



ビジネスコーチ株式会社  
東証グロース：9562

# 2026年9月期第1四半期 決算説明資料

2026年2月13日

© Business Coach Inc. All rights reserved.

# 目次

1. 四半期トピックス
2. 四半期決算
3. 中期利益計画
4. 経営戦略
5. Appendix

# 四半期トピックス

## 日本経済新聞社との資本業務提携における進捗状況

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提携直後より **営業・開発・マーケティングの3軸で戦略的協業を加速し、シナジー創出に向けた土台構築が本格化**



### ① 営業

- 日本経済新聞社が有する高い信頼性を背景にした、**当社ターゲット企業の経営層へのアプローチ体制を構築**
- 当社からは「実行人財創出」に向けたコーチングノウハウを提供し、日本経済新聞社の顧客基盤に対して付加価値の高いソリューションを展開
- 2026年9月期連結売上高目標24.67億円の達成に向け、**相互の顧客基盤を活用し、大企業の見込みは拡大中**

### ② システム開発

- 日本経済新聞社がデジタル事業で培った知見を踏まえ、当社のクラウドコーチングシステムを全面改良中
- AIを活用したマッチング精度向上やセッションログの自動生成機能など具体的な実装項目を精査・検討
- AIコーチングを踏まえ、**当社の強みである「人」による介入価値を最大化しクライアントの成果創出に直結する次世代プラットフォームを構築**

### ③ マーケティング

- 日本経済新聞社の施策として、**日本経済新聞本紙15段（全面）広告へ掲載**するなど、資本業務提携による認知拡大と販売活動を強力に推進
- **日本経済新聞社と当社による大型共催セミナーを企画**し、著名講師の招聘を含めた集客・開催準備を加速
- 日経ビジネススクールにおけるコーチング認定資格の体系化と資格取得講座プログラムの共同開発を推進

# 日本経済新聞本紙の全面広告を起点とする動画商材の販売施策

日本経済新聞社の施策として、2月12日朝刊の日本経済新聞本紙15段（全面）に広告掲載し、商品認知を最大化  
高い視認性からランディングページ（LP）へと誘導し、日経読者基盤を活かして当社動画商材の販売拡大を図る

<2月12日朝刊掲載15段（全面）広告>

広告からLPへ誘導



<動画販促ランディングページ>

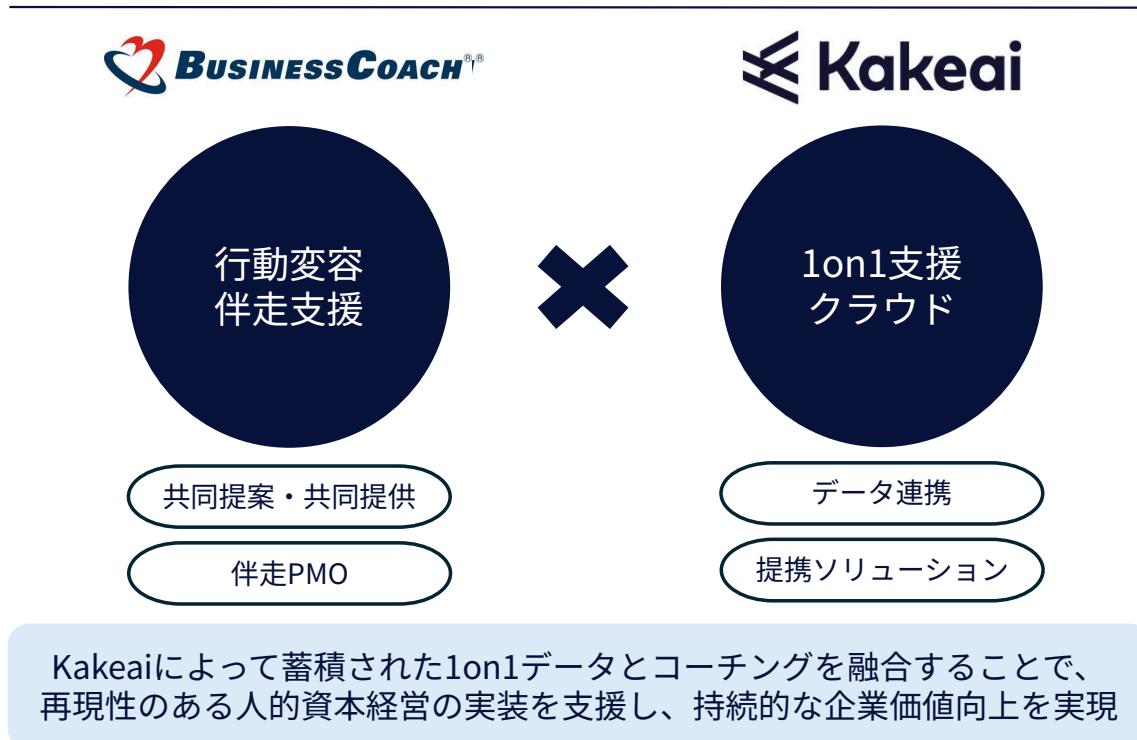
## 「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

1on1（ワンオンワン）改善プラットフォーム「Kakeai（カケアイ）」を提供する株式会社KAKEAIと業務提携  
「Kakeai」による対話行動の可視化とコーチングを掛け合わせ、対話改善から組織変革までを一貫して支援

### 業務提携概要

会社名	 Kakeai 株式会社KAKEAI
事業内容	独自AIと特許技術を活用した1on1改善プラットフォーム「Kakeai」の提供、1on1を起点とした持続的組織変革支援
提携の目的	コーチングによる行動変容支援と蓄積された1on1データを融合し、マネジメントの質向上を実現
今後の展望	両社でのセミナー開催および相互の顧客基盤へのクロスセルなどを推進

### 業務提携によるサービスイメージ



## 収益構造の転換（フロー型からハイブリッド型へ）

日本経済新聞社との提携による強固な顧客基盤を活用し、従来の「単発・リピート型」の収益構造を抜本的に変革  
**HRテックによる「ストック収益」を積み上げ、持続的な成長と収益安定性を図る「ハイブリッド型モデル」へ転換**

<ハイブリッド型モデルによる提供価値の最大化>



## AI時代における「人」によるコーチングの真価と独自価値

AIは人の「思考」を拡張させ、「人」によるコーチングは「行動変容」を促す支援であることを踏まえ、  
当社はAIを活用しコーチの質を極限まで高め、「人」によるコーチングの提供価値を最大化していく方針

項目	AI COACH (AIコーチ)	HUMAN COACH (人のコーチ)
役割の定義	「思考するための基盤」を拡張する	「決めて動かす力」を引き出す
主な強み	客観性・一貫性・データ分析	クライアントの理解・深い洞察・共感
対話の特長	定量的・論理的な質問、過去データに基づく客観的なアドバイス・フィードバック	経営者・ビジネスパーソンの葛藤や倫理観、孤独に介入する本質的な対話
提供価値	感情に左右されない一貫した評価、行動ログや目標達成度の可視化  低コストで24時間365日利用可能	信頼関係に基づく共感、価値観や複雑な感情の揺らぎを伴う問題の解決支援  経験に基づく臨機応変なアドバイス、人間的な柔軟さ
得意なこと	日常的な行動記録・分析、習慣化の支援、思考整理、情報処理など	重要な意思決定支援、内面の深い気づきと変容への動機付けなど



## 「コーチング伴走型」人材紹介事業の開始

「採用した人材が活躍できない」という課題を背景に、採用から定着・成果を出すところまで責任を持つ採用支援が不可欠。創業以来のコーチングノウハウを活用し、**入社後の定着から活躍までを支援する「コーチング伴走型」人材紹介事業**を開始

従来型人材紹介とは一線を画す当社の「コーチング伴走型」人材紹介の競合優位性

比較項目	従来の人材紹介事業	「コーチング伴走型」人材紹介事業
支援のゴール	採用決定・入社（点）	入社後の活躍・成果創出（線）
離職リスクへの対応	保証期間の返金対応のみ	コーチングによる能動的な離職防止
活躍の再現性	本人の資質、現場の相性次第	データとコーチングによる仕組み化
経営へのインパクト	不確実性の高い「挑戦的コスト」	成功確率を高めた「確実な人的投資」

### 経営戦略を完遂する「実行人財」の創出フロー

#### ■従来型人材紹介



#### ■当社のコーチング伴走型人材紹介



## 株式分割および配当政策の変更（増配）

売買単位の引き下げによる流動性の向上および投資家層の拡大を目的に、**1株につき3株の割合で株式分割**を実施  
株式分割に伴い、**1株あたり1円の実質増配**を決定し、分割後配当17円（分割前換算51円）として株主還元を拡充

