

個人投資家向けオンライン会社説明会 ミーティングメモ

株式会社アトラエ (6194)

開催日：2026年5月17日(日)

説明者：代表取締役 CEO 新居 佳英 氏

1. 会社概要

- 簡単に自己紹介をさせていただきます。私は1998年に上智大学理工学部を卒業し、新卒で株式会社インテリジェンス（現パーソルキャリア株式会社）に入社しました。当時は未上場のベンチャー企業でしたが、社会人3年目には上場した同子会社の代表取締役社長に抜擢いただきました。同社で非常に多くの経験を積ませていただき、2003年10月に株式会社アトラエを設立しました。その後、2016年6月に東京証券取引所マザーズ（現グロース市場）に株式を上場、2018年6月に東京証券取引所市場第一部（現プライム市場）に市場変更しました。
- アトラエは、「世界中の人々を魅了する会社を創る」をビジョンとして掲げています。このビジョンには、全ての社員が誇りを持てる組織と事業の創造にこだわり、関わる人々がファンとして応援したくなるような魅力ある会社であり続けたい、そして日本を代表するグローバルカンパニーとして、世界中の人々から必要とされる存在を目指すという思いを込めました。企業の重要な要素である組織と事業にこだわり、世界レベルで注目されるような会社を創ってまいります。
- 上場時はHR Techの最初の上場企業と呼ばれていましたが、昨今のHR Techの持つイメージとわれわれがやりたいこととの間にずれが生じたため、ここ数年は「People Tech」という独自の事業ドメインでやっています。人事、労務、採用というよりは、人の可能性を広げるような事業を創造していきたい、その結果として、働きがいや生きがいのある社会を実現したいと考えるからです。ただ、この時代において、多くの人にサービスを届けるためにはテクノロジーを駆使することが重要なので、その全ての思いを込めて、HR Techとは一線を画し、「People Tech」という造語で自分たちの事業について説明させていただいています。
- 会社（特に株式会社）は、関わる全ての人々が幸せになるために人類が生み出した仕組みだと考えています。1600年代、東インド会社ができるときに株式会社が登場しましたが、お金を出す人、もしくは買い付けのためにお金を持って旅をする人、買い付けてきたものを売りさばく人、いろいろな方々が関わって株式会社は幸せになってできあがっていくので、本来は会社に関わる全員が幸せになるためにみんなで力を合わせて強みを生かし合うというのが発端だと思っています。
- ビジョンを実現するためには、「社員の幸せ」「ユーザーの幸せ」「株主の幸せ」「社会への貢献」の四つのサイクルを回していくことが大事で、それがわれわれにとっての経営だと認識しています。一丁目一番地は「社員の幸せ」です。知識産業社会における最大

大和インベスター・リレーションズ(株)（以下、「当社」といいます。）はこの資料の正確性、完全性を保証するものではありません。ここに記載された意見等は当社が開催する個人投資家向け会社説明会の開催時点における当該会社側の判断を示すに過ぎず、今後予告なく変更されることがあります。当社は、ここに記載された意見等に関して、お客様の銘柄の選択・投資に対して何らの責任を負うものではありません。この資料は投資勧誘を意図するものではありません。当社の承諾なくこの資料の複製または転載を行わないようお願いいたします。

の競争力は人であると考えていますので、社員のやりがいと幸せを追求することで、優秀な人材の獲得と活躍を実現します。そういう人たちが価値あるサービスを日々生み出していき、その結果として、「ユーザーの幸せ」があります。大切な人に誇れる事業の創造を通して、ユーザーやクライアントに価値を提供する。そして、適切な対価を頂くことで売上を実現する。その売上をコントロールし、健全な利益を生み出すことによって「株主の幸せ」を実現する。また、多くの株主に応援いただくことにより、さらなる投資を頂き、それを使って事業を増やし、広げ、雇用を生み出していき。芸術やスポーツへのパトロネージュ等の社会貢献も行うことにより、社員がまた誇りを持ち、さらに頑張っていくというサイクルを回し続け、世界レベルにしていくことができれば、われわれのビジョン実現は近づいてくるだろうと考えています。

