

2026年2月13日

各 位

会 社 名 株式会社ROXX
代表者名 代表取締役社長 中嶋 汰朗
(コード:241A、グロース市場)
問合せ先 執行役員 CAO 高瀬 年樹
(TEL. 03-6777-7070)

2026年9月期第1四半期 決算説明会 Transcriptの公開に関するお知らせ

当社は、2026年2月12日付で、以下のとおり、2026年9月期第1四半期 決算説明会を実施いたしましたのでお知らせいたします。

詳細につきましては、別紙をご参照ください。

2026年9月期第1四半期 決算説明会 Transcript

それでは、定刻になりましたので、開始させていただければと思います。本日は、お忙しい中、株式会社ROXX 2026年9月期第1四半期 決算説明会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。これより、代表取締役社長 中嶋汰朗および、執行役員 CFO 吉本ジョージより、本日15時30分に開示いたしました、2026年9月期第1四半期 決算説明の内容についてご説明いたします。

はじめに

注意事項

参加者のみなさまはミュートにてお願いいたします。また、決算説明会の後半に質疑応答の時間を設けております。

質疑応答は、ZoomのQ&A機能にて受け付けておりますので、ご質問がある方はそちらからご投稿をお願いいたします。

ZoomのQ&A機能

ZoomのQ&A機能ですが、画面下よりQ&Aタブを開き、質問フォーマットに沿ってご質問をご送付いただきますようお願いいたします。それでは、代表の中嶋より決算説明を開始させていただきます。よろしくをお願いいたします。

目次

皆様、本日はご多用の中、当社の決算説明にご参加くださいまして、誠にありがとうございます。ROXX代表取締役社長の中嶋汰朗です。

本日は、まず「Executive Summary」と「業績ハイライト」をご説明させていただいた上で、「2026年9月期第1四半期業績」ならびに「第1四半期のトピック」をご説明いたします。最後までどうぞよろしくお願いいたします。

Executive Summary

Executive Summary

2026年9月期 第1四半期のExecutive Summaryでございます。

まずはじめに、今期のガイダンスの確認となりますが、今期の通期業績予想につきましては売上高50億円、通期黒字化を目指しております。前年度は分業化推進に伴う組織体制の変更に伴い一時的に生産性が低迷したことから、キャリアアドバイザーの採用を抑制をしておりましたが、生産性の回復に伴い、今期上期はキャリアアドバイザーの採用と育成に大きく投資を行い、下期に投資を回収する計画を立てております。なお、今期からのご報告に関しましては、Zキャリア事業の単独となりますので、売上高に資する指標はback check事業を除いた形でご報告いたします。

第1四半期の業績ハイライトといたしましては、通期見通しの達成に向けて、売上高と営業利益はともにガイダンス通りの進捗となりました。

売上高は、前年同期比で2.2%増の9.2億円となります。当社Zキャリア事業において第1四半

期は閑散期にあたる一方で、キャリアアドバイザーの採用は順調、大きく増加し過去最高数となりました。一方で、前年度の採用抑制と離職に伴い、戦力化しているキャリアアドバイザー数は前年同期よりも少ない中、前年度から取り組んでおります生産性の改善によりプラスで着地と、その成果が現れ始めております。

営業利益は、採用を含む人員投資を積極的に実行したことに加え、人員拡大に伴う本社移転費用など一時的な投資により、3.1億円の損失で着地しております。こちらも当初の計画通りの進捗となり、通期計画に対する進捗においては問題ございません。

ビジネスモデル上、上期に新人を確保する費用、ならびに人件費、また広告宣伝費を一定投資する必要があり、第1四半期、第2四半期は赤字となりますが、第3四半期、第4四半期は上期の赤字を取り戻し、そしてそれを上回っての通期黒字という構造になります。

また直近のトピックといたしましては、リリースにも出ささせていただいておりますが、AI関連の開発強化、Zキャリア AI面接官の株式会社みずほフィナンシャルグループ様への導入、転職支援だけではなく生活支援領域への事業拡大などを挙げさせていただいております。

