



2025年1月22日

各 位

会 社 名 株式会社ROXX
代表者名 代表取締役社長 中嶋 汰朗
(コード：241A、グロース市場)
問合せ先 執行役員 CAO 高瀬 年樹
(TEL. 03-6777-7083)

「インパクト投資に関する勉強会」 高塚委員と考えるESGの対談レポート公開のお知らせ

2025年1月22日に個人および機関投資家向けに発表した、インパクト・キャピタルとの対談レポートを公開いたしましたので、お知らせいたします。

<対談サマリー>

■ROXX設立以前の中嶋は、正社員として働いたことがない状態でアルバイトなどをしながら音楽活動をしていた。自身と友人たちの原体験から、ライフステージの変化に合わせて働き方を変えたいと考えた際の求職者のニーズに応えるべく起業し、現在の『Zキャリア』の運営に至る。

■日本の給与所得者の半数以上は年収400万円未満（※1）に上り、年代が進むにつれて非正規雇用と正社員の収入差は広がり続ける現状にあり、求職者が大事にしたいライフステージに合わせた働き方を選択できる『Zキャリア』は社会的インパクト視点において重要性が増している。

■ROXXがターゲットとするノンデスク領域の求職者層の仕事探しにおいて、キャリアアドバイザーが求職者の適正を丁寧にヒアリングし、強みを生かせる新たな選択肢を提案できることは、『Zキャリア』独自の優位性である。

■『Zキャリア』で正社員になった求職者の年収は約258万円から約313万円に増えていることが明らかとなっており（※2）、求職者の日々の暮らしのみならず、社会的インパクトを生み出している。

※1：国税庁「令和4年分 民間給与実態統計調査」

※2：現年収が判明している、かつZキャリア経由で転職決定した求職者708名の平均年収を集計（2024年4月～2024年9月）

詳細につきましては、別紙をご参照ください。

なお、本件による当社業績に与える影響は軽微であると考えておりますが、今後の進捗状況により必要に応じて公表してまいります。

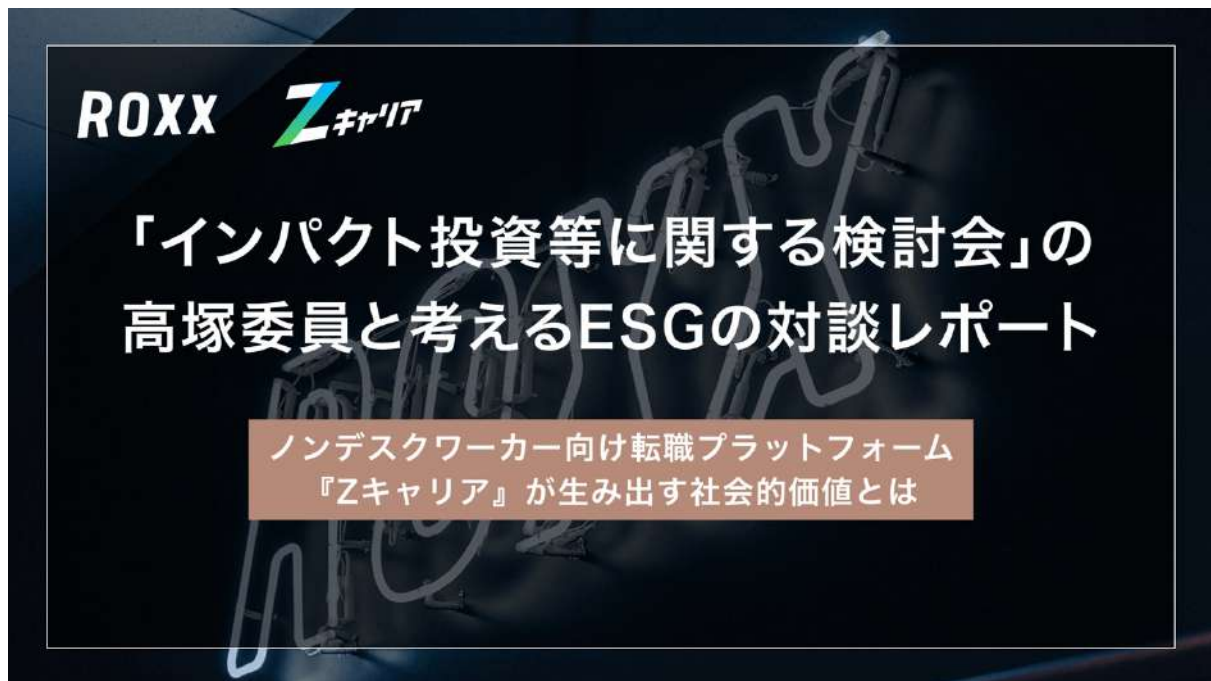
（添付資料）「【ROXX】「インパクト投資等に関する検討会」の高塚委員と考えるESGの対談レポート ～ ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム『Zキャリア』が生み出す社会的価値とは～」

