



2017年3月期 決算説明会 要旨

2017年5月18日(木)
テンプホールディングス株式会社

2017年3月期 連結業績ハイライト

連結損益計算書：既存事業の成長に加え、M&Aが寄与

売上高は対2016年3月期比+14.4%、営業利益は同+19.1%の伸長となりました。

売上高は、5,919億円となりました。2016年3月期実績からの増収額743億円の内訳は、オーガニックによる成長が448億円、M&A¹による増加が325億円です。オーガニックでは堅調な市場環境を背景に、派遣・BPOセグメントにおいては稼働者数の増加、リクルーティングセグメントにおいては人材紹介事業における転職決定人数の増加などが増収の主要因となります。また、Kelly Services社と北アジアで展開している合併事業（ジョイントベンチャー）をAPAC地域全域に拡大した影響により、大幅な増収となりました。

EBITDAは、434億円となりました。2016年3月期からの増益額は70億円となり、売上同様、主力事業である派遣・BPOとリクルーティングセグメントが大きく寄与しています。

営業利益についても、334億円となり、2016年3月期から54億円の増益となりました。

連結貸借対照表：引き続き良好な財務状態を維持

連結貸借対照表については、流動資産は2016年3月期から321億円増加しました。これは利益増による、現預金の増加182億円が主要因となります。

固定資産については、M&A投資による影響でのれんの増加がありましたが、インテリジェンスの社名変更に伴う商標権の減損と通常ののれん償却により、2016年3月期比で概ね同水準で推移しました。

流動負債については、2016年3月期から204億円増加となりました。これは2016年4月より派遣事業においてスタッフへの給与支払いを月2回から月1回に変更したことによる未払金の増加が原因です。

固定負債の減少については、主に借入金の約定返済等によるものでございます。

純資産については、2017年2月に30億ほど自己株式の取得を実施した一方、順調な事業の推進により利益を出すことができた結果、2016年3月期から203億円増加となり、自己資本比率は51.8%となりました。

¹ M&A対象会社（カッコ内は連結業績寄与開始年月）：P&Pホールディングス（2015年7月）、メディクロス（2015年10月）、Capita（2016年1月）、First Alliances（2016年3月）、Kelly Services (Singapore) Pte. Ltd(2016年10月)



連結キャッシュフロー計算書：現金および現金同等物の期末残高は2016年3月期から大幅増

営業活動によるキャッシュフローは、主に派遣事業において給与支払方法が変更になったこと等の影響により263億円増加しました。

投資活動によるキャッシュフローは、2016年3月期においてM&Aが多くあったことの反動により、キャッシュアウトが53億円減少しました。

財務活動によるキャッシュフローは、自己株式の取得を行ったこと、増配を行ったことによりキャッシュアウトが44億円増加しました。

配当について：期末配当を1円増配、年間配当を1株17円に

従来からの配当方針は引き続き保持させていただき、期末配当については1円増配し9円、年間合計で1株17円、配当性向は22.4%としました。戦略投資に必要な一定のキャッシュを保持すべきとの判断のもと、これまでの配当方針を継続しました。

中期経営計画の進捗状況について

事業を取り巻く環境：深刻化する働き手不足

当社は中期経営計画にて5つの戦略を掲げております。

戦略1は「グループ認知度の向上」です。これまでは社名がばらばらであり、我々の実感としてもグループとしての認知度が低いと感じていました。人手不足が深刻な中、我々は多様性のある働き方の提供と、ミスマッチの極小化を通じて、社会に対してより一層価値を発揮していきたいと考えております。今年の7月以降、テンプスタッフは「パーソルテンプスタッフ」、インテリジェンスは「パーソルキャリア」、インテリジェンス ビジネスソリューションズは「パーソルプロセス&テクノロジー」に社名が変更されます。本年4月には既に日本テクジードとDRDが統合し、「パーソルR&D」に社名変更しております。また当社についても、今年の総会にて決議された後、「パーソルホールディングス」に社名を変更する予定です。

重要なのは、看板を変えるだけでなく中身を変えること、我々が持っているものを世の中の役に立つように活用し、シナジーを発揮していかなければいけないと思っています。これに伴い、パーソルグループのCMや交通広告を展開しており、徐々にパーソルの認知が浸透している実感があります。

