

INTEGRATED REPORT

株式会社キャリアデザインセンター | 統合報告書2026 (2025年9月期)

はじめに INTRODUCTION

CDCは「転職で日本を元気にしたい」という想いのもと、創業から人と企業をつなぐ事業を通じて、より良い社会の実現を目指してまいりました。その歩みと今後の成長への取り組みを、まずは多くの方に知っていただきたいとの思いから、今年度より初めて統合報告書を発行いたします。

本報告書は、年に1回発行する開示ツールとして、CDCの事業の強みだけでなく、事業を通じた社会への貢献、ありたい姿・中期経営計画の進捗などを紹介し、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に、CDCにおける価値創造への考え方・取り組み姿勢などをご理解いただくことを目指しています。

発行時期 2026年3月

対象期間 2025年9月期（2024年10月～2025年9月）

本報告書には、当社の将来についての計画・戦略・業績に関する予測と見通しが含まれています。実際の業績は、本報告書に記載している見通しと異なる可能性があることをご理解くださいますようお願いいたします。

CONTENTS

企業理念	3
創業の想い	4
価値創造の歩み	5
事業内容	6
価値創造の考え方	7
トップメッセージ	8
経営戦略	9
中期経営計画 Beyond 200	10
経営戦略	
事業戦略	11
人材戦略	16
財務戦略	17
財務・非財務ハイライト	18
マテリアリティ	19
ESG	
社会・環境への取り組み	20
ガバナンスへの取り組み	21
会社概要	23



いい仕事・いい人生

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

創業の想い — 雇用の転換期に生まれた、CDCの価値創造の原点 — FOUNDRING VISION

戦後の復興期を経て日本が高度経済成長に向かう中、国内産業は急速に拡大し、企業は大量生産・大量消費を前提としたビジネスモデルによって発展を遂げ、当時世界第二位の経済大国へと成長しました。こうした成長の背景には、日本独自の年功序列や終身雇用といった雇用慣行が広く浸透し、安定した雇用体系が整備されていたことによって支えられていました。働く人々のキャリアは就職した企業に長く勤めることを前提に形成されることが一般的であり、個人が主体的にキャリアを選択する余地は限られていました。

しかし、1990年代初頭のバブル経済の崩壊を機に産業構造は大きく変わり、長く続いた雇用慣行にも大きな揺らぎが生じました。これまでの仕組みのままでは急速な環境変化に対応しきれず、企業にも働く個人にも変化が求められる時代へと移り変わりつつありました。

そのような状況の中で、「自分のキャリアは自分で創る」という考え方を軸に、一人ひとりが主体的にキャリアを選び、自らの可能性を広げられる社会を作りたいという強い思いを社名に込め、1993年にCDCを創業。当時の日本では、専門性が十分に評価されにくく、職業選択の

自由も限定的であり、「転職」という選択肢を支援すること自体が既存の価値観への挑戦でもありました。しかし、その挑戦こそが、従来の雇用モデルが揺らぎ始めた転換期に、個人と企業の双方へ新たな選択肢と視点を提示するものであり、社会が抱える根本的な課題に向き合う取り組みでもあったといえます。

創業当時は、バブル崩壊後の厳しい経済環境の中で、企業の採用がこれまでの「量を重視した採用」から「質を重視した採用」へと変化し始めていた時期でもありました。CDCは「転職で、日本を元気にしたい」という使命のもと、中途採用支援事業を開始。事業やサービス名には「type」ブランドを冠し、個々人の“キャリアデザイン”や働く意味に向き合うための情報提供を行ってきました。キャリアの形に正解はなく、目指す姿や価値観に応じて最適な選択は異なるとも捉えています。だからこそ、求職者自身が主体的にキャリアを考え、磨き、前進するきっかけを提供していきたい。——これが、CDCのすべての事業の根幹を成す考え方です。

この創業時の想いは、30年以上が経過した現在も、CDCの価値創造の原点としてすべての事業活動に息づい

ています。創業から今日に至るまで、CDCは企業と求職者を単に結びつけるのではなく、「個人のキャリア形成」と「企業の成長」をともに支える社会的価値の高い事業を展開してきました。また、創業時から掲げてきた「ひとつ上」のキャリア、すなわちキャリア志向の高い人材に焦点を当てるという方針は、CDCの事業の独自性を築くとともに、企業理念である「いい仕事・いい人生」の実現にも直結しています。CDCでは、よりよいキャリアの選択が個人の人生を豊かにし、ひいては企業や社会全体の活力にもつながると考えています。

日本社会はかつてないほどのスピードで変化し、働き方も多様化しています。そのような環境においても、CDCは創業時の理念を揺るぎない基盤として、転職・就職支援サービスを通じて多様なニーズに応え続けてきました。これからも、働く人々がよりよいキャリアを自ら選び、企業が価値ある人材と出会える場を創出することで、人と企業の双方が持続的に成長できる社会の実現に貢献してまいります。

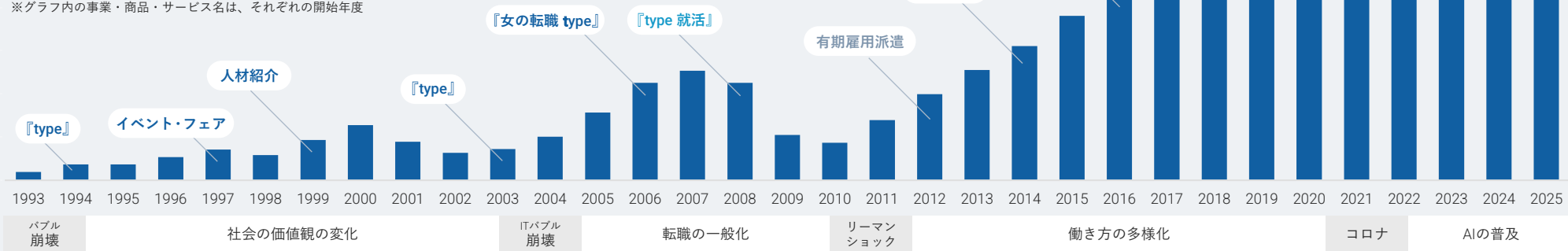
価値創造の歩み JOURNEY OF VALUE CREATION

一人ひとりが主体的に自らのキャリアを選べるよう、CDCは、“いろいろな人に、いろいろな価値観に合わせた、いろいろな選択肢を提供する”ことをミッションとして、創業からこれまで時代の変化に合わせて様々な事業を展開してきました。

