

会社紹介資料

株式会社プロジェクトホールディングス【東証グロース：9246】

2026年5月16日



自己紹介



株式会社プロジェクトホールディングス
代表取締役 社長執行役員CEO

土井 悠之介 (Yunosuke Doi)

1989年東京都生まれ。東京大学大学院農学生命科学研究科 修了

2014 - 2016:

大学院修了後、スカイライトコンサルティング株式会社にて、コンサルタントとして大手経済メディアのIT化推進プロジェクト、日本最大級のメディア企業の新規事業立ち上げプロジェクト等に従事

2016 - 現在:

“タスクをこなす”日本社会の働き方や、当時の日本企業のデジタル化(DX)に対する危機感などから、社会人2年目となる2016年1月に株式会社プロジェクトカンパニー(現・株式会社プロジェクトホールディングス)を創業し、代表取締役社長に就任

プロジェクトホールディングス
プロジェクトカンパニー
社内取締役/執行役員

■ 松村 諒

取締役

執行役員CFO

東京大学公共政策大学院 修了
株式会社みずほ銀行にて大企業法人営業、および産業調査の担当としてレポート執筆や事業戦略提案、投資案件のオリジネーション、中期経営計画策定支援等に従事
当社には2021年6月より参画、取締役/CFOとして経営管理を担当

■ 渡邊 裕介

プロジェクトカンパニー

執行役員

慶應義塾大学理工学部 卒業
外資系SI企業を経て、国内大手コンサルティングファームにてディレクター、プリンシパルを歴任、大規模BPR/BPO案件等の多数のプロジェクトに関与
コンサルタントとして独立後、2024年4月に当社執行役員に就任

■ 日野 雅奈

プロジェクトカンパニー

執行役員

東京大学農学部 卒業
経営層向けサービスを展開するメガベンチャー企業にて営業企画等に従事した後、2020年に当社入社、多数のコンサルティングプロジェクトに参画
2022年7月に当社執行役員に就任

1. プロジェクトホールディングスの概要	… p. 4
2. 当社のこれまでの歩みと直近の業績	… p. 14
3. 株主還元とIR情報発信	… p. 23
4. 本日のハイライト	… p. 28
Appendix	… p. 30

1. プロジェクトホールディングスの概要

グループ経営理念



ProjectHoldings

プロジェクトホールディングス グループ

Mission

プロジェクト型社会の創出

Vision

次世代を率いるプロフェッショナル人材を輩出し、
企業を変革する多様なソリューションを提供することで、
顧客1社1社を次世代を代表する企業へと導き、日本社会を復活させる

超長期で目指す姿

- Mission・Visionの実現に向けて、「人材育成」「事業開発」の2軸を基本戦略として取り組みを進めていく

Mission プロジェクト型社会の創出

Vision

次世代を率いる
プロフェッショナル人材の輩出

企業を変革する
多様なソリューションの提供

超長期目標※ (目指す世界)

2045年 売上高1兆円

プロジェクト型人材
1,000人

100億円 × 100事業

基本戦略

① 人材育成(HR戦略)

ポテンシャル人材を採用し
プロジェクト型人材へ育成

- 競争力の源泉を育む組織環境を構築
- 育成・輩出したプロジェクト型人材を中心に顧客ビジネスの伴走支援や新規事業開発を推進

② 事業開発(事業戦略)

事業アイデアを発掘し、グロース
していくプロセスの仕組み化

- DXコンサルティングを通じ顧客ニーズを探索
- 共通的なニーズについて、新規事業やM&Aにより積極的に事業化検討を推進

100億円事業

10人

プロジェクト型
人材

50人

マネージャー

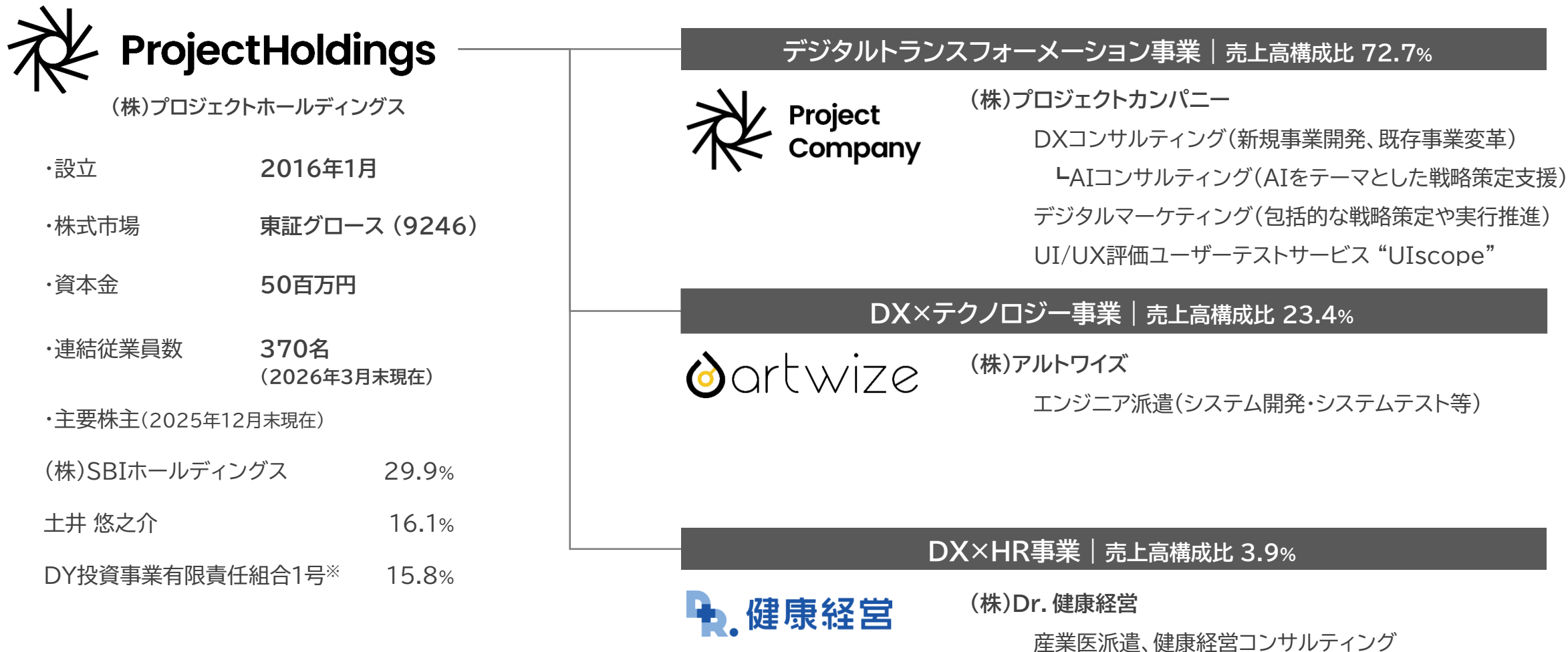
250人

メンバー

… × 100事業

※ 超長期目標は当社が目指しているありたき姿であり、記載の数値は業績予想などを表すものではありません

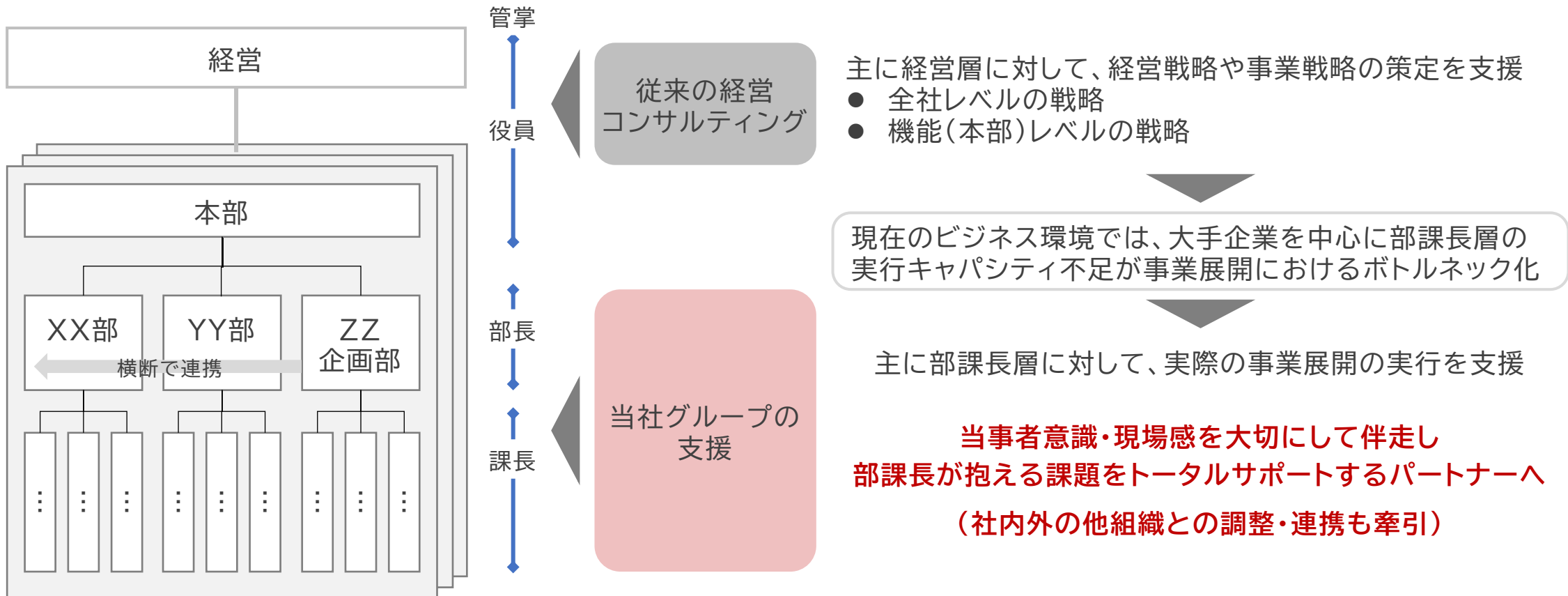
グループ概要



※ 当社代表取締役である土井悠之介が有限責任組合員である投資事業有限責任組合

当社グループが取り組む企業課題

- 従来のコンサルティングは、主に経営層を対象に経営戦略・事業戦略の策定を支援するものであった一方、デジタル化の急速な進展等に伴ってビジネス展開のスピードが求められるようになる中、大企業を中心に部課長層のキャパシティ不足がボトルネックとなっている
- 当社のデジタルトランスフォーメーション事業では、大企業ミドル層のボトルネック解消に向けて、事業の現場に近い領域での実行支援を提供



一般的なコンサルティング会社との立ち位置の違い

	一般的なコンサルティング会社	当社の立ち位置
仕事の出発点	「何が正しいか」を考える	「何が正しいか」だけでなく 「なぜ動かないか」も考える
顧客から見た 主な立ち位置	外部の専門家 助言する人	プロジェクトの当事者 前に立つ人
プロジェクトとの関係	正解を提示する 完成度が評価される	正解を提示し動く状態を作る 事業成果に繋がっているかが評価される
難しさ	高い論理性、思考力	論理性、思考力 に加え、 人・組織・感情を含む複雑さ 正解が無いなかで進める覚悟
得られるスキル	ハードスキル(論理的思考力など)	ハードスキルに加え、動かした経験の場数

AIが進化しても、当社の強みである「現場を動かす力」を生かした支援に対するニーズは不変

Case1 | 誰も決めない会議を、決める会議に変えた

止まっている現実

新規事業の立ち上げプロジェクト。

営業部は「早く出したい」、開発部は「まだ無理」、管理部は「リスクが心配」

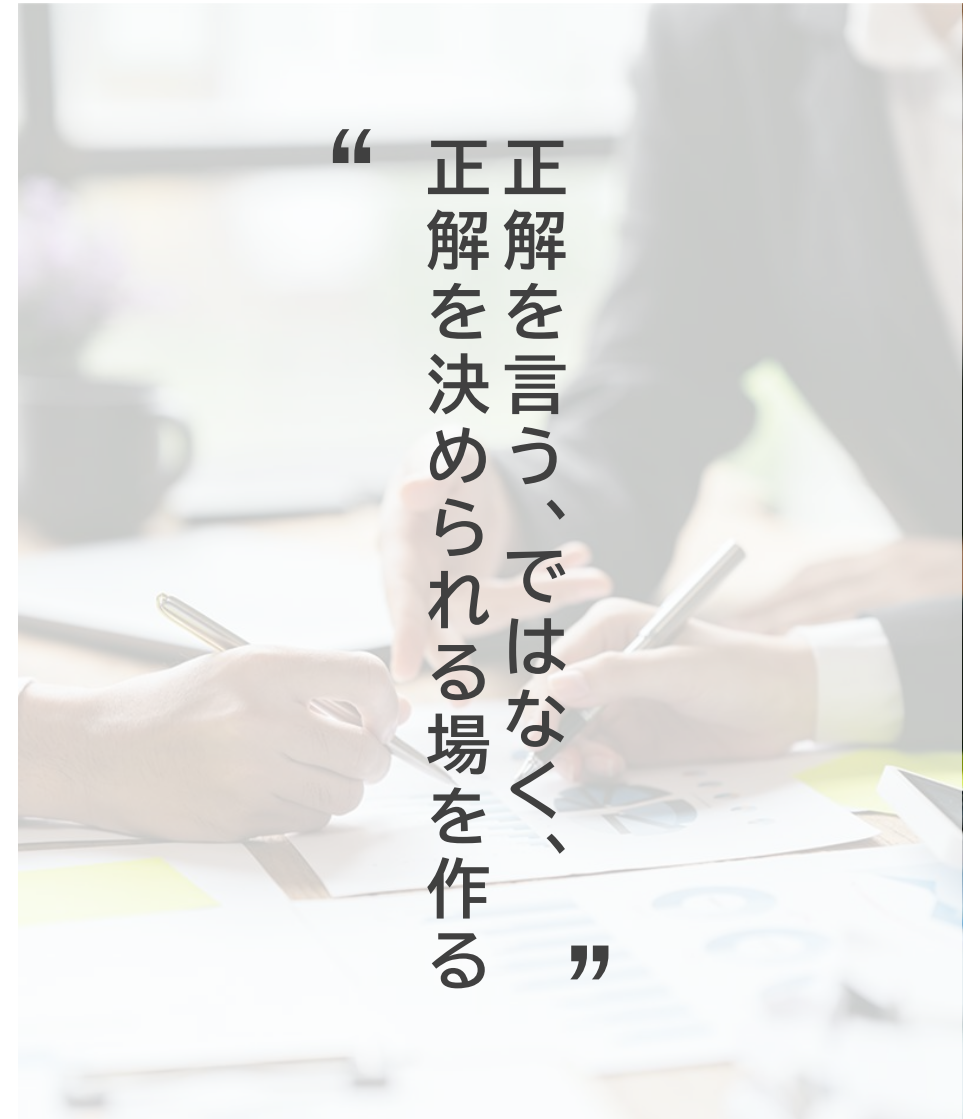
会議は毎週行われるが、何も決まらず数か月経過。

ビジネスエグゼク्यूターとしてのアクション

- 各部門と個別に話し、表に出ていない懸念点を洗い出す
- 論点を「是非」ではなく「どの条件ならOKか」に再設計
- 意思決定者と決定タイミングを明確にする

結果

「条件付きではあるが結論が出る」会議へと変わり、プロジェクトが進みだし、半年後に無事リリース。



Case2 | 現場が動けていないプロジェクトの立て直し

止まっている現実

メンバーは全員優秀。

ただ、「誰の仕事なのか」が曖昧で互いに様子見をしてしまい、一向にプロジェクトが進まない。

ビジネスエグゼク्यूターとしてのアクション

- ゴールを「資料完成」ではなく「現場で使われる状態」に再定義
- 各メンバーの役割と判断権限を明確化
- 週次で「できたこと/つまっていること」を話す場を設計

結果

チームが自走しはじめ、当社がいなくてもまわる状態に



“ 組織を動かす仕事は、
「動ける構造をつくる」こと ”

