

## 2024年3月期第3四半期 決算説明会 質疑応答集

この質疑応答集は、2024年2月14日（水）に開催したアナリスト・機関投資家向け決算説明会にて、ご出席の皆様からいただいた主なご質問を、事業別にまとめたものです。投資家の皆様により当社をご理解いただけるよう、一部内容の加筆修正を行っております。

### 【展示会事業】

- Q. 展示会事業については、特に IT 業界の展示会 DXPO が伸長しているようだが、競合他社が IT 業界の展示会を多数開催している中で、他社と差別化できているポイントを教えてほしい。
- A. 1点目は、DXPO がハイブリッド型（リアル展 + オンライン展）の展示会であるという点です。とりわけオンライン展については、他社の展示会ほぼ全てが会期を数日～1週間程度に限定しているところ、当社のオンライン展は365日開催のため、年間をとおしてリードの獲得が行えるという利点があります。2点目は、価格競争力です。DXPO では、2つの展示会を連続開催することで運営コストを大幅削減し、破格の出展料を実現しています。この点も、競合他社と比較して、極めて高い成長を実現できている理由だと考えています。
- Q. 今後の展示会のポートフォリオについて教えてほしい。
- A. 介護業界においては、従来どおりリアル展示会の開催規模・開催回数を増やしていくとともに、IT 業界においては、DXPO の形態でさらに開催規模を拡大していく予定です。また、介護・IT 業界に次ぐ、新分野に参入する際には、競争優位性が高い DXPO を武器に広げていきたいと考えています。

### 【M&A 仲介事業】

- Q. コンサルタントの人員数について、退職者・配置転換者等が複数名発生とあるが、それぞれ何名か教えてほしい。また、期首目標のコンサルタントの人員計画達成に向けて、採用が計画どおり進んでいたのか教えてほしい。
- A. 退職者数等の具体的な数値は差し控させていただきますが、本件により第4四半期以降の戦力低下が避けられないため、今回、M&A 仲介事業の売上高の見込額を、期首予想の数値から修正しています。
- 採用計画の進捗ですが、この3年間のトレンドとして、翌年度4月入社の内定者数も含めると、毎年ほぼ目標人員数を達成しており、今年度についても、採用活動自体は計画どおり進捗しておりましたので、翌年度4月入社の内定者数5名を加えると、期首目標の人員数を達成できる見込みでした。今回、懲戒解雇者・退職者等が発生したため、今年度末時点のコンサルタントの人員数は46名の見込みとなり、翌年度4月入社の内定者数5名を加えると51名となります。このため、期首目標の57名と比べると、2024年4月時点の人員数は、約1割程度少ない人数となります。
- Q. 不正行為に関して、特定の部門で発生したものなのか、不正行為を行った元従業員の社歴及びポジション、今回の不正行為が発生した根本的な原因はどこにあったと認識しているかを教えてほしい。
- A. 特定の部門で発生したものではございません。不正行為を行ったコンサルタントは、出張回数も一定程度ある者で、売上も一定程度上げていた中堅のコンサルタントでした。不正行為の原因ですが、社内の管理体制が性善説に立ったもので、不正が起きることを前提とした管理体制が十分に構築できていなかったことも一因だと考えています。この点については、大変反省しておりまして、すでに管理体制を大幅に強化し、二度とこのような問題が発生しないように徹底してまいります。

Q. 不正行為がどのようにして発覚したのか教えてほしい。

A. 定期的な売上・経費の予実管理を行っている中で、旅費交通費が前年度と比較して過大となっていたことから、社内調査を実施した結果、今回の不正行為が発覚しました。

Q. M&A 仲介事業の給与体系については、競合他社を見ても成果報酬の要素を強くして離職を防ぐ手当をとっていると思うが、給与体系の見直し等を考えている部分があれば教えてほしい。

A. 今回の不正行為に関わらず、給与体系については、待遇面の見直しを含めて定期的にアップデートしています。一人前の売上を獲得できるようになるまでに一定程度の時間を要しますが、当社では小規模案件が中心のため、早期に育成・戦力化ができます。一人前の売上を獲得できるようになってからの給与水準は、競合他社と比較して遜色ない水準だと考えています。

Q. M&A 仲介事業について、足元の需要動向について教えてほしい。

A. 介護業界はもとより、新分野の建設・IT 業界においても、M&A 仲介のニーズは非常に高いと感じています。このニーズに応えるため、今後もしっかりとコンサルタントの採用、育成に取り組んでまいります。

Q. 展示会事業、人材採用支援事業は、M&A 仲介事業と異なる給与体系なのか教えてほしい。

A. 事業によってビジネスモデル・収益性が異なるので、事業毎に異なる給与体系を採用しています。

#### 【人材採用支援事業】

Q. 人材採用支援事業は、立ち上がりから黒字で非常にポテンシャルが高そうだが、今後の見通し、成長ポテンシャルについて教えてほしい。

A. 当社としても、人材採用支援事業は、非常に高いポテンシャルがあると考えています。今年度は売上を一気に伸ばすというよりは、社内体制の整備に軸足を置いてまいりましたが、来年度は大幅に売上拡大を目指す方針です。今年度の取り組みとして、採用イベントについては、従来の新卒向け小規模マッチングイベントに加えて、IT 業界に特化した業界特化型採用イベントを開催したところ非常に好評でした。このため、今後は業界特化型のイベント開催数も増やしていく予定です。人材紹介については、立ち上げたばかりの事業ですが、非常に伸びしろがあると考えています。M&A 仲介事業のコンサルタントと同様、キャリア・アドバイザーの人員数が重要な KPI となるため、キャリア・アドバイザーの採用・育成に注力していきたいと考えています。

Q. 採用イベントと人材紹介にシナジーがあるのか教えてほしい。

A. 採用イベントに出席した学生が、必ずしも採用イベントに参加した企業に入社するとは限りません。これを補完する意味でも、採用イベントに出席した学生に対して、人材紹介事業を通じてイベント参加企業以外も紹介する機会を提供することで、マッチングの精度を高めることができるので、事業上のシナジーは非常に高いと考えています。

以上