ビジョナル株式会社 2025 年 7 月期 通期 決算発表

2025 年 9 月 11 日

（司会）本日は、お忙しい中、ビジョナル株式会社 2025 年 7 月期 通期 決算説明会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。
本日は Zoom ウェビナーにて開催しておりますので、参加者の皆様のカメラ及びマイクは自動的にオフにさせていただいております。

なお、本日の決算発表資料は弊社ホームページに掲載しております。

説明会を始めます前に、皆様にお断り申し上げます。
これから行う説明におきまして、現時点の予想に基づく将来の見通しを述べる場合がございます。それらはすべてリスク、ならびに不確実性を伴っておりますので、実際の結果が見通しと異なる場合があることを予めご了承ください。

また、本説明会では、無断での録音及び録画、参加 URL 等の外部転送は固くお断りしております。

これより、代表取締役社長 南 壮一郎 及び 取締役 CFO 末藤 梨紗子より、本日 15 時 30 分に開示いたしました 2025 年 7 月期 通期 決算発表の内容についてご説明いたします。

それでは、説明を開始いたします。

（末藤）末藤でございます。本日はお忙しい中お時間を頂戴し、ありがとうございます。

本日は私より、FY2025/7 通期決算の概況についてご説明したのちに、弊社代表取締役南より、HR Tech の中期戦略、その中でも 2025 年 1 月末にローンチした「社内版ビズリーチ by HRMOS」のサービス概要のリキャップや現状について、そして 7 月 23 日に発表いたしました Thinkings 株式会社（以下、Thinkings 社）の株式取得についてご説明させていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

スライド 2 です。まず総括として、通期を振り返って、好調な市場環境を的確に捉え、成長投資を継続的にきちんと実行したこと、機動的なコスト管理を伴う事業執行の結果、売上高及び利益は、1 年前の 9 月に想定していたよりも大きく伸長した 1 年となりました。また、ご期待をいただいておりました M&A についても、HR Tech セグメントの中期戦略上重要な位置づけとなります Thinkings 社の 10 月 1 日付のグループインを 7 月 23 日に発表いたしました。

では、もう少し具体的にご説明させていただきます。連結業績についてです。
通期売上高は 801.6 億円、+21.2% YoY、4Q は 213.1 億円、+23.8% YoY でした。通期の増収額は前年比 140.1 億円となりました。

通期営業利益は 214.4 億円、+20.2% YoY、利益率 26.7%、4Q は 39.6 億円、+54.1% YoY、利益率 18.6%となりました。

BizReach についてです。
企業様のプロフェッショナル人材に対する採用ニーズ、求職者の皆様の活動状況それぞれの動向が好調に推移いたしました。通期売上高成長率は+18.8% YoY、108.3 億円の増収となりました。4Q 成長率は+18.7% YoY で良好なモーメンタムが継続しております。
事業利益については、3Q の大幅な売上高伸長により、通期で 41.4%となり、計画比上振れて着地いたしました。

HRMOS についてです。
順調に各サービスが伸長しており、通期売上高成長率は+35.6% YoY、4Q は+34.1% YoY で着地しております。
「社内版ビズリーチ by HRMOS」の成長投資の一環で 4Q にプロモーションを計画通り実行し、通期営業損失は 7.6 億円で着地いたしました。

FY2025/7 は、通常の事業投資に加えて、当社グループの中長期的な企業価値向上のために、人材への投資として、オフィスの再編・集約、積極的な採用や報酬水準の引き上げ等を行うことを開示し、計画通り実行いたしました。このような投資はすぐに結果をもたらすものではございませんが、規律をもって投資を適切な範囲で継続的に行い続けることの積み重ねにより、より大きな事業成長を持続的に実現し、結果利益額も大きくなるものだと考えております。

FY2026/7 通期見通しについても、成長投資を実行し事業拡大を目指していくことが、結果的に中長期的な観点で企業価値向上により資するという考えを踏襲し、足元の良好な市場環境に鑑み、この機会を適切に捉えるべく BizReach は利益を生み出しながら、グループとして成長投資の実行と M&A の活用を目指してまいります。
結果、連結売上高見通しは、前年比成長率が増加し、+23.7% YoY の 992.0 億円、EBITDA は+12.1% YoY の 260.0 億円、26.2%マージンを見通します。