### 株式分割

分割割合	1株につき3株の割合で分割
基準日	2026年3月31日
効力発生日	2026年4月1日
株式数	分割前発行済株式総数：1,413,900株 分割後発行済株式総数：4,241,700株

### 配当政策の変更

2025年11月7日公表



1円増配  
➔

2026年2月13日公表



### 配当基本方針

効力発生日となる2026年4月1日の株式分割後においては  
**連結配当性向30%を目安または17円のいずれか高い方を  
基準として継続的かつ安定的な配当を実施していく方針**

## 株主優待制度の拡充

株式分割に伴い、当社株式のさらなる流動性向上および投資家層の拡大を目的として、株主優待制度を拡充基準日（3月末・9月末）ごとに保有株式数および保有期間に応じ**最大12,000円分のデジタルギフト®**を贈呈

保有株式数	保有期間	優待内容	分割前からの変更点
400株以上～900株未満	1年未満	デジタルギフト®2,000円分	対象拡充
900株以上～1,500株未満	1年未満	デジタルギフト®5,000円分	変更なし
1,500株以上	1年未満	デジタルギフト®10,000円分	対象拡充
1,500株以上	1年以上	デジタルギフト®12,000円分	長期保有を新設

※初回は、2026年9月末日の株主名簿に記載されている4単元（400株）以上を保有されている株主様が対象となります  
※保有期間1年以上とは、2026年9月末日を初回とし、毎年3月末日および9月末日の株主名簿に同一の株主番号で3回連続して記載または記録されることを指します。なお、「1年以上」の適用は2027年9月末日の判定分からとなります



◆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

# 四半期決算

# 2026年9月期第1四半期ハイライト

## 連結業績 ハイライト

- ・日本経済新聞社との資本業務提携により「人的資本経営のプロデューサー」構想を強化するとともに、2026年9月期第1四半期はさらなる成長加速に向けた「仕込み」の四半期と位置付け
- ・「選択と集中」を図りDX事業を分離したことから、売上高は423百万円（前年同期比79.3%）
- ・一過性の費用として、日本経済新聞社との資本業務提携関連費用を計上し、営業赤字で着地

売上高423百万円  
(前年同期比79.3%)

- ・DX事業の分離および大型の1対1型サービス案件が下期に期ずれしたことにより前年同期比79.3%で着地（人材開発事業における前年同期比92.1%）

営業利益△17百万円  
(前年同期比90百万円減)

- ・「戦略投資（提携費用）」「事業構造の転換（DX事業分離）」「大型案件の期ずれ」が重なったことにより営業利益は△17百万円と一時的な赤字に

## ビジネス ハイライト

人材開発事業の事業概要  
日本経済新聞社との資本業務  
提携における進捗状況

- ・2025年11月7日に日本経済新聞社と資本業務提携契約を締結し、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
- ・両社が有する経営資源を活用することで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
- ・人材開発事業のパイプラインは、両社による共同営業開始により拡大傾向

HRテックとの事業連携強化

- ・株式会社KAKEAIと業務提携し、対話改善から組織変革までを一貫して支援

新規事業の立ち上げ準備

- ・従来の人材紹介とは一線を画す「コーチング伴走型」人材紹介事業の準備

## 連結業績サマリ

売上高

423百万円  
(前年同期比79.3%)

売上  
総利益

280百万円  
(前年同期比83.9%)

EBITDA※

△10百万円  
(前年同期比103百万円減)

営業  
利益

△17百万円  
(前年同期比90百万円減)

経常  
利益

△16百万円  
(前年同期比100百万円減)

親会社株主に帰属する  
四半期  
純利益

△16百万円  
(前年同期比74百万円減)

※EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却費  
※2026年9月期よりDX事業を分離しております

## 通期業績予想に対する進捗状況

2026年9月期 通期業績予想 (単位：百万円)	2026年9月期 (計画)	2026年9月期 1Q末時点	進捗率	2026年9月期 上期計画	2026年9月期 下期計画
売上高	2,100	423	20.2%	900	1,200
営業利益	300	△17	—	20	280
経常利益	300	△16	—	20	280
親会社株主に 帰属する当期純利益	200	△16	—	10	190

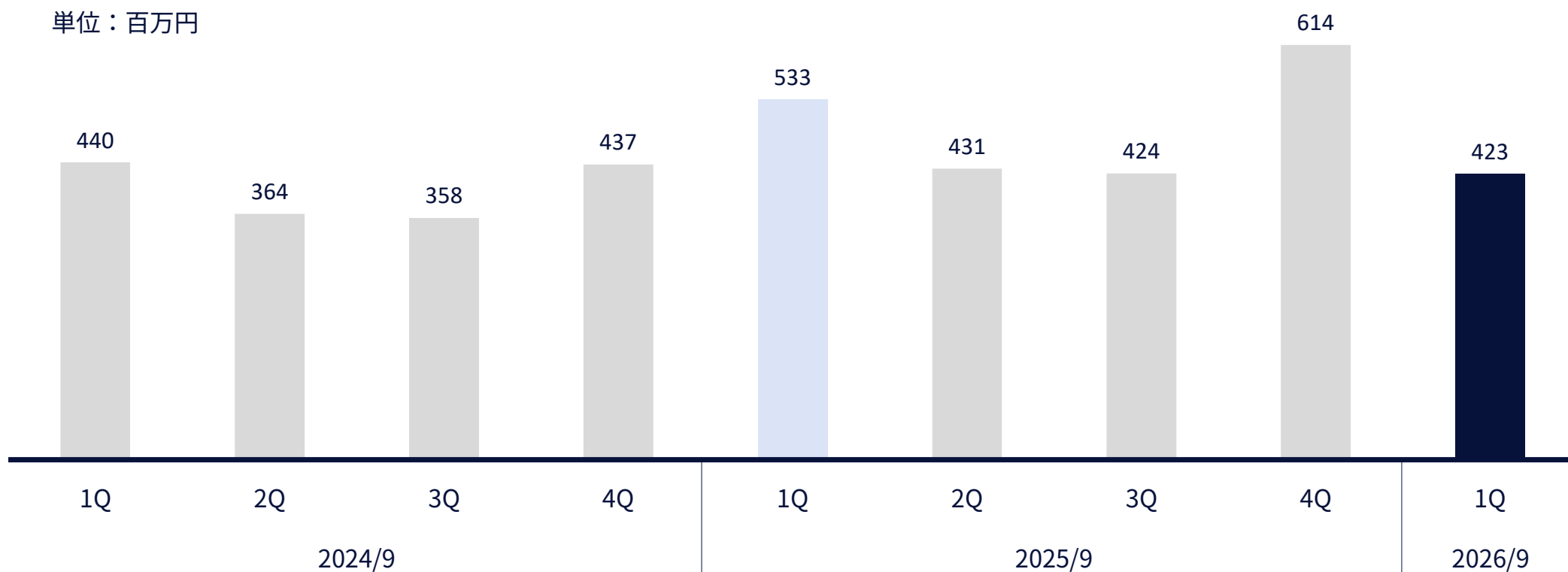
第1四半期の売上高進捗率は20.2%、営業利益以下の段階利益においては一時的にマイナスで推移しておりますが、**日本経済新聞社との提携により受注活動が想定以上に活発化**しているため、下期に向けた売上寄与の確度が高まり通期計画の達成に向けて順調に推移していると判断し、通期業績予想の変更はしていません

