

2026年12月期 第1四半期決算説明資料

株式会社ワンキャリア（東証グロース：4377）

2026年5月

本資料の取り扱いについて

本資料は、株式会社ワンキャリア（以下「当社」といいます）の企業情報等の提供のために作成されたものであり、国内外を問わず、当社の発行する株式その他有価証券の勧誘を構成するものではありません。

本資料には、当社の計画や戦略、業績の見通し等、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日である2026年5月14日における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれます。経済状況の変化、当社サービスのユーザー様やクライアント様の嗜好及びニーズの変化、他社との競合、法規制の変化、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と異なる場合があります。

なお、「事業計画及び成長可能性に関する事項」は、本決算発表とあわせて毎年2月に開示する予定です。



人の数だけ、 キャリアをつくる。

私たちワンキャリアは「人の数だけ、キャリアをつくる。」をミッションに掲げ、個人・企業が仕事選びに関するあらゆるデータを利用できるプラットフォームとして以下のサービスを展開しております。

- 就活支援/新卒採用サービス「ワンキャリア」
- 転職支援/中途採用サービス「ワンキャリア転職」

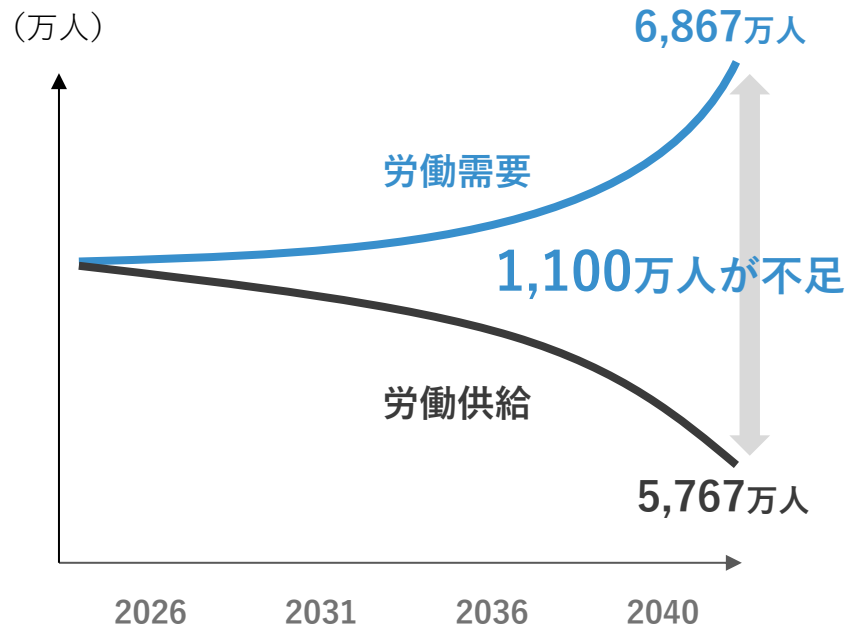
多くの人にとって仕事は人生で最も時間を投資する対象であるにも関わらず、仕事選びに関しては意思決定の基準となるようなデータが少なく、いまだに就職してから後悔する人が後を絶たない状況です。私たちは、すべての個人のキャリアに向き合い、キャリアデータを集め、多様化する世の中において仕事選びと採用活動をアップデートしていきます。

AI時代の新卒採用市場の見通し

労働力不足は2040年に1,100万人規模で、AIだけでは解決不可。業界別で採用需要に変動はあるものの、全体で供給不足に変化はない。その中で、新卒採用市場のTAMは拡大傾向。

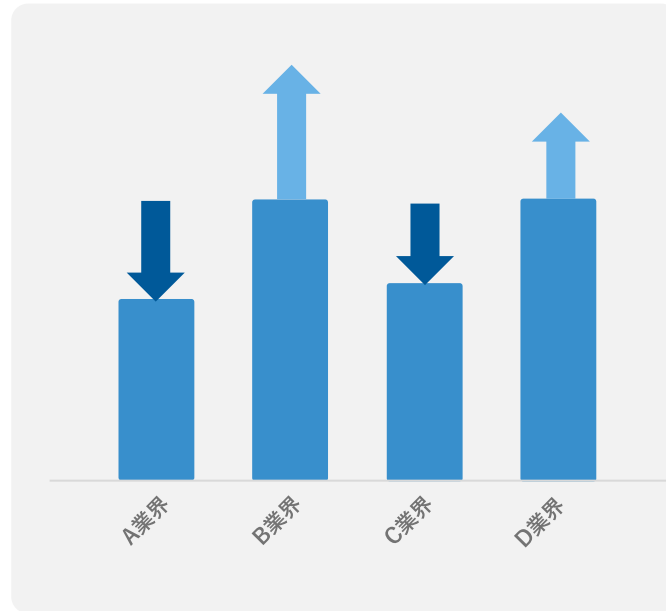
2040年までの労働需給の見通し¹

日本の労働需給のギャップは依然大きい



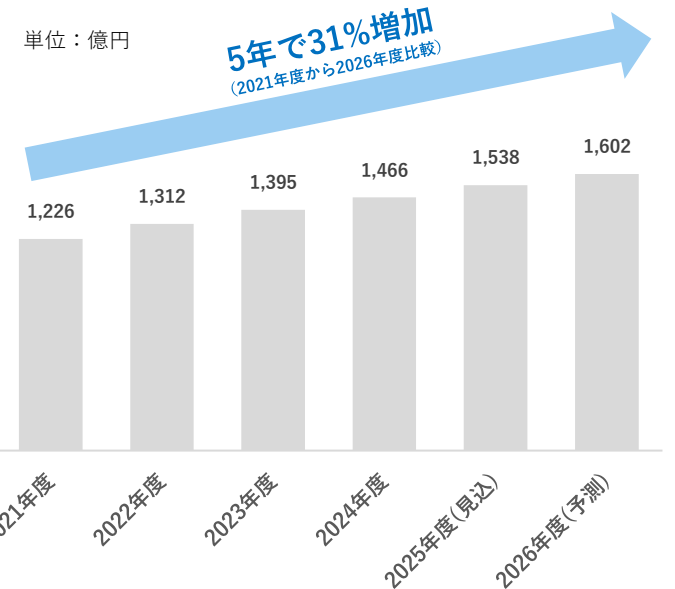
業界ごとの需給

業界ごとの採用需要は変動はあるものの、全体で供給不足に変わりはない



新卒採用マーケット規模の推移²

労働需給のひっ迫を背景に新卒採用市場のTAMは拡大傾向



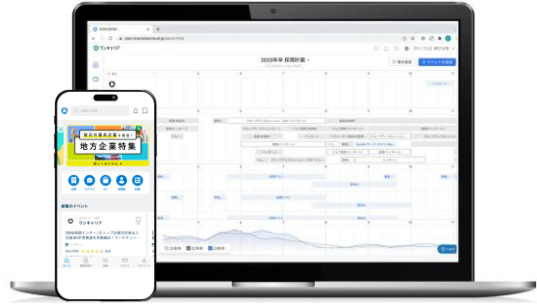
1. リクルートワークス研究所「未来予測2040 労働供給制約社会 (Works Report 2023)」

2. 株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援サービス市場に関する調査 (2026年)」(2026年4月30日発表)における新卒採用支援サービス市場規模推移・予測(サービス提供者売上高ベース)をもとに、当社にて作成。

AI活用による事業成長の加速

審査により信頼性を担保したうえで蓄積した「クローズドな一次データ」を、AI活用と掛け合わせることで、求職者・企業への価値提供の最大化と当社業績の向上を図る。

1 求職者・企業のプラットフォーム利用増加



クローズドな一次データの蓄積

2



面接時の
実際の質問



面接時の体験談
感想・クチコミ



詳細な採用情報
(人数・時期)

4 AIによる提供価値の向上

Claude

Gemini

- AIによるプロダクト開発の加速、業務生産性向上
- プラットフォームへのAI組み込み増加

データの信頼性担保

3

- 学生証による認証で、投稿者は現役大学生のみに限定
- 複数アルゴリズムによるクチコミ審査
- 必要に応じて目視レビュー

AI関連でよくいただく質問①

Q. AIの台頭による採用マーケットへの影響をどのように捉えているか。
また、新卒ホワイトカラー職種の採用が減るといった懸念も聞こえてくるが、どのように捉えているか。

1. 採用マーケットの見通しについて

- 国内の労働力は2040年に1,100万人不足¹すると予測されており、この構造的な供給制約により、企業の採用ニーズはAI時代においても極めて高い水準で推移すると考えております。

2. 新卒採用に関する「報道」と「現場の実態」の乖離について

- 「AIによる採用削減」といった報道は一部の極端な事例に過ぎず、以下の構造的要因から、新卒採用市場は今後も堅調に推移すると確信しております。
 - **組織の若返り（代謝）の維持**：雇用流動性が低い日本において、新卒採用は組織の若返り（代謝）を維持する有力な手段であり、景気や技術変化に関わらず定常的な若手人材の注入が必要です。
 - **新卒採用を継続することの合理性**：新卒採用は一度中断すると、大学等とのパイプ維持や採用ブランドの再構築に多大なコストと年月を要します。そのため、多くの企業は新卒採用を継続します。
 - **若手の育成サイクルとスキルの継承**：次世代が入社しないことは、既存の若手社員が「後輩を指導する」というリーダーシップ開発の機会を失うことに繋がります。この育成サイクルの寸断は将来のマネジメント層不足という致命的な経営リスクを招くため、安定的な採用が不可欠です。
 - **日本型ポテンシャル採用の継続性**：新卒採用は単なる欠員補充ではなく、将来の幹部候補育成という側面が強いため、技術変化に関わらず採用総数は絞られにくい特徴があります。

AI関連でよくいただく質問②

Q. AI時代において、ビジネスへの影響をどのように捉えているか。

以下の観点から、AI時代においても当社の事業優位性は揺るがないと考えております。

1. データの優位性：経営戦略に直結する多層的な一次データ

- AIの進化に伴い、学習・解析の対象となる「独自の一次データ」の価値は高まる中、当社は以下二層のデータを蓄積しております。長年の蓄積は一朝一夕で集められないことに加え、構造的な障壁が存在し、他社には模倣が困難です。
 - B2B（企業側）：経営戦略の根幹を成す「採用プロセスに関連するデータ」**
 - 当社は、顧客企業の毎年の採用プロセスに関連するデータ（どのような人材を、どの程度の予算で求め、結果としてどう推移したか）という経営戦略に直結する情報を構造的に蓄積しています。
 - B2C（求職者側）：国内最大級の「本音の体験データ」**
 - 国内最大級の就活クチコミデータを保有。企業の採用戦略（B2Bデータ）と、それに対する候補者のリアルな反応（B2Cデータ）を紐付けて保有していることが、当社の最大の強みです。

2. 構造的な会員獲得戦略（AIに代替されない接点）

- 非検索型のチャンネル構造**：AIエージェントの普及により検索UIが代替される可能性はありますが、当社の会員獲得は学生間での口コミや、大学連携、行政との協調、ブランド投資を軸とした「構造的な母集団形成」を強みとしています。仮に検索流入が変化しても、全体への影響は限定的です。
- ブランドによる高い想起率**：理系学生利用率1位¹を含む圧倒的なブランド認知を背景に、AIが情報を整理・提示する時代においても「最後にユーザーから選ばれる信頼されたサービス」としての地位を確立しています。

3. 変革を機会と捉える対応力

- AIにより採用業務の効率化が進む中、カルチャーフィットや対話を通じた相互理解といった人間的な部分がより一層重視されるようになってきました。この本質的なマッチングが求められる変化は、一次データ（クチコミ）を基盤とする当社の事業において、さらなる追い風になると認識しております。

AI関連でよくいただく質問③

Q. AI活用の進捗状況、および今後の戦略的な位置付けについて教えてください。

当社は、AI活用について、以下の3領域で取り組みを推進しております。

1. プロダクトへの実装によるユーザー価値・顧客価値の最大化：ユーザー体験の高度化を通じて、プラットフォーム価値の向上を図っています。

- 実績： AIを活用した求職者支援として「ESの達人」（2023年）、「就トレ」（2025年）を展開し、2026年には就活特化型チャットAI「ワンキャリアAI」β版の提供を開始しました。
- 今後： 求職者の体験向上を継続しつつ、採用企業に対するAI活用も推進し、就職活動・採用活動双方の意思決定の質・効率を高める投資を行ってまいります。

2. AIガバナンスによる参入障壁（信頼）の構築：HR領域において、個人情報などの厳重な管理を要するデータを扱う当社にとって、ガバナンスはリスク管理に留まらず、信頼を担保する競争優位の土台と捉えています。

- 体制： 新規AIツール導入時の申請・審査・承認を含む運用（ホワイトリスト等）を整備し、ルールと技術的ガードレールの両面から管理体制を構築。さらに、AIガバナンス委員会の設置を予定。
- 狙い： データの利活用と安全性を両立させ、求職者・採用企業・社員が安心してAI活用できる基盤を強化。

3. オペレーション改善による生産性向上：社内業務へのAI導入を通じて、業務フロー自体の再設計を進めています。

- 進捗： 全社でのAIツール活用を推進し、プロダクト開発・リサーチ・資料作成・営業準備等の業務を大幅に効率化。
- 財務的な考え方： 定型作業の効率化で創出した時間を、より付加価値の高い業務（顧客提案・プロダクト改善等）に再配分し、売上成長に対する費用の伸びを抑える形で収益性向上を狙う。

当社は、AIを中長期の成長と競争優位の源泉と捉え、プロダクトと業務の両面での実装を加速させ、ガバナンスを前提とした持続的な価値創出に取り組んでまいります。

目次

1. 業績ハイライト

2. 事業計画

3. 参考資料

FY26 第1四半期連結決算 サマリー

第1四半期連結業績(累計)

- 業績予想に対して売上高・利益ともに順調に進捗

- 売上高 2,206 百万円 前年同期比 +47.2% 業績予想に対する進捗率 21.0%
- 営業利益 663 百万円 前年同期比 +100.8% 業績予想に対する進捗率 22.1%

