

dip

Labor force solution company

第29期(2026年2月期)
第4四半期及び通期

決算説明資料

ディップ株式会社(東証プライム 2379)

2026年4月14日



Contents

01	2026年2月期 第4四半期及び通期 連結業績	—— P02
02	戦略の進捗	—— P09
03	今期（2027年2月期）の戦略	—— P19
04	2027年2月期 通期業績予想	—— P27
05	株主還元	—— P30
06	Appendix	—— P34

01 2026年2月期 第4四半期及び通期 連結業績

1. 2026年2月期 第4四半期 連結業績
2. 2026年2月期 第4四半期 セグメント業績
3. 2026年2月期 通期連結業績

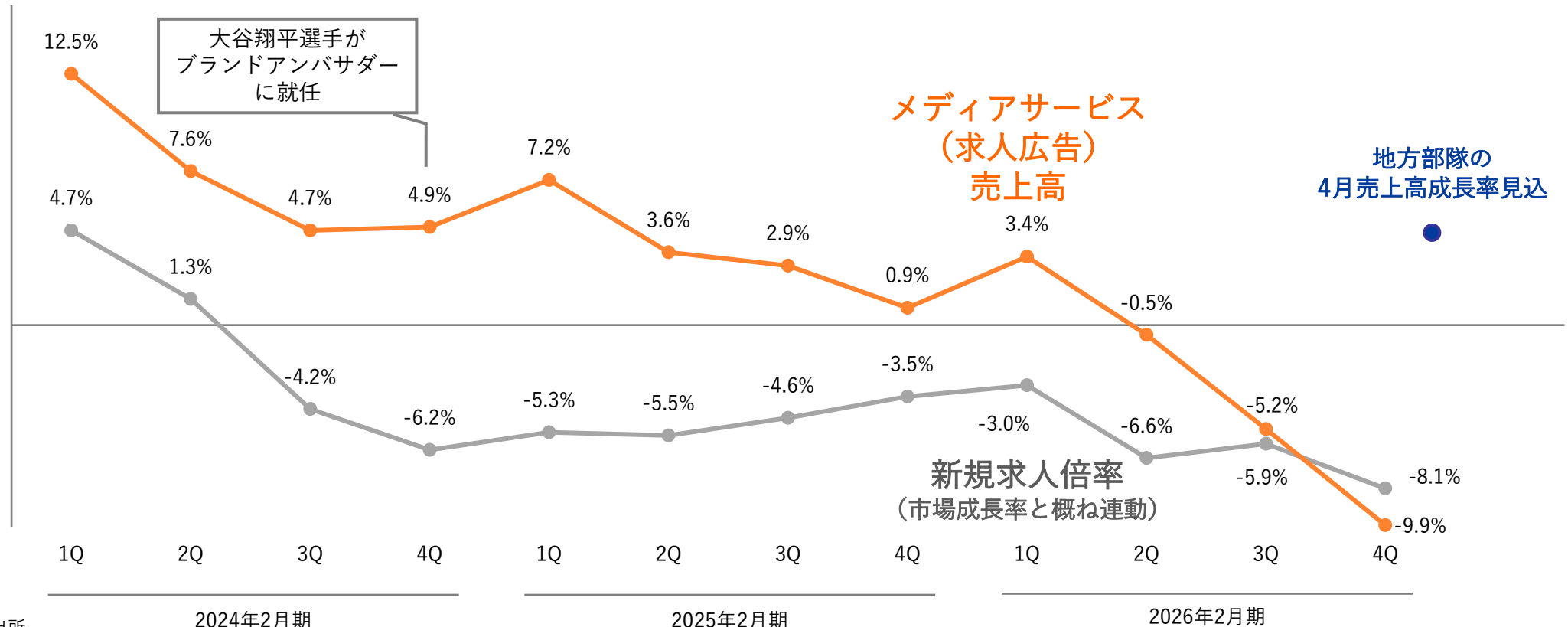
「ソリューション体制への移行による担当企業の引継ぎ業務増」の影響に加え
4Qは「競合との競争激化」により、売上が減少

		2025年2月期 第4四半期	2026年2月期 第4四半期	前年同四半期比
		(百万円)	(百万円)	
全社	売上高	13,733	12,474	▲9.2%
	営業利益	2,523	1,027	▲59.3%
	経常利益	2,473	892	▲63.9%
	親会社株主に帰属する 四半期純利益	1,589	357	▲77.5%
人材サービス 事業	売上高	12,047	10,882	▲9.7%
	セグメント利益	3,540	2,624	▲25.9%
DX事業	売上高	1,686	1,592	▲5.6%
	セグメント利益	911	852	▲6.5%

4Qから、競合との競争が従来より激化。4Q売上成長率への影響は ▲2%pt程度

ソリューション体制移行の影響は今上期中に解消し、生産性向上に寄与する見込み
 大きな組織変更が無かった地方部隊は、売上成長率プラスで推移（4月見込:YoY+3%）

■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



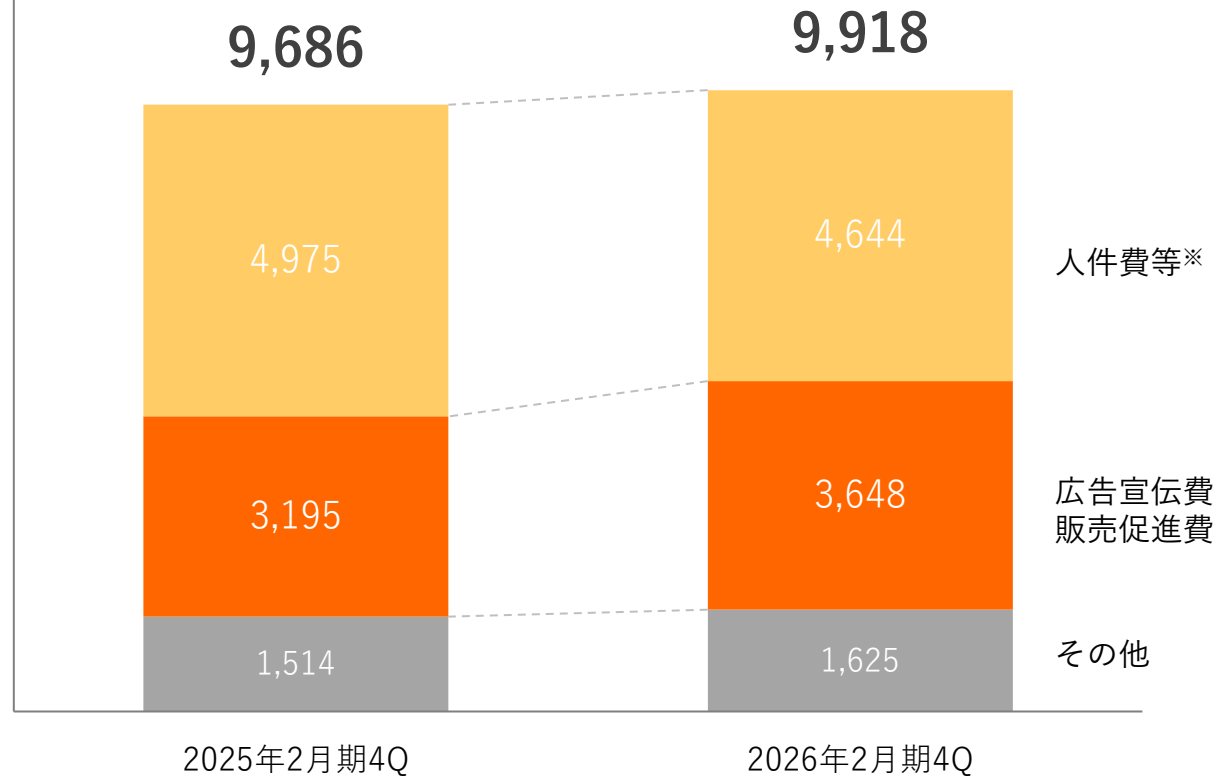
出所 新規求人倍率：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』新規求人倍率（一般パートタイム）の「実数」を使用

スポットバイトルに加え、既存サービスへの広告投資の強化で、
対売上比率はYoYで増加 (+5.9%pt)

中途採用の強化等により人員数が増加するも、特別賞与の支給なく人件費は減少

■ 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人員数が増加するも
2025年2月期4Qに支給した
特別賞与の支給がなく減少

<広告宣伝費・販売促進費>
「スポットバイトル」と
既存サービスに係る広告投資を強化

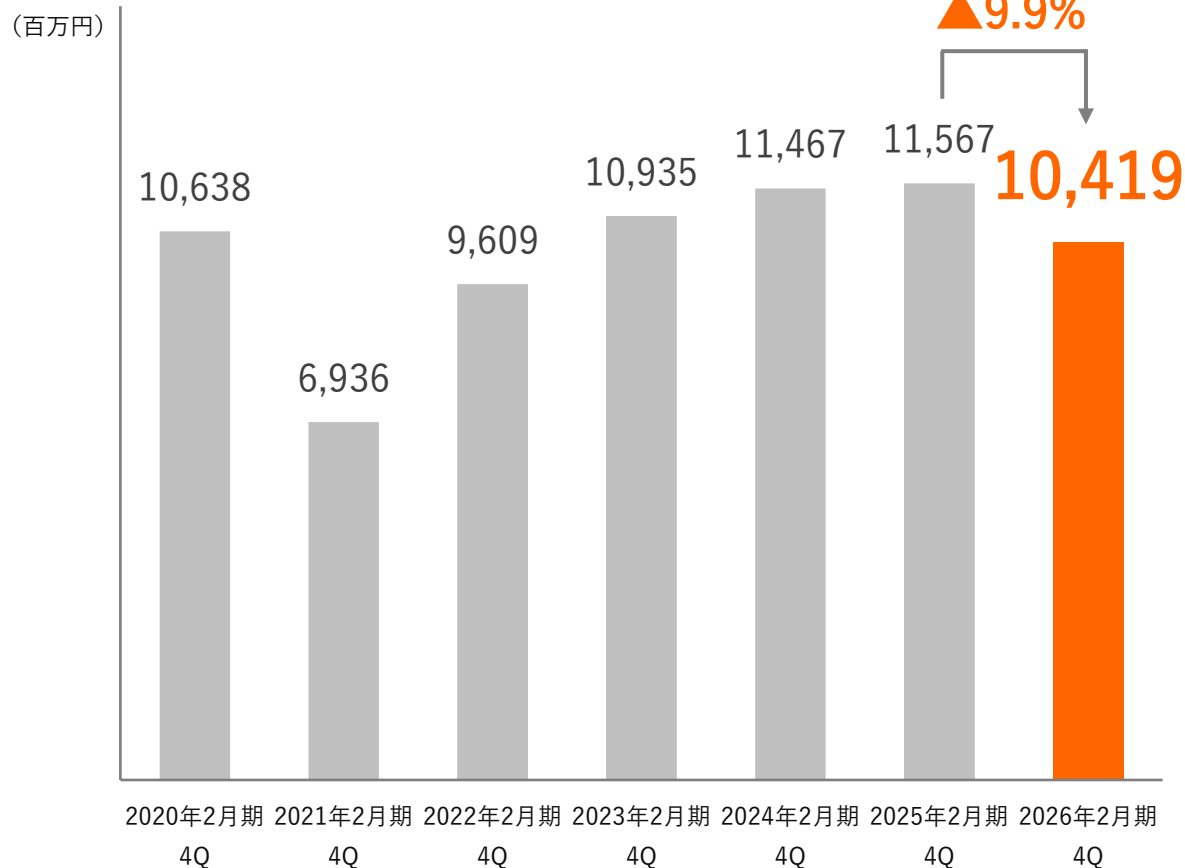
<その他>
本社オフィスの拡張に伴い
地代家賃が増加

※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。

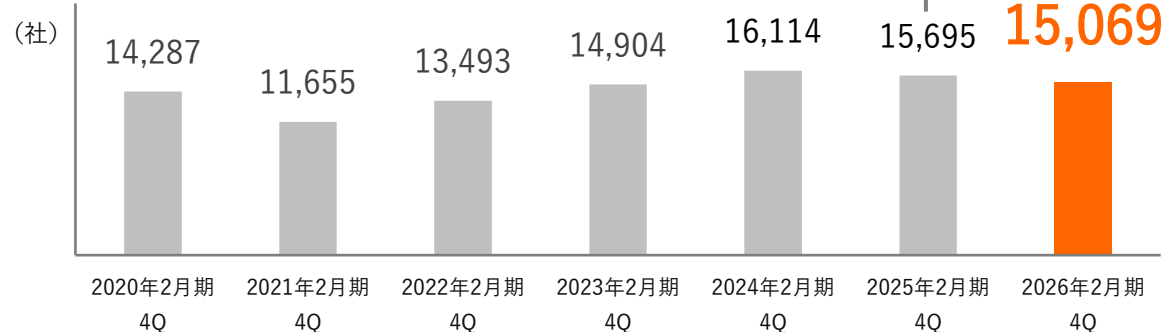
契約社数の減少幅が前3Qより縮小、顧客獲得は回復傾向。一方、人材企業を中心に単価が低下