※ 2026年9月期通期業績予想には、日本経済新聞社との資本業務提携の影響は織り込んでおりません

## 連結売上高推移（四半期推移）

2026年9月期第1四半期の連結売上高は、DX事業撤退の影響により、**423**百万円（前年同期比**79.3%**）

単位：百万円

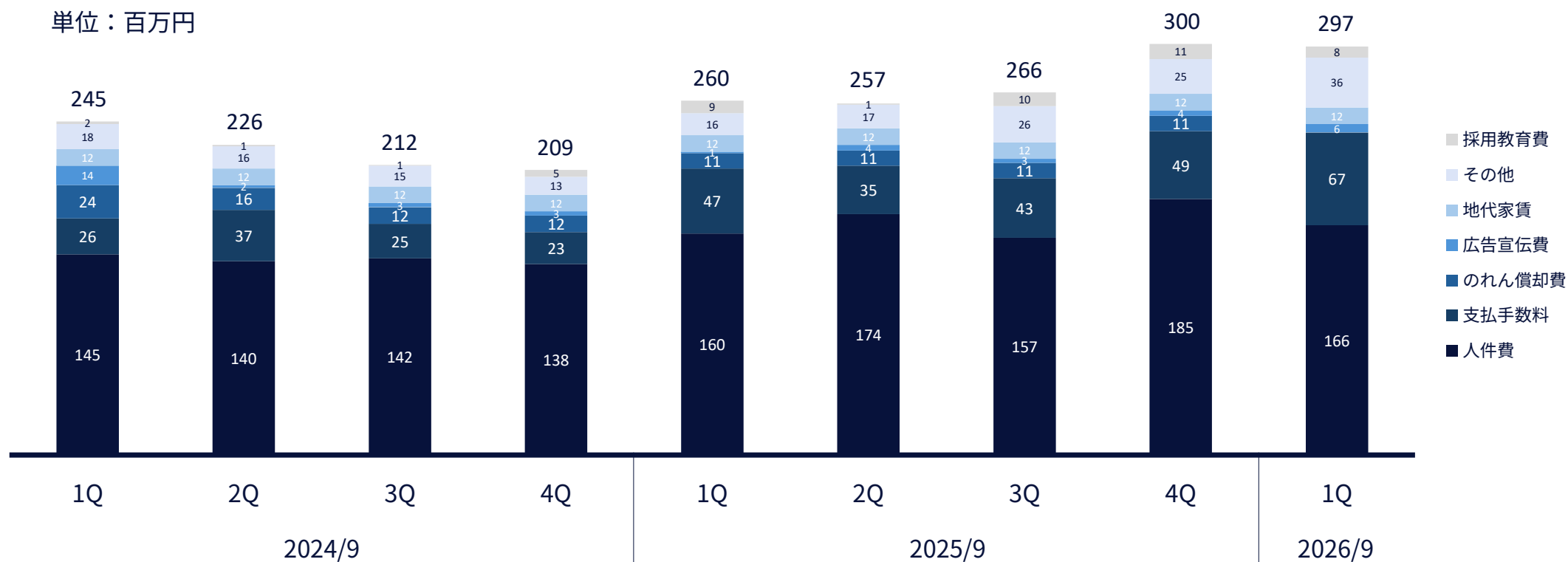




## 連結販売管理費推移（四半期推移）

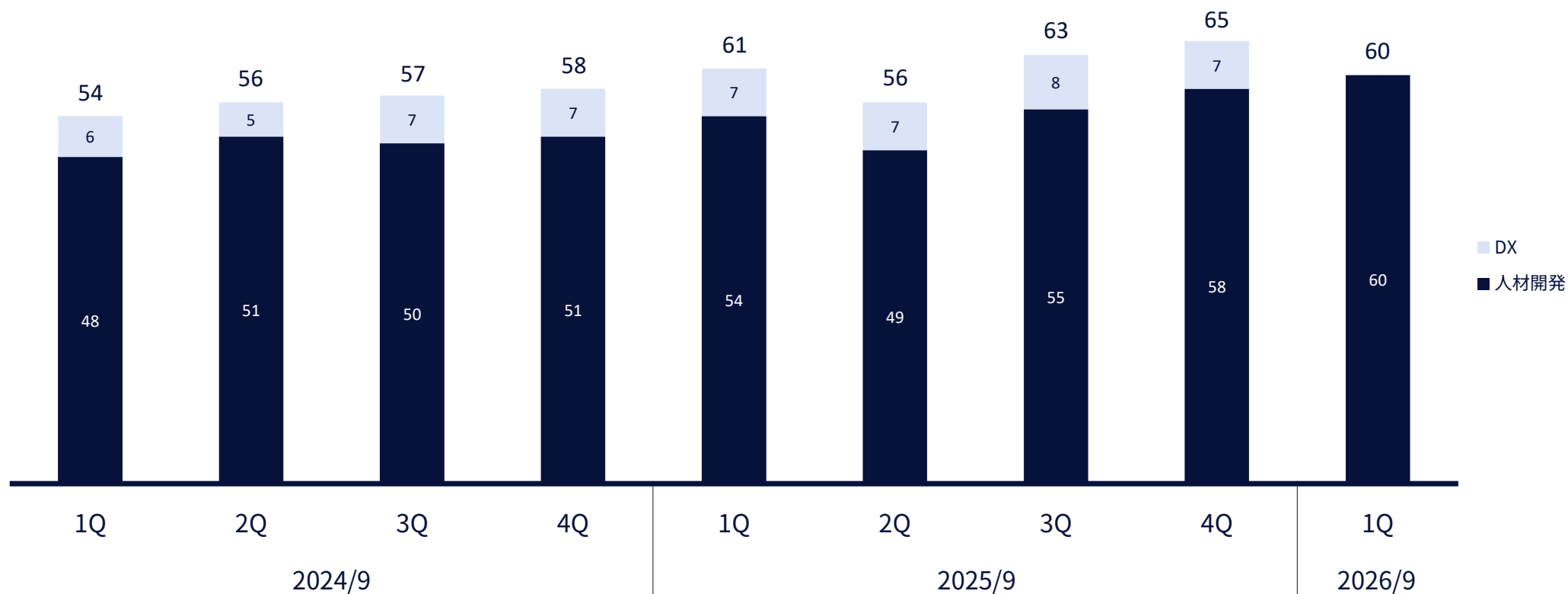
2026年9月期第1四半期の連結販売管理費は、資本業務提携関連費用の増加により**297**百万円（前年同期比**114.3%**）

単位：百万円



## 連結従業員数推移（四半期推移）

2026年9月期第1四半期の連結従業員数は、DX事業が分離したことで60人

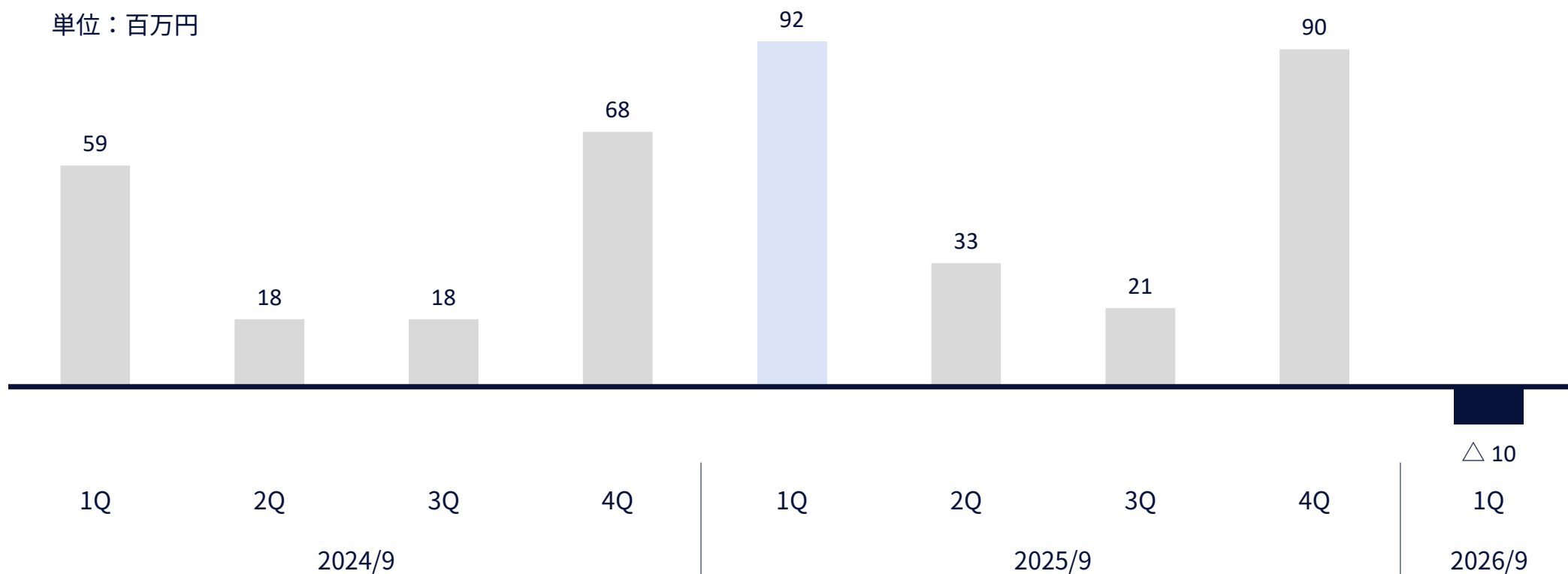


※2025年9月期2Qより、分社化の実施に伴い、従業員5名が子会社取締役に就任  
 ※2026年9月期より、KDテクノロジーズの売却に伴い、DX事業を分離しております

