

2027年3月期 第1四半期決算説明資料

株式会社TalentX（330A） 2026.8.5

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。

エグゼクティブサマリ

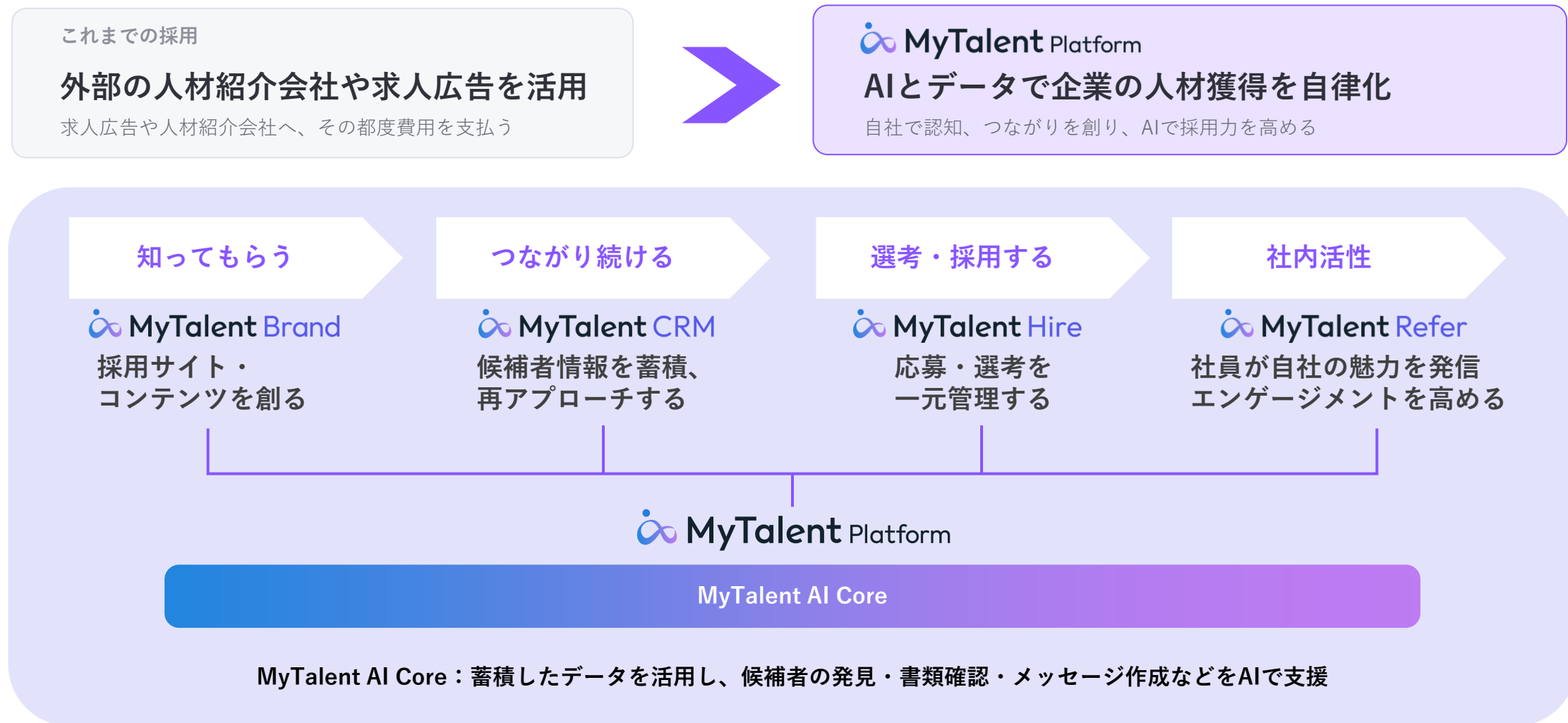
2027年3月期 第1四半期会計期間業績

- ・ 設立より **32四半期連続**で**最高売上**を更新（**4.8億円**）
- ・ プラットフォームクロスセル利用数は**過去最高**の**81社**、前期に引き続き好調に推移
- ・ 全プロダクト共通のAI基盤を整備（MyTalent AI Coreを提供開始）
AI開発・人材採用・市場形成への投資を加速
- ・ 第1四半期の調整後営業利益率は**22%**、**想定上の進捗**（調整後営業利益は**1.0億円**）

利益とキャッシュを創出しながら、2028年3月期以降の成長加速に向けた先行投資を実行

AIとデータで、企業の人材獲得を自律化する統合プラットフォーム

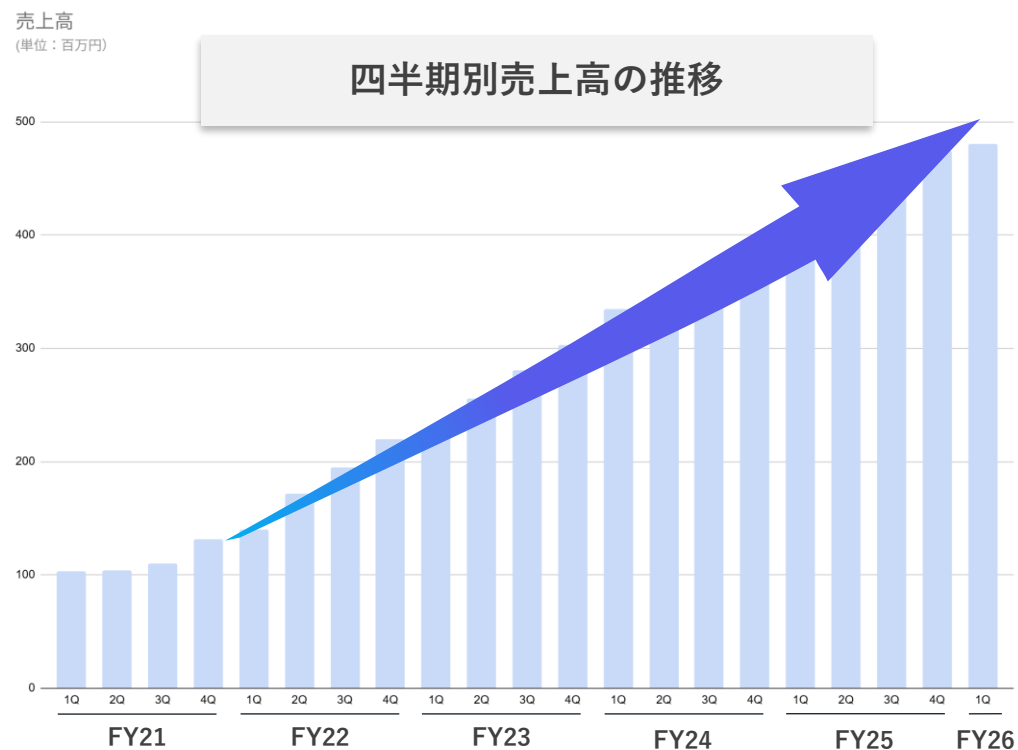
MyTalent Platformは、候補者との出会いから選考・採用までのデータを蓄積し、AIで継続的な人材獲得につなげるプラットフォーム。求人広告や人材紹介会社だけに依存せず、企業が自ら人材を獲得する力を高めます。



TalentXの成長実績と市場ポジション

大手企業に選ばれ続け、AIを軸に支援領域を拡大

売上高は**32四半期連続**で増収
直近5年間で約**4倍**に



業種業界を問わず大手企業に多数導入
時価総額**TOP50社の40%以上**の企業が活用中



今期も大手企業への導入が**続々と決定**

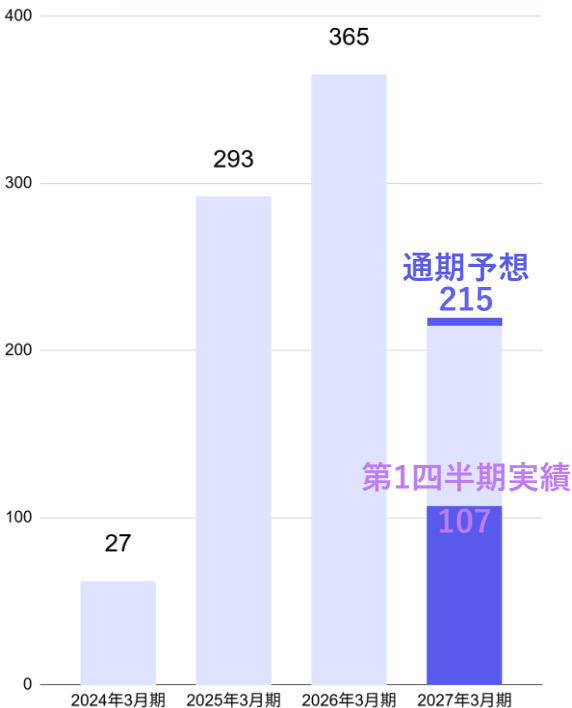


TalentXの収益性・財務基盤とクロスセルによる成長余地

高い収益性・安定した財務基盤・クロスセルの進展が更なる成長を支える

営業利益率20%超を継続
高い収益性・強固な財務基盤を維持

調整後営業利益※
単位：百万円

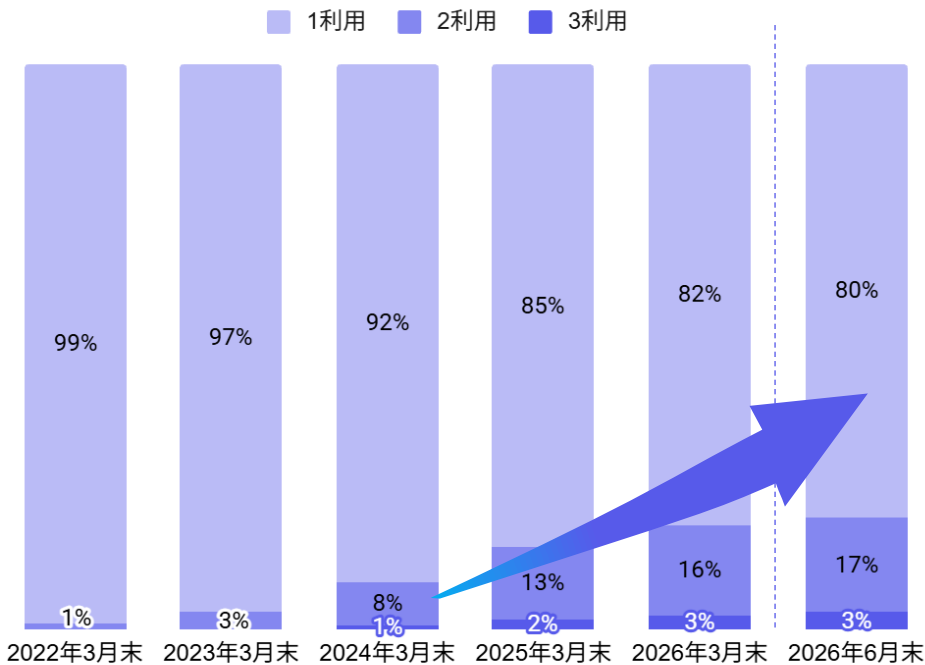


財務基盤
2027年3月期 第1四半期



大手企業に対する複数プロダクトの導入といった
クロスセルにより単価向上・解約防止を実現

大手企業向けMyTalent platform既存顧客のクロスセル推移※



※中小企業向けDXパッケージによる利用数は、クロスセル比率の集計対象に含めておりません。

主要財務指標とハイライト

32四半期連続増収 過去最高売上と高収益を両立し、次の成長フェーズへ
売上高4.8億円、調整後営業利益率22% 安定収益を基盤に、クロスセルとAIへの投資を加速

売上高	調整後営業利益率	ARR（年間サブスクリプション定期収益）	サブスク売上比率
4.8億円	22%	17.5億円	91%
四半期売上高 過去最高	通期利益計画への進捗 50%	2026年6月末時点	安定した継続収益基盤