主要メンバーと専門領域(1/2)

- 若手人材の抜擢・育成を通じ、コンサル未経験層からも事業を牽引する本部長人材を継続的に輩出。

官公庁領域の大規模PJ・提案活動を牽引するプロジェクトリーダー

D.A. (31歳)

- ・ 大手IT系ファームにてERP刷新案件にインフラチームとして参画
- ・ 2020年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

官公庁領域

PMO・大規模PJ推進

提案・営業戦略

プロジェクト実績

- ・ 大手SI会社様
官公庁向け営業・提案支援（提案戦略立案・提案書作成・営業活動推進）
- ・ 大手SI会社様
金融機関向けシステム開発PJ（データ基盤構築PJのPMO・進捗/品質管理）

DX構想・業務改革を起点に、事業変革を推進するDXリーダー

R.K. (27歳)

- ・ 人材紹介会社にて経営顧問紹介の新規開拓営業に従事
- ・ 2022年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

DX構想・ロードマップ策定

業務改革・BPR

システム企画・構想策定

プロジェクト実績

- ・ 大手電子機器メーカー様
DX推進ロードマップ策定支援（As-Is/To-Be整理・全社DX構想・実行計画策定）
- ・ 大手重工業会社様
水素プラットフォーム構築支援（事業構想策定・ステークホルダー調整・戦略立案）

新規事業×DX推進 事業成長を牽引する実行リーダー

R.K. (30歳)

- ・ TOPPAN株式会社にて新規事業立上げに従事
- ・ 2022年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

DX推進

新規事業開発

PMO・大規模PJ推進

プロジェクト実績

- ・ AIスタートアップ企業様
AIサービス営業企画（プロダクト価値整理・営業企画・オペレーションフロー構築）
- ・ 大手建設会社様
請求業務DX推進（電子化業務設計・業務プロセス改革・運用構築による効率化）

デジタルマーケティング・顧客接点改革を起点に、 事業成長を推進するマーケティングリーダー

S.H. (36歳)

- ・ 大手生命保険会社にて営業マネージャ、システム企画職を担当、その後ECベンチャーにてデジタルマーケティング全般を統括
- ・ 2024年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

デジタルマーケティング

顧客体験設計

CRM・顧客LTV最大化

プロジェクト実績

- ・ ITサービス企業様
総合ECモールUIUX戦略策定支援（顧客分析・UIUX改善・成長戦略策定）
- ・ 大手通信会社様
マーケティングソリューション拡販支援（営業戦略整理・販促運営改善・運用体制構築）

主要メンバーと専門領域(2/2)

- 内部育成による若手抜擢に加え、外部ハイレイヤー採用も強化。上流戦略案件やAI共創モデル構築に対応可能な組織体制を拡充。

経営・業務・IT変革を横断し 大規模PJを統括する統括リーダー

H.T.

- ・ 大手SI会社にて100人月超の開発PMを担当、その後コンサルティングファームにて中期経営計画策定、組織再編、IT導入支援等をリード
- ・ 2025年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

IT戦略・システム導入

経営戦略

CRM・顧客戦略

プロジェクト実績

- ・ 大手就職情報サービス会社様
全社IT戦略策定 (IT資産整理・コスト構造見直し・中長期IT戦略の策定を推進)
- ・ 大手サービス会社様
新規事業立ち上げ・DX推進 (業務プロセス設計・システム要件定義・RFP作成)

全社戦略・事業戦略策定を起点に 企業成長を牽引する戦略リーダー

S.I.

- ・ 大手事業会社にて法人営業を担当、その後グローバル系戦略ファームで戦略案件をリード
- ・ 2026年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

全社戦略

事業戦略

経営・組織改革

プロジェクト実績

- ・ 大手総合電機メーカー様
全社戦略構想 (全社改革テーマ策定・ステークホルダー調整・改革推進)
- ・ 大手不動産会社様
事業戦略策定 (市場調査・都市構想分析・中長期経営戦略策定)

AI・データ基盤・業務変革を 実装までリードする技術実装リーダー

S.K.

- ・ ソニーグローバルソリューションズ株式会社を経て、株式会社リクルートにて、データ活用組織立ち上げ・全社データガバナンス施策導入を推進。
- ・ 2025年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

AI導入・活用推進

データ基盤 (Hadoop / GCP)

データガバナンス

プロジェクト実績

- ・ 大手情報サービス会社様
全社生成AI導入推進 (業務改革・活用ルール設計・全社展開をリード)
- ・ 大手情報サービス会社様
データ基盤刷新 (Hadoop環境からGCP基盤への移行を企画～実行までリード)

先端AI技術と実ビジネスを融合し 新たなコンサルティングを創出するAI戦略・変革リーダー

H.P.

- ・ 国立情報科学研究所や富士通AI研究所にて先端AI研究に従事。その後、株式会社ファーストリテイリングにて生成AIを用いた全社業務改革を主導。
- ・ 2026年プロジェクトカンパニー入社

専門領域

AI戦略・先端AI研究開発

生成AIビジネス実装・全社DX

サプライチェーン業務変革

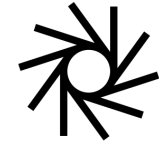
プロジェクト実績

- ・ 大手小売企業様
生成AIを用いた全社業務改革 (企画・物流・店舗/ECのバリューチェーン横断でのAI実装と業務効果創出)
- ・ 国立・民間研究機関
先端AI技術の研究開発 (スマートシティ構想、大規模ナレッジベース構築、XAI、AI倫理の研究・実証)



2. 当社のこれまでの歩みと直近の業績

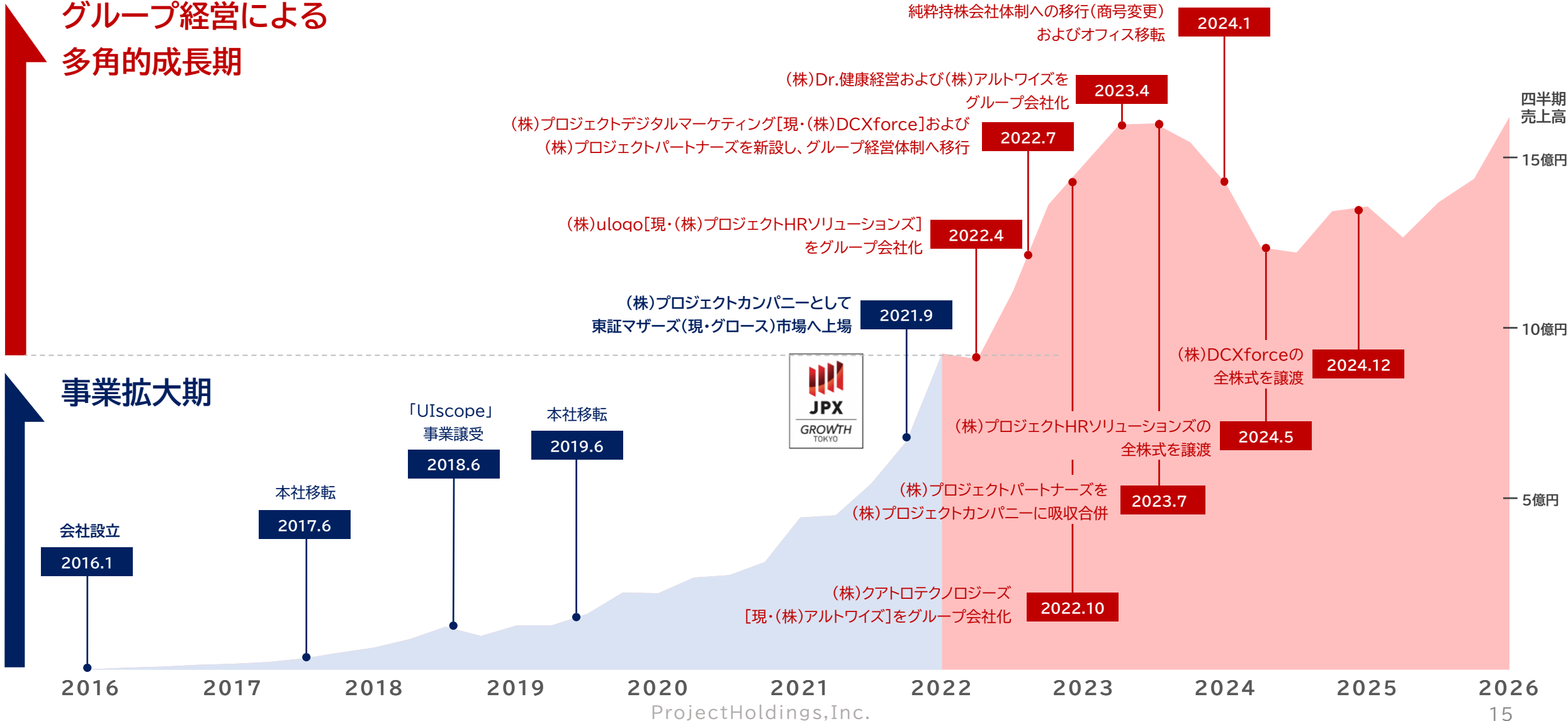
沿革



ProjectHoldings

グループ経営による 多角的成長期

事業拡大期



連結 | 直近の業績推移とその要因

- FY2023からFY2024にかけて、急拡大による負荷の増加、不祥事、オフィス移転に伴う固定費増が重なり、収益が一時的に悪化
- FY2024からFY2025の経営改革の結果、FY2025は離職率低下や内製比率向上により収益性が改善、グループ離脱影響を吸収し、なお黒字へ
- FY2026は適正状態での再成長フェーズでYonY+20%の売上成長と大幅な利益拡大を見込む

FY2023-FY2024

- ・ 組織規模の急拡大、高稼働によりFY2023から離職率が増加
- ・ 加えて、2023下期に生じた不祥事が離職悪化を加速
- ・ 2024年1月の新オフィス移転で地代家賃が増加し、短期的に利益を圧迫

FY2025

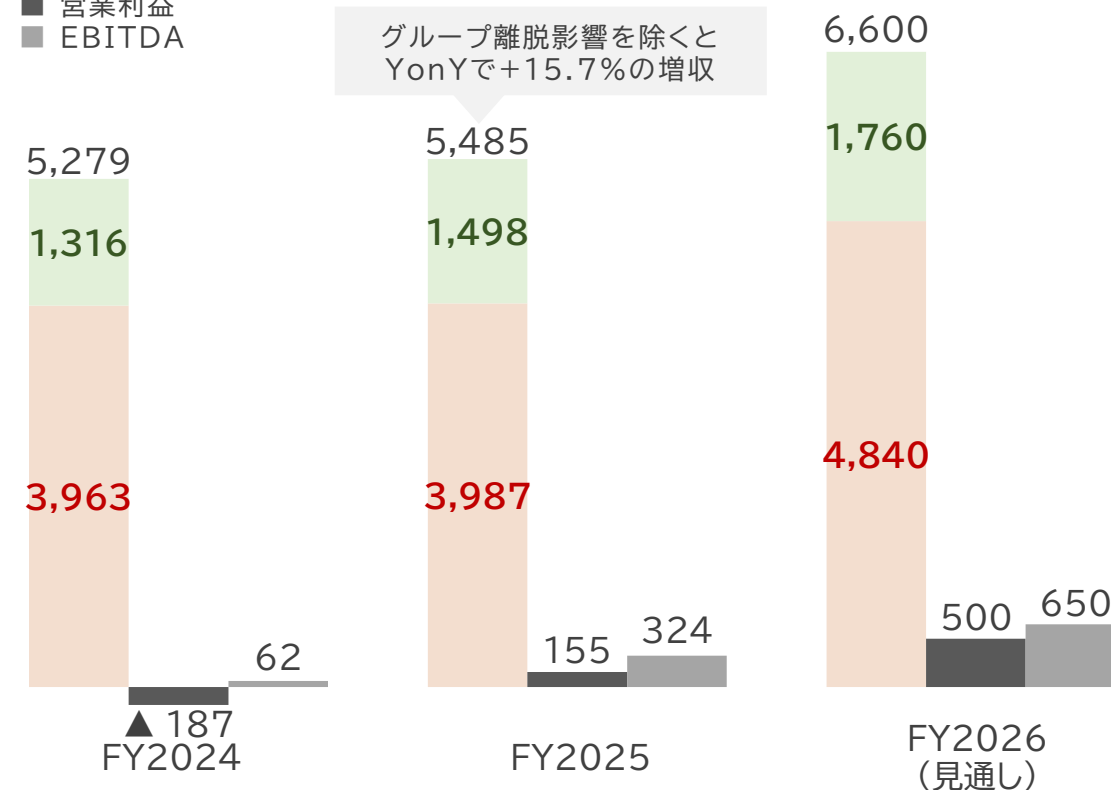
- ・ ガバナンス強化と人事制度改革により従業員の定着・育成の基盤を再構築
- ・ 社内コンサルタントの育成・アサインで内製比率を向上させ、利益率を改善
- ・ 稼働を適正水準にコントロールし、提供価値向上+適正単価への是正を推進
- ・ グループ離脱に伴う一時的な減収要因(FY2024実績 売上高537百万円、売上総利益255百万円)を、既存事業の成長と収益性改善で吸収し、黒字転換

FY2026

- ・ 適正稼働・適正単価を前提に、採用・育成など人的資本に資する投資で成長を加速させ、再成長軌道へ

単位：百万円

- デジタルトランスフォーメーション事業売上高
- DX×テクノロジー事業+DX×HR事業売上高
- 営業利益
- EBITDA



2026年12月期 第1四半期の業績サマリー

〈 第1四半期 業績 〉

売上高	EBITDA※1	EBITDAマージン	営業利益
1,635 百万円 (前年同期比 +19.3%)	128 百万円 (前年同期比 +16.4%)	7.8% (前年同期比 ▲0.2pt)	85 百万円 (前年同期比 +11.8%)

- 連結売上高は全セグメントで増収となり、前年同期比+19.3%と過去最高売上での着地
- EBITDAは増収に加えてデジタルトランスフォーメーション事業における売上総利益率の改善に伴い、前年同期比+16.4%の増益で着地
- Q1は計画比で好調に進捗も、Q2は前年度と同様に季節性要因の剥落や新入社員の戦力化に時間を要することから、計画通りQ1対比で減収減益となる見込み

