

株式会社リクルートホールディングス

2024年3月期 第3四半期決算説明会

2024年2月9日

沈： それでは定刻となりましたので、株式会社リクルートホールディングス2024年3月期第3四半期の決算カンファレンスコールを始めます。本日の司会を務めますIRPRの沈です。よろしくお願いいたします。本日のスピーカーは執行役員経営企画本部荒井淳一です。

それでは荒井さん、ここからよろしくお願いいたします。

荒井： 皆様、本日もお時間をいただきまして誠にありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。先程15時に、2023年度第3四半期決算実績、第4四半期の見通し、そして通期の見通しを開示いたしました。

通期の見通しにつきましては、東証適時開示要件に則り開示をさせていただいております。既に決算説明動画をご覧いただいている方も多いかと思いますが、簡単にサマリーをお伝えして質疑応答に移りたいと思います。

年度当初より、通期連結見通しにつきましては、期中の事業環境の悪化と先行き不透明感から、減収減益ということのみを想定してお伝えしてまいりましたけれども、本日、通期連結売上収益は前年度比ほぼフラットの3兆4000億円前後、連結調整後EBITDAはマッチング&ソリューション事業の調整後EBITDAマージンが大きく改善すること、また、HRテクノロジー事業もコストコントロールが通年浸透したことによりマージンが増大することから、過去最高の5,850億円前後を見込んでいることを開示いたしました。

当期利益及び親会社の所有者に帰属する当期利益についても、3,550億円前後及び3,540億円前後と、過去最高益を更新すると見込んでおります。基本的EPSは前年度比プラス34.1%前後、調整後EPSはプラス16.9%前後となることを見込んでおります。

当第3四半期の実績につきましては、連結売上収益やマッチング&ソリューション事業、人材派遣事業が増収となりましたが、HRテクノロジー事業が減収が続いたことからマイナスの1.5%、連結調整後EBITDAマージンはコストコントロールを実施した結果プラス2.5ポイントの18.3%となりました。

事業別には、HRテクノロジー事業の第4四半期の米ドルベースの売上収益は、当第3四半期からフラット、Indeed PLUSの影響で若干のプラスになる可能性があることを見込んでいます。調整後EBITDAマージンは、営業費用の増加を想定し、27%前後となることを見込んでおります。

第3四半期までの実績と第4四半期の見通しから、今年度通期の米ドルベースの売上収益は前年度比15.5%前後の減収、調整後EBITDAマージンは34%程度を見込んでおります。

マッチング&ソリューション事業の第4四半期見通しは、人材領域につきましては求人広告サービスの減収トレンドの継続に加えて、Indeed PLUSへの移行影響も踏まえ、4.5%前後の減収、販促領域の売上収益は7%前後の増収となり、調整後EBITDAマージンはこれまで通り次年度を見込みました広告宣伝費を投入することから、前年同期よりも改善するものの、セグメント全体で12.5%程度となるということを見込んでおります。

通期では人材領域は2.5%前後の増収にとどまり、販促領域では9%前後の増収、セグメントの調整後EBITDAマージンは、期初見込みの20%程度となることを見込んでおります。

人材派遣事業につきましては、第3四半期までの実績と第4四半期の見通しから、通期で日本は10%程度の増収を見込む一方で、欧州、米国及び豪州は2%程度の減収、セグメントの調整後EBITDAマージンは、期初想定通り6%程度と見込んでおります。

質疑応答に移る前に、当社が掲げております事業戦略を推進する上で大変重要であるIndeed PLUSについて、簡単にお話をしておきます。既にリサーチレポートで、Indeed PLUSを取り上げて下さっている複数のアナリストの皆様には改めて御礼申し上げます。

Indeed PLUSを皮切りに、マッチング&ソリューション事業人材領域のHRテクノロジー化を迅速に推進し、日本におきましてもSimplify Hiringを進めてまいります。Indeed PLUSは、米国に次ぐ規模を誇る日本の人材マッチング市場において、希望する人材の効率的な確保と煩雑な採用業務の効率化をサポートすべく、2021年からマッチング&ソリューション事業の人材領域及びHRテクノロジー事業が事業横断プロジェクトとして開発と準備を進めてきたものです。

