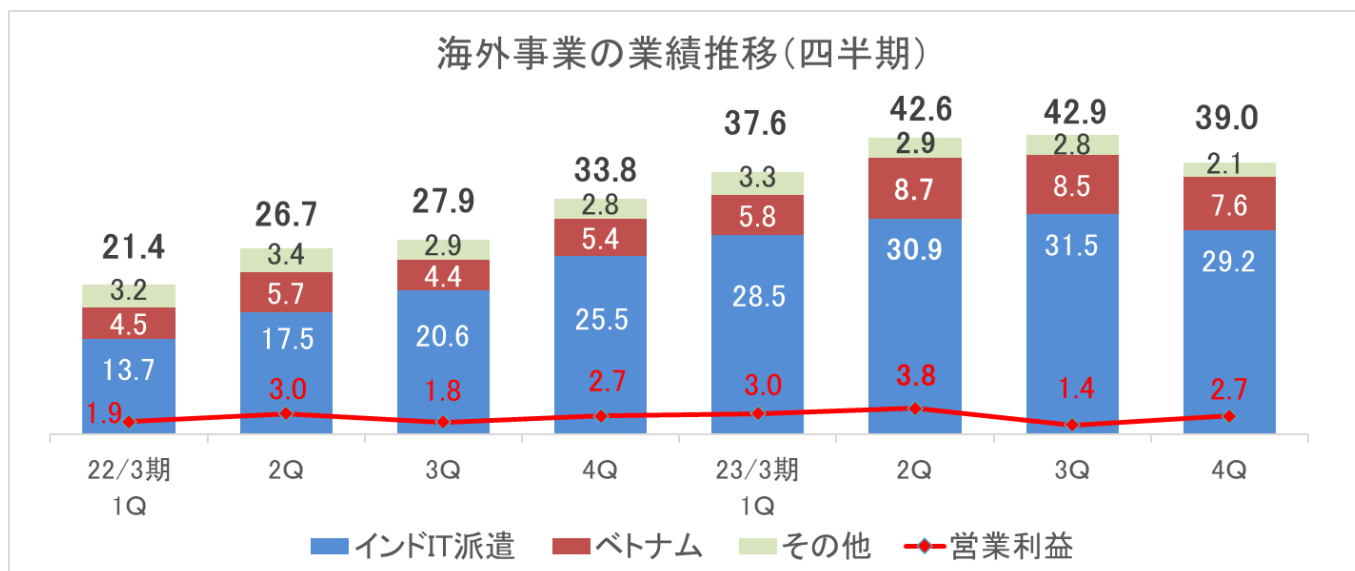


◎海外事業

海外事業は、前期比で47.7%増の売上高162.2億円、同18.3%増の営業利益11.0億円となった。コロナ後のリオープニング需要により、上期のインドとベトナム事業の業績が大幅に回復し、好調に推移した一方で、第4四半期は成長が鈍化した。

インドIT派遣は、前期比で55%増の売上高120億円となった。米国大手IT企業の大規模人員削減の影響により、下期から業績拡大の勢いが鈍化した。

ベトナムは、前期比で53%増の売上高30億円となった。利益率が高い求人サイトを中心に業績が拡大した。一方で、コロナ前を超える水準となったものの、足元では国内景況感悪化の影響が出ている。



BRIDGE REPORT



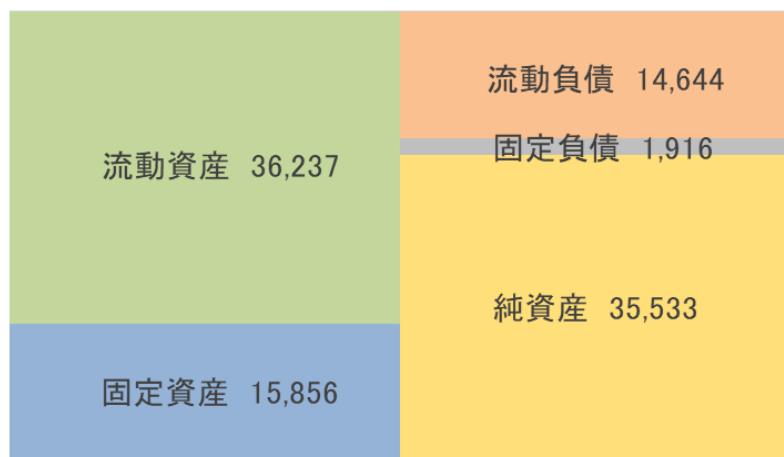
(3) 財政状態及びキャッシュ・フロー

◎ 財政状態

	22年3月	23年3月		22年3月	23年3月
現預金	33,849	22,158	仕入債務	1,063	962
売上債権	5,466	6,467	未払法人税等	1,189	595
有価証券	2,000	2,000	流動負債	13,501	14,644
流動資産	42,301	36,237	固定負債	1,553	1,916
有形固定資産	634	619	負債	15,054	16,561
無形固定資産	6,888	8,036	純資産	41,160	35,533
投資その他	6,392	7,201	負債・純資産合計	56,215	52,094
固定資産	13,914	15,856	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)

