



dip

Labor force solution company

第29期(2026年2月期)第2四半期
決算説明資料

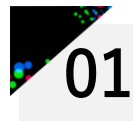
ディップ株式会社(東証プライム 2379)

2025年10月14日



Contents

01	企業価値向上に向けた取り組み	—— P02
02	2026年2月期 第2四半期 連結業績	—— P13
03	2026年2月期 通期業績予想	—— P17
04	人材サービス事業 進捗	—— P21
05	DX事業 事業概要 進捗	—— P29
06	株主還元	—— P36
07	Appendix	—— P39



01 企業価値向上に向けた取り組み

1. スポットのバイトサービス「スポットバイトル」の進捗
2. AI時代におけるdipの事業戦略
3. 人的資本の拡充
4. ステークホルダーへの発信強化

1. スポットのバイトサービス「スポットバイトル」の進捗 ①

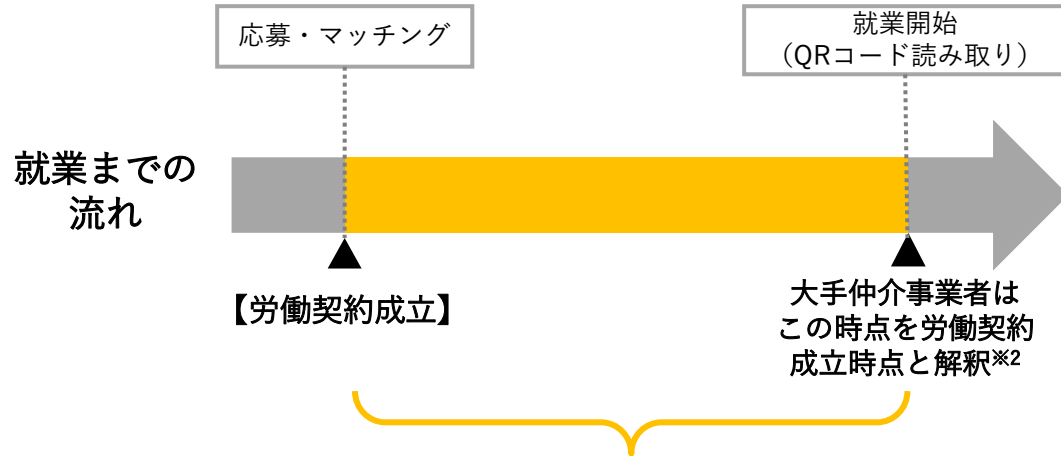
大手スポットワーク仲介業者では、就労開始直前に事業主都合で就業がキャンセルされても
ワーカーに賃金相当額が支払われないケースが存在していた
(休業手当を含む賃金請求権の時効は原則3年)

当社はいち早くその課題を認識し、2025年4月に規約変更（過去分は支払い済み※1）

大手スポットワーク仲介業者は、労働契約の成立時点を
「QRコード読み取り時点」としていたため、
スポットワークユーザーがQRコードを読み取る以前の
事業主都合による就業キャンセルが発生した場合でも
事業主側に補償を求めず

■本件にかかる各社・関係機関の動き (黄色項目は当社の対応)

■未払賃金発生背景



この期間に事業主側がキャンセルをした場合、
賃金相当額の支払いが必要

※2 2025年8月31日以前

- 2024年10月 スポットバイトルリリース
スポットワーク業界に参入
- 2025年3月 スポットバイトルでの
事業主都合のキャンセルに関して
100%補償を決定
- 2025年4月 働く機会を失ったユーザーに対し、
賃金相当額を当社負担で支給
- 2025年6月 意見広告を掲載※3
- 2025年7月 厚生労働省
「スポットワークの労務管理」発表
- 2025年9月 スポットワークサービス各社
サービス規定を変更

※1 規約変更前に同様の理由で働く機会を失った当社のユーザーに対し、賃金相当額を
当社負担で支給

スポットワークをもっと
ユーザーファーストにしたい。



※3 appendix P56に別載



1. スポットのバイトサービス「スポットバイトル」の進捗 ②

「オセロプロジェクト」を始動。スポットワーク業界の健全化を推進

スポットワークの未払賃金問題に関するセミナーを実施

- 労働法の弁護士・有識者、会計士、社労士による
スポットワークの契約構造に関するセミナーを実施
(2025年9月5日・10月3日)



- セミナー参加企業数
2,026 社
- セミナー参加者数
2,676 名

注 2日間の延べ参加数

【本セミナー動画】

- ・9月15日：<https://youtu.be/5JXh0tThsso>
- ・10月3日：<https://youtu.be/HUygQIRGHJs>

- 本セミナーにメディアも注目

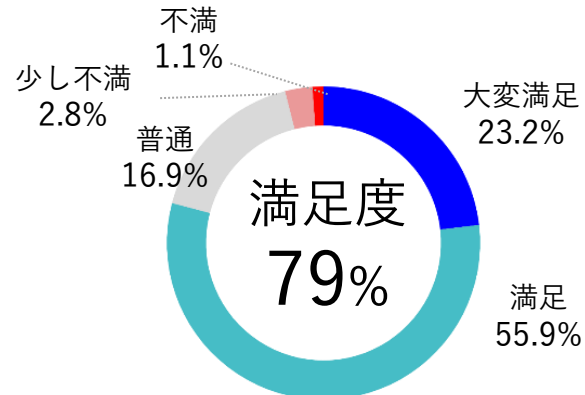


▲2025年9月5日 テレビ東京「WBS」



▲2025年10月2日 物流ウィークリー

< 本セミナーのアンケート結果（全体満足度） >



- 事業主への是正指導に係る東京労働局監督課のコメントが
労働新聞に掲載

- 当社のユーザーファーストで適法な利用規約が記事に

未払賃金問題に対する社会的関心の高まりを受け、事業主側の対応が進む ユーザーファーストなサービス展開を背景に、掲載案件数・就業者数が順調に拡大

■事業主側の対応事例

▼大手飲食事業者 A社

キャンセル問題に対する他社の対応を注視していたところ、社会的関心の高まりから、過去の直前キャンセル分にかかる未払賃金について、ワーカーへ支払う方向で検討中

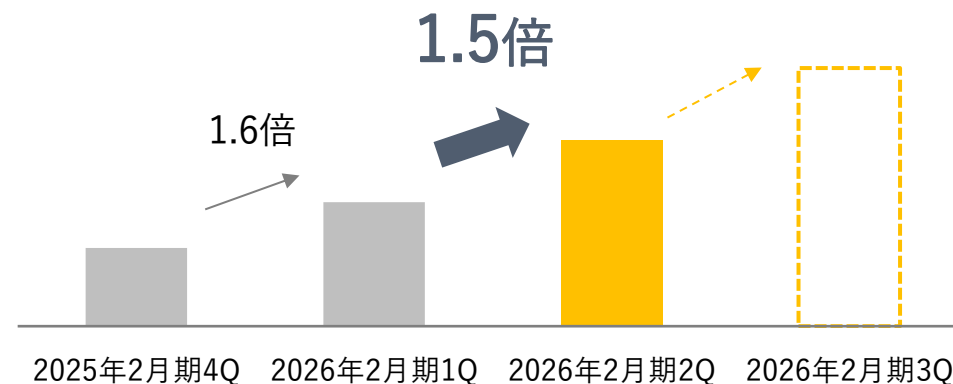
▼大手物流事業者 B社

各拠点における直前キャンセルの実態調査を開始。併せて、今後はシフトワーカーの募集を強化し、スポットワークについては安全性の高いサービスを活用する方針を社内で徹底。現在、他社スポットワークサービスからスポットバイトルへの切り替えを進めるとともに、バイトルでのシフトワーカー募集を検討中

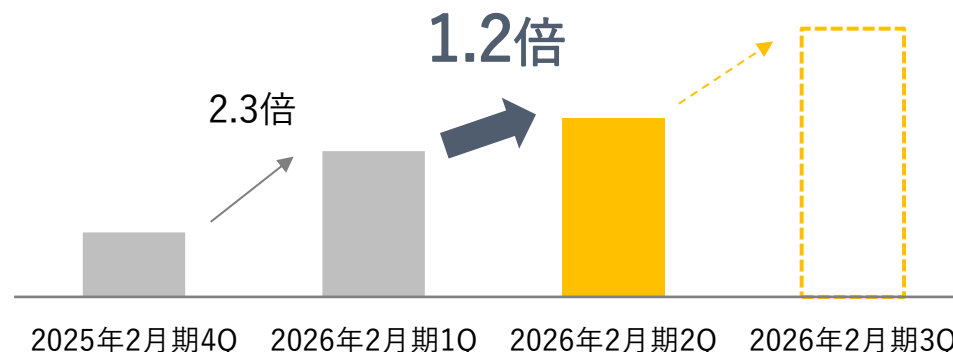
▼大手小売事業者 C社

スポットの掲載について、各店舗の店長判断での運用を問題視。人事本部で利用状況をまとめて管理する運用に変更するとともに、スポットバイトルへの切り替えを決定

■掲載案件数

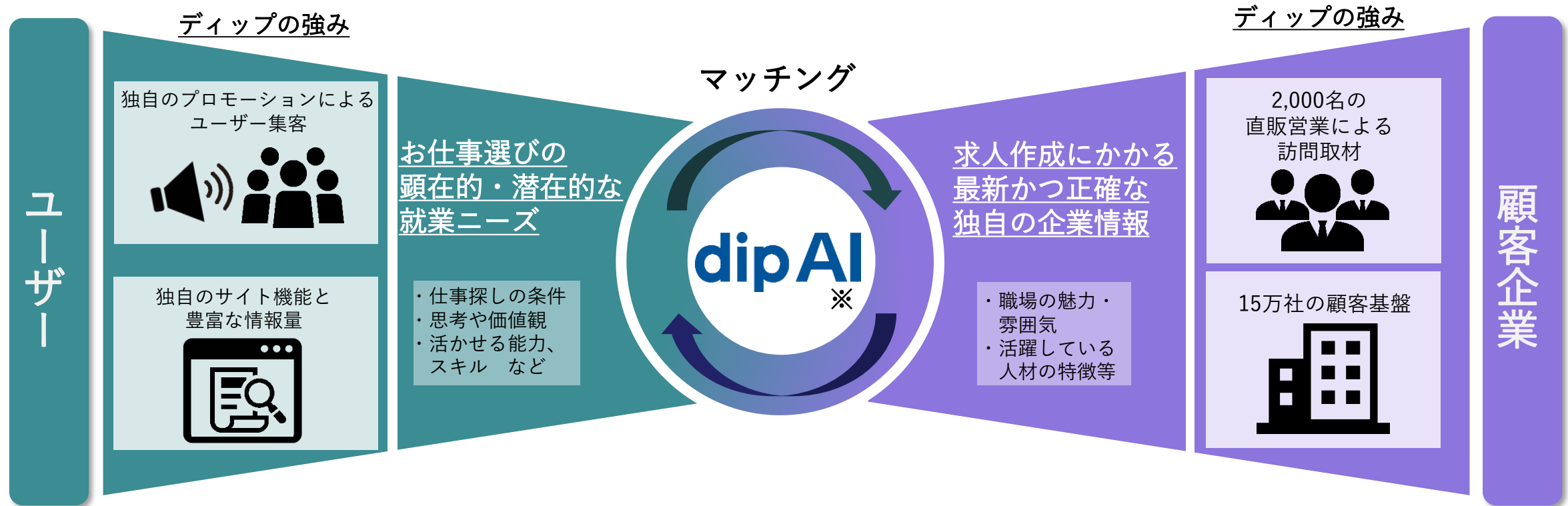


■就業者数



AIによるマッチング精度の最大化には、
ユーザーと顧客企業の最新かつ詳細なデータを集めることが重要

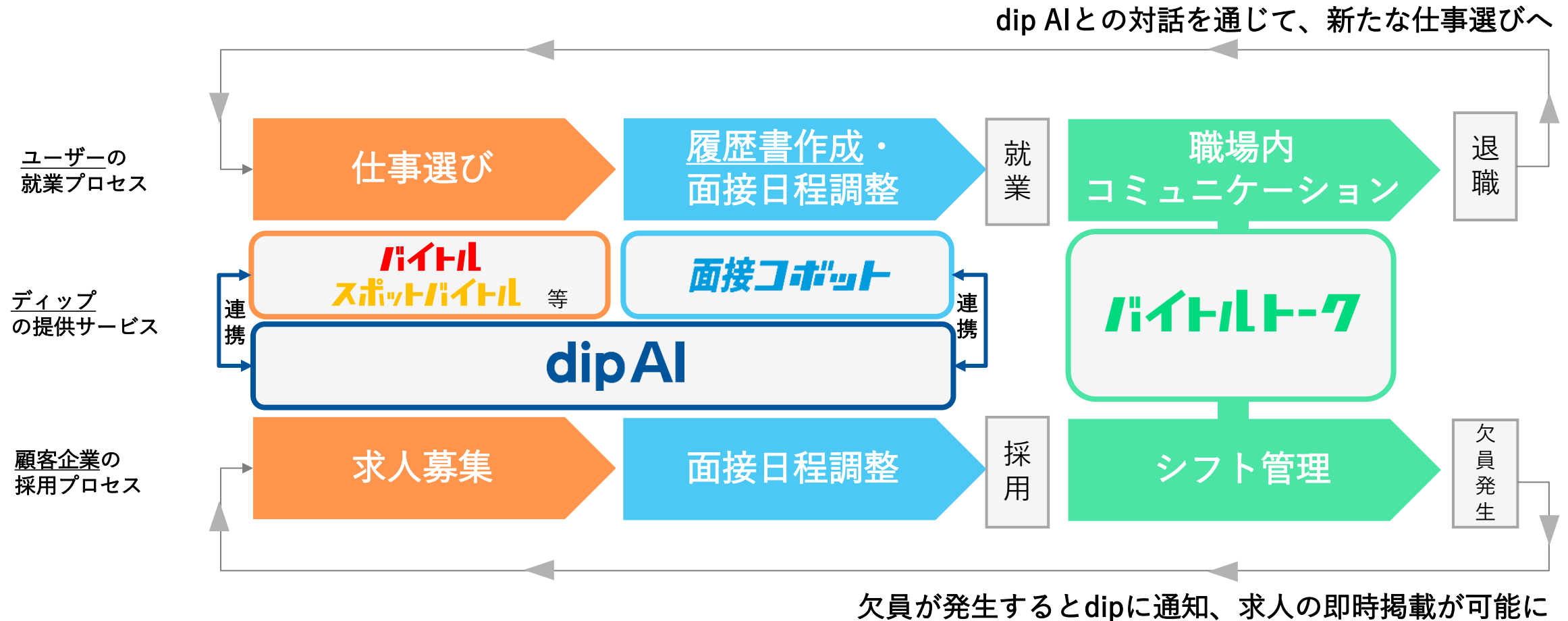
強みを活かし他社では取得できない独自のユーザー・顧客データが取得可能
今後は、求人に記載されない職場情報もマッチングに活用



※ 2024年5月、日本初の生成AIを活用したバイト選びサービス「dip AI」をローンチ

2. AI時代におけるdipの事業戦略 ②

就業・採用フローに沿ったソリューション提供を実現
ユーザー・顧客企業とつながり続けることでデータを蓄積し、独自のAIプラットフォームを構築



2. AI時代におけるdipの事業戦略 ③

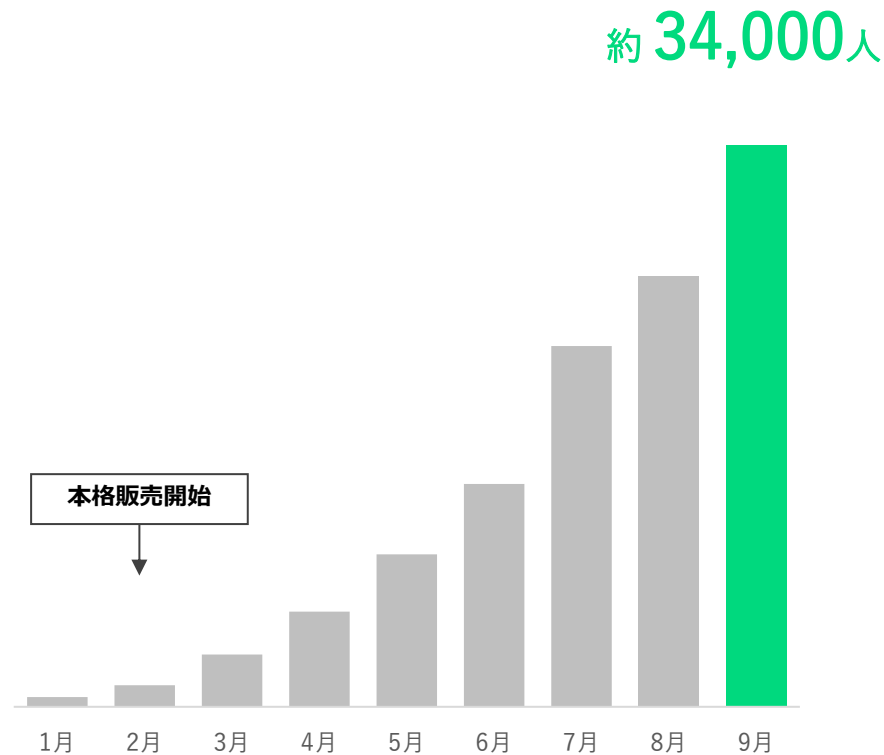
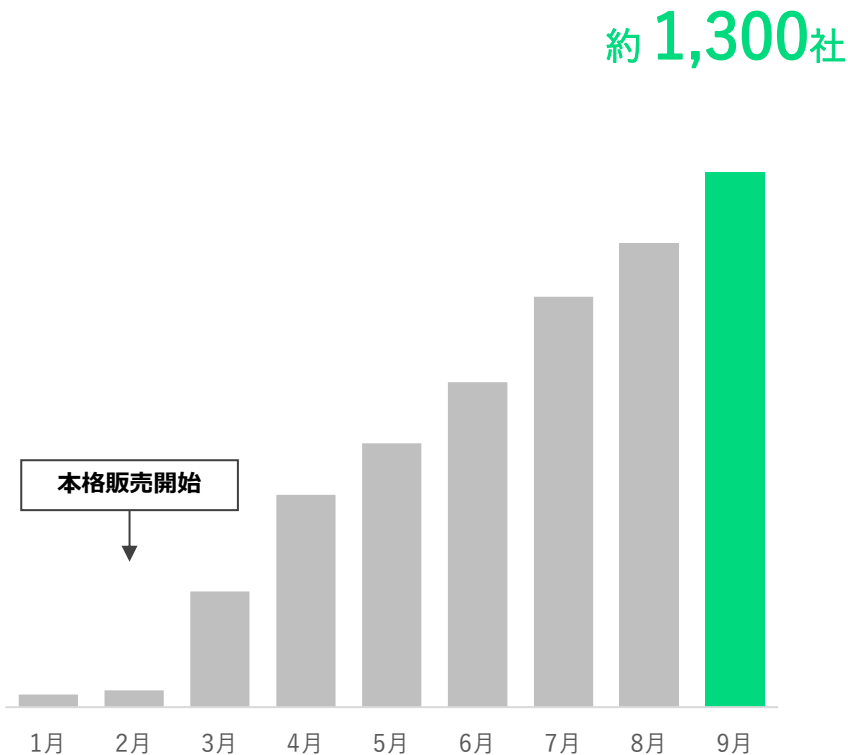
「バイトルトーク※1」 利用社数・ユーザー数が拡大。ユーザー数「200万人」を目指す

