

2024年3月期 決算説明会 質疑応答

質問者①：

FY2024の業績予想について、屋台骨の Staffing SBU が増収に対して調整後 EBITDA、営業利益ベースで減益の計画と記載されている。その背景を教えてください。

CEO 和田

大きなポイントは、システム投資と人材投資。

一つ目は、我々の基幹ビジネスを支えるシステムをクラウドにリフトアップしようとしており、その費用がFY24に計上されている。

加えて、FY23 から一定の人的投資として賃金上昇を進めており、その流れがまだ残っているため。また、障害者雇用費の配賦割合変更により費用が増えるということも背景にある。

これらの要因で、一見 Staffing SBU の成長が鈍化しているように見えるが、重要なポイントは稼働人数が増えること、スタッフの方々の賃金が上がっていくことであり、これらの流れがしっかりできていれば、引き続き安定的な成長を間違いなくできるビジネスであり、それほどご心配いただく必要はないかと考えている。

質問者①

追加で2点伺いたい。

1つ目について、そういった諸々の投資はFY24で終わるのかどうか。

2つ目は、春闘を含めて昨今かなり賃上げのペースが上がっている環境だが、顧客側にはしっかり賃上げを受け入れてもらえる状況になっているのかどうか。

CEO 和田

クラウド化については一過性の費用と認識していただいて問題ない。

お客様への料金転嫁、料金アップについては、対前年で平均3%ぐらいの料金改定が実現できている。

また、今年の3月から4月にかけての短期間での料金改定の実績は1%強だった。これを恒常的に進めていくということが必要という認識で、契約更新のたびに料金改定を継続的に交渉していく、この取り組みを続けていく。

質問者①

派遣スタッフやこれから登録してもらおう方に対して、魅力ある時給や条件を提案提供する必要があると思うが、1%強だと物足りないのではないかと感じてしまう。

何か見解等あるか。

CEO 和田

昨年4月と今年4月を比べると、およそ3%上がっており、全体の賃金上昇に対して前後するぐらい

の水準。

先ほどの説明は、単純に今年の3月と4月だけのことをお伝えした。

また、3月から4月の更新がすべての契約更新を占めるわけではないこと、3月から4月以外の更新期にも料金改定交渉が3ヶ月ごとに続いていき、先ほどの例は、そのうちの1ヶ月の例であるという点をご理解いただきたい。

質問者②

株主還元について伺いたい。

今回、自己株式取得を発表されており、今期の計画では配当性向 50%程度と従来からの説明とあまり変わっていない印象だが、今後特に自己株式取得等をご検討される場合の考え方や、例えば総還元でこれぐらいはやっていきたい、あるいは株価水準を勘案する、などの方針があれば教えてもらいたい。

CFO 徳永

まず、当社の株主還元の柱は配当がベースということに変更はない。

すなわち、調整後 EPS に対して約 50%の配当性向、これが基本である。

一方で、当然私どもの財務状況や株価の状況を踏まえ、適時自己株式取得の判断をしたいと考えている。

具体的に株価がいくらになったら、あるいは保有するキャッシュがいくらになったら自己株式取得を行うかというのは当然申し上げられないが、今回は、足元の株価の状況、そして 1,000 億円を超えるキャッシュの状況を鑑み、200 億円の自己株式取得をすることが適切だと判断した。

全体の株式数に対し 4~5%に相当すると思うが、その程度の自己株式取得をすることが、大きな意味で資本効率の観点からも良いのではないかと判断した。

質問者②

前中計と今中計ともに、もともと自己株式取得に対して慎重なスタンスのように見える。M&A や今回の配当についてもかなり精緻な投資計画を出されていたと思うが、今後はもう少し柔軟にやっていきたいという意図と理解して良いか。

CFO 徳永

財務状況、キャッシュの保有状況、株価の状況を見ながら適時判断するというのが基本的な方針。

質問者③

Career SBU の今期の売上高予想として、決算説明資料の p38 に下期は yoy + 3.2~+21.7%とレンジで設定されている。

たまたまかもしれないが 3.2%と 21.7%の間がちょうど 12%ぐらいであり、上期の 12%をベースに下期のレンジを作っているのか、など、レンジの上限、下限の考え方を教えていただきたい。

CEO 和田

Career SBU は FY23 上期好調で第 3、第 4 四半期にかけて一気に厳選採用が進むという、マーケット環境が急激に変化する経験をした。

同様に FY24 下期においても、例えば一気に厳選採用が進むという状況、1 企業あたりの候補者を 1 人、2 人ではなかなか確定できず、3 人、4 人紹介して初めて決まる、という状況になった場合は生産性が一気に低下し、3.2%といった水準になるのではないかと認識している。一方で、マーケットや我々の生産性が 2021 年の水準まで戻れば、レンジの上方の領域に突入できると考えている。

このマーケットの生産性の改善とは、企業サイドの需要に対する温度感と決定スピード感がどこまで高まるかに依存するため、そういった背景も考慮してこの幅を設定した。

質問者③

そうすると、主には景気等の前提というより、採用企業側の方の姿勢、すなわち採用需要に対する温度感という面で、レンジの上方では 2021 年並の状況を、レンジの下方では現状よりも更にそれが厳しくなっていく状況を見ている、という捉え方か。

CEO 和田

そのとおり。

質問者③

よく理解した。

厳選採用も含めて、Career SBU での高年取帯とミドルゾーンで分けた場合、どのような想定をしているか、定性的でも構わないので教えてもらいたい。

CEO 和田

FY24 の計画においては、我々はまだ圧倒的にミドル層にボリュームを持っており強みも持っているため、その影響度合いが高いと認識している。

実際には、高年取帯の変動の幅が中年取帯より小さいのではないかと想定もしているが、そのウエイトが我々の全体に比して低いいため、こういった幅を一定持たせている。

以上