

ROXX

# 事業計画及び 成長可能性に関する事項

2025年12月22日  
株式会社ROXX（証券コード：241A）

## 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 汎朗
設立年月日	2013年11月1日
決算月	9月
従業員数	380名 (2025年9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





代表取締役 社長  
Chief Executive Officer

**中嶋 汎郎**

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The Rolling Stones、Led Zeppelin、Aerosmith、Guns N'Roses、Motley Crue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。スペイスク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

Vice President

## 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

Vice President

## 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ア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SIer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ヨーマに参画。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に取締役CFOとして参画。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



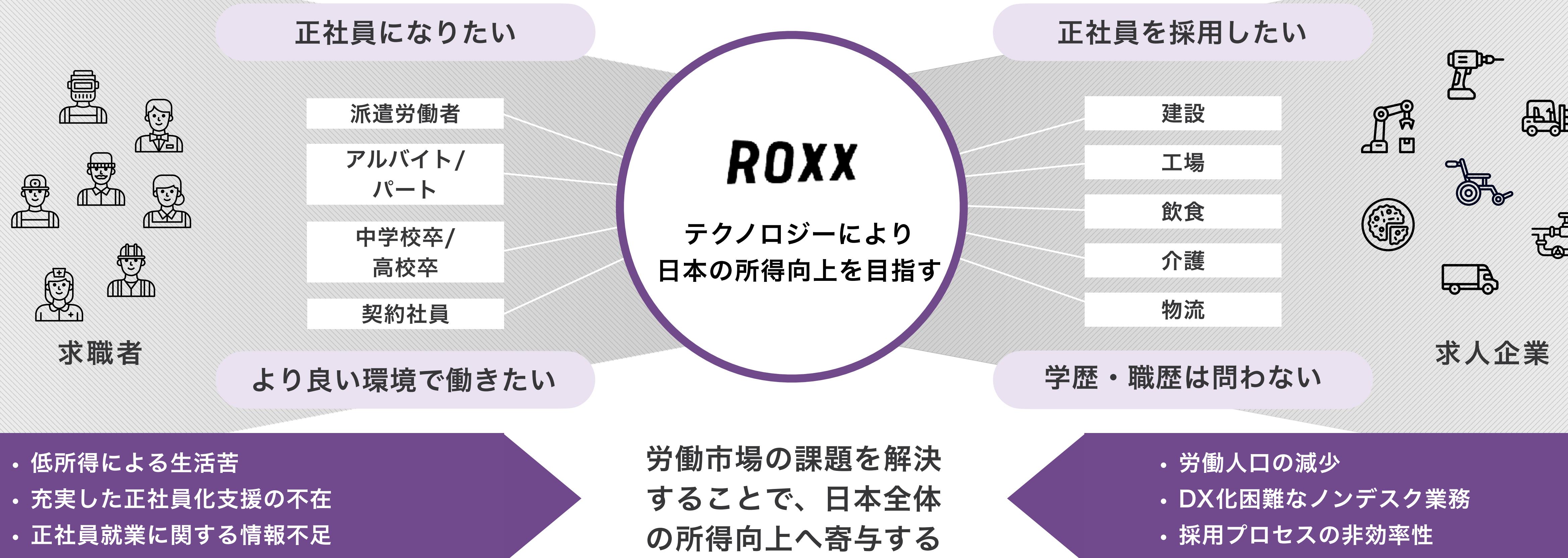
監査役  
Part-time Auditor

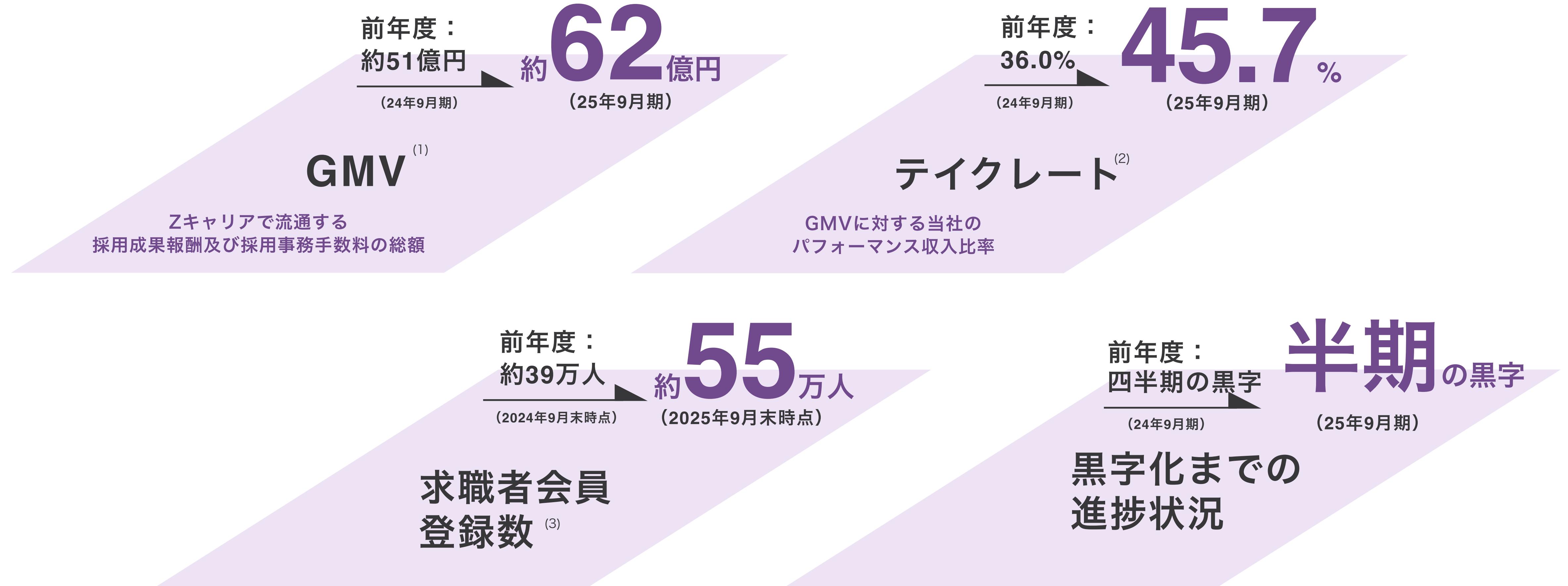
## 大村 茂

Shigeru Omura

元太陽有限責任監査法人  
パートナー

# 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





注記 :

(1) Gross Merchandise Valueの略称。Zキャリアのプラットフォームで転職が決定し、発生した採用成果報酬及び採用事務手数料の総額

(2) Zキャリアのプラットフォームで発生したGMVに対して当社の売上となる比率。パフォーマンス収入（ROXX所属エージェントによる採用成果報酬と採用事務手数料及びパートナー紹介会社所属エージェントによる採用事務手数料）/GMV にて算出。なお、パートナー紹介会社所属エージェント経由により発生した採用成果報酬はパフォーマンス収入には含まれず、GMVのみに含まれる

(3) 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

(4) 企業価値向上を目的とした戦略的選択 (back check事業の売却) を実施した結果、重要指標を変更しております

**1****事業概要 :**

低所得者の所得向上を目指す、ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム

**2****市場機会 :**

他領域よりも広大かつ景気に強いノンデスク領域に特化し、独自のポジショニングを構築

**3****成長戦略 :**

キャリア・アドバイザーの採用と生産性向上を軸とし、売上高成長率約30%水準を継続的に創出

**4****財務サマリー :**

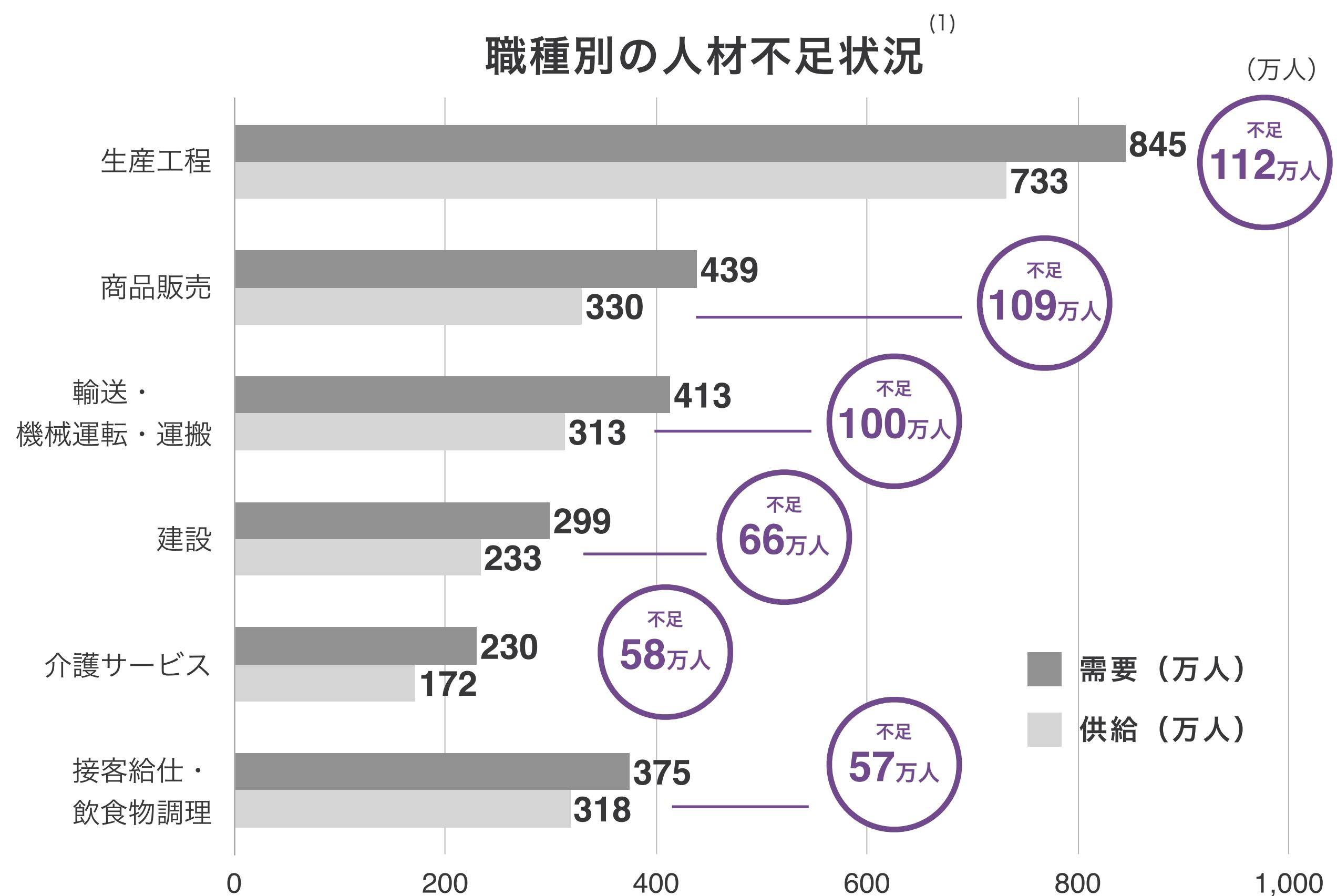
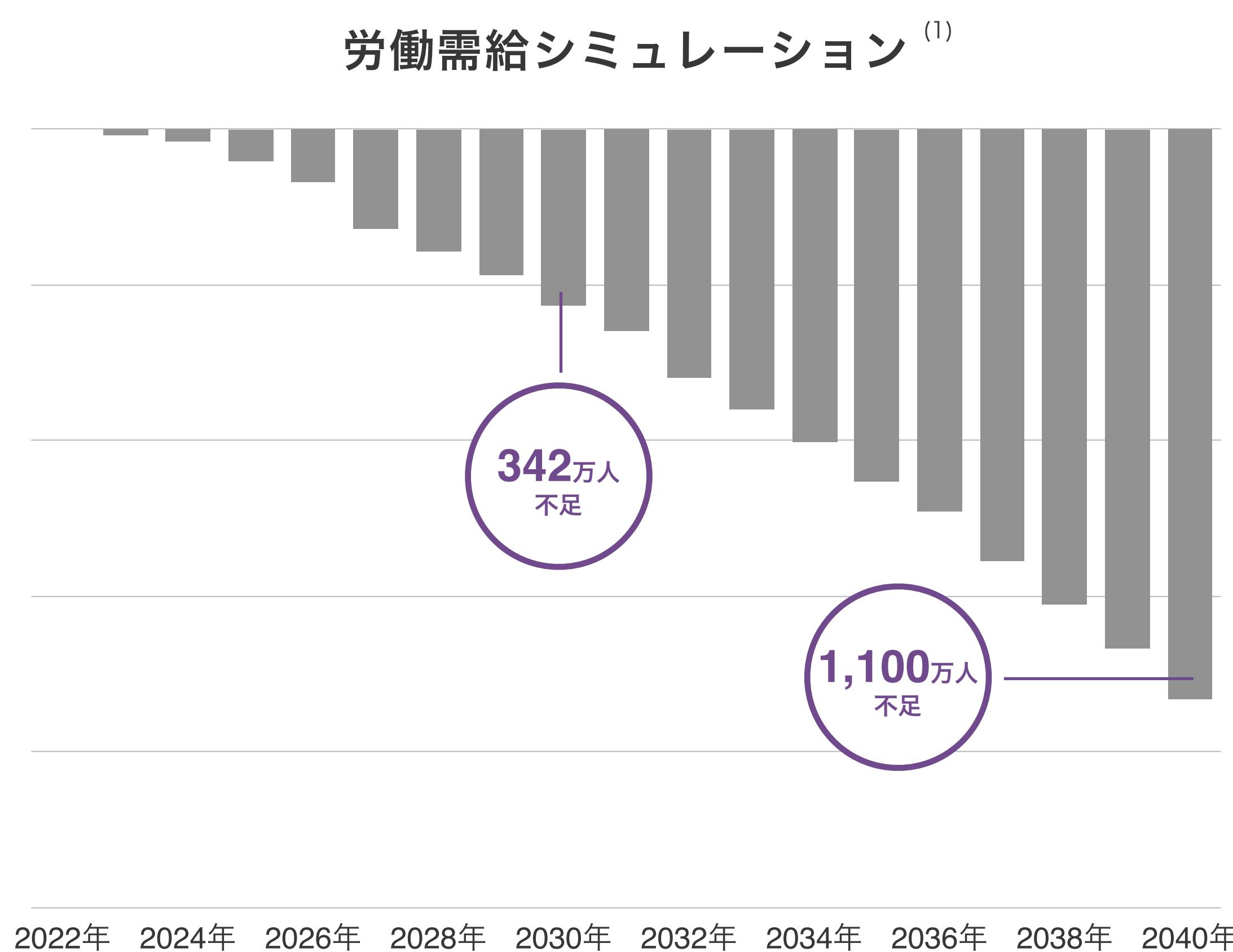
前期は下半期で黒字化を達成し、本期は通期で黒字化の達成を目指す

**5****リスク情報 :**

リスクの未然防止及び発生時の最小化に向けた活動を推進し、リスクマネジメント体制を強化

# 事業概要

# 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

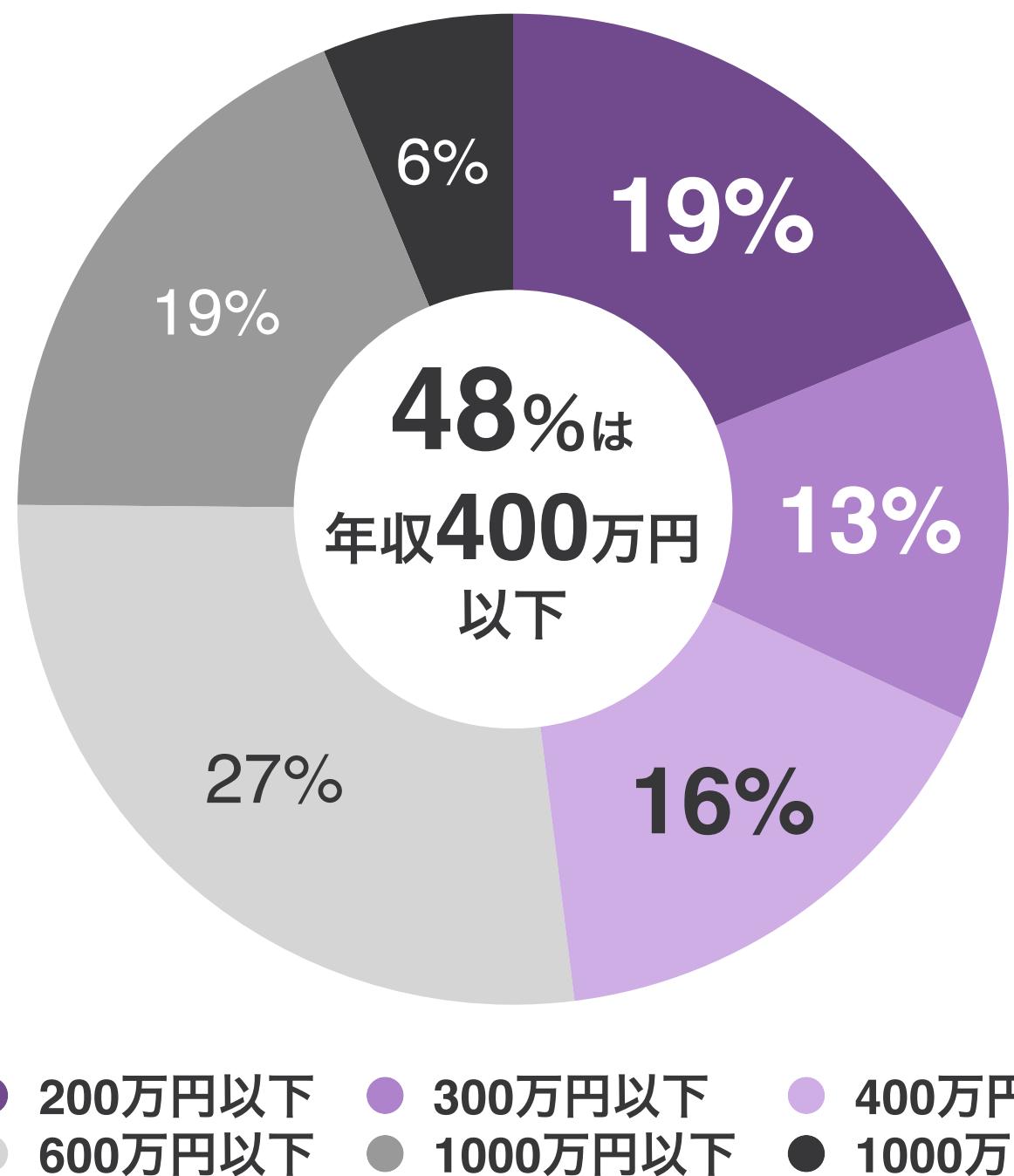


出典：

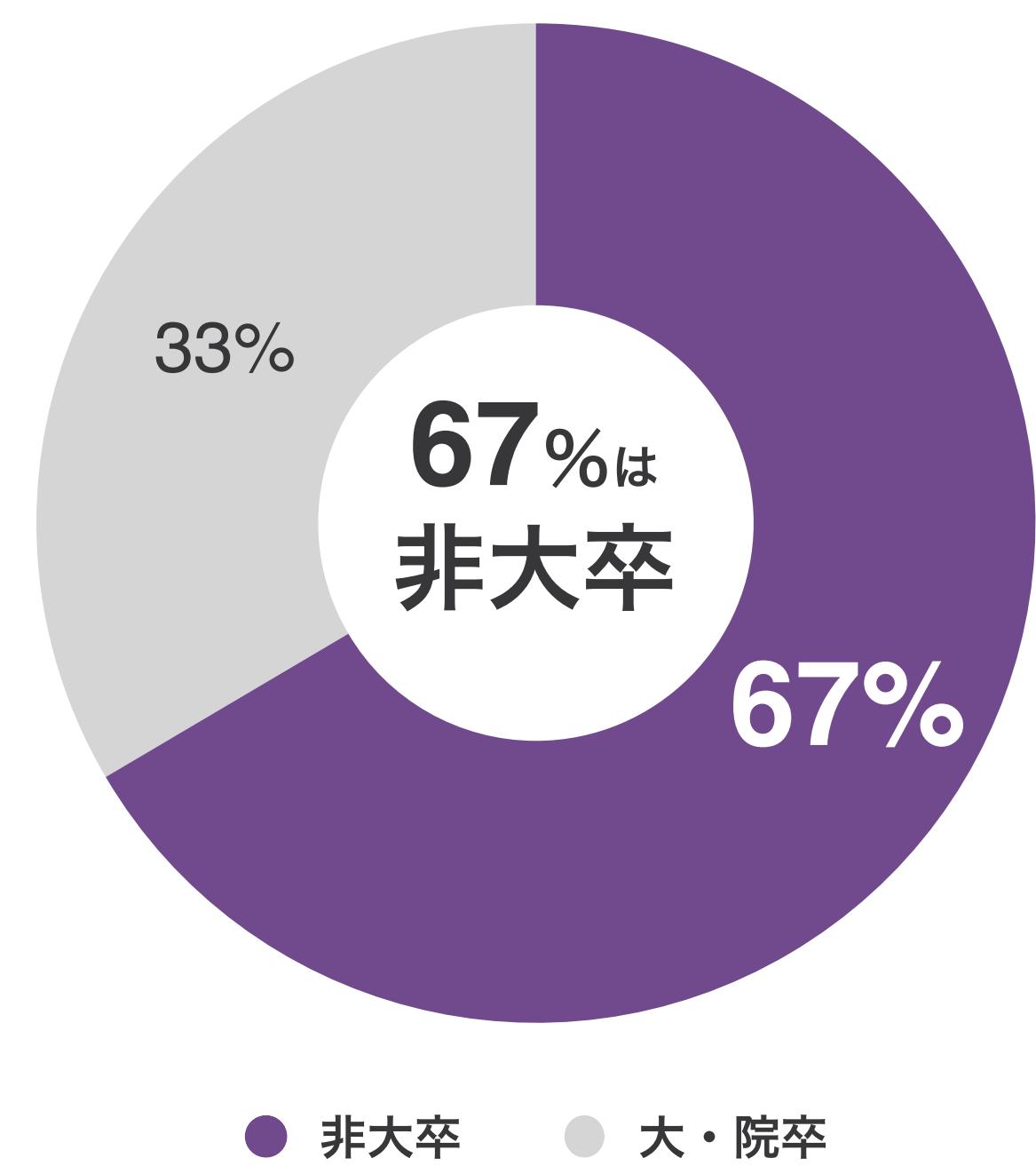
(1) リクルートワークス研究所「未来予測 2040」

給与所得者の48% (=2,467万人)<sup>(3)</sup> 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