〈 デジタルトランスフォーメーション事業の状況 〉

コンサルタント単価※2	期末従業員数※3
1.68 百万円/月 (前年同期比 +6.3%)	192 名 (前四半期比 +4.9%)

- コンサルタント単価は、前四半期に引き続き社内コンサルタントの育成が順調に進捗し、前年同期比+6.3%の168万円を着地
- 従業員数は、採用が好調に進捗した結果、前四半期比+4.9%の192名を着地

〈 トピックス 〉

【株主還元】

- 今期の利益予想や足元の株価水準を踏まえ、自己株式の取得を決定 (☞ p.24)
- 今後も成長投資と株主還元の最適なバランスを追求し、機動的な施策を実行していく予定

【販管費】

- オフィスの有効活用によるコスト削減で、下期以降地代家賃が削減される見込み (☞ p.43)

*1 EBITDA = 営業利益 + 減価償却費(のれん償却含む) + 敷金償却 + 株式報酬費用 + 株式給付引当金繰入額

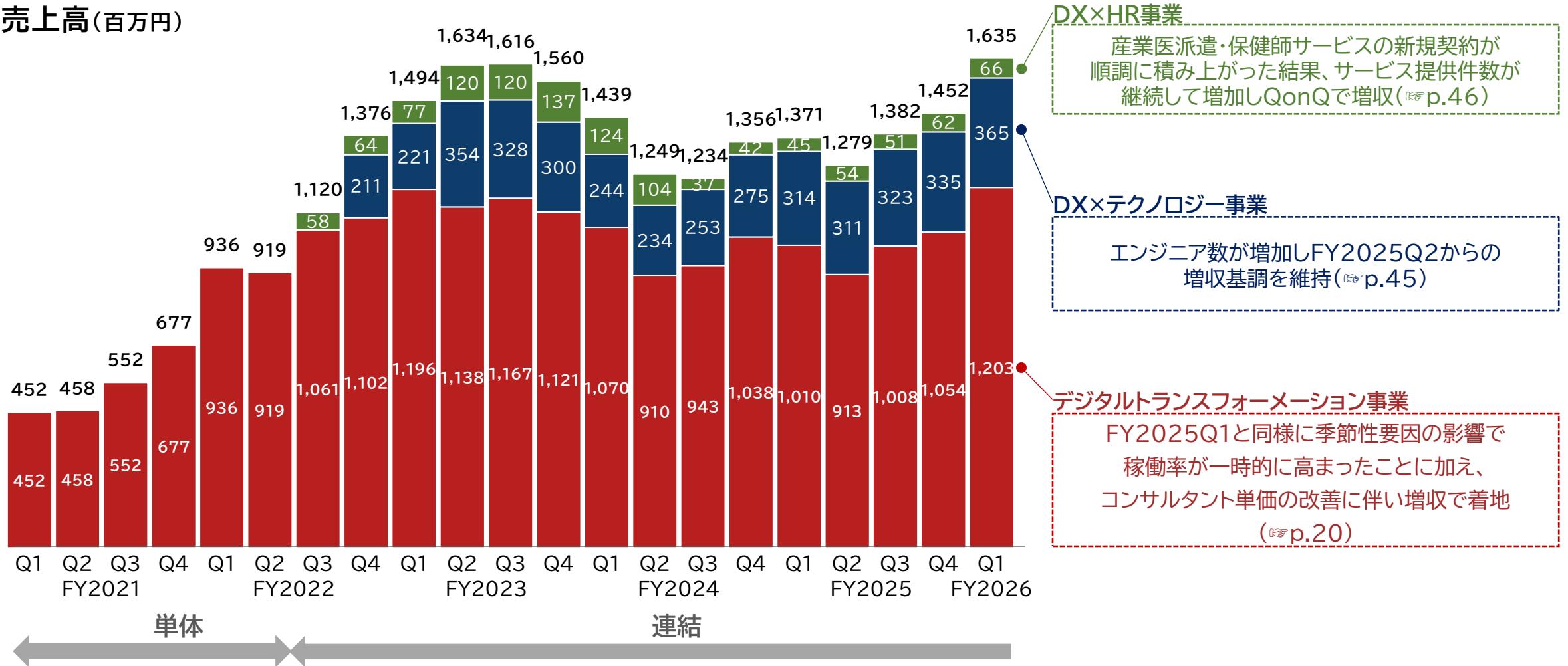
*2 コンサルタント単価は、社内コンサルタントが創出した売上高を稼働人月で除して算出

*3 デジタルトランスフォーメーション事業に従事する者のみを集計、期末付の退職者を含む

業績推移 - 売上高 -

- FY2026 Q1の売上高は、全セグメントで増収となり、QonQ +12.6%、YonY +19.3%となる1,635百万円と過去最高売上高での着地
- デジタルトランスフォーメーション事業は、単価改善や季節性要因を含めた稼働率の高まりを主要因としてQonQ +14.1%と増収で着地

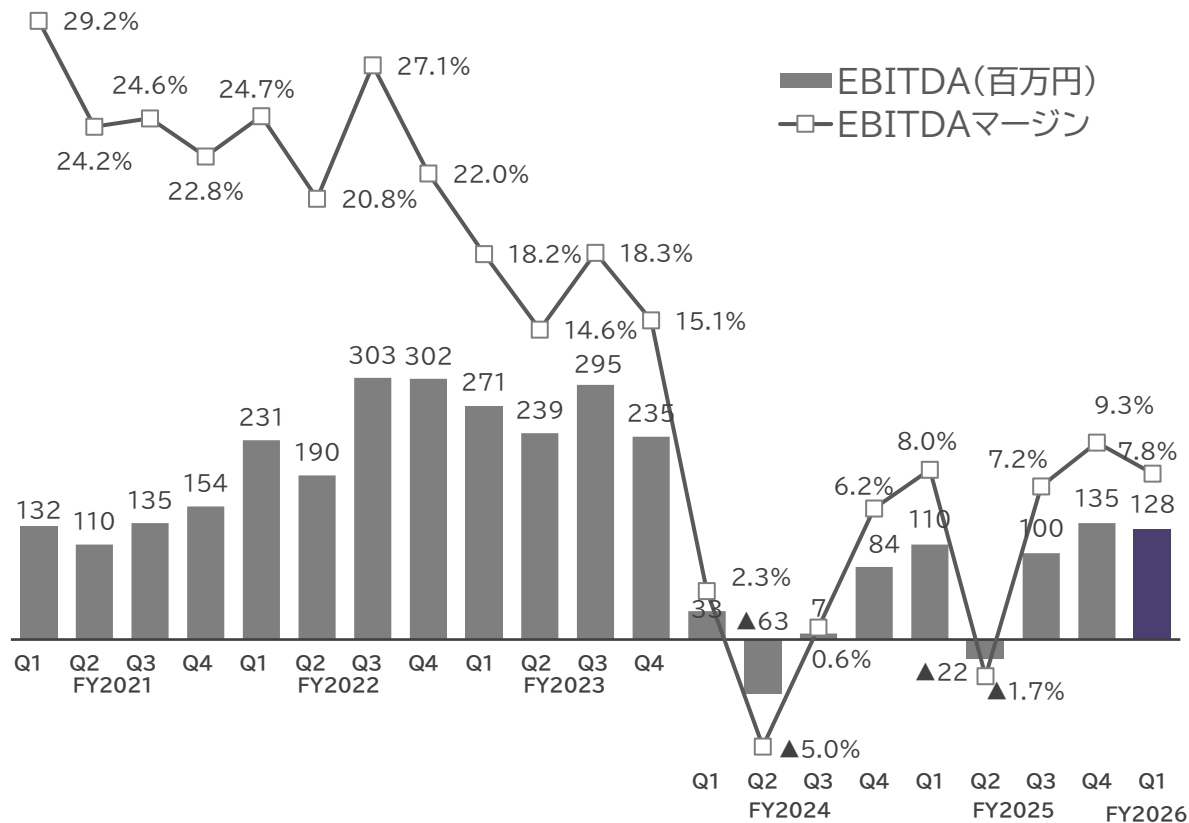
売上高(百万円)



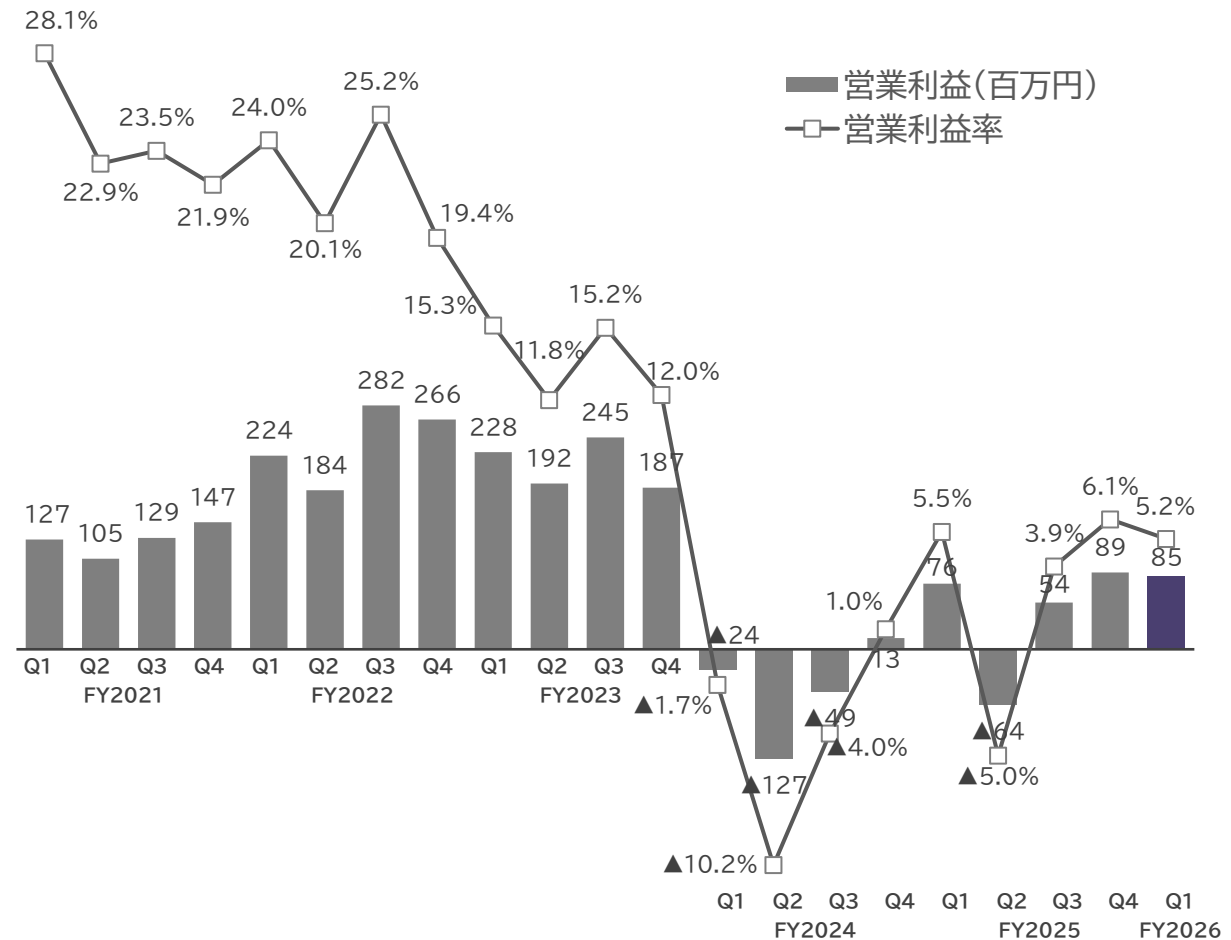
業績推移 – EBITDA・営業利益 –

- EBITDAは、増収の一方で採用費の増加を主要因(☞p.43)として、QonQ ▲5.2%、YonY +16.4%となる128百万円で着地
- 営業利益は、QonQ ▲4.5%、YonY +11.8%となる85百万円で着地
- Q1のEBITDAマージンは7.8%の着地だが、中長期業績見通しでは、FY2028にかけて15%程度までの回復を見通す

EBITDA



営業利益



※ EBITDA = 営業利益 + 減価償却費(のれん償却含む) + 敷金償却 + 株式報酬費用 + 株式給付引当金繰入額

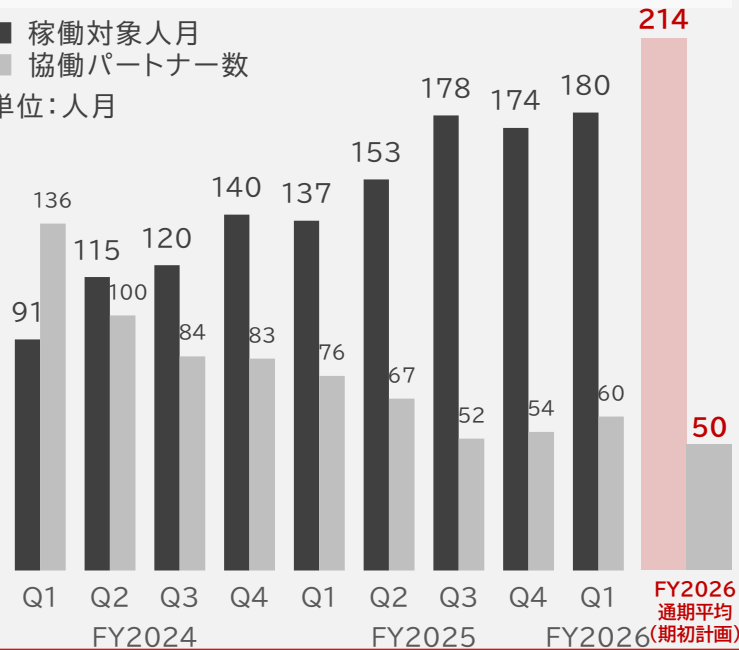
デジタルトランスフォーメーション事業 | KPI推移(稼働対象人月・単価・稼働率)

- 採用が好調も退職者数の計画超過の影響により稼働対象人月は計画通りで進捗、稼働率は季節性要因により一時的な高水準
- 継続的な提供価値の改善・向上を企図した取組みにより、Q1単価は1,679千円とYonY+6.3%の改善を実現

