

HowTelevision

2024年1月期 第2四半期
決算説明資料

2023年9月6日

株式会社ハウテレビジョン

CONTENTS

001 決算概要

002 事業概要

003 会社概況

004 Appendix

001 決算概要

四半期別：売上高・営業利益の推移

新卒事業を中心に前年同期より伸長し、2Qは四半期単独としては過去最高の売上高6.3億円、営業利益2.6億円を記録
1Qの人員強化に伴う人件費拡大（一時的な採用費を含む）をこなし、利益は通期計画比で約50%まで順調に進捗



第2四半期実績

2Q単体では、売上高は前年同期比+28%、費用は+25%、営業利益は同+33%増加
 中途サービスについては、成功報酬型売上が下期偏重で発生することを見込んでいる

単位: 百万円

	24年1月期 第2四半期 (23年5-7月)			24年1月期 累積 (23年2-7月)			24年1月期 通期計画 (23年2月-24年1月)	
	実績	前年同期	増減率	実績	前年同期	増減率	計画	進捗率
売上高	631	491	+28%	917	761	+20%	2,100	44%
-新卒サービス	552	420	+31%	760	617	+23%	1,700	45%
-中途サービス	79	71	+11%	156	144	+8%	400	39%
費用 (原価+販管費)	364	290	+25%	700	536	+31%	1,650	42%
営業利益	267	201	+33%	217	225	▲4%	450	48%
営業利益率	42.3%	40.9%	-	23.7%	29.6%	-	21.4%	-
経常利益	266	201	+33%	216	225	▲4%	445	49%
当期純利益	175	129	+36%	155	172	▲10%	286	54%

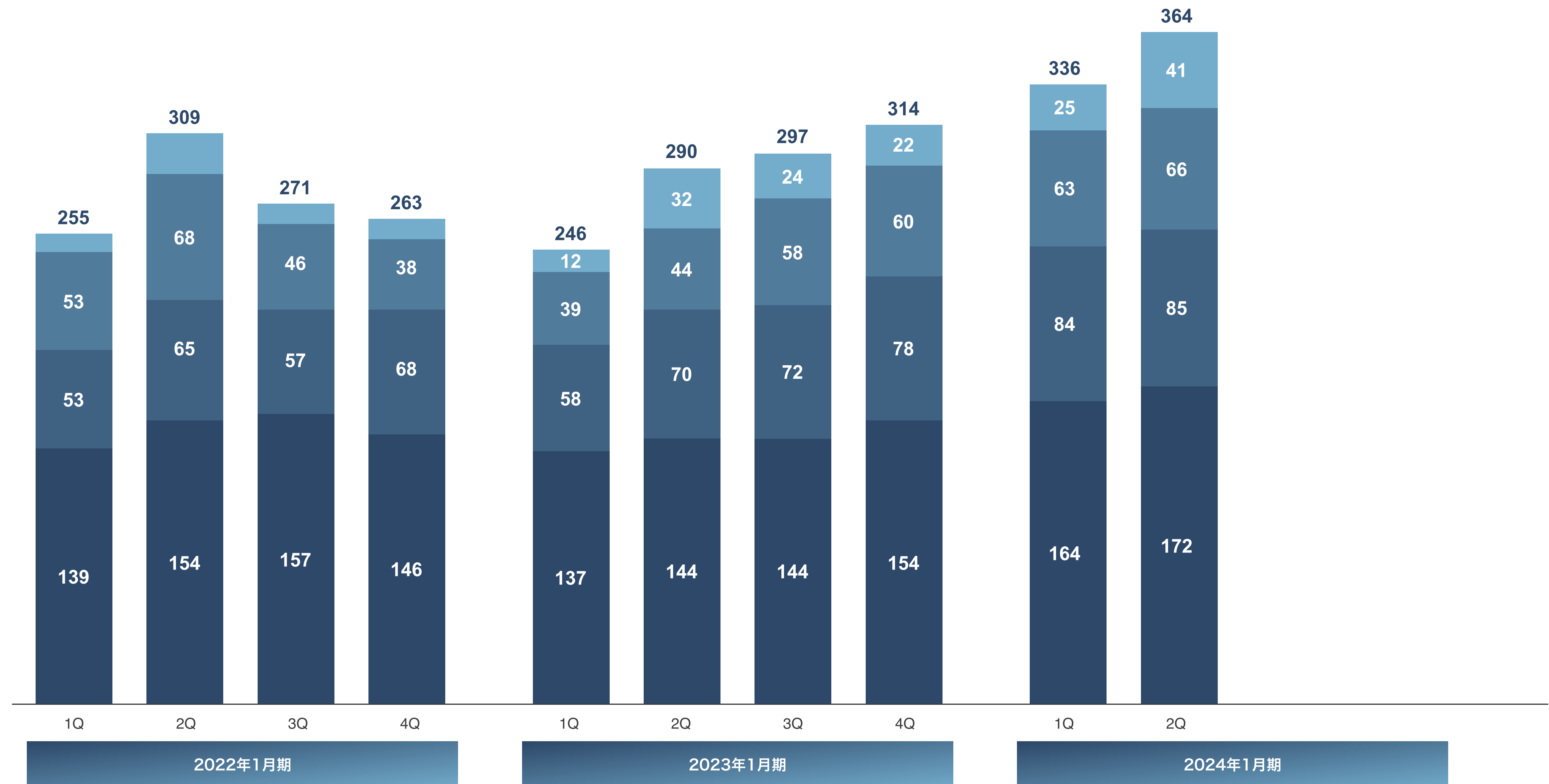
※数値は百万円未満を四捨五入。通期計画は2023年3月8日開示の業績予想値

四半期別：費用の推移

事業成長を加速させるために必要な人員体制の強化及びマーケティングに重点投資

単位: 百万円

- 広宣販促費
- 外注費
- その他
- 人件費



第2四半期実績：費用の内訳

通期計画対比での売上進捗44%に対し、費用進捗は42%と精緻なコストコントロールを継続
科目別では、人件費（従業員数増）、外注費（オンラインイベントの会場費等）が増加

単位: 百万円

	24年1月期 第2四半期 (23年5-7月)			24年1月期 累積 (23年2-7月)			24年1月期 通期計画 (23年2月-24年1月)	
	実績	前年同期	増減額	実績	前年同期	増減額	計画	進捗率
原価・販管費合計	363	290	+73	700	536	+164	1,650	42%
-人件費	172	144	+28	336	281	+55	848	40%
-外注費	67	44	+23	130	83	+47	312	42%
-本社費用	28	24	+4	57	46	+11	132	43%
-広告宣伝費・販促費	41	32	+9	66	44	+22	122	54%
-通信費	29	20	+9	58	39	+19	115	50%
-減価償却費	20	23	▲3	41	38	+3	103	40%
-その他	6	3	+3	12	5	+7	18	67%

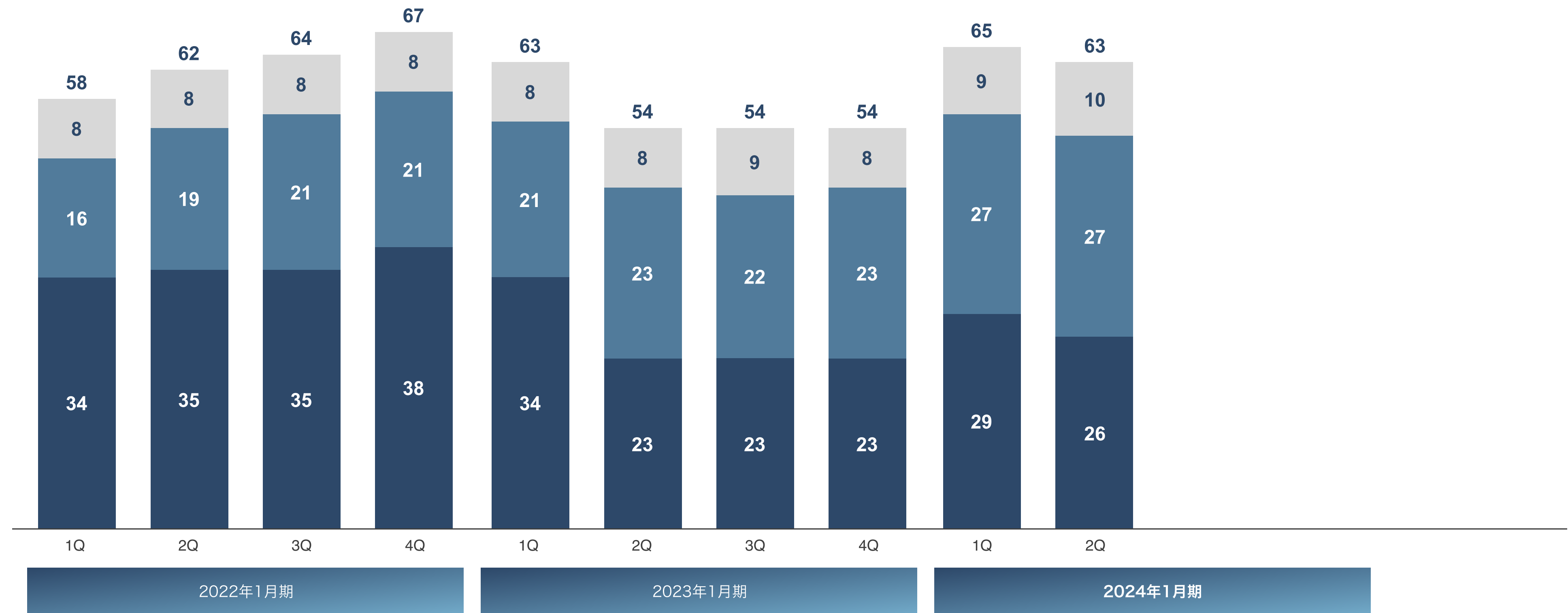
※人件費には採用教育費、賞与引当金繰入を含む。外注費は支払報酬料（業務委託費）及び支払手数料。本社費用は地代家賃・光熱費・福利厚生費等を含む。その他は旅費交通費等の少額科目の合計

従業員数の推移

1Q（2-4月期）には新卒5名が入社。24/1期は年を通じては70名前後での推移を想定

単位：人

- コーポレート
- ビジネス
- エンジニアリング&プロダクト



※従業員数には正社員及び契約社員を含み、派遣社員・業務委託・アルバイトは含まない
※2Qの組織再編に伴い、プロダクトとビジネスの定義を一部変更し、データを遡及修正している

002 事業概況

事業概況：キャリアプラットフォーム

新卒向けサービスでは、25卒早期層向けイベントを続々と開催

女性向け
トップ企業
合同座談会
For Women's Professionals

Unilever | pwc | P&G | RECRUIT | Berger | NRI | FUTURE | DBJ | Simplex

新卒向け: ”女性向けトップ企業合同座談会” を開催

- 女性のキャリア形成について、第一線で活躍する女性プロフェッショナルと真剣に話し合うことの出来る座談会
- 9月2日(土)、9日(土)、16日(土)の3日間で12社以上が参加

https://event.gaishishukatsu.com/roundtable_for_women-2023

<https://howtelevision.co.jp/news/post-65/>

コピペじゃない、
あなただけのスカウトが届く。
あなたにスカウトを送った理由が分かる。
1to1のスペシャルスカウトイベント
6月25日 - 7月21日 開催

LIIGA
PITCH
6/24(土) - 6/25(日) ZOOM開催

もっとできるを
行動にうつしたい。
20代のあなたを驚かせる
トップ企業との出会いがここに
金融 / コンサル / 総合商社 / ベンチャー
ハイクラス若手人材向け オンライン転職イベント

MITSUI & CO. | Deloitte | Capgemini | M&A Cloud | EXAWIZARDS | Speee | INTEGRAL | Speee | UZABASE | EXAWIZARDS | MITSUI & CO. | EIGHT ROADS | Mercer | SIMON • KUCHER | M&A Cloud | FIELD MANAGEMENT STRATEGY | KASUMIGASEKI CAPITAL | FORTNA

中途向け: ”LIIGA PITCH”、 ”Liiga Special Scout Week” を開催

- 総合商社、戦略コンサルティングファーム、PE、VC、トップベンチャーなど選りすぐりの企業から参加者にスカウトが届くイベントを開催。Liiga会員から延べ2,300名以上がエントリーし、多くの採用決定を創出

