



事業計画及び成長可能性に関する事項

2026.6.30

株式会社TalentX (330A)

AIネイティブ採用で、 日本企業の人材獲得を変革する

TalentXは、候補者データとAIを活用し、企業の採用活動を「掛け捨て」から「資産化」へ変えるAIネイティブ採用プラットフォームを提供しています。労働人口減少とAI革命が同時進行する今、採用は大きな転換点を迎えています。私たちはAI時代の人材獲得インフラを構築しています。

株式会社TalentXについて AI・テクノロジーで企業の人材獲得力を高めるAI HRTechカンパニー

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 ONEST飯田橋スクエアG階
事業： AIネイティブ・採用プラットフォーム
MyTalentの開発・提供
役員：
取締役 細田 亮佑
社外取締役 北川 貞光
常勤監査役 工藤 郁哉
非常勤監査役 小久保 崇（弁護士）
非常勤監査役 田中 博文（公認会計士）

Our Purpose

人と組織のポテンシャルを解放する社会の創造

AIネイティブ採用で日本企業の採用を変革



時代と共に進化した採用施策の変遷

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時代が到来



AIネイティブ採用

人材仲介会社を
介した募集活動

ダイレクト採用

戦わない採用

転職 [顕]在層に
外部紹介会社を通じて
魅力付け

外部紹介会社の
採用比率を下げ
ダイレクト採用を強化

AIを武器に
転職 [潜]在層を
競合と戦わずに採用

有料職業紹介
採用の普及

求人メディア
採用の普及

外部スカウト
採用の普及

MyRefer

リファラル
採用

MyTalent

タレントプール
採用

MyBrand

自社メディア
採用

MyTalent Platform AI

タレントアキュイジション
プラットフォーム

1960S

1990S

2010S

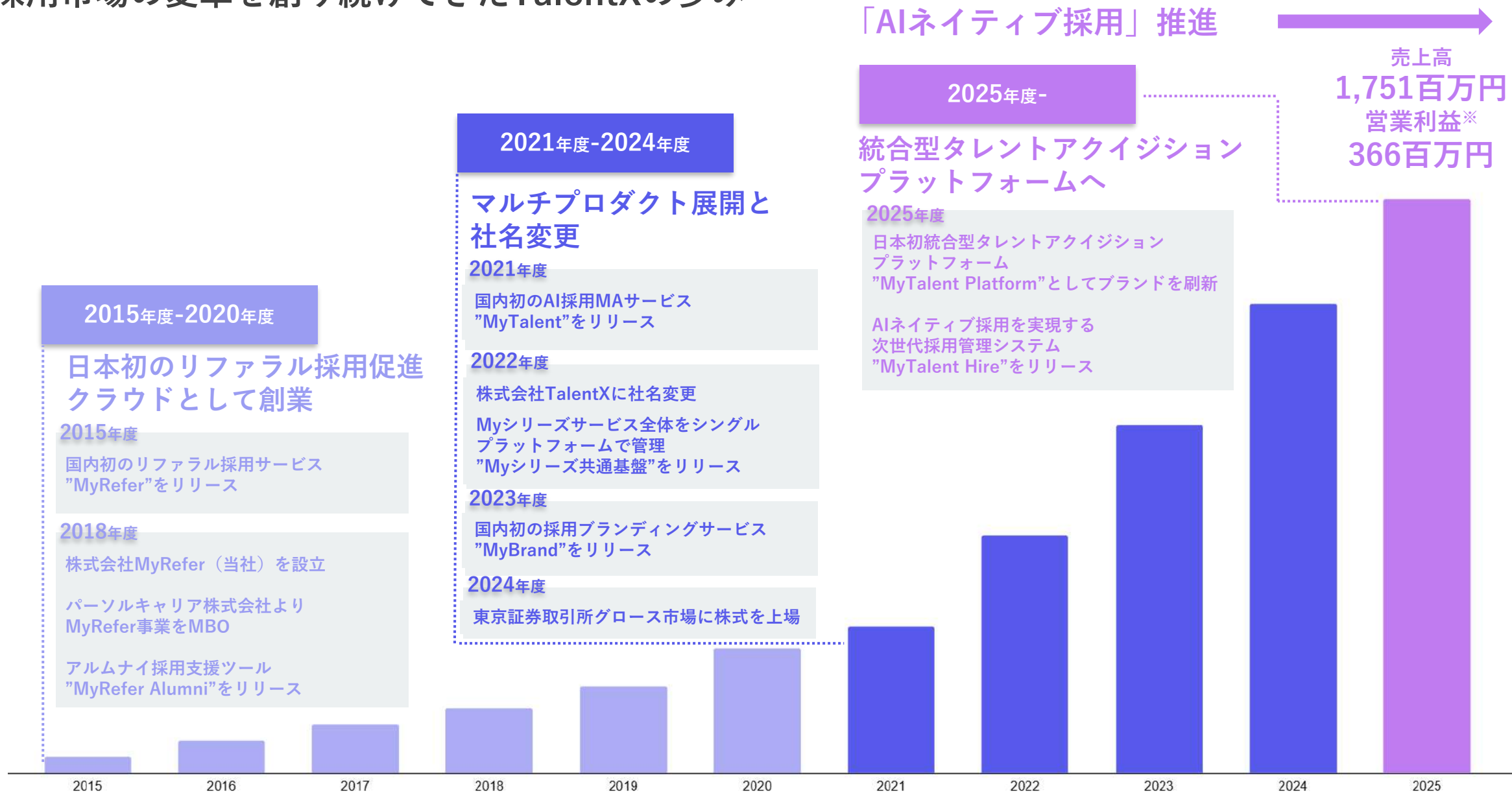
2015

2022

2024

2026~

採用市場の変革を創り続けてきたTalentXの歩み



※上記の数値は調整後営業利益であり 調整後営業利益 = 営業利益 (334百万円) + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用で計算されています。

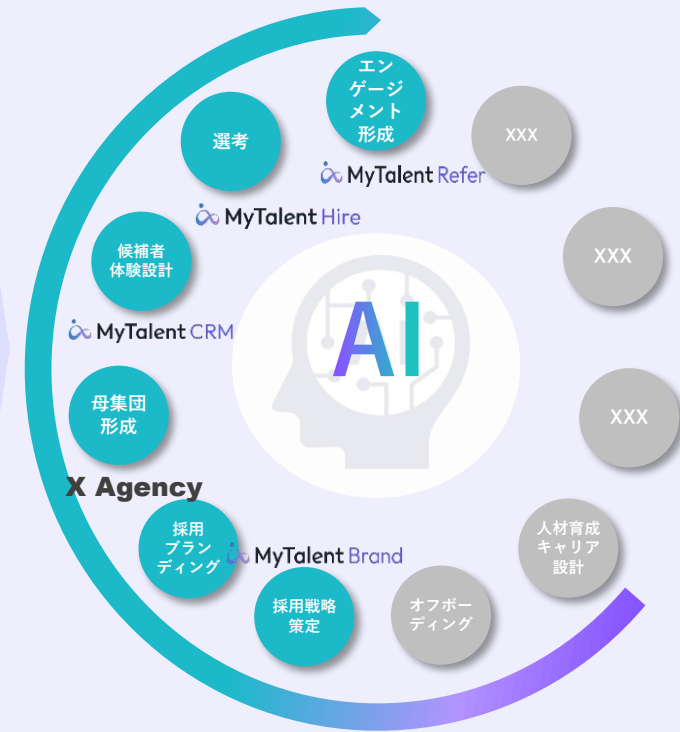
ビジネスモデル（AIネイティブ採用を実現するプラットフォーム）

AI採用プラットフォームとコンサルティングを通じて、企業の採用力向上を支援
 一時的な採用支援ではなく、継続利用型の収益モデルで成長

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

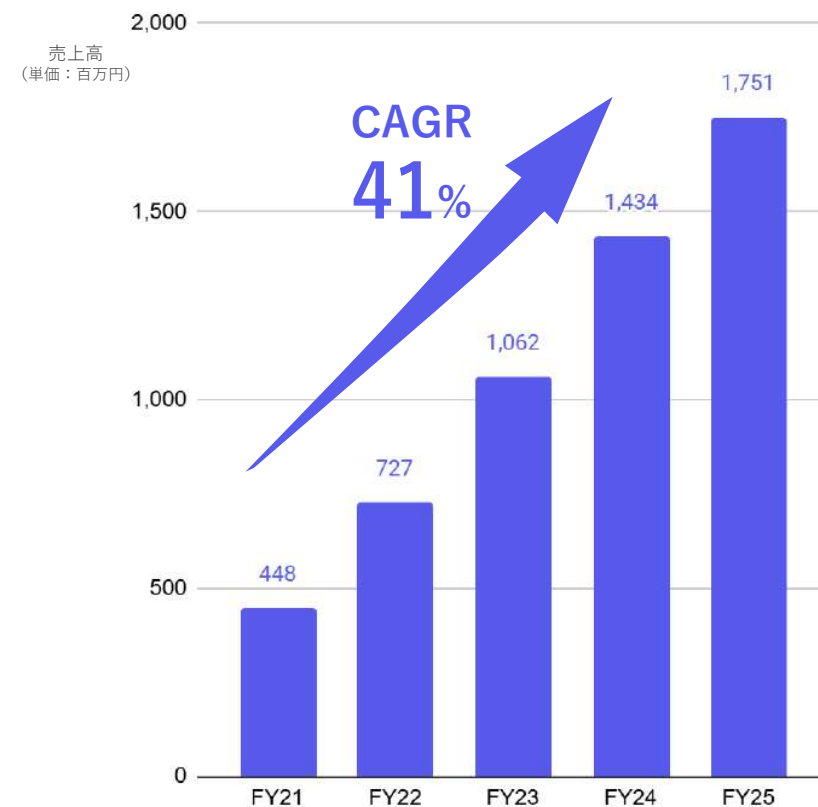
TalentXの実績数値

サブスクリプション売上比率91%を基盤に、高成長と高収益を実現

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） <small>※2025年4月-2026年3月</small>
売上高 17.5億円 （12か月累計実績） <small>※2025年4月-2026年3月</small>	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） <small>※2025年4月-2026年3月</small>	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） <small>※2025年4月-2026年3月</small>	月次解約率 0.9% （2026年3月時点）

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



※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

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

MyTalent Platform 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

FY25 エグゼクティブサマリ

31四半期連続増収を達成し、次なる成長に向けた投資を実行。

AIネイティブ採用市場のリーダーを目指す基盤構築を推進

業績ハイライト

売上高

17.5億円

売上高総利益

15.1億円

利益率 86%

調整後営業利益

3.6億円

利益率 21%

営業利益

3.3億円

利益率 19%

設立より31四半期連続で増収を継続

FY25で実行した4つの重点施策

1 エンタープライズ領域での成長加速



- ・大手企業を中心に顧客基盤を拡大
- ・セールス7名、コンサル17名を採用
- ・クロスセル進展により顧客単価向上
- ・複数プロダクト利用率が伸長

2つ以上：19% 3つ以上：3%

2 MyTalent Platformへの進化



- ・統合型タレントアキュイジションプラットフォームへの変革
- ・リブランディング
- ・営業マーケティング投資の集約によりブランドマーケROIを向上

3 AIネイティブ採用に向けたプロダクト強化



- ・AI・オートメーション機能を6件リリースし機能拡充
- ・AIネイティブATS「MyTalent Hire」の提供開始
- ・AIを活用した次世代採用プラットフォームの基盤を構築

4 アライアンス・M&Aの推進



- ・ネオキャリア、日本IBMとの戦略的アライアンスを推進
- ・TalentX初のM&Aを2件実行（すごい人事 / Crepe社を含む）
- ・プラットフォームを活かしたクロスセル事例も創出

主要TOPICS

エンタープライズ開拓強化とMyTalent Platformへのプロダクト統合



AIネイティブ採用実現に向けた事業開発

FY25総括

既存事業の成長を継続しながら、AIネイティブ採用市場をリードするための人材・プロダクト・アライアンスへの投資を実行した1年

INDEX

- 01 AIが変える採用市場とTalentX
- 02 MyTalent Platformプロダクト紹介
- 03 競争優位性
- 04 中長期成長戦略
- 05 Appendix

TalentX

AIがソフトウェア業界の価値と人間の仕事を変革

生成AIの進化により、ソフトウェア業界の競争ルールは大きく変わり始めています。AI時代には、データを蓄積し、自動化を実現するプラットフォームの価値が高まり、人材採用市場もまた、大きな変革期を迎えています。

● AIが人間の仕事をするうえでの3つの価値

自動化価値

AIが業務プロセスを自動化し、人的コストを大幅に削減

データ価値

蓄積されたデータがAIの燃料となり、プロダクト価値を継続的に増加

プラットフォーム価値（データとAIが集積）

単機能を超え、プラットフォーム上で、AIによって価値が増幅されるエコシステムが競争優位に



採用市場はAI活用の最前線へ

海外では既にAI活用の先行領域として、採用・学習・人材分析が急速に普及。
採用は大量のデータと複雑な意思決定を伴う業務であり、AIとの親和性が高い領域と定義されている。
TalentXはこの変化を先取りし、AIを前提とした採用プラットフォームの構築を推進

