



2026年3月期 通期決算説明資料

2026.5.14

株式会社TalentX (330A)

# 株式会社TalentXについて

## Company

会社名： 株式会社TalentX（東証グロース 330A）  
代表者： 鈴木 貴史  
従業員： 140名（2026年3月31日時点、連結従業員数）  
設立： 2018年5月28日  
本社： 東京都新宿区神楽坂4-8 神楽坂プラザビルG階  
事業： 統合型タレントアキュイジションプラットフォーム  
MyTalent Platformの開発・提供

## Our Purpose

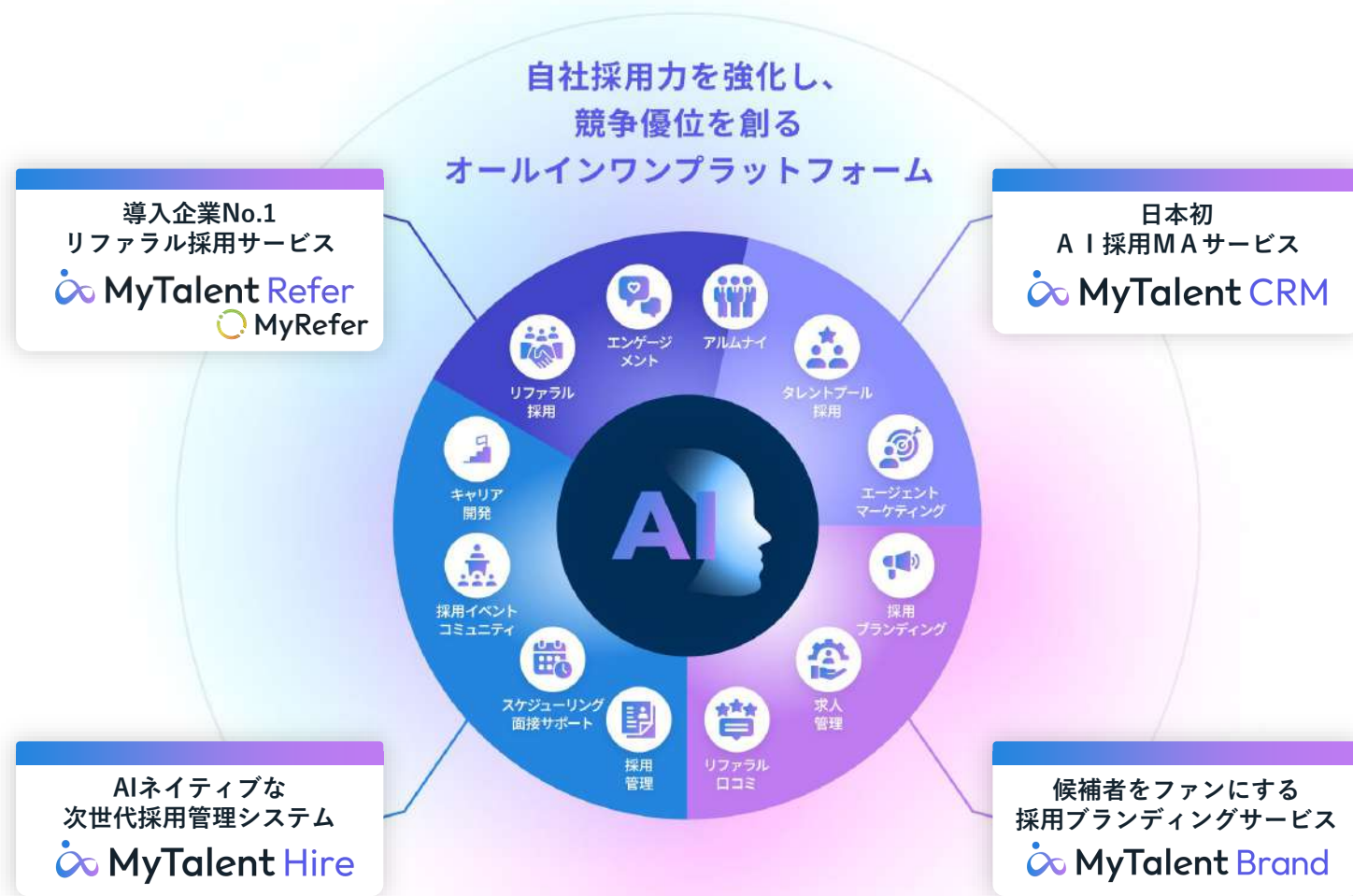
人と組織のポテンシャルを解放する社会の創造

## Our Vision

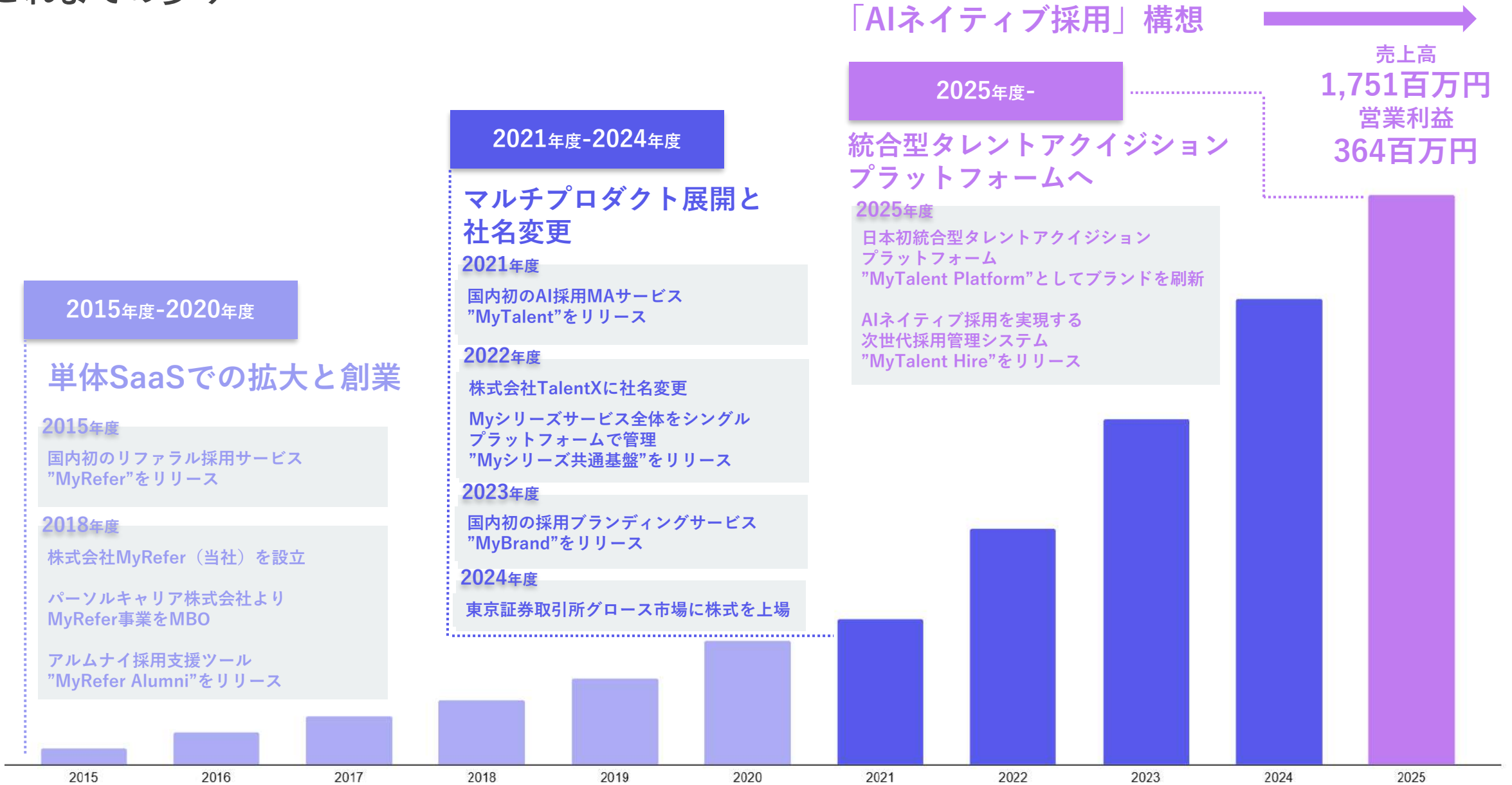
未来のインフラを創出し、HRの歴史を塗り替える

## 戦わない採用。AIネイティブ採用。

AIが候補者との関係構築を自動化し、企業が競合と奪い合わなくても人が自然と集まる採用へ。



# これまでの歩み



# エグゼクティブサマリ

- 通期売上高はYoY122%、調整後営業利益率は21%
- 通期業績予想に対し調整後営業利益は125%を達成
- 売上高成長率と修正後営業利益率の合計は43% 通期業績予想を達成
- 期初に掲げた4つの事業注力ポイントは全て実行完了

## 2026年度3月期通期業績

ARR（年間サブスクリプション定期収益）

**16.8億円** (2026年3月時点)

サブスクリプション売上高比率

**91%** (12か月累計実績)  
※2025年4月-2026年3月

売上高

**17.5億円** (12か月累計実績)  
※2025年4月-2026年3月

課金利用社数

**402** (2026年3月時点)

売上高総利益率

**86%** (12か月累計実績)  
※2025年4月-2026年3月

ARPA：1社当たりの月額売上高

**31万円/月**  
(2026年3月時点)

調整後営業利益率

**21%** (12か月累計実績)  
※2025年4月-2026年3月

月次解約率

**0.9%** (2026年3月時点)

## ビジネスハイライト

MyTalent Platformへのリブランディングにより、統合型タレントアキュイジションプラットフォームとして展開

エンタープライズ領域での顧客基盤拡大とクロスセル進展により成長を牽引

AIネイティブプロダクト開発および中堅市場展開に向けた投資を加速

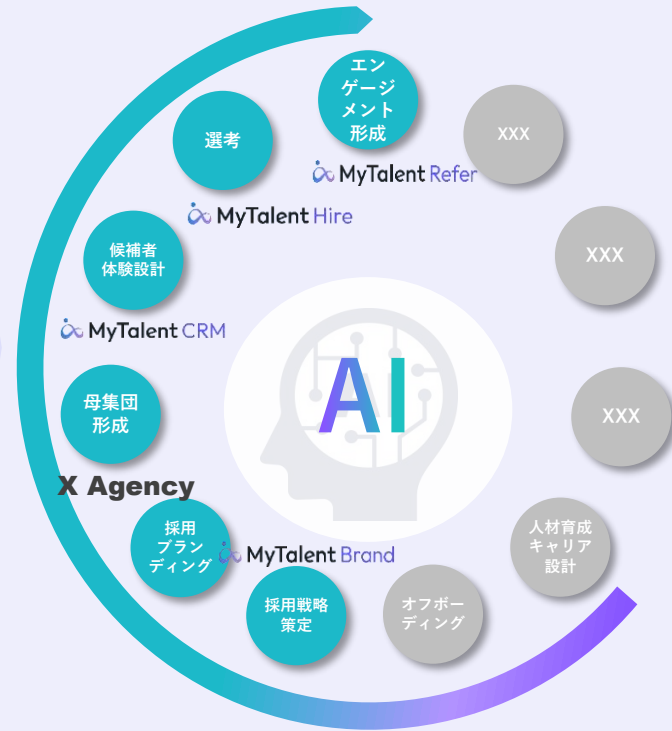
# ビジネスモデル

日本企業の人材獲得（採用と活性化）領域において、AI採用プラットフォームとコンサルティングで事業を展開  
従来ショット売上の市場である人材業界に、サブスクリプションモデルを中心に事業推進することで、市場を変革する

企業の採用を変革するHRX事業としてプロダクトとコンサルティングを提供



進化し続けるAI HRプラットフォーム



※リカーリング売上は、MyTalent Platform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

※RXO (Recruitment Transformation Outsourcing)

部分的な採用オペレーション業務の代行 (RPO) にとどまらず、人事採用部門のパートナーとして戦略・戦術の変革(X)を実現するTalentX独自のコンサルティングサービス

※HRX (Human Resource Transformation) 人事変革を指す

# 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、2026年3月31日時点

# INDEX

- 01 2026年3月期 通期業績
- 02 2026年3月期 ビジネスハイライト
- 03 AI変革とTalentXが目指す採用変革
- 04 2027年3月期と中期事業成長方針
- 05 変革後のプロダクト最新情報
- 06 Appendix

