

株式会社リクルートホールディングス

2024年3月期 通期決算説明会

2024年5月15日

沈: お時間になりましたので、株式会社リクルートホールディングス2024年3月期通期決算説明会を始めます。

本日の司会を務めます、IR、PRの沈です。よろしくお願いいたします。

本日の参加者は、代表取締役社長 兼 CEO 出木場 久征、常務執行役員 マッチング&ソリューション事業担当 北村吉弘、執行役員 経営企画本部 荒井 淳一です。

今回の決算説明会は、前半30分は3名による対談、後半30分はメディアとアナリストの方からの質問に回答します。

なお、質疑応答を含む本説明会の動画及び書き起こしは、終了後速やかに弊社IRサイトにて公開いたします。

通期決算内容の詳細は、弊社のIRサイトに掲載している、決算説明動画とその書き起こし、決算短信やFAQをご覧ください。

それでは始めてまいりましょう。ここからは荒井さん、お願いします。

荒井: 出木場さん、北村さんよろしくお願いいたします。

まず出木場さんにお話を伺いしていきましょうか。

先ほど、2024年度の通期業績見通しを開示したわけなんですけど、振り返って考えてみますと、昨年度は視界が不良ということで毎クォーター毎クォーターという四半期ごとの業績開示にとどまっていたということだったんですが、本年度はこの5月に1年間の見通しを出すということに至ったんですが、そのあたりの背景を少しお話いただけますか。

出木場: はい。本当にこのコロナ禍という、過去に例のない状況によって特にアメリカの失業率はかなり変化が大きくてですね、短期的に15%程度になったわけです。その後のまた回復期というのはこの揺り返しがもう本当に大きくて、求人数がもう本当に一時期1,200万件以上という状態にまでなりました。

これ、いずれも過去に例のない求人マーケットの状況ということになったわけです。昨年時点では、今後2年間ぐらい求人数が減少していきだろうということは見込めたわけなんですけど、どこまで下がっていくのかということが本当になかなか底が見通せないという状況になりました。

しかしながら、アメリカの労働者の供給が過去のリセッション期と比較して、やはり大きく減ってきていたため、求人数は大きく減ったわけなんですけど、失業率自体はなかなか上がりず、結果として多くの人々が仕事を持ち続けることができたという状態になりました。

そのため、企業セクターにおける弱い数字は結構出ていたのですが、消費者セクターにおいてはレジリアンとというか数字がそこまで弱くなりませんでした。

現在もアメリカの労働供給数というのは短期的に一気に増加するような可能性はかなり低いので、まだまだ経済全体として本当に不透明な状況ではあるのですが、失業率が7%とか、もしくは8%まで上がるような、つまり求人数がここからさらに例えば200万件、300万件というように減少するというような状況は、今の労働市場を見ていると想定しにくいなという風に考えています。

つまりこういった見通しに基づきますと、労働市場については比較的安定的な求人状況へと移行していくのではないかなという風に考えておりました、結果として通期においてもある程度の見通しが可能だという風に判断をしたという状況になります。

荒井:なるほど。もう一つお伺いします。先ほど15時に開示をした出木場さんのプレゼンテーションの中で、本年度、FY2024年は0年目というお話をされておりました。どのような1年になるとお考えになられてこのような表現をされたのか、もう少し背景も併せて詳しく教えてください。

出木場:我々リクルート、過去60年以上事業を運営してきたわけなのですが、これまでも何度も不景気という状況を経験してきたわけですね。そのためにしっかりと効率性を高めるということに専念をしながら経営をしてきたのですが、大事なことは、景気が底を打ったという風に確認してから動き始めるよりも、景気の底を打ちそうだなというような段階より少し早めに動くことで売上拡大に成功してきたという風に考えています。

ただ、景気が上がるタイミングをばっちり読むというのは非常に難しいわけですね、我々としては景気のサイクルが徐々に最終段階に入ってきているという風に考えて経営しようと、こういうことです。

もちろん、まだこれから景気がもう一段悪くなる可能性はありますし、結構あるのではないかなという風に思うんですが、いずれにしても、効率的に事業を行うために準備をして、景気の底打ちへの備え、準備を完了させるという意味での、景気サイクルの0年目という言い方をさせていただきました。

荒井:なるほど、準備が0年目という表現をされたということなんですね。もう一つ出木場さんにお伺いします。

HRテクノロジー事業についてですが、本年度のマーゲンの見通しのレンジを33%から36%と今回開示をしています。

本年度の後半から売上収益が対前年度の比較でプラスに転じるとの想定を基に数字を作っているわけですが、このように効率的な事業運営が進んでいって、適切なコストコントロールができていくと、それが維持されて生産性も高まっていく、あるいはそれが維持されると考えると、仮に翌年の2025年以降に景気のサイクルが戻ってくるというところで売上が上がってくると、その分全部利益に転嫁され、マーゲンがうなぎ上りに上がっていくのではないかな、という風にご覧になる向きも多いかと思いますが、それについては出木場さんはどのように2025年以降についてはお考えなのでしょうか。

出木場:まず、人材マッチング全体が非常にサイズが大きく、長期的に考えますと獲得余地が非常に大きいという風に思っているわけですね。なのでまだまだ売上を高めていくことが重要だという風に考えています。ですので、ただ利益率だけを上げていくような、縮小均衡みたいなこういった経営をあまり実は考えていません。