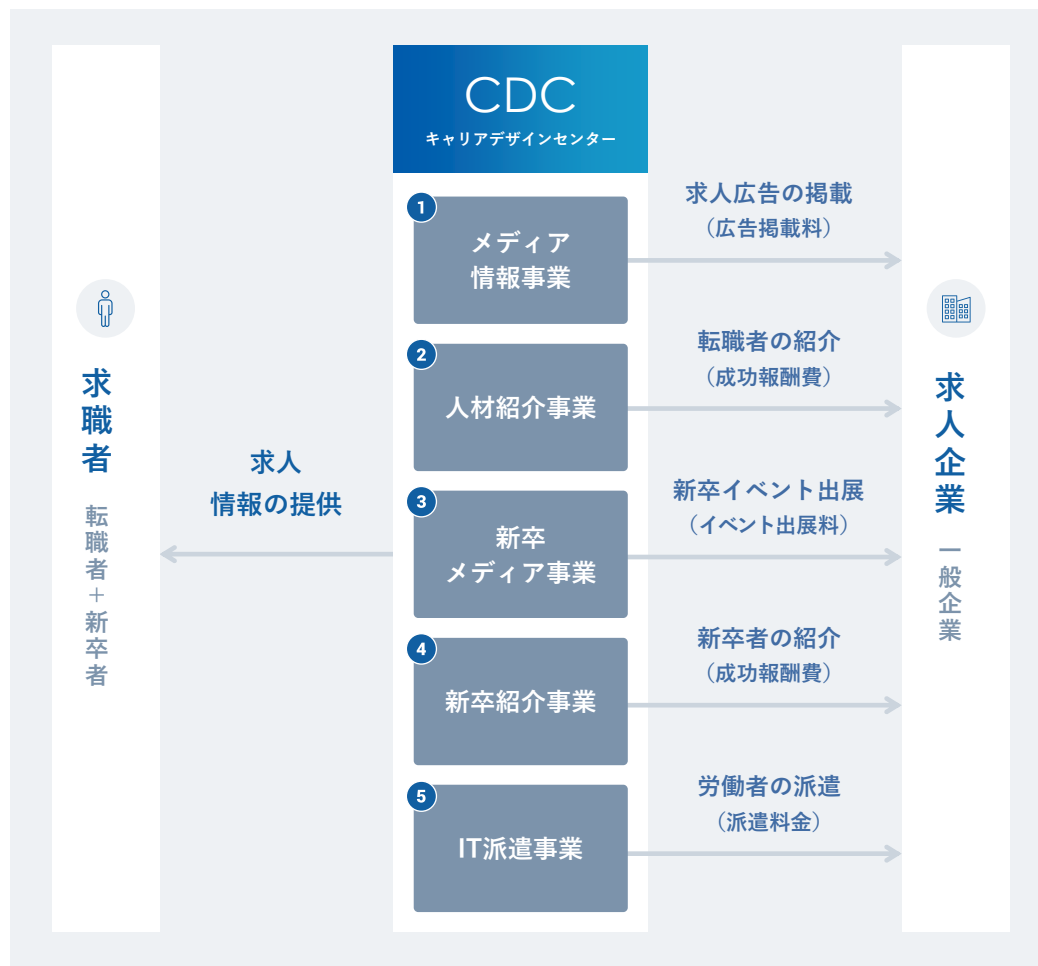
創業後間もなく創刊したキャリア転職のための情報誌『type』は、単に求人情報を掲載するのではなく、キャリアに関する編集記事などを多く掲載し、読者にとってのキャリアを考えるきっかけを提供していました。その後、中途採用向けの事業としては、転職者向けイベント、人材紹介を始めとして、転職サイト、Webマガジン、ダイレクトリクルーティングサービスと様々なサービスを創ってきました。

売上高推移（1993-2025）

※グラフ内の事業・商品・サービス名は、それぞれの開始年度



中途採用 新卒採用 派遣採用



1 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



2 人材紹介事業

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します登録人材紹介を運営



3 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



4 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します登録型新卒紹介
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



