



3 理念体系図

4 トップメッセージ

エイチームについて

8 価値創造モデル

9 エイチームのあゆみ

エイチームの強み

10 技術力

11 ビジネス展開力

12 デジタルマーケティング

エイチームの戦略

13 事業ポートフォリオ

14 経営戦略

15 ライフスタイルサポート事業

17 エンターテインメント事業

19 EC 事業

SDGs

21 SDGs への取り組み

22 取り組み具体例

企業文化と人材

26 人材戦略

27 “Ateam People” とは

28 企業文化の醸成

29 人材育成の取り組み

32 リーダー座談会

35 人事部長のメッセージ

37 財務ハイライト

38 非財務ハイライト

コーポレートガバナンス

39 コーポレートガバナンス

43 社外取締役メッセージ

44 財務情報

48 株式の情報

49 会社情報

編集方針

本書では、企業理念の実現を通して、SDGsの達成に貢献し、社会の持続的な発展と持続的な企業価値の向上を目指す当社グループの事業戦略に加え、SDGsにおける具体的な取り組みなどを紹介しています。いかに当社グループがサステナビリティ経営を実現しようとしているか、ステークホルダーの皆さまにご報告することを目的として、2020年度より発行しております。

報告対象期間

2021年7月期（2020年8月1日から2021年7月31日まで）

※一部対象期間外の活動も紹介しています。

報告対象範囲

株式会社エイチーム及びグループ会社

参考ガイドライン

- ・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」

将来見通しに関する特記事項

本書には、将来の見通しに関する記載が含まれています。これらは本書作成時点の当社の判断によるものであり、リスクや不確定な要素等の要因が含まれています。今後、環境の変化により、実際の成果や業績等は本書の記載とは異なる結果となる可能性があります。ご報告をおきください。

A circular arrangement of 12 stylized human figures, each with a large, vibrant shadow in a different color (red, orange, yellow, green, blue, purple, pink, etc.). The figures are walking in a clockwise direction, creating a sense of continuous movement and diversity.

ITにできることを、次々と。

インターネットというインフラには多くのビジネス領域があり、
その数だけエイチームの可能性は広がっています。

ビジネスを創出するプラットフォームとして、
当社はこれまで多様な事業を世の中に生み出してまいりました。
これからも、総合 IT 企業として歩みを進めていきます。



Our Philosophy

理念体系図

経営理念

「みんなで幸せになれる会社にする事」 「今から100年続く会社にする事」

【幸せの定義】

みんなから必要とされる存在であること

金銭的に裕福であること

幸せにしたい人を幸せにできること

“Ateam People”とは

- 01 お互いを認め合える
- 02 「儲ける」を理解する
- 03 チームで取り組む仕事が好き
- 04 少し先の未来を想像してワクワクできる
- 05 貢献欲を持っている
- 06 変化を前向きに捉え、適応していく
- 07 自分をオープンにできる
- 08 学び続ける

経営理念

エイチームが追い求める、
私たちの理想の姿

“Ateam People”

エイチームの経営理念実現のために
求められる価値観であり
こうした価値観を持つ人たちです。

サービス理念

“Ateam People” が実際にユーザーや
社会と向き合う際の指針で、
事業ごとに定められています。

世の中

A large graphic of concentric circles in shades of gray. Inside the circles, numerous black silhouettes of people in various walking poses are arranged in a circular path. In the top-left corner, a small red flame-like graphic is positioned next to the 'Top Message' header.

Top Message

トップメッセージ

これからは一人ひとりが、より能動的に
働きがいを見つけていく時代。

エイチームは、人々を幸せにする
「ビジネスの土壌」を耕し続ける。

代表取締役社長 林 高生



「会社」ではなく、個人が「プロジェクト」に参加して働く時代へ



— コロナ禍での変化を、どのように捉えていますか？

当社に限らず、リモートワークが定着したことで、働く人たちの価値観は大きく変わりました。良くも悪くも「会社」という組織への帰属意識は薄れたと思います。結果として、「自ら能動的に仕事ができる人」か、「受動的で、周りからの刺激やエネルギーがないと動けない人」なのが見えやすくなりました。

なぜ、能動的な人とそうでない人の差がハッキリするのか。少し具体的に説明します。昔は多くの人が家業を継ぎ、職業選択の自由はありませんでした。それが近代化とともに会社組織ができ、人々は自由に仕事を選べるようになった。しかしつい30年ほど前まで、会社を自分の意思で離れる人はまれで、組織は「勤め上げる」のが普通でした。それが最近では2社、3社と転職するのが当たり前になり、この過程で働く人と会社との関係性はどんどん希薄になってきたわけです。働く人にとっては、自由が増えたともいえます。コロナでリモートワークも定着し、帰属意識はこれからは薄くなっていくでしょう。では、会社の役割はどうなっていくのか。

これからは会社側が、利益の出そうなプロジェクト単位で出資をして、人々は能力に応じたプロジェクトを一定の期間ごとに渡り歩くようになります。籍はどこかの組織に置きながら、様々な会社が出資したジョイントベンチャーのようなものに自分の意思で参加する。そのなかで「これから立ち上がるプロジェクト」とか、「立ち上がって3年目のプロジェクト」「いったん成功して安定したプロジェクト」など、事業の「フェーズ」を意識的に選ぶようになっていくと思います。各自が意欲と能力に応じたプロジェクトやフェーズを基準に組織を渡り歩き、「自分が今までどういうプロジェクトでどんな人と出会ってきたか」という来歴が豊かな人ほど、働きやすくなるでしょう。

フェーズという視点で見ると、当社はお客様のライフスタイルに応じた、あらゆるプロジェクトがあり、そこにはたくさんのフェーズがあります。働く人それぞれが成長の機会を見つけ、転職するかのように様々なプロジェクトを経験できる。エイチームでは、そんな働き方ができるのです。

Top Message

トップメッセージ

「働く」本質としっかり向き合える会社でありたい

— エイチームには「チームで取り組む仕事が好き」「少し先の未来を想像してわくわくできる」「貢献欲を持っている」など8つの価値観を掲げた“Ateam People”があります。

プロジェクトとはチームですから、仲間と積極的に関わる「貢献欲」を持っているかどうか、また能動性も問われます。たとえばゲームひとつにしても、「ファミコンを買ってゲームを楽しませてもらう」という受け身の人と、「ゲームを1から作ろう」と考える人。たとえばリモートワークで周囲からの刺激やエネルギーを感じられないという理由だけで、モチベーションが下がってしまう人。エイチームが求めるのはそうではなく、能動的なスタンスで人と向き合い、「少し先の未来を想像してわくわくできる」ものづくりができる人です。

仕事をしていくうえで大切なのは、能動的に他者と関わり、必要とされる実感を得ること。何のために働いているか分からないとき、人はいちばん辛いからです。だからこそ「働く」という本質としっかり向き合える会社でありたいと考えています。

人を蹴落として出世のために会社を利用す

るのではなく、チームや組織、ひいては社会に貢献したいと願える人。若い時は「貢献欲」といってもピンと来ない人が多いかもしれませんが、それはフェーズを重ねるごとに学んでいけばいいと思います。学びの姿勢を忘れない人を、エイチームは歓迎します。

技術とビジネスノウハウで、時代の流れを捉えていく

— 創業から20余年を経て、会社の歴史から継承していくべきことは何だとお考えでしょうか？

この数十年、ハードウェアはどんどん進化してきました。私はWindowsより前の「Microsoft BASIC」から知っている世代ですが、そこからWindows、Linuxと来て、同時にできたのがフィーチャーフォン（ガラケー）。そして今はスマートフォンの時代です。エイチームは創業以来、このハードウェアの進化に沿ってビジネスを展開してきました。

ハードウェアの進化と並走することはとても重要です。私はWindowsのプログラミン



グを勉強して起業しましたが、この20年間、時代に取り損めた会社やサービス、そして技術者がどんどん消えていくのを目の当たりにしてきました。たとえば、かつて存在したオフィス・コンピューターの時代に必要とされていたCOBOL言語。フィーチャーフォンからスマートフォンになる過程で、スマートフォン市場が伸びているのを横目で見ていたゲーム会社たち。時代に取り遅れ、消えていった人やサービスや会社をたくさん見てきたからこそ、エイチームは少し先の未来を捉え続けたいと願うのです。

今あるスマートフォンもまた、将来的にはAR（Augmented Reality=拡張現実）のようなものになっていくでしょう。そこに対応する

ためには技術力と、ビジネスの構築ノウハウが必要です。エイチームには技術も、これまで蓄積してきたビジネスの展開力やノウハウも豊富にあります。

たとえば主力事業の「ライフスタイルサポート事業」では、提携業者に対する送客のプロモーションを手掛けています。ハードウェアの進化によって、プロモーションを通した体験は形を変えていきますが、プロモーション自体がなくなることはありません。技術力をベースとして、時代に必要とされている複数のサービスに投資し、ビジネスノウハウによって継続的に利益を出していく。これがエイチームの強みです。



ライフ・エンタメ・ECの土壌を豊かにし、 未来へとチャレンジし続ける



— 今後、エイチームはどう成長していくとお考えでしょうか。

ライフスタイルサポート事業のほかに、「楽しさ」をグローバルに提供するエンターテインメント事業も進化させていきます。今度の新作『FINAL FANTASY VII THE FIRST SOLDIER』は中国本土を除く世界同時配信で、日本企業ではなかなか例がありません。前例のないことにもどんどん挑戦して

いきたいですね。これから生まれてくる新しいプラットフォームに対しても、より魅力的な娯楽コンテンツを提供し、グローバルに届けていく。私は、こんなに面白い事業はないと思っています。

EC事業においても、挑戦をしていきます。2013年にスタートした自転車専門通販サイト「cyma-サイマ-」は、情報ではなくモノを売るという新しいチャレンジでした。なぜ安定に甘んじることなく、挑戦し続けるのか。そ

れは挑戦によって得たノウハウが、また新しいビジネスを生み出す土壌になるからです。自転車の通販には送料の高さなど多くの課題がありましたが、「cyma-サイマ-」のおかげで私たちのマーケティングノウハウがさらに豊かになり、新しいビジネスの芽が育ちつつあります。

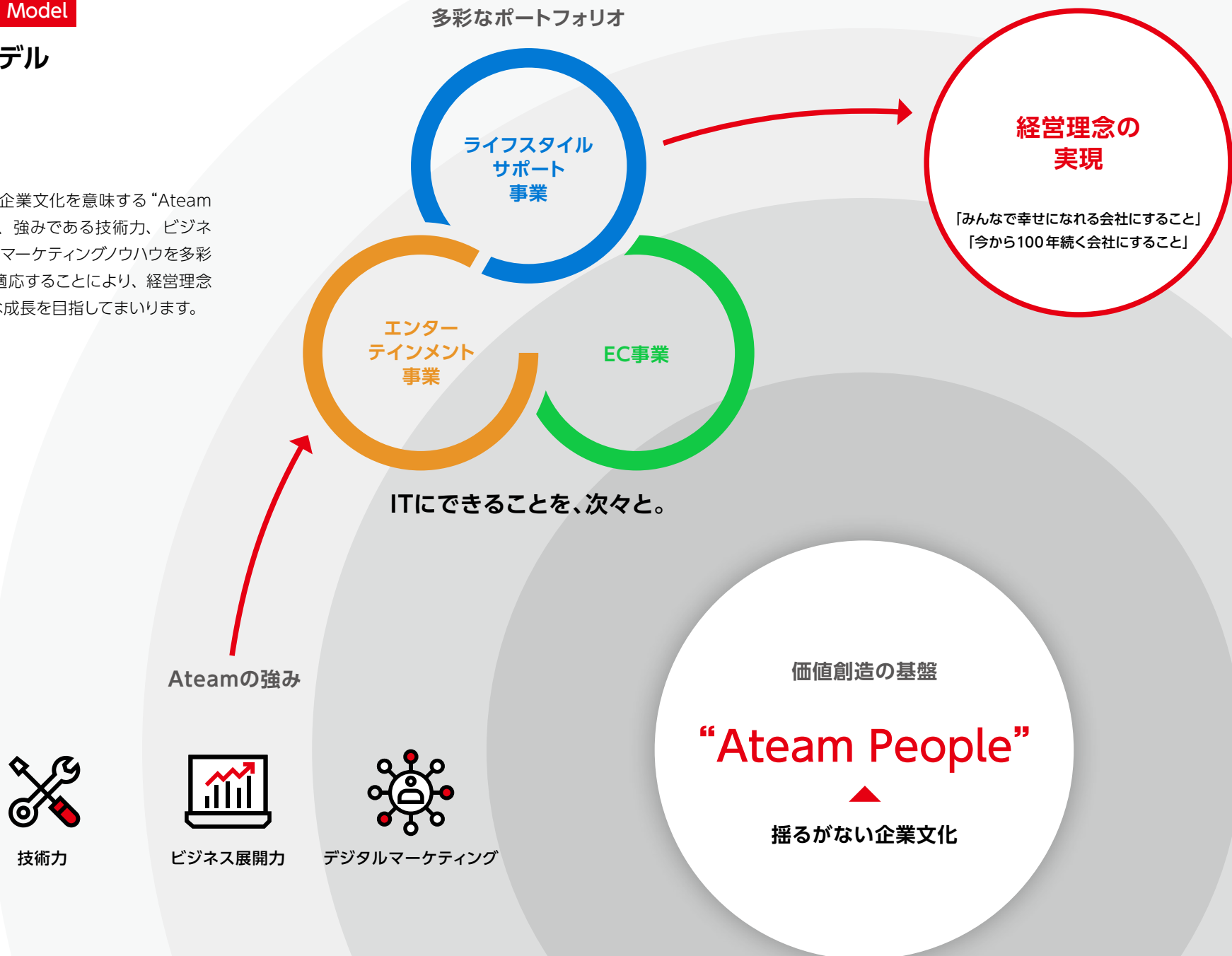
この土壌があるからこそ、ライフスタイルサポート事業・エンターテインメント事業・EC事業の相互効果はさらに大きくなるで

しょう。グループ全体で見たとき、M&Aで新たなビジネスチャンスが持ち込まれる可能性も増えます。私はこれを「受容体」のようなものだと考えています。こちら側に花粉を受け取る雌しべの形があることによって、さらにチャンスが広がっていく。エイチームはこれからも様々なビジネス領域に挑戦し続けることで、テクノロジーの進化を捉え、未来への成長を確実にしていきます。