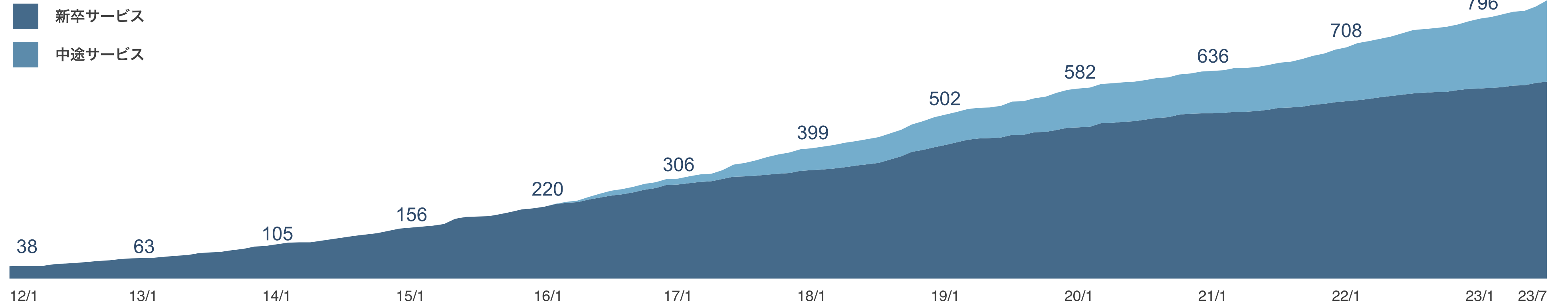
<https://liiga.me/liiga-special-scout-week>

https://liiga.me/special_events/liiga-pitch-2023-summer

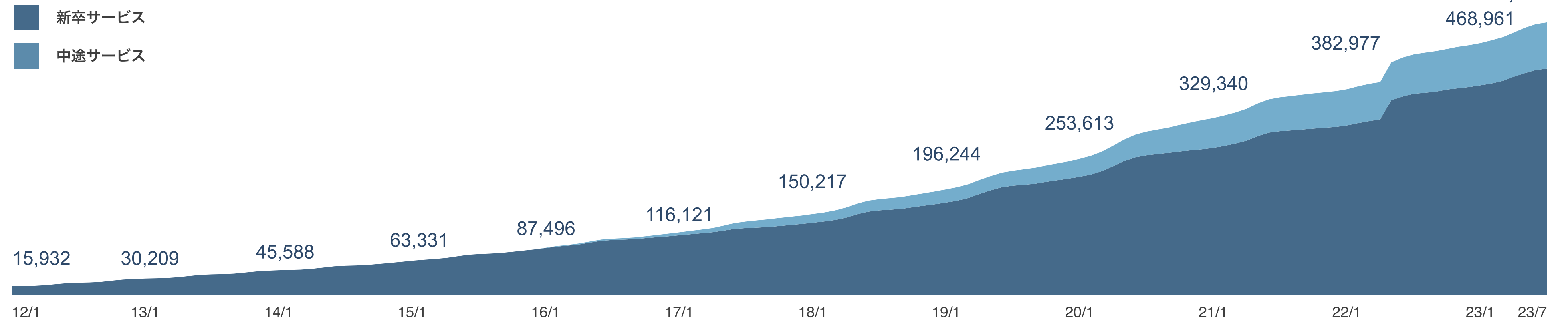
事業概況：キャリアプラットフォーム事業

戦略的なマーケティング施策が奏功し、取引社数・会員数共に順調な伸長を継続

累積取引社数



累積会員数

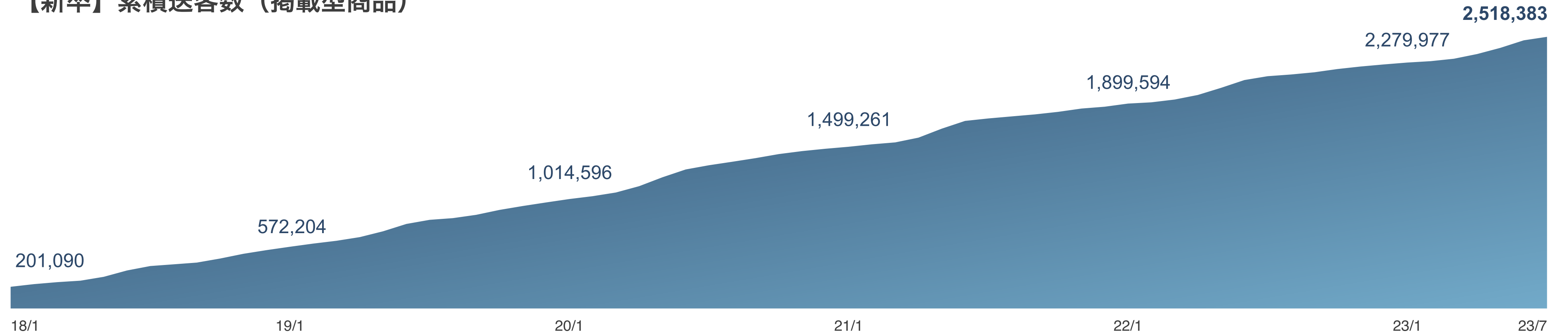


*出典：ハウテレビジョン。キャリアプラットフォーム（新卒及び中途サービスの合計）で表示
累積取引社数：当社と取引のあった企業数の累積
累積会員数：当社サービスの登録会員数の累積。新卒会員数は2027年卒予定まで含む

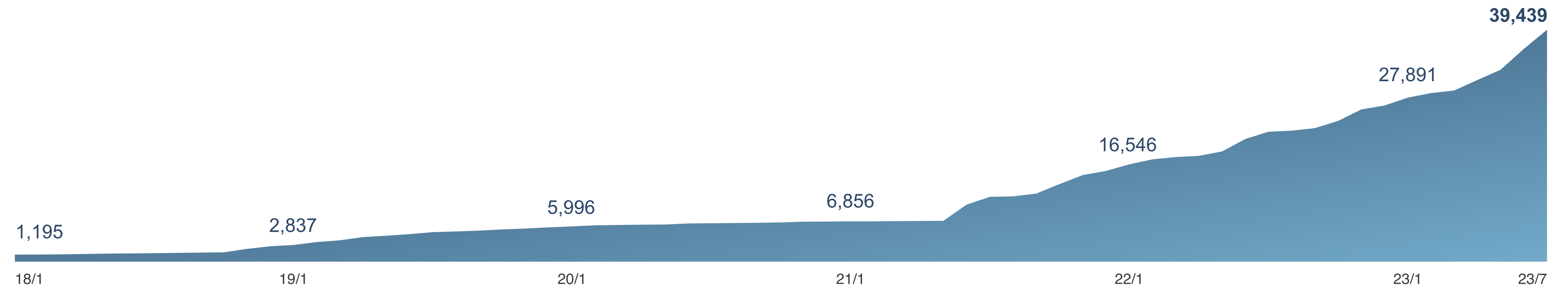
事業概況：キャリアプラットフォーム事業（新卒サービス）

2021年のリニューアルより、スカウト機能（配信型採用広告）の利用拡大は加速

【新卒】累積送客数（掲載型商品）



【新卒】累積スカウト承諾数（配信型商品）



*出典：ハウテレビジョン。2018年1月以降の累積数値

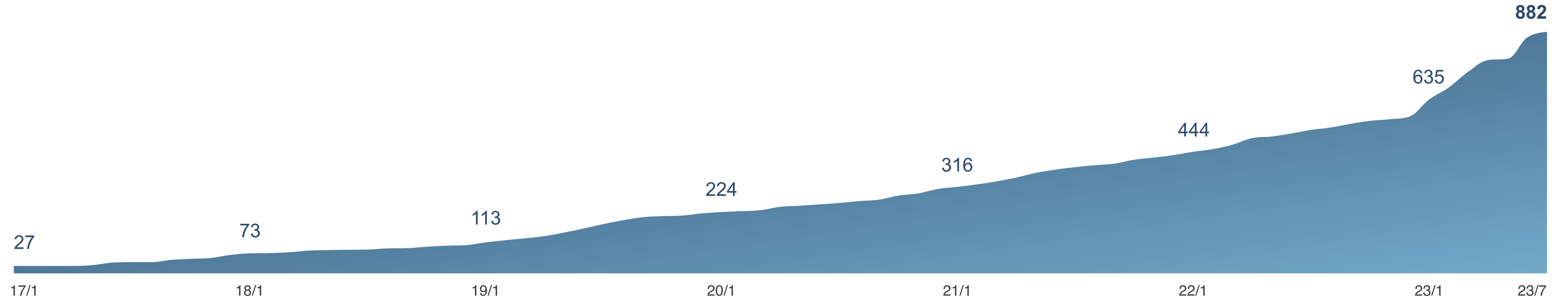
累積送客数：新卒サービスにおける掲載型採用広告商品の効果を示す。広告クリック数のみでスカウト経由での応募数は含まない

累積スカウト承諾数：新卒サービスにおける配信型採用広告商品の効果を示す。企業送付スカウトを承諾した会員数

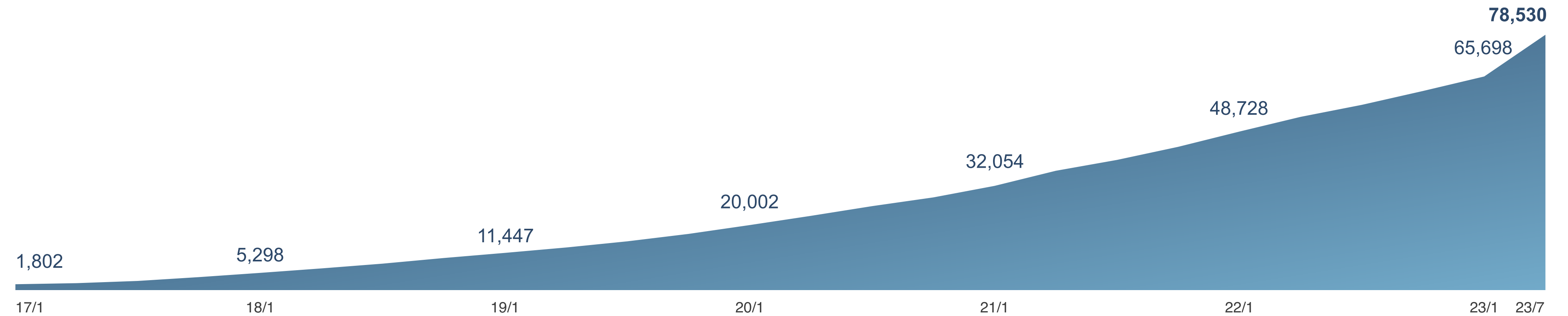
事業概況：キャリアプラットフォーム事業（中途サービス）

進行期は、利用エージェント数の増加によりマッチング数の拡大を図っている

【中途】 エージェント登録数



【中途】 累積マッチング数



*出典：ハウテレビジョン。2016年のサービス開始以降の累積で表示

累積スカウト送付数： 中途サービス上で企業及び転職エージェントから会員へ送付されたスカウト本数を示す

累積マッチング数： 中途サービス上で企業及び転職エージェントから送付されたスカウトを会員が承諾した回数と、会員が掲載されている求人情報に自己応募した回数の合計数を示す

003 会社概要

Mission

全人類の能力を全面開花させ、世界を変える。

会社プロフィール

会社概要

会社名

株式会社ハウテレビジョン

設立日

2010年2月

所在地

東京都港区赤坂1-12-32
アーク森ビル32階

代表取締役

音成 洋介

従業員数*

64名 (うち女性25名・外国籍3名)

運営サービス

外資就活ドットコム / Liiga / Mond

経営陣

代表取締役 CEO

音成 洋介

取締役 CFO

清水 伸太郎

取締役 COO

池内 淳志

社外取締役

赤池 敦史

社外監査役(常勤)

澁谷 年史

社外監査役

森下 俊光

社外監査役

小栗 久典

執行役員

佐々木 康太郎

執行役員

泉水 翔吾

主な沿革

2010

会社設立

2010

グローバルプロフェッショナルを目指す大学生（新卒）向けプラットフォーム「外資就活ドットコム」をリリース

2016

若手社会人（中途）向けキャリアプラットフォーム「Liiga（リーガ）」をリリース

2019

東京証券取引所マザーズ市場上場

2022

東京証券取引所グロース市場へ移行
知見共有プラットフォーム「Mond（モンド）」をリリース

*2023年8月末時点、正社員・契約社員の合計数

経営陣プロフィール



音成 洋介

代表取締役社長

東京大学農学部卒業。
パークレイズ証券株式会社(投資銀行本部)にて、事業法人並びに金融法人の債券発行業務に従事。
その後、プライベートエクイティ投資ファンドであるアドバンテッジパートナーズに移り、非公開企業/公開企業へのバイアウト投資・マイノリティ投資と経営支援業務に従事。
2010年株式会社ハウテレビジョンを創業。



赤池 敦史

社外取締役

東京大学工学部卒、同大学院地球システム工学専攻修了(工学修士)。コロラド・スクール・オブ・マインズ Mining and Earth Systems Engineering(鉱山工学博士課程)修了。
プライスウォーターハウスクーパース米国オフィスを経て、マッキンゼー・アンド・カンパニー ジャパンオフィスにて半導体や化学、エレクトロニクス業界を対象に経営戦略の再構築および新規事業開拓等のコンサルティングを担当。
その後、アドバンテッジパートナーズ シニアパートナーを経て、シーヴィーシー・アジア・パシフィック ジャパンに参画、代表取締役社長に就任。
2017年5月、株式会社ハウテレビジョンの社外取締役に就任。



清水 伸太郎

取締役CFO

上智大学法学部卒業。
2005年ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント入社。株式運用部にて企業調査・銘柄選定等の投資運用業務に従事。
2011年よりUBS証券投資銀行本部にて、IPO、公募増資、新株予約権・転換社債、債務再編等の資本市場業務に従事。
2013年よりビムコジャパンにてアカウントマネジメント業務に従事し、クレジット、新興国債券通貨、絶対収益型戦略等を経験。2018年よりアーディアン・ジャパンにて機関投資家に対する非流動性資産のマーケティング業務に従事し、バイアウト、セカンダリー、プライベートデット、インフラ、不動産投資戦略等を経験。
2020年に株式会社ハウテレビジョン入社、執行役員 社長室室長、財務・経理部長、コーポレート本部長を経て、2021年4月、取締役に就任。