求人はその内容等に基づいて、連携するジョブボードの中から最もふさわしいと判断されたIndeed PLUS利用ジョブボードに自動で配信する、求人配信プラットフォームです。

2023年12月までの直近12ヶ月間のマッチング&ソリューション事業人材領域の中の転職・アルバイト・パート採用広告事業の売上収益は約1,150億円、Indeedの日本国内の売上収益は約680億円でしたが、マッチング&ソリューション事業の人材領域が運営する既存のジョブボードは、順次Indeed PLUS利用ジョブボードとなり、これに伴い、人材領域の採用広告事業の売上収益はIndeed Japanの売上にシフトしていきます。

また、中長期的にIndeedの日本国内の売上収益は、新たなIndeed PLUS利用企業クライアントの獲得や、既存の企業クライアントの平均売上収益が伸長することによって更に増大することを見込んでいます。

それでは、皆様からのご質問いただければ幸いです。

沈: それではご質問のある方はZoomの挙手ボタンをクリックしてください。指名された方はミュートを解除してからご質問いただくようお願いいたします。一度の挙手で2問までお受けいたします。

それではまず最初は、JPモルガンの森様、お願いいたします。

森: はい、質問の機会ありがとうございます。2点お願いいたします。1点目が今ご説明いただいたIndeed PLUSについてもう少しお伺いできればと思います。ちょっときちんと理解できてなかったら申し訳ありません。

まず、その御社の採用広告の売上の1,150億円というところが、段階的にHRテクノロジー事業にシフトしていくという理解をしているんですけども、この単純なシフトですと、お客さん当たりの売上はPPCに移行することによって、短期的に下がる可能性があるのかなという風に思っているんですけども、中長期的には非常にポテンシャルが大きいとは思っているんですが、どのぐらいの時間軸でお客さんのシフトを行っていったら、目づつ、その売上がどう推移するのか、一度へこんで更にそこから飛躍という感じなのか、可能であれば来期はどのような年に当たるのかみたいなのところも少しヒントをいただければと思います。

まだスタートして10日だと思うのですが、既存の広告主のシフトの手応え、あと新しい広告主の獲得の手応え、その辺りについても合わせてお伺いできればと思います。1点目になります。

荒井: どうぞ、2つ目も教えてください。

森: HRテクノロジー事業の方ですね、PPAの廃止について今回ご説明いただいているかと思いますが。これによって、ジョブ当たり売上高を上げていくという取組みは、一旦ちょっと白紙になるようなイメージなのか、いろんなことをトライしている中での1つなので、また別の形での施策をそんなに遠くないうちに入れていくというイメージなのか、PPAの廃止以降のジョブ当たり売上高が結果的に付加価値を上げていくような取組みについて、今後どのように考えておけばいいのかということをお聞かせください。

枝分かれして申し訳ないんですけども、スマートソーシングを春にローンチする予定かと思うのですが、この辺りですね、きちんと理解できていないんですけども、そういう付加価値サービスに当たって結果的にジョブ当たり単価を、売上を上げていけるような取組みに当たるのか、合わせて教えてください。以上です。

荒井: はい、ありがとうございます。まずIndeed PLUSの方のお話ですが、私どもの日本の広告採用事業は、自分たちのセールスガが作っている売上と、それから代理店を経由した売上というのがございます。これもヒストリカルにそういうビジネスモデルを進めてきたわけなんですけれども。

でありますので、もちろんお客様の好み、お客様の嗜好、それから代理店の対応というものも含め、更には、求職者の皆さんのそれに対するご評価というものも全部含めてのお話なので、我々が時間区切ってやっていくという話ではありませんので、それらの要素を見ながら検討しながら、なるべくスムーズに、そして迅速にシフトをしていきたいという風に思っているのですが、我々自身としてはお客様になるべく早期に予算について理解をしていただいて、シフトをしていただければという風に思っているのですが、ダラダラという気持ちはありません。

数字については、5月にお話するときに、どういう読みをしているかということはお話ししようという風には思っていますが、そんなことを考えています。

1回沈むのかということでありませけれども、そういうことが若干あったとしても、森さんが仰るとおり、長期的には非常に効率的な採用というものに資するサービスだという風に思っていますので、それについては若干移行に伴う揺れというのがあるとは思いますが、中長期的には有望なプロダクトという風に思っています。