■ メディアサービス※1 売上高

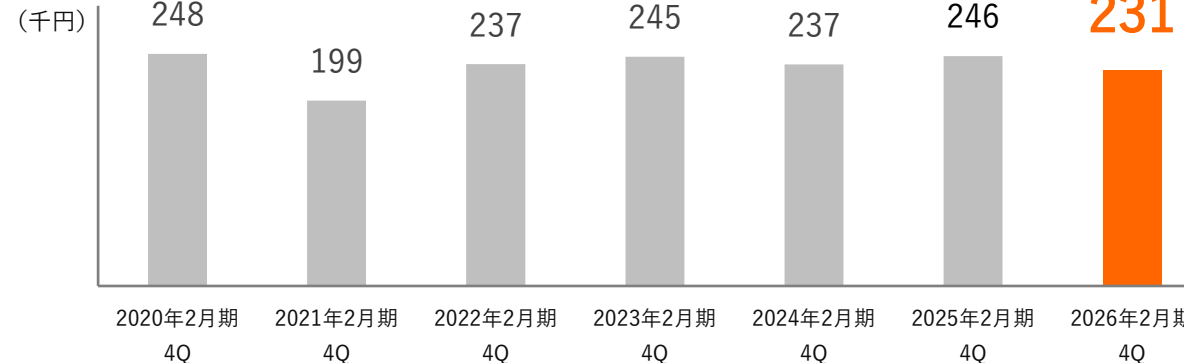
※1メディア（求人広告）サービス：バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと



■ メディアサービス「契約社数」 (ユニーク※2)

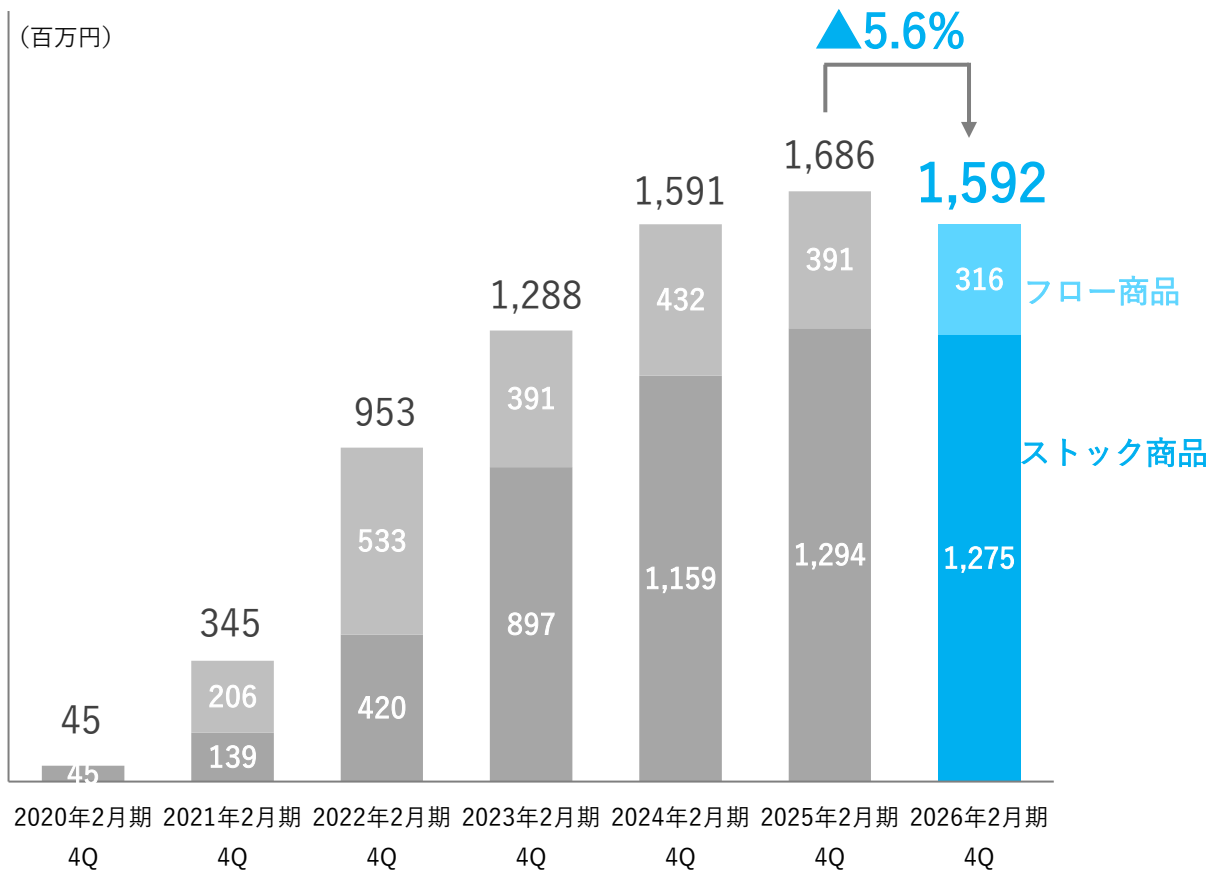


■ メディアサービス 1契約あたり「単価」 (ユニーク※2)

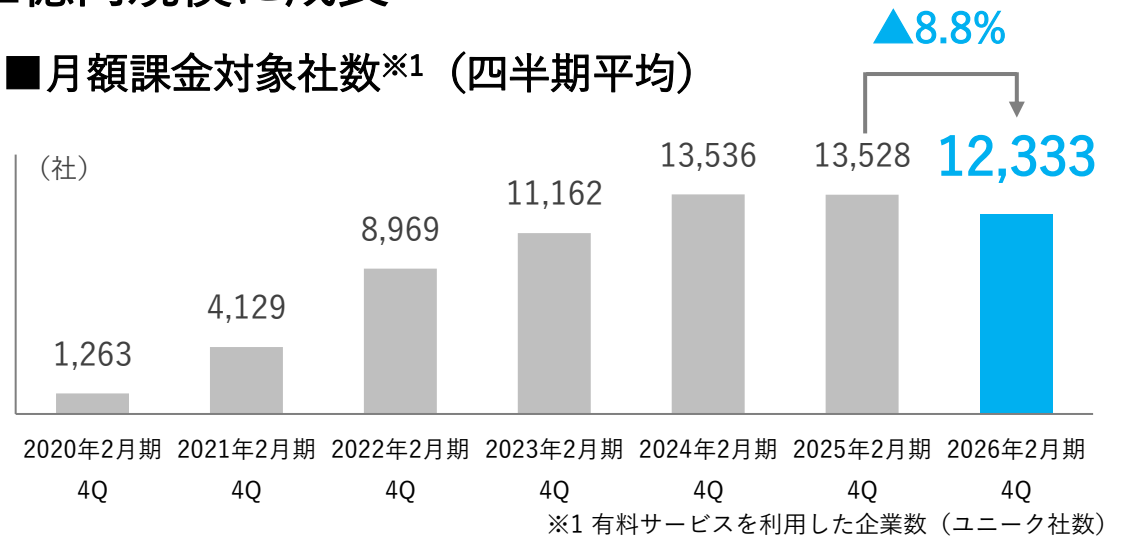


メディアサービスの契約社数減少に伴い、フロー商品の成長鈍化
 ストック商品は、販促領域が増加するも、採用・人事業務効率化領域の顧客獲得が進まず減少
 販促領域は、ARRで11億円規模に成長

■ 売上高



■ 月額課金対象社数※1 (四半期平均)



■ 四半期KPI

	26年2月期 1Q 実績	26年2月期 2Q 実績	26年2月期 3Q 実績	26年2月期 4Q 実績
四半期平均売上高	5.9億円	5.4億円	5.4億円	5.3億円
四半期平均課金対象社数	14,061社	12,367社	12,256社	12,333社
四半期平均ARPU※2	4.2万円	4.4万円	4.4万円	4.3万円
ストック売上比率※3	75%	80%	79%	80%

※2 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
 ※3 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

ソリューション体制への移行の影響が期初想定よりも長引き、売上が業績予想未達
 売上減に伴う限界利益の減少により、利益も未達

中期的な成長に向けた戦略は、着実に実行

	2025年2月期	2026年2月期	前年比	(ご参考) 業績予想 2025年4月14日開示
	(百万円)	(百万円)		(百万円)
全社	売上高	56,386	▲2.7%	60,000
	営業利益	13,405	▲32.0%	12,000
	経常利益	13,257	▲32.2%	11,900
	親会社株主に帰属する 当期純利益	8,951	▲33.5%	8,000
人材サービス 事業	売上高	49,662	▲2.9%	52,600
	セグメント利益	18,379	▲17.3%	17,100
DX事業	売上高	6,723	▲1.6%	7,400
	セグメント利益	3,391	+9.4%	4,200



02 戦略の進捗

1. 「ソリューション体制」への移行
2. 「オセロプロジェクト」の推進
3. 「バイトルトーク」の拡販
4. 「ゼロプロジェクト」の推進
5. 企業ブランディング向上

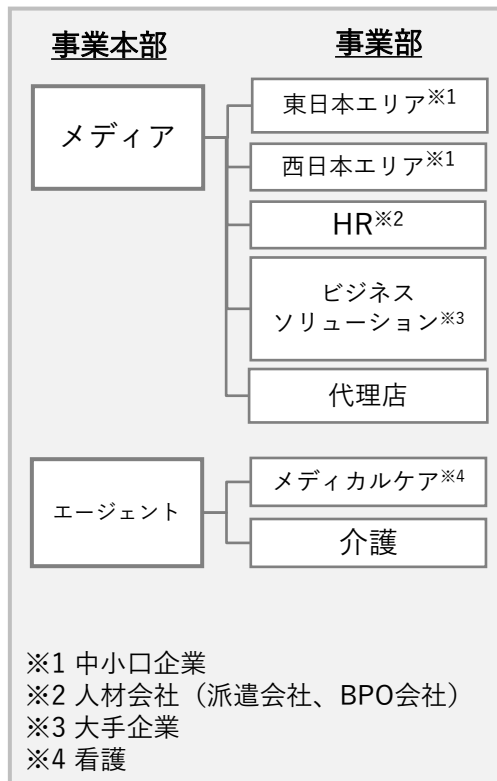
ソリューション体制へ移行。創業以来最大の組織改革

引継ぎは全社で4.1万社。提供価値は着実に向上

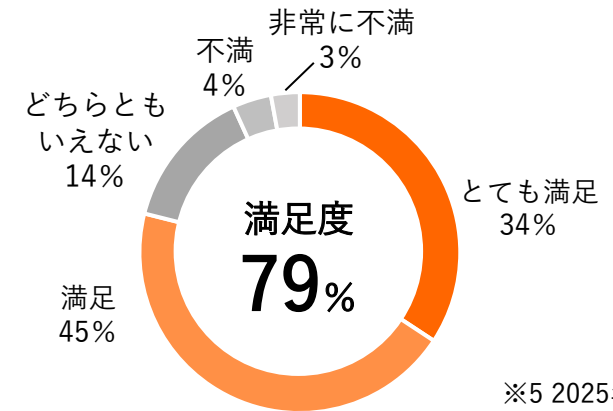
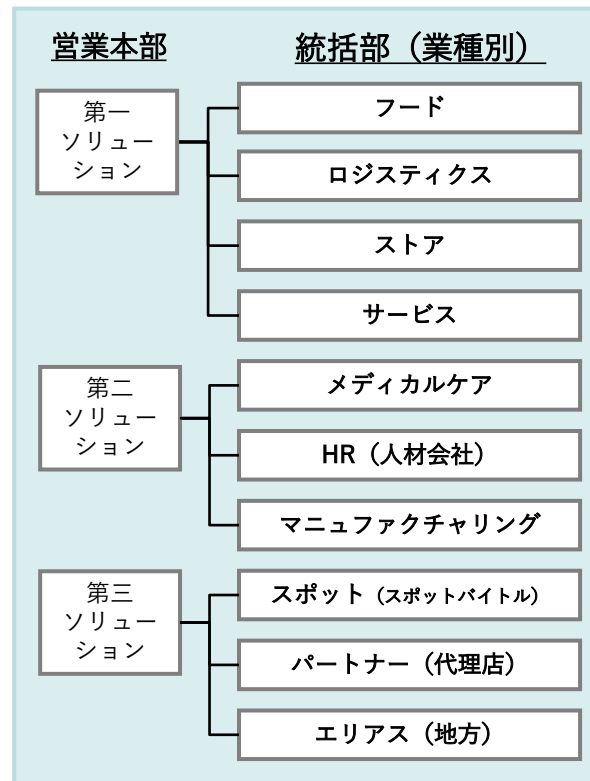
■「地域×企業規模別」から「業種別」の営業体制に移行
顧客企業への提供価値を高め、大幅な生産性向上を目指す

■再掲：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※5

<移行前>



<ソリューション体制>



<顧客企業のコメント>

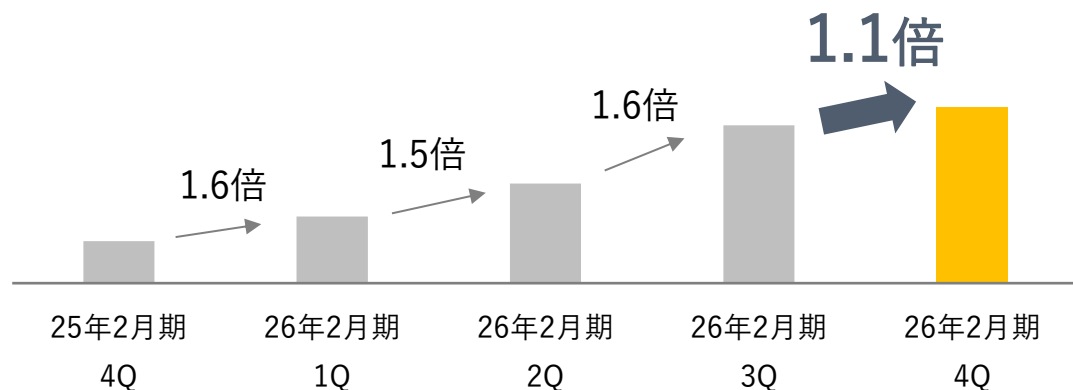
・売上が増加しないことを相談したところ、経営課題について深く分析してください、顧客数に課題があることが分かりました。顧客数を増やす提案をいただき、今回「集客コボット」の導入を決めました。（飲食業）

