



2022年7月19日

各 位

会 社 名 株式会社ジェイック

代 表 者 名 代表取締役 佐藤 剛志

(コード番号：7073 東証グロース)

問 合 せ 先 取締役経営企画本部長 谷中 拓生

(TEL. 03-5282-7608)

## 株式会社 Kakedas の株式取得（子会社化）に関するお知らせ

当社は、2022年7月19日開催の当社取締役会において、法人向けキャリアカウンセリングプラットフォームの運営事業を営む株式会社 Kakedas（ヨミ：カケダス、以下、Kakedas）の株式の80.0%を取得し、子会社化することを決議しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 株式取得の理由

##### ■当社の概要

当社は、「企業のホームドクター、人材のメンターとなり、人と組織の限らない可能性に貢献し続ける」をミッションとして、また『学ぶ楽しさ』『働く幸せ』『成長する喜び』に満ちあふれた社会を実現する」をビジョンに掲げ、おもに既卒者（いわゆるフリーター）や大学中退者・大学4年生などを“教育してから”企業にご紹介する「教育融合型人材紹介事業」を主力事業として成長してきました。2005年に既卒者等の支援をスタートして以来、これまでに求職者20,000人以上、企業6,000社以上の就職・採用を支援しており、支援にあたっては、「就職や採用がゴールではなく、その後の定着・活躍こそがゴール（顧客が求める価値）」という考えを重視して事業に取り組んでいます。

これまではおもに地方展開等で事業を拡大してきましたが、今後の成長戦略としては、

- ①就職支援人数を増やしつつ、求職者を企業にご紹介したあとの定着・活躍支援（いわゆるオンボーディング支援）サービスの拡大
  - ②新卒者の支援および企業へのご紹介は、おもに大学との共催イベントを通じて行うことから、（新卒者支援人数増加のための）新規提携大学の開拓
- の2つに注力していくことを予定しています。

##### ■Kakedas の概要

Kakedas は、現在 24 歳の渋川駿伍氏が、「この国に相談のインフラを築き、人生の主人公を増やす。」をビジョンに掲げて 2018 年に設立した会社です。同社には 1,500 人を超える国家資格キャリアコンサルタント保持者（＝登録キャリアアドバイザー、以下、登録 CA）が登録しており、この登録 CA をリソースとして、法人向けに、従業員のキャリア形成を支援する日本最大級のキャリアカウンセリングプラットフォームを提供しています。

同社のプラットフォームは各種テクノロジーを活用した SaaS サービスとして提供していることも特長で、相談内容のデータ化による効果測定や、サーベイに基づく相談者と登録 CA とのマッチング、相談者の電子カルテの作成等を一元的に行い、クライアント企業に提供しています。

#### ■株式取得により期待されるシナジー

##### ①Kakedas の登録 CA によるオンボーディング支援

当社が企業にご紹介した人材の定着・活躍支援（オンボーディング支援）の 1 つとして、Kakedas の 1,500 人以上の登録 CA を活用したサービスを提供します。

##### ②Kakedas の登録 CA による大学との関係強化

新規の提携大学の開拓、及び既存の提携大学との関係強化を図る一環として、キャリア課のキャリアアドバイザー業務（就活中の学生の相談を受ける業務等）を受託。Kakedas の登録 CA を大学開拓及び関係強化に活かします。

##### ③Kakedas 既存サービスの当社クライアント企業への展開

Kakedas のサービス（登録 CA によるカウンセリングサービス）を、当社のクライアント企業に展開。働き方が多様化し、企業による従業員のキャリア形成支援を国も推奨する中（下記参照）、Kakedas のサービス導入は従業員のエンゲージメント向上につながると考えられます。

#### ■キャリア形成支援に関連する社会的潮流について

近年、国外・国内ともに、企業の人的資源における取り組みに関する報告等が活発に行われています。2018 年 12 月、国際標準化推進機構（ISO）が社内外への人事・組織に関する情報開示のガイドライン「ISO 30414」を創設。開示事項として、「従業員満足度」「離職率」などを規定しました。2020 年 3 月には経団連が「Society5.0 時代を切り拓く人材の育成—企業と働き手の成長に向けて」を発表。企業が取り組むべき 3 つの柱の 1 つとして、「（社員の）自律的なキャリア形成の支援」を位置づけました。さらに 2020 年 9 月には経済産業省が「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」を発表し、「企業は、個人の自律的なキャリア構築を支援することが重要」と述べています（今年 5 月に発表された「人材版伊藤レポート 2.0」にも同様の内容が記載されています）。

こうした背景から、日本において企業がキャリア面談・キャリア研修などを組み合わせて、従業員のキャリア自律支援に取り組むことは、時代変化と社会情勢の中で強く求められているテーマであるといえます。一方で、実施する上では、「社内にキャリアの専門家がない」「人事部門の対応工数が不足する」「キャリアに関する悩みや考えを上司や会社に話すことには不安もあり、本音で話せな

い」といった課題が挙げられており、今後、従業員のキャリア支援に関する企業ニーズが高まることが予想されます。

Kakedas が運営する日本最大級の法人向けキャリアカウンセリングプラットフォームは、登録 CA が中立のキャリア専門家として、クライアント企業における従業員のキャリア形成を支援する SaaS サービスです。

同社のサービスは、上記の企業ニーズを満たし、当社の成長戦略の推進、及び事業の拡大に大きく貢献するものと判断したことから、この度、同社の株式を取得し、子会社化することを決定しました。より詳細な内容を、別紙「株式会社 Kakedas の株式取得（子会社化）に関する補足説明資料」に記載しておりますので、ご参照いただければ幸いです。

