

2026 年 3 月期第 1 四半期 決算説明会 質疑応答

質問者①

Career SBU について、Q1 は人材紹介の売上収益の伸びが YoY+4.2%と、個人的には少し弱い印象だった。御社の強みがあるボリュームゾーンにおいて、法人・個人ともに動きが慎重な事業環境下、Q1 はどのような取り組みを行い、どのような課題感があったのか。また、それらを踏まえ、Q2 以降はどのような戦略を取っていくのか。

加えて、人員数を増やすのではなく、生産性を上げていくという方針の下、Q1 に生産性が大きく向上している点について、何が奏功しているのか。今後、生産性はどの程度引き上げることを目指しているのか、また、生産性がどの程度まで上がると人員数を増やすのかなど、Q2 以降の状況を考える上で何かヒントになるようなことがあれば教示いただきたい。

CEO 和田

Career SBU の今のマーケット状況だが、ボリュームゾーンにおいて、企業の厳選採用、候補者の慎重姿勢が依然として継続している。背景として、賃上げやベースアップがあったことが大きな要因だと認識している。その中で、我々が強みを持つボリュームゾーンにおいて、しっかりと人材獲得をし、マッチングの確率を高めていくこと、そしてマーケットが成長している年収帯 600 万円以上のハイクラス層への対応をしっかりとっていくこと、この 2 つの取り組みを進めていきたいと考えている。

生産性に関して、具体的な数値については差し控えさせていただくが、今後の成長においても、現状の人員数の水準で業績を伸ばしていけると確信を持っている。テクノロジー活用により生産性を向上させており、人材紹介は AI 活用と非常に相性のいいビジネスモデルであるため、その取り組みを加速させていきたい。今後は AI エージェントの活用をどこまで推進できるかという点がテーマだが、まだまだ成長の伸び代があると考えている。

質問者①

年収帯 600 万円以上のハイクラス層への対応をしていきたいとのことだが、doda X を含むハイクラス層の状況は投資家側からは掴みづらい。doda X を含むハイクラス層に関して、現在の事業規模など、もし可能であればコメント頂きたい。

また、生産性と人員数についてだが、人員数ではなく生産性の改善により売上成長を図るということであれば、売上の伸び方としては多少マイルドになるというイメージか。

CFO 徳永

doda X の売上構成比など事業規模に関する情報は非開示だが、このセグメントの成長率はハイクラス層に強い競合各社と比較しても遜色ない水準。今後の開示については様々なご要望をいただきつつ、タイミングが来たら開示させていただきたい。

CEO 和田

人員を増やさない中で売上がどの程度伸びるのかについてだが、現状、確定に至るまでの候補者との面談数が増加しており、一件あたりの確定までの工数が掛かっているというのが実態である。既に面談を実施するだけのケイパビリティは持っているため、マーケットの改善次第でしっかりと伸ばせると認識をしており、マーケットの改善と売上成長度合は連動する。マーケットさえ戻ればもう一段の強い成長につながっていくだろうという期待も持っている。

質問者①

今取り組んでいる生産性の改善に加えて、マーケット環境が良くなった場合、自助努力プラスマーケット要因により、生産性の改善以上のペースで伸ばすことができるということか。

CEO 和田

マーケットが改善すれば、キャリアコンサルタント一人あたりの生産性が一気に上がるタイミングがあると認識をいただければよいと思う。

質問者②

会社計画に対する進捗率について、計画通りという説明があったが、過去を見ると営業利益では Q1 は通期に対しておよそ 3 割弱程度の進捗であることが多い。前期 Q1 においては、派遣紹介（Staffing SBU における人材紹介）が利益を押し上げたことで、調整後 EBITDA の進捗率が良かったという点を認識した上でも、Q1 の方が Q2 よりも利益が出やすい構造だと思われる。その点を考慮すると、今期 Q1 は弱かったのではないか。仮に Q2 で会社計画に追いつくのであれば、例年の季節性と異なる点があるのか、または Q1 に一時的な投資やコストなどがあるのか。会社計画に対して本当に進捗通りなのか。

CFO 徳永

説明会資料 p.7 において示しているとおり、今期はそれぞれの四半期において、ほぼ均等に利益を出す計画。5 月に開示した計画でも、調整後 EBITDA 上期 430 億円、下期 435 億円とほぼ均等。加えて Q1 は Asia Pacific SBU において昨年度あった補助金が今期はなかったこと、Technology SBU で昨年対比新卒社員が 100 名程度増えており、原価が増え利益が下がったことなど、特殊な要因もあった。一方で Technology SBU においてはエンジニア数を増やしており、Q2 以降は利益が昨年度以上に出てくるものと計画している。昨年度は Q1 から Q3 の利益が大きく、Q4 が少なかったが、今年度はそういう事のないよう、ほぼ均等に利益を出していくという計画を着実に実行したい。

質問者②

一般的に考えると Staffing SBU や Career SBU では、Q2 と比較すると Q1 の方が利益が出やすい季節性が存在すると思われる。今期は季節性がないと言い切れるのはなぜか。BPO SBU や Technology SBU が着実に伸びることで、その分はオフセットできると言い切って良いのか、あるいは下期

