



2026年3月期 第3四半期決算説明資料

2026.2.12

株式会社TalentX

# TalentX

AI・テクノロジーで市場をゲームチェンジするHRTechカンパニー

## Company

- 会社名 : 株式会社TalentX
- 代表者 : 代表取締役社長CEO 鈴木 貴史
- 従業員数 : 144名 (2025年12月31日時点、連結従業員数)
- 設立年月 : 2018年5月 (創業 2015年)
- 所在地 : 東京都新宿区神楽坂4-8 神楽坂プラザビルG階
- 事業内容 : 採用DXプラットフォームMyシリーズの企画開発運営

## Our Vision

未来のインフラを創出し、HRの歴史を塗り替える

## Our Purpose

人と組織のポテンシャルを解放する社会の創造

## History

### 【業界歴史】

- 1960 企業の採用を支援する有料の職業紹介（エージェント）が誕生
- 1990 インターネット上の外部求人メディアが誕生
- 2010 求職者データベースへのダイレクトスカウトサービスが誕生

### 【沿革】

- 2015 従業員をエージェント化する”リファラル採用”を提唱し、国内初のリファラル採用サービス”MyRefer”をリリース
- 2018 従業員のみでなく、卒業社員もエージェントにする”MyRefer Alumni”をリリース
- 2022 応募データを資産として蓄積し、自社の求職者データベースから採用する国内初のAI採用MAサービス”MyTalent”をリリース
- 2024 自社採用メディアをノーコードで制作する国内初の採用ブランディングサービス”MyBrand”をリリース

## Awards History

- 2019 MyRefer : 経済産業省後援「第4回HRテクノロジー大賞」採用サービス部門賞 優秀賞
- 2019 MyRefer : 日本の人事部「HRアワード2019」入賞
- 2022 MyTalent : 厚生労働省後援「第11回日本HRチャレンジ大賞」人材サービス優秀賞（採用部門）
- 2024 MyTalent : 経済産業省後援「第9回HRテクノロジー大賞」採用サービス部門 優秀賞
- 2025 Myシリーズ : 「第10回HRテクノロジー大賞」採用サービス部門 優秀賞

## エグゼクティブサマリ

- 売上高は前年同期比24%増。過去最高の四半期売上高を達成
- 累計調整後営業利益率は20%。通期予想に対する進捗率は82%
- 成長加速に向けた今期の人材採用は進捗
- 事業拡張を目的とした戦略的アライアンスも3Qより実施し、受注実績も発生

### 2026年3月期 第3四半期業績等

ARR (年間サブスクリプション定期収益)	サブスクリプション売上高比率
<b>16.6億円</b> <small>(2025年12月時点)</small>	<b>92%</b> <small>(9か月累計実績) ※2025年4月-2025年12月</small>
売上高	課金利用社数
<b>12.7億円</b> <small>(9か月累計実績) ※2025年4月-2025年12月</small>	<b>383</b> <small>(2025年12月時点)</small>
売上高総利益率	ARPA：1社当たりの月額売上高
<b>87%</b> <small>(9か月累計実績) ※2025年4月-2025年12月</small>	<b>32万円/月</b> <small>(2025年12月時点)</small>
調整後営業利益率	月次解約率
<b>20%</b> <small>(9か月累計実績) ※2025年4月-2025年12月</small>	<b>0.5%</b> <small>(2025年12月時点)</small>

### ビジネスハイライト

人材投資を中心に、当初計画した事業投資を実行

大手人材会社であるネオキャリアとの「Myシリーズ」販売強化を目的とした戦略的アライアンスを実施。商談や新規受注に貢献

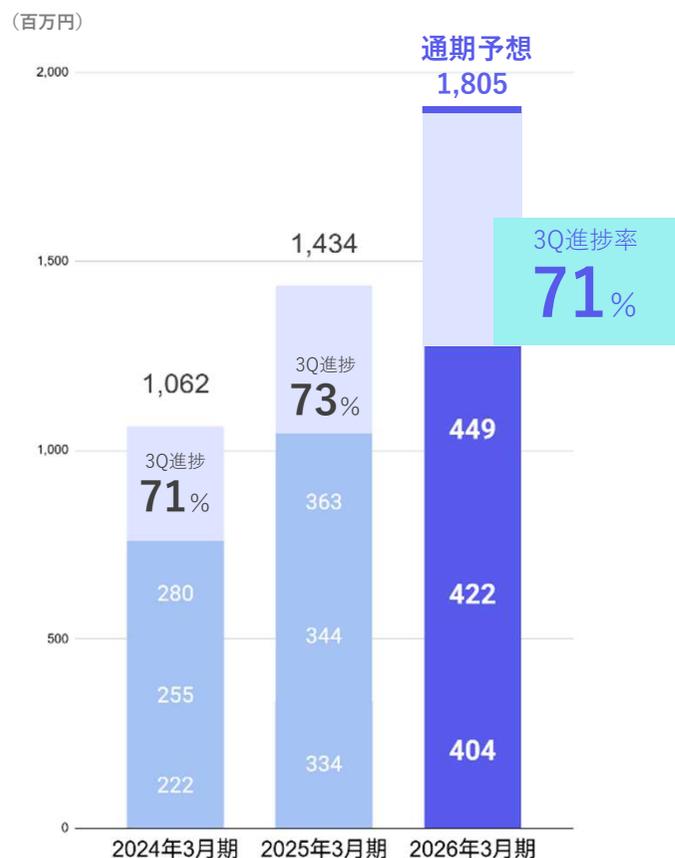
「Myシリーズ」導入先である大手企業の人事部長インタビューを順次実施

顧客マネジメント層との関係性強化を通じたプロダクト改善および中長期的な価値創出に活用

※調整後営業利益 = 営業利益 + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用

# 財務ハイライト：四半期別売上高および利益推移

売上高（過年度同様の進捗率）



調整後営業利益（過年度を超える進捗率）



- ✓ 第3四半期の売上高は449百万円と四半期売上高の過去最高水準を更新
- ✓ 92%と高いサブスクリプション売上高比率を維持する中、過年度と同水準の売上高進捗で推移
- ✓ 累計調整後営業利益は252百万円  
通期予想に対して82%と高い進捗率

※調整後営業利益 = 営業利益 + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用

# INDEX

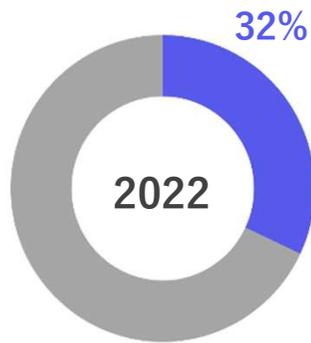
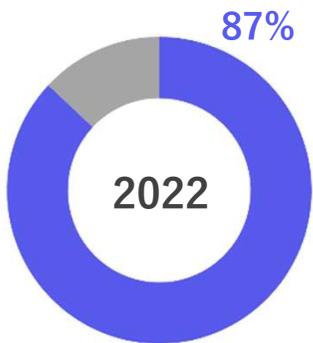
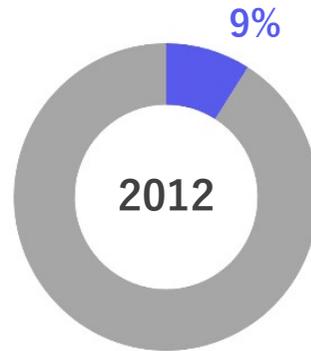
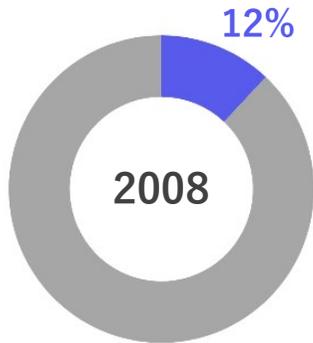
- 01 事業内容
- 02 2026年3月期 第3四半期 業績ハイライト
- 03 2026年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 成長戦略
- 05 市場機会と競争優位性
- 06 Appendix

# クラウドの到来により変わった営業の在り方

企業の営業活動は、クラウドの登場によりここ10年でマーケティングに変革



日米のCRM普及率



~2008

## 狩猟型営業（展示会や名簿リスト）

基本的に売り込んでいくタイプの営業手法であり、持続可能性が薄く、情報量が多い昨今において競合に勝てない



2012~

## 農耕型営業（マーケティング）

営業顧客データを資産と残し、顧客との関係性を育てていき、十分に意向が高まったタイミングで収穫する手法。



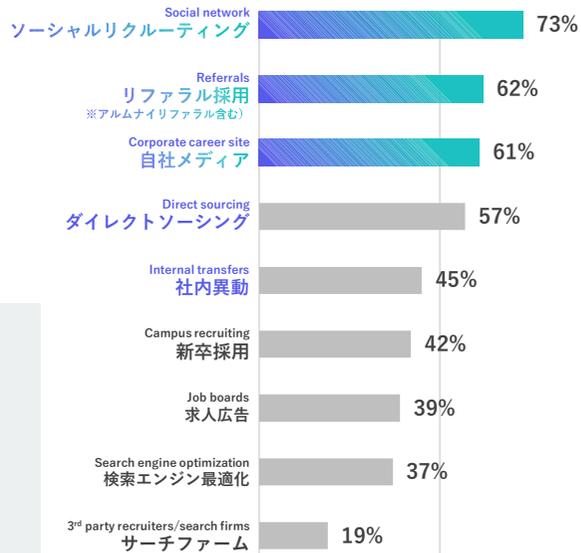
# 採用にもマーケティングの時代が到来

## TalentXは、労働人口減少時代、日本の採用をマーケティングに転換する事業を展開

### 米国では2013年から採用マーケティングが浸透



米国企業の採用に関する投資拡大順位（2013）



Q :  
do you plan to increase  
your investment in any of these  
candidate recruiting sources  
in 2013 compared to 2012?

#### Recruiting is marketing.

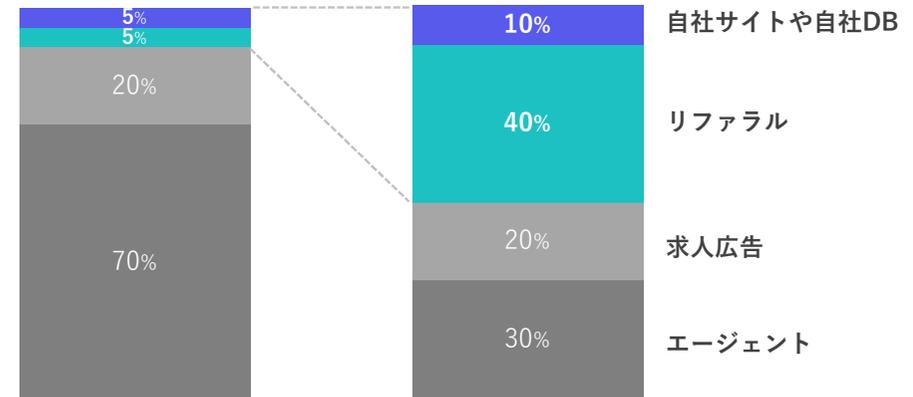
Recruiters live in a multichannel world and work multiple candidate touch points from their own career sites to social networks and beyond.

出典：Jobvite "Social Recruiting Survey Results 2013"

### 日系企業の代表的な採用手法を変革するTalentX



日系大手企業の採用内訳



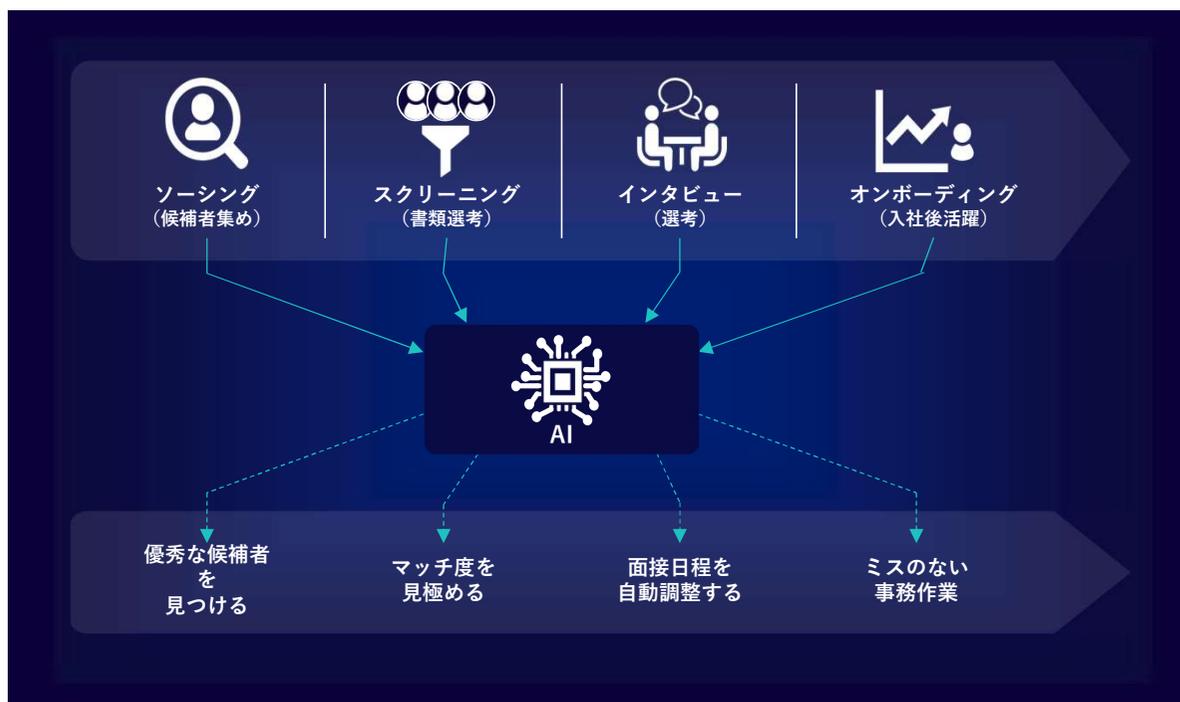
- ・採用コストが高い
- ・専門人材が採れない
- ・他社とバッティング
- ・一過性
- ・専門人材が採れる
- ・競合とバッティングしない
- ・採用コストを抑えられる
- ・持続可能性が高い

※当社調べ。弊社イベントに参加いただいたお客様へのヒアリングを基に作成。

## AI・テクノロジーが採用市場のスタンダードに

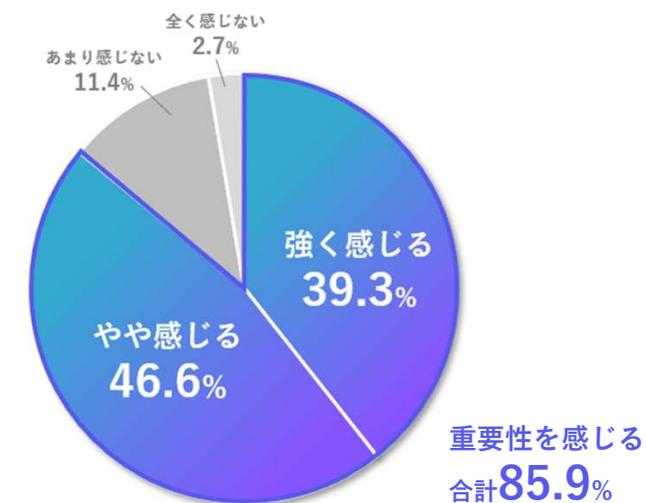
80%を超える採用担当者がAIやテクノロジーの重要性を感じている

### AIで効率化される採用プロセス



85.9%の採用担当者がAIやテクノロジーの重要性を感じている

Q：採用活動において、AIやテクノロジーを活用したツールの重要性は？



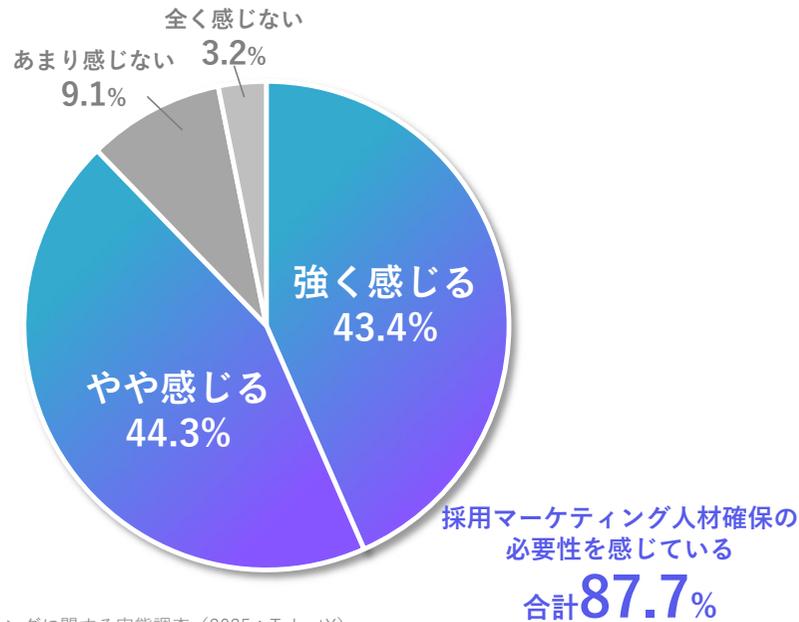
出典：採用マーケティングに関する実態調査（2025：TalentX）  
従業員数500人以上の会社で働く中途採用に関わる人事担当者219名へのアンケート調査