## 2. 異動する子会社の概要

(2022年7月19日現在)

|  |                            |  |              |              |
|--|----------------------------|--|--------------|--------------|
| (1)                                    | 名 称                        | 株式会社 Kakedas                           |              |              |
| (2)                                    | 所 在 地                      | 東京都渋谷区恵比寿 4-20-3<br>恵比寿ガーデンプレイスタワー27 階 |              |              |
| (3)                                    | 代表者の役職・氏名                  | 代表取締役 CEO 渋谷 駿伍                        |              |              |
| (4)                                    | 事 業 内 容                    | 法人向けキャリアカウンセリングプラットフォームの運営             |              |              |
| (5)                                    | 資 本 金                      | 28,694 千円                              |              |              |
| (6)                                    | 設 立 年 月 日                  | 2018 年 4 月 19 日                        |              |              |
| (7)                                    | 大株主及び持株比率                  | 渋谷 駿伍 74.2%                            |              |              |
| (8)                                    | 上 場 会 社 と<br>当 該 会 社 の 関 係 | 資本関係                                   | 該当事項はありません。  |              |
|  |                            | 人的関係                                   | 該当事項はありません。  |              |
|  |                            | 取引関係                                   | 該当事項はありません。  |              |
| (9) 最近3年間の経営成績及び財政状態                   |                            |  |              |              |
| 決 算 期                                  |                            | 2019 年 10 月期                           | 2020 年 10 月期 | 2021 年 10 月期 |
| 純 資 産 ( 千 円 )                          |                            | 3,660                                  | 6,084        | 35,648       |
| 総 資 産 ( 千 円 )                          |                            | 5,352                                  | 13,292       | 41,445       |
| 1 株 当 たり 純 資 産 ( 円 )                   |                            | 329.73                                 | 509.80       | 57.56        |
| 売 上 高 ( 千 円 )                          |                            | 108                                    | 403          | 2,027        |
| 営業利益又は営業損失(千円)                         |                            | △6,993                                 | △ 6,043      | △5,288       |
| 経常利益又は経常損失(千円)                         |                            | △6,772                                 | △ 5,935      | △5,474       |
| 当期純利益又は当期純損失(千円)                       |                            | △6,987                                 | △ 5,935      | △5,654       |
| 1 株 当 たり 当 期 純 利 益 又 は 当 期 純 損 失 ( 円 ) |                            | △629.49                                | △502.63      | △473.70      |
| 1 株 当 たり 配 当 金 ( 円 )                   |                            | 0.00                                   | 0.00         | 0.00         |

## 3. 株式取得の相手先の概要

|               |                         |
|---------------|-------------------------|
| 氏名            | 渋川 駿伍                   |
| 住所            | 本人の意向を踏まえ非開示とさせていただきます。 |
| 上場会社と当該個人との関係 | 該当事項はありません。             |
| 関連当事者への該当状況   | 該当事項はありません。             |

#### 4. 取得株式数、取得価額及び取得前後の所有株式の状況

|     |           |  |
|-----|-----------|--|
| (1) | 異動前の所有株式数 | 0 株<br>(議決権の数：0 個)<br>(議決権所有割合：0.0%)                                   |
| (2) | 取得株式数     | 10,783 株<br>(議決権の数：10,783 個)   |
| (3) | 取得価額      | 普通株式 200,013 千円<br>デューデリジェンス費用等 (概算額) 13,250 千円<br>合計 (概算額) 213,263 千円 |
| (4) | 異動後の所有株式数 | 10,783 株<br>(議決権の数：10,783 個)<br>(議決権所有割合：80.0%)                        |

(注1) 取得価額は、Kakedas の直前事業年度 (2021 年 10 月期) の経営成績及び財政状態の実績、今後 5 年間 (2022 年 10 月期～2026 年 10 月期) の事業計画、並びに実施したデューデリジェンスの結果を踏まえ、独立した第三者評価機関による株式価値算定を参考に、相手先と個別に協議の上決定しており、妥当な金額と判断しております。

(注2) 価値算定にあたっては DCF 法を採用しております。

#### 5. 日程

|     |           |                     |
|-----|-----------|---------------------|
| (1) | 取締役会決議日   | 2022 年 7 月 19 日     |
| (2) | 株式譲渡契約締結日 | 2022 年 7 月 19 日     |
| (3) | 株式譲渡実行日   | 2022 年 8 月 1 日 (予定) |

#### 6. 今後の見通し

本件株式取得により、2022 年 8 月 1 日付にて株式会社 Kakedas は当社の連結子会社となる予定であります。同社の子会社化に伴う当社の当期連結業績への影響は軽微ですが、2024 年 1 月期以降の業績に寄与するものと考えております。今後、公表予定の 2024 年 1 月期の通期業績見通しには、本株式取

得による影響額を適切に織り込む予定であります。

以上

(参考) 当期連結業績予想 (2022年3月15日公表分) 及び前期連結実績

|                        | 連結売上高<br>(百万円) | 連結営業利益<br>又は営業損失<br>(百万円) | 連結経常利益<br>又は経常損失<br>(百万円) | 親会社株主に帰属する<br>当期純利益又は当<br>期純損失 (百万円) |
|------------------------|----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 当期連結業績予想<br>(2023年1月期) | 2,898          | 198                       | 201                       | 142                                  |
| 前期連結実績<br>(2022年1月期)   | 2,593          | 91                        | 108                       | 90                                   |



私たちは、変わる。

CHANGE PROMOTER.

JAIC 人と組織のチェンジ・プロモーター  
ジェイック

# 株式会社Kakedasの株式取得（子会社化） に関する補足説明資料

株式会社ジェイック（東証グロース：7073）

2022年7月19日

JAIC

- 法人向けにキャリアカウンセリングプラットフォームを提供する株式会社Kakedasの株式の80.0%を取得し、子会社化

## 概要

|           |   |
|-----------|---|
| 取締役会決議日   | 2022年7月19日  |
| 株式譲渡契約締結日 | 2022年7月19日  |
| 株式譲渡実行日   | 2022年8月1日（予定）   |
| 株式取得価額    | 普通株式 200,013千円<br>デューデリジェンス費用等を含め<br>総額は213,263千円（概算） |
| 取得持分      | 80.0%   |



- 日本最大級の法人向けキャリアカウンセリングプラットフォームを展開
- 1500人以上のキャリアコンサルタント有資格者が登録。クライアント企業の従業員のキャリア形成を支援
- 現在24歳の渋谷氏が2018年に設立したスタートアップ企業