9月下旬より「スポットバイトル求人掲載機能」を搭載開始
スポットの採用ニーズ獲得につなげる

■契約社数

■ユーザー数

■導入企業事例※2



※2 テスト導入企業を含む

※1 希望シフト回収、シフト交代の相談等の機能を搭載した、アルバイトと店長のコミュニケーションアプリ（詳細はappendix 60ページに別掲しております）

2026年4月入社予定の新卒454名が内定式に参加 2027年度、過去最大の1,000名超の新卒採用を目指す



▲歓迎メッセージを聞く内定者の様子



▲富田よりお祝いのメッセージを内定者に贈る



▲役員・社員と内定者の懇親会

3. 人的資本の拡充 ②

中途採用の年間100名目標に対し134名の入社が確定
退職率も低下し、営業人員数※1が前年並みに回復

※1 10月1日時点

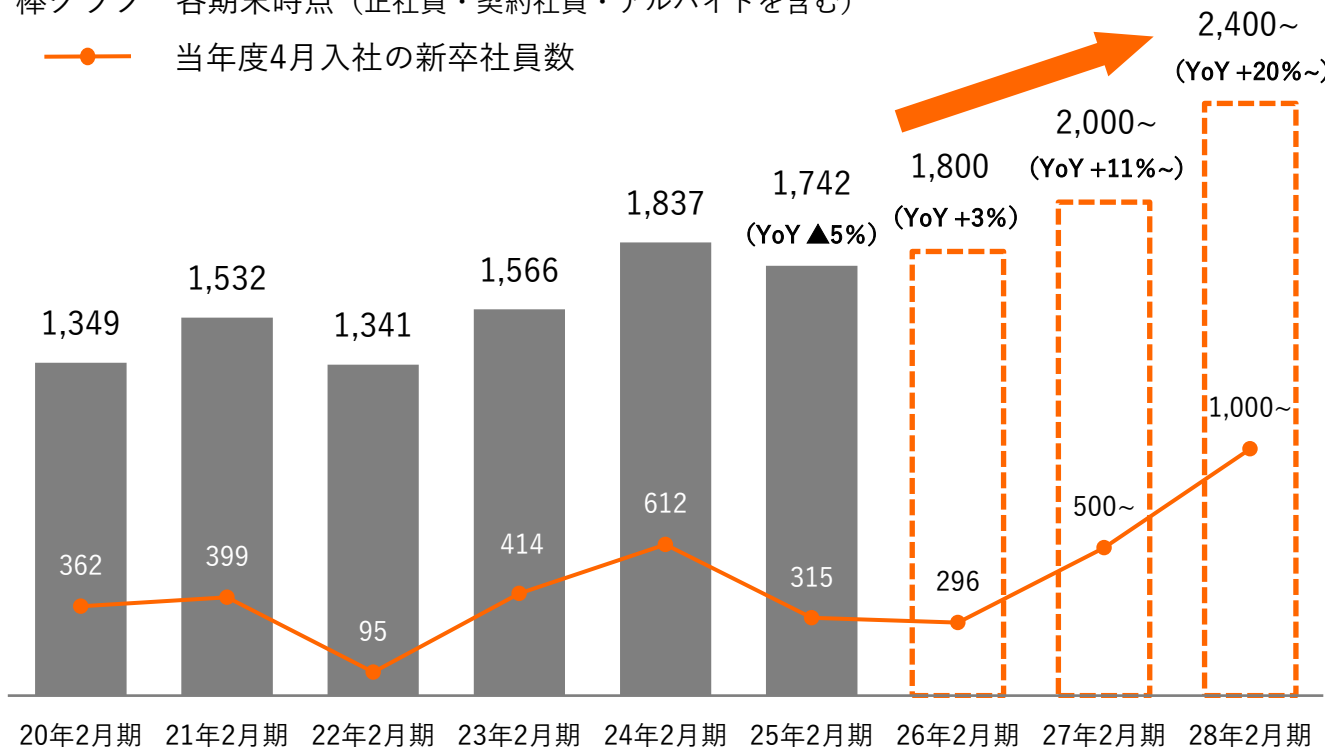
ESサーベイの総合満足度※2が上昇

■営業人員数

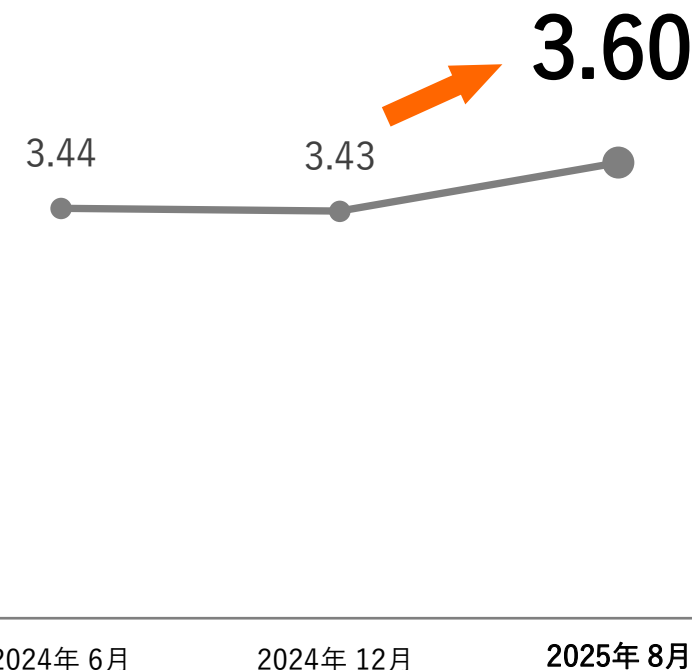
■総合満足度の推移

棒グラフ 各期末時点（正社員・契約社員・アルバイトを含む）

—●— 当年度4月入社の新卒社員数



(単位：人)



※2 ES (Employee Satisfaction) サーベイにおける総合満足度 (最高5)

AIを活用した業務改革と対面コミュニケーションの促進により 生産性向上の取り組みを加速

(再掲) 2026年2月期のKPI目標

▶ 商談数	104 %※
▶ 商談受注率	104 %※
▶ 受注単価	104 %※

※繁忙期における前年同月比

■主な取り組み内容

- ▶ 応募予測ツールの精度向上
求人案件の予想応募数を算出するツールにAIを搭載
案件特徴を含めた分析で、より精度の高い応募予測が可能に

提案資料の品質向上と分析業務の効率化により、
営業社員の生産性向上を図る
- ▶ 商談の議事録自動作成ツールの機能拡充 (3Qより順次拡大)
AIを搭載した議事録自動作成ツールに、
商談の改善ポイントを営業社員に提案する機能を搭載

商談記録の作成にかかる事務作業の効率化と、
顧客企業のニーズに沿った提案を増やし商談受注率の
向上を図る

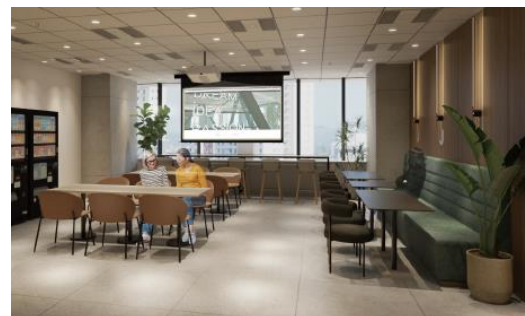
■名古屋オフィスを中日ビルに移転し東海エリアの4拠点を集約 社員間のコミュニケーションを促進



▲開所式



▲名古屋・栄のランドマークである
「中日ビル」



▲コミュニケーションスペースを多数設置



「Labor force solution Conference dip 2025」 「dip IR day 2025」を 11月中旬に開催予定

Labor force solution Conference dip 2025

01 キーノートセッション

青山式ソリューション
～無名組織を常勝へ導いた改革～

ゲスト 青山学院大学 陸上競技部監督 原 晋氏



02 ケースセッション

先進企業の具体的な取り組み事例紹介

03 プレゼンテーション

企業・ワーカー・dipが“つながり続ける”未来へ

開催概要

- 日 時：2025年11月11日（火）
- 場 所：大手町三井ホール ※ライブ配信あり
- 参加費：無料

dip IR day 2025

01

AI時代におけるディップの成長戦略

02

ユーザー、顧客企業とつながり続ける
ディップのプロダクト戦略

03

AI×ソリューション体制
顧客企業への提供価値を最大化する
ディップの営業戦略

開催概要

- 日 時：2025年11月17日（月）
- 場 所：ディップ株式会社 本社オフィス ※完全予約制、ライブ配信あり
- 参加費：無料



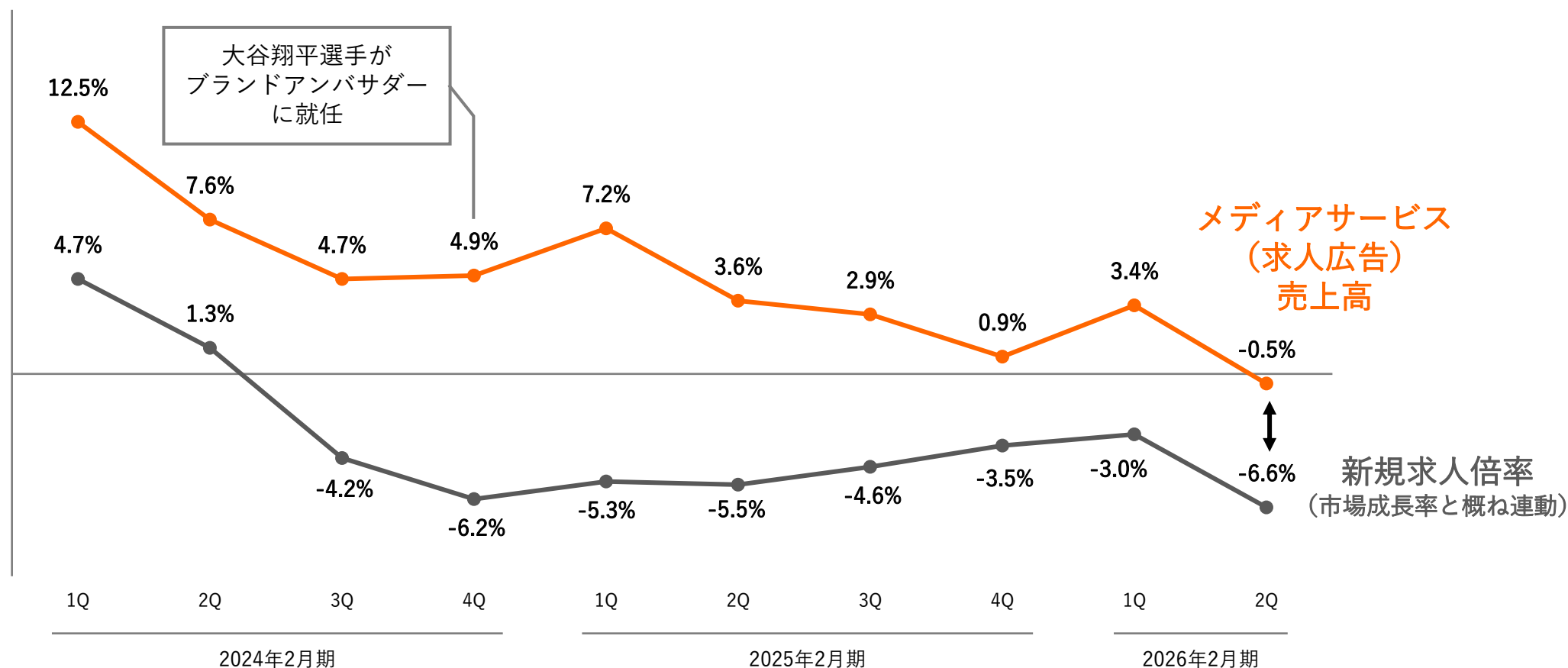
02 2026年2月期 第2四半期 連結業績

ソリューション体制への移行による担当企業の引継ぎ業務増の影響で
一時的に売上成長が鈍化営業人員数の増加、引継ぎの実施完了、オセロプロジェクトにより
4Qに1桁後半の売上成長率を見込む

		2025年2月期 第2四半期	2026年2月期 第2四半期	前年同四半期比
		(百万円)	(百万円)	
全社	売上高	13,145	13,063	▲0.6%
	営業利益	3,492	2,064	▲40.9%
	経常利益	3,422	2,067	▲39.6%
	親会社株主に帰属する 四半期当期純利益	2,242	1,420	▲36.7%
人材サービス 事業	売上高	11,513	11,445	▲0.6%
	セグメント利益	4,664	3,488	▲25.2%
DX事業	売上高	1,632	1,618	▲0.9%
	セグメント利益	793	894	+12.7%

メディア売上成長率が鈍化するも、市場シェア拡大は継続 飲食、小売領域等で市況感が悪化

■メディアサービス（求人広告）売上高 vs 新規求人倍率 前年比



出所

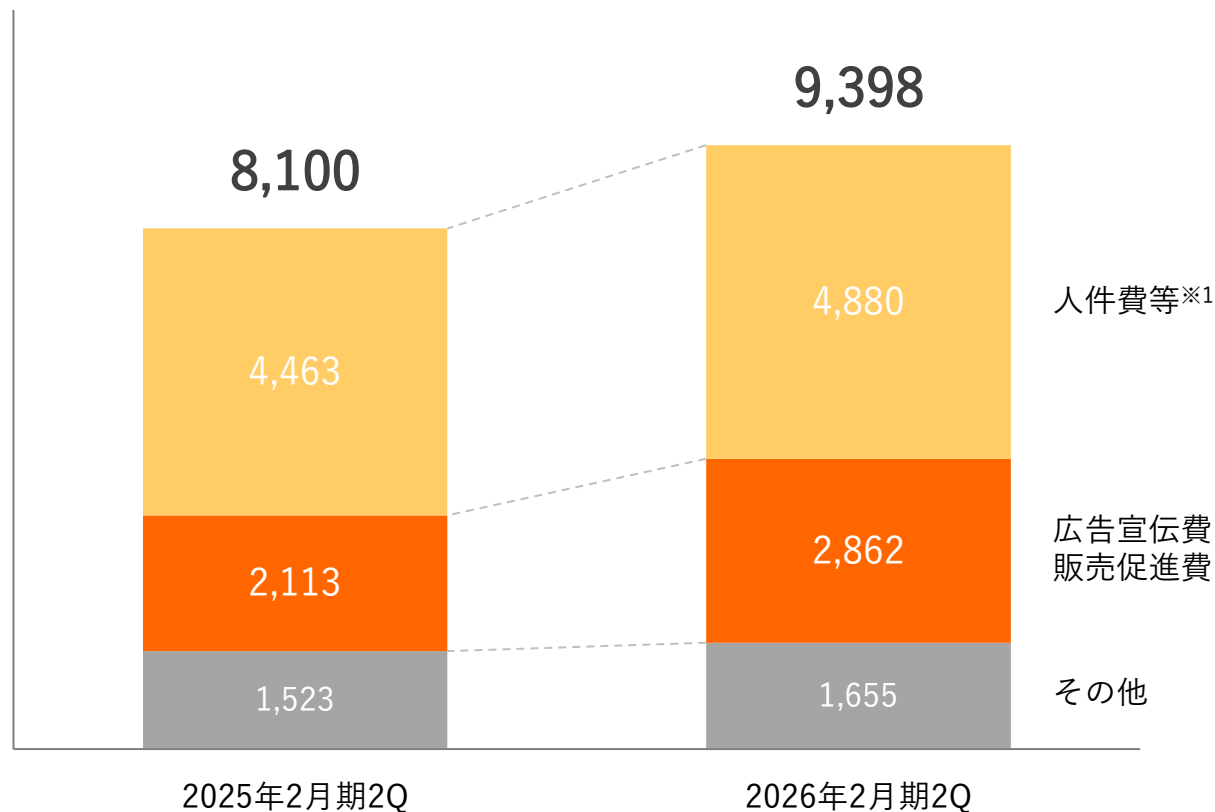
新規求人倍率：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』新規求人倍率（一般パートタイム）の「実数」を使用

スポットバイトルの広告宣伝投資を強化。広告宣伝・販促費率がYoYで増加 (+5.8%pt)

中途採用の強化等により人件費率がYoYで増加 (+3.4%pt)

■ 販売費及び一般管理費の内訳

(百万円)



＜人件費＞
昨年度は特別賞与引当の戻し
(2.4億円の費用減少) が発生
中途採用の強化等により増加

＜広告宣伝費・販売促進費＞
既存サービスに加え、
「スポットバイトル」の広告投資を強化

＜その他＞
本社オフィスの拡張に伴い
地代家賃が増加



03 2026年2月期 通期業績予想

1. 2026年2月期 通期業績予想
2. 2027年2月期 売上・利益の見通し

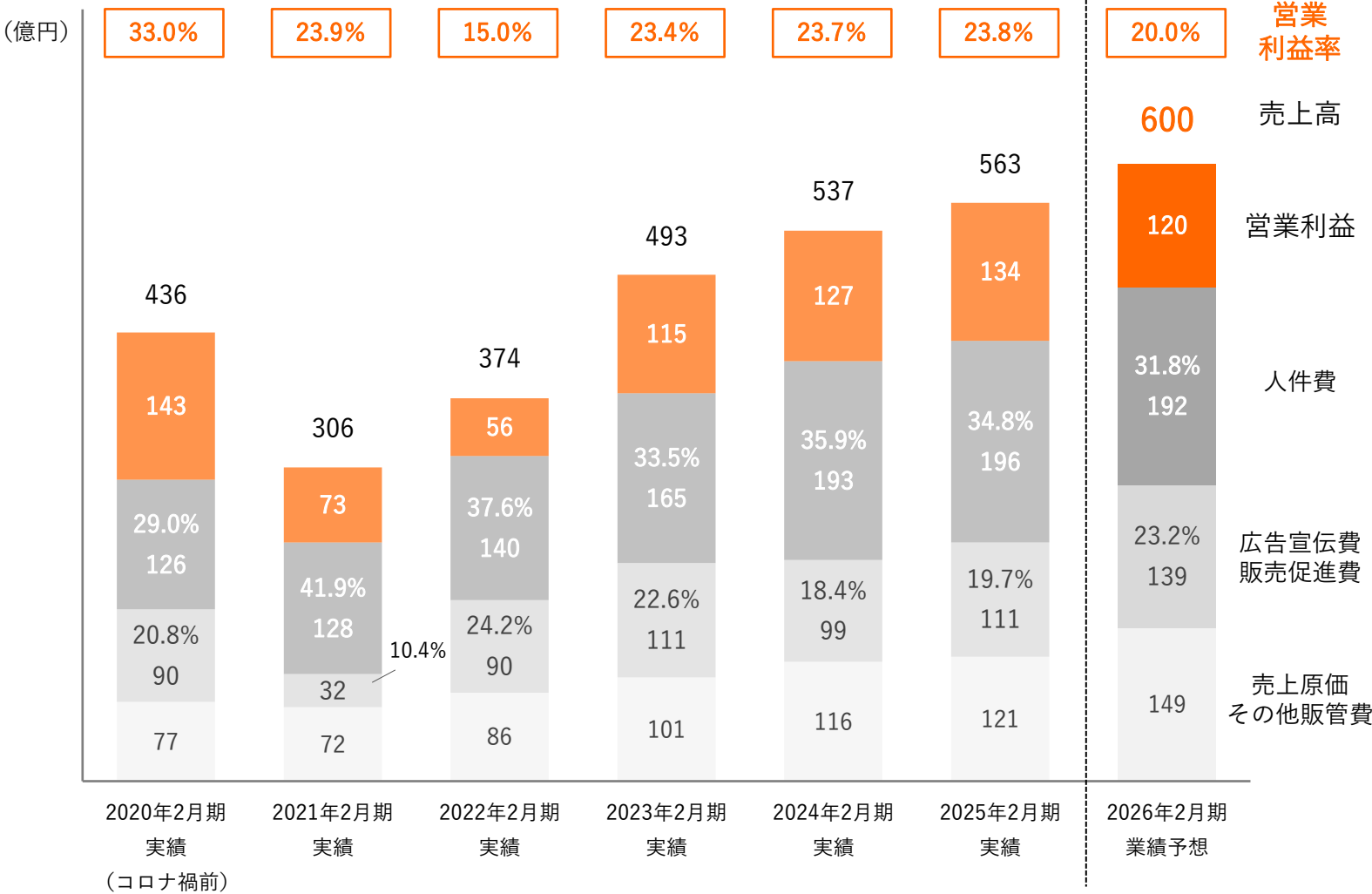
今期の業績予想は変更なし

		2025年2月期 実績	2026年2月期 業績予想	前年比
		(百万円)	(百万円)	
全社	売上高	56,386	60,000	+ 6.4%
	営業利益	13,405	12,000	▲10.5%
	経常利益	13,257	11,900	▲10.2%
	親会社株主に帰属する 当期純利益	8,951	8,000	▲10.6%
人材サービス 事業	売上高	49,662	52,600	+ 5.9%
	セグメント利益	18,379	17,100	▲7.0%
DX事業	売上高	6,723	7,400	+ 10.1%
	セグメント利益	3,391	4,200	+ 23.9%