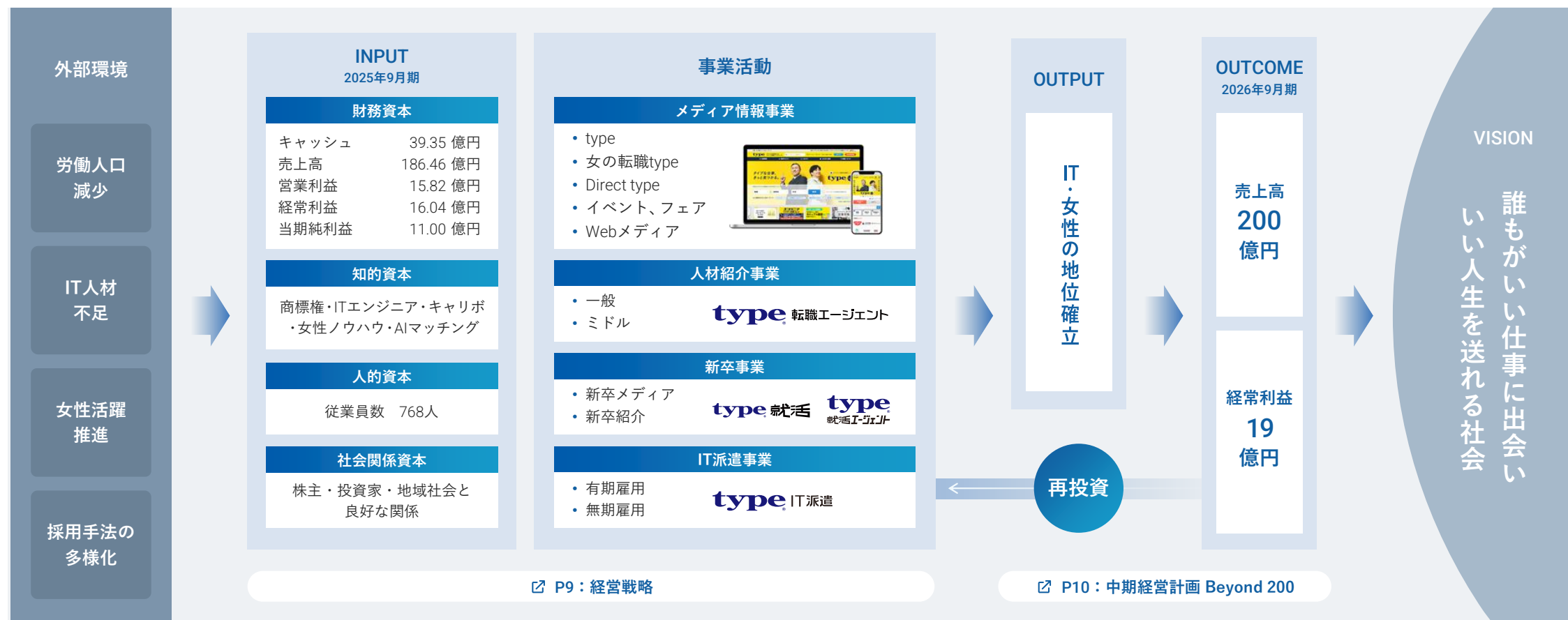
5 IT派遣事業

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



価値創造の考え方 VALUE CREATION APPROACH

CDCは社会課題に対して「人材」という側面から向き合う事業活動を推進しています。事業活動を通じて生み出した成果は、価値創造の源泉である人材や業務基盤の強化に継続的に再投資し、サービスと組織の力を高めています。この好循環を着実に積み重ねることで、社会課題の解決に貢献するとともに、持続的成長を実現していきます。





変化に向き合い、

挑戦を続ける姿勢を大切にしながら、

これからも価値創造に挑み続けます

私たちを取り巻く社会は、働き方や価値観が急速に多様化し、将来の予測が難しい不確実性の高い時代へと移り変わっています。技術進化や産業構造の変化が加速し、企業も個人もこれまで以上に複雑で先行きの見えない環境に向き合うことが求められています。こうした時代においても、CDCが大切にしてきた「自分のキャリアは自分で創る」という価値観は揺らぐことなく、むしろその重要性はさらに高まっています。

一方で、事業としては社会の変化に合わせ、挑戦を続けることが不可欠です。CDCでは現在、中期経営計画“Beyond 200”のもと、既存事業の拡大に加え、成長領域への本格的な投資を進めています。ITエンジニアや女性といった専門性を持つ層に加え、労働市場が大きく動く今、新たなマーケットにも果敢に挑んでいます。

その中心となるのが、「ダイレトリクルーティングサービスの推進」「専門職・管理職を対象とするミドル領域の強化」「無期雇用派遣事業の拡大」です。ダイレトリクルーティングでは、求人手法が多様化する中でも、CDCが長年築いてきたITエンジニア領域でのブランド力と求人企業に対するサポート力が、確かな競争優位につながっています。人材紹介事業のミドル領域でも、専門職・ITエンジニアや管理職などへの採用ニーズが高まる中、CDCが積み重ねてきた専門性の理解と丁寧な支援が、より大きな価値を発揮する機会へとつながっています。IT派遣事業の無期雇用派遣では、ITエンジニア人材の特性を深く理解してきたからこそ、研修プログラムやフォロー体制を手厚く構築できており、安定した採用・定着につながっています。こうした強みを有期派遣

と連携させることで、より多様な人材ニーズに応えられる体制が整いつつあります。これまでに積み重ねてきた取り組みが、この数年でようやく大きな成果として形になり始めています。CDCの収益構造は大きく拡大する局面を迎え、将来的に、売上高500億円規模の事業体へと成長できる基盤を築くことができました。「私たちの歩んできた道は間違っていない」と確信しています。そして何より、これから迎える成長のステージこそが、CDCにとって最も楽しみなフェーズだと感じています。また、その前提として、人的投資やサービス品質への継続的な投資が不可欠であることも認識しています。

CDCが取り組む事業は、単に企業と求職者をつなぐものではありません。個人の人生に寄り添い、企業の成長を支え、社会に活力をもたらす——そんな社会的意義の高い仕事です。この価値をさらに大きく確かなものにしていくことが、これからのCDCの責務です。

これまで支えてくださったすべてのステークホルダーの皆さまに、これからも中長期的な価値創出を通じてお応えしていきたいと考えています。変化に向き合い、挑戦を続ける姿勢を大切にしながら、価値創造に挑み続けてまいります。

代表取締役社長兼会長

多田弘貴



1 「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。

2 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。

3 「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。

中期経営計画 Beyond 200

MID-TERM BUSINESS PLAN

売上高 200億円	経常利益 19億円	経常利益率 9.5%	ROE 25%以上
--------------	--------------	---------------	--------------

※中期経営計画の最終年度である2026年9月期業績予想



2021年に策定した2026年9月期までの中期経営計画“Beyond200”は、人材市場の構造変化が加速する中で、CDCが次の成長ステージに進むための指針として策定した計画です。

当初より、ITエンジニア領域と女性領域を中心に、CDCならではの強みを確立し、事業基盤を安定的に拡大することを目標としてきました。

計画期間の5年間では従来から社会課題とされていた労働人口の減少、IT人材不足の深刻化が進んだことに加え採用手法の急速な多様化、新卒採用における学生行動の変化など、外部環境は想定以上に大きく動きました。こうした中においても、CDCは市場の変化を的確に捉え、既存事業の強化と新規施策の育成を両輪として事業構造の進化を進めてきました。

2026年9月期は中期経営計画の最終年度となり、売上高は計画通りの200億円を見込んでおりますが、経常利益は、当初計画していた24億円から19億円の業績予想としております。人材紹介事業・新卒紹介事業の成長が想定より慎重な推移となること、またIT派遣事業の無期雇用における先行投資などを進めていることから、やや

当初の想定を下回る見通しではありますが、過去最高を更新する見込みであります。ROEについても25.7%と改善傾向を示しており、収益性の向上に向けた施策を進めています。

既存事業では、ITエンジニア・女性マーケットを中心に開拓を進め、顧客への提供価値向上と生産性強化により収益性を高めてまいります。新規施策としては、『Direct type』をはじめとする採用プラットフォームの育成や無期雇用派遣、関西エリアの拡大に取り組み、新たな収益基盤の創出を目指します。加えて、AI・データ分析を活用したマッチング精度の向上を推進し、企業・求職者双方にとって最適な出会いを提供してまいります。このように、既存事業の強化と新規施策の実施を両輪として取り組みを進めてまいります。

