



en Japan 統合報告書

2024

INDEX

COMPANY

en History	02
TOP MESSAGE	05
エン・ジャパンの実践する 共創型理念経営	06
価値創造モデル	07
価値創造モデルのポイント	08
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	10
FEATURE 2 エンの考える「人的資本」 CareerSelectAbility®	15

BUSINESS

中期経営計画の進捗	22
中計の基本方針と目標値	23
ビジネスモデルの全体像	28
HR-Tech engage	29
人財プラットフォーム	31
国内求人サイト	33
国内人材紹介	35
国内その他	37
海外	38

SUSTAINABILITY

環境負荷軽減への取り組み	40
ダイバーシティ&インクルージョン	41
女性活躍推進に向けた 「WOMenLABO」の取り組み	42
コーポレートガバナンス	43
役員紹介	44
スキルマトリクス	47
コンプライアンス	48
リスクマネジメント	48

DATA

重要数字一覧	50
財務ハイライト	51
財務・非財務データ一覧	52
人的資本に関する取り組みと指標	53
国内グループ会社	54
海外グループ会社	55
会社情報	56
株式情報	57
編集方針ほか	58

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：エンゲージ 会社の評判）」をオープン



●カイシャの評判（当時）

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

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
- 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
- 2024.07 企業クチコミサイト「ライトハウス」を「エンゲージ 会社の評判」にリニューアル



●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、いまま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・研究するという意味

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 ～

パーパス・ドリブンな事業の 成長を通じて、世界をよくする。

ハイ・ミドルクラス採用支援事業部長
峯崎 直哉



「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」。当社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。

例えば私が事業責任者を務める「AMBI」「ミドルの転職」といったプロダクトは、若手およびミドル世代の中でもハイキャリア層にあたる方をメインターゲットとしています。一人ひとりの求職者の方が持つポテンシャルが非常に大きいため、こうした方々に、より社会的インパクトが大きい仕事への挑戦機会を提供することを常に意識しています。

自分のためだけでなく「誰かのため、社会のためになる仕事」に挑む。そうした志ある方を増やすべく、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仕事の求人をピックアップした特集記事などを定期的に掲載。また、実際にこうしたポジションに転職された方のインタビュー記事も多数掲載しています。リアルな転職体験談を通じてミ

スマッチを防ぎつつ、社会を変える仕事に新たに挑もうとする方をモチベートする狙いです。

実際に、若手ハイキャリアからミドル世代まで、中央省庁や自治体、第三セクター、社会課題解決に挑むスタートアップなど、社会的インパクトの大きい企業・団体の仕事に関心を持つ方は増えていると実感しています。最近では転職だけでなく、副業という形でこうした仕事に携われる求人の掲載も増やしていますが、いずれも多くの方からご応募をいただいております。ニーズの高まりを感じます。

また入社後に実施している転職者アンケートの結果を見ても、仕事に感じる社会貢献性ややりがいなど、モチベーションに繋がる部分の評価スコアが転職前後で大きく上がっており、ご本人にとっても、社会にとっても価値ある転職を支援できていると感じております。今後もパーパスに基づく事業の成長を通じ、世界をよりよく変えてまいります。

AI研究・開発の専門部署を新設。 技術の力を、パーパス実現のために。

取締役執行役員
AIテクノロジー室長
デジタルプロダクト開発本部長
寺田 輝之



エンジニアなどの専門職においても、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る。理念に共感し、パーパスの実現に向けて一致団結している。これはエン・ジャパンの大きな強みだと考えています。私が管掌するプロダクト開発も、「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。

その中で近年特に重視しているのが、AIをはじめとする新しいテクノロジーの活用です。これまでも求人の検索／レコメンドといったマッチング機能の強化に加え、GPTツールを用いた職務要約の自動生成機能や、離職リスクを可視化するフリーコメントのAI自動判定機能などさまざまな機能を実装してきました。AI技術が急速に進化し、データ活用の重要性がますます高まる中、革新的なサービス提供を行うためにはこうした動きをさらに強化する必要があると考えています。そこで2024年7月、自社サービスにおけるAI活用の研究・開発を担う専門組織として「AIテクノロジー室」を新設しました。

当社は20年以上にわたり、人材募集・選考・配置・教育・評価など幅広い人材サービスを提供してきました。採用から入社後の定着・活躍までのプロセスにおける膨大なデータを保有しています。

新設した「AIテクノロジー室」は、それら蓄積したデータを横断的に集約し、AI研究・開発を推進する専門組織です。データサイエンティスト・機械学習エンジニアなど、プロフェッショナル人材が30名以上所属。データエンジニアリング、ビッグデータ分析、および独自AIアルゴリズムや機械学習モデルの開発、各プロダクトへの機能実装を一気通貫で担います。他部門と異なる独自の評価報酬体系を設置し、採用を強化するとともに、AI知識とHR領域のドメイン知識を併せ持った専門人材の育成を推進いたします。

テクノロジーと志を掛け合わせることで、より広範に、高精度なサービスを提供することが可能だと考えています。技術の力をパーパス実現に繋げるべく、引き続き尽力してまいります。

FEATURE

1

en ソーシャルインパクト採用プロジェクト

価値を生み出す主な取り組み

社会的なインパクトが特に大きい人材採用

「ソーシャルインパクト採用」を、エン・ジャパンが全社を挙げて支援するプロジェクトです。

中央省庁の幹部候補、自治体の副市長やDX担当、さらには
NGO / NPO・スポーツ団体・志ある企業の中核メンバー……などなど、
さまざまな募集を「入職後の活躍」までこだわって支援しています。

優れた能力を「よりよい世の中を作るため」に使いたい方と、
よりよい世の中を作るために優れた人材の力を必要とする団体を結びつけ、
社会の課題解決を加速させていく一大プロジェクトです。

仕事を通じて社会の変革に挑む、 「ソーシャルインパクト」を増やしていく。

「ソーシャルインパクト採用プロジェクト」が目指すのは、社会課題の解決を志し、仕事を通じて社会に強い影響を与える人(=ソーシャルインパクト)を世の中に増やすこと。そして、山積する社会問題を解き、世界をよりよく変えていくこと。これは「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」という当社のパーパスに深く結びついています。

2017年、大阪府四條畷市における民間出身・女性副市長の公募支援にはじまり、行政の要である中央省庁の重要ポジション、日本の未来を背負う新産業の中核メンバーなど、特に社会的インパクトの大きなポジションの採用を「入職後の活躍」までこだわって支援してきました。

実施プロジェクトは155件。すでに600名以上の採用が決定しており、社会を変える仕事に挑む方々を多数支援できていることを大変誇りに思っています。また最近では副業やリモート勤務可とする募集も増えており、多様な形で社会的インパクトが大きい仕事に参画できる機会が広がっていることも、非常に望ましい変化であると考えています。

本プロジェクトをこれまで以上に強力で推し進めるべく、2024年8月には新たな専任部署「SI(ソーシャルインパクト)採用推進室」を設置しました。新部署がハブとなり、全社の知見を横断的に活用しながら、志ある人材と企業の支援を加速させてまいります。

常務取締役執行役員
SI採用推進室長
河合 恩



プロジェクト数

155 件

採用決定人数

604 名

応募数

195,438 件

※2017年6月～2024年7月の累積



プロジェクトが生み出す「社会変革」の兆し。

～民間人材の登用が進む、大阪府四條畷市の事例～

大阪市内まで20分の好立地ながら、豊かな自然、多くの史跡・文化財を持つ大阪府四條畷市。2017年当時、28歳で全国最年少市長となった東修平市長のもと、スマートシティ化や働き方改革など、先進的な取り組みを多数進めてきた「変革の街」でもあります。

エン・ジャパンでは、東市長の就任直後から「ソーシャルインパクト採用プロジェクト」を通じて、職員の採用～活躍・定着を継続的に支援。民間出身副市長の公募にはじまり、計7回のプロジェクトで65名の民間人材が入庁。庁内の一般事務職員の民間出身者比率は国内トップクラスの27.7%（2024年8月時点）まで増加しました。

多分野で外部人材を迎え入れることで、従来より力を入れてきた福祉や子育て支援、教育環境の充実、活力ある地域づくりなどの取り組みがさらに加速。結果、子育て世代人口は3年連続で増加。財政赤字からの脱却も果たすなど、着実に変革が進んでいます。

