

## 2024年3月期 第2四半期 決算説明会 質疑応答

### 質問者①：

Staffing SBUについて、この第2四半期までの状況について教えてください。

決算説明資料の19ページでは売上高がYoY+6%とのことですが、通期の会社計画ではYoY9%ぐらいの成長を見ているかと思うので若干遅れている印象です。売上高の現状の見方と、下期にかけてどう加速させていくのかを併せて教えてください。

また、もう1点、利益率については、社保の費用増加という説明は理由として非常に理解はできるものの、本当は価格転嫁をもっとやりたかったのではないかと、価格転嫁が多少遅れているのではないかと思ったりするのですが、このあたりの現状と下期の取り組みについて教えてください。

### CEO 和田

ご案内の通り Staffing SBU は計画よりも少しビハインドしています。料金改定については、もう1%強上げたかったということもあり、下期に向けて引き続きその取り組みを進めていきます。また、大手企業様の追加オーダーや大口の受注が、想定よりも落ちたというようなところが、我々の実感するところですが、そのリカバリーとして、中小企業を含めた新規顧客の開拓等々を進めていますが、そうしますと、どうしてもその営業マンひとりあたりの工数がかかってきますので、そこをよりコーディネーターサイドの生産性を高めるということでカバーしていきたいと考えています。

利益率のご案内の通り社保を含めたコストの上昇がありましたが、ご指摘の通り、もう1段2段、その分のリカバリーのための料金改定を進めていくということが重要なポイントと認識しています。

### 質問者①：

料金改定をもう1%したかったということですが、それができなかった要因がどういったところにあるのか、それらの要因をふまえてこの下期もう1段料金改定をやっていくにあたり、そのボトルネックがどう解消されていくのか、フォローいただけますか。

### CEO 和田

大手企業は比較的料金改定を受け入れていただいたり、この10月からの料金改定を実施していただけたというようなメーカーさんなど、そういう事例もあります。

一方で中堅、中小企業様には、まだまだ自社社員の賃金アップまで行ってないというような企業さんも比較的多く、そのアプローチを継続的にやっていくというのが重要なポイントであることと、あとは人材が入れ替わるタイミングで新しい料金設定をして、その料金をご承認いただく、この取り組みの繰り返しだと認識しています。

### 質問者②：

Career SBUについて教えてください。

景況感に注視するという話について、先日セルサイド向けにお時間いただいた際にも少しそういったご示唆

があったと思います。第2四半期の実績の時点で既に予兆が出てきているものなのか、それとも今後注視が必要なのか、トップラインのトレンドについて教えてください。

加えて、先程 CFO から、コストコントロールも、というお話があったと記憶しております。一方で、この中計期間中、ハイエンドのワーカーの方々の転職をご支援する為に先行投資もやっておりますので、削れるもの、削れないものというところもあるのではないかと考えています。そういった意味で、どの程度コスト削減が可能なのか、今中計で目指しておられる方向性について基本的に変更は大きくないと捉えてよいのか、こちらについても合わせてご示唆いただければと思います。

## CEO 和田

まずはじめに人材紹介のマーケット感からお答えします。

どんな状況かといいますと、過去1年、昨年は特にコロナ禍で採用を止めていたところが一気に採用を復活させ、ある意味加熱気味な人材紹介マーケットだったと認識をしています。一旦その採用も出来上がっていたり、あとは例えば人材系の会社や、アウトソーシング向けの採用も一服感がある、有り体に言えば同一職種大量受注が一定落ち着いたという実感があります。ただ、メディアの方の人材募集は引き続き多くかかっていますので、そのマーケットそのものが大きくシュリンクするというよりも、一定注視をしっかりとする必要があります、と今我々は見とっている、というところ です。

それからコストのことに関しては後ほど徳永からもお伝えしますが、doda の、dodaX を含めたこの戦略そのものは一切変えていませんし、現在 doda、dodaX にデータベースを溜めていく時期ですので、そこはしっかりとやりきりたいと考えています。

## CFO 徳永

下期のコストコントロールについて多少コメントをさせていただきます。当然当社としては、一お客様登録当たりのコストコントロールの KPI、指標をしっかりと持っていますので、それを見ながら、一方で dodaX の長期投資の戦略も見ながら、バランスよくコストコントロールをしていきたいと考えています。

## 質問者② :

補足ですが、例えば OP マージンとかでこれぐらいは確保していきたいとか、何かそういう見方についてご示唆いただけるような部分はありますか。

## CFO 徳永

中計の中でお示している通り、FY25 に向けて 20%を目指すという、大きな目標がありますので、短期的なコストコントロールをしながら中期的にはその目標を目指してやっていきたいというのが我々の方針です。

## 質問者③ :

会社全体の計画の進捗について、今日ご説明の中では売上、利益とも 48%の進捗というようなご回答ありましたが、計画に対して 50%を割れているのでちょっと下回っているというふうにご捉えてよいのかどうか。それに関連して、ご説明の中にもあった通りで、利益の出方の上下のバランスというのが変わってきているの

で、下期に利益を上げていく中で、コストコントロールというお話もありましたが、連結全体として、どのようにコストコントロールして通期計画を達成すると考えていらっしゃるのか教えてください。

### **CFO 徳永**

私どもの戦略投資で大きいのはマーケティング投資ですので、Career、あるいは Staffing を中心に、下期については投資効果をひとつひとつしっかり丁寧に見ながらやっていきたいと考えています。

また、ご質問いただいた進捗率ですが、Staffing の方は既に 50%強の進捗率、BPO と Technology については冒頭説明したとおり下期に増益になるような構造です。

一方で Career については、マーケット、景況感に依存する部分が多いと思いますので、こちらの方はマーケットの状況を見ながら、仮に厳しくなった時はよりコストコントロールをしっかりしていきたい、年間の見通しを目指してやっていきたいと考えています。

### **質問者③：**

Career SBU に関しては、上期は計画に対して少し弱かった、今後の景況感の動向を見ながら下期はコントロールしていく、というイメージで合っていますでしょうか。

### **CFO 徳永**

はい。ただし、下期におきましても景況感によっては同じような進捗率になる可能性もあるとは考えておりません。

### **質問者③：**

同じような進捗率というのは計画に対して若干弱めになる可能性もあるということですか。

### **CFO 徳永**

40%台の可能性もあると考えております。

### **CEO 和田**

Career SBU はご案内の通り、大きく成長させたいと考え計画を組んでいますが、30%以上の計画を組んでいたところが 29%で着地していますので、この伸びは引き続き維持させながらも、マーケットともしっかりと対峙していきたいと思っています。

マーケット感としてちょっとわからないところは、一服感で終わるのか、それともマーケットが一旦もう少し沈静化してしまうのか、ここはこれから見定めなければならないところを認識しています。

楽観はせずしっかりとマーケットと対峙していきたいと考えています。

以上