・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）

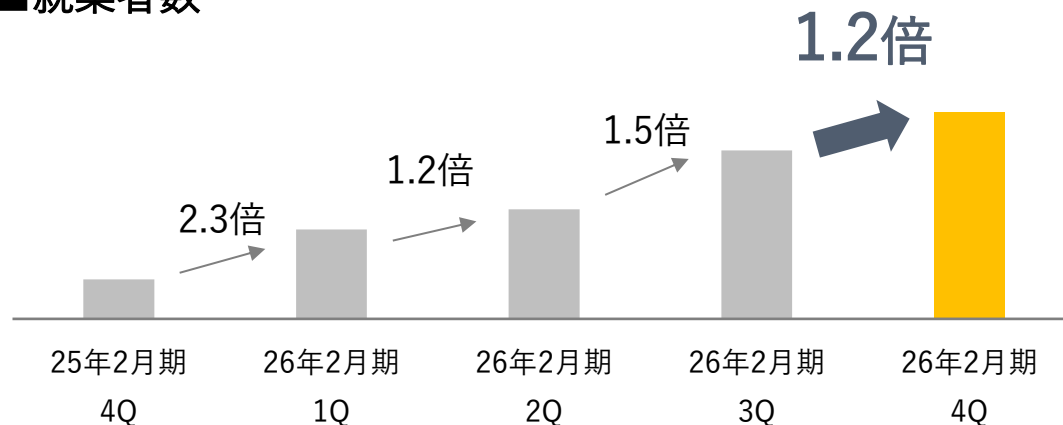
スポットバイトルの掲載案件数・就業者数が順調に拡大

既存求人メディアと重複しないスポットワーク市場へ徐々に浸透

■掲載案件数



■就業者数



■導入事例

▼未払い賃金問題への対応に伴う切り替え (大手小売事業者 A社)

未払い賃金の問題への注目が、社会的に大きくなるにつれて、利用中だった他社スポットワークサービスの安全性に疑念を抱く。本部への影響が出る可能性を鑑みて、安全性の高いスポットバイトルを本部主導で利用開始。現在は利用拠点数が増加中。

▼本部運用での変更に伴う切り替え (大手飲食事業者 B社)

各店舗の裁量でスポットワークを利用していたところ、全社的な募集費の増加が問題に。長期スタッフ募集でコストを抑制したい本部と、スポットワークを継続活用したい現場の両要望から、バイトルとスポバのセットプランを利用開始。運用も、本部の一括管理に変更し、利用状況を可視化

▼バイトル・スポバ同時導入 (大手物流事業者 C社)

他媒体で長期スタッフの募集をするも効果がせず失敗。スポットバイトルでの体験採用から長期スタッフへ移行できることを期待し、バイトル・スポットバイトルのセット利用を開始。スポットバイトル経由から長期スタッフの採用が実現

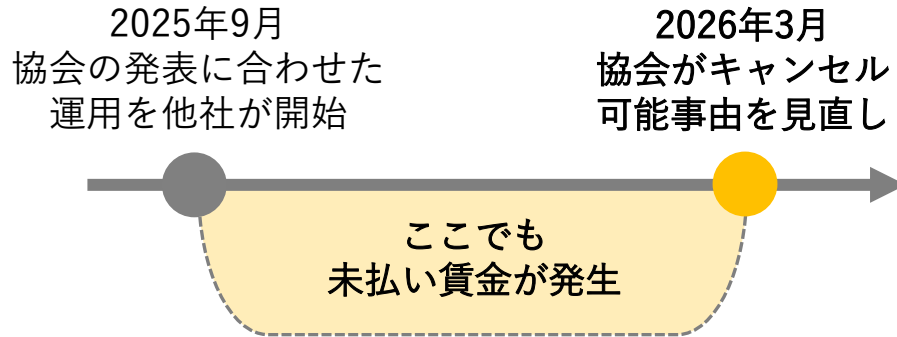
▼バイトルトーク・スポバ同時導入 (大手小売事業者 D社)

拠点のスポットワーク利用が増えたことによる、募集費の増加を本社が問題視。既存スタッフのリソースを最大化するため、「シフト調整機能」「スポットバイトル掲載機能」を備えるバイトルトークをスポットバイトルの利用開始に伴い導入。募集費の削減と生産性の向上を目指す

本年3月、スポットワーク協会がキャンセル可能事由を見直し 他社による評価を理由としたキャンセルは不可に ディップは昨年4月に対応実施済み

昨年9月以降も、未払い賃金が発生している実態が浮き彫りに

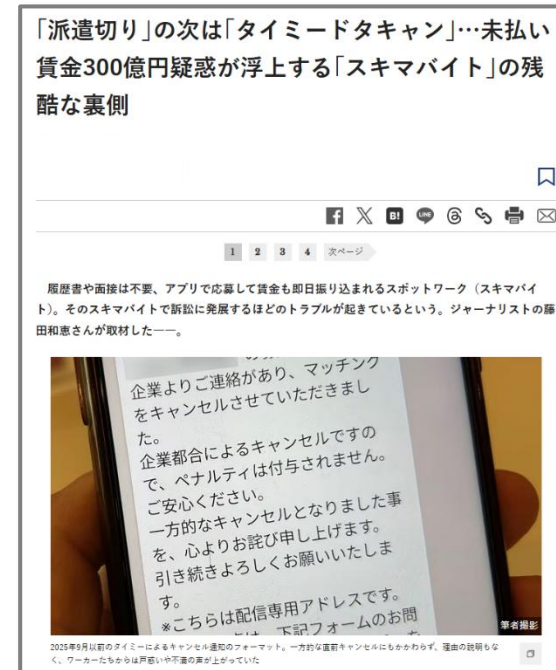
■2025年9月に協会が発表した解約可能事由に則する運用をしていた場合、未払い賃金が発生する



【2026年3月、下記理由の直前キャンセルが不可に】

- ・掲載ミスを理由とした直前キャンセルを不可に変更
 - ・キャンセル可能事由のうち、主観的・恣意的な項目（勤務態度・同種業務の経験・身だしなみ等）を見直し※
 - ・客観的に確認可能な条件不履行（持ち物不備など）に限定
- ※ 他社による評価を理由としたキャンセルは不可

■法律事務所がプラットフォーム側を相手とする訴訟を提起予定との報道も



▲PRESIDENT Online 2026年4月5日掲載

スポットワーク利用企業の反応

●大手飲食事業者 E社

規定変更の案内もないサービスを使い続けると、気が付いたら**自社が違反している可能性があることへの不安**が大きい。その点、丁寧に説明してくれるディップにこれからも相談したいと考えている。

●大手清掃事業者 F社

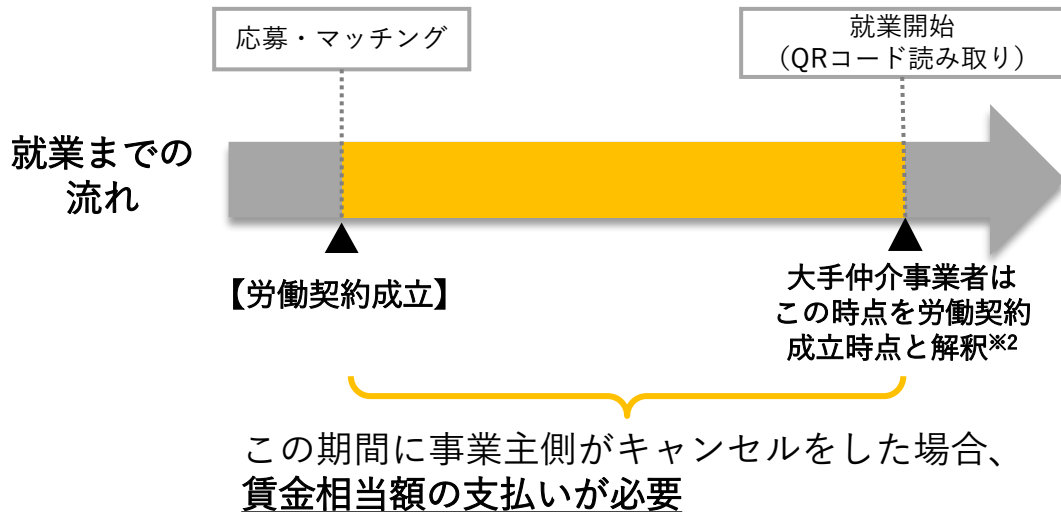
度々報道で出てくるサービスの利用は**自社のブランド棄損につながる可能性もある**。今後もクリーンな運営をしているスポットバイトルの利用を優先的に検討していきたい。

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
「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

■未払い賃金発生背景



■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 ● スポットバイトリリース
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
- 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 P49,50に
別載



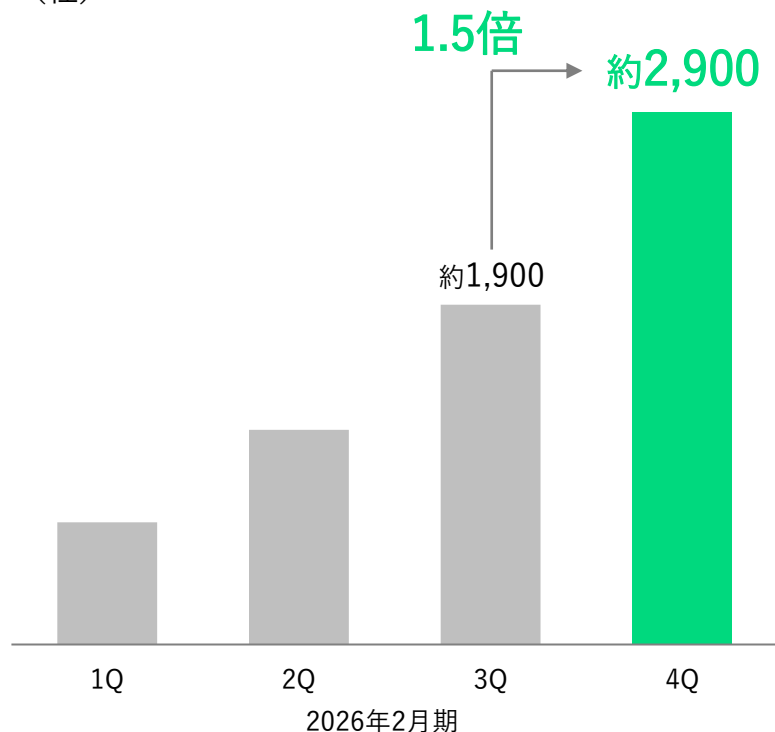
※1 規約変更前に同様の理由で働く機会を失った当社のユーザーに対し、賃金相当額を
当社負担で支給

※2 2025年8月31日以前

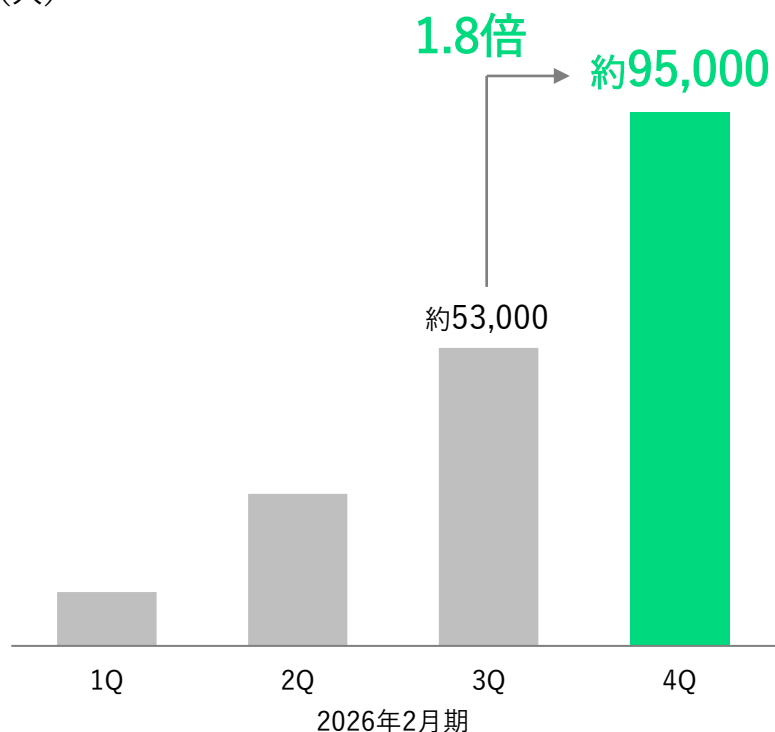
3. 「バイトルトーク※1」の拡販

契約社数・ユーザー数が順調に拡大。「200万人」を目指す
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、
既存サービスの売上拡大につなげる

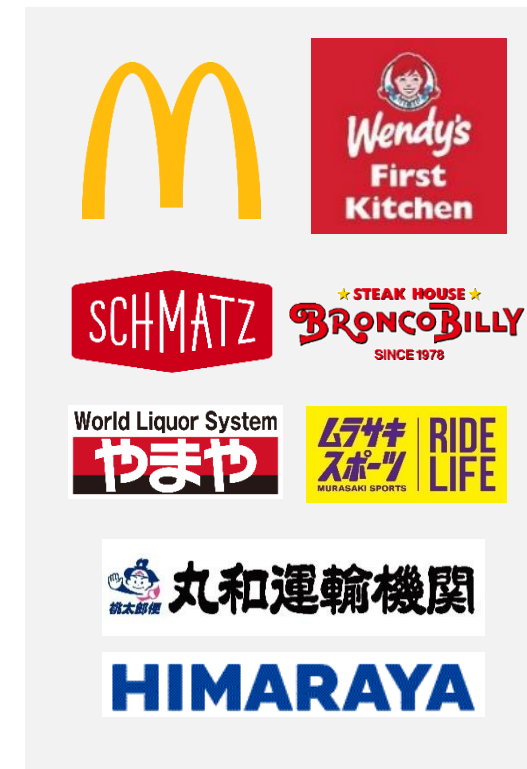
■契約社数※2
(社)



