

---

**dip**

**Labor force solution company**

ディップ株式会社（東証プライム 2379）

**2025年2月期 第1四半期  
決算説明資料**

2024年7月9日

1	企業価値向上に向けた取り組み	P 2
2	2025年2月期 第1四半期 連結業績	P 10
3	2025年2月期 通期業績予想	P 14
4	DX事業 事業概要 進捗	P 17
5	人材サービス事業 進捗	P 24
6	株主還元	P 36
7	Appendix	P 40

1

## 企業価値向上に向けた取り組み

1. 「dip AIエージェント」の進捗
2. スポットワークサービス「バイトルフリー」の進捗
3. ユーザー・顧客基盤の拡大
4. 人的資本の拡充
5. 「フィロソフィー経営」の社内外への発信強化

# 1. 「dip AIエージェント」の進捗

## 「dip AIエージェント」を5月21日にリリース

### ユーザー/顧客企業等からのフィードバックを基に、機能向上の開発を推進

プレス向け発表会を実施。日本初「生成AIを搭載した対話型バイト探しサービス」に多くのメディアが注目

「dip AIエージェント」利用者アンケート（一部抜粋）  
【主なコメント】



テレビ東京 ワールドビジネスサテライト



テレビ東京



2024年5月21日 日本経済新聞電子版より抜粋

80件を超えるWEB・新聞記事で取り上げられる

【取り上げられたメディアの一例】

- ・日経MJ
- ・時事通信
- ・Business Insider
- ・財界
- ・CNET Japan

- ・バイチャーがどんな質問にも優しく返答してくれるので好印象を持った
- ・求人サイトにアクセスして、自分でお仕事を探すより簡単に仕事を見つけられた
- ・人間のキャリアアドバイザーには当たり前すぎて聞きにくいことでも、AIになら気にせず聞け、安心感を感じた
- ・人と話しているようなテンポで返答してくれるので、スムーズに会話出来た
- ・私の希望条件と少し違うお仕事を提案する時は、「希望の条件ではないけど」と前置きをしたうえで、マッチするとバイチャーが考えたおすすめのお仕事を紹介してくれることに、すごさを感じた

# 1. 「dip AIエージェント」の進捗

## バイトルに「dip AIエージェント」を搭載予定

### 10月にプロモーションを実施する計画

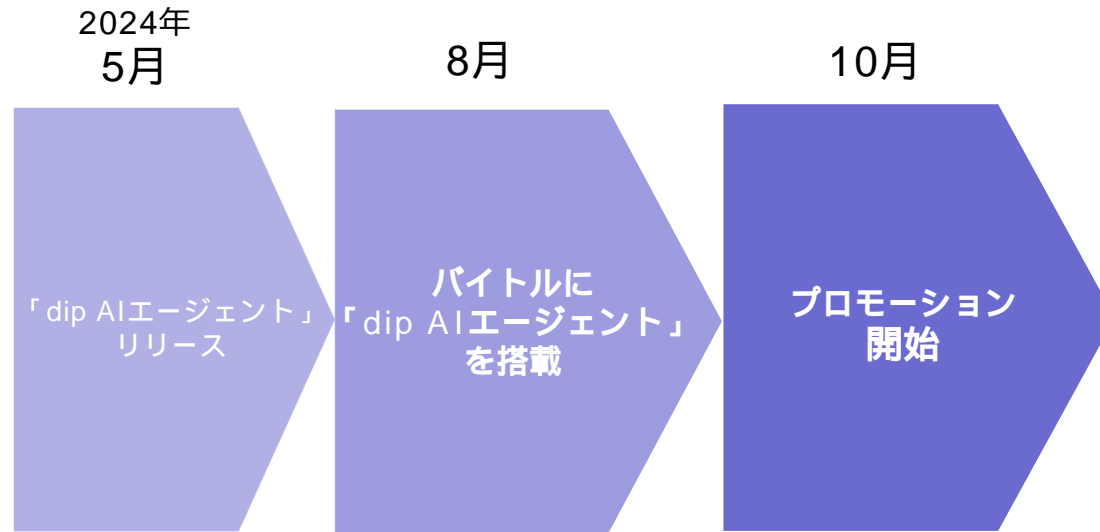
「dip AIエージェント」にて、バイチュー( )との対話を通じたお仕事探しの画面イメージ



自由にメッセージを入力して対話の中でお仕事を探せる

ユーザーが  
入力に困った場合  
選択肢を提案し  
対話をサポート

今後のスケジュール(予定)



( ) バイチュー：バイトルのキャラクター

## 2. スポットワークサービス「バイトルフリー」の進捗

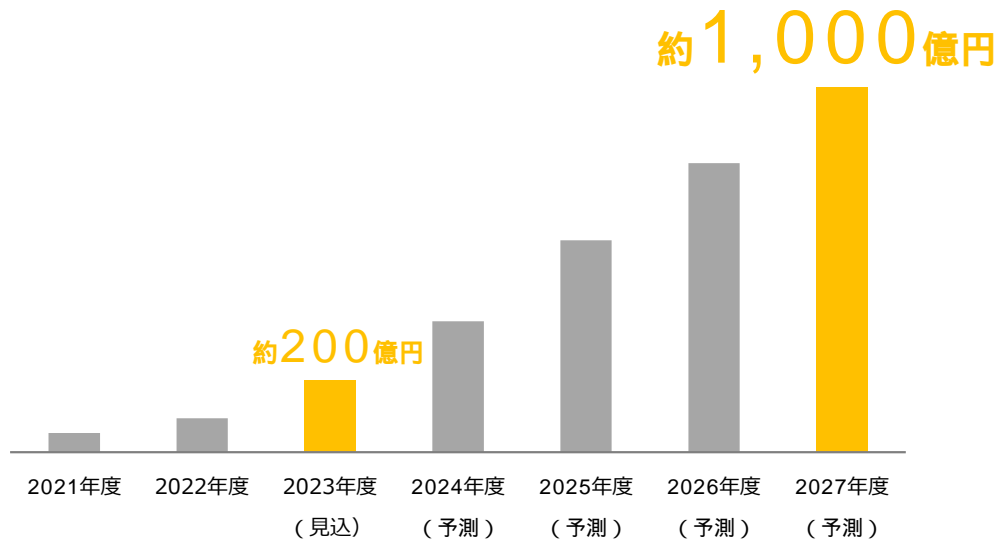
独自機能を搭載した「バイトルフリー」サービスを 今秋開始予定  
第2四半期より、営業スタート

15万社の顧客基盤と2,000名の営業体制を活かして豊富な求人数を掲載  
既存メディアの広範なユーザー基盤を活用し、事業拡大を狙う

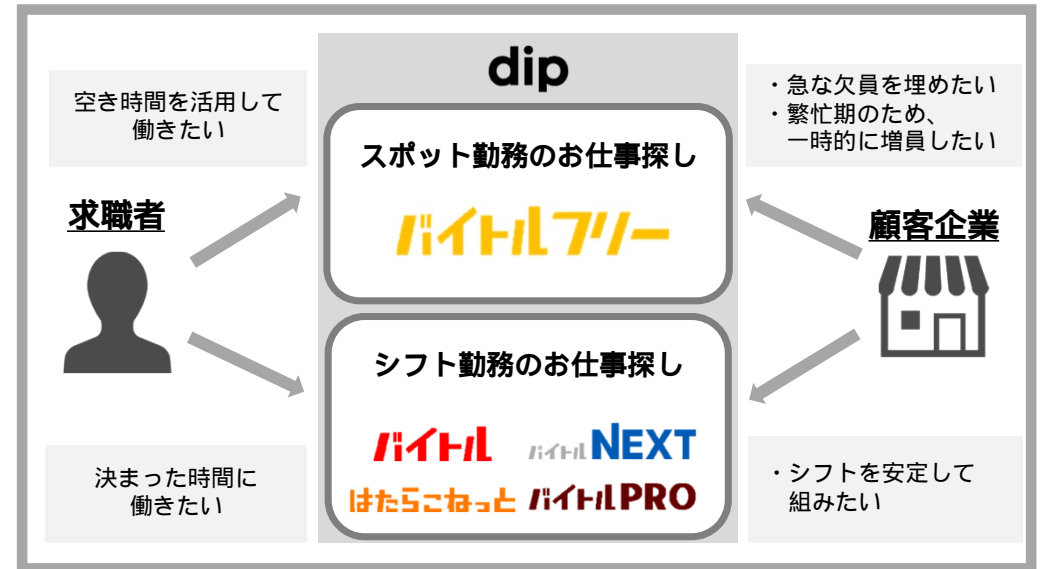
多様な働き方の浸透により、市場は大きく成長する見通し

サービスの概要

スポットワーク求人情報サービス市場の市場規模推移



注：第三者機関の市場調査に基づき当社作成



### 3. ユーザー・顧客基盤の拡大

## 大谷翔平選手の企業広告を活用したプロモーションで、企業・サービス認知の向上を図る

渋谷スクランブルスクエアの大型ビジョンを「dipビジョン」と命名し、広告展開  
青山・赤坂見附の大型看板にも企業広告を掲示



渋谷スクランブルスクエアの「dipビジョン」 青山の大型看板（イメージ）

FIFAワールドカップ26アジア2次予選  
兼AFCアジアカップサウジアラビア2027予選に出稿

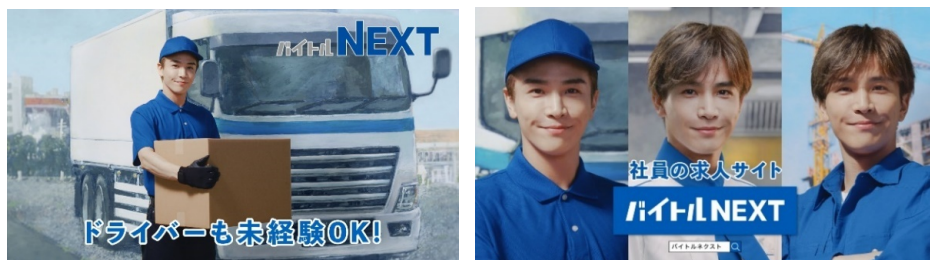


スタジアムの立看板に広告掲示

インタビューボードに企業広告を掲示

## 需要が高まっている物流等への広告投資を強化

バイトルNEXTのテレビCM、WEB広告を放映開始、  
応募数が前年比1.3倍に増加  
物流、飲食、建設/土木の売上拡大を図る



## 高校生向け新施策を実施

若年層に人気のアニメ「ぼっち・ざ・ろっく！」とタイアップ<sup>1</sup>  
コラボ動画の総再生数 累計約1億回<sup>2</sup>を突破  
高校生の応募数が前年比1.3倍に増加



1 コラボ期間:2024.03.04 ~ 2024.05.31

(©はまじあき / 芳文社・アニプレックス)

2 YouTube・X・TikTokの再生回数合算（6月末日時点）

### 生産性向上の取り組みを加速

#### AI活用により営業機会の創出とコストの削減を図るとともに 対面コミュニケーション促進で生産性アップを目指す

##### AI活用の全社プロジェクト「dip AI Force」の 取り組み成果

###### 求人ページ改善ツール（独自開発）

求人原稿の改善案を自動で作成し、改善ポイントや根拠を解説  
削減目標：約4万時間



###### 【活用実績】

原稿作成担当部署の一部でフィジビリを実施

1原稿あたりの作成時間が半減（作成時間:20分 10分）

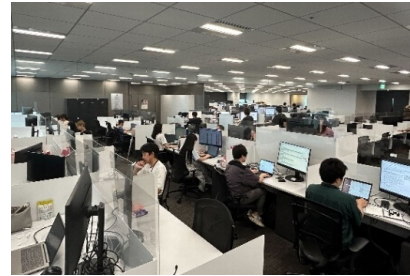
7月より部署全体で活用開始

###### 【想定効果】

来期、広告制作に係る外注費を年間1.4億円削減

出社方針に切り替えるとともに、オフィス環境の  
向上を図り、社員間のコミュニケーションを促進

【四谷オフィス】（「YOTSUYA TOWER」21階）



エンジニアの要望を取り入れた機能性高いオフィスを新設

【本社 新フロア 11月開設予定】



コミュニケーションスペースを多く設置  
社員同士の会話を活発にし、新たなアイデアの創出を促進



## 4. 人的資本の拡充 ②

### CTO（最高技術責任者）に長島圭一朗が就任 人事総務本部長、マーケティング統括部長を採用



CTO 兼 DX事業本部  
DXプロダクト開発統括部長  
兼 AIエージェント事業本部  
エグゼクティブマネジャー  
兼 商品開発本部 エグゼクティブマネジャー

**長島 圭一朗**  
(ながしま けいいちろう)



人事総務本部  
本部長

**金谷 俊樹**  
(かなだに としき)



マーケティング統括部  
統括部長

**中村 大亮**  
(なかむら だいすけ)

#### 【経歴】

- 2001年 4月 株式会社JSDシステム研究所 入社
- 2005年 4月 株式会社シーイー・モバイル 入社  
ゼネラルマネージャー
- 2011年 10月 株式会社サイバーエージェント 転籍  
CyberAgent America, Inc. 出向  
シニアソフトウェアエンジニア
- 2014年 3月 株式会社サイバーエージェント 帰任  
シニアソフトウェアエンジニア
- 2015年 1月 株式会社スマートショッピング 入社 取締役CTO
- 2024年 2月 当社入社 テックエキスパート
- 2024年 4月 DX事業本部 DXプロダクト開発統括部長
- 2024年 7月 CTO 兼 DX事業本部 DXプロダクト開発統括部長  
兼 AIエージェント事業本部 エグゼクティブマネジャー  
兼 商品開発本部 エグゼクティブマネジャー（現任）

#### 【経歴】

- 1999年 4月 日本道路株式会社入社
- 2007年 2月 ヤフー株式会社（現LINEヤフー株式会社）入社  
ピープル・デベロップメント統括本部  
人財開発本部 人財採用部長、  
カンパニーPD本部長、  
コーポレートPD本部長等を歴任
- 2022年 2月 ヘイ株式会社(現STORES株式会社)入社  
PX部門HR本部シニアスペシャリスト
- 2024年 5月 当社入社 人事総務本部 本部長（現任）

#### 【経歴】

- 1998年 4月 ライオン株式会社入社
- 2006年 10月 株式会社オールアバウト入社
- 2008年 9月 三菱電機株式会社入社
- 2010年 2月 ライオン株式会社入社
- 2017年 4月 Supership株式会社入社 執行役員CMO
- 2020年 1月 バリュエンスホールディングス株式会社入社  
マーケティング本部長・  
ブランド戦略本部長を歴任
- 2023年 1月 野村證券株式会社入社
- 2024年 5月 当社入社 マーケティング統括部  
統括部長（現任）

## 5. 「フィロソフィー経営」の社内外への発信強化

# ビジョン “Labor force solution company” を掲げ 社会課題の解決に取り組む企業姿勢を、国内外のメディアで発信

【米国ビジネス誌「Entrepreneur」3・4月号掲載（2024年3月5日発行）】

【「経済界」4月号（2024年3月5日発行） / ウェブ掲載】



「時給キャンペーンから3年 ようやく時代が追いついた  
富田英揮 ディップ」

URL: [https://net.keizaikai.co.jp/69958#google\\_vignette](https://net.keizaikai.co.jp/69958#google_vignette)