今後の成長ドライバー指標

既存顧客の深耕

複数プロダクト利用数（クロスセル社数）は過去最高の81社

複数利用率は20%。3プロダクト以上はまだ3%で、顧客単価向上の余地が大きい

プロダクト進化

「MyTalent AI Core」を提供開始

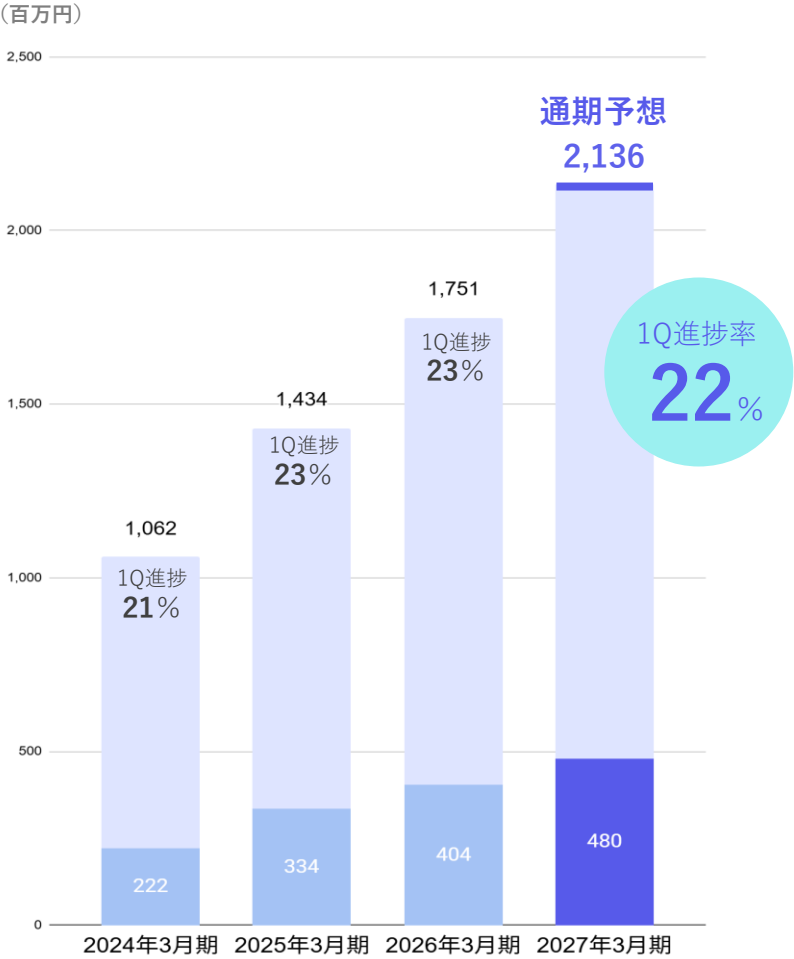
全プロダクト共通のAI基盤を整備。AI開発・人材採用・市場形成への投資を加速

POINT

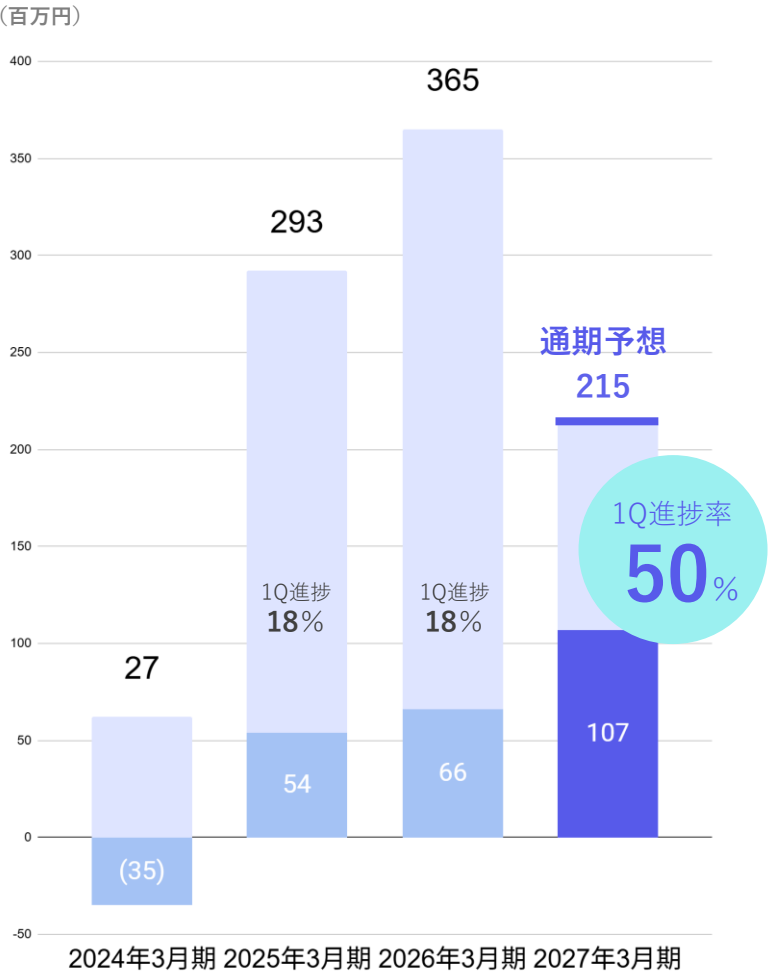
利益とキャッシュを創出しながら、2028年3月期以降の成長加速に向けた先行投資を実行

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1四半期の売上高は480百万円となり、四半期売上高の過去最高を更新
- ✓ サブスクリプション売上高比率91%を維持しながら、売上高は過年度と同水準の進捗率で推移
- ✓ 調整後営業利益は107百万円となり、通期予想に対して50%と高い進捗率

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ネイティブ採用を実現するMyTalent PlatformとHRX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

AIネイティブ採用を支援するHRX事業として、プロダクトとコンサルティングを提供

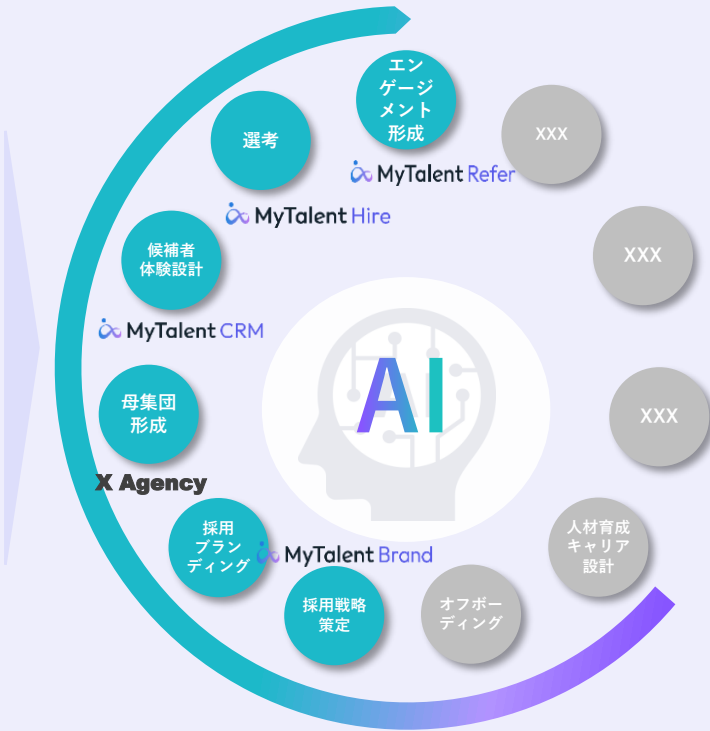


AI・テクノロジー
Recurring

コンサルティング
Performance

HRXコンサルティング事業
MyTalentプラットフォームの展開を通じて寄せられる顧客のニーズに応え、採用戦略全般をコンサルティングするRXO事業や、その他採用決定時に収益を計上する成果報酬事業を展開

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

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



INDEX

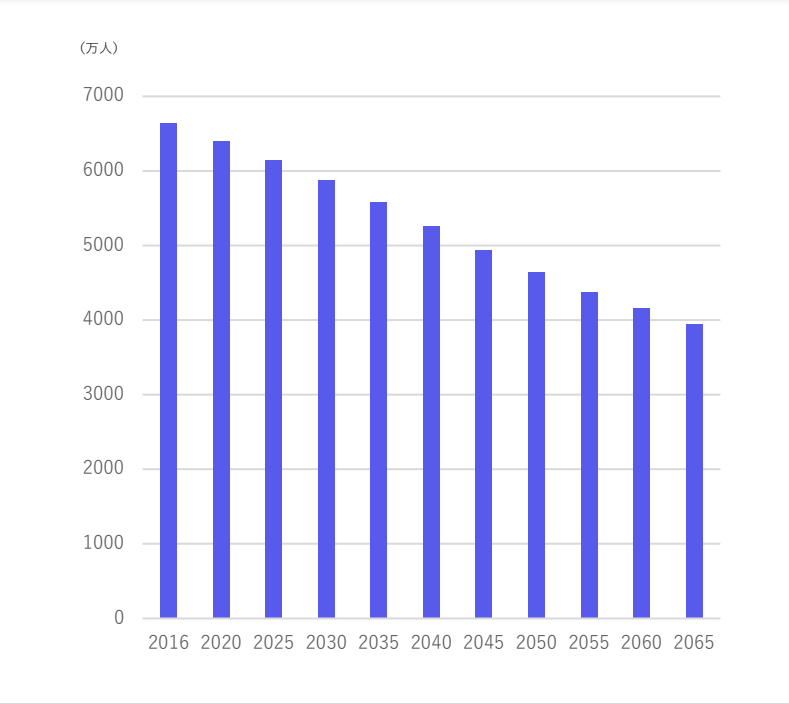
- 01 AIネイティブ採用とTalentXが実現する採用変革
- 02 2027年3月期 第1四半期 業績ハイライト
- 03 2027年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 中期事業成長方針
- 05 Appendix

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
ほぼすべての職種で人材不足が顕在化し、特に専門・技術人材の不足が深刻化

1 労働人口の減少

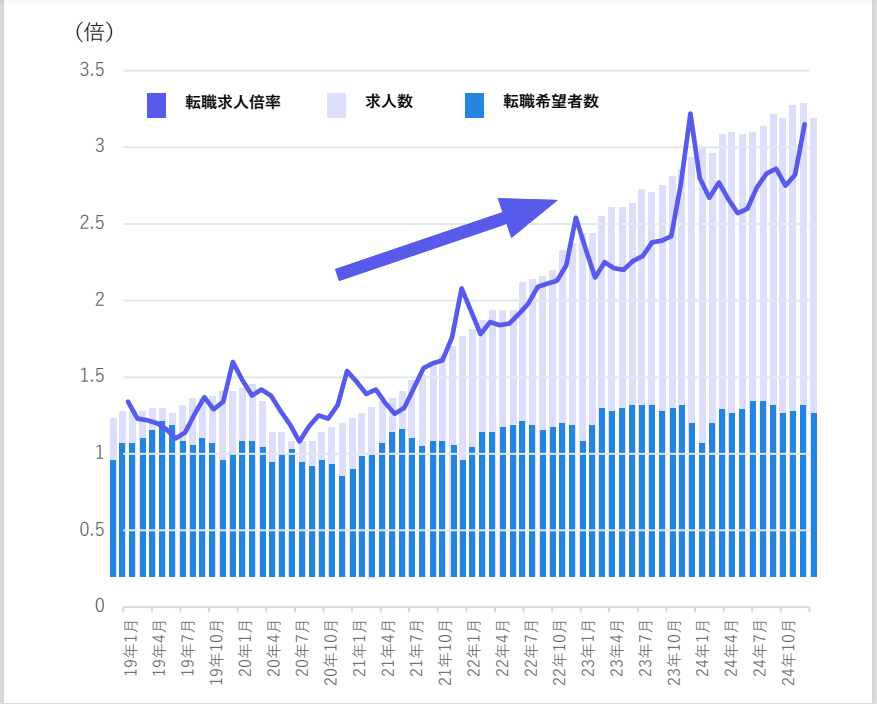
ほぼ全ての職業にて人手不足
(特に専門・技術人材の労働人口の不足が顕著)



