

第29期(2026年2月期)第3四半期  
**決算説明資料**

ディップ株式会社(東証プライム 2379)  
2026年1月13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3四半期 連結業績 ————— P14
- 03 2026年2月期 通期業績予想 ————— P21
- 04 人材サービス事業 進捗 ————— P25
- 05 DX事業 事業概要 進捗 ————— P33
- 06 株主還元 ————— P40
- 07 Appendix ————— P44

## 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. ユーザー・顧客基盤の拡大
4. 人的資本の拡充

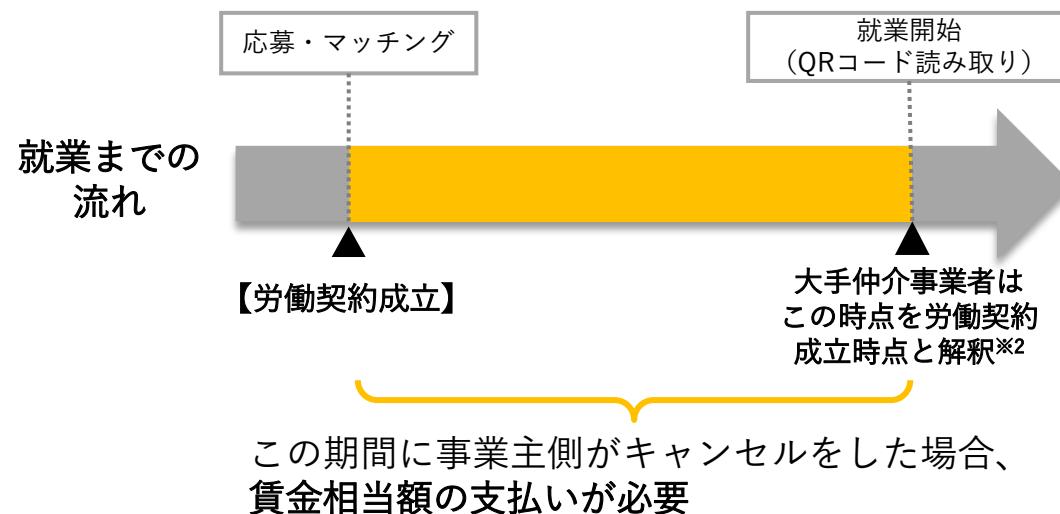
# 1. スポットのバイトサービス「スポットバイトル」の進捗 ①

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る

## ■未払い賃金発生の背景



※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

※2 2025年8月31日以前

## ■本件にかかる各社・関係機関の動き

( ● は当社の対応、赤枠内は新たな動き)

2024年10月 スpot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pot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potワークサービス各社  
サービス規定を変更

2025年10月

- ワーカーが事業主側に過去の就業前キャンセルに対する  
賃金相当額の支払いを求め提訴
- 国会で「スポットワークにおける過去の  
企業側キャンセルに伴う未払賃金問題」が提起

2025年11月 「未払い賃金問題にかかる集団訴訟へ発展」との報道

2025年12月 当年10月の就業前キャンセルに対する訴訟に対し、  
東京簡易裁判所が事業主側に賃金相当額の支払いを命令



※3 appendix P60,61に別載



## 裁判所が過去に直前キャンセルをした事業主側に賃金相当額の支払いを命令 スポットワークの就業開始前キャンセルに関する初の判決

### 「集団訴訟の募集へ発展」との報道も

#### ■ワーカーによる未払賃金請求訴訟に関する記事

過去に事業主都合で  
就業前キャンセルを受けた学生が  
賃金相当額を求め提訴（10月）



左記の訴訟において  
東京簡易裁判所が事業主側に  
賃金相当額の支払いを命じる（12月）



▲朝日新聞 2025年11月1日掲載

▲朝日新聞 2025年12月10日掲載

#### ■集団訴訟関連の記事

法律事務所が過去の  
就業前キャンセルに対し  
集団訴訟の準備を開始（11月）



▲労働新聞 2025年12月12日掲載

本内容を取り上げた  
報道機関

#### 【テレビ】

- NHK
- フジテレビ

#### 【新聞・週刊誌】

- 朝日新聞
- 毎日新聞
- 産経新聞
- 労働新聞
- 共同通信
- 時事通信
- 週刊ポスト
- 物流ウィークリー

事業主都合の就業前キャンセルでも賃金給与相当額が補償され、  
安心して利用できることを訴求

テレビCM・交通広告を活用したプロモーションを展開

■11月より新TVCMを放映開始



## 未払い賃金問題に対する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に加え、  
「バイトルトーク」とのセット販売により、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い賃金をワーカーへ支払うことを決定。支払い対応にかかるユーザー情報をスポットワーク仲介業者に確認中。併せて、スポットバイトルへの切り替えを検討

#### ▼大手小売事業者 B社

過去のキャンセル分にかかる未払い賃金の発覚後、各拠点におけるキャンセルの実態調査を開始。安全性の高いサービスであり、シフト・スポットの求人をワンストップで掲載できることから、バイトルに加え、スポットバイトルでの募集を開始

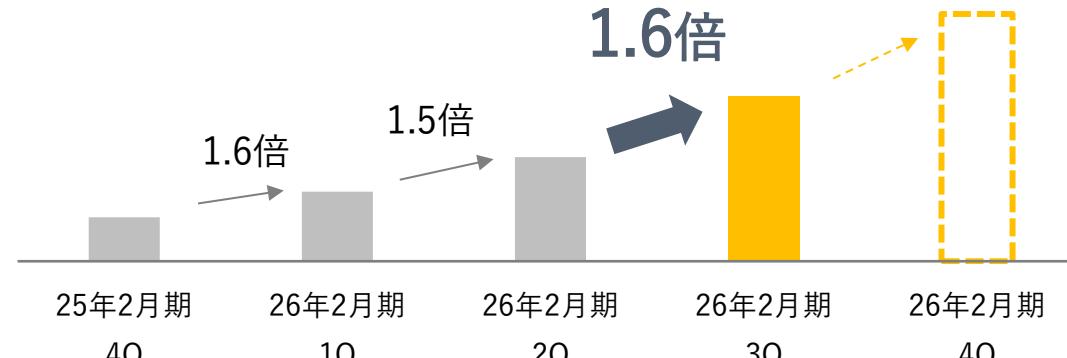
#### ▼大手小売事業者 C社

各店舗の店長判断でスポット案件を掲載する運用を問題視。人事本部で利用状況をまとめて管理する運用に変更とともに、スポットバイトルへの切り替えを決め、順次導入中

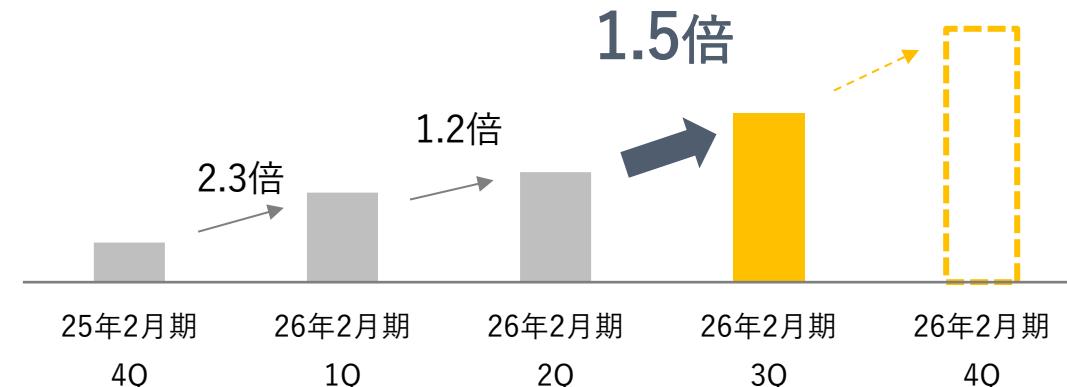
#### ▼大手飲食事業者 D社

従業員間のコミュニケーションにおける課題を解決すべく、各拠点の従業員コミュニケーションが可視化されるバイトルトークの導入を決定。さらに、バイトルトークの「スポットバイトル求人掲載機能」によりシフトが可視化され、効率的にスポット募集ができる点を評価、スポットバイトルの導入も決定

### ■掲載案件数



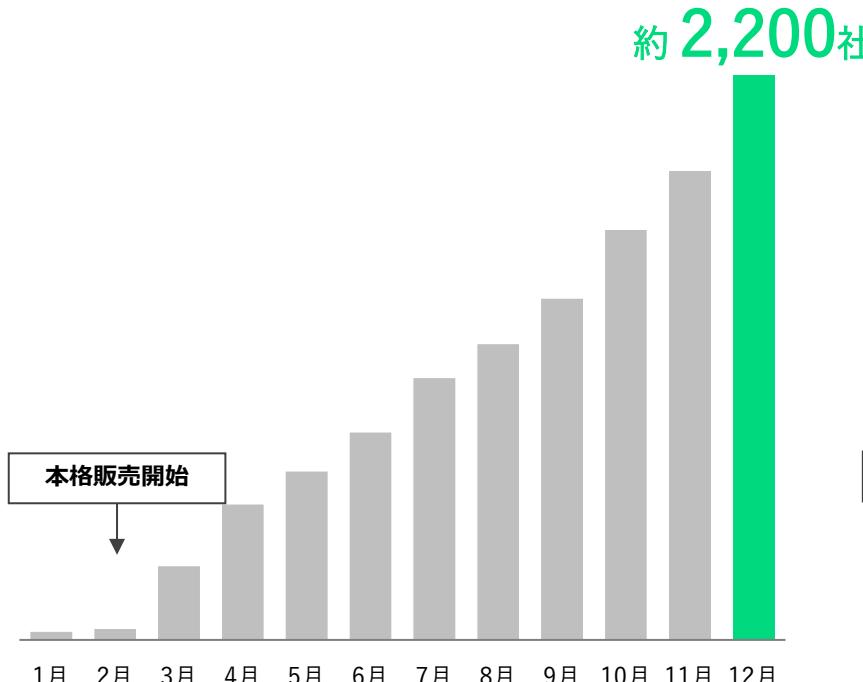
### ■就業者数



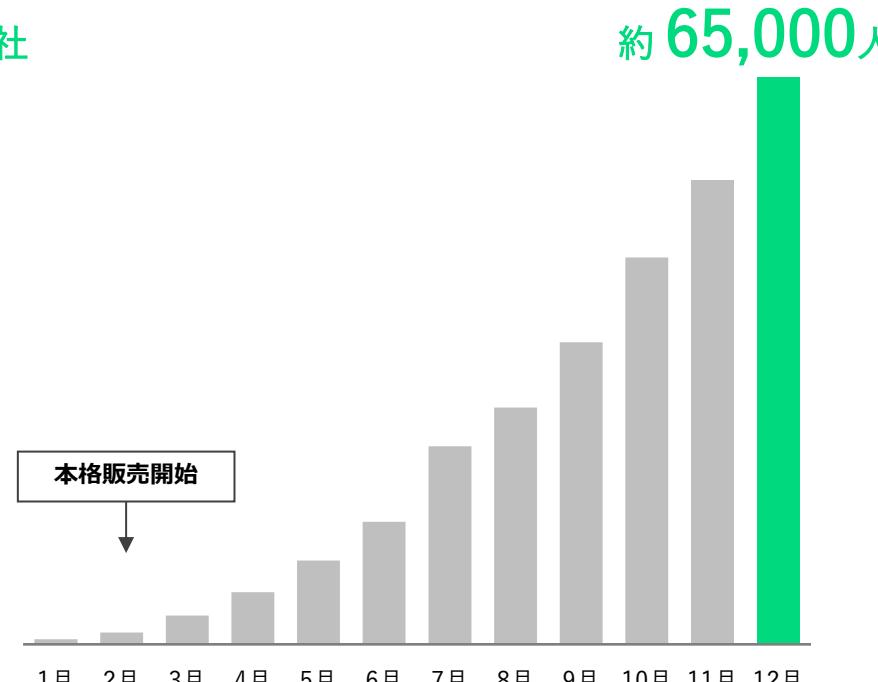
## 2. AI時代におけるdipの事業戦略

「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  
「スポットバイト求人掲載機能」により、スポットの採用ニーズ獲得が加速

■契約社数



■ユーザー数



■導入企業事例※2

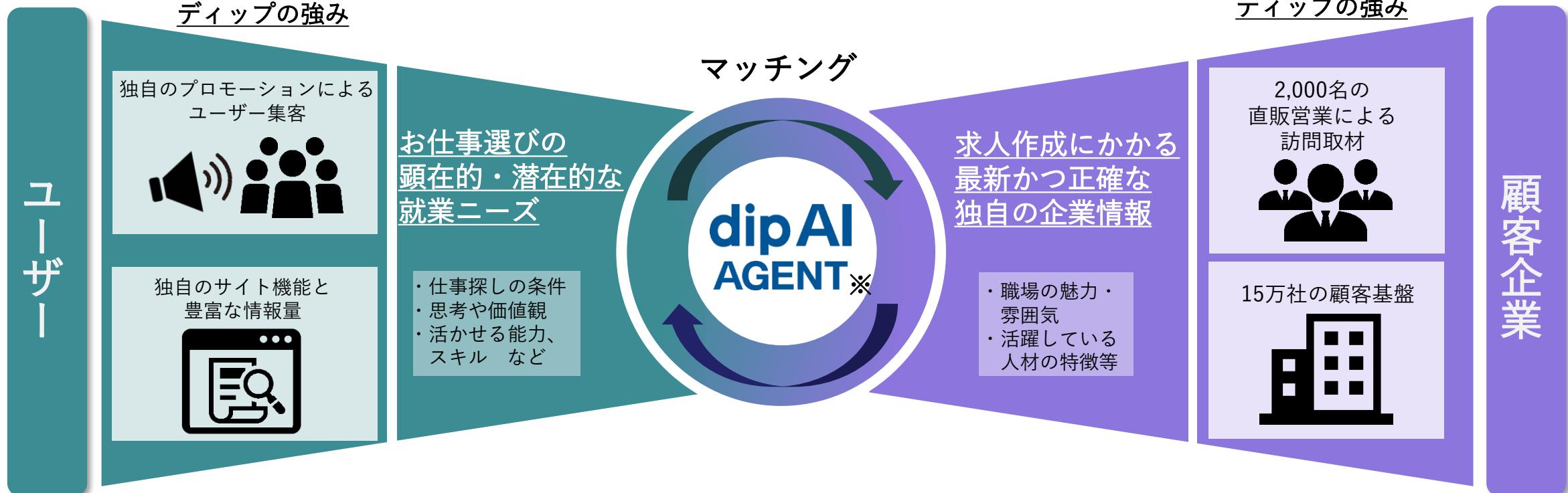


※1 希望シフト回収、シフト交代の相談等の機能を搭載した、アルバイトと店長のコミュニケーションアプリ（詳細はappendix 65ページに別掲しております）

※2 テスト導入企業を含む

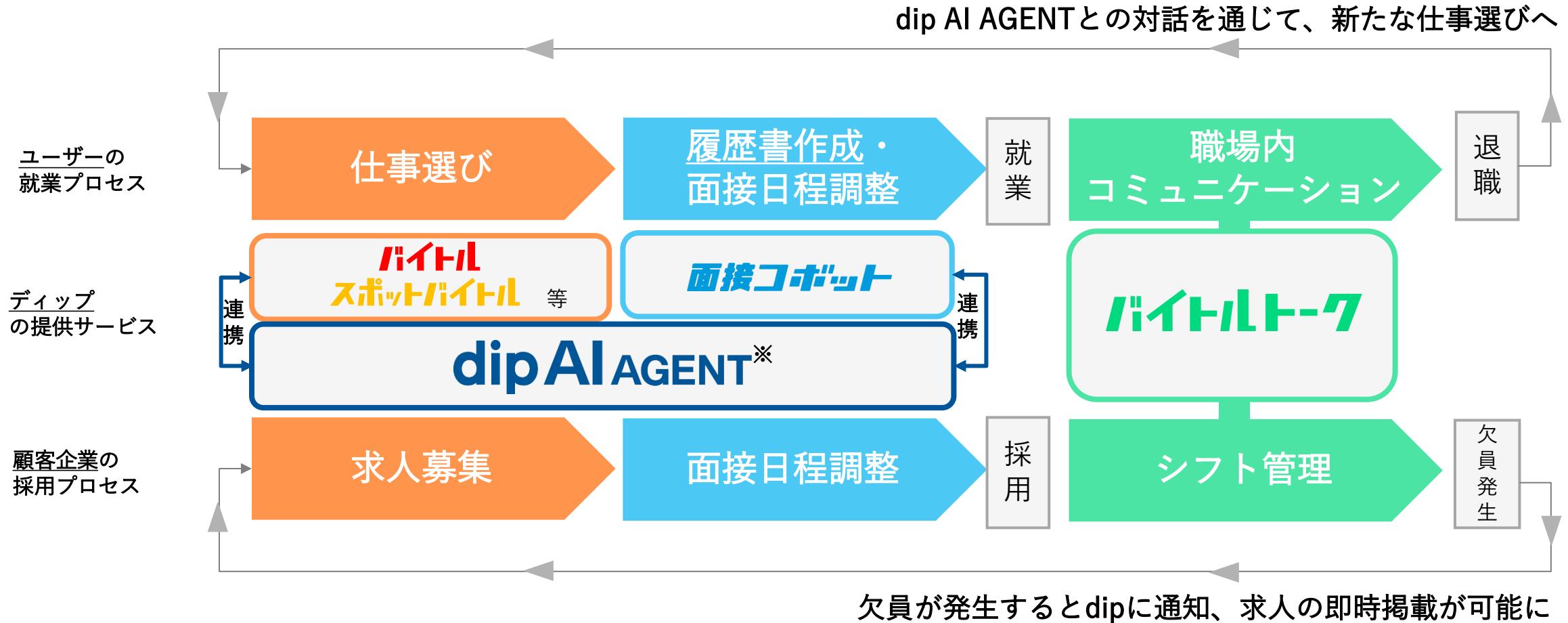
AIによるマッチング精度の最大化には、  
ユーザーと顧客企業の最新かつ詳細なデータを集めることが重要