【「日興フロッギー」ウェブ掲載（2024.6.8 / 6.18）】

「上場企業の社長に聞く！（前後編）」

URL: <https://froggy.smbcnikko.co.jp/series-name/dip/>



### 「Entrepreneur」

1977年創刊、45年以上の歴史を持つ起業家・企業経営者向けのマガジン。

全世界で雑誌は320万部以上発行され、5,000万人以上のオンライン会員を持つ世界No.1ビジネスメディア。

URL: <https://www.entrepreneur.com/international-spotlight>



## 2025年2月期 第1四半期 連結業績

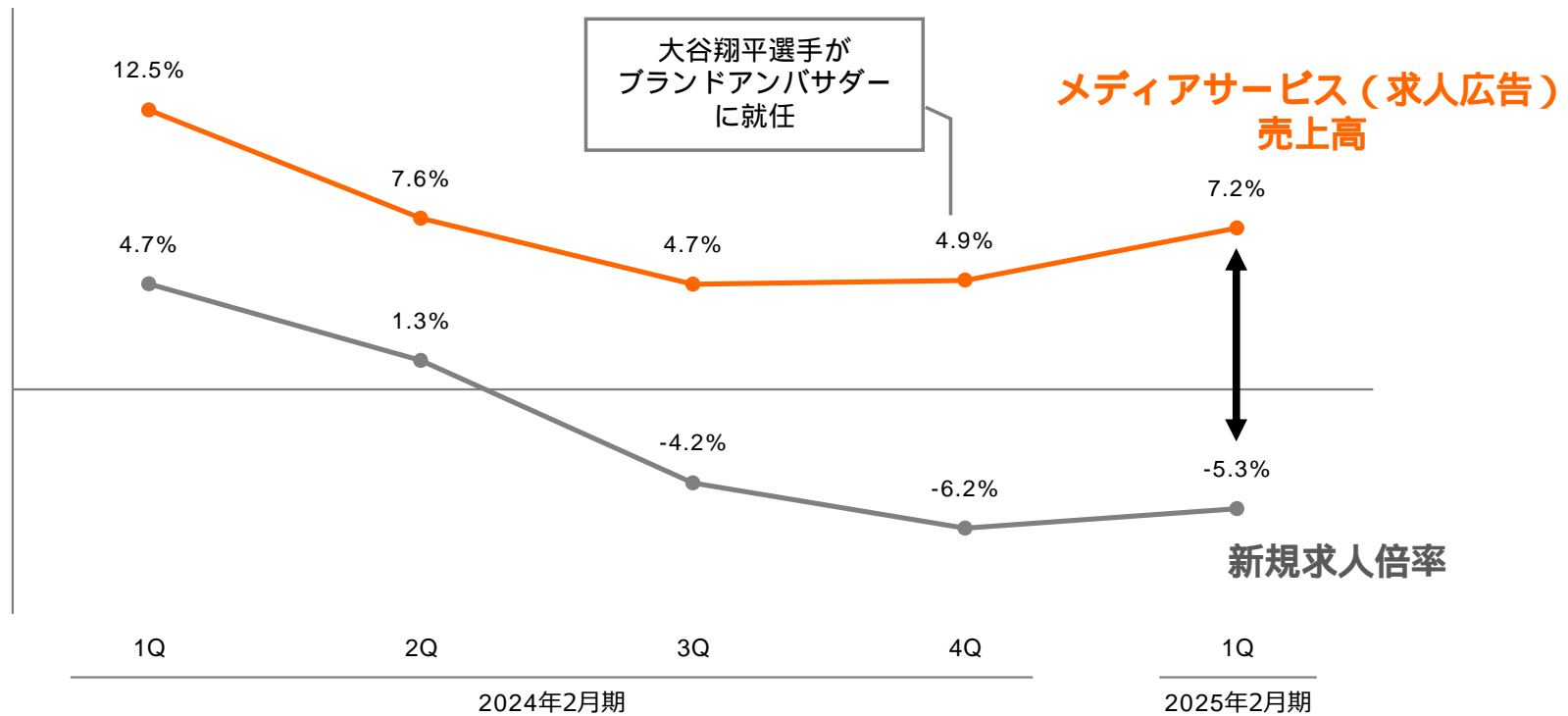
# 1. 2025年2月期 第1四半期 連結業績 ①

## 売上成長が加速。過去最高の四半期 営業利益を達成

	2024年2月期 第1四半期	2025年2月期 第1四半期	前年同四半期比
	(百万円)	(百万円)	
全社	売上高	14,027	+8.9%
	営業利益	3,342	+20.4%
	経常利益	3,276	+22.0%
	親会社株主に帰属する 四半期純利益	2,153	+30.2%
DX事業	売上高	1,413	+20.8%
	セグメント利益	640	+19.2%
人材サービス 事業	売上高	12,614	+7.6%
	セグメント利益	4,436	+28.8%

## メディア売上成長率と市場成長率の差が拡大、市場シェアアップが加速

メディアサービス（求人広告）売上高 vs 新規求人倍率 前年比推移



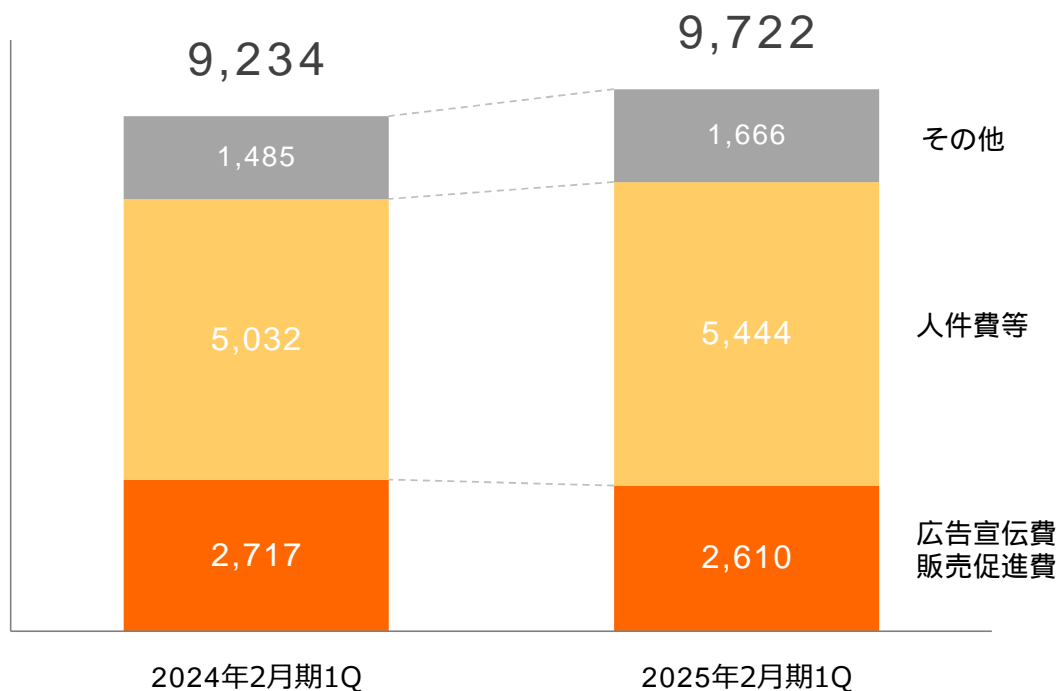
出所 新規求人倍率：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』新規求人倍率（一般パートタイム）の「実数」を使用

## 人件費率、広告宣伝費率ともに低下

新卒社員の採用は先行投資であり、  
2026年2月期には、23年入社の新卒社員の売上創出は年間100億円超となる想定

### 販売費及び一般管理費の内訳

(百万円)



< 人件費 >  
新卒社員315名（うち営業社員290名）  
採用による人員増等により増加。  
新卒採用数の減少と中途採用の抑制により  
人件費率が0.3%pt低下

< 広告宣伝費・販売促進費 >  
企業CMとサービスCMの一体運用による  
独自のプロモーションで  
効率的な運用が継続。  
対売上比率が2.3%pt低下

< その他 >  
新規オフィス開設に伴い  
地代家賃が増加

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



## 2025年2月期 通期業績予想

## 今期の業績予想は変更なし

	2024年2月期 通期実績	2025年2月期 業績予想	前年比 通期
	(百万円)	(百万円)	
全社	売上高	53,782	+ 7.1%
	営業利益	12,761	+ 5.0%
	経常利益	12,618	+ 4.6%
	親会社株主に帰属する 当期純利益	9,050	1.7%
DX事業	売上高	5,981	+ 20.4%
	セグメント利益	2,837	+ 16.3%
人材サービス 事業	売上高	47,801	+ 5.4%
	セグメント利益	17,175	+ 13.0%

### 前提

アルバイト・パートの求人広告市場の成長率を「±0%」として算定

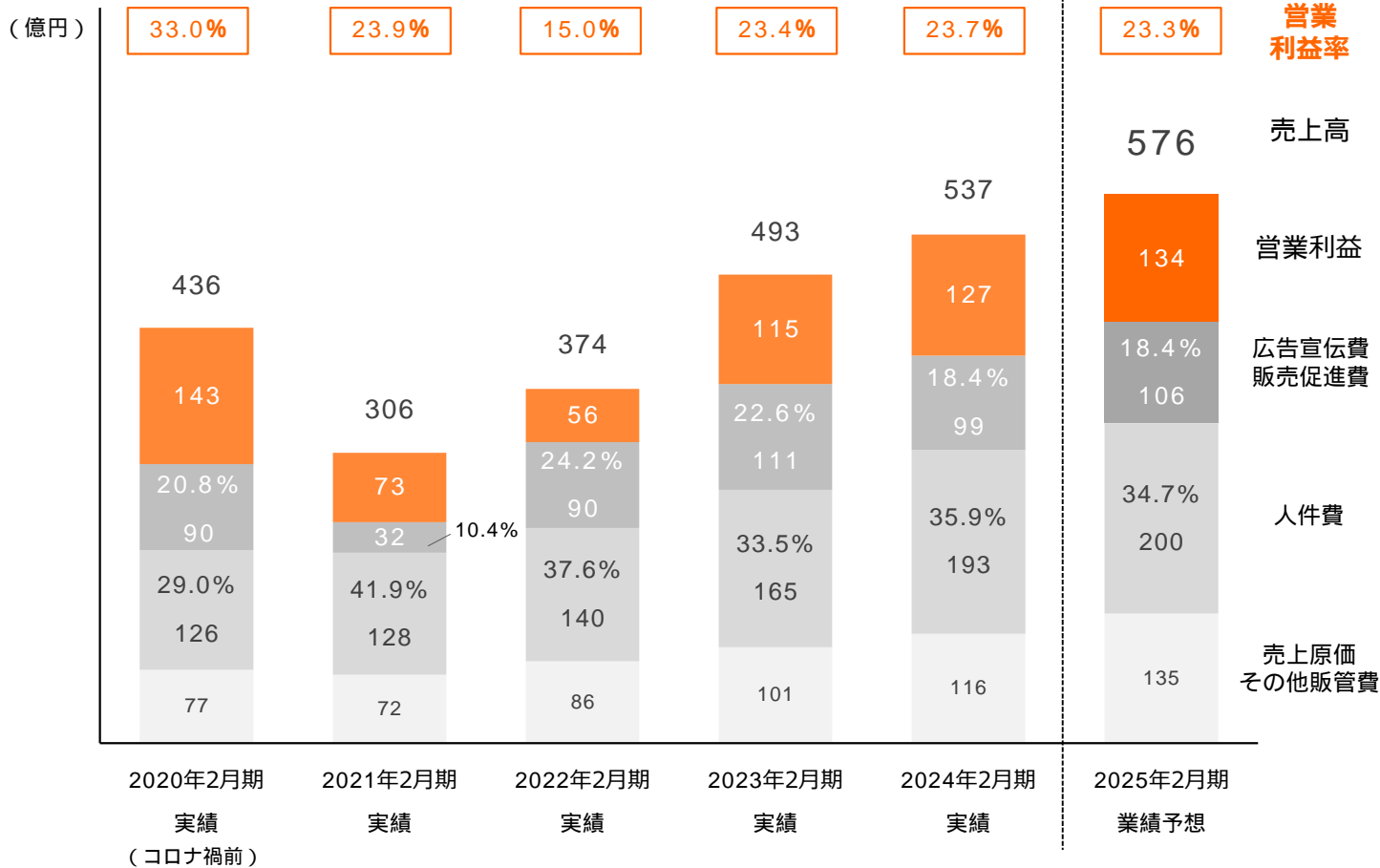
前期成長率+2% (\*)

前期下期の弱い市場感が、今期も継続する前提

\* 初期的に試算した推計値



## 2025年2月期 通期業績予想 ② 業績予想の考え方（再掲）



### 費用の考え方

#### 【広告宣伝費・販売促進費】

独自のプロモーションによる効率的な運用継続により、対売上高比率は前期並みと想定

#### 【人件費】

従業員数は期初/期末で+70名(+3%)と、人員増を抑制。対売上高比率が低下

- ・315名の新卒社員を採用(前期612名)
- ・中途採用はエンジニア等のみに抑制
- ・1人当たり営業利益の目標達成状況に応じた賞与の支給額調整

#### 【売上原価・その他販管費】

新規サービスのシステム投資に係る費用増等で、売上原価が前年比+9億円  
AI活用全社プロジェクトや新規オフィスの開設等に伴う費用増でその他販管費が同+10億円

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。

4

## DX事業 事業概要 進捗

1. DX事業の商品ラインナップ
2. 2025年2月期 第1四半期 業績
3. 2025年2月期 第1四半期進捗と第2四半期トピックス
4. 2025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

**採用ページロボット** 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

**面接ロボット** 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対応)

フロー  
商品

ストック  
商品

**人事労務ロボット** 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ロボット** 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

