CAREER DESIGN CENTER

中期経営計画

2027年9月期～2029年9月期

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. 会社概要
2. 前中期経営計画(2022年-2026年)振り返り
3. 長期ビジョン“Beyond300”
4. 新中期経営計画(2027年-2029年)
5. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
6. 参考資料

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

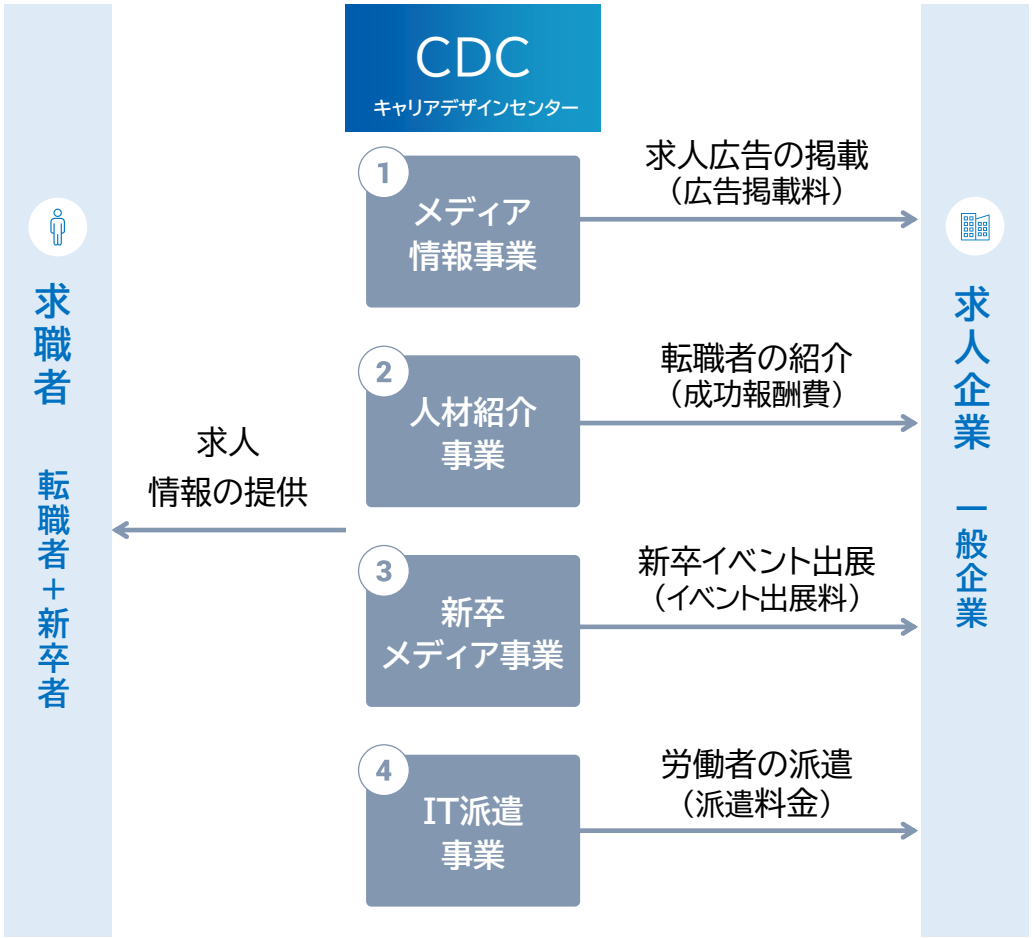
そして大きな目標にチャレンジし、それを乗り越えた時の喜びは何物にも代え難いものです

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

事業内容



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（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