四條畷市の変化

子育て世代人口 3年連続増加

財政赤字からの脱却

民間出身職員 27.7%



ソーシャルインパクト採用プロジェクトの全体像

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

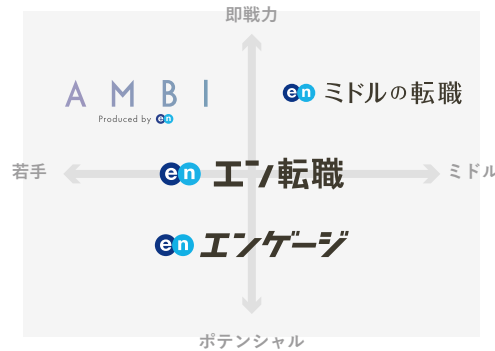
プレスリリース



特設ページでの告知



各求人サイトへ掲載



ビデオ面接ツール



採用管理システム



適性診断テスト

en TALENT ANALYTICS

リファレンスチェック

en ASHIATO

離職リスク可視化ツール

en HR OnBoard

eラーニングシステム

en エンカレッジ

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。

採用ターゲット・選考フローの検討、採用一部代行

チーム体制

本プロジェクトでは、当社で活躍するさまざま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

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）」。

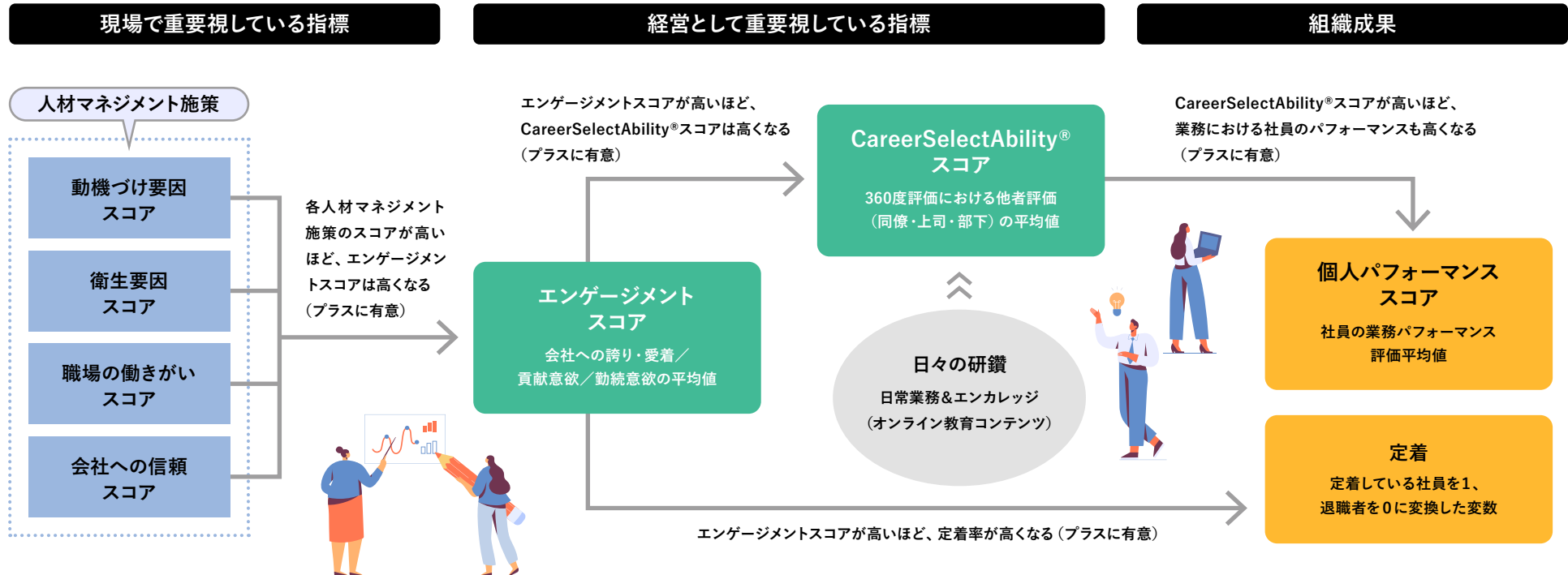
いかなる状況においても自身が望むキャリアを選べるだけの實力、つまり、仕事内容や働く企業、外部環境が変化しても、活躍を続けられるような普遍的能力を指します。

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・発揮に繋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。

社員エンゲージメントが「組織成果」を高めるメカニズム

当社における社員のエンゲージメントスコアおよびCareerSelectAbility®スコアが、組織成果（個人パフォーマンスとリテンション）を高めるメカニズムを共分散構造分析を用いて統計的に解析。その結果、以下の2点が示唆されました。第一に、日々の人材マネジメントの精度向上により、エンゲージメントが高まり、定着率を向上させること。第二に、エンゲージメントの高さはCareerSelectAbility®獲得を促進し、個人パフォーマンスを向上させること。今回の分析で、エンゲージメントスコアおよびCareerSelectAbility®スコアをKPIとした組織運営が業績向上の鍵となることが改めて確認されました。これにより、再現性・継続性の高い組織運営が実現可能になると考えています。



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。

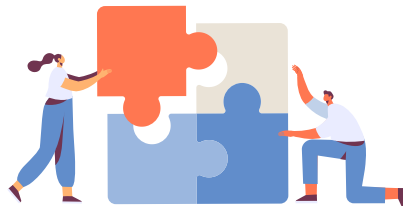
個人の目標設定におけるガイドラインとするとともに、その獲得・発揮度合いを定期的に測定し、人事評価に反映しています。

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
- 改善アイデア発案力
- 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
- 人材マネジメント力
- 組織標準化力
- 組織目標推進力
- 新規事業創出力

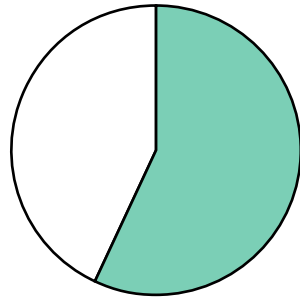


著書紹介

『エン・ジャパンの飛躍を支えたCSA経営』
ダイヤモンド社
越智通勝(当社創業者) 著

有望といえる人材がいらない中でエン・ジャパンをつくり、最も支持される転職サイトにまで成長させた秘密を公開。「考え方×能力×環境」の組み合わせで、どこでも活躍できる人材をつくり、企業の成長ドライバーにしていくCSA (CareerSelectAbility®) 経営を同社の事例を交えて紹介する。人づくりをベースにした新しい経営論。

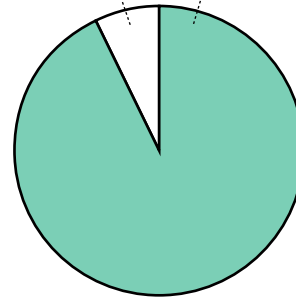
CareerSelectAbility® の
スコアが前年度より上がった
従業員の比率



57%

実施時期：2024年3月
調査対象：正社員1,633名
回答者数：1,513名（回答率93%）

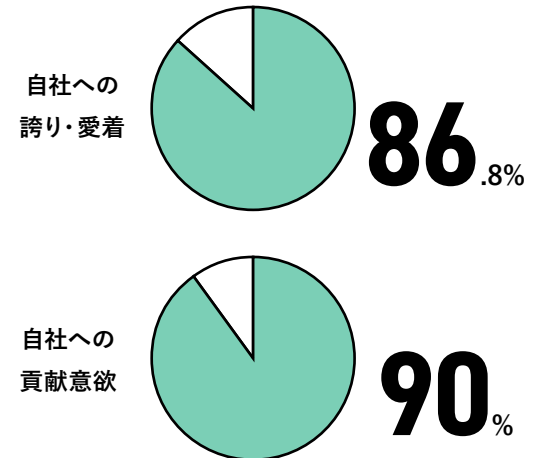
理念共感スコア



93%

実施時期：2024年4月
調査対象：正社員（2024年4月入社者除く）1,654名
回答者数：1,279名（回答率77.3%）

エンゲージメントスコア



実施時期：2024年6月
調査対象：正社員1,881名
回答者数：1,696名（回答率90.2%）

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。

HRメディア&テクノロジー採用支援事業部 井上 悦嗣

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、失敗してもいい。まずは一度やってみよう、と思えたのは大きかった。実際、期間中にはさまざまな挫折もありましたが、いろいろ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。正式昇格後のいまにも繋がる、非常に有益な時間だったと感じています。