現在indeedの月間のユニークビジターは、世界でまだまだたったの3.5億人という状態ですので、今後もまだまだ世界で多くの方々の仕事探しの手伝いができるはずだという風に思っています。我々リクルートグループとしては高い利益率を出すことももちろん大事なのですが、しっかりと新しいソリューションを出し続けて、結果として顧客数やユーザー数、そして実際に採用になった方々の数を増やした上で、売上も成長し続けられるような成長企業であり続けることが、最も大事なことだという風に信じております。

荒井:ありがとうございます。そうすると、このHRテクノロジー事業については、今の点も含めてなんですが、今後中長期的にどんな事業運営をされていきたいという風にお考えでいらっしゃるのでしょうか。また、今のようなお話も含めてですけれども、こここのところはぜひ資本市場参加者の人たちにはわかってほしいなとか、深く覚えといてくださいなという何かそんなメッセージあるのでしょうか。

出木場:ちょっと今話したようなことの繰り返しになるかもしれませんが、やはり一番大事なことはですね、私達が人材マッチングの改善ということに取組んでいると、つまり仕事探しを簡単にすることということに取組んでいるということだと思っています。

人々の仕事探し、人類の仕事探しは今後5年から10年ぐらいでテクノロジー、特にこのAIの進化によって、全く今までと変わった、違った経験になっていくんじゃないかなという風に確信をしているわけですね。

もしですね、20年後または50年後も人々が仕事を見つけるのにまだまだ苦労しているという状態になってるんだとしたらですね、これはもう私達の失敗であって、当社の責任だという風に我々は考えています。

もちろん世界中の全ての方々を幸せにできるんだということは中々言えませんが、少なくとも人々が情熱を持って働けると、こんな仕事を見つけることが少しでも簡単にできるようになれば、日々の生活の満足度も少しは高くなっていくのではないかなという風に思っています。

そのためにもですね、我々グループ全体でデータ、またGen-AIも含めたテクノロジーをフルに活用しながらですね、今後も世界の人材マッチングの改善進化は私達にしかできないんだという程の強い責任感を持って事業を運営していきたいなという風に考えているという状況でございます。

荒井: ありがとうございます。ではここからは北村さんにお話を少し伺っていきたくと思います。

マッチング&ソリューション事業の人材領域の本年度の見通しですけれども、売上についてはマイナス23%からマイナス10%と、減収という見通しを開示しております。

これはIndeed PLUSによってIndeed Japanの方に売上が移行するというのが大きな要因だという風に考えているわけなんですけど、実際にこの移行というのはどれくらいのスピードだったり分量ということを本年度は想定されていらっしゃるのでしょうか。

またIndeed PLUSの進捗について、3月のイベント以降、何か進捗があればぜひ教えてください。

北村: はい。まず売上の見通しですけれども、現在マッチング&ソリューションSBUの人材領域に計上されています転職及びアルバイト・パート採用広告の売上の約70%から80%程度というものが2024年度の終わりにIndeed Japanに移行するという風に想定をしています。

またIndeed PLUSの進捗でございますけれども、今年3月にですね、新たに当社の4つの求人サイトが加わりまして、既に連携済みの3つと合わせますと、7つの求人サイトが連携したといった形になっています。それと同時に、実は当社以外のジョブボードからも、多く問い合わせをいただいております、連携の準備を順次始めまして、これに伴いIndeed PLUSを順次拡大していくという予定になっております。

荒井: 楽しみです。今後日本でマッチング&ソリューション事業の人材領域とHRテクノロジー事業はさらに密な協働が進んでいくという風に考えているわけなのですが、先ほどの出木場さんのプレゼンテーションでも、両事業を一体的に運営していくことが不可欠であるというコメントもありました。具体的にどんなことを重視して、どんな一体化というのを進められていくのでしょうか。

北村: 一体化というキーワードですね、非常に注目を集めやすい部分ではあると思うんですけども、それは目的ではなくて、一番大事なのは、両事業に従事する従業員メンバーが高いモチベーションを持ってこの事業の進化というものを実現するための、この環境というものを整えることが一番大切だという風に思っています。

それと同時に、このグループとして更なる進化の加速と効率化といったことを実現していくということも重要だなという風に考えております。こういった大切にしたいことを総合的に勘案しますと、両事業を一体的に運営することで、グローバル人材マッチング市場でアメリカに次ぐ規模の市場である日本というところにおいて、Simplify Hiring、これを推進することに向けた更なる進化といったものが可能ではないかという風に考えています。

また今後の体制について現在まだ鋭意検討中ではあるんですけども、2025年度以降は少なくとも開示は1つの事業セグメントとして、資本市場参加者の皆様に進捗と進化についてご報告できることが望ましいということも同時に考えております。

荒井: ありがとうございます。販促領域のサイドなんですけれども、これも出木場さんが先ほどのプレゼンテーションの中で話しておられた、中期的には本社費を考慮する前のレベルですけれども、調整後EBITDAマージン35%から40%を目指すんだと、出来るんだということを言っておられましたけれども、これは売上の増加がそれをもたらすのか、事業の効率化、生産性の改善がそれをもたらすのか、あるいはそのミックスなのか、どんな風に考えて35から40というところが成就できるのかという風にお考えでしょうか。

北村: 結論から申し上げますと、売上増加と生産性改善の両方が入ってくるという風に考えています。今後数年間にわたってですね、売上増加への寄与が大きいという風に想定していますが、引き続きこのコロナ禍でも非常に強かった住宅事業と美容事業であろうということを想定しています。

