CAREER DESIGN CENTER

2026年9月期　通期
決算説明会資料

株式会社キャリアデザインセンター（2410）

2026年11月11日

目次

1. 2026年9月期 決算サマリー
2. 2026年9月期　決算概要
3. 新中期経営計画(2027年-2029年)
4. 2027年9月期　通期計画
5. 資本コストや株価を意識した経営
6. 参考資料

2026年9月期　決算サマリー

2026年9月期

事業環境：国際情勢の変化等による先行き不透明感が継続し、景気回復に伴う採用意欲の高まりは期初想定より遅れて推移
業績　　：業績予想は未達となったものの、売上高・経常利益はいずれも過去最高を更新
　　また、期中の業績進捗を踏まえて株主還元を強化。引き続き、継続的な株主還元を推進する方針

2027年9月期

事業環境：企業の採用需要の回復については2027年後半以降になると予測
計画　　：前期4Qの受注・成約状況から1Qは減収減益となる見込みではあるものの、下半期はマーケットの回復に加え、
　　人的資本の強化に取り組むことで、増収増益となる見通し。なお、通期においては、増収減益の業績予想
　　配当予想は普通配当のみで、一株当たり160円の配当予想

（単位：百万円）

通期実績	35期 計画	35期 実績	計画比	前期比	36期 計画	36期 前期比
売上高	20,000	18,744	93.7%	100.5%	19,150	102.2%
経常利益	1,900	1,606	84.6%	100.2%	1,450	90.2%
当期純利益	1,272	1,134	89.2%	103.1%	986	86.9%

期末配当	35期 期初 配当予想	35期 修正後 配当予想	35期 実績	36期 計画
普通配当	125円	140円	140円	160円
特別配当	ー	20円	20円	ー
一株当たりの配当金	125円	160円	160円	160円
配当性向	51.6%	66.0%	74.4%	86.1%

プライム市場適合について

✓ 2026年10月15日に開示した通り、上場維持基準への適合に向けた計画に基づき取り組みを進めた結果、
2026年9月30日時点において当該基準を充たしていることを確認し、プライム市場の上場維持基準にすべて適合

✓ 今後も、東京証券取引所プライム市場の上場維持基準への適合を継続すべく、
新中期経営計画の達成に向けた取り組みを着実に推進することで、持続的な成長と企業価値向上を目指す

	プライム市場 上場維持基準	2026年9月30日	適合状況
流通株式数（単位）	20,000単位	35,589単位	適合
流通株式 時価総額（億円）	100億円	102.41億円	適合
流通株式比率（%）	35%	64.7%	適合

目次

1. 2026年9月期 決算サマリー
2. 2026年9月期　決算概要
3. 新中期経営計画(2027年-2029年)
4. 2027年9月期　通期計画
5. 資本コストや株価を意識した経営
6. 参考資料

2026年9月期　通期　決算概要(売上高)

メディア	計画を下回る	ITエンジニア領域を中心に、一部の販売代理店などで売上高が計画を下回った
人材紹介(一般)	計画を下回る	IT・サービス領域を中心に成約数が計画を下回り、全体の成約数も計画を下回った
人材紹介(ミドル)	計画をやや下回る	登録数は堅調に推移するも、成約件数は計画を下回った
新卒メディア	計画を下回る	大型イベントや個別セミナーなどを中心に、取引社数は計画を下回った
新卒紹介	計画を大幅に下回る	学生登録は好調に推移するも、成約数は計画を下回った
IT派遣(有期)	計画をやや下回る	全体の稼働人数は増加するも、増加ペースは計画を下回った
IT派遣(無期)	計画をやや上回る	ITエンジニアの採用は順調に推移し、計画を上回った

(単位:百万円)

	計画	実績	計画比	前期実績	前期比
メディア	6,180	5,672	91.8%	5,910	96.0%
人材紹介(一般)	2,830	2,515	88.9%	2,722	92.4%
人材紹介(ミドル)	480	470	97.9%	415	113.0%
新卒メディア	770	662	86.1%	787	84.2%
新卒紹介	250	136	54.8%	199	68.5%
IT派遣(有期)	8,640	8,414	97.4%	8,180	102.9%
IT派遣(無期)	850	871	102.5%	428	203.3%

2026年9月期　通期　決算概要(経常利益)

メディア	計画通り	成約社数の減少に伴い、広告宣伝費を大幅に削減
人材紹介(一般)	計画を大幅に下回る	成約件数が減少し、売上高が計画を下回った影響
人材紹介(ミドル)	計画を上回る	高単価案件の成約数が増加したことで、単価が上昇
新卒メディア	計画を大幅に下回る	取引社数が減少し、売上高が計画を下回った影響
新卒紹介	計画を大幅に下回る	成約件数が減少し、売上高が計画を下回った影響
IT派遣(有期)	計画通り	派遣スタッフの社員化への移行に伴う紹介フィーが増加
IT派遣(無期)	計画をやや上回る	採用費の抑制と、売上高が計画を上回った影響

(単位:百万円)

	計画	実績	計画比	前期実績	前期比
メディア	770	767	99.7%	723	106.1%
人材紹介(一般)	410	267	65.2%	293	91.1%
人材紹介(ミドル)	110	118	107.9%	73	162.4%
新卒メディア	282	181	64.5%	277	65.4%
新卒紹介	3	▲66	ー	▲41	ー
IT派遣(有期)	470	472	100.5%	433	109.0%
IT派遣(無期)	▲145	▲134	ー	▲155	ー

2026年9月期　通期　支出

業績動向に応じて広告宣伝費・人件費をコントロールする中、広告効果および生産性の改善は堅調に推移

（単位：百万円）

	計画	実績	計画比	前期実績	前期比
売上原価	9,635	9,367	97.2%	8,968	104.5%
労務費 （派遣スタッフ給与）	7,656	7,488	97.8%	6,948	107.8%
販売費及び一般管理費	8,475	7,790	91.9%	8,095	96.2%
広告宣伝費	2,219	1,937	87.3%	1,953	99.2%
人件費	4,634	4,303	92.9%	4,476	96.1%
その他	1,621	1,548	95.5%	1,666	93.0%

2026年9月期　通期　貸借対照表

（単位：百万円）

	2025年9月末	2026年9月末	増減比
流動資産	5,652	6,064	107.3%
うち、現預金	3,935	4,470	113.6%
固定資産	2,080	2,016	96.9%
資産合計	7,733	8,080	104.5%
流動負債	2,819	2,481	88.0%
固定負債	285	298	104.6%
負債合計	3,105	2,780	89.5%
純資産合計	4,628	5,299	114.5%

(参考)四半期ごとの業績推移

(単位:百万円)

		2025年9月期				2026年9月期			
		1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
メディア情報	売上高	1,487	1,496	1,455	1,470	1,501	1,457	1,358	1,353
	経常利益	150	173	171	228	241	179	155	191
人材紹介　一般領域	売上高	701	597	813	610	592	595	752	575
	経常利益	92	▲15	203	13	27	28	189	21
人材紹介　ミドル領域	売上高	72	89	117	137	90	136	148	95
	経常利益	▲11	7	33	43	4	39	59	15
新卒メディア	売上高	225	174	254	132	193	164	226	78
	経常利益	84	36	113	42	54	36	102	▲11
新卒紹介	売上高	38	72	66	22	22	40	55	18
	経常利益	▲17	14	3	▲42	▲36	▲16	4	▲18
IT派遣　有期雇用	売上高	2,008	1,933	2,123	2,115	2,115	2,049	2,143	2,105
	経常利益	118	73	116	125	126	103	136	105
IT派遣　無期雇用	売上高	67	86	122	151	171	188	236	274
	経常利益	▲35	▲31	▲56	▲32	▲33	▲40	▲27	▲33
合計	売上高	4,601	4,450	4,953	4,640	4,687	4,633	4,922	4,500
	経常利益	382	257	585	378	384	332	619	270

（参考）2026年9月期　メディア事業　概況

（単位：百万円）

	実績	前期実績	前期比
エンジニア	1,431	1,676	85.4%
営業	397	386	102.9%
type 合計	2,279	2,496	91.3%
女の転職type 合計	3,173	3,199	99.2%
フェア 合計	230	254	90.4%

type	**新規会員登録数**	前期比 109.1%	・広告宣伝費を抑制したものの、新規会員登録数は増加 ・引き続き、費用対効果を重視した効率的な獲得に注力する
	応募数	前期比 112.2%	・メルマガやITツールを活用した応募獲得施策で応募数は前年同期比で大きく増加
女の転職type	**新規会員登録数**	前期比 107.6%	・広告宣伝費を抑制したものの、新規会員登録数は増加 ・引き続き、費用対効果を重視した効率的な獲得に注力する
	応募数	前期比 100.0%	・スカウトやアプリ経由での応募促進施策を実施したことで、応募数は堅調に推移 ・チャネル多様化による底堅い応募獲得は継続

目次

1. 2026年9月期 決算サマリー
2. 2026年9月期　決算概要
3. 新中期経営計画(2027年-2029年)
4. 2027年9月期　通期計画
5. 資本コストや株価を意識した経営
6. 参考資料

Beyond200数値実績

売上高・利益は計画未達も、成長投資により収益基盤を拡大。ROEは計画を上回る22.9%を達成し、資本効率は大幅に改善

- ✓ 業績成長：外部環境の変化等により計画未達となったものの、5か年で売上高・利益ともに大幅増
- ✓ 資本効率：自社株買いと高収益性が牽引し、資本コストを上回る収益性を実現
- ✓ 成長投資：関西エリア売上高約5.1億円・ミドル領域売上高4.7億円と、新たな収益の柱を複数構築
- ✓ 新規事業：新たに開始したITエンジニアの無期雇用派遣についても成長投資を進めることで稼働人数約160名規模と新たな収益基盤を構築