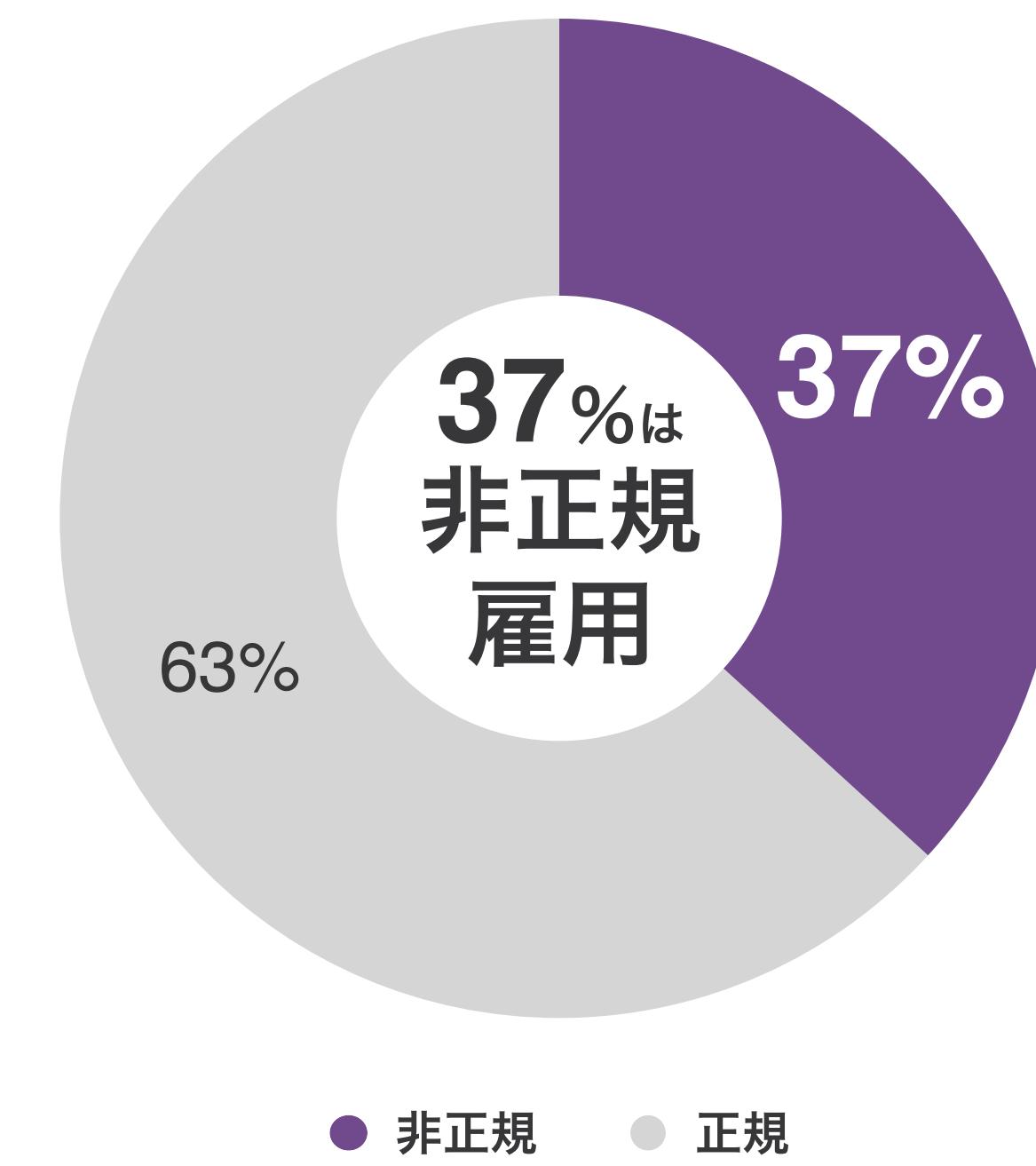
年収別の給与所得者<sup>(1)</sup>



学歴別の労働人口<sup>(2)</sup>



雇用形態別の労働人口<sup>(2)</sup>



出典：

(1) 国税庁「令和6年分 民間給与実態統計調査」

(2) 総務省「令和6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



※UIはイメージです

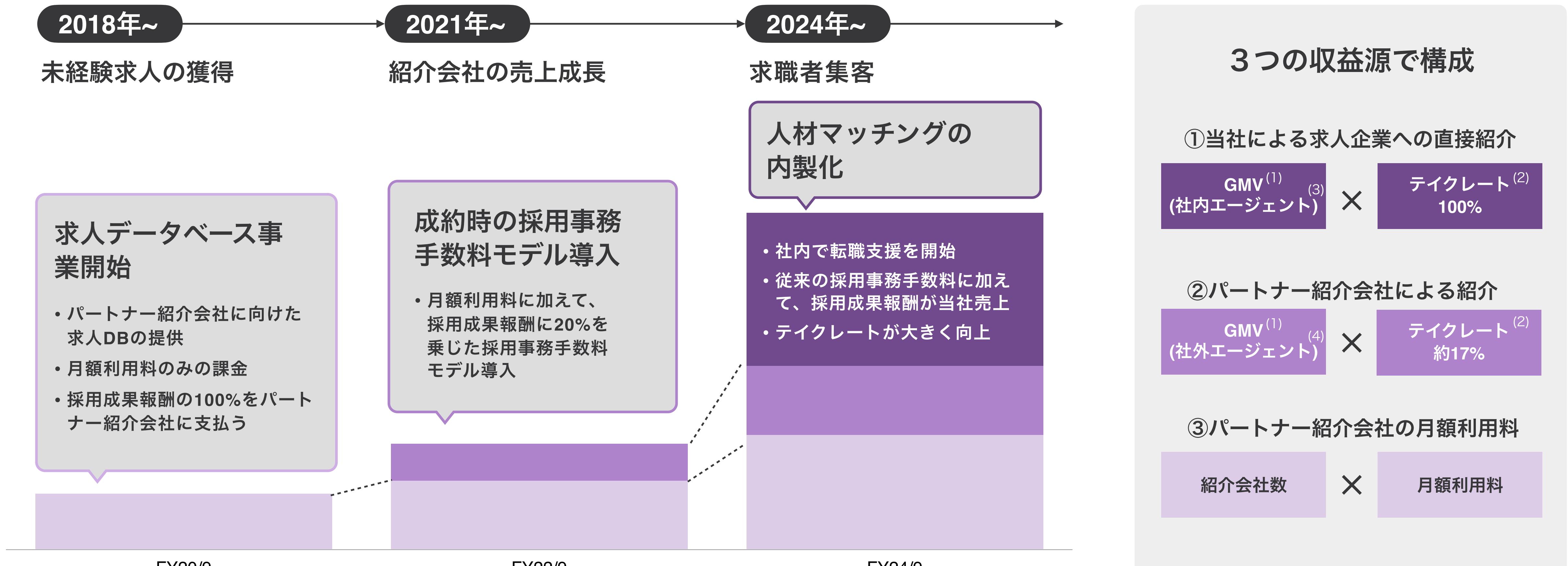


Zキャリアなら  
学歴や経験がなくても  
あなたにあった  
正社員の仕事が見つかる。

# 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



# 人材紹介会社向けSaaS事業から、転職プラットフォームに進化



注記:

(1) Gross Merchandise Valueの略称。Zキャリアのプラットフォームで転職が決定し、発生した採用成果報酬及び採用事務手数料の総額

(2) Zキャリアのプラットフォームで発生したGMVに対して当社の売上となる比率。パフォーマンス収入 (ROXX所属エージェントによる採用成果報酬と採用事務手数料及びパートナー紹介会社所属エージェントによる採用事務手数料) / GMVにて算出。なお、パートナー紹介会社所属エージェント経由により発生した採用成果報酬はパフォーマンス収入には含まれず、GMVのみに含まれる  
(3) ROXX所属エージェント  
(4) パートナー紹介会社所属エージェント

## 3つの収益源で構成

①当社による求人企業への直接紹介

GMV<sup>(1)</sup>  
(社内エージェント) × テイクレート<sup>(2)</sup>  
100%

②パートナー紹介会社による紹介

GMV<sup>(1)</sup>  
(社外エージェント) × テイクレート<sup>(2)</sup>  
約17%

③パートナー紹介会社の月額利用料

紹介会社数 × 月額利用料

売上項目	平均単価	売上内容	成長ドライバー
Zキャリア パフォーマンス収入 (求人企業 - 当社経由) <sup>(1)</sup>	約 <b>63</b> 万円/件 <sup>(3)</sup>	Zキャリアで集客した求職者が当社経由で成約した際に求人企業から支払われる採用成果報酬と採用事務手数料（成約単価の100%）の合計 <sup>(1)</sup>	求職者集客の強化、ROXX所属エージェントの増加及び生産性の向上
Zキャリア パフォーマンス収入 (求人企業 - 社外エージェント経由) <sup>(2)</sup>	約 <b>11</b> 万円/件 <sup>(3)</sup>	パートナー紹介会社が集客した求職者が社外エージェント経由で成約した際に求人企業から支払われる採用事務手数料（成約単価の約17%） <sup>(2)</sup>	パートナー紹介会社の増加、パートナー紹介会社あたりの成約数の増加（ノウハウ提供等）
リカーリング収入 (パートナー紹介会社)	約 <b>21</b> 万円/月 <sup>(3)</sup>	Zキャリアを利用するためにはパートナー紹介会社が支払うシステム利用料	パートナー紹介会社の増加、パートナー紹介会社あたりの月額利用料の増加（求職者集客支援等）

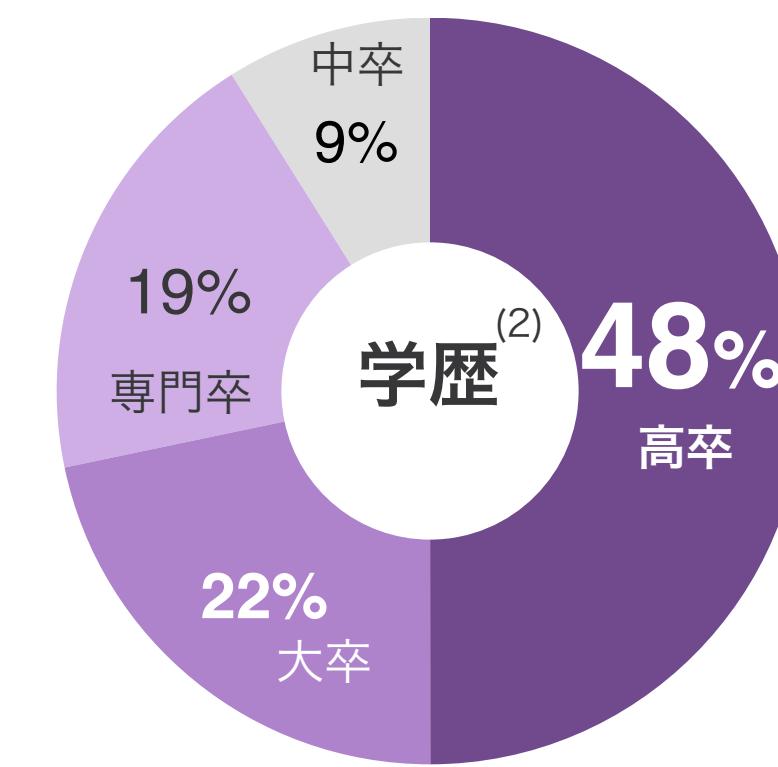
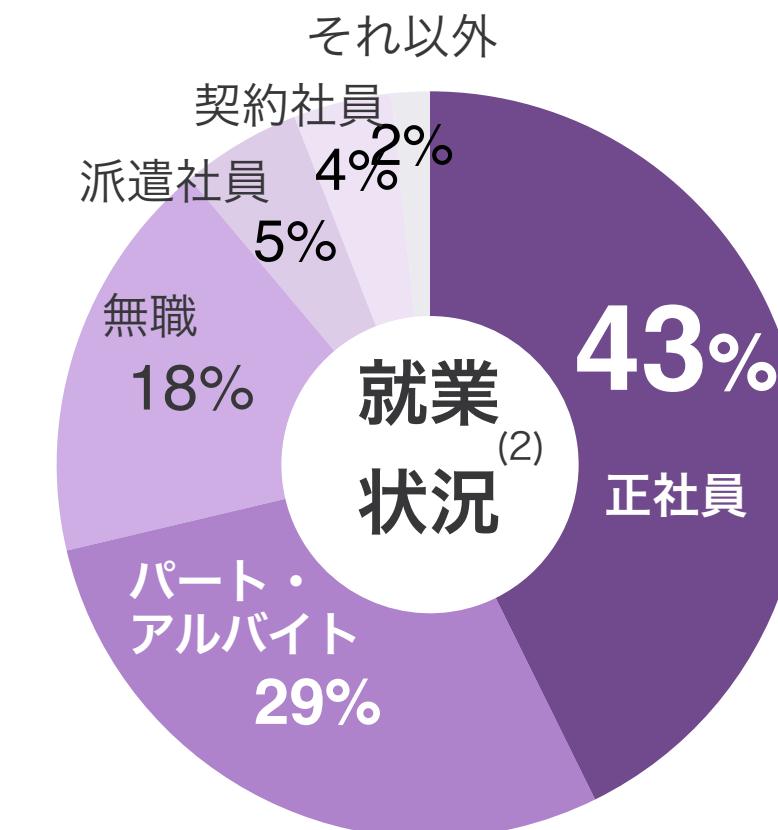
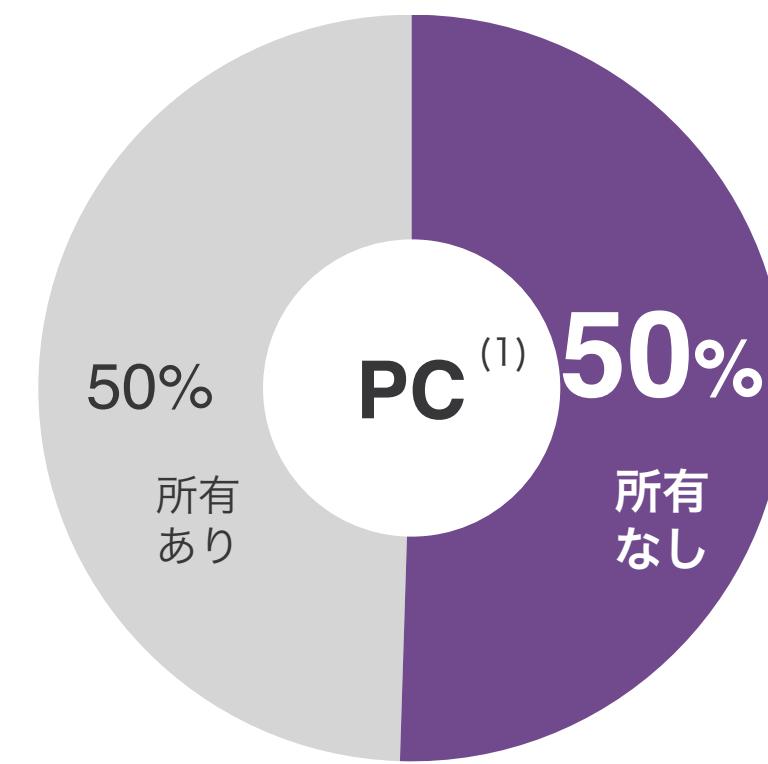
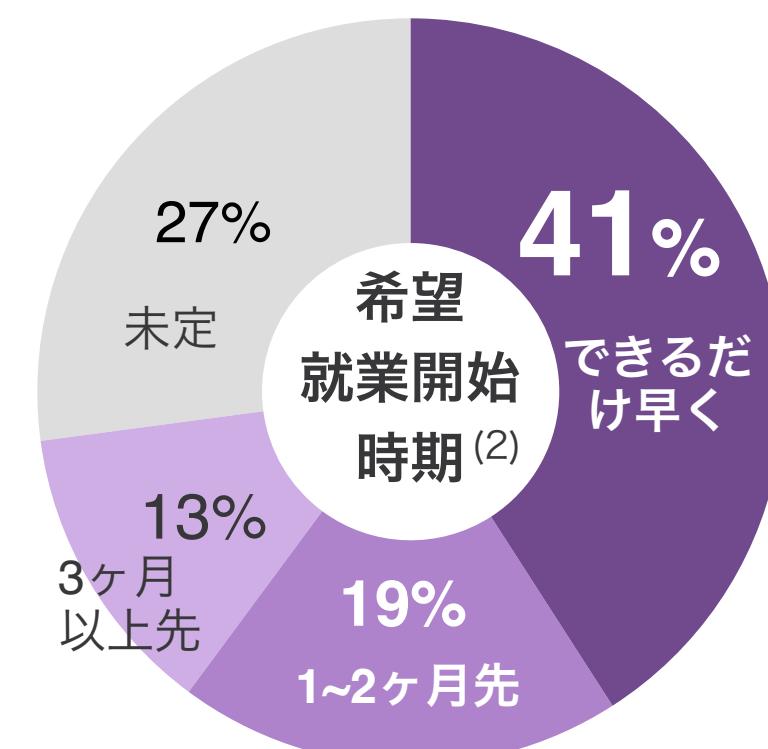
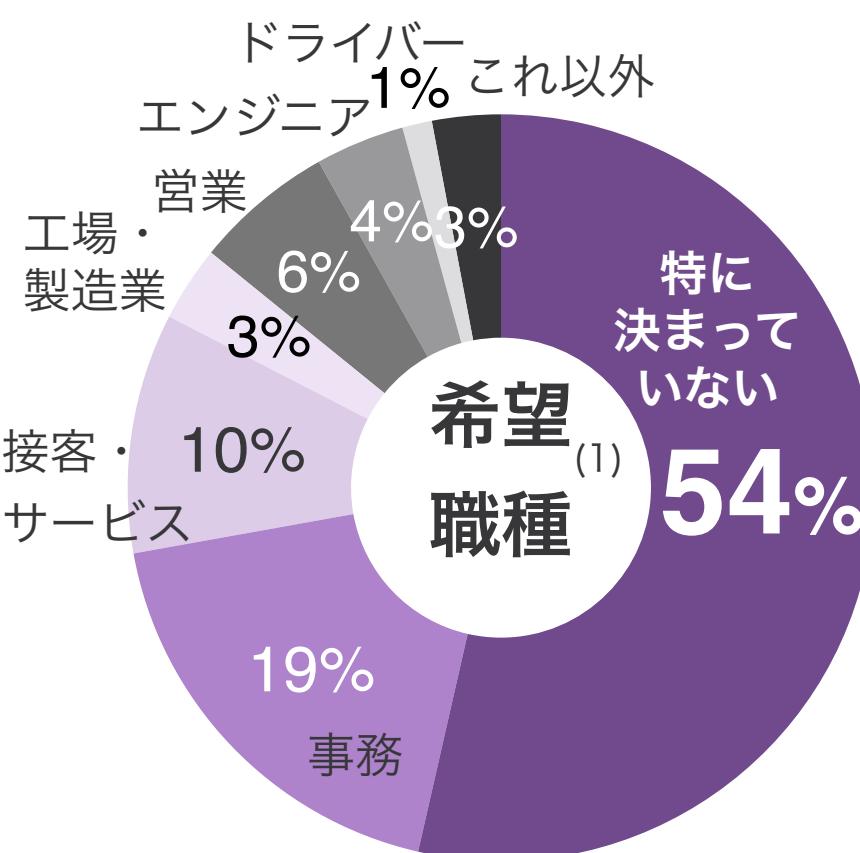
注記：

(1) ROXX所属エージェントにより発生した採用成果報酬と採用事務手数料

(2) パートナー紹介会社所属エージェントにより発生した採用事務手数料

(3) FY25/9の実績をもとに算出（財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入）

## Zキャリアに登録する求職者の平均年収は276万円で、 安定した生活を求めて転職活動している属性がメイン・ターゲット



### 転職希望理由<sup>(1)</sup>

年収を上げたい

現職の労働環境が悪い

将来への備えができない不安

非正規から正社員になりたい

ライフプランを叶えるため

キャリアアップのため

親や周りからの勧め

その他



注記：

(1) Zキャリア登録者のうち660名のアンケート回答（2024年9月～2025年9月）

(2) Zキャリア登録者のうち111,049名のデータ（2024年9月～2025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

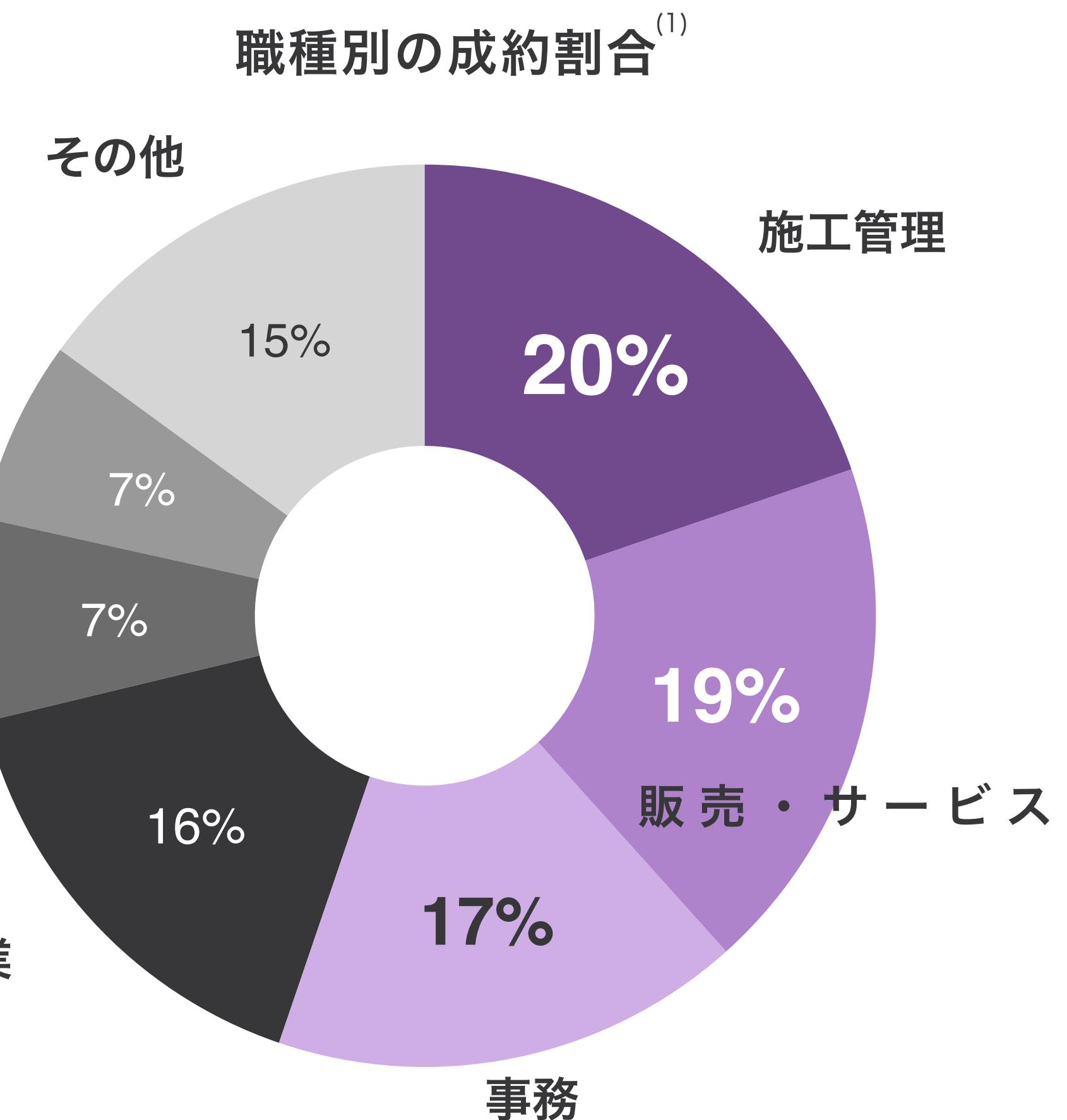


- ・休みが合わず、面接が組めない
- ・交通費等を捻出できない
- ・日々の生活で手がいっぱい

## 求職者の流入から成約までの流れ



## 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



注記：

(1) Zキャリアのプラットフォームの集計データ（2024年10月～2025年9月）。前回開示時より区分を見直し、カスタマーサポート・コールセンター運営、キャリアカウンセラー・人材コーディネーター、ルートセールス・代理店営業、海外営業、内勤営業・カウンターセールスをその他へと区分

