



ビジネスコーチ株式会社
東証グロース：9562

2026年9月期第2四半期 決算説明資料

2026年5月15日

© Business Coach Inc. All rights reserved.

1. 四半期トピックス
2. 四半期決算
3. 中期利益計画
4. 経営戦略
5. Appendix

四半期トピックス

中長期的な成長を見据え、人的資本経営における実践と発信を牽引する株式会社日本経済新聞社と資本業務提携提携直後より **営業・開発・マーケティングの3軸で戦略的協業を加速し、シナジー創出に向けた土台構築が本格化**



① 営業

- 日本経済新聞社が有する高い信頼性を背景にした、当社ターゲット企業の経営層へのアプローチ体制を継続
- 従来の小規模・短納期の案件から、**日本経済新聞社との提携を活かした大規模・長期間のコンサルティング型案件へ事業構造を戦略的に転換中**
- 提案中の案件規模は着実に大型化し、**契約後の受注額・継続予定期間は従来モデルを大きく上回る見通し**

② システム開発

- 日本経済新聞社がデジタル事業で培った知見を踏まえ、当社のクラウドコーチングシステムを全面改良中
- AIを活用したマッチング精度向上やセッションログの自動生成機能など具体的な実装項目を精査・検討
- AIコーチングを踏まえ、**当社の強みである「人」による介在価値を最大化しクライアントの成果創出に直結する次世代プラットフォームを構築**

③ マーケティング

- 日本経済新聞社の施策として、**日本経済新聞本紙15段（全面）広告へ掲載**するなど、資本業務提携による認知拡大と販売活動を強力に推進
- **日本経済新聞社と当社による大型共催セミナーを実施し、将来の顧客候補となる993名の優良リードを獲得**
- 日経ビジネススクールにおけるコーチング認定資格の体系化と**資格取得講座プログラムの共同開発**を推進

日本経済新聞本紙の全面広告を起点とする動画商材の販売施策

日本経済新聞社の施策として、**2月12日朝刊、2月26日朝刊と2回に渡って全面広告を掲載**し、商品認知を最大化
高い視認性からランディングページ（LP）へと誘導し、日経読者基盤を活かして当社動画商材の販売拡大を図る

<2月26日朝刊掲載15段（全面）広告>

その1on1、
“自己流”になっていませんか。

「数年前に1on1ミーティングを導入したものの、運用は自己流。効果はバラバラ...」
それは多くの企業に共通する課題。
現場が違い、ふつかる壁を打破し、誰もが成果につながる1on1ミーティングを実現するための、
ケース動画をお届けします。

1on1導入支援実績 **500社超** (※2025年12月時点) のノウハウを動画教材化した
1on1 動画 シリーズ

沈黙が続く、世間話で終わる、説教になってしまう、そんな管理職の「あるある」を打破するために、
NG・OK例を交えた具体的なノウハウを実践動画で解説します。明日からの1on1を、部下の本音を
引き出す武器にアップデートする充実のラインナップをお届けします。

▼ 今なら3月末まで、下記の動画を限定公開中! ▼
(視聴履歴が残りません)

01 1on1の目的と効果
02 上司の役割と準備
03 部下の役割と準備
04 1on1の進め方と注意点

21ケース・50本の構成で徹底的に再現性を追求したシリーズ

- 「話したいことありません」編
- 「部下に「気づき」が起らない」編
- 「対話内容を確実に実践につなげる」編
- 「雑談になってしまう」編
- 「他責の部下」編
- 「プロコーチのデモ」編
- 「本音を話してくれない」編
- 「上司との1on1」編
- ...ほか

BUSINESS COACH

3月末までのご購入で通常価格より**30%オフ**
詳細はお問い合わせください。

お問い合わせ **03-3528-8022** 受付時間 9:30 ~ 18:00 (土日祝日を除く)

日本経済新聞社 人材・教育事業ユニット **NIKKEI**

広告からLPへ誘導



<動画販促ランディングページ>

徹底的に再現性を追求した
21ケース・50本構成

1on1導入支援実績 **500社超** (※2025年12月時点)

1on1 動画シリーズ

その1on1
“自己流”になっていませんか?

世間話で終わる 沈黙が続く 説教になってしまう

そんな管理職の「あるある」を
打破するために、
NG・OK例を交えた具体的な
ノウハウを解説する
超実践動画教材
「1on1動画シリーズ」です。

登録なしでそのままトライアル視聴

全編視聴できる厳選1on1動画4本を、
期間限定で無料公開中!

日本経済新聞社の顧客基盤を活用し、**経営層や人事決裁者を含む993名が参加**した大型共催セミナーを開催
三井住友銀行様による「ミドルリーダー育成支援」導入事例発表を通じ、**金融業界を中心に顧客開拓を加速**

経営層・経営企画・人事向けセミナー

戦略は“実行”で差がつく

ミドルリーダー育成の実践知

無料セミナー | リアル + オンライン | ハイブリッド開催

2026 **3.11** Wed. 15:00~17:00

会場：室町三井ホール
主催：日本経済新聞社 人財・教育事業ユニット / ビジネスコーチ株式会社



元 ソニー 社長 兼 CEO
一般社団法人プロジェクト希望 代表理事
平井 一夫 氏



株式会社三井住友フィナンシャルグループ 常務執行役員
株式会社三井住友銀行 常務執行役員
渡邊 貴彦 氏

「コーチング伴走型」人材紹介事業の進捗

人材定着に課題のある企業への「コーチング伴走型」人材紹介は**当初想定を上回る引き合いによりパイプラインが増加傾向**
 第2四半期の先行投資が寄与し、**第3四半期より収益貢献・第4四半期での黒字化**を視野に既存事業とのシナジーで成長を加速

従来型人材紹介とは一線を画す当社の「コーチング伴走型」人材紹介の競合優位性

比較項目	従来の人材紹介事業	「コーチング伴走型」人材紹介事業
支援のゴール	採用決定・入社（点）	入社後の活躍・成果創出（線）
離職リスクへの対応	保証期間の返金対応のみ	コーチングによる能動的な離職防止
活躍の再現性	本人の資質、現場の相性次第	データとコーチングによる仕組み化
経営へのインパクト	不確実性の高い「挑戦的コスト」	成功確率を高めた「確実な人的投資」

経営戦略を完遂する「実行人財」の創出フロー

■従来型人材紹介



■当社のコーチング伴走型人材紹介



通期業績予想の修正内容

2026年9月期 通期業績予想 (単位：百万円)	2025年 11月7日公表	2026年 5月15日公表	増減額	増減率	(参考) 2025年9月期 人材開発実績
売上高	2,100	1,600	△500	△23.8%	1,593
営業利益	300	20	△280	△93.3%	129
経常利益	300	20	△280	△93.3%	—
親会社株主に 帰属する当期純利益	200	5	△195	△97.5%	—

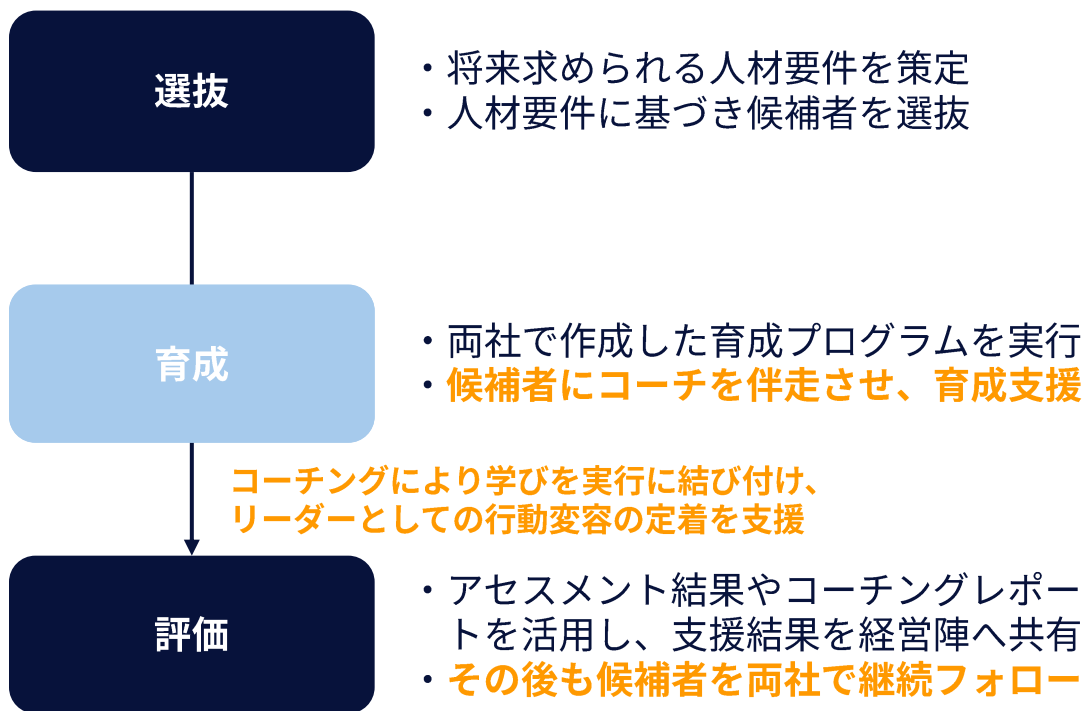
足元の短期案件の獲得を目指しつつも、従来の短期案件中心から、大型・長期コンサルティング案件獲得に向けた事業構造の転換を進めておりましたが、短期案件の獲得が想定を下回ったことに加え、案件大型化に伴う売上計上時期を精査した結果、**今期を「質の転換期」と位置付け、通期業績予想を修正**いたしました。

