



**株式会社ムービン・ストラテジック・キャリア**

2026 1Q 決算説明会

2026 年 5 月 18 日

## イベント概要

---

[企業名]	株式会社ムービン・ストラテジック・キャリア
[企業 ID]	421A
[イベント言語]	JPN
[イベント種類]	決算説明会
[イベント名]	2026 1Q 決算説明会
[決算期]	2026 年度 第 1 四半期
[日程]	2026 年 5 月 18 日
[ページ数]	29
[時間]	18:00 – 18:51 (合計：51 分、登壇：10 分、質疑応答：41 分)
[開催場所]	インターネット配信
[会場面積]	
[出席人数]	
[登壇者]	1 名 COO 西田 和雅 (以下、西田)

## 登壇

西田：皆様、このたびは、2026年12月期第1四半期決算説明会にご参加いただき、誠にありがとうございました。定刻となりましたので、これより、株式会社ムービン・ストラテジック・キャリア、第1四半期決算説明会を開催させていただきます。

なお、本日の決算説明内容は、後日書き起こしを公開する予定でございますので、お聞き漏れがあった方はそちらもご参照いただければと思います。

まず前半ご説明申し上げた後、皆様からのご質問を受け付けたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

### エグゼクティブサマリー

#### FY26 1Qは売上・利益とも計画比、前年比を大きく上回る着地

- ✓ マクロ環境として労働需給逼迫が継続し、引き続き採用ニーズは高い。更にAIコンサル需要急拡大が強い追い風。
- ✓ FY25 4Q→FY26 1Qにかけて売上は大幅伸長。1Q売上は約13.4億円(前年同期比+54.8%)と1Q計画売上11億円対比でも大きく上回る着地。
- ✓ 営業利益は約6.6億円(同+47.4%)と、賞与引当金の計上基準変更に伴うインパクト▲約1.2億円にもかかわらず、前年同期比大幅増加。

#### AIコンサル需要急拡大の追い風を受け、成約単価・生産性が向上

- ✓ AIコンサル需要急拡大もあり、クライアントの採用ニーズは極めて旺盛。成約単価はFY25下期から更に+11.3%上昇し、転職支援人数(入社人数)は前年同期比約1.5倍に伸長。
- ✓ キャリアアドバイザーの生産性もFY25実績を+14.4%上回る着地。

#### FY26 通期計画：売上50億円→58億円に上方修正、2年連続で50%超成長

- ✓ 中期経営計画目標：FY27売上70億円、FY28売上高100億円達成に向けた各種施策が計画以上に早く効果が出ている状況のため、現時点で確度の高い1Q並びに2Qの売上進捗のみを保守的に織り込む形で通期計画を上方修正(下期については現時点では当初計画から修正せず)。
- ✓ 修正後計画売上高は58億円(前年比+52.6%)と2年連続で50%超の成長を見込む。



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

最初に、本日のご説明内容のサマリーについてお話しさせていただきます。

FY26、1Qは、売上・利益とも計画比、前年比ともに大きく上回る着地となりました。

マクロ環境として、労働需給のひっ迫は引き続き継続しており、クライアントの採用ニーズは極めて高い状況でございます。このようなマクロ基調の中、さらにAIコンサル需要が足元急拡大しており、私どものビジネスに対して強い追い風となっております。

このような外部環境もあり、1Qの売上高は13.4億円と、前年同期比でプラス54.8%の成長を遂げました。1Qの計画売上高が11億円でございましたので、こちらを大きく上回る着地となっております。

営業利益につきましても約6.6億円と、前年同期比47.4%の増加となっております。なお、今期より賞与引当金の計上基準を変更しておりますので、この変更に伴うマイナスインパクトが1.2億円ございます。にもかかわらず、前年同期比大幅に増加を達成することができました。

次に、KPIの状況についてご説明申し上げます。

先ほど申し上げましたとおり、AIコンサル需要の急拡大という追い風もあり、クライアントの採用ニーズは極めて旺盛な状況が続いております。このようなタイトなマーケット環境もあり、成約単価はFY25下期からさらに11.3%上昇しております。単価のみならず、転職支援人数につきましても前年同期比で1.5倍と大きく伸長しております。

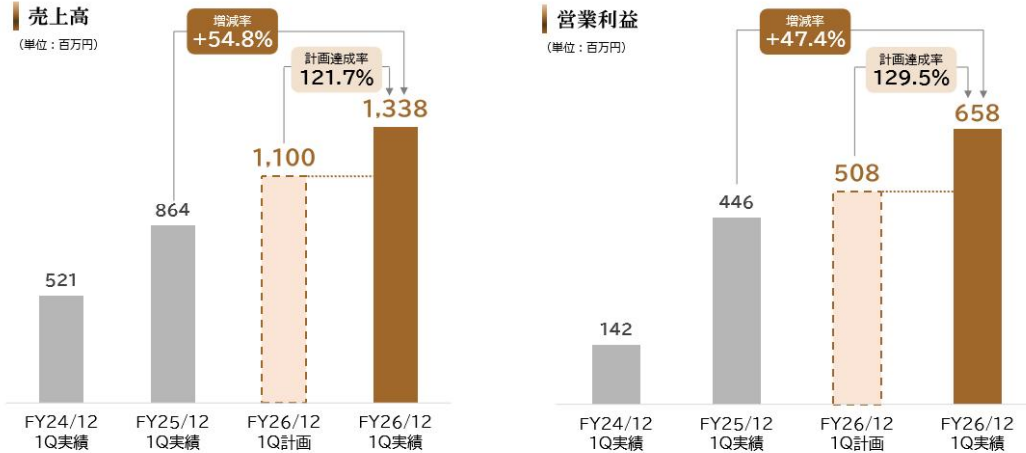
キャリアアドバイザーを切り口に申し上げますと、キャリアアドバイザーの生産性もFY25実績と比較しまして14.4%上回る着地となっており、極めて順調に推移しております。

このように、極めて順調な需要環境、事業進捗でございますので、この状況を踏まえまして、まだ1クォーターではございますが、通期計画を上方修正することといたしました。修正後の売上高は当初計画50億円から58億円へとプラス16%修正されており、結果、2年連続で売上高は50%超の成長を見込んでおります。

以上の詳細につきましては、次のスライド以降でご説明させていただきます。

## 業績ハイライト

- ✓ 1Q売上高は前年同期比+54.8%成長の1,338百万円、営業利益は同+47.4%成長の658百万円と、売上高・利益ともに前年比/計画比で大きく伸長。今期計画では3Qに達成予定であった四半期売上高13億円を1Q時点で前倒し達成。



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

2

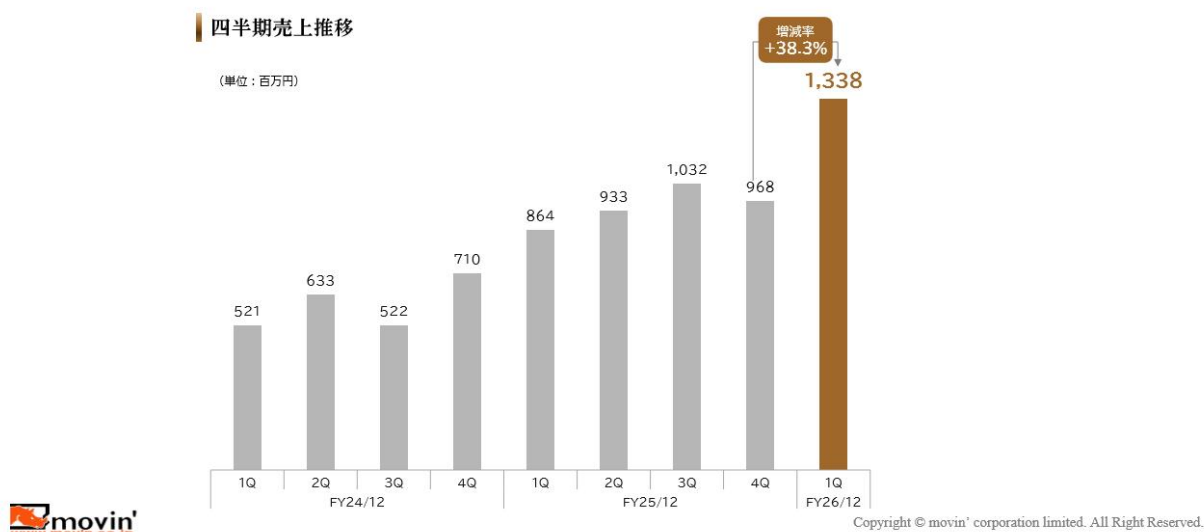
まず、1クォーターの業績、ハイライトについてご説明申し上げます。

先述のとおり、1クォーターは、売上高は前年同期比プラス54.8%成長の13億3,800万円、営業利益は同47.4%成長の6億5,800万円と、売上・利益ともに前年比、計画比で大きく伸長しております。当初発表しました計画と比べますと、売上・利益ともに計画達成率は120%を超えております。

