



# 事業計画及び 成長可能性に関する事項

2025年12月25日

© Business Coach Inc. All rights reserved.

# 目次

1. 会社概要
2. 市場環境
3. 競争力の源泉
4. 成長戦略
5. リスク情報
6. Appendix

## 会社概要



# Purpose

我々の存在意義

一人ひとりの多様な魅力、想い、能力の発揮を支援し、  
働く人が幸せを感じられる社会の持続的発展を可能にする

# Vision

我々の目指す姿

一人ひとりにビジネスコーチが  
ついている社会を実現する

# Mission

我々の使命

プロフェッショナルチームとテクノロジーの力で、  
一人ひとりに最適なビジネスコーチングを提供する

# Corporate Slogan

コーポレートスローガン

あなたに、  
一人の、  
ビジネスコーチ

# 会社概要

## 基礎情報

- ・会社名 ビジネスコーチ株式会社
- ・事業内容 コーチングサービス  
コーチング資格取得サービス  
人事コンサルティングサービス  
マイクロラーニングサービス
- ・従業員数 65名（2025.9月末グループ従業員数）
- ・設立 2005年4月6日
- ・所在地 東京都港区西新橋

## 沿革

- 2005年4月 当社設立（創業者：細川 馨）
- 2006年7月 「ビジネスコーチスクール」開校
- 2009年4月 「エグゼクティブコーチング」サービス開始
- 2016年11月 「クラウドコーチング」サービス開始
- 2022年10月 東京証券取引所グロース市場に上場（9562）
- 2025年1月 事業再編により、子会社3社を設立（新設分割）
- 2025年11月 株式会社日本経済新聞社と資本業務提携

### 代表取締役社長 細川 馨（Kaoru Hosokawa）

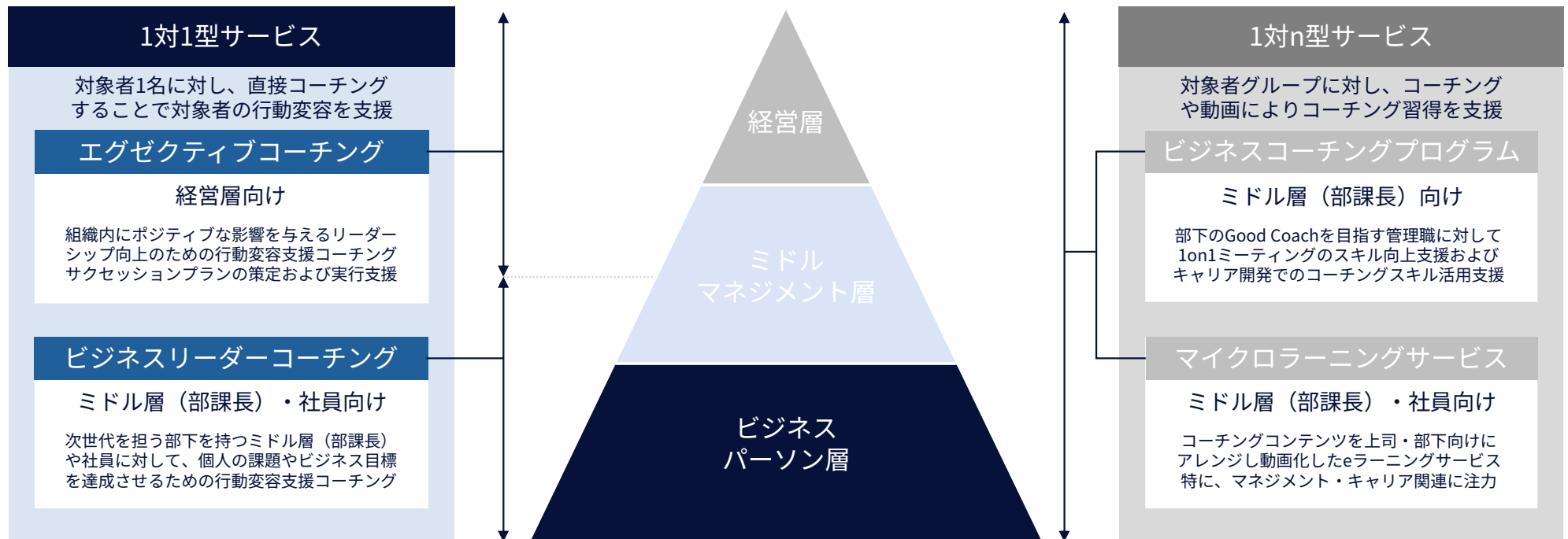
1980年 セゾン生命保険株式会社入社  
2005年 当社創業 代表取締役就任（現任）

クライアントが望む目標達成のために、ビジネスコーチングの普及を図りながら、  
人的資本経営のプロデューサーとしてクライアントファーストの精神で組織を牽引



## 1対1型・1対n型サービス

クライアントの課題解決に向け、1対1型サービス・1対n型サービスの2つの柱を軸にコーチングサービスを提供  
標準化されたプランをベースにしつつもクライアントのニーズに合わせてカスタマイズしたサービス提供が可能



## エグゼクティブ・コーチングとは

エグゼクティブ・コーチングは、企業のトップおよび経営幹部クラスが、より一層優れたリーダーとして周囲に肯定的な影響を及ぼせるようになるための意識変革・行動変革を行っていただくためのプログラム

### 目的

組織にとってのよりよい行動を促し、よりよい影響を生みだすことを目的とする。  
組織が変わるためには、トップ自身・経営幹部自身の変革が不可欠である。

### 効果

役職や地位が上がれば上がるほど、部下からフィードバックを受ける機会は少なくなる。  
エグゼクティブ・コーチングでは、ステークホルダーからコーチング対象者の強み・課題を聞き、当該対象者固有の強化ポイントを特定し、その部分について焦点を当ててコーチングを実施。完全なオーダーメイドのプログラムでありクライアント固有の課題について扱うことで、当該リーダーのパフォーマンスを確実に向上させることが可能になる。

### テーマ

- ・リーダーとしての自己変革の促進
- ・ **リーダーの悪癖改善**
- ・ ロールマッチング早期化
- ・ 部下育成力の強化
- ・ イノベーションの促進
- ・ 女性活躍推進
- ・ エンゲージメント向上
- ・ ダイバーシティ・多様化への適応