以 上

2025年1月22日
株式会社ROXX
(コード：241A、グロース市場)

【ROXX】「インパクト投資等に関する検討会」の高塚委員と考えるESGの対談レポート
～ ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム『Zキャリア』が生み出す社会的価値とは ～

株式会社ROXX（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：中嶋汰朗、以下 ROXX）は、インパクト投資に特化したスタートアップ向け投資ファンド運営者である、インパクト・キャピタル株式会社（東京都渋谷区、代表取締役：黄春梅、高塚清佳、以下 インパクト・キャピタル）と、インパクト投資をテーマに対談を実施させていただきましたので、その対談レポートを公開いたします。



<インパクト投資について>

インパクト投資とは、財務的リターンと並行して、ポジティブで測定可能な社会的および環境的インパクトを同時に生み出すことを意図する投資行動のことを指します。近年、発行体はコーポレートガバナンス・コードにより、投資家はスチュワードシップ・コードにより、説明責任の伴った行動が求められています。金融庁からもインパクト投資に関する提言書が出される等、サステナビリティ・インパクトの在り方が明確化されつつあります。

<対談サマリー>

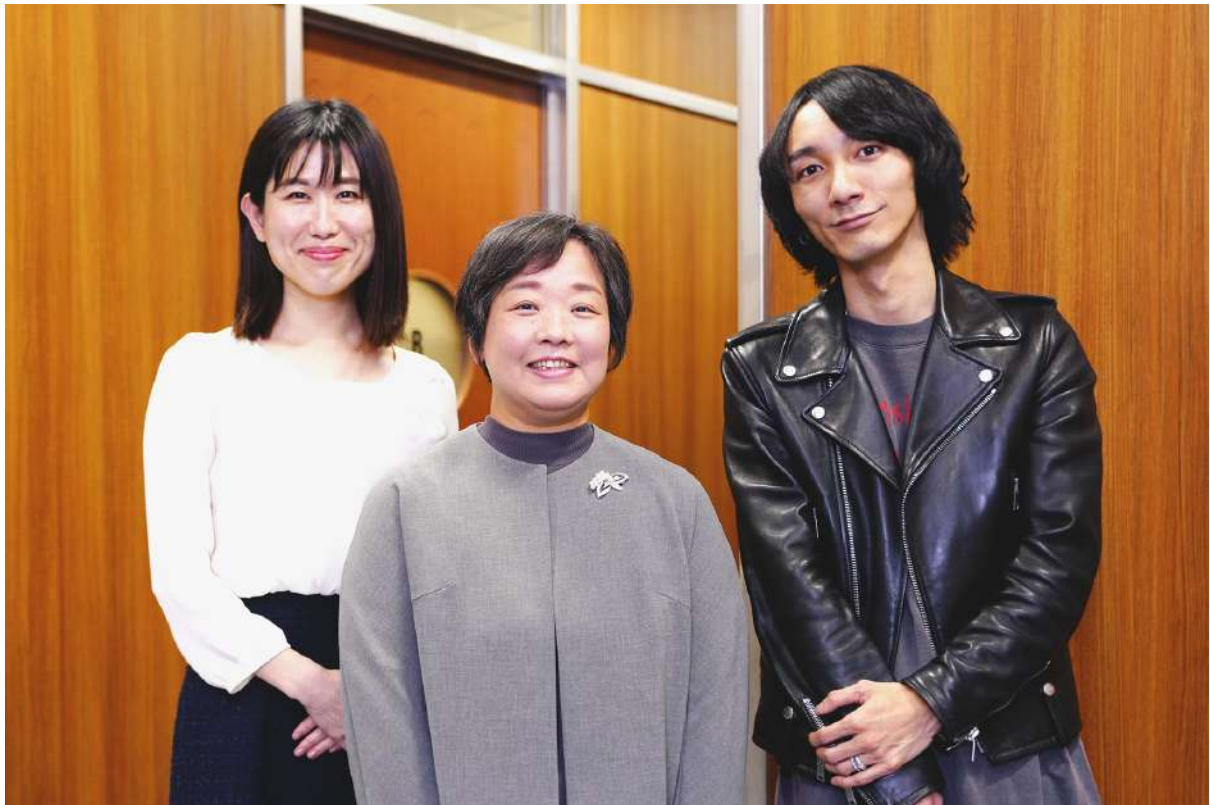
- ROXX設立以前の中嶋は、正社員として働いたことがない状態でアルバイトなどをしながら音楽活動をしていた。自身と友人たちの原体験から、ライフステージの変化に合わせて働き方を変えたいと考えた際の求職者のニーズに応えるべく起業し、現在の『Zキャリア』の運営に至る。
- 日本の給与所得者の半数以上は年収400万円未満（※1）に上り、年代が進むにつれて非正規雇用と正社員の収入差は広がり続ける現状にあり、求職者が大事にしたいライフステージに合わせた働き方を選択できる『Zキャリア』は社会的インパクト視点において重要性が増している。

