



2023年3月期 第1Q決算補足資料

キャリアリンク株式会社(6070)



- 01 2023年3月期 第1Q決算概要
- 02 2023年3月期 業績予想
- 03 ビジネスハイライト
- 04 参考資料

- 01 2023年3月期 第1Q決算概要
- 02 2023年3月期 業績予想
- 03 ビジネスハイライト
- 04 参考資料

2023年3月期第1Qは売上高100億円を突破※

- 地方自治体、大手BPO事業者及び製造系事業者等からの受注高が引き続き順調に推移しました。
- 利益面では、売上高の増加、採算の良い案件の受注及び募集採用費の効率化が寄与しました。
- 前期より決算期を2月末日から3月31日に変更しました。また、2023年3月期第1Q期首から収益認識会計基準等を適用しております。

(単位：百万円)

	2022年3月期 第1Q(3-5月)	2023年3月期 第1Q(4-6月)※
連結	売上高 7,709 (100%)	10,601 (100%)
	営業利益 739 (9.6%)	1,070 (10.1%)
	経常利益 754 (9.8%)	1,071 (10.1%)
	親会社株主に帰属 する四半期純利益 503 (6.5%)	732 (6.9%)

※ 決算期変更及び2023年3月期第1Qより収益認識会計基準を適用しているため、対前年同四半期増減率については記載しておりません。

前期第1Q(3-5月)実績との比較

(単位：百万円)

	2022年3月期 第1Q(3-5月) 実績(a)	2023年3月期 第1Q(4-6月) 実績	2023年3月期 第1Q(4-6月) 収益認識影響額	2023年3月期 第1Q(4-6月) 収益認識影響を 除く実績(b)	差額 (b)-(a)	
連結	売上高	7,709 (100%)	10,601 (100%)	554	10,047 (100%)	2,338
	営業利益	739 (9.5%)	1,070 (10.0%)	183	886 (8.8%)	147
	経常利益	754 (9.7%)	1,071 (10.1%)	183	887 (8.8%)	133
	親会社株主に帰属 する四半期純利益	503 (6.5%)	732 (6.9%)	127	604 (6.0%)	101

※ 上表のとおり、収益認識会計基準の適用による当第1四半期の影響額は、売上高は554百万円、営業利益及び経常利益は183百万円、親会社株主に帰属する四半期純利益は127百万円ですが、当該影響額は、当該請負契約のほとんどの案件が当年度末である2023年3月末までの検収であるため、当連結会計年度の連結財務諸表に与える影響は軽微であります。

(単位：百万円)

2022年3月期
第1Q(3-5月)

2023年3月期
第1Q(4-6月、
収益認識影響を除く)

事務系 人材	売上高	6,406	8,518
	セグメント利益	701 (10.9%)	836 (9.8%)
製造系 人材	売上高	916	1,238
	セグメント利益	22 (2.4%)	49 (3.9%)
営業系 人材	売上高	310	214
	セグメント利益	7 (2.3%)	▲7 (-)
その他 人材	売上高	75	77
	セグメント利益	7 (9.3%)	8 (10.4%)

BPO関連事業

- 地方自治体及び大手BPO事業者向けに継続案件及び新規案件の受注拡大に努めた結果、引き続き受注高が順調に推移しました。
- 未取引であった複数の地方自治体から新規案件を獲得し、引き続き継続的な受注に向けて活動中です。

CRM関連事業

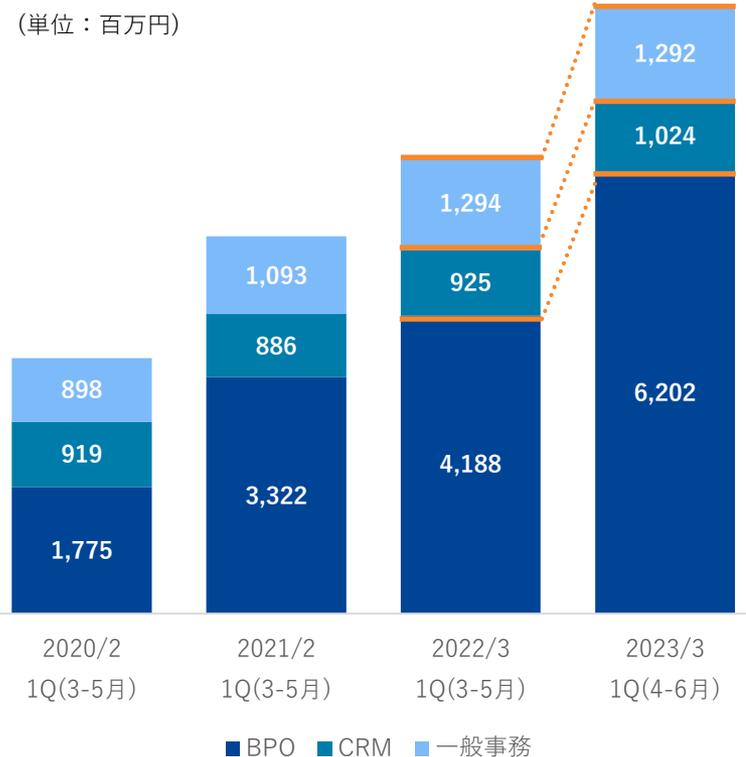
- 新規取引先からコールセンター業務の受注が好調に推移しました。
- テレマーケティング事業者との既存取引の受注量が増加したことも寄与しました。

