



2026年5月29日

各 位

会社名 株式会社 ワンキャリア
代表者名 代表取締役社長執行役員 CEO 宮下 尚之
(コード番号：4377 東証グロース)
問合せ先 取締役執行役員 CFO 木村 智明
(TEL. 03-6416-4088)

決算に関するよくある質問と回答

日頃より、当社に関心をお寄せいただきありがとうございます。2026年5月14日の2026年12月期第1四半期決算発表後に投資家様よりいただいた主なご質問とその回答について、下記の通り開示いたします。

なお、本開示は投資家様への情報発信の強化とフェアディスクロージャーを目的とし、沈黙期間を除いた月末を目安に四半期に1～2回程度開示するものです。回答内容については、時点のずれによって多少の齟齬が生じる可能性があります。直近の回答内容を最新の当社方針として回答を記載しております。

Q1. 2026年12月期第1四半期は売上高が前年同期比+47.2% (2,206百万円)、営業利益が同+100.8% (663百万円) と高成長・大幅増益となった。それぞれの主な要因を教えてください。

売上高と営業利益のそれぞれについて、要因を分けてご説明します。

<売上高成長(前年同期比+47.2%)の要因>

売上高の高成長の主な要因は、①理系 No.1 の獲得を背景としたブランド力強化、②営業力強化、③求人掲載およびスカウトサービスの売上牽引、の3点です。

- ① ブランド力強化：2026年卒の理系学生が選ぶ「最も活用している就活サイト」として、初の1位*を獲得したことを背景に、多くの学生にご利用いただける就活支援サービスとして、法人顧客からの問い合わせが増加しております。
- ② 営業力強化：採用した営業人員のオンボーディング施策が順調に進み、営業準備等へのAI活用と相まって、営業組織全体の生産性が向上しております。加えて、2025年7月に新設した新規開拓専門チームを軸に、法人顧客獲得を一層加速させた結果、法人取引累計社数は6,858社(前年同期比+46.9%)となりました。
- ③ 主力商品の売上牽引：当社の売上高成長は、法人取引社数の拡大と、社単向上の両輪で進展しております。社数面では、スカウトサービスを起点とした新規開拓が好調で、スカウトサービスの累計導入社数は7か月で約1,000社増加し、2026年3月末時点で4,000社を突破しました。社単面では、スカウト利用期間や求人掲載期間の延長などのアップセル、求人掲載の上位表示やイベント商品などのオプション商品のクロスセルが順調に進みました。

<利益成長（営業利益 前年同期比+100.8%）の要因>

営業利益の大幅増益の主な要因は、①AI活用を含む生産性向上、②規律あるS&M投資判断、の2点です。

- ①生産性向上：社内業務におけるAI活用を全社で推進し、プロダクト開発・リサーチ・資料作成・営業準備等の業務を効率化することで、売上成長に対する費用の伸びを抑制しております。
- ②規律あるS&M投資：S&M（Sales & Marketing）投資については、費用対効果の低い施策を見直し、効率性の高いチャネルへリソースを集中させる形で投資判断を徹底いたしました。

なお、当社の基本方針として、利益創出と中長期の成長投資のバランスを重視しております。計画を上回る利益が見込まれる場合には、来期以降の事業成長に資する先行投資を実施する方針に変更はございません。

※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）【就職活動編】](#)」

Q2. 通期業績予想（売上高 10,500 百万円、営業利益 3,000 百万円）に対する第1四半期の進捗率（売上高 21.0%、営業利益 22.1%）をどのように評価しているか。また、業績予想に変更はないか。

<通期業績予想に対する進捗の評価>

売上高・営業利益ともに業績予想に対して順調に進捗しております。当社の新卒採用支援サービスには、学生の動きに合わせた季節性があり、インターン募集と本選考が実施される第2四半期および第4四半期が繁忙となります。第1四半期は相対的に売上規模が小さい四半期ですが、その中で売上高・営業利益ともに業績予想に対して順調な進捗です。

<通期業績予想の変更について>

キッズ・コーポレーション社の取得予定日は2026年7月31日であり、本グループインが2026年12月期の通期業績予想に与える影響は精査中です。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。

Q3. キッズ・コーポレーション社（以下、キッズ社）のグループインについて、当期業績への影響、のれんの規模・償却期間、ブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域への展開、期待されるシナジー、およびPMIのタイムラインをまとめて教えてほしい。

【当期業績への影響】

本グループインは、譲渡実行日は2026年7月31日を予定しており、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、キッズ社の単体年間業績実績は売上高約26億円、営業利益約2.8億円です。

【のれんの規模および償却期間】

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。のれんの償却期間は、30年の歴史によって築かれた学校ネットワークなどを踏まえ、10年以上を想定しておりますが、監査法人の確認前であり、PPA（取得価額の配分）とあわせて現在精査中です。キッズ社の業績実績と本のれん償却を機械的に試算^{*1}した場合、年間約2億円のポジティブインパクトです。