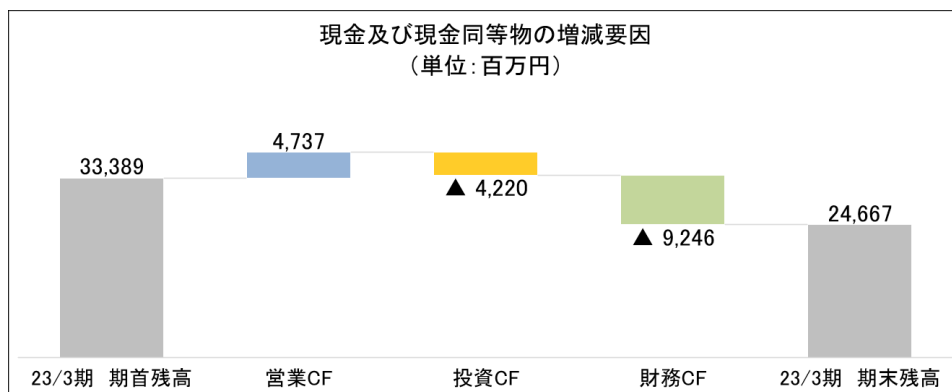


23年3月末の総資産は前期末比41億21百万円減少の520億94百万円。資産サイドでは、現預金、のれん等が主な減少要因となり、売上債権、預け金、ソフトウェア、投資有価証券等が主な増加要因となった。負債・純資産サイドでは仕入債務、未払法人税等、自己株式の増加による減少等が主な減少要因となり、未払金、賞与引当金、前受金、為替換算調整勘定等が主な増加要因となった。総資産の約69.6%を流動資産が占める等、資産の流動性が高い。自己資本比率も67.0%と、高水準を維持している。

◎ キャッシュ・フロー

	22/3期	23/3期	前期比	
営業キャッシュ・フロー	11,453	4,737	-6,716	-58.6%
投資キャッシュ・フロー	-3,086	-4,220	-1,134	-
フリー・キャッシュ・フロー	8,367	517	-7,850	-93.8%
財務キャッシュ・フロー	-1,813	-9,246	-7,433	-
現金及び現金同等物の四半期末残高	33,389	24,667	-8,722	-26.1%

* 単位: 百万円



CFの面から見ると、税金等調整前当期純利益の減少、未払金や前受金の増加額の減少、法人税等の支払額の増加などにより営業CFのプラス幅が縮小した。また、無形固定資産や投資有価証券の取得による支出の増加などにより投資CFのマイナス幅も拡大し、フリーCFのプラス幅が縮小した。その他、自己株式の取得による支出や配当金の支払額の増加などにより財務CFのマイナス幅は拡大した。以上により、23/3月末のキャッシュ・ポジションは前期比26.1%減少した。

4. 2024年3月期業績予想

(1) 連結業績予想

	23/3期	構成比	24/3期 予想	構成比	前期比
売上高	67,716	100.0%	73,000	100.0%	+7.8%
売上総利益	51,463	76.0%	58,404	80.0%	+13.5%
販管費	46,972	69.4%	53,804	73.7%	+14.5%
営業利益	4,490	6.6%	4,600	6.3%	+2.4%
経常利益	4,573	6.8%	4,776	6.5%	+4.4%
親会社株主に帰属する 当期純利益	2,813	4.2%	3,270	4.5%	+16.2%

*単位: 百万円

24/3期の業績予想は、前期比7.8%増収、同2.4%営業増益

同社は、中長期的な利益成長の観点から、事業ステージに応じた適切な投資を図りつつ、M&Aや出資など戦略的な投資を行っていくことを基本方針としている。中期経営計画2年目にあたる24/3期も引き続き先行投資期間と位置付けており、注力事業である「engage」と「人財プラットフォーム」の広告宣伝費投資を継続することで増収を図り、既存事業では着実に収益を生み出す盤石な事業基盤を構築することにより増収増益を目指す。なお、中期経営計画3年目以降の収益拡大に向け積極的な投資を継続するものの、24/3期は売上高、営業利益ともに中期経営計画2年目を上回る見込みである。