戦略2は「更なる事業成長に向けたシステム投資や生産性向上」です。2017年3月期に比べ2018年3月期は20億円以上のIT費用の増加を見込んでおります。具体的には、まず7月以降派遣事業のシステムが全面的に刷新されます。人事・会計システムの統一化による業務効率の向上や、お客様からお預かりしている貴重な個人データを保護すべく、セキュリティーの強化にも力を入れていきたいと考えております。また、ライフステージの変化とともに働き方が変わっても、お客様にフィットする働き方を提供し続けることが当社の使命であると考え、それを実現するためにグループ内にある情報や



ノウハウなどのビッグデータを活用できるよう投資をしていきたいと考えております。

戦略3は「グループシナジーの創出及びグループ経営の推進」。現在徐々に様々なシナジーが生まれ、業績に貢献するだけでなく、お客様の多様なニーズにより応えられるようになっていきます。一つがテンプスタッフと DODA のシナジー。テンプスタッフでは、地方においてもお客様から正社員ニーズをいただいておりますが、紹介する人材がなくニーズに対応できませんでした。一方、DODA に登録される方にも地方勤務希望がありましたが、DODA は地方に拠点がないがために仕事をご紹介できないことがありました。両者がないものを一緒にすることにより、現在ではほぼ全国において転職のご支援をさせていただけるようになりました。また、当社が持っているノウハウを全て駆使し、お客様の人材に関する課題解決に取り組んでいく例が出ています。今後は、グループ内の個社では対応できないことも、グループ全体でお客様に価値を提供できるような仕事の獲得にも力を入れていきます。

戦略4は「アジア・パシフィック地域におけるプレゼンス向上」。今期より海外事業を独立セグメントとして開示することになりました。投資家の皆様からのご要望への対応と、昨年よりグループ入りした Kelly Services との合併事業後、海外の売上が約 10%近くとなったため、海外事業を独立開示することになりました。2018 年 3 月期は M&A を実施した海外子会社について、内部体制の構築のための PMI コストにより赤字を予定しておりますが、来期の成長に繋げていきたいと考えております。

コーポレートガバナンス体制：指名・報酬委員会の設置、株式報酬制度の導入

ガバナンス体制の構築について、経営の透明性を担保するべく指名・報酬委員会を 2017 年 2 月に設置しました。メンバーは水田（CEO）、高橋（COO）と社外取締役 3 名の計 5 名で構成されており、社外取締役が委員長を務めております。また、中長期的な企業価値の向上のために、株式報酬制度を導入し、株主との利益意識の共有を目指します。役員メンバーについては、カール・ティー・カムデン氏に代わり、新たにピーター・クイグリー氏に社外取締役に就任していただく予定です。Kelly 社は海外戦略には大切なパートナーであり、APAC においても合併事業を行っているため、今後も Kelly 社とのパートナーシップを大事にしていく必要性がございます。また、海外の人材ビジネスの知見を当社の経営に役立てていきたいと思っております。

中計における業績目標は 2020 年 3 月期までに売上高 7,500 億円、営業利益 450 億円を掲げており、売上については順調に推移しております。利益についても予定通りに推移していますが、労働環境の変化や法改正には注意を払いたいと思っております。

2018 年 3 月期業績予想について

2018 年 3 月期の主要な取り組みについては、中期経営計画で掲げる 5 つの戦略を深堀していき



たいと考えております。特に、株主総会后パーソルホールディングスへの社名変更により、認知度向上のための広告投資や、既存事業への投資を実施予定です。派遣セグメントでも、リクルーティングセグメントでも、多くの方に登録いただけることが成長に繋がるため、広告の展開も含め投資を実施します。

この結果、2018年3月期の業績予想は、売上：6,773億円（前期比+14.4%）、EBITDA：471億円（前期比+8.5%）、営業利益：360億円（前期比+7.8%）を予定しております。売上の伸びに対し、利益の伸びが低いのは、先述の通り中長期的な成長のために、IT投資・マーケティング投資を実施するためでございます。