2. 事業について

- ・ 事業を通じて、二つの大きな社会課題に対して挑戦しています。一つは、人と組織の最適なマッチングへの挑戦です。こちらでは Green (グリーン) と Qooa (クアア) の二つのサービスを提供しています。もう一つは、チームパフォーマンスの最大化への挑戦です。こちらでは、組織内における働きがい、ないしは生産性の向上を目指し、組織の変革を行うためのツールとして Wevox (ウィボックス) というサービスを提供しています。この三つの事業を、世の中に価値を提供し、生きがいや働きがいのある人を増やしていくための People Tech Product として位置付けています。

【Green】

- ・ Green は IT 系人材に強みを持つ成功報酬型の求人メディアです。特徴は三つあります。一つ目は、業界初の成功報酬型求人メディアであることです。求人広告のメディアは一期一会で、広告が出ていないときもあるので網羅的に求人情報を掲載することはできませんが、成功報酬では継続して全ての求人を網羅することができます。二つ目は、一律の固定料金により安価な採用を実現していることです。一般的には年収の何十何%という非常に高い金額が設定されていますが、当社は職種ごとに固定料金を設定することにより、安価に、しかも掛け捨てのリスクなく採用いただけます。三つ目は、独自の非公開情報を蓄積していることです。ユーザーの選考データ・プロフィールデータ、企業の選考データ・求人情報のデータ、どの人がどの会社で内定を取ったか、取れなかったか等の非公開情報を独自に蓄積しています。
- ・ Green のビジネスモデルは、Expedia 社による旅行代理店業務のリプレイスに近いです。1990～2000 年代前半までは、旅行に行く際は旅行代理店に出向き、窓口で飛行機のチケットやホテルを予約したり、ツアーを組んだりしていましたが、インターネットの登場により、その業務は、Expedia 社を代表とするようなインターネットプラットフォームを利用したサービスに代替されているのが実態だと思います。日本の転職マーケットは、人材紹介会社というアナログに人を介して転職を支援するサービスがいまだに

大きな市場を占めていますが、この市場は、必ずテクノロジーもしくはインターネット、さらにはAIによってリプレイスされていくと確信しています。そこに挑戦し続けてきたのが Green です。

- Green の競争優位性は 19 年超にわたり蓄積してきた独自のデータであり、そのデータを活用できるという点です。どの人がどの会社であれば内定を取る確率が高いか、あるいは内定を承諾して入社する確率が高いかなどを統計・解析した上で、マッチングのご提案ができます。多くの人材紹介会社はカウンセリングをするための施設を持ち、転職者と面談するためのキャリアカウンセラーを雇用していますが、全てテクノロジーで行えば、その必要はないので、低コストで済みます。さらに、成功報酬型モデルの先駆けですので、圧倒的な先行優位性を備えています。
- 昨今、さまざまな業界でデジタル化が進み、幅広い企業で IT 人材が求められていますので、Green を活用いただく企業は増えています。
- KPI は、アクティブユーザー数、四半期アクティブユーザー数、応募人数、応募率、書類選考通過率、入社人数を設定しています。

「アクティブユーザー数」は、Green に登録する求職者のうち 1 カ月に 1 回以上ログインを行っている求職者の数です。2025 年度から 2026 年度までは 5 万 4,000~6,000 人の辺りを横ばいで推移していますが、もう少し増やしていきたい項目です。

「応募人数」は、Green に登録する求職者のうち四半期に 1 回以上応募を行っている求職者の数、つまり企業に対してプロフィールを送るというアクションを起こした人数です。ここは右肩上がりです。

「応募率」は、アクティブユーザー数のうち約何%が応募しているのを見たものです。2026 年度の第 2 四半期は 22.3%で、直近では一番高い応募率です。これは、転職意欲が高く、質の高いユーザーをわれわれが集めることができている結果だと思っています。

「書類選考通過率」は、企業が応募のあった求職者に実際に会ってみたいと判断した確率です。直近は 22.4%と順調に推移しており、こちらでも質の高い人材が集められていることがお分かりいただけると思います。Green AI 等のプロダクト改善により、どの人がどの企業を受けるべきかというコントロールがうまく取れているのだと思います。

「入社人数」については、応募率と書類選考通過率が第 2 四半期で遅れて改善してきたので、まだ直近のデータはなく、改善が見て取れません。今後、第 3 四半期、第 4 四半期で増えていくことを期待しています。

