



2026 年 9 月 30 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 C F O 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 8 月 13 日の 2026 年 12 月期第 2 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。

Q 1. 2026 年 12 月期第 2 四半期累計の営業利益率は 40.8%と高い水準となった。新卒採用事業の収益性は、来期以降も構造的に高まっていくと見てよいか。

2026 年 12 月期第 2 四半期累計の営業利益率は高い水準となりましたが、下期には翌期以降の成長に向けた投資（マーケティング、採用等）の費用が反映されるため、この水準がそのまま継続することを前提とするものではありません。一方、中長期的には、当社が公表しているガイダンスの通り、EBITDA^{*1}マージン 25%以上を維持しながら、新卒採用事業の収益性は構造的に高まっていくと考えています。

【下期の投資の考え方】

下期は、通期連結業績予想の達成を大前提に、上期の増益分を翌期以降の成長に向けた投資へ機動的に配分する方針です。具体的には、法人顧客数の拡大に直結する営業人員の採用・マーケティング投資に加え、認知拡大に向けたブランド投資等の成長投資を優先する一方、費用対効果の低い施策への支出は抑制し、投資の選別を徹底します。このため、四半期の営業利益は投資の進捗により変動します。

【中長期：収益性が構造的に高まると考える理由】

中長期的には、当社が公表しているガイダンスの考え方に基づき、以下の①～③の要因により、構造的に収益性が高まっていくと考えています。

① 売上高の成長余地：学生シェア^{*2}は約 65%（2026 年 3 月末時点）に達している一方、企業顧客側のシェア^{*3}は約 16%（2025 年 12 月末時点）にとどまっています。このギャップが当社の成長余地であり、学生獲得コストを抑えながら、法人顧客数の拡大を最大の注力ポイントとして、顧客数と顧客単価の両輪で売上高の成長を追求してまいります。

② AI 活用を含む生産性向上：営業・開発・マーケティング等の全社で AI 活用を推進しており、売上高の成長に対する費用の伸びを抑制しています。この取り組みは一過性のものではなく、継続的に強化してまいります。

③ 規律ある投資判断：費用対効果の検証を徹底し、効率性の高いチャネルへリソースを集中させる投資判断を継続いたします。具体的には、成長ドライバーである法人顧客数の拡大に直結する営業人員の増強や、会員獲得効率の高いマーケティングチャネルへの投資に重点的にリソースを配分します。これにより、売上高の成長に対して費用の伸びを緩やかに保ち、構造的な収益性の向上につなげてまいります。

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います。中期的には、各年の ROE 25%以上、EBITDA^{*1}マージン 25%以上を維持し、売上高と利益のバランスの取れた成長を継続いたします。

※ 1. EBITDA：営業利益＋広義ののれん償却費＋減価償却費＋株式報酬費用

※ 2. 各年に大学もしくは大学院を卒業するユーザーの、卒業年度別就職者数の総数に対するシェア率。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」における各年度の就職者数の合計値から算出。

※ 3. 2025 年 12 月末時点で当社グループと有償取引を行った法人顧客数の累計値から算出。採用規模の母数は、株式会社フロッグ「マイナビ 2026・キャリアス・リクナビ 2026 の掲載リスト」および当社におけるユニーク企業数から算出。

Q 2. AI の普及により、SaaS 企業やコンサルティングファームをはじめとする企業の採用需要が縮小するのではないかと懸念があるが、足元の実態はどうか。

AI の普及が企業の採用需要を減少させるのではないかと懸念があることは認識していますが、足元の実態として、企業の採用意欲は引き続き旺盛です。実際に、当社グループの法人取引累計社数^{*1}は前年同期比+44.0%の 7,496 社（2026 年 6 月末時点）と拡大を続けています。

【新卒採用の需要動向】

当社の顧客企業の採用予算・発注動向に大きな変化は見られません。日本の新卒採用は、組織の代謝（若返り）を維持するための育成を前提としたポテンシャル採用であり、景気や技術変化にかかわらず継続性が高い構造です（詳細は 2026 年 8 月末開示「決算に関するよくある質問と回答」Q 7 をご参照ください）。

【中途採用の需要動向】

コンサルティングファームを中心に、中途採用の需要は回復基調にあります。AI による業務代替が採用需要を抑制する動きは、現時点では顕在化していません。むしろ、AI を活用できる人材への需要が高まっており、業種を問わず、専門性の高い人材を高い処遇で獲得する動きが広がっています。こうした採用要件の変化は、キャリアデータを軸とする当社プラットフォームの提供価値を一層高めるものと考えています。

※ 1. 2026 年 6 月末時点で当社グループと有償取引を行ったことのある法人顧客数の累計値。

Q 3. 「GMO 顧客満足度ランキング 就活サイト」^{*1}において総合第 2 位となったが、今後の目指す方向性はあるか。

「GMO 顧客満足度ランキング 就活サイト」において、首都圏部門および日系大手企業志望ユーザー部門の 2 部門で第 1 位、総合で第 2 位を獲得しました。今後は、文理を問わず、すべての学生から最も支持される就活プラットフォームとして、総合を含む主要な外部調査における第 1 位の獲得を目指します。主要調査における第 1 位の獲得は、学生から最も支持されるプラットフォームであることの客観的な証明となり、学生会員の獲得効率の向上に寄与するとともに、より多くの学生が集まることで企業顧客の獲得が進み、それがさらなるデータ・コンテンツの充実を生むというネットワーク効果の強化につながると考えています。