佐々木 康太郎

執行役員

早稲田大学大学院理工学研究科情報ネットワーク専攻修了。
2006年株式会社リクルート入社、じゃらん・ホットペッパーグルメ・ホットペッパービューティーにて、toB向けの商品企画、開発ディレクション、中長期戦略立案に従事。美容院向けサロン管理システム「サロンボード」初期開発プロジェクトリーダー。その後、POSレジアプリ「Airレジ」事業を6名で立ち上げ、組織マネジメント、プロダクトマネジメントに従事。POSレジアプリ利用店舗数No.1の礎を築く。
2017年7月に株式会社ハウテレビジョンに入社。執行役員 Liiga事業本部長、プロダクト本部長、外資就活ドットコム事業本部長、取締役を歴任し、2023年7月より執行役員Mond事業本部長に就任。



池内 淳志

取締役COO

横浜国立大学経営学部卒業。
株式会社Speeeなどベンチャー企業3社でマネージャーとして組織拡大、人材育成に携わり、2019年2月に株式会社ハウテレビジョン入社。
Liiga事業のサービスリニューアルを責任者として推進し、同年8月にLiiga事業開発部長に就任。その後、事業開発部長として外資就活ドットコム事業、Liiga事業のビジネスサイドの責任者、執行役員 COO事業本部長を歴任。
2022年4月、取締役に就任。



泉水 翔吾

執行役員

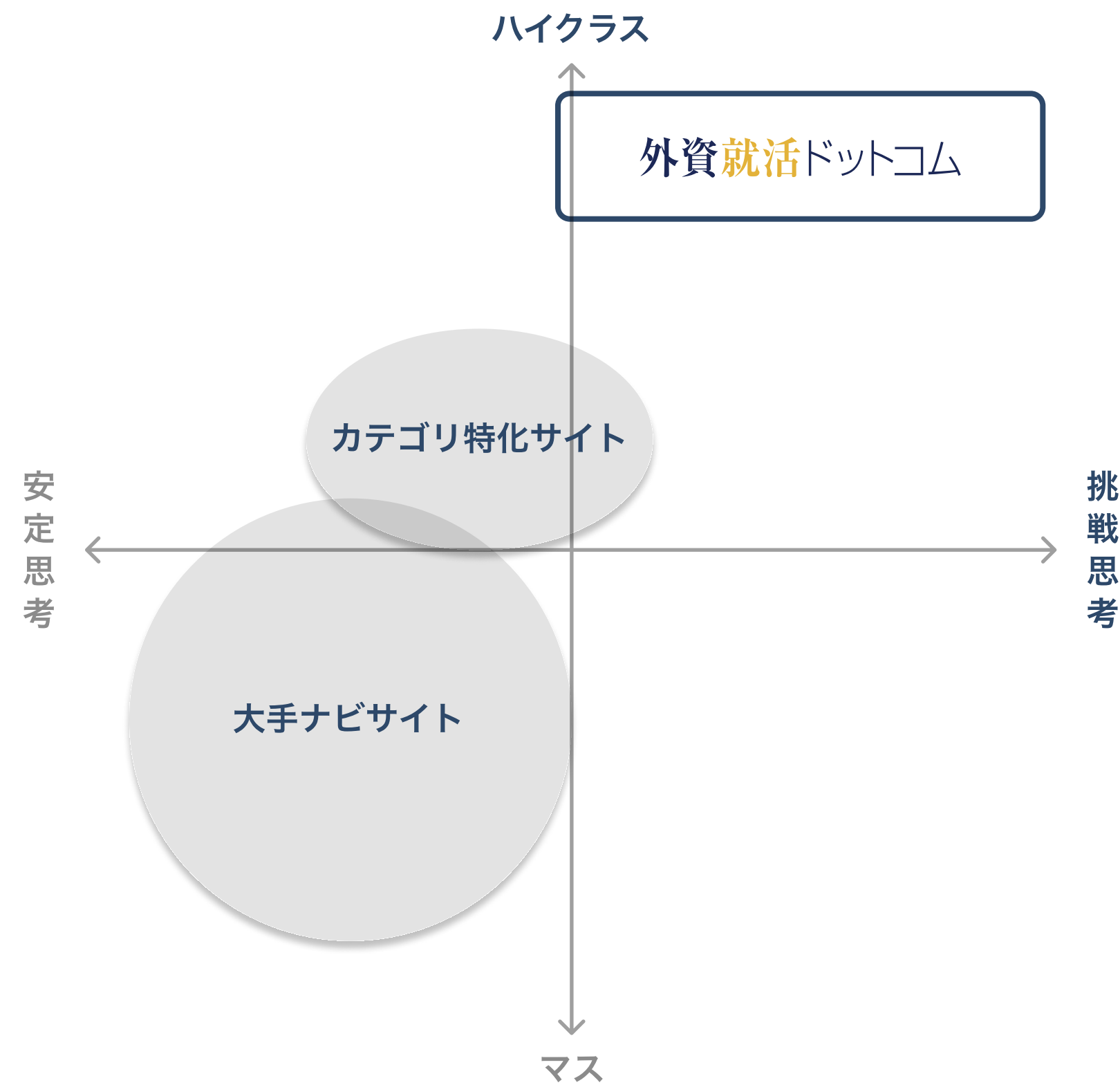
横浜市立大学卒業。
Slerでの受託開発を経て、2012年に株式会社サイバーエージェントに入社。
様々な事業開発の傍ら、エンジニア組織のマネジメントに従事。
2018年に株式会社メルカリに入社後は、株式会社メルペイの Frontendチームの立ち上げや Web版の「メルカリ」の刷新、メルカリアプリのコードベース刷新を牽引した後に、執行役員VP of Engineeringとしてメルペイのエンジニアリング部門を管掌。
2023年4月にデジタル庁入庁。
2023年7月に株式会社ハウテレビジョン入社、執行役員プロダクト本部長に就任。

サービスのポジショニング

グローバルプロフェッショナルを目指す
若手ハイクラス層を抱える独自のポジショニング

新卒サービス：外資就活ドットコム

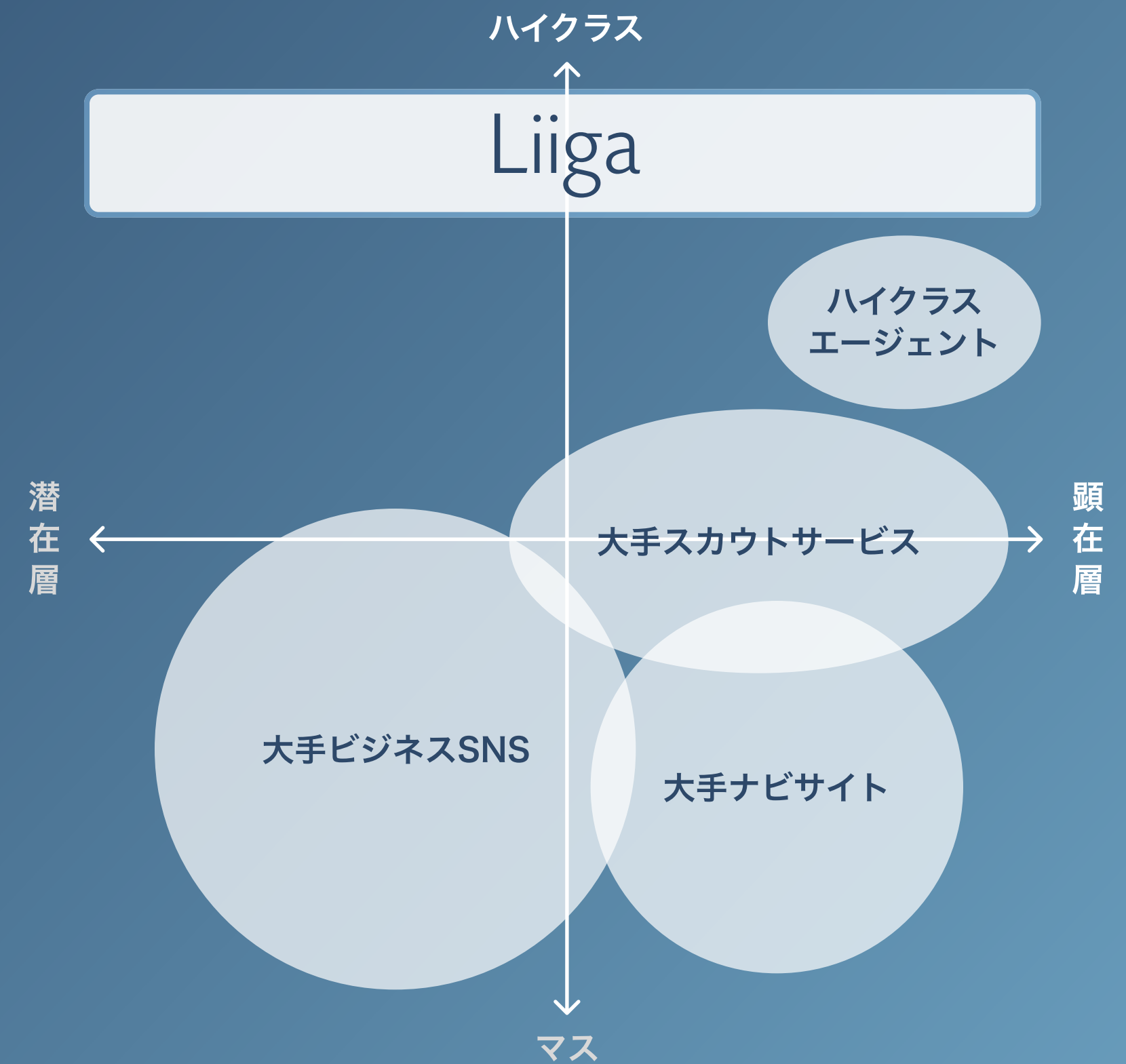
挑戦志向の高い難関大学生



※サービス詳細については <https://biz.gaishishukatsu.com/> をご参照ください

中途サービス：Liiga(リーガ)