# 日本の採用マーケティング市場と加速する構造変化

## 採用マーケティングの実態調査をTalentXが独自実施 「専門人材」と「ツール」両面で市場ニーズが拡大

採用マーケティング人材の強化は約9割が求めている

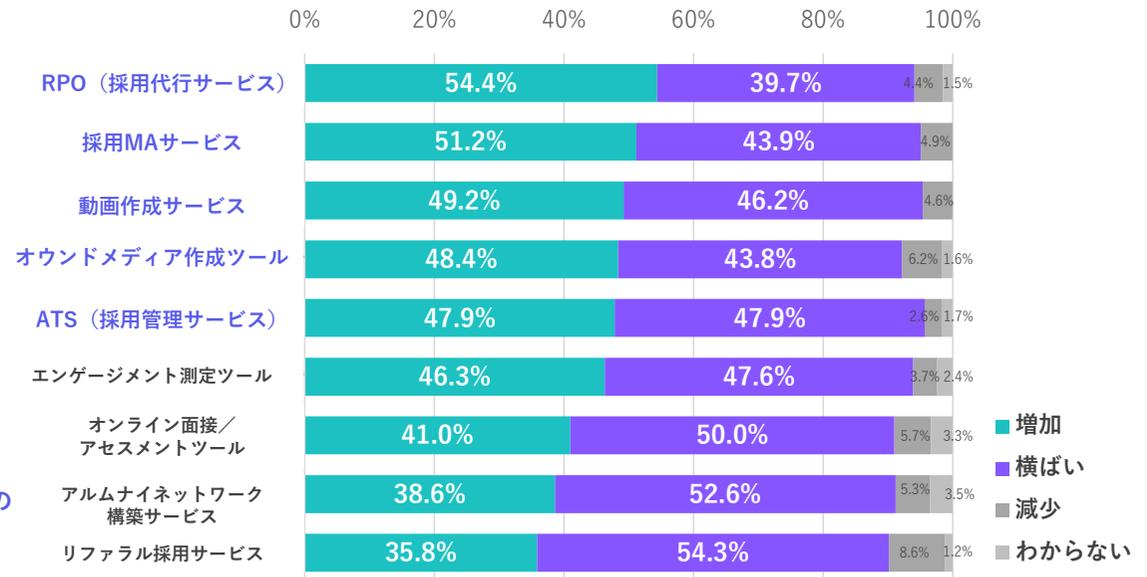
Q：今後採用マーケティングの知識・スキルを持つ人材確保を強化する必要がある？



出典：採用マーケティングに関する実態調査（2025：TalentX）  
従業員数500人以上の会社で働く中途採用に関わる人事担当者219名へのアンケート調査

採用マーケティング関連のツールは約5割が前年比で予算増

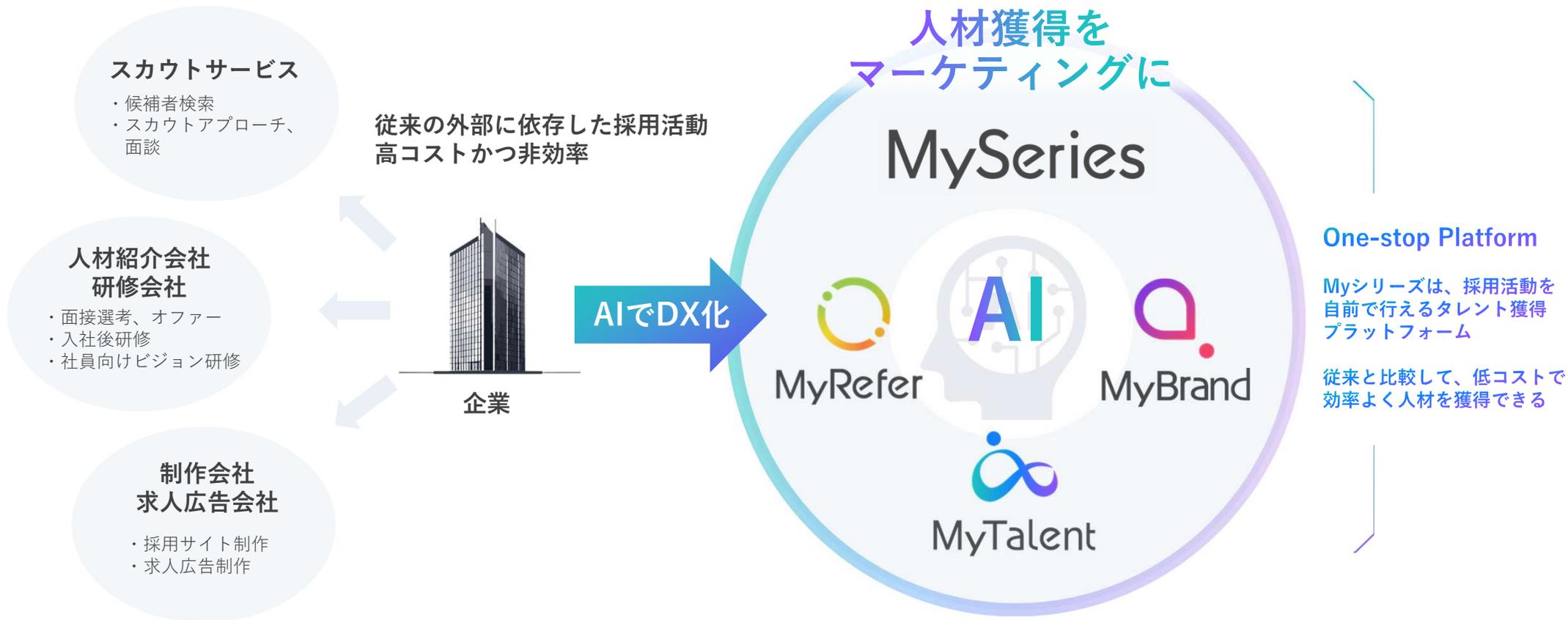
Q：現在利用している採用ツールや採用サービスで、前年と比べた予算の増減は？



出典：採用マーケティングに関する実態調査（2025：TalentX）  
従業員数500人以上の会社で働く中途採用に関わる人事担当者219名へのアンケート調査

# 人材採用課題をAI・テクノロジーで解決するオールインプラットフォーム

外部任せの採用から、自社で採用できる時代へ  
AIとテクノロジーで、企業が自ら人材を惹きつけ、採用できる仕組みを実現



## SaaSとしてのツール導入に留まらない、採用成果に伴走するプラットフォーム

MyシリーズはSaaSとしてのツール導入に留まらず、蓄積された採用マーケティングの知見とデータを活かし、顧客の採用成果に伴走するプラットフォーム

**HITACHI**  
Inspire the Next

「自ら友人・知人を紹介するアクションをとろうとしている」データは、社員のインサイトに触れることのできる貴重な情報と考えています。他にも、部署毎のエンゲージメントサーベイの結果とリファラル活動状況を比較するなど、社員の傾向分析にも「MyRefer」の活用は非常に効果的だと感じています。  
普段は会社に対して厳しい視点を持つ社員が、実は積極的に友人を何人も紹介してくれている、というケースがあります。サーベイのスコアだけでは見えない深い愛着や帰属意識が、友人・知人の紹介という「行動」によって可視化されるのです。



元々あった紹介制度が「MyRefer」によって仕組み化されたことで、活動成果が明確に見えるようになりました。

「MyRefer」では社内ニュースに対する開封率やシェア数をデータで確認することができます。"実はこのコンテンツの開封率が良い"などのリアルな反応から、「どのような情報を訴求すべきか」といった狙いを採用戦略に活かせるようになったことも大きな成果だと感じています。



「MyRefer」は、単なるツール提供にとどまらず、カスタマーサクセスの方々が伴走しながら支援してくれる点が非常に心強いです。

データの可視化や課題の整理、社内での浸透を進めるための施策検討など、当社だけでは手が回りにくい部分を、客観的な分析と専門的な知見でサポートいただいております、非常に助かっています。



配信した求人やコンテンツがどの程度閲覧されたか可視化できることはもちろんですが、各タレントの動向が可視化できるので、配信コンテンツに対する効果測定や改善策を立てやすく、タレントプール構築の目的が「介護職もしくはニチイ学館の魅力や理解を深め、就業志望度を上げる」我々にとっては大変魅力です。

また、機能だけではなく、TalentX社はタレントプールやアルムナイに対する知見も多くお持ちなので、配信コンテンツや目標設定、分析など非常に良いコンサルティングをしていただいている



「MyTalent」は、タレントプール内にどのような職種やポジションの人が多くのか、転職意向があるのかどうかなどを可視化できる点が優れていると感じました。  
職種も幅広くあるなかで、一人ひとりの情報を管理・可視化しないと実際の活用は難しいと思います。人財管理という観点で「MyTalent」は非常にわかりやすく、人財データを整理・管理できるという印象でした。

採用観点では、数年後に自社独自の人財データベースとして機能し、適所適材の人財を獲得できている状態を目指します。



候補者の採用サイト訪問数やメルマガクリック数をスコアリングして管理できる機能や、当社への興味が高そうな候補者を通知する機能など、システムとしての魅力はもちろんありました。

「MyTalent」を導入したことで、全社で一つのシステム上で最新情報を共有・更新できるようになったのは最大のメリットです。「誰が」「いつ」「どのような」アプローチをしたかという履歴も残るため、候補者を継続的にフォローしやすくなりました。ゆくゆくは、数値化されたデータで候補者の動向を分析できることにも大きな期待を抱いています。

# 日本の大手企業・成長企業の採用課題とTalentXの事業領域

採用コストは4分の1以下へ

これまで接点を持てなかった優秀層にもリーチできる新しい採用の形を支援

## 日本の大手企業の採用課題

- ✓ 新たな採用手法を探している 73.8%
- ✓ 採用コストを削減したい 42.8%



※TalentXによる営業時における大手企業顧客(3,757社)へのヒアリング調査より

## 既存の採用手法

約180万円



人材紹介

約120万円



求人メディア

約30万円



自社採用

アプローチ対象	転職活動者（顕在層）	転職活動者（顕在層）	転職希望者（潜在層）
採用コスト	決定者の理論年収の35% 	広告掲載費用 	SaaS利用料金 
特徴	カウンセリングに足を運ぶ求職者が対象であり、競合と条件勝負に	競合と求人が横並びになり、応募が分散、バッティングが多い	転職潜在層にアプローチするため競合バッティングが少ない

※人材紹介市場規模と人材紹介経由の想定転職者数より算出

※求人広告市場規模と求人広告経由の想定転職者数より算出

※MyRefer及びMyTalent利用顧客における累計契約金額と採用決定人数より算出

出典：厚生労働省「令和5年度職業紹介事業報告書」、公益社団法人「全国求人情報協会」

# 日本を代表する大手・成長企業への導入実績



## 日本の時価総額TOP50の40%以上の企業の採用マーケティングをご支援

### Myシリーズ 導入企業 (一部)

#### IT・ネット



#### 製造業



#### 金融・保険



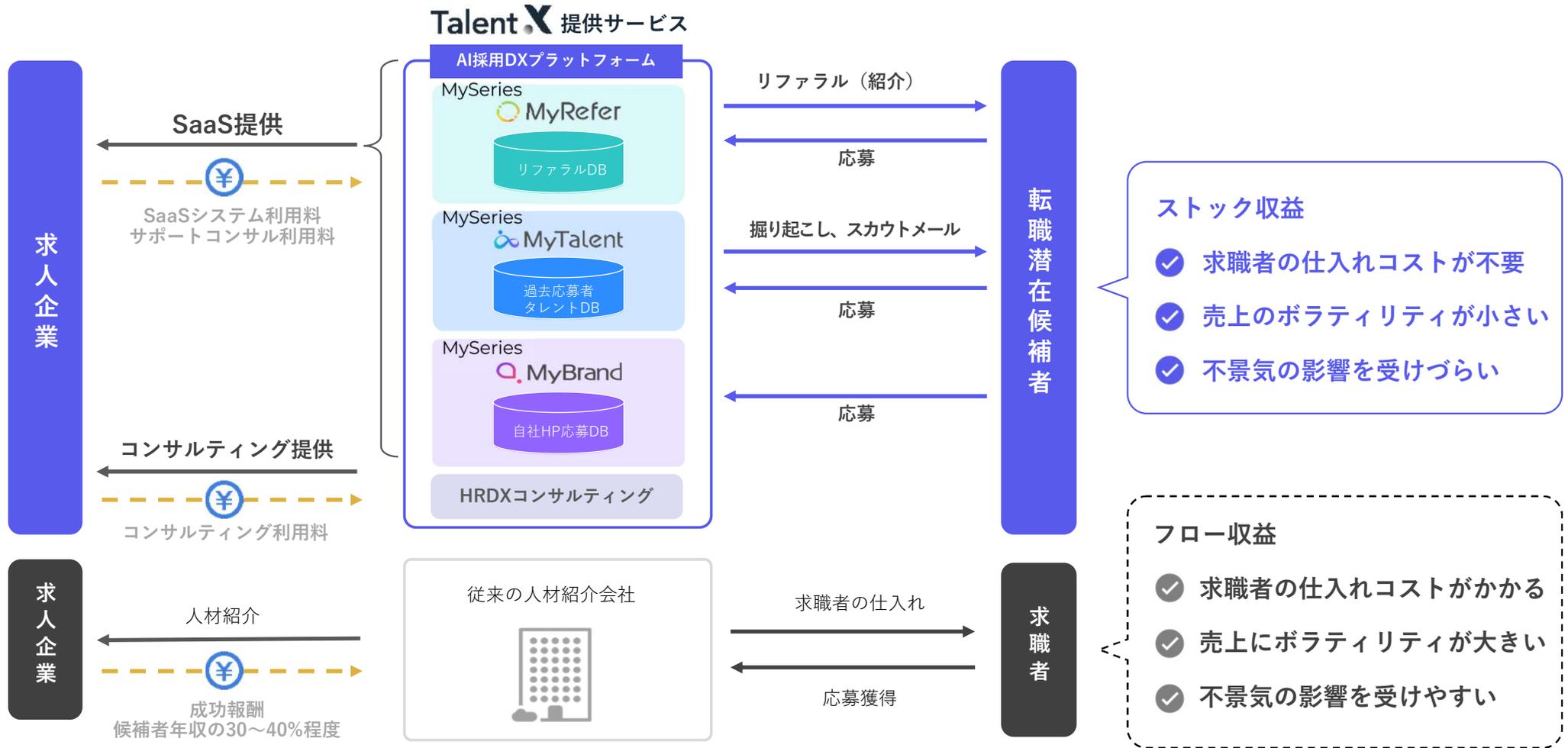
#### サービス・コンサル・その他



1. 東証プライム市場、2025年12月31日時点

# 安定と急成長を実現する「採用×サブスクリプション型」ビジネス

AIとテクノロジーを活かし、求職者の仕入れコストをかけずに、**安定的に収益を生み出すストック型ビジネスモデル**



## ストック収益

- ✓ 求職者の仕入れコストが不要
- ✓ 売上のボラティリティが小さい
- ✓ 不景気の影響を受けづらい

## フロー収益

- ✓ 求職者の仕入れコストがかかる
- ✓ 売上にボラティリティが大きい
- ✓ 不景気の影響を受けやすい

# SaaS×プラットフォームの事業開発で複利成長をもたらす事業モデル

“企業の自社採用力を強化する”採用CRMプラットフォームのもと、  
新規事業を連続的に創出。拡張性の高い事業モデルを構築

## MySeries

・転職の潜在層から  
コストを抑えて、  
自前で優秀な人材を獲得したい

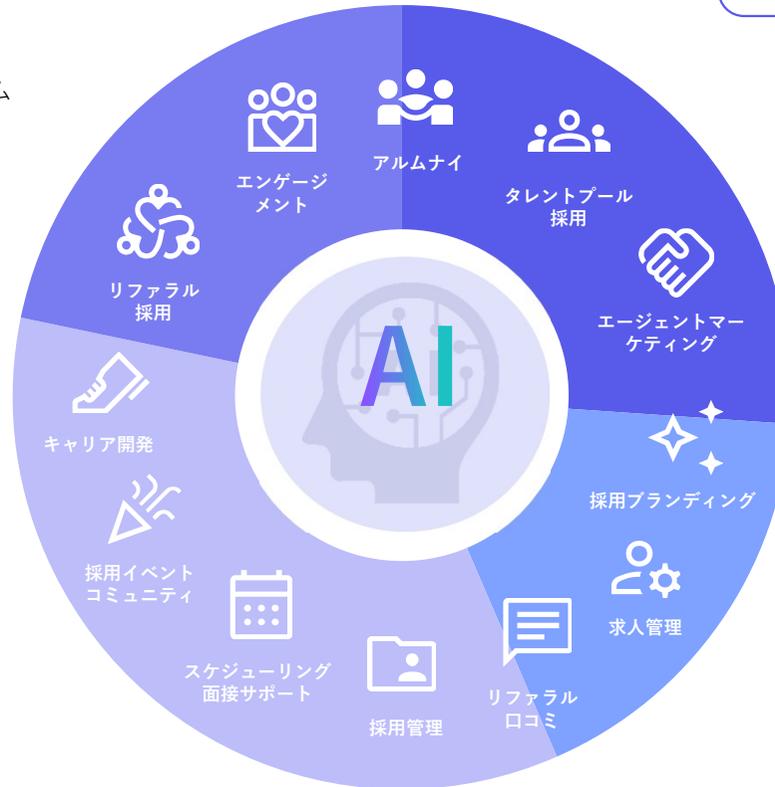
-Customer

利用従業員数**100万名**突破  
日本初&導入社数**No1**リファラル採用システム

 **MyRefer**

・社員のつながりから  
潜在優秀層にアプローチしたい  
・採用コストを削減したい

-Customer



タレント登録数**18万件**突破  
日本初AI採用MAシステム

 **MyTalent**  
2022年2月リリース

・自社のタレントデータから  
潜在優秀層にアプローチしたい  
・採用コストを削減したい

-Customer

Coming soon...

