

2025年9月期 第2四半期決算説明資料

2025年5月15日
株式会社ROXX

- ・本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの将来の見通しに関する記述は、本資料の日付時点の情報に基づいて作成されています。これらの記述は、将来の結果や業績を保証するものではありません。このような将来予想に関する記述には、必ずしも既知および未知のリスクや不確実性が含まれており、その結果、将来の実際の業績や財務状況は、将来予想に関する記述によって明示的または黙示的に示された将来の業績や結果の予測とは大きく異なる可能性があります。
- ・これらの記述に記載された結果と大きく異なる可能性のある要因には、国内および国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。
- ・また、当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいており、当社はそのような一般に公開されている情報の正確性や適切性を検証しておらず、保証していません。

1

事業内容

2

業績ハイライト

3

2025年9月期第2四半期業績

4

振返り

5

2025年9月通期業績予想

6

APPENDIX



代表取締役社長

中嶋 汰朗

起業前：TheRollingStones、Led Zeppelin、Aerosmith、Guns N'Roses、MotleyCrueなど70~80年代のハードロックに憧れ、ハードロックバンドでデビューを目指していたが挫折

2013年：青山学院大学在学中にROXXを創業

2015年：青山学院大学を中退



執行役員Chief Financial Officer, CPA

吉本 ジョージ

2013年：三菱UFJ銀行に入社 

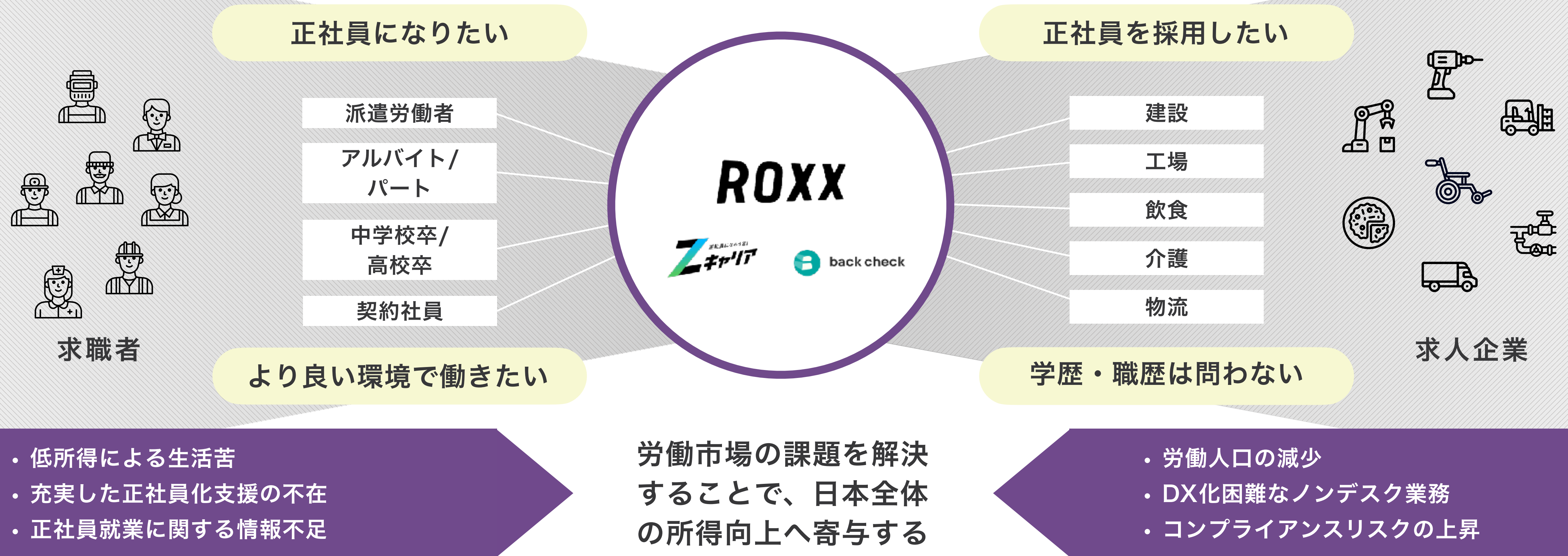
2017年：ラザード・フレールに入社 LAZARD

2020年：飲食店向けSaaSを創業（上場会社に二段階Exit）

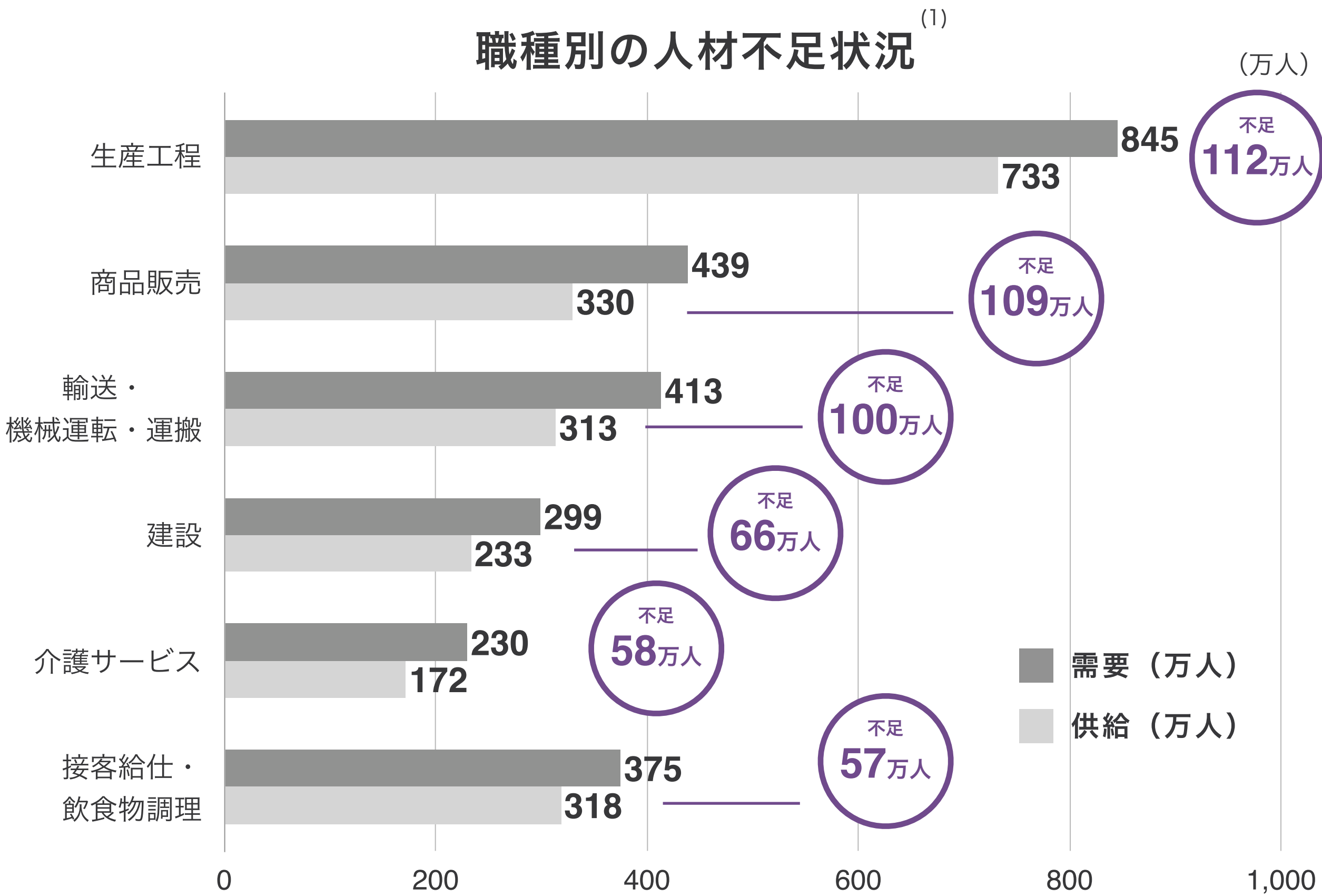
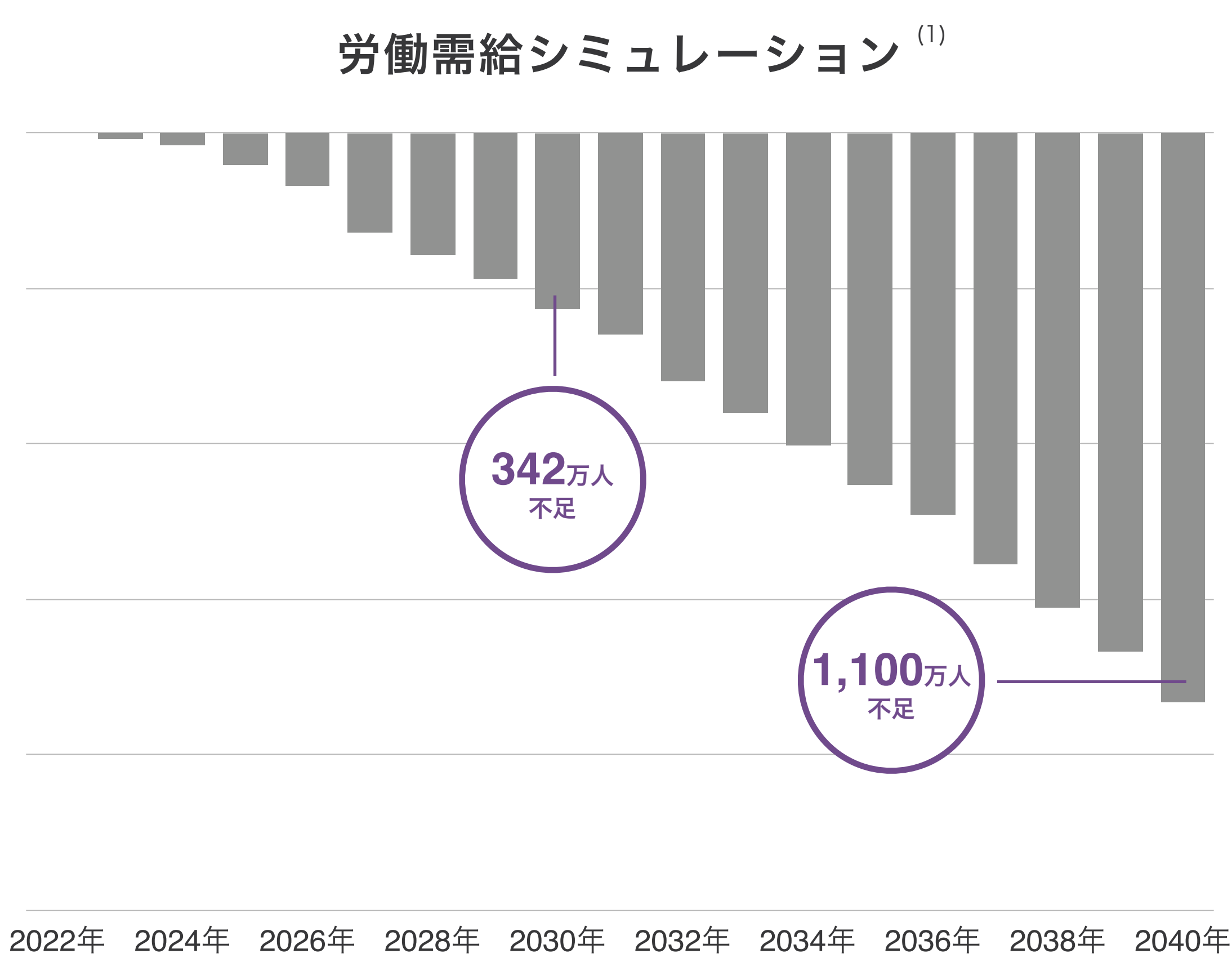
2023年：ROXXにChief Financial Officerとして入社

事業内容

ノンデスクワーカーの正社員転職を中心に、 低所得層の所得向上を目指す転職プラットフォーム



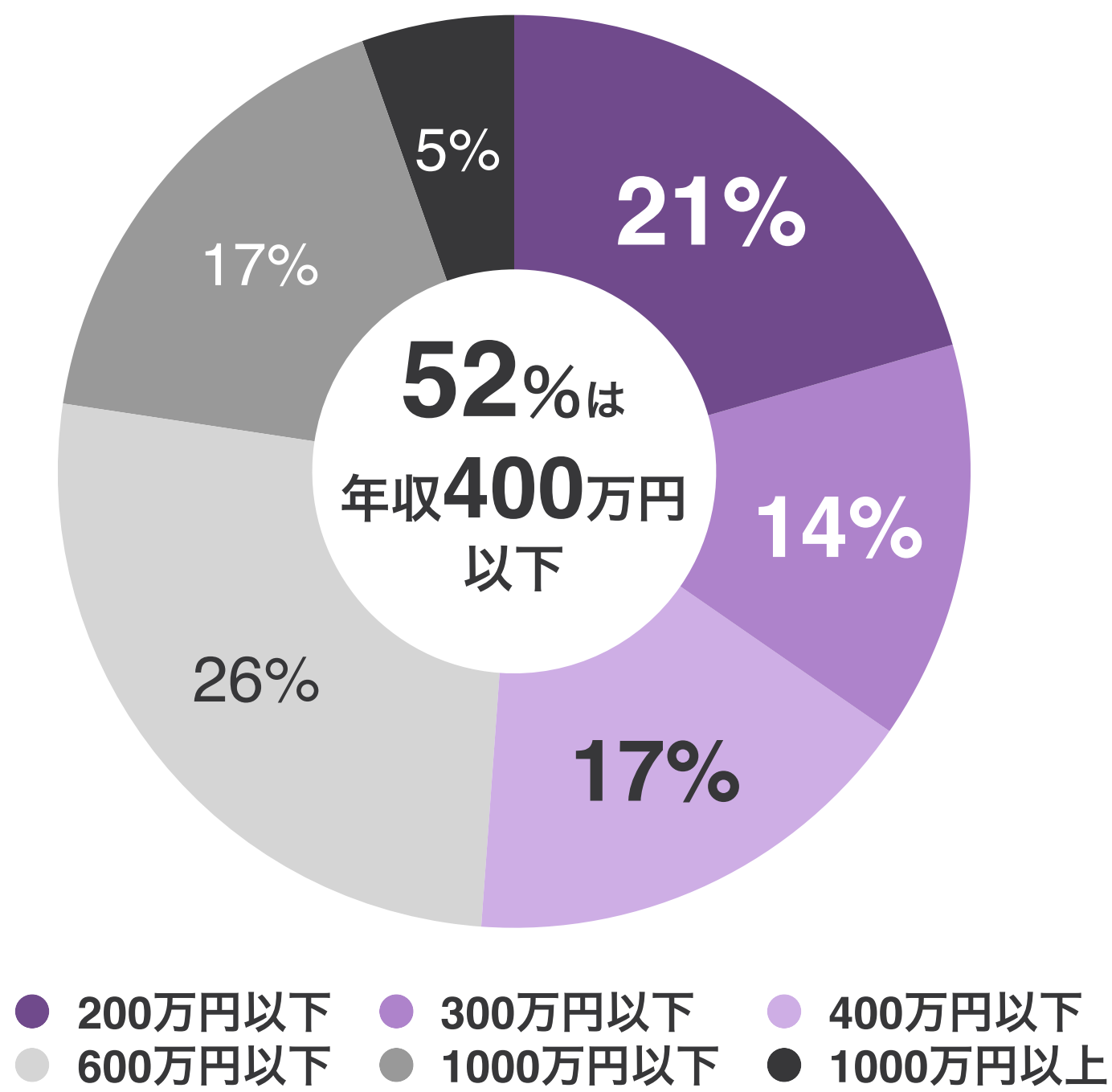
労働人口の減少に伴い、慢性的な人材不足が社会課題に
2040年には「ノンデスク領域」の労働力が大きく不足する



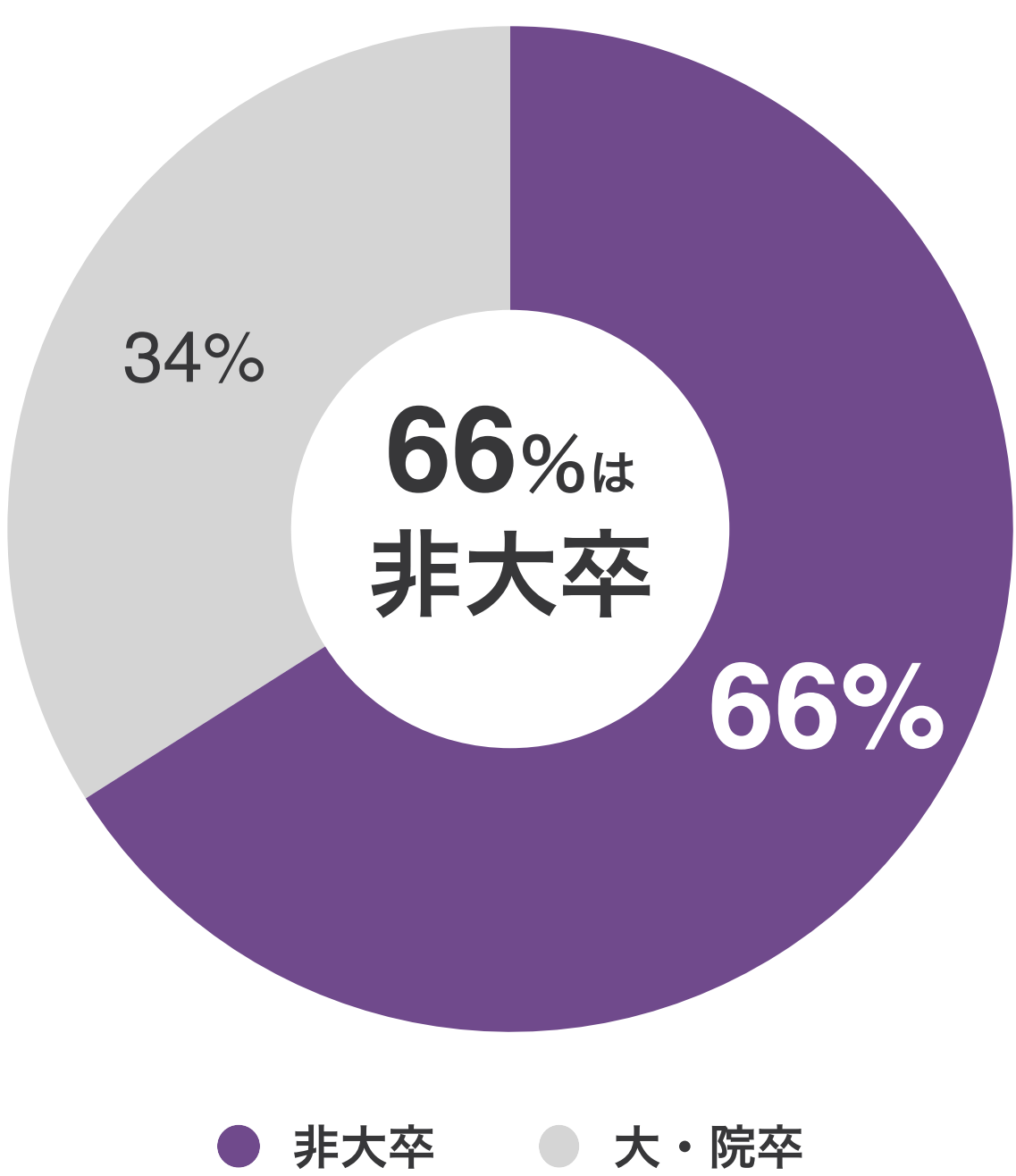
出典：
(1) リクルートワークス研究所「未来予測 2040」

給与所得者の52%（=2,599万人）⁽³⁾が年収400万円以下
即戦力人材ではないことから、従来の人材サービスのターゲット外に

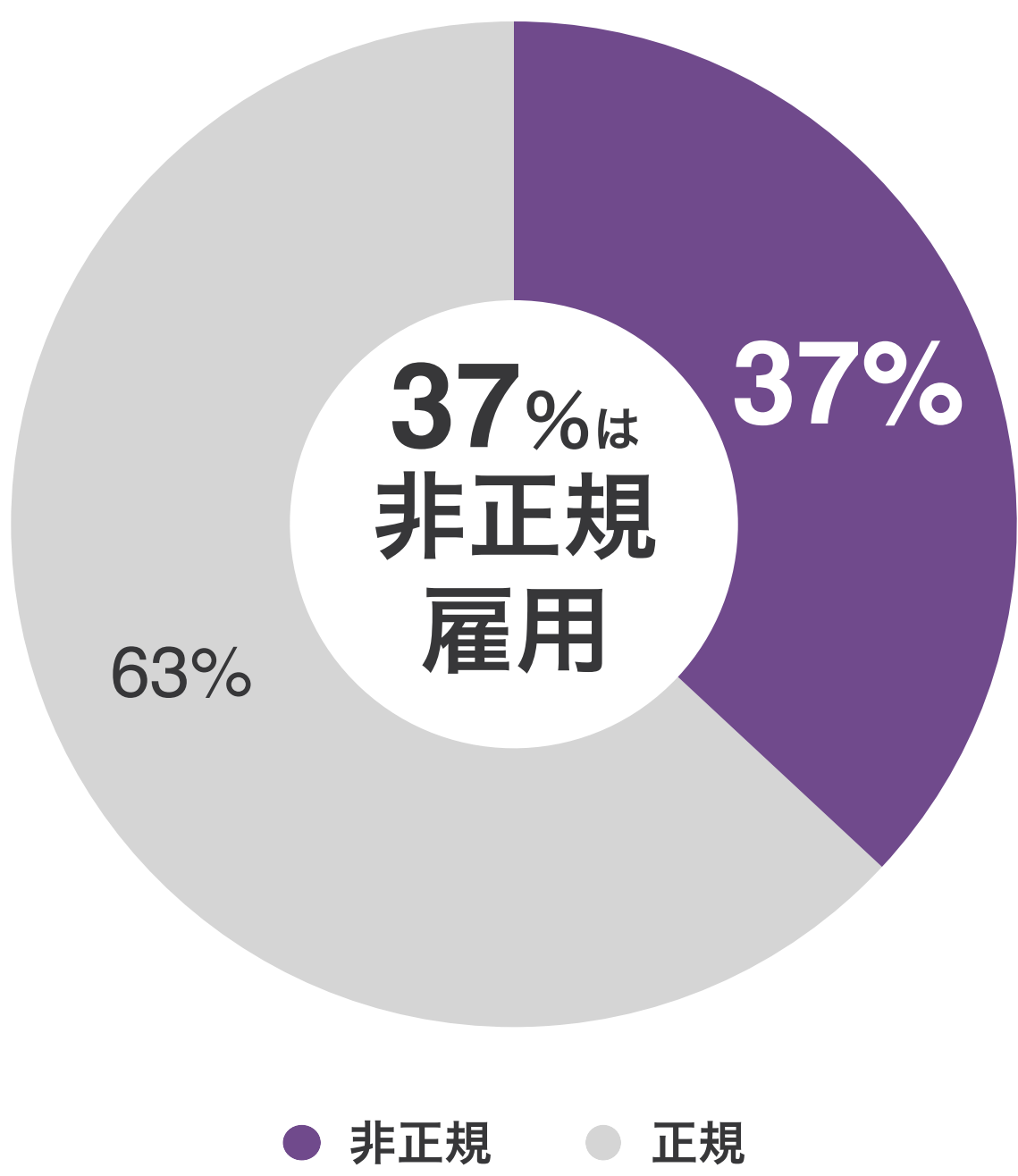
年収別の給与所得者⁽¹⁾



学歴別の労働人口⁽²⁾



雇用形態別の労働人口⁽²⁾



出典：
(1) 国税庁「令和4年分 民間給与実態統計調査」
(2) 総務省「令和4年 労働力調査年報」

注記：
(3) 給与階級別給与所得者数における400万円以下の給与所得者数の累計



ノンデスクワーカー向け 転職プラットフォーム

※UIはイメージです



**Zキャリアなら
学歴や経験がなくても
あなたにあった
正社員の仕事が見つかる。**

ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム パートナー紹介会社も活用することで多数の転職者の支援が可能