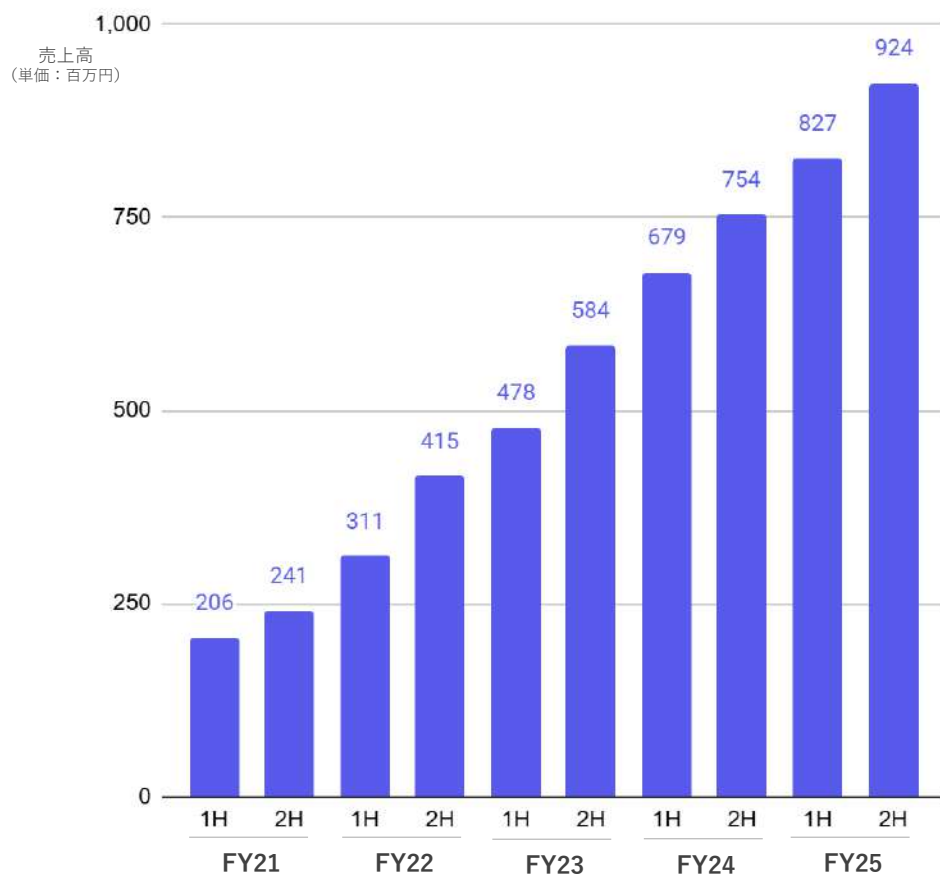


# 財務ハイライト：売上高

サブスクリプション収益を中心に、安定成長を継続  
創業以来、年度・半期いずれにおいても、売上高は連続して過去最高を更新中

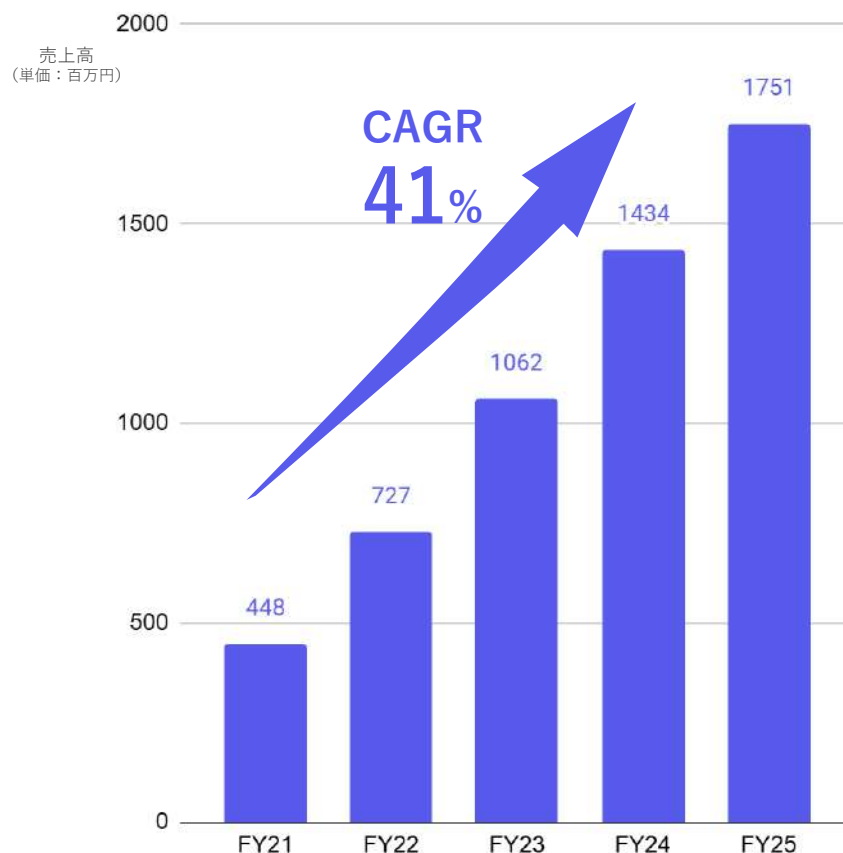
### 半期別売上の推移

サブスクリプション収益で**安定的な成長**を実現



### 年度別売上の推移

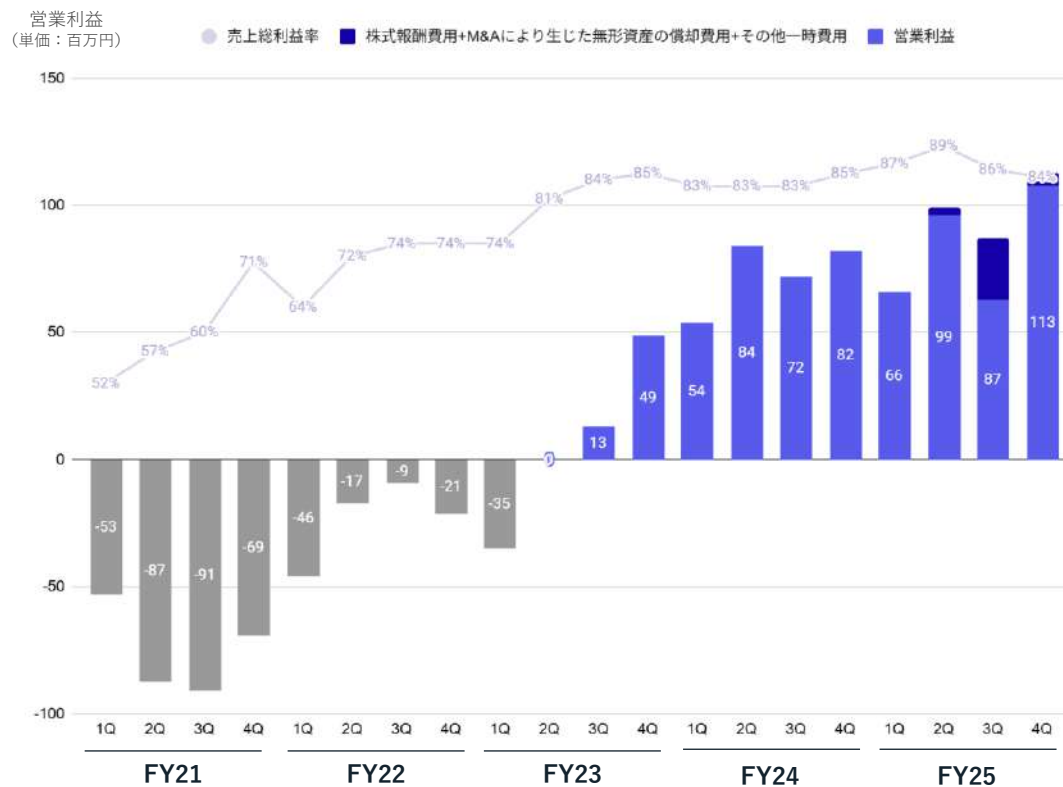
コロナ時期を通して**CAGR41%**と**再現性を持って成長**



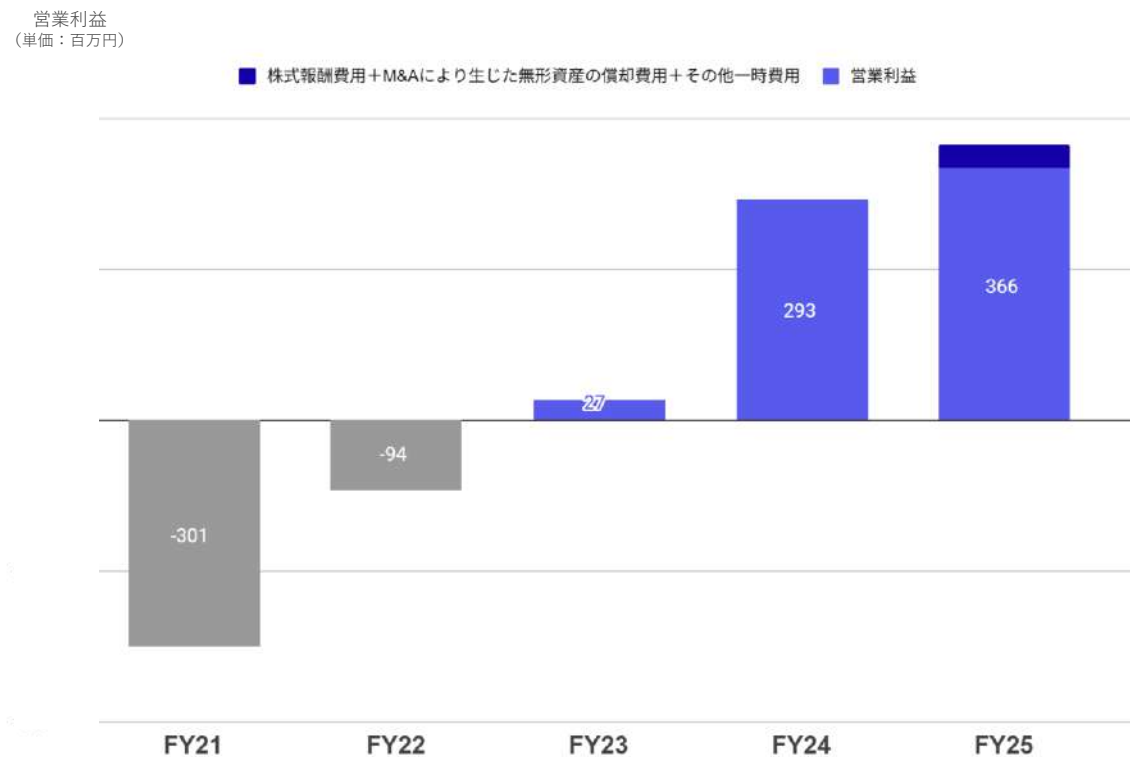
# 財務ハイライト：売上総利益率と営業利益

安定的な売上成長を背景に、営業利益を継続的に創出

### 四半期別営業利益と売上総利益率の推移



### 年度別営業利益の推移



※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 通期損益計算書

売上高は20%超の成長を維持し、高い収益性を実現

営業利益は業績予想を上回って着地、売上高成長率と営業利益の合計は**43%**と**業績予想を達成**

	2025年3月期 通期		2026年3月期 通期				
	実績	対売上高	実績	対売上高	前期比	業績予想	達成率
単位：千円							
売上高	1,434,211	100%	1,751,453	100%	122%	1,805,655	97%
売上総利益	1,196,245	83%	1,514,039	86%	127%	1,568,368	97%
販管費	902,386	63%	1,179,383	67%	131%	1,261,759	93%
営業利益	293,858	20%	334,655	19%	114%	306,609	109%
調整後営業利益	293,858	20%	366,356	21%	125%	306,609	119%
経常利益	276,146	19%	337,831	19%	122%	306,609	110%
当期純利益	366,717	26%	254,611	15%	69%	222,828	114%

※40%ルールは、売上高成長率と利益率の合計が40%以上であることを理想とする指標。テクノロジー企業における成長性と収益性のバランスを評価する際に用いられます。

※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 - 販管費の内訳

人的資本および営業・ブランド領域への投資を拡大し、将来の成長を支える事業基盤を強化

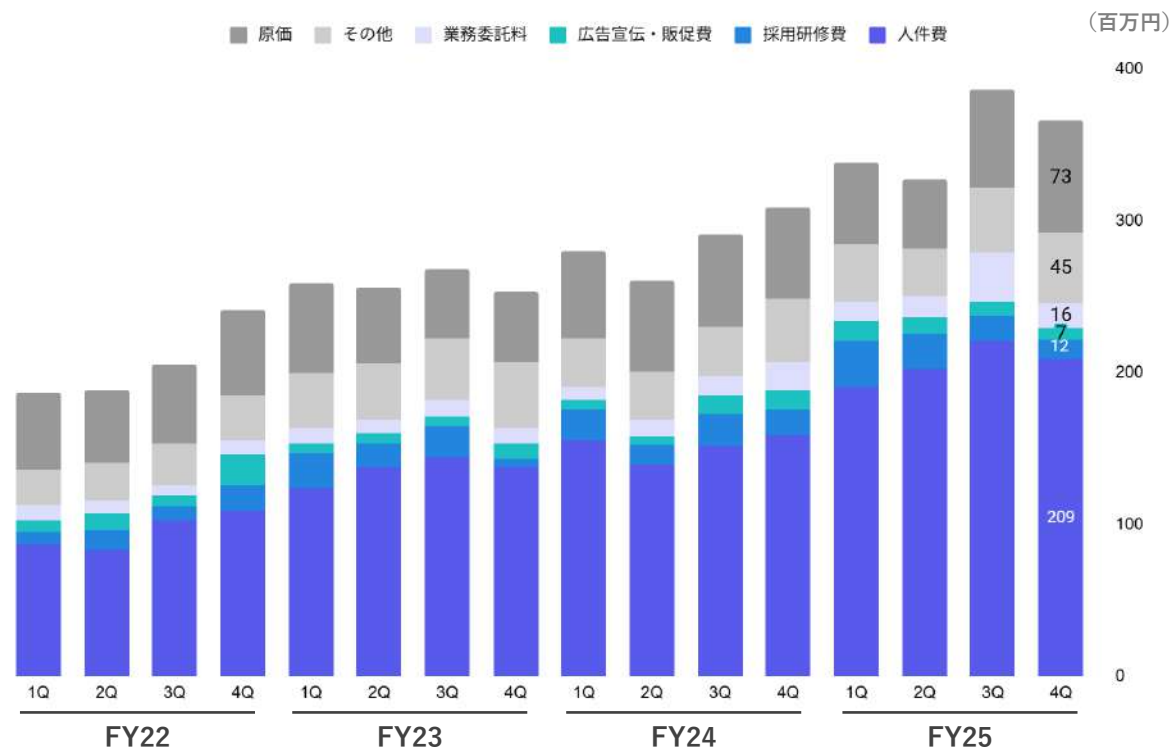
(単位：千円)	2026年3月期 通期	2025年3月期 通期	増減	増減率YoY
人件費	822,535	604,378	+ 218,157	+ 36%
採用研修費	81,932	71,237	+ 10,695	+ 15%
広告宣伝・販促費	41,513	37,425	+ 4,088	+ 11%
業務委託料	75,717	50,777	+ 24,940	+ 49%
その他	157,686	138,570	+ 19,116	+ 14%
販管費合計	1,179,383	902,387	+ 276,996	+ 31%

- ✓ 営業・フロント人員を中心に人的資本投資を拡大（人件費YoY+36%）成長ドライバーを強化
- ✓ M&A関連を中心に業務委託費が増加（YoY+49%）、成長加速に向けた戦略投資を推進