一般事務事業

- 金融機関向けの派遣案件及び地方自治体等からの受注は順調に推移しました。
- しかし、大型スポット案件の規模縮小等により、売上高は伸び悩みました。

事務系人材サービス売上高推移

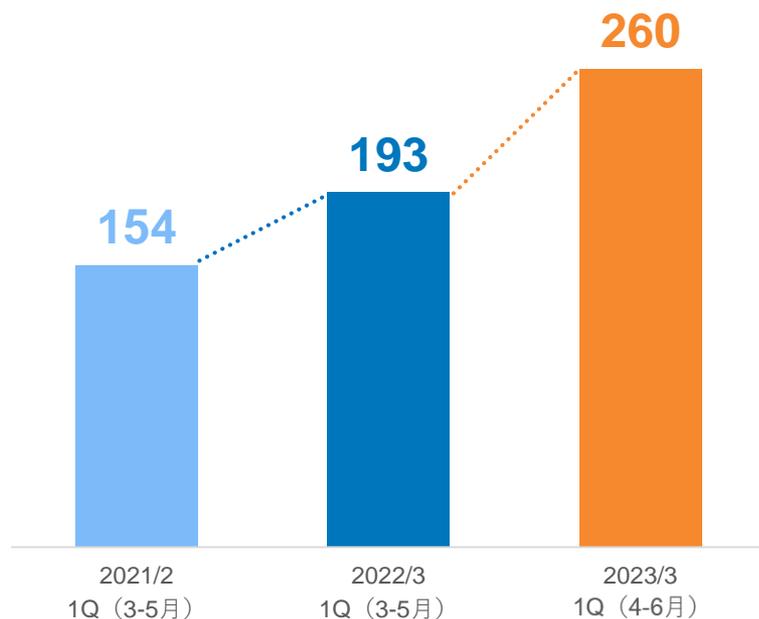
(前年同時期と比較するため、2023年3月期第1Qは収益認識会計基準の適用による影響額は除いています。)



中核人材の採用戦略が寄与し、BPO受注案件数が高水準

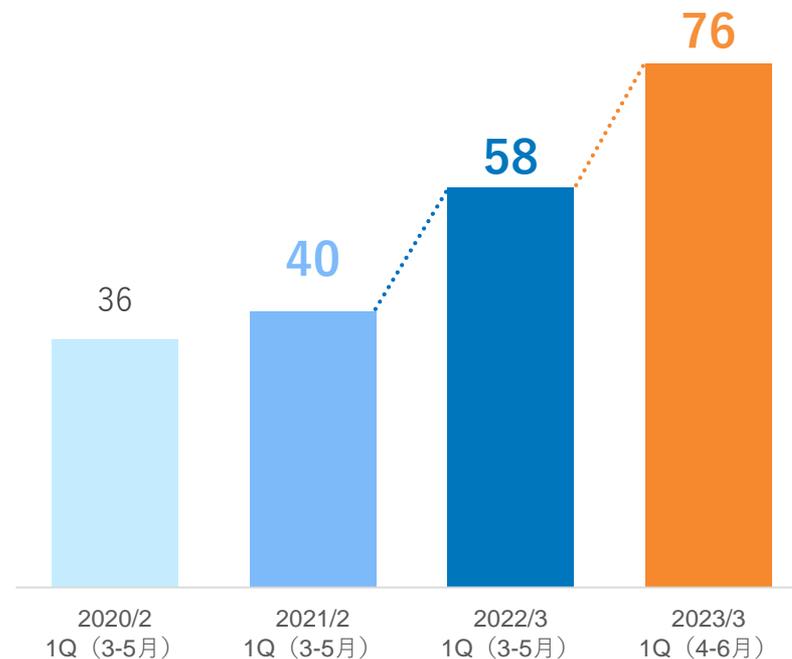
- 投資計画として実施している中核人材採用が進み、BPO案件の受注件数は四半期単位で過去最多を達成しました。
- BPO案件の1案件当たりの受注額が増加し、採算性も良くなっている。