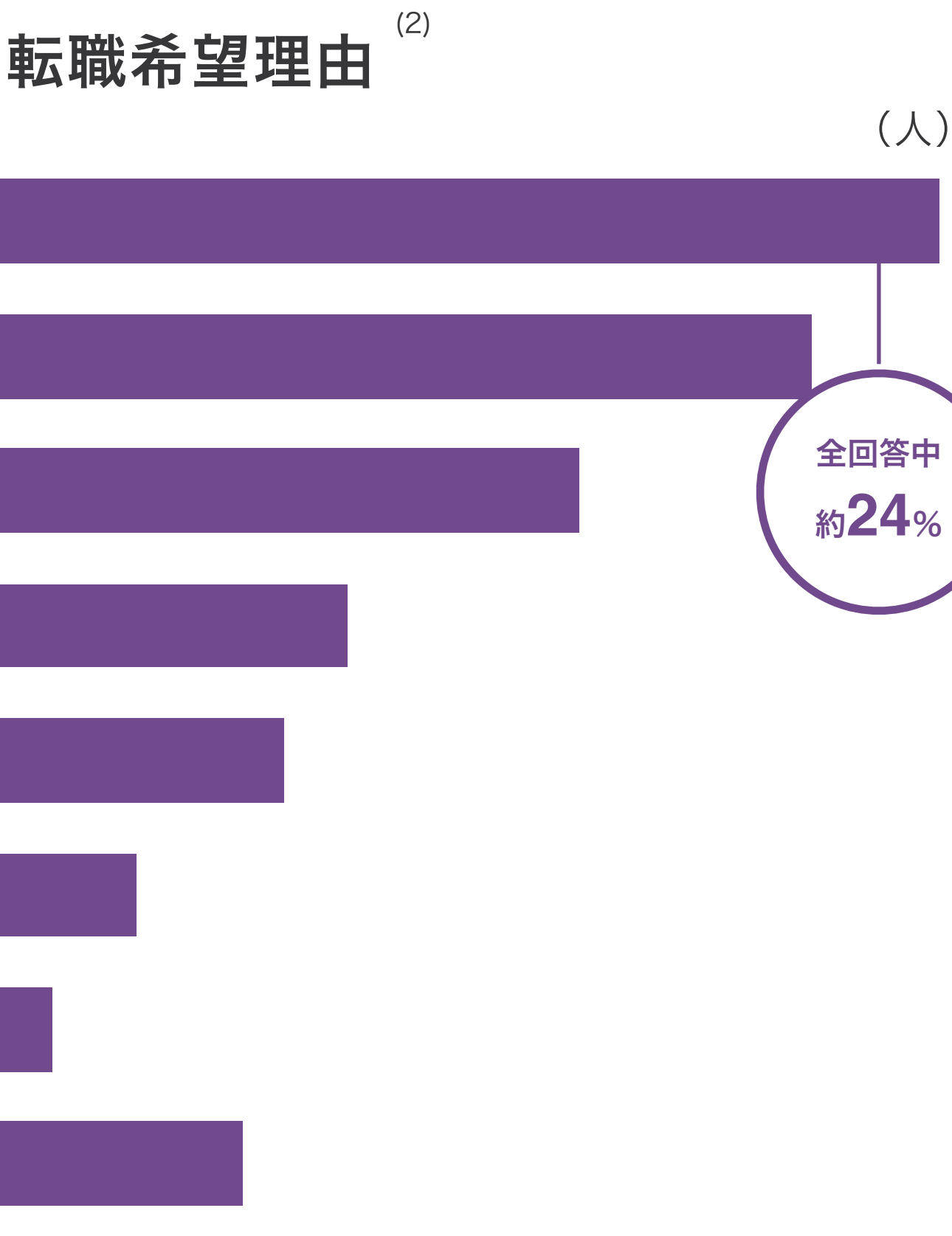
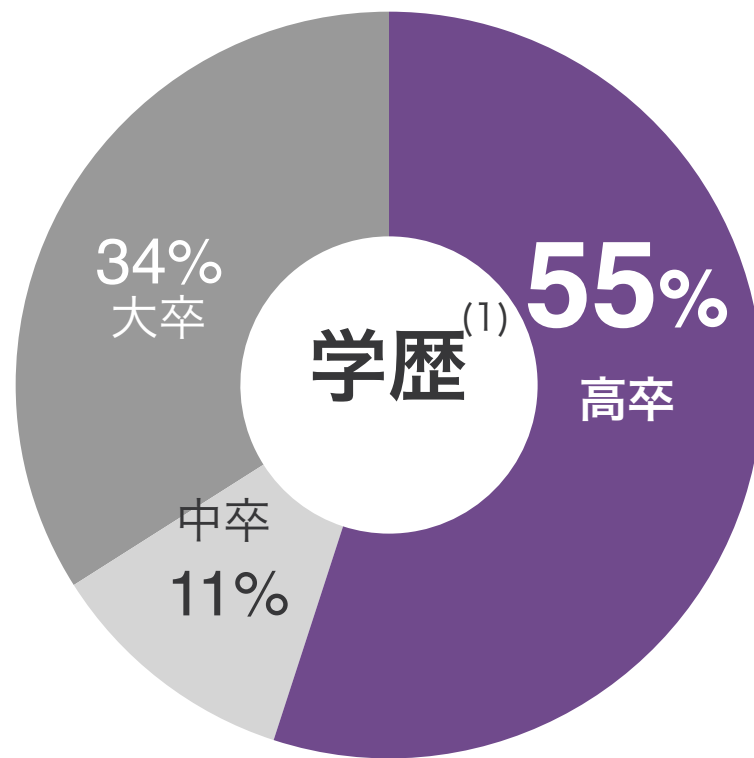
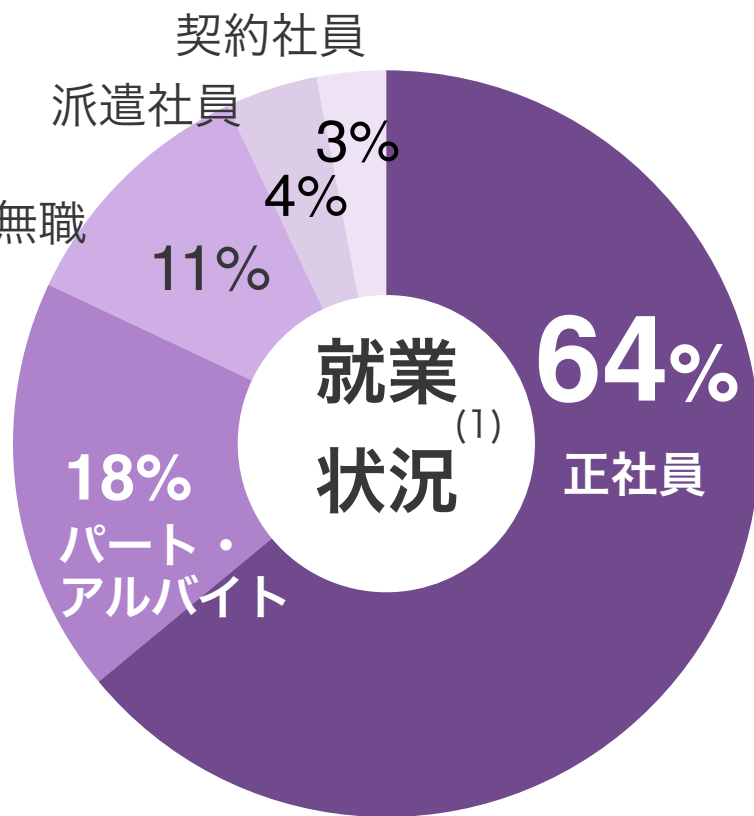
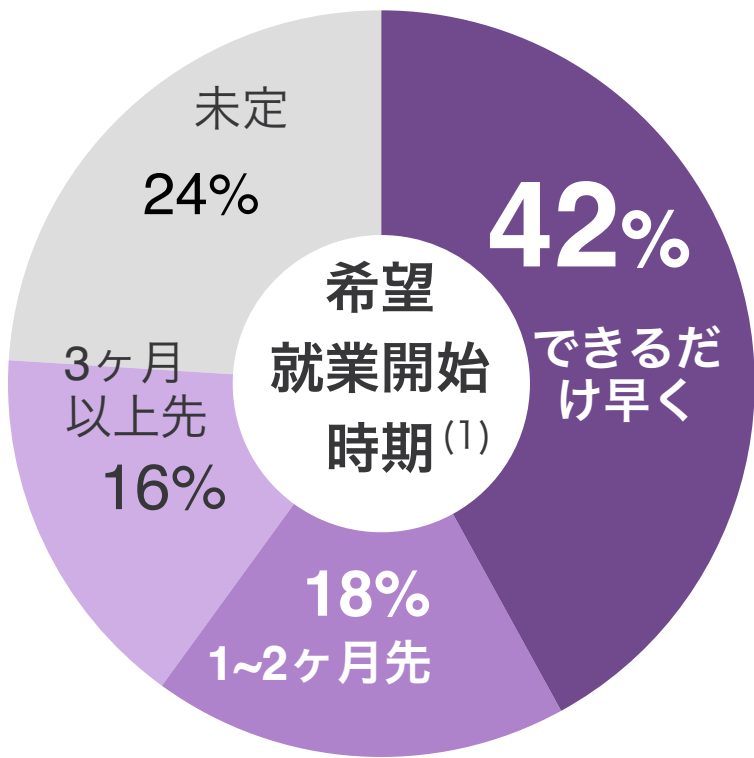
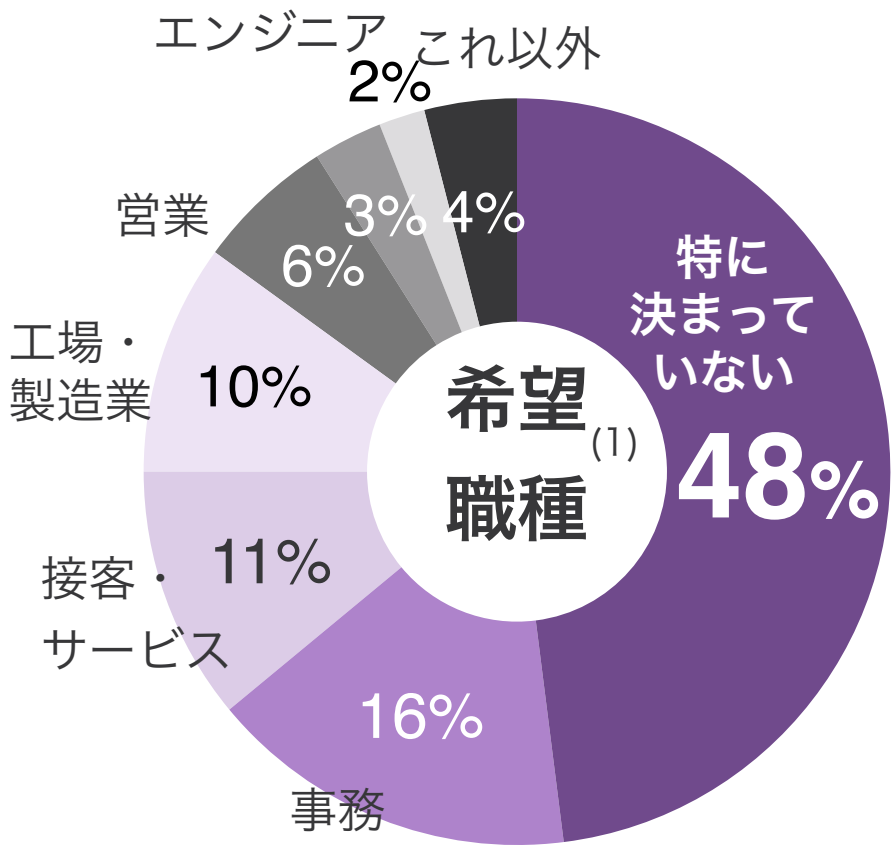


注記：

(1) Zキャリアのプラットフォームに登録された累計の求職者登録数。パートナー紹介会社が登録した求職者も含む

(2) 掲載求人数は「doda」が保有する連携求人を含む

求職者は年収200万円台の非大卒や非正規雇用で、
「正社員になりたい」と転職活動している属性がメインターゲット



注記：
(1) Zキャリア登録者のうち42,156名のデータ（2024年4月~2024年9月）
(2) Zキャリア登録者のうち18歳から29歳の830名のアンケート回答（2024年4月~2024年9月）

