

個人投資家向け会社説明会 ミーティングメモ

株式会社アトラエ (6194)

開催日：2026年8月29日（土）

場 所：グラントウキョウノースタワー 18階 『大和コンファレンスホール』
（東京都千代田区）

説明者：代表取締役 CEO 新居 佳英 氏

1. メインメッセージ

- ・ 当社の一番の強みは、成長投資と株主還元が両立できる収益性の高い事業を運営していることです。
- ・ その背景として、独自の組織力があります。当社は創設以来、役職というポジションが存在しない自立分散型のフラットな組織を運営していますので、非常に離職率が低く、優秀な社員が長きにわたりモチベーション高く仕事に取り組んでいます。
- ・ その組織により生み出される高い収益力があり、本年10月から始まる来期には30%以上の売上成長を実現していく所存です。
- ・ 来期は収益力の高い事業が増益局面に変わっていくため、総還元性向 187.2%、配当性向 83.6%という高い株主還元、そして総合利回り最大8.5%を実現していく考えであり、また今期の ROE、ROIC はともに 20%以上を実現します。
- ・ また、三井住友フィナンシャルグループ様との提携による合弁会社 SMBC Wevox は、われわれの成長の大きな強みとなっています。

2. 会社概要

- ・ 私は 2003 年に当社を設立し、2016 年にマザーズに上場、2018 年に東証一部、今のプライム市場に上場しました。
- ・ 当社は、世界中の人々を魅了する会社を創るというビジョンを掲げています。このビジョンに込めた思いは、全ての社員が誇りを持てる組織と事業を創造し、当社に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を創ること、そしてローカルカンパニーではなく、グローバルに挑戦する会社になっていくことです。
- ・ 2016 年には HR Tech カンパニーとして上場しましたが、現在は People Tech という新しい言葉で表現しております。この People Tech には、テクノロジーによって人の可能性を拓ける事業を創造し、働きがい・生きがいのある社会を実現していくという思いを込めています。われわれは当社の事業を People Tech ビジネスと定義しています。
- ・ 当社が大切にしている考え方は、株式会社はその会社に関わる全ての人々が幸せになるために人類が作り出した仕組みだということです。社員はもちろん、顧客、株主、パートナー、社会そのものなど、会社に関わる方々がこの会社の存在により、幸せになり、価値を感じられること、それが重要だと考えています。

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。

-
- ・ まず一番に大事なことは、社員の幸せ、やりがい、人生の充実を実現することです。知識産業社会の中でビジネスを展開する会社にとっての最大の競争力は人であるため、優秀な人材が生き生きと自立的に働くことが最も大事です。
 - ・ 優秀な意欲ある社員が作り出した価値を顧客に届けることで適切な対価を得る、その結果として健全な利益を得る、その価値を株主の方々に届けます。そして多くの株主の方による投資により、さらなる事業投資、雇用の拡大、納税、パトロンージュという社会貢献が可能になり、それにより社員がこの会社を誇りを持ち、仲間が集まり価値を増やしていく。このようなサイクルを回し続けることで、グローバルレベルに持っていき、世界中の人々を魅了する会社になっていくのではないかと思います。
 - ・ 最近、社会貢献として一般財団法人 SAMURAI 財団に投資しました。この財団は、小学校高学年の子ども向けの起業家育成プログラム、アントレプレナーシップのプログラム、チームによるパフォーマンスなど、自分たちで考え決断するという教育プログラムを行うことで、未来を担う子どもたちの挑戦・教育に伴走することを目指しています。

3. 事業内容

- ・ 当社は People Tech サービスとして、2つの社会課題に挑戦しています。
- ・ 1つ目の社会課題は、人と組織との最適なマッチングです。当社は、ある人物がどういう組織にマッチングすると生き生きと働き、パフォーマンスを最大化できるかをテクノロジーで実現するべく長年研究しています。その領域において、Green と Qooa というサービスを展開しています。Qooa は新規事業です。
- ・ 2つ目の社会課題は、組織力、チームのパフォーマンスを高めることです。日本は先進国の中で、ホワイトカラーの生産性が最も低いと言われ続けています。この生産性の低さ、働きがいのなさに対し Wevox というサービスで改革を図り、元気で競争力のある日本経済を取り戻すべく挑戦しています。