売上高につきましては、もともと1クォーターが11億円、2クォーターが12億円、3クォーターが13億円という形で計画しておりましたので、当初は3クォーターに13億円を達成予定でございました。にもかかわらず、結果としては1クォーターで達成ができましたので、時計の針を2クォーター分、前倒しすることができたと思っております。

## FY26 1Q 売上は前Q比40%弱成長

✓ FY25 4Q→FY26 1Qにかけて四半期売上は+38.3%伸長。



売上高につきまして、四半期ごとの推移を以下のグラフで掲示させていただきます。

ご覧いただきましたとおり、QonQでも前クォーター比、約40%弱の成長をしており、力強い成長を続けております。

## 財務サマリー

- ✓ 今期より賞与引当金の計上基準を変更(次頁)。従来通りの基準であれば、営業利益は777百万円(前年同期比+74.2%)。
- ✓ 売上高並びに各利益の通期計画進捗率はいずれも25%超と順調。

(百万円)	FY25/12 1Q実績	FY26/12 1Q実績	前年同期比	FY26/12 通期計画	進捗率
売上高	864	1,338	+54.8%	5,000	26.8%
売上総利益	833	1,262	+51.5%	4,728	26.7%
(売上総利益率)	(96.4%)	(94.3%)	(▲2.1pt)	(94.6%)	—
販売費及び一般管理費	387	604	+56.1%	2,438	24.8%
営業利益	446	658	+47.4%	2,290	28.8%
(営業利益率)	(51.7%)	(49.2%)	(▲2.5pt)	(45.8%)	—
経常利益	447	662	+48.0%	2,291	28.9%
(経常利益率)	(51.8%)	(49.5%)	(▲2.3pt)	(45.8%)	—
親会社株主に帰属する 四半期(当期)純利益	292	436	+49.0%	1,590	27.4%
(純利益率)	(33.8%)	(32.6%)	(▲1.3pt)	(31.8%)	—



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

利益段階につきましての詳細を、以下のテーブルにて掲示させていただきます。

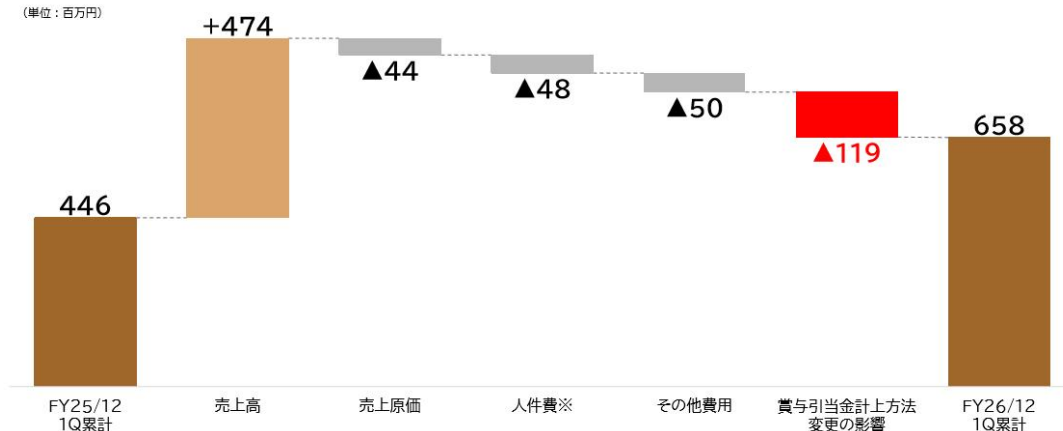
先述コメントさせていただきましたが、今期より賞与引当金の計上基準を変更しております。仮に去年と同じ従来どおりの基準であれば、営業利益は7億7,700万円でございましたので、単純比較をしますと前年同期比74.2%の成長でございました。

## 賞与引当金計上方法変更詳細

- ✓ 今期から、より売上の年間進捗に比例して計上する形に賞与引当金の計上方法を変更。従来の計上方法より1Q・2Qの計上額が増加し、3Q・4Qの計上額が減少するため、1Q決算のみにおいては▲119百万円のインパクト。
- ✓ 期中の計上タイミングがズれるのみで、通期での賞与引当金合計額は従来と変更なし(=通期利益には影響なし)。

### 営業利益の増減要因

(単位：百万円)



※ 給与及び手当、賞与、法定福利費、業務提携先への外注費を含む

Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

5

今申し上げた賞与引当金の計上方法の変更について、もう少しご説明させていただきます。

今期から売上の進捗により比例する形で、賞与引当金の計上をする形に変更いたしました。従来は一定の基準値を超えたら、超えた分を賞与引当金を計上する形にしておりましたが、この基準値を年間にとっておりました。この年間を例えば10としますと、1クォーターは2.5を超えた分を計上、2クォーターは5を超えた分を計上、3クォーターは7.5を超えた分を計上という形で、年間進捗に比例する形に変更しております。

この変更によって、従来より1クォーターならびに2クォーターの賞与引当金計上額が増加し、3クォーター、4クォーターの計上額が減少する形になります。結果としまして、1クォーター決算のみを取り上げますと、約1.2億円のマイナスインパクトがございました。

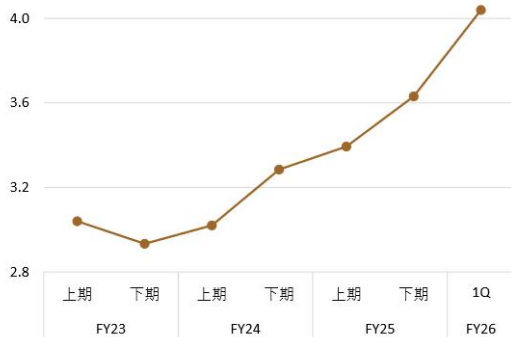
ただし、これはあくまで、期中のいつのタイミングで賞与引当金を計上するかという、タイミングがズれるだけですので、通期での引当金の計上の合計額は変更ございません。したがって、通期利益に対しては、この賞与引当金の計上方法の変更は影響ございません。

## 平均成約単価はさらに上昇し400万円を突破

- ✓ AIコンサル需要の急拡大も追い風となり、大手ファーム/中堅ファーム共に採用を活性化。引き続き採用マーケットの需給はタイトであり、FY26 1Qも平均成約単価がさらに上昇。
- ✓ 成約件数も前年同期比1.5倍、前Q比約1.25倍と大きく伸長

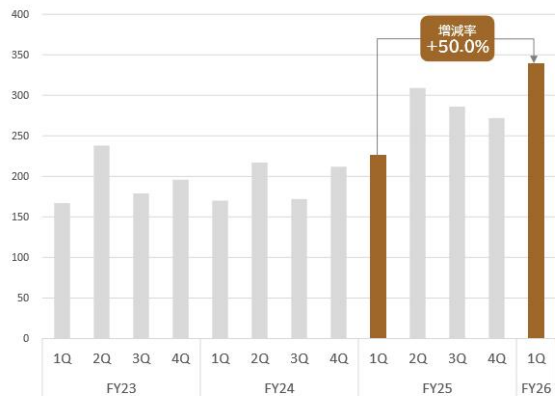
### 転職支援1件当たりの平均成約単価

(単位：百万円)



