

2025 年 12 月 12 日

各 位

会社名 株式会社ツナググループ・ホールディングス
代表者名 代 表 取 締 役 社 長 米田 光宏
(コード番号：6551 東証スタンダード)

IR 公式 YouTube チャンネル 配信動画
『中期経営計画に寄せられたご質問に回答します！』回 書き起こし記事



■YouTube 動画『【IR 解説】中期経営計画に寄せられたご質問に回答します！』

<https://www.youtube.com/watch?v=B8B1oI5zNh8&t=58s>

＜本件に関するお問い合わせ先＞

株式会社ツナググループ・ホールディングス

お問い合わせフォーム <https://tghd.co.jp/contact/>

スピーカー：

株式会社ツナググループ・ホールディングス 代表取締役社長 米田光宏（以下、米田）

株式会社ツナググループ・ホールディングス 財務経理本部 本部長 沼畑正輝（以下、沼畑）

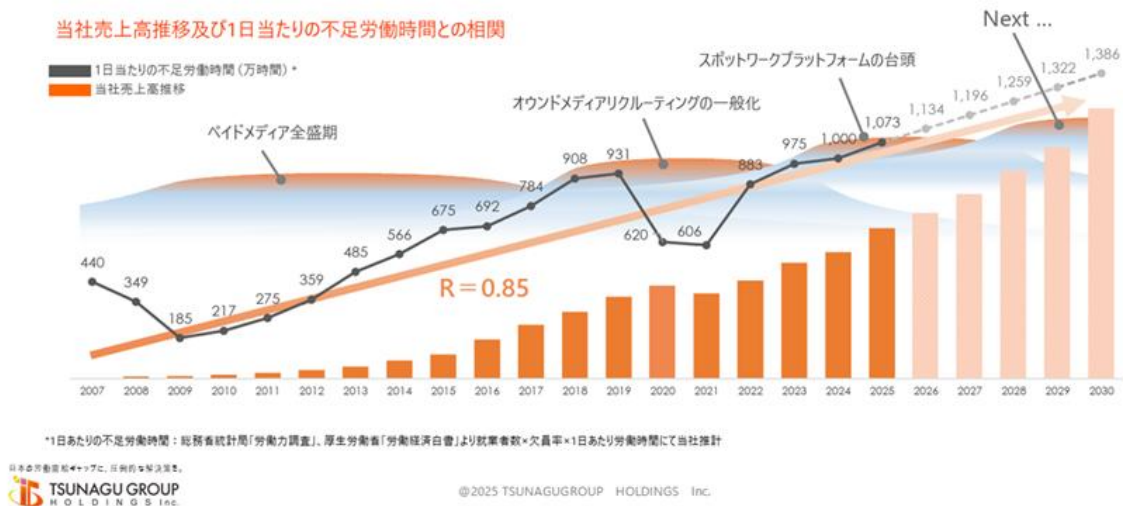
中期経営計画の概要と背景

米田：本日は、8月に開示した中期経営計画に寄せられたご質問への回答を行います。当社は2007年の創業以来、2桁のCAGR（年平均成長率）で成長してきました。この背景には、世の中の人手不足（労働需給ギャップ）の拡大にあります。

中期経営計画概要

中期ビジョンと環境認識

当社業績と1日当たりの不足労働時間には相関関係（相関係数＝0.85）があり、今後も不足労働時間は増加傾向と推計。また市場動向の変化に伴い、採用手法のポートフォリオを変容させ事業成長を拡大。



米田：当社の売上高成長と、社会の「人手不足指数」との相関係数は0.85と非常に高い数値を示しており、人手不足が当社の事業成長の追い風となってきました。今後5年間も労働需給ギャップは拡大し続けます。当社は次々と生まれる新たなプロダクトやサービスと顧客企業をつなぐことで、この深刻化する社会課題に向き合い、成長を続けていきます。

