



JAC Group

# HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本レポート

2025

# 目次

## 序. JACグループの人的資本戦略… … P.3

- JACグループのMissionと経営理念… … P.3
- JACグループの価値創造モデル… … P.4
- JACグループの目指す姿… … P.5
- JACグループの収益構造… … P.6
- 人的資本戦略の位置づけ… … P.7
- JACグループの人的資本戦略… … P.8
- 施策とKPI目標… … P.9
- 人的資本ROI … … P.10

## I. 人材育成の取り組み… … P.11

### 1. 採用強化、生産性向上、および離職率低減… … P.12

- (1) コンサルタントの採用強化
  - ① コンサルタント数の確保 ② コンサルタントの採用計画
- (2) 労働生産性の向上
- (3) 離職の防止
  - ① 離職率の低減 ② 離職防止の取り組み

### 2. 教育制度の拡充… … P.18

- (1) 独自の教育プログラムの開発
- (2) 教育制度の拡充
- (3) キャリア育成制度の導入

### 3. 管理職研修の実施… … P.23

- (1) リーダー/マネージャー研修の拡充
  - ① 目標値と主な取り組み ② 管理職の確保 ③ 後継者計画と内部登用率
- (2) 経営幹部育成
  - ① 取り組みの概要 ② 幹部育成フレームワーク

## II. 組織／企業文化の醸成… … P.30

### 1. 職場環境の整備… … P.31

- (1) 社員エンゲージメントの向上
- (2) 明快な報酬制度
- (3) 福利厚生制度の充実 ～社員の資産形成サポート～
- (4) コンプライアンス意識の向上
- (5) アルムナイ制度の運営

### 2. 多様な人材の確保… … P.37

- (1) 企業姿勢の明確化
    - ① 人権方針 ② DE&Iのポリシーと取り組み体制
  - (2) 人材のダイバーシティの確保
    - ① 役員および社員のダイバーシティ ② 経営陣のダイバーシティ
  - (3) 女性活躍の推進
    - ① 女性管理職の育成 ② Women's Empowerment Committeeの活動
  - (4) LGBTQ+ Committeeの活動
- DE&I推進の今後の方針

### 3. 健康経営の推進… … P.47

- (1) 健康経営施策の推進
  - ① 主な推進施策 ② 目標数値の状況
- (2) 健康リテラシーの向上

## Appendix： データブック… … P.52

- 労働力
- 労働生産性の向上
- コスト
- 重要ポスト、リーダーシップに対する信頼
- ダイバーシティ（障がいを持つ社員数）

# JACグループのMissionと経営理念

JACのビジネスの根幹には「人」があります。あらゆる事業の中心には「人」がいて、全ての価値は「人」が生み出しています。JACグループは、プロフェッショナルなJACグループのコンサルタント（＝「人」）が、優秀な「人」を必要とする企業に、そして国々に、事業の、あるいは、経済の要となる「人」をつないでいます。そして、そのひとつひとつの行動が、“Philosophy & Policy”に基いています。JACの“Philosophy & Policy”は、時代が変わってもJACグループの企業文化、そしてゆるぎない倫理観として、社内に浸透し、全ての社員に確実に受け継がれています。

## Our Mission — 私たちの使命 —

JACグループは、世界の各国で企業の発展を担う人材を数多く**つなぐ**（紹介する）ことで、  
人と企業と 経済と社会を**つなぎ**、その成長に貢献し続けています。

私たちが**つないだ**人材の活躍によって、企業が躍進し、それが世界経済の発展に**つながる**。経済の発展が社会の貢献に**つながる**。  
私たちが**つないだ**お一人おひとりも、新しい場所で新しい人と**つながり**、そこでさらなる個人の成長に**つながる**。  
私たちの志を**つなぐ**ことで、個人の発展、企業の発展、社会の発展、国の発展、そして世界の、地球の発展に。  
それを**つなげていく**のが私たちJACグループであり、私たちの**使命＝Mission**なのです。

## フィロソフィー&ポリシー

### Philosophy — 哲学 —

Freedom & Discipline 自由と規律  
Fairness 正当性

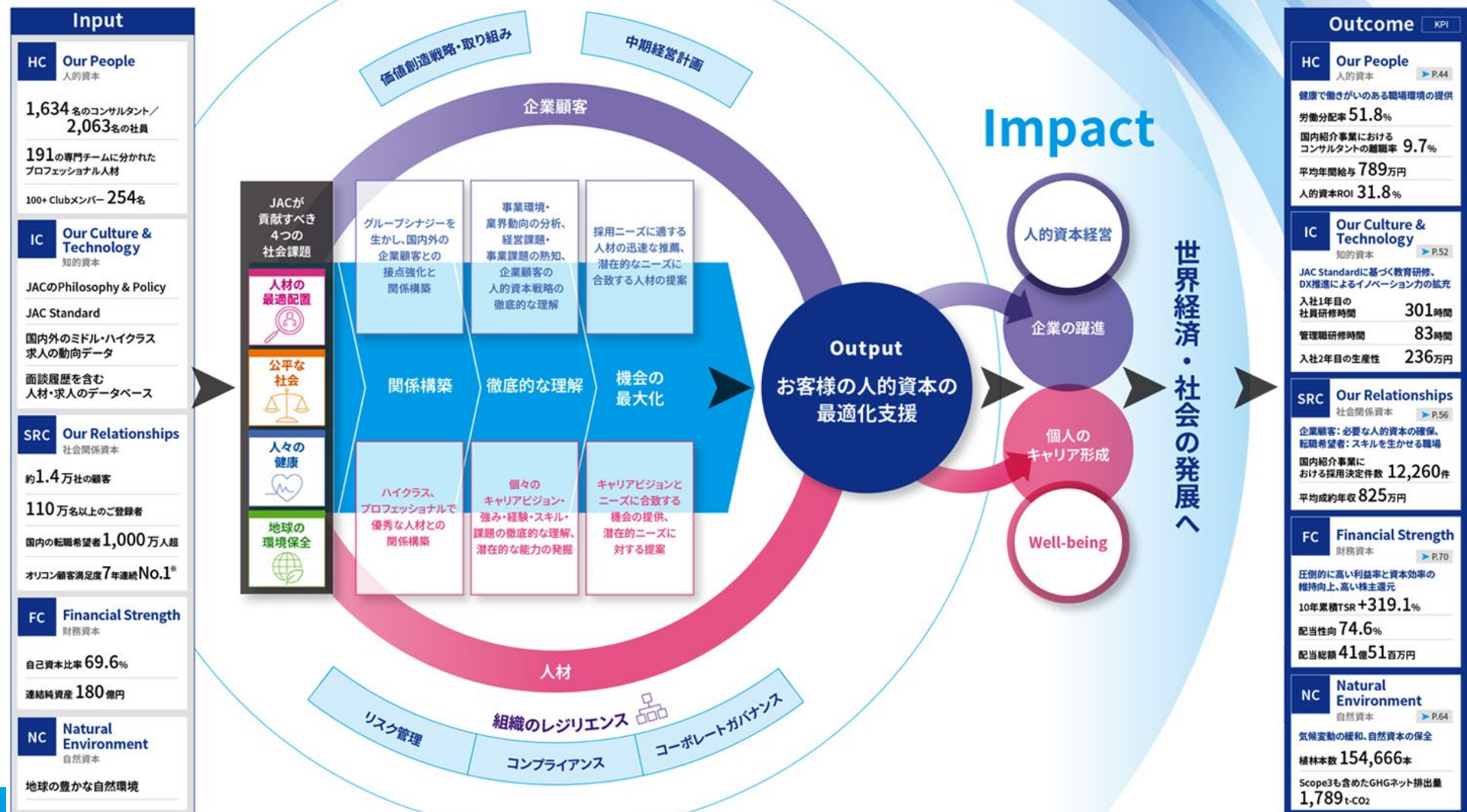
### Policy — 方針 —

Speed スピード  
Sincerity 誠実  
Attitude 態度



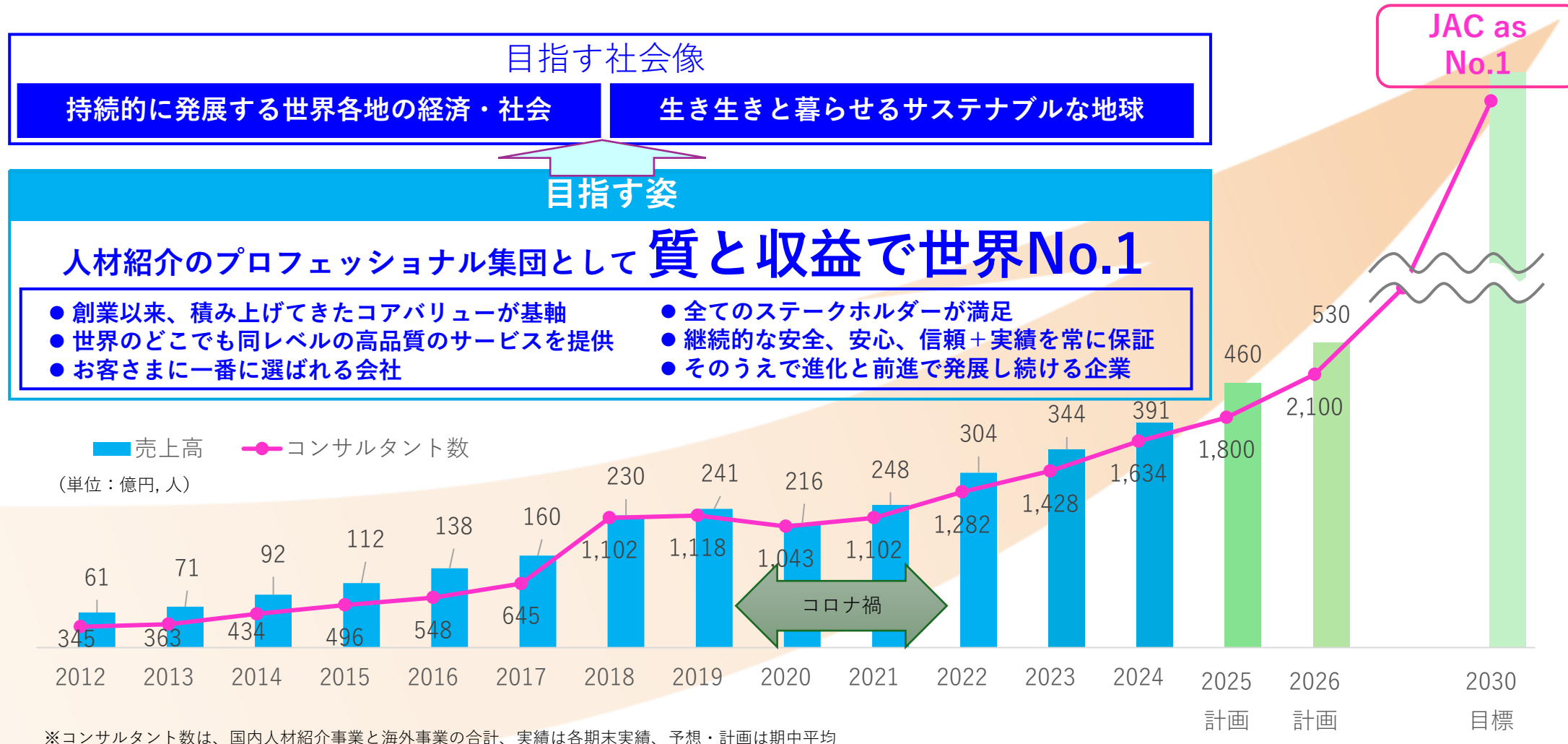
# JACグループの価値創造モデル

JACグループの企業価値創造の源泉は「人」にあります。最も重要なInputは「人的資本」であり、高い専門性を持つコンサルタント（＝「人」）が、「人」を取り巻く様々な社会課題を把握し、企業側・人材側の両方と強い関係性を構築して、深く理解し、潜在的なニーズや活躍の場を創造し、最適なポジションに最適な「人」をつなぐ、それがJACグループの価値創造プロセスです。



# JACグループの目指す姿

JACグループは「人材紹介のプロフェッショナル集団として質と収益で世界No.1」を目指しています。高品質のサービスを世界中で提供し、お客さまに一番に選ばれる会社となることで、自ずと収益も拡大し、世界No.1の規模になれると考えています。JACグループの成長はコンサルタント数の増加に比例しており、人的資本の確保と強化が目指す姿の達成に最も重要なドライバーとなります。



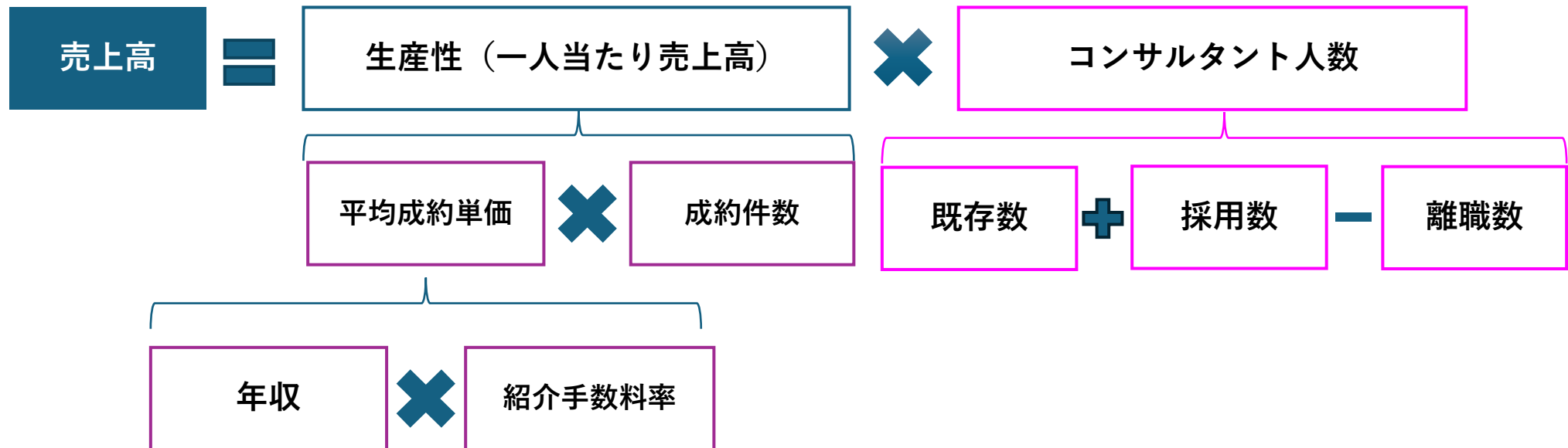
## JACグループの収益構造

JACグループの売上は、コンサルタント1人当たりの売上高（生産性）とコンサルタントの人数の掛け算で構成されています。

そして、生産性は、JACグループのご紹介で転職を決定した方の「年収」×「紹介手数料率」で算出される「成約単価」とその件数「成約件数」で決まります。

コンサルタント数は、既存のコンサルタント数をベースに、採用数から離職者数を引いた純増人数に分解することができます。このため、JACグループの持続的な成長にあたっては、コンサルタントの採用を強化するとともに、離職率を下げて、コンサルタント数を増加させていくこと、および、より高い年収帯の人材を、より多く成約できる優秀で専門性の高いコンサルタントへの育成が必要となります。

そして、全ての社員が高いモチベーションを持って、生き生きと活躍することができる職場環境を整え、支えあう企業文化を醸成することこそが、最も重要な経営戦略となります。



# 人的資本戦略の位置づけ

持続的な経済・社会の発展と人々が生き生きと暮らせる社会を実現するため、JACグループでは、企業の戦略策定や意思決定を支えるハイクラス人材やプロフェッショナル人材にフォーカスして人材紹介を行っています。

この事業戦略を実現するためには、ハイクラス人材・プロフェッショナル人材に相對することが出来る優秀な人材を確保・育成し、その優秀な人材がともに支えあう企業文化を醸成する人的資本戦略をあわせて推進することが不可欠です。