 **MyBrand**  
2024年1月リリース

・自社サイトのブランディングにより  
潜在優秀層にアプローチしたい  
・採用コストを削減したい

-Customer

# AI時代におけるSaaSの価値とTalentX

TalentXは「業務を楽にするSaaS」ではなく、「採用成果を生み出すプラットフォーム」であり、データを保有するからこそ、人材獲得ニーズに対して、AIネイティブが追い風になる



# INDEX

- 01 事業内容
- 02 2026年3月期 第3四半期 業績ハイライト
- 03 2026年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 成長戦略
- 05 市場機会と競争優位性
- 06 Appendix

## 2026年3月期 第3四半期 業績ハイライト サマリ

2026年3月期  
第3四半期業績

足元の進捗

- ・ 第3四半期売上高**449**百万円、設立より**30四半期連続**で**最高売上**を更新
- ・ 売上高総利益は**385**百万円と、**過去最高**を更新
- ・ 調整後営業利益は**87**百万円。第3四半期の調整後営業利益率は**19%**

未来に  
向けての投資

- ・ 営業・フロント人員は、前期末から+32名（47%増）と体制強化  
成長加速に向けた**今期の人材採用は進捗**
- ・ 大手人材会社である**ネオキャリアとの「Myシリーズ」販売強化を目的とした  
戦略的アライアンスを実施。既に商談機会の創出だけでなく受注実績が発生**
- ・ AI開発を推進。**Myシリーズの競争優位性を引き上げる次世代プロダクトに向けた  
開発投資を着実に実行**

※調整後営業利益 = 営業利益 + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用

## 業績ハイライト -2026年3月期 第3四半期累計 損益計算書

売上高は過年度と同水準の進捗率で推移

調整後営業利益ベースでは、**通期業績予想に対して82%**と順調な進捗率

	2025年3月期 (通期)		2026年3月期 第3四半期累計			2026年3月期 (通期)	
	実績	対売上高	実績	対売上高	進捗率	業績予想	対売上高
単位：千円							
売上高	1,434,211	100%	1,277,324	100%	71%	1,805,655	100%
売上総利益	1,196,245	83%	1,113,887	87%	71%	1,568,368	87%
販管費	902,386	63%	887,649	69%	70%	1,261,759	70%
営業利益	293,858	20%	226,238	18%	74%	306,609	17%
調整後営業利益	293,858	20%	252,879	20%	82%	306,609	17%
経常利益	276,146	19%	228,026	18%	74%	306,609	17%
当期純利益	366,717	26%	170,940	13%	77%	222,828	12%

✓ 当四半期は、M&A実施に伴う一過性費用の発生に加え、無形資産の償却費の計上により、営業利益が押し下げられている

✓ これらは一過性または資金流出を伴わない費用であるため、事業の収益性や資金創出力に与える影響は限定的

※調整後営業利益 = 営業利益 + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用

## 業績ハイライト -2026年3月期 第3四半期 販管費の内訳

人的資本への先行投資は計画通り進捗し、  
営業・ブランド強化を通じ、今後の事業成長の基盤作りが進捗

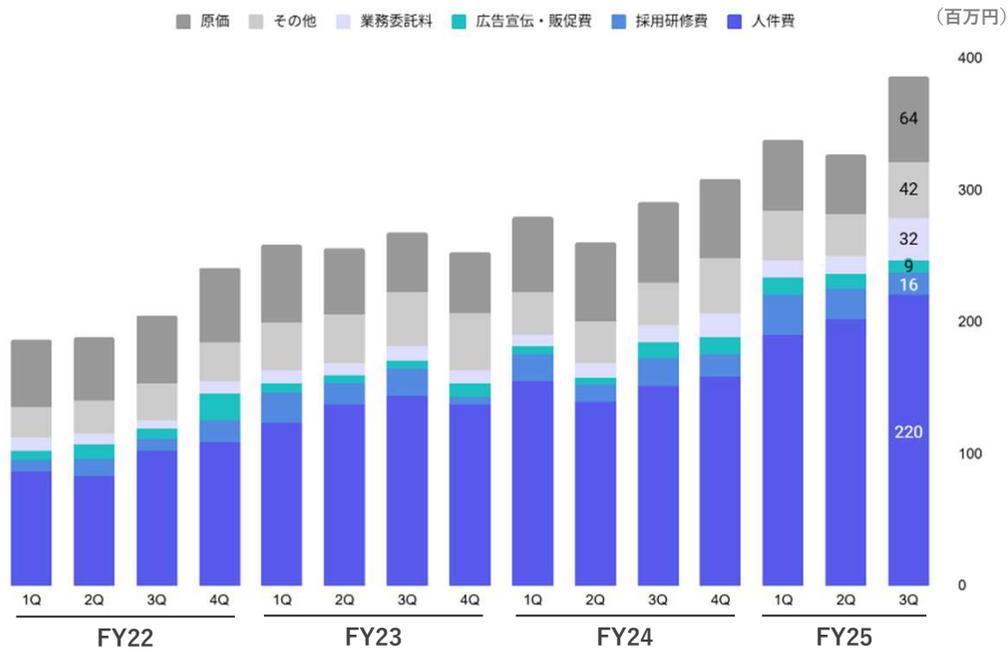
(単位：千円)	2026年3月期 第3四半期累計	2025年3月期 第3四半期累計	増減	増減率YoY
人件費	613,306	445,888	+ 167,418	+ 38%
採用研修費	69,483	54,260	+ 15,223	+ 28%
広告宣伝・販促費	33,978	24,525	+ 9,453	+ 39%
業務委託料	58,846	31,771	+ 27,075	+ 85%
その他	112,036	97,022	+ 15,014	+ 15%
販管費合計	887,649	653,466	+ 234,183	+ 36%

✓ 営業・フロント人員を中心とした  
人的資本への先行投資を計画通り  
に実施

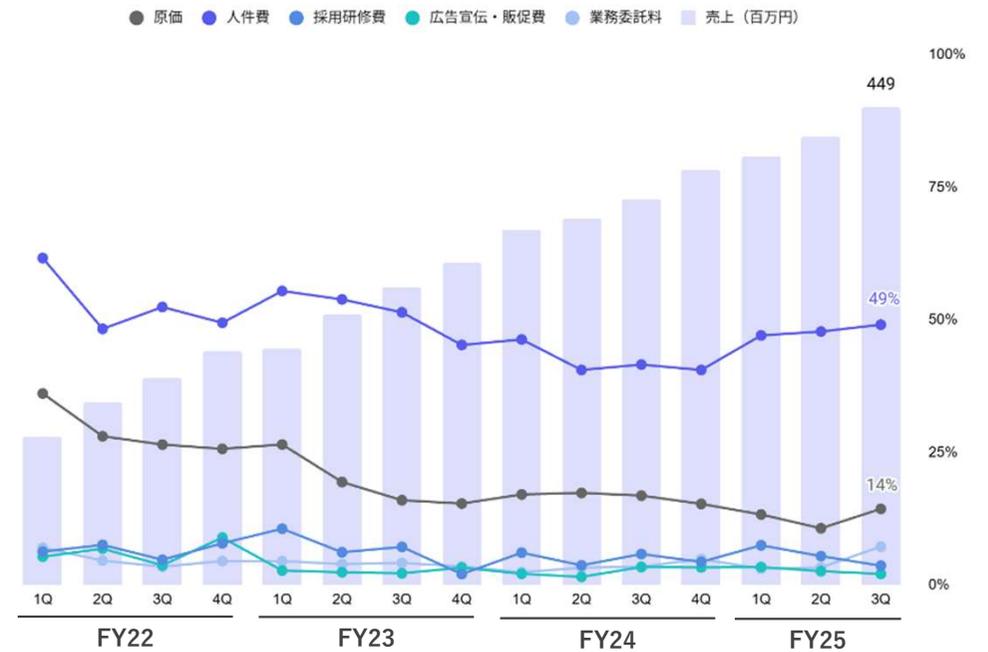
## 業績ハイライト-費用構成推移

継続的な事業成長を支える人材投資を実施  
費用構成比は着実なコストコントロールにより安定推移

費用構成

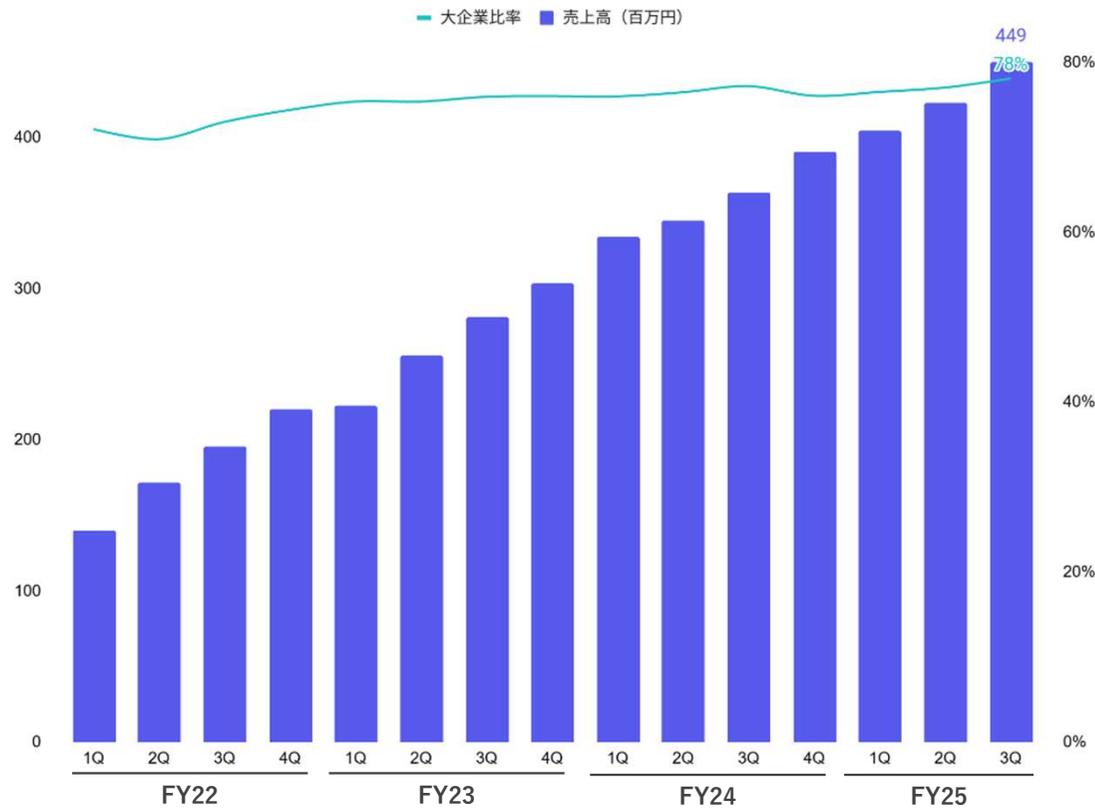


売上に対する費用構成比



## 業績ハイライト\_売上高と大手企業比率推移

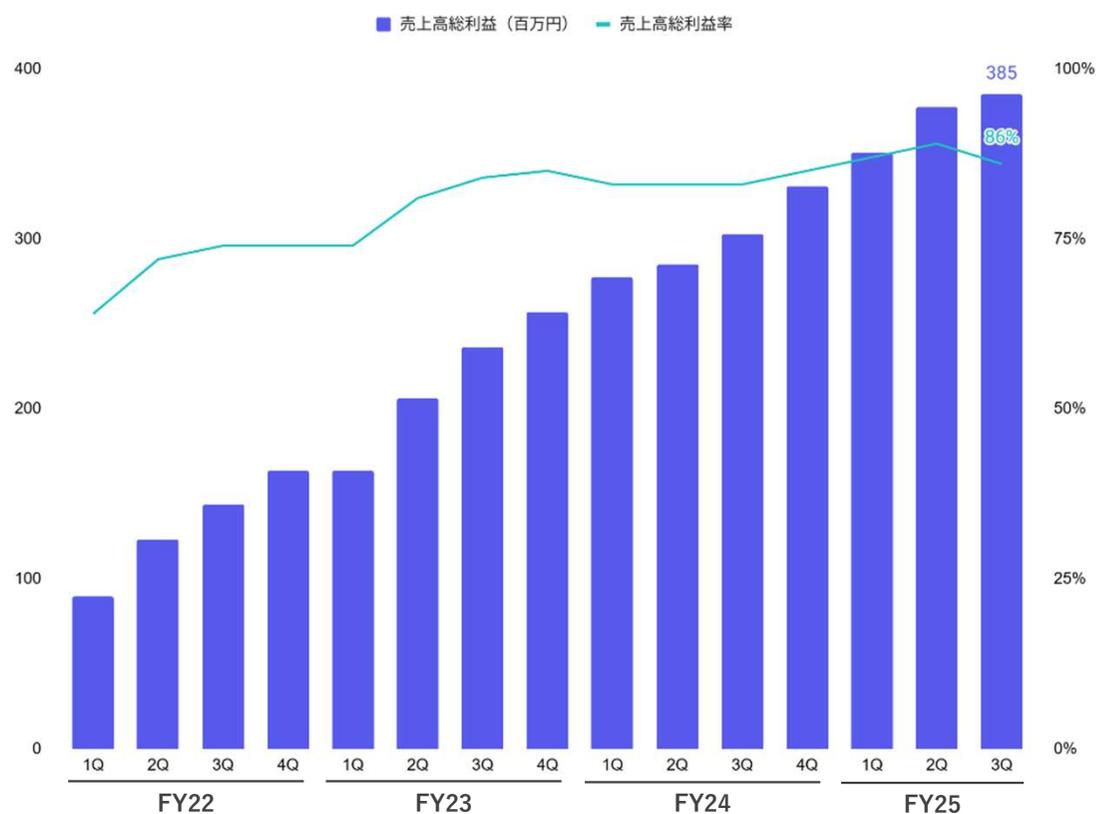
市場機会を捉え、売上は堅調に成長  
法人設立30四半期連続増収を達成



- ✓ 売上高の90%以上がサブスクリプションであり、右肩上がりの成長を継続
- ✓ 大手企業の売上高比率は78%と、エンタープライズ領域での課題にプロダクトがフィット

## 業績ハイライト\_売上高総利益の推移

AI開発投資を加速させる中で、**売上高総利益率は86%**  
サブスクリプションモデルの優位性を活かし、持続可能な成長を実現

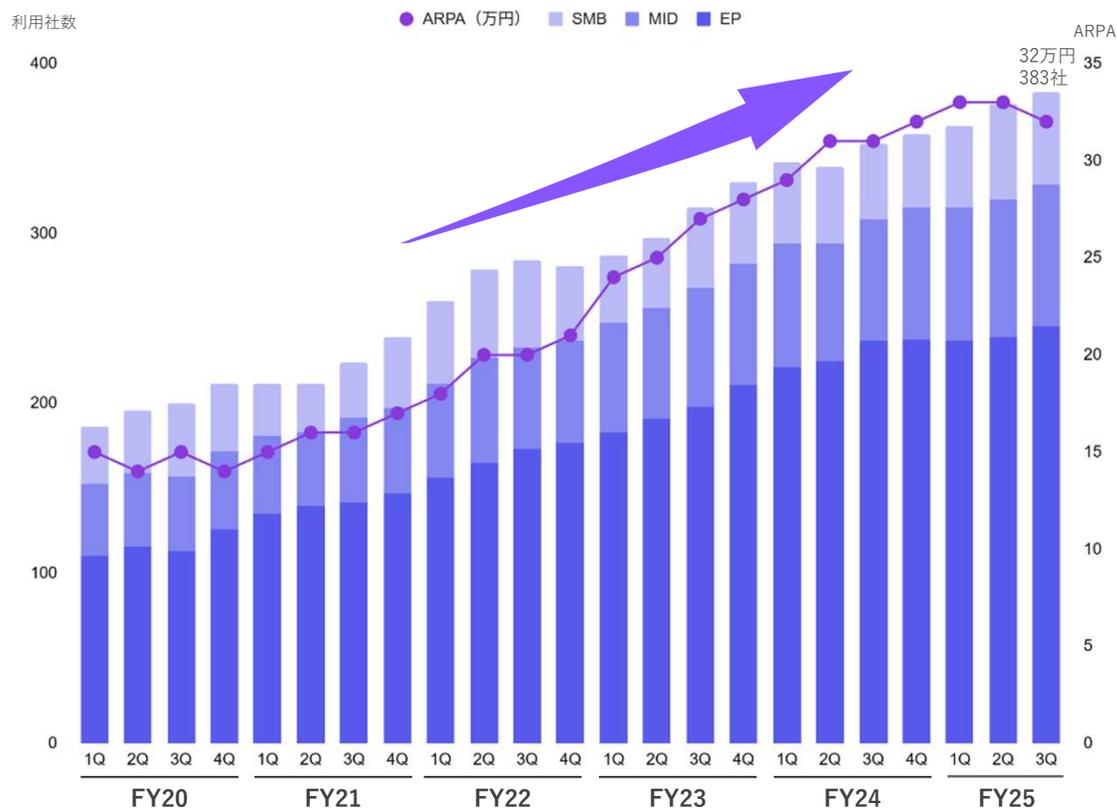


- ✓ Myシリーズのシナジー効果×サブスクリプションモデルにより、売上高総利益は順調に成長
- ✓ マルチプロダクトを効率よく開発する体制を整備していることで開發生産性が向上
- ✓ 一部、新規開発投資の資産計上も寄与

# Myシリーズ利用社数とサブスクリプション顧客単価 (ARPA)

営業体制拡充により、引き続き堅調に導入社数が増加

Myシリーズ導入社数とサブスクリプション顧客単価 (ARPA) 推移



✓ 課金利用社数は**383社**と順調に増加

✓ 導入社数増加の中でも、1社あたりの利用額であるサブスクリプション顧客単価は**32万円**と安定成長 (YoY+3%)