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活用の進展による経験者採用ニーズの拡大

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 採用を取り巻く課題

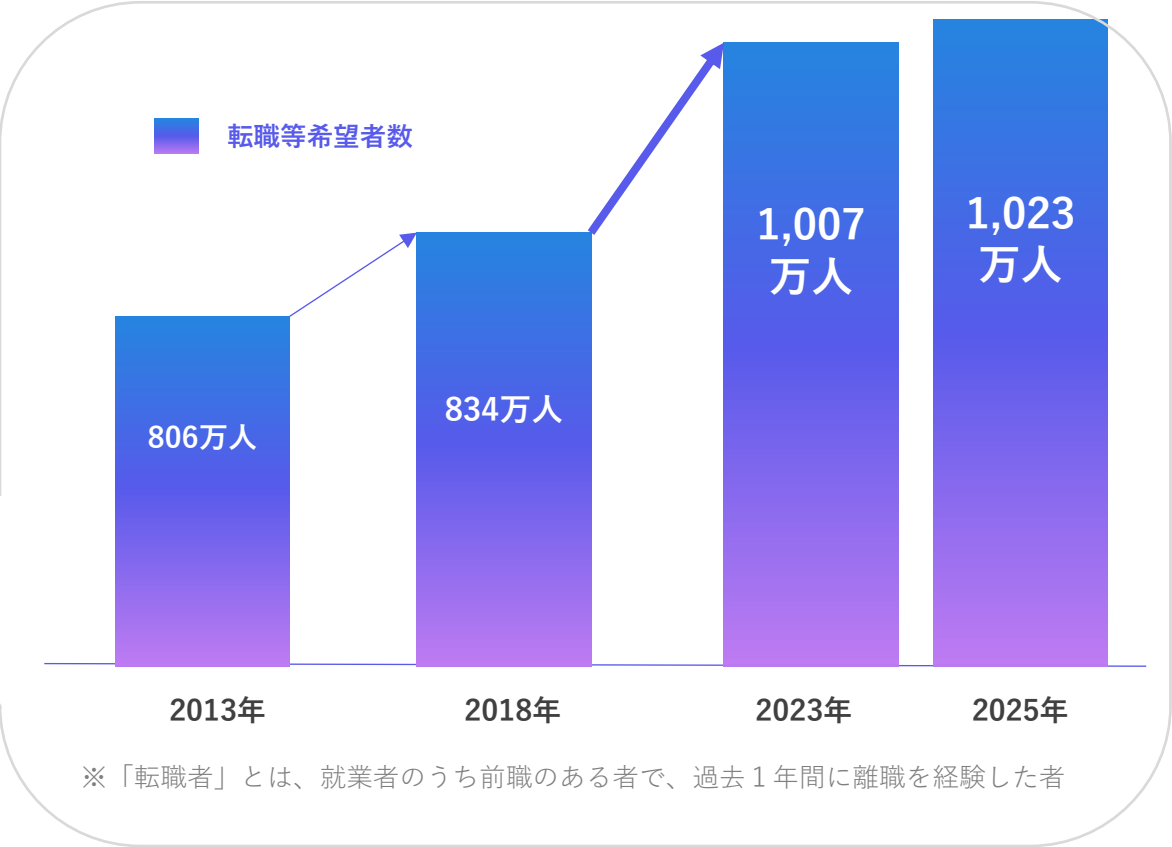
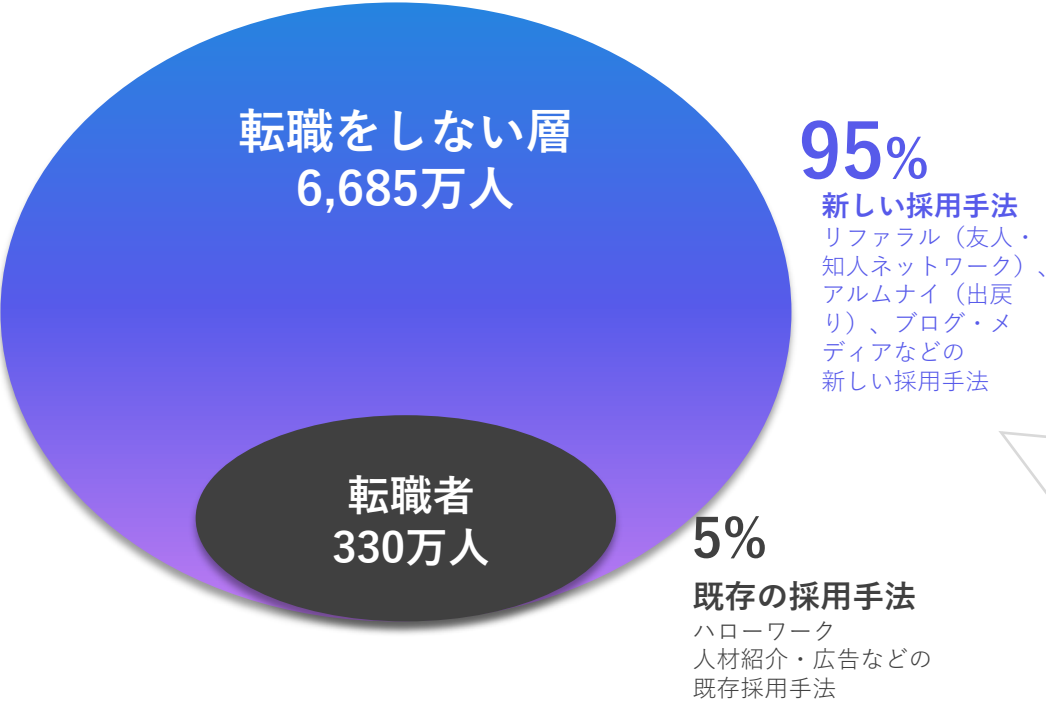
- 採用コストの上昇
採用競争の激化により、一人当たり採用コストが上昇
- 人材紹介依存の拡大
人材紹介会社への依存が高まり、自社採用力の強化が課題に
- 採用担当者の負荷増加
人手不足のなか採用業務が増加・複雑化し、採用担当者の負荷が増大