知らない業界や職種を自分で選択する難易度が高い 履歴書や面接などハードルが高いと感じている

どんな仕事を選べば よいかわからない



- 具体的にやりたいことがない
- 仕事の中身よりも休日や残業時間などのライフスタイル重視
- 知らない業界・業務に慎重

書類選考や面接が うまく進められない



- 求人情報を読んでもイメージできない
- PCがなく履歴書、職務経歴書を作れない
- 面接を受けたことがない

時間もお金も なく余裕がない



- 休みが合わず、面接が組めない
- 交通費等を捻出できない
- 日々の生活で手がいっぱい

求職者の流入から成約までの流れ

広告

テレビや動画配信サービスへの広告を通じ、「正社員になるならZキャリア」の認知拡大



検索



「未経験」
「正社員」などの検索

SNS

「Instagram」
「TikTok」などの視聴

アライアンス

Zキャリア 失業保険   

当社ターゲットが多く利用
するサービスとの連携

面談申込

求職者とLINEや電話で
転職支援

AI スカウト



「やりたくないこと」を選ぶ
だけで企業からスカウトが届く

求人検索



希望条件をもとに求人を検索

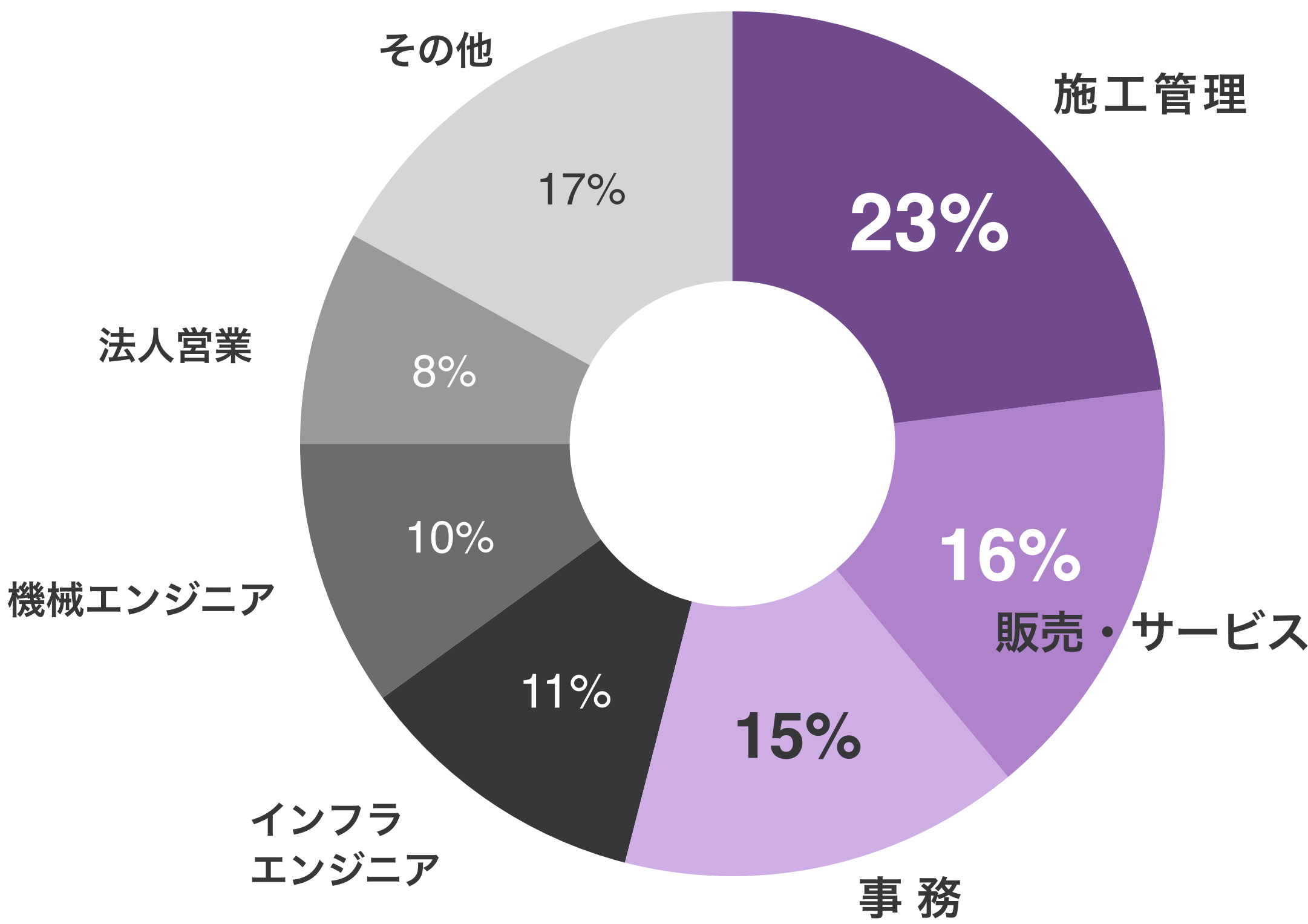
応募・内定・入社



- 求人企業に求職者を紹介
- 面接回数は1~2回
- 応募から内定までのリードタイムは約2週間
- 求職者入社月に採用成果報酬と採用事務手数料を求人企業に請求

成約先の職種は「施工管理」「販売・サービス」「事務」と多種多様
今後のキャリアの軸となる専門性が身につく業界が人気

職種別の成約割合⁽¹⁾



主要な職種

施工管理	販売・サービス	事務
法人営業	インフラエンジニア	機械エンジニア

注記：
(1) Zキャリアのプラットフォームの集計データ（2023年10月~2024年9月）

ターゲットとする求人は数百~数千名/年と大規模採用のため、
一般的なホワイトカラー求人ほどの求人数を必要としない

よくある求人例



- 法人営業3年以上
- 採用数3名
- 東京

当社掲載求人例

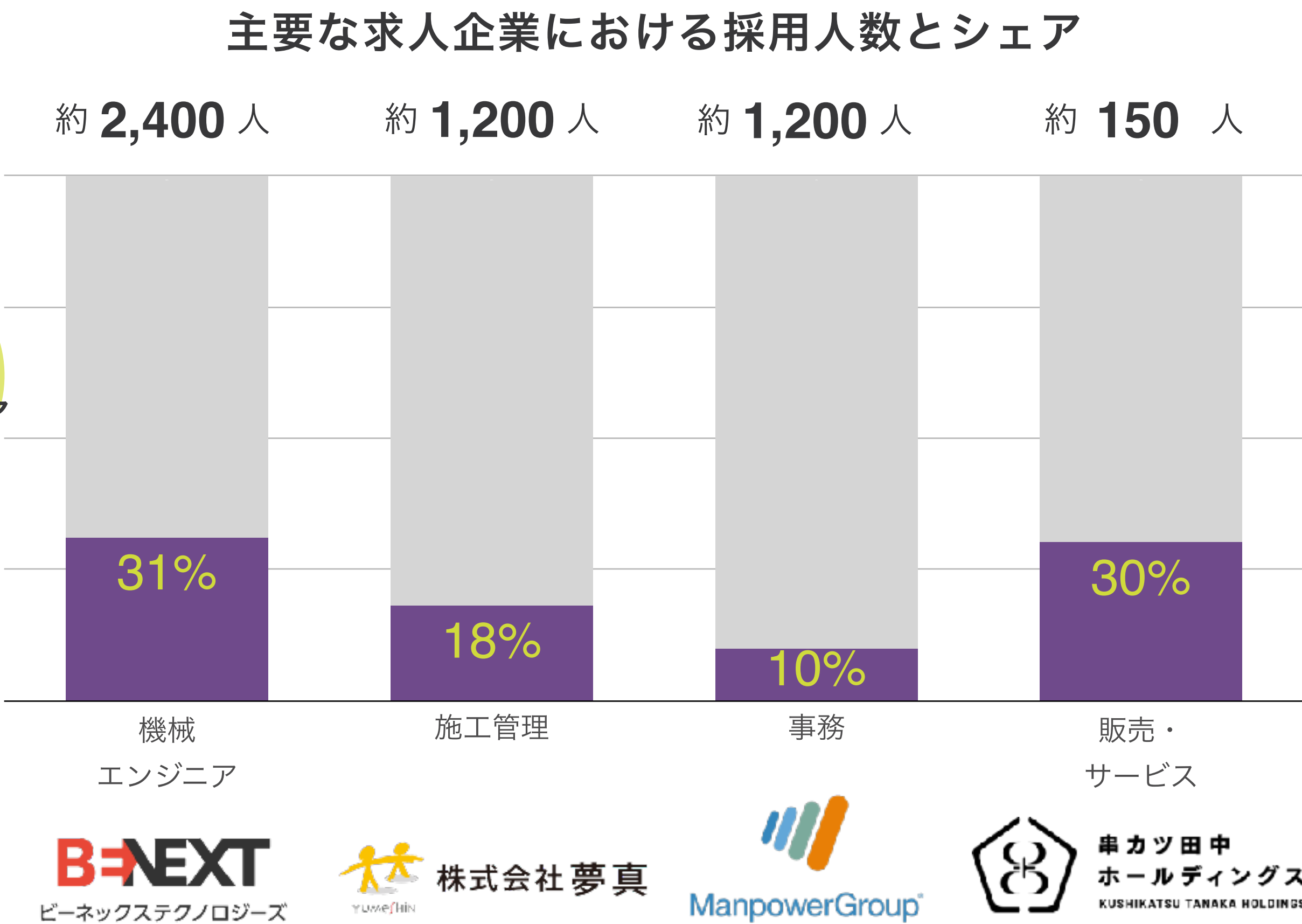


- 学歴・経験不問
- 年間採用500名以上
- 全国

トップの企業はこれだけの採用人数とシェア

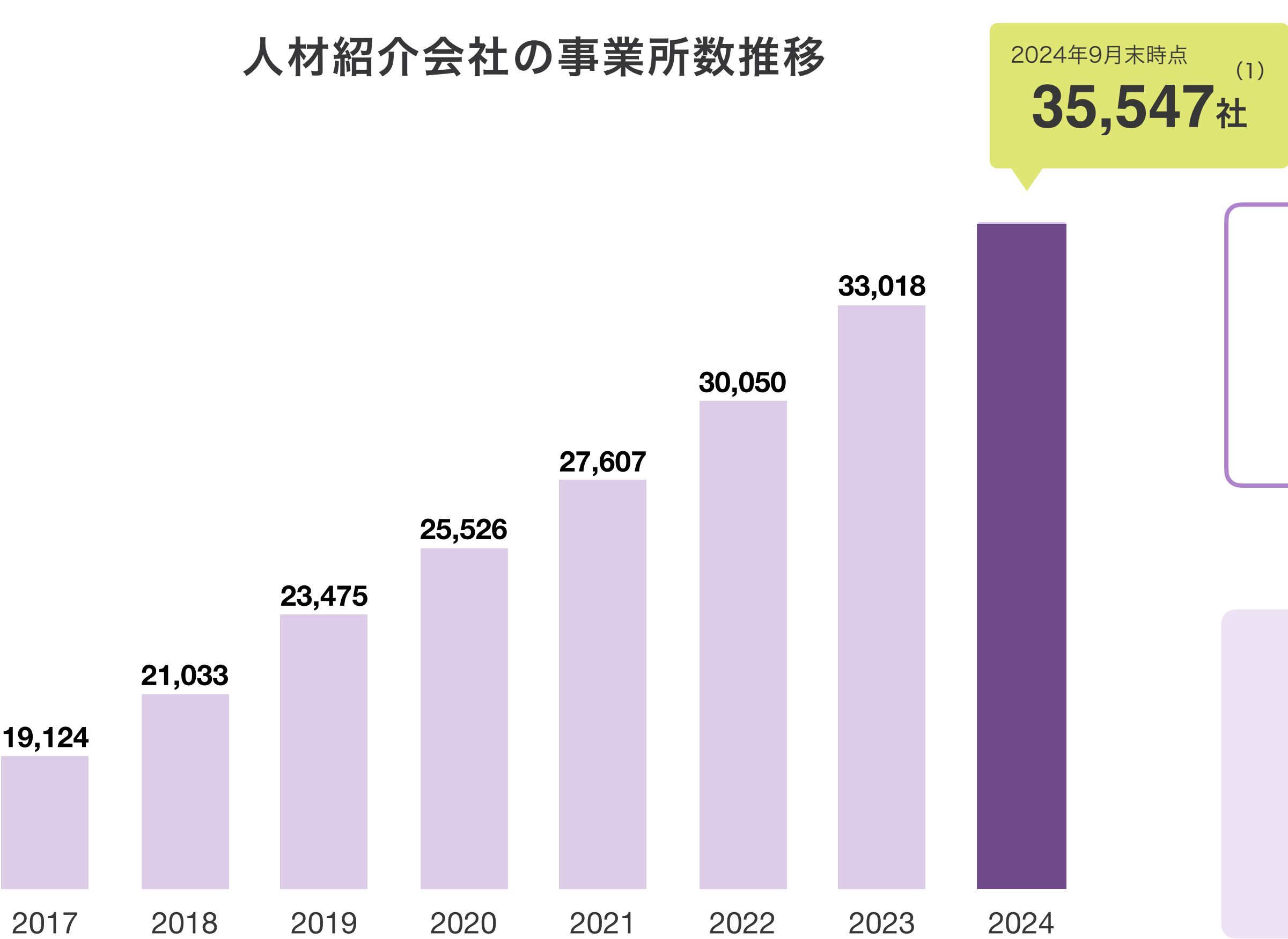
だから

- 1. 膨大な求人企業数は不要
- 2. 社内と社外のエージェントが競合しない



人材紹介会社の許認可数は3万件超 大半は小規模のため 大企業の求人確保や集客に課題を抱えている

人材紹介会社の事業所数推移



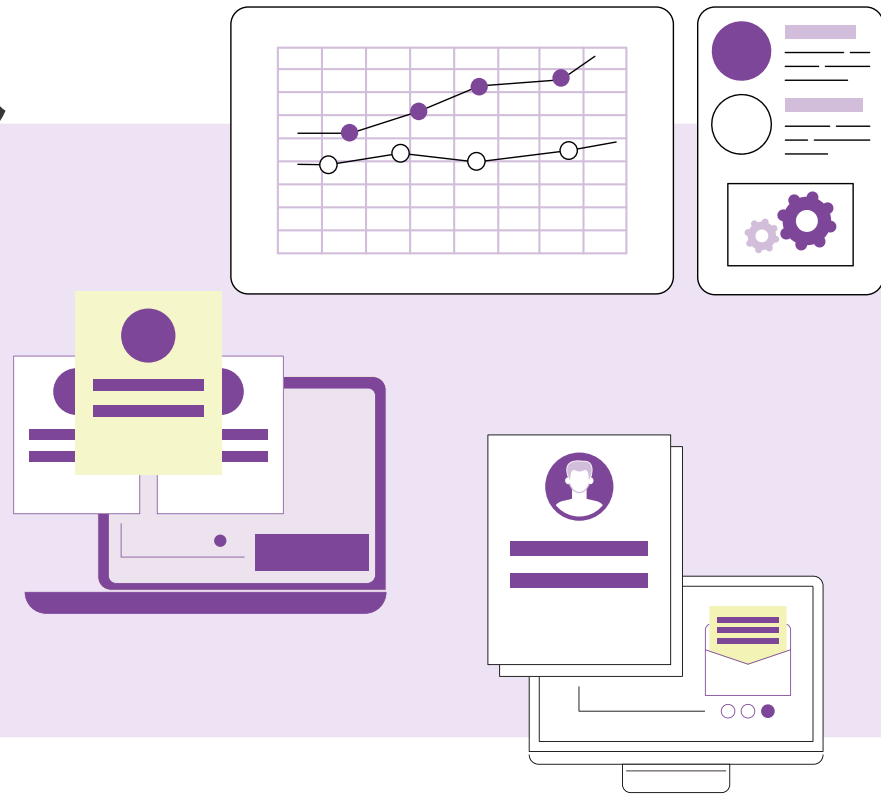
増加しているのは、開業間もない
小規模（1~5名）の会社

こうした人材紹介会社の課題

- 1. 人材紹介業のノウハウがない
- 2. 大企業の求人を保有していない
- 3. 求職者の集客が困難

ソリューション

- 1. 戦略立案の支援
- 2. 求人データベースの提供
- 3. 求職者の送客



出典：
(1) 厚生労働省「人材サービス総合サイト」（都道府県：全国、区分：有料職業紹介事業、無料職業紹介事業）

正社員化により大幅な所得向上を実現
金額は小さくても生活は大きく変わる水準

Zキャリアのユーザーによる
平均所得⁽¹⁾の上昇

約**258**万円

約**312**万円

代表的なユーザーの一例



年齢	23歳（女性）	
職業	飲食	販売
年収	210万円	→ 320万円

家庭の事情により、大学を中退。居酒屋でアルバイトを開始も、生活がギリギリ。両親から離れて、一人暮らしすべく、販売での正社員への転職を選択



年齢	26歳（男性）	
職業	契約社員	施工管理
年収	250万円	→ 295万円

高校卒業後、契約社員として工場で働くも、契約期間満了し、正社員への転職を希望。彼女との結婚を考え、資格取得で年収UPが見込める施工管理を選択

注記：
(1) 現年収が判明している、かつZキャリア経由で転職決定した求職者708名の平均年収を集計（2024年4月~2024年9月）

業績ハイライト

2025年9月期
第2四半期業績

ガイダンス通り、「配置転換及び組織体制の強化（以下、分業化）」や「マス広告」の影響により、増収減益

- ・売上高：913百万円（前年同期比：+15.5%）
- ・営業損益：（611）百万円
- ・当期純損益：（620）百万円

振返り

- ・人材紹介部門における分業化に伴い、想定以上に生産性が低下し、市場環境の変化はないものの、第2四半期業績については計画を大きく未達
- ・第3四半期以降においては、分業化の完了により売上高減少の底打ちによる「四半期の黒字化」が見込まれる一方で、通期計画に関しては修正の可能性が残っている

2025年9月期
通期業績予想

本格的に「RPO（採用代行）」の受注を進めることにより、第2四半期の生産性低下分の業績取戻しが一定見込まれ、現時点では通期業績予想は当初計画から変更なし

- ・売上高：5,235百万円（前年比：+50.6%）
- ・営業損益：(195)百万円
- ・当期純損益：(236)百万円

注記：

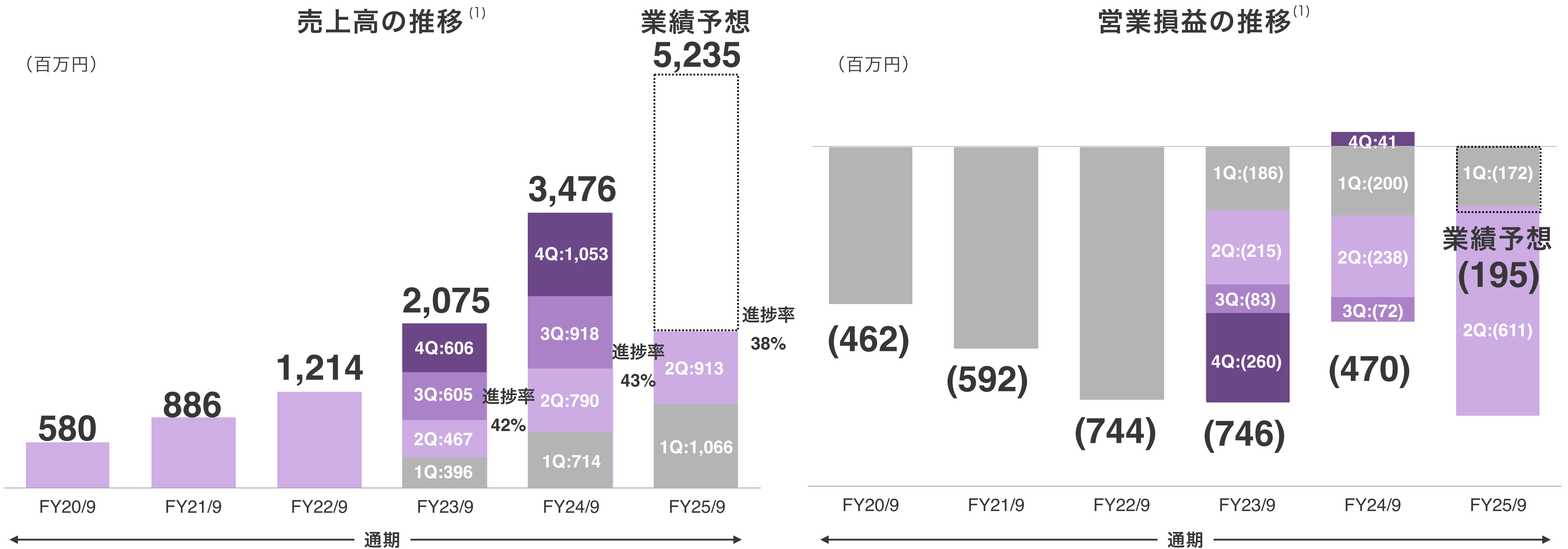
(1) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

**2025年9月期
第2四半期業績**

(百万円)	2024年9月期 第2四半期	2025年9月期 第2四半期	前年同期比
売上高	790	913	+15.5%
前年同期比増減率	68.9%	15.5%	▲53.4pt
売上原価	103	197	+89.9%
売上原価率	13.1%	21.6%	+8.5pt
売上総利益	686	716	+4.3%
売上総利益率	86.9%	78.4%	▲8.5pt
販売費及び一般管理費	925	1,327	+43.4%
販売費及び一般管理費率	117.1%	145.3%	+28.3pt
営業損益	(238)	(611)	
営業損益率	(30.2)%	(66.9)%	▲36.7pt
経常損益	(239)	(620)	
税引前当期純損益	(239)	(620)	
当期純損益	(239)	(620)	

注記：
(1) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

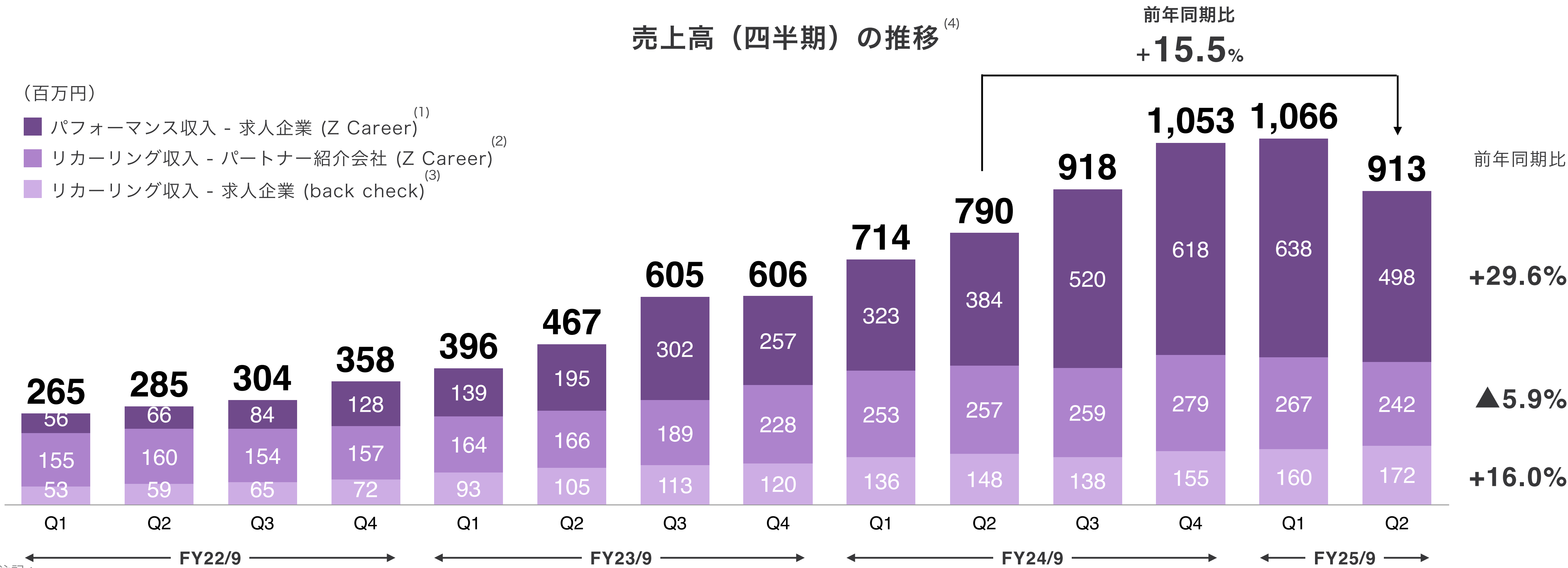
「分業化」の影響により、売上高は前年同期比＋15.5%で着地
「マス広告」の投資により、営業損益は前年同期比▲36.7ptで着地



注記：

(1) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

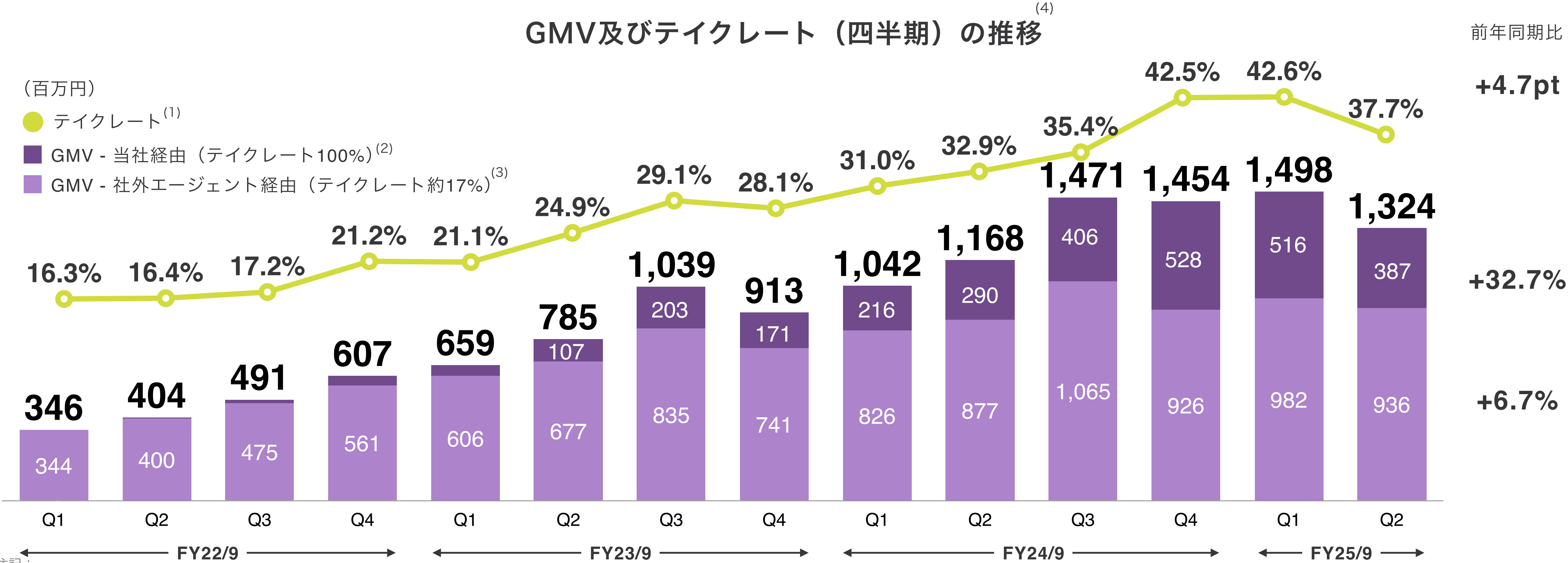
パフォーマンス収入はQoQで約140百万円の減収
一方、足元の月次では底打ちを確認し、再度成長軌道へ



注記：
(1) 求人企業が採用を行なった際に支払う採用成果報酬（ROXX所属エージェントのみ）と採用事務手数料
(2) パートナー紹介会社が支払うプラットフォーム利用料（Z Career）
(3) 求人企業が支払うプラットフォーム利用料（back check）
(4) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