KPIの進捗

- 新規取引社数が大きく成長

- 法人取引累計社数 6,858 社 前年同期比 +46.9%

- 堅調な会員数の伸び

- 累計会員数 2,425 千人 前年同期比 +364 千人

ビジネスアップデート

- AI時代でも勝ち続けるビジネスを展開

- イラン情勢は直接的影響はなく、顧客採用予算への影響も軽微

- 事業方針に沿って、着実に施策を実行

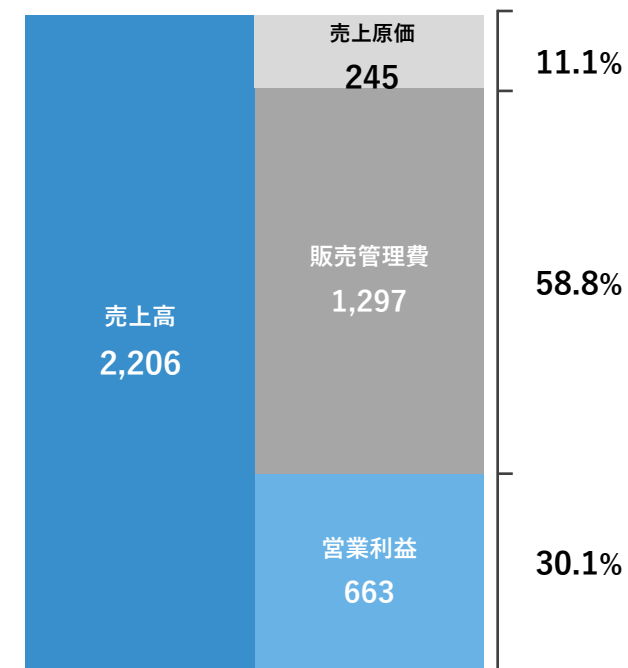
- 就活特化型チャットAIを提供開始 / スカウトサービスの導入社数が4,000社突破
- 高校生向け進学支援事業などを展開するキッズ・コーポレーション社のグループインを決議
- JPXスタートアップ急成長100指数の構成銘柄に選出

連結損益計算書¹

業績予想に対して、売上高・利益共に順調に進捗。

(百万円)	FY26 1Q累計 (連結)	FY25 1Q累計 (単体)	前年同期比	FY26 業績予想	FY26 1Q 進捗率
売上高	2,206	1,498	+47.2%	10,500	21.0%
売上原価	245	201	+21.7%	-	-
売上総利益	1,960	1,296	+51.2%	-	-
売上総利益率	88.9%	86.5%	+2.3pt	-	-
販売管理費	1,297	966	+34.3%	-	-
営業利益	663	330	+100.8%	3,000	22.1%
営業利益率	30.1%	22.0%	+8.0pt	-	-
経常利益	671	333	+101.5%	2,998	22.4%
当期純利益	463	235	+97.3%	2,123	21.8%

収益構造 単位：百万円



連結貸借対照表¹

堅調な業績により高いキャッシュポジションと自己資本比率を維持。

(百万円)	FY26 1Q (連結)	FY25 1Q (単体)	前年同期比	FY25 4Q (連結)	前四半期比
流動資産	7,648	5,354	+42.8%	6,565	+16.5%
うち現預金	6,764	4,744	+42.6%	6,124	+10.5%
固定資産	1,468	1,125	+30.5%	1,420	+3.4%
資産合計	9,117	6,480	+40.7%	7,986	+14.2%
流動負債	3,541	2,349	+50.7%	2,446	+44.8%
固定負債	36	8	+331.3%	23	+58.2%
負債合計	3,577	2,357	+51.7%	2,469	+44.9%
純資産合計	5,540	4,122	+34.4%	5,516	+0.4%
負債・ 純資産合計	9,117	6,480	+40.7%	7,986	+14.2%

連結貸借対照表 (百万円)

資産	負債/純資産
現金及び預金 6,764	流動負債 3,541
その他流動資産 884	固定負債 36
固定資産 1,468	純資産 5,540

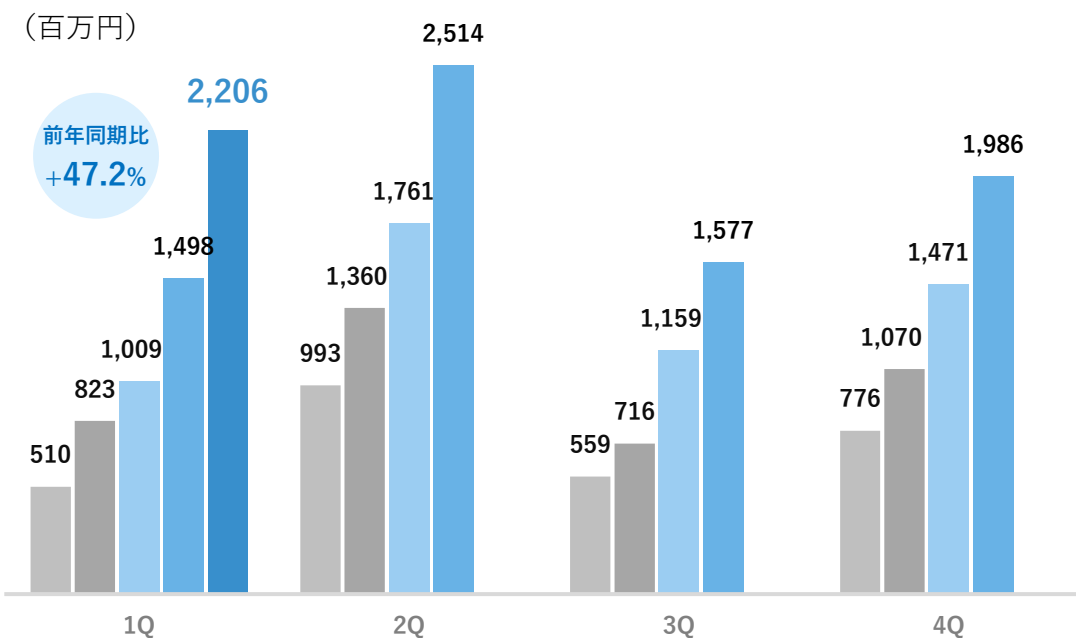
自己資本比率 **60.7%**

Qごとの売上高・営業利益の推移

第1四半期の売上高は求人掲載・スカウトによる成長の牽引、AI活用による生産性の向上により、前年同期比+47.2%で着地。第1四半期の営業利益は売上高の成長に連動し+100.8%で着地。

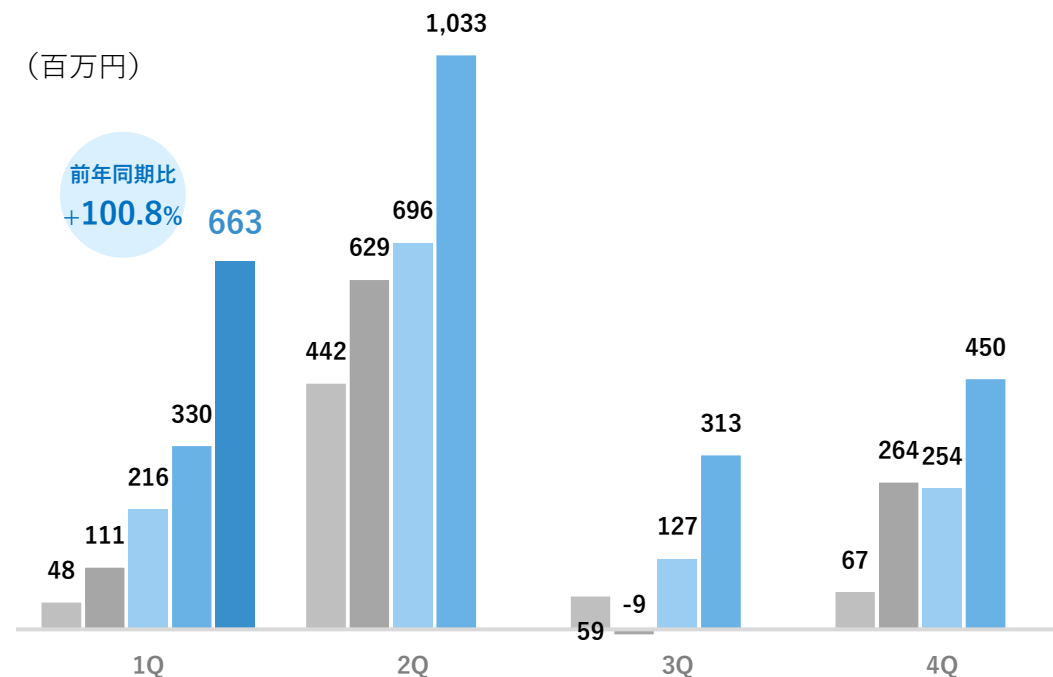
Qごとの売上高推移¹

■ FY22 ■ FY23 ■ FY24 ■ FY25 ■ FY26



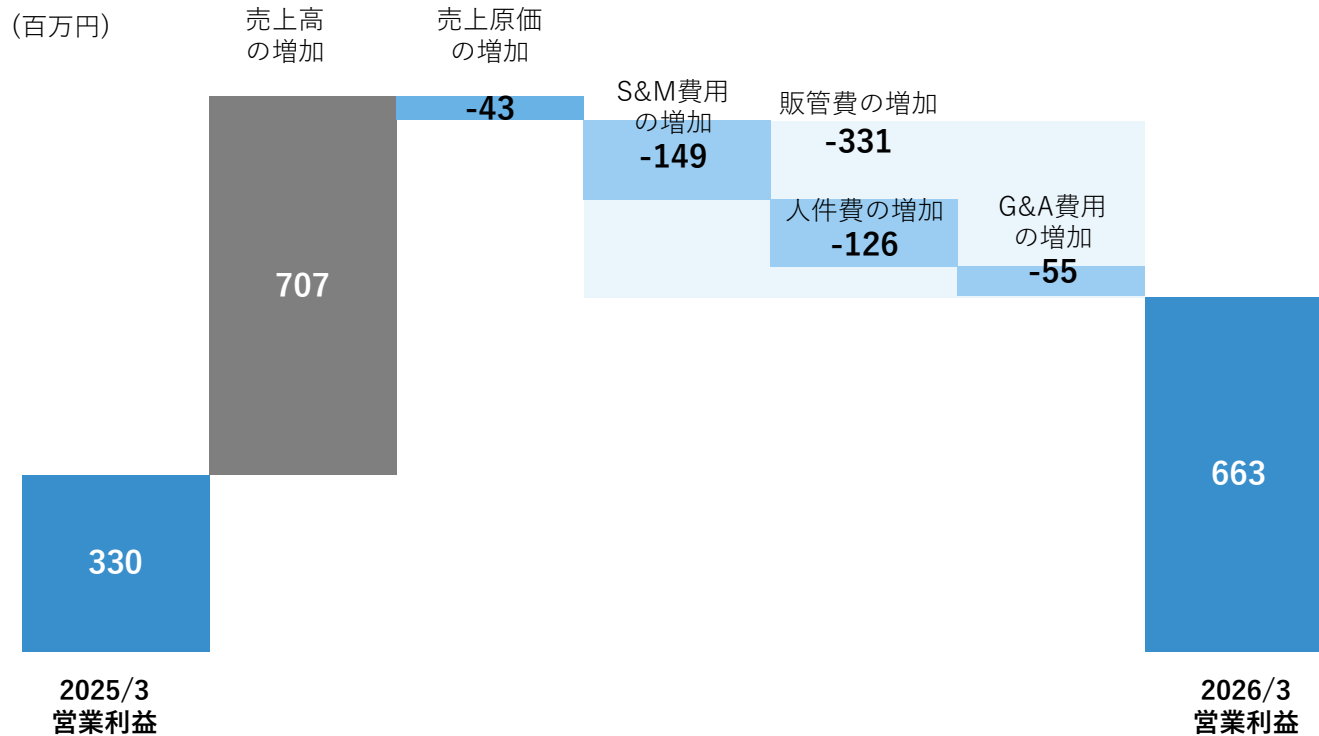
Qごとの営業利益推移

■ FY22 ■ FY23 ■ FY24 ■ FY25 ■ FY26



営業利益の増減分析（対前年同期比）

売上原価とG&A費用の投資効率を最適化することで、高い営業利益を実現。



売上高の増加

求人掲載	理系No.1 ¹ により、堅調に成長
スカウトサービス	AI活用により学生プロフィール入力を自動化し、利用会員、利用企業が増加

売上原価の増加

売上原価 ²	主にプロダクト投資の増加、売上高増加に伴う納品コストの増加
-------------------	-------------------------------

販管費の増加

S&M費用 ³	顧客獲得強化のため増加
人件費 ⁴	主に人員の増加
G&A費用 ⁵	主に採用費、地代家賃、システム利用料の増加

1. 26卒理系学生が選ぶ「最も活用している就活サイト」で、1位を獲得。
ProFuture株式会社/HR総研「HR総研×就活会議：2026年新卒学生の就職活動動向調査（6月）結果報告【就職活動編】」より。

2. 原価：主にコンテンツ収集費、プロダクト運営・保守に係る外注費・人件費、イベント運営費。

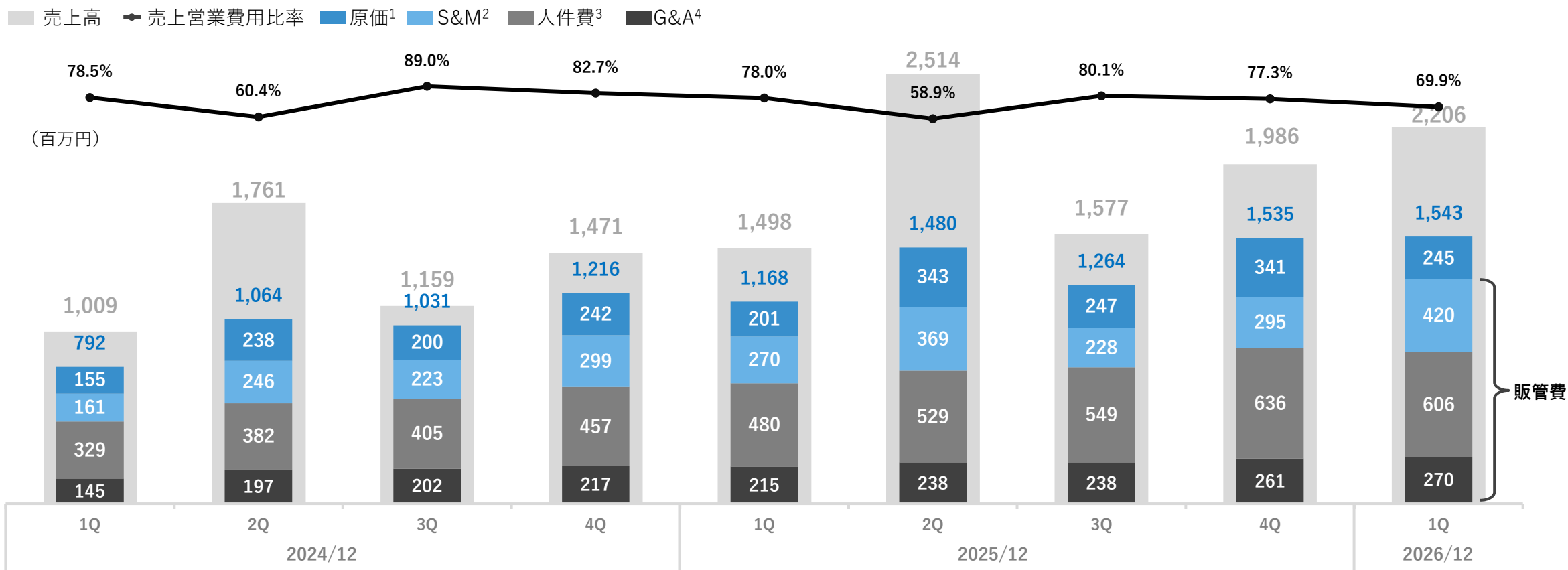
3. S&M（Sales & Marketing）費用：広告宣伝費、外注費、販売手数料の総称。2024年12月期 通期決算から販売・マーケティング関連の人件費はS&M費用から除外し、人件費に含める。