- 登録企業数は、直近 2026 年第 2 四半期で 1 万 1,059 社となっており、右肩上がりです。
- 期末掲載求人数（登録企業を掲載している求人数）は、3 万件前後で推移しています。ニーズの高い求人、企業にとって価値のある最新の求人がきちんと載っている状態をキープすることができます。3 万件というのは今のアクティブユーザー数に対して

十分な求人数だと思っています。

- ・ 個別の KPI の状況を整理すると、ユーザー側の指標であるアクティブユーザー率、応募人数、応募率は、少しずつ良くなってきているものの、まだまだですので、鋭意努力して改善していきます。書類選考通過率は、応募者の質の話なので、どの企業にどの応募者を推薦するかというマッチング、市場価値のあるレベルの高い方をいかに集めていくかというマーケティングは大いに改善の余地があると考えています。企業側の指標である累計登録企業数、期末掲載求人数は特に問題ないので、KPI の全てを整えた上で入社人数につなげ、売上拡大を図ります。
- ・ 日本の全業界の人材紹介市場規模は 4,490 億円です。Green は人材紹介のディスカウントモデルなので、あえて Green に換算してみると 2,690 億円のマーケットとなります。占有率は 2%にも満たないので、われわれの強みをしっかりと磨き、競争優位性を高めていければ、まだまだマーケットシェアが拡大できる余地はあります。

【Qooa】

- ・ Qooa は、AI 全盛期の時代の全く新しい取り組みとして、人と組織を最適にマッチングし、生き生きと働ける人を増やしていくかということに挑戦する AI キャリアエージェントです。今まで人が行ってきたマッチングという仕事を AI によって全てリプレイスできるのではないかと考え、AI で転職を支援するサービスを立ち上げました。将来的には何らかの形で Green と融合させることも考えています。
- ・ お互いにチャットでやりとりする対話型のデータからその人材の能力や経験、志向性を高精度・高次元に評価し、多様なキャリアの提案やアドバイス、相談をするということ AI が担います。現在開発中ですが、非常にレベルの高いキャリアエージェントができつつあります。その人材のキャリアや能力アセスメントに密着したデータを読み込ませているので、一般の生成 AI とは全く違う次元で、キャリアのアドバイスをしてくれる、または欲しい情報を探してくれくれます。
- ・ Qooa では、キャリアのアドバイスや転職情報の提供、転職後のサポートに至るまで、人智を超えた高い付加価値を実現できます。Green 同様、完全成功報酬型モデルを採用します。今の相場と同様、理論年収の 30%程度でやっていく予定で、また多くのキャリアコンサルタントを抱える必要がないため、高い収益性が見込めます。また、Green や Wevox が持っている顧客がそのまま Qooa の顧客になるため、優良顧客基盤を活用できることもメリットの一つです。スピーディーに立ち上げ、収益化できると考えています。
- ・ Qooa を新たな武器として、Green と Qooa の二つのサービスを掛け合わせて、人と企業の最適かつ理想のマッチング体験を生み出し、マーケットシェア獲得を目指します。

【Wevox】

- ・ Wevox は、組織力向上を支援するプロダクトです。企業で働いている方のパフォーマンスや生産性を上げ、働きがいを持ってもらうことを目指します。ポイントは三つで

す。一つ目は、社員のエンゲージメントを可視化できることです。組織に対する自発的な貢献意欲や、主体的に仕事に取り組む心理状態などを定量化し、見える化できます。二つ目は、Green や Qooa と同様、テクノロジーを活用していることです。収集した膨大なデータを自動で分析するので、人の目では分からなかった組織の課題や強み、個人個人の特性、相性が即時に把握可能となります。三つ目は、希少な独自データの活用により組織変革を支援できることです。世の中に出ていないデータが武器となり、参入障壁を取り除き、競争優位につながります。

