



en Japan 統合報告書

2023

INDEX

COMPANY	01	BUSINESS	19	SUSTAINABILITY	37	DATA	48
en History	02	中期経営計画	20	環境負荷軽減への取り組み	38	重要数字一覧	49
TOP MESSAGE	05	中計の基本方針とポイント	21	ダイバーシティ&インクルージョン	39	財務ハイライト	50
エン・ジャパンの実践する 共創型理念経営	06	ビジネスモデルの全体像	26	女性活躍に向けて	40	財務・非財務データ一覧	51
価値創造モデル	07	HR-Tech engage	27	コーポレートガバナンス	42	人的資本に関する取り組みと指標	52
価値創造モデルのポイント	08	人財プラットフォーム	29	役員紹介	43	国内グループ会社	53
FEATURE 1		国内求人サイト	31	スキルマトリクス	46	海外グループ会社	54
価値を生み出す主な取り組み ソーシャルインパクト採用プロジェクト	10	国内人材紹介	33	コンプライアンス	47	会社情報	55
FEATURE 2		海外	35	リスクマネジメント	47	株式情報	56
エンの考える「人的資本」 CareerSelectAbility®	14	国内その他	36			編集方針ほか	57

操作ガイド

タブキーの使い方 クリックすると各章の最初のページへ移動できます。

目次へ移動

COMPANY

BUSINESS

SUSTAINABILITY

DATA

INDEX



リンクマーク

クリックすると詳細ページや
外部サイトなどのリンク先に飛びます。

COMPANY

en History

創業期

ネット求人 広告市場の開拓

創業期

1995.07 前身の「株式会社日本ブレーンセンター」が
総合転職情報サイト「縁 Employment Net」開設



●「縁 Employment Net」

2000.01 上記サイト運営事業を分離独立させ「エン・ジャパン株式会社」設立

2001.06 設立1年でナスダック・ジャパン上場

2002.08 業界に先駆け、求人情報内に動画コーナーを設置



●求人情報内の動画コーナー

成長・拡大期

海外進出本格化と 人材紹介ビジネスの育成

成長
・
拡大
期

2003.10 業界で初めて、求人広告の著作権が裁判で認められる

2004.04 「転職は慎重に。」をメインメッセージとしたTVCMを放映開始



●TVCMを放映

2009.10 定額制研修サービス「エンカレッジ」を開始

2010.08 グローバル人材紹介領域に進出

「ウォールストリートアソシエイツ株式会社（現：エンワールド・ジャパン）」を子会社化

2011.11 会社クチコミサイト「カイシャの評判（現：ライトハウス）」をオープン

2013.04 ベトナムで最大手の人材会社「Navigos Group」を子会社化

国内人材紹介サービスを本格化させるため「エン エージェント」を開始



●「カイシャの評判（現：ライトハウス）」

変革期

テクノロジーを活用した
新規事業への挑戦

変革期

- 2014.08 業界初となる「求人情報への社員クチコミ掲載」を開始
- 2014.12 文章解析AIに強みを持つ「Insight Tech」を子会社化し、非HR領域に進出
- 2015.08 ミドル世代に特化した求人情報サイト「ミドルの転職」をオープン
- 2016.02 「エン婚活エージェント株式会社」を設立し、業界初のオンライン婚活エージェント事業を開始
- 2016.08 採用支援ツール「engage」をリリースし、HR-Tech領域に進出
- 2017.04 若手ハイキャリアのための転職サイト「AMBI」オープン
- 2019.03 インドのIT人材派遣大手「Future Focus Infotech」を子会社化し、成長著しいインドのIT人材派遣マーケットに進出
- 2020.01 フリーランスエンジニア・デザイナー向け案件サイト運営「Brocante」を子会社化
- 2021.03 社員・アルバイト向け求人サイト「エンゲージ」オープン
- 2021.08 セールス／マーケティングの変革で業績向上を支援する「エンSX」事業を開始



●求人情報への社員クチコミ掲載



●「Insight Tech」が運営する「不満買取センター」



●採用支援ツール「engage」

TOP MESSAGE

エン・ジャパン株式会社
代表取締役社長
鈴木 孝二



誰かのため、社会のために懸命になる人を増やす。 世界をよりよく変えるために。

「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」。
2022年4月に改めて定義した、エン・ジャパンのパーパス（存在意義）です。

社会課題は、すでに山積しています。そして社会の変化は、いっそう激しさを増しています。生成系AIなどのテクノロジーで、社会が非連続的に変わる未来も現実味を帯びてきました。今後、人類が直面したことのない新しい課題も続々と生まれてくるでしょう。

数えきれないほどの課題を、一人、あるいは一社の力で解決することは不可能です。自分のためだけでなく誰かのため、社会のために懸命になる。熱量を持って仕事に取り組む。世の中をよりよく変えていく人を増やしていくことこそ、これからの日本、ひいては世界にとって、最も重要なテーマだと考えています。

高い志と能力・ポテンシャルを持つ方を支援する。
一人でも多くの方が、前向きに仕事に打ち込めるような状態を作る。
今後もパーパスに沿った事業運営に取り組み、私たちの理想を実現してまいります。

エン・ジャパンの実践する共創型理念経営

エン・ジャパンでは創業以来、明確な理念に基づく経営を実践してきました。当社にとっての理念は、トップが独断で決めるものではなく「皆で創っていく」もの。絶対視せず、社員も疑問があれば投げかける。時には変更・改善に関与する。以下の理念体系はまさに社員皆で共創したものであり、今も随時アップデートを重ねています。

バリュー

当社が大切にしている
考え方・価値観

コアバリュー

人間成長[®]

働くことを自らの成長ステージと捉え、
心技一体のプロとして、心物両面で豊かになる

事業バリュー

「人」、そして「企業」の縁を考える

3つの事業ガイドライン

人バリュー

CareerSelectAbility[®]*1

考え方7×能力20の行動ガイドライン
+
CSAに必要な環境4

パーパス

社会における
自社の存在意義（目的）

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 ～^{※2}

ビジョン

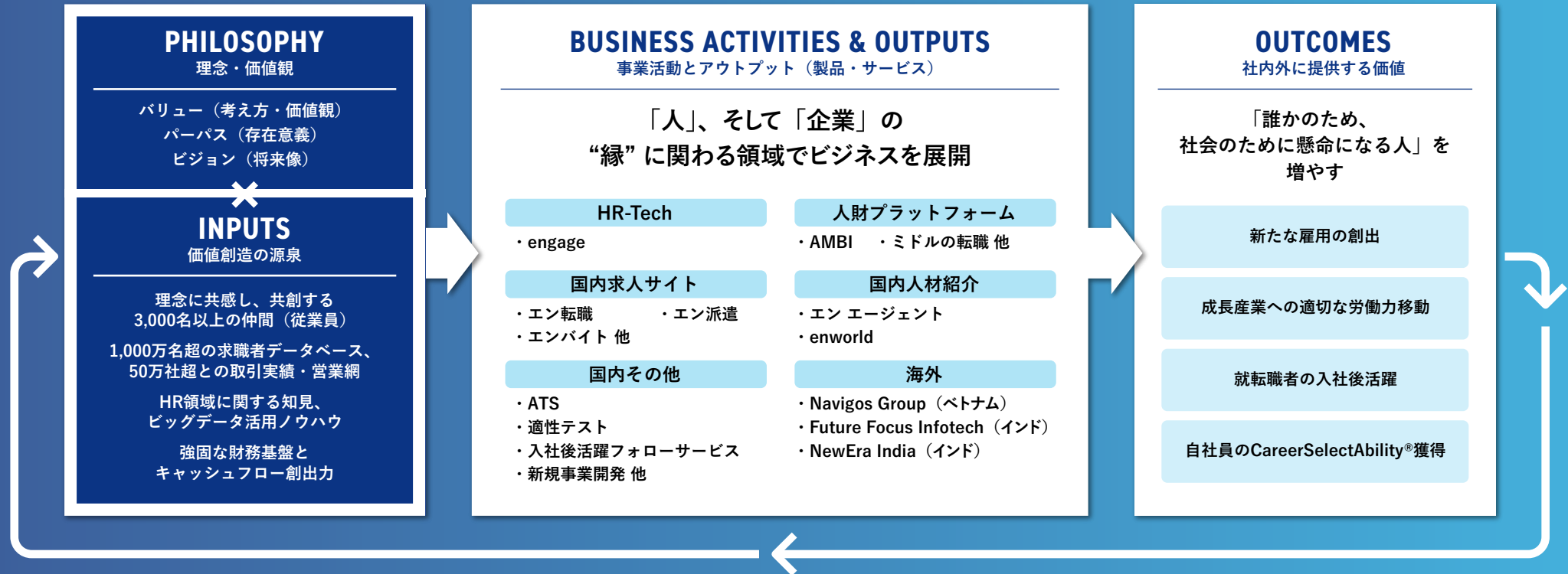
自社の目指したい、
周りから見られたい将来像

Good to Great Worldwide

※1 CareerSelectAbility[®]：キャリア自己選択力。いかなる環境変化があってもどこでも通用する・活躍できる力のこと

※2 Inner Calling：人間なら誰でも持っている利他性を引き出すという意味の造語 Work Hard：誰かのために懸命に働く・学ぶ・研究する意味

価値創造モデル



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 ～

価値創造モデルのポイント

パーパスに基づく事業運営で、 社会をよりよく変えていく。

取締役執行役員
人財プラットフォーム事業部長
沼山 祥史



「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」。エン・ジャパンが運営する全ての事業は、このパーパス実現に結びついています。

中でも結びつきが強いのが、私が管掌する人財プラットフォーム事業です。若手ハイキャリア向け「AMBI」、ハイクラスのみドル世代向け「ミドルの転職」とハイクラス向けのプロダクトが中心で、中期経営計画における注力投資事業のひとつです。

社会に大きな影響を与える高いポテンシャルを有する人材に、より適した活躍の場を提供する。世の中をよりよく変える志を持つ企業・団体と、優れた力と挑戦心を持つ人材を結びつける。ひとりの影響力が強い領域ゆえに、ひとつの入社成功が社会を変える大きな力になると確信しています。

事業運営のスタンスもパーパスに基づくものです。「AMBI」は初のTVCMで「社会は、仕事で変えられる。」というメッセージを強く発信。サイト上でも、省庁や自治体、志ある企業の中核ポジションなど社会的インパクトの大きい求人を厳選掲載し、社会課題への挑戦機会を提供しています。挑戦意欲を高めるような、独自の記事コンテンツも特徴です。

「ミドルの転職」では、リアルな体験談を届ける「ミドルの転職体験レポート」に注力しています。転職にあたり、仕事のみならず家族を含めた様々な責任を背負うミドル世代のユーザー自身が転職体験を投稿する。体験談に勇気づけられ、ヒントを受け取り、新たな一歩を踏み出す人が現れる。体験談をきっかけに誰かのため、社会のために懸命になる人が増えていく、と好循環が生まれています。これからも事業成長を通じて、パーパス実現に尽力してまいります。

プロダクト開発もパーパスが起点。 AIなどテクノロジー活用も。

取締役執行役員
デジタルプロダクト開発本部長
寺田 輝之



理念に共感し、そして共創していく仲間（従業員）が3,000名以上いることはエン・ジャパンの大きな強みのひとつです。それはプロダクト開発部門においても例外ではありません。

エンジニアをはじめとする専門職でも、技術だけでなく志や想い、仕事の意義を大切に考える仲間が集まっています。プロダクト開発も「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」という目的意識のもとに進めています。

例えば「エン転職」などの求人サイトで大切にしているのは、入社後の活躍・定着に繋がる「正直・詳細」な情報開示です。入社後に仕事内容や職場環境に関するギャップを感じてしまわないよう、応募のネックになりうる情報も正直に開示しています。