4. 人件費：役員、正社員、アルバイトに係る人件費。販管費分のみ。

5. G&A（General and Administrative expenses）費用：販管費から、S&M費用と人件費を除いたもの。

営業費用サマリー（原価・販管費含む）

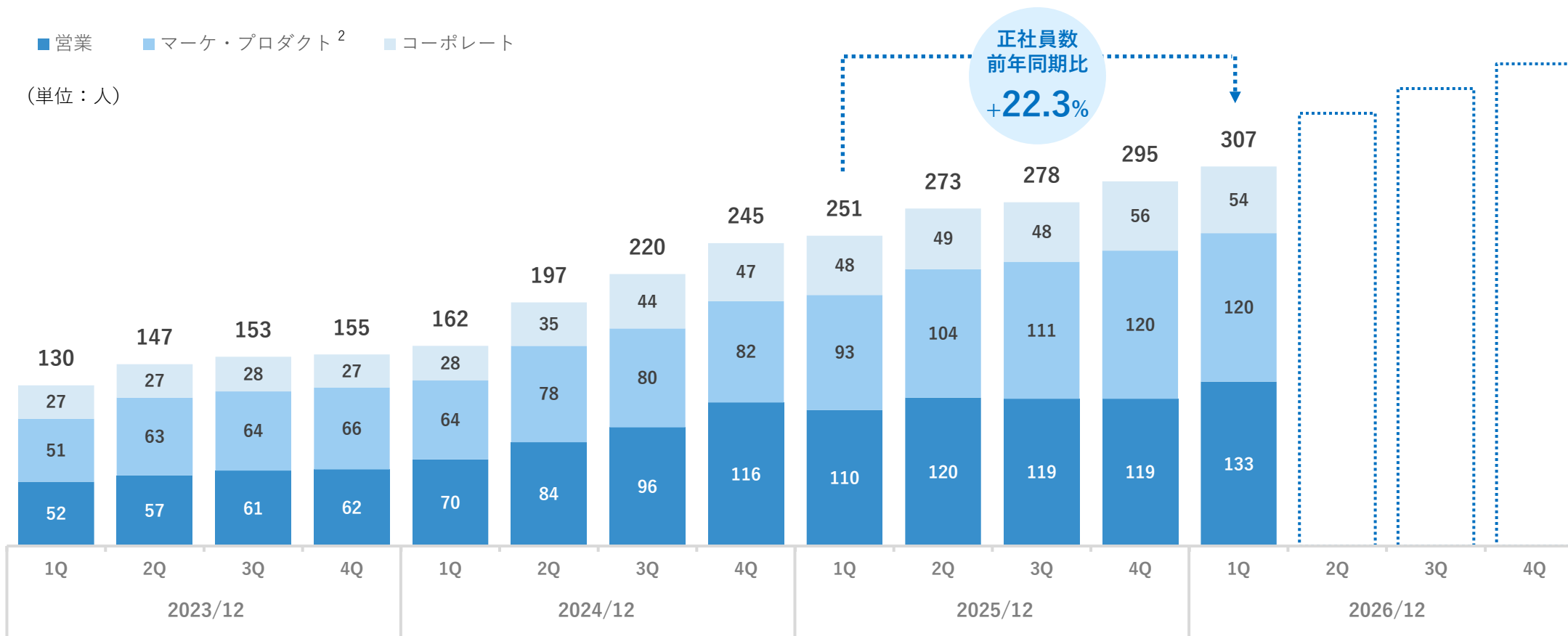
組織拡大への投資を強化しつつ、売上高と営業利益のバランスを取りながら成長を継続。



1. 原価：主にコンテンツ収集費、プロダクト運営・保守に係る外注費・人件費、イベント運営費。
 2. S&M (Sales & Marketing) 費用：広告宣伝費、外注費、販売手数料の総称。
 3. 人件費：役員、正社員、アルバイトに係る人件費。販管費分のみ。
 4. G&A (General and Administrative expenses) 費用：販管費から、S&M費用と人件費を除いたもの。

連結社員数¹の推移

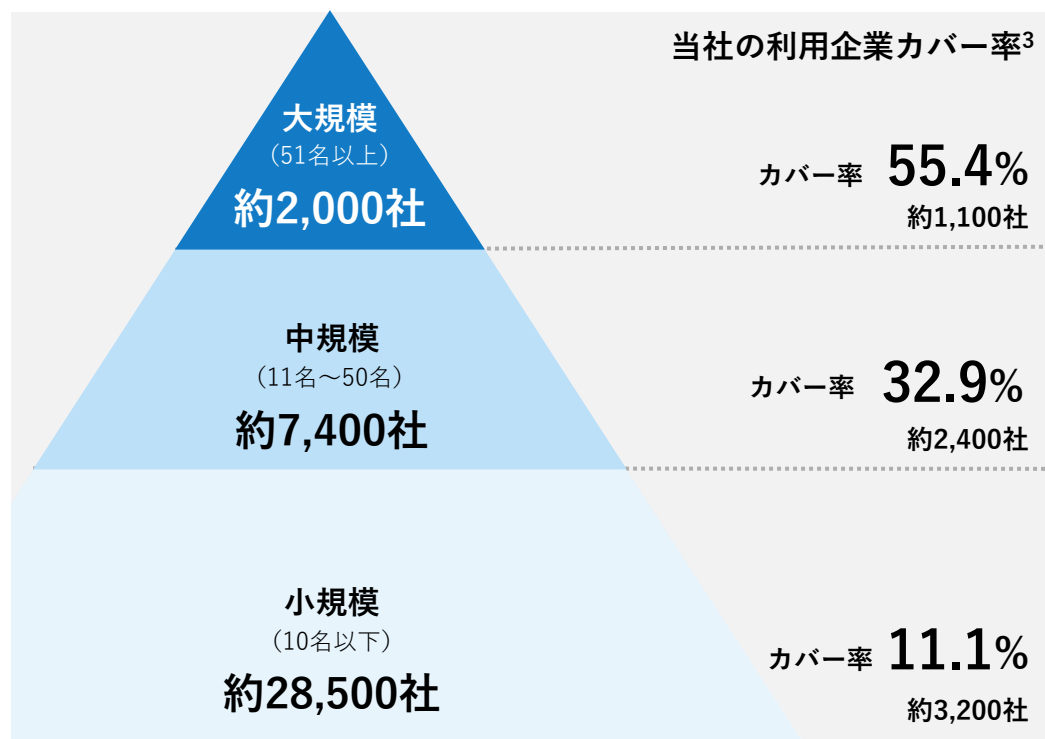
採用した人員の生産性を高めることに注力しつつ、継続的な事業成長に向けた人員を確保し、2026年3月末時点で連結社員数は307名で着地。2026年12月末時点では390名を想定。



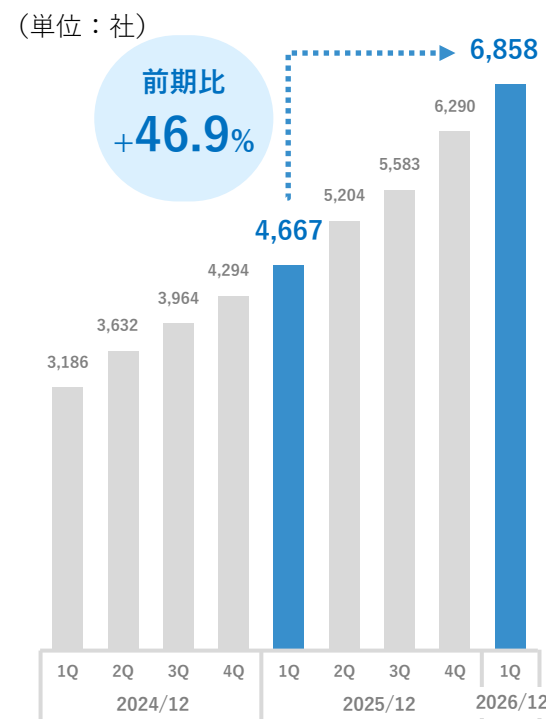
法人取引累計社数¹の推移

高いペースで法人取引累計社数が増加。

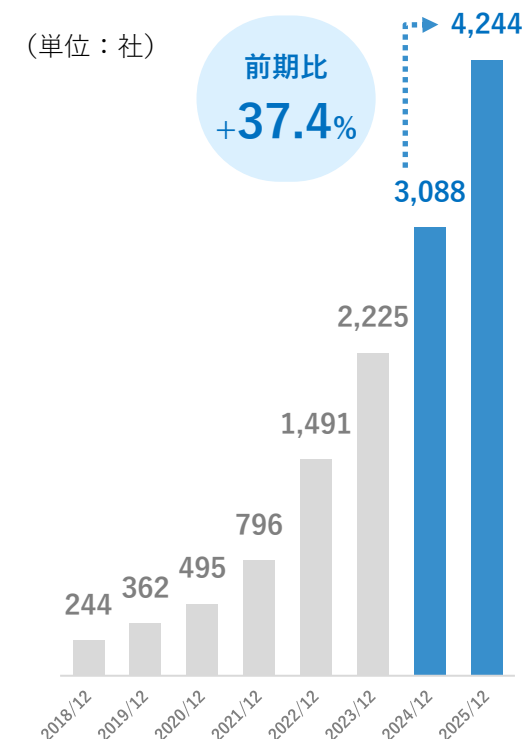
採用規模²



法人取引累計社数¹



年間取引社数の推移⁴



1. 2026年3月末時点で当社グループと有償取引をおこなったことのある法人顧客数の累計値。子会社分は連結以降に発生した取引の取引社数をカウント。企業の採用活動は季節や年度毎に流動的であり、取引窓口を有している企業は売上拡大余地があるため、法人取引社数については累計値を重要指標に設定。

2. 採用規模の母数は、株式会社フロッグ「マイナビ2026・キャリアタス・リクナビ2026の掲載リスト」及び当社におけるユニーク企業数から算出。2026年2月に企業規模別の対象社数を更新し、それ以前と比較して規模別社数が変動。

3. 2026年3月末時点で、当社グループと有償取引をおこなった法人顧客数の累計値から算出。

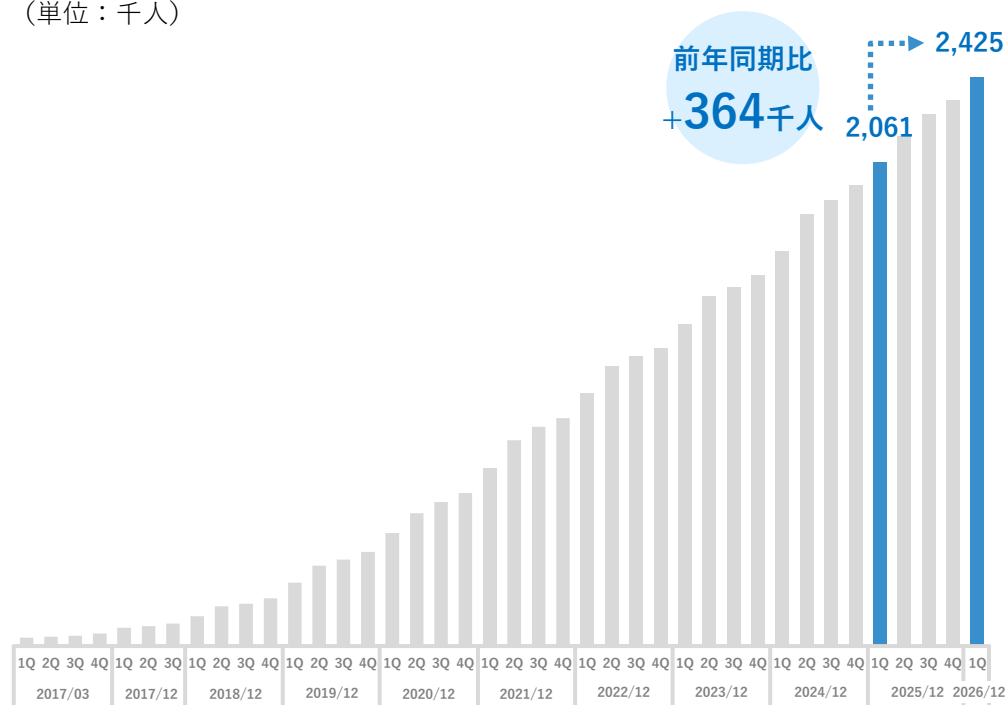
4. 各事業年度において有償取引をおこなった法人顧客数。 通期決算発表毎に更新。

新卒サービス会員数の推移

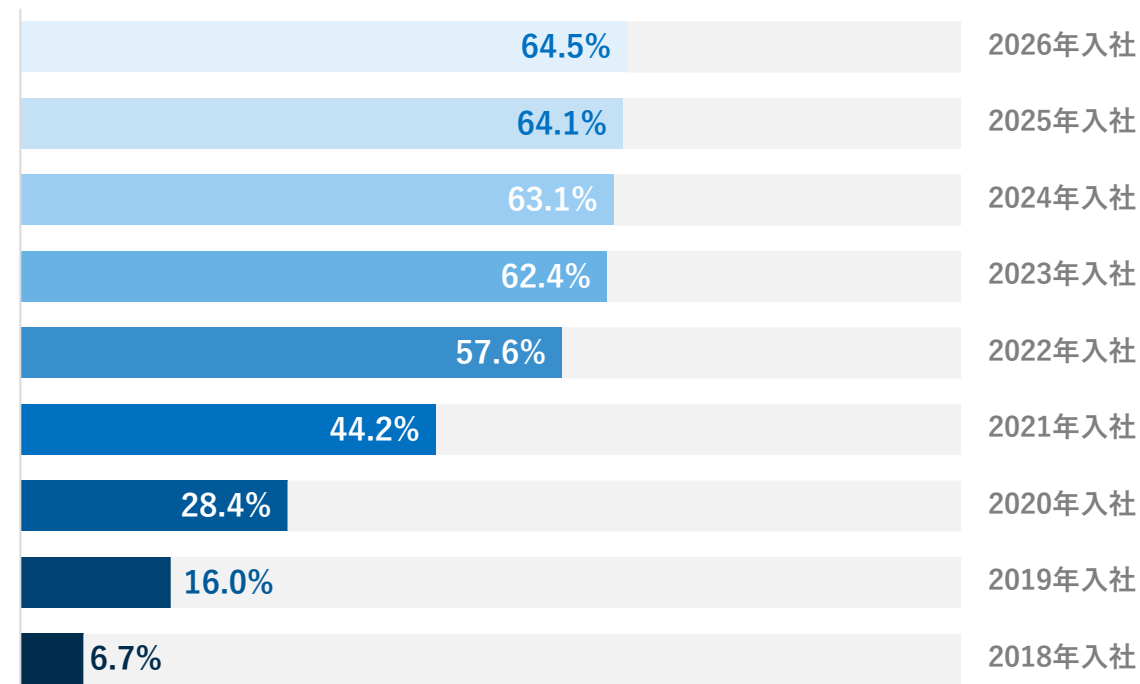
当社しか持たないキャリアデータが支持され、新卒サービス会員の利用率は高い水準を維持。