Value Creation Model

価値創造モデル

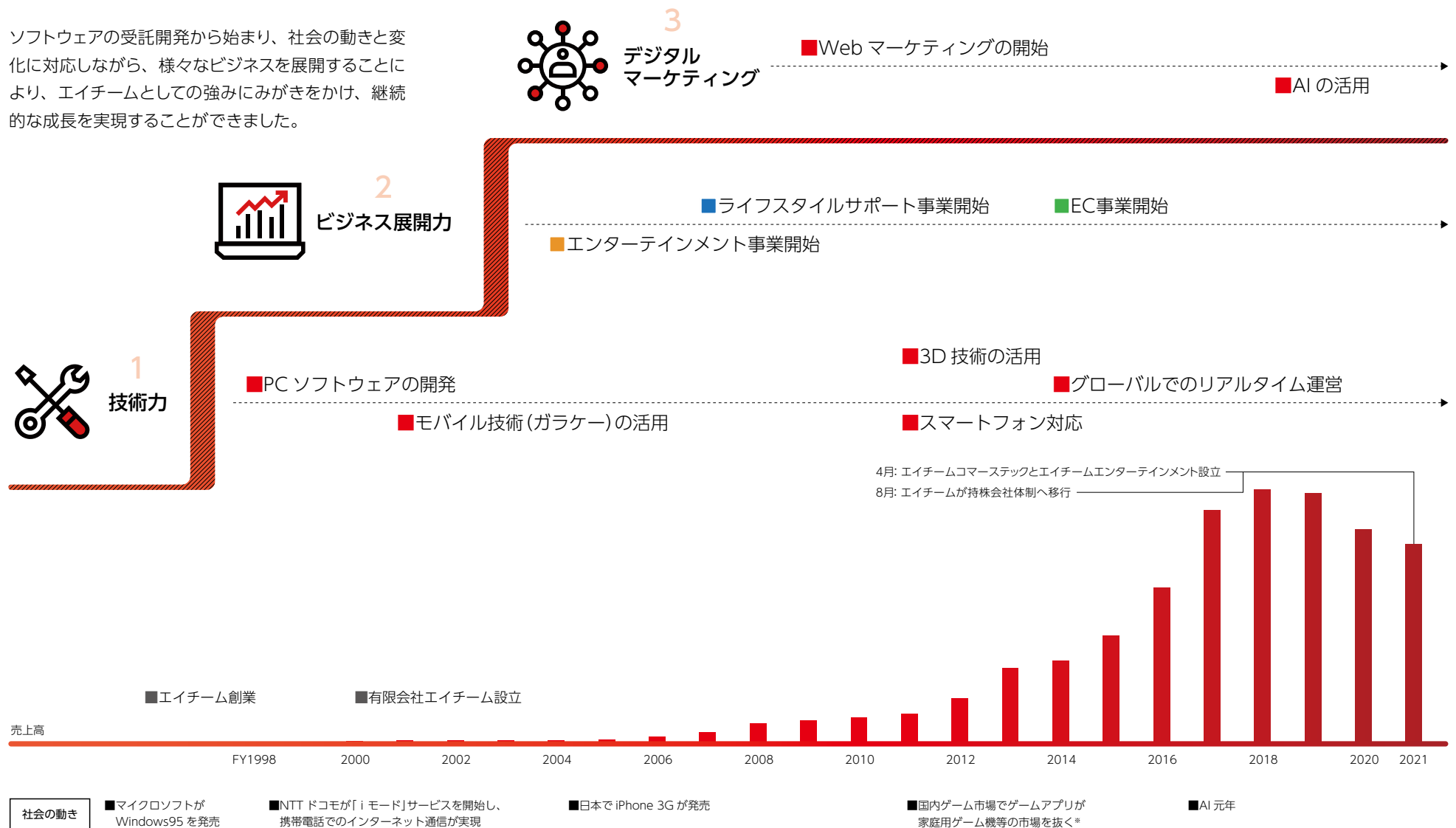
エイチームの人材と企業文化を意味する“Ateam People”を基盤に、強みである技術力、ビジネス展開力、デジタルマーケティングノウハウを多彩なポートフォリオに適應することにより、経営理念の実現及び継続的な成長を目指してまいります。



History of Ateam

エイチームのあゆみ

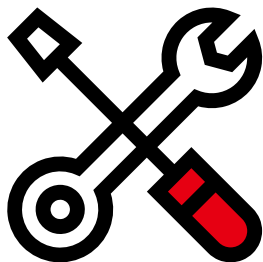
ソフトウェアの受託開発から始まり、社会の動きと変化に対応しながら、様々なビジネスを展開することにより、エイチームとしての強みにみがきをかけ、継続的な成長を実現することができました。



※出典：ファミ通「ゲーム白書 2019」（ゲームアプリはスマートデバイスと SNS）

Our Strength 1

技術力



「**技術力が高いエンジニア**」、「**柔軟に対応できるエンジニア**」
がいることにより、技術からビジネスの成果に結び付けることが可能。

技術の進化

フィーチャーフォン ⇒ スマートフォン

携帯電話向けのインターネット接続サービスにおける公式サイトとしてゲームなどを配信していましたが、2009年ごろ、公式サイトが成長が鈍化していくことを見越し、時流に乗ったモバイルサービスへのシフトを決意しました。そこから2011年にはGREE株式会社と協業し、従来型携帯電話向けゲーム「AKB48ステージファイター」をリリース、2012年にはスマートフォン時代を先読みし、自社スマートフォン向け大型ゲームアプリ「ダークサマー」をグローバルでリリースし、大きな成功を実現いたしました。

リアルタイム運営の技術

当時のフィーチャーフォン向けゲームでは一般的に非同期型であったのに対し、2006年リリースの「エターナルゾーン」では、数万人のユーザーが同時接続し、チャットや連携プレイができることにより、より臨場感のあるゲーム体験を実現することができました。またその技術を活かし、スマートフォンにおいてもその体験をグローバルで実現することにより、様々な国のユーザーが同時に遊べる環境の提供につながっていきました。

2D ⇒ 3D

それまでのスマートフォンゲームでは2Dが主流だったのに対し、2016年リリースの「ヴァルキリーコネクト」では当時では目新しい3Dでのゲーム制作をすることに成功いたしました。端末の技術進化に伴うユーザーニーズの変化にしっかりと応えることにより、トレンドに乗ることができ、ヒット作品につながったと考えております。



Our Strength 2

ビジネス展開力



「挑戦を楽しむ」「失敗を許容する」風土を醸成してきたことで、
成功と失敗を重ねて培った数々のビジネス事例が蓄積。

ビジネスの進化

資本の活用

我々は様々なビジネスを展開しております。ヒットすれば早期に収益を獲得できるエンターテインメント事業で得た資金を、収益化するまでに時間を要するライフスタイルサポート事業のサービスへ継続的に投資を行い、自己の資金による大きな成長を実現してまいりました。現在ではライフスタイルサポート事業のサービスも順調に収益化し、さらなる資本の活用の仕方としてM&Aを実施し、新たなビジネスも獲得しております。

ビジネスモデルの展開

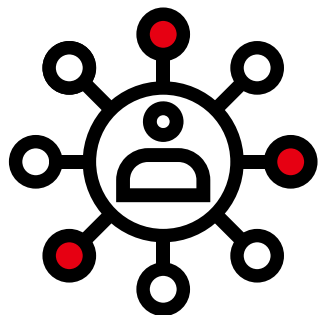
ライフスタイルサポート事業内での引越一括見積比較サイトを元に、同じようなビジネスモデルを自動車関連、金融メディアなどにも展開することに成功いたしました。このように、成功したビジネスモデルを他の業界にも転用し、スピーディーに立ち上げることで、ビジネスの幅を拡大していくことができると考えております。一方で、ブライダル関連を例にすると、個別の業界の商習慣にも合わせる柔軟性を持ち、他社に模倣しづらいビジネスモデルを築きつつ、業界とともに成長していくことを目指しております。

前向きな撤退も見据えた
事業ポートフォリオの見直し

我々の方針として、新しいサービスにチャレンジしていくことは惜しみません。しかし、環境変化などにより当初の想定ほど上手くいかず成功の見込みが薄くなった場合には、傷口が大きくなる前に素早く撤退することも徹底しております。撤退戦略があるからこそ、必ずしも成功が約束されていないサービスでも、リスクを取り新たにチャレンジしやすく、より社員が果敢に新規事業に取り組める場所を作ることができております。

Our Strength 3

デジタルマーケティング



徹底したインハウス化によってSEOや広告施策、サイトの修正など、
スピーディーなPDCAサイクルを確立。

PDCAの確立

検索エンジンプラットフォームの効率的な活用

主にライフスタイルサポート事業のサービスにおいては、サービスサイトへの集客でGoogle、Yahoo!などの検索エンジンを利用しております。「引越し待」リリース時の2006年からリスティング広告やSEO（検索エンジン最適化）を実施し、継続的なノウハウ取得を行い、より効率的な検索結果と広告効果を得るべく、業界トップレベルの運営を実現しております。

三位一体

設立当初、エンジニアの会社として始まった中で、事業拡大とともにマーケターやデザイナーといった職種が加わり、技術基盤をしっかりと持ちながらエンジニア・マーケター・デザイナーの三位一体でサービス運営に取り組む習慣が文化として根付いております。エンジニアだけではなく、マーケターとデザイナーもインハウス化することにより、より効率的且つスピーディーな判断・改善を行うことができ、それが事業成長の加速という結果に結びついていると考えております。

経験を加速する投資ボリューム

様々な事業やサービスを展開していることにより、経験やノウハウが豊富な上、一つ一つの事業に投下する投資規模が大きく、デジタルマーケティングにおける様々な施策を早期にテストすることが可能になっております。このような知識の蓄積と投資ボリュームの確保を継続することにより、圧倒的なデジタルマーケティングでのノウハウを社内で共有することが可能となり、よりスピーディーな成長につながっております。

Our Business

事業ポートフォリオ

ライフスタイルサポート事業

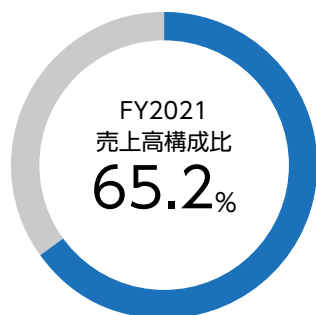
引越し侍

ナビクル

Hana yume
ハナユメ

ナビナビ キャッシング

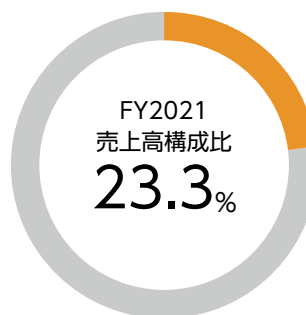
ライフスタイルサポート事業では、様々な事業領域において個人の利用者に向けてサービスを展開する事業者と提携し、「三方よし」のサービス理念のもと、人生のイベントや日常生活に密着した比較サイト・情報サイト等様々な便利なウェブサービスを展開しております。



エンターテインメント事業



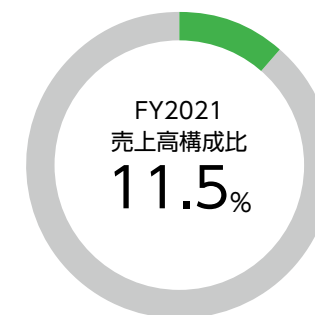
エンターテインメント事業では、自社で開発したスマートデバイス向けゲームアプリケーションをApple Inc.が運営するApp Store及びGoogle LLCが運営するGoogle Play等の専用配信プラットフォームを通じて、世界中の人々に提供しております。



EC事業

cyma
Obremö

EC事業では、国内外から仕入れた200種類以上の完成品自転車を専属のプロ整備士により整備を行い完全組立自転車としてオンラインで販売、自宅までお届けする独自性の高い自転車専門通販サイトを運営する「cyma-サイマ-」をはじめ、複数の商材を取り扱うECサイトを運営しております。



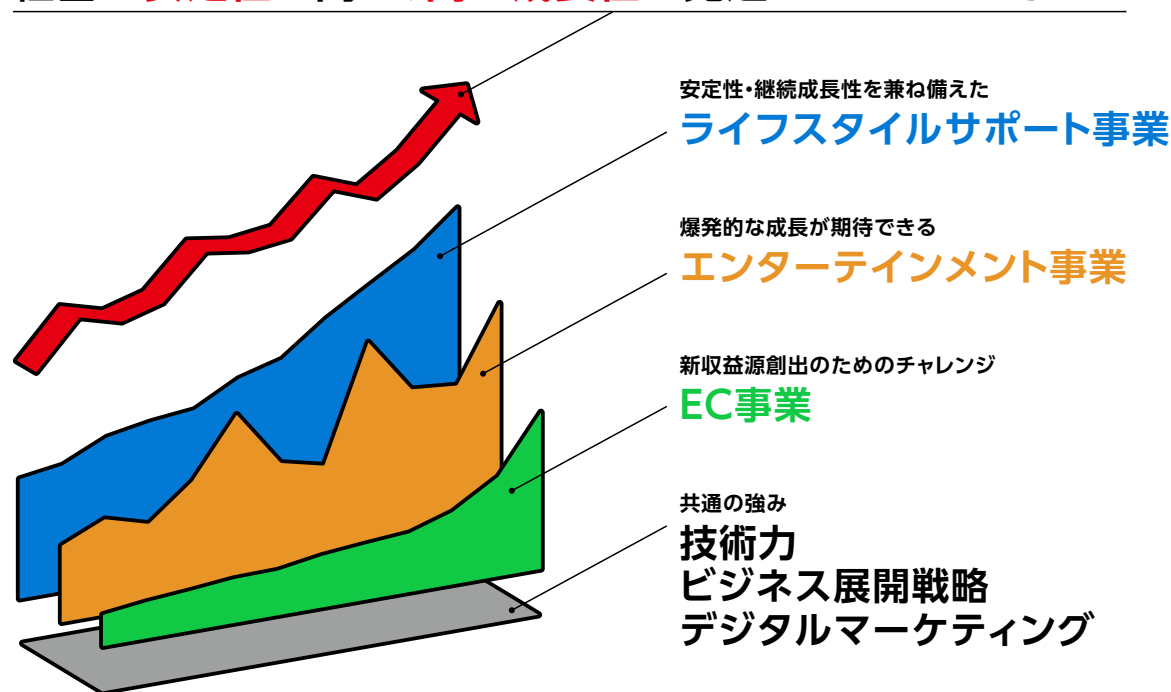


Our Business

経営戦略

強みである技術力、ビジネス展開力、デジタルマーケティングノウハウを基盤に、ライフスタイルサポート事業、エンターテインメント事業、EC事業と、成長特性の異なる複数の事業を持つことで、経営の安定性を高め、高い成長を期待できるポートフォリオとして展開しています。

経営の安定性を高め、高い成長性を見込めるポートフォリオ



1

持株会社体制へ移行し、さらなる企業価値の向上へ

2013年のA.T.brides(現株式会社エイチームプライズ)の子会社化を皮切りに、ライフスタイルサポート事業を中心とした子会社化を進めてグループ経営体制を構築し、複数のビジネスモデル、事業領域での成功体験を通じて、グループ全体の成長を促進してきました。

2021年8月にエンターテインメント事業及びEC事業を子会社化し、今後は、エイチームは個別の事業を持たず、それぞれの事業会社を傘下に持つ持株会社となることで、新規事業の創出、M&A及びベンチャー投資、経営管理に集中する体制へ移行していきます。