業績ハイライト

業績のハイライト

こちらは2026年9月期 第1四半期の業績ハイライトです。

繰り返しとなりますが、売上高は、前年同期比で2.2%増の9.2億円。売上高の対計画進捗率も18.5%と、過去三年間の平均値が約19%とほぼ同等水準のため、例年通りの進捗と言えます。営業利益は、3.1億円の損失です。Zキャリア事業における成長ドライバーであるキャリアアドバイザーの新規採用投資を積極化いたしましたため、一時的に費用が増加していますが、こちらは約半年の育成期間を経て売上利益に貢献する構造であり、下期に向けた投資として、想定通りに進捗しております。

重要指標のハイライト

続きまして、重要指標のハイライトのご報告でございます。

こちらも今後の業績に対する先行指標として、新たにキャリアアドバイザー数、推薦人数を追加しました。

今年度は、この5つを重要指標として捉えており、すべての指標がプラスに転じておりますので、通期黒字化に向けて順調に進んでいると捉えております。

今後の開示指標

つづいて開示指標のアップデートについてご説明いたします。改めまして、GMVとテイクレートのご説明をまずいたします。ご紹介した方の転職成約時に、求人企業様からいただく成約手数料の総額をGMVと呼んでおります。

テイクレートに関しては、当社のキャリアアドバイザー経由で転職が決まった場合のテイクレートは100%、つまり平均成約単価である約63万円の全額が当社の売上となります。一方、社外のパートナー人材紹介会社経由のテイクレートは約17%、平均成約単価である約63万円に対して約11万円が当社の売上となります。

つまりテイクレートは当社経由、パートナー経由の割合を示しておりまして、直近では当社経由でのGMVに尽力してきた結果、テイクレートも大きく向上してきております。

一方で、一般的なプラットフォームビジネスにおけるテイクレートとは構造が異なることに加え、多くの投資家の方々より今後の見通しが想像しづらいというお声もいただいておりますことから、今年度より、当社経由のパフォーマンス収入、およびパートナー紹介会社様経由のパフォーマンス収入を直接開示することにいたしました。こちらは、売上高の推移のスライドに詳細の記載がございますので、そちらをご参照ください。

GMVは求職者の方が転職先に入社を決めた際に発生することから、パフォーマンス収入の先行指標として活用してまいりました。そこで今回からは、新たな先行指標として今後の売上の予測が立てやすく、またキャリアアドバイザー数の増加およびその生産性を直接的にお伝えできる、推薦人数の伸び率を開示いたします。推薦人数は、キャリアアドバイザーが求職者の方のご要望に合わせて求人をご提案した上で、実際に求人企業様に応募した求職者様の数となります。内定獲得率は安定的に推移しておりますことから、推薦した求職者様が数ヶ月後の売上指標として機能する有用なKPIとなります。

営業利益の増減分析(対前年同期比)

続きまして、第1四半期でどのような投資をしたのか、下期にどのような投資効果を得られるのかをこちらにまとめております。

売上高につきましては、前年度はback check事業がございまして、前年度期末に事業を譲渡しておりますので、それを考慮した分の約161Mが減少、スライドではグレーにて表示しております。

前四半期発表でもお伝えしました通り、下期の業績貢献を見据えて、前年度投資抑制を行った採用投資に加え、新人への広告宣伝費投下ならびに、中長期での求職者獲得費用を抑えるためのSNSを利用したマーケティングの新規検証など、積極的な先行投資を実行しております。

広告宣伝費につきましては、新人の立ち上がりを優先すべく一定広告宣伝費を投下したことに加え、新たにSNSチャネルの検証も実行した結果、売上高対比広告宣伝費は前年同期比プラス5.2ptと積極的に投資しております。

次に、採用に掛かる成功報酬ならびに新人の人件費を合わせまして、前年同期比でプラス75百万円とこちらも積極的に増員を実現しております。

また、その他費用項目につきましては、人員拡大を見据え、本社移転やAIを含むシステム利用料などへの投資もありましたが、前年同期比でマイナス約72百万円の改善いたしました。また移転前の本社は、第2四半期の後半で居抜き交渉も完了しており、引き渡し後は地代家賃を中心に費用の効率化がさらに進む想定です。

