ビジネスモデルと戦略

2026年10月

VISIONAL

ビジョナル株式会社

目次

1. Visionalグループの概要

2. BizReachについて

3. HRMOSについて

4. HR Techの今後の成長戦略

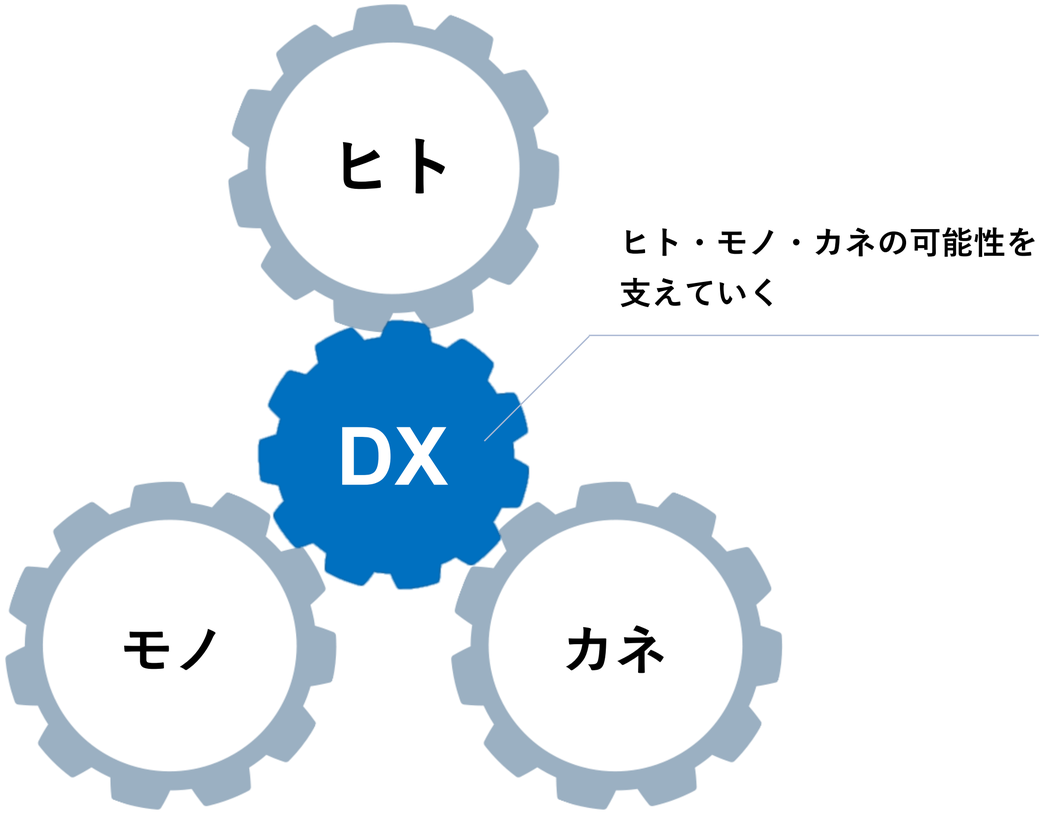
Appendix

注: 本資料は、2026年9月10日時点における内容を記載しております

1. Visional グループの概要

新しい可能性を、次々と。

私たちは、インターネットの力で、
時代がもたらす様々な課題を、
次々と新しい可能性(ビジョン)に変え、
世の中の革新を支えていく。
「社会にインパクトを与え続ける」
その志や事業のもとに仲間が集まり、
新しい仕組みやムーブメントを生み出すことで、
本気で実現したい未来へと加速させる。

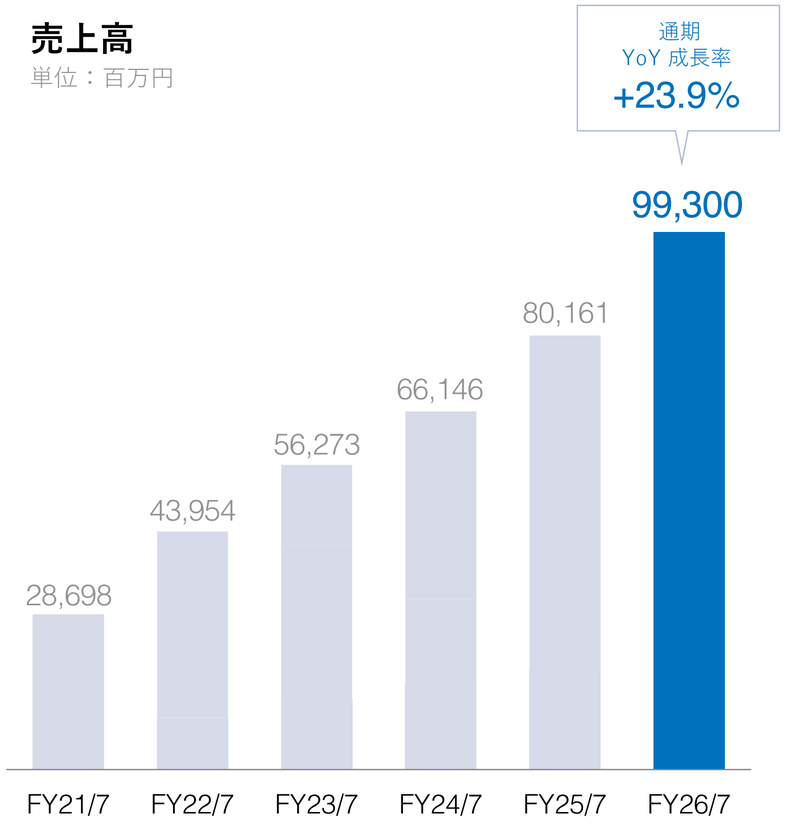


Visional グループの業績推移

FY2026/7 連結売上高成長率は通期 +23.9% YoY、EBITDAマージンは通期 27.7%、営業利益率は通期 24.7%。成長投資とコスト管理によるメリハリある事業運営を継続しながら、M&Aも実行し、事業を拡大

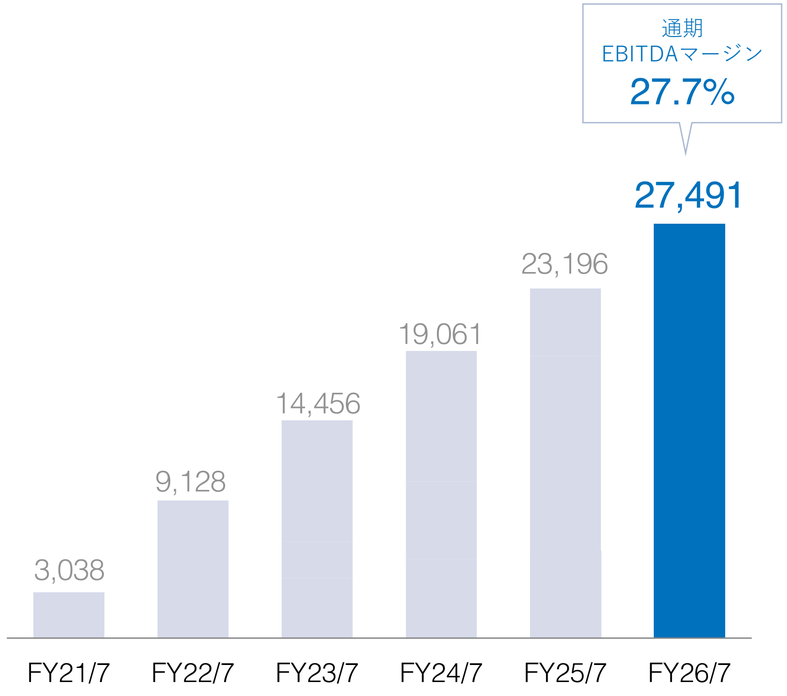
売上高

単位：百万円



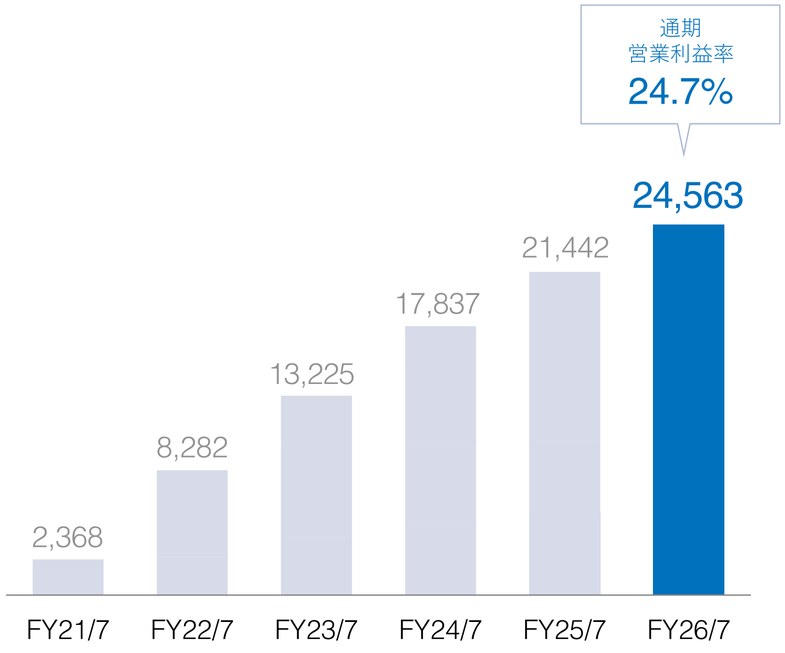
EBITDA

単位：百万円



営業利益

単位：百万円



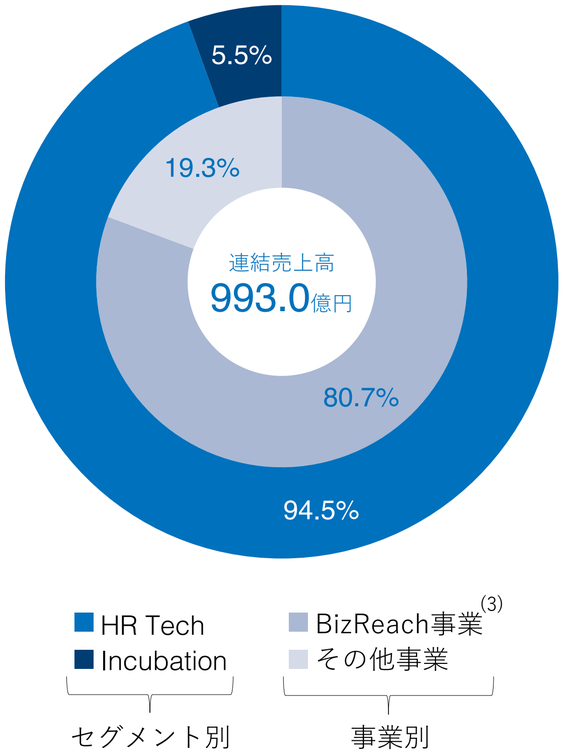
Visional グループ概要

BizReachを収益の柱とし、新たな領域でのサービス創造を加速

主なサービス概要（2026年9月10日時点）

HR Tech セグメント	BIZREACH	即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト
	HRMOS ハーモス	人財活用プラットフォーム
	HRMOS 採用 ハーモス / sonar ATS by HRMOS ハーモス / PERSONA	・採用管理システム
	HRMOS タレントマネジメント ハーモス / 社内版ビズリーチ by HRMOS ハーモス	・人財活用システム
	HRMOS 勤怠 ハーモス	・勤怠管理システム
	HRMOS 経費 ハーモス	・経費精算システム
	HRMOS 労務 ハーモス / HRMOS 給与 ハーモス	・労務・給与システム
	BIZREACH CAMPUS	OB/OG訪問ネットワークサービス
	InterRace つなぐ、働く、変わる。	タレントアクイジションサービス
Incubation セグメント	M&A SUCCEED	法人限定M&Aプラットフォーム
	TRABOX	物流DXプラットフォーム
	yamory	脆弱性管理クラウド
	ASSURED クラウド評価	クラウドサービスのセキュリティ信用評価
	ASSURED 企業評価	取引先企業のセキュリティ信用評価
	TSUIDE	ITコンサルティングサービス
関連会社	スタンバイ(1)	求人検索エンジン

FY2026/7 セグメント／事業別売上高構成(2)



注: (1)持分法適用会社。LINEヤフー株式会社（旧：Zホールディングス株式会社）との合弁会社であり、当社が40%持分を保有 (2)4百万円の調整額を除く (3)グループの中核サービスであるBizReachの財務数値（ビジョナル株式会社の子会社である株式会社ビズリーチの財務数値とは異なる）

Visional グループにおける事業創出のフレームワーク

新規事業の創出実績に裏打ちされた仕組み及びアプローチ手法に基づいて、社会の変化と技術の進化がもたらす潜在的な成長事業領域に参入

新規事業を創出する上での市場選定基準

- 社会構造の変革や技術の進化により、今後日本市場の成長が期待される
- 産業にデジタル・トランスフォーメーション(DX)のニーズが顕著
- 大きな市場ポテンシャル(TAM)が存在
- 海外でのトレンドや先行事例が明確に存在
- 大きく利益をあげている、既存の国内大手プレーヤーが存在

MVP(1)とリーンスタートアップ組織体制

- 少人数チームで立ち上げ
- 事業を2-3年間育てながら「構築・計測・学習」のフィードバックサイクルの中で事業モデルを確認、必要に応じて方向転換
- 事業モデルのスケール化が見えた段階で更なる投資を実施

注: (1)MVP = Minimum Viable Product

株主及び投資家の皆様へのメッセージ

新しい可能性を、次々と。
私たちは、インターネットの力で、世の中の革新を支えていく。
私たちは、時代がもたらす様々な課題を、次々と新しい可能性(ビジョン)に変え、
中長期的な企業価値の最大化を図る。

グループミッションの実現へのコミットメント

- BizReachの持続的成長と利益拡大
- BizReachとHRMOSのデータ連携による、AI時代の経営プラットフォームの構築
- 継続的な新規事業創出やM&Aの活用

2. BizReachについて

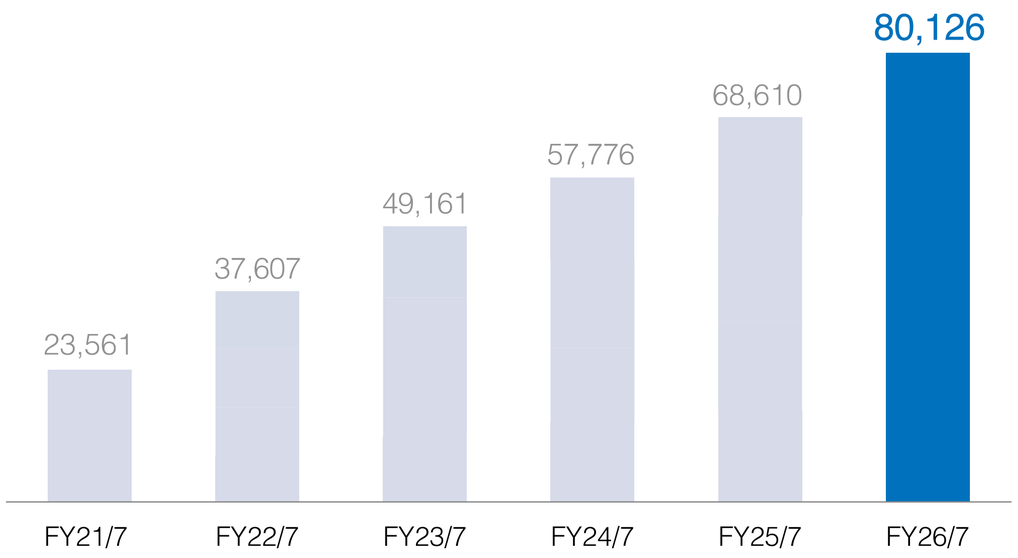
BizReach 通期業績推移

プロフェッショナル人材の採用需要は引き続き堅調。定常時の中期的な売上高成長率は+15% YoY程度、営業利益（管理部門経費配賦前）は40%程度。市場動向に合わせて成長投資を柔軟に実行

BizReachの売上高(1)

