

## 株式会社リクルートホールディングス

2023年3月期 第1四半期決算説明会

2022年8月12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 2023年3月期第1四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。

まず、荒井より、先ほど15時に開示しました、第1四半期に関する内容をお話させて頂き、そのあとに、ご質問をお受けします。

質疑応答では、荒井に加え、代表取締役社長 兼 CEOの 出木場 久征も、参加いたします。

本日のプレゼンテーションで投影する資料は15時に当社のIRサイトに掲載しました。

プレゼンテーション中に言及する2022年度は、2023年3月期を意味します。

なお、本日言及する数値の比較は、特段の断りがない限り、全て前年同期との比較になり、調整後EBITDA及び調整後EBITDAマージン、調整後EPSについては、2022年度から新計算式を適用しているため、前年同期比較の計算のために、2021年度の数値にも新計算式を適用しております。

それでは荒井よりお話しいたします。

**荒井:** 本日はお忙しい中ご参加頂き誠にありがとうございます。荒井でございます。どうぞ宜しくお願いいたします。

昨年度より掲げております、Simplify Hiringを含む当社の3つの経営戦略については、5月16日の通期決算発表日に、またProsper Togetherについては6月28日に、Help Businesses Work Smarter!については7月12日に詳細をお伝えしております。

ウェブサイトにも資料および録画がアップロードされておりますので、まだご覧になっておられない方は是非お時間のある時にご視聴ください。

それでは、当第1四半期の連結実績についてご報告いたします。

ご案内の通り、前年同期比で為替レートが大きく変動しておりますので、この影響を除く変化についても併せてお伝えします。

連結売上収益は、労働市場において米国や欧州で強い採用需要が継続し、日本国内では経済活動の回復に伴い採用需要が増加傾向となった結果、26.8%増の8,431億円となりました。為替影響を除くとプラス17.3%でした。

調整後EBITDAは15.9%増の1,523億円となりましたが、将来の成長に向けた人材採用に伴う人件費やマーケティング費用が前年同期比で増加したことで、当第1四半期の調整後EBITDAマージンは18.1%となりました。

調整後EPSは9.6%増の54.06円となりました。

当期の業績見通しは、5月に開示した数値を変更致しません。

売上収益は、HRテクノロジー事業を筆頭に、マッチング&ソリューション事業及び人材派遣事業の全ての事業で増加しました。

調整後EBITDAは、HRテクノロジー事業が増益を牽引したものの、各事業のマージンは5月にお伝えしている本年度の戦略的先行投資による追加コストの影響を受けました。

ここから、事業ごとにご説明します。

まず、HRテクノロジー事業についてですが、当第1四半期の米ドルベースの売上収益は、前年同期比でプラス29.9%の21億8,700万ドル、前第4四半期からは、プラス7.5%となりました。

日本円では、前年同期比でプラス53.9%、前第4四半期からは、プラス19.9%となりました。

これは主に、中小企業クライアント、大手企業クライアント双方によるIndeed及びGlassdoor上での求人及び採用に対する需要が継続したことによるものです。

労働市場の採用需要が引き続き歴史的に高い水準にあり、結果として、IndeedやGlassdoorでの採用競争の継続につながっています。

地域別では、米ドルベースの米国の売上収益は、プラス24.9%、その他の地域は、主に欧州やカナダが牽引した結果、プラス46.5%となりました。

前第4四半期からは、それぞれプラス8.8%、プラス3.9%となりました。

当第1四半期の調整後EBITDAは955億円で、プラス27.7%、為替影響を除くとプラス7.8%となりました。

調整後EBITDAマージンは、33.7%となり、前年同期から6.9ポイント減少しました。

前第4四半期対比では、マージンは同水準でした。

5月にお伝えした通り、当第1四半期に、「Simplify Hiring」を実現するためのプロダクトの強化やテクノロジー開発に注力するために、これらに関わる人材採用を中心に将来の成長に向けた積極的な投資を実施したことによるものです。

長期事業戦略「Simplify Hiring」の実現に向けて、必要と考える戦略的投資を今後も継続していく予定です。

次に、マッチング&ソリューション事業についてご説明します。

7月12日にご案内しましたが、当セグメントはマッチングプラットフォームを核とした現在の事業の姿に即して、名称を「メディア&ソリューション」から「マッチング&ソリューション」に変更しております。