**常連ロボット 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

**集客ロボット 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

**集客ロボット for SNS Booster**

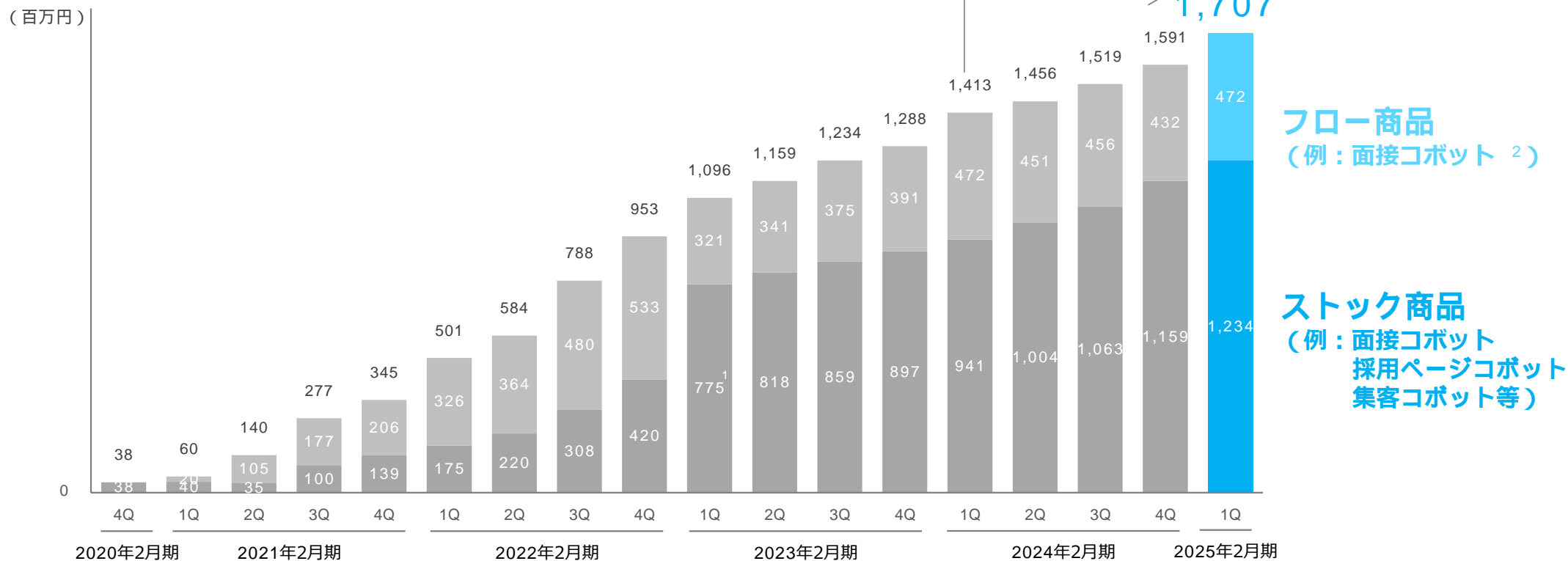
SNSアカウントから予約が可能  
予約台帳機能により飲食店の顧客管理を支援

2023年10月提供開始  
20,000円/月~

## 2. 2025年2月期 第1四半期 業績 ①

### 前年同四半期比+21%と高成長を継続

#### 売上高推移



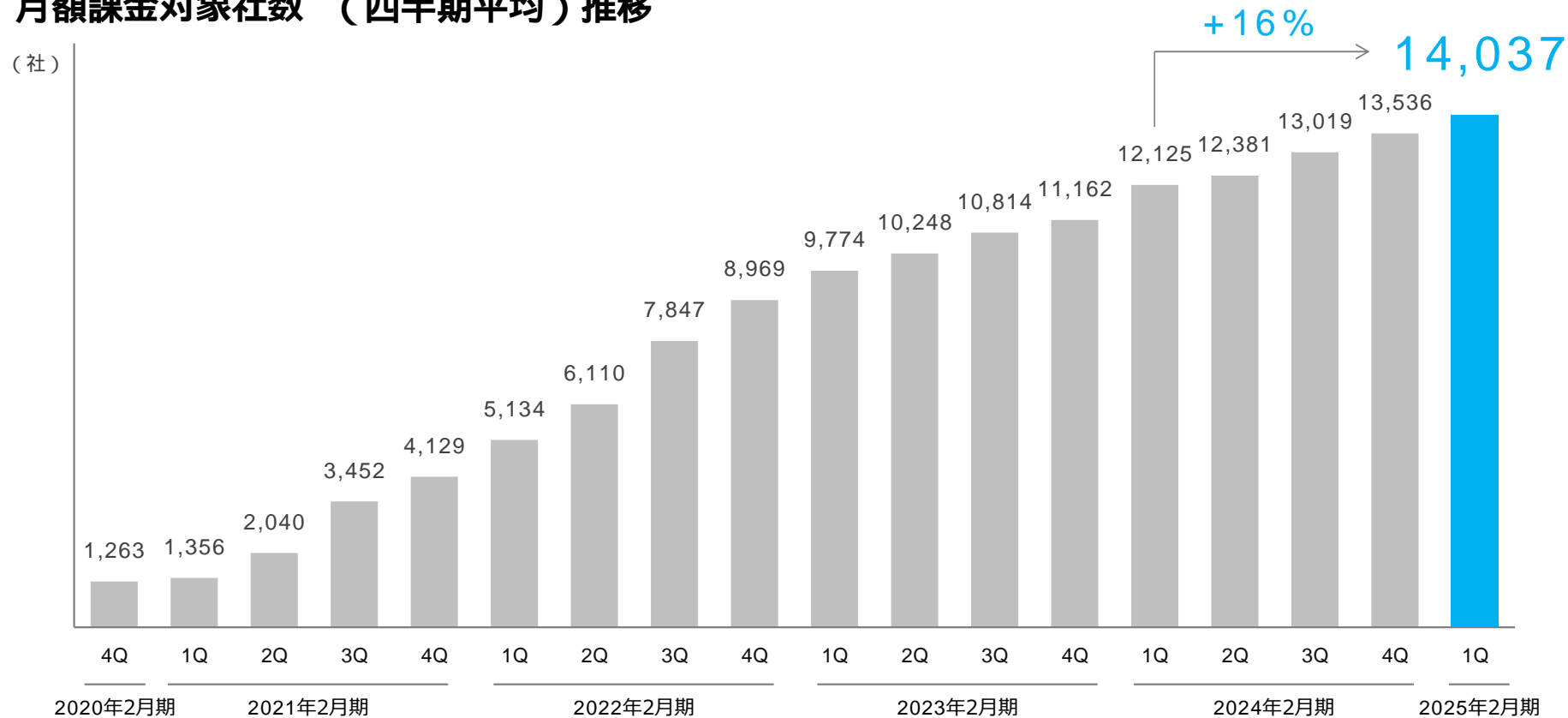
1 「HRコボット for 応募対応」と契約期間1年以上の「面接コボット」について、解約率が改善したことに鑑み、ストック売上に含めております。

2 契約期間1年未満の面接コボット

## 2. 2025年2月期 第1四半期 業績 ②

### 月額課金対象社数も前年同四半期比で大きく成長

#### 月額課金対象社数（四半期平均）推移



## 2. 2025年2月期 第1四半期 業績 ③

### 月額課金対象社数を伸ばし、高い売上成長を継続

#### 販促支援領域の「集客ロボット for MEO」の社数が順調に拡大

	24年2月期 4Q 実績	25年2月期 1Q 実績	25年2月期 4Q 目標
四半期平均 売上高	5.3億円	5.6億円	7.0億円
四半期平均 課金 対象社数	13,536社	14,037社	18,200社
四半期平均 <sup>1</sup> ARPU	3.9万円	4.0万円	3.8万円
ストック <sup>2</sup> 売上比率	73%	72%	(通年で) 70%程度 を維持

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

### 3. 2025年2月期 第1四半期進捗と第2四半期トピックス

#### 通期戦略

1

#### 採用 / 人事領域での契約社数拡大と 大手の顧客企業向け商品の開発強化

- ・ 中小企業向けに、求人広告とDX商材のセット商品を下期にローンチ、契約社数拡大を加速。  
機能強化（UI/UX改善等）により解約率を低減
- ・ 大手の顧客企業向けに、「面接ロボット」の機能追加の開発を強化。今期に試験導入、来期に本格販売開始の予定

2

#### 販促支援領域の販売加速による契約社数アップ

- ・ 「集客ロボット for MEO」は導入後3ヵ月で集客効果が顕在化。DXの専任営業増員で、新規顧客開拓を加速。さらに、メディア営業へのトスアップにより、求人広告をアップセル
- ・ 新商品をローンチ予定。商品ラインナップの強化により、新規顧客を獲得

#### 1Q進捗と2Qトピックス

（1Q進捗）

- ・ 採用ページロボットのリニューアルによる解約率低減が順調に進捗
- ・ 大手の顧客企業向けの機能開発が進行（下期、試験導入予定）

（2Qトピックス）

- ・ 「面接ロボット」の新機能として、Googleカレンダーとの連携をリリース

（1Q進捗）

- ・ 「集客ロボット for MEO」の社数が順調に拡大、1,000社突破

（2Qトピックス）

- ・ アプリ企画・開発の株式会社アイリッジ様との資本・業務提携により、3Qローンチに向けた既存商品の品質アップ、新商品開発を加速

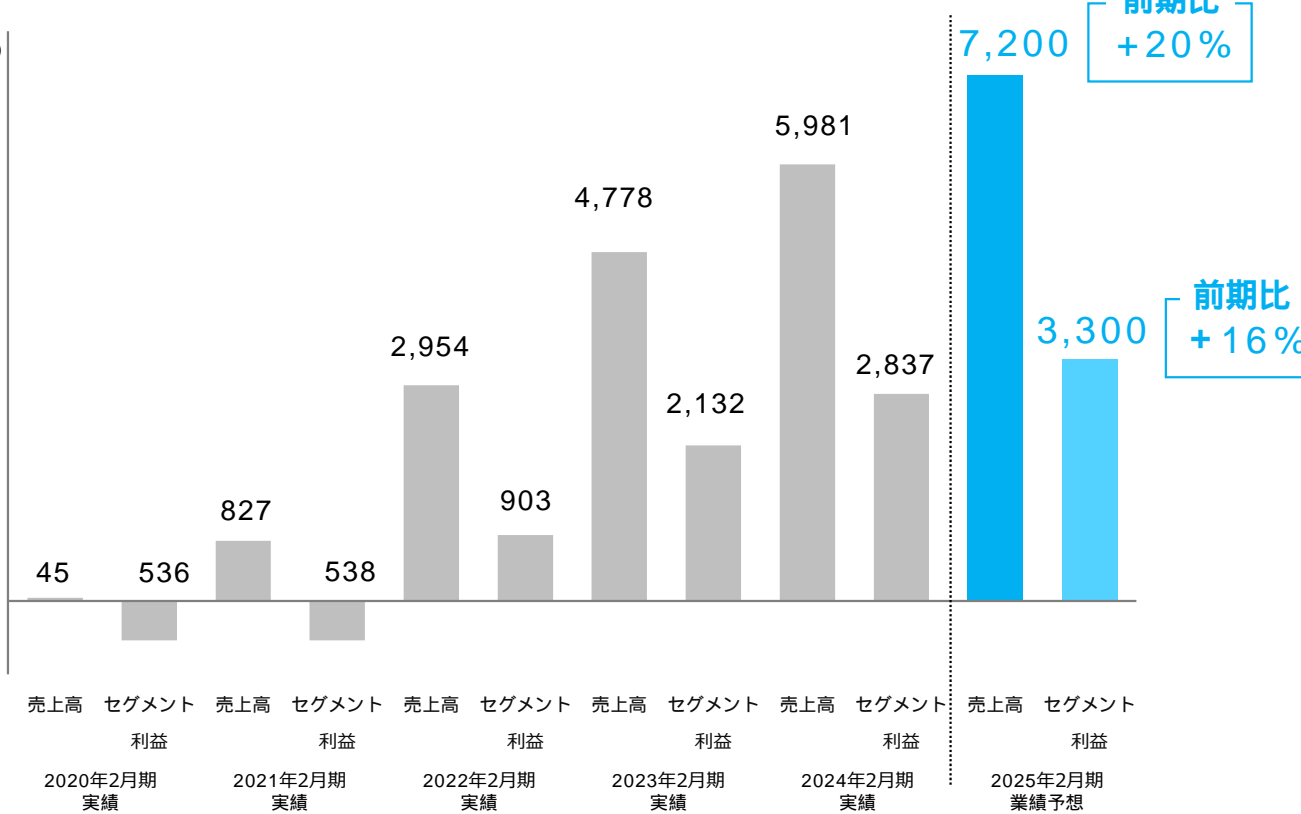
## 4. 2025年2月期の事業計画（再掲）

### 契約社数アップにより売上を拡大。前期並みの増収幅を計画

販促支援領域の新規顧客獲得のため、DX商材の専任営業を増員。人件費増を見込む

#### DX事業 売上高・セグメント利益

(百万円)





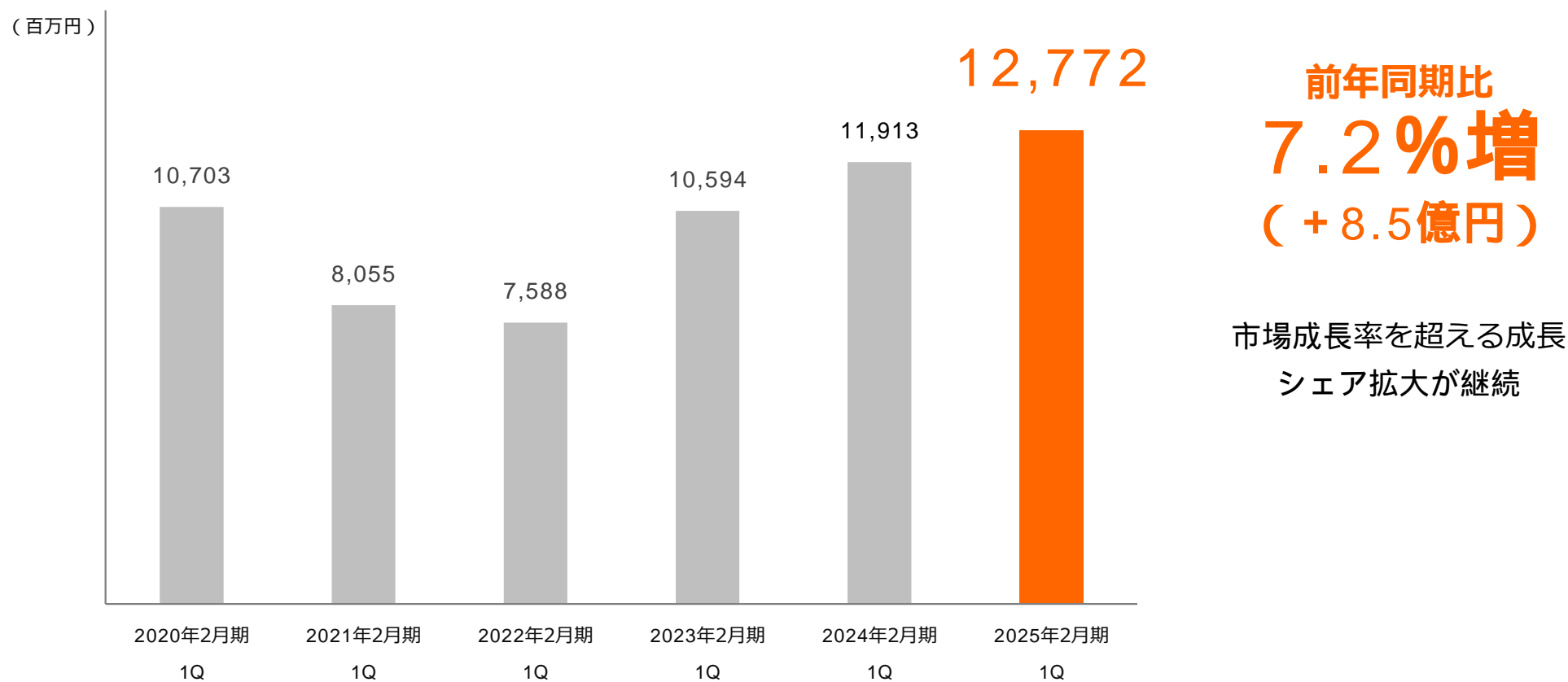
5

## 人材サービス事業 進捗

1. メディア（求人広告）サービス
2. エージェント（人材紹介）サービス

### メディアサービス 売上高推移

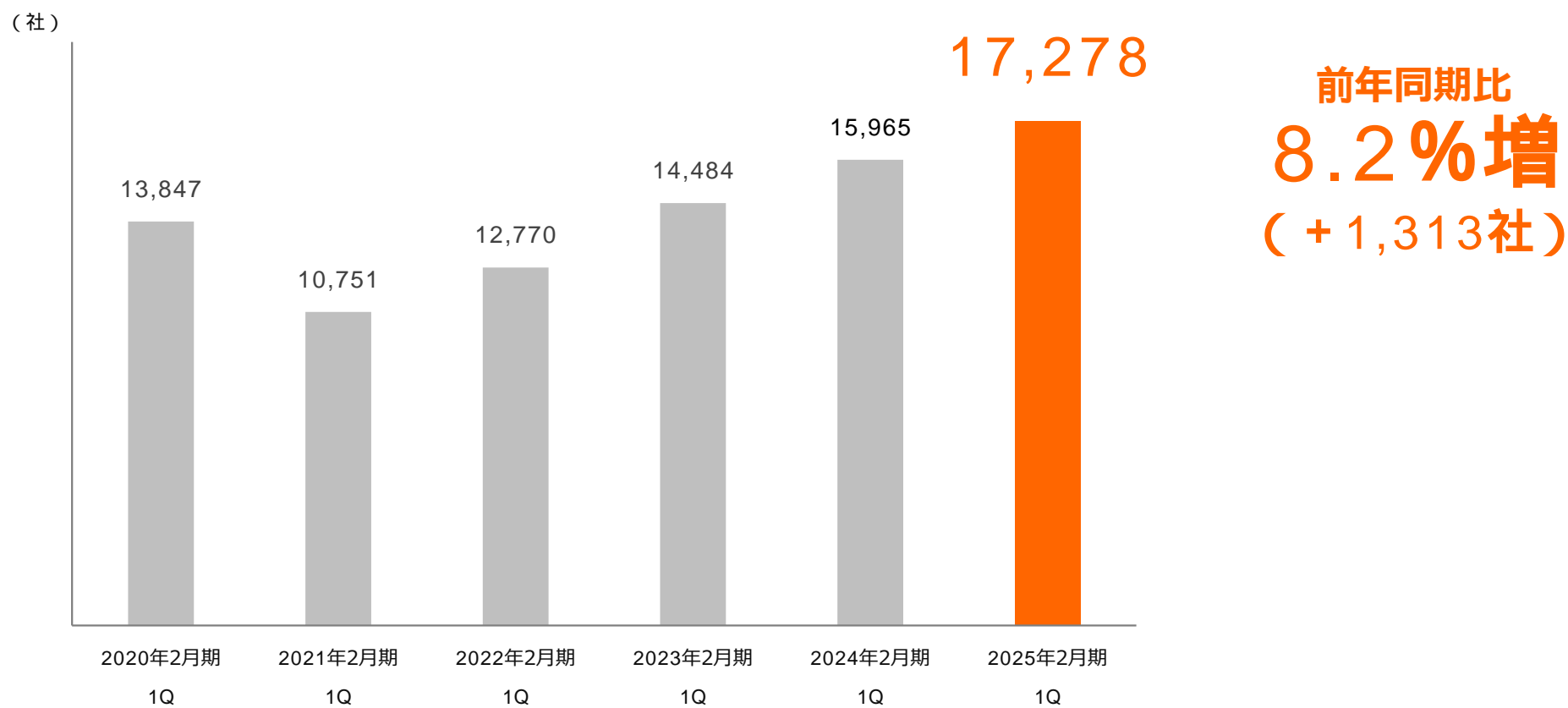
メディア（求人広告）サービス：  
バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと



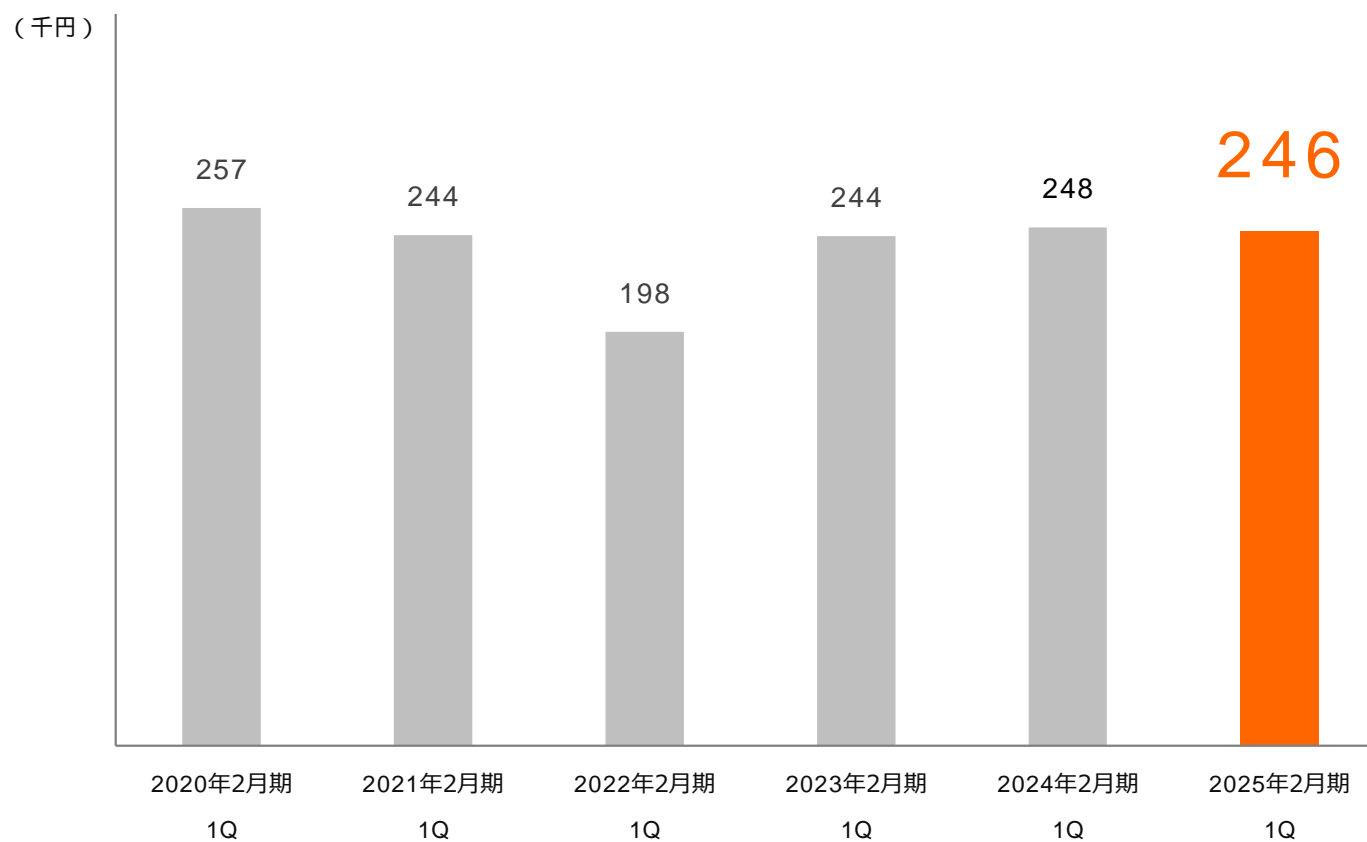
注：2022年2月期以前の実績は収益認識基準を適用した数値（試算値）を記載しております。

# 1. メディア（求人広告）サービス ② 2025年2月期 第1四半期 業績

## メディアサービス「契約社数」推移（ユニーク）



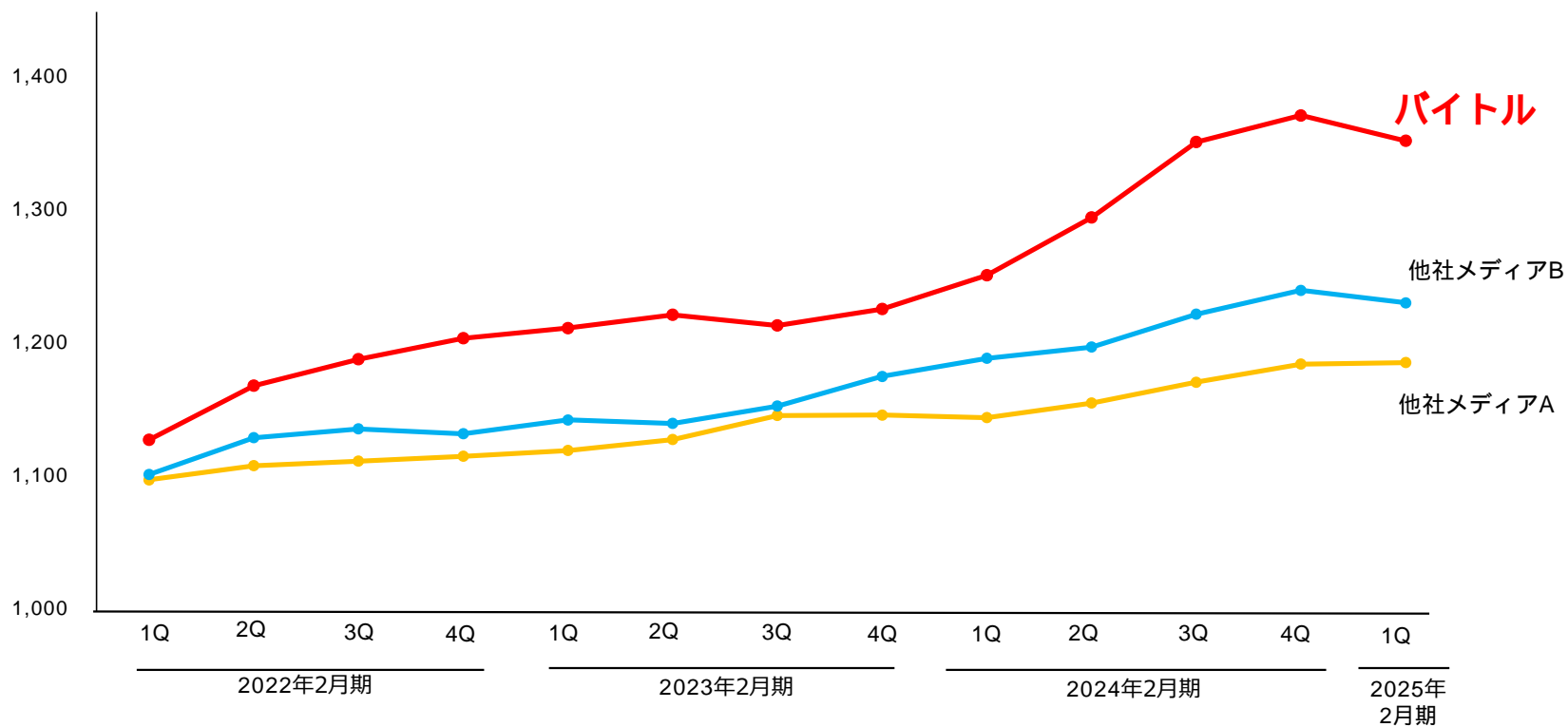
### メディアサービス 1契約あたり「単価」推移（ユニーク）



前年同期比  
**0.8%減**  
( 2千円)

## バイトル掲載案件の平均時給『No.1』が継続

### バイトル掲載案件平均時給



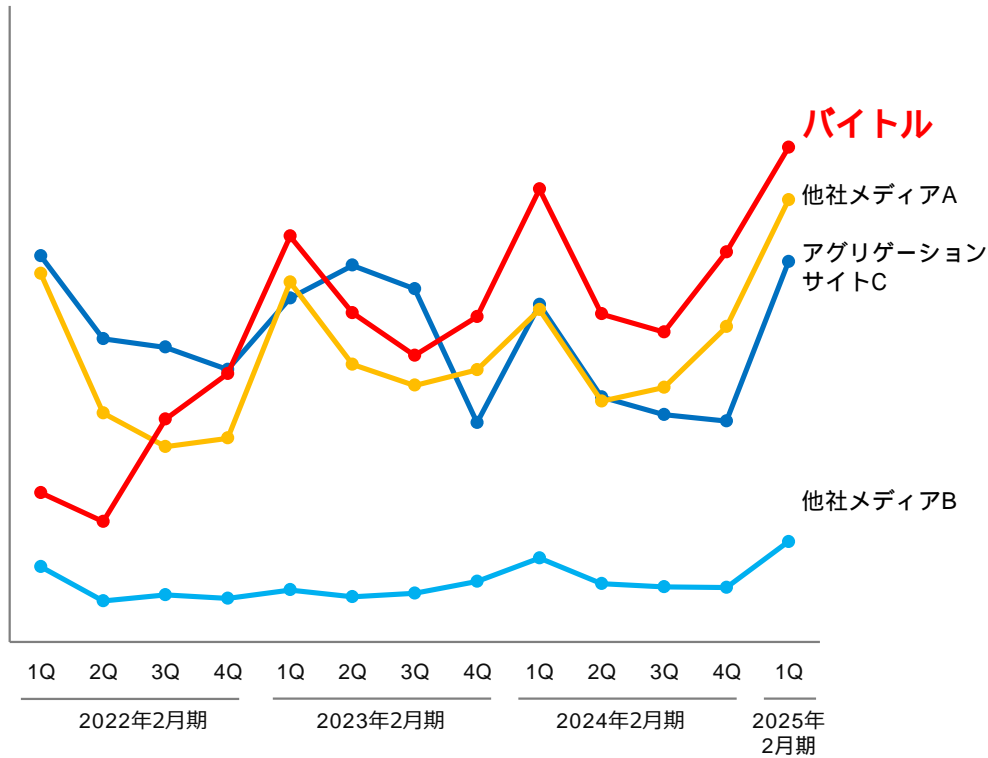
出所：各社平均賃金レポート

調査対象エリア バイトル：全国平均 他社メディアA：3大都市圏平均（首都圏・東海・関西） 他社メディアB：全国平均

## アプリダウンロード数『No.1』が継続

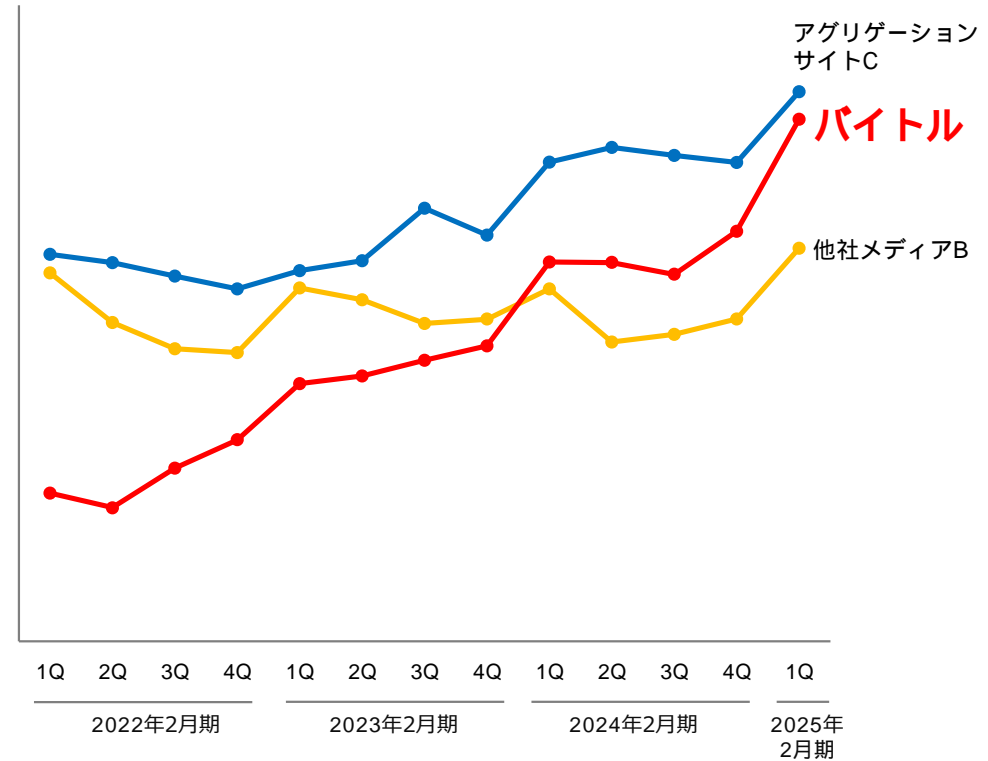
MAUが順調に拡大。『No.1』の早期達成を目指す

### アプリダウンロード数の推移



注：data.aiより、アプリダウンロード数を抽出し当社作成

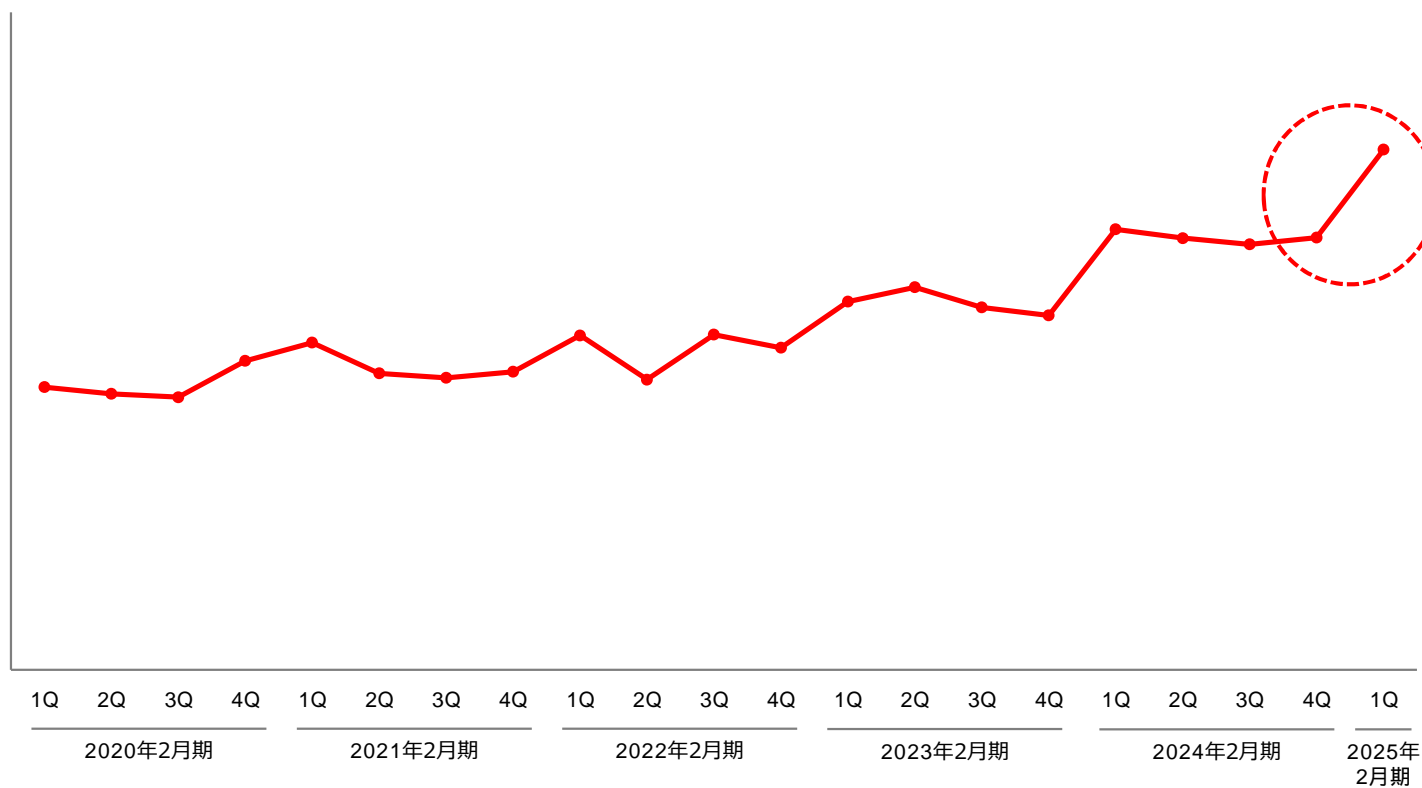
### MAU の推移



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

## 過去最高水準の応募数を獲得

メディア（求人広告）サービス 応募数 四半期推移



バイトル・バイトルNEXT・はたらこねっと

# 1. メディア（求人広告）サービス 1Q進捗と2Qトピックス

## 通期戦略

## 1Q進捗と2Qトピックス

1

### AI活用等による営業社員の生産性向上

（課題）2023年入社社員の育成と既存社員の生産性向上  
（今期戦略）

### AIの活用による業務効率化、商談時間の創出

「営業リスト差配」「商談分析」「求人原稿作成」「ロールプレイング」等にAIを活用

### 対面/オンラインを組み合わせた営業による受注率向上

対面営業により顧客との信頼関係を構築した後、オンラインによる効率的な商談を実施

（1Q進捗）

- ・2023年入社の一部社員向けに営業生産性向上の研修を実施。2Q以降の成果を期待
- ・既存社員の生産性向上は進捗
- ・「営業リスト差配」「ロールプレイング」のAIツールを、全営業社員が活用開始（2Qトピックス）
- ・「求人原稿作成」のAIツールを全営業社員に展開