コーチングの神様  
「マーシャル・ゴールドスミス」博士

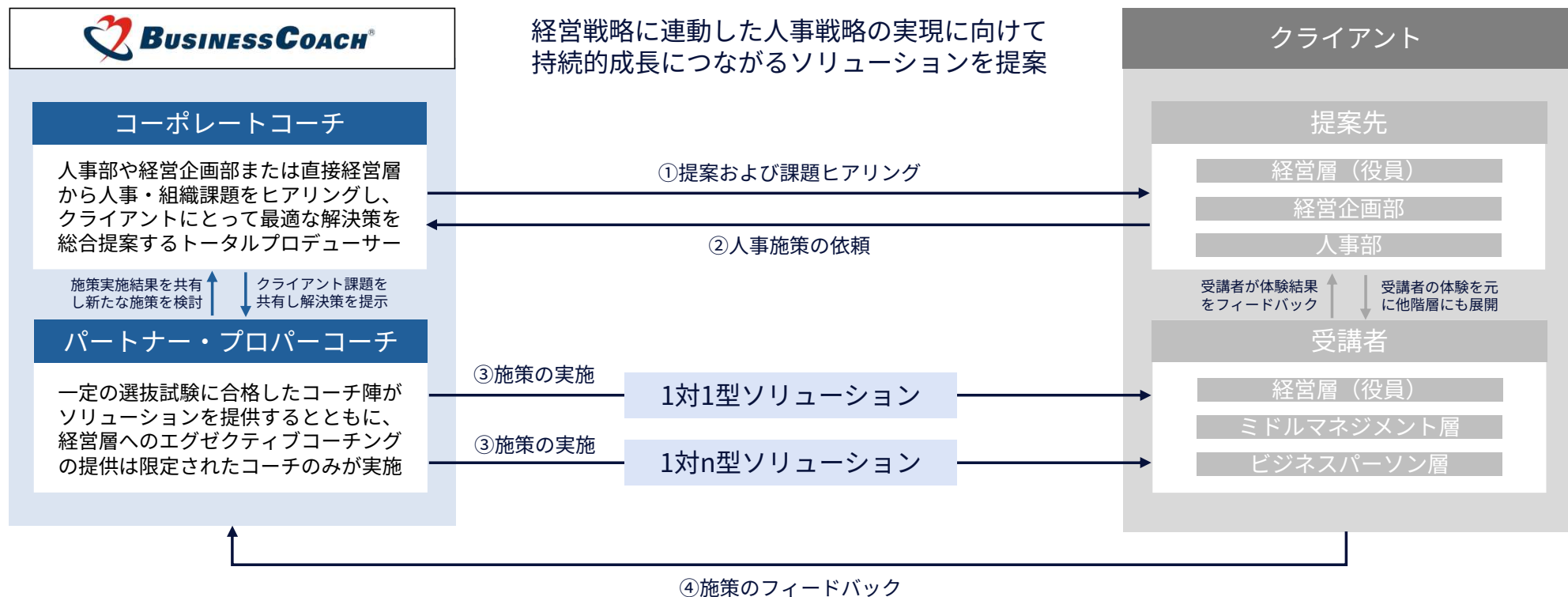
## 「リーダーシップにおける20の悪癖」 とは

- 極度な負けず嫌い。
- 何かひとこと価値をつけ加えようとする。
- 善し悪しの判断をくだす。
- 人を傷つける破壊的コメントをする。
- 「いや」「しかし」「でも」で文章を始める。
- 自分がいかに賢いかを話す。
- 腹を立てているときに話す。
- 否定、「うまくいくわけないよ。その理由はね」と言う。
- 情報を教えない。
- きちんと他人を認めない。
- 他人の手柄を横どりする。
- 言い訳をする。
- 過去にしがみつく。
- えこひいきする。
- すまなかったという気持ちを表わさない。
- 人の話を聞かない。
- 感謝の気持ちを表わさない。
- 八つ当たりする。
- 責任回避する。
- 「私はこうなんだ」と言いすぎる。



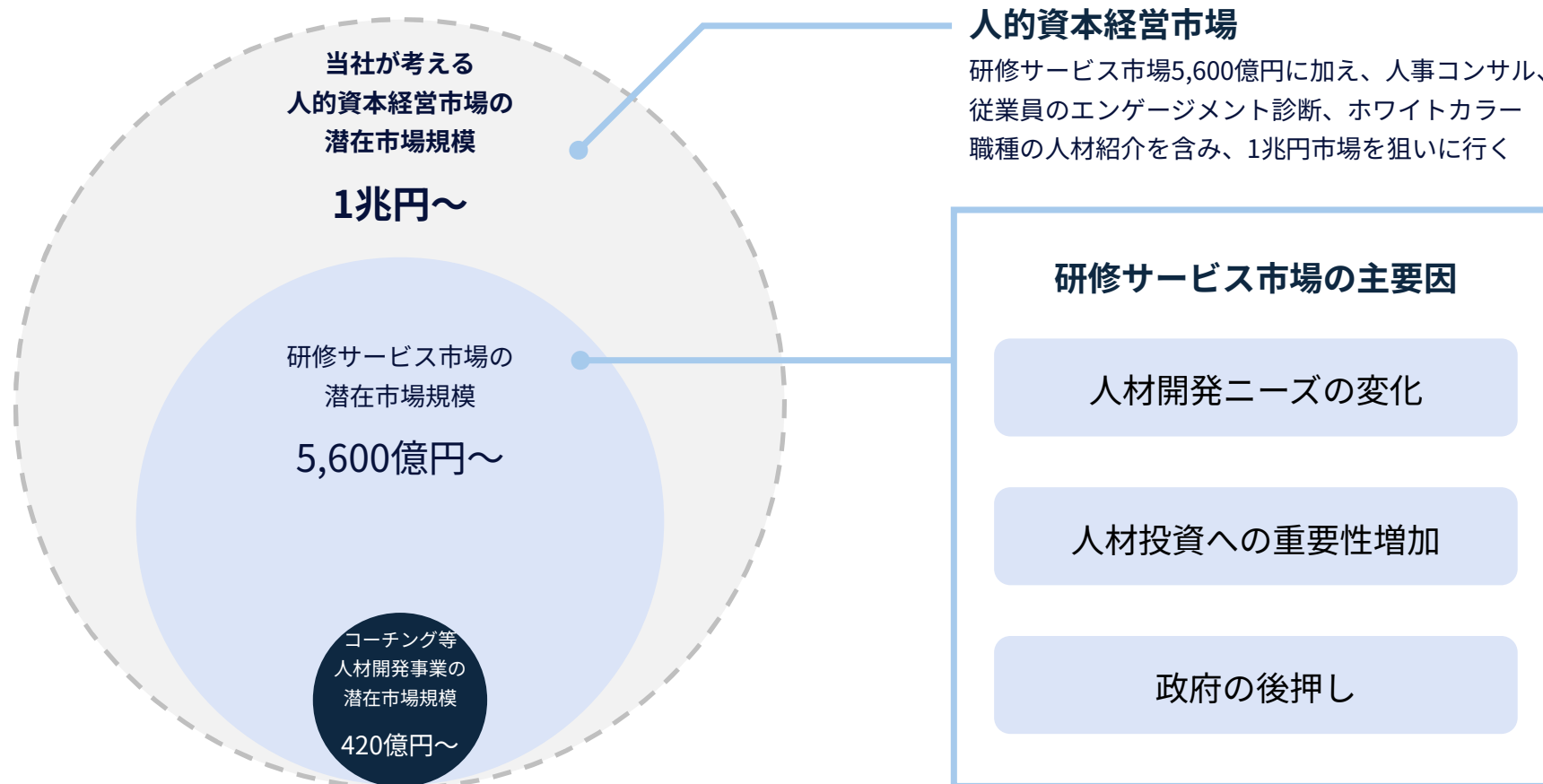
## ビジネスコーチのビジネスモデル

コーポレートコーチがクライアントに伴走しながら人事・組織課題を抽出し、課題に対する最適な解決策を提案  
クライアントの課題解決のために、パートナーコーチおよびプロパーコーチが1対1型・1対n型のサービスを提供



## 市場環境

## 当社が狙う市場可能性



出典：㈱矢野経済研究所が発表した「企業向け研修サービス市場に関する調査」「人材ビジネス市場に関する調査」および「従業員エンゲージメント市場に関する調査」をもとに当社が算出

## 日本とアメリカにおけるコーチング市場の比較

アメリカのコーチング市場は約3兆円（200億ドル）に達している一方、日本のコーチング市場は90億円とまだ発展途上  
アメリカ型への構造変化が本格化することで、日本のコーチング市場は拡大局面に入り成熟時には1兆円規模になる想定