✓ 収益機会の最大化に向け、成果報酬型のアカウントモデルも試験的に導入。短期的にはARPAの調整を伴う一方、LTV拡大に向けた取り組みを推進

## 業績ハイライト -2026年3月期 第3四半期 貸借対照表

成長投資を進める中でも、現預金残高は高水準を維持  
財務規律を保ちながら、成長投資に対応可能な財務余力を確保

(単位：千円)	2026年3月期 第3四半期	2025年3月期 期末	増減	増減率
流動資産	1,282,724	993,983	+ 288,741	+ 29%
（現金及び預金）	1,203,238	901,710	+ 301,528	+ 33%
固定資産	358,032	168,646	+ 189,386	+ 112%
資産合計	1,640,757	1,162,629	+ 478,128	+ 41%
流動負債	771,152	652,807	+ 118,345	+ 18%
固定負債	60,381	47,972	+ 12,409	+ 26%
負債合計	831,533	700,779	+ 130,754	+ 19%
（有利子負債）	21,385	4,944	+ 16,441	+ 333%
純資産合計	809,223	461,850	+ 347,373	+ 75%

- ✓ 現金及び預金は12.0億円と高水準を維持（前期末比+3.0億円）
- ✓ 連結ベースの自己資本比率は2Qから上昇し49%に
- ✓ 成長投資を進める局面においても、自己資本比率の改善を伴う健全な資本構成を維持

# INDEX

- 01 事業内容
- 02 2026年3月期 第3四半期 業績ハイライト
- 03 2026年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 成長戦略
- 05 市場機会と競争優位性
- 06 Appendix

## 2026年3月期 注力ポイントと現状進捗

### 2026年3月期は4つの施策を注力ポイントとして実行

#### 足元の 事業成長

##### ①新規受注を加速する 即戦力採用

- ✓ 上場後の成長加速に向け、新規受注およびクロスセルを推進するキャリア採用を実行
- ✓ 今期はこれまでセールス7名、コンサル16名を採用し、成長加速に向けた人材採用は進捗
- ✓ 来期の事業成長に向け、採用は引き続きハイクラス人材を中心に注力

##### ②プロダクト間の クロスセルの促進

- ✓ 既存顧客へのクロスセル拡大に加え、新規受注時においても複数プロダクト利用が進展
- ✓ 複数プロダクト利用比率は、2つ以上：19%、3つ以上：3%と、いずれも過去最高を更新

#### 未来の 事業成長

##### ③既存事業を後押しする アライアンス・M&A等の 成長支援施策の推進

- ✓ 大手人材会社であるネオキャリアとの「Myシリーズ」販売強化を目的とした戦略的アライアンスを実施し、商談創出や新規受注が発生
- ✓ TalentX初のM&Aを実行（すごい人事／Crepe社を含む2件）PMI対応を進める中で、クロスセル事例も創出

##### ④AIで採用を変革する AI・プロダクトの アップデート

- ✓ 即戦力AIエンジニアの採用により、AI開発体制を強化
- ✓ AI求人マッチングなどの新機能の開発・実装のみならず、Myシリーズの競争優位性を引き上げる次世代プロダクトに向けた開発投資を着実に実行

## 取り組み①即戦力採用（人的資本投資）の強化

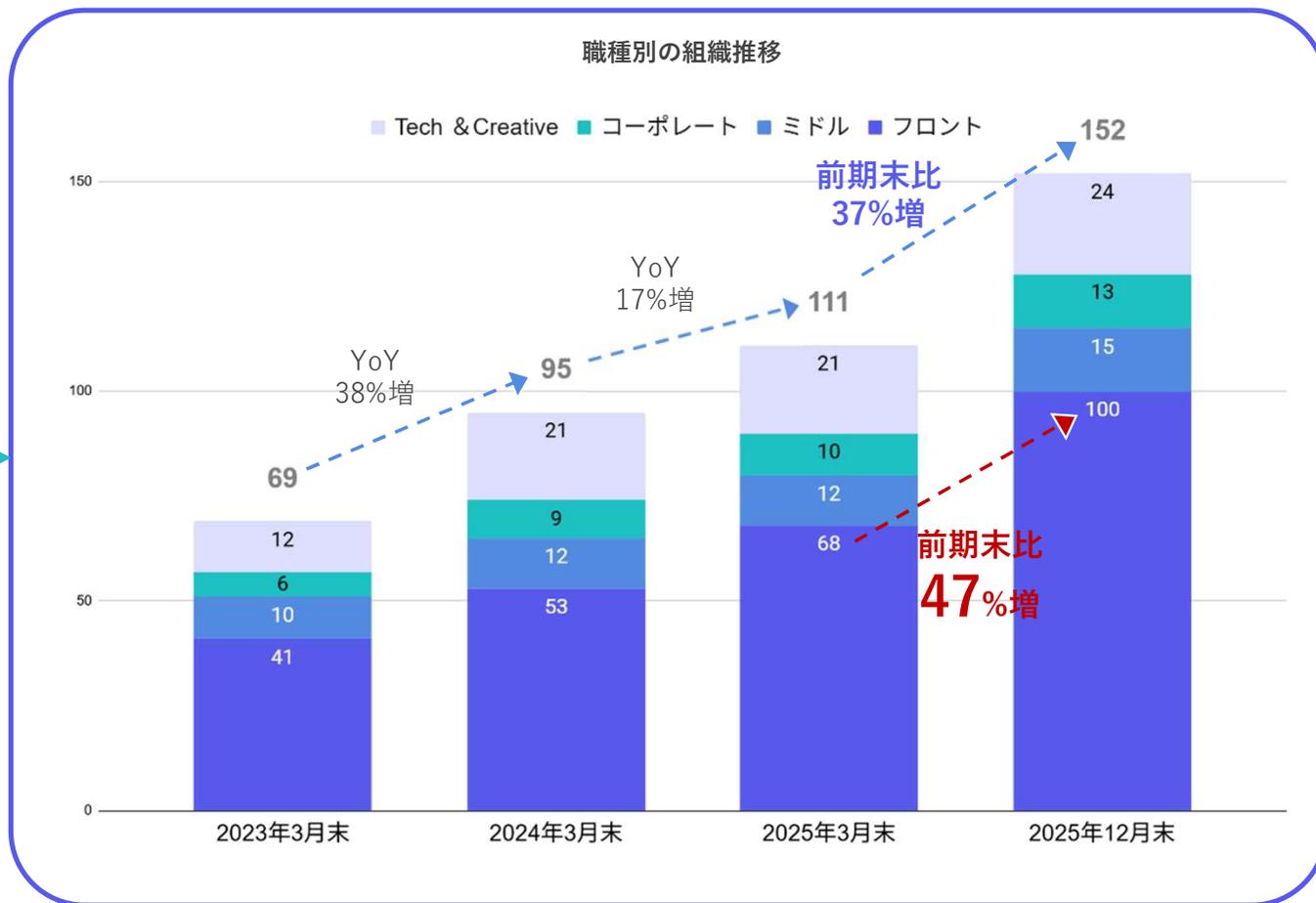
人的資本投資を強化。自社で採用マーケティングを推進し、営業・フロント人員は前期末比47%増加

足元の事業に直結する  
キャリア採用  
(ジョブ型採用)

- ✓ 売上成長と収益性のバランスを維持し、各部門で計画通りの人員増強を実施

未来の文化に直結する  
新卒採用  
(総合職採用)

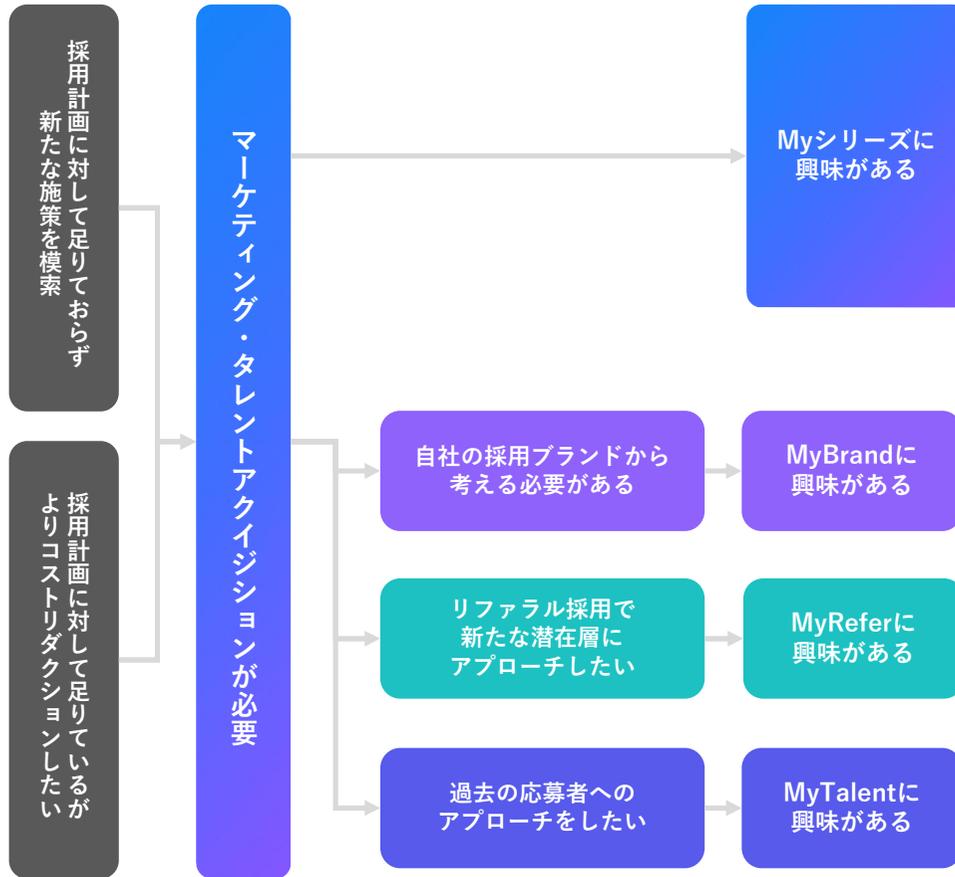
- ✓ 足元のキャリア採用のみでなく、未来の文化に直結する新卒採用も進捗  
(FY25卒は10名強の新卒社員が入社  
FY26卒も10名強の新卒採用が決定)



## 取り組み②プロダクト間クロスセルの促進

リファラル採用への興味からブランディング促進、ブランディングへの興味からタレントプール促進など、既存プランを『クロスセルの起点』とした顧客活動を強化

優秀な人材を採用したい  
(1.5兆円市場)



新規受注



## 取り組み②プロダクト間クロスセルの促進

Myシリーズのクロスセルが過去最高を更新、3Q以降は更に強化

Myシリーズ既存顧客のクロスセル推移



✓ Myシリーズ既存顧客でのクロスセルは着実に進展し、  
**複数利用率が過去最高を更新**

✓ プロダクト利用率は、  
2つ以上：19%、  
3つ以上：3%  
と、いずれも過去最高水準

## 取り組み②プロダクト間クロスセルの推進 (採用マーケティングに関するナレッジの蓄積)

人事トップインタビュー事例の蓄積を起点に、採用マーケティング領域でのMyシリーズ活用が拡張  
複数プロダクトの組み合わせ導入が進み、クロスセルが加速

### 人事インタビュー掲載事例

#### IT・ネット



#### 専門サービス・金融



#### 不動産・建設



#### 製造・その他



## 取り組み③アライアンス・M&A等の成長支援施策の推進

大手人材会社であるネオキャリアとの「Myシリーズ」販売強化を目的とした戦略的アライアンス契約を締結  
パートナーセールスとしての立ち上がりが進み、今後の継続的な商談創出に向けた基盤を構築  
ネオキャリアの顧客企業に対する「Myシリーズ」の新規商談創出に加え、**新規受注実績も既に発生**



## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート（AI開発体制の強化・推進）

### AI・オートメーション開発を推進し、プロダクト生産性を向上

2024年度より社内AI研究機関を設立

 MyRefer

 MyTalent



「AI X Lab.」はAIや自動化の技術を活用し、TalentXが提供するサービスの体験価値を向上させる機能開発を目的とした組織です。

AIや自動化を活用した機能やプロダクトの開発、関連する技術の研究開発や協業の検討、HR領域におけるAIや自動化に関する調査/研究およびその発表を段階的に実施します。



- ✓ 2024年度から社内AI研究機関を設立  
既に**6つのAI機能**をリリース
- ✓ AIエンジニアも増員しており  
今後もAI技術への投資を積極的に行い利益貢献につなげる

## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート（2つ目プロダクトのMyTalentも第2の柱に成長）

2022年2月10日、日本初のタレントアクイジションSaaSとしてリリースした「MyTalent」  
累計応募者数が1万件を突破、累計採用決定数も1,000名突破



The banner features the MyTalent logo on the left, the TalentX logo in the top right, and a laptop displaying the MyTalent interface on the right. The central text is framed by laurel wreaths.

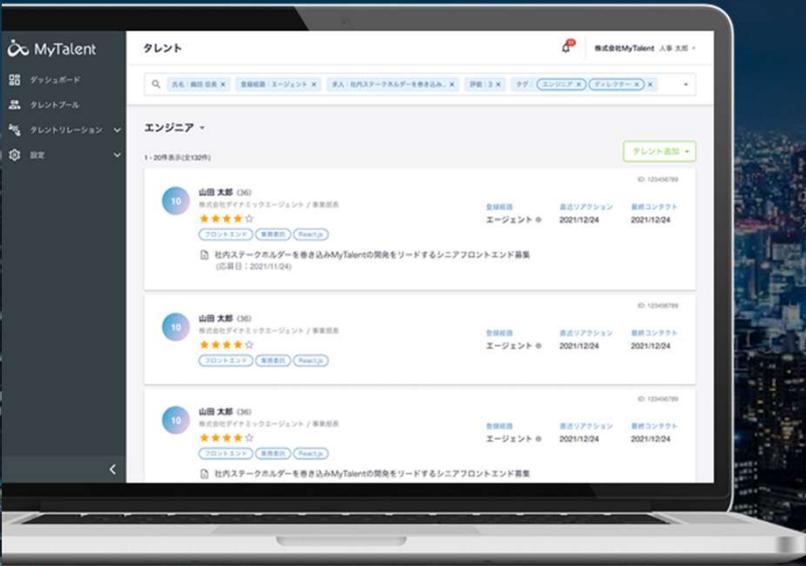
**MyTalent** TalentX  
タレントアクイジションを実現  
日本初のAI採用MAサービス

累計応募者数  
**1万名突破**

累計採用決定数  
**1,000名突破**

## 「負けずに採れる」採用戦略

MyTalentの核心は、  
競争が現れる前に候補者の意向を高め、単願で採用を決めることです。



### 従来の採用

候補者が転職市場に現れた瞬間、複数社が殺到。  
年収や条件での競争となり、結果的に高コストで疲弊します。

### MyTalentの採用

転職市場に出る前から関係を築き、  
候補者が「転職するならこの会社」と思うまで育成。  
競争が気づいた時には、すでに内定承諾が完了しています。

## 資産化の仕組み：バラバラを「一つ」へ



これらの接点は、従来であればバラバラのExcelファイルや担当者の記憶の中に埋もれていました  
MyTalentは、すべてを統合された「タレントプール」として一元管理し、戦略的に活用できる資産へと変換します

## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート (AI採用MA「MyTalent」 : AI OCR機能)

AIが履歴書等の非構造化データを自動解析し、高度な検索性を実現  
散在する「死蔵データ」を独自の採用資産へと昇華させ、持続可能な「積立型」採用への転換を推進

### 01

#### 簡単取り込み

既存のATSやExcelファイルから、候補者データを一括でインポート。Chrome拡張機能でATSからワンクリックで候補者登録することも可能



### 02

#### データクレンジング

あらゆるチャネルからの散らばったデータをクレンジングサポート。データベースを刷新

### 03

#### 重複排除

複数のソースから取り込まれた同一人物のデータを統合し、クリーンなデータベースを構築



## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート (AI採用MA「MyTalent」：HOTフラグ機能)

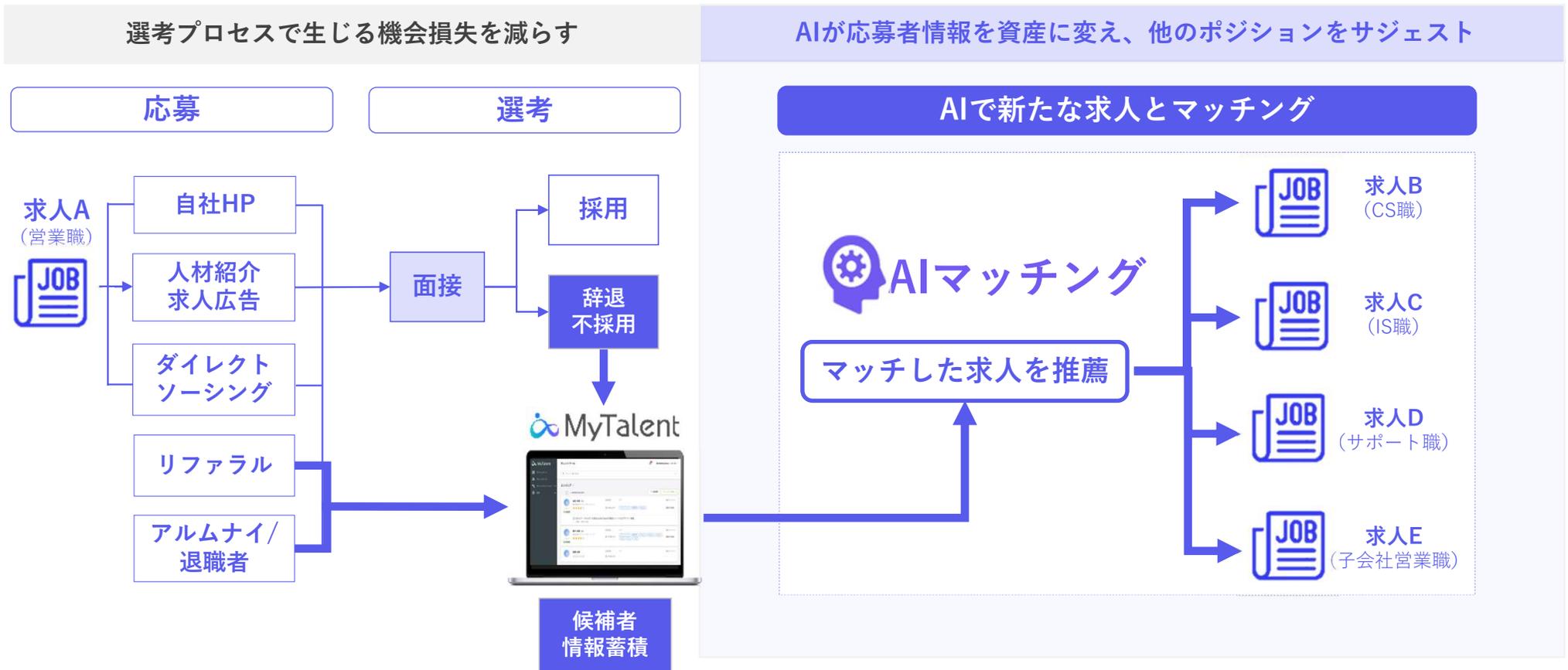
AIが「興味の瞬間」を逃さず検知し、一人ひとりに最適化されたアプローチを自動実行  
運用工数を大幅に削減しながら、潜在層の意向醸成とタレントプールの資産価値を最大化