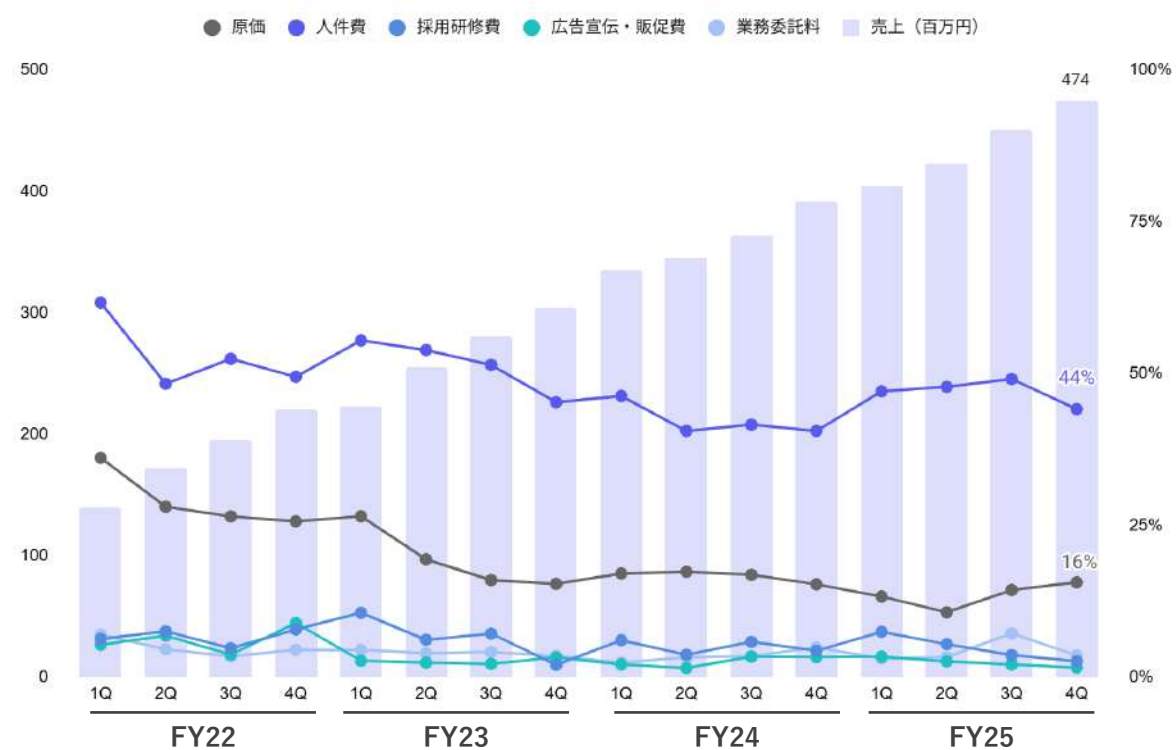
# 業績ハイライト -費用構成推移

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 -売上高総利益の推移

AI開発投資を加速させる中でも、**売上高総利益率は84%**と高水準を維持  
サブスクリプションモデルの優位性により、高収益性と成長の両立を実現



✓ サブスクリプションモデルにより、高い売上総利益率（84%）と継続的な成長を両立

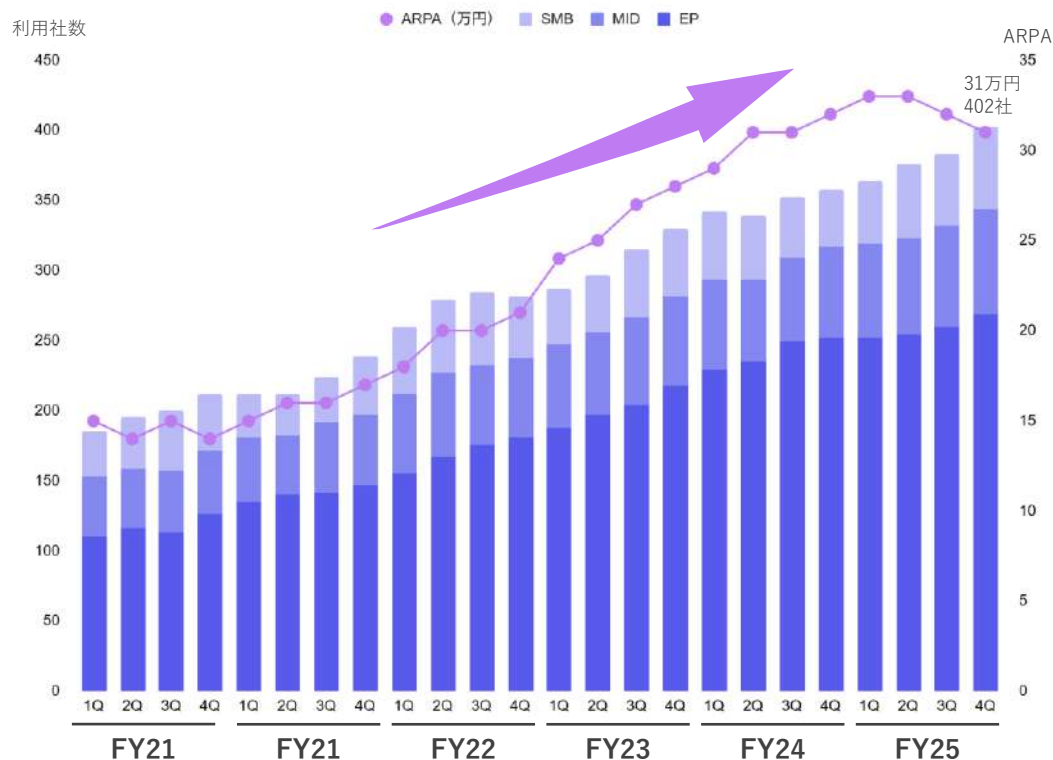
✓ マルチプロダクト開発体制の強化により、投資を行いながらも開発効率を維持・向上

✓ AI開発投資の一部については資産計上を行い、成長投資と収益性の両立を実現

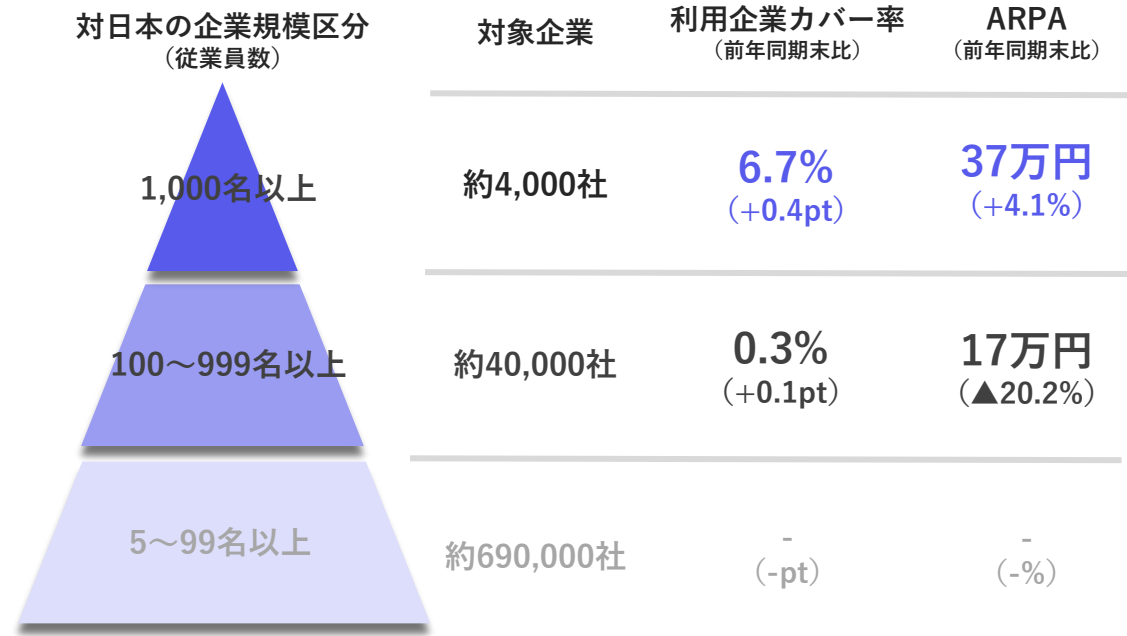
# MyTalent Platform導入社数とサブスクリプション顧客単価 (ARPA)

営業体制拡充効果が出始め、導入社数の増加ペースが加速し、課金利用社数は**402社**に。中堅市場を含め、今後の利用企業拡大余地は依然として大きい

MyTalent Platform導入社数とサブスクリプション顧客単価 (ARPA) 推移  
中小企業の構成比上昇といった戦略的な構成変化による影響



大企業向けは社数拡大だけでなく、アップ・クロスセルによりARPAが向上



出典：総務省・経済産業省「令和3年度経済センサス活動調査」を基に当社作成

## 業績ハイライト -2026年3月期 連結貸借対照表

成長投資を支える財務基盤を維持し、戦略投資に十分な資金余力を確保

(単位：千円)	2026年3月期 期末	2025年3月期 期末	増減	増減率
流動資産	1,339,462	993,983	+ 345,479	+ 35%
（現金及び預金）	1,220,024	901,710	+ 318,314	+ 35%
固定資産	355,110	168,646	+ 186,464	+ 111%
資産合計	1,694,572	1,162,629	+ 531,943	+ 46%
流動負債	743,353	652,807	+ 90,546	+ 14%
固定負債	58,324	47,972	+ 10,352	+ 22%
負債合計	801,677	700,779	+ 100,898	+ 14%
（有利子負債）	19,328	4,944	+ 14,384	+ 291%
純資産合計	892,895	461,850	+ 431,045	+ 93%

- ✓ 現金及び預金は13.3億円と高水準を維持（前期末比+3.4億円）し、戦略投資に十分な資金余力を確保
- ✓ 自己資本比率は**53%**まで上昇し、成長投資を支える健全な財務基盤を維持
- ✓ 成長投資フェーズにおいても、財務規律を維持しつつ戦略投資を継続的に実行可能

# INDEX

- 01 2026年3月期 通期業績
- 02 2026年3月期 ビジネスハイライト
- 03 AI変革とTalentXが目指す採用変革
- 04 2027年3月期と中期事業成長方針
- 05 変革後のプロダクト最新情報
- 06 Appendix

TalentX

# 2026年3月期 注力ポイントの実行結果

2026年3月期は4つの施策を注力ポイントとして掲げ、**全施策を実行完了**

## 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
- ✓ 2026年3月期はセールス7名、コンサル17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%と伸長

## 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や、日本IBMとの「MyTalent Platform」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

- ✓ AI求人マッチング等のAI・オートメーション機能を6つリリースしプロダクト機能を拡充
- ✓ 「MyTalent Platform」へのリブランディングにより、AIネイティブ採用を実現する統合型タレントアキュイジションプラットフォームへ進化させ、マーケティング投資の集約を通じて営業生産性の向上を推進
- ✓ 新プロダクトAIネイティブATS「MyTalent Hire」の提供開始により、顧客企業の採用活動を“管理・掛け捨て”から“経営資産”へ転換

# 取り組み①即戦力採用（人的資本投資）の強化

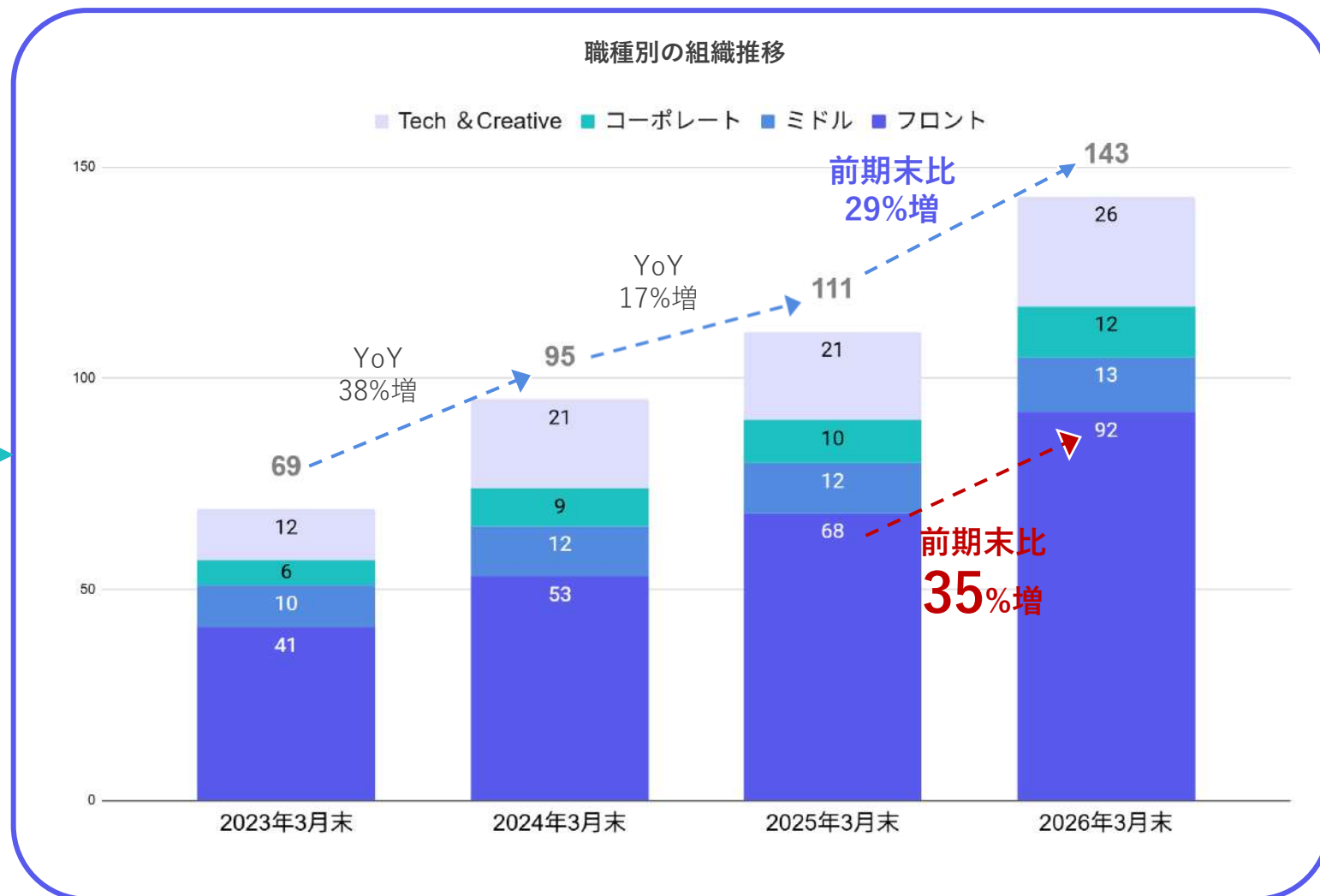
成長投資の中核として人的資本投資を強化し、営業・フロント人員は前期末比35%増加

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、FY26卒も10名強の新卒採用が入社)