4. Green について

- ・ 当社の主力事業の1つである Green は、IT 系の人材に強みを持った成功報酬型の求人メディアです。求人メディアというと、広告宣伝費を使い企業の広告を載せるというパターンがほとんどでしたが、われわれはそこにメスを入れ、人を採用できた場合に課金をするという成功報酬型の求人メディアを作りました。Green はこの業界では初めての成功報酬型のビジネスモデルになります。
- ・ 人を介せずテクノロジーでマッチングしますので料金は安く、しかも採用した場合のみ費用が発生するため、企業としては非常に使いやすいわけです。しかも当社独自に企業のデータ、求職者のデータなどのあらゆるデータを蓄積しているため、適切なマッチングが実現できます。
- ・ 例として旅行代理店のビジネスについて説明します。昔は旅行に行く際、旅行代理店の窓口に行き、手続きをしていましたが、最近では多くがインターネット上でオンライン

で手続きするというように変わってきています。

- ・ 約 4,500 億円と言われる非常に大きい人材紹介のマーケットでも転職、採用は人を介して行われています。それをインターネット上で全て完結できるサービスとして **Green** を立ち上げたわけです。
- ・ 当社は 20 年以上にわたり **Green** というサービスを展開してきたため、独自のデータを保有しています。このデータを使い、人と企業とのマッチングをテクノロジーで分析・解析し提案しています。
- ・ **Green** は人を仲介させないため、キャリアアドバイザーなどの専門職は必要なく、少数で運営できるサービスのため、価格競争力にもつながっています。当社はこのサービスを 20 年以上展開しているため、圧倒的な先行優位を持っています。
- ・ 昨今は DX 化や AI の普及により、あらゆる業界の企業は IT に明るい人材を求めており、**Green** をご利用いただいております。
- ・ **Green** のアクティブユーザー数は、現在 5 万人を超え、そのうちの応募数は、第 3 クォーターでは、2 万 2,000 人を超えています。応募率は約 22%ほどになります。一方で、書類選考通過率は若干下がっており、改善の余地があると思っています。結果として Y on Y で入社人数が減っております。
- ・ 課題視しているのは入社人数が増加に転じていないところだと思っていますが、これも改善の結果がそろそろ出てくるのではと思っています。
- ・ 人材紹介のマーケットはディスカウントモデルである **Green** に換算すると 2,700 億円ぐらいの市場ですが、**Green** が持っている市場規模は 1.3%ほどしかないため、まだまだ伸ばせる余地があると見ています。このアナログの市場をテクノロジーでリプレースするところに **Green** はこれからも挑戦していきます。

5. Qooa について

- ・ もう一つ、人と組織をマッチングさせるサービスとして Qooa を AI キャリアエージェントとして立ち上げました。
- ・ われわれは生成 AI の進化によって、人と組織のマッチングの仕組みに大きなイノベーションが起きる可能性を感じていました。Qooa というサービスを通して、生成 AI 時代における全く新しい人と組織の在り方、転職の在り方、採用の在り方を研究し、挑戦しようと立ち上げました。。
- ・ 生成 AI とわれわれ独自の転職・採用に関するデータを掛け合わせることで、人智を超えた転職支援サービスを AI エージェントが実現します。具体的には、Qooa は人よりも業界知識を持ち、対話能力が高い、個人の能力のアセスメントにたけている、そんな存在になると考えています。
- ・ 人智を超えた高い付加価値を実現し、収益性の高いビジネスモデルが実現できる可能性が高く、また長年の **Green** の運営により有している優良顧客基盤を Qooa でも活用がで