単位：百万円	2021年9月期 実績※	2026年9月期 計画 （2021年11月公表）	2026年9月期 実績	2026年9月期 計画比	2021年9月期 ー2026年9月期 成長率
売上高	12,091	20,000	18,744	93.7%	155.0%
経常利益	362	2,400	1,606	67.0%	443.3%
経常利益率	3.0%	12.0%	8.6%	-3.4pt	+5.6pt
ROE	5.6%※	15.0%	22.9%	+7.9pt	+17.3pt

※2021年9月期の実績は、完全子会社である株式会社キャリアデザインITパートナーズの吸収合併に伴い、当該子会社の第2四半期累計期間における売上高2,655百万円、経常利益207百万円を合算しております。また、抱合せ株式消滅差益839百万円を特別利益として計上したため、当該利益を控除した当期純利益を用いて算出しております。

既存事業

○…達成　×…未達成

事業	売上高	経常利益	成果	今後の対応
メディア情報	×	○	• IT・女性領域でのtypeブランド確立を推進 • 関西エリアを開拓し、売上は約5.1億円を確保 • 広告宣伝費の抑制と値引き適正化により収益性が向上	• 採用基準の高度化に対応した求人広告の差別化 • AI活用など多様な採用手法への対応 • ブランド認知度・競争力の向上によるシェア拡大
人材紹介 （一般・ミドル）	×	×	• 採用基準の高度化で、IT領域の成約数が減少し収益率が低下 • 一方、女性領域は好調に推移 • ミドルは売上高4.7億円、利益率25%超の高収益領域へ成長	• IT・女性領域のブランディング強化でtypeブランドを確立 • 人的強化による成約数の拡大
新卒紹介 ※2026年9月終了	×	×	• 学生登録の動向を踏まえ、事業の継続性を検証 • 事業環境を踏まえ、事業終了を決定	• 2026年9月末で事業を終了し、赤字リスクの軽減
新卒メディア	○	○	• 企業ニーズに応じた個別セミナー販売を拡大 • ITエンジニア志望者・理系学生の獲得を拡大	• 就活の早期化・情報収集手段の多様化への対応 • 営業組織を強化し、取引社数を拡大
IT派遣 （有期・無期）	○	×	• 派遣スタッフの稼働人数を増やし、事業基盤を拡大 • 無期雇用派遣を立ち上げ、ITエンジニアの採用を先行投資	• ITエンジニアの獲得競争激化を踏まえた人材獲得の強化 • 無期雇用派遣の拡大に向けた対応力の強化

重点施策

施策	成果	成果	今後の対応
1. Direct typeの推進	△	サービスを立ち上げ、内定実績を創出 投資回収は36期以降の予定	• コスト構造を見直し、早期収益化を図る • 「type」との連携強化しサービス価値向上
2. Webマガジン企業広告強化	×	新たな収益機会を検証したものの、 広告市場の変化により十分な収益化には至らず	• 成長施策としての優先度を見直し
3. 女性エンジニア求人・獲得強化	○	会員数の増加に伴い売上が拡大	• 女性エンジニアの獲得強化 • 登録者基盤のさらなる拡大
4. 関西エリア拡販強化	○	売上高約5.1億円まで成長し、新たな収益基盤を確立	• 関西エリア内での認知度向上 • シェア拡大によるさらなる成長
5. 人材紹介ミドル領域強化	○	売上高4.7億円規模まで成長し、 経験者採用需要の取り込みを実現	• 人的強化で、成約数の増加を図る • 高付加価値化による事業領域の拡大
6. IT派遣：無期雇用派遣立ち上げ（2023年開始）	○	稼働人数約160名、高稼働率を実現し、 無期雇用派遣の事業基盤を構築	• 採用体制の強化による稼働人数の拡大 • 営業体制の構築による優良案件の獲得

長期ビジョン“Beyond300”

CDCが目指す価値創造ゴール

「転職で日本を元気にしたい」という想いのもと、日本が直面している社会課題に対して「人材」という側面から向き合い、
働く人々一人ひとりが主体的に自らのキャリアを選べるよう、“多様な価値観に応え、一人ひとりの可能性を広げる選択肢を提供する”ことを
ミッションに、誰もがいい仕事に出会いいい人生を送れる社会の実現を目指す。

社会課題

- 労働人口減少
- IT人材不足
- 女性活躍推進
- 採用手法の多様化

INPUT
2026年9月期

財務資本

キャッシュ	44.70 億円
売上高	187.44 億円
営業利益	15.86 億円
経常利益	16.06 億円
当期純利益	11.34 億円

知的資本

商標権・ITエンジニア・キャリボ・女性ノウハウ・AIマッチング

人的資本

従業員数　727人

社会関係資本

株主・投資家・地域社会と良好な関係

事業活動

メディア情報事業

- type
- 女の転職type
- Direct type
- イベント、フェア
- Webメディア



人材紹介事業

- 一般
- ミドル

type 転職エージェント

IT派遣事業

- 有期雇用
- 無期雇用

type IT派遣

新卒事業

- 新卒メディア

type 就活

OUTPUT

財務資本

経済価値の向上

知的資本

女性・IT領域での地位確立
typeブランドの認知度拡大

人的資本

専門人材が成長・定着する組織

社会関係資本

株主・投資家・地域社会への利益配分向上

再投資

OUTCOM
2032年9月期

売上高
300
億円

経常利益
30
億円

VISION

誰もがいい仕事に出会い
いい人生を送れる社会

市場環境

人手不足を背景に人材サービス需要は拡大が続き、CDCの強み領域で成長機会が広がる見通し

01

少子高齢化による労働力不足

女性の就業者数は拡大基調

CDCの強み

「type」ブランドによる総合型の多様なサービスで人材の流動性を高めるとともに、女性特化の媒体を通じて女性の就業機会を広げ、労働力の創造・確保を支える

02

IT人材の需給ギャップ拡大

2030年に最大79万人の人材不足

CDCの強み

創業以来、IT領域の採用支援に特化した多様なサービスを展開。強みとするIT領域で、拡大する需要を取り込む

03

採用ニーズは「量」から「質」へ

即戦力・専門職採用の需要拡大

CDCの強み

創業以来、キャリア志向の高い人材層を対象に、独自の商品・サービスで差別化。質を重視する採用ニーズに応える

中長期的に成長余地が大きい市場環境に対して、

今後も需要の拡大が見込まれる領域を軸に、さらなる成長を目指す

長期ビジョン“Beyond300”

売上高300億円にむけた中長期戦略の位置づけ

2032年9月期に売上高300億円の達成を目指す長期ビジョン“Beyond300”

長期ビジョンの達成に向けて、
2027年9月期ー2029年9月期までの新たな中期経営計画では、事業構造の改革と事業・組織基盤の強化を進める。
成長事業への重点投資と事業ポートフォリオの最適化を図り、持続的な利益成長と収益力の最大化を目指す。

Beyond300

売上高300億円を目指す長期ビジョン

前・中期経営計画
2022年－2026年

新規事業の立ち上げ
収益基盤の拡大

新・中期経営計画
2027年－2029年

**強固な事業・組織基盤を構築
持続的な利益成長を実現する
取組みを強化**

2030年－2032年

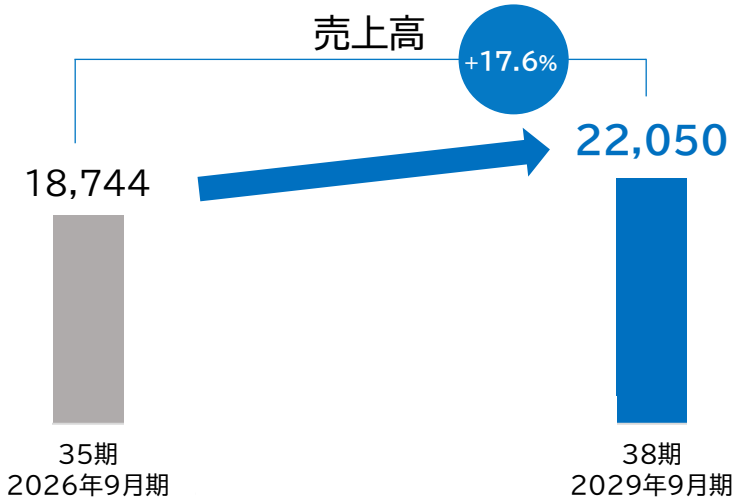
強固な事業・組織基盤を土台とし、
成長事業の拡大・加速を図る

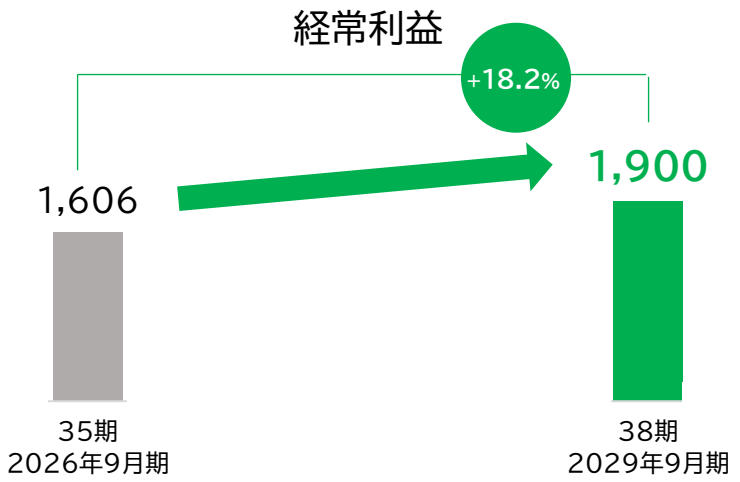
VISION

**誰もがいい仕事に出会い
いい人生を送れる社会**

数値目標

単位:百万円





	2026年9月期 実績	2029年9月期 計画	計画比
売上高	18,744	22,050	117.6%
営業利益	1,586	1,890	119.1%
経常利益	1,606	1,900	118.2%
当期純利益	1,134	1,292	113.8%
経常利益率	8.6%	8.6%	—
ROE	22.9%	20%以上	—

