



ビジョナル株式会社

1. Visional グループの概要

2. BizReachについて

3. HRMOSについて

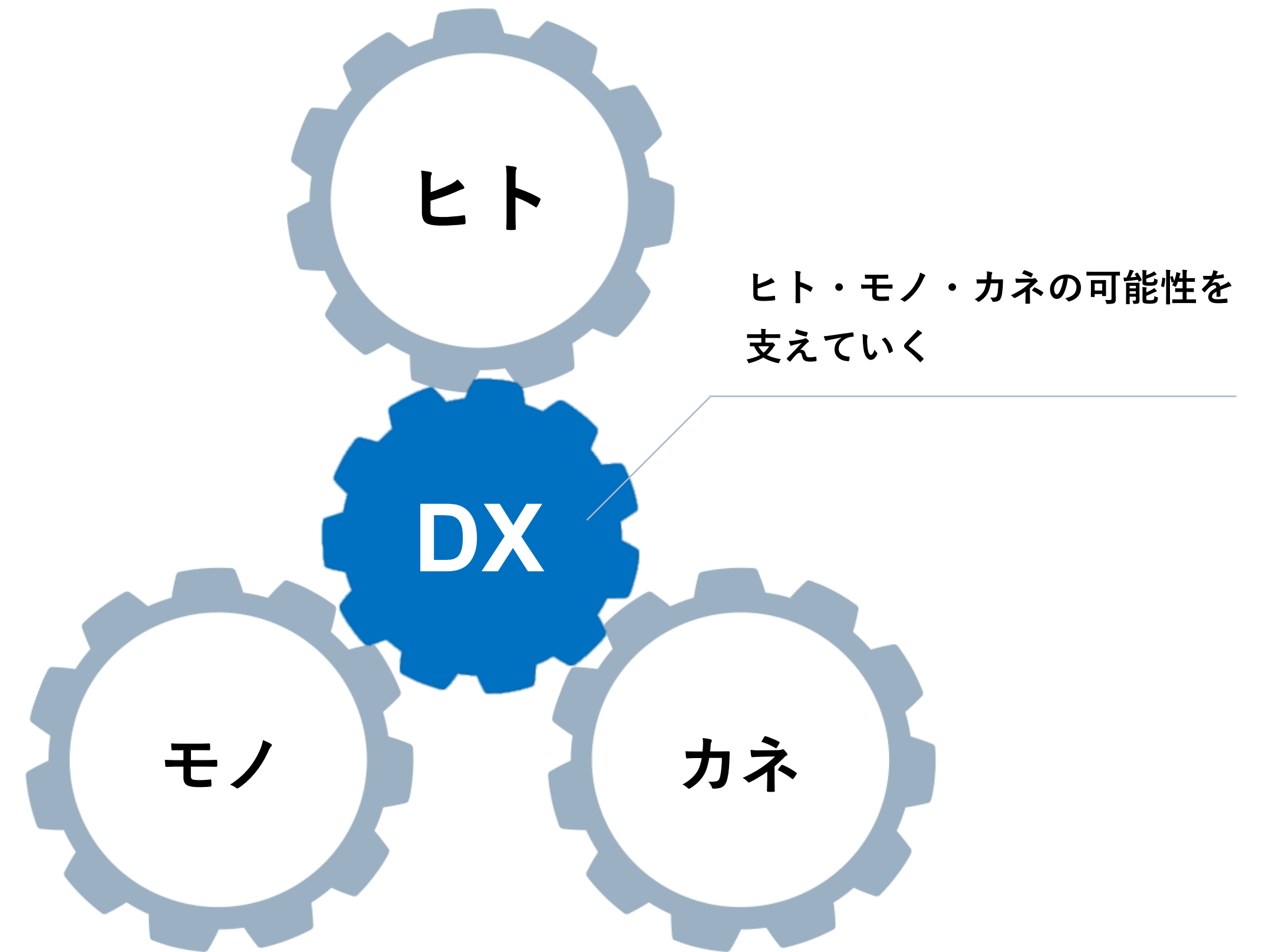
4. 今後の成長戦略

Appendix

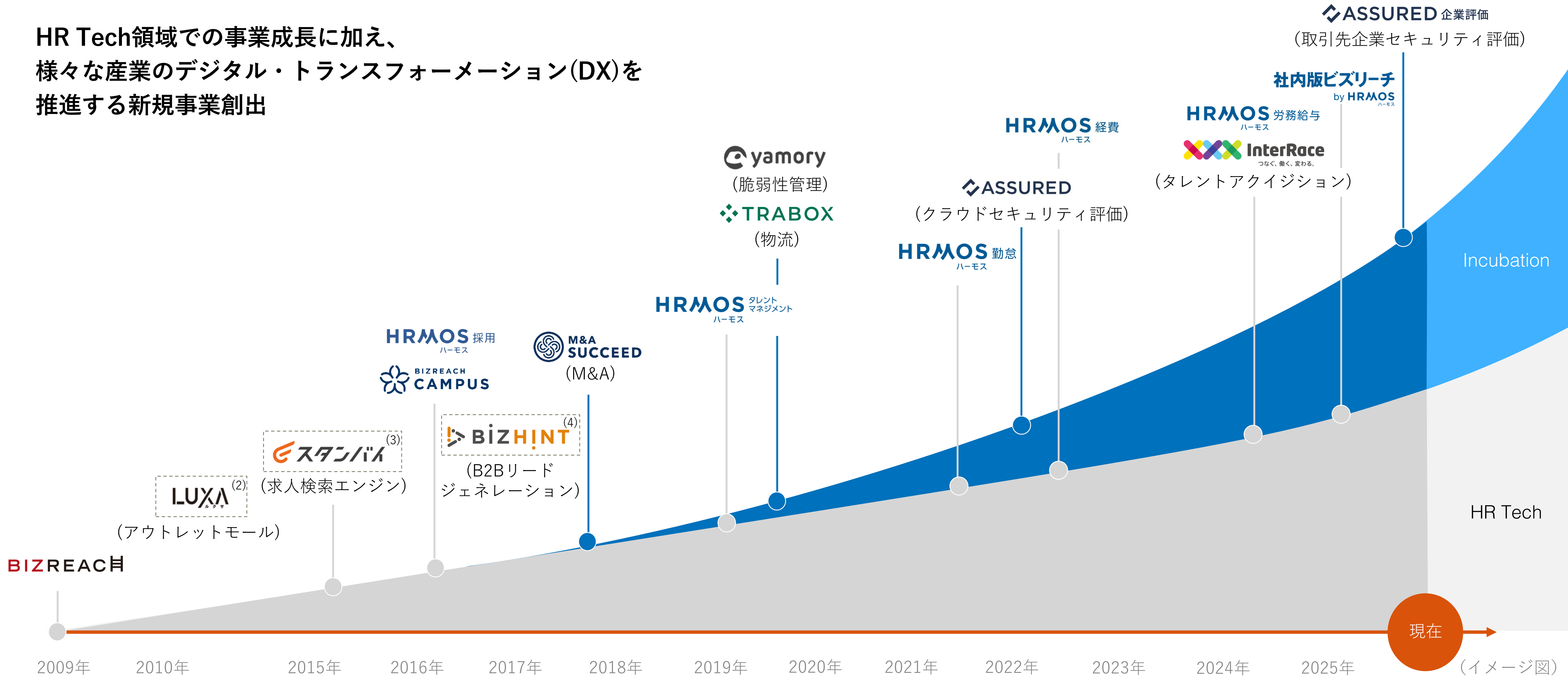
# 1. Visional グループの概要

## 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。



HR Tech領域での事業成長に加え、  
 様々な産業のデジタル・トランスフォーメーション(DX)を  
 推進する新規事業創出

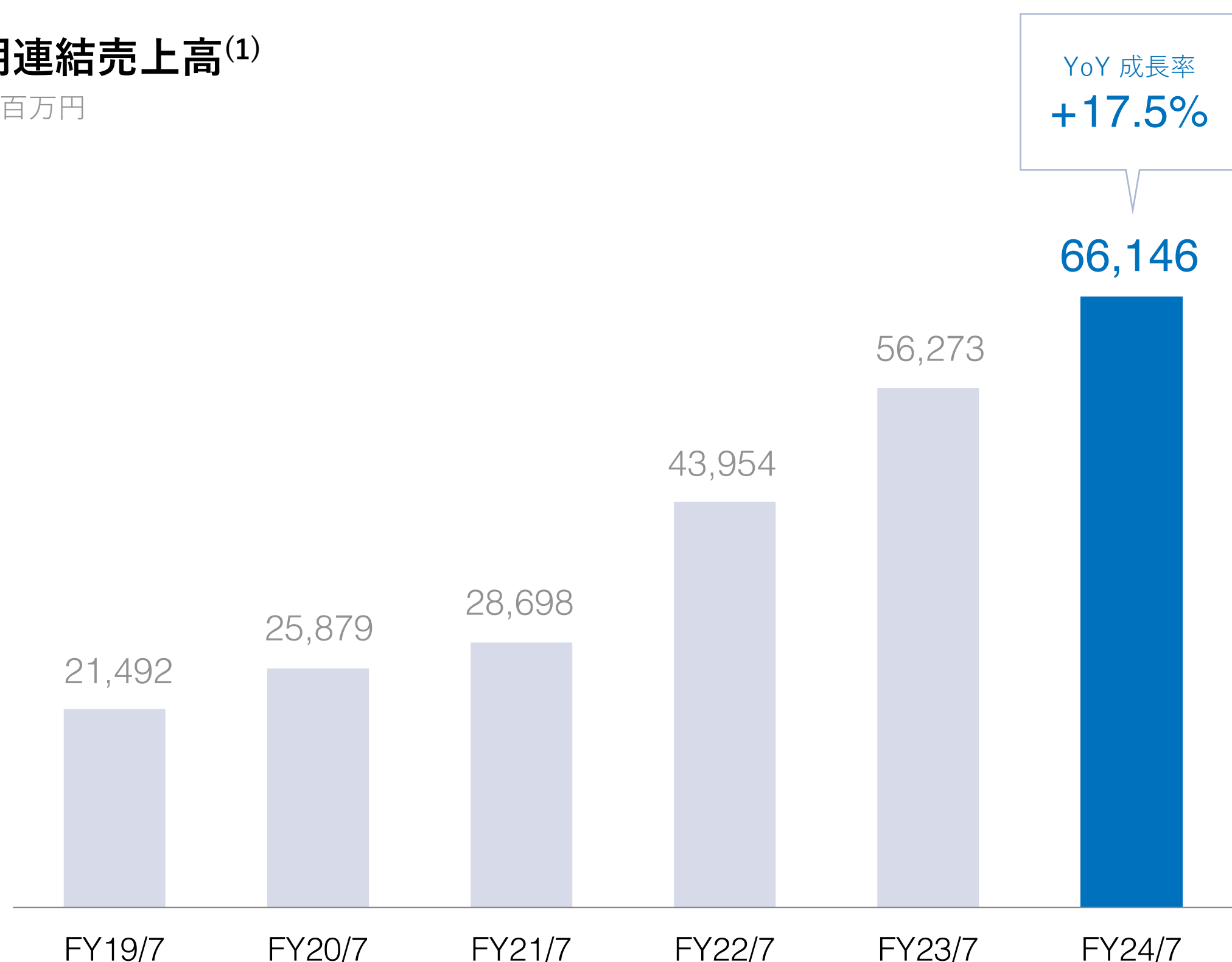


注: (1)イメージ図。横軸の下の子は各サービスの開始タイミングを表す (2)2015年10月に持分をKDDI株式会社に譲渡 (3)2019年12月、持分の60%をLINEヤフー株式会社 (旧: Zホールディングス株式会社) に譲渡し、合併化 (4) 2023年12月に株式会社Bizヒントの株式を100%スマートキャンプ株式会社に譲渡

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ため、FY2024/7 通期連結売上高は+17.5% YoY、成長投資とコスト管理の規律ある事業運営により、営業利益率は27.0%

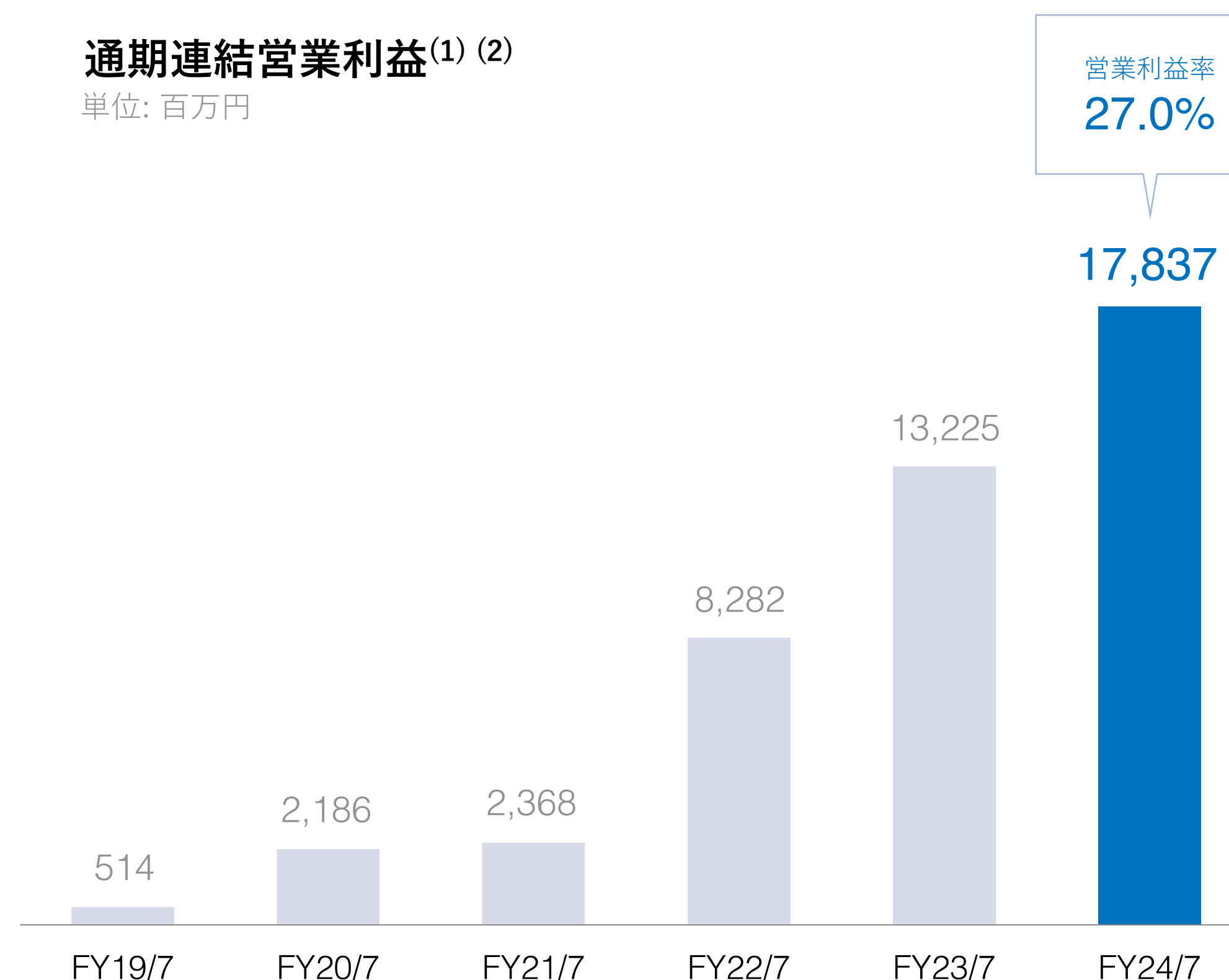
## 通期連結売上高<sup>(1)</sup>

単位: 百万円



## 通期連結営業利益<sup>(1) (2)</sup>

単位: 百万円



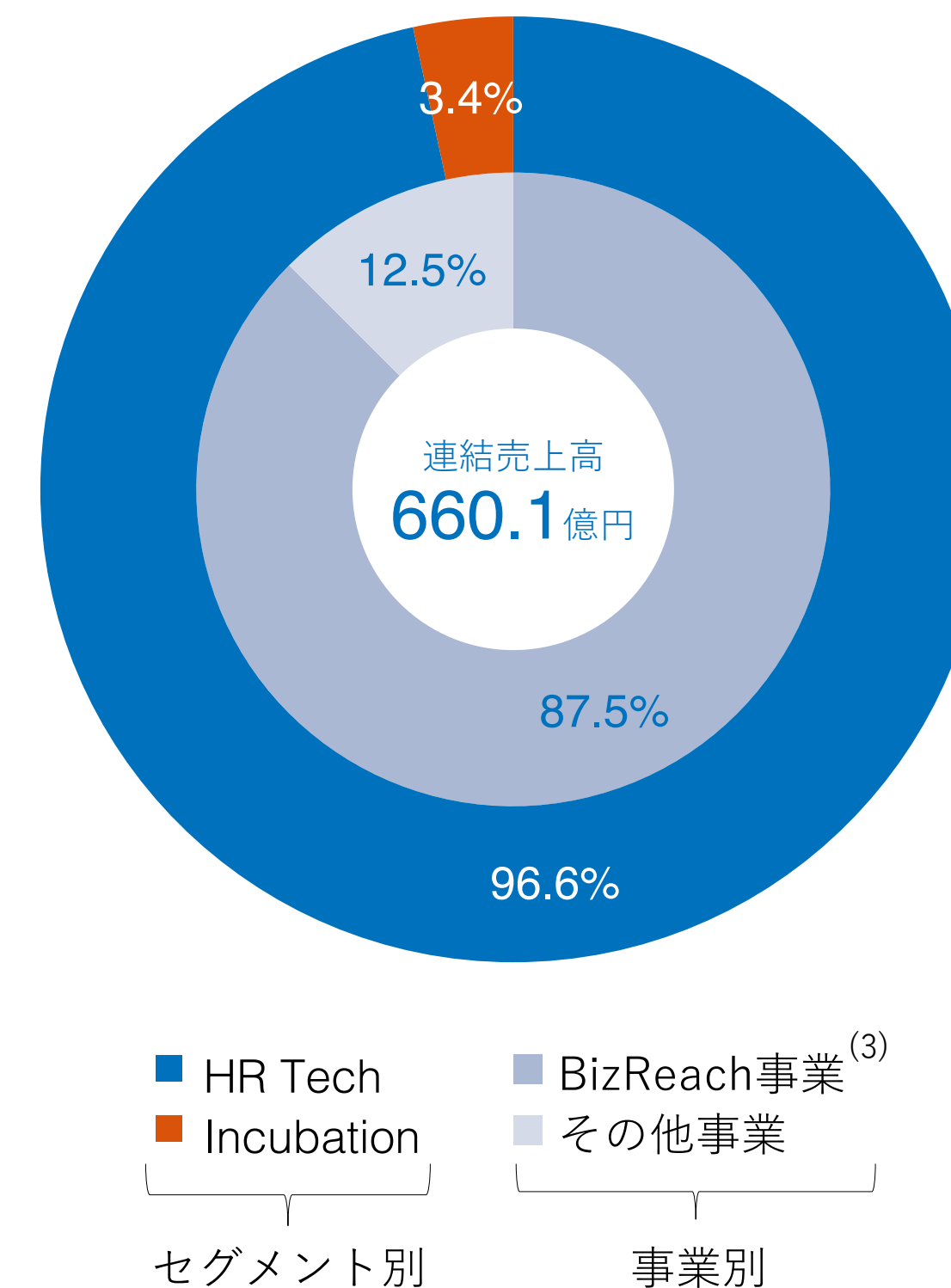
注: (1)2020年2月に株式移転によりビジョナル株式会社が新設され、株式会社ビズリーチはビジョナル株式会社の完全子会社となったため、FY20/7は株式会社ビズリーチの連結財務諸表を引き継いで作成。FY19/7は旧株式会社ビズリーチの連結財務諸表 (2)FY23/7 1Qにおいて、企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、FY22/7の連結営業利益は暫定的な会計処理の確定の内容を反映している

## BizReachを収益の柱とし、新たな領域でのサービス創造を加速

### サービス概要 (2025年6月12日時点)

HR Tech セグメント	<b>BIZREACH</b>	即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト
	<b>HRMOS</b> ハーモス	人財活用プラットフォーム
	<b>HRMOS 採用</b> ハーモス	・採用管理システム
	<b>HRMOS</b> グレメント マネジメント ハーモス	・人財活用システム
	<b>社内版ビズリーチ</b> by HRMOS	・社内スカウトサービス
	<b>HRMOS 勤怠</b> ハーモス	・勤怠管理システム
	<b>HRMOS 経費</b> ハーモス	・経費精算システム
	<b>HRMOS 労務給与</b> ハーモス	・労務・給与システム
Incubation セグメント	<b>BIZREACH CAMPUS</b>	OB/OG訪問ネットワークサービス
	<b>InterRace</b> つなく、離く、変わる。	タレントアキュイジションサービス
	<b>M&amp;A SUCCEED</b>	法人限定M&Aプラットフォーム
	<b>TRABOX</b>	物流DXプラットフォーム
	<b>yamory</b>	脆弱性管理クラウド
関連会社	<b>ASSURED</b>	クラウドセキュリティ評価サービス
	<b>ASSURED 企業評価</b>	取引先企業セキュリティ評価サービス
	<b>スタンバイ</b> <sup>(1)</sup>	求人検索エンジン

### FY2024/7 セグメント／事業別売上高構成<sup>(2)</sup>



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) との合併会社であり、当社が40%持分を保有 (2)135百万円の調整額を除く (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)