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



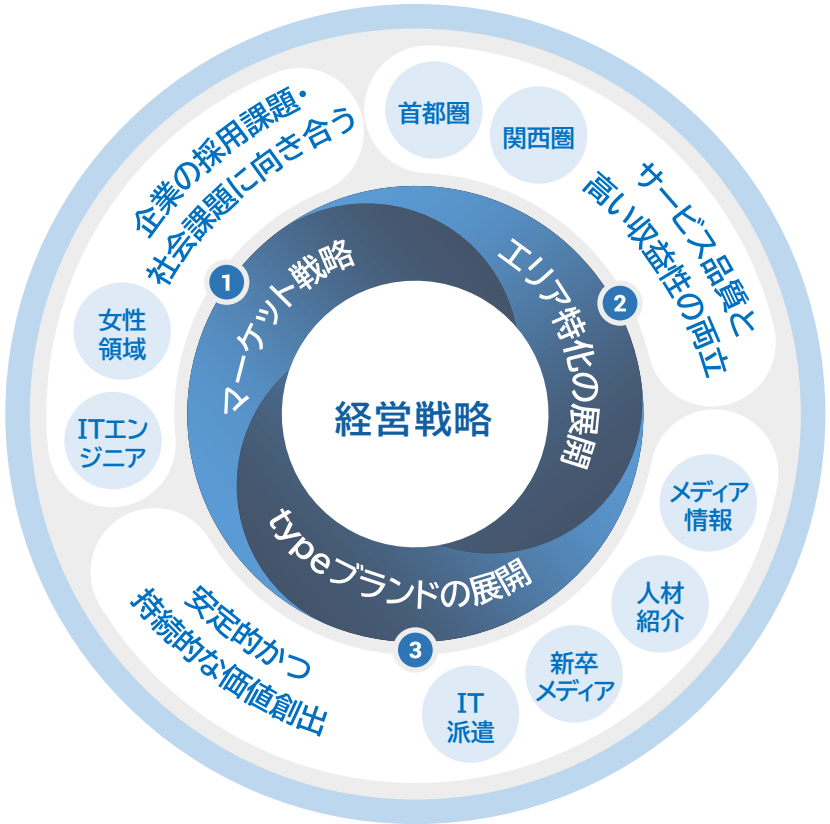
4 IT派遣事業（有期・無期）

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



※新卒紹介事業は2026年9月末をもって事業終了

経営戦略



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・女性領域に特化した人材サービスを展開
- 技術者不足や労働力不足といった社会課題の解決に貢献
- 専門領域に特化した支援体制により独自のマーケットポジションを確立
- 企業の採用課題と個人のキャリア形成を支援

2 首都圏・関西圏に絞った事業展開

- 人口・企業集積の高い主要マーケットに経営資源を集中
- 地域特性に応じたサービス設計とデータ活用を推進
- 企業・求職者双方への高付加価値な支援を実現高品質なサービスと収益性を両立

3 「type」ブランドによる総合型の人材サービス

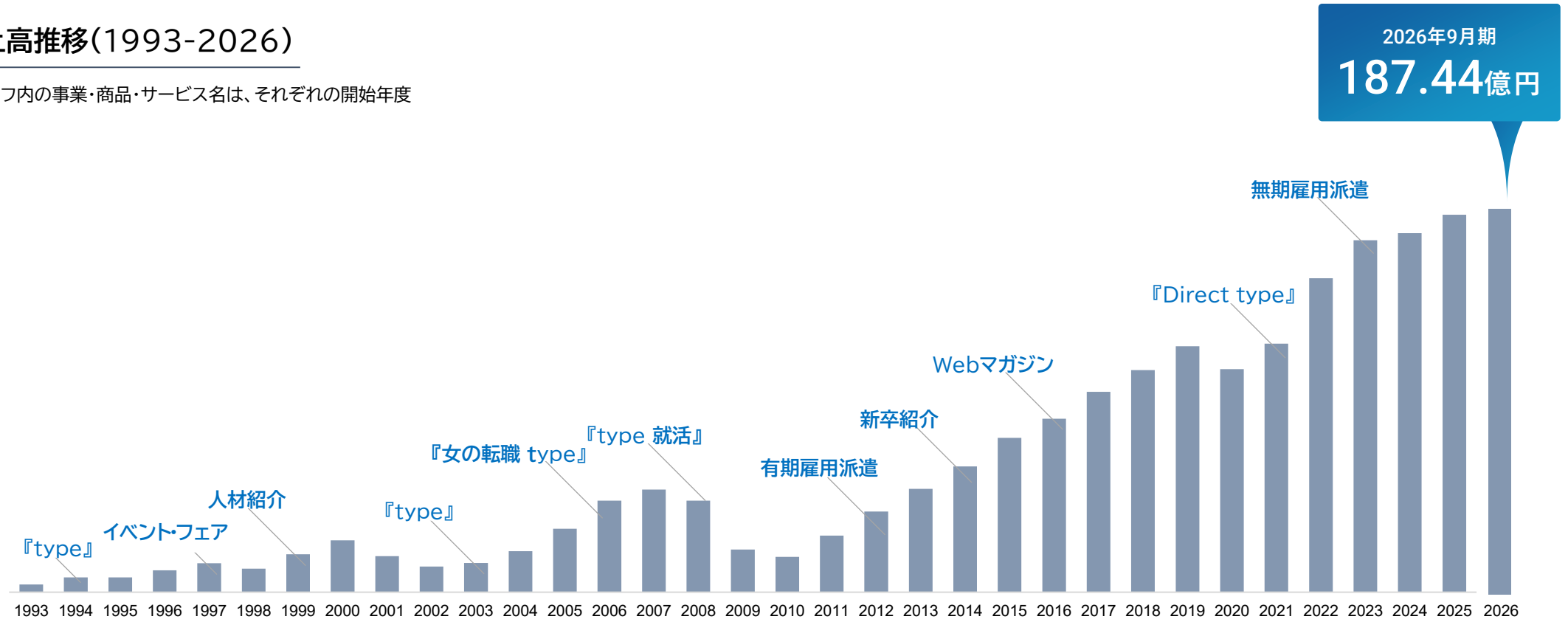
- 「type」ブランドのもと多様な人材サービスを展開
- メディア・人材紹介・新卒・派遣まで幅広い顧客接点を保有
- 事業間で知見・顧客基盤・データを共有
- シナジーを活かした高付加価値なサービスを提供

