

ビジョナル株式会社 2023 年 7 月期通期 決算発表

2023 年 9 月 14 日

(司会) 本日は、お忙しい中、ビジョナル株式会社 2023 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きます。

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、無断での録音および録画、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、及び執行役員 CFO 末藤梨紗子より、本日 15 時に開示いたしました 2023 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) ビジョナルの末藤でございます。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、FY2023/7 通期業績の概要についてご報告いたします。よろしくお願いいたします。

スライド 2 のハイライトですが、通期総括としては、強い事業成長を達成することができた 1 年でした。これは、それぞれの事業が売上高の成長をきちんと実現しながら、利益面では、将来の成長を見据えた投資と、コスト管理のバランスを保ち、利益の拡大、または損失の縮小をいたしました。具体的な内容については、各スライドでご説明いたします。

スライド 3 とスライド 4 にて、ビジョナルの連結業績に関するスライドが続きますが、まずスライド 3 においては、左側、連結売上高については、4Q は 147.3 億円、前年同期比 22.1%成長、通期は 562.7 億円、前年同期比 28.0%成長でございました。

右側、連結営業利益については、4Q は 32.6 億円、前年同期比 200.8%成長、通期は 132.2 億円、前年同期比 59.7%成長、営業利益率 23.5%となりました。ここ 2 年において、大幅に利益額を拡大しております。

つづきましてスライド 4 では、セグメント毎にご説明申し上げます。

まず、当社の大部分を占めます HR Tech セグメントにおいては、BizReach と HRMOS の成長により、セグメント売上高の前年同期比成長率は 28.5%、536.8 億円となりました。セグメント利益については、前年同期比 47.7%成長し、157.0 億円となりました。これは、BizReach が 40.9%の管理部門経費配賦前営業利益で着地したこと、HRMOS は前期比大幅に収支の改善をしたことによりです。

Incubation セグメントにおいては、売上高が 24.6 億円、前年同期比 22.9%成長しながら、セグメント損失につきましては、前期比収支を改善し、14.0 億円の損失となりました。事業成長と投資のバランスを適切にコントロールしております。

スライド 5 は、2022 年 9 月に開示をいたしました通期業績見通しと、FY2023/7 通期連結業績実績値の比較を示しており、見通しに対して正確に着地をすることができました。これは、当社として高い目標値を設定していること、それに対して執行しきるといふことの表れだと考えております。

連結売上高は、業績見通しに対して差異 0.5%の 2.7 億円上振れ、業績見通しに対して正確な着地となりました。HR Tech セグメントの BizReach は計画通り進捗いたしました。HRMOS については、顧客獲得が計画より強く伸ばした四半期がございましたため、連結業績への影響は軽微ではありますが、結果的に計画より伸ばして着地をいたしました。

Incubation セグメントにおいては、複数の事業を創造しておりますため、売上高は多少のボラティリティがあり、連結への影響は軽微ではありますが、計画より下振れての着地となりました。

連結営業利益については、差異 5.8%の 7.2 億円上振れて着地となりました。HR Tech セグメントの BizReach は、開示をしていました利益率 40 – 45%の低位圏に見通し通り着地をしたこと、HRMOS は、売上高が強かったことに加えて、厳格なコストコントロールの結果、FY2022/7 比大幅に事業収支を改善し、更に、計画よりも改善幅が大きくなりました。

Incubation セグメントについては、先ほどご説明をさせていただきました通り、売上高は計画比下振れたものの、コストのコントロールにより、セグメント損失は FY2022/7 比縮小、かつ、計画より縮小して着地をいたしました。

FY2024/7 についても、業績見通しの考え方は FY2023/7 同様に、高い目標を掲げております。

つづきまして、FY2024/7 通期連結業績見通しでございます。

連結売上高は、前年同期比 18.0%成長の 664.0 億円を見通しております。

内訳として、HR Tech セグメントの BizReach については、引き続き一部企業の採用自粛や厳選採用が継続するものの、プロフェッショナル人材へのニーズは堅調である前提を置いております。BizReach の管理部門経費配賦前営業利益率は、40%程度を見通しております。

HRMOS は、前年同期比 51.0%成長の 33.0 億円を見通しております。FY2024/7 中に、人事給与モジュールのリリースを予定しておりますため、管理部門経費配賦前営業損失は、FY2023/7 と同水準を見通しております。