日本経済新聞社との連携により進展した大型・長期コンサルティング案件の事例

激変する環境下、従来型の研修では経営人財の育成が困難であり、数年単位での次世代リーダー育成支援が必要
両社の強みを融合することで「選抜・育成・評価」をワンストップで設計・実装する実効性の高い仕組みを提供

【次世代リーダー育成支援のプロセス】

【大型・長期に渡る次世代リーダー育成支援による案件事例】



対象顧客	初年度受注金額	継続予定期間
大手金融機関	約3,000万	5年間
大手ゼネコン	約2,000万	4年間
大手地方銀行	約1,000万	3年間
大手総合リース	約3,000万	2年間

※初年度受注金額：案件開始から1年以内に売上計上される金額

経営責任の明確化に伴う役員報酬の減額について

通期業績予想の下方修正を真摯に受け止め、経営責任を明確にするとともに、構造転換の完遂に向けた不退転の決意を示すため、以下の通り役員報酬を減額

対象	減額率	期間
代表取締役社長	月額報酬の20%	2026年6月～2026年9月 (今期末までの4ヶ月間)
取締役副社長	月額報酬の15%	
取締役CFO	月額報酬の15%	

不退転の決意で構造転換を完遂し、2027年9月期のV字回復と持続的な企業価値向上に経営陣一同全力を尽くしてまいります

四半期決算

売上高

740百万円

(前年同期比76.7%)

売上
総利益

498百万円

(前年同期比82.2%)

EBITDA※

△43百万円

(前年同期比170百万円減)

営業
利益

△55百万円

(前年同期比144百万円減)

経常
利益

△54百万円

(前年同期比154百万円減)

親会社株主に帰属する
中間
純利益

△40百万円

(前年同期比103百万円減)

※EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却費

※2026年9月期よりDX事業を分離しております

連結業績 ハイライト

- ・ 小規模案件から、日本経済新聞社との提携を活かした大規模かつ長期間のコンサルティング型案件へと構造転換を図り、飛躍に向けた「質の転換期」と位置づけ、事業モデルの刷新を推進
- ・ 期初に「選択と集中」を図りDX事業を分離し、売上高は740百万円（前年同期比76.7%）
- ・ 案件の期ずれによる売上高の減少および人材紹介事業への先行投資などにより営業赤字で着地

売上高740百万円
(前年同期比76.7%)

- ・ DX事業の分離および大型の1対1型サービス案件が下期に期ずれしたことにより前年同期比76.7%で着地（人材開発事業における前年同期比90.8%）

営業利益△55百万円
(前年同期比144百万円減)

- ・ 大型案件の期ずれに加え、第1四半期の戦略投資（資本業務提携費用）、「人材紹介事業への先行投資」により営業利益△55百万円と赤字幅が拡大

人材開発事業の事業概要
日本経済新聞社との資本業務
提携における進捗状況

- ・ 従来のコーチングサービスから企業の持続可能性を支える「サクセッションプラン」構築支援へと提案領域を拡大し、次世代リーダーの選抜から育成まで両社一体で支援するなど全社的・長期的なコンサルティングを展開
- ・ 「Job-Us」との提携で金融機関等の引き合いが増加し、事業連携が加速

資格取得講座の共同開発

- ・ 経営リテラシーと生成AI活用スキルを兼ね備えたエグゼクティブコーチを輩出する資格取得プログラムを6月27日より日本経済新聞社と共同開発

新規事業の立ち上げ

- ・ 従来の人材紹介とは一線を画す「コーチング伴走型」人材紹介事業を展開
- ・ 主力の人材開発事業とのシナジーにより第3四半期から収益貢献を開始

通期業績予想に対する進捗状況

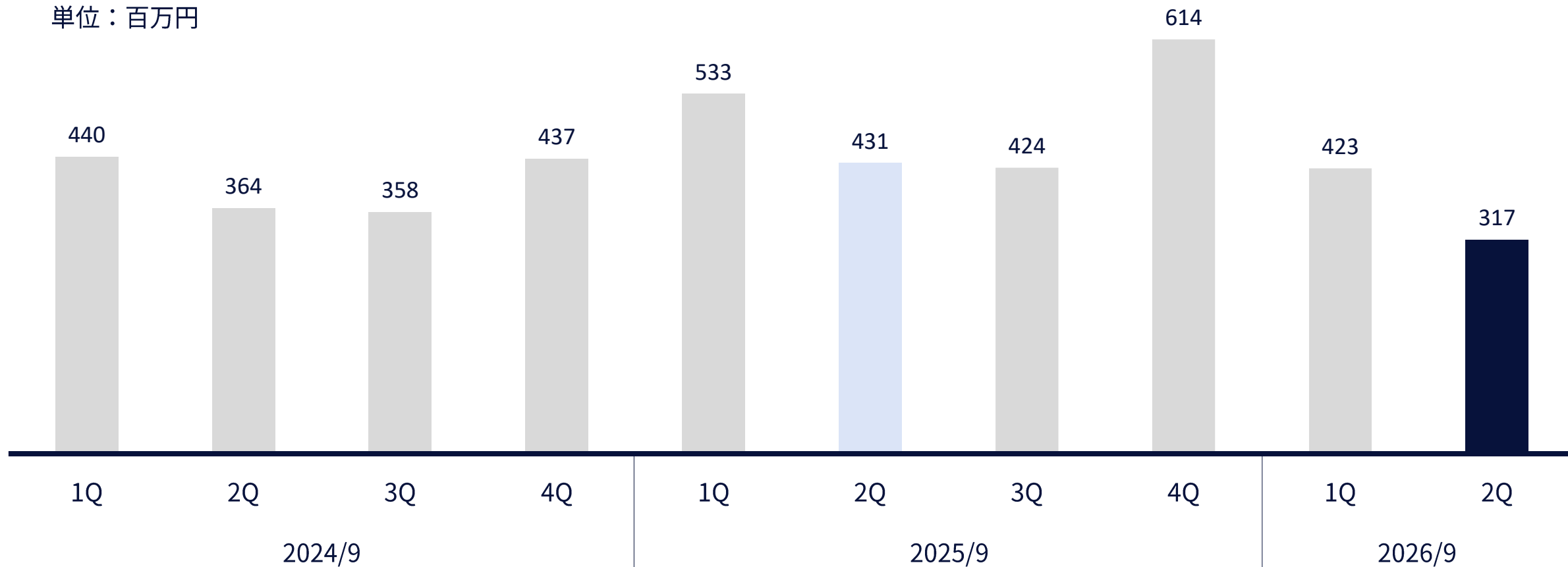
2026年9月期 通期業績予想 (単位：百万円)	2026年9月期 (修正計画)	2026年9月期 2Q末時点	進捗率	2026年9月期 3Q修正計画	2026年9月期 4Q修正計画
売上高	1,600	740	46.3%	310	550
営業利益	20	△55	—	△65	140
経常利益	20	△54	—	△65	140
親会社株主に 帰属する当期純利益	5	△40	—	△45	90

修正計画に対し、売上高進捗率は46.3%、各段階利益は損失を計上している中、第3四半期も構造転換や先行投資が継続する見込みではありますが、**日本経済新聞社との連携による来期に向けた大型案件の受注を獲得しながら順延案件を確実に計上することで、第4四半期での通期黒字化と修正計画を達成してまいります。**