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。 TalentXの領域である採用は先行導入領域

TalentX

① 採用



候補者のソーシング・スクリーニング・マッチングをAIが高精度で自動化。採用リードタイムを大幅に短縮。

② 学習・育成



個人のスキルギャップをAIが分析し、最適な学習パスを提案。人材育成の効率を飛躍的に向上。

③ 人材分析



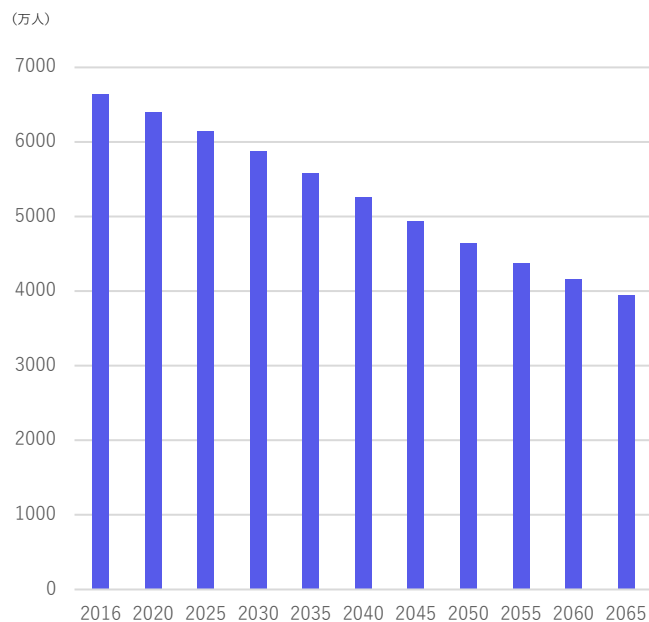
組織全体の人材データをAIが可視化・分析し、戦略的な人員計画の立案を支援。

日本の採用市場の構造変化_日本企業における従来型採用の限界

労働人口の減少が大きな社会課題であるなか、**企業の経験者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。

1 労働人口の減少

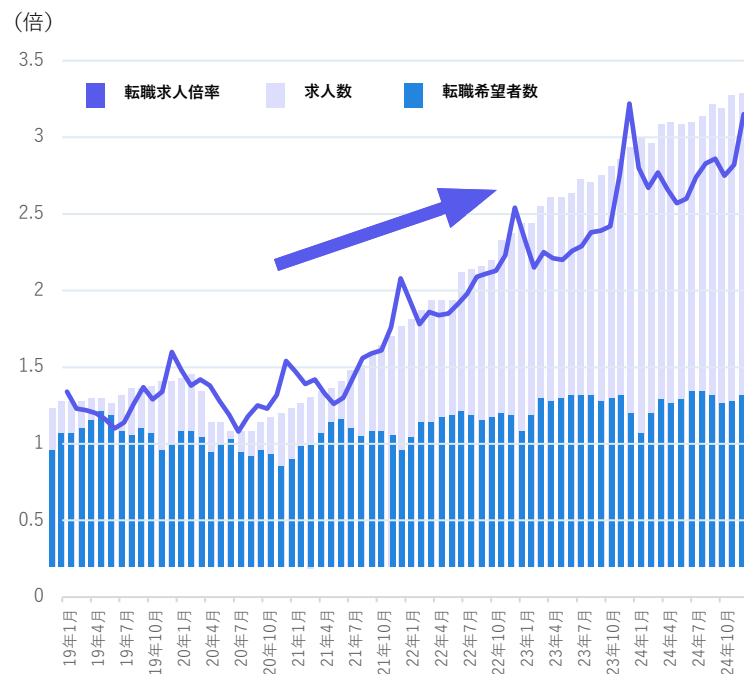
ほぼ全ての職業にて人手不足
(特に専門・技術人材の労働人口の不足が顕著)



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」)

2 AIによる業務自動化と経験者人材需要増

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）」

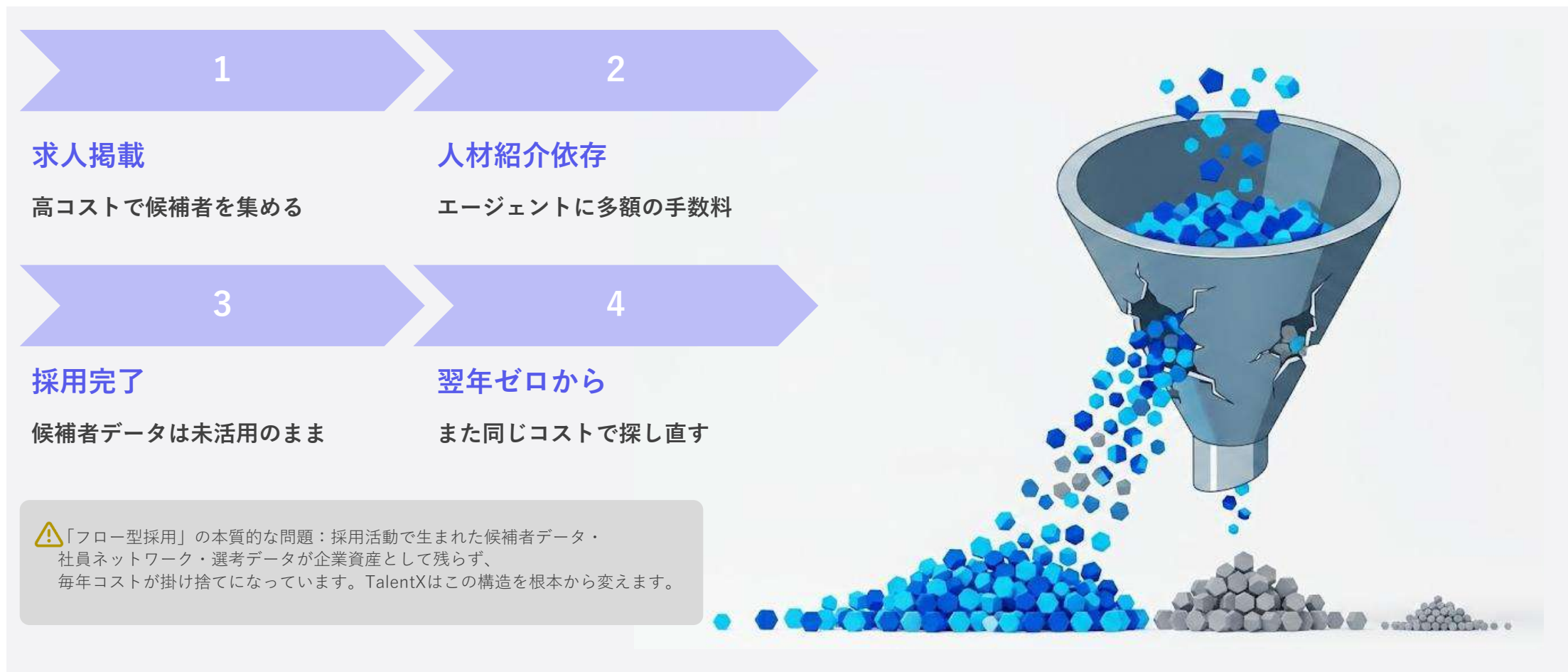
3 採用再定義の時代

顕在化する課題

- 採用コストの上昇
競争激化により、一人当たり採用コストは上昇傾向
- 人材紹介依存の拡大
外部エージェント依存が高まり、自社採用力の構築が課題に
- 採用担当者の負荷増加
人手不足の中で採用業務が複雑化・肥大化

従来の採用は、毎年ゼロから候補者を探す「掛け捨て構造」

日本企業の多くは、採用活動で発生した膨大な候補者データを活用できず、毎年コストをかけて同じプロセスを繰り返しています。



TalentXが変える構造：採用は「掛け捨て」から「資産」へ

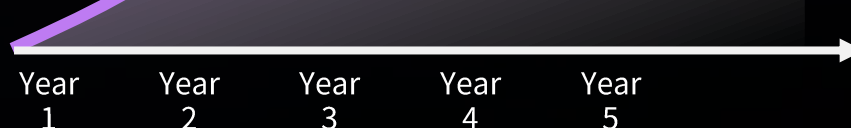
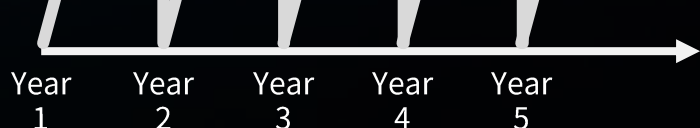
TalentXは、採用活動で蓄積されるあらゆる候補者データを企業の永続的な資産へと変換します。一度接点を持ったすべての人材情報を継続的に蓄積し、企業独自の人材データベースを構築。採用をコストから経営資産へ転換し、企業が自ら採用力を持つ世界を実現します。

毎年ゼロから候補者を探し、コストをかけて接点を作るが、選考が終わればデータは眠ったまま。翌年も同じコストを払い、同じスタート地点に立ちます。採用力は積み上がり、投資は毎年「掛け捨て」になります。

採用活動のたびに候補者データが蓄積され、企業独自の人材データベースが年々成長します。採用力そのものが強化され、コストは下がり、精度は上がります。採用活動がコストではなく、経営資産へと変わります。

毎年ゼロから
候補者探し

TalentXモデル
AIネイティブ採用
(資産蓄積)