基本方針・重点戦略

■基本方針

さらなる事業成長に向け、投資を強化するとともに、各種コストの増加（人的強化、宣伝投資、地代家賃など）が見込まれる中、
各事業の強化と人的資本の強化による稼ぐ力の向上と、AI活用等による業務効率化を推進することで、
全社的に収益性の向上を目指す

■重点戦略

事業構造の強化

1 成長性・収益性を踏まえ、経営資源を重点領域へ集中。IT派遣（無期雇用）・人材紹介（ミドル領域）等の成長事業への投資を強化するとともに、安定事業の収益基盤を維持・強化する

IT・女性領域の深耕

2 キャリア志向の高い人材層を対象に、「ITエンジニア×女性」等の専門領域へ特化。専門性の蓄積に加え、AIマッチングやデータ活用で求職者・求人企業双方への理解を高度化し、質の高いマッチングと独自の顧客基盤を構築する

人的資本の強化

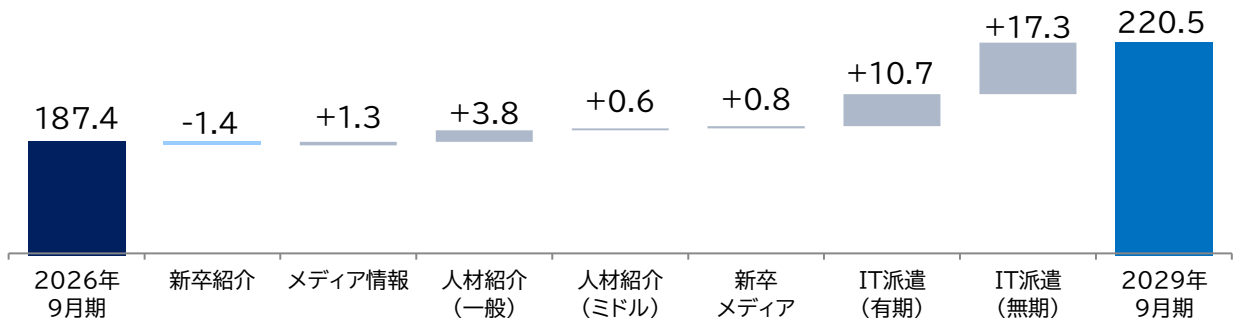
3 社員の給与アップや働きやすさの改善による人材の定着促進と採用力の強化を図る
また、専門人材の育成を進めるとともに、AI・データ活用による生産性向上を図り、成長加速を支える組織基盤を構築する

戦略1. 事業構造の強化

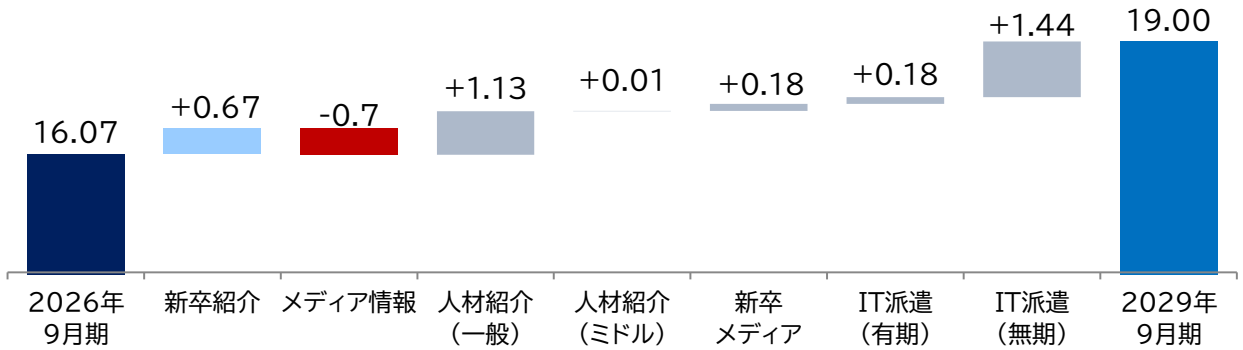
市場成長率が高い人材紹介事業の成長を実現しつつ、メディア情報事業・新卒メディア事業・IT派遣事業（有期雇用）は安定収益を維持。また、IT派遣（無期雇用）は黒字化を目指す

区分	事業	方針
成長牽引 積極投資	人材紹介（ミドル）	市場の伸びを取り込み、 人的強化をすることで、 売上・利益を拡大する
収益基盤 維持・強化	メディア情報 新卒メディア IT派遣（有期）	売上拡大を図りつつ、 安定した利益額・利益率で 全社を支える
収益改善 強化	人材紹介（一般）	市場の伸びを取り込み、 売上の回復を図り、 高い収益性を実現する
収益化 育成・黒字化	IT派遣（無期）	先行投資から黒字化を目指す

売上高の増減（2026年9月期→2029年9月期）



経常利益の増減（2026年9月期→2029年9月期）



※新卒紹介事業は2026年9月期で事業終了

戦略2. IT・女性領域の深耕

今後においても、求人需要の高まりが見込まれる「ITエンジニア」「女性」領域にセグメント特化
ブランド力・人材/顧客基盤の強化と、AIによる代替が難しい**“専門性”と“相談品質”**を強みに、他社との差別化を図る

ITエンジニア領域

2030年に約79万人規模※1の需給ギャップが見込まれ、企業の8.5割※2が「デジタル人材不足」を実感しており、当面は売り手市場が継続する見通し

施策

1 ブランディング強化
「type＝ITエンジニア」のイメージをさらに強化した広告を継続
エンジニアへの訴求効果の最大化を図る

2 AIマッチングの向上
メディア事業の『type』のAIマッチング「キャリボ」の強化を始めとして、
各事業におけるAIの取り組みを強化

3 ニーズの高い人材、登録者の獲得強化
AI・クラウド等の希少性の高い人材について、登録獲得を拡大
外部媒体に依存せず、自社経由含めた費用効率の高い獲得を図る

女性領域

女性の正規雇用比率は49.1%※3と過去最高を更新。就業機会・キャリア志向の拡大を背景に、女性特化型サービスへの需要は今後も拡大が見込まれる。

施策

1 営業体制の強化
求人広告、人材紹介、就職イベントなど各事業で培った女性領域の強みを活かし、営業・サービス間の連携を強化。顧客基盤の拡大と売上成長を図る

2 ブランディング強化
強固な認知・信頼を背景に広告投資を継続し、ブランド認知を高めることで、
指名検索・利用者数の拡大を図る

3 関西エリアの売上拡大
関西エリアでの事業展開が進展。求人広告・人材紹介など各事業での取り組みを広げ、認知・顧客基盤を拡大し、さらなる売上成長を目指す

※1 経済産業省「IT人材需給に関する調査」（2019年3月）
※2 独立行政法人情報処理推進機構（IPA）「DX動向2025」（2025年6月）
※3 総務省統計局「労働力調査」（2025年11月・季節調整値）、ニッセイ基礎研究所「雇用関連統計25年11月」

戦略3. 人的資本の強化

競争力・価値創造の源泉は従業員であり、一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備。
採用競争力の強化と専門人材の育成・定着を通じて組織力を高め、増員を図りながら、持続的な成長を支える組織を構築する

待遇・報酬 採用競争力・意欲向上	• 社員の給与水準の引き上げによる採用競争力の強化 • 専門性・成果に応じた評価・報酬制度の整備
採用・育成 専門人材の確保・成長	• 採用チャネルの拡充と、価値観・志向性・企業文化のマッチング強化 • 専門人材の採用・育成と、階層別・専門領域別の研修、キャリア形成支援
働く環境・定着 長期活躍・定着率向上	• 多様な働き方を支える制度と、働きやすい環境の整備 • 一人ひとりの能力・適性を活かし、長期的に活躍できる環境づくり

基盤：AI・データ活用による業務の高度化・生産性向上

専門人材が成長・定着する組織

新中期経営計画（2027年-2029年）

メディア情報事業

サービス：求人広告（type、女の転職type）、転職イベント（typeエンジニア転職フェア、女の転職typeイベント）、ダイレクトリクルーティング（Direct type）

主なターゲットをITエンジニア・女性領域に特化することで競合との差別化を図る。加えてマーケットを拡大していくことで、収益基盤の拡大を目指す。

売上高	経常利益	経常利益率
58.0億円	7.0億円	12.1%
（102.3%）	（91.2%）	（-1.4%）

※（）内は2026年9月期実績比

成長ドライバー

- ITエンジニア・女性領域の登録者数増加
- 案件獲得数の増加

事業を中長期的に維持・向上させるためには、ITエンジニア・女性領域における求職者獲得力やブランド差別化による案件獲得数の増加が不可欠。

現状の課題

- 求人企業の採用要件の高度化・多様化に伴う、求人広告の差別化強化
- ダイレクトリクルーティングやAI活用など、採用手法の多様化への対応
- 認知度・競争力向上によるシェア拡大

取り組み

❶ ITエンジニア・女性領域における求職者獲得の最適化

ITエンジニア・女性の利用導線や行動データを分析し、最適な媒体選定と訴求設計を行うことで、投資対効果の高い求職者獲得を推進。

❷ typeの「ひとつ上」を目指すコンセプト起点のブランディング強化

「ひとつ上」を軸に提供価値とメッセージを整理し、広告宣伝・サイト・コンテンツにおける訴求の一貫性を高めることで、差別化とブランド浸透を推進。

❸ 新機能・付加価値でサービス力向上

ダイレクトリクルーティング機能やAIマッチング機能などを拡充し、求職者と求人企業の最適なマッチングを促進。サービスの利便性と採用支援力を高めることで、顧客満足度の向上と競合サービスとの差別化を図る。