稼働対象人月

- ✓ 採用が好調に進捗した一方、退職者数が計画より増加したこと(※p.21)で、稼働対象人月は計画通りの進捗

■ 稼働対象人月
■ 協働パートナー数
単位:人月



稼働率

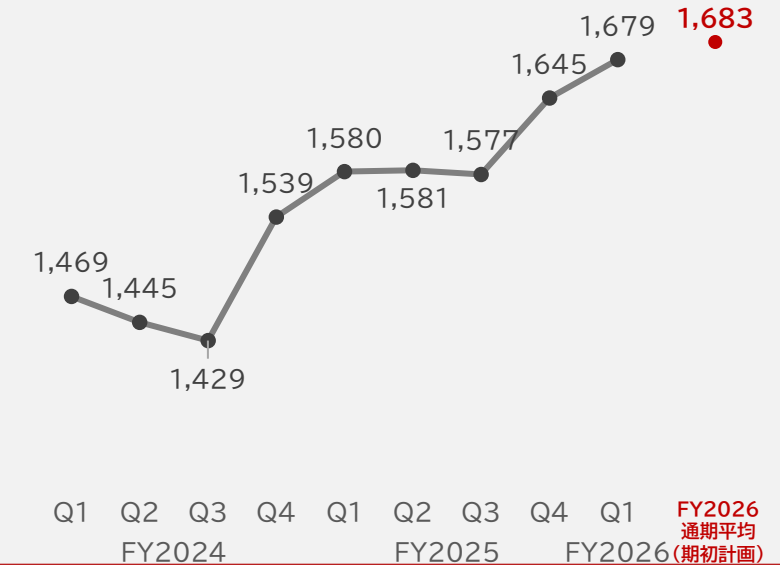
- ✓ 前年度と同様に季節性要因の影響で、稼働率は一時的な高水準



単価

- ✓ 継続して提供価値の改善・向上を企図
- ✓ 結果としてYonY +6.3%と改善

単位:千円/月

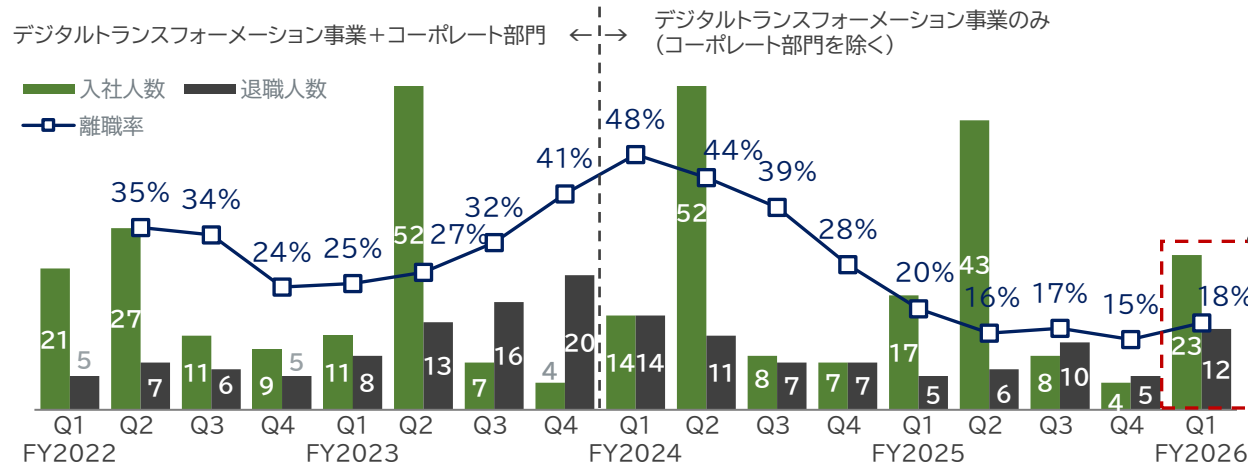


※ 四半期平均を表示

デジタルトランスフォーメーション事業 | 人的資本の状況

- 採用は好調に進捗するも、一層の低下を見込んでいた離職率は下げ止まりとなり、退職者数が計画比で上振れ
- マネージャー数は、採用進捗の一方で一部離脱も発生し横ばい。加えて案件高度化に伴いマネジメント不足が離職率下げ止まりの一因となった
- 採用・育成の両面でマネージャー拡充を進め、マネジメント強化による離職率の低下、高度化する案件における提供価値の最大化を目指す

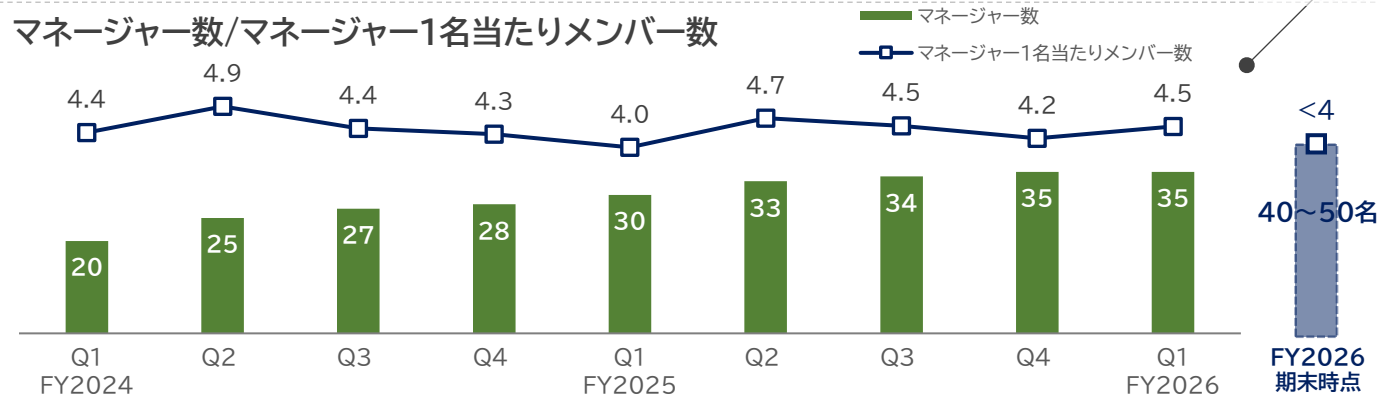
入社/退職人数・離職率



- 中途採用数は過去最多水準の23名で進捗
※ 例年Q2は新卒採用を含むため総採用数は増加
- 一層の低下を見込んでいた離職率は下げ止まり、FY2026Q1はQonQ +3ptとなる18%、退職者数は12名で計画比上振れ

- マネージャー数は、採用進捗の一方で一部離脱も発生し横ばい。期末目標に対してギャップが生じている状況
- 加えて、案件高度化に伴うマネジメント不足が離職率下げ止まりの一因となっている

マネージャー数/マネージャー1名当たりメンバー数

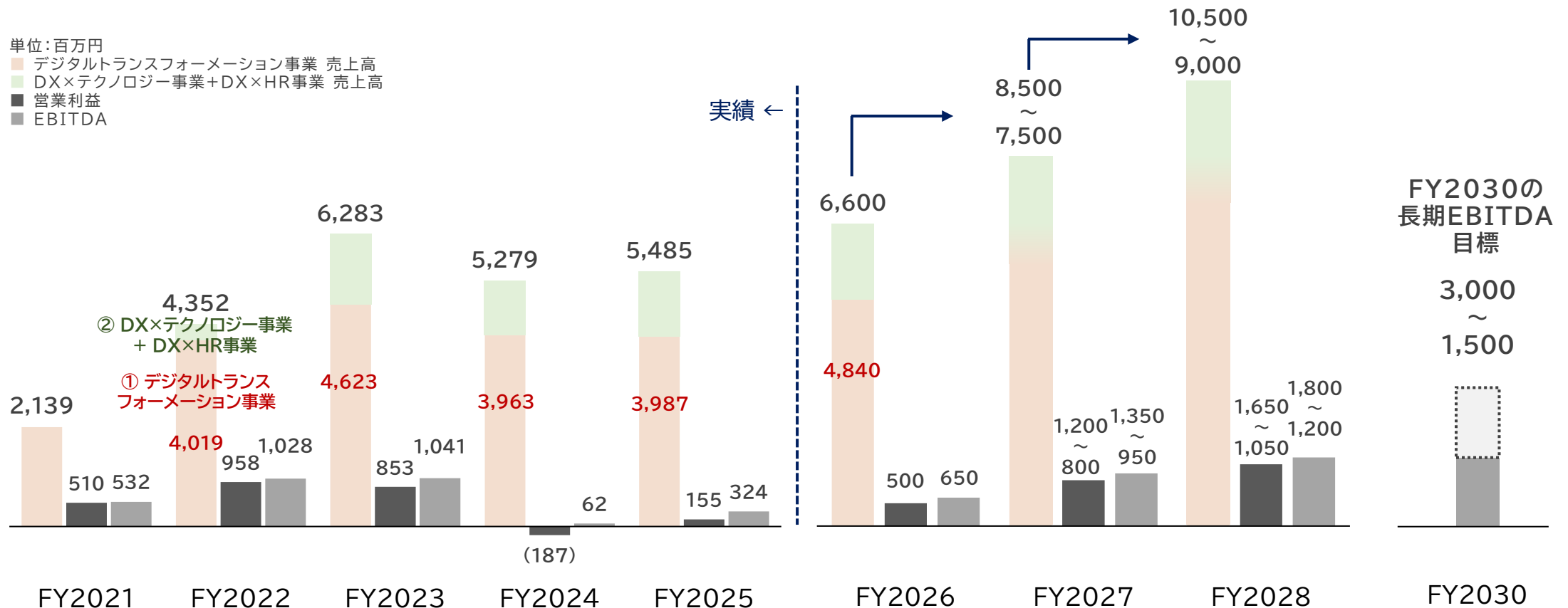


- 採用・育成の両面でマネージャー拡充を加速し、マネジメント強化による離職率の低下、および高度化する案件における提供価値の最大化を目指す

※ 離職率は、各期末日までの1年間における退職者数を同期間の平均従業員数で除して算出
 ※ マネージャー1名当たりメンバー数は、マネージャーを除く従業員数をマネージャー数で除して算出

連結 | 中長期の業績見通し

- 足元の業績を踏まえ、2025年12月期通期決算発表時に、前年に公表した3か年業績見通しを上方修正
- FY2026からFY2028にかけて、人員増によるCAGR20%程度の売上高成長を維持しつつ、単価向上などによる利益率改善を目指す計画
- FY2030時点のEBITDA目標は前回公表時から据え置いたものの、足元の状況を踏まえると、レンジ内の30億円に近い水準を狙える想定
- 利益成長計画が想定通りに進捗した場合、グロース市場の新上場維持基準である時価総額100億円は十分に達成可能と見込む



3. 株主還元とIR情報発信

自己株式の取得について

- 今期の利益予想や足元の株価水準を踏まえ、自己株式の取得を決定
- 今後も2024年9月26日開示「株主還元の考え方」の通り、成長投資と株主還元の最適なバランスを追求し、機動的な施策を実行していく

自己株式の取得

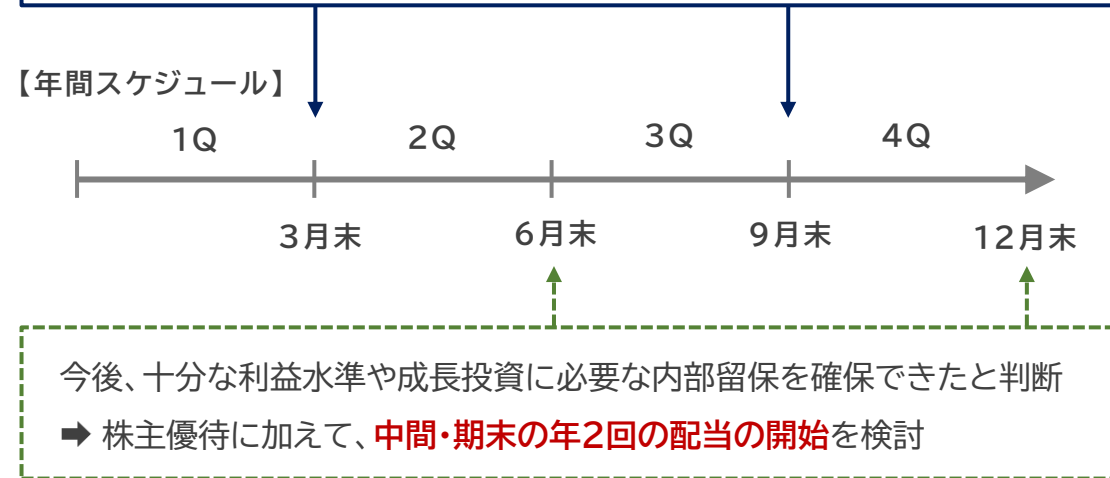
- ✓ 株主還元の充実及び資本効率の向上を目的として、自己株式の取得を決定
- ✓ 取得した株式は、株式報酬制度の交付原資としての活用を予定

自己株式取得の概要	
取得対象株式	当社普通株式
取得し得る株式の総数	30,000株(上限 発行済株式総数の0.5%)
株式の取得価額の総額	52,500,000円(上限)
取得期間	2026年5月18日～2026年8月12日
取得方法	東京証券取引所における市場買付

※ 詳細は2026年5月15日付「自己株式取得に係る事項の決定に関するお知らせ」をご参照

株主優待・配当

2024年3月より株主優待を開始（年間優待利回り：最大5.4%）
→ 将来の配当開始を見据え、1Q(3月末)/3Q(9月末)を基準日に設定



将来的には年4回の株主還元の権利確定日を設定することを企図

※ 年間優待利回りは、2026年5月1日の終値(992円)を基に1,500株保有の場合で算出(※p.25)

株主優待制度について

- 2024年3月に当社株式の投資魅力をより一層高め、より多くの方々に当社株式を保有いただくことを目的に、株主優待制度を新設
- 300株以上保有の株主様を対象に株主優待ポイントを進呈、ポイント数に応じて優待商品と交換可能(権利確定日は毎年3月末日、9月末日)

対象	権利確定日時点の株主名簿に記録された300株以上保有の株主様
権利確定日	毎年3月末日、9月末日
優待内容	株主優待ポイント表に基づき、株主優待ポイントを進呈 株主様専用WEBサイトにて5,000種類以上の商品からポイント数に応じて交換可能

【株主優待ポイント表】

保有株式数	3月末付与ポイント	9月末付与ポイント	年間優待利回り
300株～599株	5,000pt	5,000pt	3.4%
600株～899株	12,000pt	12,000pt	4.0%
900株～1,199株	20,000pt	20,000pt	4.5%
1,200株～1,499株	30,000pt	30,000pt	5.0%
1,500株以上	40,000pt	40,000pt	5.4%



【株主優待サイトURL】
<https://phd.premium-yutaiclub.jp/>



※年間優待利回りは、2026年5月1日の終値(992円)を基に、300株、600株、900株、1,200株、1,500株保有の場合を算出しております。

IR情報発信

- 四半期ごとの決算説明会に加え、SNSやイベント等で情報発信しています。

機関投資家・個人投資家 向け決算説明会

機関投資家/アナリストに加え、個人投資家の皆さまも対象に決算説明会を実施しております。個人投資家は、株主優待サイトに登録済みの皆さま限定でご案内させていただきます。



エグゼクティブサマリー

（2025年度 第3四半期 実績）		（2025年度 第2四半期 実績）	
売上高	EBITDA	売上高	EBITDA
1,382 億円 (前年同期比 +12.0%)	54 億円 (前年同期比 +1.32%)	100 億円 (前年同期比 +6.6%)	7.2 億円 (前年同期比 +1.2%)

（2025年12月期 決算予想値）		（2025年12月期 決算実績予想値）	
売上高	EBITDA	売上高	EBITDA
1,413 億円 (前年同期比 +2.9%)	187 億円 (前年同期比 +5.0%)	5,400 億円 (前年同期比 +1.5%)	120 億円 (前年同期比 +5.0%)