## Mission

人と企業と経済と社会をつなぎ、その成長に貢献し続けます。

## JACが創出する価値

お客さま企業の人的資本の最適配置を支援し、  
個人のWell-beingの実現と世界経済・社会の発展を支えます。

## JACグループの目指す姿

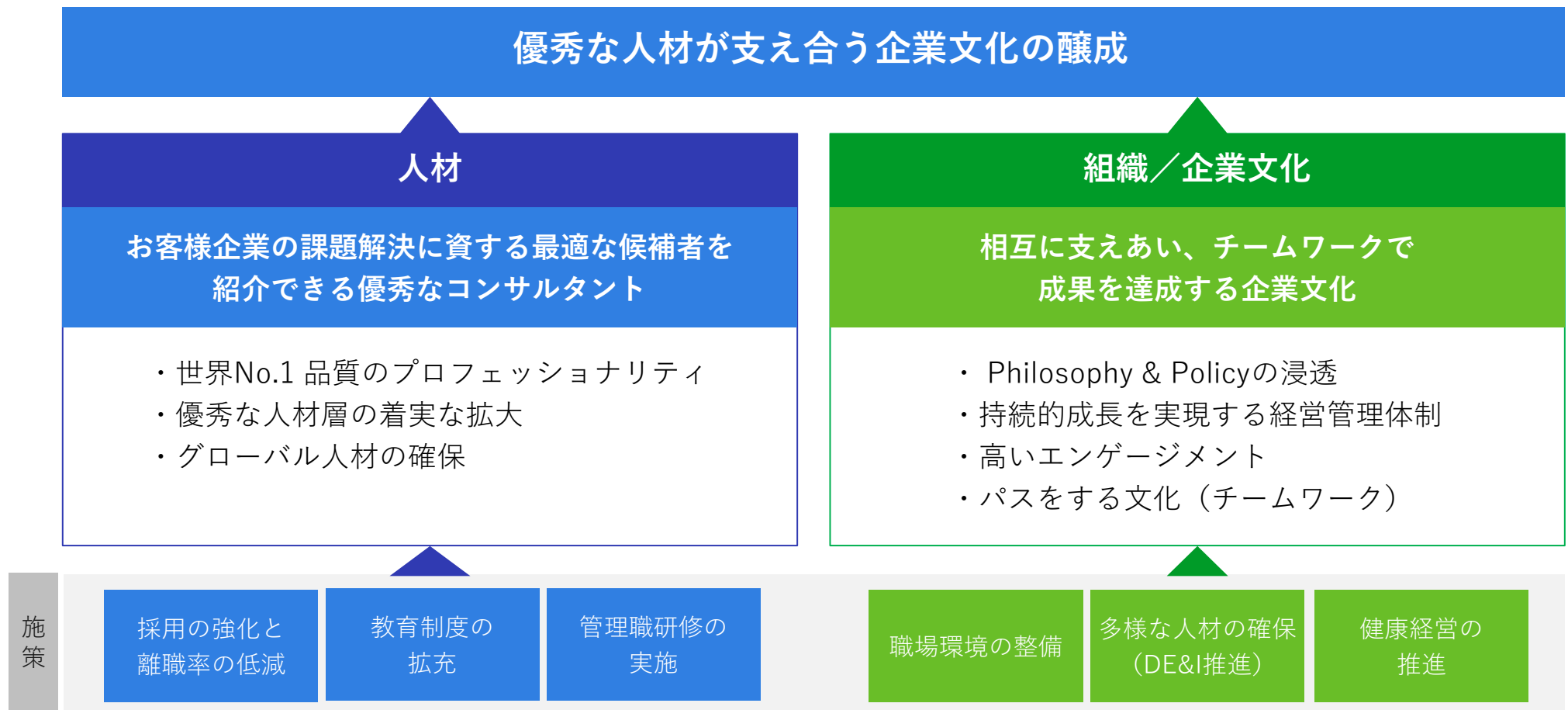
人材紹介のプロフェッショナル集団として  
質と収益で世界No.1を目指します。





# JACグループの人的資本戦略

JACグループの強みは、企業顧客の課題解決に資する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であり、その優秀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にあります。「質と収益で世界No.1」という事業戦略目標の達成に向け、この優秀な人材層を拡大しつつ、支えあう企業文化を深く浸透させていくことがJACグループの人的資本戦略の基軸となります。そして、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に、魅力的な職場環境や人事制度・報酬制度などの整備に取り組んでいます。





# 施策とKPI目標

目指す人材・企業文化の実現に向けて、「採用の強化と離職率の低減」「教育制度の拡充」「管理職研修の実施」「職場環境の整備」「多様な人材の確保」「健康経営の推進」の6つの施策に取り組んでいます。施策の内訳とKPI目標を取りまとめると以下のとおりです。  
※それぞれの具体的な取り組みについては、次章以降をご参照ください。

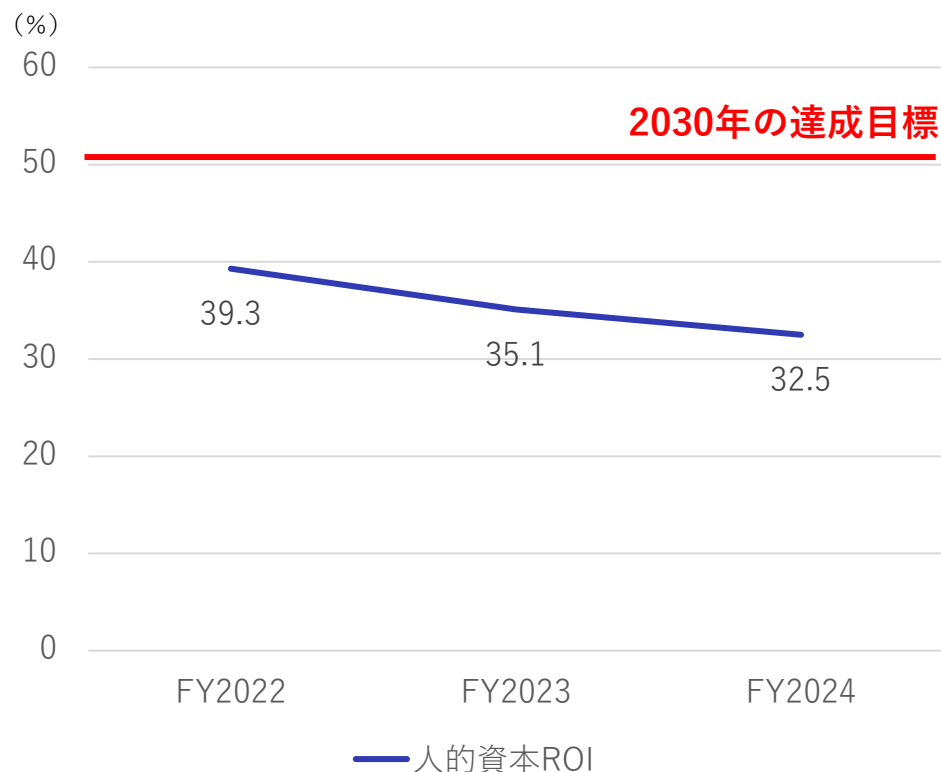
	施策	KPI目標	
Ⅰ. 人材育成の 取り組み	1. 採用の強化と 生産性の向上、 離職率の低減	(1) コンサルタントの採用強化	コンサルタント増員率：+15% P. 13
		(2) 労働生産性の向上	コンサルタント比率：80% コンサルタントの月間件数生産性（国内）：1件／人 P. 15
		(3) 離職の防止	離職率（単体）8%、離職率（連結）16% P. 16
	2. 教育制度の拡充	(1) 独自の教育プログラムの開発 (2) 教育制度の拡充 (3) キャリア育成制度の導入	中途・新卒含めた年間の研修時間目標：25時間／人 P. 19
Ⅱ. 組織／企業文化 の醸成	3. 管理職研修の実施	(1) リーダー／マネージャー研修の拡充 (2) 経営幹部育成	マネージャー1人当たりメンバー8人の 担当体制の維持 P. 24
	1. 職場環境の整備	(1) 社員エンゲージメントの向上 (2) 明快な報酬制度 (3) 福利厚生プログラムの充実 (4) コンプライアンス意識の向上 (5) アルムナイ制度の運営	エンゲージメントスコア：前年対比改善 苦情件数および懲戒処分件数：0件 P. 32 P. 35 P. 36
	2. 多様な人材の確保 （DE&I推進）	(1) 経営陣の多様性の確保 (2) 女性活躍推進 (3) LGBTQ+への理解促進	女性取締役比率および外国人取締役比率：30% 女性管理職比率：40% P. 45
	3. 健康経営の推進	(1) 健康経営施策の推進 (2) 健康リテラシーの向上	喫煙率：0% P. 50

人的資本  
ROI  
50%

# 人的資本ROI

JACグループでは人的資本戦略の成果の最終目標として、人的資本ROIを重視しています。人的資本の有効活用と社員一人ひとりの生産性向上により、企業全体としてのリターンを高め、人的資本ROI 50%の達成を目指します。

この目標の達成に向け、優秀な人材の確保と、それを活かす組織／企業文化の醸成の各施策を推進していきます。



人的資本ROIの数値は以下の算出式で計算しております。  
 (売上高 - (全コスト - 人的資本コスト)) ÷ 人的資本コスト - 1  
 ※人的資本コスト = 給与 + 諸手当

## 【目標】

2030年までに50%を達成

## 【現状】

2022年に40%近くにまで上がりましたが、2023年から緩やかに低下しました。この要因の一つには、「次の成長に向けて人的資本への積極的な先行投資を行っていること」があります。

国内の人材紹介のマーケットは、今後も10%以上の成長が見込まれ、マーケットシェアを拡大しながら、JACグループがこれを上回る成長を実現するためには、優秀なコンサルタントの確保が必要です。

コンサルタントは、入社後2～3年かけてJACの品質を備えたプロフェッショナルな人材へと成長するため、現在は、採用の強化と人材育成への投資を強化しているフェーズにあり、短期的には人的資本ROIが低減することが見込まれます。

## 【今後の方針と対策】

投資フェーズは2026年まで続く予定であるため、人的資本ROIは一時的に下降する見込みです。2027年以降は、2026年までの先行投資の成果が発揮され、人的資本ROIの改善を見込んでいます。

具体的には、以下3点により、実現します。

- ・ 着実なコンサルタント数の増加
- ・ 個々のスキルアップ支援プログラムの定着
- ・ BPRによる生産性アップ

# I. 人材育成の取り組み

1. 採用の強化と生産性の向上、離職率の低減
2. 教育制度の拡充
3. 管理職研修の実施

# 1. 採用の強化と生産性の向上、離職率の低減

## 【取り組みの背景】

ビジネス環境や労働市場が急速に変化する現代において、優秀な人材の確保と育成はますます重要となっています。特に、デジタル化の進展やグローバル化の影響により、JACグループは迅速かつ柔軟に対応できる人材を求めています。また、社員の生産性向上と離職率低減は、企業の効率性と安定性を高めるために不可欠です。

JACグループは、これらの課題に対処するために、戦略的な採用活動をはじめ、社員のスキルアップ支援や働きやすい職場環境の整備を通して、労働生産性の向上や離職の防止を推進しています。これにより、社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、長期的に顧客企業に貢献できる体制を構築することを目指しています。

## 【具体的な取り組み】

- (1) コンサルタントの採用強化
- (2) 労働生産性の向上
- (3) 離職の防止

## (1) コンサルタントの採用強化 ①コンサルタント数の確保

JACグループの売上高成長率は、コンサルタント数の増加率と高い相関関係を持っています。また、採用したコンサルタントは概ね2～3年程度の育成期間を経て、JACのコンサルタントとして必要なサービス品質を提供できるようになります。

このため、着実な採用と離職率の低減により、コンサルタント数の増加率を先行して高めることにより、「質と収益で世界No.1」の実現を可能とする成長率を達成していきます。

### コンサルタント数および増加率の推移（国内人材紹介事業）



※「国内人材紹介事業」はJAC Recruitment、JAC International、VantagePoint(2020年度以降)



## (1) コンサルタントの採用強化 ② コンサルタントの採用計画

コンサルタントの数を確保するために、中途採用および新卒採用を定期的に行います。特に2024年からは、新卒採用を強化しています。その目的の一つは、若い人材を計画的、戦略的に育成し、JACグループの企業文化を中心となって継承する人材となってもらうことによって、JACグループの持続可能な成長基盤を構築するためです。

新卒採用・中途採用の2つの採用チーム体制を組み、人材の動向と将来の人材ポートフォリオを勘案して配分した採用計画を策定、それぞれの特性を踏まえた採用活動を実践しています。

### 方針と対策

#### ■新卒採用

高いマネジメント能力とグローバルスキルを兼ね備えた幹部の候補となり得る人材の採用に注力します。面接プロセスでの評価基準の見直しを行い、リーダーシップや英語力なども考慮していきます。

#### ■中途採用

各業界や領域の専門知識を持った即戦力の人材を採用し、コンサルティング力と知見を強化。スクリーニング基準の厳格化と採用プロセスの強化を図ります。

### 採用計画

		2025年度	2026年度	2027年度
新卒	目標	150人	200人	300人
	実績	149人	-	-
	達成率	99%	-	-
中途採用	目標	400人	400人	400人
	実績	-	-	-
	達成率	-	-	-
合計	目標	550人	600人	700人
	実績	-	-	-
	達成率	-	-	-

## (2) 労働生産性の向上

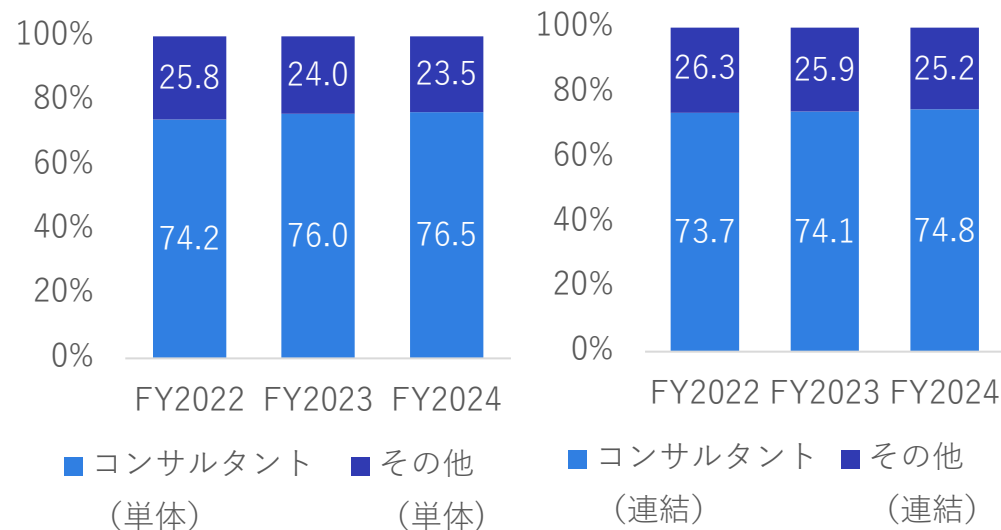
人的資本ROIの改善にあたっては、コンサルタント一人当たりの生産性の向上と全社員数に占めるコンサルタント比率を80%以上に維持していくことが重要です。コンサルタント一人当たりの生産性の向上には、成約単価を高める事業戦略とともに、コンサルタントの教育・育成により、件数生産性の向上を図っています。

