

2026年5月27日

各位

会社名 株式会社コレックホールディングス
代表者名 代表取締役社長 栗林 憲介
(コード番号: 6578 東証スタンダード市場)
問合せ先 取締役副社長グループCFO 西崎 祐喜
(TEL. 03-6825-5022)

2026年2月期 通期決算発表における質疑応答(要旨)について

株式会社コレックホールディングス(本社:東京都豊島区、代表取締役:栗林憲介、以下「当社」)は、2026年4月14日(火)に2026年2月期 通期決算発表を行いました。フェアディスクロージャーの観点に基づき、決算に関するご質問とそれに対する回答をまとめたものを公開します。ご理解いただきやすいよう、一部内容の加筆・修正を行っています。



【質疑応答内容】

<会社全体に関する内容>

Q1. 人手不足、物価高、金利上昇の逆風に関する認識を教えてください。

A. 人手不足については、今期200人の採用目標が達成できないと業績に直結するため、最も大きなリスクと認識しています。様々な紹介会社との連携やアピールの場を増やすなど、あらゆる施策で良い人材を獲得しリスクを下げる努力をしています。物価高については、将来的に太陽光商材などに波及すれば一定のリスクですが、足元ではまだ大きな影響は出ておらず、競合他社も同じ条件になるため自社単独の深刻な問題とは捉えていません。金利上昇については、現在はネットキャッシュ経営のためリスクは少ないですが、将来的にレバレッジを効かせた経営を行う場合にはリスクとなり得ます。

Q2. 今期QonQでの売上の伸び方が大きい理由(前期までとの違い)は何でしょうか。

A. 大きく2つの理由があります。1つ目は、前半で積極的に採用した人材が下期にかけて活躍し始めるためです。2つ目は、エネルギーセグメントの復活です。

C-clamp社の構造改革が下期に成果を出すことや、Aoie社の施工制限が解除されて営業体制が整うこと、さらにメンテナンスやリフォーム領域への新規参入などにより、下期にかけて売上・利益ともに大きく伸びる見通しとなっています。

Q 3. 取締役会等では、社長以外が発言しやすい環境なのでしょうか。

A. 取締役会では耳の痛い意見や監査役からの指摘も含め、活発な議論が行われています。また、年に1回アンケート形式で「取締役会の評価」を実施しており、様々な意見や指摘を会社経営やガバナンス構築に役立てているため、発言しやすい場として機能しています。

Q 4. 金利上昇リスク、採用コストの悩み、中途採用のリスクを教えてください。

A. 金利上昇リスクについては、現在約7億円のネットキャッシュがあり借入が少ないため、現状では影響はほぼありません。今後 M&A など借入を大きく増やす場合にはリスクになり得ます。

採用コストについては、大量採用にはコストがかかりますが、人事部を「人材開発部」へ刷新し、オンボーディングや定着の仕組みを強化して離職率を下げること、採用人数とコストを抑制していく考えです。

中途採用リスクについては、前職のやり方に染まっており自社のやり方に馴染まないリスクを避けるため、ビジネスの基礎がありつつも他社の色に染まりきっていない「第二新卒」などの若手を中心に採用することでカバーしています。

Q 5. 4月の新卒者の有無、中途採用の順調さ、直近で採用したい業種を教えてください。

A. 今年度は200人の採用を計画していますが、新卒は入社までのリードタイムが長く工数がかかるため、4月の新卒採用は0名とし、すべて中途採用で獲得する方針です。中途採用は即戦力かつ短期での入社が見込め、人数のコントロールもしやすいため順調に進んでいます。直近で採用したい業種は、アウトソーシング事業およびエネルギー事業における BtoC の営業職です。

Q 6. 管理部設立の目的は、ガバナンス強化なのでしょうか。

A. ご理解の通りです。売上が伸び会社規模が大きくなる中で、親会社が1極集中で各子会社を見るのが難しくなっています。そのため、各子会社に管理部を新設し、営業部と管理部が牽制し合って自走する環境を作り、そこで受けきれない問題を親会社に報告・相談する形が理想のガバナンス体制だと考えています。

Q 7. AI スキルの属人化を防ぐ仕組み化と実効性を教えてください。

A. 全社員にセキュアな AI 環境を提供した上で、各子会社に AI 推進チームを作り、さらにグループ全体のプロジェクトが走り出しています。

これにより、各社で見つけた AI の活用法やノウハウをグループ全体で共有し、お互いに教え合う仕組みを構築しています。相互に教え合うことで AI を使える人を少しずつ増やし、属人化を防いで実効性を高めています。

Q 8. 夢と、10年後どのような会社になりたいかを教えてください。

A. 10年後には売上高1000億円以上の「メガベンチャー」になることを目標としています。

また、定性的には「株式会社コレックがなくなってしまうたら世の中が困ってしまう」と言ってもらえるような、社会インフラとしての役割を果たす会社になるという夢を掲げています。

<エネルギーセグメントに関する内容>

Q9. エネルギーセグメントの今後の事業展開はどのように考えているのかを教えてください。

A. 引き続き注力して展開しますが、展開方針は変更していきたいと考えています。具体的には、太陽光パネル等の商材は C-clamp で注力し、Aoie はリフォーム領域における新しい商材に早期に着手することで、より幅広いサービス提供体制の構築を目指す方針です。