## EBITDA推移（四半期推移）

2026年9月期第1四半期のEBITDAは、DX事業の分離と営業赤字より△10百万円（前年同期比103百万円減）

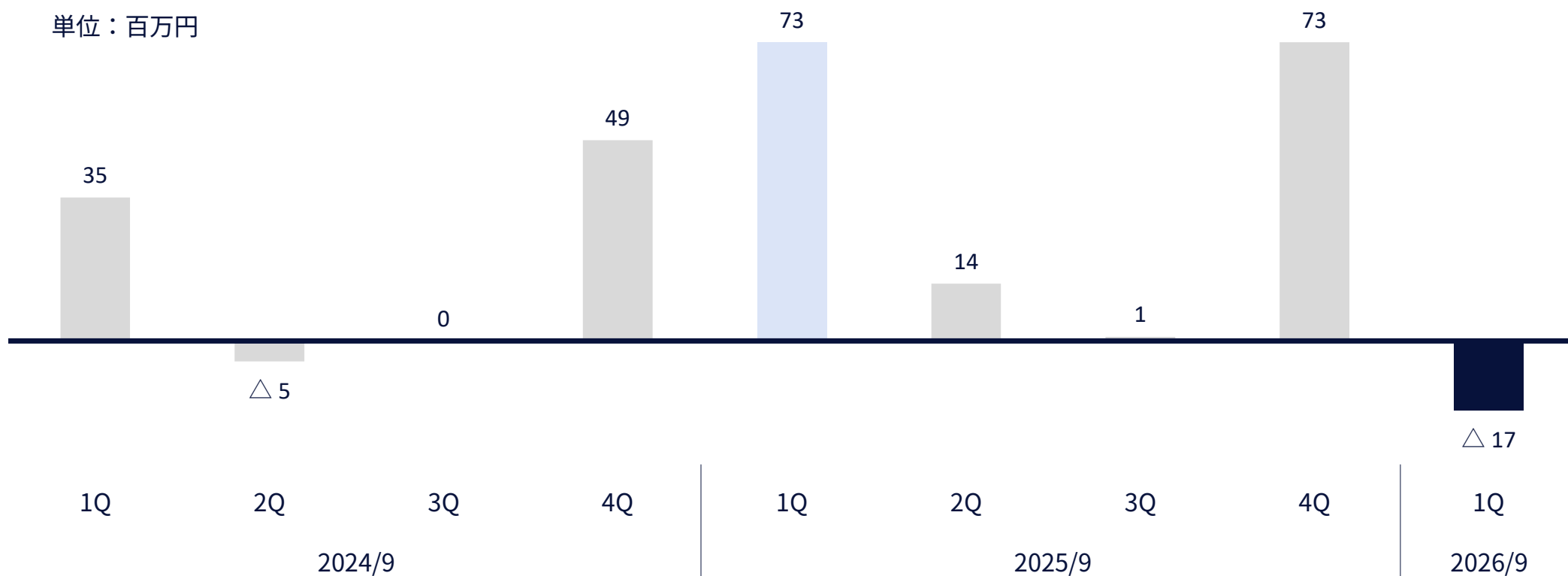
単位：百万円



## 連結営業利益推移（四半期推移）

2026年9月期第1四半期の連結営業利益は、一過性の販管費が増加し△17百万円（前年同期比90百万円減）

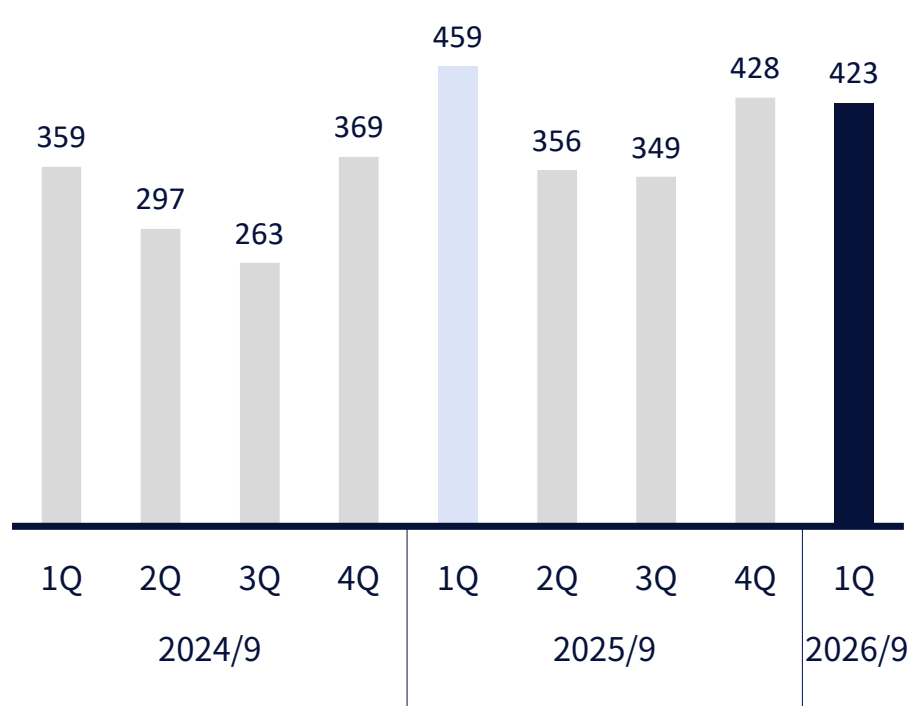
単位：百万円



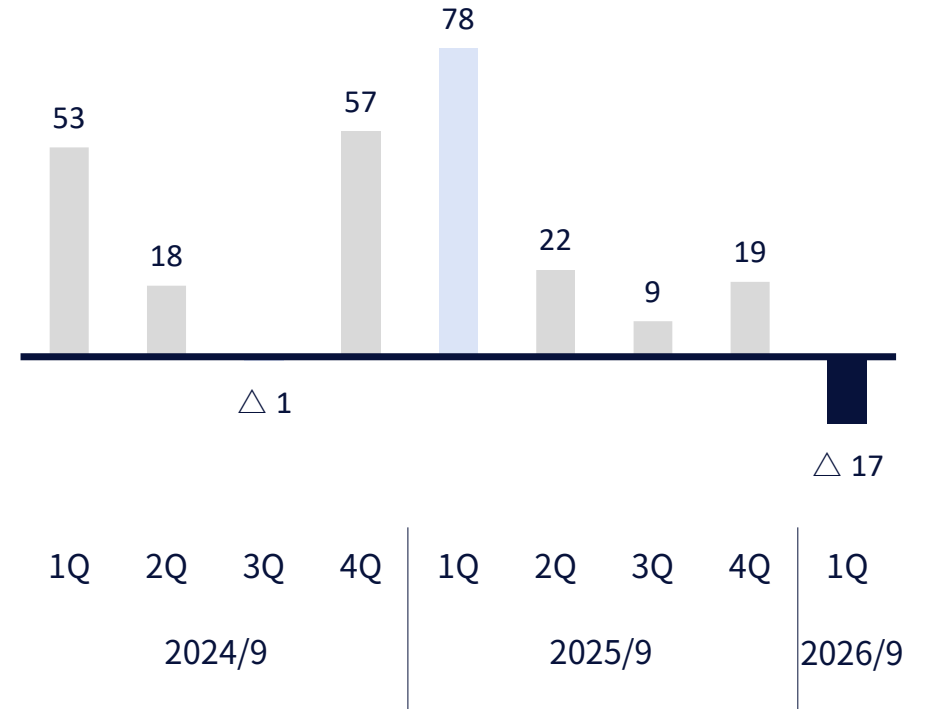
## 人材開発事業

2026年9月期第1四半期は、大型の1対1型サービスが下期へ期ずれした影響により、一時的な減収減益で着地  
 2026年9月期第2四半期は、**日本経済新聞社との提携効果を加速**し、顧客単価向上および新規顧客獲得に注力