❹ エリア拡大（関西エリアへの拡販）

関西エリアにおいて広告宣伝やイベントの開催等を通して、認知度向上を図り、さらなる売上機会の創出を進める。

人材紹介事業（一般・ミドル）　サービス：type転職エージェント

ミドル領域（経験者・ハイスキル層）拡大とサービス体験の向上による差別化で、高単価・高収益モデルを確立する。

売上高	経常利益	経常利益率
34.3億円	5.0億円	14.6%
（114.9%）	（129.5%）	（+1.7%）

※（）内は2026年9月期実績比

成長ドライバー

- ITエンジニア・女性・ミドル領域の登録者数増加
- 求職者・求人企業の理解を深めたキャリアアドバイザー（CA）の拡大

事業を中長期的に維持・向上させるためには、ITエンジニア・女性・ミドル領域における求職者獲得力や、採用・育成強化による求職者・求人企業の理解を深めたCAの拡大が不可欠。

現状の課題

- 採用基準の高度化により、採用需要が鈍化傾向にある若手・未経験／経験浅層における成約数の減少
- 高度な専門性・経験を求める採用ニーズへの対応力強化

取り組み

❶ ITエンジニア・女性・ミドル領域における求職者獲得力の強化

ITエンジニア・女性・ミドルの各領域における利用導線や行動データを分析し、最適な媒体選定と訴求設計を行うことで、費用対効果の高い求職者獲得を推進。紹介制度など多様な獲得チャネルを活用し、獲得コストを抑制しながら、登録者基盤の拡大を図る。

❷ CAの採用と育成

国家資格「キャリアコンサルタント」の取得支援や行動指針である“Happy Generater”の浸透を通じて、CAの支援品質の向上を図るとともに、多様なキャリアを持つ人材の採用により、求職者に寄り添った支援体制を構築。

❸ ミドル領域の高付加価値化・領域拡大

採用ニーズが「量」から「質」へ移る中、ミドル領域を成長分野と位置づけ、人材紹介事業の売上高に占める割合を引き上げる。経験者・ハイスキル層への展開による単価向上と、対象業界の拡大により、収益基盤を拡充する

新中期経営計画（2027年-2029年）

新卒メディア事業　サービス：就活情報誌（type就活）、就活イベント（type就活フェア プレミアム・キャリア）

キャリア志向の高い学生との接点を拡大するとともに、企業との質の高い接点創出と採用支援領域の拡大を通じて競争力を強化する。

売上高	経常利益	経常利益率
7.4億円	2.0億円	27.0%
（111.6%）	（110.0%）	（-0.4%）

※（）内は2026年9月期実績比

成長ドライバー

- キャリア志向の高い学生登録数増加
- イベント案件数の増加

事業を中長期的に維持・向上させるためには、キャリア志向の高い学生の獲得力や、求人企業の満足度向上によるイベント案件数の増加が不可欠。

現状の課題

- 学生の就活の早期化・情報収集手段の多様化への対応
- 母集団の「量」から、企業と学生の「質の高い接点」へのニーズ変化への対応

取り組み

❶ キャリア志向の高い学生との接点拡大と獲得効率の向上

集客施策の最適化に加え、WebメディアやSNSを活用した情報発信を強化することで、キャリア志向の高い学生との接点を拡大し、登録獲得を推進。

❷ 求人企業の満足度向上

市場動向や求人企業・学生のニーズを踏まえたイベント企画を強化するとともに、当日の運営品質や事前・事後のコミュニケーションを改善。また、RPOや個別セミナー等を通じて、学生との接点創出から選考・採用実績につながるまでの支援を強化し、求人企業の採用成果と満足度の向上を図る。

❸ 採用支援領域の拡大

母集団形成にとどまらず、採用ブランディングや採用プロセス支援まで対応領域を拡大し、企業の採用活動を総合的に支援。

新中期経営計画（2027年-2029年）

IT派遣事業（有期・無期）　サービス：typeIT派遣

拡大するIT人材需要を捉え、有期・無期それぞれの人材獲得と派遣案件の開拓を強化。派遣稼働人数の拡大と稼働率の向上を通じて、安定的な収益基盤の構築を目指す。

売上高	経常利益	経常利益率
120.8億円	5.0億円	4.1%
（130.1%）	（147.8%）	（+0.5%）

※（）内は2026年9月期実績比

成長ドライバー

- ITエンジニア登録数増加
- 稼働率の向上

事業を中長期的に維持・向上させるためには、有期雇用派遣におけるITエンジニア登録と、無期雇用派遣における採用の拡大に加え、案件獲得・定着支援の高度化による稼働率の向上が不可欠。

現状の課題

- IT人材需要の高まりに伴う人材獲得競争の激化
- 拡大する無期雇用派遣領域への対応力強化
- ITエンジニアのスキル・志向と案件ニーズの多様化に伴う、マッチング難度の上昇

取り組み

❶ 有期・無期におけるITエンジニア獲得強化

有期雇用派遣ではITエンジニアの保有スキルや経験に応じた最適な訴求設計を行うことで、求職者獲得を推進。無期雇用派遣では、ITエンジニア領域に特化した採用を継続し、面談を通じてスキルや志向を的確に把握するとともに、安定的な人材確保の基盤を整備。

❷ 案件獲得の強化と定着率向上

企業の採用要件やプロジェクト特性への理解を深めるとともに、ITエンジニア一人ひとりのスキルや志向の整理を徹底し、ニーズに即した提案を強化することで案件獲得を推進。あわせて、就業後のフォロー体制を強化し、離職率の抑制と中長期的な活躍を支援。

❸ 無期雇用領域の拡大

拡大するIT人材需要を取り込むため、無期雇用派遣の採用・育成基盤を強化するとともに、無期雇用領域に特化した営業体制を構築し、優良案件の獲得を推進。ITエンジニアのスキル・志向に適した案件へのマッチングを強化することで、稼働率・派遣単価の向上を図る。

目次

1. 2026年9月期 決算サマリー
2. 2026年9月期　決算概要
3. 新中期経営計画(2027年-2029年)
4. 2027年9月期　通期計画
5. 資本コストや株価を意識した経営
6. 参考資料

2027年9月期　通期　計画

✓前期4Qの受注・成約状況から1Qは減収減益となる見込みではあるものの、下半期は採用需要の緩やかな回復に加えて、
人的資本の強化を背景に増収増益となる見込み
しかしながら、上半期の減収幅を下半期で補うには至らず、通期としては増収減益の業績予想

✓前期に引き続き、必要なコストコントロールを行いつつ、必要な人的投資の強化や地代家賃などの各種コストの増加を見込む

✓配当予想は普通配当のみで、一株当たり160円の配当予想

（単位：百万円）

	計画	前期実績	前期比
売上高	19,150	18,744	102.2%
経常利益	1,450	1,606	90.2%
当期純利益	986	1,134	86.9%

期末配当	配当予想	前期実績
普通配当	160円	140円
特別配当	ー	20円
一株当たりの配当金	160円	160円
配当性向	86.1%	74.4%

2027年9月期 通期 支出 計画

引き続き業績動向に応じてコストコントロールするものの、人的投資の強化や地代家賃などの各種コストの増加を見込む （単位：百万円）

	計画	前期実績	前期比
総費用	17,700	17,157	103.2%
売上原価	9,830	9,367	104.9%
労務費 （派遣スタッフ給与）	7,947	7,488	106.1%
販売費及び一般管理費	7,870	7,790	101.0%
広告宣伝費	1,938	1,937	100.0%
人件費	4,337	4,303	100.8%
その他	1,595	1,548	103.0%

2027年9月期 通期 事業別 売上高計画

メディア	代理店の体制強化と関西エリアの拡販など新規開拓の取引件数の増加を図るものの、 前期4Qにおける受注状況からやや減収の計画
人材紹介(一般)	強みである女性領域や「面接対策」の強化を図ることで増収の計画
人材紹介(ミドル)	単価を上げつつ、領域を拡大することで成約件数の増加を図るものの、前期4Qの成約状況を踏まえ、 前年並みを計画
新卒メディア	学生向けのコンテンツを強化し、取引件数の増加を図るも、前期4Qの受注状況を踏まえ、やや減収の計画
IT派遣(有期)	取引社数拡大と派遣スタッフへのフォローを強化し、稼働人数の増加を図ることで増収の計画
IT派遣(無期)	引き続き、先行投資フェーズではあるものの、中途採用を加速させることで増収の計画

(単位:百万円)

	計画	前期実績	前期比
メディア	5,590	5,672	98.6%
人材紹介(一般)	2,590	2,515	102.9%
人材紹介(ミドル)	470	470	100.0%
新卒メディア	660	662	99.6%
IT派遣(有期)	8,630	8,414	102.6%
IT派遣(無期)	1,265	871	145.1%

2027年9月期　通期　事業別　経常利益計画

メディア	広告宣伝費等のコストコントロールを進める一方、システム・人的資本への投資を強化することから、減益の計画
人材紹介(一般)	登録者獲得費の削減を進める一方、システム・人的資本への投資を強化することから、減益の計画
人材紹介(ミドル)	紹介単価の向上とコストコントロールを推進する一方、システム・人的資本への投資を強化することから、減益の計画
新卒メディア	高利益率案件の獲得を強化するも、減収の影響から減益の計画
IT派遣(有期)	広告宣伝費等のコストコントロールを進める一方、人的資本への投資を強化することから、減益の計画
IT派遣(無期)	組織体制の強化と採用コストの削減を進め、赤字幅は縮小する計画