社内公募制度



社内にながら、
新しいキャリアが拓ける。

AIテクノロジー室 角田 愛美

私は入社6年目に、営業職からデータサイエンティストに職種転換しました。営業時代、担当企業のデータ分析に取り組む中で、「もっとプロダクトに近い部分で大きな改善ができれば」という気持ちがあって。タイミング良く社内公募があり、職種未経験ながら思い切って手を挙げました。何より、社内にながら新たなキャリアを自分の意思で切り拓けるのが、社内公募の良いところ。これまでの延長線上には無かった機会を得ることができました。”社内転職”だから、土台となる業界知識や理念共感が既にあるのもメリット。異動先での成果も出しやすかったと感じます。

スマートグロース制度



家庭も、仕事も、
あきらめなくて良い。

経営戦略本部 田中 麻衣

「スマートグロース制度」は時短勤務でありながら、やりがい仕事・責任あるミッションを任せてもらえる。そしてミッションに見合った給与水準をキープできる制度です。フレックスタイム制なので、保護者会や子供の通院など、親としての対応事項とも両立しやすいのもメリット。私自身、この制度を活用しながら、育休復帰後もマネジメントに従事したり、部署異動で新たなチャレンジをしたり、本当に多様な経験を積ませてもらいました。家庭も大切にしながら、仕事での成長もあきらめたくない社員にとっては、非常に良い制度だと感じます。



BUSINESS

中期経営計画の進捗

投資期から回収期へシフト。 engageの成長は想定以上。

エン・ジャパン株式会社
代表取締役社長
鈴木 孝二



2023年3月期を初年度とする5か年の中期経営計画は3年目となり、折り返しの年を迎えました。

2年目の2024年3月期における連結売上高は676.6億円と、当初計画の700億円には届きませんでした。これは米国のIT需要減少やベトナム国内の景気減速の影響を受けた海外事業の大幅減収が主要因です。投資事業である「HR-Tech engage」と「人財プラットフォーム」は順調に成長を続けており、特にengage事業は当初計画の1.4倍と想定以上の成長を実現しています。国内既存事業は新興サービスの台頭をはじめとする競争激化により成長は鈍化していますが、引き続き安定的な利益を創出しており、連結での営業利益は51.6億円と計画を大きく上回る結果となりました。マーケット環境が大きく変化する中、一定の成果を残すことができていると考えております。

今期からは、引き続き注力事業への投資を継続しながらも、これまで行ってきた先行投資を回収するフェーズに移行してまいります。昨期の時点で「HR-Tech engage」は3月単月、「人財プラットフォーム」では4Qでの黒字化を実現しており、投資事業の収益化が進んでいる状況です。またマーケットが大きく伸長している人材紹介事業においても組織再編と人員増強による事業強化を行っており、「エン エージェント」を中心としてマーケットシェアの拡大を図ります。連結では昨期の1.5倍超となる81億円の営業利益を目標として、エン・ジャパンオールで事業成長を進めてまいります。

当社のパーパスである「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」を実現するために、一人ひとりの活躍で、社会課題の解決を加速させていくために。事業をさらに影響力のあるものに育てていくべく、引き続き理念を指針とした事業運営を行い、中期経営計画に沿った成長を実現してまいります。

