

株式会社リクルートホールディングス

2023年3月期 第1四半期 セルサイドアナリスト説明会

2022年8月12日

質疑応答

沈: それでは定刻になりましたので、2023年3月期第1四半期決算セルサイドアナリストコールを開始いたします。

それではですね、先ほどと同じですけれども、ご質問のある方は再度、米印と1を押していただければと思います。今回も2問までお受けいたしますので、皆様よろしくご願ひいたします。

それでは、早速、BofA証券の木下様ご願ひいたします。

木下: 1問1答でご願ひいたします。まず派遣の所なんですけれども、海外の派遣ですね。決算短信を読ませていただくと、全市場伸びてるような感じで書いてあって、ただあの資料の方ではですね、ヨーロッパでコロナの一時的な需要がちょっとなくなったみたいな感じなんですけども。

これってその考え方としてはQoQで見るとヨーロッパは横ばいだけれども、year over yearでは伸びてますよっていう、そういう風な読み方でいいのでしょうか。というのが質問です。

荒井: 前回も同じフレーズでお話をしたのですが、コロナの特需という政府の皆様からお仕事を頂いて、例えばワクチン接種会場での働き方のお仕事をいただくとかって、そういうところは今のところだんだんなくなってきているということなので、これは突然このQ1に起こったわけではなく、Q4くらいからその兆候は出ていたということが、まずその1ですね。

ですから、元々ヨーロッパは去年よかったんですけれども、日本に比べると。今度はそれがなくなってきたのでという、そんなフレーズですというふうにご理解いただければと思います。

木下: ヨーロッパ、year over yearで見ると下がっちゃってるっていう風に解釈した方がいいんですか、そうすると。

荒井: ほぼフラットですね。

木下: 分かりました。アメリカや、あのオーストラリアについては、もう順調に伸びているという。

荒井: 派遣事業で伸びるというのは、HRテックとはちょっとというか、全然違うダイナミズムで動いているので、そういう意味では安定的と申し上げた方がむしろいいかもしれませんね。

木下: わかりました。ありがとうございます。もう一つがアメリカの派遣のところなんですけども。HRテックの動きはよくわかったんですけど、アメリカの派遣については今の環境というのは相変わらずの追い風が強いのか、まあある意味一部の業種で採用が減ってることによって、さらに何て言うのか。御社としては人を集めて送り込みやすいような環境になってきているのか。

今のアメリカの派遣ですね。まあ、HRテックのところは少しいろいろと先々考えて行動をとられているようなんですけども、アメリカの派遣事業ってというのは今、どういうふうマーケットを見ていて、どういうアクションをとろうとしているんでしょうか。

荒井: ユーロ圏、ユーロを使っている圏、主に欧州ですけども、それから米ドルのエリア、そして豪ドルのエリア、3つに我々年間では分解してお見せしていますけれども、アメリカの事業は、これ開示していませんけれども、その中では一番この1Qのyear over yearでは伸びが一番大きいです。そういう意味では、引き続き、ここでの需要というのは相当程度ある、という風にご理解頂いて結構だと思います。

数字的に、当然ユーロ圏が一番我々のボリュームとしては大きいので、全体としてはまぶされちゃうんですけども、アメリカのグロースというのはその中では抜群に大きいですね。

木下: なるほど。特にHRテックで見えるようなサインも見えてないと、スローダウンするような。

荒井: 派遣事業なので、先はわりと見やすいというかバックログが見えている。日本ほどの長さのステイではないものの、ある程度見えている所からすると、今回の見方、あまり当初と見方を大きく変えてはいないです。

木下: わかりました。ありがとうございます。

荒井: ありがとうございます。

沈: それでは次はSMBC日興証券の前田様、お願いいたします。

前田: はい。すいません、私も2つありまして。1点目、先程の説明会でいただいているアメリカのHRテックのところのジョブ単価とジョブ数のところで、細かく教えていただいたんですが、結局トータルするとミックスの変化はあったけれども、ジョブ単価はまだ上がっている。

上がっているんだとすれば、どのぐらいの感じなのかというのを教えていただけませんかということと、ジョブ数のトレンドもですね。カテゴリー別に教えていただいたんですが、トータルだとどんな感じなのか、というのを再度確認させていただきたいです。というのが1点目です。