（単位：百万円）

	計画	前期実績	前期比
メディア	670	767	87.3%
人材紹介(一般)	240	267	89.8%
人材紹介(ミドル)	90	118	75.8%
新卒メディア	165	181	90.8%
IT派遣(有期)	460	472	97.4%
IT派遣(無期)	▲120	▲134	―

2027年9月期　メディア事業　通期計画

✓求人企業の採用基準の厳格化や費用対効果への要求の高まり、一部代理店の受注減少により、受注件数は減少傾向で推移

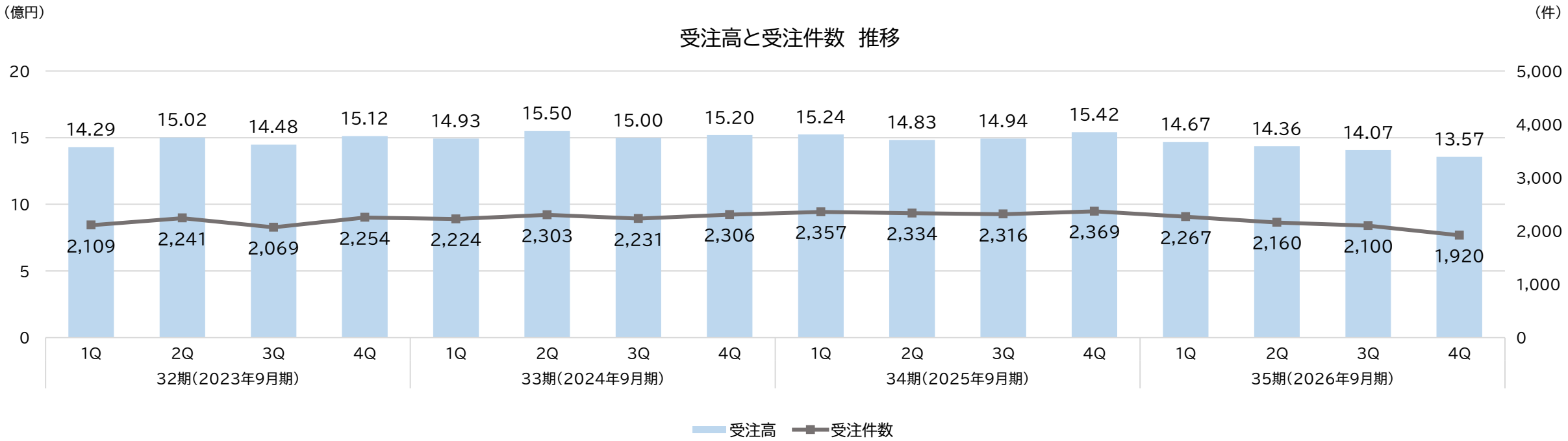
✓広告宣伝費は抑制したものの、「type」「女の転職type」の登録者獲得は好調に推移