キャリアアドバイザー数と生産性の推移

続きまして、キャリアアドバイザー数の推移です。従来は従業員数全体を開示しておりましたが、投資家の皆様からのご要望もあり、今年度より売上に直結するキャリアアドバイザー数の推移を開示いたします。

以前の開示では、人材紹介部門と称しまして、法人営業チームや生産性改善を担うイネーブルメントチーム、企画部門などが含まれておりましたが、より直接的に売上高と生産性改善の状況をお伝えすべく、純粋なキャリアアドバイザー数とそのマネジメントの人数、生産性の改善を担うイネーブルメントチームの3つの人数を合算して開示いたします。

第1四半期の採用におきましては順調に進捗いたしましたして、計画で40名採用のところ、実績で41名と達成、キャリアアドバイザーを中心に配属しております。その結果、新人比率は49.6%と大きく高まっております、前年同期比では27.2pt増加となっております。

一方で、戦力化しているキャリアアドバイザー数は、前年度の分業化の影響によりインサイドセールス部門への異動や一定の離職がありました関係で、前年同期比で9名純減しておりますが、戦力化しているキャリアアドバイザーあたりの売上高は、前年比でプラスに転じており、前年度で大きく下がった生産性を完全に取り戻すことができしております。

また、今後も継続的に改善が見込まれるものと考えております。

トピックス

直近のトピックスも3つほど、ピックアップいたしました。こちらはそれぞれ後半のスライドにてご説明いたします。

2026年9月期第1四半期業績 (Divider)

それでは、ここから第1四半期の業績サマリーをお伝えいたします。

業績サマリー

売上高は、譲渡したback check事業を除くZキャリア事業として前年同期比で約2.2%の増加、約926百万円。第1四半期がこのような成長率となっている理由につきましては、一点目に転職が新年、新年度に偏重することによる閑散期であること、前年度の採用抑制により戦力化後のキャリアアドバイザーは同四半期比では減少していること、新人を大きく増やし、下期に向けた育成に尽力していることに起因しております。

また売上総利益は、人員投資を中心に一定の投資があったものの、売上総利益率は約80.1%と80%水準をしっかりとキープしております。

こちらは、この後の売上高上昇に伴って、今後はさらに高い水準を目指せるものでございます。営業利益は約314百万円の損失ではあるものの、ガイダンス通り、採用をはじめとした人員への投資を増やしていることに起因するため、しっかりと投資コントロールもできていると理解しており、計画に対する遅れは現時点で生じておりません。

業績(四半期)の推移

続きまして、業績の推移です。先ほどもご説明しました通り、第1四半期の売上高の進捗率は、約18.5%となっております。これは過去三年間の平均値は19%ですので、おおよそ例年通りの水準でございます。

売上高(四半期)の推移

次に、売上高の推移です。

今期の売上構成につきましては、「Zキャリア AI面接官」が立ち上がり、リカーリング性の高いビジネスモデルとなりましたので、パフォーマンス収入からリカーリング収入に変更しております。

その上で、売上構成別に見てまいりますと、当社経由のパフォーマンス収入は、濃い紫の部分になりますが、前年同期比で約4%の増加となっております。前四半期比ではマイナスとなっております。

おりますが、戦力化後のキャリアアドバイザー数は足元の第1四半期においては退職に伴い、純減となっていることに起因しております。離職率につきましては、計画の範囲に留まっておりませんので、異常はございません。

続いて薄い紫の社外経由のパフォーマンス収入につきましては、前年同期比で約35%の増加となっております。

最後に、一番薄い紫のリカーリング収入につきましては、パートナー紹介会社様が支払うプラットフォーム利用料ならびに「Zキャリア AI面接官」のリカーリング収入となります。こちらは前年同期比で約10%の減少となっております。減少要因としては前回の決算発表でお伝えいたしました、パーソルキャリア社との連携解消に伴う影響となっております。一方で、こちらは下げ止まりが見えてきております。

今後は「Zキャリア AI面接官」の新規導入、社内の生産性向上に活用してございました独自開発のAIソリューションの外部提供により、競争優位性はもちろん、リカーリング収入そのものの売上高向上を目指してまいりたいと考えております。具体的な内容についても一部ご紹介できればと考えておりますので、後ほどお伝えいたします。