権限委譲を推進することで、グループ全体の事業スピードを向上させ、各子会社社長の経営経験を増やすことにより、グループ全体の経営力を高め、企業価値を向上させていきます。

2

よりLTV指向でスピーディーな成長を目指す、ライフスタイルサポート事業の組織再編

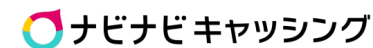
これまで別々の法人で展開していた各事業(自動車関連事業、ブライダル事業、金融メディア事業、ライフエンディング事業)を株式会社エイチーム引越し侍に統合して効率化及び機能強化を図ることを目指し、2022年2月にライフスタイルサポート事業の再編を予定しています。事業ごとに独立したこれまでのサービス提供体制から、一人のユーザーに対してサービス横断でサポートする体制へ移行します。具体的には、ユーザーが1つのサービスの利用者となることをきっかけに、自動的にエイチームグループ全体のお客様となるような仕組みを構築していきます。

サービス横断での共通基盤を成長させることで、ユーザーが必要とするサービスを適切なタイミングで提供できるLTV(Life Time Value)の向上を実現させ、サービスの提供価値を高めつつ、新たな領域へ参入する際の強みとしていきます。



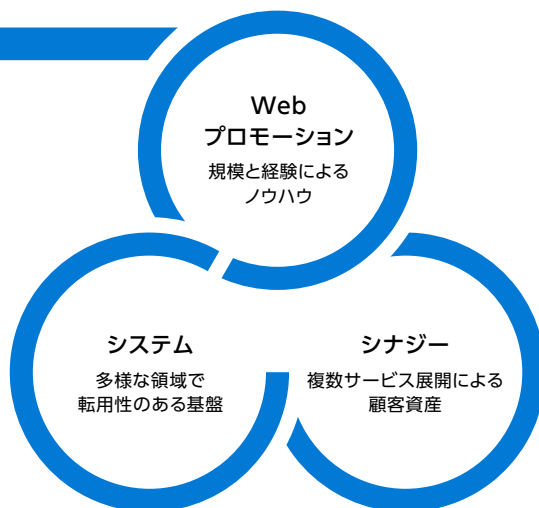
Our Business

ライフスタイルサポート事業



事業の強み

これまで数多くのサービス展開実績で築き上げた「Webプロモーションノウハウ」、多様な領域において転用性のある「システム基盤」、複数サービス展開によって蓄積された「顧客資産シナジー」。



Webプロモーションノウハウ

2006年にサービスを開始した「引越し侍」をはじめ、様々なサービスを成長に導いた経験から積み上げられたWebプロモーションの運用実績により、高確度で事業を立ち上げるノウハウを持っています。

システム基盤

多様なビジネス領域で築き上げた転用性あるシステム基盤を有し、スピーディーに事業を立ち上げることが可能です。

顧客資産シナジー

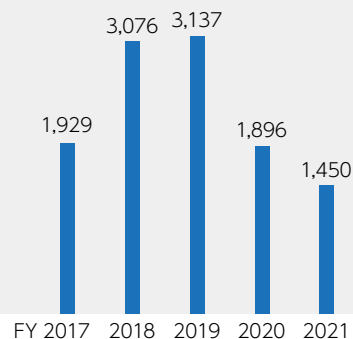
人生のイベントや日常生活に密着した様々なサービスを展開しているからこそ実現可能な顧客資産シナジー。サービス間の相互送客によって、利用者への提供価値・事業価値を最大化していきます。

業績の推移

売上高 (百万円)
20,384
(前年比101.4%)



セグメント利益 (百万円)
1,450
(前年比76.4%)



収入源

個人の利用者へは基本無料でサービスを提供し、主な売上はパートナー企業に該当利用者を見込客として紹介することに対する紹介手数料及び制約報酬であります。

2021年7月期は、結婚式場情報サイト「ハナユメ」が引き続きコロナ影響により前期比で減少したものの、引越し比較サイト「引越し侍」の繁忙期が堅調に推移し、全体において前期比で微増収、セグメント利益は、売上減少に伴う利益の減少に加え、2020年12月に行われたGoogleアルゴリズムアップデートによる金融メディア事業のSEOへの影響が続き、リスティング広告への投資が増加したため、全体として前期比で減少となりました。



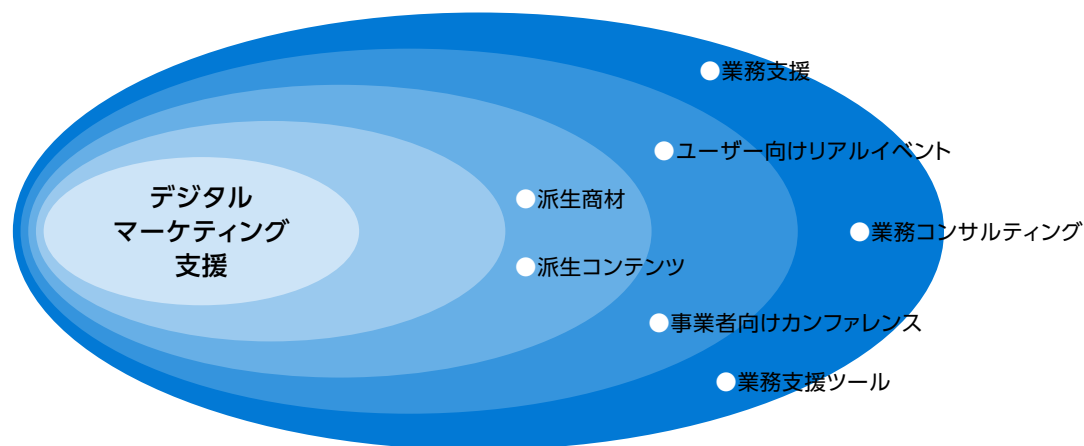
ライフスタイルサポート事業

成長戦略

人生のイベントや日常生活において 複数ビジネスモデルで成長

デジタルマーケティング支援領域では、マーケティングDXを推進及び周辺サービスの拡充により、それぞれの事業領域における参入障壁を高め、事業の提供価値を最大化していくことを目指しています。長期的には、結婚、引越、転職など人生の様々なステージにおいて何度までご利用いただけるサービスを拡充し、人々の生活をより豊かに、より便利にしていくと同時に、提携事業者の業務を効率化するシステム開発やDX支援を行いながら、業界全体の発展を促進してまいります。

プラットフォームビジネス領域では、エンジニア領域で「Qiita」、女性向けヘルスケア領域で「ラルーン」を展開しております。それぞれのプラットフォーム上でユーザーの行動データを元に様々なソリューション・サービスを提供し、ユーザーにとってより良い転職や、日々の生活の安心など各プラットフォームだからこその価値を提供してまいります。



投資戦略

POINT

- ☑ 認知度向上のための広告戦略
- ☑ 新領域開拓に向けた先行投資
- ☑ 競争力の強化に向けたM&A

引き続き既存サービスの拡大を目指し、市場の繁忙期に合わせて認知度向上のための、マス広告を含めた大規模な広告宣伝費の投下、新領域開拓などを目的とした新たなサービスの立ち上げに向けての先行投資があります。さらに、既存事業の競争力強化につながる想定される企業や事業、ないしは、自社では容易に参入できない事業を営む企業を対象に、必要に応じてM&Aなども引き続き行うことを今後も検討してまいります。

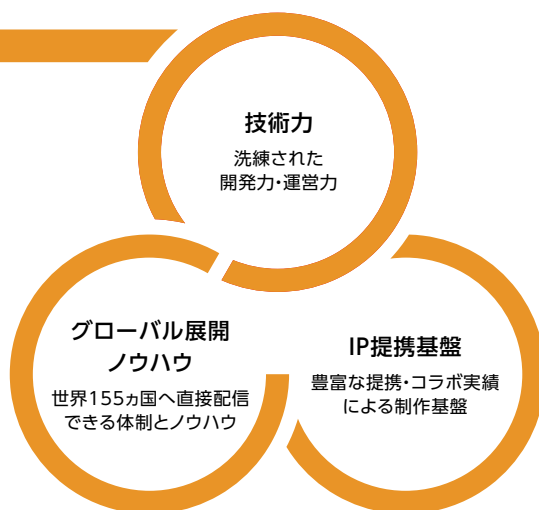


Our Business

エンターテインメント事業

事業の強み

エンターテインメント事業の強みは、開発・運営における洗練された「技術力」、世界155ヵ国へ直接配信できる「グローバル展開体制とノウハウ」、そして豊富な提携・コラボ実績による「IP提携基盤」。



技術力

複数ゲームアプリのグローバル展開実績による高い技術力の認知を有します。スマートフォンゲームアプリのリッチ化に継続的に取り組み、Wiiウェアなど家庭用ゲーム機のコンテンツ制作経験と実績があります。そして、コンシューマーゲーム制作経験者、マルチデバイス展開に必要な技術力の高いエンジニアが多数在籍しています。さらに、ゲームエンジンの活用により、スムーズにPC・家庭用ゲーム機へ移植可能な環境が整っています。

グローバル展開体制とノウハウ

2012年にリリースした「ダークサマナー」を筆頭に、グローバルに直接配信・運営できる体制とノウハウを構築してまいりました。社内でグローバルチームを結成したことで効率よくローカライズ可能な体制、クオリティ管理体制、多言語対応可能なカスタマーサポート体制とコミュニティ運営体制を確立しました。そして、グローバルにプロモーションを実施できる海外メディアとのパートナーシップを推進し、155ヵ国・12言語対応による配信実績とノウハウを築き上げました。

IP提携基盤

協業・提携・ゲーム内におけるコラボレーションなどを通じて、多くのIPホルダーとリレーションシップを構築してまいりました。

業績の推移

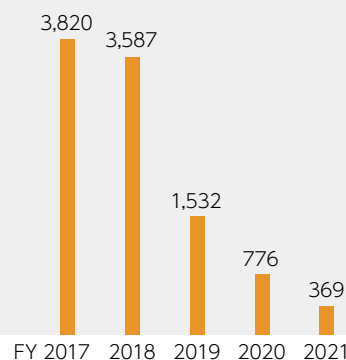
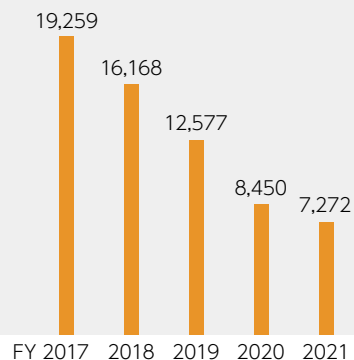
売上高 (百万円)
7,272
(前年比86.1%)

セグメント
利益 (百万円)
369
(前年比47.6%)

収入源

ゲームアプリ自体は基本無料で提供しており、主な売上はユーザーがゲームをより効率よく優位に進めるためのアイテム購入代金であります。

2021年7月期は、引き続き既存ゲームが減少傾向にあり、前期比で減収となりました。セグメント利益につきましては、既存ゲームアプリの効率的な運用をしつつも、株式会社スクウェア・エニックスとの共同開発による、グローバル市場を対象としたスマートデバイス向けアプリ『FINAL FANTASY VII THE FIRST SOLDIER(ファイナルファンタジーVII ザ ファーストソルジャー)』の開発費を計上しているため、前期比では減少となりました。



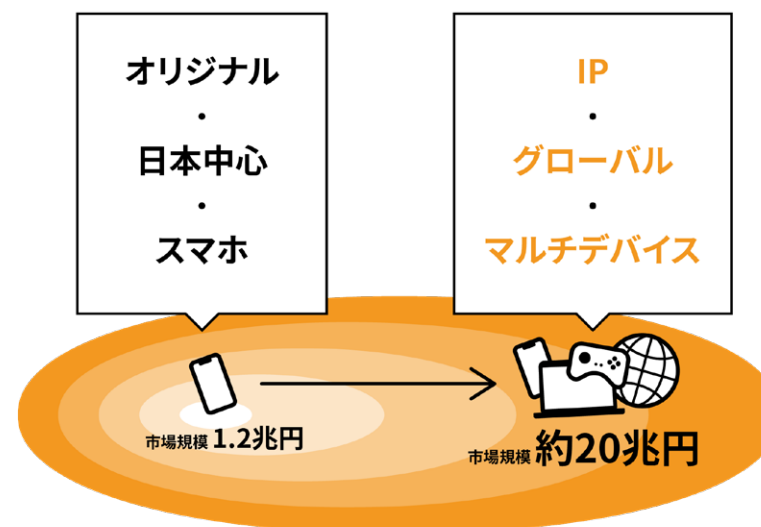


エンターテインメント事業

成長戦略

グローバルでのIP・マルチデバイス戦略 で新たなステージへ

これまで、スマートフォン向けの自社オリジナルゲームを開発し、国内を主軸としながら海外展開を積極的に推進してまいりましたが、市場環境の変化等を踏まえ、今後はグローバルで人気のあるIP(知的財産権)と連携し、グローバル展開に舵を切り、スマートフォンのみならず、PCゲームデジタル配信、家庭用ゲームデジタル配信を含むデジタル配信ゲーム市場全般を視野に入れながら、新たなステージへまい進していく方針です。



投資戦略

POINT

- ☑ グローバルでのプロモーション投資
- ☑ ゲーム関連技術の研究投資

新たな成長戦略に伴い、グローバルで人気のIPと連携し、グローバル展開に通用する新規ゲームへの開発投資及びグローバルへのプロモーション投資といった先行投資を今後も実施してまいります。加えて、ゲームタイトルの開発に直接かかわらずとも、日進月歩のゲーム関連技術に追従するための技術研究投資なども行ってまいります。



EC事業

cyma Obremö

事業の特徴

EC事業の特徴は、仕入れから配送までの「サプライチェーン構築」、買い物における課題を解決する「購入体験の最適化」、サービス改善に向けた「データの蓄積と分析」です。



仕入れから配送までのサプライチェーン構築

仕入れから配送までを商材ごとに最適化し、サプライチェーンの構築を実現することができています。

買い物における課題を解決し、購入体験の最適化

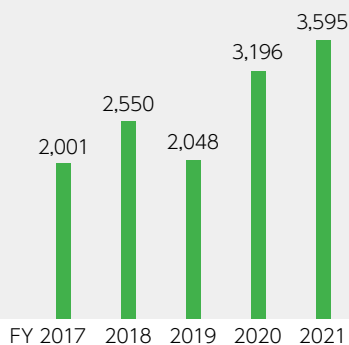
買い物をする上で、顧客の課題を技術力で解決し、ECでの購入体験の最適化を実現いたします。

サービスの改善に役立つデータの蓄積と分析

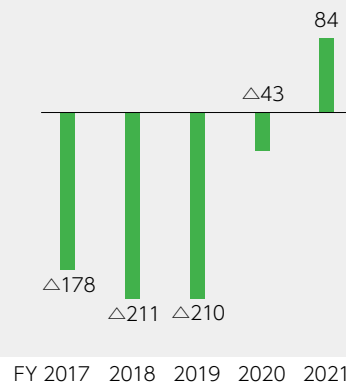
ユーザーの行動データを蓄積及び分析することにより、ユーザーが最も理想とする購入体験プラットフォームを構築し、サービスを改善します。