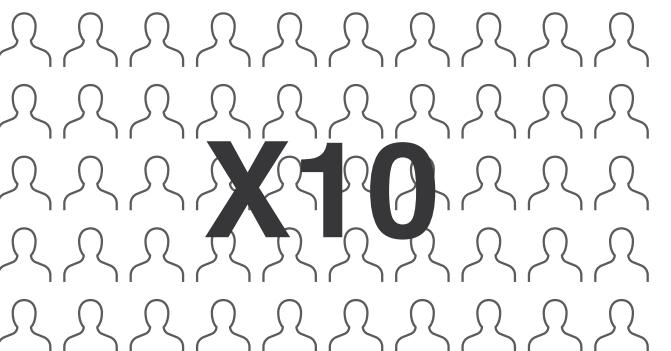
# ターゲットとする求人は数百~数千名/年と大規模採用のため、一般的なホワイトカラー求人ほどの求人数を必要としない

## 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100名以上
- ・ 全国

トップの企業は  
これだけの  
採用人数

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

## 当社掲載する求人企業TOP20社の年間採用枠<sup>(1)</sup>

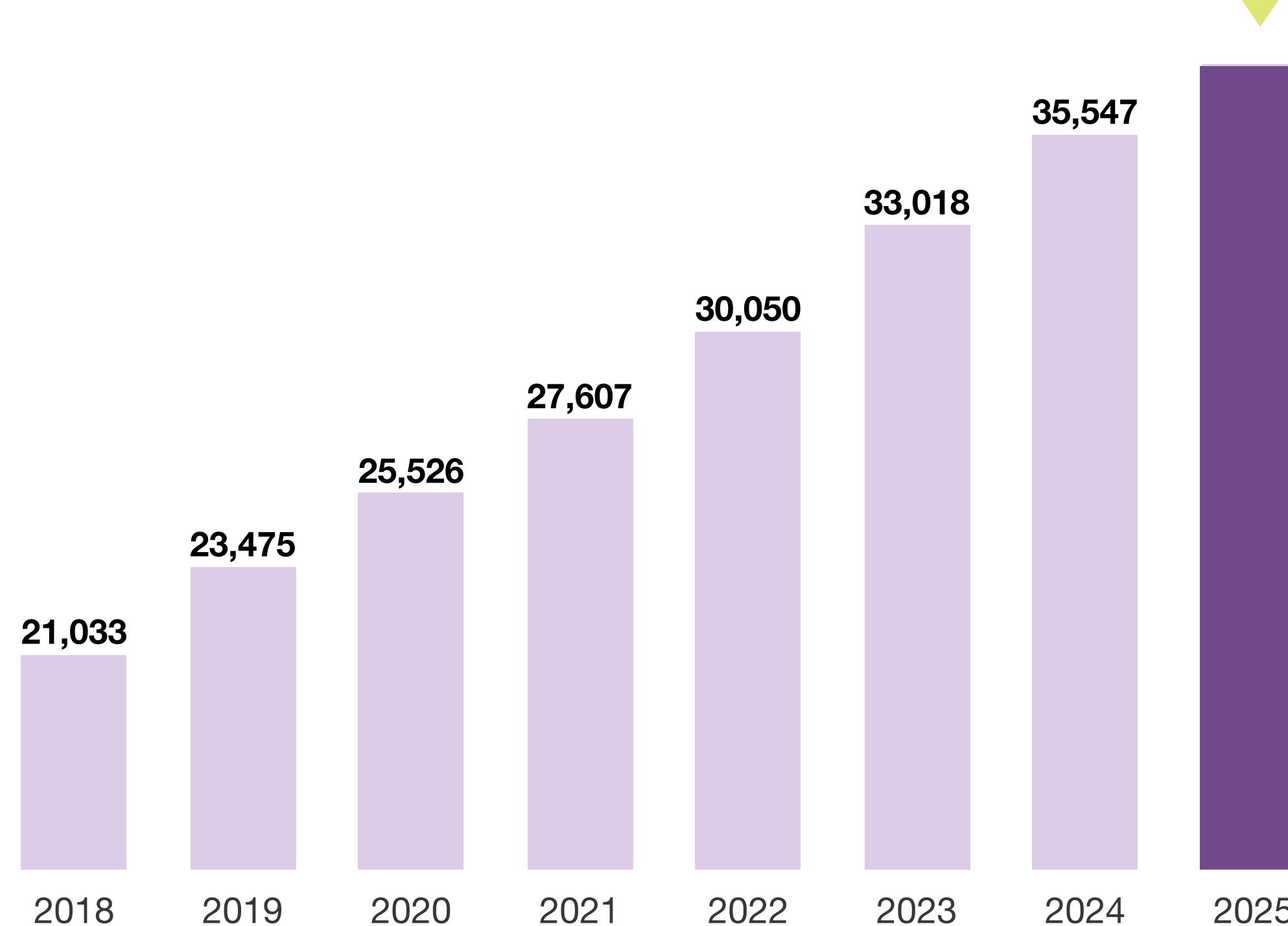
No.	企業属性	採用枠	No.	企業属性	採用枠
1	施工管理	5,110	11	事務	1,400
2	製造	4,400	12	施工管理	1,000
3	施工管理	3,100	13	販売サービス	1,000
4	事務	2,040	14	営業	960
5	施工管理	2,000	15	販売	900
6	販売サービス	1,850	16	美容カウンセラー	600
7	販売サービス	1,800	17	販売サービス	600
8	施工管理	1,800	18	営業	500
9	製造	1,800	19	販売サービス	480
10	施工管理	1,500	20	施工管理	400

注記：

(1) 2025年9月末時点におけるZキャリアにおける求人企業担当から求人企業人事担当へのヒアリングより作成

## 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



2025年10月1日時点  
37,504社<sup>(1)</sup>

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



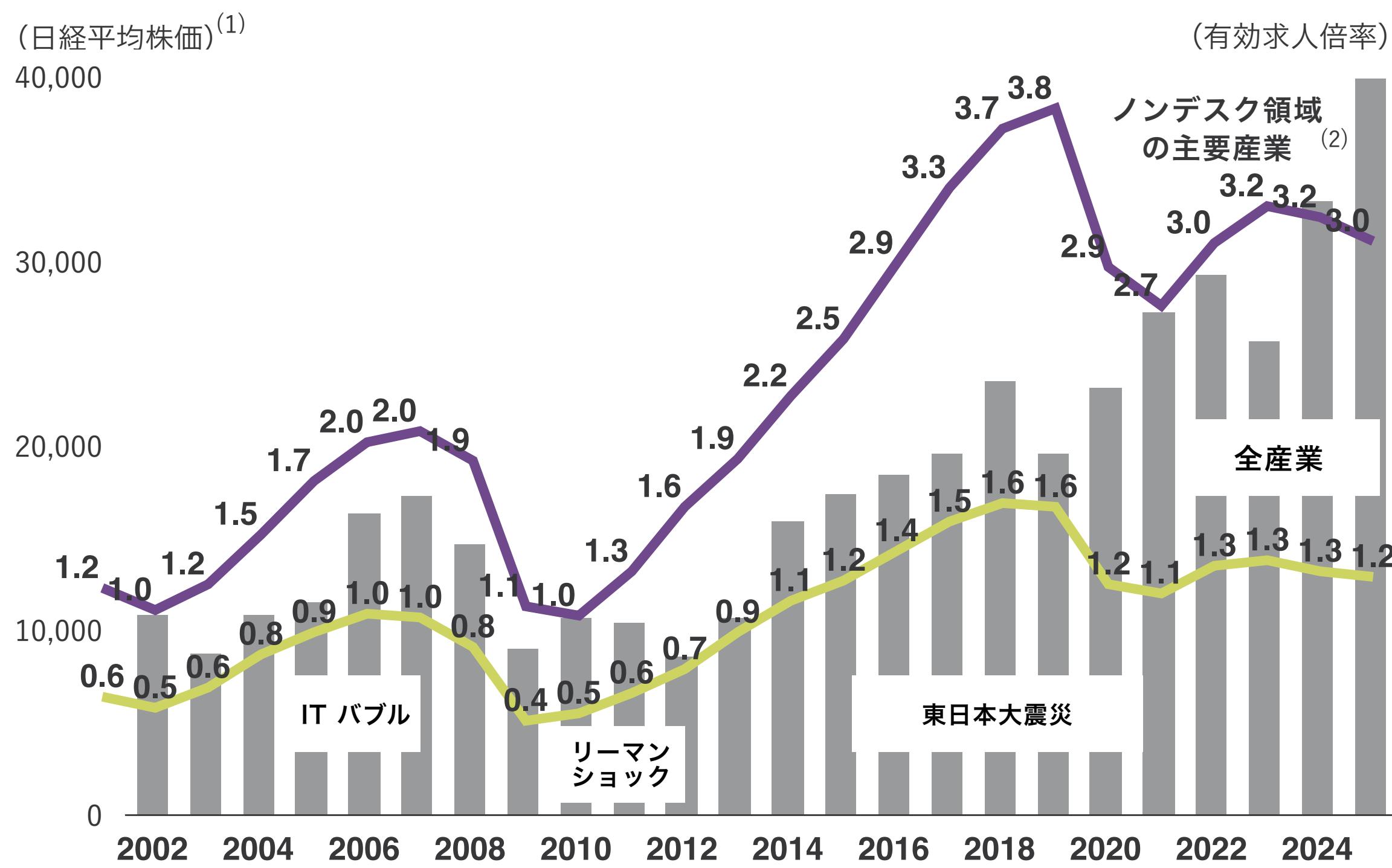
出典：

(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）

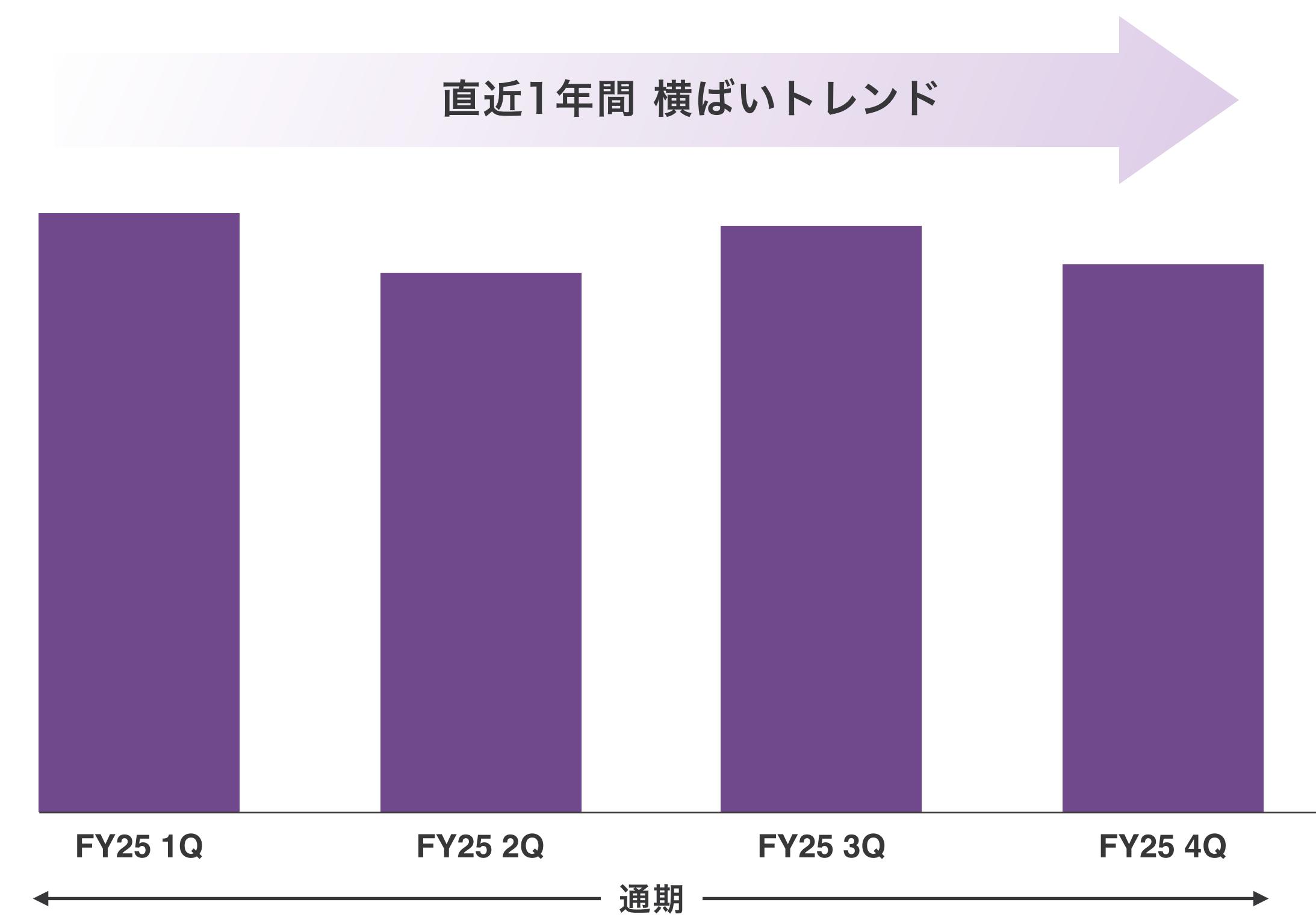
# 市場機會

ノンデスク領域における求人企業の採用需要は、引き続き高い水準にて推移  
推薦からの内定獲得率のトレンドも引き続き大きな変化はなく市場環境は良好

有効求人倍率による求人企業の動向



推薦からの内定獲得率



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

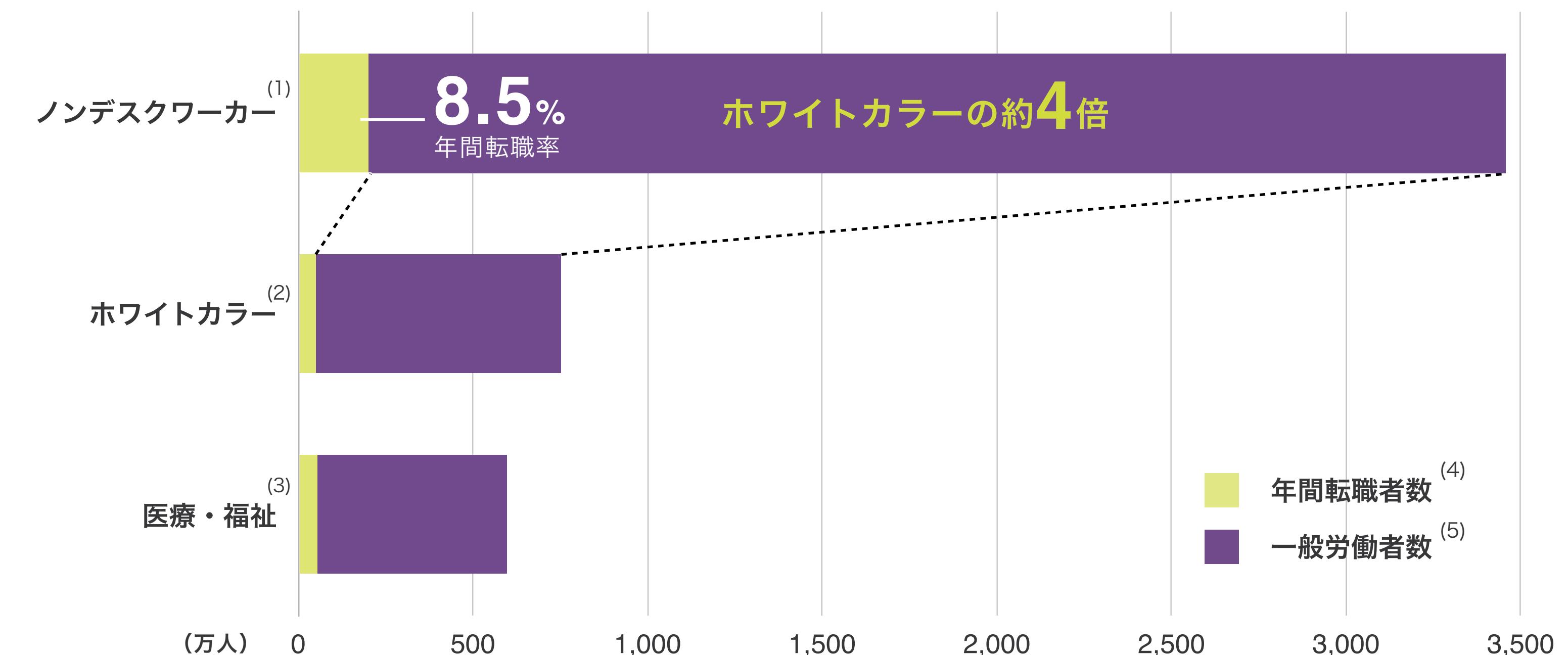
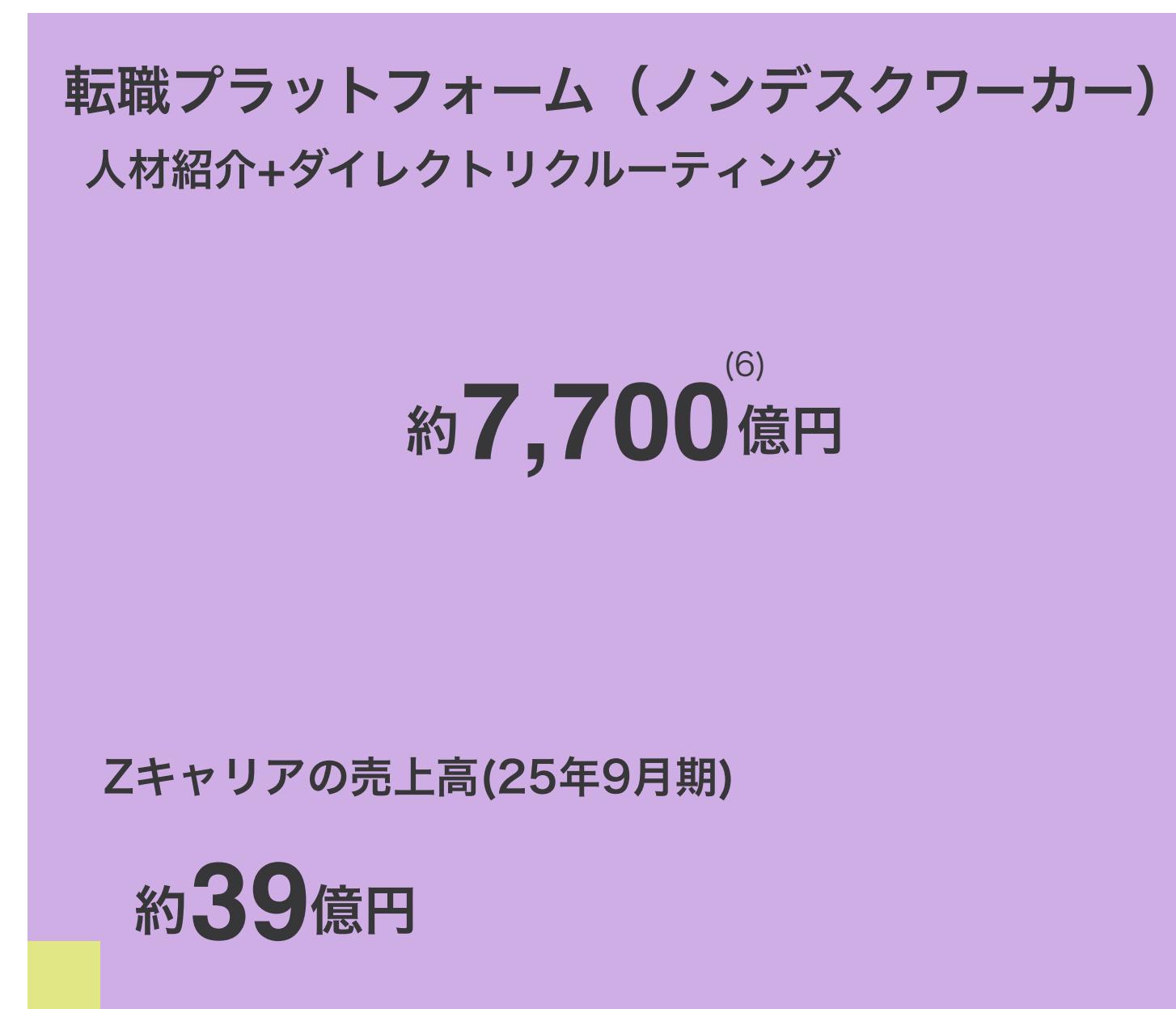
注記：