2点目がですね。費用、HRテックのところの採用のコントロールを始めているということですが、その他のセグメントは好調ですので、当初の投資計画から変更はないのかどうか。

大きく環境が変われば投資抑制するとおっしゃってましたけども、他のセグメントに関してはその必要性はないというふうにお考えになられているのか。このあたりを確認させてください。以上です。

荒井: まず1問目なんですけど、Q4でお出した、お話をしたところというのは、今後、クォーターでのアップデートをする所は今のところ予定はなく、先程出木場にご質問を頂いたので、割とこう、分解したものをお話しましたが、数理的にQ1こうでした、ということは今までの所やる予定はないので、ここはご勘弁をいただきたいということですね。

また、いろんな前提が変わってくるので、クォーター毎にやると誤解も大きいということで、年間を通じた変化ということをお出しするのが適切かなと今思っています。

将来的にはまた、それじゃ半年2回にしようとかかってことになってくるかもしれませんが、今のところは年次でお話をするのが一番その時の変化、アジャストメントも含めてお話ししているので、ミスリーディングがないかなと思っているので、今回は勘弁いただければとということですよ。

そして、2つ目の方ですが、セグメントごとにいろいろな戦略を練っておりますので、それぞれの方がありますが、5月16日にお話をした戦略的な投資というのは、主にHRテックに関わるSimplify Hiringの目的。

それから日本のHelp Businesses Work Smarterに関わるものという2つのカテゴリーがありましたが、2つ目のところのHelp Businesses Work Smarterの投資については当初の予定通り。今は支出をかけていますし、その効果があると思っているので、引き続きやっているということでもあります。

ただ、ご案内のとおり状況が変わってくれば、2020年度の初期に4月から6月、7月ぐらいまでやったアクションということも必要であればとるということは再三申し上げているとおりますが、国内においては今のところそういう状況ではないということでございます。

前田: ありがとうございます。

沈: それでは次はみずほ証券の岸本様お願いいたします。

岸本: みずほ証券の岸本です。私からも2問、大きくM&Sについてお願いいたします。1問目はなんとなくのイメージはあるんですけど、領域別ですね。販促領域と人材領域で、それぞれサブセグメントの水準感、今どうなっているのかを確認したいと思っております。

リオープニングのマインドで伸び率はここが強いかなという感覚はあるんですけど、数年前、示されていたところからは少し間隔開いてしまっていたので、今どのぐらいの一体感なのかということは何らかのヒントをいただければというふうに思っています。

2問目も、このM&Sでマージンの方ですね、メディアで色々出稿先、出稿元を聞いていると、御社がかなり積極的に出稿されていると話をよく伺うので、今は特にこの1-3月出稿されたところへの手応えを確認させてください。

かなりそのトップライン、今後のトップラインに効いてきそうだという手応えがあれば、Q2以降も積極的に出稿されていくのかなと見ておりますし、ちょっと効果がないようだ、通期の投資計画に対して、マーケティング費用の投下計画に対して影響が出てくるのかというふうに思っています。

ちょっと1-3月、ここまでの実績で、マーケティングの投下した費用に対する手応えを伺えればと思います。これが2問目です。

荒井: 2つ目の質問は、昨年度のQ4にかけた投資の今出ている効果のことを言っておられるのか。それとも。

岸本: そうですね。少しズレと思うので、もし前期のQ4と今期のQ1に分けてお示し頂けるのであれば。

荒井: なるほど。最初の方の質問は、ちょっとハッキリわからなかったのですが、どんなことを。

岸本: 販促領域と人材領域、それぞれサブセグメントあると思いますので、例えば販促の中の旅行分野、今このぐらいの売上ですよ、だったり、人材領域の中で求人広告サービスがこのぐらいの割合、人材紹介サービスがこのぐらいの割合。といった何となくのサブセグメントごとの構成比がわかるような。

荒井: なるほど。わかりました。私ども昨年度からサブセグメント、販促については、サブセグメントの売上をお出しするのをやめてしまったことと、それから従来どおり人材領域における例えばジョブボードの売上であったり、人材紹介の売上だったという内訳は、元々お出しをしていない。

