



2025 年 10 月 10 日

各 位

会社名 株式会社タイミー
代表者名 代表取締役 小川 嶺
(コード番号：215A 東証グロース)
問合わせ先 取締役 CFO 八木 智昭
TEL. 03-6822-3013

よくある質問と回答 (2025 年 10 月)

平素よりご愛好いただきありがとうございます。足元で投資家様からいただいた主な質問とその回答について下記の通り開示いたします。

本開示は投資家様への情報発信強化とフェア・ディスクロージャーを目的にしております。回答内容については、時点のずれによって多少の齟齬が生じる可能性がある点ご了承ください。

以 上

Q1. FY25/10 3Q 単体の売上高は業績見通しのレンジ下限を下回り、営業利益はレンジ上限を上回っています。また、通期業績予想修正において、売上高は下方修正する一方、利益が上方修正されています。これらの背景は何でしょうか。今期の必要な投資も削ることで、利益を出しているのでしょうか。

タイミー事業への投資においてはワーカー獲得のためのコストであるワーカーマーケティングが大きな割合を占めております。募集人数の減少（＝売上高の減少）に伴い、必要となるワーカー数も減少することから、ワーカーマーケティングの投資額も減少するため、構造的に売上高減少が利益に与える影響が抑えられる傾向にあります。加えて、ワーカーマーケティング以外においても、各施策のROIを適切にモニタリングし、規律を持った投資を実行しているため、全体的なコスト改善に繋がっております。そのため、FY25/10 3Q 累計において、利益が通期計画を大幅に上振れたため、計画の上方修正を致しました。

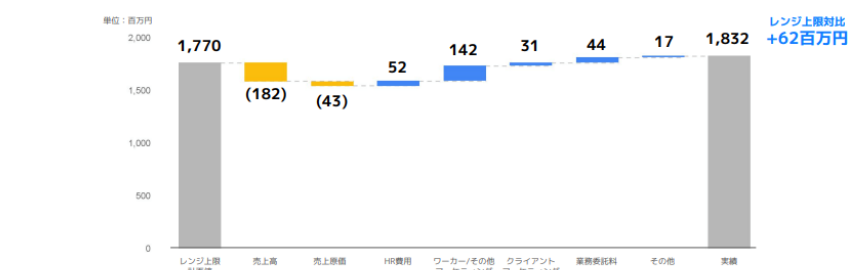
2025 年 10 月 期 第 3 四半期決算説明資料 P5-7

営業利益の増減要因（3Q単体計画対比）

Timee

売上高はレンジを下回ったものの、募集数減少に応じてワーカーマーケティングコスト等の変動コストも連動して減少したことに加え、引き続き規律を持った投資を継続したこと、営業生産性の向上が継続したこと、不正利用対策に係る適切なコストマネジメントを継続したことにより、全体的にコスト改善を実現することができたためレンジ上限を大幅に上振れて着地。

営業利益増減要因（対計画）※1



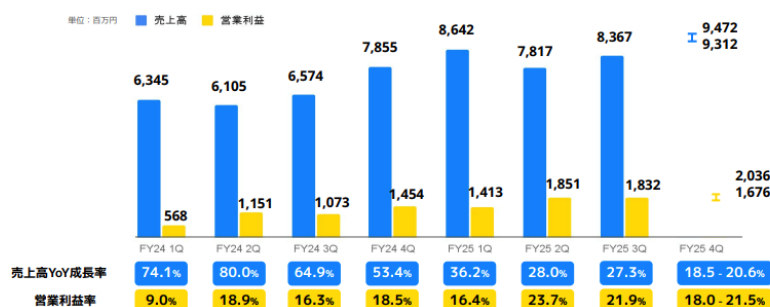
※1：販売費及び一般管理費の内訳はNon-GAAP指標。HRは営業チーム、バックオフィスなどの給与、採用関連費用を含む。ワーカーマーケティング費用とクライアントマーケティング費用は、ワーカー又はクライアントの獲得のための広告宣伝費（デジタル広告が大半）。その他マーケティング費用は、販売促進費を含む。その他は、支払手数料、販売代理店手数料、その他費用・手数料を含む