さらに、人材やブランド価値向上のための成長投資を推進することで、持続的な成長と経営効率化、ROEの向上を図り、事業を通じてサステナブルな企業としての価値を高めてまいります。これらの取り組みにより、中期経営計画“Beyond200”の最終年度においても、過去最高業績の更新を目指してまいります。

メディア情報事業

メディア情報事業は、転職サイト・転職フェア・Webマガジン・ダイレクトリクルーティングサービスを中心とした複数のサービスを展開し、企業と求職者の最適なマッチングを支援しています。CDCのメディア情報サービスは、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差別化を実現しています。

成長ドライバーと市場環境に対する取り組み

成長ドライバー

- ① ITエンジニア・女性領域の登録者数増加
- ② 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です。

市場環境

転職サイト市場は、中長期的に一定の需要が見込まれ、全体として成長基調が続いています。一方、求人企業の採用要件の高度化や多様化を背景に、従来型の求人広告では価格競争が強まり、また、ダイレクトリクルーティングなど新たな採用手法の拡大も進んでいます。さらに、働き方の多様化により、首都圏以外でも採用需要は拡大していますが、CDCの市場シェアは約3%にとどまっており、エリア展開や認知向上を通じた成長余地があると認識しています。

取り組み

① 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します。

② 「ひとつ上」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します。

③ 商品力強化（Direct typeの推進）

『Direct type』は、ITエンジニア特化型のダイレクトリクルーティングサービスとして、採用手法の多様化に対応した成長分野と位置づけ、収益基盤の拡充を図っています。

④ エリア拡大（関西エリアへの拡販）

首都圏で培ったノウハウを活かし、『type』『女の転職type』を関西エリアへ本格展開することで、新たな売上機会の創出を進めています。

人材紹介事業

人材紹介事業は、求職者と求人企業をマッチングする有料職業紹介サービスを展開しています。CDCの人材紹介サービスは、大手人材紹介会社のようにすべての職種を対象とするのではなく、ITエンジニア・女性や専門職・管理職などのミドル領域に特化することで、求職者・求人企業双方への理解を深め、高い精度でのマッチングを実現し、入社後の定着や中長期的な活躍を支援しています。

成長ドライバーと市場環境に対する取り組み

成長ドライバー

- ① ITエンジニア・女性・ミドル領域の登録者数増加
- ② 求職者・求人企業の理解を深めたキャリアアドバイザーの拡大

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キャリアアドバイザーの拡大が不可欠です。

市場環境

人材紹介市場は、ホワイトカラー職種を中心に成長しており、デジタル化やDX推進を背景に、IT・データ・AIなど専門領域での採用需要が高まっています。そのため、若手層や第二新卒では、採用基準の高度化により、採用需要はやや鈍化傾向にあります。一方、専門職・管理職など、経験や専門性を重視した採用ニーズは拡大しており、採用は量から質を重視する方向へとシフトしています。CDCにおいても、立ち上げ段階にあるミドル領域を、今後の収益基盤の柱と位置付けています。

取り組み

① 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・ミドル領域の利用導線や行動データを分析し、最適な媒体選定や訴求設計を行うことで、CDCの採用支援領域と親和性の高い求職者の獲得を推進します。

② キャリアアドバイザーの採用と育成

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 Generator”の浸透を通じて、キャリアアドバイザー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しています。

③ ミドル領域の強化・拡大

採用ニーズが「量」から「質」へと移行する中、ミドル領域を成長分野と位置付け、求人企業の開拓と体制強化を進め、収益基盤の拡充を図っています。



新卒メディア事業

新卒メディア事業は、合同企業説明会などの就職イベント・情報誌・Webメディアを通じて、企業と学生の接点を創出するサービスを展開しています。CDCの新卒メディアサービスは、キャリア志向の高い学生を主なターゲットとしてサービス設計を行うことで、志向性の高い学生と企業が集積する場を形成しています。

成長ドライバーと市場環境に対する取り組み

成長ドライバー

- ① キャリア志向の高い学生登録数増加
- ② 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です。

市場環境

新卒メディア市場では、学生の就職活動の早期化が進み、情報収集手段や企業との接点が多様化しています。イベント型サービスは引き続き底堅い需要が見込まれ、就職情報誌やWebメディアについても、信頼性の高い情報や学生の志向性に合ったコンテンツへのニーズは継続しています。企業の新卒採用意欲が堅調に推移する中、採用ニーズは量的な母集団形成から、自社に合った学生との質の高い接点創出へとシフトしています。

取り組み

① 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、登録獲得を推進します。

② 求人企業の満足度向上

市場動向や求人企業・学生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・事後コミュニケーションを改善し、満足度の向上につなげます。

③ 採用ブランディングや採用アウトソーシング領域の強化

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、企業の採用活動全体を支える総合的な支援を進めています。

新卒紹介事業

新卒紹介事業は、学生と求人企業をマッチングする有料職業紹介サービスを展開しています。CDCの新卒紹介サービスは、新卒メディア事業を通じて形成されたキャリア志向の高い学生データベースを主な母集団基盤とすることで、学生・企業双方への理解を深め、高い精度でのマッチングを実現しています。

成長ドライバーと市場環境に対する取り組み

成長ドライバー

- ① 学生登録数の増加
- ② 学生の理解を深めたキャリアアドバイザーの拡大

事業を中長期的に維持・向上させるためには、学生の集客力や、採用・育成強化による学生の理解を深めたキャリアアドバイザーの拡大が不可欠です。

市場環境

新卒紹介市場は、今後も一定の拡大が見込まれる一方で、市場の成熟に伴い、成長率は徐々に緩やかになる傾向にあります。学生側では、価値観やキャリア志向の多様化が進み、個々に寄り添った支援へのニーズが高まっています。また、企業側においても、学歴やスキルだけでなく、人物理解や志向性の適合を重視する採用へとシフトしています。加えて、AI・DX化の進展を背景に、IT・コンサル業界の求人需要は引き続き高い水準にあります。