ちなみに先程森さんがおっしゃった売上がですね、1,150億円ですけれども、そのままIndeedの方に移るかという、売上のRecognitionが違っておりまして、Indeedサイドの場合、HRテクノロジー事業サイドの場合ですね、代理店経由の売上については、インボイスが代理店から出るということがあるものですから、売上はネットで計上します。

現在の(株)リクルートからのビジネスについては、(株)リクルートがインボイスを出しているのですが、売上がグロスで計上されていて、代理店にお支払いするフィーというのは販売促進費の中に入っているという風に、ちょっと数字が変わってくるものですから、右から左に100が100流れるというわけではないんですけれども、申し上げたように、なるべく早い時間軸でそのシフトを進めていこうということについては変わりはありません。

お客様がどうい風に予算を管理されているかということにもよりますが、うまくいけば大きなダウンサイドは出ないのではないかと、事業の方は思っているということです。

ちなみに1月30日からのローンチなのでまだいろんなことを判断していくのは早いという風に思いますけれども、お客様からの声としては非常にプロセスが簡単になりましたと。例えばリクルートと色々話して作って送ってもらって、また見ていいですよ、というようなプロセスが全て飛ばせるということであるので、非常に利便性が高いというご評価をいただいているという風に事業サイドの方から聞いています。

そして求職者サイドの方からも、明らかに、例えばリクナビNEXTのサイトに行っていただくジョブの数が増えているという事を体感していただけているという風にも聞いておりますので、この評価が継続されていけば、スムーズなシフトが完了できるのではないかと、思っています。

2つ目のPPAの廃止ですね、FAQのQ2のところにご質問いただくんじゃないかなと思って書いておいたのですが、これからもペイフォーパーフォーマンスということについて引き続きテストをし続けていくと考えております。

PPA程ドラスティックな変更というよりは、PPSAのようなもので、お客様の価値を感じるレベルと課金を調整していくような形のテストが増えていくのではないかと、事業サイドの方は考えていると聞いています。

スマートソーシングのローンチについて、新しいAIを使ったプロジェクトの進化というのは、引き続きこれもいつもテストと言っていて恐縮なのですが、いろんなことをトライしているということなんです、その中でもお客様の反応が強かったのが森さんが仰ったスマートソーシングでありまして。

これはもちろん仰るとおり、我々の介入価値の向上、単価を上げていくという取組みの一部になると考えているので、まとめますと、引き続き、どうしたら我々のパフォーマンスが良くなるかということを追求していくようないろんな取組みをしていながら、ゴールに近づけていければなという風に思っておりますので、PPAはとりあえずやめましたけれどもそれに懲りずにやり続けていくという風に理解しています。よろしいでしょうか。

森: ありがとうございます。ごめんなさい1点だけ2点目についてのフォローアップいただきたいのが、結果的に来期を考えたときに、HRテクノロジー事業の売上は、結構ボリュームに連動する傾向が強くなるという風に捉えるべきでしょうか。

荒井: これもどこかFAQに書いたかな、あるいはちょっと私のスクリプトの方でお話したかもしれませんがけれども、結果的に例えば、ジョブの数が減っているにもかかわらず例えば売上フラットとか、売上の下がり方が低いということは、結果的に数理的にはジョブ当たりの単価が上がっているということなので。

必ずしもボリュームドリブン、もちろんビジネスモデル的にボリュームが大きく影響するビジネスではありませんけれども、一方で過去に比べると単価というものは当然上がっているわけなのでこれを引き続き追求していく、いろんなことをやっていきたいなという風に思っているの、何かボリュームに任せているというよりも、それだけにとどまらずに、どうやって我々のパフォーマンスを上げていくか、ジョブ当たりの単価を上げてお客様が引き続き私どもを使っていたりか、より高い価値を感じていただけるかという、そういうことをずっとやり続けているということでもあります。