出典：IBISWorld「Business Coaching in the US Industry Report」(61143)および(株)矢野経済研究所が発表した「企業向け研修サービス市場に関する調査」をもとに当社が試算

## 競争力の源泉

## 日本経済新聞社との資本業務提携について（2025年11月7日開示）

中長期的な成長を見据え、人的資本経営における実践と発信を牽引する株式会社日本経済新聞社と資本業務提携  
両社の強みを活かして、クライアントの経営戦略を確実に実行へ導く「実行人財」を創出し人的資本経営を牽引



### 資本業務提携の目的

- ・ 人的資本経営の本格化により、企業には戦略を確実に実行できる「**実行人財**」の育成が求められている
- ・ 経営と現場をつなぐミドルマネジメント層の自律性や影響力の強化は、成長戦略を実現するうえで重要な鍵
- ・ **日本経済新聞社の有する情報発信力・データ資産・人材支援ノウハウと当社のコーチングおよび組織開発を融合し、新たな価値創造を推進**

### 資本提携の内容

- ・ 普通株式（議決権ベース20%）および新株予約権（議決権ベース13.4%）を発行
- ・ **新株予約権は、当社の2026年9月期連結売上高が24.67億円以上を達成した場合に行使可能**
- ・ 日本経済新聞社の貢献度に応じて、資本関係の深化を図ることができ、持続的な事業連携の実現と既存株主の利益保護を両立させることが可能

### 業務提携の内容

- ・ 両社が有する経営資源等を活用し、**ミドルマネジメント層向けの1対1コーチングを中心としたコーチング市場およびその周辺領域を共同開拓**
- ・ 「選抜・育成・配置・評価・採用」に至る人材戦略を一気通貫で支援する共同プログラムの開発・提供
- ・ 共同マーケティングおよび営業協力を通じた、人的資本経営支援分野での市場拡大とブランド認知向上

※ 詳細は、本日公表の「株式会社日本経済新聞社との資本業務提携、第三者割当による新株式及び第5回新株予約権の発行、並びにその他の関係会社及び主要株主の異動に関するお知らせ」をご参照ください





## 日本経済新聞社との資本業務提携による価値創出

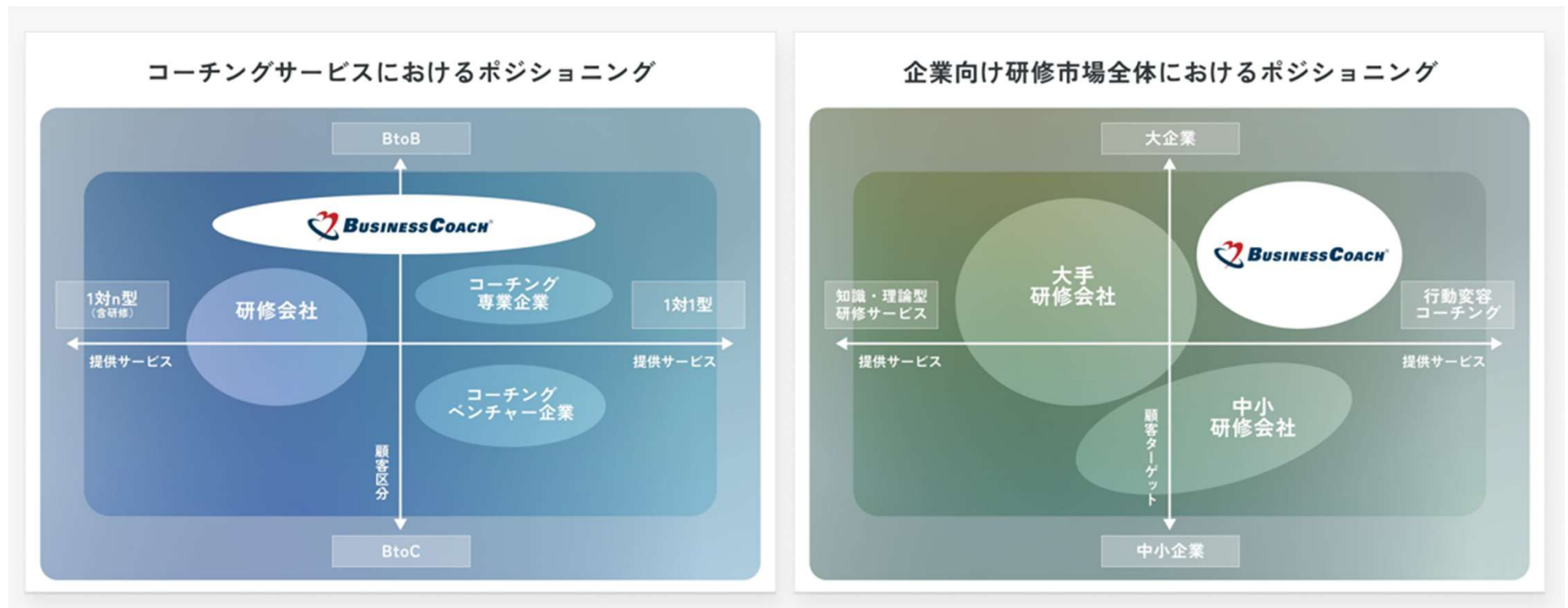
人的資本経営を支援すべく、日本経済新聞社が有する情報発信力・データ資産・ブランド力・人材支援ノウハウ・顧客基盤と当社が有する「人的資本経営のプロデューサー」としての実行支援力を掛け合わせ、クライアントの「実行人財」創出を推進