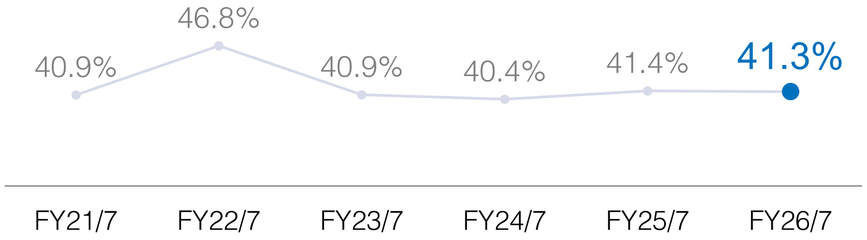
単位: 百万円

	FY25/7	FY26/7
通期 YoY 成長率	+18.8%	+16.8%
通期 YoY 増収額	+108.3億円	+115.1億円



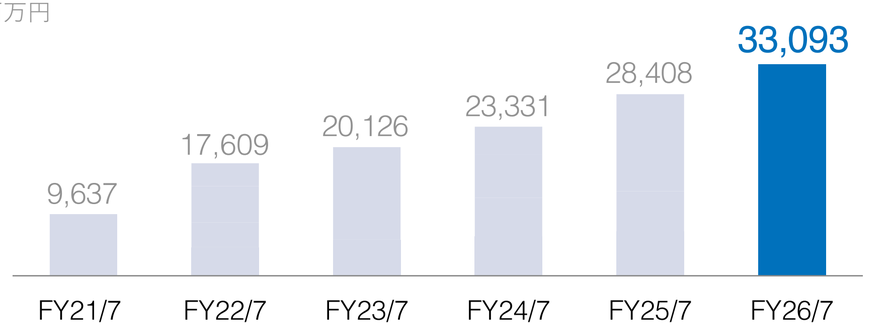
BizReachの営業利益及び利益率（管理部門経費配賦前）(1)(2)(3)

営業利益率（管理部門経費配賦前）



営業利益（管理部門経費配賦前）

単位: 百万円

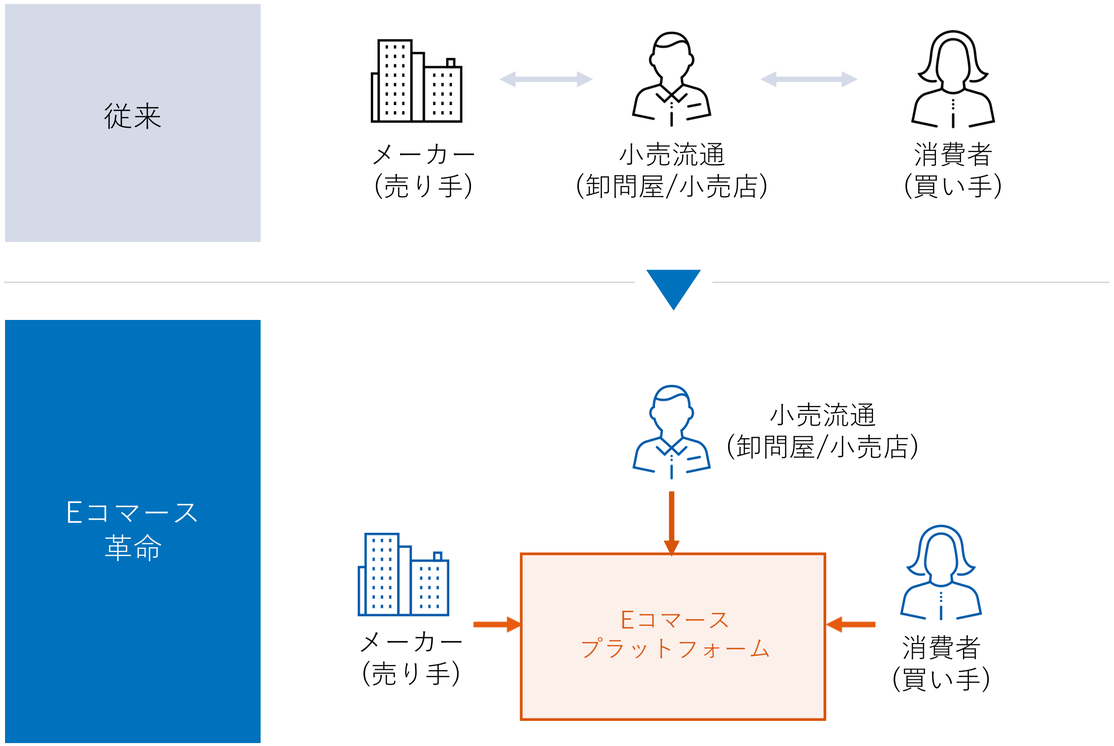


注: (1)グループの中核サービスであるビズリーチ事業の財務数値（ビジョナル株式会社の子会社である株式会社ビズリーチの財務数値とは異なる）(2) BizReachの売上高及び営業利益／営業利益率（管理部門経費配賦前）は報告セグメントであるHR Techセグメントにて計上 (3)経理機能や人事機能、法務総務機能等の管理部門経費を事業毎に配賦する前の営業利益。

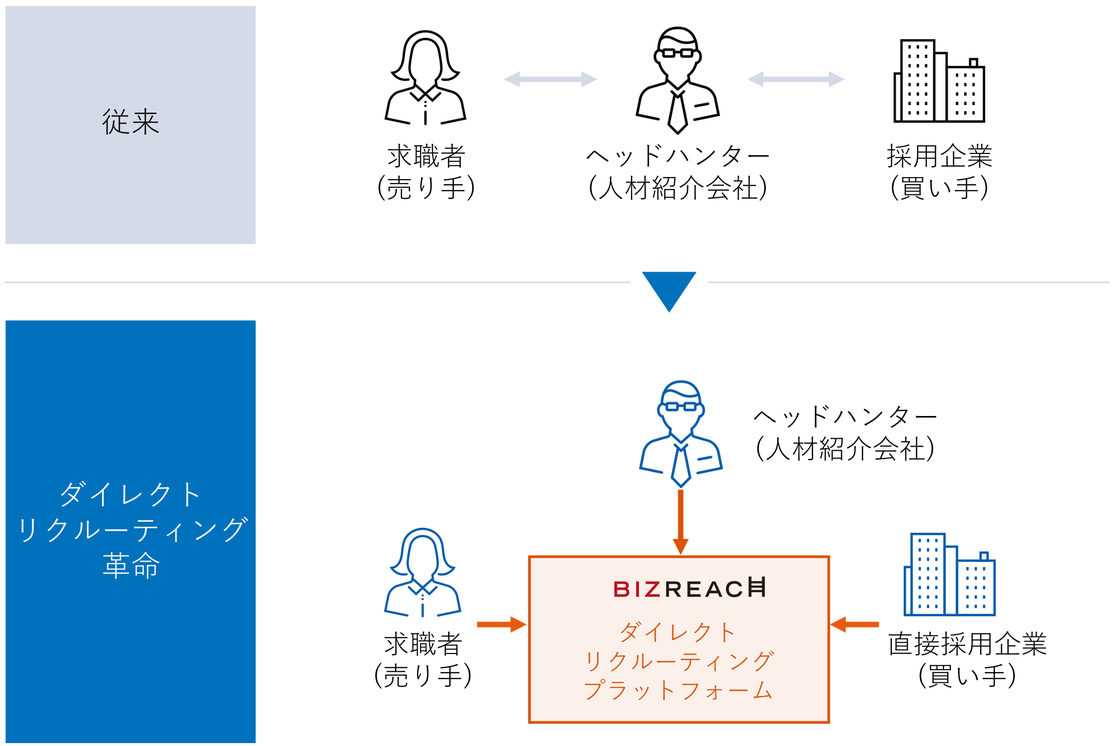
即戦力人材の採用革命を起こしたBizReach

小売業界におけるEコマース革命(1)同様、インターネットによる人材採用市場の可視化を通じて「ダイレクトリクルーティング」の仕組みを創造し、市場の変革を実現

Eコマースによる市場のオンライン化



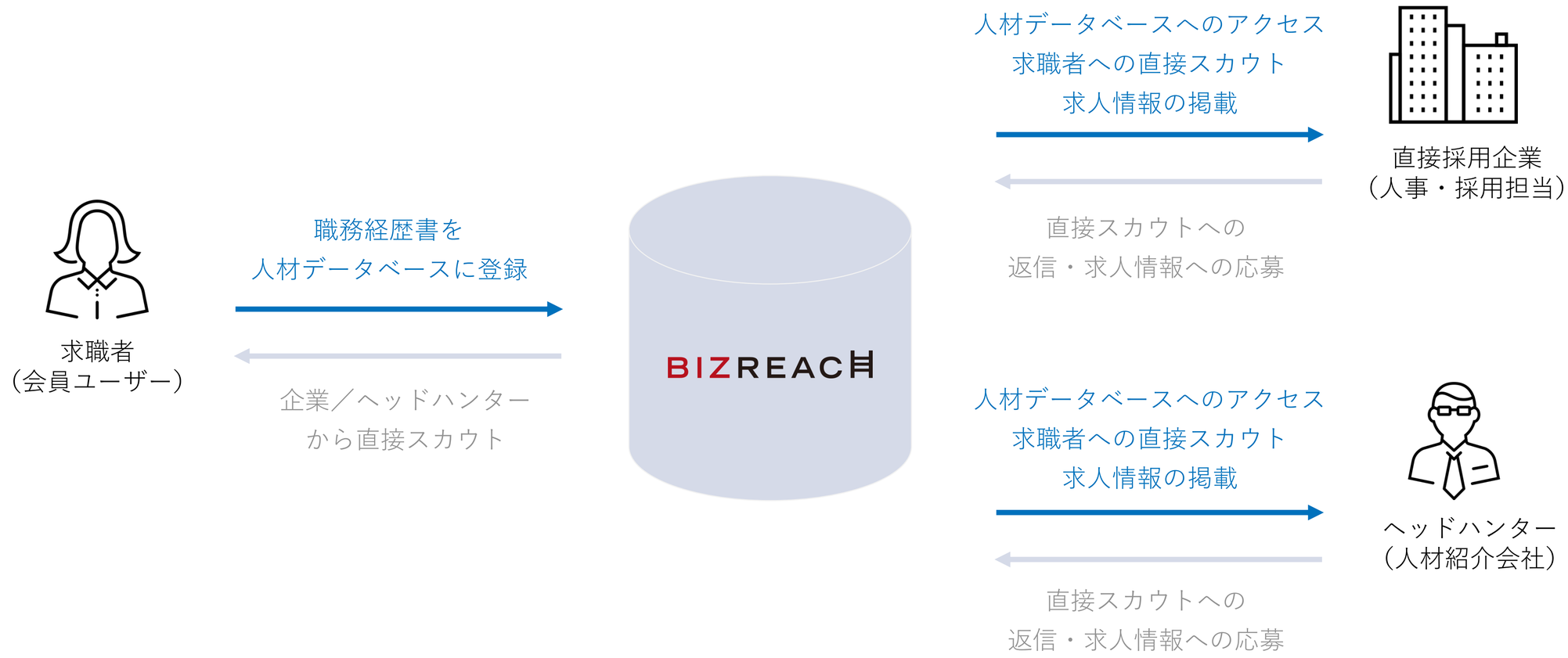
「ダイレクトリクルーティング」による市場のオンライン化



注: (1)電子商取引（Eコマースプラットフォームの出現）によって引き起こされた小売市場の構造的変化

多様な収益源による独自のビジネスモデル

プロフェッショナル人材(1)特化型の独自のビジネスモデルに支えられたBizReachの強固な収益及び成長基盤



注: (1)管理職、専門職等

BizReachの料金体系

BizReachは、プラットフォーム利用料（リカーリング売上高）と、成功報酬（パフォーマンス売上高）から構成されるため、景気動向が急激に減速する局面においても、影響を受けにくい収益体制

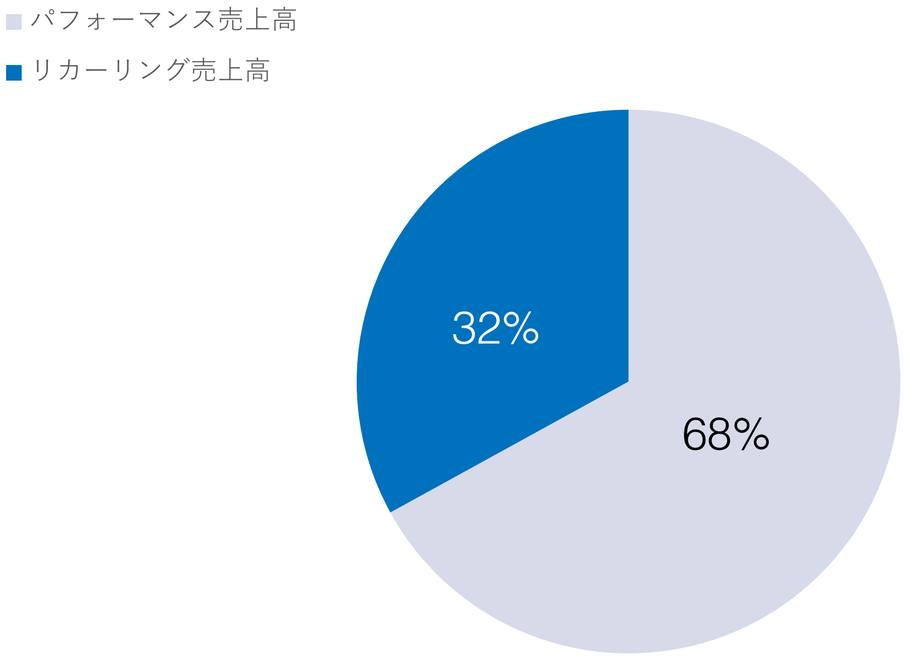
	プラットフォーム利用料[1][2]	成功報酬
直接採用企業	¥850,000 / 6ヵ月	求職者の転職後理論年収[3]の15%
ヘッドハンター	¥600,000 / 6ヵ月	採用企業から得る紹介手数料の25.5% - 40%

注: (1)税抜き (2)スタンダードプラン (3)転職後理論年収 = 月額固定給×12ヵ月＋賞与算定基準額×前年度実績賞与支給月数

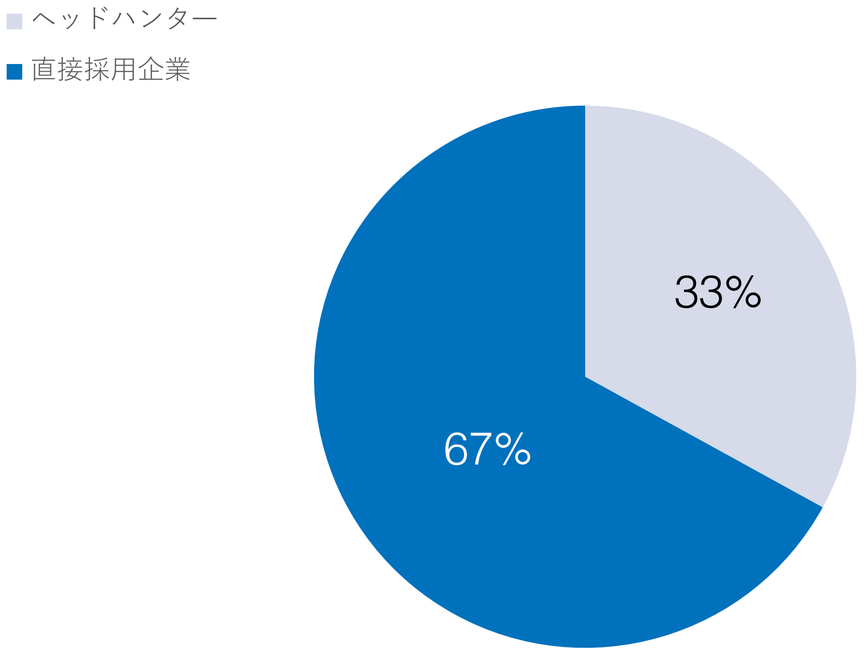
FY2026/7 BizReach 売上高構成

リカーリング売上高(1)とパフォーマンス売上高(2)を組み合わせた独自の売上高構造

FY2026/7 BizReach 売上高タイプ別構成(3)



FY2026/7 BizReach 直接採用企業とヘッドハンター売上高構成(3)(4)