■ROXXがターゲットとするノンデスク領域の求職者層の仕事探しにおいて、キャリアアドバイザーが求職者の適正を丁寧にヒアリングし、強みを生かせる新たな選択肢を提案できることは、『Zキャリア』独自の優位性である。

■『Zキャリア』で正社員になった求職者の年収は約258万円から約313万円に増えていることが明らかとなっており（※2）、求職者の日々の暮らしのみならず、社会的インパクトを生み出している。

※1：国税庁「令和4年分 民間給与実態統計調査」

※2：現年収が判明している、かつZキャリア経由で転職決定した求職者708名の平均年収を集計（2024年4月～2024年9月）



（左より、インパクト・キャピタル株式会社 ディレクター 山田宏弥氏、インパクト・キャピタル株式会社 代表取締役 高塚清佳氏、株式会社ROXX 代表取締役社長 中嶋汰朗）

■INTENTIONALITY（＝経営陣の社会課題解決へのコミットメント）について

インパクト・キャピタル 山田氏：事業が生み出す社会的価値を理解する上で、当社ではインパクト投資の観点として下記4つのポイントを中心に整理をしています。今回は貴社のノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム『Zキャリア』について、インパクト投資観点でお話を伺わせていただけたらと思います。

①INTENTIONALITY：経営陣の社会課題解決へのコミットメント

②MATERIALITY：取り組む社会課題の重要性

③ADDITIONALITY：事業会社の解決策の独自性・優位性

④MEASURABILITY：投資期間中のインパクトの計測とIMMの実施可否

山田氏：中嶋さん（ROXX 代表取締役社長）は、ご自身の原体験から感じてこられた社会課題に着目され、その課題を解決する明確な意図を持たれている印象を持っています。貴社のサービスを利用さ

れた方が、貴社の事業を通じてどのようなアウトカム（成果）を得られることを目指されていますか。



ROXX 中嶋：当社では、ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム『Zキャリア』を通して、主にこれから正社員を目指す方、これまでとは異なる職種に未経験でチャレンジされる方々と、学歴や経験不問の正社員を募集する採用企業をつなぐことで、ノンデスクワーカーの正社員化を推進し、求職者の所得向上に取り組んでいます。

ROXX設立前からバンドマンだった私は、音楽活動をしなが、アルバイトや副業で収入を得つつ、自分の人生を好きなように生きている大人たちに囲まれた10代を過ごしていました。しかし、年齢を重ねるにつれて、またそれぞれのライフステージの変化に伴い、将来への不安も出てきます。安定した仕事を求めるようになった時や、収入を増やしたくなった時に、どうすればいいのかわからない。企業に就職するための面接を受けたこともなければ、正社員として働いたこともない。その時に感じる不安というのを私は誰よりも理解しています。

さまざまな事情で生活に苦しんでいる人々や、正社員になるきっかけを逃してしまった人々が、『Zキャリア』を使えば、新しい人生をスタートできる。そんなサービスを作ることでも多くの方の所得向上を実現したい。そういった想いを持って、日々当社の経営と『Zキャリア』の運営に向き合っています。