前提

前期と同様に、アルバイト・パートの
求人広告市場の緩やかな回復が続くと
想定

1. 2026年2月期 通期業績予想 ② コストの内訳（再掲）



費用の考え方

【人件費】

下期、人員数が前年比プラスに転じる見通し。
通期平均では人員数マイナスのため、
人件費は前年比マイナスの想定

【広告宣伝費・販売促進費】

スポットタイトルへの投資を加速

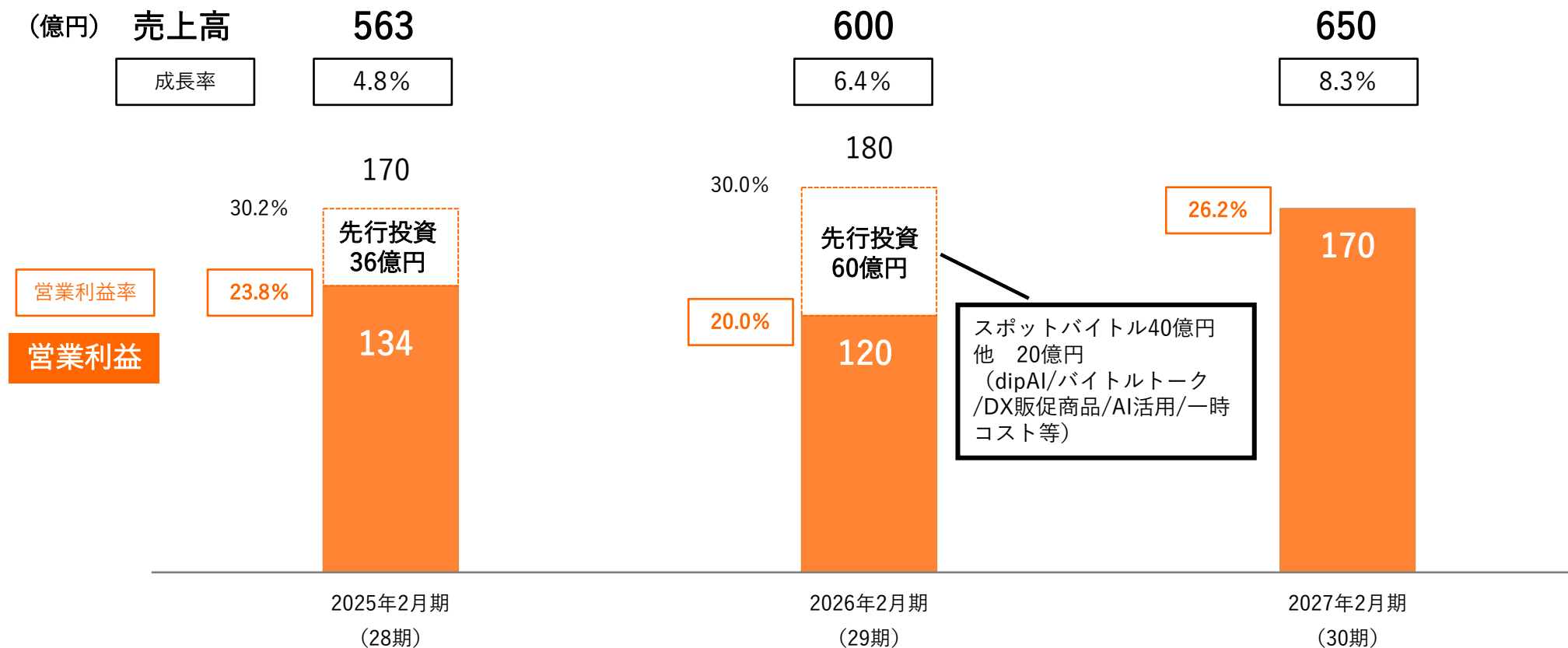
【売上原価・その他販管費】

スポットタイトル/dip AI/タイトルトーク等
のシステム関連費用増、ソリューション営業
体制に向けたオフィス集約費用等の影響

注：2022年2月期以前の実績は収益認識基準を適用した数値（試算値）を記載しております。

先行投資の収益化により、2026年2月期6%、2027年2月期8%の売上成長を目指す

2027年2月期、大幅増益の営業利益170億円超を見込む





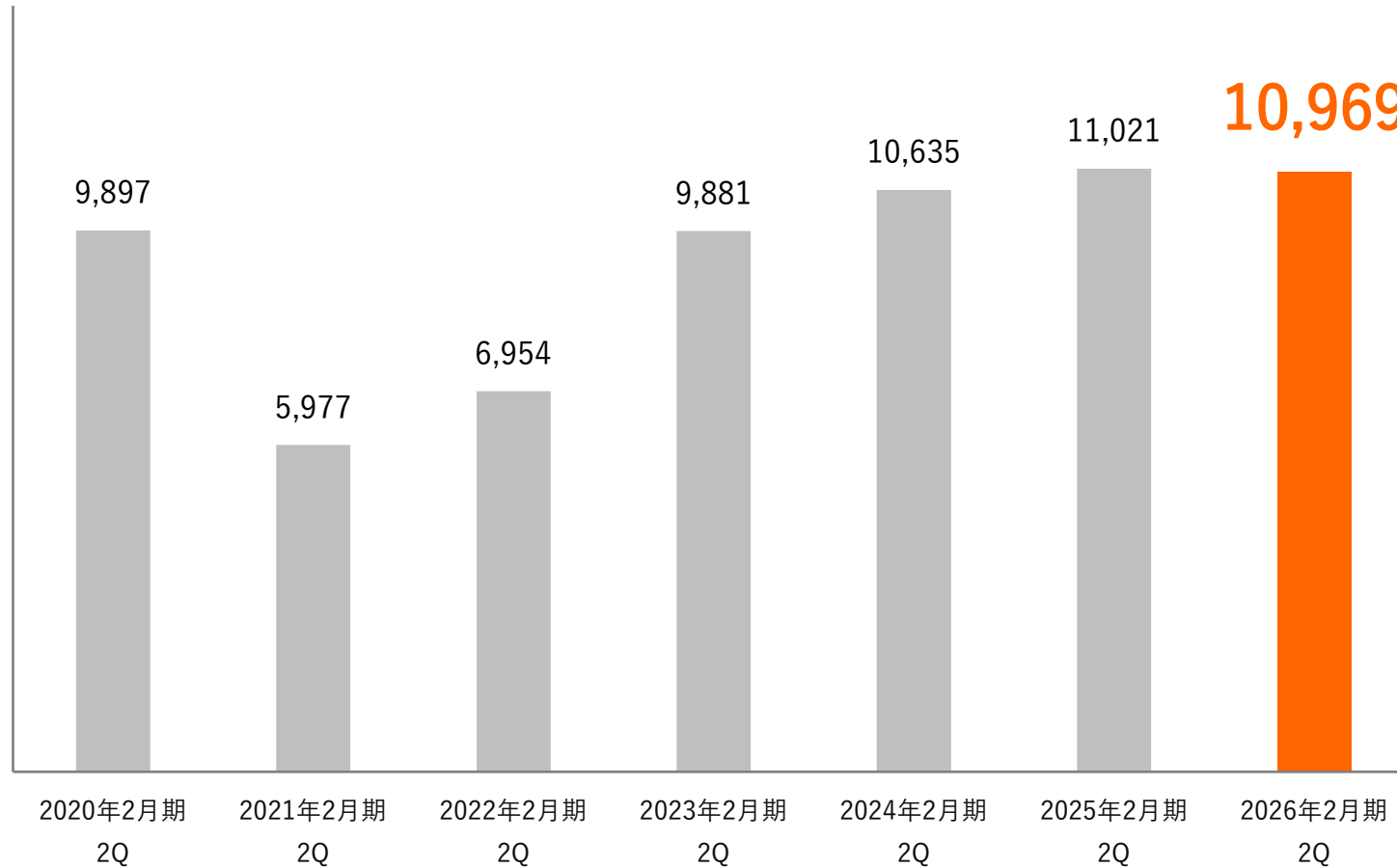
04 人材サービス事業 進捗

1. 2026年2月期 第2四半期 業績
2. 2026年2月期の事業計画

■ メディアサービス※ 売上高

※メディア（求人広告）サービス：バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと

（百万円）

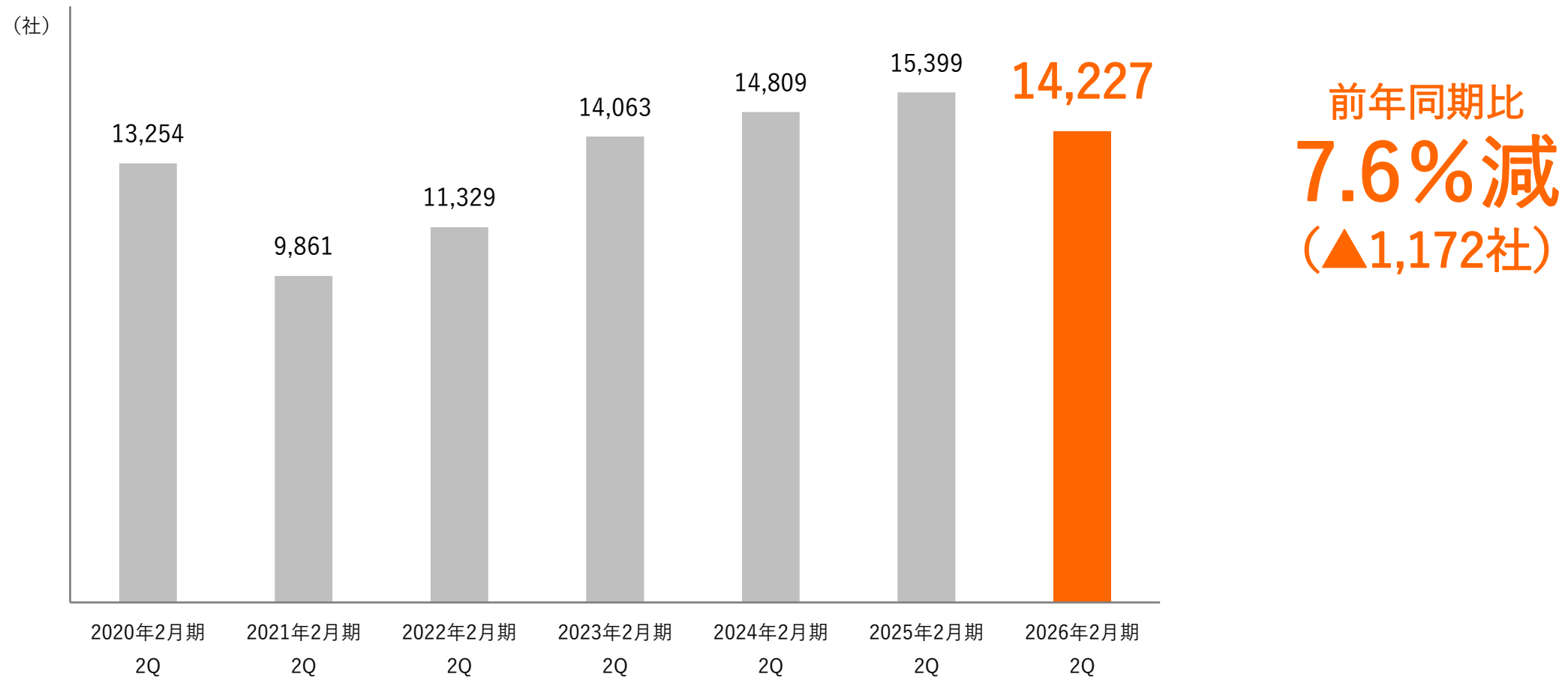


前年同期比
0.5%減
(▲0.5億円)

注：2022年2月期以前の実績は収益認識基準を適用した数値（試算値）を記載しております。

引継ぎ業務増により、新規顧客・過去に取引があった顧客の契約獲得が鈍化

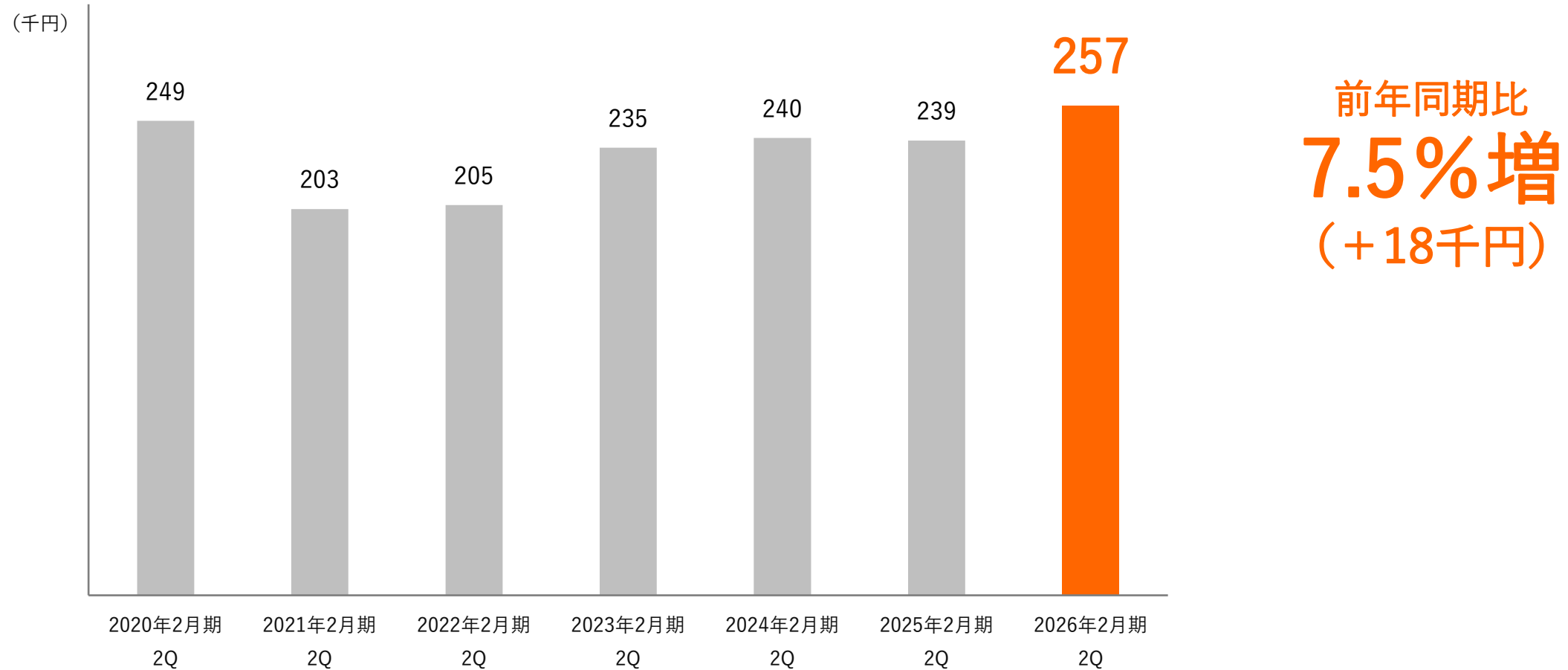
■ メディアサービス「契約社数」（ユニーク※）



※ バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっこのうち、複数サービスをご契約頂いた場合1社としてカウントしています。