当社経由のGMV(当社人材紹介分)が減少したことから
テイクレートも一時的に減少。下半期以降は回復見込み

GMV及びテイクレート（四半期）の推移⁽⁴⁾



注記：

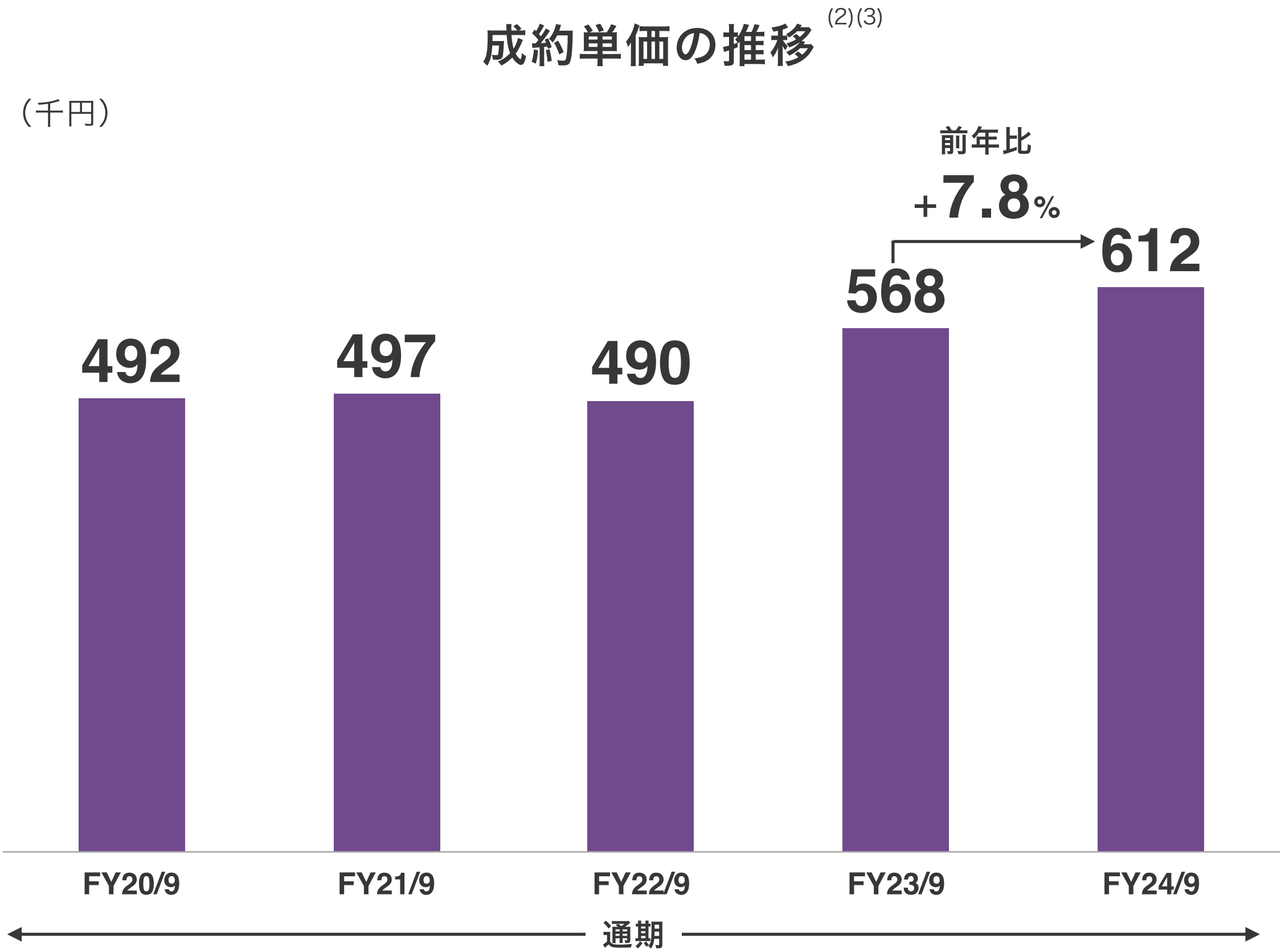
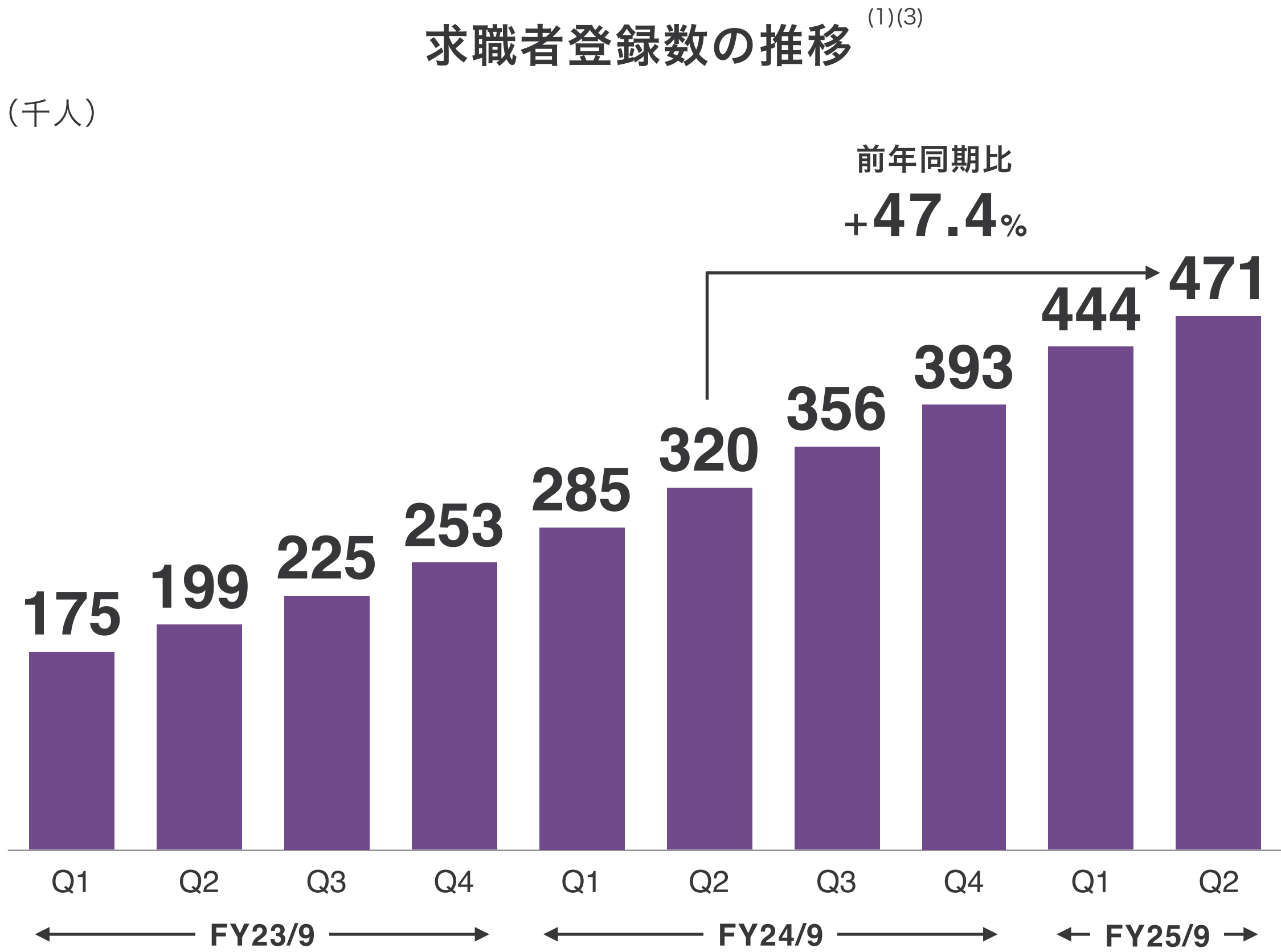
(1) Zキャリアにおけるパフォーマンス収入/GMV(Gross Merchandise Value)

(2) Zキャリアのプラットフォームで発生した当社経由（ROXX所属エージェント及びダイレクトリクルーティング）による採用成果報酬と採用事務手数料の総額

(3) Zキャリアのプラットフォームで発生した社外エージェント経由（パートナー紹介会社所属のエージェント）の採用成果報酬と採用事務手数料の総額

(4) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

求職者登録数は「マス広告」の効果もあり順調に拡大
また集客単価についても改善が見られ順調な推移

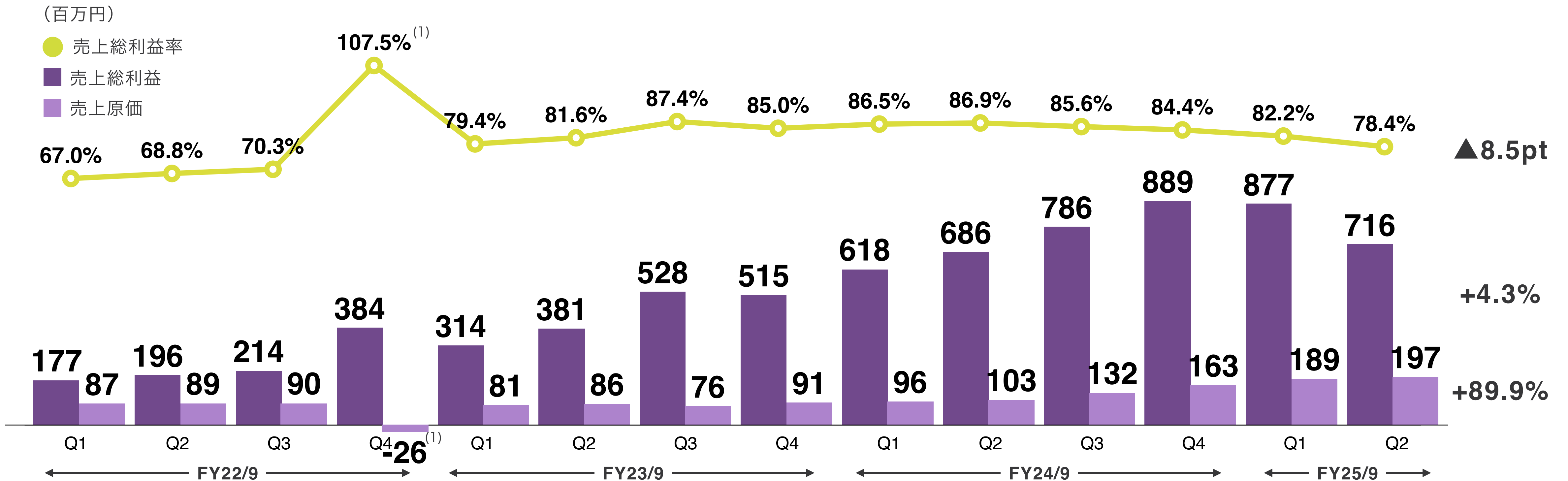


注記：
(1) Zキャリアのプラットフォームにおける累計の求職者登録数(パートナー紹介会社が登録した求職者を含む)
(2) 成約あたりの採用成果報酬と採用事務手数料
(3) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

売上成長の一時停滞に伴い総利益率は低下するも、 売上原価の絶対額は大きな変動はなし。今後は約80%前後で推移する見通し

売上総利益（四半期）と売上総利益率（四半期）の推移⁽³⁾

前年同期比



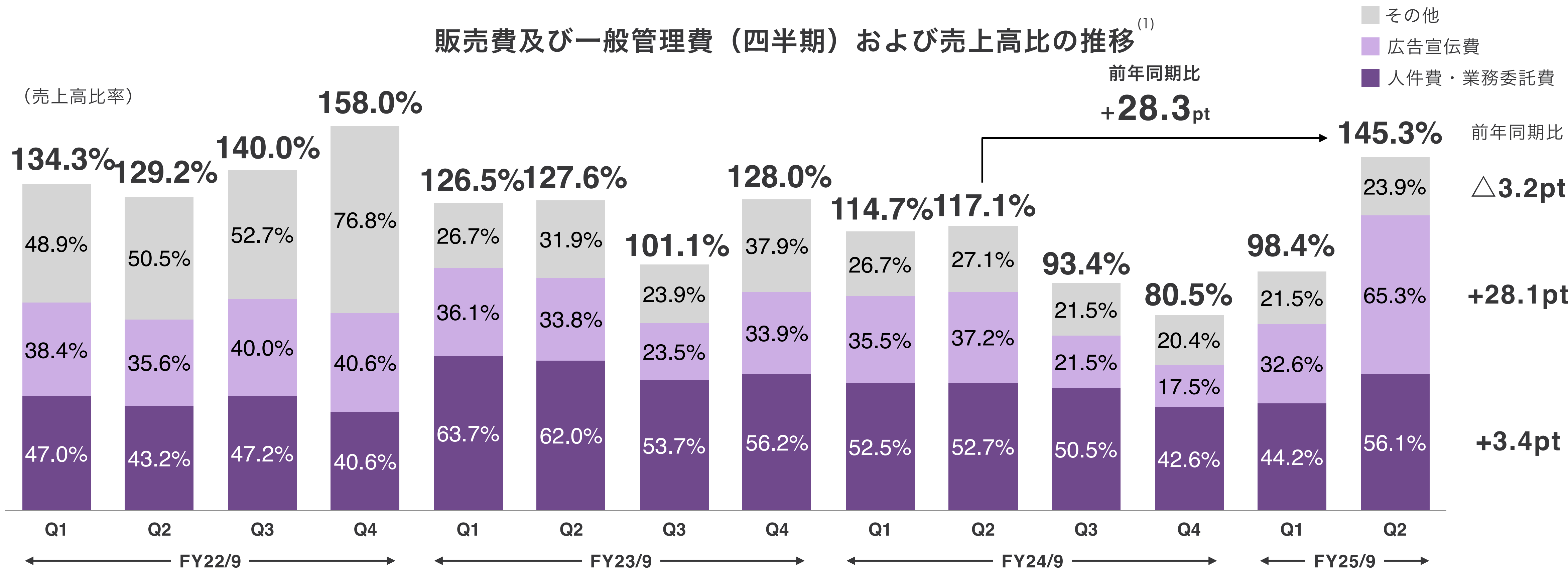
注記：

(1) 有限責任監査法人トーマツの計上方針の変更に伴い、1～4Qの広告宣伝費を一括で売上原価から販売費及び一般管理費への振替を実施

(2) 主要取引先との関係性強化を目的としてRPO（Recruitment Process Outsourcing、採用代行）を実施。有限責任監査法人トーマツの計上方針により、当該取引に係る人件費が売上原価に計上

(3) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

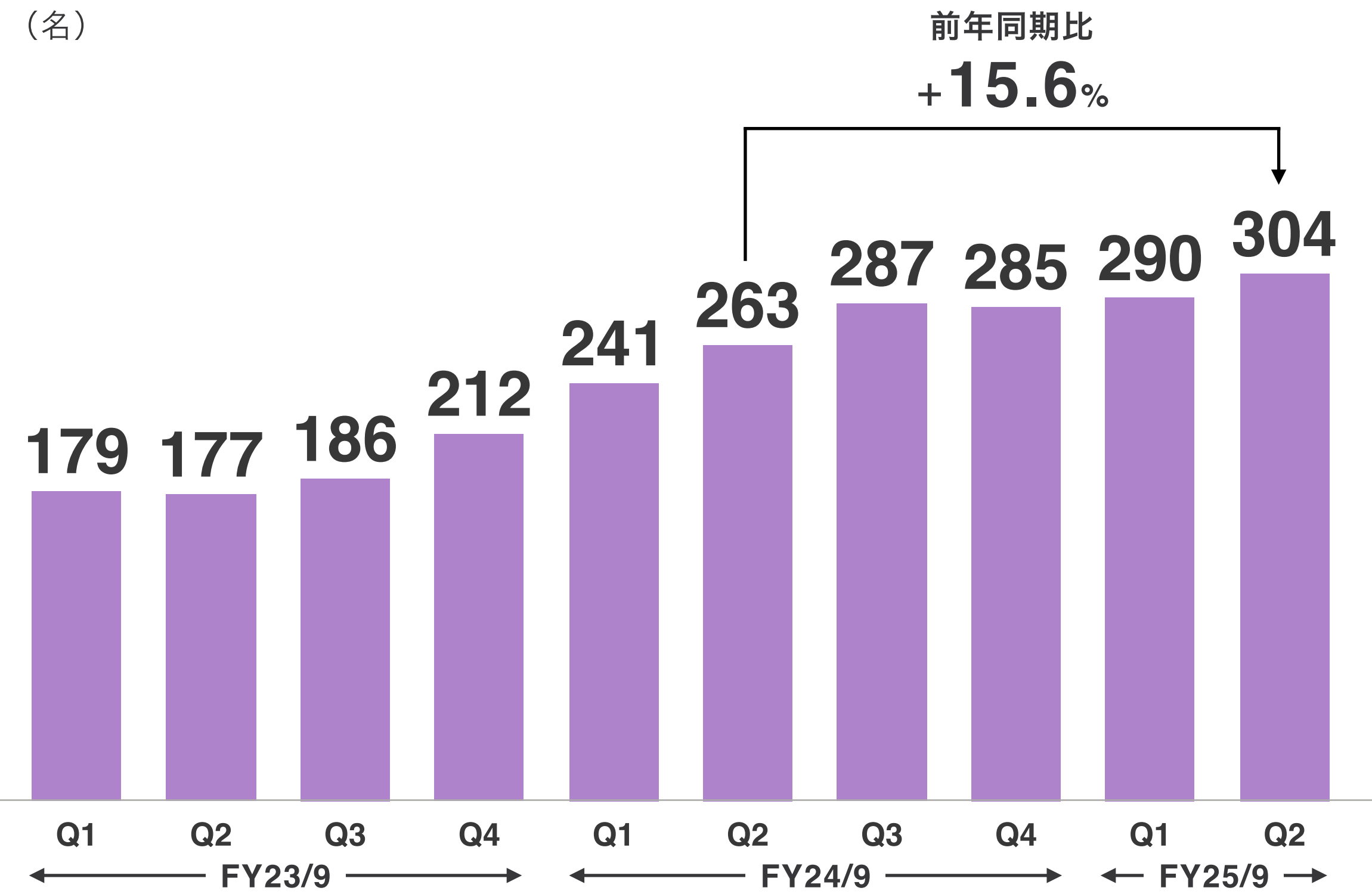
「マス広告」実施に伴い、売上高比で販管費が一時的に拡大



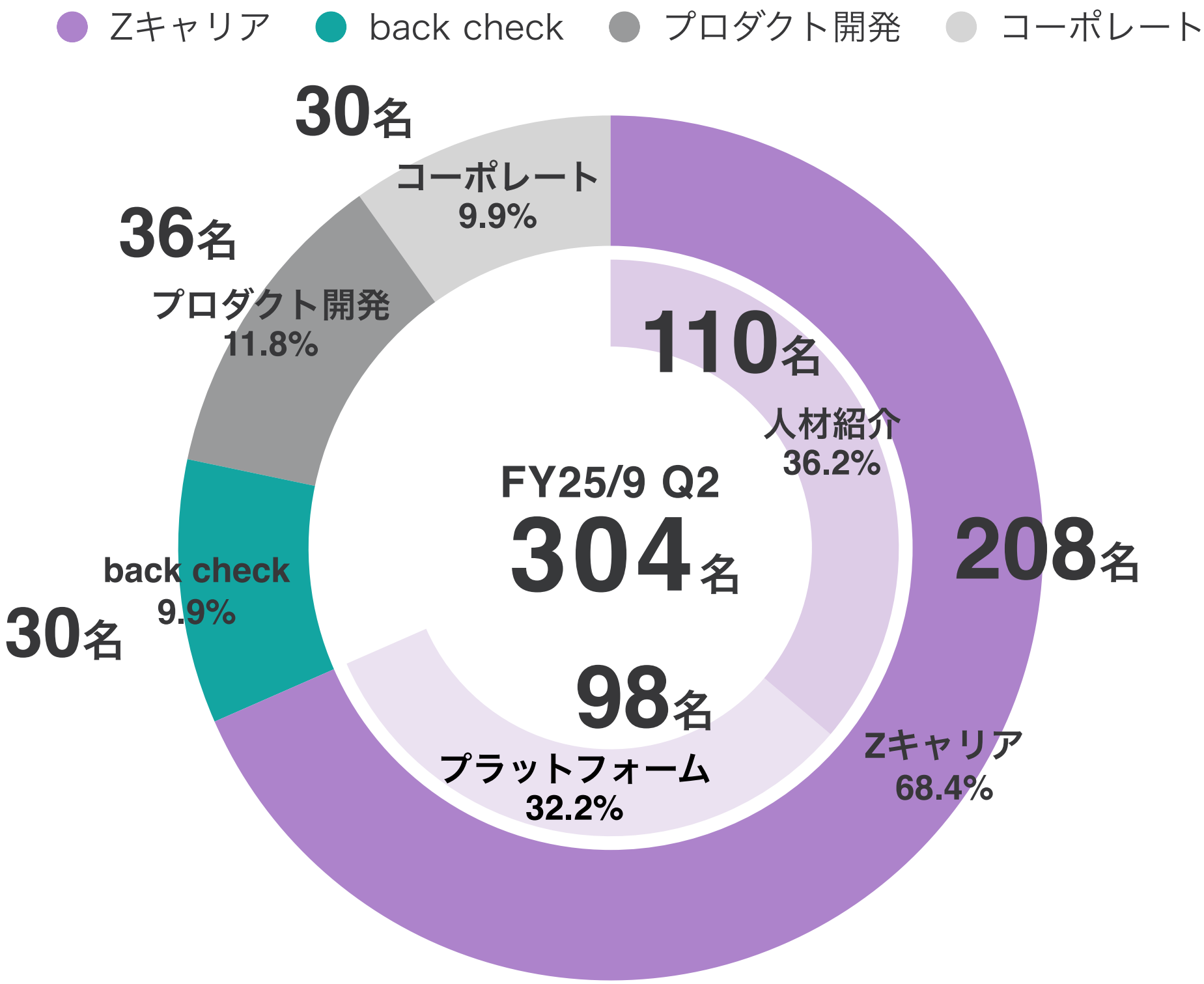
注記：
(1) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