上場後の業績推移と歩み

情報誌『type』からスタートし、転職イベント、人材紹介、転職サイト、人材派遣、Webマガジン、ダイレクトリクルーティングなどへ事業領域を拡大。
リーマンショック時の正社員採用市場の変動を契機に、強みであるITエンジニア領域を派遣事業へ展開し、事業ポートフォリオを多角化。
景気変動の影響を受ける人材市場において、事業の多角化によるリスクヘッジを実現し、環境変化に対応しながら成長を継続してきた。
今後も、既存事業の強化と新規事業への取り組みを通じ、持続的な成長を目指す。

売上高推移(1993-2026)

※グラフ内の事業・商品・サービス名は、それぞれの開始年度



目次

1. 会社概要
2. 前中期経営計画(2022年-2026年)振り返り
3. 長期ビジョン“Beyond300”
4. 新中期経営計画(2027年-2029年)
5. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
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

目次

1. 会社概要
2. 前中期経営計画(2022年-2026年)振り返り
3. 長期ビジョン“Beyond300”
4. 新中期経営計画(2027年-2029年)
5. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
6. 参考資料

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

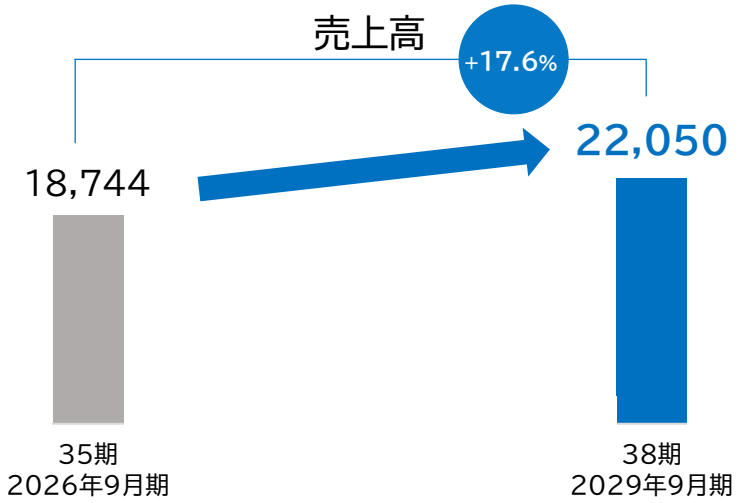
誰もがいい仕事に出会い
いい人生を送れる社会

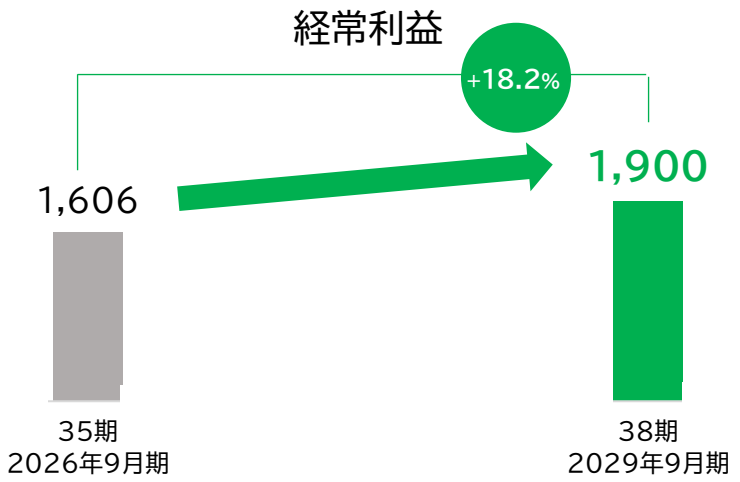
目次

1. 会社概要
2. 前中期経営計画(2022年-2026年)振り返り
3. 長期ビジョン“Beyond300”
4. 新中期経営計画(2027年-2029年)
5. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
6. 参考資料

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

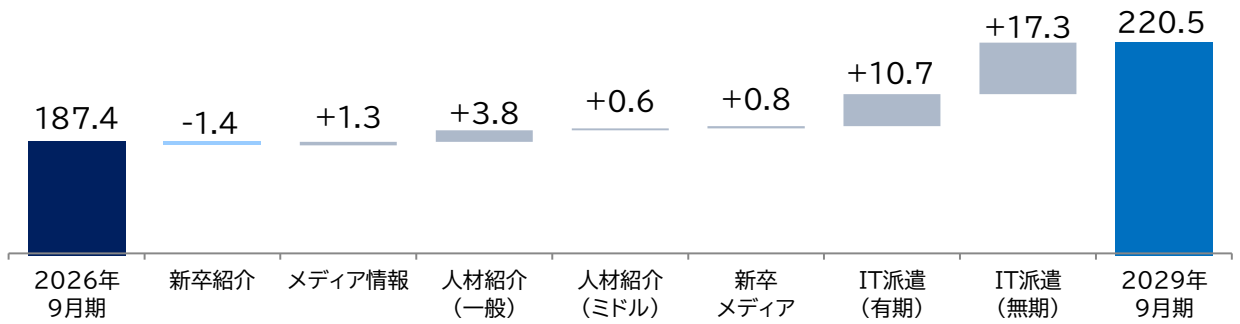
3 社員の給与アップや働きやすさの改善による人材の定着促進と採用力の強化を図る
また、専門人材の育成を進めるとともに、AI・データ活用による生産性向上を図り、成長加速を支える組織基盤を構築する

戦略1. 事業構造の強化

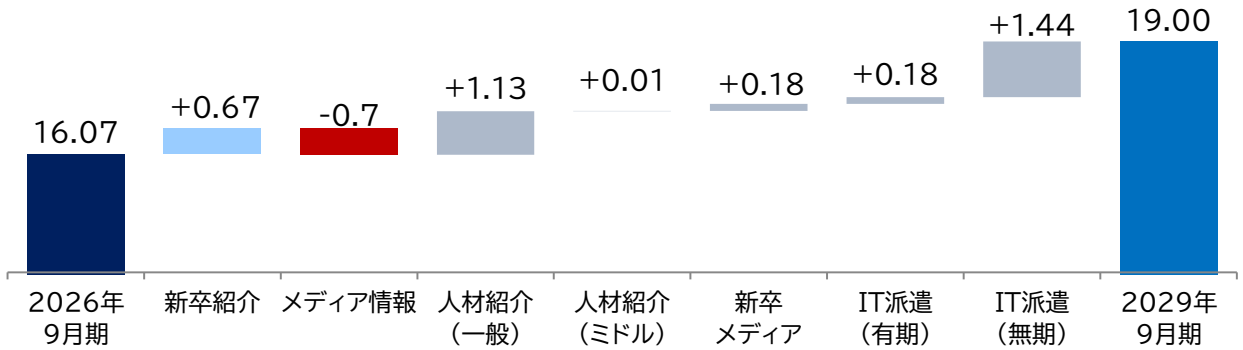
市場成長率が高い人材紹介事業の成長を実現しつつ、メディア情報事業・新卒メディア事業・IT派遣事業（有期雇用）は安定収益を維持。また、IT派遣（無期雇用）は黒字化を目指す