中核人材の在籍数推移



※中核人材は対象期間の平均在籍数

BPO案件数の推移



製造系人材サービスは増収増益

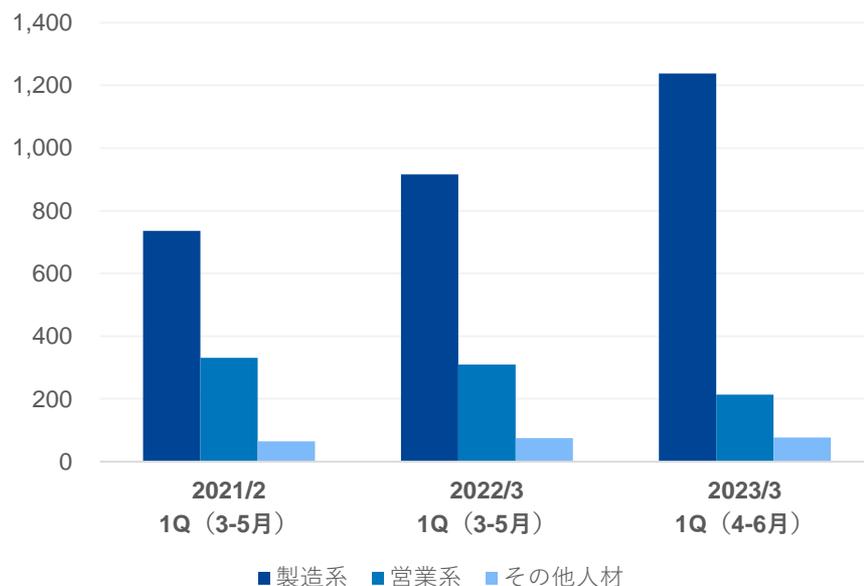
- 前期に開設した6拠点が好調に推移するなど、全国展開が進みました。
- 既存拠点の取引先へ営業活動を推進し、既存取引先の関係企業等を中心に、新規取引先の開拓が寄与しました。

営業系人材サービスはやや弱含みが続く

- 新型コロナウイルス感染症の影響が薄らいできたことから、新規取引先の開拓を積極的に展開したものの、十分な成果に至りませんでした。

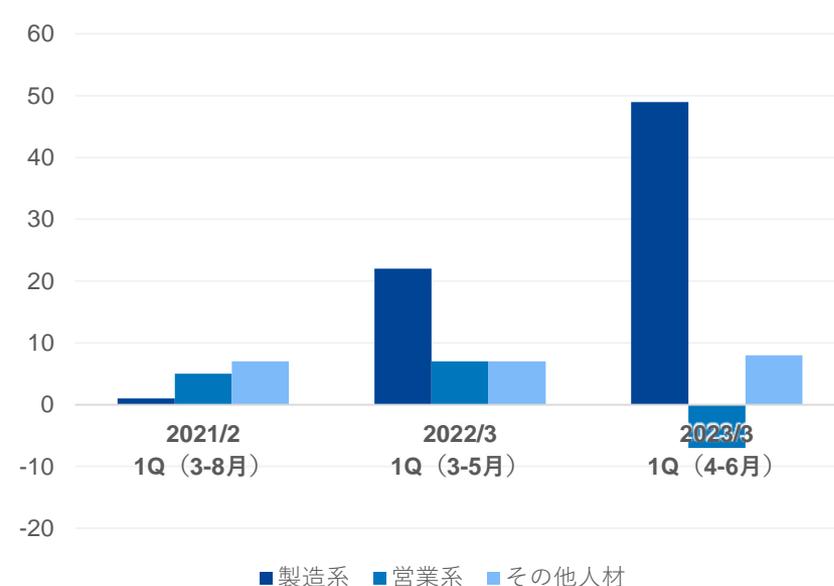
製造系及び営業系その他人材サービス
売上高の推移

(単位：百万円)



製造系及び営業系その他人材サービス
セグメント利益の推移

(単位：百万円)



- 01 2023年3月期 第1Q決算概要
- 02 2023年3月期 業績予想
- 03 ビジネスハイライト
- 04 参考資料

業績予想（2022年5月13日公表）の修正は据え置き

- 通期業績予想の修正を据え置きますが、今後、業績見込みの状況により、必要な場合には業績予想の修正を発表いたします。

(単位：百万円)

