

2026年9月期 第3四半期決算説明資料

2026年8月13日

株式会社ROXX（証券コード：241A）

2026年9月期 第3四半期業績

売上高は約13.4億円（前年同期比+17.6%）と過去最高額を更新。新人比率は30.8%（前年同期比+6.1pt）にて進捗。第4四半期に一部案件の時期ずれもあるが、営業利益はガイダンス通りに通期黒字化達成見込で進捗し、第3四半期も約7,971万円の営業利益を確保。前年同期比で増収増益を実現。

- ・ 売上高：1,344百万円（Zキャリア事業で前年同期比：+17.6%）
- ・ 営業利益：79百万円
- ・ 当期純利益：66百万円

重要指標の進捗

求職者集客はSNS比率の向上に伴い、引き続き求職者登録数の伸長と効率改善を両立。当社経由の推薦人数の伸長率は、前年同期比で+30.6%と功奏。キャリアアドバイザー数は一定の新陳代謝がありつつも、戦力化キャリアアドバイザー数は伸長。売上総利益率もガイダンス通り78.8%と高い水準を維持

- ・ キャリアアドバイザー数：124人（前年同期比：+42人）
- ・ 累計求職者登録数：64.1万人（前年同期比：+13.1万人 +25.8%）
- ・ 当社経由の推薦人数：+5.7%（前年同期比：+30.6%）
- ・ 売上総利益率：78.8%（前年同期比：▲7.1pt）
- ・ 成約単価：63万円（前年度比：+1.9万円 +3.1%）

ビジネス アップデート

- ・ 人材、採用領域に特化したFDEサービスを展開開始
- ・ UT東芝、新卒技術職採用において「Zキャリア AI面接官」を導入開始
- ・ AIを導入し大幅刷新した、CA育成プログラム「BootCamp」の最新実績
- ・ 日経電子版の記事内にて「Zキャリア AI面接官」について掲載

注記：

- ・ 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入
- ・ 通期業績予想につきましては、第4四半期にて複数の案件の検収時期等を控えており、現在その進捗および通期影響額について精緻な精査を進めております。

業績ハイライト

売上高は前年同期比17.6%、第4四半期に一部案件の時期ずれが発生しているが、第3四半期は黒字化を実現し、前年同期比は+98.5%、通期営業利益の黒字化も達成見込

2025年9月期 第3四半期		2026年9月期 第3四半期	前年同期比	業績予想	進捗率
売上高	1,143 百万円	1,344 百万円	+17.6%	5,000 百万円	64.4%
	(Zキャリアのみ)				
	1,295 百万円		+3.8%		
売上総利益	1,113 百万円	1,059 百万円	▲4.8%	-	-
(売上総利益率)	85.9%	78.8%	▲7.1pt		
営業利益	40 百万円	79 百万円	+98.5%	45 百万円	-
(営業利益率)	3.1%	5.9%	+2.8pt		
当期純利益	30 百万円	66 百万円	+116.5%	1 百万円	-

注記：
・財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

売上高総利益率はガイダンス通り調整がありつつも、ほぼすべての指標で引き続きプラスに転ずる順調な進捗状況、通期黒字化に向けて着実に進捗中

キャリア
アドバイザー数

採用も着実に実行し、
YoY 純増**+42人**

124人

前年同期比
+42人

新人比率 30.8%
前年同期比 +6.1pt

累計求職者登録数

集客力の継続的な改善に
伴い、約**25.8%**上昇

64.1万人

前年同期比
+13.1万人 +25.8%

当社経由
推薦人数の伸長率

前四半期比で**+5.7%**と
堅調に推移

+5.7%

前年同期比
+30.6%

売上高総利益率

概ね**80%**で着地、
ガイダンス通り高水準を維持

78.8%

前年同期比
▲7.1pt

成約単価

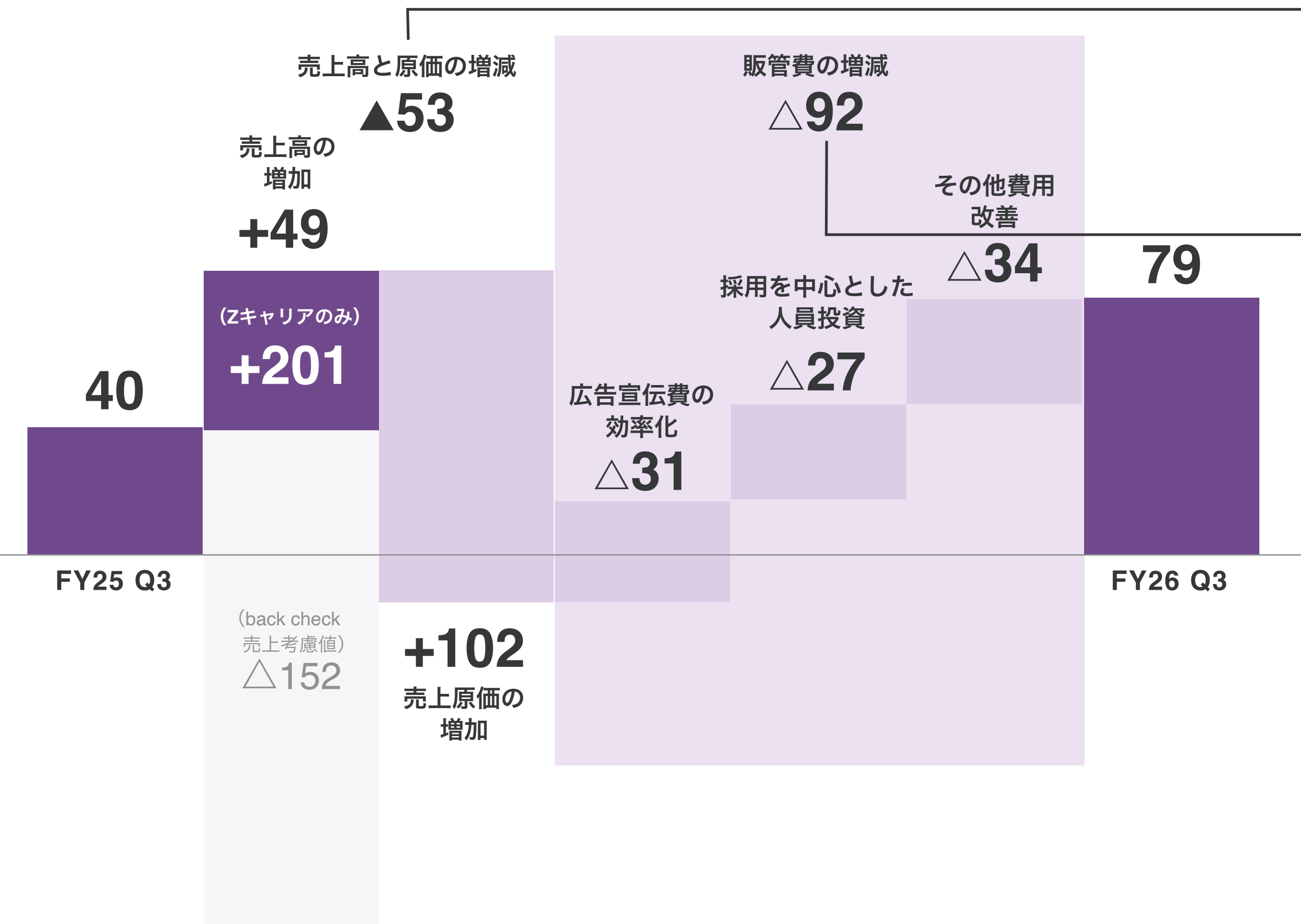
年次にて開示
+3.1%と堅調に推移

63.1万円

前年度比
+1.9万円 +3.1%

費用効率化を着実に進め、前年同期比で営業利益はプラス約39百万円と着実に改善
オフィス縮小に伴い、営業外費用として違約金は発生したが、地代家賃の削減を実現

（百万円）



売上高の増減

Zキャリア事業のみで約+2.01億円増加。当社経由のパフォーマンス収入が前年同期比39.2%成長したことに加え、AI関連ツールの外販（後述に、詳細を説明）が功奏し、リカーリング収入は、前年同期比▲1.8%であったが前四半期比は+1.6%と微増にて推移

販管費の増減

広告宣伝費の投資

売上高対比広告宣伝費は21.7%と集客量のコントロールしつつも、効率的な投資を継続的に実現し、前年度のマス広告の影響を除いても前年同期比で△3.3ptと効率化を実現。特にSNS経由での集客が継続的に寄与しており、集客量と面談単価は改善トレンドを維持

採用含む人員への投資

採用含む人員への投資は、新卒の入社があったものの、投資は上期に終了しており、投資額としては前年同期比で△27百万円にて着地。なお、新卒採用人数もガイダンス通り

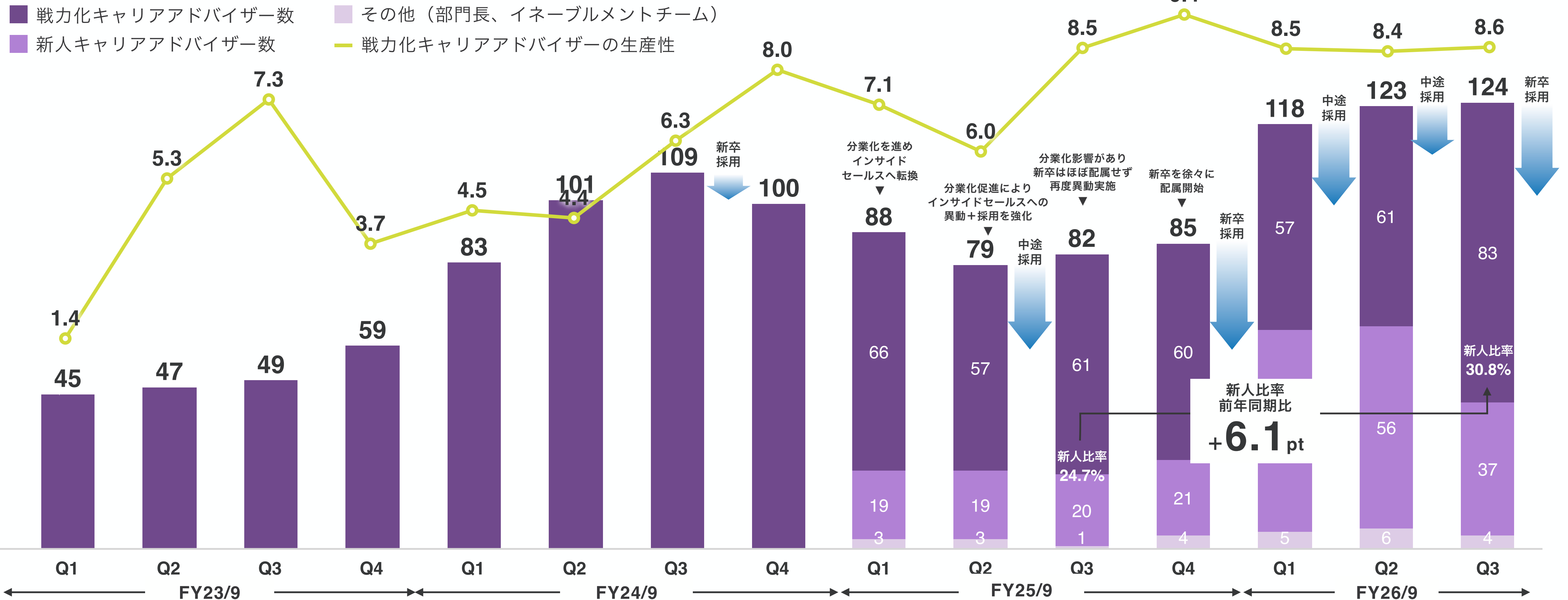
その他、費用改善

第1四半期から本社移転やAIを含むシステム利用料への投資を引き続き実行しつつも、上期における地代家賃の削減を中心として、さらに費用効率化と最適化を進め、前年同期比で△34百万円の改善
ただし、通期業績においては営業外費用として、本社移転に伴う58百万円の違約金等の影響あり

注記：
・財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

戦力化キャリアアドバイザー数は順調に拡大し、第3四半期は新卒採用によって新人比率 30.8%（前年同期比+6.1pt）となりつつも、生産性は安定的に高水準を維持

（百万円）



注記：

- ・ 四半期末のキャリアアドバイザー数（責任者、有期雇用者含む）にて集計
- ・ 新人定義は入社あるいは配属後、6ヶ月以内のキャリアアドバイザー業務に従事する者（責任者、イネーブルメントチーム除く）にて集計
- ・ 生産性は、当社経由のパフォーマンス収入にて計算

AIツールの外部展開の強化に伴い、AIの活用余地が大きい ノンデスク領域の企業様を中心に、FDEサービスの提供を開始



サービス

AI関連ツールの外部提供開始に伴い、人材・採用領域に特化した、FDEサービスを展開開始

大手企業様向けにSaaSの提供や、自社の生産性向上を目的としたAIツールの開発、RPOを通じた採用企業様の採用業務の改善等を行ってきた知見を外部にサービスとして提供開始



導入実績

UT東芝、新卒技術職採用において採用支援サービス「Zキャリア AI面接官」を導入開始

次世代のモノづくりを担う新卒技術職における採用活動において、従来の選考プロセスのあり方を先進的にアップデート。面接の効率化と評価基準の統一、24時間365日面接対応による候補者体験の向上へ



サービス

AIを導入し大幅刷新した未経験CAの早期戦力化プログラム「キャリアアドバイザー BootCamp」の最新実績

独自開発のAIツール活用により、参加2ヶ月目で平均売上5.3倍、個別事例では月間入社決定数8件を記録するなど、AIアシスタントツールの導入を推進。



メディア

日経電子版の記事にて、「Zキャリア AI面接官」および当社が参加する「AIによる採用面接・人事評価サービス協議会」について掲載

2026年9月期 第3四半期業績

売上高は過去最高水準となり、第4四半期へ一部案件の時期ずれはあるが、
通期での営業利益の黒字化は達成見込にて進捗中

2025年9月期 第3四半期業績	
売上高	1,143 百万円 (Zキャリア事業のみ) 1,295 百万円
パフォーマンス収入	903 百万円
リカーリング収入	239 百万円
売上原価	182 百万円
売上原価率	14.1%
売上総利益	1,113 百万円
(売上総利益率)	85.9%
販売管理費	1,072 百万円
(販売管理费率)	82.8%
営業利益	40 百万円
(営業利益率)	3.1%
経常利益	31 百万円
当期純利益	30 百万円

2026年9月期 第3四半期業績	
売上高	1,344 百万円
パフォーマンス収入	1,109 百万円
リカーリング収入	235 百万円
売上原価	285 百万円
売上原価率	21.2%
売上総利益	1,059 百万円
(売上総利益率)	78.8%
販売管理費	980 百万円
(販売管理费率)	72.9%
営業利益	79 百万円
(営業利益率)	5.9%
経常利益	67 百万円
当期純利益	66 百万円

前年同期比	
売上高	+201 百万円 +17.6%
パフォーマンス収入	+205 百万円 +22.8%
リカーリング収入	▲4 百万円 ▲1.8%
売上原価	+102 百万円 56.4%
売上原価率	+7.1pt
売上総利益	△53 百万円 △4.8%
(売上総利益率)	▲7.1pt
販売管理費	△92 百万円 △8.7%
(販売管理费率)	△10.0pt
営業利益	+39 百万円 +98.5%
(営業利益率)	+2.8pt
経常利益	+35 百万円 +114.4%
当期純利益	+35 百万円 +116.5%

コメント

■ 売上高

- 第3四半期は前年同期比で+2.01億円となり、13.4億円と過去最高額にて推移
- パフォーマンス収入は上期の採用投資の成果、ならびに前年度からの生産性改善も相まって、過去最高額に到達
- リカーリング収入は、主にパーソルキャリア社との求人連携を解消した影響を受け前年同期比▲4百万円となった一方で、前四半期比では+1.6%の成長と微増、回復トレンドに