そしてここに、このコロナ禍において課金モデルを多様化した飲食事業というものも加わる見込みという風になっています。SaaSに関しては引き続きAirペイを中心にアカウント数ですとか、それから決済流通額の拡大を目指すフェーズであるという風に認識しています。

そこから発生いたしますフィンテックサービスは、あくまでも企業クライアントのお金まわりの煩雑さということを減らすことが一番の目的となっていて、この次の段階として流通決済額というものからのテイクアウトをどの程度にしていくのか、どう設計するのか等々に関して法的要請を満たすということも含めて、慎重に考えていきたいと考えています。

ですので、これらの分野というものは非常にポテンシャルはあるという風に考えているものの、中期的な売上の貢献になるという風に想定をしています。

荒井: これから色々なことが起こりそうで楽しみです。

それでは事業の生産性改善というテーマについて、どんな取組みを今後されていかれるのでしょうか。

北村: この生産性改善については、2024年度から数年かけて、これまでもやってきてる部分は当然あるんですけども費用面で更なる効率化というものを進めてまいりたいという風に考えてます。

例えば、販管費といった部分については、業務委託費というものがございましてけれども、コロナ禍からこの回復期に向けて拡大した部分、これは回復基調のタイミングでしっかりとマーケットシェアを獲得するために投資した部分でもありますけれども、この拡大した部分というのを現状の適切なサイズに見直すといったことですとか、広告宣伝費というの、投資的な意味合いの費用と、それからプラットフォームの原価的な費用、このような使い方を目的に分類されたりもするんですけども、これをより厳密に分けて効率的に運用する等々、こういった様な、もう細かく挙げればきりがありませんが、様々な観点で削減というのは可能であろうという風に考えてます。

この結果として中期的には本社費等考慮前で35%から40%という部分をターゲットに業績マネジメントを行いたいという風に考えています。

荒井: いろいろな腹案をお持ちということだと思います。

先ほどから私も言っていましたし、今北村さんもおっしゃいましたけれども、マッチング&ソリューション事業の本社費というものが存在しているわけなんですけど、これについては今後どういう風に推移していくと考えるおいたらいでしょうか。

北村: 今現在の本社費及び共通費というものは、当社の持つ基幹システムの刷新関連費用ですとか、それから一部の業務委託費、また事業に属さない子会社に関連する費用等々が含まれておりますけれども、これを全部合わせますと2024年度というのは315億円程度になるという風に見込んでいます。

また、販促領域と人材領域の両方に提供している機能ですとか役務に付随した費用でございまして、なかなか割り振りが難しいという部分もございまして、今後の組織の変更に合わせながら、適切な割り振りですとか生産性の改善に伴う削減といったものに努めたいと考えております。

荒井: ありがとうございます。もう少し北村さんにお話をお伺いしてみましよう。

北村さんのお立場で日本の事業を広く見ていらっしゃるわけなんですけど、最初にお話を伺ったこの人材領域というところで何か新しい取組みがあるのか、3月のイベントでいろいろお話していただいているわけなんですけど、人材領域について何か新しい進捗といいますか、新しいニュースはあるのでしょうか。

北村: 当社は、このAirワーク採用管理ですとか、このIndeed PLUSというものを通じてリクルートグループとして保有する求人情報数を増やすといったことに注力しています。それと同時に、シフト管理サービスのAirシフトによりまして、細かな時間や作業単位でのシフトの空きデータ、つまり足りないというようなデータになるんですけども、こういったものが可視化されてきています。

こういったデータを組み合わせながら、企業クライアントの負荷を高めずに効率的にご利用いただけるようなマッチングサービスの検討というのをずっと続けておりまして、例えば最近では求職者の方々からも、企業のクライアント様からも、この空いた時間、隙間時間というものを活用するスポットワークに対する需要が高まっていますので、こういったものに応えるために当社グループ独自のこのIndeed PLUSの技術を活用しながら、この度スポットワーク領域へ参入したいという風に考えています。

2024年秋頃にですね、タウンワーク上でそのような機能をローンチすると同時に、専用のジョブボードも新しく提供開始をしたいなという風に考えております。

荒井: ありがとうございます。SaaS事業についてはいかがでしょうか。何か進捗というか、ニュースはございますか。

北村: 前回のIRのイベント以降と言ったところでお話をしますと、2023年4月の賃金のデジタル払いの解禁を受けまして、給与支払サービスでございますAirワーク 給与支払いの提供を開始いたしました。この度、グループ会社のリクルートスタッフィングに提供開始しまして、就業中の派遣スタッフの皆様のうち約4万人の方々から給与を先払いで受け取れるようになっております。

また現在株式会社リクルートMUFGBiznessは賃金のデジタル払いを手がける資金移動業者としての申請を行っております。それが叶いますと、企業クライアント様が、この同社の決済ブランドであるCoin+での給与支払いが可能となりまして、同時に従業員の方々というのは銀行口座に加えて、決済アプリAirウォレット上で、Coin+での給与受け取りも選択できるようになってまいります。