Zキャリアにおける人材紹介の人員増強を中心に実施
採用人数の目標は達成ペース

従業員数の推移⁽¹⁾



従業員数の構成比

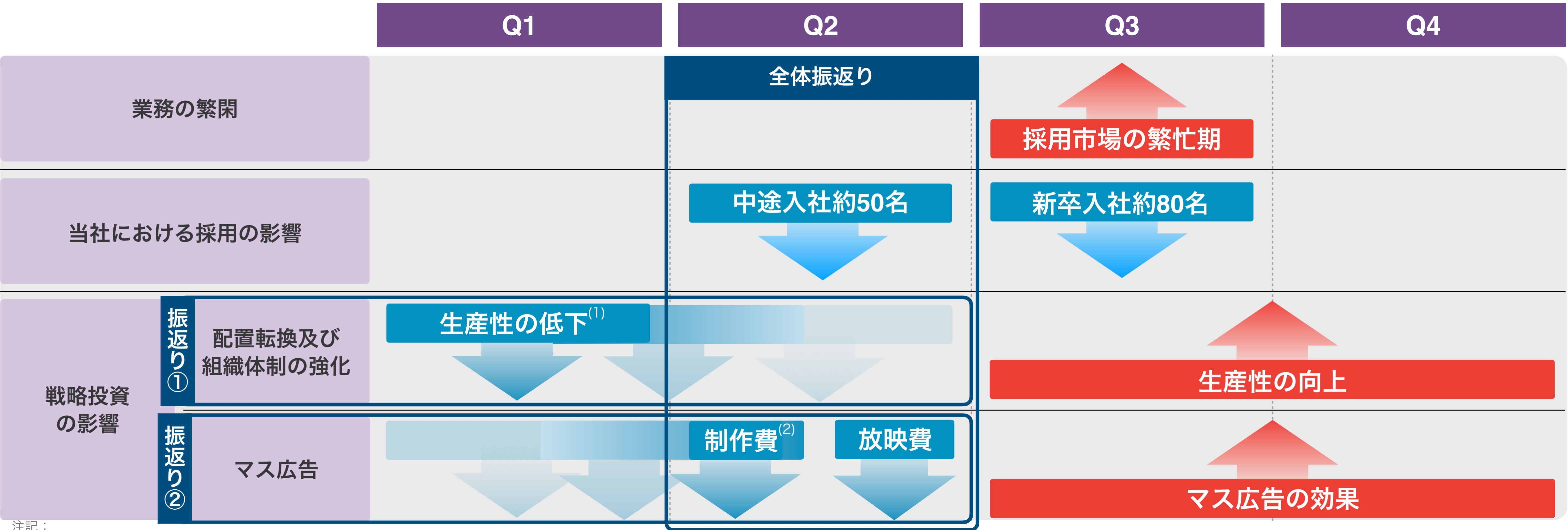


注記：
(1) 役員、業務委託、有期雇用者を除く

振返り

採用需要の変動における季節性要因に加え、「戦略投資」や「採用」等を実施
先行投資による赤字は2025年9月期の上期（第1及び第2四半期）に偏重

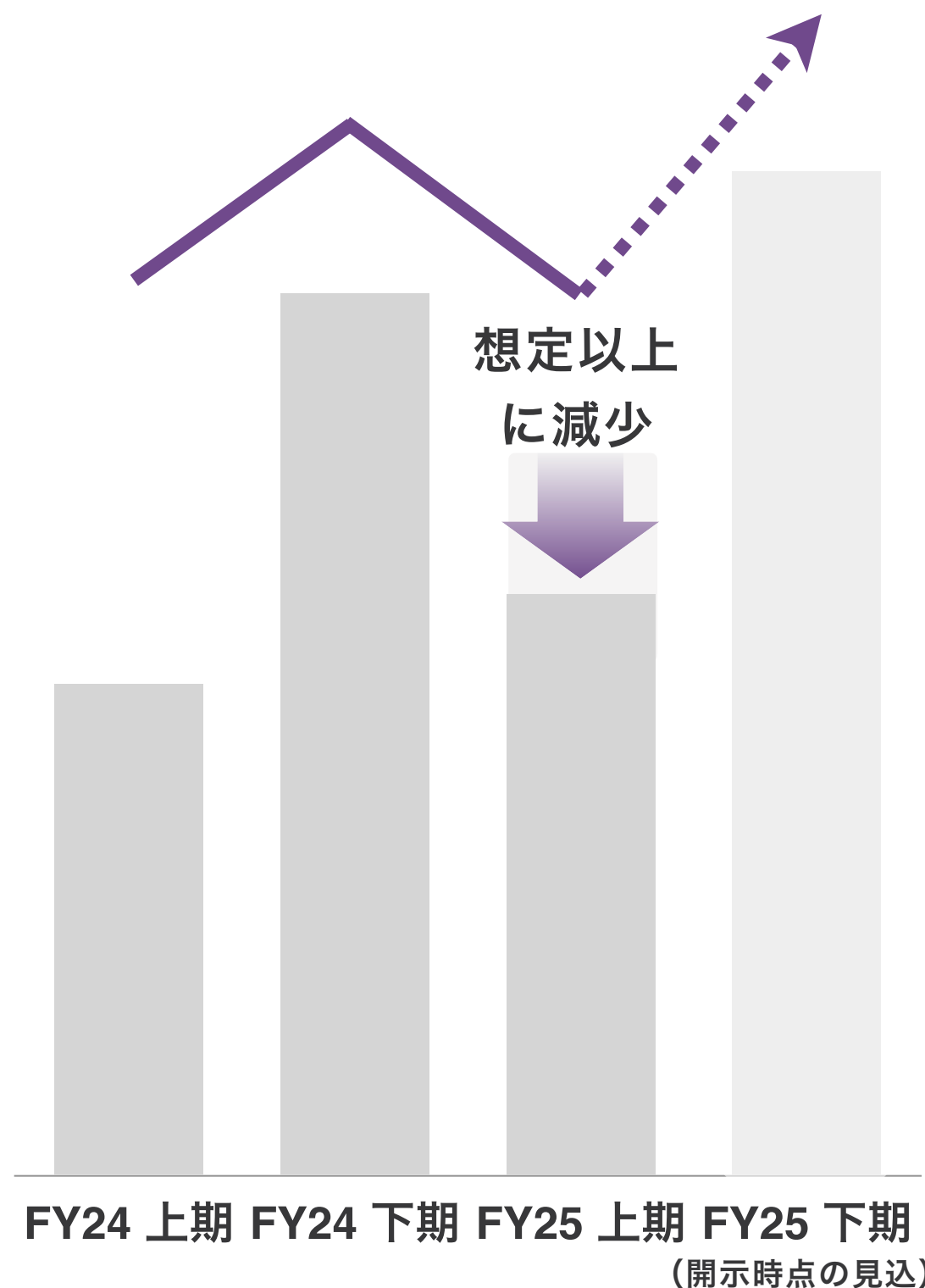
再掲：業績の季節性



注記：
(1) 配置転換及び組織体制の強化に伴う生産性の低下はQ1に完了しており、その影響による財務的な影響がQ2に発生する予定です。
(2) マス広告の制作費の計上は、Q1を想定していたものの、計上タイミングの変更によりQ2に大部分が計上される予定です。

第2四半期の結果としては、生産性が想定以上に悪化一方で、継続的な改善により生産性は下期にて良化傾向

生産性の推移⁽¹⁾



全体結果

11

オペレーション



マーケティング



市場環境

各施策における 最終評価

生産性の向上

想定よりも
減少

RPOにて
一定カバー

配置転換及び組織体制の強化に伴う 業務に対する評価

中途入社
約50名

想定通り
51名で着地

振返り①

求職者登録からの内定獲得率は足元良化し、
求職者登録からの面談実施率も改善傾向

求職者登録
からの
面談実施率

想定よりも
悪化

求職者登録
からの
内定獲得率

想定よりも
やや減少

年始より実施したマス広告における 施策に対する評価

認知度の 拡大

課題あり

振返り②

認知度は拡大も、第一想起には 時間が掛かると認識

求職者の
集客数

想定通り

求職者の
集客単価

想定通り

事業領域の 市場動向の評価

成約率

想定通り

変化なし

注記：

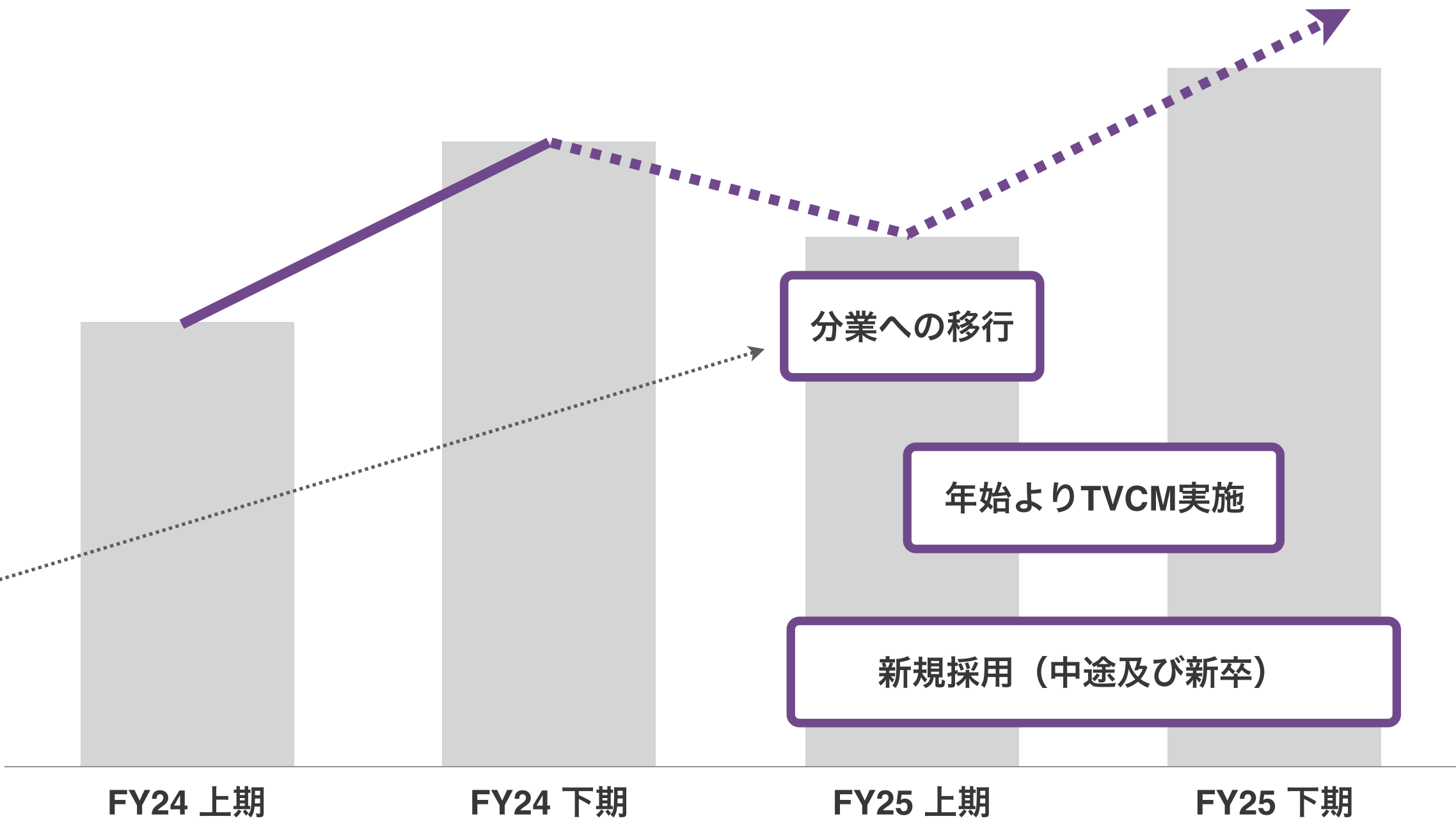
(1)生産性は人材紹介事業部およびインサイドセールス部の社内送客チームの各半期末の人員数により算出

中長期的な生産性を向上するため配置転換や採用を実施
今期の上期は一時的に生産性が下がるが、下期は前年を上回る想定

再掲：配置転換ならびに組織体制強化の概要

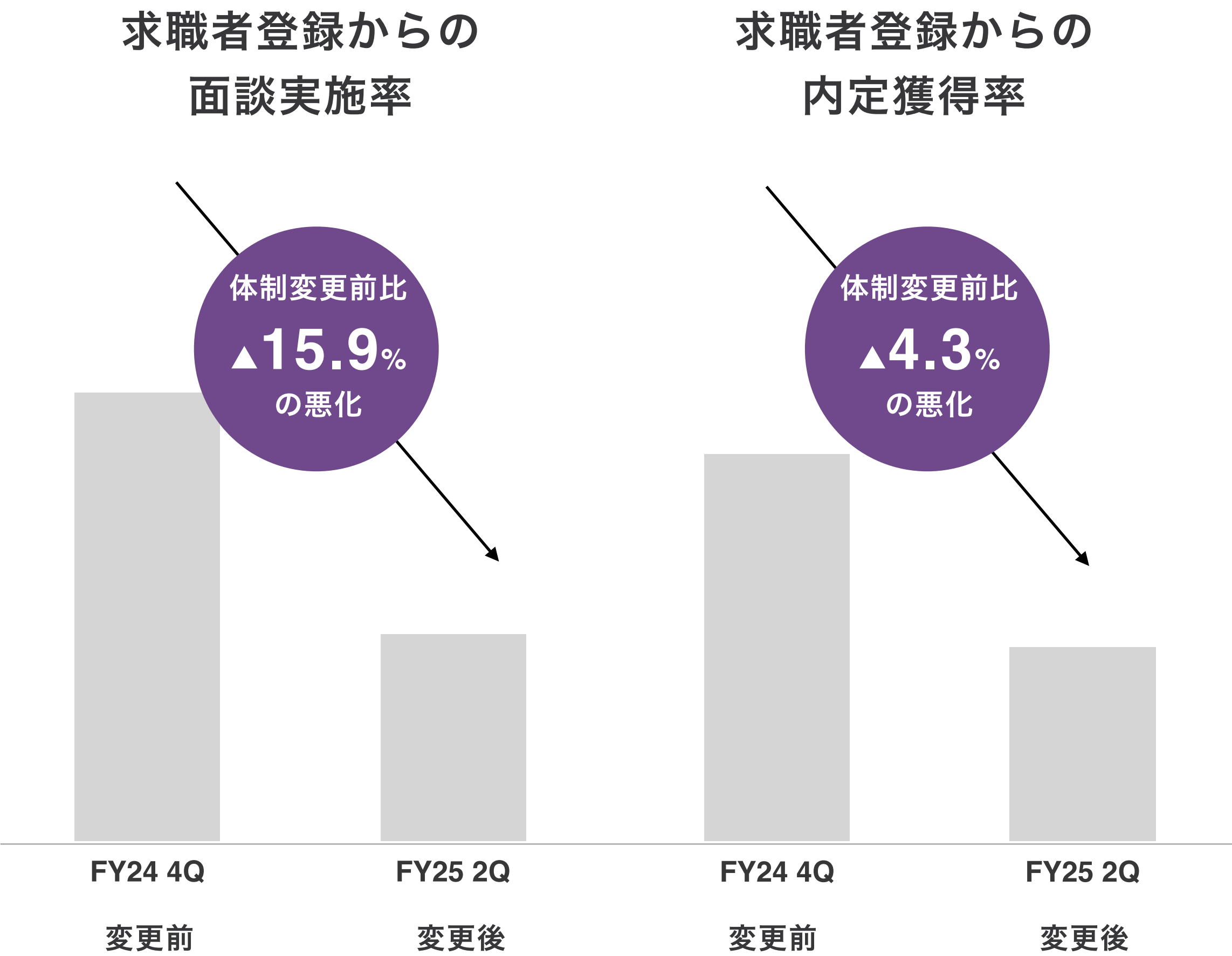


再掲：生産性推移のイメージ



配置転換前の旧体制では、キャリアアドバイザーが面談設定から選考支援までを対応していたものを、インサイドセールスとフィールドセールスに分業化。
業務範囲を区分することでより量x質ともに効率的な改善が可能に

トスアップによる面談実施率、面談数増加による内定獲得率がそれぞれ低下。
足元では改善が進み、最適化されている



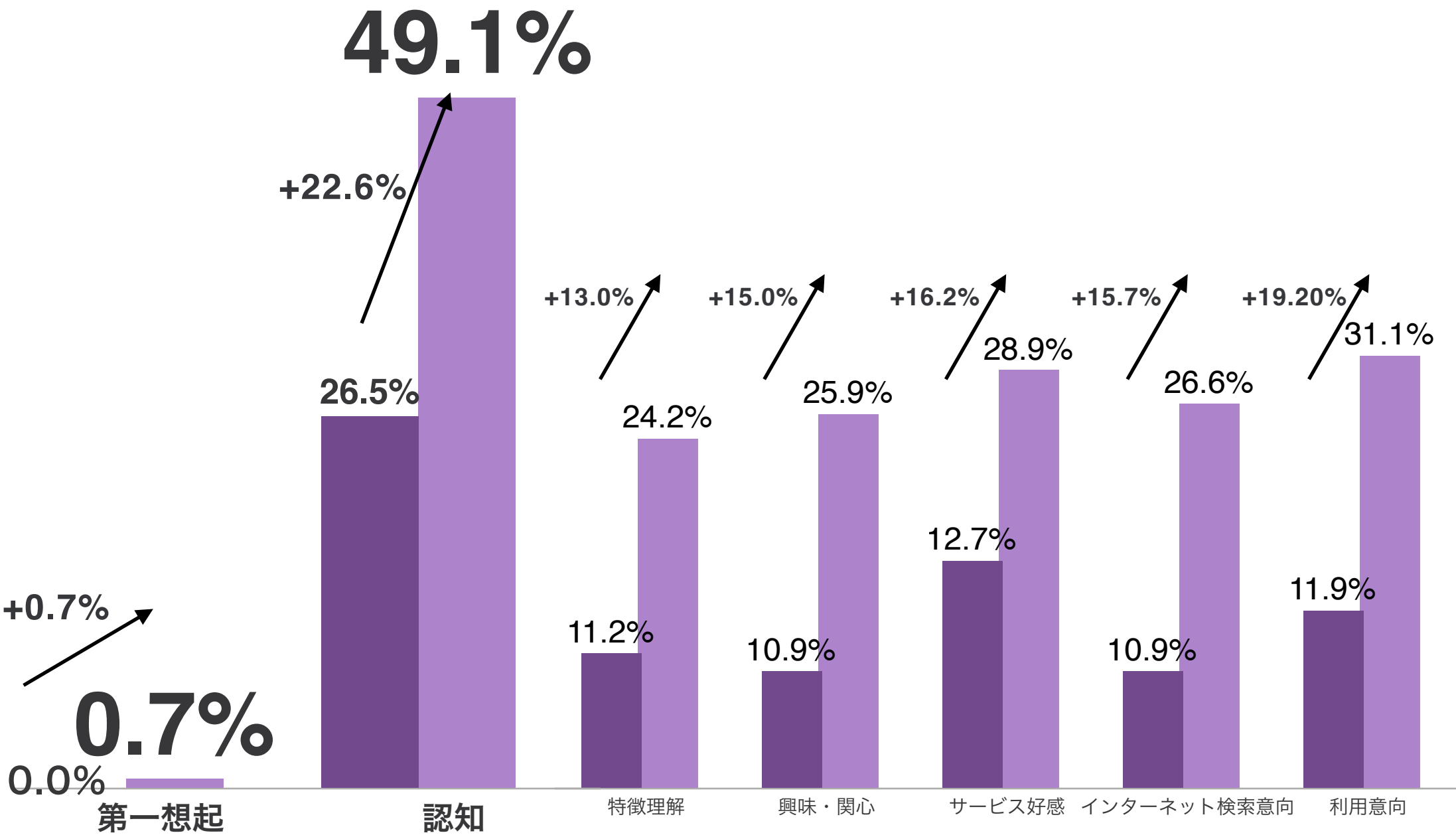
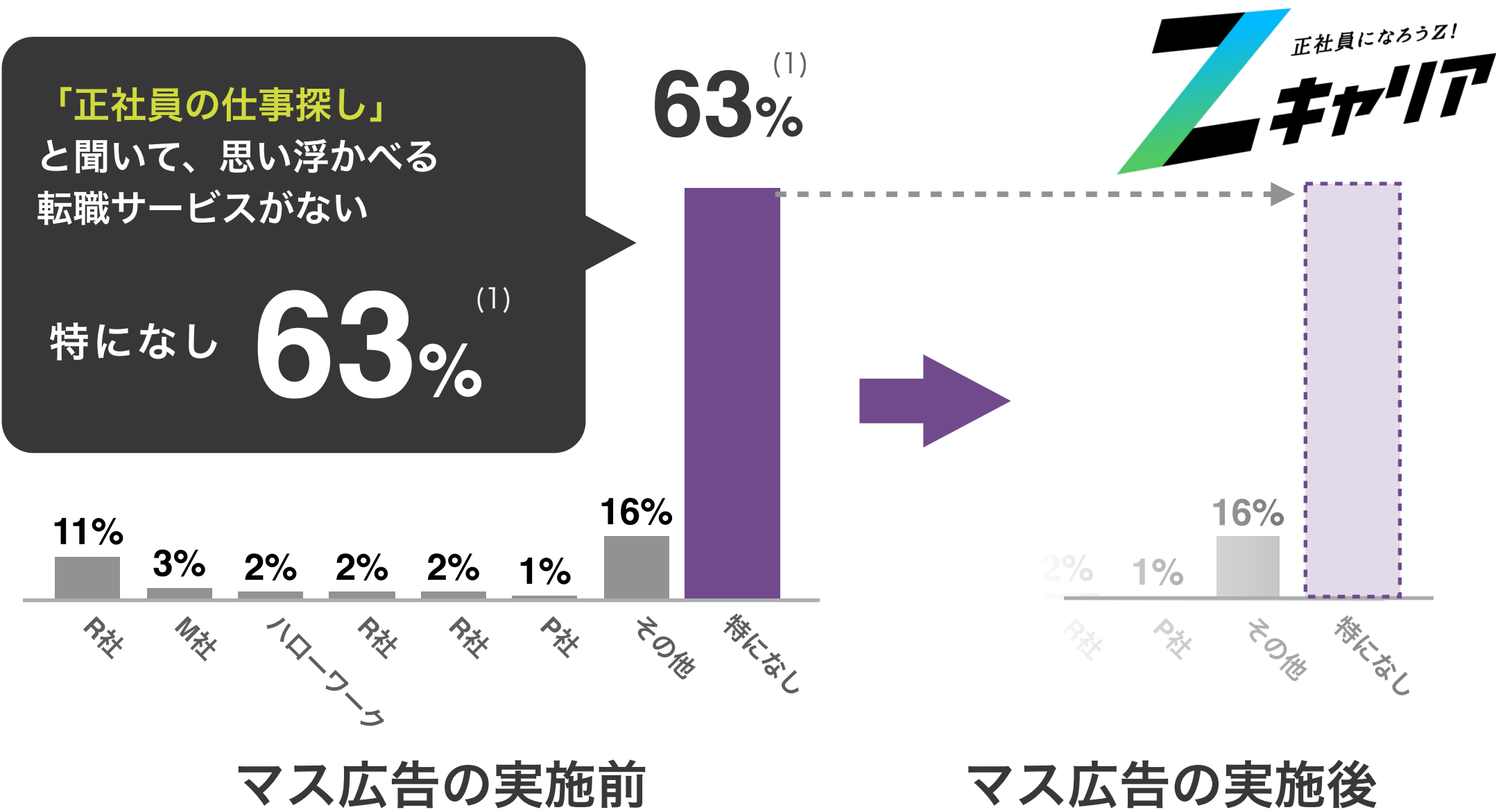
各施策ごとにおける勝敗		
	中途入社 約50名	想定通り 51名で着地 中途採用目標50人はおおよそ想定通りの51名 にて着地し、業務基準値のインストールも想 定通り問題なく進捗
課題	求職者登録 からの 面談実施率	想定よりも 悪化 従来は初回の電話からそのまま面談まで実施 していたが、分業により面談担当者へのトス アップが発生し、想定以上に求職者が離脱
課題	求職者登録 からの 内定獲得率	想定よりも やや減少 分業により、一人あたり面談対応可能件数を 2倍程度と見立てたが、面談数増加に伴い、 求職者支援の質が低下