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  
2025年12月、dipAIより名称変更

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



## 大谷翔平選手とCEO富田が「WBCへの思い」等をテーマに対談 2026年3月開催のWBCに向けて、対談動画を順次公開予定 1月下旬より、大谷選手を起用した新CMを放映開始予定

### ■大谷選手とCEO富田の対談時の様子



#### ● 動画URL

dipブランドアンバサダー大谷翔平選手  
2年ぶりの対談でWBCへの思いを語る

[https://youtu.be/ufy\\_YWHgu4w](https://youtu.be/ufy_YWHgu4w)

### ■広告効果※

Youtube  
再生回数  
**150**万回

広告換算額  
**1.4**億円  
(WEB記事118等)

※ 1月12日時点

(再掲) 今年3月開催の「2026 World Baseball Classic® Tokyo Pool」  
メインスポンサーに決定 (2025年3月発表)



▲ 2025年3月に開催した記者会見時の様子

## 「ソリューションの力で、"働く"の未来を拓く。」をテーマに 「Labor force solution Conference dip 2025」開催（11月11日）

会場・オンライン合わせて約2,000名の経営層が参加

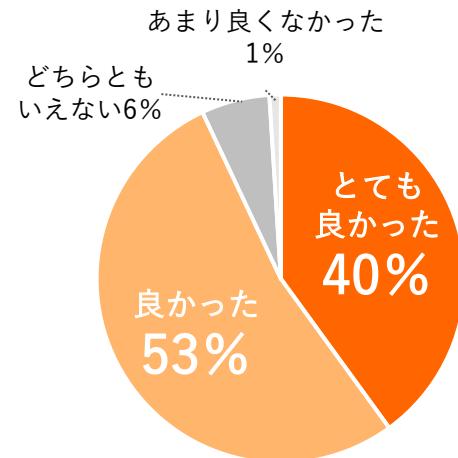


### ■コンテンツ概要

- 1 青学式ソリューション～無名組織を常勝へ導いた改革～  
▶ 青山学院大学陸上競技部監督 原晋氏による常勝組織を作るマネジメントについて説明
- 2 事例セッション 採用活動を成功に導くソリューション  
▶ 現場体験をもとにした求人原稿作成など弊社営業社員による伴走型採用支援を通じて顧客の事業成長に直接貢献した事例を紹介
- 3 事例セッション 「ピープルビジネス」の真髄 未来を担う組織の創り方  
▶ 大手飲食企業が多様な人材が活躍できる職場環境の構築や人材育成の取り組みについて紹介。  
また、バイトルトートク導入による課題解決事例を紹介
- 4 企業・ユーザー・dipが“つながり続ける”未来へ～進化するマッチングと採用戦略～  
▶ 採用から人材定着まで一気通貫で支援する仕組みを説明

### ■カンファレンス実施の結果

#### カンファレンス全体の満足度



#### 参加者から寄せられた主な感想

- 現場に足を運び、企業の課題に合わせたソリューションを提供するディップに任せることで、採用だけでなく拠点拡大など事業成長にもつながりそうなイメージを持った。
- バイトルトートクの「他店舗ヘルプ機能」や「打刻機能」など、現場目線でかなりプロダクトをブラッシュアップしていることを感じ、導入に強い関心を持った

## 「ゼロプロジェクト」を始動 金融機関から人材ニーズのある企業を紹介いただく仕組みを構築

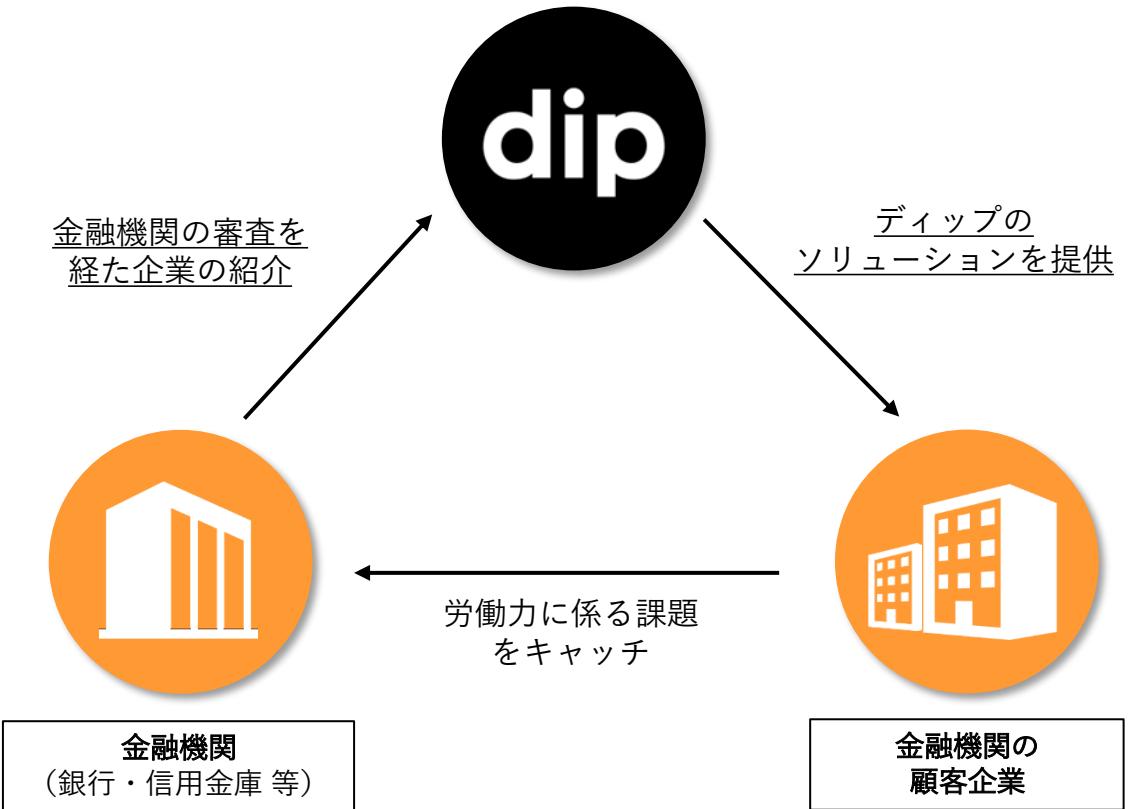
信用審査を経た企業との取引拡大で、「闇バイト掲載ゼロ」の継続を図る

### ■闇バイト掲載ゼロ継続への取り組みについて広告掲載



▲ 日経新聞 2025年12月10日掲載

### 【本プロジェクトのスキーム図】



### AIを活用した業務改革が進捗。さらなる生産性向上を目指す

#### (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

##### ▶ 提案資料の作成効率化ツール

AIが過去の商談記録等から、次回提案のストーリーを作成  
社内情報の検索・引用、不足内容の新規作成（社外から情報収集）により、提案資料作成を効率化

訪問準備に係る事務作業の時間削減と、  
提案資料の品質向上により商談受注率・受注単価を高める

##### ▶ 商談の議事録自動作成ツールの機能拡充

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



## 02 2026年2月期 第3四半期 連結業績

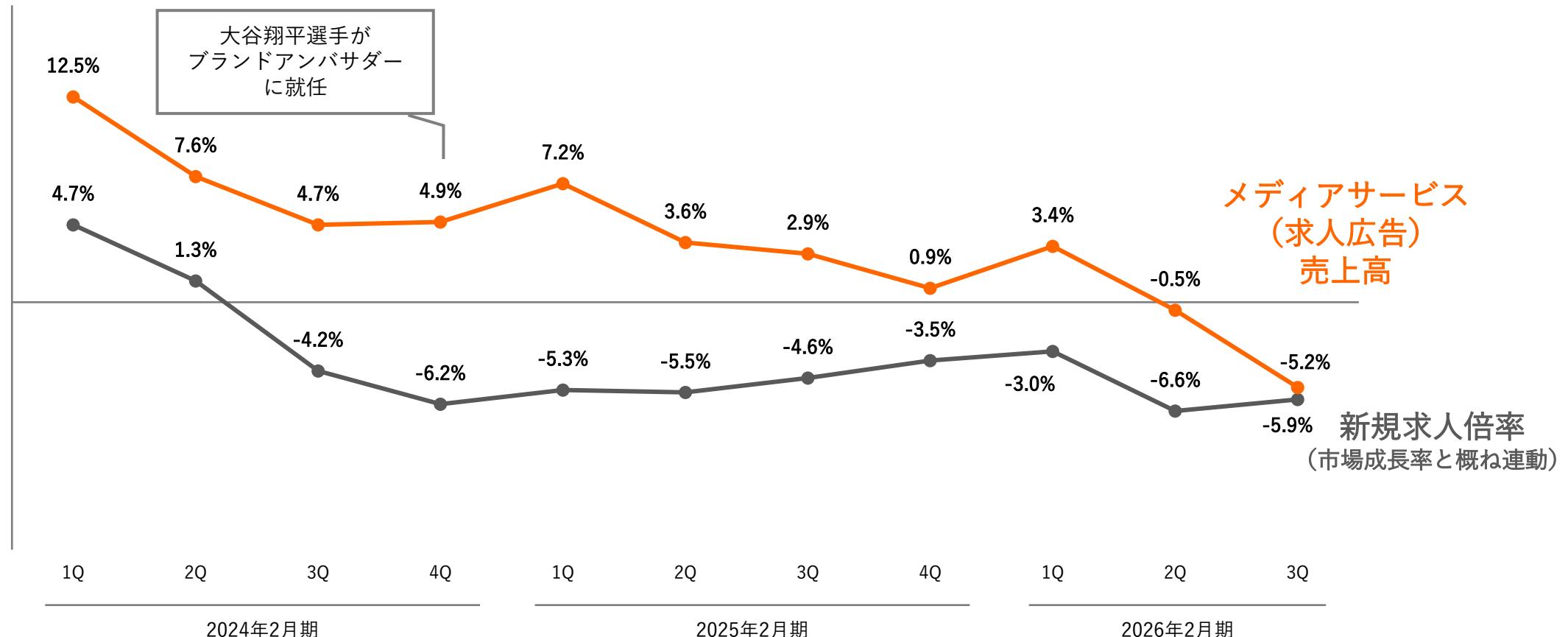
ソリューション体制への移行による担当企業の引継ぎ業務増の影響で  
売上成長の鈍化が継続

4Qで1桁後半の売上成長率を目指す

		2025年2月期 第3四半期	2026年2月期 第3四半期	前年同四半期比
		(百万円)	(百万円)	
全社	売上高	14,227	13,527	▲4.9%
	営業利益	3,365	2,644	▲21.4%
	経常利益	3,363	2,701	▲19.7%
	親会社株主に帰属する 四半期純利益	2,314	1,883	▲18.6%
人材サービス 事業	売上高	12,529	11,916	▲4.9%
	セグメント利益	4,459	4,103	▲8.0%
DX事業	売上高	1,698	1,611	▲5.1%
	セグメント利益	921	884	▲4.0%

## メディア売上成長率は、市場成長率と概ね同水準 飲食、小売領域を中心に、市況の弱含みが継続

### ■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

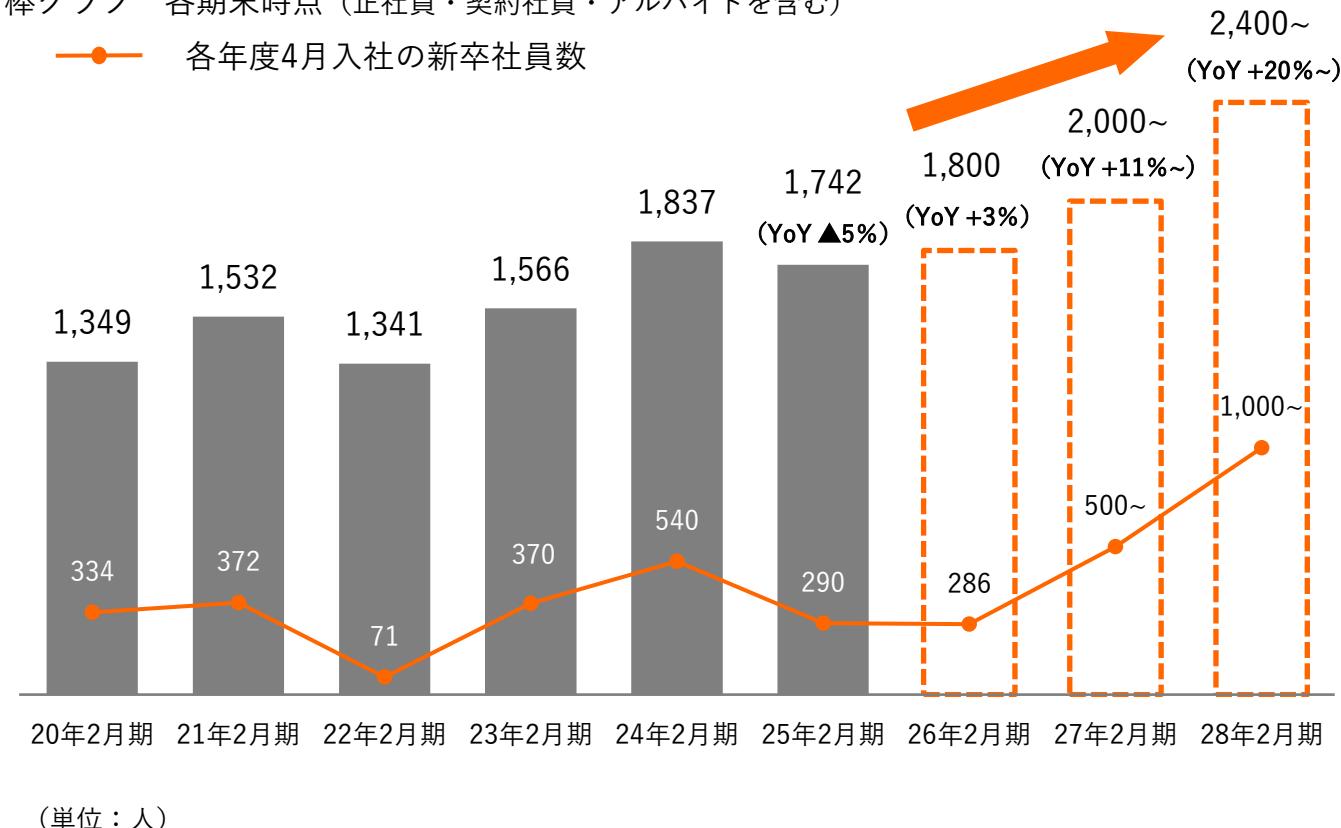
営業人員数※が前年比プラスに  
今期の中途採用100名目標に対し200名が入社見込み。退職率は昨年比で低減  
2027年度、過去最大の1,000名超の新卒採用を目指す