Incubation セグメントについては、前年同期比 19.5%成長の 29.4 億円を見通しております。セグメント損失は、FY2023/7 と同水準を見通しております。こちらについては、事業成長と投資のバランスを適切にコントロールしてまいります。

引き続き、BizReach への成長投資を最優先に、事業投資とコストコントロールの規律あるバランスを保ちながら事業運営をいたします。

続きまして、主要事業の業績をご案内いたします。

まずは BizReach です。

スライド 9 をご覧ください。4Q は、売上高は前年同期比 24.5%成長の 127.2 億円となりました。4Q は 3Q 比売上高が減少しておりますが、これは事業の減速ではなく、通常の季節性の範囲内でございます。

ページの右側に四半期での推移を掲載しておりますが、FY2023/7 は比較的定常的な四半期推移を示しております。尚、FY2023/7 の上期は一定程度 COVID-19 からのリバウンド需要の影響を引き続き受けていたと見ておりますが、1Q と 2Q は年によってどちらが大きい小さいはございますが、ほぼ同水準、3Q は採用支援市場の季節性により通期の中で最も大きい四半期、そして 4Q は 3Q 比減少というのが、おおよそ四半期のトレンドでございます。

また、今後 3 年間の定常時成長率目標は、15 – 20%でございます。COVID-19 からのリバウンド需要の取り込みにより、直近 2 年間大きく事業を成長させた上で、当該成長率を目標としております。

スライド 10 は、通期で開示をしております BizReach の売上高構成に関する数値でございます。

左側は、リカーリング売上高とパフォーマンス売上高の割合、右側は、ヘッドハンター様と直接採用企業様の売上高の割合となっております。

特に右側において、FY2023/7 においても、直接採用企業様からの売上高割合が前期比拡大しており、日本におけるダイレクトリクルーティングの緩やかな浸透を示していると考えております。

続きまして、スライド 11 は、BizReach の主要 KPI でございます。

左上、累計導入企業数も、4Q において約 1,400 社増加し、26,200 社超となりました。右下、年次利用中企業数も、FY2023/7 は 13,400 社超となり、ご利用いただく企業様数が大きく伸びいたしました。右上、求職者を示すスカウト可能会員数も順調に伸び、4Q は 214 万人超となりました。左下、ヘッドハンター様も、6,600 人超となりました。

スライド 12 は、BizReach の管理部門経費配賦前営業利益を示しております。4Q は例年通り、通期の中でも最大の成長投資を実行した四半期ではございましたが、FY2023/7 は、前期より計画的で、四半期で平準化された投資を行いました。

通期を通して、当事業の成長投資の内訳は、マーケティング投資と、営業組織の拡大でございます。

利益率は、各四半期の売上高と投資計画のバランスにより上下いたしますが、通期で 40 – 45%の低位圏で着地することを見通している旨開示をしておりました通り、40.9%で着地いたしました。

定常時売上高成長率目標 15 – 20%と、利益率 40%程度のバランスは、持続的な事業成長を目指す上で足元 3 年程度は一つの目線として捉えていただければと思います。

スライド 13 においては、BizReach における、Data x Technology の取組みについてご紹介いたします。

2023 年 7 月に、企業様と求職者様のマッチング機会の最大化を目指して、レジュメ作成を支援する機能の実装についてリリースを出しております。

転職が以前よりも一般的になったと言われるものの、転職の最初の壁は職務経歴書の作成と言われております。また、求職者様と企業様の質の高いマッチングには、職務経歴書の内容が重要です。OpenAI 社が提供する GPT ツールに、BizReach がこれまで蓄積してきたノウハウとデータを活かした独自ロジックで構成した指示を与えることにより、レジュメ作成を支援いたします。

当該機能の特徴は、GPT ツールの性能について、共同研究で検証しており、GPT ツールの使用によって質の高い職務経歴書を作成し、さらにスカウト受信数も増えることを確認しております。

スライド 14 は従前より掲載しております参考スライドでございます。

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 HCM と、BizReach との連携を含む HCM エコシステムを示しております。

HRMOS は、自社で開発したサービスに加えて、買収をいたしましたサービスの PMI を継続しながら、FY2024/7 には、右下の労務給与領域において、HRMOS 人事給与をリリースすることを予定しております。