なお、本グループインはEV/調整後EBITDA^{*2}倍率5.0倍の適正価格での取得であり、キッズ社のネットキャッシュは約30億円です。

また、当社は2030年度の中期目標において、会計上の償却負担に左右されない「真のキャッシュ創出能力」を投資家の皆様にお示しする観点から、利益指標を従前の営業利益からEBITDA^{*3}に変更しております。

※1.機械的試算：キッズ社年間営業利益約2.8億円、のれん償却（約0.7~0.8億/年）として試算。機械的試算の前提として、シナジーなし、PPA考慮前。

※2.調整後EBITDAは調整前EBITDA（2025年3月期実績ベース2.8億円）に当社グループイン後に速やかに削減が可能なコスト（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。

※3.EBITDA：営業利益+減価償却費+のれん償却費+株式報酬費用

【ブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域への展開意義】

労働力不足を背景にブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域の採用ニーズは構造的に拡大していくと見込んでおります。当社は、本グループインを通じてキッズ社の保有する全国の学校ネットワークを活用し、これまで開拓余地のあった製造、物流、建設、介護福祉、小売、外食等のブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域への会員基盤を確保いたします。これにより、当社のTAMをホワイトカラー領域からブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域へと拡張する第一歩と位置付けております。

【期待されるシナジー】

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を目指します。

- ① キッズ社は全国約5,000校ある高校のうち約3,500校（約7割）と連携しており、加えて大学・短大・専門学校約1,500校のネットワークを保有しております。当該学校ネットワークにより、ワンキャリア社が従来獲得できていなかった会員基盤（ブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域を含む幅広い学生層）の拡大を目指します。
- ② 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。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、飲食等のブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域への営業活動を強化いたします。

- ③ ワンキャリア社の効率的なソフトウェア開発力を活かし、キッズ社のサービス拡充を図ります。また、キッズ社が外部委託しているソフトウェア開発の内製化を推進することで、開発コストの削減と開発スピード向上を実現し、キッズ社の収益性を改善してまいります。

【PMI のタイムライン】

本グループインのクロージングは 2026 年 7 月末を予定しており、クロージング後は速やかに PMI に着手いたします。

PMI 体制は、当社取締役が主導し、グループイン推進チームと事業部門が連携して遂行します。

1 年目は、①バックオフィス機能の整備（会計・人事・労務・法務等）、②ソフトウェア開発の内製化、の 2 点を最重点施策と位置付け、ガバナンス強化と早期の収益性改善を目指します。

会員基盤の拡大やブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域へのクロスセル等は、中長期でのシナジー発揮に向けて段階的に取り組んでまいります。

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。

Q4. AI 進化により事業者間の「選別」が進む中で、グループイン対象に対する評価軸を見直す必要はないか。また、キッズ社に続くグループイン（追加 M&A）の方針はどのように考えているか。

AI 進化に伴い、HR 業界では事業者間の「選別」が明確に進むと認識しており、グループイン対象に対する評価軸を見直しております。具体的には、①AI による直接代替リスクが小さいこと、②当社の既存基盤・AI 活用と組み合わせることでシナジーが見込めること、を従来以上に重視しております。

グループイン対象として優先度の高いターゲットは、以下の通り整理しております。

- 1. AI 進化に伴い必要性が高まる領域：**AI による直接代替が起こりにくいブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域（製造、物流、建設、介護福祉、小売、外食等）が代表例です。ホワイトカラー新卒採用領域でのポジションを土台に、TAM をブルーカラー・エッセンシャルワーカー領域へ拡張してまいります。キッズ社のグループインは、本ターゲットの具体的な実行例です。
- 2. ロールアップ機会（人材業界における事業承継案件等）：**選別が進む中で、独自一次データや学校・顧客ネットワーク等の優良アセットを持ちながら、AI 内製化や事業承継に課題を抱える事業者を、当社のプラットフォームの下で再成長させる機会と捉えております。
- 3. 当社にとっての新機能を有するビジネス：**当社の既存サービスと組み合わせることでバリューチェーンを拡張できる、独自プロダクトやノウハウを保有する事業者を対象といたします。

逆に、AI による直接代替リスクが高い領域（純粋なアグリゲーター型求人検索、媒体型かつ差別化が薄い掲載課金サービス、単純マッチング型の人材紹介エージェント、定型 RPO 等）は、選別の中で伸び悩む可能性が高く、グループイン対象から外す方針です。

財務規律については、EV/EBITDA = 5 倍以下目安、のれん/純資産 = 50%未満目安、1 件当たり取得価額は当社時価総額の 15%以内とし、WACC を割れる場合は撤退する厳格な運用を従前通り堅持いたします。