そういうことを背景に言っておられるんだと思いますけども、多分見ていただくといいのは、我々がまだ数字を出していた頃、コロナの前くらいになると思いますけれども、そこでの売上額の占有率っていうか、パーセンテージのところを見ていただいて、それがコロナを経てどう変わったかっていう感覚を持っていただくのが一番真実に近いところにぶち当たるんじゃないかなと思います。

開示の内容でもお話をさせていただいたとおり、変化として大きい。しかしながら、大きいのは、かつてよりもスーモの事業、それからビューティの事業というのが占める割合が大きくなっているということで、これは従前からお話しさせていただいているとおり、この2つの事業領域については、コロナ何吹く風で伸びてきたというのがあるので、全体の中で大きな位置を占めているので、開示していたときよりも大きくなっていますということ。

一方で、その他の結婚であったり、旅行であったり、飲食というものはコロナを経ていますので、縮んでいる。こういう変化があると思っていただければ、よろしくて、全体から言いますと、このスーモの事業とビューティとを合わせると、前回もそのお話しをさせて頂いたかと思いますが、半分より大きい、5割より大きいような部分を占めているというのが現状でございます。

昨年のQ1に比べれば、残りの3つの事業分野の中ではトラベルの事業がまだ、そこまで行き着いてはいませんが、かなり盛り返してきているという、そんなカラーという風にご認識頂くのがよいかなということと、人材領域についてはお陰様で開示の資料にも書かせていただいたとおり、私どもの人材紹介の事業が全領域で非常に好調であるということで、これは私どもがご紹介させて頂いた方が実際に働き始めるというところで、初めて私どもの収益に認識することなので、このQ1の数字ってのは、実はその前期のどこかで私どもが仕事させていただいた、結果が出てきている。

ちょっとズレているということなんですけれども、そのズレはあるにしても、昨年度から引き続き好調ということで、人材事業の売上の回復に一番貢献している分野だというふうに理解していただければよろしいかなと思います。

それから、販売促進費、広告宣伝費等、等々の施策がどのようなインパクトですか、ということですが、ご案内のとおり、Q4が人の動き、人の生活スタイルの変化という日本の中での需要を捉えるということで、常に1月、3月期には、大きな我々としての投資、広告宣伝費の投資ということをしている。

プラスこの4月以降については戦略的な投資を継続しますというふうに申し上げているので、昨年のQ1よりも実額もそうですけれども、広告宣伝費に使う額を増やしているということなので、戦略的な投資に関しては1年間で結果が出るということではありませんので、将来に向けた投資です。

一方でQ4のものというのは、むしろ2月、3月、4月といった季節のピークといいますか。人々が動く。そういった需要を取るということで、今年の売上、今年の事業に影響を及ぼすものを1月、3月にやっているというのがサイクルとして出てきているので、結果、売上のyear over yearでの伸びというのは、マーケティングソリューションで今回14.6%だったかと思いますが、これは1月、3月の投資というものがうまく影響されたというふうに我々は思っていますし、一方でご紹介させていただいたとおり、マージンというものはマージンが下がりました。実額がほぼフラットです。というところからは、戦略的な投資を一方でやっているということをご理解いただけるかなと思います。

岸本: わかりました。確認ですけど、季節性だと、1月、3月が盛り上がるのはわかるんですけど、このQ1も執行の姿勢としては積極姿勢を継続されているということでもよろしいでしょうか。

荒井: はい、5月16日にお話をした戦略に基づいて、引き続き今のところ積極的に投資をする。国内においては。

岸本: 分かりました。ありがとうございます。

沈: それではマコーリー証券の谷岡様お願いいたします。

谷岡: ありがとうございます。マコーリーキャピタル証券の谷岡と申します。私も2点教えてください。先ほど来、皆さんがご質問をされていて、またHRテックのところでは恐縮なんですけれども、有料広告の割合っていうのが、この昨年1年間、もしくはスポットのタイミングと今のこのQ1でどのくらい増えたのかっていうところ。