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

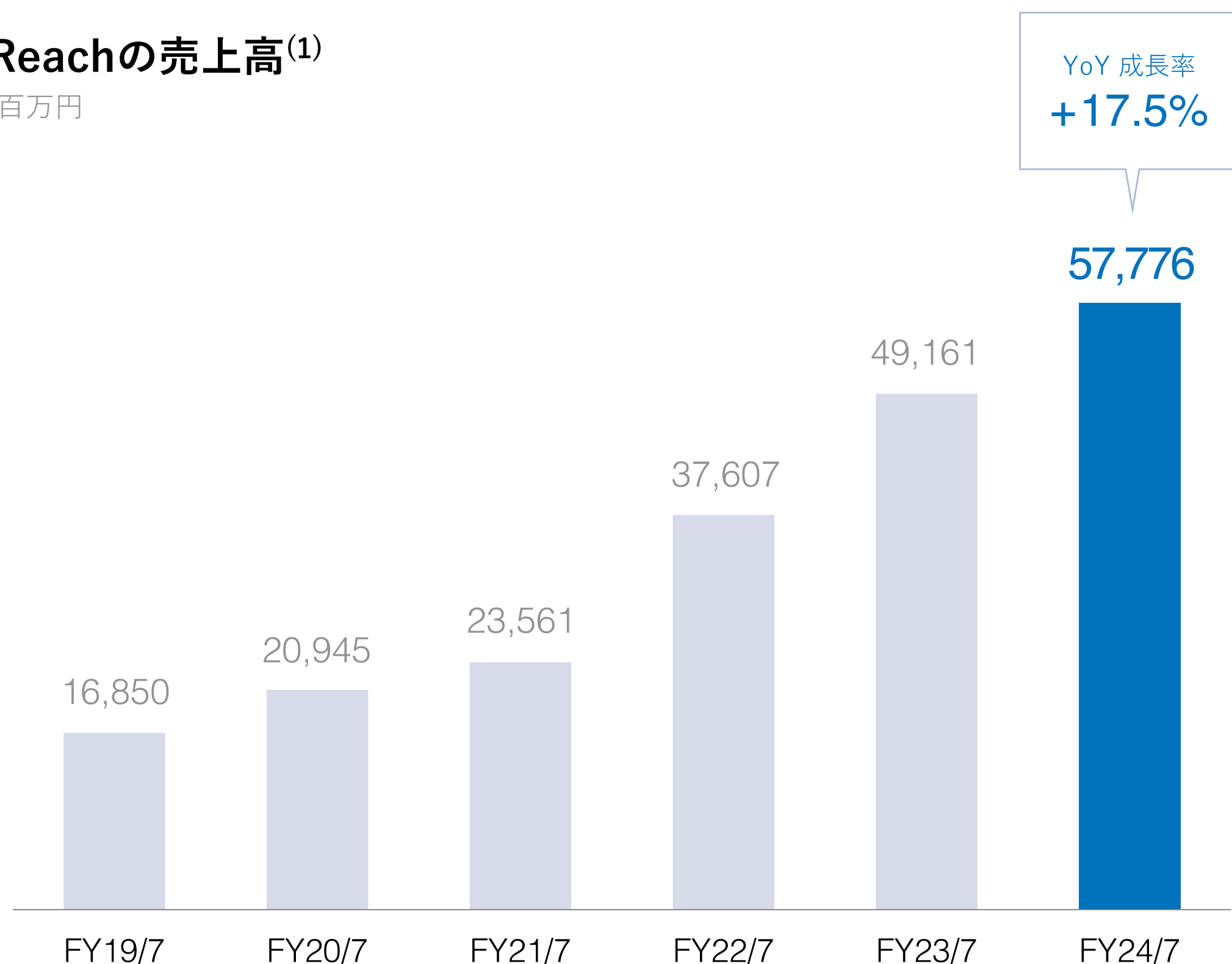
- ✔ BizReachの持続的成長と利益拡大
- ✔ BizReachとHRMOSのデータ連携による、人的資本データプラットフォームの構築
- ✔ 継続的な新規事業創出やM&Aの活用

## 2. BizReachについて

COVID-19からのリバウンド需要の取り込みによって、高い売上高成長を実現しながら安定的な利益拡大を達成。定常時の中期的な通期売上高成長率は+15% YoY程度、通期利益率目標40%程度のバランスを維持しながら、持続的な事業成長を目指す

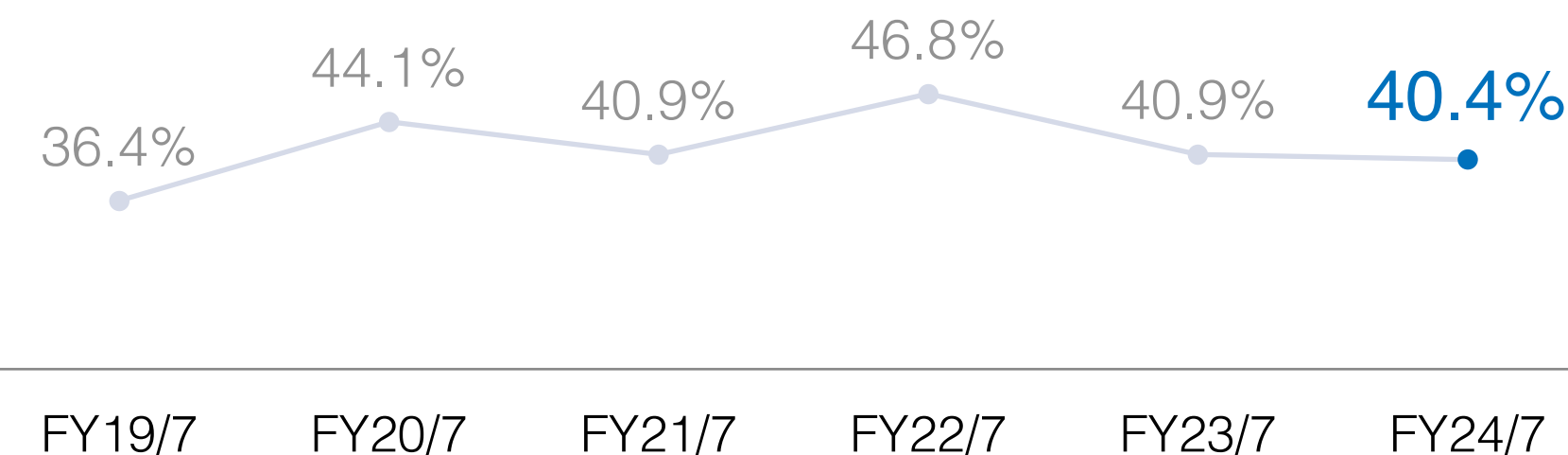
## BizReachの売上高<sup>(1)</sup>

単位: 百万円



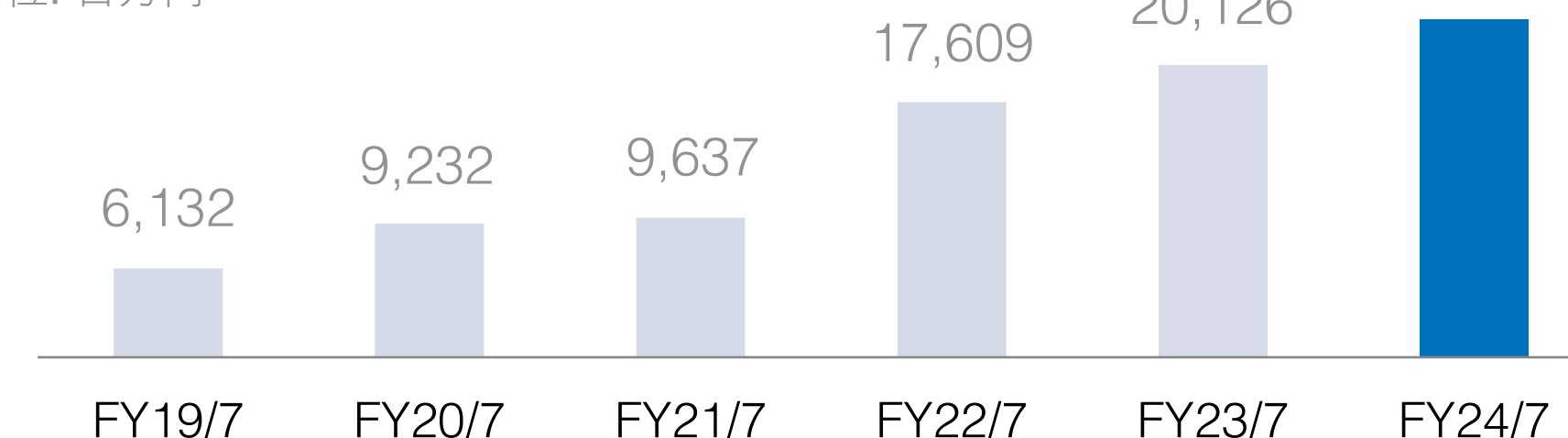
## BizReachの営業利益及び営業利益率（管理部門経費配賦前）<sup>(1)(2)(3)</sup>

営業利益率（管理部門経費配賦前）



通期営業利益（管理部門経費配賦前）

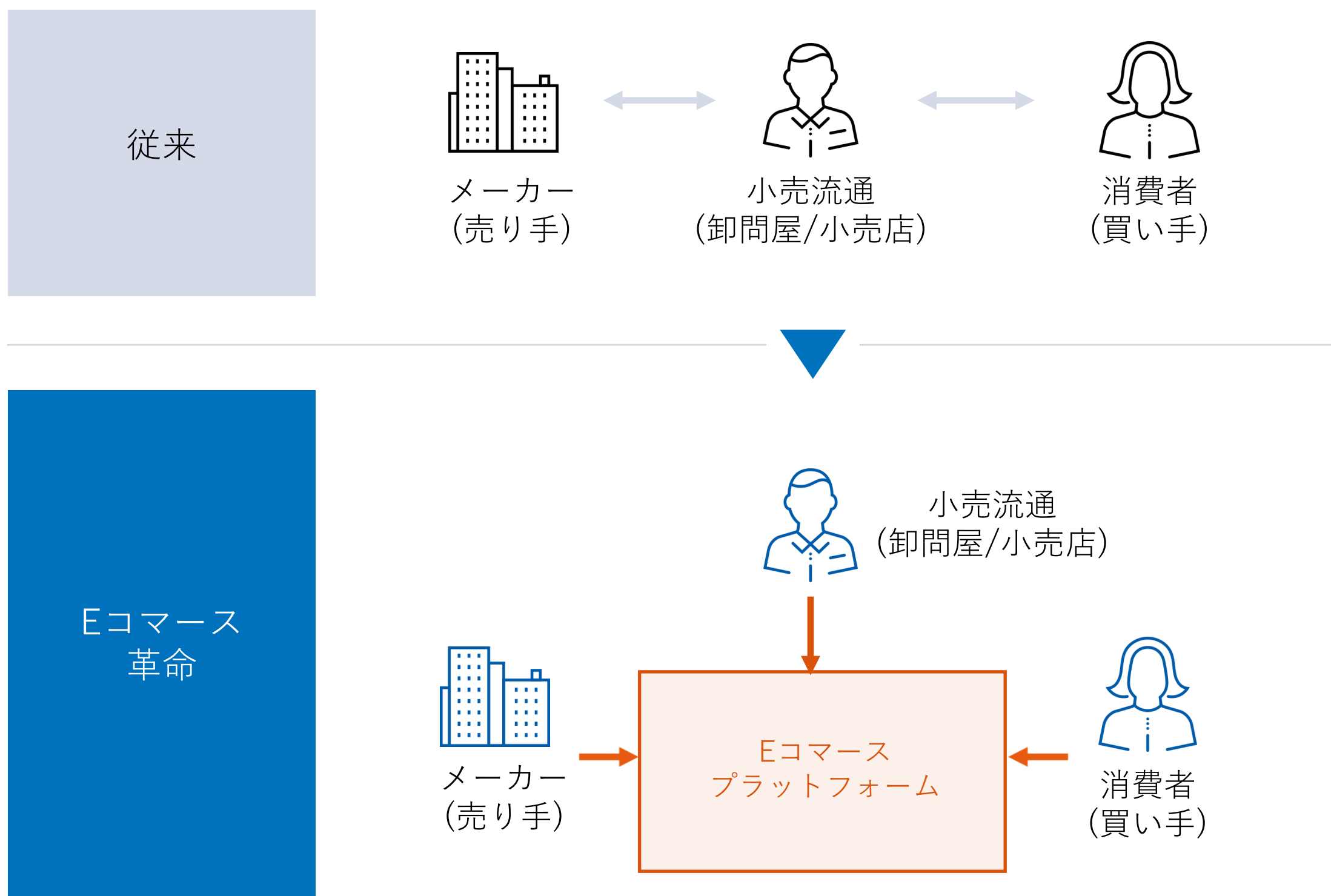
単位: 百万円



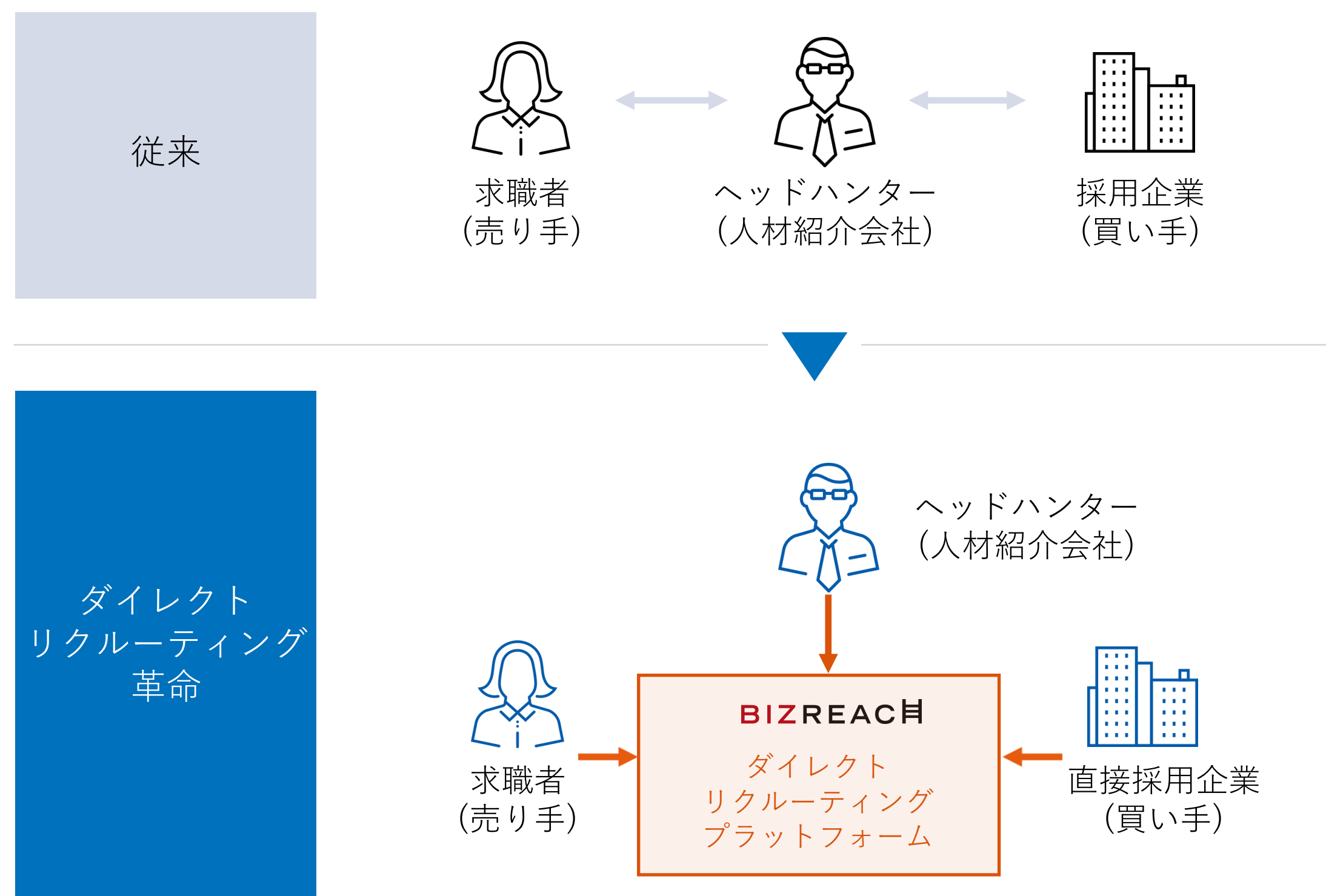
注: (1)グループの中核サービスであるビズリーチ事業の財務数値（ビジョナル株式会社の子会社である株式会社ビズリーチの財務数値とは異なる）(2) BizReachの売上高及び営業利益／営業利益率（管理部門経費配賦前）は報告セグメントであるHR Techセグメントにて計上 (3)経理機能や人事機能、法務総務機能等の管理部門経費を事業毎に配賦する前の営業利益。調整についてはAppendixを参照

小売業界におけるEコマース革命<sup>(1)</sup>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

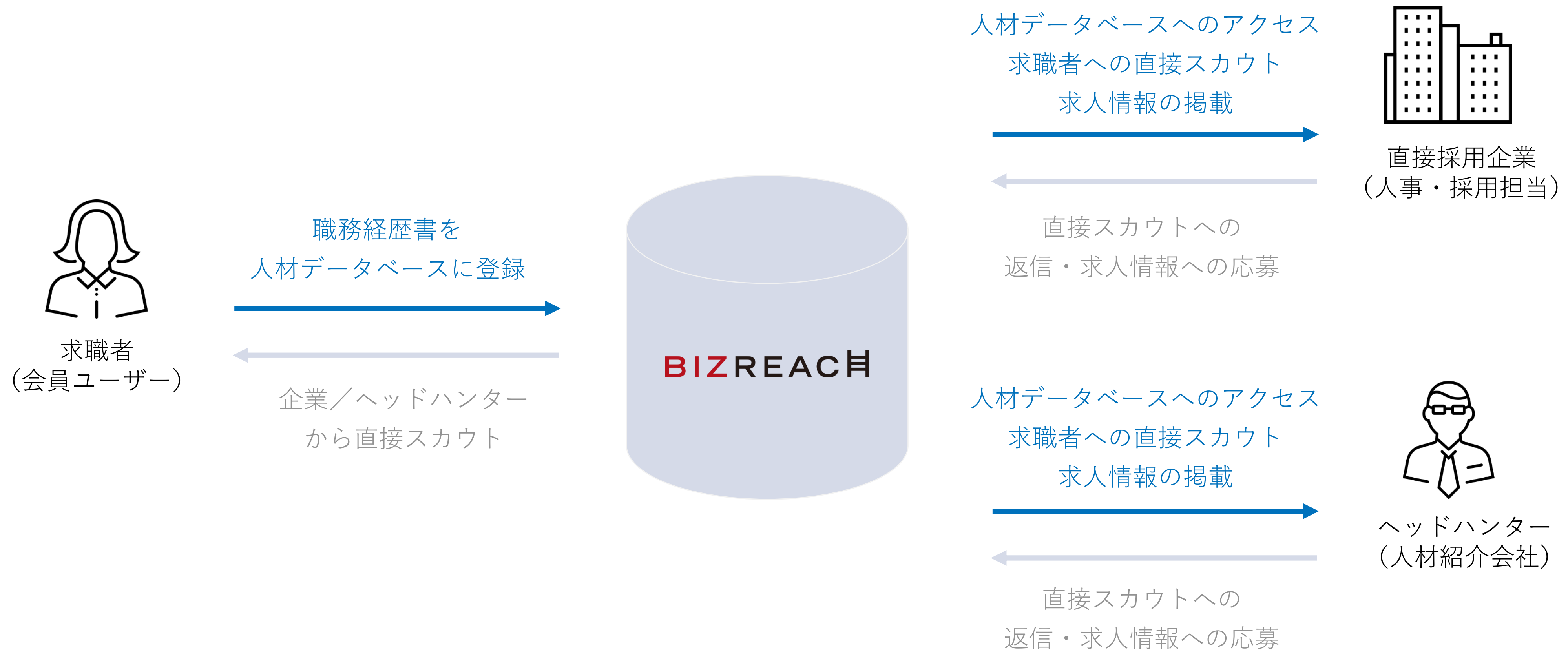


## 「ダイレクトリクルーティング」による市場のオンライン化



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

## プロフェッショナル人材<sup>(1)</sup>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

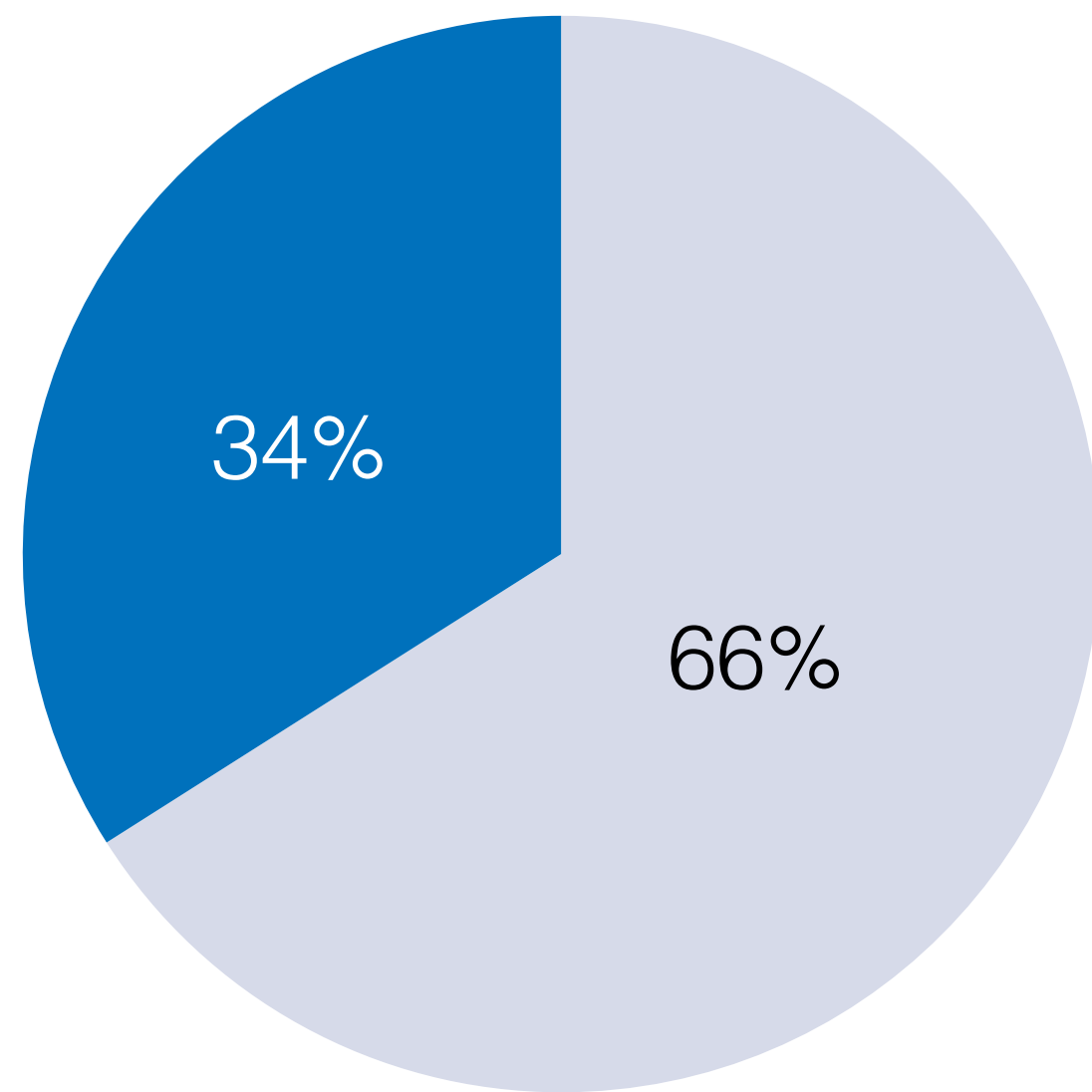
	プラットフォーム利用料 <sup>(1)(2)</sup>	成功報酬
直接採用企業	¥850,000 / 6か月	求職者の転職後理論年収 <sup>(3)</sup> の15%
ヘッドハンター	¥600,000 / 6か月	採用企業から得る紹介手数料の20-30%