キャリアアップ志向の高い若手社会人

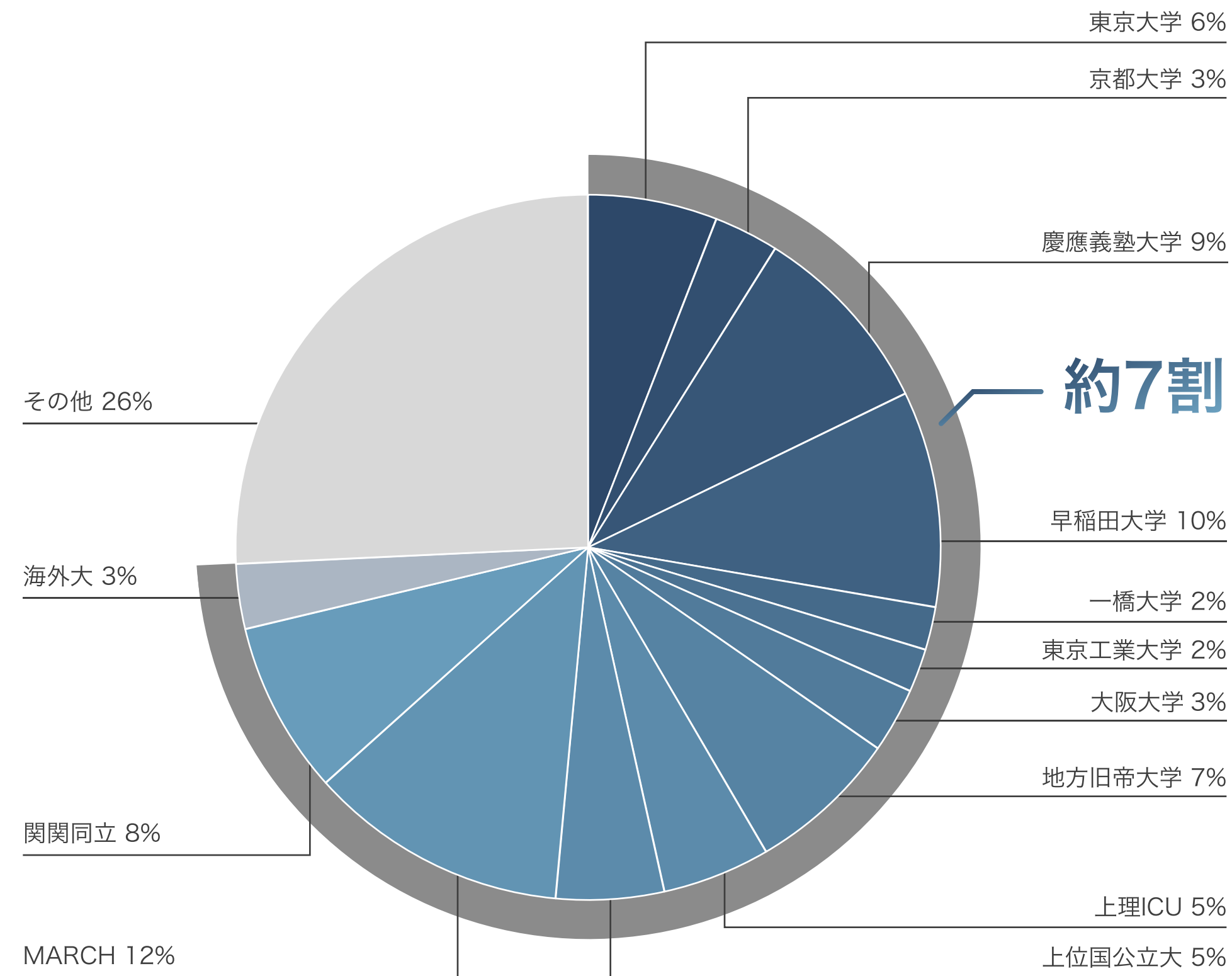


※サービス詳細については <https://biz.liiga.me/> をご参照ください

新卒サービスの会員属性

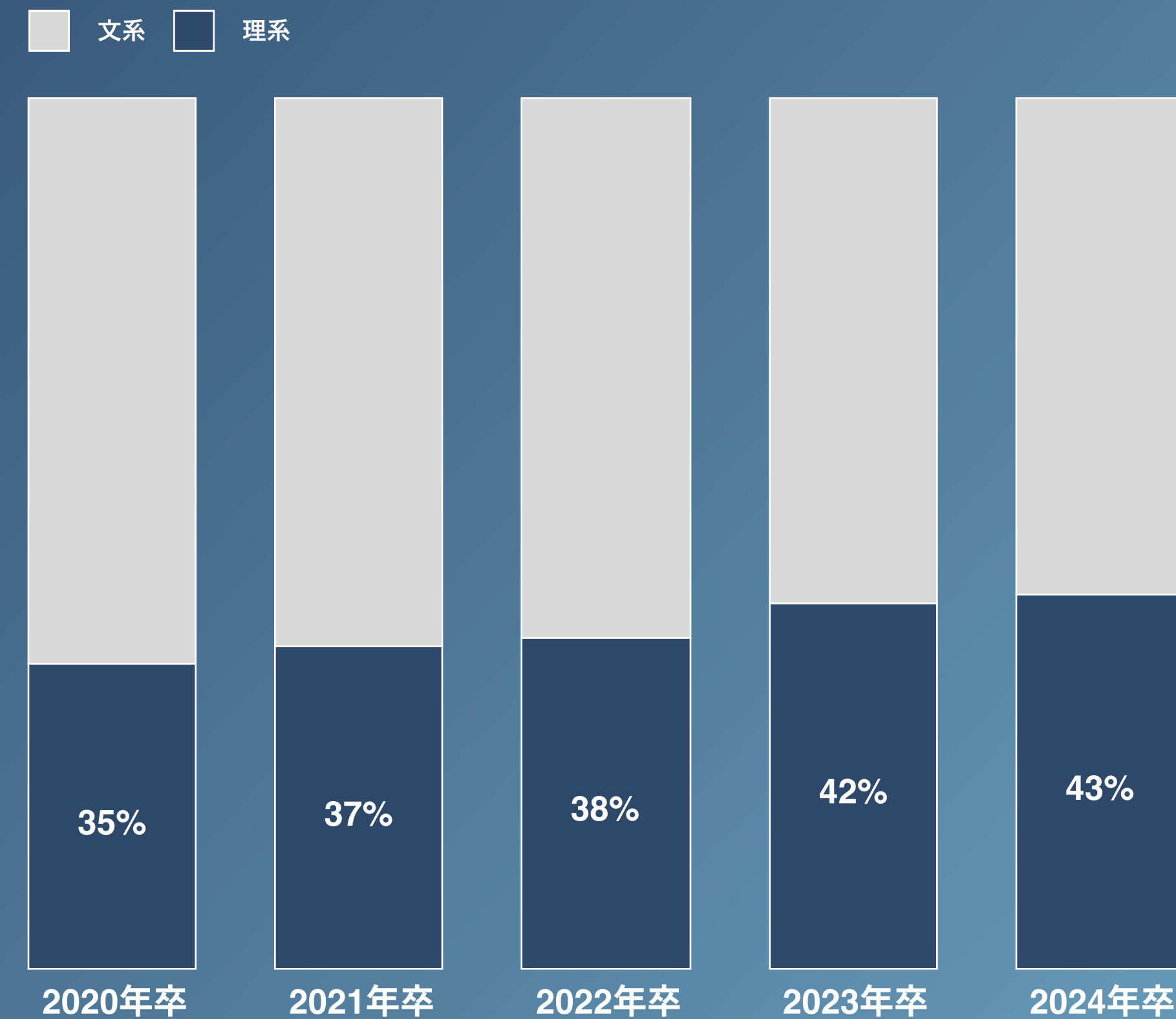
難関大生に高いシェアを有し、トップ大理系学生の比率が上昇傾向

新卒サービス会員の大学別分布



*出典：ハウテレビジョン、2023年3月末時点。2024卒会員
上位国公立大：筑波大学、横浜国立大学、千葉大学、神戸大学、広島大学、東京外国語大学、国際教養大学

上位大会員の理系・文系構成比の推移

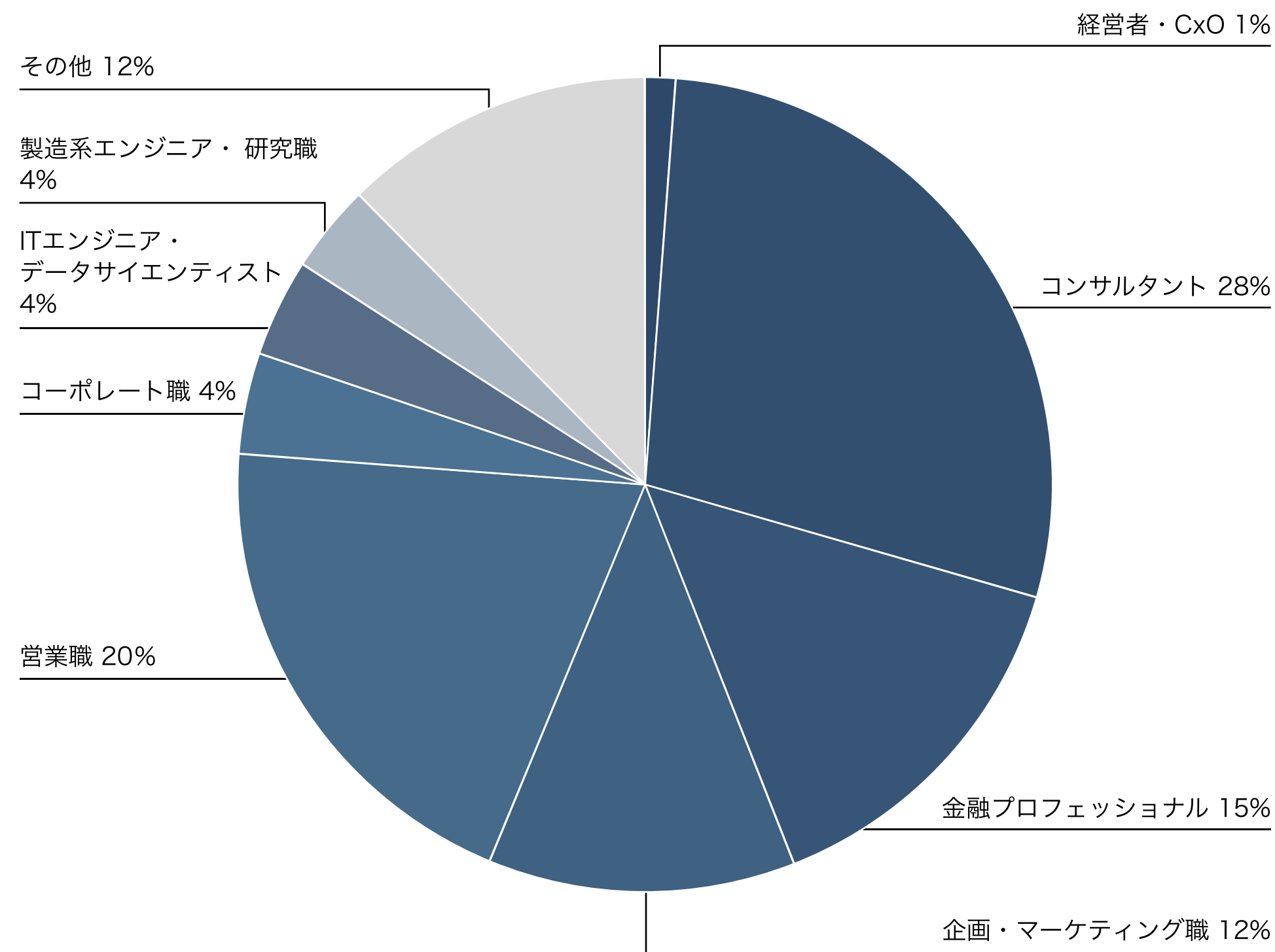


*出典：ハウテレビジョン、2023年3月末時点
上位大学：旧帝国大学、一橋大学、東京工業大学、慶應義塾大学、早稲田大学

中途サービス(Liiga)の会員属性

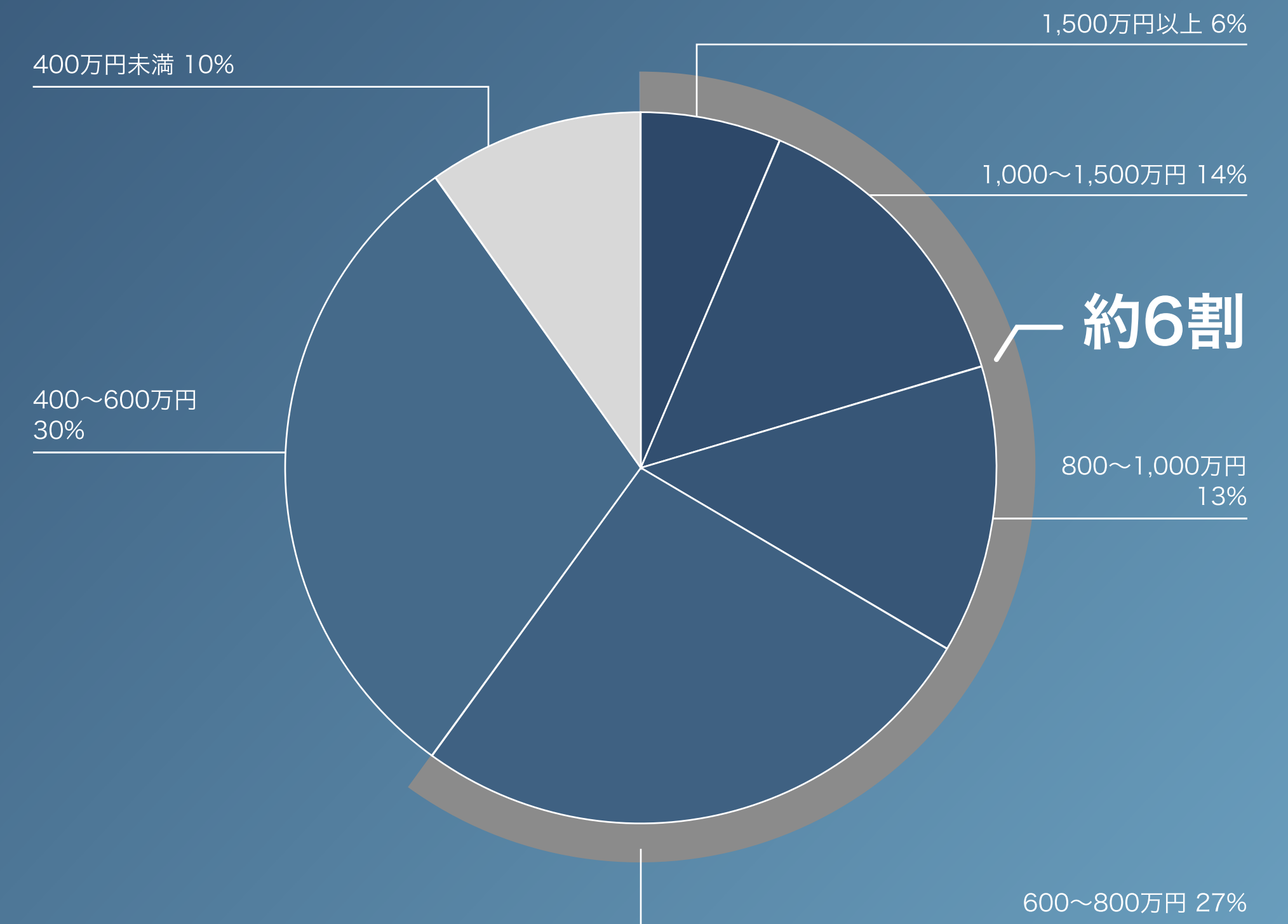
若手ハイクラス人材に高いシェア、会員の6割が年収600万円以上

中途サービス会員の職種別分布



*出典：ハウテレビジョン、2023年3月末時点。当社職種分類に基づく

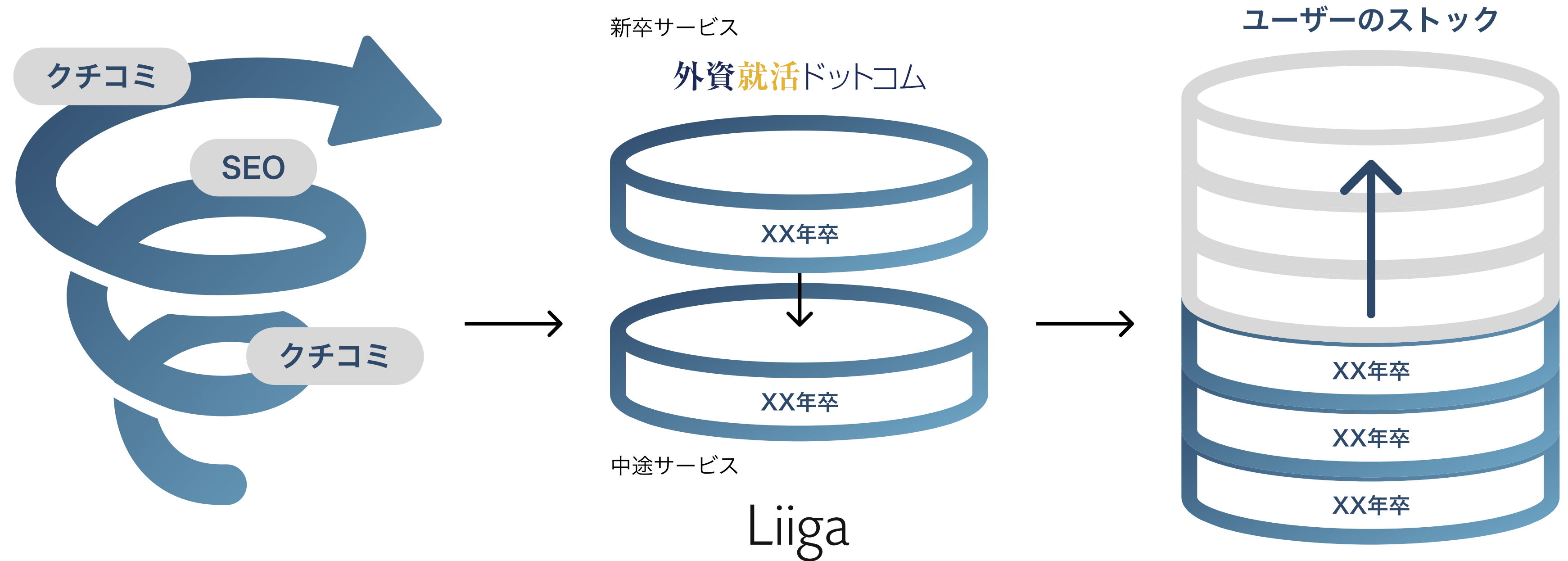
中途サービス会員の年収別分布



*出典：ハウテレビジョン、2023年3月末時点

独自のプラットフォーム：会員獲得

独自の集客エンジンとユーザー滞留の仕組みにより、グローバルプロフェッショナルがアクティブな状態で蓄積されていく、ユーザーストック型プラットフォーム



登録経路の約8割が、先輩から後輩へのクチコミやSNS等の評判

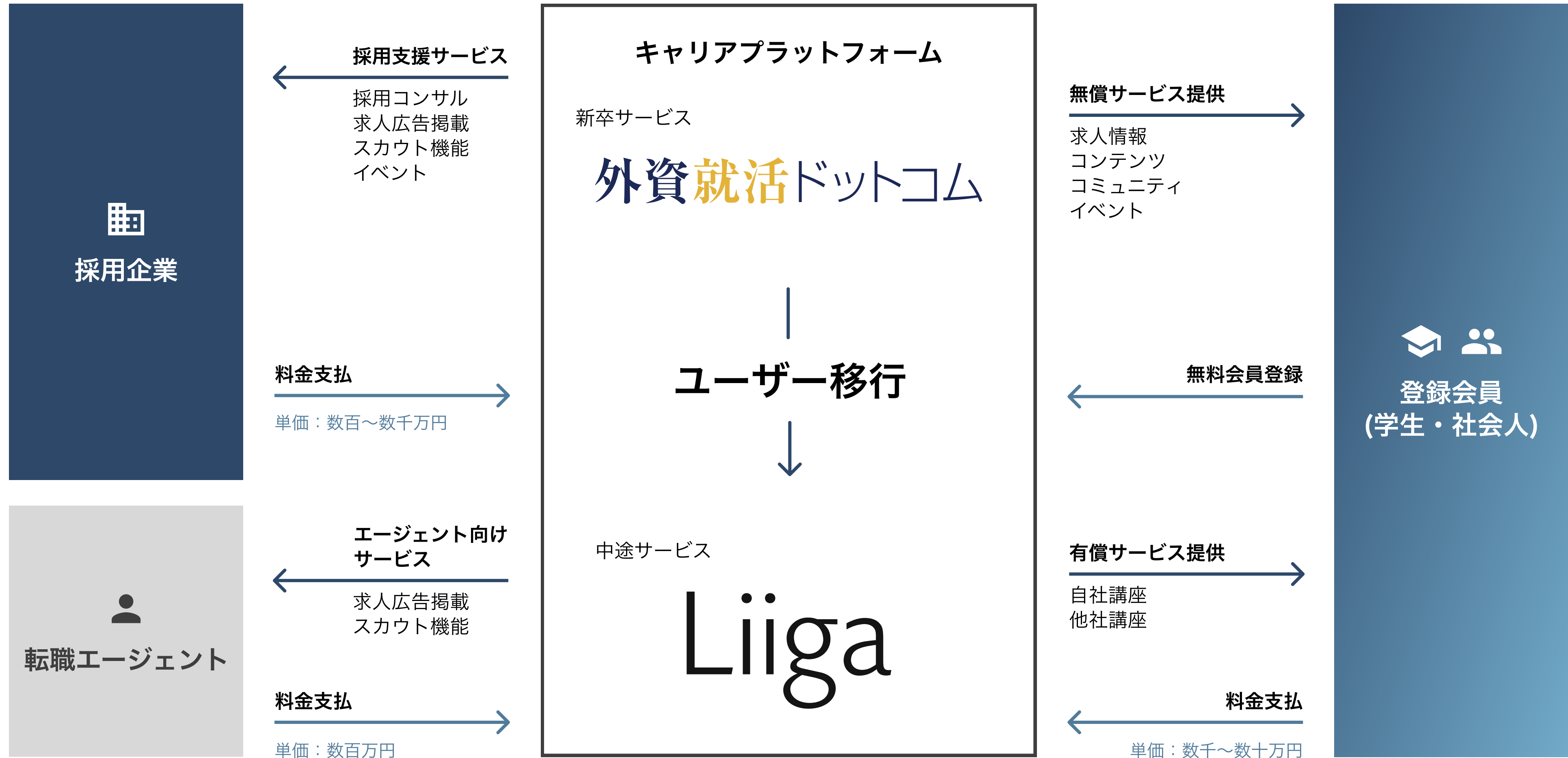
内定者向けコンテンツ等により若年の転職潜在層がLiigaへ登録

LTVの高い（就労可能年数の長い）会員層が転職顕在時に利用

※上記は例示のみを目的としています

ビジネスモデル

学生から社会人まで、ユーザーのキャリアを通じて利用できるキャリアプラットフォームを運営
採用企業・エージェント (toB)・登録会員 (toC)からの料金支払が収益源となっている



※上記は例示のみを目的としています

競合優位性サマリー

編集部による上質なメディア発信、コミュニティ機能による口コミ、高品質な求人情報が一体となり、プロフェッショナル志向の会員層をオーガニックに惹き付ける独自のシステム