森: はい、どうもありがとうございました。

荒井: はい、ありがとうございます。

沈: それではゴールドマンサックス証券の宗形様お願いいたします。

宗像: ありがとうございます。2点お願いしたく思っていて、1点目が私もPPAの廃止のところなんですけれども、説明の中で希望に合う応募者を選択して支払うという機能に対する企業の利用方法とか評価のところが、期待や目標と乖離してきたという風にご説明いただいていると思うんですけれども。

このPPAというコンセプトそのものではなくて、応募してから72時間以内に企業がアクセプトしてといったような、このテクニカルな仕組みのところでは当初の期待値対比での乖離があったという理解でよろしいでしょうかという確認でして、そのPPAといったようなコンセプト自体に対して、一定の手応えをもしお感じなのであれば、今後も形を変えて単価が上がっていくというストーリー自体は顕在化していくのかなと思っておりますので、その点を確認させていただきたいというのが、1点目です。

2点目がですね、今お答えいただくの難しいかもしれないなと思いつつお伺いする内容ではあるんですけれども、来期の考え方ということで、ちょうど1年前のQ3の決算説明会のときに、2024年3月期、2025年3月期はHRテクノロジー事業は減収になる可能性が高まっている、というようなコメントをマネジメントから頂戴したという風に記憶しておりますけれども、そこから1年経ちまして、来期の見通しに対して変化があるのかどうか、現時点でコメントいただけることがあればお願いいたします。以上でございます。

荒井: 2つ目質問からお答えしてしまうとですね、まだ5月にいろいろなお話をしようと思っております、今事業と話をしながら、数字を見ながら揉んでるという状態なので、今、こうですああですというタイミングではないと思うので、はっきりお答えすることは差し控えたいとは思いますが、今年につきましては、今回この時期に初めて通期の業績予想というものをお出しすることが最後の最後にできたということでありますので、今度の5月はまたやらないんですか、やるんですかというのが1つの分岐になるんだという風に思うので、どれくらいマーケットのvisibilityがあるのかということだと思っておりますね。

我々のビジネスモデルの進化というのは、先程のご質問にお答えしたように、止めないということがありますので、どうやって売上を伸ばさせ、そしてマージンを増大させていくかと、これはもう、良いサービスをやってお客様にacceptされ多くの求職者に使っていただくことによって可能になるので、それが1年単位の話ではないということは既に皆様ご理解いただいているという風に思うんですが。

じゃあ、それを来年どういう年にするかっていうところは今検討しているところでありまして、それを実行しなければいけませんから、それも含めて考えているということなので、1つはこのQ3からQ4のトレンド、見方というものを少し参考にさせていただいて、来年はどうなるのかということも少し5月に向けてご検討いただければなという風に思っております。

1個目の質問ですね。仕組み自体、応募のクオリティ自体をreject & replaceを72時間以内にしなければいけないという方がむしろ雇用者の方、人を探す会社の方ですね、にとって結果的に大きな業務の変更を要してしまう場合が多々あったということが発見でありまして、大手のお客様を中心に土日に対応しなきゃいけない

とか、また長期休暇の期間にも何か対応しなきゃいけないとか、結構面倒くさいなということが言われていたと。

そのプロダクトを使っていたかためにはそれをお願いしなければいけないということなので、そこにハードルがあったなというのが振り返りであります。

一方で、仕事を探す皆様にとってはとても良い仕組みであったんですが、こういうものに対してこういう打開策を打ちましょう、こういう風に変更しましょうということが、結果的にトライはしたのですがうまくできなかったということなので、これをもっと大きくしていこうということが中々できなかったということなんです。

あとはこれは結果的に起こってしまったことなんですけど、事業会社がこの仕組み、reject & replaceというところを逆にうまくお使いになってですね、一旦rejectして、当社を通さずに個別にメールを出して採りに行く、というような企業さんが出現してしまったりということも実際にあったものですから。

それも我々は当初の想定してなかったものであって、かなりrejectが増えるみたいなことも最後には起こってきてしまったということがあったので、結果的にこのプロダクトをベースにして改善していくというところはしない方がよかろうというのが事業サイドの判断になったという、そんな顛末でございます。よろしいでしょうか。