当社が評価されているポイントは、70 万件超（2026 年 6 月末時点）のクチコミ、すなわち学生一人ひとりの就職活動の経験が積み重なった独自の一次データと、それを磨き続けてきたサービス品質です。今後、データ資産の拡充と、検索性の向上や掲載情報の充実をはじめとするプロダクト改善に愚直に取り組んでまいります。あわせて、理系学生を含むすべての学生の満足度向上を通じて、支持の拡大を図ってまいります。なお、当社は特定の単一調査に依存せず、複数の外部調査を継続的にモニタリングしています。

※ 1. GMO Research&AI「2026 年 GMO 顧客満足度ランキング 就活サイト」

Q 4. 中途採用事業（ワンキャリア転職）の足元の立ち上がり状況はどうか。また、中期目標（FY30 売上高 50 億円）に向けた今後の成長余地をどのように見ているか。

立ち上がりは順調に進捗しています。ワンキャリア転職の累計会員数は 20 万人（学生会員 10 万人・社会人会員 10 万人、2026 年 5 月時点）に達しています。会員数拡大の背景には、学生時代からワンキャリア上で中途採用情報やキャリアに関するクチコミに触れてきたユーザーが、社会人となった後も継続して当社サービスを利用するという、新卒領域から続く独自の会員接点があります。こうした基盤のもと、FY30 売上高 50 億円の達成に向けた事業基盤の構築が進んでいます。

【当社の中途採用事業の強み】

① 低コストでの会員獲得：新卒採用事業で獲得した学生会員を、ワンキャリア ID（2024 年 8 月導入）を通じて中途側の会員へ低コストで接続できる構造が当社の強みです。学生会員は数年後に社会人層となるため、新卒採用事業の成長が、そのまま中途採用事業の中長期の成長基盤となります。

② 新卒採用事業で培った顧客基盤：新卒採用事業で培った顧客基盤を活用し、効率的に事業を拡大してまいります。

【今後の成長余地】

足元では、会員基盤の拡大に加え、人材紹介およびスカウト等のプラットフォームサービスの双方で、顧客企業の利用が着実に広がっています。若手・中堅層を中心とした転職市場の拡大を追い風に、人材紹介と、スカウト等のプラットフォームサービスの両輪で成長を加速させ、中期目標（FY30 売上高 50 億円）の達成につなげてまいります。

Q 5. 事業拡大に伴い従業員数が増加しているが、今後の人員計画（採用方針）と組織体制の考え方を教えてください。

中長期の成長に向けて、計画的に採用を継続する方針です。2026 年 12 月期第 2 四半期末時点の連結社員数は 343 名であり、2026 年 12 月末時点では、キッズ・コーポレーション社（以降、キッズ社）をはじめとする子会社の従業員の連結を含め、連結社員数 510 名を想定しています（2026 年 12 月期第 2 四半期決算説明資料 P. 17）。この想定に現時点で変更はありません。

【採用方針】

法人顧客数の拡大に直結する営業人員を中心に、引き続き採用を強化してまいります。

【AI による生産性向上との両立】

全社での AI 活用により一人当たり生産性を高めており、人員数の拡大と AI による生産性向上の両輪で、中長期の成長を実現してまいります。

【組織体制】

キッズ社のグループインに伴い、グループ経営体制の強化のため、当社（ワンキャリア）主導で PMI を推進する方針です。キッズ社の代表取締役社長には当社の長澤が就任しており、当社取締役が主導する PMI 体制のもと、まずはバックオフィス機能の整備（経理・人事・労務・法務等）やソフトウェア開発を含む外部委託業務の内製化・効率化を進めてまいります。

Q 6. 情報セキュリティ・データ管理およびクチコミの信頼性を担保する体制はどのようなになっているか。

当社は、機微な情報を取り扱う企業として、情報セキュリティを最重要の経営リスクの一つと位置づけ、多層的な管理体制を構築しています。

【管理体制の概要】

① アクセス制御：情報資産の重要度に応じたアクセス制御と権限管理を実施し、ログの監視を行っています。

② 教育・運用：全社員へのセキュリティ教育と運用ルールの徹底により、人的リスクの低減に努めています。

③ インシデント対応：検知から封じ込め、報告に至るインシデント対応体制を整備しています。

【AI ガバナンス体制の強化】

また、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、AI 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。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しており、さらに、AI ガバナンス委員会を設置しています。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しております。

【クチコミガバナンスの取り組み】

また、当社サービスの根幹であるクチコミの信頼性を担保するため、クチコミガバナンスの強化にも取り組んでいます。クチコミガイドラインの策定・公開、投稿内容の審査、利用規約・ガイドラインに違反する投稿の非公開化や投稿資格の停止、通報窓口の設置等の運用体制を整備しています。クチコミの信頼性は当社プラットフォームの競争優位の源泉であり、今後も品質管理体制の強化を継続してまいります。

以 上