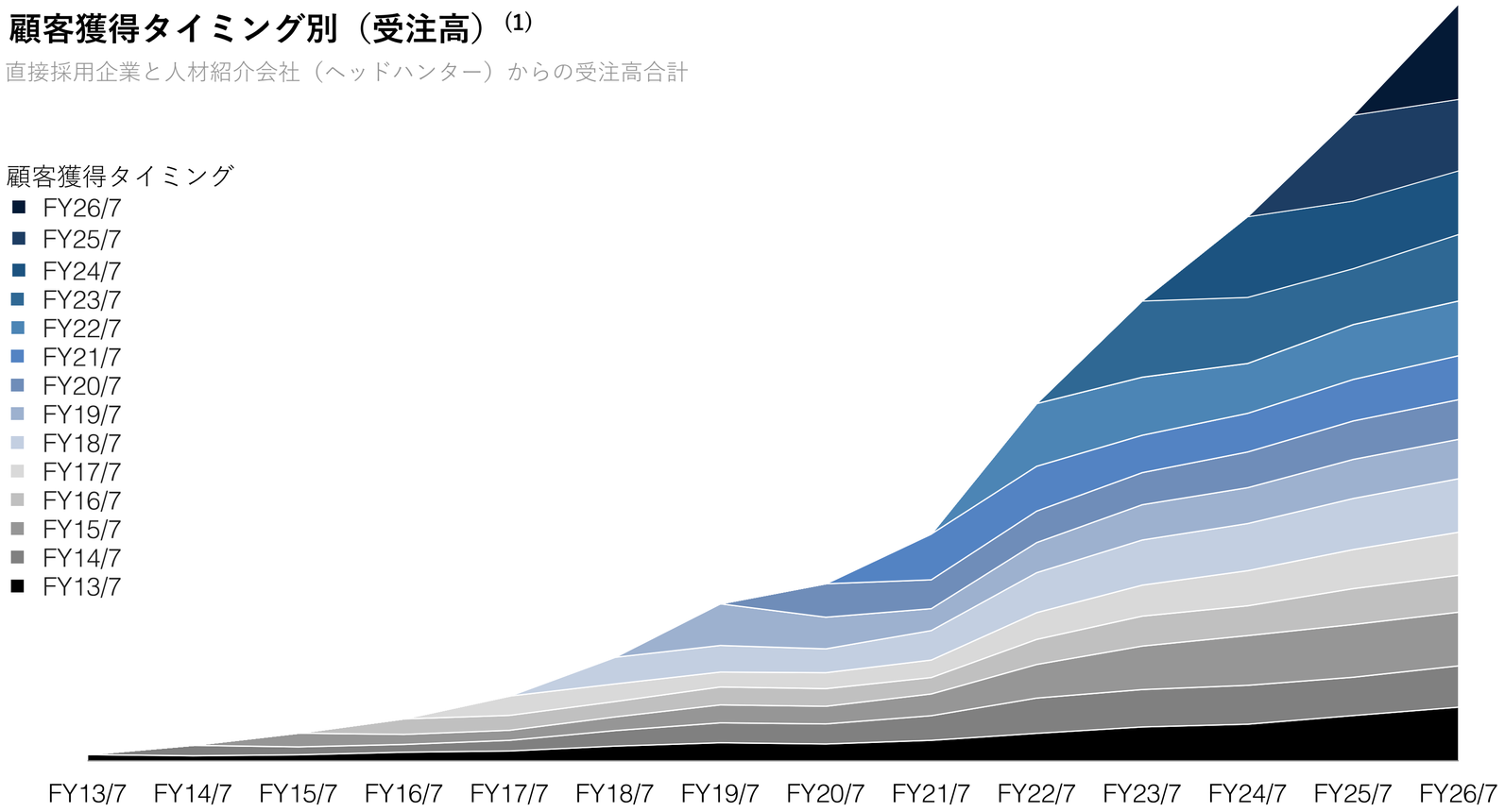
注: (1)リカーリング売上高は直接採用企業と人材紹介会社（ヘッドハンター）によるプラットフォーム利用料及び追加プラチナスカウト購入による売上高、求職者会員によるプラットフォーム利用料から構成 (2)パフォーマンス売上高は直接採用企業と人材紹介会社（ヘッドハンター）による採用成功に応じた成功報酬から構成 (3)グループの中核サービスであるBizReachの財務数値（ビジョナル株式会社の子会社である株式会社ビズリーチの財務数値とは異なる） (4)リカーリング売上高とパフォーマンス売上高の合算ベース

BizReachの安定的な顧客基盤の積み上がり

BizReachの売上高は、安定的な顧客基盤の積み上がりにより、累積的な事業成長を実現

顧客獲得タイミング別（受注高）(1)

直接採用企業と人材紹介会社（ヘッドハンター）からの受注高合計



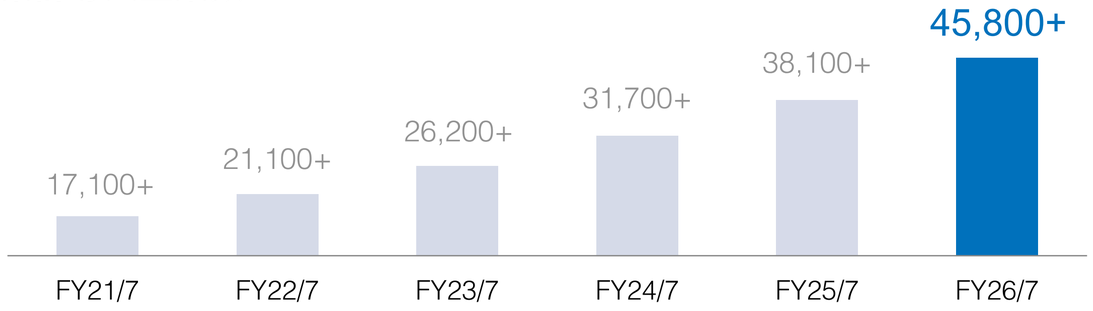
- 左図は、FY2013/7以降直接採用企業及びヘッドハンターから初めて受注した年を起点に、各年度の受注高推移を示す
- BizReachの顧客は、採用ニーズ次第で剥落するため、顧客数は顧客獲得時点から経年で減少する傾向にあるものの、継続的に利用する顧客が積み上がり、顧客あたりの平均受注高も増加している。こうして築かれた顧客基盤が安定的な事業成長を支えている

注: (1)BizReachにおいてFY13/7以降、顧客（直接採用企業と人材紹介会社（ヘッドハンター）） から初めて受注した年を起点にFY26/7まで受注した各年度の受注高を積み上げ。よって、会計数値とは異なる

BizReach 主要KPI

企業のプロフェッショナル人材への採用ニーズが引き続き堅調であることや、雇用の流動化により、各指標は順調に推移し、安定的な顧客基盤を構築。利用ヘッドハンター数の推移も想定通りに進捗している

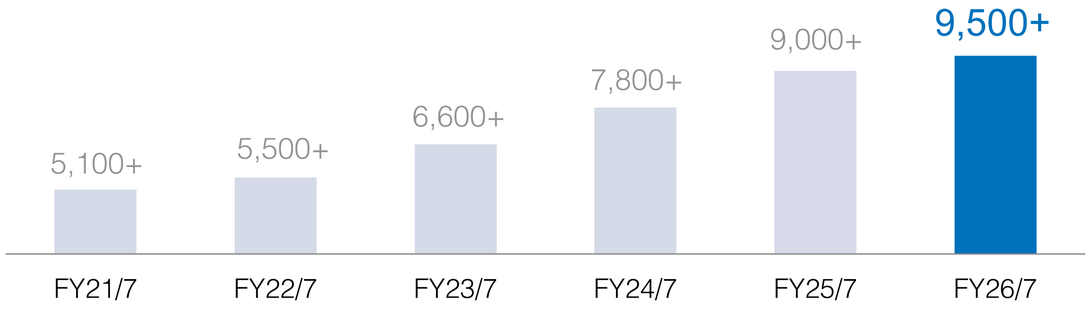
累計導入企業数(1)



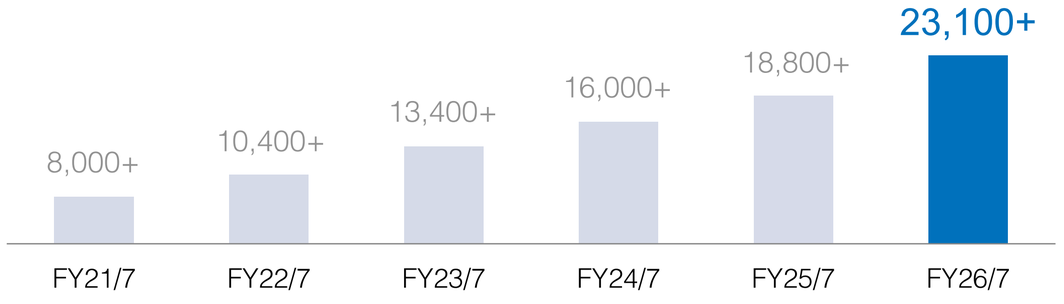
BizReachのスカウト可能会員数(3)

単位: 百万人

利用ヘッドハンター数(2)



年次利用中企業数(4)



注: (1)BizReachを導入した累計企業数、ヘッドハンターを除く (2)株式会社ビズリーチによる審査を経たヘッドハンター数 (3)データベース上に登録されている会員のうち、採用企業又はヘッドハンターへの職務経歴書公開設定を「公開」にしている会員（無料会員を含む） (4)会計期間中に1日以上の利用がある直接採用企業数

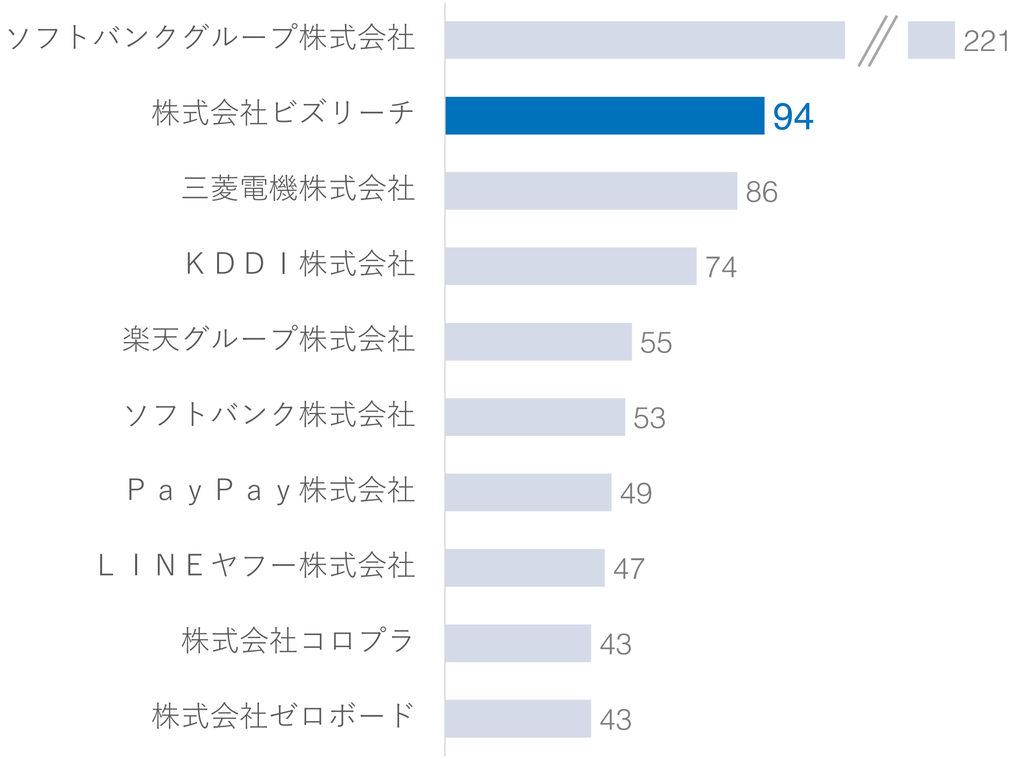
カスタマージャーニーをBizReach AIが支援し、マッチング機会の最大化を目指す

BizReachは、プロフェッショナル人材の採用支援領域において、約17年間プラットフォーム上に蓄積してきたデータや、顧客との接点で得られるインテントと、テクノロジーを融合させ、サービスの競争力を一層強化していく

「データ × AI」を支える特許活動への継続的な投資

技術への投資を競争の源泉と位置づけ、生成AI関連の特許保有数は、FY2026/7 末時点において業界問わず日本でトップレベルを維持 (1)

生成AI関連の特許保有数（2026年7月31日までの登録分）(1)



株式会社ビズリーチの生成AI関連特許例(2)

- レジュメ自動作成
- 社内レジュメ自動作成
- 求人自動作成
- 社内ポジション自動作成
- 求人スコアリング
- 社内タレント検索
- レジュメ添削
- 検索条件提案
- スカウトメッセージカスタマイズ
- キャリア相談

注: (1)知財図鑑（株式会社コネル）による、2026年7月31日までに登録され、2026年8月31日時点で登録中の生成AI関連特許に関する調査をもとに、ビジョナル株式会社が加工して作成 (2)特許第7371284号、第7373091号、第7403027号、第7475529号、第7488974号、第7612069号、第7518313号、第7724994号、第7792042号、第7890502号等

採用企業のプロセスへの投資

カスタマージャーニーの各プロセスで特許を取得し、顧客体験を進化させている。当社の競争優位につながる独自技術は、複数の特許を組み合わせて多面的に保護している。当社の特許権行使により、類似サービスの機能提供が停止された事例もある

求人自動作成機能
- 専門性や新規性が高いポジションが増える中、募集要件や人材要件の言語化を支援する各種機能
- 複雑な人材要件を「人材イメージ」などを入力するだけで言語化
- 「社内版ビズリーチ by HRMOS」の社内ポジション自動作成機能にも応用

約70%の求人が
24時間以内に作成完了(1)

候補者検索機能
- 膨大な求職者データベースの中から、候補者検索を支援する各種機能
- 例えば、検索したい候補者を対象とした求人を選択するだけで、求人に沿った検索条件をAIが提案
- 「社内版ビズリーチ by HRMOS」との将来的な連携も想定し、社員検索も対応

15%のリードタイムの短縮(2)
（スカウト送信から採用決定）

スカウトメッセージAIカスタマイズ機能
- 求人情報と候補者のレジュメを分析し、即戦力人材に特化したスカウト文の作成を支援する各種機能
- 経歴や志向性を加味した、パーソナライズされたスカウト文を効率的に作成
- テンプレート感の印象や手動カスタマイズの手間を解消

+26%の返信期待の向上(3)
（サービスの非利用時と比較）

採用企業

求人作成
（特許保有数：15件(4)）

候補者検索
（特許保有数：24件(4)）

スカウト送信
（特許保有数：7件(4)）

注: (1)2026年4月時点の「BizReach」、「HRMOS」シリーズ、「ビズリーチ・キャンパス」の各数字、又はそれらの合算 (2)2025年10月～2026年2月送信分 (3)7月時点の数値 (4)2026年7月31日までに登録され、2026年8月31日時点で登録中の各機能に関連する特許数

求職者の転職プロセスへの投資

レジュメ添削AI機能を2026年5月、対話型のキャリア相談AI機能を2026年7月にリリース。汎用AIには学習し得ないBizReachが保有するデータを活用したAI機能を順次リリースしている

レジュメ添削AI機能
- 記入済みのレジュメに基づき、一人ひとりに最適化された改善点を提案する機能
- 定量的な成果やスキルの再現性が正確に伝わるレジュメ更新を支援。多角的な観点で改善点を示し、より採用担当者の評価につながりやすい表現を複数の候補の中から提案
- 提示された内容を自ら選択・反映・編集することで、自身の強みを的確に言語化した独自性のあるレジュメに仕上げる

4割以上がレジュメを更新(1)

レジュメ自動作成機能
- レジュメの作成において、職種と業務領域の2つの質問に答えるだけで、転職市場で求められるキーワードを反映した、精度の高いレジュメを自動作成・提案する機能
- レジュメ作成にかかる手間と時間を大幅に削減
- 「社内版ビズリーチ by HRMOS」の社内レジュメ自動作成機能や、「ビズリーチ・キャンパス」の社員のプロフィール自動作成機能にも応用

会員登録者の3割が利用(2)

キャリア相談AI
- キャリア領域に最適化され、パーソナライズされた生成AIと対話しながら自身のキャリアを相談・整理できる機能
- 会員一人ひとりのレジュメを読み込み、志向や強みを整理しながら言語化することで、自身の強みや市場価値を客観的に把握することを支援
- 直近の転職意向のみならず、中長期的なキャリアプランを定期的かつ客観的に見直すことができる

画面訪問者の3人に1人が利用(3)

キャリア相談
（特許保有数：3件(4)）

応募（スカウト返信）

求人検索
（特許保有数：4件(4)）

レジュメ作成・添削
（特許保有数：23件(4)）

求職者

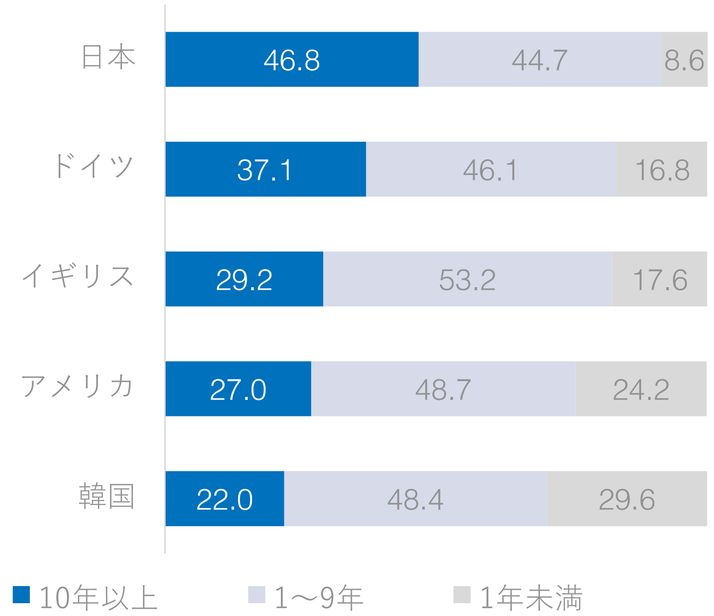
注: (1)2026年8月において、改善提案を確認した会員のうち4割以上がレジュメを更新 (2)2026年1月～8月のBizReach登録時に本機能が表示された会員のうち3割が利用 (3)2026年4月～6月に画面に訪問した会員のうち3人に1人が利用 (4)2026年7月31日までに登録され、2026年8月31日時点で登録中の各機能に関連する特許数