✓Direct typeはコスト構造を大幅に見直し、商品黒字化に向けてサービス強化を図る

✓企業の採用需要は2027年後半以降の回復を見込み、好調な関西エリアの拡販や営業基盤の強化を通じて、受注回復を目指す

✓代理店については、体制の立て直しを支援しつつ、販売体制の強化を進める

✓AIマッチング「キャリボ」の大幅強化による採用精度・競争力の向上を図ることで、中長期的な競争力の強化につなげる



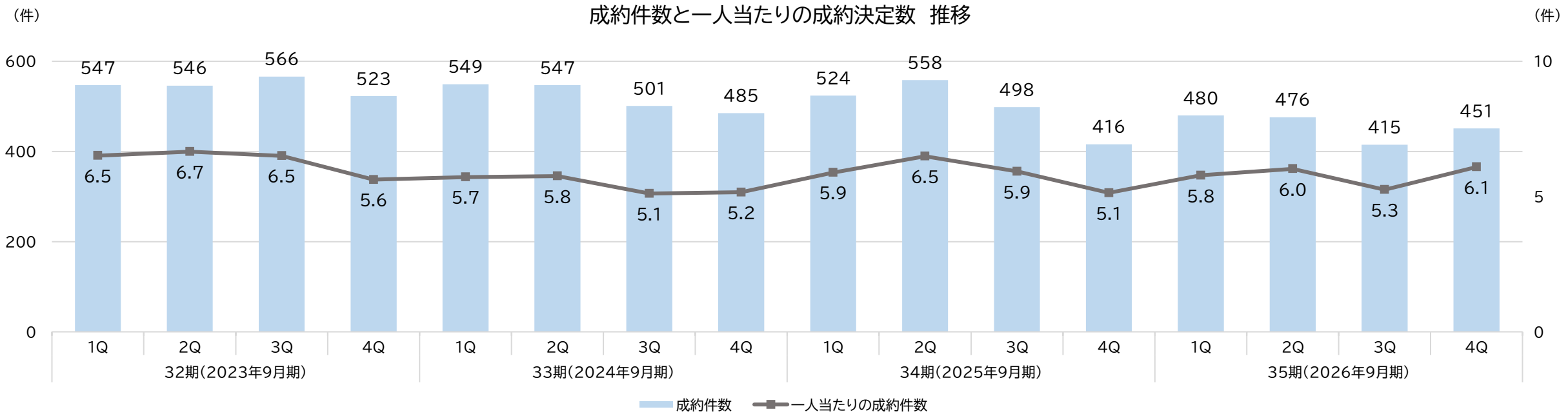
2027年9月期　人材紹介事業(一般領域)　通期計画

✓採用基準の厳格化が続く中、ITエンジニア領域を中心に苦戦するも、足元の成約数は前年を上回る水準に改善

✓企業の採用需要は2027年後半以降の回復を見込む中、面接対策を強化し、成約率の改善を先行して進める

✓CA一人当たり生産性は一時的に低下したものの、足元では改善基調。
　育成・定着を強化し、組織の拡大を実現しつつ高い生産性を安定的に発揮できる組織体制を構築する

✓AI活用によるマッチング精度・スピードの向上を通じて、成約率の改善と業務効率化を図る



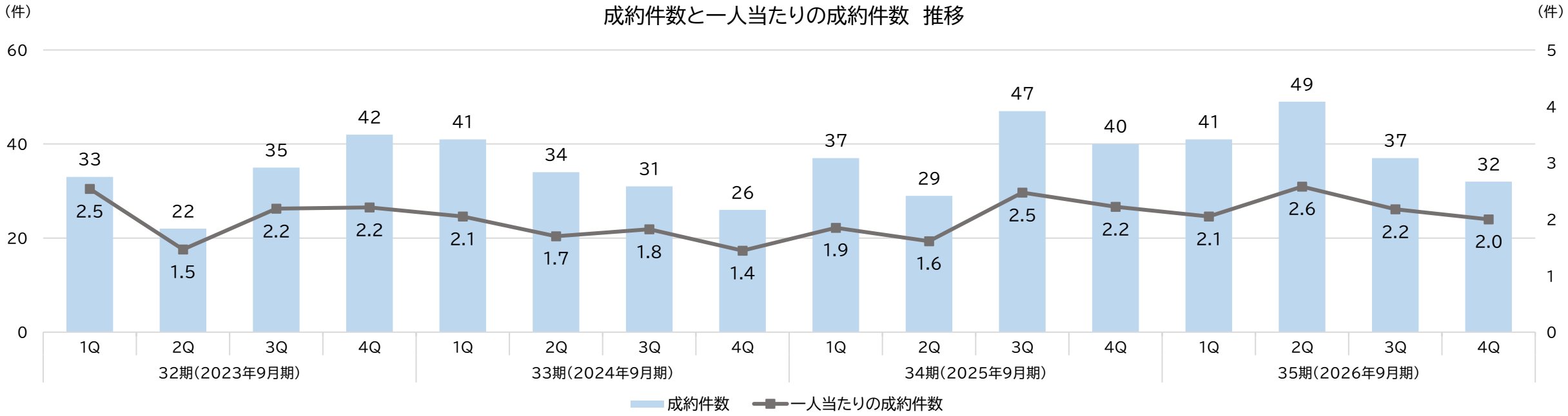
2027年9月期　人材紹介事業(ミドル領域)　通期計画

✓採用基準の厳格化が続く一方、ハイクラス人材への需要を捉え、高単価案件への提案は進展したものの、成約件数の伸びが鈍化

✓CAの生産性向上を維持しつつ、採用・育成・定着を強化し、人員拡充と高い生産性を両立できる組織基盤を構築する

✓高年収帯への対応力向上と対応業界の拡大に向け、営業プロセスの見直しやCAの専門性・提案力を強化

✓AI活用によるマッチング精度・スピードの向上を通じて、成約率の改善と業務効率化を図る

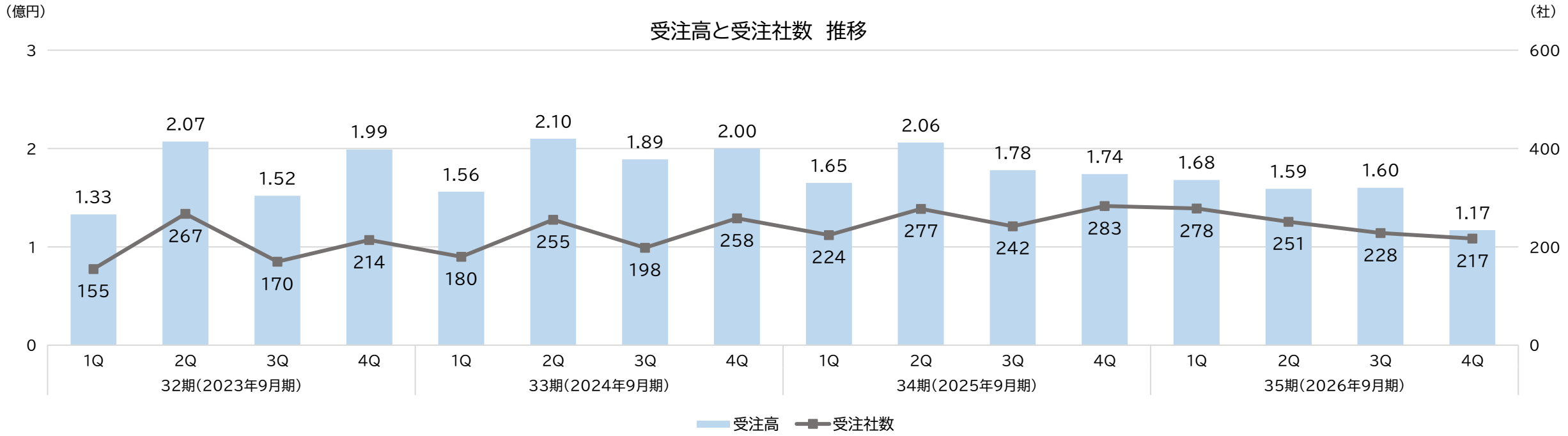


2027年9月期　新卒メディア事業　通期計画

✓企業の母集団形成の早期化に伴い、10月以降の個別集客案件が減少傾向で推移

✓学生向けコンテンツの強化により、夏期インターンシップ需要を取り込み、大型イベントを軸に商談数の拡大と単価改善を図る

✓あわせて、営業人材の育成・強化を進め、営業力の向上と事業成長を支える組織基盤の構築を目指す

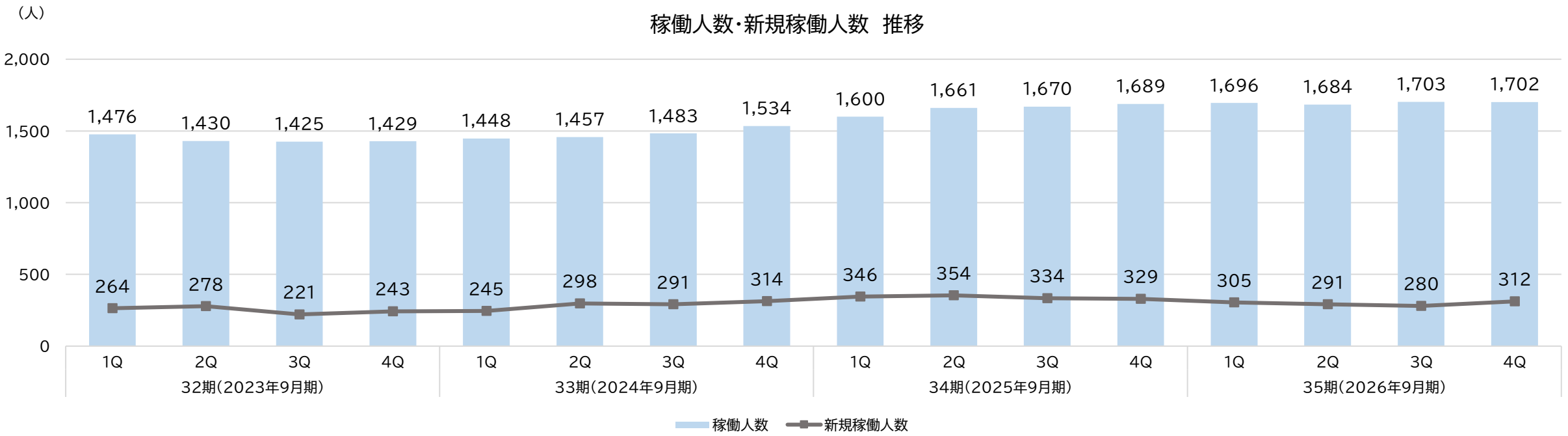


2027年9月期　IT派遣事業(有期雇用)　通期計画

✓派遣スタッフへのフォローおよび案件とのマッチング強化により、契約満了による離脱を抑制し、稼働人数は堅調に推移

✓一方、新規スタッフの獲得数がやや鈍化していることから、新規顧客の開拓を強化するため、
エリアの拡大や人員拡充、AIの活用により新規稼働人数の増加を図る

✓引き続き、離脱率の改善に向けた専門部署の強化とシステム投資を進め、稼働人数の安定的な拡大を目指す

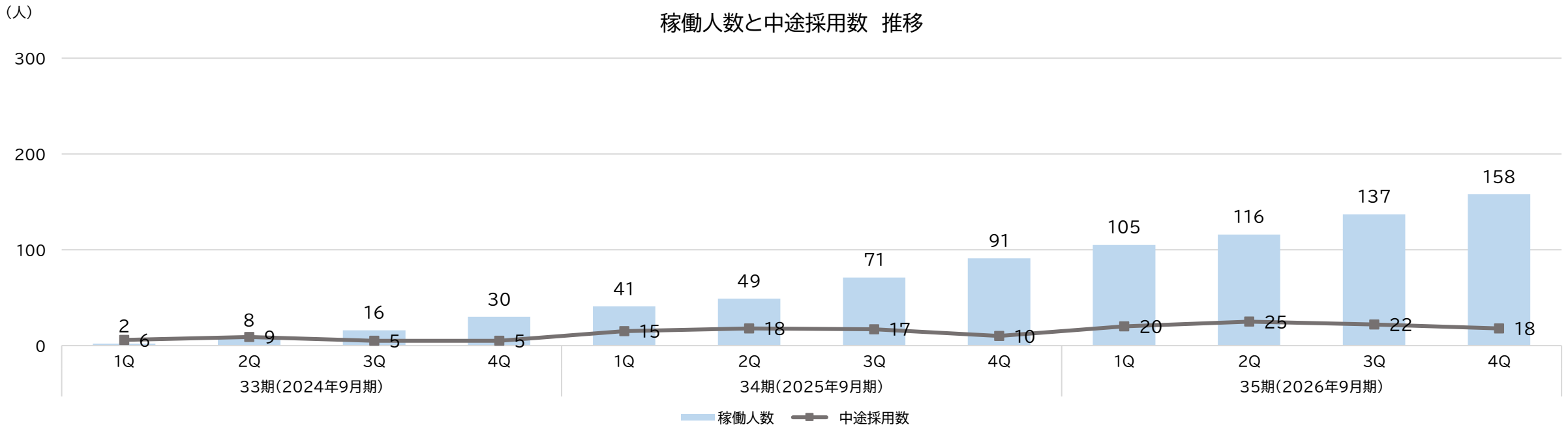


2027年9月期　IT派遣事業(無期雇用)　通期計画

✓採用プロセスの最大化・効率化を実現できITエンジニアの採用は順調に推移し、稼働人数も堅調に拡大

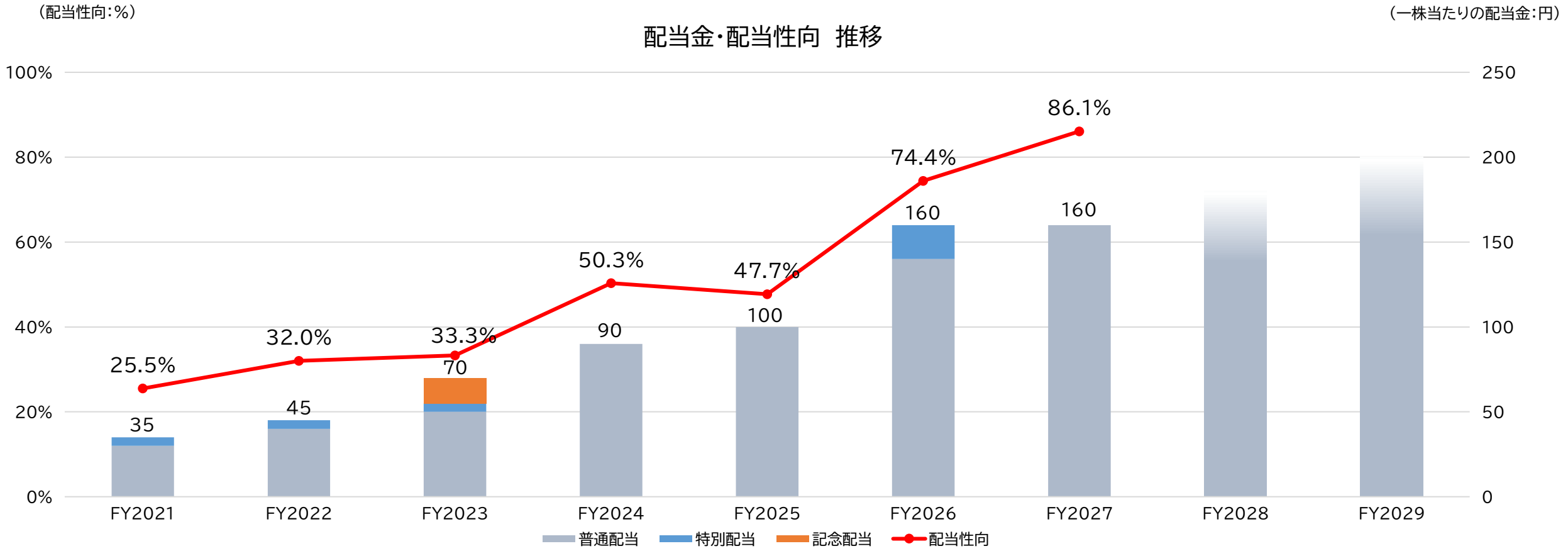
✓派遣スタッフへのフォローと案件マッチングを強化することで、稼働率・退職率ともに現状の水準の維持を目指す

✓引き続き事業としての早期の黒字化に向け、先行投資を進めながら、増収と収益基盤の強化を図る



株主還元

株主の皆様への利益還元の姿勢を明確にし、より充実を図るため、目安とする配当性向を**普通配当のみで50%以上**とし、継続的な配当を実施する方針。一株当たりの配当金についても業績動向や財務状況等を考慮しながら**継続的な増配を目指す。**