### 【人的資本経営支援のプラットフォーム】



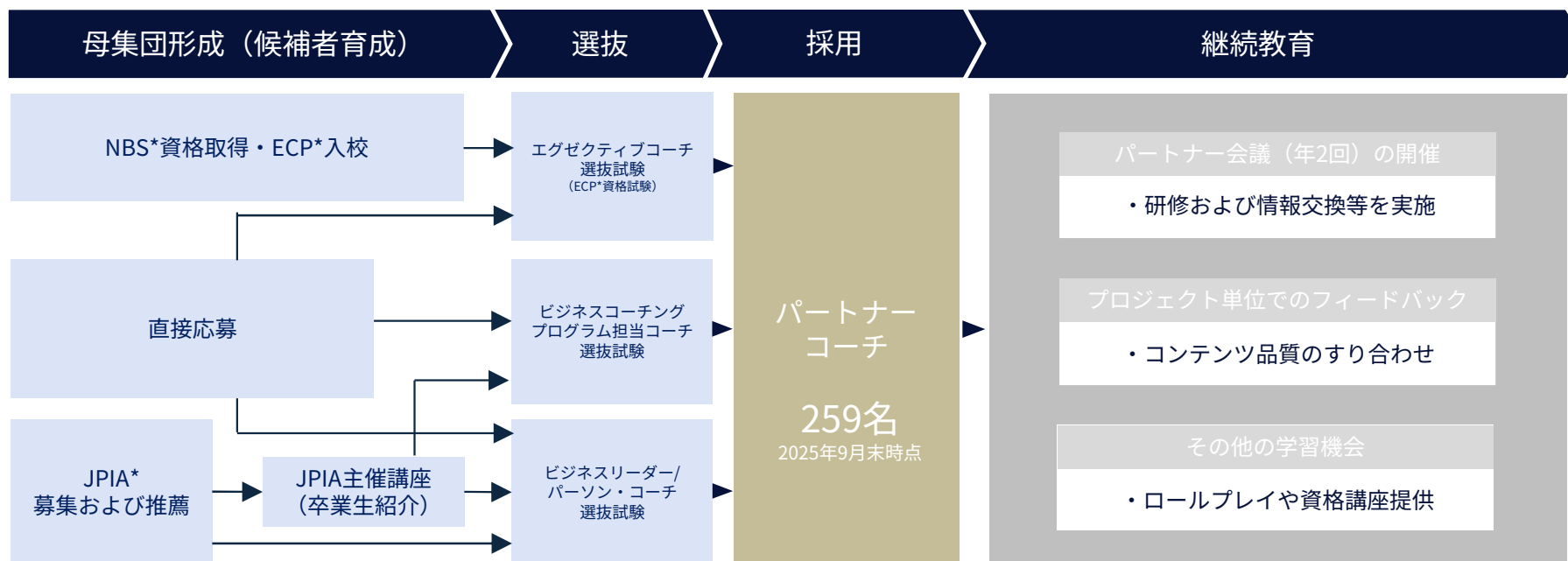
## コーチングサービスにおける業界ポジショニング

B to Bで1対1型・1対n型のハイブリッドな支援を通じ、企業の多様な課題に即応できる独自のポジションを確立  
ターゲットを「大企業」、提供サービスを「行動変容コーチング」の領域に定め、企業の実行人財の創出を支援



## 品質とスキルを高め続けるパートナーコーチ育成フロー

選抜試験に合格したパートナーコーチに対し、定期研修を義務化することで一定以上の品質とスキルを担保  
経営層に対しコーチングするエグゼクティブコーチングにおいては、パートナーの中でも成績上位者に限定



\*NBS：日本経済新聞社主催の日経ビジネススクールとの共同運営講座。当社による資格発行

\*ECP：当社主催のエグゼクティブコーチプログラム

\*JPJA：日本プロフェッショナル講師協会

## プライム上場企業を中心とした強固な顧客基盤

300社以上の大企業の取引先企業様のうち、プライム上場企業とその子会社で約7割を占める形に  
企業の課題に合わせて質の高い解決策を提示できることが、ビジネスコーチが選ばれ続ける理由



※取引先企業様一例（順不同）

# 成長戦略

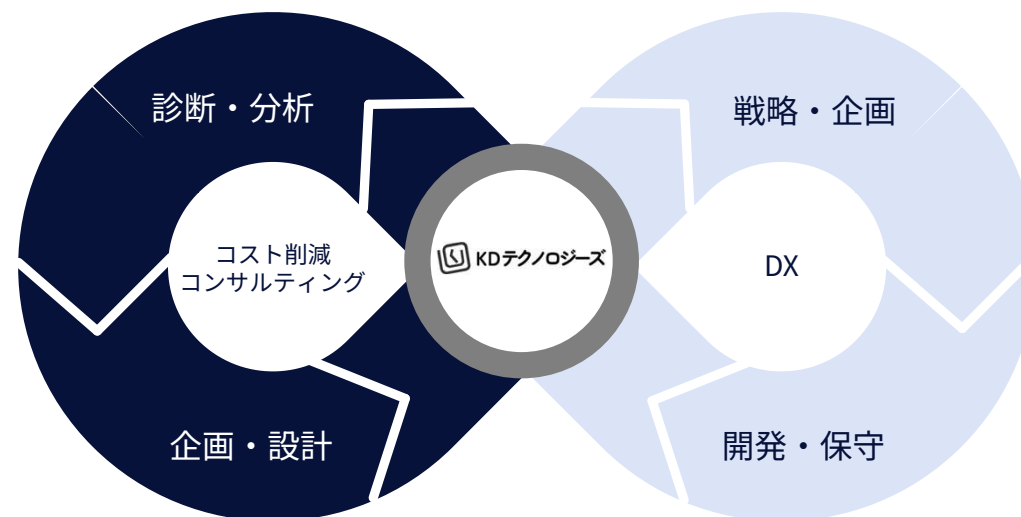
## グループ戦略の再定義（2025年9月30日に子会社株式譲渡）

**グループ戦略を再定義し、コア領域を人材開発事業に特化する方針**のもと、KDテクノロジーズの全株式を譲渡  
クライアントの人事・組織課題をトータルで支援する「人的資本経営のプロデューサー」構想をより一層加速

### 株式譲渡概要

|       |   |
|-------|---|
| 会社名   |  <b>KDテクノロジーズ</b><br>KDテクノロジーズ株式会社 |
| 相手先   | KDテクノロジーズ経営陣<br>KDテクノロジーズ株式会社   |
| 譲渡金額  | 259百万円  |
| 株式譲渡日 | 2025年9月30日  |

### 事業内容



顧客にリスクがない成果報酬型コスト削減コンサルティングを通じて信頼関係を構築  
削減したコストをDX投資に誘導し、顧客のDX推進を支援する好循環型ビジネスを創出



# コーチング会社から 「人的資本経営のプロデューサー」に

ビジネスコーチとは、コーチングを提供する人ではなく、  
企業価値向上を支援する人の総称であると考えております。








コーチング会社から「人的資本経営のプロデューサー」  
として飛躍するための経営戦略を遂行してまいります。

## 「人的資本経営のプロデューサー」構想

クライアントの人事・組織課題をトータルで支援すべく、「人的資本経営のプロデューサー」を目指す  
当社の強みであるコーチングを人的資本経営を支えるインフラとしてHRサービスをワンストップで展開

### コーチング（人的資本経営を支えるインフラ）

コーチングは「行動変容」を促し、経営成果につながる「実行人財」を育てる基盤。人的資本経営を支えるインフラとして、すべてのHRサービスに新たな付加価値と実効性を創出

| 人事戦略  | 人材採用  | 人材選抜・登用   | 人材育成・研修   | 人事評価制度  | 組織開発  | ウェルビーイング  |
|---|---|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |
| 組織全体の方向性を見据え、経営戦略と連動した人事戦略の策定を支援。課題抽出から施策設計まで一貫して伴走し、持続的成長を実現                     | 新卒から経営幹部まで幅広い人材の採用を支援。採用戦略の立案から選考プロセス設計、代行までをワンストップで提供                            | アセスメントを通じ人材の強みと課題を可視化。次世代リーダーや管理職候補の適切な選抜と配置を支援                                   | 個人の成長と組織成果を結びつける育成プログラムを提供。階層別研修やマネジメント研修に加えコーチングを組み込むことで、行動変容を促進                   | 公正かつ納得性の高い人事評価制度の設計・運用を支援。評価基準の明確化と運用定着を通じて組織のパフォーマンスを最大化                           | 組織診断やワークショップを通じて組織課題を抽出し、組織変革を推進。エンゲージメント向上やミッション・ビジョン・バリュー(MVV)浸透を支援               | 社員一人ひとりの健康とキャリアの両立をサポート。メンタルヘルス支援やライフキャリア形成施策により、持続可能な成長を支援                         |
| ◆提供サービス<br>・人事戦略の企画立案<br>・人的資本経営方針策定<br>・人材戦略とHR施策整合<br>・人材ポートフォリオ設計              | ◆提供サービス<br>・新卒採用<br>・中途採用(ハイクラス)<br>・RPO(採用代行)<br>・社外取締役紹介                        | ◆提供サービス<br>・アセスメント<br>・360度評価<br>・サクセッションプラン<br>・候補者選抜支援                          | ◆提供サービス<br>・管理職向けコーチング<br>・マネジメント研修<br>・新卒向け研修<br>・評価者研修                            | ◆提供サービス<br>・人事評価制度構築支援<br>・人事評価制度運用支援<br>・Job型導入運用定着支援<br>・報酬制度設計                   | ◆提供サービス<br>・組織診断サーベイ<br>・エンゲージメント向上<br>・MVV浸透支援<br>・カルチャー変革                         | ◆提供サービス<br>・メンタルヘルス支援<br>・福利厚生施策支援<br>・ライフキャリア支援<br>・リスクリング支援                       |