業績の推移

売上高 (百万円)
3,595
(前年比112.5%)



セグメント
利益 (百万円)
84
(前年比-)



収入源 主な売上は自転車の販売によるものであります。

2021年7月期は、引き続きオペレーション効率の改善及び在庫管理の徹底、品揃えの見直し等が功を奏したことに加え、コロナ影響における「三密」を避ける外出手段として引き続き高い自転車需要が追い風になるとともに、下半期より、タレントを起用したマスプロモーションを実施し、前期比で売上増収、セグメント利益も大幅に改善し、はじめての通期黒字化を達成することができました。



EC事業

成長戦略

実店舗を超える、 最も買いやすい購入体験の実現

EC事業では、自転車専門通販サイトを運営する「cyma-サイマ-」をはじめ、複数の商材を取り扱うECサイトを運営しており、実店舗のクオリティを超える、最もユーザーにとって買いやすい購入体験を実現することを目指します。

「ココロが動く買い物を」



投資戦略

POINT

- ✓ 倉庫の拡大やシステム関連の投資
- ✓ ブランド認知向上に向けた広告投資
- ✓ 新規サービスへの投資

EC事業は引き続き「cyma-サイマ-」でのオペレーション効率の改善及び在庫管理の徹底、品揃えの見直し等を行い、既存事業での安定的な事業成長を実現するとともに、今後は新サービスの「Obremo」をはじめ複数事業での成長を目指してまいります。

Road to SDGs

SDGs への取り組み

当社グループの目指す姿である「みんなで幸せになれる会社にする」「今から100年続く会社にする」を追求していくためには、私たちエイチームの成長のみならず、環境や社会の持続的な成長を追求していく必要があり、その取り組みはSDGsの達成に通じるものと考えています。

SDGs(持続可能な開発目標: Sustainable Development Goals)とは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致によって採択された「2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標」のことで、17のゴールから構成されています。

エイチームは次の取り組みを通じて、SDGsの達成に向けて積極的に貢献してまいります。

“Ateam People”



社員の健康と
福祉の促進



ITリテラシー向上



公平・公正な人事制度の導入



「ラルーン」による女性の健康促進



「Qiita」による技術革新の推進
事業における積極的なAI/DXの推進



「引越し侍」による住環境サポート



「ナビクル」の中古車流通で
循環型社会の実現



ITイノベーションによる高い経済成長を実現



「ナビナビ」等金融サービスで社会の
お金の不安を解消して豊かな生活を実現



金融・プログラミング・キャリア等の
教育を通じた生涯学習の促進

エイチームを支える基盤となるテーマ

既存ビジネスでの貢献

新領域への挑戦

Road to SDGs

SDGs の具体的な取組み



貧困をなくそう

あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ



既存ビジネスでの貢献

社会に向けた提供を目指す

金融メディア「ナビナビ」を通して、 社会のお金の不安を解消し、豊かな生活を実現

「世の中からお金のお金を不安を解消し、より人生が豊かになる社会を実現する」ことを目指し、将来のお金の不安や課題を解消するための金融知識・情報を提供するお金の総合情報メディア「ナビナビ」をはじめ、様々な金融に関するメディアを展開しています。

エイチームが目指すSDGs



すべての人に健康と福祉を

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

エイチームの基盤

労働環境整備により、働く社員の健康と福祉をサポート

社員の働く環境整備と健康サポートにより安心・安全に働ける職場環境づくりに力を入れています。企業の健康労務を効率化するクラウドサービス「Carely」(ケアリィ)を導入し、保健師・看護師・フィットネストレーナー・カウンセラーなどの専門家に気軽に相談できる制度を導入。その他にも、社員専用の社員食堂「LaPyuta」では、栄養バランスを考え、化学調味料の使用を最小限に抑えた健康的な食事を提供。社員の健康を食の面からサポートしています。また、リラクゼーションマッサージ制度により、社員の身体面の健康もサポートしています。

既存ビジネスでの貢献



体調管理アプリ「ラルーン」で女性の健康をサポート

生理日・排卵日を予測できる女性の体調管理アプリ「ラルーン」では、女性が抱える“からだ”と“こころ”の健康をサポート。フェムテック(Femtech)サービスとして、生理日・排卵日のAI予測機能を導入。女性の体調管理や妊活サポートを通して健康的な生活をサポートします。また、妊娠前・妊娠中の女性の健康をサポートする健康食品として葉酸サプリ「minorie」を提供しています。

Road to SDGs

SDGs の具体的な取り組み

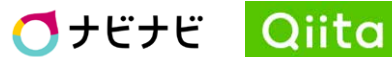
エイチームが目指すSDGs



質の高い教育をみんなに すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

既存ビジネスでの貢献

新領域への挑戦



金融教育やプログラミング教育、キャリア教育の実施

若年層の金融リテラシー向上を目的に、資産運用を学習できるゲームアプリを開発。中京大学、明治大学、埼玉大学などの講義でライフプランニングなどの金融教育をサポートする教材として使用されました。また、社会人向けのマネーセミナーの開催を通して、より安心で豊かな人生を送るサポートをしています。資産運用や資産形成などの金融教育を通して、将来に向けたお金の不安を解消する取り組みを行っています。

エンジニアコミュニティ「Qiita」ではプログラミング教育を積極的に実施しており、小学生を対象にプログラミングの授業を行っています。エンジニアを目指す子どもたちに自由に学び成長できる環境を提供することで、未来のエンジニアを応援しています。

さらに、エイチームでは、キャリア教育の一環として、中学生・高校生を対象に職場訪問や出張授業を定期的に実施。IT産業への理解を深め、将来の職業選択の幅を広げるための地域活動を行っています。

エイチームの基盤

ITリテラシー向上を目的に全社員「AI基礎研修」を実施

社内の取組みとして、ITやAIの教養がIT企業で働く社員のビジネススタンダードと考え、2020年8月より非エンジニアを含む全社員「AI基礎研修」を開始しました。AI人材育成・活用を目的とする全社員対象のAI教育プログラムです。



ジェンダー平等を実現しよう ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る

エイチームの基盤

ジェンダー平等、女性の活躍推進

女性も男性もすべての社員が長期的に安心して働ける環境の実現に向けて「ファミリーサポート制度」を2017年より導入。育児や介護をする社員の働く時間の選択肢を拡大、企業主導型保育所の利用、特別休暇の付与などの支援を行っています。その他にも、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入など働き方の多様化に対応し、育児休業中の社員を対象とした「育休ランチ」や休業中の「キャリア面談」の実施など、社員の働き方をサポートしています。社員の男女比率は54:46、男女管理職比率は65:35と女性社員が多数活躍しています。また、男女限定することなく育児促進施策を実施、近年は男性による育児休業の取得実績もあります。

Road to SDGs

SDGs の具体的な取り組み



働きがいも経済成長も

すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する

新領域への挑戦

新規事業の推進により新たなビジネスを創出

新規事業案コンテスト「A+」の開催を通して、新規事業の創出、経営の経験者を増やすとともに、新たな雇用機会を拡大。会社の持続的な成長・発展はもとより、世の中に価値あるサービスを提供し続け、社会・業界の発展に貢献するため、2008年4月に社員だれもが事業案を企画し自ら経営陣に提案できる「新規事業案選権」を発足し、「すぐ婚navi（現 Hanayume）」など多くのサービスが誕生。2011年に新卒社員からの提案により「A+」に名称変更し、以降3カ月に1度の頻度で開催。自転車専門通販サイト「cyma-サイマ-」など複数の事業と事業責任者を創出しました。

新領域への挑戦

人事制度や組織活性施策により

ビジネス創出を可能とする職場環境や風土を醸成

人事制度や研修制度により、社員の長期的なキャリア形成を支援し、社員が生き生きと働きがいを感じながら働ける環境を整備。社員と組織・仕事内容のマッチングを高めることで最適な人員配置を実現し、また、組織間の人材流動性を高めることで組織の活性化を図っています。経営陣により異動対象者を議論・決定する「人材育成会議」の実施、社内公募で異動が可能な「ジョブポスティング制度」、社員が自ら手を挙げて職種変更や他事業部への異動を申請できる「フリーエージェント制度」などを整備しています。Great Place to Work®の2021年日本版「働きがいのある会社ランキング」で8年連続でベストカンパニーに選出。働きがいある職場環境の実現に努め、事業を通して経済成長を目指します。

エイチームが目指すSDGs



産業と技術革新の基盤をつくろう 強靱なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る

既存ビジネスでの貢献



エンジニアコミュニティ「Qिता」により社会の技術革新を推進

日本最大級のエンジニアコミュニティ「Qिता」はデジタル社会における技術革新の社会インフラとして、ソフトウェア開発に関わるエンジニアにとって不可欠な存在であることを目指しています。「Qिता」や「Qिता Jobs」などのサービスの運営を通してエンジニアの開発効率の向上に貢献し、良質なソフトウェア製品の誕生をサポートします。エンジニアリングによる技術革新によって、産業社会の変化や世界の進化を加速させていきたいと考えています。

既存ビジネスでの貢献

事業における積極的なAI/DXの推進

今後の技術革新を推進すべく社内でAIプロジェクトを推進。事業に積極的にAI/DXを取り入れ、技術革新とともに持続的な事業の成長を目指すために、AIの研究・開発を推進する全社プロジェクト「AI WORKING GROUP」を2018年に発足。AIに関する情報共有会の開催や各事業へのAI施策支援、AI研修の運営を担当。AIの知見・ノウハウを共有・蓄積し、サービスの改善を目指します。将来的には、グループ全体の売上・利益の向上を目指します。

Road to SDGs

SDGs の具体的な取り組み



住み続けられるまちづくりを
都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にする

既存ビジネスでの貢献



ファインドプロや引越し侍などで人々の生活や住環境をサポート

人々の生活や住環境をサポートするサービスとして生活に関する様々なサービスを展開。暮らしの中のトラブルを解決する業者を紹介する「ファインドプロ」、進学、就職、結婚、マイホーム購入など様々なライフイベントで発生する「引っ越し」をする際の引越し業者選びをサポートする「引越し侍」、引っ越しによる転入予約届・転出届など公的手続きのオンライン化も含めてサポートする「引越しワンストップサービス」(内閣官房推進)の協力主体に選出された「引越し侍まるごとスイッチ」などで生活に関する様々なサポートを実現。

また、「引越しDXプロジェクト」を2021年に始動。「ITの力で引越しの手間を解消」をコンセプトに、引越し業者選びを完全デジタル化、煩わしい引越し関連手続きをすべてネット上でワンストップ完結させ、革新的な引越し体験をつくることを目指すプロジェクトで、2021年11月に単身向け、12月に家族向けをリリースしました。

エイチームが目指すSDGs



つくる責任 つかう責任
持続可能な消費と生産のパターンを確保する

既存ビジネスでの貢献



消費財のリユースを推進し循環型社会の実現

消費財のリユース、リデュース、リサイクル、などを推進し、循環型社会の形成に貢献しています。車査定・車買取サイト「ナビクル」では複数の買取業者を比較することでより高く車を買って取ってもらうことが可能です。また、「つかう責任」の実現に向けて、廃車の買い取りサービス「ナビクル廃車買取」、中古車を購入するための基礎知識を提供するメディア「ナビクルcar」の運営、引っ越しで不要になったピアノの買い取りを仲介するサービス「ピアノ引越し見積もりサービス」などを運営しています。限りある資源を有効活用し、循環型社会の実現に向けてサービスを通して貢献します。



人材戦略

エイチームでは、経営理念の実現のために最も大切なものは、
“人” = “一緒に働く仲間”だと考えています。

たとえ、遠く離れていても、たとえ、違う時間を過ごしていても、同じものを信じ、同じ価値観でつながっている…
そんな仲間でありたいという想いが、“Ateam People”に込められています。

“Ateam People”



“Ateam People” とは...

01 お互いを認め合える

私たちは誰もパーフェクトではありません。
相手のできないところばかりを見ていると、
相手も自分のできないところを見るようになってしまうかもしれません。
だからこそ、自分の弱みを自覚し、
相手の強みを見つけ、それを必要とする。
それが、相手から必要とされることとつながります。
お互いを認め合える人は、相手を必要とし、相手からも必要とされます。

04 少し先の未来を想像して
わくわくできる

考えることは、楽しいことです。
自分の考えたことが、世の中に受け入れられると、楽しく、わくわくします。
そして、それをより良くするために、仲間を集め、
ひとりのわくわくが、チームみんなのわくわくとなり、
一緒に協力し合いながら、高い目標を達成することができます。
私たちは、そのように、わくわくする集団であり続けたいと思っています。
しかし、実際には、自分のアイデアが、
そのまま世の中に受け入れられることは多くありません。
そんな時でも、悲観せず、諦めず、時には「どうしたらできるのか」
という考え方でアプローチすることも大切です。

06 変化を前向きに捉え、
適応していく

どんなにすばらしい価値を提供していたとしても、
世の中のニーズはどんどん変化し、
新しい価値を創出するライバルの登場により、
これまでの提供価値がなくなることがあります。
それほど悲しいことはありません。
私たちは、自分たちを最強のライバルと見て、
常に、自分たちの提供価値を正しく疑い、
世の中の変化を前向きに捉え、絶えず新しい価値を創造していく。
その結果が、企業の永続的な発展へとつながります。

02 「儲ける」を理解する

「儲ける」という言葉に、
ネガティブなイメージを持つ人がいるかもしれませんが。
「利益＝儲け」は、明日もつと良いサービスを、
顧客に提供していくための条件です。
企業が事業活動を行うことによって、
世の中が、便利になる、
世の中が、楽しくなる、
人々の安心につながる。
みんなが生み出した価値が、世の中に認められ、
その対価として金銭を受け取るということが「利益＝儲け」につながります。
企業は、利益を生み続けることで、
継続して世の中に貢献することが実現可能になります。
私たちは、これからたくさんのすばらしい価値を提供しつつ、
世の中をより便利に、楽しくしていきたいと考えています。

“Ateam People”

07 自分をオープンにできる

仕事をする上で大切なことのひとつとして、
一緒に働く仲間を信用できることがあげられます。
相手を信用するには、相手をよく知る必要があります。
周りから信用され、信頼を得ている人は、
一緒に働く仲間に対して、
公私ともにオープンに接している人が多いと感じます。
同様に、自分が周りから信用・信頼されるには、
まず、自分をオープンにする必要があります。
企業としても、私たちは、世の中にオープンな姿勢であることで、
みんなから信用・信頼され、応援される企業でありたいと思っています。

03 チームで取り組む仕事が好き

ひとりでできることには限界があります。
でも、磨き上げられた高いスキルを持つ人たちが
力を合わせることで、1+1が3にも、4にもなり、
世の中に大きなインパクトを与えることができます。
その感動こそがチームで働くことの楽しみであり、
喜びであると思います。