応募者

選考を通過した・しなかった全候補者の情報を蓄積

辞退者

内定辞退者も将来の候補として継続的にフォロー

元社員

退職者との関係を維持し、再入社の可能性を開く

リファラル候補

社員紹介・スカウト候補も一元管理

タレントデータ × AIが新たな競争優位の源泉

AIが生み出す価値の大きさは、AIが活用するデータの質と量によって決まります。

TalentXは企業固有の候補者データを継続的に蓄積することで、AIが進化するたびに競争優位が拡大する構造を構築しています。

データは模倣困難な参入障壁となり、長期的な競争優位の源泉となります。



社員の人脈ネットワーク

MyReferに蓄積された100万人の利用従業員データは、各企業の社員が持つ固有のつながりを可視化。この人脈情報は外部からアクセスできない独自資産。



候補者の詳細プロフィール

MyTalentには47万件のタレント登録データがあり、過去に接点があった候補者の情報や選考履歴が蓄積されている。これは公開求人サイトでは得られない貴重な情報。

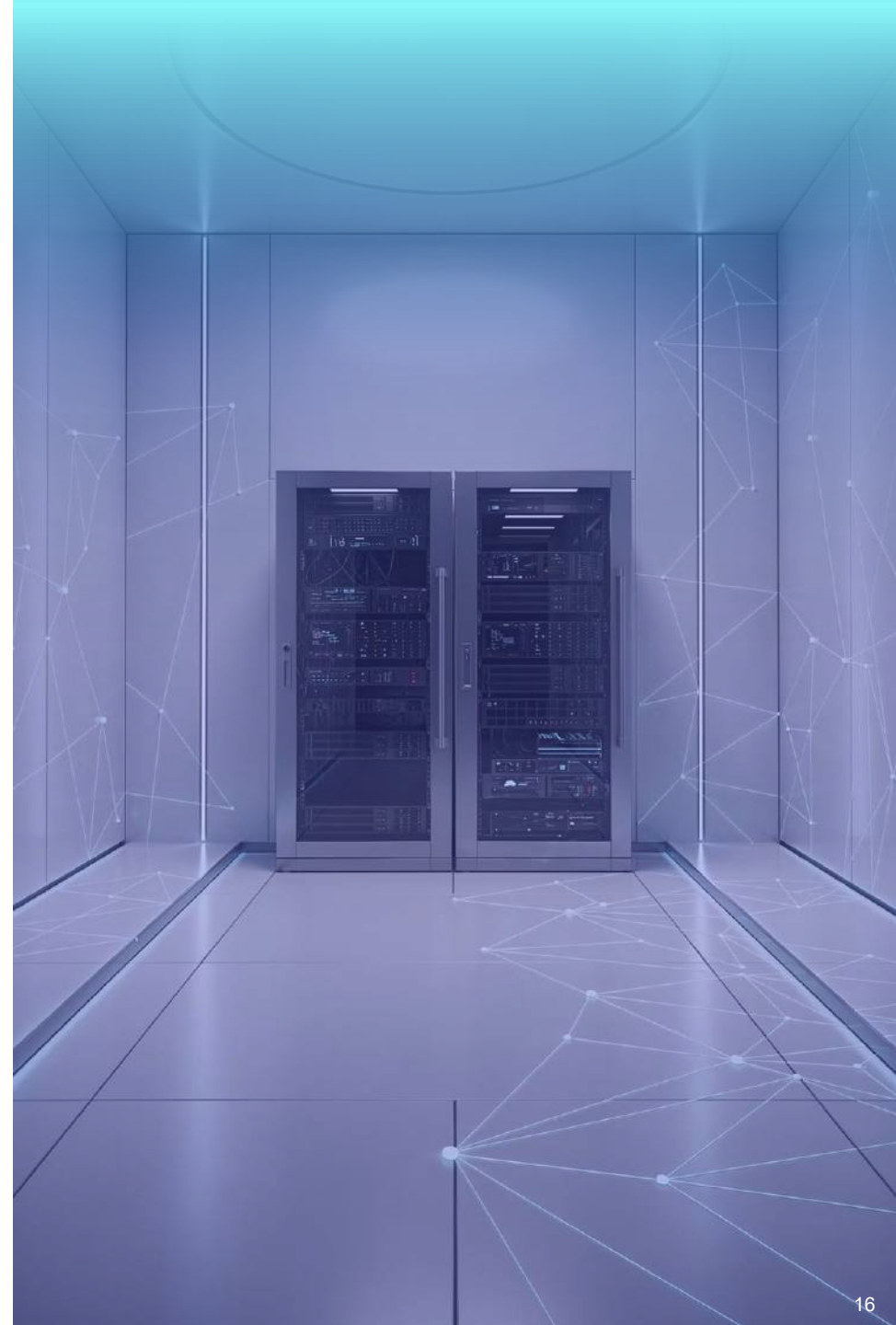


企業横断で蓄積される独自の採用データ資産

各企業で蓄積される採用活動データに加え、プラットフォーム全体で蓄積される知見を活用。個社単独では蓄積できない知見・データ資産がAIの精度向上を支える。

※個人情報・機密情報を開示するものではなく、学習された知見・モデルとして活用

データが資産になる時代において、候補者データの蓄積こそが採用競争力の核心です。



TalentXはAIネイティブ採用を実現する

MyTalentはAIを前提として設計された、「AIネイティブ採用プラットフォーム」です。
候補者データの蓄積・分析・提案・自動化を一気通貫で実現します。



データ蓄積

採用活動で生まれるすべての候補者データを継続的に蓄積し、
企業固有の人材資産を形成します。



AI分析・提案

蓄積されたデータをAIが分析し、最適な候補者のマッチングや
採用戦略を自動で提案します。

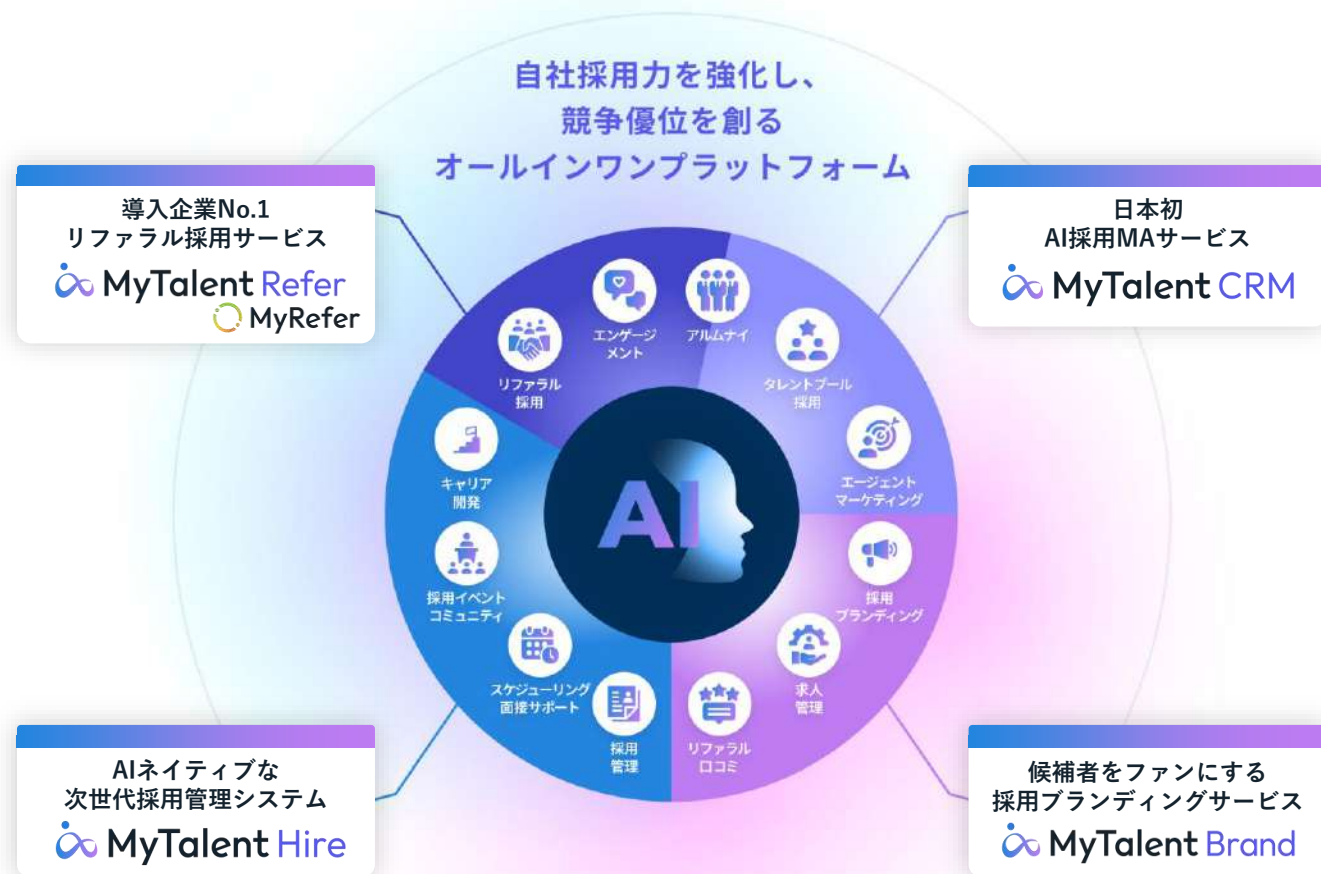


業務自動化

スカウト送信、日程調整、書類スクリーニングなど
採用業務の大部分をAIが自動処理します。

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、企業が競争と奪い合わなくても人が自然と集まる採用へ。



AIが採用業務を自動化する

AIが担うノンコア業務

- 書類選考・候補者評価：応募書類をAIが自動分析し、要件適合度をスコアリングします。
- スカウト文生成：候補者プロフィールに合わせたパーソナライズドメッセージを自動生成します。
- 日程調整・採用分析：面接日程の自動調整と採用活動の定量的な分析を自動化します。

人事担当者が集中できること

採用戦略

中長期的な人材戦略の立案と実行

候補者体験

優秀人材との深い関係構築

面接品質

面接精度の向上と評価の標準化



INDEX

- 01 AIが変える採用市場とTalentX
- 02 MyTalent Platform事業概要
- 03 競争優位性
- 04 中長期成長戦略
- 05 Appendix

TalentX

採用を「コスト」から「企業資産」へ

採用活動で生まれる候補者データを資産として蓄積し、採用するほど競争優位が積み上がる仕組みへ。

コストが消えていく採用（従来型の採用）

転職潜在層のみ・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

同じ転職潜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



資産が積み上がる採用（タレントアキュイジション）

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「コスト」から「資産」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。

MyTalent Platform の概要

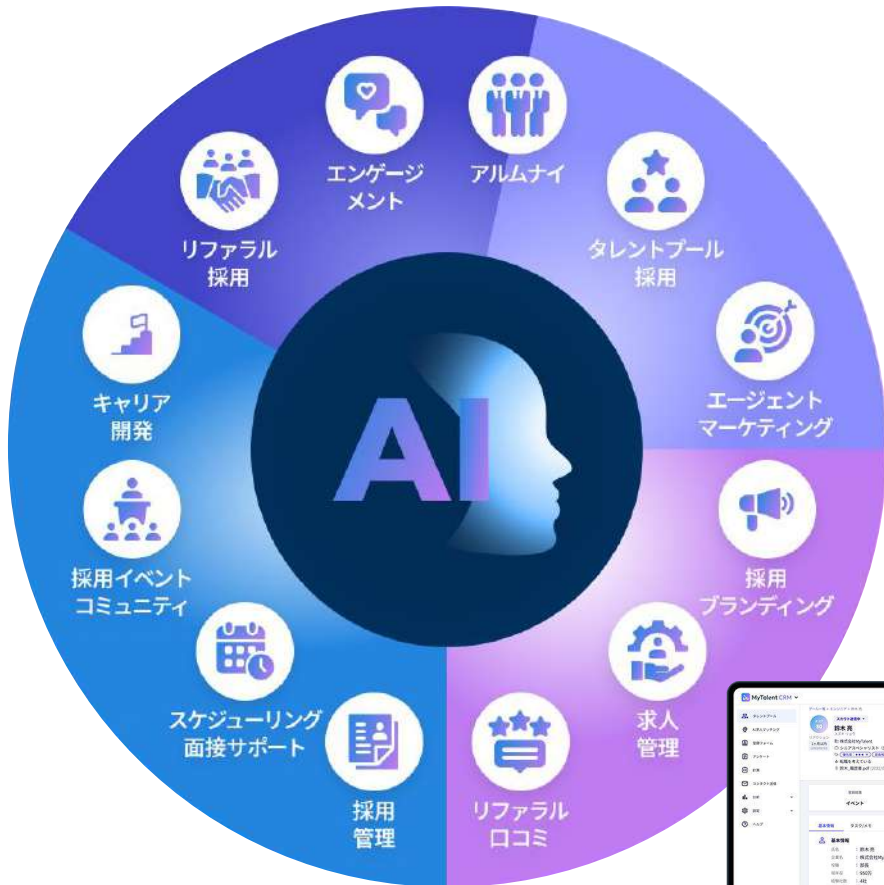


日本初*

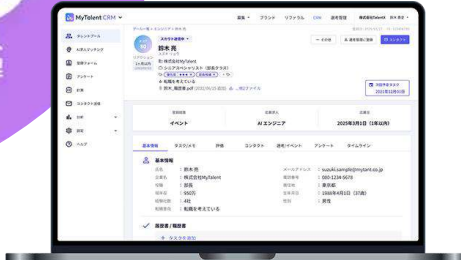
統合型タレントアクイジションプラットフォーム



MyTalent Platform



- 人的資本経営
- エンployee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

採用チャンネルを自社資産化

約9割エージェントに依存していた採用構造を変革。

MyTalent Platformにより採用活動を内製化し、キャリア採用数を2年で2倍以上に拡大。



自社採用力の強化

タレントアクイジションの高度化

過去の応募者や社員紹介、退職者とのつながりを継続的に蓄積。

企業独自の人材ネットワークを構築し、採用を外部頼みから自社主導へ転換。



内定承諾率・定着率の向上

候補者体験で差別化

MyTalent Refer (MyRefer) を活用したりファラル採用により内定承諾率90%以上を達成。

入社後の定着率やエンゲージメント向上にも貢献。



採用数の持続的拡大

スケールする採用エンジン

MyTalent Refer (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名超へ拡大。複数の採用チャンネルを活用し、継続的に採用できる体制を構築。



市場に出ていない人材との関係構築

ストック型採用への転換

MyTalent CRM によるタレントプールを活用し導入約半年で500名以上が登録。過去応募者やアルムナイとの接点を継続し、中長期的な採用候補群を構築。



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。欲しい人材に届く採用活動を実現。

ジョブ型人材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



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

従来の外部広告採用



外部求人メディアを利用すると

- 競争と横並びになり、応募が分散
- 広告では魅力が伝わらない
- 他社と併願となるため、バッティング負け

MyTalent Brand



ノーコードで理想の採用オウンドメディアを作成

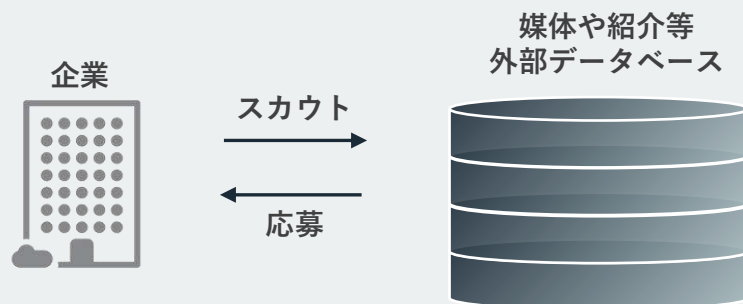
人的支援やコンサルにより工数をかけずに施策を実施可能

自社メディアを構築し採用ブランディングを強化すると

- 1 検索エンジン対策や分析機能の活用で**独自集客・応募成果**につながる
- 2 従業員のストーリーを通じた**リアルな自社の魅力**を伝える
- 3 自社のファンをつくり、**他社と戦わずして採用可能**