### 【目標数値】

総社員数に占めるコンサルタントの割合：80%

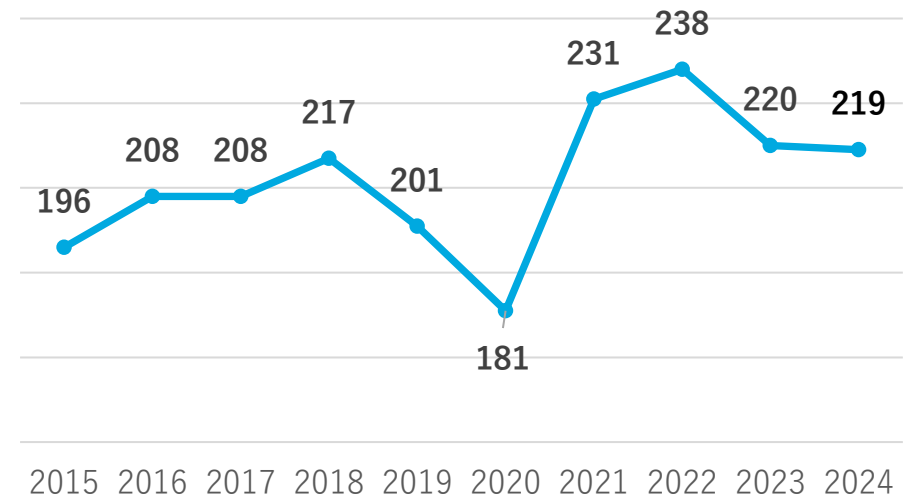
コンサルタント一人当たりの月間生産性：220万円

コンサルタントの割合



※コンサルタントの割合は以下の計算式から算出しています。  
 期末のコンサルタント数 ÷ 期末の総社員数

コンサルタント一人あたりの月間生産性 (単位：万円)



※コンサルタント一人当たりの月間生産性は、以下の計算式から算出しています。  
 各年の成約ベースの月間平均の売上高 ÷ コンサルタントの人数 (期中平均)  
 ※ JAC Recruitment + JAC International + VantagePoint(2020年度以降)

## (3) 離職の防止

### ① 離職率の低減

JACグループでは、社員一人ひとりのキャリア満足度と働きやすい職場環境の整備を最優先課題として捉えています。

離職はコンサルタント数の減少につながるばかりでなく、特に早期離職は、当該人材のキャリアにとってもマイナスとなる可能性があり、離職の防止は、JACグループにとっても社員にとっても重要です。

このため、単体での離職率8%、グループでの離職率16%を目標に様々な取り組みを行っています。

#### 【目標数値（2030年までに）】

離職率（単体） 8%

離職率（連結） 16%

※日本と比較した場合、海外諸国においてはキャリアアップのために転職するという文化が定着しているため、離職率（連結）の目標数値を高く設定しています。

#### 【離職率低減のための取り組み】

##### ■ キャリアパスプラン

スキルや経験を可視化し、社員一人ひとりのキャリアパスプランを開発し、運用しています。

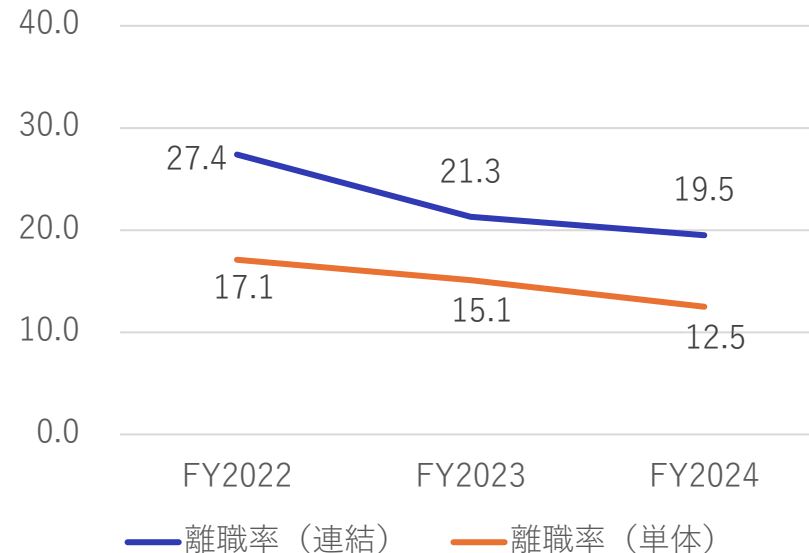
##### ■ 人事部および現場でのサポート

教育研修の充実や100+ Clubによるサポート体制の強化を通して、社員が安心して働ける環境を整えています。

これらにより、スキル向上や効率的な業務遂行が可能となり、働きがいの向上を図っています。

#### 離職率

(%)



※離職率は以下の算出式で計算しております。  
 単月の離職率（離職者数÷平均従業員数）の総和

## (3) 離職の防止

### ② 離職防止の取り組み

これまでの離職理由を分析した結果、最も多い理由はキャリア形成の課題であり、次いで社員自身の業績不振が挙げられ、それぞれ下記の対策を講じています。

#### 1. キャリア形成の課題への対策

人事部主導のキャリアパスプラン制度の設計や研修制度の強化を通じて、成長機会を明確化し、社員が長期的にキャリアを築ける環境を整備しています。

#### 2. 自身の業績不振による離職への対策

スキル向上を目的とした研修や、個別のフォローアップ体制を強化し、パフォーマンス向上を支援していきます。また、個別のフォローアップにはJACグループ独自の100+ Clubがサポートしています。

#### 離職の理由

	FY2022	FY2023	FY2024
理由分類① キャリア形成	19.2%	16.5%	22.4%
理由分類② 自己業績不振	7.6%	9.6%	12.8%
理由分類③ 社風	5.5%	6.6%	4.2%
理由分類④ 条件不満	1.4%	2.3%	1.5%
その他 (家庭都合、心身の病、 転籍、不明など)	66.3%	65.0%	59.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※離職の理由は以下の計算式から算出しています。

・1年間の理由毎の離職者数÷総離職者数

※総離職者数は、定年、転籍、解雇、会社都合など理由を問わず、全ての人数となります。

※対象正社員（無期雇用）、契約社員（長期契約）

※理由の「その他」のほとんどは海外拠点の社員です。日本と比較した場合、海外諸国においてはキャリアアップのために転職するという文化が定着しているため、この数字が高くなっています。

#### 100+ Club（ワンハンドレッド プラス クラブ）

##### 概要

JACグループには100+ Clubという、100名以上の転職を成功させたコンサルタントだけが入会できる特別なクラブがあります。100+ Clubに入会するには、企業顧客とキャンディデイトー一人ひとりと真摯に向き合って、実績を積み重ねる必要があります。100+ Clubメンバーの称号を持つことは、一流と呼べる専門知識と経験をもったプロフェッショナルコンサルタントの証となります。

100名の転職を成功させるごとにランクが上がり、200名以上支援すると200+ Clubメンバー、300名以上支援すると300+ Clubメンバーとなります。

現在、日本国内、海外拠点とも500+ Clubメンバーが在籍しています。

##### 構成と特長

メンバー数：254名（全コンサルタント数の15.5%）

生産性：他のコンサルタントの約2倍  
平均勤続年数：12.0年（2024年度末現在）

##### 活動内容

年2回の総会、各月の勉強会、社内向けセミナーなどを実施しており、メンバー自身が交互に講義を行うことで、お互いにスキルや専門知識を高めあう場として機能しています。

また「100+ Clubコンシェルジュ」の高品質な運用は他のコンサルタントに対して業務手法・営業手法など様々なノウハウを教え、その会社全体のコンサルタントサービス品質向上にも貢献しています。

# I. 人材育成の取り組み

1. 採用の強化と生産性の向上、離職率の低減
- 2. 教育制度の拡充**
3. 管理職研修の実施



## 2. 教育制度の拡充

### 【取り組みの背景】

JACグループでは、社員一人ひとりが高い専門性を持つこと、またグローバルな視点でのビジネス展開、クライアントおよびキャンディデイトとの関係構築に重点を置いています。また、コンサルタントについては、必要なスキルや知識を標準化した「コンピテンシー」も導入されており、アカウントマネジメントやキャンディデイトエンゲージメントの方法が明確に定義されています。

JACグループは独自で開発した教育制度を通じて、社員の成長を支援し、企業全体の競争力を高めることを目指しています。

### 【具体的な取り組み】

- (1) 独自の教育プログラムの開発
- (2) 教育制度の拡充
- (3) キャリア育成制度の導入

## (1) 独自の教育プログラムの開発

JACグループでは、「質と収益で世界No.1」を目指しています。

世界No.1を目指すJACのコンサルタントのサービス品質の水準として「JAC Standard」を定めています。  
この浸透をはかるため、ハンドブックを日英二ヵ国語で制作し、グループ全社員に配布するとともに、新入社員および各職場での研修を実施し、グループ全体への浸透を図っています。

### JAC Standard研修

JACグループ全コンサルタントが共通して受ける研修プログラムです。

社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、企業全体の競争力が強化されることを目指しています。

#### 【目的】

JACグループの基本理念や行動規範、業務プロセスの標準化について学び、全コンサルタントが一貫した高品質のサービスを提供できるようになることです。

特に、グローバルな視点でのビジネス展開や、クライアントおよびキャンディデイトとの関係構築に重点を置いています。

#### 【内容】

- 基本理念
- 行動規範
- 業務プロセスの標準化
- ミッション、およびビジョン
- アカウント マネジメント
- キャンディデイト エンゲージメント

### コンピテンシー

JACグループのコンサルタントに必要なスキルや知識を標準化するための指標です。全コンサルタントが一貫した高品質のサービスを提供できるようにすることを目指しています。

#### 【目的】

各コンサルタントが持つべきスキルや知識を明確に定義し、業界や領域ごとに求められる能力を標準化することです。

これにより、一人ひとりが最大限の能力を発揮し、顧客満足度の向上や業務効率の改善が期待されます。

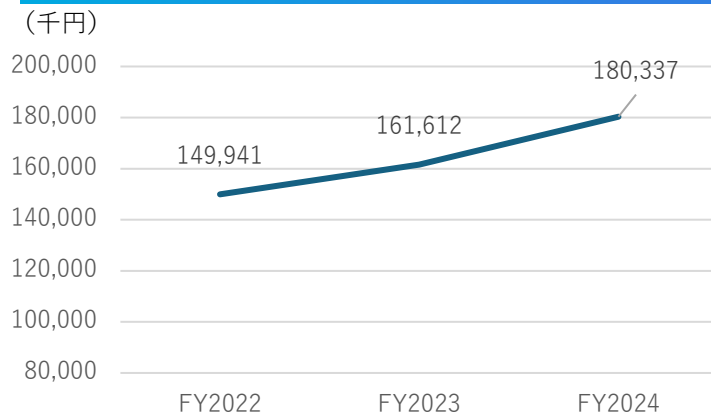
#### 【内容】

- 顧客満足度の向上
- 効果的な人的ネットワークの構築
- 業務改善の推進

## (2) 教育制度の拡充

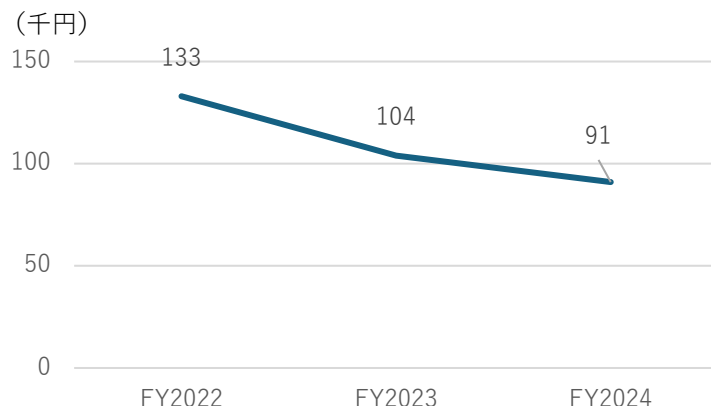
人材開発・研修への投資は、社員のスキル向上と組織全体の成長を目指す重要な戦略で、教育制度は長期的視点で計画されています。JACグループのコンサルタントは、アカウント マネジメントやキャンディデイト エンゲージメントのスキルを持ち合わせています。社内に蓄積されたこのノウハウを最大限に活用するために、コンサルタント経験者で構成されたTalent Development Divisionを新設、自社のリソースをメインとして社員の教育と研修を運営することを基本としています。

### 人材開発・研修の総費用



※人材開発・研修の総費用は以下の計算式から算出しています。  
・直接コストの総和

### 一人当たりの研修費用



※一人当たりの研修費用は以下の計算式から算出しています。  
・人材開発・研修の総費用 ÷ 受講者数

### 【具体的な取り組み】

#### ～2022年 教育制度の強化と投資増加

- **JAC Standard研修の導入**：全社員向けに標準化された研修制度を新たに構築。
- **オンボーディングプログラムの導入**：社員数の増加に合わせ、Talent Development Divisionを含む組織全体でオンボーディングプログラムを実施。大量採用を支えるための体制が整えられました。

#### 2022年～2023年 投資効率の向上

- **社員定着と生産性向上**：社員数の上り幅に比べて、人材開発・研修の総費用の上り幅は緩やかとなっています。これは社員のスキルと経験が向上した結果、少人数でも業務を効率的に進められる体制が整ったためです。
- **オンボーディングの成果**：過去の投資により、新規採用者が定着しやすい環境が整備され、これにより、大量採用を行う状況でも安定した運用が可能になりました。

#### 2024年～：緩やかな投資増加

- **全社向け**：ソーシングスキル向上のトレーニングを実施。
- **社員一人あたりのOJT推進**：社員増加に伴いOJTを行うが、生産性の向上により費用の増加は抑えられる見込みです。
- **LMSを活用した研修体制の刷新**：e-learning(インプット)とディスカッション(アウトプット)を明確に切り分け、知識定着と時間効率性の向上に寄与。
- **Leader候補向けトレーニング**：拡充と次長候補育成の新たな育成プログラムの導入。
- **幹部育成プログラムの導入**：部長以上の幹部社員と幹部候補者を対象に、外部研修と内部研修を組み合わせ実施し、将来のリーダーシップ強化を図っています。

### 【中途・新卒含めた年間の研修時間目標】

25時間/人 （研修受講対象の社員数 ÷ 1年間の全ての研修時間の合計）

### (3) キャリア育成制度の導入

JACグループにおけるキャリア育成は、社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮し、企業全体の成長に貢献できるようにするための一連のプロセスを指します。これには、専門スキルの向上、リーダーシップの育成、異文化理解の促進、多様な職種経験の提供が含まれます。

各社員には入社時に下記4つのうちいずれかのキャリアパスが提示され、定期的に見直されます。社員は自身のキャリア目標を具体的に描き、それに向けた成長を実現することができます。

#### コンサルタントキャリア

紹介事業コンサルタントとして、高度な専門知識とスキルを持つプロフェッショナルを育成することを目的としています。

そのため特定の分野での専門知識と、アカウント マネジメントおよびキャンディデート エンゲージメントのスキルを深めることが求められます。

#### 幹部候補キャリア

リーダーシップやマネジメントスキルを持つ管理職を育成することを目的としています。そのため、リーダーシップスキルとチーム運営能力の向上が重視されます。

さらに、経営幹部を目指す社員についても、ネクストリーダー研修、ネクストマネージャー研修など、段階を踏んで研修が用意されています。

#### グローバルキャリア

異文化理解とグローバル視点を持つコンサルタントを育成し、他国でキャリアを伸ばすことを目的としています。異文化で、出身国での活躍と遜色ない活躍ができるようになることが求められます。

#### 多職種経験キャリア

紹介事業コンサルタントの経験を積んだ後、別の職種に転換して新たな経験を積むことで、幅広いスキルと知識を持つ人材を育成することを目的としています。

# I. 人材育成の取り組み

1. 採用の強化と生産性の向上、離職率の低減
2. 教育制度の拡充
3. **管理職研修の実施**



### 3. 管理職研修の実施

#### 【取り組みの背景】

管理職の育成は、企業の効率性と安定性を高めるために不可欠であると考えています。そのため、リーダー、マネージャー、部長、執行役員といったそれぞれのポジションに対し、詳細に Mission and Duty を定め、育成制度を年々、充実化しています。

JACグループは管理職一人ひとりが最大限の能力を発揮し、長期的に会社に貢献できる体制を構築することを目指しています。

#### 【具体的な取り組み】

- (1) リーダー/マネージャー研修の拡充
- (2) 経営幹部育成

# (1) リーダー/マネージャー研修の拡充 ①目標値と主な取り組み

JACグループはグローバルな人材紹介会社として、管理職に求められる役割が多様化しています。特にリーダーシップを発揮し、後継者を育成しながら、グローバルに通用するスキルを身につけることは、JACグループの競争力を高めるために欠かせない要素です。これらのスキルの重要性が高まる中、組織全体の生産性向上と長期的な成長を支えるため、管理職研修を体系的に実施することに至りました。