納得感のある就職・転職を実現できた人は、仕事にも前向きになりやすい。多様な情報を提供し、後悔のない仕事選びを支援することは「誰かのため、社会のために懸命になる人」を増やすことの第一歩になると考えています。

また、近年注力しているのがAIなど新しいテクノロジーの活用です。例えば注力投資事業である「エンゲージ」は、100万件を超える膨大な求人掲載しています。多数の求職者、多数の企業をスムーズに、かつ「活躍」に繋がる形で結びつけるためには、テクノロジーの活用が不可欠だと考えています。

テクノロジーと志を掛け合わせ、思想のあるプロダクトを提供できることが私たちの強みです。専門人材の採用・育成に注力しながら、技術の力をパーパス実現に繋げるべく試行錯誤を重ねてまいります。

FEATURE

1

価値を生み出す主な取り組み

ソーシャルインパクト採用プロジェクト

社会的なインパクトが大きい採用活動「ソーシャルインパクト採用」を、全社を挙げて支援するプロジェクト。中央省庁の幹部候補、自治体の副市長やDX担当、国際NPO・スポーツリーグ運営団体・最新鋭テクノロジー企業の中核メンバー募集などを幅広く支援しています。優れた能力を活かし、よりよい世の中をつくりたいという志ある方と、社会の変革に挑む企業・団体を結びつけ、「縁」の力で社会課題の解決を加速させる取り組みです。

プロジェクト数

105
件

採用決定人数

426
名

応募数

116,131
件

※2017年6月～2023年8月の累計

世界で戦える
スタートアップを
札幌から。

札幌市、スタートアップ支援の
プロを初公募。

札幌市 × eN エンジャパン

DEEM

挑むは、宇宙

堀江貴文氏創業の宇宙ベンチャー、
「設計開発」「広報・PR」など全20職種公募中。

IST × eN エンジャパン

DEEM

国連機関で働く
プロ人材公募

7カ国
8職種

世界の社会課題、その最前線へ。

UN VOLUNTEERS × eN エンジャパン

DEEM

最先端技術で
社会課題に挑め。

落合剛一氏率いるピクシーダストテクノロジーズが
BizDev、マーケターなど10職種を公募。

Pixie Dust Technologies, Inc. × eN エンジャパン

DEEM

校長、公募。

茨城県が10校で教員免許不問の「校長」募集開始。

茨城県 × eN エンジャパン

DEEM

社会課題の解決に挑む
「事業開発職」を公募。

ビジネス創出・政策提言…幅広いアプローチで社会を変える。

Ridilover × eN エンジャパン

DEEM

国土交通省、
副業デジタル人材公募。

副業OK・週3日のデジタルアドバイザーを募集。

国土交通省 × eN エンジャパン

DEEM

この国の
一次産業を
世界へ

農林水産省、「国際担当」
「輸出担当」など3職種で初公募。

農林水産省 × eN エンジャパン

DEEM

総務省に
民間の風を。

総合職（課長補佐級・係長級）中途採用

総務省 × eN エンジャパン

DEEM

プロジェクトを通じて入職を決められた方々 (一部)



石川 紀子氏

大手電機メーカー ▶

掛川市 副市長

静岡県掛川市の、史上初となる女性副市長。新卒入社したNEC(日本電気株式会社)にて20年以上にわたって開発・販促・新規事業共創・経営企画・広報・人事などを経験したのち、2022年4月、公募を通じて副市長に着任。既存の副市長とともに「2人目の副市長」としてDX、広報強化、ダイバーシティ推進、働き方改革など市の変革を担う。



福田 崇氏

大手広告代理店 ▶

茨城県立水海道第一高等学校・附属中学校 校長 (在籍出向)

株式会社電通に入社後、クリエイティブ・ディレクターとして長年にわたり企業のブランドづくりを支援。カンヌライオンズ国際クリエイティビティ・フェスティバル2015では部門審査員も経験した。2022年4月より茨城県立水海道第一高等学校・附属中学校副校長を務め、生徒向けに広告賞の解説イベントなども実施。翌年より同校校長に着任。



青木 一剛氏

外資系IT企業 +

京都市 成長戦略推進アドバイザー & 長崎県 マーケティングアドバイザー (副業)

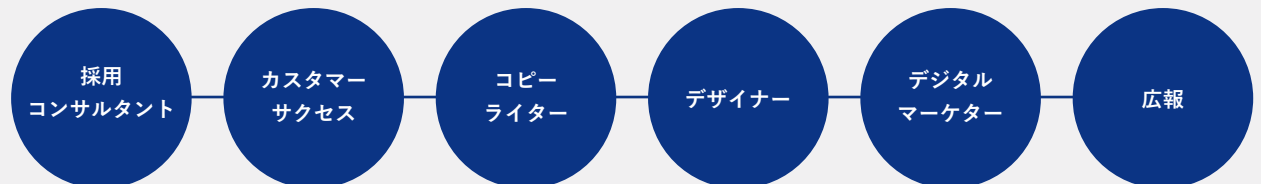
米国エモリー大学でMBA取得後、複数の外資系消費財メーカーにてマーケティングに従事。現在は外資系IT広告企業にてデジタルマーケティング戦略・施策の提案を担当する。2022年8月より「副業」として、京都市の移住促進に関するアドバイザーに着任。同年10月より長崎県の県産品マーケティングに関するアドバイザーも兼務している。

ソーシャルインパクト採用プロジェクトの全体像



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。



FEATURE

2

Career Select Ability®

キャリアセレクトアビリティ(キャリア自己選択力)

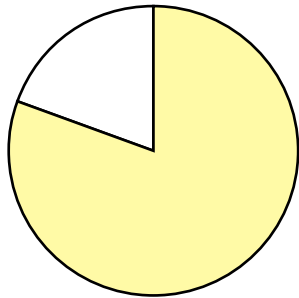
エンの考える「人的資本」

エン・ジャパンでは「理念に共感し、共創する3,000名以上の仲間(従業員)」を最も重要な経営資本かつ、価値創造の源泉であると考えています。従業員の能力開発にあたり特に重視しているのが、当社オリジナルの概念である「CareerSelectAbility®(キャリア自己選択力)」。いかなる状況においても自身が望むキャリアを選べるだけの實力、つまり、仕事内容や働く企業、外部環境が変化しても、活躍を続けられるような普遍的能力を指します。

高いCareerSelectAbility®を有する人材を増やすことは、組織としての変化への適応力を高め、当グループの持続的な成長・発展を加速させます。また、従業員個人としての人生の充実・幸福度合いにも影響を与えるものとして、非常に重視している観点です。そのため、当社においてはCareerSelectAbility®の獲得・発揮度合いを人事評価の基準としており、その獲得・発揮につながる仕事のアサインメントや上司-部下のコミュニケーション促進、各種人事制度や教育カリキュラムの提供を行っています。

また当社では、理念の理解や共感、エンゲージメント(自社への誇り・愛着/貢献意欲)も重要な要素であると考え、指標化および測定を実施しています。これらのスコアは、業務におけるパフォーマンスや従業員の定着に強く影響するものです。経営メンバーを中心とした日々の理念発信や、従業員の声を踏まえた理念の改定なども積極的に行いながら、スコアの継続的な伸長を目指します。

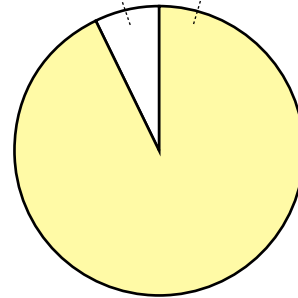
CareerSelectAbility® の
スコアが前年度より上がった
従業員の比率



81%

実施時期：2023年3月
調査対象：正社員1,019名
回答者数：965名（回答率94.7%）

理念共感スコア



93%

・理念には一部共感できない部分もある
・理念には共感できない内容が多い

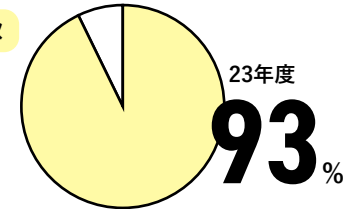
・人に薦めたいくなるほど理念に共感している
・理念に強く共感している
・概ね理念に共感している

実施時期：2023年4月
調査対象：正社員（2023年4月入社者を除く）1,504名
回答者数：1,101名（回答率73%）

エンゲージメントスコア

自社への貢献意欲

22年度
89%

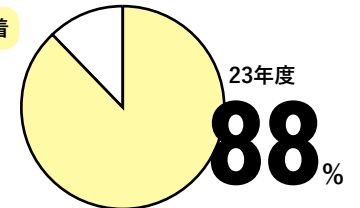


23年度

93%

自社への誇り・愛着

22年度
85%



23年度

88%

実施時期：2023年6月
調査対象：正社員1,685名
回答者数：1,553名（回答率92%）

CareerSelectAbility®獲得に必要な「考え方」と「能力」

CareerSelectAbility®の獲得に必要な要素として、7つの「考え方」と20の「能力」を定義。

個人の目標設定におけるガイドラインとするとともに、その獲得・発揮度合いを定期的に測定し、人事評価に反映しています。

考え方

- 自己変革性
- 目標必達性
- 多様受容性
- 周辺変革性
- 主観正義性
- 自発利他性
- Enjoy-Thinking



能力

- 好感演出力
- キモチ伝達力
- 対人傾聴力
- 他者活用力
- 対人大善力
- 発想研磨力
- 問題発見力
- 既存改善発案力
- 新規アイデア創案力
- 問題分析力
- 仮説検証力
- 一般化力
- 論理的表現力
- 意志決定支援力
- 理念共創力
- 理念伝導力
- 人財マネジメント力
- 組織標準化力
- 組織目標推進力
- 新規事業創出力

能力開発を支援する制度



チャレンジ管理職制度

リーダー（係長）・マネージャー（課長）職に挑戦しやすくするため、育成・トライアルのためのチャレンジ期間を設ける制度。期間中に研修などを通じて管理職としてのスキルを磨き、期間中の成果・評価を踏まえて正式登用を決定します。「いきなり管理職を任されるのは不安」「自分に管理職の適性があるか判断したい」といった社員に特に好評です。



社内公募制度

社員に多様な選択肢を提示し、キャリアの可能性を広げるため、多くの部署・ポジションで人材の社内公募を実施。社員は所属部署の上司に相談する必要なく、自らの意志のみで応募できます。異動を通じてCareerSelectAbility®の獲得機会を増やせるだけでなく、活躍人材の発掘やリテンション、組織活性化などのメリットもあります。



スマートグロース制度

育児・介護等で時間に制約がありながら、高いパフォーマンスを発揮している社員を応援する時短勤務制度。基準を満たす社員は、従来型の時短勤務と本制度を選択できます。求められる活躍のレベルは高まりますが、より高い給与水準を実現可能。また出退勤時間が固定となる従来型の時短勤務と異なり、フレックスタイム制が適用され柔軟な働き方が可能です。

制度利用者の声

チャレンジ管理職制度



同期初のリーダーへ。挑戦を後押ししてくれた。

チャレンジチームリーダーに手を挙げたのが、入社2年目の春。同期初の挑戦ということもあり意欲に溢れていたのですが、いざ挑戦となると「果たして自分にリーダーが務まるのか…」という不安も少なからずありました。上司が優秀な人たちばかりだったので余計に。ただ「向き不向き」も見極めるためのチャレンジ期間なのだから、失敗しても良い。まずは一度やってみよう、と思えたのは大きかった。実際、期間中には様々な挫折もありましたが、色々と試行錯誤をしながら、自分なりの管理職のあり方を築くことができました。正式昇格後の今にも繋がる、非常に有益な時間だったと感じています。

スマートグロス制度



会社からの「期待」を感じられる。

スマートグロス制度の適用対象者は、時短勤務でありながら一定の高い給与水準をキープすることができます。その分、生産性の高さも求められますが、制約の中で大きな成果を目指し努力する日々は、産休前よりもむしろ充実していると感じます。