会員に選ばれるサービス

「ユーザーファースト」を掲げ、ユーザーに選ばれるブランド・プロダクトを有し、新卒会員の約8割がクチコミ・SNS等評判などオーガニック経由



企業に対する価値提供

採用企業にとって魅力的な高品質な会員層を抱え、当該会員層にアプローチする上で他の効率的な代替手段がないこと



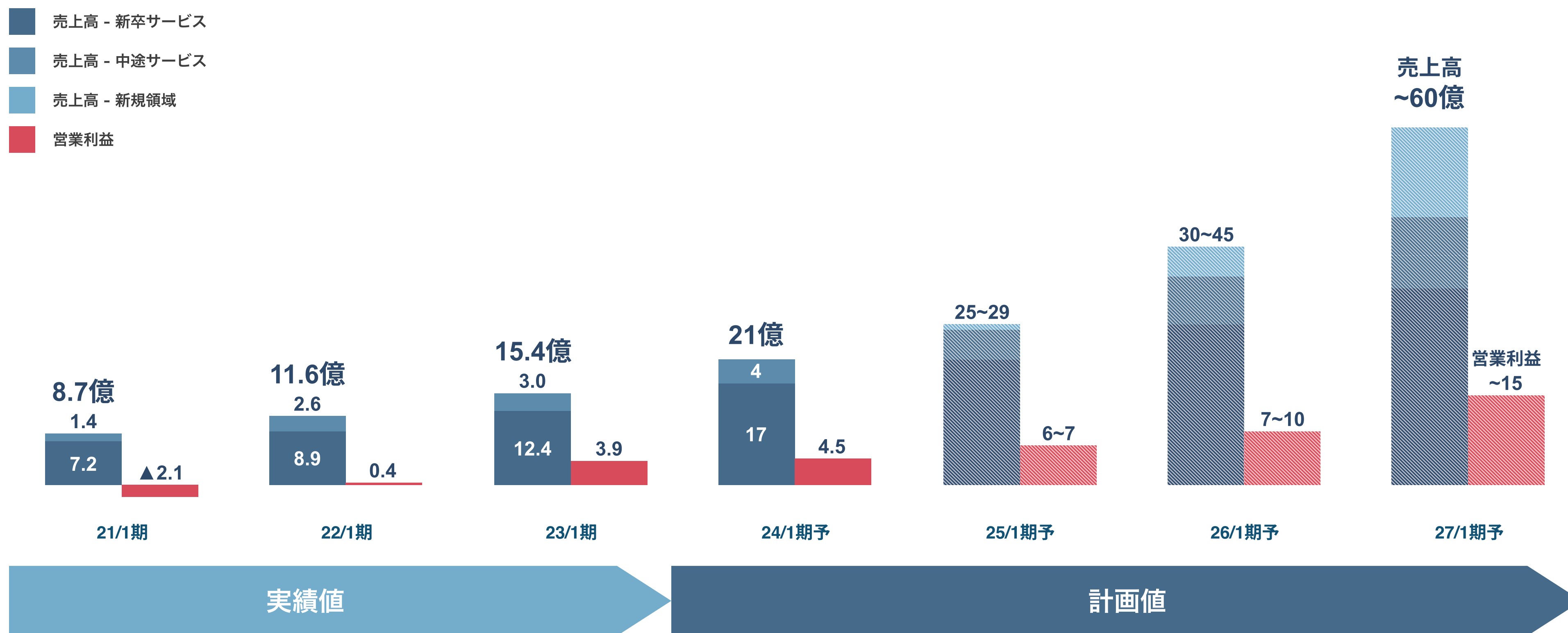
独自のビジネスモデル

新卒サービスの会員を中途サービスに移行し、LTVの高い(就労可能年数の長い)若年転職潜在層を囲い込むモデルがあること

004 Appendix

事業計画

安定高成長のキャリアプラットフォーム事業（新卒及び中途）と新規事業等の寄与により、2027年1月期で営業利益15億円水準（営業利益率25%水準）を目指す



*出典：ハウテレビジョン、2023年4月25日現在。FY24/1 予想は2023年3月8日発表の決算短信に基づく
 中期的には、2年間の利益合計で25億円以上を達成することを経営目標としている。FY25/1期以降の計画値は、各事業の成長率に対して強気/弱気の各仮定に基づき、売上高及び営業利益を上限/下限の範囲で表示

事業計画サマリー

キャリアプラットフォーム事業を着実に成長させつつ、
Mond事業、M&A・アライアンスに戦略的に取り組み、
中長期的な売上・利益の最大化を目指す

内部成長

キャリアプラットフォーム事業における取引企業数の拡大

多様な顧客ニーズに応える採用ソリューション(商品)の拡充

Mond事業のオーガニックな成長の実現

外部成長

戦略的なM&A・アライアンスの推進

各サービスの事業フェーズ

キャリアプラットフォーム事業は、成長率 × 収益性の観点から魅力的な事業フェーズにある
 CtoC領域における新規事業としてMondをリリースするなど、中長期的な事業成長目標に向けて事業ポートフォリオの多様化を検討している
 なお新規事業への投資に際しては、投資金額を厳格にコントロールすることにより、当社全体としての収益性維持とリスク管理を徹底する

	新規事業フェーズ	高成長フェーズ	キャッシュフェーズ
成長率の目安 (ARR, LTV, 各種KPI等)	50%以上	40%以上	40%未満
収益性の目安 (全社費用配賦前の営業利益)	赤字(0%未満)	黒字(0%以上)	30%以上
BtoB領域		キャリアプラットフォーム事業 Liiga 外資就活 ドットコム	
CtoC領域	知見共有プラットフォーム Mond		