きるため、Qooa の早い立ち上がりを期待しております。

- ・ Qooa と Green の 2 つのサービスにより、人と企業の最適な、また理想のマッチングを実現すべく調整をしていきたいと思っています。

6. Wevox について

- ・ Wevox は組織力向上を支援する SaaS のツールです。従業員の満足度とは異なるやりがいや、自立的な意欲を表すエンゲージメントという指標を定量化・可視化するサービスです。AI のビッグデータを解析・活用することで組織力を分析して高めることに挑戦しています。
- ・ 当社が持っている従業員のリアルな声を生成 AI と掛け合わせることで、組織の課題、強み・弱みが分析できます。具体的に尋ねる・分かる・話す・できるという 4 ステップに分けた機能で、組織が良くなる、生産性が上がる、離職率が下がるまで支援するサービスです。
- ・ 代表的な機能を紹介します。AI はさまざまなデータを基に、組織やチームの状況を瞬時にレポートにまとめ、意欲や生産性の課題を出します。また、最近増えているリモートワークでは、Wevox 上に機能として持っているデジタルホワイトボードを活用し、コミュニケーションを活性化でき、議事録にもなります。このようなツールを提供することで、議論を活性化し、組織としてのパフォーマンスを上げていくことにも挑戦しています。
- ・ またデジタルの機能だけでなく、実際にオフラインで交流できる学びの場を提供したり、オンラインでの学習プログラム、社内研修用のワークのテンプレートなどの提供も行い、これらにより人の行動の変化を後押しするサービスとなっています。
- ・ これらのサービスを全てまとめて、チームサクセスプランとして 1 人当たり月額 600 円で提供しています。
- ・ 現在、企業だけでなく、スポーツチーム、官公庁、医療法人、学校法人など約 4,450 を超える組織・企業が Wevox を活用しています。また多くの上場企業では Wevox のエンゲージメントスコアを人的資本の開示データとして使っています。これも一つの追い風になっていると思います。
- ・ 導入企業は右肩上がりであり、月次のチャーンレートは 1.0%未満となっています。解約率が低いということで、多くの企業が価値を感じているため、Wevox の売上高は積み上がっていくと見ています。
- ・ また三井住友フィナンシャルグループとの合弁企業 SMBC Wevox を作りました。SMBC グループでは Wevox を導入していますので、実際に利用して価値を認識いただき、東名阪 100 以上の営業所行員の方々がクライアントに提案するという営業活動をしてくれています。
- ・ Wevox は、われわれがこの市場を作るリーディングサービスですので、今後どの程度の

市場を作っていけるか次第ではありますが、5,000 億円近いマーケットがあると考えており、リーディングサービスとして積極的に伸ばしていきたいと考えています。

7. 成長戦略と資本政策

- ・ 2026 年 9 月期の通期業績予想は、Wevox は順調に成長している一方、Green の売上改善が想定より進まないため、売上高を 3 億 5,000 万円ほど下方修正しました。一方で Wevox の堅調な推移により、営業利益は当初予想の 13 億円から 14 億円に上方修正しました。
- ・ 今期は 82 億 5,000 万円の売上高と 14 億円の営業利益を目指していきます。
- ・ 同時に株主還元を強化していく考えです。上限 5 億円、上限 50 万株の自己株式の取得・消却を決議しました。また資本コスト適正化の目的により約 5 億円の借入れも実行予定です。
- ・ 配当予想は従来の 34 円から 37 円へ上方修正し、来期以降も 37 円を上回る配当を目指しています。
- ・ 継続した最適な資本構成を生み出しつつ WACC の低減と資本効率の向上によって企業価値を最大化していくことに挑戦していきます。
- ・ 来期は売上高の成長率 30%以上を目指していきます。また、各事業は増益局面を迎えます。EPS の継続的な成長を通じ、中長期的な ROE 向上を追求してまいります。
- ・ また、Green、Qooa、Wevox の事業、この全てを中長期的に統合し、1つのプラットフォームに載せていくことを考えています。採用から人材活用、人員の配置、チームのパフォーマンス向上、離職率の低下など、企業の持つ組織的な課題全てを支援する People Tech サービスとして統合を図っていく所存です。あらゆる組織がこの People Tech サービスなしでは組織運営が成り立たない、そんな未来をつくっていく予定です。
- ・ Wevox のメインターゲットはホワイトカラーの企業でしたが、実は労働人口の過半を占める工場や現場の領域に Wevox のターゲットを広げるべく子会社を設立しました。現場領域では組織としての課題、働きがい、離職率の高さなど、多くの課題を有しています。このブルーワーカー市場にも組織力向上のツールとして Wevox を提供していく考えです。
- ・ 企業価値向上に向けた資本政策として、ROE、ROIC とともに 20%以上を目指していきたいと考えています。

8. 株主優待

- ・ 株主優待は、総合利回り最大 8.5%となります。株式保有数により段階的に利回りが高くなる仕組みになっています。また 10 月末に株式を保有していることが権利確定の条件となります。われわれは個人投資家とのコミュニケーションの機会を増やし、当社の社会課題に挑戦する姿を理解・応援していただきたいと考えています。
- ・ また、株主総会の 3 週間以上前に有報を開示する目的から、議決権基準日、配当基準日、

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。

株主優待基準日を 9 月末日から 10 月末日に変更します。これは金融庁の推奨する方法論で、株主総会前にしっかり有報を読み込んでいただきたいとの思いから、定時株主総会も従来の 12 月から 1 月の開催へ変更します。