## 取り組み②プロダクト間クロスセルの促進

### MyTalent Platformのクロスセルが過去最高社数を更新

#### Myシリーズ既存顧客のクロスセル推移

#### Myシリーズ複数導入企業（一部）

MIZUHO

HITACHI  
Inspire the Next

あいおいニッセイ同和損保  
MS&AD INSURANCE GROUP

JTB  
感動のそばに、いつも。

NS Solutions

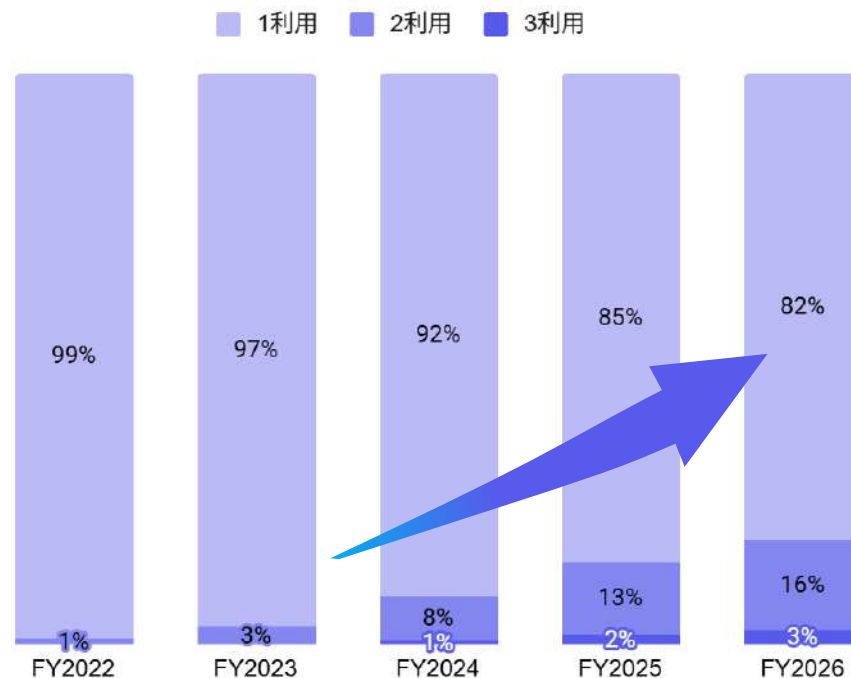
VERISERVE

Sky

HAYASHI  
TELEMPU

STechi  
sojitz Tech-Innovation

デニーズ  
Denny's  
レストラン



✓ Myシリーズ既存顧客でのクロスセルは着実に進展し、複数利用社数は76社と過去最高更新

✓ プロダクト利用率は、  
2つ以上：19%、  
3つ以上：3%  
と、新規導入利用社数が増える中でもいずれも過去最高水準

# 取り組み③アライアンス・M&A等の成長支援施策の推進

## TalentX単体にとどまらず、HR市場を変革するパートナー・機関との協業を加速 パートナー経由での商談創出に加え、新規受注も創出

### パートナー制度始動



### M&A始動

独自のポジションと「プラットフォームの優位性」を活かしたM&A

Myシリーズプラットフォーム+ロールアップM&Aモデルを組み合わせることで、  
SeaSとしての連続成長に加え、非連続性を実現する体制を整備



2026年3月期 第四四半期実行

neocareer TalentX

ネオキャリア社との戦略的アライアンスによる「MyTalent Platform」の販売を強化



日本IBM社とAI・テクノロジーを活用し、  
企業の採用DX・人的資本経営の実現に向けた取り組み

プロ人事アウトソーシングサービスを展開する株式会社Crepeの全株式を取得



KIRIKAE社より  
スタートアップ向け採用支援事業事業譲受

KIRIKAE

可能性をカタチに。  
世界を前向きにする

## 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



「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。



#### AI機能の積み上げをAI Coreで統合 AI活用を設計・制御できるプラットフォームへ



#### MyTalent Platform

AI-OCR機能 MyTalent CRM	AI求人マッチング機能 MyTalent CRM	New AI書類チェック機能 MyTalent Hire
紙やPDFの履歴書・職務経歴書に記載されたスキル情報をAIが自動で読み取り、データ蓄積	タレントプール登録者情報を解析し求人とのマッチ度を可視化 スカウト返信率・応募率の向上へ	応募書類を自動的に分析し、求人要件とのマッチング度を評価

- ✓ 2024年度から社内AI研究機関を設立  
既に6つのAI・オートメーション機能をリリース
- ✓ 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
- ✓ 新プロダクトAIネイティブATS  
「MyTalent Hire」の提供開始



## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート

AIネイティブ採用時代に向け、統合型タレントアキュイジションプラットフォーム構想を推進  
統合型プラットフォームの一角となる、AIネイティブ採用管理モジュールをリリース



## 取り組み④AI・プロダクトのアップデート

統合型タレントアクイジションプラットフォーム「MyTalent Platform」にブランドを統一することで、  
マーケティング投資の集約による認知拡大・営業効率向上を図る

これまで：  
ブランディング・マーケティング活動のROIが分散



# INDEX

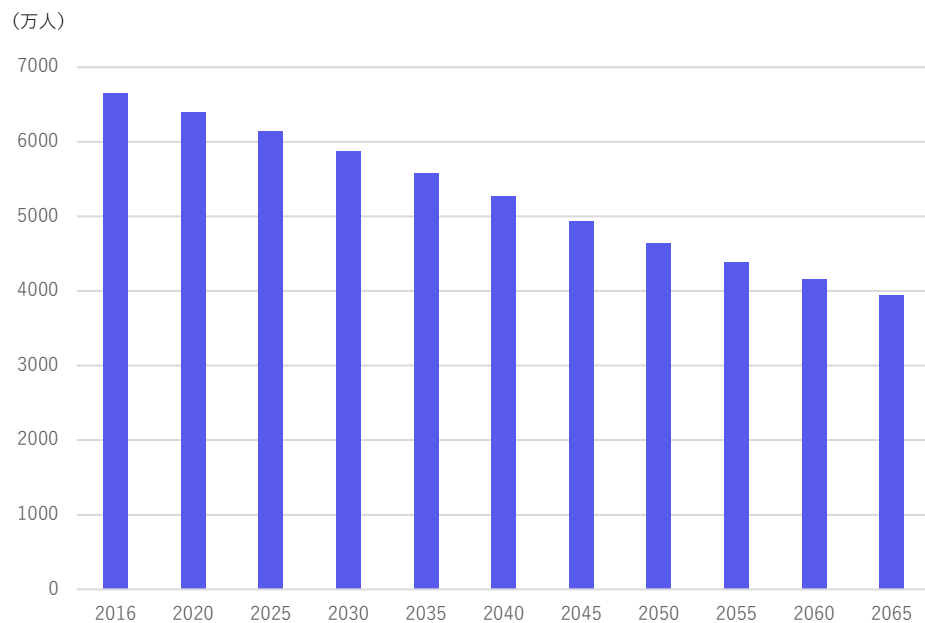
- 01 2026年3月期 通期業績
- 02 2026年3月期 ビジネスハイライト
- 03 **AI変革とTalentXが目指す採用変革**
- 04 2027年3月期と中期事業成長方針
- 05 変革後のプロダクト最新情報
- 06 Appendix



# 日本の採用市場の構造変化

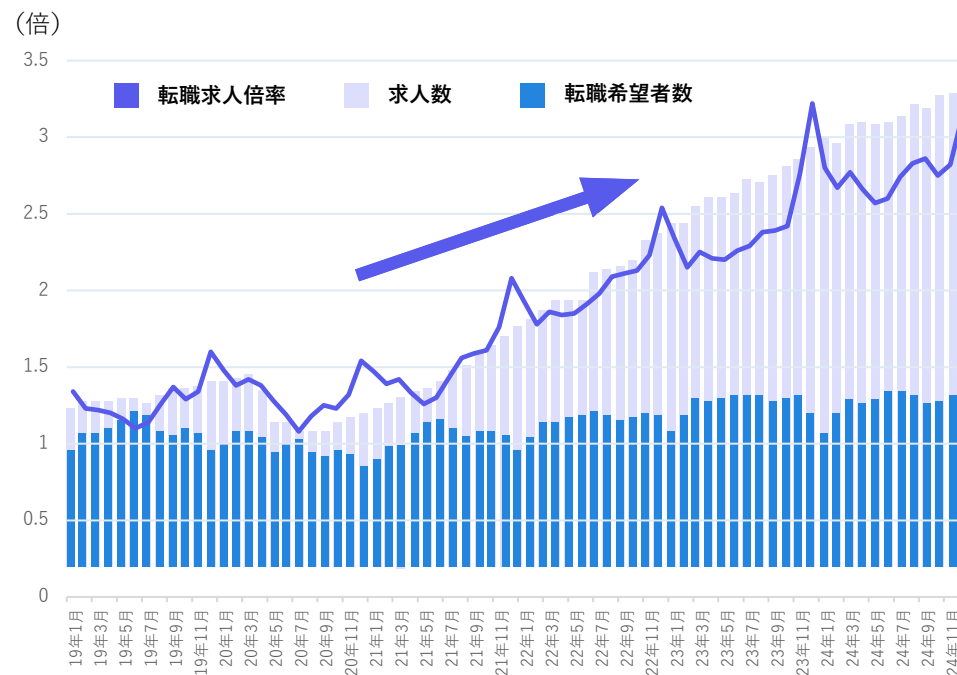
労働人口の減少が大きな社会課題であるなか、**企業の人材採用ニーズは増加の一途**をたどっている  
ほぼすべての職業で人材不足が顕在化し、特に専門・技術人材の不足が顕著になっている。

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）」

# 脱却が求められる日本の従来型採用

## 採用領域は、日本企業に残された構造課題

労働人口減少や働き方の変化が進む中、採用活動の高度化・効率化が求められている。

一方で、多くの企業では採用データの蓄積・活用が十分に進んでいない。



# AIによる転換点と各企業の悩み

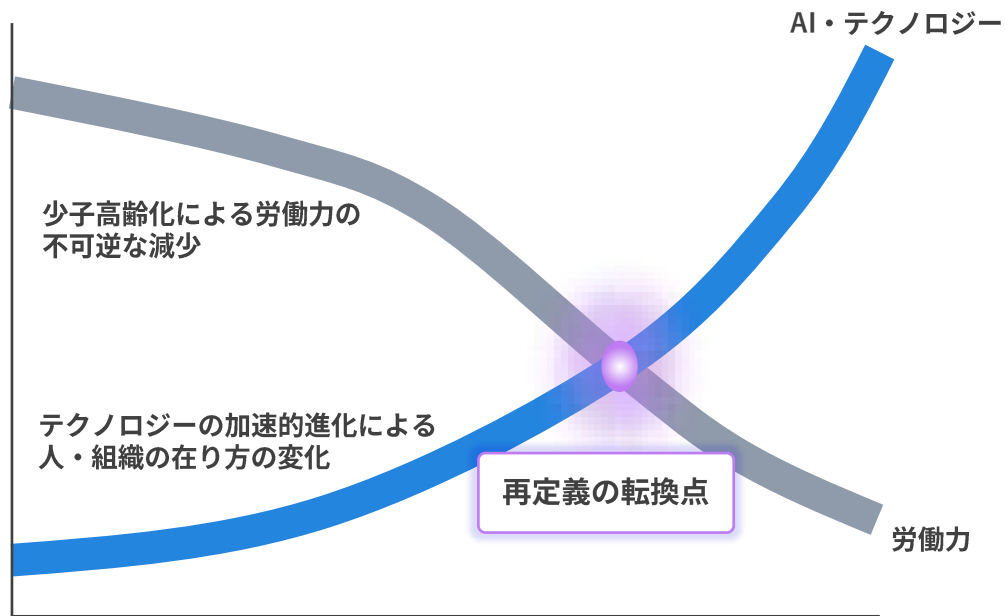
外部環境変化により、経営・組織の構造転換が求められる昨今、HRの変革は大きな経営アジェンダに

## AIによる転換点

労働力減少とAIの進化が交差する今、採用は再定義される転換点にある

AIは単なる業務効率化ツールではない。

これまでの業務の在り方、そして働き方そのものが大きく変わり始めている。

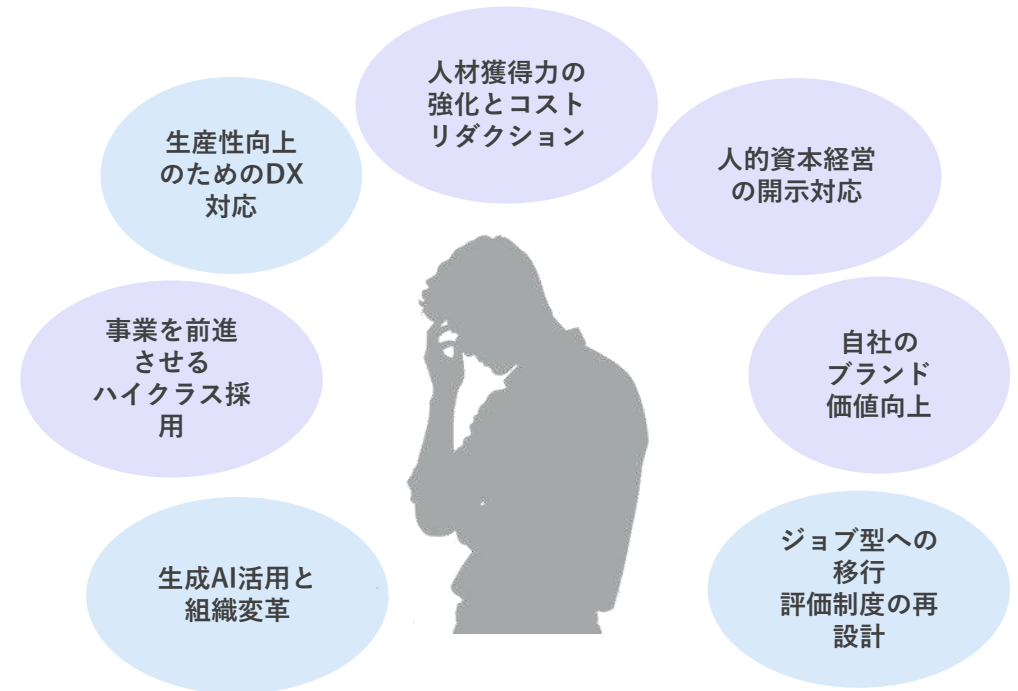


## 各企業の悩み

2026年3月に人的資本開示方針が変更、経営と採用の連動性が更に必要に

経営と連動した採用戦略、生成AIの活用から人事制度の移行まで

年々複雑性が増している。



採用活動は、かつてないほど困難な局面に立たされている。

# HR領域はAI普及のフロンティアであり、海外では既に実利用段階へ

## 生成AIの進化を背景に、海外ではHR領域がAI活用の先行領域として実装段階へ移行している

活用の先行領域として、採用・学習・People Analytics領域で導入が進展

### AI導入企業の約70%がHR領域で導入を推進

海外CHRO調査におけるAI導入企業の先行活用領域



AIはPoCフェーズではなく、既に実運用フェーズに入っており、TalentXの領域であるタレントアクイジション (採用と活性化) は先行導入領域

海外CHRO調査におけるAI先行活用領域

- 1 Recruiting (採用)
- 2 Learning (内部人材活性化)
- 3 Reporting (可視化・分析)