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

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

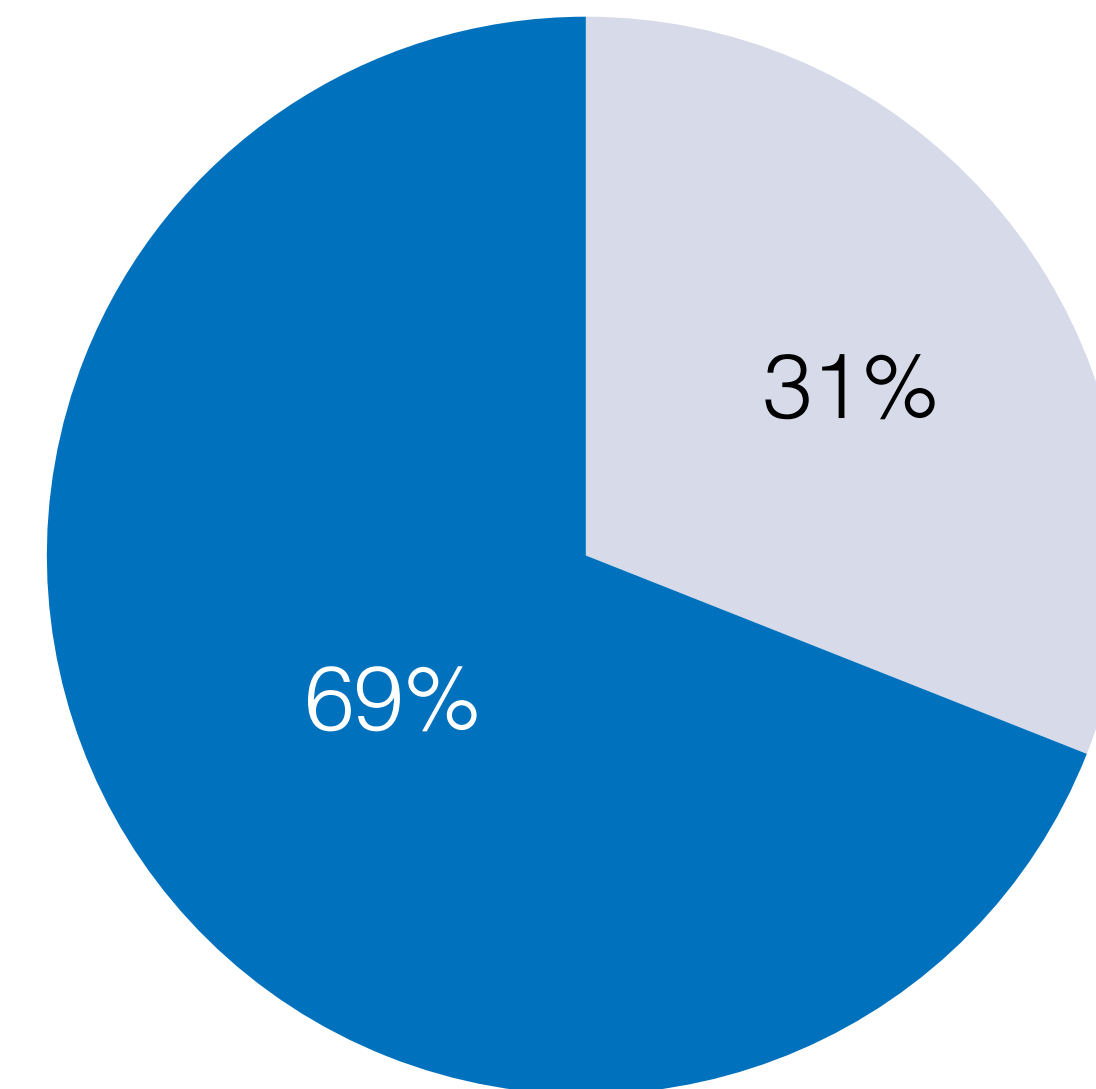
FY2024/7 BizReach 売上高タイプ別構成<sup>(3)</sup>

- パフォーマンス売上高
- リカーリング売上高



FY2024/7 BizReach 直接採用企業とヘッドハンター売上高構成<sup>(3)(4)</sup>

- ヘッドハンター
- 直接採用企業



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

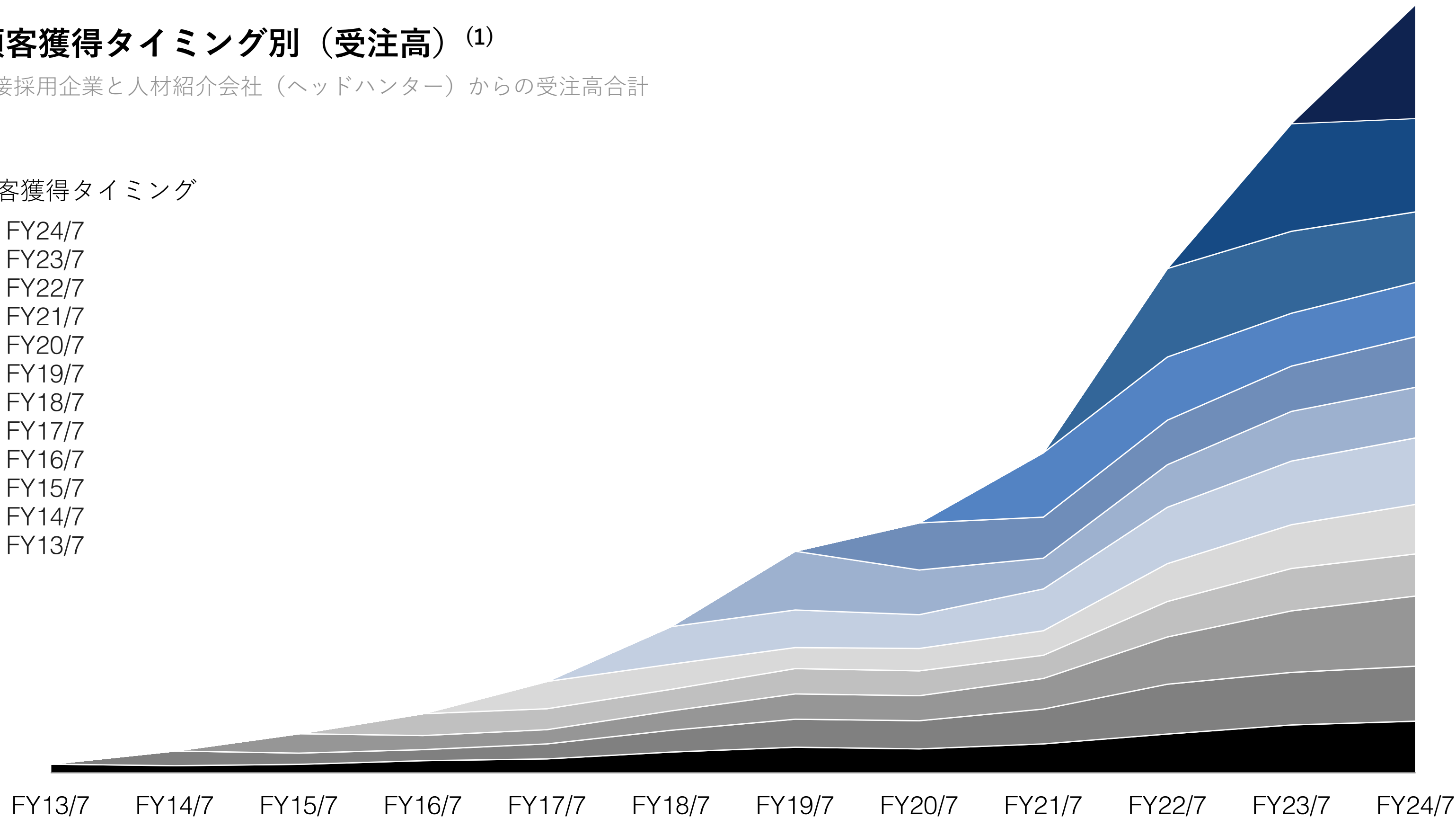
BizReachの売上高は、安定的な顧客基盤の積み上がりにより、累積的な事業成長を実現

## 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

顧客獲得タイミング

- FY24/7
- FY23/7
- FY22/7
- FY21/7
- FY20/7
- FY19/7
- FY18/7
- FY17/7
- FY16/7
- FY15/7
- FY14/7
- FY13/7

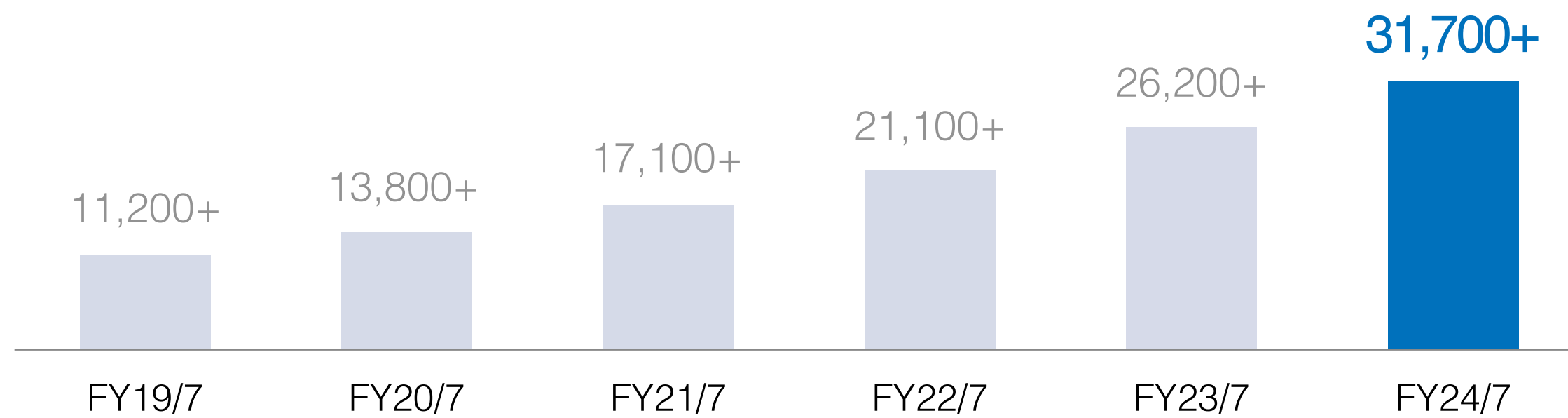


- 左図は、FY2013/7以降直接採用企業及びヘッドハンターから初めて受注した年を起点に、各年度の受注高推移を示す
- BizReachの顧客は、採用ニーズ次第で剥落するため、顧客数は顧客獲得時点から経年で減少する傾向にあるものの、継続的に利用する顧客が積み上がり、顧客あたりの平均受注高も増加している。こうして築かれた顧客基盤が安定的な事業成長を支えている

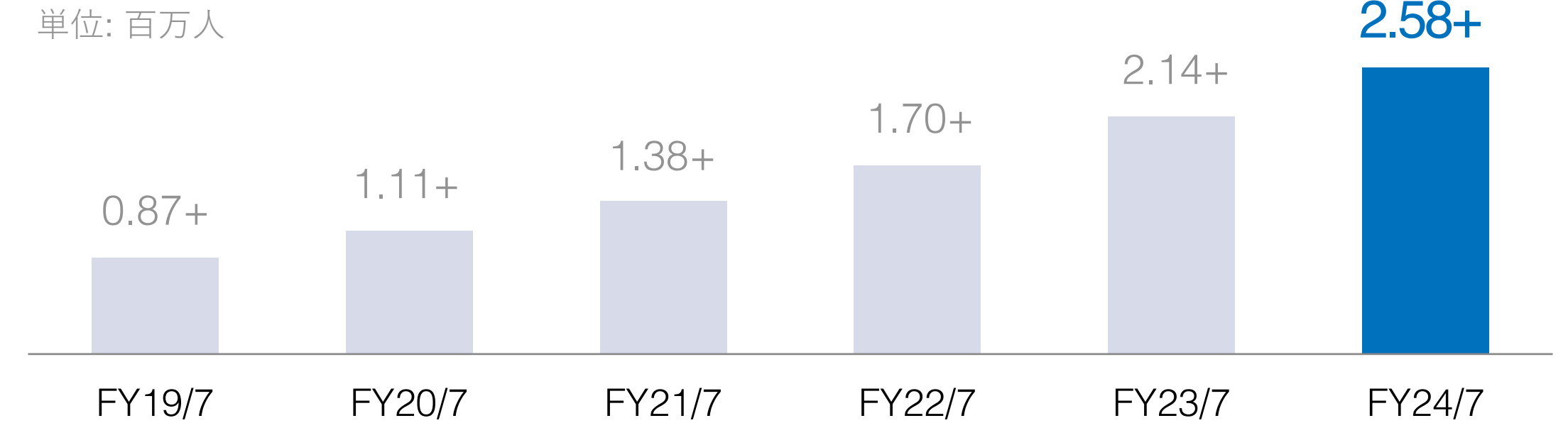
注: (1) BizReachにおいてFY13/7以降、顧客（直接採用企業と人材紹介会社（ヘッドハンター））から初めて受注した年を起点にFY24/7まで受注した各年度の受注高を積み上げ。よって、会計数値とは異なる

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

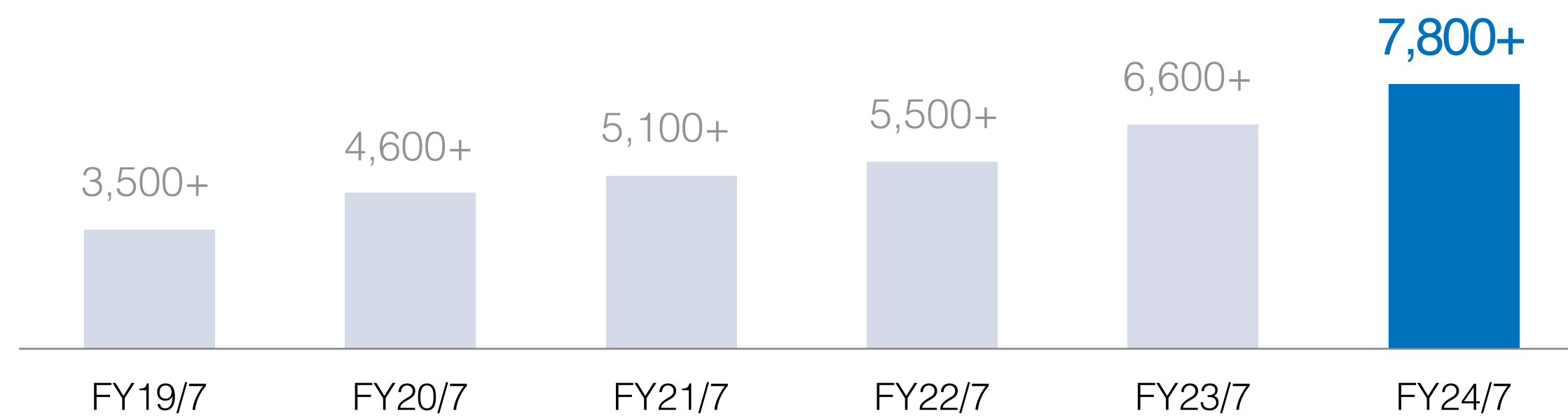
累計導入企業数<sup>(1)</sup>



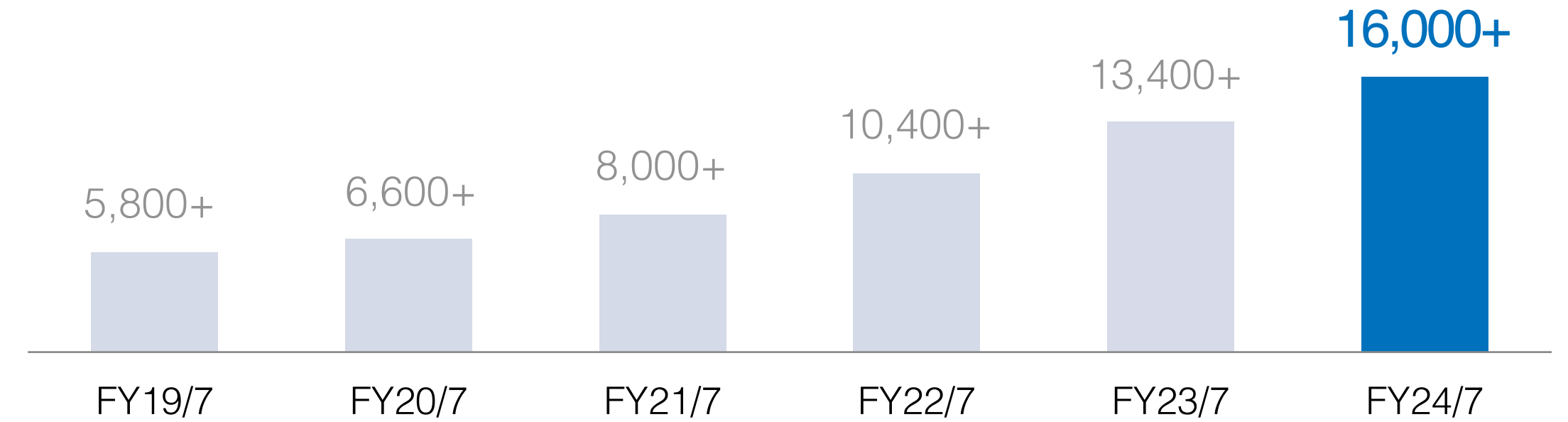
BizReachのスカウト可能会員数<sup>(3)</sup>



利用ヘッドハンター数<sup>(2)</sup>



年次利用中企業数<sup>(4)</sup>

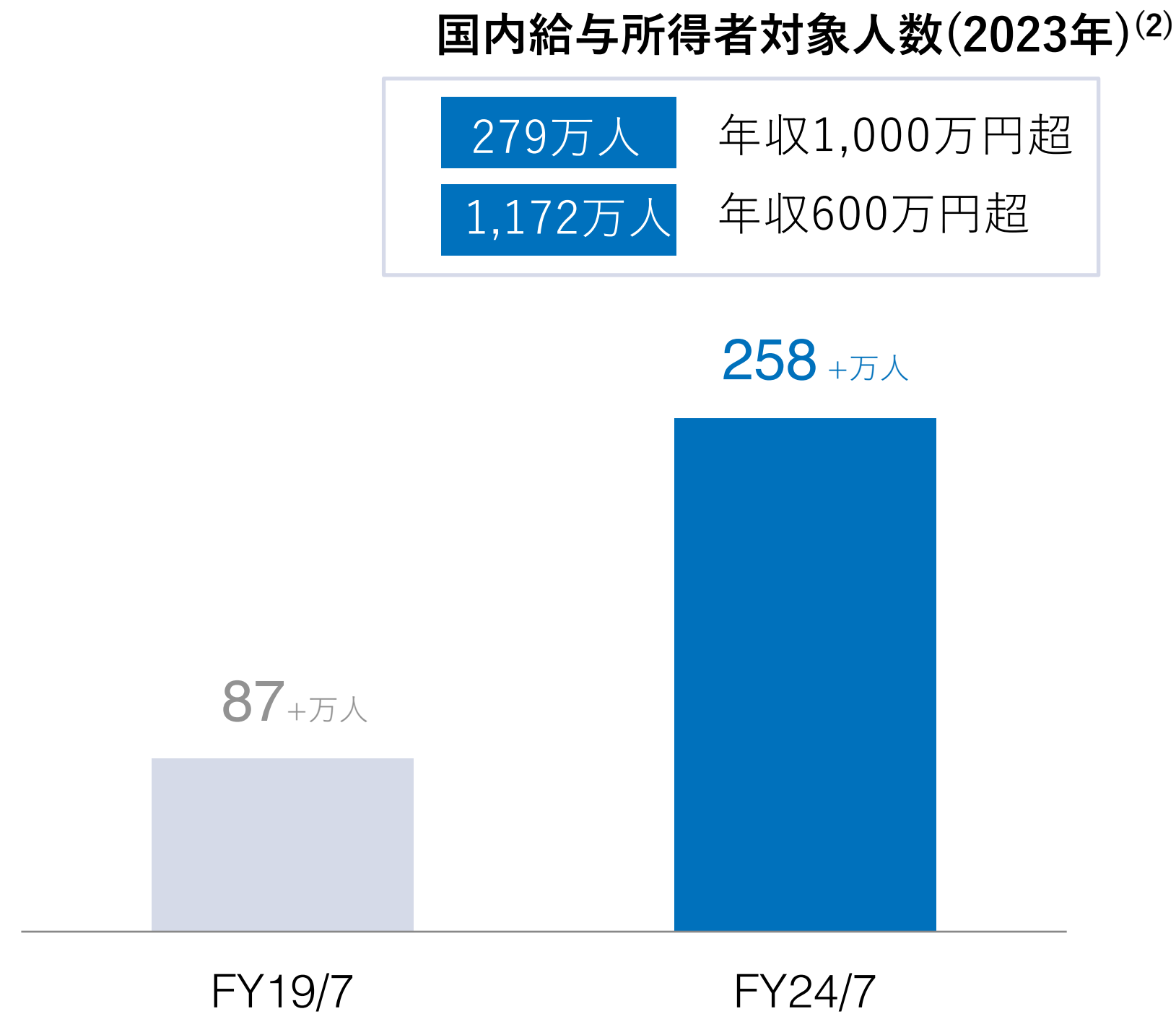


注: (1) BizReachを導入した累計企業数、ヘッドハンターを除く (2) 期末時点における株式会社ビズリーチによる審査を経たヘッドハンター数 (3) データベース上に登録されている会員のうち、採用企業またはヘッドハンターへの職務経歴書公開設定を「公開」にしている会員 (無料会員を含む) (4) 会計期間中に1日以上の利用がある直接採用企業数