スライド 17 は、HRMOS の通期売上高を示しております。

当該売上高は、HRMOS 採用、HRMOS タレントマネジメント、HRMOS 勤怠の 3 つを含んでおります。

HRMOS 採用と HRMOS タレントマネジメントの利用中企業数の増加が成長を牽引し、FY2023/7 は前年同期比 49.8%成長し、21.8 億円となりました。また、FY2024/7 から、HRMOS の会計数値には、PMI を継続しております HRMOS 経費及び、リリース後の HRMOS 人事給与モジュールを含んだ業績開示を予定しております。これにより、会計数値上は、全 HRMOS モジュールが HRMOS として計上されることを予定しております。

続きましてスライド 18 の管理部門経費配賦前営業損失についてです。先ほども申し上げました通り、HRMOS は、売上高伸長に加えて、厳格なコストコントロールにより、FY2023/7 は事業収支を FY2022/7 比大幅に改善しております。

また、当該事業は、3 年後の FY2026/7 には、黒字化を目指しております。人事給与モジュールのリリースの成功や各モジュールのプライシングにより、3 年後の売上高を現時点でお示しすることは困難であるものの、一定程度コントロールができる利益については、現時点の戦略においては、3 年後の黒字化を目標としております。尚、今後の市場動向等を踏まえて戦略を変更する可能性はあり、その場合は、黒字化のタイミングを変更する可能性があります。

スライド 19 は HRMOS の主要 KPI です。

こちらは、記載の通りですが、会計数値とは異なり、各 KPI に含まれるモジュールは、HRMOS の売上の大部分を占めます HRMOS 採用及び HRMOS タレントマネジメントにより構成されております。利用中企業数の伸長により、ARR が 31.5%伸長し、21.3 億円となりました。利用中企業数は 29.6%成長し、1,546 社にご利用いただいております。ARPU は 11.5 万円程度で安定的に推移しており、Churn Rate も 0.49%となりました。

以上が決算の概況のご説明でございました。

続きまして、Visional グループの戦略と今後の展望については、代表取締役社長南より、ご説明申し上げます。

(南) ビジョナル株式会社 代表取締役社長の南です。本日はお忙しい中、ご参加いただきまして誠にありがとうございます。私の方から Visional グループ全体の戦略と今後の展望についてお話をさせていただきます。

(スライド 21)

まずは我々Visionalグループが掲げている企業ミッションについて簡単にご紹介させてください。「新しい可能性を次々と。」という企業ミッションをもとに、新しい時代の技術を活用して、社会の課題を解決し、新しい時代の仕組みやムーブメントを作っていくということを創業以来14年間続けてまいりました。

(スライド22)

我々には事業創りをする上で、ひとつの事業創出フレームワークというものが、創業以来ございます。

最も大切にしてきたことは、社会のどの課題をその事業を通じて解決するのか？この課題を抽出することに関して我々は一番注力しております。課題の探し方としては主に、国のレポートや様々な研究機関のレポートを読み込みながら、これから起こるであろう社会の課題をピックアップしてまいりました。

その課題を片手に世界中を飛び回り、これらの課題が、先行する国や地域でどのような形で課題解決がなされているのかを徹底的にリサーチいたします。既に存在しているビジネスモデルはどういうものなのか、どのように資金が集まっているのか。それを持ち帰り、自国のマーケットではどのようなプレイヤーがいるのか。どれくらいの市場規模になるのか。これらを踏まえて事業計画に落とし込んでいきます。そしてその計画をもとに最小限のチームとプロダクトを作り、仮説検証を繰り返しながら果たしてこのビジネスがスケールするのか、社会に対して大きなインパクトを与えることができるのかどうかを検証した結果、我々として可能性がある判断した場合はしっかりと資本を投下していく。チームを更にスケールさせていく。このような手順や考え方でこれまで事業を創ってまいりました。

(スライド23)

14年前に、この「働き方」の領域に参入した時にも同様のフレームワークを使い、課題を抽出し、事業を創り始めました。日本の「働き方」が世界に比べて何かがおかしい。より良い未来を作るためには、今となっては時代に合わなくなった「働き方」から脱却しなければいけない。様々な選択肢と可能性を広げながら、どうしたらこの国の「働き方」を変えていけるのか？様々なデータやトレンドをもとにBizReach、そしてその後HRMOS等のビジネスモデルを創り始めました。

そしてこの課題というものは、我々としては決してネガティブに捉えるのではなく、むしろ伸びしろと捉えて事業創りに励んでまいりました。

(スライド24)