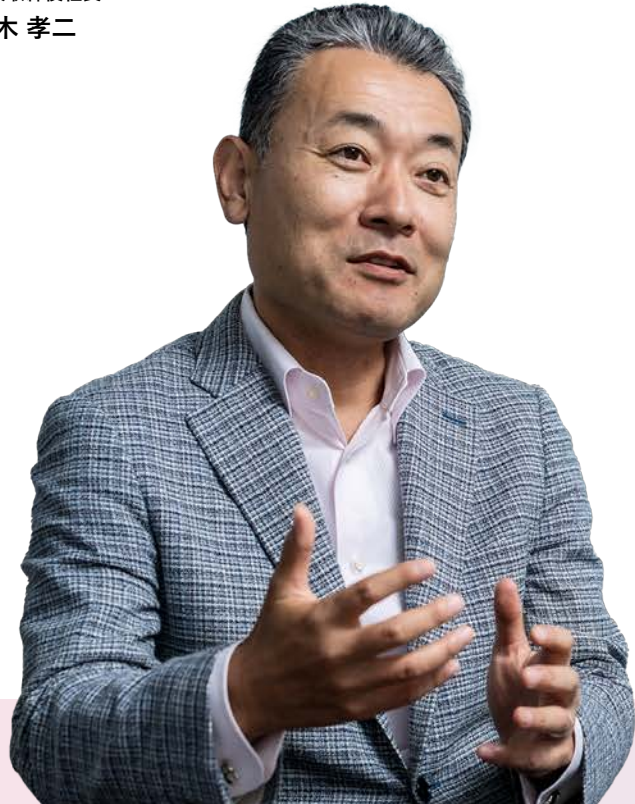
私にとっては、仕事も家庭も同じぐらい大切に、どちらも欲張りしたい。家庭だけでなく、仕事での成長も追いかけて続けたい社員にとっては、非常に良い制度だと感じます。

BUSINESS

中期経営計画

5ヶ年の中期経営計画を策定。 注力するのは2つの投資事業。

エン・ジャパン株式会社
代表取締役社長
鈴木 孝二



労働人口減少に伴い、日本における人材の希少性は高まり続けています。労働力が限られる中、多くの社会課題を解決していくためにはテクノロジーの活用に加え、人材配置の最適化が不可欠です。労働力移動によるマクロ視点の「適材適所」の実現、そして一人ひとりの活躍度の向上こそ、我々が担うべき役割だと考えています。

社会課題解決に関わる事業、これからの成長産業など、より大きな社会的インパクトが見込まれる領域への人材移動を促進する。一人ひとりが仕事への意欲を高め、活躍できるよう、適性・希望に合うポジションへの移動を促す。これは当社のパーパス「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」の実現にも繋がります。

こうした適切な人材移動に大きく貢献でき、かつ当社が独自の強みを発揮できる領域に一段と注力していく。この方針のもと、5ヶ年の中期経営計画を策定しました。テクノロジーの活用で、従来型の事業よりも幅広い人材

層の仕事探しを効率的にサポートできる「HR-Tech engage」。大きなポテンシャルを持つハイキャリア人材に、若手・ミドルそれぞれの年齢層に特化したサイトでアプローチし、新たな挑戦を支援する「人財プラットフォーム」。これら2つを投資事業と位置づけ、積極的な先行投資を実施。5年間で既存事業に並ぶ規模に成長させる計画です。

既存事業も一定の投資を行いながら、高収益事業として継続。2027年3月期には連結売上高1,200億円・営業利益240億円と、2022年3月期の2倍以上の売上・利益水準を目指します。

初年度である2023年3月期の連結売上高は677.1億円（前期比24.1%増）。投資事業2つの高成長に加え、国内求人サイトおよび海外事業が順調に回復したことで、当初の想定を上回る進捗となりました。引き続き積極的な投資を継続し、中期経営計画に沿った事業成長を実現してまいります。

中計の基本方針とポイント

投資事業を既存事業と並ぶ規模にする5年間

投資事業

「HR-Tech engage」と
「人財プラットフォーム事業
(AMBI・ミドルの転職)」への
積極的な投資により
次なる事業の柱に

既存事業

一定の投資を行い、
高収益な事業として継続

成長を支える「人材」への投資や「ガバナンス」を一層強化

5年間で連結売上高、営業利益ともに2倍強の水準まで引き上げる

売上高 **545** 億円 \nearrow **1,200** 億円
2022年3月期 (実績) 2027年3月期 (目標) **CAGR※約17%**

営業利益 **96** 億円 \nearrow **240** 億円
2022年3月期 (実績) 2027年3月期 (目標) **CAGR※約20%**

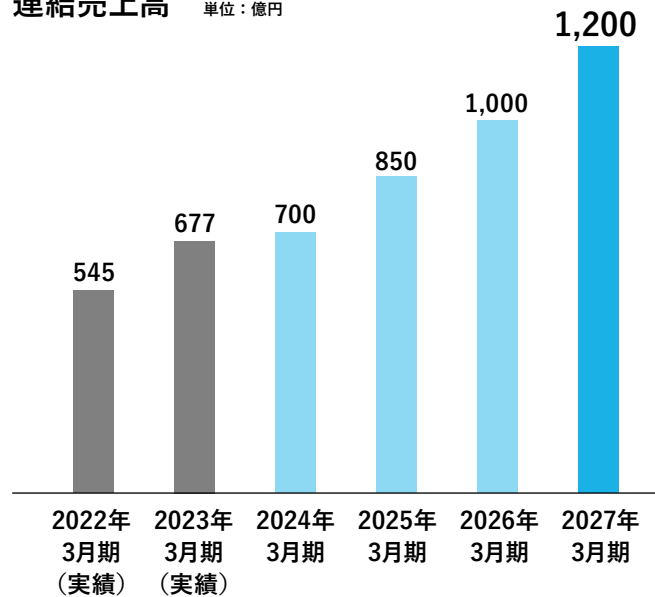
営業利益率 **18**% \nearrow **20**%
2022年3月期 (実績) 2027年3月期 (目標) **+2pt**

※CAGR…年平均成長率

POINT
01

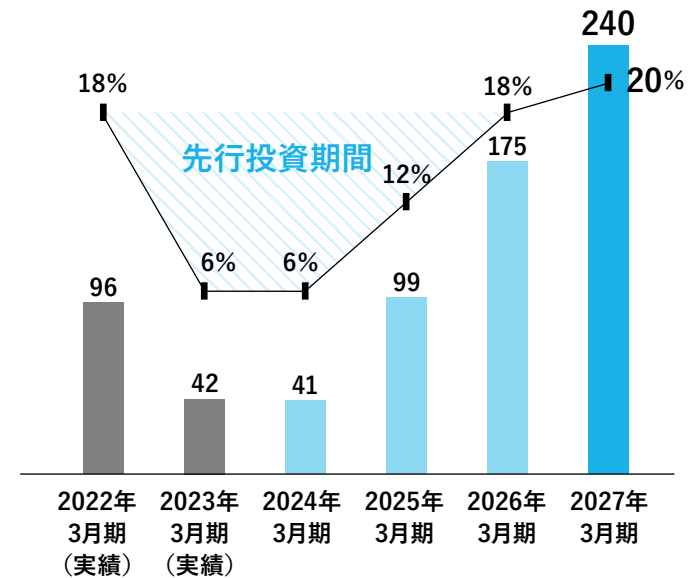
中計前半は先行投資に振り切る。
後半に売上高が加速し、大きな利益リターン

連結売上高 単位：億円



← 中期経営計画 →

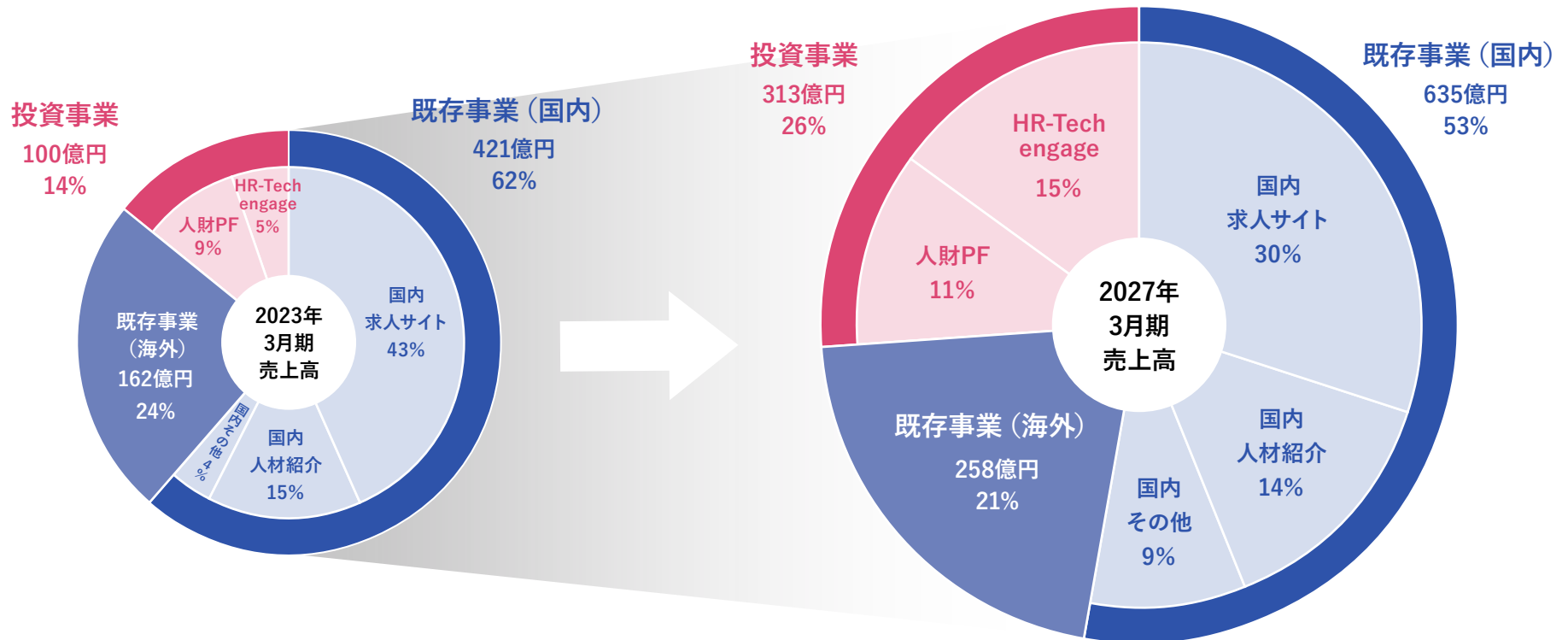
連結営業利益・利益率 単位：億円



← 中期経営計画 →

POINT
02

投資事業を次なる事業の柱に育てる



セグメント別数値計画 (2022年5月12日時点)

単位: 億円

		2022年3月期	中期経営計画					
			2023年3月期実績	2024年3月期計画	2025年3月期計画	2026年3月期計画	2027年3月期計画	
投資	HR-Tech engage	売上高	19.4	37.8	50	85	130	180
		営業利益	-4.4	-40.6	-47	-20	20	45
		営業利益率	-22.8%	-107.4%	-94%	-24%	16%	25%
	人財プラットフォーム	売上高	44.0	62.1	69	85	105	133
		営業利益	8.1	-11.4	-2	11	16	25
		営業利益率	18.4%	-18.4%	-3%	14%	15%	19%
既存	国内	売上高	376.6	421.4	449	502	566	635
		-求人サイト	256.7	292.6	292	310	334	359
		-人材紹介	96.6	100.2	112	130	152	174
		-その他	23.3	28.5	44	61	80	102
		営業利益	91.5	95.9	91	111	136	166
	営業利益率	24.3%	22.8%	20%	22%	24%	26%	
	海外	売上高	109.7	162.2	143	182	216	258
		営業利益	9.3	8.6	11	20	28	37
		営業利益率	8.5%	6.6%	8%	11%	13%	14%
	全社調整	売上高	-4.4	-6.5	-11	-3	-17	-6
営業利益		-8.2	-10.0	-13	-23	-25	-34	
連結	売上高	545.4	677.1	700	850	1,000	1,200	
	営業利益	96.3	42.4	41	99	175	240	
	営業利益率	17.7%	6.3%	6%	12%	18%	20%	

