

2025 年 3 月期 第 3 四半期 決算説明会 質疑応答

質問者①

Career SBUについて、Q3の人材紹介、求人メディアともに売上伸び率が少しマイルドになっているが、その背景と今後の考え方を教えてほしい。転職希望者の動きが鈍いという外部要因のみの影響なのか、広告費を抑えていたことも影響しているのか。

また、転職希望者の動きが鈍いと生産性は上がりづらいと思うが、どのように生産性を上げていくのか。

CEO 和田

まずマーケットについて、転職希望者の動きが非常に鈍いということ、それから企業の厳選採用の動きも引き続きあるというのが大きな流れである。転職希望者の募集・登録は計画通りできており、広告費用を削減した云々で減少しているのではない。

今後の生産性向上の施策については、登録者数は計画通り確保できている中で、よりマッチングの精度を高める、あるいは採用確率がより高い企業様への案内を進める、そのスピード感を上げる、それからキャリアアドバイザー1人あたりの対応人数を増やす、こういったところで生産性を上げていきたいと考えている。

質問者①

Q3の伸び率がややマイルドになっているのは、外部環境自体は変わらないけれども、その動きがより厳しくなったという理解なのか。あるいは何か他に要因があるのか。

CEO 和田

基本的には外部要因という認識。内的な要因ではないと認識しており、今後のマーケットの動きをもう少し注視する必要がある。

質問者②

当 Q3 単体の実績をどう評価しているのか。

売上については、Career SBU は前四半期対比で見ると少し伸び率が落ちているものの、全事業おおむね想定通りだったと思う。一方で、利益面は総じて各事業順調だったのではないかと。Staffing SBU は稼働日数がプラスに効いたであろうし、それ以外でも総じて少しずつ、売上と比べてもかなり利益が出たという理解で良いか。その場合こういったところが利益に効いたのか、できれば数字も含めて示唆してほしい。

CEO 和田

まず Q 3 は堅調に推移できていると思っている。現場が非常に頑張ってくれているという認識で、それが一定お客様にもご評価いただけているという感覚である。トップラインはほぼ計画どおり。ボトム線の利益が出ているのは、一部期ズレもあるが、コストコントロールをしっかりできる経営体制に持っていきたいと考えて取り組んでいる結果である。

質問者②

お金の使い方について伺いたい。

これまでも景気が悪くなってきた時には機動的にコストを減らしている一方で、景気が良くなってきた時にはコストが急に増えてしまうなど、コストの使い方がかなり凸凹している印象。しっかり利益を出していくために必要なチューニングということなのか。中期経営計画を出しているからこそ、そこを守ろうとしているようにも見える。もう少し長期視点で投資しても良いと思うが、お金の使い方について、短期・長期の観点でどうお考えなのか。

CFO 徳永

お金の使い方については、中長期的にどの分野に成長投資をするのかというご質問だと認識している。私どもは、投資を大きく3つの分野に分けている。1つはお客様獲得のためのマーケティング投資。次に、私どもの中長期的な成長のための人的投資。そして、例えばクラウド化してコストを中長期で下げる等のシステム投資。この3つをそれぞれ適切なタイミングでやることが重要。今回中長期の目標のために無理やりコストを下げたということはない。日々の適正化のコスト削減はしっかりやりつつ、その場に応じたマーケティング投資、人的投資、システム投資は適正にやっていきたい。特に今回は来年あるいは再来年以降のコストを削減していくために、システム面の投資を少し多めにしている。

CEO 和田

補足すると、Career SBU のキャリアアドバイザーの生産性を上げる取り組みに関して、今後は AI やシステムを活用することによって、より機動的にキャパシティ・ケイパビリティを高めることが今後の重要なテーマだと認識している。Career SBU はデジタルプラットフォーム事業にしっかりと転換させていきたい。その一環で生産性を上げる取り組みを意識的に進める、これがその次のステップに繋がっていく、このような考え方で進めている。

質問者②

特に Career SBU や Technology SBU は業界全体で離職率や採用の話が話題になっていると思うので、ぜひ本決算のタイミングなどで、来年度の計画のみならず中長期的にどういうお考えなのか示唆をいただきたい。

CEO 和田

参考にさせていただく。

質問者③

来期の利益成長 10%のご説明の中で、Staffing SBU は売上成長約 5%、BPO SBU と Technology SBU は 2 桁成長というコメントがあったが、Career SBU はどれくらいで見ているのか。

CEO 和田

Career SBU はマーケットの影響が大きく、今一段見極めているところ。特に年度末の採用動向など企業の動きが次年度の年初に影響するので、そこを見極めて皆様にお伝えしたい。もう少しお待ちいただきたい。