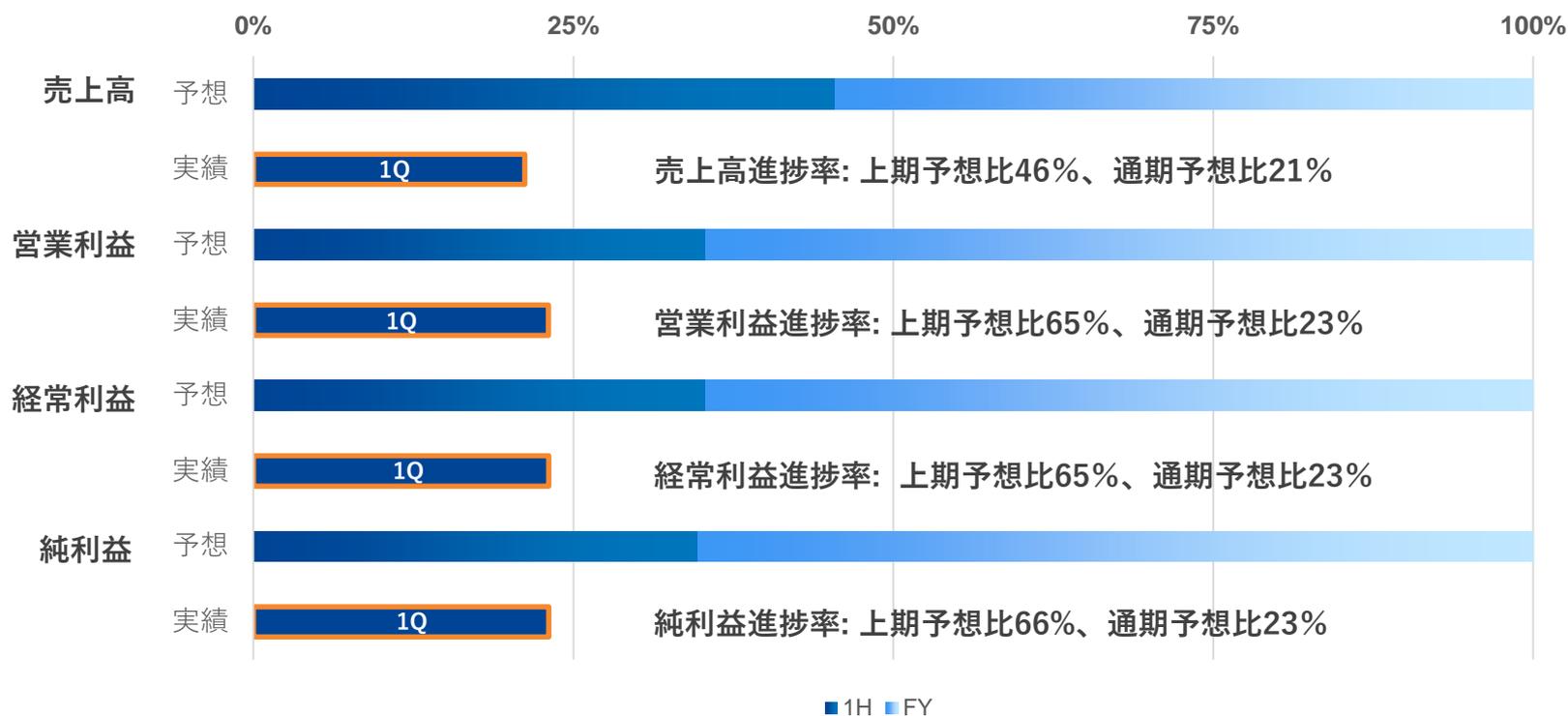
	2023年3月期 第1Q(4-6月) 実績	2023年3月期 上期(4-9月) 予想	上期予想に 対する進捗率
連結	売上高	10,601	46.6%
	営業利益	1,070	65.2%
	経常利益	1,071	65.3%
	親会社株主に帰属 する当期純利益	732	66.3%

※ 2023年3月期1Qより収益認識会計基準を適用しております。

2023年3月期第1Q時点で上期業績予想に対する進捗は順調

- 順調に第1Qを経過し、上期営業利益予想に対する第1Q実績の進捗率は65%です。
- 下期にやや偏重する業績予想のため、第1Q時点で通期営業利益予想に対する進捗率は23%です。