Q10. エネルギーセグメントにおいて、人員削減やコスト削減等は実施しているか教えてください。

A. 当時、営業再開の時期が不透明であったことから、営業部を解散するなど、機動的な組織変更を行い、損失を最小限に抑えるよう対応しました。なお、今後新しい事業を立ち上げる場合は、再度営業部を構築していく予定です。

Q11. 自社施工チームの採用・育成状況を教えてください。

A. 同社は採用全般に強みを持っているため、施工分野においてもその強みを発揮できると考えています。有資格者を多数抱えており、今後は施工現場も複数取れる見通しのため、現場に出て上長から直接教育を受けられる環境が整っています。営業より時間はかかるかもしれませんが、採用・育成と適切な品質管理を進めていく見込みです。

Q12. 失った受注残の回復時期と、受注再開後の組織体制を教えてください。

A. 2025 年度水準の売上・利益に戻せるのは、おおよそ 2 年後をめどとしています。ただし、今後は「販売から施工まで」ではなく「施工」にフォーカスした戦略を取るため、受注残という KPI 自体は少し変わる可能性があります。

また、現在は 2026 年 6 月いっぱいまで助成金申請ができない状況であるため、営業組織自体を作っていません。受注が再開できるタイミングで新たに営業組織を作り直すため、すぐに回復するというよりは体制づくりに時間が必要となります。

Q13. 原油高でのエネルギーセグメントの引き合いと、売上までの期間を教えてください。

A. 商品単価が 300 万～400 万円と高く、顧客の意思決定が慎重になるため、直近の原油高（イラン情勢）を受けて足元ですぐに引き合いが増えているわけではありません。ただし、原油高が続けば今後増えてくる可能性はあります。

引き合いから売上が立つまでの期間は、おおよそ半年から 8 ヶ月程度です。なお、原油高による電気代高騰の恩恵を最も受けるのは、電力のスイッチングを扱うアウトソーシング事業だと考えています。

Q14. 26/4Q における C-clamp の受注残減少の理由を教えてください。

A. C-clamp 社は現在、営業面を含めた構造改革を進めているためです。横ばいの状態から段階的に業績をジャンプアップさせるための組織体制づくりの期間として、一時的に受注残がへこんでいるように見えています。今期の前半は伸び悩みますが、下期にかけて伸びてくる見通しです。

<アウトソーシングセグメントに関する内容>

Q15. 自社ストック型商材の会員数の推移と今期の見通しを教えてください。

A. 絶対値が大きくなったことでグラフの角度が緩やかになり横ばいに見えるかもしれませんが、実際は毎月きっちり右肩上がり成長しています。アウトソーシング事業の営業マン（人材数）が増えれば、それに比例してストック商材の会員数も増えていくため、順調に進捗しております。

Q16. アウトソーシングセグメントにおいて、2027 年 2 月期はさらに採用を強化するという認識で問題ないでしょうか。

A. その認識で問題ありません。2027 年 2 月期はグループ全体で 200 名を採用する予定で、そのうち 150 名から 160 名はアウトソーシングのメンバーとして採用し、大幅な増員を図る計画です。

Q17. 年間で約 160 名の採用は可能なのでしょうか。また、採用体制の強化について教えてください。

A. 毎月の内定承諾率は、足元の 3 ヶ月において目標を達成しているため、年間を通してこのペースを維持できれば可能と考えています。一方で、教育面が採用の障壁になると考えており、総合的な判断ができる管理者を増やす取り組みを行っています。また、人材投資を積極的に実施していることを明確にするために、人事部を人材開発部に名称変更し、これまで以上に人材への投資を行っていく方針です。

Q18. 人員の育成はどのように行っているのでしょうか。

A. 基本的には OJT によって現場で育成しており、新入社員は既存のチームに入り、その中で教育を受けています。当社にはトークスクリプト等のマニュアルがあるため、行動管理の徹底を図り約 3 ヶ月で即戦力化し、成果が出る仕組みとなっています。

Q19. 採用する人材の経歴を教えてください。

A. 大半が中途採用です。経験者が市場に少ないため、未経験者が中心となっています。

<メディアプラットフォームセグメントに関する内容>

Q20. 運営メディア数を増加させているのはなぜでしょうか。

A. 要因は2つあります。1つ目の要因は、特定の業界の順位変動リスクを分散できること。2つ目の要因は、複数のメディアを運用することで、検索エンジンのアルゴリズムの検証やノウハウの蓄積が可能になることです。

Q21. メディアプラットフォームでは採用強化は予定していないという認識で問題ないでしょうか。

A. その認識で問題ありません。人員を増加させる予定はなく、退職があっても補充しない方針のため、人員は微減となっています。なお、人員減少の補完策として、記事作成等でAIを活用する取り組みを進めています。

Q22. AIを活用することで1人あたりの記事作成数が増加しているという認識で問題ないでしょうか。

A. その認識で問題ありません。

以上