連結売上高推移（四半期推移）

2026年9月期第2四半期の連結売上高は、DX事業の分離と案件の期ずれにより、**317**百万円（前年同期比**73.5%**）

単位：百万円

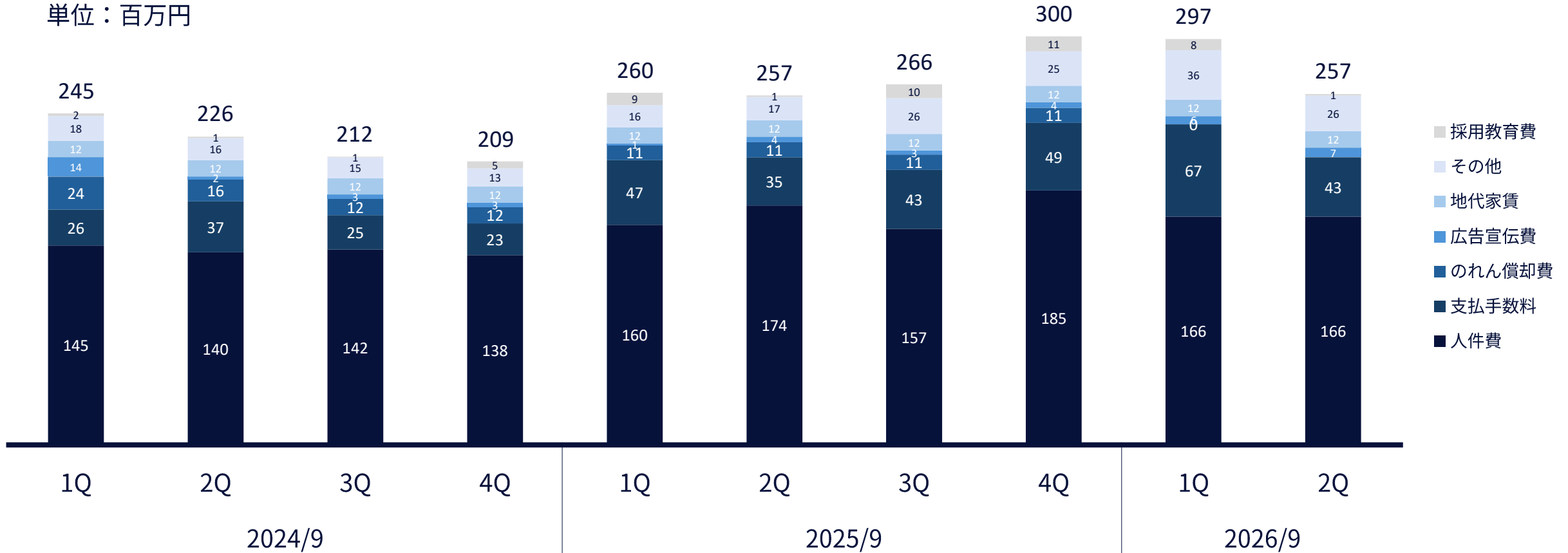


※2026年9月期よりDX事業を分離しております

連結販売管理費推移（四半期推移）

2026年9月期第2四半期の連結販売管理費は、前年同期並みの**257**百万円（前年同期比**100.0%**）

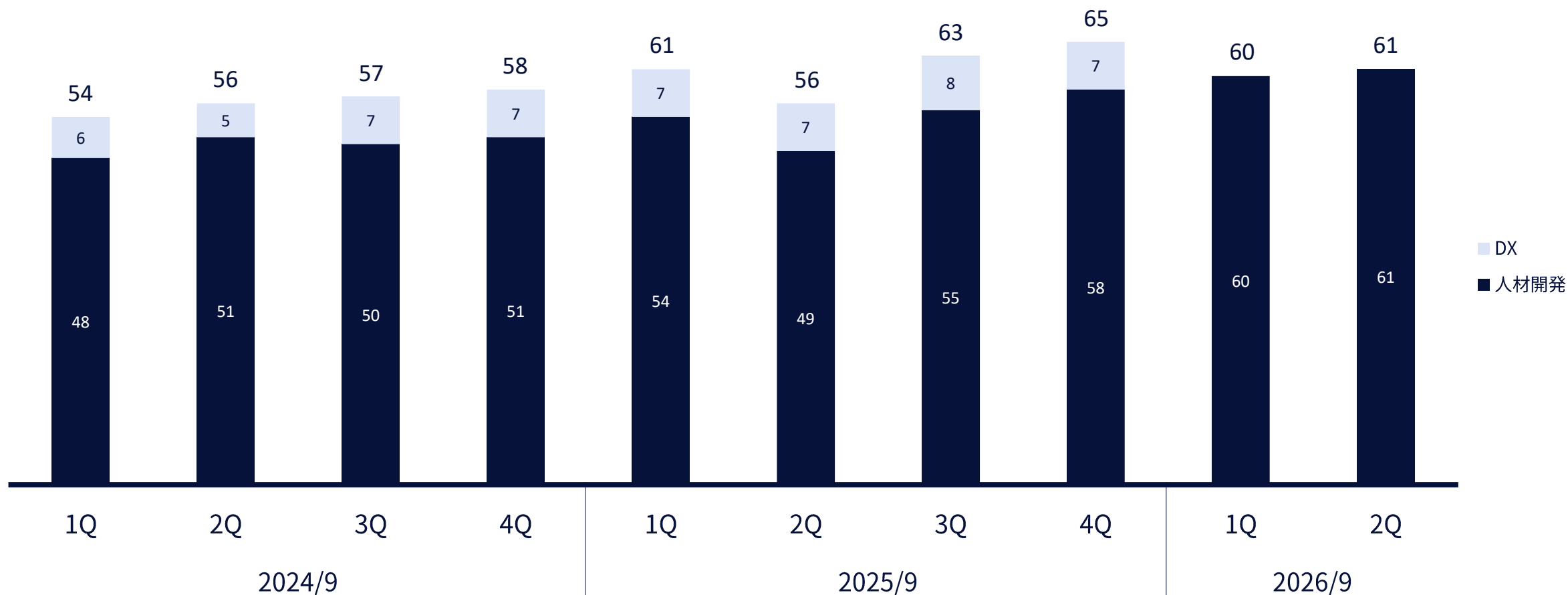
単位：百万円



※2026年9月期よりDX事業を分離しております

連結従業員数推移（四半期推移）

2026年9月期第2四半期の連結従業員数は、DX事業の分離と人材紹介事業による増員を経て61人

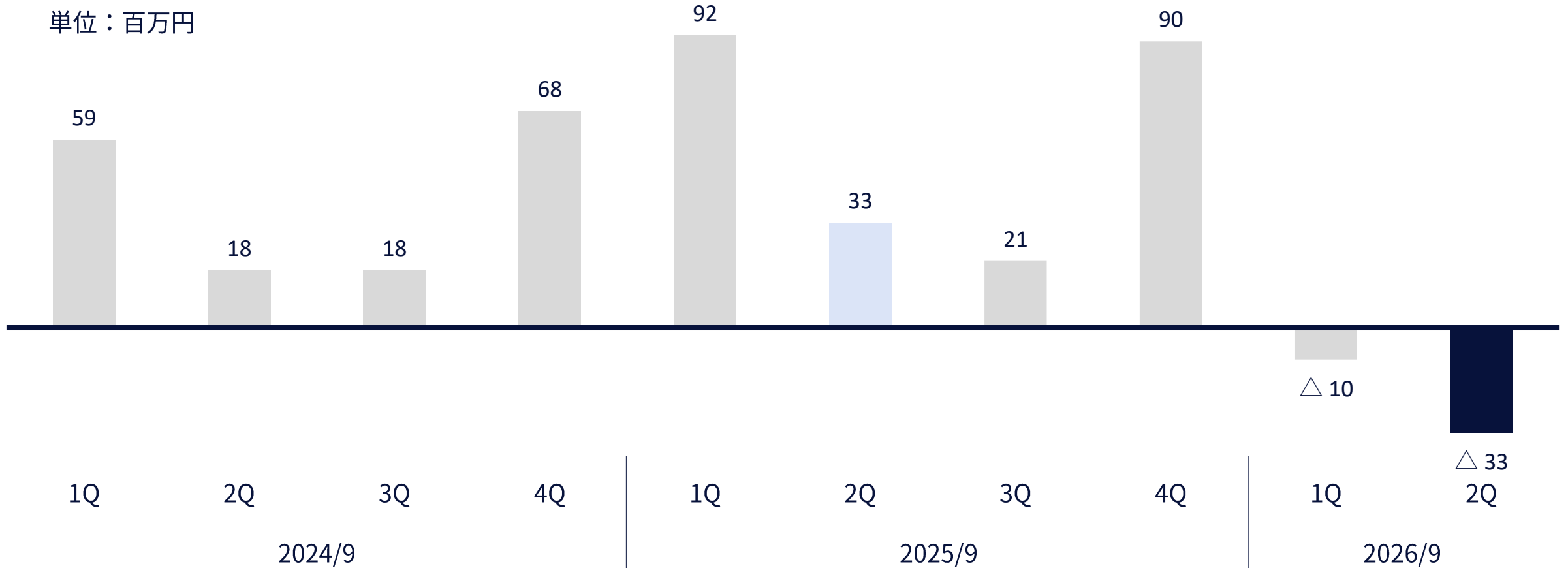


※2025年9月期2Qより、分社化の実施に伴い、従業員5名が子会社取締役役に就任
※2026年9月期より、KDテクノロジーズの売却に伴い、DX事業を分離しております