大手の顧客企業、人材企業を中心にシェア拡大が進み、単価が上昇

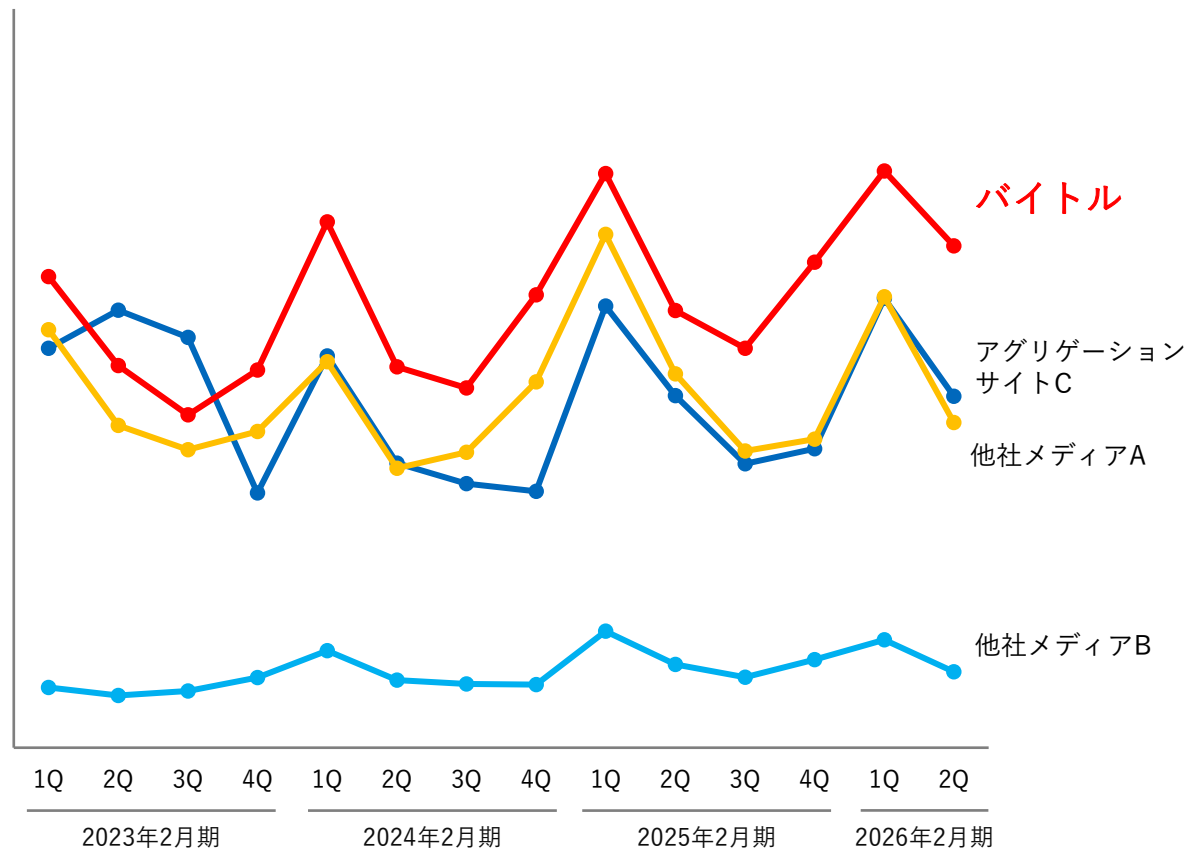
■ メディアサービス 1契約あたり「単価」（ユニーク※）



※ バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっこのうち、複数サービスをご契約頂いた場合1社としてカウントしています。

アプリダウンロード数『No.1』※1が継続 MAU※2が順調に推移。『No.1』の早期達成を目指す

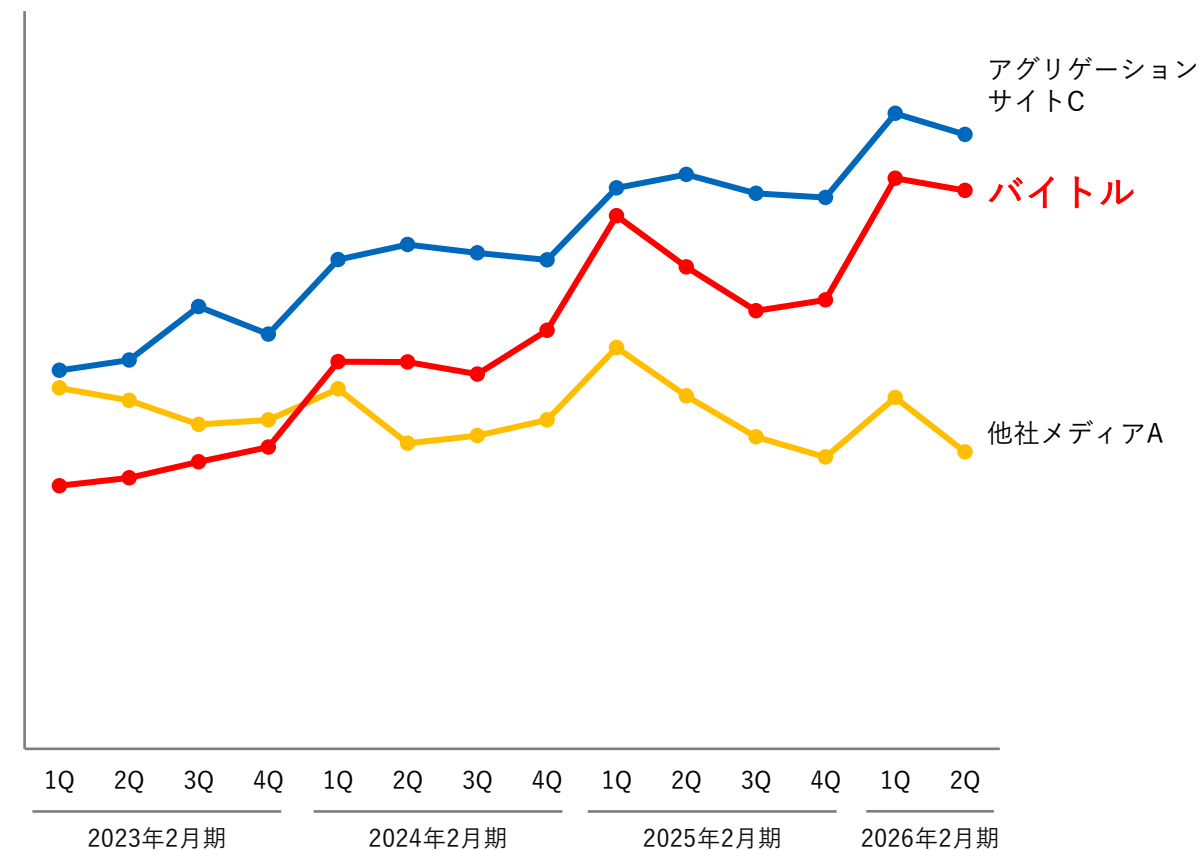
■ アプリダウンロード数



注：data.ai by Sensor Towerより、アプリダウンロード数を抽出し当社作成

※1 バイト検索型アプリDL No.1 2023年2月期 4Q以降

■ MAU



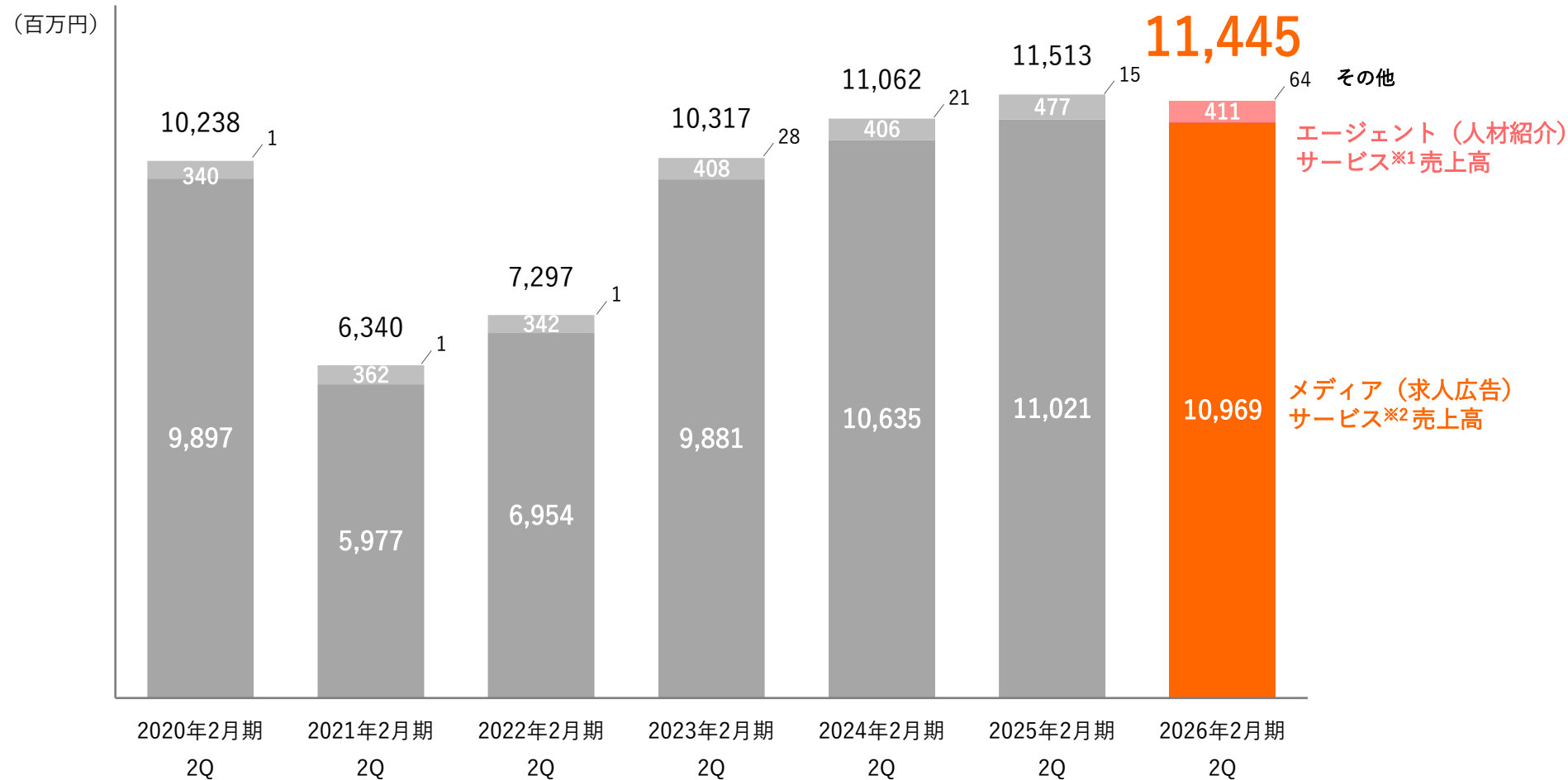
注：data.ai by Sensor Towerより、アプリ利用ユーザー数を抽出し当社作成

※2 Monthly Active Users

■ 人材サービス事業 売上高

※1 エージェント（人材紹介）サービス：ナースではたらこ、介護ではたらこ

※2 メディア（求人広告）サービス： バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと



前年同期比
0.6%減
(▲0.6億円)

注：2022年2月期以前の実績は収益認識基準を適用した数値（試算値）を記載しております。

2. 2026年2月期の事業計画 ① 2Q進捗と3Qトピックス

通期戦略

1

既存メディアと、スポットバイトルやDX商品等をセットで販売。 採用数アップで、社数増と顧客単価引き上げを推進

スポットバイトル経由でのシフトバイト就業や、DX商品を活用した採用支援により、採用数を最大化。大手顧客企業でのシェア向上と、中小口企業の社数拡大、単価アップを図る

2

ソリューション体制への進化による生産性向上

業界ごとの営業組織に転換。顧客企業の課題に対し、業界の専門知識を有した営業がdipの全サービスから最適な提案を実施。顧客企業への提供価値を高め、ウォレットシェアを向上させ、営業社員の大幅な生産性アップを目指す

3

新卒・中途採用強化による営業基盤の拡充、 AI活用による高生産性の営業組織構築

即戦力として中途採用100名を計画。26年入社の新卒営業も積極採用予定。さらに、きめ細やかな育成体制の構築や報酬制度見直しにより、離職を防止。また、AI活用をさらに進め、受注率の向上、行動量アップを図る

4

代理店売上の拡大

前期に取引を開始・拡充した代理店網も活かし、バイトルとスポットバイトル、DX商品等の併売を加速。代理店経由の売上拡大を目指す

5

エージェントサービスの収益化

キャリアアドバイザーの生産性向上を図るとともに、メディア・人材紹介・DX商品を組み合わせて、医療・介護領域の採用予算におけるシェアを拡大。看護・介護の人材紹介サービスで、dip AIを活用できるようシステム開発を推進

2Q進捗と3Qトピックス

(2Q進捗)

- ・スポットバイトルの案件数・就業者数が順調に拡大
- (3Qトピックス)
- ・11月よりスポットバイトルの新CMを放映
 - ・オセロプロジェクトを始動。バイトルとのセット販売も強化

(2Q進捗)

- ・担当企業の引継ぎを実施。業務増により、顧客獲得が鈍化

(3Qトピックス)

- ・新規顧客・過去に取引があった顧客の獲得を強化

(2Q進捗)

- ・中途採用の年間100名目標に対し134名入社確定
- ・AIを活用した業務改革を推進

(3Qトピックス)

- ・中途社員の採用と育成を強化
- ・引き続きAIを活用した業務改革を推進

(2Q進捗)

- ・代理店網を活用し郊外・地方のシェア向上を推進
- (3Qトピックス)

- ・2Qの取り組みを継続

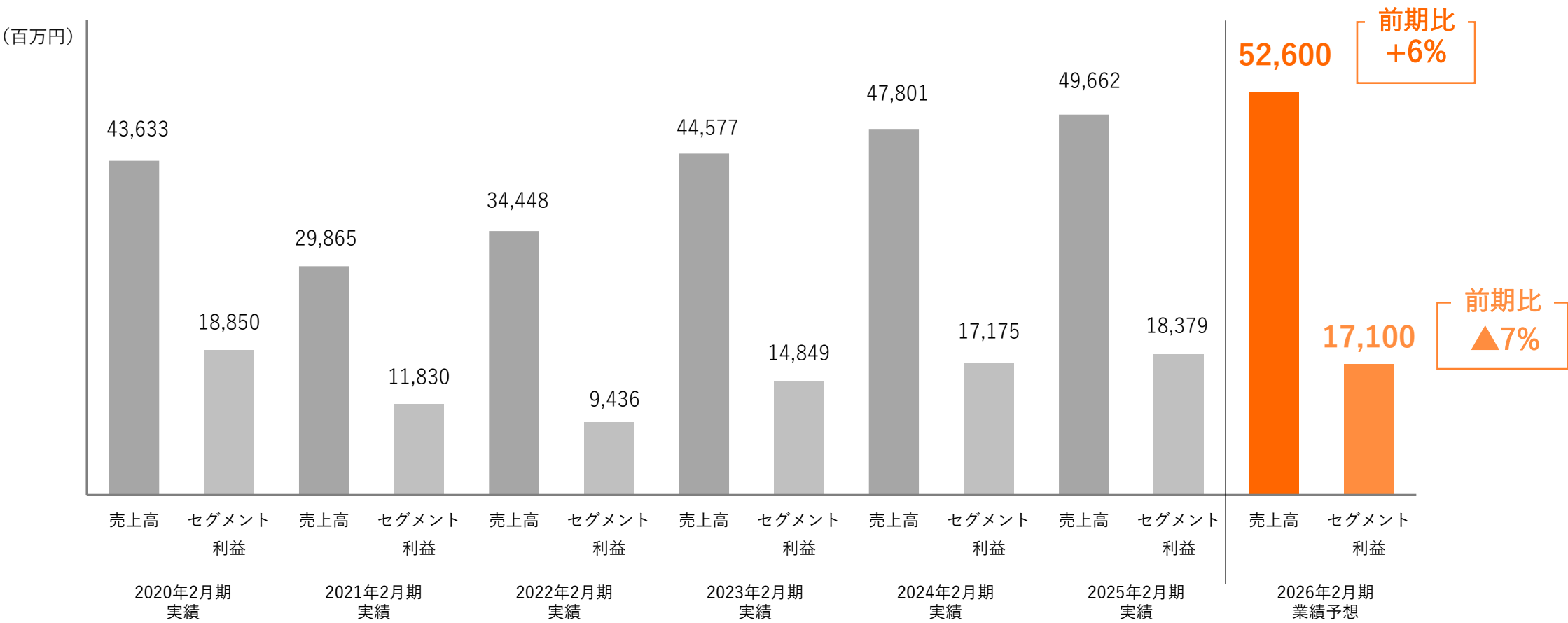
(2Q進捗)

- ・メディア・人材紹介・DX商品を組み合わせて提案する体制に移行
- (3Qトピックス)

- ・2Qの取り組みを継続

売上成長率6%の計画。スポットバイトルへの先行投資により減益の見通し

■ 人材サービス事業※ 売上高とセグメント利益



注：2022年2月期以前の実績は収益認識基準を適用した数値（試算値）を記載しております。
※ バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと・ナースではたらこ、介護ではたらこ等



05

DX事業 事業概要 進捗

1. DX事業の商品ラインナップ
2. 2026年2月期 第2四半期 業績
3. 2026年2月期の事業計画

1. DX事業の商品ラインナップ

採用・人事業務効率化

ストック
商品

採用ページコボット

2021年6月提供開始
20,000円/月～

自社での採用ページの作成が不要に
職場紹介動画等のタイトル独自機能を搭載した
オリジナルの採用サイトをすぐに作成

ストック
商品

面接コボット

2019年11月提供開始
30,000円/月～

応募者との採用面接スケジュールの自動調整
(チャットボットでの自動応対)

フロー
商品

ストック
商品

人事労務コボット

2021年7月提供開始
24,000円/月～

アルバイト・パートの
入社・労務管理をペーパーレスで完結

派遣会社様向け営業支援

ストック
商品

HRコボット

2019年9月提供開始
40,000円/月～

派遣会社様の営業先リストの自動作成
営業先へのコール代行サービス 等

販促支援

ストック
商品

常連コボット for LINE

2021年12月提供開始
9,800円/月～

LINE上のアプリで会員証を発行し
来店ポイントやクーポンを付与
飲食・小売店等の販促を支援

ストック
商品

集客コボット for MEO

2023年3月提供開始
30,000円/月～

MEO※対策に必要な施策を代行
MAP検索における店舗表示の向上

※Map Engine Optimization :
Googleマップ向けの地図エンジンで検索結果の上位に表示されるために
様々な施策を行うこと

ストック
商品

集客コボット for SNS Booster

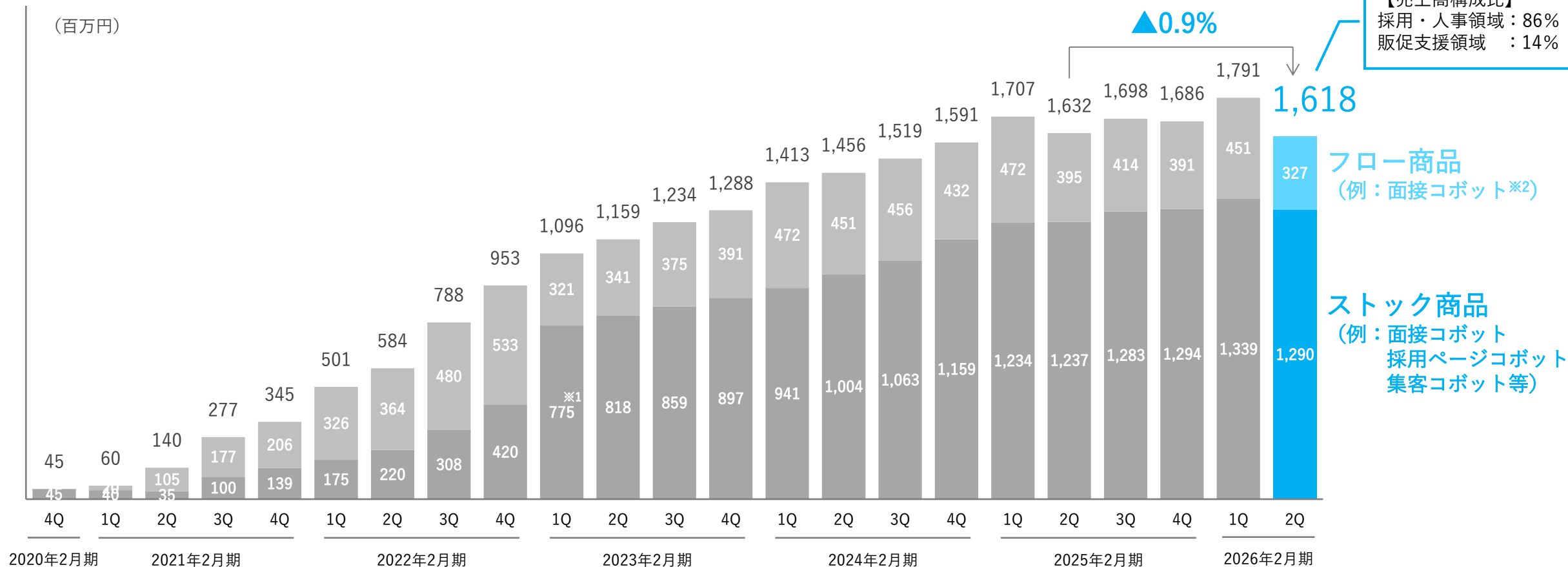
SNSアカウントから予約が可能
予約台帳機能により飲食店の顧客管理を支援

2023年10月提供開始
20,000円/月～

メディアサービスの契約社数減少に伴い、フロー商品の売上が減少
 スtock商品は、販促領域は増加するも、採用・人事業務効率化領域の顧客獲得が進まず成長鈍化
 販促支援領域は、ARRで10億円規模に成長