5

FY25/10 4Q業績見通し

Timee

売上高は9,312 - 9,472百万円（+18.5% - +20.6% YoY）、営業利益は1,676 - 2,036百万円（+15.3% - +40.1% YoY、営業利益率18.0% - 21.5%）の見通し。物流業界において受入負荷軽減プロジェクトが進捗しているものの、具体的な成果は来期以降になること、飲食・小売業界を中心としたコスト抑制が継続し4Qでの回復見通しが立っていないことから、売上高YoY成長率はQoQで更に鈍化見通し。営業利益は規律を持ったコストマネジメントを継続するものの、3Qまでの進捗が上振れて推移していたことから、来期に向けた先行投資を行うため小幅な利益率改善の想定。



6

FY25/10 通期業績予想修正

Timee

3Qまでの実績及び4Q業績見通しを踏まえて、以下の通りFY25/10 通期業績予想レンジの修正を実施。主な背景としては、飲食・小売業界を中心としたコスト抑制が継続しており4Qでの回復見通しが立っていないことから、4Qの売上高YoY成長率はQoQで更に鈍化傾向にあるため通期売上高予想レンジを下方修正。一方で、営業利益以下については3Qまでの進捗や4Qも引き続き規律を持ったコストマネジメントを行うことから利益の予想レンジは上方修正。

単位：百万円

	FY24/10 (実績)	FY25/10 (前回発表予想)	FY25/10 (今回予想)	増減額	増減率
売上高	26,880	34,394	34,139	▲254	▲0.7%
売上高成長率	+66.5%	+28.0%	+27.0%	▲1,399	▲3.9%
営業利益	4,247	6,000	6,773	+773	+12.9%
営業利益率	15.8%	17.4%	19.8%	+423	+6.3%
経常利益	3,924	5,943	6,697	+754	+12.7%
経常利益率	14.6%	17.3%	19.6%	+405	+6.1%
当期純利益	2,797	4,382	4,833	+450	+10.3%
当期純利益率	10.4%	12.7%	14.2%	+208	+4.2%

7

Q2. 売上高の成長率が鈍化する中で、再加速に向けた具体的な施策にはどのようなものがあるのでしょうか。

具体的には、①物流業界における受入負担軽減PJの推進、②飲食業界における新たなソリューションの開発、③新たな業界である介護業界への進出がございます。

主要3業界においては、派遣を中心に人手確保をしてきた業界（=物流業界）と求人広告を中心に人手確保をしてきた業界（=飲食・小売業界）で対応策が異なります。前者の業界においては、タイミーのコスト優位性を比較し易い状況にありますので、より多くのスポットワーカーを採用していただけるよう、現場の受入負担を軽減するソリューションを提供してまいります。後者の業界においては、スポットワークだけでなく長期雇用アルバイトも含めて、クライアントの人材採用ニーズに応えるソリューションを開発しております。既に飲食業界でPoCが始まっておりますが、このソリューションは小売業界等にも展開できるものと考えております。

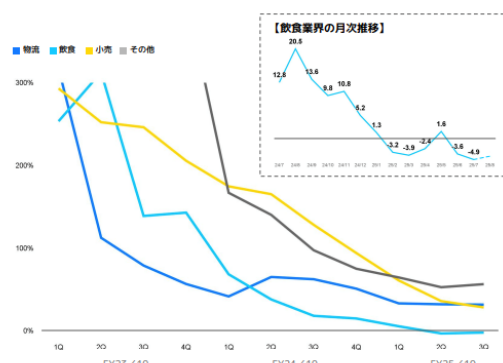
主要3業界以外にも、スポットワークの活用余地が大きく魅力的な業界があります。まずは介護業界を注力領域と位置付け、積極的に投資をしてまいります。

[2025年10月期 第3四半期決算説明資料 P15](#)