EBITDA推移（四半期推移）

2026年9月期第2四半期のEBITDAは、DX事業の分離と営業赤字により△33百万円（前年同期比67百万円減）

単位：百万円

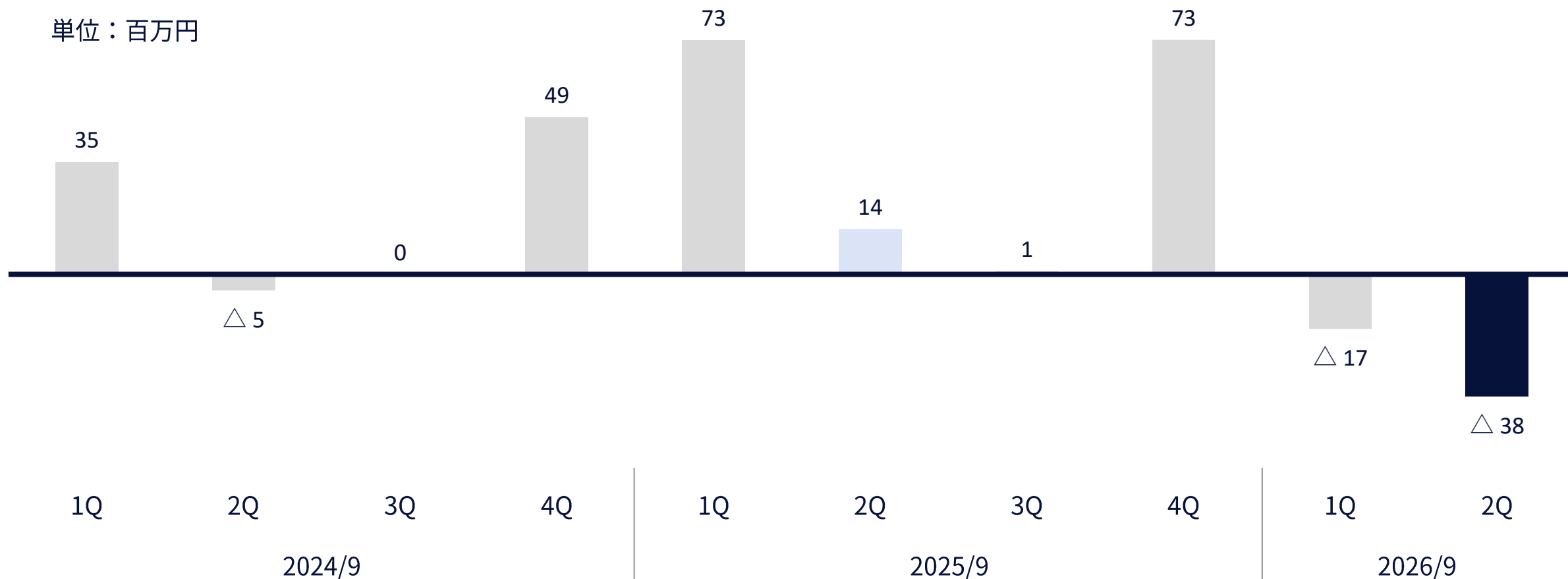


※2026年9月期よりDX事業を分離しております

連結営業利益推移（四半期推移）

2026年9月期第2四半期の連結営業利益は、案件の期ずれに伴う売上高の減少により△38百万円（前年同期比53百万円減）

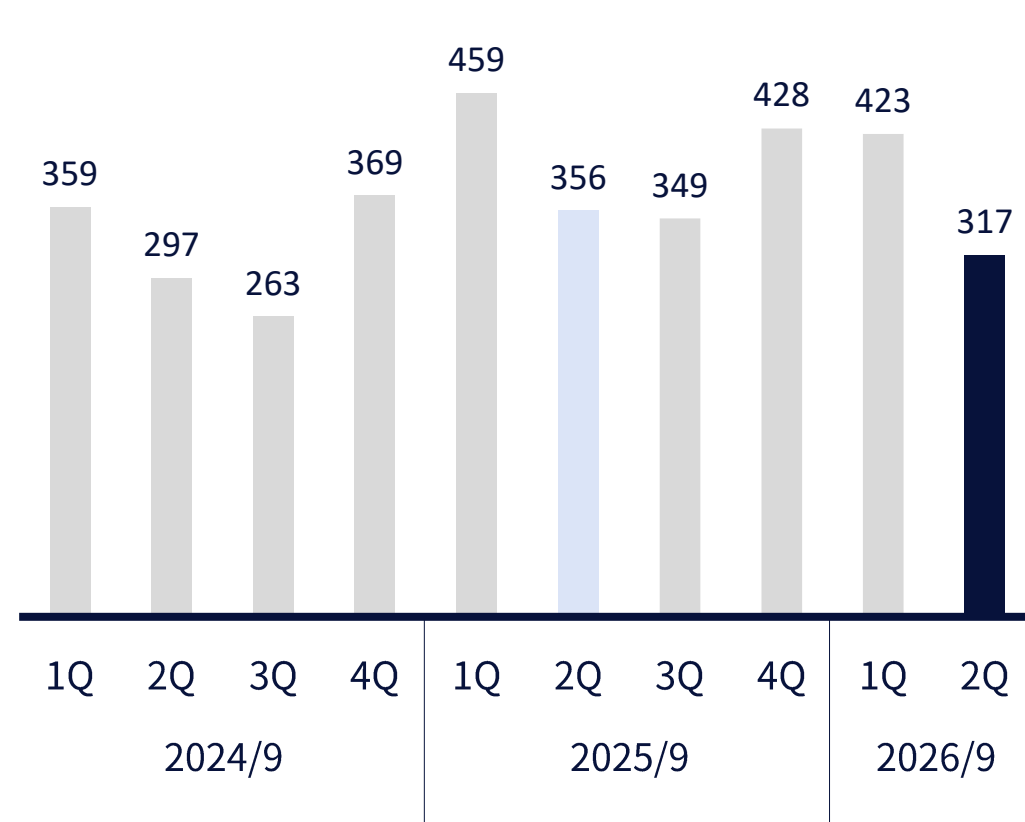
単位：百万円



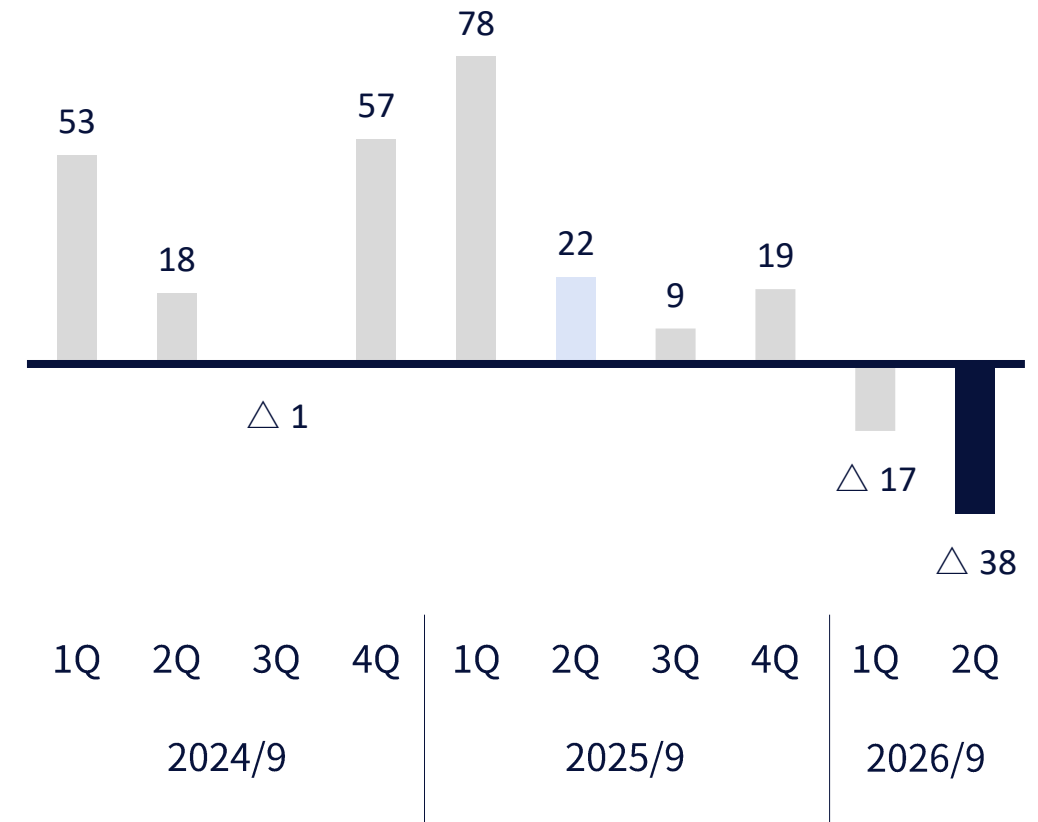
※2026年9月期よりDX事業を分離しております

2026年9月期第2四半期は、第1四半期同様に大型の1対1型サービスが下期へ期ずれした影響により減収減益
 2026年9月期第3四半期以降は、期ずれ案件の確実な計上と継続的な受注獲得により**通期での営業利益を確保**

【売上高（百万円）】 317百万円（前年同期比89.0%）



【営業利益（百万円）】 △38百万円（前年同期比61百万円減）

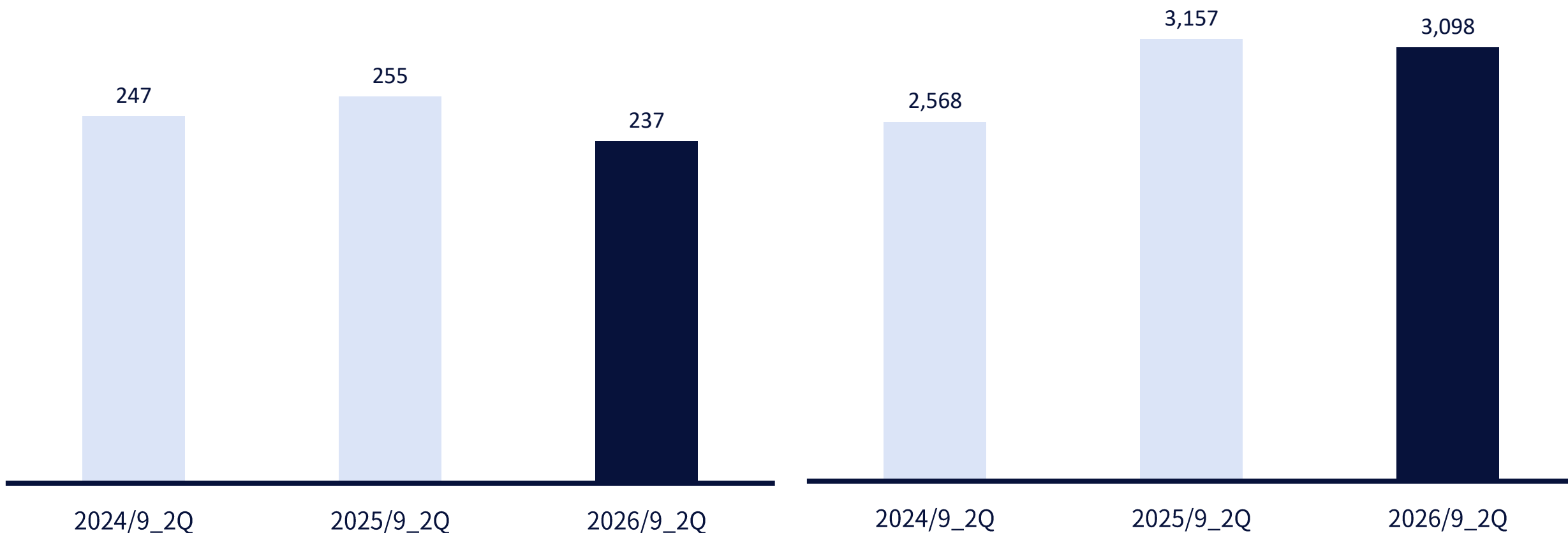


取引先企業数および1社あたり平均売上高の推移

取引先企業数においては、**既存顧客の単価向上に向けた「選択と集中」**により、前年同期比で18社減少
1社あたり平均売上高は、向上トレンドにあるものの、案件の期ずれにより、前年同期比で58千円減少