当第1四半期の売上収益は、日本の経済活動の再開に伴う需要増を捕捉し、販促領域・人材領域ともに増加し、プラス18.8%となりました。

販促領域はプラス14.6%となり、コロナ禍前である2019年度第1四半期の売上収益を若干下回る水準まで回復しました。

人材領域ではプラス28.3%となりましたが、コロナ禍前の水準にまでは未だ回復していません。

販促領域は、引き続き住宅及び美容分野が売上収益の回復を牽引し、この二分野はコロナ禍前の水準を上回っていません。

また、経済活動の回復に伴い、旅行分野が緊急事態宣言等の行動制限があった前年同期から増収となり、結婚分野及び飲食分野についても引き続き増収となりました。

7月に北村からお伝えした通り、当事業が提供するAir ビジネスツールズを中心としたSaaSの潜在顧客事業所数を、Airワーク 採用管理等、SaaSの拡充により、現在約453万事業所と推定しています。

現在約20のSaaSサービスを提供しており、一つの事業所において当事業が提供する複数のSaaSサービスを併用いただくことで、アカウント数が拡大していきます。

今後新しいサービスのローンチとともに、併用や新規利用の増加を想定していることから、アカウント数拡大には大きな白地が存在すると考えています。

6月末時点のSaaSサービス別累計アカウント数は、約264万件となりました。

そのうち、Airペイのアカウント数は6月末時点で前年同期比プラス32.8%の約30.4万件となりました。

人材領域のうち、人材紹介サービスでは、多くの業界における採用需要の高まりとともに、人材紹介サービスの利用が増えたことから、売上収益は増加し、コロナ禍前の水準を上回りました。

しかしながら、飲食業や販売業の求人広告割合が高い求人広告サービスでは、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の影響を受けた前年同期と比較して採用需要が回復したものの、売上収益はコロナ禍前の水準まで回復せず、人材領域としては、コロナ禍前の2019年度第1四半期の売上収益水準には到りませんでした。

当第1四半期には、戦略的なマーケティング活動及び商品開発投資を実施し、調整後EBITDAは313億円で、前年同期とほぼ同水準のマイナス0.8%、調整後EBITDAマージンは17.4%となり、前年同期から3.4ポイント減少しました。

最後に、人材派遣事業についてご説明いたします。

当第1四半期は、売上収益はプラス15.1%、為替影響を控除するとプラス9.2%となり、調整後EBITDAマージンは、7.1%と前年同期から0.8ポイント減少しました。

日本では、当第1四半期の派遣スタッフの数が前年同期を上回ったため、売上収益はプラス12.4%となりました。

調整後EBITDAマージンは、派遣スタッフの有給休暇取得が増加したこと、また今後の派遣需要継続を見通した派遣スタッフの募集費やマーケティング費用が増加したことにより、マイナス0.9ポイントの10.1%、調整後EBITDAはプラス3.6%となりました。

欧州、米国及び豪州の売上収益は、プラス17.2%となりました。為替影響を控除するとプラス6.8%となりました。

米国及び豪州では派遣需要が継続した一方、欧州ではコロナ禍における新型コロナウイルス感染症関連の一時的な派遣需要が一服しました。

調整後EBITDAマージンは、派遣スタッフの賃金上昇や従業員増加による人件費の増加により、マイナス0.6ポイントの4.8%、調整後EBITDAは、為替影響を除くとマイナス5.7%となりました。

当期の連結業績見通しは、冒頭に申し上げました通り、5月に開示した数値から変更はありません。

私からの当第1四半期の実績についてのご説明は以上です。

**荒井:** さて、ここからは本日も視聴の皆様からのご質問にお答えするのですが、今日は、出木場が参加しておりますので、皆様のご関心の高いと思われるトピックについて先ず私から聞いてみます。その後、皆様からのご質問を頂戴します。

セルサイドアナリストの皆様とはこの後の別セッションで、私が財務数値等のご質問を受けますので、ここでは是非、出木場にどしどしご質問を戴ければ幸いです。

では、出木場さんよろしくお願ひします。

先ず第一に、グローバル人材採用市場、我々がグローバルHRマッチング市場、と呼んでいるものですが、特に米国市場について、現状と今後の見通しについてお考えをお聞かせください。

**出木場:** グローバルHRマッチング市場の長期的なトレンドとしては、1つ目、日本だけじゃなく全ての先進国におきまして、労働力の高齢化が起っています。2つ目は、ワークライフバランスの考え方の変化がコロナも含めて起こりました。3つ目が移民の減少が、アメリカのみならず多くの先進国で起っていると。3つの要因が中長期的に労働力の供給不足に繋がっていると、考えています。