■ユーザー数※2
(人)



■導入企業事例※3



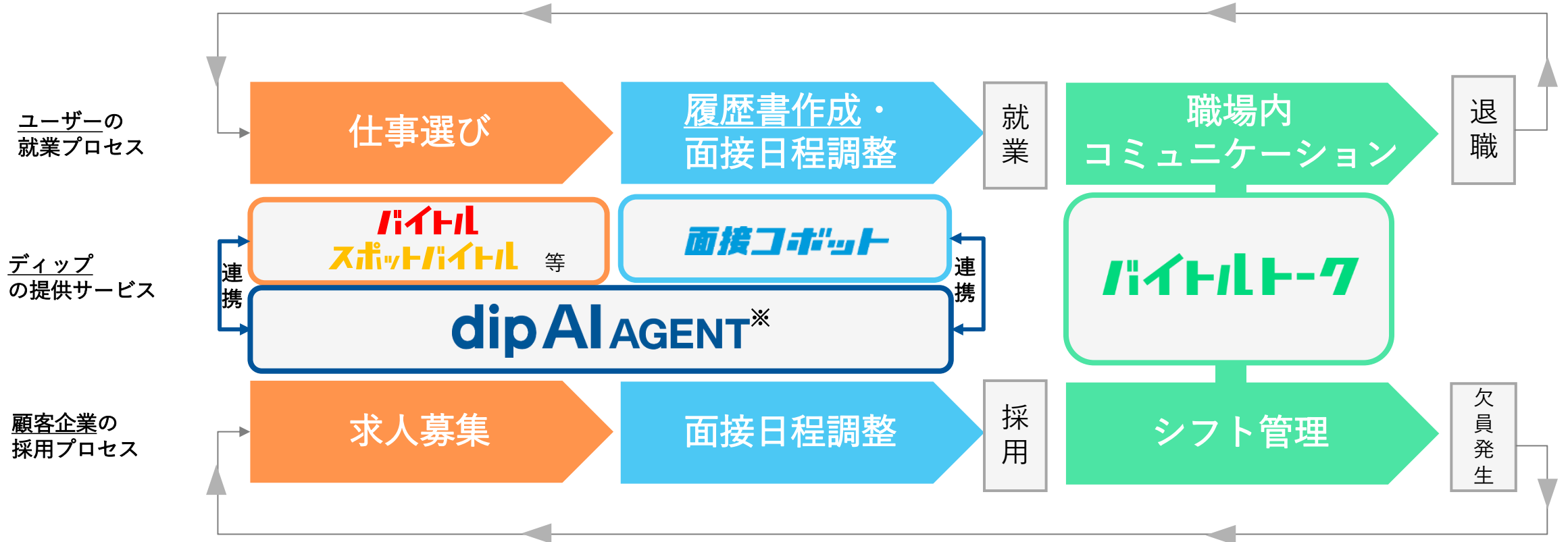
※1 希望シフト回収、シフト交代の相談等の機能を搭載した、アルバイトと店長のコミュニケーションアプリ (詳細はappendix 54ページに別掲しております)

※2 各四半期末日時点

※3 テスト導入企業を含む

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

dip AI AGENTとの対話を通じて、新たな仕事選びへ



欠員が発生するとdipに通知、求人即時掲載が可能に

※ 「dip AI」より名称変更

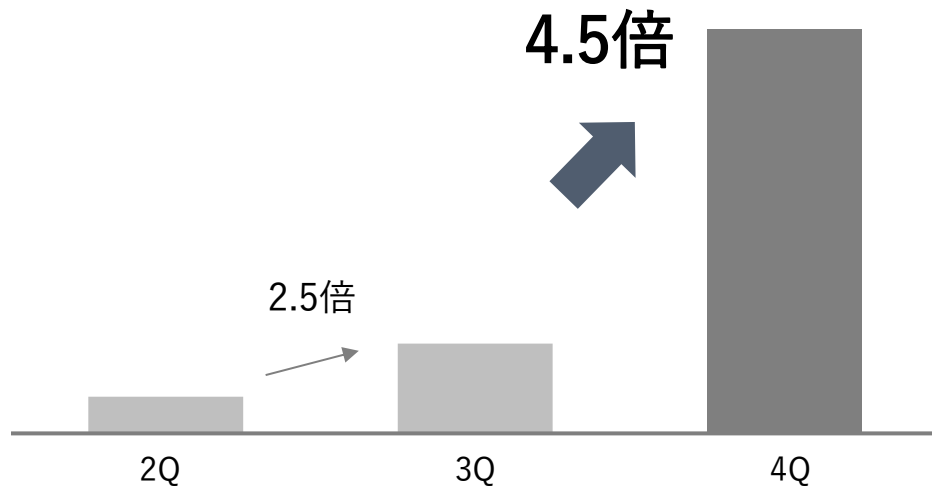
「ゼロプロジェクト」が進捗 金融機関から人材ニーズのある企業を紹介いただく仕組みを構築

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

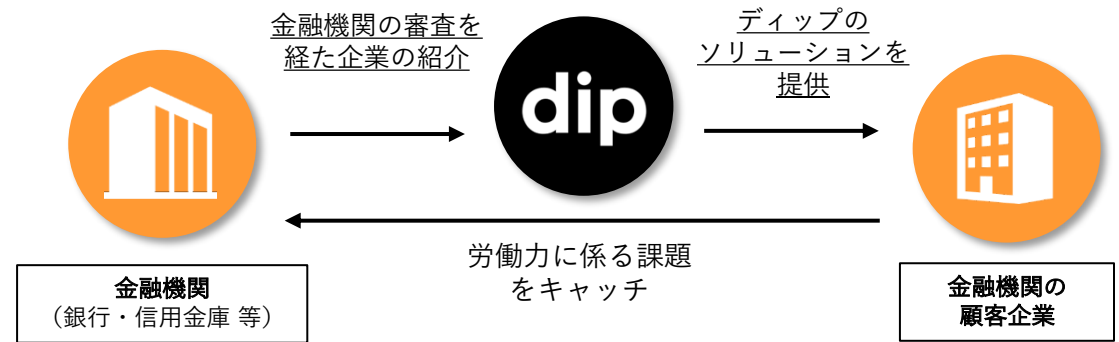
■金融機関とのビジネスマッチングが順調に進捗

ビジネスマッチング締結実績
銀行：45行、支店数：4,351支店

金融機関からの顧客紹介件数



<本プロジェクトのスキーム図>



■渋谷区・警視庁*と連携し「渋谷闇バイトゼロプロジェクト」を始動。若年層の闇バイト関与を防ぐため、大規模な啓発活動・プロモーションを展開



▲記者会見の様子



▲渋谷憲章シート広告掲載

大谷翔平選手とCEO富田の対談動画を公開

大谷選手を起用した新CMを2月上旬より放映開始

■大谷選手とCEO富田の対談を実施



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

対談動画（完全版）URL
https://www.youtube.com/watch?v=5Psi-F7Z_UE

■「自分の好きを見つけよう」テーマにした 大谷選手の新CMを放映開始



■対談動画の広告効果※1

YouTube
総再生回数

約**630**万回

広告換算額

約**4**億円
(WEB記事413等)

YouTube
再生回数

約**2,700**万回

※1 2026年3月26日時点

メインスポンサーを務めた「2026 World Baseball Classic® Tokyo Pool」で
 多様なチャネルを活用した大規模プロモーションを展開
 多くのメディアに取り上げられ、高い広告宣伝効果を発揮

■主要都市で交通広告を展開



▲名古屋・栄「スカイビル」の看板広告



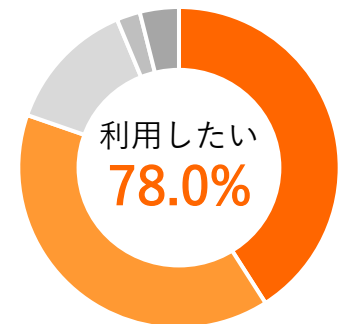
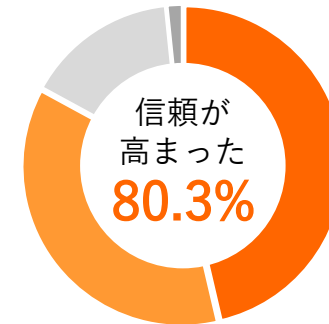
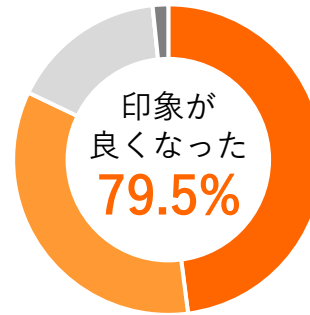
▲東京ドームシティの大型ビジョン広告

■WBCメインスポンサー就任による効果※1

大会前と比べてディップの印象はどう変化しましたか？

大会前後でディップの信頼度はどう変化しましたか？

今後ディップのサービスを利用したいと思いますか？



■広告効果※2

広告換算額
約**35**億円

取り上げられたTV番組数
約**130**件

総露出回数
約**3,080**回

総露出時間
約**4.1**時間



03 今期（2027年2月期）の戦略

1. 「広告宣伝費ゼロプロジェクト」の始動
2. 数理経営
3. 掲載課金とCPCのハイブリッド戦略
4. 人的資本の拡充

1. 「広告宣伝費ゼロプロジェクト」の始動

仕事紹介動画のSNS展開で、顧客企業の採用ブランディング向上を支援 60万人のSNSフォロワーの基盤を活かす

自社制作コンテンツを増やすことで、ユーザー数アップ・集客力向上を図る
採用企業へのコンテンツ制作・販売を事業化、中長期的に広告宣伝費の実質ゼロを目指す

■ 求人業界初のSNS動画コンテンツサービス 「ビズリアル」を展開



■ 4月より配信開始した動画コンテンツ



【サービス概要】

顧客企業の普段は見るできない業務の裏側を、ドキュメンタリー形式で動画制作し、第三者視点のリアルな情報をディップのSNSチャンネルで展開。
顧客企業の採用ブランディング強化をサポート

2023年12月の提供開始から、累計62社が参画。
YouTubeチャンネル、TikTokアカウントの総フォロワー数は59.8万人※を突破。



公式YouTube・TikTokチャンネルにて随時配信

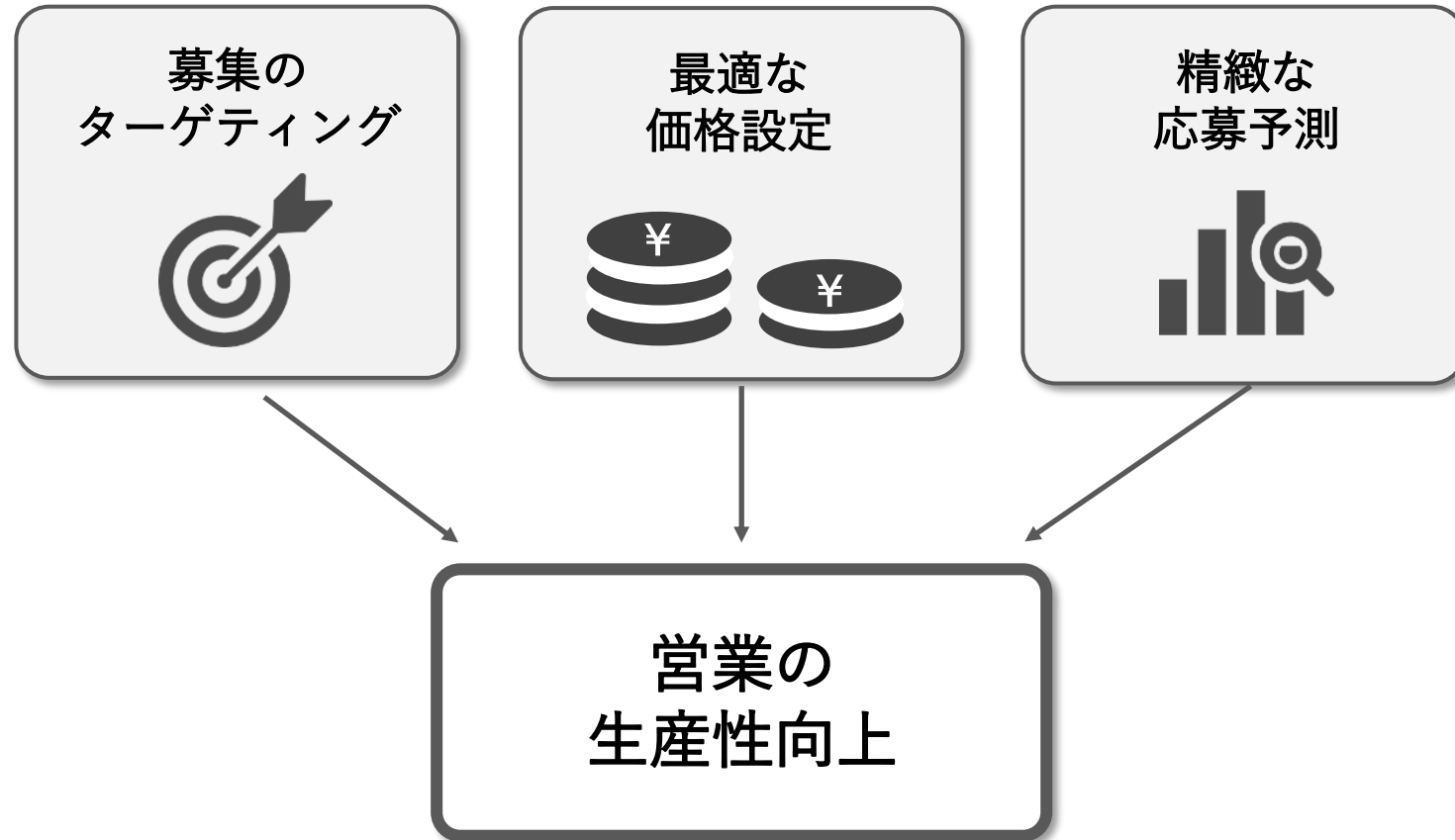
・感動戦隊スポバゴニンジャー dip公式
<https://www.youtube.com/@supobagoninja?app=desktop#bottom-sheet>