2

### 物流、製造、医療/介護領域の強化

（課題）業種ごとの市場動向に対応した機動的な営業戦略実行  
（今期戦略）成長業種へのプロモーション・営業の強化

ドライバーの残業規制強化に伴う人材ニーズ拡大や、製造業の生産回復、医療/介護業界の需要増を捉え、売上を拡大

（1Q進捗）

- ・物流/製造/医療・介護領域の売上が拡大（2Qトピックス）
- ・バイトルNEXTの広告投資強化でドライバー等の成長領域で売上拡大を図る

3

### 郊外・地方のシェア向上

（課題）郊外・地方でのシェアは、都心部と比較してまだ低い  
（今期戦略）直販の営業人員増と代理店網の拡大

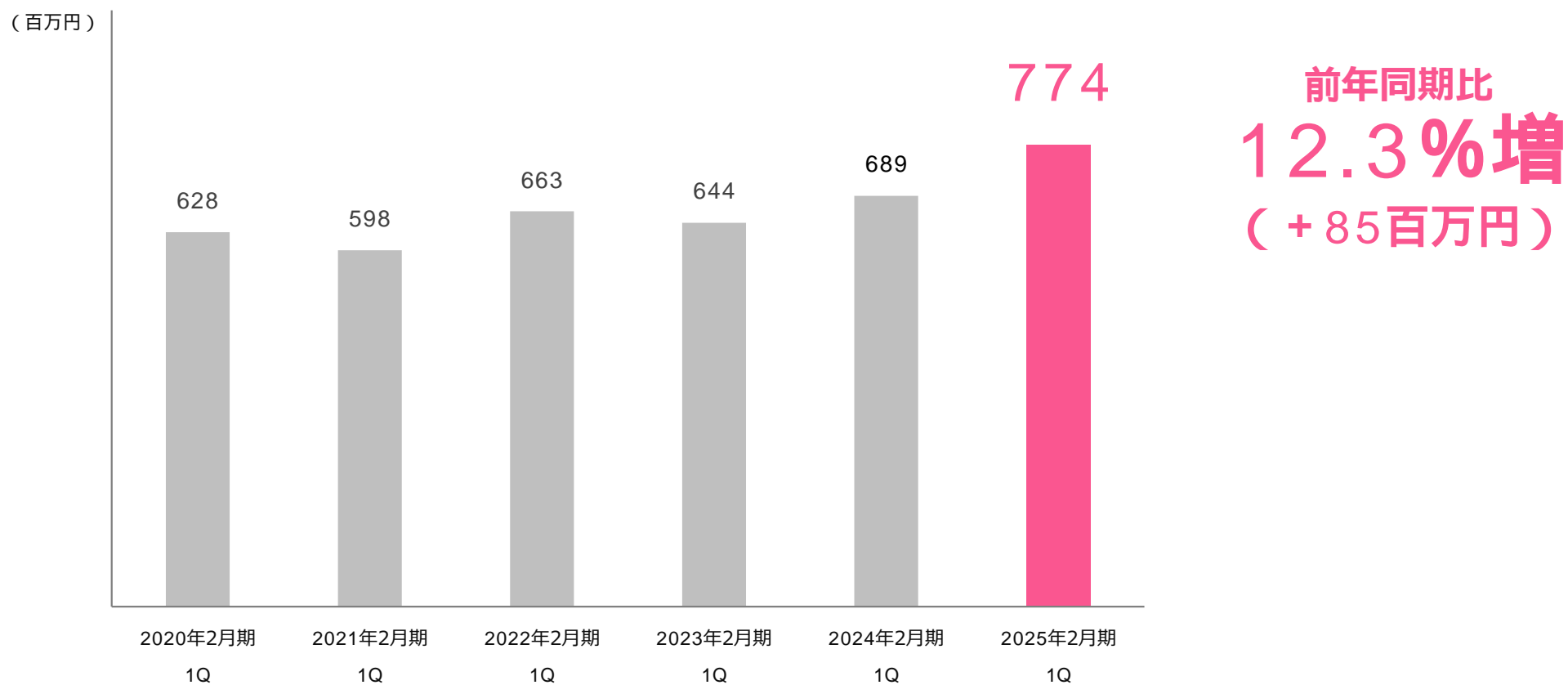
（1Q進捗）

- ・2024年入社新卒を郊外エリアに重点配置（2Qトピックス）
- ・代理店網の拡大に注力



### エージェントサービス 売上高推移

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



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. エージェント（人材紹介）サービス ② 1Q進捗と2Qトピックス

### 通期戦略

### 1Q進捗と2Qトピックス

1

#### キャリアアドバイザー（CA）の生産性向上

- （課題）CAの増員は順調に進む一方、生産性向上が課題  
（今期戦略）**人員増と生産性向上の両立**
- ・新卒教育の組織を立ち上げ、既存社員の生産性を下げることなく、新卒を育成。「商談分析」「ロールプレイング」等のツールを活用、面接力を向上
  - ・CAの求人検索画面のUI改善で紹介候補企業/施設の検索を容易に。業務効率をアップ

（1Q進捗）

- ・新卒教育の組織を立ち上げ。既存社員の生産性が前年比で向上
  - ・商談分析ツールの活用も進捗
- （2Qトピックス）
- ・下期のリリースに向け、CAの求人検索画面のUI改善を進行

2

#### 既存メディアからの送客を強化

- （課題）成長性が高い介護領域でのユーザー基盤拡充  
（今期戦略）**既存メディアのユーザー拡大による登録者数アップ**
- メディアサービスの医療・介護領域への広告宣伝投資が、人材紹介の登録者増にも寄与

（1Q進捗）

- ・既存メディアからの送客に注力
- （2Qトピックス）
- ・下期、アプリ版をリリース予定、送客を強化

3

#### サービスの品質向上

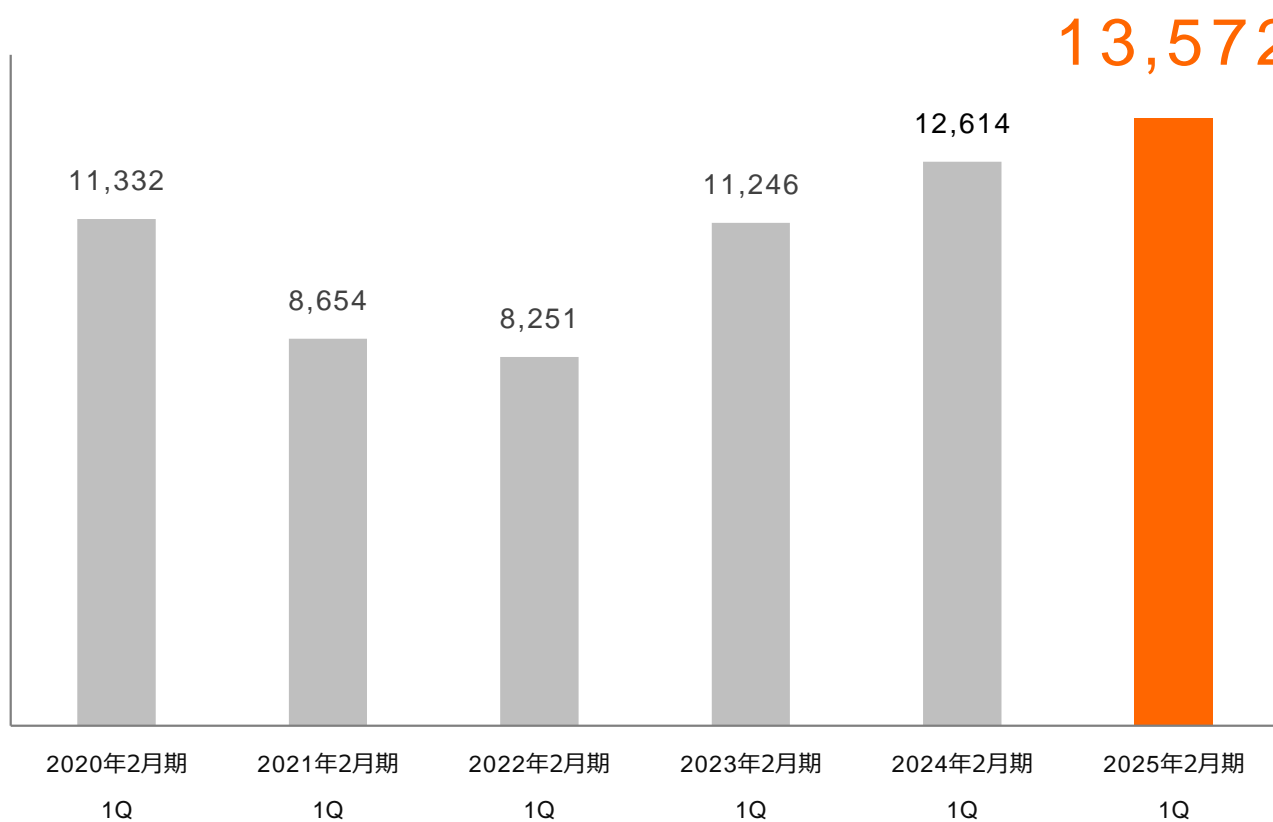
- （課題）多様な求人案件の充実  
（今期戦略）大口顧客との関係強化と中小口の新規開拓で契約事業所数を拡大

（1Q進捗）

- ・都市部を中心に大口顧客との関係強化に注力
- （2Qトピックス）
- ・1Qの取り組みを都市部以外にも拡大

## 人材サービス事業 売上高推移

(百万円)

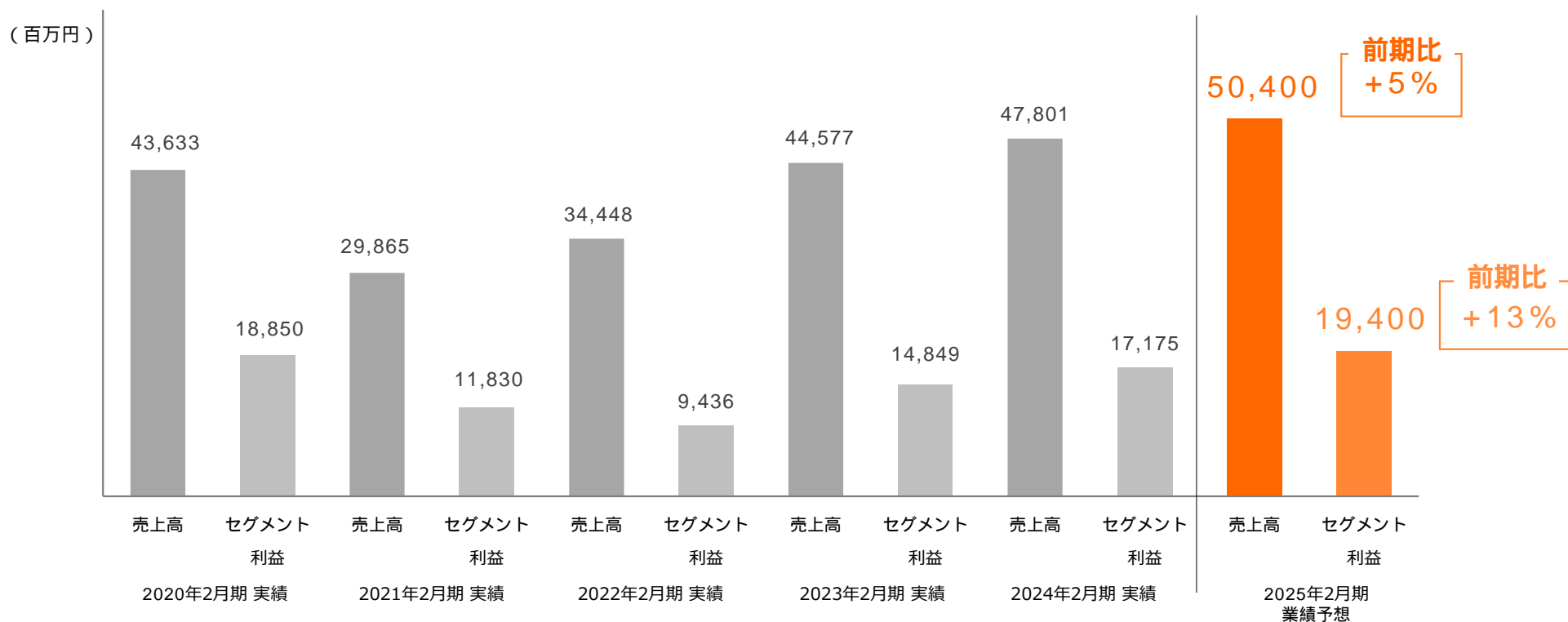


前年同期比  
**7.6%増**  
(+9.5億円)

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。

## 売上高+5%、セグメント利益+13%成長の計画

### 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

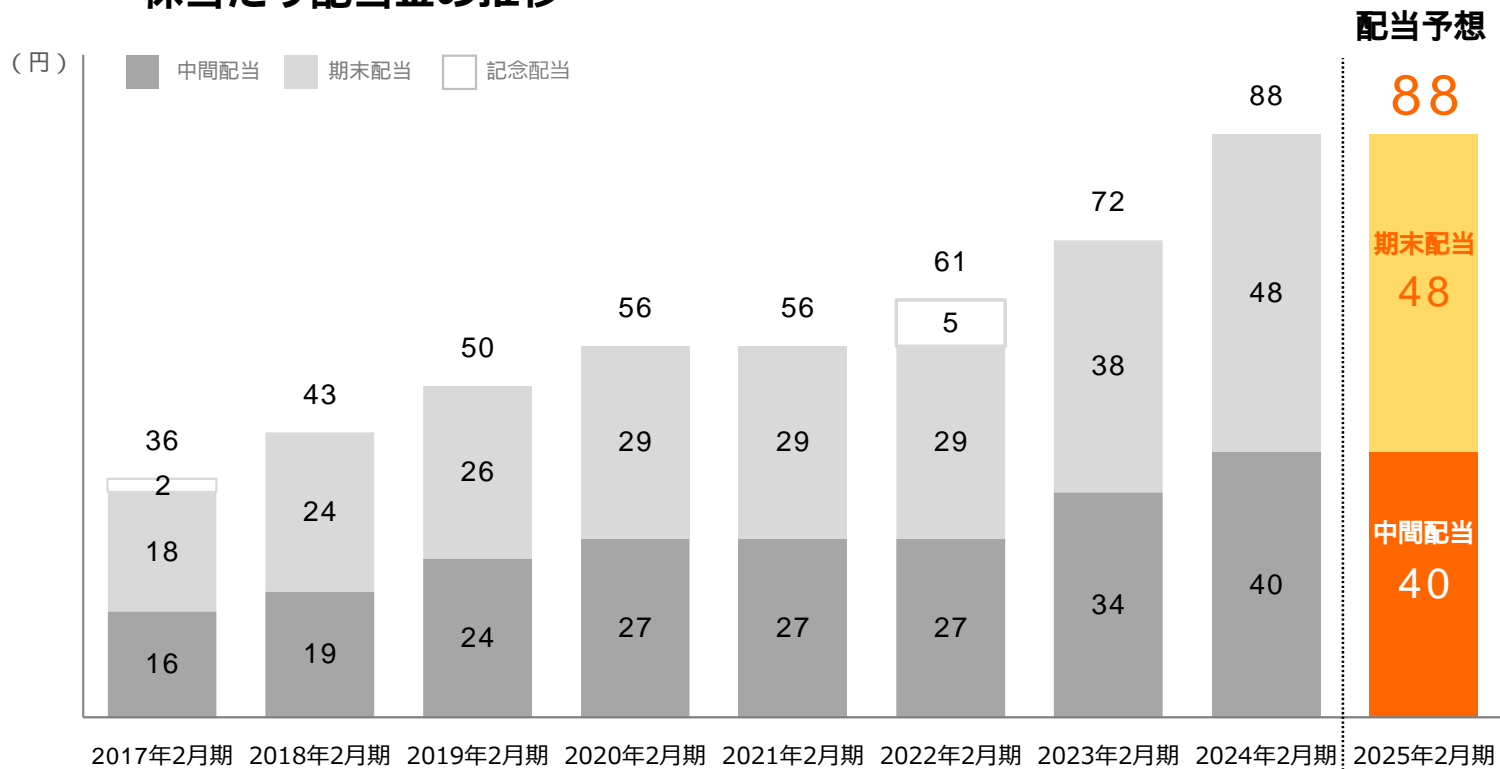


## 株主還元

## 中間・期末配当予想とも変更無し

自己株式取得と合わせ、総還元性向は110%の見通し

### 一株当たり配当金の推移



2025年2月期 配当予想  
通期配当 88円

【内訳】  
中間配当 40円  
期末配当 48円

#### (ご参考) 配当方針

【累進配当】  
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) 2024年2月期は180億円 (= 2023年3~5月の支払い120億円 + 税金40億円 + 配当20億円)