05 貢献欲を持っている

世の中に、他人に貢献したいという意欲を持っている人の多くは、
ある一定の能力を身につけた人であるように思えます。
そのような人たちは、自分の持つ能力が、チームや周り、
そして世の中において、どんな役割を持つのかを理解し、
その能力で、どのように貢献できるかを考えます。
チームへの貢献によって、そのチームがさらに高い価値を生み出し、
結果的に、世の中への価値提供・社会貢献へとつながります。

08 学び続ける

学びにおいて、ゴールはありません。
世の中は急速に変化していきます。
そして、自分の興味分野もどんどん広がっていきます。
新しい知識を得ることで、新たな喜び、さらなる成長へとつながります。
私たちは、いつまでも知的好奇心に溢れ、学び続ける集団でありたいです。



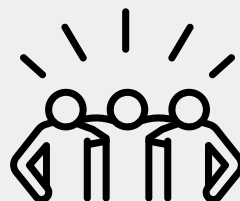
経営理念の実現に向けた、組織文化の醸成・継承

みんなで経営について考える文化



社員だれもが参画できるオープンでフラットな経営で、一人ひとりが経営について考えます。グループ会社を含む全社員が参加する「全体ミーティング」を毎週開催し、経営や事業などの情報をオープン化。新しい事業の柱を創出すべく新規事業案コンテスト「A+」を開催し、継続的な事業創出を目指しています。

お互いを認め合う文化



一人ひとりが「みんなから必要とされる存在である」ために、お互いの長所を見つけ、認め合い、不足を補い合います。それが相手を必要とすることにつながり、相手を必要とすることができれば、相手からも必要とされます。

コミュニケーションを大切にする文化



チームで仕事に取り組むためには、一緒に働く仲間同士がお互いをオープンにし、信用・信頼し合うことが大切です。コミュニケーションを大切にすることで、チームで仕事に取り組み、困難な課題にも挑むことができます。

挑戦と変化を楽しむ文化



急速に変化し続けるIT業界は「変化」の連続です。世の中から必要とされる提供価値を考え、変化を前向きに捉えながら挑戦し続けます。先の未来を想像することは楽しいことです。挑戦と変化を楽しむ気持ちを大切にします。



人材育成の取組み

採用

1

人材採用を企業の持続的な成長戦略として位置づけ、新卒・中途採用を強化。様々な業界経験者や高い専門性を有する技術職、グローバル展開を見据えた海外人材の採用・登用を実施。



育成

2

職務遂行に必要な育成・研修により入社後の早期戦力化を図ります。新入社員研修、チームラーニング、マネジメント研修、社内勉強会・共有会を実施。



人材 活性

3

社員のパフォーマンスとエンゲージメント向上を目的に、最適な人材登用を行う異動制度、役割や専門性に応じた職務領域の設置、表彰制度を実施。



定着 支援

4

社員の長期的なキャリア形成を支援するために、働き方を支援する「ファミリーサポート制度」の設置、キャリア支援の「自己申告制度」「キャリア面談」を定期的実施。





Human Resources Strategy

人材育成の取組み



1 採用

● 新卒・中途採用

人材採用は今後の持続的な成長に向けた重要な経営戦略と考え、新卒採用による若手人材の採用、中途採用による専門性の高い即戦力人材の採用を実施。新たな人材確保により、組織の硬直化を防ぎ、流動性の高い組織へ変革することで、事業や組織の成長を目指します。

● 人材の多様性

ビジネス領域の異なる多様な事業を展開しているため、ゲーム・金融・自動車・サービス業など、様々な経歴を持つ人材を採用しています。さらに、企画開発を内製しているため、エンジニアやデザイナーなどの高い専門性を有する人材が多数活躍しています。多様な経歴やキャリアの社員を採用することで、人材の多様性を推進しています。

● 海外人材の採用

エンターテインメント事業のグローバル展開に向け、海外人材を積極的に採用しています。海外のビジネスパートナーの開拓、グローバル向けゲームの企画・カルチャライズやユーザーサポート等の業務を遂行。採用活動では、日本語と英語の求人票を公開し、世界中どこからでも採用選考に参加可能なオンライン選考を実施しています。

2 育成

● 新入社員向け研修(新卒・中途)

新入社員(新卒・中途)を対象に、入社後1～3ヵ月かけて研修を実施。業務に必要な基礎知識やスキル、事業やサービス、業務の遂行において必要なルールを学び、早期での戦力化を目指します。

● チームラーニング

社員が主催する研修制度で、社員自身が講師となり、自分の知識やノウハウを他の社員に教えます。時には社外の講師を招き、講義を実施することもあります。2018年にスタートし、2021年7月現在において95回以上開催されました。

● マネジメント研修

マネージャー以上のマネジメント層を対象にマネジメント研修を年2回実施。マネジメント層に求める意識や行動を言語化した「エイチームマネジメントスタイル」を策定し、マネジメント体制と組織基盤の強化を図っています。「モチベーション診断」や「マネジメントサーベイ」を定期的の実施し、マネジメント層へフィードバックしています。

● 全社AI研修

FY2021の全社目標『全社「AI」基礎力アップ!』に向け、全社のAI研修を開始。先端技術の教育事業を行う株式会社キカガクのAI研修受講メンバーが主導して社内研修プログラムを考案。動画視聴や実践を通して、社員のAI基礎力の向上を目指します。

● 勉強会や共有会

エンジニア勉強会、デザイナー勉強会、マーケ横串共有会、マス広告CMB(セントラルメディアバイイング)の運用におけるマスマーケティング勉強会、PRクラブ(広報勉強会)、AI WORKING GROUP(AI共有会)など、テーマに合わせた幅広い勉強会や共有会を実施。組織間の交流を促しながら、相互に学び合い、知見やナレッジを共有することで個人のスキルアップや組織の生産性を高めることを目的としています。



Human Resources Strategy

人材育成の取組み



3 人材活性

● 異動制度

定期的な異動等により社員の長期的なキャリア形成を支援。社員と組織・仕事内容のマッチングを高めることで最適な人員配置を実現し、組織間の人材流動性を高めることで組織の活性化を図っています。経営陣の議論により異動対象者を検討・決定する「人材育成会議」、社内公募で異動が可能な「ジョブポスティング制度」、社員が自ら手を挙げて職種変更や他事業部への異動を申請できる「フリーエージェント制度」などを整備し、社員のキャリアの選択肢を広げることで長期的なキャリア形成を支援します。

● 役割や専門性に応じた職務領域

役割や専門性に応じて8つの職務領域を設定し、キャリア選択の柔軟性を拡大。主な領域は幅広い業務を担当する「ビジネス領域」、組織運営や部下の管理監督をする「マネジメント領域」、高い専門スキルや技術を有する「スペシャリスト領域」があります。

● 表彰式「Ateam AWARD」

成功・活躍・貢献の事例を共有し、共に学び、今後の取組みにつなげることで、お互いを高め合い認め合う文化を継承し、みんなで成長していくための「表彰」と「交流」を融合した社内コミュニケーションのイベントを実施。受賞者のナレッジを言語化した社内報「Knowledge book (ナレッジブック)」を展開しています。

4 定着支援

● ファミリーサポート制度

社員が長期的に安心して働けるよう、働き方を支援する制度として「ファミリーサポート制度」を2017年より導入。育児や介護をする社員の働く時間の選択肢を拡大、企業主導型保育所の利用、特別休暇の付与などの支援を行っています。その他にも、育児休業中の社員を対象とした「育休ランチ」や休業中の「キャリア面談」の実施など、社員の働き方をサポートしています。

● キャリア形成支援

社員の長期的なキャリア形成支援を目的に、キャリアに関する希望や悩みを定期的に申告する「自己申告制度」、国家資格を有するキャリアコンサルタントにも相談できる「キャリア面談」、上司と部下との「1on1ミーティング」などを実施しています。

● 社員食堂と社員の創造性を高めるオフィス設計

社員食堂「LaPyuta (ラピュータ)」は、社員の健康を食の面からサポートするほか、社員同士の交流の場としても活用。「働きやすいオフィス環境」がオフィスのテーマで、自然と社員同士のコミュニケーションが生まれ、社員の創造性を高められるようになっています。窓側の外周部に遊び心のある滑り台やジャングルジム、オープンな会議室を配置した「ワイガヤゾーン」、パネルや扉がないフラットでオープンなスタイルの「ワークスペース」があります。

各事業のマネージャーが語る、 Eチームを成長させる人材像

人事マネージャー×各事業マネジメント職座談会



— みなさんの所属部門と業務内容、Eチーム歴など、簡単に自己紹介をお願いします。

川口 人事部人事企画グループのマネージャーをしています。グループ全体の人事制度の企画や教育・研修の企画運営、各組織が最大限の成果を出せるような取り組みを行う組織開発など幅広く担当しています。

中川 株式会社Eチーム引越し侍で、デザイン開発部の部長をしています。私の所属部署が、デザイナーとエンジニアがいる制作面を担当する部署なので、そのメンバーのマネジメントをしています。それから現在、引越し事業を大きく変えていくプロジェクトがあり、そのプロジェクトリーダーも担当しています。

久保 株式会社Eチームライフスタイルで自動車事業の事業責任者と企画営業部の部長として、中古車査定サービス『ナビフル』と、お墓のポータルサイト『Life. (ライフドット)』の事業戦略、どのように事業を成長させていくのかの方針決定や、営業組織の最終的な意思決定を行っています。

藤本真平

株式会社Eチームエンターテインメント
第3ゲーム開発部 マネージャー

2016年新卒入社。ゲームプランナーとして複数タイトルのゲーム企画を担当。現在はマネージャーと企画業務を並行。グループ横断のAI研究・開発プロジェクトのリーダーも務めている。

久保沙知代

株式会社Eチームライフスタイル
自動車事業事業責任者兼企画営業部 部長

2012年中途入社。プライダル事業にて企画営業・店舗統括・新規事業の立案などを経験。現在は自動車事業の事業責任者を務めている。並行してライフエンディング事業の営業戦略を担当。

中川翔太

株式会社Eチーム引越し侍
デザイン開発部部長

2014年新卒入社。エンジニアとして入社し、引越し事業のプロダクト開発を担当。現在はデザイナー組織を統括、「引越しDXプロジェクト」のプロジェクトリーダーを務めている。

川口裕明

株式会社Eチーム
人事部人事企画グループマネージャー

2019年中途入社。グループ全体の人事制度の企画・管理と、組織開発・人材育成等の施策を実施。現在は人事戦略に基づく人材ポートフォリオの見直し等を推進している。

Human Resources Strategy

リーダー座談会

藤本 株式会社エイチームエンターテインメントで、既存タイトルのマネージャーをしており、他にもいくつかのゲームタイトルを担当しています。それから、エイチームグループ全体を横断するプロジェクトとしてAIを推進していますが、その取りまとめも担当しています。

—各事業部のカルチャーと強みについて教えてください。

中川 エイチーム引越し侍は、とにかく目標



必達の執着心が強いという文化がある一方で、“一日一笑”という1日1回は心から笑おう、という文化も大切にしています。

強みとしては、引越し業者比較業界でサイト利用者数1位*を獲得していますが、そこに満足せず、世の中の変化に柔軟に対応する挑戦・投資をしています。既存サービスのユーザビリティを根本的に変えて、結果として収益もまだまだ伸ばしていくプロジェクトを始めており、順次リリースしているところです。

※調査期間2021年6月14日～28日
株式会社ショッパーズアイによる引越し比較専門サイト運営会社22社に関する比較調査

久保 『ナビクル』も中古車査定市場ではトップクラスのシェアを持っています。それでも、中川さんが言うように、「もっと変えていこう」「新しいものを取り入れよう」という姿勢があり、しかもスピーディーに実践していくので、我ながら強い組織だなと思います。一人ひとりの専門性が高く、意思決定も早いですし、事業を成長させるという責任感がある。あとは、失敗を恐れずまずはやってみようというチャレンジングな姿勢は、グループの強みでもあり、私たちの事業部でも濃い部分ですね。

藤本 エンターテインメント事業について考

えてみると、まずゲームって本当に良くできたサービスなんです。例えば、ハマってしまう仕組みや、気持ちよくお金を使ってもらう仕組みがあり、新しい技術も見せ方も、人が何を「楽しい」と思うのかを考えて形にした集合体の作品なんです。それゆえに誰でも作れるものでもありませんし、人材は希少。にもかかわらず、私たちの事業部にはたくさんのクリエイターが集まり、定着している。それは1つの強みといえます。

それだけではなくて、ゲーム市場が伸び続けている海外の市場に向けてゲームを作れる会社は、国内では少ないんです。十数か国語にもローカライズしますが、内製でできますし、2021年11月にリリースした『FINAL FANTASY VII THE FIRST SOLDIER』は、世界的に流行っているバトルロイヤルというジャンルですが、このジャンルのタイトルは日本初。このように世界戦略も推進できる人材が揃っているのは強みであり、特徴だと思います。

川口 会社が成長し社員数も1,000人を超えてくるなかで、私たち人事部を含むコーポレート部門としては、統制を効かせることは重要だと思っています。でも、それだけでは事業部のやりたいこともスピード感も損なってしまう場合がある。みなさんの話を聞いて



ていて思うのは、いかに事業を素早くサポートできるかが大事だということです。そのためにも、通り一遍の取組みで満足することなく、事業部のメンバーと対話し、並走しながら最適な取組みを追求する姿勢を持っているですし、そういうメンバーがコーポレート部門では活躍していますね。

—各事業部の“人材”について教えてください。

久保 新しいメンバーが来るたびに思うのは、人事側と事業側で求める人材にズレがないと。ライフスタイルサポート事業では、自発的に仕事に取り組み、意思決定を任せられるメンバーが多い。自ら発信する人がより成長できる環境だと思います。とはいえ、実

Human Resources Strategy

リーダー座談会



は以前の私は言われたことしかやらないタイプでした。でも、周囲の方々に良い影響を受け、徐々に自分も「そっち側になりたい」という気持ちになり、変わっていったんですよ。そもそも事業領域をまたぐ異動の機会を得たのも上司の勧めでしたから。

中川 私の場合は、希望してエンジニアからジョブチェンジしたんですけど、当時の上司に悩み相談的に打ち明けたら、予想以上

にオープンに受け入れてもらえたんですよ。未経験の職域で仕事をするようになって、「そういうキャリアパスでもあなた次第で活躍していけると思うよ」と言ってくれて。

藤本 私がまさにプロジェクトでAIを推進しているのもそんな感じです。これからはAIは欠かせないだろうというときに、社内できそうな人がいなくて、「やっていいですか？」と担当になりました。

川口 やりたいという声を上げられる雰囲気は、ベースとして整っていますよね。それにエイチームの特徴として、仕事の守備範囲がとても曖昧なので、「やりたい」と思う人が始めて、実績も上げて、後追いでポストが用意されるということがよくありますからね。