### 四半期別転職支援人数(入社人数)推移

(単位：人)



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

6

ここからは、KPI についてご説明させていただきます。

AI コンサル需要の急拡大という追い風がございまして、大手ファームも中堅ファームも、ともにコンサルタントの採用を非常に活性化しております。このような状況でございますので、採用マーケットの需給は極めてタイトであり、求職者、新規採用者の獲得競争が続いております。

このようなタイトな需給を反映しまして、FY26、1Q の平均成約単価はさらに上昇しまして、とうとう今クォーターの平均成約単価は 400 万円を突破いたしました。単価のみならず、成約件数につきましても前年同期比約 1.5 倍、前クォーター比ですと約 1.25 倍と大きく伸長しております。

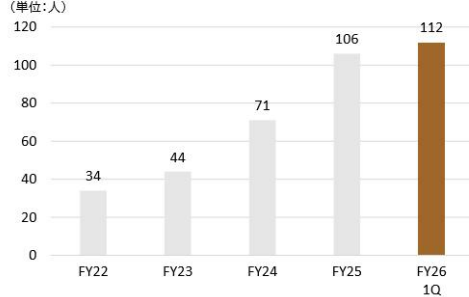
## 生産性は前年比大きく向上

- ✓ 一人当たり生産性水準はFY25通期比14.4%向上し、計画以上の結果にて推移。
- ✓ 季節性(賞与受領後の退職発生)もあり、1Q末キャリアアドバイザー数はFY25末比+6人の純増に留まるが、4月並びに5月で合計11人のキャリアアドバイザーが入社しており、2Q以降人数増は加速する見込み。

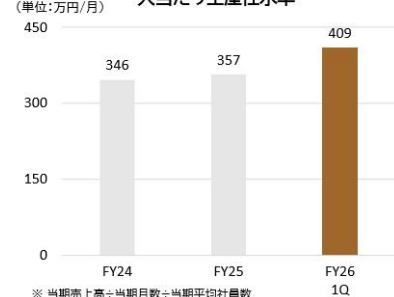
### 当社の収益モデル

$$\text{売上高} = \text{キャリアアドバイザー数} \times \text{生産性(一人当たり売上高)}$$

キャリアアドバイザー数推移



キャリアアドバイザー一人当たり生産性水準



※ 当期売上高÷当期月数÷当期平均社員数  
((前期末社員数+当期末社員数)÷2)にて算出

Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.



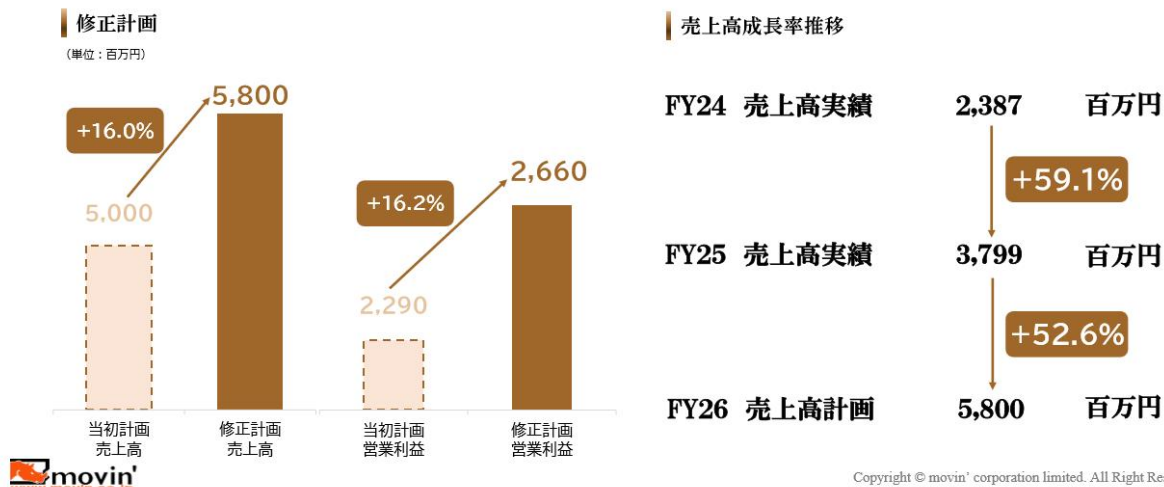
次に、キャリアアドバイザーの切り口で、KPI についてご説明させていただきます。

キャリアアドバイザーの1人当たり生産性の水準は、FY25 通期と比べ 14.4%向上いたしました。当初計画では FY25 と同等の生産性水準を今期見込んでおりましたので、14.4%、現時点で計画より上振れている状況でございます。

キャリアアドバイザーの採用につきましては、季節性もございまして、1クォーターの純増は6人にとどまっております。ただ、4月、5月で11人のキャリアアドバイザーがさらに入社しておりますので、2クォーター以降はこの純増は加速する見込みでございます。

## 通期計画を上方修正

- ✓ 中期経営計画発表のFY27売上高70億円、FY28売上高100億円達成に向けた施策が計画以上に早く効果が出ている状況。今期進捗は極めて順調である一方、成果報酬を柱とするビジネスモデルの性質上入社日まで売上は正式確定しないため、現時点で確度が高い1Q並びに2Qの売上進捗までを保守的に織り込む形で、通期計画を上方修正（下期については現時点では当初計画から修正せず）。
- ✓ 修正計画は売上高58億円、営業利益26.6億円となり、売上高は2年連続で50%超の成長を見込む。



以上のとおり、現状ビジネスの進捗は極めて順調でございますので、1クォーターではございますが、通期計画を上方修正することといたしました。

修正計画では、売上高は50億円から58億円、営業利益は22.9億円から26.6億円と、いずれも16%ほど上方修正させていただいております。

他方、私どものビジネスは成果報酬を柱とするビジネスでございますので、ビジネスモデルの性質上、入社日まで売上は正式確定いたしません。したがって、この性質を踏まえて、先ほど申し上げた修正は、現時点で確度が高い1クォーターの実績、ならびに2クォーターの売上進捗までを保守的に織り込んだ形での修正でございます。逆に申し上げますと、下期については現時点では修正しておらず、当初計画のままとしております。

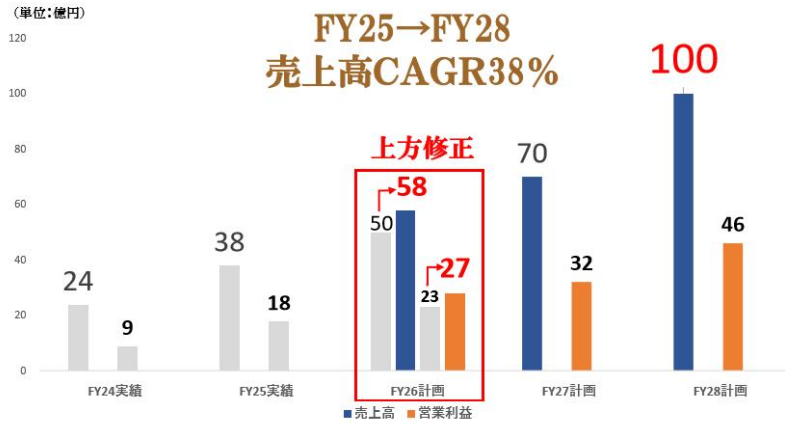
このような前提の上方修正でございますが、それでも現時点でFY25からFY26の売上高成長率は52.6%を見込んでおり、2年連続で売上高は50%超の成長を見込んでいる状況でございます。