### 自己株式の取得状況（2024年6月30日現在）

取得対象株式：普通株式

取得した株式の総数：701,500 株（累計）

取得価格の総額：1,904,827,300 円（累計）

#### 【ご参考 / 2024年6月3日開催の取締役会における決議内容】

- ・ 取得期間：2024年6月5日～2024年8月20日
- ・ 取得し得る株式数：2,000,000 株（上限）  
（発行済株式総数（自己株式を除く）に対する割合 3.56%）
- ・ 取得価額の総額：5,000,000,000 円（上限）
- ・ 目的： 1株当たりの株主価値を高め、株主様への利益還元を充実  
資本効率の向上



7

## Appendix

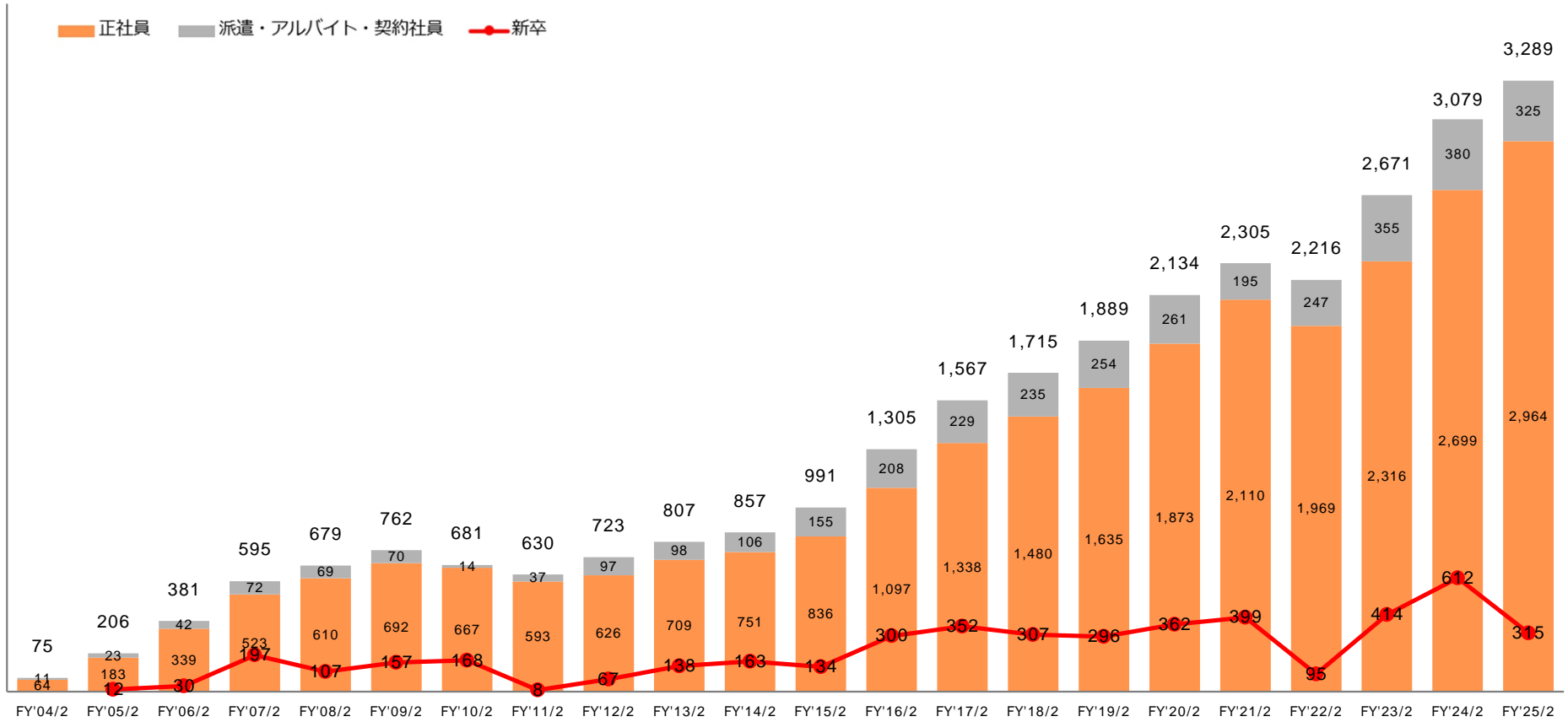
1. 会社概要
2. 中期経営計画 dip30th
3. ESGの取り組み

## 1. 会社概要

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 (2024年2月末日現在)
売 上 高	53,782百万円 (2024年2月期)
従 業 員 数	2,964名 (2024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 人員数推移

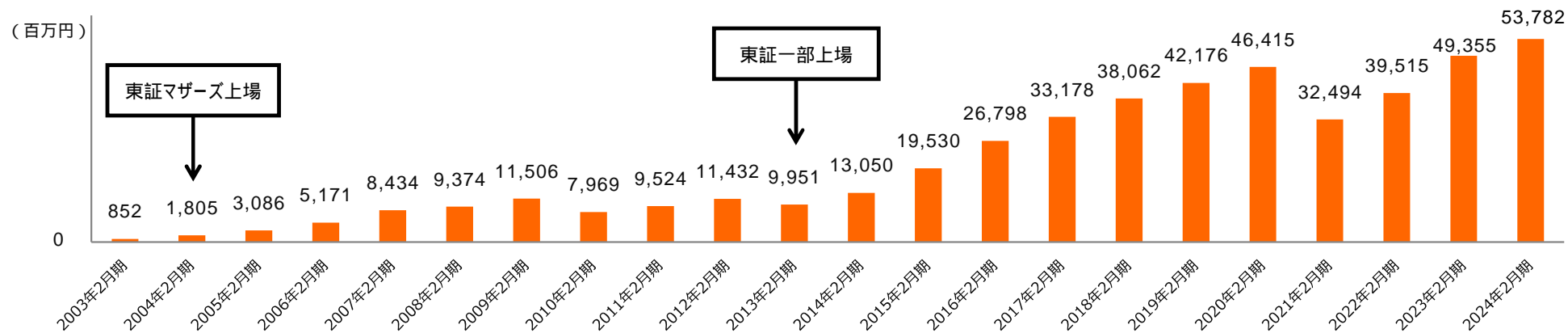
## 人員数 年次推移



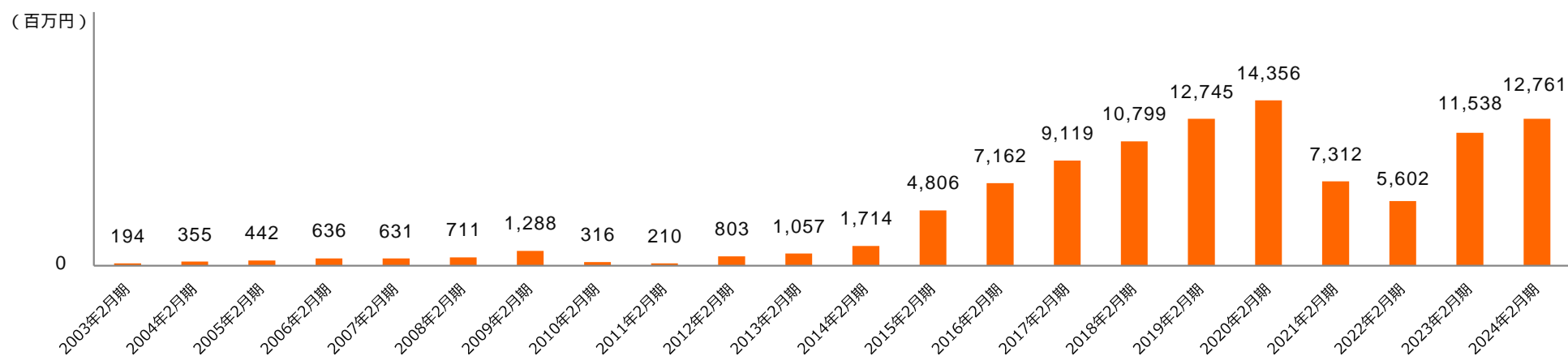
注：各年次、期末時点での人員数を記載  
FY'25/2のみ、2024年4月1日時点の人員数を記載

# 1. 会社概要 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 財務データ：損益計算書

(百万円)

	23/2期				24/2期				25/2期
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q
売上高	12,342	11,476	12,899	12,637	14,027	12,518	13,709	13,526	15,279
売上原価	1,341	1,252	1,331	1,348	1,450	1,422	1,467	1,484	1,532
売上総利益	11,001	10,224	11,567	11,288	12,577	11,096	12,242	12,041	13,746
販売費及び一般管理費	7,843	7,599	7,859	9,242	9,234	8,206	8,655	9,098	9,722
人件費	3,955	3,937	3,942	4,717	5,032	4,879	4,745	4,698	5,444
広告宣伝費・販売促進費	2,669	2,521	2,683	3,304	2,717	1,931	2,505	2,843	2,610
地代家賃	255	254	256	264	277	285	281	282	363
その他	963	885	977	956	1,207	1,109	1,123	1,274	1,303
営業利益	3,158	2,625	3,708	2,046	3,342	2,889	3,586	2,943	4,023
経常利益	3,090	2,473	3,717	2,317	3,276	2,865	3,567	2,908	3,997
親会社に帰属する 四半期純利益	2,006	1,685	2,561	1,681	2,153	2,213	2,463	2,220	2,804

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。

注：2022年2月期以前の実績につきましては旧基準、2023年2月期以降の実績につきましては収益認識基準を適用しております。

# 1. 会社概要 財務データ：貸借対照表

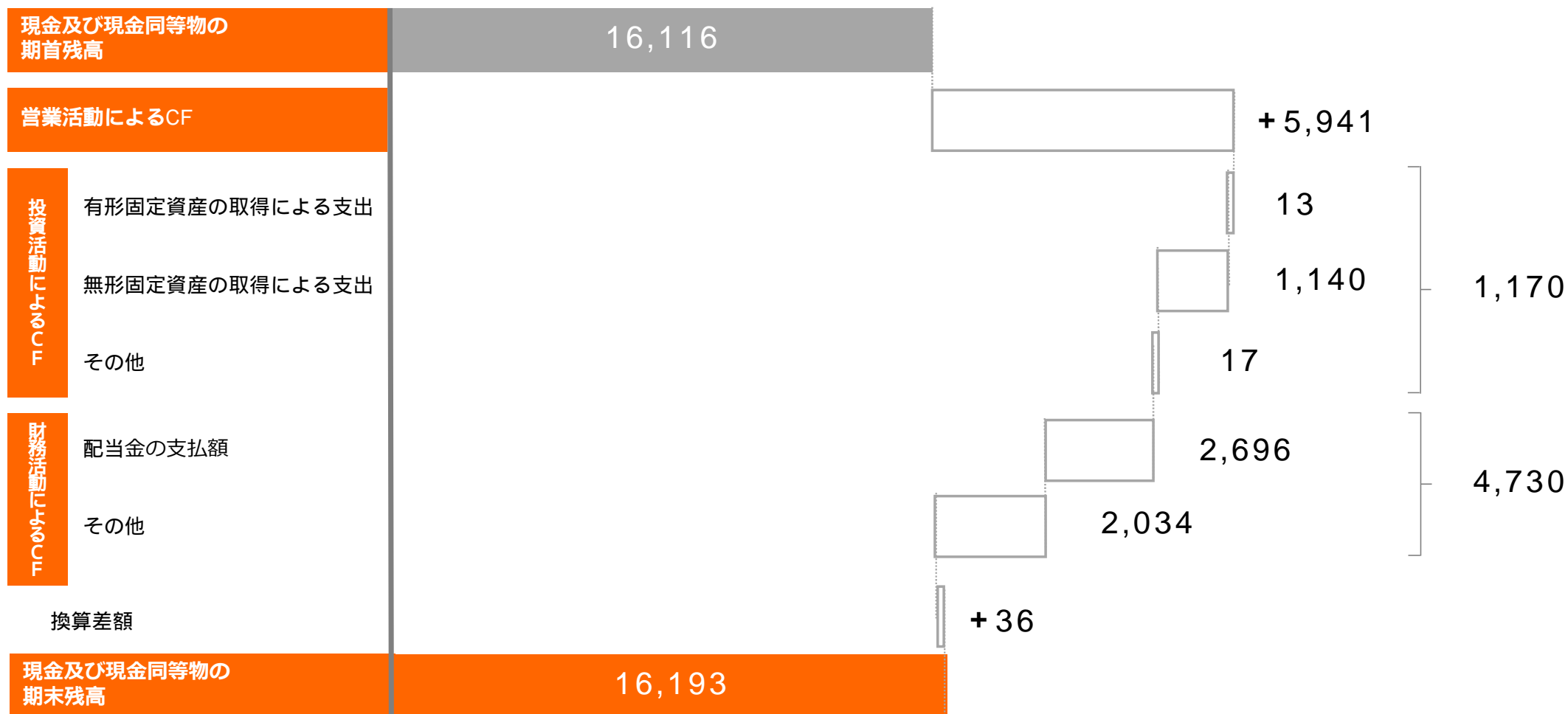
(百万円)

	2024年2月期 (2024年2月29日)	2025年2月期 第1四半期末 (2024年5月31日)	増減額
<b>資産</b>	50,772	50,326	446
流動資産	28,146	26,968	1,178
固定資産	22,625	23,357	+732
有形固定資産	2,044	2,487	+443
無形固定資産	9,627	10,036	+409
投資その他の資産	10,953	10,834	119
<b>負債</b>	11,064	12,652	+1,588
流動負債	9,239	10,291	+1,052
固定負債	1,824	2,361	+537
<b>純資産</b>	39,708	37,674	2,034
株主資本	38,821	36,856	1,965
その他の包括利益累計額	438	375	63
新株予約権	432	427	5
非支配株主持分	16	14	2

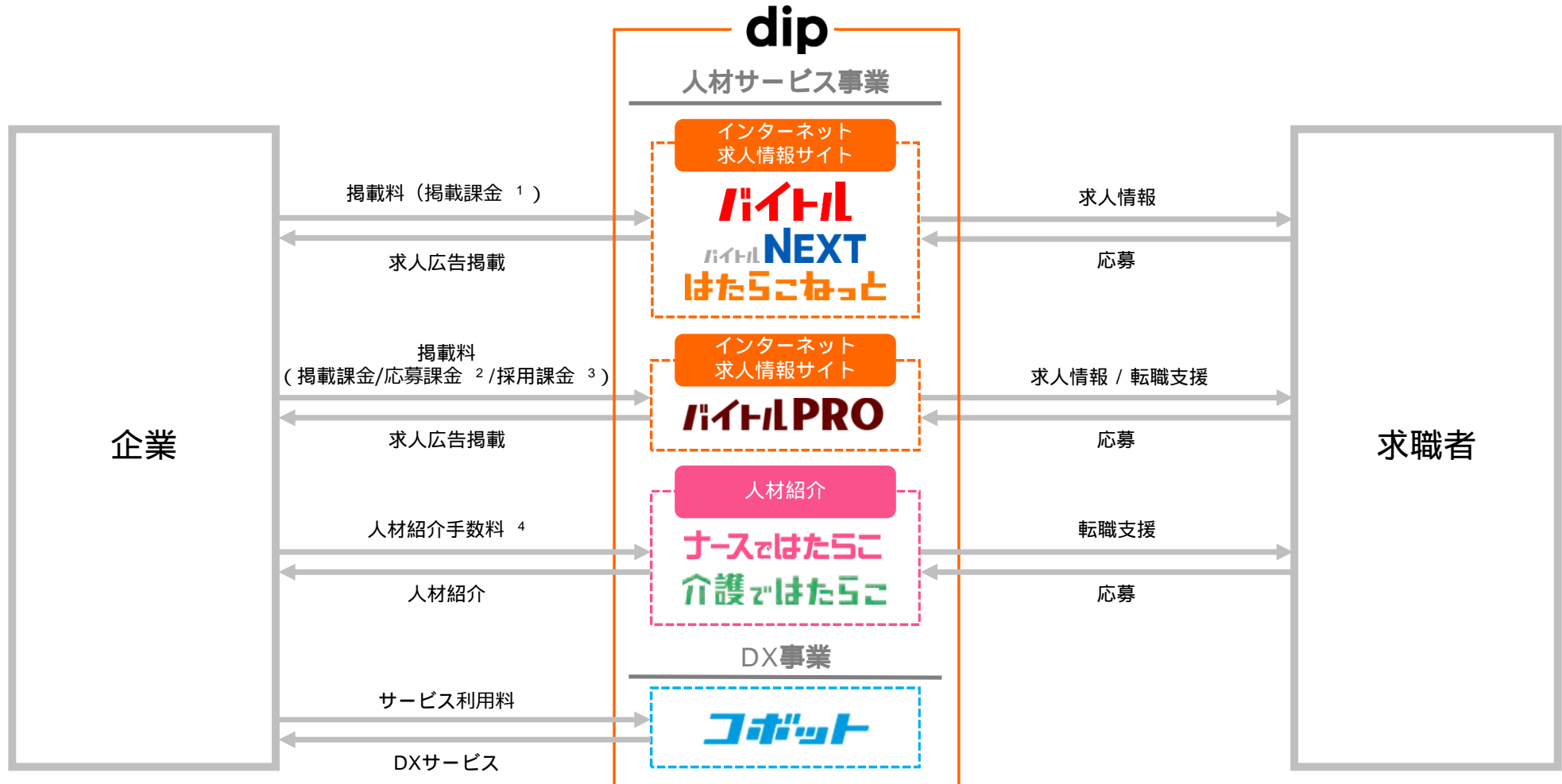
# 1. 会社概要 財務データ：キャッシュ・フロー計算書

## 2025年2月期 第1四半期

(百万円)