日本における「働き方」の現状と更なる成長機会：諸外国と比較した日本の「働き方」

我が国の雇用者の勤続年数は、国際的にみて比較的長期間となる傾向。諸外国においては、雇用の流動化により、労働需要のより高い分野へ人の移動を促進させている

勤続年数別雇用者割合の国際比較(1)

単位：%



労働移動がもたらすこと

- 生産年齢人口の減少や新規学卒者の減少により、企業における労働力は長期的に低下。中途採用による人材強化が必要
- 多様な価値観の文化醸成や、変化する事業環境・事業モデルの転換へ対応する専門人材・即戦力人材が必要
- 産業構造のシフトにより、産業や職種等の労働需要のミスマッチが発生。労働需要がより高い分野へ人の移動が中期的に必要
- 賃金上昇には労働生産性の向上が必要

注: (1)独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」（令和7年3月発行）をもとに、ビジョナル株式会社が作成

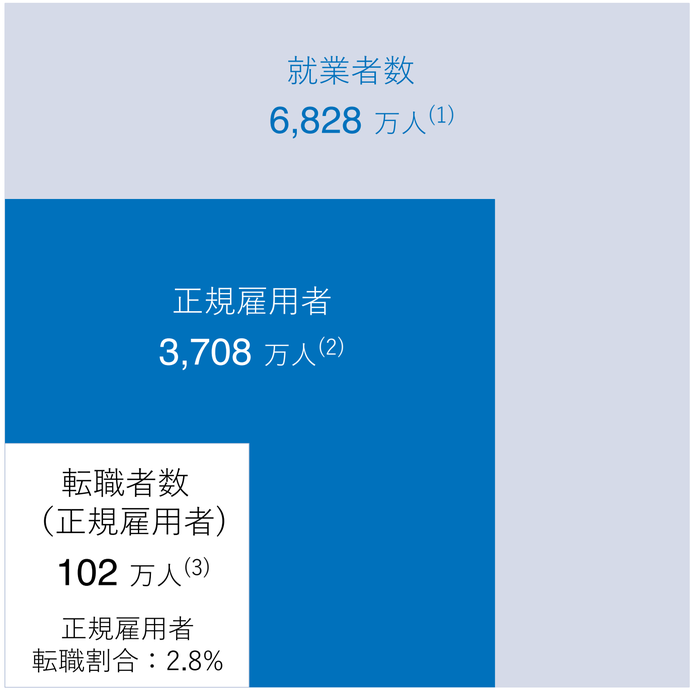
日本における「働き方」の現状と更なる成長機会：「働き方」の変化

VISIONAL

「働き方」が根底から変化したことにより、国内採用市場は構造的成長局面へ。日本における「雇用の流動化」は益々加速

日本における雇用流動性の成長余地

2025年



「働き方」は今後益々変化

- 企業寿命と労働寿命のミスマッチにより、一社で勤め上げることが限界に
- 企業内では職務内容の明確な成果主義への移行が促進し、転職が更に普及
- 企業間の人材獲得競争は加速し、一層能動的な採用(ダイレクトリクルーティング)が不可欠
- 新型コロナウイルスの影響によるリモート勤務は、このトレンドを加速

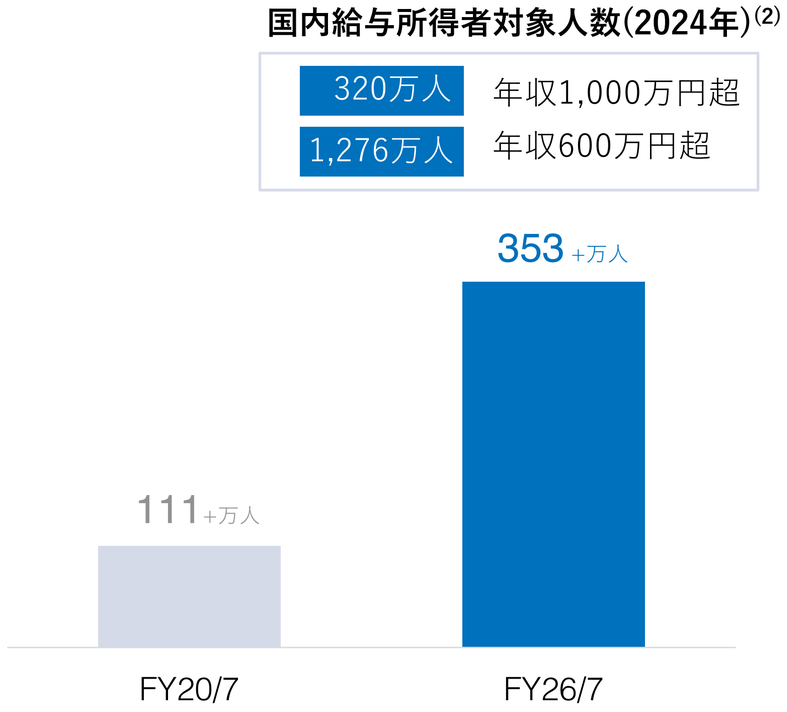
注: (1)「労働力調査（基本集計）」（総務省統計局）より引用。数値は2025年の各月末の調査による日本の就業者数の12ヵ月分の平均値 (2)「労働力調査（基本集計）」（総務省統計局）より引用。数値は2025年の各月末の調査による日本の正規雇用の従業員数の12ヵ月分の平均値 (3)「労働力調査（詳細集計）」（総務省統計局）より引用。数値は2025年の各月末の調査による日本の正規雇用間での転職者数（調査時以前の1年以内に離職及び転職をした人数）の12ヵ月分の平均値

BizReachの成長機会

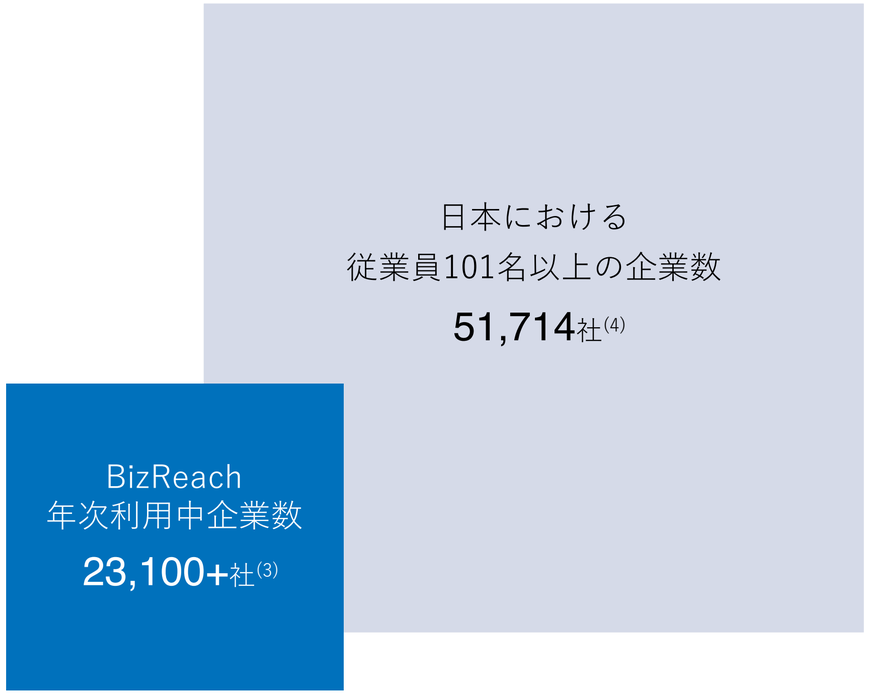
最大の成長機会は、更なる日本の雇用の流動化。プロフェッショナル人材領域における一層の会員基盤拡大を進めると同時に、未利用企業の新規開拓、並びに利用企業への深耕営業を促進する

BizReachのスカウト可能会員数及び更なる拡大ポテンシャル

BizReachのスカウト可能会員数(1)



採用企業側における拡大ポテンシャル

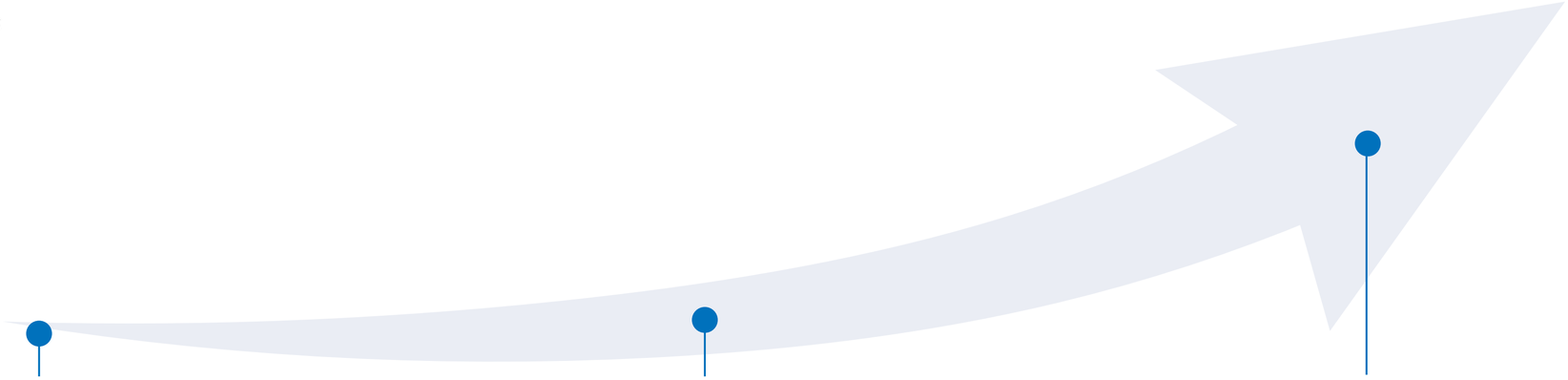


注: (1)データベース上に登録されている会員のうち、採用企業又はヘッドハンターへの職務経歴書公開設定を「公開」にしている会員（無料会員を含む） (2)「令和6年分 民間給与実態統計調査」（国税庁）（https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2024/pdf/R06_000.pdf）を加工して作成 (3)FY26/7の会計期間中に1日以上の利用がある直接採用企業数 (4)2026年3月末時点。「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況 （令和8年3月末時点）」（厚生労働省）（https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_r08_03.pdf）を加工して作成

BizReachの成長機会

BizReachの顧客基盤はダイレクトリクルーティングの浸透によりグローバル企業の日本支社からスタートアップ/SMB、日系大企業へ拡大してきている。日系大企業での全社導入及び新規開拓を通じた大きな成長余地が存在

顧客基盤の成長軌跡イメージ



第1段階

グローバル企業の日本支社

- 社内に「ダイレクトリクルーティング」チームを保有
- BizReachから少ないサポートでも「自走可能」

第2段階

スタートアップ / SMB(1)

- 従来の採用サービスではプロフェッショナル人材にアクセス困難
- 職務内容が明確であり、BizReachと親和性が高い

第3段階

日系大企業

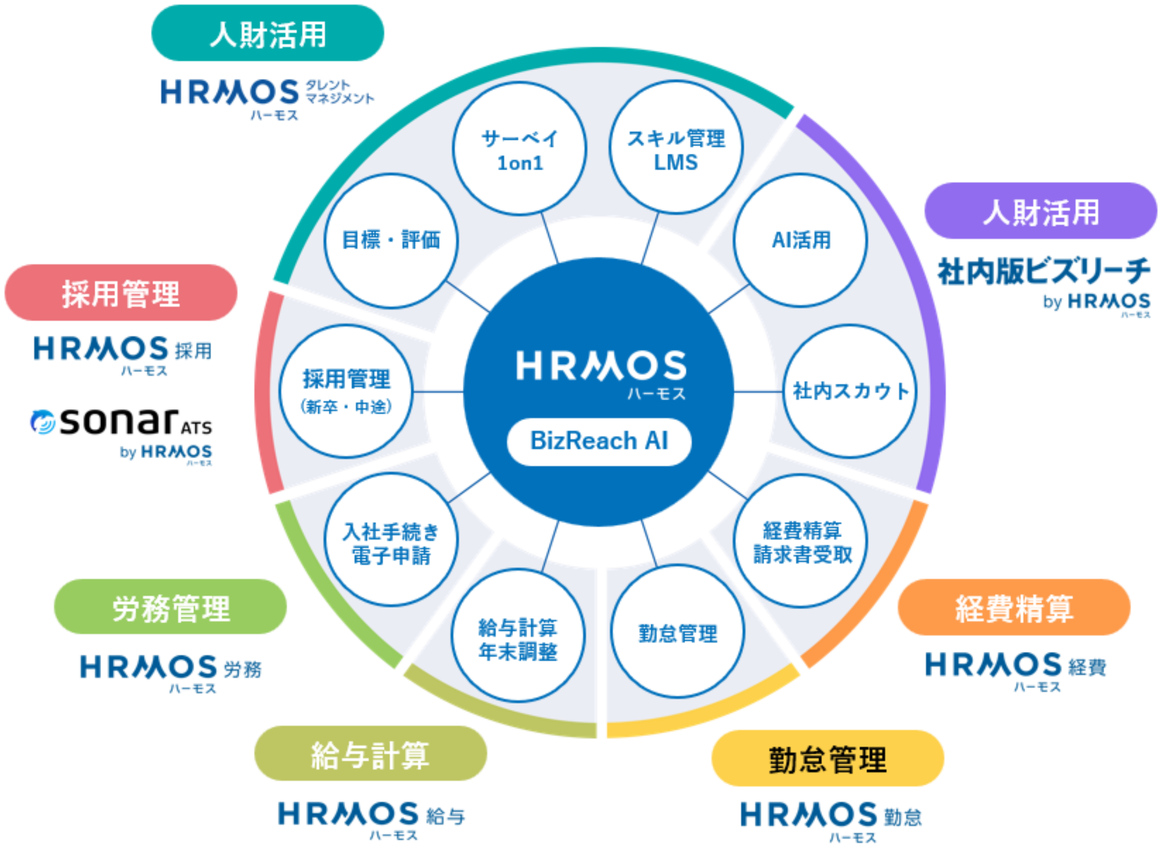
- 中途採用に高いニーズを有する部署において浸透
- 全社ベースでの導入により、ウォレットシェア拡大を図る

注: (1)SMB = Small and midsize business （中小企業）

3. HRMOSについて

AI時代の経営プラットフォームの構築に向けて

プロフェッショナル人材の採用支援で17年間蓄積してきたデータを活用した独自のAI技術であるBizReach AIをHRMOSに活用。BizReachとHRMOSのデータ連携を通じて、AI時代の経営プラットフォームの構築を目指し、シリーズで展開



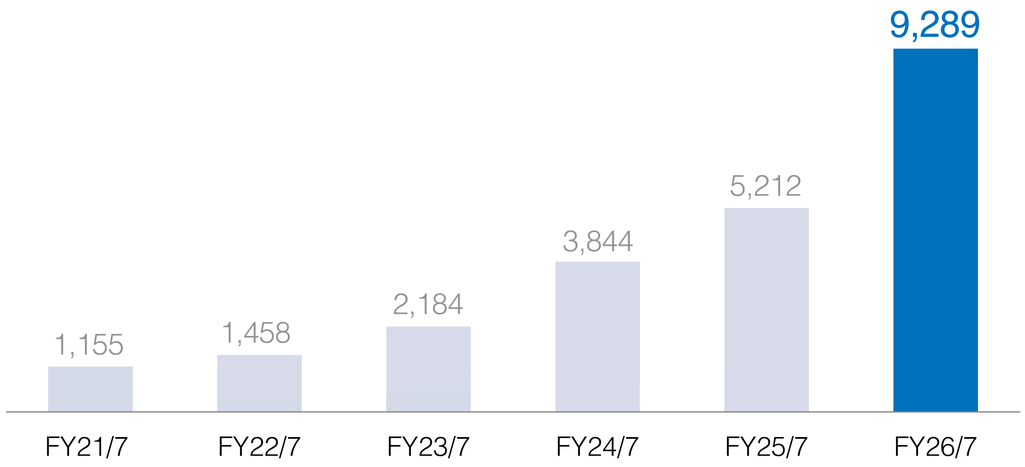
HRMOS 通期業績推移

プロダクト開発を進めながら、各サービスの売上高が順調に拡大。2025年10月にThinkings株式会社がグループインし、FY2026/7 には「sonar ATS by HRMOS」が10ヵ月連結されている。市場環境に基づき、FY2027/7を含む3年間はHRMOSへ積極的な投資を計画

HRMOSの通期売上高(1)