このように、1クォーターから上方修正の発表をさせていただくという形で、FY26については極めて順調なスタートダッシュを切れているものと思います。

## (再掲) 中期経営計画目標 2028年売上高100億円

- ✓ 2028年までに、オーガニック成長のみで売上高100億円、FY25からFY28のCAGR約38%を目標とする。  
M&Aによる成長はあくまでも上記目標からプラスαの上積み。

### 中期経営計画期間中 数字目標



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

9

他方、われわれの現時点での目標は中期経営計画で発表させていただきましたとおり、2028年売上高100億円が目標でございます。したがって、今、スタートダッシュが好調だからといって、油断することなく、28年の100億円達成を少しでも確実に、少しでも早く達成するために、たゆまぬ努力を続けていく所存でございます。

なお、この数値はあくまでもオーガニック成長でございますので、仮にM&Aによる成長が可能になった場合は、ここからの上積みという想定でございます。

以上、簡単ではございますが、1クォーターの決算の概要についてご説明させていただきました。

## 質疑応答

---

**西田 [M]**：ここからは Q&A という形で、皆様のご質問に対してお答えする時間としたいと思いますので、ご質問がある方は Q&A の機能からご質問をご投稿いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

今ご質問を頂きましたので、順にお答えさせていただきます。

**質問者 [Q]**：業績は最高のように見受けられますが、株価は業績に見合った水準とかけ離れているように思います。その点についての会社側の認識を聞かせてください。また、今後、株主還元は考えておられますか。

**西田 [A]**：まず株価に関しては、投資家の皆様のご評価でございますので、われわれがどのような形ということでコメントする立場にはないと思います。その前提で、あえてご感想という形で申し上げさせていただきますと、業績については上場当初よりもきちんと伸ばせているにもかかわらず、株価はそれに比例はしていないとは考えております。

この点に関しては、投資家の皆様がどのセクターに投資をするかというセクター選びの問題とか、私ども自身の IR の点で至らぬ点があるとか、さまざまな要素があると思います。

ただ、その中でも、われわれでコントロールできること、コントロールできないことがございますので、コントロールできることにフォーカスして、株価が少しでもご評価いただけるようになればよいと考えております。

一つは、まず業績でございます。これはわれわれが頑張ることでございますので、先述のとおり、売上高 100 億円、この中期目標を少しでも確実に、少しでも早く達成することが、まず一番だと考えております。

もう一つ、IR につきまして、私どものご説明が至らぬ点であったり、分かりにくい点、こちらに関しては少しずつ改善していきたいと考えております。

株主還元についてでございます。こちらは先日の中期経営計画発表時の発表内容と大きく考えは変わっておりません。なので、基本的にはグロース市場に上場したばかりでございますので、きちんと業績を伸ばし、それに見合っ企業価値を上げていくことが一番すべきことだと考えております。

他方、適切な投資機会がなければ、こちらは投資家様にお返しすべきとも考えておりますので、配当とか、自社株買いとか、デジタルギフトとか、さまざまな手段がございますので、きちんとそれを随時情報収集しまして、適切な形で還元することを考えたいと思います。

以上、ご回答させていただきました。

**質問者 [Q]**：機関投資家とのご面談はあるか。ある場合は、反応はどうだったか。

**西田 [A]**：機関投資家様とのご面談は、今決算発表後、お問い合わせを頂いておりますので、これから予定しているもの、少し前倒しで面談があったもの、いずれもございます。

反応としては、業績については皆様ご評価をいただいております、ポジティブサプライズだったというお声を多数頂いております。

また、今後の業績につきましても、今回の上方修正があくまで1クォーターと2クォーターを反映したものということでご認識いただいておりますので、今後3Q以降の業績が最終的にどのように着地するかに対して、期待をいただいているところかなと思っております。

以上、ご回答させていただきました。

次のご質問は、今のところはこの二つまでが表示されておりますので、もしご質問のある方がいらっしゃいましたら、遠慮なくご投稿いただければと思います。

**質問者 [Q]**：下半期の業績見通しについて教えてください。

**西田 [A]**：下半期につきましては、現時点で具体的な数字等は開示させていただいておりませんが、まず前提の環境として、何か現時点で見込んでいる1クォーター、2クォーターの状況と大きく変化があるのかというと、これはないものと見込んでおります。

すなわち、何か不確定要因とか、業績に対するネガティブなものがあるかということ、現時点ではそのような要素はございません。なので、基本的には今回の上方修正で開示させていただいております1クォーター、2クォーターの業績から、何か3クォーター以降、大きく変更がある、マイナスがあることは見込んでおりませんので、それを参考に皆様のほうでもお考えいただければと思います。

簡単ではございますが、こちらに関してもご回答申し上げます。

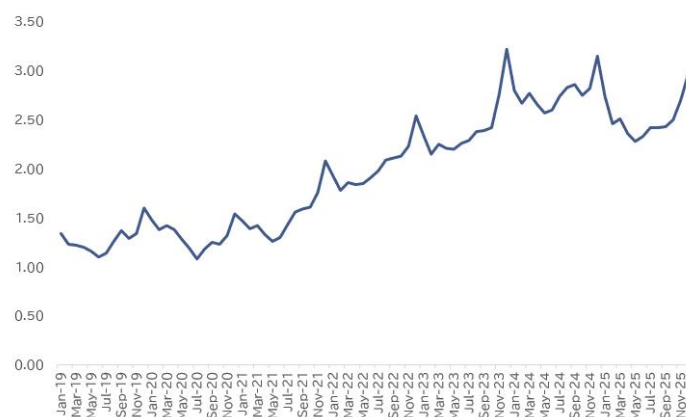
**質問者 [Q]**：求職者獲得が昨年難しくなっている影響は出そうですか。

## マクロ環境は強い追い風

- ✓1人の求職者に対して3.5件の求人が発生している、日本全体で人手不足の状況。  
優秀な人材を欲しがらる産業/企業が数多存在。

転職求人倍率の推移

(単位:倍)



※ パーソルキャリア株式会社公表 「転職求人倍率レポート(データ)」より作成



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

22

**西田 [A]**：この求職者獲得、少し誤解がないように前提のところからご説明させていただきます。まず求職者の獲得競争、これはマクロ全体では大きく起きております。やはり人手不足という状況でございますので、1人の求職者に対して求人が多数出ており、今のマーケット感だと求職者の獲得は非常に重要というところは、マクロ環境として出ております。

私どもに関して、今、求職者の獲得が難しいかという、これはノーでございます。自社のサイトからの集客は極めて順調に推移しており、また過去の求職者様に対する再稼働のアプローチも順調に進んでおります。

今回の決算説明資料の Appendix でも開示させていただきましたが、この3カ月間で自社データベースの人数は3,000人増えております。

したがいまして、今のところ、私どもの業績において求職者獲得がボトルネックになっているところはございませんので、業績に影響は出ないと思います。

繰り返しになりますが、マクロ全体では求職者獲得競争が極めて激化していますので、非常にこのビジネスにおける重要ポイントではございますが、私どもに関しては、そこの部分に関しては順調にできているものと考えております。