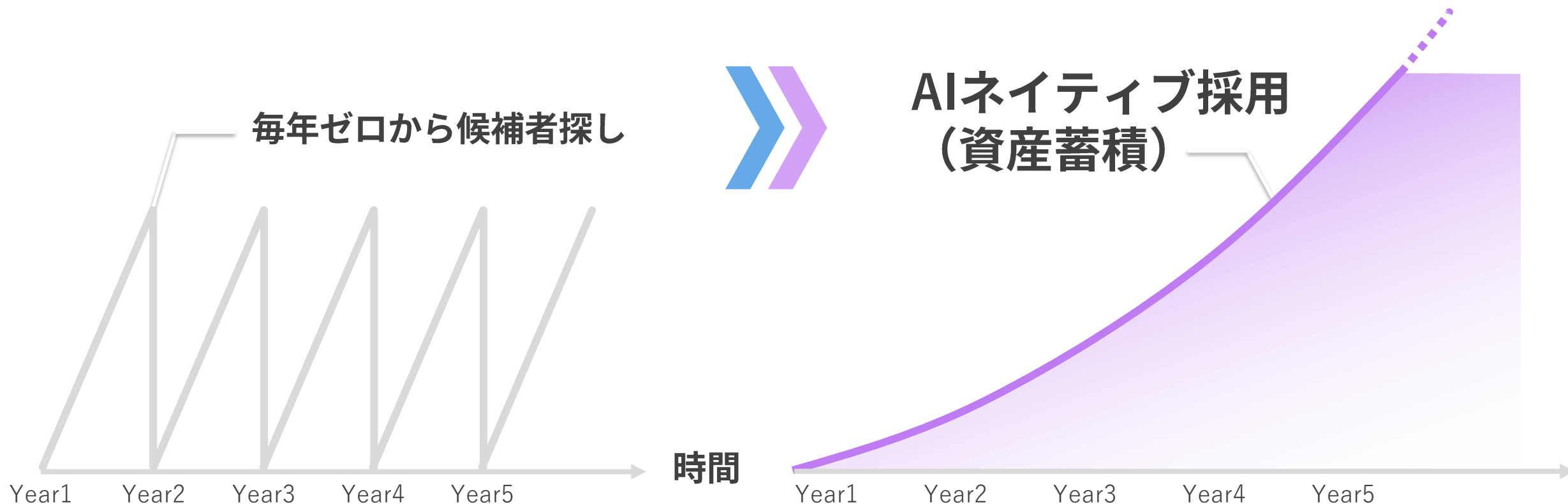


※出典：Boston Consulting Group 「How AI Is Changing Recruitment」

## TalentXが目指す世界：「フロー型採用」から「ストック型採用」へ

候補者データを企業資産として蓄積・活用することで、顧客企業自身の中長期的な自社採用力の強化を推進

候補者データを自社資産として蓄積し、「戦わずに勝つ」採用力を構築。



# コストと候補者資産を掛け捨てにするこれまでの人材獲得構造とMyTalent Platform

従来の採用モデル：人材獲得の手法が部分最適でつながっていないうえ、人材会社に依存している



外部依存

人材各社に母集団形成を依存

属人的判断

担当者の経験と勘に依存した意思決定

分断されたデータ

各ツールにデータが散在

人手運用・部分最適

各工程が独立し、全体最適が困難



MyTalent Brand   MyTalent CRM   MyTalent Hire   MyTalent Refer

採用力を内製化

自社のマーケティングチャンネルを確立

タレントプール活用

過去の接触候補者を資産として継続的に活用

データ統合 × AI示唆

採用プロセス全体を一元管理し、AIが次のアクションを提示

自動化 × 再現性

ルーティン業務を自動化し、成功パターンを横展開

MyTalent Platform

AIネイティブ採用：

採用を候補者データやコストの掛け捨てから資産の蓄積へ変え、タレントアクイジションを推進



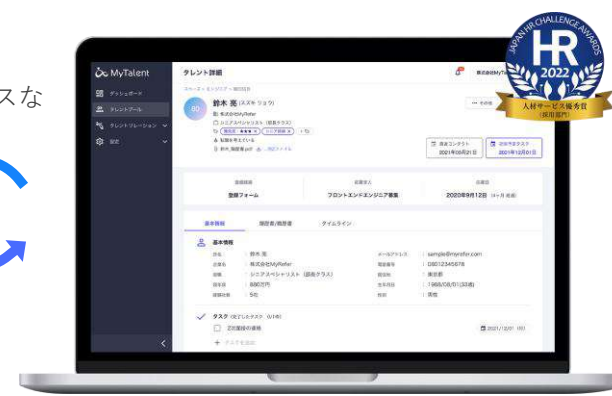
# これまでのTalentXサービス：Myシリーズ概要



シームレスな  
接続



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、  
採用につなげる自社採用メディアを構築

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 **17万** 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










※タレントとは、企業が採用可能性が高いと判断した候補者を指す

※ 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17万件」はいずれも自社集計データ。

# 採用ツール群から、タレントアクイジション（人材獲得）プラットフォームへ

単体での機能優位性は強化されつつも、ブランド（プロダクト）を統合  
2026年3月17日に実行

		As Is	To Be
<div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; text-align: center;">企業 ブランド</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; text-align: center;">サービス ブランド</div>		<b>TalentX</b>	<b>TalentX</b>
		<b>MySeries</b>	 <b>MyTalent</b> Platform
	リファラル	 <b>MyRefer</b>	リファラル  <b>MyRefer</b>  <b>MyTalent Refer</b>
	タレントプール	 <b>MyTalent</b>	タレントプール  <b>MyTalent CRM</b>
	ブランド	 <b>MyBrand</b>	ブランド  <b>MyTalent Brand</b>
	採用管理	<b>ATS</b>	採用管理  <b>MyTalent Hire</b>

# AIネイティブ採用を実現するMyTalent Platform

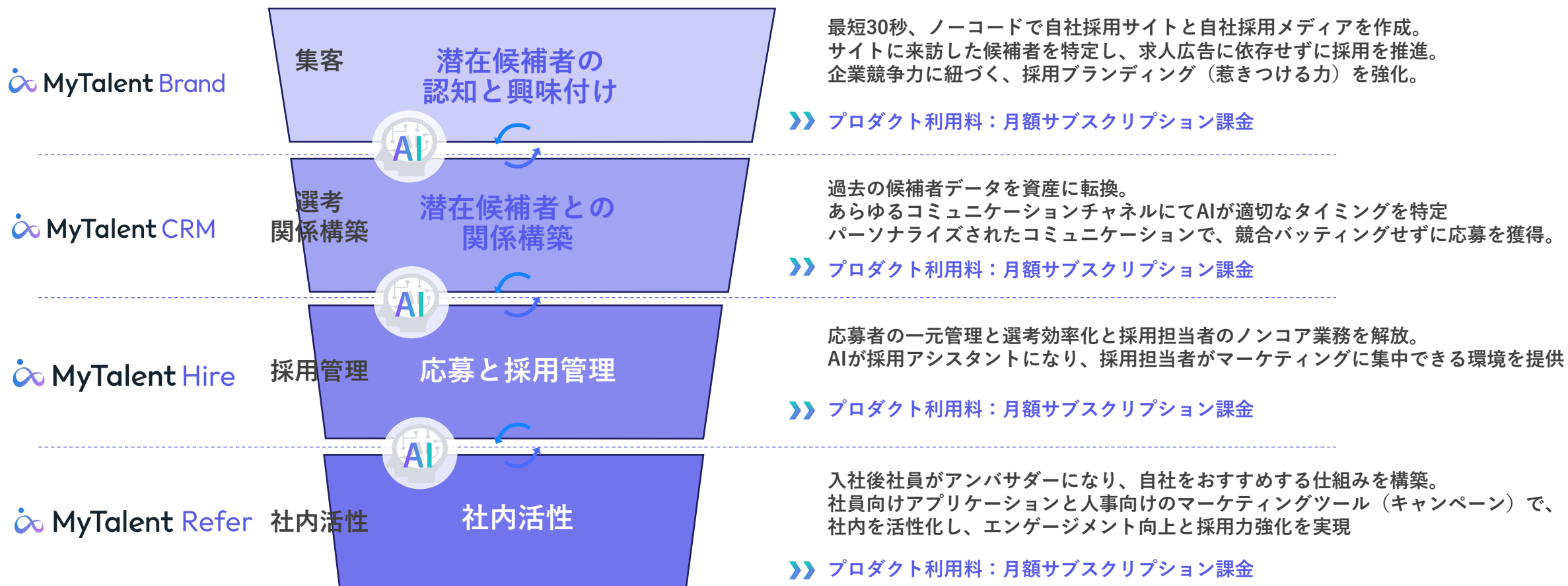
候補者データを蓄積・活用することで、顧客企業の中長期的な採用競争力を強化

使うほど採用データが蓄積し、次の採用が効率化する「タレントアクイジション・エコノミー」を実現



# MyTalent Platformの全体像と料金体系

マーケティング、人材獲得、管理、活性化のファネル全体を支援する  
包括的なAIネイティブ人材獲得ソリューション



## 採用活動を「変動費型」から「資産蓄積型」へ転換

候補者データを継続的に蓄積・活用することで、採用活動の効率化と中長期的な採用競争力強化を実現

### 変動費の採用

- 応募者管理のみ
- 欠員募集、単発の採用活動
- データは掛け捨て
- 手作業中心
- 採用コスト増加

### 資産の採用

- 候補者との関係構築
- 継続的なタレントプール育成
- データを資産化
- AI自動化
- 採用ROI最大化

# TalentXは、AIネイティブ採用基盤を構築する

候補者との最初の接点から採用決定まで、すべてのプロセスをMyTalent Platformで一元管理します。  
その基盤にはAI Coreが搭載され、全プロダクトが共通のAIインテリジェンスを活用できます。  
これにより、データの統合と再利用が実現し、採用の質と効率が飛躍的に向上します。



# INDEX

- 01 2026年3月期 通期業績
- 02 2026年3月期 ビジネスハイライト
- 03 AI変革とTalentXが目指す採用変革
- 04 2027年3月期と中期事業成長方針
- 05 変革後のプロダクト最新情報
- 06 Appendix

TalentX

# 中長期成長に向けた3つの重点戦略

統合型プラットフォームへの変革を機に、AIネイティブ・プラットフォーム統合・市場拡大を重点要素に定める。



## ① AI Native

AI Coreを軸に、採用プロセス全体をAIで統合・自動化。競合との差別化をプロダクト品質で実現し、AIファーストの採用体験を業界標準へ。

- AI機能の継続的リリース
- 精度向上のデータ学習ループ
- AI Agentへの段階的進化



## ② MyTalent Platform統合

CRM・Hire・Referral・Brandを統合するプラットフォーム価値を高め、スイッチングコストを向上。企業の人材獲得力を高めるインフラへ、ロックイン効果を強化。

- プロダクト間データ連携の深化
- データ資産の拡大
- パートナーエコシステムの構築



## ③ 市場拡大戦略の推進

大手企業顧客との関係を深化させ、ARR単価とNRRを同時に向上。導入支援の強化と成功事例の横展開により、エンタープライズ定着率を最大化。

中小企業市場への投資を拡大。市場を拡張

- カスタマーサクセスの強化
- 複数プロダクト導入の促進
- 経営層へのエンゲージメント

# 重点要素を踏まえた成長戦略方針


従来の強みを生かし、大企業向けの深耕を強化するとともに、販売マーケティング統合により中堅成長市場にもアドレスする。


大方針：AIネイティブ・タレントアクイジションプラットフォームへの進化と、販売・マーケティング戦略統合


方針① AIネイティブプロダクト開発

方針② 大企業への深耕

方針③ 中堅成長市場への進出

  
解約率の低下  
(粘着性を高める)

  
顧客単価の上昇  
(大きく入り込む)

  
顧客数の拡大  
(面を増やす)

- ① プロダクト間シナジー (クロスセル) 開発
- ② AIネイティブ開発
- ③ R&D




- ① ブランド統合と大企業への深耕
- ② クロスセルシナジーの加速
- ③ コンサルティング事業の強化

- ① ブランド統合とマーケティング投資の拡大
- ② 中堅 / 成長市場への進出
- ③ フロント人員の採用強化

# 成長戦略を推進する投資実行領域

未来の変革と実行力を同時に強化し、  
短期成長と長期の競争優位性を築く

①AIネイティブ、②統合プラットフォーム戦略、③市場拡大戦略の3つにより、短期成長と未来の競争優位性を創出

戦略方針	KPI	投資実行領域	詳細	昨対比投資
 AI Native	解約率の低下 (粘着性を高める)	1. AI開発投資強化	AI Core基盤およびAI機能開発を推進	↑
		2. 事業シナジー強化・連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>横断機能による付加価値を強化</li> <li>外部HRTechツールとの連携を拡大</li> </ul>	→
 統合プラットフォーム戦略	顧客単価の上昇 (大きく入り込む)	4. プロダクト統合・クロスセル強化	ARPA・NRR向上を推進	→
		5. コンサル (RXO) 事業・ハイセールス採用強化	大企業向け営業体制を強化 導入・運用支援体制を強化	→
 市場拡大戦略	顧客数の拡大 (面を増やす)	6. 成長企業市場への展開加速	中小企業マーケット向け体制を強化	↑
		7. ブランド投資・パートナー投資拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>AIネイティブ採用ブランドを強化</li> <li>パートナー連携強化</li> </ul>	↑

# 市場拡大戦略：プロダクト統合に伴う、大企業への効率化と中堅・成長市場への開拓

人材の獲得と管理を一気通貫で支援するタレントアキュイジションプラットフォーム市場は、従業員数100名以上が対象大手企業と中小・中堅企業で、市場特性が大きく異なるため、全く異なる競技としてアプローチする