イベント参加/ ラジオ出演など

定期的に、主に個人投資家の方を対象にしたイベントやラジオ等への参加・出演を予定しています。

Today's IR Event

決算開示翌日となる
5月16日(土)13時55分～

ログミーファイナンス主催個人投資家向けIRセミナーに出演予定！

上場企業4社のプレゼン+質疑応答
個人投資家向けIRセミナー

2026年5月16日(土)
11:00～15:00

[こちらからご視聴ください](#)

note

四半期ごとの決算や適時開示について補足説明をさせていただくとともに、社員インタビューや社内イベント等もご紹介しています。

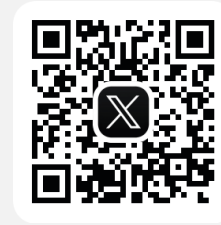
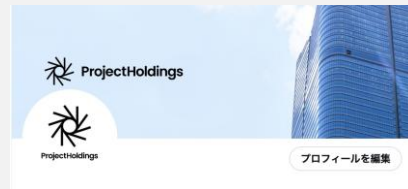


(株)プロジェクトホールディングス | note



X

プロジェクトホールディングスからの情報については、公式Xでも発信しています。ぜひフォローください。



QA Station

決算説明会やIRイベントでの質疑やよくある質問をまとめております。ぜひご覧ください。



プロジェクトホールディングス
QA Station

PR情報発信

- PR・メディア発信を通じ、当社の事業・アライアンス等に関する取り組みを継続的に発信しています。

社会・経済活動

当社代表土井が経済同友会に入会

当社代表の土井が、公益社団法人 経済同友会に入会いたしました。

当社がこれまで培ってきた知見を個社の枠を超えて社会に還元するとともに、それを社会全体で実装していく取り組みの一環です。



メディア掲載・出演

『ZUU online』『ラジオNIKKEI』等のメディアへ掲載・出演

当社代表土井のインタビューが、経済・金融・ビジネス領域に強みを持つオンラインメディア『ZUU online』に掲載されました。

<https://zuuonline.com/archives/300449>

当社代表の土井がラジオNIKKEI『この企業に注目！相場の福の神』にゲスト出演しました。

<https://www.radionikkei.jp/fukunokami/20260407.html>

アライアンス・協業

当社子会社プロジェクトカンパニー、IVRy社とのパートナーシップを締結

当社子会社プロジェクトカンパニーは、対話型音声AI SaaS「アイブリー」を展開する株式会社IVRyとパートナーシップを締結しました。

本提携は、当社がこれまで提供してきたコンサルティングやDX支援のメニューにIVRyの対話型音声AIを加え、顧客企業に対するソリューションポートフォリオを拡大することを目的としています。

グループ会社トピックス

当社子会社アルトワイズ、『ベストベンチャー100』選出、各種メディア掲載

▼『ベストベンチャー100』掲載サイト

<https://best100.v-tsushin.jp/company/artwize/>

▼『ベンチャー通信』掲載サイト

https://v-tsushin.jp/interview/vt94_artwize/

▼『日経トップリーダー』掲載サイト

<https://special.nikkeibp.co.jp/atclh/ONB/26/mynavi0427/>





4. 本日のハイライト

本日のハイライト

- 「2045年 売上高1兆円」を目指す
 - － 「プロジェクト型社会の創出」というミッションのもと、「100億円×100事業」構想を進める
- AI時代にも、当社の強みである「現場を動かす力」を生かした支援に対するニーズは不変
 - － AI共創モデル構築を進めつつ、従来からの強みも生かした支援を継続する方針
- FY2026から再成長フェーズに突入
 - － FY2024からFY2025の経営改革には一定の目途が付いた状況
- FY2026Q1実績は四半期ベースで過去最高の売上高
 - － 主力事業であるデジタルトランスフォーメーション事業で、提供価値向上による単価アップを実現
- Q1決算発表と同時に自己株式の取得を決定
 - － 今後も成長投資と株主還元の最適なバランスを追求し、機動的な株主還元施策を実行する方針



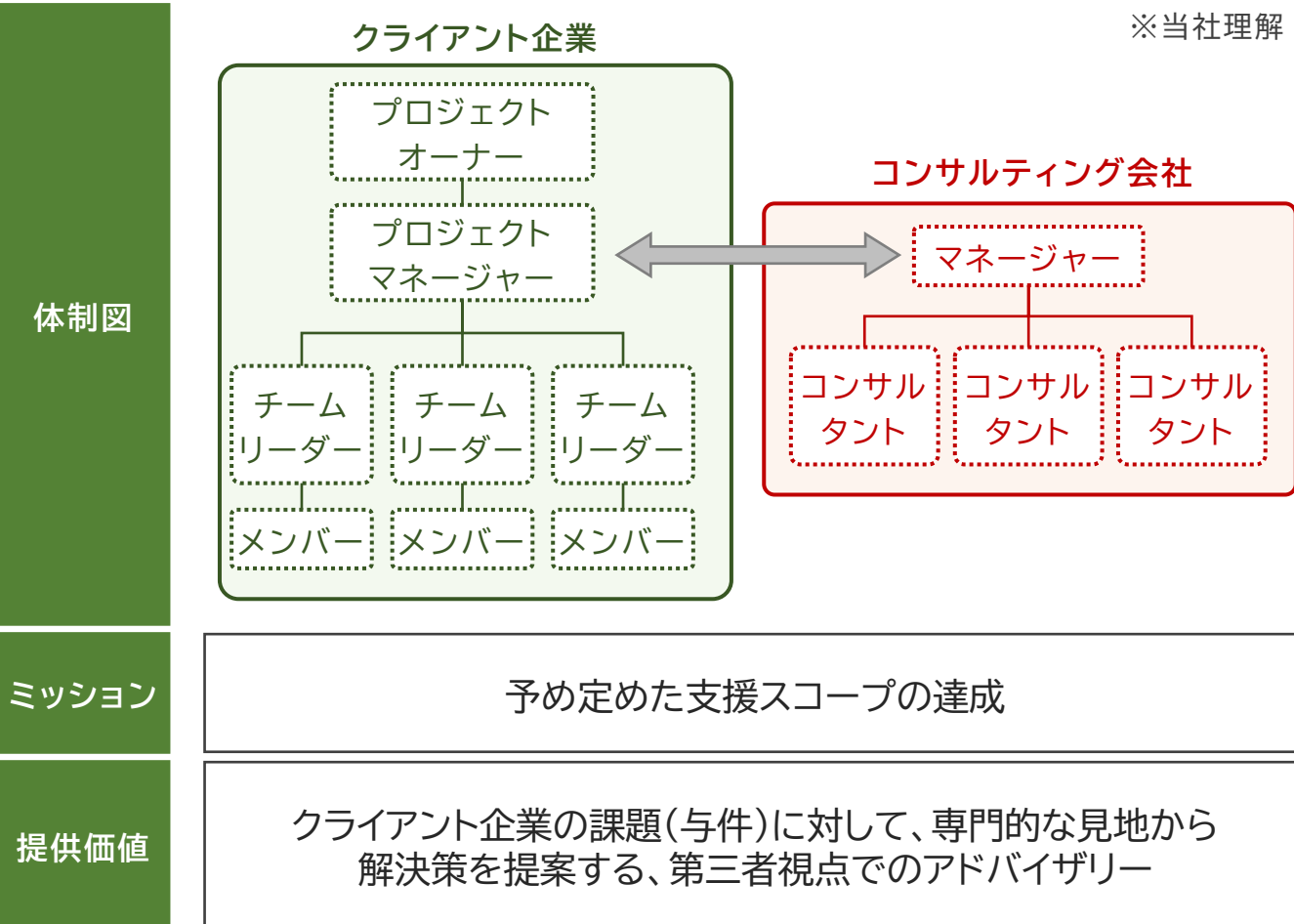
Appendix

プロジェクトカンパニーのコンサルティング支援体制

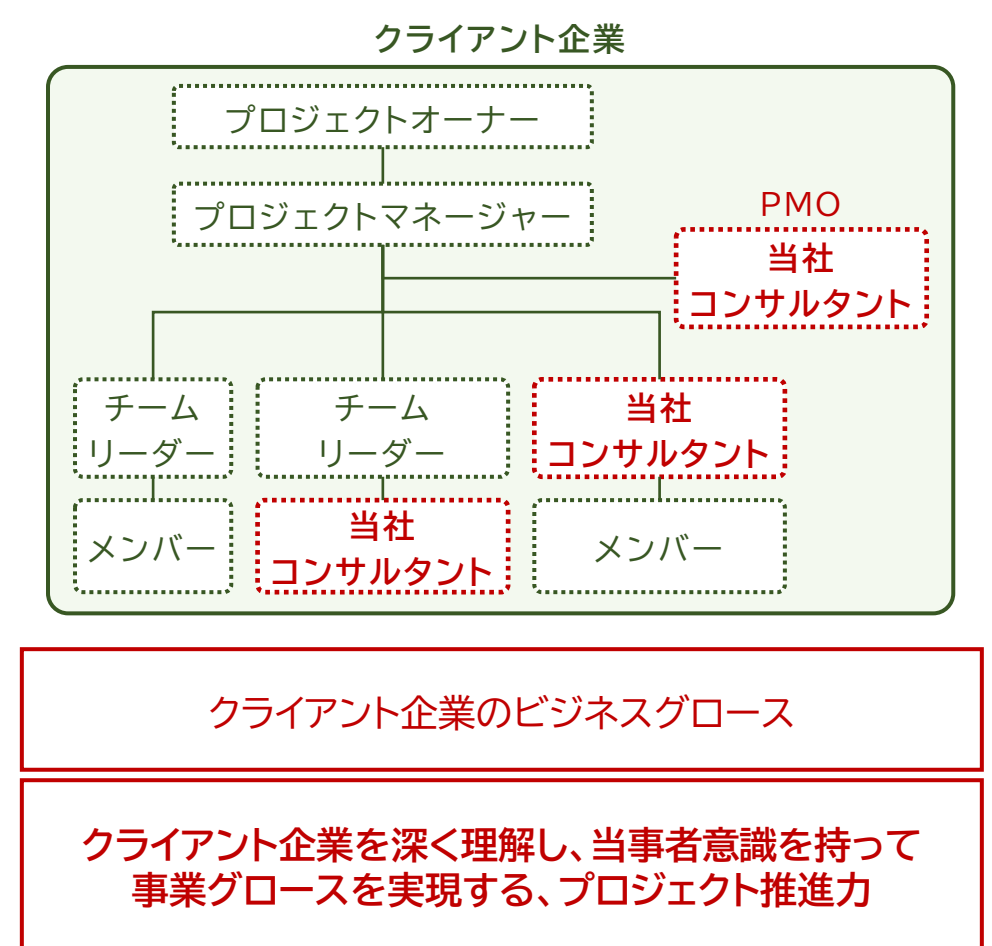
- 一般的な経営コンサルティングとは異なり、クライアント企業に深く入り込んだ支援体制を構築し、当事者意識を持った伴走支援を実行