【取引先企業数】 237社（前年同期比18社減）

【1社あたり平均売上高】 3,098千円（前年同期比58千円減）



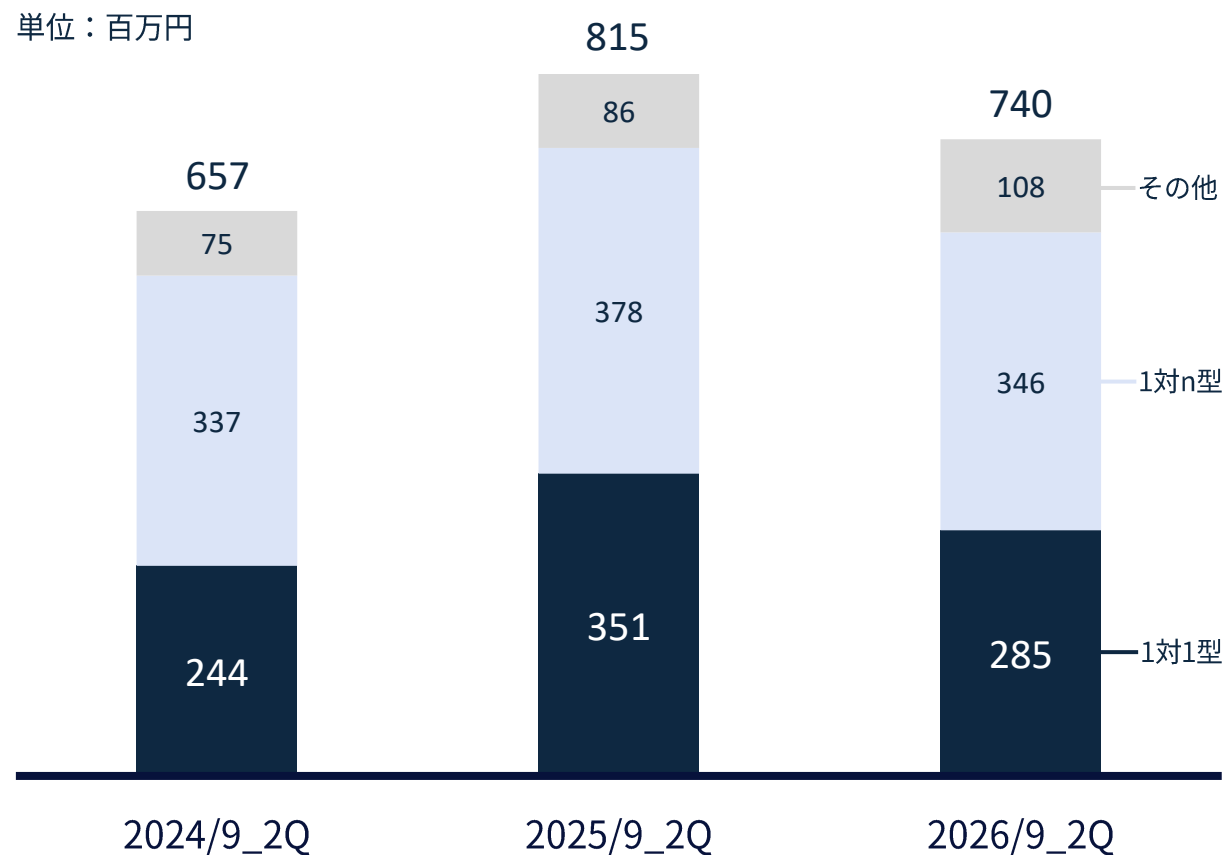
サービス別売上高推移

拡大傾向である1対1型サービスは、前期に寄与した大型案件が下期へ期ずれした影響により減収に
日本経済新聞社とミドルマネジメント層向け1対1コーチング市場を開拓し、下期以降の成長を図る

【2Qに実施した管理職向け1対1型サービスの事例】

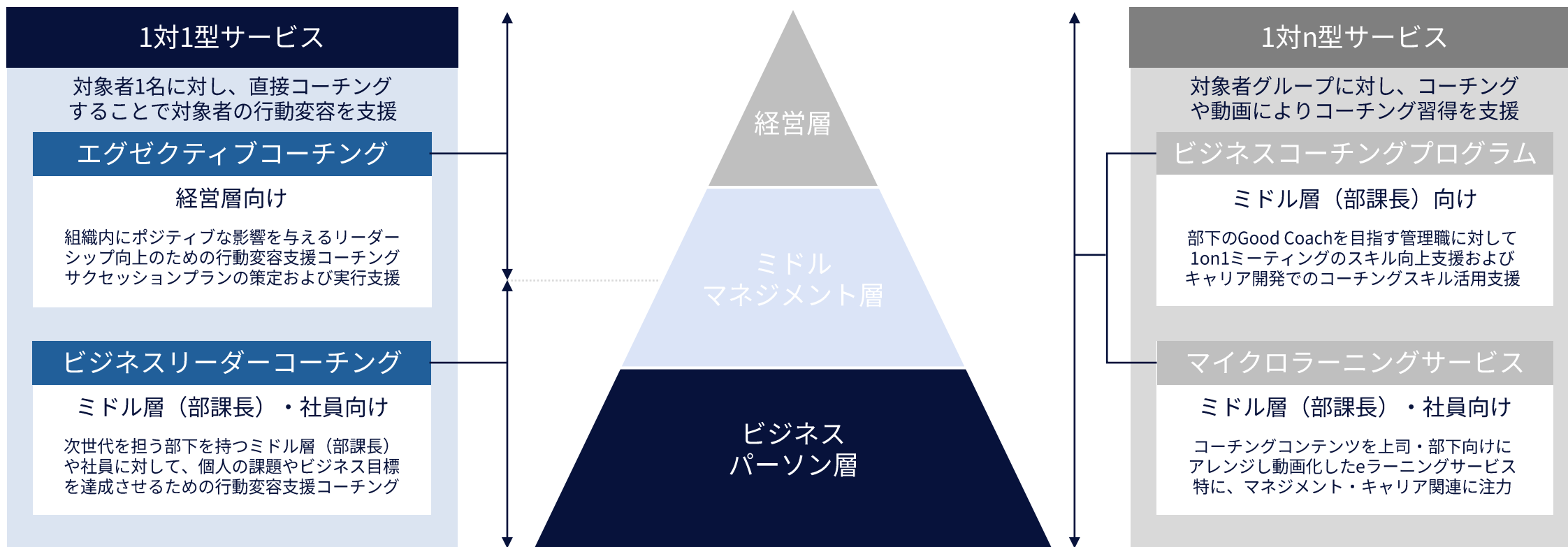
クライアント	大手金融機関
支援内容	1対1のコーチングを通じ、管理職の ピープルマネジメント力向上を支援
対象人数	102名
実施期間	2026年1月～2026年3月