※MyTalentによる行動履歴の収集範囲はご利用企業の採用サイトや関連ページ、MyTalent経由で送付されたメールに限定されており、また事前に応募者個人より許諾を得ております。

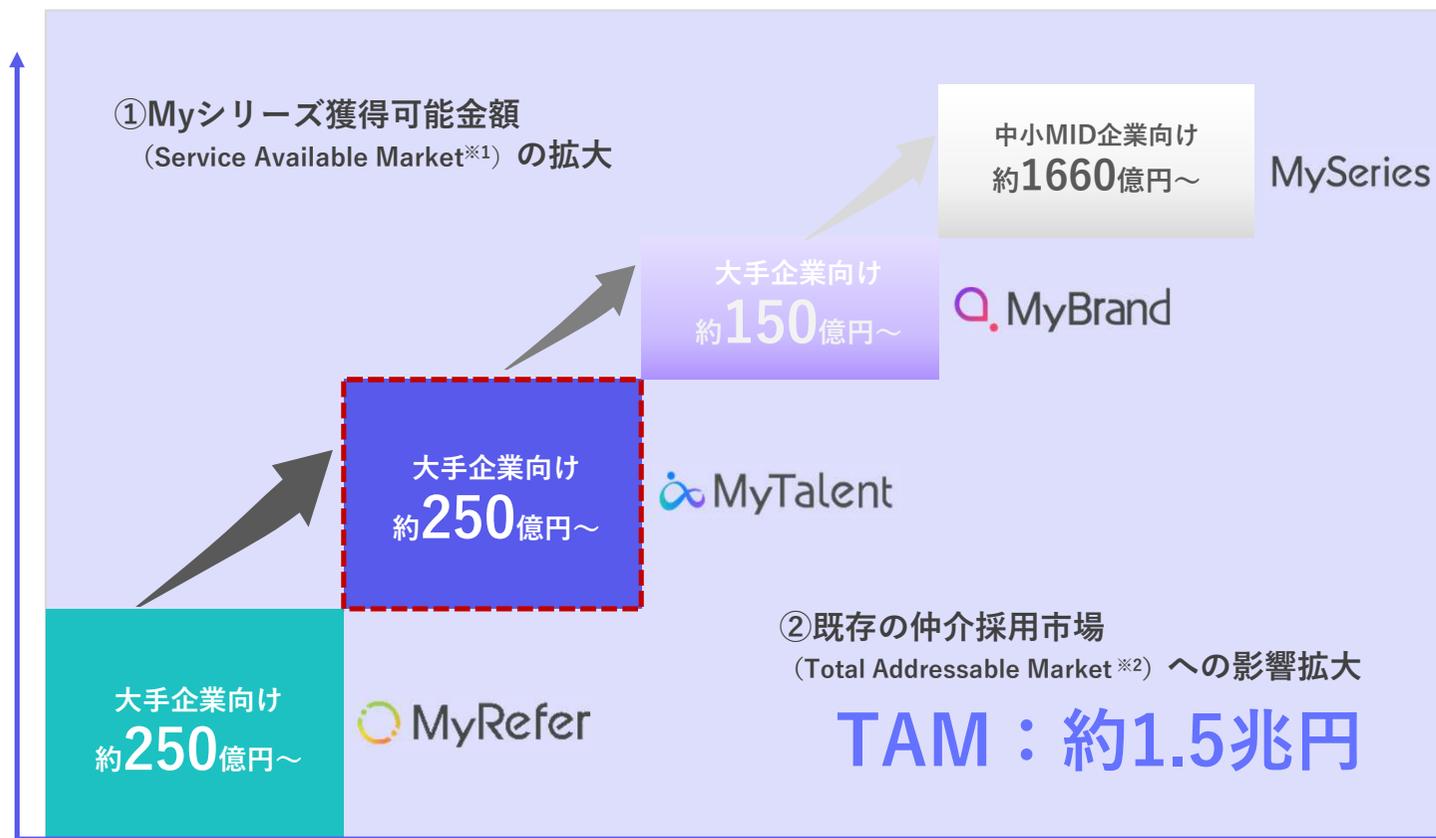
## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート (AI採用MA「MyTalent」 : AI求人マッチング機能)

蓄積したタレントの経験やミッションに基づき最適な求人をAIが自動でレコメンド  
全社視点での最適マッチングにより、AIが利用企業の採用をマーケティング資産へと転換



## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート（拡大を続けるMyシリーズの対象市場規模）

MyTalentの成長をきっかけに、大手企業における獲得可能金額（SAM）は約500億円まで拡大  
今後も新規プロダクトや顧客ターゲットの拡大を通じ、HR市場全体（約1.5兆円）へ挑戦領域を拡張



MyTalentの成長により、  
Myシリーズ全体の獲得可能金額（SAM）  
はMyRefer単体の約250億円から、  
**約2倍**の500億円規模へ拡大

今後はMyBrandの拡大や新プロダクトの  
投入に加え、  
顧客ターゲットの拡張により、さらなる拡大  
の余地が見込まれる

<sup>※1</sup> SAM (Service Available Market)：事業が獲得しうる最大の市場規模。当社CRMで管理している日本国内の従業員数1,000名以上の企業3,738社のうち、Myシリーズがコアターゲットとしている企業数（中途採用において人材紹介または媒体を活用している企業）を算出。コアターゲット企業数を従業員数1,000～2,999名、3,000名以上に分類し、Myシリーズ（MyRefer、MyTalent、MyBrand）の新規獲得時の月額利用料を積算。これを1年間分（12か月分）に換算して推計。

<sup>※2</sup> TAM (Total Addressable Market)：事業が獲得できる可能性のある全体の市場規模。求人広告と人材紹介業を合わせた採用市場規模全体。

# INDEX

- 01 事業内容
- 02 2026年3月期 第3四半期 業績ハイライト
- 03 2026年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 成長戦略
- 05 市場機会と競争優位性
- 06 Appendix

# TalentXの売上構造

新規獲得ユーザーの初期導入費用と、既存ユーザーの定期収益、その他売上により構成  
安定的なサブスクリプション収益を土台に、新規顧客開拓、既存顧客深耕を行うことで、再現性のある成長が可能

## Myシリーズの売上構造

### 初期導入費用

月額収益に加え、  
新規顧客からいただく費用で、  
売上基盤を強化



新規獲得  
アカウント

×

初期  
導入費用

+

### 月額費用

月額のサブスクリプション収益で安定収益を構築し、  
アップセルクロスセルで成長を加速する  
※費用は契約開始時の一括請求



合計  
アカウント数

×

単価

+

クロスセル  
課金

+

### その他

採用マーケティング  
コンサルティングや  
X-Agencyの  
成果報酬収益

MyRefer MyTalent  
MyBrand

# 売上成長を実現するための戦略（3つのステップにより急拡大を目指す）

潜在層にアプローチするTalentXには、新規開拓と既存企業の深耕に大きなホワイトスペースが存在

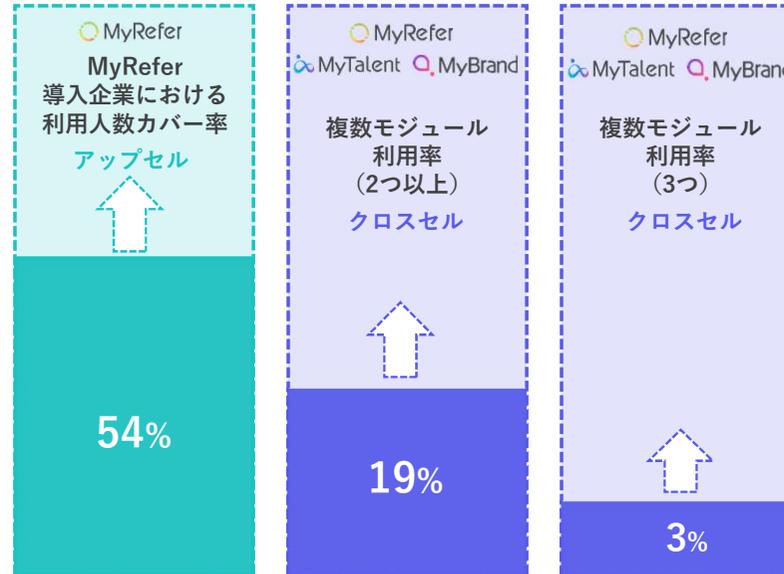
## 1.新規顧客開拓

📢 新規開拓に95%の余白が存在



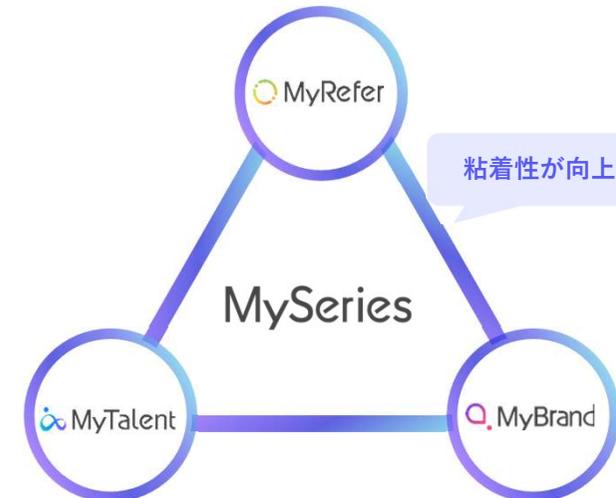
## 2.既存顧客のクロスセル

🔗 既存顧客に多数のキャッシュポイントが存在



## 3.シナジー効果の発揮

♥️ 複数プロダクトが  
つながることでチェーンが低下

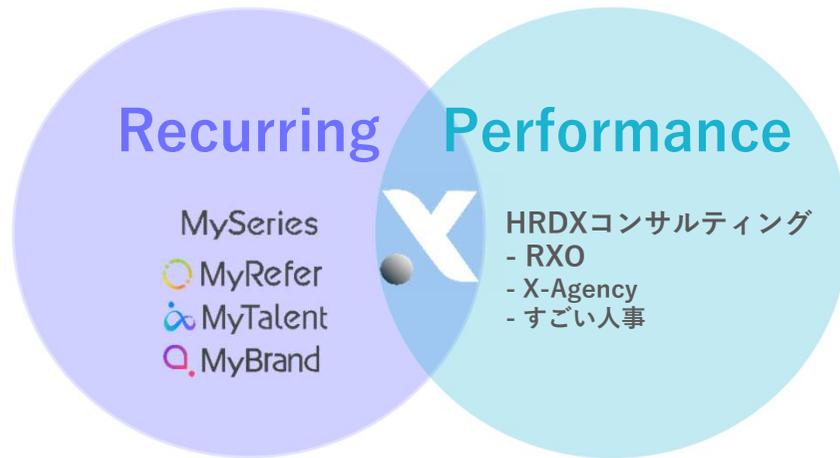


※各数値は2025年12月末時点のもの

# 売上成長を実現するための戦略（SaaSと連動するパフォーマンス事業を加速）

定額制のリカーリング（サブスク）モデルと、成果報酬・コンサルティング型のパフォーマンスモデルを組み合わせ、双方の強みを活かして、安定した収益と高い成長性を両立する

## 強みと弱みを補完するフォーメーション



リカーリング収益であり安定的。シェア拡大にコストがかかる一方、業務に入り込むため、リプレースされづらい

安定性は少ないものの成果報酬MIXモデルであり、急速にシェアを拡大できる可能性がある

## 新規顧客開拓と既存顧客深耕のイメージ



※リカーリング売上は、Myシリーズのシステム利用料やサポート利用料などの定期収益  
 ※パフォーマンス売上は、コンサルティングや成果報酬などの収益  
 ※HRDX (Human Resource Digital Transformation) AI・DXを活用した人事変革を指す  
 ※RXO (Recruitment Transformation Outsourcing) 当社が展開するコンサルティングサービス

## 利益成長を実現するための戦略

AI技術への積極的な投資を通じて、プロダクト価値および組織価値の向上を図り、利益成長の加速を目指す

AI×TalentX

2024年度より社内AI研究機関を設立



プロダクト  
価値向上

Myシリーズでの  
AI×採用マーケティング機能の  
段階的リリース



組織の  
生産性向上

生成AIを用いた  
各種業務生産性の向上

「AI X Lab.」はAIや自動化の技術を活用し、TalentXが提供するサービスの体験価値を向上させる機能開発を目的とした組織です。AIや自動化を活用した機能やプロダクトの開発、関連する技術の研究開発や協業の検討、HR領域におけるAIや自動化に関する調査/研究およびその発表を段階的に実施します。

# 利益成長を実現するための戦略（プロダクトと組織へのAI実装を通じて更なる利益創出）

MyシリーズのプロダクトへのAI実装に加え、付随する人的サポートをAIで自動化し、当社営業人員の生産性を向上させることで、利益成長を促進

## プロダクトのAI機能強化による利益率の向上



**MyRefer**  
広報活動の自動化、リファラルネットワークのサジェスト機能をリリース

**MyTalent**  
AIによる応募意欲の高い候補者の特定、スカウト自動化機能をリリース

## 生成AIによる社内オペレーション業務の自動化



生成AIの活用による、採用マーケティングサポート業務の記事制作効率化は完了。

次は生成AIを活用した社内のオンボーディングプロセス<sup>(1)</sup>の効率化を目指す

1.オンボーディングプロセス：企業が新たに採用した人材を職場に配置し、組織の一員として定着させ、戦力化させるまでの一連の受け入れプロセスのこと

Level 3

生産性の更なる向上

特定環境における  
完全自動化  
条件付き自動化

202X年3月期  
CS一人当たり保有ストック売上  
の更なる向上

Level 2  
現在

生産性  
50%向上

一部業務の  
自動化

2025年3月期  
CS一人当たり保有ストック売上：約1.5倍<sup>(2)</sup>

Level 1

従来通りの  
RPO・BPO

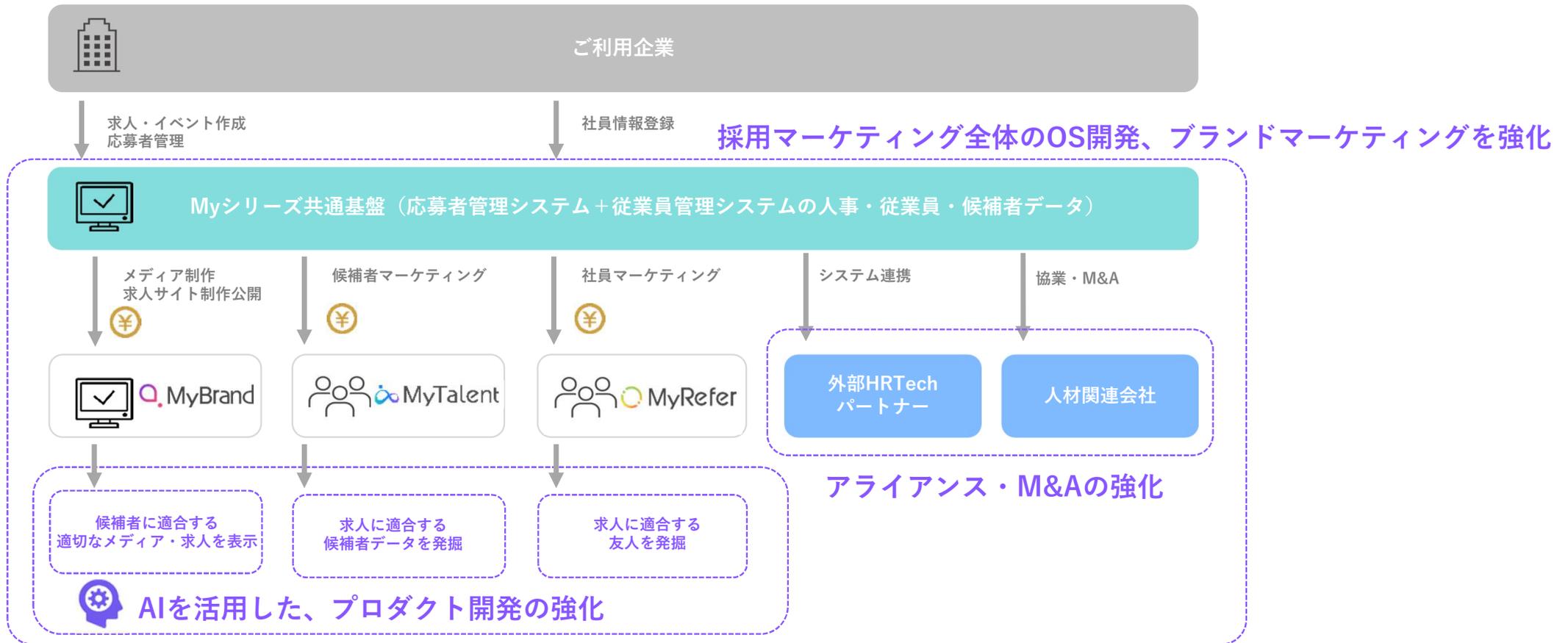
2023年3月期1Q  
CS一人当たり保有ストック売上：1.0

2.2023年3月期第1四半期末を1.0とした際における2025年3月期末におけるCS一人当たりのストック売上高比率

# プロダクトの全体像と注力ポイント (プラットフォームの強みを生かし、長期的に採用DXエコシステムを構築)

大手向け採用DXプラットフォームの強みを生かし、AIと自社開発・連携で採用マーケティングエコシステムを構築

■ 新規開発 ■ AI開発 ■ 協業・システム連携 (¥) クロスセル SaaS利用料等



# Myシリーズプラットフォーム+ロールアップM&Aモデル

高い事業シナジーと再現性ある成長構造を前提に、資本効率を重視したM&Aを推進

『のれん負けしない』『投資回収期間は5年以内』を目指す投資方針

## Myシリーズ プラットフォーム

- SaaS×プラットフォームとしての基盤（ソフトウェア開発力、大手企業との取引、豊富な人材データ、セールス組織）を保有
- 事業立ち上げに必要な基盤は社内に備えているものの、成長スピードは立ち上げに要する期間や社内リソースの制約により一定の制限を受ける可能性がある