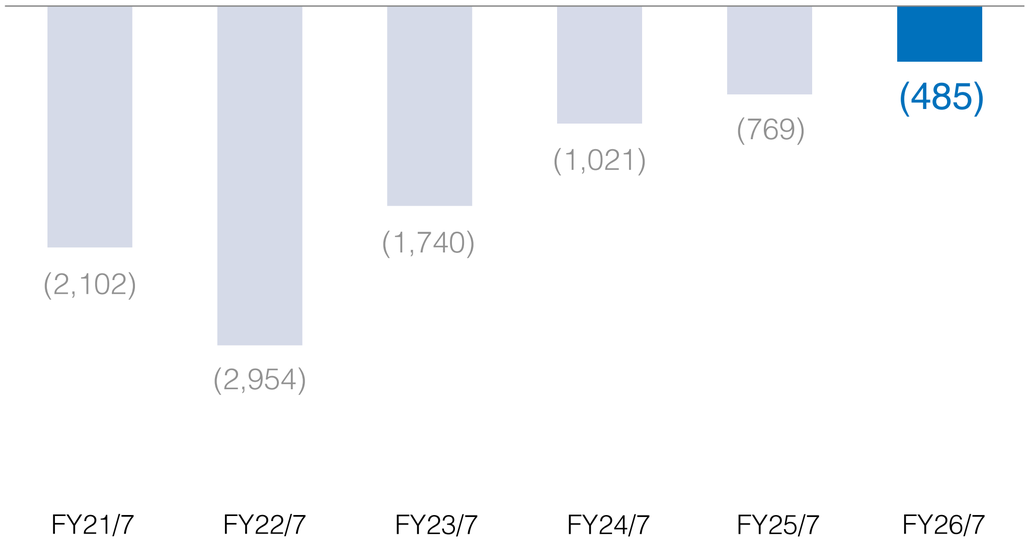
単位: 百万円

	FY25/7	FY26/7
通期 YoY 成長率	+35.6%	+78.2%
通期 YoY 増収額	+13.6億円	+40.7億円



HRMOSの通期営業損失（管理部門経費配賦前）(1)(2)

単位: 百万円



注: (1)HRMOSの売上高及び営業損失（管理部門経費配賦前）は報告セグメントであるHR Techセグメントにて計上 (2)経理機能や人事機能、法務総務機能等の管理部門経費を事業毎に配賦する前の営業利益

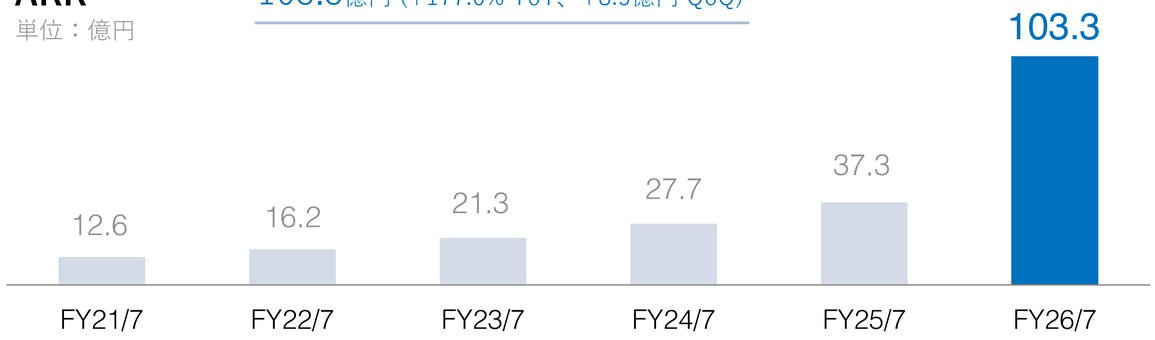
HRMOS KPI

FY2026/7 ARRは103.3億円（+177.0% YoY）まで伸長。下図KPIは、FY2026/7より全てのHRMOSサービスを含む（FY2025/7は『HRMOS採用』、『HRMOSタレントマネジメント』及び『社内版ビズリーチ by HRMOS』サービス合算）。 FY2026/7 に利用中企業数とARPUの水準が変化している要因は、幅広い規模の顧客層を持つHRMOS勤怠が合算された影響

ARR(1)(2)

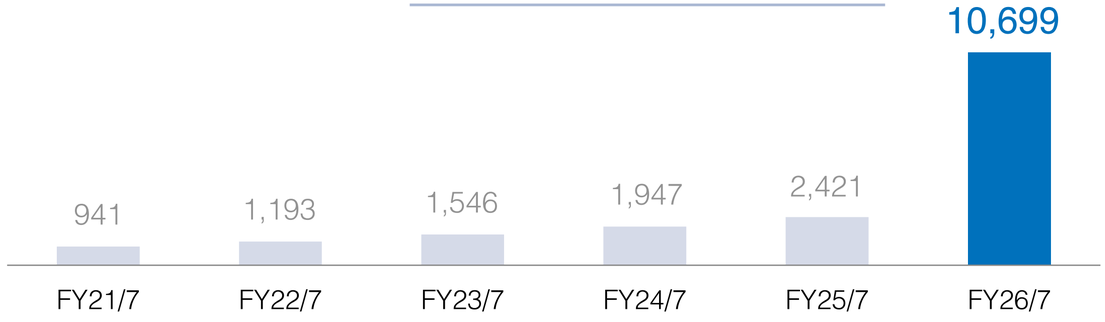
単位：億円

103.3億円（+177.0% YoY、+8.5億円 QoQ）



利用中企業数(5)(6)

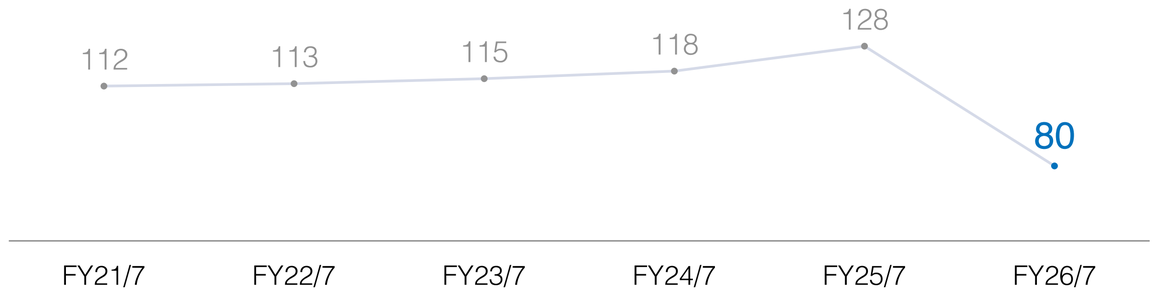
10,699社（+341.9% YoY、+437社 QoQ）



ARPU(3)(4)

単位：千円

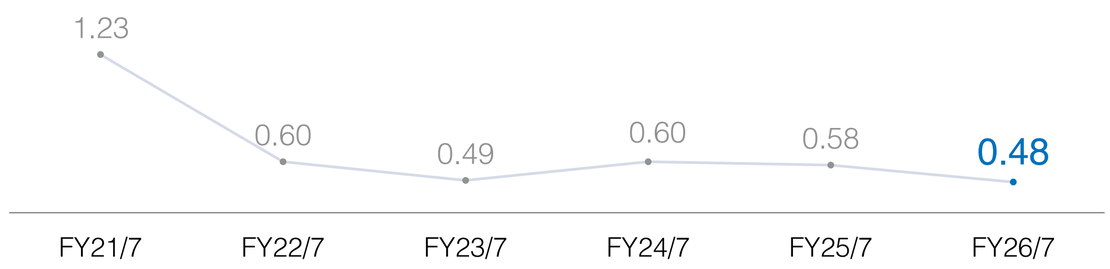
8.0万円（-37.3% YoY、+0.3万円 QoQ）



Churn Rate(7)(8)

単位：%

直近12ヵ月平均：0.48%（±0.00% QoQ）



注: (1)Annual Recurring Revenue。各期末の月末MRR （Monthly Recurring Revenue。対象月末時点における継続課金企業に係る月額料金の合計（一時収益は含まない））に12を乗じて算出 (2)2026年7月末時点 (3)Average Revenue Per User。各期末のMRRを同時点の有料課金ユーザー企業数で除して算出 (4)2026年7月末時点 (5)各期末における月末有料課金ユーザー企業数。複数のサービスを導入している顧客は1顧客として取り扱い (6)2026年7月末時点 (7)各期末におけるMRRベースの月末月次解約率を過去12ヵ月平均して算出。月末月次解約率は、当月解約したMRRを前月末MRRで除して算出 (8)2026年7月末時点

4. HR Techの今後の成長戦略

BizReachのサービスは今年で17年。

採用市場の成長とともに、お客様に支えられてここまできました。

技術革新が進み、BizReachのサービスや機能も年々進化

近年は独自AI技術「BizReach AI」の開発に注力

BizReach AIは、
累計導入企業：45,800社以上、スカウト可能会員数：353万人以上の方々が利用し、
うまれたマッチングデータと、累計売上約3,800億円のプラットフォームビジネスをもとに
磨き込まれてきたBizReach独自のAI技術です。

蓄積してきたデータを活用し、
「レジュメ自動作成」、「求人自動作成」、「独自スコアリング」などの機能提供をはじめ、
さらなるマッチング機会を提供していきます。

「レジュメ自動作成」、
「求人自動作成」のみならず、
BizReach AIによる独自技術を広く展開

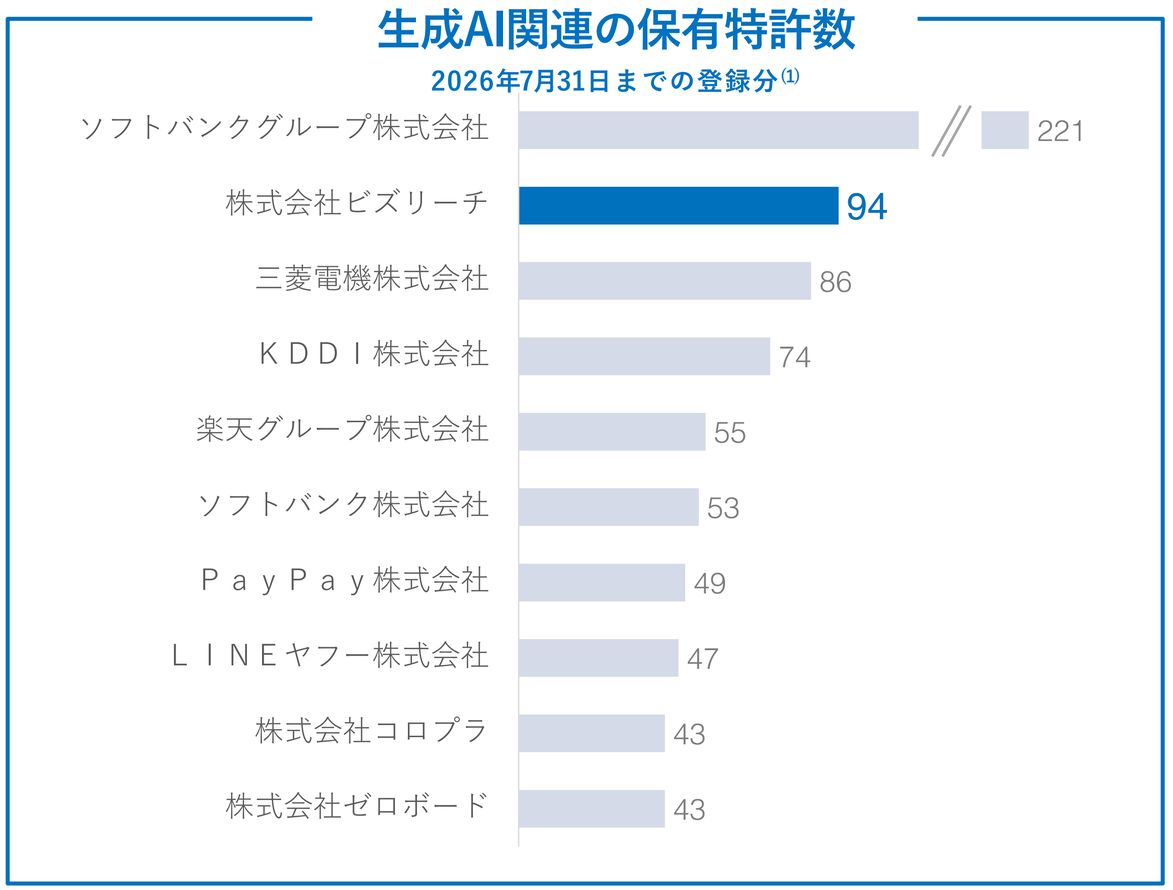
特許として、保有、活用を進めている

株式会社ビズリーチの生成AI関連特許例(1)

- レジュメ自動作成
- 社内レジュメ自動作成
- 求人自動作成
- 社内ポジション自動作成
- 求人スコアリング
- 社内タレント検索
- レジュメ添削
- 検索条件提案
- スカウトメッセージカスタマイズ
- キャリア相談

注: (1) 特許第7371284号、第7373091号、第7403027号、第7475529号、第7488974号、第7612069号、第7518313号、第7724994号、第7792042号、第7890502号等

結果、日本トップレベルの特許保有数を実現



注: (1) 知財図鑑（株式会社コネル）による、2026年7月31日までに登録され、2026年8月31日時点で登録中の生成AI関連特許に関する調査をもとに、ビジョナル株式会社が加工して作成