# 1. 会社概要 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** はたらこねっと  
**バイトルPRO** ナースはたらこ 介護はたらこ

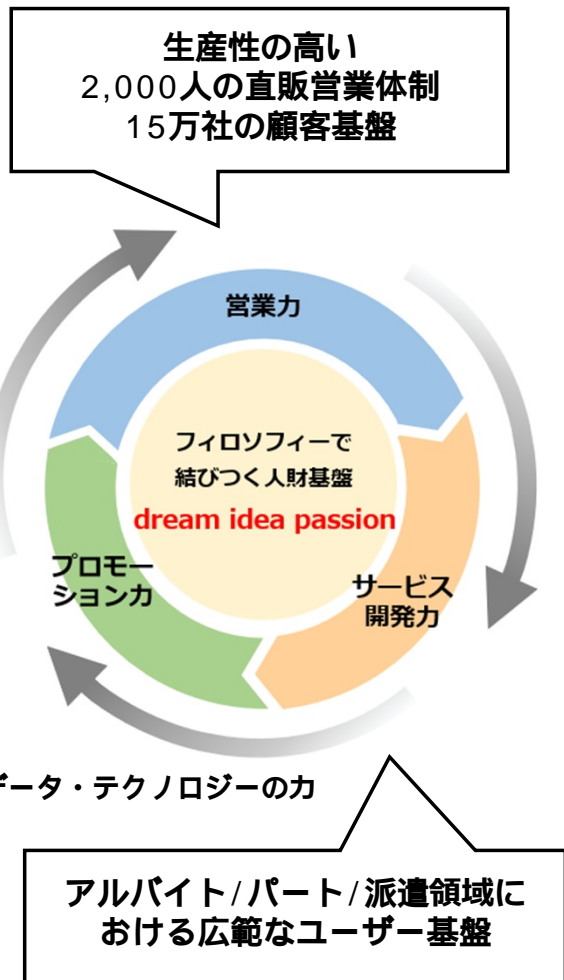


### DX事業

Digital labor  
force solution

**コボット**

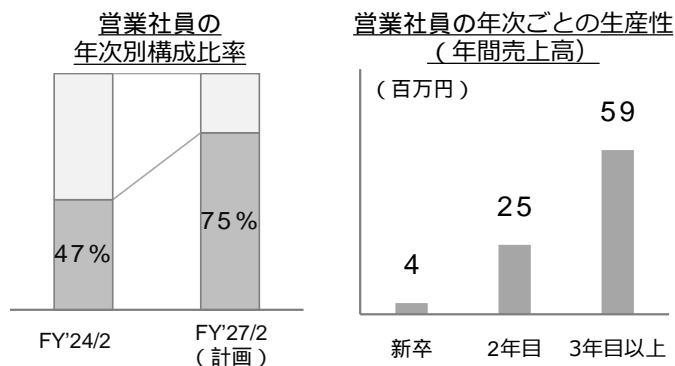
## ディップの強み



## 4つの成長戦略

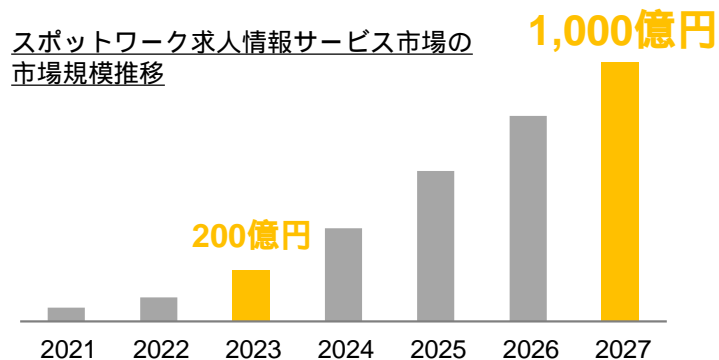
### 1. 過去最大規模の新卒の育成による成長率加速

2023年に600人の新卒を採用。2027年2月期には高い生産性である3年目以上の営業社員比率が向上し、成長率が高まる見込み



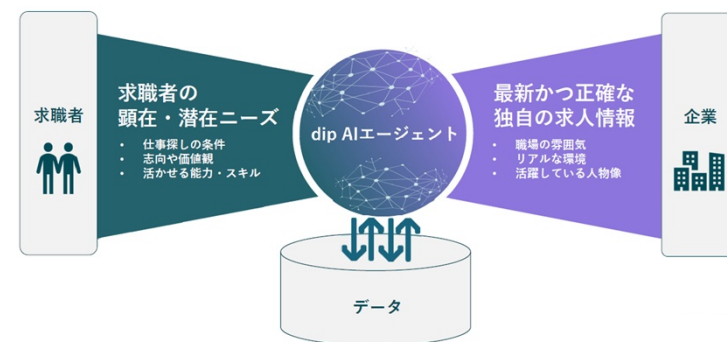
### 3. 急拡大するスポットワーク領域に進出

今秋「バイトルフリー」を開始予定。15万社の顧客基盤と2,000名の営業体制を活かして中期的に業界No.1を目指す



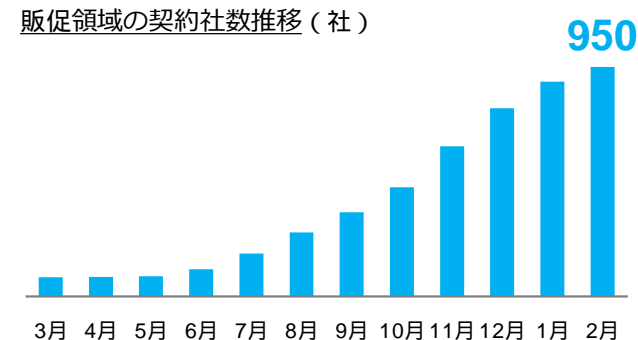
### 2. 新サービス「dip AIエージェント」をリリース

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。ユーザーの就業機会を拡大



### 4. 販促領域のDX商品の売上拡大

順調に社数を拡大中。求人ニーズの有無に関係なく顧客企業と繋がりが続けられるため、その求人ニーズを効率的に把握、求人広告をアップセル



人材サービス事業

メディアサービス  
(求人広告)

**バイトル**  
バイトル **NEXT**  
**はたらこねっと**  
**バイトルPRO**

エージェントサービス  
(人材紹介)

**ナースではたらこ**  
**介護ではたらこ**

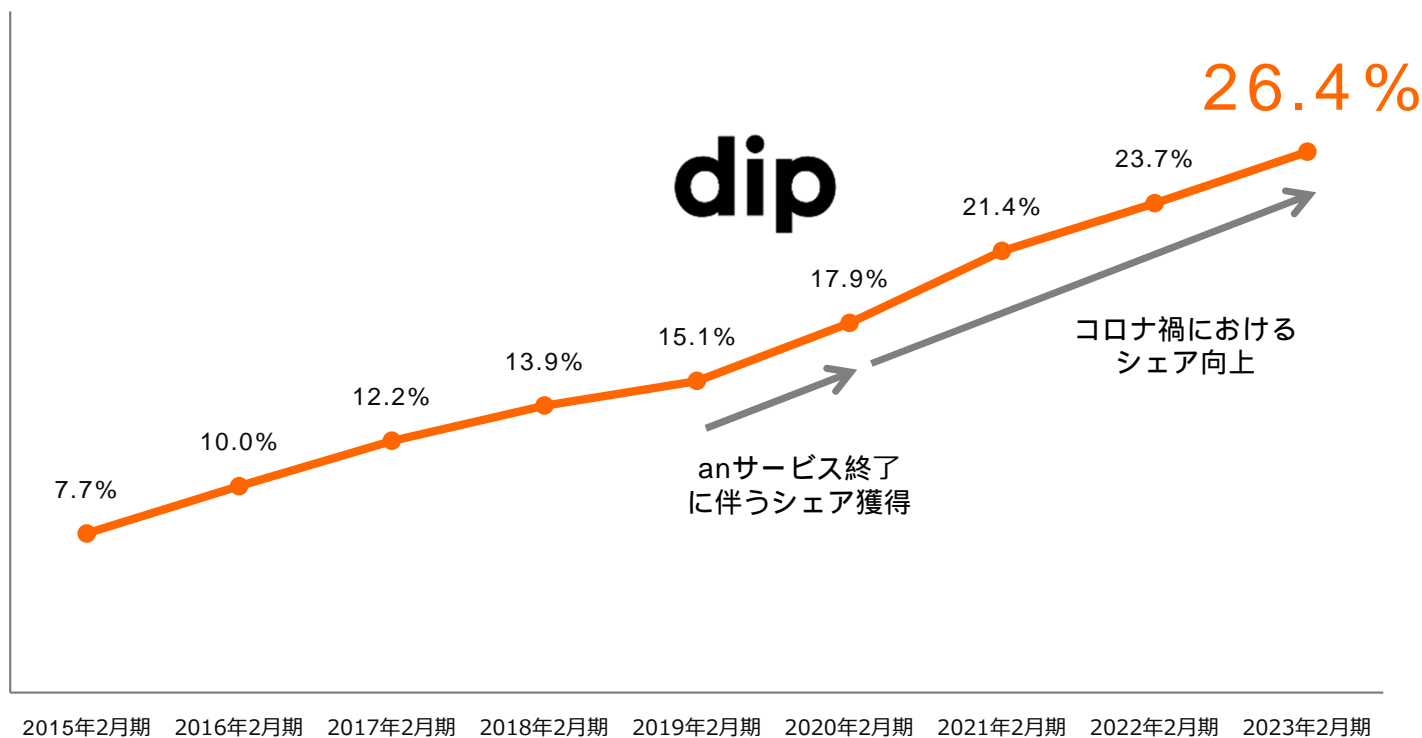
# 1. 会社概要 人材サービス事業 KPI

	2023年 2月期				2024年 2月期				2025年 2月期
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q
売上高（人材サービス事業合計）	11,246	10,317	11,664	11,348	12,614	11,062	12,190	11,934	13,572
<YoY>	+36.3%	+41.4%	+29.5%	+14.7%	+12.2%	+7.2%	+4.5%	+5.2%	+7.6%
売上高（メディアサービス合計）	10,594	9,881	11,206	10,935	11,913	10,635	11,731	11,467	12,772
<YoY>	+39.6%	+42.1%	+29.1%	+13.8%	+12.5%	+7.6%	+4.7%	+4.9%	+7.2%
契約社数（メディア合計）	14,484	14,063	14,874	14,904	15,965	14,809	15,995	16,114	17,278
<YoY>	+13.4%	+24.1%	+13.1%	+10.5%	+10.2%	+5.3%	+7.5%	+8.1%	+8.2%
応募数（メディア合計）	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<YoY>	+10.1%	+31.8%	+4.9%	+10.3%	+16.5%	+12.9%	+16.3%	+21.9%	+18.1%
売上高（エージェントサービス合計）	644	408	430	388	689	406	443	441	774
<YoY>	2.9%	+19.3%	+31.5%	+37.6%	+7.0%	0.5%	+3.0%	+13.7%	+12.3%

## 順調にシェアを拡大

### 第三者機関が最新の市場調査結果を発表（2022年度）

アルバイト・パート・派遣求人メディア市場におけるシェアの推移



注：第三者機関の市場規模調査に基づき当社作成

## 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 <sup>1</sup>	当社シェア <sup>2</sup>
3大都市圏 都心	約840億円	25%以上
3大都市圏 郊外	約500億円	20%以上
地方	約340億円	10%以上

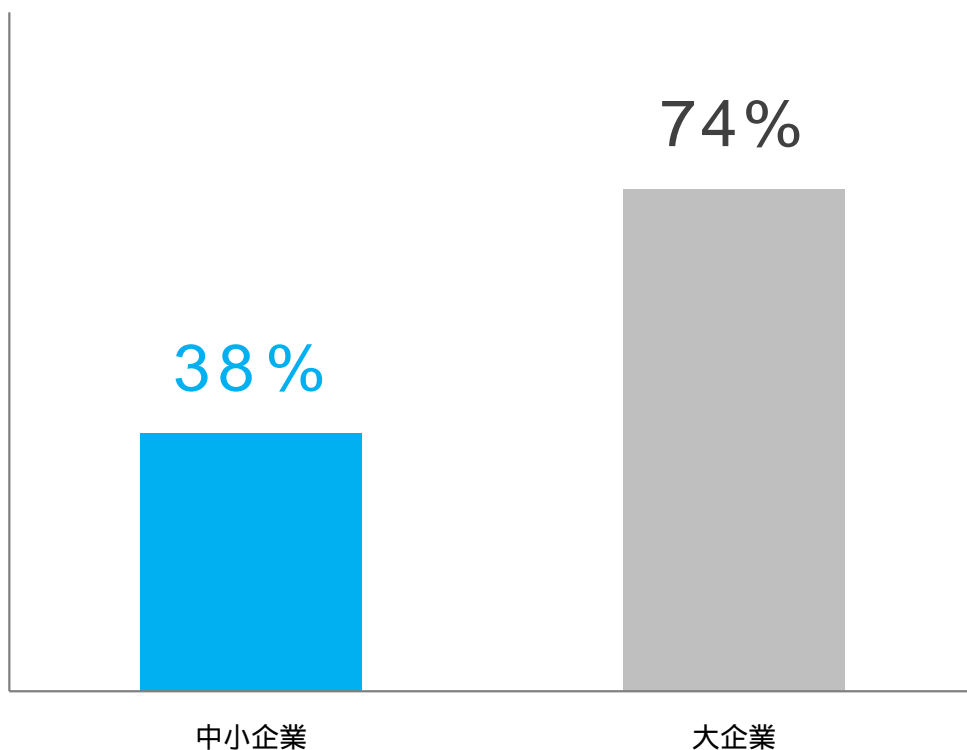
<sup>1</sup> 第三者機関の市場規模調査（2022年度）

<sup>2</sup> 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名超の直販営業と  
15万社の顧客基盤

人材サービス営業1,900名  
+ 専任営業180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



導入が容易



導入から保守・運用までワンストップで提供

2024年4月時点



## 「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エージェント」のビジネスモデル



2025年2月期は「フェーズ①」の実現に注力

事業展開の方向性

【フェーズ】

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】

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

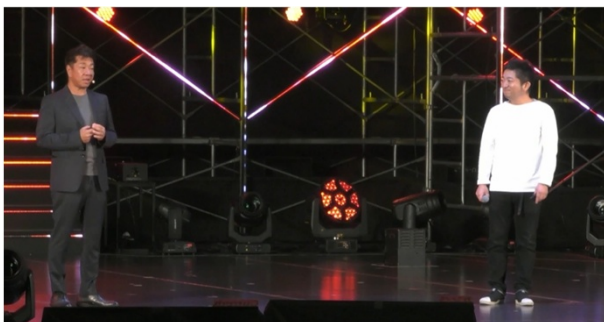
【フェーズ】

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



## AI活用の全社プロジェクト「dip AI Force」の目標

今期（2025年2月期）

**約50万時間**の業務削減・商談時間の創出を目指す

< 現在進行中の主な取り組み >

### 営業社員の活用事例

#### 営業の顧客提案支援ツール（独自開発/他社SaaS）

- ・ AIを相手に商談ロールプレイングの実施
- ・ AIが顧客データを元に受注確率の高い企業リストを作成
- ・ 提案資料などのドキュメント作成時における文章生成
- ・ 商談議事録を自動作成。マネジャーが内容を参照し適切かつ迅速な商談サポートを実施