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

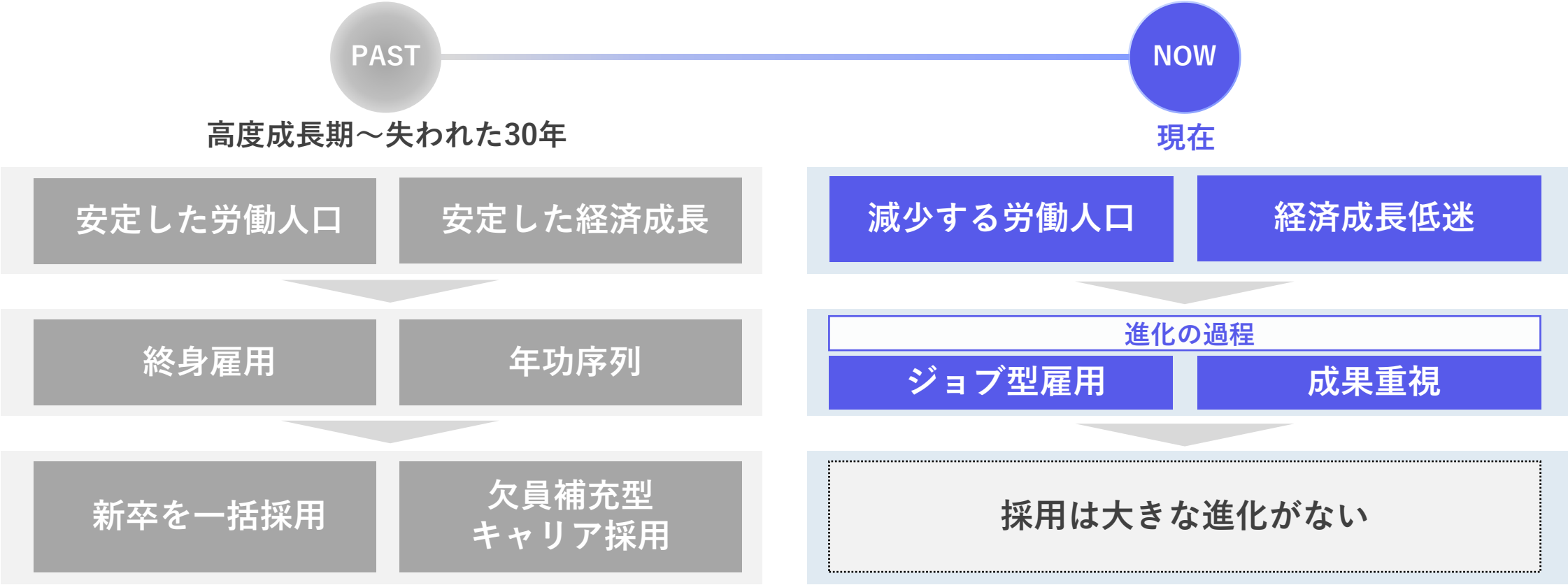


出典：総務省統計局「労働力調査2025年」

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



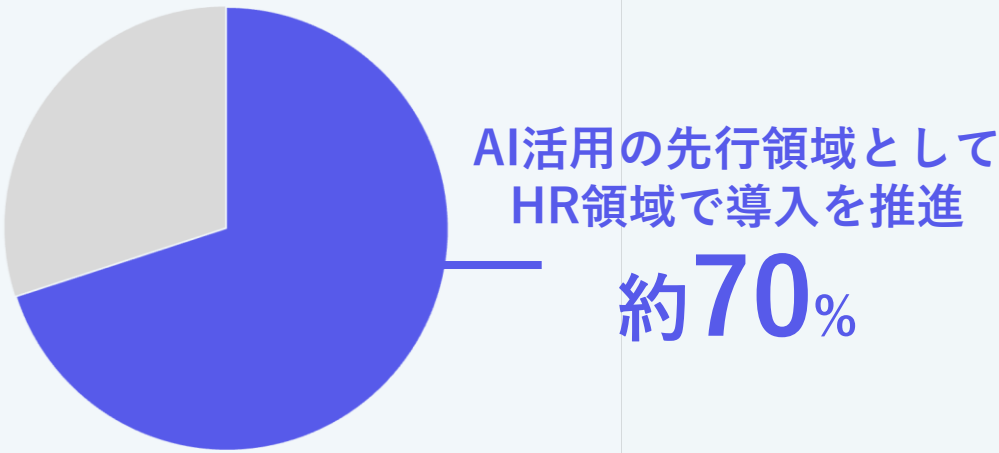
HR領域はAI普及のフロンティアであり、海外では既に実利用段階へ

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



海外ではAI活用は既に実運用フェーズへ
TalentXが推進するタレントアクイジション領域は、その先行領域

海外CHRO調査におけるAI先行活用領域



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

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
タレントアクイジション
プラットフォーム

1960S

1990S

2010S

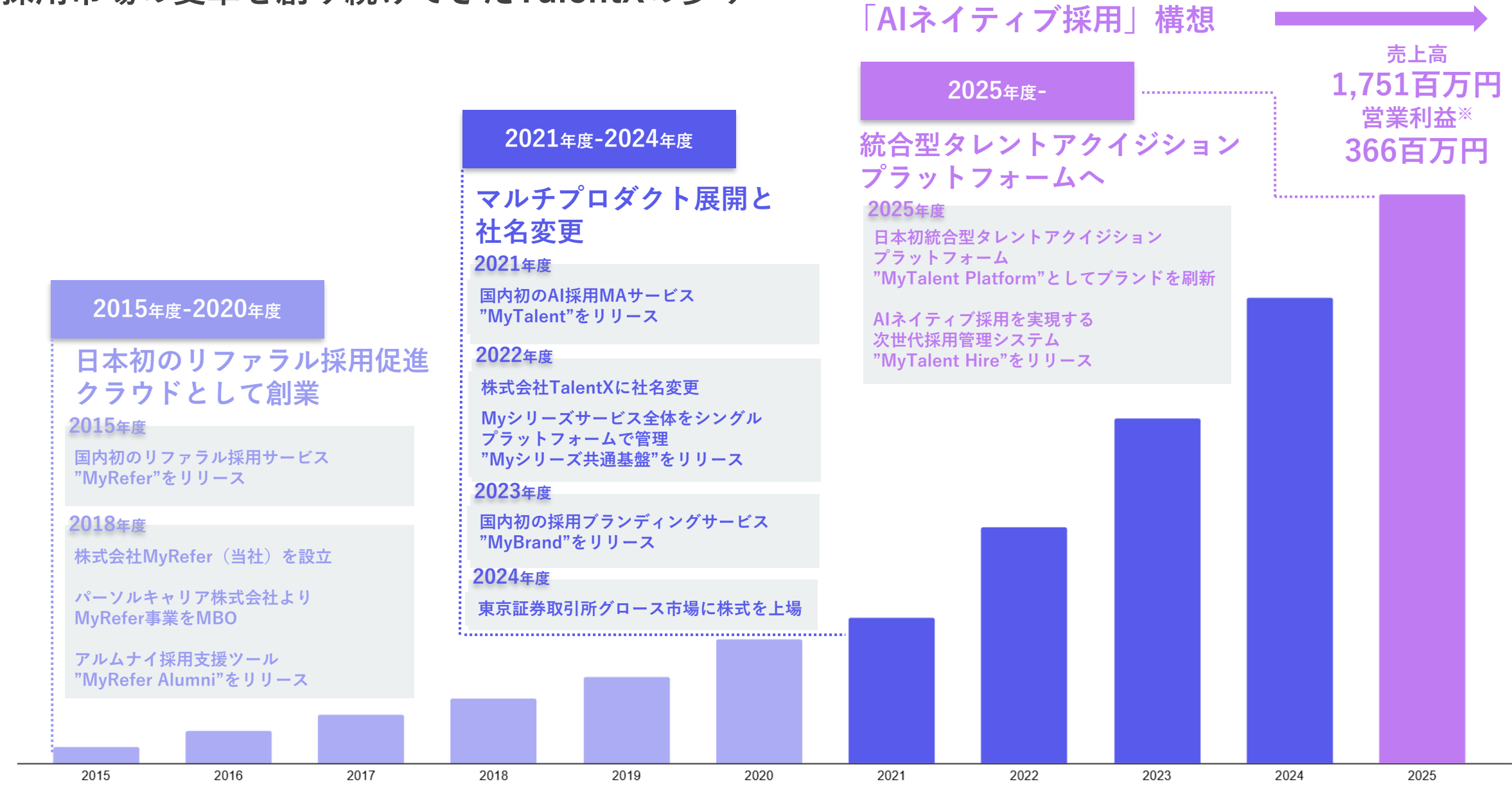
2015

2022

2024

2026~

採用市場の変革を創り続けてきたTalentXの歩み

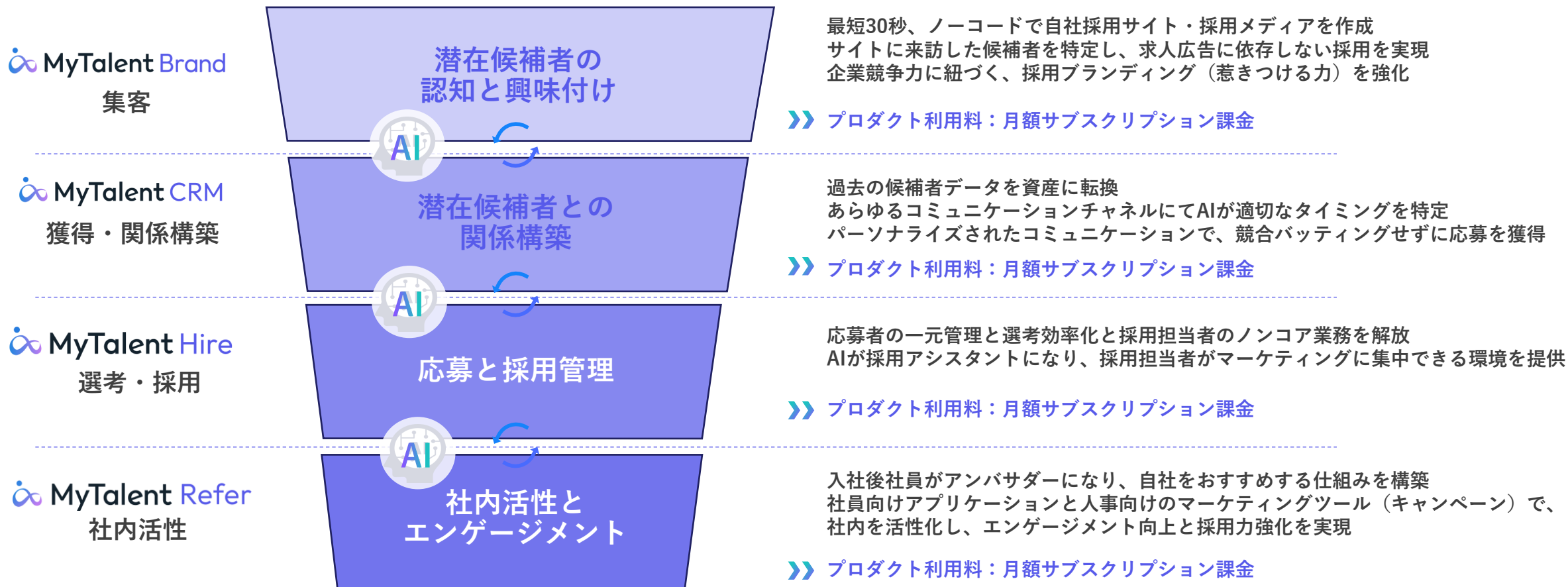


企業の自社採用力を高める
オールインワンソリューション（MyTalent Platform）を提供



MyTalent Platformの全体像と収益モデル

月額サブスクリプションモデルで、
集客から獲得・関係構築、選考・採用、社内活性までを支援する
包括的なAIネイティブ 人材獲得プラットフォーム



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

- 競合と横並びになり、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**

候補者データを採用成果に変えるAIネイティブ採用CRM

集客

関係構築

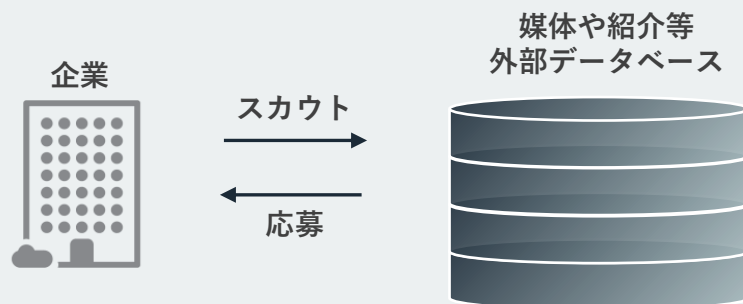
選考管理

社内活性

MyTalent CRM

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

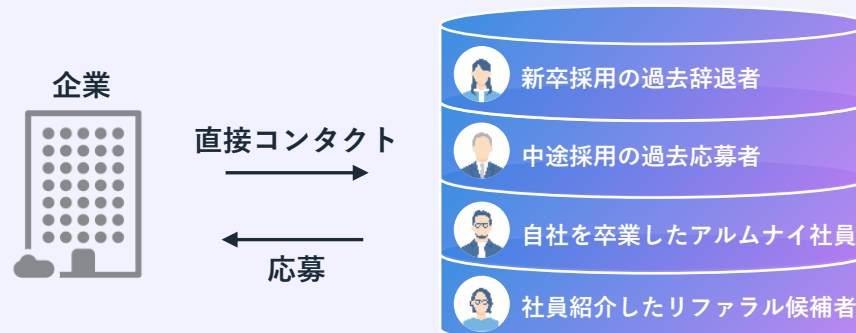


外部スカウトサービスを利用すると

- 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

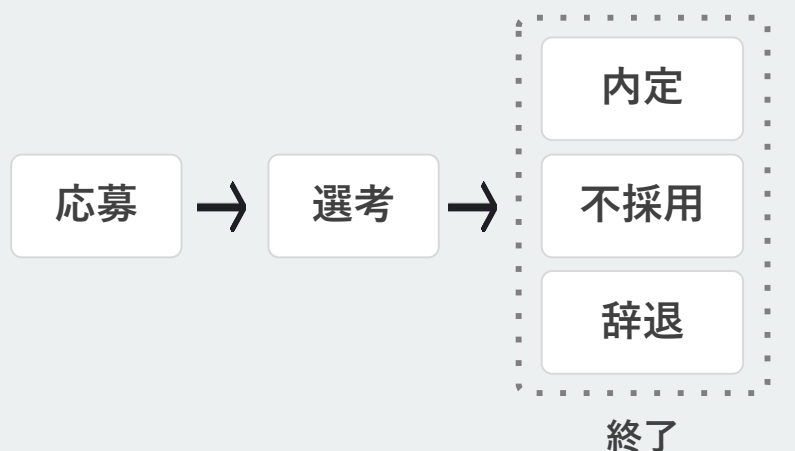
自社のスカウトデータベースを構築し、候補者関係構築をすることで

- 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

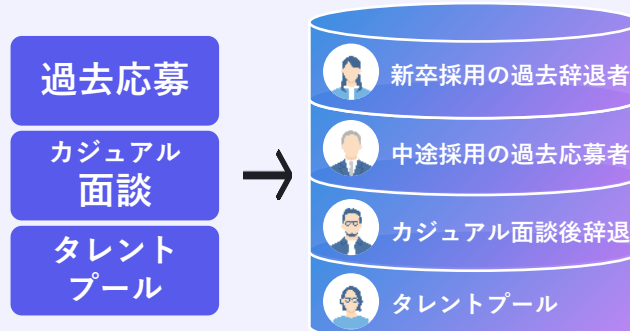


これまでのATSは

- 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

自社の候補者DB



AIによる自動判定で書類選考を効率化

経験スキルデータに基づく最適な要件をAIが提案

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



タレントデータ × AIが新たな競争優位の源泉となる

AIが生み出す価値は、活用するデータの質と量で決まる

TalentXは企業固有の候補者データを継続的に蓄積し、AIの進化とともにプロダクト価値と競争優位が高まる構造を構築

蓄積された独自データが模倣困難な参入障壁となり、長期的な競争優位の源泉に



社員の人脈ネットワーク

MyTalent Referに蓄積された100万人の利用従業員データを通じ、各企業の社員が持つ固有の人脈ネットワークを可視化

外部サービスからはアクセスできない独自のデータ資産



候補者の詳細プロフィール

MyTalent CRMに登録された17万件のタレント登録データには、過去に接点を持った候補者の志向や詳細情報を蓄積

公開求人サイトでは取得できない固有の候補者データ

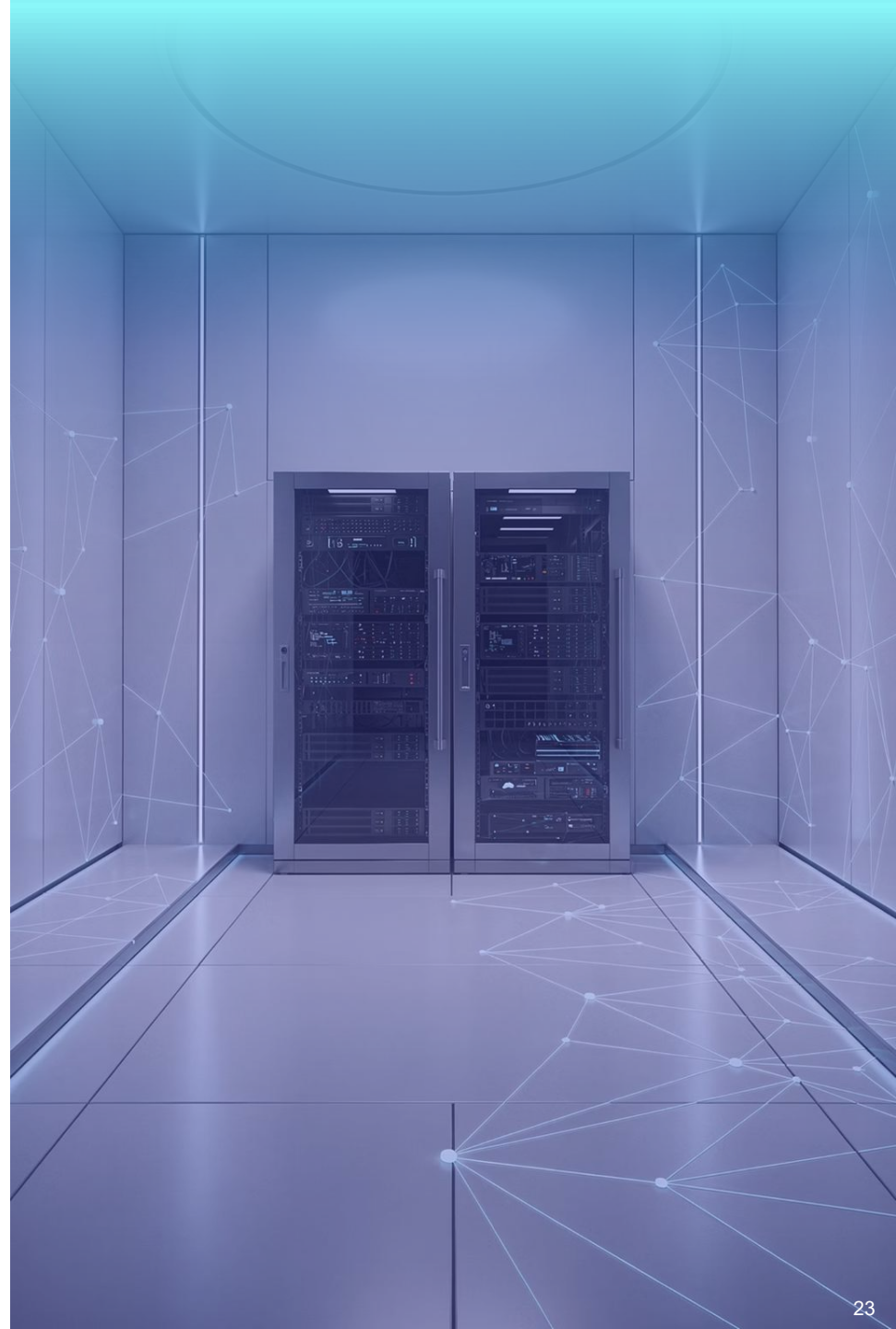


企業横断で蓄積される独自の採用データ資産

各企業に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
個社単独では得られない知見・データ資産が、AIの精度向上とプロダクト価値の拡大を支える

※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

候補者データの継続的な蓄積が、AI時代における採用競争力の源泉に



AIとデータで、企業の人材獲得を自律化する

採用に関するあらゆる接点をデータ資産として蓄積し、集客・関係構築・選考・採用を一つのAI基盤で最適化
データの統合・再利用を通じて、採用活動の高度化と効率化を推進



INDEX

- 01 AIネイティブ採用とTalentXが実現する採用変革
- 02 2027年3月期 第1四半期 業績ハイライト
- 03 2027年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 中期事業成長方針
- 05 Appendix



業績ハイライト -2027年3月期 第1四半期累計 連結損益計算書

売上高・営業利益ともに、通期業績予想策定時の想定を上回る進捗
調整後営業利益率は22%を達成、成長投資を進めながらも高い利益率を維持

	2026年3月期 (通期)		2027年3月期 第1四半期累計			2027年3月期 (通期)	
単位：千円	実績	対売上高	実績	対売上高	進捗率	業績予想	対売上高
売上高	1,751,453	100%	480,601	100%	22%	2,136,663	100%
売上高総利益	1,514,039	86%	400,963	83%			
販管費	1,179,383	67%	298,663	62%			
営業利益	334,655	19%	102,299	21%	64%	160,372	8%
調整後営業利益	366,356	21%	107,306	22%	50%	215,399	10%
経常利益	337,831	19%	102,434	21%	63%	163,672	8%
当期純利益	254,611	15%	67,804	14%	62%	109,489	5%

- ✓ 売上高・営業利益ともに、通期業績予想策定時の1Q前提を上回る進捗、順調な滑り出し
- ✓ 2Q以降は投資対効果を見極めながら、優先順位を付けた成長投資を加速