自社に眠る候補者データを、人材獲得のためのデータベースに転換。
AIがそのデータを活用し、市場に出ていない優秀な人材を発見・採用。

従来の外部スカウトサービス採用

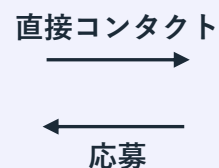
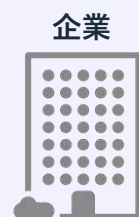


外部スカウトサービスを利用すると

- 採用競合が多く返信率が低い
- バッティング負けする

MyTalent CRM

自社スカウトDBを構築・運用

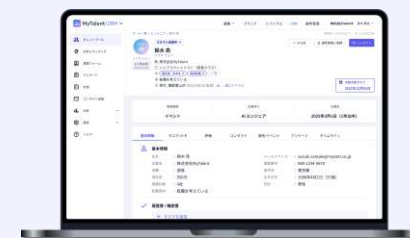


今採用につながりやすい候補者を独自AIで自動検出

スカウト作成・配信、候補者対応など工数をかけずに実施可能

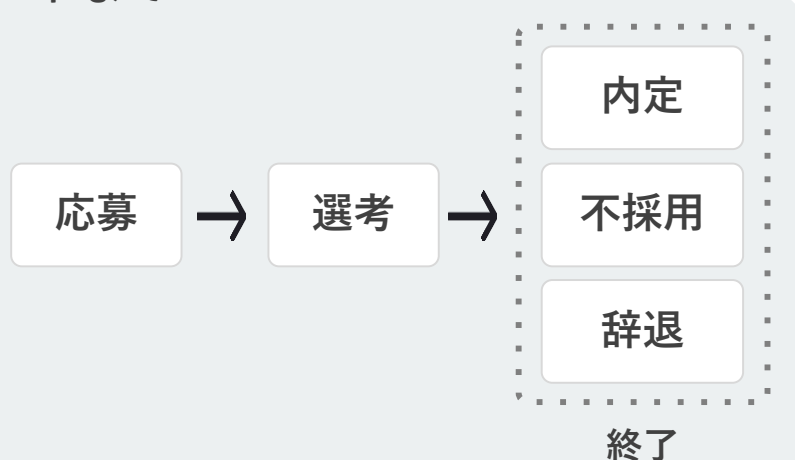
自社のスカウトデータベースを構築し、候補者関係構築をすることで

- 1 返信率が向上する
- 2 競合とバッティング負けしない
- 3 潜在層から新たな応募を創出



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

これまでのATS



これまでのATSは

- 情報管理する箱に終始
- 一過性の関係構築で候補者データは掛け捨て
- 候補者がマッチするフェーズになっても再度エージェントから応募

MyTalent Hire



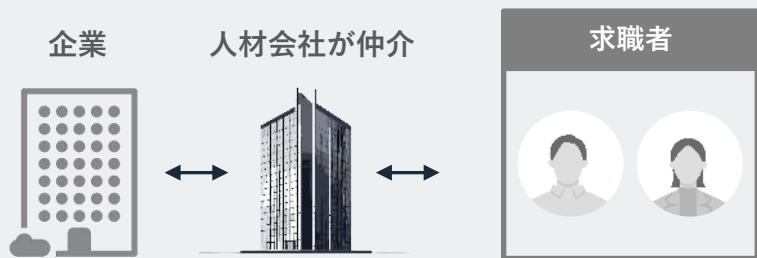
AIネイティブATSを活用することで

- 1 管理のみでなく、マーケティング（採用）につながる
- 2 あらゆる応募経路を統合管理、DX化で人事工数を削減
- 3 AIが業務を自動化し、人事は候補者体験に集中できる



従業員が自社のブランドアンバサダーとなり、採用数の拡大と採用コスト削減を実現
MyTalent Referで自社の最新情報を確認し、最短30秒で紹介が可能に

外部人材紹介エージェント採用



外部エージェントを利用すると

- コストが高い
- 早期離職などのミスマッチが多い
- 人材が集まらない

MyTalent Refer



社内広報を自動化し、自然と社員からの紹介が増える

人脈のサジェストや分析機能で効率的に母集団の獲得が可能

社員と候補者を信頼でつなぎ紹介することで

- 1 採用コストが安くなる
- 2 マッチングの精度が高い
- 3 潜在層から新たな応募を創出



AI Core基盤をリリース：全プロダクト横断のAIインフラへ



MyTalent Platform

AI Coreとは

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横断による自動化を実現

プロダクト横断でAI活用を可能にする基盤整備を2027年3月期第1四半期より本格化しています。

INDEX

- 01 AIが変える採用市場とTalentX
- 02 MyTalent Platform事業概要
- 03 競争優位性
- 04 中長期成長戦略
- 05 Appendix

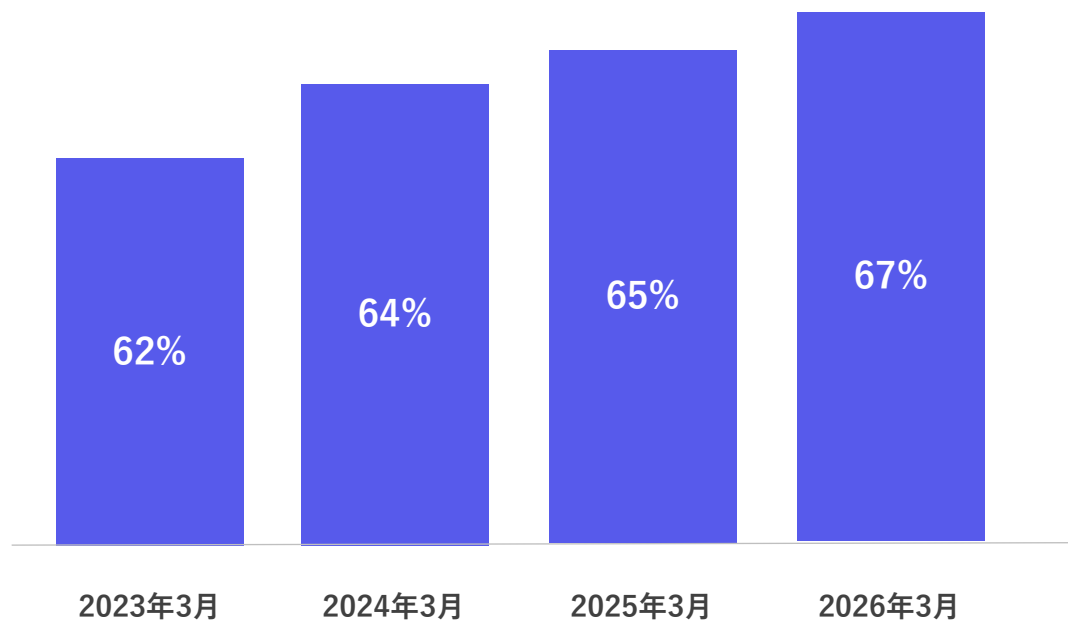
TalentX

競争優位①すでに日本を代表する企業が導入

MyTalent Platform利用企業の67%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

MyTalent Platformの大手企業利用割合※



※MyTalent Platform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 | 業界ごと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
- ・ 柔軟なサポート    
- ・ 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

競争優位②大手企業への再現性のあるクロスセル余地

大手企業の1社あたり利用額は導入後も継続的に増加
既存サービスの利用拡大に加え、新サービス展開による成長余地も大きい

大手企業のサブスクリプション顧客単価 (ARPA)

37万円/月 YoY4%

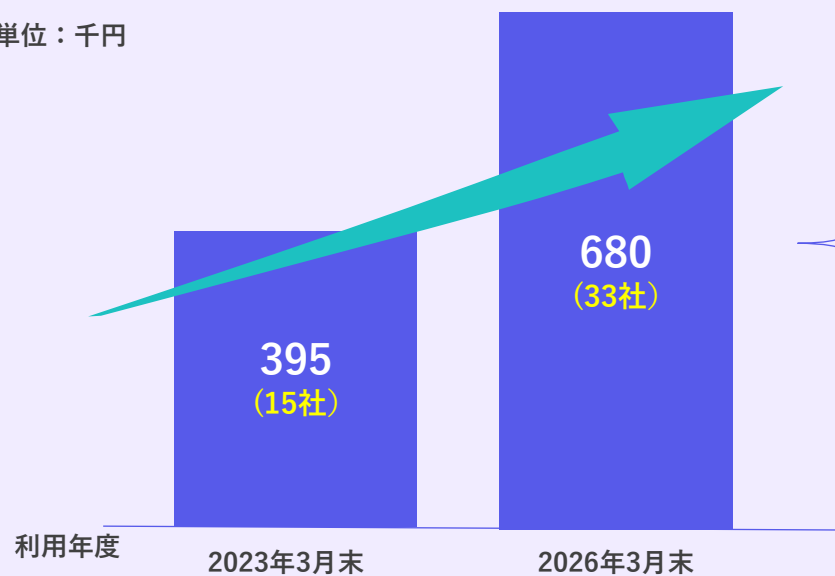
$$\text{大企業平均利用額 (月)} = \frac{\text{当月末の大企業の月額収益}}{\text{当月末の大企業の利用企業数}}$$

※2026年3月末時点

大手企業（複数モジュール利用）の
サブスクリプション顧客単価 (ARPA) の推移

MyTalent Refer
MyTalent CRM MyTalent Brand

単位：千円



大手顧客における
高い成長余地

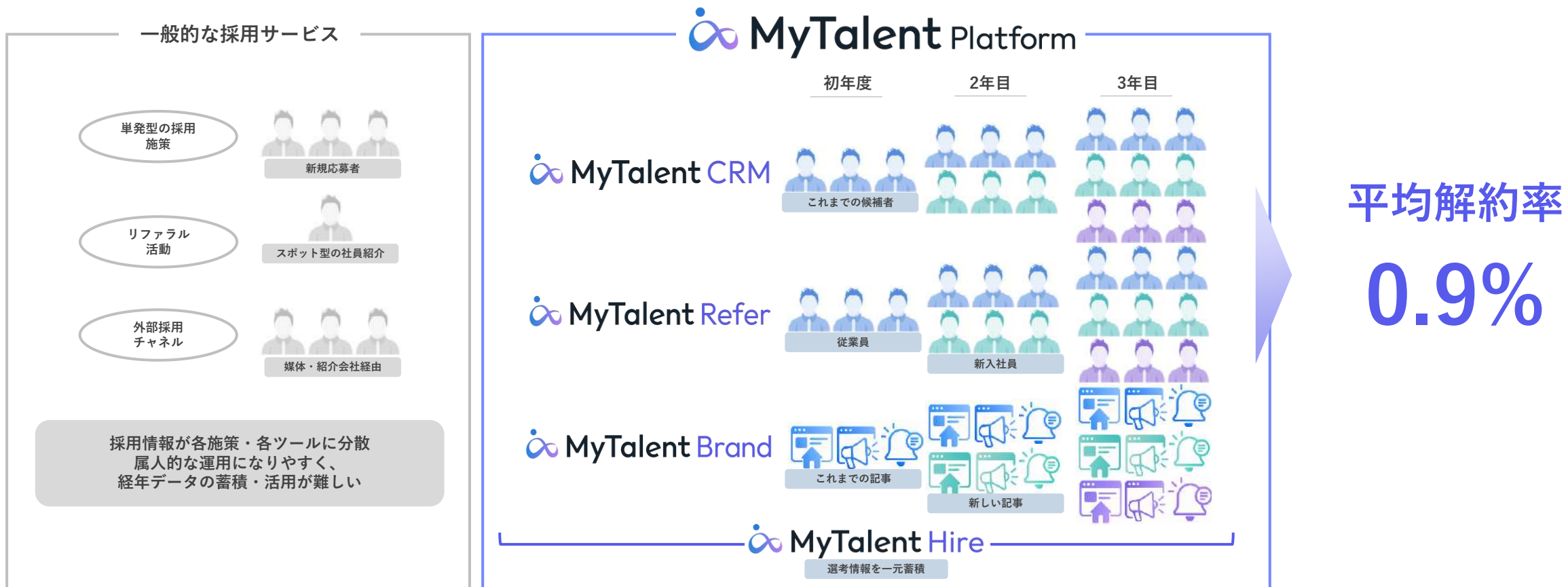
複数モジュール利用率は
現状顧客数の**19%**であり、
81%の顧客に
第2モジュールの導入余地。
第3モジュールについても
97%の導入余地があり、
さらなる利用拡大が
見込まれる。

※2026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
企業におけるサブスクリプション顧客単価 (ARPA) 平均値推移