新卒サービス累計会員数

(単位：千人)



新卒サービス会員の利用率^{1,2}



トピックス

「ワンキャリアAI」β版を提供開始 / 屋外広告を積極展開し、ブランド認知を獲得。



70万件超のクチコミを活用し、学生の企業選び・選考対策を支援する就活特化型チャットAI「ワンキャリアAI」のβ版を提供開始。学生の利用率向上を図る。

昨年に続き、屋外広告を積極展開し、デジタルに依存しないブランド認知施策を展開。

スカウトサービス導入社数が4,000社突破



スカウトサービス累計導入社数が、2026年3月時点で4,000社を突破。

2025年8月に3,000社を突破してから、およそ7ヶ月での達成。

「JPXスタートアップ急成長100指数」の構成銘柄に選出



日本を代表する高成長スタートアップ100社で構成される指数「JPXスタートアップ急成長100指数（JPX Startup 100）」の構成銘柄に選定。

高校生向け進学支援事業などを展開するキッズ・コーポレーション社のグループインを決議



ワンキャリアは、高校生向け進学支援を行うキッズ社のグループインを決議。

キッズ社の広範な学校ネットワークを活かして会員基盤を強化し、進学領域への事業拡張とプラットフォームの拡大を図る。

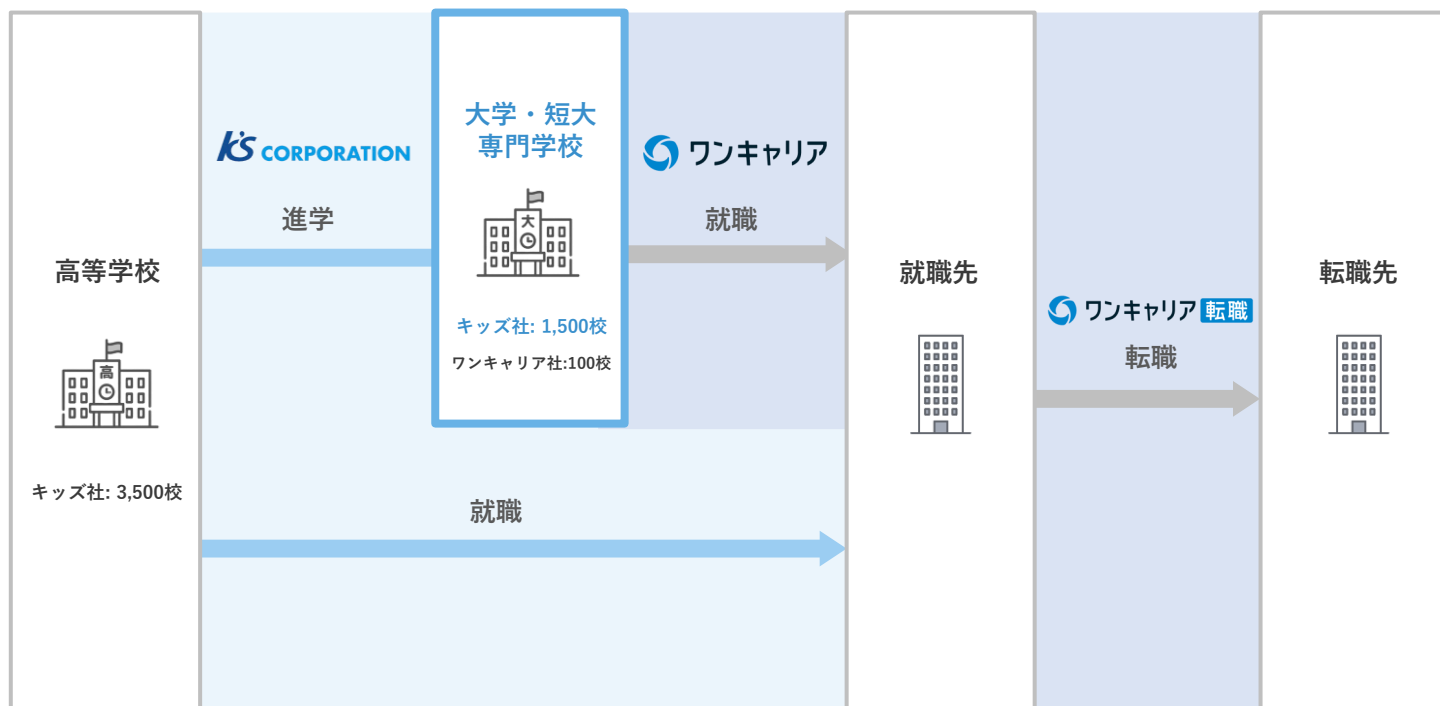
キッズ・コーポレーション社のグループイン

高校生向け進学支援事業などを展開する、キッズ・コーポレーション社（以降キッズ社）をグループイン。ビジネス領域拡大に加え、キッズ社の学校ネットワークを活用し、ワンキャリアの会員基盤拡大を目指す。

案件概要と財務指標

社名	株式会社キッズ・コーポレーション ¹
事業内容	高校・高校生を対象とした進学支援 企業向けの高卒採用支援
譲渡予定	2026年7月31日
取得比率	100%
取得価格	EV/調整後EBITDA ² 倍率5.0倍
年間業績見込 (単体)	売上高 約26億円～ 営業利益 約2.8億円～

キッズ社とワンキャリア社のビジネス領域



1. 持ち株会社ゼロワンブレインとともに取得。

2. 調整後EBITDAは調整前EBITDA（2025年3月期実績ベース約3億円）に当社グループイン後に速やかに削減可能なコスト（退職役員報酬等）、追加で発生することが予定されているコスト（管理費用等）を加味して算出。なお、ネットキャッシュは約30億円。

キッズ社の事業サマリーと強み

教育機関支援事業

- 進学支援
 - ✓ 年間4,500回の進学ガイダンス・講演会の実績
 - ✓ キッズ社の全売上のうち約9割を進学事業が構成
- 高卒就職支援
 - ✓ 累計500回以上の高校生向け就職ガイダンスの実績



キッズ社の強み

- ✓ 創業30年で築いた教育機関との信頼基盤
- ✓ 高校 3,500校、大学・短大・専門学校 1,500校に及ぶ
合計 5,000校の学校ネットワークを保有



キッズ社に関するQ&A

Q. 今回のグループインは、2026年12月期の業績にどの程度寄与するか。

予定通り実行された場合、2026年12月期の第3四半期より当社の連結子会社となる予定です。

本取得による2026年12月期の当期業績予想に与える影響は精査中ですが、今後、適時開示の必要性が生じた場合には速やかに開示いたします。

Q. のれんの償却方針や、利益への影響はどのように考えるべきか。

のれんの具体的な金額、償却期間等を含むPPA（取得価額の配分）については現在精査中となりますが、本グループインに伴い発生するのれんと無形資産の合計額は、約7~8億円と試算しております。

同様に、本取得による2026年12月期の当期業績予想に与える影響は精査中ですが、今後、適時開示の必要性が生じた場合には速やかに開示いたします。

Q. キッズ社とのシナジーはどのように出すのか。

キッズ社の強固な学校ネットワークのさらなる価値向上と両社の顧客基盤の相互補完により、グループ全体でのシナジー発揮を目指します。

1つ目は、キッズ社が保有する1,500校に及ぶ、全国の大学・短大・専門学校ネットワークとの連携により、ワンキャリア社が従来獲得できていなかった会員基盤の拡大を目指します。

2つ目は、キッズ社とワンキャリア社が相互に補完しあい、顧客数の拡大・顧客単価の向上を目指します。具体的には、ワンキャリア社はキッズ社のアセットを活用することで、業界・エリアを強化し、売上拡大を実現します。本グループインを機に、これまで開拓余地のあった介護福祉、物流、小売、飲食等への営業活動を強化します。また、キッズ社においても、ワンキャリア社の顧客基盤を活かし、売上拡大を図ります。

3つ目に、ワンキャリア社が効率的なソフトウェア開発をすることで、キッズ社のサービス拡充を図ります。

上記の事業シナジーの最大化を目指す土台として、ガバナンス強化を図り、強固な経営基盤を構築します。

目次

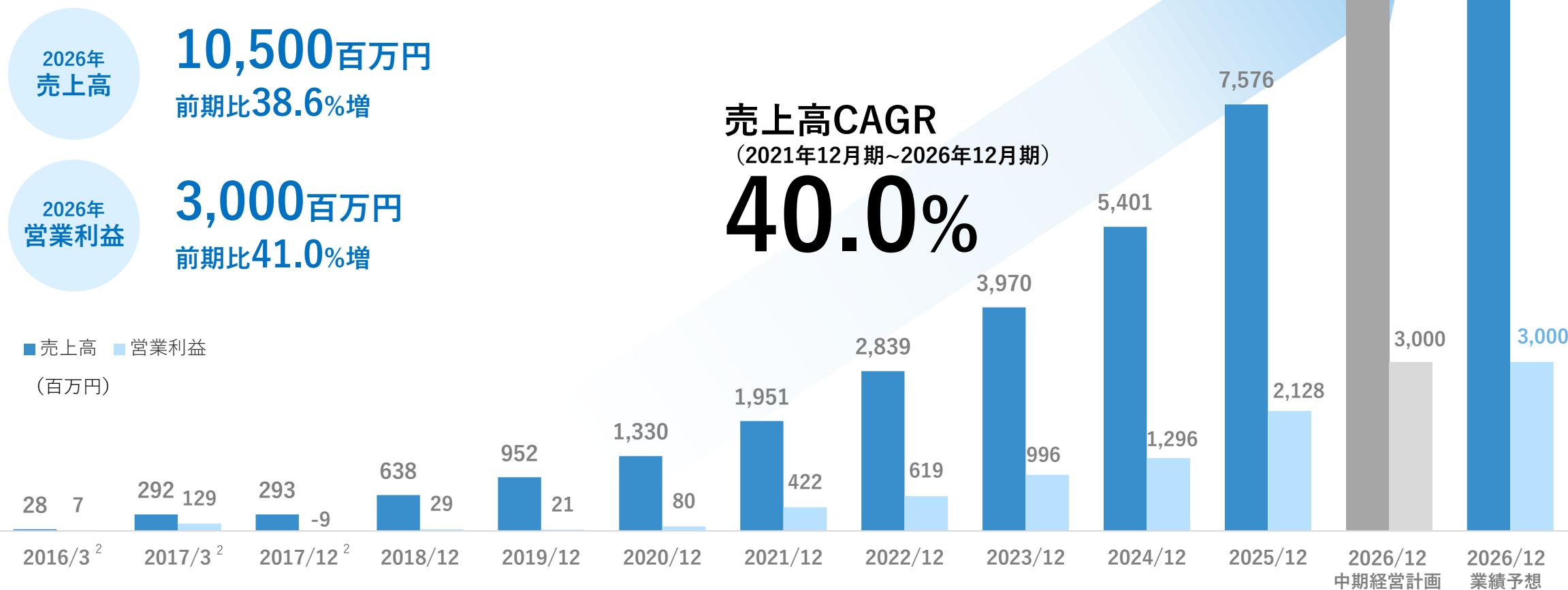
1. 業績ハイライト

2. 事業計画

3. 参考資料

2026年12月期 連結業績見通し¹

FY26の業績見通しは売上高10,500百万円、営業利益3,000百万円。
2021年上場時に掲げた中期目標の達成を見込む。



2026年度 事業方針

2026年は、継続的な新卒採用事業の価値向上、中途採用事業でのシナジー創出、グループインに注力。

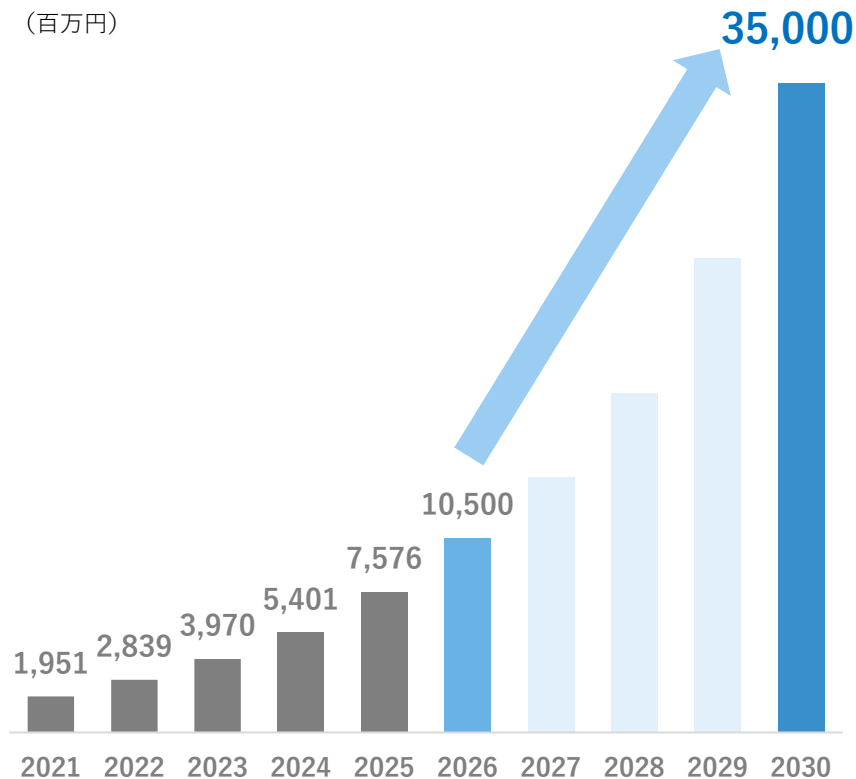
	事業方針	進捗状況
新卒採用事業	学生利用率の向上 <ul style="list-style-type: none"> クチコミ強化によるさらなるキャリアデータ基盤の拡張と、データ・AIを活用したプロダクト開発による、求職者からの支持の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 就活特化型チャットAI「ワンキャリアAI」β版をリリース 屋外広告を展開し、ユーザーのブランド認知を獲得
	顧客提供価値の向上 <ul style="list-style-type: none"> 求職者からの支持、キャリアデータの活用を訴求し、カテゴリごとに営業力を強化 	<ul style="list-style-type: none"> 就活クチコミアワード2026を日経ビジネスに掲載。企業の就活クチコミ認知を強化
中途採用事業	事業シナジーの最大化 <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用事業で獲得した会員基盤、顧客基盤を中途採用事業に繋げる事業シナジーを最大化する事業経営の継続 	<ul style="list-style-type: none"> 就職後のキャリアを見据えた情報収集のために、中途採用サービスを閲覧する学生会員が増加 新卒顧客のクロスセル提案を推進
グループイン (M&A)	グループイン (M&A) <ul style="list-style-type: none"> 財務規律の範囲内で、周辺領域における既存事業強化と新規事業創出を推進 	<ul style="list-style-type: none"> キッズ・コーポレーション社のグループインを決定。2026年7月末にクロージング予定

