



2025 年 9 月 3 日

各 位

会 社 名 株式会社グローバル・リンク・マネジメント
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 金 大 伸
(コード番号：3486 東証プライム市場)
問 合 せ 先 執行役員経営企画部長 竹内 文弥
(TEL. 03-6821-5766)

よくある質問と回答（2025 年 12 月期第 2 四半期）に関するお知らせ

日頃より、当社へのご関心をいただきありがとうございます。2025 年 12 月期第 2 四半期決算開示後に、投資家様よりいただきましたご質問とその回答につきまして、情報発信の強化とフェアディスクロージャーを目的として、代表的なものを下記のとおり開示させていただきます。回答内容については、その時期によって多少の変更が生じる可能性がありますことをご了承ください。

なお、公式 YouTube「[GLM チャンネル](#)」にて、第 2 四半期決算説明会の[アーカイブ動画](#)も公開しておりますので、ぜひご視聴ください。

Q1: 不動産事業領域のビジネスモデルで土地を仕入れた場合は、土地企画後に販売するケースと建物を開発して竣工後に販売するケースがあるという理解でよいか。また、中古物件を仕入れた場合は、リノベーションなどの再生を行った後に販売するという理解でよいか

A1: 基本的にご理解のとおりです。

中古物件を仕入れた場合には、リノベーション等の再生のほか、建物を取り壊して更地にした後、土地企画により販売するケースや建物を開発して販売する選択肢もございます。

当社は不動産事業領域において、土地企画事業・開発事業・再生事業の3つの事業を展開しており、これにより仕入れた物件について、収益性や資本効率の観点から最適な選択肢を自社内で比較検討できる点を強みとしております。

◇関連資料 [グループ方針「GLM1000」](#) 2025 年中期経営計画「GLM100」 P.5

Q2: 仕入人員が増員できれば、仕入物件数も増やせるのか

A2: 仕入人員が増員できても、その分仕入物件数が増やせるというわけではございません。

当社はマテリアリティとして「資本効率の最適化と財務健全性の両立」を掲げており、財務規律のもとで事業を推進し成長させております。

2025 年中期経営計画「GLM100」において具体的な「財務健全性」の指標として「期末時点の自己資本比率 30% 以上」という KPI を設定しております。物件仕入には多くの場合、金融機関からの借入を活用しますが、借入総額が過度に増加すると自己資本比率が低下するため、KPI に応じた借入総額の適切な管理を行い、開発事業においては、バランスシートへの影響を低減するオフバランススキームを活用した物件の開発も行っております。また将来的には、成長余地を一層拡大するため、SPC(特別目的会社)スキームを活用した物件開発についても検討を進めています。

◇関連資料 [2025 年 12 月期 第2四半期 決算説明資料](#) P.7

◇関連資料 [2025 年 12 月期 第2四半期 決算説明資料](#) P.35

Q3: オフバランス開発に協力するゼネコンのメリットを教えてください

A3: 総合建設業者(以下、ゼネコン)が不動産デベロッパーのオフバランス開発に協力するメリットは、主に2点ございます。

1点目は、利益額の拡大が見込めることです。建設工事のみを請け負う場合、ゼネコンは不動産デベロッパーが仕入れた土地への建設工事を請負い、建設工事代金を受け取ります。一方で、オフバランス開発に協力する場合には、ゼネコンが土地の仕入から建設工事までを担い、土地販売代金と建設工事代金を不動産デベロッパーから受け取ることで土地販売分が建設工事のみの利益より増額され、利益額の拡大に繋がることが期待されます。

2点目は、販売先が事前に確保されていることです。ゼネコン自身が開発主体となる場合でも同様ですが、販売先を確保するリスクはゼネコンが負うことになります。これに比べて、オフバランス開発では不動産デベロッパーが販売先として最初から存在するため、ゼネコンにとって事業リスクの軽減につながるメリットがございます。

◇関連資料 [2025 年 12 月期 第2四半期 決算説明資料](#) P.35

Q4: 千代田区から投機目的でのマンション取引等に関する要請が出された。今期の業績への影響と今後の対応について教えてください

A4: 2025 年7月 18 日に千代田区が発表した「千代田区内の投機目的でのマンション取引等に関する要請について」に関し、当社が供給しているマンションが本要請の対象外のため、現時点で今期の業績に与える影響はございません。この要請に対し、当社でも独自に千代田区担当部署へヒアリングを行い、総合設計制度や市街地再開発事業等の都市開発制度を活用して開発される新築分譲マンションのうち、事業会社から個人に実需用※区分所有建物として販売される物件が対象であることを確認しております。※自ら住む目的
今後の対応として、同様の動きが 23 区やその他の自治体に広がる可能性も視野に入れ、各自治体の制度や規制の動向を注視しつつ、必要に応じて開発事業における販売計画調整など柔軟かつスピーディーに対応してまいります。

この要請による 2025 年 12 月期の業績予想および 2025 年中期経営計画「GLM100」への変更はございませんが、その他外部環境の変化が計画に大きな影響を及ぼすことが顕在化した際には適時適切な情報開示を行ってまいります。

◇関連動画 [2025 年 12 月期 第2四半期決算説明会](#) 19:13-20:12

Q5: 金利の上昇を見越した販売先投資家による需要の低下は起きていないか

A5: 金利の上昇を見越した販売先投資家による需要の低下は、現時点では特段見受けられません。金利上昇は投資判断にあたり、既に前提条件として織り込まれていると認識しています。