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。

新中期経営計画（2027年-2029年）

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。

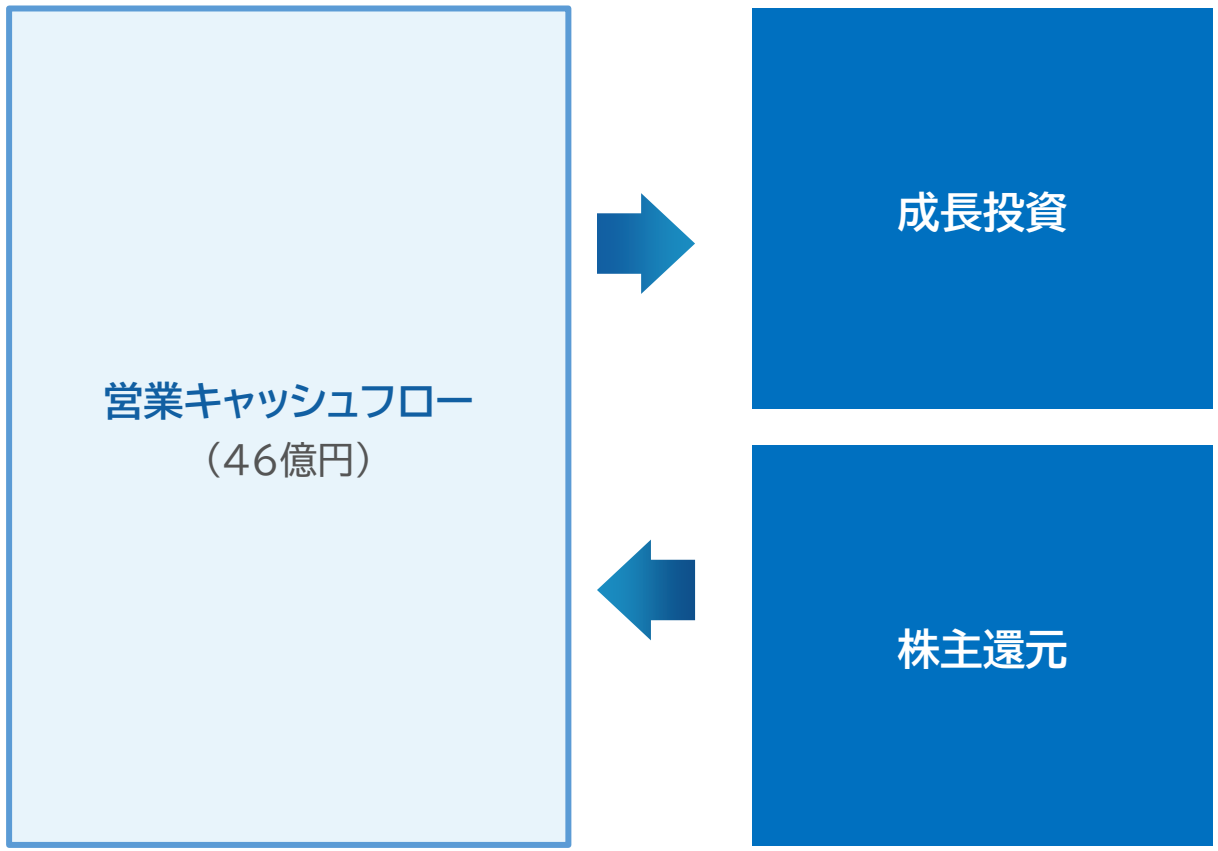
❸ 無期雇用領域の拡大

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。

新中期経営計画（2027年-2029年）

キャピタルアロケーション

マーケットの期待に応える事業成長と財務健全性の維持・向上を両立させ、利益のサイクルにより企業価値向上の実現を目指す



・人材採用・育成
・広告宣伝・ブランディング
・システム整備・DX
・既存事業強化