※12月1日時点

### ■営業人員数

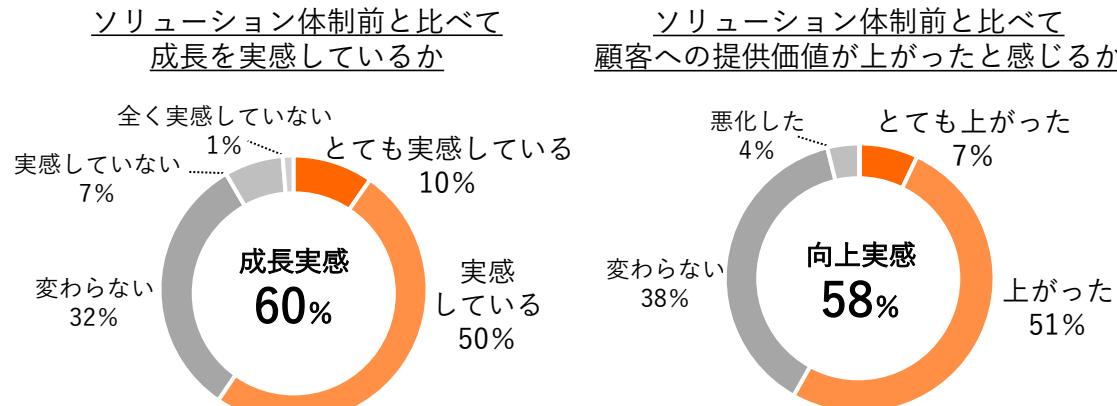
棒グラフ 各期末時点（正社員・契約社員・アルバイトを含む）

● 各年度4月入社の新卒社員数



ソリューション営業体制に移行後、  
6割の社員が、自身の成長を感じるとともに、顧客への提供価値が高まったと回答  
顧客企業も、ソリューション体制に高い満足感

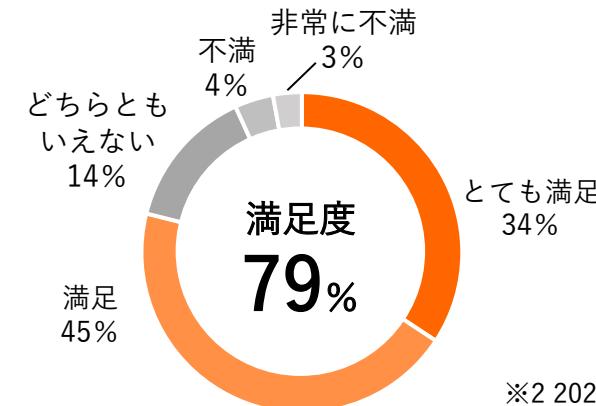
■営業社員を対象に実施した  
営業体制の変更に対するアンケート調査結果※1



<社員のコメント>

- 顧客企業の採用成功を中心に考えていた従来の営業から、顧客企業が理想とする店舗運営から逆算し、ディップの幅広いソリューションを提案する営業に進化したことを実感している（3年目社員）
- 業界毎の営業体制に変更することで業界に特化した専門知識を得る機会が増え、顧客への提案の質が高まったと感じている。また、顧客訪問時の着眼点が変わり、顧客から取得する情報の質も上がっていると思う。その情報がさらに次の提案に活かされるという情報の好循環が生まれてきていることを感じる。（2年目社員）

■顧客企業を対象に実施した  
ディップ営業社員の満足度調査結果※2



※2 2025年10月時点

<顧客企業のコメント>

- 売上が増加しないことを相談したところ、経営課題について深く分析してくださり、顧客数に課題があることが分かりました。顧客数を増やす提案をいただき、今回「集客コボット」の導入を決めました。（飲食業）
- 持続的な経営に向けて、離職率に課題があることを営業の方から指摘いただき、他社事例を基に給与体系や福利厚生の改善提案をいただきました。結果として、離職率が改善しただけでなく、応募数が大幅に増加し、採用成功も実現することができ、大変満足しています。（介護業）

バイトルトークを起点とした提案により、顧客企業との商談機会が拡大  
採用フロー全域をカバーするソリューション提案を加速させ、売上拡大を図る

■提案の流れ

安全な  
職場内コミュニケーション

**バイトルトーク**

安全な職場  
コミュニケーション・  
シフトの回収・調整

欠員の  
可視化

最適な人材募集

慢性的な  
人手不足の場合

**バイトル**

急な欠員の場合

**スポットバイト**

応募の  
最大化

応募者対応の  
効率化

**面接コボット**

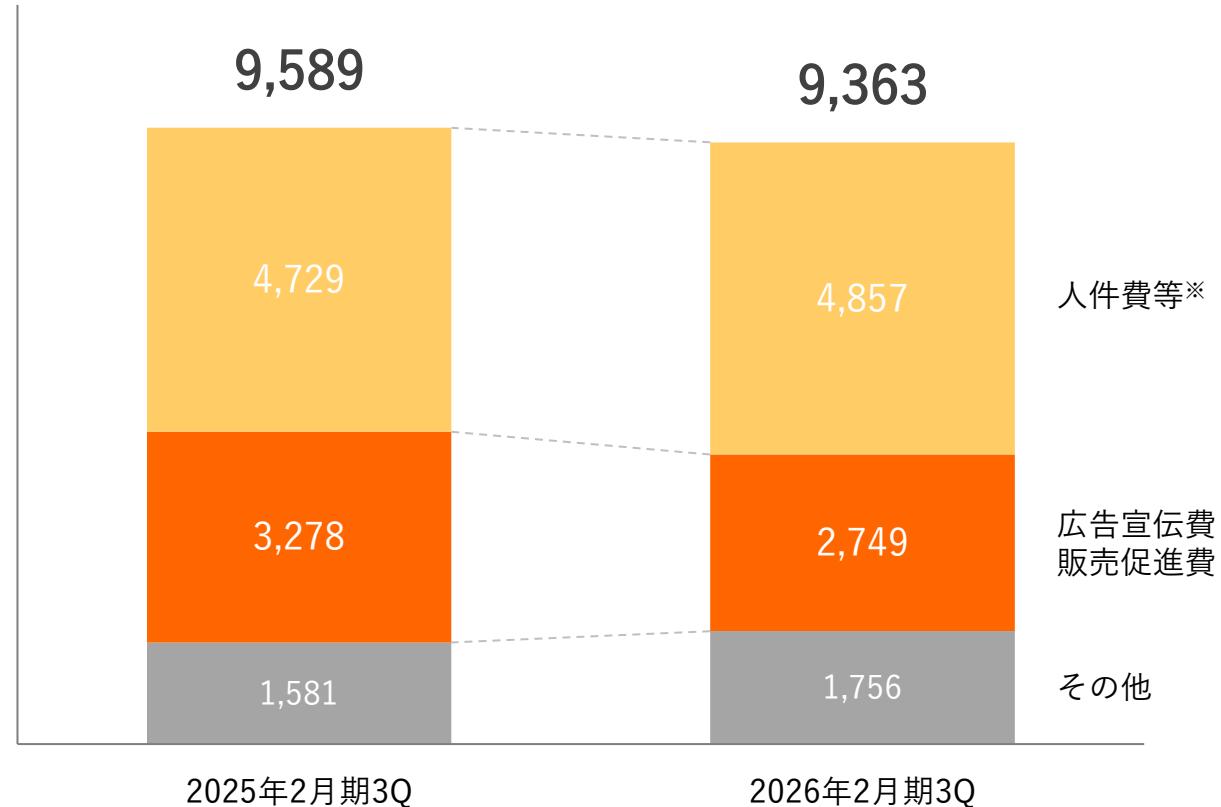
採用面接スケジュールの  
自動調整

スポットバイトルの広告宣伝を強化する一方、既存サービスに係る広告投資の効率化で、  
対売上比率はYoYで減少（▲2.7%pt）

中途採用の強化等により人件費率がYoYで増加（+2.7%pt）

### ■ 販売費及び一般管理費の内訳

(百万円)



<人件費>

中途採用の強化等により増加

<広告宣伝費・販売促進費>

「スポットバイトル」の広告投資を強化するも  
既存サービスの効率が高まり減少

<その他>

本社オフィスの拡張に伴い  
地代家賃が増加

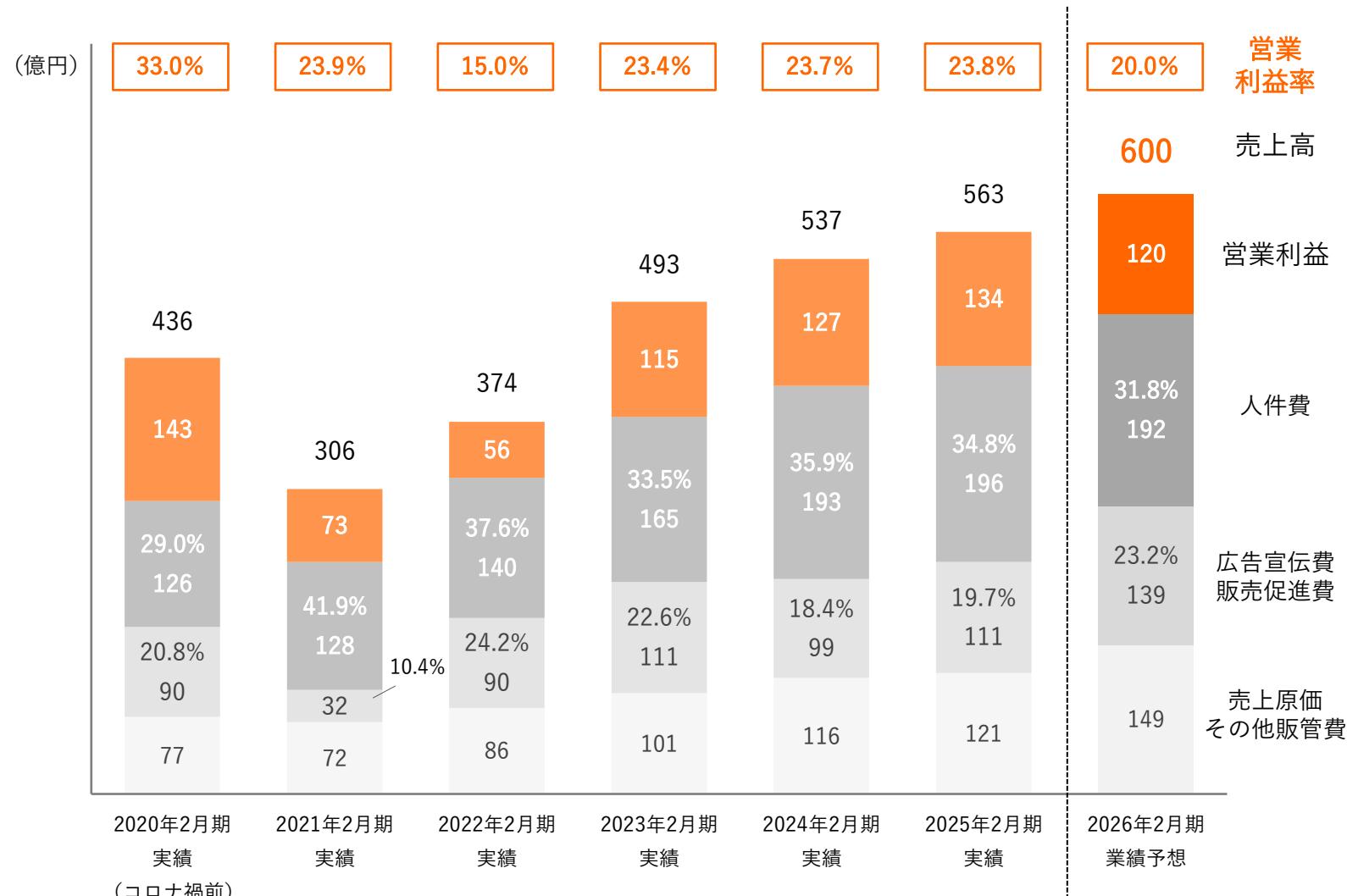
## 03 2026年2月期 通期業績予想

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	(百万円)	2026年2月期 業績予想	(百万円)	前年比	前提
全社	売上高	56,386	60,000		+ 6.4%	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
	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%	

## 1. 2026年2月期 通期業績予想 ② コストの内訳（再掲）

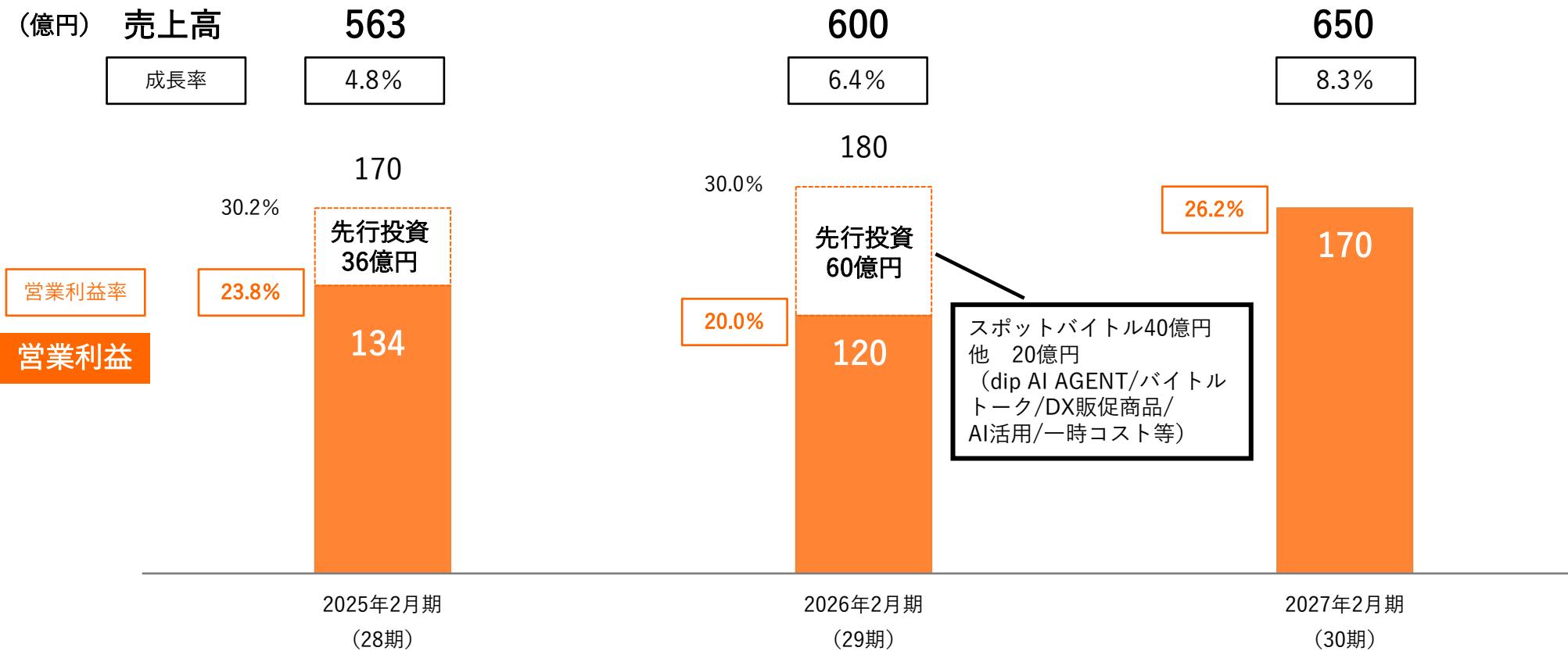


注：2022年2月期以前の実績は収益認識基準を適用した数値（試算値）を記載しております。

© dip Corporation.