## 「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

### 「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化を実現する3つの重点項目

1  
業務提携

大企業からベンチャーまで幅広い企業との業務提携を通じ人的資本経営の実践を加速し協業による新たな価値を提供



2  
M&A

人材開発領域におけるテクノロジーやナレッジを取り込むM&Aを推進し、シナジー創出と事業ポートフォリオを強化



3  
新規事業創出

社内事業家制度や事業家育成プログラムを通じて、社内から子会社社長を輩出する仕組みを構築し、新規事業を創出

## 業務提携による「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

「人的資本経営のプロデューサー」構想の早期実現に向け、業務提携を加速  
顧客紹介からクロスセルまでカバーし、クライアントの人的資本経営を支援

顧客紹介  
クロスセル

**NIKKEI**

日本経済新聞社（人的資本経営支援のプラットフォーム）

クロスセル

*Panalyst*

パナリット（人的資本の可視化と活用を支援）

クロスセル

 **Job-Us**

Job-Us（ジョブ型運用の実現を支援）

顧客紹介  
クロスセル



顧客紹介およびクロスセルに繋がる複数の提携先と交渉中

## 日本経済新聞社をはじめとした各社との業務提携による価値創出

人的資本経営を支援すべく、日本経済新聞社が有する圧倒的なブランド力や顧客基盤などにHRテック企業の専門性を融合し、当社が有する「人的資本経営のプロデューサー」としての実行支援力を掛け合わせ、クライアントの「実行人財」創出を推進

### 【人的資本経営支援のプラットフォーム】



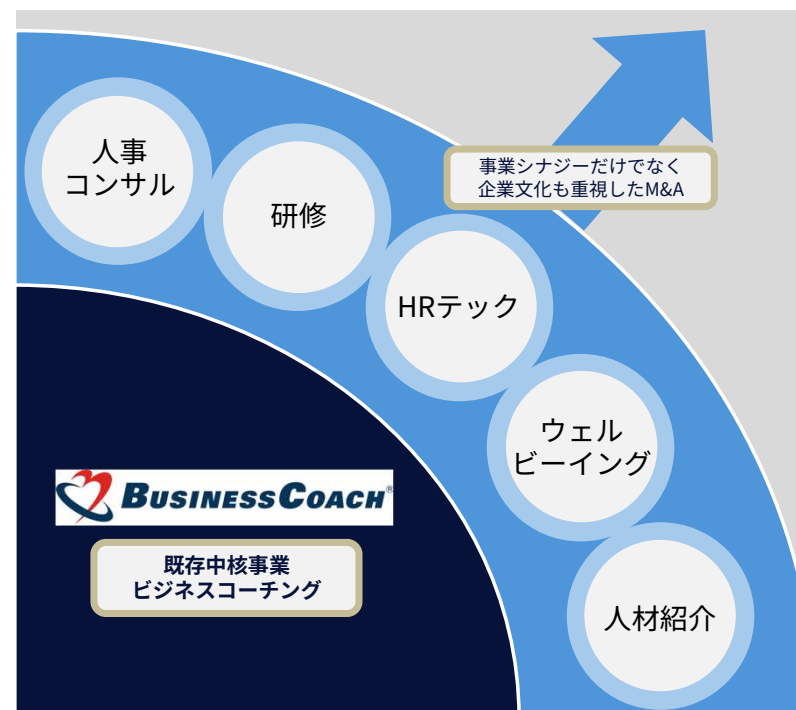
## M&Aによる「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

既存事業のオーガニック成長に加え、ロールアップ型M&Aによりスピード感ある非連続的成長を目指す  
M&Aの基本方針を踏まえ、経営陣・従業員との相性や企業文化の整合性を重視し、持続的な成長を追求

【M&Aの基本方針】

|         |  |
|---------|--|
| 買収ターゲット | 「人的資本経営のプロデューサー」<br>構想を拡大・拡充できるHR領域の企業       |
| バリエーション | EV/EBITDA倍率3～5倍程度が目安<br>※HRテックにおいては適用対象外     |
| 買収資金    | 自己資金と銀行借入が基本                                 |
| 投資判断基準  | 今後の成長や事業シナジーに加え、経営陣・<br>従業員との相性や企業文化も重要な判断材料 |
| PMI方針   | 買収完了後は継続的にシナジー効果を検証し<br>企業価値への貢献度を定期的にモニタリング |

【ロールアップ型M&Aの成長イメージ】





## 新規事業創出による「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

2025年1月の分社化を通じ、経営者となる3名の子会社社長を輩出し、グループ全体の成長が加速  
この成功を原動力に、さらなる成長に向けて、経営者を育成し自前で新規事業を創出していく方針