(1)日経平均株価は、各年の年初始値を利用

(2)ノンデスク領域の主要職業は2025年定義におけるサービス職業従事者、保安職業従事者、農林漁業従事者、輸送・機械運転従事者のうち「自動車運転従事者」、建設・採掘従事者

# 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7,700億円の市場でシェア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6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

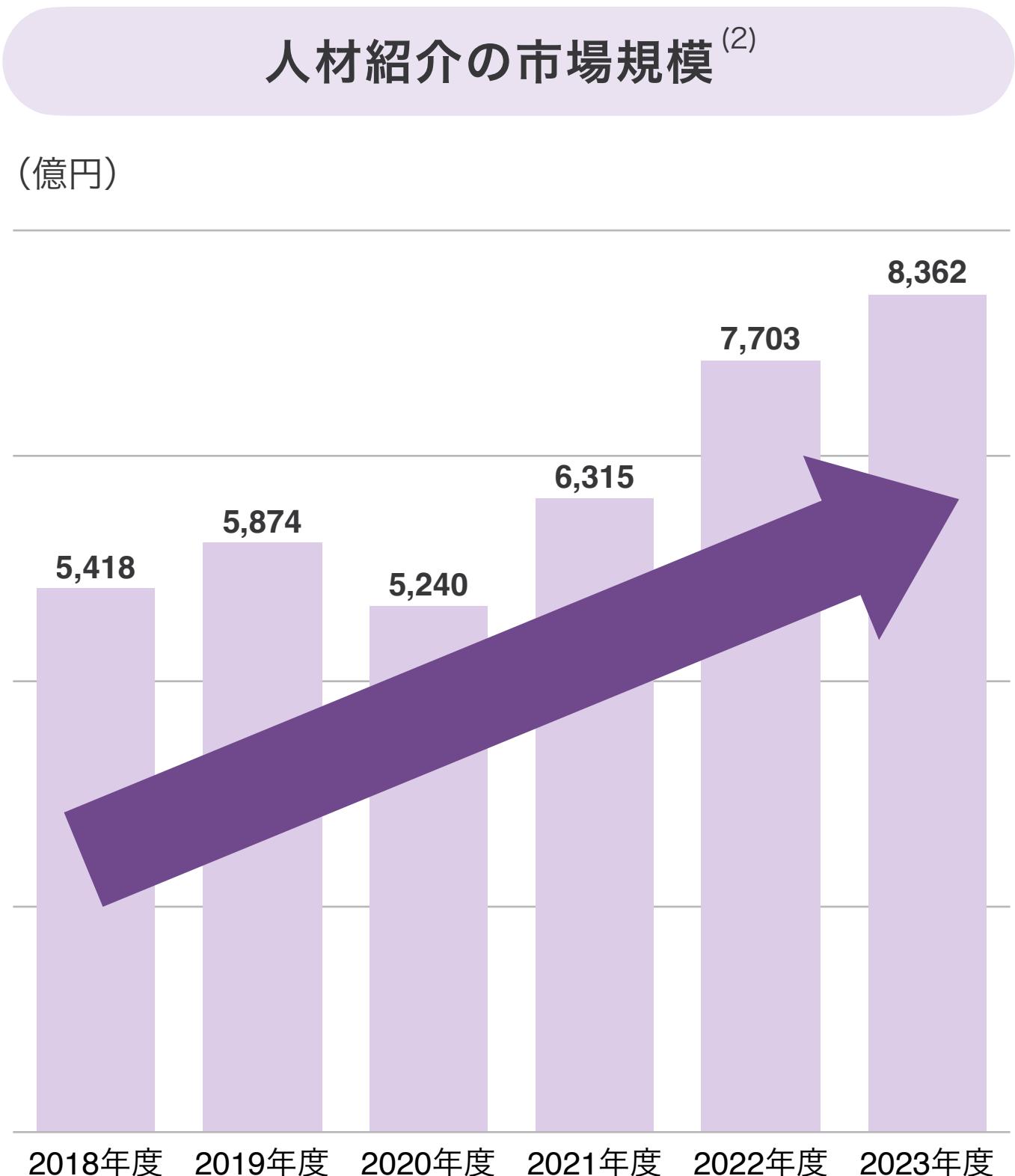
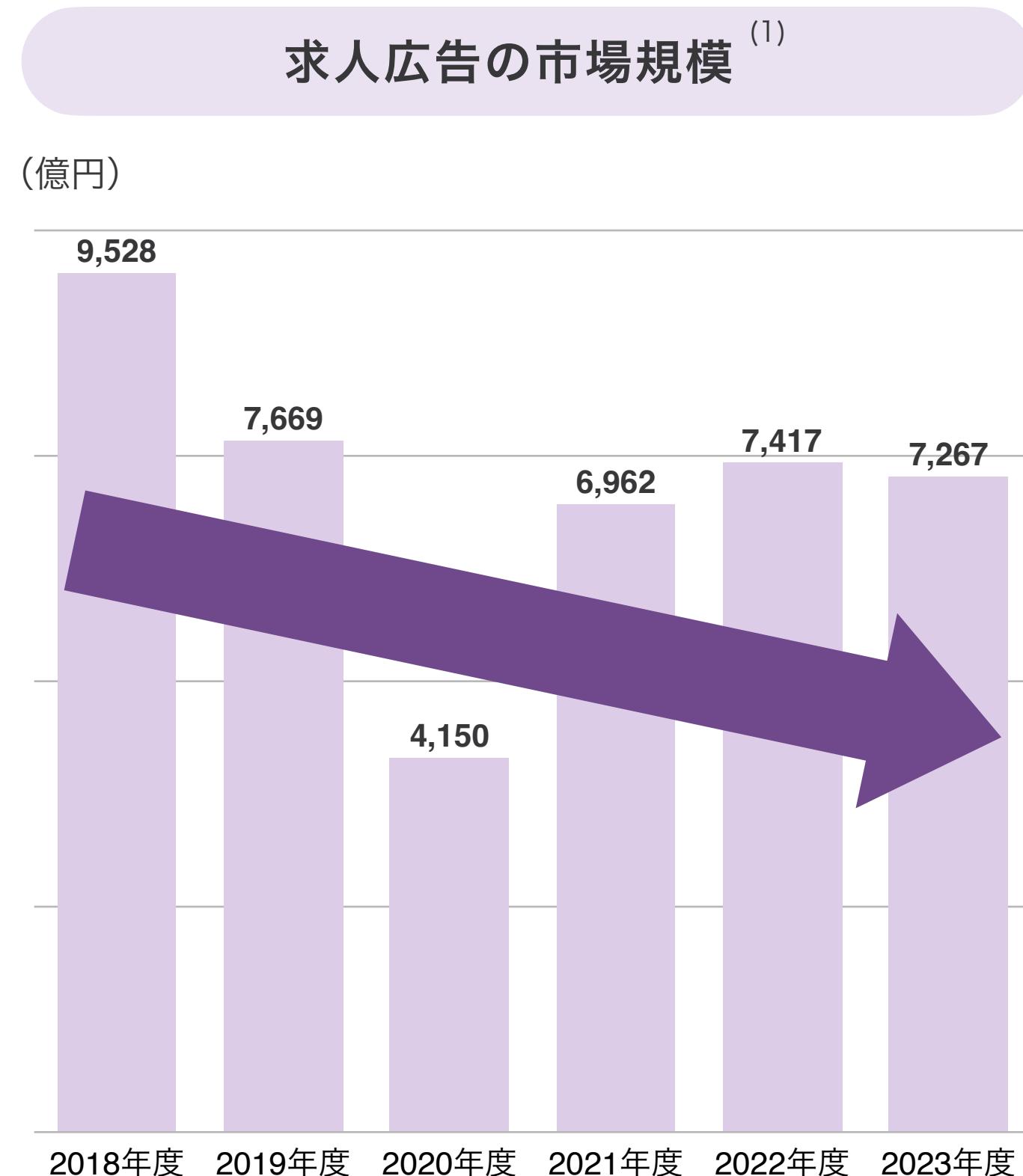
(4) パートタイム労働者を除いた一般労働者への転職

(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) ノンデスクワーカー一年間転職者数（約255万人）に対して、国税庁「令和6年分民間給与実態統計調査結果」における年収400万円以下比率（約48.0%）及びZキャリアの平均成約単価（約63万円）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

## 市場規模の推移



## 求人広告からZキャリアへの移行

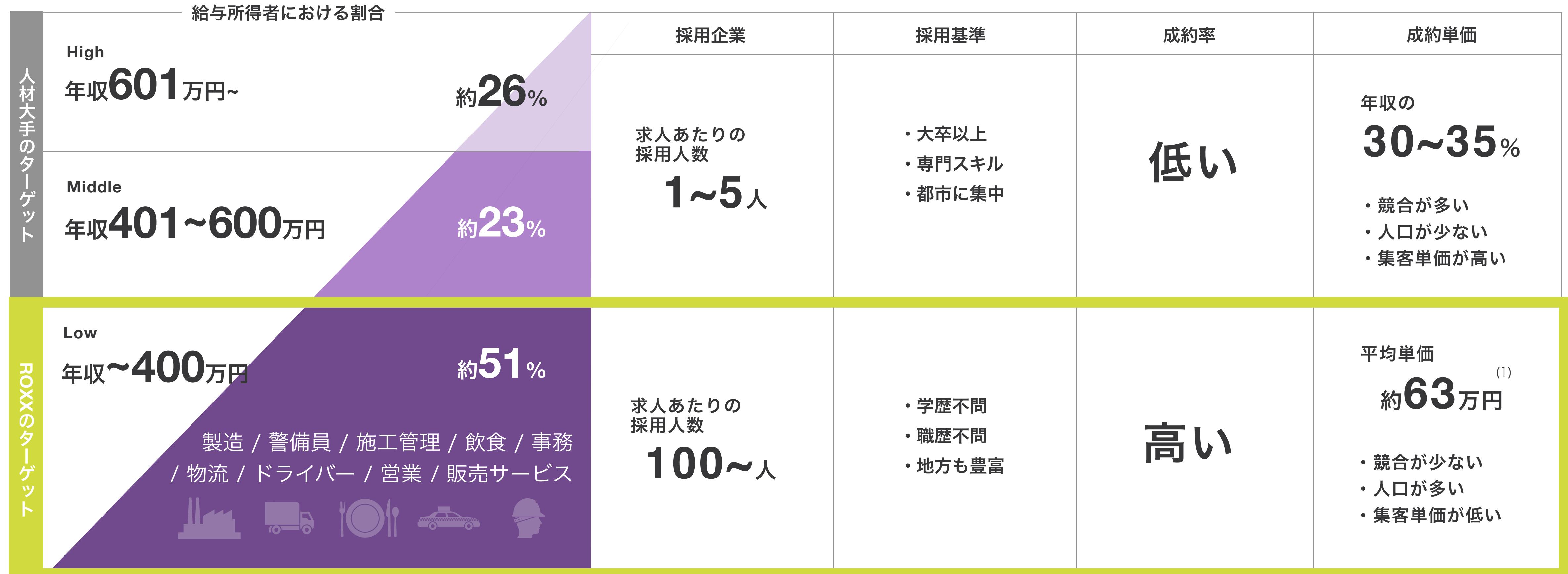
- 1 労働人口の減少に加え、主要求人広告媒体の集客減少
- 2 求人広告経由の応募数・採用数が減少
- 3 成果報酬型のZキャリアへ予算投下する求人企業の増加

出典：

(1)公益社団法人全国求人情報協会「求人情報提供サービス市場規模調査結果」

(2)厚生労働省「有料職業紹介事業に関する手数料収入の推移」

# 人材紹介の市場構造として低年収×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

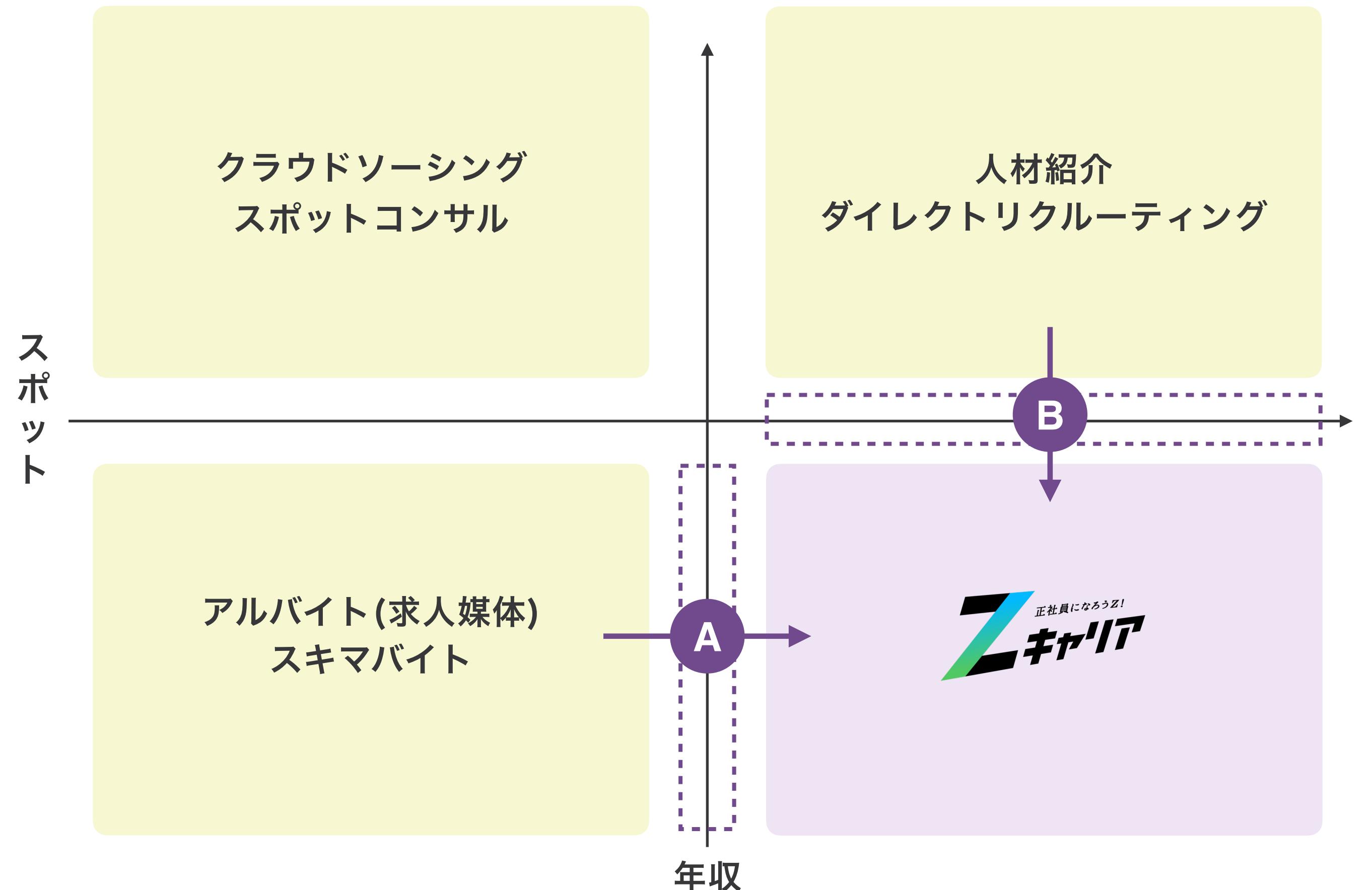


出典：国税庁「令和6年分 民間給与実態統計調査（給与所得者数）」

注記：

(1) Zキャリアにおける成約単価（採用成果報酬と採用事務手数料）のFY25/9実績

## 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



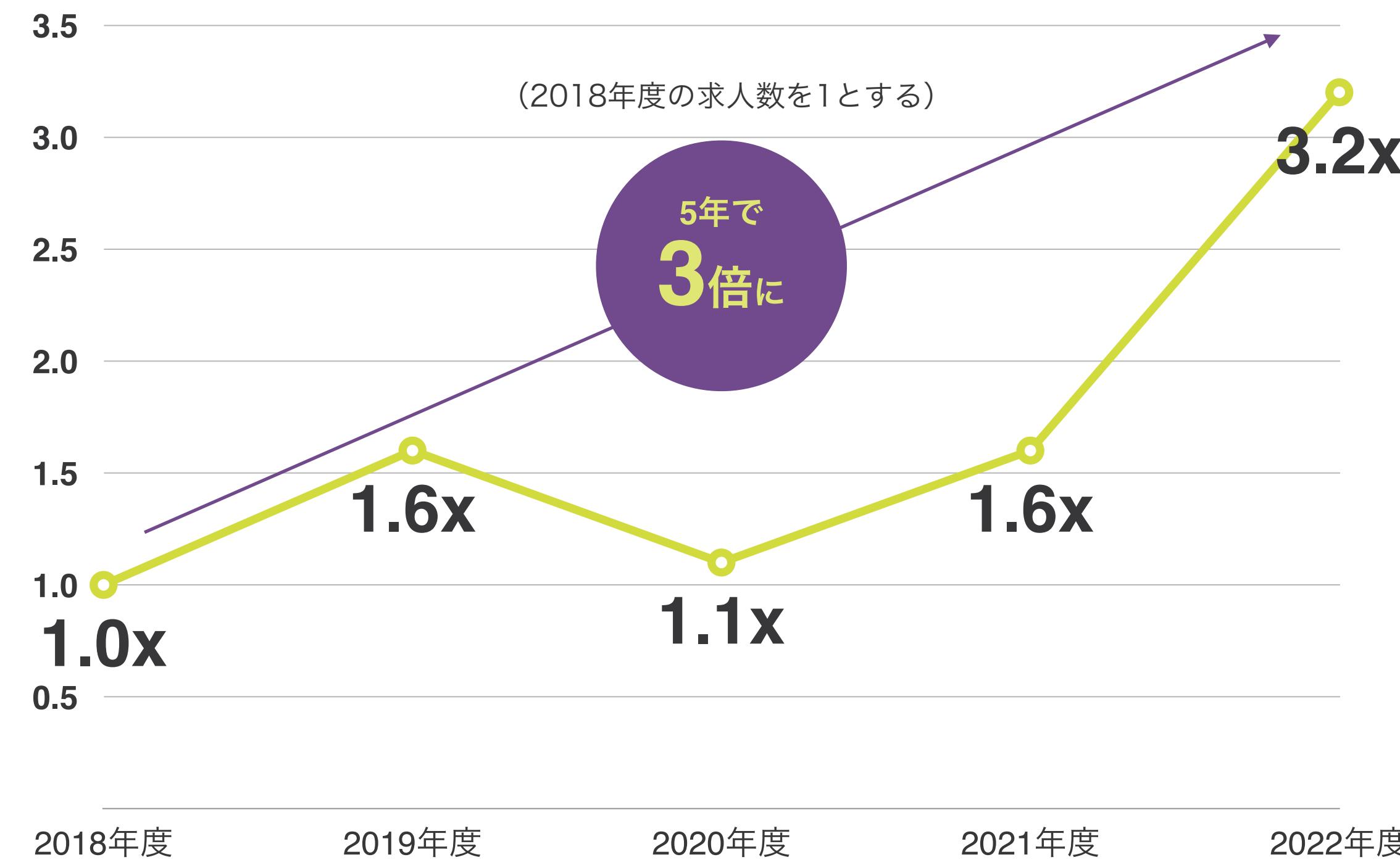
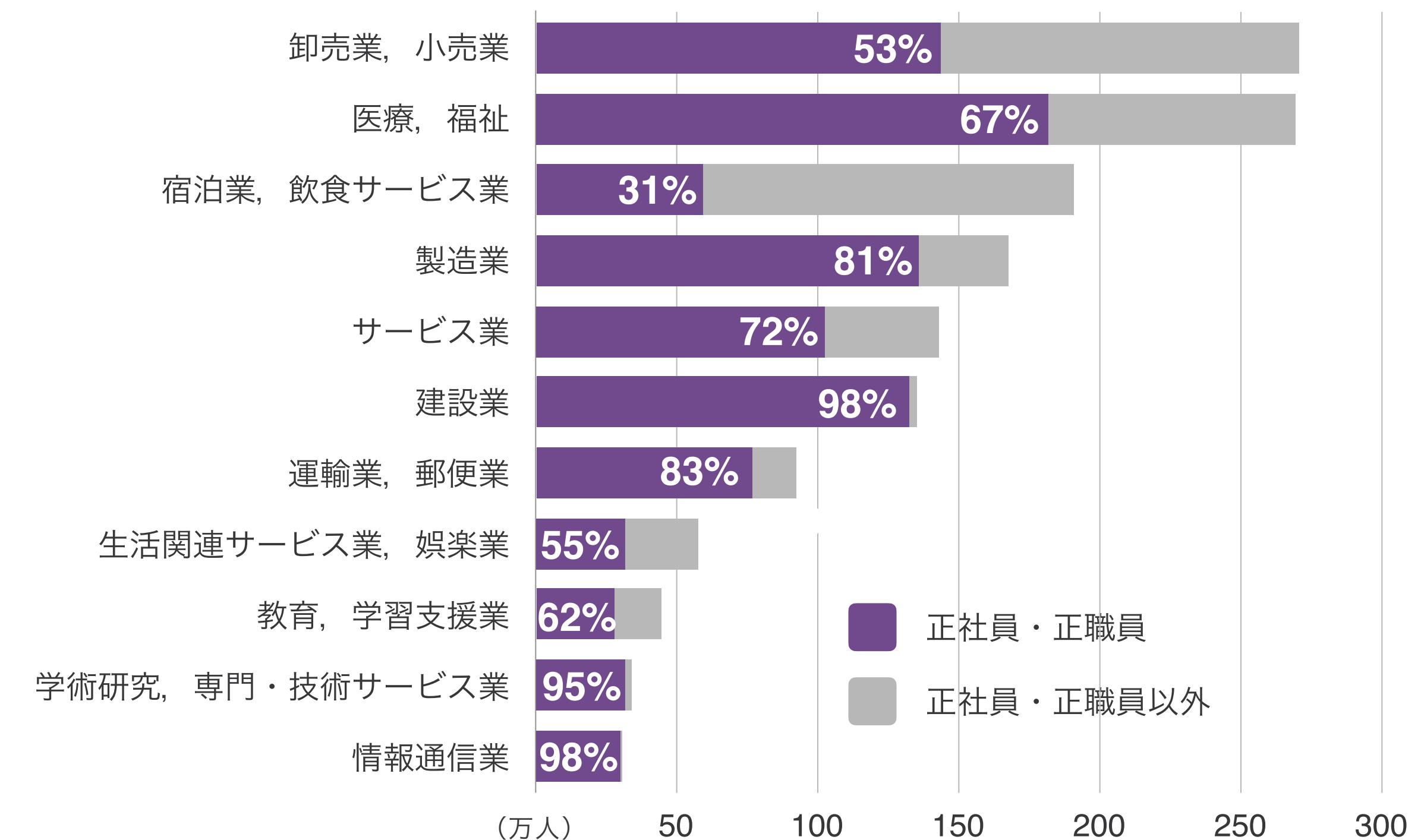
### A アルバイト領域からの参入障壁