**質問者 [Q]**：エージェント1の社員が増えているようですが、シニアエグゼクティブのヘッドハンティング注力を企図したのでしょうか。

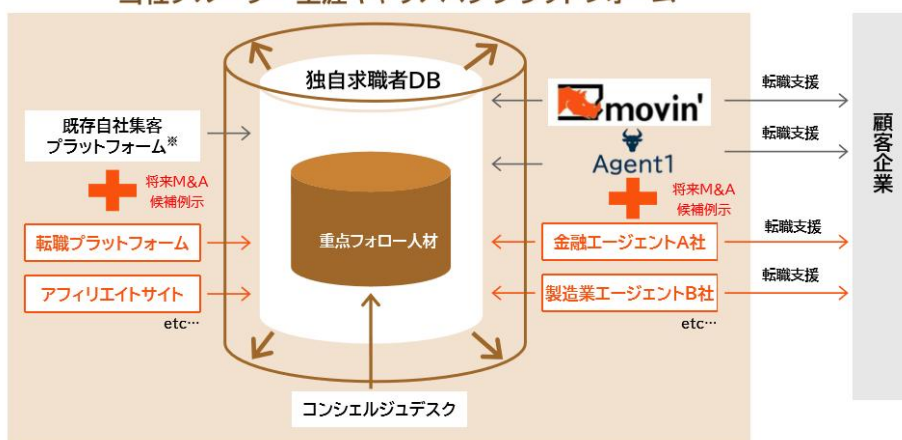
西田 [A]：こちらはどちらかという、私どもお客様のニーズに応えるためというところがございます。シニアエグゼクティブという観点もありますが、それに問わず多様な人材のオーダーをいただきますので、多様なオーダーにピンポイントで応えとなりますと、登録型というよりも求職者、企業様が求める人材をそのままダイレクトに探しに行く、外部のデータベースを使っていくことのほうがより適切でございますので、使い分けという形でエージェント1を増員しております。

質問者 [Q]：M&A に対して、その対象、進捗などを説明してください。

## 今後の事業展開

- ✓ 11.4万人の独自求職者DBを拡大し、DB内のプロフェッショナル人材を徹底的に囲い込み、生涯キャリアハブプラットフォーム化。複数回の転職支援等を通じてDB内の人材のLTV(Life Time Value)を極大化。

### 当社グループ=生涯キャリアハブプラットフォーム



※ 自社HPやYoutubeチャンネル等多様な現行集客チャネル



Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

21

西田 [A]：M&A につきましては、以前、今後の事業展開というスライドにてご説明させていただきましたところから、大きく変更はございません。

今、企図している M&A 対象は、大きく二つです。

一つは、自社の集客、データベース拡充に資するような M&A でございます。転職プラットフォーム様とか、アフィリエイトサイトといった集客チャネルが一つでございます。

もう一つは、この大きくしたデータベースを最大限利活用するために、私どもとは違う強みを持っているエージェントにグループに入っていただくというものでございます。ここで例示として金融業界や製造業を記載しておりますが、これらを限定しているものではなく、幅広くハイキャリアセグメント全般にて対象を考えております。

実際の進捗についてはどうかというところがございますが、今、さまざまなアドバイザー様、M&A 仲介会社様とお話しておりますし、私どものほうでもロングリストを作るなどという形で

準備を進めておりますが、具体的に何か決まっているものとか、進捗しているものはございません。

今回、M&A を私どもの成長戦略の重要な要素として考えておりますが、M&A を実施することを目的化して、結果として企業価値を毀損してしまうということは、皆様からお預かりしている大事な資金を毀損させてしまうことになりますので、それを避けるような形で進めております。

以上、簡単ですが、ご回答させていただきました。

**質問者 [Q]**：賞与引当金の計上変更の影響が1クォーターマイナス要因ですが、今期の修正計画には上期、通期に向けて、どのように織り込んでおりますでしょうか。

**西田 [A]**：まず上期につきましては、このマイナス要因を全て織り込んで損益を計算しております。

通期に対しての考え方でいいますと、これまでも前回までの決算説明会で申し上げさせていただきましたが、おおむね通期、営業利益率、実力値でいうと私どもは46%前後かなと思っておりますので、通期はこちらを前提に考えております。

他方で、トップラインが上振れますと固定費が薄まりますので、そこは逆にいうとトップラインが上振れる分だけ、この実力値からプラスになるという状況でございます。

簡単ではございますが、ご回答させていただきました。

**質問者 [Q]**：業績が好調な要因、背景につきまして、もう少し詳細に教えてください。

**西田 [A]**：まず、私どもの業績でございます。このように、成約単価、ニーズともに増えている状況でございますが、外部環境と内部環境に分けてご説明させていただきます。

まず外部環境につきましては、一番根っこにあるマクロ基調は人手不足でございます。従前より申し上げておりますとおり、日本は人手不足であり、どの会社様も人が足りない状況でございます。そのような状況なので、採用マーケット自体は極めて活況ございました。

その上で、さらに今回、AI コンサル需要、各ファーム様がAI コンサルのプロジェクトが多数発生し、より採用を積極化するというアドオンの要因が出ましたので、需給がタイトになっております。このように需給がタイトになりますと、供給が増えなければ需要が増えた分だけ単価が上がりますので、結果として成約単価は上がっておるということで、このような外部環境が、単価にも、数量の面でも寄与している状況でございます。

もう一つ、内部要因でございますが、こちらは去年のキャリアアドバイザーの採用と育成の効果が  
出ているということでございます。

少し私どものビジネスの前提のところを改めておさらいまでにご説明させていただきますが、私ど  
ものビジネスはタイムラグがございます。求職者様が企業様に内定を獲得し、入社した段階で初め  
て会計上の売上が立つこととなりますので、逆にいいますと、今やっていることは、これから活動  
ベースで効果が出始め、そのさらにあとに会計上の売上数値という形で寄与していきます。

逆説的にいいますと、今年の成績は去年やったことが、どんどんどんどん会計上の数字に表れてい  
くことであり、私どもが今これからやることは、今年の年末でしたり、来年の業績にかかってくる  
という状況でございます。

去年下期以降、特にキャリアアドバイザーを積極採用し、キャリアアドバイザーを育成していくこ  
とにかなり力を入れていたのですが、採用の数字は皆様にご覧いただいているとおりでございま  
すが、育成につままして、今までやってきた営業活動の見える化、DX化とご説明させていただ  
いておりましたが、これが予想以上にうまく進んだ、計画以上に効果が出たということがあり、去年採  
用した者が順調に成長している、数字を上げているということがございます。これが、この業績、  
好調に内部的な要因として寄与しております。

少し長くなりましたが、ご回答させていただきました。

**質問者 [Q]**：求職者の転職決定数が増えていることと成約単価が上昇していることが、好業績の要  
因であると理解しています。転職決定者の業界に変化はありますでしょうか。また、これまでのコ  
ンサル業界中心から業界をさらに拡大していくことを見据えて、会社として取り組んでいることを  
教えてください。

**西田 [A]**：まず転職決定者の業界の変化は、今のところは特に変更ございません。コンサル業界の  
転職決定者も多うございますし、従前どおり事業会社様、金融業界へのご転職の決定も多く出てお  
ります。

ここから、ほかの業界への拡大にというところでございます。またこちらは大前提のところからご  
説明させていただきますが、私どもは求職者起点で転職支援を行いますので、求職者様が行きたい  
会社にいけるようお手伝いをする。それが結果として、Aという業界であり、Bという業界であ  
り、Cという業界でと、そのときの人気とか、個々人のご志向によって変わると理解しておりま  
す。

なので、皆様が行きたい会社、そのとき行きたい会社にご支援するという考えでやってはいるのですが、その前提をもって、業界を拡大させていただくための方策ということで申し上げさせていただきましたと、もうシンプルに、皆様が行きたい会社、それは、例えば有名なブランドネームがある会社様であったり、給料が高い会社だったり、仕事が面白い会社であったり、これから伸びていく会社であったり、そういう会社様を積極的に開拓し、それぞれの会社様の魅力をきちんとお伝えしていくと。これに尽きると考えております。

なので、どちらかという、私どもは今の体制では新しくお客様を増やすことも重要でございますが、今ある、こういった優良顧客様への深耕営業も十二分にできているとはいえない状況でございますので、まず深耕営業をしっかりし、次に新しいお客様を開拓していくことを特にやっております。この活動を弊社でも奨励させていただいております。

**質問者 [Q]**：内部留保課税の対策をして、前年同様、留保金課税があるように感じます。

**西田 [A]**：まず内部留保課税につきましてはすでに対策しておりますので、こちらについては内部留保金の影響はございません。

**質問者 [Q]**：上方修正と修正後で、何か純利益を引き上げている要因があるか。

**西田 [A]**：特にこちらはございません。なので、テクニカルな問題かなと思います。

**質問者 [Q]**：AI コンサル需要急拡大もあり、クライアントの採用ニーズは極めて旺盛ということですが、現在は人 AI の移行期で特需になっているように理解してもいいのか。それとも、AI コンサルの進化にかかわらず今後も伸びが継続するか、さらに加速すると見られているか、展望を教えてください。