【売上高（百万円）】 423百万円（前年同期比92.1%）



【営業利益（百万円）】 △17百万円（前年同期比95百万円減）

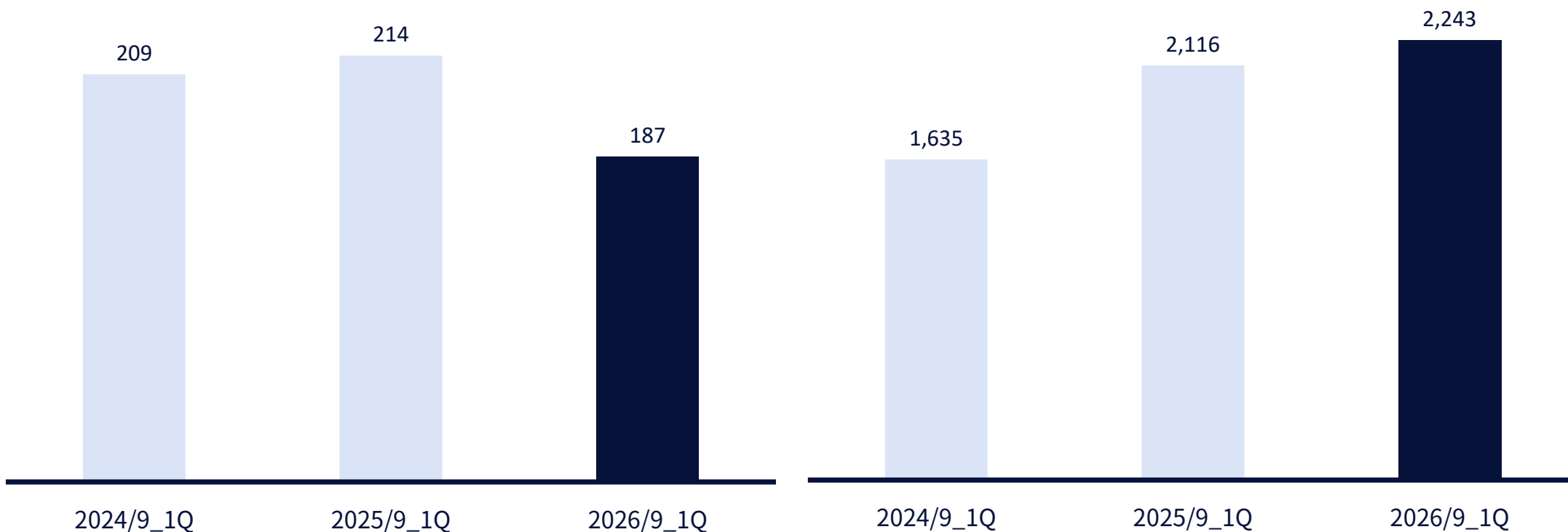


## 取引先企業数および1社あたり平均売上高の推移

取引先企業数においては、**既存顧客の単価向上に向けた「選択と集中」**により、前年同期比で27社減少  
1社あたり平均売上高においては、既存顧客の単価向上の成果が着実に表れ、前年同期比で127千円増加

【取引先企業数】 187社（前年同期比27社減）

【1社あたり平均売上高】 2,243千円（前年同期比127千円増）



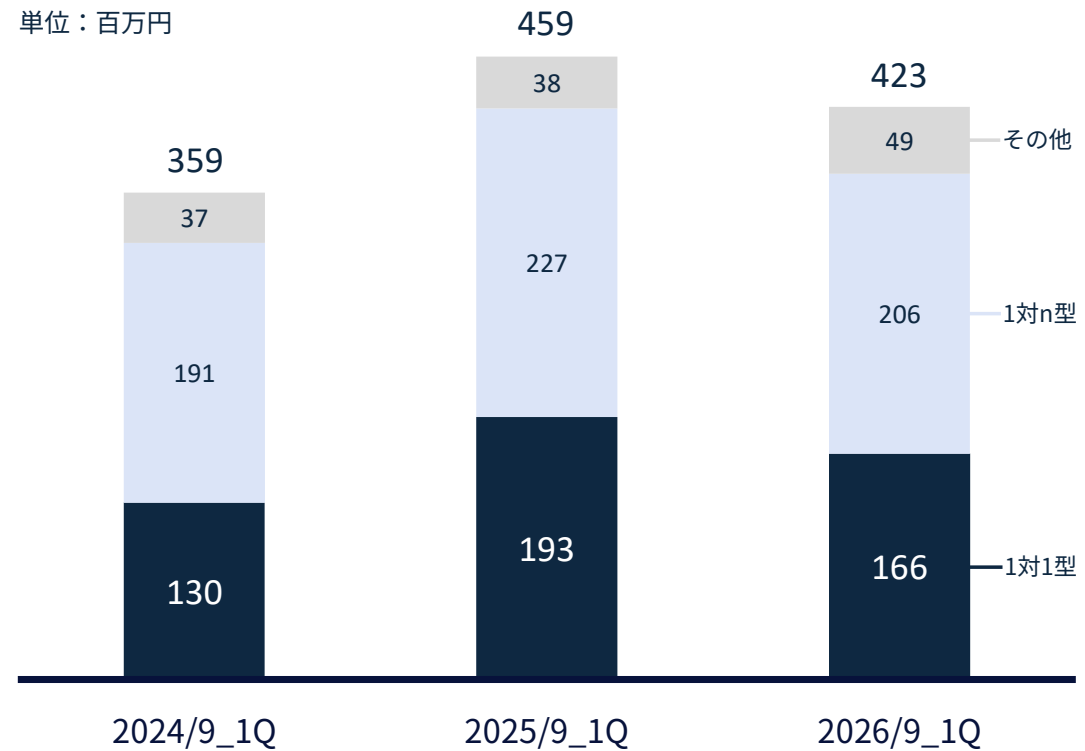
## サービス別売上高推移

拡大傾向である1対1型サービスは、前期に寄与した大型案件が下期へ期ずれした影響により減収に  
日本経済新聞社とミドルマネジメント層向け1対1コーチング市場を開拓し、下期の売上拡大を図る

【1Qに実施した管理職向け1対1型サービスの事例】

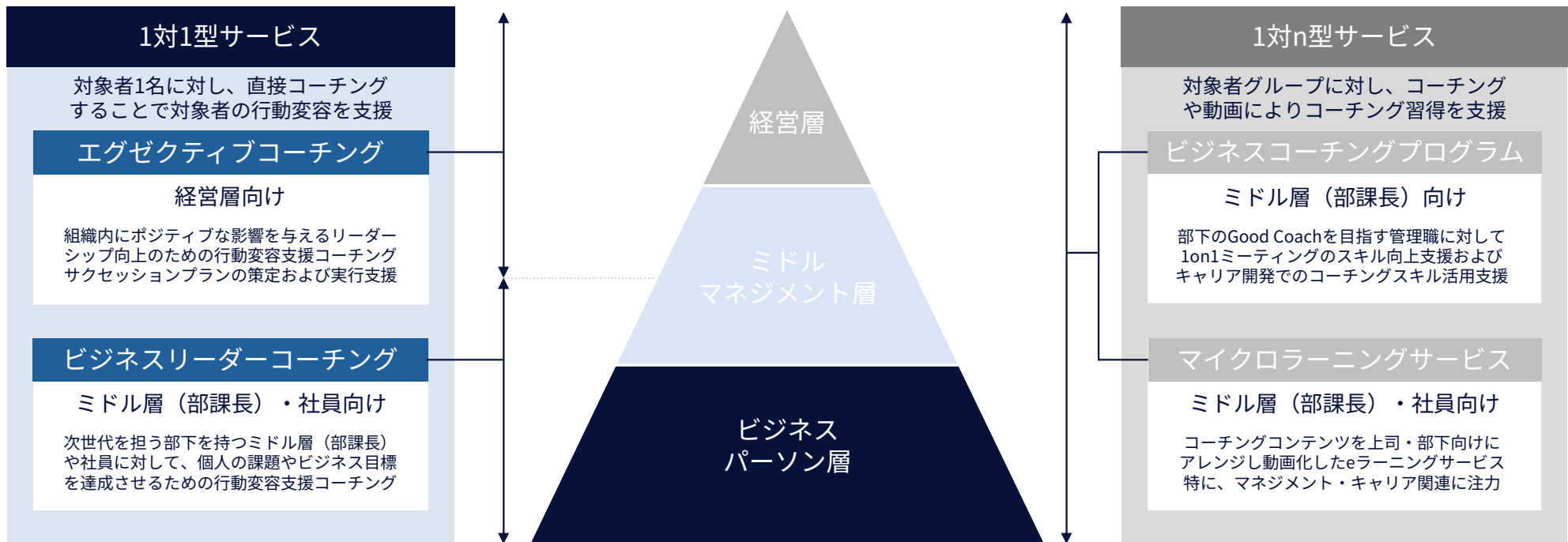
クライアント	大手金融機関
支援内容	1対1のコーチングを通じ、管理職の ピープルマネジメント力向上を支援
対象人数	92名
実施期間	2025年10月～2025年12月