質問者③

転職希望者の転職意欲が少し落ちている点に関しては、1 つには去年 4 月の大幅な賃上げがあったと思う。今年も 4 月にまた賃上げが予定されている中で、来期も転職希望者の転職意欲に影響があるのか、そこも含めて見極めるという状況なのかもしれないが、見通しや考えがあれば教えて欲しい。

CEO 和田

一定影響はあると思うが、そうは言っても今日本では転職意欲のある方が 1,000 万人いる中で、そのうち実際の転職者は 300 万人。残りの 700 万人は転職をしようと思っているが良い機会がない、もしくは良い情報に巡り会えない、そんな状況である。全体の転職意欲は上がりきらないかも知れないが、そういった潜在層がたくさんおり、この方々にいかに我々が良い情報を提供し、成長の機会を提供し、そして転職にも結びつけるといった取り組みを継続的にすることが非常に重要。日本における人材活用に一層ドライブをかけていかないと国力も上がっていかないので、そういった意味で健全な流動化ができるような支援を我々ができればと思う。

質問者④

賃上げの影響で転職意欲の鈍化が過去 1 年強くらい続いてきたが、どういところをテコにすればその意欲をもう少し掘り起こせるのか。結局のところ環境依存でしかなく、なかなか個社の方針では難しいという感覚なのか。

CEO 和田

登録者数は確保できており、転職希望者はしっかりという。その方々と企業の目線がなかなか合わないというのが大きな要因だと認識している。これをいかに合わせていくのが我々の次なる大きなテーマ。具体的には、企業様の採用水準と、候補者様のお持ちのスキルとのミスマッチのところをどう埋めていくかが 1 つのテーマ。本当に必要なスペックと本当に持っておられる能力・可能性というところをすり合わせていく、これが今後非常に重要になってくる。一言でいえば、ベストマッチにはならずともセカンドマッチという形で採用していただくことが企業様にとって価値があるということを企業様に認識いただく、そして転職希望者の方にはチャレンジをしていただくという取り組みをすることが非常に重要。

質問者④

そういった課題感を踏まえて御社のキャリアアドバイザーの方たちも何かしらのミスマッチを減らすための取り組みをされているとは想像するが、なかなかそれが実績として大きく跳ね返ってくるのが難しいという過去一年だったか。

CEO 和田

一定水準成約にも繋がっており、お客様にも満足いただいている。それが例えば COVID-19 収束後の 20% ~30% 成長の水準には届かないが、2 桁近い成長で推移しているのはそういったところが功を奏していると認識している。

質問者④

Staffing SBU は人材紹介事業（派遣紹介）も伸長し、マージンが徐々に改善しつつある。それが 3 四半期続いているが、その持続性をどう見ているか。また、来期に向けてもう少しマージン改善の余地はあるか。

CEO 和田

Staffing SBU に関しては引き続きマージンの改善には取り組んでいきたい。これはもちろん業務そのものの生産性を上げていくということもそうだが、お客様に対する価格転嫁という面もある。そして、派遣紹介は施策として積極的に取り組んでおり、それは今後も継続していく。今後、企業様にとって人材確保は非常に重要な中で、派遣スタッフの方の中で優秀な方にはずっとはたらいていただきたいという希望を企業様は持っている。スタッフの方、直接雇用を希望される方には積極的に支援しており、この取り組みは今後も続くと考えている。ただ人数的には全体の 10 数万人の派遣スタッフの中で直接雇用になっていただく方の比率はまだまだ少ないので、もう一段、二段上がったとしても全体の派遣事業には影響を及ぼさず、逆に収益的には非常にポジティブになっていく。加えて、直接雇用で企業様にスタッフの方を採用いただくと、その企業様から半年後にはまたオーダーが出てくる確率が非常に高くなっているというデータもある。そういった意味でもこの取り組みは Staffing ビジネスの成長にもしっかり寄与できると確信している。

質問者⑤

Staffing SBU について、平均請求単価の伸びが 2%程度で推移しているが、世の中の賃上げの動きが 4~5%の中で、2%程度の賃上げで派遣の方は満足しているのか。

CEO 和田

派遣スタッフの方々にはより多くお支払いしたい、より多くの収入を得ていただきたいという考え方はベースに持っている。ただ別の視点では、事務派遣においては、スタッフの方々が、はたらき方そのものを選ばれ、環境面など給料以外の複合要因が非常に多いのが実態。従って、極力我々はスタッフの方々のご意向を尊重しながら、企業様にいただいた評価を賃金に反映できるような取り組みを進め、引き続きスタッフの方々には、はたらいて笑っていただける状態を作っていきたい。

以上