これまでのBizReachの歩みとともに多くのお客様と向き合ってきた結果、

採用よりもさらに大きな「本質的課題」が企業の中にあることが判明しました。

経営者は、何に悩んでいるのか

経営の課題

以前に比べ社員の入れ替わりが激しくなり、どのような社員がいるかわからなくなっている

社員の
スキルや経験が
わからない

どのポジションに
どんな社員があうか
わからない

どのような条件で
探せばいいか
わからない

さまざまなことが明確に「わからない」ことで、適切な人事異動や配置が難しい

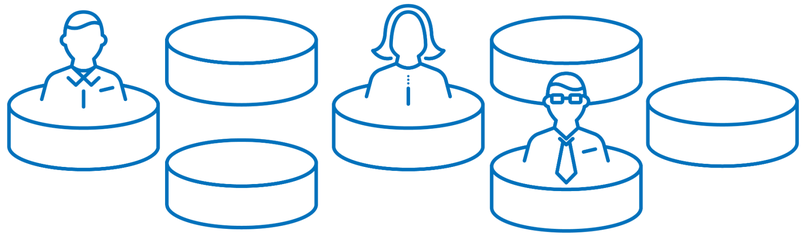
適切な配置を実現するには、社員と社内ポジションの可視化が必要不可欠

社員の可視化

スキル・経験・志向・給与など

＋

社内ポジションの可視化



業務内容・求められるスキル・経験など

では、なぜそれが実現できないのか

経営の課題

社員と社内ポジションの可視化を実現するためには、
社内の情報を集め続け、更新し続け、探しやすくしなくてはいけない

社員に主体的にレジュメを
書いてもらわないと
いけない

社員や人事に
レジュメを更新し続けて
もらわないといけない

時代によって移り変わる
スキル要件や経験を
定義しなくてはならない

社員や人事が手を動かさず、情報が集まり続け、
リアルタイムに更新され、情報が探しやすくなることが大切

VISIONAL

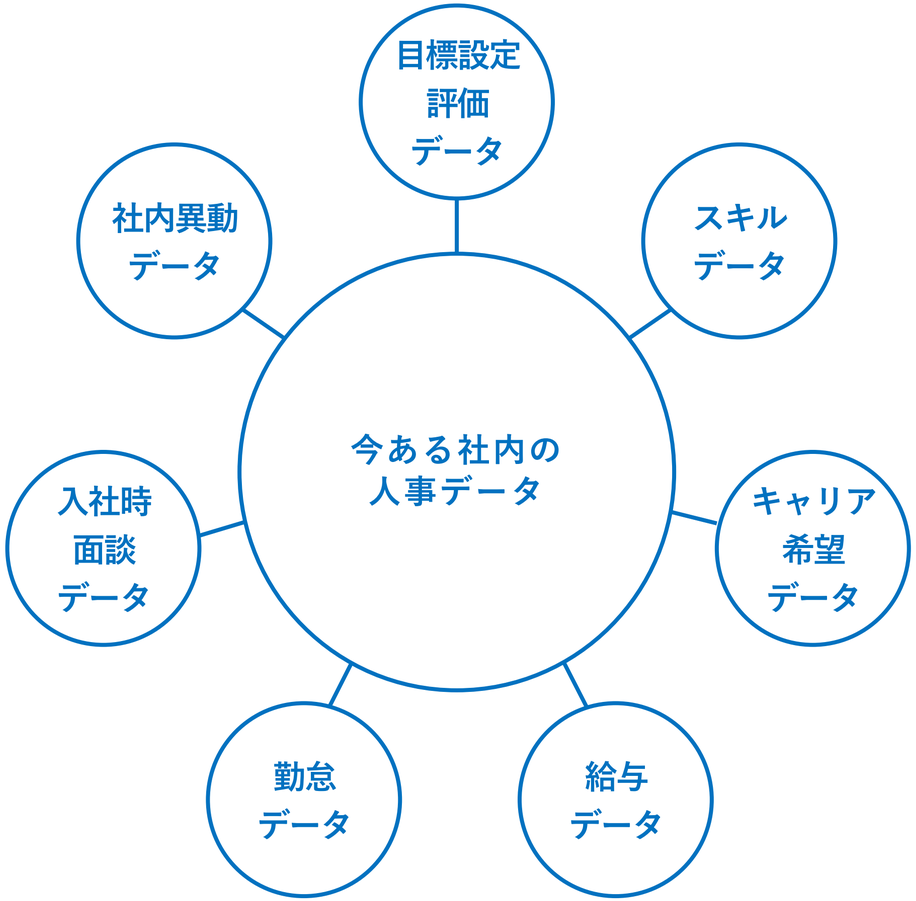
社内版ビズリーチ

by HRMOS

ハーモス

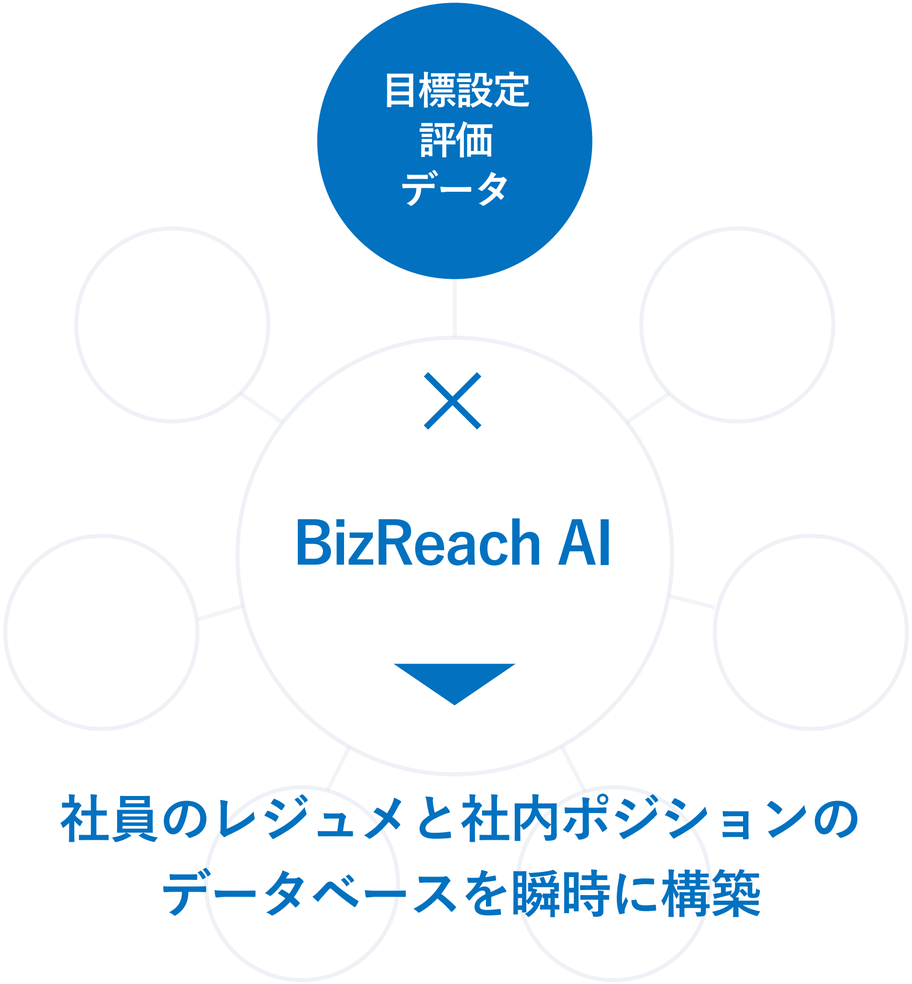
HRMOSによる可視化

今ある「社内の人事データ」をもとに、
HRMOSが社員と社内ポジションを自動的に可視化



タイムリーに入力されやすく、多くの会社で既にある
目標設定と評価のデータに着目

そのデータにBizReach AIをかけあわせることによって、
瞬時に社員のレジュメと社内ポジションの
データベース構築を実現



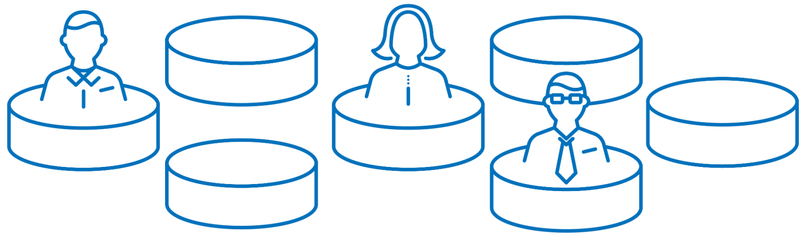
目標設定と評価が更新されるたびに、自動的に社員のレジュメ、
社内ポジションのデータベースが更新される

社員の可視化

レジュメ

更新

社内ポジションの可視化



ポジション要件

リアルタイムで更新されるデータベースができる

BizReach AIの技術をHRMOSに転用して実現

VISIONAL

課題

レジュメ作成における、経歴・スキルの言語化に経験を要し、
手間や時間がかかる

解決策

生成AIを活用した「レジュメ自動作成」

特許取得済み
2つの質問（職種、業務領域）に回答するだけで
転職市場で求められるキーワードを反映した
精度の高いレジュメを自動生成し提案

BizReach AIの技術をHRMOSに転用して実現

結果

レジュメ作成の手間と時間を大幅に削減

検証結果：スカウト受信数 40%増加(1)

（機能を使用しレジュメを更新した会員と使用せず更新した会員を比較）

注: (1)機能リリース前に東京大学マーケットデザインセンターと株式会社ビズリーチが協働で実施した性能評価より

BizReach AIの技術をHRMOSに転用して実現

VISIONAL

課題

専門性・新規性の高い求人が増え
募集要件・人材要件の言語化が難しい

解決策

生成AIを活用した「求人自動作成」

特許取得済み

BizReachに蓄積された、以下の市場データを学習

- **個人** レジュメ情報、求職者による求人検索キーワードなど
- **企業** 求人情報キーワード、人気のある求人情報、マッチング率が高い求人情報など

BizReach AIの技術をHRMOSに転用して実現

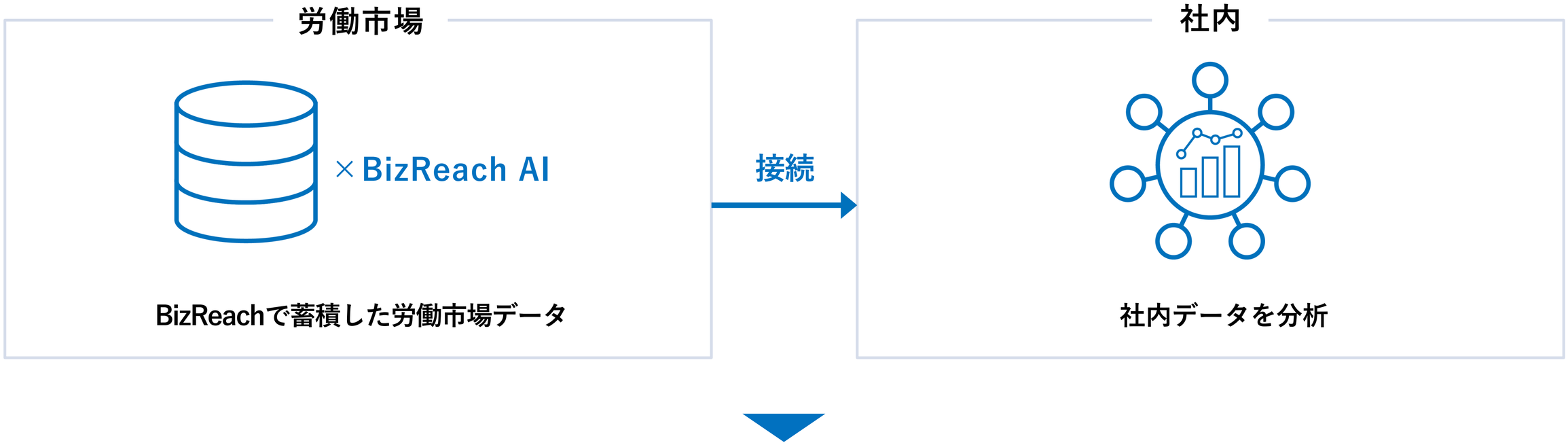
VISIONAL

結果

企業が求める最適なプロフェッショナル人材が
興味を持ちやすい高精度な求人を
最短30秒で提案

さらに、BizReach AIによって実現できること

労働市場データと社内データを接続することで、社内データを市場基準でスコアリング。レジュメやポジション要件が市場基準で可視化されるため探しやすく、また、労働市場と比較できて適切な判断が可能に



手間がかからず（自動的に作成、更新）、探しやすい可視化が実現できる

自動作成

今あるデータを生かして
手を動かさず可視化できる!

リアルタイム更新

リアルタイムで変化する
データを常に把握できる!

市場データ接続

社内だけでなく
労働市場とも比較できる!

HRMOSでしか実現できない社員と社内ポジションの可視化

では、可視化したデータをもとに、
社員と社内ポジションをどのように
「マッチング」するか

VISIONAL

社内版ビズリーチ

by HRMOS

ハーモス

これまでは、人事異動や配置のたびに、勘や経験に頼り、
社員とポジションのマッチングを属人的に判断してきました。

これからは、可視化された社員や社内ポジションのデータベースに
BizReach AIのマッチング技術をかけあわせることによって
マッチングデータがレコメンドされます。

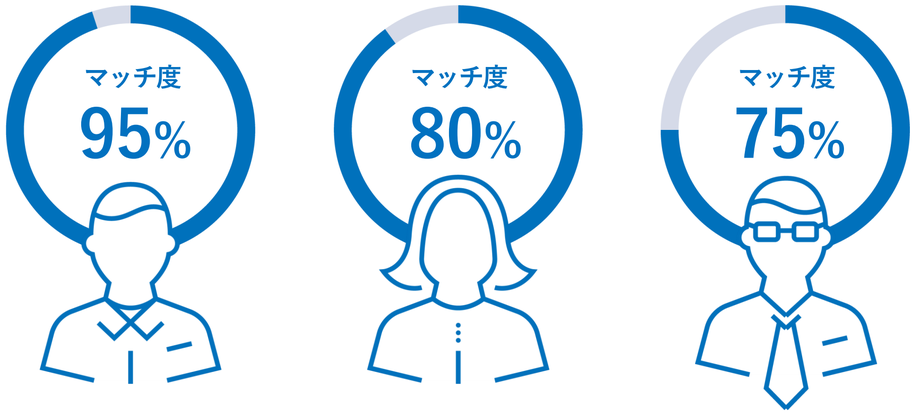
レコメンドされたマッチングデータは、人間の判断をサポートします。

HRMOSによるマッチング

VISIONAL

BizReach AIによって、市場基準で、社員レジュメ、社内ポジションが可視化されているため
〇〇ができる人、××のスキルを持っている人、など具体的ワードで、網羅的に社員を探せる

プロジェクトマネジメントのスキルと、
金融機関との折衝経験がある人



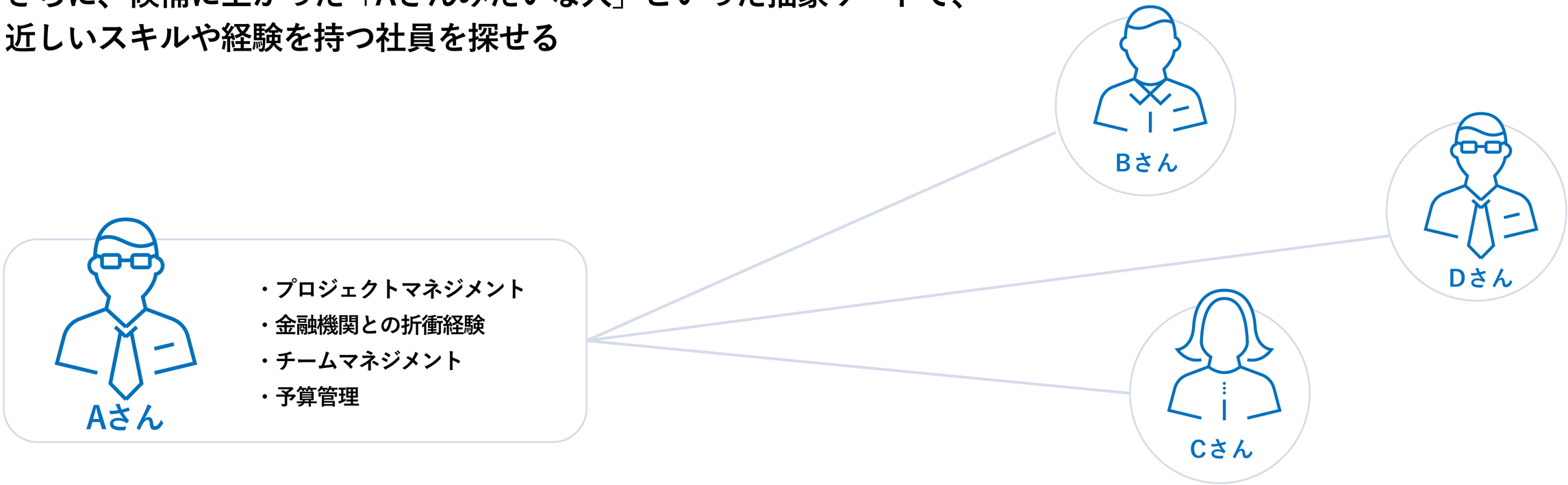
「社内スカウト」「社内公募」でアサイン

具体的なポジションに合致する社員を、スコアリングし、検索が可能

HRMOSによるマッチング

VISIONAL

さらに、候補に上がった「Aさんみたいな人」といった抽象ワードで、
近しいスキルや経験を持つ社員を探せる



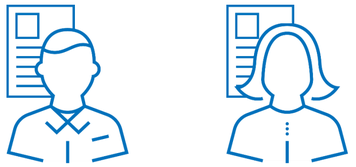
「社内スカウト」「社内公募」でアサイン

ポジションありきではなく、人起点での検索も可能

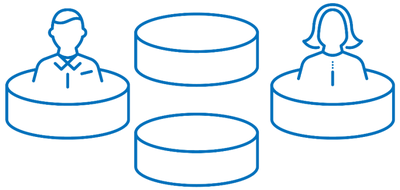
可視化とマッチングを実現し、適切な人の判断を後押し

可視化

社員と社内ポジションを
リアルタイムに可視化・更新



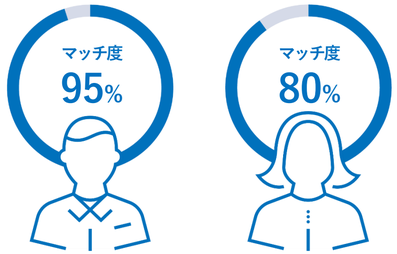
社員の可視化



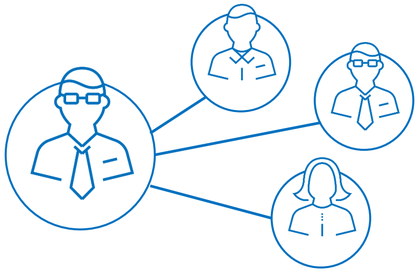
社内ポジションの可視化

マッチング

社員と社内ポジションを
スコアリングしてレコメンド



スコアリングによるマッチング



人起点のマッチング

HRMOSによる可視化と
マッチングがもたらすもの

社員の最適配置が実現

- 経営や人事では要件定義しづらい社内ポジションを可視化
- 社員からの応募、人事による検索、データによるレコメンドなど、多様なマッチングが可能
- 多くの部門、グループ会社をまたいで、より多くの社員から検索可能
- 社員へのキャリア形成機会の提供、社員満足度の向上にも寄与

お客様からの声

技術職は専門性が高く人事では的確な要件定義をするのがこれまで難しかった。いまそのポジションで活躍している社員データからポジション要件をつくることができ助かりました。（企業A）

人事の感覚による異動検討だけではなく、社員自身の応募や、スコアリングされたデータによる推薦など、様々な視点で異動や配置ができるようになりました。（企業B）

100以上の部門があり、情報を把握しきれないことで部門を超えた異動が起きにくい環境がありましたが、会社全体で社員を検索でき、データをもとに候補を探し出すことができました。（企業C）

社内スカウトで新たな選択肢を知ることで、社員が自分のキャリアを主体的に考える機会につながりました。選択肢が広がることで結果的に社員満足度へも良い影響がありました（企業D）