スライド 3 については、従来より少し表記方法を変更しております。当社として、売上高と営業利益に加えて、ページ中央に表記の通り、EBITDA を今後ご説明してまいります。
当社グループは、オーガニックな事業成長と、M&A を活用した成長を組み合わせて持続的な企業価値向上を目指したいと考えており、償却費影響についてお示しするタイミングになったと捉えております。

10 月 1 日以降、Thinkings 社の株式取得に伴い、のれんが発生いたします。当該償却費影響は、FY2026/7 においては概算値として 11 億円程度見通しております。よって、FY2026/7 償却費合計は、FY2025/7 比約 11 億円増加し、29 億円程度となる見込みです。

スライド 4 です。HR Tech セグメントの売上高は BizReach と HRMOS の成長によって FY2025/7 も大きく伸長しておりますが、Incubation セグメントにおいて、譲渡をした株式会社ビズヒントの影響で売上高はマイナス成長であったところから、FY2025/7 は+41.4% YoY の強い成長に転じております。今後も適切に事業ポートフォリオの見直しを必要に応じて行ってまいります。

スライド 5 は、2024 年 9 月及び 2025 年 6 月にそれぞれ開示しております業績見通しとの対比で FY2025/7 の実績値をお示ししております。各事業は良好なモーメンタムを維持しており、投資を行いながら適正な利益を生み出す執行力をお示しできたと考えております。

スライド 6、7 は、FY2026/7 の通期連結業績見通しについてです。今回は 2 ページに分けてご説明をしておりますが、より詳細にお示しをしております次頁を使ってご説明いたします。

スライド 7 です。通期連結売上高成長率の見通しは、FY2025/7 の+21.2% YoY から増加し、FY2026/7 は +23.7% YoY を見通しております。

BizReach については、良好な市場環境を織り込み、通期売上高は+17.0% YoY、増収額は前期より拡大し、116.8 億円を見通しております。管理部門経費配賦前営業利益率は 40%から変更ございません。

HRMOS については、引き続き各サービスにおいて高い成長率を見通しております。10 月以降、Thinkings 社「sonar ATS」のグループイン影響も織り込み、売上高は+72.6% YoY、37.8 億円の増収を見通しております。HRMOS は、従来黒字化を見通しておりましたが、FY2026/7 は事業成長のための先行投資を行う方針に変更いたしました。一方で、高い事業成長のため、管理部門経費配賦前営業損失は 2.0 億円程度です。

Incubation セグメントは、新規事業の成長により売上高成長率は+78.4% YoY を見通しております。今後も事業成長に期待ができるため先行投資を行い、28.0 億円程度の通期セグメント損失を見通しております。

その他の売上高は、HR Tech セグメントにおけるビズリーチ・キャンパスや新規事業の成長により、+34.4% YoY を見通しております。営業損失については、管理部門経費が大部分を占めており、前年比 15.1 億円増加しておりますが、そのうち約 11 億円は Thinkings 社の株式取得に伴うのれん償却費の影響です。

Thinkings 社の株式取得によるのれん償却費が増えることによって年間の想定償却費が先ほどご案内の通り 29 億円となりますため、EBITDA マージンは 26.2%を見通しております。

では、個別の事業について、より具体的にご説明いたします。まずは BizReach です。

スライド 10 は BizReach の売上高です。
売上高成長率は、通期 +18.8% YoY、4Q +18.7%でございました。

右にお示ししております四半期の売上高成長率推移をご覧ください。採用支援市場の最大の季節性である 3Q が特に高い成長率となりました。これを除いた各四半期の平均的な成長率水準と FY2026/7 通期売上高成長率見通し+17.0% YoY は同水準です。増収額は前年比拡大し、116.8 億円 を想定しております。

スライド 11 は BizReach の主要 KPI です。
好調な市場環境を的確に捉えたことにより、すべての KPI が順調に推移しております。

スライド 12 は、BizReach の管理部門経費配賦前営業利益のスライドです。

通期営業利益率は 41.4%で着地いたしました。計画では 40%を見通しておりましたが、3Q の売上高成長率が想定より高い 22.2%となりました結果、利益率が上振れました。引き続き求職者の獲得マーケティングや企業様開拓、そして生成 AI を積極的に活用したプロダクト開発等を行ってまいります。