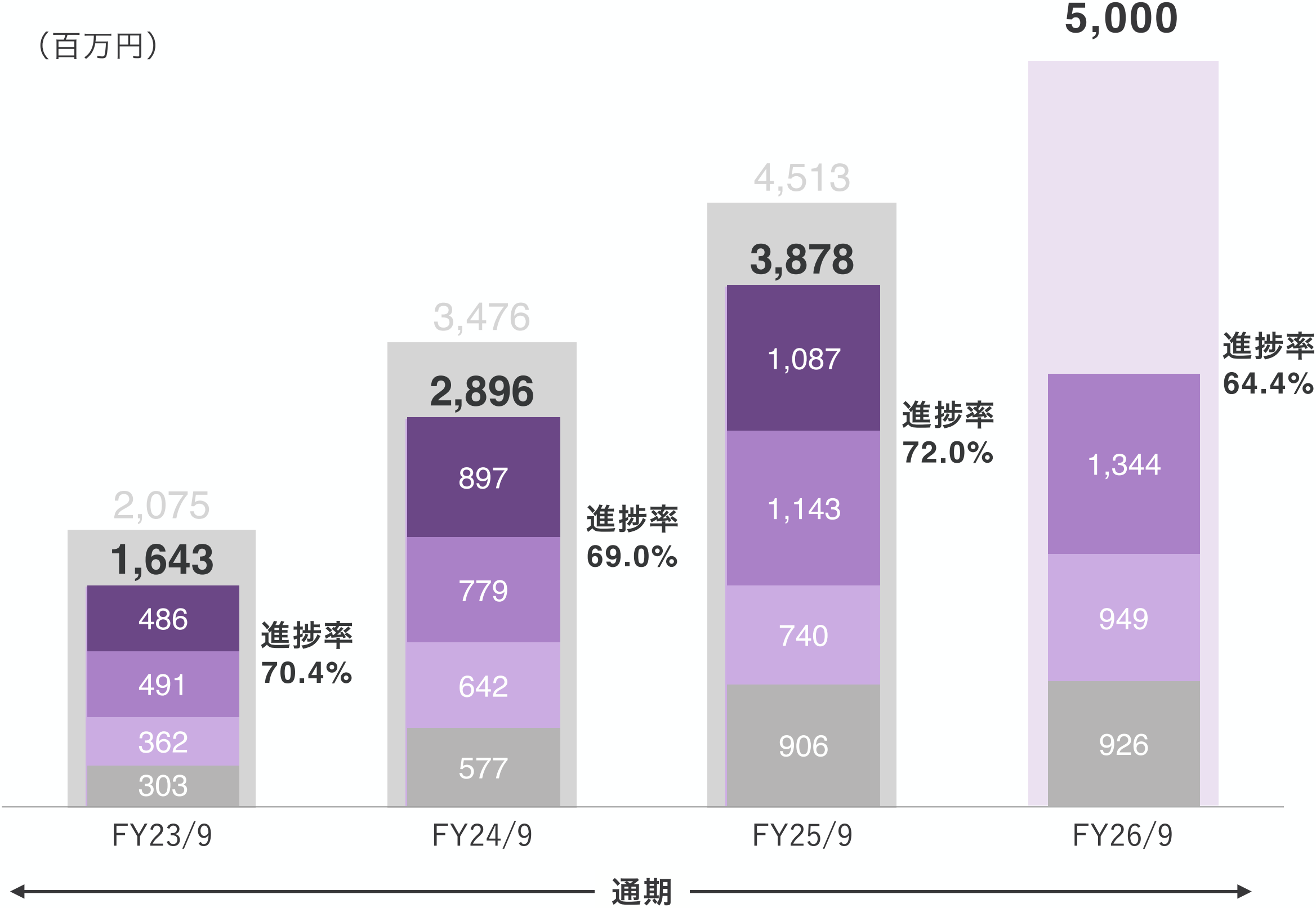
■ 費用

- ガイダンス通り、新卒採用をはじめとした人員投資（新人への広告宣伝費の投下を含む）の影響はありつつ、広告宣伝費の効率化やその他費用等、販売管理費の改善が前年同期比△92百万円と大幅に改善。一時的な原価の上昇はありつつも売上高の向上も相まって、営業利益は前年四半期比で+39百万円と着実に改善

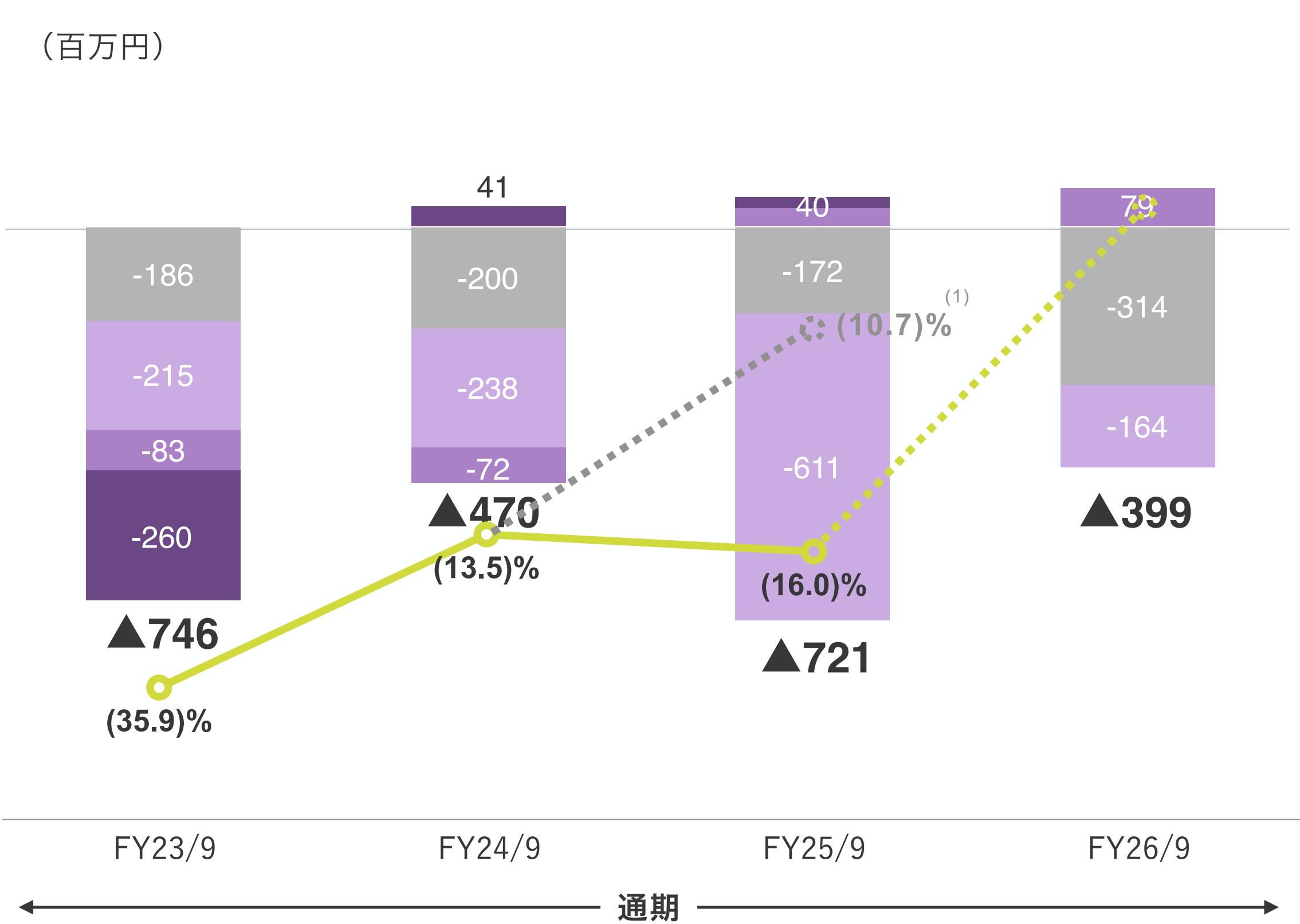
注記：
・ 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

第3四半期の売上高進捗率は64.4%、営業利益は前年同期比で約39百万円改善し黒字化
第4四半期に一部案件の時期ずれもあったが、通期営業利益も黒字化見込

売上高の推移



営業利益の推移



注記：
・財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入
(1) 「マス広告」による影響を除いた場合の営業利益率

売上高は過去最高となり、当社経由のパフォーマンス収入は戦力化キャリアアドバイザーの増加で前年同期比39.2%と高成長、社外経由も後述するAIツールの外販により過去最高の成長へ

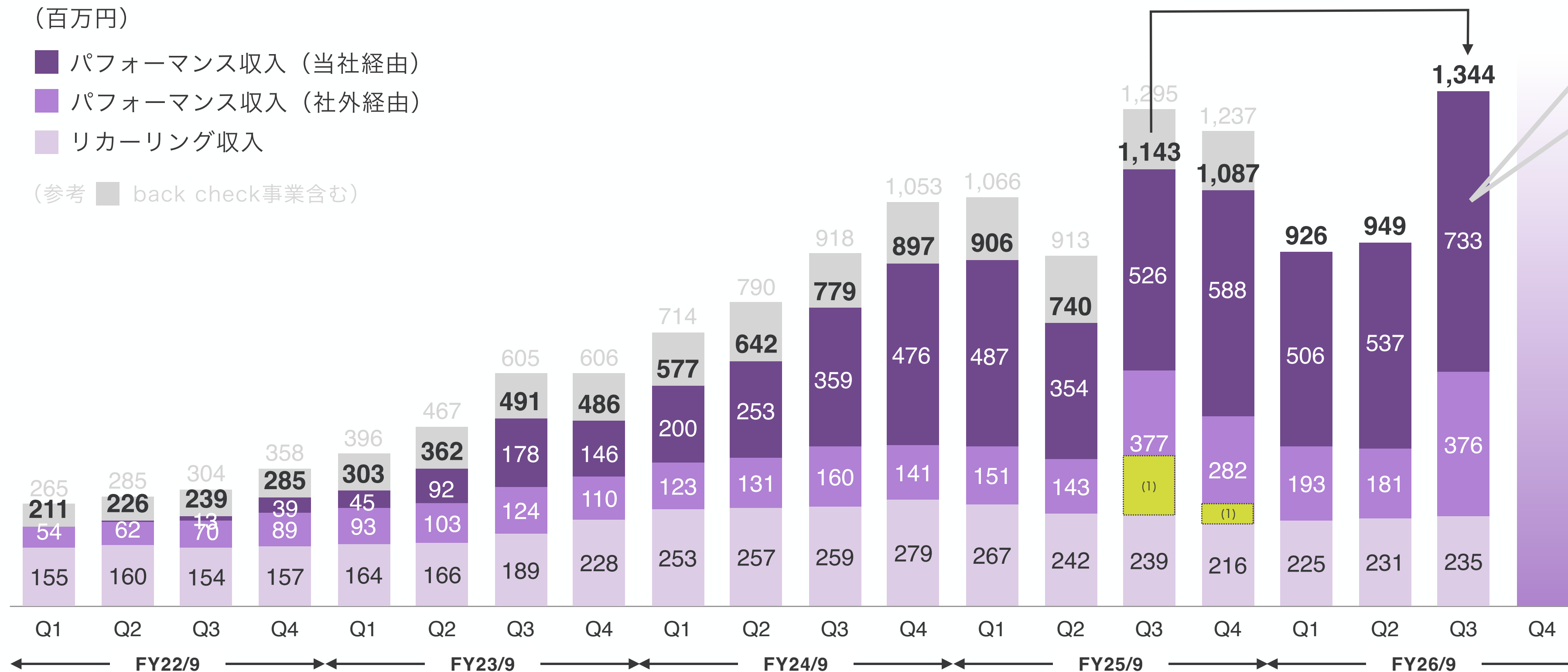
売上高（四半期）の推移

前年同期比
+17.6%

(百万円)

- パフォーマンス収入（当社経由）
- パフォーマンス収入（社外経由）
- リカーリング収入

(参考 ■ back check事業含む)



内訳詳細

パフォーマンス収入

■ 当社経由

- ・ 自社キャリアアドバイザーの人材紹介による採用成果報酬
- ・ その他、当社経由の一過性の売上

前年同期比で+39.2%と高成長。戦力化キャリアアドバイザーの増加に伴う上昇

■ 社外経由

- ・ パートナー紹介会社の人材紹介による手数料売上
- ・ その他、社外経由の一過性の売上

AI関連ツールの外販が功奏し、前年度の一時的な増加を除いて前年同期比で+42.0%と高成長

■ リカーリング収入

- ・ パートナー紹介会社のZキャリアプラットフォーム利用料
- ・ AI面接官等のAIプロダクトの売上
- ・ その他、継続性のある売上

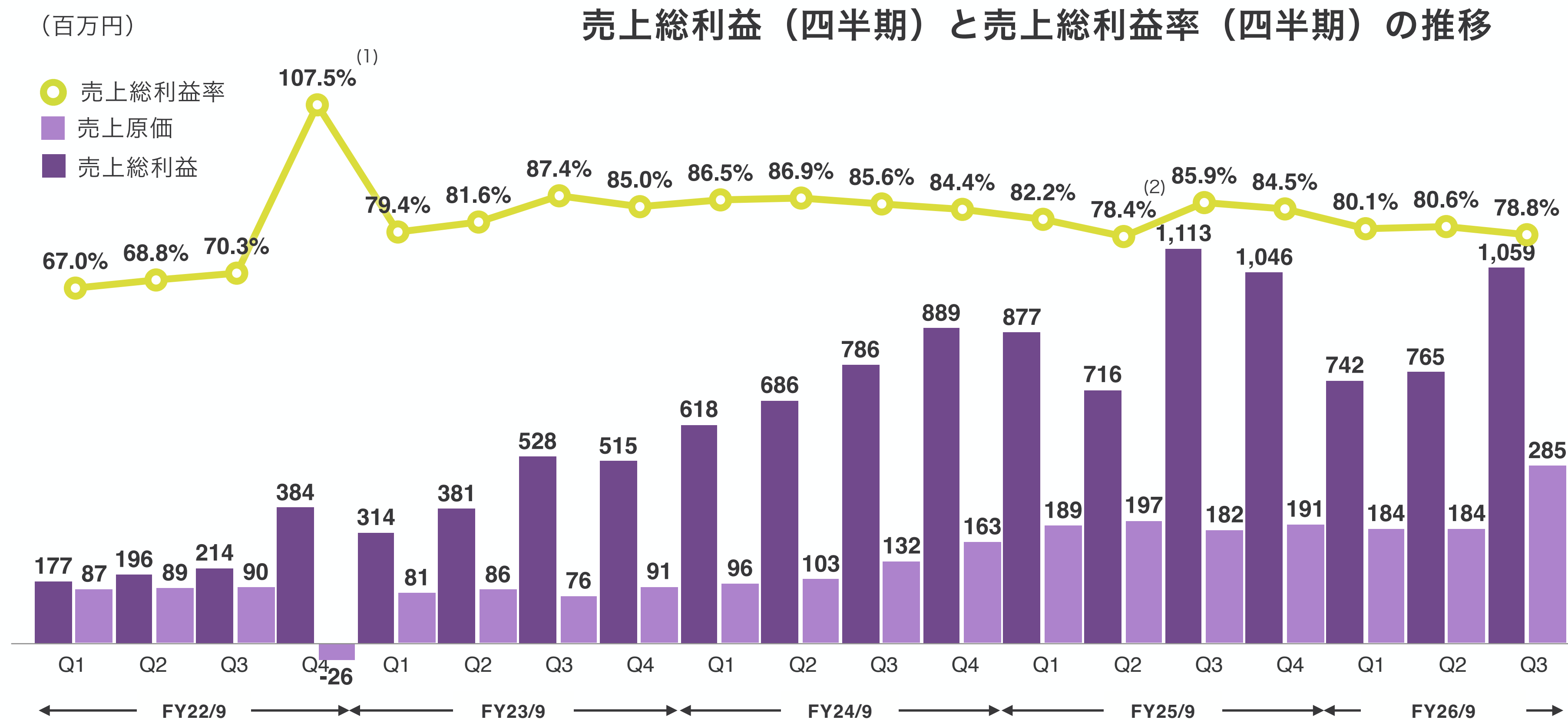
前年同期比では減少しているものの、前四半期比で+1.6%と堅実な進捗

注記：

・ 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

(1) Zキャリア AI面接官の一時的な需要に伴い、チケット販売契約にて一括計上したため、一時的な増加

売上総利益率は、概ねガイダンス通りにて進捗 第4四半期には80%以上になる想定で、通期は80%程度にて着地する見込



内訳詳細

売上総利益 売上原価

- ・売上原価は、第2四半期にてガイダンスした通り、下期に向けての企業への選考プロセス改善などのサービス提供などの一部を売上原価に計上した影響が一定あり
- ・一方で、売上高の上昇とともに通期ではガイダンス通りの水準にて推移想定

売上総利益率

- ・上記に伴い、前年同期比は▲7.1ptとガイダンス通り企業への選考プロセス改善などのサービス提供に伴って、80%を若干下回りつつも、通期においては80%程度の水準にてコントロールできる想定