—最後にみなさんの好きな“Ateam People”のワードを教えてください。

中川 全部好きですけど、「お互いを認め合う」はエイチームの文化すべての根底にあると思っています。

また、『「儲ける」を理解する』に関しては、新卒入社当初だったらしっくりきていなかったかも知れませんが、エイチームで働くうちに世

の中に大きな価値を与える対価として、真っ当に儲けたい、と思えるようになりました。

藤本 私は経営理念の「みんなで幸せになれる会社にする」「今から100年続く会社にする」と、会社組織にとって究極の投げかけだと思っています。常に100年永続的に続くことを考えていると、課題は尽きません。その上で、「少し先の未来を想像してわくわくできる」は、とてもエイチームらしいなと。わくわくする夢の部分と、ちゃんと実現させるぞ!というリアリストの部分が「少し」に込められているんですよ。

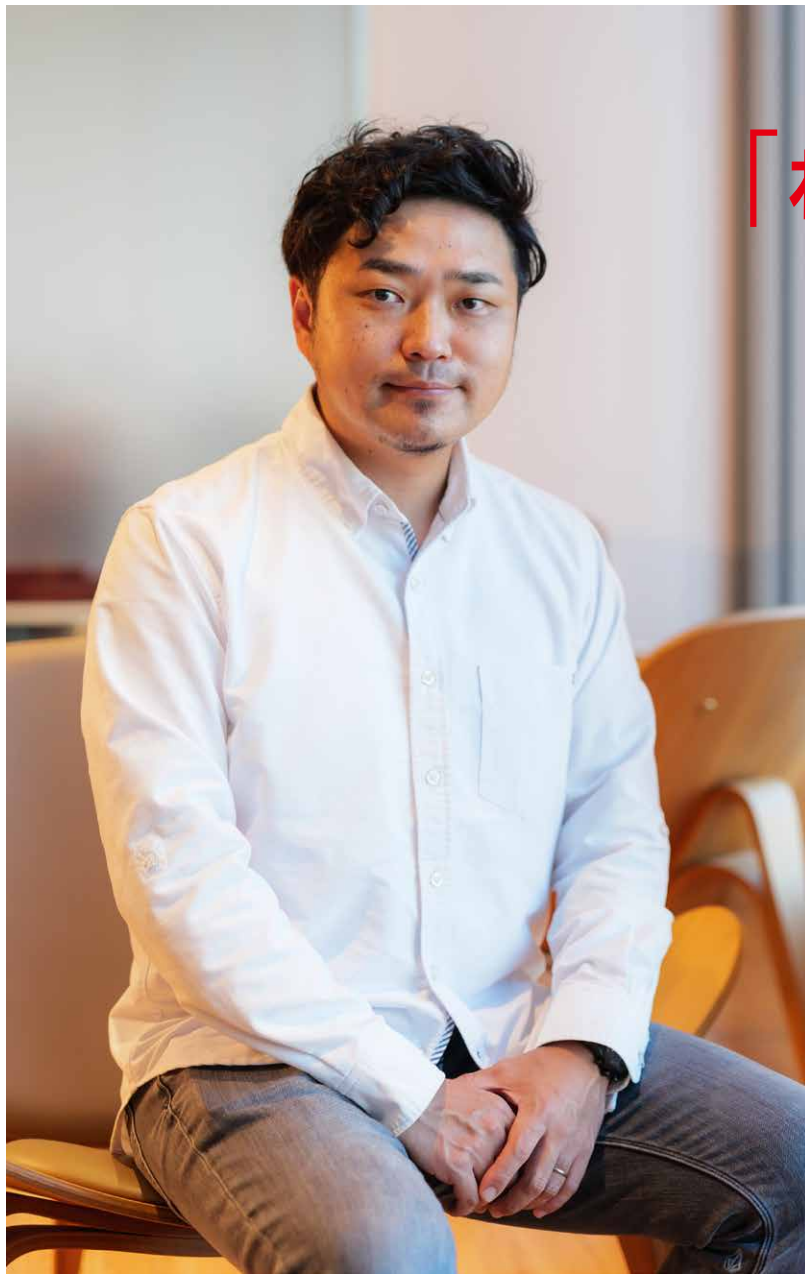
久保 私も「少し先の未来を想像してわくわくできる」は、常に感じています。楽しいことだけでなく、難しい課題もあるけれども、未来でやりたい姿や事業のことを想像すると、今を乗り越えられることがたくさんありますからね。

川口 私は「貢献欲を持っている」と「自分をオープンにできる」ですね。貢献欲の前提として、何かを極めた人というのは、その経験を自分のためではなく誰かのために使うようになる、という考え方があります。だからこそ、私を含めエイチームのメンバーには何かを極め他者に貢献したいと思える人たちが

あってほしいと思います。それから、私自身が以前は自分のことを語らない人間だったので、「オープンに」と言われたときは、ハッとしました。相手のことを理解したい、尽くしたいと思ったら、まずは自分をオープンにしないと関係は築けませんからね。

私たちとしても、経営理念と“Ateam People”に共感できる方と、これからのエイチームと一緒に作っていききたいと考えています。





特別な「A」を持った多様な社員が、 「わくわく働ける」職場環境を提供したい。

人事部長 中久木健大

— 人事部長という立場から見たエイチームとは、どんな会社ですか。

ひと言で表現するなら「多様性ある会社」です。多様性というのは、展開している事業、それぞれの社員のバックグラウンドやスキル、出身国など、あらゆる面でそう思います。多様性のある組織において大切なのは、“Ateam People”の1つ目の主文に掲げている「お互いを認め合える」ことです。人材についても、根底には“Ateam People”があり、その上で高い能力やスキルを持ち合わせ、チームで成果を出せる人を採用しています。そういう人達が、「楽しい、わくわくする」と思える環境を人事部としては提供し続けたいと考えています。

— 人材育成について教えてください。

新たに入社された方々には、“エイチームとはどのような会社なのか”について、経営理念の成り立ちや、会社の考えについて社長の林が直接、お話しする機会を設けています。

人材育成については特徴的なものに、「チームラーニング」があります。様々なスキルやノウハウを持った社員が講師となり、参加を希望する社員に向けて様々な“講座”を開催。プレゼンテーション、コーチングといった多彩なテーマの他、マネージャー層が「コロナ禍でどうマネジメントすべきか」についてディスカッションしたこともあります。部門や職域を横断した、コミュニケーションのハブにもなっています。

Human Resources Strategy

人事担当役員のメッセージ



Profile

転職サイト運営会社の営業職、大手通信会社の人事業務を経験したのち、2016年エイチーム入社。採用や制度企画等を経て、人事企画兼労務マネージャーを歴任し、現在はグループ全体の人事機能を統括。人事部メンバーは16人。

— 人材活性の取組みとして、特徴的な異動制度もありますね。

「ジョブポスティング制度」ですね。ある事業部の「こういう人が欲しいです」という募集に対して、チャレンジしたい社員が手を挙げて面談を行い、お互いに合意すれば異動が成立する仕組みです。エイチームグループ全体での人材の流動性を高めることで外部への人材流出を防ぎつつ、社員が新しいキャリアにチャレンジできるというポジティブさが、社内の活性化に繋がっています。

より広い視点で見ると、エイチームが労働市場にさらされているように、エイチーム内にも多様な事業、事業ごとの多様なフェーズ、つまり労働市場があると言えます。そういう状況の中で、各事業部が自らの労働環境を振り返り、魅力ある職場を構築することにもなるわけです。

— 人材の定着支援にも力を入れていますね。

仕事と家庭のバランスが上手に取れてこそその人生ですから、仕事と育児や介護の両立をしやすいするために「ファミリーサポート制度」を導入しています。対象となる社員の働く時間の選択肢を拡大し、特別休暇を付与するなどの支援をしています。また、育休中の社

員には会社から長期間離れることで、会社や社会から取り残されるような不安がありますが、それらを払拭するために、「育休ランチ」を実施。育休中にランチ会を会社で開催し、仕事から育児の情報まで先輩パパ・ママの社員などと共有できるようにしています。育休からの復帰率は非常に高く、最近では男性の育児休暇取得も増えてきています。

— 今後の人材戦略についても教えてください。

採用においては、やはり“Ateam People”はブレません。その上で、あらためて社名の由来でもある、特別な「A」を持つ人材、高いスキル、高い能力を持った人たちが集まり、お互いを認め合い補完し合うことで、難しい問題や課題を解決していくプロフェッショナル集団でありたいと思っています。

ここ数年、会社が急激な成長を遂げる中、「エイチームとは果たして何か?」、林社長含め議論を重ねてきました。2020年に設立20周年を迎え、エイチームが新しいステージに上がっていくために、強い当事者意識と変革意識を持ち、事業を引っ張っていける人材と一緒に仕事をしたいと考えます。私たちもそういう方々にとって、魅力的な環境を作っていきたいと思っています。

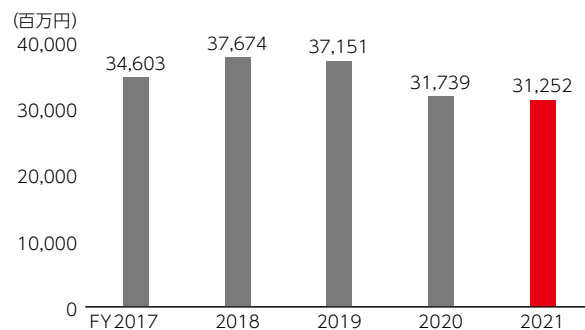


Financial Highlight

財務ハイライト

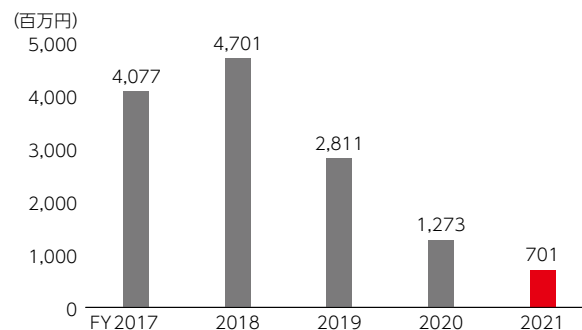
■ 売上高

31,252百万円



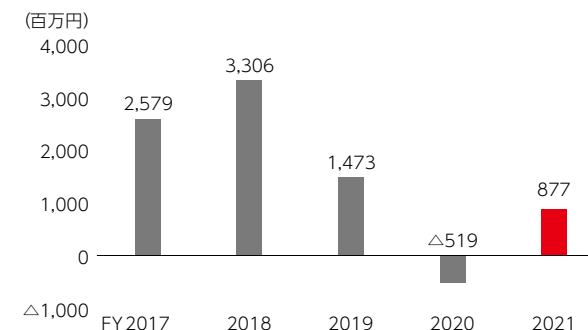
■ 営業利益

701百万円



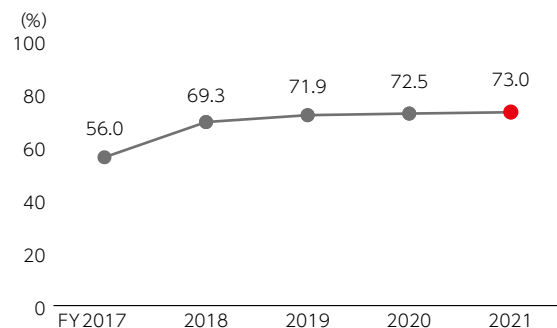
■ 親会社株主に帰属する当期純利益

877百万円



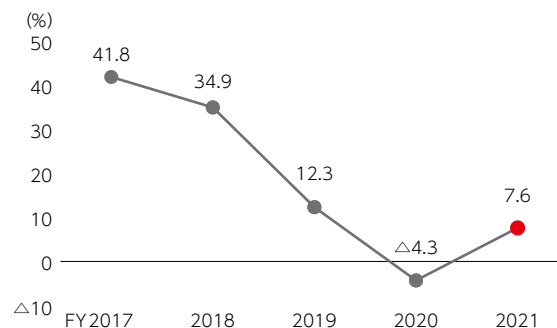
■ 自己資本比率

73.0%



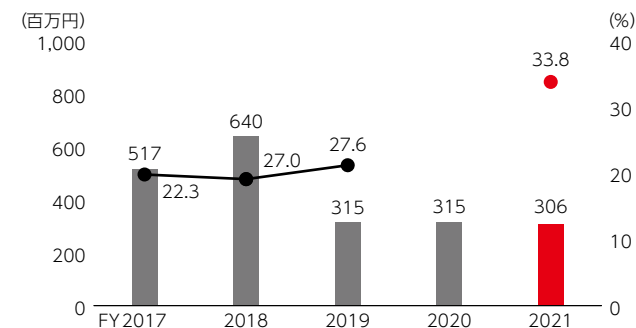
■ ROE

7.6%



■ 配当総額／配当性向

306百万円／33.8%



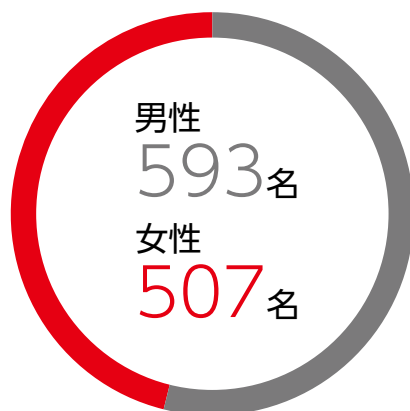
※ FY2020の配当性向については、1株あたり当期損失であるため、記載しておりません。



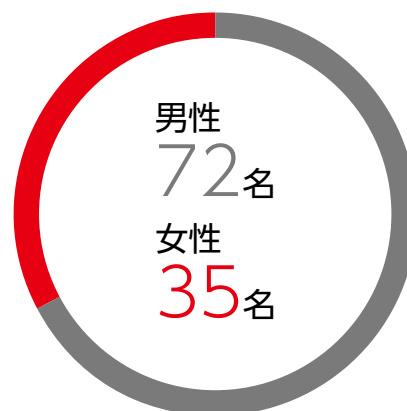
Non-Financial Highlight

非財務ハイライト (2021年7月31日現在)

■ 従業員比率 (男女別) ※1



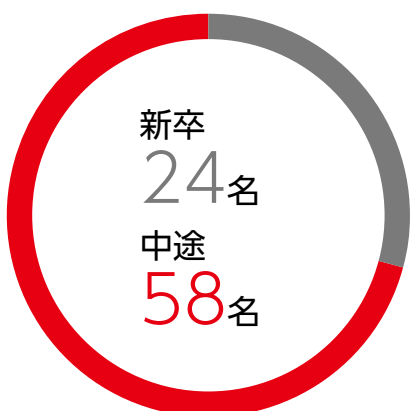
■ 管理職比率 (男女別) ※1



■ 従業員比率 (国内外) ※1



■ 採用人数 (新卒・中途) ※2



■ 離職率 ※1

9.4%

■ 平均勤続年数

4年7ヵ月

■ 平均年齢

31歳6ヵ月

※1 分母：2021年8月1日時点で在籍している正社員・契約社員（ウルトラグラム雇用社員を除く）

分子：2021年7月31日退職を含めたFY2021通期退職の正社員・契約社員（グループ間での転籍退職は退職数から除く／ウルトラグラム雇用社員を除く／期初でアルバイトであったものが期中で契約社員・正社員登用があり退職した場合は、退職数へ含む。（退職時点での雇用契約で集計判断）