【人材開発事業のサービス別売上高推移】



# 1対1型・1対n型サービス

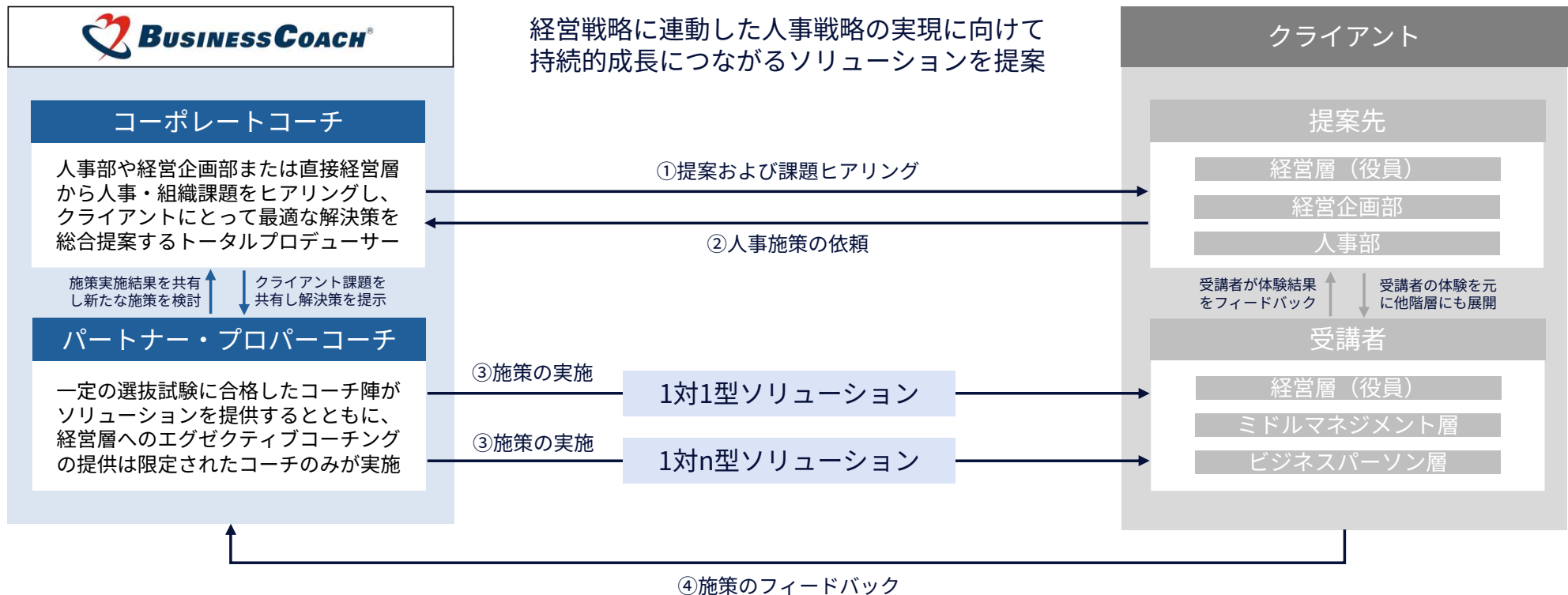
クライアントの課題解決に向け、1対1型サービス・1対n型サービスの2つの柱を軸にコーチングサービスを提供  
標準化されたプランをベースにしつつもクライアントのニーズに合わせてカスタマイズしたサービス提供が可能





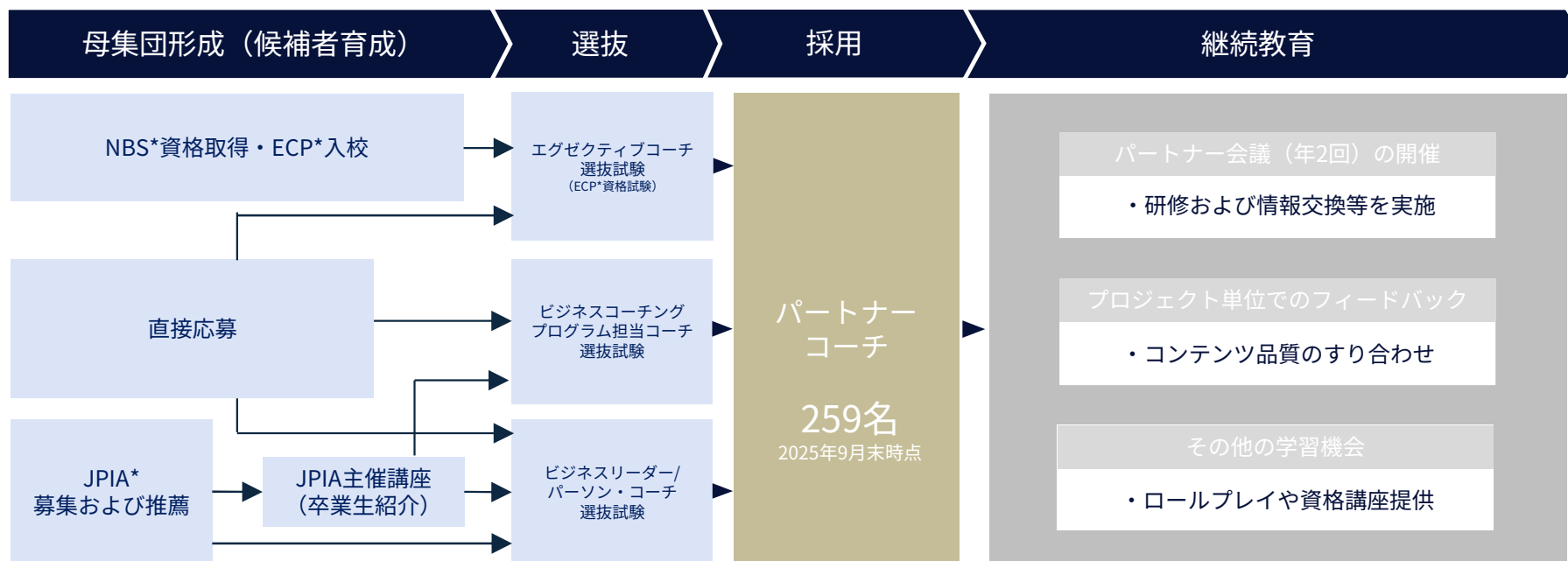
# ビジネスコーチのビジネスモデル

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



## 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

\*JPIA：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）



## 中期利益計画

## 中期利益計画

中期利益計画 (単位：百万円)	2025年9月期 (実績)	2026年9月期 (計画)	2027年9月期 (計画)	2028年9月期 (計画)	2029年9月期 (計画)
売上高	2,003	2,100	2,800	3,750	5,000
営業利益	163	300	500	700	1,000
営業利益率	8.1%	14.3%	17.9%	18.7%	20.0%

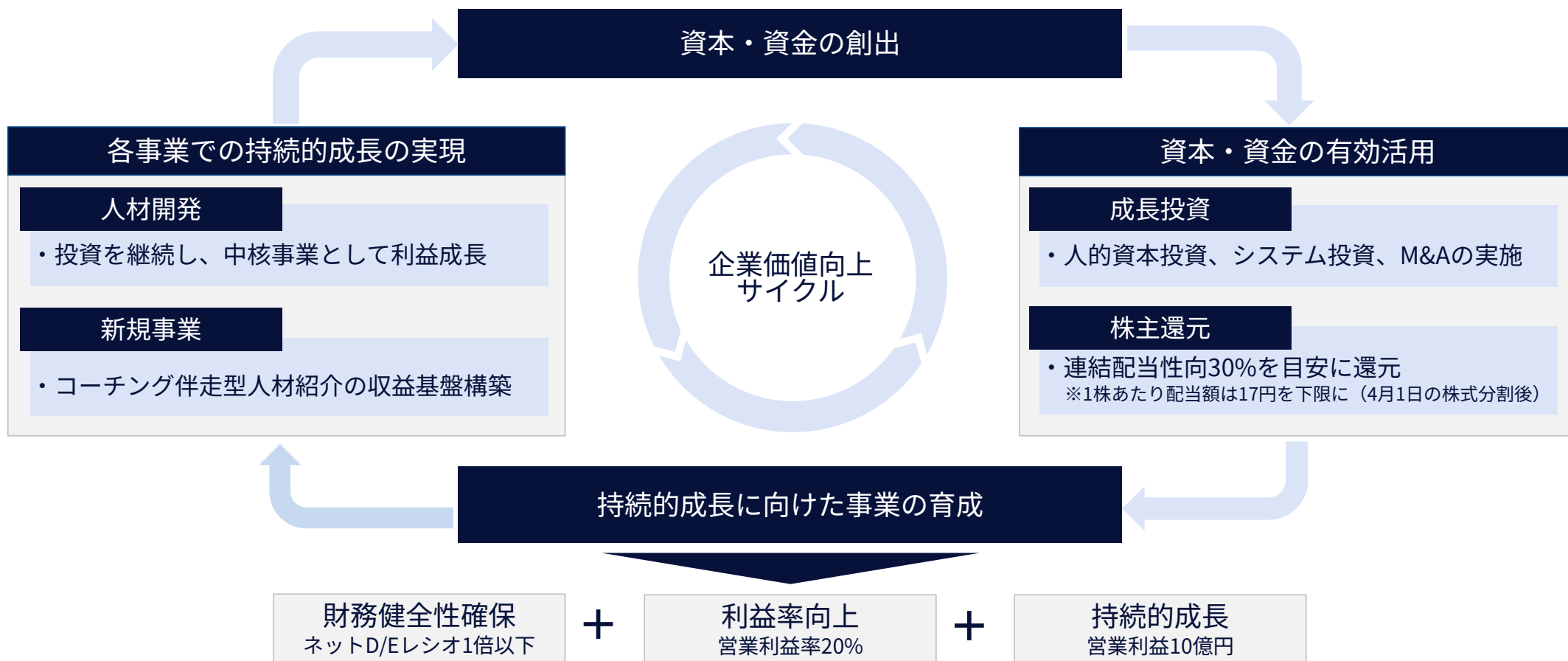
- **2029年9月期は、売上高5,000百万円、営業利益1,000百万円、営業利益率20%を計画**しております
- 財務の健全性に配慮しながら、M&Aを積極的に実施し、中期利益計画を上回る経営を行ってまいります
- 当社の配当方針につきましては、**連結配当性向30%**を目安に株主の皆様へ還元しております
- 今後の市場環境および当社の事業状況を踏まえ、中期利益計画を適宜アップデートしてまいります