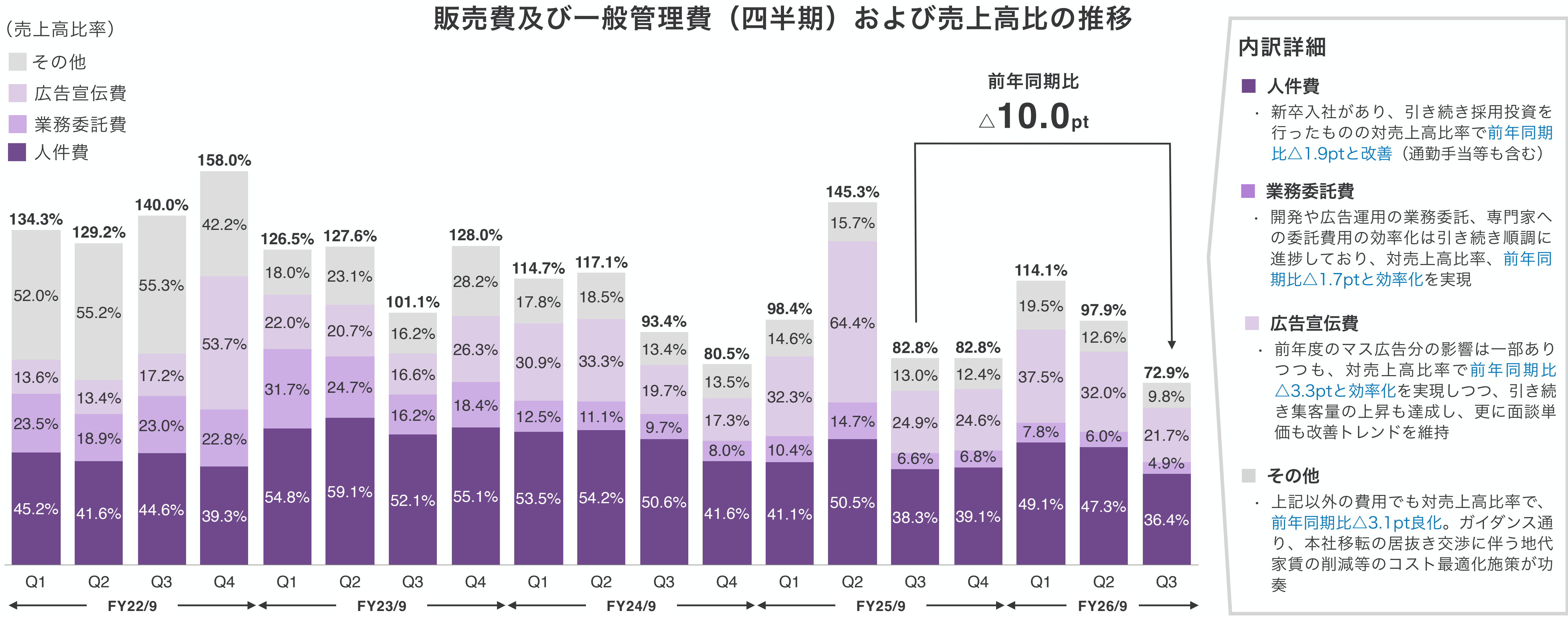
注記：

・財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

(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

通期黒字化に向け、引き続きコスト削減を実行、前年同期比で全項目が良化
 広告宣伝費も約3千万円ほど削減しているものの、集客数も面談単価ともに好調

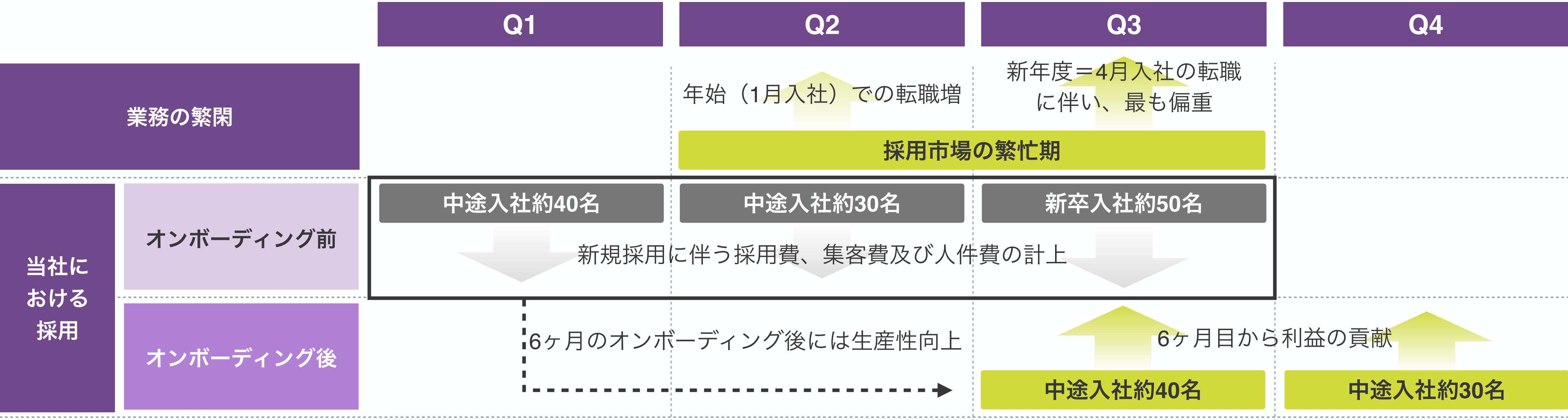


注記：
・財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

トピックス

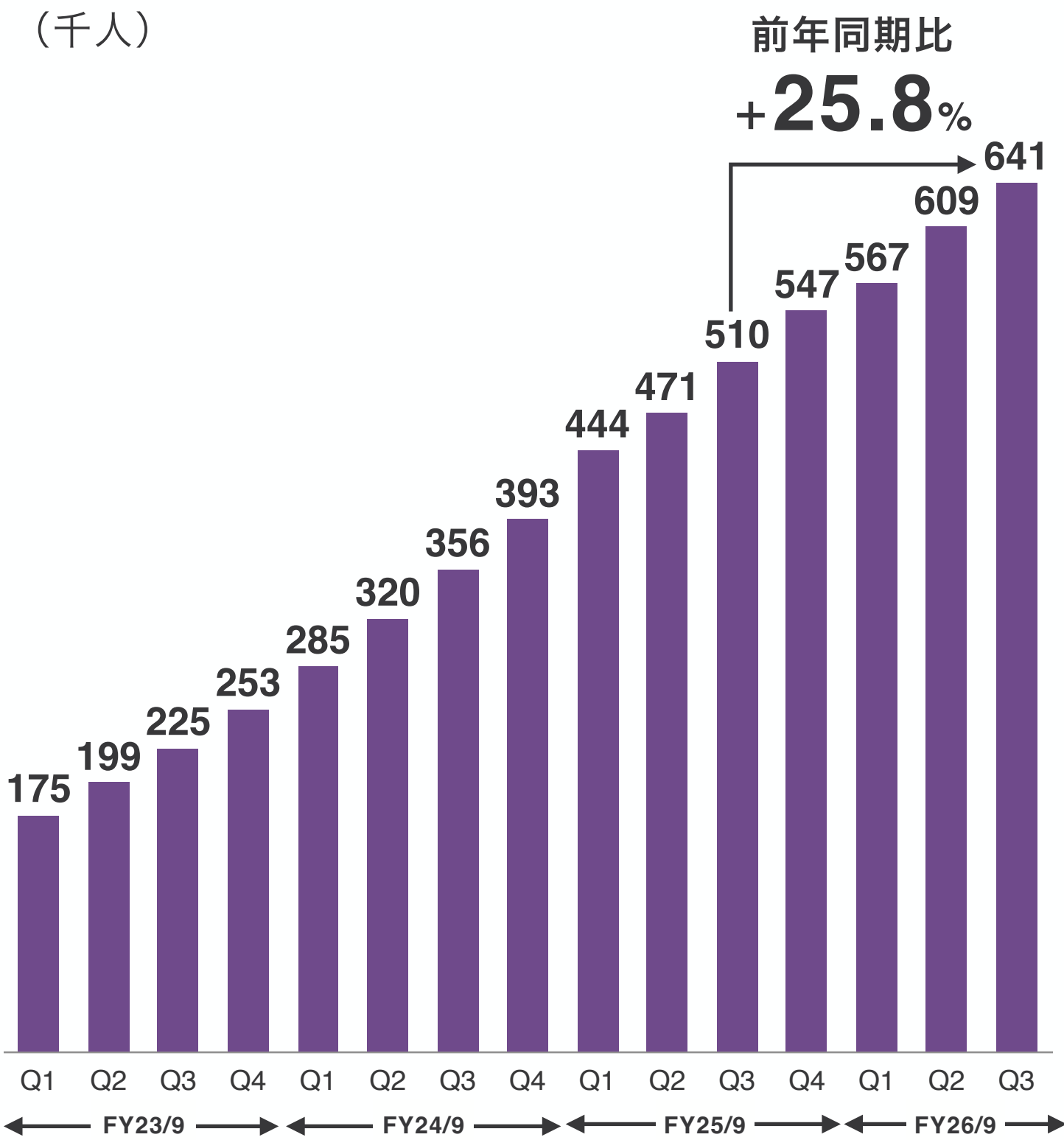
前年度投資抑制した採用を上期にて実施し、下期の業績向上を狙う
採用および育成投資期間を考慮し上期に赤字偏重、下期での投資回収による通期黒字の計画

想定される四半期毎のトピック

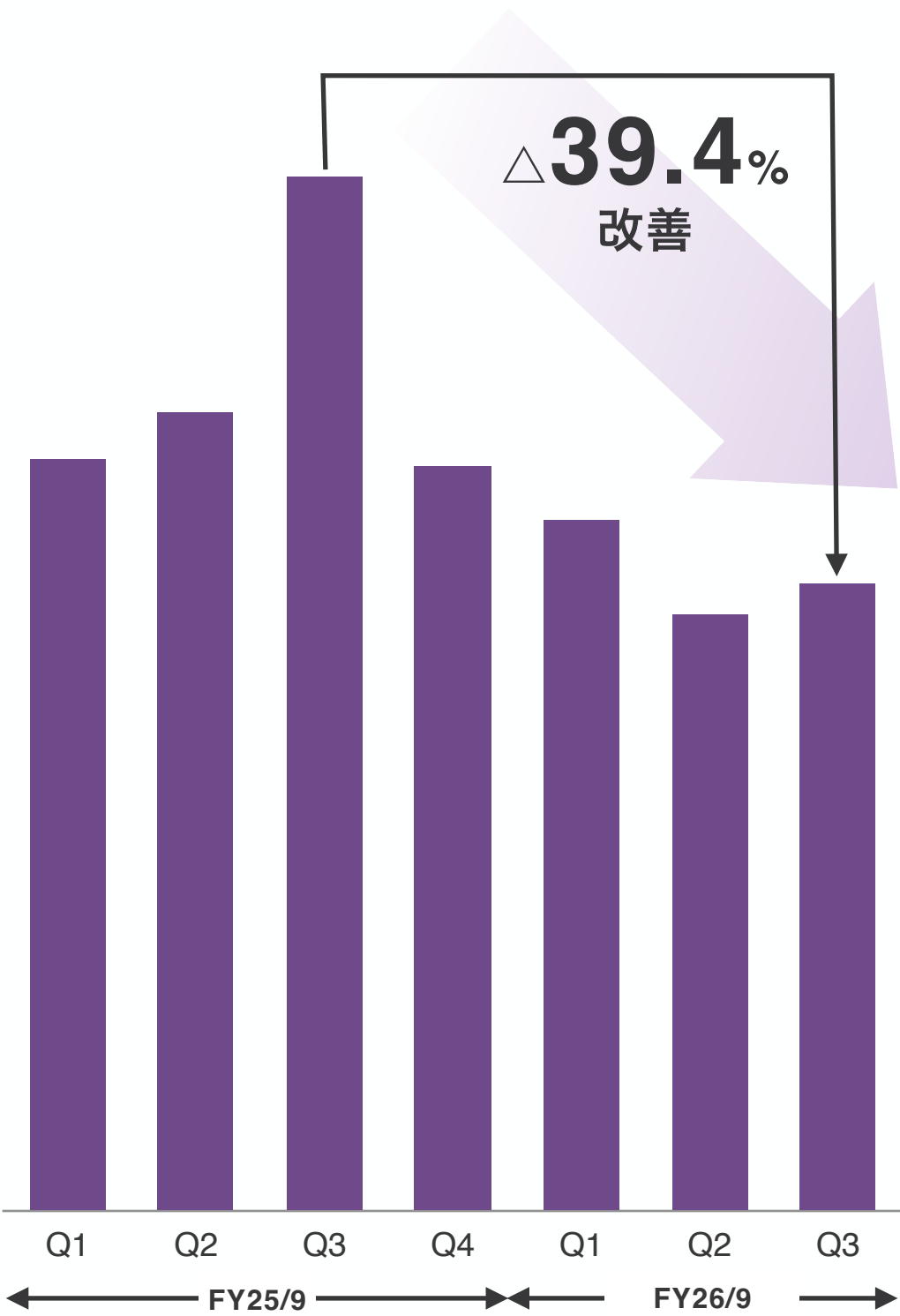


例年通りゴールデンウィークに伴う獲得単価の上昇はありつつも、引き続きSNSでの集客が好調、前年同期比で大きく改善し安定している状況

求職者登録数の推移

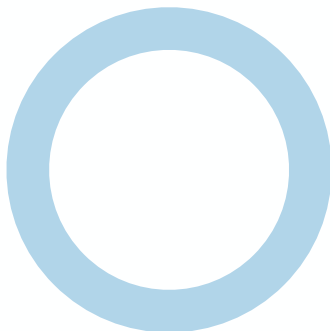


面談単価の推移



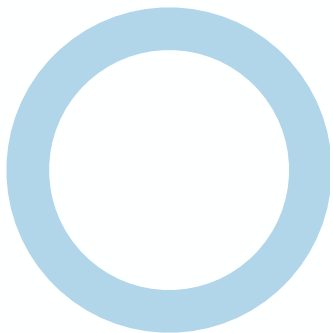
各指標ごとにおけるサマリー

求職者登録数の推移



- 新人比率が30.8%と前年同期比で6.1ptと増加した一方で、売上高対比広告宣伝費は21.7%と転換率を意識した規律のある投資を実行
- 集客数と費用対効果のバランスをコントロール可能な状態を維持しており、来期以降の拡大を見据えた仕込みも実行

面談単価の推移

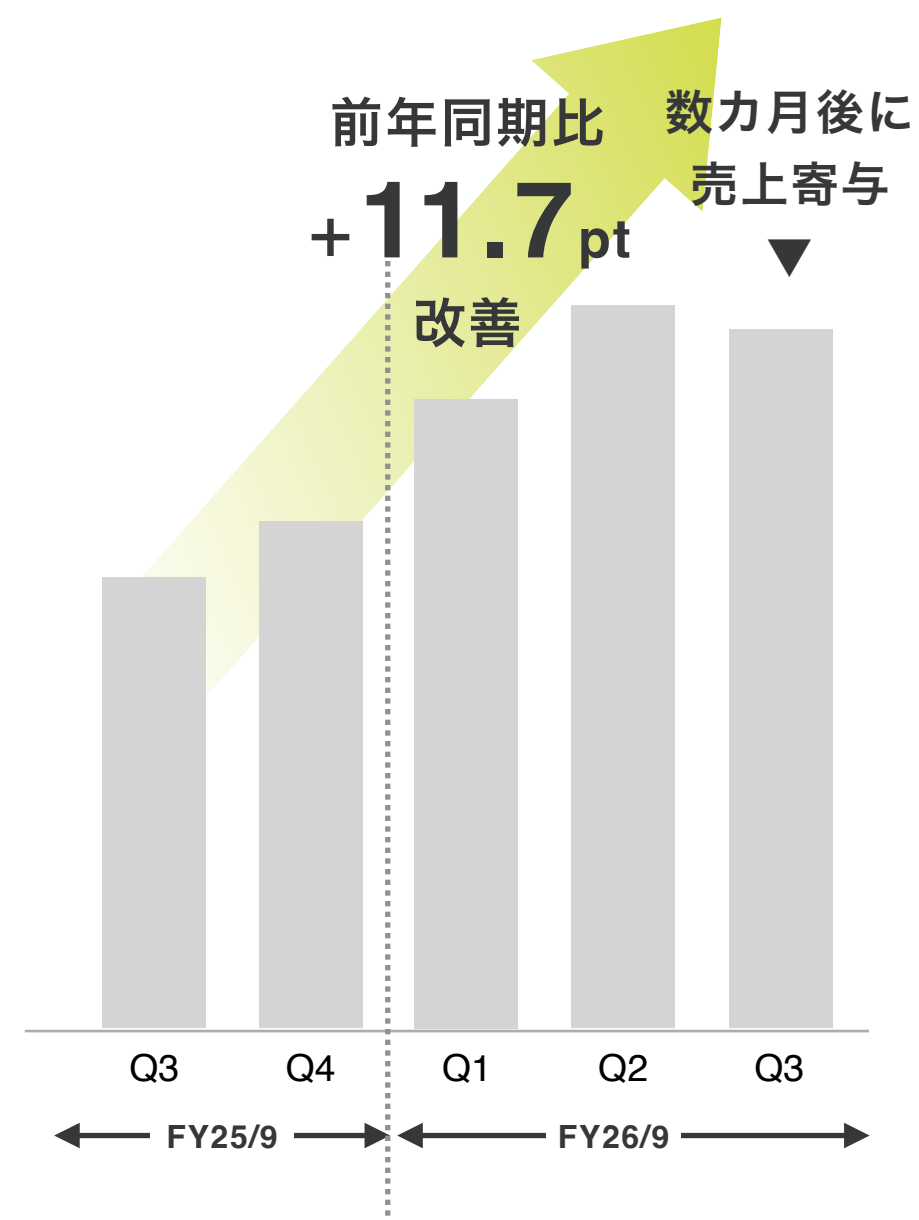


- 例年通りのゴールデンウィークによる獲得単価の上昇に伴い、求職者獲得単価上昇の圧力はあった中で、SNS検証への投資が功奏し、前年同期比で面談実施単価は改善傾向を維持
- 足元も面談実施単価はコントロール可能な状態であり、通期を通した順調な改善を実現見込

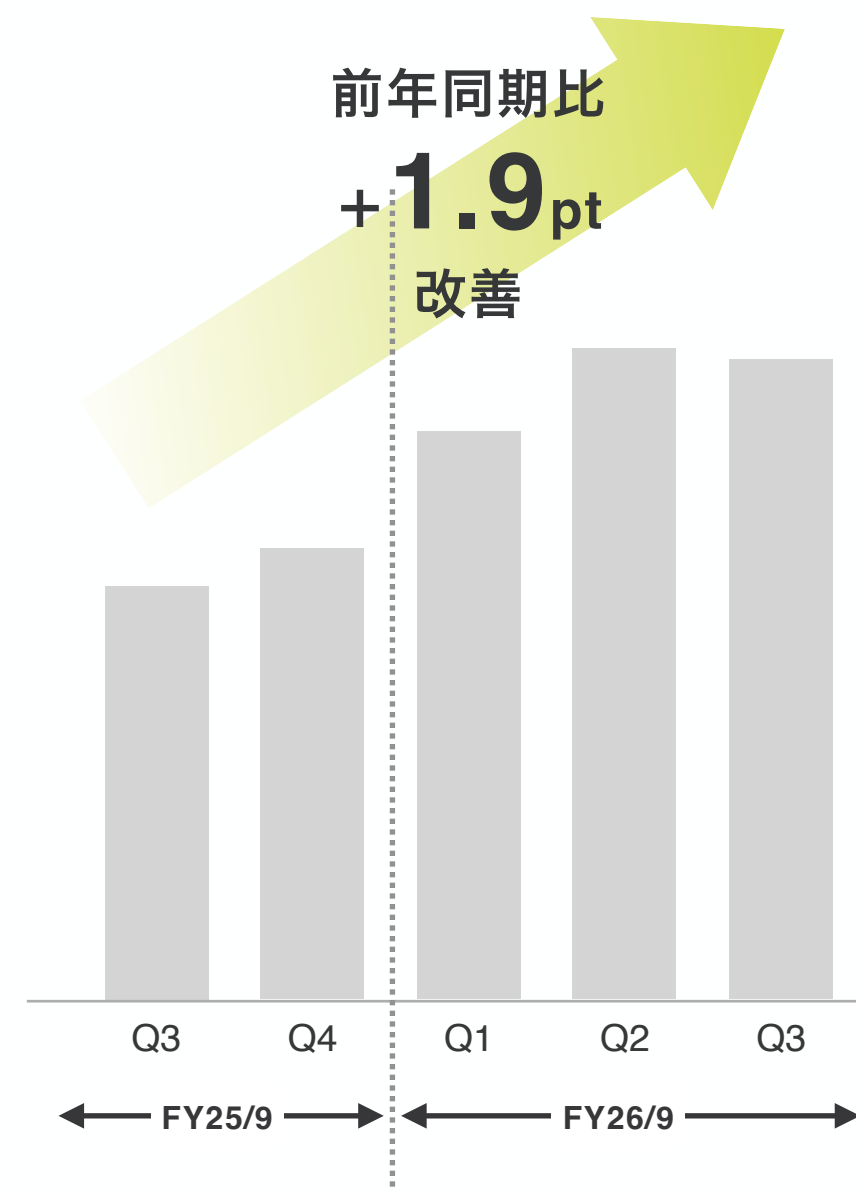
注記：
・ 財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