・配当性向50%以上を目安とする方針
・継続的な増配を目指す

新中期経営計画（2027年-2029年）

成長投資・人的資本投資

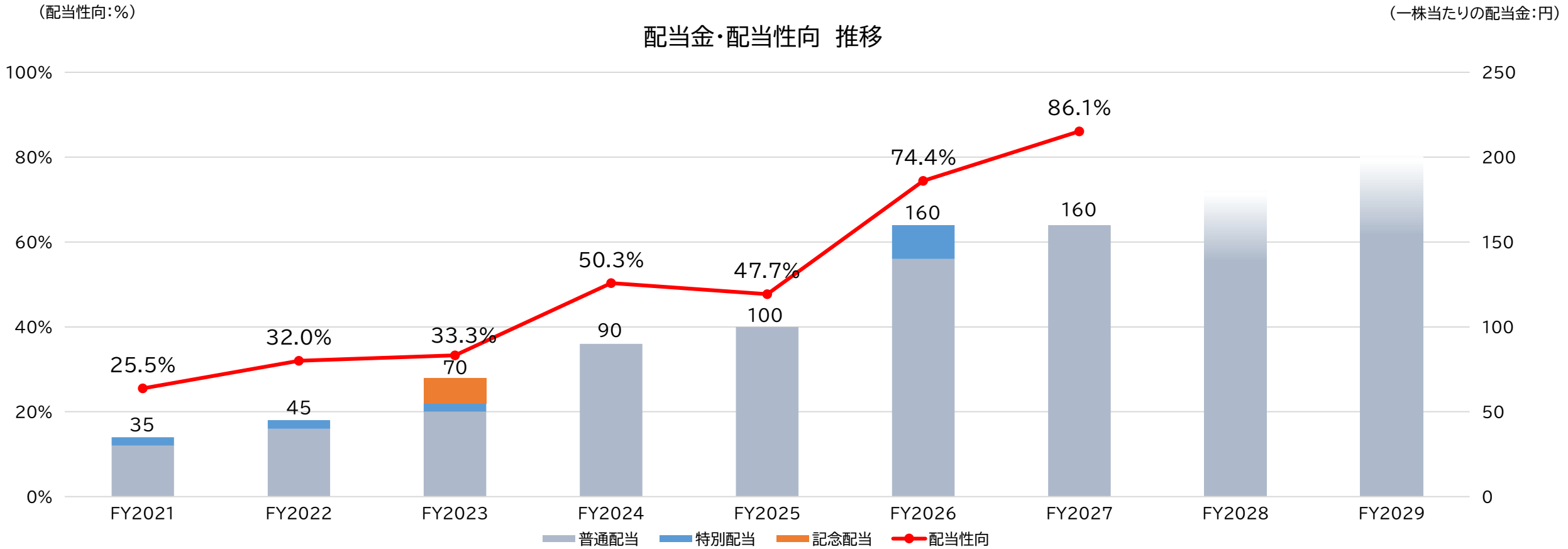
3年間の重点投資（人材・広告・システム）により、持続的成長を支える競争基盤を構築する。

（）内は2026年9月期実績増減値

人的投資	広告宣伝費	システム投資
対売上比：20～25%	対売上比：9～10%	対売上比：8～10%
・社員数：800名体制へ（現727名） ・営業・エンジニア中心の採用強化 ・女性管理職比率：40%以上	・typeブランド認知向上キャンペーン ・女の転職typeの認知拡大投資 ・関西エリア広告強化 ・デジタルマーケティング比率向上	・AIマッチングシステム開発 ・DXによる業務効率化基盤整備 ・データ基盤強化（顧客・求職者） ・セキュリティ強化