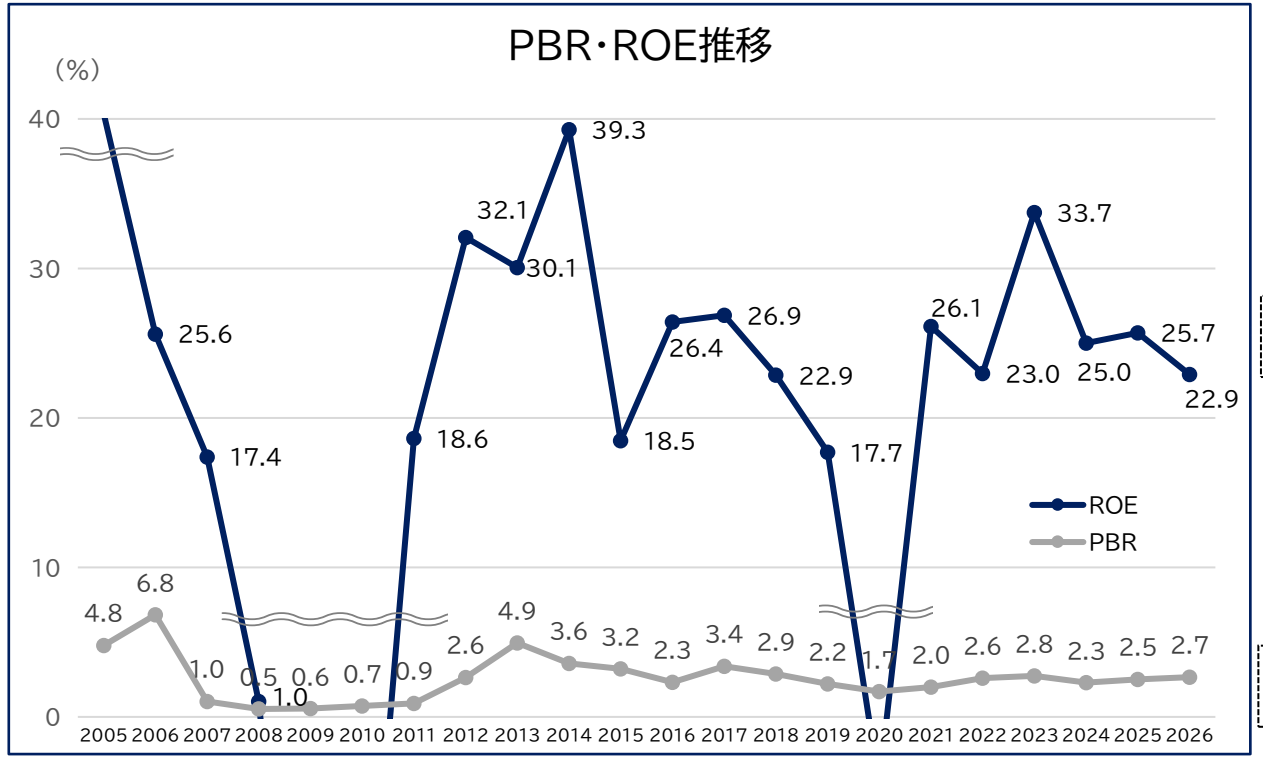


目次

1. 2026年9月期 決算サマリー
2. 2026年9月期　決算概要
3. 新中期経営計画(2027年-2029年)
4. 2027年9月期　通期計画
5. 資本コストや株価を意識した経営
6. 参考資料

資本コストや株価を意識した経営　現状分析・課題（PBR・ROE）

- ✓ 当社における現在の資本コストは13.0～15.0%と試算
- ✓ ROEは資本コストを上回る水準で推移しており、今後も20%前後の水準を維持する方針
- ✓ PBRは2.0～2.7倍前後で推移。過去10年間で見るとやや低下しており、株価の向上に取り組む



PBR・ROEに基づく試算

$$PBR = \frac{ROE-期待成長率}{資本コスト-期待成長率} \Rightarrow 資本コスト = \frac{ROE-期待成長率}{PBR} + 期待成長率$$

株主資本コスト	ROE	PBR	期待成長率
13.0～15.0%	20～26 %	2.0～2.7倍	0～2%

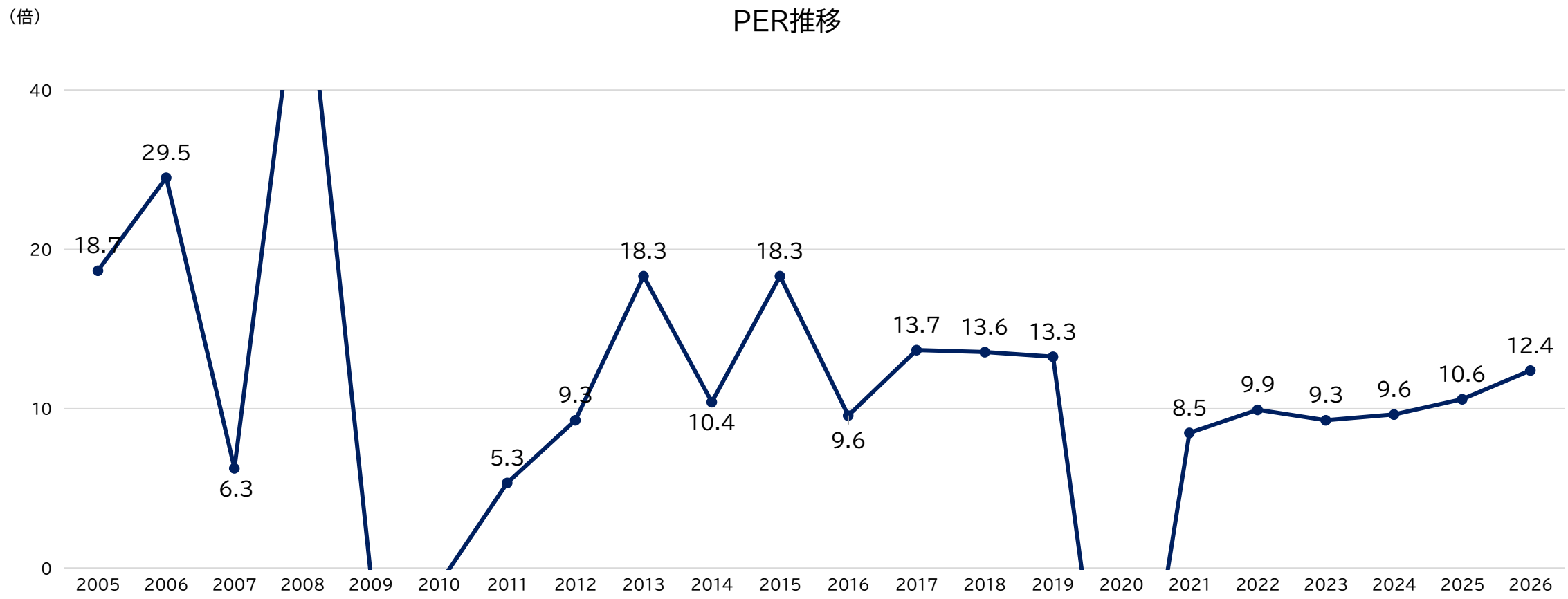
CAPMによる試算

株主資本コスト		リスクフリーレート		β（ベータ）感応度		市場リスクプレミアム		サイズプレミアム
13.0～15.0%	=	3.06%	+	0.742	×	8%	+	

資本コストや株価を意識した経営　現状分析・課題（PER）

✓ PERは、直近回復傾向ではあるものの、過去13～18倍のレンジにはまだ回復していない状況

✓ 安定的な利益成長の実現と将来の成長に対する市場からの評価を得られるようにIRの強化に取り組む



資本コストや株価を意識した経営　取り組み

✓ 事業の安定した利益成長を実現するとともに、株主還元の拡充などを通じて市場からの評価向上を目指す

成長投資

既存事業の収益拡大に加え、新規事業への投資、社員への人的投資を通じて、
事業競争力の強化と将来の安定的な収益向上を目指す

・既存事業・新規事業への投資
・人的資本、システム投資

株主還元

配当性向の向上やそのほか施策の検討などを積極的に進め、株主価値の最大化を図る
成長投資とバランスを取りながら、株主還元を拡充する方針

・継続的な増配
・利益成長の還元

財務健全性

適切な資本構成を維持しつつ、財務リスクの低減に努める

・資本構成の最適化
・財務リスクの低減

資本コストや株価を意識した経営　IR活動の強化

✓ 誠実な情報開示を基本方針とし、投資家の皆さまとの信頼関係を築くための積極的なIR活動を展開する方針

情報開示の充実

透明性と正確性を重視した情報開示を基本方針として、投資家の皆さまに必要な情報をタイムリーかつ公平に提供します

・開示書類について日本語・英語での開示
・コーポレートサイトの拡充
・株主還元方針の明確化
・ESG要素（環境、社会、ガバナンス）に関するデータなど非財務情報の開示強化

投資家との対話

投資家の皆さまと双方向の対話を重視し、長期的な信頼関係の構築に努めています

・2026年9月期第2四半期より決算説明会は年4回実施し、代表取締役社長やIR担当取締役が直接説明
・国内外の機関投資家からの依頼に基づく面談の実施
・投資家からの質問やフィードバックの収集と経営への反映

IR活動の社内フィードバック

IR活動を通じて得られた投資家の声を経営に反映し、事業活動や成長戦略の改善に活かしています

・機関投資家面談の質問内容を、取締役会へフィードバックし、今後の開示、面談等に活かす
・投資家からの意見に基づき、情報開示資料やプレゼン資料の内容を改善

目次

1. 2026年9月期 決算サマリー
2. 2026年9月期　決算概要
3. 新中期経営計画(2027年-2029年)サマリー
4. 2027年9月期　通期計画
5. 資本コストや株価を意識した経営
6. 参考資料