これらのトレンドは、なかなか短期的に解消されるものではないと思っています。

そんな中、2019年でも労働力の供給不足が厳しくなってきたと言われていた中でコロナが来て、回復期において、今、私たちはおそらく歴史上初めて、採用需要が非常に強いにもかかわらず、労働者の供給が足りておらず、同時に経済活動が減速しているという状況を体験していると思っています。

一般的には、景気後退期には経済活動が減速することで、採用需要が弱まり、多くの雇用が失われます。現在の状況は、労働市場に関する様々な指標が、採用需要のピークを迎えたことを示したようにも見えるものの、世界各国の採用需要は依然として、歴史的に見ても高い状態が続いています。

例えば、米国における7月の就業者数は前月よりも52.8万人増加し、失業率も歴史的に見ても最も低い水準である3.5%でした。また6月時点においては、依然として1,070万の求人件数が存在していました。

労働者の供給が足りていない状態で、過去にないスピードで政策金利の引き上げが実行されている現在の状況が、採用需要をどれくらいのスピードで、どこまで減少させるのかは、過去に事例がないため、本当に見通しがつかず、不透明な状況が引き続き継続するものと考えています。

**荒井:**なるほど。そういった環境の中、求人広告数など、足元のIndeed上での企業クライアントの採用活動状況についてはどう見ておられますか。

**出木場:**当第1四半期において、Indeed上の求人広告数は、依然として1年前との比較でもコロナ禍前との比較でも大幅に多い状態が続きました。しかし、国によっては、増加率が落ち着いてきたり、最も高い水準からは低くなってきています。

米国における7月の求人広告数のトレンドを分野別にみると、ソフトウェア開発や人事など、コロナ禍において大きな成長を遂げた分野の求人広告数が反動的に前年比で大きく減少し、採用活動に減速が見られました。

また、欧州では当第1四半期に、ウクライナ侵攻の影響から、ロシアからの輸入に依存度が高い国では平均して求人数が減少していますが、逆にその依存度が低い国では平均して横ばいで推移しております。

**荒井:**この状況下でIndeed上のアクティビティをご覧になられて、当社、特にHRテクノロジー事業の今後の業績推移について、また対応策の是非などについて教えてください。

**出木場:**5月にお伝えした通り、売上収益の成長率は、昨年の成長率と比較すると緩やかになってきていますが、第1四半期の業績は、堅調に推移しました。

7月の当社のプラットフォーム上の求人広告数は、米国においても米国以外でも引き続き前年同月よりも高い水準になっています。

7月の米ドルベースの売上収益は、前年比で約15%増加しました。しかしながら、米国においては中小企業を中心とした当社のプラットフォームに直接仕事を掲載する求人広告数は、コロナ禍初期以降、初めて前年比で減少しました。

今後の人材採用需要は、当初の予想通りではありますが、徐々に緩やかになっていくと見ています。

採用需要の最近の変化や、今後の変化の大きさやタイミングを見通すことは非常に難しいものの、もし直近のトレンドが継続した場合には、当期のHRテクノロジー事業の米ドルベースの売上収益の成長率は、5月にお伝えした10%から20%程度のレンジの前半となる可能性が高くなると考えています。

当社では、事業環境の変化を適切に捉えて、コストコントロールを柔軟に実行し、その一方で長期的な成長機会を逃さない事業運営を行っていきます。

HRテクノロジー事業における採用は、計画を見直しています。第1四半期中に従業員数が1,000人以上増加しましたが、今後は当社の中長期的な成長を支える職種を優先して採用する予定です。

採用活動は継続しますが、期初に設定した非常に積極的な採用計画は随時見直しながら、状況の変化に応じて柔軟に対応していきます。

今日は短期的なことを色々お話ししましたが、どのような事業環境下においても「Simplify Hiring」を愚直に追求していくことが、当社の長期的な成長を実現する、と考えています。