認知拡大を目的としたマス広告は、第一想起の大幅なリフトアップには至らなかったものの、認知度の拡大においては一定の成果あり

再掲：広告宣伝の目的

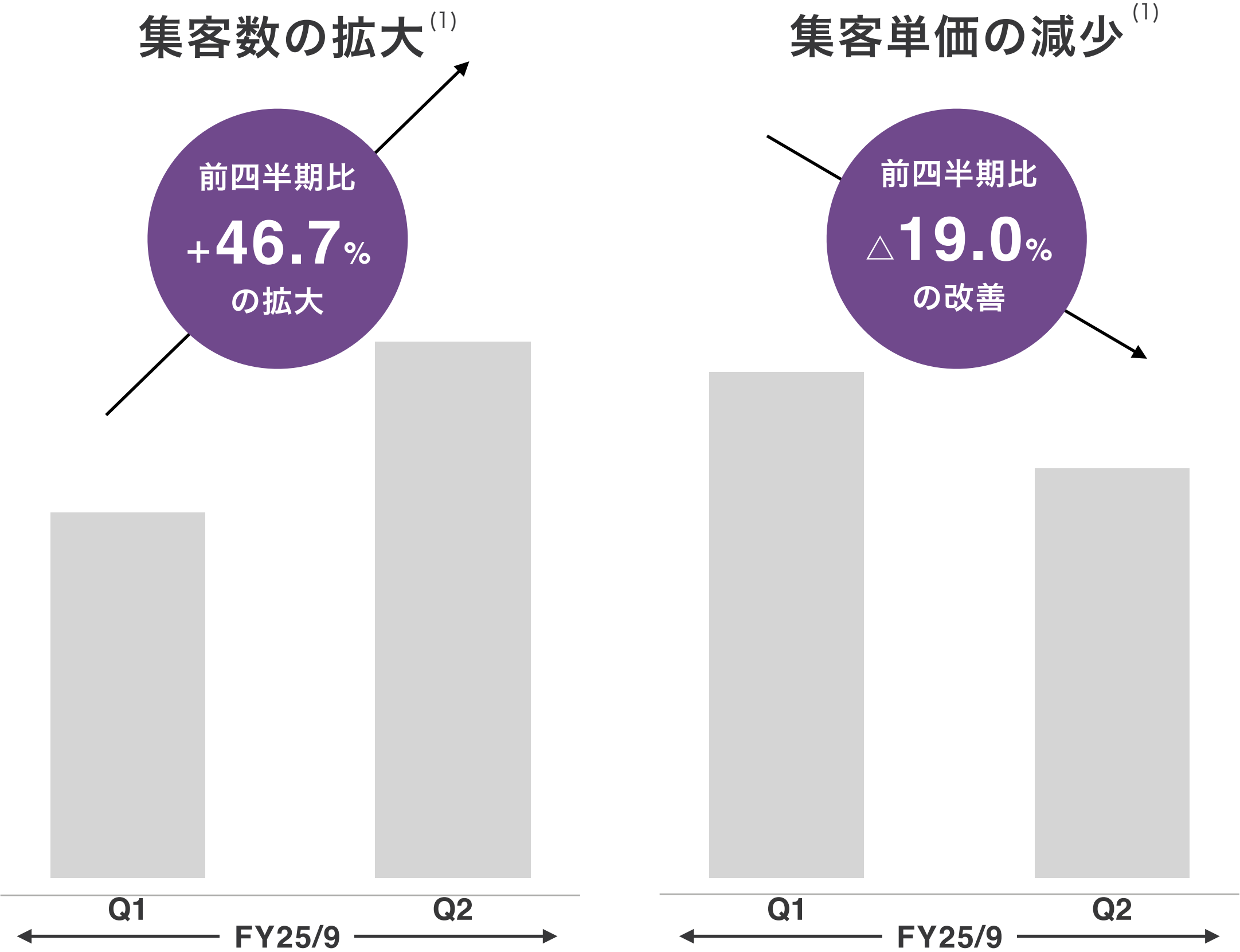
認知度等の向上

「正社員の仕事探し = Zキャリア」の認知拡大



出典：
(1) ノバセル株式会社「非正規雇用者への転職サービスに関するアンケート調査(対象は全国の男女、20-29歳、派遣社員 / パート・アルバイト / 無職、305名)」
(2) 株式会社マクロミル「ROXXの商材広告に関するアンケート調査（対象は東京都/埼玉県/千葉県/神奈川県/大阪府/兵庫県の男女、18-34歳、496名）」

幅広い求職者層への対応におけるオペレーション課題は有しつつも、
集客数は上昇し、集客単価の改善に寄与



各施策ごとにおける勝敗

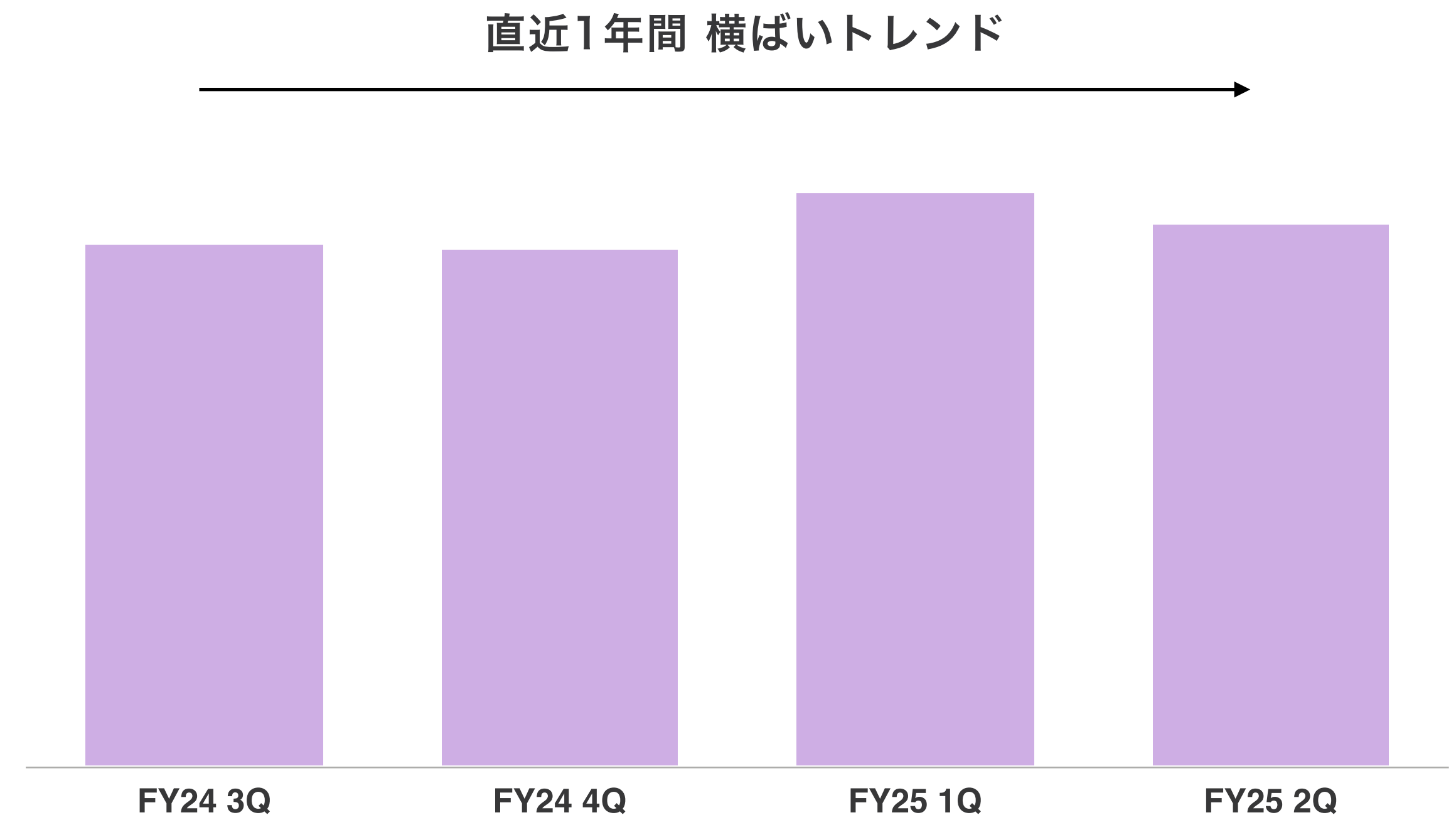
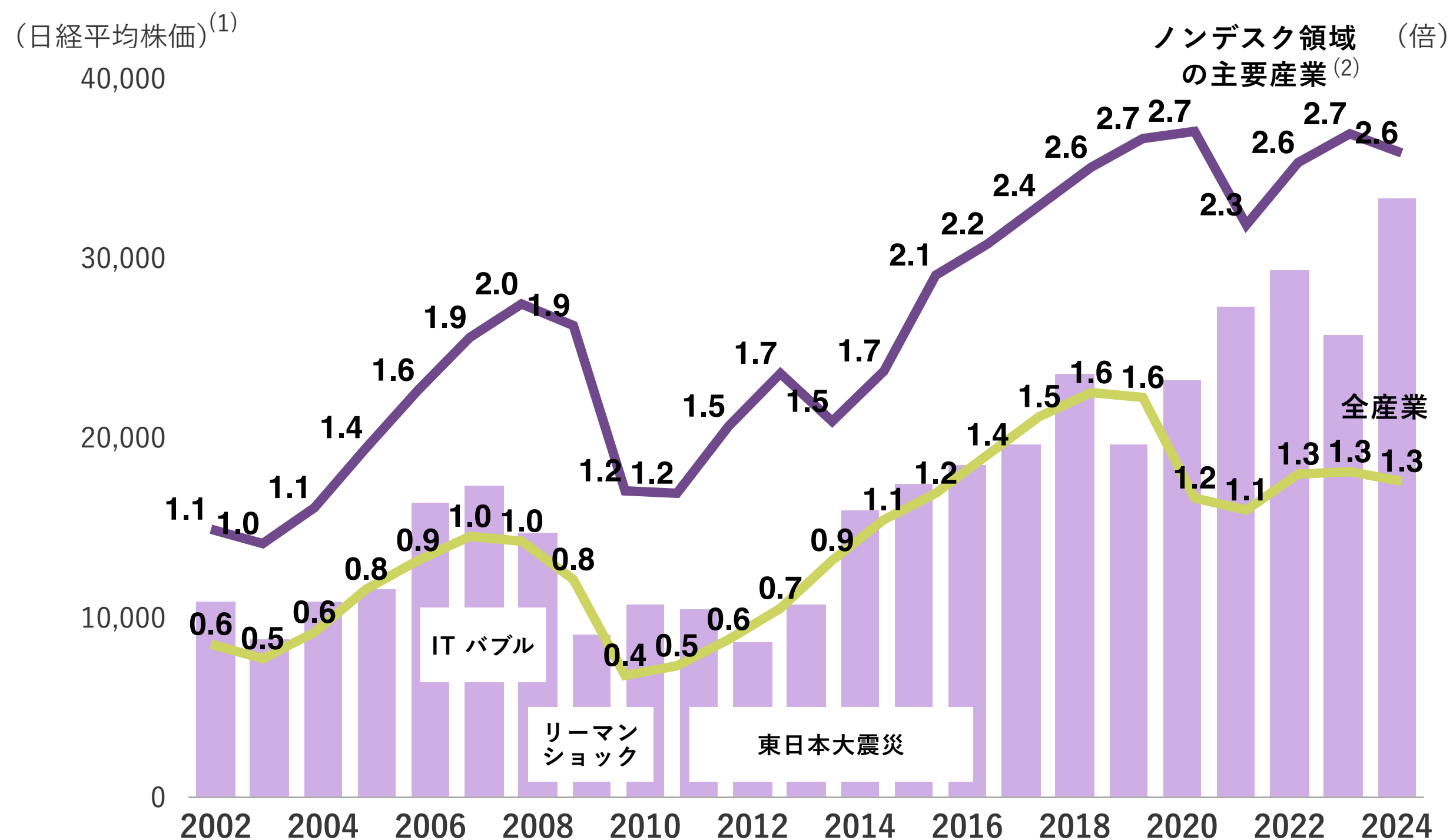
課題	認知度の拡大	課題あり	ほぼ認知のない状況からは、一定の効果があったものの、第一想起の獲得に至るまでは、短期投資のため不足あり
	求職者の集客数	想定通り	新しい流入チャネルの確立と流入チャネルの多様化を実現
	求職者の集客単価	想定通り	おおよそ想定通りの着地となり、全体の集客単価の押し下げに寄与

注記：
(1)集客数/集客単価は自社集客の絶対数（パートナー紹介会社分含まず）にて算出

求人企業の需要においては引き続き変化なく、また選考開始からの内定獲得率のトレンドにも変わりはないため、市場環境に大きな変化はない

有効求人倍率による求人企業の動向

選考開始からの内定獲得率



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」より推計

注記：

(1) 日経平均株価は、各年の年初始値を利用

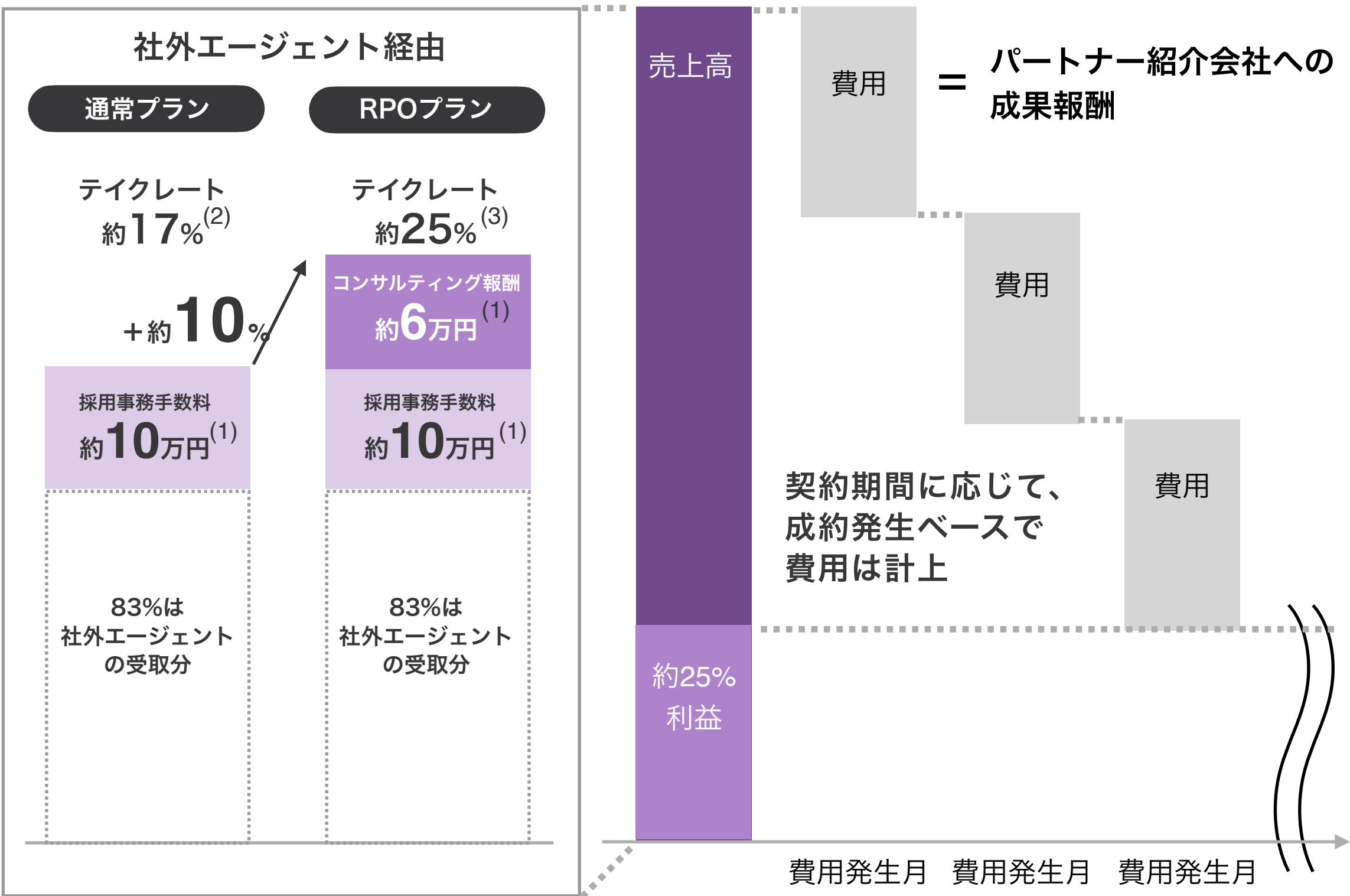
(2) ノンデスクワーカー領域の主要産業は「運輸・通信の職業」、「建設の職業」、「社会福祉専門の職業」、「接客・給仕の職業」、「保健師、助産師、看護師」

第3四半期よりプラットフォームのデータやノウハウを活かした
RPO（採用代行）を本格的に開始し、生産性の減少幅を一定カバーする見込

RPO（採用代行）のイメージ

	通常プラン	RPOプラン
プラン	都度払い	前払い
実施概要	一般的な業務	カスタマイズされた業務
戦略設計		
データ分析		✓
課題特定		✓
ペルソナ設計		✓
母集団形成		
通常推薦	✓	✓
専任CAアサイン		✓
外部CA推薦促進		✓
選考プロセス		
書類選考代行		✓
面接代行		✓
クロージング支援		✓