## 株式会社Kakedas 会社概要

会社名 株式会社Kakedas

設立 2018年4月19日

所在地 東京都渋谷区

社員数 5名（業務委託社員を含む）

事業内容 法人向けキャリアカウンセリングプラットフォームの運営

ビジョン この国に相談のインフラを築き、人生の主人公を増やす。

売上高 2,027千円（2021年10月期）



### 渋谷 駿伍

株式会社Kakedas 代表取締役CEO  
 日本ポップコーン協会 会長  
 情報経営イノベーション専門職大学 客員講師  
 1998年生まれ。高校時代は地元長野県で高校生カフェを創設。最年少で地元の観光大使に就任する。卒業後は1年間のギャップイヤーを取得。日本をヒッチハイクで周り、お金を使わない実験やインターンシップを経て、日本ポップコーン協会設立。同年、米国MIT（マサチューセッツ工科大学）に進学。自身の経験から開発したオンラインキャリア相談サービス「Kakedas」は登録者数最多、国内最大規模を誇り、日本に新たなインフラを構築している。TBS『マツコの知らない世界』、NewsPicks『THE UPDATE』他多数出演。

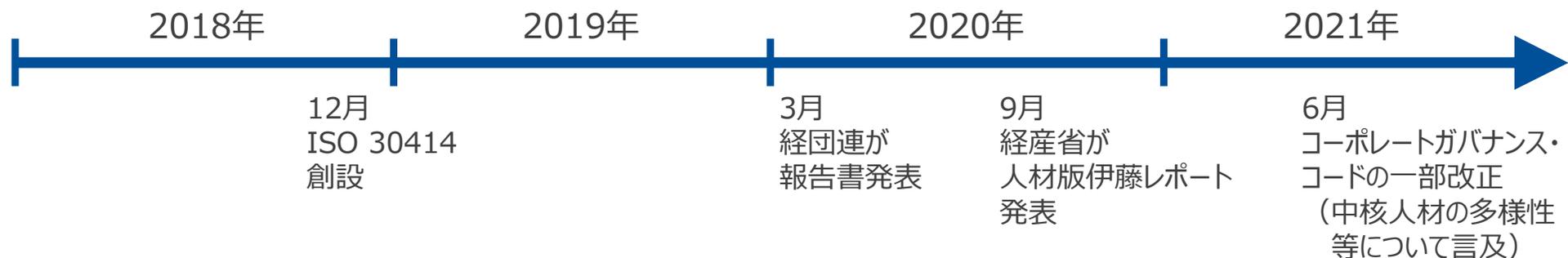
# Kakedas

この国に  
相談のインフラを築き、  
人生の主人公を増やす。」



Our VISION

- 近年、国外・国内ともに、企業の人的資源における取り組みに関する報告等が活発に行われている
- 2018年12月に国際標準化推進機構（ISO）が創設した、社内外への人事・組織に関する情報開示のガイドライン「ISO 30414」では、開示事項として「従業員満足度」「離職率」などを規定



### 「ISO 30414」（2018年12月創設）が示す11領域と、各領域に含まれる項目例

1. 倫理とコンプライアンス（提起された苦情の種類と件数、懲戒処分の種類と件数など）
2. コスト（採用コスト、離職に伴うコストなど）
3. ダイバーシティ（年齢、性別、障害など）
4. リーダーシップ（リーダーシップに対する信頼、管理職1人当りの部下数など）
5. 組織文化（エンゲージメント／満足度／コミットメント、従業員の定着率）
6. 健康、安全、幸福（労災の件数（発生率）、健康・安全研修の受講割合など）
7. 生産性（従業員1人当りEBIT／売上／利益）、人的資本ROI）
8. 採用、異動、離職（採用にかかる平均日数、離職率、離職の理由など）
9. スキルと能力（人材開発・研修の総費用、従業員当りの研修受講時間など）
10. 後継者計画（内部継承率、後継者候補準備率など）
11. 労働力（総従業員数、臨時の労働力（派遣労働者）、欠勤など）

出所：株式会社HCプロデュース『ISO 30414 日本語解説書：簡易版』

- 2020年3月、経団連が『Society 5.0時代を切り拓く人材の育成—企業と働き手の成長に向けて』を公表
- 企業が取り組むべき3つの柱の1つとして、「自律的なキャリア形成の支援」を位置づける

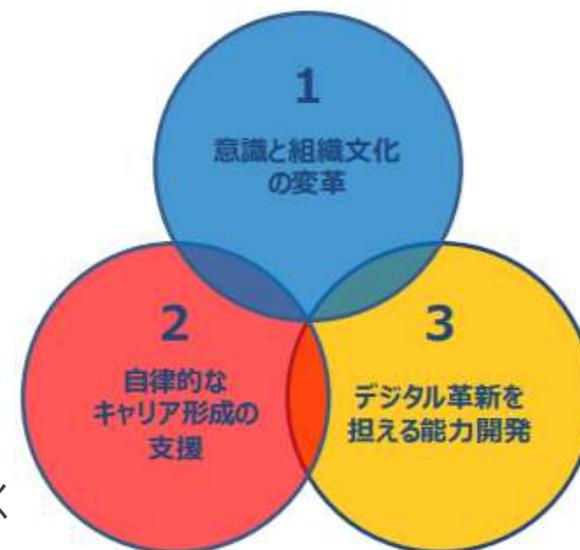
経団連『Society 5.0時代を切り拓く人材の育成【概要】』（2020年3月発表）より一部抜粋

人材が育ち、働き手から選ばれる組織に向けて、企業は、

- ①意識と組織文化の変革、
- ②自律的なキャリア形成の支援、
- ③デジタル革新を担える能力開発

の3つを取組みの柱として、エンゲージメントを向上させながら、Society5.0時代の人材育成基盤を形成していくことが求められる

- ・ 経営トップや管理職層から、自律的なキャリア形成を重視するとのメッセージを積極的に発信
- ・ 「人材育成は会社からの指示で行われるもの」との意識から、「社員が自身のキャリアビジョンに基づき、考え、計画的に取り組んでいくもの」との意識へ変えていく
- ・ 自律的なキャリア形成に取り組む社員を支援する体制や具体的な施策を提示