売上総利益(四半期)の推移

続いて売上総利益の推移です。

売上総利益率のガイダンスといたしましては、約80%を目安水準としておりますが、第1四半期におきましては前年度同期比マイナス2.1ptではあったものの、80.1%と目安水準をクリアできております。なお、前期はback check事業がございましたので、それらを除きますと、売上原価は前年同期比約96%と絶対額としてはほぼ同等水準にて推移しております。

販売費及び一般管理費(四半期)の推移

こちらは販管費の推移です。

計画通り、採用投資を主軸に積極投資を実施しております。それぞれの内訳といたしましては、前年度からより精緻化いたしまして、まず人件費は給与だけではなく、法定福利費や通勤手当を含めて開示し直してございまして、新規採用に伴い前年同期比で8.0ptの増加。次に、業務委託費は開発、広告運用の外注費用、監査、士業などの専門家の費用を計上しておりますが、前年度から着実に内製化を実現しており、前年同期比でマイナス2.5ptとなっております。

求職者の獲得を中心とした広告宣伝費は、先行投資といたしまして新人への投資に加え、前年度から好調のSNS集客のさらなる改善に向けた新規検証も行い、+5.2pt上昇。一方で、それらを除きますと、広告宣伝費は売上対比で27.2%と投資効率は前年度に比べて5.1ptほど改善しており、こちらも好調でございます。

また、その他の費用項目は、前年同期比で5.0pt増加。こちらは採用に掛かる成果報酬、人員拡大に伴う本社移転費用により一時的に増加しております。一方で、元々の本社は居抜き交渉が完了し、第2四半期の後半より賃料負担が減少することから、更に削減される見込みです。赤字が先行してはおりますが、通期黒字化を目指せる水準であり、下期に向けた投資も万全に実行しております。

トピックス

ここからは、第1四半期のトピックスをお伝えさせていただきます。

再掲: 四半期毎のトピック

こちらは前回の第4四半期の発表時のスライドをそのまま掲載しています。

第1四半期、第2四半期の上期で採用を進め、第3四半期、第4四半期で戦力化を目指していくという流れです。また第3四半期には新卒総勢約50名が入社する予定ですので、しっかりと半年後の戦力化に向けた体制強化も同時に行っております。

業績見通しの考え方

今回新たに開示した推薦人数につきましては、前四半期比で28.7%と大きく増加しております。新人の順調な立ち上がりに加え、AIシステムによるサポートもまだ一部ではありますので、今後拡大できるように尽力してまいります。推薦を行ってから実際に入社するまでには、時期によっても多少変動しますが、おおよそ3ヶ月程度のリードタイムがございます。従って、新人は今すぐ売上にはつながらないものの、今後推薦人数の増加ペースを確認いただくことで、下期に向けた進捗を一定確認できるものと考えております。

主要指標の動向「集客」

ここからは、集客と生産性、また新人の立ち上がりについてご報告いたします。

まずは集客です。

求職者登録数は、引き続き順調に進捗し、前年同期比27.7%の増加にて着地しております。SNS経由での集客は引き続き好調で、今回の新規検証を除きまして、おおよそ獲得比率は30%強を占めております。

次に、面談単価です。前年度から集客力の改善に取り組んでおりまして、前年度最も高騰していた第3四半期と比較いたしますと、△33.3%削減と大幅に改善が進んでおります。SNSの新規検証なども新たに実行しているため、先の新規検証などは順調な成果に繋がっておりまして、第2四半期以降はさらなる改善が進む見込みです。

主要指標の動向「生産性」

次に、生産性です。

前年度から引き続き、流入からの面談実施率、流入からの内定獲得率、そして年に一回の更新とさせていただきます。成約単価の推移を並べさせていただきます。どの指標も引き続き非常にポジティブな改善と成長を遂げておりまして、前年度の苦戦から完全に抜け出し、全体の水準も引き上がってきております。