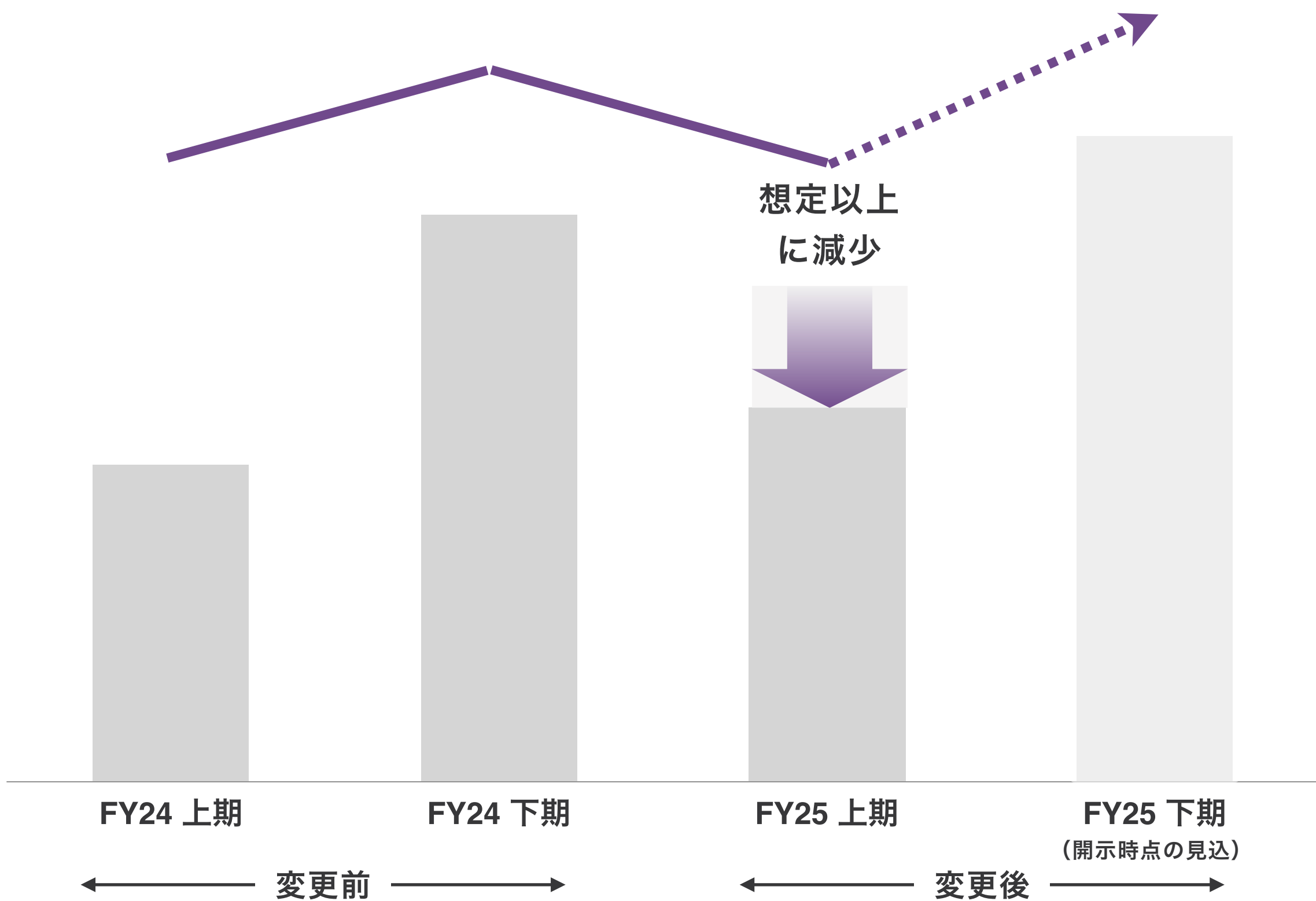
財務への影響イメージ



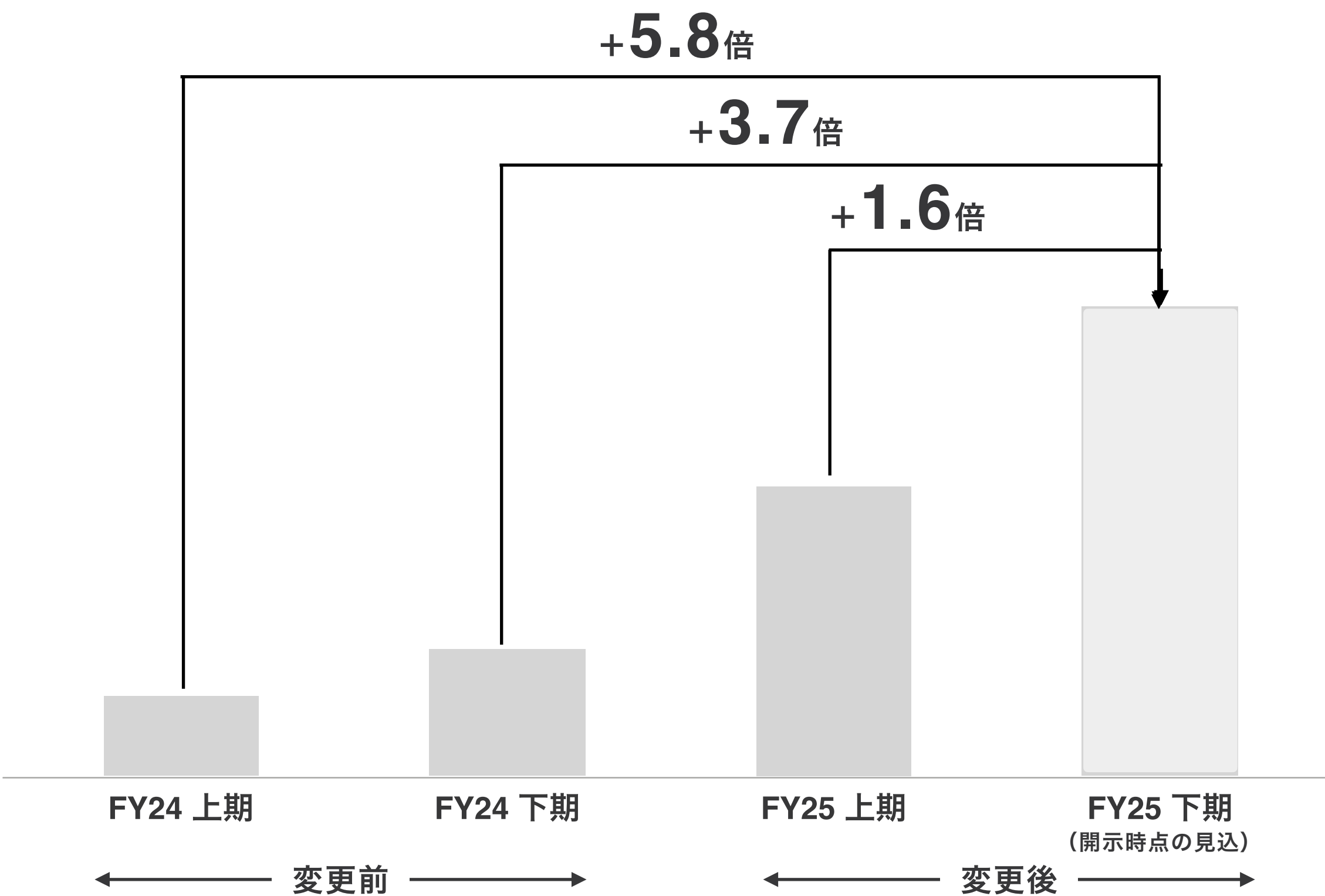
注記：
(1)FY24/9の実績をもとに算出（財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入）
(2)採用事務手数料（採用成果報酬に20%を乗じた金額） / GMV（採用事務手数料100%と採用成果報酬に20%を乗じた金額の採用事務手数料）にて算出
(3)採用事務手数料（採用成果報酬に20%を乗じた金額）とコンサルティング報酬（採用成果報酬に10%を乗じた金額） / GMV（採用事務手数料100%、採用成果報酬に20%を乗じた金額の採用事務手数料、採用成果報酬に10%を乗じた金額のコンサルティング報酬）にて算出

「分業化」における進め方については、大きな課題と反省あり
一方でハイパフォーマーも創出できており型化によってその人数の増加を目指す

全体の生産性の変化



ハイパフォーマーの生産性の変化⁽¹⁾



注記：
(1) 生産性は人材紹介部門におけるハイパフォーマー1名より算出

2025年9月期 通期業績予想

市場環境に変化なく、生産性の底打ち、反転による下半期黒字化を見込む
RPOによる一定のリカバリーも期待でき、現時点では通期業績予想に変更なし

(百万円)	2024年9月期 通期	2025年9月期 業績予想	前年比
売上高	3,476	5,235	+50.6%
前年比増減率	67.5%	50.6%	▲16.9pt
売上原価	496	1,002	+102.0%
売上原価率	14.3%	19.1%	+4.8pt
売上総利益	2,980	4,232	+42.0%
売上総利益率	85.7%	80.9%	▲4.8pt
販売費及び一般管理費	3,450	4,428	+28.3%
販売費及び一般管理費率	99.2%	84.6%	△14.6pt
営業損益	(470)	(195)	
営業損益率	(13.5)%	(3.7)%	+9.8pt
経常損益	(497)	(232)	
税引前当期純損益	(497)	(231)	
当期純損益	(499)	(236)	

注記：
(1) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

APPENDIX

会社概要

会社名	株式会社ROXX（証券コード：241A） 
所在地	東京都新宿区新宿 6-27-30 新宿イーストサイドスクエア 8階
代表者	代表取締役社長 中嶋 汰朗
設立年月日	2013年11月1日
決算月	9月
従業員数	290名（2024年12月末現在）
事業内容	「Zキャリア」サービス ・ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム 「back check」サービス ・オンライン完結型リファレンス/コンプライアンス チェックサービス





代表取締役 CEO
Chief Executive Officer

中嶋 汰朗

Taro Nakajima

2013年、青山学院大学在学中に株式会社ROXXを創業。
2015年、中退。起業前はTheRollingStones、Led
Zeppelin、Aerosmith、Guns N'Roses、MotleyCrue
など70~80年代のハードロックに憧れ、ハードロックバ
ンドでデビューを目指していたが挫折。



上級執行役員 COO
Senior Vice President of Business

植木 大介

Daisuke Ueki

2014年、新卒で株式会社キャリアデザインセンターに入
社し、法人営業に従事。2016年、1人目の中途採用メン
バーとして株式会社ROXXに入社。



上級執行役員
Senior Vice President of Corporate

西村 宏登

Hiroto Nishimura

2011年、新卒でグリー株式会社に入社し、IRを担当。
2014年、株式会社マネーフォワードに入社。マーケティ
ングや経営企画、新規事業開発に取り組む。その後、アク
センチュア株式会社を経て、創業期のM&Aアドバイザ
リー企業にて社長室を統括。2020年、株式会社ROXXに
入社。

執行役員 CTO
Vice President & Chief Technology Officer

松本 宏太
Kota Matsumoto

2013年、新卒で株式会社オルトプラスにてサーバサイドエンジニアとして運用やベトナム子会社立ち上げを担当。日本帰国後は2つのゲーム立ち上げを経験。その後、シード企業を対象とした、技術・資金の投資支援事業の技術担当を経て、2017年、株式会社ROXXに入社。

執行役員 CFO
Vice President & Chief Financial Officer

吉本 ジョージ
George Yoshimoto

在学中に公認会計士（米国モンタナ州）試験に合格。2013年、新卒で株式会社三菱UFJ銀行に入行。2017年から米系投資銀行のラザード・フレールに所属。スパイスコード株式会社を共同創業し、株式会社関通（9326）への二段階イグジットを経て、2023年、株式会社ROXXに入社。

執行役員 VPoNB
Vice President of New Business

大輪 一史
Kazuhito Owa

2015年、新卒でパーソルキャリア株式会社に入社し、人材紹介事業に従事。2017年、株式会社エス・エム・エスに入社し、介護経営支援事業の担当を経て、2021年に株式会社ROXXに入社。

執行役員 CAO
Vice President & Chief Administrative Officer

高瀬 年樹
Toshiki Takase

2005年、株式会社サードウェーブに入社し、経理業務に従事。その後、株式会社ウィルゲートやVISITS Technologies株式会社におけるコーポレート業務のマネジメント職を経て、2023年に株式会社ROXXに入社。

執行役員 VPoCC
Vice President of Corporate Consulting

藤峰 俊
Shun Fujimine

2012年、株式会社リクルートジョブズに入社し、法人営業に従事。その後、複数の大手人材会社にてエンタープライズセールス、人材業界のスタートアップにてカスタマーサクセスの立ち上げを経て、2021年に株式会社ROXXに入社。

執行役員 VPoE
Vice President of Engineering

城倉 和孝
Kazutaka Jokura

未経験で独立系Slerに入社、多岐にわたる企業システムの受託開発に従事。ワークフローシステムX-pointを開発。2007年、株式会社エイトレッドを設立し、CTOに就任。2011年から合同会社DMM.comのCTOとしてエンジニア組織の拡大に取り組む。2020年から株式会社デジタルハーツホールディングス、株式会社AGEST等のCTOを歴任し、2024年に株式会社ROXXに入社。



社外取締役
Outside Director

福留 大士

Hiroshi Fukudome

新卒でアンダーセンコンサルティング株式会社（現：アクセンチュア株式会社）に入社。政府官公庁グループに所属し、人や組織の変革、IT戦略立案などに従事。2003年に株式会社チェンジホールディングスを設立し、代表取締役に就任。各種事業を立ち上げ、2018年に東証一部上場を果たす。



社外取締役
Outside Director

杉山 全功

Masanori Sugiyama

在学中に株式会社リョーマに参画。2004年株式会社ザッパラスの代表取締役に就任。2006年に東証マザーズに上場し、2009年に東証1部上場を果たす。同社退任後、2011年に株式会社enishの代表取締役に就任。2013年、自身二度目となる東証1部への上場を果たす。



アドバイザー
Advisor

永見 世央

Yo Nagami

新卒でみずほ証券株式会社に入社。2006年から米系投資ファンドのカーライル・グループに所属。米国ペンシルバニア大学ウォートン校にてMBAを修了後、株式会社ディー・エヌ・エーを経て、2014年にラクスル株式会社取締役に就任。2023年、代表取締役社長CEOに就任。

常勤監査役
Full-time Auditor

蒲谷 剛史

Tsuyoshi Kabaya

元EY新日本有限責任監査法人
シニアパートナー



監査役
Part-time Auditor

雨宮 美季

Miki Amemiya

AZX Professionals Group
パートナー弁護士



監査役
Part-time Auditor

大村 茂

Shigeru Omura

元太陽有限責任監査法人
パートナー

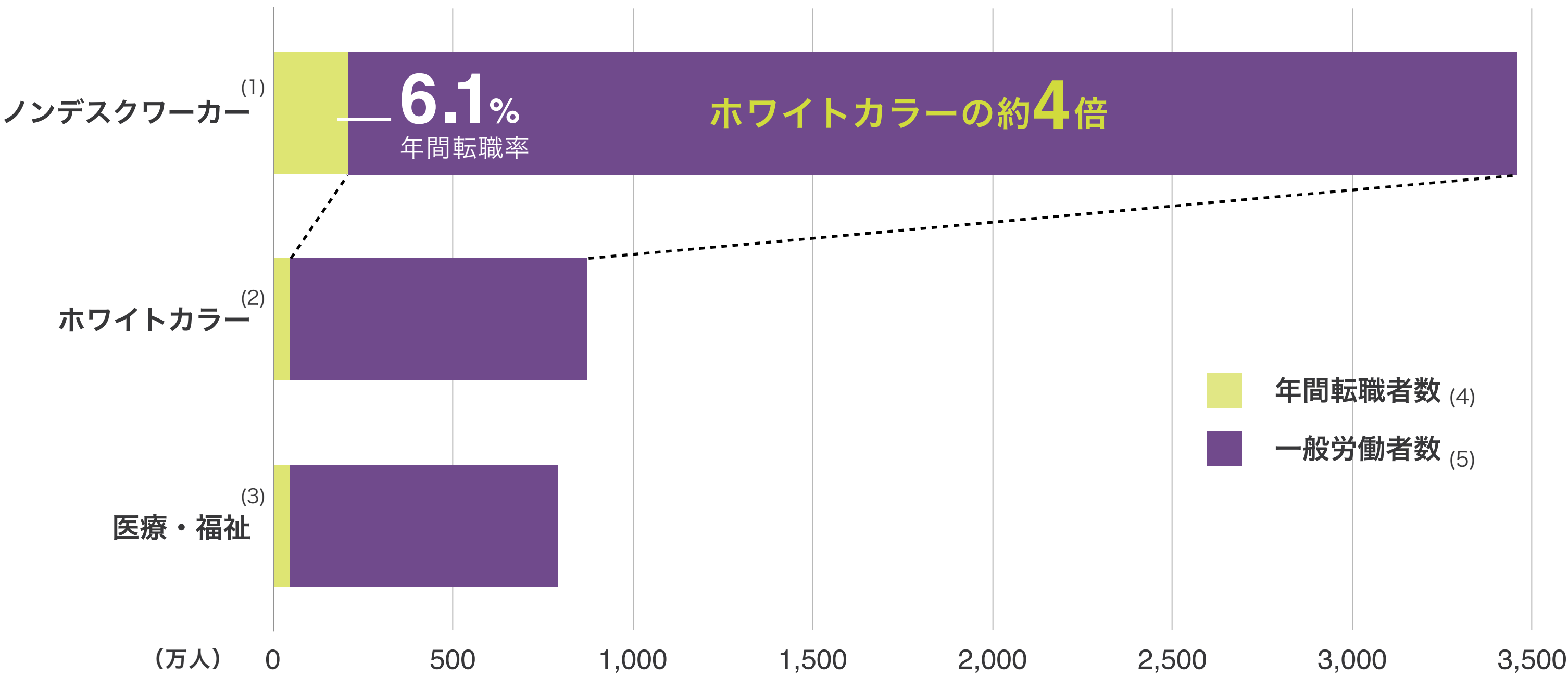
人材紹介の市場構造として低年収x正社員は競合不在
顧客、条件や単価も既存市場とは大きく異なる



出典：国税庁「令和2年分 民間給与実態統計調査（給与所得者数）」
注記：
(1) Zキャリアにおける成約単価のFY24/9 実績

ノンデスク領域は労働者数がホワイトカラーの約4倍 約6,500億円の市場でシェアNo.1を目指す

セグメント別の年間転職率と市場拡大のポテンシャル



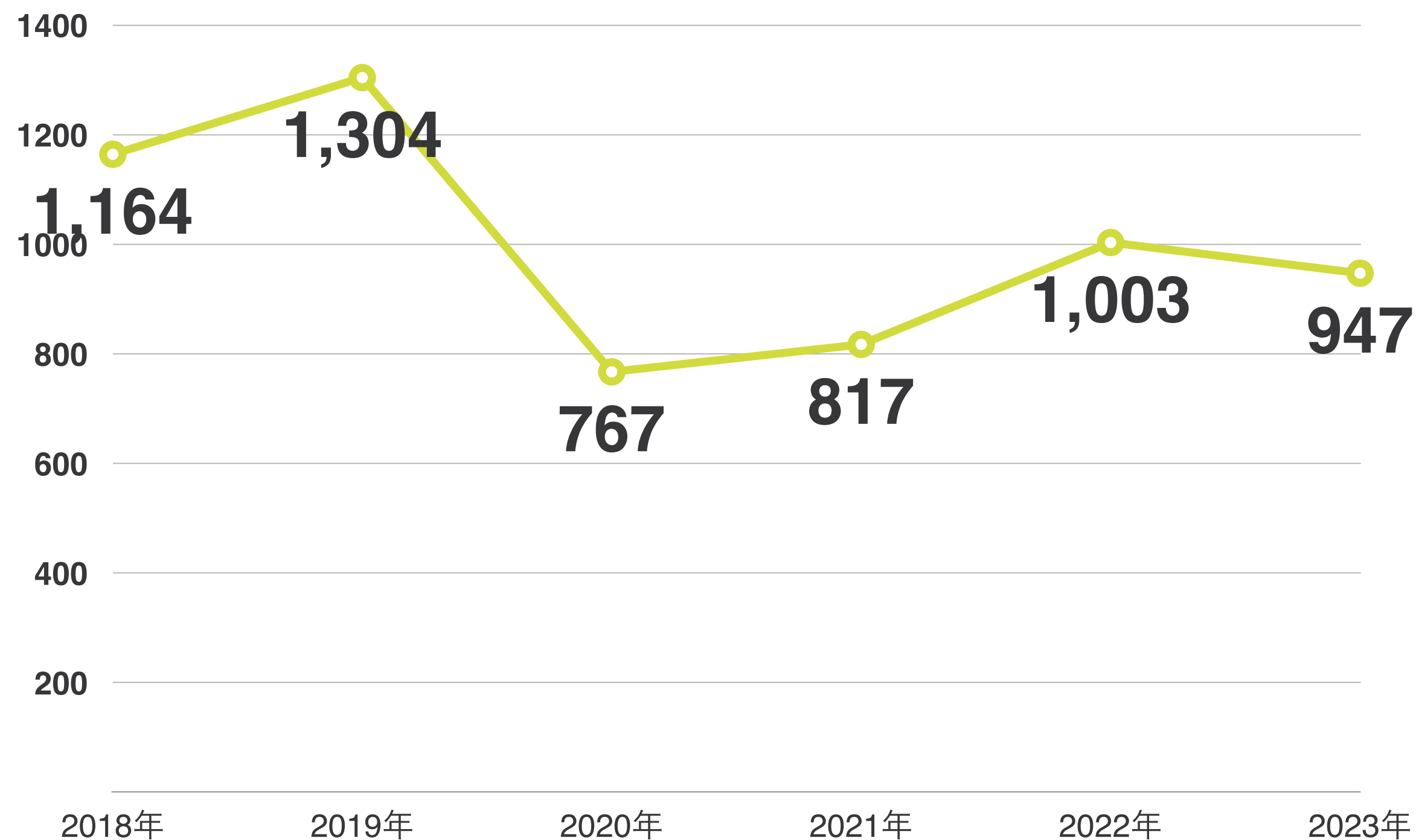
出典：
厚生労働省「令和4年雇用動向調査」

注記：
(1) 情報通信業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉以外
(2) 情報通信業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業
(3) 医療、福祉
(4) パートタイム労働者を除いた一般労働者への転職
(5) 常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者
(6) 年間転職者数（約209万人）に対して、国税庁「令和4年分民間給与実態統計調査結果」における年収400万円未満比率（約52.0%）及びZキャリアの平均成約単価（約61万円）を乗じて算出

労働人口の減少及び求人広告の市場環境が大きく変動した結果 企業の求人広告予算が成果報酬型に流入し、Zキャリアの市場が拡大

正社員募集の求人広告掲載件数⁽¹⁾

(万件)



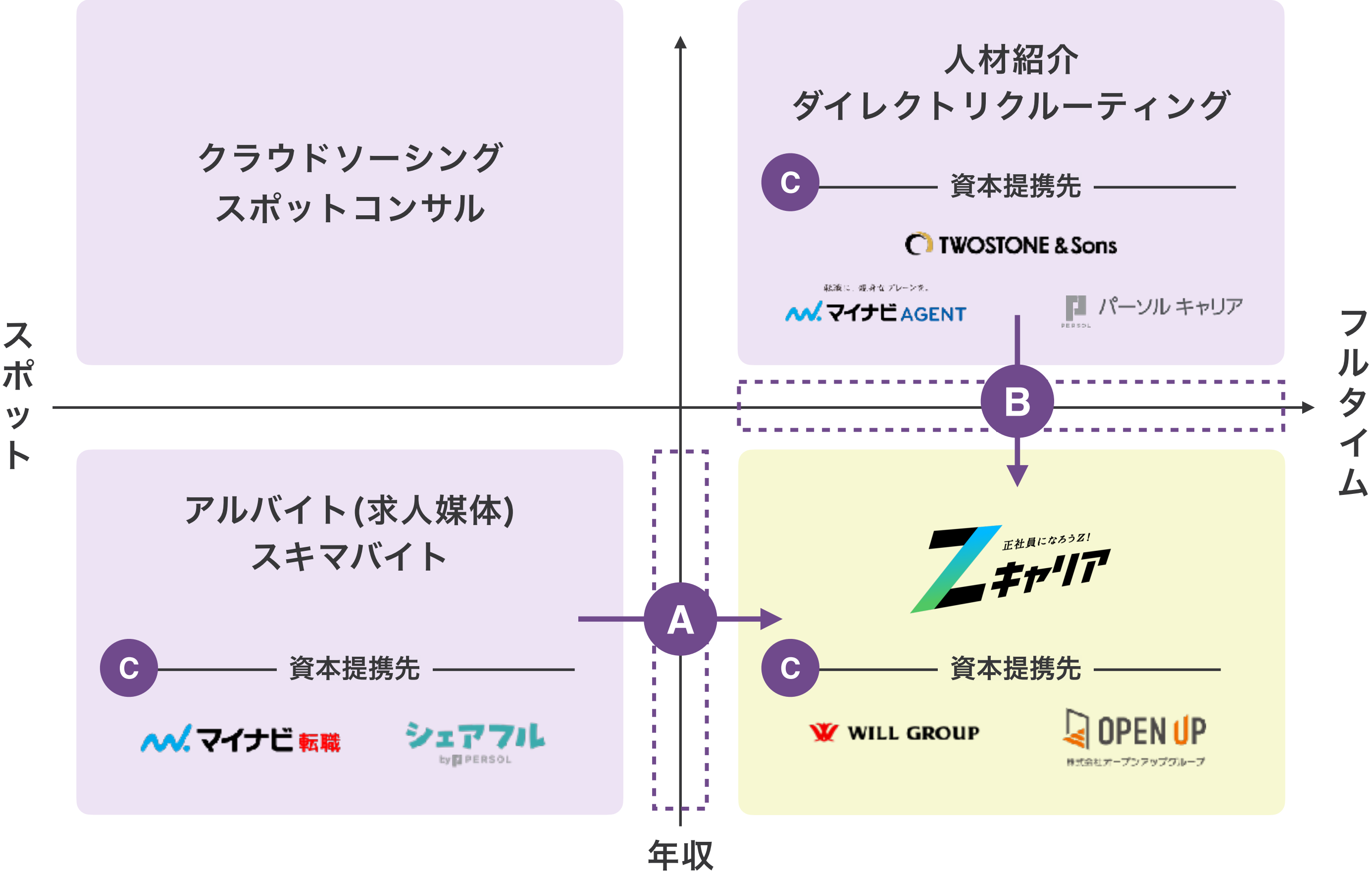
求人広告からZキャリアへの移行

- 1 労働人口の減少に加え、
主要求人広告媒体の集客減少
- 2 求人広告経由の
応募数・採用数が減少
- 3 成果報酬型のZキャリアへ
予算投下する求人企業の増加