スライド 13、14 は年に一度、通期のタイミングでアップデートをしておりますスライドでございます。それぞれプラットフォームが健全に成長していることをお示ししております。

続きまして、HRMOS でございます。

スライド 16 は、HRMOS の一気通貫型の人的資本データプラットフォームを示しております。採用管理のところに、グループインが予定されております Thinkings 社の「sonar ATS」を新たに追加しております。我々の HR Tech セグメントにおける事業群をつなぎ合わせる結節点となる採用管理サービスの拡充は、事業戦略上、中期的に大きな役割を果たすと考えております。

スライド 17 は、HRMOS の売上高を示しております。
各サービスの売上高が順調に拡大し、通期売上高は 52.1 億円、+35.6% YoY、13.6 億円の増収となりました。
FY2026/7 の通期売上高見通しは、各サービスの成長や M&A の影響を織り込み、90.0 億円、+72.6% YoY、37.8 億円の増収を見通しております。

「社内版ビズリーチ by HRMOS」の事業上の進捗については、後半のパートにおいてご説明をいたしますが、業績影響については、FY2025/7、FY2026/7 それぞれにおいて軽微です。商談パイプラインは順調に積みあがっており、パイロットユーザーも増加しておりますが、対象となるお客様が大手企業様であり、リードタイムが長いためです。

続きましてスライド 18 の HRMOS の管理部門経費配賦前営業損失についてです。

「社内版ビズリーチ by HRMOS」のプロモーションを 4Q に計画通り実行した結果、通期では 7.6 億円の営業損失となりました。

HRMOS は、FY2026/7 に通期黒字化を目指している旨ご説明しておりました。先行投資を継続することがより適切であるという判断に基づき黒字化方針を変更し、FY2026/7 も損失想定です。一方で、HRMOS は成長しておりますので、損失額は限定的で、通期で 2.0 億円程度の営業損失となる見通しです。なお、先行投資を継続する方針の前提は、当該事業はいつでも黒字化ができる状態にある、という認識を持っているためです。

スライド 19 は HRMOS の主要 KPI です。
各 KPI は順調に推移しておりますことをご報告いたします。

以上が決算の概況のご説明でございました。

続きまして、これより、弊社代表取締役 南より、HR Tech における中期戦略、その中でも 1 月末にローンチしました「社内版ビズリーチ by HRMOS」のサービス概要のリキャップや現状について、そして 7 月 23 日に発表いたしました Thinkings 社の株式取得についてご説明させていただきます。
では南さん、よろしくお願いします。

（南）皆様こんにちは。お忙しい中、当社の通期決算発表の説明会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

今、CFO の末藤から具体的な数字や今後の業績見通しについて細かく数字にてご説明させていただきましたが、私の方から HR Tech における中期戦略について、我々の志や、何を目指しているのか、具体的にお話をさせてください。

今回かなり多くの方々に参加いただく中で、また、初めて参加いただく方もいらっしゃいますので、半歩下がったところから少しお話しさせてください。

（スライド 21）
BizReach は 2009 年 4 月にスタートして 16 年間、力強く成長し、今期もまたさらにこの市場の拡大とともに、きっちりプレゼンスを高めたうえで、お客様に対して課題解決策を提供していきたいと思っております。

この資料は、実は 2009 年のリリース時より様々なプレゼンテーションに掲載し続けております。
我々がどのような市場を、どういう形で変革してきたのか、そして変革していきたいかを理解するために、非常に良いスライドだと思い、必ず一番最初にお見せしております。

E コマースが日本の小売り市場を大きくアップデートしてきたように、我々は、日本のプロフェッショナル人材領域における雇用の流動化を促進するプラットフォームになっていきたいという思いで 16 年間続けてきました。