インパクト・キャピタル 高塚氏：深刻化する人手不足という時代変化を迎え、中嶋さん自身が歩んできた道のりや周囲の環境と、ノンデスク領域における企業が働き手の個性に着目しながら採用要件の拡張が、ここへ来てマッチしているように思います。非大卒や非正規雇用などの「正社員になりたい」と転職活動に取り組む層が『Zキャリア』を通して正社員となることで、当事者にとってどういった課題が解決されるようになるのでしょうか。

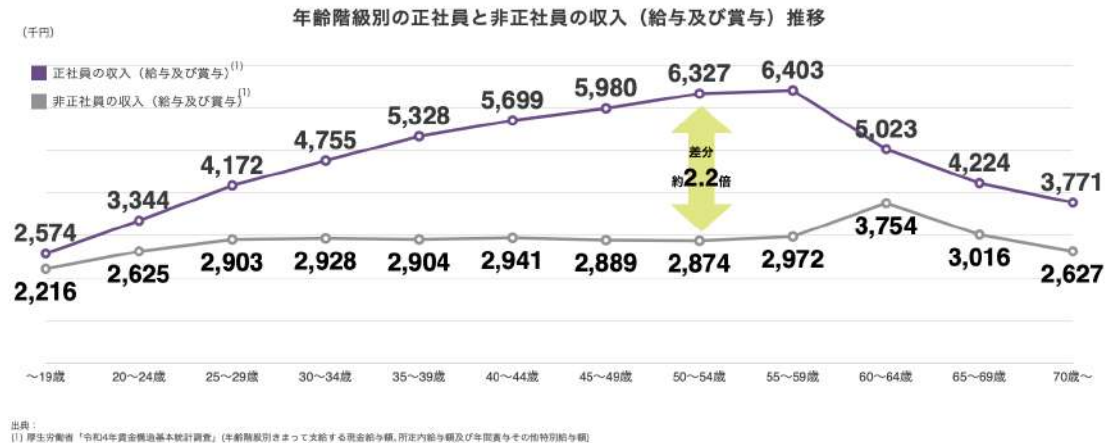


中嶋：アルバイトや、いわゆる“スキマバイト”などの領域と比較した際、『Zキャリア』での正社員転職がもたらす解決策とその優位性として、スキルおよび職種経験の会得や所得の中長期的な向上に寄与できるという点があります。非正規雇用と正規雇用の収入差は年齢を重ねるにつれて、その差分が拡大していく傾向にあり、最大で約2.2倍となることが明らかとなっています。加えて、年収300万円未満の30代男性の未婚率は約90%以上（※3）にのぼると言われています。

※3：内閣府「結婚・家族形成に関する調査」

10代や20代の頃は好きなことに取り組みながら非正規雇用で働くスタイルで不都合がなくても、結婚や子育てといったライフステージの変化によって正社員で働きたいと考えることもあるかもしれません。ライフステージに応じて、何を重視した働き方を選ぶかは変化します。自分がかつても大切にしたいメリットを得られる働き方を、いつでも選べるようになることは、求職者にとって中長期的な視点でも大きな価値になると考えています。

正社員と非正社員で年齢を重ねるにつれて収入差が拡大



引用：事業計画及び成長可能性に関する事項より（<https://ssl4.eir-parts.net/doc/241A/tdnet/2540870/00.pdf>）

■MATERIALITY（＝取り組む社会課題の重要性）について

山田氏：貴社が取り組まれている社会課題は、マクロの視点で考えても重要性（MATERIALITY）が増していますよね。

中嶋：少子高齢化を背景に人手不足が進み、人材獲得競争のさらなる加速が見込まれるなか、日本の給与所得者の半数以上は年収400万円未満（※1）、非大卒は66%（※4）、非正規率も37%（※4）に上ります。一方で、国内人材紹介市場において、その多くが学歴や職歴を持った即戦力の求職者を対象としたサービスとなっています。当社ではこうした業界構造に着目し、未経験の求職者と採用企業のダイレクトマッチングに加えて、そのパートナーである人材紹介会社を支援するプラットフォームとして『Zキャリア』を展開しています。

※4：総務省「令和4年 労働力調査年報」

非大卒や非正規雇用で「正社員になりたい」と転職活動に取り組む層が『Zキャリア』を通して正社員雇用されることで、ノンデスクワーカーの生活水準の底上げとなり、結婚や子育てといったライフステージの変化に結びつく社会的インパクトの大きなビジネスでも考えています。