人員拡大しているものの、昨年から取り組んでいる生産性改善は、前年同期で比較しても大きく改善し、安定した成果創出は継続

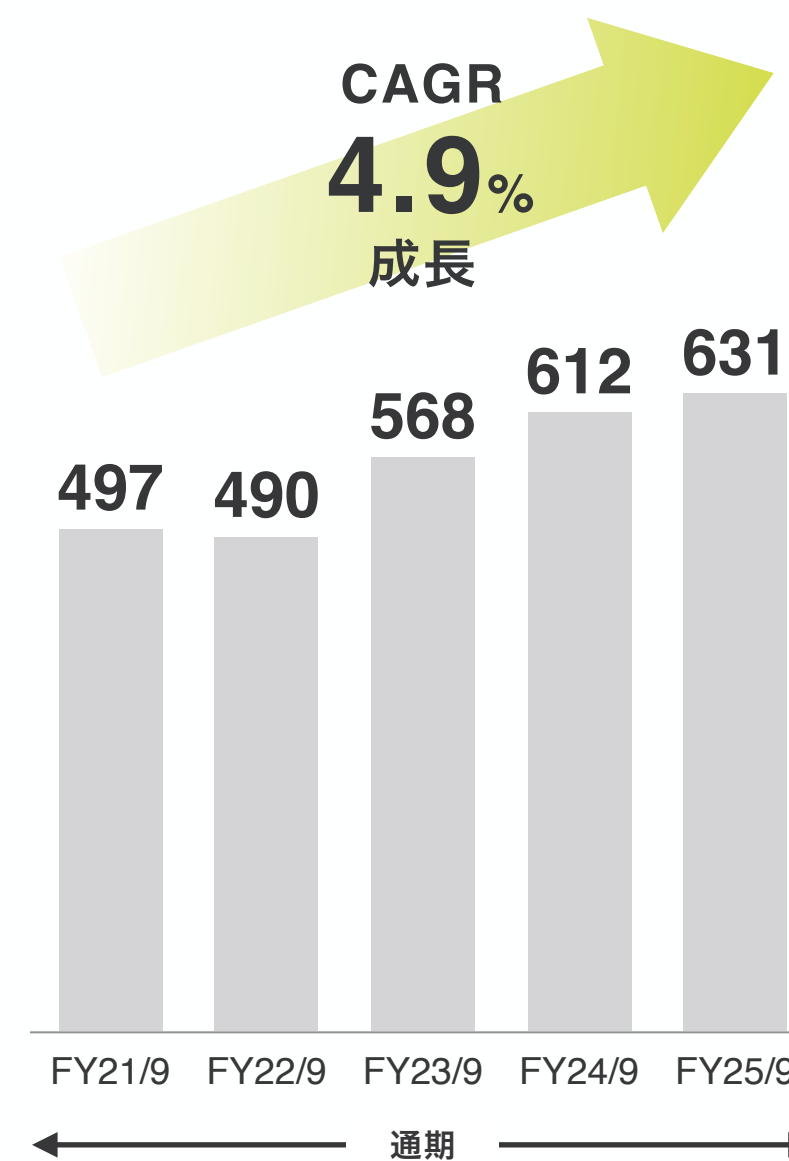
流入からの 面談実施率



流入からの 内定獲得率



成約単価の 推移

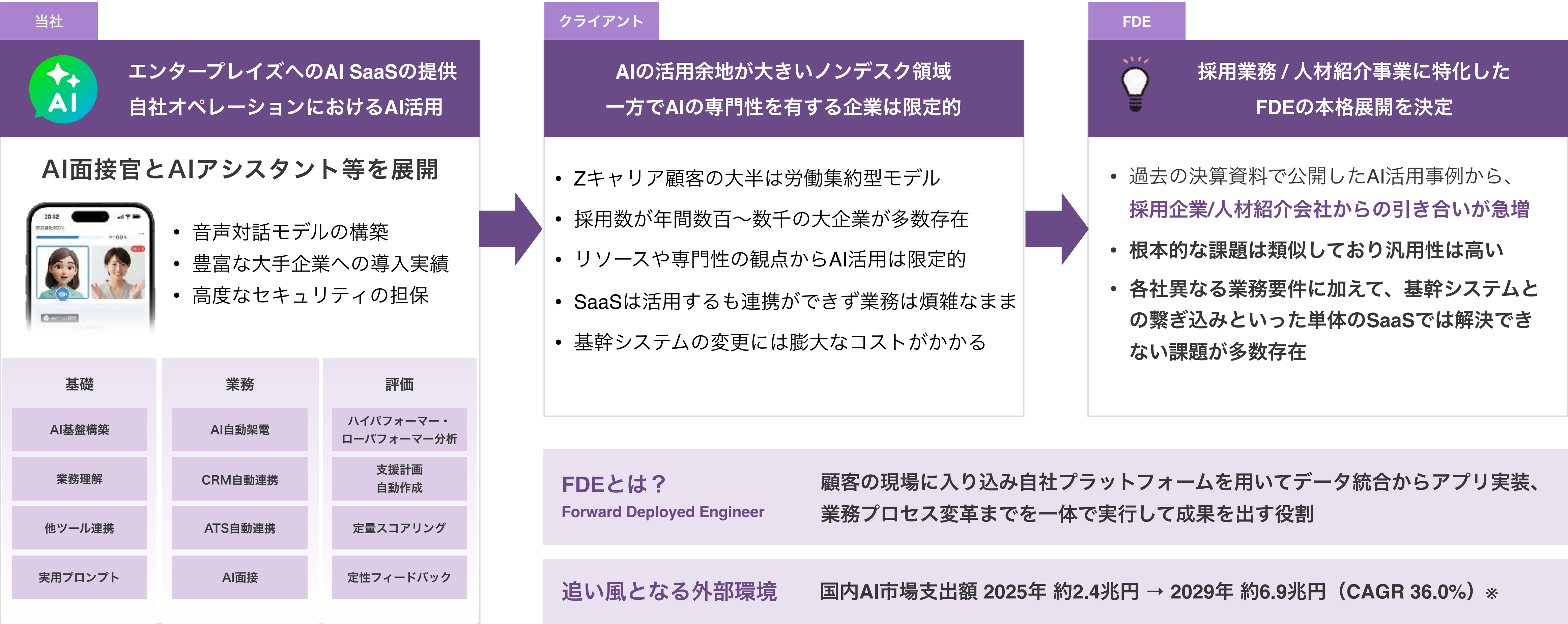


各指標ごとにおけるサマリー

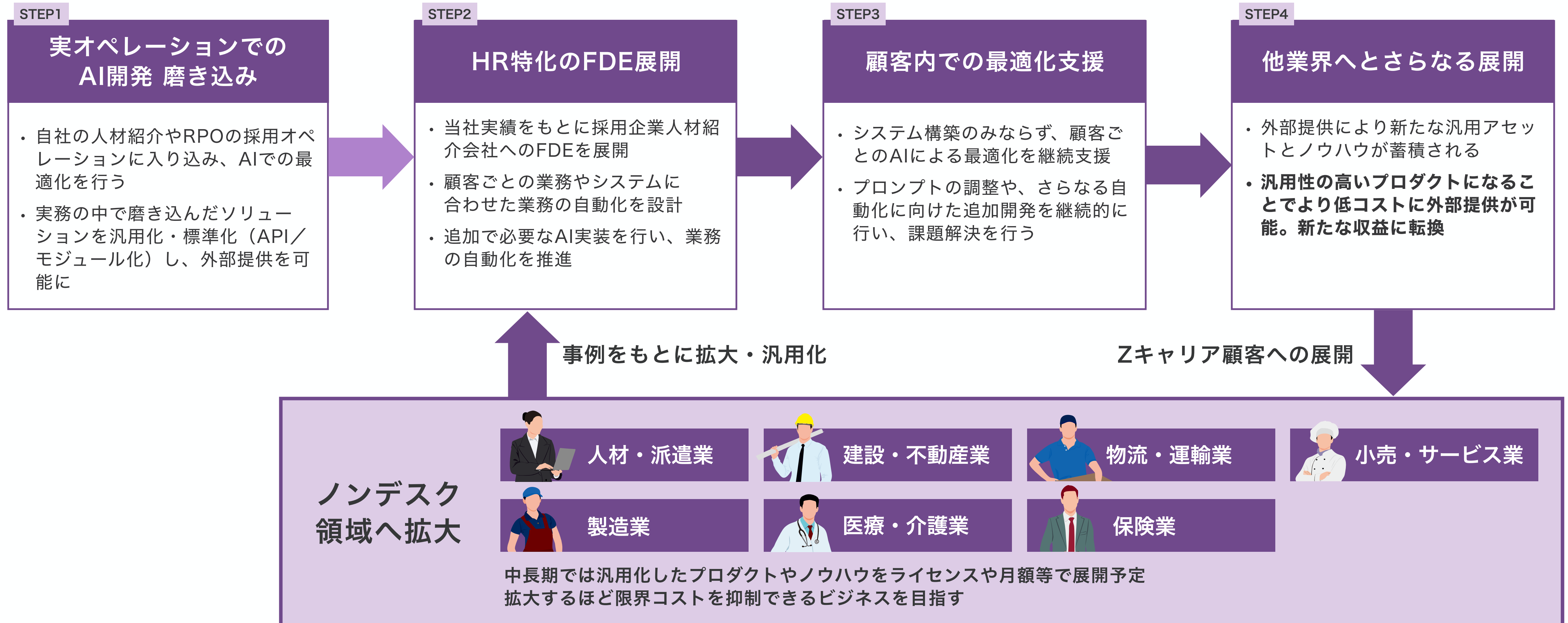
流入からの 面談実施率	- 来期に向けた新規チャネルの検証を実行しながらも、安定した面談実施率の推移を実現 - LINEによる面談誘導のAI化等の取組みも好調に進捗するなど、新たな試みも寄与
流入からの 内定獲得率	- 流入からの内定獲得率の状況は、新人割合が増加しつつも、全体では安定した改善状況で推移 - ノンデスク領域における採用市場動向も、引き続き安定傾向と認識
成約単価の 推移	成約単価は年に一回の開示ペースではあるものの、足元第3四半期においても、大きな変動はない水準にて推移

注記：
・財務数値は切り捨て、KPIは四捨五入

これまでROXXが提供してきたAI関連サービスから顧客ニーズが自然派生
今後はZキャリア顧客に対するFDEの提供により収益機会を増やす狙い



労働集約型が中心のノンデスク領域はAIとの親和性が高く大きな成長が期待できる 成果物を汎用プロダクトとして拡大することで収益機会の拡大につなげる



日本におけるFDEの多くは、コンサル起点、プロダクト受託起点中心 当社は「現場の実オペレーションで磨き上げる」ことで業界特化の優位性が築ける

インサイドアウト型FDE

自社業務やRPOにおけるAI運用起点

人材紹介事業およびRPOを通じた採用業務を行う上で、試行錯誤と改善の実績を一次データとして保有。顧客には「実証済み」のソリューションのみを提供。業界慣習や現場の暗黙知・例外処理・実務ルールがプロダクトに組み込み済みで、導入からすぐに現場で機能。最も早く低リスクに導入が可能。

主要プレイヤー：当社（ROXX）

コンサルティング型FDE

AIコンサルティング起点

各社の個別要件を汲み取り、最適な設計を1社ごとに計画や要件定義を行う。AI教育を通したリテラシー向上から、AI導入の全体設計と幅広く柔軟に対応できることが強みだが、中堅中小企業はコンサルの利用経験がないことが多く、またHR領域の実務に対する知見や実績においては当社が上回れると推測。

主要プレイヤー：大手コンサルティングファーム
の各企業様 等

プロダクト受託型FDE

AIプロダクト受託開発起点

技術的なバックグラウンドをもつ開発リソースが豊富にあることから、基幹システムの改修といった大規模な案件も対応ができるがシステム完成がゴールになりやすい構造。現場でのオペレーションに直接介入し、事業成果にコミットすることが根本的な差別化になる。

主要プレイヤー：「FDE」事業を行う
スタートアップ企業様 等に多く見られる

FDEの役割はシステムの設計や構築ではなく、事業成果に直接的にコミットすることであり、その点で業界や実務に関する経験は優位性となる

パーソルイノベーション社へ、AI関連 ツールのFDEサービスを提供開始 AI自動架電、AIロープレ、AIアシス タントを展開

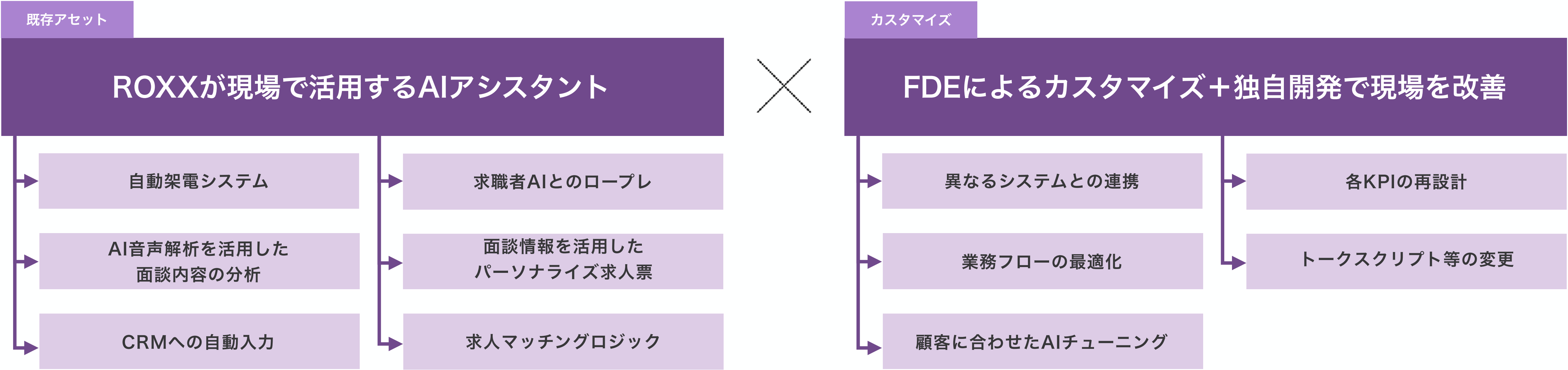
キャリアアドバイザーの生産性向上を目的とした、AIツール
ならびに業務オペレーションの支援

提供開始するサービス一例



※ イメージ画像

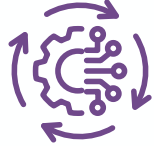
パーソルイノベーション社様と取組みを開始
Zキャリアの実務で磨き込んだAI機能を展開し業務効率の向上を図る



架電やロープレなど単体の機能をもつSaaSの導入や自社開発も可能な一方で、最短かつ確実に成果創出を目指す上で、Zキャリア人材紹介の実務にて改善と最適化を繰り返したAIシステムとノウハウが最適とご判断いただき導入へ

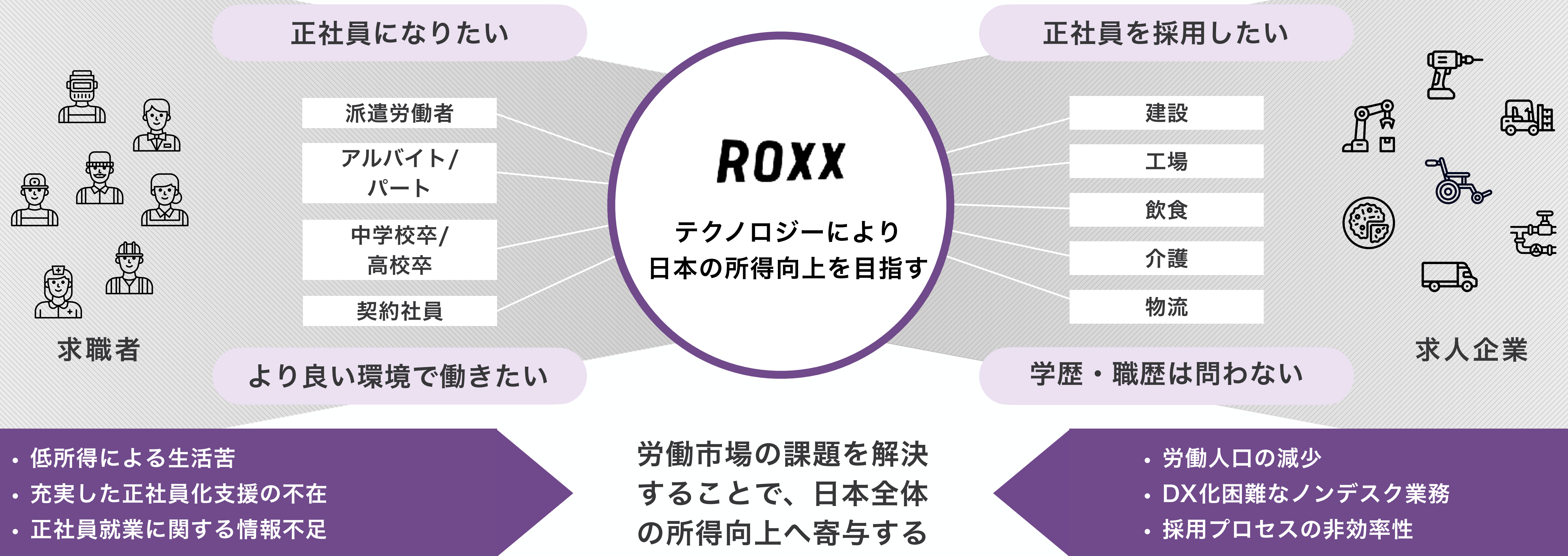
SaaSとしての良い部分とFDEとしての良い部分に加え、自社独自開発したAIツールでの業務改善の強みを融合させ続けられる複合的なアプローチが可能に