POINT

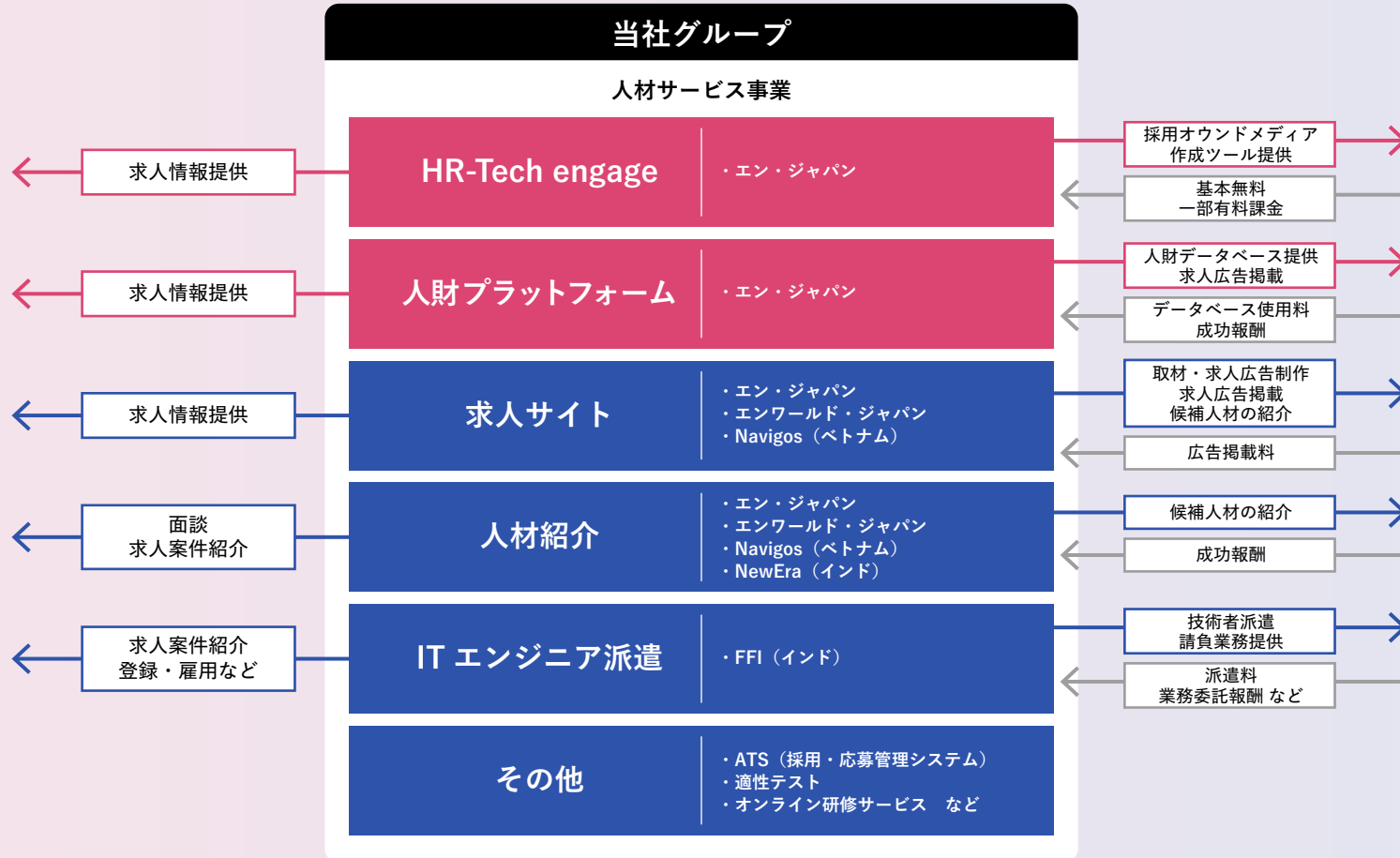
03

保有資金は成長投資（M&A）を優先しつつ、状況により更なる還元を検討
 先行投資強化の3年間は、2022年3月期水準の配当を維持（70.1円）

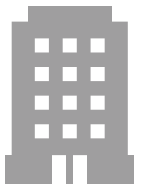
現預金	用途	方針
単年 P/L	事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期的な高成長に向けた、広告宣伝を強化 ● 事業モデル上、投資は単年度P/L内で収まる
B/S 2/3	M&A	<ul style="list-style-type: none"> ● 資金の有効な使途として、成長投資につながるM&Aでの使用を優先 ● 手元資金優先だが、非効率な現金滞留は避ける。規模により、借入も検討
	還元	<ul style="list-style-type: none"> ● 配当は当面（3年）固定配当（2022年3月期水準）を実施、その後、配当性向50% ● 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

ビジネスモデルの全体像

ユーザー
(求職者)



企業
(事業会社)



各事業において、顧客企業と求職者の双方にとって最適な採用となるよう、全力でサポート。

創業以来、採用の瞬間をゴールとせず、入社者の「企業業績への貢献」「仕事人生の充実」までを見据えて事業を運営しています。

HR-Tech engage

(エンゲージ)

投資事業である「HR-Tech engage」は、企業向けの採用支援ツール「engage」と、求職者向けの求人サイト「エンゲージ」の2つのプロダクトを持つ独自の事業です。

採用サイト作成、求人掲載、応募者管理機能などの採用支援ツールを企業向けに無料で提供。engageで作成した求人は、求人サイト「エンゲージ」のほか外部の求人検索エンジン等に自動で掲載されます。求人露出を強化する有料プランは応募課金・掲載課金の2種類があり、どちらも利用数が伸びています。



55万社が
利用

採用支援ツール
engage



採用サイト作成、求人掲載、
応募者管理機能を搭載

求人サイト

en エンゲージ



正社員、アルバイト募集など
100万件以上の求人情報を掲載

266万人が
利用

課金体系

企業の
アクション

アカウント作成

採用ページ作成

求人作成
各種求人サイト
無料枠へ掲載

有料申込
各種求人サイト
有料枠へ掲載

各サイトから
応募

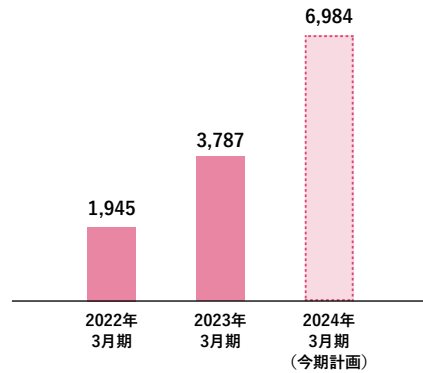
課金

無料

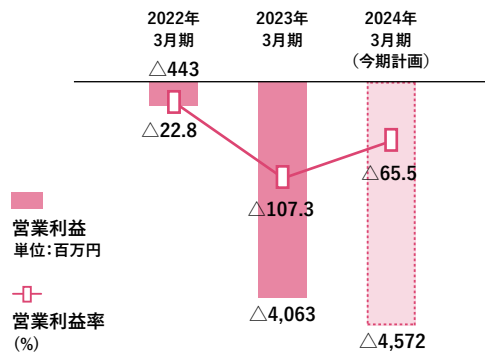
有料（応募発生時 or 掲載時に課金）

HR-Tech engage

● 売上高の推移 単位：百万円



● 営業利益 / 営業利益率の推移



Topic

会員数は1年で2倍以上に増加。

広告宣伝費の積極投資で急成長を実現。



取締役執行役員
岩崎 拓央

求人サイト「エンゲージ」の会員数は266万人と、前年より130万人増加。積極的な広告宣伝費投資により、1年間で2倍以上となるペースで会員が急増しています。都市圏の正社員層を中心に、アルバイト・パート含む全国のさまざまな求職者にご利用いただいている状況です。年収層や職種も幅広く、多様な人材に選ばれるサイトとして成長を続けています。

会員数の増加に伴い、掲載求人への応募数も大きく伸長。より多くの応募を集めることが可能になりました。豊富な求人数に加え、AIによる高精度のレコメンドで希望の求人をスムーズに見つけられる体験の良さも、ユーザーの活性化・応募数増加に貢献しています。

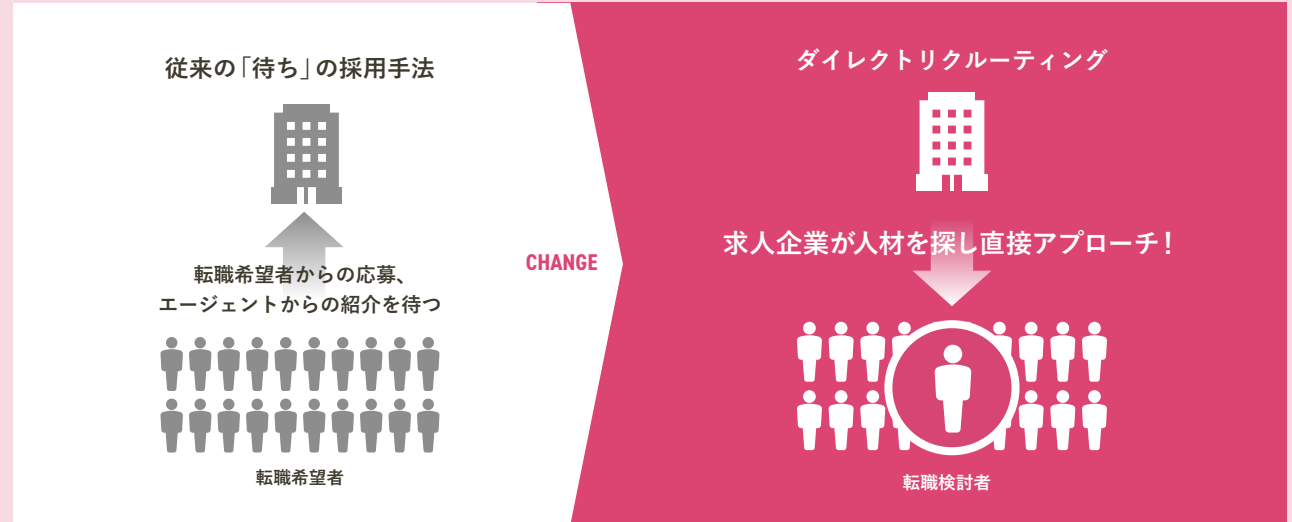
「エンゲージ」の会員数が増え、求人への集客力が高まっている点は、求人企業からの大きな期待感に繋がっています。実際に、企業向け採用支援ツール「engage」の利用社数は55万社に増加。公開求人数も2023年3月には130万件を超え、ハローワークの正社員求人数を上回る規模まで拡大しています。

2023年3月期の売上高は37.8億円（前期比94.7%増）と当初想定を超える水準となりました。会員数・応募数の増加に伴い、応募課金プランの売上が伸長。新設の掲載課金プランの利用社数も急増しています。今後も積極的な投資による会員獲得・プロダクト改善を継続し、スピーディーな事業成長を実現してまいります。

人財プラットフォーム

若手ハイキャリア向け「AMBI」、ハイクラスのミドル世代向け「ミドルの転職」といったハイクラス向けのプロダクトが中心の投資事業です。スカウトを主軸とした求人サイトとして、求人企業が人材を探して直接スカウトを行う「ダイレクトリクルーティング」と、人材紹介会社によるスカウトの2つを支援。人材ニーズが高まるハイクラス領域で存在感を高めています。