取り組み

① 学生接点の最大化と満足度向上による登録拡大

新卒メディア事業を起点とした学生接点の最大化に加え、イベント・SNS・Web流入を活用した母集団形成を推進します。あわせて、面談品質を高めて学生満足度を向上させ、口コミ・紹介による登録増加につなげます。

② キャリアアドバイザーの採用と育成

キャリアアドバイザーの採用・育成を強化し、学生の志向・価値観および企業の求める人物像への理解を深めることで、マッチング精度の向上を図ります。あわせて、「キャリアコンサルタント」資格取得を支援し、専門性を高めています。

③ IT・コンサル領域におけるポジショニング強化

IT・コンサル領域の求人開拓と企業理解を進め、学生にとって魅力的かつ現実的なキャリア選択肢を提供することで、安定的な成約機会の創出を目指しています。



IT派遣事業

IT派遣事業は、求人企業の採用ニーズに応じて最適なITエンジニアを派遣する一般労働者派遣事業を展開しています。CDCのIT派遣サービスは、ITエンジニア領域に特化するとともに、有期雇用派遣と無期雇用派遣を組み合わせた事業運営により、多様なIT人材ニーズに柔軟かつ継続的に対応できる体制を構築しています。

成長ドライバーと市場環境に対する取り組み

成長ドライバー

- ① ITエンジニア登録数増加
- ② 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です。

市場環境

人材派遣市場は、国内最大規模の人材サービス市場として、企業の労働力供給を支える重要な役割を担っています。中でも、IT領域は市場全体の約1割を占め、IT人材不足の深刻化を背景に需要は高水準で推移しています。また、無期雇用派遣に対するニーズも拡大しており、CDCにおいても、立ち上げ段階にある無期雇用派遣領域は今後の収益基盤の柱になると考えております。

取り組み

① 有期・無期それぞれの施策最適化による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、求職者獲得を推進します。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えています。

② 案件獲得の強化と定着率向上

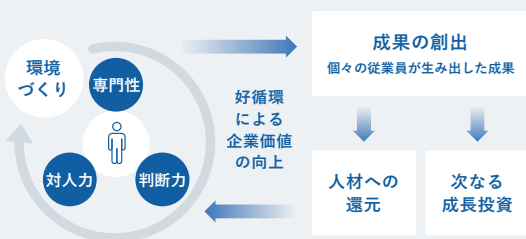
企業の採用要件やプロジェクト特性への理解を深めるとともに、ITエンジニア一人ひとりのスキルや志向の整理を徹底し、ニーズに即した提案を強化することで案件獲得を推進。あわせて、就業後のフォロー体制を強化し、離職率の抑制と中長期的な活躍を支援しています。

③ 無期雇用領域の強化

拡大するIT人材需要に対応するため、有期雇用派遣に加え、無期雇用派遣の事業を強化していきます。

基本方針

CDCは、「働く人々がより良いキャリアを選択できるよう支援したい」という理念のもと事業を展開してきました。その競争力の源泉は、CDCで働く従業員一人ひとりの専門性、判断力、対人力にあります。CDCでは、人材を価値創造の源泉となる中核的な経営資源として位置付け、個々の能力や個性を尊重しながら、主体的に力を発揮できる環境づくりを重視しています。また、従業員が生み出した成果を、次なる成長への投資と人材への還元につなげることで、個人と組織がともに成長する好循環を生み出すことを目指しています。この循環を継続的に回していくことが企業価値の向上につながると考え、人材戦略を経営戦略の中核に据えています。



市場環境

国内の労働市場では、少子高齢化を背景とした人材不足が進行しており、特に専門領域や対人支援を伴う職種においては、人材の質が企業競争力を大きく左右する状況となっています。加えて、働き方や価値観の多様化により、採用後の育成や定着、エンゲージメント向上の重要性が一層高まっています。CDCが展開する人材サービス事業は、人が介在する価値が成果に直結する領域であり、単なる人員拡大ではなく、人材一人ひとりが高い付加価値を発揮できる組織づくりが、持続的な競争力の源泉になると捉えています。

取り組み —— 人材戦略を推進するため、以下の3点を軸に人的資本への投資を行っています

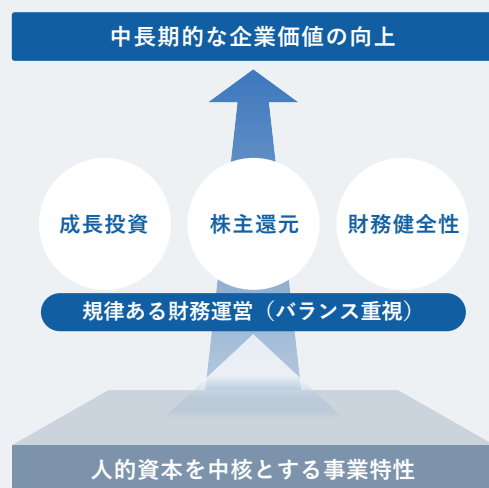
<p>① キャリア支援力・対人スキルの体系化</p>	<p>事業横断で共通するスキルを体系化することで育成の基盤を強化し、属人的な力を組織の力へと転換することで、サービス品質の安定的な向上を図っています。</p>
<p>② AI・DXを活用した生産性向上</p>	<p>テクノロジーを活用した業務の標準化・効率化を進め、従業員がより付加価値の高い業務に集中できる体制を構築しています。</p>
<p>③ 人材の成長と活躍を支える環境づくり</p>	<p>「いい仕事・いい人生」という価値観を体現するため、個々の専門性や強みを伸ばし、変化の大きい環境下でも価値を発揮できる人材の育成に取り組んでいます。多様な働き方やキャリアの可能性を支える施策を通じて、従業員一人ひとりが力を発揮しやすい組織づくりを進めています。</p>

人材戦略を通じて目指す姿

CDCでは、従業員数の拡大を前提とする成長モデルではなく、一人ひとりの生産性と専門性を高める「少数精鋭型の成長モデル」をベースに事業運営を進めてきました。今後においても、人材ビジネスに不可欠な核心的スキルを組織として磨き続けることで、事業成長と人材成長が好循環する人的資本基盤を構築し、中長期的な企業価値の向上を目指します。