直近のユースケース

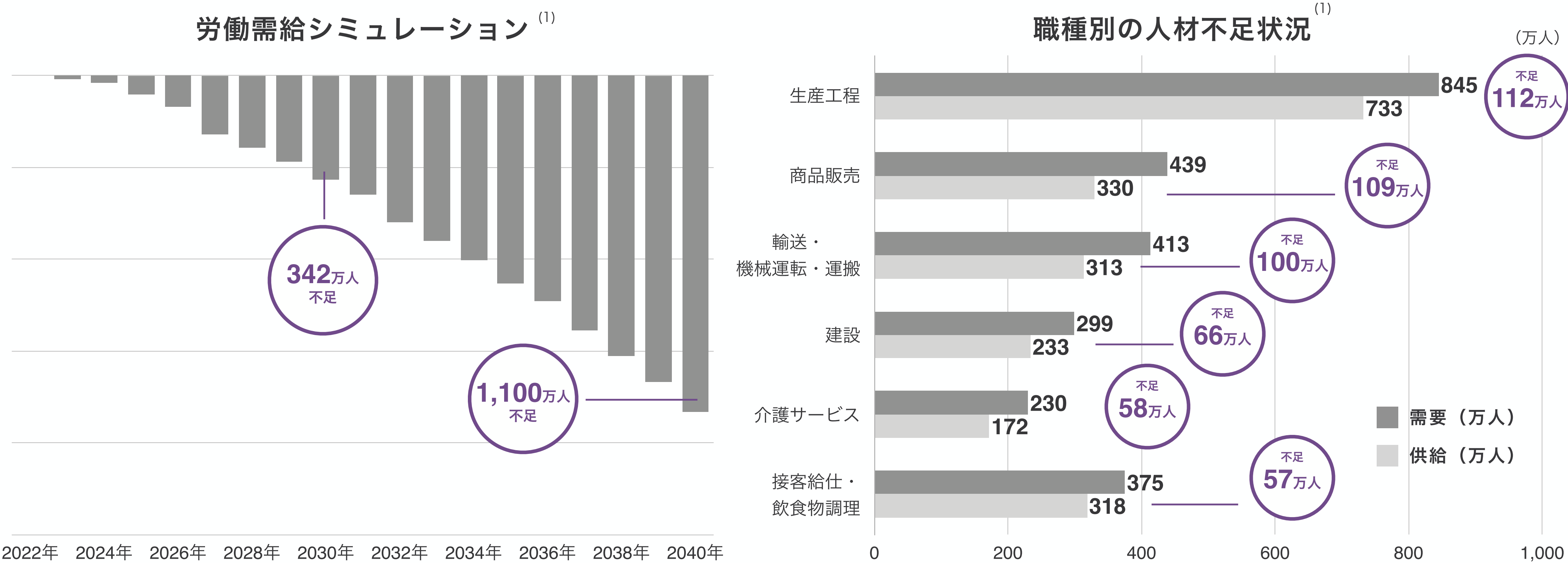
事例1	営業現場でのガバナンス強化AI 当社のAIアシスタントツールをもとに、顧客への架電や商談内容をAIが解析し、自社のコンプライアンス基準に反する発言や商談を検知し不正防止を行う	問 全ての商談の内容確認は現実的に不可能な中で事後的に発覚 商談の可視化 会話の分析 CRM連携  	答 コンプライアンス遵守のオペレーションをAIで構築しガバナンス強化を実現 他業界でも転用可能 
事例2	自社開発CRM上でのAI架電システム SaaSでは連携ができなかった自社開発の顧客管理システム上で当社のAI架電システムを実装。基幹システムを変えることなく業務の自動化を実現	問 自社基幹システムと連携可能なSaaSがなくAI導入は難しい AI架電システム システム連携構築 CRM自動入力  	答 外部連携不可の基幹システム上でAI架電を稼働し業務効率が改善 あらゆるシステムに対応可能 
事例3	スカウト返信への即時アプローチ スカウトサービス上で返信があった際に、AIが返信を検知し即座に応募者対応を行うシステムを実装。人事の工数削減だけでなくリードタイムを短縮。	問 様々な採用ツールを導入するも人事のリソースは逼迫 AI架電システム ATS自動連携 ?  	答 利用サービス毎に生じる採用業務の手間を大幅に解消。返信や日程調整の自動化によりさらなる改善が期待 

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



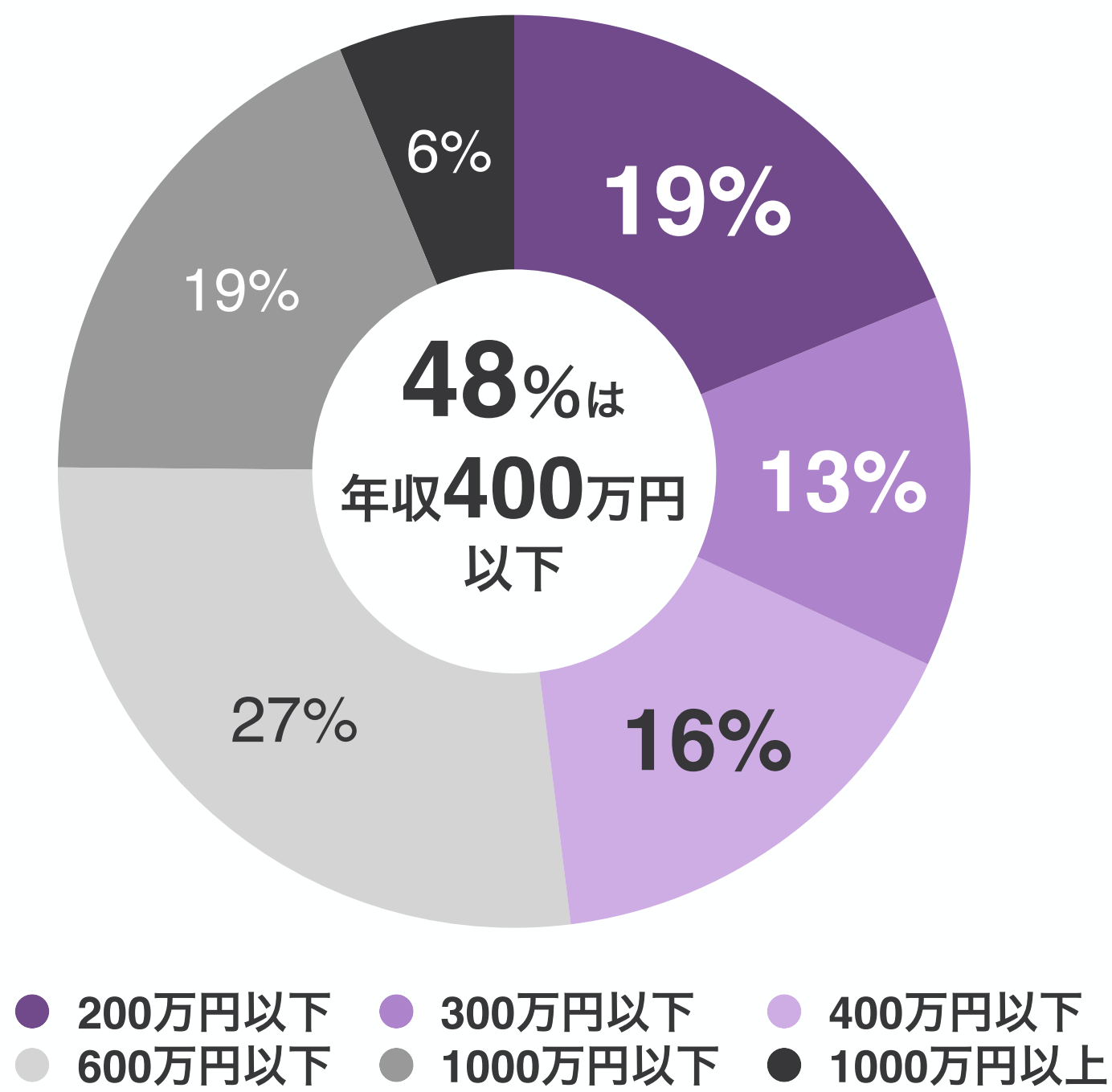
労働人口の減少に伴い、慢性的な人材不足が社会課題に 2040年には「ノンデスク領域」の労働力が大きく不足する