**西田 [A]**：まず今のタイミングは、AI コンサルはこれまで存在していませんので、確かに一気にきた、需要急拡大があったところは事実であると思います。ここからについて、われわれも過去の事例などを見ながら注目しているのですが、「歴史は繰り返されないが、韻を踏む」という言葉にあやかりますと、似たような事例は過去もあったのではないかと思います。

例えば ERP の導入コンサルティング、これは日本のコンサル需要が一気に大きくなったときでございましたし、昨今でいえばクラウドとか DX という言葉がございました。こちらも初期のころ爆発的に伸びましたが、もう ERP 導入の需要がなくなっているのか。なくなっておりません。クラウドとか DX もなくなっているのか。なくなっておりません。なので、同じような動きになるのではないかなというのは、一つ、過去の事例を見ると推察できることではないかなと思います。

質問者 [Q]：今後、キャリアアドバイザーとかが250名まで増えた場合において、SEOと過去のデータベースだけで、1人当たりのリード数は今までと同水準を確保できるのでしょうか。

西田 [A]：鋭いご質問を頂き、ありがとうございます。

250名といいますと、現行の2倍の人数になります。このぐらいの人数となりますと、いよいよ求職者獲得も意識しなければいけないとは思っております。当然、250名になってから求職者を増やすということでは遅くなりますので、私どもも先手先手を打っておりますし、過去のデータベースもフル活用すれば、こちらはストックでございますので、大きく新規、フローと違った人数増が見込めると思っておりますが、ここに関してはめどをつけていくことが重要であると私どもも考えております。

## 求職者獲得における強み

✓ 圧倒的な歴史とコンテンツ量を持つ自社プラットフォーム運営。近年はYouTubeや書籍出版等新規チャネル開拓にも取り組み、新規求職者を獲得。

自社DB累計登録者数\*

# 11.4万人

※2026年3月末時点で、当社ホームページまたはスカウト経由で当社サービスに会員登録し、当社データベースに登録されている人数。現在非稼働の会員や転職先が決定済みの会員を含むが、退会済みの会員は含まず。

### 当社の強み

#### 1. 歴史の長さ

1995年	1996年	1997年	1999年
Windows95発売	ヤフージャパン	楽天	 www.movin.co.jp グーグル (オフィス開設年) DeNA

#### 2. 圧倒的なコンテンツ量

HP総ページ数: 28,700ページ超 (2026年3月23日時点)

#### 3. 多様な集客チャンネル





Copyright © movin' corporation limited. All Right Reserved.

14

ちょうど今11.4万人、自社のデータベースの累計登録者数がございます。一応5年に1回、この方々をご転職すると考えると、年間2万人ぐらいの方は転職してもおかしくないという計算にはなりますので、過去のデータベースをフル活用できれば、相応の利用は見込めるものと思われま

ただ、いずれにせよ、求職者の獲得は、私どもの規模が大きくなれば、いずれそちらが問題になるとは思っておりますので、今の段階から先手先手を打って対策していく所存でございます。

質問者 [Q]：キャリアアドバイザー1人当たりの売上高として、単価×件数計算で計算されていますか。件数は延べどれぐらいになっているか。

**西田 [A]**：こちらに関しては、単純に計算していただくと、四半期別転職支援人数のところをキャリアアドバイザー数で割っていただくと、おおよそ数字が出ると思います。FY25、1Qの期末時点のキャリアアドバイザー数が76人ございまして、今が110人ございまして、おおよそ1.5倍になっています。ですので、ほぼ比例している形でございます。

計算の方法は、期首、期末でやるとか、いろいろなやり方があると思うのですが、ざっくりとした数値感としては先ほどのとおりかなと思います。

**質問者 [Q]**：AIの効率化によって、件数はどれぐらいいけるか。

**西田 [A]**：ここは私どもも模索中ではございますけれども、相当な業務プロセスの部分がAIによって効率化できるのではないかなと考えておりますので、特に事務的な部分についてはAIによって生産性が向上できるんじゃないかなと考えております。

**質問者 [Q]**：過去のAIにおける生産性について、現状セールフォースの活用はどの段階にあるか。AIによる生産性向上の実感はあるか。

**西田 [A]**：現状、セールスフォースにつきましては、営業員の活動の見える化をすることと、過去の求職者のCRMをしっかりとやると。ここの部分に使っております。

生成AIは逆に、ChatGPTなどでナレッジの早期習得でしたり、面接対策に使っている状況でございますので、ここから私どもも技術の進化に伴って、次のステージに向かっていかなければいけないとは考えております。

生成AIによる生産性の向上の実感は実際にございまして、特に求職者のフォロー漏れの検知とか、新しく入社したキャリアアドバイザーの育成においては、生成AIを使ったナレッジの共有がかなり効いておりますので、生産性の向上の実感はあります。先般申し上げましたとおり、去年入社した者が順調に立ち上がっている背景には、こちらもあるのではないかなと思います。

**質問者 [Q]**：過去の求職者データベースはアセットであり、先手先手で対応していくという言及がありましたが、そのアセットを具体的にどのように活用していくか。

**西田 [A]**：こちらはシンプルな話ございまして、先般のとおり、1回転職した方は5年に1回ほどご転職されますので、過去接点を持っている求職者に対してきちんとCRMをかけ、皆様が興味を持たれるような魅力的な求人をしっかりお届けして、またそれをご転職につなげていくというお話でございます。

**質問者 [Q]**：上方修正後も保守的な見通しで考えているとのことですが、単価の高いAI コンサル向けの需要が継続すれば、来期の営業目標も大きく上方修正になるのかと期待しています。まだ1Qなので早いですが、来期についての見通しの明るさや展望を教えてください。

**西田 [A]**：ありがとうございます。

おっしゃっていただいたとおり、今いま計画、今の状況としましては、今年、今期1Q時点で売上・利益ともに当初計画を上方修正する状況できていますので、当初計画ですと来期売上70億円でしたが、だいぶその差が縮まっております。

私どもは別に来期70億円いけばいいという考えではなく、繰り返しになりますけれども、100億円をできるだけ早く、できるだけ確実にやることを目標としておりますので、こちらは発射台が上がれば、来期についてもより高い数字を目指していければと思っております。

現時点、先のことについてはもちろん見えない部分はございますが、現状、足元の事業環境とか、お客様のニーズ、もしくは私どもの内部の環境が大きくこの決算発表までの状況と変わっていることはございませんので、引き続き力強い状況が続いております。

**質問者 [Q]**：Claude Codeの使用はしないのですか。

**西田 [A]**：具体的なお質問ありがとうございます。

まさにこういったツールにつきましても、今、どのように使えるかは研究しておりますので、生成AIにつきましても、中期経営計画でも発表させていただきましたとおり、今期より利活用を進めていく所存でございます。

ありがとうございます。

**質問者 [Q]**：キャリアアドバイザーの採用にあたり、同業他社に対しての対応競争力はどのようにあるのか。

**西田 [A]**：まず年収水準、ご提示する年収は業界最高水準であり、皆様きちんと、優秀な方がその能力、結果にふさわしいリターンを得られるということ。これは一つございます。

私どもの会社に残ることの施策でございますけれども、この求職者が、例えば集客が自社できることだったり、データベースがあること、またたくさんのお客様、顧客基盤があるということ。これらは明確なメリットであると思えます。

私どもは求職者起点で皆様の転職のご支援をしておりますので、その方々が行きたいと思う会社、皆様のニーズがある会社がたくさんあればあるほど、より良いご提案ができ、成約につながると考