## 【目標数値】

1. **研修参加率**：管理職全体の80%以上の参加。
2. **グローバルスキル向上**：研修後、国際プロジェクトへの参加意欲がある管理職の割合を20%増加。
3. **後継者育成率**：各部署で後継者育成計画を策定し、1年以内に対象者の50%以上を特定。

## 【具体的な取り組み】

### 1. Mission and Duty（マネジメント研修）

- 管理職としての役割や責任、リーダーシップの発揮方法について学びます。
- 事業戦略の策定、組織拡大、コンプライアンスの遵守、リスクマネジメント、人材育成と採用、利益体質の理解とステークホルダーへの責任などについても学びます。

### 2. グローバルスキルの強化

- 英語を含む多言語対応力や異文化コミュニケーション能力の向上を図ります。

### 3. 後継者育成プログラム「ネクストリーダー/マネージャー研修」

- 将来のマネジメント候補者を対象とした研修プログラムです。  
この研修では、Mission and Dutyの内容を学び、人材プールを形成することが目的です。
- 各部門の部長が推薦した候補者が参加し、毎年2回、マネージャーに昇格する機会が設けられています。

## リーダーシップ開発

	2022年度	2023年度	2024年度
マネージャーの研修参加率	100%	100%	100%
リーダーの研修参加率	100%	100%	100%

※研修参加率は以下の計算式から算出しています。

- ・1年間に、リーダーシップ開発プログラム（LDP）に参加したリーダー数 ÷ 総リーダー数
- ・1年間に、リーダーシップ研修に参加したリーダー数 ÷ 総リーダー数

## (1) リーダー/マネージャー研修の拡充 ②管理職の確保

コンサルタント数の増加に伴い、メンバーを統率しリードするマネージャー層の育成も重要性を増しています。メンバー一人ひとりの状況を把握し、的確な助言や指示を行うためには、管理するメンバーを8名程度に保つことが効果的です。

この体制を維持していくため、管理職候補の確保と教育にも力を入れています。

### 【目標】

マネージャー1人あたり8人のメンバーを担当する体制の実現

### 【現状】

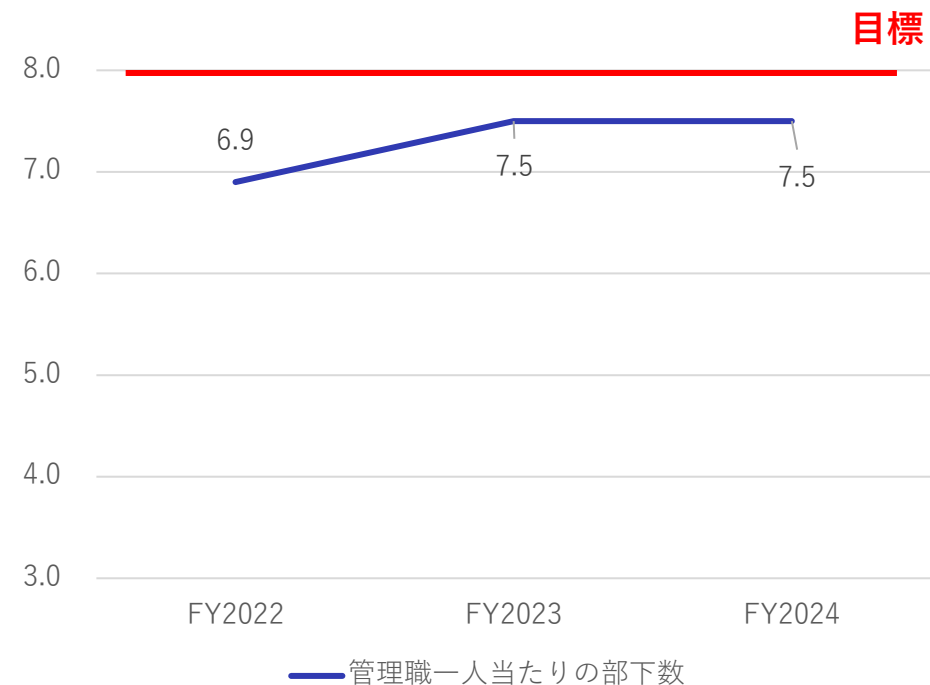
採用面では、年間で約400名の中途採用と150名の新卒採用を目標としていますが、全社員の約20%が退職する状況もあります。これにより、マネージャー1人あたり8名の目標を達成するには、50名以上のマネージャーが必要となる見込みです。

### 【今後の方針と対策】

リーダーシップ育成については、次期マネージャー候補を選定し、スムーズにマネージャー職に就けるよう支援する体制を整えています。具体的には、「ネクストマネージャー研修」を実施し、各部門の部長が推薦した候補者が毎年1月と7月の2回、マネージャーに昇格する機会を計画しています。

今後も、各回で20～25名の候補者を選出し、計画的なマネージャー層の増強と育成を進めていきます。

### 管理職一人当たりの部下数



※管理職一人当たりの部下数は以下の計算式から算出しています。  
・総従業員数 ÷ 総管理職数

## (1) リーダー/マネージャー研修の拡充 ③後継者計画と内部登用率

マネージャーの確保のため、常に後継者候補を確保・育成することも各部門長の重要なミッションのひとつとなっています。

専門性の高いメンバーをまとめ、チームとしてJAC品質のサービスを提供できる体制を構築するため、管理職の約7割は内部登用となっており、その割合は増加傾向にあります。内部登用率の増加は組織全体の専門性の底上げを図るための重要な施策となっています。

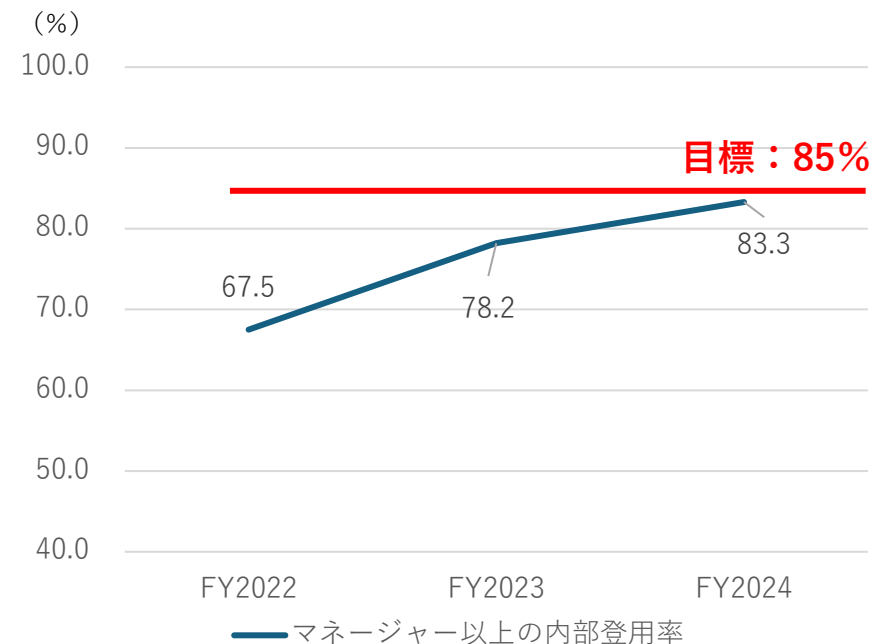
### 後継者計画

	2022年度	2023年度	2024年度
内部継承率	71.0%	73.6%	88.6%
後継者候補準備率 ※重要ポスト	74.4%	92.7%	81.1%
後継者の継承準備度 即時	74.4%	92.7%	81.1%
後継者の継承準備度 1-3年	56.7%	45.6%	45.2%
後継者の継承準備度 4-5年	20.5%	30.2%	32.7%

※それぞれ、以下の数値から算出しています。

- ・内部継承率：重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数（空席含む）
- ・後継者候補準備率：後継者プールにいる人数÷リーダーのポジション数
- ・後継者の継承準備度（即時）：即時継承可能な後継者プールにいる人数÷重要ポスト数
- ・後継者の継承準備度（1-3年）：1～3年後に継承可能な後継者プールにいる人数（ネクストリーダー研修参加者）÷重要ポスト数
- ・後継者の継承準備度（4-5年）：4～5年後に継承可能な後継者プールにいる人数（2022-2024年新入社員）÷重要ポスト数

### 重要ポスト（管理職）の内部登用率



※マネージャー以上の内部登用率は以下の元データから算出しております  
 ・内部候補者が登用されたマネージャー以上のポスト数÷充足したマネージャー以上の総空席ポスト数

## (2) 経営幹部育成

### ①取り組みの概要

JACグループでは、部長以上を「幹部」社員として位置付けています。幹部候補者はまず部長を目指し、その中の選抜者が執行役員を目指します。さらに、執行役員は上席執行役員を目指し、上席執行役員は、経営陣の一員として複数の執行役員を管掌する立場となります。

幹部育成は「現幹部の能力強化」と「幹部の継続的な輩出」の二つからなり、世界No.1の質と収益を目指すための重要な取り組みであると考えています。

#### 現幹部の能力強化

現幹部の強化には、以下の2つの要素が含まれます。

- **グローバル経営能力の強化**：グローバルの子会社を含むグループ会社が一体となって経営を行うため、幹部にはグローバルの経営能力の強化が求められます。
- **現幹部の昇格**：経営能力を持ち、経営に参画することが不可欠のため、上席執行役員ポストを設置し、現執行役員はそれを目指します。部長は、まず執行役員を目指します。

#### 幹部の継続的な輩出

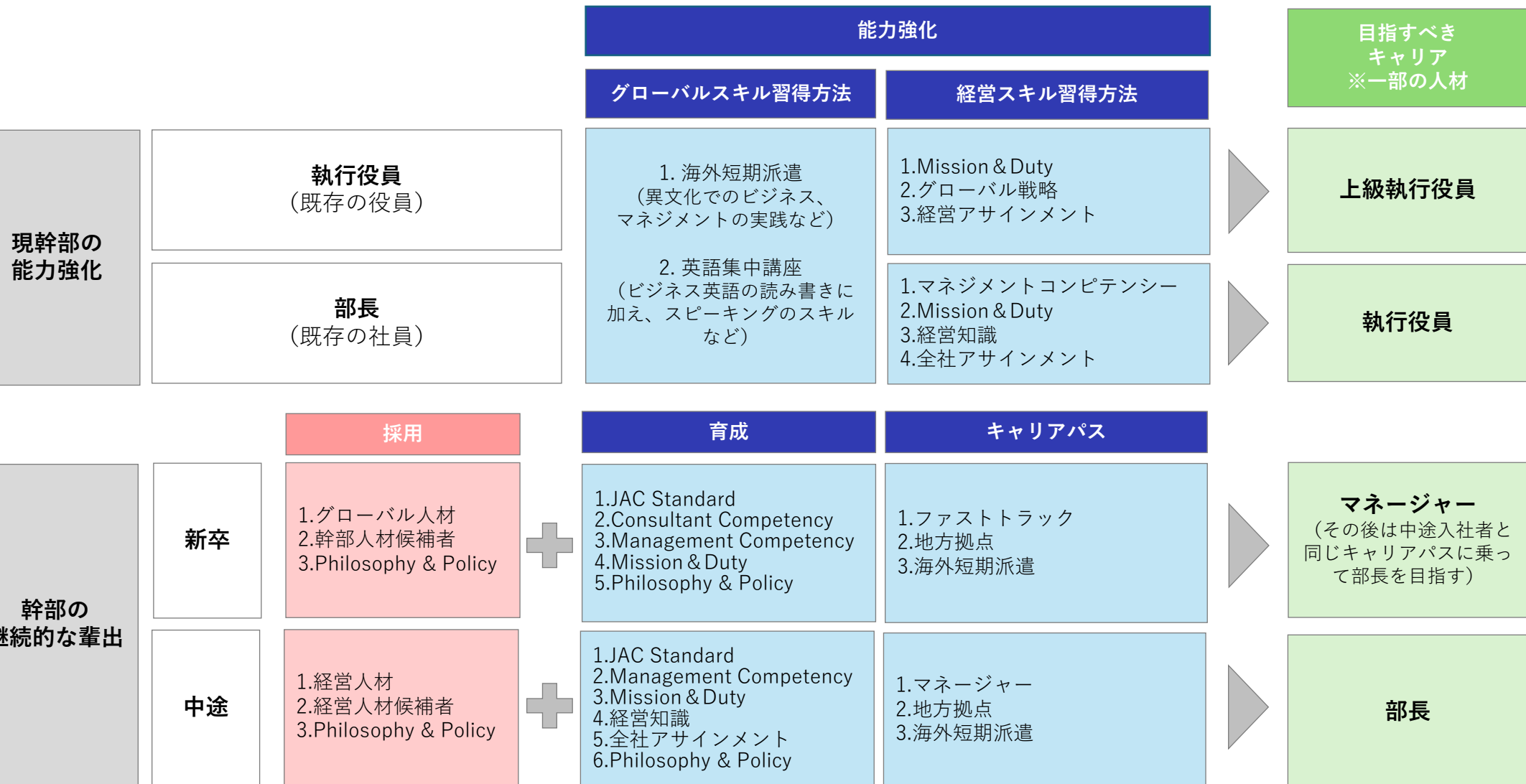
幹部は戦略的に輩出し続ける必要があります。幹部輩出のスキームは以下の通りです。

- **採用**：新卒および中途採用の両方で、将来幹部となりうる人材を採用します。
- **認定**：幹部候補者は会社から認定され、幹部を目指すことがミッションとなります。
- **キャリアパス**：幹部候補者は専用のキャリアパスに従って、幹部に必要な経験を蓄積します。
- **育成**：幹部候補者は専用の育成プログラムを受講し、最短で幹部のコンピテンシーを習得します。
- **アセスメント**：幹部候補者はアセスメントを受検し、幹部になるために強化すべき能力を認知します。また、育成後にアセスメントを受け、幹部としてのコンピテンシーを有しているかを確認します。



## (2) 経営幹部育成 ②幹部育成フレームワーク

現幹部の能力強化と幹部の継続的な輩出といった二つの観点から、経営幹部を育成しています。現幹部については、現役職での実績に加え、グローバルスキルと経営スキルといった高い幹部能力を有することで上位キャリアを目指します。新規採用した社員については、育成とキャリアパスによる能力強化を実施し、上位キャリア人材を輩出します。



## II. 組織／企業文化の醸成

1. 職場環境の整備
2. 多様な人材の確保
3. 健康経営の推進

# 1. 職場環境の整備

## 【取り組みの背景】

社員が最大限のパフォーマンスを発揮するには、働きやすい職場環境が欠かせません。JACグループでは、多様化する働き方や社員の価値観に対応し、柔軟で快適な環境を整えることが、競争力を高める上で重要であると考えています。

社員一人ひとりが健康で充実した生活を送りながら、最大限の能力を発揮できる環境を整えることで、また社員の働きやすさを追求することで、JACグループは企業全体の競争力を強化し、持続的な成長を目指しています。

## 【具体的な取り組み】

- (1) 社員エンゲージメントの向上
- (2) 明快な報酬制度
- (3) 福利厚生制度の充実
- (4) コンプライアンス意識の向上
- (5) アルムナイ制度の運営