■ 売上高

(百万円)

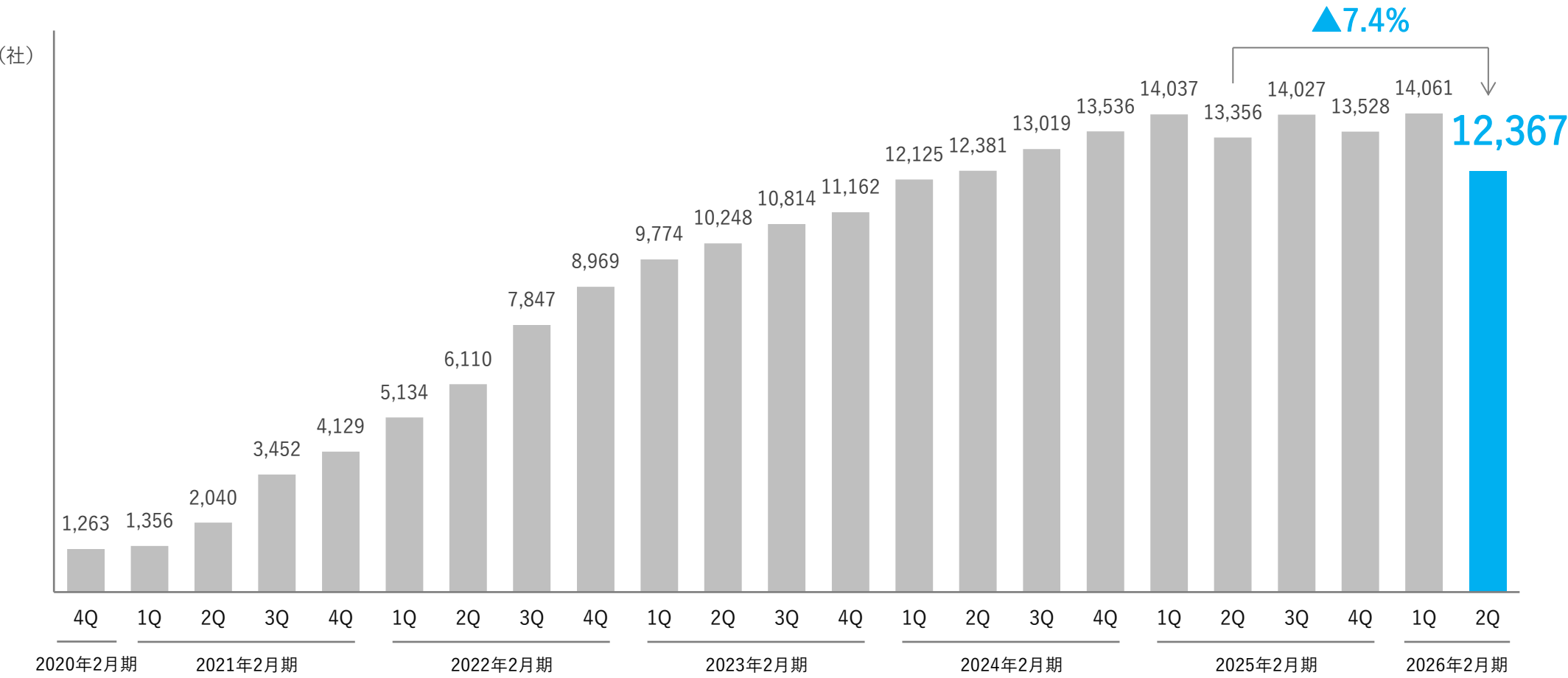


※1 「HRコボット for 応募対応」と契約期間1年以上の「面接コボット」について、解約率が改善したことに鑑み、ストック売上に含めております。

※2 契約期間1年未満の面接コボット

メディアサービスの契約社数の減少に伴い、月額課金対象社数が減少

■ 月額課金対象社数※（四半期平均）



「集客コボット for MEO」の1社あたりの利用拠点拡大により、ARPUが上昇

	25年2月期 4Q 実績	26年2月期 1Q 実績	26年2月期 2Q 実績
四半期平均 売上高	5.6億円	5.9億円	5.4億円
四半期平均 課金 対象社数	13,528社	14,061社	12,367社
※1 四半期平均 ARPU	4.1万円	4.2万円	4.4万円
※2 ストック 売上比率	77%	75%	80%

※1 四半期平均売上高を四半期平均課金対象社数で除して算出
※2 ストック商品（自動更新契約）の売上高を総売上高で除した比率

通期戦略

2Q進捗と3Qトピックス

1

【採用/人事領域】

ユーザー・顧客企業とつながり続ける環境を構築し、
契約社数の拡大を推進

- ・ dipAIに「面接設定機能」等を搭載。dipAIとバイトルトークで、ユーザーの仕事選びから面接日程調整、履歴書作成までの一連の就業プロセスをサポート。ユーザーとつながり続ける環境を構築
- ・ バイトルトークに「スポットバイトル求人広告掲載機能」を搭載。顧客企業は、バイトルトーク上のシフト情報を基に、求人広告を即時掲載可能に。シフト/スポット採用のニーズ獲得につなげる

(2Q進捗)

- ・ バイトルトークの利用企業数・ユーザー数の拡大が加速

(3Qトピックス)

- ・ 9月に「スポットバイトル求人掲載機能」をバイトルトークの管理画面に搭載開始
- ・ 今期中に「dipAI」の一部有料化を検討

2

【販促支援領域】

販売加速による契約社数アップで、DX事業の売上成長をけん引

- ・ 集客/常連コボット/SNS Boosterのセット販売で、「新規顧客獲得＋常連化」等を支援し、解約率の低減を図る
- ・ 集客コボット for MEOの品質向上で、大手顧客へも販売を推進

(2Q進捗)

- ・ 「集客コボット for MEO」の社数は順調に拡大中。加えて、1社あたりの利用拠点数が拡大し、ARPUが上昇

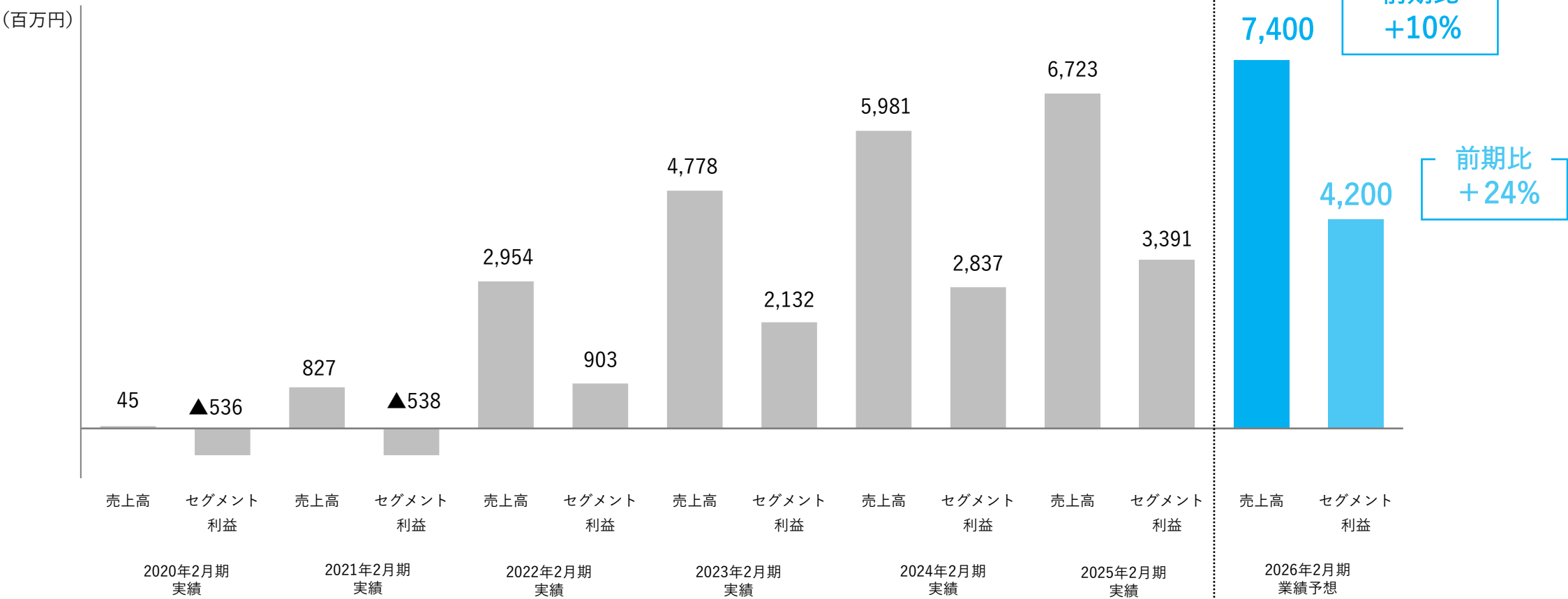
(3Qトピックス)

- ・ 2Qの取り組みを継続

前期並みの売上成長率を見込む

スポットバイトルへの異動により人件費減。利益成長率24%の計画

■ DX事業 売上高・セグメント利益

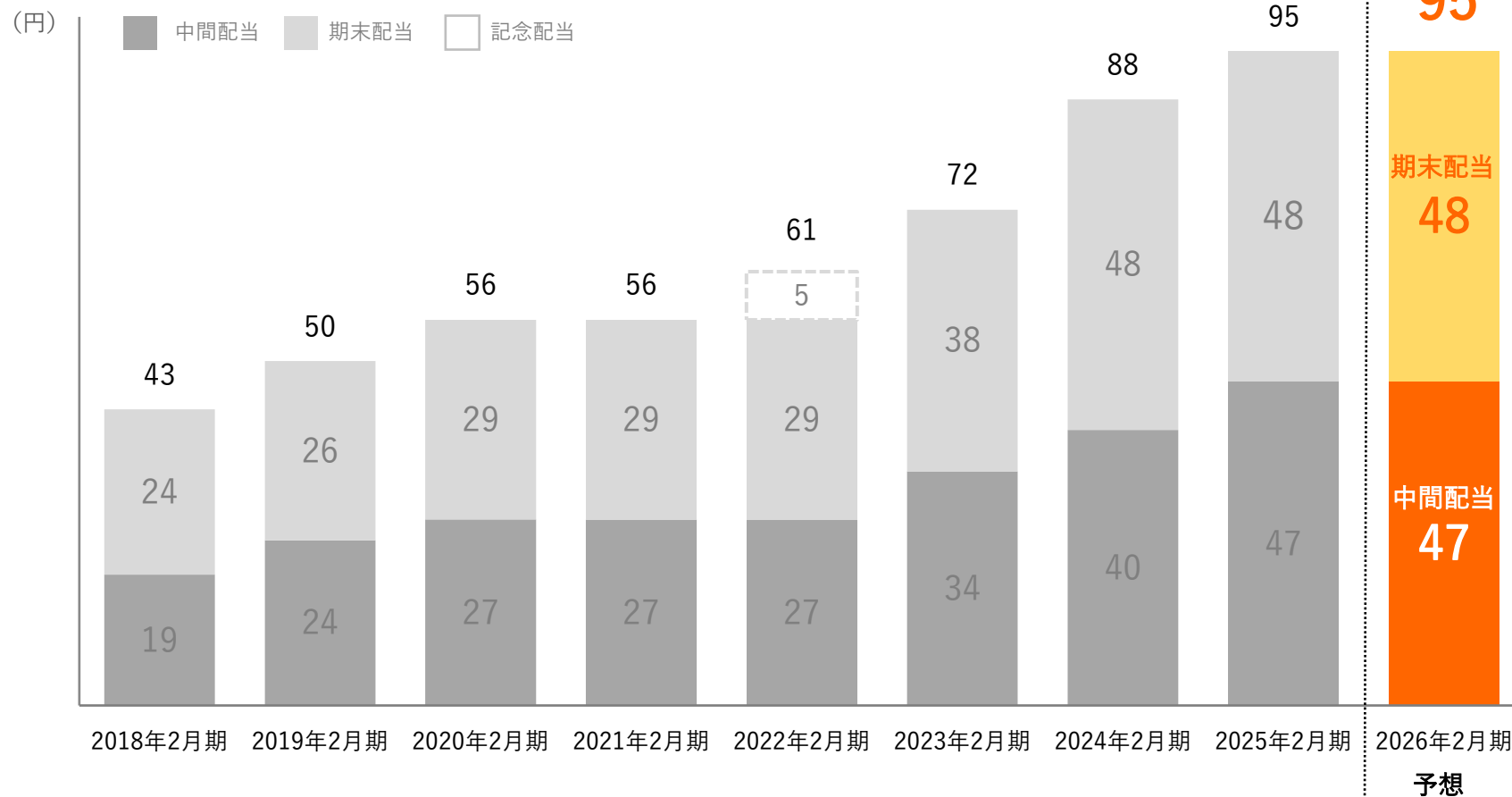


06 株主還元

中間配当は47円（配当予想通り）

今期、減益計画なるも、前期と同額の配当額を堅持。配当性向は62%の見込み

■一株当たり配当金

2026年2月期 配当予想
通期配当 95円

【内訳】

中間配当 47円
期末配当 48円

(ご参考) 配当方針

【累進配当】

原則、前期配当額を下限とし
配当性向50%を目安とした
配当を実施

配当性向50%に加え、「総還元性向65%」を設定

成長投資を行った上で、マクシマムキャッシュを超える現預金は株主に還元

基本方針 「成長投資と株主還元を重視したキャッシュアロケーションを行う」

成長投資

- 既存事業の成長や新規事業創出のための投資
(人材投資、システム投資、プロモーション投資等)
- AIなど先端テクノロジーに関する研究開発、事業に活用するための投資
- 事業成長の加速を目的としたM&Aや出資 等

株主還元

- 原則、前期配当額を下限とし、配当性向50%を堅持。年2回の配当実施。
- 総還元性向65%を目安とする
- キャッシュポジションなどBSの状況、財務目標の達成見通し、株価水準などを総合的に勘案し、追加的な株主還元策を検討
 - 事業運営に必要な資金額をマクシマムキャッシュ※とし、原則、それを超える過剰な現預金は保有しない。ただし、単年度では判定せず、中期的な投資機会を慎重に見極めながら、過剰な現預金がある場合は株主に還元
 - 仮に中期的な利益目標の達成が困難な見通しの場合に、BSの状況や株価水準などを勘案の上、ROE目標に近づけるべく追加的な株主還元を検討

※マクシマムキャッシュの考え方

「3か月分の支払いと、その期間における税金・配当金支払いの合計額」

(ご参考) 2025年2月期は170億円 (= 2024年3~5月の支払い110億円 + 税金30億円 + 配当27億円)

07

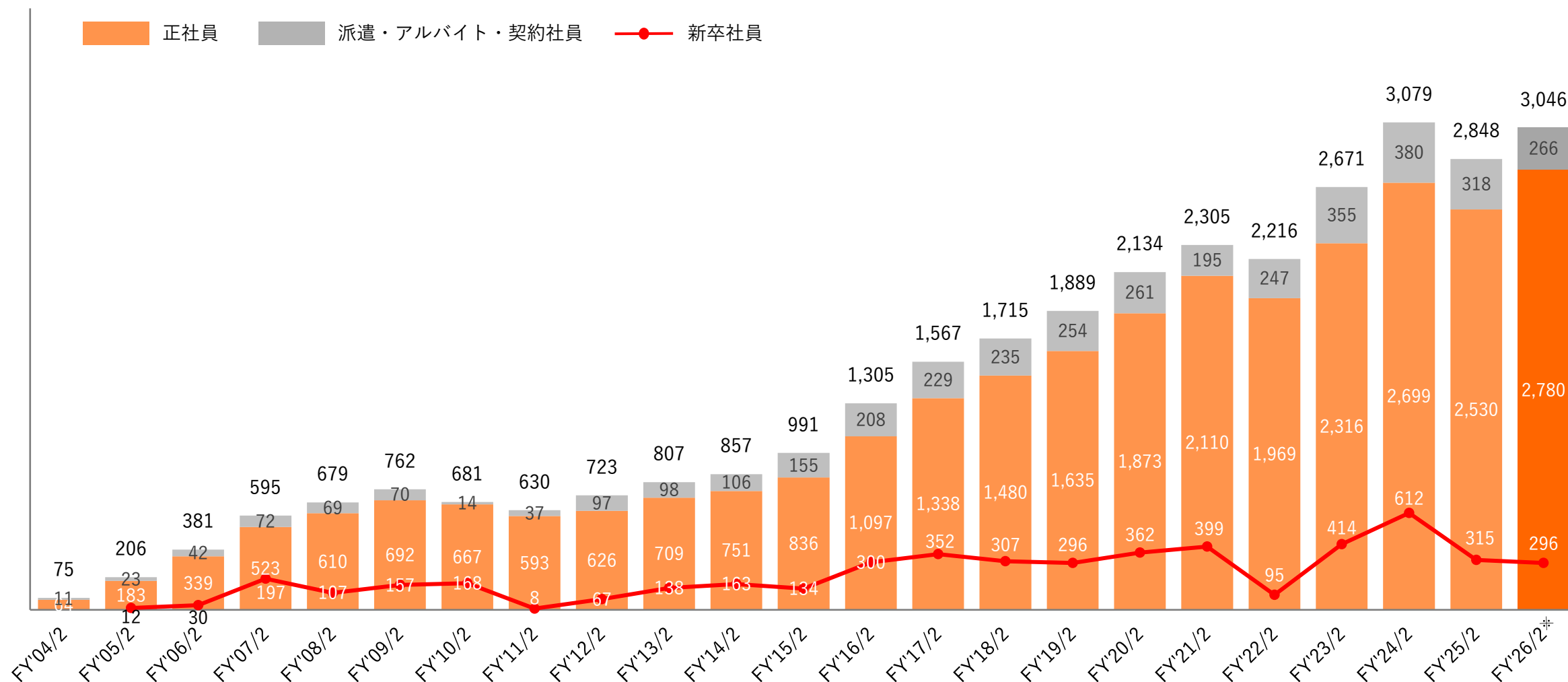
Appendix

1. 会社概要
2. 中期経営計画 dip30th
3. ESGの取り組み

会 社 名	ディップ株式会社
設 立	1997年3月
代 表 者	代表取締役社長 兼 CEO 富田 英揮
所 在 地	東京都港区六本木3-2-1 六本木グランドタワー31F
資 本 金	1,085百万円（2025年2月末日現在）
売 上 高	56,386百万円（2025年2月期）
従 業 員 数	2,780名（2025年4月1日時点の正社員）
事 業 内 容	インターネットによる求人情報提供サービス DXサービスの提供
上 場 市 場	東証プライム（証券コード：2379）