（スライド 22）
今でも覚えておりますが、16 年前は利用企業数が 5 社、10 社、スカウト可能会員数も数百人程度から始まりました。

多くの方々に支えられ、そして移り変わりゆくこの社会に広がる日本の新しい働き方に支えられ、プラットフォームとして大きく成長してきました。

（スライド 24）
スライドを 1 枚飛ばして、先に日本の雇用慣習がどう変わってきたのかをお示ししたいと思います。直近を見ていただくと、非常にわかりやすい動きをしています。この変化は、おそらく皆様の体感値としてはより大きいのではないかと思います。

20 代、30 代の若手世代では、仕事を変えること、転職することが常識として定着してきておりますし、転職に対する抵抗感が薄れていることを、皆様も実感されているのではないかと思っています。具体的に数字で表すと、新卒採用の数が変わらない中、中途採用が全体の採用計画に占める割合は、特に主要企業において顕著に伸びてきております。

（スライド 23）
我々もこうした市場動向を捉え、サービスとして打ち出したい想いをテレビ CM で表すようにしております。
昨年から始めた「社長の本気篇」では、それぞれの業界・業種を代表する企業様に我々の CM に出演していた

だき、採用にかける想い、そして何よりも自分たちは変わっていきたいんだという中途採用にかける想いを語っていただいております。

もちろん、これは社外の求職者に向けたメッセージでもありますが、自社の社員に対しても、「我々は今、市場に即した形で働き方をどんどん変えていくんだ」という想いを伝える機会としてもご利用いただいております。

（スライド 25）
BizReach に関しましては、モデルとして非常にシンプルで、より多くの求職者及び質が高いレジュメ、そして企業様における採用ニーズを的確に表した質の高い求人を集め、これを様々なテクノロジーやデータを活用した機能を通じて、採用決定数をより拡大させていくことが、このプラットフォームの最大の目的でございます。

引き続き、より早く、より効率的に企業様とプロフェッショナル人材の皆様をマッチングしていくプラットフォームを目指していきたいと思っております。

（スライド 27）
先ほどから申し上げておりますように、日本の働き方というものは大きく変わりつつあります。その中で、我々は、これまでの採用企業と社外の求職者のマッチングにとどまらず、HRMOS を通じて新しい課題を解決したいと思い、今年の 1 月に「社内版ビズリーチ by HRMOS」という新しいサービスをリリースいたしました。

（スライド 28）
我々、BizReach というプラットフォームを運営する企業として、お客様にヒアリングすることで、企業内でどのような課題が生まれているか、それを理解して解決するようなサービスを目指していきたいと思いました。

これは企業と社員の関係性というものを表している図となっております。

わかりやすくイメージを持っていただくために説明をすると、このスライドの右側に書いてあるように、社員の方々が働く上で、色々な不満を持つことは自然です。一過性のものもあれば、中長期的に積み重ねてきたものもあるかもしれませんが、自分が実現したいキャリアが今の会社ではなかなか実現できていなかったり、大きい会社になればなるほど、そもそもどのようなポジションが社内にあるのかも把握しにくくなります。

皆様がこれだけ中途採用を行っているにもかかわらず、社員の方々からすると、「今どういうポジションが空いていて、どういう人が足りていないのか」ということを理解できる機会が少ない。よって、社員の方々は社内で自身が挑戦できる機会があるかがわからず、それが不満や不安となって溜まっていくと、BizReach に自分のレジュメを登録する。

そうすると何が起こるかというと、非常に優秀な自社の人材に対して、他の企業が「あなたのキャリアであれば、こういう求人が合うんじゃないか」とスカウトを送る。「あなたにとってやりがいがあるであろうポジション」というものを積極的にアピールしていきます。

社員からすると、現在の企業の中で働いていても自分自身がやりたいことは、上司や人事がなかなか理解してくれないかもしれない。企業の方から積極的に主体的にアプローチしてくれるわけでもない。

一方で、BizReach に登録すると、数十社単位で自分に興味のある企業が主体的かつ積極的に、それもまるで自社の商品・サービスを営業するかのように、自社の魅力だったり、求職者に見合った仕事をアピールしてくるということが、今、日本のプロフェッショナル人材の転職市場において起こっている。

（スライド 29）
つまり、企業からすると、かつては企業が働く人材を選ぶ側でしたが、今や働く人が企業を選ぶ側へと変わりつつあるというような現象が起こっていることを皆様も薄々と気づいているのではないかと思っております。