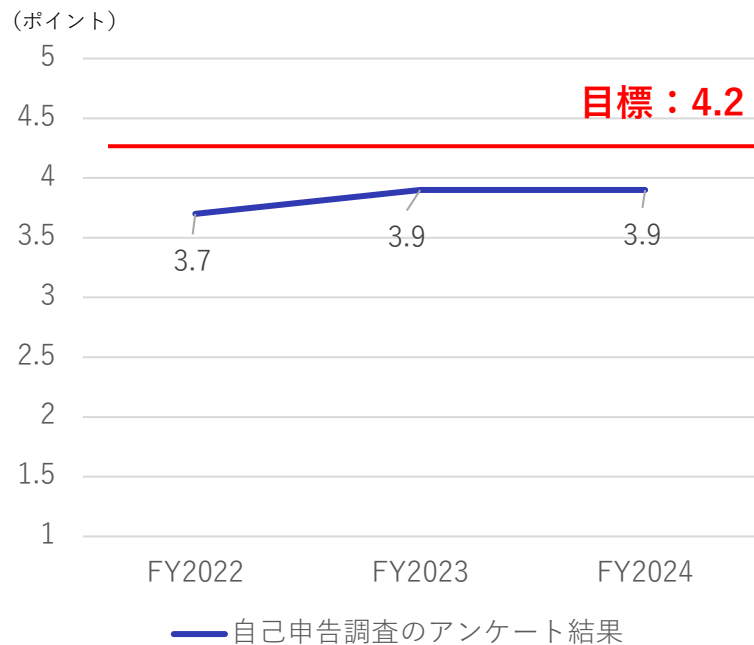
## (1) 社員エンゲージメントの向上

JACグループでは、離職者の退職理由やパルスサーベイの結果などを分析し、様々な施策を講じて対策することで、年々、エンゲージメントスコアと定着率を向上させています。主には下記の施策です。

- ・ 採用要件と採用手法の見直し
- ・ 新入社員向けのオンボーディングプログラムの強化
- ・ 入社後の社員のキャリアパスの透明化とサポートの強化

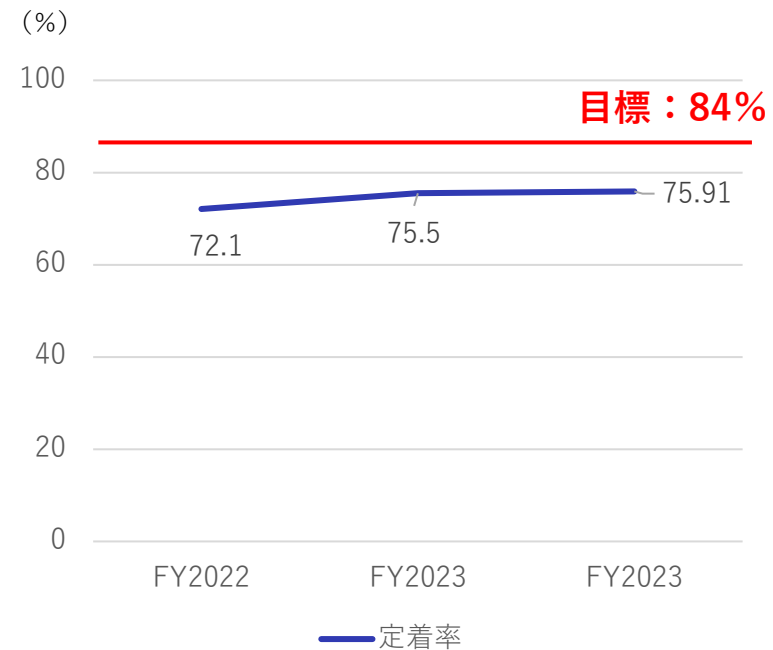
引き続き、エンゲージメントデータの定期的な分析を通じ、組織の課題を早期に把握し、適切な対策を講じます。

### エンゲージメント、満足、コミット



※毎年1回、社内サーベイを実施。設問数は全34問あり、その内、エンゲージメントに関する指標の結果。

### 定着率



※定着率は以下の数値から算出しています。  
・ 定着率 = 1 - 離職率

## (2) 明快な報酬制度

JACグループの報酬制度は、「自らが達成した目標金額と達成率」に基づき報酬が配分されるという仕組みを採用しています。この制度により、社員一人ひとりが自らの報酬を稼ぐことを可能にしており、他社とは異なる独自性を持っています。一般的な報酬モデルでは、給与が衛生要因として捉えられることが多い中、JACグループでは給与そのものを動機づけ要因の一部としています。この仕組みにより、社員は達成感と生活安定の両立を実感しながら、意欲的に働くことが可能です。

2025年は報酬制度の改定を行い、社員の一層のモチベーション向上と企業全体の競争力強化を図ります。また、以降、毎年1回、制度の調整と見直しを行う予定です。

### 2025年の制度改定概要

#### 1. ベース給比率の引き上げ

社員の生活の安定を保障するため、ベース給与を引き上げています。これにより、安心して働ける環境を整備し、長期的なエンゲージメントを高めます。

◆コンサルタント：ベース給比率を約7.5%上昇、同程度のボーナス比率を見直し

◆ミドル／バックオフィス：ベース給比率を約20%上昇、同程度のボーナス比率を見直し

#### 2. 新卒社員のベース給与引き上げ

生活の安定を保障できる給与を設定し、安心して業務に集中できる環境を提供しています。

#### 3. 紹介事業マネジメント報酬体系

役職手当を新設し、ベース給比率を約20%上昇、同程度のボーナス比率を見直します。

#### 4. 高達成時

現行制度より高い総年収を支給します。

## (3) 福利厚生制度の充実 ～社員の資産形成サポート～

JACにおける福利厚生制度には健康経営の一環として運営しているもの（P.49参照）と、社員の資産形成をサポートするために運営しているものがあります。ここでは後者について説明します。

これらの制度は、社員が安心して働き続けるための重要なサポートとなっています。

### 1. 401K退職金制度

社員が自分の退職後の生活を安定させるための資産形成を支援する制度です。

社員は給与の一部を税前で積み立てることができ、会社も役職や資格等級に応じて5,610円～134,640円の範囲でマッチング拠出を行います。

この制度により、社員は税制上の優遇を受けながら、長期的な資産形成を行うことができます。

### 2. 社員持株会制度

社員が会社の株式を購入し、会社の成長に直接的に参加することができる制度です。

社員は給与の一部を使って定期的に会社の株式を購入し、会社も拠出金額の10%を奨励金として提供します。この制度により、社員は会社の業績向上に対するモチベーションを高めるとともに、資産形成を行うことができます。

### 3. RS制度

社員が、自身の業績や勤続年数など一定の要件を満たすことで、会社の株式交付を受けることができる制度です。

この制度により、社員は会社の業績向上と自身の中長期的な成長に対するモチベーションを高めるとともに、資産形成を行うことができます。

### 4. 財産形成貯蓄制度

社員が将来の大きな支出（例えば住宅購入や教育費用）に備えるための貯蓄を支援する制度です。

社員は給与の一部を定期的に積み立てることができます。

この制度により、社員は計画的に資産を形成し、将来の大きな支出に備えることができます。



## (4) コンプライアンス意識の向上

労働環境の整備、多様性の確保、各種ハラスメント等への対応は重要な経営課題と考えています。法令を遵守するだけでなく、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を整えるため、役員や社員を対象とする研修を実施し、コンプライアンスに対する意識向上と積極的な改善に向けた施策を実施します。

【目標】 苦情件数および懲戒処分件数 0件

【現状】 倫理・コンプライアンスに関する研修の受講率は100%となっています。一方、提起された苦情については年々増えているものの、職場環境に関するものが大半であり、違法性はありません。

懲戒件数の増加は、報告件数の増加によるものであり、社員が問題を見過ごさず報告する文化が醸成されてきた結果です。これは、同様のミスやクレームの再発を防ぐ予防策として機能し、企業全体の健全性を高めるものです。マイナス情報であっても社内でしっかりと共有し、社員一人ひとりが自らの行動を見直す契機となることで、人的資本の質的向上に寄与しているといえます。

### 倫理・コンプライアンス研修を受けた社員の割合

(%)			
指標詳細	FY2022	FY2023	FY2024
①ハラスメント研修の受講割合	100	100	100
②時間外に関する研修の受講割合	100	100	100

### 提起された苦情の種類と件数

(件)			
指標詳細	FY2022	FY2023	FY2024
<b>総数</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
①内部通報窓口の利用実績件数	4	7	6
②外部窓口で調査対象となった実績件数	0	0	0
③社内人事相談窓口への相談件数 (カテゴリ別)	20	21	23

### 懲戒処分の種類と件数

(件)			
指標詳細	FY2022	FY2023	FY2024
<b>総数</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>38</b>
懲戒件数（譴責）	13	10	35
懲戒件数（減給）	2	2	2
懲戒件数（出勤停止）	1	1	0
懲戒件数（降格）	0	1	0
懲戒件数（論旨解雇）	0	0	1
懲戒件数（懲戒解雇）	0	1	0

※2023年度および2024年度の解雇の理由は、法に抵触したものではありません。

## (5) アルムナイ制度の運営

JACグループの元社員たちとのネットワークを構築・維持し、キャリアの発展や情報交換を行うために、アルムナイ制度を運営しています。この制度の背景には、元社員であるアルムナイの経験や知識を活用することで、JACグループ全体の成長と発展を促進するという目的があります。

現在、JACアルムナイ制度には300人以上の元社員が所属しており、彼らは様々な業界や地域で活躍しています。この広範なネットワークは、JACグループにとって貴重な資産となっており、アルムナイ同士の連携や協力を通じて、さらなる成長と発展を目指しています。

主な活動は下記の通りです。

### 1. ネットワーキングイベントの開催

定期的にアルムナイを招待してネットワーキングイベントを開催します。これにより、アルムナイ同士や現役社員との交流を深め、ビジネスチャンスやキャリアの機会を共有する場を提供します。イベントでは、業界の最新情報やトレンドについての講演やディスカッションが行われ、参加者は知識を深めています。

### 2. アルムナイ専用のオンラインプラットフォームの運営

情報共有やコミュニケーションをするためのオンラインプラットフォームを運営しています。求人情報やキャリアサポートのリソースを提供しており、アルムナイは自分のキャリアをさらに発展させるための情報を得ることができます。

### 3. フィードバックの収集と活用

アルムナイからのフィードバックを積極的に収集し、JACグループの組織改善や新しいビジネスチャンスの発掘に役立てます。

フィードバックは、定期的なアンケートやインタビューを通じて収集し、経営陣に報告します。

## II. 組織／企業文化の醸成

1. 職場環境の整備
2. 多様な人材の確保
3. 健康経営の推進

## 2. 多様な人材の確保（DE&I推進）

### 【取り組みの背景】

グローバル企業として、異なる価値観や経験を持つ多様な人材の確保は、イノベーション創出と事業成長の要です。性別、国籍、年齢、ライフステージを問わず、全ての社員が活躍できる環境を目指しています。

### 【具体的な取り組み】

- (1) 企業姿勢の明確化
- (2) 人材のダイバーシティの確保
- (3) 女性活躍の推進
- (4) LGBTQ+ Committeeの活動

## (1) 企業姿勢の明確化 ①人権方針

JACグループは、人材紹介事業を通じて人と企業と経済と社会をつなぎ、その成長に貢献し続けることを使命としています。

あらゆる事業の根幹となるのは「人」であり、その人権尊重の重要性を認識し、JACグループの責務として事業活動を通じて多様な価値観をもつ人々のディーセント・ワークを推進します。

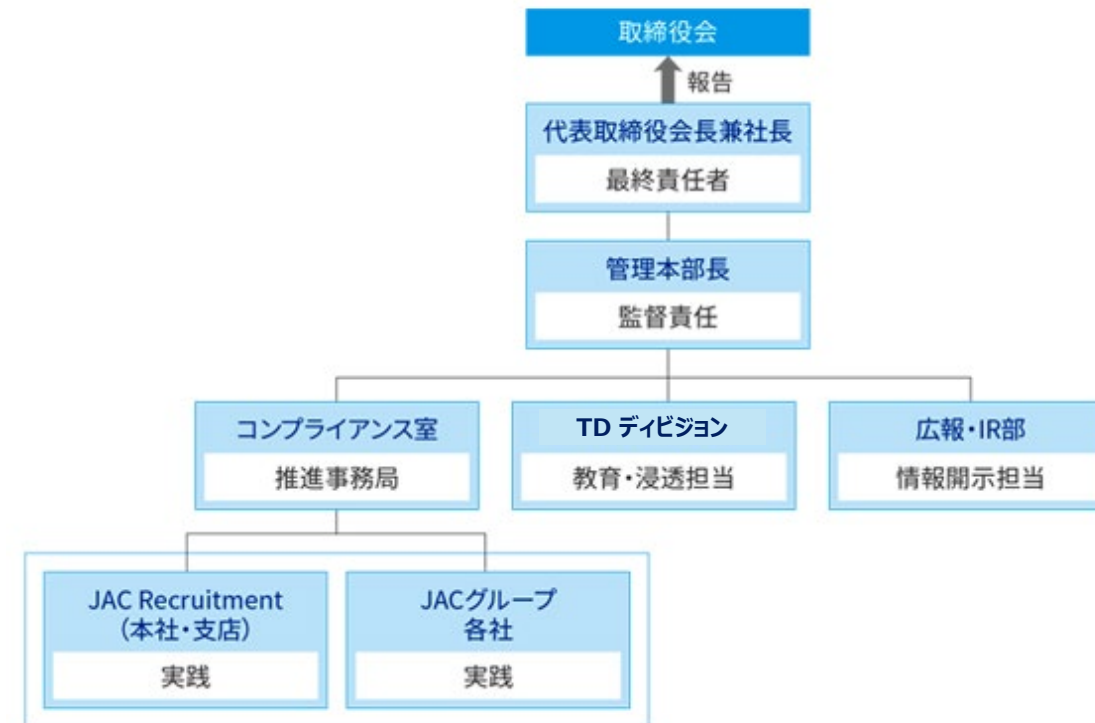
### 人権尊重に対する考え方

JACグループは、グループ社員だけではなく、ステークホルダーの皆さまをはじめ、あらゆる人々の尊厳を守り、人権侵害を行わないことをポリシーとして、2024年4月に「JACグループ人権方針」を制定しました。この方針に基づき、JACグループの役員と社員や、JACグループのサービスを利用する企業や個人の方をはじめ、JACグループの事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重することを宣言しています。これに基づき、今後はさらにJACグループの事業活動によって発生し得る負の影響の可能性にも留意し、あらゆる人々が不利な立場や環境に置かれることなく、人権を尊重しながら安心・安全かつ継続的に働けるような就労環境を目指して活動していきます。

### 推進体制

人権尊重に係る監督責任は管理本部長が担い、コンプライアンス室が中心となり、グループ各社の関係部署と連携し、人権尊重の取り組みを推進します。

人権尊重の取り組み状況については、コンプライアンス室が定期的に情報を収集して最新の状況を取りまとめ、管理本部長を通じて代表取締役会長兼社長に報告します。代表取締役会長兼社長は、これらを取締役会に報告し、取締役会はこのプロセスを定期的に監督し、必要に応じて対応を指示します。