次なる戦略：Circular Recruiting（サーキュラー リクルーティング）

米田：人口減少が進む中、従来の「集めて選ぶ」採用手法は限界を迎えます。2026年以降、非正規労働人口自体も頭打ちになると予測される中、私たちが提唱するのは「Circular Recruiting（サーキュラー リクルーティング）」“循環型採用”です。「この日だけ働きたいOB・OG（退職者）」「短時間で複数の職場を掛け持ちしたい人」など、仕事と時間を切り分けて循環させる雇用モデルへの転換が求められています。

事業戦略

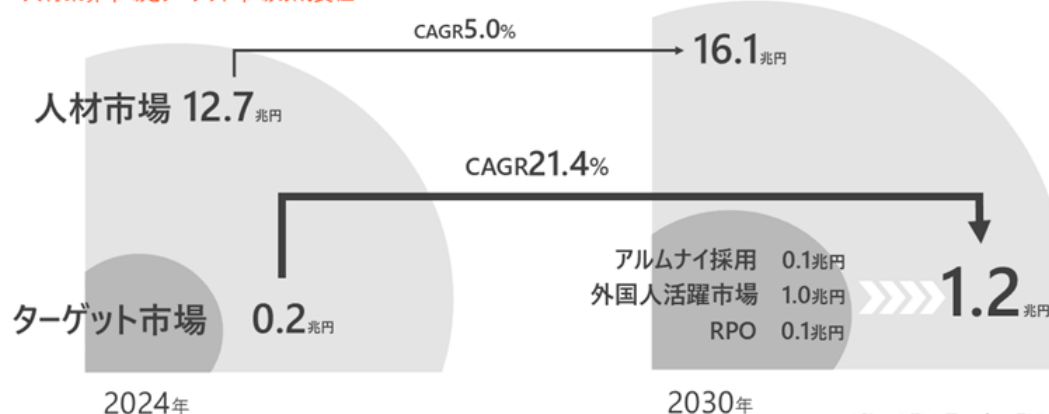


成長市場への注力

ターゲット市場規模

基盤となるRPO事業をベースとして、市場成長率・規模の大きい外国人活躍市場並びにアルムナイ採用領域に積極進出することで更なる成長を加速させる。

人材業界市場とターゲット市場の成長性



米田：人材市場全体の成長率はCAGR（年平均成長率）5.0%と落ち着いていますが、「アルムナイ（退職者）」「外国人材」「RPO（採用代行）」の市場は今後も高い成長が見込まれます。当社はこれらの領域にリソースを集中投下します。

数値目標

中期経営計画概要

連結事業計画

労働需給GAP=50億時間/年の労働力不足解消に大きく寄与を目指し、人材市場における成長領域を特定し耐える基盤構築とリソースを集中投下。2030年9月期の売上高350億円を目指す。

連結売上計画（単位：百万円）



中期経営計画最終年度売上予測

売上高 **350億円**
(FY25比 1.75倍 CAGR 13.8%)

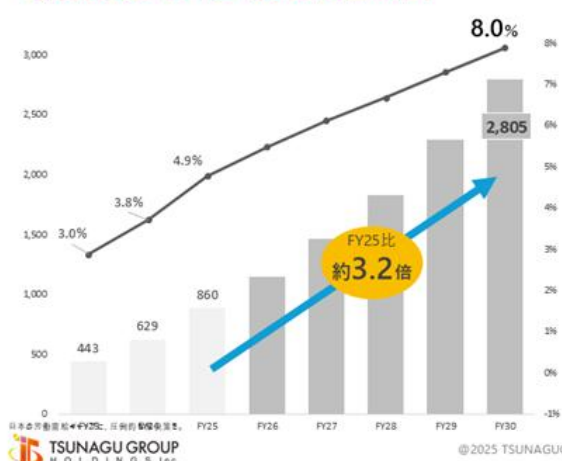
- アルムナイ・グローバル領域の売上構成比30%超
- RPO領域の安定成長
- 市場動向の変化に柔軟に対応し、持続的な事業成長の実現