また、現在はインフレを背景に入居者の賃料が上昇傾向にあることから、一定の金利上昇があったとしても販売投資家にとっては許容可能な水準と捉えられているものと考えております。

当社としては、今後も販売先投資家のニーズに沿ったビジネスモデルを展開できるよう、金利動向や需要変化を注視しつつ、アセットタイプの拡充を推進いたします。

◇関連資料 [2025 年 12 月期 第2四半期 決算説明資料](#) P.21

◇関連資料 [2025 年 12 月期 第2四半期 決算説明資料](#) P.28

◇関連資料 [2024 年 12 月期 決算説明資料](#) P.16-18

Q6: レジデンスの賃料が上昇している背景と、今後の見込みについて教えてください

A6: レジデンスの賃料が上昇している背景には、インフレに伴う投資家層の変化がございます。

インフレが顕在化する以前は賃料改定は限定的でしたが、その一因として、金融機関が賃料改定に慎重な姿

勢を示していたことが挙げられます。当時、レジデンスへの主要な投資家はアパートローンを活用する国内の個人投資家であり、金融機関は賃料引き上げにより入居者の支払いが滞り、結果としてローン返済に影響が及ぶことを懸念していました。

一方、近年のインフレを背景に国内外の機関投資家によるレジデンスへの投資需要が高まり、レジデンスの主要な投資家は、個人投資家から機関投資家へとシフトしつつあると考えております。機関投資家は運用収益の最大化を目的に、インフレに応じた賃料改定に積極的な姿勢を示しております。

加えて、特に東京都では新築レジデンスの供給に限られるなか、単身世代を中心とした転入超過が続いており、この需給環境も賃料上昇を後押ししています。

東京都における供給不足は今後も数年単位で継続すると見られることから、賃料の上昇傾向も緩やかに継続し、徐々に東京 23 区全体に広がっていくと見込んでおります。

Q7: 自社株買いを発表後、1 株も取得が進んでいないのはなぜか。自社株買いに対する考えを教えてください

A7: 当社は 2025 年 5 月 20 日開催の取締役会において、18 万株または 3 億円を上限とする自己株式の取得を決議しておりますが、これは同日に決議した株式の売出しに伴う当社株式の需給への影響を緩和するとともに、資本効率の向上および株主還元の強化を目的として決定したものです。

2025 年 8 月末時点で取得実績が無い理由は、取得期間である 2025 年 6 月 5 日以降の株価が概ね堅調に推移し、当社の想定した取得水準を上回る状況が継続しているためです。今後は市場環境や株価水準を見極めながら、適切なタイミングでの取得を検討してまいります。

なお、2025 年 12 月期第 2 四半期決算説明会において代表取締役社長の金よりご説明申し上げたとおり、自己株式の取得は株主還元の強化を目的の一つとして決定しており、2025 年 12 月期中に完了させる方針です。

引き続き、「自己株式の取得状況に関するお知らせ」をご確認いただけますと幸いです。

◇関連資料 [自己株式の取得状況に関するお知らせ](#) (2025 年 9 月 1 日開示)

◇関連動画 [2025 年 12 月期 第 2 四半期決算説明会](#) 21:02-22:03

Q8: 従業員数は 2025 年 6 月末時点で 134 人だが、今後はどの程度増える見込みか

A8: 従業員数は、2025 年 6 月末時点の 134 名から、2025 年中期経営計画「GLM100」の最終年である 2027 年 12 月期末までに、現時点では、1～2 割程度増加することを見込んでおります。

当社は、「GLM100」の KPI として、「従業員一人あたりの売上高」や「従業員一人当たりの経常利益」を設定しております。生産性の向上を図り、従業員数の増加率を上回る売上高および利益の成長を実現することで、従業員や株主の皆様への還元に繋げてまいります。

◇関連資料 [グループ方針「GLM100」 2025 年中期経営計画「GLM100」](#) P.17

Q9: 従業員に長く在籍してもらうための仕組みを教えてください

A9: 従業員が長く在籍できる環境を整えるための取り組みとして、公平な人事評価制度、柔軟なキャリア支援、インセンティブ制度の 3 点をご紹介します。

まず、人事評価制度については、公平・公正な運営を重視し、日々改善を進めています。具体的には、半期毎に目標達成度を評価する MBO 評価および働く姿勢を評価するコンピテンシー評価を実施し、これに加えて課長代理以上に、上司だけではなく同僚や部下も評価を行う「多面的調査」を採用しております。また、今後は各従業員が持つスキルを可視化し評価する制度の準備を進めています。

次にキャリア支援制度としては、従業員が自ら異動を希望できる「キャリアチャレンジ制度」を導入し、現部署で培ったスキル・経験を活かしつつ、他部署でのキャリアアップを行う機会を継続的に提供しています。さらに、現在、異動せずに、他部署の業務を経験できる「スキルチャレンジ制度」の準備を進めています。

最後のインセンティブ制度については、中期経営計画における業績目標の達成に向けてのコミットメントを更に高め、当社の業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層向上させることを目的として、全従業員に

ストックオプションを付与しており、2025 年中期経営計画「GLM100」期間における、経常利益目標額や時価総額を行使条件として設定しております。また、従業員持株会制度では、奨励金付与率を 50%に引き上げた結果、2025 年6月末時点で加入率は6割を超えています。これらの施策により、従業員が自社の企業価値に関心を持ち、長期的なエンゲージメントの維持・向上に繋がっていると考えております。

◇関連資料 [2024 年 12 月期 決算説明資料](#) P.28

以 上