# 市場拡大戦略：プロダクト統合に伴う、大企業への効率化と中堅・成長市場への開拓

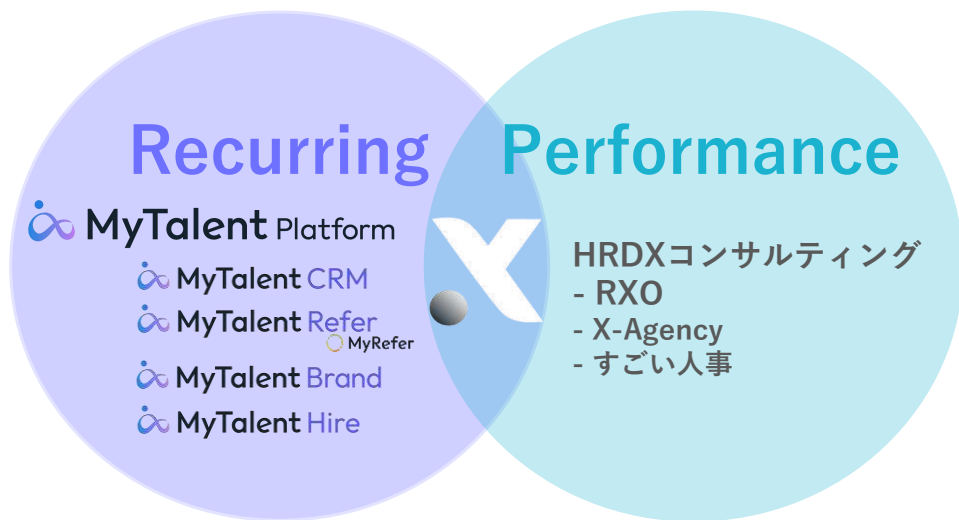
2020年からのエンタープライズ顧客進行により顧客アセットの土台は構築完了。  
MyTalent Platformにより大手企業は深耕を、中小・中堅市場は大きくスケールさせる

従業員数	対象顧客数	コンタクト リスト保有率	利用顧客数 (占有率)	
10,000名以上	約300社	90%	20%	<b>継続</b> メガエンタープライズ 既にリスト保有率も90%程度であり、 アカウント攻略可能。
5,000-9,999	約500社	85%	10%	
3,000-4,999	約700社	80%	5%	<b>エンタープライズ</b> 既にリスト保有率は80%近くに達しており、 ABMを軸に、これまで培ってきたEP開拓ノウハウ を継続的に活用することで、更なる開拓が可能
2,000-2,999	約1,000社	70%	4%	
1,000-1,999	約2,500社	80%	2%	
500-1,000	約5,000社	50%	1%	<b>MID (将来的なエンタープライズ)</b> 市場が大きく、 プラットフォーム化に伴い、大きく深耕できる領域。 今後のTalentXを創る領域

# 統合プラットフォーム戦略：プラットフォーム統合に伴う、コンサルティング事業の強化

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

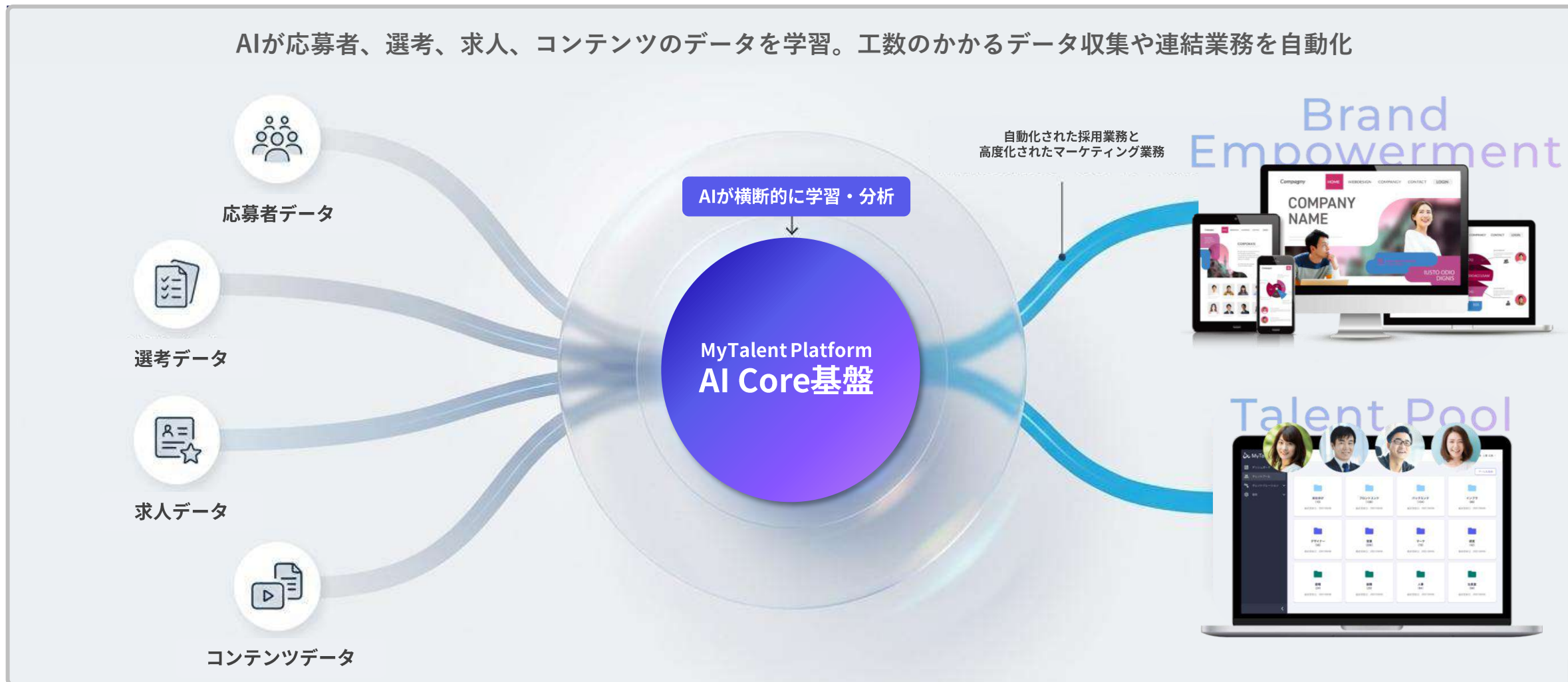
※リカーリング売上は、MyTalent Platformのシステム利用料やサポート利用料などの定期収益  
※パフォーマンス売上は、コンサルティングや成果報酬などの収益  
※RXO（Recruitment Transformation Outsourcing）当社が展開するコンサルティングサービス

新規顧客開拓と既存顧客深耕のイメージ



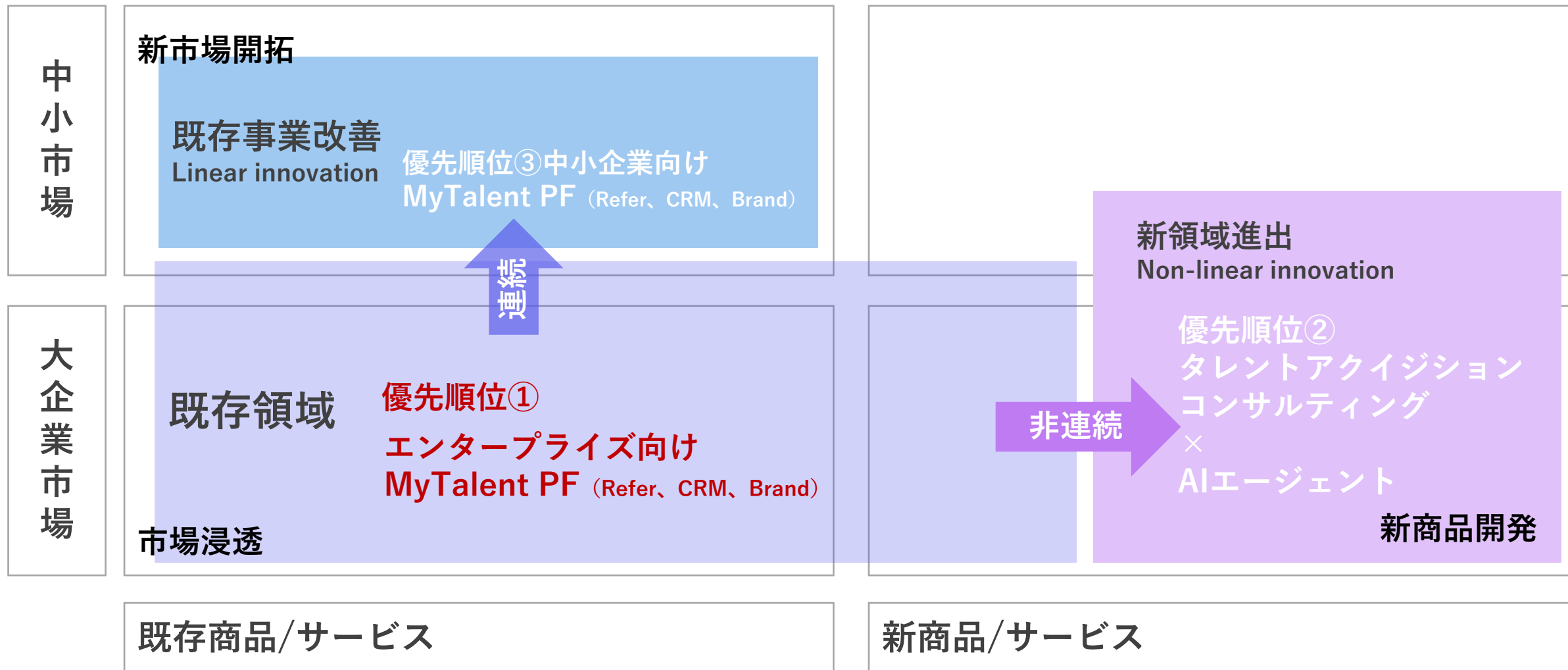
# AIネイティブ：AI Core基盤およびAI機能開発を推進とシナジー開発

採用マーケティングプラットフォームの中核となるAI Core基盤及び各種AI機能開発により、顧客体験を向上し、粘着性の向上と更なる収益機会につなげる



# 中長期成長戦略の位置づけ整理

プラットフォーム統合に伴いエンタープライズ向けの成長戦略を重視しつつ、シナジーのある新市場開拓、新製品開拓を推進



# 現状の事業状況に関する現状解釈

2023年度より黒字化を意識し営業利益率は大きく成長をしたものの、  
更なる成長に向けては、大胆な投資に踏み込んでいく状況と認識

更なる成長に伸びしろあり



## 成長市場に対する投資を実行するタイミング

- ✓ 少子高齢化、求人倍率高騰で  
確実に伸びる人材採用市場
- ✓ 生成AIの社会普及により、  
ニーズが高まる採用マーケティング
- ✓ 多くの大企業が利用する  
日本初の採用マーケティングプラットフォーム

## 2027年3月期の計画 | 戦略投資フェーズへ移行

AIネイティブ採用の社会実装に向け、  
競争優位確立のための戦略投資フェーズへ移行

	2026年3月期 通期		2027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	1,751,453	100%	2,136,663	100%	122%
営業利益	334,655	19%	160,372	8%	48%
調整後営業利益	366,356	21%	215,399	10%	59%
経常利益	337,831	19%	163,672	8%	48%
当期純利益	254,611	16%	109,489	5%	43%

- ✓ 中長期の成長加速に向けた戦略的な先行投資を実施
- ✓ 人的資本の強化に加え、中堅市場開拓、AIネイティブプロダクト開発、リブランディングを踏まえたブランド・マーケティング投資を加速
- ✓ 短期利益よりも企業価値最大化を優先し、戦略的に利益水準をコントロール

## 成長加速に向けた重点投資

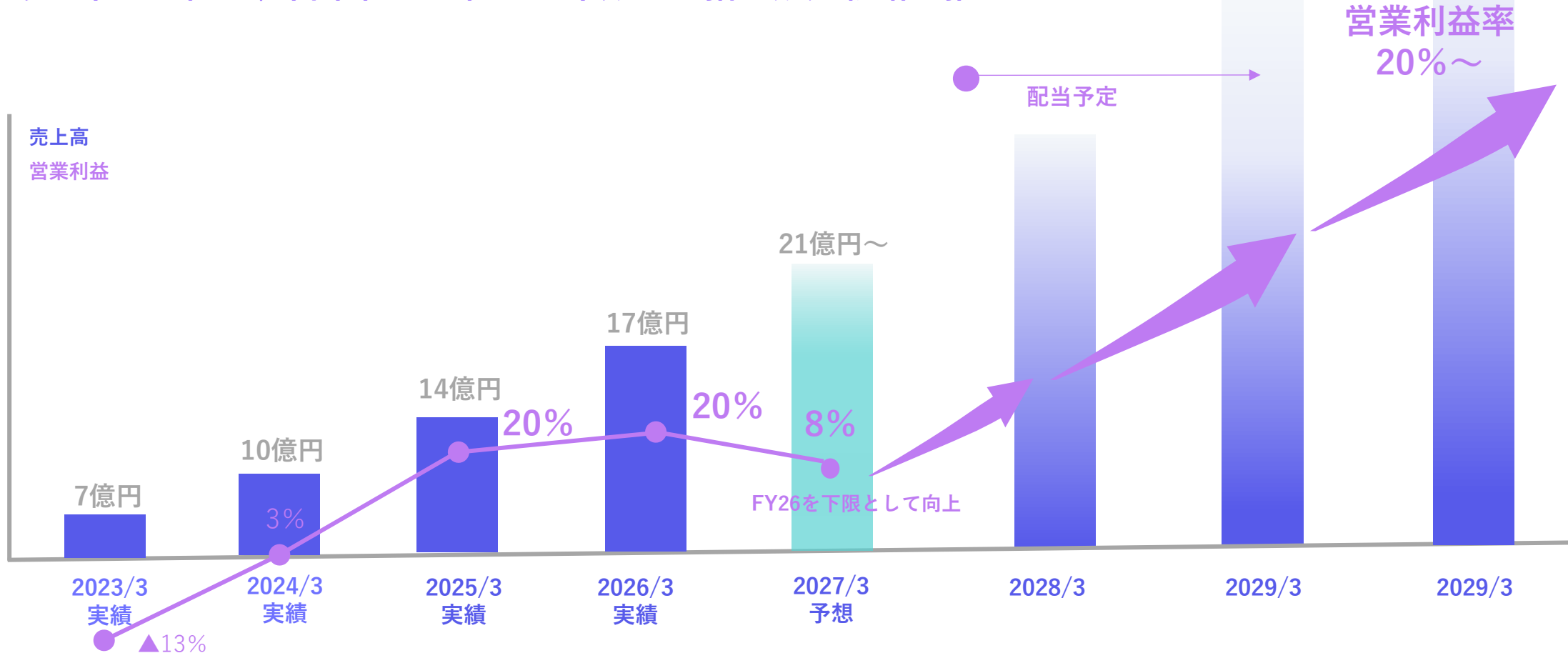
中長期的な成長加速に向け、  
AIネイティブプロダクト開発、大企業深耕及び中堅市場開拓に向けた人的資本投資に加え、  
「MyTalent Platform」の認知拡大に向けたブランド・マーケティング投資を強化

項目	前年度比	インパクト	影響
エンジニア人件費・AI開発費	+0.9億円	将来の利益	中長期
セールス・コンサル人件費	+1.5億円	短中期の 売上	短中期
マーケティング・ブランディング費	+0.5億円	単中期の 売上	短中期