各業界の売上高成長率鈍化は緩やかになっており、成長の再加速に向けた取り組みを強化

Timee

売上高YoY成長率（四半期推移）



● 物流

コスト優位性を比較し易い派遣を活用している業界であり、成長率も長期に渡り高水準で安定。加えて、直近は受入負担軽減PJを通じて1拠点あたりの浸透を加速。

● 飲食

23年のリオープニングからの反動、コストインフレーションの影響で、24年夏頃より成長率は急速に鈍化。新たなプライシングモデルでPoCを開始。

● 小売

相対的に大きいTAMを背景に高成長を維持するもコスト抑制の影響は継続。スーパーでのBPRや、ドラッグストア等新たなサブインダストリーの開拓に注力。

● その他

ホテル、介護、食品製造と新たな業界を継続して開拓。直近は介護業界が規模を拡大しながら高い成長率を維持しており、今後モリソースを大きく投下。

15

Q3. 飲食業界で新たなプライシングモデルの PoC を開始とありますが、テイクレートを引き下げるといふことでしょうか。

上記 Q2 の通り、スポットワークだけでなく長期雇用アルバイトも含めて、クライアントの人材採用ニーズに応えるソリューションを開発しております。テイクレートを引き下げることが目的ではなく、新たなソリューションも提供することで、全体として利用を増加していただくことを目的としております。

Q4. 成長再加速に向けた各施策に対して、どのくらいの規模の投資をしていくのでしょうか。営業利益率の長期目標である 30-40%の達成に向けて、毎年数 pt 程度改善させていく方針とのことですが、この方針に変更はありますか。

営業利益率の長期目標においては、その水準及び達成時期に変更はございません。一方で、今期は大幅な利益率の改善を見込んでおり、来期は成長再加速に向けた戦略投資を計画しておりますので、来期の利益率については今期の着地水準から大きく変わらない水準を想定しております。具体的な投資先は以下の通りです。

- 物流業界における受入負担軽減 PJ においては、まずはフィールドマネージャーの積極的な採用をしてまいります。加えて、フィールドマネージャーを配置することで、その拠点の募集人数が大幅に増加しますので、必要となるワーカーを獲得するためにワーカーマーケティングにも投資していきます。
- 介護業界への進出においては、営業人員を増加し、大・中規模クライアントにアプローチをしていきます。また、これまで注力してこなかった有資格者の獲得への注力も必要となるため、ワーカーマーケティングも積極的に投資してまいります。
- 飲食業界における新たなソリューションの開発においては、既に PoC も始まっていることから、プロダクト開発への大幅な投資は想定しておりません。営業人員も既存のスポットワークとのクロスセルを基本としておりますので、大幅な人員増加は想定しておりせん。

上記の通り、再成長に向けて一定の投資は必要となりますが、同時に既存事業においては規律を持った投資を継続し、より筋肉質なコスト体制を構築し、戦略投資の原資をまかなってまいります。

Q5. 受入負担軽減 PJ の導入拠点の増加ペースはどのように計画されていますか。また、当 PJ の効果が顕在化してくるのはいつ頃でしょうか。

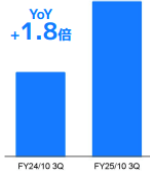
8 月末時点で導入合意拠点数は約 45 拠点、配置済みのフィールドマネージャーは約 30 人です。フィールドマネージャーの採用ペースは概ね順調である一方、クライアントからの需要が強いため、これまでに以上に採用を強化し、目先の目標として早期に 100 人以上のフィールドマネージャーの採用を目指してまいります。なお、物流業界のすべてのアクティブアカウントに対してフィールドマネージャーの配置を計画しているわけではなく、大幅なアップサイドを見込める大規模拠点が当 PJ のターゲットとなります。

今年中の導入が予定されている拠点においては、年末の繁忙期(FY26/10 1Q)での募集人数大幅増加を目先のターゲットとしておりますが、各拠点の募集人数の最大化については、その先も大幅なアップサイドを見込んでおります。今年の年末は当 PJ を開始して初めての最繁忙期となり、ここでしっかりと成果を残すことで、更なる浸透が期待できるものと考えております。

AA 当たり流通総額 受入負担軽減PJ：順調に進捗

導入拠点における募集人数、合意拠点数は共に順調に増加。先行して導入した企業ではその成果が評価され、他拠点への広がりも加速。引き続き、最繁忙期の12月(1Q)の募集人数最大化を目指す。