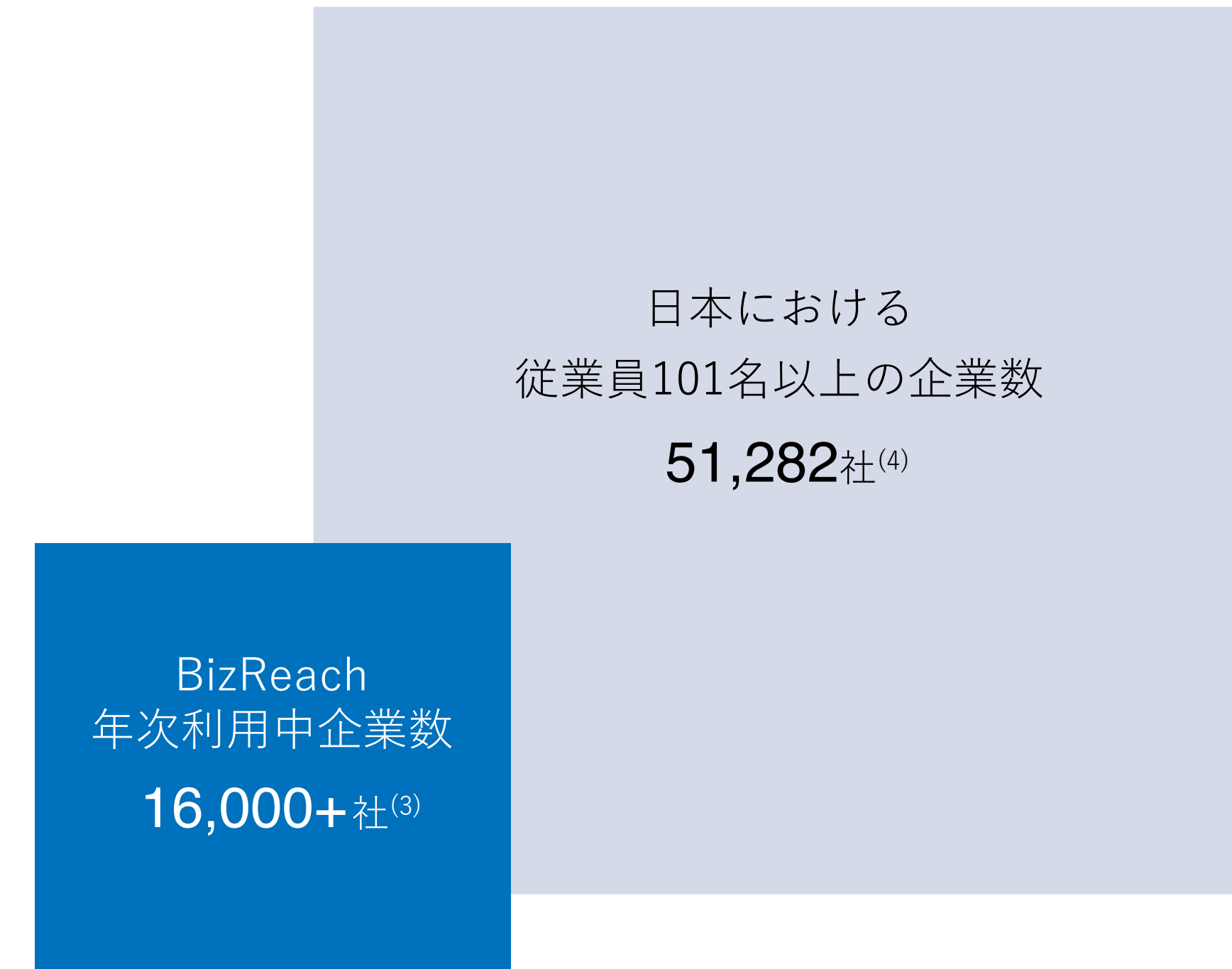
最大の成長機会は、更なる日本の雇用の流動化。プロフェッショナル人材領域における一層の会員基盤拡大を進めると同時に、未利用企業の新規開拓、並びに利用企業への深耕営業を促進する

## 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<sup>(1)</sup>



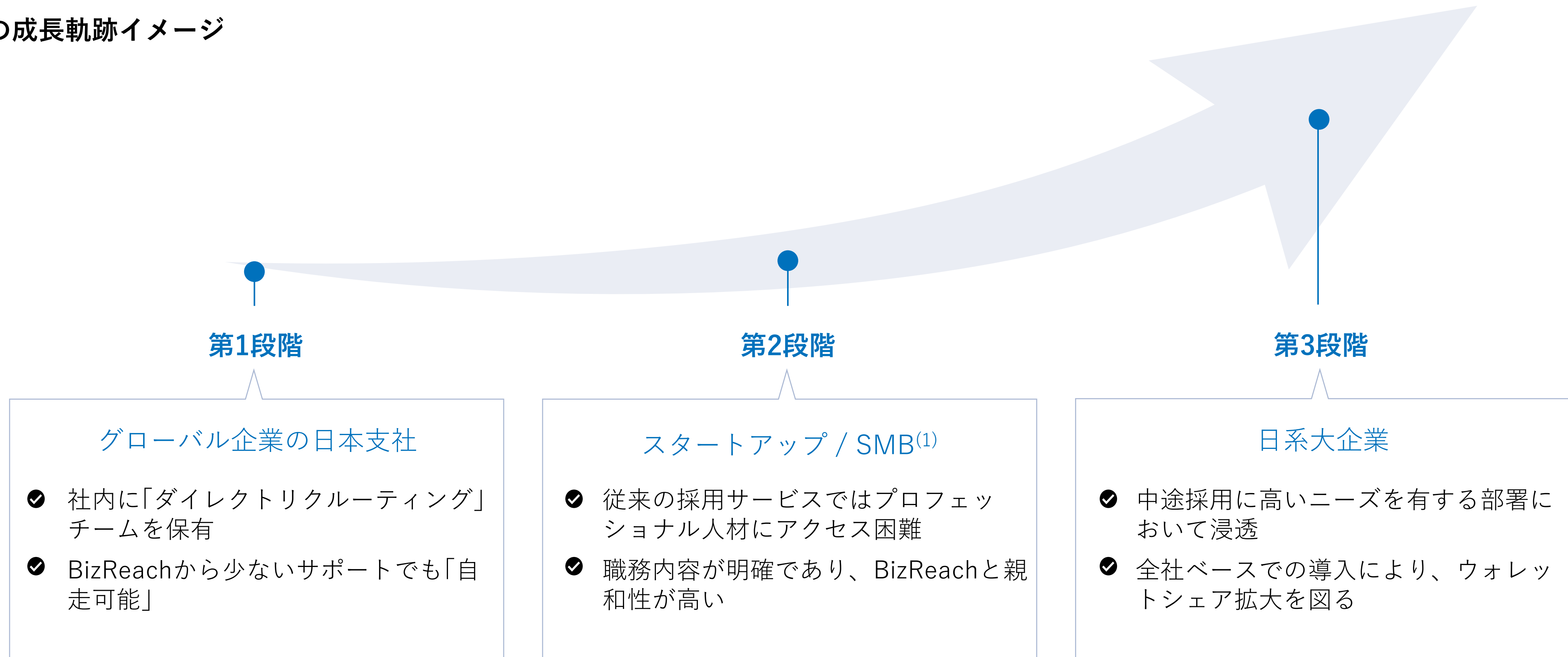
## 採用企業側における拡大ポテンシャル



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5年分 民間給与実態統計調査」（国税庁）  
[https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2023/pdf/R05\\_000.pdf](https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2023/pdf/R05_000.pdf) を加工して作成 (3)FY24/7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)2024年9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6年9月末時点）」（厚生労働省）  
[https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou\\_r06\\_09.pdf](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_r06_09.pdf) を加工して作成

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

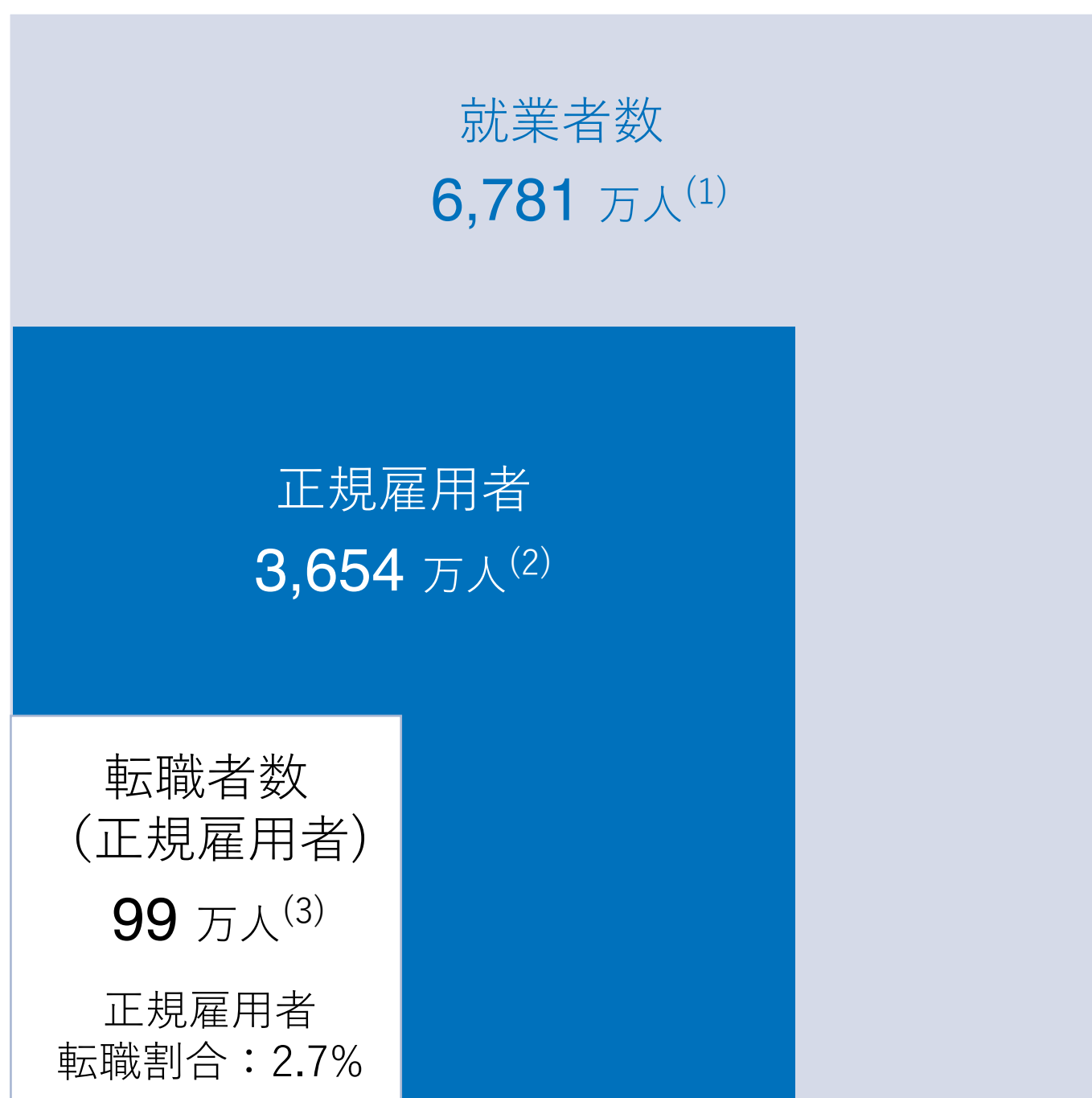


注: (1)SMB = Small and midsize business (中小企業)

「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

2024年



## 「働き方」は今後ますます変化

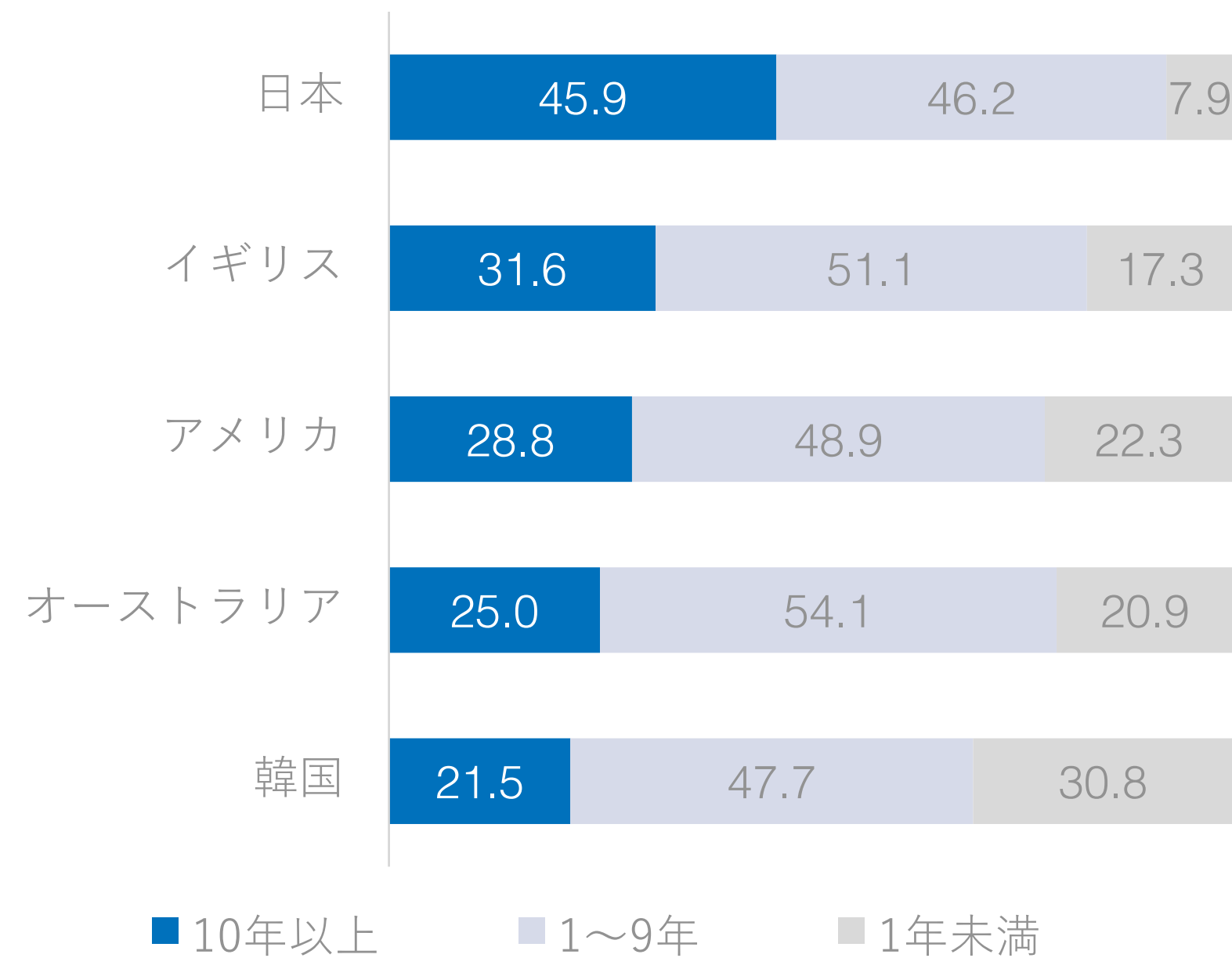
- ✔ 企業寿命と労働寿命のミスマッチにより、一社で勤め上げることが限界に
- ✔ 企業内では職務内容の明確な成果主義への移行が促進し、転職が更に普及
- ✔ 企業間の人材獲得競争は加速し、一層能動的な採用(ダイレクトリクルーティング)が不可欠
- ✔ 新型コロナウイルスの影響によるリモート勤務は、このトレンドを加速

注: (1)「労働力調査(基本集計)」(総務省統計局)より引用。数値は2024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2024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2024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年以内に転職をした人数)の12ヵ月分の平均値

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<sup>(1)</sup>

単位：%



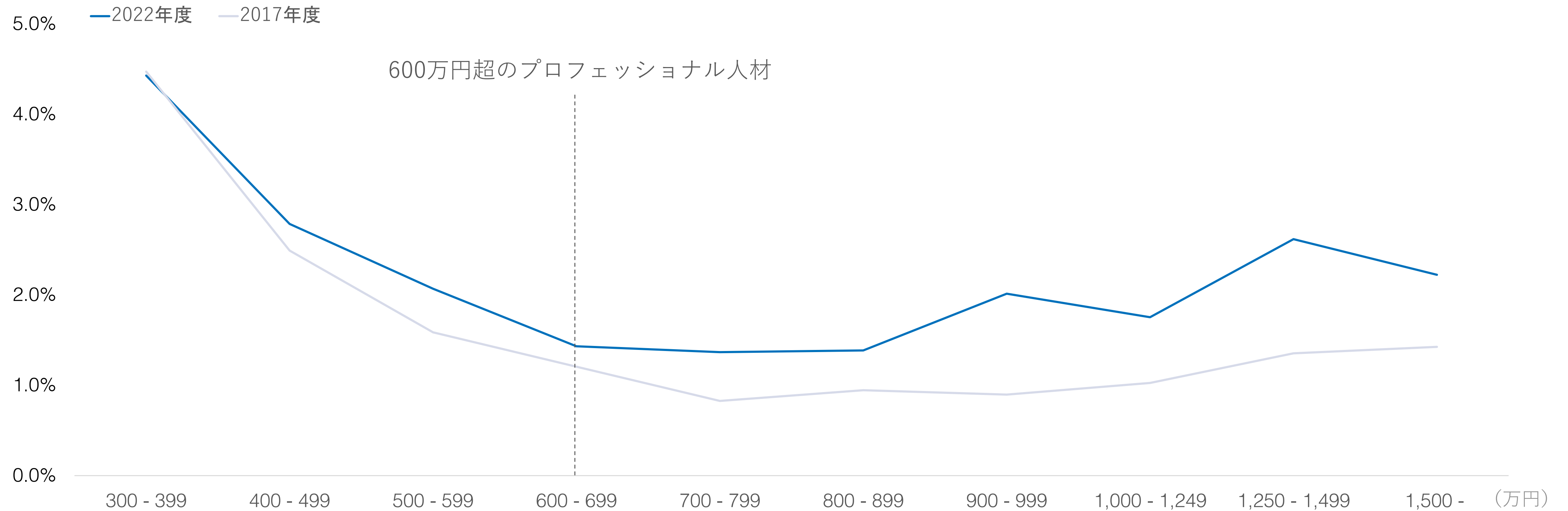
## 労働移動がもたらすこと

- ✔ 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) 「令和4年版 労働経済の分析 -労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題-」 (令和4年9月 厚生労働省) をもとに、ビジョナル株式会社が作成

正規雇用者間の転職者総数はCOVID-19前後で大きな変化がない一方で、プロフェッショナル領域は転職者割合が増加。プロフェッショナル人材への需要の高まりに伴い、中途採用は更に拡大していくことを見通す

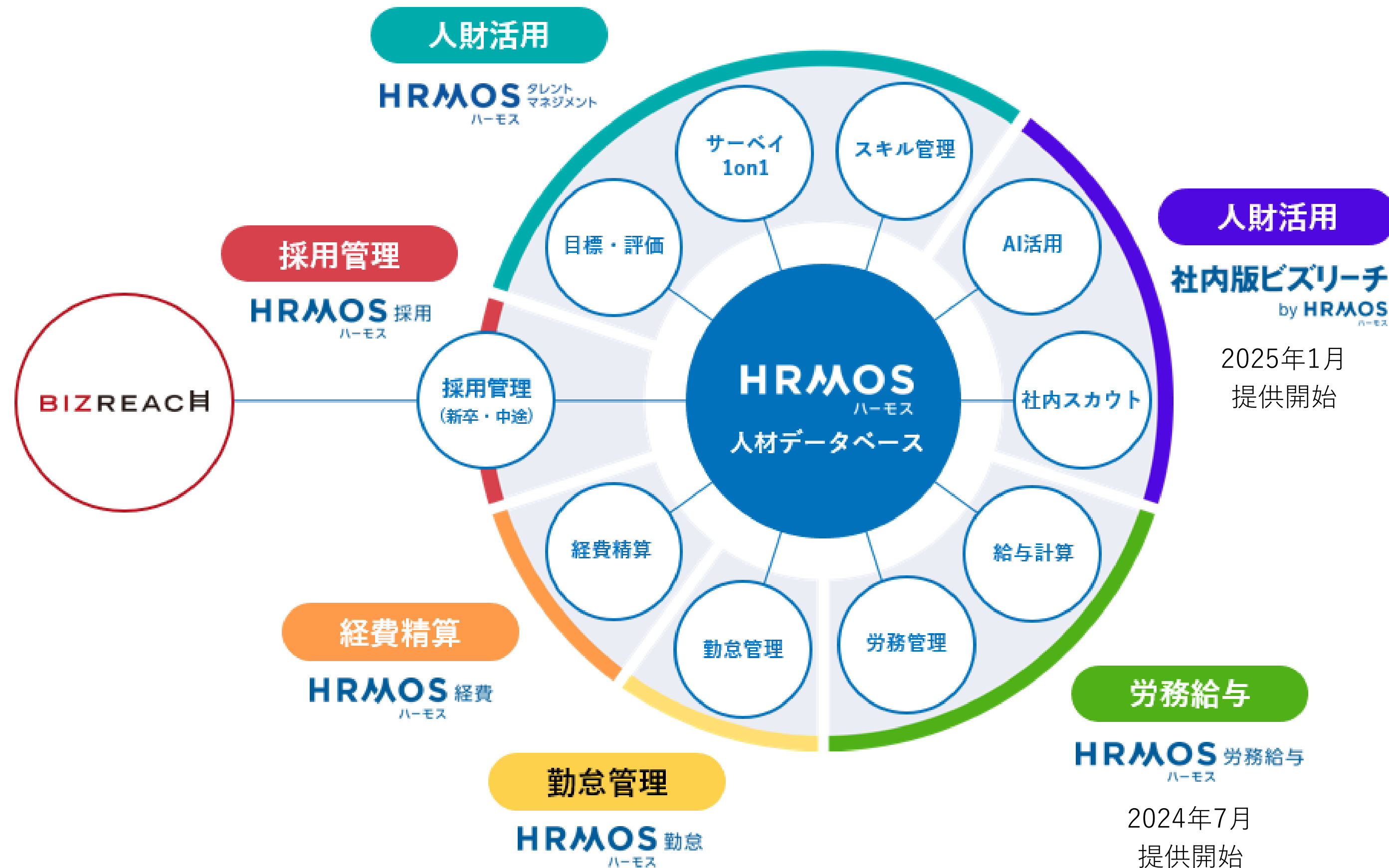
所得別雇用者間転職者割合の推移<sup>(1)</sup>



注: (1)総務省「平成29年就業構造基本調査」及び「令和4年就業構造基本調査」をもとに、ビジョナル株式会社が作成。「所得」は転職後の正規の職員・従業員の年間収入。転職者は、過去1年以内に就業移動した有業者