（スライド 30）
そして、このような課題に対して我々が企業様に提唱してきているのが、この「社内スカウト」活動というものでございます。

「社内スカウト」と聞くと、社内の社員に対して、企業または人事部が積極的に BizReach のようにスカウトを送るものだと連想するかもしれませんが、必ずしもそうではありません。

後ほど少し説明しますが、企業で働いている従業員のスキル・経験・知識が市場に見合うレベルでプラットフォーム上に可視化され、データベース化されること、そして、ジョブディスクリプションも同様に明確にデータベースに登録されていくことで、これらがリアルタイムで可視化され、効率的にマッチングされるか否かがとても重要なことだと、まず前提条件としてお伝えします。

このマッチングに関しては、社内公募かもしれませんし、人事からの提案、そして先進的な企業様に関しては、中長期的には、BizReach のプラットフォームで起こっているように、各事業部が欲しい人材に対してスカウトを送るというような時代も訪れるのではないかと思っております。

すべてのスタートは、企業内の従業員の経験・スキル・知識、これはある意味、BizReach におけるレジュメのようなものを企業がリアルタイムで持つこと。そして従業員の皆様が取り組んでいるお仕事、これを「ジョブディスクリプション」と定義するならば、ジョブディスクリプションが明確に定義され、そして可視化されること。

この 2 つがきっちり揃うことによって、マッチングの仕方はいかようにでもできると思っています。

なぜ「ダイレクトリクルーティング」という言葉と同じように、この「社内スカウト」という名前を作ったかというと、企業様が主体性を持って自社の社員に声をかけていただきたいということで「社内スカウト」という言葉を私どもが創り上げました。

（スライド 31）
そして、今年の 1 月に始まった「社内版ビズリーチ」。

（スライド 32）
我々としては、社外の人材と企業が効率的に選択肢と可能性をお互い理解した上でマッチングしてきた BizReach のモデルを社内に持ってきたというのが、このサービスの革新的なイノベーションでございます。

（スライド 33）
ただ、我々としては、どういうサービスにしたいかと考えた時に、「まずは我々にしかできないことは何なのだろうか？」というところからこのサービスを設計し、作ってまいりました。

まず一つ、我々は BizReach という社外の転職プラットフォームを通じて 16 年間培ってきたマッチングデータを持っております。他の HR Tech のクラウド事業者と比較して、ここが圧倒的な差別化要因です。

どのような要件の人材が人気があり、人気がないのか。スキル・経験・知識レベルまでデータは貯まってきておりますし、逆もしかりで、例えば、どのような検索キーワードで求職者は求人を探しているのか、どのようなスカウトに対して反応しているのか。あらゆるデータをこの 16 年間貯めてきました。

これらのデータを生成 AI 機能に学習させた形で「BizReach AI」というものを駆使して、「社内版ビズリーチ」を展開しております。

後ほど少しお話をしますが、今実在する国内の生成 AI の特許に関して、どの大企業よりも我々が所有しております。

株式会社ビズリーチがこの転職プラットフォームで培ってきたデータを活用した AI 機能というものを、徹底的に社内の社員とその仕事、ジョブディスクリプションのマッチングに活用していきます。

そして、これは BizReach のプラットフォームを提供できているからこそ、このような検索とレコメンド、つまり、どうしたらマッチングを効率化できるのか、どうしたらマッチングをよりスピーディーに実現するのか。我々がこれを実現する転職プラットフォームを持っているからこそ、社内でも同じような価値を提供できると思っております。

（スライド 34）
社内ポジションと社内レジュメをどう効率的に、そしてスピーディーにマッチングするのか。どうしたらこの 16 年間培ってきた労働市場のデータを活用し、BizReach のプラットフォームで磨いてきた生成 AI の機能を社内でも使えるのか。

（スライド 35）
我々としてはこの「社内版ビズリーチ」を様々な企業様で利用していただけるように、お客様とお話をしながら、「社内版ビズリーチ」の導入を進めております。