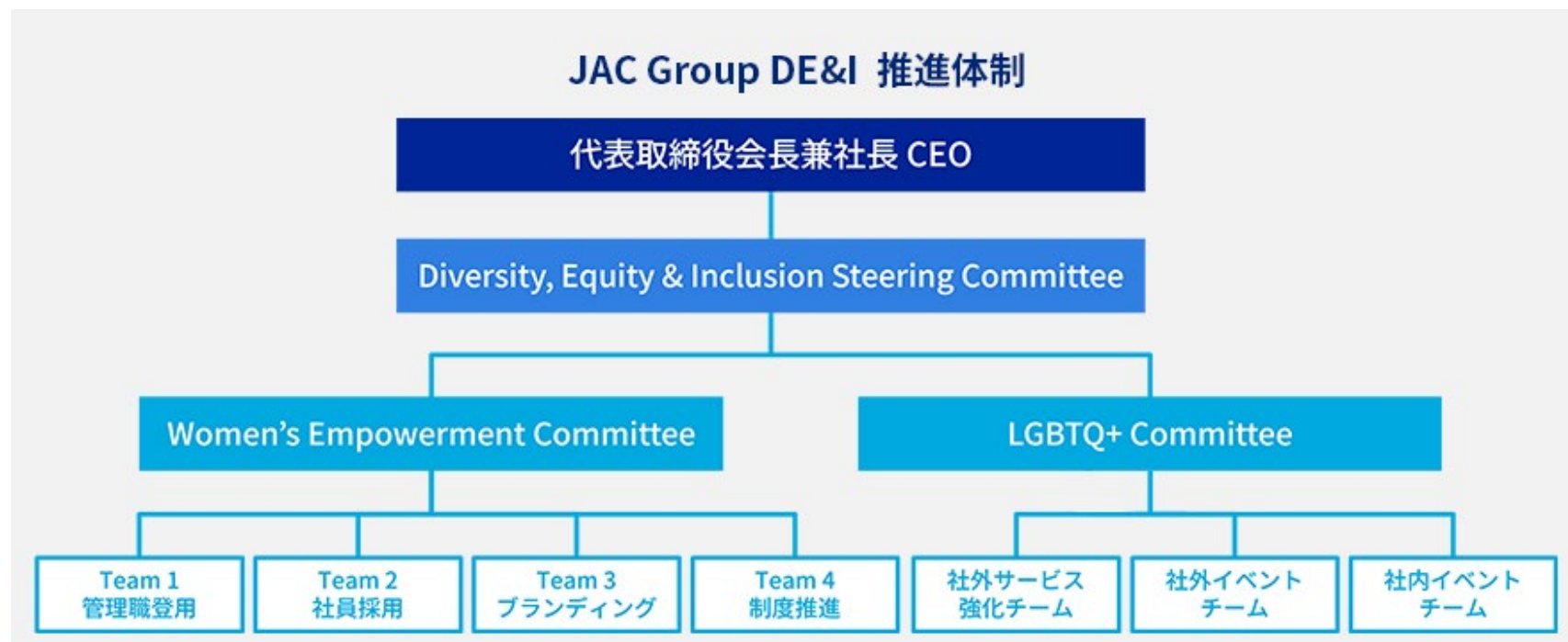


## (1) 企業姿勢の明確化 ②DE&Iのポリシーと取り組み体制

JACグループでは、設立当初よりPhilosophyに掲げているFairnessの考えから、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進めています。2000年代後半からは、柔軟な働き方ができるフレックス制度や育児支援金制度などを導入し、女性社員が育児をしながら活躍できるような環境を整えてきました。現在はLGBTQ+社員も同様の支援を受けられるように社内制度を整え、多様な社員の活躍をサポートしています。

### Committeeの設立と運営

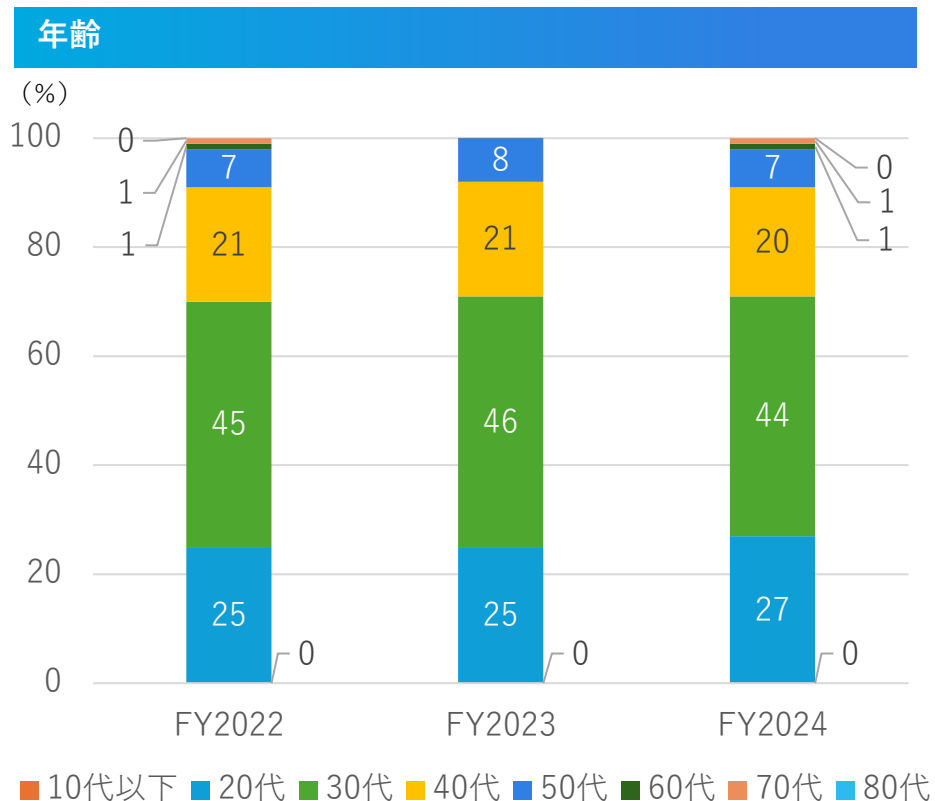
DE&Iの推進を強化するため、2021年6月に「JACグループ Diversity & Inclusion Steering Committee」を立ち上げ、この下に「Women's Empowerment Committee」と「LGBTQ+ Committee」を設けて活動を続けてきました。多様な人材が差別なく存在する「Diversity（多様性）」、誰もが歓迎され、心理的に安心感と一体感をもつ「Inclusion（包括性）」に、2024年からは「Equity（公平性・格差是正）」を加え、組織名称も「JACグループ Diversity, Equity & Inclusion Steering Committee」に変更しました。Committeeが牽引しながら、誰もがさらに活躍できる環境や機会を提供する取り組みを推進しています。



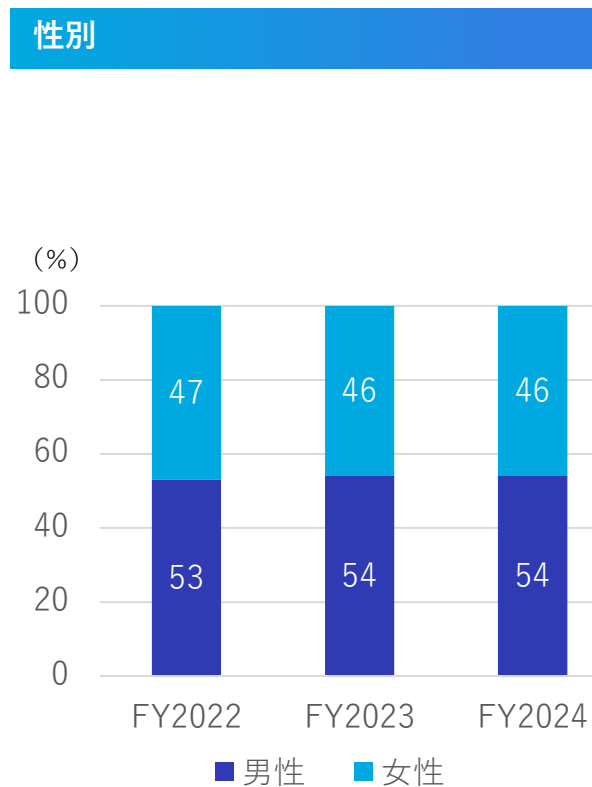


## (2)人材のダイバーシティの確保 ①役員および社員のダイバーシティ

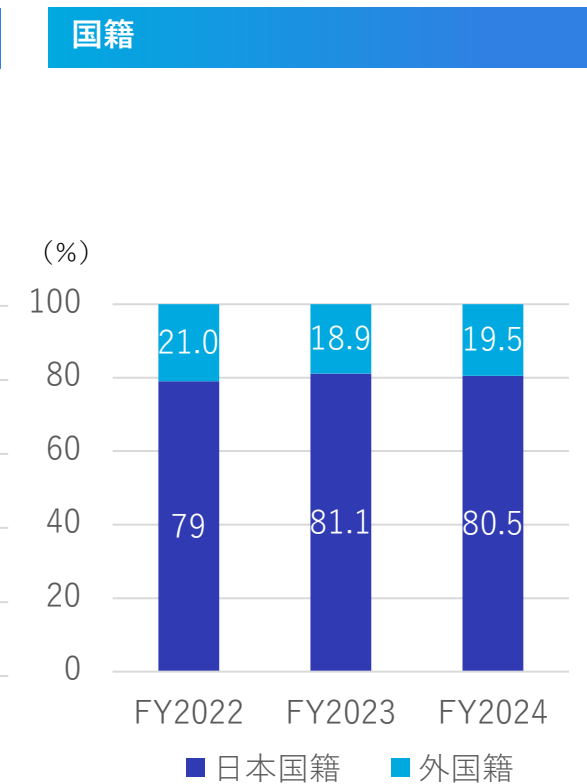
世界11カ国にオフィスを構え、30カ国以上の国籍の社員が在籍するJACグループでは、多様性と様々な価値観を尊重し、個々の状況に応じた公平な機会と環境を提供します。



※各社員数は、役員、社員、臨時社員（直接雇用）の人数が含まれております。  
※各年度の年度末（12月末）時点の人数となります。



※各社員数は、役員、社員、臨時社員（直接雇用）の人数が含まれております。  
※各年度の年度末（12月末）時点の人数となります。

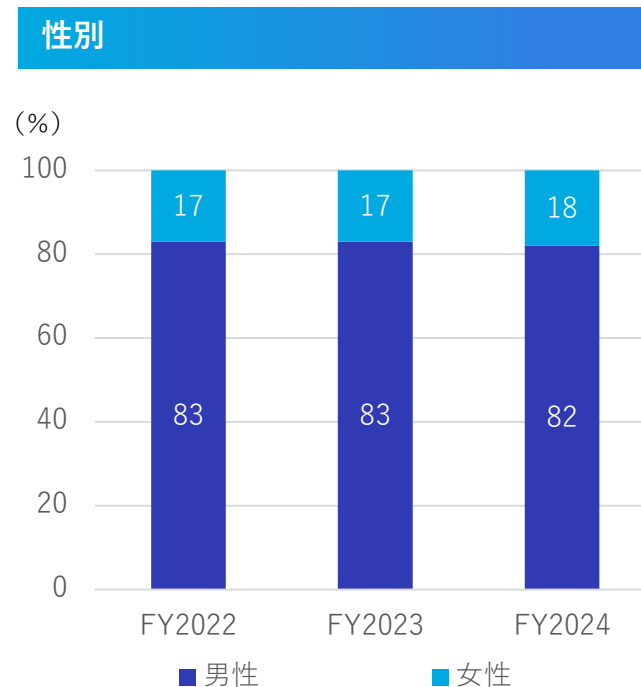


※各社員数は、役員、社員、臨時社員（直接雇用）の人数が含まれております。  
※各年度の年度末（12月末）時点の人数となります。

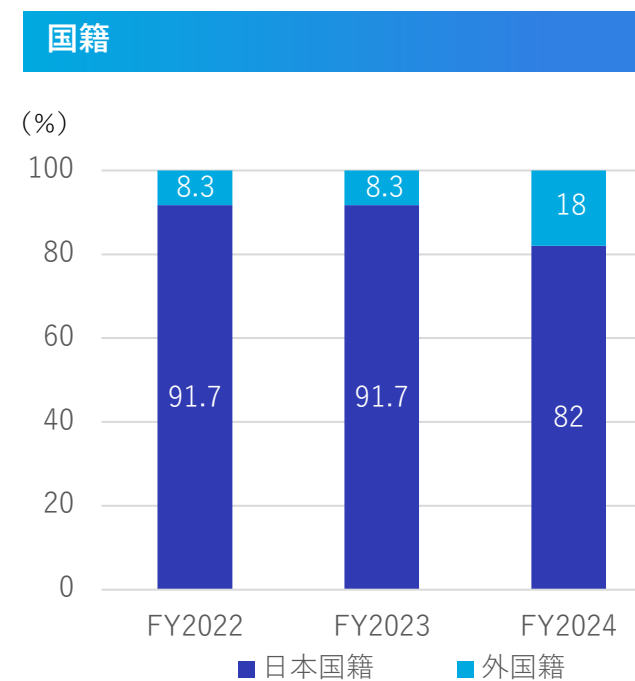
## (2)人材のダイバーシティの確保 ②経営陣のダイバーシティ

会社としての意思決定の場である取締役会のダイバーシティの推進は、イノベティブな会社経営にとって重要なテーマです。

JACグループでは、取締役の選定にあたって、常に日本人以外取締役及び女性取締役を取締役候補者に含めて検討を行い、取締役会のダイバーシティについて一層の推進を図っていきます。



※各年度の年度末（12月末）時点の人数で計算しています。



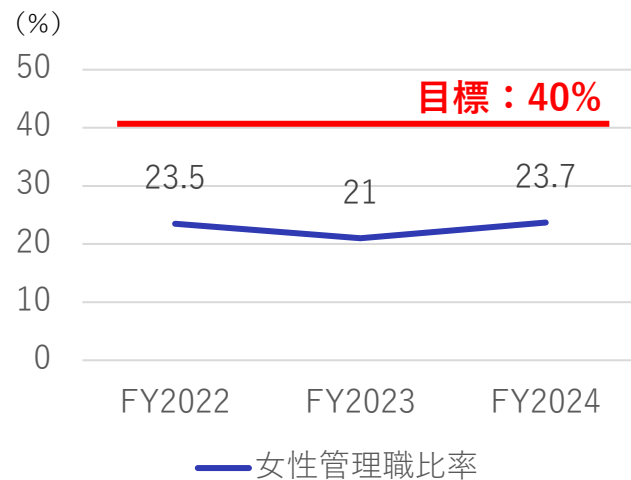
※各年度の年度末（12月末）時点の人数で計算しています。

## (3) 女性活躍の推進 ①女性管理職の育成

JACグループにおいて女性社員の割合は高いものの、管理職への昇進率には改善の余地があります。その背景には、キャリアアップに対する意識の違いが影響していると考えられます。

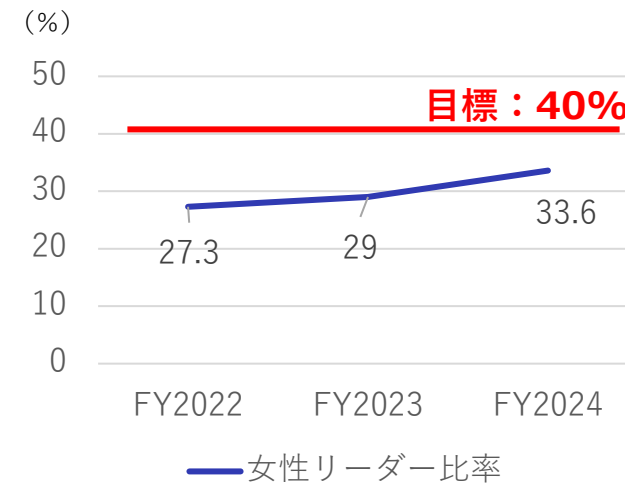
こうした課題に対し、柔軟な働き方の導入、管理職育成プログラムの強化、メンター制度の拡充といった施策を進めることで、女性が管理職として活躍できる環境を整備しています。これにより、社内のダイバーシティ推進を加速させ、企業価値の向上につなげていきます。

女性管理職比率



※各年度の年度末（12月末）時点の人数で計算しています。

女性リーダー比率



※各年度の年度末（12月末）時点の人数で計算しています。

## (3) 女性活躍の推進 ②Women's Empowerment Committeeの活動

JACグループでは、性別に関係なく個々の強みや能力が発揮できる組織を実現するため、管理職に占める性別比率も全社員の比率と同等であるべきと考えています。また、新しい発想を育み、イノベーションを生み出していくためには、マネジメント適性や意欲、そして可能性のある女性社員が生き生きと強みを発揮できる多様性のある組織であることが必要です。このため、職場のアンコンシャス・バイアスに向き合い、心理的安全性を高めていく取り組みも推進しています。

### 2024年までの取り組み

#### チーム1：採用

女性社員の採用比率を増やすため、女性を対象としたセミナーを複数回にわたってTalent Acquisition Div.と連携して実施。

#### チーム2：啓発育成

育成班と啓発班に分かれて活動し、女性リーダー、マネージャー候補を増やす仕組みづくりや、メンター制度の運営、女性管理職による座談会や交流会などのイベントを実施しました。

#### チーム3：定着

女性社員が長期的、かつ継続してJACでキャリアを積み重ねていくためのフォローアップや環境整備を実施するチームとして活動。社員同士を「つなぐ」支援として、「WECコンシェルジュ（メンター）制度」を立ち上げ、運用を開始。

#### チーム4：認知向上

他社との情報交換を行う交流会「JAC Women's Empowerment Salon」の開催や女性活躍推進ウェビナーの開催、各種女性活躍関連のアワード/ランキング等への応募を通して、当社のレピュテーションの一層の向上を図りました。