ダイレクトリクルーティングの流れ



AMBI



若手ハイキャリアに特化した求人情報サイト。早期から高難度の仕事に挑めるなど、優秀若手人材のポテンシャルを引き出せる求人のみを厳選しています。

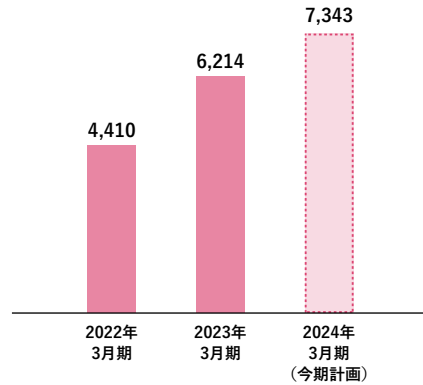
en ミドルの転職



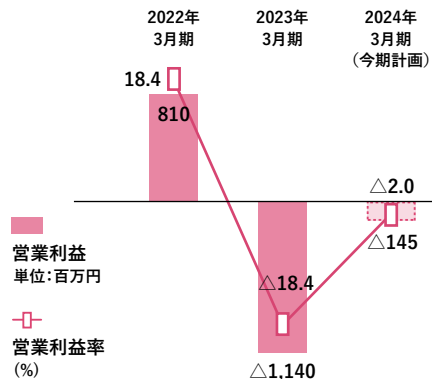
30代・40代を中心とした「ミドル世代」に特化した求人情報サイト。経営幹部・CxO・部長クラスの募集など年収1,000万円超のハイクラス求人も多数掲載しています。

人財プラットフォーム

● 売上高の推移 単位：百万円



● 営業利益 / 営業利益率の推移



Topic

積極的な広告投資で会員増加。

若手向け「AMBI」は100万人を突破。



取締役執行役員
沼山 祥史

中期経営計画の基本方針に基づき、若手ハイキャリア向け「AMBI」を中心に求職者獲得を目的とした広告宣伝費投資を積極的に実施しています。

Web広告への投資強化だけでなく、2023年3月には初となるTVCM・交通広告を含む大型キャンペーンも実施。人財プラットフォーム全体としての会員数は336万人(前年より+62万人)に増加しました。「AMBI」単体の会員数も2023年6月時点で100万人を突破し、高いポテンシャル・志を持つ人材から選ばれるプロダクトとして成長を続けています。若手ハイキャリア層・ミドル層に強い会員データベースを保有することは、競合他社に対する

大きな優位性だと考えています。実際に、若手ハイキャリア層、および管理職・専門職を中心としたミドル層の採用需要は継続して高く、人材紹介会社、一般企業ともに利用企業が増加。2023年3月期の売上高は62.1億円(前期比41.0%増)と大きく伸長しました。

当社のパーパスを実現していくためにも、高いポテンシャルを持つハイキャリア層へのアプローチは非常に重要だと認識しています。引き続きサービスの改善に注力しながらハイキャリア層の信頼を獲得し、新たな事業の柱として事業拡大を続けてまいります。

国内求人サイト

インターネット求人広告のパイオニアである当社の、創業時から続く主力事業です。総合転職サイトの「エン転職」のほか、派遣求人でトップクラスのシェアを持つ「エン派遣」や「エンバイト」など、求職者が自分にふさわしい企業に巡りあえるよう、様々な属性に合わせた求人情報サイトを運営しています。

en エン転職



6年連続で総合満足度No.1※に選ばれた、国内最大級の求人情報サイト。募集情報に加え、社員のクチコミも掲載。多面的な情報提供で入社後のギャップを低減しています。

※2018～2023年オリコン顧客満足度® 調査 転職サイト部門 第1位

en エン派遣



国内トップクラスのシェアを有する派遣の求人情報サイト。ユーザーは20～40代の女性を中心に、希望条件などに応じたマッチ度検索など高いユーザビリティが強みです。

en エンバイト



主に派遣バイト求人情報を掲載。ユーザーの閲覧履歴からおすすめのバイトを提案するなど、本人の希望に合ったアルバイト探しをサポートしています。

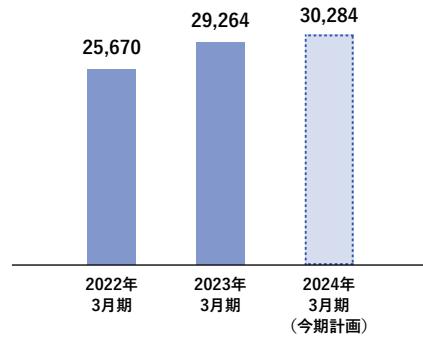
フリーランススタート



国内最大級のフリーランスエンジニア案件検索エンジンサイトです。開発言語や単価などの条件で横断検索が可能。エントリーから応募までワンストップで行えます。

国内求人サイト

● 売上高の推移 単位：百万円



Topic

高い利益率を保ちながら売上伸長。

新型コロナウイルス感染症 5 類化で採用ニーズが復調。

国内求人サイトの2023年3月期売上高は292.6億円（前期比14%増）となり、高い利益率を保ちながら売上を伸ばしました。新型コロナウイルス感染症の5類化に伴うコロナ禍からの経済再開により、企業の採用需要が旺盛となったことが大きな要因として挙げられます。

「エン転職」は中小企業から大手企業まで全体的に顧客単価が上昇し、売上高が伸長。「エン派遣」は大手顧客（派遣会社）の出稿増加を背景に売上高が伸長しました。国内求人サイトは既存事業の柱であり、高い利益率を保つことで投資事業への積極投資を支えています。

国内求人サイトの大きな強みとして、ユーザビリティに関する求職者からの高い評価が挙げられます。特に「エン転職」についてはオリコン顧客満足度®調査で6年連続、総合満足度No.1の評価を得ました（2018～2023年オリコン顧客満足度®調査 転職サイト部門 第1位）。

サイト・アプリの使いやすさや求人情報の詳細さなど、ユーザーファースト主義に則ってプロダクト改善に取り組んできた成果だと考えております。若手層を中心に求職者から評価されている点は、求人企業からの評価にも繋がっています。引き続き市況回復の機を逃さず、強みを活かして事業成長を続けてまいります。

国内人材紹介

人材紹介事業はマーケット規模が大きく、さらなるシェア拡大が十分に見込める領域です。その中で、利用者の入社後活躍までサポートする「エン エージェント」と、グローバル人材領域で国内トップクラスのシェアを有する「en world」の2つに注力し、マーケットでの影響力を高めていきます。

「エン エージェント」における人材紹介の流れ



- 会員数1,000万人超 **「国内最大級の求人サイト群を通じた集客」**

en エン転職

en ミドルの転職

A M B I

- 書類や面接で見えない部分を見極められる **「適性テスト」**
- 動画形式の自己PRで人柄や雰囲気がよくわかる **「動画推薦」**
- 前職での働きぶりを可視化する **「リファレンスレポート」**

- 早期課題の予兆をキャッチし、オンボーディングを支援する **「入社後1年間のWebアンケート&専任チームによるフォロー」**

en エン エージェント 

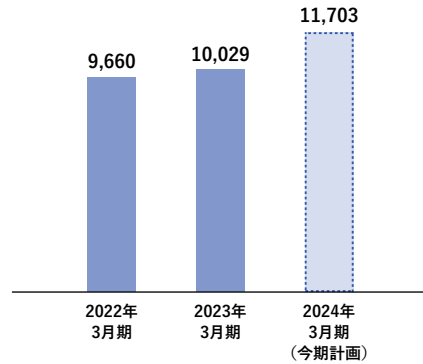
「入社後の活躍」まで徹底支援するエン・ジャパンの人材紹介サービス。価値観なども含めた精度の高いマッチングを実現。入社後も定期的な連絡・フォローを行います。

en en world 

外資系企業をはじめとしたグローバル求人に特化した人材紹介サービス。中間管理職～エグゼクティブレベルの案件を取り扱い、国内トップクラスのシェアを誇ります。

国内人材紹介

● 売上高の推移 単位：百万円



Topic

「エン エージェント」の売上伸長。

採用需要が大きいミドルクラス層の決定数が増加。

国内人材紹介の売上高は前期比3.8%増の100.2億円と伸長しました。特に「エン エージェント」は、採用需要が大きい年収600万円以上のミドルクラス層の採用決定数が増加し、売上高を伸ばしています。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で減少していた求人数も回復傾向にあり、引き続き堅調な成長を見込んでいます。

「エン エージェント」の強みは、求人サイトの運営で獲得した求職者のデータベースです。顧客企業に対し、フィットする求職者をすばやく推薦できます。また、マッチングの精度を高めるためのコンサルティングの質向上にも注力しています。適性テストを全ユーザーに受けて

いただくことで、性格やキャリア志向を可視化。さらに前職の同僚や上司から本人について聞き、働きぶりなどを把握できる自社サービス「ASHIATO」も活用し、マッチングの精度を高めています。入社者に対しては、専任チームが1年間フォローし、いつでも相談できる態勢を整備。その結果、定着率は業界でもトップクラスの水準を保っています。

入社をゴールとせず、その先の活躍・定着を実現していくために。ITの活用による効率化は進めつつも、引き続きマッチングの質と入社後の活躍フォローにこだわったサービス提供を継続してまいります。

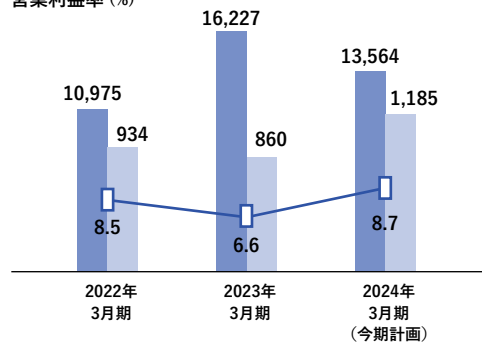
海外

2006年より海外進出をスタート。現在は主にベトナム・インドに注力して事業を行っています。ベトナムの「Navigos Group」は、シェアNo.1の求人サイトを運営し、人材紹介事業を展開。インドでは3,000名超のエンジニアを擁するIT人材派遣大手「Future Focus Infotech Pvt.Ltd.」を中心に、さらなる成長を目指しています。

■ 売上高 単位：百万円

■ 営業利益 単位：百万円

□ 営業利益率 (%)



New Era India Consultancy Pvt. Ltd.
人材紹介



IT/ハイクラス人材に強みを持つ人材紹介企業。グローバル企業を多数顧客に持ち、インド国内で高い評価を得ています。

INDIA

VIETNAM

Future Focus Infotech Pvt. Ltd.
ITエンジニア人材派遣



世界的に展開するITサービス会社や、ITプロダクト会社向けにITエンジニア人材派遣事業を展開。インド・米国・中東にオンショア・オフショアでIT人材を供給しています。

Navigos Group
求人サイト・人材紹介



ベトナム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HR企業。2013年4月に子会社化し、マーケットへの影響力をより高めています。

国内その他

HR領域においては、採用から入社後の活躍・定着までを支援する幅広いサービスラインナップを展開。またHR以外の領域においても、当社のノウハウを活かして顧客企業の営業変革（セールストランスフォーメーション）を支援する「エンSX」や、フリーランス受発注管理クラウド「pasture」など様々なサービスを展開しています。

iroots

ハイクラス新卒ダイレトリクルーティングサービス。価値観を定量化する適性診断や、経験を可視化する詳細プロフィールに基づき、企業が学生を直接スカウト可能です。

HR OnBoard

社員の離職リスクを可視化するツール。月1回の自動配信アンケートで社員のコンディションが見える化。離職予兆をいち早くキャッチし、適切なフォローを促します。

ZEKU

採用管理システムなどのHR Techサービスを提供。大手企業を中心に400社以上に活用されており、人材派遣業界においてはトップクラスのシェアを有しています。

エンカレッジ

ビジネスに必要な「考え方」と「スキル」が習得できるeラーニングシステム。800以上の豊富な講座と、実務に置き換えやすい独自の仕組みで、企業の人材育成を支援します。