お伺いしたい趣旨としましては、ジョブマーケットが若干緩やかに減速してタイトなシチュエーションが減ってるところではあるものの、まだまだ有料広告の割合っていうのが非常に小さくて、そこを開拓することによってマーケットはそんなんだけど、御社の売上、トップラインっていうのは一定程度というか、ある程度保つことができるってことを知りたいと思っていて、そういう趣旨でお伺いできればと思います。まず、すいません、1問目こちらをお伺いできれば幸いです。

荒井: Indeedサイト上でのpaid postの割合のことを仰っておられますか。

谷岡: はい。

荒井: なるほど。これについては、今まで何%だったとか、どのくらい増えた減ったというのを開示したことがないんですね。ですから従って、今はこうです、過去はこうでした、ということも、今のところではできない開示になっておるものですから、なので皆さんHiring Labのデータを見ていただいて、だいたいこれくらいじゃないかみたいな推論をとっていただいているということだと思うんですが、さらにはそれが一体それぞれ幾らなのよという話があって。

そうしないと売上がわからないねというお話なんだと思うんですけども、そのpaid postがどれだけのパーセンテージの割合かということについては、引き続き開示はしないという方針にしておりますので、きちんとしたお答えができないということについては申し訳ないんですが、ご勘弁いただければと思います。

谷岡: お話の中で増加傾向にあるっていうのは、割合が増加傾向にあるという理解でよろしいですか。

荒井: 我々のマーケットシェアが上がっていく。我々を相対的に使っていただいている。先程、出木場から話がありましたけれども、大企業、より大企業のお客様がたくさんのジョブに使っていただいているということがあるとすれば、それは増えていく傾向にあると思います。

谷岡: わかりました。ありがとうございます。もう1点なんですけれども、M&Sの新しい名前を変更されたものの、Air CASHの立ちあがりといいますか、手応えみたいなものを教えていただけると幸いです。

ビジネスモデルとしては、そのトランザクションのボリュームに応じての金額ということなので、非常に潜在的に成長余地があるのかなと思っておりまして、肌感覚といいますか。どういう感覚を得られているのかというのを教えていただけると幸いです。

荒井: ありがとうございます。本当にまだ始まったばかりなので、ここからということなので、また良いニュースをお届けしたいと思います。まだ何かこうすぐです、って言えるところまではまだ行ってないので、是非どこか早い機会でそういうお話ができればと思いますが、ただアプリケーション等々見ていただくとお分かりいただけるかと思うんですけども、かなり使い勝手がいいものになっているので、多くのお客様にお使いいただける余地は十分あるんじゃないかというふうに期待をしております。

谷岡: ありがとうございます。以上です。

沈: それでは、三菱UFJモルガンスタンレーの新井様お願いいたします。

新井: 聞こえますでしょうか。

荒井: はいどうぞ

新井: 三菱UFJモルガンスタンレー証券の新井でございます。

2点お願いしたいんですけども、まず1点目が株式報酬費用に関してなんですけれども、第1四半期が133億ということで、Q4の130億とほぼ同じくらいの水準という形になってますが、今後のその株式報酬の費用に関して、Indeedの方で少し採用の見直し等も行うというお話もありましたが、このあたり今後、Q2以降、株式報酬費用に関してどう見たらいいのかというところを教えてください。1点目です。

荒井: 株式報酬費用を細かくご説明するタイミングがないのですが、トレンドとしては現状は私どものQ4、つまり、1月-3月期に、HRテクノロジーの従業員に対する株式報酬費用の会計上の費用が一番大きく乗っかってきます。具体的な理由を簡単に申し上げますと、現状HRテクノロジーのFiscal Yearが1月に始まるFiscal Yearになっておりまして、最初の頭の部分が一番沢山それを会計上、計上しますということを毎年、毎年のプログラムでやっていくので、ここが一番大きくなる。

それから、今までの昨年であれば、昨年度であれば2021年度のプログラムの部分も重なってきますということなので、結果、今のプロトコルが続く限りはQ4が一番大きく出てきますということがまず1点目。

そしてそれが含まれていくと、2021年のプログラム、そして今回今、走ったのが2022年のプログラムが走っていますから、それをそれぞれが足されたものがそれぞれの次のクォーターに出てくるということなので、プログラムが今2本を走っている。