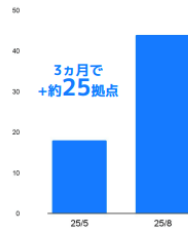
導入拠点全体の募集人数は大きく増加※1



- フィールドマネージャー配置拠点数のほぼ全てで募集人数が大きく増加し、全体ではYoY1.8倍成長。
- 半数近くがお中元シーズンの7月途中(3Q最終月)からの配置。
- YoYがマイナスの拠点数も昨年の一過性の特需が理由で、MoMでは順調に増加。単月の過去最高水準に迫る。

※1：フィールドマネージャーを配置している全拠点の募集人数の合計

合意拠点数推移



- 本PJの合意拠点数は8月末時点で約45拠点まで増加。
- 先行して複数拠点でトライアル導入した企業では、同一企業内での拠点数拡大も加速。

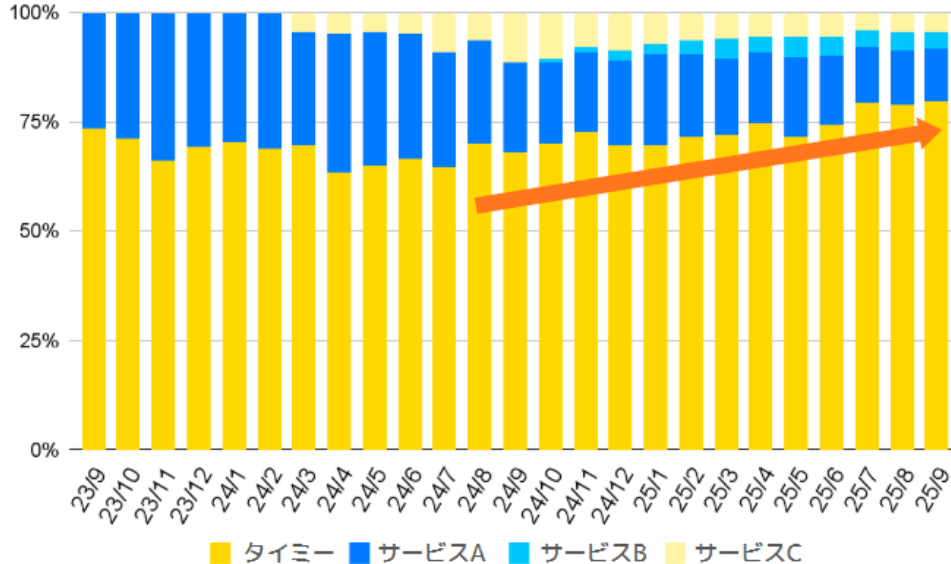
29

Q6. 競合環境に変化はありますか。

クライアントの観点では、大きな変化はございません。

一方で、ワーカーの観点では、アクティブユーザー（アプリを開いていただいたユーザー）の弊社シェアは上昇トレンドにあります。新規の登録ワーカーを増やすだけでなく、11.9 百万人の登録ワーカーのアクティブ化にも注力をしており、ワーカーマーケティングに効果的に投資が出来ているものと捉えております。

スキマバイト 4 アプリの MAU シェア推移



出典：Sensor Tower スキマバイト 4 アプリにおける MAU の比較

期間：2023 年 9 月 1 日～2025 年 9 月 30 日

デバイス：iOS & Android

対象国：日本

Q7. 膨大な TAM があるにもかかわらず成長率が鈍化しているのはなぜでしょうか。現在の状況を踏まえ、TAM の考え方に変化はありますでしょうか。

弊社の TAM は非正規雇用の派遣・アルバイトの市場規模を基に算出しており、引き続き膨大な TAM が存在するものと考えております。一方で、スポットワークというソリューションが浸透するにつれて、更なる浸透に向けた課題が見え始めているという状況でもあります。例えば、物流業界においては、採用いただくワーカーの数が増加する中で現場の受入負担も増すという課題に直面しております。この課題を解決するために、受入負荷軽減PJにおいてフィールドマネージャーを配置するというソリューションを合わせて提供しております。飲食業界においても、スポットワークだけではなく、長期雇用も含めた採用ニーズを満たすためのソリューションも提供することで、よりスポットワークの付加価値をご理解いただきやすくなるものと考えております。労働力不足が深刻化する中、スポットワークの重要性はより一層高まり膨大な TAM があると考えております。上記の通り、各業界に応じて売上成長の再加速に向けて既に手は打っておりますが、スポットワークの更なる浸透に向けて、潜在的な課題の発見、それに対する解決策の開発にスピード感を持って取り組んでまいります。