今後は幅広い企業様にこのサービスの提供の拡大をしたいという風に考えています。

荒井: 色々なことが起こってますね。販促領域はいかがですか。

北村: はい、これもイベント以降の動きといたしましては、3月からAmazonのサイトにて我々のリクルートポイントを1ポイント1円で使用できるようになりました。リクルートのサービスをご利用いただいて貯めたリクルートポイントの利用範囲が広がることによって、この部分に関してユーザーの皆様からもご好評を得ています。

また同時に、主要KPIの一つである個人ユーザーのアクション数の増加にも寄与する打ち手だと考えていて今後より便利なサービスを提供していけるように尽力してまいります。

荒井: 楽しみです。この後皆様からのご質問をお受けするのですが、最後に私から1点お話をさせていただいてQ&Aに移りたいと思います。昨年度、2023年度は配当と自己株式取得を通じまして、約2,500億円の株主還元を実施しております。

その結果、総還元性向は72%となりまして、これは直近3年間で最も高いものとなりました。事業のキャッシュフロー創出力はこういった不透明な時期であっても引き続き高く推移しており、ご案内の通り、有利子負債をほぼゼロという状態でございますので、本年3月末のネットの現金水準は1兆1,000億円程度という水準まで上がっております。

事業の効率化と生産性の向上を進める中で、この現状に鑑み、先ほどの出木場のプレゼンテーションにもありましたけれども、連結ベースでの資本の効率化というものも併せて進めていく必要があると考えております。

現行の当社の資本アロケーション方針に従いまして、事業の安定的な運営と万が一の備えを考慮することを前提といたしまして、引き続き安定的な配当を行った上で良い機会に恵まれた場合には、戦略的なM&Aを実行し、またそれと並行的に自己株式取得プログラムを主な手法として、株主還元をさらに進めたいと考えています。

日本の上場企業としてそういった手法を実行するための期間と規模ということについて色々検討してまいりましたところ、このネットの現預金水準をここから2年間で約6,000億円程度にまで引き下げるということを目標に置くというところが、事業運営に支障を及ぼさず、かつ実現可能だという考えに至っております。

株主様への還元を通じた資本の効率化を進めていながら、先ほど出木場からのお答えもありましたが、グローバル成長企業として資本市場の皆様からご評価をいただくことで株主の皆様への長期的なご支援とご支持をいただきたいという風に考えておりますので引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

沈: はい、皆様ありがとうございました。それではただいまよりメディアとアナリストの皆様との質疑応答に移りたいと思います。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。

多くの方のご質問にお答えするため、今回は1回の挙手につき1問の質問とさせていただきます。それでは皆様よろしくお願いいたします。

それではまず、日経新聞の西岡様よろしくお願いいたします。

西岡: 日経新聞の西岡と申します。よろしくお願いいたします。

今回通期の見通しを出されたということで、増収とか減収とか、売上と利益の双方について結構振幅があるなという風に思っております。このグラデーションというかどういふ時には増収予想とか減益予想とか、何かその辺りちょっとご解説をお願いできると幸いです。よろしくお願いいたします。

出木場: はい。もうこれはですね、先ほどもちょっとお話をさせていただきましたけれども、やはりアメリカの景気がどこまで悪くなるのかと、今も徐々に徐々に減速をしてきているという状態になっていて、多くのエコノミストもしくは私自身も思っていました。もう少し早めにリセッションに入るだろうなという風に思われた方が去年は多かったという風に思うんですが、やはり消費者側の数字がずっと強いままだと。

結果としてソフトランディングからもしくはマイルドリセッション、まだまだですね15%ぐらいの確率でハードランディングもあると、こういった状況で本当に100年に一度のコロナというようなイベントがあったことによって、中々予想が立てにくいという状況ではあります。

プレゼンテーションの中でも申し上げておりますが、まだ引き続き、おそらく消費者データも弱くなり続けるでしょうし、景気は悪化し続けていく、もしくは求人数は減り続けていくということはほぼほぼ確実だという風に思っております。

ですが、どこまで悪くなるのかという意味で言うとGDPの減少、もしくは他の経済指標の減少、一番難しいのはファイナンスセクターのところの高い金利でストレスがかかってますので、デット系についての問題が発生するといったことある可能性はありますが、ただこういった経済系の指標と求人市場という労働市場、これが少しデカップリングをしてきてると。

プレゼンテーションの中でもお話ししましたが、求人数が300万件とか減ってもリセッションにならなかったということがもう既に行われておりますので、逆に言うと、比較的安定してくるだろうという風には思っております。先ほど申し上げましたように、特にファイナンスセクターなんかにおいて、少しブラックスワンに近いようなイベントがあったときには、マイルドリセッションではなくてもう少し強めのリセッションが発生する可能性があるな、という意味での下の振幅幅というのはある程度想定しつつ経営した方がいいという意味での幅が大きいという風になっております。

しかしながら、経営としてはいずれにせよ景気が悪くなるということも前提として、効率化を上げることがメインのゴールという風に今年になっておりますので、来年に向けて、効率化を完了させるということが、いずれにせよ、悪くても少し良くなっても、同じ経営指針かなという風には思っています。

西岡: ありがとうございます。そういう意味でいくと、ベースのイメージとしては上の方というかどうかと増収とかそっちの方だけと、結構悪くなると減益になるよねとか、そういう感じのイメージででしょうか。

出木場: そうですね、やはり売上のトップラインの方が上下がかなり大きくなると、コストの方はかなり効率化をしてもですね、受け止めるのに限界があるのではないかと幅になっているというイメージになっています。