グループイン（追加 M&A）の実行可否は、ライトローズ社^{*}・キッズ社のグループイン公表に伴い案件のパイプラインは順調に増加しており、順次検討を進めております。各案件の実行にあたっては、PMI の確実な遂行と並行可能性を十分に見極めたうえで進める方針です。今後開示すべき事項が発生した場合には、速やかに開示いたします。

※ライトローズ社：大学生生活支援サービス等を運営、2025 年 10 月にグループイン。

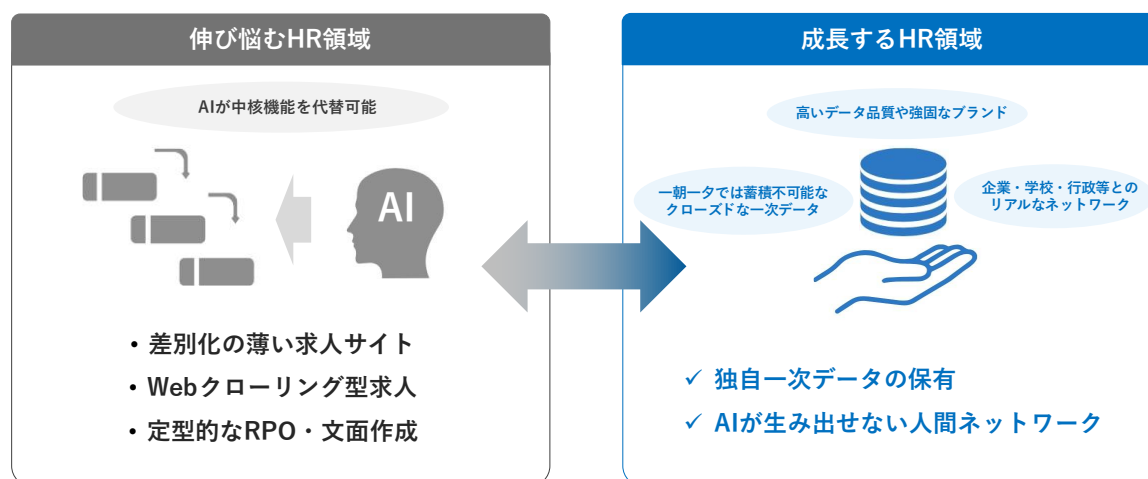
Q 5. AI 時代の HR 業界では事業者間の「選別」が進んでいるとも言われる。HR 業界の中で、AI 時代に伸び悩む領域と成長する領域はどこにあると考えているか。

当社は、HR 業界を AI 時代における「伸び悩む領域」と「成長する領域」の 2 つに大きく分けて捉えており、AI の普及により HR サービス間の「選別」は明確に進むと認識しております。HR 市場全体は労働力不足という構造的な需要拡大（2040 年に約 1,100 万人不足^{*1}）に支えられて、引き続き堅調に推移する想定です。

AIトピックス

AI時代に伸び悩む領域・成長する領域

AI時代のHR領域において成長するためには、「独自の一次データ」の保有と、「AIには生み出せないリアルな人間ネットワーク」が不可欠である。



ONE CAREER Copyright © ONE CAREER Inc. All Rights Reserved.

【伸び悩む HR 領域】

AI が中核機能を直接代替し得る事業領域です。具体的には、以下のような領域を想定しております。

- ①差別化の薄い求人サイト：純粹アグリゲーター型求人検索や、媒体型かつ独自データ・独自関係資産を持たないサイトは、AI による情報集約・整理に直接代替されるリスクが高いと見ております。
- ②Web クローリング型求人サービス：公開情報の機械的収集に依存するモデルは、AI による直接代替の影響を最も受けやすい領域です。
- ③定型的な RPO・文面作成：履歴書スクリーニング代行、定型的なスカウト文・求人票作成等の業務は、AI による効率化・自動化が急速に進む領域です。

【成長する HR 領域】

一方で、AI では代替できない独自アセットを保有する事業領域は、引き続き高い成長が見込まれます。具体的な条件は以下の通りです。

- ①一朝一夕では蓄積不可能なクローズドな独自一次データを保有していること：クチコミ・選考体験・採用プロセスデータ等、長期にわたる蓄積と審査体制によって初めて構築できるデータ資産。
- ②企業・学校・行政等とのリアルな人間ネットワークを有していること：大学・行政との連携、強固な顧客リレーション、ブランド想起率など、AI が生み出せない関係資産。

当社は、70 万件超のクチコミという独自一次データ、累計会員数 2,425 千人、法人取引累計社数 6,858 社、理系学生「最も活用している就活サイト」第 1 位^{※2}、を背景として、明確に「成長する領域」に位置していると認識しております。AI 時代においても、独自一次データ・人間ネットワーク・採用ブランディング機能を活かし、持続的な事業成長を実現してまいります。

※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.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）【就職活動編】](#)」

以 上