

## 2026 年 3 月期第 2 四半期 決算説明会 質疑応答

### 質問者①

上期の調整後 EBITDA は計画比で約 13 億円上振れており、特に Career SBU の寄与が大きかったと理解している。計画比で、粗利はどの程度上振れたのか。また販管費については未消化や期ずれ等を含め、どの程度上振れたのか、粗利と販管費の要因分解について教えて欲しい。

### CFO 徳永

粗利はほぼ計画通りだった。販管費については、doda の広告・マーケティング費用はほぼ計画通りだったが、一方で、ご承知のとおり 4 月に関税問題で市場環境がやや不透明だったため、その状況がクリアになるまで販管部門の採用は少し様子を見たことが影響している。

総括すると、粗利はほぼ計画通り、販管費は主にトランプ関税の影響を踏まえた一部採用の見合わせにより計画比で人件費が減少したため、結果、増益となった。

### 質問者①

今回、説明会資料 p34「中長期の事業成長に向けて」というスライドで次期中期経営計画のヒントを示していただいているが、「調整後 EBITDA で 10%成長を目指す」というのは、毎年 10%成長というニュアンスか、次期中期経営計画の一定期間の年率平均成長を目指すイメージか、どちらに近いのか。

また、Career SBU の調整後 EBITDA マージンについてもヒントがあればお伺いしたい。

### CEO 和田

「10%成長」とは CAGR で 10%伸ばしていくことを想定している（※会社補足：来期も 10%成長を継続）。詳細については次期中期経営計画の中で改めてお示しできればと考えている。

2 点目の Career SBU については現在まさに見立てを進めているところ。ただ、高い収益率はこの事業の特徴と認識しており、その強みをしっかり伸ばすことが非常に重要なテーマだと考えている。今後も Career SBU は我々の事業の収益の柱として位置づけ、しっかりと利益成長させていく。

### 質問者①

下期の採用方針について、仮に事業環境が改善すれば、採用やマーケティング費用等を増やし、マージンよりも売上絶対額を優先する選択もあるだろう。一方で、不透明な状況が続くのであれば、マージンを維持し利益を出すという選択肢もある。この点について、補足いただけることがあればお願いしたい。

### CEO 和田

非常に的確に我々の状況を理解いただいているご意見だ。現在そのような方針で運営をしている。Career SBU は非常に重要な事業であり、常に成長を志向すると同時に、マーケットの中で確固たる地位を維持することも重要な柱として取り組んでいる。今後もバランスを取りながら対応する。

## 質問者②

上期の上振れと下期の費用増について整理したい。

IFRS 営業利益を見ると、上期で 23 億円程度上振れたが、通期業績予想を据え置いたということは、下期 23 億円のマイナスがあるとも換言できる。現時点で見えている新たな費用増には PMI 等があるとのことだが、PMI の下期の見込額はどの程度か。

また、上期に利益が上振れている SBU があるので、これらの SBU において期初計画対比で費用増を計画しているところ、つまり PMI 以外の費用増要因があるのか確認したい。

## CFO 徳永

先ほど決算説明会資料 p9 では調整後 EBITDA についてご説明をした。調整後 EBITDA では、下期に 10 億円程度の費用増があり、それを上期のバッファで吸収する。

IFRS 営業利益では、決算説明会資料 p6 記載の未払有給休暇の増減額について、有給負債の追加引当の予想が非常に難しく、ぶれる可能性があるためバッファは持っている。

現状においては、調整後 EBITDA が想定通りであっても、有給負債の追加引当が少なければ、上期同様、IFRS 営業利益はやや上振れる可能性が高い。当然ある程度有給負債にバッファは見ているため、調整後 EBITDA が計画通りの場合は、営業利益はやや上振れるとご理解いただきたい。

また、下期は PMI 費用以外で期初計画からの全体としての大きな費用増は想定していない。

## 質問者②

Career SBU の人材紹介事業について、生産性が大きく改善しているが、その要因は具体的に何か。

例えば、どの年齢層のコンサルタントの生産性が上がっているのか、面談・面接の通過率の改善等、何かキーワードとして挙げられるものがあれば教えて欲しい。

併せて、生産性改善の持続性について、Q3、Q4 の見通しはどうか。

## CEO 和田

人材紹介の生産性向上は、AI を含めたテクノロジー活用の比率が高まっていることによるもの。具体的には、キャリアカウンセリングにおいて、人が担う部分ではなく、AI に任せる部分の比率を引き上げている。従来は人が 8 割、AI が 2 割だったところを、3 割、4 割、5 割と AI の比率を引き上げている状況である。今後一定の上限はあると思われるものの、生産性は悪化しないという認識をしている。

なお、人材紹介のマーケットそのものの動きは大きくは変わっていないため、今後も企業の様子見姿勢が続く可能性がある。そのような環境下で生産性の向上に取り組んでおり、AI をしっかりと組み込み、その成果を出しつつある。