それから1本目よりも、2本目の方が対象となる従業員の数が多いということ、等々を勘案して、ほぼこのQ4とQ1の円貨のレベルがフラットになっているということなんですけど、これって結局ドルでやっているものであるもので、為替のいたずらっというのがあるので、為替をニュートラルに見ると、Q1のHRテックのStock based compensationはQ4よりも低いんですけど、ただこの為替の違いは若干あったりするものですから、かなりフラット化して見えているということなので結果、今年の本年度のQ4にはより大きなStock based compensationの引き当てが起るの、年間を通じると、去年よりもずいぶん大きなものが出ていく、そういう計算になるってことです。

新井: なるほど、わかりました。Q1からQ2、Q3、Q4にしたがって、特にQ4にかけて大きく膨らんでいくという、為替の問題もありますが、そういうトレンドであるということでもよろしいんですね。

荒井: 上がっていくというよりも、Q1、Q2、Q3は割と同じような数字だけれども、Q4にどんと乗ってくる。そういうイメージでいただけたら良いと思います。

新井: なるほど、わかりました。そういう中で採用を少し抑制していくことによる影響によって、もともと今期は大幅に株式報酬が増えるというご想定だと思んですが、その辺の見立てが変わってくるということは特ににはなさそうですか？

荒井: もともとの計算上では、5月16日に出席場が申し上げたようなプランで採用をしたら、これくらいという、そのときにまだ入ってない人にも株式を与える、分けるよ、入ってきたら。っていうそういうプログラムを実行していたので、もしそれがそこまで採用しないんですと言うと、こっちの部分の引き当ての部分下がってきますということはあります。

ただ、今年の分については既にそれを引き当てているので、数理計算上。それは株の数というものを含めてですけれども、来年余った部分はまた、次の年に繰り越すという、そういう作業をするんですけども、そういうことが起こりますということなので、おっしゃるとおり採用する人の数が減りますとか、あるいは純増する数が減ります。つまり、退職する人が増えますということになると、この数字も変化していくというそういうメカニズムが。

ただ、一番大きいのはやっぱり最初のところなので、むしろ今年いっぱい採用活動の結果をもって、来年どれくらいその数字を当てるかの方が実は大きなインパクトがあるので、今年よりも来年のところのインパクトの方に今の採用活動の結果っていうのが出てくると思います。

新井: 大変よくわかりました。ありがとうございます。あと2点目なんですけれども、あの本決算の時にお話があったIndeed Flex、まあ3カ月しか経ってないんですけど、もし何かアップデート等あれば教えていただければと思います。

荒井: 私が報告を受けている限りでは、着々と一生懸命やっている。当然新しいプロダクトなので、お客さまからのご意見とかご要望とかいろいろなものがあると思うので、適宜修正を図っていくというふうに聞いていますけれども、計画の範囲の中で進行しているというふうに報告を受けております。

新井: わかりました。以上です。ありがとうございます。

荒井: どうもありがとうございます。

沈: それでは水戸証券の渡辺様、お願いいたします。

渡辺: 水戸証券の渡辺です。質問1点ですね。出木場さんに確認になっちゃうんですけど、荒井さんに確認になっちゃうんですけど、結局7月が弱いんだけど、その冒頭で構造的に変わっている高齢化ですとか、ワークライフバランスの変化とか移民の減少とかで、そういう構造的な変化が変わってるんで、足元弱くても、あとシェアも上げられるんで、10%から20%の中の範囲で収まるだろうってそういう理解でいいですか。だから要は10%割っちゃうってということはないっていうのが構造的な変化とシェアが上がっていけるんで、計画の下限は割らないだろうって、そういう理解でいいんですかね。

荒井: 先程、出木場が最初のところでお話をしたのは短期的っていう話ではなく、ファンダメンタルにそういう状況だよ、というのがイーブンですということなので、とかくコロナ前との比較とか、数理的にそれを上回ったとか下回っているとかっていう話が出るんですけども。

そもそも比較するものが違ってるよねっていう話だったと思うんです。ですから、そういう中で引き続きサプライサイドが足りないよねということなので、デマンドサイドの方をコントロールしてもサプライサイドが少ないんじゃないか、どれくらい効果があるのかね、というのがあの話のエッセンスだったと思うんですよね。

