



ビジネスコーチ株式会社
東証グロース：9562

2026年9月期第3四半期 決算説明資料

2026年8月7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

四半期トピックス

第3四半期修正計画に対する振り返り

2026年9月期 3Q業績予想 (単位：百万円)	2026年9月期 3Q修正計画	2026年9月期 3Q実績	計画比	(参考) 2026年9月期 4Q修正計画
売上高	310	308	△1	550
営業利益	△65	△58	+6	140
経常利益	△65	△58	+6	140
親会社株主に 帰属する当期純利益	△45	△39	+5	90

2026年5月15日に公表しました修正計画に対して、第3四半期の売上高は修正計画とほぼ同水準で着地し、各段階利益は修正計画を上回って着地しました。第4四半期の黒字化に向けては、**第3四半期に獲得した受注総額が前年同期を上回るなど順調に推移しており、通期修正計画の達成に向けて着実に前進しております。**

日経エグゼクティブコーチ資格取得プログラムが満席で開講

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が満席開講
大企業のCxOや次世代リーダー、組織変革をリードする役員など、高い志を持った受講者40名が1期生として結集

40名

定員満席で開講

受講者の主な属性

大企業のCxO

次世代リーダー

組織変革を
リードする役員

独立を目指す
プロフェッショナル

<プログラム概要>

開講期間	2026年6月27日（土）～ 9月12日（土）全8回
実施形式	ライブ配信（Zoom）＋会場開催（日経・大手町セミナールーム）のハイブリッド形式
資格取得試験	<筆記>2027年1月 <実技>2027年2月
受講料金	1,100,000円（税込）
修了後の支援	試験合格者には認定資格を付与し、当社との案件紹介契約締結の機会を提供

当社取締役副社長兼エグゼクティブコーチの橋場によるデモンストレーションセッションも実施され、受講生から高い評価を獲得
今後はエグゼクティブコーチの輩出を通じて、企業の組織変革と持続的な成長を支援するとともに、事業シナジーの創出を目指す

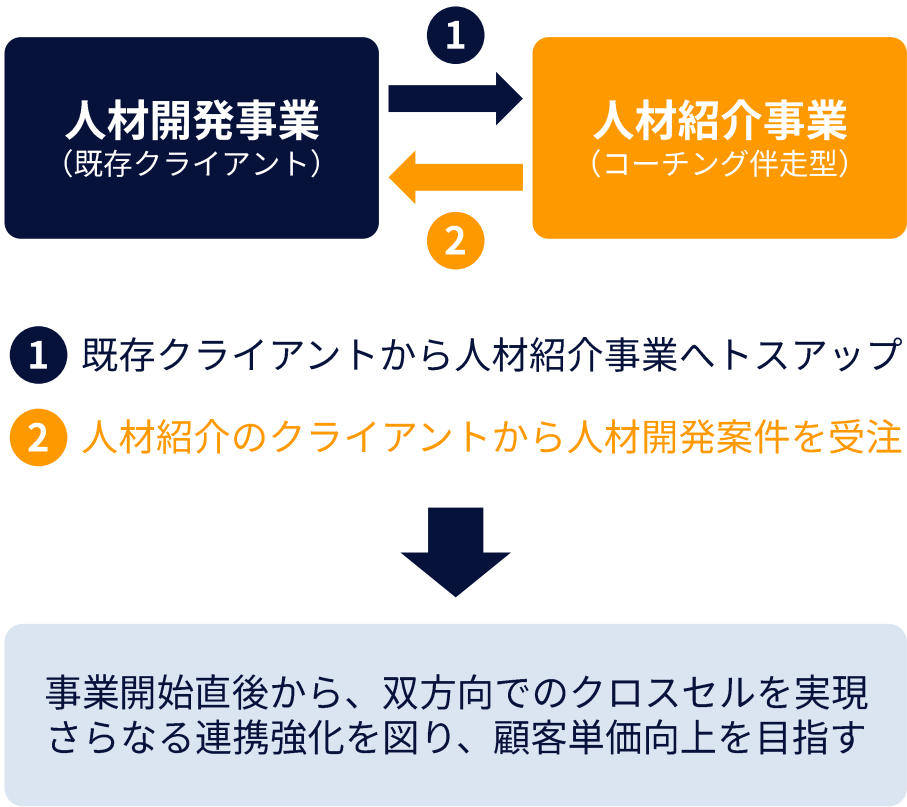
「コーチング伴走型」人材紹介事業の進捗

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
既存事業とのシナジーにより成長が加速し、予定通り第3四半期より収益貢献し、第4四半期での黒字化を視野に着実に前進

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」

双方向クロスセルによる顧客単価向上



四半期決算

売上高

1,049百万円

(前年同期比75.5%)

売上
総利益

706百万円

(前年同期比80.8%)

EBITDA※

△96百万円

(前年同期比244百万円減)

営業
利益

△114百万円

(前年同期比204百万円減)

経常
利益

△113百万円

(前年同期比215百万円減)

親会社株主に帰属する
四半期
純利益

△80百万円

(前年同期比144百万円減)