宗像: ありがとうございます。すいません、1点フォローアップなんですけれども、PPAのところ非常によく理解できてましてありがとうございます。

そうすると、先ほどの方のご質問とも重複するんですけども、来期に関してはPPSAへのシフト等は米国ではもうほぼ完了しているという理解なんですけれども、まずはそこを根付かせていながらドラスティックというよりは、もう少し、マイナーチェンジというところとちょっと言い方があれかもしれないんですけども、もう少し大きな変化を伴わないような付加価値を付与していったら、単価を上げるような、付加価値付与による単価上昇というところを目指される。そんな理解でいいんでしょうか。

荒井: 来年についてはまた5月にお話をするということの繰り返しになってしまっていて申し訳ないんですが、PPSAを基本的に前面に押し出ししながら、一方で他のことを、新しい仕込みをいっぱいやっていますので、それは日の目を見たところでまた皆様にはこういうことですよという風になるべく早めにそれがお話をさせていただければいいとは思っていますけども。

そういう風になんでもかんでも成功するということではないので、失敗を重ねながら成功確率が高いんじゃないかなというものを、ローンチして、そして広げて、お客様からのお声を聞きながらできるものであれば改善をして拡大していくと、こんなことの繰り返しになると思っておりますので、我々の挑戦は続くということですね。

宗像: 大変よくわかりました。また新たな挑戦を紹介いただけるのを楽しみにしております、ありがとうございました。

荒井: 3月の後半には事業の責任者たちから具体的にこんなことをやっていますというようなプレゼンテーションをさせていただく機会もございますので、ぜひその辺りも3月のイベントで感じていただけたらなと思っております。

森: ありがとうございます、楽しみにしております。

荒井: よろしく願いいたします。

沈: それではシティ証券の山村様お願いいたします。

山村: ありがとうございます。では私からも2点お願いいたします。

1点目が、Indeed PLUSの中期的な考え方について教えてください。まずは社内で重複されている領域を一本化して営業体制も含めて効率化が進むのかな、という印象をシンプルに受けたんですけども、その中期的にwallet shareが拡大するという背景はどのように考えておけばよろしいでしょうか。

効率的にIndeed PLUSでより早く採用ができれば、他社さんを含むその他メディアへの出稿は必要がなくなるので徐々にIndeed PLUSに需要が集約し、シェアが拡大するというようなイメージでしょうか。

一方で、お客様はとりあえず複数メディアに出し続けて様子を見るのではという印象も残っておりまして、時間軸も含めてどのように中期の流れを考えておけばよろしいかご教示いただければと思います。

2点目なんですけれども、Q3のマッチング&ソリューション事業の人材領域売上高について教えてください。

Q3ではまだIndeed PLUSの影響はないはずですので、この若干減収の伸び悩みは特にテクニカルな理由はないという理解でよろしいでしょうか？Q2では特定の企業の解約ですとか一時的な弱含みというニュアンスがあったと思うのですが、影響が長引いているようにも見えておりまして、Indeed PLUSが始まって状況変わるのかもしれませんが、広告宣伝費を大幅に削減した結果売上高の弱含みが起きている可能性は懸念しておかなくてよろしいでしょうか。

ここだけちょっと穿った見方をしてしまいますと、マッチング&ソリューション事業の人材領域の競争力が低下してきたのでIndeedと統合してテコ入れするというようにも見えてしまうので、ご解説をいただければと思います。以上です。

荒井: はい、ありがとうございます。最初のご質問、Indeed PLUSの中期的な考え方ということでございますが、究極的にはお客様、企業は採用をするということをごとをゴールとされているので、単に広告として複数のメディアに出していくということではなくて、今後更にAIの技術が進化してくると、マッチングが進化していきますので、予算に合わせて最適な求職者への表示というものをコントロールすることで、予算に対するリターンの効率はだんだん上がっていく、どんどん上がっていくんだという風に考えてるんですね。

従って最終的にはお客様から見たところのreturn on investmentで一番良いサービスであれば、他社との競争に勝てると、これが一番の要素だという風に我々信じてやっているわけです。