この「働き方」の領域の課題の伸びしろは、人への投資です。

(スライド25)

更にいうと、成長分野への投資。新しい時代の技術、成長分野への投資というものがなぜ起こらないのか？そしてなぜ人はその成長分野に動いていかないのか？

(スライド26)

当たり前のように労働生産性は低く、競争力がなくなっていく。

(スライド27)

その結果、日本の実質賃金がなかなか上がっていかない。従業員のエンゲージメントも低迷している。これはむしろこの「働き方」の領域で事業を創るものとしては伸びしろしか感じません。このようなことが起こって

いるにも関わらず、世界経済において日本は比較的強い影響力を持っていますし、国としても豊かな状態を保っている。だからこそチャンスなのではないか？このように我々は捉えております。

(スライド 28)

日本政府も、今後の日本社会の更なる成長のために、労働市場改革を強く推進していくことを示しています。岸田政権の主要政策実現に向けた、「新しい資本主義実現会議」の中で、雇用システムの転換を図り、労働移動できるようにすることが、日本社会と日本経済の更なる成長のために急務であると、この5月に三位一体の労働市場改革の指針が示されました。こちらに記載されている内容に関しては、ぜひ機会がございましたら、目を通してみてください。我々が14年間事業を通じて解決しようとしてきた内容が記載されています。

(スライド 29)

企業もこの課題を解決しようと、変わろうとしています。人的資本の強化。そして何よりも経営の在り方、そして「働き方」。これを大きく変化させていきたいという意思表示が出始めてきております。世界から出遅れた日本の雇用システムは、ここ数年で変化が見られ始めております。採用や、人の管理の仕方など、様々なデータポイントで変化の兆しが見られます。

(スライド 30)

このような国や企業の動向は、まさに我々が志してきた日本の新しい「働き方」、未来に向けた、より生産性が高く、より成長しうるような「働き方」に変わってきています。

(スライド 31)

特に BizReach の領域に関しては、プロフェッショナル人材市場の流動化が数字に顕著に表れはじめていることが何よりも追い風だというふうに捉えております。

(スライド 32)

また、賃上げも少しずつ変化が見られ始めています。

(スライド 33)

我々が今後描く、日本の「働き方」の未来予想図について少し触れさせてください。今後企業は、ジョブディスクリプション（職務）に必要なスキル・経験・知識、そして評価基準を明確にしていき、そのジョブディスクリプションに応じた報酬体系に変わっていくでしょう。そして、この流れに沿う形で、これまで目標設定も難しかった、かつ、何に向かって自らのスキルを磨いていけば良いのかわからなかった個人が動き始めます。自らに教育という投資をはじめます。そして初めて企業と個人が、あるべき姿、目標にするべき姿・結果が明確になることにより、日本の生産性は上がり、従業員のエンゲージメントも向上し、日本の賃金が上昇していく。

このような、世界では当たり前のような競争が日本経済でも起こり、競争力のある会社は、さらに人への投資を加速していき、必要とする経験・スキルを持った人材を積極的に採用しにいくでしょう。

その結果、このポジティブな経済のスパイラル、人と企業が同じ目標を共有することで関係性が更に強くなり、日本経済が加速していく。このようなシナリオを我々は未来予想として持っております。

(スライド 34)

時間はかかるかもしれませんが、待ったなしの日本における大きな伸びしろ。このような「働き方」の領域で事業創りを進める企業だからこそ、この未来を信じるのみならず、HCM エコシステムを構築することを通じて、このポジティブな経済のスパイラルを支援していきたいと思っております。上場して2年半が経ちました。上場時も投資家の皆様にお話ししたように、必ず「人」と「働き方」を支援する、企業の経営を支えるような HCM エコシステムを創り上げてまいります。

(スライド 35)

次に、私から株主および投資家の皆さんに対するこの3つのコミットメントを述べさせていただきます。

一つ目は、弊社の大黒柱である BizReach の持続的成長と利益拡大に関して、Visional グループの代表としてコミットしてまいります。

(スライド 36)

なぜコミットできるのか？これは市場の観点と事業の観点の2つからご説明させていただきます。

一つ目は、市場の観点です。前半部分で私から述べましたように、日本の「働き方」は大きく変わり始めています。しかしながら、まだ大きな伸びしろがございます。日本の正社員の転職率はいまだ2%台で推移しております。つまり、一年間で100人の正社員がいた場合は2、3人しか退職しない。世界から見たらいびつな状況が未だ続いております。