9. 第 3 四半期の実績

- ・ 2026 年 9 月期の実績は、売上高 60 億 900 万円で、前年対比プラス 6.5%、修正後の予算に対しては 72.8%の進捗と順調に推移しています。
- ・ 営業利益は 11 億円、前年比△17.8%ですが、修正後の予算 14 億円に対しては 78.6%の進捗で、順調に推移していると考えています。
- ・ 前年比で利益が下がっている原因としては、今年度は事業投資を積極的に行うという背景があります。人員投資、広告宣伝投資、開発投資など十分に行ってきたので、来期は増益局面だと考えています。

10. 質疑応答

Q1. 株主優待や配当を受け取るための権利確定のタイミングを改めて教えてください。

A1. 当社は 9 月決算ですが、株主優待、配当を受け取る権利の確定のためには 10 月末時点で株式を保有していることが条件となります。

Q2. 今期は配当予想の上方修正、株主優待拡充、自己株式の取得消却と株主還元を強化されていますが、来期以降の株主還元方針を教えてください。

A2. 今年は 37 円の配当を発表しましたが、来期は今期以上の配当を目指しています。今期は自己株式の取得・消却を行いました、さまざまな株主還元を適宜実行し、来期は今年以上の株主還元を提供したいと考えております。

Q3. 人的資本経営が一般化する中で、アトラエならではの差別化要因は今後どこにあると考えていますか。

A3. 人的資本経営の根本は、人をどのように生かすかということに対する興味関心の話だと思っています。われわれは設立以来 23 年間、人、組織、文化、カルチャーというものに対し、とてつもない力を注ぎながら経営してきました。実際に新卒 1 期生が取締役 CTO に就任している例もあり、非常に長きにわたり優秀なメンバーが意欲的に働いていることがアトラエの根本的な競争力になっていると思っています。多くの会社が人的資本に着目していますが、われわれは創設以来この人的資本、組織に向き合いながら経営していますので、この根本的な組織力、人の力がアトラエの究極的な競争力になっていると考えます。

Q4. Green の苦戦により 2026 年 9 月期の第 3 四半期決算で、営業利益は前年同月比 17.9%

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。

減の約 11 億円、四半期純利益は、前年同月比 11.3%減の約 8 億円と減益となっていますが、Green の成長鈍化は景気要因なのか、それとも競争環境の変化なのか、その原因をどのように分析していますか。今後の Green サービスの挽回のための施策についてお伺いしたいです。

- A4. 昨今、AI の進化により、人がやらなくていいことが増えており、各企業、特に IT 系の企業では、人を大量に採用して売り上げを伸ばすというより AI を活用し生産性を上げていく、そのための優秀な人材を絞り込んで採用するというニーズに変わってきています。これにより Green を含めた採用マーケット自体の成長が鈍化しているという背景があります。そのような中で各企業は広告宣伝費に大きく投資しているため、広告宣伝費の効果が厳しくなっているという背景もあります。

一方で、われわれはテクノロジーで収益性の高いビジネスを展開していますので、この部分についてはまだまだ戦える余地はあると考えています。

具体的には、今後 1 年間、企業の採用担当者のサポートや啓蒙（けいもう）など、アナログな面を強化していきたいと思っており、それにより Green はまだまだ伸ばせると考えています。

そのために Wevox に顧客のサービスの活用を支援するカスタマーサクセスチームがありますが、それを Green でも行っていく組織体制に大きくかじを切っています。これにより来期 Green は再度成長軌道に戻せるという手応えを感じています。

- Q5. 他の求人メディアやエンゲージメントツールとの競合に対する差別化ポイントと、参入障壁をどう維持し強化するか、ご教示ください。

- A5. 求人メディアについては、Green には 20 年以上培ってきた独自のデータがありますので、既に競争力は持っており、一定の差別化はできていると思っています。一方でマーケットの競争環境の激化には多少なりとも影響を受けているのは事実です。そのような中、一番大事な組織の真ん中にカスタマーサクセスという人員を配置することによって、企業の採用担当者が効果的に Green を活用する状況を作り出せば、まだまだ伸びる余地があると思っています。

Wevox については、競合の存在はほとんどないと認識しています。このツールを使って組織力を高めることに、まだまだ多くの企業が慣れていません。Wevox を導入することで組織が元気になり、生産性が上がり、人が辞めなくなる。そのことを啓蒙活動、営業活動によりしっかりと伝えていくことが Wevox の成長の鍵になると思っています。