※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1,049百万円（前年同期比75.5%）
- ・ **修正計画に対し、第3四半期は売上高はほぼ計画通り、営業利益は上回って着地し順調に推移**

売上高1,049百万円
(前年同期比75.5%)

- ・ DX事業の分離に加え、大型の1対1型サービス案件が期ずれした影響により前年同期比75.5%で着地したが、第2四半期までの受注の遅れは着実に解消

営業利益△114百万円
(前年同期比204百万円減)

- ・ 案件期ずれに伴う売上高減少に加え、第1四半期の戦略投資（提携費用）および人材紹介事業への先行投資により営業利益は△114百万円の赤字に

ビジネス ハイライト

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

- ・ **第3四半期に獲得した受注総額が前年同期を大きく上回るなど順調に推移**
- ・ **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**

資格取得講座共同開発・運営

- ・ 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の第1期を6月27日より定員40名満席にて開講

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
- ・ **計画通り第3四半期から収益貢献し、第4四半期での黒字化を視野に前進**

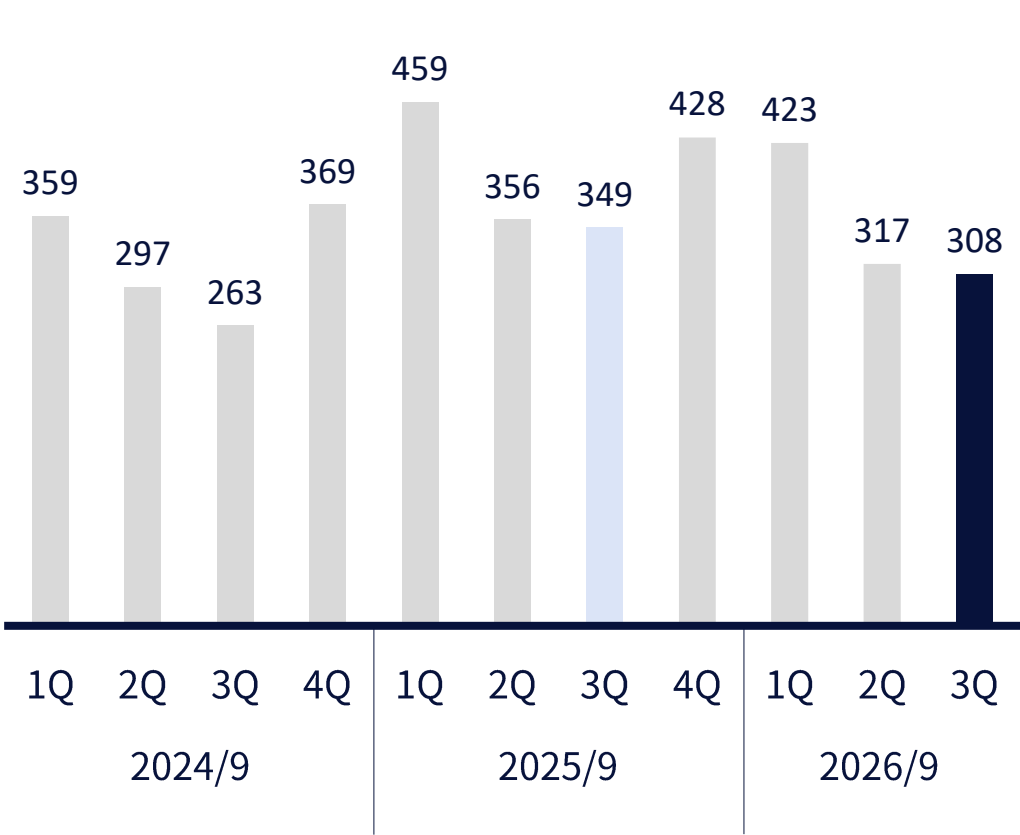
通期業績予想に対する進捗状況

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 3Q末時点	進捗率	(参考) 2026年9月期 4Q必要水準
売上高	1,600	1,049	65.6%	550
営業利益	20	△114	—	134
経常利益	20	△113	—	133
親会社株主に 帰属する当期純利益	5	△80	—	85