- 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

## 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<sup>(1)</sup>産業別の未充足求人数（正規雇用・非正規雇用）<sup>(2)</sup>

出典：

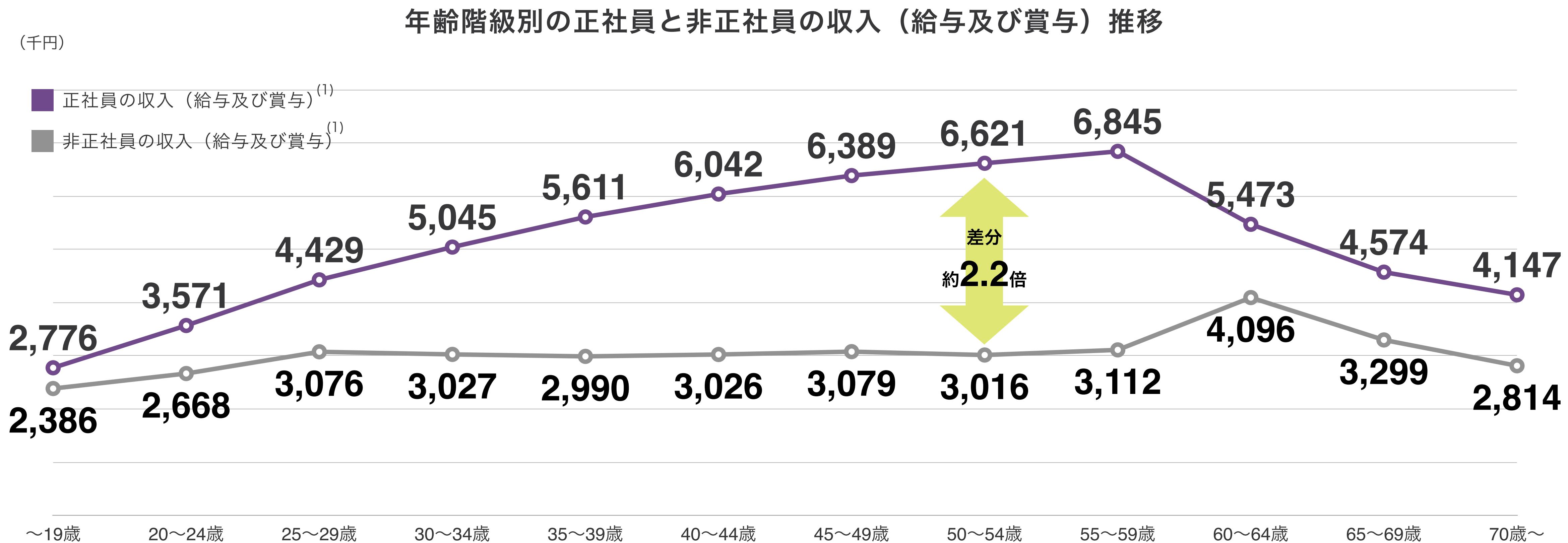
(1) リクルートによるプレスリリース「未経験求人が2018年度比で3.2倍に増加。2022年度で急増 新たな業界・職種へチャレンジできる機会が増加」

(2) 厚生労働省「令和6年分 雇用動向調査」、「令和6年賃金構造基本統計調査」

## ハイクラス領域の転職とノンデスク領域の転職では 前提条件が大きく異なり、支援方法も根本的に異なる

ハイクラス領域		ノンデスク領域
現在の職種 業界を軸に転職先を探す	スタンス	明確な志望業界や職種がない
より良い条件や就労/成長環境にいきたい	動機	給料を上げたい/休みを増やしたい（土日休み）
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/求人広告/ハローワーク
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

## 正社員と非正社員では年齢とともに収入格差は拡大 年齢やライフイベントにより、将来を考えて正社員希望に変化



出典：

(1) 厚生労働省「令和6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)

# 正社員化により大幅な所得向上を実現 金額は小さくと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  
<sup>(1)</sup> 平均所得の上昇



21歳 男性 高校中退  
※高卒認定取得

学歴の壁を乗り越え、正社員として自信を持って働く転職

経済的な事情で高校を中退後、家族を養うために接客や引っ越しのアルバイトを続けていたが、よりよい会社で正社員として働きたいと転職活動を開始。

その過程で学歴や正社員経験がないことから思うように転職活動を進められなかつたが、アドバイザーと共に対策を行うことで、大手警備会社に内定。

正社員として経済的な安定を得たことで、自信を持って新たなキャリアを歩み始めた。

代表的なユーザーの一例

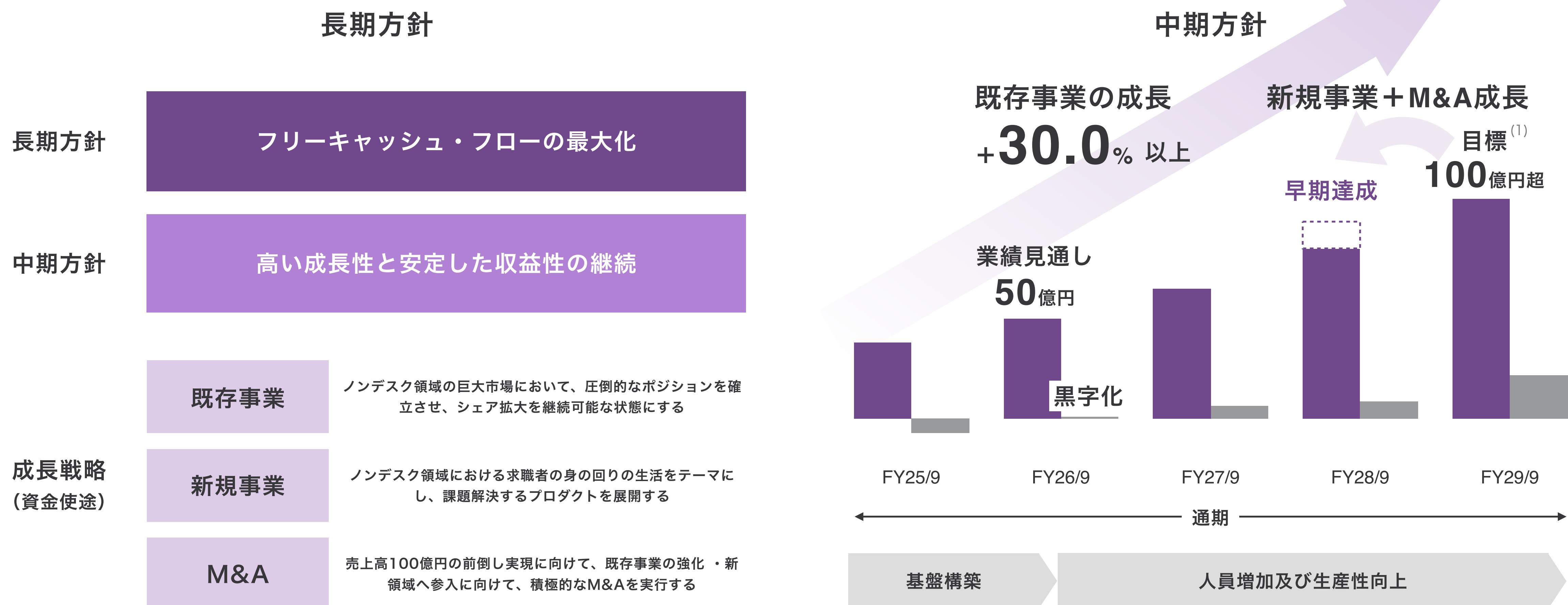


注記：

(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518名の平均年収を集計 (2024年10月~2025年9月)

# 成長戰略

## 売上高成長率は30%水準を継続的に創出し、 新規事業及びM&Aで売上高100億円の早期化も同時に目指す

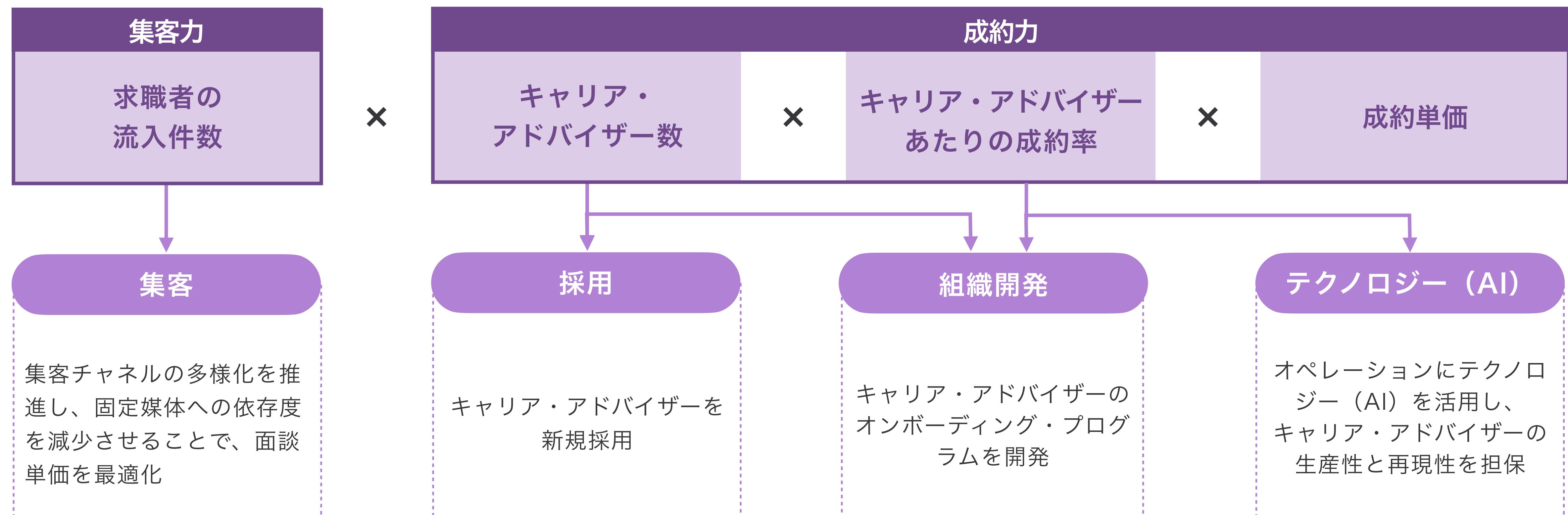


注記：

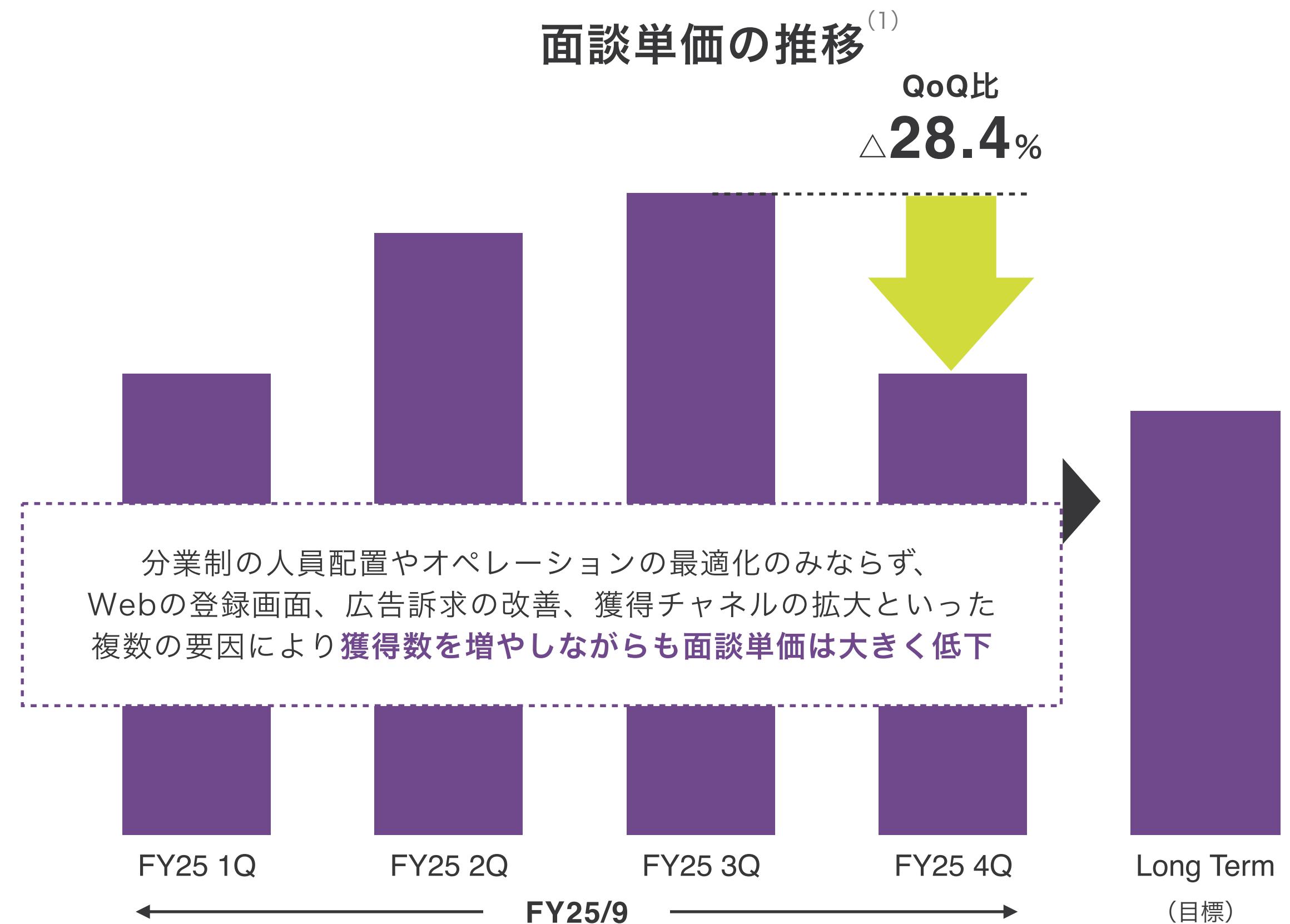
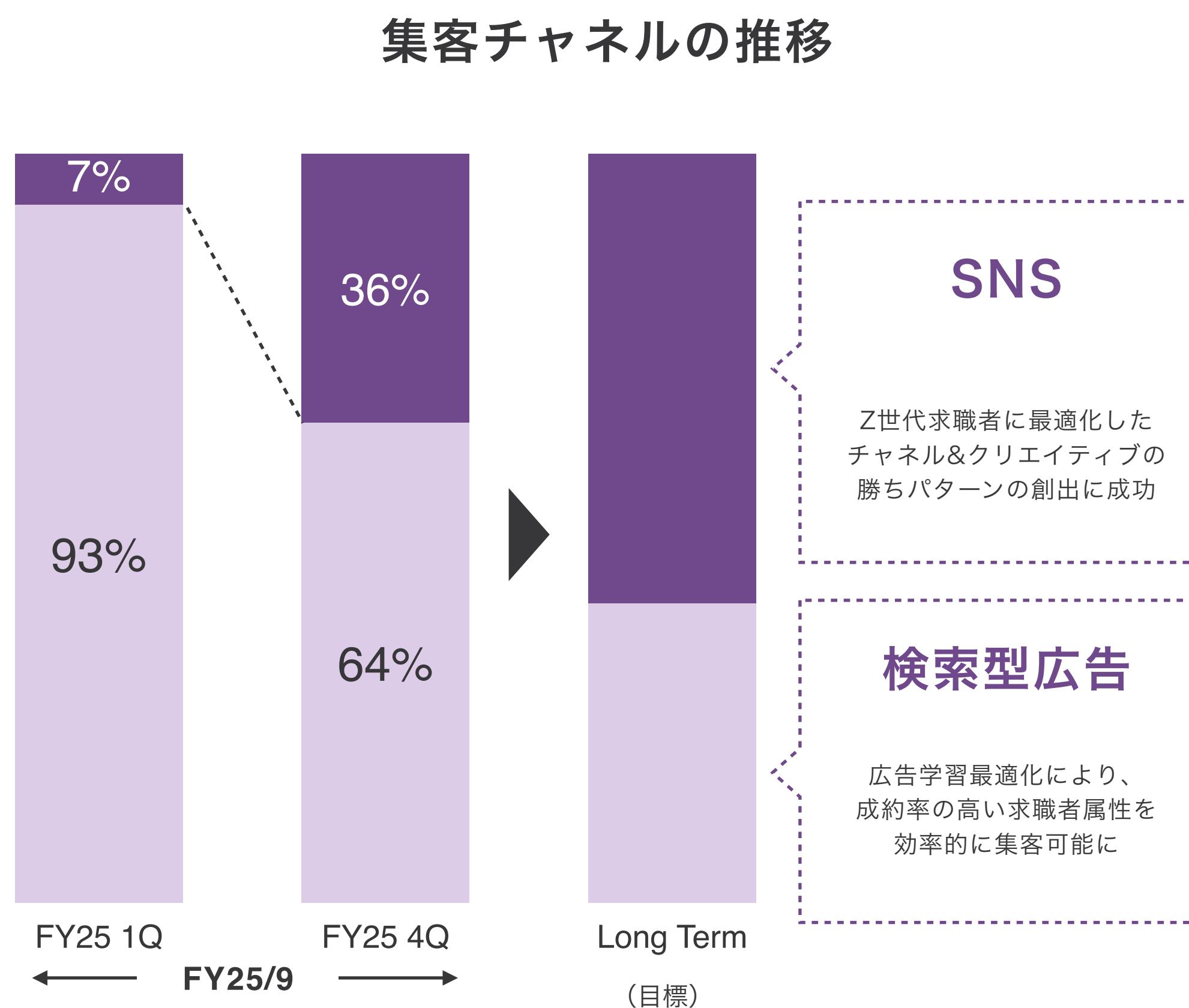
(1) 企業価値向上を目的とした戦略的選択（back check事業の売却）を実施した結果、売上高100億円の目標達成がFY27/9からFY29/9に変更しております