これがまさにSimplify Hiringの本質だと思うんですけれども、このIndeed PLUSになるということだけではなくて、更にその先にどうやって今申し上げたマッチング精度を上げていくかっていう、このテクノロジーに対して、単にIndeed PLUSだからとか、Indeedだからとか、日本のビジネスだからとかいうわけではなく、全社を挙げて投資を進めながら、良いサービスを作り、良いサービスを更に良くしていくことによって、競争力が更に上がっていくのではないかと考えているということでございます。

なので、Indeed PLUSだけで何かがゴールだっている風に、全く我々考えていませんし、これで当然良いサービスだったらもっと予算をつけようってお客様もいただければ大変嬉しいし、それができればなという風に思っておりますけれども、ただゴールはそこではなくて、更にどうやってマッチングを進化させるかということにあるということをご理解いただければと思います。

Q3のマッチング&ソリューション事業の人材領域ですね、これはグロースとしてマイナス0.8%だったかな、引き続き中身の細かい数字はお話しないんですけれども、人材紹介の事業はうまくいっているという状況なのですが、このメディアサイド、つまり広告サイドの方で若干お客様のappetiteも含めてマーケット全体が少し弱含みしているかなということも背景にあるかということです。

当然Indeed PLUSのプロジェクトが進んでいましたので、開発も営業もそちらの方にリソースを割いてるということはあるんですけれども、マーケットの少し冷め具合というものがやっぱり大きな影響かなという風に思ってます。

先程私のお話でもしましたし、スクリプトでも書きましたけれども、このプロジェクトも2021年からやっているものなので、かなり長期間これを仕込んでやってきたということでもありますから、直近の下げに対する打開策として何か手っ取り早く作りましたというものではないということですね。よろしいでしょうか。

山村: ありがとうございます。では広告宣伝費を減らした結果がすぐに売上高にマイナスに影響が出るという状況ではないということでもよろしいですかね。

荒井: もちろん他社がたくさん広告費を使われているという状況の中で、じゃあ我々は、とかそういう比較も当然あるんですけれども、これはもう、個社別のマーケットの読みとか、環境の読みとかということにも影響するので、必ずしもそれでそれだけの影響ではないという風に思います。

山村: よくわかりました、ありがとうございます。

荒井: はい、ありがとうございます。

沈: それではBofA証券の長尾様お願いいたします。

長尾: はい、ご指名ありがとうございます。BofA証券の長尾でございます。2点お願いいたします。

まず1点目がですね、実績のHRテクノロジー事業の調整後EBITDAマージンなんですけれども、売上高はほぼほぼいただいておりましたガイダンス通りでの進捗だったかと思っておりますけれども、マージンに関しましては、実はこの3クォーター連続で上振れて着地をしていらっしゃいます。

この上振れの調整後EBITDAマージンのトレンドを踏まえて、今後収益性に関しては、マネジメントの皆さんが楽観的になってきつつあるのかどうか。引き続き収益性に関しては保守的なスタンスを取り続けるようなattitudeなのか、この辺りの考え方と併せまして、米国の景気の指標等を見ていますと、改善の傾向がかなり長く続いております。

今々の足元のHRテクノロジー事業の売上の動向はまだ減収なんですけれども、アメリカの広告市場等を見ても2024年の下期ぐらいからは大きく改善するというような見通しも出始めておりまして、少しずつですけれども、従来よりもHRテクノロジー事業の売上の見通しに関しても楽観的になりつつあるのではないかなと思っておりますけれども、この辺りボードメンバーの皆さんがどういったような感触でいらっしゃるのかどうか、というのを教えていただけますでしょうか。まずこれが1つ目です。

2点目ですけれども、12月13日に自己株式の取得をご発表されていらっしゃいます。なぜあのタイミングでのご発表だったのかということと、この自己株式の取得の期限が2024年の確か7月末ぐらいだったかと思っておりますけれども、その後自己株式、株主還元の方々に大きな変更はありそうなのかどうかという点についても合わせていただけますでしょうか。以上2点お願いいたします。

荒井: ありがとうございます。私が知る限り、出木場が楽観的であったことは1度もないです。常に緊張の中で、最悪を想定しながら経営を続けているという風に私は見えています。ですので、当然良いときもあるんですけれども悪いときもある、悪いときにおいてはいかに長期的に伸ばせるかを考える、そういうバランスのとれた考え方をしていると思っておりますし、我々彼の下にいる者もそういう志でやっという風に思っているわけです。