※2 2020年8月1日から2021年7月31日までの採用人数



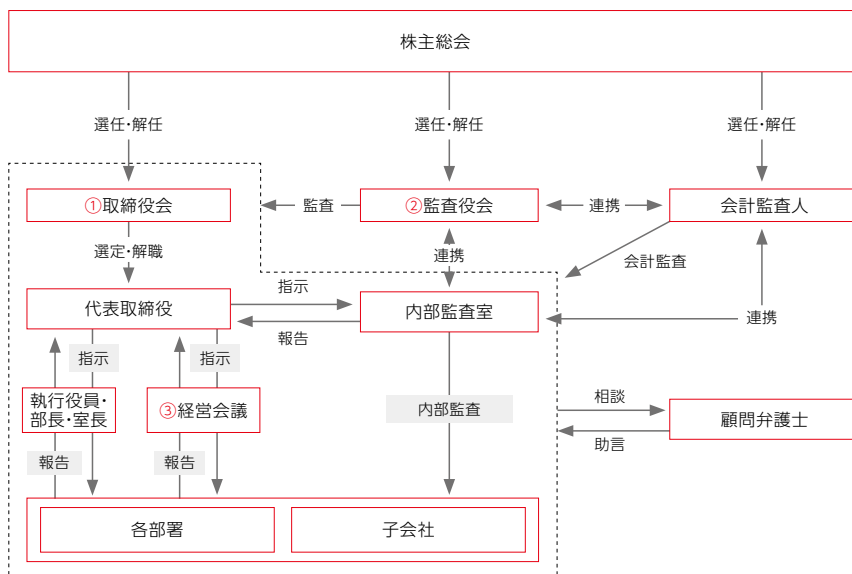
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制

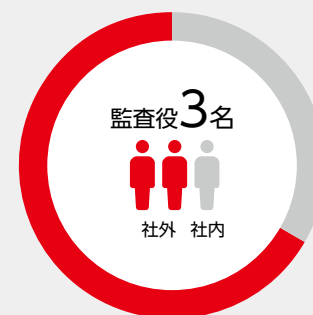
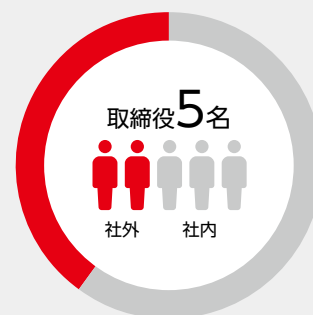
基本的な考え方

当社グループは、「みんなで幸せになれる会社にする」「今から100年続く会社にする」を経営理念に掲げ、企業価値の向上に取り組んでおり、企業価値の最大化を実現する上で、コーポレートガバナンスの徹底を重要な経営課題として位置付けております。当社グループは、従業員、顧客、取引先、株主、地域社会等あらゆるステークホルダーの立場と利益を尊重し、法令・倫理の遵守を日々の活動の根幹に据え、社会的責任の遂行に努めております。

コーポレートガバナンス体制 企業統治体制の概要 組織形態:監査役会設置会社



取締役会及び監査役会の構成



① 取締役会

取締役会では、監査役出席の下、経営上の意思決定、業務執行状況の監督、その他法令で定められた事項及び重要事項の決定を行っております。当社では原則として定時取締役会を月1回開催し、業績の状況、その他の業務上の報告を行い情報の共有を図るとともに、必要に応じて、臨時取締役会を開催しており、監査役からは適宜意見及び指摘を受けております。

② 監査役会

原則として監査役会を月1回開催し、監査の方針、監査計画及び職務の分担等を定め、各監査役はそれらに従い、取締役の職務執行、当社各部門及び子会社の現場の監査を行っております。

③ 経営会議

原則として月2回経営会議を開催し、各事業の進捗状況の報告、リスクの認識及び対策についての検討、業務に関する協議を行っており、これらは必要に応じて取締役会に報告される体制となっております。



取締役・監査役

■ 取締役



林 高生

代表取締役社長

在任期間:21年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)



中内 之公

取締役
エンターテインメント事業本部長

在任期間:11年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)



間瀬 文雄

取締役
ライフスタイルサポート事業本部長

在任期間:3年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)



臼井 興胤

独立社外取締役

在任期間:2年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)



加藤 淳也

独立社外取締役

在任期間:6年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)

■ 監査役



有藤 速利

常勤監査役

在任期間:8年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)
監査役会出席状況:
13/13回(100%)



山田 一雄

独立社外監査役

在任期間:15年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)
監査役会出席状況:
13/13回(100%)



田嶋 好博

社外監査役

在任期間:13年
取締役会出席状況:
14/14回(100%)
監査役会出席状況:
13/13回(100%)



取締役会の実効性評価

実効性評価

評価の方法

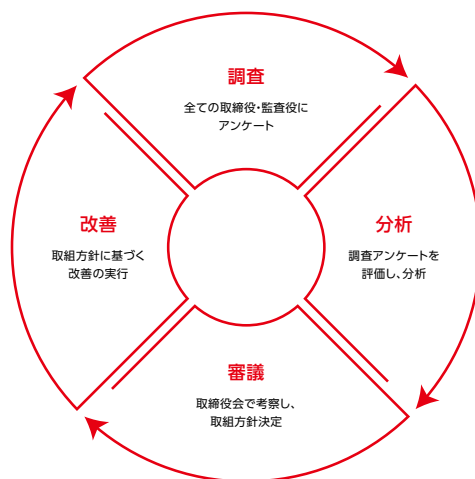
社外を含む全ての取締役及び監査役に対し、評価の主旨等を説明の上、取締役会事務局が作成した取締役会実効性評価アンケートに基づき、自己評価を実施しました。概要及び評価は、以下のとおりです。

評価方法

- ①調査は記名方式としました。
- ②アンケート実施日は2021年8月11日です。
- ③評価項目ごとに5段階評価や記述式での回答としました。

評価項目

- ①取締役会の役割
- ②取締役会の内容・議案
- ③取締役会の構成
- ④取締役会の運営
- ⑤取締役会を支える体制



分析・評価結果の概要

当社は、取締役会の実効性の現状について、以下のとおり分析・評価します。

- ①昨今の新型コロナウイルス感染症拡大の状況下において、昨年より引き続き、オンラインでの開催となりましたが、継続して社内・社外や取締役・監査役の区別なく、全メンバーによる自由で活発な議論がなされており、当社取締役会の実効性は十分に確保されています。
- ②当社取締役会は、他社での経営経験を有する者や財務・会計・法務に深い知識を有する社外取締役及び監査役を含め、多様な見識・経験を有する取締役により構成されていますが、今後の事業規模の拡大を見据え、あらためて取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性に関する考え方を定めることが必要と認識しております。
- ③取締役・監査役としての役割・責務に係る理解を深める機会や、必要な知識を継続的に更新する機会を得ていますが、今後の事業規模の拡大を見据え、さらなる機会の拡充が必要であると認識しております。

実効性向上に向けた取組み

今回の実効性評価の結果を受け、中長期的な企業価値向上の観点から、サステナビリティを巡る課題への取組みについて議論、検討していきます。

また、取締役会の構成と多様性について継続的に議論、検討することで、取締役会のさらなる実効性の向上に努めてまいります。



役員報酬等

取締役及び監査役の報酬等

①役員報酬等の内容の決定に関する方針等

方針の決定方法

当社の役員報酬は、当社の持続的な成長を実現すべく、業績拡大及び企業価値向上へのインセンティブとして機能することを目指しております。

当社取締役会は、この趣旨に従い、当社取締役及び監査役が受ける報酬等の方針を以下の通り決定しております。

方針の内容の概要

1. 報酬の構成及び支給の考え方

取締役の報酬は「基本報酬」及び「業績連動報酬」で構成しております。ただし、業務執行から独立した立場である社外取締役及び監査役の報酬は「基本報酬」のみで構成しております。

基本報酬は、各役員の「職責」及び「業績」を総合的に反映するものです。職責については、当該役員が所管する事業または部門の状況や業績責任の大きさを反映し、報酬額を決定しております。また業績については、当該役員が所管する事業の業績並びに全社業績を踏まえ、翌期の報酬額に反映しております。基本報酬は、当該役員の業務遂行全般への対価であることから、役員選任時に年俸額を決定し、その12分の1の額を毎月支給しております。

業績連動報酬は、当社業績を適切に反映した上で、役員による当社株式保有を促進する手段として「BIP信託」を導入しております。BIP信託の支給有無及び支給株式数は、企業価値を反映する指標である「当社グループ連結の当期純利益」の予算達成率に応じて決定します。業績連動報酬は、当該年度の事業成果への対価であり、事業年度終了後2ヶ月以内に支給有無を判定し、年1回支給します。

なお、当事業年度における主要な業績指標の状況は、p.37「財務ハイライト」をご参照ください。

2. 報酬項目ごとの割合の考え方

業績連動報酬は、基本報酬に対して0～40%程度の割合で変動する制度としております。

3. 報酬水準の考え方

当社の役員報酬水準は、同規模または同業他社の水準を参考にした上で、当社従業員の給与水準との格差を踏まえながら検討しております。

個人別の報酬決定の考え方

1. 個人別の報酬額の決定方法

取締役個人別の基本報酬額は、株主総会決議による限度額の範囲内で代表取締役に一任することを取締役会にて決議しております。代表取締役が検討する役員個人別の報酬額は、社外役員による諮問を受けた上で最終決定しております。

なお、当事業年度においては、代表取締役である林高生が、社外役員による諮問を受けた上で取締役個人別の基本報酬額を決定しました。その報酬の総額を、2020年10月28日開催の取締役会において決議しました。代表取締役である林高生は、各取締役との定期的な面談を適じて、各取締役の業務遂行状況や各事業の業績進捗を逐一把握しており、各取締役の報酬額を決定するに相応しいと考えております。

2. 当事業年度に係る取締役の個人別報酬等の内容が方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役会は、報酬決定の透明性・客観性を高めるために、代表取締役には社外役員による諮問を受けた上で取締役の個人別報酬額を決定することを一任しております。また業績連動報酬については、取締役向け株式交付規程の定めに従い支給額を決定していることから、上記報酬決定方針に沿うものであると判断しております。

提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	134	134	-	-	4
監査役 (社外監査役を除く)	12	12	-	-	1
社外役員 (社外取締役 及び社外監査役)	17	17	-	-	4

(注) 1. 取締役の報酬限度額は、2005年9月30日開催の第6回定時株主総会において年額3億円以内とする旨、決議しております。
2. 監査役の報酬限度額は、2005年9月30日開催の第6回定時株主総会において年額30百万円以内とする旨、決議しております。
3. 当事業年度末の取締役の人数は5名(うち社外取締役2名)、監査役の人数は3名(うち社外監査役2名)であります。
4. 取締役(社外取締役を除く)に対する非金銭報酬は、当事業年度において支給はありません。

コンプライアンス

当社では、会社法及び会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制整備の基本方針として、内部統制システム整備の基本方針を定めております。この方針は、2008年2月15日に取締役会にて制定し、以降は適宜リスク管理体制について見直しを行っております。

リスクマネジメント

当社は、取締役会及び経営会議でのリスク管理に努めるとともに、リスク管理体制を強化するため、事業計画の策定、予算統制、「リスク管理規程」及び行動規範を含む諸規程に基づく業務運営と内部監査体制の強化による内部統制機能の充実に取り組んでおります。

また、事業活動上の重大な事態が発生した場合には、対策本部を設置し、迅速且つ的確な対応を行えるよう、損失・被害等を最小限にとどめる体制を整えております。



社外取締役メッセージ



激しい環境変化に適応し、生き残るために。
率直なアドバイスで、
会社の成長をサポートしていきます。

臼井 興胤

社外取締役
株式会社コメダホールディングス代表取締役社長
客美多好食股份有限公司董事

2019年に証券会社主催の経営者会議で林社長にお会いしたことをきっかけに社外取締役を依頼され、就任して2年になります。意見や質問があれば都度、自由に発言させてもらっており、現役経営者ならではの知見の共有を行っているつもりです。

社外取締役としての役割は、会社の経営を社外の客観的立場から支援、監督することであり、社内経営陣と一緒に経営課題の解決と財務ターゲットのクリアを目指すことを目標として、助言やサポートを行っています。

エイチームは、消費者にエンターテインメントと日常的かつ重要なライフイベントに関するソリューションを提供する会社であり、このデジタル時代において、ITの見識と若い感性が大きな武器です。2020年に20周年を迎えましたが、今後ますます社会変化の激しい時代にあっては「適応していく

会社だけが生き残る」ことができると考えています。ITの知見をさらに磨くことと、エンターテインメント事業とライフスタイルサポート事業という大きな事業領域での融合を図ることでそれを実践していくべきだと考えており、その展開に期待を寄せています。そしてそのためには取締役会においても各事業責任者がもっと横断的に他部門の経営について意見を述べるべきであり、さらに、中長期的な展望や経営課題、会社全体のKPIIについて議論があっても良いかと思料します。

日本ではまだまだ社外取締役の果たす機能は限定的だと感じます。私は、「その枠をはみ出すと会社が機能しなくなるようなぎりぎりの境界線」を見極めて率直に発言することを心掛け、エイチームの成長を力強くサポートしていきます。



「エイチームらしさ」の発揮と
長期的な企業価値の向上を下支えする、
社外役員の役割を果たしていきます。

加藤 淳也

社外取締役
城南法律事務所弁護士
株式会社 Photo electron Soul 社外監査役

社外取締役の主な役割は、取締役や経営陣の業務執行をモニタリングし、経営陣や従業員にリスクやコンプライアンスの意識を持ってもらうよう、社外の目で率直に助言することです。私は弁護士としての経験や知見を活かし、主にリスク、コンプライアンス、事実確認、法的観点などの視点から質問や意見を述べたり情報提供を行っています。素朴な疑問を投げ掛けることも大切にし、社内では言いにくかったり見えにくい点にスポットを当てるよう努めています。

取締役会は、社内役員及び社外役員の発言も踏まえ、全社的な視点で会社の重要事項について議論・決定する場であり、エイチームでは、十分な質疑や意見交換を行える場として運営がなされていると評価しています。特に臼井社外取締役が就

任されてからは、より忌憚のない発言がしやすい雰囲気になったように感じます。今後は、社内役員を含めた全体の発言がより活発化し、経営課題や未来像等、定型外のテーマでの議論がなされると良いと考えています。