業績ハイライト -2027年3月期 第1四半期 販管費の内訳

人的投資を中心とした成長投資は概ね計画どおり進捗

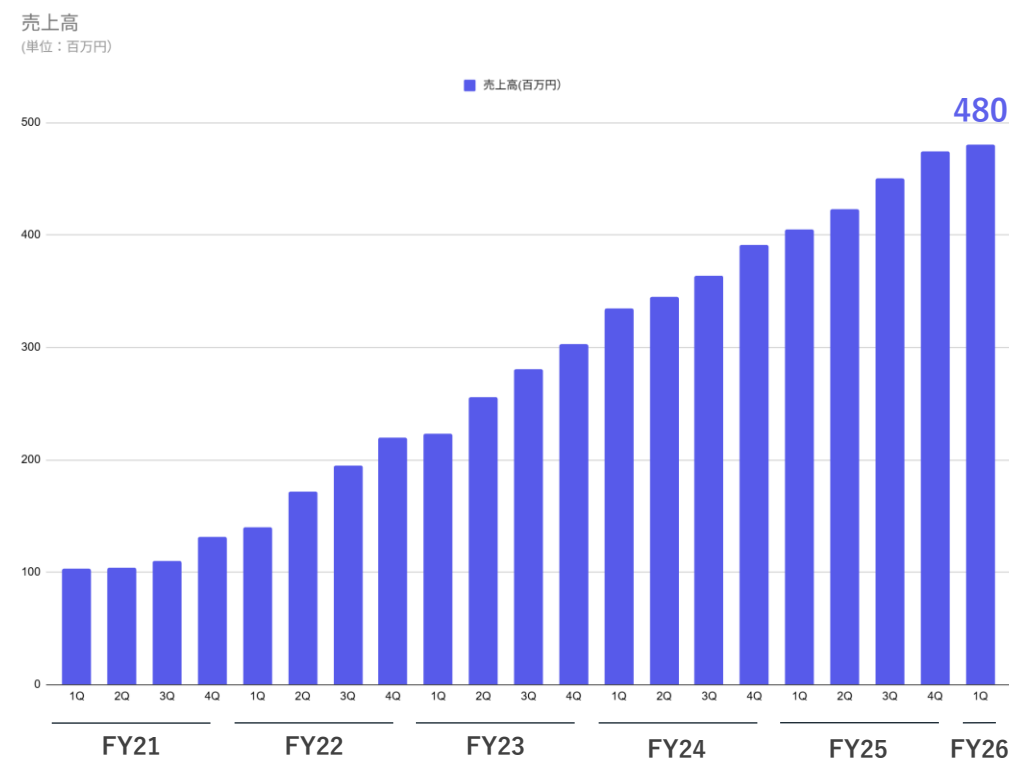
(単位：千円)	2027年3月期 第1四半期累計	2026年3月期 第1四半期累計	増減	増減率YoY
人件費	221,029	190,340	+ 30,689	+ 16%
採用研修費	13,897	30,221	▲ 16,324	▲ 54%
広告宣伝・販促費	8,021	13,640	▲ 5,619	▲ 41%
業務委託料	14,171	12,394	+ 1,777	+ 14%
その他	41,543	37,897	+ 3,646	+ 10%
販管費合計	298,663	284,492	+ 14,171	+ 5%

- ✓ 営業・フロント人員を中心とした採用・人員強化は概ね計画どおり進捗
- ✓ リファラル採用など採用マーケティングの推進により、採用コストを想定以上に抑制
- ✓ マーケティング・ブランディング投資は2Q以降に本格化し、通期では計画どおり成長投資を推進