- Wevox は、全従業員に簡単なサーベイにご回答いただき、組織状態を正確に把握するところからスタートします。従業員のリアルな回答は生成 AI では代替できません。国内最大級となる 4 億 5,000 万件超のこの希少な独自データと生成 AI を掛け合わせ、分析・解析することで唯一無二の価値を提供します。解析結果を基に、複数のサービスを組み合わせて、組織変革の実践まで一気通貫で支援します。各種ツールの統合により、現状把握のみならず、一人一人の自律的な行動を促進します。
- Wevox は、「たずねる」「わかる」「はなす」「できる」の四つの項目で支援します。まず「たずねる」でチームや個人の状態を簡単かつ即時的に見える化します。それを「わかる」で分析し、気づきを得ます。その結果を把握することにより、組織の課題や長所、改善点が明確になるので、デジタルホワイトボード機能等を使って「はなす」ことで良質な対話ができ、お互いの理解を深めたり、対策を検討することができます。それを行動に変えていくのが「できる」で、オンラインアカデミーや動画学習トレーニングのプログラム、あるいは他社との交流まで、オフラインでのアクションも支援します。
- 機能について少しご説明します。まず、われわれの AI が組織の状態や変化を瞬時に分析し、分かりやすいレポートを自動生成してくれます。どの領域においても、AI に頼んでおくとすぐに要約を出してくれるので、誰でも使いやすい仕様です。チームのメンバー同士、オンラインでディスカッションをしたり、コミュニケーションを取ったり、ブレインストーミングをしたりできるデジタルホワイトボード機能も備えています。非常に多くのフォーマットやテンプレート、スタンプ機能などがあり、そのまま議事録として残せるので、リモートワークの多い現代においても、議論を活性化させることができます。オフラインでも学びが得られるよう、他社と交流できる場を定期的に提供しています。オンラインでも、実践的なスキルや事例を共に学ぶオンラインアカデミーや、コース形式で体系的に学べる動画学習プログラム、社内研修等で使えるワークショップ用テンプレートの提供なども行っています。
- 「たずねる」「わかる」「はなす」「できる」の全ての機能を利用できるチームサクセスプランを 1 アカウント月額 600 円で提供しています。四つの項目全てを活用することで、組織がどんどん良くなっていったという実感を持っていただけると聞いています。
- Green 同様、さまざまな業界で導入いただいています。企業だけでなく、スポーツチームや学校法人でも活用いただき、その数は 4,300 を超えています。

-
-
- ・ 人的資本の開示について、上場企業を中心に、Wevox のエンゲージメントスコアを活用する事例も増えています。
 - ・ Wevox についても、希少な独自データの蓄積により、競争優位性を確立し、参入障壁を取り除くことができます。
 - ・ SaaS のビジネスなので当然ですが、導入社数は右肩上がりです。売上高も、諸事情により直近の第 1 四半期、第 2 四半期は凸凹がありますが、基本的には順調に推移しています。
 - ・ どうやって営業しているのかというご質問をよく頂くのですが、当社は「SMBC Wevox 株式会社」という三井住友フィナンシャルグループとの合弁会社をつくっています。この会社を通して、東名阪 100 以上の営業所の行員の方がアウトバンドセールスとしてお取引先を中心に提案してくださっています。そこからトスアップが来たものを SMBC Wevox 株式会社が Wevox の受注につなげており、成長を加速させる営業戦略となっています。結果として、北は北海道、南は九州まで、全国的に Wevox を活用いただいています。今後も拡大予定です。
 - ・ Green と違い、もともと市場があるところへリプレイスするべく参入したわけではありません。われわれ自身がどう市場をリードし、開拓・啓蒙していくかが勝負となります。成長性をシミュレーションするのであれば、全ての就業者を対象に 6,725 万人、月額 1 人 600 円で国内だけで年間最大 4,800 億円超の市場があるのではないかと思います。海外はこれ以上の市場があると思いますので、もちろん狙っていきます。