従来の経営コンサルティング

※当社理解

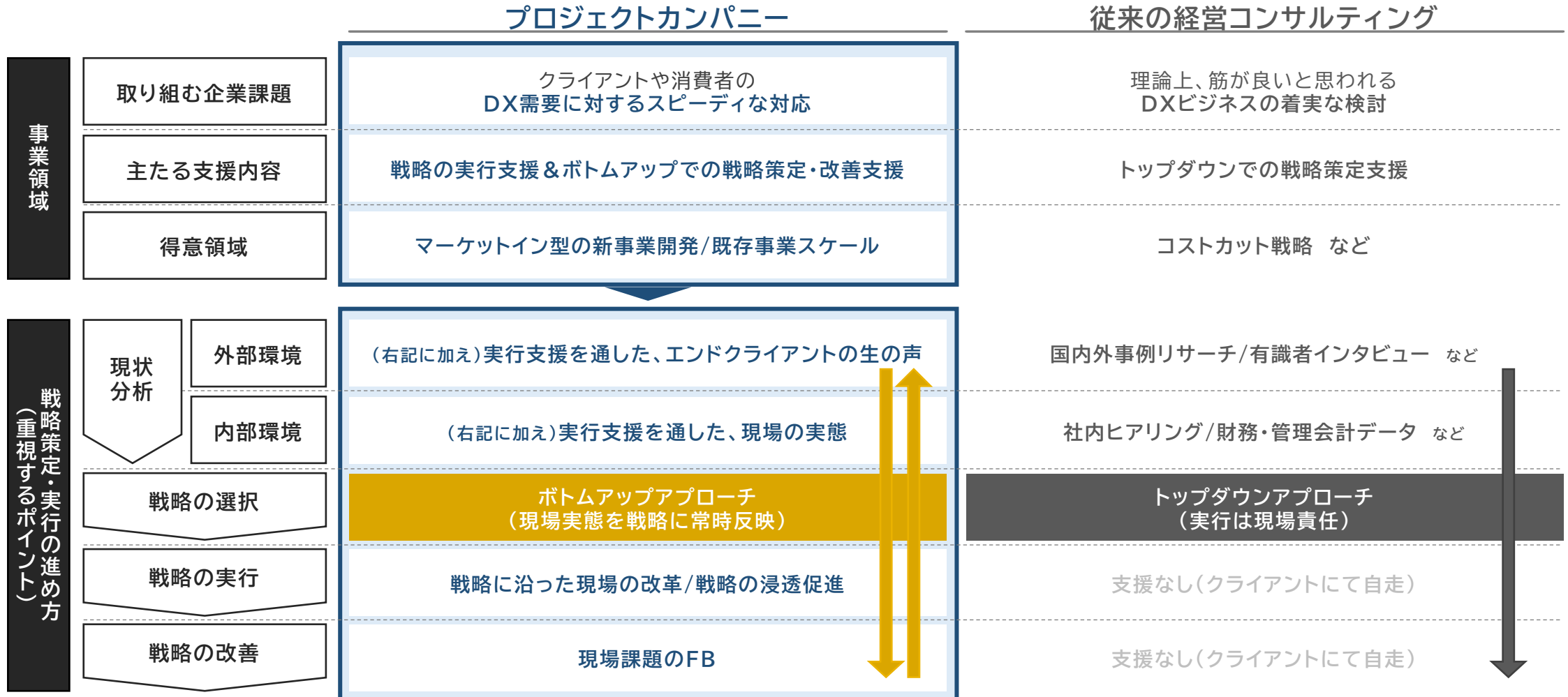


プロジェクトカンパニー



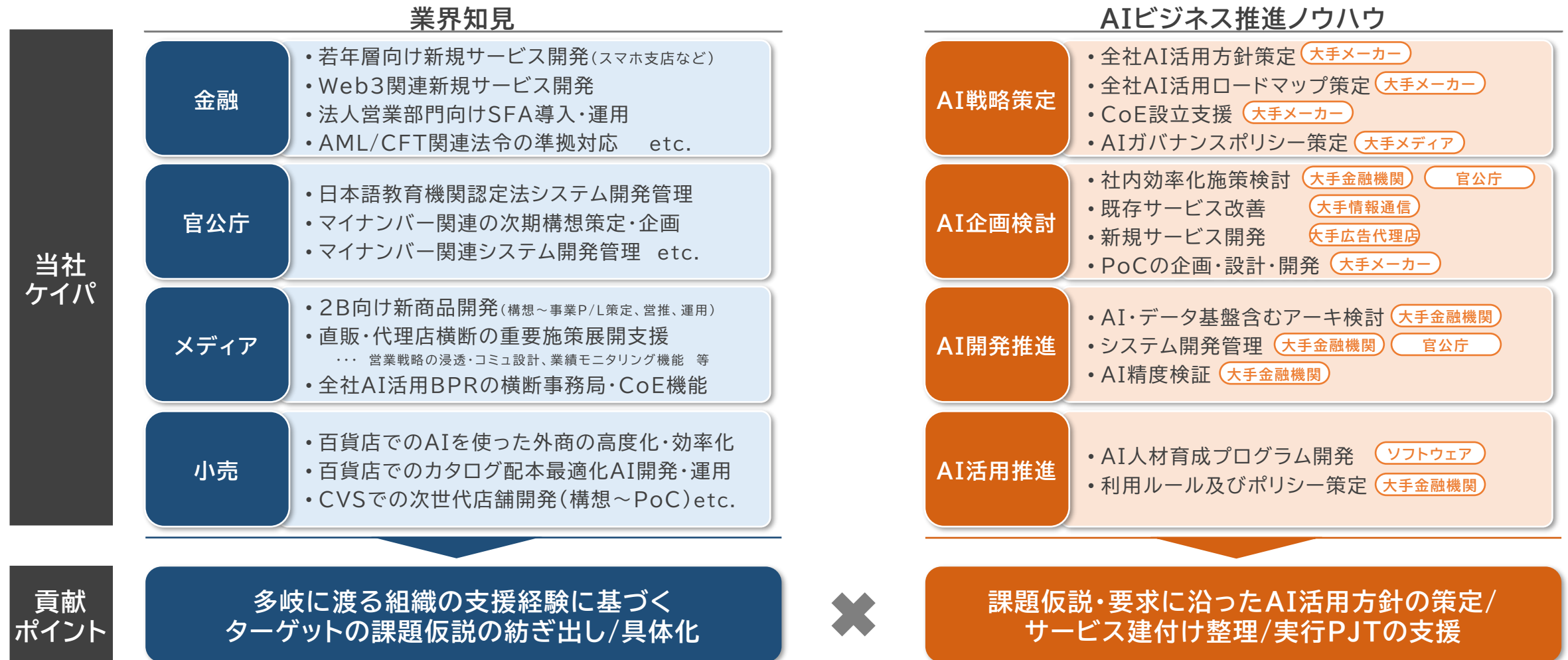
プロジェクトカンパニーのコンサルティング支援スタイル

- ボトムアップアプローチによるスピーディーかつ実効性の高い戦略策定と、その実行支援が当社グループの強み
- 実行支援を前提としている為、現場課題やクライアントの生の声を反映させた継続的な戦略の改善まで支援が可能



プロジェクトカンパニーの支援実績と強み -業界知見×AIビジネス推進ノウハウ-

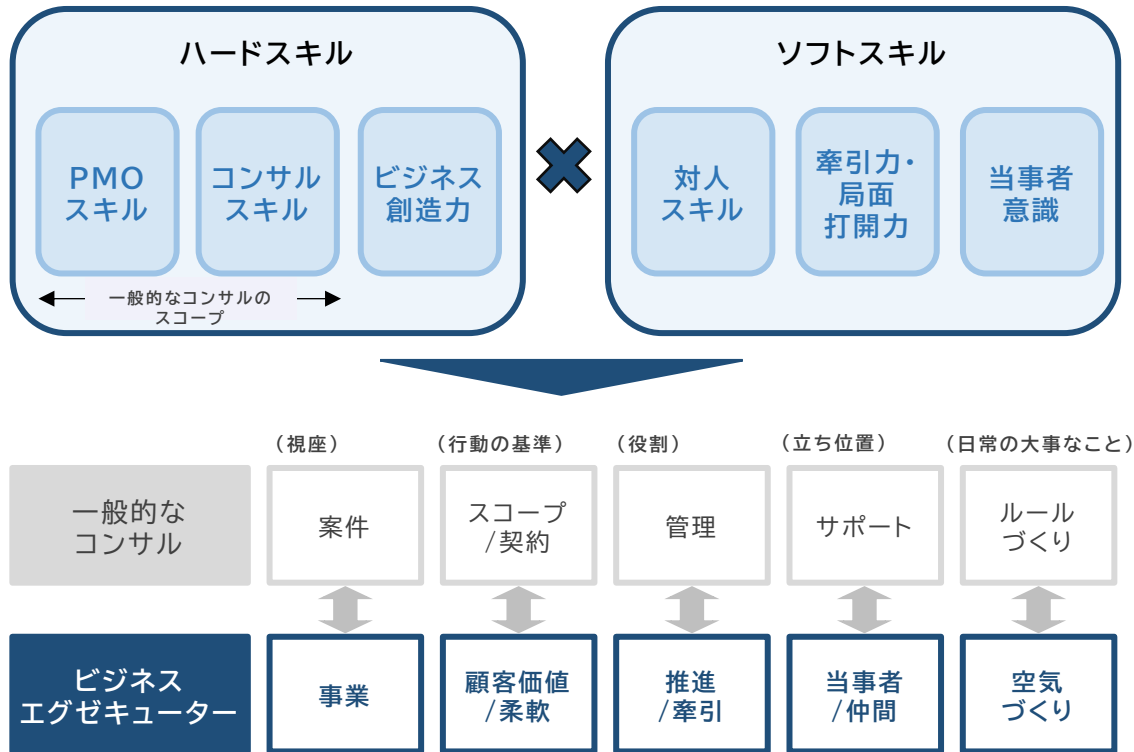
- DX案件支援により培った金融・官公庁・メディア・小売の業界知見と、数多くのAI案件支援により培った幅広いAI関連プロジェクトの推進ノウハウにより、「AIを切り口とした、顧客のビジネスの上流工程への染み出し」に貢献可能



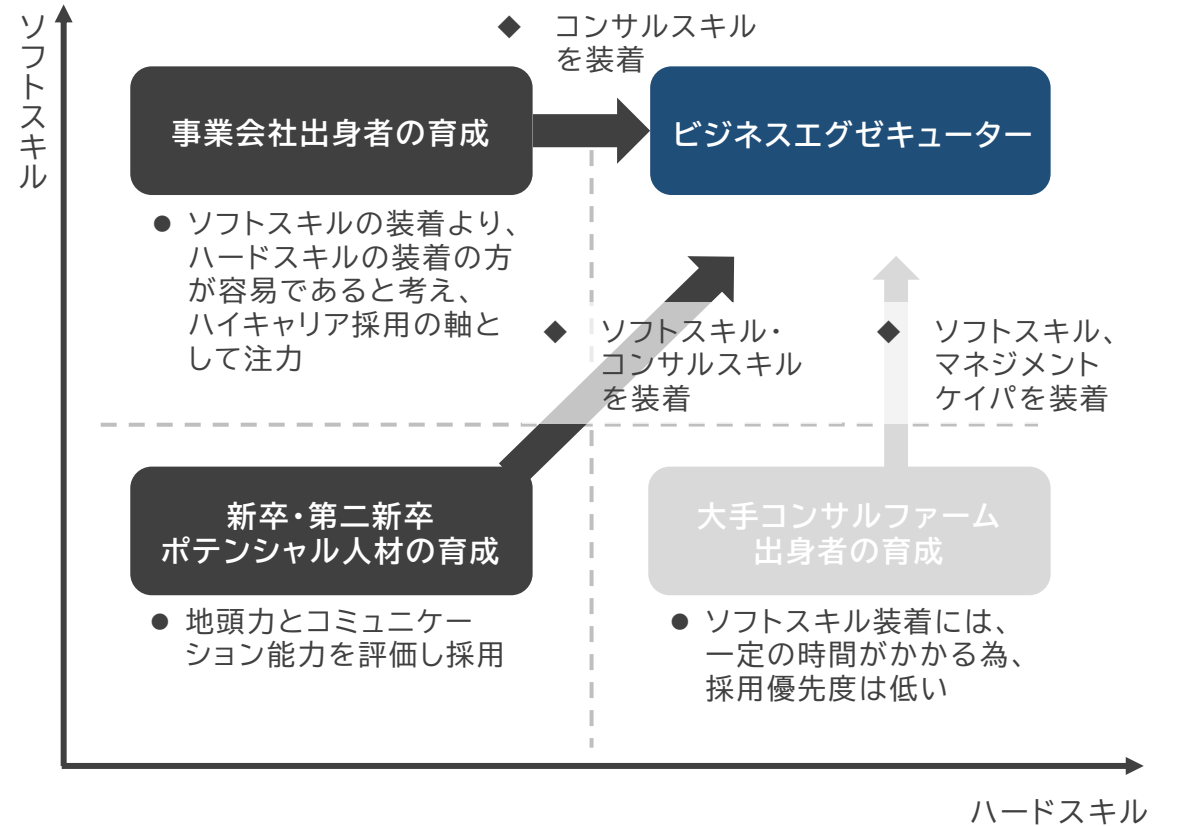
プロジェクトカンパニーの人材の特徴 -採用 & 育成方針-

- 一般的なコンサルとは異なり、顧客のビジネスを創造・牽引する“ビジネスエグゼク्यूター”による支援を実施
- 事業会社出身者およびポテンシャル人材を積極採用し、ビジネスエグゼク्यूターへ育成するのが基本方針

提供人材(=ビジネスエグゼク्यूター)のケイパビリティ



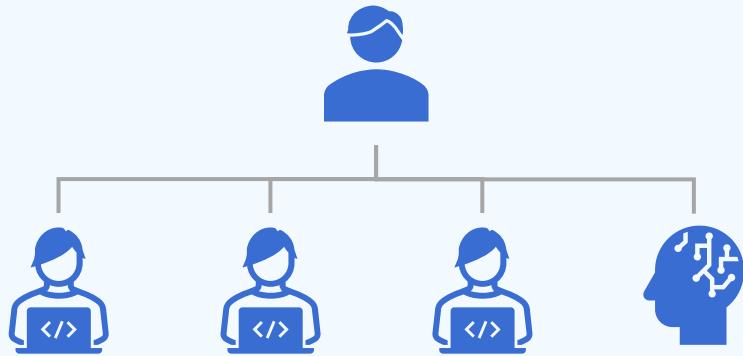
採用 & 育成方針



2026年に実施するAI関連の取り組み

- 会社横断プロジェクトを発足し、AIに関する取り組みを強化
- 「社内AX (AI - Transformation) の推進」と「AIニーズへの対応力強化」の2つの取り組みにて、更なる加速を目論む

AI推進プロジェクトチーム (2025年より会社横断プロジェクトとして発足)



a. 社内AXの推進

- ✓ AI-basedな働き方への移行・生産性の向上
 - ✓ アサインメントの効率化
 - ✓ コンサルタントの稼ぐ力を強化



b. AIニーズへの対応力強化

- ✓ 増加・高難易度化するAIニーズへの対応力強化
- ✓ 案件獲得・デリバリーを高品質で実現できる
人的ケイパビリティの強化

社内AXの推進 - 2026年に目指す姿

- AI推進プロジェクトチームを中心に、提案件数の増加・生産性の向上・アサインメントの効率化を通じてコンサルタントの稼ぐ力向上に寄与

社員

～AI活用による生産性の向上・コンサルタントの稼ぐ力強化～

マネジメントレイヤー



新規顧客開拓業務へAIを実装することで・商談準備にかかる時間を削減。
案件獲得に向けた提案件数を増加



AI活用方法の模索

自発的にAIツールを実装する
環境の整備・文化の醸成

※業務特性上、全社/部署共通業務が少ないため、
各人がそれぞれのワークスタイルに合わせた
生産性向上施策を検討する必要がある



自発的なツール実装



活用法の提案・相談

社員が更にAIを活用することで生産性を向上
1人当たりの売上高Upへ

AI-Readyな組織へ



社内制度の改変等を含む、
AI時代に強みを発揮し続ける組織像の検討

AI推進プロジェクト チーム

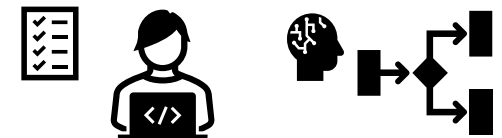
～AXの主導・文化醸成～



AIエンジニア

～技術知見提供～

業務プロセスへのAI実装



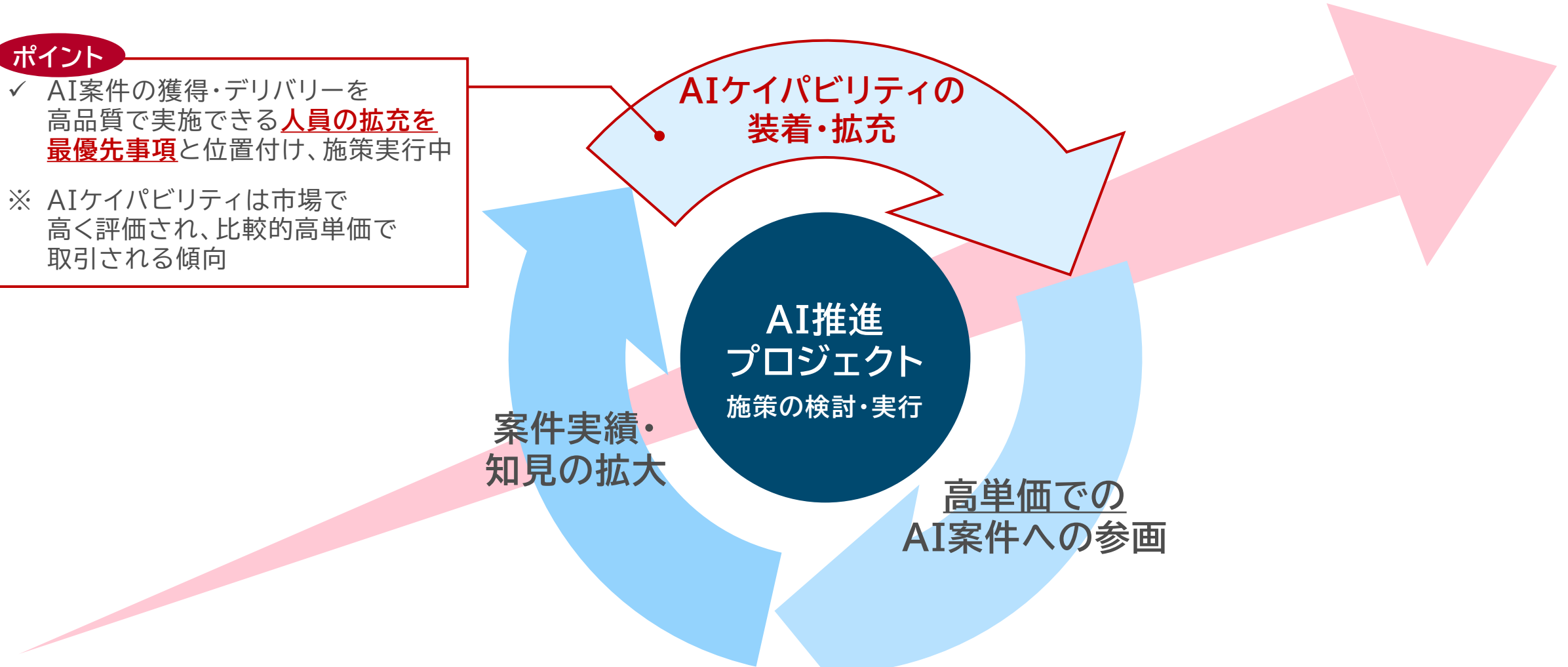
新規顧客開拓業務をはじめとした、
優先度の高い社内業務へのAI適用完了

AIニーズへの対応力強化 - 2026年に目指す姿

- 直近、DXコンサル市場で急増・高難易度化している“顧客のAIニーズ”に対して柔軟に対応できる組織への進化を加速
- AI案件を獲得・デリバリー出来る人材の早期育成を最優先事項と位置づけ、取り組みを推進中