#### チーム5：制度

社内の育児支援制度などの各種サポートについて、社内周知や利用促進、制度の改善などを実施。また、男性社員の育休取得を推進する「Working Parents Committee」を運営したりと、女性を含む社員がキャリアにおける挑戦やスキルアップを目指しながら、長く活躍できる職場環境を創造。

### 2024年までの成果

#### チーム1：採用

2024年入社者404名に対し女性170名（S135名）と、42.1%を女性が占める割合となりました。

#### チーム2：啓発育成

計39名の女性リーダーが誕生しました。

#### チーム3：定着

入社間もない方、管理職のキャリアを目指したい方、ライフイベントとの両立を悩まれている方など、多くの方に申し込み頂き、先輩女性社員との面談を実施いただきました。参加者からは「モヤが晴れた」「新たな考え方を知り、前向きになれた」といった声が集まりました。

#### チーム4：認知向上

社外の女性活躍推進に取り組む多くの方々と連携することで、当社の女性活躍についての考え方や各種取り組みをアピールするとともに、社会での女性活躍推進に貢献しました。

#### チーム5：制度

Working Parents Communityには、部門や拠点を超えて社員同士が交流し、仕事や子育てに関する情報交換を行いました。男性社員の育休取得を支援するためのマニュアルを整備し（イントラ参照）取得率も昨年対比で向上しています。

## (4) LGBTQ+ Committeeの活動

JACグループでは、グループ社員のLGBTQ+に対する理解度を高め、性別、性自認または性表現、性的指向にかかわらず、すべての社員が平等で自分らしくいられる職場環境の実現を目指して活動を行っています。それによって多様な社員のさまざまな意見やアイデアを活用することが可能となり、革新的な力が創造されると考えています。また、多様性に理解をもったコンサルタントによる人材紹介を通じて、社会全体の多様性の向上にも貢献していきます。

### 2024年までの取り組み

- ◆ 年2回の社内意識アンケート調査の実施
- ◆ 役員・管理職・社員向け研修の実施
- ◆ Ally表明ステッカーの作成と配布
- ◆ 他社のLGBTQ+担当部署との意見交換会の実施
- ◆ 社内資料『LGBTQ+のご登録者サポートTips』を作成し社員に周知
- ◆ 「東京レインボープライド2023」への出展
- ◆ 日本国内の婚姻の平等（同性婚の法制化）を推進する「Business for Marriage Equality」への賛同表明

### 2024年までの成果

- ◆ 社内で「Ally」という言葉の意味を知っている社員  
2021年10月時点 21.1%  
2023年6月時点 88.6%  
2年間の啓発活動で、4倍以上に増加
- ◆ 社外からの評価



任意団体work with Prideが策定するLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みに対する評価指標「PRIDE指標2024」において、最高評価の「ゴールド」を、3年連続で受賞しました。



株式会社JobRainbowが主催する「D&I AWARD 2024」において、日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーとして「ベストワークプレイス」に認定されました。

# DE&I推進の今後の方針

これまでも、職場のアンコンシャス・バイアスに関する啓発活動や、すべての社員が平等で自分らしく働ける職場であるために、さまざまな取り組みを進めていますが、今後は現在の社内制度の周知や制度活用の推進に加え、現制度の見直しや、新たな制度の策定にも取り組んでいきます。

## Women's Empowerment Committee

2030年に女性管理職比率40%の目標を達成するため、下記の4チームに分かれて取り組んでいきます。

### チーム1：登用

統括毎にWECのメンバーを据え、女性リーダー、マネージャー候補を増やす仕組みづくりや、メンター制度の運営などをTalent Acquisition Div.、Talent Development Div.と推進。各管轄での採用・登用において、女性比率50%を目指します。

### チーム2：採用

女性社員の採用比率を増やすため、女性候補者向けセミナーや説明会開催などの取り組みをTalent Acquisition Div.とともに実施。女性比率50%を目指しています。

### チーム3：社外ブランディング

2024年度に引き続き、他社との情報交換を行う交流会「JAC Women's Empowerment Salon」の開催や、toCの女性活躍推進ウェビナーの開催、社内向けセミナーなどのイベントの開催、各種女性活躍関連のアワード/ランキング等への応募を通して、当社のレピュテーションの一層の向上を図ります。

### チーム4：制度

Working Parents Committeeを運営し、子育て中の社員同士で情報交換したり、男性社員の育休取得を推進したりといった活動を引き続き推進。社内の育児支援制度などの各種サポートについての社内周知や利用促進も行っています。また、「くるみん」や「えるぼし」などの認証取得（更新）も実施します。

## LGBTQ+ Committee

「JACグループ内でLGBTQ+に対する理解を深め、誰もが自分らしく働ける職場環境を作ること」を目標、下記の3チームに分かれて取り組んでいきます。

### チーム1 社内イベント

Ally（支援者）を増やすことを目的に、社員の関心を高める“きっかけづくり”に注力しています。

- ・イントラ上の情報を整理してアーカイブ化し、いつでもアクセス可能に
- ・アライシール配布を促進
- ・LGBTQ+に関する職場の意識調査の継続実施
- ・社外スピーカーを招いたセミナーを実施

### チーム2 社外イベント

JACグループのDE&Iに関する取り組みを社外に向けて発信することを目的に活動しています。

- ・「Tokyo Pride 2025」（旧Tokyo Rainbow Pride。6月7日・8日に開催）に出展
- ・「Osaka Rainbow Festa!」（10月開催）に出展

### チーム3 社外サービス強化チーム

候補者と企業の双方にとって価値あるサービスづくりを進めています。

- ・転職サイトにて、LGBTQ+フレンドリー企業を紹介する特設ページをリリース
- ・LGBTQ+の候補者の面談マニュアルの作成、更新



## II. 組織／企業文化の醸成

1. 職場環境の整備
2. 多様な人材の確保
3. 健康経営の推進

### 3. 健康経営の推進

#### 【取り組みの背景】

社員の健康は、企業の持続的成長に直結します。心身ともに健康であることが、生産性向上や離職率低下につながるため、JACグループは健康経営を経営戦略の一環として推進しています。具体的には、健康診断の充実やメンタルヘルスケアの強化、運動習慣の促進など、多角的な取り組みを展開しています。これにより、社員一人ひとりが健康的な生活を送り、企業全体の競争力が強化されることを目指しています。

#### 【具体的な取り組み】

- (1) 健康経営施策の推進
- (2) 健康リテラシーの向上

# (1) 健康経営施策の推進 ①主な推進施策

人材紹介会事業のコンサルタントは、高いパフォーマンスを求められるため、自己成長やモチベーションの向上につながる一方、長時間労働やストレスなどの負荷となる可能性もあります。社員の健康維持が生産性やエンゲージメント向上につながることから、健康経営の推進が重要な課題となっています。JACグループでは、長時間労働の是正、メンタルヘルス支援、健康増進プログラムを強化し、社員が長く安心して働ける環境を整備。健康診断受診率は100%、喫煙率は7%と、比較的優秀な成果を得ています。こうした取り組みにより、持続的な企業成長と社員の幸福度向上を両立していきます。

## 健康増進・生活習慣病予防

健康的な食生活や運動習慣の継続の支援をしています。

- ・ 昼食費補助
- ・ 健康的な惣菜を安価で提供
- ・ 運動促進プログラム（ヘルシーチャレンジ）の実施
- ・ 社内クラブ活動支援
- ・ スポーツクラブ利用費用補助
- ・ 禁煙情報発信と禁煙費用補助

## 健康管理

睡眠や心身の休息のための環境を提供しています。

- ・ 3ロックで22時以降の勤務を禁止（システムロック、オフィスロック、PCロック）
- ・ 勤怠システムから残業アラート配信
- ・ 労働時間管理ハンドブック配布と研修実施
- ・ フレックスタイム制度によるフレックス出社促進
- ・ 有給休暇取得奨励
- ・ Power Nap room（男女別仮眠室）と保健室

## 健康リテラシーの向上

健康維持のための複数テーマの研修や面談を実施しています。

- ・ メンタルヘルス研修や保健師との定期面談の実施
- ・ 産業医による女性特有のヘルスケア研修の実施

## 仕事との両立支援

退職によるキャリアの断絶を防ぎ、長く活躍できる環境づくりを行っています。

- ・ 育児手当金支給制度
- ・ Working Parents Committee
- ・ 在宅勤務・フレックスタイム制
- ・ 子の看護等休暇（小学校就学中まで延長）
- ・ 介護休暇
- ・ 不妊治療サポート休暇

# (1) 健康経営施策の推進 ②目標数値の状況

健康経営関連指標として、以下の項目をモニタリング指標に置き、定期的な確認と改善策の検討・推進を行っています。

2025年度までの達成目標として掲げた健康経営関連数値のうち、2023年度には2項目を達成することができ、残りの4指標の改善にむけて取り組みを強化しています。

この成果を受けて、2024年度に健康経営に関する最終的な目標指標を新たに策定し、2030年の目標値を設定しました。今後は、この新たな指標の目標達成に向け、健康経営の一層の推進を図っていきます。

## 健康経営に関する最終的な目標指標

	2022年 実績	2023年 実績	2024年 実績	2030年 目標
生活習慣改善による疾病予備軍の割合 2次検査対象者率 <sup>※1</sup>	27.0%	28.0%	20.1%	23.0%
プレゼンティーズム <sup>※2</sup>	56	55	57.5	60
アブセンティーイズム <sup>※3</sup>	0.16%	0.10%	1.26%	0.10%
ワークエンゲージメント <sup>※4</sup>	-	3.9	4	4

※1 2次検査対象者/一般定期健診対象者にて算出

※2 WHO-HPQを用いた測定方法にて算出

※3 欠勤者の実績をもとに算出（月欠勤5日以上的人数/該当月の人数）

※4 自社独自の社員調査による指標にて算出  
（1=全く思わないー5=強く思う）

## その他の健康経営関連指標

	2024年実績	(前期比)	2025年目標
健康診断受診率	99.9%	+0pt	100%
ストレスチェック 受診率	98.1%	+2.5pt	100%
特定保健指導実施率 <sup>※</sup>	15.4%	+0.5pt	25%
運動習慣者比率	23.0%	+0.7pt	30%以上
健康診断有所見者比率	43.0%	△1.0pt	20%
有給休暇および 夏季特別休暇取得日数	11.41日	+0.86日	11日

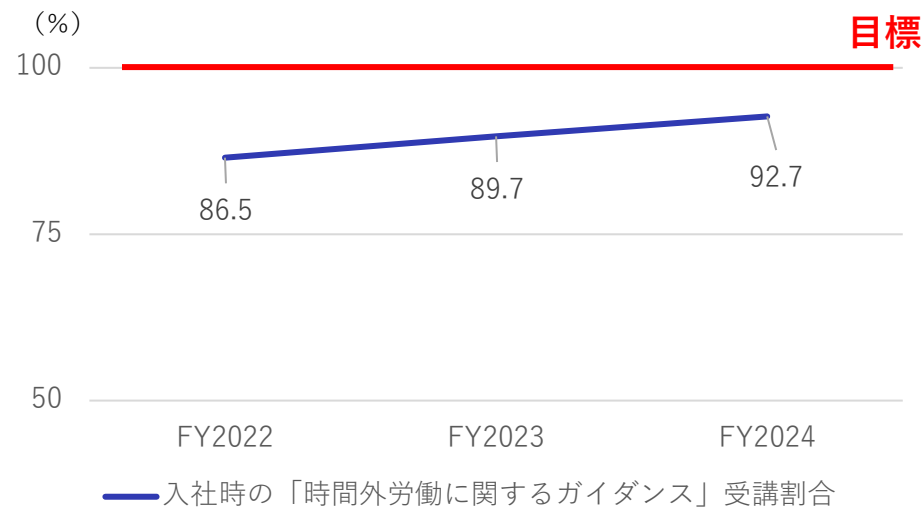
※特定保健指導実施率は2022年4月～2023年3月の実績

## (2) 健康リテラシーの向上

社員一人ひとりが自身の健康状態を正しく理解し、適切な健康管理を行うことで、企業全体の生産性と幸福度を向上させることができるという考えから、社員の健康リテラシーの向上が重要であると考えています。

この取り組みの背景には、現代社会における生活習慣病の増加や、長時間労働による健康リスクの高まりがあります。JACグループは、社員の健康が企業の持続的な成長に不可欠であると認識し、健康リテラシーの向上を通じて、社員が自らの健康を管理し、より良い生活を送ることを支援しています。これにより、社員のモチベーションやパフォーマンスが向上し、結果として企業全体の競争力が強化されることを目指しています。

### 健康・安全研修の受講割合



※健康・安全件数の受講割合は以下の数値から算出しています。  
 ・1年間に健康・安全研修を受講した社員の数÷総社員数  
 ※総社員数は、期末時点の総社員数（役員+社員+臨時社員（直接雇用）含）となります

### 労災により失われた時間、労災の件数、労災による死亡者数

	FY2022	FY2023	FY2024
労災により失われた時間	0時間	0時間	0時間
労災の件数 (100万時間当たりの労災の発生率)	2.7%	0.6%	2.0%
労災による死亡者数	0人	0人	0人

※労災により失われた時間に関しては「1年間に労災により就業できなくなった時間数/総社員の総所定時間数」で算出しております  
 ※労災の件数に関しては、労災件数（業務上、通勤途上）/総労働時間数で算出しております  
 なお、労災は翌年以降も継続して就業時間に制限がかかっている場合も含めて件数算出  
 ※労災による死亡者数に関しては「1年間の労災による死亡者数÷総社員数」で算出しております  
 ※各指標の算出対象は、総社員（役員+社員+臨時社員（直接雇用））としております