TALENT ANALYTICS

書類や面接では見えづらい「知的能力」「性格・価値観」を可視化する適性テスト。自社で活躍可能性の高い人材を短時間で発見することが可能です。

エンSX

エンが培ってきたBtoB営業ノウハウを提供することで、顧客企業の営業変革＝SX（セールス・トランスフォーメーション）と、業績向上を実現するサービスです。

ASHIATO

現職や前職の上司・同僚からのレビューを取得し、候補者の働きぶりを可視化するリファレンスチェックサービス。自社にフィットする人材の採用や入社後の活躍をサポートします。

pasture

フリーランスとの契約、発注、請求、支払いを一元管理できるクラウドサービス。受発注情報をすべてデジタル化し、CRMや会計ソフトなど外部Webサービスとの連携も可能です。

SUSTAINABILITY

環境負荷軽減への取り組み

当社では、新型コロナウイルス感染症の拡大により事業活動に制限が出る中、従業員の健康・安全のためにいち早くリモート化を推進しました。これを受けて、2020年4月時点でオフィス面積を半減させることを決定。結果として、エネルギー使用量の大幅な削減を実現しました。

主な取り組み

資料のデータ共有や書類等の電子化で
ペーパーレス化を推進

商談や面談をオンラインで行い、
移動に伴う環境負荷を低減

従業員へのコンプライアンステストに
環境に関する項目を追加

不要な印刷の削減、
ゴミ分別ゾーンの設置など環境施策を実施

環境関連データ

項目		2021年3月期 2020.4-2021.3	2022年3月期 2021.4-2022.3	2023年3月期 2022.4-2023.3
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	357.2	345.3	286.4
	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	3,749.2	3,372.5	3,321.7
紙使用量／売上高 ^{※2}	2019年3月期を100とした指数	13.6	4.2	3.7
電子化割合 ^{※3}	社内稟議書類	100%	100%	100%
	押印書類	83%	100%	100%

※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（全国オフィス）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。

ダイバーシティ&インクルージョン

画一的な視点や従来からの固定観念にとらわれずに事業を創造するには、多様な人材の活躍が必要です。従来から注力している「女性活躍推進」だけでなく、既存社員のキャリアパスの多様化、海外人材の採用、LGBTフレンドリーな制度の整備、障害者雇用の促進といった施策を実施し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。



[制度の詳細を見る](#)

女性活躍推進

- WOMenLABO
- スマートグロス制度
- 復職ママセミナー
- ベビーシッター割引制度
- 家事代行割引制度

W O M e n L A B O

当社を「世界で一番、女性が活躍する会社にする」ために生まれた、社員有志による社内プロジェクトです。



多様なキャリアパス

- ハイプレーヤー職系
- イノベーター職系
- チャレンジ管理職制度
- 社内公募制度

グローバル

- ボーダレスな人材登用

LGBT

- 同性パートナーシップ制度
- 「Tokyo Rainbow Pride」への参加

障害者雇用

- 特例子会社「ベイク・ド・ナチュレ」の設置

女性活躍に向けて

「キャリアの前倒し」を推進し、 ブランクがあっても活躍できる会社へ。

当社では「人間成長[®]」をコアバリューとして掲げています。仕事人生を通じて人間性を高めることを大切にしているため、女性活躍の推進にも力を入れて取り組んでいます。事業としては「エン転職WOMAN」や「エン派遣」、「ウィメンズワーク」で多彩なキャリア選択を支援。一方、当社の社員に対しても、制度整備や啓発活動を通じて、活躍しやすい環境づくりを進めています。

女性の場合、結婚や出産、育児などのライフイベントでキャリアが中断されてしまいがち。そのため、

管理職になるハードルも男性より高いのが現状です。しかし、女性が管理職となり、企業や部門の意志決定の場に参加するのは重要な機会。そうでないと、ますます不利な立場になってしまいます。女性のキャリア継続と管理職の増加を後押しするため、当社では「WOMenLABO」という社内プロジェクトを行っています。

「WOMenLABO」では、「世界で一番、女性が活躍する会社にする」を目標に掲げています。大切にしているのは、早いうちから管理職に挑戦すること

常務取締役
河合 恩



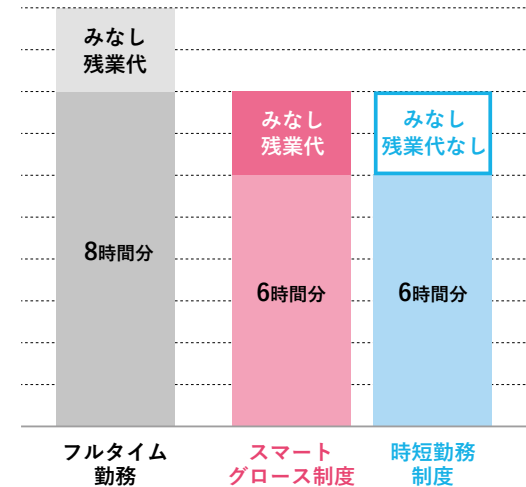
の重要性を若手の女性社員に周知すること、そして時間的制約が生じていても仕事を通じた成長を希望する社員を支援すること。若手女性社員向けやママ社員向け、男性管理職向けなど、6つのテーマを設定し、分科会活動も行っています。また、プロジェクトの活動報告や、リーダーとして活躍する女性へのインタビューを掲載するブログも運営しています。

一方、制度面に関しても整備を進めていて、その一つに「スマートグロス制度」があります。これは、勤務体系をフレックスタイム制とすることで、柔軟な働き方が可能になっています。この制度を導入したことで、育休からの復帰率は100%近くまで改善されました。ただし、利用するためには一定の基準を満たす必要があります。そこで必要なのが、「キャリアの前倒し」です。ライフイベントの発生によりブランクが生じる前に実力を身につけ、管理職を目指

すことで、復帰後のキャリアの選択肢を増やせるのです。さらに当社では、産休に入る前と同じ職種で復帰することを原則としています。時短勤務という事務職としての復帰が普通だと思われていますが、実は営業職のほうが時間の融通は利きやすいなど、キャリアの継続性という面でも、原則現職復帰が最適だと考えています。

今後の目標としては、まだまだ女性管理職が少ないので、その数を増やしていきたいと考えています。全社員の男女比は半々なので、管理職における割合も同程度が理想的ですね。HR業界は女性にとって働きやすい業界。会社としても女性が活躍できる環境を整えているので、実力を身につけ、社会で役に立つように力を発揮していただけたらと思います。

スマートグロス制度 給与イメージ比較



女性管理職比率

26%

女性取締役比率

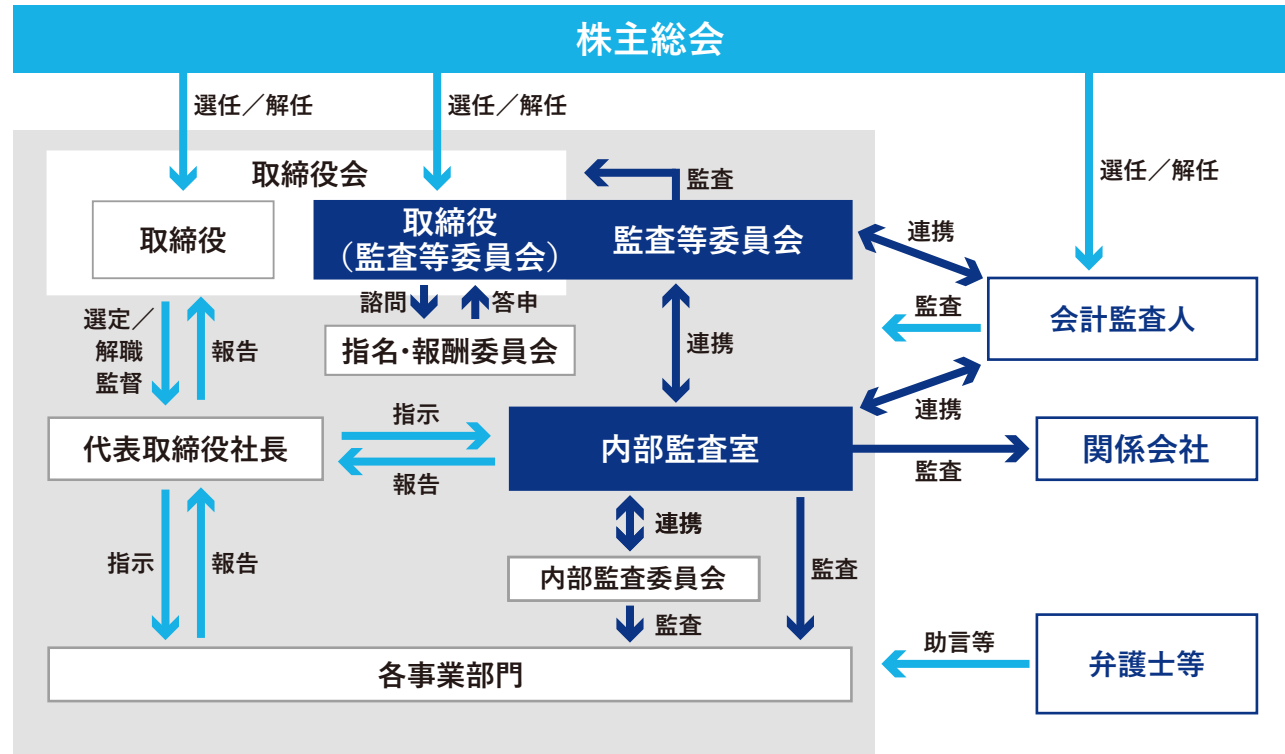
25%

コーポレートガバナンス

当社は事業を通じて、株主やクライアントなど、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います。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。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づくりに取り組んでいます。

[報告書を見る](#)

体制図



役員紹介

取締役（監査等委員である取締役を除く）



代表取締役社長
鈴木 孝二

1995年 4月 株式会社日本ブレンセンター入社
2000年 1月 当社取締役
2008年 6月 当社代表取締役社長
2015年 4月 当社代表取締役社長執行役員（現任）



取締役会長
越智 通勝

1983年 8月 株式会社日本ブレンセンター設立
2000年 1月 当社設立
2000年12月 当社代表取締役社長
2008年 6月 当社代表取締役会長
2015年 4月 当社代表取締役会長執行役員
2022年 3月 当社取締役会長（現任）



常務取締役
河合 恩

1990年 1月 株式会社日本ブレンセンター入社
2005年 3月 当社取締役
2013年 4月 当社ブランド企画室長（現任）
2015年 4月 当社取締役執行役員
2021年 6月 当社常務取締役執行役員（現任）



取締役
寺田 輝之

2002年 4月 当社入社
2013年 4月 当社サイト企画部部长
2014年 4月 当社デジタルプロダクト開発部部长（現任）
2015年 4月 当社執行役員
2021年 6月 当社取締役執行役員（現任）



取締役
岩崎 拓央

2003年 4月 当社入社
2011年10月 当社中途採用支援事業部首都圏第一営業部長
2013年 1月 当社名古屋支店長
2014年 4月 当社中途採用支援事業部企画部長
2016年 4月 当社中途求人メディア事業部長
2018年 4月 当社執行役員
2021年 6月 当社取締役執行役員（現任）
2022年 4月 当社engage事業部長（現任）



取締役
沼山 祥史

2005年 4月 当社入社
2015年 3月 当社派遣会社支援事業部営業部長
2016年 4月 当社派遣会社支援事業部長
2018年 4月 当社執行役員
2018年11月 当社人材紹介事業部長
2022年 4月 当社人財プラットフォーム事業部長（現任）
2023年 6月 当社取締役執行役員（現任）