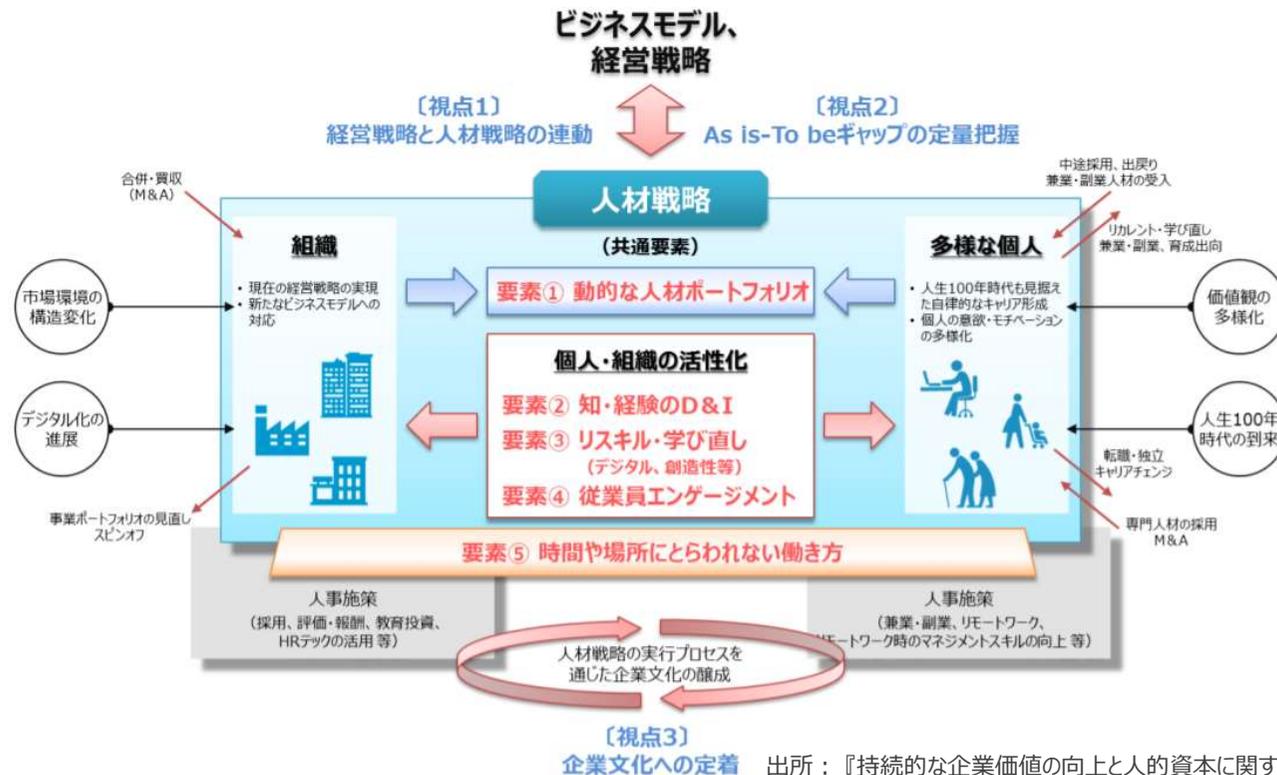


- 2020年9月、経済産業省が『持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～』を発表。2022年5月には「人材版伊藤レポート2.0」を発表
- 「企業は、個人の自律的なキャリア構築を支援することが重要」と述べる

経済産業省『人材版伊藤レポート』（2020年9月発表）より一部抜粋

・事業環境の急速な変化、個人の価値観の多様化に対応するためにも、個人のリスキル・スキルシフトの促進、専門性の向上が必要となる。この際、個人が自らのキャリアを見据え、学び直しに取り組むことができるよう、企業としても、個人の自律的なキャリア構築を支援することが重要である。

人材戦略に求められる3つの視点、5つの共通要素

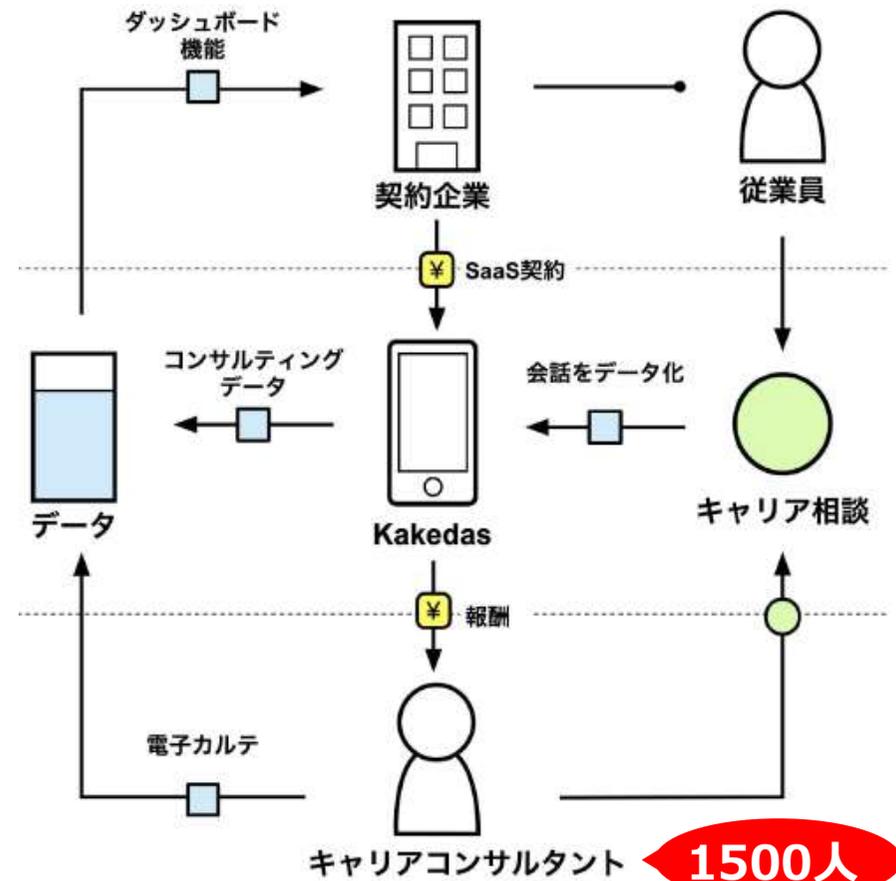


- クライアント企業から対価を得て、登録するキャリアコンサルタントが従業員のキャリア形成等を支援
- 登録するキャリアコンサルタントは1500人以上。これが大きな強み
- 企業向けがメインだが、大学と提携して学生の相談にのる「Kakedas for student」も展開