ご質問に戻ると、他のアメリカのIT企業というのを見ても同じような傾向があると思うんですけれども、売上のトップラインの成長をぐいぐい行こうというよりは、むしろ今は組織の生産性の効率化というものにリソースを傾けているという風にご理解いただければと思います。

期間を経るにしたがって、組織全体も事業執行全体も生産性が向上して来ているなという風にも感じているとは思っています。過去の当社の長い歴史でもそうであったように、人材マーケットが厳しいタイミングで組織の採算性を高めて、その後更に強くなるという、そういうことを繰り返してきましたので、これが今後も続けていければなという風に思っています。これが1番目ですね。

自己株式取得をなぜあのタイミングでしたのか、本年度自社株TOBを2件やっていますので、それと今ongoingの一般的な自己株取得のプログラム、証券会社に一任でお任せをして、この額でこの期間でお願いいたしますというやつを同時に走らせることを我々は是としていませんので、ダブリませんということなので、まず、その2つのものが終わりましたというところからのスタートで、それに基づいて始めたということであります。

同時にですね、ご案内のとおり今日皆様に開示させていただいたように、あの頃より少し前ぐらいからマージンの改善策が引き続きうまくいっている、それから前回お話ししたとおり、one timeなんですけれども組織再編による税効果というのは取れるという話もしましたので、ボトムラインが当初の想定よりも大きく上振れるという風に考えて始めて、当時おりました。

そうしますと私どもが計画をしている一般の配当、そして2回の自社株TOBというものを考えたときに、株主様へのお返しというものの率がどうやら昨期と比べて大きく劣後するのではないかという風に、数理上、計算上わかってきたものですから、だとすれば当面、その考えた時期はですね、例えば買収に大きなお金を使

うという計画はないよね、ということを確認できたものですから。であるとするならば、株主還元にお金を使いましょうということを決断して、あの時期にアナウンスメントして始めたというのが背景であります。

期限を7月末にしたのは、そういったことを考えたときにどういったリターンを株主様にお返しできるか、そういう額をやるとするとどれぐらい期間が取れますかねというのを証券会社とお話しをしたときに、12月の中ぐらいからだったら7月の中頃という、そういう期間のproposalがありましたのでそれをやってくださいというお願いをしたという、そんな背景ですね。

なので、我々の今のon goingのキャピタルアロケーションのポリシーというのは全く変わっておりませんで、むしろ順番に上から考えていって、最後に残っているbuybackというものを、機動的に運用する、実行することによって、株主様へのリターンを確保しようと、そういう意図でやりました。

長尾: なるほど。そうしますと、恒常的にこれからやっていくというよりは、基本感が変わらずに、総合的に状況を鑑みて機動的にやっていかれるっていうスタンスは特に大きくはお変わりはないという、そういう理解でよろしいでしょうか。

荒井: はい。まさにおっしゃるとおり。きっと投資家さんによっては、その辺りの恒常的機動的にやるっていうのは結構なことなんだけど、どういうポリシーでやっているのかもっとはっきり言ってくれ、とおっしゃる投資家さんもうらっしゃるので、そういうことについては我々も、確かに機動的という、とても聞こえはいいんだけど、でもどういうときになったらやるのか、ということがわからないというコメントには、確かにそうですねということなので。

どんなお話をさせていただけるかわかりませんが、5月にまたキャピタルアロケーションについてのお話を少しできればなという風に思っています。

長尾: はい、ありがとうございました。

荒井: ありがとうございます。

沈: それではマッコーリー証券の谷岡様お願いいたします。

谷岡: ご指名ありがとうございます、マッコーリーの谷岡です。質問2点させてください。

1問目は先程の方に関連した質問なんですけれども、今自己株買いの期間中かと思うんですけども、御社の場合コーポレートのシェアホルダーの方もまだたくさん持たれているかと思うんですが、こういった株主から買い取ってくださるというお話があれば、基本的には前向きに受けるご準備があるというような形で考えてよろしいのでしょうか。これがまず1つです。