・昔してたバイトやってみた
<https://www.youtube.com/playlist?app=desktop&list=PLmJhqzeYOcfDIW42ZbYZflbB5P6Xhq22B&ra=m>

・バ先の先輩がメロすぎる【バメロ】 dip公式
https://www.tiktok.com/@bamero_dip

※2026年 3月31日時点

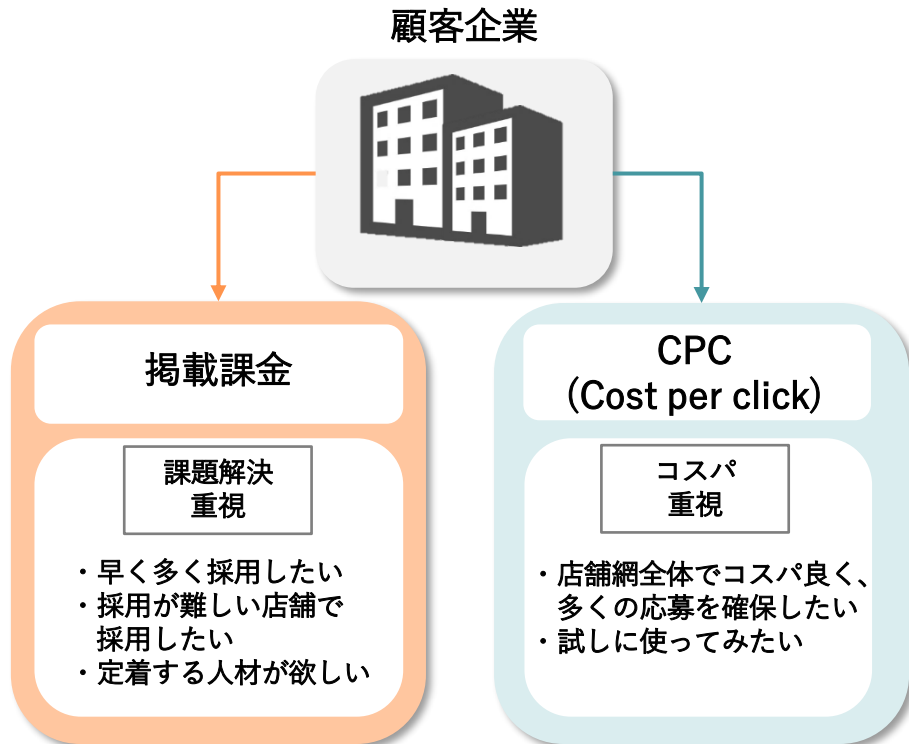
市場の変化に合わせ、ターゲティングの効率化・最適な価格設定・精緻な応募予測等を行うため
数理経営を導入。営業の再現性を高め、生産性向上を図る
クリック課金（CPC）大手アグリゲーションサイトに対抗



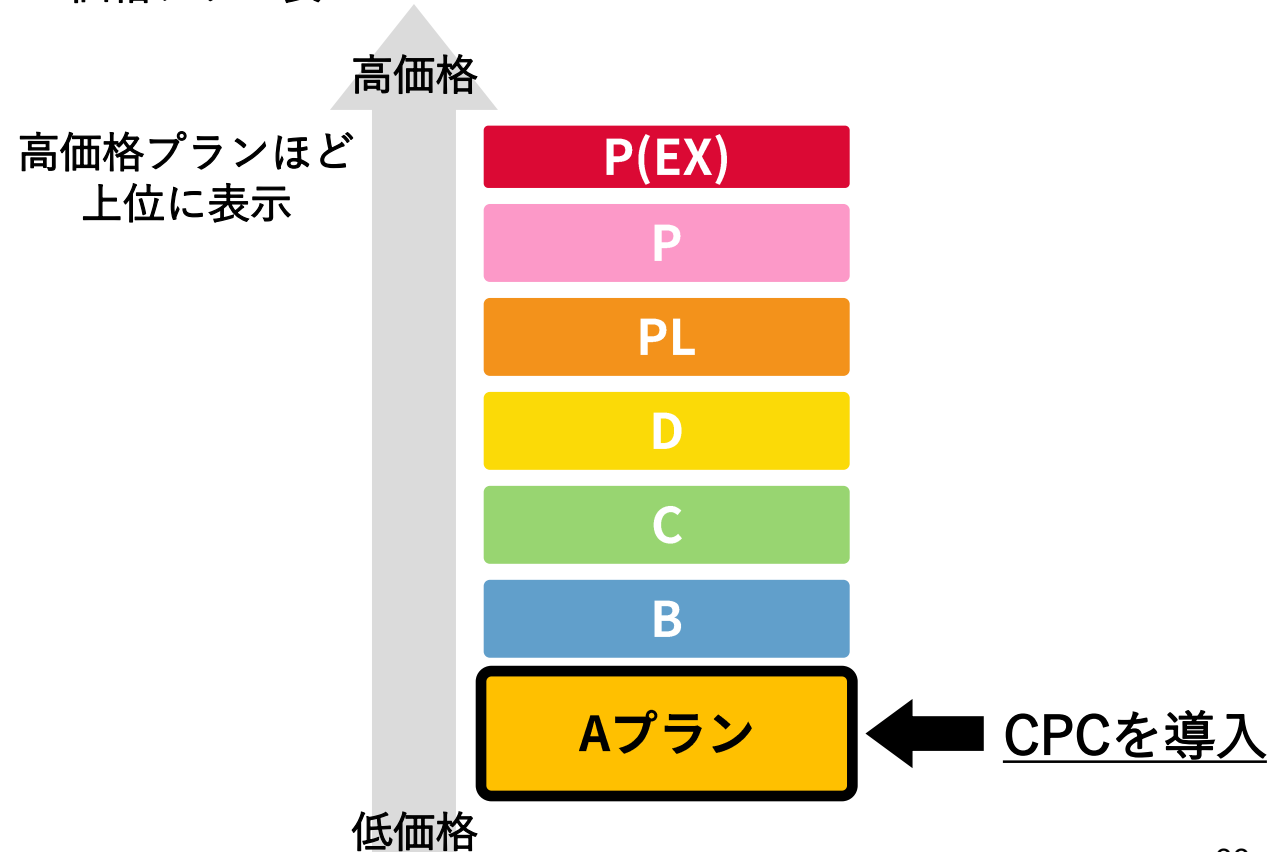
従来の掲載課金に加え、CPCを導入（下期予定）
顧客企業のニーズに合わせて、最適な課金方法を提案