## 日本最大級の法人向け オンラインカウンセリングプラットフォーム

### 株式会社Kakedas 事業内容と特長

- ・1500人以上のキャリアコンサルタント有資格者が登録
- ・登録キャリアコンサルタントがクライアント企業の従業員のキャリア形成等を支援
- ・サーベイや電子カルテなど、テクノロジーも徹底活用したSaaSサービス
- ・大学と提携して学生の相談にのる「Kakedas for student」も展開



- クライアント企業は、従業員の自律的なキャリア形成支援を通じて、離職率の低下やエンゲージメントの向上を図ることができる



### コンサルティングで キャリア自律向上

対話による傾聴と、それに伴う内省によって、集合研修よりも効果的な**行動変容**をもたらすことができます。



### マッチングで 組織改善に個別対応

従業員一人ひとりに**専属のコンサルタント**が付くことで、人事や上長では対応しきれない**個別の悩み**に対応できます。



### 徹底的なデータ化で 効果測定

従業員が抱えている**悩みや不満**などの組織課題を、未然に把握できるように数値化し、**データによる改善**につなげます。

- サーベイに基づく、従業員とキャリアコンサルタントのマッチング、電子カルテの提供、相談内容のデータ化による効果測定など、テクノロジーも強み
- 打ち手から効果測定までを一元管理するHRTech×SaaS

**データレポートサマリー** 2020年7月1日-7月31日  
株式会社カケダス様

総相談時間 **72時間**  
先月比 **9時間アップ**

利用推移

マッチング満足度 **4.8** ポイント

心理的安全性 **4.2** ポイント

目的達成度 **4.5** ポイント

総合評価 **4.6** ポイント

**電子カルテデータ**

| 項目    | スコア | 変化   | スコア | 変化   | スコア | 変化   |
|-------|-----|------|-----|------|-----|------|
| レポート率 | 4.5 | +0.2 | 3.8 | +0.9 | 3.1 | +0.8 |
| 満足度   | 4.7 | +0.9 | 3.3 | +0.4 | 4.1 | +0.8 |
| 利用率   | 4.2 | +1.1 | 3.9 | +1.4 | 4.0 | +0.1 |
| 達成率   | 4.0 | +1.1 | 3.1 | +0.9 | 3.1 | +0.1 |

**性格診断結果**

外向性、内向性、神経性、冷静性、感情的、社会的

**データについて**

データの他社平均比較から読み取れること

「ヘルス」：他社と比較して、肉体系での健康状態に照らして従業員の割合が少なく、健康状態は良好と言えます。

「実」：他社と比較して、福利厚生や会社制度に対して充てる従業員の割合が多いと言えます。

：従業員のキャリアの指向と、職場の役割における適性が見取れます。

**Kakedas** ホーム 相談する プロフィール

波川 駿伍さんに合う  
おすすめコンサルタント

- マッチング **84%** 高木 信雄
- マッチング **83%** 新井 麻衣子
- マッチング **82%** 波川 駿伍

- 独自技術による2側面サーベイによる分析を実施
- 定量データ・定性データからレポートを作成し、クライアント企業に提供

4ジャンルの定量的な数値分析に加え、定性的なコメントも収集可能。  
過去の回答結果が集積するビッグデータと照らし合わせ、レポートを作成。

主観的サーベイ

従業員が回答

エンゲージメント

組織に対する自発的な貢献意欲や主体的に仕事に取り組む心理状態を数値化。AppleやGoogleも導入している世界的な指標。

eNPS

「Employee Net Promoter Score」の略で、従業員ロイヤルティを数値化する指標。eNPSが上位の企業は離職率が低く、社員の生産性も高いという傾向が示されている。

客観的サーベイ

国家資格キャリアコンサルタントが回答

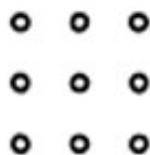
二要因理論

二要因理論とは臨床心理学者フレデリック・ハーズバーグが提唱した職務満足/不満足を引き起こす要因に関する理論。自己都合退職の約8割がハイジーンファクターに起因。

離職率予測

対話中に出てくる転職意欲や話題をトラッキング。5段階で半年以内の離職可能性を数値化。

- 業種・業界を問わず、人材育成に積極的な企業を中心に10,000人以上を支援
- クライアント企業ごとに専任のチームを組成し、他社比較含め、さまざまな施策立案までをサポート