最適配置の実現に加え、さらにどんな変化が生まれるのか

社員の最適配置が実現しても、

完全にポジション要件に合致することは稀であり、

配置した社員のスキル不足という課題にぶつかります。

企業ごとに必要な教育・育成が可能に

ポジション要件から逆算して、不足しているスキルや経験を可視化し、

一人ひとりに適切なラーニングコンテンツをマッチングし、教育・育成することができる。

さらに、ビズリーチが保有する労働市場データから、

市場基準の目標を客観的に把握することで、

そこから逆算して必要スキルや不足スキルを的確に補完していくことも可能になる。

パーソナライズされた最適教育

社員が、希望する社内ポジションに対して、自身の足りないスキルを把握でき、
それを補うためのパーソナライズされた最適なラーニングコンテンツを提供（HRMOSラーニング）

不足しているスキルを可視化し、最適なラーニングコンテンツをマッチング

社内異動ができない、新規事業をはじめるときなど、
社内にどうしても適切な社員（ポジションの候補者）がいない場合は、
社外からの採用が必要不可欠。

社内にいない人材を外から適切に採用

ポジションにマッチする社員が社内にいない場合は、社外から採用が必要。

ポジション要件を活躍人材基準で可視化できていることで、

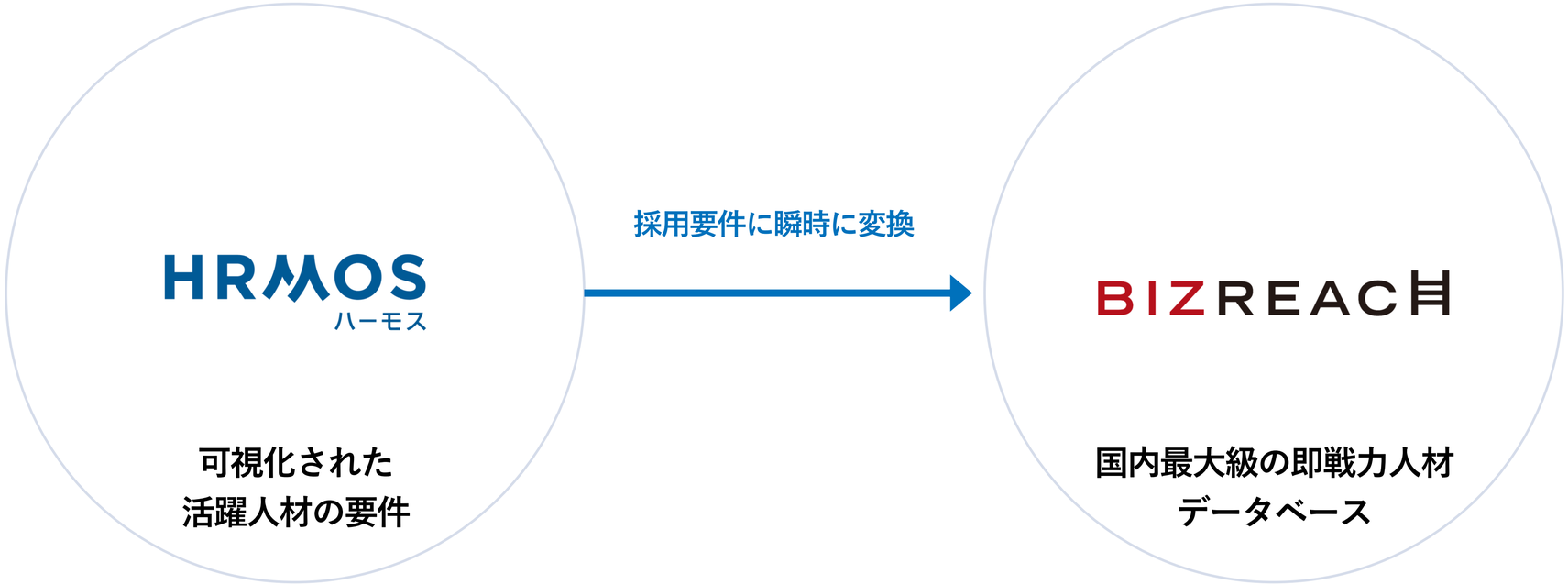
BizReachでスムーズに探すことができ、

社外からのスピーディーかつ、最適なマッチングによる人材採用が可能になります。

パーソナライズされた最適採用

VISIONAL

HRMOSとBizReachがつながり、ポジション要件を活躍人材基準で可視化できていることで、
最適な求人票が即座に作成でき、スピーディーに採用活動を開始でき、最適なマッチングによる人材採用が可能になる



活躍人材の要件をもとに、即戦力人材にアプローチでき、スピーディーに採用が実現

即戦力な人材を
タイムリーに採用できる世界を目指します

人事データのみならず、企業固有のデータをBizReach AIとかけあわせる

HRMOSが収集したデータ

人事データや
企業固有データ

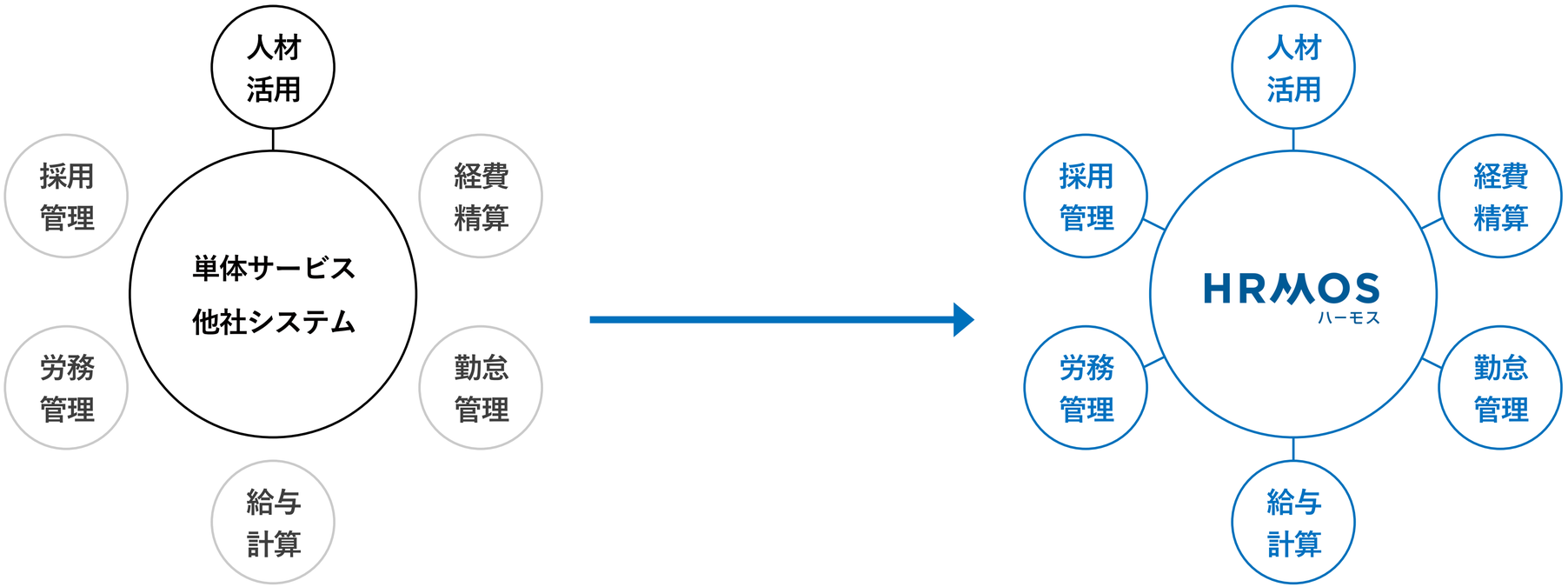
×

BizReach AI

BizReach独自の
労働市場データ

お客様にとって、唯一無二の経営プラットフォームになる

すべての人事データをHRMOSシリーズで接続することで、データの収集・活用が
さらに促進されるとともに、企業固有のパーソナライズされたデータも蓄積されていく



企業の固有データを蓄積するためのデータ収集を、HRMOSシリーズ全体で支援

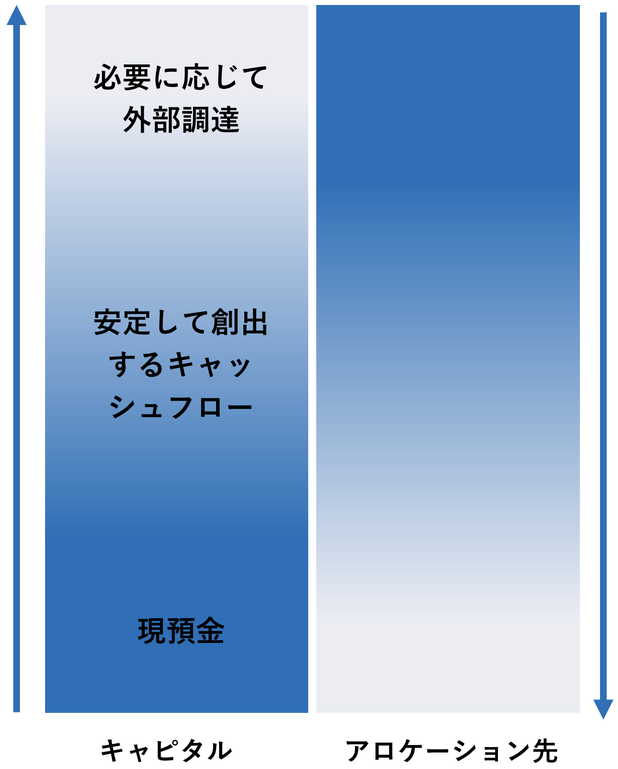
HRMOS×BizReachで実現する
AI時代の経営プラットフォームへ

オーガニックな投資に加えて
M&Aを活用した成長

企業価値向上に向けたキャピタルアロケーションの考え方

長期的な企業価値向上に向けて、BizReachを増収増益させながら、その他事業及びM&Aに積極的に投資する。よって、企業価値向上に資すると判断する投資機会については、全社の増収増益方針よりも優先する

長期視点で目指す姿：
単一事業から複数事業の企業価値を目指し、規律ある成長投資に向けたキャピタルアロケーション



アロケーションの優先順位

既存事業へ投資	増益を基本としながらも、企業価値向上に資する投資機会と判断した場合は、その投資機会を優先する
M&A	BizReachやHRMOSにおける事業の拡大（顧客、サービス）が優先領域であるが、その他領域も可能性あり
新規事業へ投資	事業創造フレームワークに基づき投資。スモールスタート、進捗に基づきピボット又は事業撤退を柔軟に
株主還元	株価水準、市場環境、資本コスト及び、今後のキャッシュフローを踏まえて、株主還元を検討

HR Techにおける成長領域

HR Tech領域に存在する多数の成長領域の中から、サービスのプロダクト機能強化や顧客基盤獲得のみならず、周辺領域への拡大を行うためにM&Aの機会を活用する

採用マッチング領域

主要領域例

- **正社員**　プロフェッショナル / スタッフ / 新卒
- **派遣社員**　プロフェッショナル / スタッフ
- **コンサルティング**
- **BPO**
- **業務委託・フリーランス・SES**
- **アルバイト**
- **スポットワーク**

人事DX領域

主要領域例

- **採用管理**（新卒 / 中途）
- **入社・退社管理**
- **社員データベース管理**
- **労務管理**（勤怠 / 給与計算 / 年末調整 / BPO）
- **評価**
- **配置・異動**
- **社内公募**
- **研修・育成**（LMS / スキルアップ / 資格取得）
- **エンゲージメント**（サーベイ / 福利厚生）
- **アナリティクス**

Appendix

会社概要

会社名	ビジョナル株式会社（英表記　Visional, Inc.）
所在地	東京都渋谷区渋谷2-15-1
代表者	代表取締役社長　南 壮一郎
市場区分	東京証券取引所プライム市場
従業員数	2,967名　（2026年7月末時点）
資本金	6,764百万円　（2026年7月末時点）
事業内容	グループ会社の経営支援
子会社	株式会社ビズリーチ Thinkings株式会社 株式会社M&Aサクシード トラボックス株式会社 株式会社アシュアード 株式会社TSUIDE その他7社 (2026年7月末日時点)

マネジメントチームのご紹介(1)

南 壮一郎

代表取締役社長

1999年、米・タフツ大学卒業後、モルガン・スタンレー証券株式会社（現：モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社）の投資銀行本部に入社。2004年、楽天イーグルスの創立メンバーとしてプロ野球の新球団設立に携わった後、2009年、ビズリーチを創業。その後、採用プラットフォームや人材活用クラウド事業をはじめとした人事マネジメント（HR Tech）領域を中心に、M&A、物流、SaaSマーケティング、サイバーセキュリティ領域等においても、産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進する事業を次々と立ち上げる。2020年2月に株式会社ビズリーチがVisionalとしてグループ経営体制に移行後、ビジョナル株式会社代表取締役社長に就任。2014年、世界経済フォーラム（ダボス会議）の「ヤング・グローバル・リーダーズ」に選出。「EY ワールド・アントレプレナー・オブ・ザ・イヤー 2024」 日本代表に選出。

酒井 哲也

取締役
株式会社ビズリーチ / 代表取締役社長

2003年、慶應義塾大学商学部卒業後、スポーツライセンス関連企業に入社。その後、株式会社リクルートエイブリック（現：株式会社リクルート）で営業、事業開発を経て、中途採用領域の営業部門長などを務める。2015年11月、株式会社ビズリーチに入社し、ビズリーチ事業本部長、リクルーティングプラットフォーム統括本部長、取締役副社長などを歴任。2022年7月、株式会社ビズリーチ代表取締役社長に就任。2022年10月よりビジョナル株式会社取締役を兼任。

村田 聡

取締役

2002年、青山学院大学法学部卒業後、グローバルメディアオンライン株式会社（現：GMOインターネットグループ株式会社）に入社。その後、Viacom International Japan株式会社（現：バイアコム・ネットワークス・ジャパン株式会社）などで事業開発やマーケティング部門の責任者を歴任し、2011年、株式会社ルクサ（現：auコマース＆ライフ株式会社）の代表取締役社長に就任。その後、2019年より株式会社ビズリーチの取締役COO就任。2020年2月よりビジョナル株式会社取締役に就任。また、2021年8月よりビジョナル・インキュベーション株式会社（現：株式会社M&Aサクシード）の取締役、2022年8月よりトラボックス株式会社、株式会社アシュアードの取締役も兼任。

末藤 梨紗子

取締役 CFO

慶應義塾大学卒業後、モルガン・スタンレー証券株式会社（現：モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社）に入社。2010年にゼネラル・エレクトリック（GE）でグローバル・リーダーシップ・プログラムに参加後、マーケティングや経営戦略業務に従事。2016年よりグラクソ・スミスクライン株式会社で財務、経営戦略、コンプライアンスのエグゼクティブを歴任。2019年、株式会社ビズリーチに入社。2020年2月に株式会社ビズリーチがVisionalとしてグループ経営体制に移行後、ビジョナル株式会社執行役員CFOを務め、2024年10月、ビジョナル株式会社取締役CFOに就任。2023年5月より、株式会社ビズリーチの取締役を兼任。Visionalグループのコーポレート機能を管掌する。

マネジメントチームのご紹介(2)

播磨 奈央子

社外取締役監査等委員

2003年、慶應義塾大学経済学部卒業後、朝日監査法人（現：有限責任あずさ監査法人）入所。2007年、公認会計士登録。2008年に個人事務所開設後、ジャパン・ホテル・アンド・リゾート株式会社（現：ジャパン・ホテル・リート・アドバイザーズ株式会社）にてアクイジション、ホテル経営会社管理統括、決算開示業務に従事。その後、複数の上場会社及び上場準備会社の社外取締役、社外監査役を歴任。2019年、株式会社ビズリーチの監査役に就任。2020年2月、現職に就任。

石本 忠次

社外取締役監査等委員

1996年、明治大学商学部を卒業し、KPMG Peatmarwhick東京オフィスに入社し、国際税務及びコーポレートファイナンス業務に従事。その後ベンチャーキャピタル、スタートアップ企業のCFOを歴任し、2001年にメンターキャピタル税務事務所を創業。以後、スタートアップの支援を行いながら三井物産戦略研究所の研究員やエニグモ株式会社、ユナイテッド株式会社、株式会社アイモバイル、株式会社ツクルバ等の社外役員を歴任。