中期経営計画概要

連結事業計画

収益構造改革の継続や粗利率の向上を目指す一方で人的資本投資・新規事業投資も積極的に行い、成長と収益のバランスを取りながら2030年9月期の営業利益額は28億円を目指す。

連結営業利益（単位：百万円）及び営業利益率計画



中期経営計画最終年度利益予測

営業利益 **28億円**
(FY25比 3.2倍 CAGR 26.6%)
営業利益率 **8.0%** (FY25より + 3.1pt)

- 収益構造改革の継続
- 付加価値（粗利率の向上）の換金化
- 人的資本投資及び新規事業への投資（5年総額で約20億円の投資を予定）

米田：2025年度比で1.75倍となる売上高350億円、営業利益は3.2倍の28億円（営業利益率8%）を目指します。特にアルムナイと外国人材の領域で売上の約3分の1を構成する計画です。

詳細説明

当社公式YouTubeチャンネルにて説明動画を公開中です。詳細はこちらよりご確認ください。

🔍 「ツナググループ YouTube」で検索

【IR公式チャンネル】ツナググループ・ホールディングス
証券コード:6551
@tsunagu_ir チャンネル登録数 103人・27本の動画
このチャンネルの詳細、さらに見る

公式YouTubeチャンネル



中期経営計画説明動画



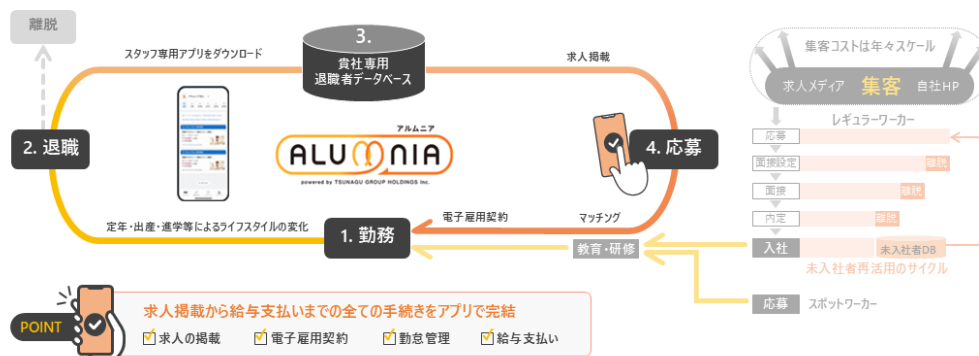
米田：中期経営計画の詳細は、別途アーカイブ動画にて詳しく解説しておりますので、ぜひご覧ください。ここからは、皆様からのご質問に回答します。

Q1：新サービス「アルムニア」の詳細について

よくあるご質問1 | 参考資料

アルムニアは、辞めた人材や一時的なミスマッチ人材を“再び活かす”循環型採用モデルへの転換を支援する仕組。退職者を安全かつ効率的に再接続し、再応募・再就労につなげることで、企業にとって「離職が終わりではなく資産化の起点」となる持続的な人財循環を実現。