情報経営イノベーション  
専門職大学  
ICTで、まだない幸せをつくる。 ©2016

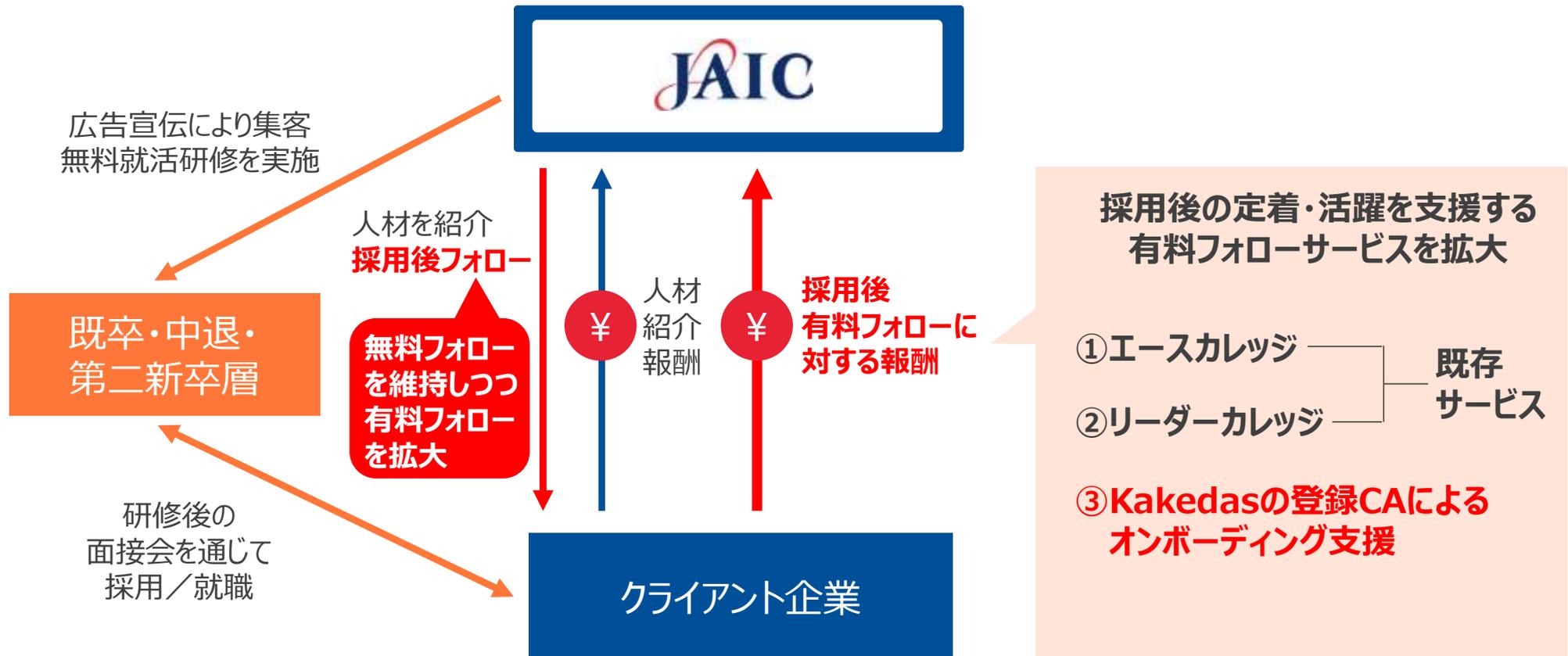
DIGISEARCH  
AND ADVERTISING

- 既卒者等支援においては、支援人数を増やしつつ、定着・活躍支援サービス（採用後の有料フォロー）の拡大を図る
- 新卒者支援においては、提携大学の拡大に注力する



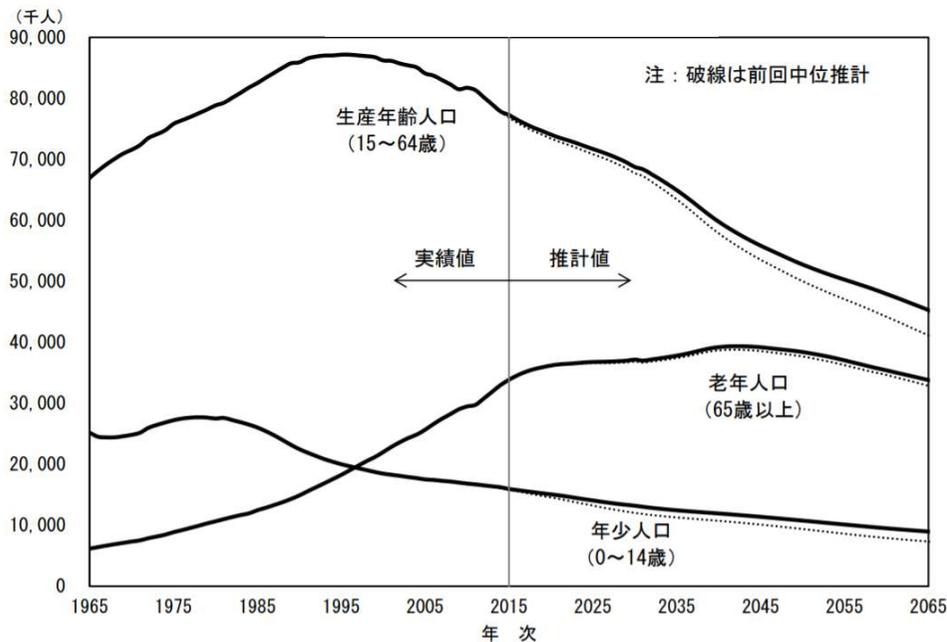
- 採用後の定着・活躍支援（オンボーディング支援）の1つとして、Kakedasに登録する1500人以上のキャリアコンサルタント有資格者（登録キャリアアドバイザー、以下登録CA）を活用したサービスを提供
- オンボーディング支援は、既卒者等の支援だけでなく、新卒者支援の分野でも提供可能