### 質問者③

Gojob について、技術力が高いという評価だと思うが、その中でも具体的にどのような部分を強みだと思っているのか。また、その技術力は Gojob ビジネスの成長性だけではなく、国内事業への導入の余地等、どのようなポテンシャルがあると考えているのか。

また、御社の傘下となり期待している効果について、単に欧米で事業を展開する会社を買収しただけではない、今までの成長曲線とは異なるような想定があれば教えて欲しい。

### CEO 和田

Gojob のテクノロジーの強みは、求職者との接点の持ち方とその情報のアップデート方法が非常に優れている点だ。それがリピート率や満足度の高さ、キャンセル率の低さにつながっている。具体的には、求職者の希望や条件等を AI が質問し、その情報を蓄積することによって本人の可能性を見出すモデルを構築している。この仕組みにより、例えば A の仕事と B の仕事を経験している人であれば、業種が異なっても C の仕事に適性があるという仮説を立て、過去のデータに基づく確率をもとに、求職者が過去に経験したことのない新しい仕事 C を提示することができる。求職者にとっては新しい機会の提供となり、驚きや満足感を得られる。さらに、実際に仕事に就いてみるとしっかりと対応できることが確信でき、自信が持てることで満足度が高まる。このプロセスによって、求職者の募集コストは半減する。一般的なモデルでは、他のジョブボードにお金を支払って求人を行うが、Gojob ではリピーターが多いため、求人コストを半減できる。そのため、例えば売上が 5 倍になっても、求人コストは半分の伸びにとどまるというモデルになっている。

この拡張性の高い事業と当社事業との接続は、我々がいかに求職者とつながり続けるか、求職者のデータを常に最適化・最新化し、鮮度の高い状態で希望や可能性を広げられるかが非常に大きなポイントになってくる。Gojob のテクノロジーと当社のテクノロジーを融合させることによって、日本や APAC の事業の効率性はさらに高まっていくと認識をしている。

また、Gojob は現在フランスを基盤に事業を拡張しているが、事業モデルが非常に明確に確立されており、大口顧客との取り組みがベースになっているため、顧客単位での拡張が可能である。そのため、大きなリスクを負うことなく確実に事業展開ができる点も強みの一つである。

### 質問者③

まだ始まったばかりだとは思いますが、Gojob から国内事業への技術やテクノロジーの転換がもしあるとすれば、将来的には、BPO SBU や Staffing SBU の効率性改善を期待しているのか。

### CEO 和田

二つの SBU に限定する必要はないと考えている。重要なのは求職者との接点をどう持つかという点であり、Career SBU にもポジティブな影響を与えられると認識している。Staffing SBU や BPO SBU においても当然可能だと考えている。

**質問者④**

Career SBU の人員の管理と生産性のバランスについて、場合によっては増員も適宜検討したいというコメントがあった。基本的には現体制で生産性を最大化することを優先する方針だったと記憶しているが、その考え方が変わったのか補足いただきたい。

**CFO 徳永**

FY2025Q2 時点で人員数は 2,729 名。この人数を、生産性を下げて大きく増やす考えは現状ない。生産性を維持しつつ、マーケットが好転することが確認できた段階で少しずつ増員する。現状の 2,700 名水準から、2023 年度のように毎四半期ごとに大幅に増員する想定はない。

**質問者④**

生産性は今の 300 万円程度の水準を維持しながら人員数を増やすということか。私の理解では、人員数は 2,700 名前後を維持しながら、生産性を引き上げていく方針だったかと思うが、どうか。

**CFO 徳永**

現在の生産性約 300 万円に対し、2 年前の 2023 年度は 238 万円と著しく低かった。これは急激にコンサルタント数を増やした結果である。季節変動があるため前後はするが、300 万円程度の生産性を守りながら、人数を増やした方が売上が増えるようであれば増員する。一方で、ご指摘の通り、生産性を引き上げることも目標であり、その水準を落としてまでコンサルタント数を増やすことはしない方針である。

**質問者④**

Gojob の業績について、増収の CAGR は著しいが、同時に費用増も大きい。費用の構造について、どのタイミングから利益が大きく増えていくのか、ヒントをいただきたい。

**CEO 和田**

Gojob は開発に重点的に投資を行うモデルである。AI の進化を加速させるほど、事業拡大時の収益性が高まる構造になっている。すでに EBITDA は黒字化しており、規模が拡大すればするほど、リクルーターの人員を増やさずに売上を伸ばし、収益が高まるモデルである。

**質問者④**

開発は、例えばエンジニアといった固定費的な部分もあると思うが、LLM の活用等、変動費的な費用も多いのか。

**CEO 和田**

自社の開発エンジニアも多数雇用しており、外部リソース活用している。適切にコントロールしながら運用している。

以上