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。**



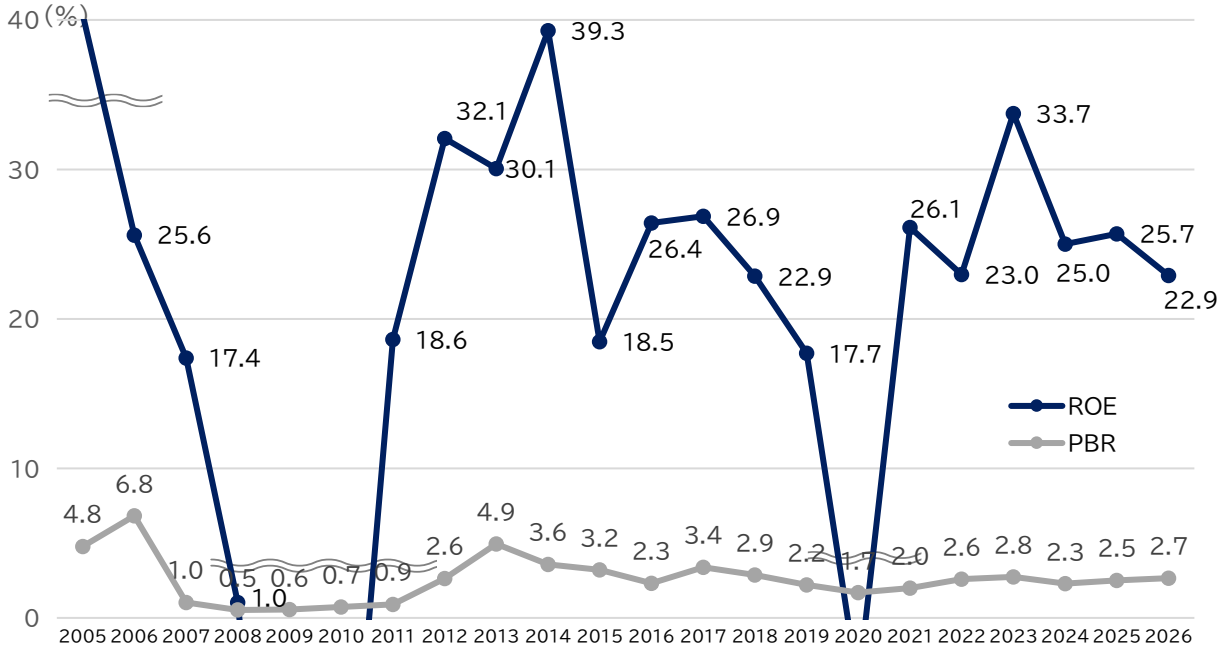
目次

1. 会社概要
2. 前中期経営計画“Beyond200”（2022年-2026年）振り返り
3. 長期ビジョン“Beyond300”
4. 新中期経営計画“Beyond300 前半3か年”（2027年-2029年）
5. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
6. 参考資料

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推移



PBR・ROEに基づく試算

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

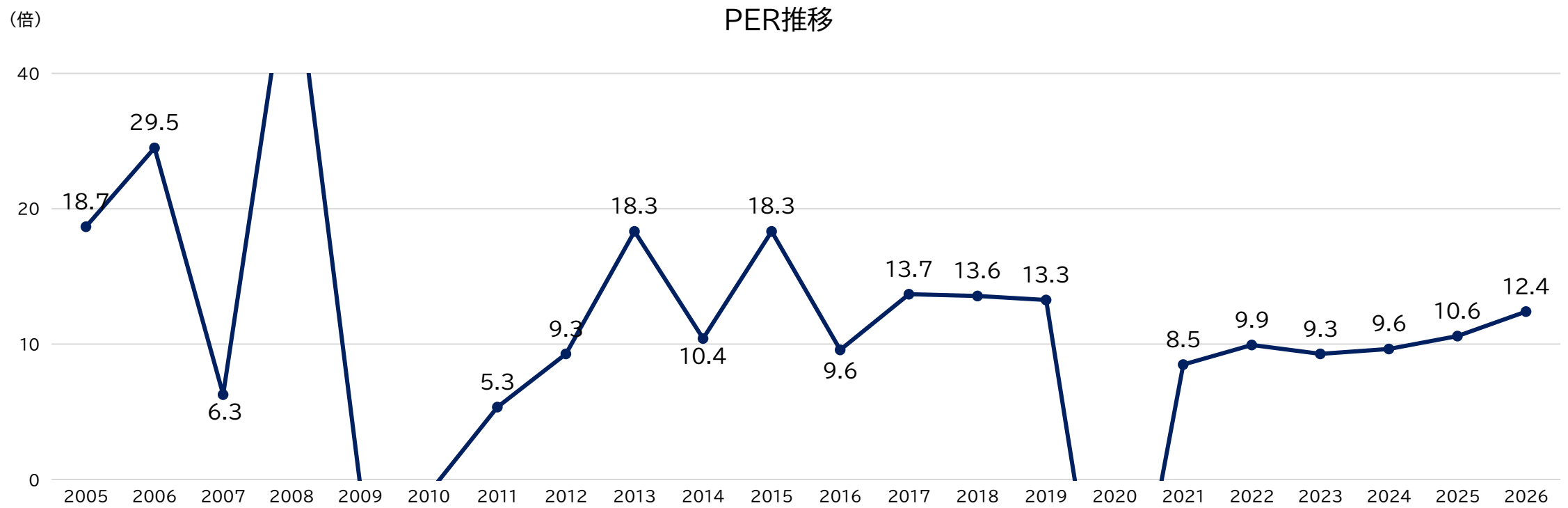
株主資本コスト	ROE	PBR	期待成長率
13.0～15.0%	20～26 %	2.0～2.7倍	0～2%