■ADDITIONALITY（＝事業会社の解決策の独自性・優位性）について

山田氏：求職者と採用企業それぞれのニーズを理解されているからこそ、貴社独自の貢献、特に求職者に寄り添ったサービスの改善が続けられているのでしょうか。特にどのような点が貴社のADDITIONALITYになっていると思われますか。

中嶋：私たちがターゲットとするノンデスク領域の求職者の特徴として、知らない業界や業種を自分自身で選択する難易度が高く、履歴書や面接対策なども含めてハードルが高いと感じているという前提があります。そうした悩みと課題を解消するべく、『Zキャリア』では仕事さがしの早い段階から「やりたくないこと」「苦手なこと」を聞き出すことで、求職者にとって等身大で取り組むことのできる求人案件を提案し、その後の履歴書などの必要書類の作成や面接対策までしっかり伴走。正社員

転職の実現をフルサポートしています。求職者自身が考えていなかったような新たな選択肢を当社から提示することで、求職者の適正、強みを生かした新たなキャリアに繋がることもあります。

また、ノンデスク領域の採用企業は、施工管理・販売/サービス・事務・法人営業・インフラ/機械エンジニアなどの職種を中心に、年間で数百から数千名規模での大規模採用に取り組んでいるのが特徴です。『Zキャリア』では、求職者とのダイレクトマッチングに加えて、パートナー紹介会社（外部の中小規模の人材紹介会社）を支援するプラットフォームを展開していることから、採用企業のニーズに応えるノンデスク人材の紹介を通して、各社が抱える人材不足の悩みを解決し、事業成長に貢献しています。



高塚氏：短期的にそれらを実現できていることの事例はありますか。

中嶋：まず求職者の場合、例えばこういった事例があります。

■営業職（業務委託から正社員へ）

業務委託契約で、全国出張型の営業パーソンとして働いていた求職者A様。リーダー職を務めながら、ショッピングモールやイベントブースでドライヤーなどの美容機器を販売していました。業務委託という契約形態であることから、営業活動に伴う出張費が自己負担である一方で、売上や収入が安定しない側面もあることから転職検討を開始し、『Zキャリア』へ相談をいただきました。営業職である点はそのままに、取り扱う商材と雇用形態を正社員へ変更する形で応諾。安定した給与や青天井に稼げる環境の魅力を丁寧に伝えることで魅力を感じていただき、無事に転職し正社員の営業パーソンとして活動を開始されています。

■飲食サービス業（在宅介護から正社員へ）

家族の在宅介護を終えて就職活動に取り組み始めた求職者B様。まずは自己応募で10社ほど選考に応

募していましたがすべて不採用。そうしたなかでの『Zキャリア』への相談でした。接客業での経験を生かし、飲食サービスでの正社員転職に向けて活動開始。髪色自由である点へのこだわりが強く、選考面接前には実際の店舗を訪問し、働くイメージを膨らますなど、真面目な姿勢が強みとなり、無事に内定。実家のある千葉から東京へ引越し、店長ポジションを目指して新たなスタートを果たされています。

高塚氏：採用企業についてはいかがでしょうか。

中嶋：AI面接機能を導入することで、採用選考における工数の削減とリードタイムの短縮、内定率の向上を実現しています。前提として、ノンデスク領域における採用活動の特徴のひとつとして、AI面接機能は選考プロセス上の面接選考の完全な代替となることは狙っていません。面接する人数を絞り込むために、これまで書類選考で一定のスクリーニングをせざるを得ませんでしたが、AI面接を活用することでより多くの求職者と接点を持つことができ、一次面接における新たなスクリーニングの役割を担っています。その後の面接官による最終面接を補完する立場として価値を提供しています。