Q8. 株主還元の考え方について教えてください。

キャピタルアロケーションの考え方に変更はございません。財務健全性を保ちながら、高成長に向けた再投資を優先する方針で、成長投資の一例として直近はスキマワークス社の全株式取得を実施しております。財務健全性については自己資本比率の上昇(43.9% / 25年7月末時点)も続いており、財務健全性は高まっていることから、株主還元は今後の成長投資額とのバランスや市場環境や株価動向も睨みつつ検討してまいります。

[2025年10月期 第3四半期決算説明資料 P73](#)



Q9. クライアント都合のキャンセルに関して、某メディアでは厚生労働省との見解の相違や未払い賃金の発生について取り上げられていますが、これらのリスクについて説明してください。

2025年9月以降のクライアントによるキャンセルに関わるサービス運営方針の変更につきましては、弊社も理事として参画するスポットワーク協会を通じて、厚生労働省と密にコミュニケーションを取りながら検討を進めてまいりました。

また、当該サービス運営方針の変更前のクライアントによるキャンセルの取り扱いにおいても、一律に休業手当の支払いが必要になるものではないものと認識しております。厚生労働省のリーフレットには「面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、雇用主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。」との記載がございます。弊社のケースにおいては、求人案件に申し込む際の画面や求人条件の確認画面や応募前に確認する労働条件通知書に、現地でQRコードを読み取ることで労働契約成立と記載されており、これを踏まえてワーカーにも応募いただいております。クライアントも現地で労働契約が成立するとの前提で利用いただいているため、労働契約の成立時期に関する『別途特段の合意』が存在していると理解しております。

サービス運営方針の変更

変更点（2025年9月1日から）

1 労働契約の成立タイミングは、ワーカーが求人への応募（申し込み）を完了した時点で。

これまででは、業務当日にQRコード※1を読み取ってチェックインした時点で労働契約が成立するとの考え方のもとサービスを運営。今後は、ワーカーが求人への応募（申し込み）を完了した時点で、解約権が留保された労働契約※2が成立するとの考え方のもとサービスを運営。

〔厚生労働省労働者向けリーフレット抜粋※3〕

スポットワークでは、アプリを用いて、雇用主が掲載した求人に応募するワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間でその求人と応募がマッチングすることが一般的です。面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、**別途特段の合意がなければ**、雇用主が掲載した求人に応募した時点で労働契約が成立するものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

2 クライアントからの解約は原則不可。解約可能事由に該当しない限りクライアントは休業手当の支払いが必要。

地震や台風などの天災事変等の不可抗力その他の事由が生じた場合や、ワーカーが就労に必要な資格を有していないなど募集基準・条件を満たさない場合は、解約可能事由（労働条件通知書等に記載）に該当し、休業手当の支払い対象外に。

一方で、就労開始時刻の24時間前を過ぎた後においては、天災等の不可抗力によらない営業中止、大幅な仕事量の変化による募集人数の変更、業務内容・日時の誤りがあった場合のクライアントからの解約は不可となり、休業手当の支払いが必要に。

今後の業績への影響

- 社会にスポットワークを浸透させていく上で最も重要な「ワーカーの保護」を強化する変更であり、スポットワーク業界の更なる拡大を期待
- 一方で、当該変更を理由とするクライアントの利用控えが考えられるが、これまでの全体のマッチング数における休業手当が必要な解約件数の割合は限定的

※1：QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標

※2：ワーカーとクライアントの双方が所定の解約権を有する内容の労働契約

※3：「スポットワーク」の注意点（厚生労働省）（<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001512367.pdf>）

【過去のよくある質問と回答】

以下サイトにてご確認ください。

<https://timee.notion.site/ir-faq-jp>