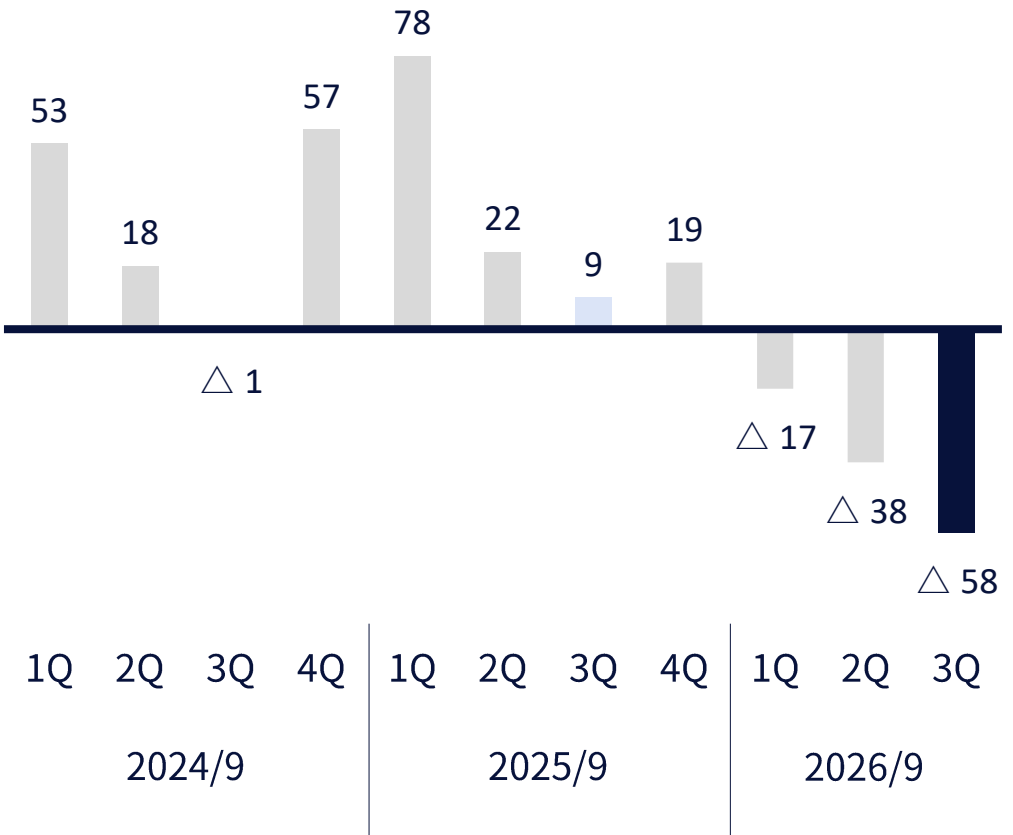
修正計画に対し、売上高進捗率は65.6%、各段階利益は損失を計上しておりますが、**第3四半期は修正計画通りに推移するとともに、受注総額が前年同期を大きく上回るなど順調に推移しております。第4四半期に入ってからこの勢いは持続しており、第4四半期での通期黒字化と修正計画の達成を目指してまいります。**

2026年9月期第3四半期は、人材紹介事業の収益貢献があったものの、第2四半期までの受注が遅れた影響により減収減益
2026年9月期第4四半期は、これまでに獲得した受注案件の着実な計上と新規受注を積み増すことで、**通期黒字化を目指す**

【売上高（百万円）】 308百万円（前年同期比88.4%）



【営業利益（百万円）】 △58百万円（前年同期比68百万円減）

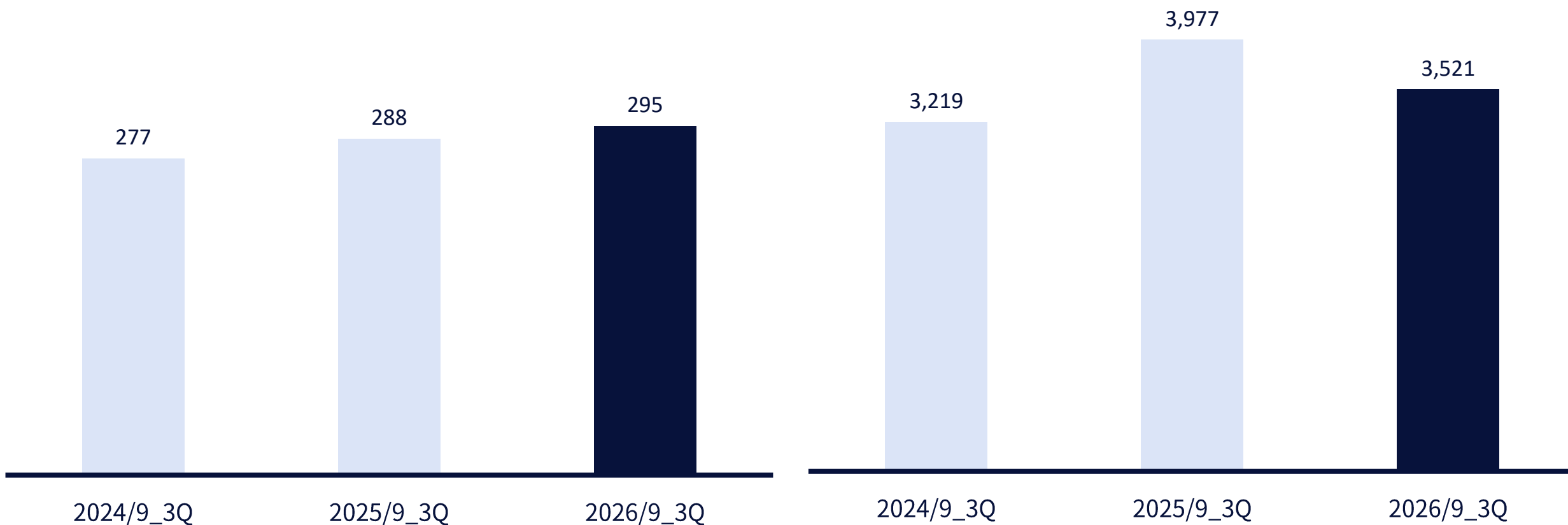


取引先企業数および1社あたり平均売上高の推移

取引先企業数においては、既存顧客の深耕に加え、新規開拓を強化したことにより、前年同期比で7社増加
1社あたり平均売上高は、案件開始時期が第4四半期以降に分散した影響もあり、前年同期比で455千円減少