下位プラン（低価格帯）にCPCを導入。掲載課金の求人案件を、CPCの案件より上位に表示させることで、導入に伴う一時的な売上減少を極小化

■顧客企業の採用課題・募集ニーズに合わせて最適な課金方法を提案



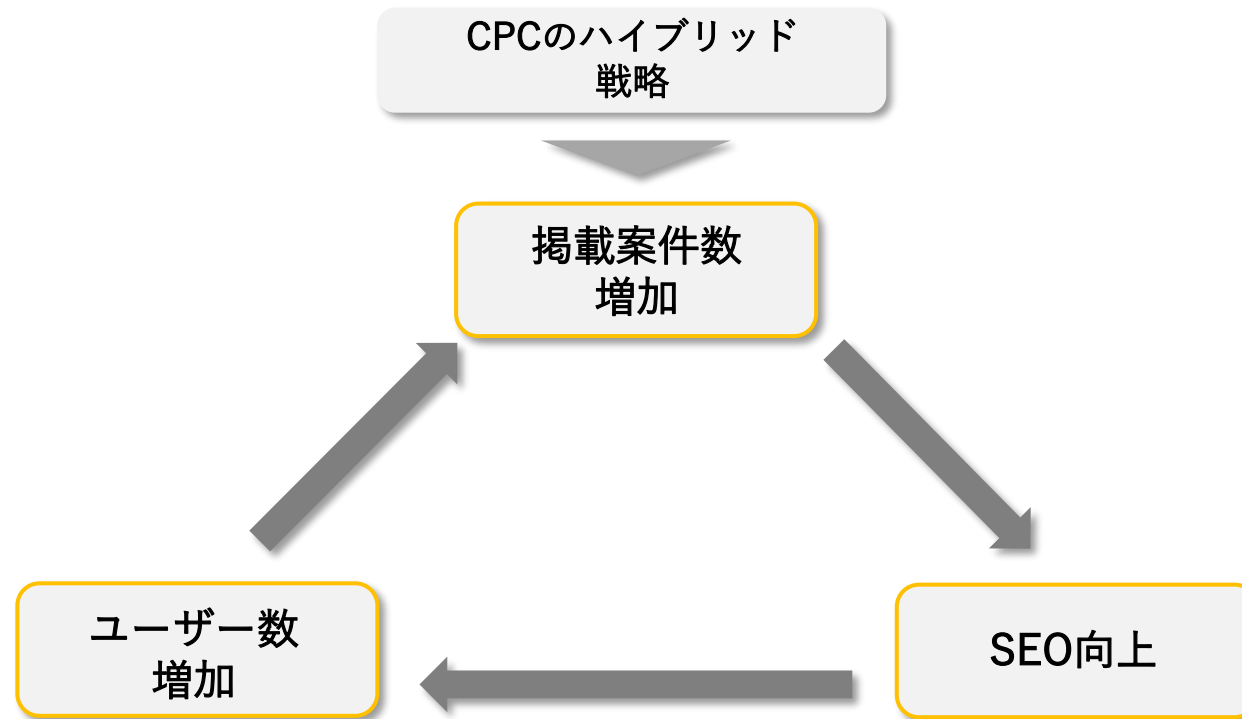
■価格プラン表



掲載案件を飛躍的に増加させ、SEOを向上。ユーザー数を大きく拡大させ、売上成長を加速

大手企業の未掲載店舗の掲載促進や職種の細分化等で、掲載案件数を大幅アップ
掲載案件数を、50万件から今期末100万件に。中期的には、大手競合並みの水準を目指す

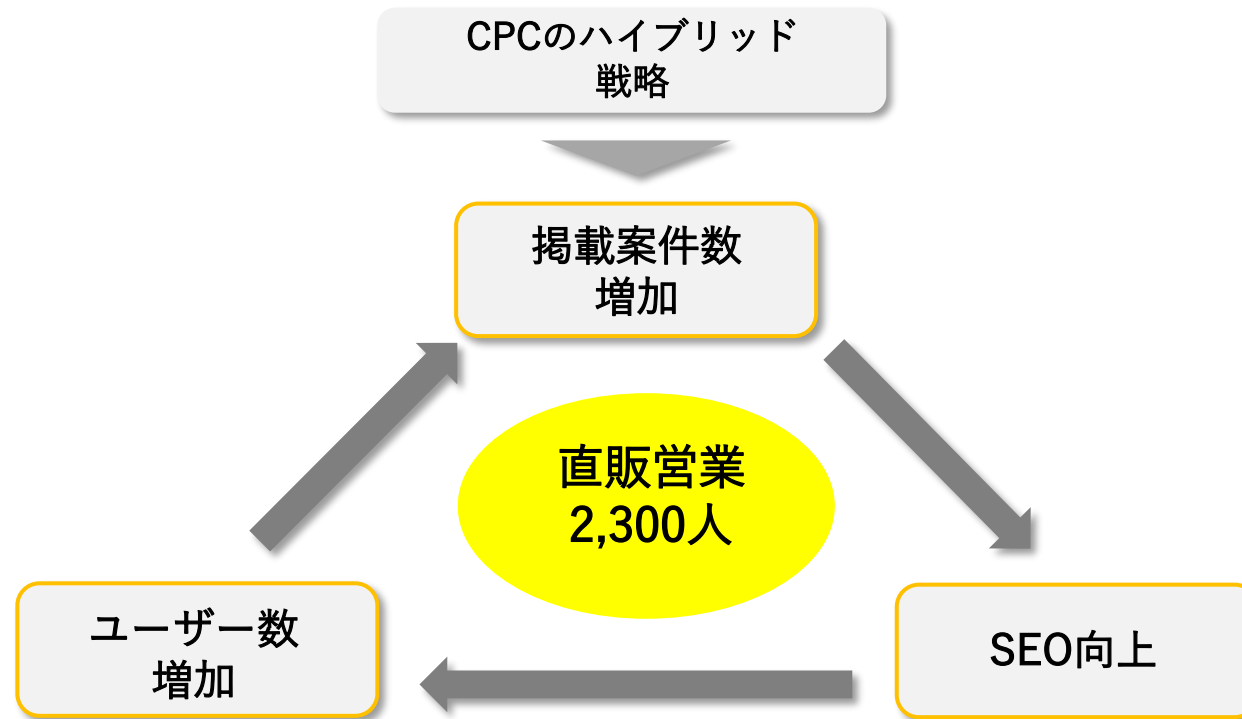
■掲載課金とCPCハイブリッド戦略により売上成長が加速する仕組み



2,300人の直販営業組織の強みを活かし、一気に拡販
競合の代理店網も活用

社員数を大きく増やすことなく、高い売上成長を実現する構造に転換

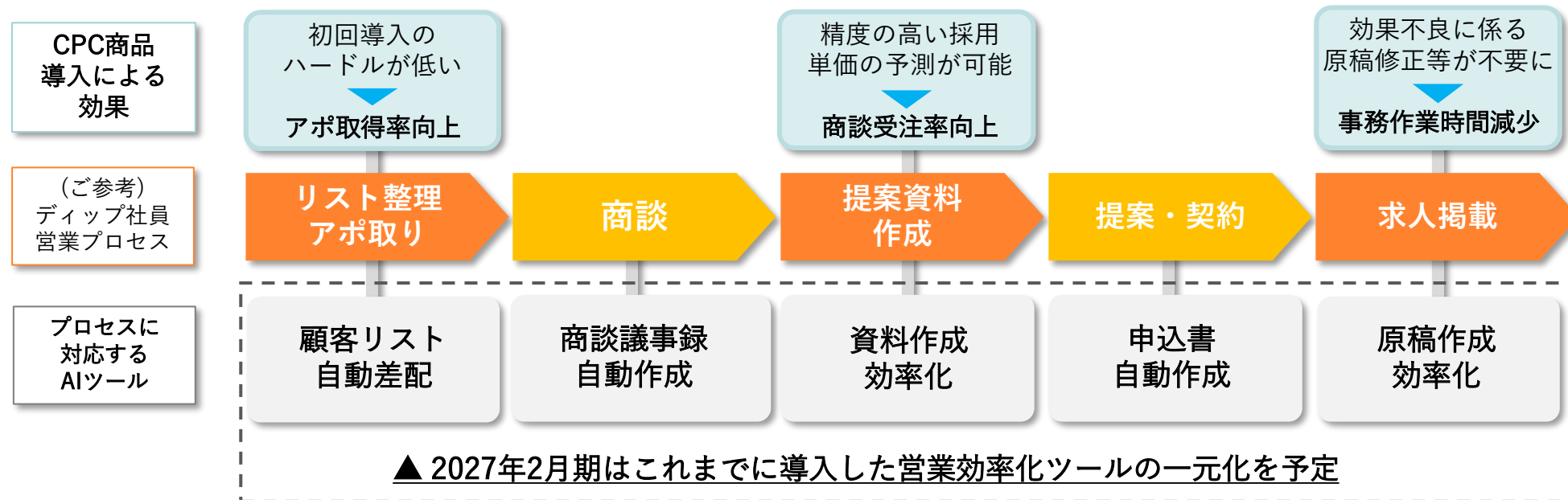
■掲載課金とCPCハイブリッド戦略により売上成長が加速する仕組み



CPCは、アポ取得・受注率アップやアフターフォロー業務削減に寄与
加えて、AIを活用した業務改革を継続。生産性の大幅アップを目指す

応募効果に懸念を抱く顧客企業が減少し、営業社員の心理的負担が軽減
退職率の低減へも寄与

■CPC商品の導入とAIツールの活用による営業プロセスの効率化



新入社員 532名が入社

フィロソフィー浸透のため、熱海研修を実施

【入社式】



▲富田より新卒社員に激励のメッセージを贈る



▲6日間のフィロソフィー研修修了後に入社式を開催


【熱海研修】



▲フィロソフィー研修の一つとして、
新卒社員の団結を深めるパフォーマンス大会を実施



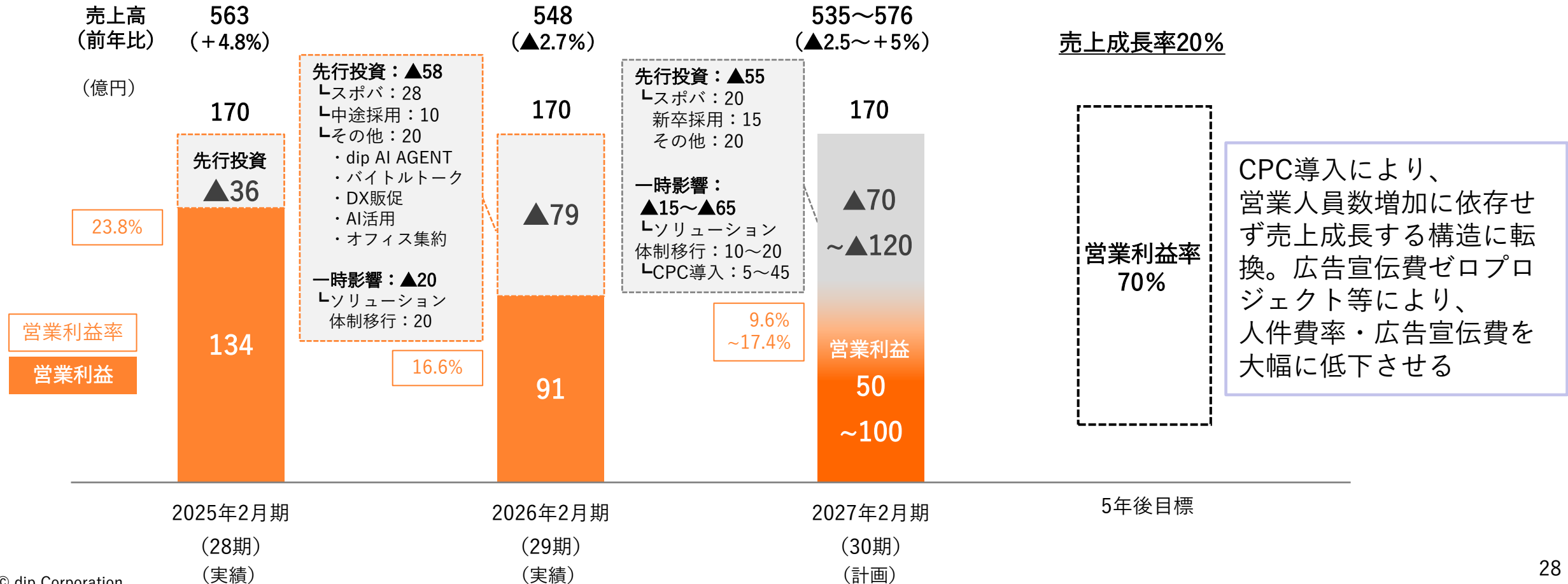
▲新卒全員がパフォーマンスによる決意表明

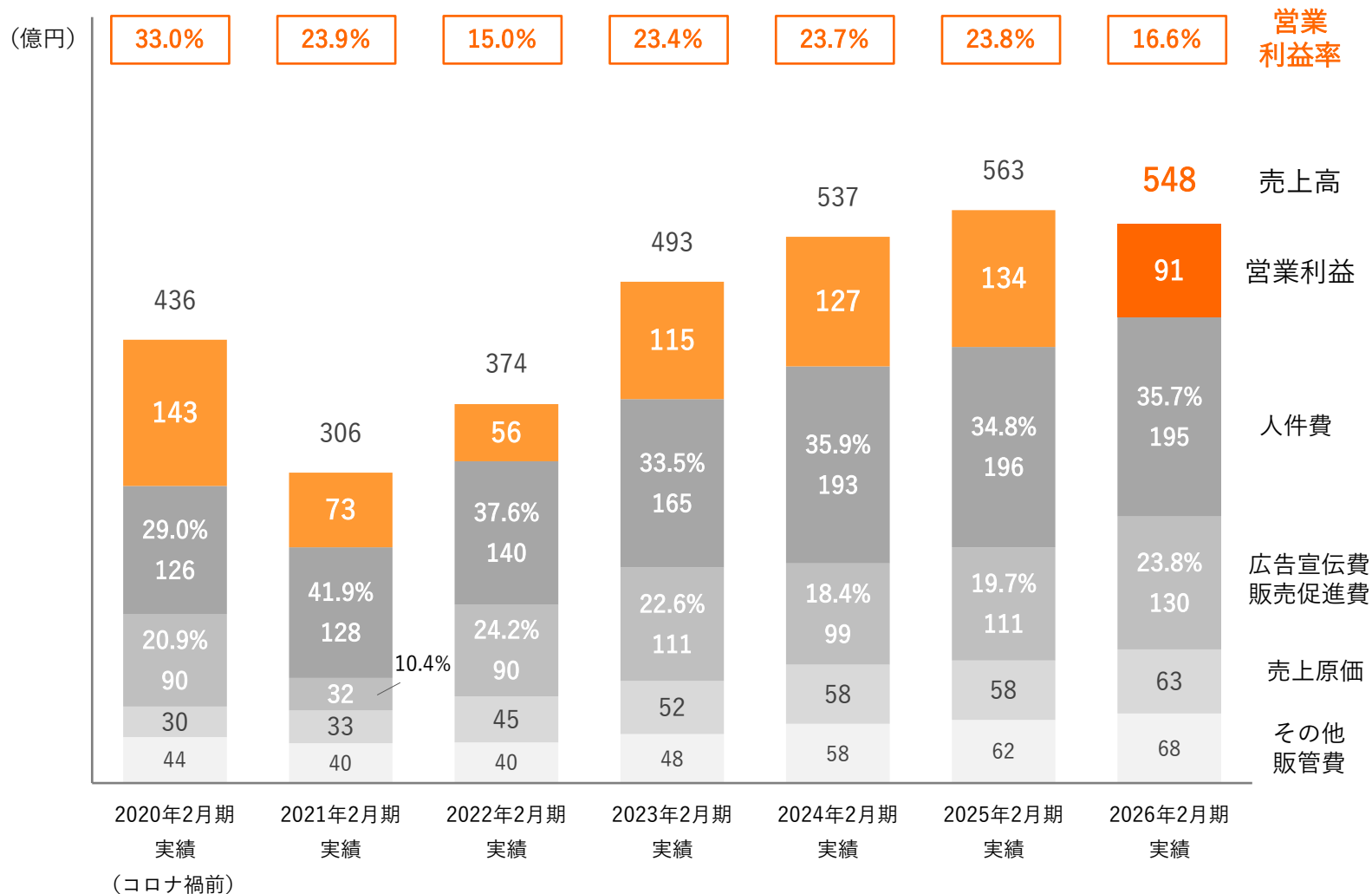


04 2027年2月期 通期業績予想

掲載課金とCPCのハイブリッド戦略に伴う影響やソリューション体制移行の影響、
 加えて、先行投資の継続を加味し、売上は前年比▲2.5%～+5%、営業利益は50～100億円の計画

CPC導入で一時的な売上減の可能性があるので、
 直販営業の強みを活かし、掲載件数を伸長させ、早期の売上再成長を図る





2027年2月期の費用の考え方

【人件費】

26年入社の新卒532名、中途少数の予定
退職率は低下傾向（前年16%）


【広告宣伝費・販売促進費】

既存サービスへの投資は強化

【売上原価・その他販管費】

dip AI AGENT/バイトトーク等の
システム開発投資を強化

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。

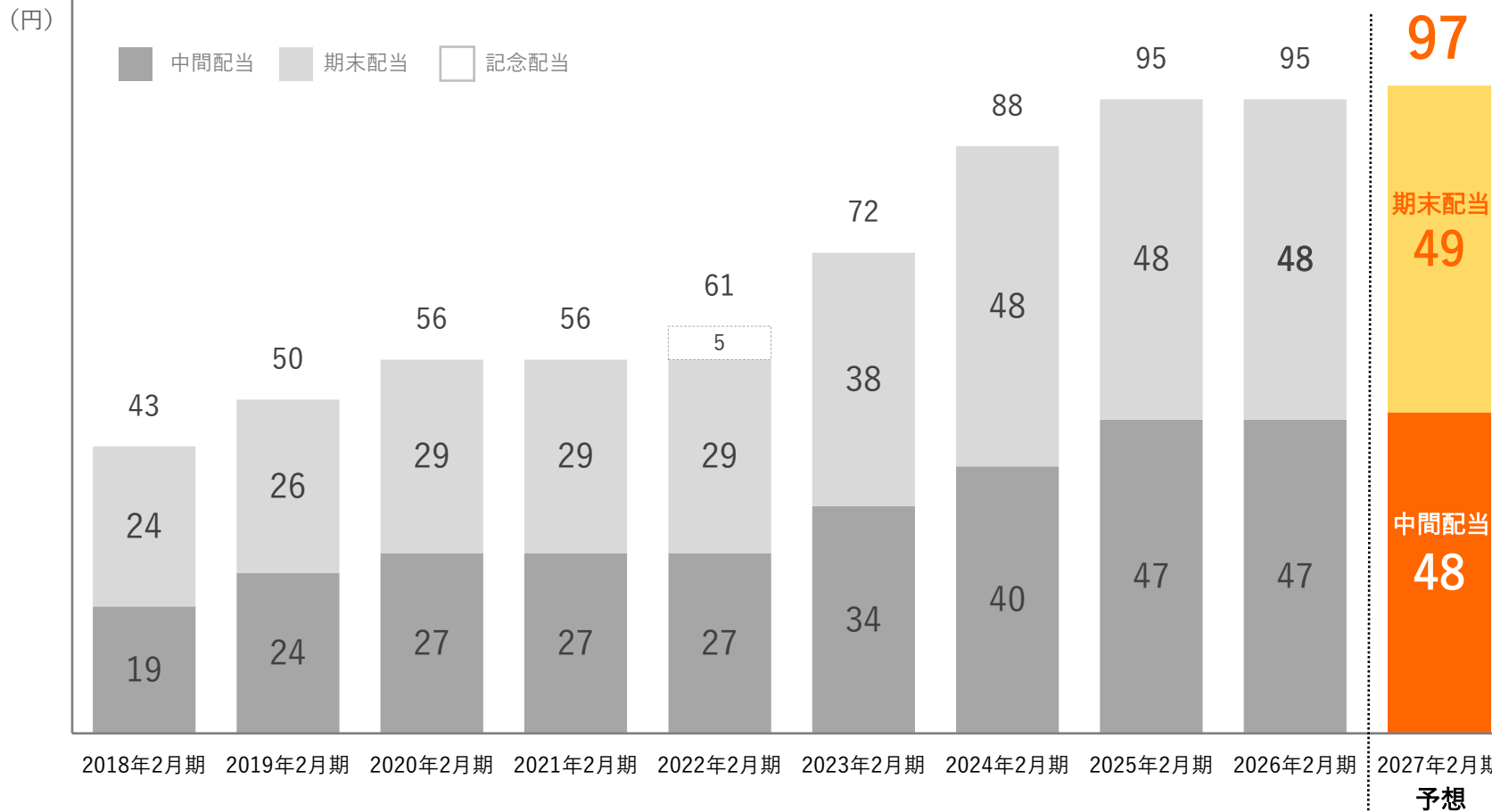


05 株主還元

中間、期末配当それぞれ、1円ずつ増配予定
 中期的な売上・利益成長を見据え、株主還元を強化

前期の期末配当は48円（配当予想通り）

■ 一株当たり配当金



2026年2月期 期末配当
48円（確定）

2027年2月期 通期配当予想
97円（+2円）

【内訳】
 中間配当 48円（+1円）
 期末配当 49円（+1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