このページは非常に重要ですので、今私の頭にあることを率直に、そして自分の言葉で説明させてください。

BizReach のプラットフォームが大きくなっていく中で、これまで転職したことがなかった方々、そして、これまで中途採用をしてこなかった企業様、この 2 つの母集団の方々をどうマッチングするか、これが大きなボトルネックとなりました。初めて転職する方々は良いレジュメを書くことが難しい。中途採用をあまりやってこなかった企業は良い求人を書くことが難しい。

そこで我々が 4、5 年前から研究し、活用して課題解決をしてきたのが生成 AI です。

個人が我々の質問等に答えていくことによって、レジュメのドラフトが自動生成される。企業側も同じく数問の質問に答えていくことによって、求めている求人が自動生成される。「BizReach AI」がレジュメも求人も市場の平均値以上のものを自動生成していく。これによって、これまでマッチングしにくかったレジュメや求人が BizReach のプラットフォーム上から劇的に減り、レジュメも求人も分かりやすい構造に整理・整備され、スピーディーかつ効率的にマッチングできるようになりました。

直近の BizReach の大きな成長は、この生成 AI 技術の徹底的な磨き込みと利用というものによって実現してきたということは、紛れもない事実でございます。
我々は、BizReach で培ってきたノウハウや技術を「社内版ビズリーチ」で使っています。企業の皆様からすると従業員の手を一切動かさず、様々な人事データベースに蓄積されている社員の目標と評価のデータに「社内版ビズリーチ」をただつなぐだけで、全従業員分の、それも転職市場に耐えうるレベルのレジュメが自動生成されます。

中途採用で入社された方であるならば、採用時のレジュメも「社内版ビズリーチ」につなぐと、社会人のスタートから現企業での直近の評価を利用し、分かりやすく、見やすく、そして何よりも労働市場の水準を超えた質の高いレジュメが自動生成され、データベース化されます。そして、同時にそれぞれの従業員のジョブディスクリプションも瞬時にデータベース化されます。

例えば、私が新規事業をやっているときに、「こういう人はいないか」ということを「社内版ビズリーチ」内の「BizReach AI」に語りかけると、瞬時に社内で自分が求めるような人材が、マッチ度 85%、79%、73%という形で社員のレコメンデーションとして出てきます。

仮に「A さん、B さん、C さんのうち B さんが気になる。ただ B さんは、B さんの上司や管掌役員が動かしてくれそうにないな」と思った場合は、「BizReach AI」に対して「B さんのような人を探して欲しい」と指示すると、社内から B さんのレジュメに似たような方々を、マッチ度 85%、76%のようにレコメンドしていきます。

これはあくまでも企業側から、もしくは経営側から見た見え方ですが、社員側からは自分のアカウントにログインすると、「社内版ビズリーチ」が自動生成した自らのレジュメが見られるようになっています。

仮に企業様が社内公募に力を入れていれば、社員には社内公募ポータルから自分にマッチした社内公募案件がマッチ度 85%、79%、67%のように表示されます。

そして、この図で示す通り、マッチングは社内に留まらず、社内で良い人材が見つからない場合、社内検索していた条件が社外の BizReach データベースにつながり、BizReach データベースから要件に合った社外の人材がレコメンドされていく。

社内での登用、社外での採用を一気通貫でプラットフォーム化することによって、我々が描く未来であるマッチングのスピードと質を追い求めたプラットフォームが生まれるのではないかと思っております。このような働き方の未来を目指しております。

（スライド 36）
「社内版ビズリーチ」は、多くの企業様でトライアルを含めて利用され始めてきております。積極的に「社内版ビズリーチ」を導入することで、社内の人事変革を行うことを自らリリースされる企業様も出てきております。

「社内版ビズリーチ」の利用方法をお客様から提案されたり、お客様から紹介されるケースも増えてきました。

グループ会社を数百社持つ大手のメーカー様では、R&D のプロジェクトを進めていく中で、グループ会社に「学生時代にどのような卒論を書いたのか」、「どのような資格を持っているのか」、「どのような社内プロジェクトに関わってきたのか」という情報が「社内版ビズリーチ」で瞬時に可視化されたことによって、グループ全体での R&D プロジェクトにおける研究者探しが非常に効率化したケースもあります。

また、企業によっては M&A を積極的に推進する中で、買収した企業の従業員のスキル・経験・知識を瞬時に可視化することによって、「どういう経営人材をその会社に送り込めばいいのか」、「どのような人材が不足しているから補充すればいいのか」ということが分かり、PMI に役に立つという事例もございます。