【取引先企業数】 295社（前年同期比7社増）

【1社あたり平均売上高】 3,521千円（前年同期比455千円減）

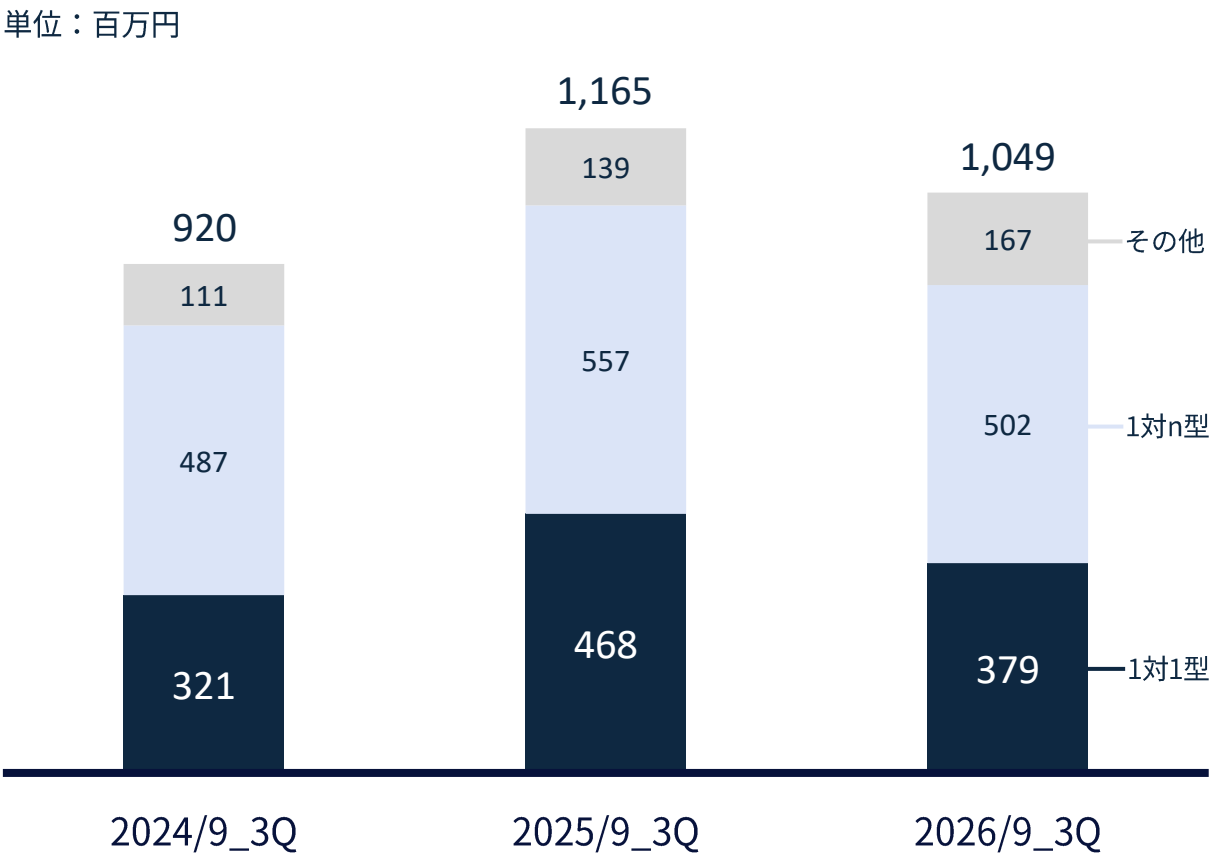


1対1型サービスは、受注が拡大傾向にあるものの、案件の開始時期が第4四半期以降へ分散した影響により減収に
1対1型サービスの拡大を軸としつつ、人材紹介事業による収益貢献を加速させることで、全体の売上高向上を図る

【3Qに受注した管理職向け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	104名（予定）
実施期間	2026年8月～2027年2月