# 企業価値向上に向けた成長方針

営業利益率20%の達成可能性を証明  
一定の利益率は確保しつつ、2028年度からの売上成長スピード加速に向けた成長投資を推進

売上高100億円、営業利益20億円を早期に目指す成長戦略を推進



# 再掲：成長戦略とアスピレーション目標

売上高100億円、営業利益率20%の早期達成に向け、2027年3月期は戦略的投資期間として位置付ける

## Next Target

売上高 **100**億円  
&  
営業利益率 **20%**

2027年3月期は  
更なる成長に向けた戦略的投資期間

営業利益率10%程度に抑制し成長投資に振り切る

2026年3月期  
売上高 17億円  
営業利益率 20%

2025年3月期  
売上高 14億円  
営業利益率 20%

2024年3月期  
売上高 10億円  
営業利益率 3%

## 成長戦略方針①AIネイティブプロダクト開発



### 解約率の低下

(粘着性を高める)

- ①プロダクト間シナジー (クロスセル) 開発
- ②AIネイティブ開発
- ③R&D

## 成長戦略方針②大企業への深耕



### 顧客単価の上昇

(大きく入り込む)

- ①ブランド統合と大企業への深耕
- ②クロスセルシナジーの加速
- ③コンサルティング事業の強化

## 成長戦略方針③中堅成長市場への進出



### 顧客数の拡大

(面を増やす)

- ①ブランド統合とマーケティング投資の拡大
- ②中堅/成長市場への進出
- ③フロント人員の採用強化

# 未来の構想とTalentXシナリオ

エンタープライズ市場を起点に、採用市場全体をリプレイス



※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、MyTalent Platform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、MyTalent Platform (MyTalent Refer (MyRefer)、MyTalent CRM、MyTalent Brand) 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

- 01 2026年3月期 通期業績
- 02 2026年3月期 ビジネスハイライト
- 03 AI変革とTalentXが目指す採用変革
- 04 2027年3月期と中期事業成長方針
- 05 変革後のプロダクト最新情報
- 06 Appendix



# 採用構造の転換 「フロー採用」から「ストック採用」へ

採用を「コストの掛け捨て」から「企業資産の蓄積」へ。構造を変えることが競争優位になる。

## フロー採用（従来型）

転職顕在層のみ・競合と同じ池で奪い合う

### 1 採用単価が高騰する

エージェント・媒体費が毎年上昇。Fee50~100%設定の企業も珍しくない

### 2 他社とバッティングする

同じ転職顕在層を奪い合う消耗戦。内定承諾率が下がる

### 3 投資が資産にならない

採用活動を止めると候補者パイプラインも消える。掛け捨て型

### 4 担当者依存で再現性がない

ノウハウが属人化。担当交代でゼロリセットされる



## ストック採用（タレントアクイジション）

転職潜在層を資産として蓄積・競合と戦わずに採用する

### ✓ 採用単価が下がる

自社応募・リファラル比率が上がりエージェント依存を解消

### ✓ 競合とバッティングしない

転職潜在層へのアプローチで単願でクロージングが可能に（戦わない採用）

### ✓ 採用力が資産として積み上がる

タレントプール・コンテンツ・採用ブランドが蓄積され続ける

### ✓ 組織知として継続する

プラットフォームに定着し、担当者が変わっても自走する

MyTalent Platformは、この「フローからストック」への構造転換を、テクノロジーと伴走コンサルで実現します。

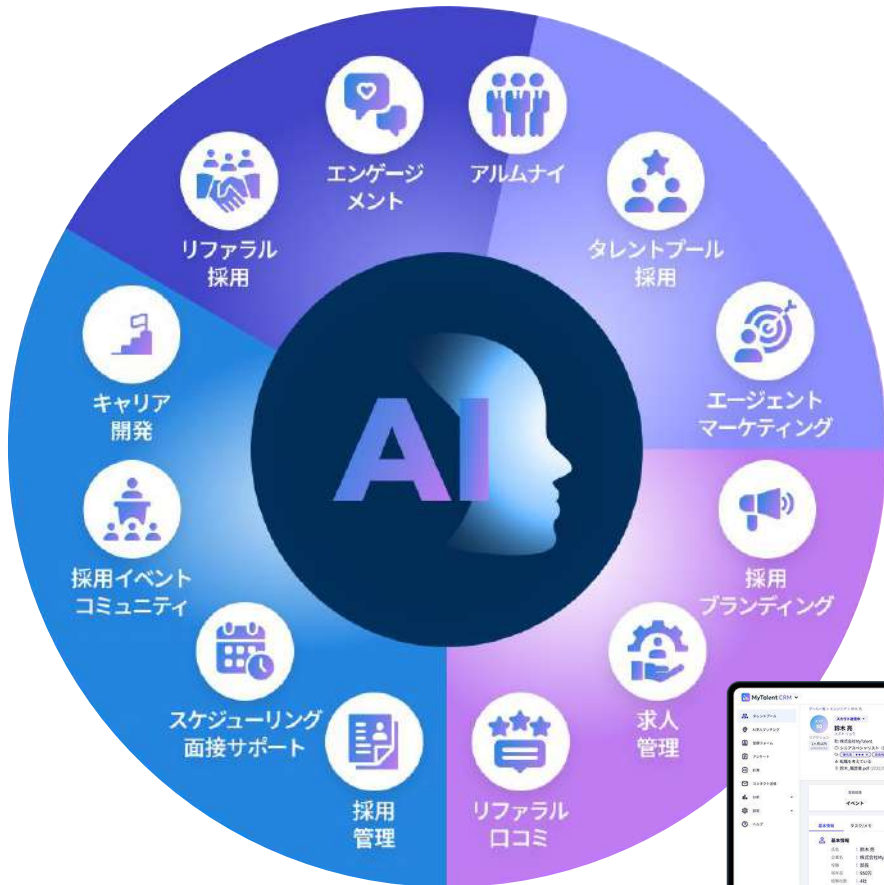


日本初

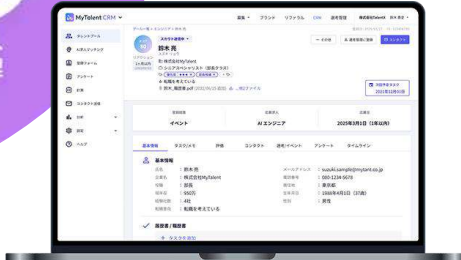
統合型タレントアクイジションプラットフォーム



# MyTalent Platform



- 人的資本経営
- エンプロイーブランディング
- 動的ポートフォリオ実現
- 自社採用力強化
- 従業員エンゲージメント向上
- 離職低減
- 人材最適配置
- 採用の掛け捨てコスト削減
- HRDX/AI活用



# 大手企業がMyTalent Platformを選ぶ理由



## エージェント依存からの脱却

採用チャネルを自社資産化

約9割近くエージェントに依存していた採用構造を抜本的に変革。MyTalent Platformで採用マーケティングを内製化し、キャリア採用数を2年で2倍以上に拡大。



## タレントアクイジションの高度化

データドリブんな採用活動を実現

過去候補者・リファラル・アルムナイのつながりを統合したタレントネットワークを構築。データ基盤を通じ、自社採用経由の比率を全体の5割へ引き上げることを目指せる状態に。



## 内定承諾率・定着率の向上

候補者体験で差別化

MyReferを活用したリファラル採用によって内定承諾率90%以上を達成。入社後の定着率とエンゲージメント指数の向上にも貢献し、採用の「質」を抜本的に改善。



## 採用数の持続的拡大

スケールする採用エンジン

MyRefer導入初年度は年間約20名だった採用数が、2023年度には160名超へ成長。採用チャネルを複数に分散させながら、年々スケールする採用エンジンを構築。



## 転職潜在層への継続的アプローチ

ストック型採用への転換

タレントプール（MyTalent CRM）を活用し、導入約半年で500名以上が登録。アルムナイ・過去内定者へのナーチャリングと情報提供を強化し、中長期の関係資産を構築。



## 採用マーケティングの精度向上

MyRefer × CRM × Brand連携

リファラル・タレントプール・採用ブランディングを統合運用し、採用マーケティングの精度が飛躍的に向上。ジョブ型人財マネジメントに対応した即戦力採用を実現。

# コストと候補者資産を掛け捨てにするこれまでの人材獲得構造

従来の採用モデル：人材獲得の手法が部分最適でつながっていないうえ、人材会社に依存している



<b>外部依存</b> 人材各社に母集団形成を依存	<b>属人的判断</b> 担当者の経験と勘に依存した意思決定	<b>分断されたデータ</b> 各ツールにデータが散在	<b>人手運用・部分最適</b> 各工程が独立し、全体最適が困難
------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------



MyTalent Brand  
 MyTalent CRM  
 MyTalent Hire  
 MyTalent Refer

<b>採用力を内製化</b> 自社のマーケティングチャンネルを確立	<b>タレントプール活用</b> 過去の接触候補者を資産として継続的に活用	<b>データ統合 × AI示唆</b> 採用プロセス全体を一元管理し、AIが次のアクションを提示	<b>自動化 × 再現性</b> ルーティン業務を自動化し、成功パターンを横展開
--------------------------------------	--	---	---

MyTalent Platform

AIネイティブ採用：  
採用を候補者データやコストの掛け捨てから  
資産の蓄積へ変え、タレントアクイジションを推進



採用ブランドを自ら育てるため、自在に更新できるクラウドでリアルタイムなコンテンツを発信できる **採用オウンドメディア** を構築

## MyTalent Brand

### 候補者を惹きつけるブランディング機能

- 1 最短30秒、ノーコードで理想の採用オウンドメディアを作成可能
- 2 検索エンジン対策や分析機能の活用によって応募成果につながる
- 3 人的支援やBPOコンサルにより人事工数をかけずに施策実施可能

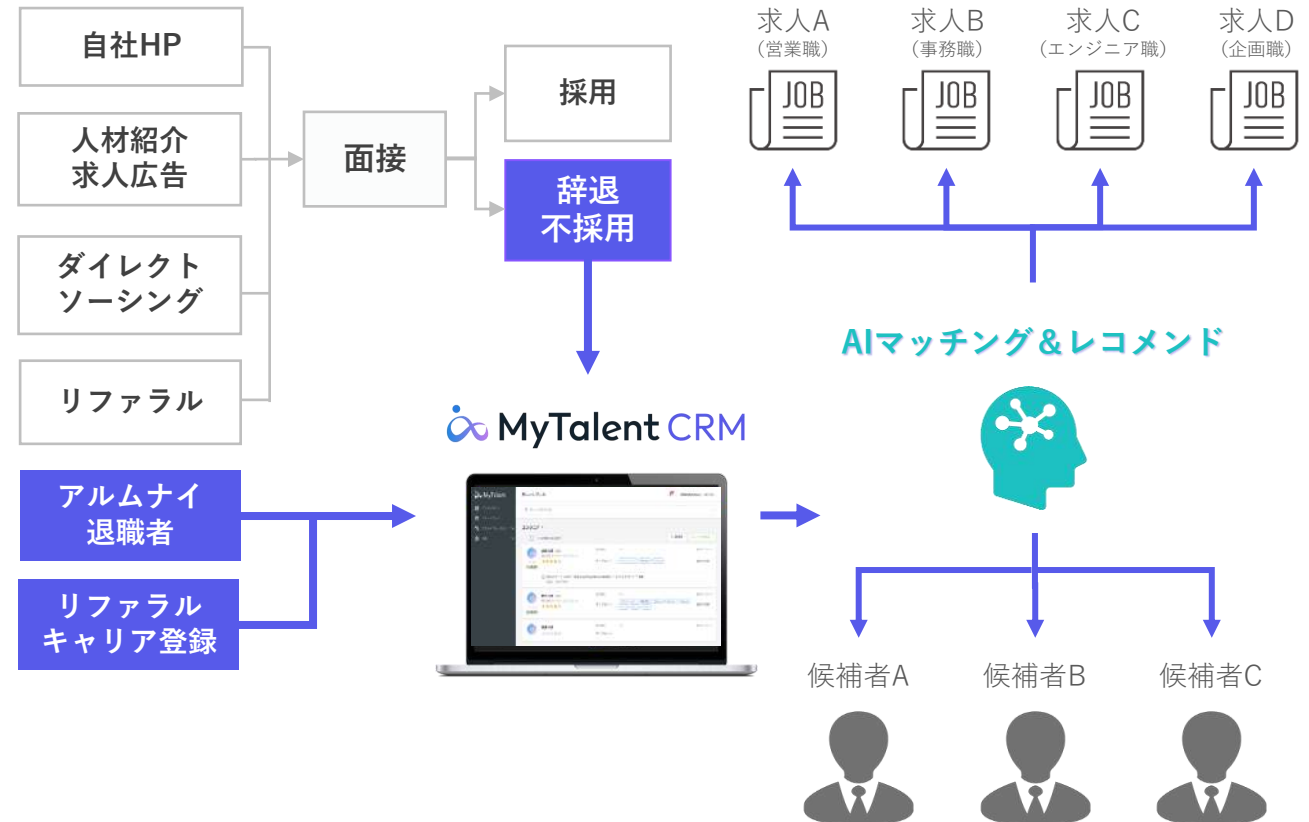


自社に眠る候補者データから自社のスカウトデータベースを構築し  
**戦略的なタレント獲得**を可能にする機能が充実

## MyTalent CRM

候補者との関係を育むマーケティング機能

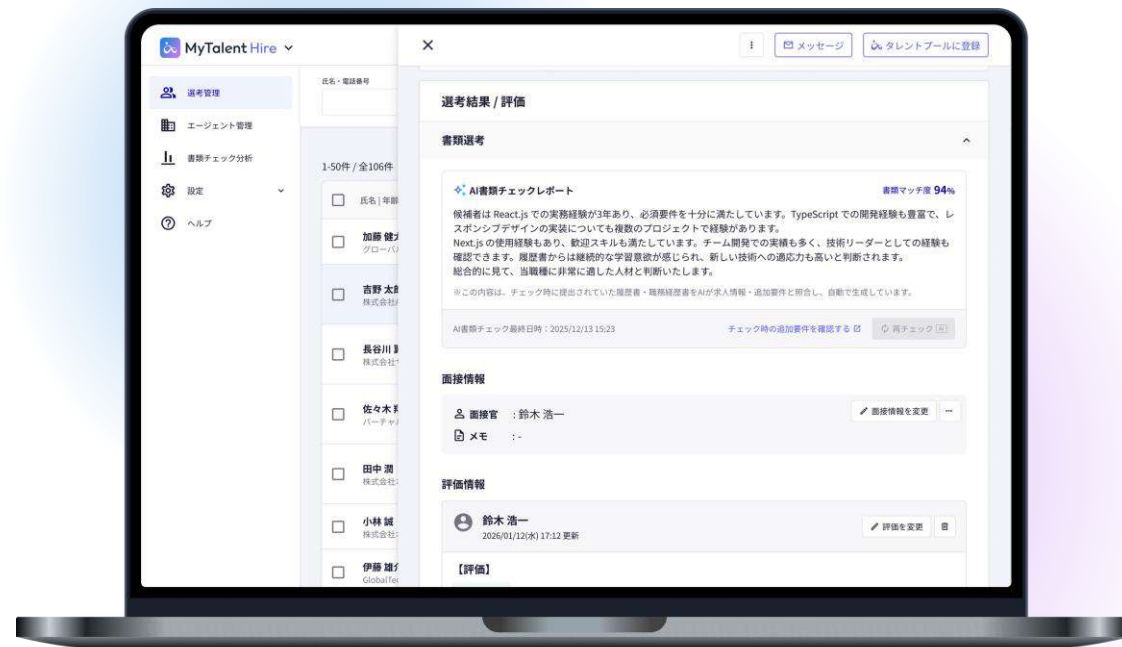
- 1 中途・新卒辞退者やアルムナイなどの候補者データを資産化
- 2 今採用につながりやすい候補者を独自AIで自動検出
- 3 スカウト作成・配信、候補者対応など人事工数をかけずに施策実施可能