役員紹介

取締役（監査等委員である取締役を除く）



社外取締役
村上 佳代

1990年 9月 エージー株式会社入社
 1996年12月 有限会社KMコネット設立
 2001年 5月 ネットイヤーグループ株式会社入社
 2007年 3月 カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社入社
 2012年 9月 楽天株式会社入社
 2013年 9月 P.G.C.D.ジャパン株式会社入社
 2014年 3月 グロービス経営大学院経営学修士課程修了
 2016年10月 株式会社シナプス入社
 2020年 6月 当社社外取締役（現任）
 2020年 7月 Kazu&Company合同会社代表社員（現任）
 2023年 4月 一般財団法人沖繩ITイノベーション戦略センター
 アドバイザリーフェロー（現任）
 2023年 5月 株式会社三陽商会社外取締役（現任）



社外取締役
坂倉 亘

2001年 4月 株式会社コーポレートディレクション入社
 2005年 1月 株式会社ポストン・コンサルティング・グループ
 (BCG) 入社
 2013年 1月 同社 Managing Director & Partner
 2020年 4月 One Capital株式会社取締役COO（現任）
 2021年 6月 当社社外取締役（現任）
 2022年10月 株式会社COTEN社外取締役（現任）



社外取締役
林 有理

2003年 4月 株式会社リクルート入社
 2011年 1月 同社「スーモマガジン」編集長
 2015年 2月 有理会設立（個人事業主）各種団体や企業等にて
 広報やまちづくり関連の事業に従事
 2017年 3月 慶應義塾大学政策・メディア研究科
 後期博士課程単位取得退学
 2017年10月 大阪府四條畷市 副市長就任
 2022年 6月 当社社外取締役（現任）

役員紹介

監査等委員である取締役



社外取締役
井垣 太介

- 2001年 10月 弁護士登録
北浜法律事務所入所
- 2008年 1月 米国ニューヨーク州弁護士登録
- 2013年 6月 弁護士法人西村あさひ法律事務所
法人社員弁護士(現任)
- 2018年 6月 UTグループ株式会社社外取締役(現任)
当社社外監査役
- 2020年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役
大谷 直樹

- 1999年 4月 弁護士登録 飯沼総合法律事務所入所
- 2001年 10月 西村総合法律事務所
(現西村あさひ法律事務所)入所
- 2007年 7月 ユニゾン・キャピタル株式会社入社
- 2008年 1月 同社ディレクター
- 2009年 2月 株式会社コスモスライフ
(現大和ライフネクスト株式会社)社外取締役
- 2010年 5月 株式会社エムケーキャピタルマネージメント
(現株式会社イデラ キャピタルマネージメント)社外取締役
- 2011年 12月 ミニット・アジア・パシフィック株式会社
社外取締役
- 2015年 2月 日本企業経営パートナーズ法律事務所代表弁護士
- 2015年 6月 株式会社マイスターエンジニアリング
社外取締役(現任)
- 2016年 4月 株式会社リヴァンプ執行役員兼CIO
- 2017年 10月 株式会社イーグルリテイリング社外取締役
- 2018年 2月 JPインベストメント株式会社
バイアウト投資部長(現任)
- 2020年 6月 当社社外監査役
- 2022年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役
石川 俊彦

- 1977年 4月 昭和監査法人
(現:EY新日本有限責任監査法人)入所
- 1981年 3月 株式会社ビジネスブレイン昭和
(現:株式会社ビジネスブレイン太田昭和)入社
- 1990年 2月 公認会計士登録
- 1991年 6月 株式会社ビジネスブレイン太田昭和取締役
- 2001年 6月 株式会社ファイナンシャルブレインシステムズ
代表取締役社長
- 2009年 4月 株式会社ビジネスブレイン太田昭和
代表取締役社長
- 2014年 6月 BBS (Thailand) Co., Ltd. CEO
- 2020年 6月 株式会社ビジネスブレイン太田昭和
代表取締役会長
- 2021年 6月 当社社外監査役
- 2022年 6月 当社社外取締役(現任)
- 2023年 6月 株式会社ビジネスブレイン太田昭和
特別顧問(現任)

スキルマトリクス

役員			属性		構成状況		経験業務・知識等								専門性
			独立性 当社基準○ 東証届出●	ジェンダー 男性● 女性○	取締役会 議長●	指名・報酬 委員会 議長●	企業経営	人材 ビジネス	営業・ マーケティング	テクノロジー・ DX	ブランド 戦略	グローバル ビジネス	リスク管理 法務 コンプライアンス	財務・ 会計・ M&A	サスティナ ビリティ・ ESG
取締役	鈴木 孝二	代表取締役社長 執行役員		●	●	○	●	●	●		●		●		
	越智 通勝	取締役会長		●	○		●	●	●			●	●		
	河合 恩	常務取締役執行役員		○	○		●	●	●	●			●		
	寺田 輝之	取締役執行役員		●	○			●	●						
	岩崎 拓央	取締役執行役員		●	○			●	●						
	沼山 祥史	取締役執行役員	新任	●	○			●	●						
	村上 佳代	独立社外取締役		●	○	○	○	●		●					グロービス経営大学院・ MBA
	坂倉 亘	独立社外取締役		●	●	○	○	●		●			●		
	林 有理	独立社外取締役		●	○	○	○			●				●	
監査役	井垣 太介	社外取締役 (監査等委員)	○	●	○	●				●	●		●	日本国弁護士・ 米国NY州弁護士	
	大谷 直樹	独立社外取締役 (監査等委員)	●	●	○		●				●	●		日本国弁護士	
	石川 俊彦	独立社外取締役 (監査等委員)	●	●	○		●		●			●		公認会計士・税理士	

※1 上記は、各人の有する全てのスキル・経験・能力・その他の知見や素養を表しているものではありません。

※2 各項目の「経験」とは、該当する業務や役職に、原則として通算3年以上従事していたものを指します。

コンプライアンス

役職員の倫理観・誠実さを高めるうえでキーワードとなるのが、当社の経営理念の一つである「主観正義性」であると考えています。この理念・考え方を役職員の行動の支柱にして、コンプライアンスに関する教育を徹底するなど内部管理体制のさらなる整備を進め、適正に機能させることで健全な経営を確保します。

リスクマネジメント

当社では、「景気の変動と雇用情勢」「個人情報保護」「M&A」「内部管理体制の充実及び法令遵守」「技術開発に伴うサービスの陳腐化」の5つについて、業績に影響を及ぼす可能性のある「特に重要なリスク」であると考えています。そして、それぞれ下記のような体制で、リスクを最小限に抑える対応を行っています。

項目	想定される主なリスク	リスクに対する取り組み
景気の変動と雇用情勢	・新型コロナウイルスの感染拡大が長期化した場合の業績への影響	・感染拡大レベルに応じて出社頻度等を調整したローテーション勤務 ・オンライン商談システムやバーチャルオフィスシステムの活用
個人情報保護	・個人情報の流出等、重大なトラブルが発生した場合の法的責任・ブランドイメージの毀損	・個人情報を取り扱う際の業務フローや権限、組織体制の明確化 ・社内教育による従業員への関連ルールの周知徹底
M&A	・M&A後に計画通りの事業展開を行えなかった場合の、のれんや関係会社株式の減損処理	・対象企業の財務内容や契約関係等について詳細な事前調査・検討の実施
内部管理体制の充実及び法令遵守	・内部統制に関する制度が十分に機能しない場合による事業リスク ・従業員による重大な過失、不正、その他違反行為等による訴訟や損害賠償等の発生	・各種法令・ルールに則った規程等を制定 ・内部統制システムの整備 ・内部監査室によるグループ全体の法令・ルール等の遵守状況の確認
技術開発に伴うサービスの陳腐化	・他社が極めて革新的な新サービスを開発し、対抗するためのサービス提供が遅れた場合による競争力の低下	・各企画部門が中心となり、新規サービスを開発する体制の構築 ・新技術を持ち当社サービスとシナジーが発揮できる企業と、業務資本提携やM&Aなどを実施

DATA

重要数字一覧

(2023年3月期連結)

売上高

67,716 百万円

営業利益

4,249 百万円

経常利益

4,072 百万円

ROE

7.2%

親会社株主に帰属する当期純利益

2,695 百万円

純資産

35,125 百万円

総資産

51,967 百万円

自己資本比率

66.8%

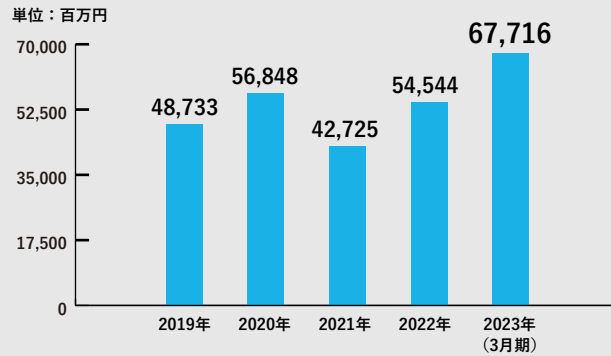
従業員数

3,380 名

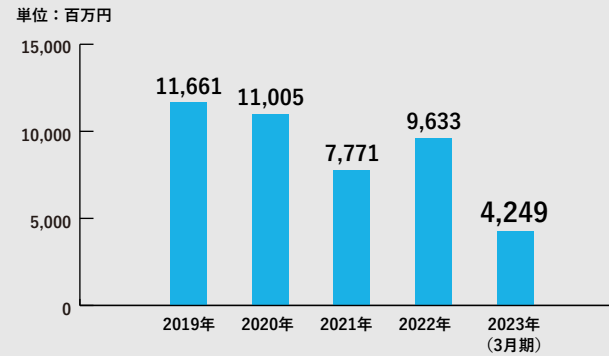
(連結・2023年3月末現在)