中計の基本方針と目標値

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**

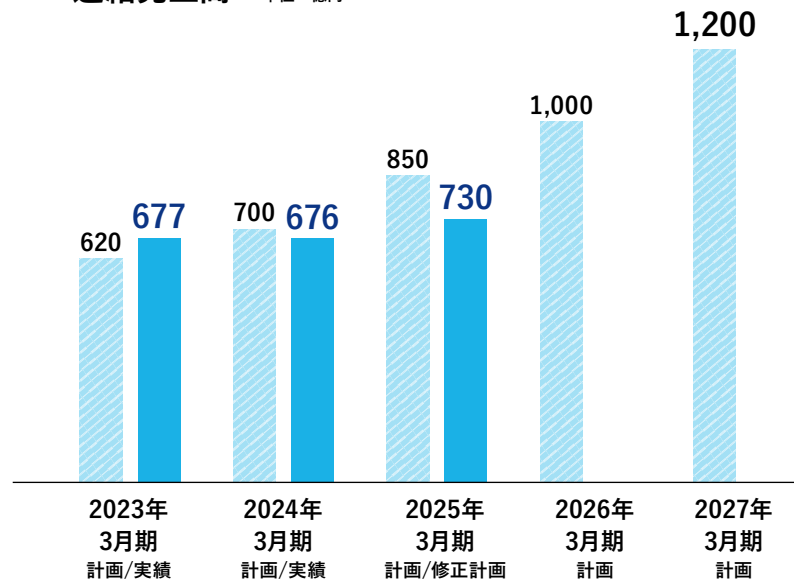
※CAGR…年平均成長率

POINT

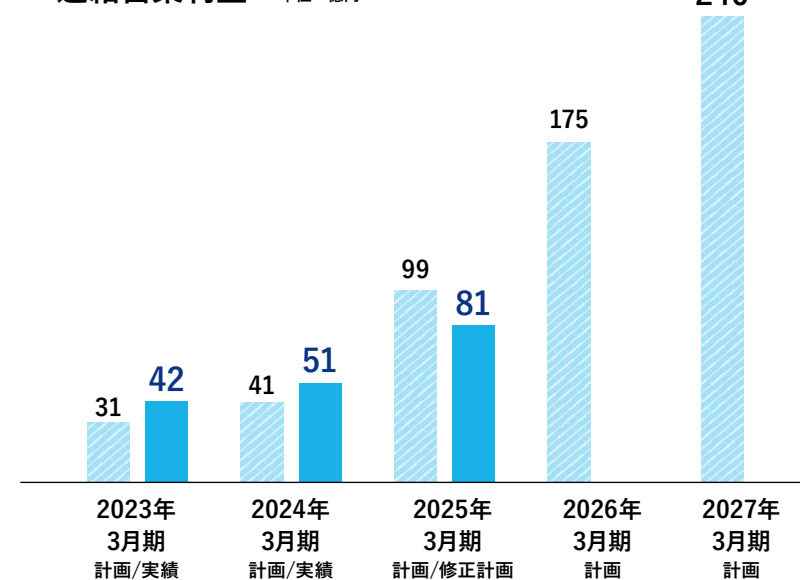
01

3年目の2025年3月期は投資期から回収期へ engageを中心に収益拡大基調

連結売上高 単位：億円

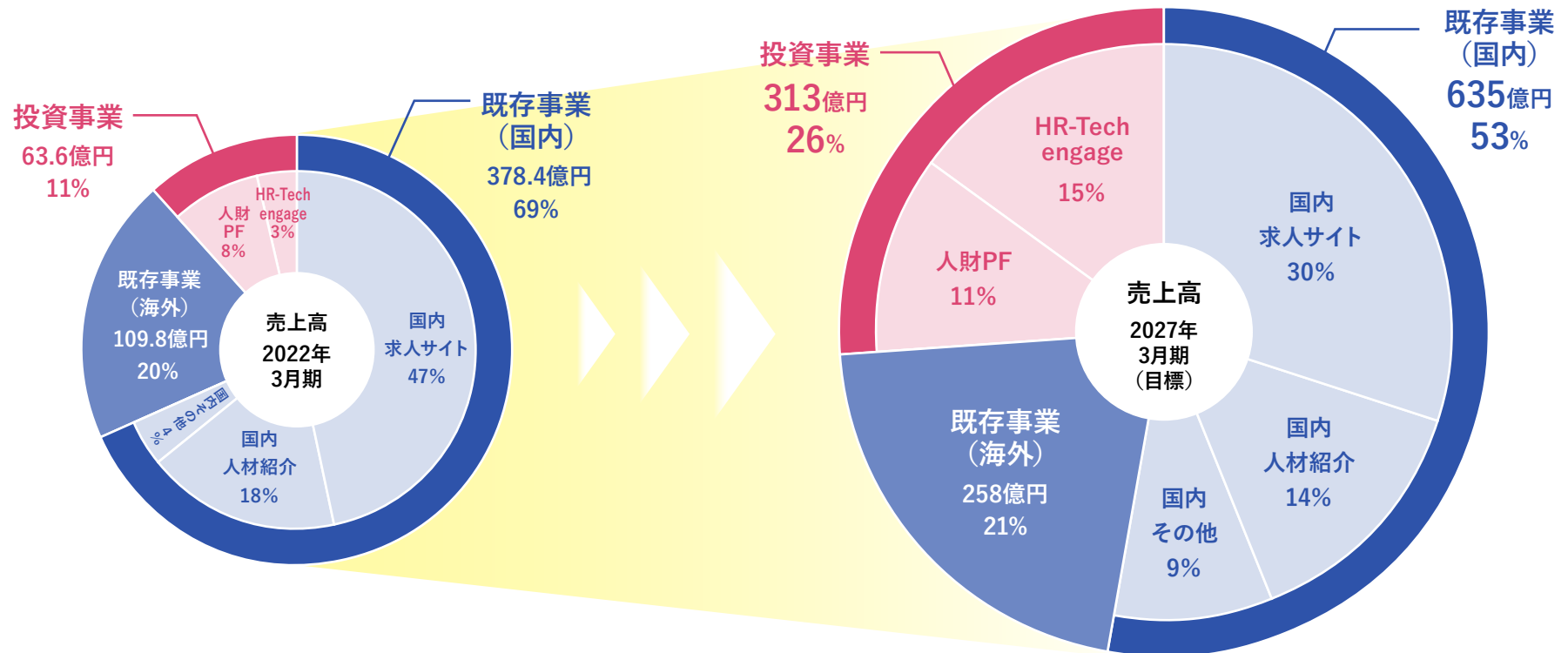


連結営業利益 単位：億円



POINT
02

投資事業を次なる事業の柱に育てる



セグメント別数値実績・計画 (2024年5月9日時点)

単位: 億円

		2023年3月期実績	2024年3月期実績	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	37.8	71.9	124	130	180	
		営業利益	-40.6	-35.1	-7	20	45	
		営業利益率	-107.4%	-48.9%	-5.6%	16.0%	25.0%	
	人財プラットフォーム	売上高	62.1	70.9	84	105	133	
		営業利益	-11.4	-2.5	11	16	25	
		営業利益率	-18.4%	-3.6%	13.1%	15.0%	19.0%	
既存	国内	売上高	421.4	426.1	435	566	635	
		-求人サイト	292.6	293.9	261	334	359	
		-人材紹介	100.2	98.7	117	152	174	
		-その他	28.5	33.4	57	80	102	
		営業利益	95.9	93.8	87	136	166	
		営業利益率	22.8%	22.0%	20.0%	24.0%	26.0%	
	海外	売上高	162.2	116.1	106	216	258	
		-インドIT派遣	120.2	86.5	78	150	178	
		-ベトナム	30.7	24.1	25	56	71	
		-その他	11.3	5.4	2	14	15	
		営業利益	8.6	8.3	7	28	37	
		営業利益率	5.3%	7.2%	6.6%	13.0%	14.0%	
		全社調整	売上高	-6.5	-8.5	-19	-17	-6
			営業利益	-10.0	-12.9	-17	-25	-34
連結	売上高	677.1	676.6	730	1,000	1,200		
	営業利益	42.4	51.6	81	175	240		
	営業利益率	6.3%	7.6%	11.1%	18.0%	20.0%		

※2026年3月期および2027年3月期の数値は、中期経営計画策定時点の計画値。

POINT

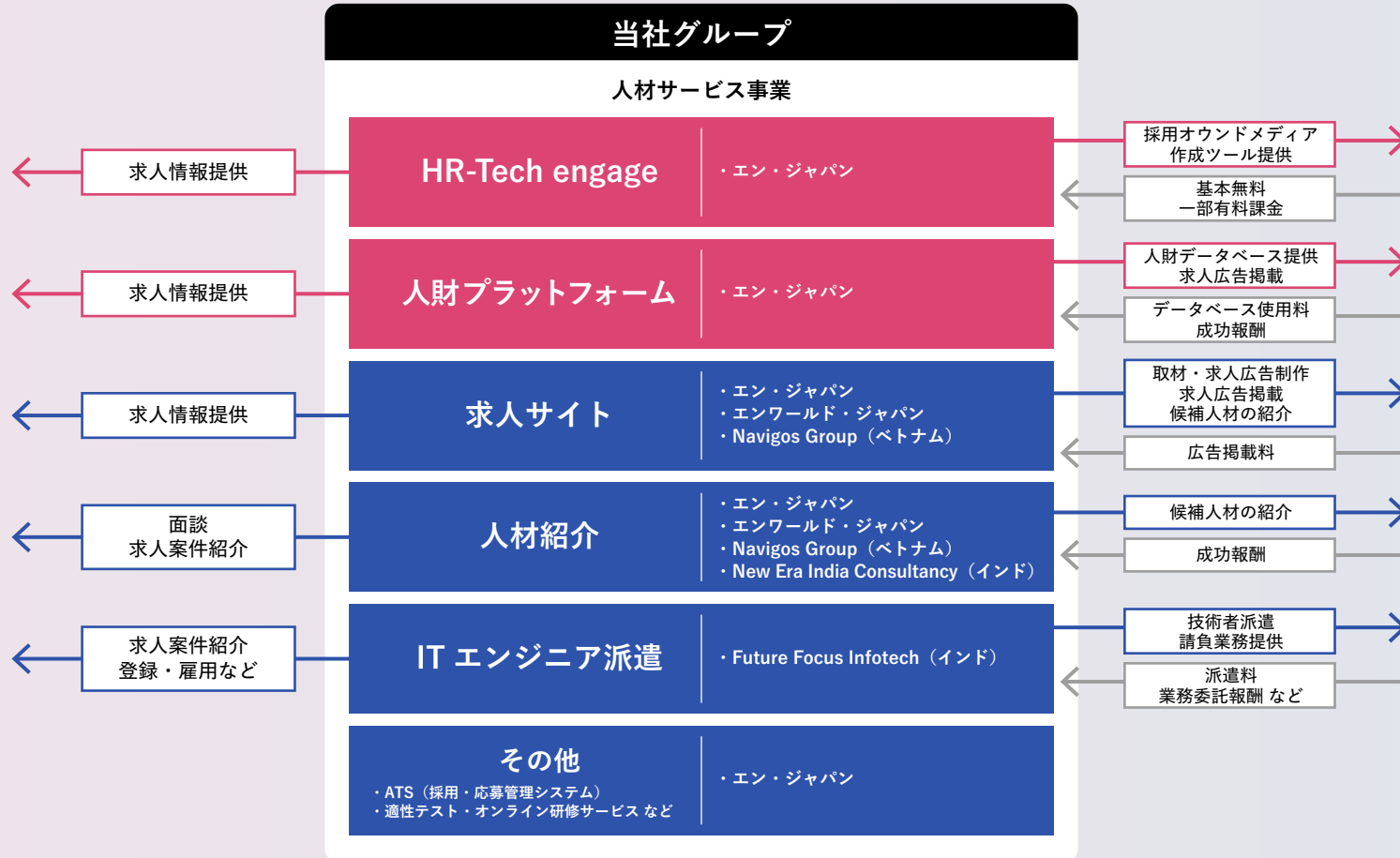
03

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、成長投資に繋がる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)

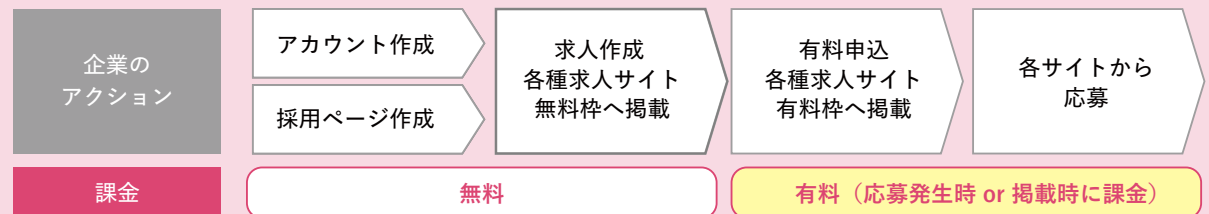
投資事業である「HR-Tech engage」は、企業向けの採用支援ツール「engage」と、求職者向けの求人サイト「エンゲージ」の2つのプロダクトを持つ独自の事業です。