1. 会社概要 ② 人員数推移

■人員数 年次推移

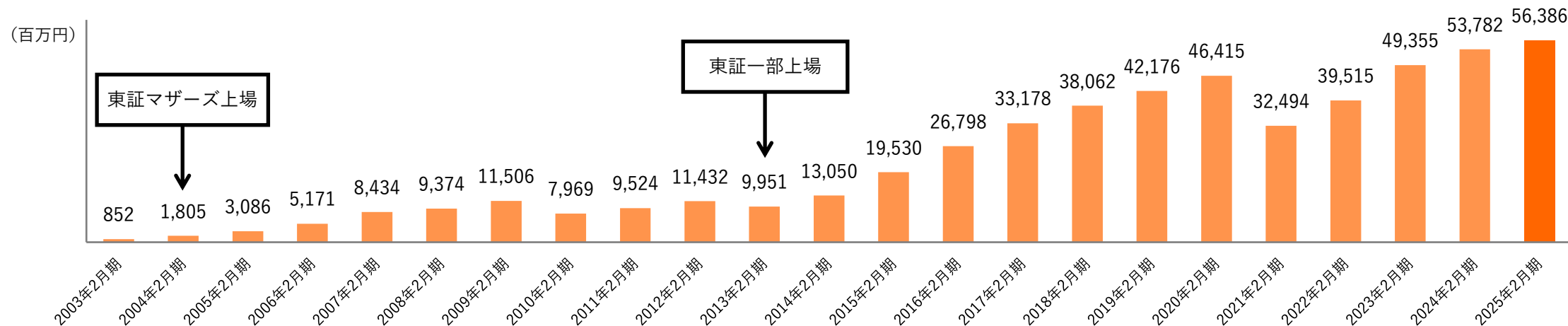


※25年4月1日時点

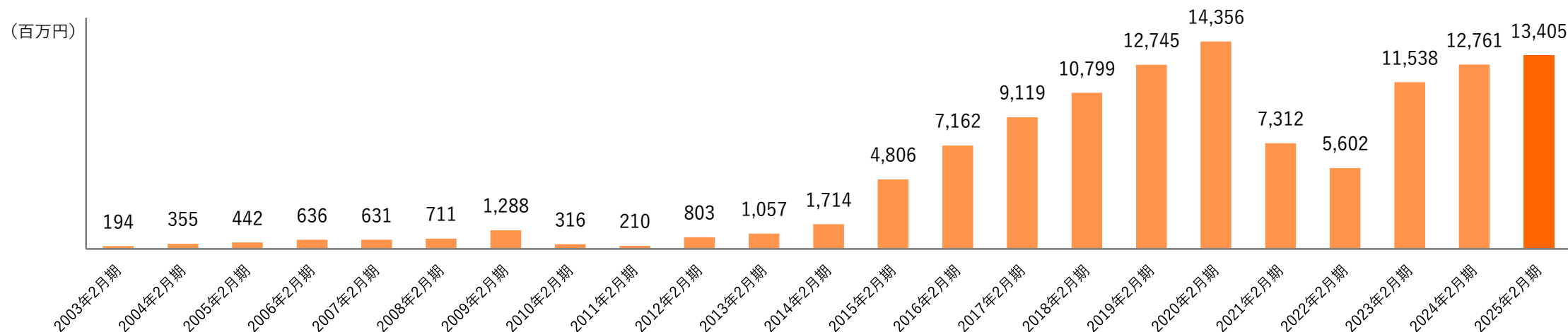
注：各年度、正社員人員数は期末時点の人員数を記載。派遣・アルバイト・契約社員的人员数は年間の平均人員数を記載。

1. 会社概要 ③ 財務データ：全社売上高・営業利益推移

■ 売上高推移



■ 営業利益推移



注：当社は2021年2月期第3四半期連結会計期間より連結決算へ移行しております。

1. 会社概要 ④ 財務データ：損益計算書

(百万円)										
	2024年2月期				2025年2月期				2026年2月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
売上高	14,027	12,518	13,709	13,526	15,279	13,145	14,227	13,733	15,786	13,063
売上原価	1,450	1,422	1,467	1,484	1,532	1,552	1,272	1,523	1,668	1,601
売上総利益	12,577	11,096	12,242	12,041	13,746	11,593	12,954	12,210	14,118	11,462
販売費及び一般管理費	9,234	8,206	8,655	9,098	9,722	8,100	9,589	9,686	10,741	9,398
人件費※	5,032	4,879	4,745	4,698	5,444	4,463	4,729	4,975	5,176	4,880
広告宣伝費・販売促進費	2,717	1,931	2,505	2,843	2,610	2,113	3,278	3,195	3,778	2,862
地代家賃	277	285	281	282	363	353	352	372	410	428
その他	1,207	1,109	1,123	1,274	1,303	1,169	1,229	1,141	1,375	1,226
営業利益	3,342	2,889	3,586	2,943	4,023	3,492	3,365	2,523	3,377	2,064
経常利益	3,276	2,865	3,567	2,908	3,997	3,422	3,363	2,473	3,329	2,067
親会社株主に帰属する 四半期純利益	2,153	2,213	2,463	2,220	2,804	2,242	2,314	1,589	2,294	1,420

※ 人件費には給与、福利厚生費等のほか採用関連費および教育費を含んでおります。

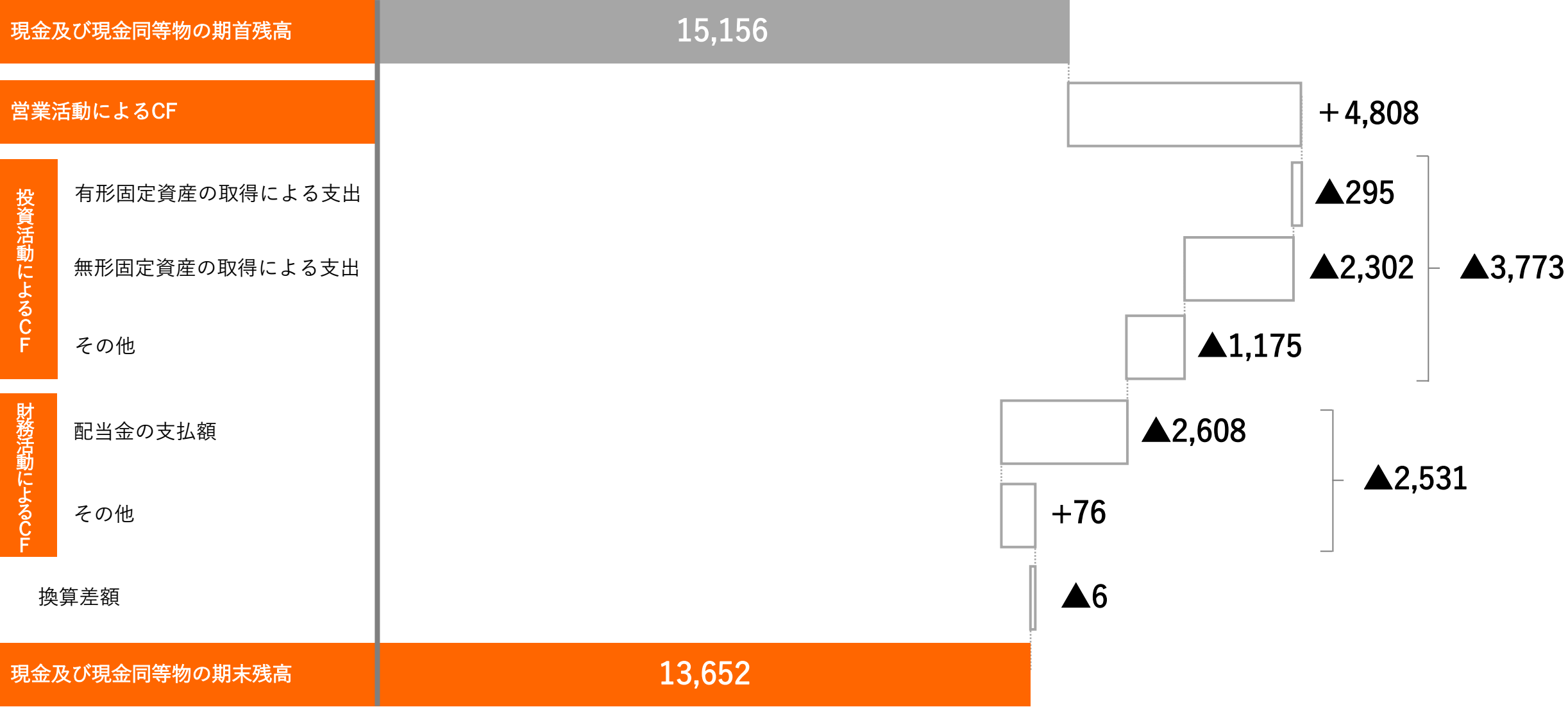
1. 会社概要 ⑤ 財務データ：貸借対照表

(百万円)

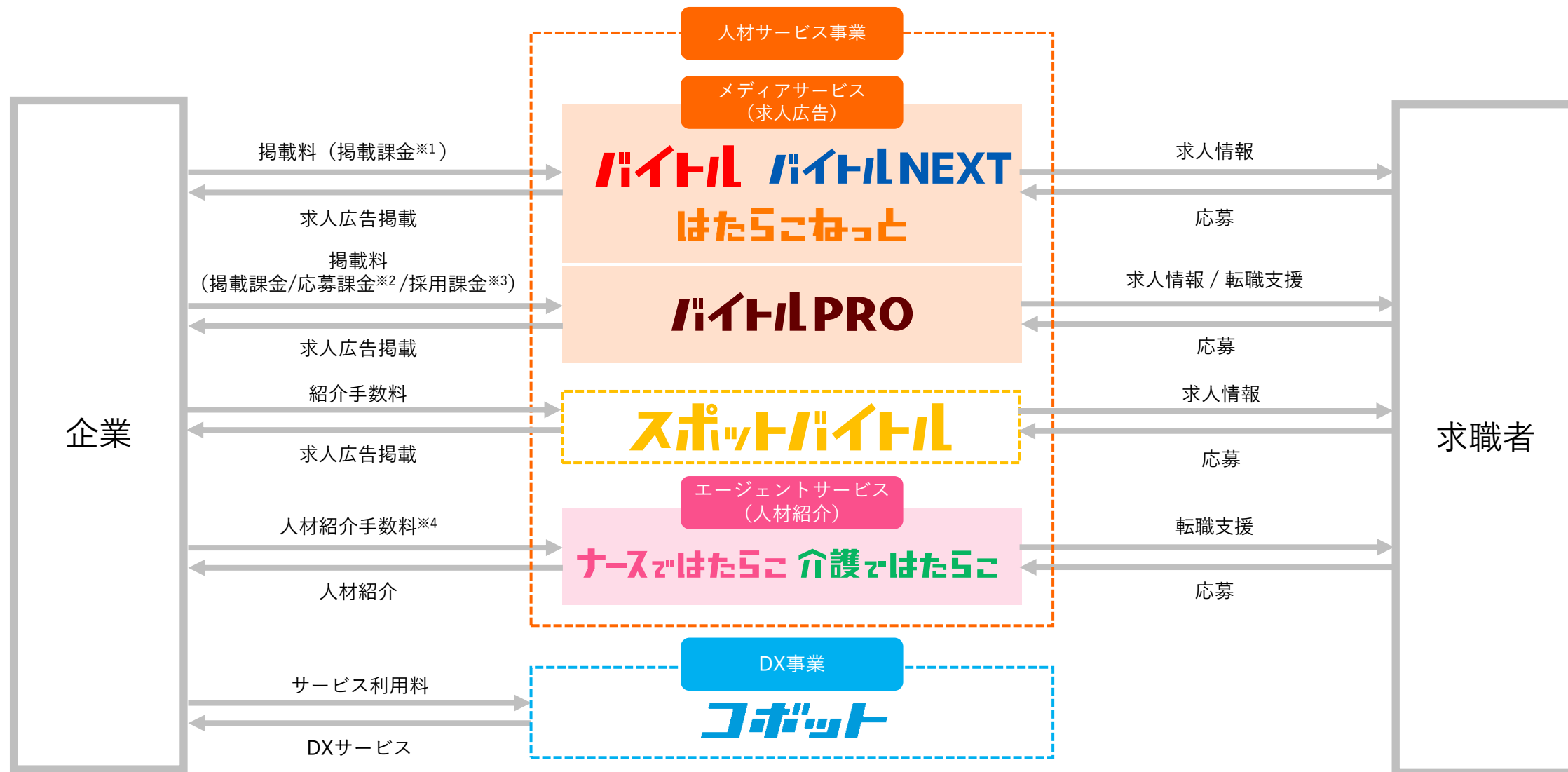
	2025年2月期 (2025年2月28日)	2026年2月期 第2四半期末 (2025年8月31日)	増減額
資産	50,506	49,717	▲789
流動資産	26,264	25,098	▲1,166
固定資産	24,242	24,618	+376
有形固定資産	2,667	2,754	+87
無形固定資産	11,195	11,792	+597
投資その他の資産	10,379	10,071	▲308
負債	14,270	12,294	▲1,976
流動負債	11,046	9,149	▲1,897
固定負債	3,223	3,144	▲79
純資産	36,235	37,422	+1,187
株主資本	35,663	36,881	+1,218
その他の包括利益累計額	173	164	▲9
新株予約権	385	364	▲21
非支配株主持分	13	12	▲1

■ 2026年2月期 第2四半期

(百万円)



1. 会社概要 ⑦ ビジネスモデル



※1掲載課金…弊社運営サイトへの掲載期間に応じて、求人広告掲載料をお支払いいただくモデル
※2応募課金…弊社運営サイトへ無料で掲載いただき、応募があった掲載料をお支払いいただくモデル

※3採用課金…弊社運営サイトへ無料で掲載いただき、採用できたタイミングで掲載料をお支払いいただくモデル
※4人材紹介手数料…弊社人材紹介サービスを通じて、採用が決定した適切なタイミングで手数料をお支払いいただくモデル

ビジョン "Labor force solution company"

人材サービスとDXサービスの提供を通して、
労働市場における諸課題を解決し、
誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指します。

人材サービス事業

Human work
force solution

バイトル **バイトルNEXT**
スポットバイトル **はたらこねっと**
バイトルPRO
ナースではたらこ **介護ではたらこ**

×

DX事業

Digital labor
force solution

コボット

1. 会社概要 ⑨ 成長戦略 (1)

1. スポバをフックとして、バイトルの販売を拡大

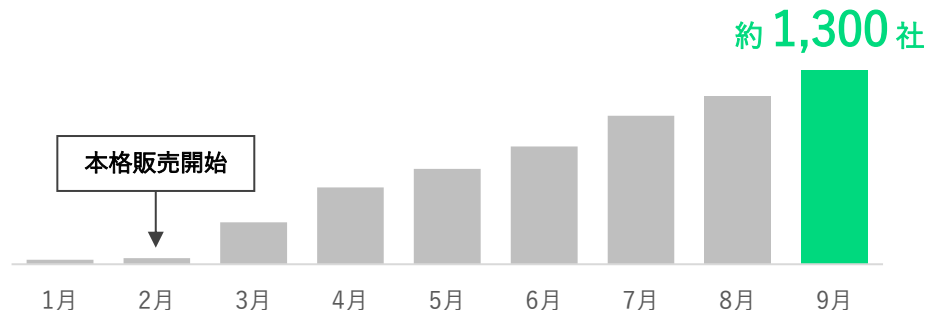
2024年12月よりスポットのバイトサービス「スポットバイトル」を提供開始。独自機能の「Good Job ボーナス」が好評。
バイトルの契約顧客向けに、スポバを手数料率10%で利用できるキャンペーンを実施中。スポバの高い集客効果を活かし、顧客企業の採用力を向上させ、顧客単価を引き上げる。
並行して、手数料率30%適用となるスポバ単体利用の顧客も拡大

【飲食スタッフ採用の例】



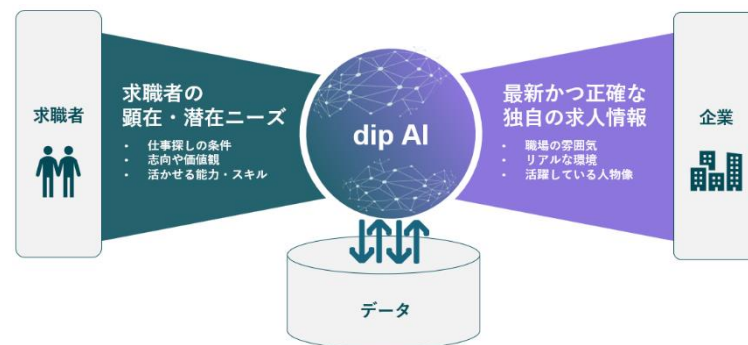
3. 「バイトルトーク」の社数拡大を加速

シフトの回収・管理ができる職場コミュニケーションアプリ。
シフト情報を基に、dip営業が顧客企業の求人ニーズを即時に把握、求人掲載提案を行う。今夏、企業がワンクリックでスポバ掲載可能に。社数拡大を背景に、来期のマネタイズに向け商品戦略を検討中



2. 「dip AI」課金開始に向けたマッチング精度向上、機能追加

生成AIを活用した「対話型」の仕事選びサービス。
2000人の直販営業が集めた最新・正確・独自の求人情報と、広範なユーザーの対話履歴を活用し、ユーザーの就業機会を拡大。
今期は、マッチング精度を向上させるとともに、新たに、面接日程調整や履歴書作成の機能を追加予定。今年度中の課金開始を目指し、開発を加速



4. AIを活用した業務改革を推進

昨年度は、50万時間/年※の商談時間創出・業務効率化を実現。
「求人ページ原稿作成・修整ツール」で、広告制作の外注費を年間3億円削減（2023年2月期比）。 ※ 年換算の時間数
今期は、商談内容のAI分析や事前準備の効率化などで、合計10%以上の生産性向上を目指す