業績予想に対する進捗状況



01

2023年3月期 第1Q決算概要

02

2023年3月期 業績予想

03

ビジネスハイライト

04

参考資料

6月に名古屋オフィスを開設し、地方自治体及び民間向けの営業体制を強化

- 東海圏の商談の活発化に伴い、営業基盤の強化を図ってまいります。

公共分野のBPO案件でDX促進実績が増加

- 当社が受託するBPO案件にて、行政書類の作成効率向上につながる業務フローの提案・構築・運用に引き続き注力してまいります。

キャリアリンク名古屋オフィス



行政書類の作成効率化



※当社提案の業務設計より一部抜粋

株主還元（優待制度）の充実及びIR関連の取り組み強化

- 当社株式への投資魅力をより一層高め、多くの方々に長期的に保有していただきたく、下記変更後のとおり、株主優待制度を充実し、2022年9月30日現在の株主名簿に記載または記録された株主様への株主優待発送分より適用いたします。
- IR資料等の充実を図るとともに、日経IR・個人投資家フェア2022（8月26日、27日）への出展を予定しています。

変更前

保有株式数		株主優待品
100株以上200株未満		クオカード 500円分
200株以上500株未満		クオカード 1,000円分
500株以上	3年未満保有	クオカード 2,000円分
	3年以上継続保有	クオカード 5,000円分

変更後[※]

保有株式数	株主優待品	
	3年未満保有	3年以上継続保有
100株以上200株未満	クオカード 500円分	クオカード 500円分
200株以上300株未満	クオカード 1,000円分	クオカード 2,000円分
300株以上400株未満	クオカード 1,000円分	クオカード 3,000円分
400株以上500株未満	クオカード 1,000円分	クオカード 4,000円分
500株以上	クオカード 2,000円分	クオカード 5,000円分

※ ①株主優待保有株式数は、2022年より、毎年9月30日を基準日とし、基準日（9月30日）の当社株主名簿に記載または記録されていることとします。

※ ②「3年以上継続保有」とは、上記保有株式数をそれぞれ3年以上継続して保有（基準日である9月30日現在において、毎年3月31日及び9月30日にて同一株主番号で連続7回以上株主名簿に記載または記録）されていることとします。
 なお、100株以上200株未満を保有の株主様には、3年未満保有、3年以上継続保有どちらの場合でもクオカード500円分の進呈とさせていただきます。