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など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長しています。



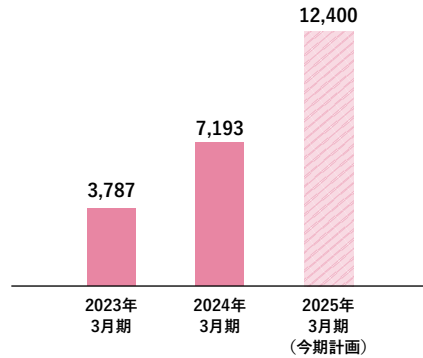
※利用企業数および利用者数は2024年3月時点

課金体系

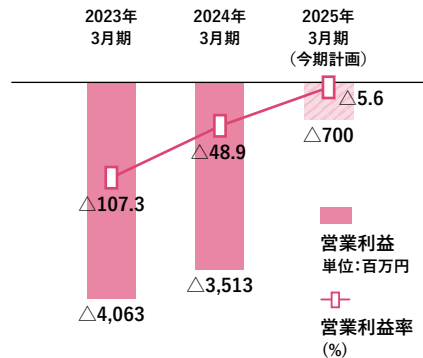


HR-Tech engage

● 売上高の推移 単位：百万円



● 営業利益 / 営業利益率の推移



Topic

計画を上回るペースで売上伸長。
大型プロモーションでさらなる成長を狙う。



取締役執行役員
HRメディア&
テクノロジー採用
支援事業部長
岩崎 拓央

求人サイト「エンゲージ」の会員数は2024年3月時点で374万人と、前年より147万人増加。求職者獲得を目的とした広告宣伝費投資を継続した結果、既存サイトを大きく上回るペースで会員数が増加しています。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。

会員数が増えたことで利用企業も増え、企業向け採用支援ツール「engage」総利用アカウント数は61万件、公開求人数は165万件と国内トップクラスの採用サービスとして成長を続けております。会員数と応募総数の増加により、利用企業からのengageへの期待が高まり、有料での

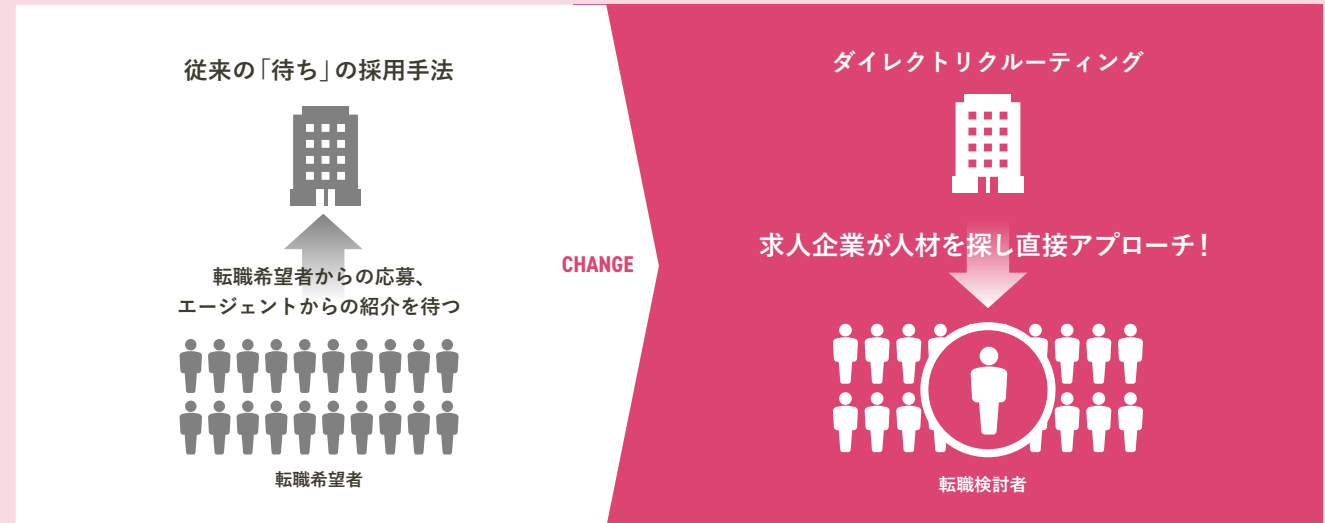
求人掲載数が増加。2024年3月期の売上高は71.9億円(前期比89.9%増)となりました。昨期に続いて、計画を上回るペースでの事業成長を実現しており、3月には単月の黒字化も達成するなど収益化も進んでいます。

さらなる事業規模の拡大を見据え、今夏には草薨剛さんを新キャラクターとして起用した大型プロモーションも開始。あわせて日本最大級の企業クチコミサイト「ライトハウス」を「エンゲージ 会社の評判」として統合するなど大規模なサイトリニューアルも実施し、ブランド力およびユーザーの体験価値の向上を図ります。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、エン・ジャパンの新たな柱となる事業として、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。

ダイレトリクルーティングの流れ



AMBI

Produced by 



若手ハイキャリアに特化したスカウト転職サービス。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。

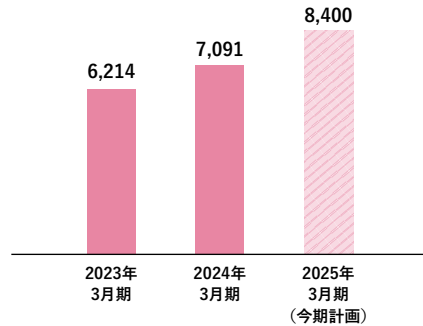
en ミドルの転職



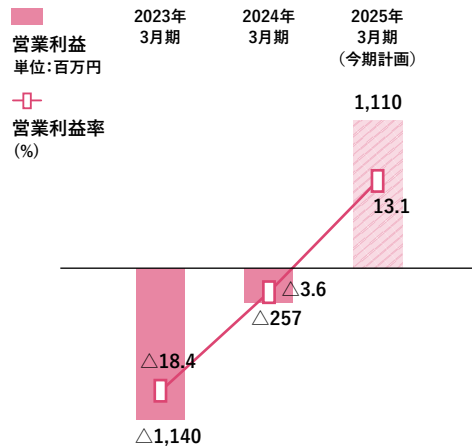
30代・40代を中心とした「ミドル世代」に特化したスカウト転職サービス。経営幹部・CxO・部長クラスの募集など年収1,000万円超のハイクラス求人も多数掲載しています。

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

ハイキャリア層の採用需要は高く、
継続的に売上伸長。会員数は 382 万人に。



ハイ・ミドルクラス
採用支援事業部長
峯崎 直哉

中期経営計画の基本方針に基づき、引き続き「AMBI」「ミドルの転職」の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おります。結果、若手ハイキャリア向け「AMBI」およびミドル層向け「ミドルの転職」の2サイト合算の会員数は382万人(昨年対比+61万人)に増加。若手からミドル世代まで、また事務・管理系から技術系などの専門職まで幅広く、高い能力・ポテンシャルを有する多くの方々にご利用いただいています。

「AMBI」「ミドルの転職」とともにハイキャリア層の採用需要は継続して高く、ダイレクトリクルーティングの市場への浸透とともに利用企業が増加。利用企業によるスカウトメールの配信総数も増加しており、多くの入社決定に繋がっています。結果として、2024年3月期の売上高は前期

比14.1%増の70.9億円となりました。中期経営計画における目標値を上回る、継続的な売上伸長を実現しています。収益化への大きな一歩として、4Qでの黒字化も達成しました。

また、GPTツールを用いた職務要約の自動生成機能の開発・実装や、スマートフォン用アプリのリリースをはじめ、ユーザーの体験価値を引き上げるプロダクト開発にも注力。実際にユーザーのスカウトメール受信率向上などの成果にも繋がっています。今後も広告宣伝費の積極投資と並行して、プロダクト開発などによるユーザー体験の向上に継続して取り組み、若手およびミドル世代のハイキャリア人材に選ばれるサービスとして成長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、派遣求人でも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、さまざま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