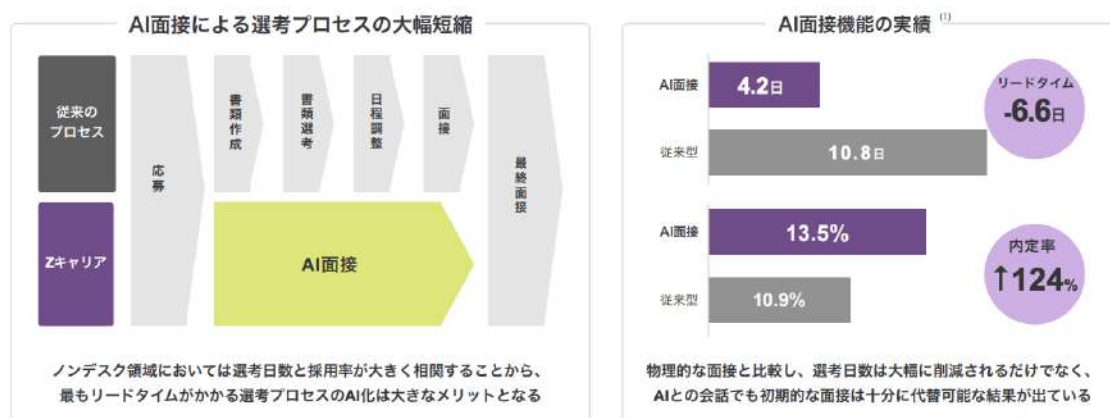
これまでAI面接機能の実績として対面での面接と比較した際に、選考におけるリードタイムは約6.6日削減（※5）、内定率は約124%向上（※5）していることが明らかとなっています。今後、より多くの求職者の方々にAI面接機能を利用いただくことで、下図に該当するような選考データの蓄積が可能となり、求職者と採用企業の双方にとってさらにスムーズな選考体験の提供が実現すると考えています。

※5：2024年4月～9月における「通常面接の実績平均値」及び「生成AI面接の実績平均値」

優位性（AI面接）

ROXX

24時間いつでもスマホから面接が実施可能に 物理的な面接と比較し、選考期間は短縮、内定率は上昇中



注記：
(1) 2024年4月～9月における「通常面接の実績平均値」及び「生成AI面接の実績平均値」

44

引用：事業計画及び成長可能性に関する事項（<https://ssl4.eir-parts.net/doc/241A/tdnet/2540870/00.pdf>）

■MEASURABILITY（＝投資期間中のインパクトの計測とIMMの実施可否）について

山田氏：『Zキャリア』を通じて就職された方の、就職後の変化についても情報を得られるようになったと伺いました。就職者への中長期的な効果を測定しながら事業のPDCAを回せるようになったという点で、大変画期的だと思います。具体的に、どのような変化が生まれていますか。

中嶋：『Zキャリア』では、年間およそ1万人の求職者が正社員として転職しており、その平均所得は約258万円から約313万円に上昇し、日々の暮らしが大きく変化する水準となっていることが明らかとなっています。年収が300万円以上となることで、未婚率も約85%以上から約74%以下となる調査結果もあり、月の手取りあたりで4～5万円ほどの月収の差によって、求職者の日々の暮らしとその先の人生のみならず、社会においても大きなインパクトを生み出すことが示されています。

高塚氏：たしかに正社員になることができると周囲の環境が変化するので、そこから徐々に求職者自身の意識変化が起きることも見込まれますね。例えば、これまで目の前のことに精いっぱいだった働き手の方々が、中長期スパンで今後のキャリア形成を考えたり、資格取得のために勉強したり、など。時間とお金の使い方が変わっていくという点にも納得感があるように思います。

そういった点で、転職時点での年収上昇にとどまらず、その後およそ半年～1年後などでの意識変容の追跡と計測ができるとより良いだろうと考えているのですが、いかがですか。



中嶋：現在は、短期離職となった方々を対象に意識調査を行い、採用企業にフィードバックすることで採用条件や職場環境の整備につなげる取り組みを実施しています。高塚さんのおっしゃる通りで、今後は、正社員としてそのまま定着した方々を対象とした意識調査も行うことで、『Zキャリア』が提供する転職サポート内容の質の向上にもつなげていくことができたらと考え、検討を進めています。

<今後について>

山田氏：求職者の暮らしの変化や、選択肢の広がりなど、どのような変化を中長期的に実現していきたいですか。

中嶋： 今後は正社員転職の支援に加えて、仕事探しの前後やその後の社会生活を送る上で必要となる生活面でのインフラを支えるようなサービスの提供にも取り組んでいきたいと考えています。具体的には、住まい・金融・社会インフラ（電気・ガス・モバイル通信・インターネット回線・ウォーターサーバー、ふるさと納税）などの分野を想定しており、各方面の事業者や自治体との連携も視野に入れて検討しています。

高塚氏： 正社員転職によって大きな一歩を踏み出した方々が、その後就労を継続することで意識が変わる。貴社がその方々の生活インフラを支援するようなサービスにも手を広げていくということですね。事業を通じ、短期的な収入獲得という効果に加え、中長期での根本的な行動と意識の変容を生み出していくことができれば、社会全体を底上げする力となる。貴社がノンデスク領域の方々の生活や意識を長期的かつ根本的に変えていくためにも、10年・20年先を見据えたトリガーの開拓とそれによるサービス品質のさらなる向上によって業界全体を牽引されることを期待しています。