※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

※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、2026年9月期以降の売上高の計画を修正しております（2025年11月7日公表）

# 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にあロケーション



# 經營戰略

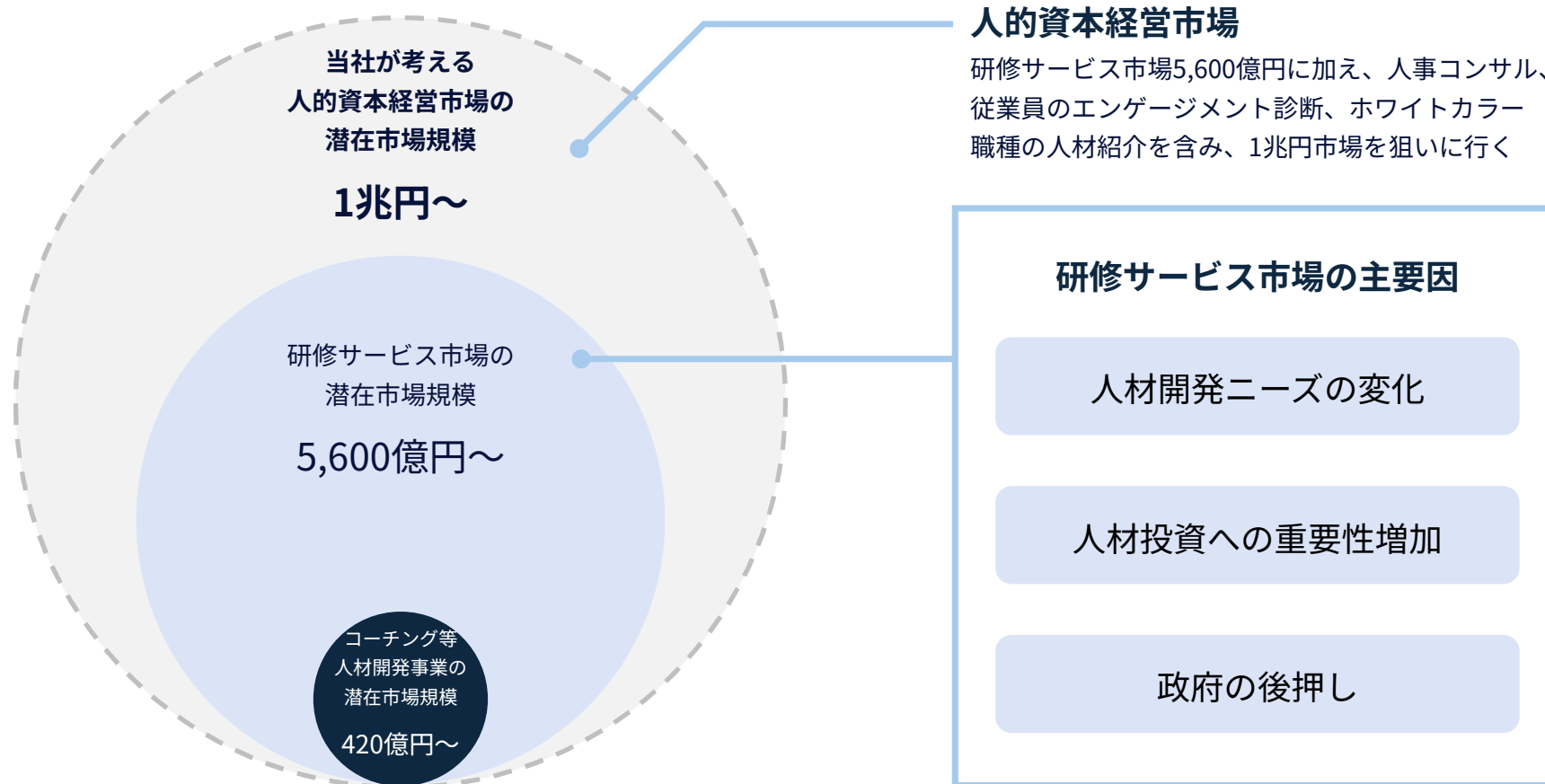
# コーチング会社から 「人的資本経営のプロデューサー」に

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。



# 当社が狙う市場可能性



出典：(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」「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

# 「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
						
<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事戦略の企画立案</li> <li>人的資本経営方針策定</li> <li>人材戦略とHR施策整合</li> <li>人材ポートフォリオ設計</li> </ul>	<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新卒採用</li> <li>中途採用(ハイクラス)</li> <li>RPO(採用代行)</li> <li>社外取締役紹介</li> </ul>	<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメント</li> <li>360度評価</li> <li>サクセッションプラン</li> <li>候補者選抜支援</li> </ul>	<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職向けコーチング</li> <li>マネジメント研修</li> <li>新卒向け研修</li> <li>評価者研修</li> </ul>	<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度構築支援</li> <li>人事評価制度運用支援</li> <li>Job型導入運用定着支援</li> <li>報酬制度設計</li> </ul>	<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>組織診断サーベイ</li> <li>エンゲージメント向上</li> <li>MVV浸透支援</li> <li>カルチャー変革</li> </ul>	<p>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</p> <p>◆提供サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルス支援</li> <li>福利厚生施策支援</li> <li>ライフキャリア支援</li> <li>リスキリング支援</li> </ul>