### 1 社内 事業家制度

社員が子会社の社長として経営を担い、自らの構想をもとに新規事業の立ち上げに挑戦

### 2 経営人材 招聘制度

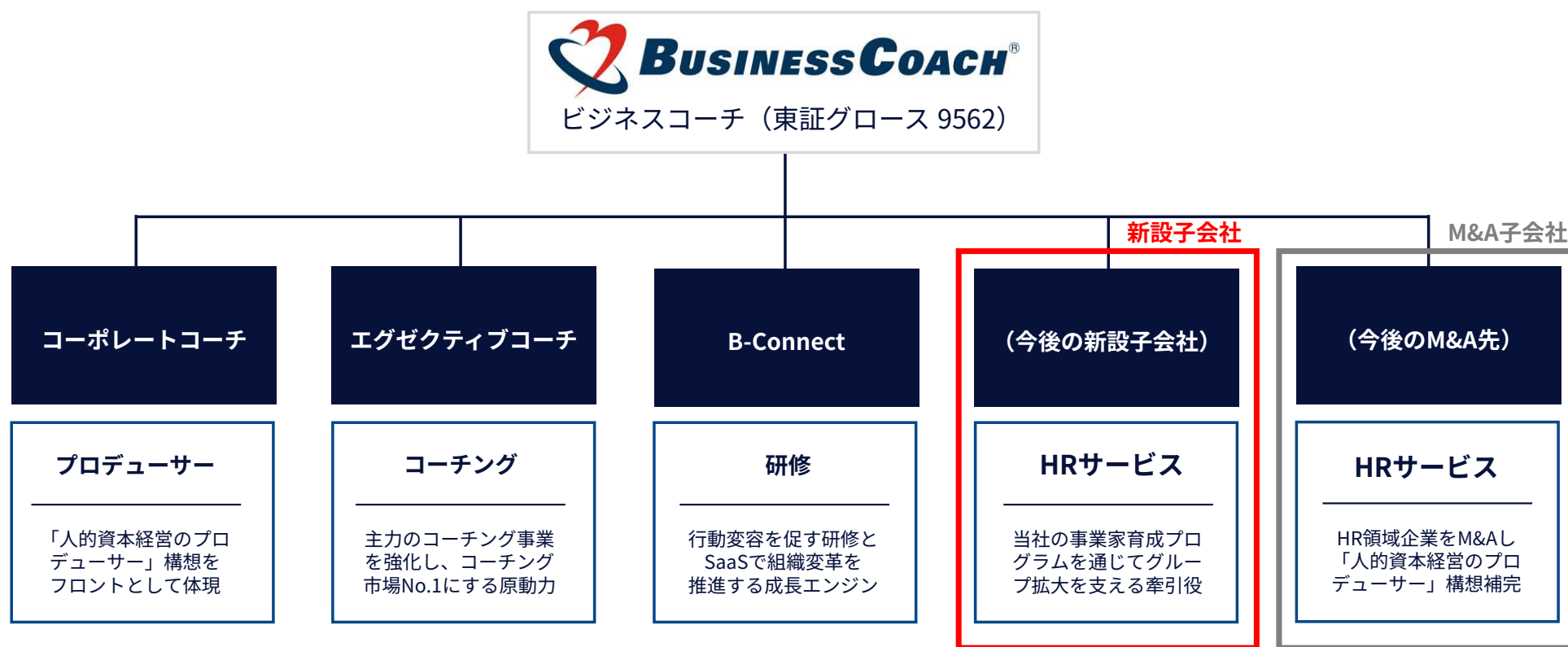
経営人材を採用し、「人的資本経営のプロデューサー」構想を補完する新規事業を創出

### 3 事業家育成 プログラム

新規事業の創出および次世代リーダーの育成を一体で推進し、事業創造サイクルを構築

## 「人的資本経営のプロデューサー」構想を体現する組織体制

「人的資本経営のプロデューサー」構想を体現すべく、2025年1月から事業持株会社に移行  
M&Aを推進していくとともに、子会社を新設することで次世代の経営者を育成し成長を加速



## 中期利益計画

| 中期利益計画<br>(単位：百万円) | 2025年9月期<br>(実績) | 2026年9月期<br>(計画) | 2027年9月期<br>(計画) | 2028年9月期<br>(計画) | 2029年9月期<br>(計画) |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 修正前<br>売上高         | 1,800            | 2,400            | 3,000            | 4,000            | 5,000            |
| 修正後<br>売上高         | 2,003            | 2,100            | 2,800            | 3,750            | 5,000            |
| 営業利益<br>(変更なし)     | 163              | 300              | 500              | 700              | 1,000            |

- ・ KDテクノロジーズの全株式譲渡に伴うDX事業の撤退により、売上高の計画を修正しております
- ・ 2029年9月期売上高5,000百万円の計画につきましては、当社の中期成長戦略に基づき堅持しております
- ・ 当社の配当方針につきましては、連結配当性向30%を目安に株主の皆様へ還元しております
- ・ 今後の市場環境および当社の事業状況を踏まえ、中期利益計画を適宜アップデートしてまいります

※2026年9月期以降の中期利益計画においては、日本経済新聞社との資本業務提携の影響を織り込んでおりません

## 主要KPI（モニタリング指標）

「人的資本経営のプロデューサー」構想の進捗を確認するため、取引先企業1社当たり売上高と取引先企業数をKPIとする方針1社当たり売上高を拡大するため、2026年9月期は日本経済新聞社との連携を図り、ミドル層向け1対1型サービス獲得に注力

| 事業KPI項目           | 2025年9月期 | 2029年9月期 | 財務KPI項目                | 2025年9月期 | 2029年9月期 |
|-------------------|----------|----------|------------------------|----------|----------|
| 取引先企業<br>1社当たり売上高 | 5,018千円  | 7,975千円  | 売上高成長率<br>(直近5年間のCAGR) | 23.9%    | 25.6%    |
| 取引先企業数            | 312社     | 630社     | 営業利益率                  | 8.2%     | 20.0%    |
| パートナー<br>コーチ数     | 259名     | 205名     | ROE                    | 16.0%    | 20.0%以上  |

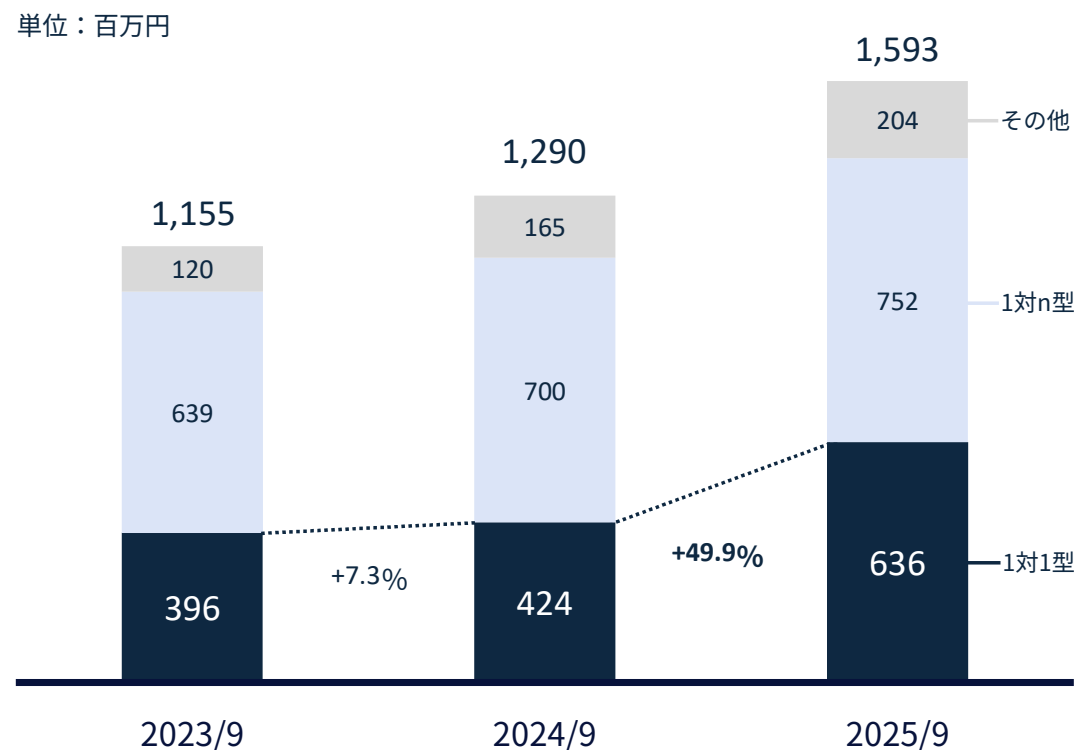
## 研修市場の変化（集合型から1対1型へシフト）

人的資本経営の観点から、プライム上場企業を中心に従来の「集合型」から「**1対1型**」サービスへシフトする動きが加速  
当社の強みであるコーチングとマネジメント研修のノウハウを掛け合わせることで、時代に適した1対1型サービスを展開

【管理職向け1対1型研修の事例】

|        |                                       |
|--------|---------------------------------------|
| クライアント | アパレルメーカー                              |
| 支援内容   | 1対1のコーチングを通じ、管理職の<br>ピープルマネジメント力向上を支援 |
| 研修対象人数 | 80名（1人あたり6セッション）                      |
| 実施期間   | 2025年7月～2026年1月（予定）                   |