出典：

(1) 公益社団法人 全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」より雇用形態が正社員の週平均掲載件数（1ヶ月を4週間と仮定）を年ごとに集計

Zキャリアはノンデスク領域の正社員に特化 競合不在で独自のポジションを構築



A アルバイト領域からの参入障壁

- ・ 採用ニーズが正社員中心の業界と非正規中心の業界は異なっている ex) 建築 営業 エンジニア 警備 ドライバー等
- ・ 成約には一定の求職者支援が必要となることから大きく組織構造を変える必要が生じる

B ハイクラス領域からの参入障壁

- ・ サービス、ブランド、オペレーションいずれもハイクラス領域と大きく異なるため既存サービスが資産にならない
- ・ 求職者、求人企業どちらも明確なニーズや募集条件ある中で成立している条件マッチングの横展開ができない

C 資本・業務提携による協力関係

- ・ 大手人材会社であるパーソルキャリア、マイナビやTWOSTONE&Sonsとの資本提携を実施
- ・ 当社の主要顧客であるオープンアップグループ、ウィルグループとの資本提携

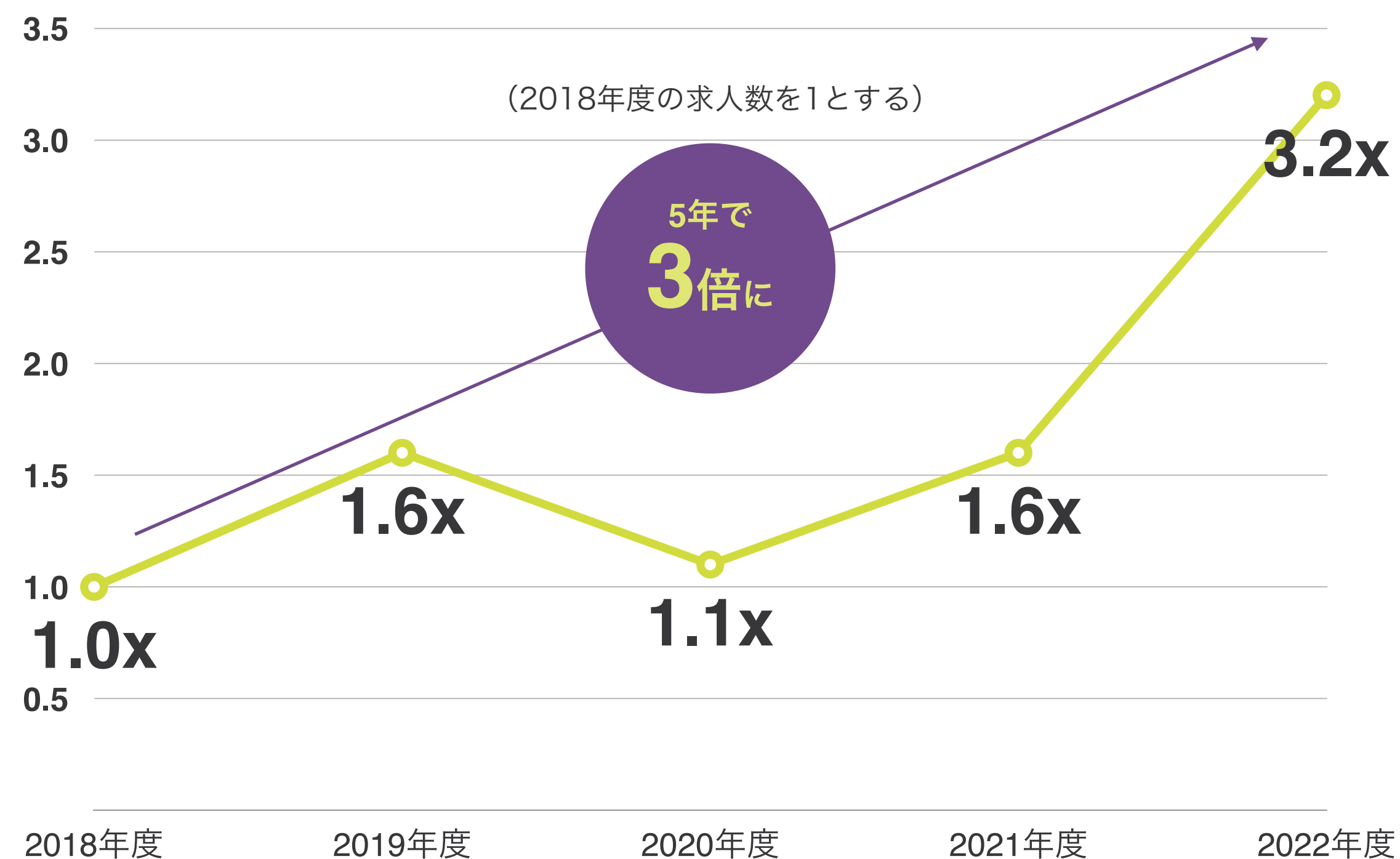
ハイクラス領域の転職とノンデスク領域の転職では
前提条件が異なり、あらゆる点に大きな違いがある

ハイクラス領域 ⁽¹⁾		ノンデスク領域 ⁽¹⁾
現在の職種 業界を軸に転職先を探す	スタンス	現在の仕事を続けたくない
より良い条件や就労/成長環境にいきたい	動機	現状の生活や職場環境から抜け出したい
スカウトやエージェントの複数利用	転職サービス利用	エージェントを知らない/単一利用
複数の転職先候補から条件で選ぶ	転職の選択肢	早く決まった企業に決める
2~3回+適性検査やリファレンスチェック	1社あたり面接回数	1~2回
3~4ヶ月	転職活動期間 (平均)	1ヶ月

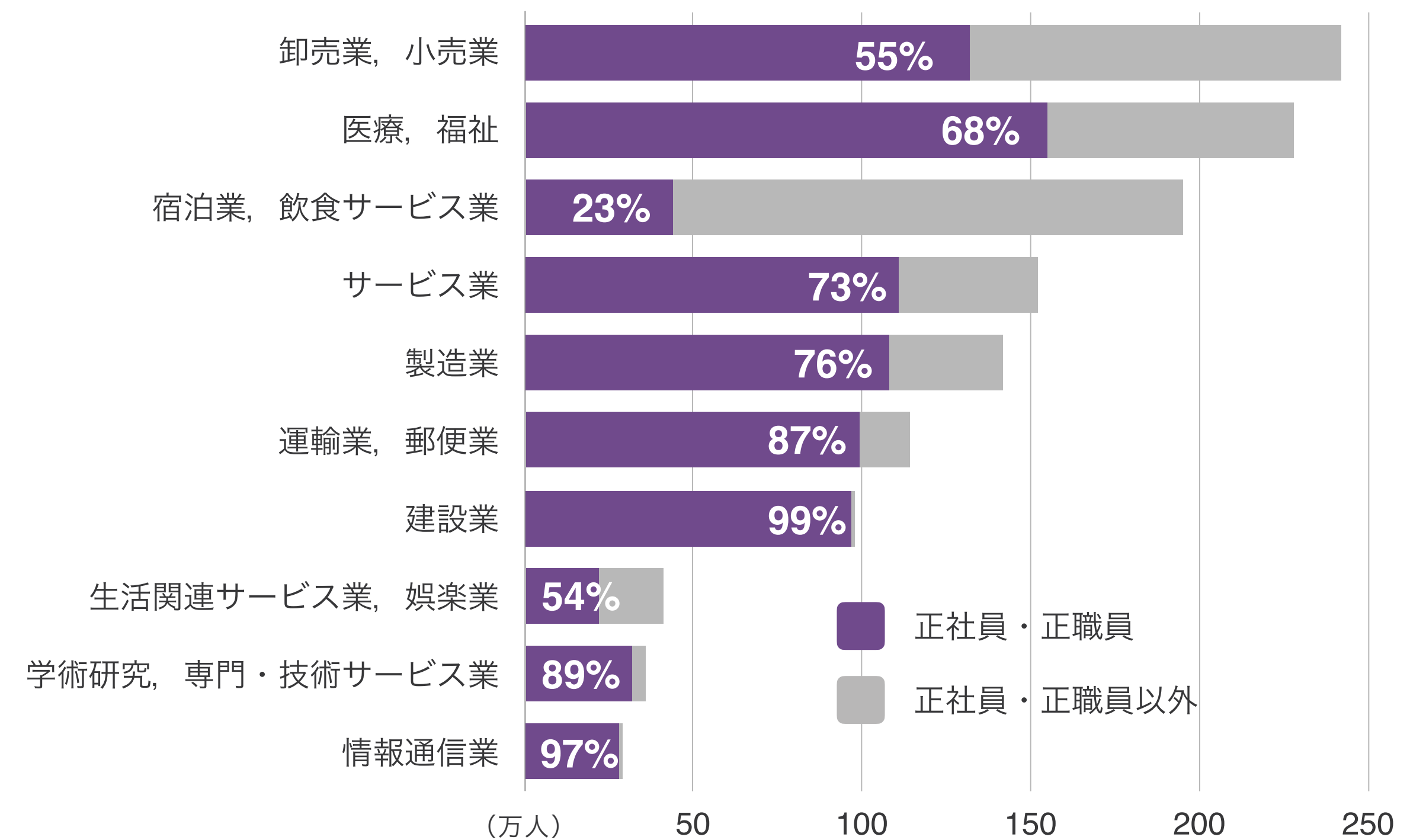
注記：
(1) 弊社調べ

多くの業界で非正規雇用では担えない業務が存在 未充足求人数は非正規雇用よりも多い

未経験正社員求人の推移⁽¹⁾



産業別の未充足求人数（正規雇用・非正規雇用）⁽²⁾



出典：

(1) リクルートによるプレスリリース「未経験求人が2018年度比で3.2倍に増加。2022年度で急増 新たな業界・職種へチャレンジできる機会が増加」

(2) 厚生労働省「令和4年分 雇用動向調査」、「令和4年賃金構造基本統計調査」

AIを活用した2つのプロダクトが採用プロセスを大幅に効率化 収益性の改善、収益源の増加に期待



プラットフォームのデータ活用 x 生成AIで、 求職者、エージェンツ及び求人企業にスムーズな選考体験を提供

選考決定率の向上

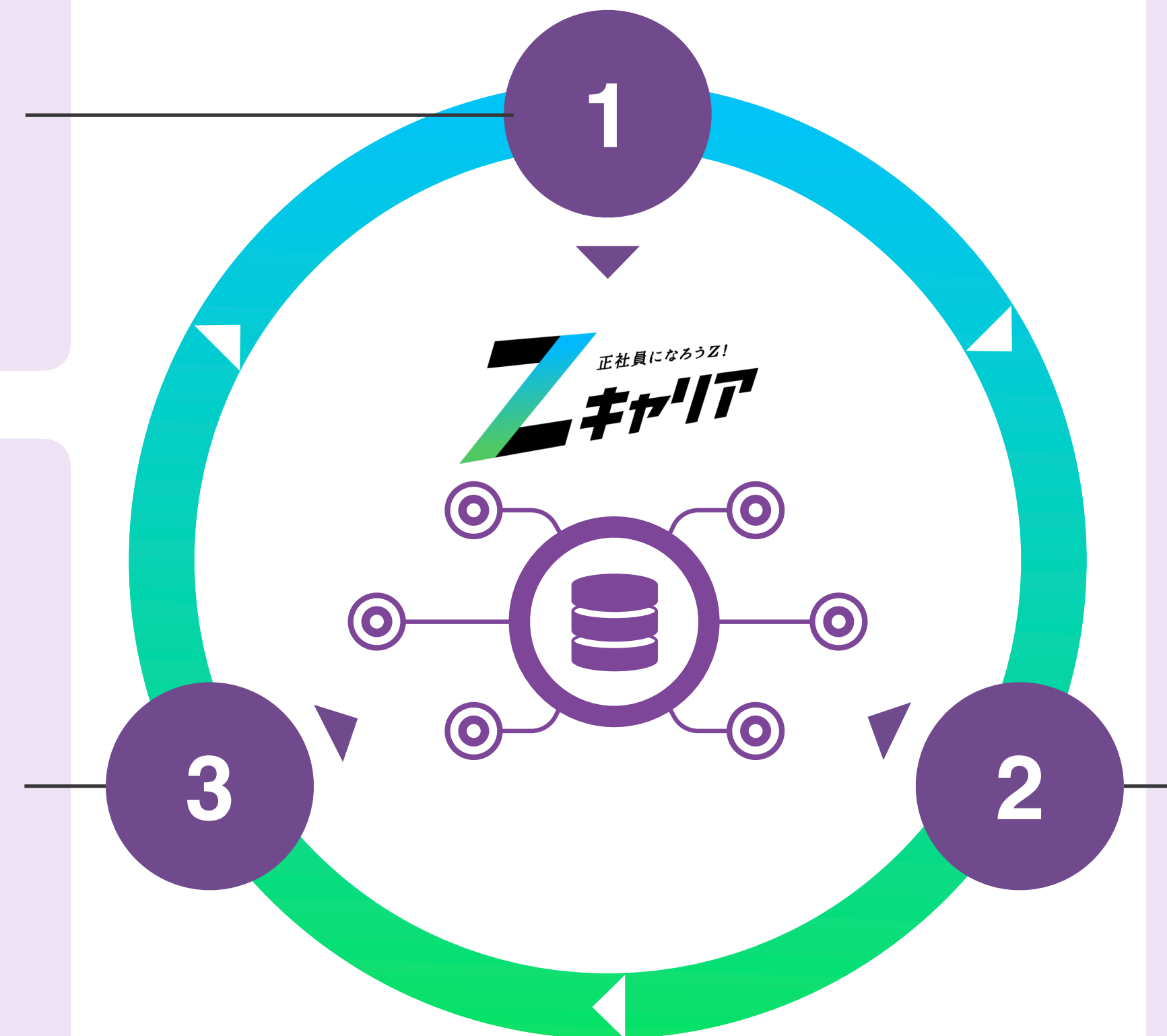
- AI面接による選考リードタイムの短縮
- 受かる可能性が高い求人への応募数増加

推薦数の向上

- AIスカウトのレコメンド精度の向上
- AI面接のスクリーニング精度の向上

PKSHA
TECHNOLOGY

資本・業務提携先の
PKSHA Technologyと
システム開発で連携



データの蓄積

多くのユーザーが利用し、
求職者・選考データが大量に蓄積

求職者の属性

- 推薦履歴書
- 職務経歴書
- 合格/不合格理由



求職者

求人企業の採用

- 求人情報
- 推薦数
- 内定率
- 入社率
- 早期退職率
- 採用属性等

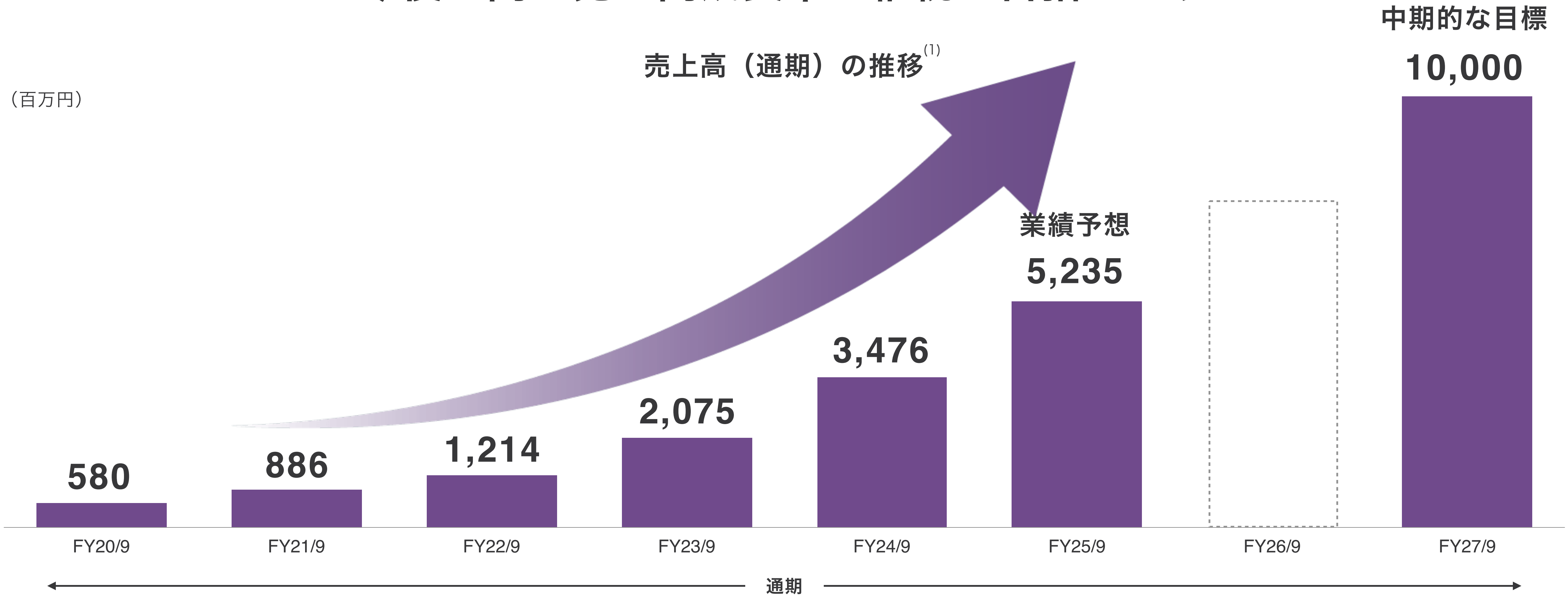


求人企業



エージェンツ

規律ある「戦略投資」を実施することで、
今後も高い売上高成長率の継続を目指します



注記：
(1) 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

ノンデスクワーカーの生活水準の底上げは、 結婚や子育てに結びつく社会的なインパクトの大きいビジネスである

ESG（環境・社会・ガバナンス）

社会的インパクト

Environment
環境課題への
取り組み

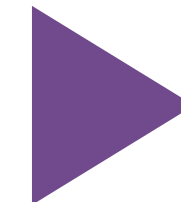
- 気候変動対策
- 温室効果ガスの排出量の削減
- 産業廃棄物や公害の撤廃

Society
社会課題への
取り組み

- 労働条件の適正化
- 機会均等の遵守
- 従業員の多様性の促進

Governance
企業統治への
取り組み

- 企業倫理の遵守
- コンプライアンスの遵守
- コーポレートガバナンスの整備



背景と目的

- 少子高齢化やサービス産業化の進展により、構造的なミスマッチが発生
- 構造的なミスマッチを解消することで、自分らしく働きながら、日本の平均所得が上昇し、新しい生き方を創造

1 貧困をなくそう

4 質の高い教育をみんなに

8 働きがいも経済成長も

10 人や国の不平等をなくそう

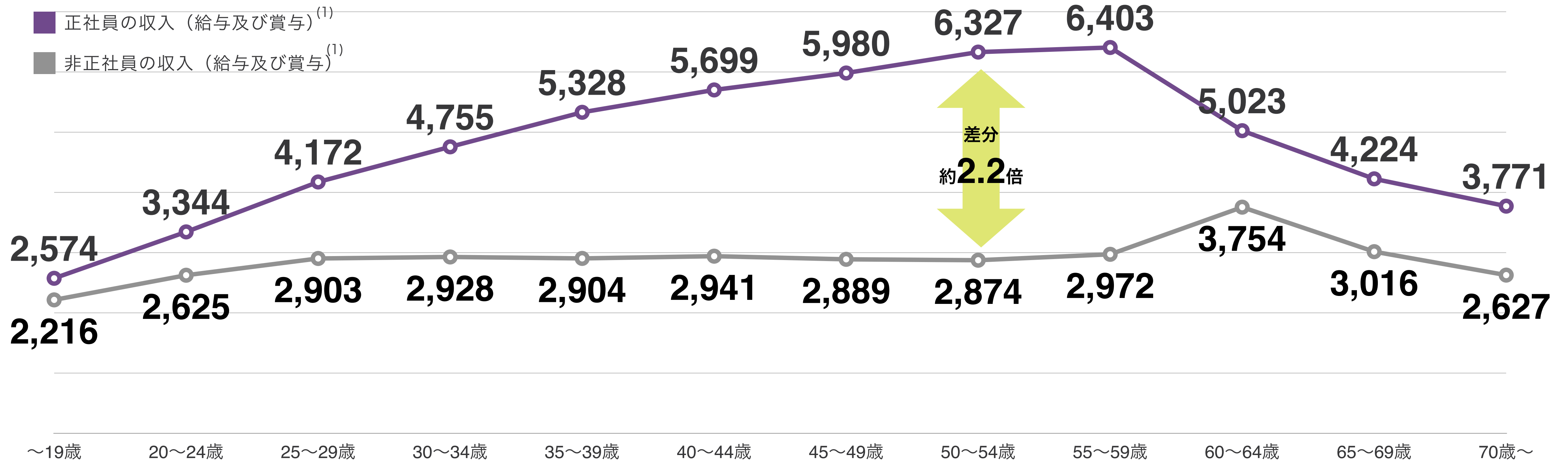
社会的
インパクト

- ノンデスクワーカーの就職支援
- ノンデスクワーカーの就職支援を通じて、日本の平均所得が上昇し、結婚や子育て等自分がやりたいことにチャレンジできる社会の創造

正社員と非正社員では年齢とともに収入格差は拡大 将来を考えて正社員を希望

年齢階級別の正社員と非正社員の収入（給与及び賞与）推移

（千円）



出典：

(1) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」（年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額）