2030年度 中期目標¹

2030年度の中期目標として、売上高350億円、EBITDA100億円を設定。
資本効率を意識し、売上高と利益のバランスの取れた成長を継続。

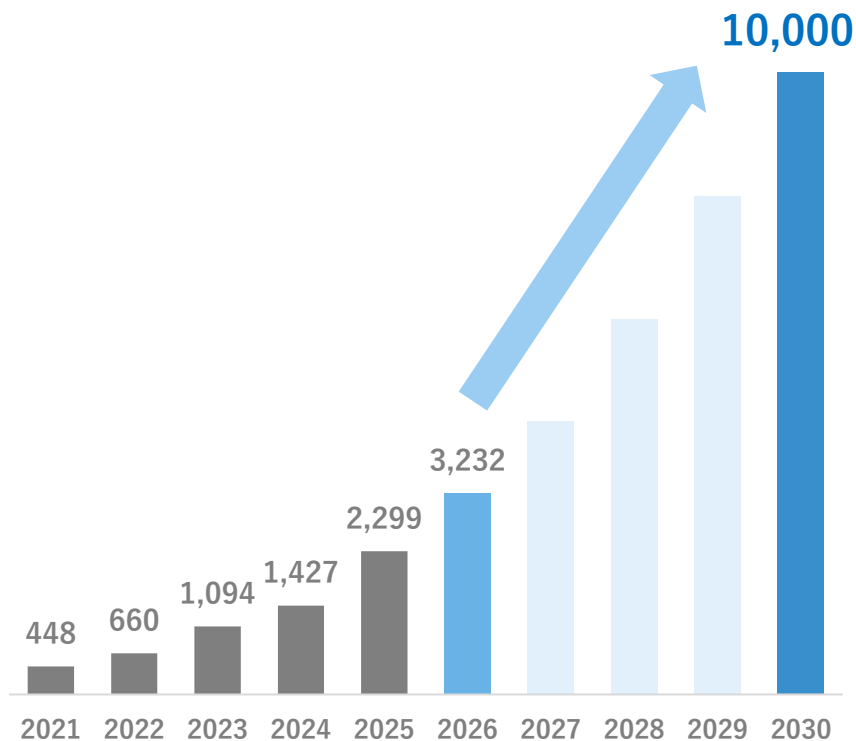
売上高

(百万円)



EBITDA²

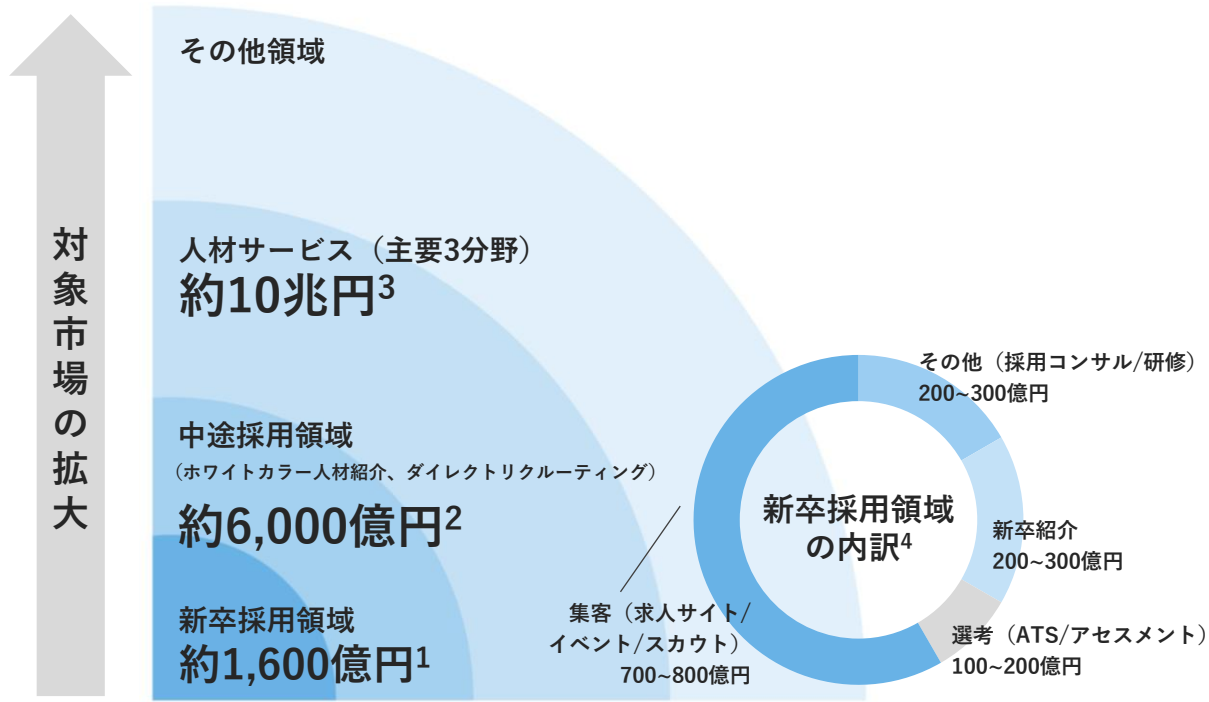
(百万円)



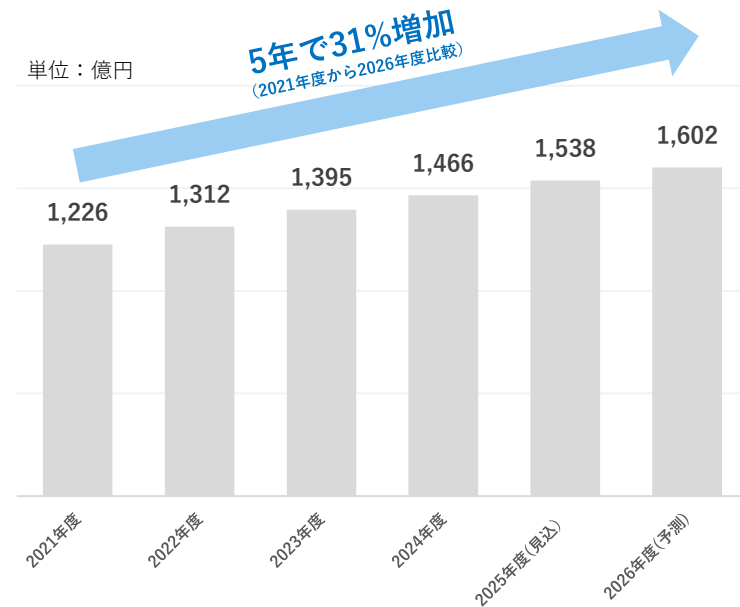
新卒採用事業 FY30売上高	300億円
中途採用事業 FY30売上	50億円
各年のROE	25%以上
各年の EBITDA マージン	25%以上

市場の成長ポテンシャル

足元のターゲティング市場は、新卒採用領域で約1,600億円、中途採用領域で約6,000億円。
長期的にはキャリアデータを用いてすべての人材サービス、そしてその他領域へも事業展開を目指す。



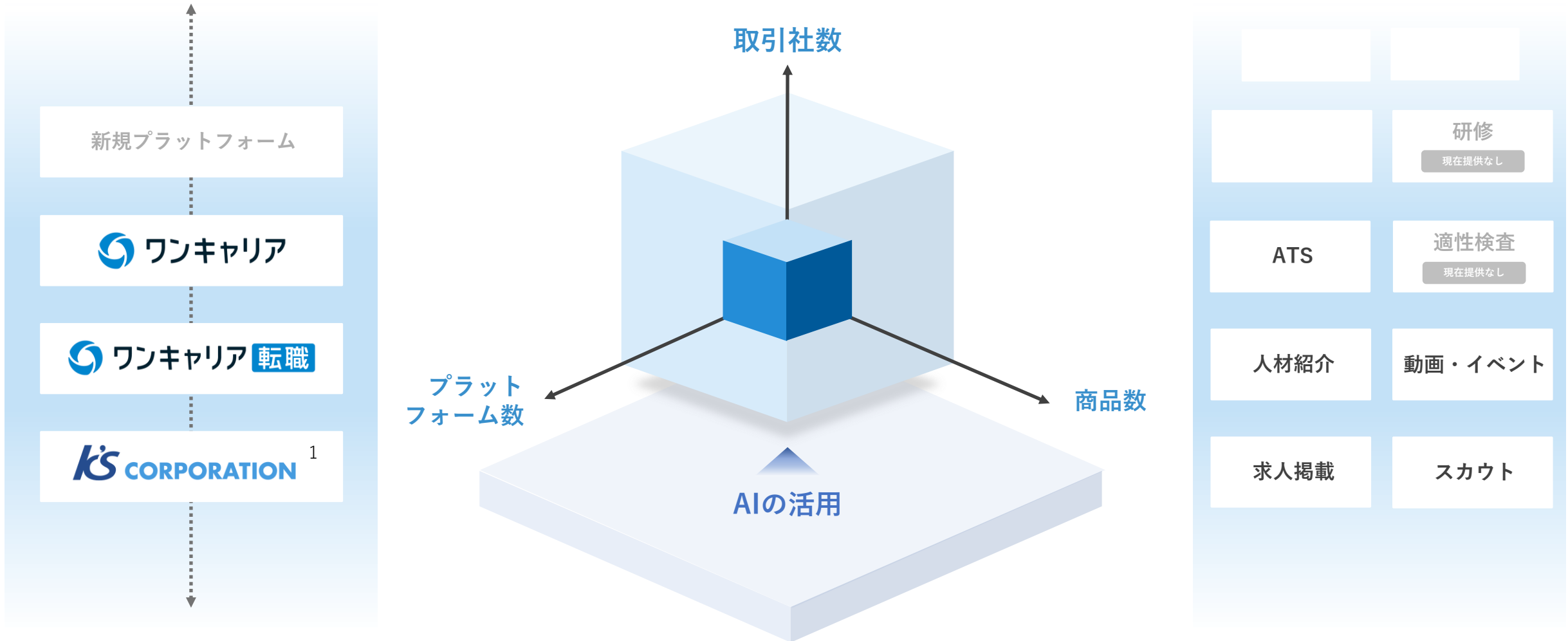
新卒採用マーケット規模の推移⁵



1.株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援サービス市場に関する調査(2026年)」(2026年4月30日発表)における2026年度予測値1,602億円(サービス提供事業者売上高ベース)。
 2.株式会社矢野経済研究所「ダイレトリクルーティングサービス市場に関する調査(2024年)」(2024年8月6日発表)における2024年度見込値1,275億円、「人材ビジネス市場に関する調査(2025年)」(2025年10月24日発表)におけるホワイトカラー職種の人材紹介業市場の2024年度市場規模4,490億円の合計値5,765億円。
 3.株式会社矢野経済研究所「人材ビジネス市場に関する調査(2025年)」(2025年10月24日発表)における2025年度見込値10兆955億円、3業界(人材派遣業、ホワイトカラー職種の人材紹介業、再就職支援業)の合算値(事業者売上高ベース)。4.各マーケットに展開するサービス事業者の売上から当社内にて独自算出。5.株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援サービス市場に関する調査(2026年)」(2026年4月30日発表)における新卒採用支援サービス市場規模推移・予測(サービス提供事業者売上高ベース)をもとに、当社にて作成。
 6.文部科学省「学校基本調査」より。7.当スライドの図表は株式会社矢野経済研究所、文部科学省のデータをもとに、当社にて算出・作成。
 8.大学進学者数が横ばいの中で、新卒採用マーケット規模が拡大しているため、採用単価が上昇していると解釈。

事業拡大の方向性

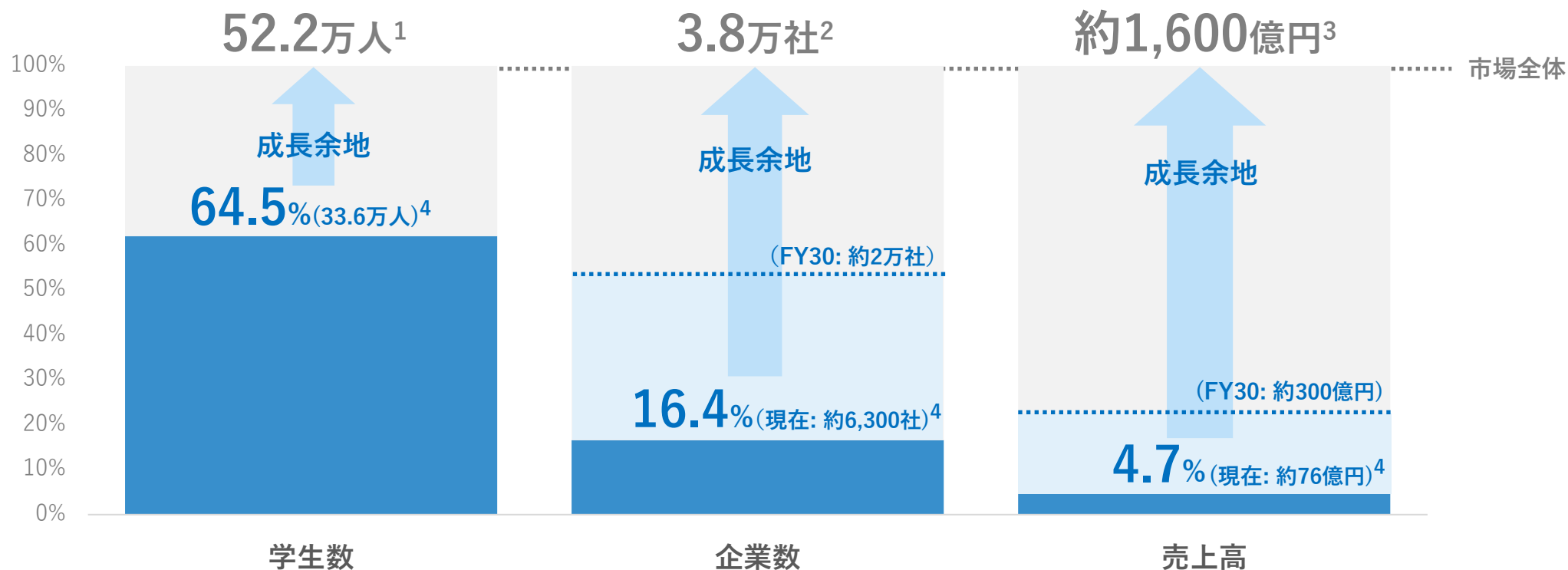
AIの活用を土台に、「プラットフォーム数」「商品数」「取引社数」の3軸で、事業規模を拡大する。