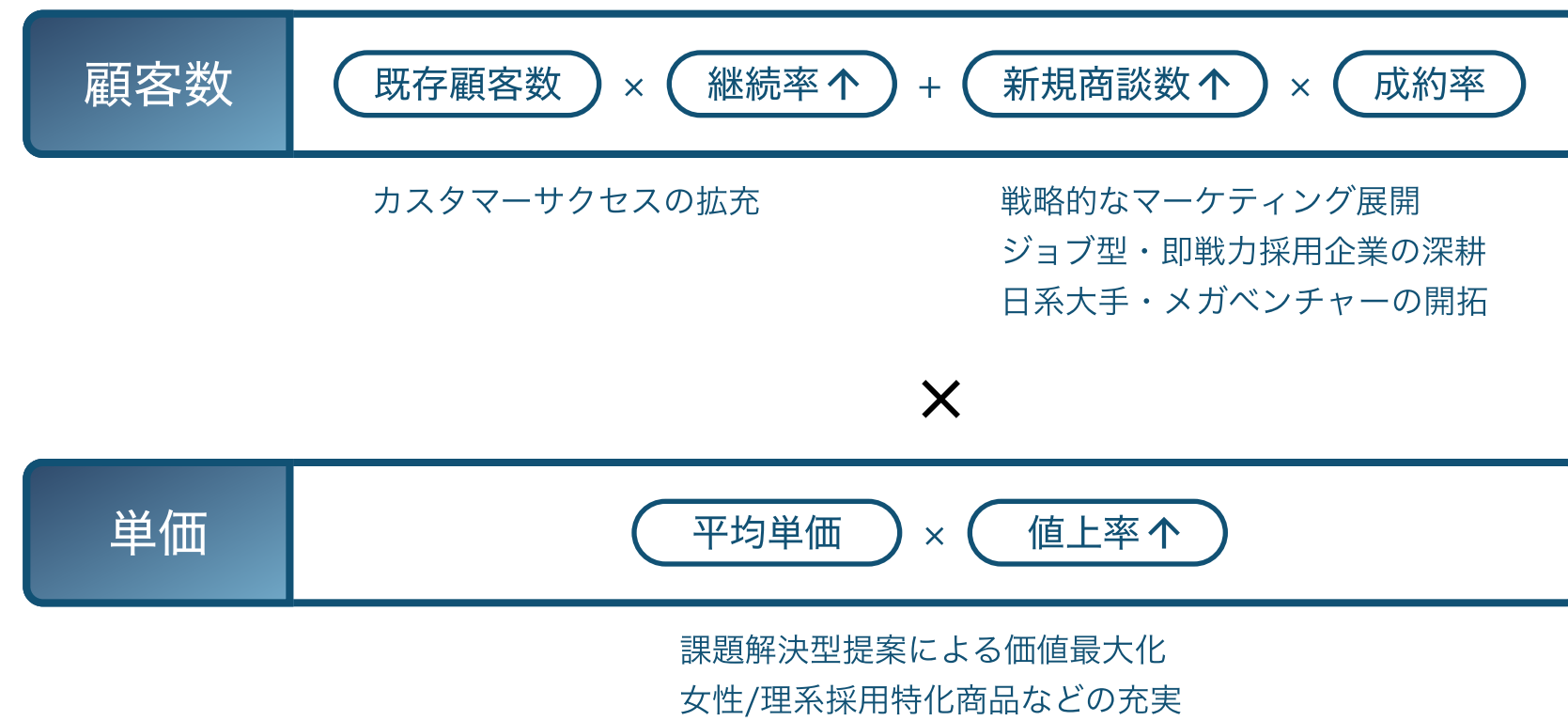
*出所：ハウテレビジョン

重点施策

戦略的なマーケティング展開により、顧客層の拡大を目指す

新卒事業

掲載型・イベント(採用企業向け)



配信型(採用企業向け)

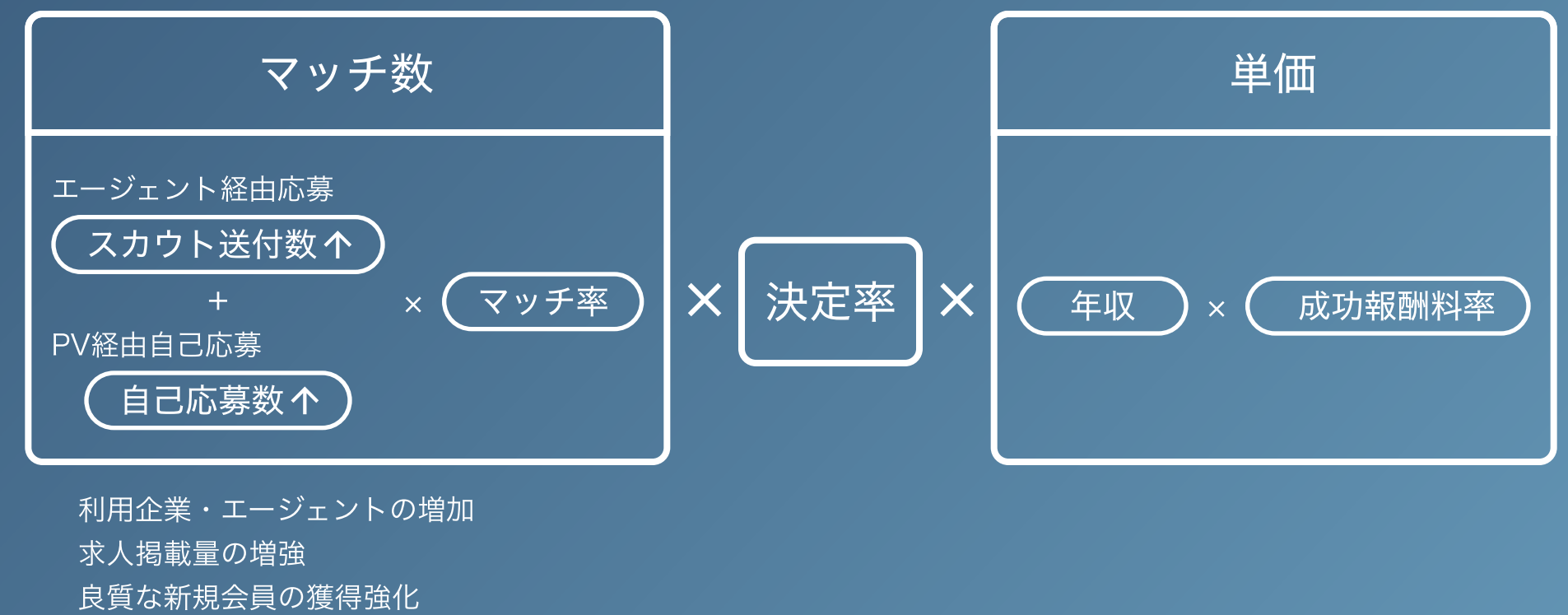


中途事業

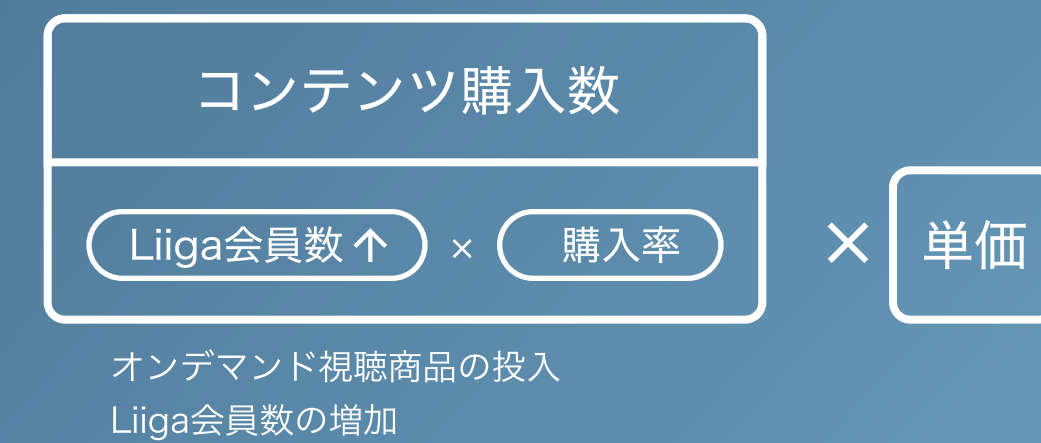
掲載型・イベント(採用企業向け)



成功報酬型(採用企業・転職エージェント向け)



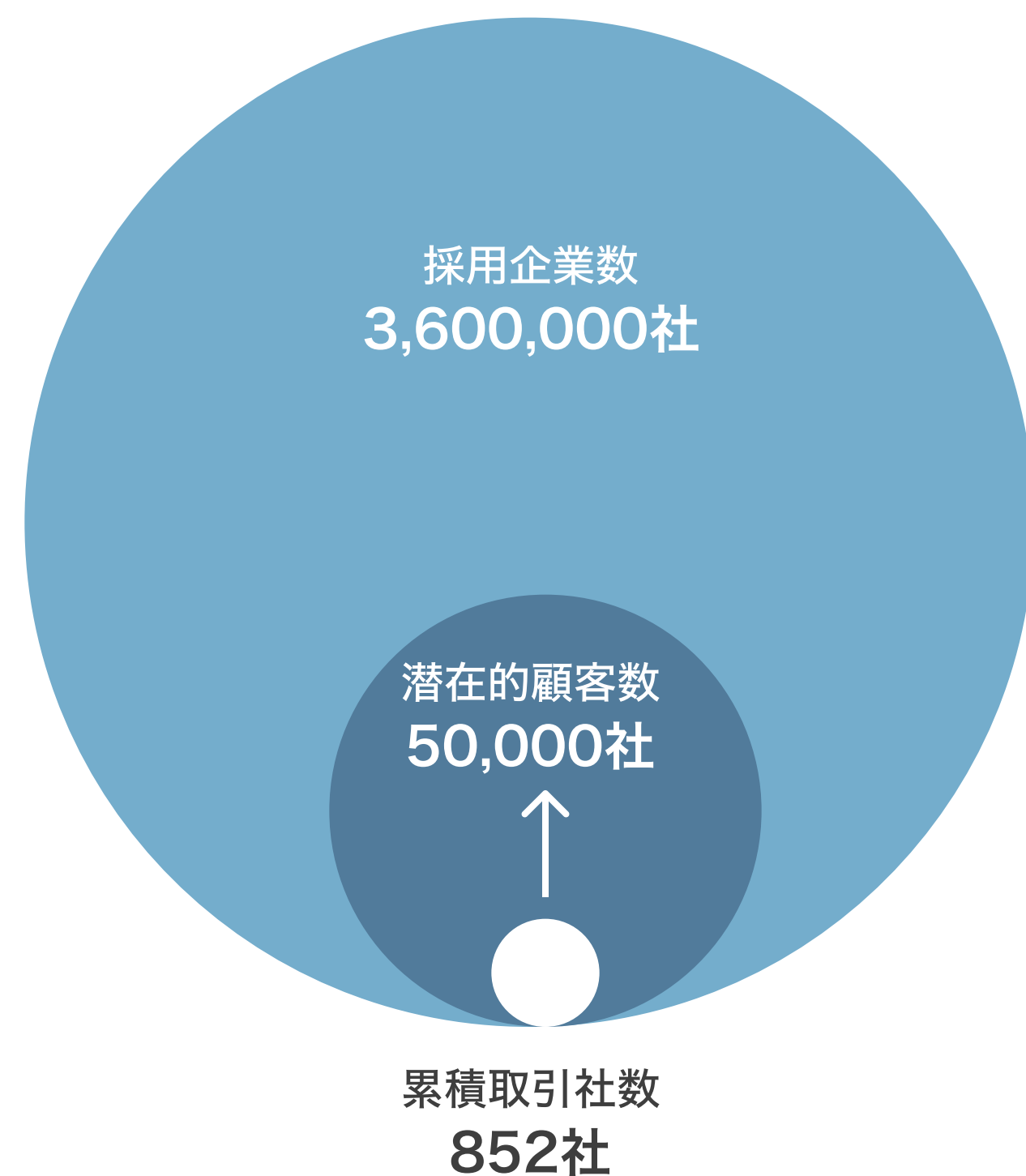
教育コンテンツ販売(ユーザー向け)