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

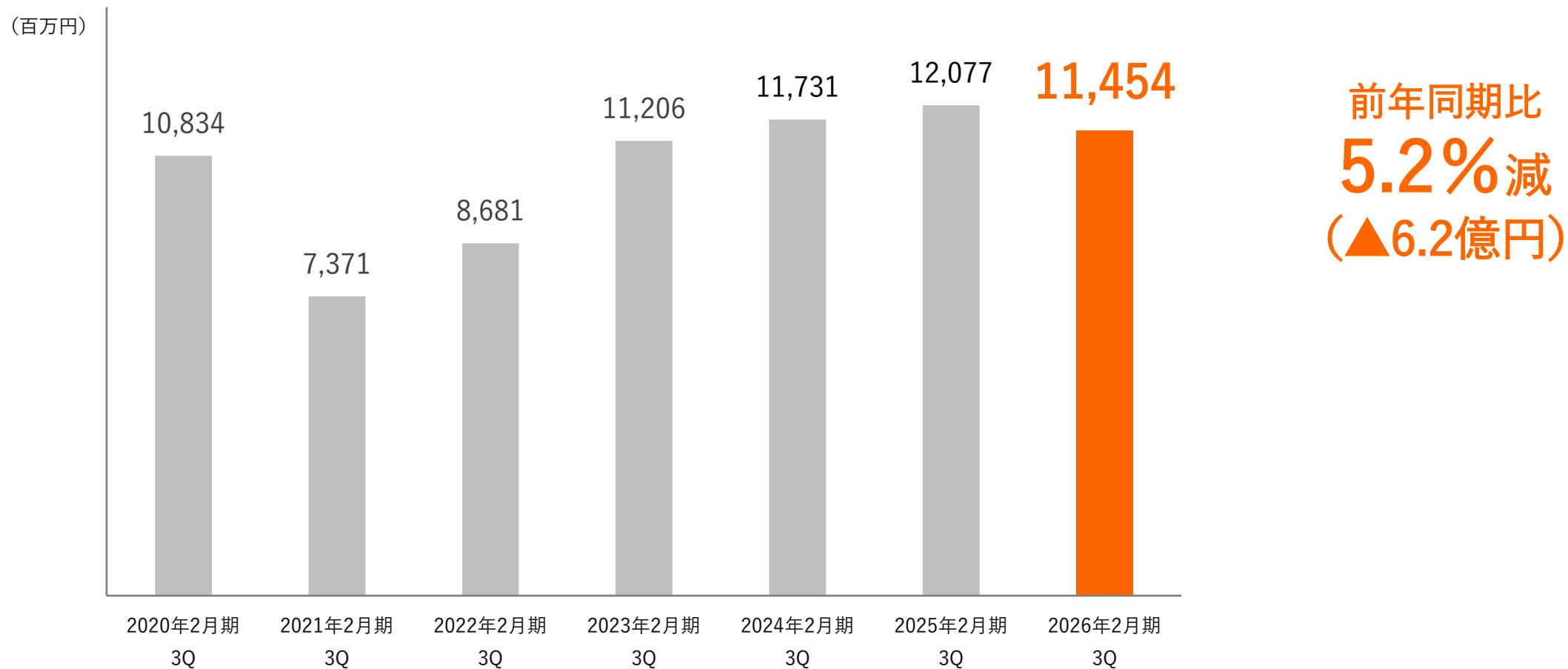


## 04 人材サービス事業 進捗

1. 2026年2月期 第3四半期 業績
2. 2026年2月期の事業計画

## ■ メディアサービス※ 売上高

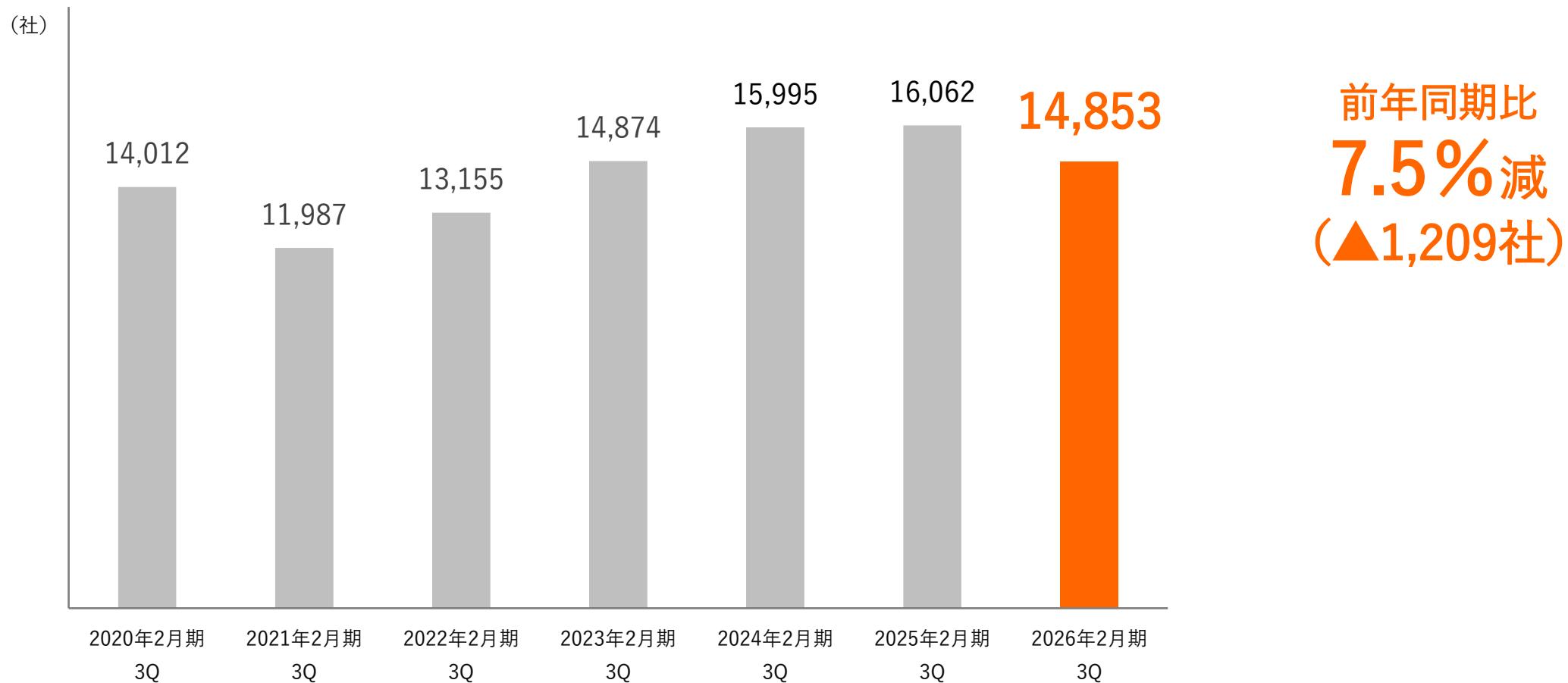
※メディア（求人広告）サービス：バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと



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

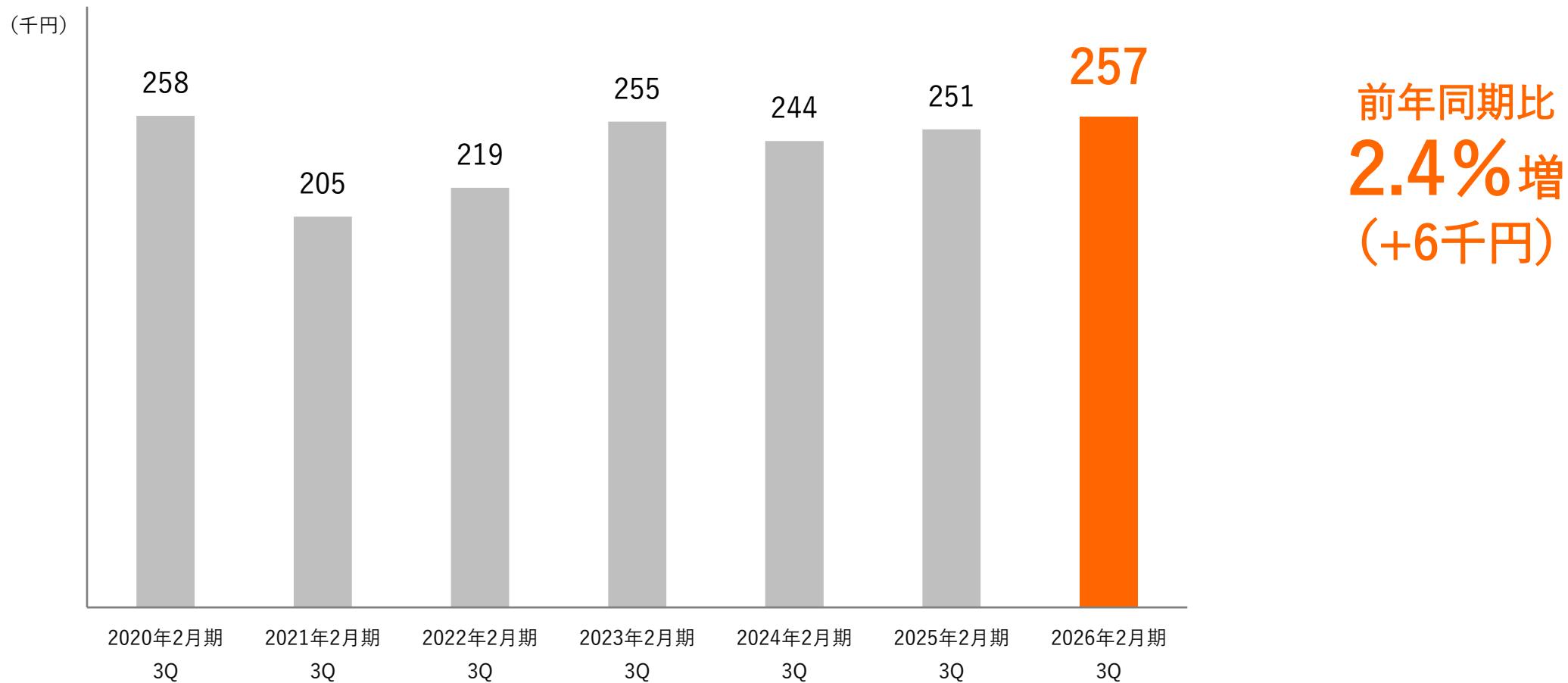
■ メディアサービス「契約社数」（ユニーク※）



※ バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっとのうち、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。

## 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※）

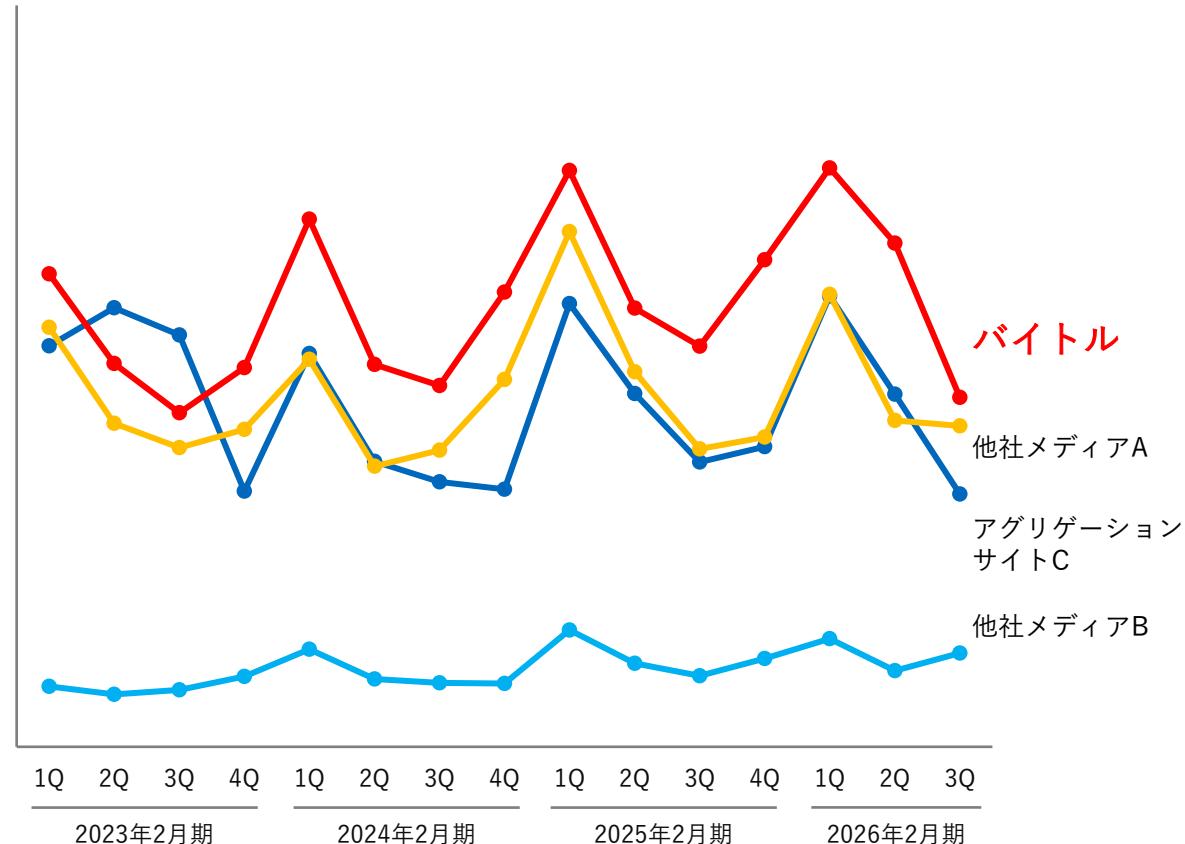


※ バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっとのうち、複数サービスをご契約頂いた場合1社としてカウントしています。