< 今期のKPI目標 >

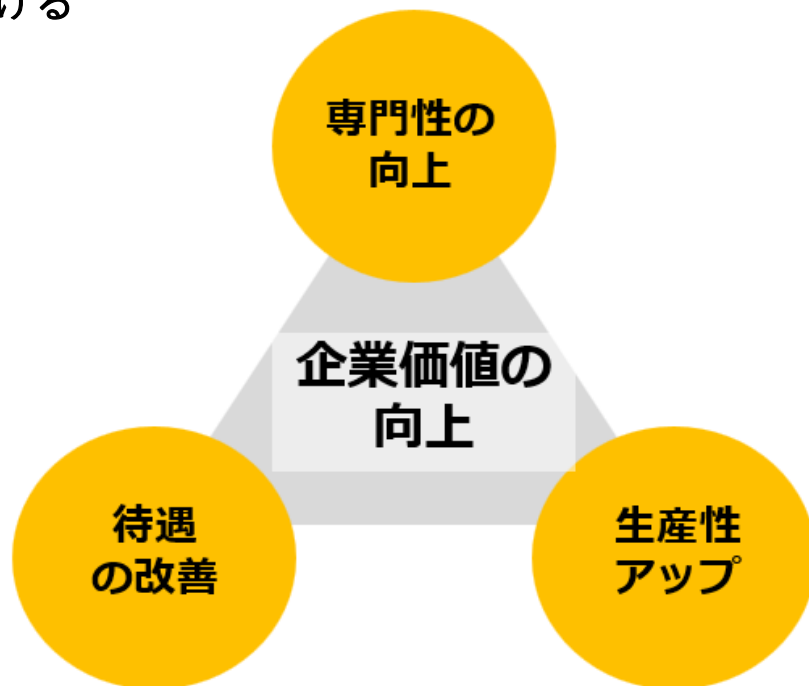
※繁忙期における前年同月比

商談数	104 %※
商談受注率	104 %※
受注単価	104 %※

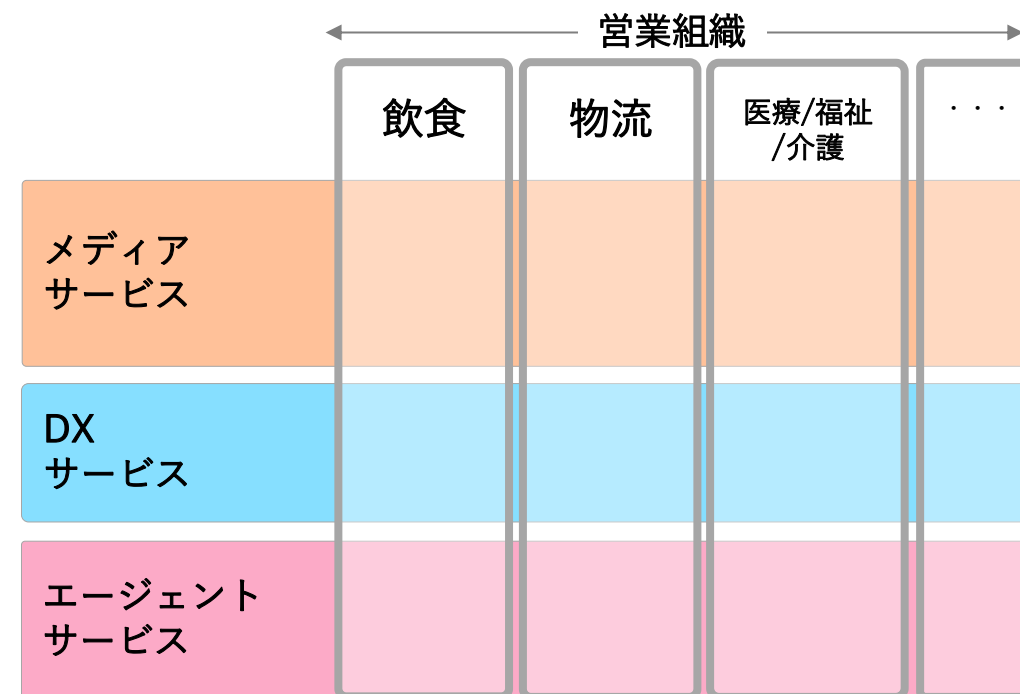
6月1日よりソリューション体制へ変更

営業社員の成長実感が向上。顧客企業からは、提供価値拡大への期待感が高い

- 営業社員の専門性向上による顧客企業への提供価値を高め、大幅な生産性アップを目指す
貢献実感や自己効力感の高まりから社員の定着率の向上につなげる



- 顧客企業の課題に対して専門知識を有した営業がdipの全サービスから最適な提案を実施



1. 会社概要 ⑪ 人材サービス事業 KPI

	2024年2月期				2025年2月期				2026年2月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
売上高（人材サービス事業合計）	12,614	11,062	12,190	11,934	13,572	11,513	12,529	12,047	13,995	11,445
<YoY>	+12.2%	+7.2%	+4.5%	+5.2%	+7.6%	+4.1%	+2.8%	+0.9%	+3.1%	▲0.6%
売上高（メディアサービス合計）	11,913	10,635	11,731	11,467	12,772	11,021	12,077	11,567	13,204	10,969
<YoY>	+12.5%	+7.6%	+4.7%	+4.9%	+7.2%	+3.6%	+2.9%	+0.9%	+3.4%	▲0.5%
契約社数（メディアサービス合計）	15,965	14,809	15,995	16,114	17,278	15,399	16,062	15,695	16,818	14,227
<YoY>	+10.2%	+5.3%	+7.5%	+8.1%	+8.2%	+4.0%	+0.4%	▲2.6%	▲2.7%	▲7.6%
売上高（エージェントサービス合計）	689	406	443	441	774	477	433	435	731	411
<YoY>	+7.0%	▲0.5%	+3.0%	+13.7%	+12.3%	+17.5%	▲2.3%	▲1.4%	▲5.6%	▲13.8%

■ アルバイト・パート・派遣求人メディア市場におけるエリア別シェア

	市場規模※1	当社シェア※2
3大都市圏 都心	約870億円	30%以上
3大都市圏 郊外	約520億円	25%以上
地方	約350億円	10%以上

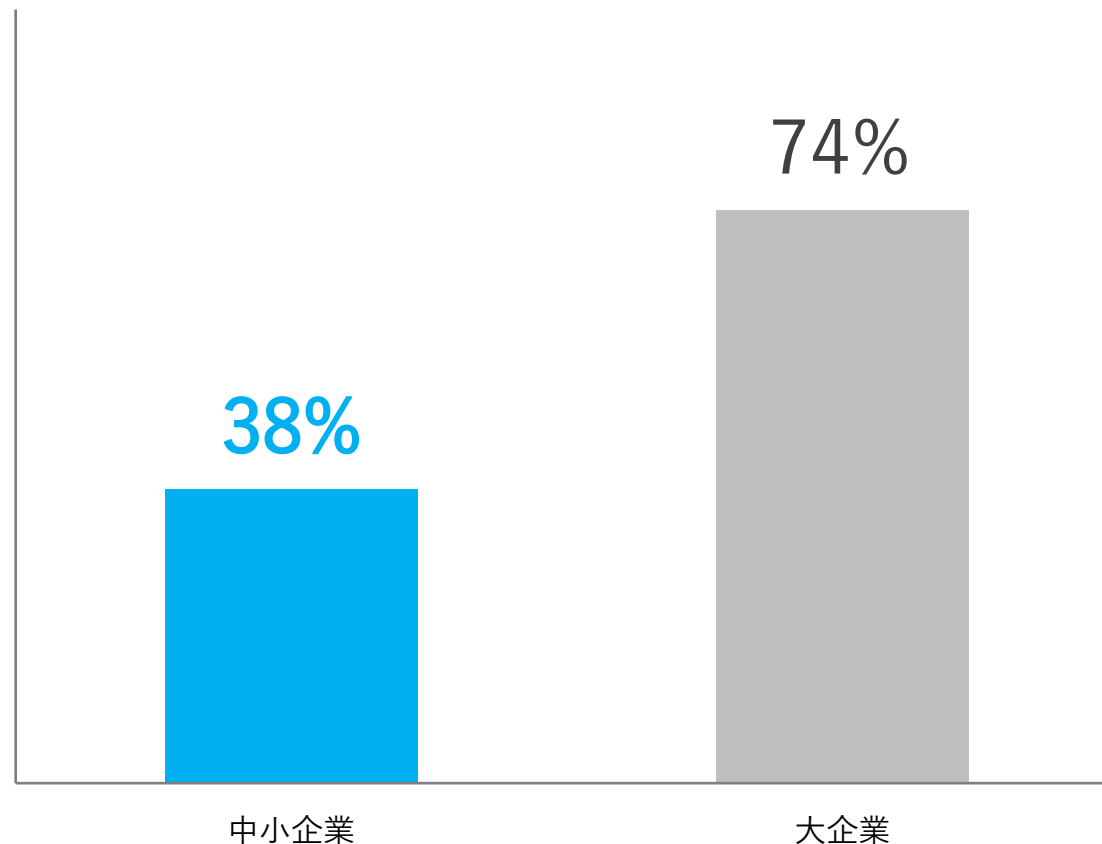
※1 第三者機関の市場規模調査（2023年度）

※2 メディア事業

- ・ 3大都市圏 都心：東京23区、名古屋市、大阪市
- ・ 3大都市圏 郊外：首都圏1都6県、東海3県、近畿2府4県。「都心」に含まれる地域を除く
- ・ 地方：「都心」「郊外」に含まれる地域を除く

日本では、中堅・中小企業におけるDX導入の余地が大きい

■ 企業規模別 DXを推進している企業の割合



中堅・中小企業のDX化遅れの原因

- ・ どの業務を効率化できるかわからない
- ・ 導入にあたり、コスト・手間がかかる
- ・ 導入後、機能を使いこなせない

中堅・中小企業のDX導入のポイント

- ・ 安価かつシンプルな商品設計
- ・ 導入にあたっての支援
- ・ 充実したカスタマーサクセス

出所：経済産業省『令和3年度年次経済財政報告ーレジリエントな日本経済へ：強さと柔軟性を持つ経済社会に向けた変革の加速ー』に基づき当社作成

中堅・中小企業向けDX市場を創出

当社の
強み

中堅・中小企業に特化した
商品設計

自社商材および
提携先（スタートアップ企業等）
の商材をパッケージ化し、
優れたUI・UXで安価に提供



2,000名の直販営業と
15万社の顧客基盤

人材サービス営業 約1,900名※
+ 専任営業120名超※

コボット
シリーズの
特徴

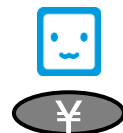
シンプルな機能



中堅・中小企業向けの
価格設定

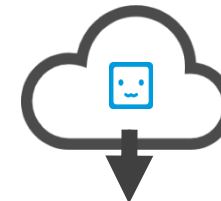


従来のDXサービス



dipのDXサービス

導入が容易



導入から保守・運用までワンストップで提供

※ 2025年4月時点

日本初※¹の独自機能「Good Job ボーナス」で、アルバイトの待遇・地位向上を図る
「Good」評価を得たワーカーは、毎回ボーナスを受け取れる

スポットバイトル



※¹ 当社調べ

Good Job ボーナス（特許出願中）

勤務終了後、企業がワーカーの働きぶりを評価。
ワーカーは、「Good」評価を受けると、時給に加えボーナスを受け取れる。
企業は、より良い働き手の確保、リピート率の向上が可能

< Good Job ボーナスの支給例：時給1,400円で5時間勤務した場合 >

給与（7,000円）
+ Good Job ボーナス（700円）
合計7,700円
(dipが支払いを代行)

給与（7,000円）
+ 基本利用料（20%）
+ Good Job 費用（10%）※²
合計9,100円



※² Good Job費用とは有期雇用労働者の待遇改善に賛同された企業にご負担いただく費用です。

スポットワークをもっと ユーザーファーストにしたい。

私たちディップは、昨年10月1日より新しいスポットのバイトサービス「スポットバイトル」を立ち上げました。

「誰もが、好きなときに、好きな場所で働ける社会をつくりたい。」そんな未来を願って始めたサービスです。

多様な働き方が求められる今、スポットワークは柔軟な雇用のあり方として注目されています。

企業にとっても、働く人にとっても、もっと自由で、もっと公正な"働く"の形を実現できるはずだと、私たちは信じています。

その一方で、サービス開始後すぐに明らかになったのは、これまでの業界慣習が、ユーザーファーストではないという事実です。

スポットワークの現場では、働く意思を持って応募し、採用されたにもかかわらず、

企業側の一方的な都合によって、直前でキャンセルされるというケースが多数存在していました。

その結果、ワーカーは予定していた収入を失い、経済的な損失を被る事態が多くあり、それが適切に対処されていませんでした。

本来、その責任は事業主側とプラットフォーム側にあるべきです。

しかし、これまでは、こうしたリスクへの対応が不十分でした。

私たちは、旧来の慣習を見直し、ワーカーを守る新たな仕組みを構築すべく、次の対策を講じました。

まず、キャンセル規定を緊急に整備。採用後の一方的な直前キャンセルが労働契約上の債務不履行に該当しうること、

そしてワーカーには最大3年間の未払い賃金請求権があることを、

法的リスクとしてクライアントである事業主側に具体的に説明し、責任ある行動を促してまいりました。

1. 会社概要 ⑰ 「スポットバイトル」意見広告（2025年6月掲載）②

また、2024年10月1日～2025年4月10日までの期間に発生していた事業主都合のキャンセルによる未払い賃金については、当社が負担し、該当する「スポットバイトル」のユーザーへお支払いいたしました。

加えて、それ以降は事業主側が支払い責任を負うことを、明確に制度化しています。

これにより、スポットワークの現場に「働く人を守る」仕組みを定着させるべく、業界の構造自体を変えていく第一歩を踏み出しました。

さらに私たちは、もう一歩先の取り組みも始めています。

それは、「スポットワーカーの賃上げ」を本気で実現する仕組みです。

スポットバイトルでは、まじめに一生懸命に働くユーザーに報いるため、掲載手数料を引き下げ、その分を企業からユーザーに還元する「Good Job ボーナス」を導入しました。

企業にとっては、優れた人材を正當に評価し報いることができ、ユーザーにとっては、努力がボーナスという形で返ってくる仕組みです。

これは、ユーザー・企業・プラットフォーム側の三者にとって健全で、透明性と納得感のあるエコシステムであり、私たちが目指す"新しい労働市場"の象徴だと考えています。

ユーザーファースト。それは、私たちディップが創業以来、大切にしてきた企業哲学です。

「働く人のために、働いていく。」この言葉を、理念だけではなく、行動で示していきます。

これからもディップは、設計・開発・運用すべてにおいて、ユーザーファーストを追求し続けます。

スポットワークを社会に根づかせ、安心して働ける世界を、夢と、アイデアと、情熱でつくっていきます。

働く人のために、働いていく。

ディップ株式会社 代表取締役社長 兼 CEO
富田 英揮

スポットバイトル

dip
Labor force solution company

バイトル バイトルNEXT はたらこねっと バイトルPRO ナースではたらこ 介護ではたらこ

「検索型」から「対話型」の仕事選びにシフト

マッチング率の向上により応募者を増加。ユーザー集客のコスト効率を向上

■ (再掲) 「dip AI」のビジネスモデル



事業展開の方向性

【フェーズ①】

既存サイト（バイトル等）の一機能として搭載し、ユーザーのマッチング率を向上

【フェーズ②】

マッチング精度のさらなる向上後、成果課金モデルを導入
マッチング度が高い人材の紹介により、採用率・定着率を向上

【フェーズ③】

導入領域を拡大

「AI エージェント事業」 開発を開始 (2023年4月14日リリース)



▲ dip30th 会議で冨田よりアイデアを発表



▲ 社員総会で全社に発表

- 正社員領域を中心に、求人広告ビジネスから人材紹介ビジネスに置き換わってきている。一方、有期雇用領域では現状その動きは広がっていないが、AIの活用により、有期雇用領域で新たな人材紹介ビジネスを創出できると考え、事業化に着手。chatGPTの登場で、この私たちのアイデアに基づく事業の立ち上げが加速
- 「AIエージェント事業」により、これまでの「検索型」から「対話型」の仕事選びに転換し、新たな就業機会を創造できる
- ディップは、営業社員が集めた最新・正確・高品質な求人情報と広範なユーザー基盤があり、精度の高いAIエンジンを創ることができる
- 一般的に、求職者のサイトへのアクセスから就業に至る率は数%程度であり、AIエージェントによりマッチング精度を高め、就業率を向上させることで、大きな収益機会の創造につながる
- インターネットの普及を捉えてビジネスを拡大したように、AIの劇的な進化をビジネスチャンスに変えていく

ディップ技術研究所を設立

これまでのAI活用ノウハウを活かし、最先端の研究開発で社会実装を加速

■ 東京大学松尾教授、慶應義塾大学安宅教授と協働



松尾 豊 (マツオ ユタカ)

1997年 東京大学工学部電子情報工学科卒業。2002年 同大学院博士課程修了。博士(工学)。同年より、産業技術総合研究所研究員。2005年8月よりスタンフォード大学客員研究員を経て、2007年より、東京大学大学院工学系研究科総合研究機構／知の構造化センター／技術経営戦略学専攻准教授。2014年より、東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻 特任准教授。2019年より、東京大学大学院工学系研究科 人工物工学研究センター／技術経営戦略学専攻 教授。2017年より日本ディープラーニング協会理事長。2019年よりソフトバンクグループ社外取締役。



安宅 和人 (アタカ カズト)

慶應義塾大学 環境情報学部教授、LINEヤフー株式会社 シニアストラテジスト。マッキンゼーを経て、2008年からヤフー。前職ではマーケティング研究グループのアジア太平洋地域中心メンバーの一人として幅広い商品・事業開発、ブランド再生に関わる。2012年よりCSO、2022年よりZHD シニアストラテジスト。2016年より慶應義塾SFCで教え、2018年秋より現職(現兼務)。2013年春よりデータサイエンティスト協会理事・スキル定義委員長。一般社団法人 残すに値する未来 代表。総合科学技術イノベーション会議(CSTI)専門委員、内閣府デジタル防災未来構想チーム座長ほか、科学技術及びデータ×AIに関する国や経団連などの公的検討に多く携わる。イェール大学脳神経科学PhD。

■ディップにおけるこれまでのAIに係る取り組み例

- ・ 原稿自動作成ツール (GENKO)を開発



- ・ 日本最大級のAI専門メディア「AINOW」を運営
- ・ AI Acceleratorへの取り組み



職場コミュニケーションアプリ「バイトルトーク」をリリース 「スポットバイトル求人掲載機能」を搭載

シフト/スポット採用のニーズ獲得につなげる

アルバイトの職場コミュニケーションアプリ



希望シフトを回収

追加シフト募集
シフト交代の相談

求人広告掲載

シフト回収機能

日付	提出状況	入力履歴
6/1(土)	1人	10:00~14:00 16:00~22:00 23:00~1:00
6/2(日)	333人	終日
6/3(月)	1人	未入力
6/4(火)	0人	未入力
6/5(水)	6人	10:00~14:00