## ロールアップ M&A対象

- 黒字または早期黒字化が見込まれるHRサービス、HR Tech領域の企業
- Myシリーズとの事業シナジー、またはTalentXの顧客アセットを活かした成長が期待できる領域

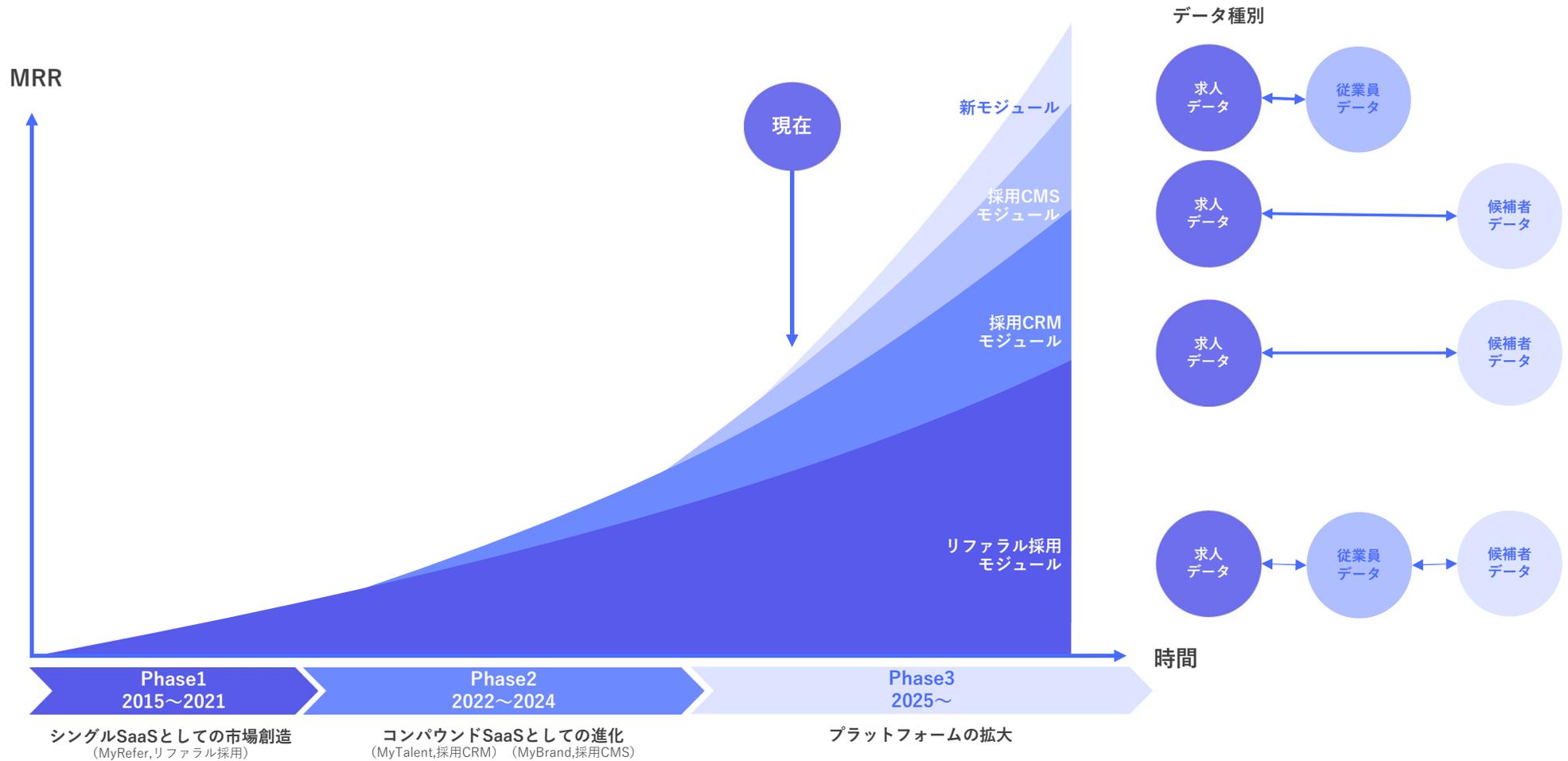


## TalentX M&Aモデル

- MyRefer-MyTalent-MyBrandといった企業の採用力を強くするプラットフォームと、変革意欲の高い大手企業の顧客アセットを保有
- これらを実現してきたブランドやセールス組織を活用し、事業間のクロスセルも含め、再現性のあるオーガニック成長を実現できる
- 従来のHRサービスに加え、HRTechなど周辺領域に多くの買収機会がある
- M&Aにより、開発リソースや事業開発期間をかけることなく、事業領域を拡大、事業人材も獲得
- クロスセル機会やオーガニック成長を実現するブランド・セールス組織により、適切な買収価格を設計可能

# 今後のプロダクト拡張イメージ

人事、従業員、候補者データを起点にシナジーの効く新規事業を再現性を持ってリリース



# 企業の自社採用力を強化する、HR業界のインフラを目指す

## CRMが営業活動に変革をもたらした歴史を、採用領域に持ち込むTalentXの事業戦略

### かつての営業活動



- ・ 外部の広告に依存
- ・ 紙 / エクセルで管理
- ・ 数々のリスト、デスクで眠る名刺

CRM

### 現在の営業活動



- ・ 自社の見込み顧客にマーケティング
- ・ Webで情報の一元管理
- ・ 営業プロセスの効率化・自動化

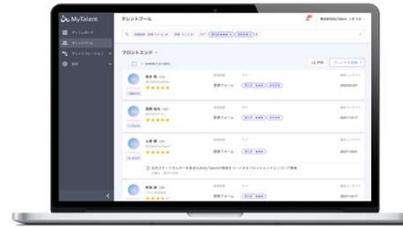
### 現在の採用活動



- ・ 外部の人材紹介に依存
- ・ 一過性の採用活動
- ・ 応募者データを破棄

### 未来の採用活動

MySeries  
MyRefer MyTalent MyBrand



# TalentX

- ・ 自社の候補者にマーケティング
- ・ 持続可能な採用活動
- ・ 候補者情報を資産として一元管理

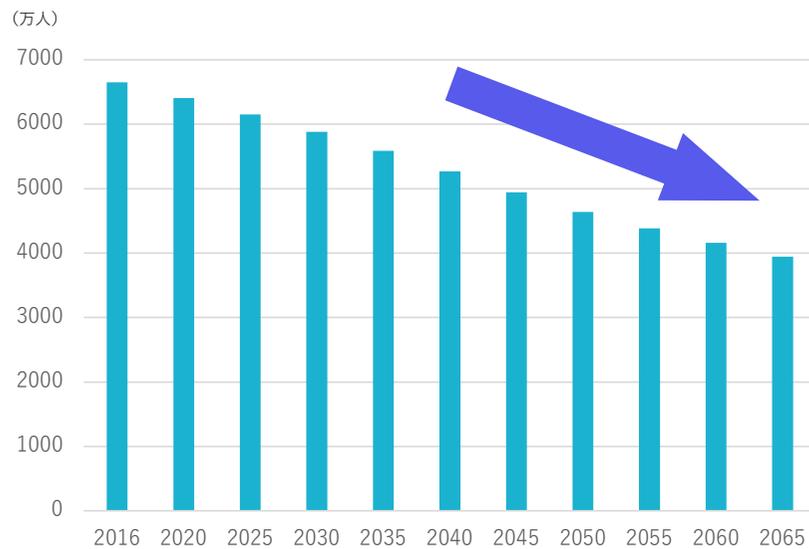
# INDEX

- 01 事業内容
- 02 2026年3月期 第3四半期 業績ハイライト
- 03 2026年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 成長戦略
- 05 市場機会と競争優位性
- 06 Appendix

# 法人を取り巻く採用市場\_減少する労働人口と増加する企業の採用ニーズ

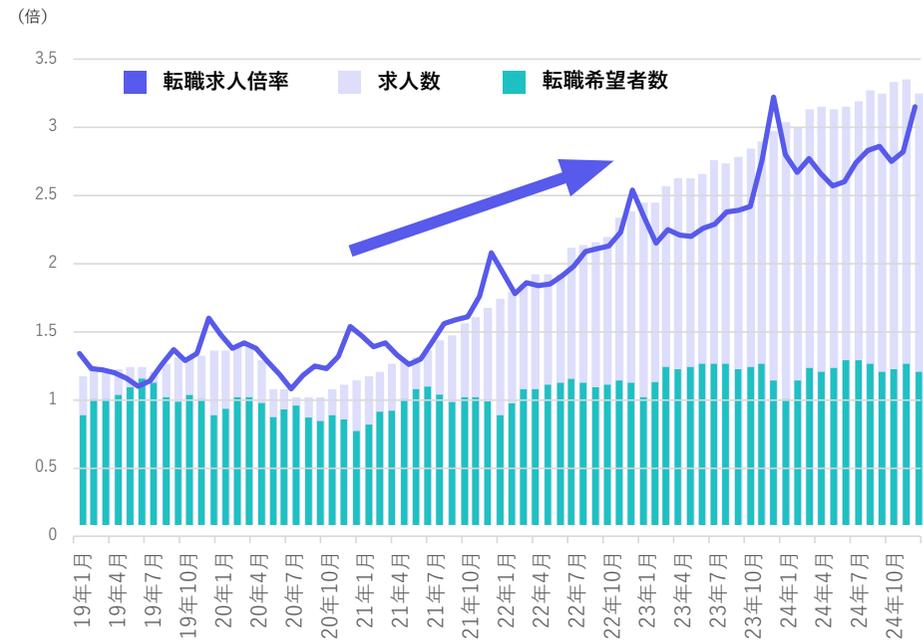
労働人口の減少が大きな社会課題であるなか、**企業の人材採用ニーズは増加の一途をたどっている**

**ほぼ全ての職業にて人手不足**  
(特に**専門・技術人材**の労働人口の不足が顕著)



出典：みずほ総合研究所株式会社（現 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）作成（総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」）

労働人口の減少に反し、**求人数は増加の一途**



出典：パーソルキャリア株式会社「転職求人倍率レポート（2024年12月）」

## 個人を取り巻く転職市場\_増える転職潜在人口とTalentXの参入機会

既存の採用サービスではリーチしきれない**潜在層を含め転職等希望数が過去最高の1,000万人を突破**

労働力人口6,967万人のうち、  
1年間で転職をする層はわずか5%

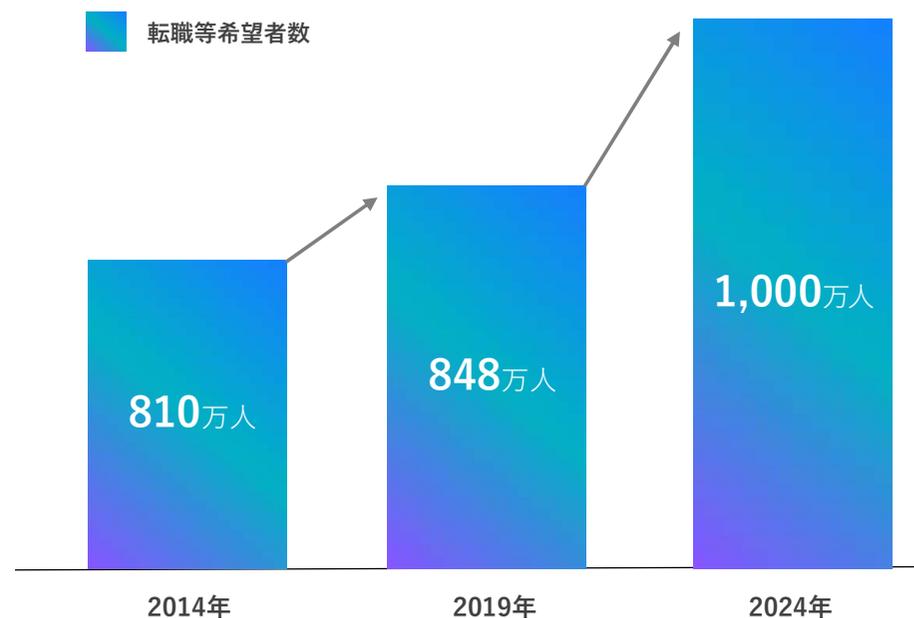
新たな機会を求めている  
転職希望者が1,000万人を突破



95%

新しい採用手法

リファラル（友人・知人ネットワーク）、アルムナイ（出戻り）、ブログ・メディアなどの新しい採用手法



出典：総務省統計局「労働力調査2024年」 ※「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

## 採用におけるマーケティング化が加速

自社採用比率を伸ばすことで、優秀な人材の獲得とコストの最適化を実践する企業が増加

### 費用対効果が高い採用マーケティング



安い  
費用対効果が高い



マッチング  
精度が高い



再現性が高い



### 近年は日本においても、 転職潜在層にアプローチする施策の導入率が加速

日本企業の  
採用マーケティング実施率

～2015年

today

リファラル採用  
実施率

10%

64%

アルムナイ採用  
実施率

-

43%

オウンドメディア  
採用実施率

-

22%

出典：TalentX調査、リクルート人材マネジメント調査2023  
マイナビ中途採用状況調査2023

# Myシリーズ概要



シームレスな  
接続

2024年1月～新サービス/  
生きた採用コンテンツを。

ノーコードでオリジナルの  
採用メディアを作成する  
採用ブランディングサービス

企業と潜在候補者を結びつけ、  
採用につながる自社採用メディアを構築

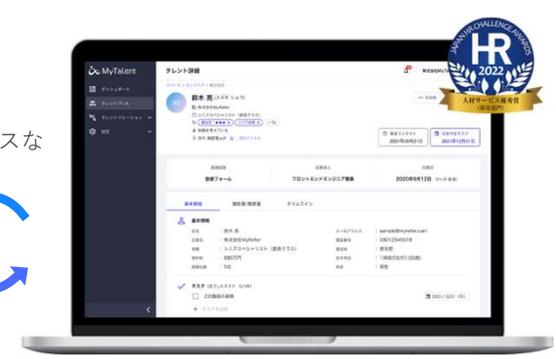


シームレスな  
接続

利用従業員数 **100万** 名突破 /  
社員をアンバサダーに。

「おすすめしたい」を加速する、  
国内初のリファラル採用サービス

企業と従業員と候補者を結びつけ、  
採用とエンゲージメント向上を支援



タレント登録数 **18万** 件突破 /  
候補者をファンに。

「候補者リストを資産に変える」  
国内初のAI採用MAサービス

潜在求職者のタレントプール構築から、  
アプローチ、仕組化までを一気通貫で実現

※ MyReferおよびMyTalentの「国内初」という表現は、自社調査に基づくものです。  
※ MyReferに関する「利用従業員数100万名」、MyTalentに関する「タレント登録数18万件」はいずれも自社集計データ。

# TalentXがリプレイスする既存市場と創出する新市場

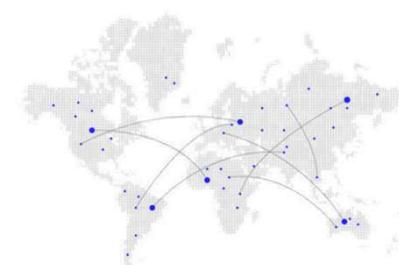
既存の仲介採用市場をリプレイスし、更に転職潜在層への市場まで拡大



世界の採用マーケティング市場

2024年

約17兆円<sup>※2</sup>



出典：※1 厚生労働省「職業紹介事業報告書 令和5年度版」、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 2025年」

出典：※2 Recruitment Marketing - Global Strategic Business Report, 市場規模は日本円に換算しております。1米ドル当たり約148円（2025年9月30日時点）