## 質疑応答

---

**荒井:** では、ここからは参加者の皆様からのご質問をお受けしたいと思います。沈さん、お願いします。

**沈:** それでは、ただいまより、質疑応答に移りたいと思います。ご質問のある方はですね、いつもどおり、お手元で米印と1を押してください。今回も一度の質問で2問までお受けしたいと思いますので、皆様よろしく願いいたします。

早速きておりますので、では最初はジェフリーズ証券の竹内様お願いいたします。

**竹内:** ジェフリーズ竹内です。聞こえますでしょうか。

**荒井:** はい、よく聞こえています。

**竹内:** では、2つお伺いしてもよろしいでしょうか。

**荒井:** どうぞ

**竹内:** 1つは、HRテクノロジーセグメントの売上のアメリカ部門の売上のご評価と中身について教えてください。というのも、JOLTSとかの求人数の状況を見てると、この4-6月って1-3月と比べると、アメリカ全体って求人数もハイヤーの数も前四半期で2%ちょっと減っていたっていう形の見え方になっているので、HRテクノロジーセグメントの米国の売上として前四半期で8%以上伸びてきたっていうのは結構、この4-6月の売上としては大健闘だったのかなって見ております。

何か新しい事業が立ち上がっているのか、それとも既存のCPCの収益モデルの中でも何かの要因、KPIが改善することで、この売上を押し上げる要因になっているのか。そしてこの好調の持続性に関して、どのように捉えているかというところをぜひ教えてください。

2つ目が株式報酬の成果に関してです。足元は株式報酬制度を拡充されていると思います。これによって、例えば採れる人の質の中身に変化が出てきたとか、こういった制度を拡充したことによるのか、ポジティブな兆候、サインみたいなもの、何か手応えがもしあれば、教えてください。以上、2点よろしく申し上げます。

**出木場:** はい、ありがとうございます。HRテクノロジーの米国における売上評価の中身ということでご質問をいただきました。こちらにお答えさせていただければと思うんですが。

ご質問いただきました、quarter over quarterということでご質問いただいたと思っております、確かにですね、3月に約1,200万件くらいのJOLTSのオープンJob数があったものですね、1,070まで3カ月間で下がったということですので、これはですね。

例えば、2008年とかと比べても、あの時は、18カ月間で250万件くらいのJobがなくなったという状態だったわけなので、この3カ月間で130万人、120万件みたいなジョブが下がったというスピード感に関しては、やはりかなり早いスピードでジョブが減っていったという状況だとは思っております。

ただ、先ほどもちょっと申し上げましたとおり、すごく評価が難しいのは、2007年、2008年の不景気に入っていくタイミングでは、500万件ぐらいのジョブ数から250万件ぐらいにジョブが下がっていくという状態で下がっていったわけなんです、1,200万からコロナ前の水準であります、600万くらいまでというのが、どれぐらいのスピードでこう下がっていくのかというところは、本当に我々も不透明ではあるものの、よく見ているという状況でございます、

quarter over quarterでジョブが減り始めたのに売上健闘しているということに関しましては、これは前回も5月のときにお話をさせていただきましたが、我々もジョブ数に関しては減っていくだろうという想定のもとに、これはさまざまなお客様への提供の価値を上げていくというような中で、お客様ごとの売上が上がっていくというようなことをやってきておまして、それによってですね。

quarter over quarter)に関して言えば、お客様当たりの課金というものは、ある程度堅調に推移をしてきているというところにはなりません。

ただ、year over year)に關しますと、まだまだジョブ数が増えていて、売上が上がっているというところが大きいのかなという状況ではありますけれども、単価に関しても一部、特に我々のプラットフォーム上のお客様というセグメント等に見れば、特にポジティブな数字が出ているというのが足元の状況でございます。

株式報酬の成果について、我々、株式報酬制度を拡充をさせていただいたわけなんですけれども、どんな影響が出ているかというところなんです、これはですね、もともと我々の競合、採用競合に当たるような会社さんに対してですね、やっぱり我々がちょっと見劣っていたという部分を少なくともイコールにしていこうと、というようなことでやったもので、結果として言えば、先ほどもお話をさせていただきましたが、1Qもですね、1,000人以上の採用ができたこと。

これは多くはテクノロジー系のポジションであるということを考えますと、この数字は本当にギネスの採用数ぐらいいままでなっていますから、採用に関してポジティブな影響が出ているということは確実に言えるかなと思います。

はい、以上、お答えさせていただきました。

**竹内:** はい、ありがとうございます。

**沈:** それでは、UBS証券の福山様お願いいたします。

**福山:** はい、ご指名いただきありがとうございます。私からも2問お願いいたします。

まずはIndeedの職種別の米国の状況に関してでございます。ブルーカラーやホワイトカラーなどを、もうちょっと細かい切り方で見たときに、それぞれどのような採用需要の変化があったのか、ここを教えてください。