競争優位③利用するほど価値が高まり、解約されにくいサービスモデル

採用活動で蓄積されたデータが資産となり、利用年数とともに活用価値が向上
その結果、高い継続率を実現

継続利用により採用データ資産の活用価値が高まるサービスモデル



競争優位④採用データを一元化し、AIネイティブを可能にする統合基盤

採用活動で生まれるデータを一元管理し、AIによる継続的な価値向上を実現

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

集客

自社サイトへ誘導

獲得

候補者情報獲得

関係構築

候補者の管理

選考

応募・面接

採用

応募者管理

社内活性

入社後エンゲージ

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

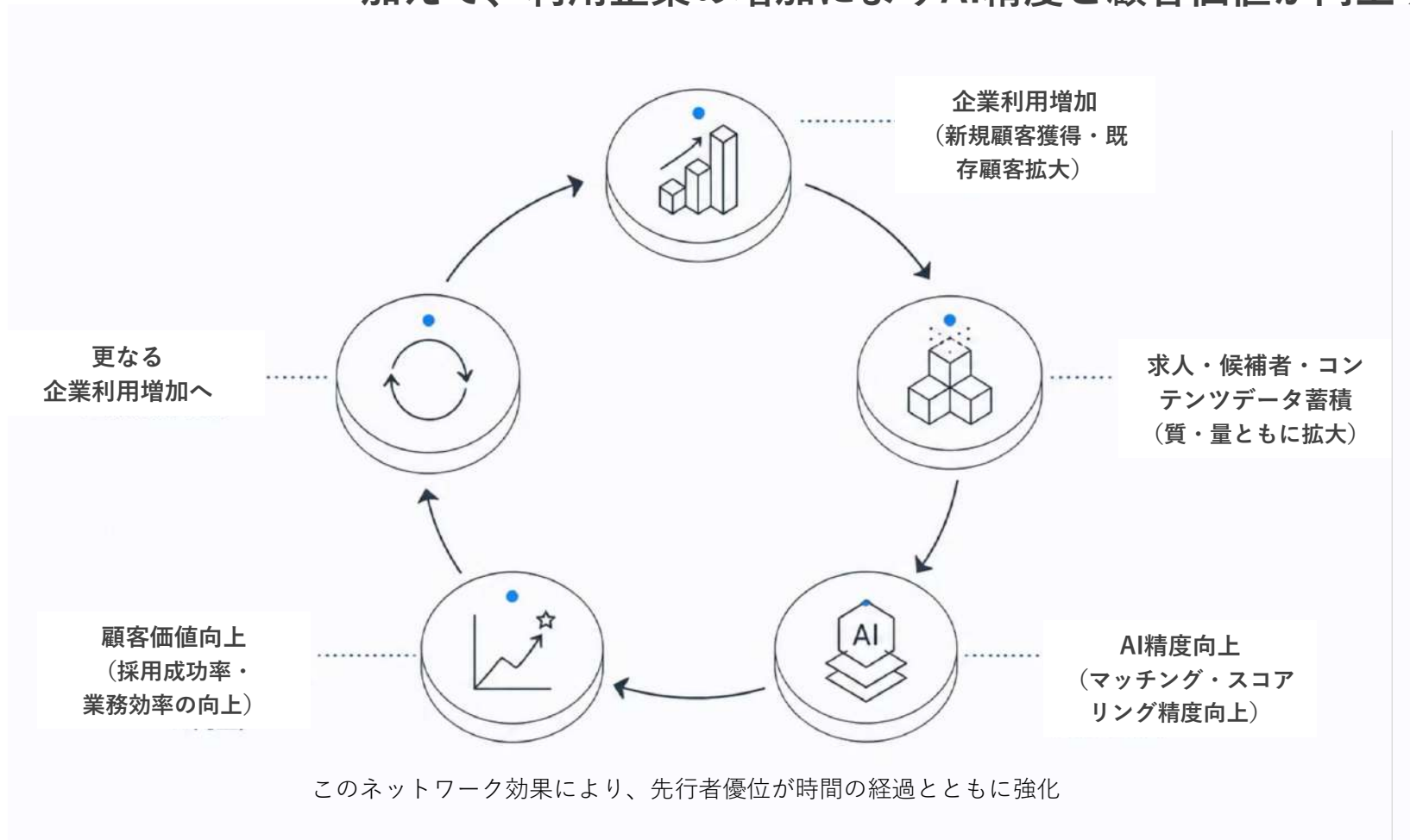
自動化 × 再現性

ルーティン業務を自動化し、成功パターンを横展開



競争優位⑤データネットワーク効果による成長と安定性

売上の大部分が毎年積み上がる継続課金収益で構成されており、安定した成長基盤を形成
加えて、利用企業の増加によりAI精度と顧客価値が向上する好循環を実現



16.8億円 ⁽¹⁾

ARR (年間経常収益)
継続的に拡大する年間経常収益

91% ⁽²⁾

サブスクリプション比率
売上の大部分が安定した継続課金型収益

0.9% ⁽³⁾

解約率
業界平均を大幅に下回る極めて低い解約率

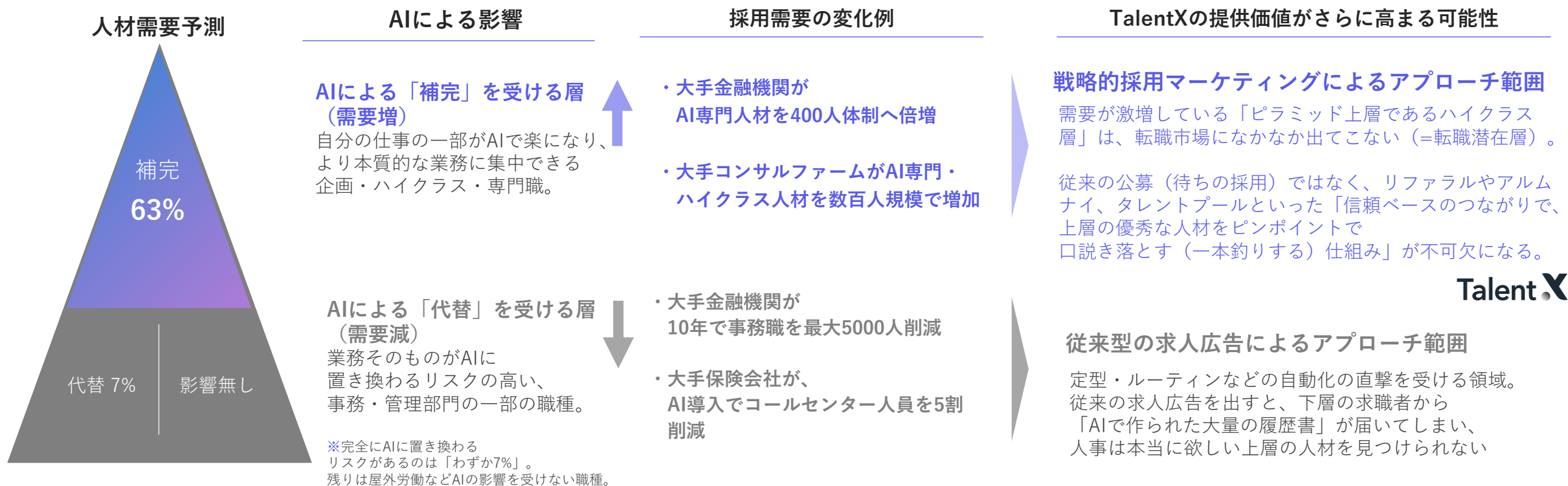
1. ARR(Annual Recurring Revenue)：年間経常収益。各期末時点におけるMRR(Monthly Recurring Revenue、対象月の月末時点における管理会計上のサブスクリプション売上高)を12倍して算出。
2. 課金利用社数：MyTalent Platformを課金利用していただいている社数。複数アカウントを利用している企業も存在する。
3. 解約率：MyTalent Platformをご利用いただいているお客様におけるNet Revenue Churn Rateの12か月平均。

Appendix : AI時代に強まる競争優位性

生成AIの進化によって、多くの仕事のやり方が根本から変化。
AIが普及するほど、それを使いこなす「人」の価値は一層高まり、AI時代こそ、人材獲得競争がさらに激化する。

AIがもたらす労働市場の地殻変動：人材獲得の「二極化」
定型業務の採用が縮小する一方、AIを使いこなす「ハイクラス人材」の争奪戦は激化。

市場に出てこない優秀層を獲得する仕組みが不可欠に。



出典 : Goldman Sachs "The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth" (March 2023)

Appendix : AI時代に強まる競争優位性

TalentXは「業務を楽にするソフトウェア」ではなく、「採用成果を生み出すプラットフォーム」であり、
独自データを保有するからこそ、即戦力人材獲得ニーズに対する価値はAI時代においてさらに高まる



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、
MyTalent Platform全体で競争優位性を築き参入障壁を構築

 MyTalent Platform  AI

2015年から新たな採用市場を創造し
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へ進化

既存プレイヤー

新しい採用市場と
オペレーションの創出

企業横断で蓄積される
採用データ資産

AIネイティブな
プラットフォーム

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

専門性の高いコンサルティング力

月次解約率は1%未満、クロスセル
シナジーにより更に低減する傾向

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

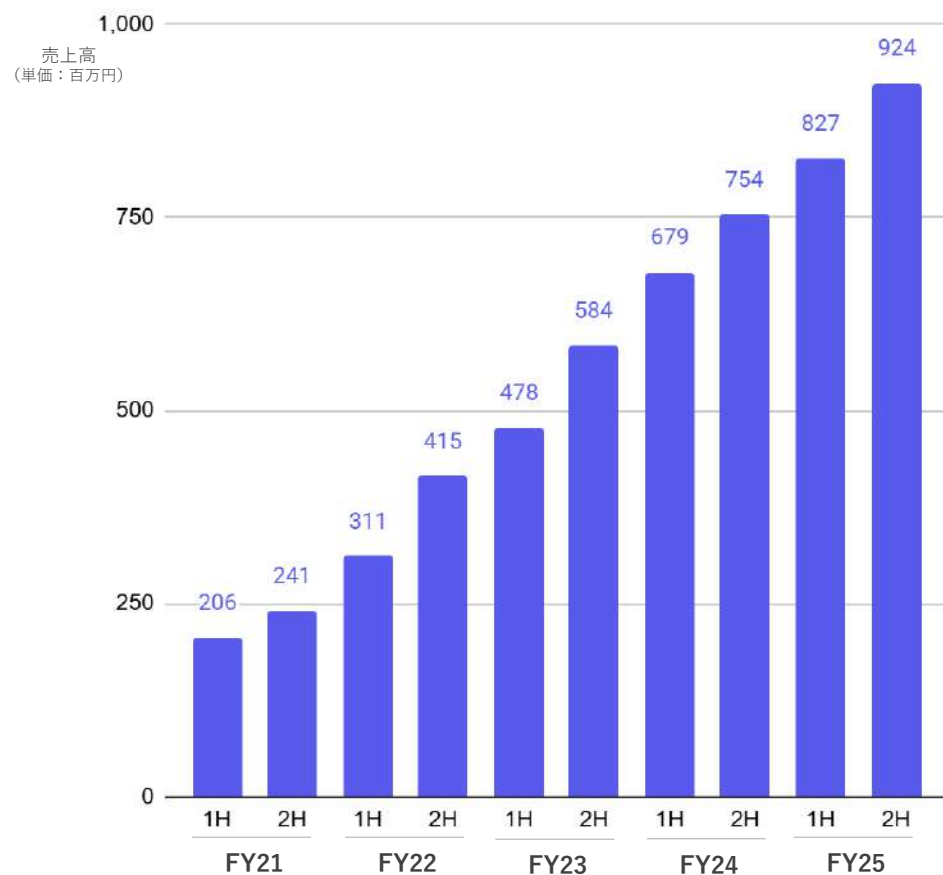
MyTalent CRM MyTalent Refer
MyRefer
MyTalent Brand MyTalent Hire