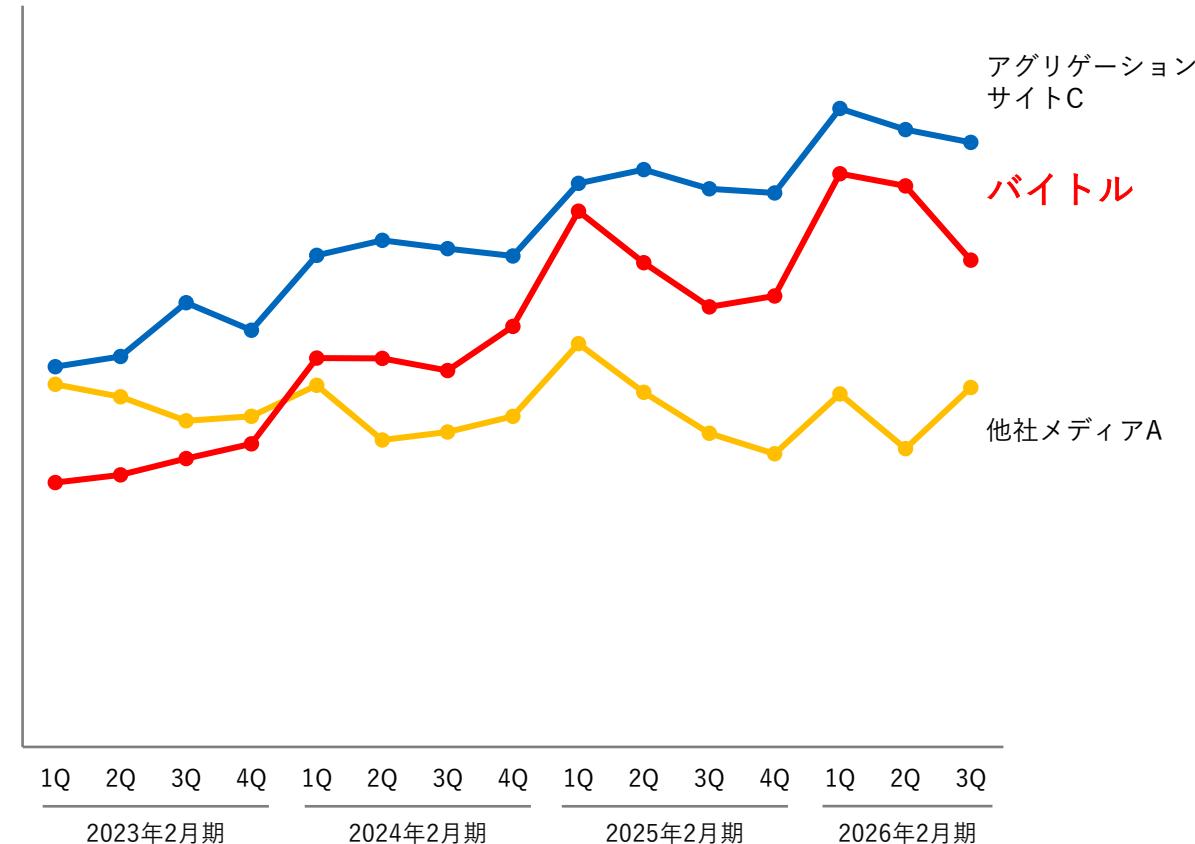
## アプリダウンロード数『No.1』※1が継続

MAU※2『No.1』の早期達成を目指す

### ■ アプリダウンロード数



### ■ MAU



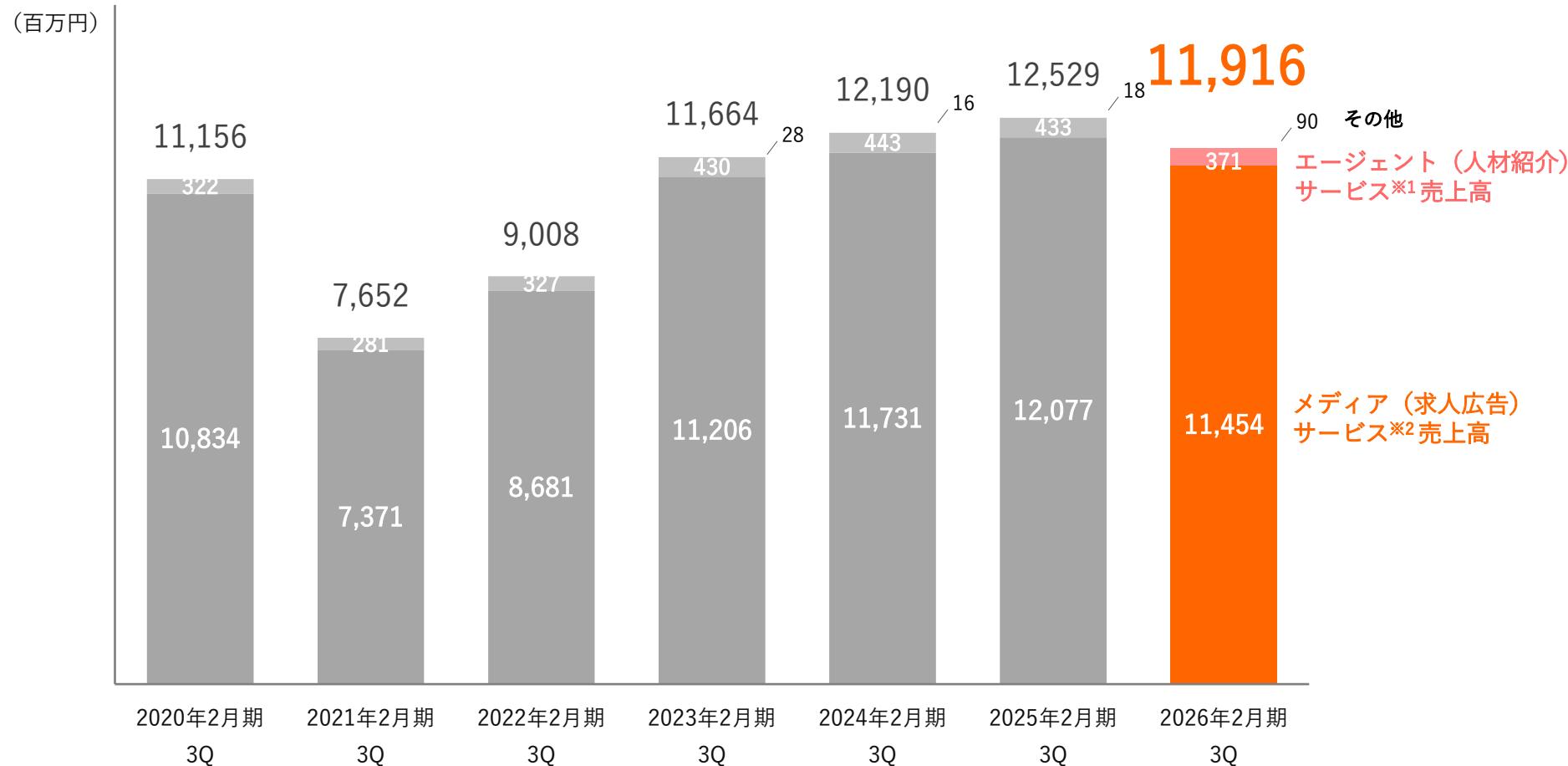
注：data.ai by Sensor Towerより、アプリダウンロード数を抽出し当社作成  
※1 バイト検索型アプリDL No.1 2023年2月期 4Q以降

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



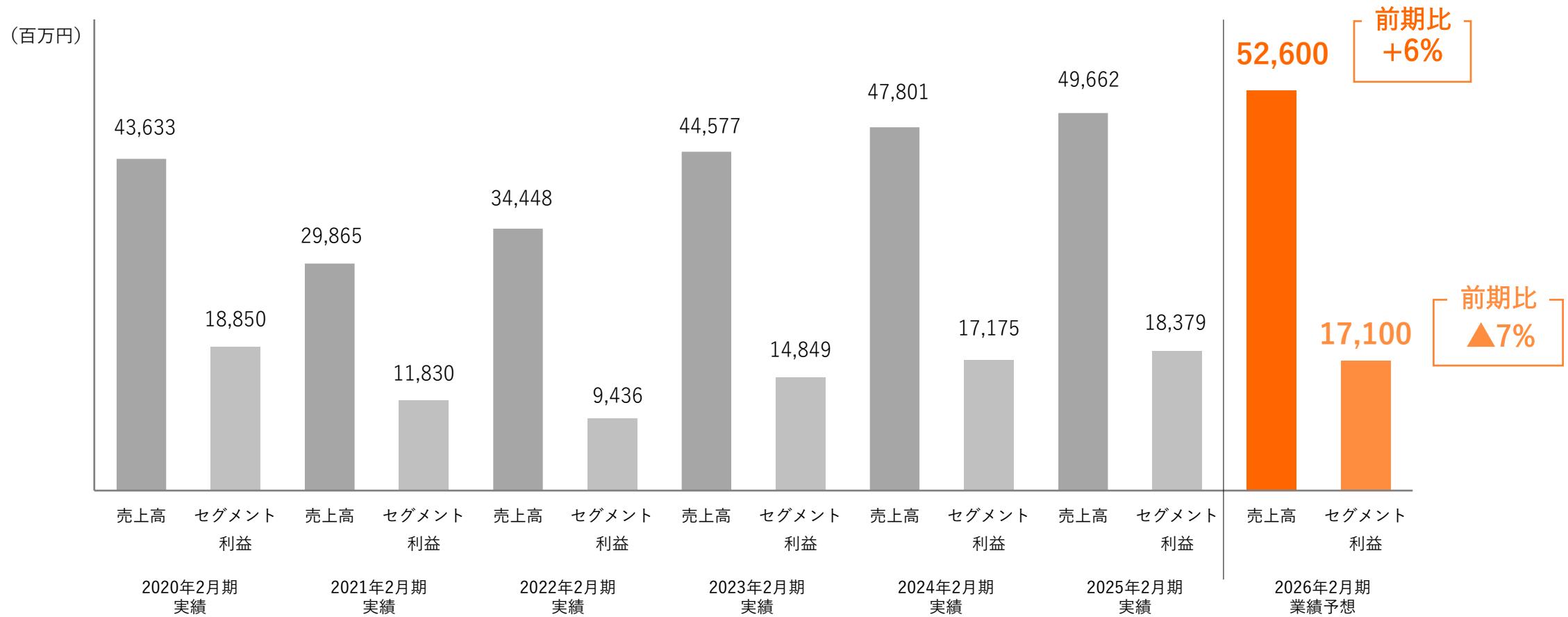
前年同期比  
**4.9%減**  
(▲6.1億円)

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。

通期戦略		3Q進捗と4Qトピックス
1	<p><u>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。</u>  <u>採用数アップで、社数増と顧客単価引き上げを推進</u></p> <p>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</p>	<p>(3Q進捗)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スポットバイトルの案件数・就業者数が順調に拡大</li> <li>・11月よりスポットバイトルの新CMを放映</li> </ul> <p>(4Qトピックス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
2	<p><u>ソリューション体制への進化による生産性向上</u></p> <p>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</p>	<p>(3Q進捗)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当企業の引継ぎを実施。業務増により、顧客獲得が鈍化</li> </ul> <p>(4Qトピックス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規顧客・過去に取引があった顧客の獲得を強化</li> </ul>
3	<p><u>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</u></p> <p>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</p>	<p>(3Q進捗)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中途採用が順調に進捗。今期200名が入社見込み</li> <li>・AIを活用した業務改革を推進</li> </ul> <p>(4Qトピックス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中途社員の採用と育成を強化</li> <li>・引き続きAIを活用した業務改革を推進</li> </ul>
4	<p><u>代理店売上の拡大</u></p> <p>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</p>	<p>(3Q進捗)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・代理店網を活用し郊外・地方のシェア向上を推進</li> </ul> <p>(4Qトピックス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3Qの取り組みを継続</li> </ul>
5	<p><u>エージェントサービスの収益化</u></p> <p>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 AGENTを活用できるようシステム開発を推進</p>	<p>(3Q進捗)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>(4Qトピックス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3Qの取り組みを継続</li> </ul>

## 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



## 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  
職場紹介動画等のバ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～

フロー  
商品

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)

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

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

2023年10月提供開始  
20,000円/月～

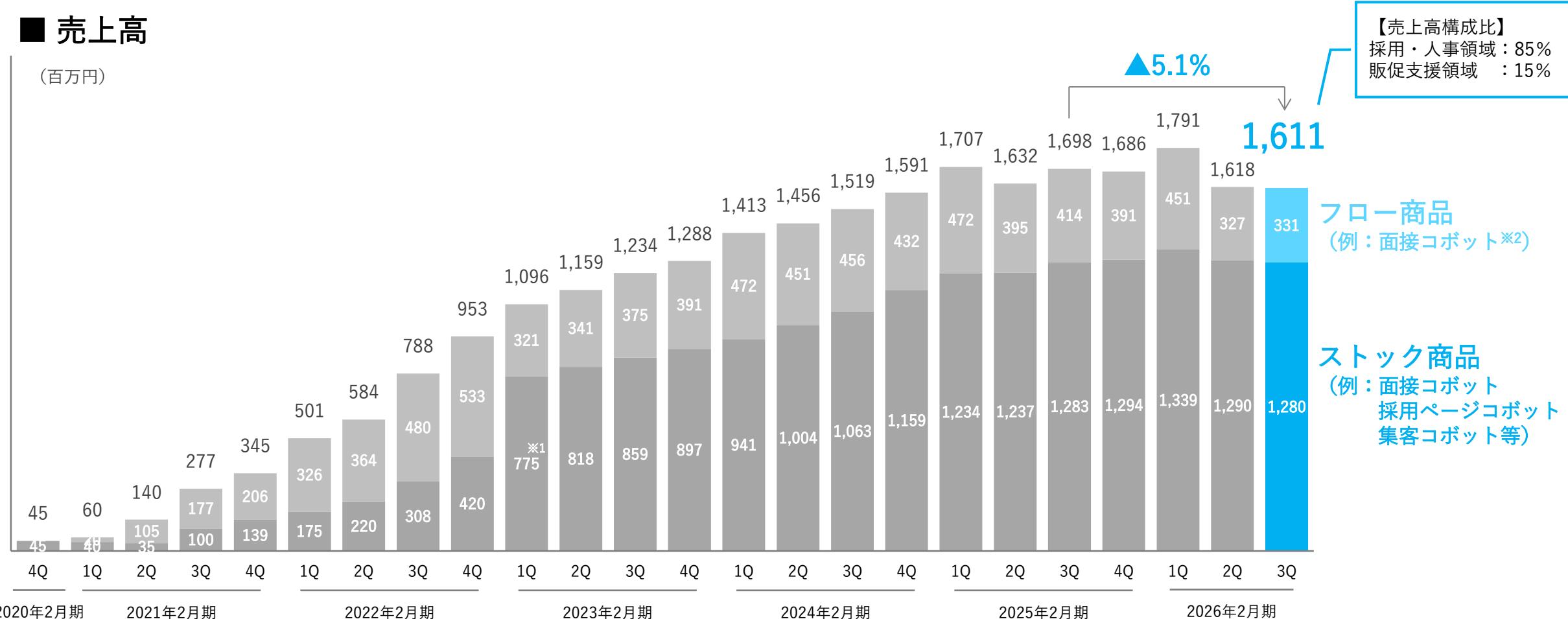
SNSアカウントから予約が可能  
予約台帳機能により飲食店の顧客管理を支援

メディアサービスの契約社数減少に伴い、フロー商品の成長鈍化  
ストック商品は、販促領域が増加するも、採用・人事業務効率化領域の顧客獲得が進まず減少

販促領域は、ARRで10億円規模に成長

### ■ 売上高

(百万円)



【売上高構成比】  
採用・人事領域：85%  
販促支援領域：15%

フロー商品  
(例：面接コボット※2)

ストック商品  
(例：面接コボット  
採用ページコボット  
集客コボット等)

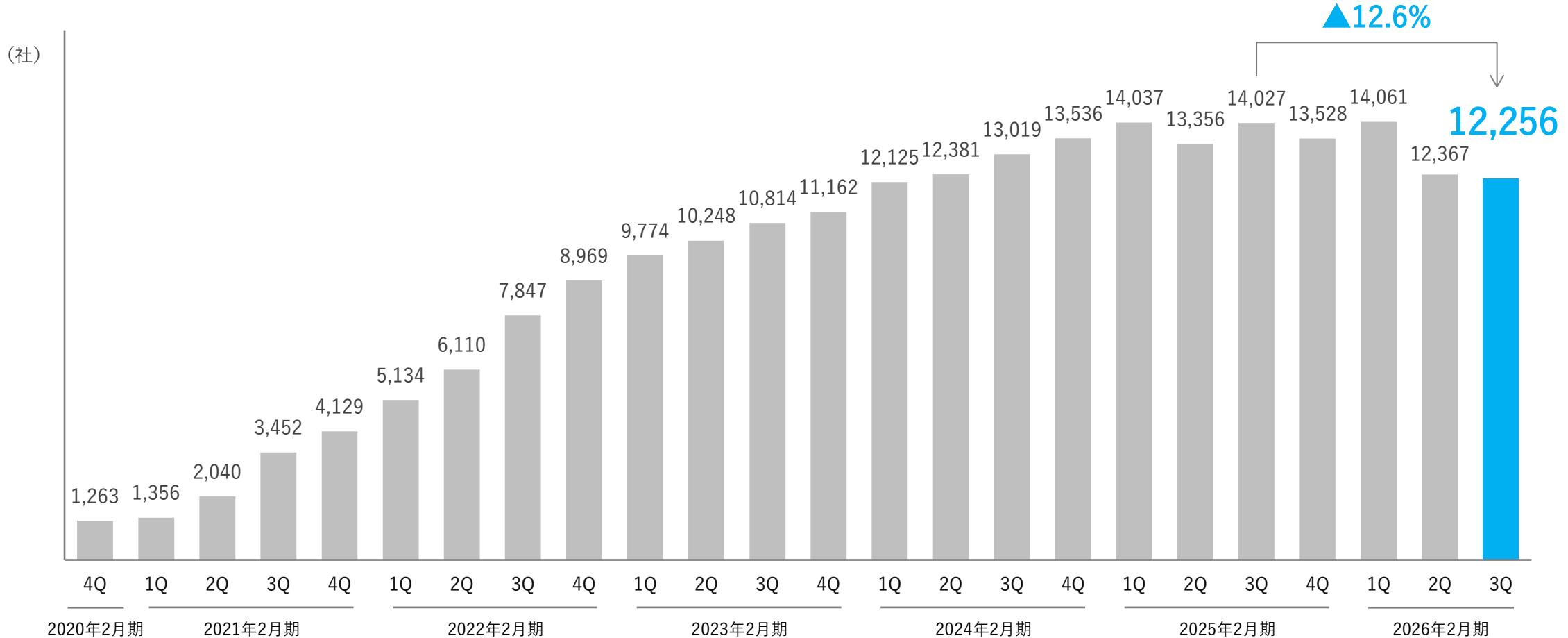
▲5.1%

※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)



※ 有料サービスを利用した企業数（ユニーク社数）

## 「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が堅調に推移

	25年2月期 4Q 実績	26年2月期 1Q 実績	26年2月期 2Q 実績	26年2月期 3Q 実績
四半期平均 売上高	5.6億円	5.9億円	5.4億円	<b>5.4億円</b>
四半期平均 課金 対象社数	13,528社	14,061社	12,367社	<b>12,256社</b>
※1 四半期平均 ARPU	4.1万円	4.2万円	4.4万円	<b>4.4万円</b>
※2 ストック 売上比率	77%	75%	80%	<b>79%</b>

※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

#### 3Q進捗と4Qトピックス

##### 【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

1

- ・dip AI AGENTに「面接設定機能」等を搭載。dip AI AGENT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

(3Q進捗)

- ・9月に「スポットバイト求人掲載機能」をバイトルトークの管理画面に搭載開始

(4Qトピックス)