そういう中で、じゃあ今期どうなるのかっていうのは、さっき歴史的にもこんなことなかったねという話がありましたけど、なかなか読みづらいですね。ただ、Q1の数字の、year over yearのグロース、米ドルベースですけども、これがそこそこいいというふうに皆様のご評価もいただいているようなので、じゃあこのままそれが突き進んでいっちゃうのかということ、7月を見ると15%くらいというふうにQ1の伸びからすると下がってますよね。

もともと、それは私どもが5月16日に数字を出したときも、そういうお話は少しして、Q1の数字は多分結構いいんだけど、だんだんそれは寝てきます。なぜならば、昨年度って特にQ2からQ4の数字が抜群によかったという結果が出ているので、それとの比較でいってしまうと、グロースってたぶん落ちるから、どんなにうまくやってもですね。なので、結果的にQ1のグロースは結構高く出る可能性があるんだけど、だんだんそのグロースのパーセントは寝てくるので、年間をおしなべて見ると10%から20%ぐらいに収束すると思います、というのが5月16日の話であったので。

しかしながら7月の数字だけを見ると、もともとQ1が20数%というやつだったものが、この15%になっているっていう落ち方を見ると、もともと考えていたよりもちょっと落ちのスピードが速いかもしれないので、だとすると10%から20%というよりも、10%から15%の中っていうふうに考えておいた方が、今日は良いのかなっていう、そういうメッセージだったというふうにご理解いただけたらと。

渡辺: ただ、出木場さんが言われているように7-8月となるとまだ分からないかもしれないんですけど、7月だけ見ればそういうリスクがあるんで、ということですよ。

荒井: その通りです。ですから、今度の11月のコールであんなこと言っちゃいましたけど、8月9月、結構良くてねっていう話になるかもしれないんですけども。ただ、この一番直近だけ見るとちょっとねっていうので、皆様にはご報告をしたと。そんな背景でございます。

渡辺: もう一回申し訳ないんですけどEBITDAマージンが33.7%、Q1で、これは結局費用は使ったけれど、Q1的に比較的良かった数字が出てるんで、これだけ出たんで、30%程度って言うてるんで、その範囲内で今、推移してますよってそういう理解をすればいいんですよね、マージンの方も。

荒井: これも売上の伸びがどれくらい鈍化するかによって、調子よく費用使っていると、マージンでなくなりますよ、っていうふうには計算上出ますんで、そういうものを勘案したときに、先程、出木場が申し上げていたように、状況次第では、そちらコストの方も見直す準備があります、というのは、まさにそのことですね。

渡辺: わかりました。どうもありがとうございます。

荒井: ありがとうございます。

沈: それではジェフリーズ証券の竹内様、お願いいたします。

竹内: 2つよろしくお願いいたします。1つが有価証券報告書について、Indeedの単体が売上57億ドルって開示していただけじゃないですか。こんなに少なくないで良かったですっけっていうちょっと確認でして。まずそもそもこれって1月から12月の決算期でよろしかったでしょうか。

荒井: それはどの数字を見ておられますか？

竹内: 有価証券報告書の19ページですね。

荒井: ちょっと待ってくださいね。そこには57億ドルって書いてあるんですね。

竹内: ですね、売上収益。

荒井: それは単体ベースで子会社が入っていないということなんだと思うんですけど。その会社としてだけのものを出している。それは多分、今、パッケージを見てないんですけども、私の理解だとそのSubstanceを測りなさいっていうのが有価証券報告書の中でご指示が出ているから、Substanceの大きい子会社は何ですかっていう中でそれを取り上げているという位置付けなので、HRテックの売上という話とは全く違う次元の話ですから。

なので、例えばその会社は出ているけども、本当はもっと大きいらうっていう会社は出てないです。なぜかという、単体としてはホールディングカンパニーみたいなものだからとかっていうそういう違いだと思います。

竹内: これはIndeedという名前がついているグループ会社だけど、ここに挙がってないIndeed売上って、あったりするんですか。

荒井: もちろんあります。

竹内: わかりました、すっきりしました。ありがとうございます。

荒井: 会社で売上が立ってるのはどこかっていうことで、アメリカの会社もあれば、アイルランドの会社もあるし。そういうところですね。

竹内: 2つ目が、SaaSのアカウントの考え方でして、累計SaaSアカウントが264万ですって開示していただいて、その内数としてAirペイのアクティブなアカウント数が30万ぐらいあります、みたいな感じで、そういう数字だと理解しました。