業績ハイライト -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

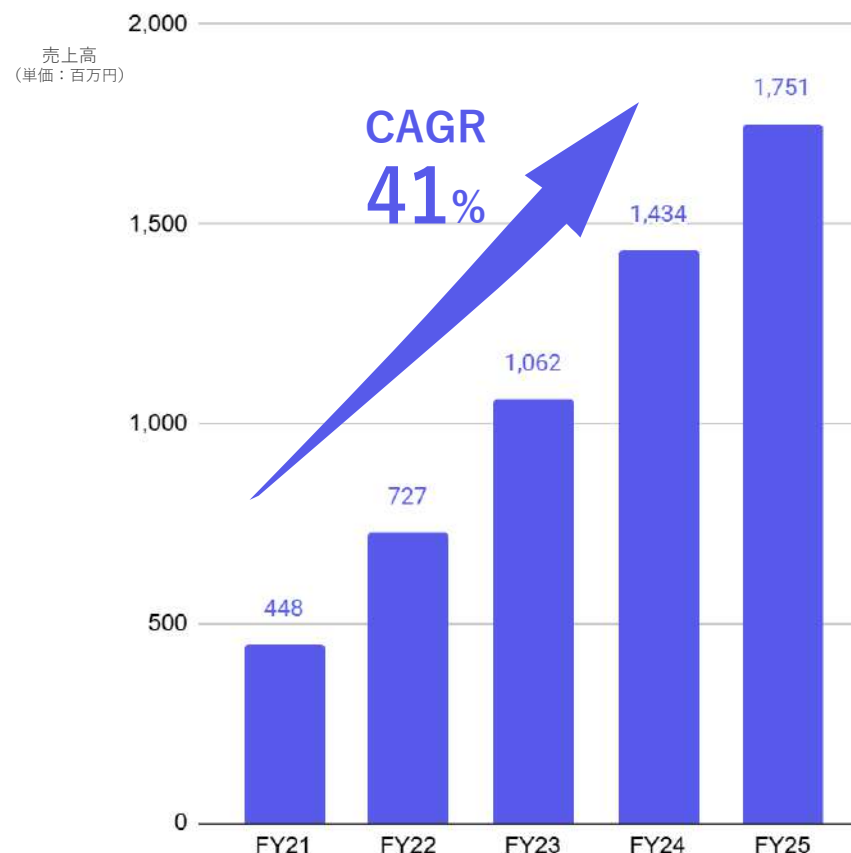
半期別売上の推移

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

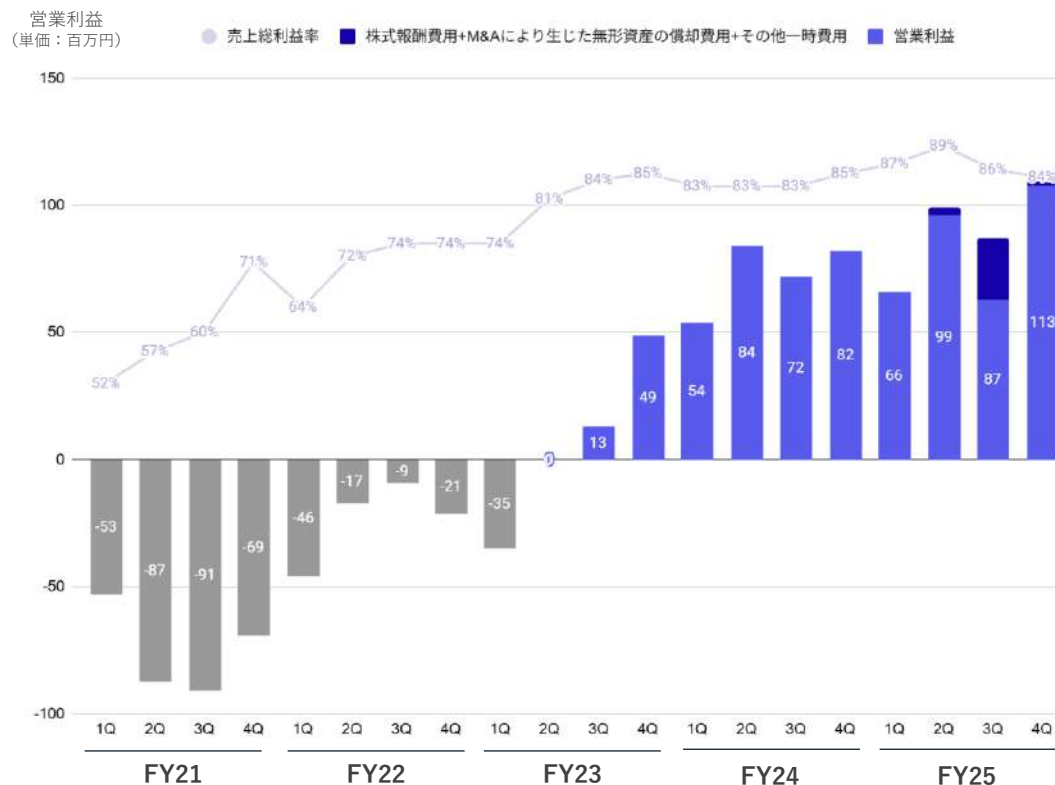
コロナ時期を通して**CAGR41%**と**再現性を持って成長**



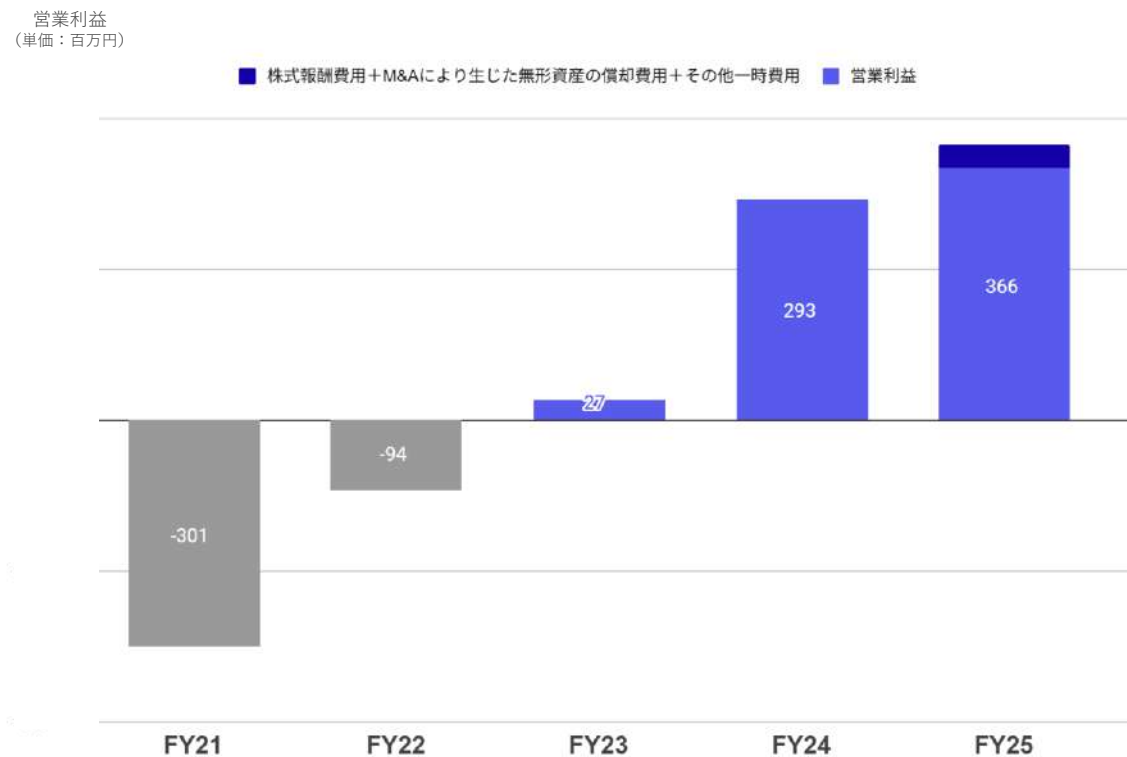
業績ハイライト - 売上総利益率と営業利益

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

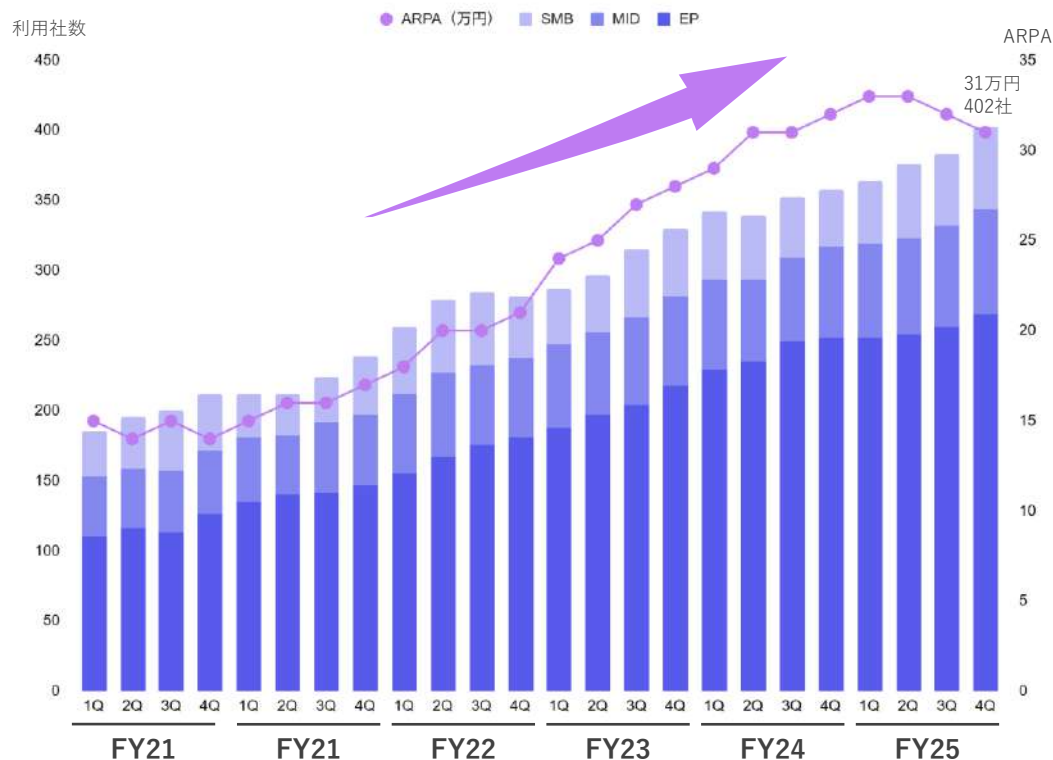


※上記の数値は調整後営業利益であり 調整後営業利益 = 営業利益 + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用で計算されています。

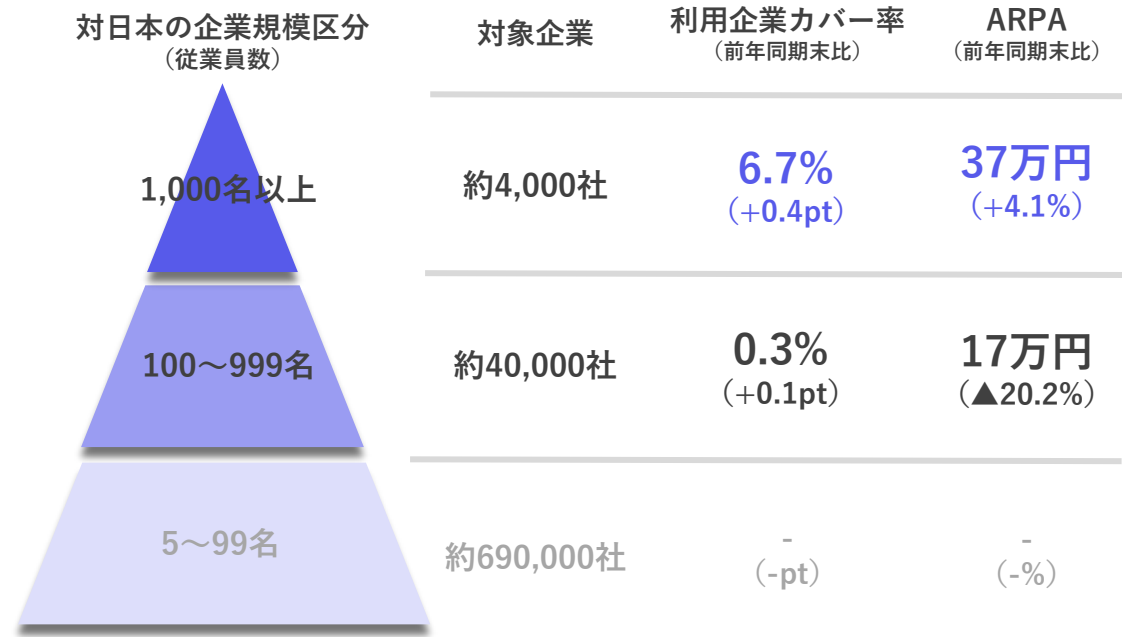
MyTalent Platform導入社数とサブスクリプション顧客単価 (ARPA)

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・クロスセルによりサブスクリプション顧客単価 (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・M&A・株主還元を支える強固な財務基盤

(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（前期末比+3.4億円）と高水準
- ✓ 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構築
- ✓ 2026年6月には自己株式取得（取得総額上限1億円）を決定
- ✓ 株主還元を実施しつつも、AI開発・M&A・成長投資を推進する十分な財務余力を保持

INDEX

- 01 AIが変える採用市場とTalentX
- 02 MyTalent Platform事業概要
- 03 競争優位性
- 04 中長期成長戦略
- 05 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・Refer・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（年間経常収益）単価と売上継続率（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 (研究開発)