要件設定からスクリーニング、学習まで。「MyTalent Platform」を中核として  
「工数削減」と「採用力の強化」を同時に実現する次世代のATS

## MyTalent Hire

- 1 管理のみでなく、マーケティング（採用）につながる  
リファラル・タレントプール・ブランディングとつながり、  
エージェントコントロールも可能
- 2 あらゆる応募経路を統合管理、DX化で人事工数を削減  
広告、エージェント、リファラル、HPなど、全ての応募経路を  
統合的に管理し、DX化することで、人事工数を大幅に削減。
- 3 AIによる自動判定で書類選考を効率化（オプション）  
単語の一致だけでなく、文脈から経験の深さを推定
- 4 経験スキルデータに基づく最適条件サジェストで（オプション追加）  
過去の採用データを分析し「どのような要件を設定すれば、  
ターゲット人材からの応募・採用確率が高まるか」をAIが提案

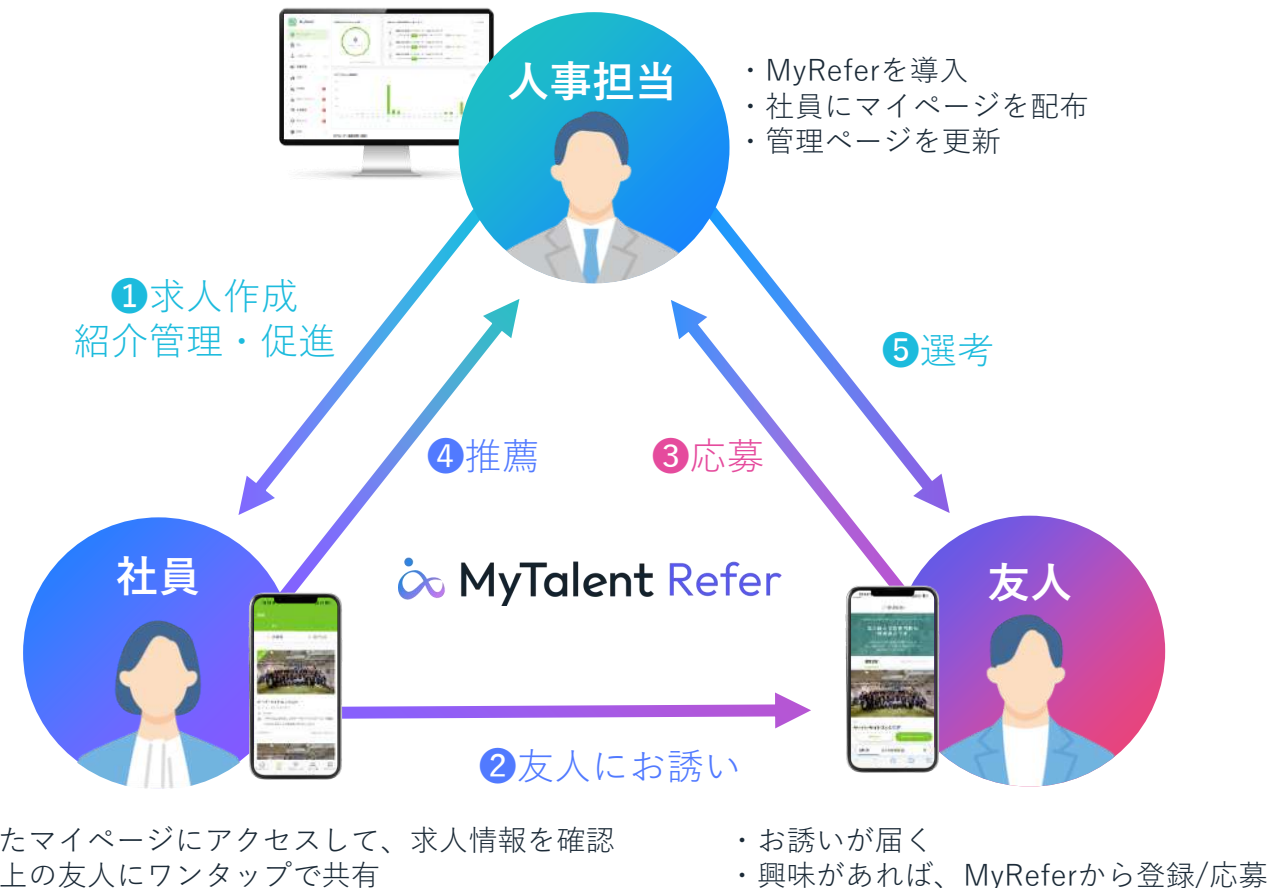


従業員が**自社のブランドアンバサダー**になり、**採用と企業ブランディング**を加速  
MyReferで自社の最新情報を確認し、**最短30秒で紹介が可能に**

## MyTalent Refer

社員と候補者を信頼でつなぐリファラル機能

- 1 **社内広報オートメーション機能**  
自然と従業員からの紹介が増える
- 2 **人脈サジェスト機能**  
潜在的な紹介者を特定/アプローチ可能に
- 3 **リファラル分析機能**  
データドリブンの運用が可能に



・届いたマイページにアクセスして、求人情報を確認  
・SNS上の友人にワンタップで共有

・お誘いが届く  
・興味があれば、MyReferから登録/応募

# AI Core基盤をリリース — 全プロダクト横断のAIインフラへ

## AI Coreとは



MyTalent Platform

AI Coreは、TalentXの全プロダクトに共通して搭載されるAIインテリジェンス基盤です。個別プロダクトごとに独立したAIを実装するのではなく、採用プロセス全体のデータを横断的に学習・活用できる統合AIレイヤーとして設計されています。

- ✔ 全プロダクト共通のデータモデル
- ✔ 採用データの蓄積・再学習ループ
- ✔ APIによる外部システム連携

## なぜ「統合AI基盤」が重要か



### 単機能AIの限界

個別AIはデータが分断され、採用全体の最適化ができない



### 統合データによる学習

候補者行動から採用結果まで一気通貫でAIが学習



### プロダクト横断での自動化

CRM・Hire・Referral・Brandをまたぐ自動化が実現

プロダクト横断でAI活用を可能にする基盤整備を本四半期より本格推進しています。

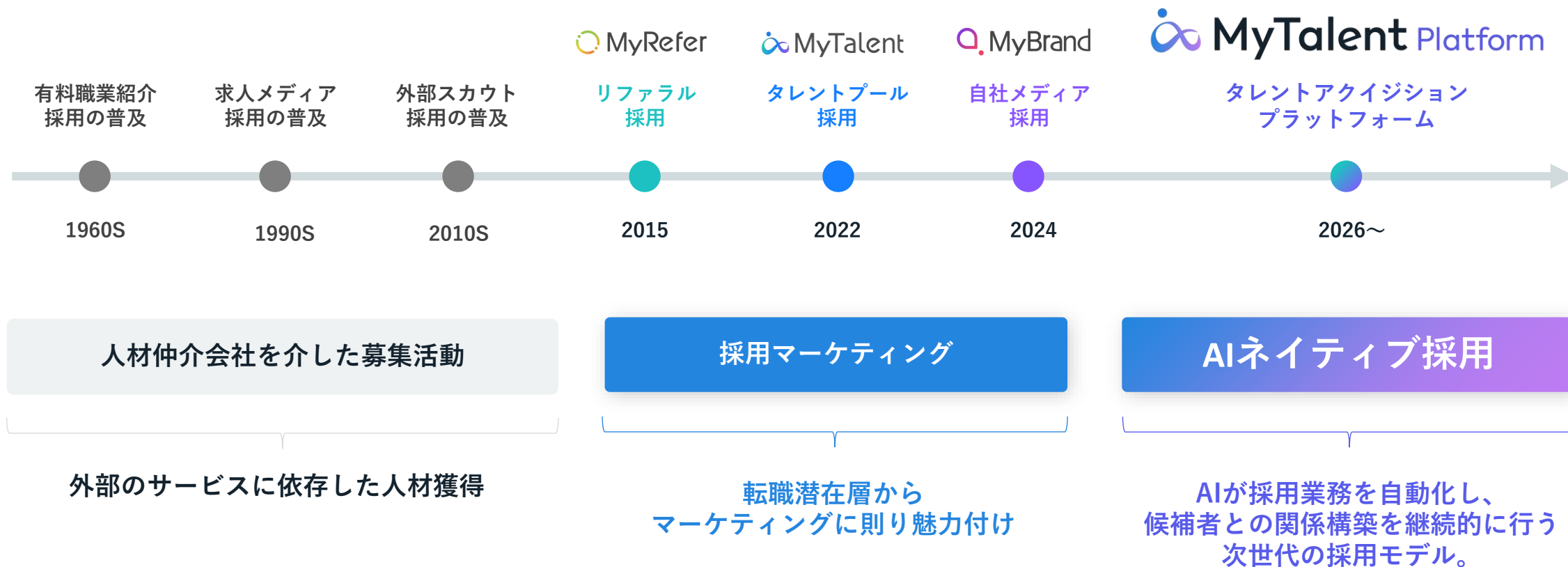
# INDEX

- 01 2026年3月期 通期業績
- 02 2026年3月期 ビジネスハイライト
- 03 AI変革とTalentXが目指す採用変革
- 04 2027年3月期と中期事業成長方針
- 05 変革後のプロダクト最新情報
- 06 Appendix



# TalentXのビジョン：未来のインフラを創出し、HRの歴史を塗り替える

AIを武器に、競合と戦わずに自然と人が集まる採用を実現する市場を創出



# TalentXの事業概要

大手企業・成長企業を中心に、高コストかつ非効率な外部採用をリプレイスするSaaSを開発  
企業の人材獲得をDX化し、効率を上げるためのソリューションを提供

従来の企業の一般的な人材獲得手段  
(一過性のフロー型ビジネス)

人材獲得を外部のサービスに依存



TalentXのソリューション  
(持続可能性の高いストック型ビジネス)

人材獲得手法をDX化し、自社完結

AIにより  
採用をDX化



# 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



# 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

## MyTalent Platform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

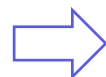
採用マーケティング  
コンサルティングや  
X-Agencyの  
成果報酬収益

MyTalent CRM MyTalent Refer  
MyTalent Brand MyTalent Hire

# 売上成長を実現するためのステップ（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



## 2. 既存顧客のクロスセル

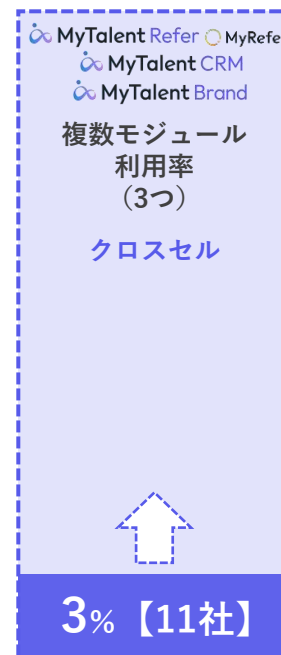


## 3. シナジー効果の発揮

 ターゲット市場に  
大きな新規開拓余地が存在

 既存顧客に多数のキャッシュポイントが存在

 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2026年3月末時点のもの

# TalentXが築く競合優位性と参入障壁

創業期からの新市場創造、  
MyTalent Platform全体で競合優位性を築き参入障壁を構築

 **MyTalent Platform**  **AI**

2015年から市場を創造し  
AIネイティブな統合型タレントアクイジションプラットフォーム  
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

# TalentXがリプレイスする既存市場と創出する新市場

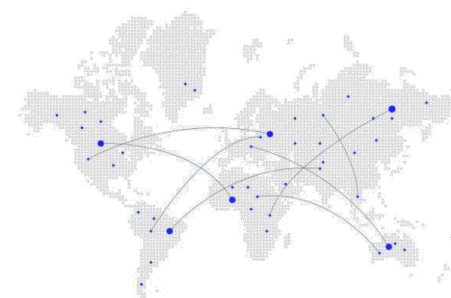
既存の仲介採用市場をリプレイスし、更に転職潜在層への市場まで拡大



世界の採用マーケティング市場

2024年

約17兆円※2



出典：※1 厚生労働省「職業紹介事業報告書 令和6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 2026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159円（2026年3月31日時点）

# 令和を代表する会社を創る。

TalentXは、AIを中心に据え、企業の採用力を高めるHR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た採用であり、企業自身が「人を惹きつける力」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、企業は待つだけではなく、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AIネイティブなプラットフォームを提供しています。

「MyTalent CRM」：候補者を資産に変える採用CRM

「MyTalent Brand」：採用ブランディングと採用サイトCMSで企業の魅力を最大化

「MyTalent Refer (MyRefer)」：リファラル採用を仕組み化し、社員を採用の起点に

「MyTalent Hire」：作業をAIが巻き取り、採用につながるATS

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.



# 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  
藪下 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。



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。



専門役員  
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。



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インターネット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。



執行役員  
原 英孝 | Hidetaka Hara

1988年生まれ。  
2012年 インテリジェンス入社。大手企業向けの法人営業、営業企画に従事。  
400万名が利用する転職メディアの営業企画マネージャーを務め、新規事業云々の後、  
2021年 TalentX入社、人事業務からセールス、CS、コンサルティング部門のマネジメントを歴任。  
2026年執行役員就任。HRソリューション本部を統括。

# 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、今後更なる業容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。

## 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。