えております。昔からのお客様だけではなく、いろいろな会社様、新しい皆様が興味を持つ会社様を増やしていくこと自体も、私どもの会社に残ることのメリットであると考えております。

また、短期的な部分だけではなく長期的なことを考えたとき、そこそこのキャリアアドバイザーではなく一流のアドバイザーになることを考えたときに、長い経験がある者から学べる環境にあるということ。これも私どもの会社の強みであると思っております。

**質問者 [Q]**：今の年収もテイクレートも高いコンサル転職支援をしているので、非常に効率かつ高収益かと思えます。AI 進化でハイレイヤーニーズが低下していくと年収も低くなるということで、ネガティブになる可能性も懸念しています。こちらについてのお考えを教えてください。

**西田 [A]**：ありがとうございます。

これはAIの進化でハイレイヤーニーズが低下していくのか。ここがまず、前提としてポイントになるのではないかなと思います。

先ほども少し過去の歴史のことを例として挙げさせていただきましたが、例えばERPの導入によって会計の専門性のある人材、会計士さんの人材は減ったのか、ニーズがなくなったのかということですが、結果でいうと、なくなっておりません。むしろMS-Japanさんのように、経理人材の転職支援のビジネスが成立するような状況でございましたので、結論としては、ニーズは全然なくなるどころか、専門性が高い人は高まっていたという状況でございました。

ですが、例えば簡単な経費精算を行うような方々とか、そういった、より事務の中でも一般事務に近い領域の方は、会計領域でも減られたのではないかと思います。なので、AIの進化は、まずそういうところにくるのではないかなと考えております。

また、理屈でいえば、AIによって、より能力が高い人の生産性が上がるということでございますので、逆にいうと、AIをフル活用できるような能力が高い方のニーズは、より高まる、もしくは単価、年収が上がる可能性もあると思います。

なので、こちらのハイレイヤーのニーズが本当に低下するのかということと、ハイレイヤーの方のニーズは質、量、いろいろな観点でどのようになるのかを考えなければいけないと考えており、そちらに対する現時点での見解は先ほどのとおりとなります。

**質問者 [Q]**：人数の拡大が重要 KPI ということでございますが、戦略化したキャリアアドバイザーの定着、離職防止も KPI に直結する。

**西田 [A]**：こちらは、まさにおっしゃるとおりでございます。こちらに関しては、きちんと成果に見合う対価をお支払いすることと、やはり退職してしまうのは、どちらかという過去、一番多かったのは、結果を出せなくなってしまったというんですね。そういうことが多うございました。

自分でうまくやっていたつもりだったんですけれども、昔は今ほどきちんとデータの見える化などがされておりませんでしたので、調子を崩してしまって、そのまま立て直すことができない、立ち直ることができなくて、過去の水準から少し成績が振るわず、自分自身がそれに耐えられないことが多うございましたので、きちんと成果を出せる環境、自分がセルフ PDCA を回せる環境を用意することが一番かなと思っております。

もちろん、それ以外にも、オフィスの環境でしたり、従業員がより気持ちよく、長く働ける環境を整備することは重要だと考えておりますので、こちらに関しても規模拡大とともに、より検討していきたいと考えております。

**質問者 [Q]**：事業環境、取り巻く環境はいつごろまで続く見通しですか。

**西田 [A]**：今後、この業績はいつまで続くかということだと解釈しております。

こちらに関しては未来のことなので何とも申し上げにくいところではございますが、先述のとおり、今のところ、外部環境に関して、事業環境に関して何か大きな変化がある、マイナスの変化があることはございません。なので、今のところ、こちらに関して、何か環境の変化が変わるものは見込んでおりません。

一番大きなマクロ基調は、少子化であり、また単価向上につながるインフレであると。この二つの要素は、特に少子化の部分に関しては、向こう数十年変わらないマクロトレンドでございますので、こういったマクロ環境は下支えになるものと私どもは考えております。

**質問者 [Q]**：還元について教えてください。

**西田 [A]**：こちらに関してはなかなかお答えが難しいところではございますが、繰り返しになってしまいますが、私どもはグロース市場に去年の10月に上場したばかりで、まだ1年もたっていない状況でございます。

このような状況では、まず基本的にグロース市場への上場という観点からいいますと、きちんと業績を伸ばし、企業価値を向上していき、皆様にお返ししていくことが第一であると考えております。そのために、いろいろな形で適切な投資機会に投資していくことを、まずこのフェーズでは考えております。

他方で、適切な投資機会がない場合、これはお返ししなければならないと考えておりますので、こちらは投資機会を見ながら、適切なタイミングで考えていきたいと感じております。その手法については、現時点でこれというものを明確に定めてはおりません。

**質問者 [Q]**：創業者の株式が非常に多いので、配当でのキャッシュアウトが適切なのか。

**西田 [A]**：こちらに関しての問題意識は、私どもも考えております。なので、手法は特に決まっておりませんが、自社株買いなのか、配当なのか、はたまたデジタルギフトなのか、適切なものを、まずタイミングが決まったところで適切な手法でお応えしたい、還元させていただきたいと考えております。

こちらで頂いたご質問に関しては、現時点ではおそらく全てお答えさせていただいたかと思えます。まだご質問のある方がいらっしゃいましたら、追加でご入力のほうをよろしくお願いいたします。

**質問者 [Q]**：転職支援した方の年齢分布を教えてください。

**西田 [A]**：こちらに関しては、私どもの一番多いボリュームゾーンは30歳前後の方、26～27歳から30代半ばぐらいが一番ボリュームゾーンとなっております。

他方で、昨今の状況として、より年齢が高い方のご支援も増えております。これは1度ご支援した方の2回目、3回目のご支援という文脈で、40歳前後の方、40代前半の方が増えているということもございます。もう一つ、企業様が、ご年齢が高めでも経験豊富な即戦力を採りたいというニーズを多数頂くことがあり、40代後半とか50代の方も、いい方がいれば採りたいというニーズを頂き、それにお応えする形で採用支援をさせていただいているという形でございます。

したがって、ボリュームゾーンは、転職市場全体のボリュームゾーンである28歳ぐらいから30代半ばぐらいまででございますが、昔と比して、より年齢が高い即戦力の方、経験豊富な方のご支援も増えている状況でございます。

**質問者 [Q]**：転職先の業界の変化について教えてください。

**西田 [A]**：こちらは先般申し上げましたとおり、基本的に大きく変化はしておりません。コンサル業界に関する割合も、これまで申し上げていた割合と大きく変化はない状況でございます。

**質問者 [Q]**：ライバル企業は具体的にどんなところがあるか。

**西田 [A]**：これは、私どもと競合する会社はどこかということかと思えます。

こちらに関しては、別のご質問でも頂いていますが、コンサル業界の転職という観点で上場している会社さんですと、アクシスコンサルティングさんは挙げられる候補になります。

ただ、実態の競合としては、アクシスさんよりも多数の会社様があります。昔コンサル業界が全然マイナーだったころと比べて今はいろいろなプレーヤーが出ていますので、JACさんとか、リクルートさんとか、ああいう大手さんもコンサル業界をカバーしていますので、そういった業界、会社様と競合している部分もございます。

他方で、一番多いケースとしては、ビズリーチさんなどを活用されている小さい転職エージェントさんと個別に競合するケースもございますので、いろいろな会社様と競合しているという状況が一番近いかなと思います。

**質問者 [Q]**：アクシスさんとどういうところが違うか。

**西田 [A]**：ここの部分につきまして、あまり特定の会社様に関して取り上げることが適切ではないかと思うのですが、私どもの解釈で申し上げますと、アクシス様はフリーコンサル派遣のほうをかなり事業として力を入れており、伸ばされており、だいたひ会社として事業の注力先とか、結果としての利益率とかが違うのかなと思います。

なので、人材紹介事業単体だけを見れば競合する部分もあるのですが、全社で見ると、必ずしも適切な比較対象なのかというと、だいたひ事業の方向性は違うんじゃないかなと思います。