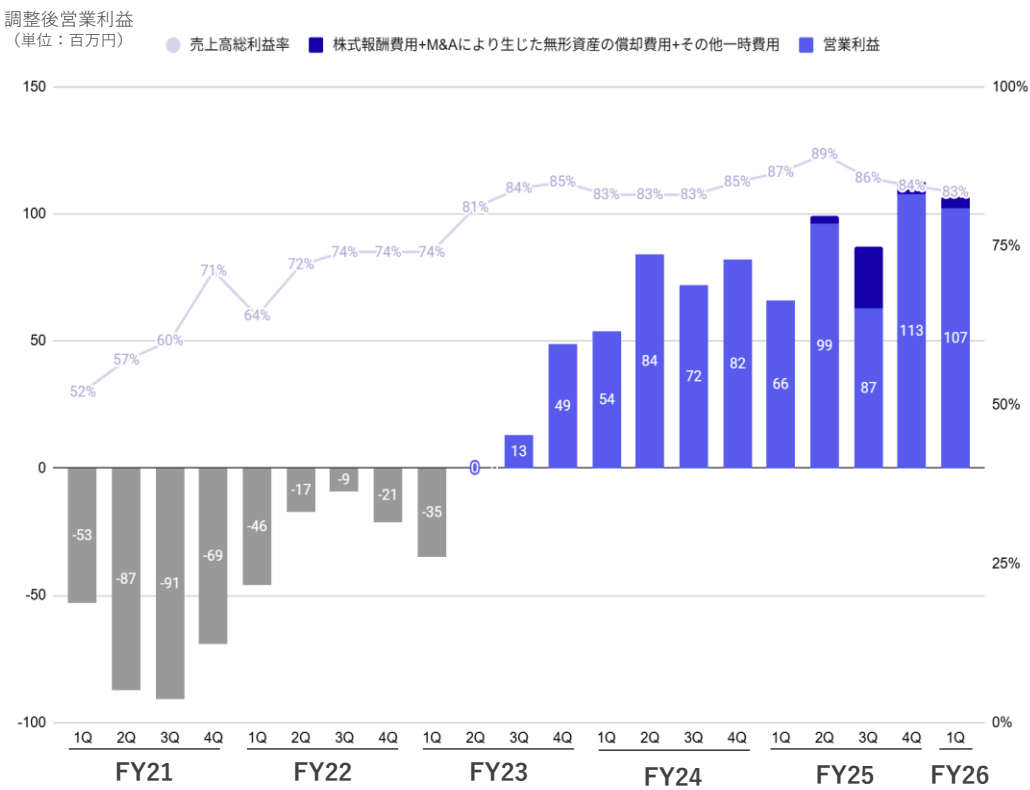
業績ハイライト -売上高総利益率と営業利益

安定的な売上高成長を背景に、営業利益を継続的に創出。
高い売上総利益率83%を維持し、調整後営業利益率22%を実現

四半期別売上高の推移



四半期調整後営業利益と売上高総利益率の推移

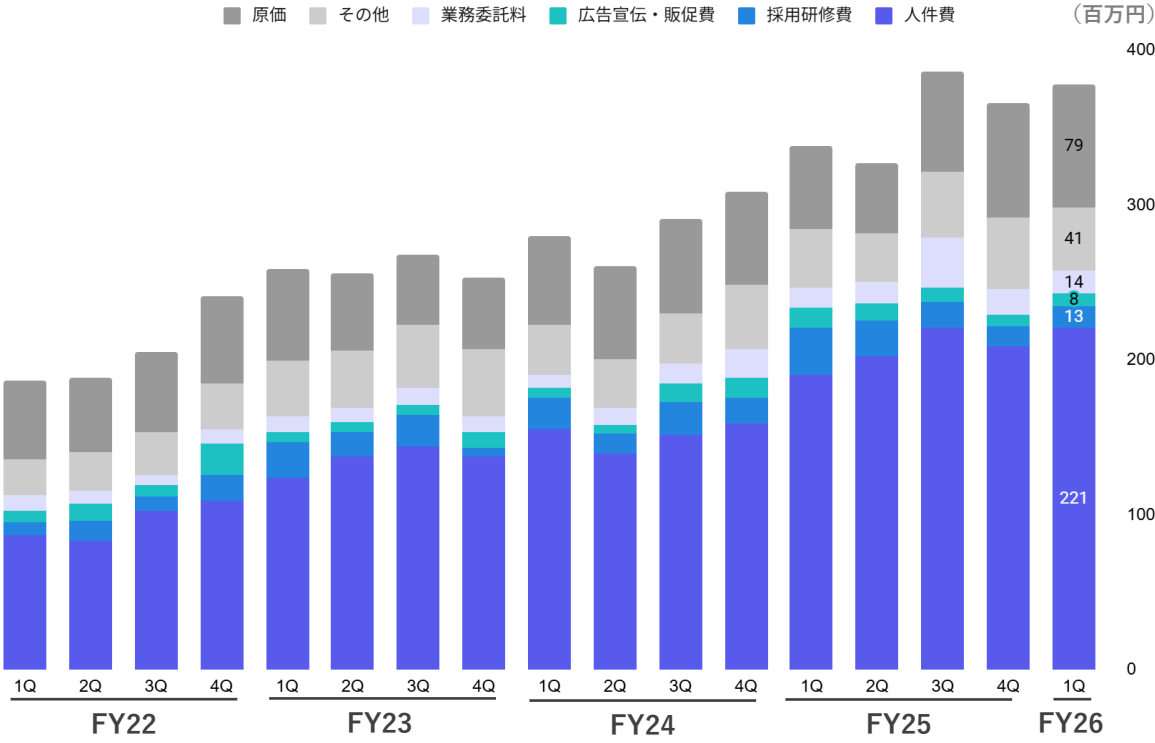


※調整後営業利益 = 営業利益 + 株式報酬費用 + M&Aにより生じた無形資産の償却費用 + その他一時費用

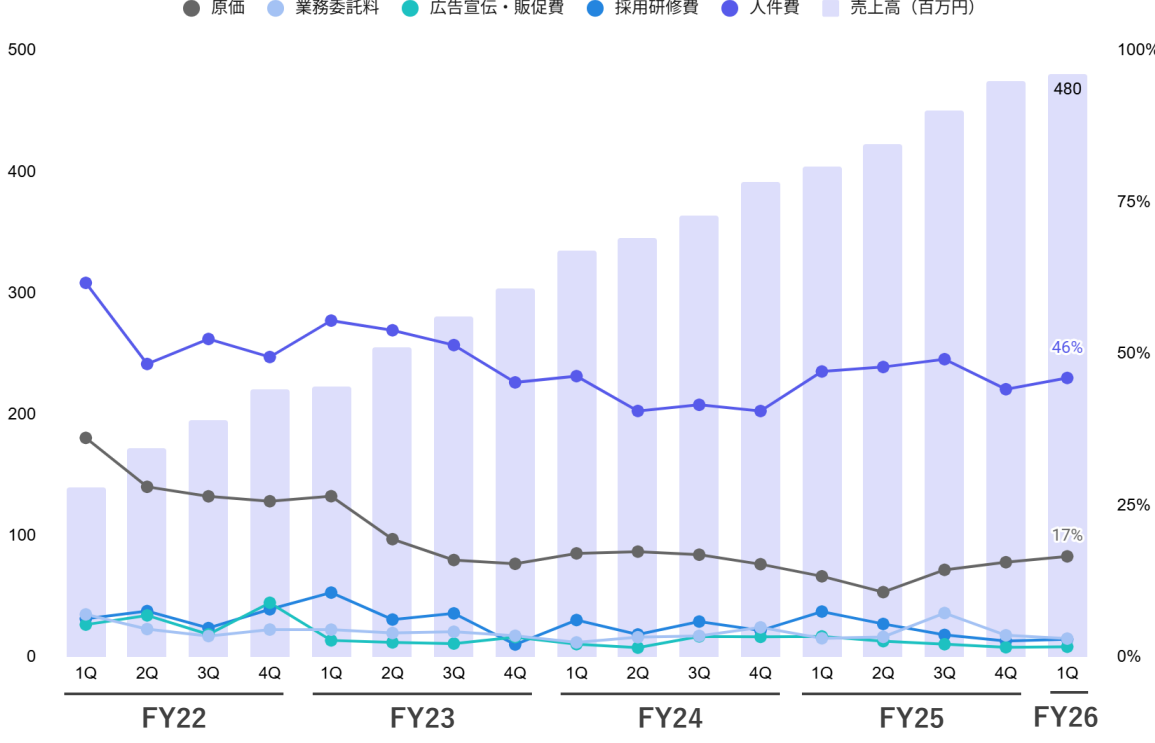
業績ハイライト -費用構成推移

継続的な事業成長を支える人材投資を推進
費用構成比は、規律ある成長投資のもと安定推移

費用構成



売上高に対する費用構成比

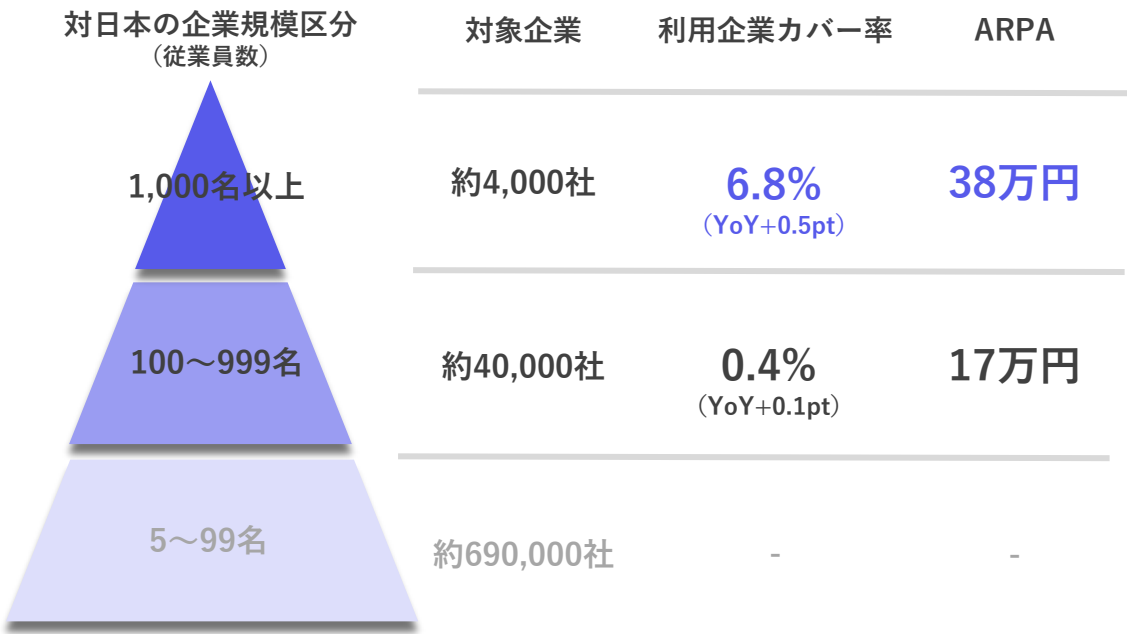
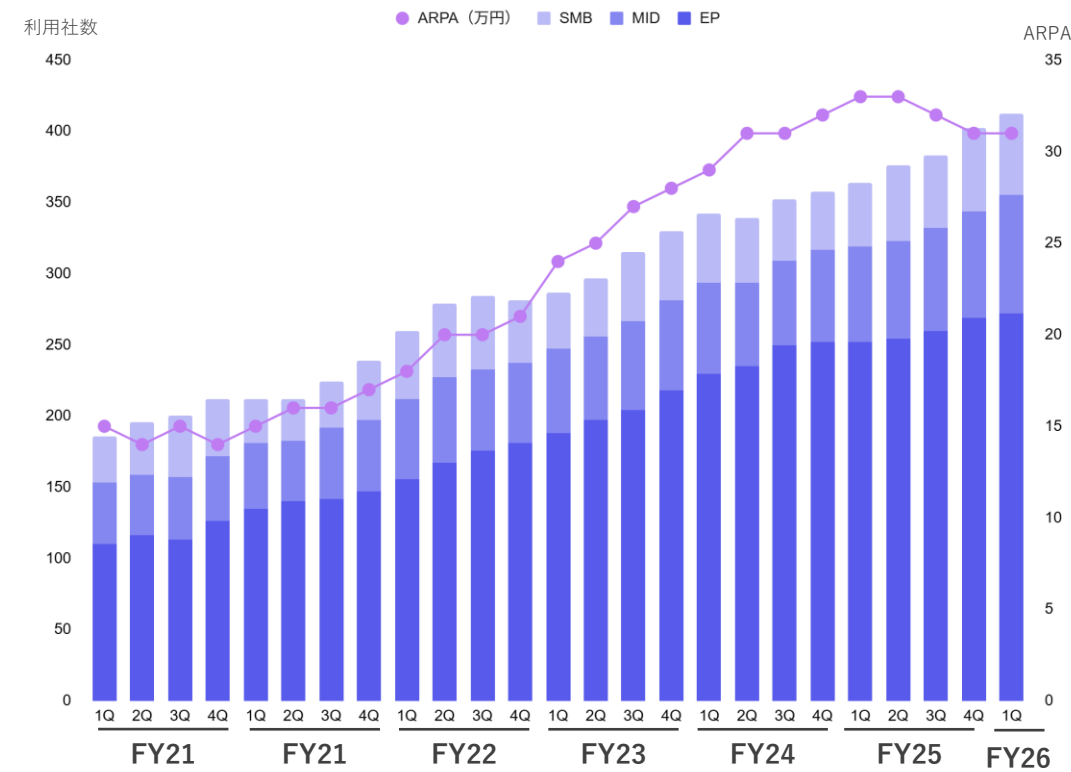


MyTalent Platform課金利用社数とサブスクリプション顧客単価（ARPA）

課金利用社数は412社へ拡大。中堅企業の構成比上昇により、全体ARPAは31万円／月
大企業向けARPAは38万円へ上昇し、月次解約率は1.0%と低水準かつ安定した収益基盤を維持

MyTalent Platform課金利用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

大企業向けは利用社数の拡大に加え、アップ・クロスセルによりARPAも向上



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 -2027年3月期 第1四半期 連結貸借対照表

自己株式取得後も十分な資金余力を確保
将来の成長と株主還元を支える健全な財務体質を維持

(単位：千円)	2027年3月期 第1四半期	2026年3月期 期末	増減	増減率
流動資産	1,513,438	1,339,462	+ 173,976	+ 13%
（現金及び預金）	1,341,478	1,220,024	+ 121,454	+ 10%
固定資産	361,142	355,110	+ 6,032	+ 2%
資産合計	1,874,580	1,694,572	+ 180,008	+ 11%
流動負債	877,019	743,353	+ 133,666	+ 18%
固定負債	57,208	58,324	▲ 1,116	▲2%
負債合計	934,227	801,677	+ 132,550	+ 17%
（有利子負債）	17,594	19,328	▲ 1,734	▲9%
純資産合計	940,354	892,895	+ 47,459	+ 5%

- ✓ 1億円の自己株式取得を実施後も、現金及び預金は13.4億円と高水準を維持（前期末比+1.2億円）し、成長投資に十分な資金余力を確保
- ✓ 自己資本比率は50%、成長投資を支える健全な財務基盤を維持

INDEX

- 01 AIネイティブ採用とTalentXが実現する採用変革
- 02 2027年3月期 第1四半期 業績ハイライト
- 03 2027年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 中期事業成長方針
- 05 Appendix



3つの成長戦略を着実に実行。AI機能、クロスセル、顧客基盤の拡大を推進

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合優位性を築く

AI・統合プラットフォーム・市場拡大への投資を着実に実行し、成長基盤の構築と事業成果の創出が進展

AI基盤提供開始 | M&A候補30件超 | 複数利用81社 | 課金利用412社 | カンファレンス経由56商談

戦略方針	KPI	投資実行領域	今期の進捗状況	フェーズ
 AI Native	解約率の低下 (粘着性を高める)	1. AI開発投資強化	• AIネイティブ採用の中核基盤「MyTalent AI Core」を提供開始 MyTalent Hireに「AI書類チェック・スコアリング」、MyTalent CRMに「パーソナライズメッセージAI生成」の2機能を実装。今後、採用活動の更なる自律化・高度化に向け、AI機能の開発と利用拡大を推進。	基盤構築
		2. 事業シナジー強化・連携強化	• 30件超のM&A候補案件をソーシングし、複数件で具体的な検討を開始 プロダクト・顧客基盤・専門人材の拡充を通じた成長加速に向け、事業連携・M&Aの具体的な検討を推進。	案件形成
 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)	3. プロダクト統合・クロスセル強化	• 複数プロダクト利用社数は過去最高の81社へ拡大 2プロダクト以上の利用率は20%、3プロダクト以上は3%。モジュール拡充と同時提案を通じて、大手企業を中心としたクロスセルを推進。	成果拡大
		4. コンサル（RXO）事業・ハイセールズ採用強化	• 大企業への深耕とコンサルティング事業の拡大に向け、マネジメント・エキスパート人材を複数名採用 プロダクトとコンサルティングを組み合わせた提案・支援体制を強化し、顧客単価の向上と大企業への提供価値拡大を推進。	体制強化
 市場拡大戦略	顧客数の拡大 (面を増やす)	5. 成長企業市場への展開加速	• 課金利用社数は412社へ拡大 中小・中堅企業向けDXパッケージを開発し、専任組織を新設。大企業市場で培ったノウハウを活用し、成長企業市場における販売モデルの構築・検証を開始。	検証開始
		6. ブランド投資・パートナー投資拡大	• 自社主催カンファレンスを通じて56件の商談を創出 大手企業を中心に400社超・約600名が参加申込。市場認知の拡大に加え、新規顧客開拓および既存顧客へのクロスセル機会を創出。	商談創出

AI開発投資強化

AI開発体制を強化し、AI開発投資を推進

2024年度に社内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。

2026年3月、AIネイティブ採用を実現するMyTalent Platform構想とともにAIネイティブATS「MyTalent Hire」をリリース



2026年4月、蓄積したAI機能をAI Coreに統合AI活用を設計・制御できるプラットフォームへ



MyTalent Platform



- ✓ 2024年度から社内AI研究機関を設立
既に7つのAI・オートメーション機能をリリース
- ✓ CTO直下にAI部門を設置し、専任AIエンジニアによりAI開発体制を強化
- ✓ 本年度はAIネイティブ採用の中核基盤「MyTalent AI Core」を提供開始し、AI書類チェック・スコアリング機能およびパーソナライズメッセージAI生成機能を実装

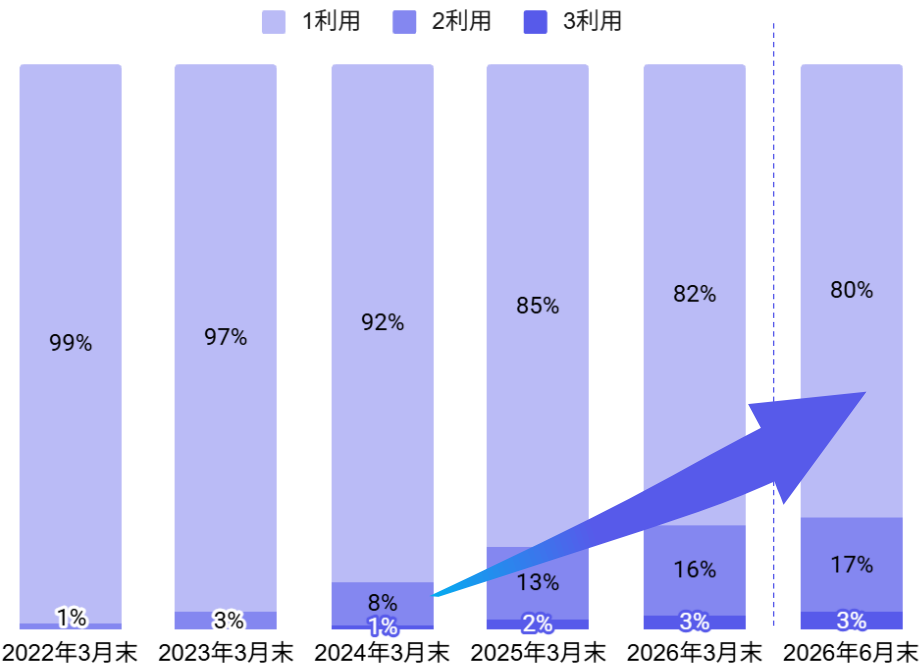


プロダクト間クロスセルの促進

MyTalent Platformのクロスセルが過去最高社数を更新

大手企業向けMyTalent platform既存顧客のクロスセル推移※

MyTalent Platform
複数導入企業（一部）



※中小企業向けDXパッケージによる利用数は、クロスセル比率の集計対象に含めておりません。

✓ 大手企業向けMyTalent Platform既存顧客に対するクロスセルが着実に進展し、複数利用社数は81社と過去最高更新

✓ プロダクト利用比率は、
2つ以上：20%
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

✓ 現在3%である3つ以上のプロダクト利用比率を将来的に30%以上へ引き上げ、ARPA（1社当たりの月額売上高）の向上を図る

マーケティング・ブランド効率の強化

タレントアクイジションの市場形成に向け、自ら実践・発信しながら、継続的なマーケティング・ブランド投資を推進し、日本の採用変革を加速
認知のみでなく、**第2四半期以降の成長につながる多くの商談機会**を創出

タレントアクイジションの市場形成を牽引
「Talent Acquisition Conference 2026」を開催

当日は大手企業中心に400社超・約600名が参加申込
ブランド認知の向上に加え、既存顧客との接点強化・クロスセル機会を創出



✓ 大手企業中心に400社超の約600名が参加
申込した自社主催カンファレンスを通じ、
「タレントアクイジション」の市場形成
と認知拡大を推進

✓ 既存顧客が**28%**

✓ 新規顧客が**72%**

✓ イベント内にAIブースを設置

✓ 既に**56社**の商談創出に寄与

市場拡大戦略トピックス：AIネイティブ採用の市場浸透が加速

新規導入と活用促進の両面で採用が進み、幅広い業界でAIネイティブ採用が浸透

新規導入

(公表した代表的な事例のみ)

薬局・ドラッグストア

MyTalent Platform

ウエルシア薬局がTalentXの
統合型タレントアキュイジションプラットフォームを導入

AI Native Talent Acquisition

医療福祉

MyTalent Platformを導入しAIネイティブ採用へ

医療・介護・福祉をつなぐ
wiseman MyTalent Platform
Talent X

AI Native Talent Acquisition

保険

MyTalent Platformを導入しAIネイティブ採用へ

東京海上日動 MyTalent Platform
Talent X

AI Native Talent Acquisition

食品

MyTalent Platformを導入しAIネイティブ採用へ

日清食品
ホールディングス MyTalent Platform
Talent X

AI Native Talent Acquisition

総合設備工事（サブコン）

MyTalent Platformを導入しAIネイティブ採用へ

関電工 MyTalent Platform
Talent X

AI Native Talent Acquisition

メーカー

MyTalent Platformを導入しAIネイティブ採用へ

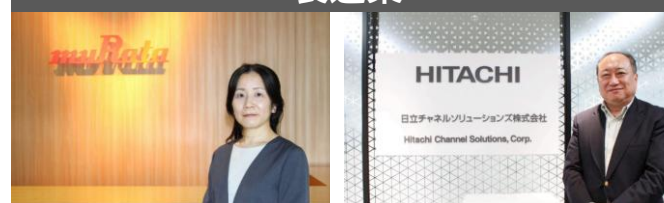
MABUCHI MOTOR MyTalent Platform
Talent X

AI Native Talent Acquisition

活用促進

(公表した代表的な事例のみ)