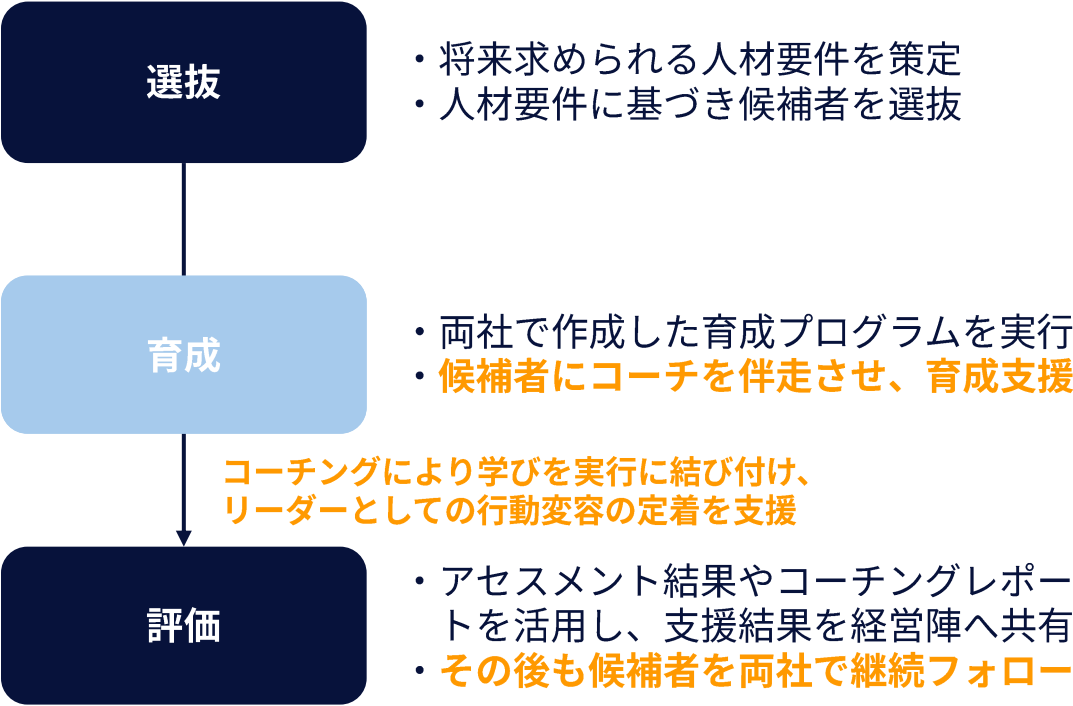
【人材開発事業のサービス別売上高推移】



日本経済新聞社との連携により進展した今期大型・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】



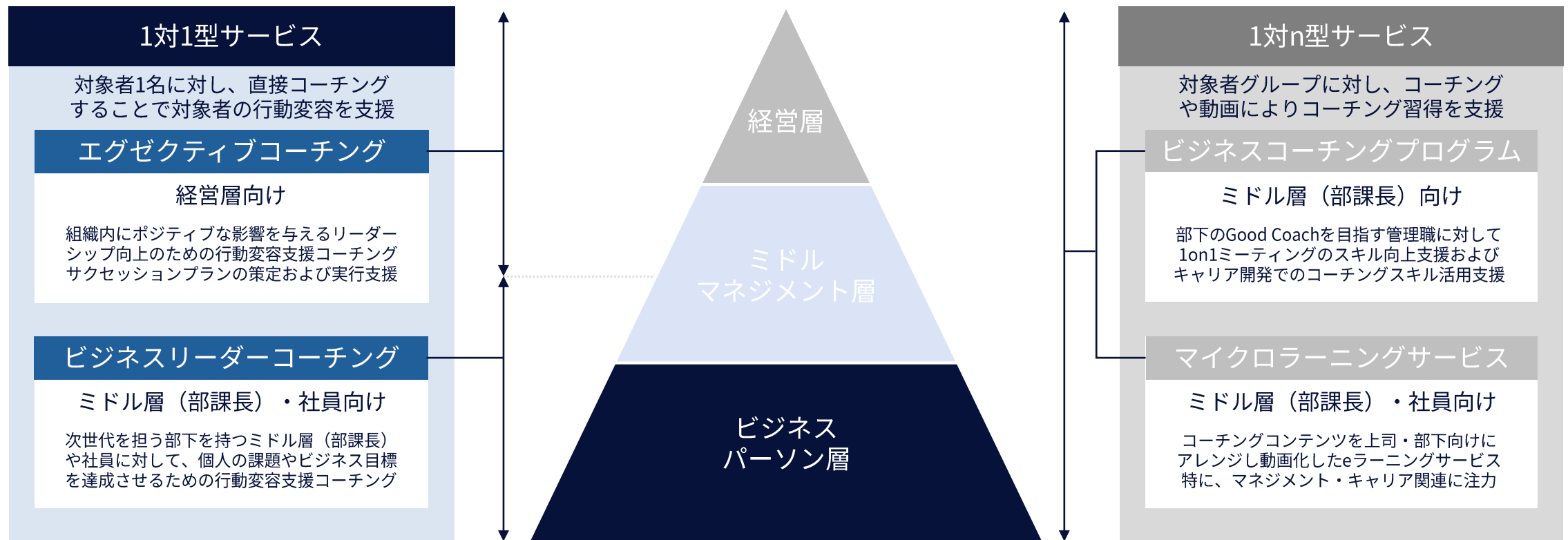
【今期大型・長期に渡る次世代リーダー育成支援による案件事例】

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

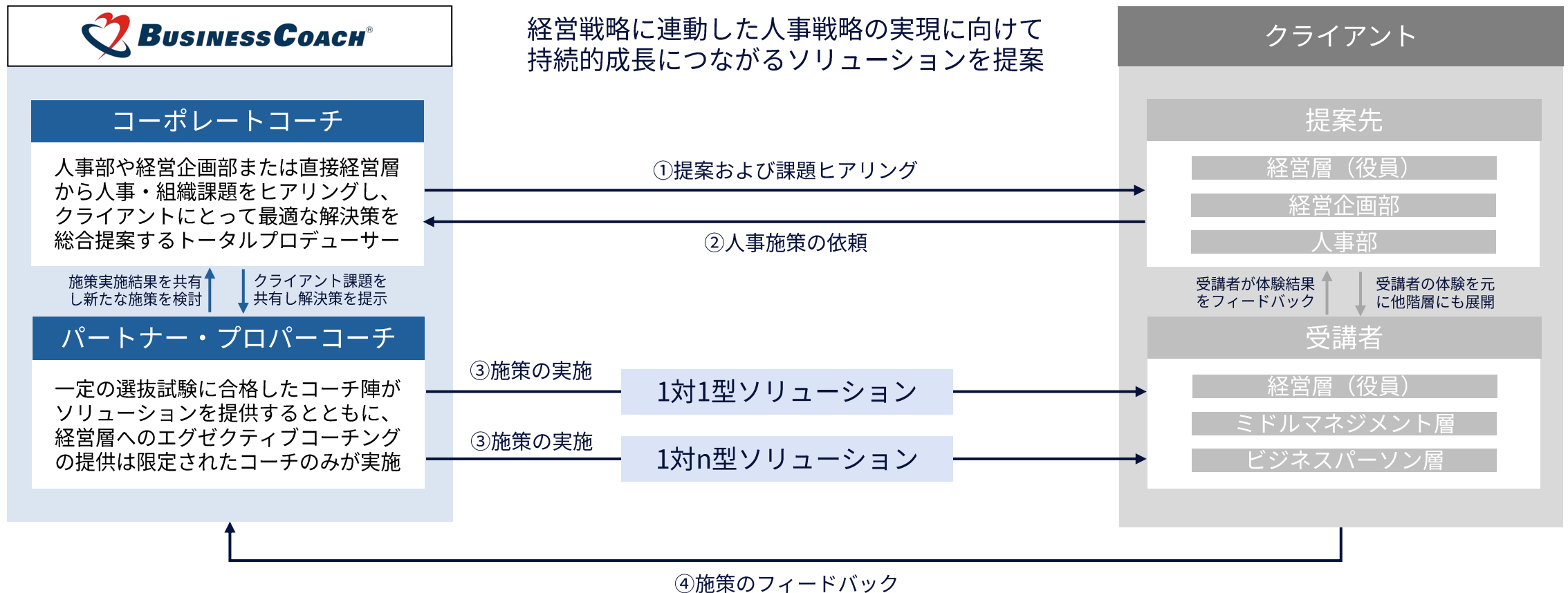
1対1型・1対n型サービス

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



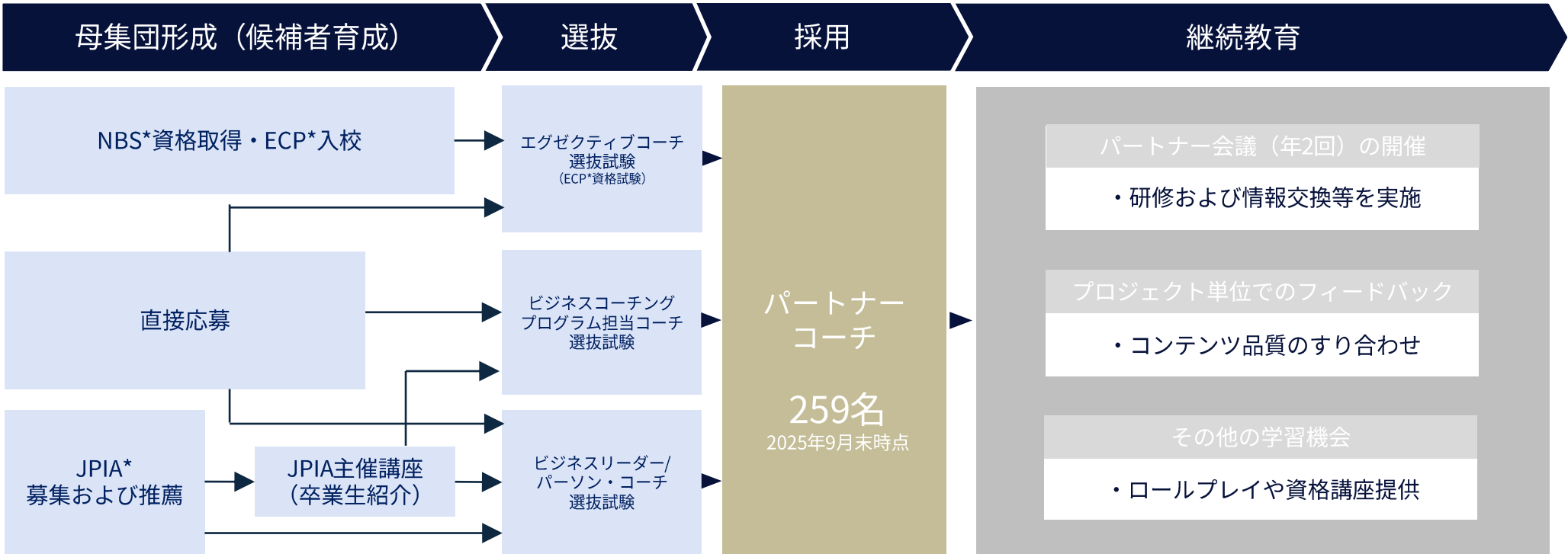
ビジネスコーチのビジネスモデル

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）