大谷翔平選手の新デザインQUOカードを贈呈予定

2027年2月期中間株主優待のデザインは未定

【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の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。

【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мум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мум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мум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)



Appendix

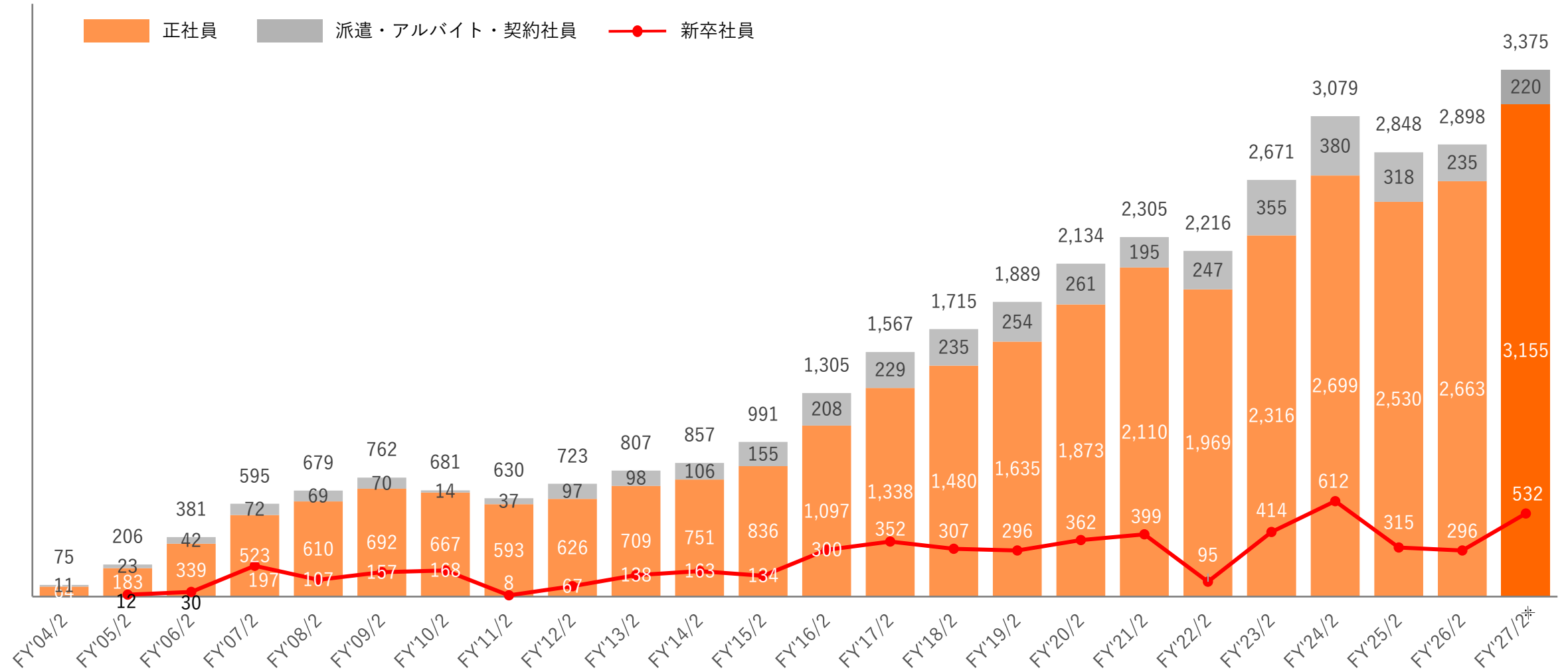
1. 会社概要
2. ESGの取り組み

1. 会社概要 ①

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（2026年2月末日現在）
売 上 高	54,852百万円（2026年2月期）
従 業 員 数	3,158名（2026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

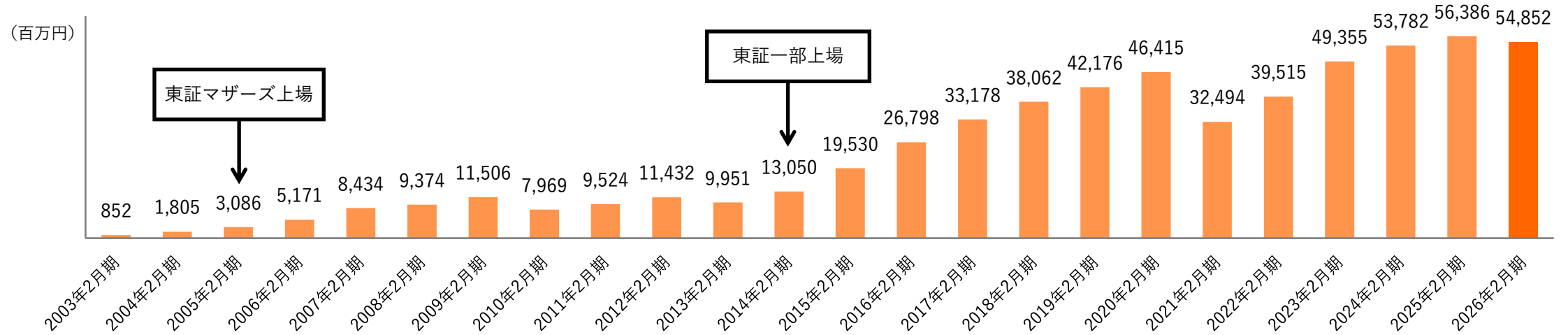


※26年4月1日時点

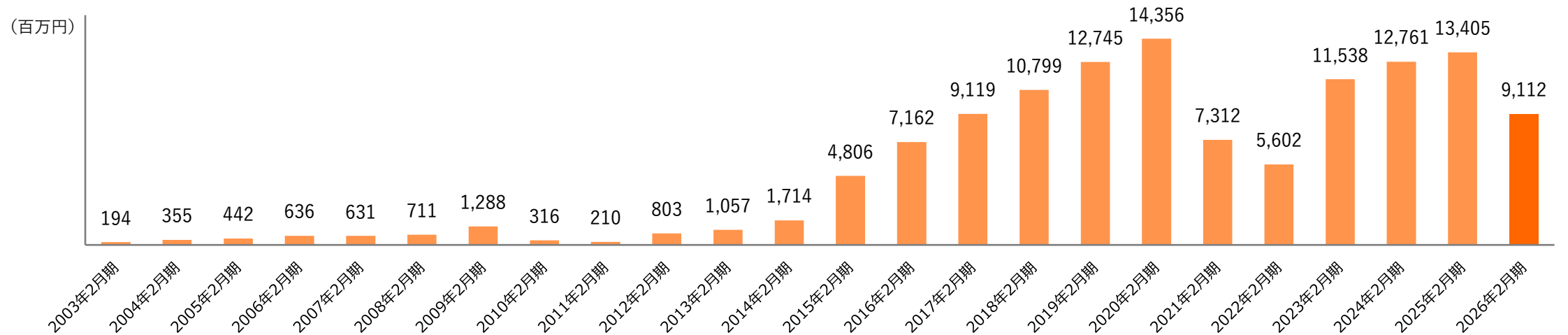
注：各年度、正社員人員数は期末時点の人員数を記載。派遣・アルバイト・契約社員は年間の平均人員数を記載。

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	4Q
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	12,474
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	1,529
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	10,945
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	9,918
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	4,644
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	3,648
地代家賃	277	285	281	282	363	353	352	372	410	428	410	401
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	1,224
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	1,027
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	892
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	357

※ 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。

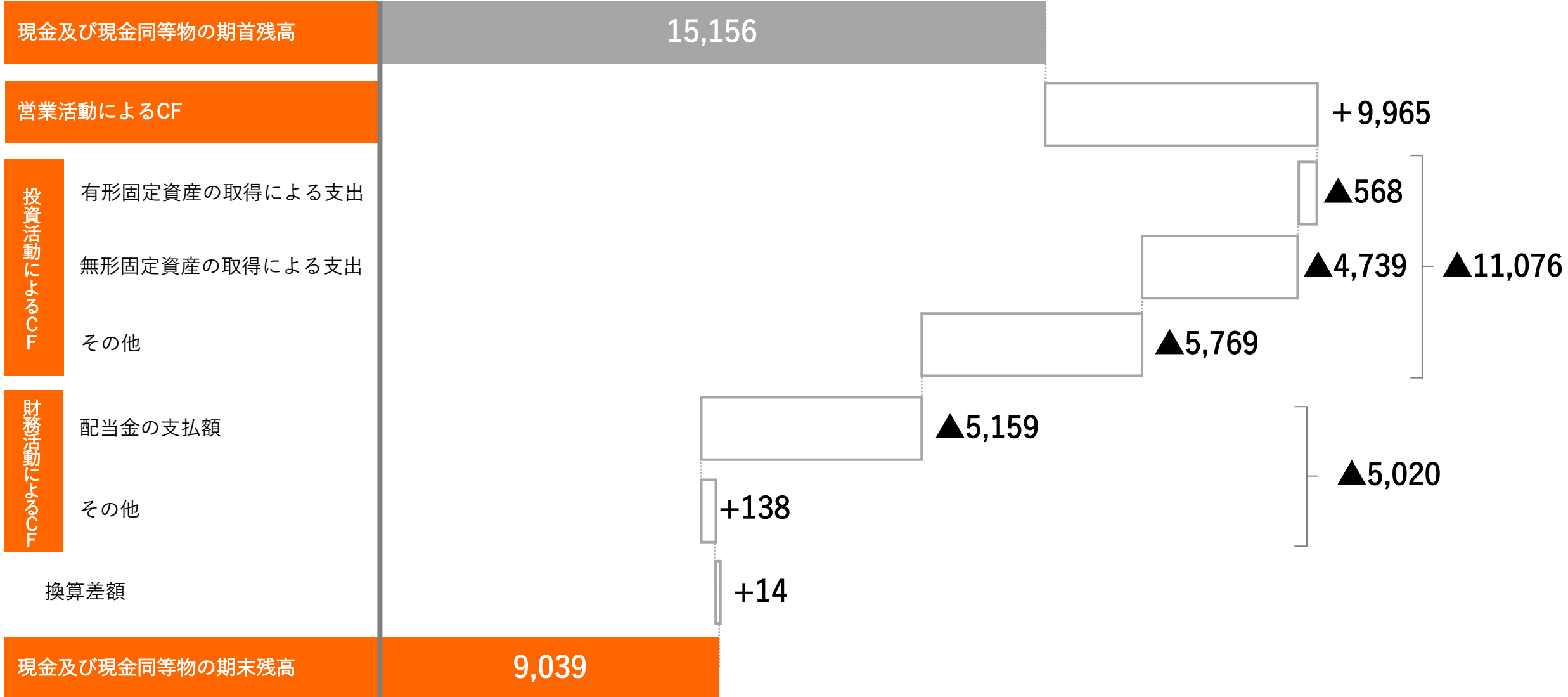
1. 会社概要 ⑤ 財務データ：貸借対照表

(百万円)