生産性の高い人材を継続的に確保および輩出できる仕組みを構築し、キャリア・アドバイザーの人員数とともに成約力が拡大し続ける仕組みを目指す

### 売上高を構成する主要なKPI



## 集客チャネルの多様化を推進し、固定媒体への依存度を減少させ、面談単価を最適化することで持続可能な集客力を確保

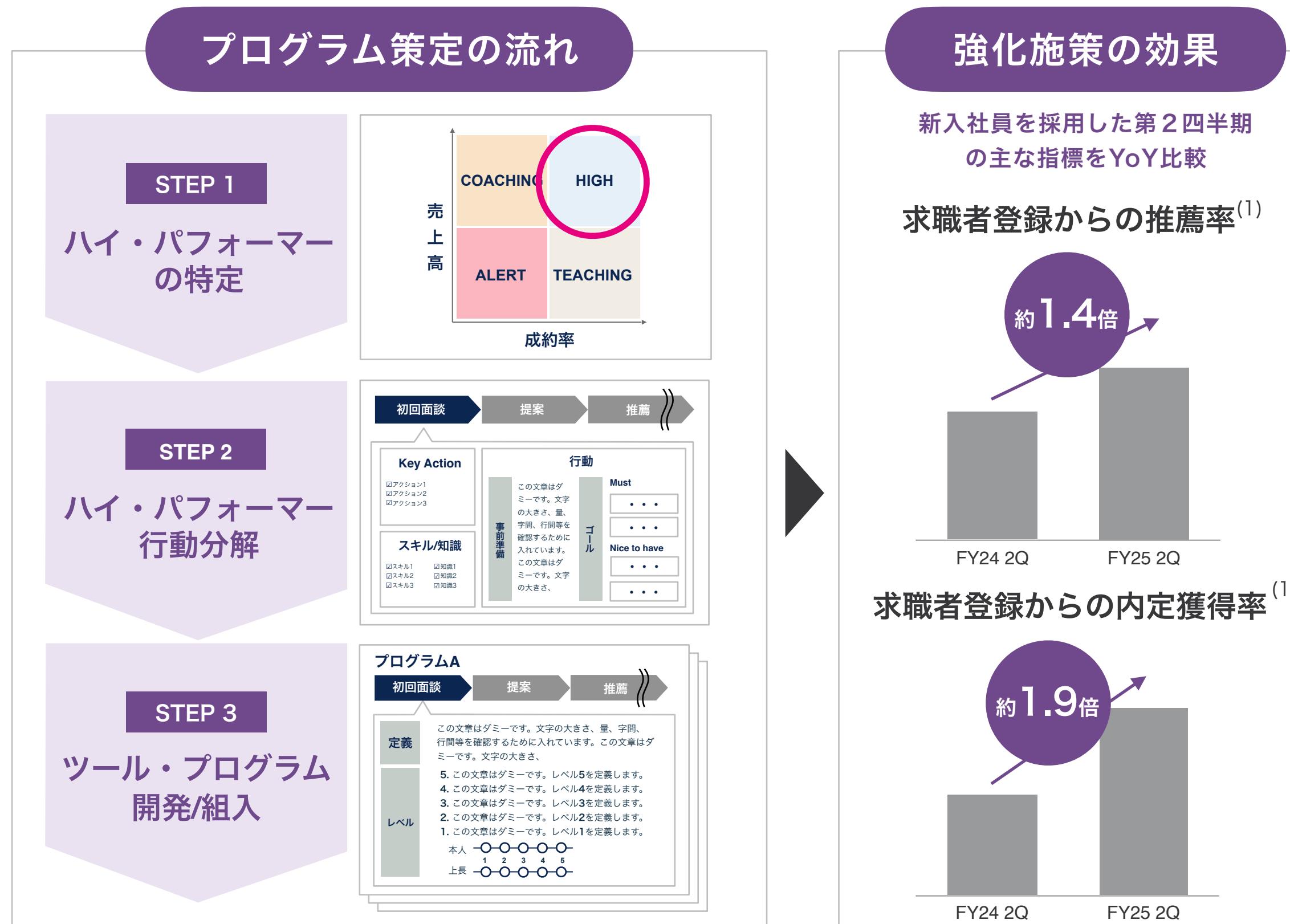


注記：

(1) 認知拡大を目的とした間接的な宣伝広告費（マス広告等）は含まず

# オンボーディング・プログラム強化により、キャリア・アドバイザーを早期にユニット・エコノミクスが合う水準へと引き上げ

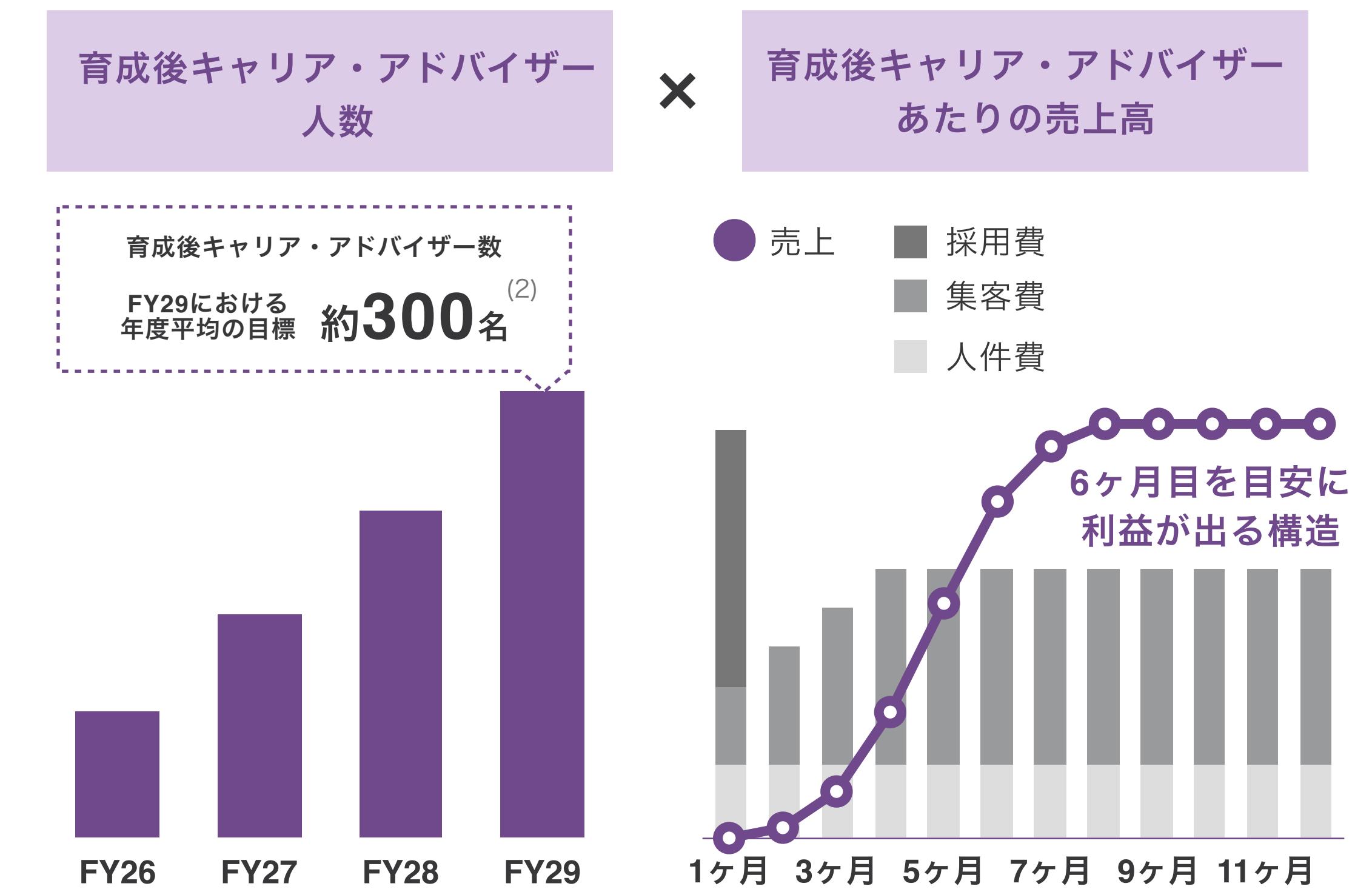
## オンボーディング・プログラムの強化



注記:

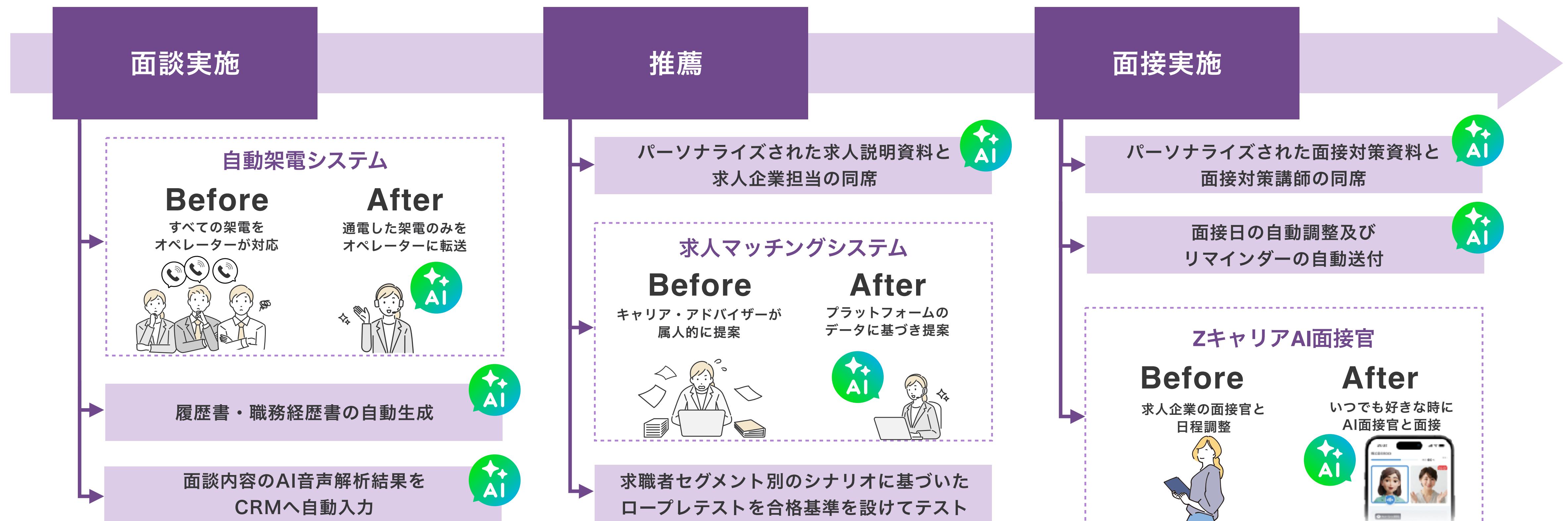
- (1) 2024年4月～6月入社と2025年4月～6月入社における新入社員の入社後3ヶ月間のパフォーマンスを集計
- (2) 2025年9月末時点における人材紹介事業部におけるキャリア・アドバイザーあたりの売上高を前提とした場合

## キャリア・アドバイザーの採用と育成イメージ



# 参入障壁を高める、オペレーション改善に加え、テクノロジー (AI) の活用により、特定の個人に依存せずに成果を出しつづけられる仕組みを構築

## 求職者業務フローにおけるオペレーション改善の概要



「Zキャリア AI面接官」の提供を本格化、求職者の面接体験と採用企業双方の選考プロセスのコスト最適化も推進、採用人数が多い求人企業を中心に導入開始



### Zキャリア AI面接官の活用実績

#### 選考期間短縮<sup>(1)</sup>

面接までのリードタイム

5.1 日  
短縮

#### 辞退率減少<sup>(1)</sup>

一次面接辞退率

12.8%  
減少



TAISEI  
*For a Lively World*  
新卒採用



アルバイト採用

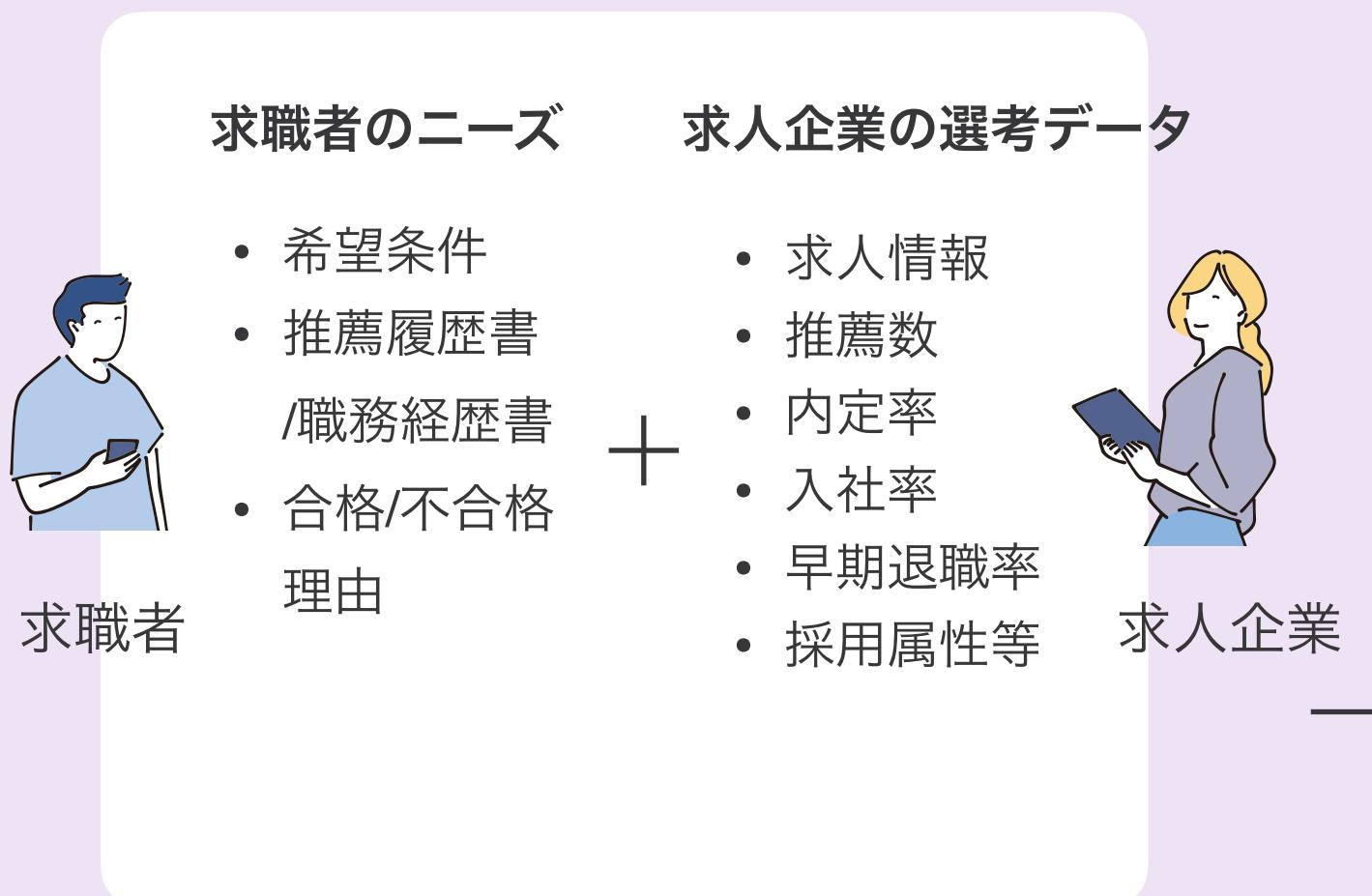
注記：

(1)Zキャリア AI面接官利用企業より算出 (2024年10月～2025年9月)

# プラットフォームのデータ活用 × 生成AIにより、 キャリア・アドバイザーの生産性を強化

## 紹介データの蓄積

求職者がプラットフォームを利用することで、  
紹介データが蓄積



## 生成AIの学習

年間数万人の支援実績と年間数百名から数千名規模の採用を行っている求人企業の膨大なデータを分析することで、プラットフォームの改善、新サービスの開発や業務効率化等への活用が可能

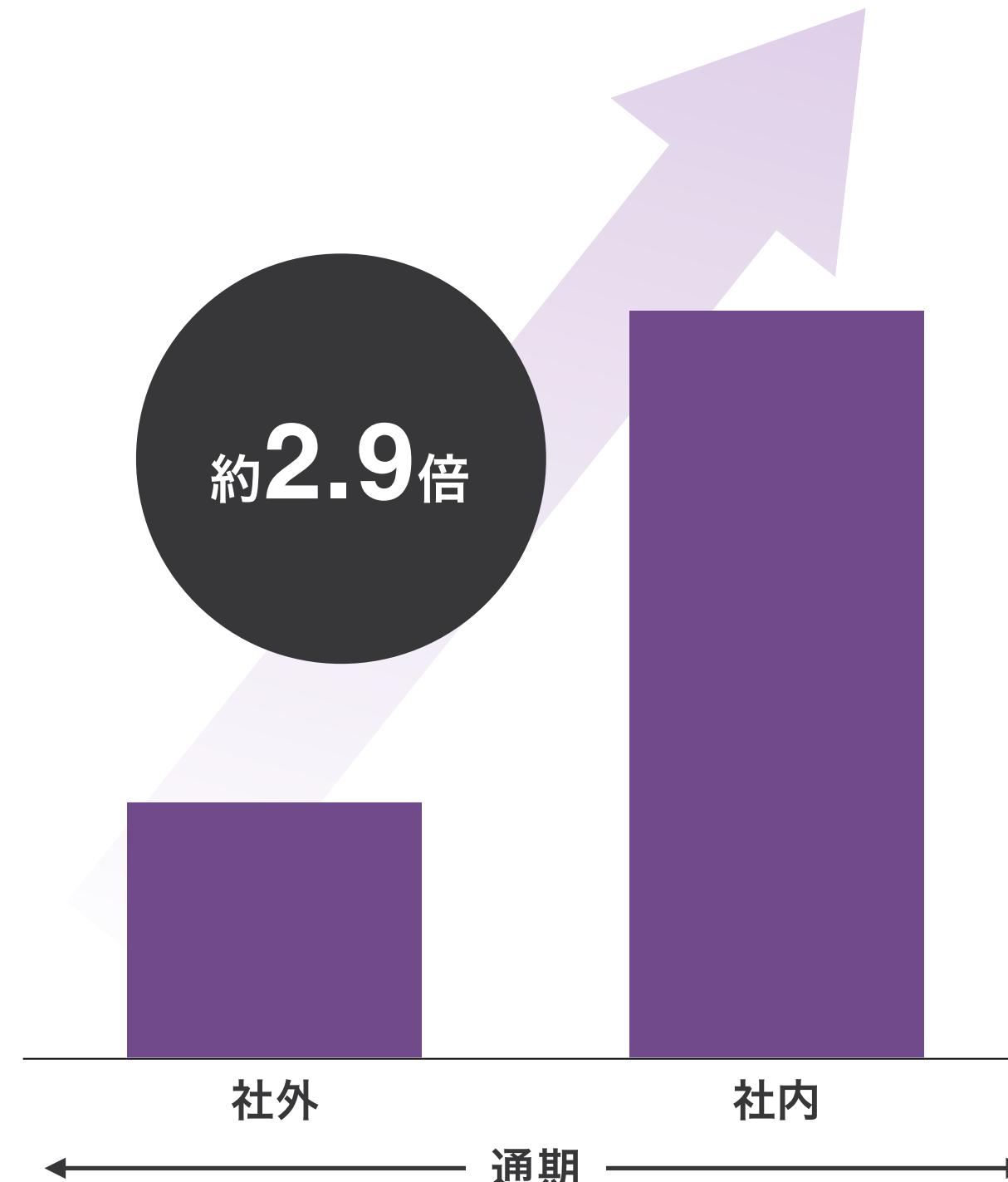


## 社内外のキャリア・アドバイザー 生産性の強化

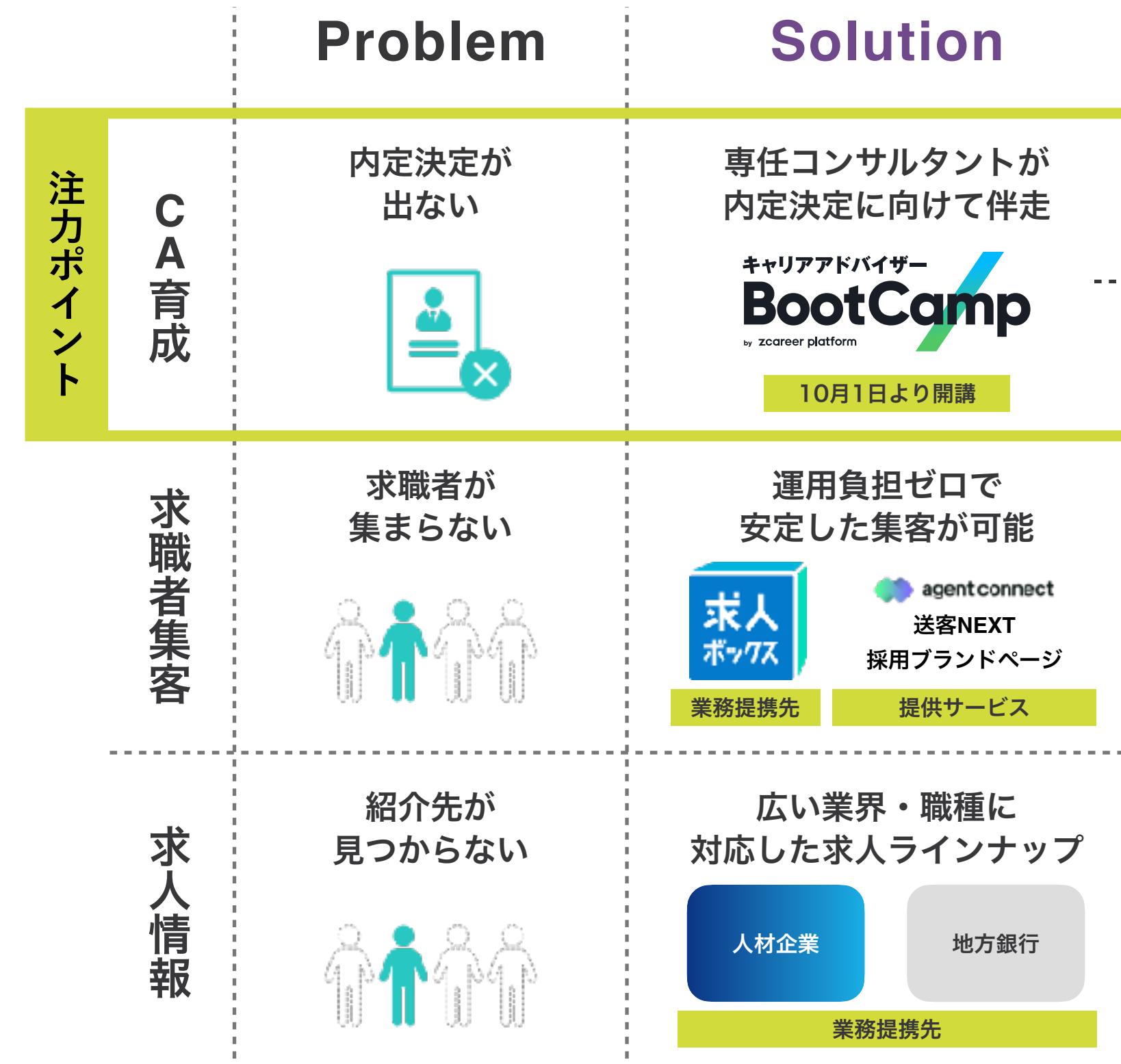
精度の高いレコメンドに基づき、求職者への求人提案等を生成AIが最適化することにより、社内外のキャリア・アドバイザーの生産性を高めることが可能

# キャリア・アドバイザーの育成ノウハウを本格的に展開開始 社外のキャリア・アドバイザーあたりGMVも引き上げる戦略を実行

キャリア・アドバイザー  
あたりのGMV<sup>(1)</sup>



## プラットフォームで提供するソリューションの一覧



## BootCampのイメージ

### 週のスケジュールイメージ

月	火	水	木	金
チームMTG (総会)				
説電	ロープレ	説電	ロープレ	説電
80日プログラム	説電	求職者面談	説電	求職者面談
		休憩		
合規研修	1on1	合規研修	1on1	90日プログラム
求職者面談	求職者面談	求職者面談会	求職者面談	FOLLOW UP
説電	求職者面談	説電	求職者面談	説電
求職者面談	説電	求職者面談	求職者面談	説電