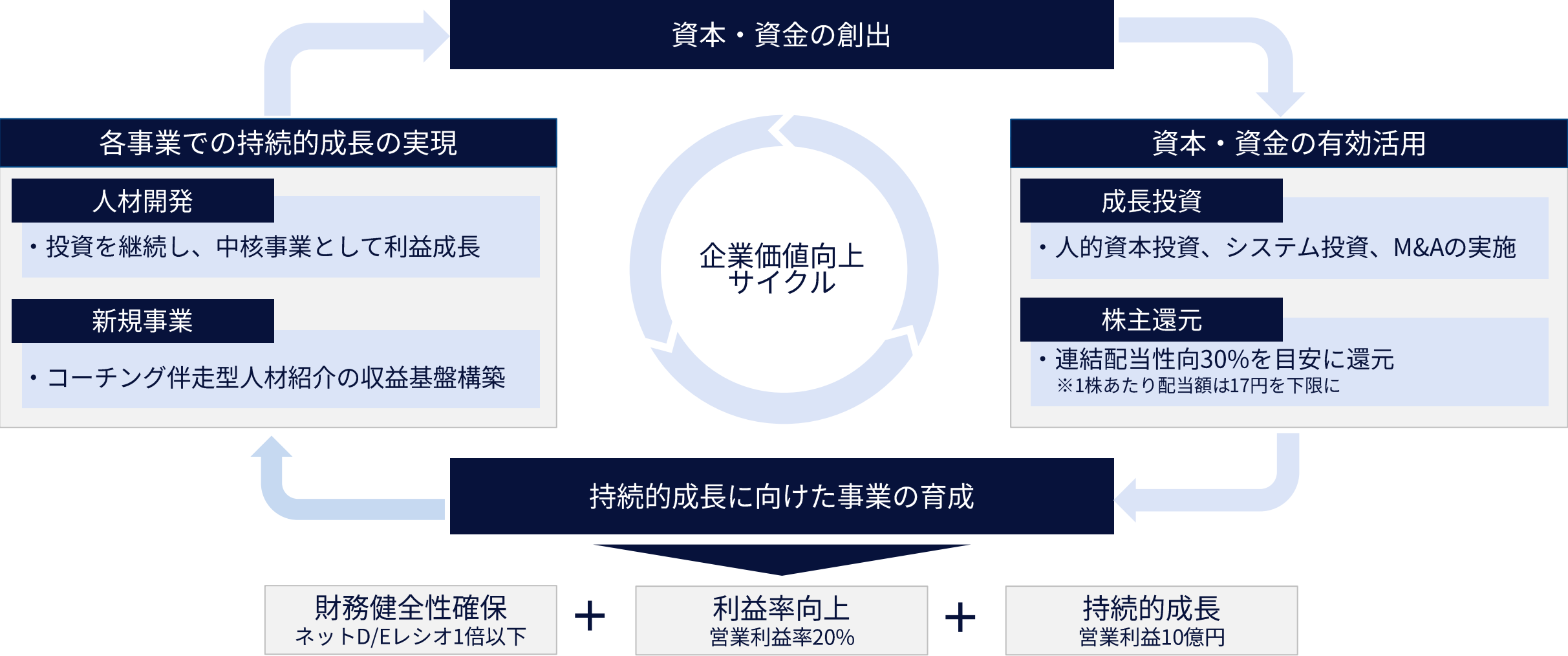
中期利益計画

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にあロケーション

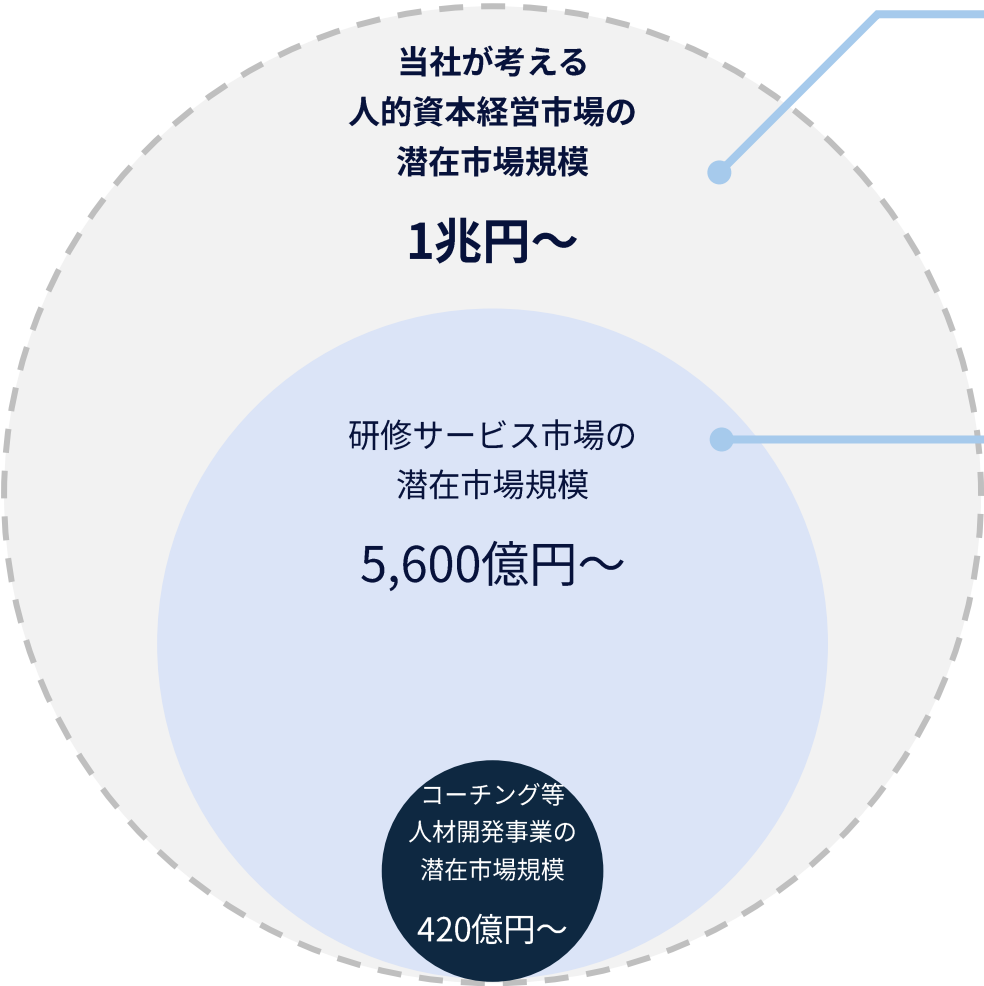


經營戰略

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



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

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
						
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	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	