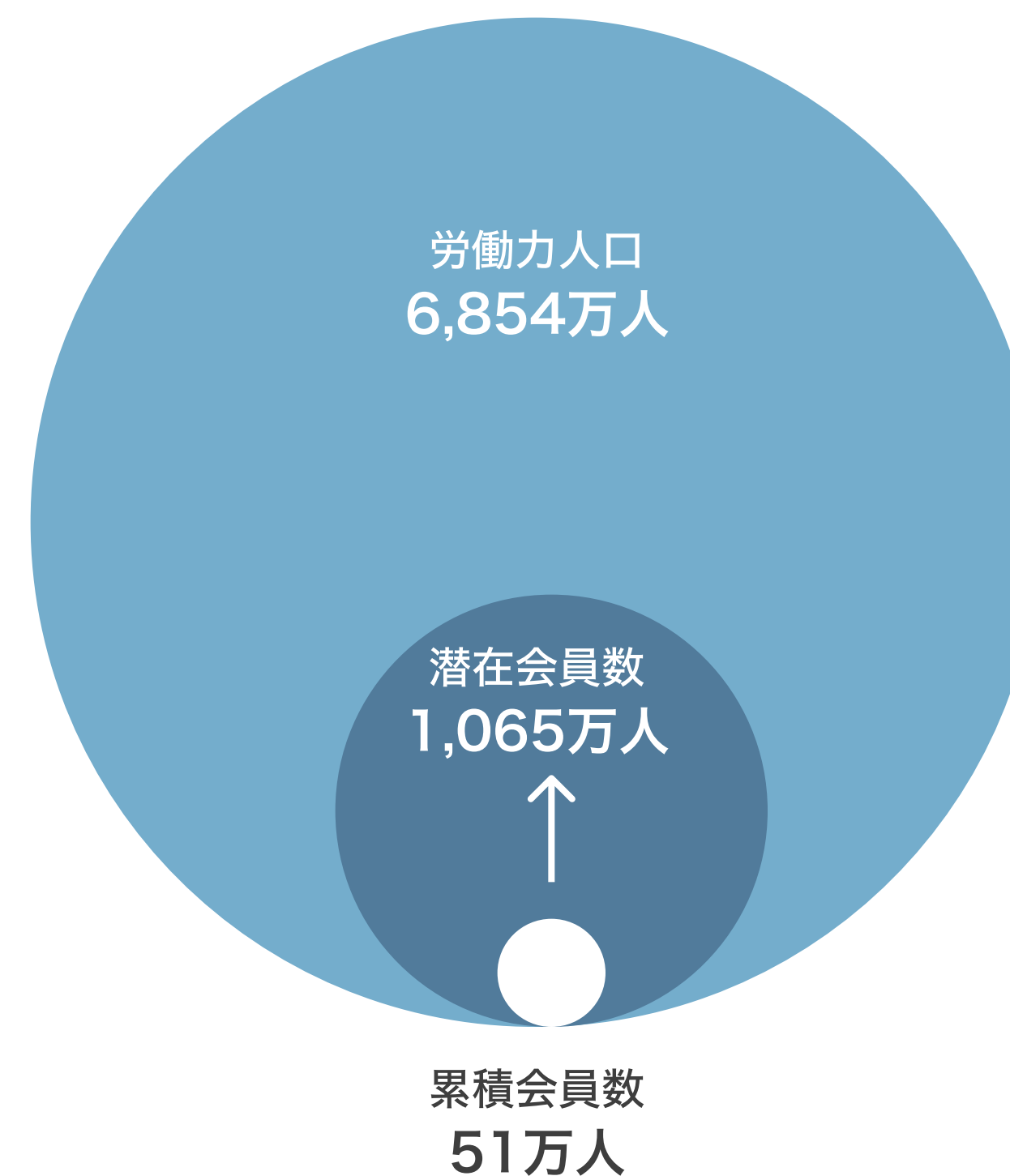
キャリアプラットフォーム事業

採用支援サービス市場において、企業数・会員数ともに大幅な事業拡大余地あり

採用企業数



会員数



*出典：ハウテレビジョン。2023年7月末時点、キャリアプラットフォーム（新卒及び中途サービスの合計）で表示
採用企業数：採用に関して、他社媒体を含め求人掲載等を実施していることが確認されている企業数
潜在的顧客数：会員が最終的に入社した企業の総数。当社で取扱いのない企業への就職に際しては、他社媒体への流出等の逸失機会が発生していると推測
累積取引社数：当社と取引のあった企業数の累計
労働力人口：総務省「労働力調査（基本集計）」、2023年3月3日時点
潜在会員数：国税庁「令和2年度 民間給与実態統計調査」第21表より年間給与額600万円超の給与所得者を合計、2022年9月時点
累積会員数：キャリアプラットフォーム事業（新卒及び中途サービス）の累積会員数

Mondについて

オンラインでの良質な知見共有を可能とするCtoCプラットフォーム
利用者の拡大に注力するプロダクト段階であり、当期の事業計画上は
売上は見込まない



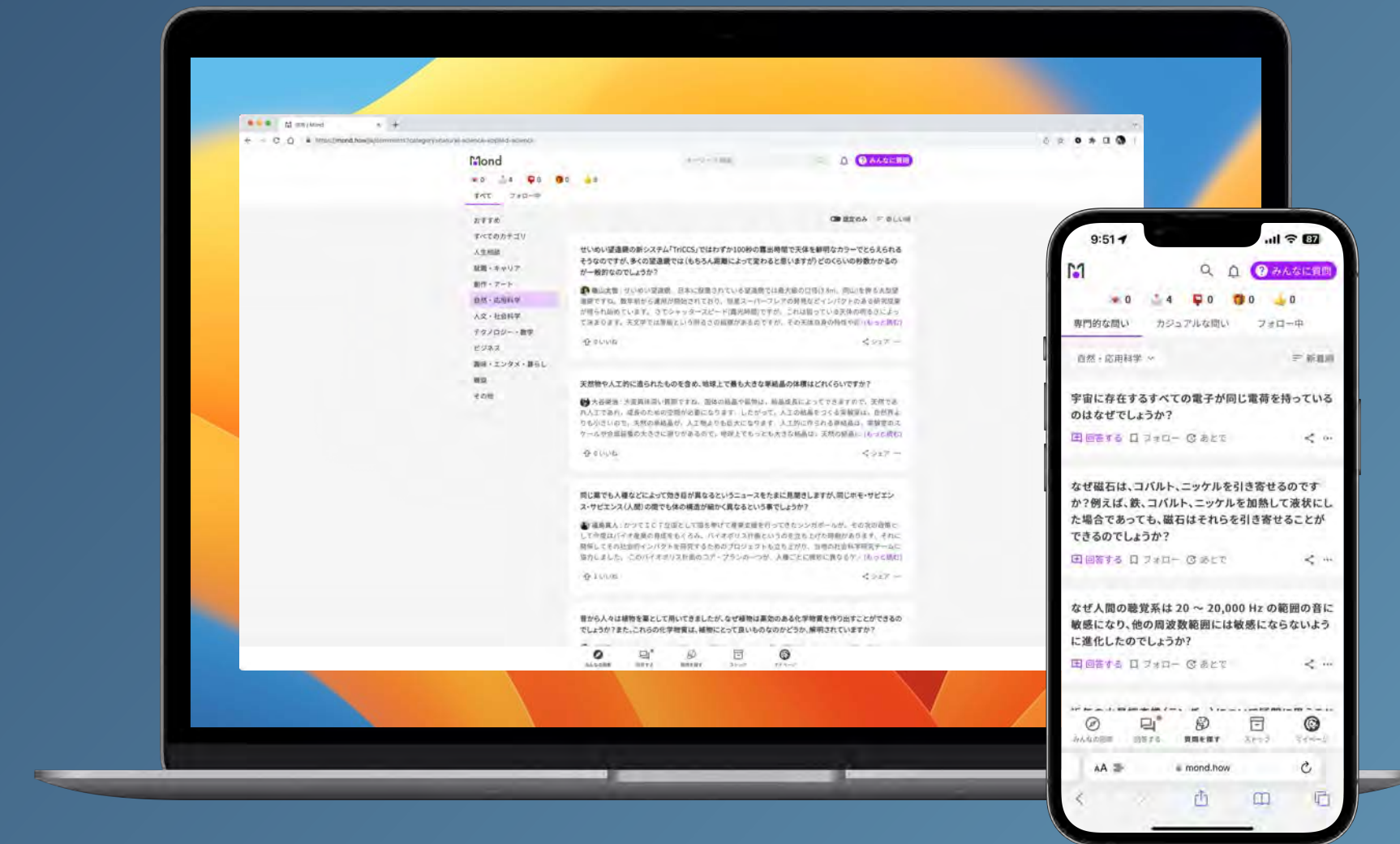
想いを届ける、知識を広げる

Questionで向かえる新世界。Mondは「問い」という根源的な
コミュニケーションを通じて、世界の可能性を広げていきます。

専門家やプロフェッショナルも利用

Mondは小説家・学者・エンジニアといった
専門家・クリエイターの方にもご利用いただいております。
ぜひごらんになってみてください。

<https://mond.how/>



Mondはフォロワー・知り合いから気軽に匿名メッセージ・質
問を受信できるコミュニケーションサービスです。多くの識者
に向けて、「教えて!」を求めることもできます。独自のAI技
術により、傷つくようなメッセージは届きません

外部成長機会：M&A・アライアンス候補の選定基準

キャリア領域、ライフスタイルを含む能力開花領域、テクノロジー領域について積極的に検討

	軸1 サービスラインナップの拡張		軸2 技術的な先進性の獲得
	対象領域① キャリア	対象領域② 能力開花	対象領域③ テクノロジー
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社の顧客企業群に対して、クロスセルが可能なサービスを保有している企業 ・ 当社がキャリアプラットフォームを拡張する上で、戦略的に重要な顧客企業・ユーザーを保有している/サービス領域をカバーしている企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社キャリアプラットフォームのユーザー若しくは将来的にユーザーとなり得る層に対して、オンラインサービスを通じて、「能力開花」の機会を提供している企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社プロダクトの拡張に繋がるような、先進技術・先進技術を活用したプロダクトを有している企業 <p>※業界業種・ビジネスモデルは不問</p>
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性検査、ATS、RPO等の人事・採用関連サービス ・ ハイクラス人材を対象とした人材紹介サービス ・ 以下のような領域におけるオンラインプラットフォーム <ul style="list-style-type: none"> - ベンチャー企業、ITエンジニア職、理系職等に特化した新卒採用・中途採用 - 難関大生向けのアルバイト（家庭教師、塾講師等） - ITエンジニアの長期インターンシップ - フリーランス・副業 - 独立・起業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以下のような領域におけるオンラインプラットフォーム <ul style="list-style-type: none"> - 未就学児～高校生の習いごと語学学習 - 海外大学・大学院への留学 - 社会人向けビジネススクール - ハイクラス人材の恋愛・結婚 - 育児・幼児教育 - 金融商品・不動産等の資産形成 - 旅行、スポーツ等の趣味・余暇活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以下のような技術を活用した機能を有しているプロダクト・その技術 <ul style="list-style-type: none"> - マッチング精度の高度化 - レコメンデーションの高度化 - 生成系AIの活用 - 画像認識によるデータ取り込み - AIとの音声対話

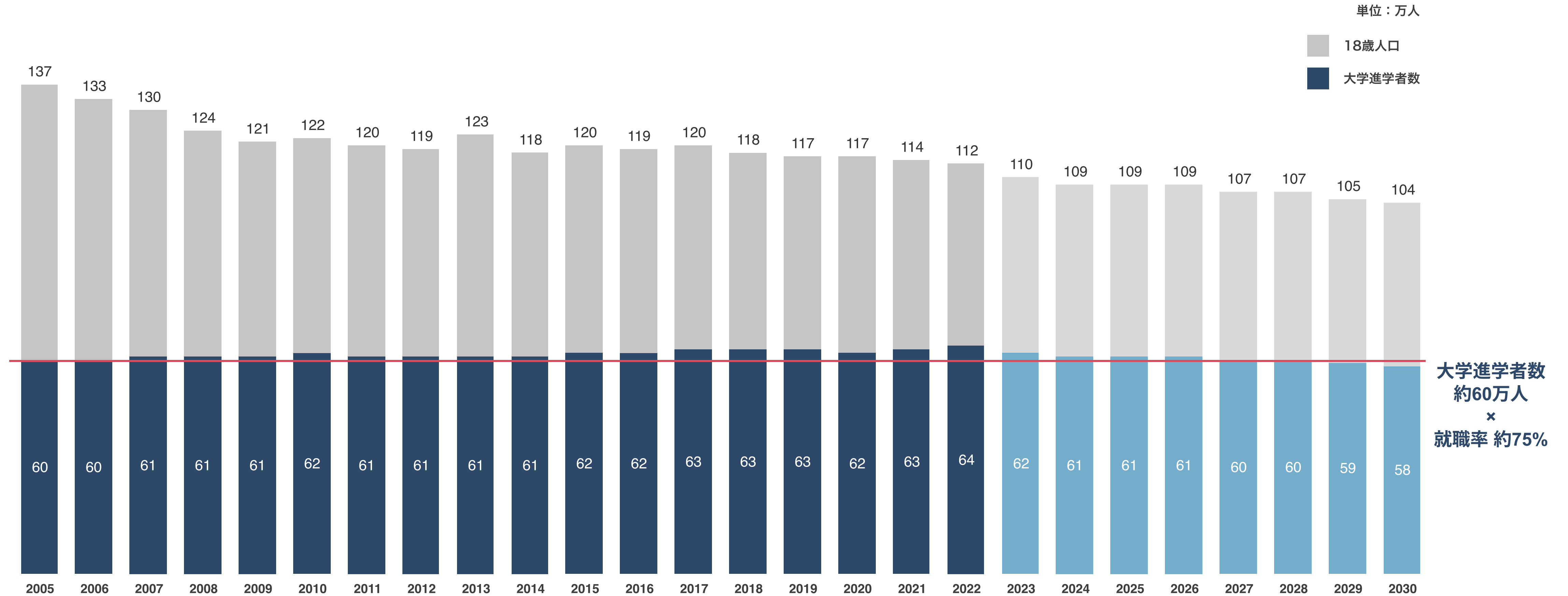
外部成長機会：M&A投資ガイドライン

M&Aの実施可否については、投資ガイドラインに基づき判断
なお、各事業年度における件数・金額目標は定めず、案件に応じて柔軟に検討する

投資ガイドライン	
対象	候補先選定基準に適合する企業及び事業
業績	原則、EBITDA黒字 のれん負けせず、利益貢献が可能であれば尚可 ※想定されるシナジーの大きさによってはEBITDA赤字も許容
金額	EV/EBITDA倍率10倍以下を目安 ※EBITDA赤字の場合は投資額5億円が上限
原資	原則、現預金及び金融機関からの借入 ※金額の多寡によっては資本性スキームも検討