01 2023年3月期 第1Q決算概要

02 2023年3月期 業績予想

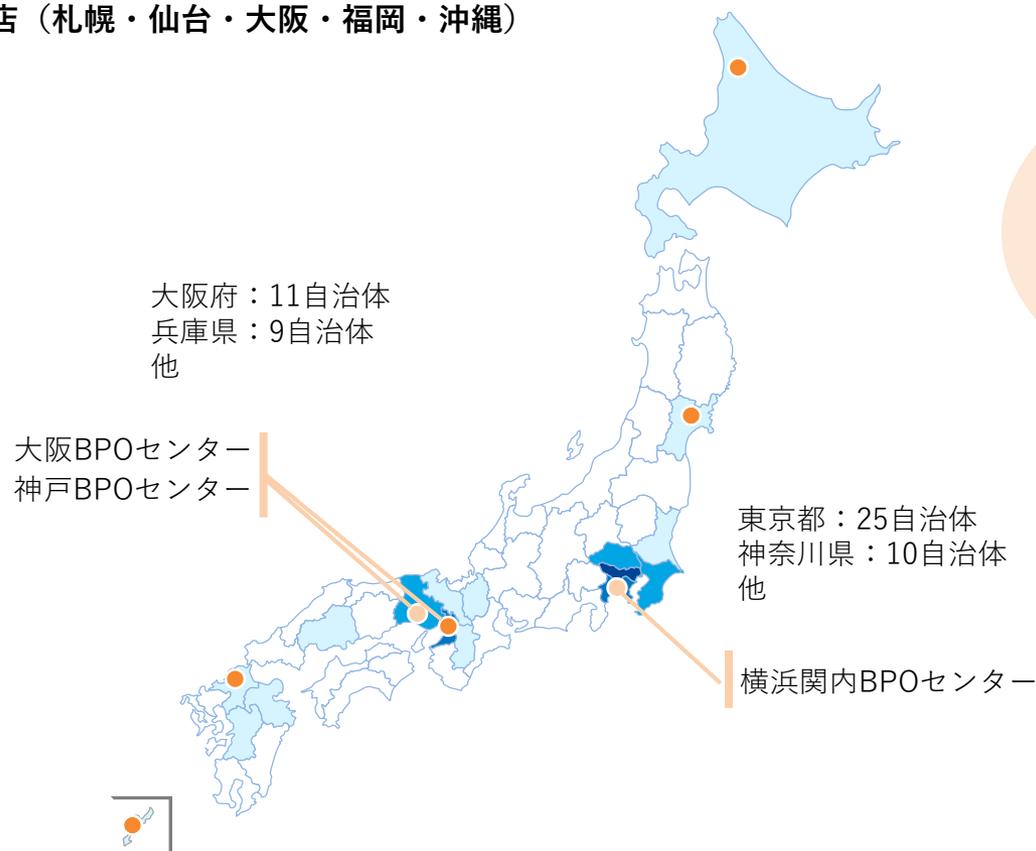
03 ビジネスハイライト

04 参考資料

ガバメントテック推進を背景に、公共分野のDXに伴う需要を獲得していく

- BPO案件ほか入札は設計能力及び運営実績が評価される傾向。
- デジタルガバメント構想が進む中で、DX化されるプロセスを業務設計から支援する狙い。

- 本社（営業本部・管理本部）
- 支店（札幌・仙台・大阪・福岡・沖縄）

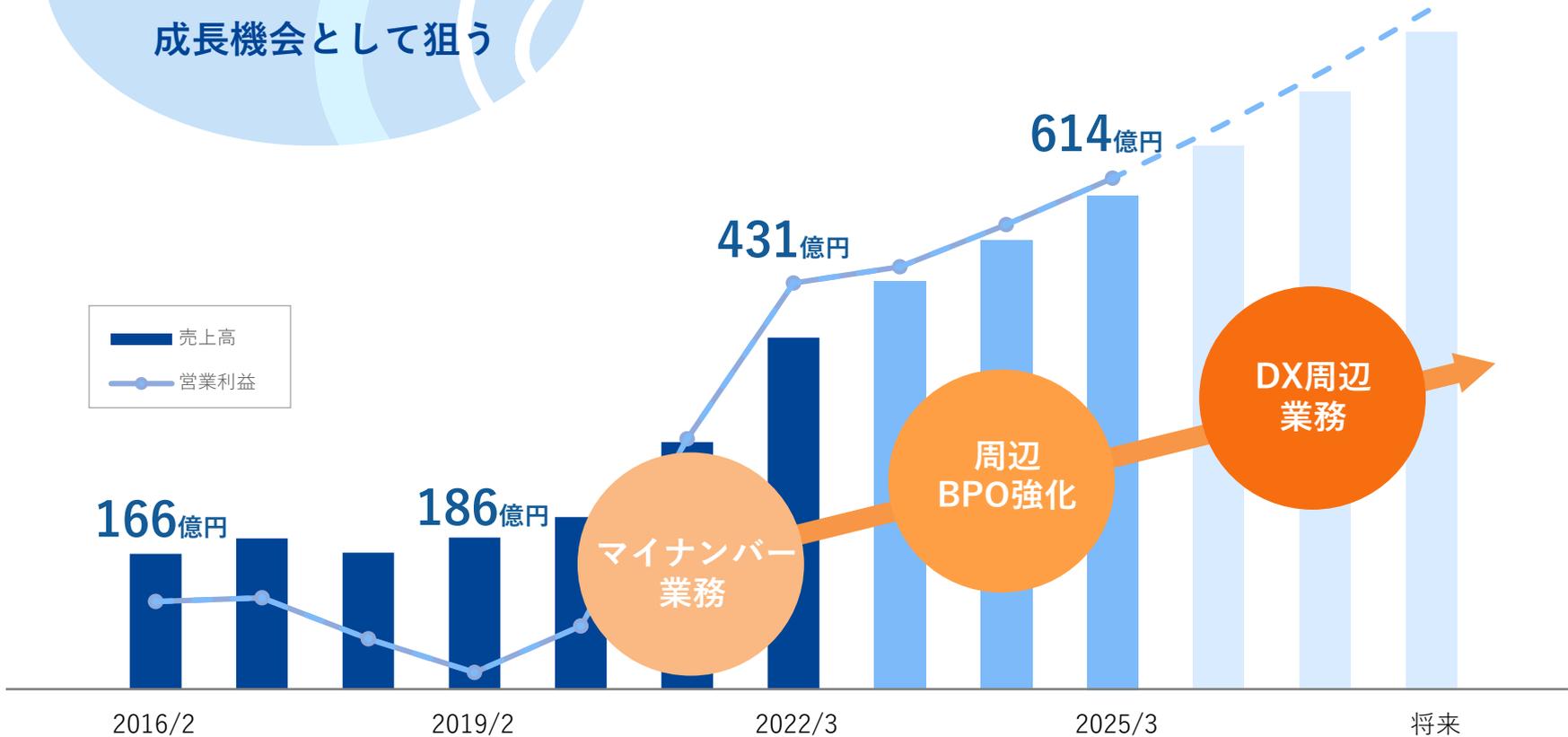


全国主要自治体に
拡大

マイナンバーを序章とする
公共分野のDXを
成長機会として狙う

中期利益計画

長期ビジョン
公共DX対応



事業を通じた社会貢献に向けて

- 当社グループは、1996年10月のキャリアリンク株式会社設立以来、雇用の拡大を通じて社会に貢献することを使命とし、また、「日本一親身な人材サービスカンパニー」を目指し、多くの求職者の方々に多様な就業の機会を提供することで今日まで成長を遂げてまいりました。
 今後もその使命を継続し、企業理念である「すべての人に働くよろこびを」を原点として、SDGsへの取り組みを推進してまいります。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs（エスディージーズ：Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。

サステナビリティ基本方針

- 企業理念である「すべての人に働くよろこびを」のもと、雇用の拡大やさまざまな業種及び働く機会の提供等を通じて、持続可能な社会への貢献を果たしていくことが当社の重要な経営課題であると認識し、サステナビリティに関する諸課題に対し積極的に取り組んでまいります。