## 事業の特徴と強み

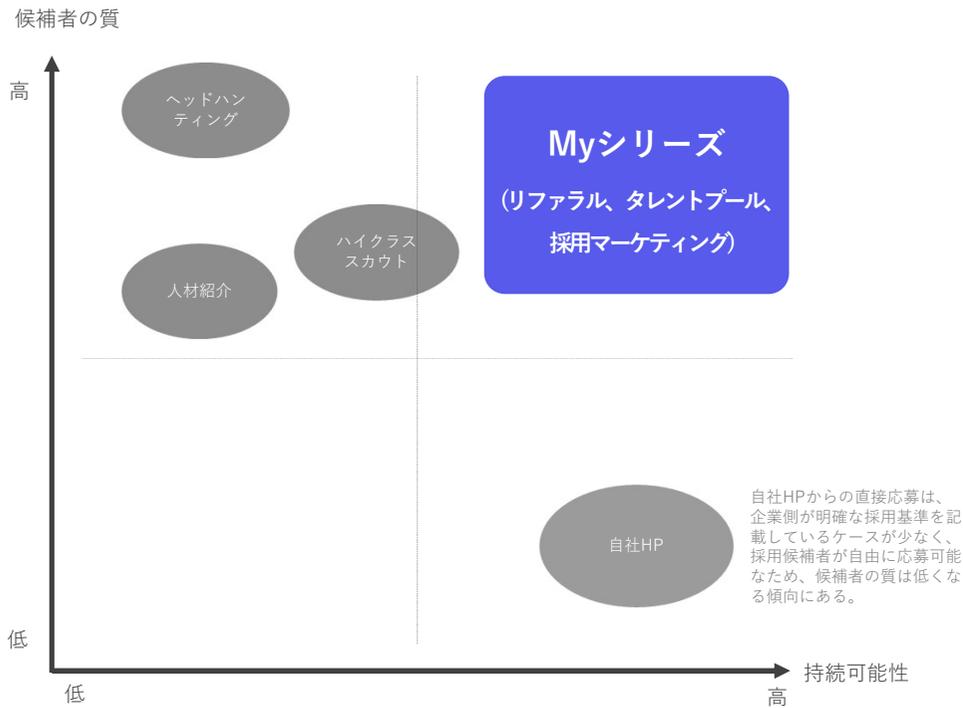
- 1 「採用×SaaS」の独自ポジショニングで安定と成長を両立
- 2 大手企業の顧客を中心とした強固な収益基盤
- 3 大手企業への再現性のあるアップクロスセル余地
- 4 プラットフォーム戦略によるネットワーク効果

# 1. 「採用×SaaS」の独自ポジショニングで安定と成長を両立

売上のボラティリティが激しい人材採用市場で**再現性のあるグロースを実現**

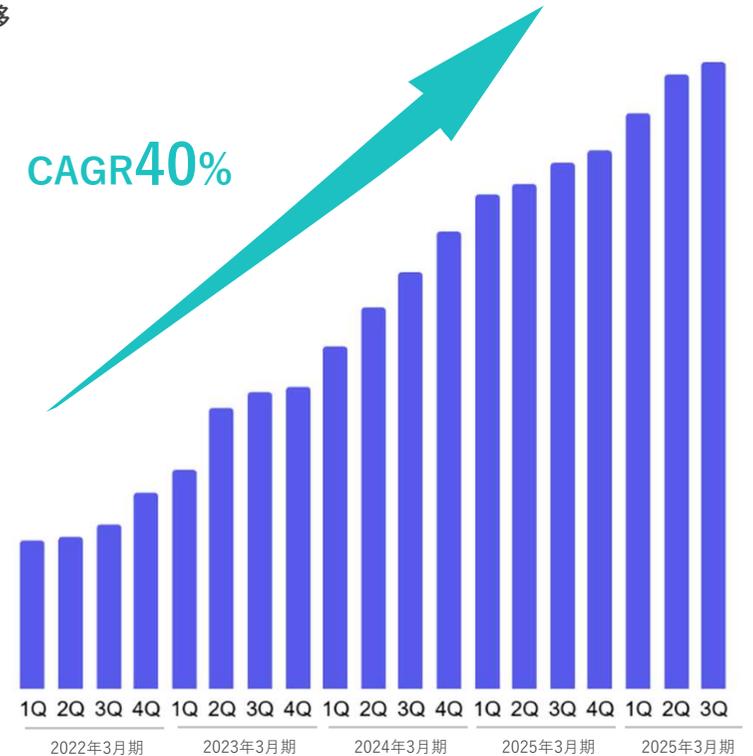
## 採用候補者の質が高く、持続可能性に富むポジショニング

※持続可能性：過去にかけた採用活動におけるコストやリソースが、将来的な採用活動にどれだけ持続的に貢献できるかを指す概念。



## リカーリング収益のみで再現性のある成長

### ■ ARR推移

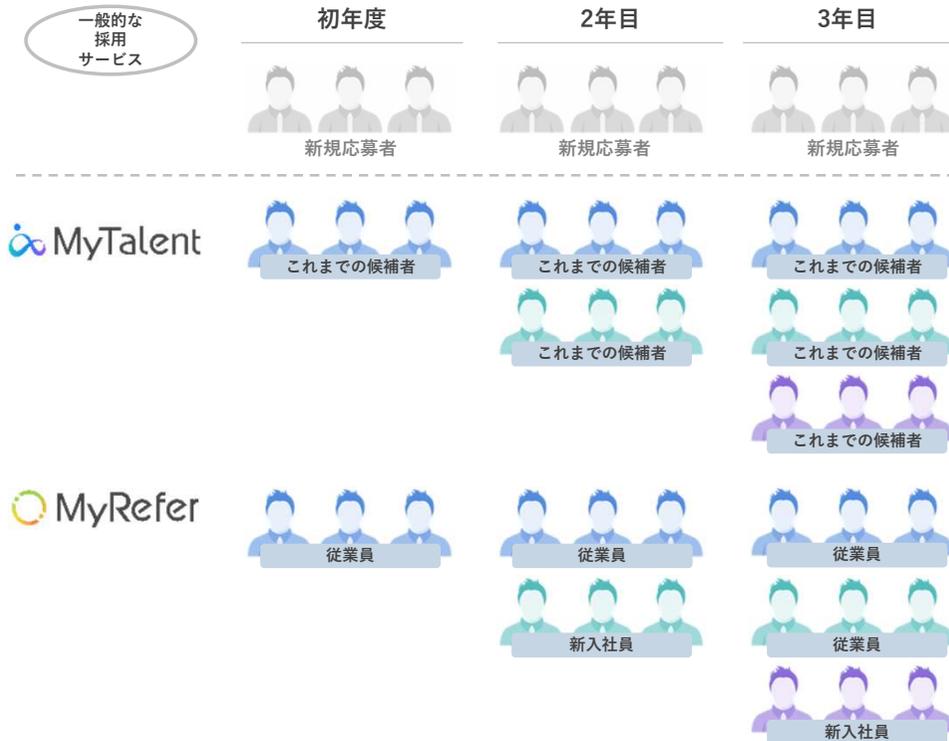


※ARR (Annual Recurring Revenue) は、期末MRRを12倍して算出。

# 1. 「採用×SaaS」の独自ポジショニングで安定と成長を両立

利用すればするほど価値が上がるビジネスモデルだからこそ、採用領域ながらも低い解約率を実現

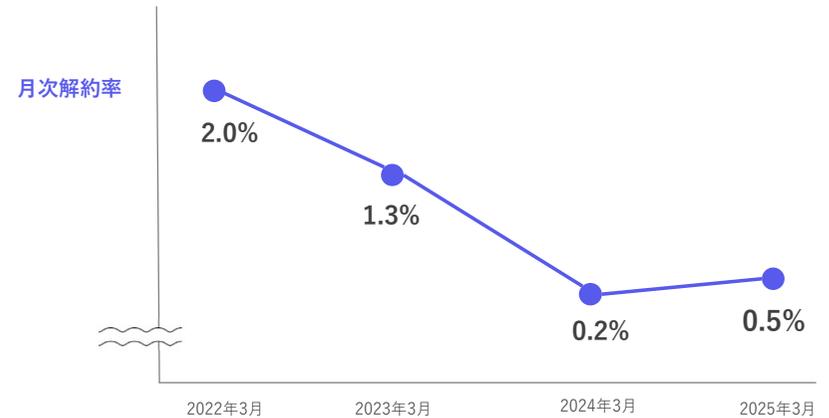
## 経年利用で価値が増え続けるサービスモデル



## 採用サービスながらも低い解約率

一般的な採用サービスは短期的な利用で終了（解約）する単発受注型ビジネス

持続可能なストックビジネスにより低い解約率を実現



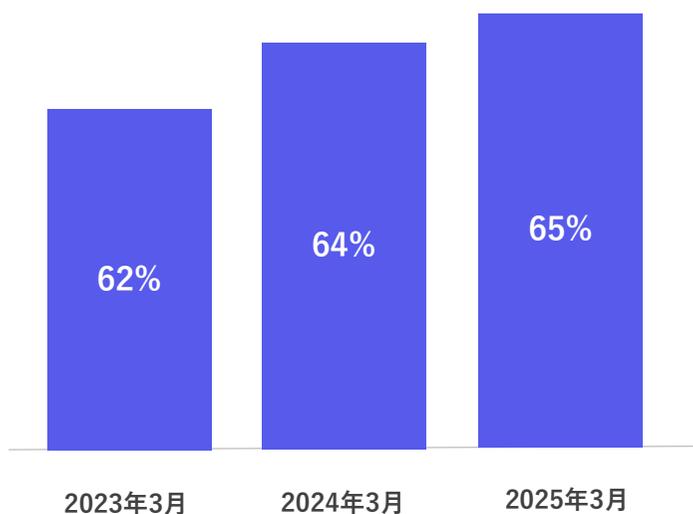
月次解約率：Myシリーズをご利用いただいているお客様におけるNet Revenue Churn Rateの12か月平均。

## 2. 大手企業の顧客を中心とした強固な収益基盤

### Myシリーズ利用企業の65%が大手企業

創業期より大手企業向けにプロダクト開発を進めてきた結果、強固な参入障壁を築けている

Myシリーズの大手企業利用割合※



※Myシリーズを利用する企業における、従業員数1,000名以上の大手企業が占める比率

大手企業に支持される理由

- |       |                        |
|-------|------------------------|
| 事業開発  | 創業期から大手企業をユーザーとして取り込み  |
| 営業戦略  | 業界毎にセンターピンを決め、事例を水平展開  |
| 組織    | ソリューション型の営業組織を設計       |
| プロダクト | 大手企業の要望を満たす柔軟かつ堅牢なシステム |

- ・ カスタマイズ可能な機能    
- ・ 優れたUIUX / システム統合    
- ・ 強固なセキュリティ    
- ・ エージェントより安価    

※インタビュー記事やマーケティングセミナーにて導入事例として公表させていただいた企業様より一部抜粋

### 3. 大手企業への再現性のあるアップクロスセル余地

大手企業へのARPAは導入以降、年々増加  
MyReferのアップセル、Myシリーズのクロスセルと多くのキャッシュポイントが存在

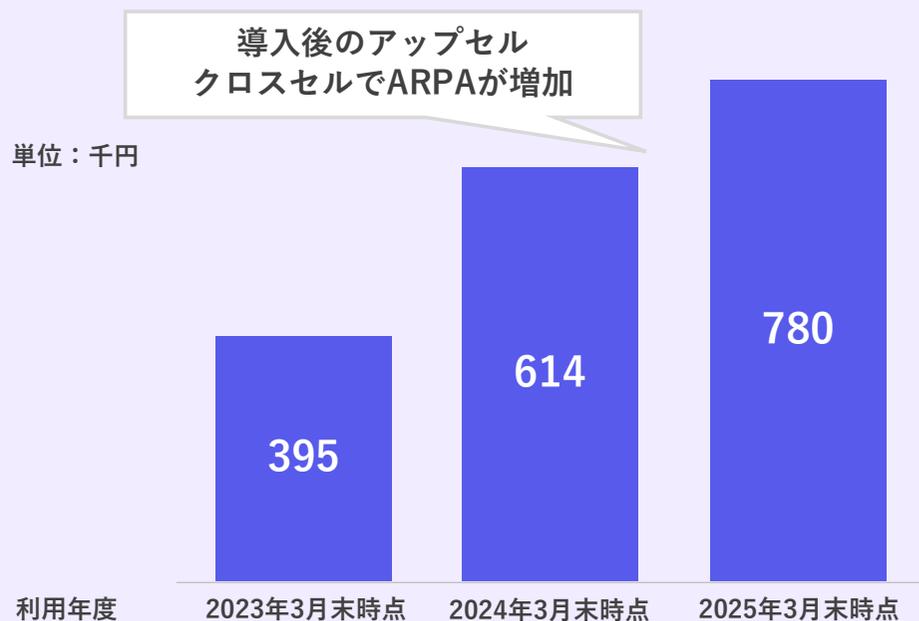
ARPA

32万円/月 YoY103%

$$\text{ARPA (月)} = \frac{\text{当月末のMRR}}{\text{当月末の利用企業数}}$$

※2025年12月末時点

アップクロスセル実施している大手企業のARPA推移

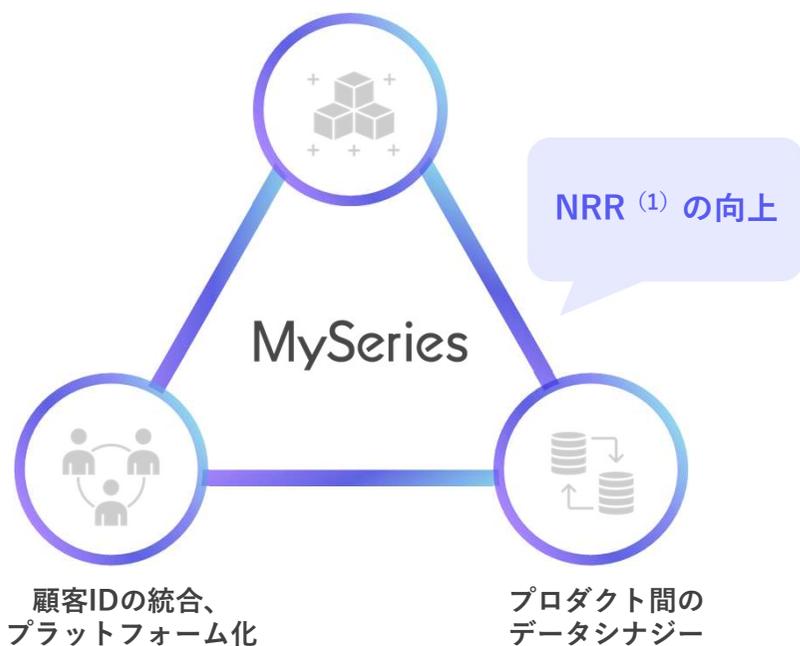


※2025年3月末時点で大手企業の中で複数モジュール導入いただいている企業におけるARPA平均値推移

## 4. ネットワーク効果によるMyシリーズのプラットフォーム価値向上

共通のニーズと市場にアドレスするSaaSで構築されたプラットフォームであり、  
営業窓口が同一のため、**新規顧客獲得と既存顧客深耕に複利成長をもたらす**

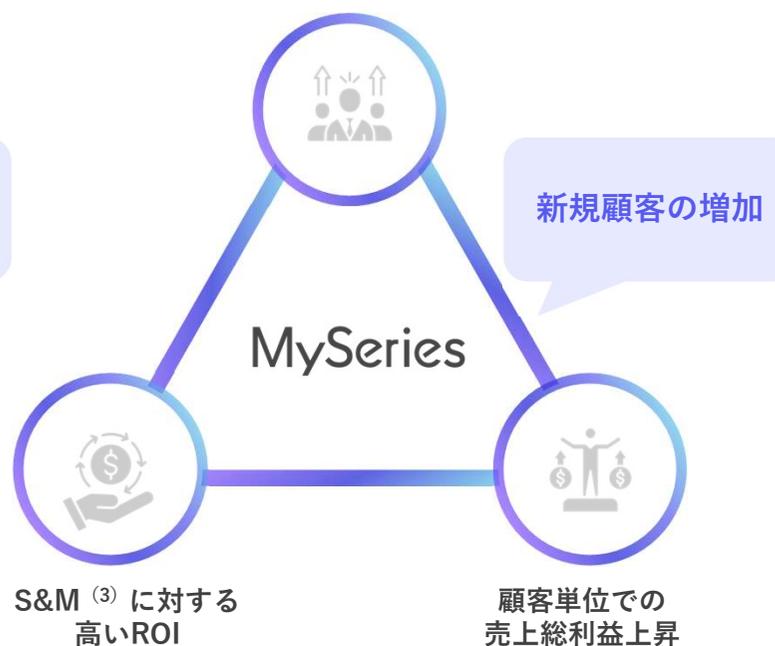
相互補完的で密接に関連する  
製品



MyRefer単体での事業運営時と比較して、ACV (2) が約1.6倍へ成長

※MyRefer、MyTalent共通利用顧客における2022年3月期及び2025年3月期の売上高より比較

営業生産性の向上



MyRefer単体での事業運営時と比較して、ROASが約2.5倍へ成長

※2022年3月期及び2025年3月期における新規営業及びマーケティングコストに対する新規受注金額より算出し比較

製品の共通ニーズ

効率よく自前で  
人材を獲得したい

製品の共通市場

採用市場  
(1.5兆円)

1.NRR (Net Revenue Retention) : 売上継続率。既存顧客からの収入の増減を確認する指標。  
2.AC (Annual Contract Value) : 顧客が支払う年間契約金額。  
3.S&M (Sales & Marketing) : 営業及びマーケティングに関する費用全般。

## TalentXが築く競争優位性と参入障壁

創業期からの新市場創造、  
Myシリーズ全体で競争優位性を築き参入障壁を構築

# MySeries AI

2015年から市場を創造し  
コンパウンドSaaSとしてビジネスモデルを強化

既存プレイヤー

シングルIDによる  
プラットフォーム展開

プロダクト間の  
シナジー効果

専門性の高い  
コンサルティング力

新規参入

日本を代表する  
ナショナルクライアントの導入実績

月次解約率は1%を切り、  
シナジーにより更に低減する傾向

※コンパウンドSaaSとは：多くの機能を持つ一つのプラットフォームに、様々な機能を持つ他のSaaSを載せていく（データ連携が可能な状態にする）SaaSです。  
SaaS間のデータ連携を進めることで、①開発効率の向上、②システム拡張性の向上、③利用可能な機能の向上が見込めます。  
その結果、利用企業に対する幅広い解決策の提案が可能となり、複数利用契約によるアカウント当たりの売上高の最大化及び解約の防止に繋がります。