7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。

※2018～2024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

Produced by en

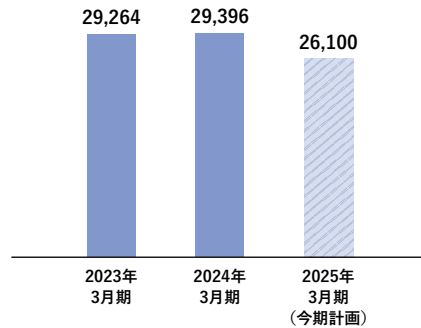
国内最大級のフリーランスエンジニア案件検索エンジンサイトです。開発言語や単価などの条件で横断検索が可能。エントリーから応募までワンストップで行えます。

en iroots

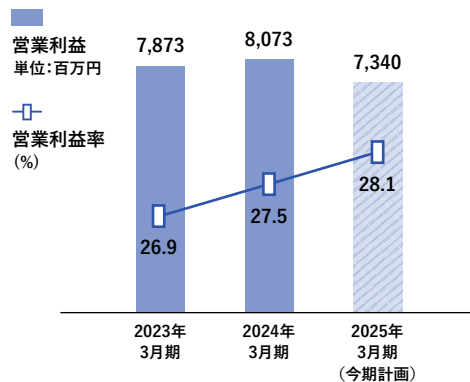
ハイクラス新卒ダイレクトリクルーティングサービス。価値観を定量化する適性診断や、経験を可視化する詳細プロフィールに基づき、企業が学生を直接スカウト可能です。

国内求人サイト

● 売上高の推移 単位：百万円



● 営業利益 / 営業利益率の推移



Topic

顧客単価を高め、高利益率で注力投資事業を支える。
求職者からのサイトユーザビリティ評価も引き続き高評価。

国内求人サイトの2024年3月期売上高は293.9億円（前期比0.5%増）となり、中核事業として高い利益率を保っています。

「エン転職」は採用予算の大きい企業を中心に取引を強化し、新たなスカウトサービスである「エン転職ダイレクト」や「engage」の併売を進めた結果、顧客単価が上昇しました。派遣会社向け求人サイト「エン派遣」「エンバイト」は大手派遣会社の出稿抑制の影響もあり、売上高が微減。フリーランスエンジニア向け「フリーランススタート」はフリーランス需要の高まりを背景に売上増加となりました。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。「エン転職」「エン派遣」は2024年のオリコン顧客満足度®調査で総合満足度No.1の評価を獲得。特に「エン転職」は7年連続*でNo.1となっています。

※2018～2024年 オリコン顧客満足度®調査 転職サイト部門 第1位

これはサイト・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。幅広い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、強みを活かした事業運営を進めてまいります。

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1,400万人超 **「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
Produced by **en**

○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 

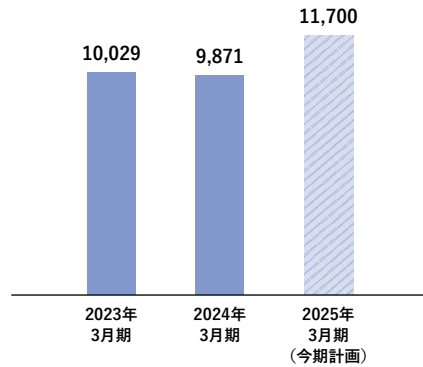
「入社後の活躍」まで徹底支援するエン・ジャパンの人材紹介サービス。価値観なども含めた精度の高いマッチングを実現。入社後も定期的な連絡・フォローを行います。

en en world 

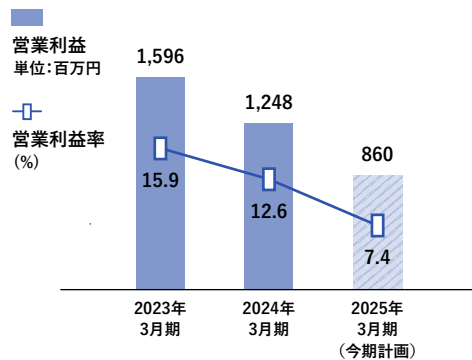
外資系企業をはじめとしたグローバル求人に特化した人材紹介サービス。中間管理職～エグゼクティブレベルの案件を取り扱い、国内トップクラスのシェアを誇ります。

国内人材紹介

● 売上高の推移 単位：百万円



● 営業利益 / 営業利益率の推移



Topic

「エン エージェント」は引き続き売上伸長。
採用需要の高いミドルクラスの決定数が増加。



取締役執行役員
人材紹介事業部長
沼山 祥史

国内人材紹介の売上高は前期比1.6%減の98.7億円となりましたが、主にエンワールド・ジャパンの売上高減少によるものであり、「エン エージェント」の売上高は昨期に引き続き堅調に伸長しております。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。マーケットシェアの拡大に向けて人員強化も進めており、さらなる成長を志向しています。

「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を活かし、顧客企業に対してフィットする求職者を推薦できる点にあります。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。適性テストを全利用者に受けていただくことで

職務適性やキャリア志向を可視化し、マッチングの精度を高めています。さらに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。

求職者および顧客企業の双方から、親身な対応をご評価いただく機会も多くあり、提案力とあわせて大きな強みの一つだと考えております。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。

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（セールストラランスフォーメーション）を支援する「エンSX」などさまざまなサービスを展開しています。



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。



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を見える化。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。



書類や面接では見づらい「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。



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。



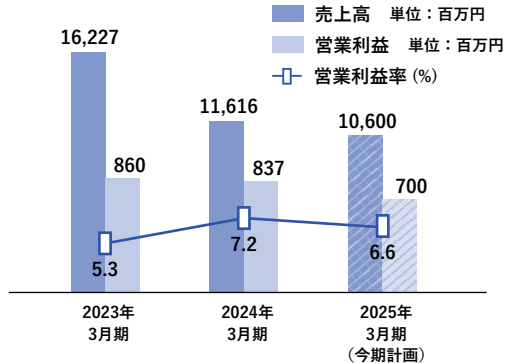
現職や前職の上司・同僚からのレビューを取得し、候補者の働きぶりを可視化するリファレンスチェックサービス。自社にフィットする人材の採用や入社後の活躍をサポートします。



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。

海外

2006年より海外進出。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.」を中心としています。直近では海外における景気悪化の影響を受けて売上が停滞していますが、中長期的にはベトナム、インドともに大きく成長することを目指しております。



※上記は、クロス計上からネット計上に変更したことによる影響額
約△10,000百万円を含んでおります

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。



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などの電子化で
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		2022年3月期 2021.4-2022.3	2023年3月期 2022.4-2023.3	2024年3月期 2023.4-2024.3
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	345.3	286.4	282.3
	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	3,372.5	3,321.7	3,368.01
紙使用量／売上高 ^{※2}	2019年3月期を100とした指数	4.2	3.7	4.1
電子化割合 ^{※3}	社内稟議書類	100%	100%	100%
	押印書類	100%	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。以前より注力している「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きます。



[☑ 制度の詳細を見る](#)

主な制度や取り組み

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

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

外部の評価

東洋経済新報社
「独自分析!『女性活躍企業』
ランキングTOP100」

25位

MSCI Gender Diversity
in Japan Report 2023

性別多様性
スコア 10位

D&I AWARD 2023
アドバンス企業認定



女性活躍推進に向けた「WOMenLABO」の取り組み



「WOMenLABO」プロジェクトメンバー

当社が実施するダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みの一つに、社内有志によるプロジェクト「WOMenLABO」があります。コンセプトは「エンを世界で一番、女性が活躍する会社にする」。

女性の場合、結婚や出産、育児などのライフイベントによりどうしてもキャリアが中断されてしまいがちです。そのため、管理職になるハードルも男性より高い。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ことです。

そこで「WOMenLABO」では、女性のキャリア継続と管理職へのチャレンジを重点テーマに、さまざまなノウハウ共有、啓発活動、制度整備などに取り組んでいます。特に注力しているのは、早いうちから管理職に挑戦する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など、4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。

これからも女性が真に活躍し続けられる会社を目指して、プロジェクトの活動を進めていきます。

● 公式note

公式noteでは、活躍している女性社員のインタビューや、プロジェクトの活動報告などを随時掲載。社外にもオープンにしています。

[📄 公式noteはこちら](#)