3. 2026 年 9 月期通期業績予想

- ・ 成長戦略については、Green と Qooa は共に AI を活用し、プロダクト改善を行い、再成長のために取り組んでいきます。Green については、プロダクト改善の継続に加え、段階的に広告宣伝を強化、Qooa については、全く新しいプロダクトとしての価値提供を行います。Wevox については、「わかる」だけでなく「できる」まで、行動変容を促すための機能を拡充し、AI 時代においても価値あるツールへと進化させる取り組みを行っています。
- ・ 資本政策については、引き続き事業成長投資をしつつも、株主の皆さまにもしっかり還元できる経営をしてまいります。具体的には ROE/ROIC の目標水準は 20%以上を実現していく方針です。総還元性向は、2025 年度は 154.7%でしたが、2026 年度は 1 株当たり 33 円の期末配当を公表しています。自社株買いや株式消却、配当をすることにより株主の皆さまに価値を感じていただき、応援いただきながら、しっかりと事業投資を行い、成長させていく。それにより株価を上げていくことで、また株主の皆さまにご支援いただけるようになっていくというサイクルを回していきます。
- ・ 2026 年 9 月期通期の業績予想は、売上高は 86 億円、営業利益は 11 億円で、増収減益を掲げています。これは、再成長のための投資、Wevox や新規事業の Qooa にかかる投資

など、事業を伸ばしていくためにコストをかけるためです。各事業の成長性、収益性に問題があるということではございません。

4. 2026年9月期第2四半期実績

- 売上高は38億2,100万円、前年対比7.2%増、開示計画進捗44.4%で着地しています。営業利益は5億6,800万円、前年対比17.2%減ですが、開示計画進捗は51.6%で順調に推移しています。2026年第2四半期の売上高は前年同期比13.2%増で着地しているものの、Greenの第2四半期の売上高は前年対比6.1%減で、まだ回復傾向にありませんので、プロダクトやマーケティングの改善が必要です。一方、ターゲット人材の確保はうまく行っており、Green AI等のプロダクトが少しずつ改善しているので、書類選考通過率は2.0ポイント向上しています。

Wevoxは極めて順調で、2026年第2四半期の売上高は前年対比43.3%増で着地しています。4月から大幅にアップデートを行い、本格的に組織力向上を支援するプロダクトへ進化しています。それに合わせて、3月から4月にかけて料金プランを刷新したので、単価は向上する見通しです。退会する企業はそれほど多くなかったため、想定の範囲内で収まりました。

Qooaはテストマーケティングを実施している段階ですが、第4四半期のうちに正式にリリースする予定です。

- トピックスとして、第2四半期累計営業利益の対前年比の減少要因は、Wevoxの新機能開発、WevoxおよびGreenの広告宣伝費、社員の給与水準の向上や採用に伴う人件費等の人的資本投資です。投資実行は計画に対して順調に進捗しています。資本政策として、当社株式への投資魅力を高めるべく株主優待を導入します。
- 個人投資家の方にもご支援いただくため、2026年は、今回を含め、個人投資家向け説明会に計6回参加し、対話の機会を創出していく方針です。今後はマネックス証券株式会社や野村インベスター・リレーションズ株式会社が開催する個人投資家向け説明会にも参加します。個人投資家の方は、今期第2四半期の株主構成比率で33.1%という割合を占めていますので、われわれの事業、組織、こだわりをご理解いただいた上で応援いただければ大変うれしいです。
- 営業費用の詳細は資料をご高覧ください。営業売上高を100%としたときに、どこにどれくらいのコストをかけているのかを記載しております。

5. 株主還元強化

- 2026年2月から3月にかけて、自己株式の取得および消却を実施しました。発行済株式総数に対して約3.0%の割合です。2026年度の配当金総額は約7億3,600万円、配当性向は97.4%を見込んでいます。自己株式の取得および消却は、2026年2月に5億円の決議をしています。それらを合わせた総還元性向は163.6%の見込みです。また、多くの株

主の皆さまに中長期的に当社株式を保有いただくことを目的として、今期より株主優待を新設します。

- 多層的な株主還元、株主優待により、株主価値を高めていきます。当社は成長銘柄で、収益性の高い会社です。事業再投資の資金力を確保した上で、株主の皆さまへも十分に還元してまいります。足元では、Green をもう一度成長軌道に乗せるための挑戦、新サービスである Qooa への挑戦に投資していきますので、その間のご理解、ご支援を頂きたいというメッセージも含めて、株主還元、株主優待に力を入れてまいります。
- 今後は株主総会の3週間以上前に有価証券報告書を提出する方針です。そのため、株主総会は従来12月に実施していましたが、2026年度は1月に開催となります。有報開示の実現は金融庁も推進していることですが、日本で導入している会社はまだ多くありません。われわれは、株主の皆さまには有報の内容を理解した上で株主総会にご出席いただき、建設的な対話を促進したいと考えています。事業年度末は9月末ですが、株主総会の開催時期を適切に設定するため、議決権基準日と配当基準日はその1カ月後の10月末に変更します。それに伴い、株主優待基準日も10月末に変更します。