- 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

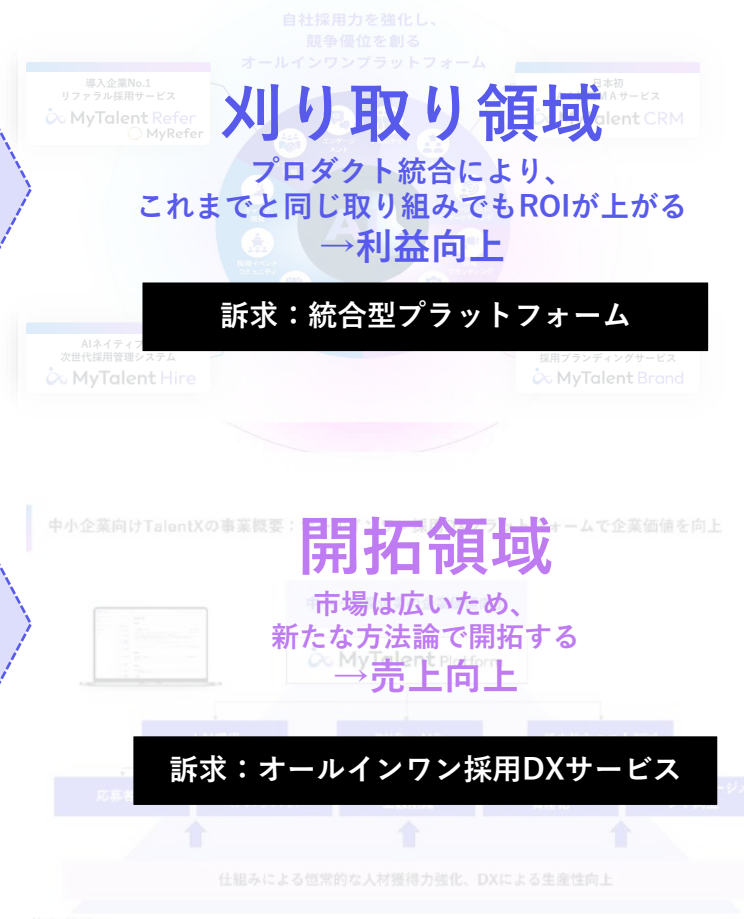
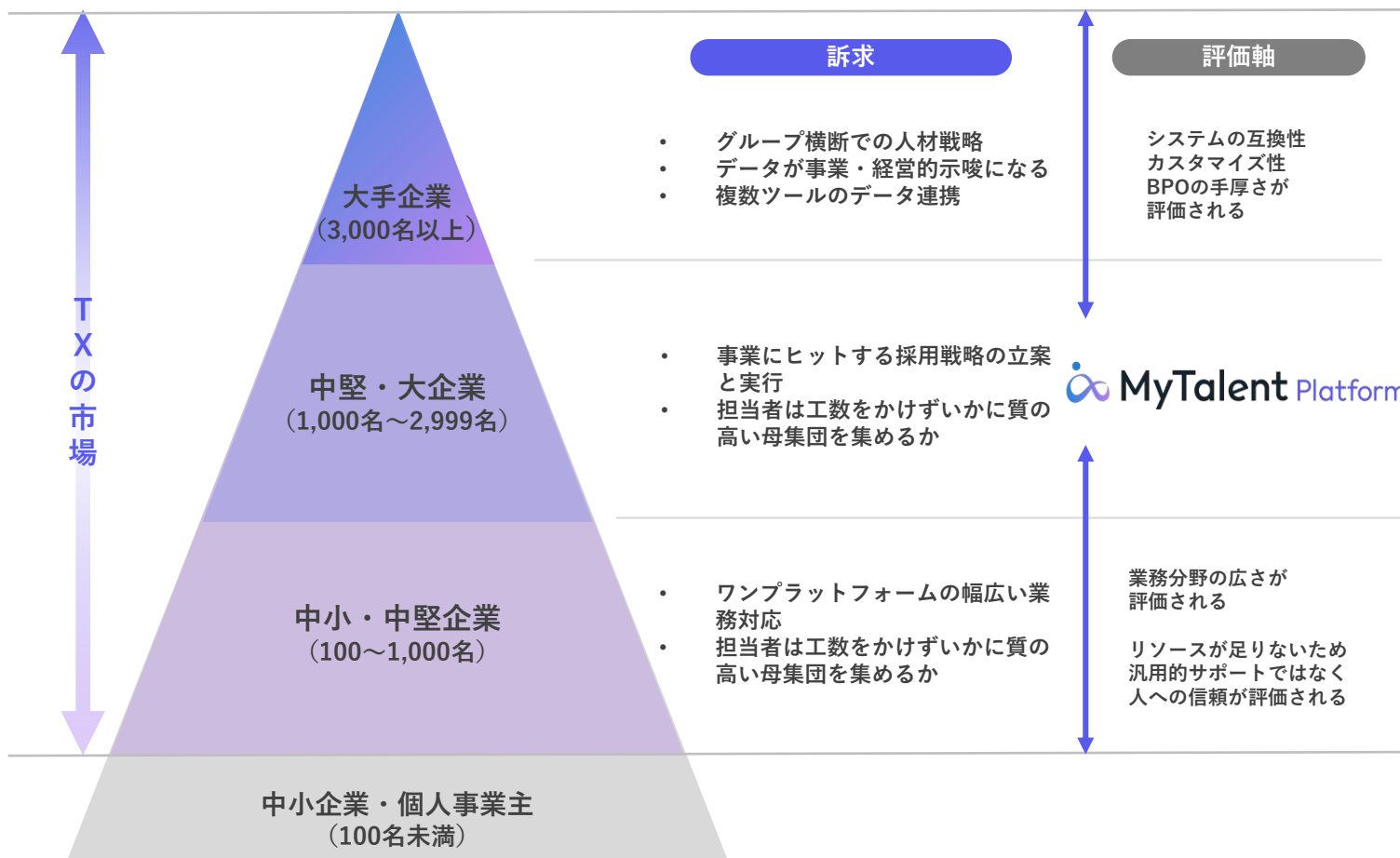
未来の変革と実行力を同時に強化し、
短期成長と長期の競争優位性を築く

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"> 横断機能による付加価値を強化 外部HRTechツールとの連携を拡大 	→
 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	サブスクリプション顧客単価 (ARPA) ・ 売上継続率 (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"> AIネイティブ採用ブランドを強化 パートナー連携強化 	↑

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、全く異なる市場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

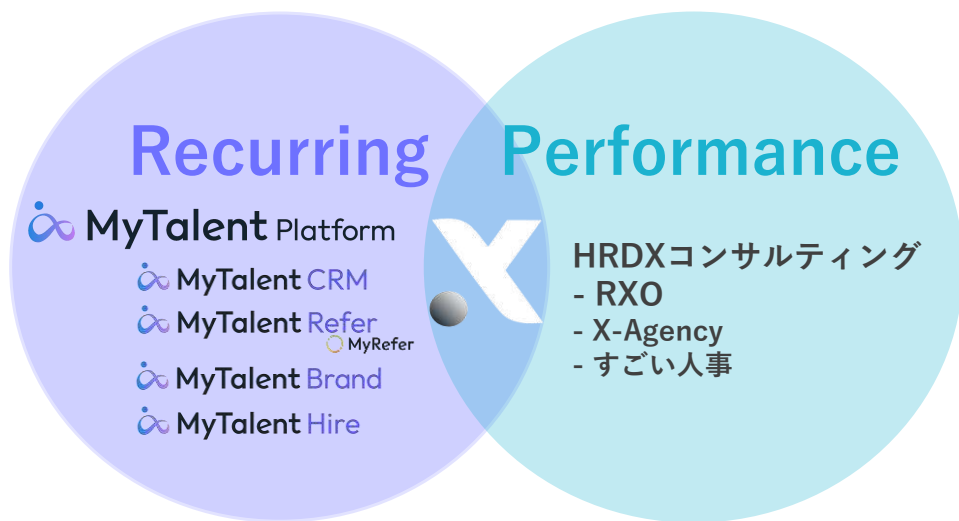
2020年からのエンタープライズ顧客深耕により顧客アセットの土台は構築完了。
MyTalent Platformにより大手企業は深耕を、中小・中堅市場は大きくスケールさせる

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%	継続 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%	エンタープライズ 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%	Mid (将来的なエンタープライズ) 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