他にはどういったものがアカウント数として大きく存在するのでしょうか。何か実は結構こういったサービスのアカウントが結構大きいんですとか、何か264万の内訳を示唆するヒントになるものがあれば、教えていただければと思います。以上2点目です。

荒井: Air レジもありますよね。Air レジはそのプロダクト群の中では歴史が長いんですが、アクティブとインアクティブが当然存在しているので、そういうものもひっくるめてアカウント数というのがあるので、そこは大きいと思います。

竹内: Airワーク採用管理とか、この間出した30万ちょっと、3月末時点であるっていうのも、この264万とかに入ってるんですかね？

荒井: 入ってます。あれもそれなりに大きいですよ。

竹内: 他になんかエアなんとかシリーズの名前が付いたもの以外で何か、実はこれも結構育ってまして、といったサービスはありますか？

荒井: いえ、基本的にそこだけでカウントしているはずですよ。

竹内: ありがとうございます。

荒井: ありがとうございます。

沈: それではJPモルガンの森様、お願いします。

森: ありがとうございます。2点お願いします。1点目が戦略投資のですね、年間元々1,400億というご予算だったと思うんですけども、Q1の進捗として幾らくらい使われたのか可能でしたら、その内訳もいただければと思います。

今後ちょっと見直しをしていくというふうにおっしゃっている背景として、今期のEBITDAの計画というところへのこだわりは、こだわりたいという気持ちが一部あるから、それだけが理由ではないと思うんですけど、そういうことも意識されているのかという点を確認させてください。1点目になります。

荒井: Q1で、その部分だけを切り取っていくらで、何%くらい進捗しているかという数字を今、私は出してないから持っていないんですね。ただ、さっき出木場がお話していた、もともと30%の約4,000人採用しますと、言ったところで、既に1,000人プラス採用していますと言っていたので、そういう意味ではクォーターでいくと、もともとの計画の巡航速度を守っているということは言えるので、そこは計画どおりのコスト負担になっている。

それからM&Sに関しても計画どおりのことをやっている。なので昨年の1Qに比べるとマージンが下がっています。そういう結果なので、今いただいた質問は大変良い質問で、私も持ってなきゃいけないなと思いましたので、次回Q2のときにはFirst halfで1,400億円のうちどれくらいのが費消されたのかってことについては調べてお話しできるようにしておきます。

それからマージンを気にしてますかというところですが、もちろんイエスで、ともすると出木場さんという人は最初に言ったら全くここで動かずに使うっていう人なんでしょうか?という質問を結構5月以降、ご質問を受けて、私もそうだな、どうなのかなっていう風にして、中では話をしましたけれども。

当然当初の売上の計画どおりにいかないのではとすれば、伸ばせるものは伸ばすし、必要のないものはトリミングするっていうことを考えているので、やみくもに30%のマージンだって言ったから、それは守らなきゃねと言ってるわけではないので。

したがって大きく売上が落ちる、あるいは売上が昨年とほとんどフラットになっちゃうってことになったとしても、長期的に必要な人材は確保します、ということは多分やり続けると思うので、その場合にはもしかしたら30%のマージンを切るという話になるかもしれない。

あるいは、今10%から20%と言って、その前半ぐらいいかなって言っていましたが、結果的にやっぱり20%といきました、っていう時になったら、もしかしたらさらに人を採用するってことになって、結局その場合でもマージンは30%くらいになりましたという可能性もなきにしもあらずなので、マージンありきでやってるわけではありませんが、当然と期初にお話ししたところはベースにして考えているということは間違いありません。

森: わかりました。ちょっと1点目の補足みたいになっちゃうんですけど、M&Sは売り上げの伸びに対する利益の伸びを見ると、Q1もかなり投資されてるように見えてまして。もともとこの400億が何となくQ1からスタートダッシュ切って使って投資されていくみたいな計画だったのか?あと可能でしたら、どんなことにQ1は使われたのかっていう点を少し教えてください。