- Q6. 来期は売り上げ 30%以上の成長、利益も増益局面を見込んでいるということでしょうか。

- A6. 当社は非常に収益性の高い事業を運営しています。この 1 年間成長のためのさまざまな投資をしてきました。来期はそれがしっかり刈り取れる期になりますので、より高い

利益の創出が期待できると思っています。

Q7. 今期、ROE と ROIC の両方 20%以上達成でしょうか。この水準は今後も継続できるのでしょうか。

A7. ROE、ROIC この両方の指標については、今期 20%以上で着地できると思っていますし、来期以降についても 20%以上を継続していきたいと考えております。

Q8. Wevox は AI にリプレイスされないのでしょうか。

A8. Wevox はテクノロジーサービスですが、それ以上に働いている方々の働きがい、生産性向上、チームでのパフォーマンス向上のためのツールです。さらにオフラインで、アカデミーと呼ばれる勉強会の実施、エンゲージメント担当者の交流の場や、他の会社の成功事例を聞く場を設けるなどを行い、多くの企業の参加により、組織力向上のサポートをしています。そのため AI だけで簡単に代替できるものではありませんし、逆にわれわれが AI を活用することで、独自に保有しているデータと生成 AI の進化を掛け合わせることで、企業が組織力向上のためにこの Wevox を活用する未来がつけれると思っています。

Q9. Wevox が好調な要因は何でしょうか。

A9. 日本社会が抱える課題として、ホワイトカラーの生産性の低さ、社員の流動化により優秀な人材が定着しないという大きな課題があります。今までは経営者にとって、売り上げの指標はありましたが、組織側の指標、定量的な目標などはほとんど持ったことがないということが日本の経営の現実です。

この組織側の指標として、Wevox の持つエンゲージメントスコア、定量化した個人の能力、定量化した個人同士の相性など、これらをテクノロジーで見えるようにすることで、どうしたら生き生きと働けるのか、どうしたらチームの生産性が上がるのかななどを合理的に分かるような形にすることが Wevox の価値です。そういう意味で Wevox は昨今の経営課題に大きくフィットしており、それが Wevox が伸びている一番の背景だと思っています。

Q10. 今後の社員の採用はどうなりますか。AI を活用して、さらなる少数精鋭と生産性向上を目指すのでしょうか。

A10. 当社は創業以来、自社の採用・教育・活用を非常にこだわってやってきています。そういう意味では社員は長きにわたり活躍していますが、今までは人の採用が追いつかず、人のリソースが足りないことが成長の課題となっていました。しかし AI の進化により、人が足りていなかったところを AI で代替できるようになっていますので、この AI の進化が人にこだわりの持っている組織においては非常にポジティブだと思っています

ます。今後も人は採用し続けていきますが、こだわった社員が AI を活用することで、1 人 1 人のパフォーマンスを最大化していく、それがわれわれの組織戦略だと考えています。

Q11. 社名のアトラエとロゴの由来を教えてください。

A11. アトラエというのは、世界共通言語であるエスペラント語で、魅了する、ひきつけるという意味を持つ単語です。世界中の人々を魅了する会社を創るというビジョンの実現を意味してアトラエという社名にしました。

ロゴは、弊社のデザイナーによる考案です。頭にコロンが付いていますが、このコロンの前に自分の名前を入れます。例えば新居という名前を入れますと「新居:A」となり、1 人 1 人がアトラエという会社を率いていく当事者であること、そして全社員がこの会社を率いているという組織の在り方のポリシーをこのロゴに込めています。

Q12. 同業他社はありますか。また、御社の優位性はどこにありますか。

A12. 企業が人を採用するためのサービスということでは競合はかなりたくさんあります。一方で Wevox という組織力を高めるツールという意味ではほとんど競合はありません。マーケットが明確で、そこをしっかりとリプレイスしていく良さもありますし、一方で敵が存在しない市場で自分たちが価値を提供できればブルーオーシャンとしての価値もあると思っています。このように両方のパターンがありますが、来期以降採用から人材活用、組織力向上までを 1 つのプラットフォーム上で 1 つのサービスとして企業に提供していく未来をつくっていきたいと思っています。採用から人材活用、組織力向上、生産性向上までを 1 社で賄えるサービスを作ることができれば、われわれの競合はもはや存在しないと考えています。

以上