この内容で提出

トーク機能



スポットの
アルバイトを
採用

スポット
バイトル

シフトの
アルバイトを
採用

バイトル
等の既存
メディア

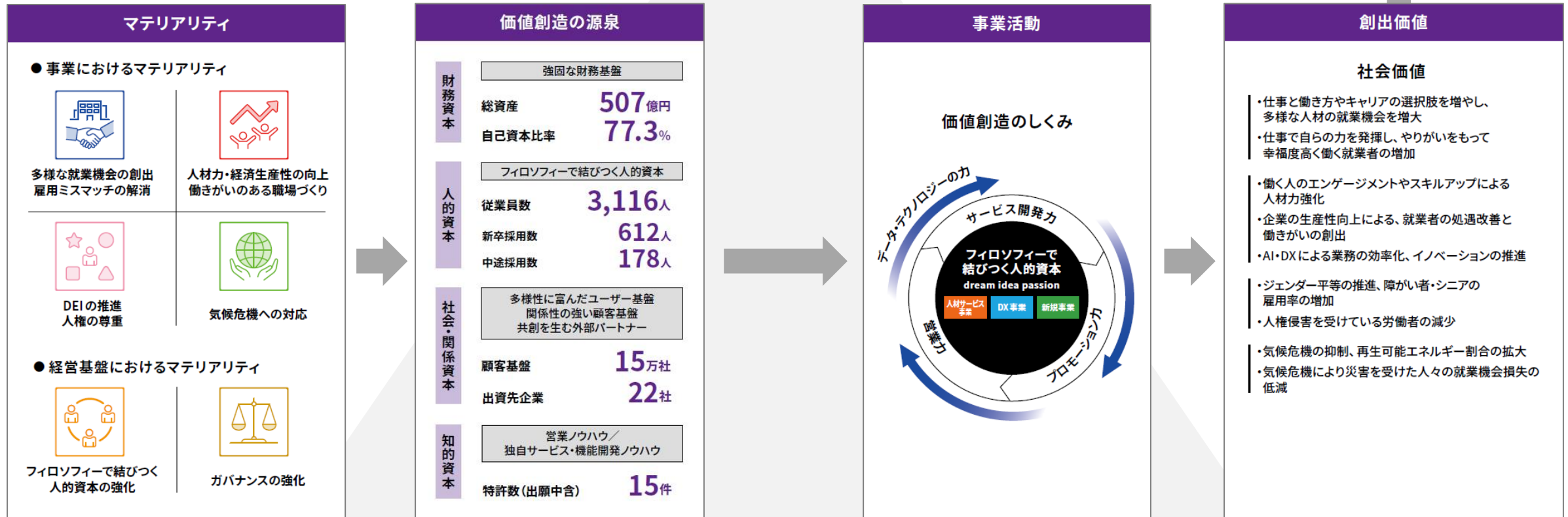
< 求人掲載機能搭載イメージ >



シフトの欠員を
スポットバイトルで
即時募集が可能

2. 中期経営計画 dip30th ① 価値創造プロセス

価値創造の根幹にあるdipのフィロソフィー



マテリアリティへの取り組みを通じて「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会」の実現を目指す

生成系AIの急速な進化などの変化を踏まえてマテリアリティを特定

VISION

誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会
Labor force solution company

事業におけるマテリアリティ

多様な就業機会の創出
雇用のミスマッチの解消

人材力・経済生産性の向上
働きがいのある職場づくり

DEIの推進
人権の尊重

気候危機への対応

経営基盤におけるマテリアリティ

フィロソフィーで結びつく
人的資本の強化

ガバナンスの強化

2. 中期経営計画 dip30th ③ 全体像

マテリアリティ	マテリアリティ詳細	マテリアリティに関連する機会	マテリアリティに関連するリスク	創出する社会価値	関連するSDGs
 多様な就業機会の創出 雇用ミスマッチの解消	AIなどのテクノロジーの力で、多様な人材の就業と様々な働き方を創出し、人材の流動性を高めつつ、採用時のミスマッチを解消することを通じて、個人が力を最大限に発揮し、より良く処遇されることで、働く喜びと幸せを感じる就業者を増やします	● 労働参加率の向上（職業・職種の誕生、働き方の多様化など） ● マッチングの向上 ● 労働者のキャリアアップ・スキルアップ ● 労働者に対するセーフティネットの拡充 ● 新たなサービスの誕生	● 膨大な個人データが収集されることによる情報管理リスクの増大 ● 既存のビジネスモデルのディスラプト	● 仕事と働き方やキャリアの選択肢を増やし、多様な人材の就業機会を増大 ● 仕事で自らの力を発揮し、やりがいをもって幸福度高く働く就業者の増加	 
 人材力・経済生産性の向上 働きがいのある職場づくり	テクノロジーの活用で、採用した人材のエンゲージメントとスキルを高め生産性とイノベーションの力を上げることで、企業の収益力を向上し、働く人の処遇の改善と働きがい溢れる職場づくりを支援します	● 企業の経済生産性向上への取り組み加速 ● 労働者の処遇・待遇向上と労働安全衛生の必要性の高まり ● AI・ロボティクス活用による仕事への満足度向上	● 人材力・生産性向上への取り組みが遅れることによる企業の競争力低下、収益性の悪化 ● 人材・組織マネージメントやエンゲージメントにおける難易度の上昇 ● データ・テクノロジーの活用度による企業間競争力格差の増大	● 働く人のエンゲージメントやスキルアップによる人材力強化 ● 企業の生産性向上による、就業者の処遇改善と働きがいの創出 ● AI・DXによる業務の効率化、イノベーションの推進	  
 DEIの推進 人権の尊重	様々な個性を持つ人々が、互いを認め合い協働する職場、環境づくりを進め、ユーザー、顧客企業をはじめとした、ビジネスに関わる全ての人々の人権が尊重される事業活動を行います。AI活用によるデータの誤活用を防ぎ、多様性を尊重した公平性の高いマッチングを推進します	● 多様な就業機会の増大 ● 人権が尊重された職場環境の整備	● 企業の対応遅れによる競争力低下、収益性の悪化 ● 人権が尊重されない職場環境下での生産性の低下・離職の増加	● ジェンダー平等の推進、障がい者・シニアの雇用率の増加 ● 人権侵害を受けている労働者の減少	 
 気候危機への対応	気候危機を抑制するために、サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出量削減に取り組みます。気候危機による災害や事故にあった方々の就業支援に取り組みます	● 脱炭素社会実現への貢献 ● 気候危機により災害を受けた方への就業機会の提供	● 気候変動に伴う異常気象・災害による物理的損害 ● 気候危機に対応しないことによるレピュテーションの発生 ● 炭素税の導入などの政策・法規制等の実施・変更に伴うコスト増大 ● 気候変動に伴う対応の遅れによる事業機会の逸失	● 気候危機の抑制、再生可能エネルギー割合の拡大 ● 気候危機により災害を受けた人々の就業機会損失の低減	 
 フィロソフィーで結びつく 人的資本の強化	フィロソフィーに共感する人材の採用・育成、マネージメントにテクノロジーを駆使し、そのエンゲージメントとロイヤリティ、幸福度を高めることで、一人ひとりの力が遺憾なく発揮されるように努めます	● 優秀な人材確保と育成による人的資本の拡大 ● 新事業や新サービス創出 ● 労働生産性の向上、モチベーションの向上 ● 変化やビジネスチャンスへの対応力強化	● 対応不十分による優秀な人材の流出、社員エンゲージメントの停滞・低下、労働生産性の低下 ● イノベーションを創出できる人材の不足		
 ガバナンスの強化	社会価値と経済価値を創出し、持続的かつ高い成長を続けるために、経営の透明性と健全性を確保しつつ、さらなる意思決定および業務執行の迅速化を図ります。特に、ビジネスにAIなど最新のテクノロジーを活用することで生まれるリスクを正しく捉え、コンプライアンスの遵守/リスクマネジメントの強化を推進します	● 社会的信用・資本市場からの信頼の獲得 ● 変化への適切な対応、強固な成長基盤の確立 ● 意思決定の透明性と健全性の確保 ● 意思決定および業務執行の迅速化	● コーポレート・ガバナンス機能不全に伴う事業継続リスク ● 社会的信用・資本市場からの信頼の低下（失墜） ● AIの誤活用による信用（レピュテーション）の毀損		

2. 中期経営計画 dip30th ④ 創出する社会価値（非財務KPIと進捗）

マテリアリティ	非財務 KPI	実績			目標	
		2022年2月期	2023年2月期	2024年2月期	2025年2月期	2027年2月期
 多様な就業機会の創出 雇用ミスマッチの解消	多様な職業・職種、様々な働き方へのニーズに応える質の高い求人数 ^{*1}	116万件 ^{*1}	133万件 ^{*1}	139万件 ^{*1}	業界 No.1を維持	168万件 ^{*1}
	シニア歓迎求人数	21万件 ^{*1}	31万件 ^{*1}	38万件 ^{*1}	40万件 ^{*1}	45万件 ^{*1}
	育児・介護中でも働きやすい求人数	-	51万件 ^{*1}	61万件 ^{*1}	-	80万件 ^{*1}
	外国人・留学生の求人数	-	14万件 ^{*1}	17万件 ^{*1}	-	30万件 ^{*1}
	高校生歓迎の求人数	-	9万件 ^{*1}	13万件 ^{*1}	-	15万件 ^{*1}
	医療・福祉業界の就業者数 ^{*2}	-	1万人	2.3万人	-	2.5万人
 人材力・経済生産性の向上 働きがいのある職場づくり	採用・人事、販促領域で DX 導入・課金社数	-	1.2万社 ^{*1}	1.4万社 ^{*1}	-	3万社 ^{*1}
	時給アップ等の処遇改善を実現した求人数 ^{*3}	85万件 ^{*1}	99万件 ^{*1}	109万件 ^{*1}	100万件 ^{*1}	125万件 ^{*1}
 DEIの推進 人権の尊重	採用時の年齢バイアスがない求人数（年齢入力任意求人数）	-	13万件 ^{*1}	41万件 ^{*1}	-	65万件 ^{*1}
	障がい者雇用の求人	単発でキャンペーンを実施	単発でキャンペーンを実施	単発でキャンペーンを実施	通年でキャンペーンを実施	通年でキャンペーンを実施
	優良募集情報等提供事業者認定	制度開始前	取得	継続	取得・継続	取得・継続
	労働法規に違反する案件数	0件	0件	0件	0件を継続	0件を継続
	人権侵害と思われる案件の掲載禁止	実施済	実施済	実施済	実施を継続	実施を継続
 気候危機への対応	全オフィスとデータセンターの GHG 排出量	567.7t-CO2e/年	334.2t-CO2e/年	175.3t-CO2e/年	Scope1+2とデータセンター実質ゼロ ^{*2}	Scope1+2とデータセンター実質ゼロ ^{*2}
 フィロソフィーで結びつく 人的資本の強化	エンゲージメント指数 ^{*4}	3.82	3.84	3.96	4.0	4.2
	新卒社員から管理職に昇格した社員における女性比率	41.3%	43.5%	45.2%	50%	50%
	女性の管理職比率	33.2%	34.4%	36.2%	40%	40%
	女性の育児休業取得率	100%	98.2%	100.0%	100%	100%
	女性の育児休業復帰率	100%	100%	98.0%	100%	100%
	男性の育児休業取得率 ^{*3}	61.1%	92.5%	100%	100%	100%
	障がい者の雇用率	2.6% ^{*4}	3.0% ^{*4}	2.2% ^{*4}	法定雇用率 ^{*4} 以上	法定雇用率 ^{*4} 以上
	有給休暇取得率	56.6%	59.4%	72.5%	80%	80%
	平均所定外労働	25.4時間/月	23.0時間/月	19.8時間/月	20時間以下/月	20時間以下/月
	離職率	15.2%	12.6%	13.7%	10%	10%
	研修時間	新卒研修	326時間	326時間	継続的に拡充	継続的に拡充
		新任管理職研修	36時間	52時間		
		次世代リーダー育成研修	143時間	143時間		
 ガバナンスの強化	独立役員の割合	50% ^{*5}	2/3 ^{*6}	2/3 ^{*7}	2/3以上	2/3以上
	女性取締役比率	1/3 ^{*5}	55.6% ^{*6}	55.6% ^{*7}	50%	50%
	重要な法令違反件数	0件	0件	0件	0件を維持	0件を維持
	コンプライアンス研修・テスト受講率	100%	100%	100%	100%を維持	100%を維持
	投資家面談数	245件/年	367件/年	393件/年	500件/年	550件/年

※1：動画やしごと体験機能、dipさんからのメッセージなどを掲載。さらに質を高める施策を実施

※2：エージェンサーサービスの決定人数とメディアサービスからの就業者数（自社推計）の合計

※3：時給アップ、継続勤務ボーナス・入社祝い金の案件

※4：当社ES（Employee Satisfaction）サーベイにおける指数（最高5）

*1：2月末

*2：Scope1とScope2(全オフィスの都市ガスと電気が対象。2023年2月期より算定範囲に保養所・データセンターを含む)

*3：育児・介護休業法に基づき、育児・介護休業法施行規則第71条の4第2号における育児休業等および育児目的休暇の取得割合を算出しております。

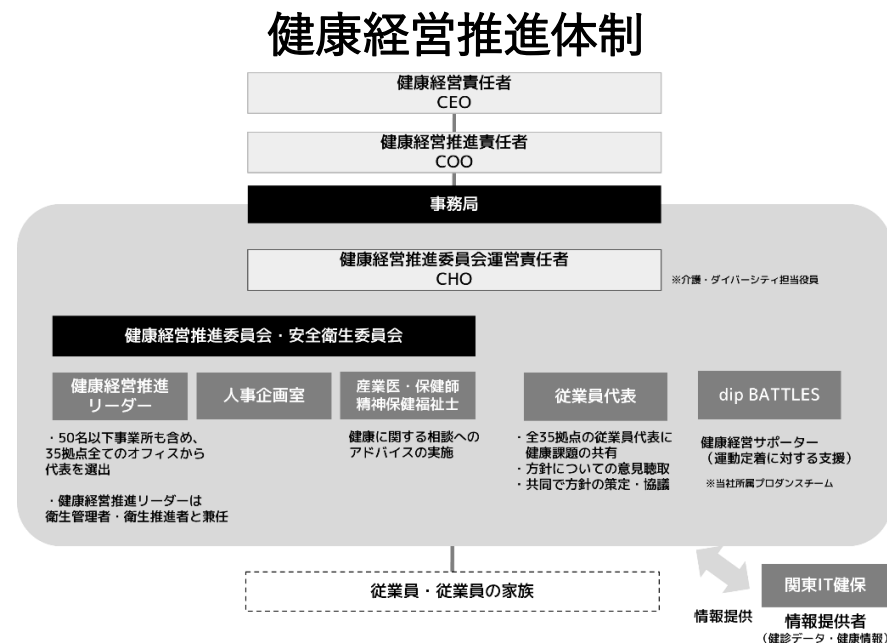
*4：6月1日現在（厚生労働省 障害者雇用状況報告時点）民間企業の法定雇用率2.5%（2024年4月改定）

*5：2022年5月末現在

*6：2023年5月末現在

*7：2024年5月末現在

”心と体を整える”をコンセプトに健康経営を推進



「人が全て、人が財産」という信念のもと、社員の健康管理は仕事の生産性や社員幸福度に直結する重要なテーマであると考えております。「病気にならないこと」だけでなく、「今よりもっと活力高く、幸せになること」を目指しており、その思いを込め「心と体を整える」コンセプトとして健康経営を推進しています。

当社の健康経営への取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2025」のうち、上位500社の中に与えられる「健康経営優良法人2025ホワイト500」に、3年連続で認定されました。

“心と体を整える”さまざまなプログラムを実施

- ・ウォーキングプログラム
- ・食事改善プログラム
- ・社内イントラでの健康経営に関するコラムの開始
- ・dip BATTLES(ディップバトルズ) によるストレッチ、社員と社員のお子様限定のダンスレッスン

その他各種プログラムも継続



▲ウォーキングプログラム



▲ダンスレッスン



2015年より、女性社員の自律的なキャリア形成を育むプロジェクトを実施
2017年2月には、厚生労働省から女性活躍推進が優良な企業に与えられる「えるぼし」を取得



・女性社員比率※1

50.9%

・女性管理職比率※1,2

36.8%

・女性育休・産休取得率※1

100.0%

・男性育休・産休取得率※1

100.0%

・育休・産休復帰率※1

100.0%



※1 2025年2月期実績

※2 全企業平均は10.9% (2024年8月 帝国データバンク調べ)

3. ESGの取り組み ③ 地域・社会との関わり

地方自治体と連携した 「移住・しごと体験イベント」

2018年より、人材サービスの強みを生かし、一般的な「移住体験」だけでなく、「移住・就労」への希望者を創出する事業を展開

■2025年2月期 実績

北海道 礼文町（オンライン / リアルツアー）
福島県 （リアルツアー）
宮城県 東松島市（リアルツアー）
福井県 （リアルツアー）
島根県 西ノ島町（リアルツアー）



地方自治体と連携し、都市部の人口集中ならびに
地方の労働力不足の解決に貢献

子どもたちへの職業体験学習 「バイトルキャリア教育プログラム」

2019年より開始した児童・生徒たちを対象としたキャリア教育。

「仕事」に関するノウハウを子どもたちに伝え、働くことの意味・やりがいを理解し、豊かにする機会を提供。これまで45社の企業協力のもと、児童・生徒4,635名（延べ数）が体験

■実施校実績

2022年2月期 5校 / 2023年2月期 11校 /
2024年2月期 21校 / 2025年2月期 23校



新聞・TV等、複数メディアに取り上げられました

7年目となる2026年2月期も引き続き
全国の学校・企業様とオンラインで実施

2021年12月にTCFDが提言する情報開示フレームワークに沿った情報を開示
オフィスで使用する電力を再生可能エネルギーに切り替えるなど
環境への取り組みを実施中



● TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

主要国・市域の中央銀行、金融監督当局、財務省などが参加する金融安定理事会（FSB）によって、金融市場の安定化を目的として気候関連の情報開示および金融機関の対応を検討するため2015年12月に設立された作業部会。

2022年6月24日時点で、世界で3,549の組織、日本においては962の組織がTCFDの提言に賛同。

TCFD提言に沿った開示

<https://www.dip-net.co.jp/esg/environment/E004>

■これまで認定されているESG指数

MSCI 

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI 

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



FTSE Blossom
Japan



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



MORNINGSTAR GenDi J

Japan ex-REIT Gender Diversity
Tilt Index

TOP CONSTITUENT 2025

免責事項

- 本資料に記載された将来情報等は、本資料作成時点における弊社の認識、意見、判断及び予測であり、その実現を保証するものではありません。様々な要因の変化により実際の業績や結果と乖離が生じる可能性がありますのでご承知おき下さい。
- 本資料に記載されている弊社以外の企業に関わる情報は、公開されている情報などから引用しており、その情報の正確性などについて保証するものではありません。
- 本資料は、弊社をご理解いただくための情報提供を目的としたものであり、弊社が発行する有価証券への投資を勧誘するものではありません。本資料に全面的に依拠した投資等の判断は差し控えます。

IRに関するお問い合わせ先

ディップ株式会社

IR担当 E-mail irteam@dip-net.co.jp

URL <https://www.dip-net.co.jp/>