特に前年度の分業化の影響を最も受けておりました流入からの面談実施率は、前年第2四半期より、40.5%と大幅に改善しておりまして、過去最高水準となりました。つづいて流入からの内定獲得率も改善されており、引き続き人手不足から採用意欲は旺盛であることが確認できております。成約単価は、年に一回の更新とさせていただきますが、第1四半期も変わらない水準で推移しております。

早期戦力化の進捗

つづきまして、早期戦力化の進捗です。

今回新たに採用したキャリアアドバイザーにつきましては、6ヶ月間の研修期間後に売上、利益に貢献をするという計画になっております。その実現性を上げること、さらなる前倒しを実現させるためにも、オンボーディング専門チームを構築し、より密度の高い育成プログラムを開発しております。同時に自社開発のAIツールを新人育成のプロセスに試験導入しており、更なる早期戦力化を目指しています。

AIツールは、試験運用段階で一部のチームからではありますが、一定の成果が見えてきているものもあり、今後は社内の業務オペレーションへの浸透と合わせて、適用範囲を拡大して、全体の生産性を押し上げていきたいと考えております。こちらは次のページから詳細をご説明いたします。

テクノロジー(AI)を活用した生産性向上 1/2

ROXXでは、人材領域で最もAIを活用できている企業になろうと考え、業務効率化に向けたAIの活用はもちろん、能力差分を埋め、生産性の更なる向上を目指し様々な機能を自社開発しております。

またこれらの機能は、結果として社外のパートナー紹介会社様に向けて提供を行うことで、競争力を強化し、Zキャリアプラットフォームとしてより多くの転職支援を実現できるものと考えております。

本日はすでに成果が出始めております、4つのツールを順番にご紹介いたします。

1つ目は、求人提案資料作成です。転職支援業務の中でも最も大きな能力差となるのが、求職者様にマッチした求人を提案することになります。当社はノンデスク領域に特化しているからこそ、そもそもどんな業界なのか、どのようなお仕事なのか、他の選択肢と比べて得られる生活がどう違うのかなど、一人一人異なる求職者様に対して説明する技術が必要となります。実際にこのオペレーションを確立することが新規参入の難しい要因のひとつと捉えております。

本機能では、プラットフォームに蓄積されている過去の選考実績と、求職者様との面談ログを掛け合わせまして、最適な求人を、ひとりひとり異なるニーズに合わせて求人内容をわかりやすくまとめ、何故この求人があなたの要望を叶えられるのかを瞬間的に画像で生成してくれるものです。

従来の文字だけが書かれた求人票で説明することと比較し、キャリアアドバイザーの説明時間が省略されるほか、求職者様が自分に合っていると感じることで、その企業への応募が増えることにつながっております。

2つ目は、AIによる書類自動作成です。ノンデスク領域ですと、求職者の方がパソコンを持っていない、履歴書、職務経歴書を作ったことがない方も大勢いらっしゃいます。解決手段として我々が代わりに作成することも多かったこのプロセスを、求職者様との会話から必要な書類を自動生成できるようになってきております。これにより求職者の方との会話時間を要望や提案を掘り下げることに充てられるようになるというメリットがでできます。

テクノロジー(AI)を活用した生産性向上 2/2

3つ目は、AIロープレ機能です。キャリアアドバイザーの面談力を高めるために、実際の面談を想定した実践的なトレーニングは、育成プロセスにおいて非常に重要です。一方で、トレーナーを担当するキャリアアドバイザーの確保も課題となり、目の前で売上を作る機会と、中長期

に向けた育成というトレードオフが生じてしまいます。また当然ながらトレーナーのスキル差もあり、こちらも差が生じやすい領域です。

加えて育成期間とはいえ、実際に求職者様との面談を通して育成することから、その間の集客費用がかかってしまいます。育成に約半年、その間採用コストに加えて、育成期間中の集客費が必要となることから先行投資がかさむ、というのがまさに当社の上期でございます。

そこでAI面接で構築した対話技術を応用し、AIロープレのシステムを独自開発いたしました。一部の新人に向けて活用を開始しておりますが、トレーニングの効率化のみならず、一定水準の的確なフィードバックも可能になってきております。こちらも継続的に精度を向上し続けることで、外部提供も開始できるものと考えております。中長期では育成期間中の集客費用削減に繋がることで、収益にも貢献できるものになると考えております。