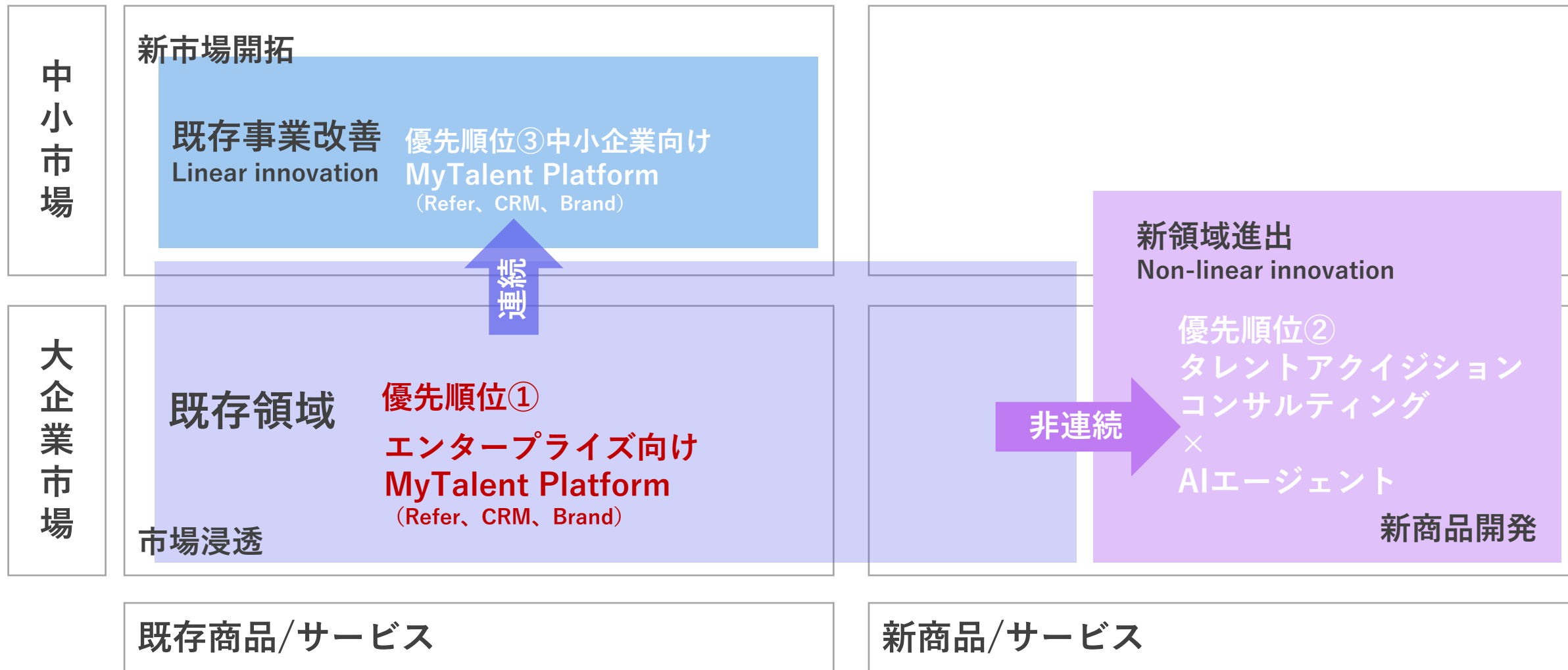
AIネイティブ：AI Core基盤およびAI機能開発の推進とシナジー開発

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



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

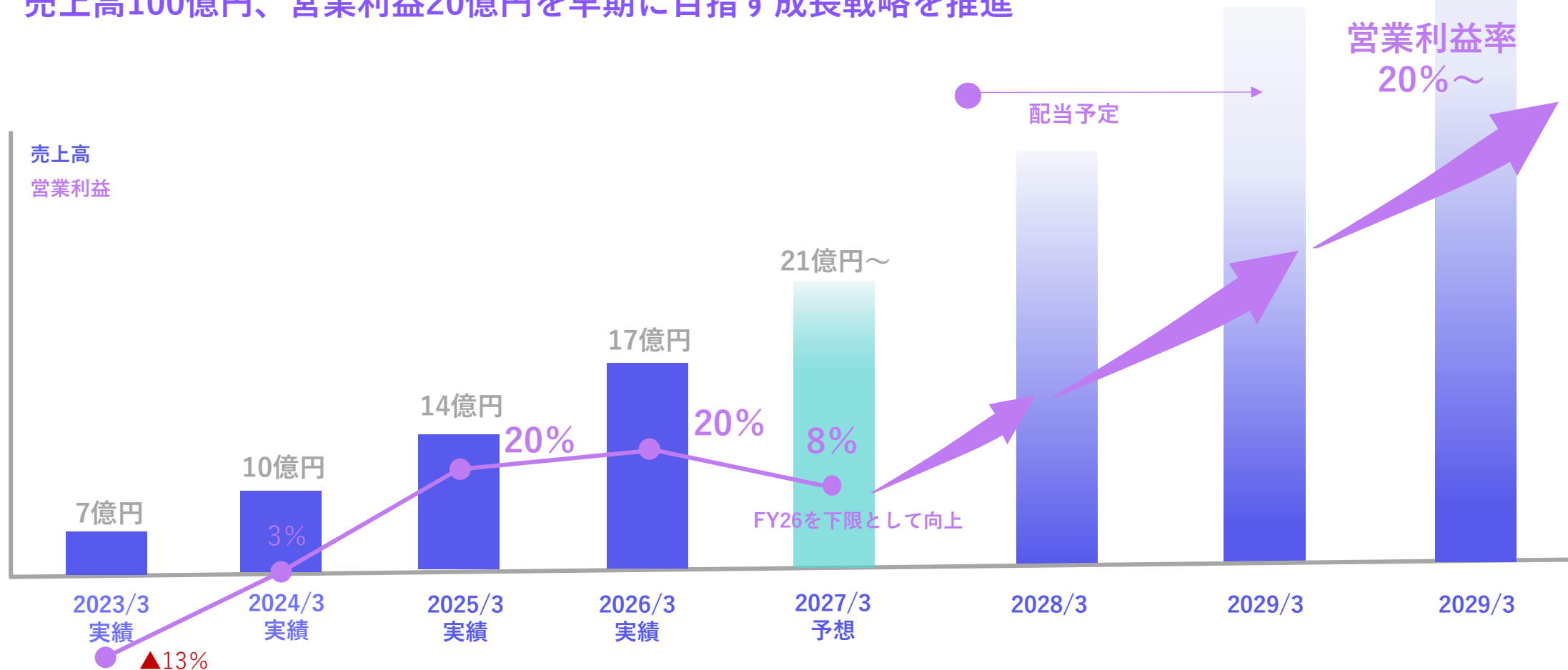
※³ TAM (Total Addressable Market) : 事業が獲得できる可能性のある全体の市場規模。求人広告と人材紹介業を合わせた採用市場規模全体。出典：厚生労働省「職業紹介事業報告書 令和6年度版」、全国求人情報協会「求人情報提供サービス市場規模調査結果 2026年」を基に当社作成。

※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。

利益創出力を活かした成長投資フェーズへ

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



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 (研究開発)

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

INDEX

- 01 AIが変える採用市場とTalentX
- 02 MyTalent Platform事業概要
- 03 競争優位性
- 04 中長期成長戦略
- 05 Appendix

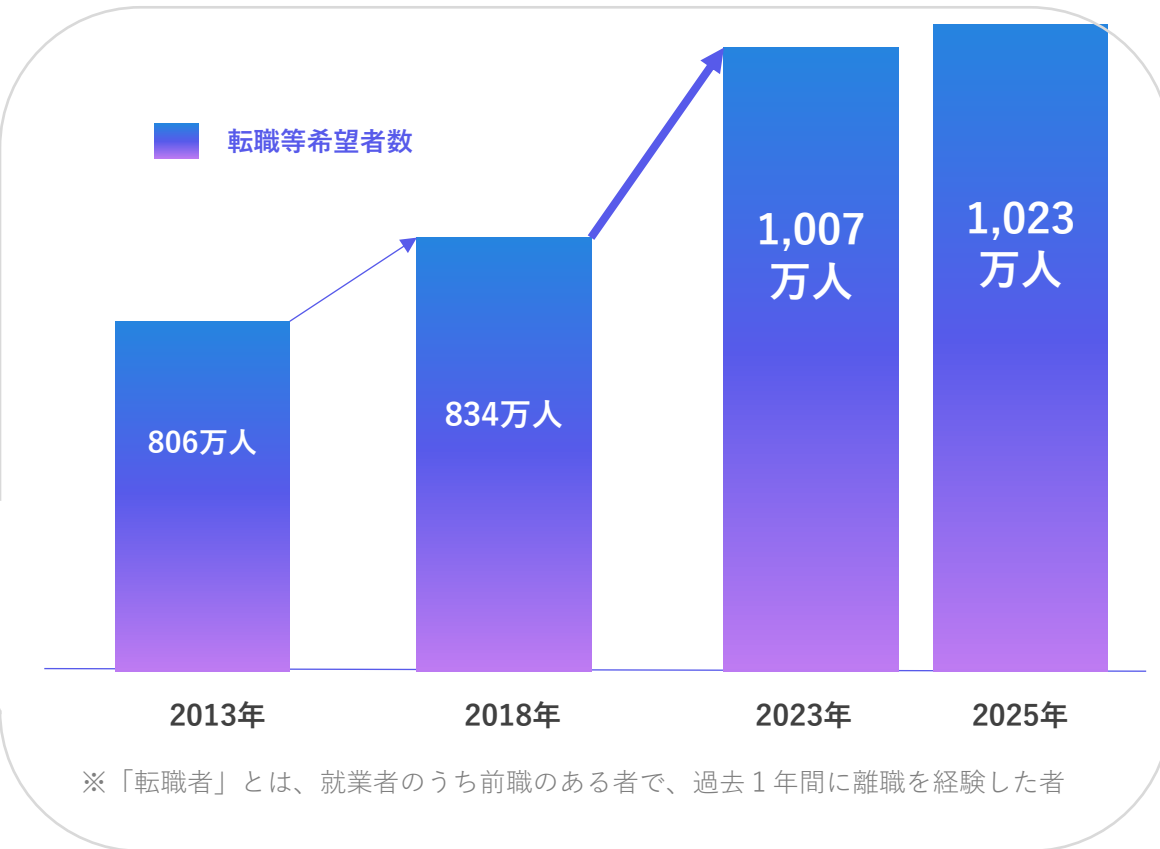
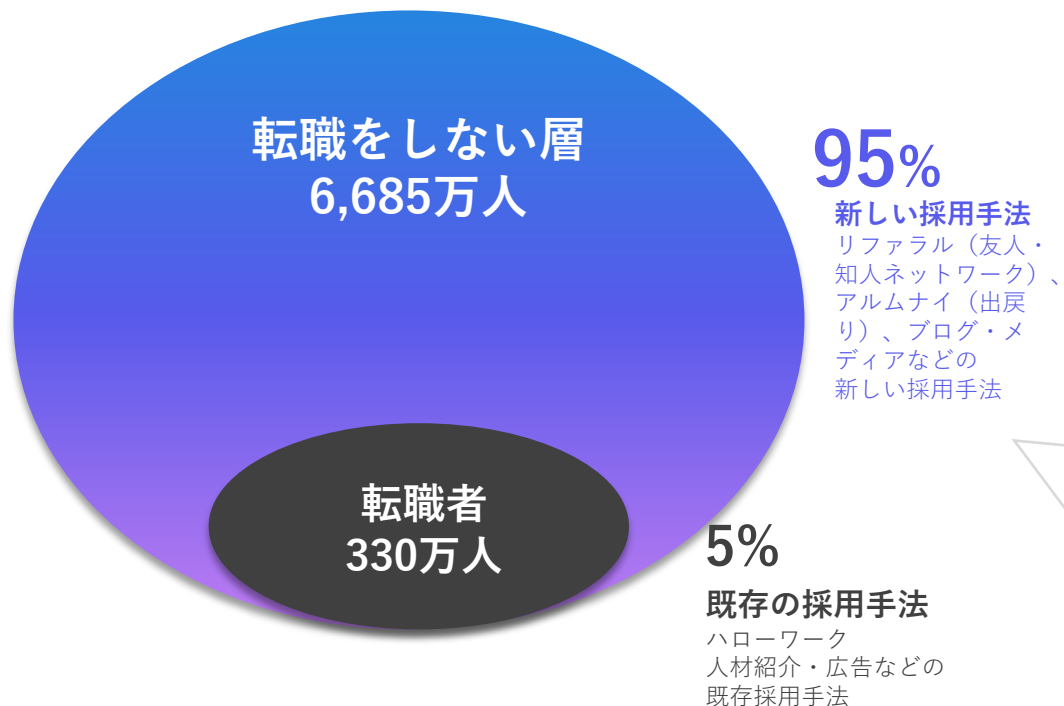


個人を取り巻く転職市場_増える転職潜在人口とTalentXの参入機会

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者数が過去最高の1,000万人を突破

労働力人口7,015万人のうち、
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



出典：総務省統計局「労働力調査2025年」

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」



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。
400万人超が利用する転職メディアにおいて営業企画マネージャーを務め、新規事業に従事。
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。



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。

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
法的規制	当社は、「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」、「電子署名及び認証業務に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律」、「不正競争防止法」、「下請法」、「特定電子メールの送信の適正化等に関する法律」、「電気通信事業法」、「職業安定法」等の法的規制を受けております。これらのうち、当社が事業を展開するに当たり大きく影響を受ける法律は、「個人情報の保護に関する法律」、「職業安定法」であります。当社は、「個人情報の保護に関する法律」をはじめとする主要法令等の遵守を徹底する体制の整備及び社内教育を実施し、関連諸法令等の遵守を図っております。当社プロダクト「Myシリーズ」を提供すること自体は顧客へのシステムの提供であり、有料職業紹介事業の許可を要するものではありませんが、「Myシリーズ」に付随するサービス等については有料職業紹介事業許可に基づき行っているものがあります。この点、「Myシリーズ」に付随するサービス等から生じる売上高の全体に占める割合は現状僅少であり、本サービス等を実施する場合は職業安定法をはじめとする関連諸法令等を適切に遵守しております。また、「Myシリーズ」を利用される顧客に対しては、利用の仕方やリファラル制度設計上、職業安定法等の規制に抵触しないよう留意する必要があるため、当社から適切に注意喚起等を行っております。しかしながら、このような対策にもかかわらず、新たな法令の制定や既存法令における規制強化等がなされ、当社の事業が制約を受ける場合、もしくは万が一法令等遵守体制が機能しなかった場合、当社の事業及び業績に影響を与える可能性があります。なお、当社では、職業安定法に基づく有料職業紹介事業の許可を得て、サービスを提供しておりますが、現時点で当該許可の継続に問題となるような事象は発生していません。	低	大	特定時期なし

※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。

財務ハイライト・KPI

連結損益計算書

(単位：千円)	FY2024/3 単体	FY2025/3 単体	FY2026/3 連結
売上高	1,062,787	1,434,211	1,702,915
売上高成長率	46%	35%	19%
売上総利益	862,713	1,196,245	1,514,039
売上総利益率	81%	83%	86%
営業利益	27,214	293,858	334,655
営業利益率	3%	20%	19%
調整後営業利益	-	-	366,356
調整後営業利益率	-	-	21%
経常利益	26,635	276,146	337,831
経常利益率	3%	19%	19%
当期純利益	26,960	366,717	254,611
当期純利益率	3%	26%	15%

連結貸借対照表

(単位：千円)	FY2024/3 単体	FY2025/3 単体	FY2026/3 連結
資産合計	630,517	1,162,629	1,694,572
流動資産	533,265	993,983	1,339,462
固定資産	97,251	168,646	355,110
負債合計	569,885	700,779	801,677
流動負債	498,673	652,807	743,353
固定負債	71,212	47,972	58,324
純資産合計	60,632	461,850	892,894
自己資本比率 (%)	10%	40%	53%

連結キャッシュフロー計算書

(単位：千円)	FY2024/3 単体	FY2025/3 単体	FY2026/3 連結
営業CF	148,108	434,739	351,567
投資CF	△ 7,853	△ 535	△ 245,140
FCF	140,255	434,204	106,427
財務CF	△ 20,578	2,702	171,887
現金及び現金同等物の増減額	119,677	436,517	278,313
現金及び現金同等物の期末残高	465,192	901,710	1,180,024

主要なKPI

	FY2024/3 単体	FY2025/3 単体	FY2026/3 連結
ARR (億円)	12.1	14.2	16.8
課金利用社数	330	357	402
ARPA (万円)	28	32	31
大手企業ARPA (万円)	-	36	37

2026年3月期における当社売上高の91%がサブスクリプション売上高であるため、経営上の目標の達成状況を判断するための指標として、ARR、課金利用社数、ARPAを重要な経営指標と捉えております。
これらの指標につきましては、今後も継続的に向上させるよう努めて参ります。

- ①ARR (年間経常収益)
サブスクリプション型ビジネスの安定的な収益を示す指標、MRR (月間経常収益) を12倍して算出。
- ②課金利用社数
MyTalent Platformを利用する企業数で、ARRや収益成長の基盤。
- ③ARPA (1社あたりの月額売上高)
単価向上やクロスセル・アップセル戦略の成果を測る指標。

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、弊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、弊社グループ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、弊社グループ以外の情報については、その正確性、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、金融商品取引法第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。
- 次回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」については、2027年6月頃を目途として開示する予定です。