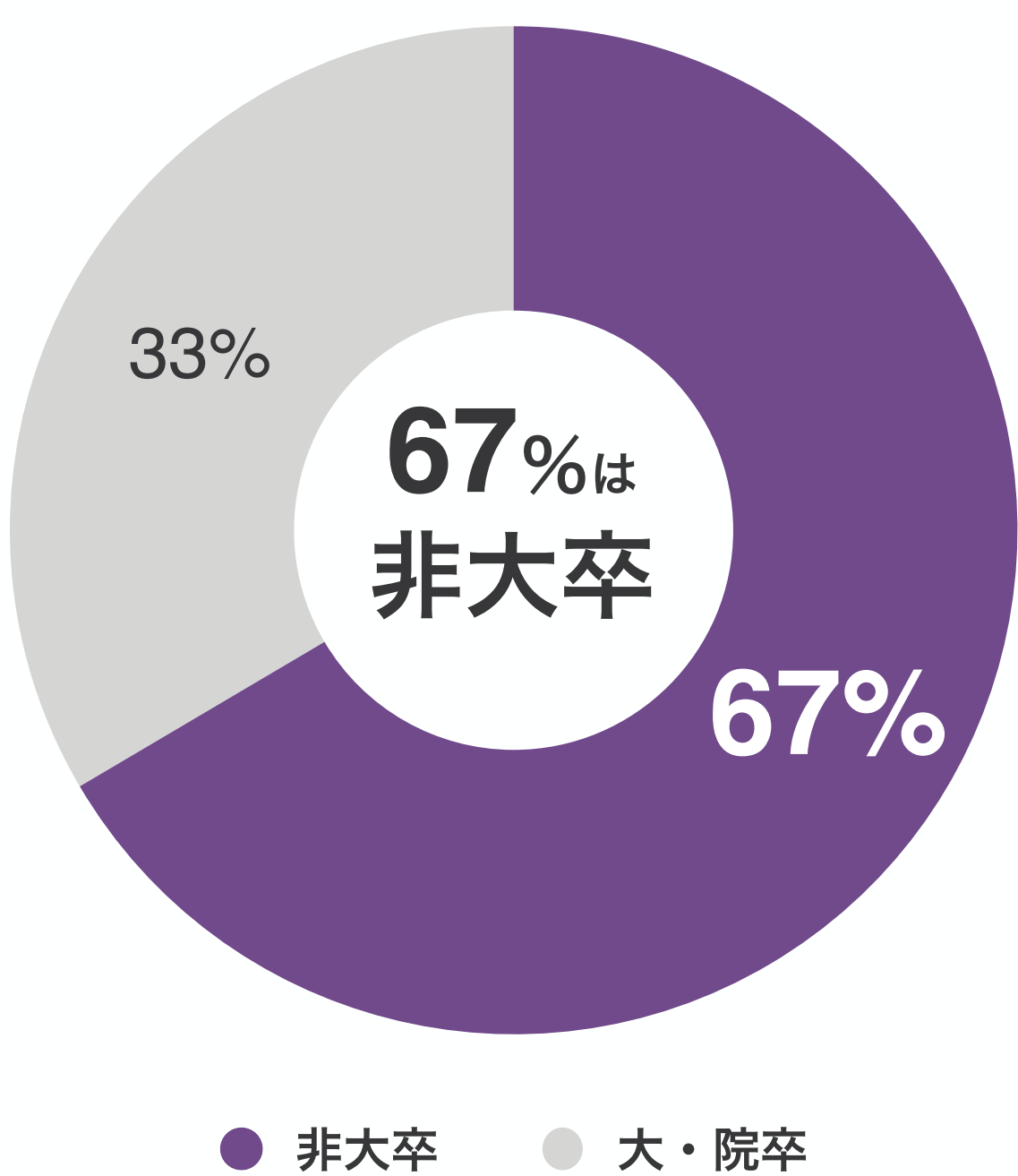
出典：
(1) リクルートワークス研究所「未来予測 2040」

給与所得者の48%（=2,467万人）⁽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

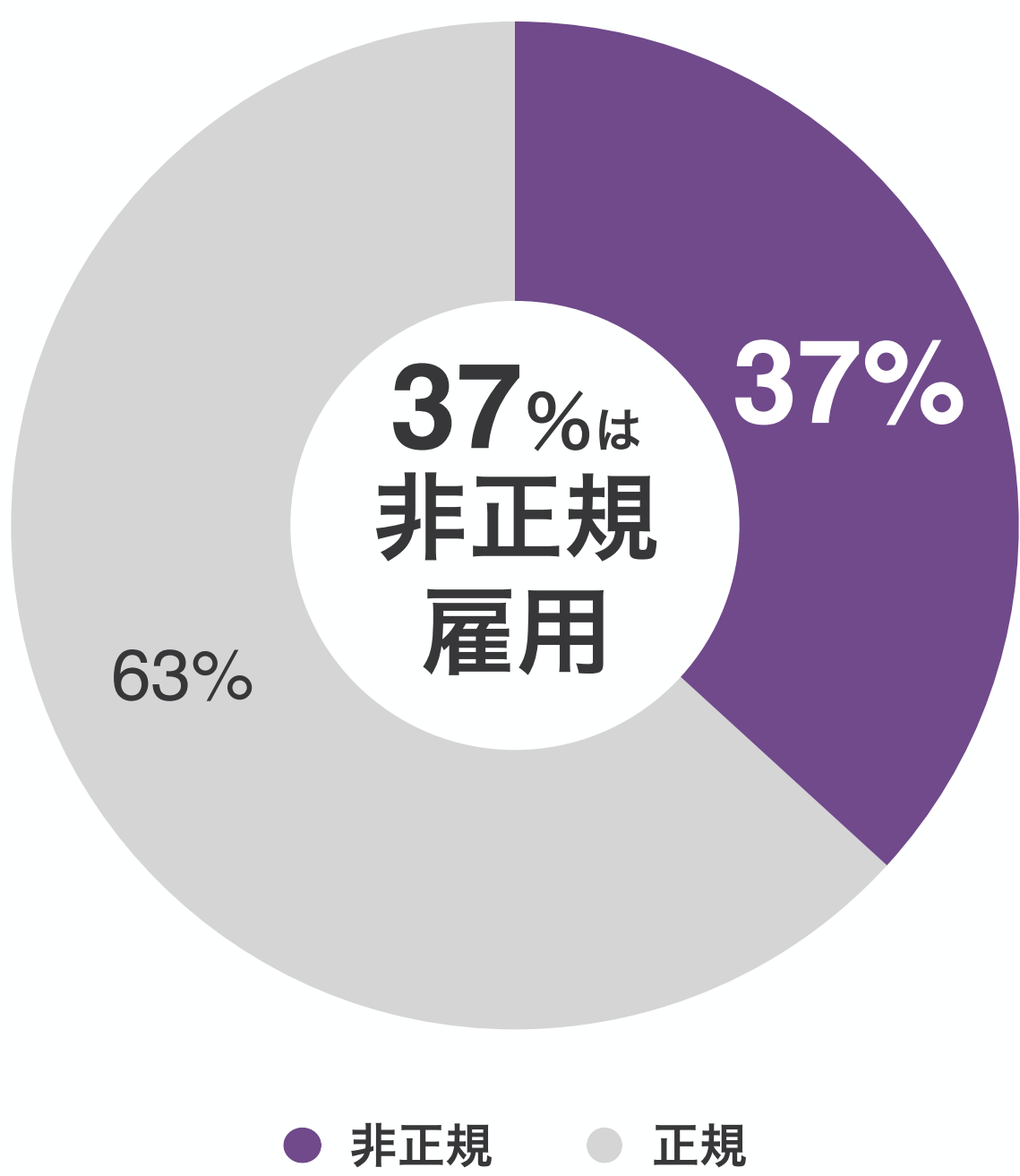
年収別の給与所得者⁽¹⁾



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



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

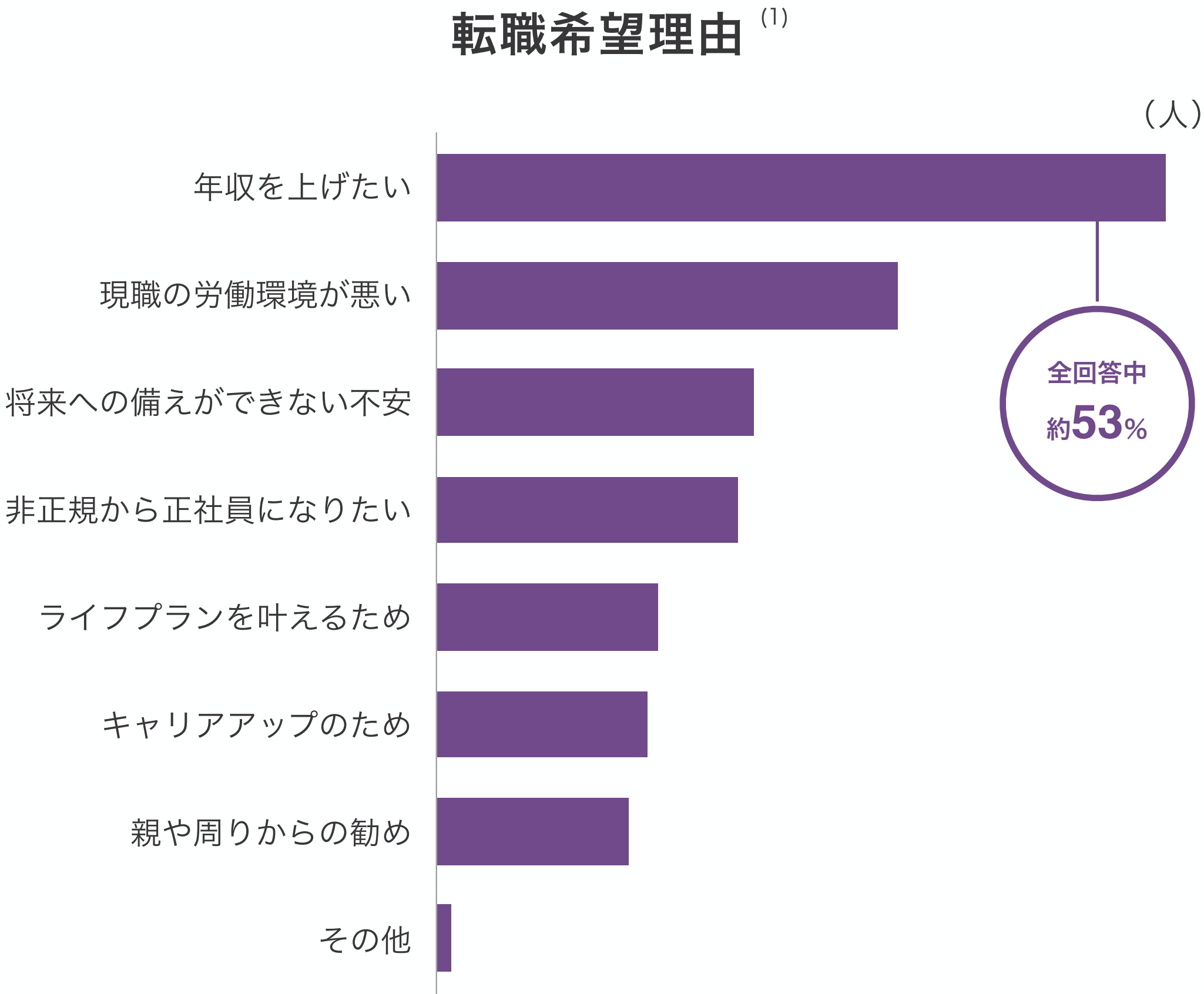
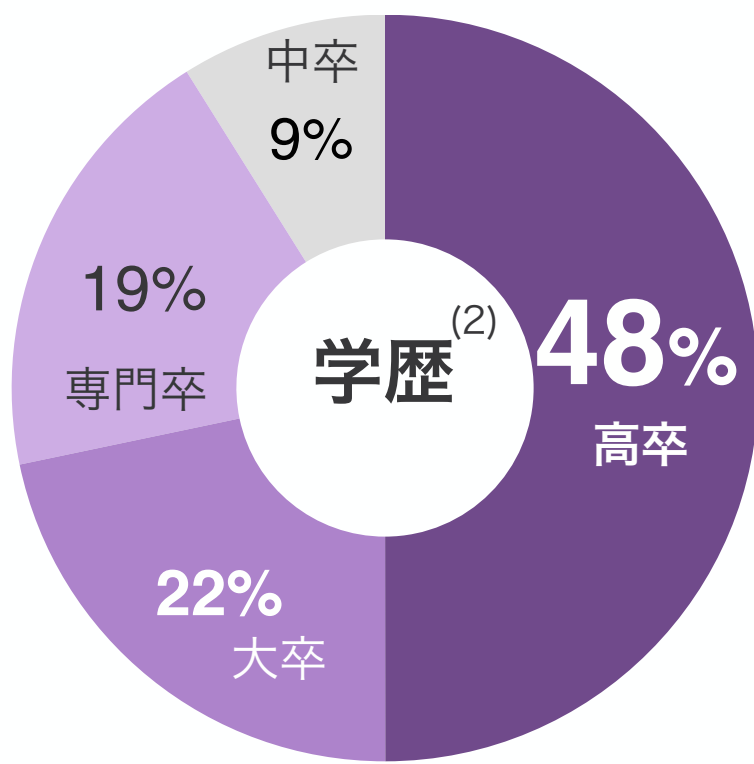
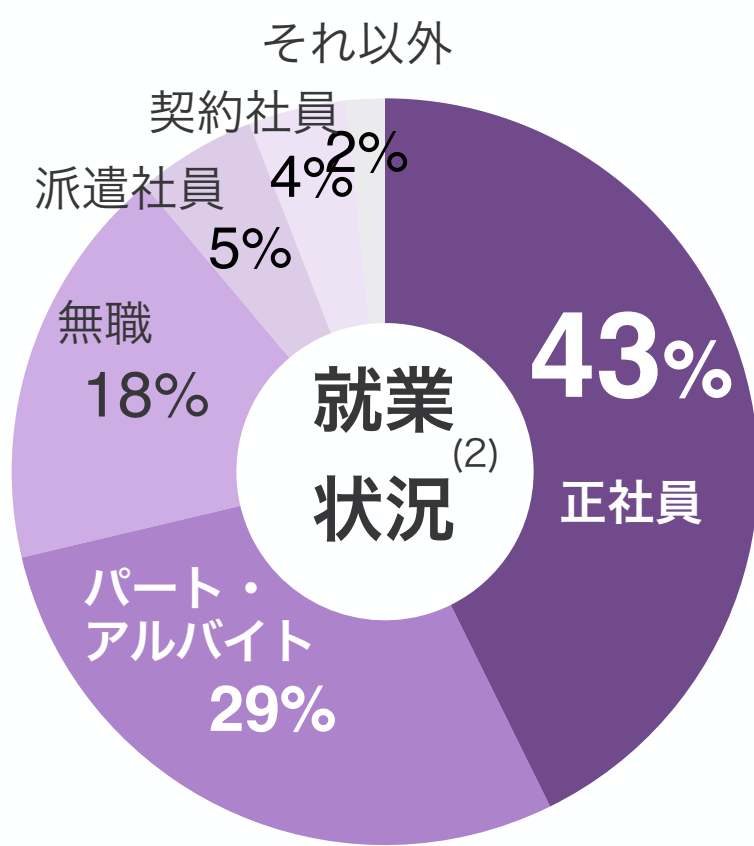
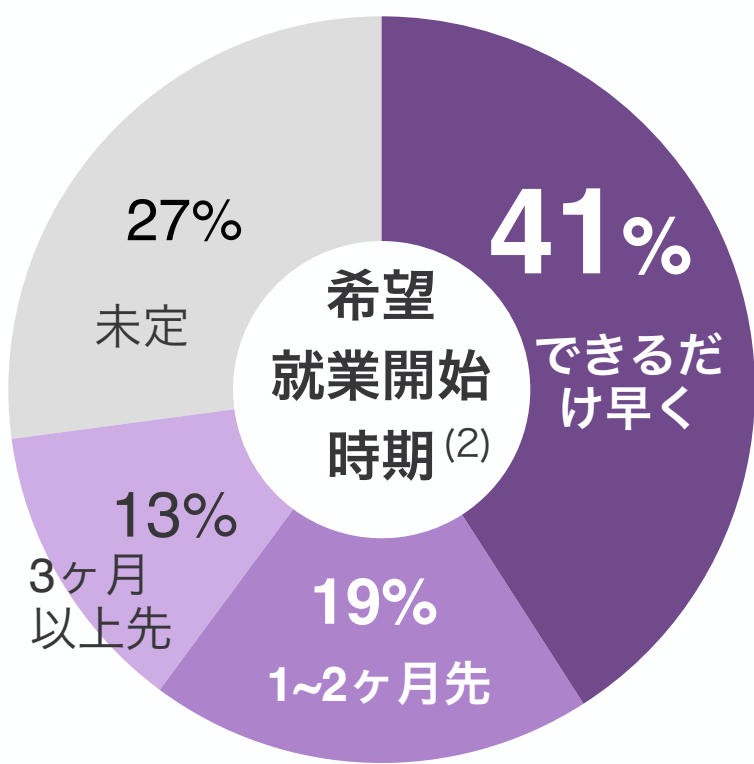
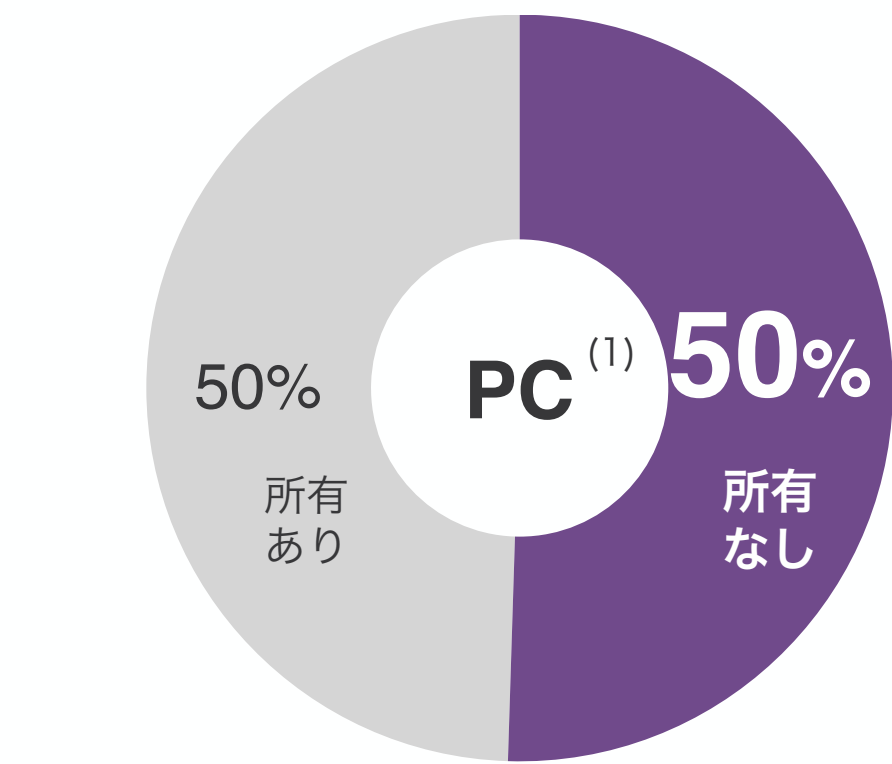
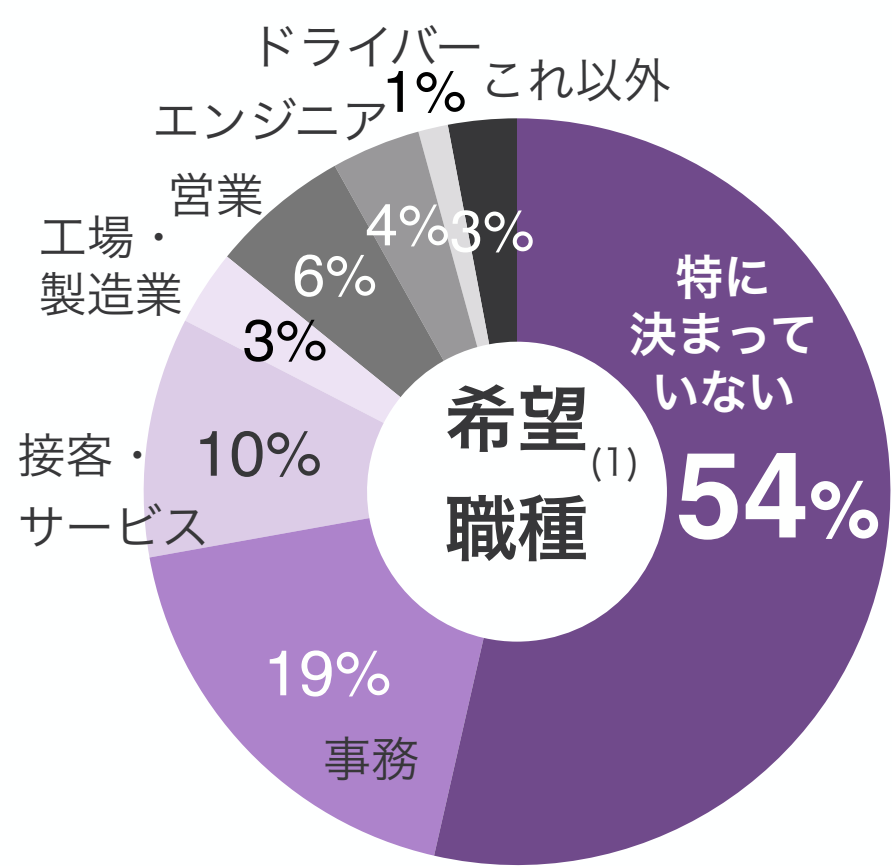


**Zキャリアなら
学歴や経験がなくても
あなたにあった
正社員の仕事が見つかる。**

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



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



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

検索

「未経験」
「正社員」などの検索



SNS

写真・動画やショート動画を
中心としたSNSなどの視聴

アライアンス



当社ターゲットが多く利用
するサービスとの連携

面談・推薦



キャリアアドバイザーが求職者と
LINEや電話で、転職支援

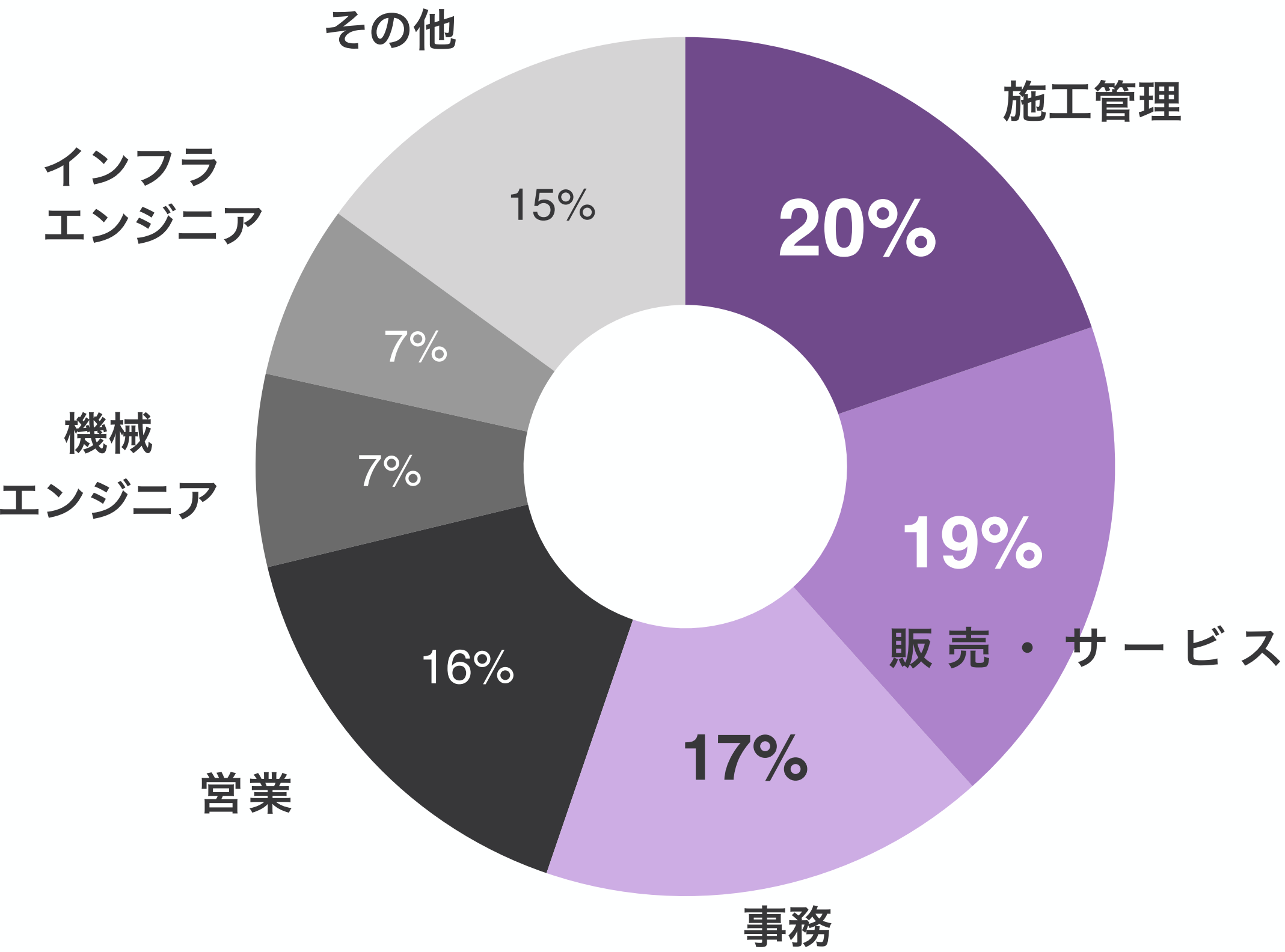
面接・内定・入社



- 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
営業（個人・法人）	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（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