荒井:リカバリーのタイミングが遅れてくる場合においても、先ほど出木場の方からお話しさせていただいたように、0年目としての準備はいずれにせよするという事なので、当然先が見えてくれば、新しい投資もする、広告宣伝費も売上が戻る前からやってくるということがあるので、Lowレンジのところであっても、必要な費用をかけるということになるとそのこのマージンを少しギブアップしなきゃいけないねということが出てくるのだと思います。

それから細かい話になりますけれども、先ほど北村からお話もありましたIndeed PLUSの売上がマッチング&ソリューション事業からHRテクノロジー事業の方に移るといことも起こっていくので、そのシフトというものも実は数理的には効いてくるということなので、売上の減少、そしてネガティブなときには、リカバリーが遅いのだけれども必要なコストをかけると、そんなインパクトがLowレンジのところには出てくるということなので、先ほども出木場の話もありました、常に最悪を想定しながらという、そのレンジだとお考えいただくのがよろしいかなと思います。

西岡:わかりました。ありがとうございます。

沈:はい、ありがとうございました。それでは次の質問、JPモルガン証券の森様お願いいたします。

森:はい、ご説明ありがとうございました。1問でちょっと悩んでしまうんですけども、HRテクノロジー事業について伺いしたいと思います。

本当はちょっとマッチング&ソリューション事業も聞いたかったんですけど、今期ですな期間でちょっと区切って申し訳ないんですが、HRテクノロジー事業にとっての重要なイベントといいますか、何になるのかというところをちょっと再確認させてください。

マクロのご前提の話はよく理解できました。事業上は特にどういうことに注力していく年になるのか、3月のInvestor Updateでたくさんお話しいただいたんですけども、その中でもIndeed Applicableを増やしたいというお話がありまして、直近ここ1、2年、40%~50%のところ少し揉んできているのかなというのもあったので、結果的にこれを上げていくといろんな付加価値をつけていけるということだという話だったと思います。

例えばこういうのを引き上げていきたい、そのために何をするのかみたいな話であったりとか、一昨日の人員削減を一方でご発表されてまして、オペレーションの何度かご説明いただいた効率化というところがとにかく重要な1年になるのかというところとか、景気サイクルの0、1年目について準備をしっかりしていきたいということもあったので、準備って具体的に効率化以外、効率化なのか他に何かあるのかみたいな、枝分かれして恐縮なんですけども、HRテクノロジー事業にとっての今期の重要な部分をいくつか再確認させていただきたいと思います。以上です。

出木場:ありがとうございます。一言で言ってしまうと、効率化を完了させるということになると思うのですが、やはり我々の競合等の数字を見てもですね、かなりアメリカが厳しかったと、派遣の数字を見てもそうですね、もうリセッション並みですね上下があったという状態ではあるんですけども。

そういう意味で効率化の中でも1番大事だという風に思っておりますのは、コストもそうなんですけれどもやはりマネタイゼーションをしっかり効率化することかなと思ってまして、今森さんが言っていましたIndeed Applyを増やすということも、我々がお客様に出せる価値を上げるということ、そしてそれに応じて課金をさせていただくと、予算を上げていただくと。

これを本当に毎日毎日のようにですねたくさんのテストをやっていってるわけなんですけど、少しずつテスト結果も出てきてまして、これを米国の求人数が増えてくる、トレンドが変わるというタイミングまでにやはり目途をつけると。そのタイミングではですね、今回のオーガニゼーションの変更も含めて、効率よく早く動けるとい状態になっていると。

なので、マネタイゼーションの効率化のテストをある程度区切りをつけ、そこに対して我々の、特に今このタイミングはですね、やはりこのAI、Gen-AIを使った大きな変化が起こってるわけなので、我々の元々の体制というものもあったわけなんですけど、やはりそういった変化をばっとうすね我々に適用できるような体制にしていくということがやはり大事だという意味での体制変更ですから、本当に全て、トレンドが変わったときのために用意をする、これを完了させると。

こういった意味での効率化が大事だという風に考えているということなんですけども、お答えになってますでしょうか。

森:ありがとうございます。1点だけすみません。Indeed Applyに関しては今期1年終わったときには半分以上とか分からないですけども、浮上してるように期待していいのか、あくまでもそこはマクロが戻ったときに一気に上げていきたいという絵なのかっていうのは、ここだけフォローアップお願いします。

出木場: はい。上がっているべきだという風に経営はしておりますが、ただでこのインテグレーションするというのはですね、お客様のコストでやっていただくことも多くございますので、やはり景気が悪くなってくるとここが進みにくくなると。

なので例えば先ほど森さんおっしゃったように、ここ1、2年あまり増えてないですよというふうなお話をされてましたが、このコストが出にくくなるとこの数字が上がりにくくなるという関連性はあるということとはご理解いただければなという風に思います。

森: はい、ありがとうございました。

沈: それでは次ですが、ゴールドマンサックス証券の宗像様お願いいたします。

宗像: ゴールドマンサックス証券の宗像でございます。よろしくお願いたします。私もすごく悩むんですが1つということで、日本市場についてお伺いできればと思っております。人材市場ですね、昨今Indeed PLUS、あとタウンワークスキマと外部から見ていると日本独自の施策が加速されてるような印象を持っています、改めて日本市場の重要性がハイライトされているように思っております。