基本方針

CDCの財務戦略は、事業を通じた持続的な価値創造を実行するための資本配分の考え方を示すものです。人的資本を中核とする事業特性を踏まえ、成長投資・株主還元・財務健全性のバランスを重視した、規律ある財務運営を行うことで中長期的な企業価値の向上を目指しています。



事業戦略を支える成長投資 —— 事業成長を実現するため、以下の3点を軸に投資を行っています

① 人的投資	キャリアアドバイザーや営業、企画、開発人員の採用や育成を通じて、マッチング精度やサービス品質の向上を図っています。人的資本は競争優位の源泉であり、これらへの投資は中長期的な収益力の向上につながるものと考えています。
② 広告宣伝投資	転職サイトやイベント等の認知拡大・求職者獲得力向上を目的とし、効率性を重視しながら実施しています。特に、ITエンジニアや女性層との接点強化を通じて、事業成長を支える基盤づくりを進めています。
③ システム投資	業務効率化やデータ活用的高度化を通じて、生産性向上と付加価値創出を実現するための投資と位置づけています。これにより、事業規模の拡大とともに、安定した収益構造の構築を目指しています。

株主還元の考え方

株主の皆様への利益還元を重要な経営課題と捉え、CDCが創出した利益の分配方針として、配当性向50%以上を目安とした安定的な配当を基本方針としています。成長投資とのバランスを考慮しながら、継続的な株主還元を行うことで、企業価値の向上を図ります。

財務健全性

持続的に価値創造を続けるための基盤として、適切な資本構成を維持しつつ、財務リスクの低減に努めています。安定したキャッシュ創出力を背景に、事業環境の変化や不確実性に対しても柔軟に対応できる財務基盤の構築を進めています。

資本効率と市場との対話

資本コストを12~14%程度と認識しており、ROEは概ね20~25%前後で推移するなど、資本コストを上回る水準での資本効率を維持しています。こうした資本効率は、事業競争力の強化と規律ある資本配分の結果であり、今後も中長期的にこの水準の維持を目指していきます。一方で、市場評価については短期的な指標の変動にとらわれることなく、安定的な利益成長と将来の成長性に対する理解を高めることが重要であると考え、IR活動の強化を通じた市場との中長期的な対話に取り組んでいきます。

財務・非財務ハイライト

FINANCIAL AND NON-FINANCIAL HIGHLIGHTS

	項目	単位	2016年9月期	2017年9月期	2018年9月期	2019年9月期	2020年9月期	2021年9月期	2022年9月期	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
経営指標	売上高	(千円)	8,569,797	9,893,590	10,975,692	12,154,765	11,021,168	9,436,878	15,507,606	17,388,327	17,734,862	18,646,255
	営業利益	(千円)	1,005,247	1,153,557	1,166,200	995,237	▲244,648	140,736	1,102,384	1,585,491	1,432,861	1,582,805
	経常利益	(千円)	1,009,303	1,158,192	1,169,980	1,003,156	▲219,676	155,284	1,101,094	1,577,294	1,438,164	1,604,321
	親会社株主に帰属する 当期純利益	(千円)	674,603	802,896	802,615	721,142	▲169,614	927,694	793,589	1,163,262	984,351	1,100,768
	営業利益率	(%)	11.73%	11.66%	10.63%	8.19%	▲2.22%	1.49%	7.11%	9.12%	8.08%	8.49%
	経常利益率	(%)	11.78%	11.71%	10.66%	8.25%	▲1.99%	1.65%	7.10%	9.07%	8.11%	8.60%
財務指標	総資産	(千円)	4,401,327	5,025,493	5,610,806	6,090,995	5,642,078	5,858,531	6,717,734	7,999,366	6,506,412	7,733,520
	純資産	(千円)	2,857,749	3,292,618	3,881,061	4,325,048	3,841,561	3,948,237	2,960,555	3,933,406	3,939,452	4,628,417
	自己資本比率	(%)	62.8	63.7	67.9	71	68.1	67.4	44.1	49.2	60.5	59.8
	ROE	(%)	26.5	26.9	22.9	17.7	-	26.1	23	33.7	25	25.7
CF	営業CF	(千円)	689,400	941,520	1,001,360	906,927	187,631	633,913	2,054,408	1,938,467	859,187	2,031,350
	投資CF	(千円)	▲261,303	▲325,318	▲267,198	▲407,728	▲517,328	▲431,883	▲347,153	▲478,065	▲838,998	▲338,384
	財務CF	(千円)	▲209,076	▲445,506	▲257,183	▲239,248	▲323,915	▲122,119	▲904,359	▲348,333	▲1,842,156	▲470,151
株式指標	発行済株式総数	(株)	7,054,400	7,054,400	7,054,400	7,054,400	7,054,400	7,054,400	7,054,400	7,054,400	5,497,921	5,497,921
	EPS	(円)	98.81	118.52	119.92	107.13	▲25.13	137.44	140.68	209.94	178.99	209.67
	BPS	(円)	407.08	479.58	567.41	640.74	569.12	584.92	536.73	708.14	753.54	879.66
	配当金	(円)	30	38	38	45	20	35	45	70	90	100
	配当性向	(%)	33.5	36.4	36.8	52.8	-	25.5	32	33.3	50.3	47.7
	株価(最高)	(円)	1,359	1,699	2,538	1,705	1,489	1,344	1,740	2,315	2,179	2,390
	株価(最低)	(円)	726	870	1,466	910	624	882	858	1,355	1,367	1,518
人材指標	従業員数	(人)	490	581	605	651	660	662	695	783	835	768
	女性比率	(%)	54.3%	55.2%	58.7%	58.1%	58.0%	58.6%	57.6%	57.9%	56.9%	55.1%
	平均年齢	(歳)	28.6	28.3	28.5	28.7	29.3	30.1	30.4	30	30.1	30.7
	平均勤続年数	(年)	3.9	3.7	4	4.2	4.8	5.4	5.5	5.2	5.3	5.9
	平均年間給与	(千円)	4,782	4,660	4,638	4,861	4,917	5,032	5,446	5,559	5,497	5,514
女性管理職比率	(%)	35.8%	39.2%	41.2%	43.8%	47.2%	46.2%	45.1%	45.2%	48.7%	48.7%	