新卒採用事業の成長ポテンシャル

登録している学生数に対して、企業数及び売上高の獲得率が小さく、大きな成長余地が存在。
FY30では、法人取引累計社数は2万社、売上高は300億円を目指す。

市場全体に対する当社の獲得率

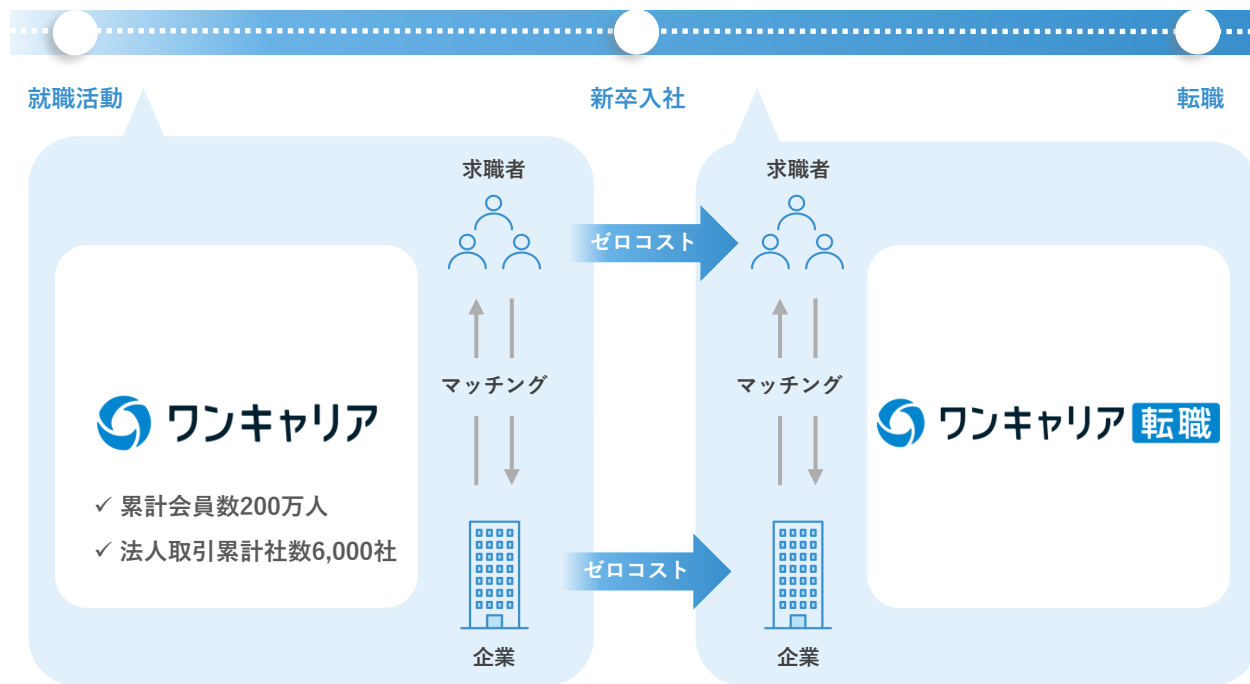


1. 文部科学省発表「令和7年度学校基本調査（確定値）の公表について」における就職者数の合計値。
 2. 株式会社フロッグ「マイナビ2026・キャリアタス・リクナビ2026の掲載リスト」及び当社におけるユニーク企業数から算出。
 3. 株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援サービス市場に関する調査（2026年）」（2026年4月30日発表）における2026年度予測値1,602億円（サービス提供事業者売上高ベース）。
 4. 数値は2026年3月末時点。通期決算発表時に更新予定。

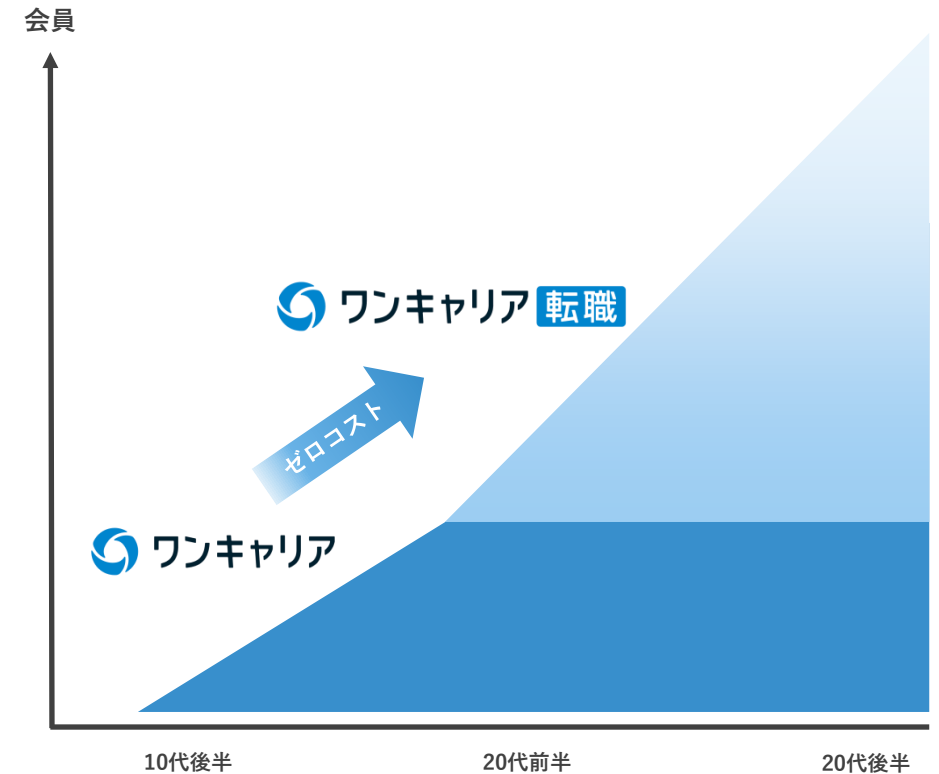
新卒から中途への事業シナジー

新卒採用事業の強固な会員基盤・顧客基盤を「ゼロコスト」で中途採用事業に転換し、キャリアデータプラットフォームを拡大する。

新卒採用事業から中途採用事業への展開シナジー



会員基盤拡張のイメージ

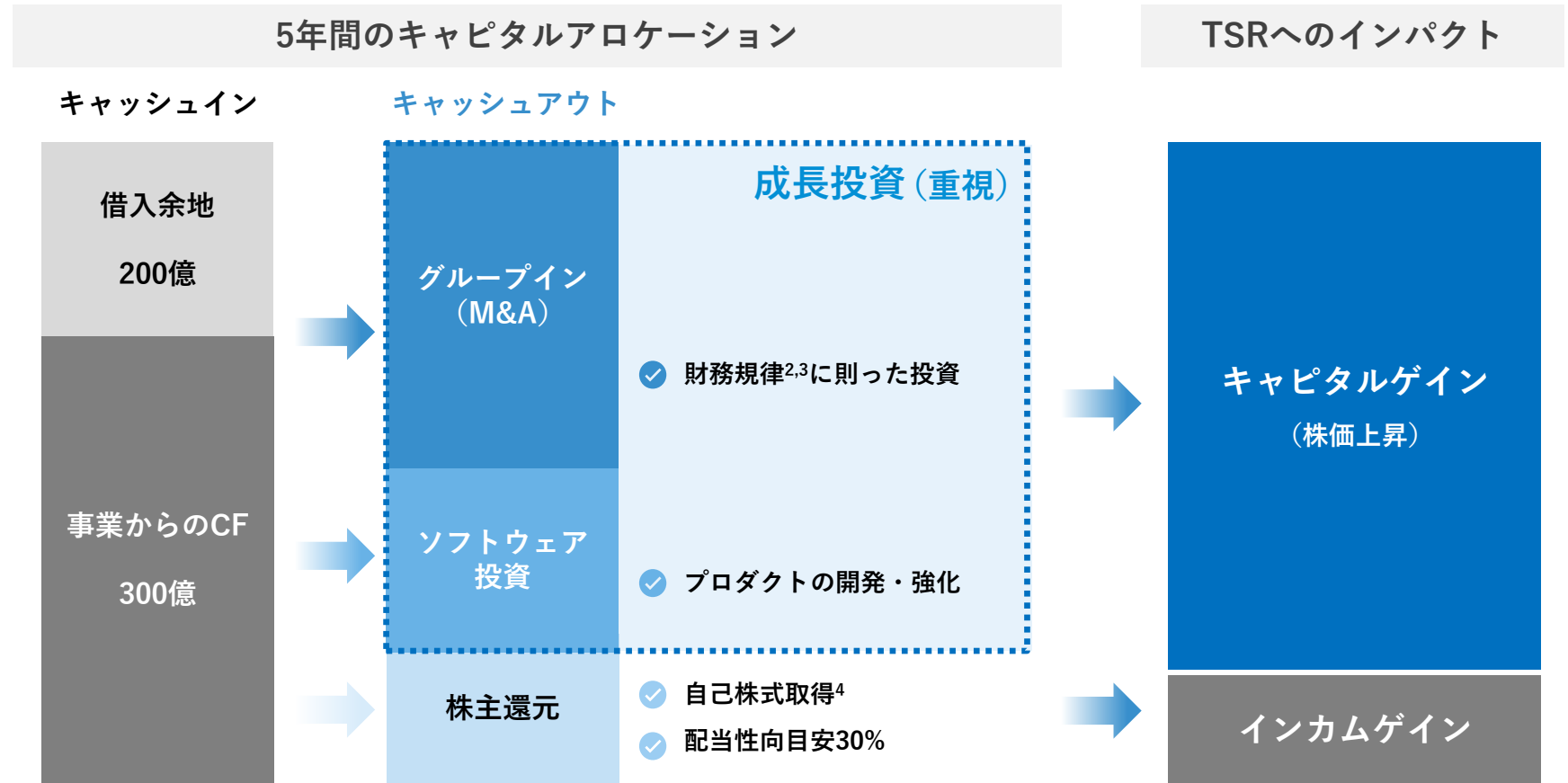


株主還元についての考え方

成長投資を優先的に実施することでEPSの増大による中長期的な株価上昇を通じて、TSR¹の向上を目指すとともに、連結配当性向30%を目安とした安定的かつ継続的な配当による株主還元を基本方針とする。

株主還元の基本方針

- TSR向上を目指す方針
- 企業価値の持続的な向上のため、成長投資を優先
- 必要資金を確保の上、安定的・継続的な配当を実施

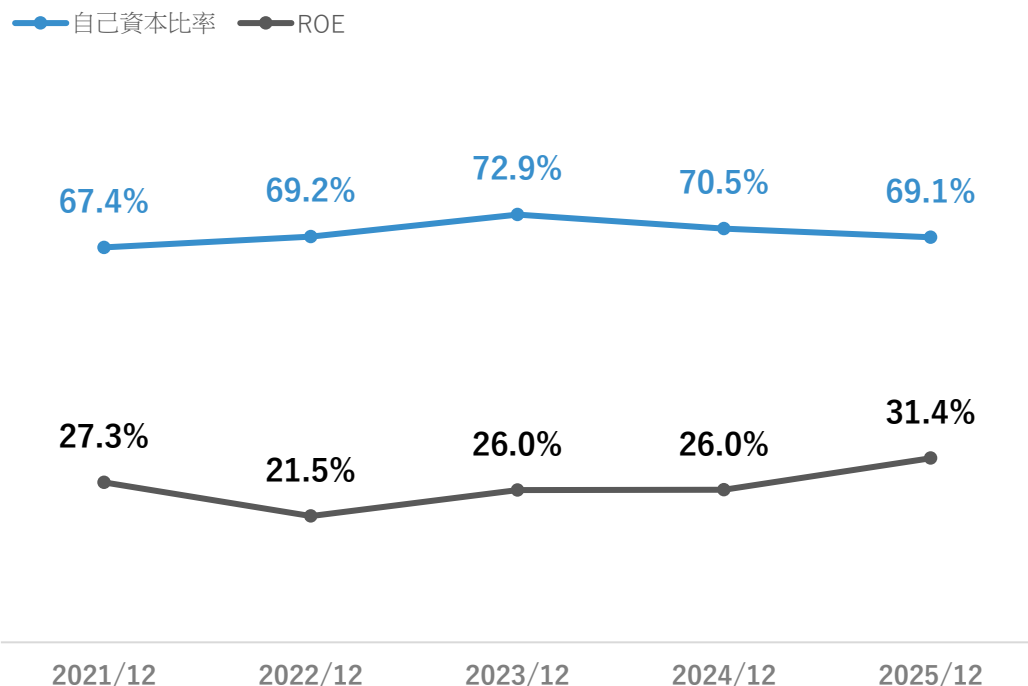


1. TSR : Total Shareholder Return (株主総利回り)。
 2. グループイン財務規律 : EV/EBITDA = 5倍以下目安、のれん/純資産 = 50%未満目安、1件当たりの買収額は当社時価総額の15%を上限。
 3. グループイン撤退基準 : WACCを割れる場合。
 4. 自己株式取得は、流動性への影響を鑑みながら検討。