ニュースのヘッドラインでは、IT企業がやっぱり採用を見直し始めたというヘッドラインがあつてですね、これがちょっと株価に影響を与えていたのかなと思うので、実際のところはもう少し違うんですよといったことがあれば教えてください。これが1点目です。

2点目がちょっとしつこくて恐縮なんですけれども、採用計画を見直した理由についてももう少し詳しく教えてください。前回の決算では社長様、コロナ禍の中で採用をスローにしてしまつて、結果的にそれを後悔したとおっしゃっていましたが、今回も改めて見直しに至った背景、ここを教えてください。以上、2点です。

**出木場:** ありがとうございます。まずセグメント毎ということのご質問いただいたかと思しますので、え一つですね。実は如実に我々のデータでわかっているところで申し上げますと、7月ですね、米国のデータでいうと、我々のデータで言ってもですね、ソフトウェア開発のマイナス幅が職種的に一番大きくなつてまして、これは対前年で-17.3%ということですので、相当大きなマイナスになっています。

で、そこから順にですね、マイナスが大きいものでいいますと、メディア&コミュニケーションズ、ヒューマンリソース、まあ人事ですね。それからローディング&ストックング、つてこれ、いわゆるEコマース型のパッキングとかをやる場所ですね。

それからマーケティングということで、これも一般的には景気が悪くなっていくときに仕事が減っていくというのがここには入っているんですが、唯一ソフトウェア開発だけが、初めてですね。

かなりマイナスになったというような状態になってまして、ここに関して申し上げますと、明確に言えることとしては、やはりここをやはり3、4年というか、もうちょっと3年から5年くらいですかね。

特に米国では、このスタートアップに向けたファンドからの投資というのがもう、かなりじゃぶじゃぶに行われていたというか、大量に資金が流れてましたので、そこが逆回転を始めて、いわゆるスタートアップ系、もしくは上場していたとしても、例えばSPACで上場した会社だったりとか、こういったところはかなりキャッシュ的に厳しいという状態になりつつあるなと思つてまして、こういったところが一気にソフトウェア開発の採用を止めたということが一番波及しているんじゃないかなと思つています。

ちょっとご質問いただきました、ブルーカラーホワイトカラーみたいな、なんかちょっとそういった言い方で言いますと、ちょっとこれは株価と違いますが、やはり株価はですね、かなりテック系の比重が大きくなってきていると思うんですけ

れども、人材のマーケットでいいますと、やはりまだまだというか、普通にブルーカラーの仕事だったり、サービス系の仕事だったりしているの方がソフトウェア関連の仕事をしている人よりも、今も圧倒的に多いわけなので。

ですから、アメリカで申し上げますと、もう本当に特に技術系の仕事だったりとか、サービス系でいってもですね、例えば、すごく最近では自動車の修理工とかですね。もちろんナースはもうずっと言われてますけれども。

こういったですね、そもそも学生時代にいろいろ勉強してないと駄目だ、というようなパイプラインに関していうと、当分改善できそうもないというぐらい供給側が足りていないので、ジョブがちょっと需要が弱くなくても、何て言うんでしょうね、このインフレと同じかとは思いますが、供給側に問題があるものを政策金利を上げて、どこまで需要を叩いたらマッチするのかというのを見ているような感覚で見えています。

ですので、結果、ちょっとこの人類史上初めての、労働市場でそんなに悪くないんだけど、不景気、不景気とみんなが言っている、という状況が、さらに悪くならざるを得ないのかなと、つまり供給に問題があるものを需要を思いっきり下げてバランスさせようとするしかないように見えますので、恐らくこれは私は個人的なところでの予測もありますけれども、賃金のインフレなんかもなかなか叩けないんだろうなというような感覚で今見ております。

それもあるので、かなり保守的に運営をしていった方がいいだろうということで、先ほど採用計画というの見直しについてご質問いただきましたけれども、ここも一旦ちょっと保守的なプランを見直しを考えてみようというところを始めているわけなんです。

コロナが始まった際にはですね。もう採用を完全に止めてしましまして、一番失敗したのはですね。HRの仕事がもう全くなかったものですから、その人たちを他に配属したというのが、やはりもう一回りスタートでエンジンをかけるのにすごく時間がかかったという部分でしたので、それもあってですね。より中長期を計画的に、一気にブレーキ踏まなくてもいいように、少しずつ少しずつスムーズにアジャストしていけるようなプランができないかなということは今思っています。