【人材開発事業のサービス別売上高推移】



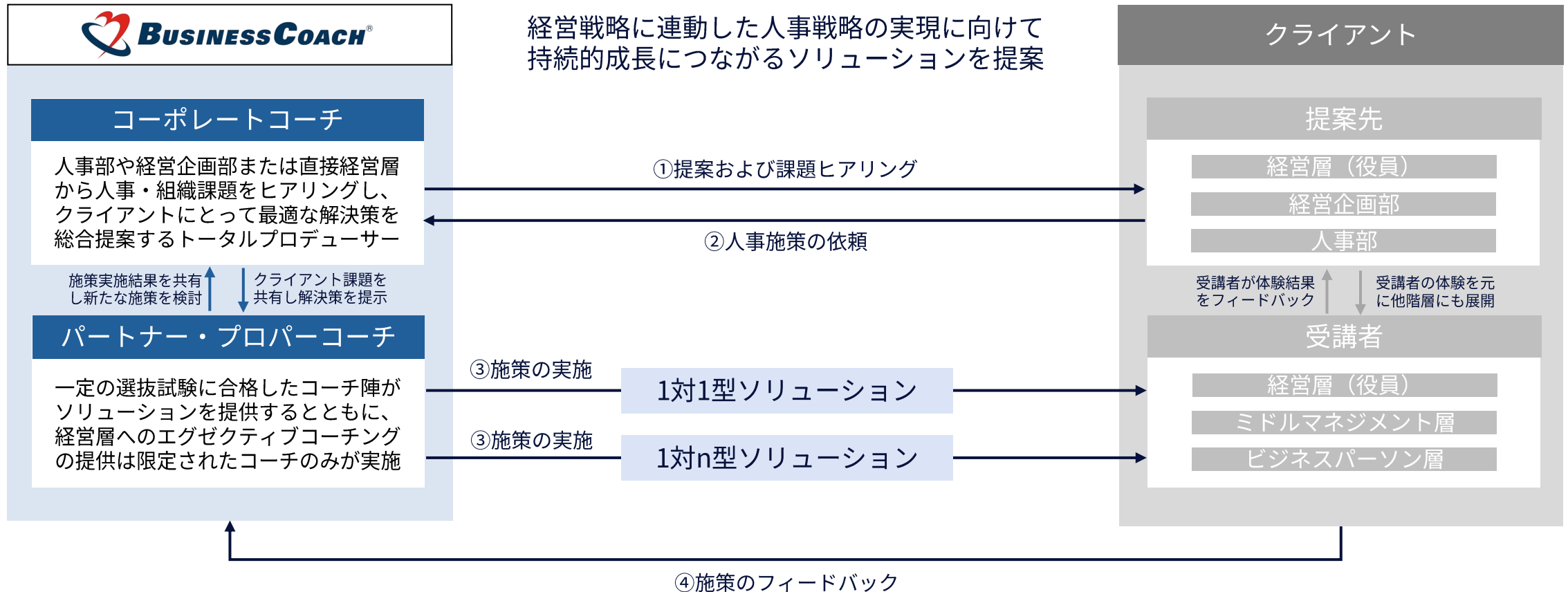
1対1型・1対n型サービス

クライアントの課題解決に向け、1対1型サービス・1対n型サービスの2つの柱を軸にコーチングサービスを提供
標準化されたプランをベースにしつつもクライアントのニーズに合わせてカスタマイズしたサービス提供が可能



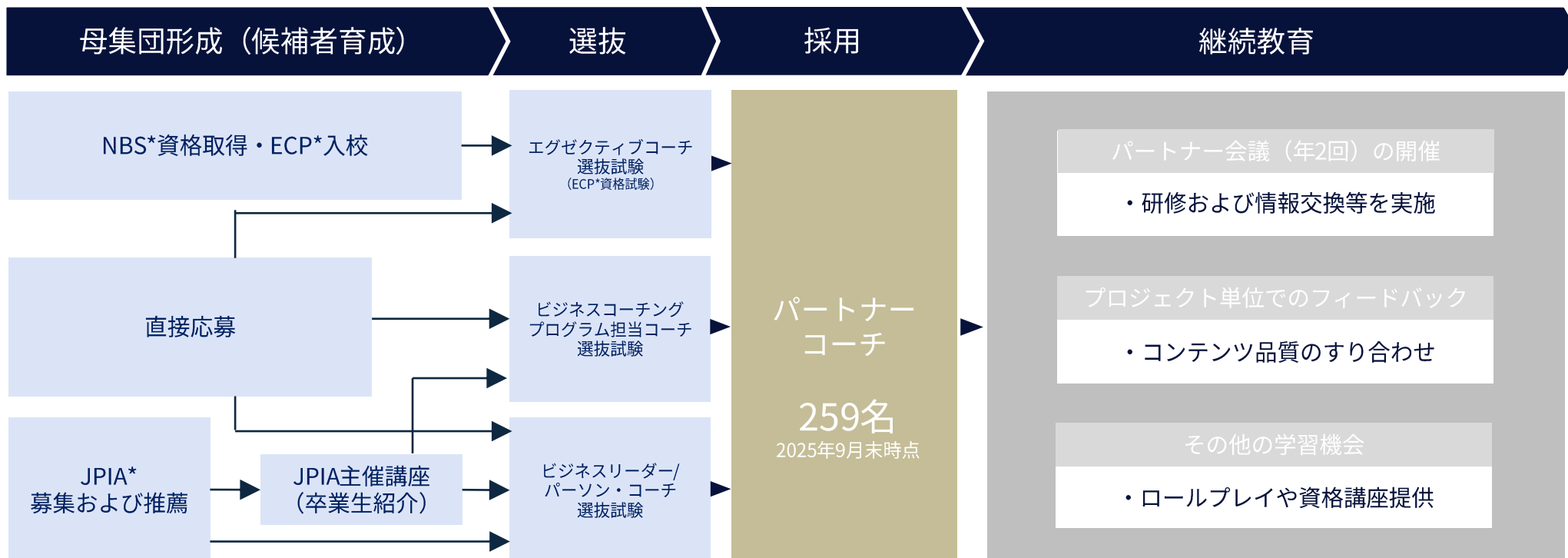
ビジネスコーチのビジネスモデル

コーポレートコーチがクライアントに伴走しながら人事・組織課題を抽出し、課題に対する最適な解決策を提案
クライアントの課題解決のために、パートナーコーチおよびプロパーコーチが1対1型・1対n型のサービスを提供



品質とスキルを高め続けるパートナーコーチ育成フロー

選抜試験に合格したパートナーコーチに対し、定期研修を義務化することで一定以上の品質とスキルを担保
経営層に対しコーチングするエグゼクティブコーチングにおいては、パートナーの中でも成績上位者に限定



*NBS：日本経済新聞社主催の日経ビジネススクールとの共同運営講座。当社による資格発行

*ECP：当社主催のエグゼクティブコーチングプログラム

*JPIA：日本プロフェッショナル講師協会

AI時代における「人」によるコーチングの真価と独自価値

AIは人の「思考」を拡張させ、「人」によるコーチングは「行動変容」を促す支援であることを踏まえ、
 当社はAIを活用しコーチの質を極限まで高め、「人」によるコーチングの提供価値を最大化していく方針

項目	AI COACH (AIコーチ)	HUMAN COACH (人のコーチ)
役割の定義	「思考するための基盤」を拡張する	「決めて動かす力」を引き出す
主な強み	客観性・一貫性・データ分析	クライアントの理解・深い洞察・共感
対話の特長	定量的・論理的な質問、過去データに基づく客観的なアドバイス・フィードバック	経営者・ビジネスパーソンの葛藤や倫理観、孤独に介入する本質的な対話
提供価値	感情に左右されない一貫した評価、行動ログや目標達成度の可視化 低コストで24時間365日利用可能	信頼関係に基づく共感、価値観や複雑な感情の揺らぎを伴う問題の解決支援 経験に基づく臨機応変なアドバイス、人間的な柔軟さ
得意なこと	日常的な行動記録・分析、習慣化の支援、思考整理、情報処理など	重要な意思決定支援、内面の深い気づきと変容への動機付けなど

プライム上場企業を中心とした強固な顧客基盤

300社以上の大企業の取引先企業様のうち、プライム上場企業とその子会社で約7割を占める形に企業の課題に合わせて質の高い解決策を提示できることが、ビジネスコーチが選ばれ続ける理由



※取引先企業様一例（順不同）

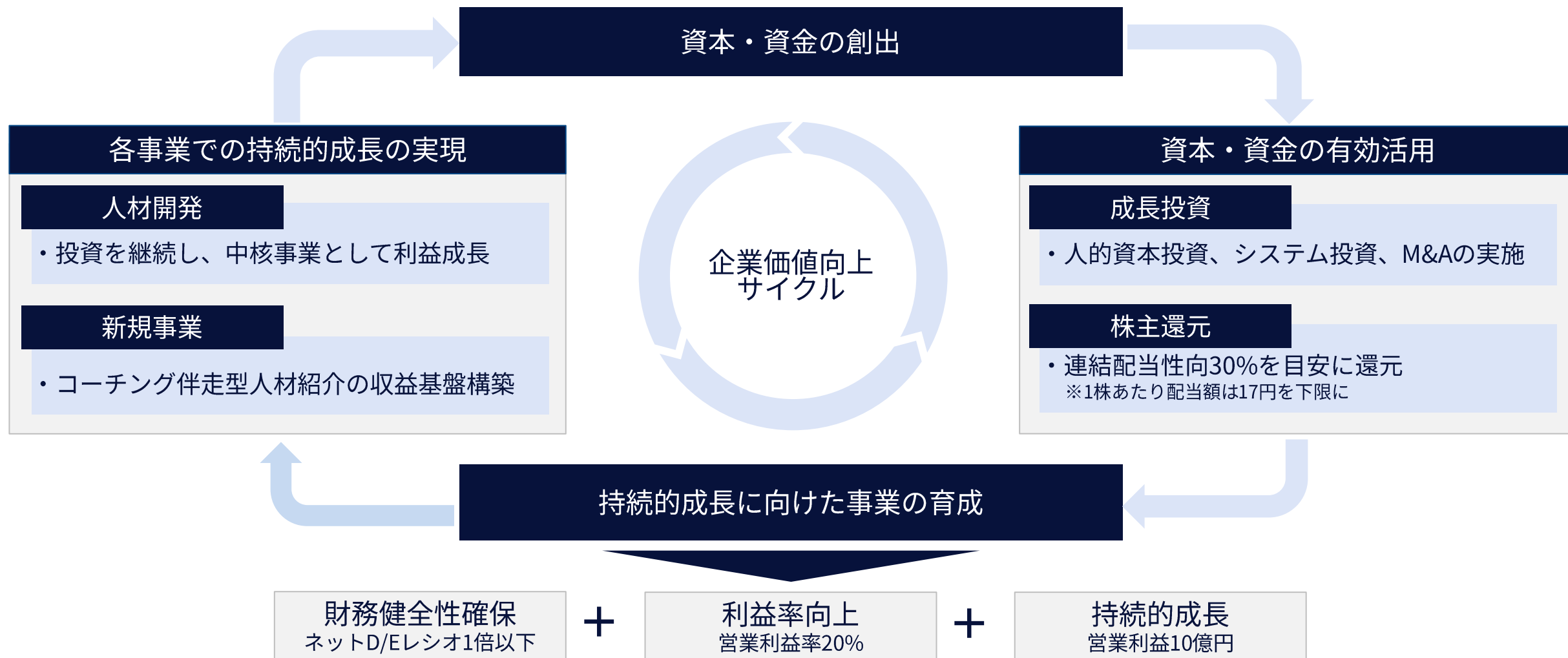
中期利益計画

中期利益計画

中期利益計画 (単位：百万円)	2026年9月期 (修正計画)	2027年9月期 (計画)	2028年9月期 (計画)	2029年9月期 (計画)	2030年9月期 (計画)
売上高	1,600	2,100	2,800	3,750	5,000
営業利益	20	300	500	700	1,000
営業利益率	1.3%	14.3%	17.9%	18.7%	20.0%