マクロ環境

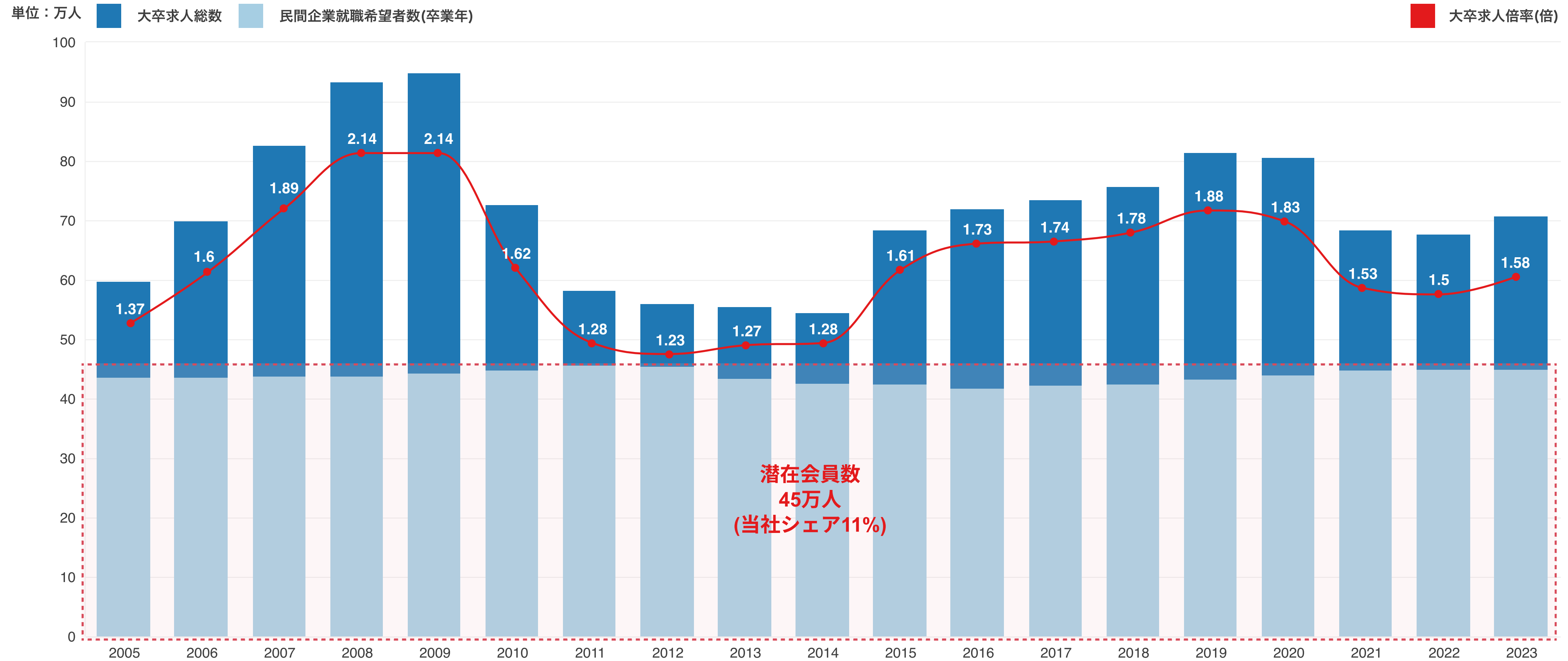
少子高齢化の進展に伴い本邦の18歳人口は減少している一方、大学進学率の上昇により大学進学者数は約60万人で推移する見込み。
この先10年間の当社潜在会員数への量的な影響は軽微と見料



*出典：文部科学省。2022年までの実績値は「学校基本調査」（2022年）、2023年以降は出生数（「人口動態統計」）に基づく18歳人口に高校進学率（98.8%）と大学進学率（59.6%）を乗じて推定。
大学・大学院卒業者の就職率（約75%）は「学校基本調査」（2022年）より 大学進学者数：18歳人口 x 大学進学率。
潜在会員数：大学進学者数 x 就職率

マクロ環境

企業の持続的発展のためには、若年労働者を継続的に確保し、人的資源の就労可能年数（平均年齢）を維持する必要があるが、過去35年以上にわたり大卒求人倍率は1倍を上回り、需要が供給を超過している。中でも当社会員層である優秀学生層の採用は企業にとって容易ではない状況が続いている

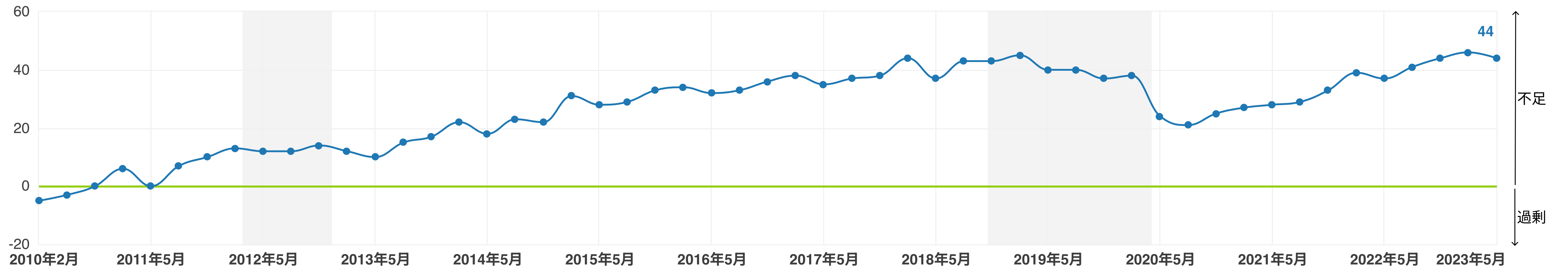


*出典：リクルートワークス研究所「第39回 ワークス大卒求人倍率調査（2023年卒）」
大卒求人倍率は、民間企業への就職を希望する学生一人に対し、企業から何件の求人があるのかを算出したもの
当社シェアは2023年1月末日時点の2023年卒の会員数の実績値約5万人を潜在会員数で除したもの

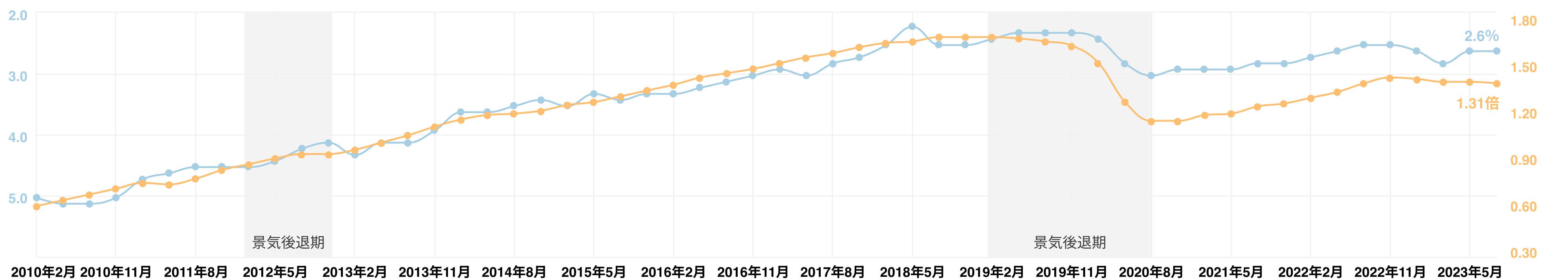
マクロ環境：中途サービス

労働市場における人員に対する逼迫感は高水準で、今後も継続する見通し。
特に専門・技術サービス業・情報通信業における人手不足感は深刻で、中途採用市場における主要な求人供給源となっている

労働者過不足判断D.I.の推移(正社員)¹



完全失業率(左軸)と有効求人倍率(右軸)の推移²



*1 「労働経済動向調査（令和5年2月）」（厚生労働省）。労働者過不足判断D.I. は、不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値

*2 完全失業率は「労働力調査」（総務省）、有効求人倍率は「職業安定業務統計」（厚生労働省）。いずれも季節調整値
2023年5月時点。網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準）による景気後退期を示す

ご参考：よくあるご質問とご回答

Q1. 第2四半期の売上高について教えてください

新卒サービス

- ・ 既存顧客の単価上昇、顧客数の増加が共に寄与
- ・ 商品別では、配信型商品の受注好調。配信型商品の売上計上は、季節性より4Qに集中する傾向

中途サービス

- ・ 前年同期比+11%と控えめな成長だが、成功報酬型売上の下期増加を見込んでおり期初計画の通り
- ・ 上期に注力した「登録エージェント数」増加の効果から、下期以降のマッチング数～採用決定数増加による、成功報酬型売上の増加を想定している

Q2. 第2四半期の費用について教えてください

- ・ 前年同期比で増加+73百万円のうち、人件費（+28百万円）と外注費（+23百万円）が主に寄与
- ・ 人件費については従業員数の増加（固定費）
- ・ 外注費についてはオフラインイベントの開催費用（変動費）

Q3. 採用市場の市況感について教えてください

- ・ 北米市場とは異なり、本邦の完全失業率は2.7%（7月）、労働者過不足判断D.I.は44（5月）を維持しており、地域では都市部、産業では専門・サービス業・情報通信業を中心に人手不足感の強い状況が継続している
- ・ 少子高齢化により、企業の若年労働者に対する需要は逼迫。大学新卒採用予定者数を「減少」と回答した事業所は2%のみ（5月労働経済動向調査）
- ・ 20-30代の若手人材の採用難易度は上昇傾向
- ・ 北米採用市場の失速が、本邦採用市場に波及する可能性には注視しているが、現状では国内若年採用市場に鈍化の兆しは見られず。当社顧客層においては人手不足感が強く、優秀人材の確保が経営課題化している企業が多い
- ・ 業界再編が発生した一部欧州系金融で採用鈍化があったが、それ以外で国内採用への影響は無し

Q4. 新卒学生動向について教えてください

- ・ 全体的な新卒採用スケジュールの早期化はあるが、当社の主要ユーザーである超早期層・早期層に特段影響なし
- ・ 「ポストコロナ」から「コロナ以前」の行動様式に戻りつつあり、オフライン活動に回帰。その結果、就職活動にも時間的な制約が発生している可能性が示唆される

Q5. 人員計画について教えてください

- ・ 期末（2024/1）時点で約70名を想定しており、8月31日時点では64名
- ・ 4月に新卒5名（エンジニア4名、ビジネス1名）が入社
- ・ 7月に執行役員プロダクト本部長として[泉水翔吾](#)が入社
- ・ 現在採用中のポジションは[こちら](#)
- ・ 引き続き人的資本の強化を図っていく

Q6. Mond（知見共有プラットフォーム）について教えてください

- ・ 2022年9月27日の正式リリース以来、利用者数は継続的に増加。X（旧Twitter）からの利用者流入が多い
- ・ 2023年5月にはMondでの問答が[初の書籍化](#)
- ・ プロダクトアップデート状況は[こちら](#)

Q7. 株式会社Palettへの投資について教えてください

- ・ [2023年8月25日に実施](#)
- ・ ミッションの親和性の高さ、経営陣の質、事業将来性の高さを評価
- ・ 当社との直接的な事業シナジーは低いですが、今後の外部成長戦略の積極化に向けての布石としての意味合い
- ・ 金額規模は小さいため財務上の重要性は乏しい
- ・ 外部成長を通じた事業グロースの機会は引き続き積極的に検討していく

ディスクレーマー

本資料の取り扱いについて

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。これらの将来の見通しに関する記述は、本資料の日付時点の情報に基づいて作成されています。このような将来予想に関する記述には、既知及び未知のリスクや不確実性が含まれており、その結果、将来の実際の結果や業績は、将来予想に関する記述によって明示的又は黙示的に示された将来の結果や業績の予測とは大きく異なる可能性があります。これらの記述に記載された結果と大きく異なる可能性のある要因には、国内及び国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。また、当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいております。

IRに関する情報掲載

<https://howtelevision.co.jp/ir/>

IRに関するお問い合わせ

株式会社ハウテレビジョン コーポレート本部 IR担当

お電話でのお問い合わせ： **03-6427-2862** (代表)

コーポレートページより：<https://howtelevision.co.jp/ir/form/>