本日はありがとうございました。

中嶋： 貴重なご意見をお聞かせくださり、ありがとうございました。

・インパクト・キャピタルについて

インパクト・キャピタルは、黄春梅と高塚清佳が立ち上げた、スタートアップ向けのインパクト投資ファンド運営会社です。両名は、2017年より一貫して機関投資家を招聘したインパクト投資ファンドを設立・運営し、日本におけるインパクト投資プレイヤーの増加とインパクト投資実務の積み上げに取り組んできました。インパクト・キャピタルは、女性パートナーが率いる独立したファンド運営会社として、経済性と社会性がトレードオフになるものではなく正の相関関係がある事業・ビジネスモデルを投資対象として活動に取り組んでいます。

・インパクト・キャピタル株式会社 代表取締役 高塚清佳 氏

2004年より新生銀行（現SBI新生銀行）グループにて投資業務に従事し、国内外不良債権投資、在ドイツJVサービサー会社設立、証券化、不動産ノンリコースローン、ベンチャー投資、PE／不動産ファンド投資などを担当。オフショア子会社取締役などを歴任。2017年より邦銀系初のインパクト投資ファンド「子育て支援ファンド」を設立、2019年より2号ファンド「はたらくFUND」を設立・運営。2024年1月にSBI新生銀行を退職後、インパクト・キャピタル株式会社を始動。2024年5月に「人」の「Well-being」を追い求めるインパクト投資ファンド、インパクト・キャピタル1号ファンドを組成。日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2019」受賞。

主なインパクト投資等の対外活動：

- GSG (The Global Steering Group for Impact Investment) 国内諮問委員会「ソーシャル・エクイティファイナンス分科会」メンバー（2018年8月 - 2019年2月）
- 内閣府「社会性評価・認証制度に係る調査・実証事業」有識者委員（2019年11月 - 2020年3月）
- GSG国内諮問委員会・金融庁「インパクト投資に関する勉強会」委員（2020年4月 - ）
- 金融庁「インパクト投資等に関する検討会」メンバー（2022年9月 - 2024年2月）
- 経済産業省「J-Startup」推薦委員（2021年8月 - ）
- 経済産業省「J-Startup Impact」選定委員（2023年6月 - ）
- 一般財団法人日本民間公益活動連携機構（JANPIA）「休眠預金活用資金分配団体（出資）投資審査会」委員（2023年-）

寄稿：

- － 経済産業省『スタートアップの成長に向けたファイナンスに関するガイダンス』に『インパクトをステークホルダーとの共通言語に』を寄稿（2022年4月）

・インパクト・キャピタル株式会社 ディレクター 山田宏弥 氏

2008年より日本アジア投資株式会社にて、国内の未上場ベンチャー企業への投資業務に従事。独立系VCでの投資業務を経て、2015年より新生銀行（現SBI新生銀行）グループにて未上場企業向け投融資の他、機関投資家向け金融商品営業を担当。2019年4月より、邦銀系初のインパクト投資ファンド「子育て支援ファンド」および2号ファンド「はたらくFUND」に参画。2024年10月よりインパクト・キャピタル1号ファンドに参画。日本評価学会認定評価士。

・ROXXについて

ROXXは雇用のミスマッチをテクノロジーで解決する、HRテックカンパニーとして、「時代の転換点を創る」をコーポレートミッションに掲げ、ノンデスクワーカー向け転職プラットフォーム『Zキャリア』と、オンライン完結型リファレンス/コンプライアンスチェックサービス『back check』の2つの事業を開発・運営しています。

・株式会社ROXX 代表取締役社長 中嶋汰朗

1992年、東京都生まれ。TheRollingStones、Led Zeppelin、Aerosmith、Guns N' Roses、MotleyCrueなど1970～1980年代のハードロックに憧れ、ハードロックバンドでデビューを目指していたが挫折。2013年、青山学院大学在学中に株式会社ROXXを設立。2015年、青山学院大学を中退。2021年、Forbes 30 Under 30 Asia 2021 ENTERPRISE TECHNOLOGY部門選出。2024年9月、東証グロース上場（証券コード：241A）。