- **中長期的な成長基盤を再構築すべく、中期利益計画の達成年度を2030年9月期とし1年順延**しております
- **2030年9月期は、売上高5,000百万円、営業利益1,000百万円、営業利益率20%を計画**しております
- 財務の健全性に配慮しながら、M&Aを積極的に実施し、中期利益計画を上回る経営を行ってまいります
- 当社の配当方針につきましては、**連結配当性向30%**を目安に株主の皆様へ還元しております

営業キャッシュ・フローから得たキャッシュを成長投資および株主還元のアロケーション

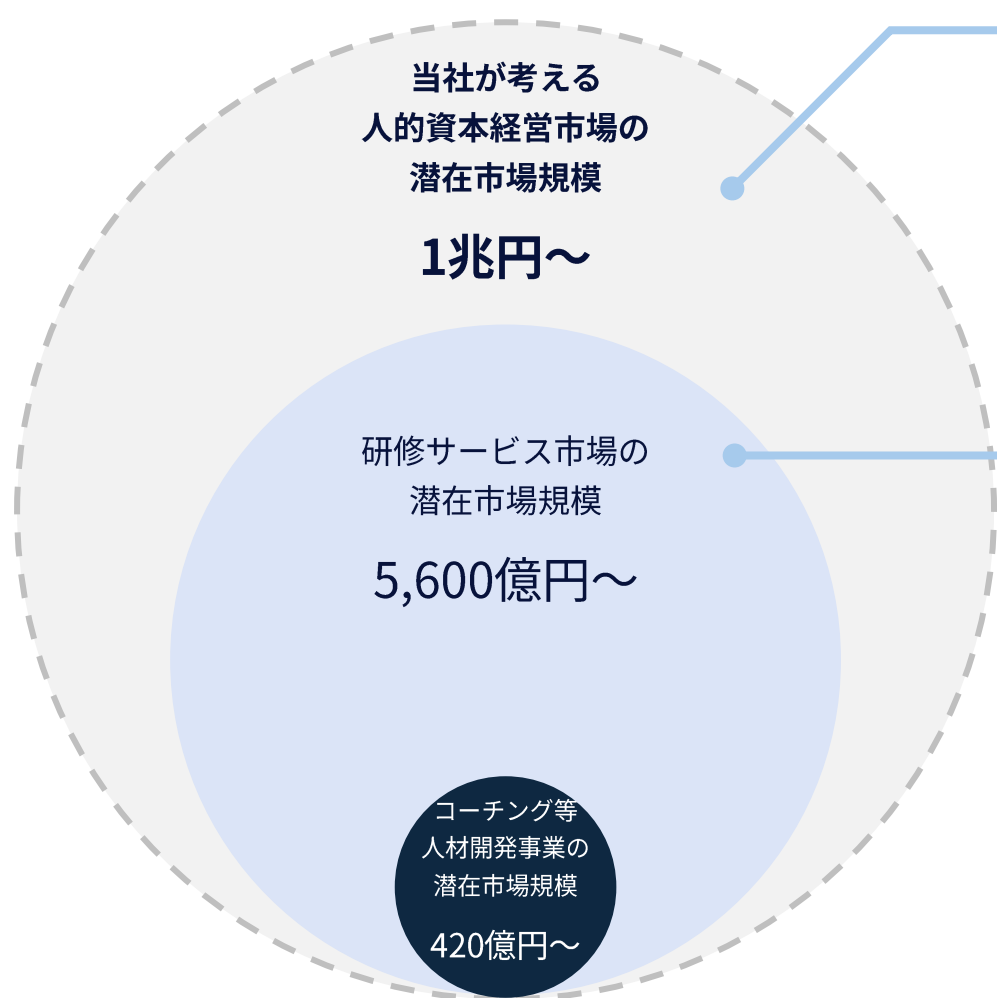


經營戰略

コーチング会社から 「人的資本経営のプロデューサー」に

ビジネスコーチとは、コーチングを提供する人ではなく、
企業価値向上を支援する人の総称であると考えております。

コーチング会社から「人的資本経営のプロデューサー」
として飛躍するための経営戦略を遂行してまいります。



人的資本経営市場

研修サービス市場5,600億円に加え、人事コンサル、従業員のエンゲージメント診断、ホワイトカラー職種の人材紹介を含み、1兆円市場を狙いに行く

研修サービス市場の主要因

人材開発ニーズの変化

人材投資への重要性増加

政府の後押し

出典：(株)矢野経済研究所が発表した「企業向け研修サービス市場に関する調査」「人材ビジネス市場に関する調査」および「従業員エンゲージメント市場に関する調査」をもとに当社が算出

日本とアメリカにおけるコーチング市場の比較

アメリカのコーチング市場は約3兆円（200億ドル）に達している一方、日本のコーチング市場は90億円とまだ発展途上
アメリカ型への構造変化が本格化することで、日本のコーチング市場は拡大局面に入り成熟時には1兆円規模になる想定



※アメリカ市場3兆円を基準にアメリカの人口・GDP比から算出
日本の名目GDPは609兆円、人口は1.24億人（2023年、内閣府・総務省統計局）
米国の名目GDPは3,900兆円、人口3.40億人（IMF 2023年推計）を基に試算








出典：IBISWorld「Business Coaching in the US Industry Report」(61143)および(株)矢野経済研究所が発表した「企業向け研修サービス市場に関する調査」をもとに当社が試算

「人的資本経営のプロデューサー」構想

クライアントの人事・組織課題をトータルで支援すべく、「人的資本経営のプロデューサー」を目指す
 当社の強みであるコーチングを人的資本経営を支えるインフラとしてHRサービスをワンストップで展開

コーチング（人的資本経営を支えるインフラ）

コーチングは「行動変容」を促し、経営成果につながる「実行人財」を育てる基盤。人的資本経営を支えるインフラとして、すべてのHRサービスに新たな付加価値と実効性を創出

人事戦略	人材採用	人材選抜・登用	人材育成・研修	人事評価制度	組織開発	ウェルビーイング
						
<p>組織全体の方向性を見据え、経営戦略と連動した人事戦略の策定を支援。課題抽出から施策設計まで一貫して伴走し、持続的成長を実現</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事戦略の企画立案 人的資本経営方針策定 人材戦略とHR施策整合 人材ポートフォリオ設計 	<p>新卒から経営幹部まで幅広い人材の採用を支援。採用戦略の立案から選考プロセス設計、代行までをワンストップで提供</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用 中途採用(ハイクラス) RPO(採用代行) 社外取締役紹介 	<p>アセスメントを通じ人材の強みと課題を可視化。次世代リーダーや管理職候補の適切な選抜と配置を支援</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> アセスメント 360度評価 サクセッションプラン 候補者選抜支援 	<p>個人の成長と組織成果を結びつける育成プログラムを提供。階層別研修やマネジメント研修に加えコーチングを組み込むことで、行動変容を促進</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職向けコーチング マネジメント研修 新卒向け研修 評価者研修 	<p>公正かつ納得性の高い人事評価制度の設計・運用を支援。評価基準の明確化と運用定着を通じて組織のパフォーマンスを最大化</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度構築支援 人事評価制度運用支援 Job型導入運用定着支援 報酬制度設計 	<p>組織診断やワークショップを通じて組織課題を抽出し、組織変革を推進。エンゲージメント向上やミッション・ビジョン・バリュー(MVV)浸透を支援</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織診断サーベイ エンゲージメント向上 MVV浸透支援 カルチャー変革 	<p>社員一人ひとりの健康とキャリアの両立をサポート。メンタルヘルス支援やライフキャリア形成施策により、持続可能な成長を支援</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス支援 福利厚生施策支援 ライフキャリア支援 リスキリング支援

「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化を実現する3つの重点項目

1 業務提携

大企業からベンチャーまで幅広い企業との業務提携を通じ人的資本経営の実践を加速し協業による新たな価値を提供



2 M&A

人材開発領域におけるテクノロジーやナレッジを取り込むM&Aを推進し、シナジー創出と事業ポートフォリオを強化



3 新規事業創出

社内事業家制度や事業家育成プログラムを通じて、社内から子会社社長を輩出する仕組みを構築し、新規事業を創出

業務提携による「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

「人的資本経営のプロデューサー」構想の早期実現に向け、業務提携を加速
顧客紹介からクロスセルまでカバーし、クライアントの人的資本経営を支援

顧客紹介
クロスセル

NIKKEI

日本経済新聞社（人的資本経営支援のプラットフォーム）

クロスセル

Panalyt

パナリット（人的資本の可視化と活用を支援）

クロスセル

Job·Us

Job-Us（ジョブ型運用の実現を支援）

クロスセル

Kakeai

KAKEAI（1on1の質向上を通じた組織改善を支援）

日本経済新聞社をはじめとした各社との業務提携による価値創出

人的資本経営を支援すべく、日本経済新聞社が有する圧倒的なブランド力や顧客基盤などにHRテック企業の専門性を融合し当社が有する「人的資本経営のプロデューサー」としての実行支援力を掛け合わせ、クライアントの「実行人財」創出を推進