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、各種KPIが好調で売上高が前期比で85.2%増加する計画である。一方で、世界的な景気スローダウンの影響により、海外セグメントで売上高が同16.2%減少する見込みである。

費用の面では、プロモーション強化に加え、積極的な人材投資により人件費が増加する見込みである。売上原価は前期比10.2%減少し、売上高総利益率は同4.0ポイント上昇の80.0%を予定。一方、販管費は同14.5%増加し、売上高販管費比率は同4.3ポイント上昇の73.7%を計画している。広告宣伝・販促費は215億9百万円と前期から14億3百万円(前期比7.0%増)増加し、人件費は188億95百万円と前期から34億65百万円(前期比22.5%増)増加する見込みである。この結果、売上高営業利益率は6.3%と前期比0.3ポイント低下する予想となっている。

また、同社は、株主価値向上に資する投資及び株主還元を強化することを掲げ、中期経営計画に定めた投資先行期間である25/3期までの期間を、1株当たりの年間配当額を70円10銭の固定配当とする基本方針としている。この方針に則り、24/3期においても、1株当たりの配当は、前期と同額の70.1円を予定している。

(2)24/3 期のセグメント別売上高・営業利益(会社計画)

		23/3 期 実績	24/3 期 会社計画	増減	増減率	
投資	HR-Tech engage	売上高	38	70	+32	+85.2%
		営業利益	-41	-46	-5	-
		営業利益率	-107.4%	-65.7%	+41.7P	-
	人財プラットフォーム	売上高	62	73	+11	+17.6%
		営業利益	-11	-1	+10	-
		営業利益率	-18.4%	-1.4%	+17.0P	-
既存	国内	売上高	421	455	+34	+8.0%
		求人サイト	293	303	+10	+3.6%
		人材紹介	100	117	+17	+16.8%
		その他	29	35	+7	+22.8%
		営業利益	96	90	-6	-6.2%
		営業利益率	22.8%	19.8%	-3.0P	-
	海外	売上高	162	136	-26	-16.2%
		営業利益	11	12	+1	+9.1%
		営業利益率	6.8%	8.8%	+2.0P	-
全社調整		売上高	-6	-4	+2	-
		営業利益	-10	-9	+1	-
連結	売上高		677	730	+53	+7.8%
	営業利益		45	46	+1	+2.4%
	営業利益率		6.6%	6.3%	-0.3P	-

*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 85.2%増加する見込みである。人財プラットフォームでも、プロモーション投資の強化により売上高が同 17.6%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、採用需要の回復継続に伴い、売上高が同 8.0%増加する見込みであり、人材不足が解消する人材紹介が成長を牽引する。一方、海外既存事業では、売上高が前期比 16.2%減少する見込みである。世界景気のスローダウンの影響によりインドの IT 派遣事業とベトナムでも求人サイトを中心に売上高が減少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。人財プラットフォームは赤字となるものの、赤字額が約 10 億円減少する予定である。また海外既存事業では、売上高が減少するもののコスト削減により、前期比 9.1%の増益を計画している。

(3)24/3 期の費用計画

	23/3 期	24/3 期	前期比 増減
原価	16,253	14,595	-10.2%
販管人件費	15,430	18,895	+22.5%
広宣販管費	20,106	21,509	+7.0%
その他販管費	11,435	13,399	+17.2%
総費用	63,224	68,398	+8.2%

*単位:百万円

売上原価が前期比で減少するもののプロモーション強化に加え、積極的な人材投資の実施により総費用は前期比 8.2%の増加となる。売上原価の減少は、IT 派遣のインド FFI 社の売上減少に伴う人件費の減少によるものである。販管人件費の増加は、中期経営計画の推進と今後の成長力向上のため人材投資を拡大するものである。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。その他、代理店活用に伴い支払手数料が増加する一方で、海外事業の売上減少に連動して業務委託費は減少する見込みである。

5. 今後の注目点

中期経営計画(5カ年)の1年目である23/3期は、投資事業を中心に計画通り投資を実行した結果、中期経営計画を上回る着地となった。engageにおいては、総利用社数、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、会員数が同社の重要視するKPIである。積極的な先行投資が奏功し、これらKPIが同社の想定を上回り好調に拡大したことが、中期経営計画を上回る着地となった背景である。中期経営計画の2年目となる24/3期においても注力事業である「engage」と「人財プラットフォーム」において広告宣伝費投資を継続することで増収を図り、加えて、既存事業においても着実に収益を生み出す盤石な事業基盤を構築するとの基本方針に変更はない。HR-Tech engageと人財プラットフォームを中心に、積極的なプロモーション投資が求職者会員の獲得に結び付き、求職者会員の増加が利用社数の増加につながり、利用社数の増加が求人数の増加をもたらすという好循環が鮮明となっている。今期も継続する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、更には、中期経営計画2年目の数値目標をどれ位上回る業績をもたらすのか、その費用対効果が注目される。