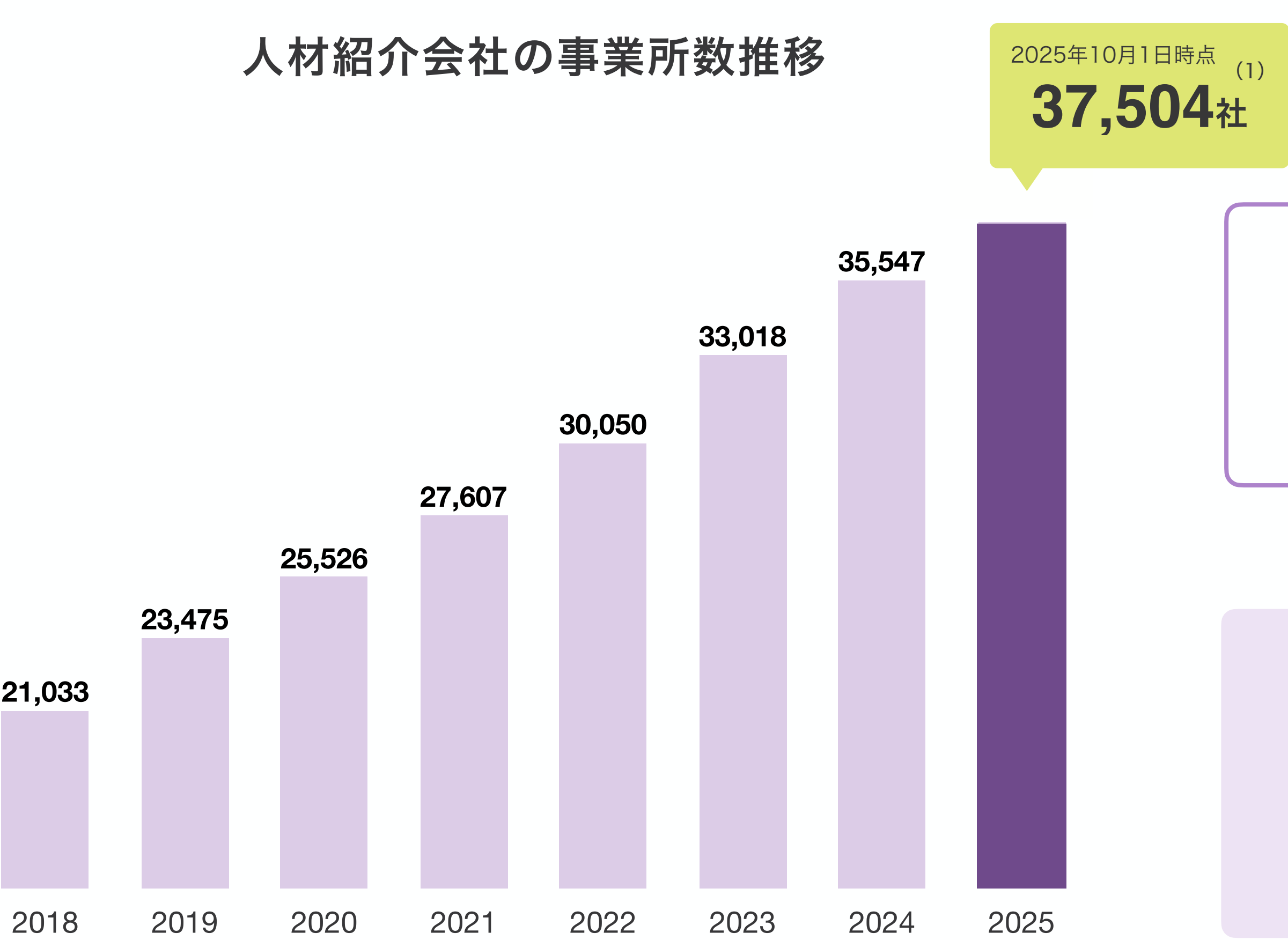
当社掲載する求人企業TOP20社の年間採用枠⁽¹⁾

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



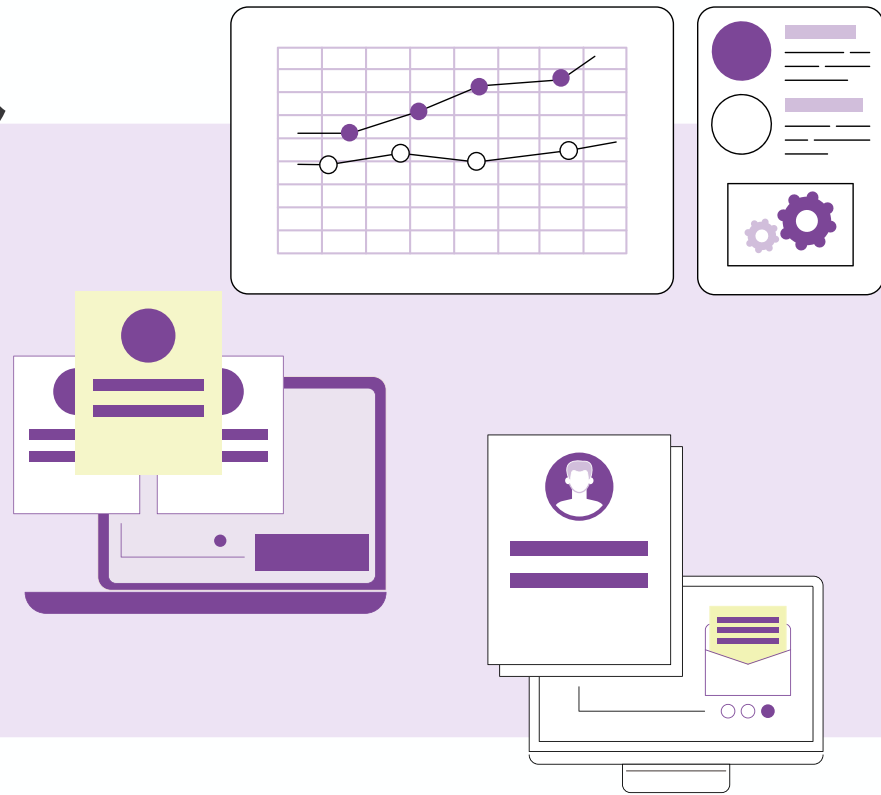
増加しているのは、開業間もない
小規模（1~5名）の会社

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
(1)
平均所得の上昇

代表的なユーザーの一例

約**276**万円

約**314**万円

21歳 男性 高校中退

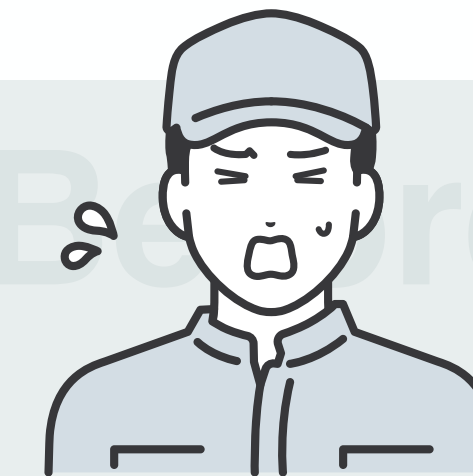
※高卒認定取得

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ったが、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。



転職前

年収約**240**万円
アルバイト

引越しスタッフ

ゆずれない条件

とりあえず
たくさん稼げる仕事

学歴や正社員経験が
なかった



転職後

年収約**300**万円
正社員

警備職

家族の生活を支える収入

転職ハイライト

大手正社員としての
安定と自信

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）

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 4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 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



経営陣（社外取締役・監査役）

ROXX



代表取締役

中嶋 汰朗

Taro Nakajima



上級執行役員 COO
SVP of Business

植木 大介

Daisuke Ueki



上級執行役員
SVP of Corporate

西村 宏登

Hiroto Nisimura



社外取締役
Outside Director

福留 大士

Hiroshi Fukudome



社外取締役
Outside Director

杉山 全功

Masanori Sugiyama

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

執行役員 CTO
Chief Technology Officer

松本 宏太

Kota Matsumoto

執行役員 CFO
Chief Financial Officer

吉本 ジョージ

George Yoshimoto

2013年11月、青山学院大学在学中に株式会社ROXXを設立。Forbes 30 Under 30 Asia 2021 ENTERPRISE TECHNOLOGY部門選出。ソフトバンクアカデミア外部生。

新卒で株式会社キャリアデザインセンターに入社。2016年4月、ソーシャルヘッドハンティングプラットフォーム『SCOUTER』リリースと同時期に、1人目の中途採用メンバーとして株式会社ROXXに入社。『SCOUTER』の立ち上げに従事した後、2017年6月より『Zキャリア』の事業開発に取り組む。2018年12月、Zキャリア事業責任者に就任し、3年間で約6倍の売上成長を実現。2022年1月、執行役員 新規事業責任者に就任。2023年8月、上級執行役員 COO / SVP of Businessに就任。

関西学院大学卒業。グリー株式会社にてデザイナー、10カ国11拠点におけるブランドマネージャーとして従事した後、IRを担当。2014年11月、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10月、株式会社ROXXに入社し、カスタマーサクセス、マーケティング、人事等の責任者を歴任し、2025年4月より上級執行役員 / SVP of Corporateに就任。

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。

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。

執行役員
Vice President

大輪 一史

Kazuhito Owa

執行役員
Vice President

鍵 悠平

Yuhei Kagi

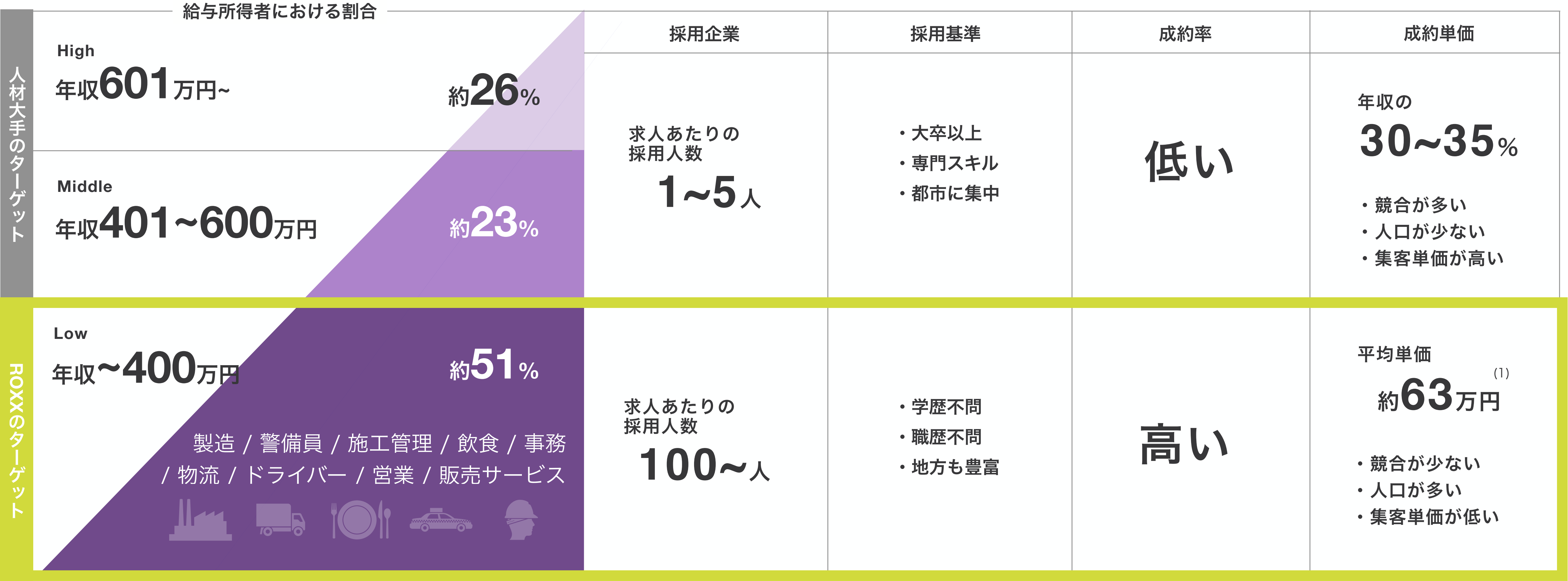
執行役員 CAO
Vice President
of Chief Administrative Officer

高瀬 年樹

Toshiki Takase

注記：
(1) 役員・執行役員以下、五十音順

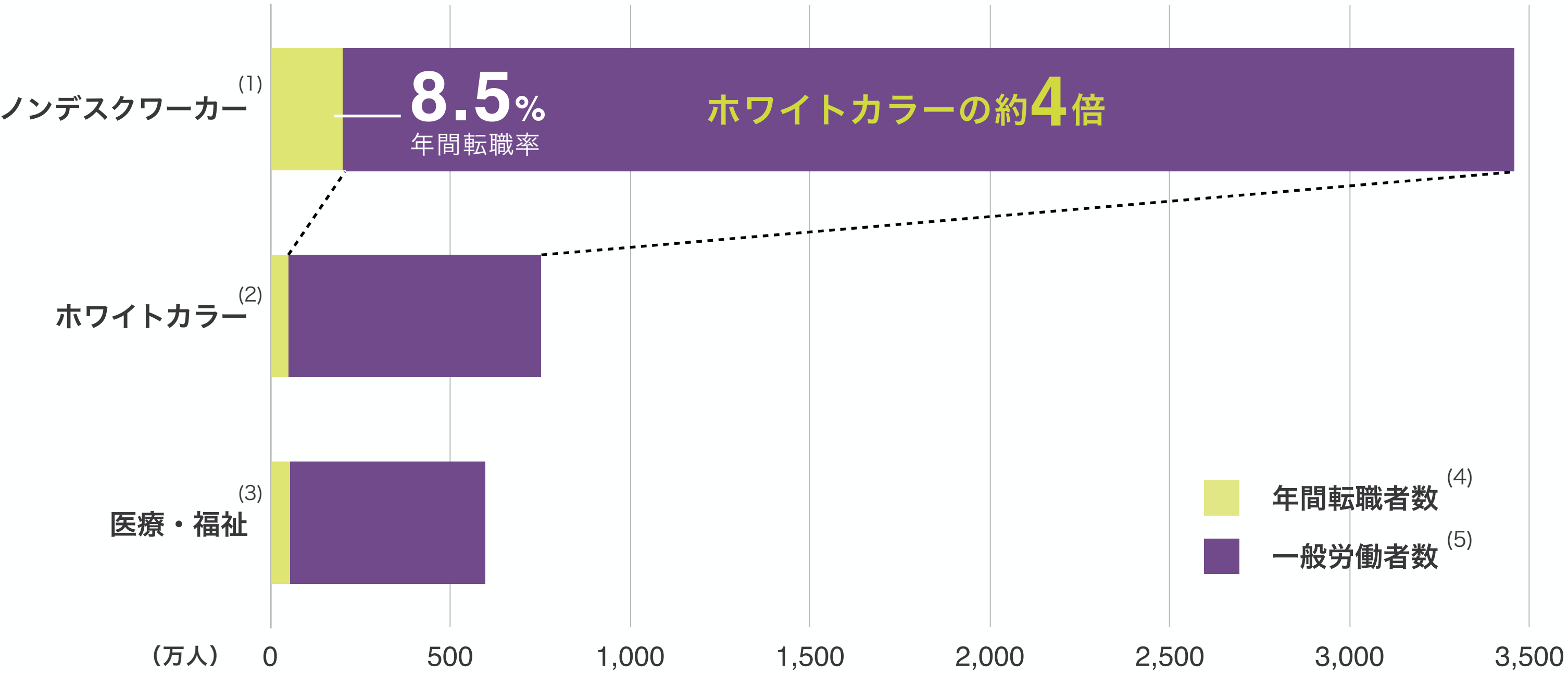
人材紹介の市場構造として低年収×正社員は競合不在
顧客、条件や単価も既存市場とは大きく異なる