日本の人材市場の御社としての位置づけと、ここ数年で何か市場に対する見方に変化があったのかという点について教えてください。

また加えてスポットワークのサービスについては競合が既に存在するという風に思っていますので後から入るというお立場かなと思うんですが、改めて御社ならではの強み、優位性はどのようなところだと理解しておけばいいか教えてください。よろしくお願いたします。

荒井: 北村さん、お願いします。

北村: はい。ご質問ありがとうございます。まず本当にこのところ、Indeed PLUSを中心にこの日本の市場において人材に関する取り組みをこのマッチング&ソリューション事業と、HRテクノロジー事業という垣根を越えて実施しているということが皆さんの目から見てもわかりやすく出ているということですね。

これに関してはやはりまずそもそもこのマーケットにおいて、非常に我々自身、国内事業としてのシェアを持っているということ、もう1つが先ほど来冒頭で申し上げました通り、アメリカに次ぐ2番目に大きな市場というところで、これまでにない何かの取り組み、新しい取り組みというのが進むことによって、もしかすると今度は日本から世界に何かしらのサービスを提供していくということが実現できるのではないかとこのことを期待してどんどんコラボレーションというのを進めているわけでありまして。

これまで中々当社、日本で発明したもの、やってみたものを世界に持っていくってことは中々事実上でできてなかったわけなんですけども、初めて実はここに可能性があるということをご数年我々は気づいておりまして、その取り組みを加速しているといった状況でございますので、日本市場の人材市場の位置づけが変わったかと言われたら、正直変わりつつあるという風に思っていますし、変えていくために我々自身が努力しなければならぬという風に思っています。

我々のこの日本の市場から世界に出ていくんだということ、HRテクノロジーも含めたグループ全体でやっていくということをごさらに加速してまいりたいという風に考えています。

また同時にですねこのスポットワークに関しましては、実は我々元々ですね、3つぐらい材料といいますが、このスポットワークっていうこのビジネスをやりやすくなるようなですねリソースっていうのを持っています。

1つ目が、先ほど申し上げたAirシフトですね。Airシフトの中でどのようなシフトが今足りてないのかという情報を企業クライアント側の情報として持っています。同時に、それに連携される形でシフトボードとい

う、アルバイトパートの方のアプリケーション上でスケジュールを管理するというものがあるんですけども、これとAirシフトが元々繋がって動いてるんですね。

ということは、このシフトボードの中に、本来は働けるんだけど働いていない個人ユーザーの時間っていうのも、我々実は保有をしています。そして更に言うならば、スポットワークというのは基本的に働いてすぐにお金にするということが一般的ではあるんですけども。

そのためにそのサービスを提供する事業者というのは、実は先にキャッシュアウトするんですよ。後から企業クライアントさん側に請求出して、その働いた分のお金を回収するっていうキャッシュコンバージョンサイクルがあるわけですけども、Airペイを中心に決済流通額というのを持ってまして、ここにある程度実は我々としての流動性あるキャッシュというのを持っているといったこと、この辺のですね他にもあるんですけども、3点程度の実是我々としての優位性というのを持ち、且つ、Indeed PLUS独自のですねマッチングシステムといったことを組み合わせることによって、これから参入したとしても十分価値のあるものを作れるのではないかとこの風に想定をしています。お答えになっていきますでしょうか。

宗像: はい、大変クリアです。ありがとうございます。わくわくする施策がいろいろと増えてきて楽しみにしておりますので、またぜひアップデートをよろしくお願いいたします。

北村: ありがとうございます。

沈: それでは次の質問はシティグループ証券の山村様お願いいたします。

山村: はい、ご説明ご指名ありがとうございます。シティグループ証券の山村です。

私はキャッシュアロケーションについて教えてください。キャッシュ1兆円超えから6,000億円の圧縮ということですけども、かなりの額になると思います。こちらは基本的に株主還元が占める割合が大きいのでしょうか。

開示いただいた資料の文面からはここ数年見合わされていらっしまったM&Aも再開されるのかなというニュアンスも感じたんですけども、どのように認識しておけばよろしいのでしょうか。優先順位、バランスについて教えてください。

またM&Aに関しまして、もし何かしら想定されていらっしやる場合、どのような領域、どのような分野をお考えになってらして、その背景にはどのような課題認識があるのか、お考えを教えてください。以上です。

荒井: 出木場さん、まずM&Aについて何か面白いことあるんですかっていうことだと思うんですけども。

出木場: ご存知の通りですね、アメリカの急激な金利の変化と、0から5になったというようなことに基づいて、IPOもM&Aも、プライベートのセクターとかやっぱり数がなかなか上がっていかないというのは多分皆さんもご存知の通りだと思いますし。

かといってですね、今度逆にスタートアップの資金の獲得というラウンドのところを見ても、例えば我々のデータで言うと、HRテクノロジー事業に関連したようなスタートアップで過去2年間以上ですね、新しいラウンドをしてないという会社も200社近くある、もしかすると200社以上あるかもしれないという状態になってますので。

アクティビティというか、いわゆるスタートアップとの会話だったりとか、パートナーシップというのは本当に数は増えている状態ではあるんですけども、どうしてもM&Aですので、我々非常に慎重にM&Aもしたいという風に思ってますし、やらないきゃやらないきゃという風にやってしまうとですね、やっぱりどうしても失敗の確率も上がるなという風に思ってますので。

特にきっちりとテクノロジーもあって、また我々とですねビジョンが近いという会社に関しては会話しておりますが、これだけは本当に相手様もあるという状態の中でただしっかりしっかりやればなという風に思ってます。