最後の4つ目は、最もインパクトが大きくなるものと考えております、AIによるパーソナル推薦機能です。キャリアアドバイザーとして最も難易度が高いのは、面談を通してヒアリングした情報に対して、どういう求人をご紹介するか、求人選定の部分になります。どうしても得意な業界や求人に偏りが生じてしまうこの領域ですが、Zキャリアプラットフォーム上の膨大な選考データを活用し、求職者様との面談の録音データを入れるだけで、要望に合う、且つ合格可能性が高い求人をAIがレコメンドすることが可能になります。

まだ初期的な検証段階、一部の新人キャリアアドバイザーで試験運用してみた結果ではありますが、AIレコメンドにより従来のプロセスとして面談からの推薦率が約5倍ほど向上しております。また1つ目にご紹介した求人提案資料の自動作成も組み合わせることで、提案すべき求人を、最適な形でご提案できるようになっていくことで、非常に先進的な転職支援が実現できると考えております。今後も徐々にその成果を出していけるよう取り組んで参ります。

AI面接官の導入事例

つづきまして、「Zキャリア AI面接官」の導入事例です。

求人企業様の面接担当者に代わり、AIが求職者様との面接をスマホのブラウザから実施できる新規サービスです。AI面接の活用により、求人企業様にとっては、面接をなくせること、選考辞退率の低下、求職者様にとっては、24時間365日いつでもどこでも面接が受けられることで、応募の制約がなくなります。

また当社にとっては、選考期間が短縮することで成約率の上昇が期待できます。Zキャリアの領域では選考のリードタイムが伸びると、選考の無断キャンセルが増える傾向にございますので、非常に親和性が高いものと考えております。

直近では、株式会社みずほフィナンシャルグループ様、また今回新たな大手企業様の導入実績として、SOMPOひまわり生命保険株式会社様にも導入いただきました。金融業界に続き、保険業界の大手企業様にも導入が進んできております。

浸透というところだと、採用ポジションごとでの導入からはじめている企業様が多いため、AI面接の利用範囲を拡大していただくことでアップセルの期待ができること、面接のリプレースということでストック性も非常に高いこと、何よりこちらは市場黎明期であることから、引き続き拡大に尽力して参りたいと考えております。

生活領域の支援

最後に、生活領域のご支援「Zキャリア ライフサポート」のサービス提供開始にも触れさせていただきます。

今年の1月に『Zキャリア』を利用した661名の求職者様に「ノンデスク領域における求職者の生活調査」を実施した結果、20歳以上の3人に1人が「生活費の補填」を目的に借入を利用しているなど、経済的な不安を抱えていることが改めて浮き彫りになりました。

ライフカード株式会社様との提携し、求職者様向けのクレジットカード「Z CAREER CARD」を2026年中に提供開始することもお知らせしておりましたが、Zキャリアとして転職支援に留まらず、光熱費・通信費・食費などの生活コスト削減をご支援に着手する予定でございます。

説明は以上となります。ご静聴くださいまして、ありがとうございました。

下期に向けまして、良いご報告を継続できますよう、引き続き尽力してまいります。

以上をもちまして、株式会社ROXX 2026年9月期第1四半期 決算説明会を終了とさせていただきます。みなさま、ご参加いただきまして誠にありがとうございました。

参考資料

- 事業内容、転職事例、会社概要 等

【免責事項】

- 本資料は、株式会社ROXX(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現在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が、これらが達成される保証はありません。経済状況の変化、当社サービスのユーザー様の嗜好及びニーズの変化、他社との競合、法規制の変化環境、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大幅に異なる場合があります。したがって、これらの将来に関する記述に全面的に依拠することのないようご注意ください。また、独立した公認会計士または監査法人による監査またはレビューを受けていない、過去の財務諸表または計算書類に基づく財務情報及び財務諸表または計算書類に基づかない管理数値が含まれていることをご了承ください。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。
- 本資料には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本資料に引用されている外部の情報源から得られた統計その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。