● 産休・育休ガイドブック

プロジェクトから生まれた「産休・育休ガイドブック」。妊娠から復職に至るまでの様々な情報をパパ、ママ、いずれの立場でもわかるようにまとめました。

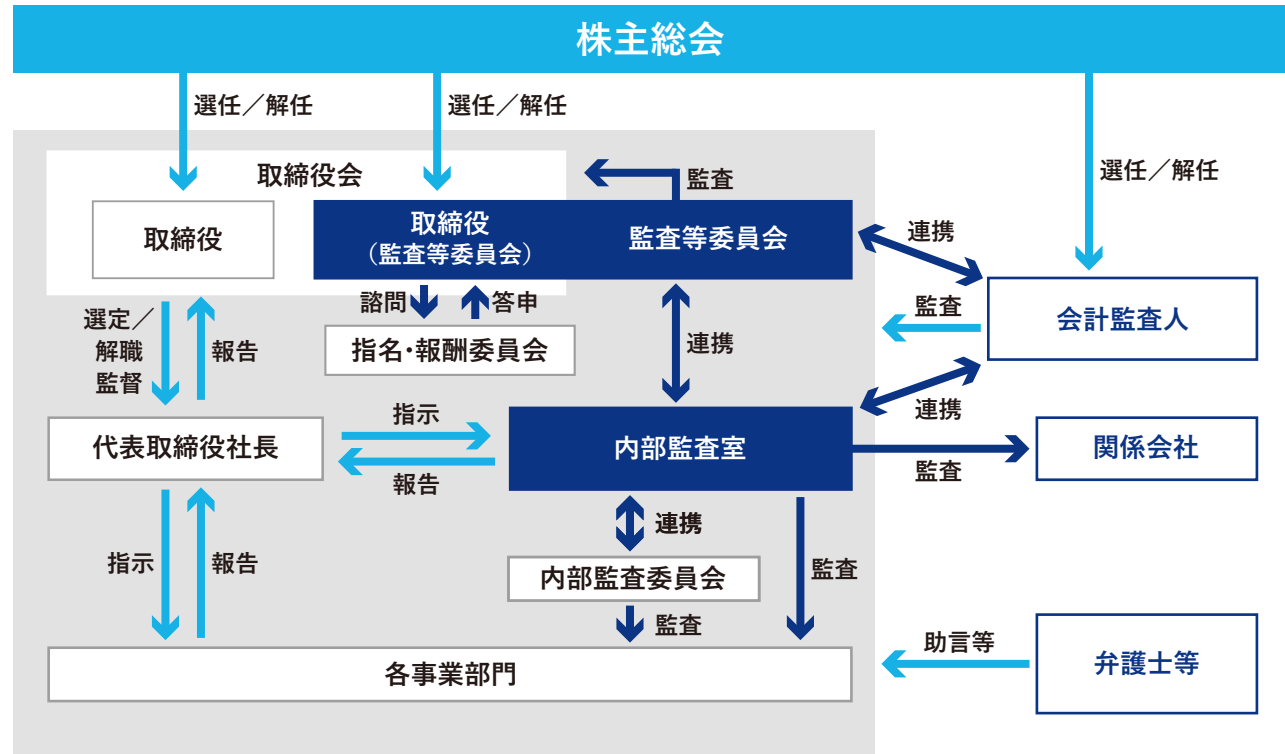


コーポレートガバナンス

当社は事業を通じて、株主やクライアントなど、さまざま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
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）
2024年 7月 当社AIテクノロジー室長（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）



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
2024年 4月 当社HRメディア&テクノロジー採用支援事業部長（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
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）
2024年 8月 当社SI採用推進室長（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 当社人材プラットフォーム事業部長
2023年 6月 当社取締役執行役員（現任）
2024年 4月 当社人材紹介事業部長（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
坂倉 亘

2001年 4月 株式会社コーポレイ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 有理舎設立(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
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 株式会社フィ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）



社外取締役
西川 岳志

- 1994年 4月 松下電器産業株式会社
（現パナソニックホールディングス株式会社）入社
- 2021年 10月 ブルーヨonderホールディングス株式会社取締役（現任）
ゼテス・インダストリーズ株式会社取締役（現任）
- 2022年 4月 パナソニックコネクT株式会社
取締役執行役員常務CFO兼DEI推進担当
- 2023年 4月 同社取締役執行役員
シニア・ヴァイス・プレジデントCFO兼DEI推進担当
- 2023年 6月 同社代表取締役執行役員
シニア・ヴァイス・プレジデントCFO兼
DEI推進担当（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
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		●	○			●	●						
坂倉 亘	独立社外取締役		●	●	○	○	●		●				●	
林 有理	独立社外取締役		●	○	○	○			●				●	
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
石川 俊彦	独立社外取締役 (監査等委員)		●	●	○		●		●				●	公認会計士・税理士
西川 岳志	独立社外取締役 (監査等委員)	新任	●	●	○		●				●		●	

※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	<ul style="list-style-type: none"> ●巨大地震などの大規模災害、感染症の流行などによる事業活動への影響 	<ul style="list-style-type: none"> ●オンライン商談システムの活用による従業員及び顧客企業の安全確保 ●出社頻度を調整したローテーション勤務等の感染拡大防止策やBCP(事業継続計画)を整備
個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●e-ラーニングなどの社内教育による従業員への関連ルールの周知徹底
M&A	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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

(2024年3月期連結)

売上高

67,661 百万円

営業利益

5,161 百万円

経常利益

5,369 百万円

ROE

12.6%

親会社株主に帰属する当期純利益

4,196 百万円

純資産

32,161 百万円

総資産

48,974 百万円

自己資本比率

64.8%

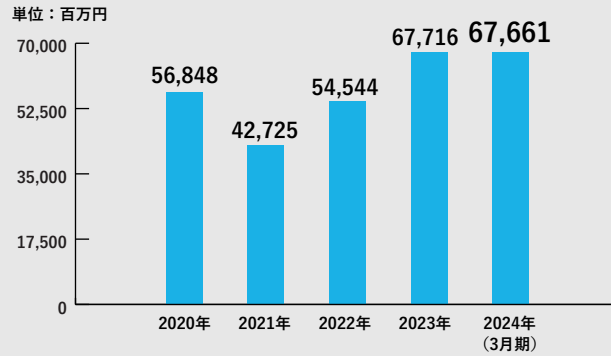
従業員数

3,317 名

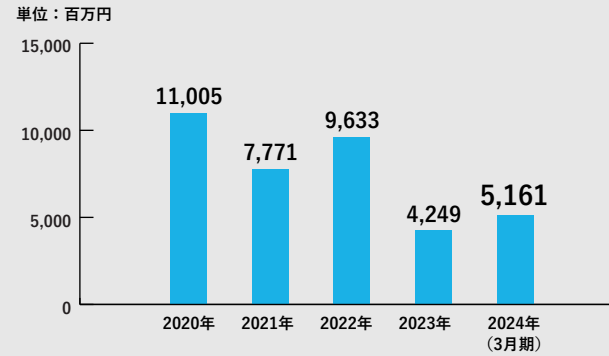
(連結：2024年3月31日現在)