• ROE: 2020年9月期は当期純損失のため記載なし。2021年9月期以降は非連結の自己資本利益率の数値を記載
 • 連結/非連結: 2020年9月期までは連結財務諸表の数値、2021年9月期以降は非連結(提出会社単体)の財務諸表の数値を使用

• 配当金(円): 1株当たり年間配当額の合計(中間配当はゼロ)
 • 配当性向: 2020年9月期は当期純損失のため記載なし

• 株価: 各事業年度の市場における最高株価と最低株価を記載。期末の終値ではありません
 • 発行済株式総数: 2024年9月期の期中に自己株式の消却を実施したため、同決算期の株数が減少

サステナビリティに対する考え方

CDCは、企業理念である「いい仕事・いい人生」の実現こそが、社会の持続的な発展に貢献するものであると考えています。人材の流動化を促進することで、個人の成長と企業の発展を両輪で支え、社会課題の解決に貢献していくことが、CDCのサステナビリティ経営の根幹です。こうした考え方のもと、特定された5つのマテリアリティ（重要課題）を経営の重要テーマとして位置づけ、事業活動を通じた社会的価値の創造と、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から企業価値の向上に取り組んでいます。



サステナビリティ重要課題 — 以下の5つのマテリアリティを経営の重要課題として特定しています

① 転職支援を通じた企業の活性化と経済成長の実現

キャリアづくりに主体的な人材の流動化を通して企業の成長を促進し、企業価値を高めることで、経済の成長にも貢献します。

[詳細情報はこちら](#)



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

従業員一人ひとりが能力や個性を十分に発揮し活躍できるよう、それぞれの個性を尊重することで多様性を認めるとともに、健康で安全に仕事ができる環境づくりを目指します。

[詳細情報はこちら](#)



③ コーポレートガバナンスの強化

健全で透明性の高いコーポレート・ガバナンスを実現し、持続的な企業価値向上を目指します。

[詳細情報はこちら](#)



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

人々の価値観が日々変化する中、個人の価値観に合った柔軟な働き方を提供することで、誰もが生き生きと活躍できる社会を目指します。

[詳細情報はこちら](#)



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

自身のキャリアを意識する機会や自発的に職業能力を開発する機会を提供し、一人ひとりの生活の質の向上を支えます。

[詳細情報はこちら](#)



社会・環境への取り組み

SOCIAL AND ENVIRONMENTAL INITIATIVES



社会への取り組み

CDCは、事業そのものを通じて社会課題の解決に取り組んでおり、ステークホルダーの皆様とともにビジョンの実現を目指しています。

サプライヤー

オープンでフェアな企業活動を推進し、サステナビリティに対する取り組みを着実に推進すると同時に、お取引先とのパートナーシップに基づき、全てのお取引先と公正でコンプライアンスに則った取引、人権を尊重した取引を徹底することで、お取引先と共に成長を続ける企業を目指しています。

[詳細情報はこちら](#)

人権・コンプライアンス遵守

CDCにとって、人権の尊重は、ビジョンの実現に欠くことのできない重要な前提です。すべての人が尊厳をもって働き、安心して能力を発揮できることが、持続的な価値創造につながると考えています。あらゆるステークホルダーの皆さまとともに、人権が尊重される社会の実現に向けて取り組んでいきます。

[詳細情報はこちら](#)



環境への取り組み

企業倫理に関する方針にて「社会の一員であることを認識し、事業活動と地球環境保全の調和を目指して資源保護活動に努める」ことを定めております。事業における環境負荷の軽減に取り組むとともに、従業員の環境に関する教育・啓発等を行っております。

オフィス内における環境配慮

ペーパーレス化の推進ではグループウェア等のツールを積極的に活用し、会議室や打ち合わせスペースにはモニターを設置するなど、社内会議における紙資料を削減しています。また、電子請求書の導入をするなど、環境面への配慮だけでなく業務効率化も同時に実現しています。

気候変動への対応

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。また、GHG (温室効果ガス) の排出量を測定・開示し、環境負荷の低減に向けて取り組んでいます。

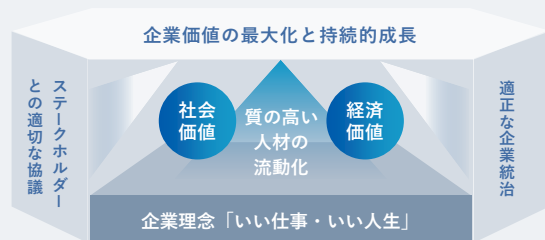
項目	別項	2022年9月期	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
温室効果ガス排出量実績 (単位: t-CO2)	Scope1 (都市ガス使用量)	-	-	-	-
	Scope2 (電気使用量)	334.9	290.7	345.0	367.9
	Scope3 (カテゴリー5,6,7)	455.6	482.6	507.4	554.5
紙使用量実績 (2020年9月期を100とした場合の指数)		40.5	34.8	33.7	32.5