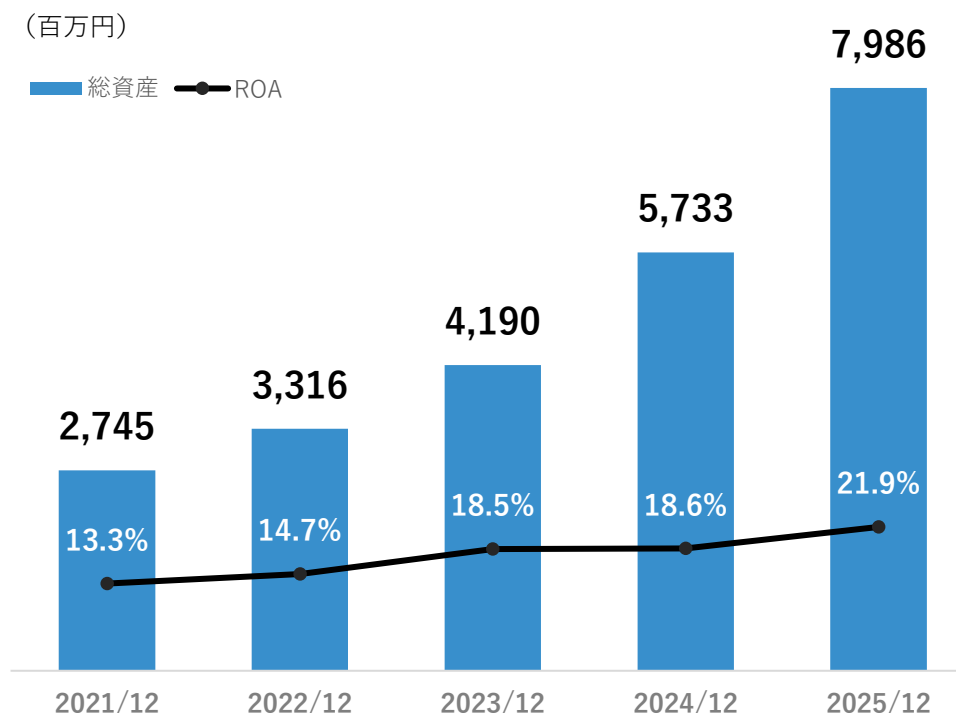
参考) ROE・ROAの過去実績推移

純資産、総資産が拡大する中、FY25はROE31.4%、ROA21.9%と高い水準で推移。
ROE25%以上を維持していく方針。

ROEと自己資本比率の推移



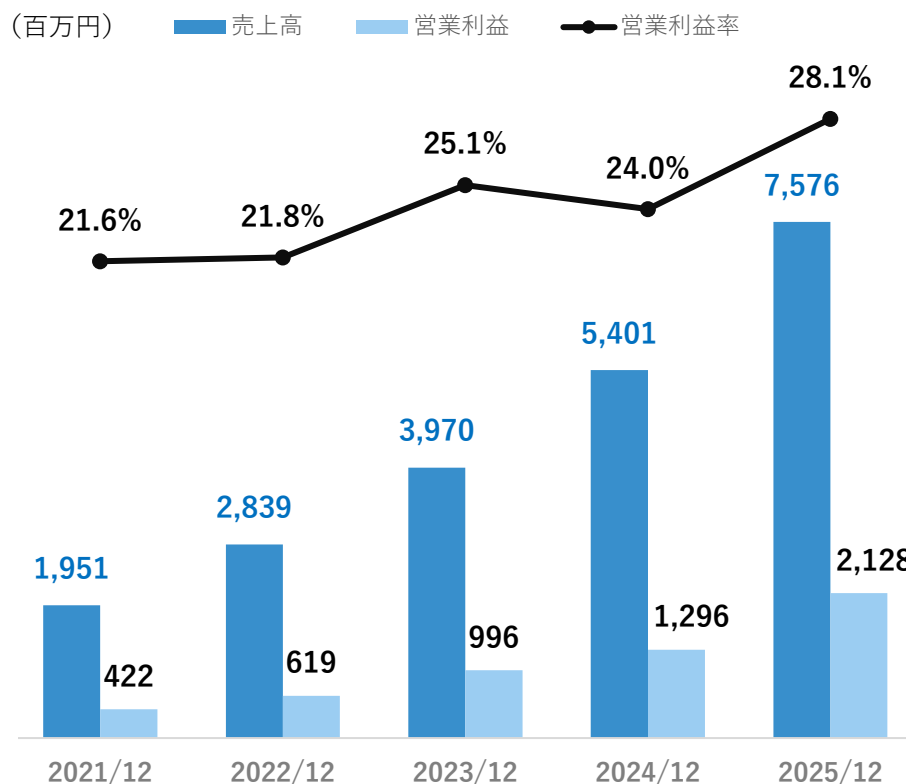
ROAと総資産の推移



参考) 売上高・営業利益・営業利益率の過去実績推移¹

FY25は前期比で売上高+40.3%、営業利益+64.2%。直近5年間の年平均売上高成長率は40.4%。
売上高と利益のバランスの取れた成長を実現。

売上高・営業利益・営業利益率の推移



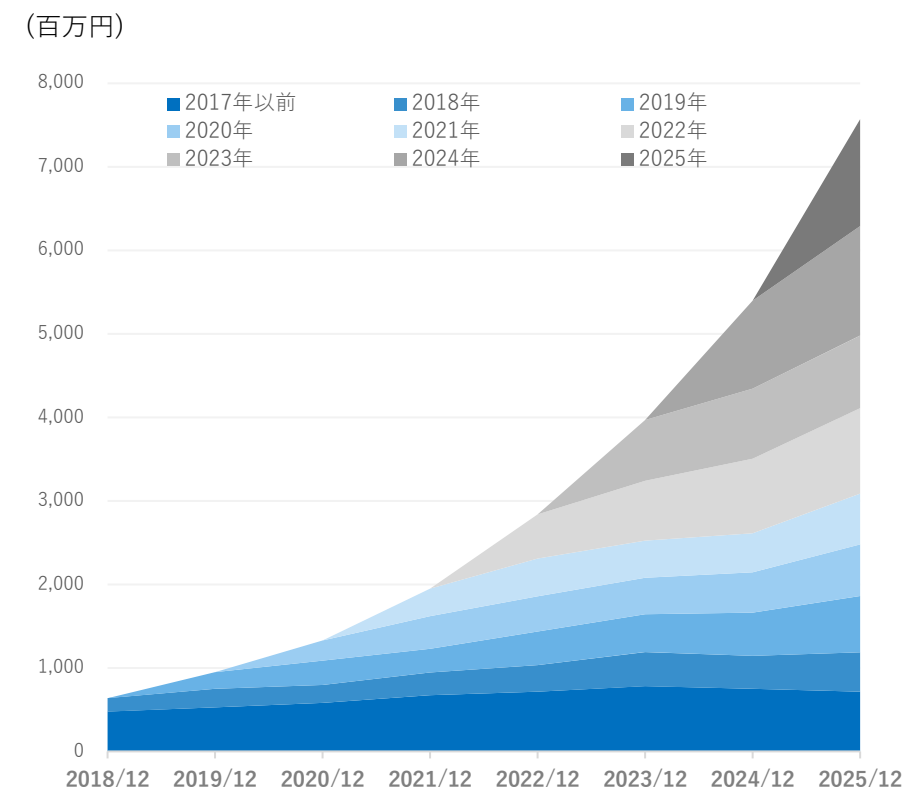
売上高

7,576百万円
前期比 **40.3%**増
5yCAGR **40.4%**

営業利益

2,128百万円
前期比 **64.2%**増

顧客獲得時期別売上高²



目次

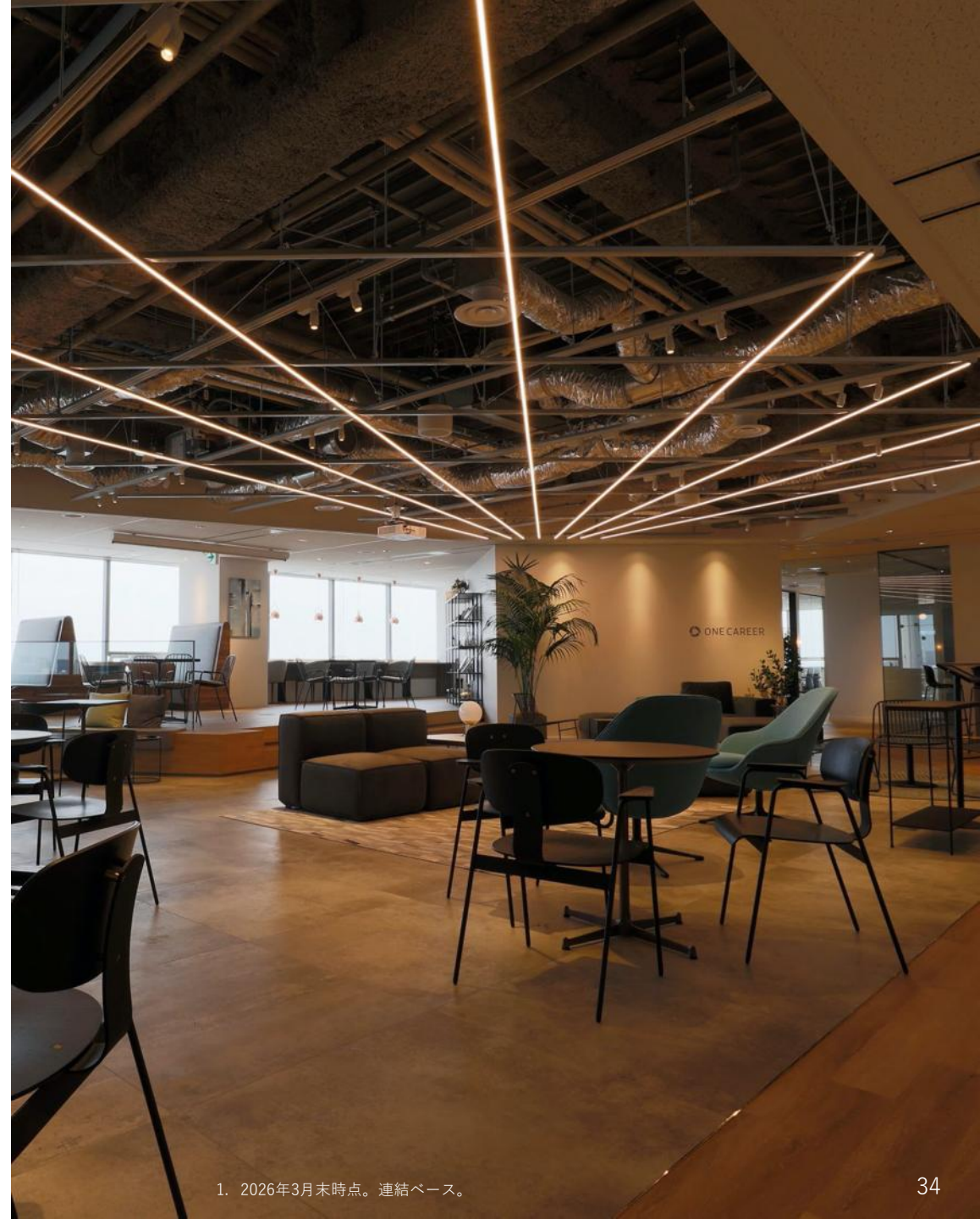
1. 業績ハイライト

2. 事業計画

3. 参考資料

参考資料

社名	株式会社ワンキャリア (ONE CAREER Inc.)
代表者	代表取締役社長 執行役員CEO 宮下尚之
設立	2015年8月18日
事業内容	キャリアデータプラットフォーム事業 (採用支援サービス、その他)
本社所在地	東京都渋谷区桜丘町20-1 渋谷インフォスタワー16階
資本金 ¹	59百万円
社員数 ¹	307名 (平均臨時雇用者数148名)



経営メンバー



代表取締役社長 執行役員CEO

宮下 尚之

2015年ワンキャリアを設立。
マースジャパンでマーケティング、経営
企画に従事。
大阪府立大学工学部卒業。



取締役副社長 執行役員COO

長澤 有紘

全社事業の推進を管掌。
ITベンチャーを経て、2015年当社COO就任。
マーケティング、開発、営業、管理、人事の責
任者を歴任。
京都大学大学院農学研究科卒業。



取締役 執行役員CFO

木村 智明

グループイン、ガバナンスを管掌。
トーマツ入所後、公認会計士登録。デロイトトーマツファ
イナンシャルアドバイザーへの出向を経て、2020年当
社常勤監査役に就任、2022年に当社CFO就任。
慶應義塾大学商学部卒業。



社外取締役

高木 新平

2019年より現職。
博報堂を経て、NEWPEACEを創業。
経営者のパートナーとして、ブラン
ディング戦略をリード。
早稲田大学社会科学部卒業。



社外取締役常勤監査等委員

西浦 由希子

2026年より現職。
EY新日本有限責任監査法人を経て、
フューチャー及びJTOWERの社外役員
を現任。
東京理科大学工学部卒業。



社外取締役監査等委員

美澤 臣一

2019年社外監査役就任、2022年より現職。
大手証券会社を経て、ディー・プレイン
証券を設立後、トランス・コスモスで
CFO。数々の企業で社外役員を歴任。
早稲田大学政治経済学部卒業。



社外取締役監査等委員

高橋 治

2020年社外監査役就任、2022年より現職。
弁護士登録後、小松製作所及びパイドゥ
で企業内弁護士を務めた後、シティライ
ツ法律事務所に入所。
東京大学大学院人文社会系研究科卒業。

上級執行役員CSO

北野 唯我

中央省庁、行政案件を管掌。
博報堂、ポストンコンサルティンググループ
を経て、2016年当社に入社。
神戸大学経営学部卒業。

執行役員CIO

田中 晋太郎

情報セキュリティを管掌。
Mist Technologiesを設立後、アドウェイズ
に事業譲渡。2018年当社に入社。
東京大学大学院情報理工学系研究科卒業。

執行役員CHRO

小川 勇輔

人事領域を管掌。
リクルートライフスタイルを経て
2017年当社に入社。
早稲田大学社会科学部卒業。

執行役員CTO

岩本 俊亮

技術開発を管掌。
フロムスクラッチ（現：データX）を経て
2020年当社に入社。
大阪大学大学院理学研究科卒業。

執行役員CMO

厚地 峻一

マーケティングを管掌。
キリンホールディングスを経て、
2023年当社に入社。
慶應義塾大学環境情報学部卒業。

執行役員(中途採用事業)

伊藤 涼

中途採用事業を管掌。
2019年当社に新卒入社。
早稲田大学政治経済学部卒業。

執行役員(事業開発)

多田 薫平

事業開発、新規事業を管掌。
2017年当社に新卒入社。
神戸大学国際人間科学部卒業。

執行役員(営業)

岩田 周

営業組織を管掌。
2018年当社に新卒入社。
同志社大学経済学部卒業。

執行役員(コーポレート)

津村 僚

財務、経理、法務を管掌。
清水建設、デロイトトーマツコンサル
ティングを経て、2021年当社に入社。
早稲田大学国際教養学部卒業。

執行役員(プロダクト開発)