- ・バイトルトークの利用企業数・ユーザー数の拡大を推進
- ・「dip AI AGENT」の一部有料化を来期中に検討

##### 【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

2

- ・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

(3Q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

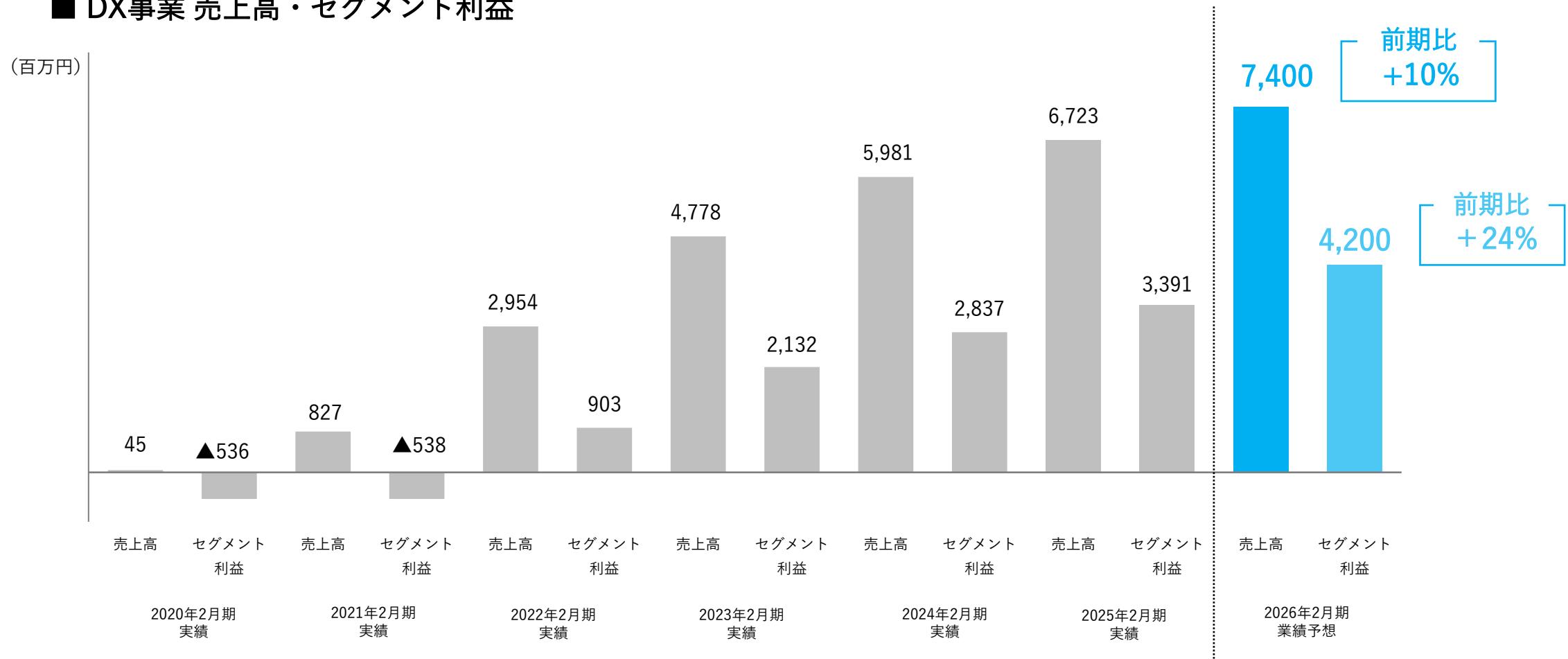
(4Qトピックス)

- ・3Q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



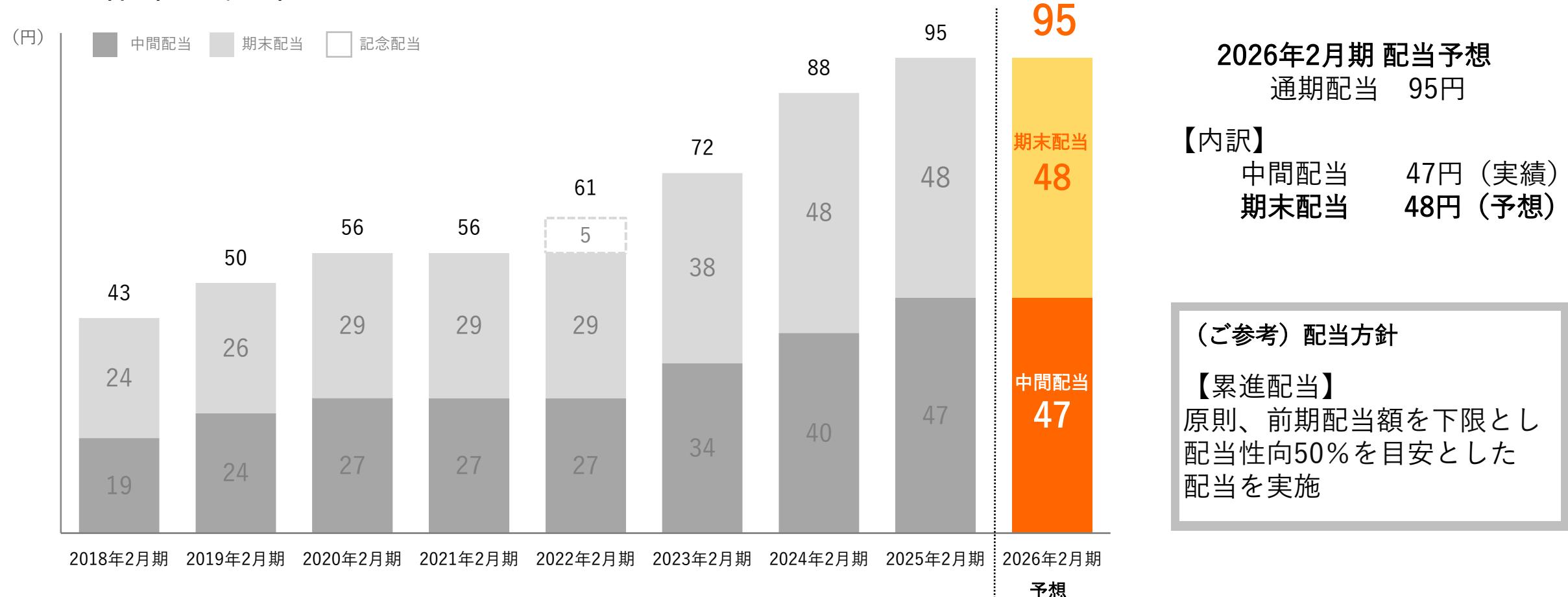


## 06 株主還元

## 期末配当予想は変更なし

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



## 大谷翔平選手の新デザインQUOカードを贈呈予定

### 【株主優待制度について】

株主優待の内容を魅力あるものとし、  
より多くの株主の皆様に中長期的にわたり継続して  
当社株式を保有していただくことを目的として、  
株主優待制度を設けております。

本年の期末株主優待（2026年2月末基準日）につきましては、  
2026年2月25日が権利付最終売買日となります。

### 【株主優待の内容】

基準日	株式保有数	優待内容
2月末 8月末	100株以上 ～500株未満	オリジナルQUOカード (500円相当)
	500株以上	オリジナルQUOカード (1,000円相当)

## 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」

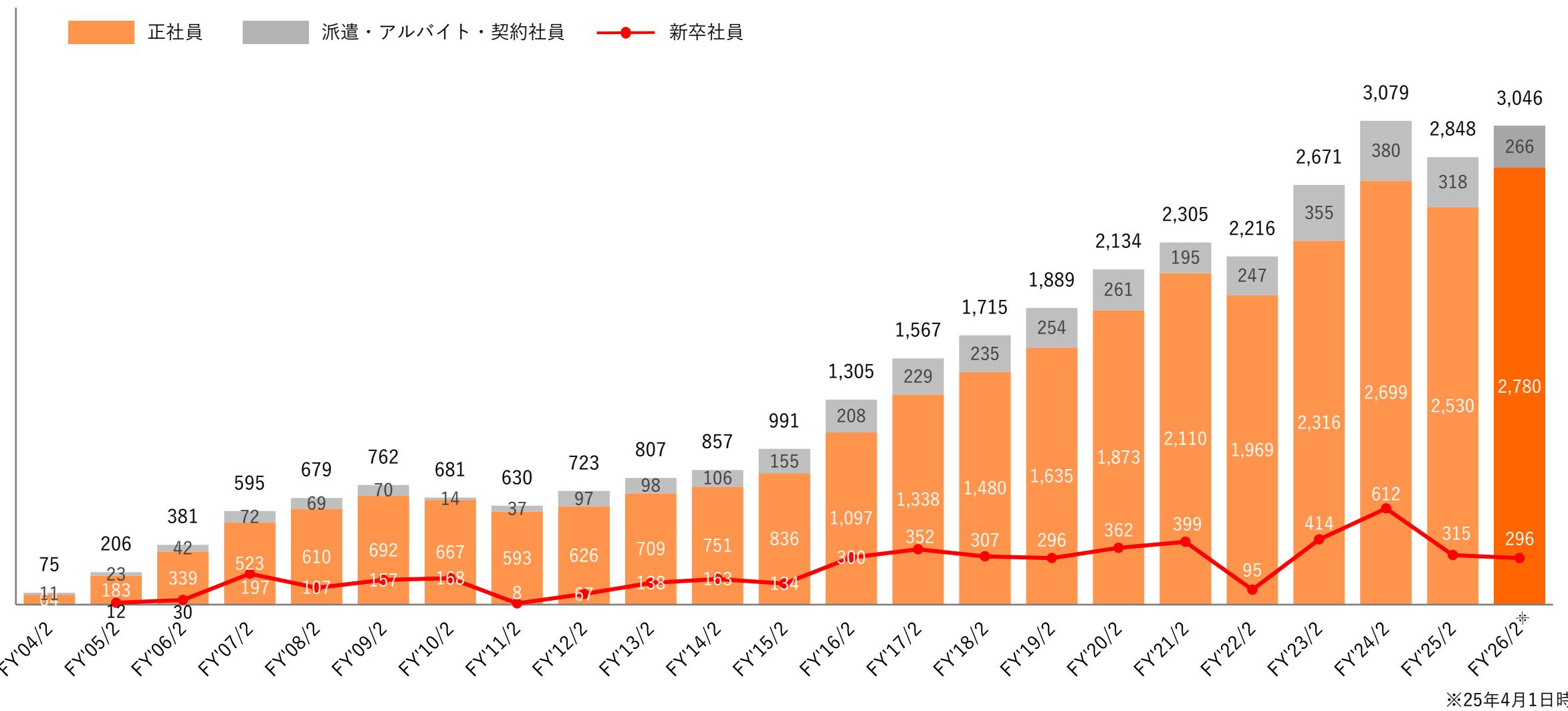
(ご参考) 2025年2月期は170億円 (=2024年3~5月の支払い110億円 + 税金30億円 + 配当27億円)

## 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)

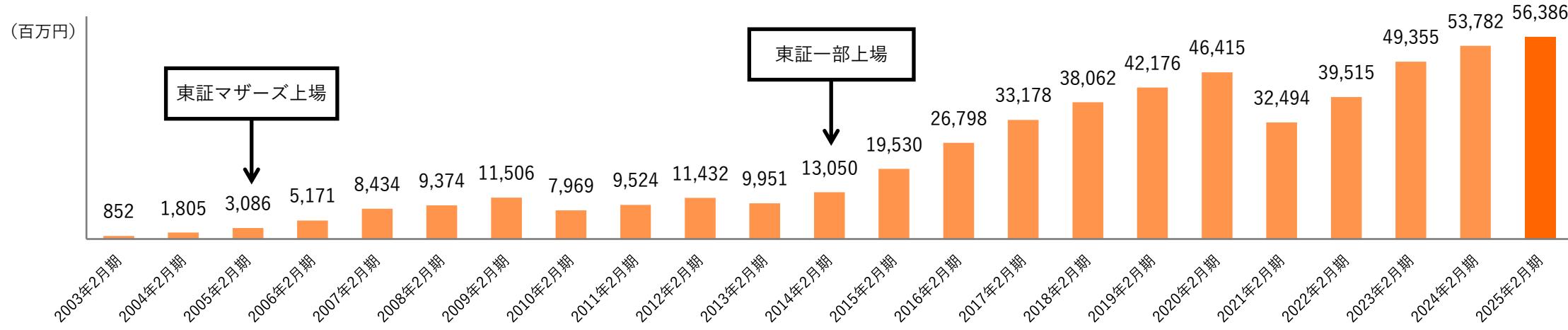
## ■ 人員数 年次推移



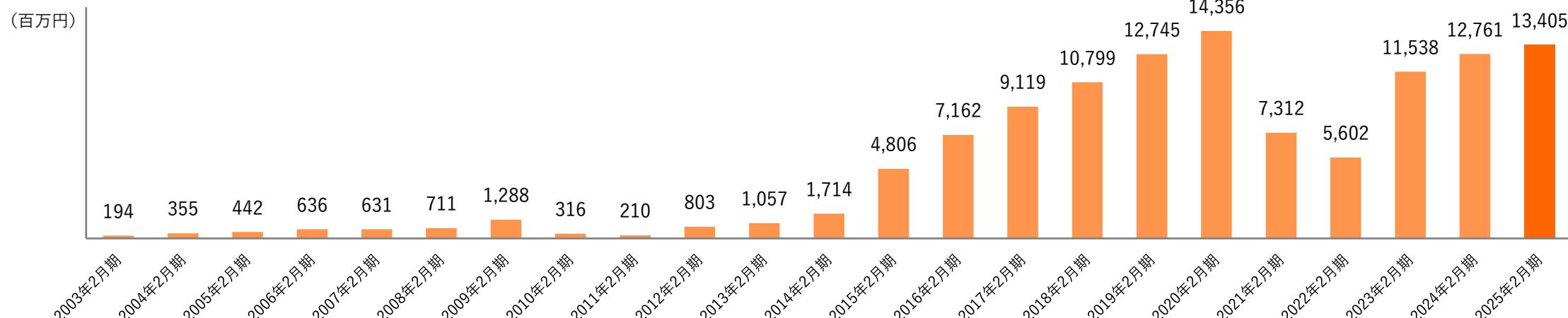
注：各年度、正社員人員数は期末時点の人員数を記載。派遣・アルバイト・契約社員の人員数は年間の平均人員数を記載。

# 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	3Q
売上高	14,027	12,518	13,709	13,526	15,279	13,145	14,227	13,733	15,786	13,063	13,527
売上原価	1,450	1,422	1,467	1,484	1,532	1,552	1,272	1,523	1,668	1,601	1,519
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	12,008
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	9,363
人件費※	5,032	4,879	4,745	4,698	5,444	4,463	4,729	4,975	5,176	4,880	4,857
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	2,749
地代家賃	277	285	281	282	363	353	352	372	410	428	410
その他	1,207	1,109	1,123	1,274	1,303	1,169	1,229	1,141	1,375	1,226	1,345
営業利益	3,342	2,889	3,586	2,943	4,023	3,492	3,365	2,523	3,377	2,064	2,644
経常利益	3,276	2,865	3,567	2,908	3,997	3,422	3,363	2,473	3,329	2,067	2,701
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	1,883

※ 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。

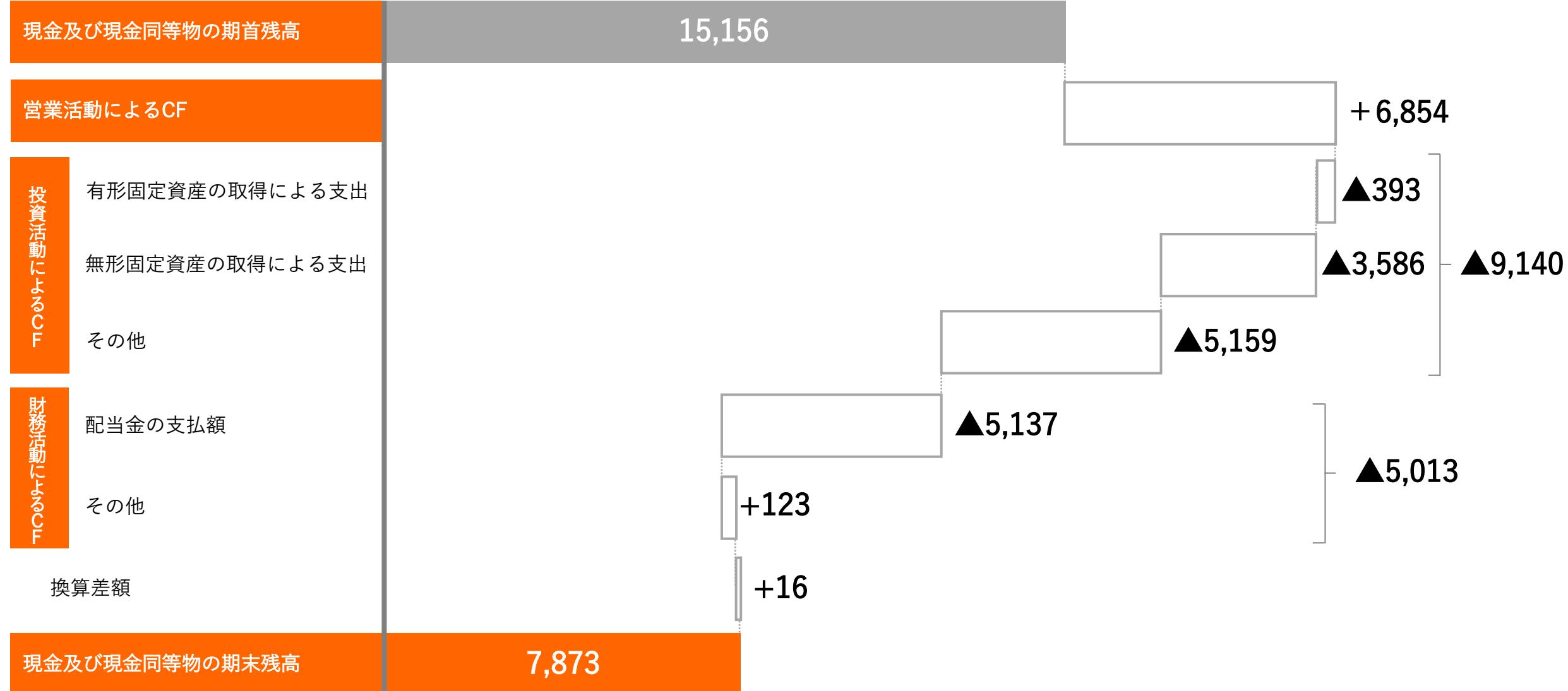
# 1. 会社概要 ⑤ 財務データ：貸借対照表

(百万円)