### 月のカリキュラムイメージ

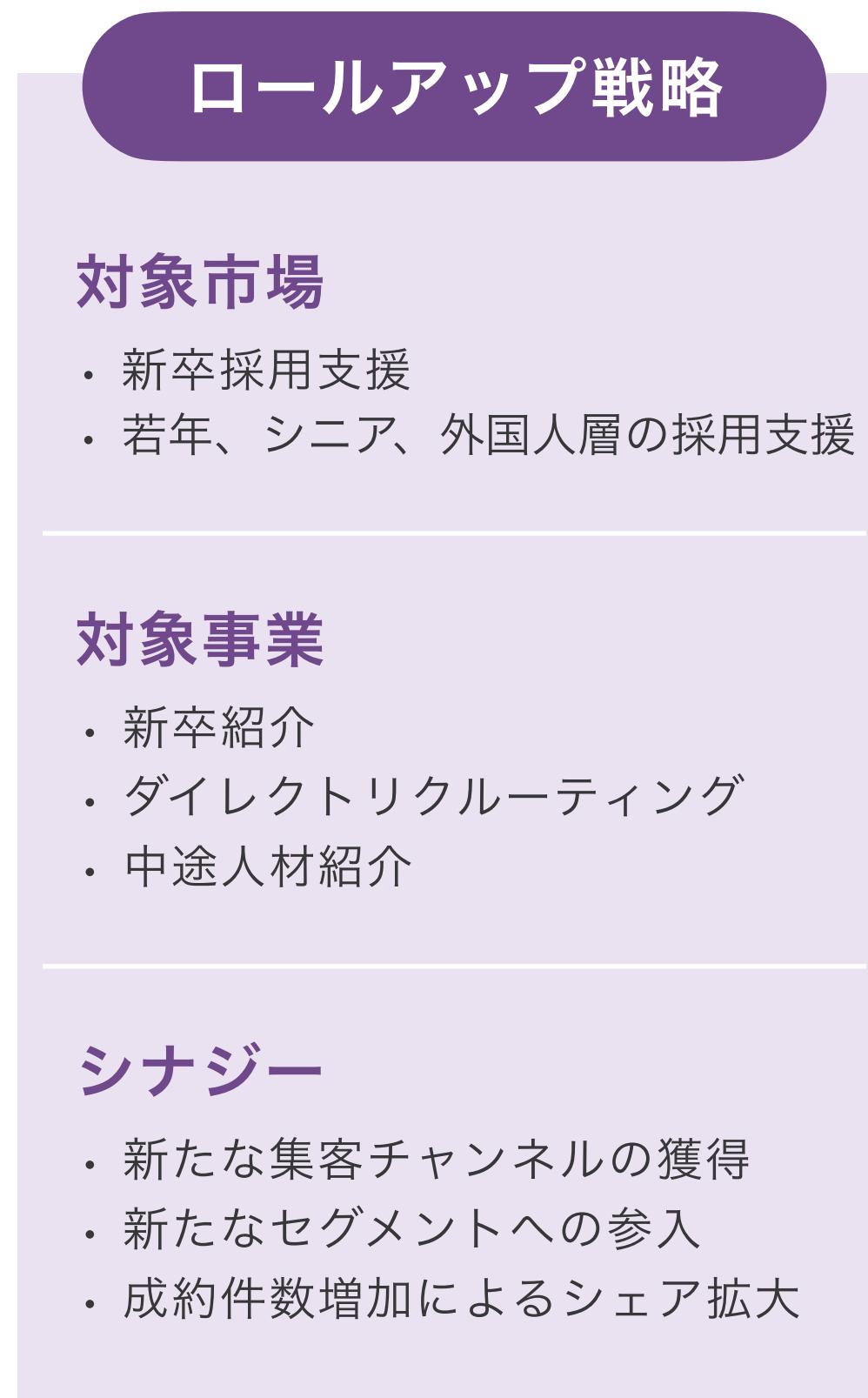
10月	11月	12月
基礎知識	個別支援による生産性向上	課題と目標確立
止果と結果者間の医療創出ための言葉選択を確立	現場の「気づき」を成果へ転換し具体的な行動と変革を促進	自身でのKPI実現と行動、数字の管理によりセルフマネジメントを強化
コミュニケーションの重要性と理解を深め、本人起立での提案力を強化	問題・承認・意見やクロージングスキルを実践活用	得意・失敗を肯定化し社員へ共有できる人材へ
DCAP®の実践と個別支援による構造改善をサポート	運営振り返りと課程設定&継続的実践をフォロー	

注記：

(1) 2025年9月末時点における社内（ROXX所属）エージェントと社外エージェント（パートナー紹介会社所属）のキャリア・アドバイザーあたりのGMV(Gross Merchandise Value)

# 既存領域のロールアップや新規領域のクロスセルを目的とし、 投資規律を持ちながら、新規事業・M&Aを積極化

## 新規事業・M&Aにおけるターゲット領域



## M&Aにおける投資規律



注記:

(1) サービスが特定の市場で受け入れられ、顧客の課題を効果的に解決している状態

## ライフカード社と提携し、求職者向けクレジットカード 「Z CAREER CARD」を2026年より提供開始

# 不安を希望に。キャリアを、 もっと自由に。

経済的不安をチャンスに変え、  
すべてのノンデスクワーカーが自分らしいキャリアを築ける社会へ。



Zキャリアユーザーのクレジットカード所有状況<sup>(1)</sup>

クレジットカード所有率

持っていない  
約35%

持っている  
約65%

クレジットカード所有していない方のクレジットカード申込状況

申し込んだことがある  
約52%

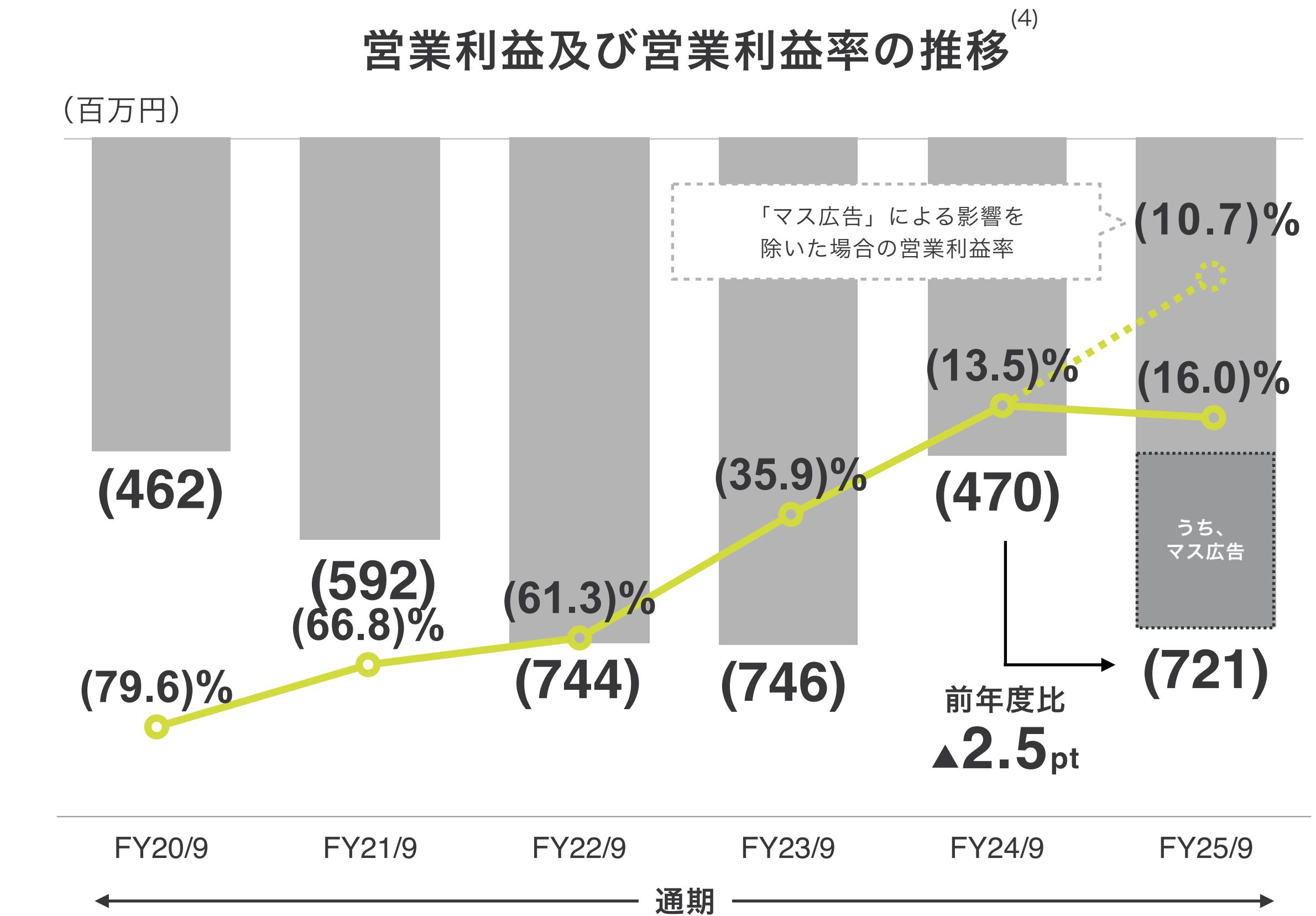
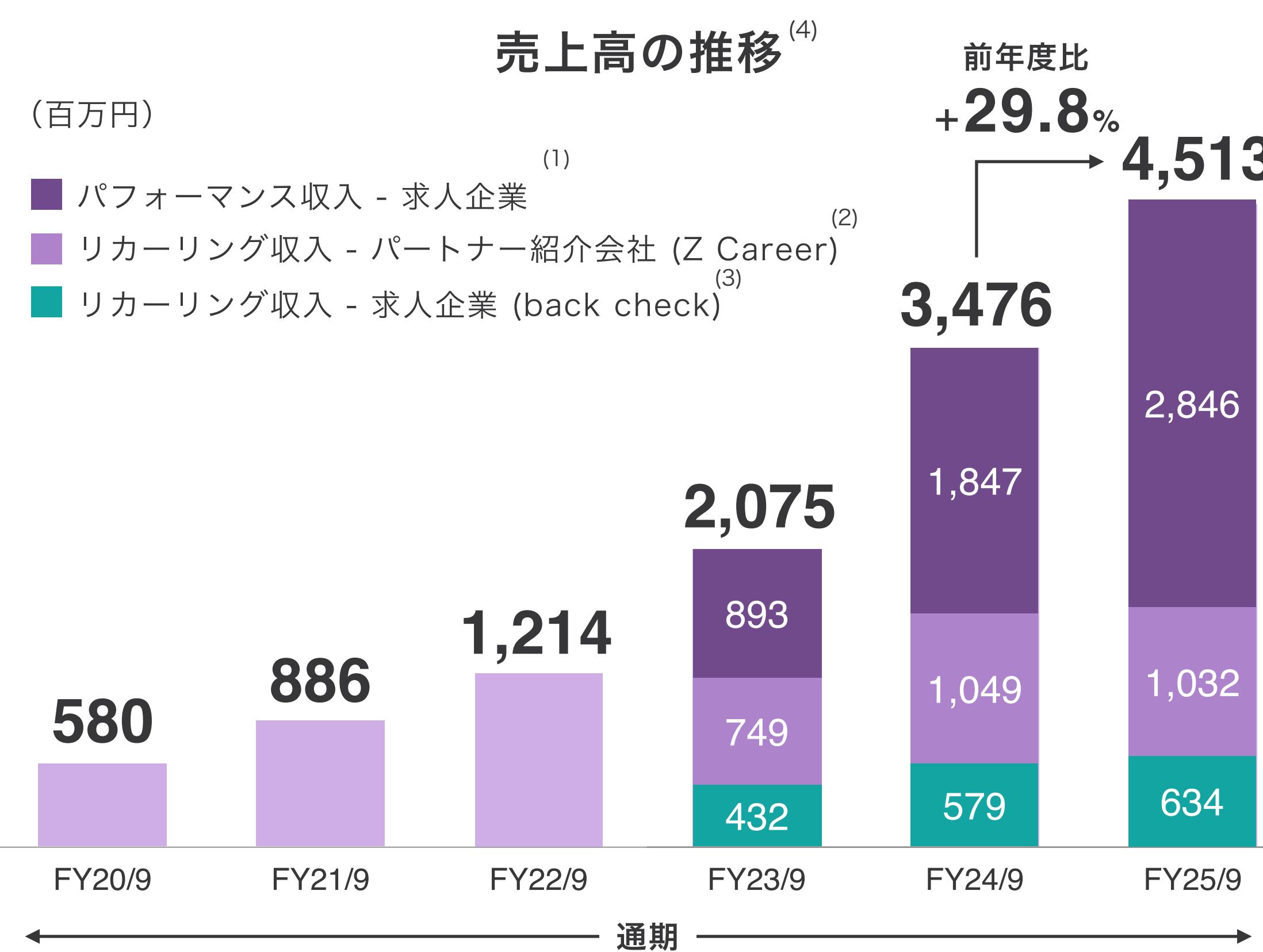
申し込んだことはない  
約48%

注記：

(1) Zキャリアに登録した661名へのアンケート調査結果

# 財務サマリー

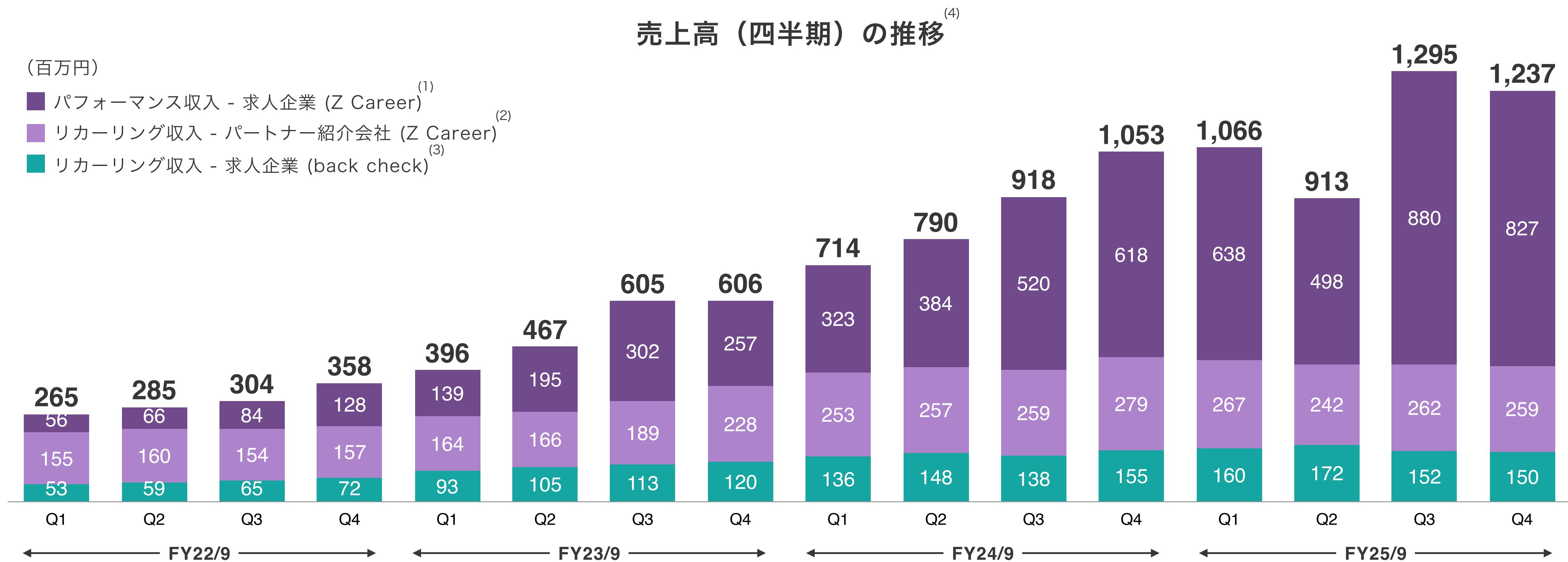
## これまで同様の高い成長性の継続と 安定した収益性の実現を目指す



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

Zキャリアの人材マッチングに注力することで、  
今後もパフォーマンス収入が成長を大きく牽引する見込み



## 注記：

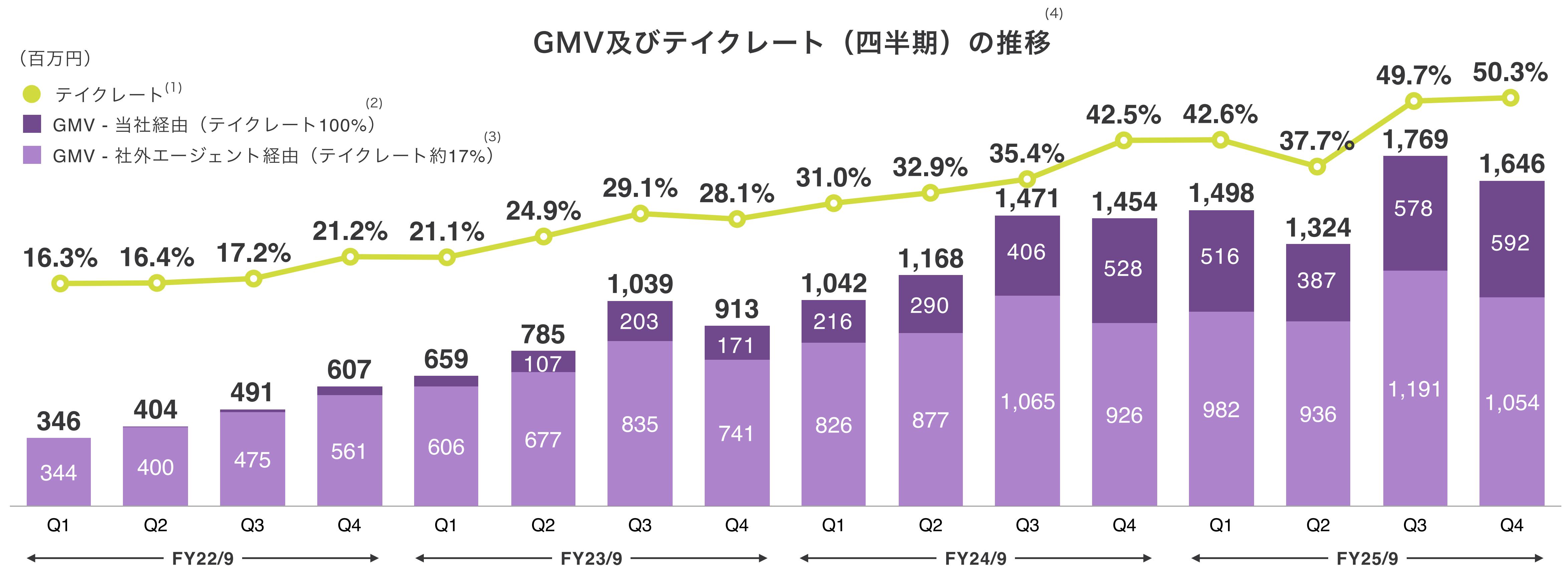
(1)求人企業が支払う採用成果報酬（ROXX所属エージェントのみ）、採用事務手数料とその他手数料（Z Career）

(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

ティクレートは社外エージェント経由約17%、当社経由100%の合算で算出  
当社経由の成約增加ペース上昇に比例



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リーティング) 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パートナー紹介会社経由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

## 今後はZキャリア内のエージェントの増加により、 売上高と収益性も改善する見込み

### ティクレートの考え方<sup>(1)</sup>

社外エージェント経由

83%は  
社外エージェント  
の受取分

約11万円

ティクレート：約17%<sup>(2)</sup>

社内エージェント経由

約63万円<sup>(3)</sup>

ティクレート：100%

### 社内エージェントの増加

社外エージェント



社内エージェント



社内エージェントの増加ペースが、社外エージェントの  
増加ペースを上回るため、当社経由の成約数の増加と  
ともにティクレートは高まる

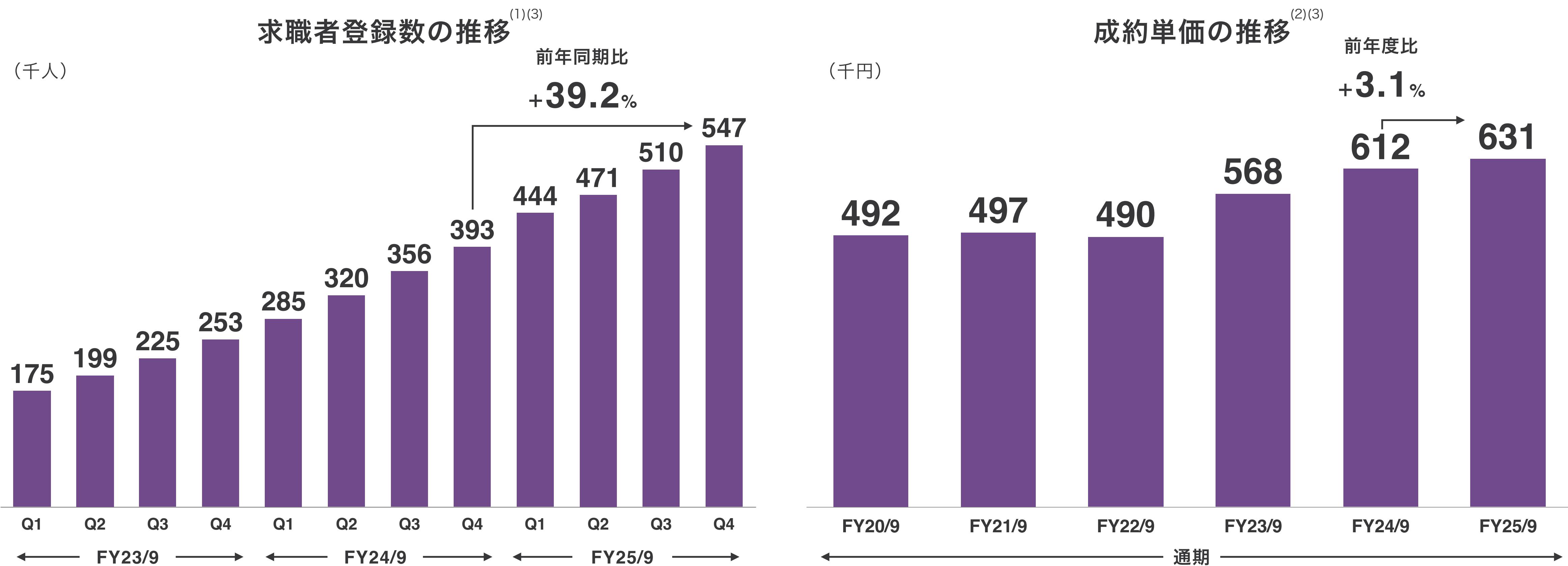
注記：

(1)FY25/9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)成約あたりの成約単価（採用成果報酬と採用事務手数料）