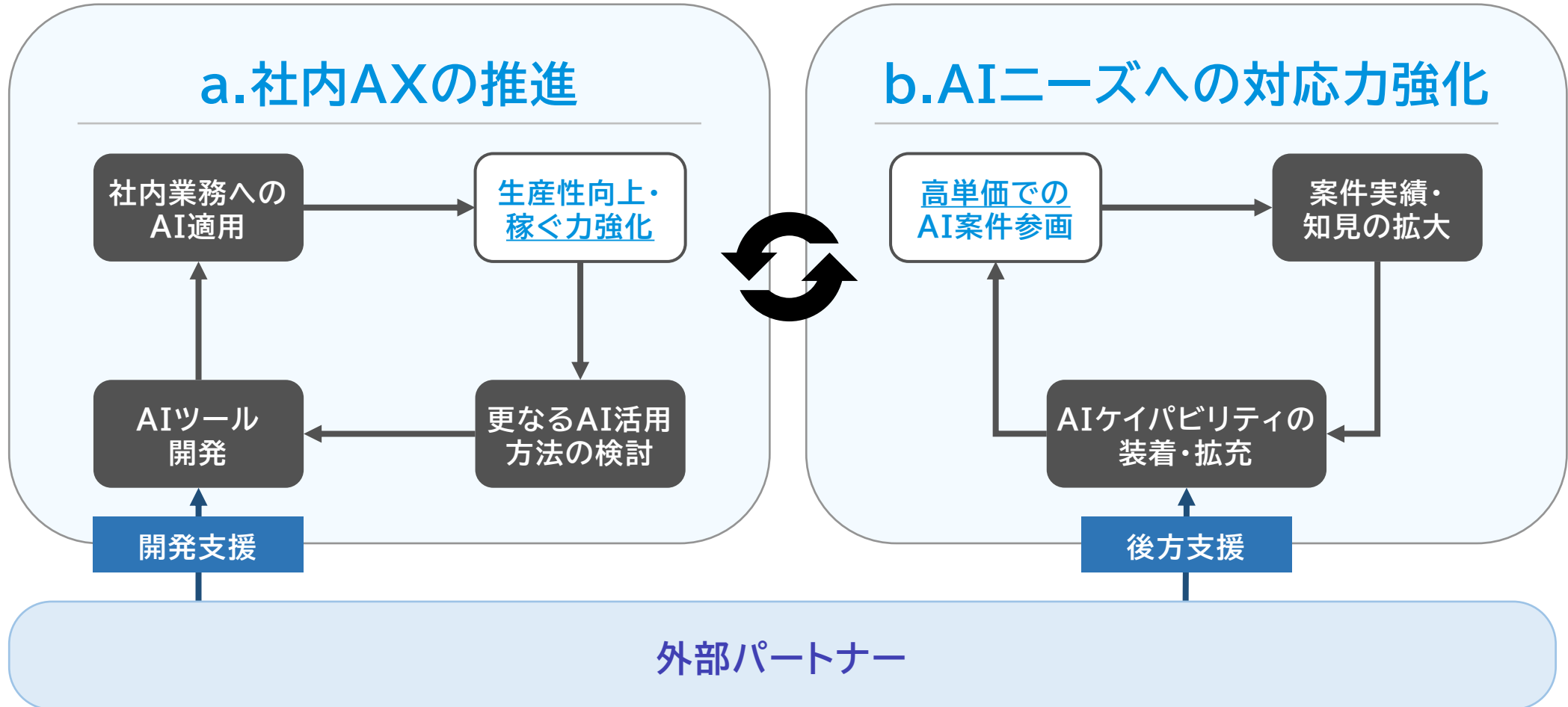
ポイント

- ✓ AI案件の獲得・デリバリーを
高品質で実施できる **人員の拡充を
最優先事項**と位置付け、施策実行中
- ※ AIケイパビリティは市場で
高く評価され、比較的高単価で
取引される傾向



2つの取り組みによる相乗効果

- 2つの取り組みにより、稼ぐ力の強化 & 高単価でのAI案件参画を実現。コンサルタントの稼ぐ力を底上げ
- また、今後強化していきたいケイパビリティは、外部パートナーとの連携により能力を装着し、実行力の強化・成果の最大化を図る

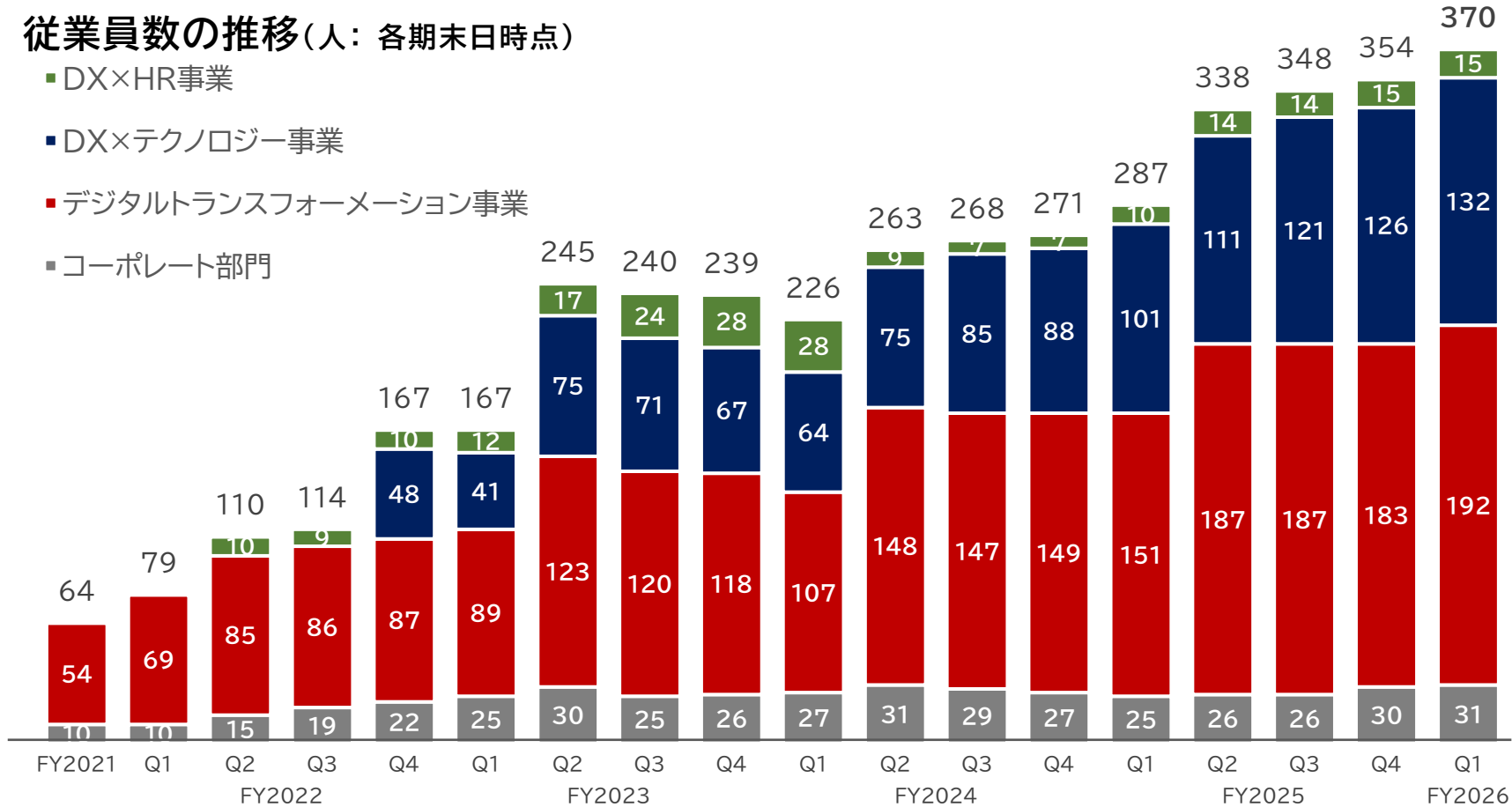


従業員の状況

- 採用の好調な進捗を主要因にグループ全体の従業員数はYonY +83名となる370名に増加

従業員数の推移(人: 各期末日時点)

- DX×HR事業
- DX×テクノロジー事業
- デジタルトランスフォーメーション事業
- コーポレート部門



DX×テクノロジー事業

働きやすい環境づくりや各種メディアへの発信が奏功し、好調に採用が進捗

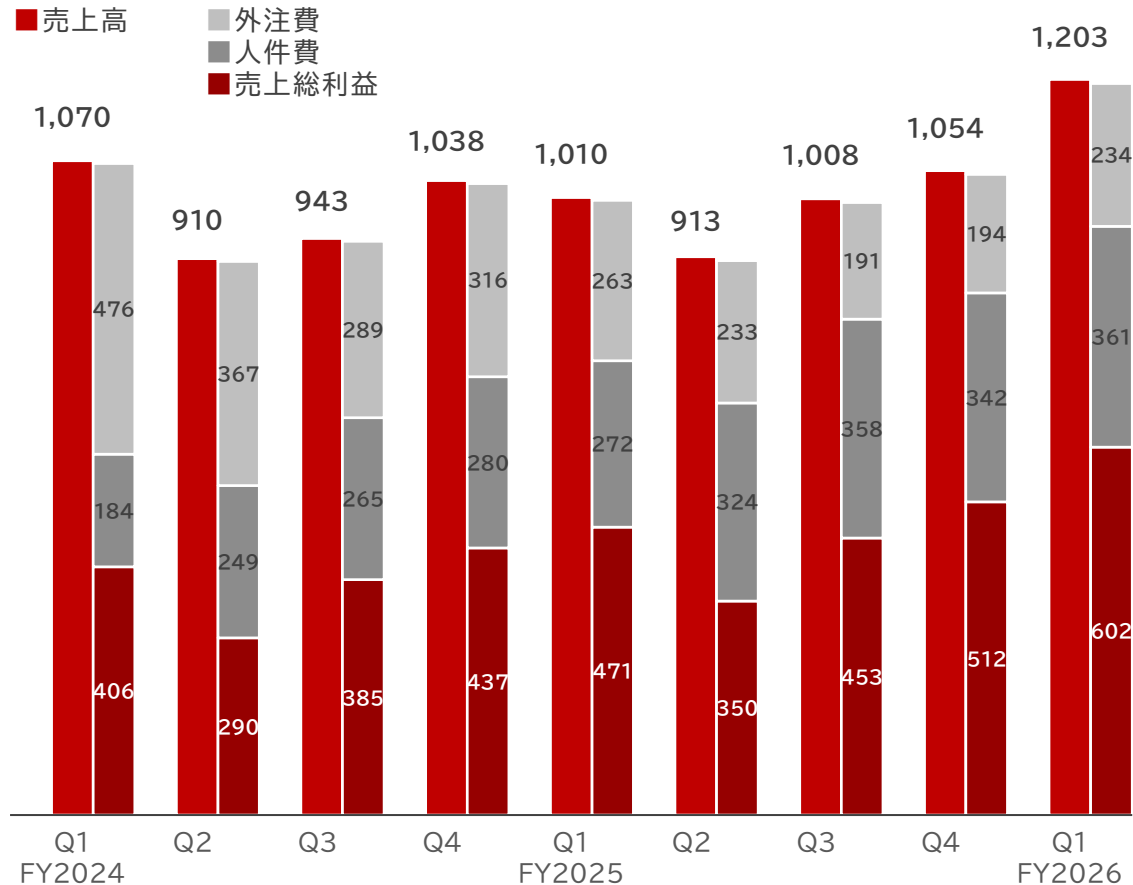
デジタルトランスフォーメーション事業

採用が計画比で好調に進捗も退職者数が計画を上回った結果、計画通りに進捗

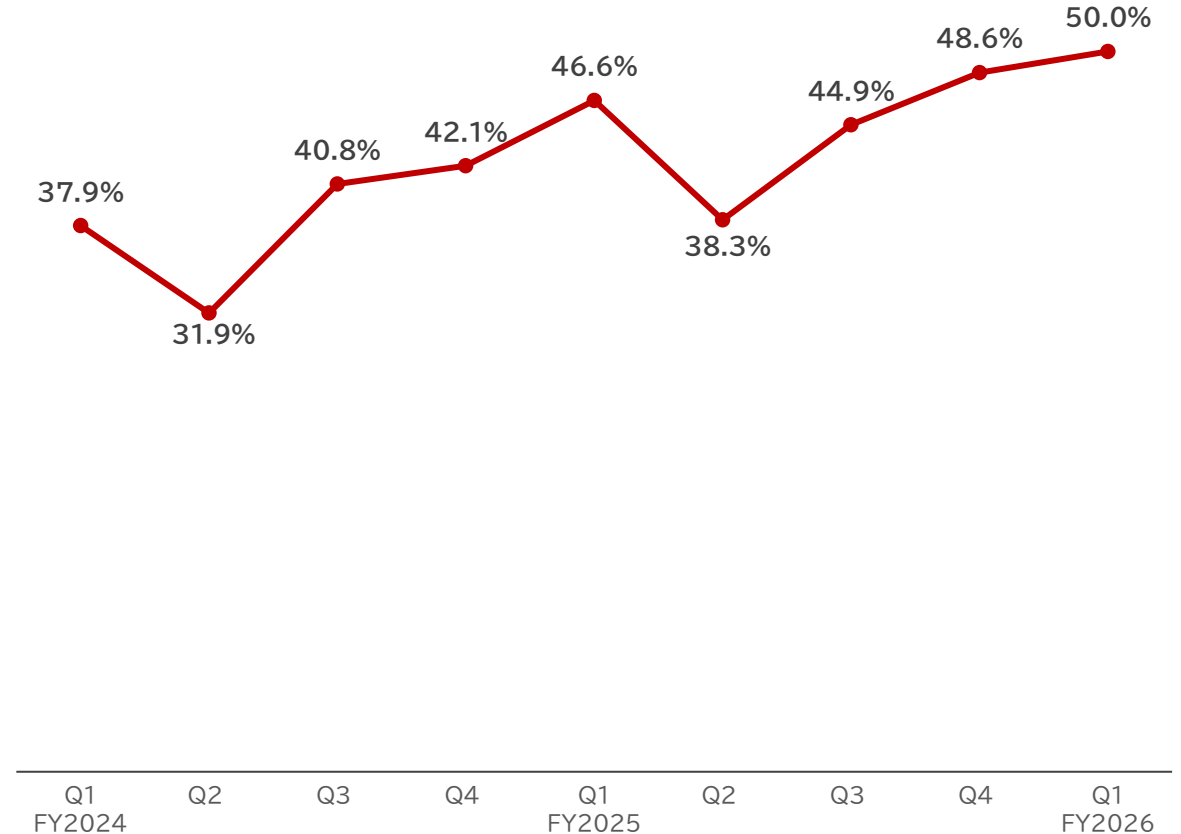
デジタルトランスフォーメーション事業 – 売上高・売上総利益 –

- 稼働率・単価の改善に伴い売上総利益率が改善し、売上総利益はQonQ +17.6%、YonY +27.8%となる602百万円で着地
- FY2024以降、協働パートナーへの外注が減少して内製比率が高まることで、売上総利益率が改善傾向