エイチームの特徴であり強みは、若くて有能な社員が多数在籍し、愛社精神高く皆で知恵を出し合う風土です。目まぐるしく変化する社会において、価値を創出し、時代に先駆けていくことは、ITを活用したビジネスを多角的に展開するエイチームの使命だと言えます。今後も、社外役員という独立した立場から、培った知見を提供し、エイチームらしさが益々発揮され、中長期的に会社が正しく成長し企業価値が向上するよう努めてまいります。



Financial Information

財務情報

1 総資産現預金比率

38.3%

FY2021においても、総資産に対して現預金比率が高く、高い安全性を維持することができております。今後も事業や市場の状況を鑑みて、投資と安全性のバランスがとれた手元資産の運用を実施してまいります。

2 自己資本比率

73.0%

FY2019以降、通期では有利子負債のない状態を継続しており、自己資本比率も引き続き高い水準を維持することができております。

3 自己株式の取得

FY2020 -円

FY2021 △1,034百万円

資本効率の向上及び経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行と、株主還元策として1株当たりの価値向上を目指すことを目的に、自己株式の取得を行いました。

連結損益計算書

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年8月1日 至 2020年7月31日)	当連結会計年度 (自 2020年8月1日 至 2021年7月31日)
売上高	31,739	31,252
売上原価	7,654	8,193
売上総利益	24,084	23,059
販売費及び一般管理費	22,811	22,357
営業利益	1,273	701
営業外収益		
受取利息及び配当金	0	2
為替差益	-	7
受取手数料	20	23
投資事業組合運用益	-	175
助成金収入	8	6
その他	8	12
営業外収益合計	37	227
営業外費用		
支払利息	0	1
投資事業組合運用損	2	-
為替差損	16	-
債権売却損	2	19
新型コロナウイルス感染症による損失	35	-
その他	4	12
営業外費用合計	62	33
経常利益	1,249	895
特別利益		
投資有価証券売却益	5	770
特別利益合計	5	770
特別損失		
減損損失	1,253	107
投資有価証券評価損	-	46
特別損失合計	1,253	154
税金等調整前当期純利益	0	1,511
法人税、住民税及び事業税	705	832
法人税等還付税額	△ 122	-
法人税等調整額	△ 62	△ 198
法人税等合計	520	633
当期純利益又は当期純損失 (△)	△ 519	877
親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失 (△)	△ 519	877



Financial Information

財務情報

連結貸借対照表

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (2020年7月31日)	当連結会計年度 (2021年7月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	6,480	6,035
受取手形及び売掛金	2,841	3,109
商品	326	405
貯蔵品	22	44
その他	1,464	792
貸倒引当金	△ 4	△ 4
流動資産合計	11,130	10,383
固定資産		
有形固定資産		
建物	1,760	1,694
減価償却累計額	△ 649	△ 741
建物（純額）	1,110	953
工具、器具及び備品	754	711
減価償却累計額	△ 500	△ 523
工具、器具及び備品（純額）	254	187
その他（純額）	19	55
有形固定資産合計	1,384	1,195
無形固定資産		
のれん	-	239
ソフトウェア	273	168
ソフトウェア仮勘定	203	384
無形固定資産合計	477	792
投資その他の資産		
投資有価証券	1,763	2,148
繰延税金資産	479	549
敷金及び保証金	819	665
その他	18	19
貸倒引当金	△ 10	△ 3
投資その他の資産合計	3,070	3,380
固定資産合計	4,932	5,368
資産合計	16,063	15,751

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (2020年7月31日)	当連結会計年度 (2021年7月31日)
負債の部		
流動負債		
買掛金	454	533
未払金	2,240	1,873
未払法人税等	384	370
販売促進引当金	146	191
株式給付引当金	38	34
その他	583	636
流動負債合計	3,847	3,640
固定負債		
資産除去債務	492	496
その他	1	31
固定負債合計	493	527
負債合計	4,340	4,168
純資産の部		
株主資本		
資本金	837	838
資本剰余金	831	832
利益剰余金	10,391	10,955
自己株式	△ 397	△ 1,394
株主資本合計	11,663	11,232
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	△ 26	287
繰延ヘッジ損益	-	△ 22
為替換算調整勘定	3	3
その他の包括利益累計額合計	△ 23	268
新株予約権	82	82
純資産合計	11,722	11,582
負債純資産合計	16,063	15,751



Financial Information

財務情報

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年8月1日 至 2020年7月31日)	当連結会計年度 (自 2020年8月1日 至 2021年7月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	0	1,511
減価償却費	475	425
減損損失	1,253	107
のれん償却額	97	21
貸倒引当金の増減額 (△は減少)	△ 26	△ 6
販売促進引当金の増減額 (△は減少)	△ 43	45
株式給付引当金の増減額 (△は減少)	△ 2	△ 3
受取利息及び受取配当金	△ 0	△ 2
支払利息	0	1
為替差損益 (△は益)	1	△ 3
投資有価証券売却損益 (△は益)	△ 5	△ 770
投資有価証券評価損益 (△は益)	-	46
投資事業組合運用損益 (△は益)	2	△ 175
助成金収入	△ 8	△ 6
売上債権の増減額 (△は増加)	662	△ 247
たな卸資産の増減額 (△は増加)	11	△ 102
仕入債務の増減額 (△は減少)	171	77
未払金の増減額 (△は減少)	△ 113	△ 362
預り保証金の増減額 (△は減少)	△ 200	-
その他	△ 223	160
小計	2,053	716
利息及び配当金の受取額	0	2
利息の支払額	△ 0	△ 1
法人税等の支払額	△ 1,074	△ 864
法人税等の還付額	122	592
助成金の受取額	8	6
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,108	451

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年8月1日 至 2020年7月31日)	当連結会計年度 (自 2020年8月1日 至 2021年7月31日)
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△ 145	△ 40
無形固定資産の取得による支出	△ 310	△ 281
投資有価証券の売却による収入	5	773
投資有価証券の取得による支出	△ 628	△ 85
投資有価証券の払戻による収入	66	19
投資事業組合からの分配による収入	17	221
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	-	△ 271
敷金及び保証金の差入による支出	△ 41	△ 9
敷金及び保証金の回収による収入	8	130
その他	△ 1	△ 17
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,030	440
財務活動によるキャッシュ・フロー		
株式の発行による収入	2	0
自己株式の取得による支出	-	△ 1,034
自己株式の処分による収入	-	38
配当金の支払額	△ 313	△ 314
その他	△ 3	△ 34
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 313	△ 1,343
現金及び現金同等物に係る換算差額	2	7
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	△ 233	△ 445
現金及び現金同等物の期首残高	6,713	6,480
現金及び現金同等物の期末残高	6,480	6,035



Financial Information

財務情報

連結株主資本等変動計算書

(単位：百万円)

前連結会計年度（自 2019年8月1日 至 2020年7月31日）

	株主資本				株主資本合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	
当期首残高	836	830	11,223	△ 438	12,452
当期変動額					
新株の発行	1	1			2
剰余金の配当			△ 312		△ 312
親会社株主に帰属する 当期純損失（△）			△ 519		△ 519
自己株式の取得				△ 0	△ 0
自己株式の処分				40	40
株主資本以外の項目の 当期変動額（純額）					
当期変動額合計	1	1	△ 832	40	△ 789
当期末残高	837	831	10,391	△ 397	11,663

	その他の包括利益累計額			新株予約権	純資産合計
	その他有価証券 評価差額金	為替換算 調整勘定	その他の包括 利益累計額合計		
当期首残高	△ 26	△ 0	△ 26	85	12,511
当期変動額					
新株の発行					2
剰余金の配当					△ 312
親会社株主に帰属する 当期純損失（△）					△ 519
自己株式の取得					△ 0
自己株式の処分					40
株主資本以外の項目の 当期変動額（純額）	△ 0	3	2	△ 3	△ 0
当期変動額合計	△ 0	3	2	△ 3	△ 789
当期末残高	△ 26	3	△ 23	82	11,722

(単位：百万円)

当連結会計年度（自 2020年8月1日 至 2021年7月31日）

	株主資本				株主資本合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	
当期首残高	837	831	10,391	△ 397	11,663
当期変動額					
新株の発行	0	0			0
剰余金の配当			△ 313		△ 313
親会社株主に帰属する 当期純利益			877		877
自己株式の取得				△ 1,034	△ 1,034
自己株式の処分				38	38
株主資本以外の項目の 当期変動額（純額）					
当期変動額合計	0	0	564	△ 996	△ 430
当期末残高	838	832	10,955	△ 1,394	11,232

	その他の包括利益累計額				新株予約権	純資産合計
	その他有価証券 評価差額金	繰延ヘッジ 損益	為替換算 調整勘定	その他の包括 利益累計額合計		
当期首残高	△ 26	—	3	△ 23	82	11,722
当期変動額						
新株の発行						0
剰余金の配当						△ 313
親会社株主に帰属する 当期純利益						877
自己株式の取得						△ 1,034
自己株式の処分						38
株主資本以外の項目の 当期変動額（純額）	314	△ 22	0	291	—	291
当期変動額合計	314	△ 22	0	291	—	△ 139
当期末残高	287	△ 22	3	268	82	11,582



株式の情報 (2021 年 7 月 31 日現在)

株式の状況

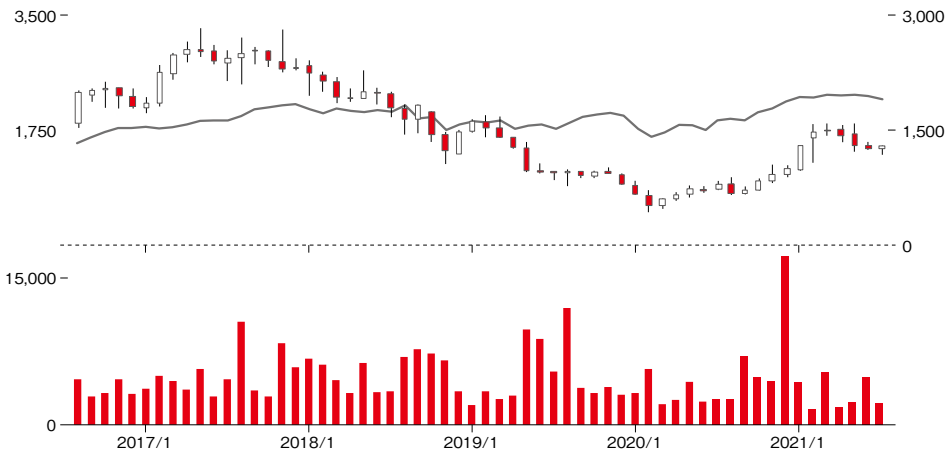
証券コード	3662
発行可能株式総数	32,100,000 株
発行済株式の総数	19,789,200 株
株主数	7,424 名

上位10名の株主

株主名	持株数 (株)	持株比率 (%)
株式会社林家族	5,600,000	29.2
エイチーム従業員持株会	981,700	5.1
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	882,000	4.6
林 高生	706,000	3.6
牧野 隆広	560,000	2.9
J.P.MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SETT ACCT	338,049	1.7
上田ハ木短資株式会社	290,800	1.5
中内 之公	228,800	1.1
株式会社日本カストディ銀行 (信託口 5)	209,200	1.0
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	196,400	1.0

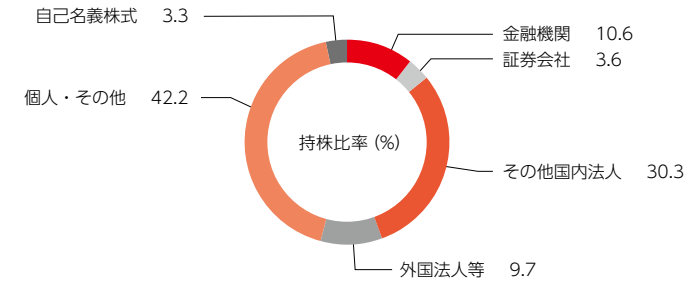
持株比率は自己株式 (663,388 株) を控除した上で、小数第 2 位まで算出し、その小数第 2 位以下を切り捨てて表記しております。

株価・出来高 (上段左軸: 株価 (円) 上段右軸: TOPIX (ポイント) 下段: 出来高 (千株))



所有者別株式の状況

所有者	持株数 (株)
金融機関	2,109,800
証券会社	711,498
その他国内法人	6,002,513
外国法人等	1,934,282
個人・その他	8,367,719
自己名義株式	663,388



持株比率は小数第 2 位まで算出し、その小数第 2 位以下を切り捨てて表記しております。

株主総利回り (TSR) *

会計年度	2018 年 7 月期	2019 年 7 月期	2020 年 7 月期	2021 年 7 月期
株主総利回り (%)	99.7	49.8	38.6	82.0
比較指標: 配当込み TOPIX (%)	112.6	102.9	100.9	161.0

※ TSR (Total Shareholder Return): キャピタルゲインと配当を合わせた、総合投資利回りを表します。

※ 2020 年 7 月期末の終値で投資した場合の、2017 年 7 月期以降の期末時点の値です。



会社情報 (2021 年 7 月 31 日現在)

商号	株式会社エイチーム (Ateam Inc.)
本社所在地	名古屋市中村区名駅三丁目 28 番 12 号大名古屋ビルヂング 32F
設立	2000 年 2 月 29 日
資本金	838 百万円
決算期	7 月
代表取締役社長	林 高生
取締役	中内 之公／間瀬 文雄
社外取締役	臼井 興胤／加藤 淳也
常勤監査役	有藤 速利
社外監査役	山田 一雄 (公認会計士・税理士)／田嶋 好博 (弁護士)
執行役員	中内 之公／間瀬 文雄／熊澤 博之／Brady Mehagan／光岡 昭典／山根 裕美子／林 和樹／望月 一宏／徳久 佑介

主な事業内容	ライフスタイルサポート事業 エンターテインメント事業 EC 事業
グループ会社	株式会社エイチームエンターテインメント 株式会社エイチームプライズ 株式会社エイチーム引越し侍 株式会社エイチームライフスタイル 株式会社エイチームコネクト 株式会社エイチームフィナジー Increments 株式会社 (現 Qiita 株式会社) 株式会社エイチームコマーステック
取引銀行	三菱 UFJ 銀行 名古屋営業本部 三井住友銀行 名古屋駅前支店
監査法人	有限責任監査法人トーマツ
従業員数 (連結)	社員 1,100 名 (アルバイトを除く)



ホームページのご案内

トップページ

<https://www.a-tm.co.jp/>

株主・投資家情報

<https://www.a-tm.co.jp/ir/>



ご案内

投資家の皆さまとのコミュニケーションについて

当社では、投資家の皆さまにとって重要な情報をタイムリーにお届けするとともに、より深いコミュニケーションを行うために、「IR ニュースメール」の配信を行うとともに、公式 Facebook も開設しております。下記をクリックしていただくか、当社 IR サイトよりご登録いただけますので、是非ご利用ください。



IR ニュースメール 配信登録はこちら



公式 Facebook