会社概要

社名	株式会社キャリアデザインセンター（CAREER DESIGN CENTER CO.,LTD.）
設立	1993年7月8日
上場区分	東京証券取引所プライム市場（証券コード：2410）
従業員数	727名（2026年9月30日現在）
資本金	5億5,866万円
売上高	187億4,434万円（2026年9月期）
決算期	9月
所在地	本社・赤坂オフィス　〒107-0052　東京都港区赤坂3-21-20　赤坂ロングビーチビル 赤坂山王オフィス　〒107-0052　東京都港区赤坂2-5-1　S-GATE赤坂山王ビル
事業内容	キャリア転職の専門情報サイト『type』『女の転職type』などの運営 転職フェアの開催 人材紹介事業（厚生労働大臣許可　13-ユ-040429） 質の高い就職活動を情報誌、イベント、情報サイトで支援する『type就活』サービス IT業界に特化した人材派遣サービス『type IT派遣』（厚生労働大臣許可　派13-315344） Webマガジン『エンジニアtype』『Woman type 』『20’s type』の企画・編集・運営 など、企業の採用活動の総合的なサポート

企業理念



人はいい仕事に巡り合い自分の力が発揮されている時、生き生きと輝いているものです

そして仕事が充実しているとプライベートを含めて、人生を豊かに過ごすことができます

仕事は単なる収入の手段でしょうか？私たちはそうは思いません

人は仕事を通じて創造力が刺激され、自分を成長させることができます

人は仕事を通じて新しい仲間に出会い、素晴らしい人間関係を築くことができます

そして大きな目標にチャレンジし、それを乗り越えた時の喜びは何物にも代え難いものです

この様に仕事によって得られた様々な経験から、人はたくましく成長し人間としての魅力を培ってゆくのです

まさに「いい仕事」に巡り合うことが、「いい人生」を送ることそのものと言えるでしょう

空にかかる虹の様に、あなたの今を輝く未来につなげたい

経営戦略

「ITエンジニア」「女性」に焦点をあてたマーケット戦略

ITエンジニアおよび女性という特定のマーケットに焦点を当て、人材サービスを展開しています。社会や企業のIT化が進展する中、IT分野における技術者不足は重要な社会課題となっており、領域特有の特性やニーズに寄り添った支援の重要性が高まっています。また、IT分野に限らず、少子高齢化の進行により労働力不足が深刻化する中で、女性の活躍は社会・企業にとって重要性を増しています。このような認識のもと、女性向け採用市場についても重点分野と位置づけ、キャリア形成を支援する取り組みを進めています。ITエンジニアおよび女性領域に特化した支援体制を通じて、独自のマーケットポジションを形成し、企業の採用課題と社会課題の双方に向き合っています。

首都圏・関西圏に絞った事業展開

事業展開エリアを首都圏および関西圏に絞り、経営資源を集中させたサービス提供を行っています。創業以来、首都圏を中心に事業を展開してきましたが、現在はその知見を活かし、2021年より関西圏への展開を本格化させています。人口や企業集積の高いエリアに注力することで、効率的かつ効果的な事業運営を実現するとともに、企業・求職者双方との密度の高い関係構築を図っています。また、エリアを限定することにより、マーケット特性に応じたサービス設計やデータ活用が可能となり、求職者に対してはよりきめ細やかなキャリア支援を、企業に対しては最適な採用機会の創出を実現しています。こうしたエリア特化型の事業展開で、サービス品質と高い収益性の両立を図っています。

「type」ブランドによる総合型の人材サービス

すべての事業を「type」ブランドのもとで展開し、多様な人材サービスを提供しています。メディア情報事業（転職サイト、ダイレクトリクルーティングサービス、イベント、Webマガジン）をはじめ、人材紹介事業、新卒事業、人材派遣事業までを総合的に展開することで、人材に関する幅広い接点を持っています。こうした事業展開により、事業・サービス間での知見の共有や連携が可能となり、各事業の特性や強みを組み合わせることで、単一のサービスでは実現できない求職者・企業それぞれの状況に応じた支援を行うことができます。このように、「type」ブランドを軸とした事業の横断的な展開は、他社との差別化を支える基盤であり、安定的かつ持続的な価値創出につながると考えています。

事業内容

メディア情報事業

転職サイト・転職フェア等の商品・サービスを展開

type / エンジニアtype転職フェア / エンジニアtype / 女の転職type / 女の転職type転職イベント / 20's type / Direct type / Woman type



人材紹介事業（一般・ミドル）

有料職業紹介事業として『type転職エージェント』を展開し、ご登録いただいた求職者の方に最適な求人案件をご紹介する登録人材紹介を運営

type転職エージェント



新卒メディア事業

新卒学生を対象とする就職イベント・情報誌等の商品・サービスを展開

type就活



新卒紹介事業

ご登録いただいた学生に最適な新卒採用案件をご紹介する登録型新卒紹介として『type就活エージェント』を運営し、若年層のキャリア形成をサポート

※2026年9月末をもって終了

type就活エージェント



IT派遣事業（有期・無期）

IT領域に特化した一般労働者派遣サービス『type IT派遣』を展開し、ご登録いただいた人材の中から、求人企業の採用ニーズに最適な人材をマッチング

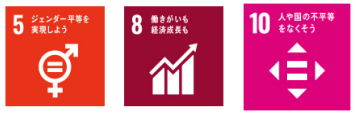
type IT派遣



サステナビリティ

働く人々がより豊かな人生を歩めるようにキャリアの選択から支援をし、適正な企業統治のもと、社会から信頼される企業として、事業を通じて「社会価値」と「経済価値」の双方を創出し、持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を追求します。

マテリアリティ

①	転職支援を通じた企業の活性化と経済成長の実現	
②	ダイバーシティの尊重と従業員エンゲージメントを重視した環境づくり	
③	コーポレートガバナンスの強化	
④	個人の価値観や働き方の希望に沿った多様な働き方の実現	
⑤	求職者のキャリア形成の機会の提供と生活水準の向上	

サステナビリティ　取り組み

●ダイバーシティの尊重



従業員数
727 名
(2026年9月末現在)



平均年齢
31.1 歳
(2026年9月末現在)



男女比
男性 **45** % 女性 **55** %
(2026年9月末現在)



管理職比率
男性 **58** % 女性 **42** %
(2026年9月末現在)



産・育休復帰率
100 %
(2026年9月末現在)



入社区分
新卒 **49** % 中途 **51** %
(2026年9月末現在)

注)数値は2026年9月末の数値です。当社IT派遣事業にて従事する無期雇用派遣従業員除く(当該従業員数168名)

●環境経営

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

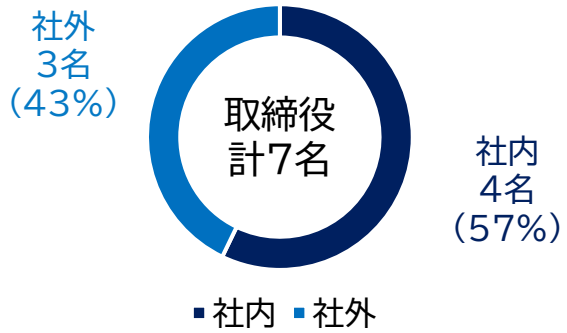
株主の皆様や投資家をはじめとするステークホルダーとの対話は地球および企業の持続的成長に重要な活動と考え、2023年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明し、同時にTCFDコンソーシアムに加入しました。

項目	別項	2024年9月期	2025年9月期	2026年9月期
温室効果ガス排出量実績 (単位:t-CO2)	Scope1 (都市ガス使用量)	—	—	—
	Scope2 (電気使用量)	345.0	367.9	324.3
	Scope3 (カテゴリー5、6、7)	507.4	554.5	580.4
紙使用量実績 (2020年9月期を100とした場合の指数)		33.7	32.5	32.4

ガバナンス　取り組み

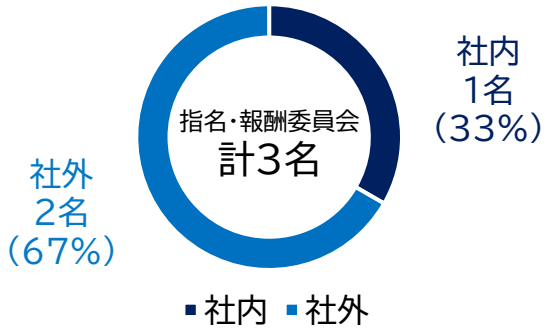
企業の持続的成長と中長期的な企業価値を創出するためには、各ステークホルダーの皆様との適切な協働が不可欠であると認識しており、それぞれの立場を尊重するとともに経営の透明性を高め、意思決定の迅速化や監督機能の強化を図り、適正な企業統治のもと、企業価値を最大化することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

取締役会の構成



取締役会は、社内取締役4名および社外取締役3名の計7名で構成されています。
監査等委員会は、監査等委員である取締役4名（常勤監査等委員1名、監査等委員である社外取締役3名）で構成されています。

指名・報酬委員会の構成



当社は任意の諮問委員会として、独立社外取締役を議長とし、社内取締役1名（代表取締役社長兼会長）と社外取締役2名を構成員とする指名・報酬委員会を設置しております。
2026年9月期の実施回数は4回となりました。

免責事項

本日ご説明申し上げる業界動向や分析、今後の見通し、戦略等は、現在入手可能な情報から当社の経営陣が判断したものでありますが、様々な要素により将来の事業を取り巻く環境が大きく変動することも考えられます。従いまして、将来の戦略及び業績等につきましては本日ご説明申し上げる内容と大きく異なる可能性がございますことをご了承ください。