【人的資本経営支援のプラットフォーム】



収益構造の転換（フロー型からハイブリッド型へ）

日本経済新聞社との提携による強固な顧客基盤を活用し、従来の「単発・リピート型」の収益構造を抜本的に変革
HRテックによる「ストック収益」を積み上げ、持続的な成長と収益安定性を図る「ハイブリッド型モデル」へ転換

＜ハイブリッド型モデルによる提供価値の最大化＞



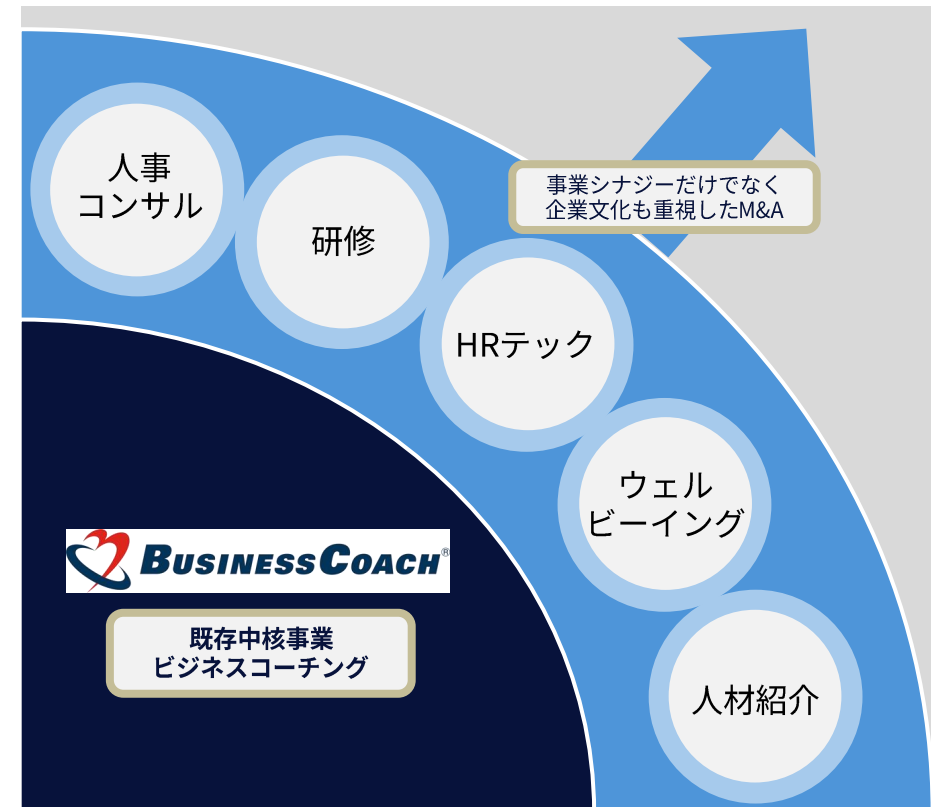
M&Aによる「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

既存事業のオーガニック成長に加え、ロールアップ型M&Aによりスピード感ある非連続的成長を目指すM&Aの基本方針を踏まえ、経営陣・従業員との相性や企業文化の整合性を重視し、持続的な成長を追求

【M&Aの基本方針】

買収ターゲット	「人的資本経営のプロデューサー」構想を拡大・拡充できるHR領域の企業
バリエーション	EV/EBITDA倍率3~5倍程度が目安 ※HRテックにおいては適用対象外
買収資金	自己資金と銀行借入が基本
投資判断基準	今後の成長や事業シナジーに加え、経営陣・従業員との相性や企業文化も重要な判断材料
PMI方針	買収完了後は継続的にシナジー効果を検証し企業価値への貢献度を定期的にモニタリング

【ロールアップ型M&Aの成長イメージ】



2025年1月の分社化を通じ、経営者となる3名の子会社社長を輩出し、グループ全体の成長が加速
この成功を原動力に、さらなる成長に向けて、経営者を育成し自前で新規事業を創出していく方針



社員が子会社の社長として経営を担い、自らの構想をもとに新規事業の立ち上げに挑戦



経営人材を採用し、「人的資本経営のプロデューサー」構想を補完する新規事業を創出



新規事業の創出および次世代リーダーの育成を一体で推進し、事業創造サイクルを構築

Appendix

連結損益計算書

(単位：百万円)	2025年9月期 第2四半期	2026年9月期 第2四半期	前年同期差	前年同期比
売上高	965	740	△224	76.7%
売上総利益	606	498	△107	82.2%
EBITDA	126	△43	△170	—
営業利益	88	△55	△144	—
経常利益	99	△54	△154	—
税金等調整前 中間純利益	99	△54	△154	—
親会社株主に帰属する 中間純利益	62	△40	△103	—

連結貸借対照表

	2025年9月期	2026年9月期 第2四半期	前期末差	前期末比
(単位：百万円)				
資産合計	1,002	1,475	+472	147.2%
現預金	483	938	+454	194.0%
その他	518	536	+18	103.5%
負債合計	231	123	△107	53.5%
借入金＋社債	5	0	△4	14.5%
その他	225	123	△102	54.5%
純資産	771	1,351	+580	175.3%

連結キャッシュ・フロー

(単位：百万円)	2025年9月期 第2四半期	2026年9月期 第2四半期	増減額	増減要因
現金及び現金同等物の 期首残高	402	444		
営業活動による キャッシュ・フロー	101	△119	△220	期ずれに伴う税引前当期 純損失の計上により減少
投資活動による キャッシュ・フロー	△60	△42	+18	前期にてゴルフ会員権を 取得したことによる増加
財務活動による キャッシュ・フロー	△74	616	+690	日本経済新聞社による第 三者割当増資により増加
現金及び現金同等物の 期末残高	368	898		

基礎情報

- ・会社名 ビジネスコーチ株式会社
- ・事業内容 コーチングサービス
コーチング資格取得サービス
人事コンサルティングサービス
マイクロラーニングサービス
コーチング伴走型人材紹介サービス
- ・従業員数 61名（2026.3月末グループ従業員数）
- ・設立 2005年4月6日
- ・所在地 東京都港区西新橋

沿革

- 2005年4月 当社設立（創業者：細川 馨）
- 2009年4月 「エグゼクティブコーチング」サービス開始
- 2016年11月 「クラウドコーチング」サービス開始
- 2022年10月 東京証券取引所グロース市場に上場（9562）
- 2025年1月 事業再編により、子会社3社を設立（新設分割）
- 2025年11月 株式会社日本経済新聞社と資本業務提携
- 2026年1月 「コーチング伴走型人材紹介」サービス開始

代表取締役社長

細川 馨（Kaoru Hosokawa）

1980年 セゾン生命保険株式会社入社
2005年 当社創業 代表取締役就任（現任）

クライアントが望む目標達成のために、ビジネスコーチングの普及を図りながら、人的資本経営のプロデューサーとしてクライアントファーストの精神で組織を牽引



「人的資本経営のプロデューサー」構想を体現する組織体制

「人的資本経営のプロデューサー」構想を体現すべく、2025年1月から事業持株会社に移行M&Aを推進していくとともに、子会社を新設することで次世代の経営者を育成し成長を加速



株主優待制度の拡充

株式分割に伴い、当社株式のさらなる流動性向上および投資家層の拡大を目的として、株主優待制度を拡充
基準日（3月末・9月末）ごとに保有株式数および保有期間に応じ**最大12,000円分のデジタルギフト®**を贈呈

保有株式数	保有期間	優待内容	分割前からの変更点
400株以上～900株未満	1年未満	デジタルギフト®2,000円分	対象拡充
900株以上～1,500株未満	1年未満	デジタルギフト®5,000円分	変更なし
1,500株以上	1年未満	デジタルギフト®10,000円分	対象拡充
1,500株以上	1年以上	デジタルギフト®12,000円分	長期保有を新設

※初回は、2026年9月末日の株主名簿に記載されている4単元（400株）以上を保有されている株主様が対象となります
※保有期間1年以上とは、2026年9月末日を初回とし、毎年3月末日および9月末日の株主名簿に同一の株主番号で3回連続して記載または記録されることを指します。なお、「1年以上」の適用は2027年9月末日の判定分からとなります



◆対象となる交換先の例

Amazonギフトカード / QUOカードPay / PayPayマネーライト / dポイント / au PAY ギフトカード / Visa eギフト vanilla /
図書カードNEXT / Uber Taxi ギフトカード / Uber Eatsギフトカード / Google Play ギフトコード / PlayStation®Store チケット /
DMMプリペイドカード / JALマイレージバンク



本資料は、業績に関する情報提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的に作成したものではありません。また、本資料に掲載された情報や見通しは、資料作成時点において入手可能な情報を基にしており、当社の判断が含まれております。情報の正確性を保証するものではなく、今後様々な要因により実際の業績や結果とは異なることがあります。