に向けて Career SBU など生産性が上がるということがある程度もう見えているということなのか。

CFO 徳永

Staffing SBU や Career SBU において、Q2 と比較し Q1 の利益が強い傾向があるというのはおっしゃるとおり。一方で BPO SBU や Technology SBU は Q on Q で Q2 は増益になる前提。そういった点も踏まえて均等な利益が出るという計画にしている。

質問者③

Career SBU の Q2 以降について、各社の上期のボーナス支給を経て、御社が得意としているボリュームゾーンの人材動向をどう見ているのか。もし仮にボーナス支給を経て個人が転職意欲を取り戻し、マーケットが活況になってきた場合、マーケティング投資をどのように投下していくのか、考えをお聞きたい。

CFO 徳永

Q1 において、Career SBU のマーケティング投資は前年同期比 10%強程度増やした。Q2 は Q1 よりマーケットの動向がやや弱くなる季節性があるものの、一方で足元では個人の登録状況が比較的良い。個人の動向を踏まえ、必要に応じてマーケティング投資を増やし、個人の転職ニーズをしっかりと掴みたい。

質問者③

今年の上期のボーナス支給を経て、個人が動き始めているといった感触はないか。

CFO 徳永

ボーナス支給は例年のことである。当社が最も着目しているのは、個人の登録が年々増加しているかどうか。その点においては、昨年度と比較し、今年度の登録は比較的好調な状況と認識している。これらの登録を法人の求人ニーズにうまく合わせていく。先程和田からも、個人の慎重姿勢が変わりマーケットが追い風になった際には、マッチングテクノロジーの改善によってさらに生産性を高めていきたいという話もあったが、個人のニーズをしっかりと受け取れるようなコンサルタント体制、あるいはマッチングの改善に日々取り組んでいる。

質問者③

Technology SBU について、前年比で Q1 の営業利益・調整後 EBITDA とともにマージンが弱い。この要因は、新卒社員増加と稼働率のインパクトで説明がつくと考えてよいのか。併せて単価の伸びが業界の動向に対して弱い印象があるが、ここも同様の要因で説明できるのか。

CEO 和田

その理解で問題ない。新卒の配属については上期中に徐々に進め、Q1 が終わったあたりから Q2 が終わるまでの間に配属していくというのが大きな流れで、配属率が高まったところで収益の改善が生まれる。ま

た、新卒社員が多く入社すると単価の引き下げ要因になるが、エンジニアのスキルアップに対する取り組みも進め、通常の営業活動において継続的に価格改定交渉を進めている。特にプロジェクトや配属が変わったタイミングでの価格交渉は大きなチャンスであり、漏れなく進めている。

質問者③

新卒影響を除き、競合他社では単価は YoY4～5%程度伸びている印象。その水準と比較して御社はどうか。

CEO 和田

上回るところまでは行っていないものの、キャッチアップをして進めている。

質問者④

最近業界で競合他社の TOB など業界再編の動きがあるが、現時点での御社のスタンスなど、お話しただけことがあれば教えて欲しい。

CEO 和田

報道で見聞きしているが、マーケットが大きく変化していることを感じている。我々にとっては、現状の事業をしっかりと成長させ、株主の皆様にもご安心いただくことをしっかりと進めていくことが何より肝要と考えている。また、事業の収益性の向上についても今後注力して対応していく必要があるという認識を持って報道に触れている。

質問者④

御社は、過去はテンプスタッフとインテリジェンスの統合や、Staffing SBU における事務派遣のロールアップ型の M&A など、国内での再編の流れに乗って買収側としてうまく対応されてきたという印象があり、そういった期待も一部あるのではないかと考えている。これらの経緯も踏まえて少し突っ込んだコメントをいただけないか。

CEO 和田

今中計においても M&A は非常に大きな戦略の 1 つと認識。その一環で富士通コミュニケーションサービス（現パーソルコミュニケーションサービス）との M&A も行っており、今まさに PMI の只中であるが、うまくいこうと考えている。常に機会があればと思っているがお相手のあることで、総合的に判断しながらより良い御縁を結べるよう、我々自身がそういった時に選ばれる存在でありたいと思い、取り組んでいる。

質問者⑤

説明会資料において、Staffing SBU の人材紹介売上が 9.3%増と記載があるが、SBU 全体における売上比率はどの程度か。

CEO 和田

売上に占める割合は僅かだが、収益への貢献度は高い。

質問者⑤

Technology SBU について、Q1 の新卒社員の増加による調整後 EBITDA への影響には教育費なども含まれているか。

CEO 和田

教育費もだが、増えたのは人件費そのもの。配属前であり、客先に請求しないため、新卒社員の人件費がそのまま原価としてコストになっている。

質問者⑤

Technology SBU でのグループ内案件の遅延は Q2 には戻ってくるか。

CEO 和田

上期でクリアできるという報告を聞いている。上期を経て正常化していると思う。

質問者⑤

IR Day に関連してだが、AI 活用による経費削減について、販管費への影響がどの程度あるのか、水準感や数値があれば解説いただきたい。

CEO 和田

販管費の削減の目標を立て、AI を導入することが肝要と認識しており、その計画を、今まさに次期中計の中で描いているところ。システムの投資費用や人件費、生産性の向上の部分をしっかりミートさせていく計画を練っていきたいと考えている。

以上