### 3. HRMOSについて

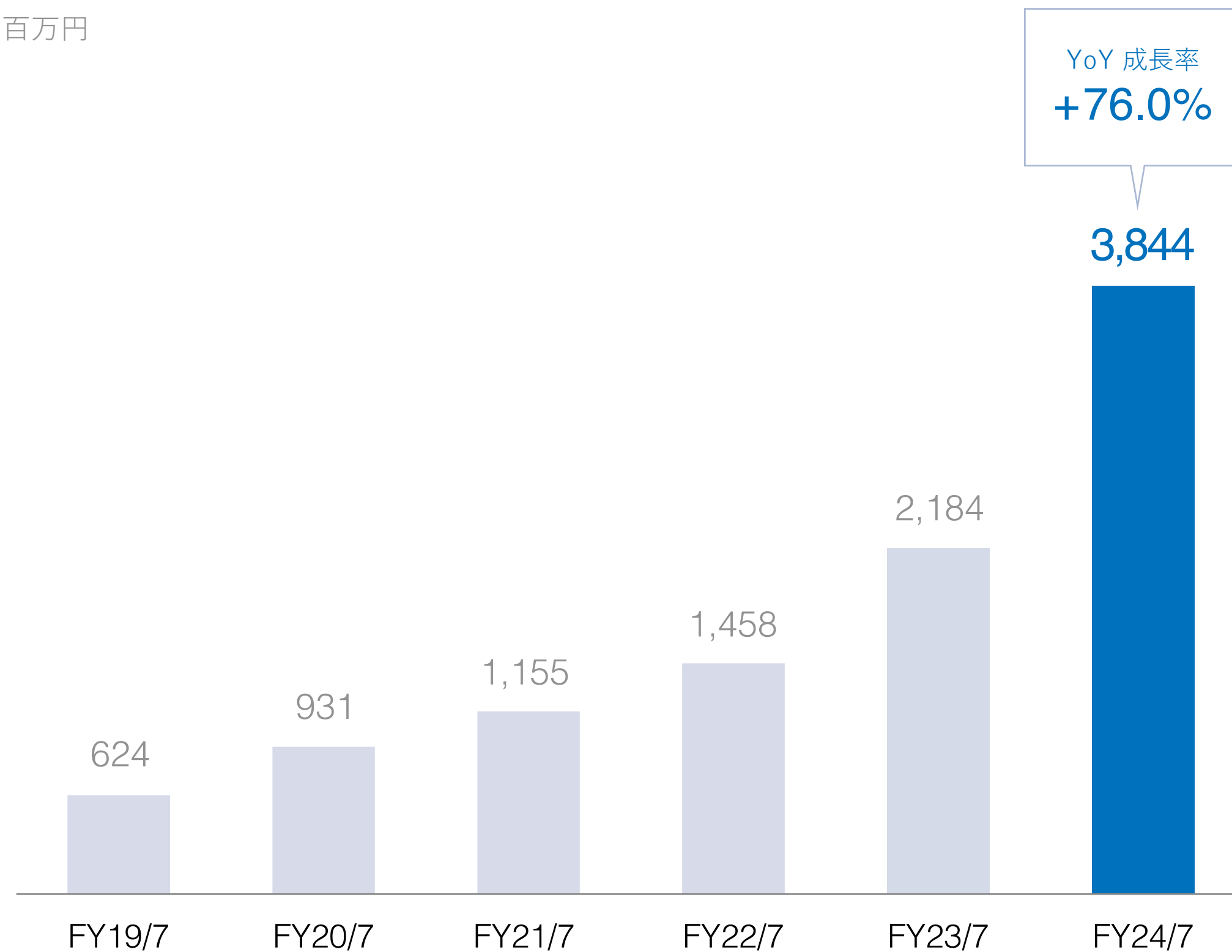
BizReachとHRMOSのデータ連携を通じて、経営戦略と連動した人材戦略の実践を支援。人的資本経営の実現に向けて、一気通貫型の人的資本データプラットフォームをシリーズで展開



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。FY2024/7は、M&Aの影響により前年同期比成長率が特に高く見えている。HRMOSはFY2026/7に黒字化を目指す。商談状況や今後の市場の動向等を踏まえて戦略的に黒字化のタイミングを変更する可能性あり

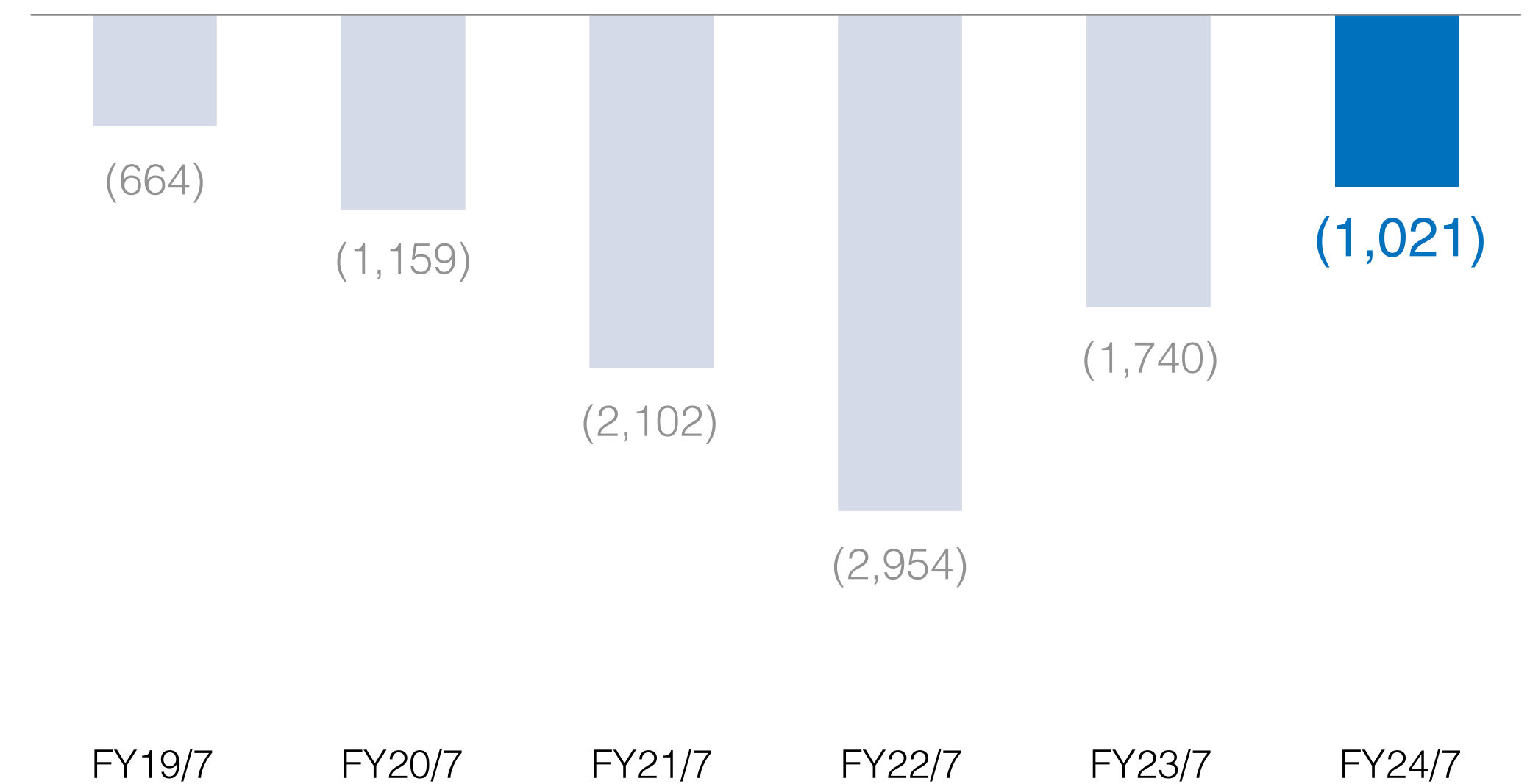
## HRMOSの通期売上高<sup>(1)</sup>

単位: 百万円



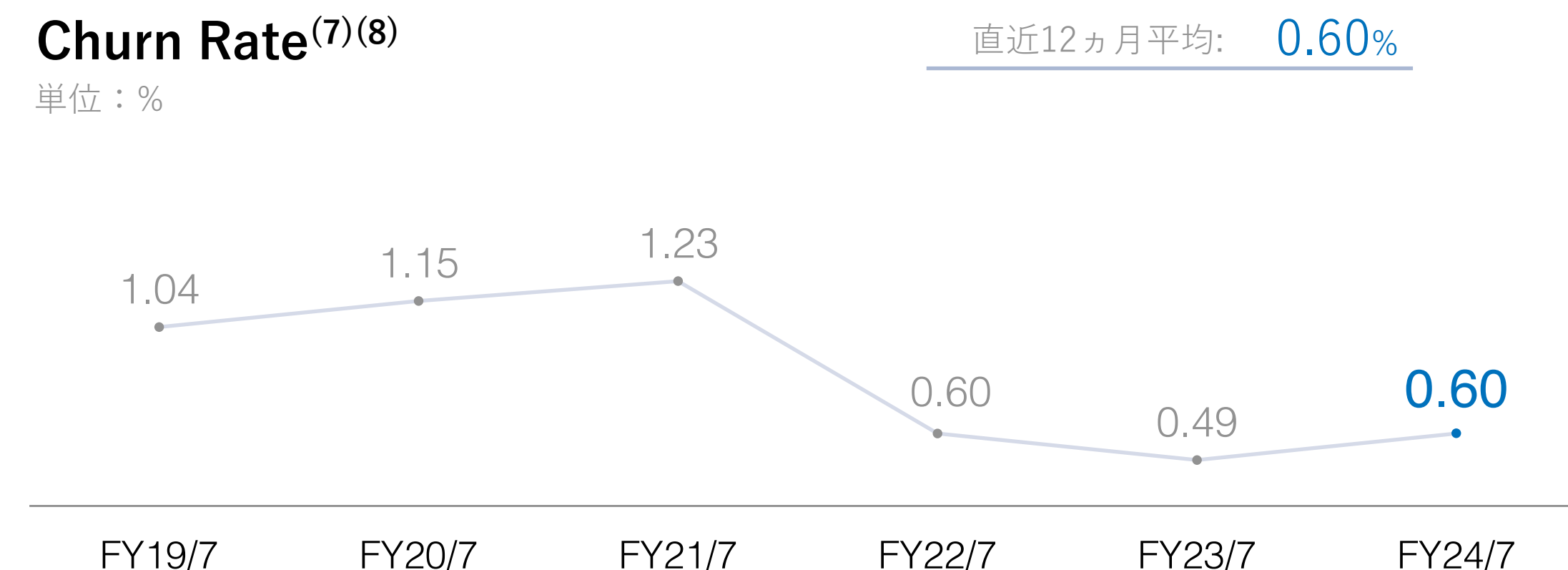
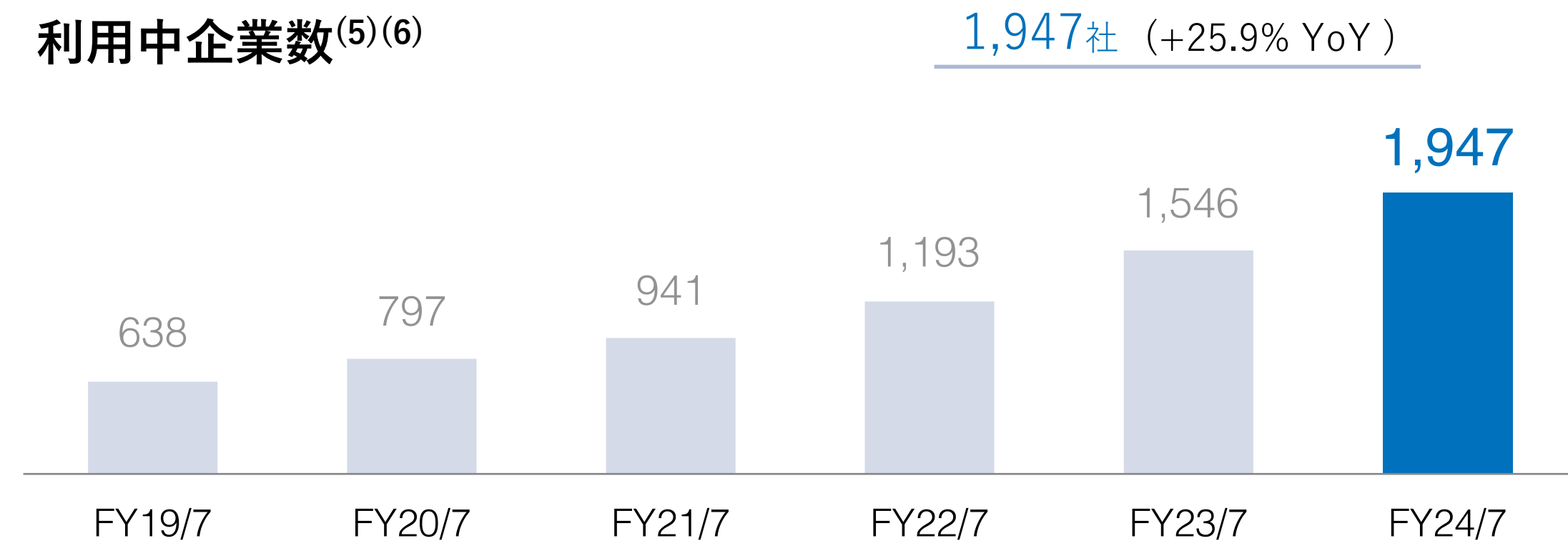
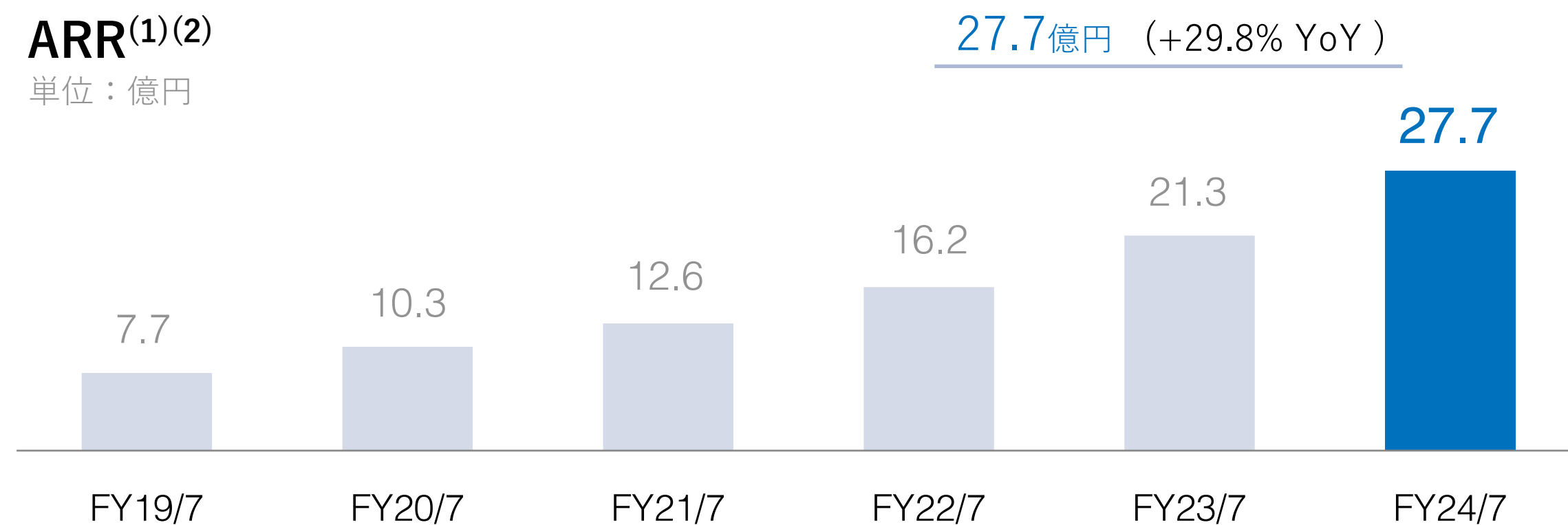
## HRMOSの通期営業損失（管理部門経費配賦前）<sup>(1)(2)</sup>

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

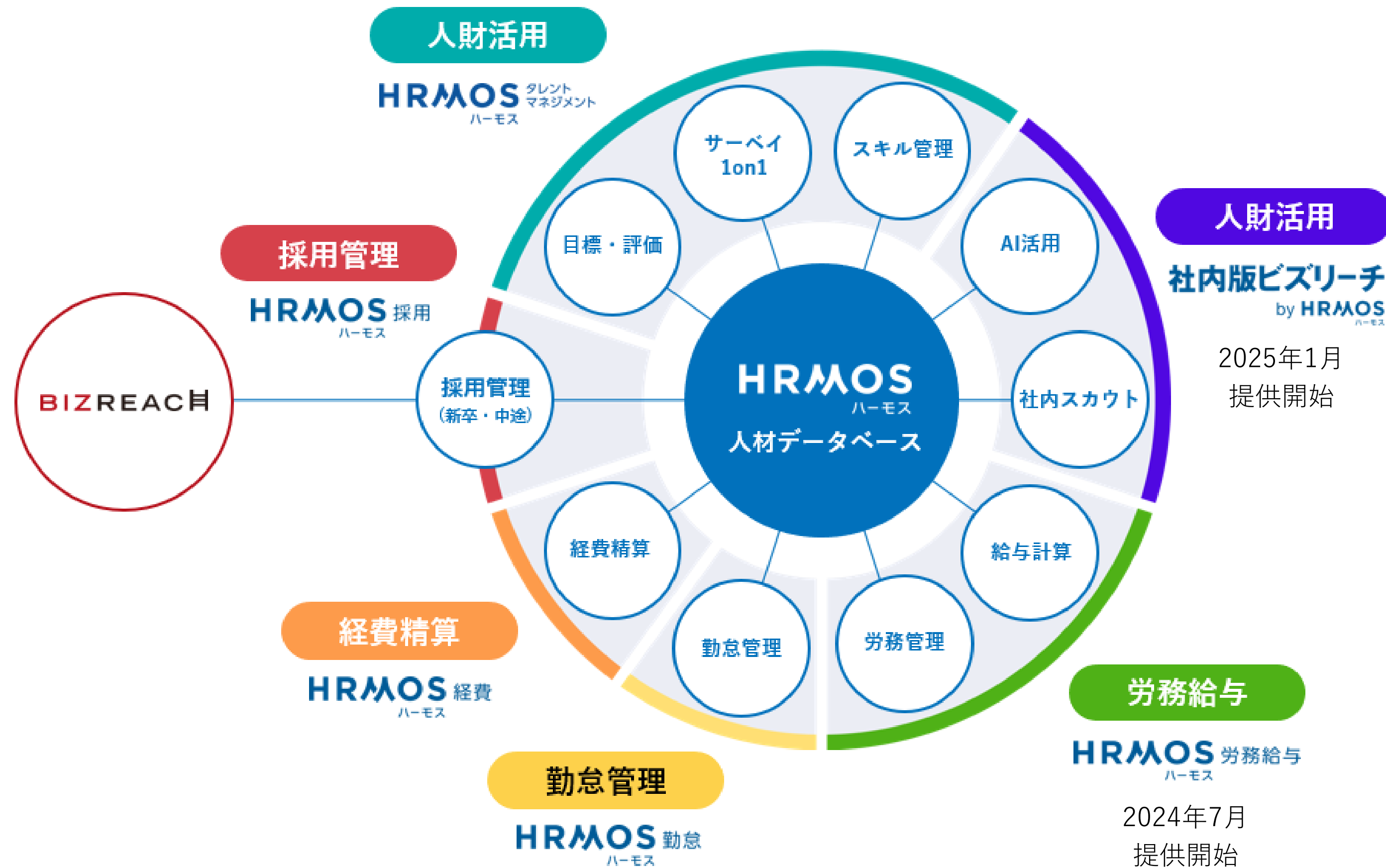
顧客の継続利用及び顧客基盤の拡大に支えられ、FY2024/7 期末ARRは27.7億円 (+29.8% YoY) まで伸長。下図KPIは、HRMOS採用及びHRMOSタレントマネジメントの合計を示す



注: (1)Annual Recurring Revenue。各年度最終月の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)2024年7月末時点 (3)Average Revenue Per User。各年度最終月のMRRを同時点の有料課金ユーザー企業数で除して算出 (4)2024年7月末時点 (5)各年度最終月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)2024年7月末時点 (7)各年度最終月におけるMRRベースの月末月次解約率を過去12ヶ月平均して算出。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)2024年7月時点