財務ハイライト

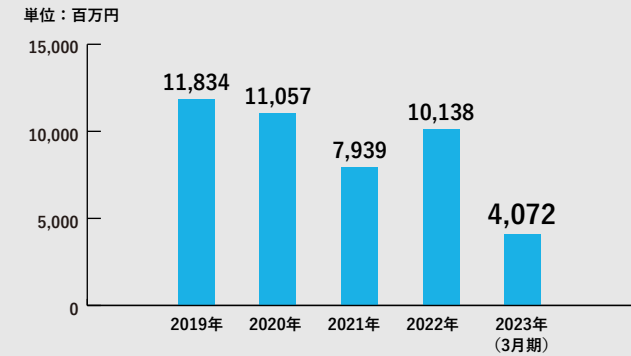
売上高



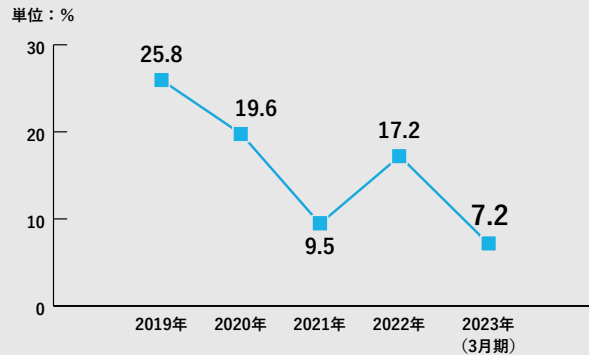
営業利益



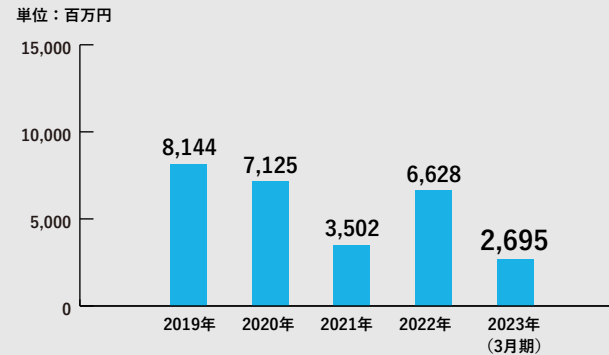
経常利益



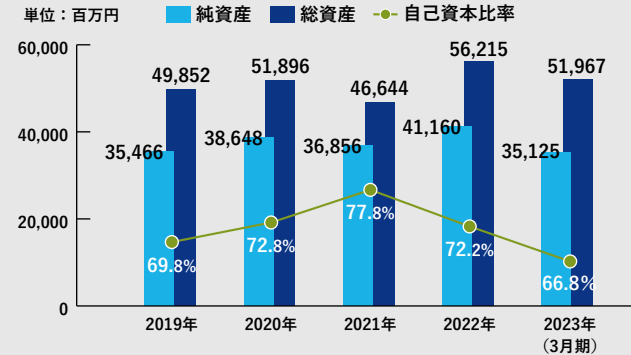
ROE



親会社株主に帰属する当期純利益



純資産／総資産／自己資本比率



財務・非財務データ一覧

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
単位：百万円										
財務データ										
売上高	16,755	19,623	26,135	31,719	40,710	48,733	56,848	42,725	54,544	67,716
売上原価	1,921	1,931	2,396	3,185	3,835	4,682	10,451	8,566	11,501	16,253
労務費	1,025	1,295	1,547	2,011	2,615	2,987	6,616	5,185	5,876	6,546
その他	896	635	849	1,174	1,220	1,694	3,835	3,381	5,625	9,707
売上総利益	14,833	17,692	23,738	28,533	36,875	44,051	46,397	34,159	43,043	51,463
販売費及び一般管理費	11,392	13,749	18,620	21,677	27,248	32,389	35,392	26,387	33,409	47,213
人件費	6,048	7,460	9,152	9,600	11,012	12,671	14,197	12,972	12,871	15,670
広告宣伝費・販売促進費	2,636	2,570	4,769	5,988	8,811	10,943	11,138	5,575	10,924	20,106
その他	2,707	3,719	4,698	6,087	7,424	8,775	10,057	7,841	9,615	11,435
営業利益	3,441	3,943	5,118	6,856	9,626	11,661	11,005	7,771	9,633	4,249
経常利益	3,747	4,259	5,047	6,848	9,731	11,834	11,057	7,939	10,138	4,072
親会社株主に帰属する当期純利益	2,789	2,531	2,756	4,005	6,366	8,144	7,125	3,502	6,628	2,695
設備投資額	853	1,456	977	1,333	1,130	1,501	1,757	1,818	1,975	2,753
減価償却費	470	-	861	1,080	996	1,148	1,289	1,678	1,678	1,904
純資産合計	17,135	19,775	21,112	23,642	28,626	35,466	38,648	36,856	41,160	35,125
総資産合計	22,733	25,241	28,558	32,900	40,600	49,852	51,896	46,644	56,215	51,967
有利子負債	3	18	0	0	0	0	0	0	0	0
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,695	2,533	5,791	7,597	9,458	10,680	8,044	5,652	11,453	4,447
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,165	△6,148	1,783	△1,927	△2,724	△4,556	△4,127	△2,150	△3,086	△4,220
フリー・キャッシュ・フロー	2,530	△3,615	7,574	5,670	6,734	6,124	3,917	3,502	8,367	227
財務活動によるキャッシュ・フロー	△60	△609	△812	△1,387	△1,339	△2,237	△5,036	△4,983	△1,813	△9,246
1株当たり情報 単位：円										
1株当たり当期純利益（EPS）	62.80	56.34	60.79	88.03	139.93	178.97	156.23	78.19	147.71	60.98
1株当たり純資産（BPS）	379.55	437.17	460.56	516.91	625.52	762.51	834.74	810.66	903.89	816.84
1株当たり配当金	12.25	16.00	17.25	27.60	46.50	62.80	74.80	37.10	70.10	70.10
財務指標 単位：%										
営業利益率	20.5	20.1	19.6	21.6	23.6	23.9	19.4	18.2	17.7	6.3
自己資本利益率（ROE）	17.3	13.8	14.0	18.0	24.5	25.8	19.6	9.5	17.2	7.2
自己資本比率	75.0	77.9	73.4	71.5	70.1	69.8	72.8	77.8	72.2	66.8
配当性向	19.5	28.4	28.4	31.3	33.2	35.1	47.9	47.5	47.5	115.0
非財務データ										
従業員数（名）連結	1,268	1,803	2,084	2,301	2,534	3,351	3,547	2,853	2,928	3,380
従業員数（名）単体	705	839	969	1,155	1,365	1,506	1,617	1,407	1,450	1,848
役員に占める女性の割合（%）	14.3	12.5	14.3	14.3	12.5	12.5	25.0	25.0	25.0	25.0

※2016年4月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。前連結会計年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、1株当たりのデータを算定しています。

人的資本に関する取り組みと指標

カテゴリ	指標	スコア
エンゲージメント	自社への誇り・愛着	4.14/5
	自社への貢献意欲	4.25/5
理念の浸透	理念共感	93%
	鈴木塾 ^{※1} オンライン提案年間投稿数（報告・相談・提案）	164件
	鈴木塾 ^{※1} 年間研修出席者数	181名
	部門方針への共感度	4.32/5
従業員の活躍・定着	役職者の20-30代の割合／リーダー（係長相当）以上	89%
	役職者の20-30代の割合／マネージャー（課長相当）以上	77%
	入社後3年以内の部門間異動及び職種間異動社員の割合	3～4人に1人
	CareerSelectAbility [®] のスコアが前年度より上がった従業員の比率	81%
	職種数	30職種
	女性取締役比率	25%
	女性管理職比率	26%
	女性採用比率	45%
	リモートワーク比率 ^{※2}	100%

※1 代表の鈴木が主宰する幹部候補生向けセミナー・オンラインコミュニティ。セミナーでは鈴木自らの経験も交えながら、エンの理念が生まれた背景や要点を解説。またオンラインコミュニティでは、現場で理念浸透を担う塾生からの報告・相談・提案に鈴木自ら回答。エンの共創型理念経営を支える重要な場となっています。

※2 内閣官房「世界最先端IT国家創造宣言」の定義に基づく（全労働者に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカー数の割合）

国内グループ会社



エンワールド・ジャパン株式会社

東京都中央区京橋 3-1-1

東京スクエアガーデン 12 階

事業内容 グローバル企業向け人材紹介・
人材派遣



株式会社 Insight Tech

東京都新宿区西新宿 6-5-1

新宿アイランドタワー

事業内容 不満ビッグデータおよび AI を用いた
商品開発・マーケティングプロセス支援



エン婚活エージェント株式会社

東京都渋谷区代々木 3-23-4

VORT 西新宿 II 10 階

事業内容 オンライン結婚相談所の運営、
結婚相手の紹介・相談



株式会社ゼクウ

東京都港区高輪 3-19-26

SOC 高輪ビル 7 階

事業内容 採用関連システムソリューション事業ほか



株式会社 Brocante

東京都渋谷区元代々木町 25-6

グランクリーク 207

事業内容 フリーランスエンジニア・
デザイナー向け案件サイト運営

※株式会社 Insight Tech とエン婚活エージェント株式会社は非連結子会社です。

海外グループ会社

ベトナム



Navigos Group Joint Stock Company

Floor 20th, e. town Central Tower,
11 Doan Van Bo Street, Ward 13,
District 4, Ho Chi Minh City, Vietnam

事業内容 求人情報サイトの運営・人材紹介

インド



New Era India Consultancy Pvt. Ltd.

Swastik Building, Plot No. 246,
Okhla Industrial Estate Phase 3,
New Delhi-110020, India

事業内容 人材紹介

インド



Future Focus Infotech Pvt. Ltd.

Old No 62/1, New No 169
Habibullah Road, T. Nagar
Chennai, Tamil Nadu 600034, India

事業内容 IT人材派遣

会社情報

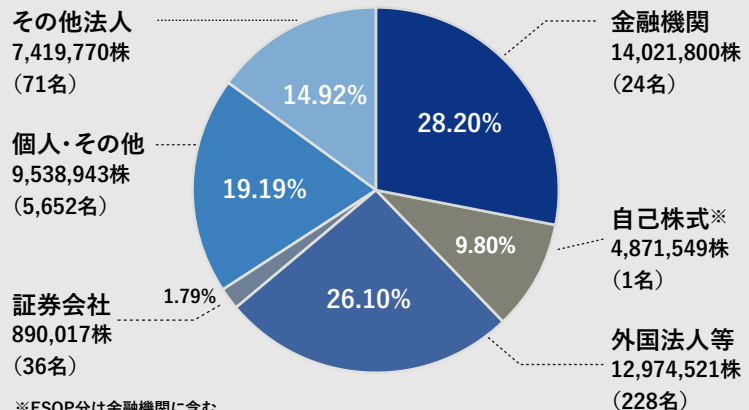
社名	エン・ジャパン株式会社 (en Japan Inc.)
設立	2000年1月
資本金	11億9,499万円 (2023年3月末現在)
上場市場	東京証券取引所 プライム市場 (証券コード: 4849)
本社所在地	〒163-1335 東京都新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
従業員数	連結: 3,380名 単体: 1,848名 (2023年3月末現在)
事業内容	インターネットを活用したサービスの提供 ・ HR Techプロダクト ・ 求人／求職メディア ・ 人材紹介サービス ・ 活躍／定着支援サービス

株式情報

株式の状況 (2023年3月31日時点)

発行可能株式総数	187,200,000 株
発行済株式の総数	49,716,000 株
株主数	6,012 名

株式所有者別分布 (2023年3月31日時点)



大株主 (2023年3月31日時点)

株主名	株数 (株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行 (信託口)	6,827,500	16.06
越智通勝	4,383,900	10.31
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	3,776,100	8.88
一般財団法人エン人材教育財団	3,060,000	7.20
有限会社えん企画	2,184,800	5.14
有限会社エムオー総研	1,967,000	4.63
越智明之	1,475,200	3.47
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,075,100	2.53
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE MONDRIAN INTERNATIONAL SMALL CAP EQUITY FUND, L. P.	606,200	1.43
JP MORGAN CHASE BANK 385839	603,524	1.42

※1 第2順位の当社所有の自己株式4,870,949株と、第6順位の株式会社日本カストディ銀行(信託E口)保有の当社株式2,320,000株は、上記から除いております。

※2 持株比率は自己株式(7,190,949株)を控除して計算しております。

編集方針

パーパスを実現するには、財務／非財務の資本を統合的に活かしていく思考と、迅速で的確な意思決定に基づく統合的な企業活動が不可欠です。また、ステークホルダーの皆様の理解を得られるよう、統合的な思考や企業活動を誠実に情報開示していくことも重要であると考えています。本誌のみならず、コーポレートWebサイト、「有価証券報告書」等のツールを通じて、適時・適正に情報を開示することで、説明責任を果たしていきます。

対象範囲

可能な限り連結決算対象の国内外エン・ジャパングループ各社を報告対象としましたが、項目により、報告対象が異なる場合があります。

対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日(2022年度)(ただし、一部2023年度の活動内容も含んでいます。)

参考にしたガイドライン

- ・GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」(2016)
- ・国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」
- ・経済産業省「価値協創ガイダンス」

見通しに関する注意事項

本誌には、当社および関係会社の将来についての計画や戦略、業績に関する予想および見通しの記述が含まれています。これらの記述は過去の事実ではなく当社が現時点で把握可能な情報から判断した仮定および所信に基づく見込みです。また、経済動向や個人消費、市場需要、税制や諸制度に関わるリスクや不確実性を含んでいます。それゆえ実際の業績は当社の見込みとは異なる可能性のあることをご承知おきください。



<https://corp.en-japan.com/> 