【人材開発事業のサービス別売上高推移】



## 2025年9月期成長戦略の振り返り

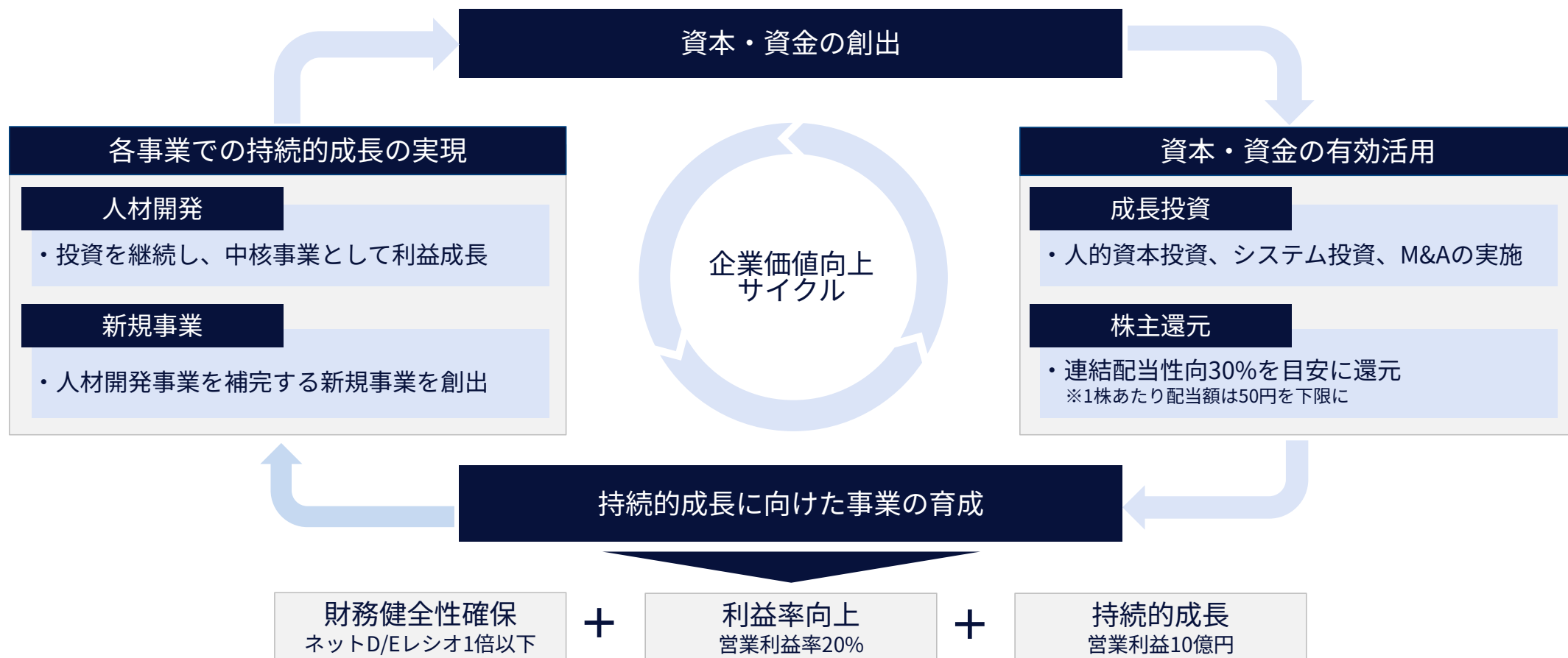
2025年9月期は、従来のコーチング会社から「人的資本経営のプロデューサー」への転換構想を掲げた変革の1年分社化による機動的な組織再編を行い、戦略を迅速に遂行したことで、3回の上方修正を伴う飛躍的な成長を実現

| 具体的な施策                            | 進捗状況  | 今後の方針                                     |
|-----------------------------------|---|---|
| ①大企業へ集中し、エグゼクティブ層だけでなく、ミドル層向け提案強化 | 狙いを「大企業」に明確に定め、エグゼクティブ層からミドル層まで一気通貫で支援する垂直展開を推進し、1社当たり売上高は26.6%増加   | 2026年9月期においても既存顧客に対する深耕を継続し、アカウントマネジメント強化 |
| ②研修市場からのリプレイスを図り、1対1型サービスの提案強化    | 市場が「研修(知識付与)」から「コーチング(行動変容)」へと移行する大きな潮流を捉え、大手金融機関など数千名に対して1対1の支援を実施 | 日本経済新聞社とミドルマネジメント層向け1対1コーチング市場を拡大し、提案強化   |
| ③「人的資本経営のプロデューサー」構想の具現化           | SaaS企業との連携を強化し、ジョブ型の運用支援やコーチングによる「行動の変化」や「エンゲージメント向上」を可視化する体制を整備    | 日経新聞社との提携を軸に、他企業との連携を強化しながら、HR領域の新規事業を育成  |
| ④「人的資本経営のプロデューサー」構想を体現する組織体制の整備   | 新設分割の実施により、当社は事業持株会社に移行したことに加え、3社の子会社を設立したことで次世代の経営者を育成し、成長を加速      | M&Aの推進と子会社設立を継続し、次世代経営者への権限委譲を進め、組織体制を強化  |



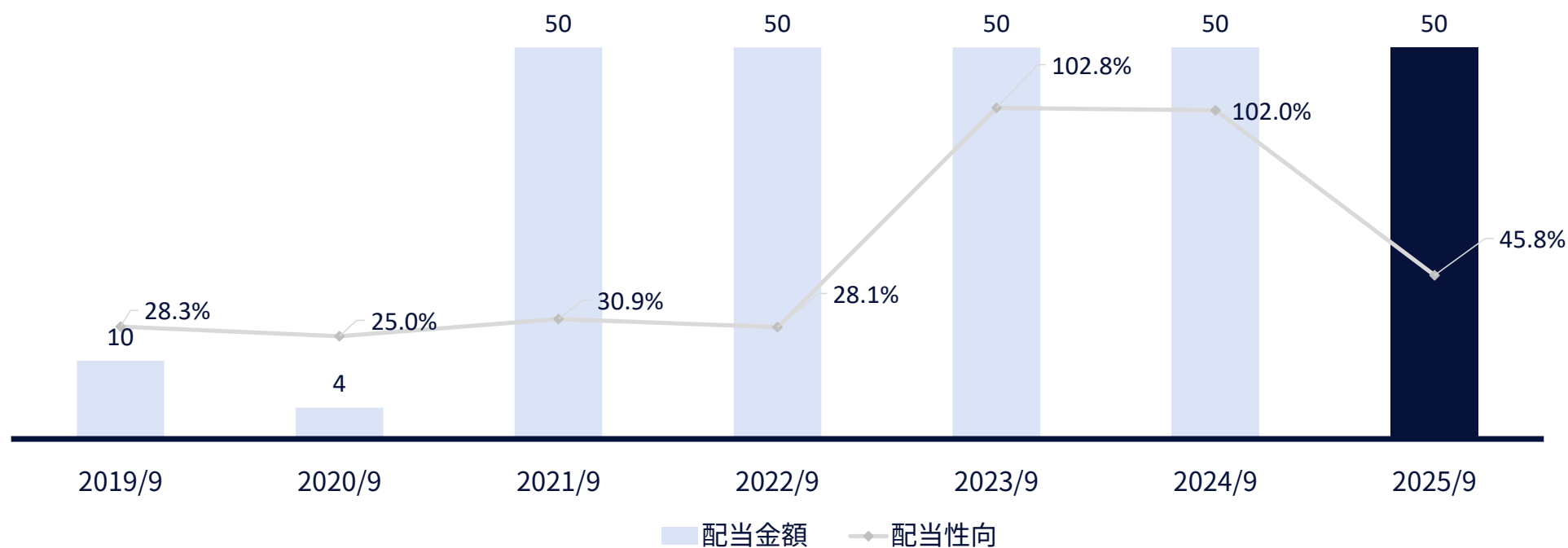
# キャピタルアロケーション

営業キャッシュ・フローから得たキャッシュを成長投資および株主還元のアロケーション



## 株主還元施策（配当）

2025年9月期においては、期初計画通り株主の皆様へ50円の配当（連結配当性向45.8%）を実施  
2026年9月期以降は、連結配当性向30%を目安または50円のいずれか高い方を還元していく方針