## 4. 今後の成長戦略

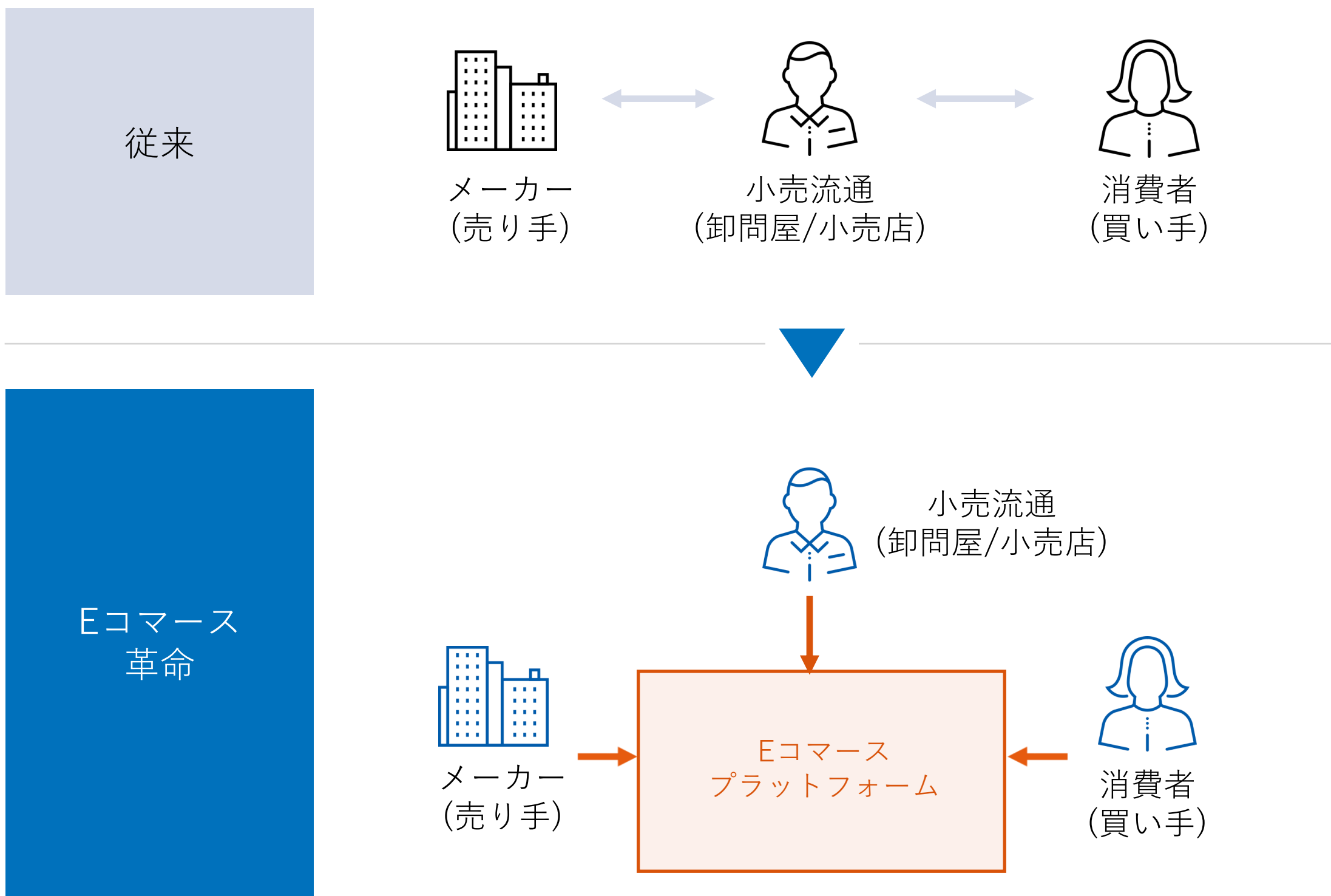
BizReachとHRMOSのデータ連携を通じて、経営戦略と連動した人材戦略の実践を支援。人的資本経営の実現に向けて、一気通貫型の人的資本データプラットフォームをシリーズで展開



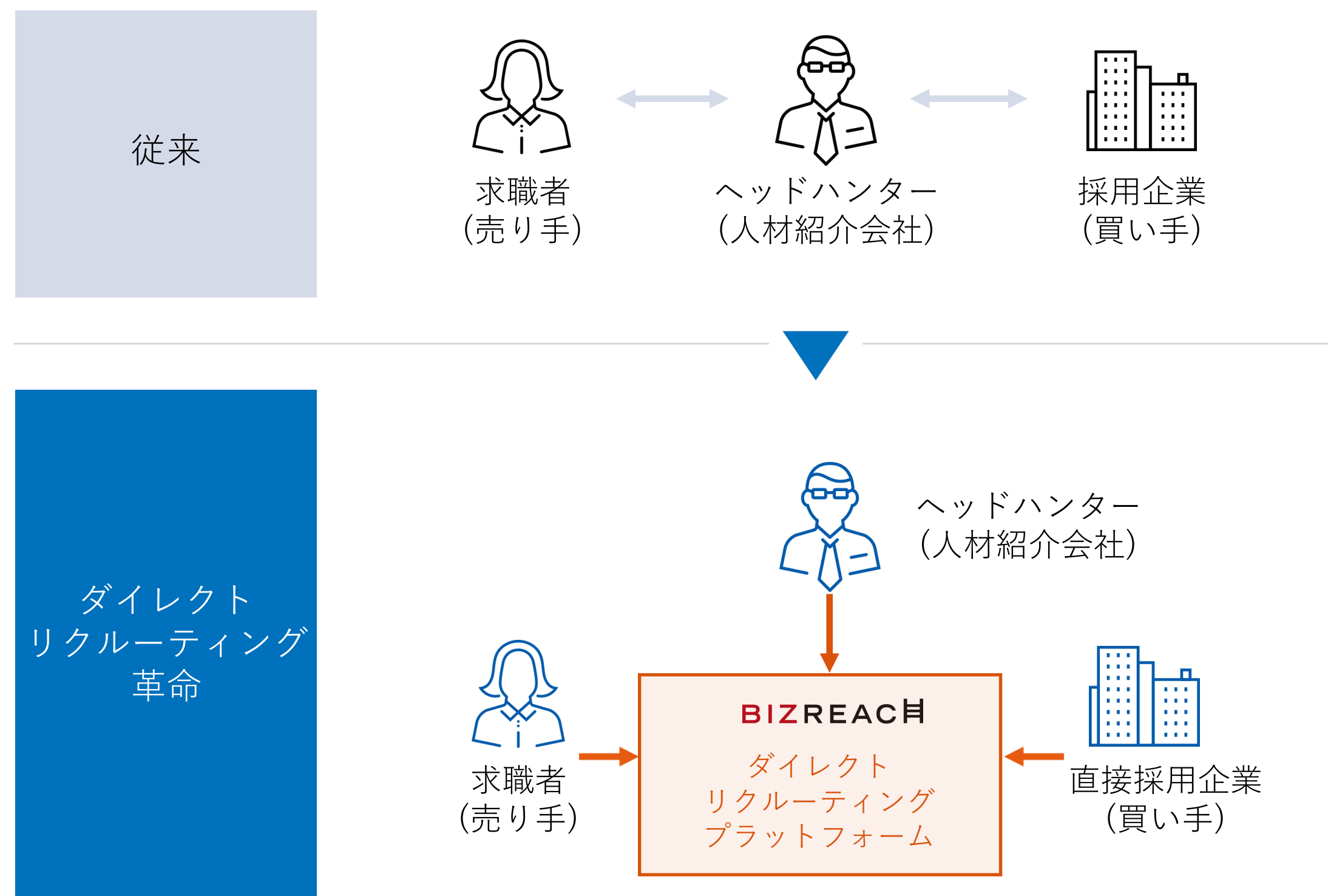
# 「データ×AI」活用によるBizReachの進化

2009年に日本で初めて企業と求職者を直接つなぐ「ダイレクトリクルーティング」のプラットフォームを立ち上げる

## Eコマースによる市場のオンライン化

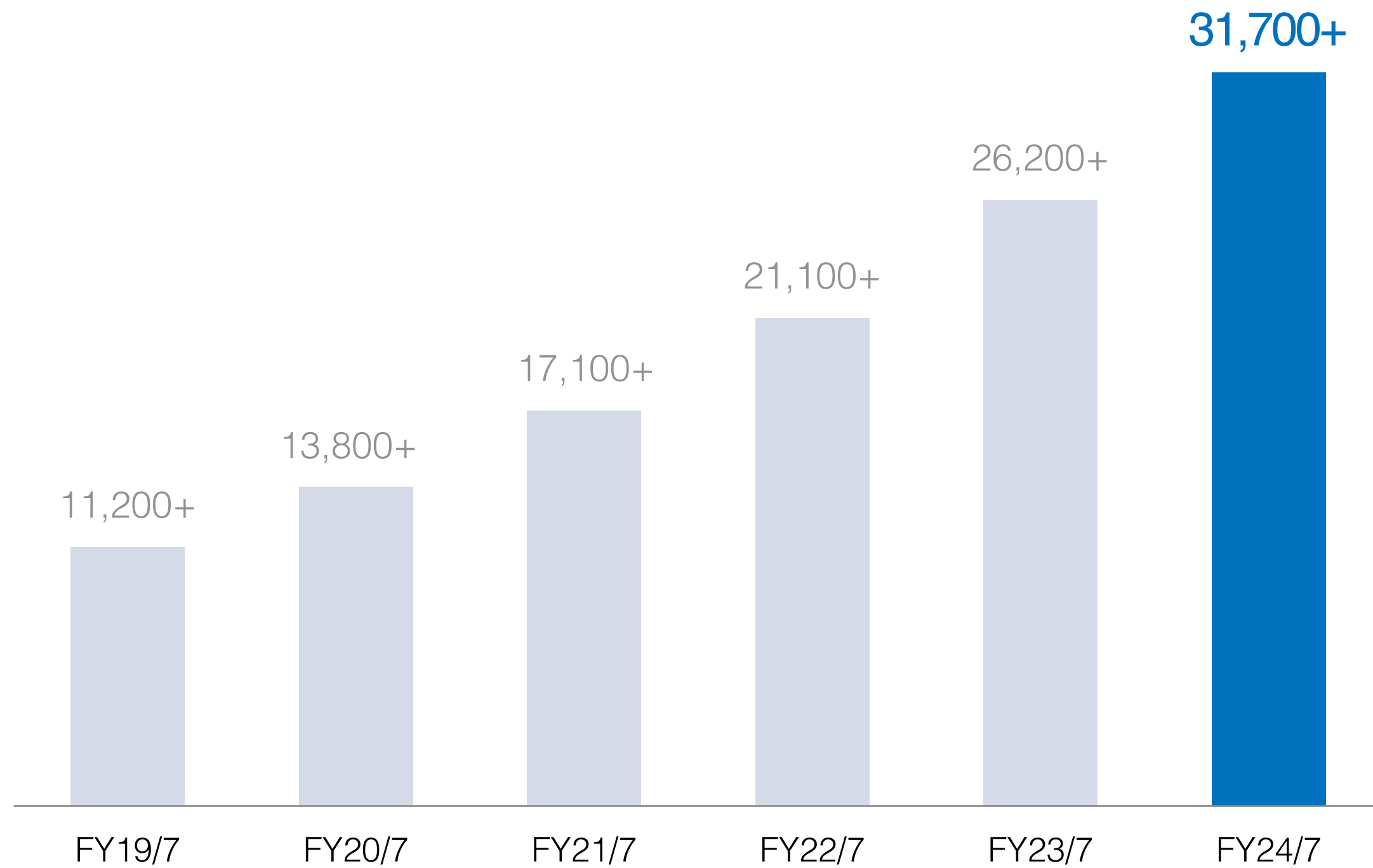


## 「ダイレクトリクルーティング」による市場のオンライン化



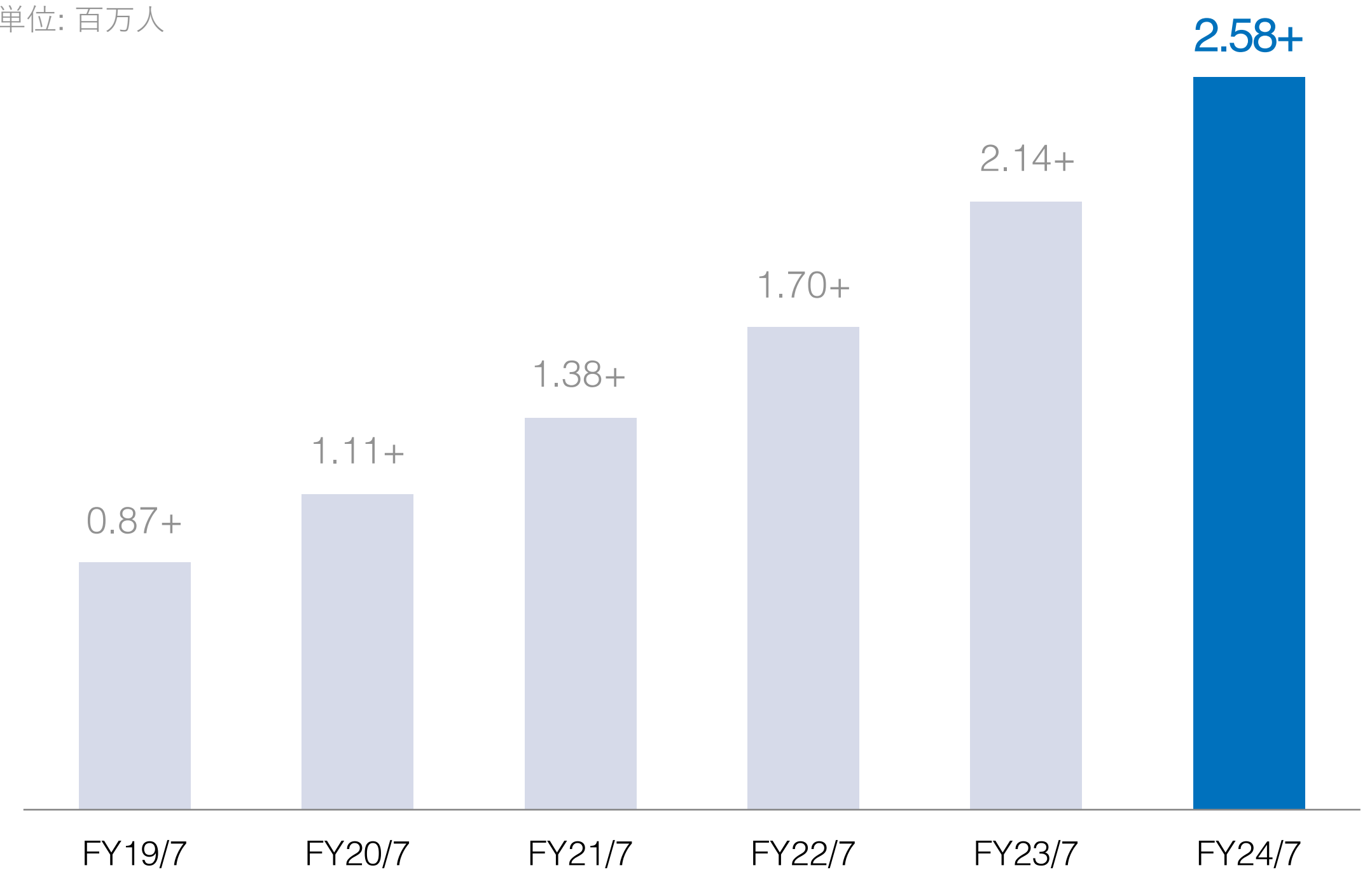
BizReachは、約16年間培ってきた転職市場のデータとノウハウを有する

累計導入企業数<sup>(1)</sup>



BizReachのスカウト可能会員数<sup>(2)</sup>

単位: 百万人



注: (1) BizReachを導入した累計企業数、ヘッドハンターを除く (2) 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)

人材とのマッチング機会をスピード感を持ちつつ最大化するためには、質の高いレジュメと求人データが不可欠



## 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」<sup>(1)</sup>  
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



注: (1)詳細は、株式会社ビズリーチによる2023年7月6日付プレスリリースを参照 (<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2023/070601.html>)

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)詳細は、株式会社ビズリーチによる2023年7月6日付プレスリリースを参照 (<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2023/070601.html>)

## 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」(1)

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** レジューメ情報、求職者による求人検索キーワード等

**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等



注: (1)詳細は、株式会社ビズリーチによる2023年11月20日付プレスリリースを参照 (<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2023/1120.html>)

## 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**な求人が

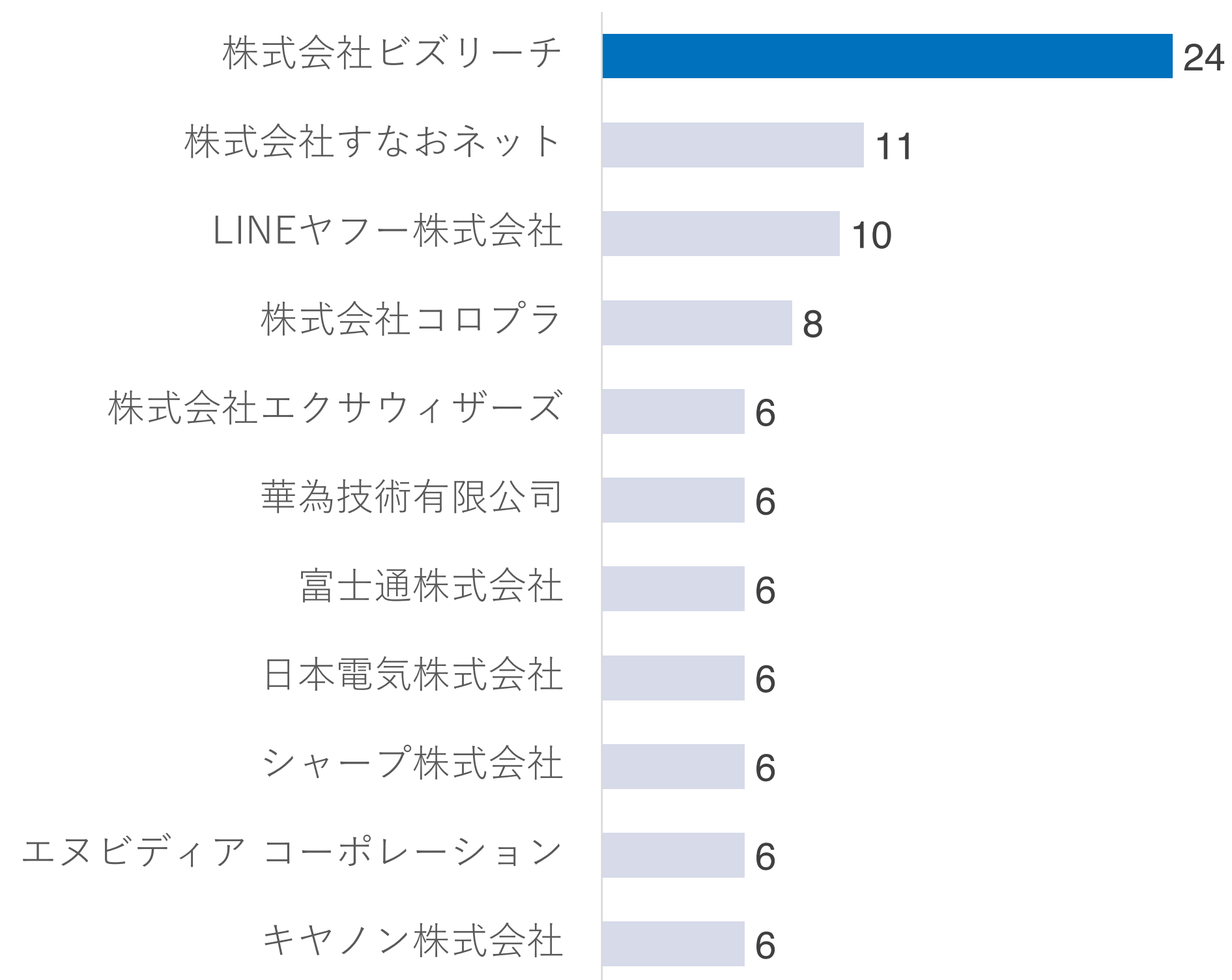
**最短30秒**で提案される<sup>(1)</sup>



注: (1)詳細は、株式会社ビズリーチによる2023年11月20日付プレスリリースを参照 (<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2023/1120.html>)

技術への投資を競争の源泉と位置づけ、生成AIの特許公開件数は、当社の前年会計年度において業界問わず日本で1位<sup>(1)</sup>

生成AI関連特許（2023年8月～2024年7月公開分）<sup>(1)</sup>



株式会社ビズリーチの生成AI関連特許例<sup>(2)</sup>

- レジュメ自動生成
- 自動求人生成
- 求人スコアリング
- 社内レジュメ自動生成
- 社内ポジション自動生成
- 社内タレント検索
- 候補者レコメンド
- 検索条件提案

注: (1)「株式会社知財図鑑」による2023年8月～2024年7月に最先の公開があった日本特許及び特許出願調査をもとに、ビジョナル株式会社が加工して作成 (2)特許第7371284号、特許第7373091号、特許第7403027号、特許第7475529号、特許第7488974号、特許第7546181号等。特許出願中を含む