1 企業理念である「すべての人に働くよろこびを」の実践

企業理念である「すべての人に働くよろこびを」を実践し、雇用の拡大やさまざまな職種及び多様な時間帯での働く機会の提供等を通じて、すべての人のよろこびを味わえる社会の実現に努めてまいります。



2 「働き方改革」の推進

従業員の健康・労働環境の改善、DX化・テレワークの推進、女性活躍の推進、育児・介護休暇等の積極的な取得の推進、多様なライフスタイルに適したライフワークバランスの改善など、働き方改革を積極的に推進してまいります。



3 ダイバーシティの推進

基本的人権を尊重し、ジェンダー、国際性、職歴、年齢等に関係なく、経験、技術、能力、実績等によって、従業員を公正に評価・処遇することにより、従業員の多様性を確保し、持続的成長の原動力としてまいります。



4 コンプライアンスの遵守及び健全なガバナンス体制並びにリスク・レジリエンスの維持

あらゆる法令等やルールを厳格に遵守するとともに健全なガバナンス体制を維持し、誠実かつ公正な企業活動を遂行してまいります。また、自然災害等の危機管理についても適切に対応できる能力・体制（リスク・レジリエンス）の維持に努めてまいります。

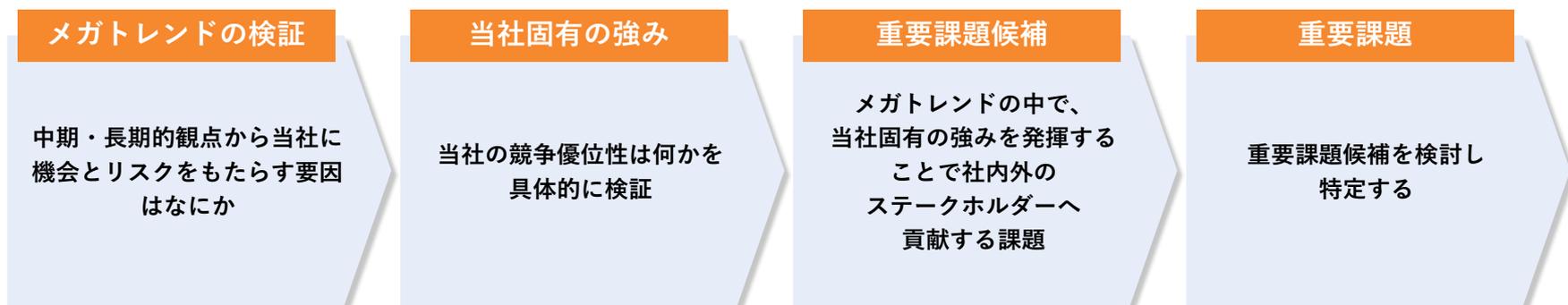


5 気候変動などの環境問題への積極的な取り組み

省エネルギー、ペーパーレス化、廃棄物の削減、リサイクルの推進など、事業活動によって生じる環境負荷の低減課題に積極的に取り組んでまいります。

マテリアリティの特定プロセス

- 当社グループは、社内外のステークホルダーの意見を踏まえながら、企業理念である「すべての人に働くよろこびを」を原点として、サステナビリティに関する取り組みを強化してまいりました。
- 社会課題のメガトレンドを踏まえた上で、サステナビリティ、ESGに関わる重要な原則の理念やテーマを考慮しつつ、具体的には以下に基づきマテリアリティの特定プロセスを考えております。