ある企業様においては、「これから営業しようとしている企業様にもともと属していた社員はいないのか」、「前職でそういう会社に営業したことがあるような社員はいないのか」ということで、タレントマネジメント以外にも活用いただき始めている企業様もいらっしゃいます。

我々としては、引き続き大手企業様との新規商談を続けながら、数百人規模の企業様から数万人規模の企業様がトライアルでも利用し始めておりますので、運用ルールの策定やシステム構築を共に進め、真のエンタープライズ向けのタレントマネジメントプラットフォームとして広げていきたいと思っております。

（スライド 37、38）
当スライドは先ほど少し触れましたので、生成 AI に関する読み物としてください。我々としては 16 年間培ってきた BizReach のプラットフォームのデータと日本で有数の生成 AI の特許を持っている。それも HR 領域に特化した株式会社ビズリーチが持つ生成 AI の機能やサービスを活用して、より発展的に我々の人的資本データプラットフォームを拡大していきたいと思っております。

（スライド 39）
残りの時間は、本年 7 月に発表し、10 月 1 日に正式に株式取得を予定している Thinkings 社に関する M&A の背景について補足させてください。

（スライド 40）
M&A の背景や想いについては、7 月の適時開示の通りです。
先ほどからお話をしている人的資本データプラットフォームを拡大していくことが、当社グループの HR Tech 事業が目指す未来となっております。その中で、社外と社内の人材プラットフォームをどのように繋げ、そしてデータをどう活用しながら双方を効率化していくかということを志してきました。世界でもこの 2 つを繋げて拡大している企業は見当たりません。それぐらい独自の戦略だと思っていますし、データと AI を活用することにより、企業様の未来に向けた新しい経営戦略を支えるプラットフォームになると信じております。

その繋ぎこみの部分において、採用管理クラウドシステムの領域が非常に重要なキーになることを現場の感覚として持っております。そして、同時に採用管理からタレントマネジメント、労務給与など、社内人事の様々な業務をシームレスに行うためにデータをつなげていく起点として非常に大切な役割を担っております。

（スライド 41）
スライドの通り、我々は採用管理の「sonar ATS」を単体の事業として見ていません。

当然、単体でここまで成長し、新卒の採用管理市場でドミナントなポジションを作ってきた「sonar ATS」ですが、我々は単体の価値のみならず、当社グループの HR Tech 領域のサービスと連動・連携し、データを繋げていく、とても大切な戦略上のメリットが他のどの会社よりもあると判断し、今回の M&A を遂行するに至りました。

（スライド 42）
2021 年 4 月に上場して以来、変わらずこの図を皆様にお見せしております。
人的資本データプラットフォームを追求し、日本の未来の働き方を支えるエコシステムとして、日々完成に向けて努力しておりますし、今回の M&A に関しても、この戦略の一環だと思っております。

M&A を通じて仲間に加わった勤怠管理、経費精算、そして過去には違う採用管理の会社を買収することによって、このエコシステムを強化してきた、我々の実績をぜひ信じていただきたいと思っております。

（スライド 43）
キャピタルアロケーションに関しては質問を受けることがありますが、こちらのスライドの内容も変わっていません。

既存事業への直接的な投資、今回のような M&A を活用した成長、そして新規事業への投資を引き続き継続してまいります。まだまだ力不足ではありますが、企業価値向上に向けて、積極的かつ主体的に投資を続けていきたいと思っております。

（スライド 44）
我々のグループミッションの実現のためにコミットしてきた 3 点は、この 4 年以上変わっていません。

1. BizReach 事業の持続的成長と利益拡大
2. BizReach と HRMOS のデータ連携による、人的資本データプラットフォームの構築
3. 継続的な新規事業の創出や M&A の活用

これらを通した企業価値の向上。引き続き、皆様にお約束してきたことを中長期的な目線で実現させていきたい、と思っております。

私からは以上です。ありがとうございました。

（司会） 以上で 2025 年 7 月期 通期 決算説明会を終了いたします。 本日はご参加いただき誠にありがとうございました。

【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。