採用プロセス上に人材が循環する仕組みを加えることで、**自社就業経験者再活用**の好循環サイクルを実現。

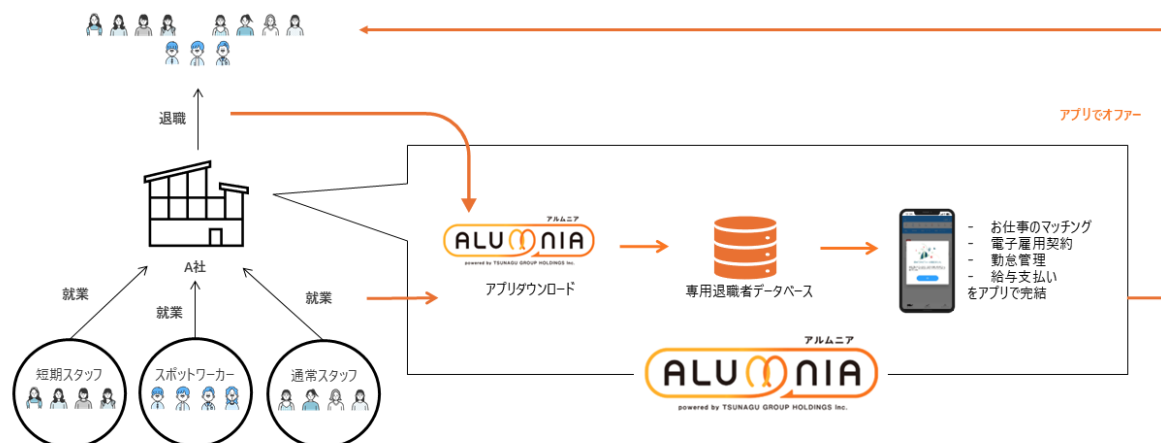


米田：「アルムニア」は、退職者をデータベース化し、循環型採用を実現するシステムです。これまでの採用では、応募者の多くが条件の不一致などで不採用となり「掛け流し」状態になっていました。「アルムニア」は、退職者や過去の応募者をタレントプールとして資産化し、必要な時にオファーを出せる仕組みです。これにより、企業は育成した人材を再活用でき、労働者はライフスタイルに合わせて柔軟に働くことが可能となります。

中期経営計画 質疑応答

よくあるご質問1 | 参考資料

各企業に専用のアルムニアを用意し、アプリを通じてワーカーの情報を登録。必要なタイミングでオファーがかけられるようになる。また、給与計算・管理・支払いについての機能も兼ね備えている。



日本の労働市場を、圧倒的な解決策で。
TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

©2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

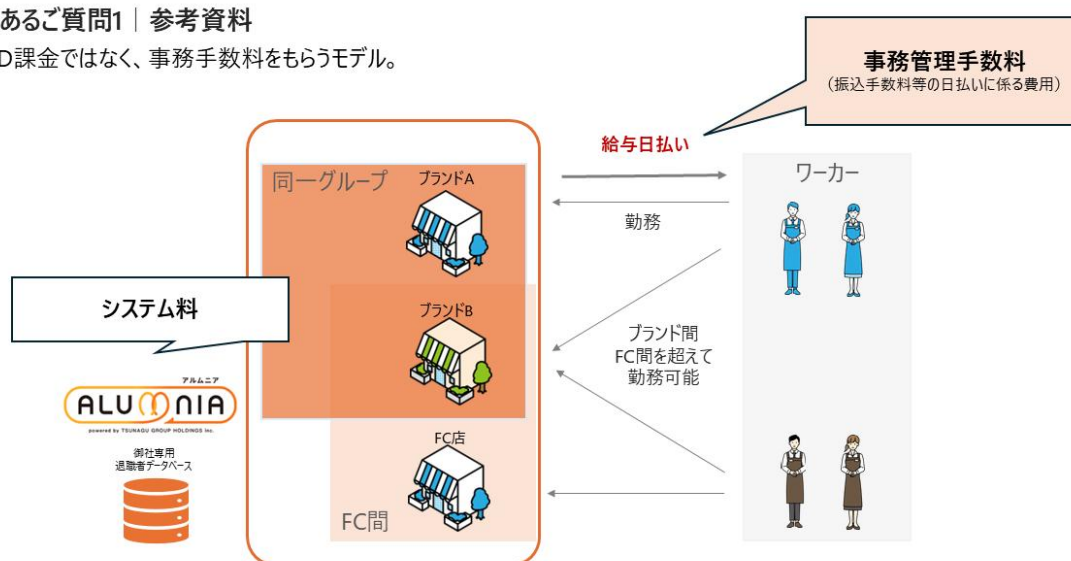
11

米田：システム上で情報の更新やオファー出しができるだけでなく、給与計算や支払いといった複雑な労務管理も当社がアウトソーシングとして請け負います。これにより、企業側は安心して退職者を再雇用できます。