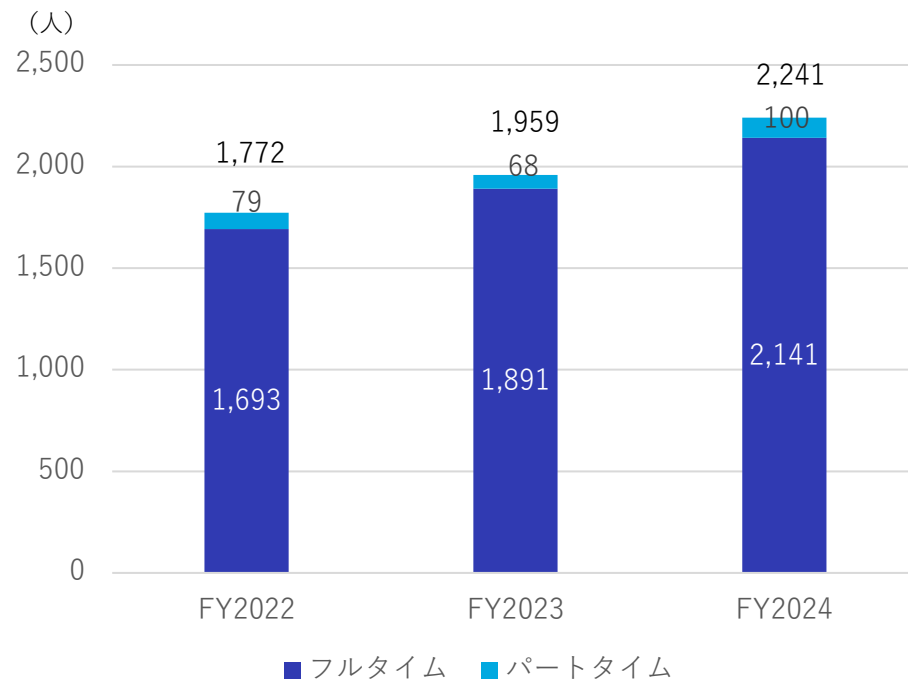
# Appendix： データブック

その他の人的資本関連データ



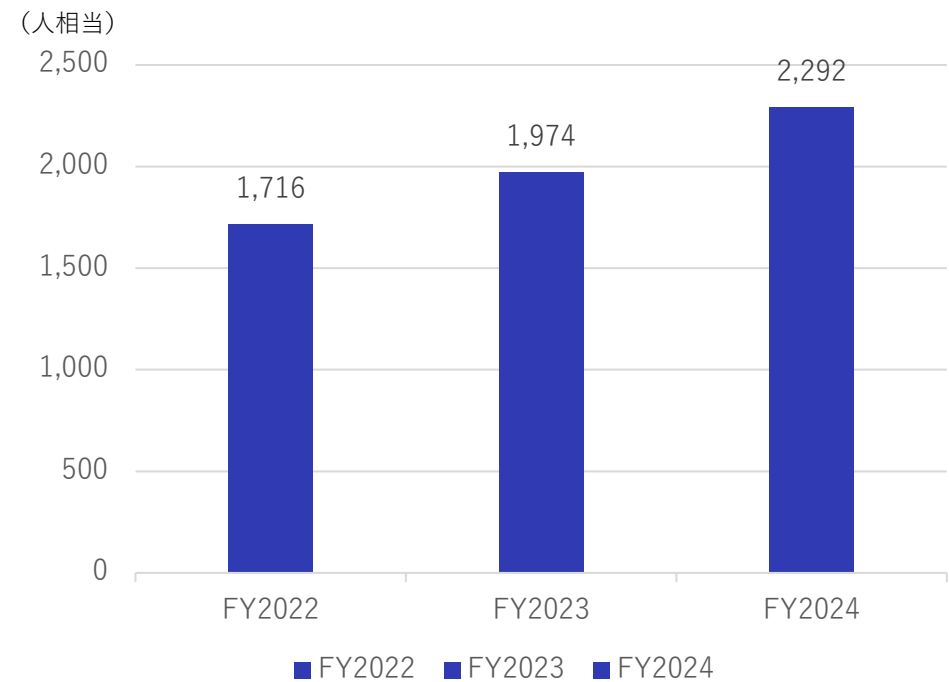
# 労働力

## 総社員数の内訳



※総社員数は、役員、社員、臨時社員（直接雇用）の人数が含まれております。  
※人数は各年度の年度末（12月末）時点の人数となります。

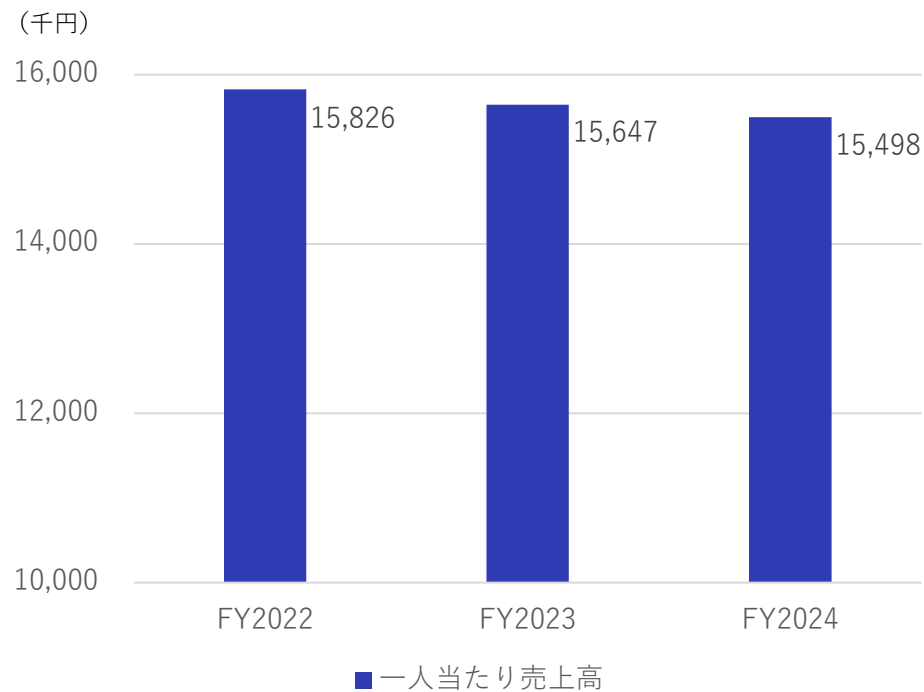
## FTE (Full Time Equivalent)



※FTEは以下の数値から算出しています。  
・ 総社員の年間総勤務時間数 ÷ 52週 ÷ フルタイム社員の所定労働時間

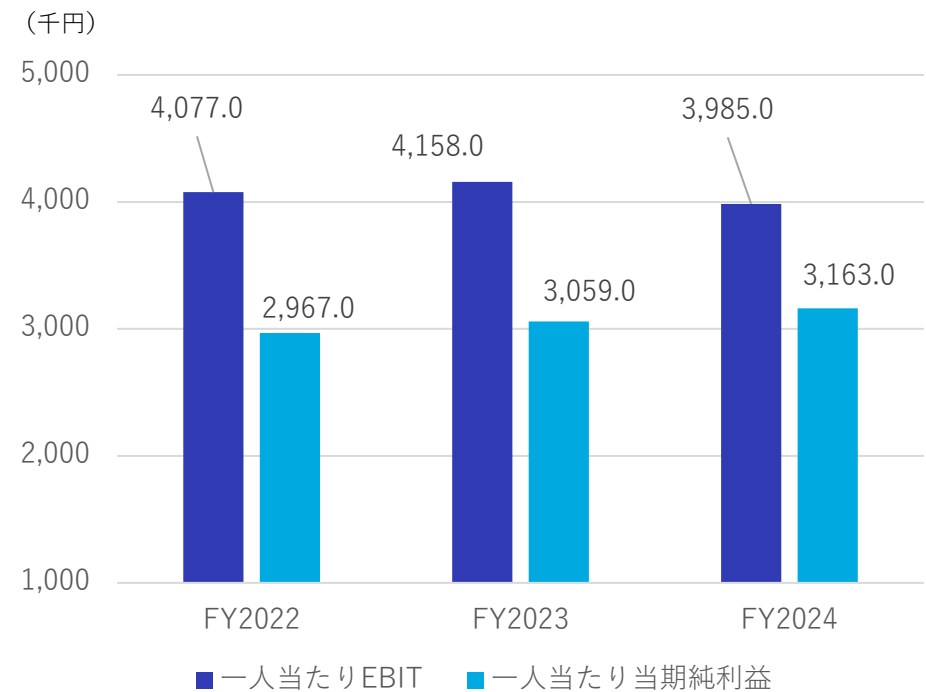
# 労働生産性の向上

## 一人当たりの売上高



※一人当たりの売上高は以下の数値から算出しています。  
・一人当たり売上 = 売上 ÷ FTE

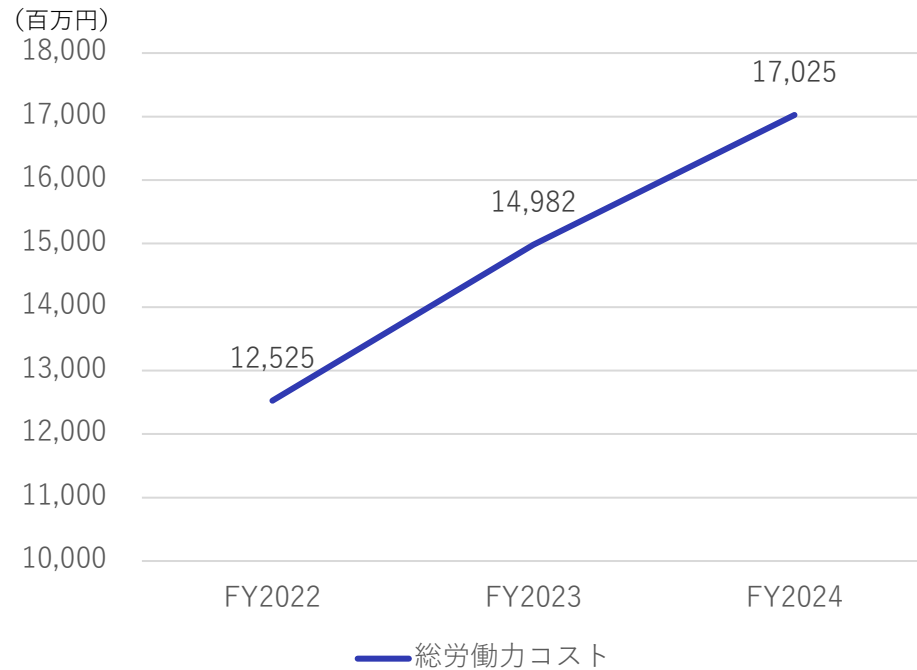
## 一人当たりのEBITおよび当期純利益



※一人当たりのEBITおよび当期純利益は以下の数値から算出しています。  
・一人当たりEBIT = EBIT (= 経常利益 + 支払利息 - 受取利息) ÷ FTE  
・一人当たり利益 = 税引き後利益 (= EBIT - 税 - 支払利息) ÷ FTE

# コスト

## 総労働力コスト

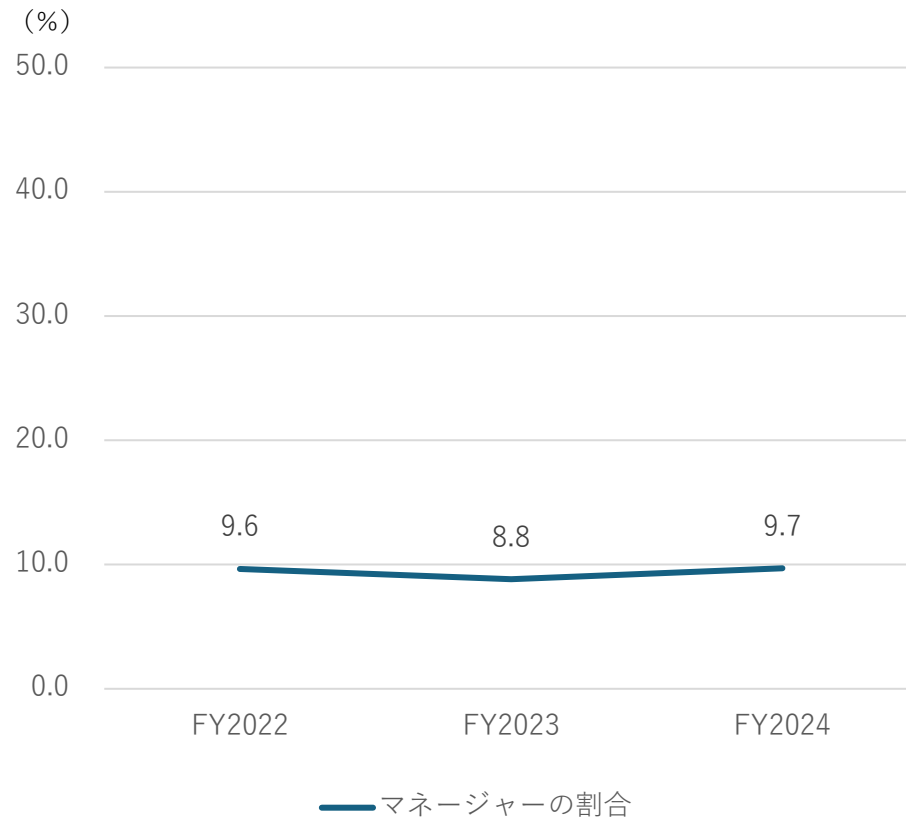


※総労働力コストは以下の数値から算出しています。

・支払給与総額+諸手当総額（含む法定福利+法定外福利）+従業員に支払われたその他支出+外部労働力コスト

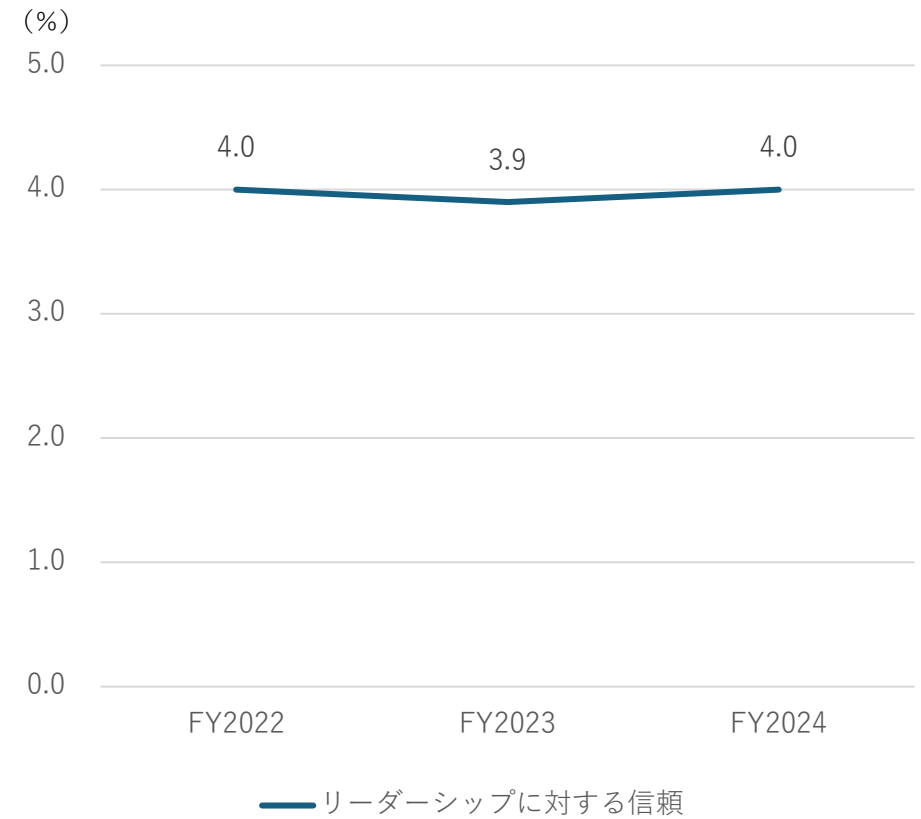
# 重要ポスト、リーダーシップに対する信頼

## 重要ポスト（管理職）の割合



重要ポスト数 ÷ 総社員数

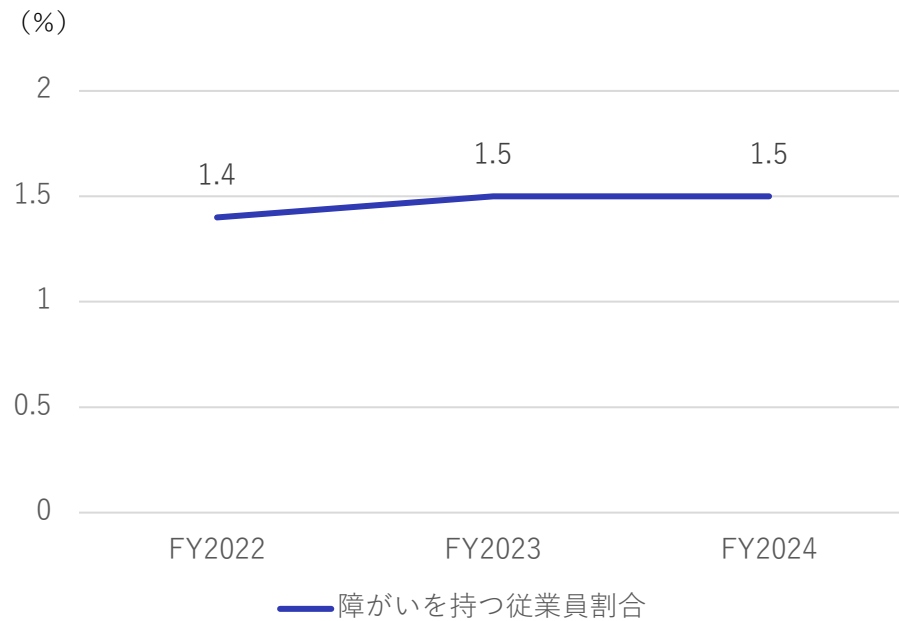
## リーダーシップに対する信頼



適切なツールを用いた社員サーベイに基づく平均スコア

## ダイバーシティ（障がいを持つ社員数）

### 障がいを持つ社員割合



※障害保有者数には、知的、身体、精神障害の方の人数が含まれます。  
※割合を計算するうえでの、総社員数は役員+社員+臨時社員（直接雇用）含を含みます。