## 既卒者等支援のビジネスモデルと成長戦略



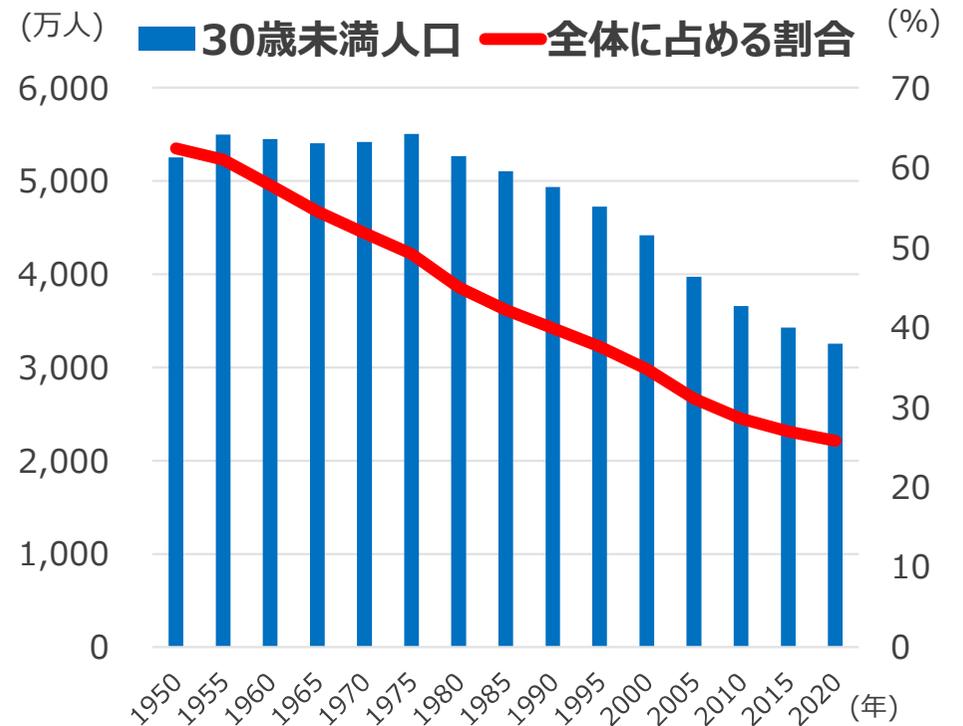
- 人口動態の変化により、採用の難易度は増し、離職のダメージは大きくなっていくと考えられる。現在は大手を中心としたオンボーディングサービスの中小企業利用も進む可能性がある

年齢3区分別人口の推移



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2017年推計)

30歳未満人口の推移

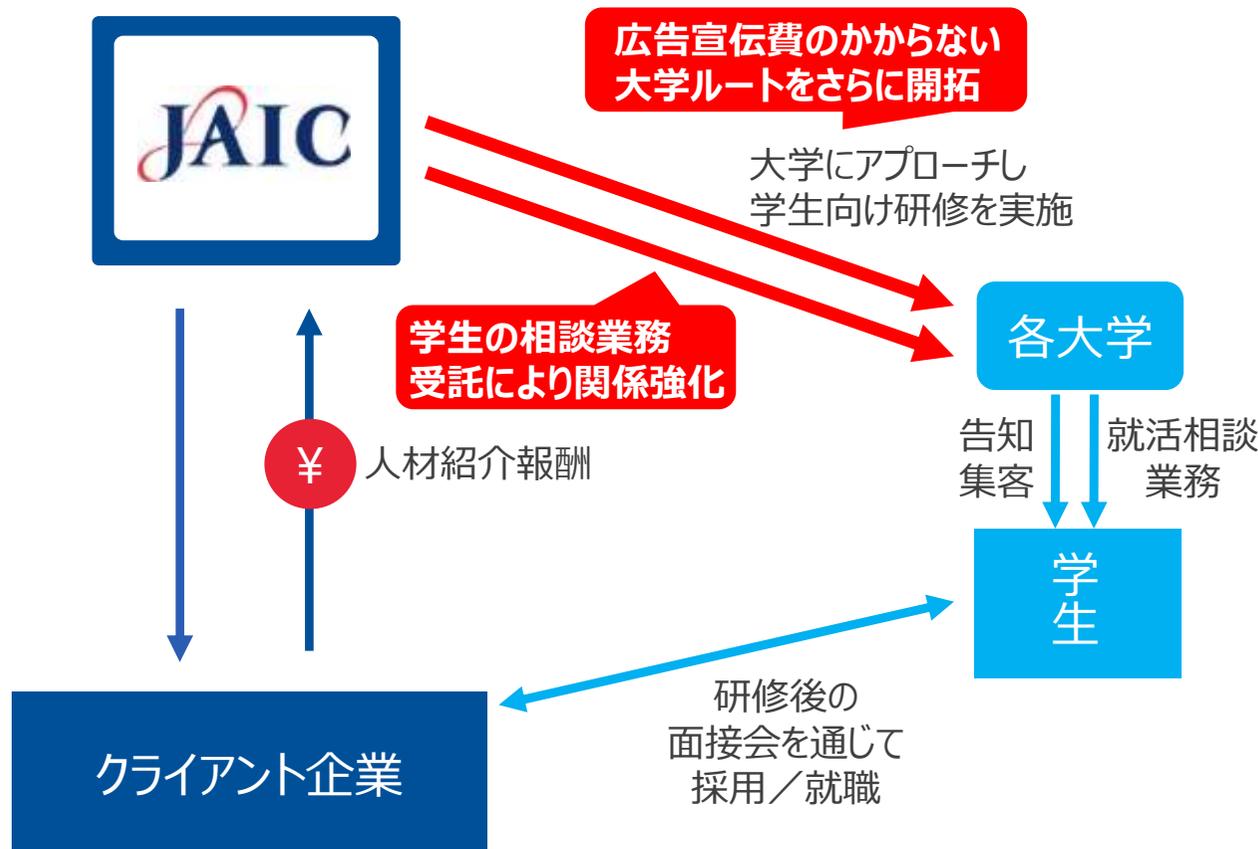


(出所) 総務省「国勢調査」人口推計 (各年10月1日現在)

(注) 1970年以前の数値には沖縄県は含まれない。

- 新規の大学開拓、および既存の大学との関係強化を図る一環として、キャリア課のキャリアアドバイザー業務（就活中の学生の相談を受ける業務等）を受託
- 1500人を超えるKakedas登録CAを、大学開拓および関係強化に活かす