製造業



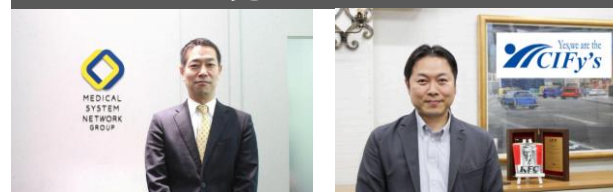
金融



IT・情報サービス



小売・サービス



スポーツブランド



今期実施する成長加速に向けた重点投資

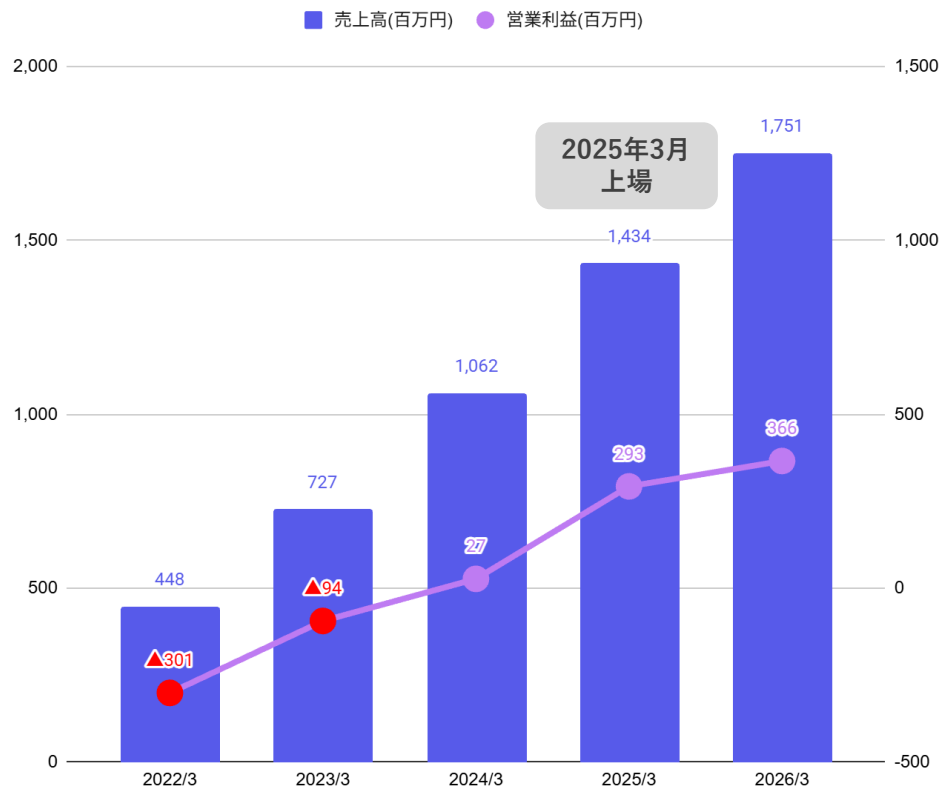
中長期的な成長加速に向け、
AIネイティブプロダクト開発、大企業深耕及び中堅市場開拓に向けた人的資本投資に加え、
「MyTalent Platform」の認知拡大に向けたブランド・マーケティング投資を強化

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	短中期の売上	短中期

現状の事業状況に関する解釈

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		2027年3月期			
単位：千円	通期実績	対売上高	通期予想	対売上高	前期比	実績進捗率
売上高	1,751,453	100%	2,136,663	100%	122%	22%
営業利益	334,655	19%	160,372	8%	48%	64%
調整後営業利益	366,356	21%	215,399	10%	59%	50%
経常利益	337,831	19%	163,672	8%	48%	63%
当期純利益	254,611	16%	109,489	5%	43%	62%

- ✓ 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

INDEX

- 01 AIネイティブ採用とTalentXが実現する採用変革
- 02 2027年3月期 第1四半期 業績ハイライト
- 03 2027年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 中期事業成長方針
- 05 Appendix



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。



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

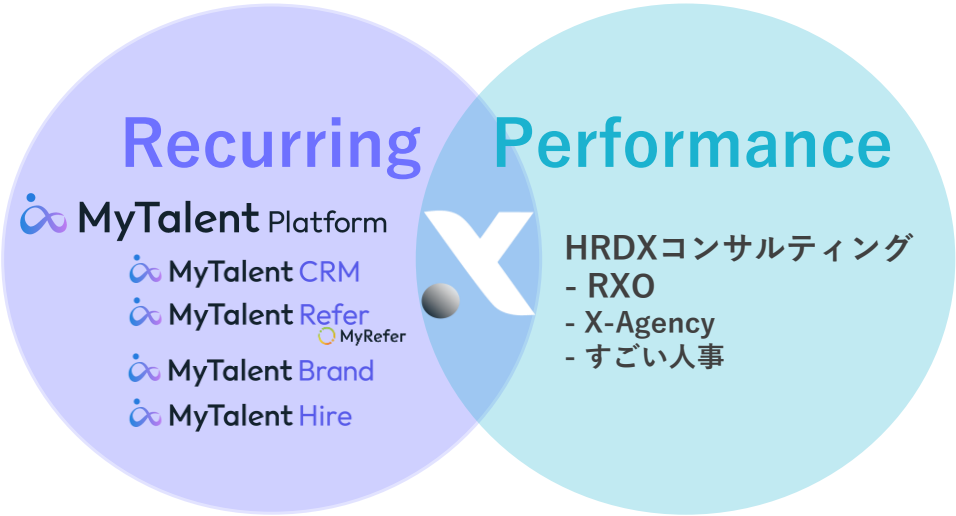
従業員数	対象顧客数	コンタクト リスト保有率	利用顧客数 (占有率)	
10,000名以上	約300社	90%	20%	継続 メガエンタープライズ 既にリスト保有率も90%程度であり、 アカウント攻略可能。
5,000-9,999	約500社	85%	10%	
3,000-4,999	約700社	80%	5%	エンタープライズ 既にリスト保有率は80%近くに達しており、 ABMを軸に、これまで培ってきたEP開拓ノウハウ を継続的に活用することで、更なる開拓が可能
2,000-2,999	約1,000社	70%	4%	
1,000-1,999	約2,500社	80%	2%	
500-1,000	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

新規顧客開拓と既存顧客深耕のイメージ



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、
リプレイスされづらい

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



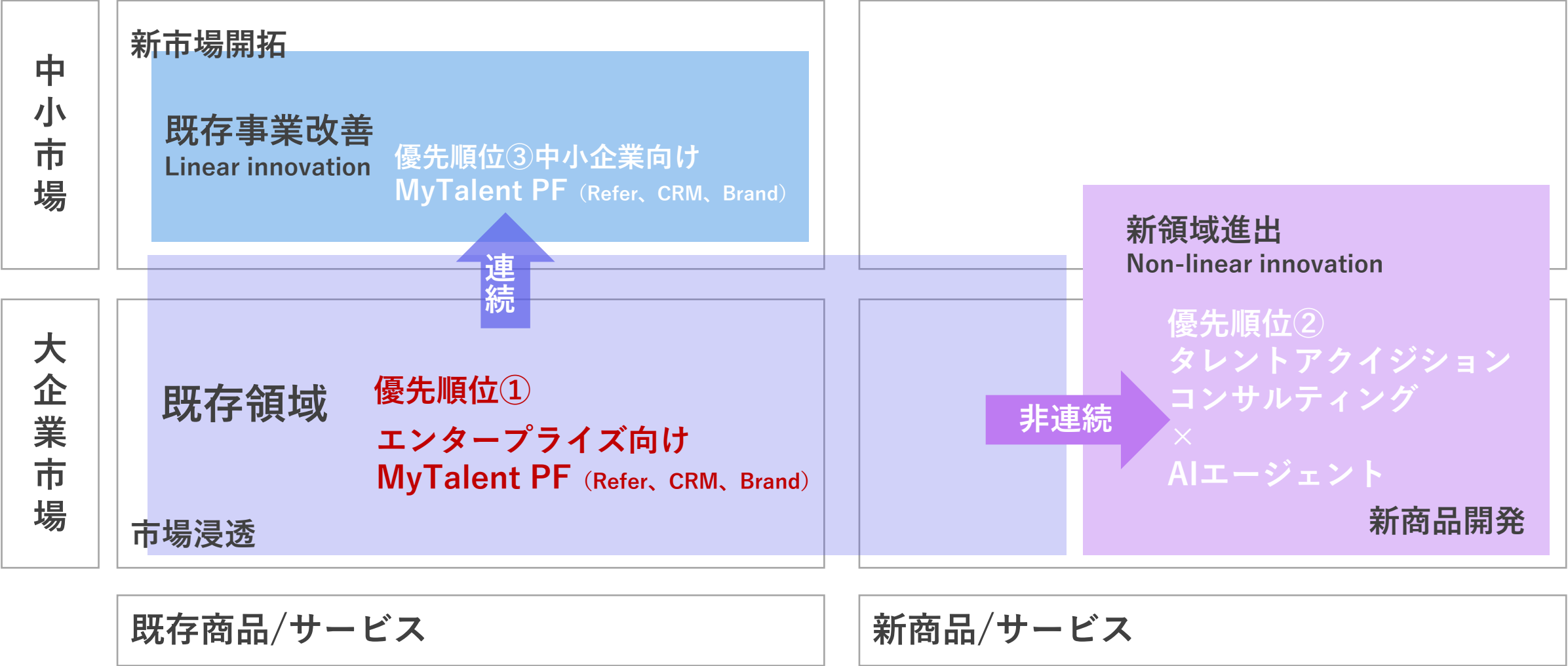
AIネイティブ：AI Core基盤およびAI機能開発を推進とシナジー開発

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

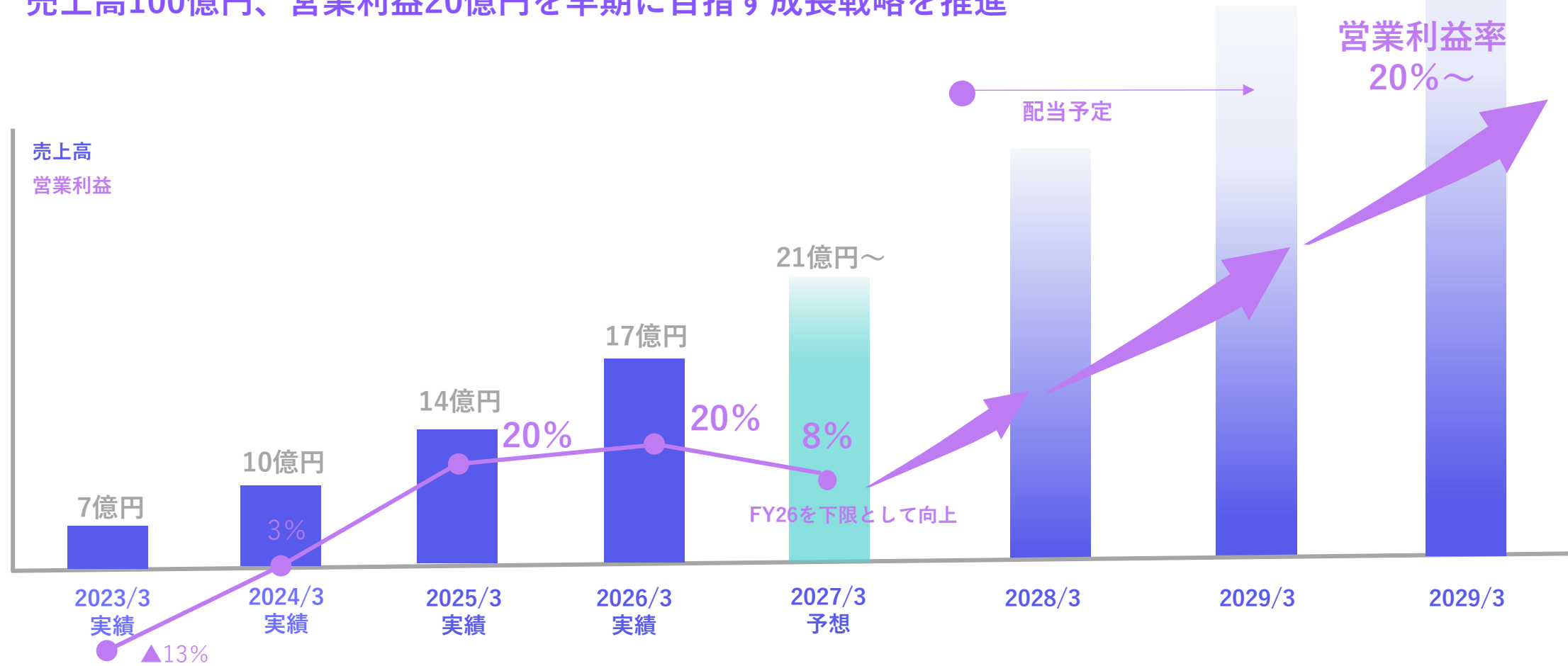
プラットフォーム統合に伴いエンタープライズ向けの成長戦略を重視しつつ、シナジーのある新市場開拓、新製品開拓を推進



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



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 AIネイティブ採用とTalentXが実現する採用変革
- 02 2027年3月期 第1四半期 業績ハイライト
- 03 2027年3月期 取り組みとビジネスハイライト
- 04 中期事業成長方針
- 05 Appendix



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： 143名（2026年6月30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