## 「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

**Panalyt**

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）

クロスセル

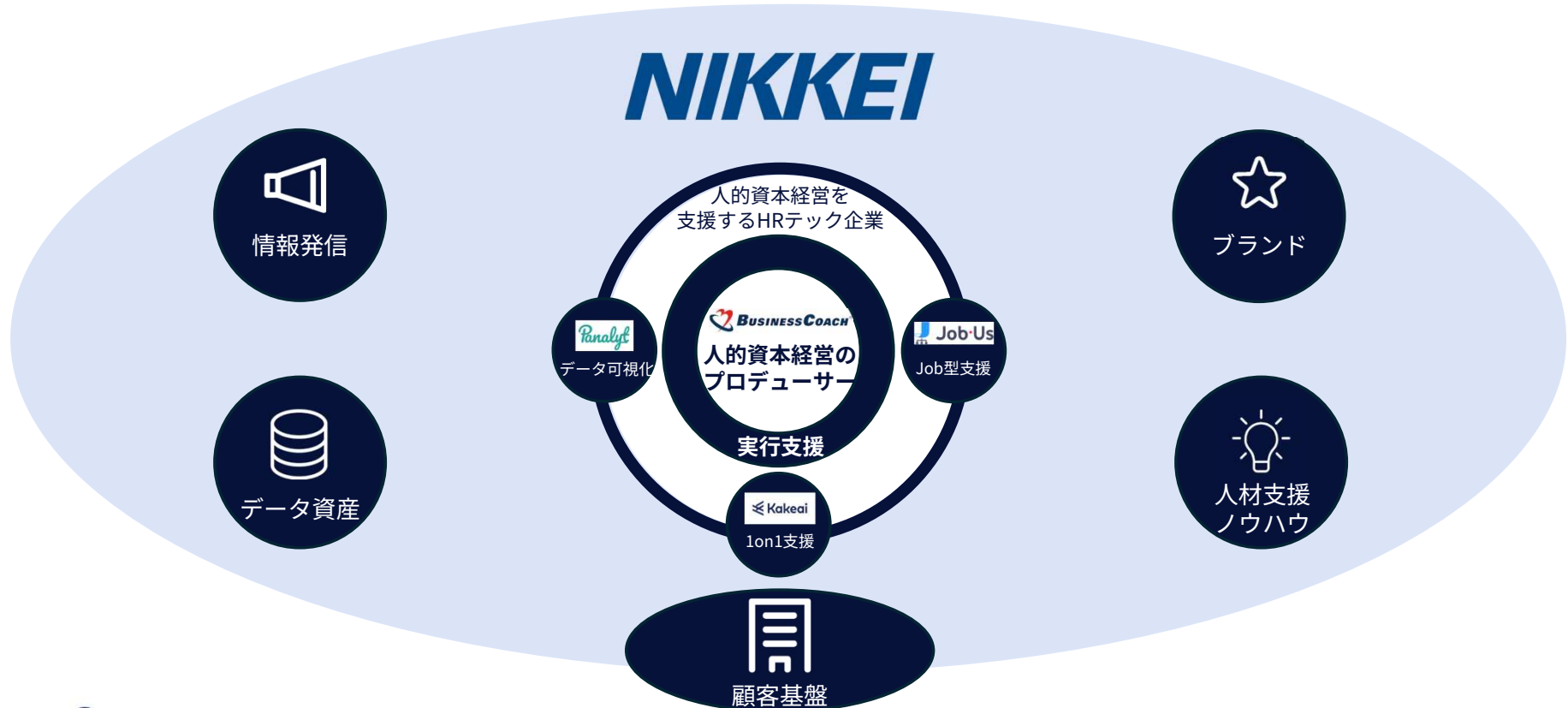
**Kakeai**

KAKEAI（1on1の質向上を通じた組織改善を支援）

## 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】



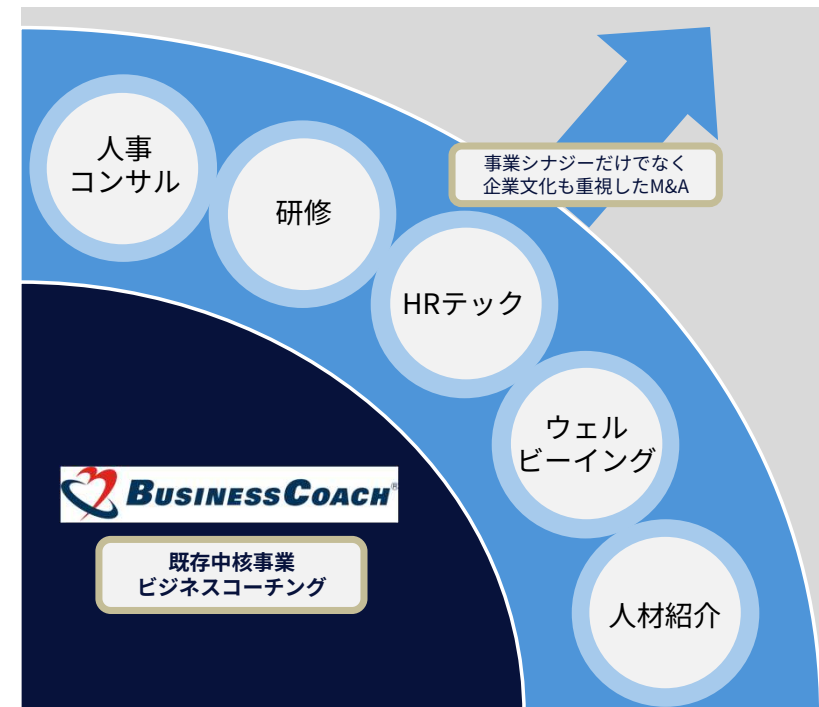
## M&Aによる「人的資本経営のプロデューサー」構想の強化

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」 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 ※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・ 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 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



# Appendix

## 連結損益計算書

(単位：百万円)	2025年9月期 第1四半期	2026年9月期 第1四半期	前年同期差	前年同期比
売上高	533	423	△110	79.3%
売上総利益	334	280	△53	83.9%
EBITDA	92	△10	△103	—
営業利益	73	△17	△90	—
経常利益	84	△16	△100	—
税金等調整前 四半期純利益	84	△16	△100	—
親会社株主に帰属する 四半期純利益	57	△16	△74	—

## 連結貸借対照表

	2025年9月期	2026年9月期 第1四半期	前期末差	前期末比
(単位：百万円)				
資産合計	1,002	1,535	+532	153.1%
現預金	483	983	+499	203.3%
その他	518	551	+32	106.3%
負債合計	231	159	△72	68.9%
借入金＋社債	5	3	△2	57.2%
その他	225	156	△69	69.2%
純資産	771	1,375	+604	178.4%

# 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  
コーチング伴走型人材紹介サービス
- ・従業員数 60名（2025.12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）
- 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
- 2026年1月 「コーチング伴走型人材紹介」サービス開始

### 代表取締役社長 細川 馨（Kaoru Hosokawa）

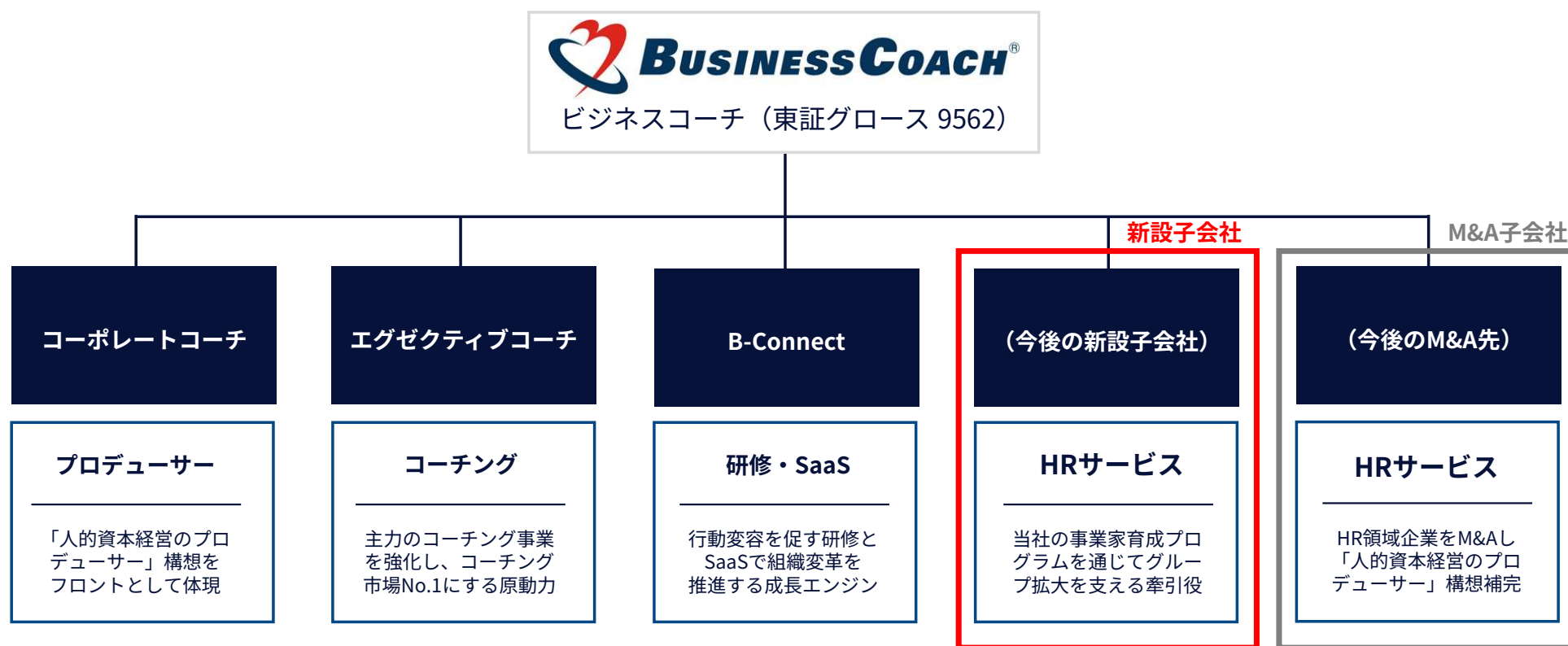
1980年 セゾン生命保険株式会社入社  
2005年 当社創業 代表取締役就任（現任）

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



## 「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





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。