## 株主優待制度の導入

当社株式の流動性および投資対象としての魅力向上を目的として株主優待制度を導入  
300 株以上保有の株主様に対して、基準日ごとに5,000円分のデジタルギフト®を贈呈

| 基準日  | 対象株主様  | 優待内容            |
|------|--------|-----------------|
| 3月末日 | 300株以上 | デジタルギフト®5,000円分 |
| 9月末日 | 300株以上 | デジタルギフト®5,000円分 |

※初回は、2025年3月末日の株主名簿に記載されている3単元（300株）以上を保有されている株主様が対象



**デジタルギフト**

想いを、すぐに。

※対象となる交換先の例

Amazon ギフトカード / QUOカードPay / PayPayマネーライト / dポイント /  
au PAY ギフトカード / Visa eギフト vanilla / 図書カードNEXT / Uber Taxi ギ  
フトカード / Uber Eatsギフトカード / Google Play ギフトコード /  
PlayStation®Store チケット / DMMプリペイドカード / JALマイレージバンク

## リスク情報

# リスク情報

| 事業上の主なリスク  |                        |   | 影響度 | 確度/時期など | 対応策など   |
|------------|------------------------|---|-----|---------|---|
| 事業環境に係るリスク | 景気変動リスク                | 主要顧客である大手企業における人材開発投資は、景気動向や企業業績に影響を受ける可能性がある             | 中   | 中/長期的   | 顧客基盤の分散と、HRテックサービスや新規事業による多角化を進め、特定業界・特定サービスへの依存度を低減。また、価格設定や提案内容の柔軟化に取り組み、景気変動の影響を受けにくい体制の構築を推進。   |
|            | 競争環境の変化                | 大手企業向けビジネスコーチング領域において、新規参入が進んだ場合、競争激化により当社事業に影響が生じる可能性がある | 中   | 低/長期的   | 単なるコーチングサービスの提供にとどまらず、顧客企業の人事・組織課題をワンストップで支援する「人的資本経営のプロデューサー」として事業構造を転換。また、顧客との長期的パートナーシップ構築のためのアカウント戦略にも取り組むことで、競争環境に左右されない競争優位性の確立を推進。 |
| 事業戦略に係るリスク | 人材確保と組織基盤に関するリスク       | 必要人材の確保が計画どおりに進まない場合や、主要人材の退職が発生した場合には、事業運営に影響が生じる可能性がある  | 大   | 中/中期的   | 自社育成プログラムや研修制度の充実、キャリアパス整備、社内コミュニケーション改善等により、離職防止と人材の継続確保に努めつつ、外部委託やパートナー戦略を組み合わせることで柔軟な人材提供体制を構築。  |
|            | システム開発に関するリスク          | システム開発が高度化・複雑化することで、想定以上の工数や追加対応が発生し、採算が悪化する可能性がある        | 中   | 中/中期的   | プロジェクト管理体制の強化、外部ベンダーとの連携体制最適化、機能開発の優先順位管理等を通じ、品質・納期・採算のバランス管理を徹底  |
| 事業運営に係るリスク | サービス品質および外部委託先管理       | 外部委託先の対応不備等により、品質低下やレピュテーションリスクが発生する可能性がある                | 中   | 中/長期的   | 委託先の定期評価や契約管理、情報共有体制を整備し、品質標準の維持を図りつつ、パートナー開拓と育成により安定的な委託先確保に注力。  |
|            | 情報管理に関するリスク（機密情報・個人情報） | 情報漏えいが発生した場合、信用低下等による重大な影響が生じる可能性がある                      | 大   | 低/長期的   | 個人情報保護体制（プライバシーマーク取得）、アクセス制御、情報管理教育の徹底等により、情報管理体制を強化  |

※本頁に記載したリスクは重要と考えられるものの抜粋であり、その他のリスクを含むリスク情報の全体は有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

# Appendix

## 連結損益計算書

| (単位：百万円)            | 2024年9月期 | 2025年9月期 | 前年同期差 | 前年同期比  |
|---------------------|----------|----------|-------|--------|
| 売上高                 | 1,601    | 2,003    | +402  | 125.2% |
| 売上総利益               | 973      | 1,248    | +275  | 128.3% |
| EBITDA              | 164      | 238      | +73   | 145.1% |
| 営業利益                | 79       | 163      | +83   | 205.1% |
| 経常利益                | 79       | 178      | +99   | 225.8% |
| 税金等調整前<br>当期純利益     | 79       | 210      | +131  | 266.3% |
| 親会社株主に帰属する<br>当期純利益 | 54       | 123      | +69   | 227.7% |

## 連結貸借対照表

| (単位：百万円) | 2024年9月期 | 2025年9月期 | 前期末差 | 前期末比    |
|----------|----------|----------|------|---------|
| 資産合計     | 1,375    | 1,002    | △372 | 72.9%   |
| 現預金      | 441      | 483      | +42  | 109.5%  |
| のれん      | 78       | —        | △78  | △100.0% |
| 顧客関連資産   | 252      | —        | △252 | △100.0% |
| その他      | 602      | 518      | △84  | 86.1%   |
| 負債合計     | 540      | 231      | △308 | 42.9%   |
| 借入金＋社債   | 35       | 5        | △29  | 16.4%   |
| その他      | 504      | 225      | △278 | 44.7%   |
| 純資産      | 835      | 771      | △64  | 92.3%   |



## 連結キャッシュ・フロー

|                      | 2024年9月期 | 2025年9月期 | 増減額  | 増減要因                        |
|----------------------|----------|----------|------|-----------------------------|
| (単位：百万円)             |          |          |      |                             |
| 現金及び現金同等物の<br>期首残高   | 521      | 402      |      |                             |
| 営業活動による<br>キャッシュ・フロー | 136      | 91       | △45  | 業績は好調であったが、<br>買掛金等の支払いが増加  |
| 投資活動による<br>キャッシュ・フロー | △132     | 20       | +152 | KDテクノロジーズ株式を<br>売却したことによる増加 |
| 財務活動による<br>キャッシュ・フロー | △123     | △69      | +54  | 長期借入金の返済および<br>社債償還による支出減少  |
| 現金及び現金同等物の<br>期末残高   | 402      | 444      | +42  |                             |



本資料は、業績に関する情報提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的に作成したものではありません。また、本資料に掲載された情報や見通しは、資料作成時点において入手可能な情報を基にしており、当社の判断が含まれております。情報の正確性を保証するものではなく、今後様々な要因により実際の業績や結果とは異なることがあります。

当社は、事業計画及び成長可能性に関する事項を毎年アップデートして次回は2026年12月に開示いたします。