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%	+	

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



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

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. 会社概要
2. 前中期経営計画“Beyond200”（2022年-2026年）振り返り
3. 長期ビジョン
4. 新中期経営計画“Beyond300　前半3か年”（2027年-2029年）
5. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
6. 参考資料

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

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

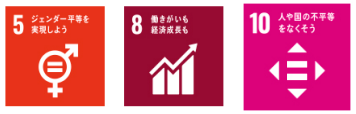
すべての事業を「type」ブランドのもとで展開し、多様な人材サービスを提供しています。メディア情報事業（転職サイト、ダイレクトリクルーティングサービス、イベント、Webマガジン）をはじめ、人材紹介事業、新卒事業、人材派遣事業までを総合的に展開することで、人材に関する幅広い接点を持っています。こうした事業展開により、事業・サービス間での知見の共有や連携が可能となり、各事業の特性や強みを組み合わせることで、単一のサービスでは実現できない求職者・企業それぞれの状況に応じた支援を行うことができます。このように、「type」ブランドを軸とした事業の横断的な展開は、他社との差別化を支える基盤であり、安定的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

参考資料

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	

参考資料

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。

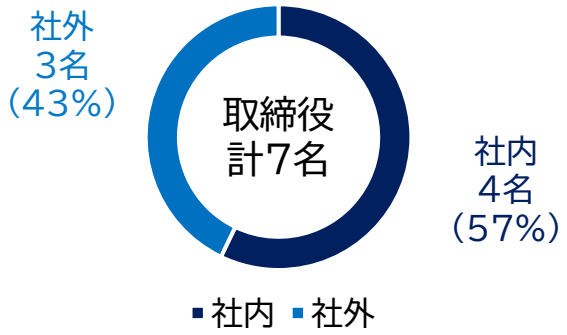
項目	別項	2024年9月期	2025年9月期	2026年9月期
温室効果ガス排出量実績 (単位:t-CO2)	Scope1 (都市ガス使用量)	—	—	—
	Scope2 (電気使用量)	345.0	367.9	324.3
	Scope3 (カテゴリー5、6、7)	507.4	554.5	580.4
紙使用量実績 (2020年9月期を100とした場合の指数)		33.7	32.5	32.4

参考資料

ガバナンス　取り組み

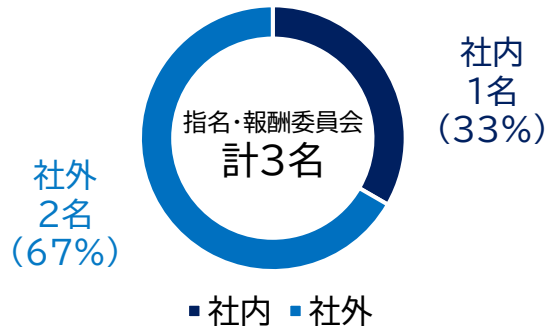
企業の持続的成長と中長期的な企業価値を創出するためには、各ステークホルダーの皆様との適切な協働が不可欠であると認識しており、それぞれの立場を尊重するとともに経営の透明性を高め、意思決定の迅速化や監督機能の強化を図り、適正な企業統治のもと、企業価値を最大化することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

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。