# 未来の構想とTalentXシナリオ

エンタープライズ市場で面を拡大し、採用市場全体をリプレース



※1 コアターゲットの定義=日本国内の中途採用において人材紹介、または媒体を出稿している企業

※2 ACV (Annual Contract Value) : 顧客1社あたりの年間契約額

※3 TAM (Total Addressable Market) : 事業が獲得できる可能性のある全体の市場規模。求人広告と人材紹介業を合わせた採用市場規模全体。

※4 SAM (Service Available Market) : 事業が獲得しうる最大の市場規模。当社CRMで管理している日本国内の従業員数1,000名以上の企業3,738社のうち、Myシリーズがコアターゲットとしている企業数 (中途採用において人材紹介または媒体を活用している企業) を算出。コアターゲット企業数を従業員数1,000~2,999名、3,000名以上に分類し、Myシリーズ (MyRefer、MyTalent、MyBrand) の新規獲得時の月額利用料を積算。これを1年間分 (12か月分) に換算して推計。

# INDEX

---

## Appendix

TalentX

## 顧客の声 | Myシリーズ

### 大手企業・成長企業に広がる、採用・エンゲージメントの新たなスタンダード

MyRefer

MyTalent MyBrand

MyRefer MyTalent MyBrand



富士通株式会社

従業員数：連結 124,000人  
(2024年3月末現在)



三井住友海上

三井住友海上  
火災保険株式会社

従業員数：12,143名（単体）20,393名  
(連結) (2024年3月時点)



株式会社日立製作所

従業員数：28,672名  
(2023年3月末時点)

従来の採用手法では、必要な即戦力人材にリーチできない課題があったため、転職潜在層へのアプローチを目的にMyReferを導入しました。

2018年からリファラル採用を本格導入し、**累計450名以上の採用を創出**しました。

初年度約20名だった採用数は年々増加し、2022年度は90名超、2023年度は160名超の実績を残しました。

特に、**リファラル採用者の内定承諾率は90%以上**と高く**入社後の定着率やエンゲージメント指数の向上**にも貢献しています。今後も、さらなる採用力向上を目指し、転職潜在層へのアプローチを強化していきます。

キャリア採用の拡大と転職潜在層へのアプローチ強化を目的に、Myシリーズを導入しました。

約9割近く依存していたエージェント採用からの脱却を計り、採用マーケティングを強化。キャリア採用数は2022年度の約100名から、**24年度では約250名見込みと2倍以上に拡大**しています。

**過去候補者（新卒・中途）やリファラル、アルムナイなどのつながりを活用しながら循環型のキャリアネットワークを促進する「MSタレントネットワーク」**を立上げデータドリブンな採用活動を実現しています。MSタレントネットワーク経由の**採用数は、全体採用数の2割から3割に引き上げ、最終的に5割の達成**を目指します。

ジョブ型人財マネジメントの推進と即戦力人材の獲得を目的に経験者採用を強化しており、転職潜在層へのアプローチ手段として**リファラル（MyRefer）、タレントプール（MyTalent）、採用ブランディング(MyBrand)**の導入に踏み切りました。

アルムナイ（退職者）や過去内定者のキャリア登録を活用することで、中長期的なタレントプールの形成を目指しています。**導入後、約半年で500名以上が登録し**、アルムナイやキャリア登録者への個別アプローチや情報提供を強化しており、採用成果が目に見える形で出ています。加えて、リファラル採用で活用中の**MyReferとの連携により、採用マーケティングの精度が向上し、より効果的な人材獲得が可能**となりました。

## マネジメントメンバー（HRTech、エンタープライズ領域に強いマネジメント陣が在籍）



代表取締役社長CEO  
鈴木 貴史 | Takafumi Suzuki

1988年 和歌山県生まれ。新たなインフラを創る起業家を志し、  
2012年インテリジェンス入社。  
2015年 当時最年少にて企業内ベンチャーとしてMyReferを創業。  
2018年 株式会社TalentXを設立、代表取締役社長就任。  
2022年「MyTalent」、2024年「MyBrand」を展開。  
2025年東証グロース市場へ上場。  
著書：「戦わない採用 | リファラル採用のすべて」



取締役上席執行役員 タレントアキュイジション本部長  
細田 亮佑 | Ryosuke Hosoda

1988年長崎県生まれ。  
インテリジェンス入社後、大手企業の採用支援・マーケティングに従事。  
HRTech新規事業のマーケティング責任者を務める。  
2018年 TalentX創業時に取締役として参画。  
MyRefer事業の営業・マーケティング部門を統括。  
2023年 取締役タレントアキュイジション本部長として  
全社のセールス&マーケティングを統括。



上席執行役員 CTO テクノロジー&クリエイティブ本部長  
籾下 直哉 | Naoya Yabushita

1985年生まれ。  
2011年 NEC入社後、インフラ・Web開発に従事。  
2018年 パーソルキャリアを経てTalentX参画。  
TechLeadとして開発を担当。  
2023年 執行役員 CTOに就任、AI開発と技術基盤強化を推進。

執行役員 経営管理本部長  
酒井 一弘 | Kazuhiro Sakai

1979年生まれ。公認会計士。  
2002年 あずさ監査法人入社後、監査・M&A支援に従事。  
アントレックス、TWIN PLANETで取締役・CFOを歴任。  
2023年 TalentX入社、2023年に執行役員 管理本部長に就任。

専門役員 社長室長  
太田 将善 | Masayoshi Ota

1981年生まれ。  
ジャフコにてVC・バイアウト投資に6年間従事。  
その後KPMGでValuation業務、ユーザベースでM&A・予算設計を担当。  
2021年 TalentX入社、2023年経営企画室長 兼 社長室長を歴任し、  
2025年に専門役員 社長室長に就任。

執行役員 CHRO  
中村 侑太郎 | Yutaro Nakamura

1989年生まれ。大手人材企業にて全社新卒採用を担当。  
2016年 サーキュレーション入社後、  
採用責任者・大手製造業向け営業マネージャーを歴任。  
2022年 TalentX入社、2023年CHROとして人事戦略を統括。

執行役員  
近藤 歩 | Ayumu Kondo

1996年生まれ。  
2018年 パーソルキャリア入社。IT領域の人材紹介に従事。  
2019年 TalentX入社、セールス、CSから新規事業MyTalentの事業責任者を経て、  
2025年執行役員就任。Myシリーズイノベーション部を統括。

## 10 Leadership Principle

### 全員をリーダーと定義し、個人と組織のポテンシャルを発揮する10個の行動指針



#### UserFirst / 顧客価値の創造

リーダーは顧客から信頼を獲得して関係性を維持することに全力を尽くします。



#### Bold mistake / 果敢な失敗をしよう

リーダーは失敗の先の学びを得るために、恐れずチャレンジと失敗をします。



#### Be Columbus / コロンブスの卵であろう

リーダーは『初』を生み出します。"世の中初"コロンブスの卵のように。



#### Ownership / オーナーシップを持とう

リーダーは自分の業務のみにフォーカスせず、全社にオーナーシップを持ちます。



#### Gale / スピードで勝とう

リーダーは誰よりも疾く、スマートであり続けます。



#### Professionalism / プロフェッショナルであれ

リーダーはいついかなるときも自らのミッションに誰よりもコミットします。



#### Respect everyone / 誰にもリスペクトを

リーダーは誰よりも多様性を持ち、年齢、業績、経歴を問わず皆をリスペクトします。



#### Essential thinking / 物事の本質を追求しよう

リーダーは何事にも本質を追求し、クリティカルに物事を考えます。



#### Teamplay / 仲間を信じその力を活かそう

リーダーは仲間とのつながりが価値あるものだと信じています。



#### Enjoy Working / はたらくを楽しもう

リーダーは全員「はたらくを楽しむ」スタンスを持っています。

# コンパウンドSaaS 開発を推進する新規事業・プロダクト開発力の優位性

プロダクト単位でチームを構成し、機能横断で連携するマトリクス型の組織を採用  
プラットフォームとしての全体最適化と、各プロダクトの成長を最大化する部分最適化を同時に推進

## コンパウンド開発会議

## マトリクスの組織運営



構成比率：正社員80% 業務委託20%

## 参考：2026年3月期の計画

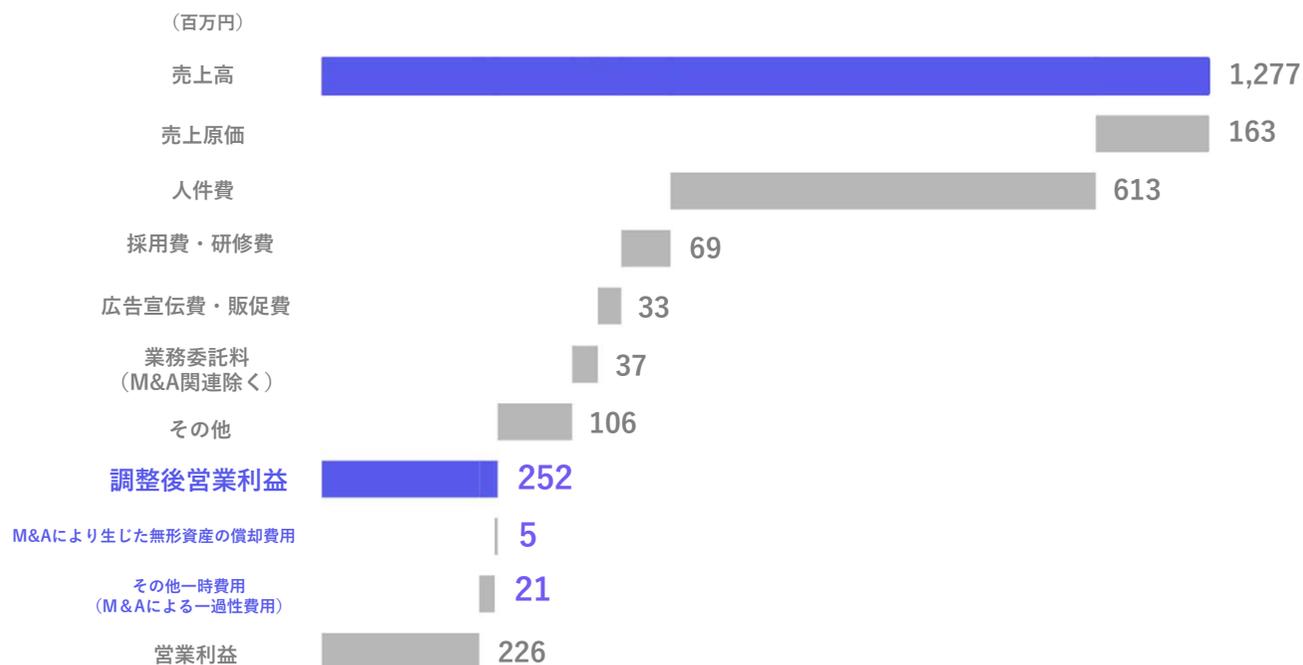
### 上場を機に更なる事業拡大に向けた先行投資を実施

	2025年3月期 通期		2026年3月期 通期		
	実績	対売上高	予想	対売上高	前期比
単位：千円					
売上高	1,434,211	100%	1,805,655	100%	126%
売上総利益	1,196,245	83%	1,568,368	87%	131%
販管費	902,386	63%	1,261,759	70%	140%
営業利益	293,858	20%	306,609	17%	104%
経常利益	276,146	20%	306,609	17%	111%
当期純利益	366,717	26%	222,828	12%	61%

- ✓ 先行投資期間ではあるものの  
売上高成長率26% 粗利率87%  
営業利益率17%
- ✓ 売上高成長率+営業利益率=43%と  
40%を超過する運営
- ✓ エンタープライズ開拓の成長投資に  
即戦力採用を強化
- ✓ プロダクト開発の成長投資も  
利益を意識しながら積極的に実施

## 業績ハイライト\_補足：修正後営業利益の考え方

修正後営業利益は、営業利益に対し、M&Aに伴う一過性費用および無形資産の償却費用等を加算した補足指標として示している



### ✓ 修正後営業利益の定義

調整後営業利益

= 営業利益

+ 株式報酬費用

+ M&Aにより生じた無形資産  
の償却費用

+ その他一時費用

# リスク情報

成長の実現や事業計画の遂行に重要な影響を与える可能性があるとして認識する主要なリスク及び対応策は、以下の通りです。

項目	リスクの内容	可能性	影響度	時期
人材の確保	当社では、今後更なる業務拡大に対応するため、優秀な人材を確保し、継続して育成・定着させることが重要な課題であると考えております。このため採用活動を強化するほか、入社後の研修等の充実を図るなど、各種施策を推進しております。しかしながら、当社が求める人材を十分に確保できず、また社内における人材育成が計画通りに進まない場合、適正な人員配置が困難となり、当社の事業及び業績に影響を与える可能性があります。	中	中	特定時期なし
情報管理体制	当社は、提供するサービスに関連して顧客企業の機密情報や個人情報を取り扱っております。当社では、個人情報の取り扱いの重要性を十分に認識しており、「個人情報の保護に関する法律」や「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」の要求事項の遵守に努めております。これらの情報資産を保護するため、プライバシーマークを取得しているほか、個人情報保護方針、情報セキュリティに関する方針を定め、この方針に従って各種規程、マニュアルを制定し、法令の遵守を徹底する体制の整備及び社内教育を実施し、情報資産を適切に管理、保護しております。しかしながら、このような対策にもかかわらず重要な情報資産が外部に漏洩した場合には、当社の社会的信用の失墜、損害賠償請求の発生等により、当社の事業及び業績に影響を与える可能性があります。	中	大	特定時期なし
新規事業への投資	当社では、事業規模の拡大と収益源の多様化を実現するため、新規事業を開発するための取り組みを積極的に進めていく方針であります。新規事業が安定して収益を生み出すまでには、一定期間、研究開発等への投資を要することが想定され、全社の利益率を低下させる可能性があるため、新規事業への投資については市場動向を十分に観察・分析し、事業計画等を慎重に検討した上で実行判断をするほか、既存事業の収益とのバランスを勘案しながら、許容できるリスクについて判断しております。しかしながら、将来の事業環境の変化等により、新規事業が当初の計画どおりに推移せず、投資に対して十分な回収を行うことができなかった場合、当社の事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	中	中	特定時期なし
システムトラブル	当社のサービスはインターネット経由で提供されており、サービス基盤は社内外のネットワークやシステムに依存しております。このため当社では、安定的なサービス提供のため、情報セキュリティの強化を行うなどのシステム管理体制を強化しております。しかしながら、自然災害や事故等により、電力供給の停止等の予測不可能な様々な要因により、ネットワークやシステムが停止した場合には、サービスを提供することが不可能となる場合があります。またアクセスの一時的な増加による負荷増大で当社システムが停止する場合や大規模なプログラム障害でサービス提供に支障が出る場合があります。さらに、外部からの不正な手段によるコンピュータ内への侵入等の犯罪や当社担当者の過誤等によって、当社のシステムに重大な影響が出る場合があります。これらの場合、当社のサービスへの信用度が著しく低下し、当社の事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	低	大	特定時期なし
M&Aの実施	当社は、成長戦略の一環として、M&Aを推進しております。M&Aの実施においては市場動向や顧客ニーズ、相手先企業の業績、財政状況及びM&Aに伴うリスク分析等の結果を考慮し進めるよう努めて参りますが、買収後の偶発債務等の何らかの理由により、買収した事業が計画通りに展開することができず、投下した資金の回収ができない場合には、追加的費用の発生やのれんの減損等により、当社の業績に影響を与える可能性があります。	中	中	短期的

※その他のリスクは有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

# 令和を代表する会社を創る。

TalentXは、「企業の採用力向上」をテーマにした人材テクノロジー企業です。

日本の採用市場は、1970年代の人材紹介、2000年代の求人メディア、2010年代のスカウト採用と進化してきました。しかし、これらの手法はいずれも外部のデータベースに依存しており、企業自体の採用力を高めるものではありませんでした。

少子高齢化が進む中、企業は待つだけでなく、自らタレントを惹きつける力を持たなければならない。採用競争力こそが、企業の成長を左右する時代に突入しています。

TalentXは、企業が自社の採用力を高めるためのプラットフォームを提供しています。

MyRefer：社員がリクレーターになるリファラル採用

MyBrand：自社メディアで企業の魅力を発信する採用ブランディング

MyTalent：応募者データを資産化する採用マーケティング

私たちが目指すのは、AI・ITを駆使した採用版セールスフォースです。営業の世界がCRMによって変革されたように、TalentXは採用CRMを日本に創出し、HRの歴史を塗り替えます。

採用市場にまだ存在しない“新しい当たり前”を創造し、令和を代表する企業へ。TalentXの挑戦は、ここからさらに加速していきます。

Founder & CEO 鈴木 貴史

Statement

TalentX  
Game-change the work.



## 本資料に係るご留意事項

- 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、必ずしも既知及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、国内及び国際的な経済状況の変化や、当社が事業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。
- 本資料は、弊社が信頼できると判断した情報に基づいて作成されておりますが、弊社は、それらの情報が正確、完全かつ妥当であることを前提としており、これらの情報の正確性、完全性及び妥当性に関し保証するものではありません。
- 本資料の著作権は弊社に帰属し、本資料は、日本国内及びその他の国の著作権法及び著作権の条約の規定によって保護されます。また、弊社は、弊社の事前の承諾なく、本資料の全部又は一部を複製し、又は、第三者のために使用し、開示し、引用し、若しくはその他の方法で言及することを禁止いたします。
- 本資料は、情報提供を唯一の目的として作成されたものですので、金融証券取引法第37条及び金融商品取引業等に関する内閣府令第72条で規定されている広告等には該当いたしません（金融庁「コメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」（平成19年7月31日公表）のP234、No53ご参照）。
- 本資料に関するご質問やご不明点がございましたら、弊社担当までお問合せください。