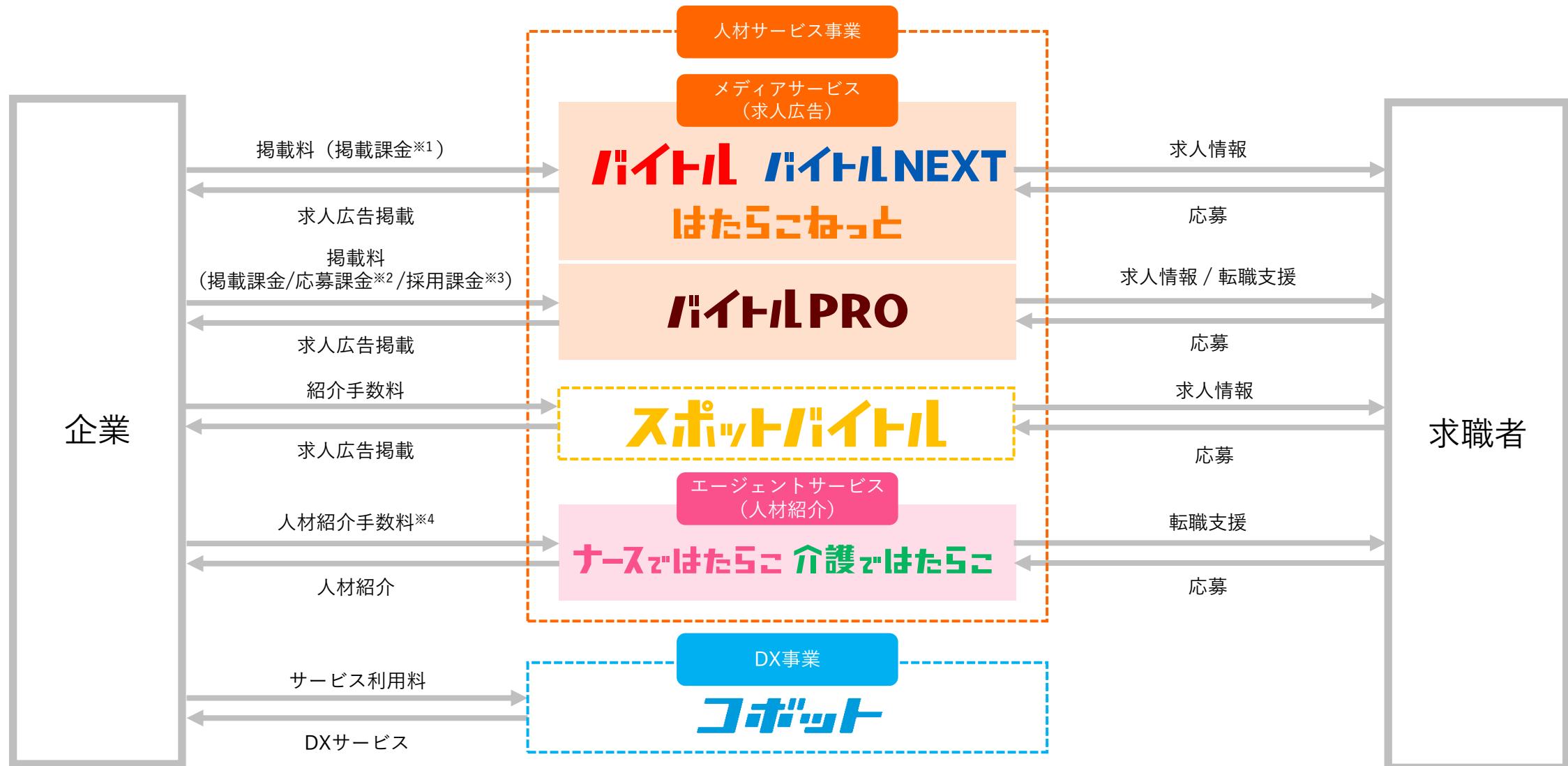
	2025年2月期 (2025年2月28日)	2026年2月期 第3四半期末 (2025年11月30日)	増減額
<b>資産</b>	<b>50,506</b>	<b>49,390</b>	<b>▲1,116</b>
流動資産	26,264	24,506	▲1,758
固定資産	24,242	24,883	+641
有形固定資産	2,667	2,901	+234
無形固定資産	11,195	12,062	+867
投資その他の資産	10,379	9,920	▲459
<b>負債</b>	<b>14,270</b>	<b>12,535</b>	<b>▲1,735</b>
流動負債	11,046	9,185	▲1,861
固定負債	3,223	3,350	+127
<b>純資産</b>	<b>36,235</b>	<b>36,854</b>	<b>+619</b>
株主資本	35,663	36,259	+596
その他の包括利益累計額	173	222	+49
新株予約権	385	359	▲26
非支配株主持分	13	12	▲1

## ■ 2026年2月期 第3四半期

(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"

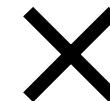
人材サービスとDXサービスの提供を通して、  
労働市場における諸課題を解決し、  
誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指します。

### 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. 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。

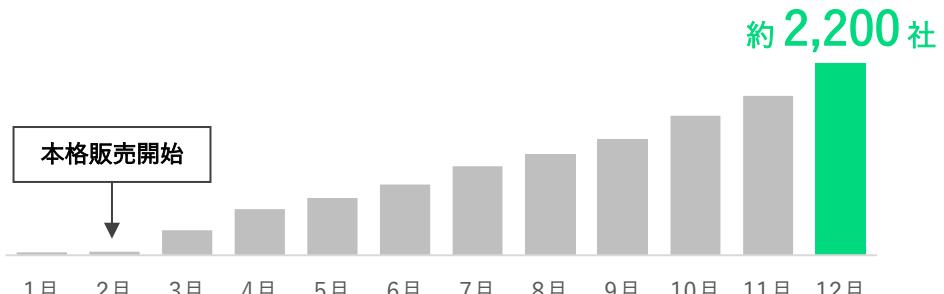
並行して、手数料率30%適用となるスポバ単体利用の顧客も拡大

【飲食スタッフ採用の例】



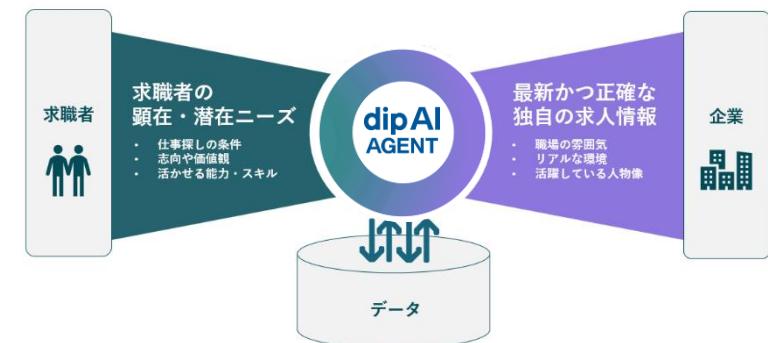
## 3. 「バイトルトーク」の社数拡大を加速

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 AGENT」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>

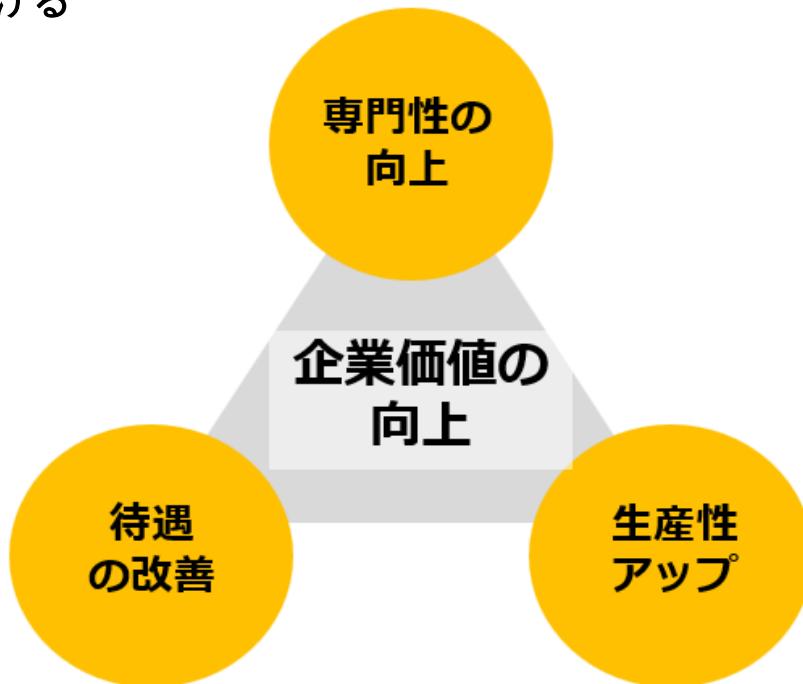
※繁忙期における前年同月比

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

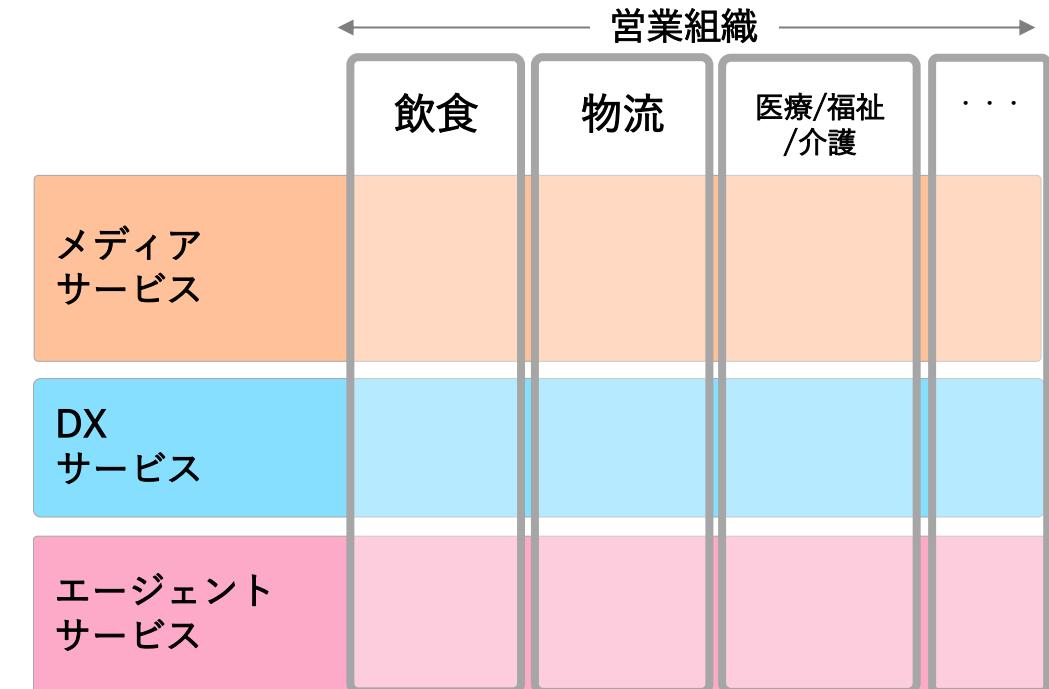
## 6月1日よりソリューション体制へ変更

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	3Q
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	11,916
<YoY>	+12.2%	+7.2%	+4.5%	+5.2%	+7.6%	+4.1%	+2.8%	+0.9%	+3.1%	▲0.6%	▲4.9%
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	11,454
<YoY>	+12.5%	+7.6%	+4.7%	+4.9%	+7.2%	+3.6%	+2.9%	+0.9%	+3.4%	▲0.5%	▲5.2%
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	14,853
<YoY>	+10.2%	+5.3%	+7.5%	+8.1%	+8.2%	+4.0%	+0.4%	▲2.6%	▲2.7%	▲7.6%	▲7.5%
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	371
<YoY>	+7.0%	▲0.5%	+3.0%	+13.7%	+12.3%	+17.5%	▲2.3%	▲1.4%	▲5.6%	▲13.8%	▲14.3%

## ■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

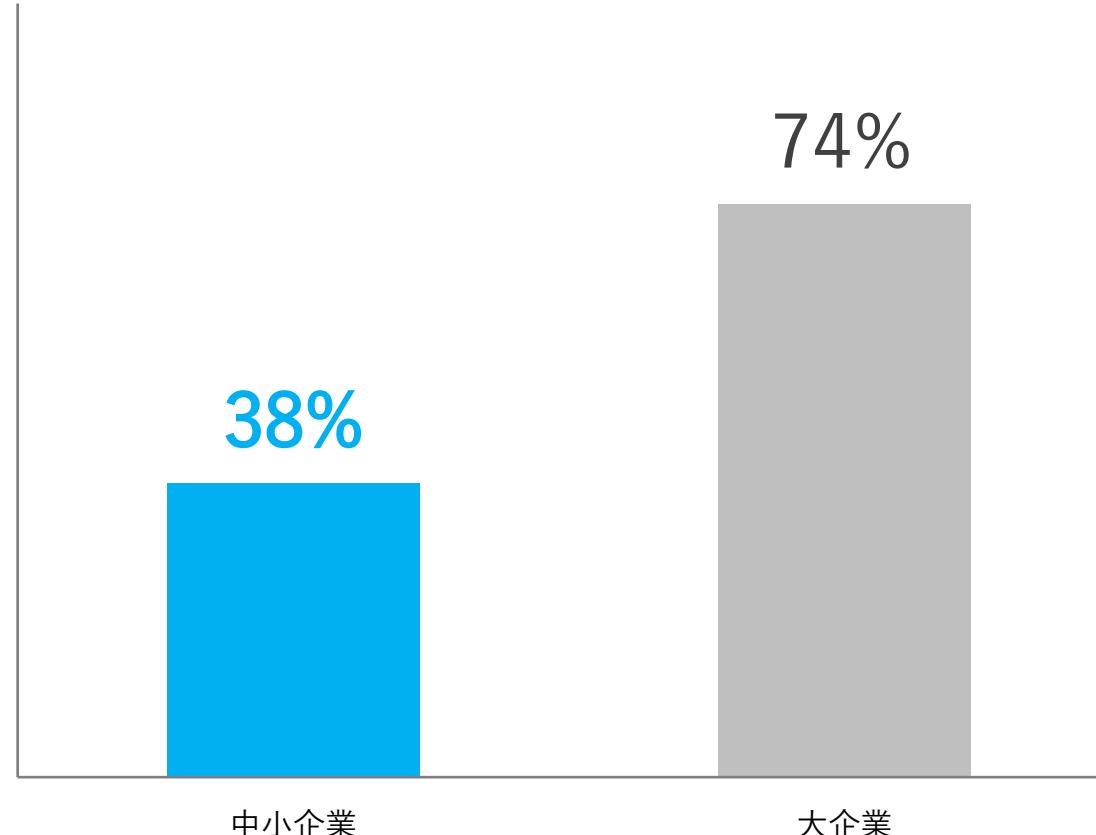
※1 第三者機関の市場規模調査（2023年度）

※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—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—』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

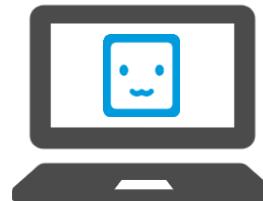
自社商材および  
提携先（スタートアップ企業等）  
の商材をパッケージ化し、  
優れたUI・UXで安価に提供