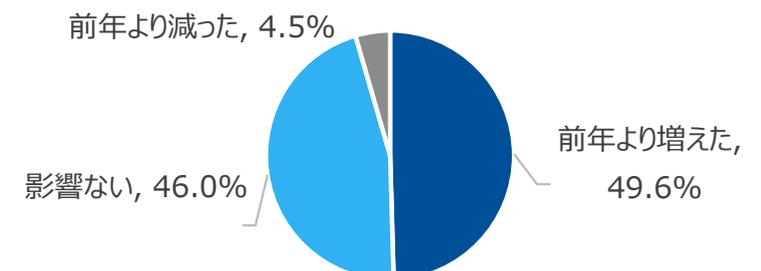
## 新卒者支援のビジネスモデルと成長戦略



恒常的にキャリア課のキャリアアドバイザー（以下CA）が足りない大学と、一時期に集中的に学生面談を実施する際にCAが足りない大学がある。

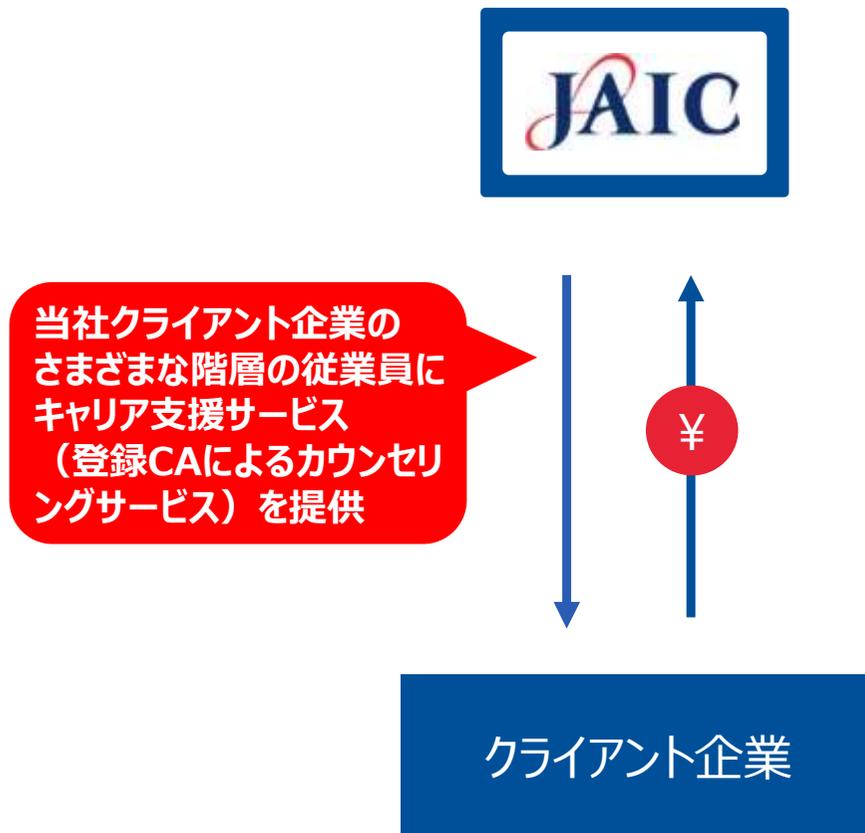
前者の大学の業務をフリーランスのKakedas登録CAに依頼しつつ、後者の大学のニーズにスポットで対応することができれば、大学側の満足度は非常に高くなると思われる。

### キャリアセンターの業務負荷

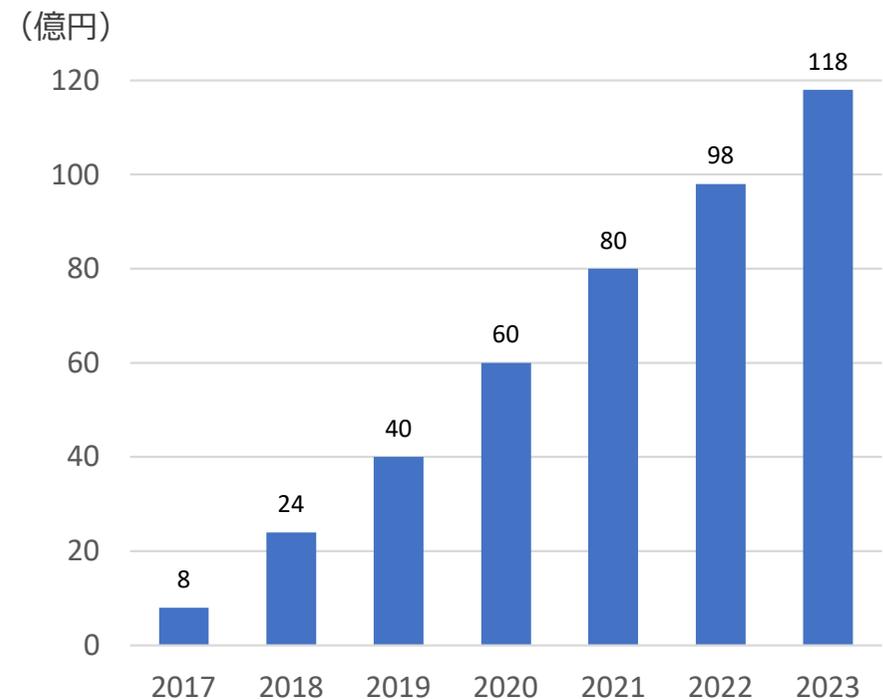


(出所) 株式会社マイナビ「キャリア・就職支援への取り組み調査」(2021年、同425大学+176キャンパス)

- Kakedasのサービス（登録CAによるカウンセリングサービス）を、当社のクライアント企業に展開
- 働き方が多様化し、企業による従業員のキャリア形成支援を国も推奨する中、Kakedasのサービス導入は、従業員のエンゲージメント向上につながると考えられる



従業員エンゲージメント市場規模推移および予測



(出所) ITR「ITR Market View：人事・人材管理市場2020」  
 ※ベンダーの売上金額を対象とし、3月期ベースで換算。2019年度以降は予測値。

本発表において提供される資料及び情報は、いわゆる「見通し情報（forward-looking statements）」を含みます。将来の見通しに関する記述は、現在入手可能な情報に基づく当社または当社の経営陣の仮定及び判断に基づくものであり、既知または未知のリスク及び不確実性が内在しています。また、今後の当社事業を取り巻く経営環境の変化、市場の動向、その他さまざまな要因により、これらの記述または仮定は、将来実現しない可能性があります。

これらリスクや不確実性には、一般的な業界並びに市場の状況、金利、通貨為替変動等、一般的な国内及び国際的な経済状況が含まれます。

投資判断を行う際は、必ず当社が開示している資料をご覧いただいた上で、投資家ご自身の判断において行っていただきますよう、お願いいたします。