ガバナンスへの取り組み GOVERNANCE INITIATIVES

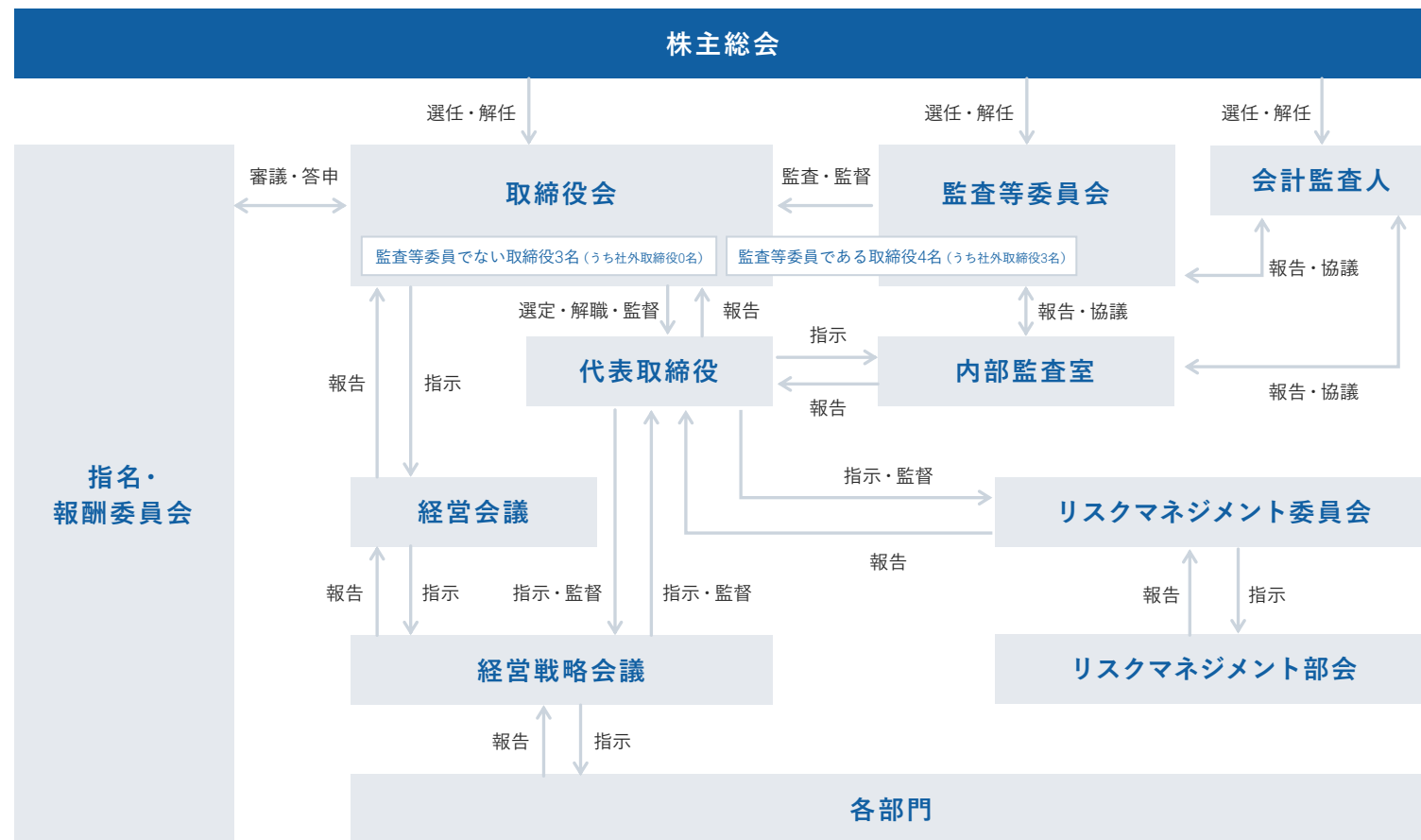
ガバナンスの考え方

「いい仕事・いい人生」の企業理念のもと、人材の雇用という側面から、“働く人々が「いい仕事」に巡り合い、「いい人生」を送ることができる社会の実現”を目指し、「質の高い人材の流動化」を主軸とした事業を推進することによって「社会価値」と「経済価値」の双方を創出していきます。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。

コーポレートガバナンス方針



コーポレートガバナンス体制 (2025年12月末時点)



ガバナンスへの取り組み GOVERNANCE INITIATIVES

取締役会、監査等委員会の構成

取締役会	取締役 3名 (うち社外取締役 0名)	毎月1回開催
	取締役監査等委員 4名 (うち社外監査等員 3名)	
監査等委員会	取締役監査等委員 4名 (うち社外監査等員 3名)	毎月1回開催

取締役会は、取締役3名（うち社外取締役0名）、監査等委員である取締役4名（うち社外監査等委員3名）で構成されています。取締役会は原則として毎月1回開催しており、必要に応じて臨時取締役会を適時開催しております。取締役会では、経営上の意思決定機関として、法令および定款に定められた事項、並びに重要な業務に関する事項等を決議しております。

監査等委員会は原則として毎月1回開催しております。監査等委員である取締役の過半は社外取締役とし、各監査等委員の独立性及び透明性を確保しております。また、監査等委員は、内部監査室及び監査法人と必要に応じ、意見・情報交換を行っており、監査等委員の職務遂行に必要な調査・情報収集等の事項を監査等委員の判断で実施しております。さらに監査の実効性を確保するため、取締役会に出席するほか、代表取締役社長および取締役との意見交換や監査において必要な社内会議への出席等をしております。

氏名	当社における地位	独立役員	指名・報酬委員会	スキル（知識・経験・能力）							
				企業経営	業界の知見	事業	人事	財務会計	リスクマネジメント	ESG	
多田 弘實	代表取締役社長兼会長		●	●	●	●	●	●	●	●	
加山 祐介	代表取締役副社長			●	●	●					
西山 裕	専務取締役・上席専務執行役員			●	●			●	●	●	
菊池 亮平	取締役				●				●	●	
和田 芳幸	社外取締役	●	● (議長)					●	●	●	
齋藤 哲男	社外取締役	●	●						●	●	
宮地 夕紀子	社外取締役	●					●		●	●	

スキル	内容
企業経営	企業経営に関する知識・経験・能力
業界の知見	人材ビジネスに関する知識・経験・能力
事業	事業運営に関する知識・経験・能力
人事	人事・人材開発に関する知識・経験・能力
財務会計	財務・会計・税務・金融に関する知識・経験・能力
リスクマネジメント	リスクマネジメント・コンプライアンスに関する知識・経験・能力
ESG	ESG・サステナビリティに関する知識・経験・能力

会社概要 COMPANY OVERVIEW

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	768名 (2025年9月30日現在)
資本金	5億5,866万円
売上高	186億4,625万円 (2025年9月期 個別実績)
決算	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	<ul style="list-style-type: none"> 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、人材紹介で支援する『type就活』サービス IT業界に特化した人材派遣サービス『typeIT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

役員構成	多田 弘實	代表取締役社長兼会長
	加山 祐介	代表取締役副社長
	西山 裕	専務取締役・上席専務執行役員
	菊池 亮平	取締役常勤監査等委員
	和田 芳幸	取締役監査等委員 (社外)
	齋藤 哲男	取締役監査等委員 (社外)
	宮地 夕紀子	取締役監査等委員 (社外)
	小澤 真一	上席執行役員
	中込 友祐	執行役員
	前田 直哉	執行役員
	森 雅基	執行役員
	服部 俊	執行役員
	原口 美雪	執行役員
	竹中 幸雄	専門執行役員
川崎 弘一	専門執行役員	
高橋 俊介	特別顧問 (ピープル・ファクター・コンサルティング代表)	