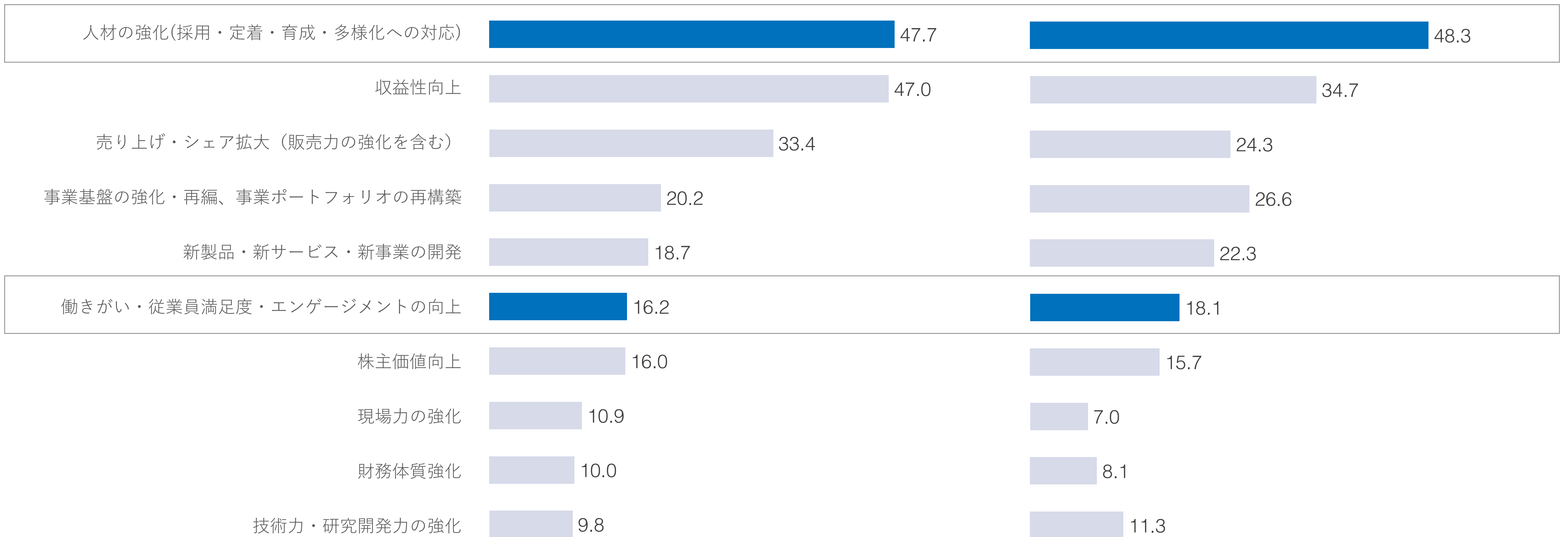
# 更に変化する日本の働き方

人的資本の強化・活用は、日本企業が直面する重要な経営課題上位に挙げられている

## 日本企業が直面する経営課題<sup>(1)</sup>

現在（2024年）

3年後

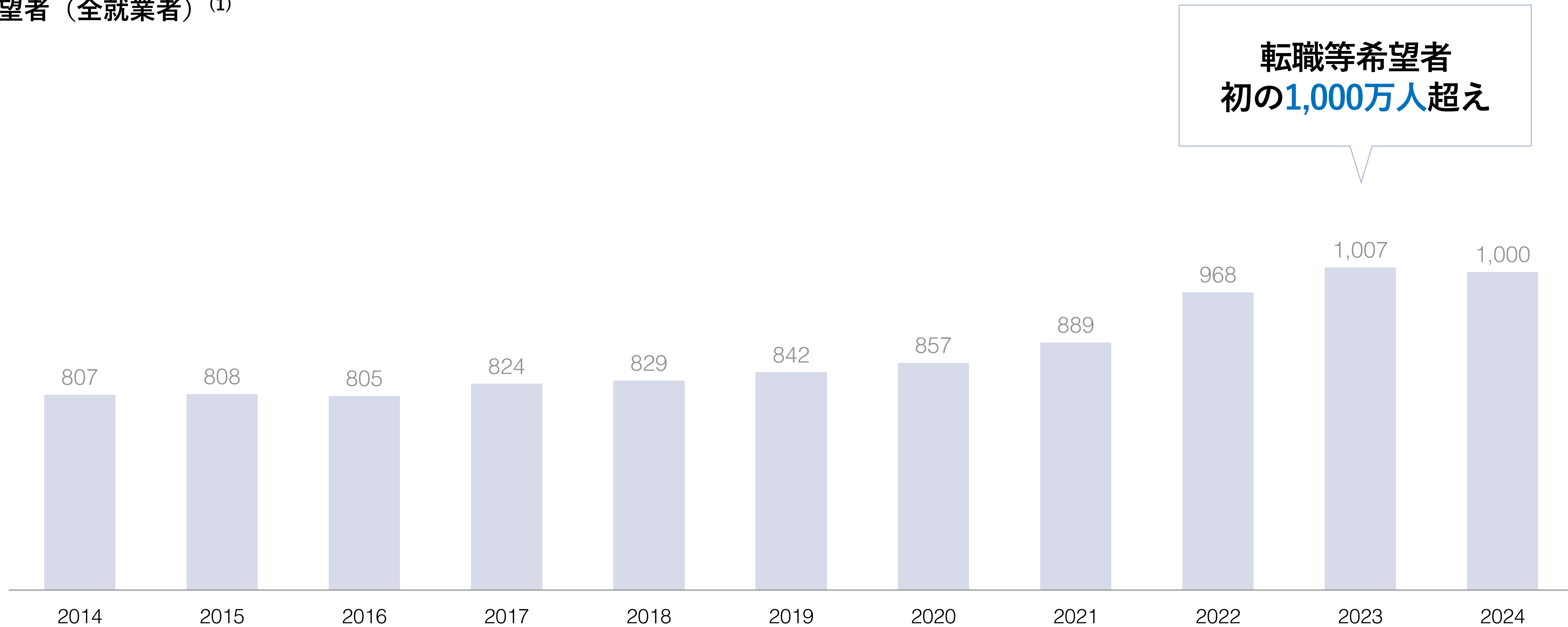


注: (1)一般社団法人日本能率協会「日本企業の経営課題2024」（2025年3月発行）をもとに、ビジョナル株式会社が作成。各数値は、課題として想定される20の項目のうち、重要度が1位から3位以内であると回答した比率

就業者に占める転職等希望者は、COVID-19をきっかけに上昇し、2023年に初めて1,000万人を超えた<sup>(1)</sup>。大転職時代の幕開け

## 転職等希望者（全就業者）<sup>(1)</sup>

単位：万人

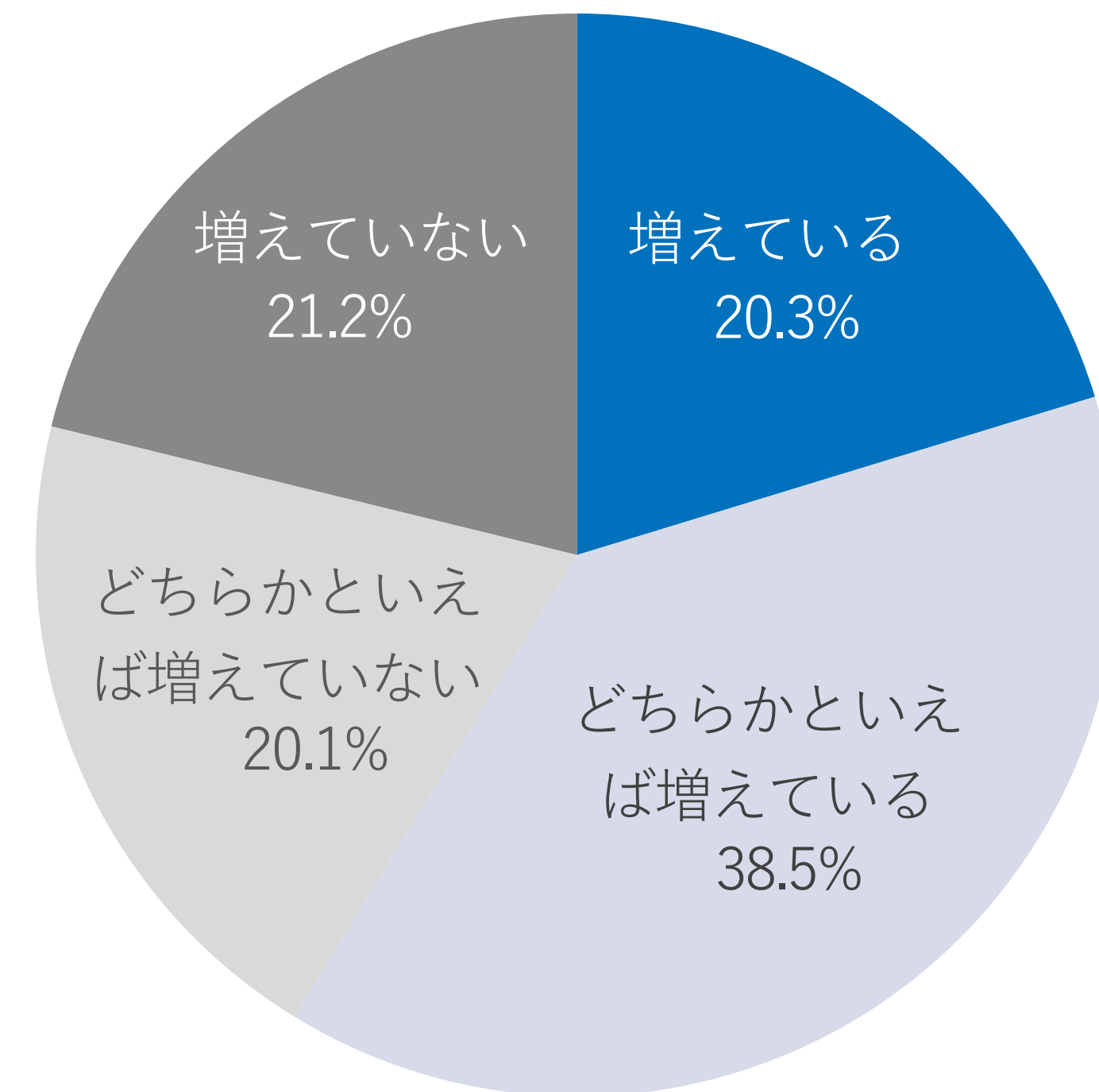


注: (1)総務省「労働力調査（詳細集計）」よりビジョナル株式会社が作成。数値は2014年～2024年における各月末の調査による就業者における転職等希望者数の12ヵ月分の平均値。就業者とは、15歳以上の労働人口のうち、完全失業者と非労働人口以外を指す。転職等希望者とは、現在就業者である者のうち、現在の仕事を辞めてほかの仕事に変わりたいと希望している者及び現在の仕事のほかに別の仕事もしたいと希望している者を示す

Q. 直近1年の退職者数は増えていますか<sup>(1)</sup>

直近1年で退職者が増えている

58.8%

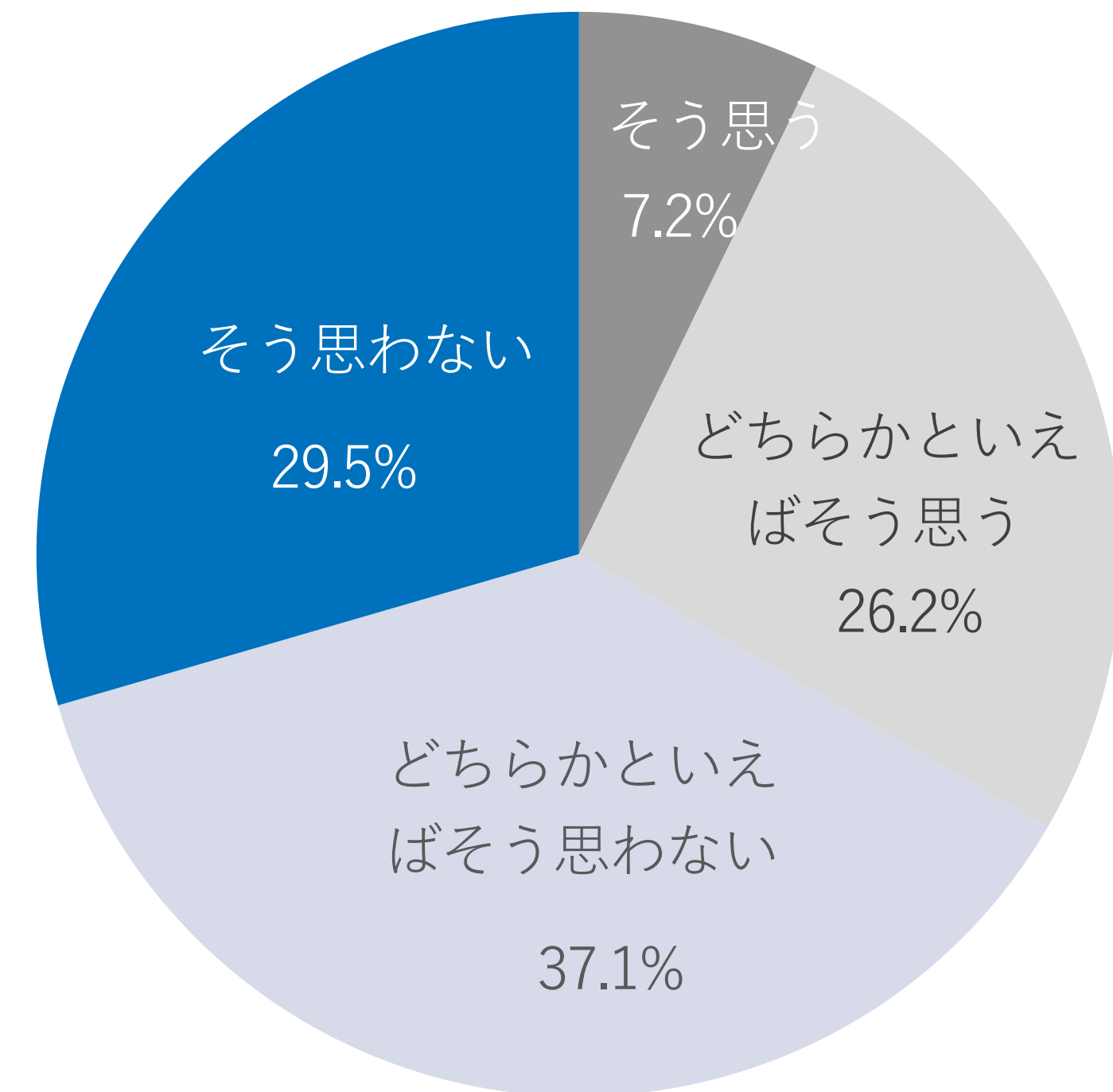


注: (1)「ビズリーチ WorkTech研究所調べ」よりビジョナル株式会社が作成。調査内容は退職者に関するアンケート。対象は、BizReach又はHRMOSシリーズを利用する企業の経営者、人事担当者。調査期間は2024年5月29日から2024年6月7日。有効回答は548。詳細は、株式会社ビズリーチによる2024年10月22日付プレスリリースを参照 (<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2024/1022.html>)

Q. 現在所属している企業で、希望のキャリアを築いていけると思いますか<sup>(1)</sup>

現在所属している企業で  
希望のキャリアを築いていけない

66.6%



注: (1)「ビズリーチ WorkTech研究所調べ」よりビジョナル株式会社が作成。調査内容はキャリア観や転職に関するアンケート。対象は、BizReach会員。調査期間は2024年4月22日から2024年5月5日。有効回答は1,290。詳細は、株式会社ビズリーチによる2024年11月26日付プレスリリースを参照 (<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2024/1126.html>)

# 企業が働く人を選ぶのではなく 企業が働く人に選ばれる側に

社外人材の採用だけでなく、社内人材にしっかりと目を向け

「社員が働き続けたくなる」企業となるための経営の意識改革、人事環境の整備が喫緊の課題

# 人材流出

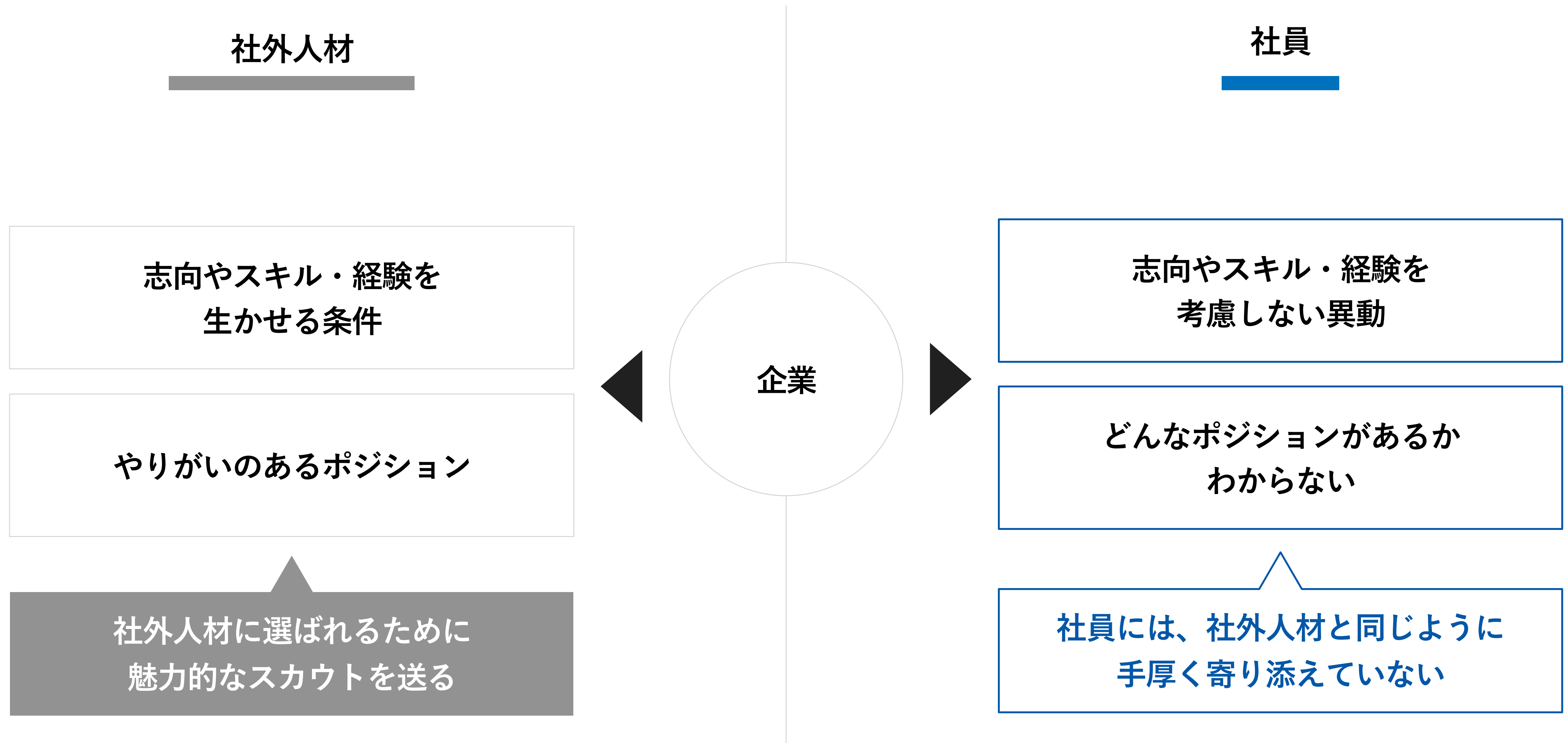
社外人材

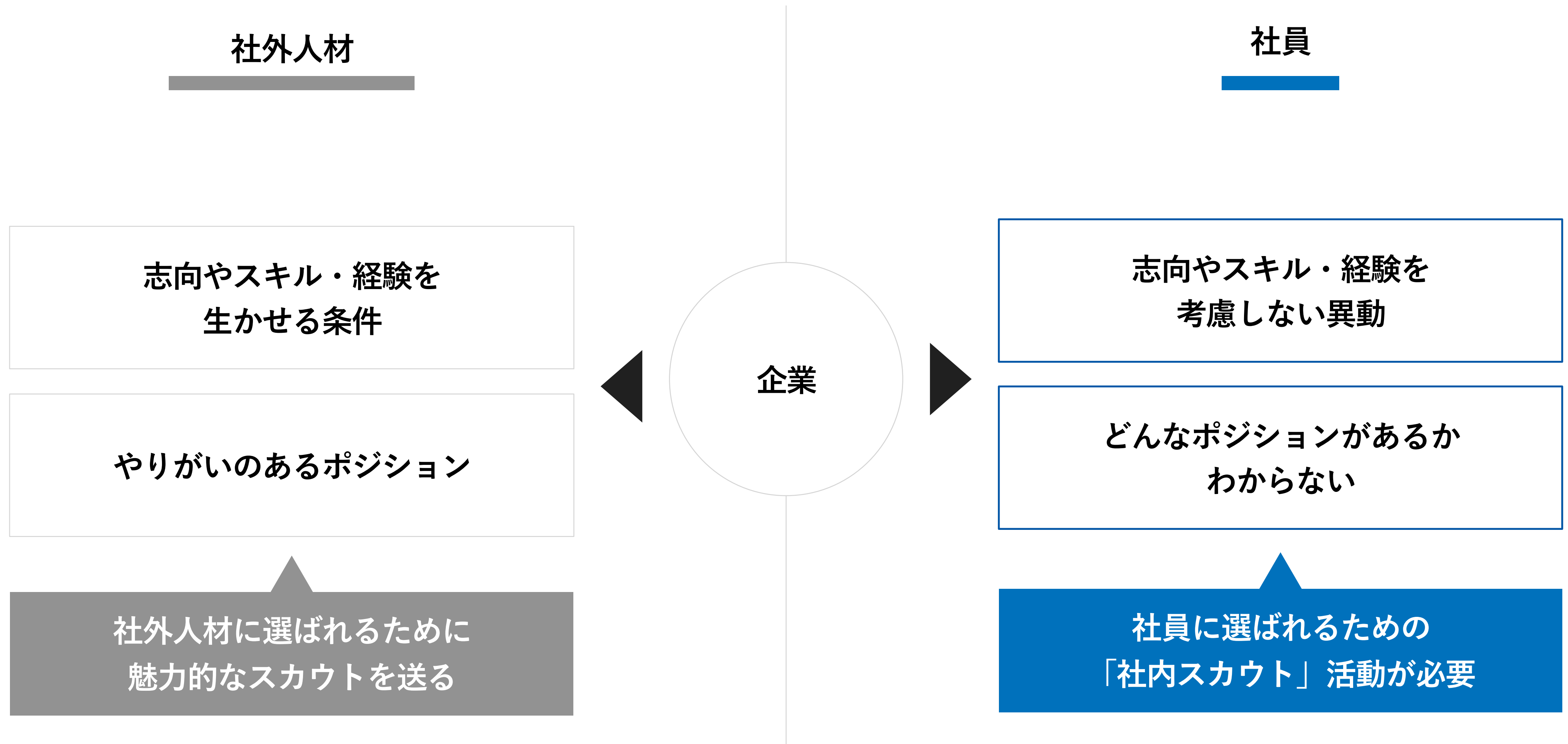
志向やスキル・経験を  
生かせる条件

やりがいのあるポジション

社外人材に選ばれるために  
魅力的なスカウトを送る

企業





BizReachが「人材流出」という新たな課題への解決策として世に問うこと

## 「社内スカウト」活動

- 1 人材データと社内ポジションの的確かつリアルタイムな可視化
- 2 社内公募等、社内ポジションと出会う機会の活発化
- 3 社内ポジションからの主体的・能動的なスカウト