求職者登録数は順調に拡大し、売上の伸長に大きく貢献  
採用企業間で競争激化しており、成約単価も堅実に上昇傾向



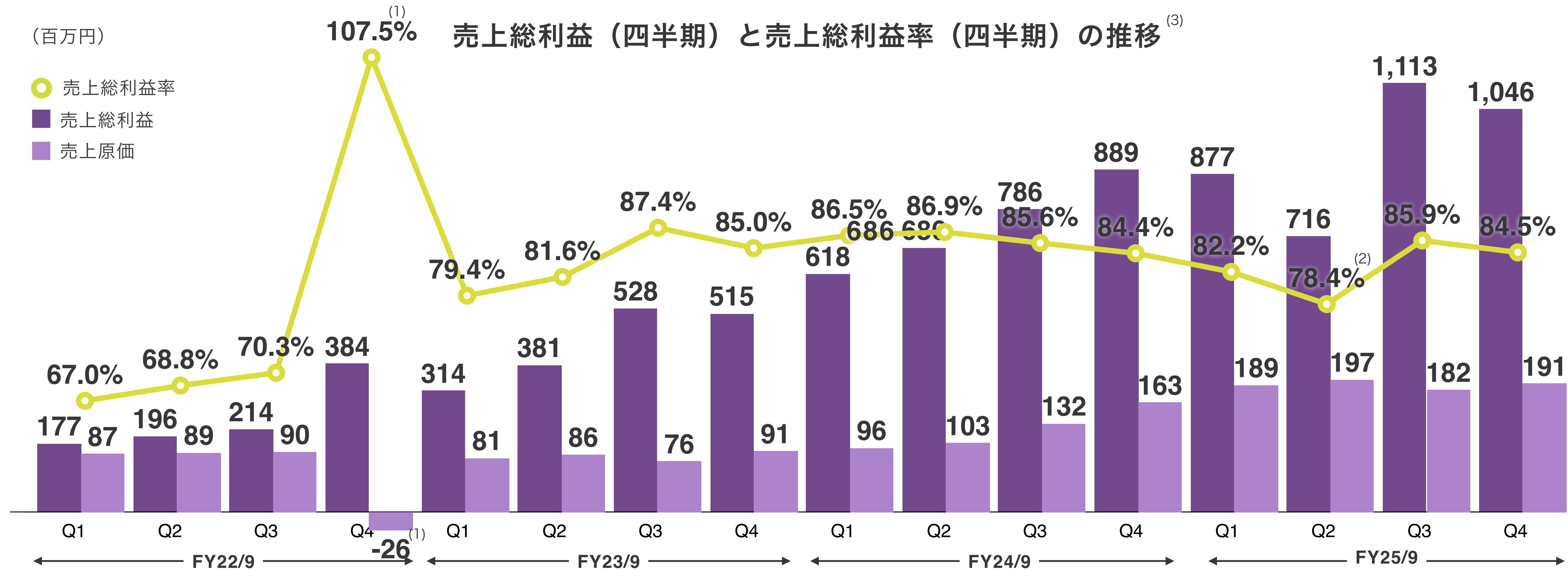
注記：

(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) 成約あたりの単価(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

一般的な人材紹介とは異なり、プラットフォームであることから、  
売上総利益率は85%前後と同業他社比で高い水準を維持



注記：

(1)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) を開始。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

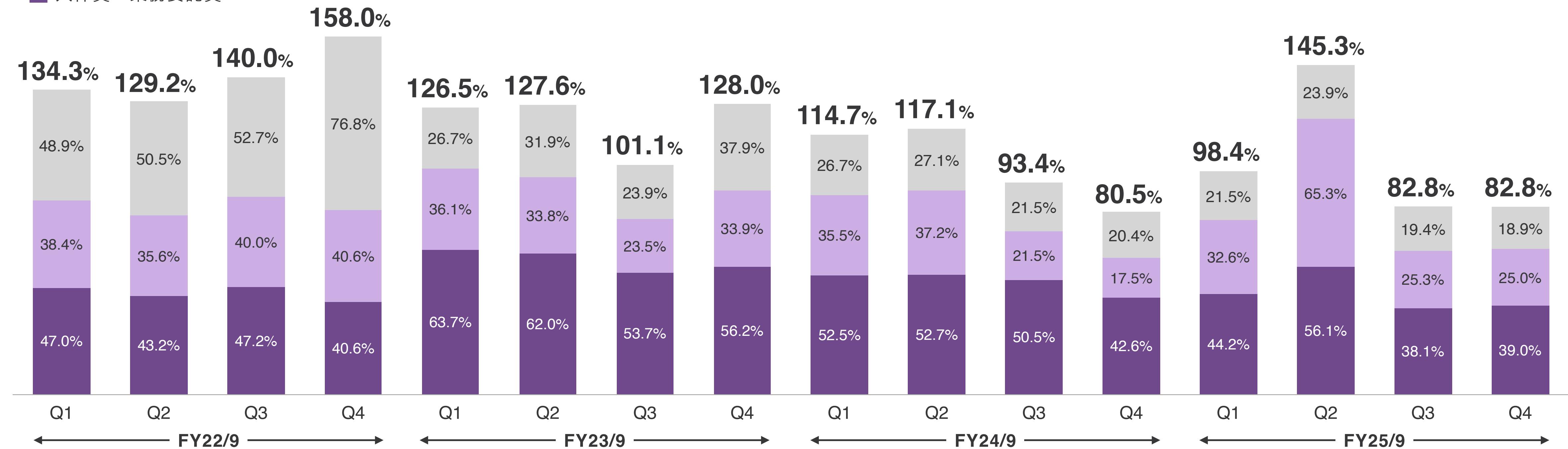
安定的な収益フェーズに入っており、FY24/9で四半期、FY25/9で下半期の黒字化を達成しており、FY26/9では通期での黒字化を見込む

(売上高比率)

その他

広告宣伝費

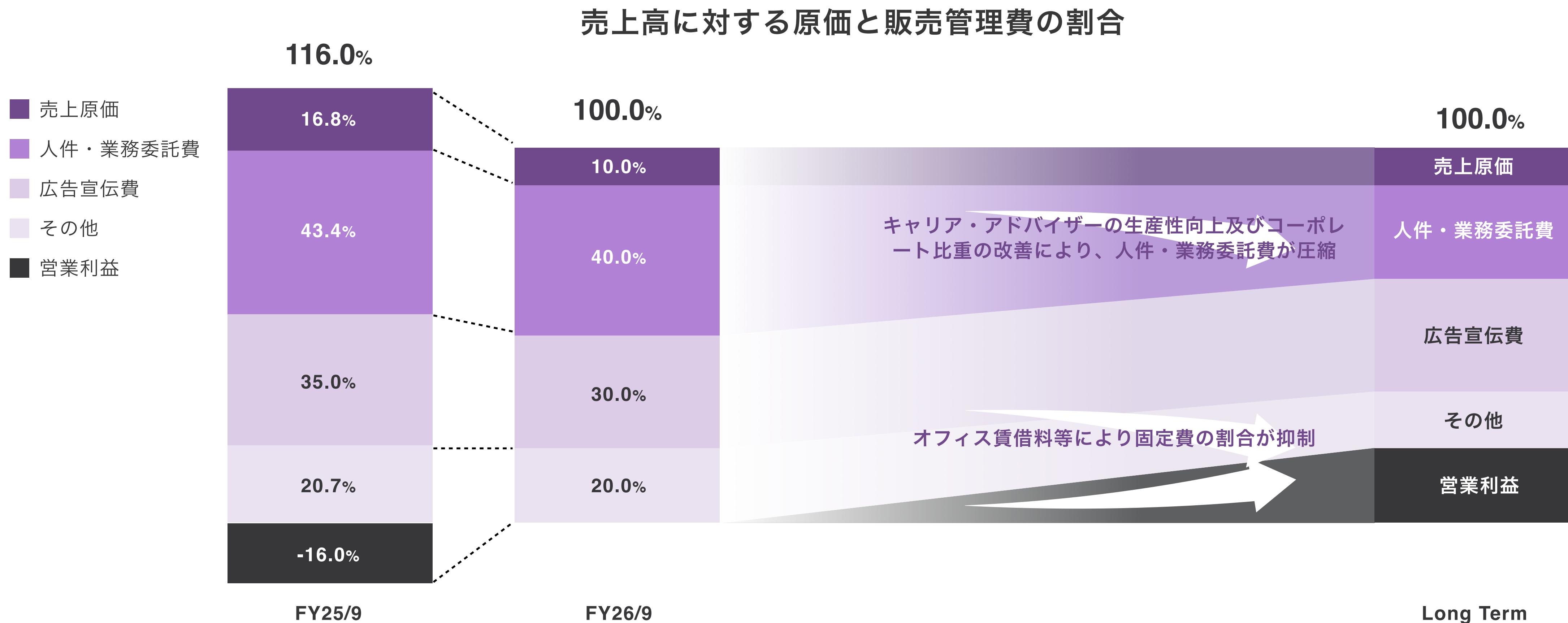
人件費・業務委託費

販売費及び一般管理費（四半期）および売上高比の推移<sup>(1)</sup>

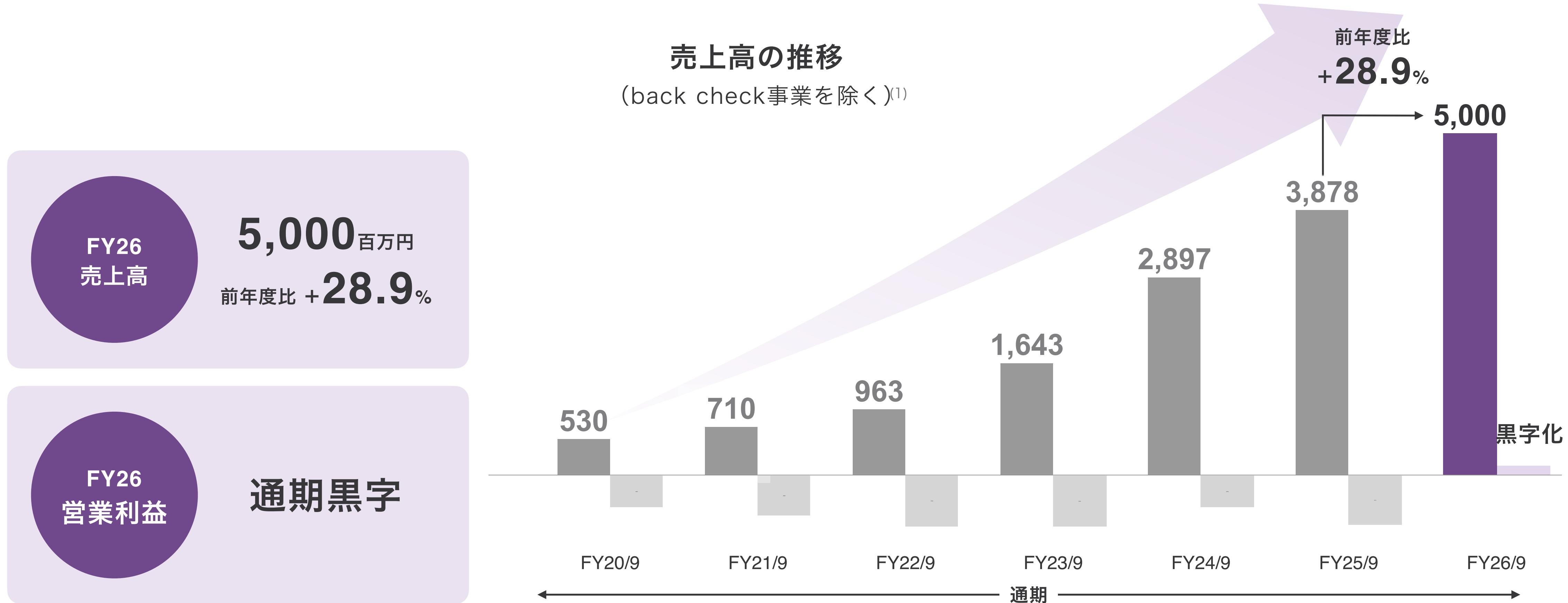
注記：

(1)財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

昨年度と比較し、本期はback checkの売却に伴い、原価率が軽減  
今後の成長により、人件・業務委託費とその他が適正化



FY26の業績見通しは、売上高5,000百万円、営業利益黒字  
back check事業を除いた売上高成長率は+28.9%を目指す



注記：

(1)FY25/9までは売上高のみ全体の売上高からback check事業の売上高を差し引いた売上高

経営資源をZキャリアに一本化、採用投資を再び開始し、通期での黒字化を目指す  
加えて、売上高も単体の成長ペースを維持しつつ、前年度比28.9%増を目指す

(百万円)	2025年9月期 通期	2025年9月期 通期 (back check事業を除く)	2026年9月期 業績予想	前年度比	前年度比 (back check事業を除く)
売上高	4,513	3,878	5,000	10.8%	28.9%
前年度比増減率	29.8%				
営業利益	(721)	-	45		
営業利益率	(16.0)%	-	0.9%		
経常利益	(767)	-	1		
税引前当期純利益	1,141	-	1		
当期純利益	1,051	-	1		

注記：

(1)財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

単位：千円

	FY2023/9	FY2024/9	FY2025/9
売上高	2,075,781	3,476,794	4,513,177
売上高成長率	71.0%	67.5%	29.8%
売上総利益	1,740,680	2,980,527	3,752,944
売上総利益率	83.9%	85.7%	83.2%
営業利益 (△)	△746,113	△470,040	△721,927
営業利益率	△35.9%	△13.5%	△16.0%
経常利益 (△)	△742,951	△497,651	△767,152
経常利益率	△35.8%	△14.3%	△17.0%
当期純利益 (△)	△746,359	△499,941	1,051,362
当期純利益率	△36.0%	△14.4%	23.3%

貸借対照表

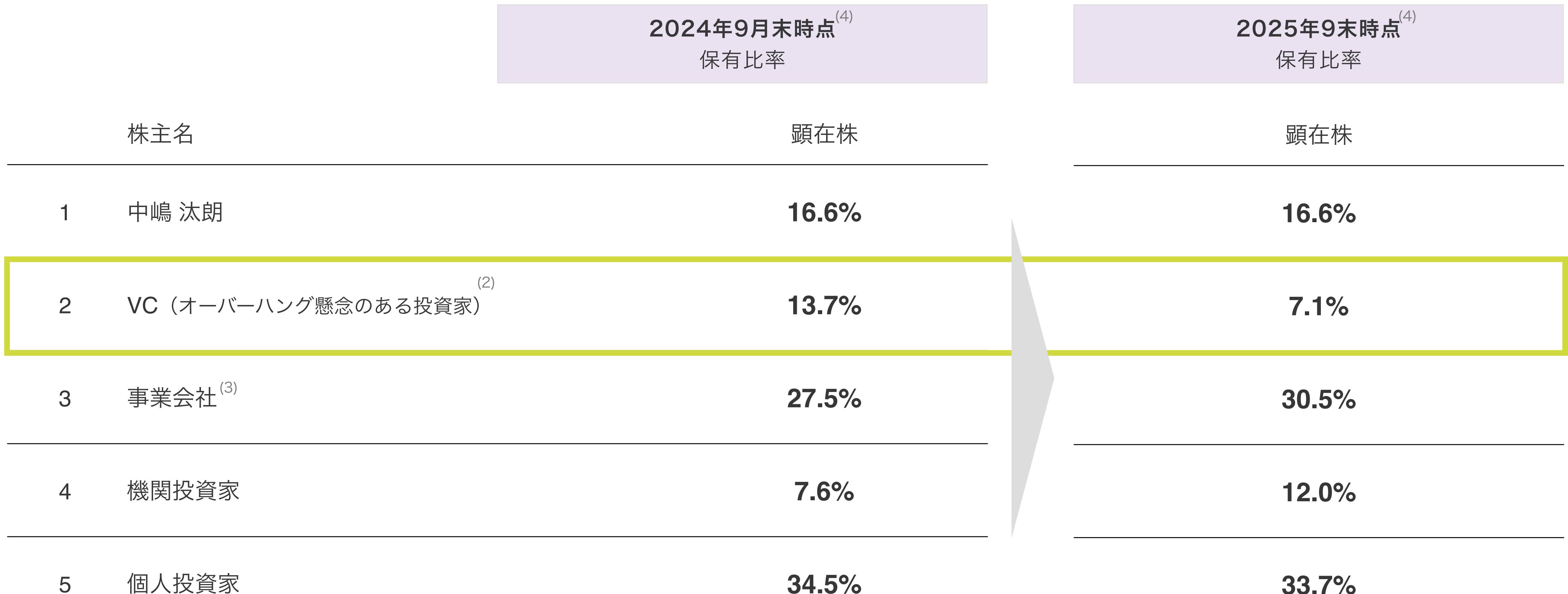
**ROXX**

単位：千円

資産の部	FY2023/09	FY2024/09	FY2025/09
<b>流動資産</b>	<b>1,367,673</b>	<b>3,559,399</b>	<b>5,278,327</b>
現金及び預金	781,584	2,594,956	4,030,176
売掛金	277,500	520,112	678,308
営業未収入金	269,556	328,317	364,856
その他流動資産	39,033	116,014	204,986
<b>固定資産</b>	<b>116,943</b>	<b>136,935</b>	<b>347,025</b>
有形固定資産	46,582	38,492	0
無形固定資産	-	-	-
投資その他の資産	70,361	98,443	347,025
<b>資産合計</b>	<b>1,484,617</b>	<b>3,696,334</b>	<b>5,625,353</b>

負債・純資産の部	FY2023/09	FY2024/09	FY2025/09
<b>流動負債</b>	<b>1,088,338</b>	<b>1,837,428</b>	<b>2,689,176</b>
短期借入金	50,000	0	0
営業未払金	471,175	585,920	664,609
未払金	288,667	300,970	382,871
その他流動負債	278,496	950,537	1,641,696
<b>固定負債</b>	<b>83,166</b>	<b>954,847</b>	<b>980,950</b>
長期借入金	83,166	954,847	980,950
<b>負債合計</b>	<b>1,171,504</b>	<b>2,792,275</b>	<b>3,670,126</b>
<b>純資産合計</b>	<b>313,113</b>	<b>904,058</b>	<b>1,955,226</b>
<b>負債純資産合計</b>	<b>1,484,617</b>	<b>3,696,334</b>	<b>5,625,353</b>

# ベンチャー・キャピタルによるオーバーハング懸念が解消され、<sup>(1)</sup> 構造的な売り圧力が緩和



注記：

(1) ベンチャー・キャピタルやキャピタル・ゲイン目的の事業会社が株式を大量に売り出すだろうという予測が強まり、株価の上昇を抑える現象

(2) ベンチャー・キャピタル（オーバーハング懸念のある株主）は、グローバル・ブレイン、One Capital、Skyland Ventures、イーストベンチャーズ、SMBCベンチャーキャピタル、Darjiun Venture Corporation

(3) パーソルキャリア、サイバーエージェント、ウイルグループ、マイナビ、オープンアップグループ、PKSHA Technology、AGキャピタル、AMG、くふうカンパニー・ホーディングスの事業会社による保有比率は約16.8%で変化なし

(4) 株主名簿管理人である三井住友信託銀行が作成した「統計表」より作成。また、fundnoteのみ2025年11月10日付で財務省に提出された大量保有報告書（5%ルール報告書）の内容を反映

## 長期的な成長を見据え、現預金及び営業CFは 事業投資や新規事業・M&Aへの投資を優先して実行

### 資金調達



- 直近期末ベースで40億円の現預金を優先的に活用
- 通期黒字化を通じて、営業キャッシュ・フローがプラスに転じる見込み
- キャッシュ・フロー創出力を用いたレバレッジを活用
- 財務基盤の拡充が必要となるタイミングまで劣後

### キャッシュ・アロケーション



- 長期的な成長につながる事業投資を実施
- 投資規律を持ちながら、新規事業・M&Aを積極化
- 将来への投資を優先し、内部留保確保の上で還元を検討

注記：

(1) 上場時の手取り金は、予定通り、広告宣伝費及びシステム開発関連費に充当

# リスク情報

主要なリスク	リスク対応策	発生可能性	発生時期
<b>新規参入と競合について</b>  今後も当社のサービスの競争優位性の強化に尽力してまいりますが、伝統的な人材紹介業者等との競争に加えて、国内の新興人材紹介業者や求人情報サービス業者等が年収400万円未満のノンデスクワーカー支援に注力する等の場合には、それらの人材採用サービスとの競争が激化する可能性があり、当社の事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります	当社が事業を展開する人材採用市場は、各分野において既に多数の競合他社が存在しております、一定の競争環境があるものと認識しております。当社の中核領域である年収400万円未満のノンデスクワーカー市場においては、従来の人材市場が注力してこなかった中で、全国のパートナー紹介会社を加えたプラットフォームを構築・提供することで当該市場において、すでに一定の競争優位性を確立しているものと認識しております。	中	特定時期 なし
<b>許認可について</b>  現時点でサービス継続に支障を来す要因等は発生しておりませんが、職業安定法に定める有料職業紹介事業者としての取消事由に該当若しくは法令に違反する事項が発生した場合、サービスの停止や派遣事業主又は有料職業紹介事業者の許可の取り消しをされる可能性があり、当社の業績及び財政状態に重大な影響を及ぼす可能性があります。また、規制当局の動向及び既存の法規制の改正動向等について、適切に対応していく予定ではありますが、かかる動向を全て正確に反映することは困難な場合もあり、当社がこれに適時かつ適切に対応できない場合や、当社の営むサービスに不利な影響を及ぼすものであった場合、当社の業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	当社の中核サービスであるZキャリアは、職業安定法に基づいて事業を営んでおります。当社では、社内の管理体制の構築等により、これらの法令等を遵守する体制を整備しているとともに、当社のサービスを利用する求職者、求人企業、人材紹介会社に対しても、これらの法令等の遵守を促すよう、当社利用規約に明記する他、サービス内等にて周知しております。	低	特定時期 なし

注記：

(1) 投資方針の変更に伴い、安定した収益性の実現を目指しており、「継続的な投資と赤字計上について」を主要なリスクから削除しております。その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

主要なリスク	リスク対応策	発生可能性	発生時期
<b>個人情報保護について</b>  当社が保有する個人情報等につき漏洩、改ざん、不正使用等が生じる可能性が完全に排除され ているとは言えません。したがいまして、これらの事態が起こった場合、適切な対応を行うための相当なコストの負担、当社への損害賠償請求又は信用の低下等によって、当社の業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	当社は、提供するサービスに関連して個人情報を取り扱っているため、「個人情報の保護に関する法律」が定める個人情報取扱事業者としての義務を課されております。当社は、個人情報の外部漏洩の防止はもちろん、不適切な利用、改ざん等の防止のため、個人情報の管理を事業運営上の重要事項と捉え、アクセスできる従業員を限定すると共に、個人情報保護規程等を制定し、全従業員を対象として社内教育を徹底する等、同法及び関連法令並びに当社に適用される関連ガイドラインを遵守し、また、ISMS (ISO／IEC27001) 及びプライバシーマーク制度の認定を受けることで、同制度に基づいた適切な個人情報の保護措置を講じております。	低	特定時期 なし
<b>人材の確保や育成について</b>  当社が求める優秀な人材が必要な時に十分に確保・育成できなかった場合や人材流出が進んだ場合には、経常的な業務運営及び新規事業の拡大等に支障が生じ、当社の業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	当社は、継続的な事業拡大や新規事業の推進のためには、優秀な人材の確保、育成及び定着が最も重要であると認識しており、従業員が働きやすさと働きがいを持って働くよう、社会的意義の高い事業の創出及び魅力的な人事制度の構築を推進していくながら、継続的に採用活動及び人材育成に取り組んでまいります。	中	特定時期 なし

注記：

(1) 投資方針の変更に伴い、安定した収益性の実現を目指しており、「継続的な投資と赤字計上について」を主要なリスクから削除しております。その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

- ・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默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、当社が事業を開発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、保証しておりません。
- ・本資料のアップデートについて、今後、年度末決算の発表時期（11～12月頃）を目処として開示を行う予定です。