先ほどプロフェッショナル人材領域における過去5年間の転職率の比較推移をお見せしましたが、全体観ではまだまだこのレベルにとどまっております。伸びしろしか感じません。

(スライド 37)

2つ目は、事業の観点です。BizReach のマーケットにおける占有率。これは求職者と採用企業側においても、さらに伸びしろがあると思っております。

FY2023/7 4Q のスカウト可能会員数 214 万人超。同時に昨年度ご利用くださった年次利用中企業数が 13,400 社超。今後、市場がさらに拡大する中、流動化が進む中、我々としてはきっちりと市場シェアをとっていきたいと思っております。

この2つの観点から、BizReach は構造上、まだ伸びしろがあると考えております。BizReach の成長に我々はコミットしてまいります。

(スライド 38)

我々の2つ目のコミットメントに関しましては、BizReach と我々の「働き方」の未来を支えていくであろう人材活用プラットフォーム HRMOS の両プラットフォームによるデータ連携を通じた HCM エコシステムの構築に、引き続きコミットしてまいります。

(スライド 39)

BizReach はありがたいことに、日本の労働市場における大きなマッチングプラットフォームとして、これまで、そして、これからも成長を目指してまいります。

外部の労働市場、つまり、企業内ではなく企業外でのマッチング市場で得た採用企業と求職者の需要と供給のマッチングによるデータの蓄積を、HRMOS の機能・ツールに生かした開発をしております。具体的には、我々の HRMOS の HCM エコシステムの中で先行する採用管理モジュール、そしてタレントマネジメントのモジュール

ルにおいて、BizReach を通じて、社外での労働市場から得たデータを生かした機能によって、お客様の人的資本経営を支えてまいりたいと考えております。こちらは徐々に機能開発を進めておりますが、今後も BizReach、そして HRMOS のデータを連携させることによって、企業と働き手のより生産的な「働き方」に貢献していきたいと思っております。

これを我々の 2 つ目のコミットメントとさせていただきます。

(スライド 40)

三つ目は、この継続的な新規事業の創出、そして必要に応じた M&A の活用というものを今後も積極的に行ってまいります。

(スライド 41)

新規事業に関しましては、インキュベーションセグメントという形で開示させていただいておりますが、事業承継の M&A、サイバーセキュリティ、そして中小企業の DX の遅れをはじめとした課題を解決できるような事業創りを今、重点的にやっております。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」や、他の政府のレポートにも、この三つの課題に関しては、今後、日本社会が直面するであろう課題として記載されておりますし、我々は新しい技術、そしてビジネスモデルを通じて、この課題解決に励みたいと思っております。

同時にこれらの事業のように、未来に起こるであろう課題をベースとした新しい事業創りにも常日頃励んでいきたいと考えております。

(スライド 42)

そして新規事業創出とセットで M&A という経営ツールも、これまでも積極的に使ってまいりました。バランスシートのキャッシュを活用しながら、必要に応じて、積極的に今後も活用していきたいと思っております。事業を補完するような買収。新しい事業領域に活用する買収。また、育て上げた事業が我々の手よりも他の方々の手に渡って、より生産的に成長するようであるならば、事業の売却というものもこれまで進めてきた一つの戦略であります。事業ポートフォリオを見直しながら、適切なリソースのアロケーションを行っていく。M&A を 1 つの経営ツールとして活用していきたいと考えております。

(スライド 43)

最後になりますが、先ほど CFO 末藤からも FY2024/7 の業績見通しのガイダンスがありました。最後に私からもコメントをさせていただきます。

FY2024/7 はグループ全体としては、売上高 664.0 億円に対して営業利益 160.0 億円を見通しております。この 2 つの数字にコミットしながら、同時に一年間様々な出来事が起こる中、柔軟に企業価値を向上させられるように経営を続けてまいります。

まずは FY2023/7 の業績報告そして、FY2024/7 においてどのような戦略を持ってこの数字を達成していくのかを皆様にご報告できたことを有り難く思っております。引き続きご支援のほどどうぞよろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。

(司会) 以上で 2023 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または監査法人による監査またはレビューを受けていない、過去の財務諸表または計算書類に基づく財務情報及び財務諸表また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。