等を行い、社員にキャリア形成機会を提供し続ける

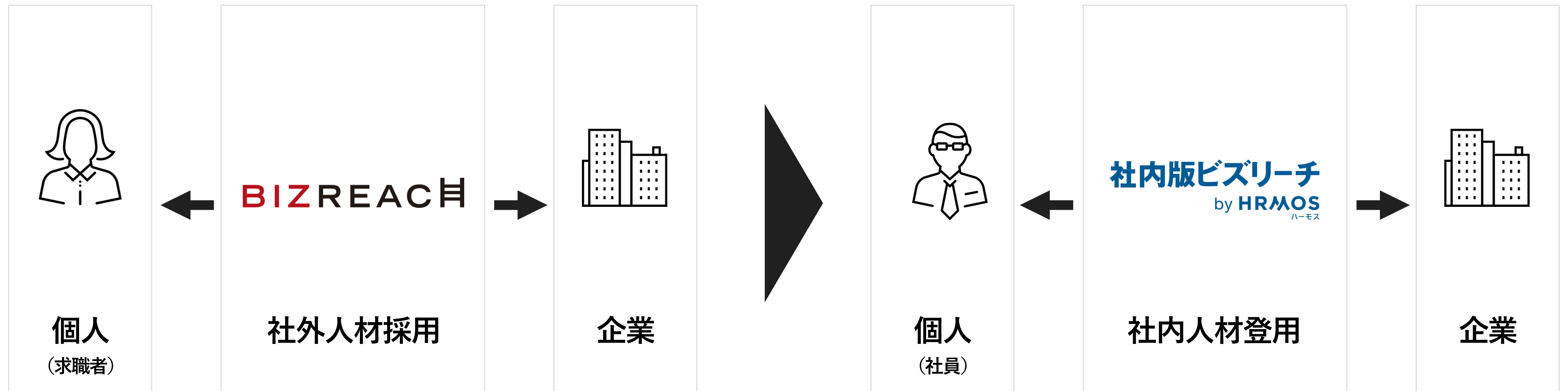
社内スカウトで人材流出を防ぐ

# 社内版ビズリーチ

by HRMOS  
ハーモス

2025年1月末に社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」をローンチ

### 社内版ビズリーチのモデル図



16年間にわたり日本の転職市場を支え続けたBizReachだけが持つ転職市場のデータと、国内特許公開件数No.1<sup>(1)</sup>を誇るAI技術を活用

約16年間培ってきた  
転職市場データと  
生成AIの連動

社内レジューメ・  
社内ポジションの  
自動生成機能

検索とレコメンド

注: (1) 「株式会社知財図鑑」による2023年8月～2024年7月に最先の公開があった日本特許及び特許出願調査をもとに、ビジョナル株式会社が加工して作成

BizReach AIによる検索・レコメンド

ポジション検索・社内公募



社内レジュメ

BizReach AIによる自動生成



社内ポジション

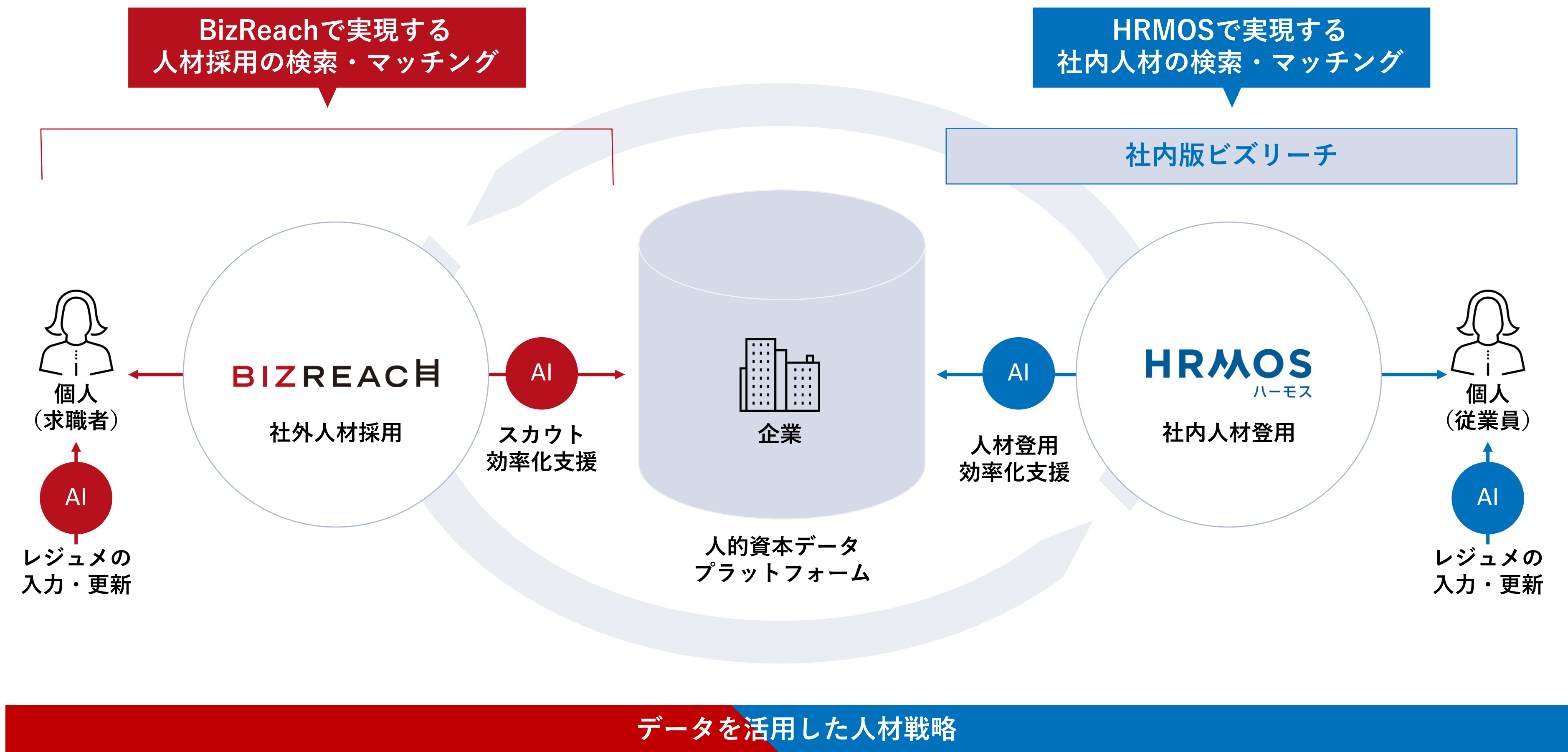
BizReach AIによる自動生成

社内マッチング

タレント検索・社内スカウト

BizReach AIによる検索・レコメンド

転職市場のデータと社員のデータをリアルタイムかつ一元的に集積・分析し社内の人材マッチングや採用戦略に生かすことが、最適な人的資本経営につながる



# Why

## 大転職時代の到来。あらゆる企業で人材流出が経営課題に。

「転職」が「キャリア形成のためのポジティブな選択肢」となった昨今、かつてないほどに転職市場は活性化。誰もがより良いステージを求め、社内と社外を天秤にかけ続ける時代です。人材獲得競争は激しさを増し、企業はこれまで以上に社外採用に注力。即戦力人材のもとには、魅力的なスカウトが次々と舞い込んでいます。その流れを受け、企業内では社内人材の流出が加速、多くの企業で深刻な経営課題に。もはやこれまでのように社内の部署間で人材の囲い込みをしている場合ではなく、優秀な人材の流出をいかに防ぎ、社内で活用できるかが、これからの経営の鍵といえるでしょう。今や企業が働く人を選ぶのではなく、企業が働く人に選ばれる側に。だからこそ今、社外人材の採用だけでなく、社内人材にしっかりと目を向け、丁寧に寄り添い、「社員が働き続けたいくなる」会社となるための経営の意識改革、人事環境の整備が緊急の課題なのです。

# What

## 人材流出という新たな課題に、「社内スカウト」で歯止めを。

多くの企業が社外人材に目を向け、その志向やスキル・経験に合わせた魅力的な条件やポジションを積極的に提示する等、社外スカウト活動に力を入れています。

一方で、すべての企業が社員に対して同じように手厚く寄り添っているかと言えば、そうではないと言わざるを得ません。社内に目を向ければ、想像以上のスキルやモチベーションを持った人材が眠っているし、同時に、社員の目に触れていない魅力的な社内ポジションがあるのも事実。

多くの企業がその可視化に取り組んでいるものの、企業や社員が本当に知りたいデータとして可視化・活用しきれていないのが現状です。

このままでは社員を活用するどころか人材流出は加速する一方。これを防ぐためには、早急に、社内に眠る「人材データと社内ポジションの的確かつリアルタイムな可視化」と「社内公募等、ポジションと出会う機会の活発化」、更に「社内ポジションからの直接的勧誘」等、多岐にわたる「社内スカウト」活動に積極的に取り組むことが大切です。社員のキャリア形成機会を提供し続けること。それが結果的に、人材流出の防止と企業価値向上につながるのです。

# How

## 「社内スカウト」で人材流出を防ぐ、BizReachならではの新しいサービスが登場。

人材流出という課題に「社内スカウト」活動で歯止めをかけるために、BizReachだからこそ実現可能な新しいサービスが誕生しました。

それが「社内版ビズリーチ」。その特徴は3つ。

16年間にわたり日本の転職市場を支え続けたBizReachだけが持つ転職市場のデータと、特許数No.1<sup>(1)</sup>を誇るAI技術を活用することで、そのまま社外でも通用する「①市場基準の社内レジュメや社内ポジション要件を、AIにより面倒な手作業なしで自動生成」。

BizReachが持つ人材マッチングのノウハウやシステムを駆使することで「②企業と社員の双方が求める『社内人材と社内ポジションのデータベース』の構築・維持を容易に実現」し、「③社内公募や、社内でのダイレクトリクルーティングを活性化し、これまでになかった社内マッチングを実現」。

まさにBizReachならではの高精度なスカウト活動を、社内でも実施できるのです。

社員に魅力的な選択肢と可能性を提供し、働き続けたい会社をつくる。

人材流出を防止し、社員が生き生きと働ける環境とより人間味のある働き方を企業内で実現する画期的なサービス。

それが「社内版ビズリーチ」です。

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へ

企業価値の創造



規律ある成長投資に向けたキャピタルアロケーション

優先順位

既存事業への投資	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
新規事業への投資	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

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イヤーが存在



## MVP<sup>(1)</sup>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

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し、日本社会の生産性向上への寄与を通して中長期的な成長を目指す

課題 1	課題 2	課題 3
<p>事業承継を含む資本の流動化の遅れ</p> <p>「日本経済2020-2021」<sup>(1)</sup></p> <p>“...事業の将来性や相応の技術力がある企業について、そのノウハウや雇用をM&amp;Aという形で存続させることは、我が国全体の技術力等の維持にもつながると考えられる...”</p>	<p>クラウド等の利用拡大によるセキュリティ対策への遅れ</p> <p>「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」<sup>(2)</sup></p> <p>“...中小企業のセキュリティシステムの導入を助成し、サプライチェーン全体でサイバーセキュリティを強化する...”</p>	<p>中小企業等のDXの遅れ</p> <p>「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」<sup>(2)</sup></p> <p>“...取引適正化とともに、生産性の向上を通じた競争力の強化が重要である...”</p>
<p>法人限定M&amp;Aプラットフォーム</p> 	<p>脆弱性管理クラウド</p>  <p>クラウドセキュリティ評価サービス</p>  <p>取引先企業セキュリティ評価サービス</p> 	<p>物流DXプラットフォーム</p> 

注: (1) 「日本経済2020-2021 -感染症の危機から立ち上がる日本経済-」 令和3年3月内閣府政策統括官（経済財政分析担当）より抜粋 (2) 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」 令和4年6月7日より抜粋

# Appendix

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	2,080名（2025年4月末日時点）
資本金	6,531百万円（2025年4月末日時点）
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 イージーソフト株式会社 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 その他8社 (2025年4月末日時点)



**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。



**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。



**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、株式会社日本スポーツビジョンに入社。その後、株式会社リクルートキャリアで営業、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、ビジョナル株式会社取締役を兼任。



**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。



## 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）にてアキュイジション、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。



## 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。

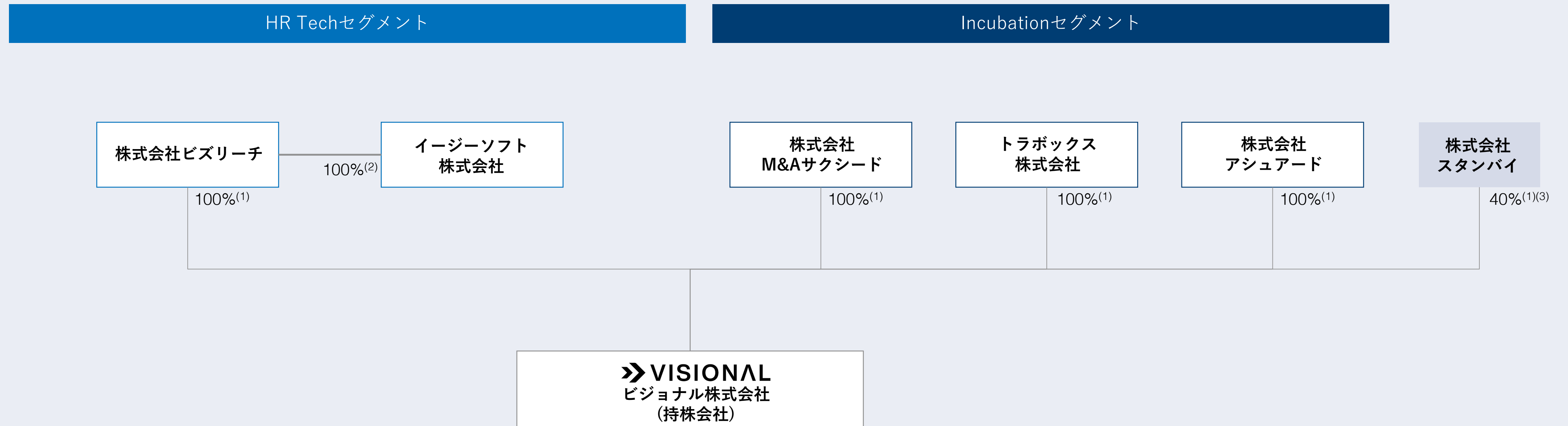


## 石本 忠次

### 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者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。

## 現在のグループ・ストラクチャー (2025年4月末日時点)



※その他8社

注: (1) ビジヨ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) との合併会社であり、当社が40%持分を保有

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して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

### 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。さらに、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。

### 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。

## 顕在化可能性等及びリスクへの対応策

顕在化可能性：中、影響：中

ビズリーチ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。

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

### 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。サイバー攻撃、不正アクセス、コンピューターウィルスの侵入、情報セキュリティの欠陥等により、万一これらの情報が流出した場合や重要データの破壊、改ざん、システム停止等が生じた場合には、当社グループの信用低下や業績に影響を及ぼす可能性があります。

### 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。

## 顕在化可能性等及びリスクへの対応策

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。

顕在化可能性：低、影響：低

「ダイレ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。

単位：百万円

	FY19/7	FY20/7	FY21/7	FY22/7	FY23/7	FY24/7
<b>売上高</b>	21,492	25,879	28,698	43,954	56,273	66,146
年率成長率 (%)	36.9%	20.4%	10.9%	53.2%	28.0%	17.5%
<b>HR Techセグメント</b>	21,175	24,914	27,052	41,791	53,685	63,791
年率成長率 (%)	36.2%	17.7%	8.6%	54.5%	28.5%	18.8%
<b>Incubationセグメント</b>	316	892	1,485	2,002	2,460	2,219
年率成長率 (%)	101.6%	182.1%	66.3%	34.8%	22.9%	(9.8)%
売上原価	3,228	4,104	3,999	5,802	5,815	5,718
売上総利益	18,263	21,775	24,699	38,151	50,457	60,428
売上総利益率 (%)	85.0%	84.1%	86.1%	86.8%	89.7%	91.4%
販売費及び一般管理費 <sup>(2)</sup>	17,749	19,588	22,331	29,869	37,231	42,591
広告宣伝費	8,020	7,640	9,562	14,697	19,118	21,206
給与手当等 <sup>(3)</sup>	4,633	5,301	6,308	7,410	8,090	8,848
地代家賃	824	1,251	1,258	1,243	1,348	1,606
その他 <sup>(2)</sup>	4,270	5,394	5,202	6,516	8,673	10,929
<b>営業利益<sup>(2)</sup></b>	514	2,186	2,368	8,282	13,225	17,837
営業利益率 (%)	2.4%	8.4%	8.3%	18.8%	23.5%	27.0%
<b>HR Techセグメント<sup>(2)</sup></b>	1,732	3,343	4,000	10,631	15,701	20,062
<b>Incubationセグメント</b>	(663)	(868)	(863)	(1,649)	(1,401)	(1,020)
税金等調整前当期純利益 <sup>(2)</sup>	393	7,023	2,290	8,717	14,377	18,928
法人税等合計 <sup>(2)</sup>	58	2,364	869	2,864	4,448	5,933
<b>親会社株主に帰属する当期純利益<sup>(2)</sup></b>	335	4,658	1,420	5,852	9,928	12,990
当期純利益率 (%)	1.6%	18.0%	5.0%	13.3%	17.6%	19.6%

注：(1)2020年2月に株式移転によりビジョナル株式会社が新設され、株式会社ビズリーチはビジョナル株式会社の完全子会社となったため、FY20/7は株式会社ビズリーチの連結財務諸表を引き継いで作成。FY19/7は旧株式会社ビズリーチの連結財務諸表（いずれもJ-GAAPに基づく）(2)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 (3)給料手当、賞与及び賞与引当金繰入額の合計

## 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

	FY24/7 通期	FY23/7 通期	FY22/7 通期	FY21/7 通期
<b>管理部門経費配賦前 営業利益</b>	<b>22,334</b>	<b>17,647</b>	<b>12,622</b>	<b>6,170</b>
BizReach <sup>(1)(2)</sup>	23,331	20,126	17,609	9,637
HRMOS <sup>(2)</sup>	(1,021)	(1,740)	(2,954)	(2,102)
その他事業 <sup>(2)</sup>	24	(739)	(2,032)	(1,364)
<b>調整項目</b>				
-) 経理機能や人事機能、 法務総務機能等の費用 <sup>(3)(4)</sup>	4,497	4,421	4,340	3,802
-) HR Techセグメント <sup>(4)</sup>	4,043	3,933	3,769	3,263
-) Incubationセグメント	454	488	570	538
<b>営業利益<sup>(4)</sup></b>	<b>17,837</b>	<b>13,225</b>	<b>8,282</b>	<b>2,368</b>

## 調整後機能別／事業別人員数 (FY24/7 4Q)<sup>(5)</sup>

	人員数	HR Tech関連事業 小計に占める割合
<b>HR Tech関連事業</b>		
BizReach	1,014	73.5%
HRMOS	265	19.2%
その他HR Tech関連事業	100	7.3%
<b>小計</b>	<b>1,379</b>	<b>100.0%</b>
HR Tech関連事業 固有の間接部門	90	n/a
<b>HR Tech関連事業合計</b>	<b>1,469</b>	<b>n/a</b>
Incubation関連事業	120	n/a
管理部門	116	n/a
<b>合計</b>	<b>1,705</b>	<b>n/a</b>

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員費（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員費）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(1)

単位：百万円

	FY19/7	FY20/7	FY21/7	FY22/7	FY23/7	FY24/7
<b>流動資産</b>	7,515	12,137	29,532	36,743	48,902	65,652
現金及び預金	4,761	9,114	25,630	31,362	41,170	58,107
受取手形及び売掛金	2,132	2,012	3,258	4,356	5,151	5,753
その他の流動資産	620	1,011	643	1,025	2,580	1,791
<b>固定資産<sup>(2)</sup></b>	2,340	5,584	5,544	9,208	8,971	10,662
有形固定資産	755	899	700	735	845	1,880
無形固定資産 <sup>(2)</sup>	39	2,488	2,457	5,287	4,455	3,852
のれん <sup>(2)</sup>	-	1,186	1,296	3,300	2,799	2,523
その他の無形固定資産 <sup>(2)</sup>	39	1,301	1,160	1,986	1,656	1,329
投資その他の資産 <sup>(2)</sup>	1,545	2,196	2,385	3,185	3,669	4,929
<b>資産合計<sup>(2)</sup></b>	9,856	17,722	35,076	45,952	57,873	76,314

単位：百万円

	FY19/7	FY20/7	FY21/7	FY22/7	FY23/7	FY24/7
<b>流動負債</b>	5,190	5,290	9,046	13,988	16,328	21,869
未払金	1,937	1,486	3,341	4,054	3,934	6,246
前受収益	1,910	1,917	3,042	-	-	-
契約負債	-	-	-	4,941	6,858	8,615
その他の流動負債	1,342	1,886	2,662	4,993	5,534	7,007
<b>固定負債<sup>(2)</sup></b>	118	3,225	3,494	3,190	2,415	2,056
持分法適用に伴う負債	-	3,070	2,773	2,453	2,133	1,813
その他の固定負債 <sup>(2)</sup>	118	155	720	737	282	243
<b>負債合計<sup>(2)</sup></b>	5,308	8,516	12,540	17,179	18,744	23,926
<b>純資産合計<sup>(2)</sup></b>	4,547	9,205	22,536	28,772	39,129	52,388
<b>負債及び純資産合計<sup>(2)</sup></b>	9,856	17,722	35,076	45,952	57,873	76,314

注: (1)2020年2月に株式移転によりビジョナル株式会社が新設され、株式会社ビズリーチはビジョナル株式会社の完全子会社となったため、FY20/7は株式会社ビズリーチの連結財務諸表を引き継いで作成。FY19/7は旧株式会社ビズリーチの連結財務諸表（いずれもJ-GAAPに基づく）(2)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 (1)

単位：百万円

	FY19/7	FY20/7	FY21/7	FY22/7	FY23/7	FY24/7
<b>営業活動によるキャッシュ・フロー</b>						
税金等調整前当期純利益 <sup>(1)</sup>	393	7,023	2,290	8,717	14,377	18,928
減価償却費及びのれん償却額 <sup>(1)</sup>	231	547	670	846	1,230	1,224
事業譲渡益	-	(4,799)	-	-	-	-
法人税等の支払額	(332)	(2,966)	(992)	(2,049)	(5,189)	(3,761)
その他 <sup>(1)</sup>	480	(38)	2,347	2,094	606	1,977
<b>営業活動によるキャッシュ・フロー<sup>(1)</sup></b>	<b>771</b>	<b>(234)</b>	<b>4,315</b>	<b>9,608</b>	<b>11,024</b>	<b>18,369</b>
<b>投資活動によるキャッシュ・フロー</b>						
事業分離による収入	-	8,000	-	-	-	-
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	-	(2,363)	-	(2,875)	-	(175)
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	(313)	(447)	(116)	(325)	(584)	(930)
その他	(508)	(389)	82	(753)	(285)	(1,071)
<b>投資活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>(823)</b>	<b>4,799</b>	<b>(33)</b>	<b>(3,954)</b>	<b>(870)</b>	<b>(1,712)</b>
<b>財務活動によるキャッシュ・フロー</b>						
株式の発行による収入	-	-	11,176	-	-	-
その他	(112)	(19)	1,057	77	(346)	279
<b>財務活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>(112)</b>	<b>(19)</b>	<b>12,234</b>	<b>77</b>	<b>(346)</b>	<b>279</b>
現金及び現金同等物の増減額	(165)	4,544	16,515	5,731	9,808	16,936
現金及び現金同等物の期首残高	4,953	4,761	9,114	25,630	31,362	41,170
連結の範囲の変更に伴う現金及び現金同等物の増減額	(26)	(192)	-	-	-	-
<b>現金及び現金同等物の期末残高</b>	<b>4,761</b>	<b>9,114</b>	<b>25,630</b>	<b>31,362</b>	<b>41,170</b>	<b>58,107</b>

注: (1)2020年2月に株式移転によりビジョナル株式会社が新設され、株式会社ビズリーチはビジョナル株式会社の完全子会社となったため、FY20/7は株式会社ビズリーチの連結財務諸表を引き継いで作成。FY19/7は旧株式会社ビズリーチの連結財務諸表（いずれもJ-GAAPに基づく）

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、通期決算後10月頃を目途として開示を行う予定です。