中期経営計画 質疑応答

よくあるご質問1 | 参考資料

ID課金ではなく、事務手数料をもらうモデル。



(*) 共同利用の4要件を満たし、あらかじめ本人へ通知・あるいは本人が同意に知り得る状態にしておく必要あり。また、グループ会社間や提携会社など、共同利用に参加する事業者名を具体的に明示する必要あり。(第三者提供とは異なる)

日本の労働市場を、圧倒的な解決策で。
TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

©2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

12

米田：マネタイズについては、ID 課金ではなく、給与計算や支払い代行などの「事務手数料」をいただくモデルです。スケールするほど企業のコストメリットが出る設計となっています。

また、このシステムはグループ企業間やフランチャイズ間での「人材シェアリング」機能も備えており、労働需給ギャップ解消の大きなソリューションとなります。

Q2：スポットワークプラットフォームとの競合について

米田：「アルムニア」は循環システムであり、人を集める「集客機能」は持っていません。そのため、スポットワークプラットフォームとは競合せず、むしろ両立する関係にあります。「人を集める場所」と「人を循環させる場所」の両輪で企業の採用課題を解決していきます。

Q3：営業進捗とボトルネックについて

米田：2025 年 7 月のローンチから 3 ヶ月で、71 社への案内に対し 6 社を受注、2 社がオンボーディング中と順調です。経営層にはコストや労務リスク低減のメリットをご理解いただいておりますが、現場でのアプリ登録作業などが負担となる場合があり、現場の理解と浸透が現在のボトルネックとなっています。導入サポートを強化し、この課題を解消していきます。

中期経営計画 質疑応答

よくあるご質問3 | 参考資料

営業進捗は順調。現場への理解を進める策を検討していく。

TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

News Release 2025 年 7 月 1 日
株式会社ツナググループ・ホールディングス（証券コード：6551）

**アルバイト・パート特化型の
アルムナイトalentプールシステム「アルムニア」をリリース**
「就業経験人材」の有効活用で、好循環サイクルを実現

株式会社ツナググループ・ホールディングス（本社：東京都中央区、代表取締役社長：米田光正、以下ツナググループ）は、本日 2025 年 7 月 1 日（火）にアルバイト・パート特化型の自社就業経験者（アルムナイト）タレントプールシステム「アルムニア」をリリースしました。2030 年に予測される 644 万人の労働需給ギャップの解消を掲げている当社は、経験者を活かす「アルムナイト採用」が有力な方策のひとつと考える「アルムニア」をパイロット社にて運用していました。その結果、1 度働いた自社就業経験者をデータベース化し、双方都合によりマッチングすることで「埋まらないシフトが埋まる」「人時生産性が向上」ことが検証できたため、このたび本格導入を決定いたしました。

「アルムニア」は自社就業経験者と企業をつなぐシステムで、人材のマッチングだけでなく、データベースを活用し、企業が抱える採用コストの削減・管理に関するお悩みも解決します。