山口 拓弥

プロダクト開発を管掌。
クラッソーネを経て、2022年当社に入社。
東京大学工学部卒業。

サービス一覧

これまで可視化されていなかった「キャリアデータ」を活用し、就職・採用の意思決定をサポート。

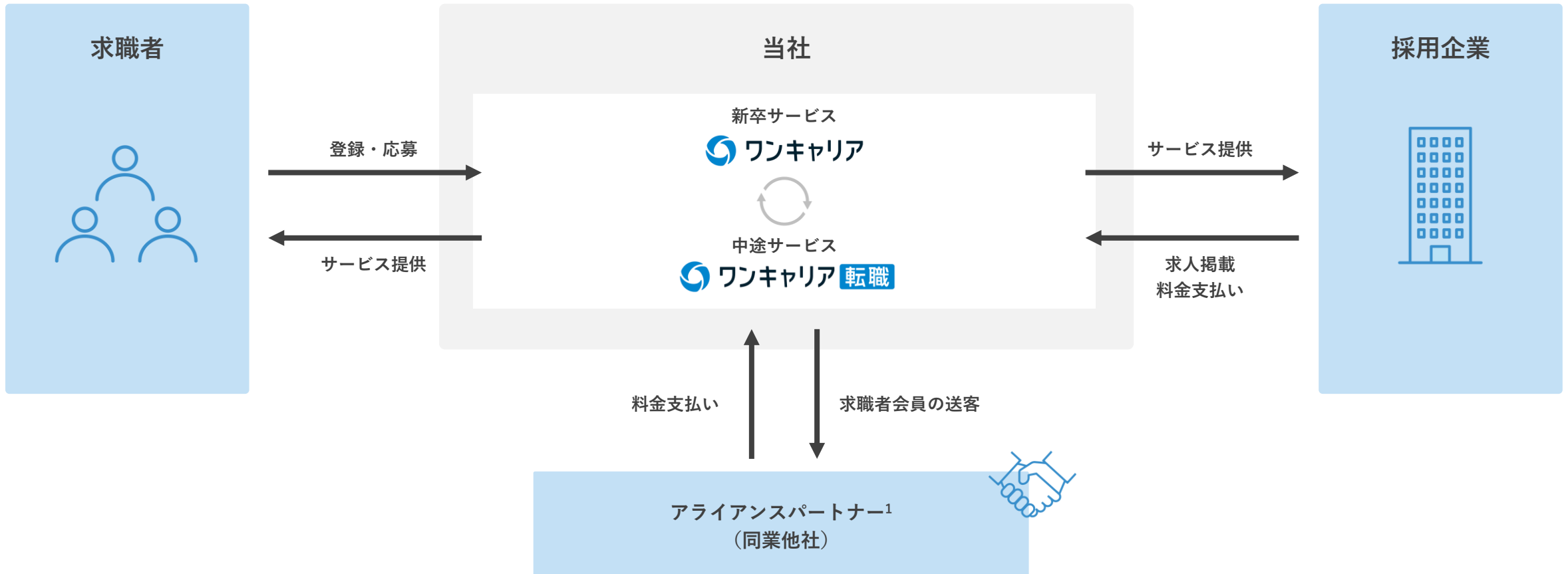
新卒採用

中途採用¹



ビジネスモデル

求職者の就職活動や企業の採用活動を支援。利用されることでキャリアデータが蓄積されていくビジネスモデル。



若年層からの圧倒的な支持

就活支援サービス「ワンキャリア」は有名大学の就活生を中心にシェアを拡大し、約3人に2人のキャリア選択を支援。キャリアデータの蓄積を通じて「人の数だけ、キャリアをつくる。」ことが可能な社会を目指す。

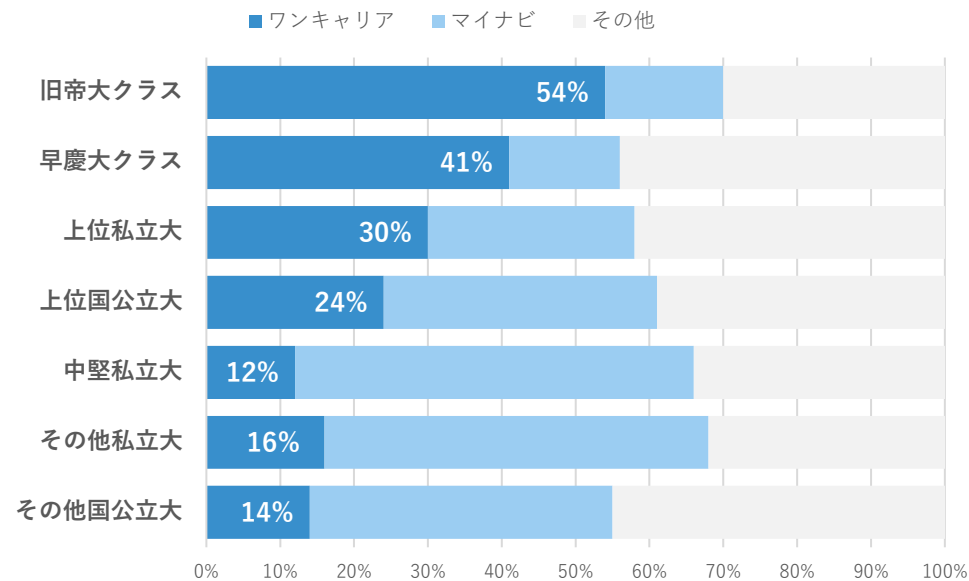
文理別：最も活用した就職サイト¹



理系学生が最も利用した就職サイト

1位

大学別：最も活用した就職サイト¹



就活生の利用率

就活生の
約3人に2人
が利用中²

東大/京大・早慶・旧帝大他³
の利用率

95%以上

1. ProFuture株式会社/HR総研
「HR総研×就活会議：2026年新卒学生の就職活動動向調査（6月）結果報告【就職活動編】」より。
2. 「ワンキャリア」利用率：各大学もしくは大学院を卒業するユーザーの、就職者数の総数に対するシェア率。2025年12月末時点の実績。
3. 旧帝大他：北海道大学、東北大学、名古屋大学、大阪大学、九州大学、MARCH、関関同立、その他国立（一橋大学、東京科学大学、筑波大学、神戸大学、広島大学）を指す。

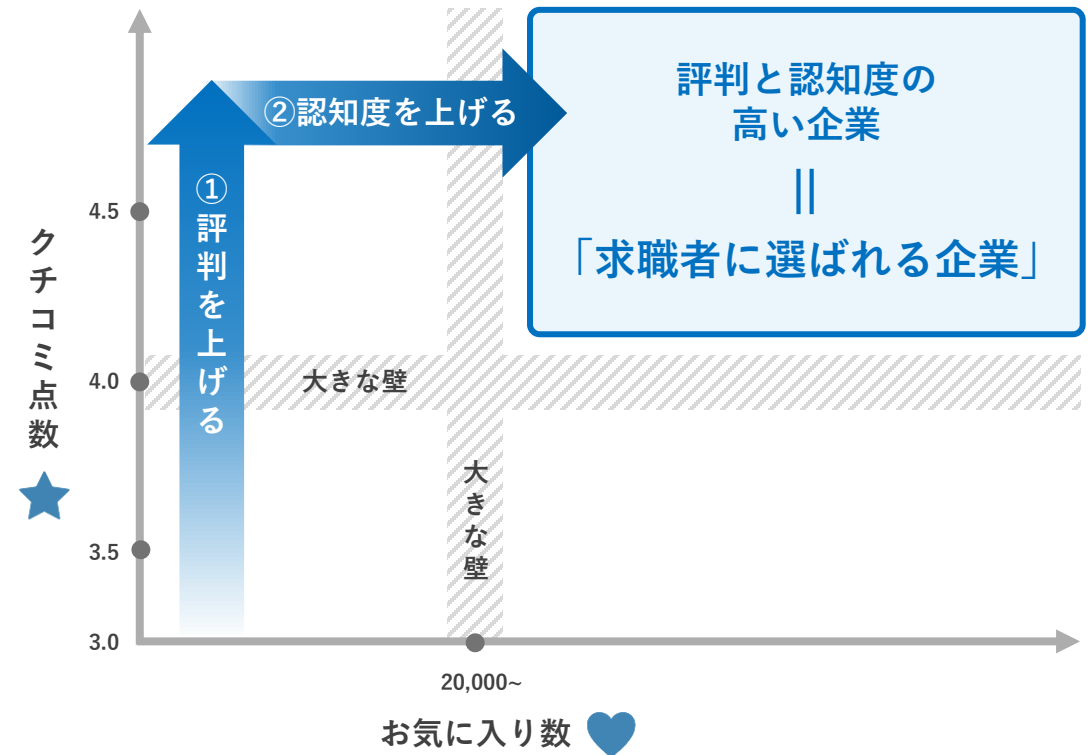
ワンキャリアが提供する新しい価値

「認知度（広告）」だけでなく「評判（クチコミ）」を重視する求職者が増加。
それに伴い、従来の採用サービスでは提供できない新しい価値（クチコミ）への重要度が高まっている。

サービス比較

	ワンキャリア	ナビサイトA社	スカウト特化サービスB社
企業のクチコミ	◎	×	×
求人応募	○ <small>注力</small>	◎	×
スカウト	○ <small>注力</small>	○	◎
エージェント (アドバイザーによる企業紹介)	○	○	×
就職支援イベント	○	◎	×
説明会動画	◎	○	×

参考：求職者に選ばれる企業の特徴



料金体系

新卒・中途採用サービスの料金メニューは以下の通り。両者の組み合わせも可能。
 企業の採用予算は「採用人数×単価」によって決定することが多く、数社・数商品に予算を配分するのが一般的。

当社のサービス料金とモデルケース

	初期費用		月額		成果報酬		単発	
新卒	全サービスシステム 利用料 ※年1回支払い	40万円	求人掲載 ※5件の求人掲載枠	30万円	人材紹介	100万円 ~/人	イベント オフライン オンライン	100万円 ~/回
			スカウト 利用料: 15万円/月 送信枠: 100通/月 (最低4か月~)	15万円			記事	200万円 ~/本
+ 中途	システム 利用料 ※契約期間6ヶ月	60万円			求人掲載 スカウト	80万円 ~/人	記事	100万円 ~/本
					人材紹介	理論年収 ¹ の 35%		

モデルケース：新卒と中途（1,810万円/年）

新卒	システム 利用料	40万円	求人掲載	300万円 (10ヶ月掲載)	+	中途	システム 利用料	120万円 (契約: 1年)	求人掲載 スカウト	200万円 (成果報酬: 2人)
			スカウト	150万円 (100通/月×10ヶ月)					人材紹介	800万円 (成果報酬: 4人)
			イベント	200万円 (100万円/回×2回)						

参考：顧客予算の考え方



ESGデータ¹

		2024年12月期	2025年12月期
CO2排出量・電力使用量	総CO ₂ (Scope1+2)排出量 (kg-CO ₂)	1,251	26,189
	Scope1 (kg-CO ₂)	0	0
	Scope2 (kg-CO ₂) ²	1,251	26,189
	電力使用量 (kwh)	185,927	290,463
従業員指標	正社員数 (人)	245	294
	正社員における女性比率	41.2%	42.2%
	リーダー職における女性比率 ³	29.4%	35.4%
	平均年齢 (歳) ※正社員のみ	30.3	30.9
	育児休業取得率 (女性)	100.0%	100.0%
	育児休業取得率 (男性)	114.3%	75.0%
	男女間賃金差異 (正規雇用労働者)	77.2%	80.8%
取締役会	取締役数 (人)	7	7
	取締役に占める女性比率	14.3%	14.3%
	取締役に占める社外取締役比率	57.1%	57.1%
	社外取締役に占める独立役員比率	100.0%	100.0%
	取締役会開催回数 (回)	15	16
	取締役会出席率	100.0%	100.0%
監査等委員会	監査等委員である取締役数 (人)	3	3
	監査等委員に占める女性比率	33.3%	33.3%
	監査等委員に占める社外取締役比率	100.0%	100.0%
	監査等委員に占める独立役員比率	100.0%	100.0%
	監査等委員会開催回数 (回)	14	14
	監査等委員会出席率	100.0%	100.0%

1. 毎年通期決算発表時に開示。数値は単体ベースで記載。

2. 東京本社において、実質再エネ電力の利用期間は、CO₂排出係数は0として計算。

3. スペシャリスト職を含む当社のリーダー層となる等級に該当する女性比率。

リスク情報

事業等の主要なリスク	発生可能性	影響度	リスクへの対応策
<p>法的規制について</p> <p>当社のサービスは、「職業安定法」が定める募集情報等提供事業および職業紹介事業として個人情報の適切な管理等の義務が課されております。新たな法規制の制定や改正が行われた場合、又は既存法令等の解釈変更等がなされ当社が運営するサービスが新たな法規制の対象となり、事業構造や業務オペレーションの変更が求められる場合、許可の追加取得が必要となる場合、許可の取消し、業務停止命令若しくは業務改善命令の対象となる場合等には、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。</p>	中	大	法令遵守のため、社外の弁護士などとのコミュニケーションを定期的に行うことで法的規制の変更点等のアップデートを行い、経営会議等を通じて社内でも共有しております。
<p>情報セキュリティについて</p> <p>悪意の第三者による外部から当社システムへの不正アクセスや、内部における情報の不適切な取扱い等によって情報漏洩等が発生した場合、当社の事業活動および業績等に重大な影響を与えたり、当社の信用毀損につながる可能性があります。</p>	中	大	利用者の個人情報ははじめとする各種情報の管理・保管等に関して、規程の策定、業務従事者に対する教育、役職員からの誓約書の提出、業務委託先企業に対する管理監督、その他情報セキュリティの確保に関して可能な限りの取り組みを継続的に行っております。
<p>技術革新について (AI含む)</p> <p>技術革新や顧客ニーズの変化が激しいインターネット業界において、新技術への対応が遅れることは競争力の低下に直結します。特に、検索エンジンの仕様変更による集客数の減少や、生成AI技術の活用に伴う「情報の誤謬」「著作権・プライバシー侵害」「将来的な法的規制の強化」などは、当社の事業展開や業績、財政状態に重大な影響を及ぼす可能性があります。</p>	中	大	これらの変化に柔軟に対応するため、専門技術者の確保や継続的な研修活動に注力し、技術基盤の強化を図ります。また、検索エンジンの動向を注視して適切な表示順位を維持するための対策を講じるほか、生成AIの活用においては「ESの達人」などの利便性の高いサービスを提供しつつ、AI固有のリスクや法規制の動向を適切に管理・反映できる運用体制の整備に努めます。
<p>システム障害について</p> <p>当社のサービスは、インターネットを介して提供されておりますが、大規模なプログラム不良や自然災害、事故の発生、不正アクセス、その他システム障害やネットワークの切断等のシステム障害が発生する可能性があります。システム障害が発生し、サービス提供に障害が生じた場合、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。</p>	低	大	定期的なバックアップや稼働状況の監視、システム運用・更改手続きの整備により事前防止及び回避に努めております。
<p>景気変動と雇用情勢について</p> <p>当社が運営する採用支援サービスは、景気変動や雇用情勢等の動向に影響を受けやすい特性があります。何らかの要因により、企業の人材採用需要が減退した場合や経済情勢の変化等が当社サービスの需要低下や収益性の低下等を招いた場合には、当社の業績に影響を与える可能性があります。</p>	中	中	当社は、幅広い採用領域においてサービスを提供することや顧客基盤の拡大によって環境変化に影響を受けにくい収益構造を構築することで、リスクを分散化します。
<p>人材の確保・育成について</p> <p>当社の事業が継続的に成長していくためには、優秀な人材の確保、育成及び定着は経営上の重要な課題であります。必要な人材の採用が想定どおり進捗しない場合、採用し育成した役職員が当社の事業に寄与しなかった場合、あるいは育成した役職員が退職した場合には、当社の事業展開及び業績に影響を及ぼす可能性があります。</p>	中	中	必要な人材を確保するため十分な採用予算を確保し、また入社社員に対する研修の実施を通じ、当社の将来を担う優秀な人材の確保・育成に努め、社内研修やレクリエーション等を通じて役職員間のコミュニケーションを図ることで、定着率の向上を図ります。