もちろん売上が弱くなってくる、需要弱くなってくるというところに関しましては、例えばセールスもしくはクライアントサポートみたいなのをもう少し採用を需要に合わせてもいいのかなというような調整を考えています。

ただ、できればできるだけエンジニア等のところに関して申し上げますと、先ほどもちょっとお話しさせていただきましたが、ストックオプション株式報酬もありますし、また他社がかなり採用をスローダウンさせていますので、まあいい人が結構採れるという状況もありますので、ここはちょっと頑張って長期的な投資と思って採用を続けたいなと、そういうちょっとグラデーションをつけたようなプランにしていこうということは今考えています。

**福山:** はい、大変よく分かりました。ありがとうございました。

**出木場:** ありがとうございます。

**沈:** それでは次はJ.P. Morganの森様お願いいたします。

**森:** 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点目がですね、先ほどの出木場さんのご説明の中で、7月のちょっと短期の話ですみません。

7月の売上収益が15%増と。この状況が続くとガイダンスのレンジの前半というご説明があったかと思えます。この点について確認なんですけれども、1Qは結構強かったなと思っていて、そういう意味では7月だけ見た時点で、ガイダンスが下の方にこのままいくっていうところは、7月以降の何て言うんですかね、スローダウンのスピードっていうのが割と想定していた早い方にいるというふうに捉えれば良いんでしょうか？

あと前回ご開示初めていただいた、このジョブ当たりの売上というところがこの第1Q、また足元どのように推移しているのかという点も可能でしたら、コメントをいただけましたら幸いです。1点目になります。

**出木場:** はいありがとうございます。

まず7月の状況と、その後のスローダウンのスピードをどんなふう考えているのかというようなご質問だったと思うんですけれども、これちょっと2つの要素もあるかなと思ってるのはですね。



我々HRテクノロジーSBUのガイダンスに関しましては、ドル建てでガイダンス出させていただいていますので、ドルが強いということでもですね、実は、ちょっと売上収益がドル建てで伸びが弱くなるというところに若干関連してくるところもあるんですけども。

ただ、特にこのアメリカのスピードダウンですね。ここに関してやっぱり7月はかなりすごいスピードでスピードダウンしていたというふうに思っておりまして、もしこのスピードが続くのであれば、あとですね、やはりお客様と話す中でもですね、ちょっと採用をもうちょっと減らそうかなというお客様も多い。

また、先ほどもちょっとお話しさせていただきましたように、いわゆる典型的な景気の先行きが悪いサインであります、中小企業を中心とした企業さんの採用の数というか、求人広告数が減っているというようなサインが出てきていますので、若干これは想定したよりも不景気に入っていくスピード早いかなというふうに思っていることは確かでございます。

ただ、ご質問いただいたとおりですね。本当にこの7月、直近みたいなのを見て、これがずっと続いたらという話をしておりますので、またこれ8月、9月を見てですね、株もそうですけれども、意外と下がらないなみたいなのが今週あたりとか、こういうこととかなり関連してですね、特に米国の雰囲気というか景気悪くなってるな、不景気だなんていう雰囲気がそんなに広がらなければ、そこまでスピードは悪くならないかもしれませんが、ただ、この本当に7月というところの減速の仕方というものは、かなりブレーキが強く踏まれたような減速だったというふうには認識しております。

もう一つですね。ジョブ単価、Q1はどのように推移していたかということなんですけども、これはですね、ちょっと細かく申し上げますと、特に大手系のお客さんはずいぶん、システム的にインテグレーションして、つながっているお客さんがどんどん今増えておりまして、それもありますので、かなり大手系のお客様の広告ジョブ数自体はかなり増えてきている状態なんですね。

以前もこれちょっとお話をしさせていただきましたしておりますが、我々の採用プラットフォームに直接ジョブを投稿しに来るお客様と、ちょっとこのシステム的につながっているお客様では傾向が違っておりまして。こちらに関しては、もちろん我々ですね、全てのお客様によりバリューが出るようにという風にはやっていますけれども、どちらかというと、このシステム的につながっているお客様は量がバーンと入ってきましたので、そこに引っ張られて単価がなかなか上がってないという状態になっておりますが、プラットフォームを使っているお客様に関しましては我々いろんな施策をやっておりますので、しっかり強いという数字で推移しているというこんな感覚で今見ております。