削減目標：約30万時間

#### 求人ページ改善ツール（独自開発）

求人原稿の改善案を自動で作成し、改善ポイントや根拠を解説  
削減目標：約4万時間

### エンジニア社員の活用事例

#### 開発支援ツール（Github Copilot）

コードの自動生成、入力時の正誤チェックを実施  
削減目標：約4万時間

### 企画・事務社員の活用事例

#### 作業効率化ツール（他社SaaS）

- ・ 生成AIを活用しマクロ作成
  - ・ 生成AIを活用した経費精算システムを導入
- 削減目標：約4万時間

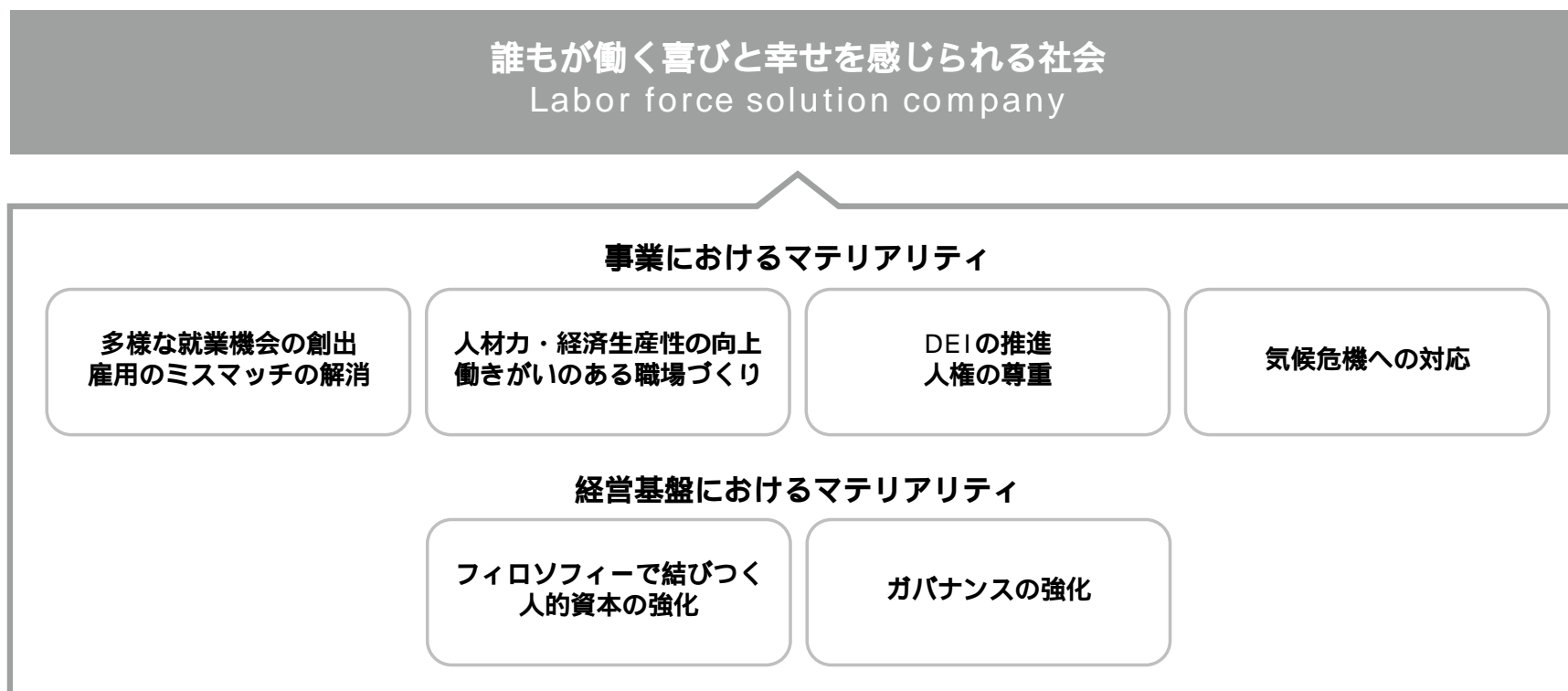
## 2. 中期経営計画 dip30th 価値創造プロセス



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



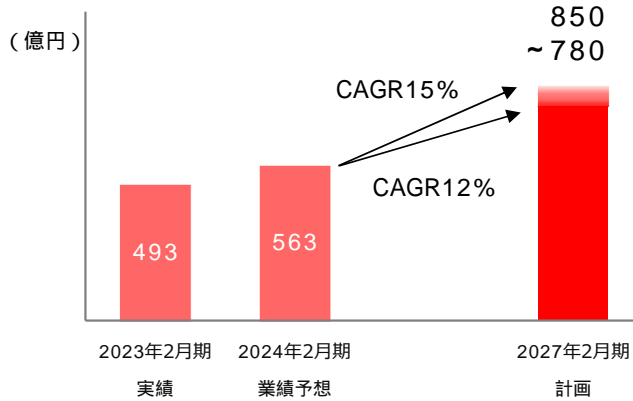
## 2. 中期経営計画 dip30th 全体像

ビジョン実現のためのマテリアリティ		多様な就業機会の創出 雇用ミスマッチの解消	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	
中期経営計画 dip30th	創出価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>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168万件を掲載。最適なマッチングで、有期雇用の領域で業界最大規模の雇用を創出 (注力領域) シニア歓迎求人45万件 育児・介護中でも働きやすい求人80万件 外国人・留学生の求人30万件 高校生歓迎の求人15万件</li> <li>少子高齢化により深刻化する医療・社会福祉領域での人材不足と採用のミスマッチを解消 (雇用創出数) 医療・介護・福祉従事者：年間2.5万人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用・人事、販促領域でDX導入・課金社数を3万社に伸ばし、中堅・中小企業の労働生産性向上に貢献</li> <li>リスクリング機会の提供により資格取得を支援し、労働移動による地域活性化や産業振興を促進</li> <li>時給アップ等の処遇改善を実現した求人125万件を掲載し、就業条件の向上を推進</li> <li>dipワークプレイス診断※を導入し、職場環境を改善。就業後の定着・活躍を支援 ※職場の魅力と課題を明らかにし改善案を提供するサービス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用時の年齢バイアスがない求人を65万件に増やし、ミドル・シニアなど多様な人材の就業機会を拡充</li> <li>障がい者雇用支援キャンペーン（厚生労働省後援）を通年で展開し、ハンディキャップを持つ方の就業へのチャレンジを支援</li> <li>LGBTQ+フレンドリー求人を掲載し、多様性を尊重した職場環境づくりを推進</li> <li>法令違反や人権侵害のリスクがある求人の掲載を禁止。人権侵害のない職場環境の整備を顧客企業に対して啓蒙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーの導入などにより、Scope1,2のGHG排出量を2025年度までに実質ゼロとし、脱炭素社会の実現に寄与</li> <li>大規模災害発生直後に、全国の営業拠点ネットワークを活用し、自治体と連携。災害ボランティア募集の特設ページを自社サイトに開設し、被災地支援を迅速かつ効果的に展開</li> <li>気候危機による災害で仕事を失った方々の就業への多様なニーズに応える求人情報を集め、各サイトに掲載。就業機会を提供し、経済的な困窮からの脱却を支援。被災地の経済的復興に貢献</li> </ul>	
	経済価値	<p>全社 売上高 780億円～850億円、営業利益200億円～250億円、ROE30%</p>				
	事業戦略	<p>人材サービス事業 一番選べる・一番決まる</p> <p>直販営業が集めた高品質で独自の求人情報と先進テクノロジーで、就業のベストマッチングを実現</p>			<p>DX事業 いつもだれでもDX</p> <p>採用・人事、販促サービスで得られるデータを活用した高品質なソリューションで労働生産性向上を支援</p>	
	機能別戦略	<p>営業力 生産性向上を加速させるハイブリッドセールスの推進</p> <p>最新テクノロジーとデータを活用し最適な提案を効率的に行い顧客基盤を強化</p>	<p>サービス開発力 提供価値を最大化する精鋭400名のチームスクラム</p> <p>横断的な内製中心の開発体制で高い生産性を実現し付加価値を増大</p>	<p>プロモーション力 ユーザーファーストNo.1のブランド確立</p> <p>独自の大規模ハイブリッドプロモーションを展開し広告効果と投資効率を向上</p>	<p>データ・テクノロジーの力 戦略実行の全てを支えるデータ基盤の整備</p> <p>全事業共通のデータ基盤“Labor force solution platform”を構築し事業スピードを加速</p>	<p>事業開発力 イノベーションを生み出す仕組みの強化</p> <p>新規事業・新サービスを生み出す“dipイノベーションエンジン”で新たな社会価値・経済価値を創出</p>
経営基盤の強化	<p>フィロソフィーで結びつく人的資本 人材のポテンシャルを最大限に引き出す施策の展開</p> <p>ピープルアナリティクスを用いて社員の多様な才能を開花・活かさせ社員幸福度No.1を実現</p>			<p>ガバナンス ステークホルダーとの対話を通じた経営力の向上</p> <p>株式市場との対話をはじめ、株主などとのコミュニケーションを拡充し経営に活かすことで企業価値を最大化</p>		

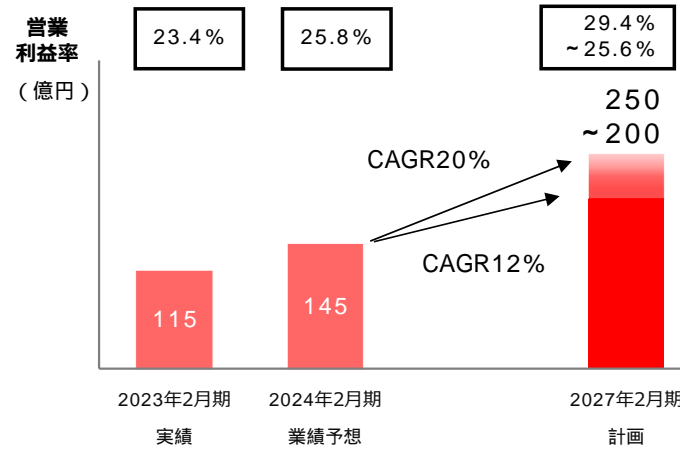
## 2. 中期経営計画 dip30th 創出する経済価値（財務目標）

### 中計最終年度（2027年2月期）でROE30%を目指す

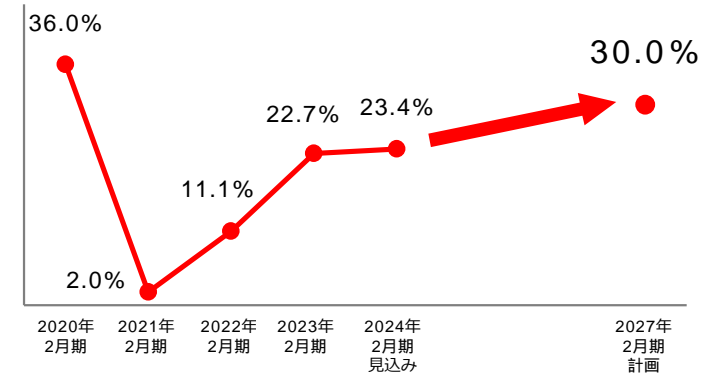
#### 売上高計画



#### 営業利益計画



#### ROE



#### （ご参考）前提条件

##### 【市況の前提】

緩やかな景気拡大が継続する前提

##### 【システム投資計画】

- ・既存サービスに係る投資は毎年約15%成長を想定
- ・上記とは別に、AI関連の投資を3年間で合計約20億円と仮定
- ・資産化率は現状の水準が継続すると想定

##### 【人員計画】

- ・新卒採用：2024年度300人、25年度340人、26年度400人  
（内訳）
  - メディア：2024年度215人、25年度215人、26年度215人
  - エージェント：2024年度50人、25年度15人、26年度40人
  - DX：2024年度20人、25年度90人、26年度120人
- ・中途採用：2024年度150人、25年度130人、26年度155人  
エンジニア・企画等で毎年70名、エージェント・DXで毎年30~50名、コーポレート部門は退職補充のみ

（注）現時点での想定であり、変更の可能性があります



## 2. 中期経営計画 dip30th 創出する社会価値（非財務KPI）

### マテリアリティ毎にKPIを設定

### 今年度、6項目を追加/拡充し、32項目に

マテリアリティ	非財務KPI	実績		
		2023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>	133万件 <sup>*1</sup>	業界No.1を維持	168万件 <sup>*1</sup>
	シニア歓迎求人数	31万件 <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>	-	80万件 <sup>*1</sup>
	外国人・留学生の求人数	14万件 <sup>*1</sup>	-	30万件 <sup>*1</sup>
	高校生歓迎の求人数	15万件 <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	-	2.5万人
	採用・人事、販促領域でDX導入・課金社数	1.2万社 <sup>*1</sup>	-	3万社 <sup>*1</sup>
人材力・経済生産性の向上 働きがいのある職場づくり	時給アップ等の処遇改善を実現した求人数 <sup>*3</sup>	99万件 <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>	-	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	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	取得	取得・継続	取得・継続
	労働法規に違反する案件数	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	Scope1+2 49%削減 (2020年2月期比)	Scope1+2と データセンター 実質ゼロ <sup>*2</sup>

マテリアリティ	非財務KPI	実績		
		2023年2月期	2025年2月期	2027年2月期
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 <sup>*4</sup>	3.84	4.0(最高5)	4.2(最高5)
	新卒社員から管理職に昇格した社員における女性比率	43.5%	50%	50%
	女性の管理職比率	34.4%	40%	40%
	女性の育児休業取得率	98.3%	100%	100%
	女性の育児休業復帰率	100%	100%	100%
	男性の育児休業取得率	92.5% <sup>*3</sup>	100%	100%
	障がい者の雇用率	3.0% <sup>*4</sup>	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	59.4%	80%	80%
	平均所定外労働	23.0時間/月	20時間以下/月	20時間以下/月
	離職率	12.6%	10.0%	10.0%
	新卒研修	326時間	継続的に拡充	継続的に拡充
	新任管理職研修	52時間		
	次世代リーダー育成研修	143時間		
	ガバナンスの強化	独立役員割合	2/3 <sup>*5</sup>	2/3以上
女性取締役比率		55.6% <sup>*5</sup>	50%	50%
重要な法令違反件数		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%を維持	100%を維持
投資家面談数		367件	500件	550件

1: 動画やしごと体験機能、dipさんからのメッセージを掲載。今後さらに質を高める施策を実施  
 2: エージェンシ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）サーベイにおけるスコア

\*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2.3%（2021年3月改定）  
 \*5: 2023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

### 健康経営推進体制



「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。「病気になること」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。

2024年3月には、当社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2024」のうち、上位500社のみが認定される「健康経営優良法人2023ホワイト500」に認定されました。

### “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バトルズによるストレッチ

その他各種プログラムも継続



ストレッチプログラム



ウォーキングプログラム



### 3. ESGの取り組み DEIの推進

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 <sup>1</sup>

50.4%

• 女性管理職比率 <sup>1,2</sup>

34.4%

• 女性育休・産休取得率 <sup>1</sup>

98.2%

• 男性育休・産休取得率 <sup>1</sup>

92.5%

• 育休・産休復帰率 <sup>1</sup>

100.0%



<sup>1</sup> 2023年2月期実績

<sup>2</sup> 全企業平均は8.9% (2021年8月 帝国データバンク調べ)

### 3. ESGの取り組み 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

2024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12市町村 (リアルツアー)
- 福井県 (オンライン / リアルツアー)
- 島根県西ノ島町 (リアルツアー)
- 長崎県五島市 (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Kidsプログラム」

2019年より開始した小学生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39社以上の企業協力のもと小学生3,073名が体験 (延べ数)

実施校実績

2021年2月期 1校 / 2022年2月期 5校 / 2023年2月期 11校 / 2024年2月期 21校



新聞・TV等、複数メディアに取り上げられました

6年目となる2025年2月期も引き続き  
全国の小学校・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>

### 3. ESGの取り組み ESG指数

#### これまで認定されているESG指数

**MSCI**   
2023 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数

**MSCI**   
2023 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

  
FTSE Blossom  
Japan

  
FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

S&P/JPX  
カーボン  
エフィシエント  
指数

**MORNINGSTAR** GenDi J  
Japan ex-REIT Gender Diversity  
Tilt Index  
TOP CONSTITUENT 2023

### 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	finance@dip-net.co.jp
		URL	<a href="https://www.dip-net.co.jp/">https://www.dip-net.co.jp/</a>