もう1問はですね、ちょうど去年1年前ぐらいに、Indeedの方で人材の縮小の方発表されていて、今非常に筋肉質で生産性の高い位置にあるかと思うんですけども、採用をされるというトリガーがもしあるとするならばそれは何なのか、というところを前回に引き続いて恐縮なんですけど教えていただくと幸いです。

荒井: ありがとうございます。現在先程のご質問にもお答えしましたが、期間中でありませぬ。先程もお話をさせていただきましたが、自己株式取得の期間中に大きな株主様からのご依頼があって、例えば自己株TOB、つまりその場合はディスカウントした形でのトランザクションになるわけなんですけれども、それを並行して実行する事は多分我々はしないと思います。

2つのことを同時にやることの一貫性がないので、それが終わった後ということであれば検討するかもしれませんが、先様の方にもご都合がおりになられると思うので、タイミングとかそういったものも合わせなければいけませんから。自己株式取得中にはそういった特定の株主様からのディスカウントのTOBということをやらないと思います。ただ、その期間中にもそういったご要望をいただいた場合には、それが終わった後ということでお話することになるんだと思います。今のところ何かそういう具体的な話はないですけど。

2つ目は、昨年は3月の終わりでしたかね、そういうことをやらせていただいたわけなんですけど、採用につきましては、非常にセレクトティブにやっています。一律に採用ということはやっていなくて、非常に有能な方がいらっしゃった場合には、あるいは、こういうものを戦略的に広げたい、というものがあつた場合にはそのポジションをオープンにするということはやっています。なのでフルオープンでまたどんどん増やすというようなモードでは決してないです。

これはあるときにはこういう新しいものを開発しましょう、こういうことやってきましょうというところで、いろんなプロジェクトが進んでいきますので、そこはうまく人のシフトもあるでしょうけども、採用というものを考えながら、グループ内も含めて社内の人材ポートフォリオというのを適切に保っていききたいなという風に思ってます。

谷岡: ありがとうございます。

沈: ありがとうございます。それではいただきましたご質問にはお答えさせていただきましたので、ここで終わりにさせていただきます。最後に荒井より皆様に1点ご案内がございますので、荒井さん、お願いいたします。

荒井: 3月の最終週ですね。具体的には、日本時間でいきますと3月27日の朝、それから28日の夕方、そして29日の夕方ですけれども、この3回に亘って、私ども出場してから初めての試みである、「Investor Update FY2023」をオンライン形式でやらせていただきます。

これは既に告知させていただいてるとおりですけれども、少し先ほどのご質問に対するお答えにも入れましたけれども、このイベントにはリクルートホールディングスの経営幹部、各事業のプロダクトのリーダー、そしてサステナビリティ委員会のメンバーが参加しまして、当社の経営戦略の進捗でありましたり、最新のプロダクトイノベーション等について厚くご紹介をするということを企画して、今中身を詰めているという状況でございます。

従いまして、このイベントの趣旨としては、機関投資家、そしてまたセルサイドアナリストの皆様、我々のビジネスサイドのメンバー、あるいはそのやってることと、あるいはその人たちが作っているものというものを生ではないんですが、実際に見ていただいて理解をしていただくということを主旨としておりますので、例えば2023年度の業績、2024年の見通し、そういった数理的に関するもの、実績とか見通しとか、そういったものに関わる財務データというものについてはこのイベントの中では言及する予定はないということを予めお伝えさせていただきます。

それらの数字については5月の通期決算発表のときに、出木場あるいは私から適宜お話をさせていただきたいという風に思っておりますので、この「Investor Update FY2023」の詳細につきましては、ぜひ当社のIRページに行っていただいてご覧いただき、ぜひ当日収録もされますので、また後でもご覧いただけるようになっておりますけれども、ぜひ少しお時間を使っていただいて、ご覧いただければなという風に思っておりますので、ぜひご期待ください。以上です。

沈: ありがとうございます。IRイベントの専用リンクがございます。昨日ウェブページをローンチしましたので、ぜひご覧ください、よろしく申し上げます。

これにて本日の決算説明会を終了いたします。ご参加いただきましてありがとうございました。

荒井: いつもありがとうございますします。

[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、気候変動を含む地球環境の変化、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響、大規模自然災害の発生、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。