掛け渡し採用 から、
循環型採用 への
スイッチシステム

アルムニア
ALUMNIA
powered by TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

「サービスサイト」： <https://service.tsunaguhg.jp/ja/01/01/01/01/01>

ご案内企業数	
71社	
受注数	オンボーディング企業数
6社	2社

※期間：2025/7/1～2025/9/30

<ボトルネック> -----

スタッフへの登録促しやアプリ操作説明など、
現場対応が求められる。

日本企業間需給ギャップに、圧倒的な解決策を。
TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

©2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

16

Q4：顧客の評判と導入効果

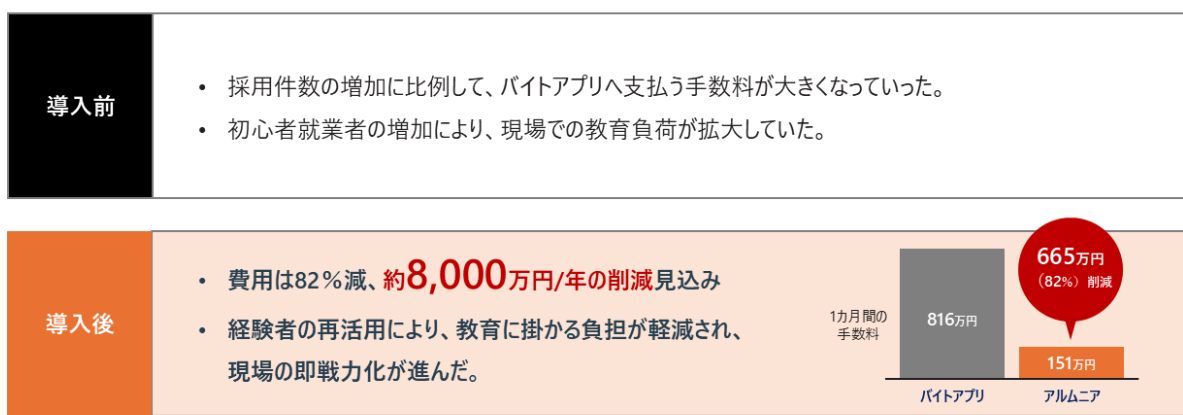
米田：大手物流のお客様の事例では、アルムニアの活用により年間約 8,000 万円のコスト削減が見込まれています。また、経験者を再雇用することで教育コストが下がり、現場の品質向上にもつながったと高評価をいただいています。

中期経営計画 質疑応答

よくあるご質問4 | 参考資料

－ 導入事例 大手物流企業A社 －

バイトアプリで人材調達を拡大する中、「コスト」と「教育負担」の課題を経験者活用で解決。

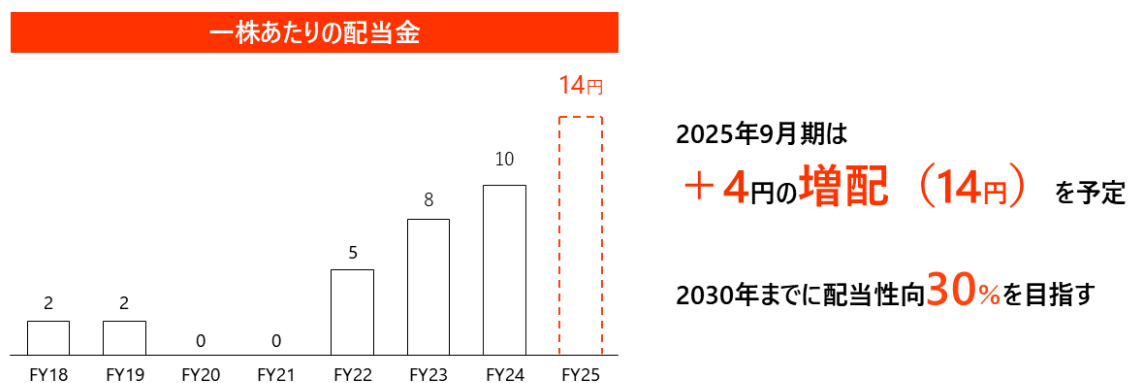


Q5：株主還元について

米田：当社はストック型のビジネスモデルであり、中長期的な成長を目指しています。株主還元においては配当を重視し、本中計期間中は配当性向 30%を目指します。業績回復に伴い増配を実現しており、今後も成長に応じた増配を通じて株主の皆様へ還元してまいります。

よくあるご質問5 | 参考資料

今後も成長投資と株主還元のバランスを考慮して、配当を増やしていくことを目指します。



米田：ご質問は以上です。今後も IR 情報を積極的に発信してまいりますので、引き続きよろしくお願いいたします。