当社グループを取り巻く社会課題



マテリアリティとESG推進

■ 当社グループは、マテリアリティの特定プロセスに基づき、以下のとおり当社グループの重要課題（マテリアリティ）を特定しました。これらは当社グループが社会課題の解決を通じて、持続的に企業価値を成長させるために、優先的に取り組むべき課題を示したものです。

	社会課題のメガトレンド	当社グループの重要課題 (マテリアリティ)	ESG効果	経営効果
社会構造	<ul style="list-style-type: none"> 生産年齢人口の減少加速、労働人口の減少 所得格差や国籍・ジェンダー等の改善 都市部への人口集中並びに地方都市人口の減少 	<ul style="list-style-type: none"> 人材の確保 女性活躍の推進並びにシニア層の採用強化、外国人労働者等の雇用促進 自治体からのBPO案件の受注拡大 	様々な職種・就業形態を提供 多様性の改善 就業機会の確保	人材の確保 人材の有効活用 業容の拡大
働き方	<ul style="list-style-type: none"> 雇用市場の変化 就業の多様化（在宅勤務、副業、フリーランス）及び転職者、非正規労働者の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用市場に対応して幅広い業態・職種への転換サポート 就業環境の整備、様々な就業形態への対応 ライフワークバランスへの配慮 	雇用の拡大 失業者の削減 労働環境の改善	マッチング強化 スタッフ採用機会の増加 業務処理品質の維持・向上
職種と教育	<ul style="list-style-type: none"> 特定職種・スキル層の枯渇 AI、ロボット導入による特定業務の減少 	<ul style="list-style-type: none"> 社員教育・育成の継続的実施、リスキリングの必要性 単純作業領域業務の機械化 	労働条件(時給・職種等)の改善	競争力の強化 採用費用の削減
DX化	<ul style="list-style-type: none"> 行政・業務プロセスのデジタル化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> DX化推進に対応する体制強化 自治体業務システムの統一・標準化への対応 	雇用の拡大 生活に便利なサービスの提供	事業継続、業容の拡大 同業他社との差別化
環境	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素化を目指すGX（グリーントランスフォーメーション）の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務等による省エネルギー化 契約書の電子化等によるペーパーレス化等による資源枯渇減及び温室効果ガス排出減 	温室効果ガス排出削減 廃棄物削減	経費節減
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> 法令・社会規範・企業倫理の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報・内部情報の管理体制のさらなる充実 労働関連法規のプロアクティブ（積極的且つ能動的）な対応 	個人情報の保護 ステークホルダーの権利及び利益の確保	企業信頼度の向上

女性の活躍推進・両立支援について

- 当社グループでは、一人ひとりの女性とその個性と能力を十分に発揮して、活躍することを目指しています。また、出産・子育てを含め、男女共に充実した家庭生活と仕事の両立するべく環境整備を行い、また、長時間労働防止の仕組みづくりに取り組んでいます。

ライフワークバランスの取り組み

- 在宅勤務制度
- 短時間勤務・地域限定勤務・業務限定勤務などの多様な働き方への対応
- リフレッシュ休暇制度による有給休暇取得推進
- 部署単位でのNO残業デーの設定と運用



女性雇用比率

34.6%

(平均：27.2%)

女性管理職比率

13.7%

(平均：9.4%)

女性取締役比率

22.2%

(平均：12.0%)

有給休暇取得比率

68.3%

(平均：63.0%)

上記青字数値は当社における直近の実績値。下段かっこ内の数値（平均）は経済産業省令和3年度「なでしこ銘柄」女性活躍調査、回答583社平均値。

本資料で述べられているキャリアリンク株式会社の業績予想、計画、事業展開等に関しましては、決算発表日現在において入手可能な情報に基づき判断したものです。

新型コロナウイルス感染症拡大による影響のほか、マクロ経済や当社の関連する業界の動向、新たな技術の進展等によっては、大きく変化する可能性があります。

従いまして、実際の業績等が本資料と異なるリスクや不確実性がありますことをご了承下さい。

また、大きな変更がある場合は、その都度発表していく所存です。



すべての **人** に
働くよろこびを
We Believe the joy of work

お問い合わせ

キャリアリンク株式会社

経営企画部 経営企画課

 03-6311-7321

 03-6311-7321