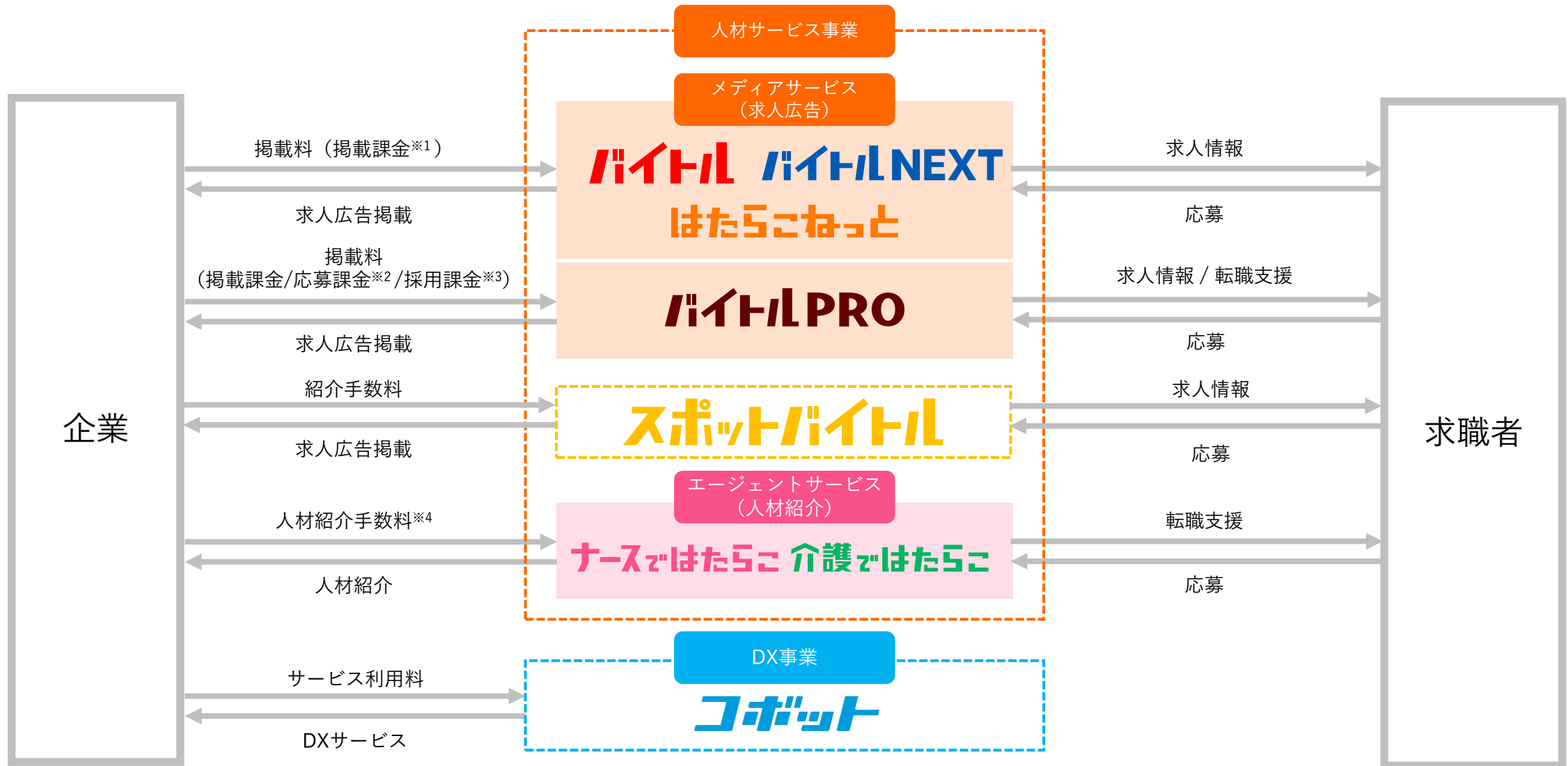
	2025年2月期 (2025年2月28日)	2026年2月期 (2026年2月28日)	増減額
資産	50,506	49,954	▲552
流動資産	26,264	25,869	▲395
固定資産	24,242	24,085	▲157
有形固定資産	2,667	2,880	+213
無形固定資産	11,195	12,160	+965
投資その他の資産	10,379	9,044	▲1,335
負債	14,270	12,760	▲1,510
流動負債	11,046	9,350	▲1,696
固定負債	3,223	3,410	+187
純資産	36,235	37,193	+958
株主資本	35,663	36,631	+968
その他の包括利益累計額	173	194	+21
新株予約権	385	356	▲29
非支配株主持分	13	11	▲2

■ 2026年2月期

(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

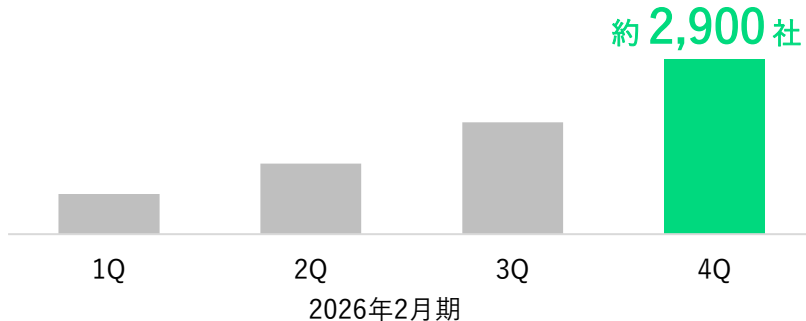
2024年12月よりスポットのバイトサービス「スポットバイトル」を提供開始。独自機能の「Good Job ボーナス」が好評。バイトルの契約顧客向けに、スポバを手数料率10%で利用できるキャンペーンを実施中。スポバの高い集客効果を活かし、顧客企業の採用力を向上させ、顧客単価を引き上げる。
 並行して、手数料率30%適用となるスポバ単体利用の顧客も拡大

【飲食スタッフ採用の例】



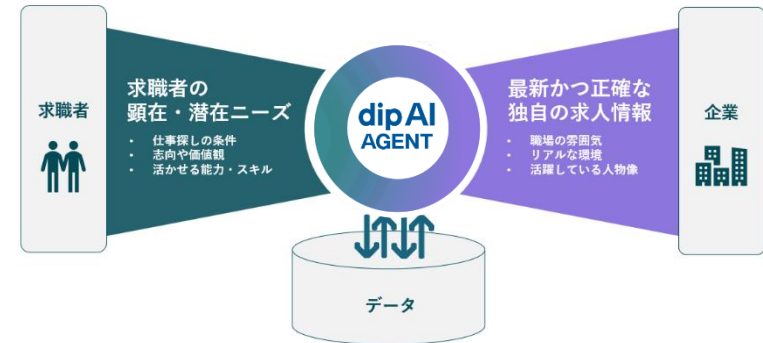
3. 「バイトルトーク」の社数拡大を加速

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 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

< 2026年2月期のKPI目標 >

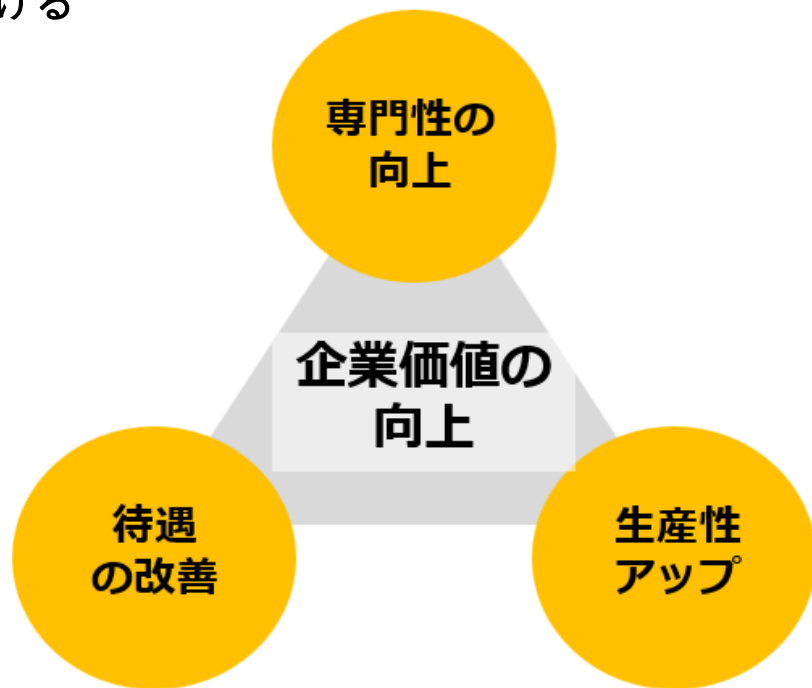
※繁忙期における前年同月比

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

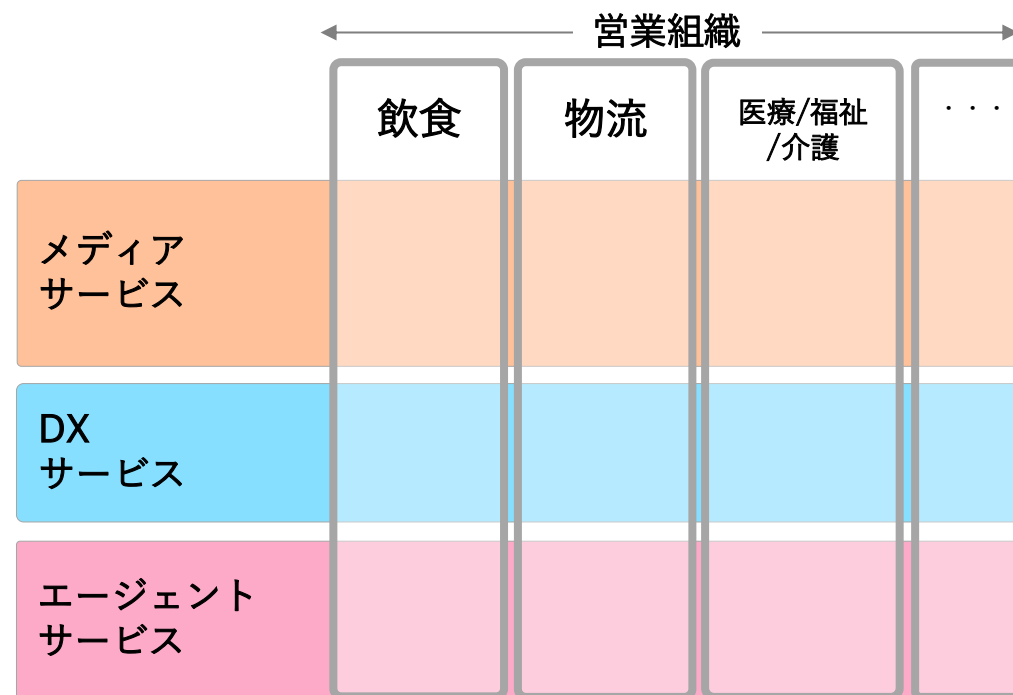
2025年6月1日よりソリューション体制へ変更

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	4Q
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	10,882
<YoY>	+12.2%	+7.2%	+4.5%	+5.2%	+7.6%	+4.1%	+2.8%	+0.9%	+3.1%	▲0.6%	▲4.9%	▲9.7%
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	10,414
<YoY>	+12.5%	+7.6%	+4.7%	+4.9%	+7.2%	+3.6%	+2.9%	+0.9%	+3.4%	▲0.5%	▲5.2%	▲9.9%
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	15,069
<YoY>	+10.2%	+5.3%	+7.5%	+8.1%	+8.2%	+4.0%	+0.4%	▲2.6%	▲2.7%	▲7.6%	▲7.5%	▲4.0%
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	333
<YoY>	+7.0%	▲0.5%	+3.0%	+13.7%	+12.3%	+17.5%	▲2.3%	▲1.4%	▲5.6%	▲13.8%	▲14.3%	▲23.4%

■ 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※

ロボット
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

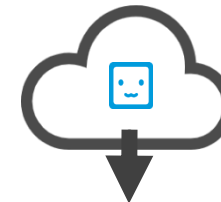


従来のDXサービス



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

1. 会社概要 ⑮ DX事業 (3)

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～

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対応)

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

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
30,000円/月～

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



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
-------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

直接雇用契約

※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 ⑱ 「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 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



初回導入/月額料金
無料

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



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

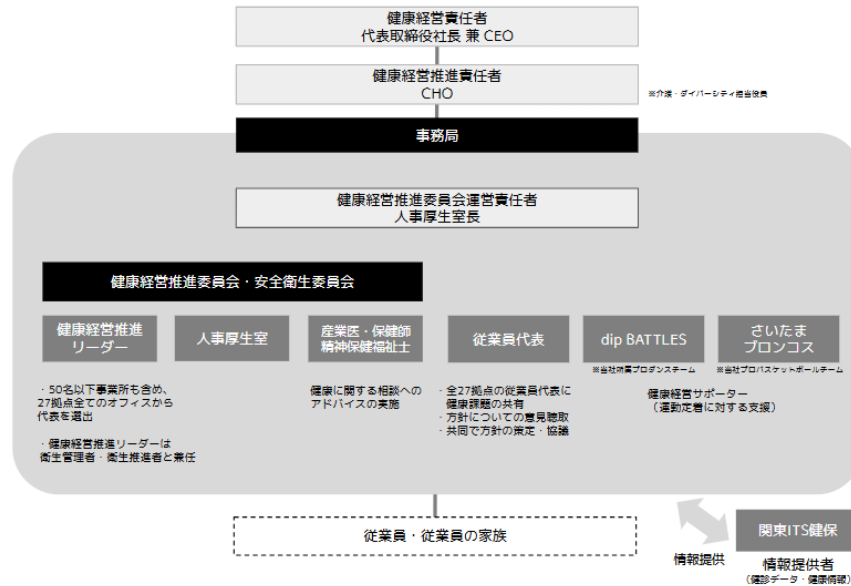
< 求人掲載機能搭載イメージ >



シフトの欠員を
スポットバイトルで
即時募集が可能

”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2026」に、5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配信
 - ・dip BATTLES(ディップバトルズ)によるストレッチ、従業員と従業員のお子様限定のダンスレッスンの開催
- その他各種プログラムも実施中



▲ウォーキングプログラム



▲ダンスレッスン



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

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

48.3%

・女性管理職比率※1

36.4%

・女性育休・産休取得率

100.0%

・男性育休・産休取得率

100.0%

・育休・産休復帰率

100.0%



注 2026年2月期実績

※1 全企業平均は11.1% (2025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

■2026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）（企業向けセミナー）
宮城県 東松島市（リアルツアー）
島根県 西ノ島町（リアルツアー） など



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7,207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 / 2026年2月期 32校



8年目となる2027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

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 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

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