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

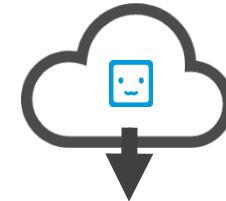
中堅・中小企業向けの  
価格設定

従来のDXサービス



dipのDXサービス

## 導入が容易

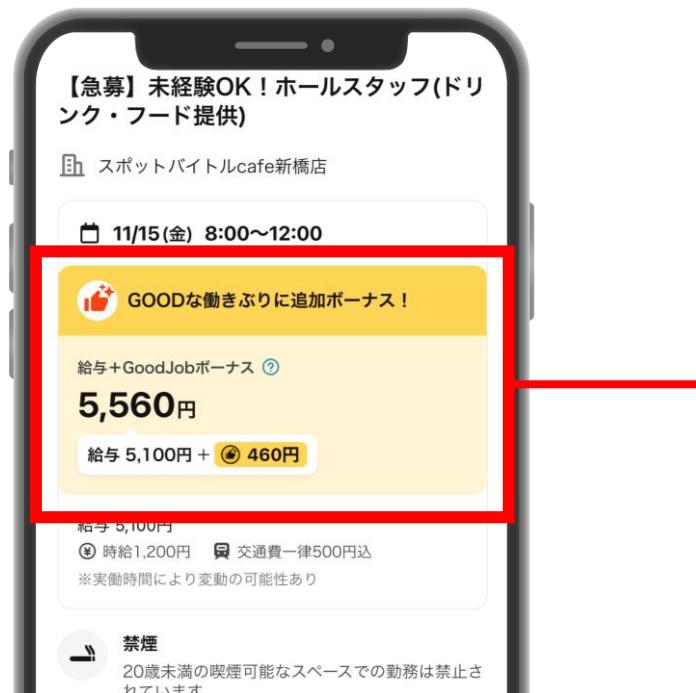


導入から保守・運用までワンストップで提供

※ 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

※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、好きな場所で働く社会をつくりたい。」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、これまでには、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。採用後的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 ⑯ 「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、もう一步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、優れた人材を正当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、安心して働く世界を、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

dip  
Labor force solution company

スポットバイトル

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 AGENT」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 会議で富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。イエ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

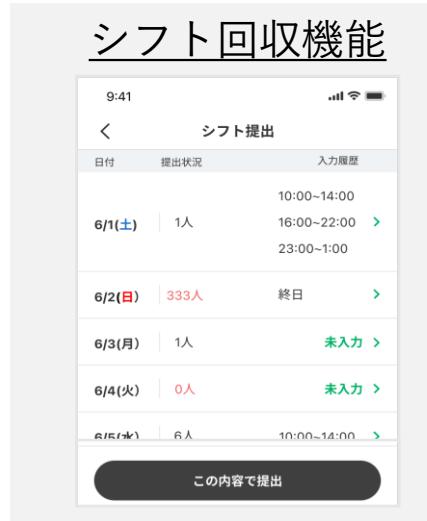


希望シフトを回収

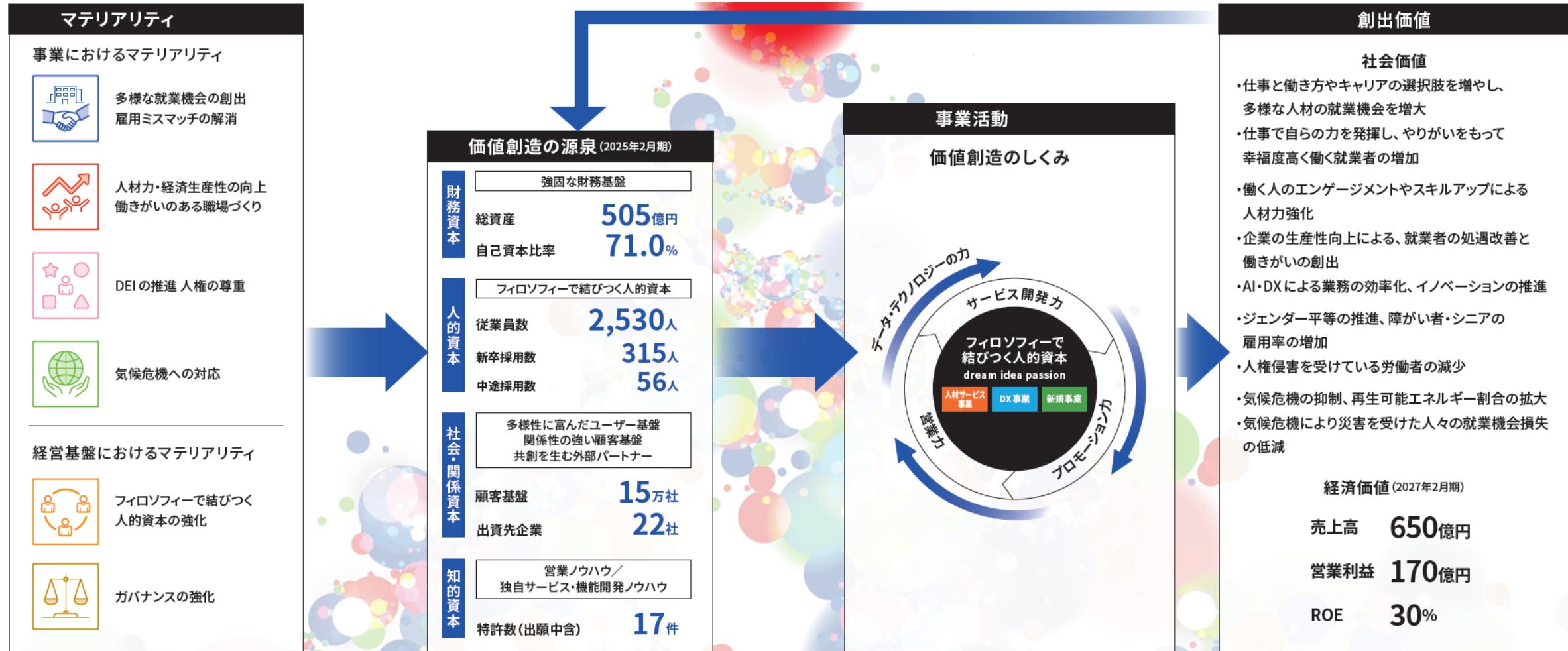
追加シフト募集  
シフト交代の相談

求人広告掲載

<求人掲載機能搭載イメージ>



## 2. 中期経営計画 dip30th ① 価値創造プロセス



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	機会	リスク	取り組み事例	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、個々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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働参加率の向上（職業・職種の誕生、働き方の多様化など）</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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增大</li> <li>• 既存ビジネスモデルのディスラプション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多様な人材、様々な働き方のニーズに応える質の高い求人案件を掲載</li> <li>• 求職者一人ひとりの希望にあった転職の支援</li> </ul>	 
 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に溢れた職場づくりを支援します	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業の経済生産性向上への取り組み加速</li> <li>• 処遇・待遇向上と労働安全衛生の必要性の高まり</li> <li>• AI・ロボティクス活用による仕事満足度・生産性向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人材育成・生産性向上の遅れによる競争力・収益性的低下</li> <li>• 組織マネジメント・エンゲージメント維持の難易度の上昇</li> <li>• データ活用力・テクノロジー導入度による競争格差の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中堅・中小企業のDX化に貢献するためのDXサービスの提供</li> <li>• ディップ・インセンティブ・プロジェクト（時給の引き上げなどを提案）</li> </ul>	  
 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多様な就業機会の増大</li> <li>• 人権が尊重された職場環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業の対応遅れによる競争力低下、収益性の悪化</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dip DEIプロジェクト</li> <li>• 年齢によるバイアスを解消しスキルや適性にもとづいた採用の促進</li> <li>• 人権デューデリジェンスの実施</li> </ul>	 
 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 <sub>2</sub> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 脱炭素社会実現への貢献</li> <li>• 気候危機により災害を受けた方への就業機会の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 異常気象・災害による事業被害</li> <li>• 気候対応の遅れによる信頼低下</li> <li>• 炭素税・規制強化によるコスト増</li> <li>• 脱炭素対応の遅れによる機会損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 紙資源を利用しない求人情報サービスやDXサービスの提供</li> <li>• 林業など一次産業の人手不足分野への労働力確保の支援</li> <li>• カーボンニュートラル化</li> </ul>	 
 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 優秀人材の確保・育成による人的資本強化</li> <li>• 生産性・モチベーションの向上</li> <li>• 变化対応力・機会創出力の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 対応不十分による優秀人材の流出、社員エンゲージメントの停滞・低下、労働生産性の低下</li> <li>• イノベーションを創出できる人材の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• フィロソフィーの体現促進</li> <li>• 「人材獲得」「組織・環境開発」「人材開発」「ダイバーシティ」を柱とした人的資本戦略の実行</li> </ul>	
 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社会的信用・資本市場からの信頼の獲得</li> <li>• 変化への適切な対応、強固な成長基盤の確立</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 社会的信用・資本市場からの信頼の低下（失墜）、信用（レビュー・テーション）の毀損</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 監査等委員会設置会社へ移行（2023年5月）</li> <li>• 取締役の3分の2超が独立社外取締役に（2023年5月）</li> <li>• 取締役会実効性評価の実施</li> </ul>	

## 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	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	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 <sup>#1</sup>	116万件 <sup>*1</sup>	133万件 <sup>*1</sup>	139万件 <sup>*1</sup>	127万件 <sup>*1</sup>	業界No.1を維持	168万件 <sup>*1</sup>
	シニア歓迎求人数	21万件 <sup>*1</sup>	31万件 <sup>*1</sup>	38万件 <sup>*1</sup>	37万件 <sup>*1</sup>	40万件 <sup>*1</sup>	45万件 <sup>*1</sup>
	育児・介護中でも働きやすい求人数	—	51万件 <sup>*1</sup>	61万件 <sup>*1</sup>	64万件 <sup>*1</sup>	—	80万件 <sup>*1</sup>
	外国人・留学生の求人数	—	14万件 <sup>*1</sup>	17万件 <sup>*1</sup>	16万件 <sup>*1</sup>	—	30万件 <sup>*1</sup>
	高校生歓迎の求人数	—	9万件 <sup>*1</sup>	13万件 <sup>*1</sup>	13万件 <sup>*1</sup>	—	15万件 <sup>*1</sup>
	医療・福祉業界の就業者数 <sup>#2</sup>	—	1万人	2.3万人	2.2万人 <sup>*1</sup>	—	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 <sup>*1</sup>	1.4万社 <sup>*1</sup>	1.4万社 <sup>*1</sup>	—	3万社 <sup>*1</sup>
	時給アップ等の待遇改善を実現した求人数 <sup>#3</sup>	85万件 <sup>*1</sup>	99万件 <sup>*1</sup>	109万件 <sup>*1</sup>	93万件 <sup>*1</sup>	100万件 <sup>*1</sup>	125万件 <sup>*1</sup>
	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 <sup>*1</sup>	41万件 <sup>*1</sup>	42万件 <sup>*1</sup>	—	65万件 <sup>*1</sup>
 DEIの推進 人権の尊重	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	長期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	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	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	— (カーボンニュートラル達成)	Scope1+2 <sup>#1</sup> データセンター実質ゼロ <sup>#2</sup>	Scope1+2 <sup>#1</sup> データセンター実質ゼロ <sup>#2</sup>
	エンゲージメント指数 <sup>#4</sup>	3.82	3.84	3.96	3.59	4.0	4.2
	新卒社員の管理職昇格者における女性比率	41.3%	43.5%	45.2%	43.6%	50%	50%
	管理職における女性比率	33.2%	34.4%	36.2%	36.8%	40%	40%
	女性の育児休業取得率	100%	98.2%	100%	100%	100%	100%
	女性の育児休業復職率	100%	100%	98.0%	100%	100%	100%
	男性の育児休業取得率 <sup>#3</sup>	61.1%	92.5%	100%	100%	100%	100%
	障がい者の雇用率	2.6% <sup>*4</sup>	3.0% <sup>*4</sup>	2.2% <sup>*4</sup>	2.7%	法定雇用率 <sup>*4</sup> 以上	法定雇用率 <sup>*4</sup> 以上
	有給休暇取得率	56.6%	59.4%	72.5%	80.7%	80%	80%
	離職率	15.2%	12.6%	13.7%	19.9%	10%	10%
 フィロソフィーで結びつく 人的資本の強化	新卒研修	326時間	326時間	326時間	515時間		
	研修時間	新任管理職研修	36時間	52時間	52時間	継続的に拡充	継続的に拡充
		次世代リーダー育成研修	143時間	143時間	150時間		
					150時間		
 ガバナンスの強化	独立役員の割合	50% <sup>*5</sup>	2/3 <sup>*6</sup>	2/3 <sup>*7</sup>	2/3 <sup>*8</sup>	2/3目安	2/3目安
	女性取締役比率	1/3 <sup>*5</sup>	55.6% <sup>*6</sup>	55.6% <sup>*7</sup>	33.3% <sup>*8</sup>	50%	50%
	重要な法令違反件数	0件	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%	100%を維持	100%を維持
	投資家面談数	245件/年	367件/年	393件/年	377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: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

\*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)

\*5:12月末  
\*6:1月1日現在(厚生労働省障害者雇用状況報告時点)  
\*7:2025年5月末時点  
\*8:2025年5月末時点

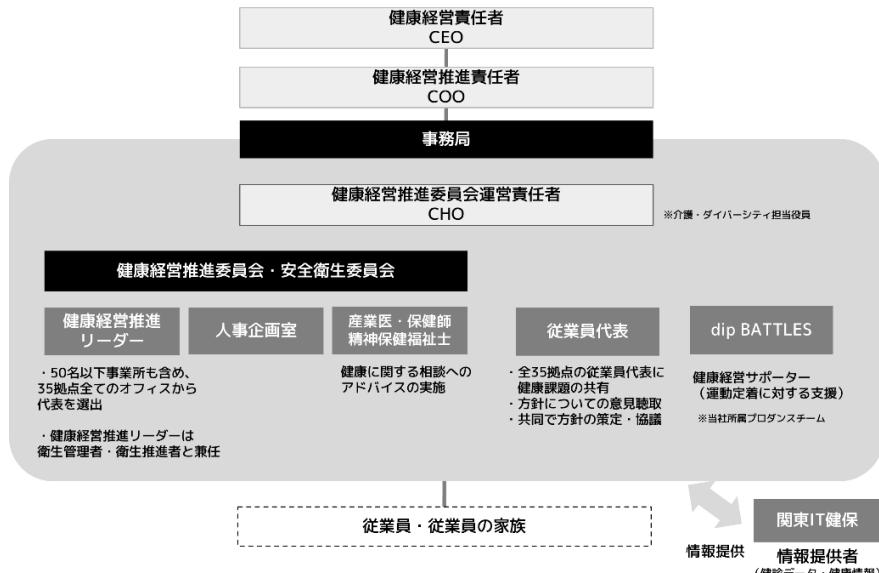
\*4:6月1日現在(厚生労働省障害者雇用状況報告時点)  
\*5:民間企業の法定雇用率2.5% (2024年4月改定)

\*6:2023年5月末時点  
\*7:2024年5月末時点

\*8:2025年5月末時点  
\*9:2024年5月末時点

”心と体を整える”をコンセプトに健康経営を推進

#### 健康経営推進体制



#### “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
- ・社内インス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

「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社のみに与えられる「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。



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)

#### 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）



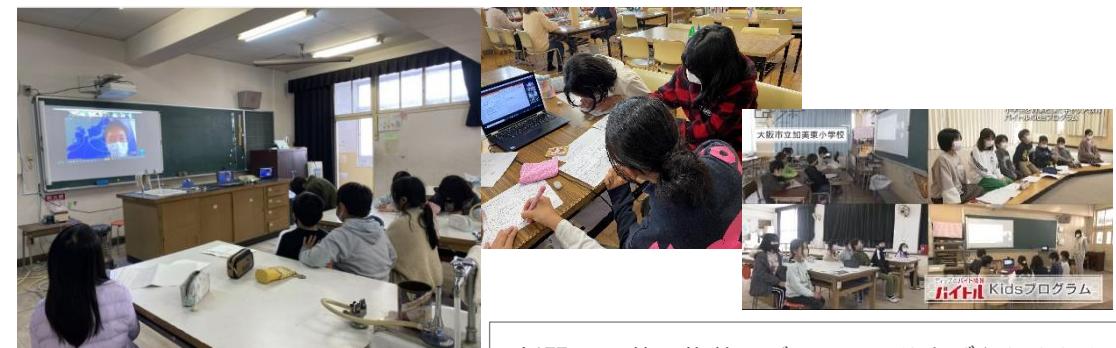
地方自治体と連携し、都市部の人口集中ならびに  
地方の労働力不足の解決に貢献

#### 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、金融市场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



## 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する情報は、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願います。

## 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](mailto:irteam@dip-net.co.jp)

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