以上お答えさせていただきましたがよろしいでしょうか？

**森:** すみません。ちょっと補足いただきたいんですけども、多分、hosted jobとindexed jobと呼んでいらっしゃる分かと思うんですが、今期もともとhosted jobが、今期というか流れとして上がってくる中で、ジョブ当たり単価みたいなところも押し上げられてきていた部分もあったのかなと思ったんですけど、このタイミングでいきなりこうindexed jobの方が増えてるってことなのか。すみません、ちょっとトレンドが変わったってことなのかというところを確認させていただいてもよろしいですか？

**出木場:** はい、了解しました。あのですね、indexed jobっていうのがいわゆるシステム的につながったジョブなんですけれども、これはですね、もともとずっと増えていたのですが、このシステムでつながっているお客様も大手のお客様なんですけれども、システムにつながっているのとプラスしてですね、直接プラットフォームに来て、ジョブも投稿するというのをやるお客様が増えたわけですね。

ですので、今大手のお客様、本当に多くのお客様が両方をご利用いただいているという風になっておりますので、逆に言うと、このインデックスのジョブ、このシステム的につながっているジョブが減っていったっていう、減ってきていたかという、そんなことは実はなくて、ここも増えていたということで、両方使っていただけのお客様が増えてきたということなんですけど、この1Qというところに関して申し上げますと、インデックスのお客様のジョブがさらに増えたということで、そちら側に単価としては引っ張られたような感じの動きになっていると、ちょっとこんな説明でよろしいでしょうか？

**森:** なるほど。そこには特に理由っていうのはないということですか。あとindexed jobが一気に入ってきたっていう部分には何か理由があるわけじゃなくて、たまたまそういう四半期だったということですね。

**出木場:** いえ、これはですね、これはいわゆるATSインテグレーションという、システム的につながっているお客様がどんどん増えてきているんですね。ですので、それに比例してお客様によっては10万件とか、そういう仕事の量があるお客さまがバーンと入ってきて、それに予算をガンと付けると、非常にジョブ当たりで見ると、予算があんまり付いてないような仕



事がバーンと増えるというようなことで、ジョブ数が増えていると。なので、システムインテグレーションのお客さまが増えているというか、こんな感じの答えなんですけどもよろしいですか？

**森:** 2点目なんですけど、今日足元のマクロ状況をご説明いただいて非常に理解が進んだんですけども、前回の説明会でお話しいただいていた、少し中長期でCPAとかCPQAへのシフトってところのご説明があったかと思うんですけど、この現状のですね、非常に見通しにくい環境というのは、この御社のCPAへのシフトにとっては追い風なのか否かというところを少し考え方を伺いたいと思ってまして。

今期はそこまで目立ったインパクトをもたらさないという理解はしてるんですけども、改めて今期走ってみて、この辺のCPAへのシフトへの手応えみたいなのところ、すぐにどうってことではないのかもしれないんですけど、ちょっと現状をもう一度改めて来期にかけてもしくはもう少し中期的にかけて、どのようなインパクトを考えていらっしゃるかとこのところを御説明いただいでよろしいでしょうか。

**出木場:** はい、ありがとうございます。このCPAとかCPQAとかっていうところはですね、あくまで我々が価値を大きくしているところの一つの例というぐらいでございまして、やはりこれ大事なことはですね。

特にCPQAですね、いわゆる応募があって、応募の人が、応募されたこの応募者の方が、企業様がまあいいんじゃないかなって思っていたらお金を課金します。こんなやり方もやっているという話をさせていただいたと思うのですが、例えばこのやり方なんていうのはですね。

何でやっているかっていうと、ユーザーさん、求職者側、仕事を探している方側の一番のこれまでの文句ってというのが、5個も10個も応募したんだけど、何も2週間も経っても3週間も経っても、どこからも何にも返信がないんだよというのがずっと何年も一番大きい、満足度が低い部分だったわけですね。

ですので、これはどちらかという、このユーザー、job seeker、仕事を探している人たちにとって、48時間以内に結果が見えてくるという、次の面接に進めるか進めないかが見えるということが非常に良いことだと思っていまして、これをプッシュしているということなんですけれども。

これは景気が良いとか悪いにかかわらずですね。これちょっと前回もお話しさせていただいた部分ですけども、じゃあ今度企業側にとってですね、やってくださいと言われてですね、担当の方が忙しいとか、大手さんだと例えば1日に100人も応募したらそんな見きれないよとかですね、なかなかその仕事を探している人にとっては良いんだけど、広げていくのはいろいろハードルがあるなというのは、我々もやってる中でチャレンジがあるというところはあります。