財務ハイライト

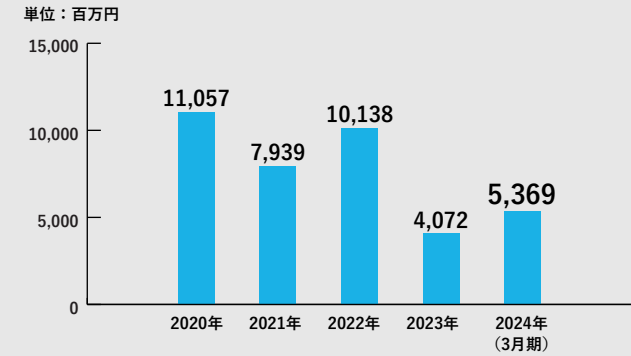
売上高



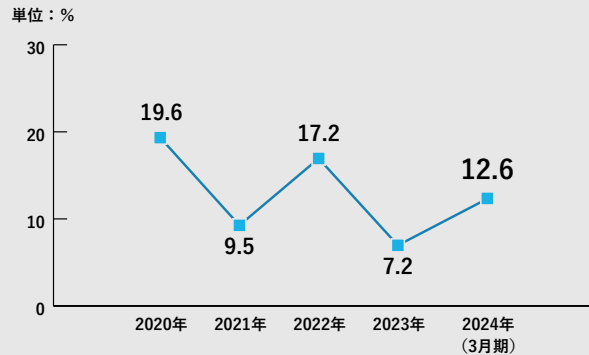
営業利益



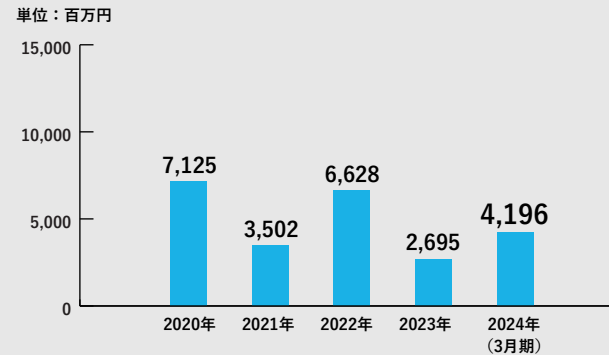
経常利益



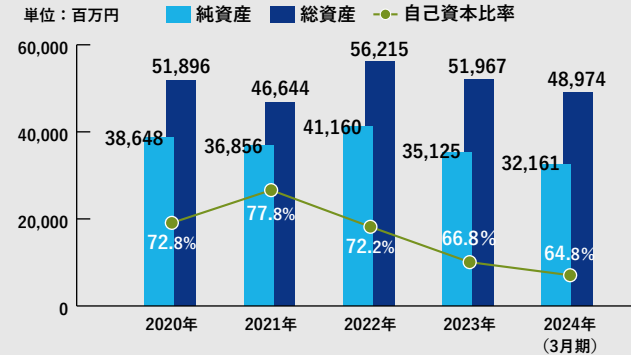
ROE



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

	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
単位：百万円										
財務データ										
売上高	19,623	26,135	31,719	40,710	48,733	56,848	42,725	54,544	67,716	67,661
売上原価	1,931	2,396	3,185	3,835	4,682	10,451	8,566	11,501	16,253	13,705
労務費	1,295	1,547	2,011	2,615	2,987	6,616	5,185	5,876	6,546	4,726
その他	635	849	1,174	1,220	1,694	3,835	3,381	5,625	9,707	8,979
売上総利益	17,692	23,738	28,533	36,875	44,051	46,397	34,159	43,043	51,463	53,955
販売費及び一般管理費	13,749	18,620	21,677	27,248	32,389	35,392	26,387	33,409	47,213	48,794
人件費	7,460	9,152	9,600	11,012	12,671	14,197	12,972	12,871	15,670	17,212
広告宣伝費・販売促進費	2,570	4,769	5,988	8,811	10,943	11,138	5,575	10,924	20,106	19,422
その他	3,719	4,698	6,087	7,424	8,775	10,057	7,841	9,615	11,435	12,159
営業利益	3,943	5,118	6,856	9,626	11,661	11,005	7,771	9,633	4,249	5,161
経常利益	4,259	5,047	6,848	9,731	11,834	11,057	7,939	10,138	4,072	5,369
親会社株主に帰属する当期純利益	2,531	2,756	4,005	6,366	8,144	7,125	3,502	6,628	2,695	4,196
設備投資額	1,456	977	1,333	1,130	1,501	1,757	1,818	1,975	2,753	3,963
減価償却費	-	861	1,080	996	1,148	1,289	1,678	1,678	1,904	2,368
純資産合計	19,775	21,112	23,642	28,626	35,466	38,648	36,856	41,160	35,125	32,161
総資産合計	25,241	28,558	32,900	40,600	49,852	51,896	46,644	56,215	51,967	48,974
有利子負債	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,533	5,791	7,597	9,458	10,680	8,044	5,652	11,453	4,447	6,430
投資活動によるキャッシュ・フロー	△6,148	1,783	△1,927	△2,724	△4,556	△4,127	△2,150	△3,086	△4,220	△4,060
フリー・キャッシュ・フロー	△3,615	7,574	5,670	6,734	6,124	3,917	3,502	8,367	227	2,370
財務活動によるキャッシュ・フロー	△609	△812	△1,387	△1,339	△2,237	△5,036	△4,983	△1,813	△9,246	△7,855
1株当たり情報 単位：円										
1株当たり当期純利益（EPS）	56.34	60.79	88.03	139.93	178.97	156.23	78.19	147.71	60.98	102.38
1株当たり純資産（BPS）	437.17	460.56	516.91	625.52	762.51	834.74	810.66	903.89	816.84	777.70
1株当たり配当金	16.00	17.25	27.60	46.50	62.80	74.80	37.10	70.10	70.10	70.10
財務指標 単位：%										
営業利益率	20.1	19.6	21.6	23.6	23.9	19.4	18.2	17.7	6.3	7.6
自己資本利益率（ROE）	13.8	14.0	18.0	24.5	25.8	19.6	9.5	17.2	7.2	12.6
自己資本比率	77.9	73.4	71.5	70.1	69.8	72.8	77.8	72.2	66.8	64.8
配当性向	28.4	28.4	31.3	33.2	35.1	47.9	47.5	47.5	115.0	68.5
非財務データ										
従業員数（名）連結	1,803	2,084	2,301	2,534	3,351	3,547	2,853	2,928	3,380	3,317
従業員数（名）単体	839	969	1,155	1,365	1,506	1,617	1,407	1,450	1,848	2,135
役員に占める女性の割合（%）	12.5	14.3	14.3	12.5	12.5	25.0	25.0	25.0	25.0	18.0

※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

カテゴリー	指標	スコア
エンゲージメント	自社への誇り・愛着	86%
	自社への貢献意欲	90%
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）	170件
	鈴木塾 ^{※1} 年間研修出席者数	134名
	部門方針への共感度	4.08/5
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%
	直近5年以内で、部門間もしくは職種間の異動をした社員の割合	51%
	CareerSelectAbility [®] のスコアが前年度より上がった従業員の比率	57%
	職種数	35職種
	女性取締役比率	25%
	女性管理職比率	25%
	女性採用比率	44%
リモートワーク比率 ^{※2}	99.5%	

※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「世界最先端デジタル国家創造宣言」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



エン SX 株式会社

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 営業支援事業、営業人材育成事業
営業用ツールの企画・開発・提供

※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

(2024年3月31日現在)

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
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：3,317名 単体：2,135名
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



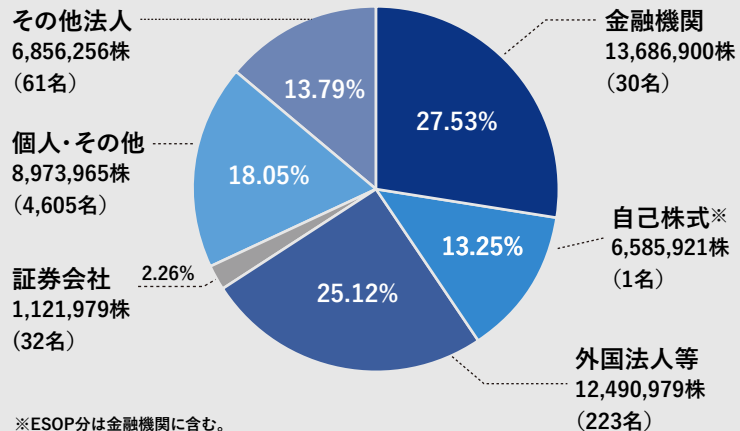
株式情報

(2024年3月31日現在)

株式の状況

発行可能株式総数	187,200,000 株
発行済株式の総数	40,832,279株
株主数	4,952 名

株式所有者別分布



大株主

株主名	株数 (株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	5,732,500	14.04
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	4,510,100	11.05
越智通勝	4,383,900	10.74
一般財団法人エン人材教育財団	3,060,000	7.49
有限会社えん企画	2,184,800	5.35
有限会社エムオー総研	1,487,000	3.64
越智明之	1,475,200	3.61
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	759,700	1.86
JP MORGAN CHASE BANK 385839	577,724	1.41
HOST-PLUS PTY LTD-HOSTPLUS POOLED SUPER ANNUATION TRUST-PARADICE GLOBAL SMALL CAPS	544,300	1.33

※1 第1順位の当社所有の自己株式6,585,921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2,297,800株は、上記から除いております。

※2 持株比率は自己株式(8,883,721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」などのツールを通じて、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

2023年4月1日～2024年3月31日（2023年度）（ただし、一部2024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/> 