荒井: というアクティビティを一生懸命やりながら一方で、株主還元も進めていくとこういう両睨みというところなので何にいくら、何に云々というところがあるわけではないのですが。

先ほどお話をさせていただいたように当社のキャピタルアロケーションポリシーというものは、まず事業で必要な資金を使います。そして安定的な配当を行います、そして有望なM&A取引をします、そして更にそれにお金が余り、当社の評価というものも考えて自社株取得をやっていきます、というこの順番は変わっていないわけなので、M&Aと株主還元というものは両睨みをしていきながら、ターゲットにしているレベルまで現預金水準を落としていくと。こんなことを考えているというのが現状でございます。

山村: はい、よくわかりました。ありがとうございます。

沈: はい、ありがとうございました。次の質問はBofA証券の長尾様お願いいたします。

長尾: はい。BofA証券の長尾でございます。ありがとうございます。色々お尋ねしたいことがあって1つというのはなかなか絞れないんですけども、せっかく今日は北村さんがいらしたので、やっぱり販促、人材領域かなと思っています。

Indeed PLUSですね、これを一体化という言葉が正しいかどうかは分からないんですけども、HRテクノロジー事業の方に統合していく過程の中において、昔からあるジョブボード型のタウンワークとかフロムエーの代理店網の再編というのも一方で重要なかなと思っています。

要は例えば報酬体系でありますとか、やっぱり旧リクルートでリクルート大好きな元リクルートの人たちが、ある意味その責務を担って職務を担っているところが多分にあるかと思うんですけども、やっぱり不平不満もあるようにも聞いておりますので、この辺のコントロールちゃんとできてるのかどうか。

今度はIndeedから求人伝票が発信される際のその求人内容の監査でありますとか、ちゃんと公序良俗に反しないものがちゃんと出ているのかどうかといったような監査機能を改めて今度はIndeed側につけなくてはいけないと思うんですけども、そうしたこともきっちりできてるのかどうか。

スムーズに売上ないしその事業構造転換していく上での準備期間でもあるのかなという風に思っておりますので、そういう意味においてはその辺の意向が今スムーズにいつてるのかどうか現状を教えていただければ。やはり大きな転換点になるので本当にうまくいくのかなという思いがありますので、そのあたりを教えてください。以上です。

北村: ご質問ありがとうございます。まずIndeed PLUSに移行していくという中で当社にご協力いただいておりますパートナーである代理店様も含めて、我々自身も含めて、これまでのビジネスのやり方と違うやり方をとっていくという判断を今回はしております。

また同時に求人が出るときにこの審査、監査の機能というものも我々から人を出したりとか、それから当然のごとく、やりながら確認をしながらということで、体制構築を適宜していくという今段階にあるのかなという風に思っています。

そういった意味で、実は冒頭の業績の話も少し繋がるんですけども、あまりここに対して無理に売上をこの段階で追っていくというよりは、しっかり安定的に移行が完了するという、スムーズに完了するという、そしてその中で、やはり様々な法令の要請ですとか我々の審査機能の拡充等々の仕組み体制作りというのをしっかり進めていくという1年に結果的になるが故に、あのような業績の開示の状況になっているといったことをご理解いただきたいなという風に思っております。

もちろん、これまでのやり方で私達自身も慣れてきた部分はあります。これまでのやり方というものを続けていくというものと、それから、これから新しいやり方をとることによってさらに良くなる部分という、当然天秤でございますので、それはもちろん代理店さんだけでなく、社内からもこの動きに対して一体どうなんでしょうみたいなことが、当然こんな社内ですから出てくるっていうのも実際問題はあります。

ただ、僕ら自体は、リクルートグループ全体としてもこのSimplify Hiring、そして求職者の方というものが簡単に決まるということだけでなく、自分の望む仕事、もしくは情熱を持って何か職務に取り組むというような仕事に出会えることを思いっきり応援をしていく、支援をしていくということに対して中長期的にコミットメントしておりますので、ここからはブレることなく関わる皆さんとともに、引き続きこのサービスが良きものになるように進んでまいりたいという風に思っております。

その結果として、中長期的にはいままで以上の業績というものも期待できるのではないかなという風に思いますし、やはりそういったような価値の創造、新しい価値の創造というものがない状態での業績拡大といったものにはあんまりその将来がないという風にも感じてしまう部分がありますので、やはり新しい価値の創造を通じて我々としては市場の期待に応えていきたいという風に考えております。

荒井: これは北村さん、お客様からのご評価ってのはどうなんですか。

北村: 実はリリースして以降非常に効果が良くてですね、実は応募の数とかそのスピード、実際求人としてこれまで求人したいなと思ってから2週間3週間かかってやっと載っていくみたいなものから、欲しいと思った時にすぐ広告というか情報が出ていくということに対しての時間的なこの短縮感、そしてそれに対する応募の絶対的な数というのも以前よりも増して良くなっているということ。

初速ですけど、ここ数ヶ月間の情報としては得ておりますので、我々としては手応えは感じています。

出木場: ちょっとだけ付け加えさせていただいてもいいですか。

本当にリクルートっていうものはやっぱり変化に挑戦し続ける会社だという風に思ってますし、短期的で見たらひょっとしたら、これまでやってきたようにやり続けた方がいいのかもしれませんが、ただもうここまで日本の人手不足が深刻になってさらに深刻になり続けるということがわかっている中で、これまでのやり方を続けますかという。