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	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	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	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(MVW)浸透を支援	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
◆提供サービス ・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	◆提供サービス ・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	◆提供サービス ・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	◆提供サービス ・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	◆提供サービス ・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	◆提供サービス ・組織診断サーベイ ・エンゲージメント向上 ・MVW浸透支援 ・カルチャー変革	◆提供サービス ・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）

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】



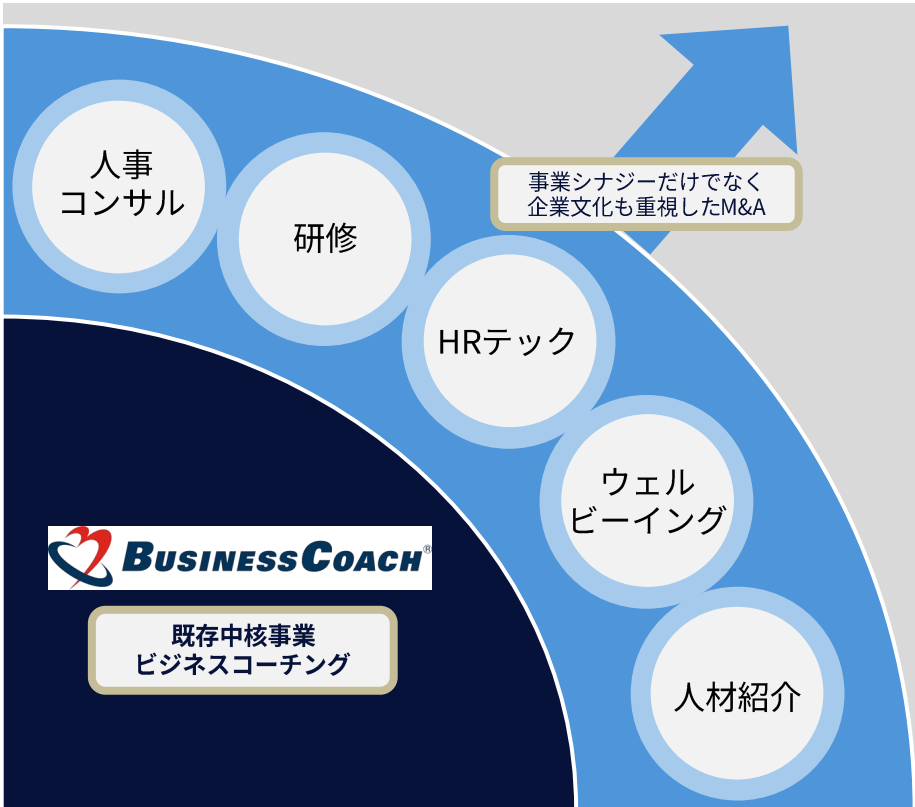
M&Aによる「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

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



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。