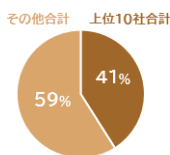
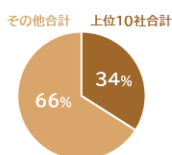
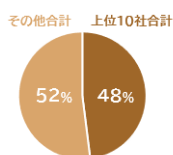
## 顧客ポートフォリオ入替(積極採用企業への集中)

- 1 人材紹介業は成功報酬のため、新規契約のハードルは低い。
  - 2 他方、顧客の採用ニーズは短期間で目まぐるしく変化。
- 今積極採用中の顧客に都度シフトして深耕営業することが重要。当社は、顧客の変化に対応して機動的に顧客ポートフォリオを入れ替え。

### 直近3年間の売上上位10社一覧&上位10社が占める割合の推移

順位	FY23/12	FY24/12	FY25/12
1	大手外資系A社	大手外資系F社	中堅日系ファームC社
2	大手外資系C社	大手外資系D社	大手日系A社
3	大手外資系F社	中堅日系ファームC社	大手日系B社
4	大手外資系D社	中堅日系ファームD社	大手外資系D社
5	大手日系B社	中堅日系ファームA社	大手外資系A社
6	大手日系C社	大手日系E社	大手外資系F社
7	大手日系A社	大手日系B社	大手外資系G社
8	大手外資系H社	大手外資系B社	中堅日系ファームD社
9	中堅日系ファームB社	大手日系A社	中堅日系ファームF社
10	大手日系D社	中堅日系ファームE社	中堅日系ファームB社

前年上位10社中  
4社は変動



少しご質問を違う形で、ほかの会社さんと比べてどこに競争優位があるのかというところでお答えさせていただきますと、私どものスライドの中で特に申し上げていることでいいますと、一つはそもそも自社集客をきちんとできているところがございます。ここが一つでございますが、もう一つが、クライアントシフトというものをしっかりとやれている。ここになるかと思えます。

開示資料上では顧客ポートフォリオの入れ替えという形で申し上げておりますが、私どものビジネスは成果報酬なので新規契約のハードルは低いんですけれども、採用していただかないと、逆にいうと1円にもなりません。この採用人数は短期で目まぐるしく変わりますので、例えばFY25/12で見ると、半分ぐらいの会社様が、トップ10が入れ替わっています。これぐらい毎年、去年採用していた会社が今年そのまま採用するかというと、半分ぐらいはほかの会社のほうが勢いが出てくるという状況になりますので、そのときに積極採用している会社様に機動的にシフトしていくことが重要になります。

これを行うために、マネジメント自身はその意識を持つこと、その取り組みをすることと、もともとのベースとなる顧客ポートフォリオが広く厚いこと。この二つが重要でございます。この二つをきちんとできているというのは、特定の会社様に限らず、一般的にほかの競合さんではあまりない、私どもの強みなのかなと思えます。

**質問者 [Q]**：急速なインフレ×人手不足で年収も上がっていると思いますが、御社の支援する年収について、今期であります中計はどのように策定されているか。

**西田 [A]**：まず基本的に今中計における前提となる数値は、去年FY25の実績値を使っております。なので、FY25の平均年収であったり、料率を使った成約単価を前提に作っておりますので、こちらの部分が、逆にいうと上振れば、こちらは中計からの上振れ部分と考えていただければと思います。

以上、簡単ではございますが、こちらのご回答をさせていただきました。

**質問者 [Q]**：平均成約単価が400万円を突破したということですが、平均成約料率は基本的に何パーセントか。

**西田 [A]**：これは個別の会社様によって変わってきてはいるのですが、リクルート様は平均成約料率は35%というので昔、業界の祖をつくられたので、これがまず私どもも当初は基準としておりました。

ただ、昨今、こういった状況でございますので、ここから引き上げをさせていただいておりますし、会社様によって、今、非常に積極採用なので、高い手数料を払ってもいいから、積極的に人材

を紹介してほしいという形で、特別な料率を頂くケースはしばしばございます。その料率は50%、60%というケースもありますが、昨今ですと100%をお支払いいただけるようなご提案も頂いております。

これは特定の1社というレベルではなく、複数の会社様でそういったお話をいただいております、この数とか、100%と今申し上げましたが、さらにそれを上回るようなお話を頂くケースもございますので、基本的にはかなりタイトな需給を反映した料率のお話を頂くようになっております。

**質問者 [Q]**：キャリアアドバイザーの待遇は業界最高水準ということですが、成約単価上昇を受けて、年収水準も上がっていくのか。

**西田 [A]**：こちらに関しては、基本的には比例して上がっていくと考えていただければと思います。私どものビジネスは賞与比率が高うございまして、この賞与が個人の定量的な売上成績にかなり連動しております。

したがって、この金額は上がっていきますが、逆にいいますと、売上高、個人成績に応じた支払いでございますので、率でいいますと人件費率はおおむね一定の水準になるかと思っております。なので、現在の人件費比率は基本的には大きく変わらないものと考えていただければいいかなと思っております。

ご質問多数いただき、ありがとうございます。まだもしご質問のある方がございましたら、承れればと思いますが、よろしいでしょうか。

では、今、ちょうどご質問が出尽くしたようでございますので、こちらをもちまして、本日の決算説明会については終了とさせていただきます。このたびはご参加いただき、誠にありがとうございました。

繰り返しになりますが、私どもは今回1クォーターをいい形で滑り出しができましたが、あくまでも目標は中計で発表させていただいております売上高100億円でございますので、こちらを少しでも確実に、少しでも早く達成できるよう、引き続き頑張っていきたいと思っておりますし、業績とか、私どもがコントロールできることをしっかりと向上させていき、皆様のご期待に応えられるように邁進していきたいと思っておりますので、今後ともご愛顧のほど何とぞよろしくお願いいたします。

今日のご多忙の中ご参加いただき、誠にありがとうございました。

では、失礼いたします。

[了]

---

## 脚注

1. 音声不明瞭な箇所については[音声不明瞭]と記載
2. 会話は[Q]は質問、[A]は回答、[M]はそのどちらでもない場合を示す

## 免責事項

本資料で提供されるコンテンツの信憑性、正確性、完全性、最新性、網羅性、適時性等について、株式会社JPX 総研（以下、「当社」という）は一切の瑕疵担保責任及び保証責任を負いません。

本資料または当社及びデータソース先の商標、商号は、当社との個別の書面契約なしでは、いかなる投資商品（価格、リターン、パフォーマンスが、本サービスに基づいている、または連動している投資商品、例えば金融派生商品、仕組商品、投資信託、投資資産等）の情報配信・取引・販売促進・広告宣伝に関連して使用してはなりません。

本資料を通じて利用者に提供された情報は、投資に関するアドバイスまたは証券売買の勧誘を目的としておりません。本資料を利用した利用者による一切の行為は、すべて利用者の責任で行っていただきます。かかる利用及び行為の結果についても、利用者が責任を負うものとします。

本資料に関連して利用者が被った損害、損失、費用、並びに、本資料の提供の中断、停止、利用不能、変更及び当社による利用者の情報の削除、利用者の登録の取消し等に関連して利用者が被った損害、損失、費用につき、当社及びデータソース先は賠償又は補償する責任を一切負わないものとします。なお、本項における「損害、損失、費用」には、直接的損害及び通常損害のみならず、逸失利益、事業機会の喪失、データの喪失、事業の中断、その他間接的、特別的、派生的若しくは付随的損害の全てを意味します。

本資料に含まれる全ての著作権等の知的財産権は、特に明示された場合を除いて、当社に帰属します。また、本資料において特に明示された場合を除いて、事前の同意なく、これら著作物等の全部又は一部について、複製、送信、表示、実施、配布（有料・無料を問いません）、ライセンスの付与、変更、事後の使用を目的としての保存、その他の使用をすることはできません。

本資料のコンテンツは、当社によって編集されている可能性があります。