我々の社内での議論としても、結構挑戦だけど難しいけれども、これは今後の日本の人手不足をきっちり我々がソリューションを出していくんだということを考えたら、挑戦しよう、ということを決断した部分でございます。

先ほど少しお話ししましたがけれども、我々のリクルート社内のジョブボードだけではなくて他の地方のジョブボードであったり、他社のジョブボードさんもAIでマッチングしていくというところで一緒にやりたいというお話も来ていますので。

そういう意味で本当に未来に向かってきっちり挑戦したいなというところでもありますので、挑戦的ですけども頑張りたいという風に思っているところです。

長尾: はい、大変よくわかりました。ありがとうございました。

沈: 次の質問ですけどもCLSA証券の加藤様、お願いいたします。

加藤: こんにちは、CLSA証券の加藤です。

1点お願いいたします。

3月のInvestor Updateの時に2030年までに1億人に仕事オファーをという目標を掲げていると思うんですけど、2023年の時には1分当たり23人採用できていると言っていましたので、2030年頃には1分当たり何人ぐらい採用できそうになるんでしょうか。

仮に例えば、これとこれとこれが良く行ったらベースケースシナリオとか、その辺の何か数値とかイメージを教えていただけますでしょうか。

荒井: このところの数字というものを今掲げているわけではないので、数理的算術的なものというよりもむしろどうやって社会に貢献していくかというところのベンチマークという風に考えていただくのが良いのかなという風に思います。

この辺りのところは去年一昨年やってますけれども、また6月の終わり、7月の頭ぐらいに私と瀬名波さんのFireside Chatをやりますので。そのあたりもまたやっていきますが、ベストケースシナリオ、ワーストシナリオというよりも、その目標に向かって何をやっていくべきかという、そういう自分自身に対する問いかけと、それをやっていけば必ず、先ほど最初のところで出木場が申し上げたような世界の皆さんの幸せに通じるということに繋がるんじゃないかということをやっているということですよ。

何がそうになったら、このところと掛け合わせると何人っていうところまではまだ行き着いてないというのが状態だと思います。

出木場: なかなか難しいですね。Indeedは、2011年から2010年に私が昔リクルートの未来の目標みたいなのを書くときに、ユーザー数5億人って書いたことがありまして。非常に多くの方々に笑われまして、皆さんからそれどうやってやっていく気なんですかと、どういう計算式でやるんですかみたいなことはたくさん言われたんですが、未だに3.5億人ということでもうちょっとまだ足りない訳ではあるんですけども。

やはり我々としては非連続な成長企業であり続けるということの上で、少し野心的な目標を高く掲げて、たくさんの方のテストを続けて、数字の達成に近づいていくというようなことをやり続けてきておりますので、お答えとしては多分ご納得いただけないということですし、私もよくこういう会話になることが多いんですけども、計算できるようなものではないところでひょっとしたら掲げていて、それに近づこうとしているという状態かもしれませんね。

加藤: 了解です、ありがとうございました。

沈: はい、ありがとうございました。

そろそろお時間になりますので次の質問で最後とさせていただきます。

最後は野村證券の嚴様お願いいたします。

嚴: ご指名いただきありがとうございます。野村證券の嚴です。

Indeed USのテイクレートについて1点質問があります。今期注目すべき施策はどのようなものがあるのか。例えばATSの連携でありましたり、Smart Sourcing、SaaSサービス、Indeed Flex、様々あるんですが、その中でもこれがこういう順番で寄与するんじゃないかなろうかというような、もし仮説がございましたら、ぜひご教示いただければと思います。

出木場: はい。色々々とテストをしている中で言うと、2つぐらいあるとすると、やはり予算をつけずにフリーで投稿している仕事ってのはたくさんあるわけなんですけど、そういった仕事も例えばフリーで2年間3年間出し続けてる仕事みたいなものもありまして。そういうお客様に対して、ある程度のタイミングになったらこれはちょっとお金を払ってくださいね、みたいなテストであったりとか。

またあとは、実際予算のレコメンデーションというか、ご推薦をさせていただいてるんですが、そこをなぜ予算を上げないといけないかというようなご説明を更にちょっと細かいメッシュでというか、このエリアで、このお仕事で、こういったことをマストでというか、この免許持ってなきゃいけないとか、この経験を持っていないといけないということを言ったときには、我々のこのマッチングエンジンがかなり進化してきましたので、その予算のレコメンデーションの理由とメッシュというものがかなり細かくなってきているという風に思ってます、このレコメンデーションのテストなんかは非常に面白いのかなという風に思ってます。

もちろんまだまだ開発していかなくちゃいけない部分もありますし、そのご説明という部分なんかは本当にGen-AI含めた進化というものが必要かもしれませんが、こういったことを続けてやっていくことでテイクレートが結果として上がっていくと。これは今もちょっとお話しした通り、やはりお客様納得してご予算を増やしていただけて、且つ結果も出て、リピート率もしっかり高いと、こういった状況が大事だと思っておりますので、やはり売上も大事ですけどもきっちりこういった満足度を確認しながら上げていくということをやっていければなという風に思ってます。

嚴: ご回答いただきありがとうございます。

沈: それではお時間になりましたので、これにて決算コールを終了させていただきます。

ご参加いただき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、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。