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

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

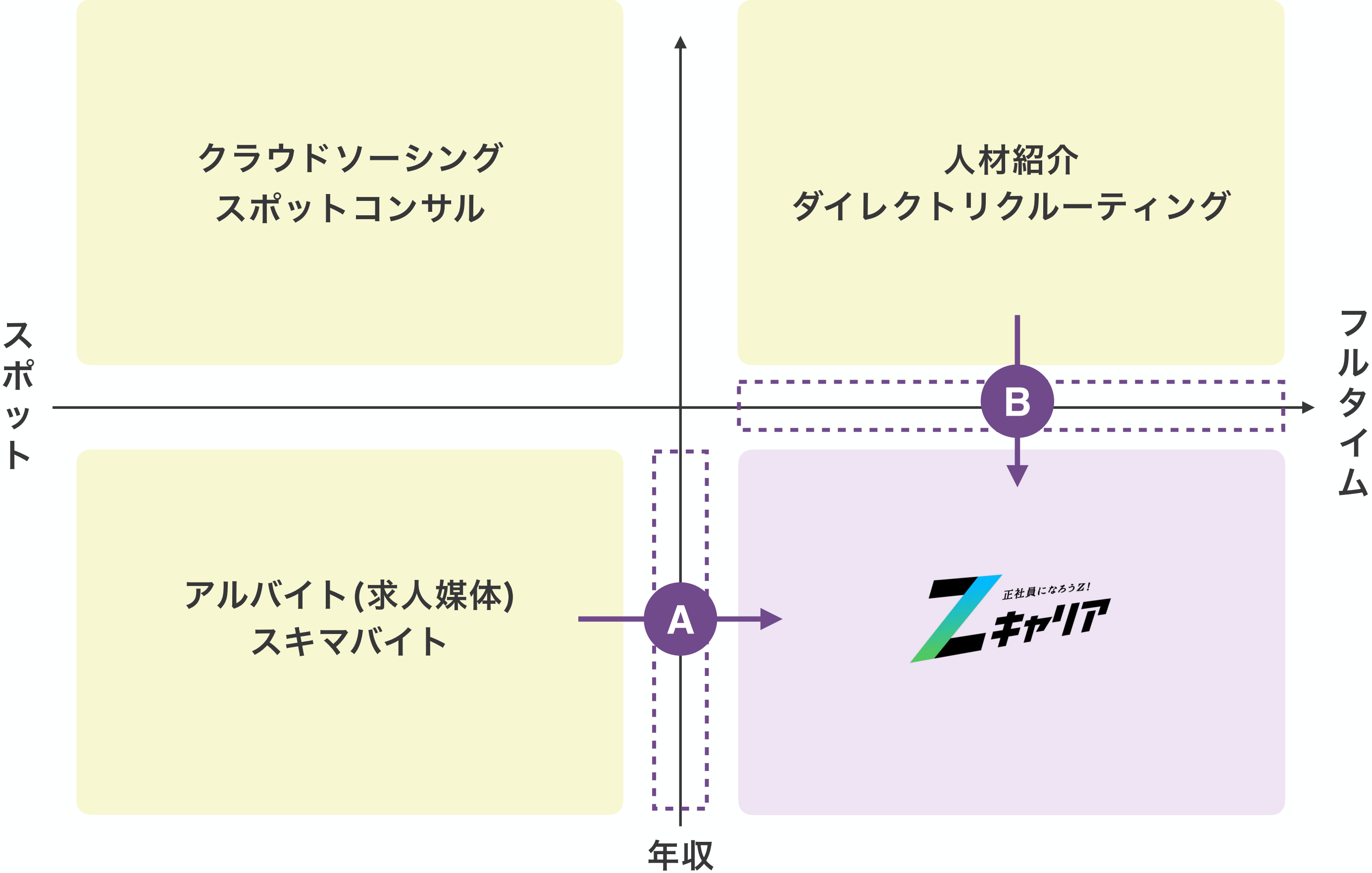
セグメント別の年間転職率と市場拡大のポテンシャル



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

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

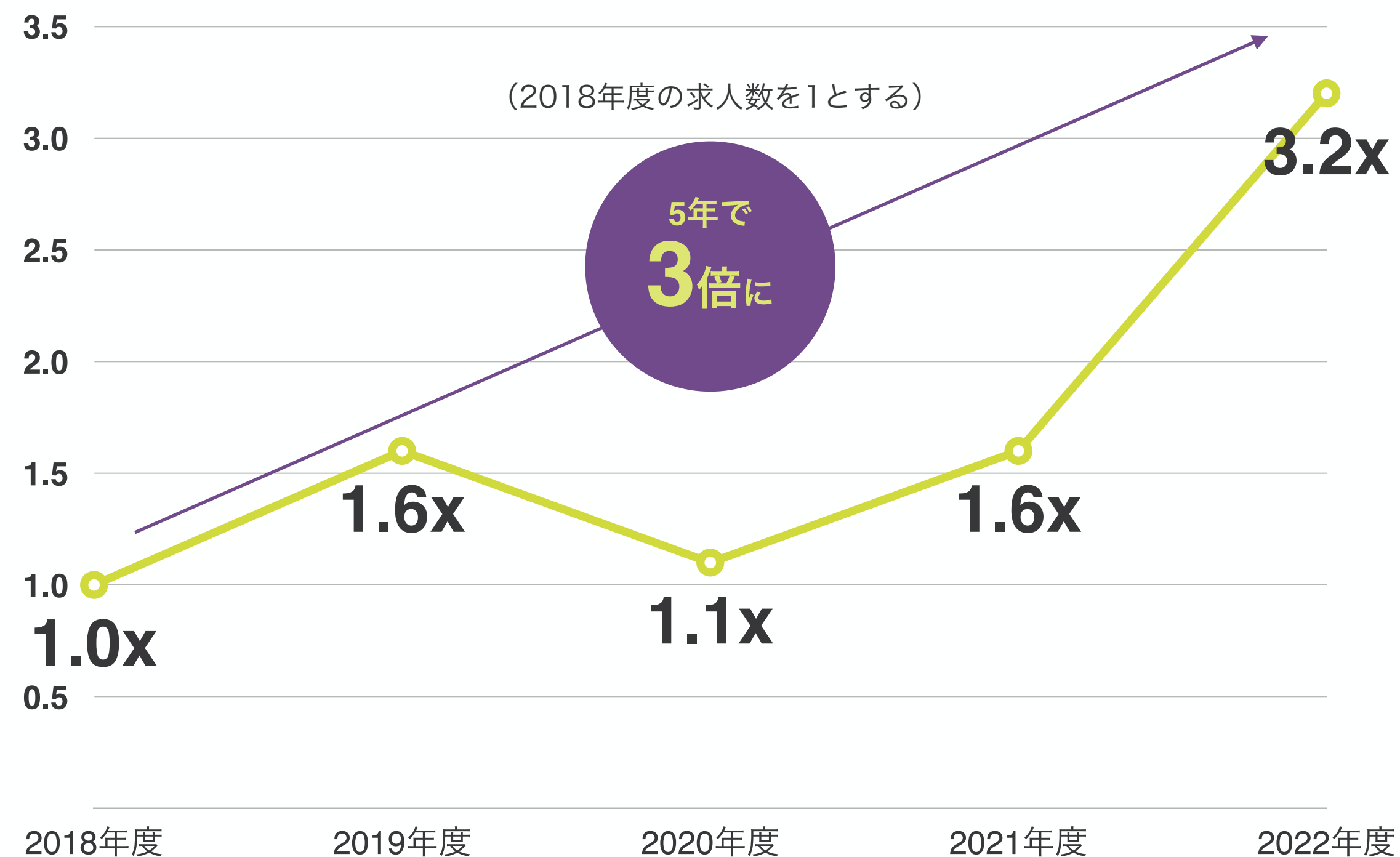
- ・ 採用ニーズが正社員中心の業界と非正規中心の業界は異なっている ex) 建築 営業 エンジニア 警備 ドライバー等
- ・ 成約には一定の求職者支援が必要となることから大きく組織構造を変える必要が生じる

B ハイクラス領域からの参入障壁

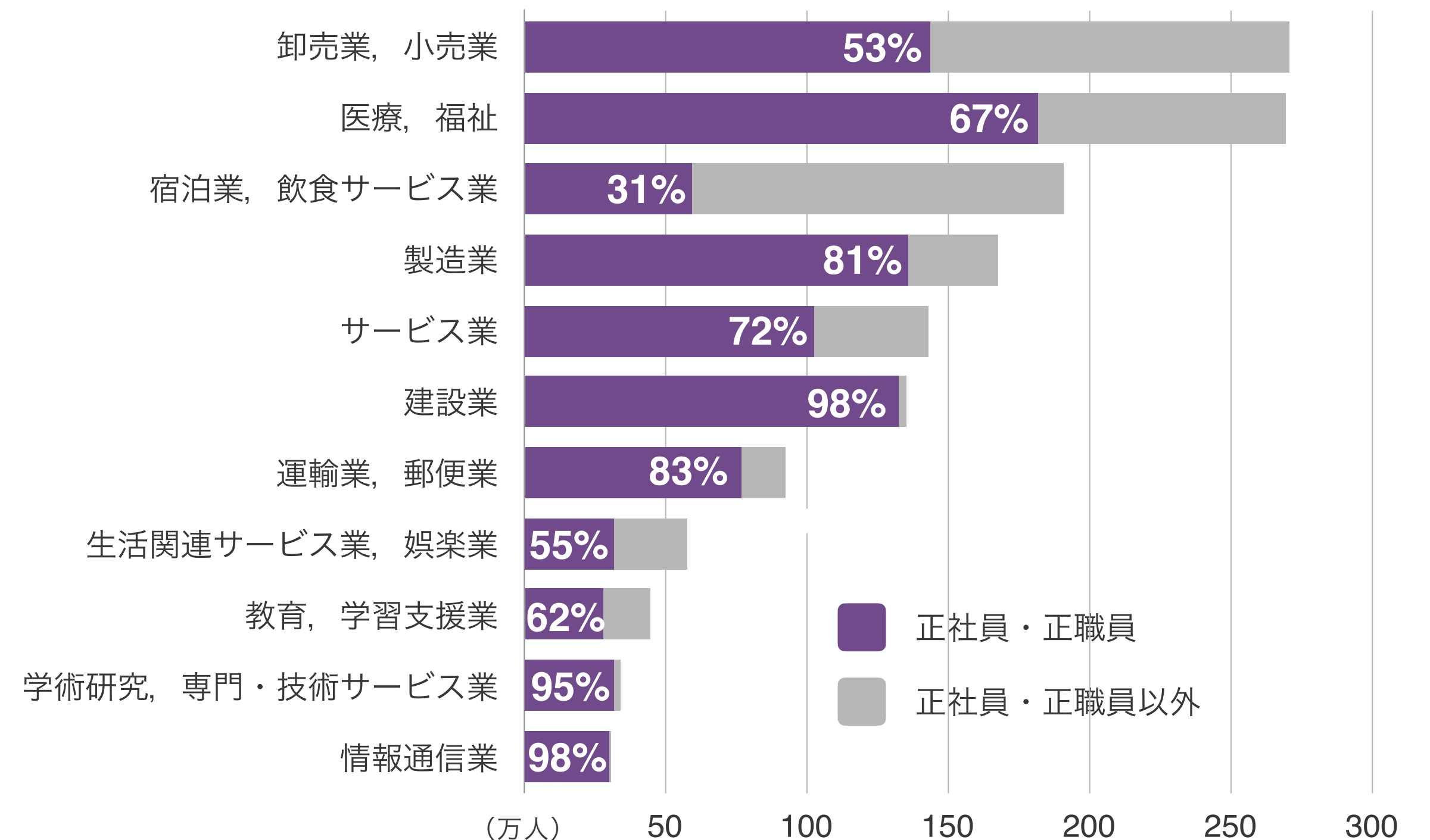
- ・ サービス、ブランド、オペレーションいずれもハイクラス領域と大きく異なるため既存サービスが資産にならない
- ・ 求職者、求人企業どちらも明確なニーズや募集条件ある中で成立している条件マッチングの横展開ができない

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⁽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」

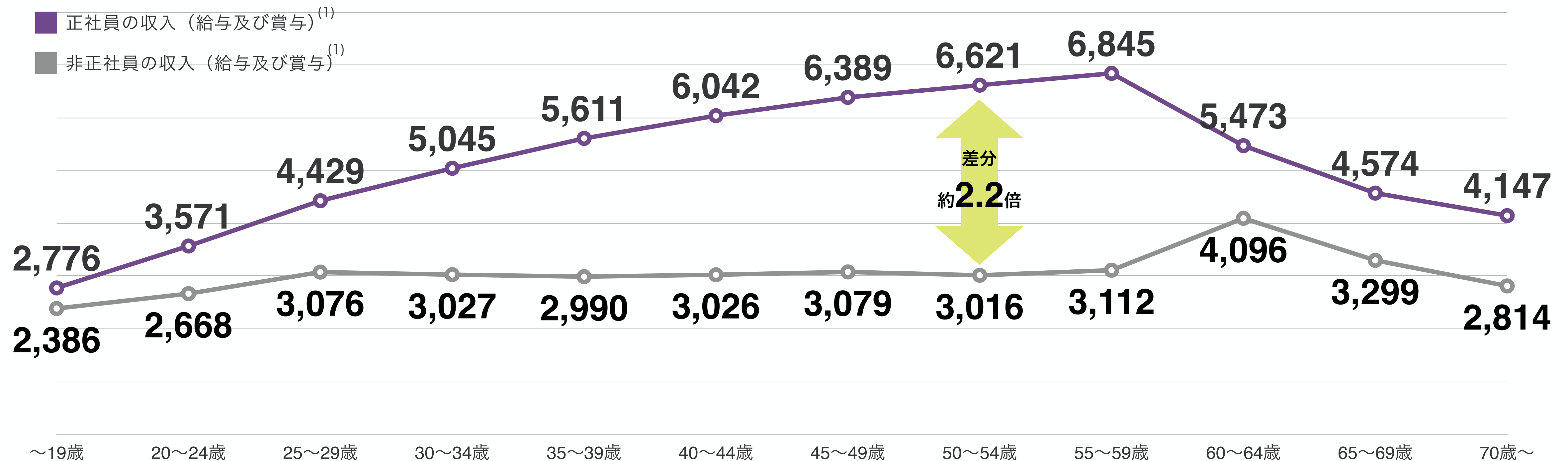
ハイクラス領域の転職とノンデスク領域の転職では
前提条件が大きく異なり、支援方法も根本的に異なる

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

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

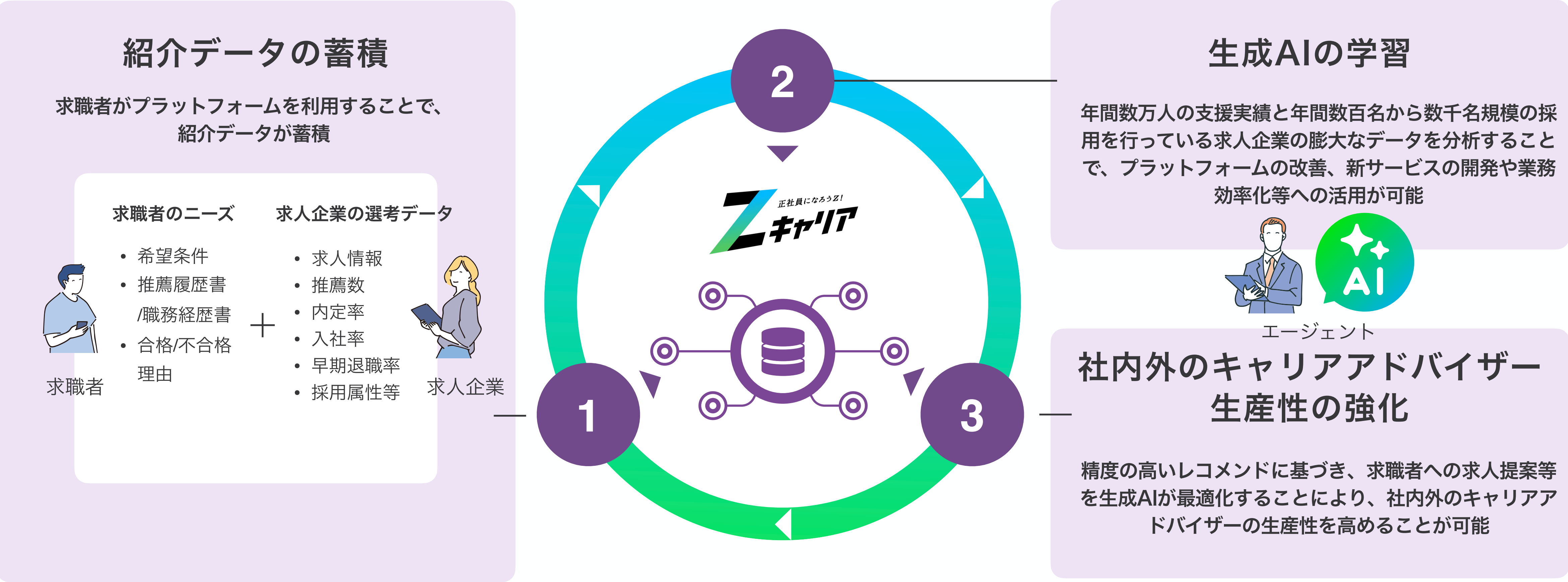
（千円）



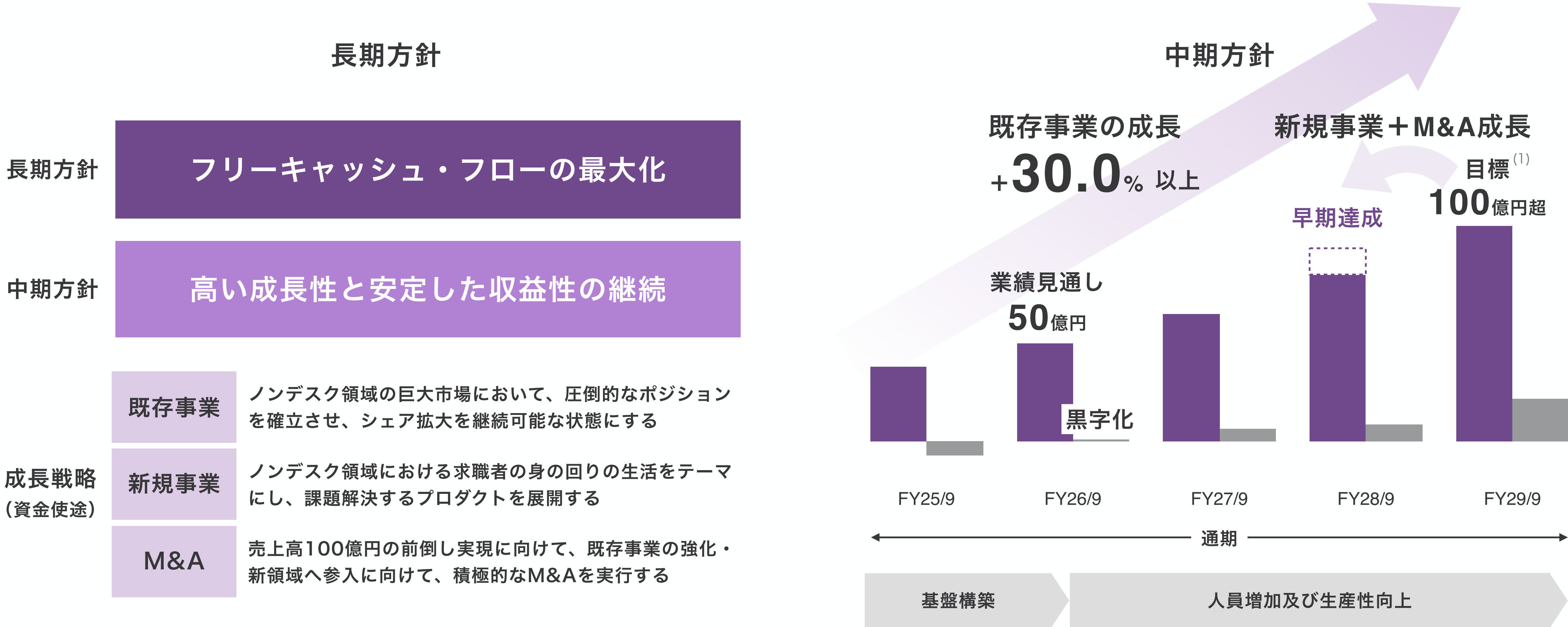
出典：

(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）

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



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

- ・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。