ですので、別にそのCPQAというやり方だけが解決策ということではなくて、例えばCPCですね、仕事をクリックしたということでも課金しますよということではなくて、例えば応募を開始しますというボタンを押したら課金させていただきます、というような、これはCost Per Apply Startとかって呼んでたりしますが、さまざまなバージョンで我々がテストをしているの一つというぐらいで、まだテストフェーズであることは前回と変わらないかなというふうに思っていますので。

ただ、ちょっと先ほどもお話しさせていただきました通り、我々仕事を探している人にとって良いというものはどんどん推していきたいということで頑張っているというのが現状かなと思うのですが、こんなのでお答えになってますでしょうか。

**森:** はい。どうもありがとうございました。大変よくわかりました。

**出木場:** ただ、CPQAとかCPAとかだけに限らず様々な価値を提供しているの、特にプラットフォームを使っているお客様で単価の上昇というのは見られているというのはありますということでございます。

**森:** はい。どうもありがとうございました。

**沈:** それでは、そろそろお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。BofA証券の木下様お願いいたします。

**木下:** もう時間なので、私1問で。アメリカの状況をよく教えていただいたんですけども、アメリカ以外の国ですね。Indeedさんにとっては米国に比べて米国外というのはまだ開拓途上の市場も多いと思うんですけども、先ほどアメリカには少し、その採用とかも見直すとかいろいろなお話がありましたけど、アメリカ以外の国における戦略ですね。どういう状況になっていて、足元のこのマクロの環境を受けて、そこに何か変化があるのかどうか。

少しそのアメリカ以外で、HRテックの戦略と足元の状況を教えていただけますでしょうか。以上1問です。

**出木場:** はい、ありがとうございます。米国以外は大きく分けると米国以外のいわゆる先進国と言うか、OECDのような国と、米国以外のいわゆるデベロップングカントリーと言うか、途上国というような国に分かれると思うんですけども。

いわゆるヨーロッパを中心にした国に関して申し上げますと、どんどんですね。アメリカでやっているテストを展開をいっているという状況になってきておまして、こちらですね、従業員の状況というところで申し上げますと、ほとんどはセールスの現地社員ということになりますので、こちらの採用はですね、どちらかという、国別の状況に合わせて採用をコントロールしているという状況になるというだけなんですけど、今の状況で申し上げますと、ヨーロッパの成長率の方がアメリカよりも高いという状態が続いておりますので、比較的まだですね。アメリカのセールスとどっちを優先して採用の調整するかという、アメリカの方かなというぐらいで推移しているというぐらいでございます。

デベロップングカントリーの方に関しましては、特に例えばインドなんかはですね、ずっと我々としてはチャレンジングな国だったわけなんですけど、やっとユーザー数(注1)なんかでいうと、現地のずっとトップだった会社を抜きまして、我々がユーザー数で1位というような状況になってきておりますので、こういったですね、非常に有望な未来の国というものに関しては、きっちり、まずユーザー数を押さえていこうということに関しては、できるだけ投資をしていきたいというふうに頑張っているという状況でございます。このような答えでよろしかったでしょうか。

**木下:** 今の確認ですけども、セールスについては、アメリカよりはヨーロッパの方を優先したいという理解でいいんですね。

**出木場:** はい、そうですね。ただ、先ほどもお話しさせていただきましたように、為替ですね。ドルが強くて、ユーロが弱いとか、日本円に関しては相当弱いとか、ドル側から見ると見えますので、それでちょっと成長率が低く見えるというのはありますけれども、ただ、マーケットのいわゆる成熟度とかっていうのをIndeed側から見ると、まだまだ成長しているという状況だと思いますので、きっちり獲得していきたいな、マーケットシェアを、というところではあります。

**木下:** 1点確認ですけども、このQoQで見ると、アメリカとアメリカ外とでアメリカ外の方が低く見えますが、御社から見るとローカルカレンシーできちんと追っかけてると、そんなことはなくて、相変わらずアメリカ以外の方がしっかり伸びているという理解をすればいいということですかね。

**出木場:** そうですね。特に日本なんかは円安でかなりドル建てで見ると、QoQではおかしなことになってますので、そういった数字が入ってるのは確かですね。

**木下:** 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す。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。皆様ご参加いただきありがとうございました。

(注1) SimilarWebに基づく2022年6月の訪問数

[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。