

## 2023年3月期 第3四半期 決算説明会 質疑応答

### 質問者①：

Career SBUにおける、dodaとdodaXの投資に関する考え方について教えてください。

### 副社長 高橋：

求職者の方々の獲得競争は激化の一途を辿っておりますので、総じて積極的に認知広告への投資を行っていく方針です。

dodaは、一定の収益性を保ちながら、最大限広告投資をしております。

一方dodaXは、当社の新ブランドとなりますので、先行投資の色合いが強くなります。まずは認知広告でどれだけ登録者様を獲得できるかを重要視しています。dodaXの登録者数は、右肩上がりとなっております。足元で成果は出始めています。ただし、これが業績に反映されるのは翌期以降と認識しています。

### 質問者①：

追加で、Career SBUの投資と利益率の考え方についても教えてください。例えば、今のバランスでキープするのか、あるいは来期は投資をさらに加速する等、もしお話しいただけることがあればお願いします。

### CFO 徳永：

年度で比較した場合に、例えば減益になるレベルまで広告投資をするのかと言うと、そこまでの考えはございません。当然増益を見ながら適正な広告投資をやっていきたいと考えております。

### 社長 和田：

マーケットで相対的な優位性を保つということも重要なポイントと認識しています。今後の求職者の第一想起の確率を、doda・doda Xともに高めるということも非常に重要なテーマであり、これを健全な形で実現していきたいと考えております。

### 質問者②：

グループ全体における投資の考え方について教えてください。Q3決算を拝見する限り、通期業績予想の進捗率は非常に良い状態にもかかわらず、業績予想の変更はないようですが、Q4は環境がよいのでさらに投資を加速し、業界のポジションを確保していくというメッセージと受け取ってよいのでしょうか。また来期の投資スタンスについても、可能な範囲で教えてください。

**副社長 高橋：**

まず、マーケットはポジティブだととらえておりますので、Q4 は投資をさらに踏んでいきたいと思っております。投資の内容につきましては、ひとつは人員を増強することです。まずはしっかりと採用計画を実行してまいります。もうひとつは募集広告や認知広告となります。

**社長 和田：**

来期につきましても、引き続き成長できたらうと考えておりますので、今年度中にできる準備をして、新しい年度に臨みたいと考えております。

**質問者③：**

来期以降を見据えた Asia Pacific SBU の事業環境と収益性のご展望をお聞かせください。

**社長 和田：**

Asia Pacific 地域の人材マーケットは引き続き堅調に推移すると考えております。また Asia Pacific SBU では 22 年 8 月に先行発表した中期経営計画に基づき着々と事業運営を行っております。収益性に関しましても、中期経営計画の中で開示した通り、着実に実現していけると考えております。今後の成長に向けた基盤を作ってまいりますので、ご支援いただければと思います。

**質問者④：**

賃金上昇が御社のビジネスに与える影響や今後の見通しについて教えてください。

**CFO 徳永：**

基本的には賃金上昇が当社ビジネスに与える影響はポジティブと考えております。派遣の場合は顧客企業様に請求させていただく方針です。人材紹介の場合は、基本的な年収が上がることに伴い紹介手数料収入が増加することになります。

**社長 和田：**

今まさに、現場の方で顧客企業様への料金改定交渉をスタートさせていただいているところでございます。引き続き、働かれている方々の待遇改善は、当社の事業にとって非常に重要なテーマでございますので、グループ一丸となって尽力してまいりたいと考えております。

**質問者⑤：**

来年度の IFRS への移行について質問いたします。

23 年 5 月に発表予定の 24/3 期の通期業績予想は IFRS ベースで開示するのか。また、日本会計基準から IFRS への移行にあたり、営業利益へ大きなインパクトを及ぼすものがあれば教えてください。

**CFO 徳永：**

24/3 期の通期業績予想については、IFRS ベースでの開示を予定しております。

また日本基準から IFRS への移行に係る変化につきまして、一番大きいものはのれん償却がなくなる点です。次に有給休暇に係る会計処理が変更となる点です。有給休暇引当金の計上による影響額は精査中ですので、現段階でのコメントは差し控えさせていただきます。

**質問者⑥：**

dodaX のサービス優位性について教えてください。dodaX が展開されている、ハイクラスの領域では、既に非常に認知度が高いプレイヤーがいると認識しており、差別化できる優位性を求職者に提供することが必要なのではないのでしょうか。

**社長 和田：**

当社は、ハイクラス領域においてダイレクトリクルーティングのみで戦おうとは考えておりません。複層化したサービス、ラインナップを用意することで、求職者の方々にはどんな形であれ就業に繋がるということ、そして企業様には、様々なサービスを活用し結果的に必ず必要な人材をお届けするという、これらを実現するサービスを目指しております。

その“複層化”が非常に重要なポイントだと考えております。スカウトだけでなく、転職希望者が直接求人媒体からの応募もできる、そしてカウンセリングやキャリアコーチも受けられる、こういったことが他のサービスにはない当社の優位性であると考えております。

以上