AIを自組織の業務プロセス全体へ実装し、業務の生産性・品質向上を推進

AI活用を日常業務へ定着させ、組織全体の生産性向上を実現



AI活用領域

営業・顧客対応・提案・コンテンツ制作
など、業務プロセス全体へAI活用を展開

- ✓ 営業活動
- ✓ 顧客対応・業務運用
- ✓ 提案・コンテンツ制作

AI活用の主な取り組み

① 営業活動支援

- 商談記録、営業システムへの入力、タスク・予定登録等の自動化
- 過去商談・同業事例を活用した商談準備
- 案件状況に応じたりマインド・ネクストアクションの提示
- 公開情報を活用した営業対象企業の抽出・アプローチ支援

② 顧客対応支援

- 解約リスクの検知と顧客状況の把握
- 顧客引継ぎ時の過去履歴集約
- 求人・従業員データ等の照合・突合作業
- 顧客との定例MTG資料作成支援

③ 提案・コンテンツ制作支援

- 商談前の企業調査、提案方針・企画案の策定支援
- アポイントメール、提案資料、簡易モックの作成支援
- 取材内容の文字起こし、校正・レビュー、簡易デザイン支援

AIネイティブ採用市場の形成を推進

AIネイティブ採用の普及に向け、独自調査と実践ノウハウを発信

AIネイティブ採用調査レポート（Vol.1・Vol.2）

TalentX

2026年

AIネイティブ採用調査レポート

AI導入58.3%の日本企業が採用力を高める鍵は、「AIネイティブ採用」への設計

～AIは「導入するもの」から「体験を設計するもの」へ～

AI Native Talent Acquisition

TalentX

2026年

AIネイティブ採用調査レポート Vol.2

採用変革の鍵を握るのは、候補者を深く理解した体験設計

～転職検討者221名が語る、AIネイティブ時代の選考体験～

AI Native Talent Acquisition

エグゼクティブ・サマリー

AIを導入しても採用は変わらない——日本の採用現場で静かに広がる「AI迷子」の実態。問題はツールではなく、候補者体験を軸とした「設計」の不在。

1 AIは使われているが「機能していない」58.3%が採用AIを活用しているにもかかわらず、AI導入後も工数が変わらない・増えた人事担当が53.3%。投資対効果を把握している企業は半数にとどまる。

2 課題はツール不足ではなく「役割分担」AIと人の役割分担が明確に定めていない企業は67.9%。継続的かつAI活用方向性が不明でAIを前提としたフロー設計もできていない横断的課題が明らか。

3 候補者の期待は、AI活用による質の高い選考体験選考でAIの活用が進んでいくと、59.8%の候補者が志望度を下げると回答。一方「自分を深く理解した対話」を40.1%が期待。AIを活用しながらも、エンゲージメントへの注力が必要視される。

人間はエンゲージメントを人事業務やオペレーションから解放され、設計者へと役割を移していく世界を築ける。

人の役割：感情・体験

- 自動化 / スクリーニング
- 示唆出し / 分析
- 体験管理 / マーケティング

- 関係構築
- 魅力付けや心理ケア
- 最終意思決定

はじめに海外では、採用AIは「普及」から「候補者体験を重視した活用」のフェーズへ

海外では採用AIの活用が主流となり、候補者はポジティブに受け止めている。さらに、AIで良い体験をした候補者はロイヤリティが大きく高まる。採用AIは効率化の先で、候補者体験を高める「攻めの打ち手」へと進化し始めている。

海外における採用AI活用は主流に採用活動でAIを活用する企業（2024年調査）約51%AIを活用しているHRリーダー（2024年調査）約72%

AI体験の質が、候補者の行動を左右する採用AI活用に対してポジティブな体験をした候補者（2024年調査）約77%採用AI活用による候補者のロイヤリティの差（2024年調査）約30pt増加

2 AIを活用できるも、「体験」と「対話」が採用活動を左右する。AI活用で候補者が最も懸念するのは「自分を深く理解されないこと」。一方で「候補者への深い理解」が、今後求められるAIの活用であり、採用設計の要諦である。

3 転換点は「体験」と「対話」が人事が集中できる設計へ。候補者が人事にも期待するのは、「自分を深く理解したいこと」。一方、企業側の期待はAIと人の協働が前提で、対話に深くリソースを割きたくない。AIが候補者体験を助け、人が対話・対話に集中できる「AIネイティブ採用」の実現。

人、抱込んでいるのは「自身を理解されない選考体験」——人が対話に集中する設計が、採用の分岐点となる。

AI×採用CRM活用ガイド

タレントプール採用における

AI×採用CRM活用

- 完全ガイド -

TalentX

目次

第1章：採用の「もったいない」を採用成果に変える

第2章：タレントプール採用にAIや採用CRMが不可欠な理由と実施ステップ

第3章：「MyTalent CRM」で成果を出すタレントプール採用

第4章：導入効果シミュレーション

ブランディング向上

ナレッジの蓄積

タレントプール採用は、「採用数の増加」などの定量的成果だけではなく、業務の効率化やブランディング、ノウハウの蓄積といった「数値として現れないが、重要な価値」を生み出します。これらの価値が中長期的な採用力の土台となり、持続的で安定した採用活動を支えることにつながります。

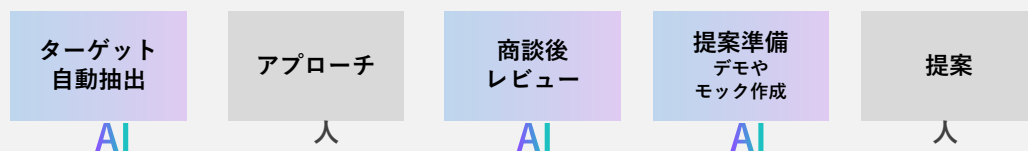
AIを自組織の業務プロセス全体へ実装し、業務の生産性・品質向上を推進

自社実践 → 生産性・品質向上 → プロダクト実装 → ノウハウ発信 → 市場形成を循環し、生産性が向上。
AIネイティブ企業として更なる進化を目指す

AIネイティブ採用を牽引するTalentX自組織へのAI実装

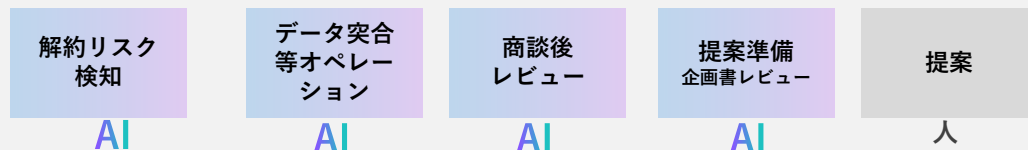
① 営業活動支援

0.2人月の生産性向上



② カスタマーサクセス活動

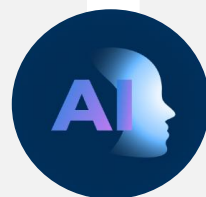
0.8人月の生産性向上



③ エンジニア活動

生産性が2倍に向上

開発プロセスを半自動化。全エンジニアがClaude Codeを使用しており、開発メンバー全体の生産性が約2倍に



顧客・市場への還元

オピニオンリーダーとしての市場へのノウハウ共有



顧客への価値還元

1年間で6個の主要AI機能をリリース



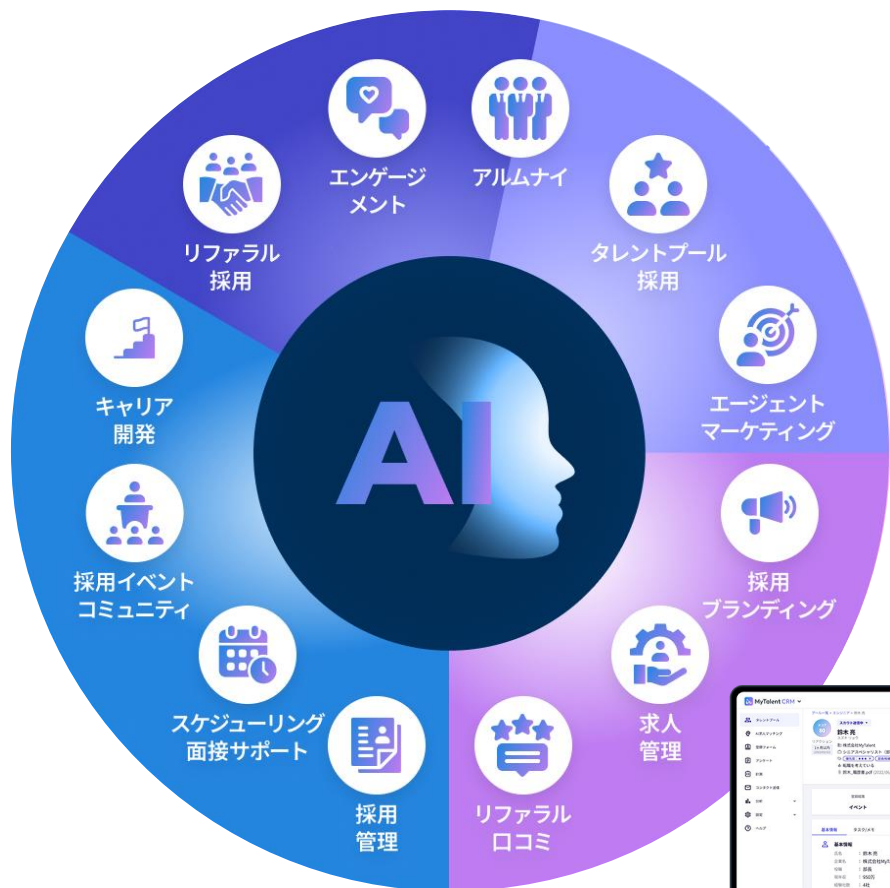


日本初

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

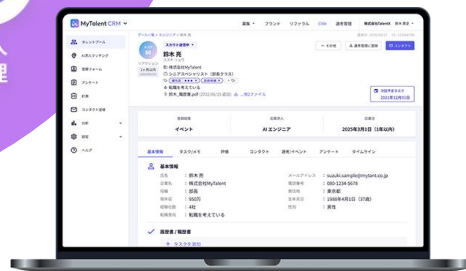
従業員エンゲ
ージメント向上

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。

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

+

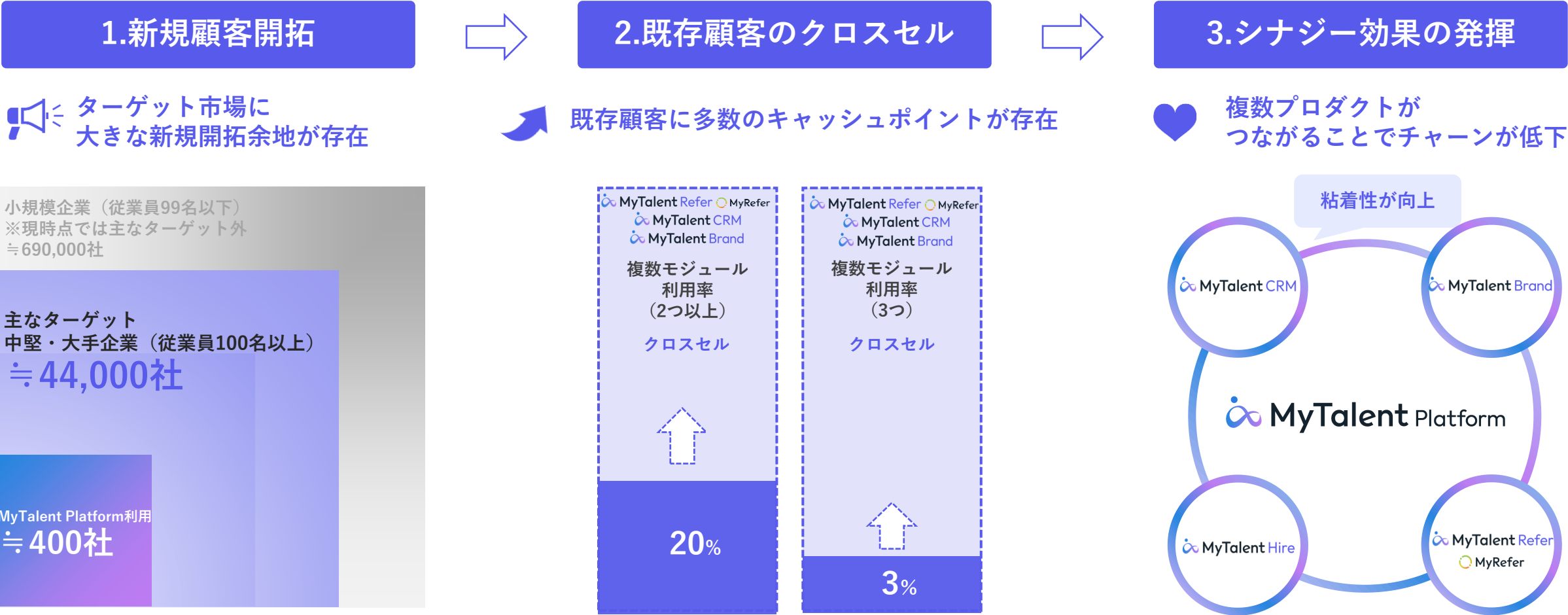
その他

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
MyRefer
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



※各数値は2026年6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



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%以下、クロスセル
シナジーにより更に低減する傾向

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
鈴木 貴史 | Takafumi Suzuki

1988年 和歌山県生まれ。新たなHR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 タレントアクイジション本部長
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 取締役タレントアク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 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 執行役員に就任。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 執行役員に就任。HRソリューション本部を統括。

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。