6. 質疑応答

Q1. 採用市場の変動は Green の業績にどのような影響を与えていると見ていますか。

A1. 採用市場自体は、昨今 AI の成長により、ジュニアなエンジニアや事務作業をする人が必要なくなると言われていますが、現時点において Green に大きく影響を与える動きはないと認識しています。ただ、中長期的に見ると、影響は出てくると思いますので、何かしらの対処は必要です。ジュニアなホワイトカラーの方々の転職先、就職先に注目し、Green を進化させていくこと、場合によっては、そういう方々のリスクリングについても踏み込んでいく必要があると思っています。

Q2. HR 領域は競争が激しいですが、アトラエの持続的な競争優位はどこにありますか。

A2. それは明確に組織だと思っています。われわれはまだ 140 人超の組織ですが、有能な社員がエンゲージメント高くビジネスにチャレンジしています。IT 業界の中でも非常に低い離職率で、多くのメンバーがコミットメントも高い状態で長期間働いているということが一番の強みだと思っています。独自のデータをもってテクノロジーを使うという事業をこのメンバーが運営し、進化させていく、AI 時代でも価値のある事業をつくっていくということに挑戦しています。長期にわたり、時代の変化に適応した成長をし続けられることがわれわれの強みになるだろうと認識しています。

Q3. 株主優待実施の検討はありますか。

A3. 株主優待は今期初めて挑戦します。10月末の基準日をもって株主優待を行いますので、ぜひ積極的にご参加ください。

Q4. 社名の由来を教えてください。

A4. われわれは、「世界中の人々を魅了する会社を創る」というミッションの下、創業しました。スペイン語で「魅了する」「惹きつける」という意味の動詞 **atraer** (アトラエール) の第三人称活用形 **atrae** をカタカナにして、アトラエという社名を付けました。

Q5. 女性幹部社員、女性役員登用の割合、現幹部社員の男女比率を教えてください。

A5. まず、最初にご説明しなければいけないのは、当社は自律分散型組織で、ヒエラルキーを一切設けておりません。部長、課長、係長、マネージャー、ディレクターという役職は存在せず、役員と社員以外の肩書はないので、幹部社員の割合に関しては、残念ながらお答えできません。ただ、取締役に関して言うならば、社内／社外取締役における女性比率は 37.5% で、8 名中 3 名が女性です。

Q6. 御社の成長戦略を教えてください。

A6. 現在の主軸事業は **Wevox** と **Green** の二つで、第 4 四半期には **Qooa** が立ち上がります。当面はこの三つの事業を中心に、三つとも全て成長軌道に乗せていくことが大事だと思っています。戦略は既に描けておりますので、あとは実践し、お客さまへ届けていくのみです。マーケット的にも獲得できるシェアはまだ十分にありますので、そこを狙ってリプレイスしていくことで高い成長率を実現できると考えています。

Q7. 成長率はどのくらいを目指していますか。

A7. われわれは成熟銘柄ではなく成長銘柄です。各事業においてまだまだ成長の余地はありますので、30%以上を目指していきたいと思っています。

Q8. 人材確保で力を入れている事柄があれば教えてください。

A8. 人材の採用については、継続して力を注ぎ、全社員で取り組んでいきます。少数精鋭の組織なので、入り口である採用のコントロールは非常に厳しく行っています。多くの方々にご応募いただくのですが、AI を使いこなしながら価値を生み出せる人材に積極的にジョインいただきたいので、採用率は非常に低いです。われわれがこだわっているビジョンの実現、もしくは大切な人に誇れる組織であり続けるという価値観にいかにか感できるかということを大事にしています。長く共に挑戦し続けることのできる優秀な方々に入社いただきたいと考えています。

Q9. 減益の要因を教えてください。

A9. **Wevox** の新機能開発や、**Green** の広告宣伝・プロダクトの改善、**Qooa** の開発の他、給与の向上など社員に対する投資を行ったことが要因です。新たな仲間を獲得していく

ための投資も継続し、もう一度高成長な企業に転じていきたいと考えています。

以上