荒井: Q1だけに何か特殊な、ここでこうだ、ということではないですけども。でも、特に広告宣伝費とかというところについては、きちんと使わせていただいているということ。

それからバックボーンといいますか。我々の屋台骨のところの回収、あるいは増強というものにも使わせていただくというふうに申し上げていたので、これも計画どおりにやっているという。その結果マージンは下がりましたということなので、年間で今年は売上の読みがあり、かつマージンは15%程度というふうにお話しているので、今のところ、そこには巡航速度で進んでいるというふうに理解しております。

森: わかりました。2点目、ちょっとしつこいんですけど、7月ですね、HRテクノロジーの売上の伸びをちょっといただいたので気になるんですが、この15%はグローバルの数字という理解をしています。

アメリカのスローダウンがより顕著に出ているというご説明があったんですけども、あのハードルが上がってきて、いわゆるナチュラルにスローダウンするという意味では、Non-USも状況としてはQ2以降そうなのかなと思ってはいたんですけども、このアメリカがより顕著にスローダウンしているっておっしゃっているところは、御社の想定に対してということでは理解をしたら良いでしょうか。

荒井: 内部ではレベニューストリームというものの予想とか予測っていうのもってやっているんで、出木場が申し上げたのは内部の読みに対してという前提というか。それが接頭語になると。今の森さんのご理解正しいです。

森: わかりました。Non-USはドルが強い影響は一部あるものの、オーガニックだとそこそこ計画どおり来ているみたいなイメージを持っておけば良いですか？

荒井: これもですね、僕も出木場と話をしたんですけど、ああそうかこれやっぱドルでやられてるんだねっていうのがあるので、ちょっと感覚的には本当にどうなのかっていうのがそれ更に円転したりしていたり、日本のオペレーションがあったりするの、結構難しいですね。Non-USってことだけで、ドルで見て判断するのはなかなか難しかったです。私にも。

森: ちょっとNon-USのオーガニックがよく分からなくなってるってことですね。

荒井: そうなんです。派遣みたいにユーロはどうですかって言えばわかるんですけど。全部ごちゃってなってるので、ジェネラルの一般トレンドでお話するのがちょっと今難しいですね。為替が落ち着いてくれば比べられるんですけども。

森: はい、わかりました。ありがとうございます。

荒井: ありがとうございます。

沈: そろそろ時間になりますので、次のご質問で最後にさせていただきます。最後はですね、UBSの福山様、お願いいたします。

福山: たびたびありがとうございます。ちょっと聞き逃したら恐縮なんですけれども、HRテックの売り上げは7月に一気に15%の水準まで寝たのか、あるいは4、5、6月っていう月次で比べていくと、5-6月あたりからもうちょっと寝ていく兆候があったのか。この月次ベースで見たときのトレンドについて、もしご解説が可能であれば教えてください。1点目です。

荒井: ちょっと波があるというか、一直線で落ちるっていう感じではなかったと記憶しています。

福山: わかりました、ありがとうございます。2点目は、米国の人材派遣についてなんですけれども、構造的に人手不足になっているけど、それでも派遣社員を集めやすい理由って何か勝因があったのでしょうか。想像としては、働き方のフレキシブル化などで、あえて派遣社員を選択肢として選ぶ人が増えているのかな、など想像しているのですが、ここもご解説をお願いします。以上です。

荒井: そこまでのライフスタイルチェンジがあるかどうかというところはわかりませんが、引き続きの需要に対する供給がマッチできたという結果だと思うんですね。ですから、今後まだどうなるかはわかりませんが、例えばさっきお話ししていたようなコロナ需要で一服したというジョブからは離れたけれども、他のジョブがオファーされたので、それを受けますという方も当然いらっしゃると思うので。

その意味ではマッチングができた。つまり、供給サイドの方がいらっしまったって、そういう結果なんだと思います。

福山: なるほど、わかりました。ありがとうございました。

荒井: ありがとうございます。

沈: はいありがとうございました。それではお時間になりましたので、これにてコールを終了させていただきます。皆様、ご参加ありがとうございました。

[了]

将来見通しに関する注意事項

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。

経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の環境変化、為替レートの変動その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。

従って、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようお願いいたします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。