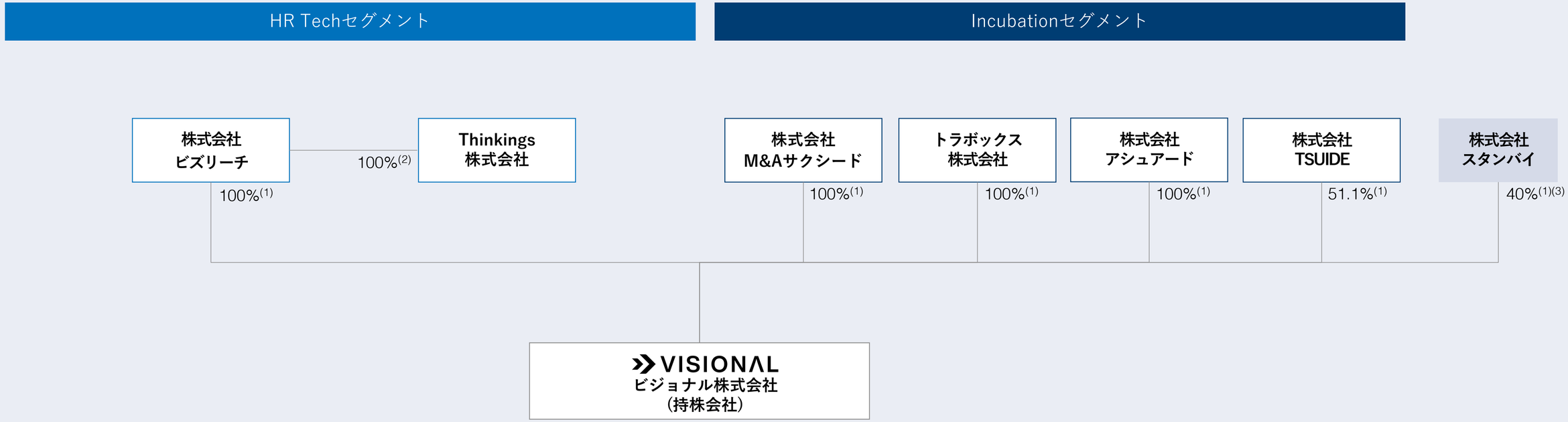
千原 真衣子

社外取締役監査等委員

1998年、東京大学法学部卒業。2008年米国コロンビア大学ロースクール（LL.M.）卒業。2002年弁護士登録後、長島・大野・常松法律事務所を経て、2011年に片岡総合法律事務所に入所。2014年より同法律事務所パートナー。ストラクチャードファイナンスや証券発行による資金調達等の金融法務を中心に、一般商取引・金融取引等に係る訴訟、危機管理・コンプライアンス対応、M&A案件等の企業法務一般を手掛けるほか、上場企業等の社外役員を務める。

Visional グループ・ストラクチャー

現在のグループ・ストラクチャー
（2026年7月末時点）



※連結子会社 他7社
関連会社　 他5社

注: (1)ビジョナル株式会社の子会社及び関連会社に対する株式保有比率 (2)株式会社ビズリーチの子会社に対する株式保有比率 (3)持分法適用会社。LINEヤフー株式会社（旧：Zホールディングス株式会社）との合弁会社であり、当社が40%持分を保有

事業遂行上の重要なリスクと対応方針(1)

以下は、成長の実現や事業計画の遂行に重要な影響を与える可能性があると認識する主要なリスクです。その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください

事業遂行上の重要なリスク	顕在化可能性等及びリスクへの対応策
景気変動と雇用情勢について 当社グループの業績は、景気変動等の経済情勢、社会情勢及び地政学的状況に影響を受けます。特に、当社グループが主力とするHR Techセグメントの事業は、景気変動や雇用情勢等の動向に影響を受けやすい特性があります。雇用情勢は、企業業績及び政府の雇用政策等の影響を受けます。また、Incubationセグメントの事業についても、経済情勢の悪化により、想定しているとおりの成長を達成できない可能性があります。更に、経済情勢等によって、当社グループの提供するサービスの価格に対する値下げ圧力が増す可能性があります。何らかの要因により、企業の人材採用需要が減退した場合や経済情勢の変化等が当社グループのサービスの需要低下や収益性の低下等を招いた場合には、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。	顕在化可能性：中、影響：中 BizReach等の採用を支援する事業のように景気変動や雇用情勢等の動向に影響を受けやすい事業の他に、これらの動向の影響を受けにくいビジネスモデルの事業に参入する等のリスクの分散を行っております。 また、幅広い採用領域におけるサービス提供や収益源を多様化することによって環境変化に影響を受けにくい収益構造となることも目指しております。
M&A等を含む投融資について 当社グループは、事業規模の拡大を目指すため、既存事業の強化・経営ノウハウを活かせる事業など新規事業領域への参入とその強化を通じた企業価値の最大化を経営上重要視しており、そのための手法の一つとして、M&A等を含む投融資活動を実施しており、今後、これを強化していきます。買収後に未認識債務の判明や偶発債務の発生等事前の調査で把握できなかった問題が生じること、買収後の事業の展開等が計画通りに進まないこと、買収後の事業維持につき想定以上のコストが生じることや事業提携先の企業が後に競合相手となり当社グループとの提携中に獲得したノウハウ等を利用されること等が生じた場合には、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。	顕在化可能性：低、影響：低 対象企業について事前に可能な限り詳細な審査を行い、十分にリスクを検討した上で、M&A等を進めてまいります。 また、買収後もPMIを通じ成長を支援してまいります。

(2)に続く

事業遂行上の重要なリスクと対応方針(2)

VISIONAL

事業遂行上の重要なリスク	顕在化可能性等及びリスクへの対応策
情報セキュリティについて 当社グループは、事業活動を通して、お客様や取引先の個人情報及び機密情報を入手することがあり、また、営業上の機密情報を保有しています。昨今の国際情勢を背景として、世界的にサイバー攻撃の脅威が一層高まっており、AIの悪用を含む攻撃手法の高度化・巧妙化が進んでいます。当社グループにおいてサイバー攻撃、ハッキング、ランサムウェアを含むコンピューターウイルス感染、その他不正アクセスや内部不正を完全に防止できなかった場合、各種サービスの停止、情報の漏えい、改ざん、消失またはその他の情報セキュリティ事故が発生する可能性があります。このような事態が生じた場合、当社グループの信頼性や企業イメージが低下したり、事業活動に支障が生じたりする可能性があるほか、金銭的損失やこれらの事象に対応するための追加費用等が発生し、業績に影響を及ぼす可能性があります。	顕在化可能性：低、影響：高 お客様や取引先の個人情報及び機密情報について厳格な管理体制を構築し、情報の取扱い等に関する規程類の整備・充実や従業員等への周知・徹底を図るなど、情報セキュリティを強化しております。
人材の確保・育成について 当社グループは、事業運営にあたり、各事業領域や職能において専門性を有する人材が必要であり、今後とも事業拡大に応じて継続的な人材採用・育成を行うことが欠かせません。将来的に、優秀な人材の獲得が困難となる、人材の育成が計画通りに進まなくなる、在職する人材が社外流出する等の事態が生じる場合には、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	顕在化可能性：低、影響：低 「ダイレクトリクルーティング」のコンセプトを自ら体現し、人材の採用のため多様な採用手法を用いて優秀な人材の獲得に努めております。また、OJTや教育研修を実施し、人材育成にも力を入れております。

連結損益計算書

単位：百万円

	FY26/7 通期	FY25/7 通期	FY24/7 通期	FY23/7 通期	FY22/7 通期	FY21/7 通期
売上高	**99,300**	**80,161**	**66,146**	**56,273**	**43,954**	**28,698**
YoY成長率（%）	23.9%	21.2%	17.5%	28.0%	53.2%	10.9%
HR Techセグメント	**93,807**	**76,962**	**63,791**	**53,685**	**41,791**	**27,052**
YoY成長率（%）	21.9%	20.6%	18.8%	28.5%	54.5%	8.6%
Incubationセグメント	**5,488**	**3,139**	**2,219**	**2,460**	**2,002**	**1,485**
YoY成長率（%）	74.9%	41.4%	(9.8)%	22.9%	34.8%	66.3%
売上原価	10,741	7,262	5,718	5,815	5,802	3,999
売上総利益	88,558	72,899	60,428	50,457	38,151	24,699
利益率（%）	89.2%	90.9%	91.4%	89.7%	86.8%	86.1%
販売費及び一般管理費	63,995	51,456	42,591	37,231	29,869	22,331
広告宣伝費	27,431	24,429	21,206	19,118	14,697	9,562
給与手当等(1)	16,953	12,391	10,170	9,200	8,392	6,308
外注費・派遣費用	7,576	5,824	4,525	3,145	2,075	n/a
オフィス関連費用(2)	2,650	2,604	1,763	1,498	1,348	1,258
償却費合計	2,924	1,753	1,223	1,228	843	670
その他	6,458	4,452	3,702	3,039	2,511	4,532
営業利益(3)	**24,563**	**21,442**	**17,837**	**13,225**	**8,282**	**2,368**
利益率（%）	24.7%	26.7%	27.0%	23.5%	18.8%	8.3%
HR Techセグメント	**28,673**	**24,739**	**20,062**	**15,701**	**10,631**	**4,000**
Incubationセグメント	**(2,434)**	**(1,691)**	**(1,020)**	**(1,401)**	**(1,649)**	**(863)**
税金等調整前当期純利益(3)	26,203	22,700	18,928	14,377	8,717	2,290
法人税等合計(3)	7,474	6,638	5,933	4,448	2,864	869
親会社株主に帰属する当期純利益(3)	**18,566**	**15,950**	**12,990**	**9,928**	**5,852**	**1,420**
利益率（%）	18.7%	19.9%	19.6%	17.6%	13.3%	5.0%

注: (1)FY22/7からFY26/7は給料手当、賞与、賞与引当金繰入額及び法定福利費の合計。FY21/7は給料手当、賞与及び賞与引当金繰入額の合計 (2)FY21/7は地代家賃の額 (3)FY23/7 1Qにおいて、企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、FY22/7の連結営業利益は暫定的な会計処理の確定の内容を反映している

財務調整項目：管理部門経費配賦前営業利益

管理部門経費配賦前営業利益から営業利益への調整

単位：百万円

	FY26/7	FY25/7	FY24/7	FY23/7	FY22/7	FY21/7
管理部門経費配賦前営業利益	**31,839**	**27,345**	**22,334**	**17,647**	**12,622**	**6,170**
BizReach(1)(2)	33,093	28,408	23,331	20,126	17,609	9,637
HRMOS(2)	(485)	(769)	(1,021)	(1,740)	(2,954)	(2,102)
その他事業(2)	(769)	(293)	24	(739)	(2,032)	(1,364)
調整項目						
-) 経理機能や人事機能、法務総務機能等の費用(3)(4)	7,275	5,902	4,497	4,421	4,340	3,802
-) HR Techセグメント(4)	6,327	5,267	4,043	3,933	3,769	3,263
-) Incubationセグメント	948	635	454	488	570	538
営業利益(4)	**24,563**	**21,442**	**17,837**	**13,225**	**8,282**	**2,368**

調整後機能別／事業別人員数（2026年7月末時点）(5)

ご参考：2025年10月よりThinkings株式会社からのグループインを含む

	人員数	HR Tech関連事業小計に占める割合
HR Tech関連事業		
BizReach	1,547	67.8%
HRMOS	529	23.2%
その他HR Tech関連事業	207	9.1%
小計	**2,283**	**100.0%**
HR Tech関連事業固有の間接部門	172	n/a
HR Tech関連事業合計	**2,455**	**n/a**
Incubation関連事業	386	n/a
管理部門	126	n/a
合計	**2,967**	**n/a**

注: (1)グループの中核サービスであるBizReachの財務数値（ビジョナル株式会社の子会社である株式会社ビズリーチの財務数値とは異なる） (2)各事業の売上高から売上原価、及び事業に直接紐づく販売費及び一般管理費を控除して算出 (3)社内管理を目的とした、事業に直接紐づかない経理機能や人事機能、法務総務機能等の費用 (4)FY23/7 1Qにおいて、企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、FY22/7の各数値については、暫定的な会計処理の確定の内容を反映している (5)各事業に所属するヘッドカウントに、管理部門経費配賦前営業利益の中に直課費用として既に計上されている関連部署の人件費（主にデザインやシステム系、事業開発等各事業に密接に紐づく人件費）の工数見合をヘッドカウントに割り戻したものを加えて算出

連結貸借対照表

単位：百万円

	FY26/7	FY25/7	FY24/7	FY23/7	FY22/7	FY21/7
流動資産	**97,120**	**83,083**	**65,652**	**48,902**	**36,743**	**29,532**
現金及び預金	82,849	72,779	58,107	41,170	31,362	25,630
受取手形、売掛金及び契約資産	8,281	7,212	5,753	5,151	4,356	3,258
その他の流動資産	5,989	3,090	1,791	2,580	1,025	643
固定資産(1)	**25,275**	**12,322**	**10,662**	**8,971**	**9,208**	**5,544**
有形固定資産	2,568	2,135	1,880	845	735	700
無形固定資産(1)	15,788	5,324	3,852	4,455	5,287	2,457
のれん(1)	12,036	3,741	2,523	2,799	3,300	1,296
その他の無形固定資産(1)	3,751	1,582	1,329	1,656	1,986	1,160
投資その他の資産(1)	6,919	4,862	4,929	3,669	3,185	2,385
資産合計(1)	**122,396**	**95,405**	**76,314**	**57,873**	**45,952**	**35,076**

単位：百万円

	FY26/7	FY25/7	FY24/7	FY23/7	FY22/7	FY21/7
流動負債	**33,547**	**25,814**	**21,869**	**16,328**	**13,988**	**9,046**
未払金	7,017	6,228	6,246	3,934	4,054	3,341
前受収益	–	–	–	–	–	3,042
契約負債	16,660	12,125	8,615	6,858	4,941	–
その他の流動負債	9,869	7,459	7,007	5,534	4,993	2,662
固定負債(1)	**2,024**	**1,832**	**2,056**	**2,415**	**3,190**	**3,494**
持分法適用に伴う負債	1,173	1,493	1,813	2,133	2,453	2,773
その他の固定負債(1)	851	339	243	282	737	720
純資産合計(1)	**86,823**	**67,759**	**52,388**	**39,129**	**28,772**	**22,536**
資本金	6,764	6,631	6,503	6,356	6,226	6,063
資本剰余金	9,598	9,466	10,467	10,321	10,190	10,027
利益剰余金(1)	69,730	51,164	35,213	22,223	12,294	6,442
その他	729	496	203	227	61	3
負債及び純資産合計(1)	**122,396**	**95,405**	**76,314**	**57,873**	**45,952**	**35,076**

注: (1)FY23/7 1Qにおいて、企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、FY22/7の各数値については、暫定的な会計処理の確定の内容を反映

連結キャッシュ・フロー計算書

単位：百万円

	FY26/7	FY25/7	FY24/7	FY23/7	FY22/7	FY21/7
営業活動によるキャッシュ・フロー						
税金等調整前当期純利益	26,203	22,700	18,928	14,377	8,717	2,290
減価償却費及びのれん償却額	2,927	1,754	1,224	1,230	846	670
法人税等の支払額	(7,253)	(7,212)	(3,761)	(5,189)	(2,049)	(992)
その他	1,562	2,345	1,977	606	2,094	2,347
営業活動によるキャッシュ・フロー	**23,441**	**19,587**	**18,369**	**11,024**	**9,608**	**4,315**
投資活動によるキャッシュ・フロー						
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	(10,563)	(2,046)	(175)	-	(2,875)	-
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による収入	-	-	465	-	-	-
有形固定資産の取得による支出	(1,184)	(1,962)	(930)	(584)	(325)	(116)
その他	(1,459)	349	(1,071)	(285)	(753)	82
投資活動によるキャッシュ・フロー	**(13,206)**	**(3,658)**	**(1,712)**	**(870)**	**(3,954)**	**(33)**
財務活動によるキャッシュ・フロー						
株式の発行による収入	-	-	-	-	-	11,176
その他	(192)	(1,247)	279	(346)	77	1,057
財務活動によるキャッシュ・フロー	**(192)**	**(1,247)**	**279**	**(346)**	**77**	**12,234**
現金及び現金同等物の増減額	10,069	14,672	16,936	9,808	5,731	16,515
現金及び現金同等物の期首残高	72,779	58,107	41,170	31,362	25,630	9,114
現金及び現金同等物の期末残高	**82,849**	**72,779**	**58,107**	**41,170**	**31,362**	**25,630**

免責事項

本資料は、ビジョナル株式会社（以下「当社」といいます）の企業情報等の提供のために作成されたものであり、国内外を問わず、当社の発行する株式その他有価証券の勧誘を構成するものではありません。
本資料には、当社の計画や戦略、業績の見通し等、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り本資料の発表日現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。経済状況の変化、当社サービスのユーザー様の嗜好及びニーズの変化、他社との競合、法規制の変化環境、その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。したがって、これらの将来に関する記述に全面的に依拠することのないようご注意ください。また、独立した公認会計士又は監査法人による監査又はレビューを受けていない、過去の財務諸表又は計算書類に基づく財務情報及び財務諸表又は計算書類に基づかない管理数値が含まれていることをご了承ください。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本資料に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。
本資料には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本資料に引用されている外部の情報源から得られた統計その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。
なお、本資料のアップデートは今後、通期決算発表後10月頃を目途として開示を行う予定です。