また、同社は2022年8月12日～2023年5月31日の間で上限株数5,000,000株、上限額100億円の自己株式取得を実施しており、2023年5月末で4,166,100株、約100億円の自己株取得を完了した。同社は中期経営計画に定めた投資先行期間である25/3期までの期間を、1株当たりの年間配当額を70円10銭の固定配当とする基本方針を定めている。その後は配当性向50%を目処に増配が実施される見込みである。そのため、配当性向が50%を超えれば前倒して増配が実施される可能性もある。24/3期においては、仮に業績が上振れた場合、先行投資の積み増しを実施することが予想され増配の可能性は低いと思われるものの、今後の配当性向の状況についても注目していきたい。

<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	監査等委員会設置会社
取締役	12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: 2023年6月28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って、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】****1. 政策保有に関する方針**

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。

2. 政策保有株式にかかる検証の内容

定期的に保有銘柄毎に継続保有の意義を精査し、保有先企業との取引状況や保有先企業の財務状況等を把握した上で、投資対効果や保有に伴うリスク等を総合的に勘案し、年1回、個別の銘柄毎に保有の合理性を検証しております。

3. 議決権の行使

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ー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、当社では一般事業主行動計画(計画期間:2021年8月1日~2025年3月31日)において「女性社員の割合を20%以上」を目標に掲げましたが、達成をいたしましたので新たな測定可能目標は設定しておりません。

実績値は以下の通りです。女性役員3名、女性管理職者比率が26.1%、中途採用者の管理職者比率42.8%(いずれも2023年6月1日現在)であります。「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9名(2023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、中長期的な業績連動報酬としての株式報酬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。

これにより、取締役の業績連動報酬実績および今後の想定に関しては下記の通りです。

(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)

2023年3月期(予) 固定報酬68%、業績連動報酬32%

BRIDGE REPORT



2027年3月期(予) 固定報酬 56%、業績連動報酬 44%

※2027年3月期以降の業績連動報酬は、目標指標に対して100%達成した前提で構成比を算出しています。

なお、業績連動報酬(現金賞与)の評価指標に関しては下記の通りです。

<各指標の評価ウエイト>

指標 評価ウエイト

連結売上高 40%

連結営業利益 40%

連結当期純利益 20%

<各指標の目標達成率に応じた支給率>

達成率 支給率

80%未満 0%

80%以上 100%未満 50%

100%以上 120%未満 100%

120%以上 120%

また、株式報酬型ストックオプションの評価指標に関しては下記の通りです。

<各指標の評価ウエイト>

指標 評価ウエイト

連結売上高 40%

連結営業利益 40%

連結当期純利益 20%

<各指標の目標達成率に応じた支給率>

達成率 支給率

90%未満 0%

90%以上 100%未満 50%

100%以上 100%

(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) 取締役候補者(監査等委員である取締役を含む。)について、株主総会参考書類において経歴その他の事項を開示し、これと合わせてそれぞれの推薦の理由を開示しております。

〔取締役候補者(監査等委員である取締役を除く)推薦理由〕

第23期定時株主総会招集ご通知を参照

〔監査等委員である取締役候補者推薦理由〕

第22期定時株主総会招集ご通知を参照

【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組みやペーパーレス化やテレワークの推進などによる環境負荷軽減への取組み、人的資本や知的財産への投資等については、統合報告書(<https://corp.en-japan.com/IR/annual.html>)にて開示しております。

また、気候変動緩和策・適応策として「環境基本方針」を定め、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/>)にて公表しております。

気候変動に係るリスク及び収益機会について、気候変動が様々な企業の経済活動に影響を及ぼし、当社事業に間接的に影響する可能性があることを認識しております。ただし、当社事業の特性を鑑みると、気候変動が当社事業に及ぼす直接的な影響は限定的であると考えております。しかしながら、地球環境の保護により持続可能な開発目標の達成を支援することは、重要な責務の一つであると考えて、GHG 排出量削減を目的とし数値計測を実施しております。

【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12名の取締役(社内取締役6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、独立社外取締役である村上佳代、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。

【補充原則4-11 ②】

取締役の他の上場会社での兼任状況については、株主総会招集通知において開示しております。

【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、決算説明会を四半期に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](#)