売上高・売上総利益 (百万円)



売上総利益率

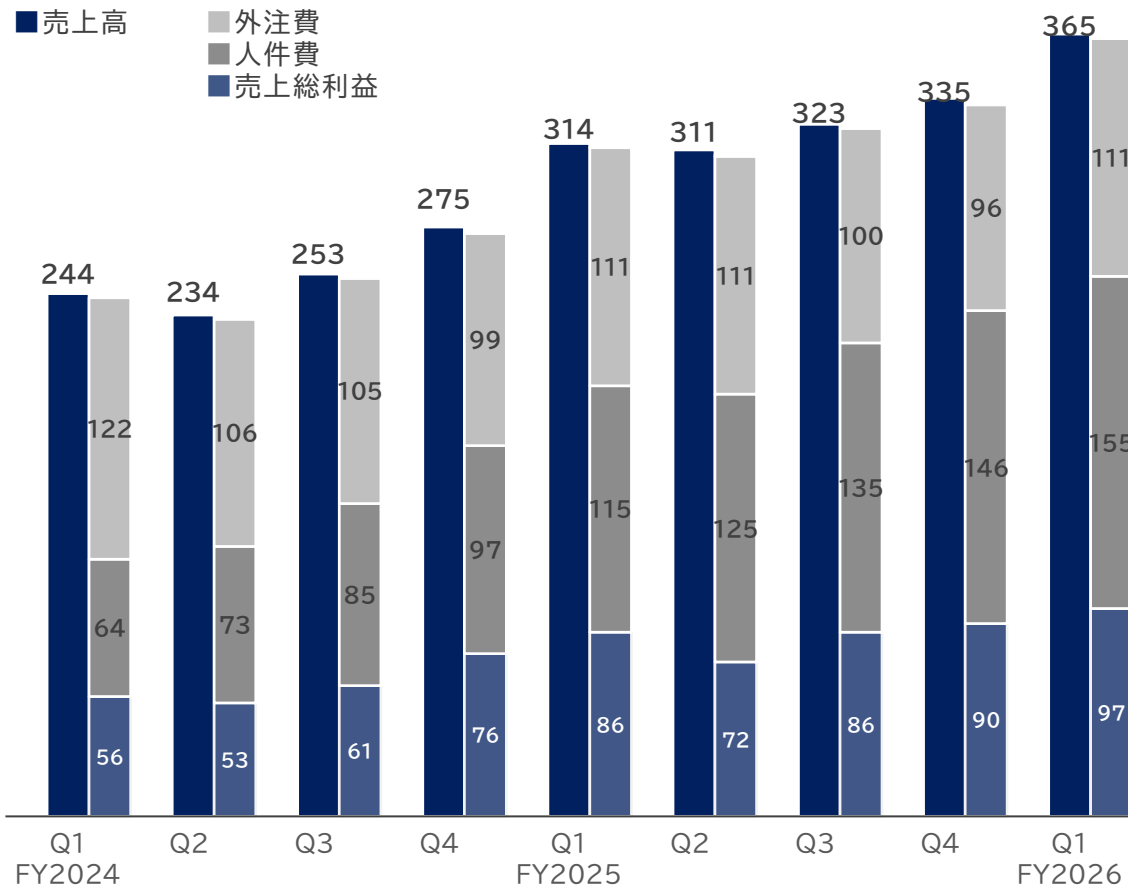


※ 地代家賃等の販管費から原価への配賦前の数値であり、かつ前期は短信上の表示組替 (研修期間中人件費を売上原価→販管費へ)を未反映のため、決算短信記載の売上総利益とは一致しない

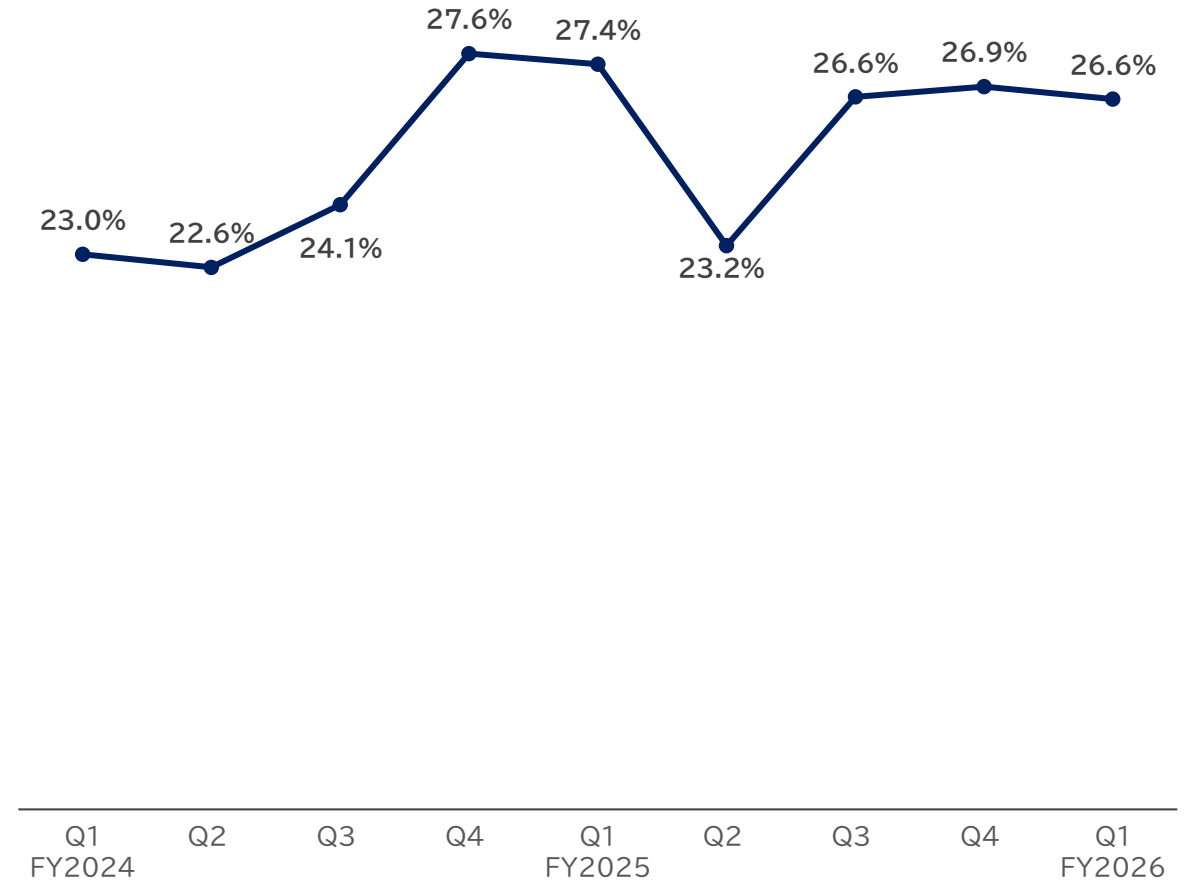
DX×テクノロジー事業 – 売上高・売上総利益 –

- エンジニア数の増加に伴い増収基調を維持し、売上高はQonQ +9.0%、YonY +16.2%となる365百万円で着地
- 売上総利益はQonQ +7.8%、YonY +12.8%となる97百万円で着地

売上高・売上総利益 (百万円)



売上総利益率

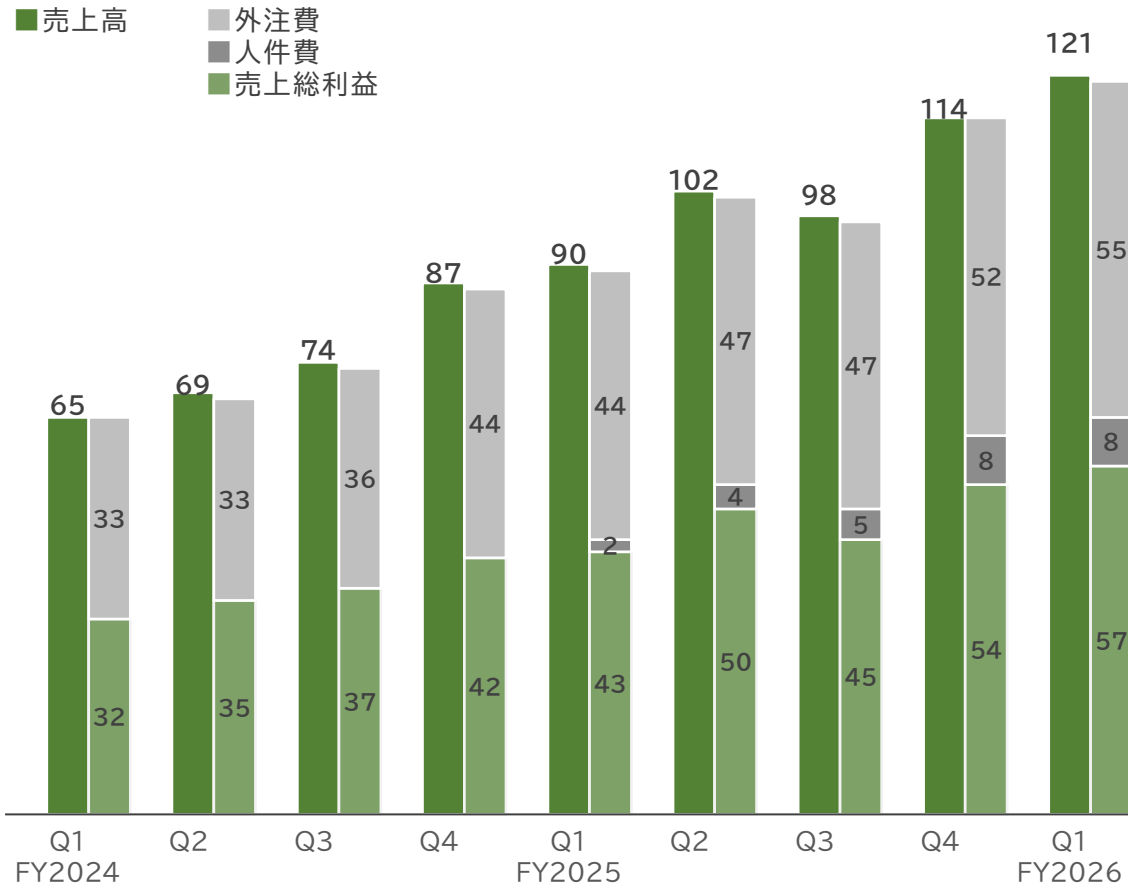


※ 地代家賃等の販管費から原価への配賦前の数値であり、決算短信記載の売上総利益とは一致しない

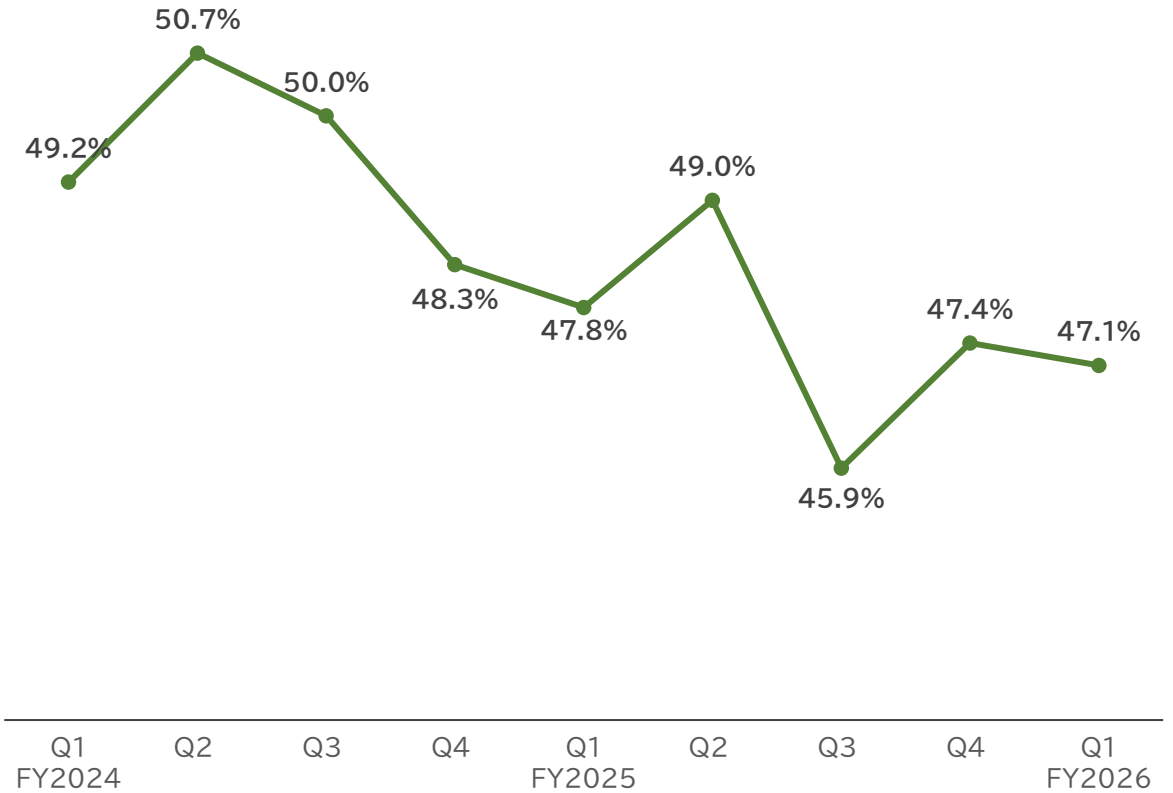
DX×HR事業 – 売上高・売上総利益 –

- サービス提供件数が堅調に積み上がり、売上高はQonQ +6.1%、YonY +34.4%となる121百万円で着地
- 売上総利益はQonQ +5.6%、YonY +32.6%となる57百万円で着地

売上高・売上総利益 (百万円)



売上総利益率



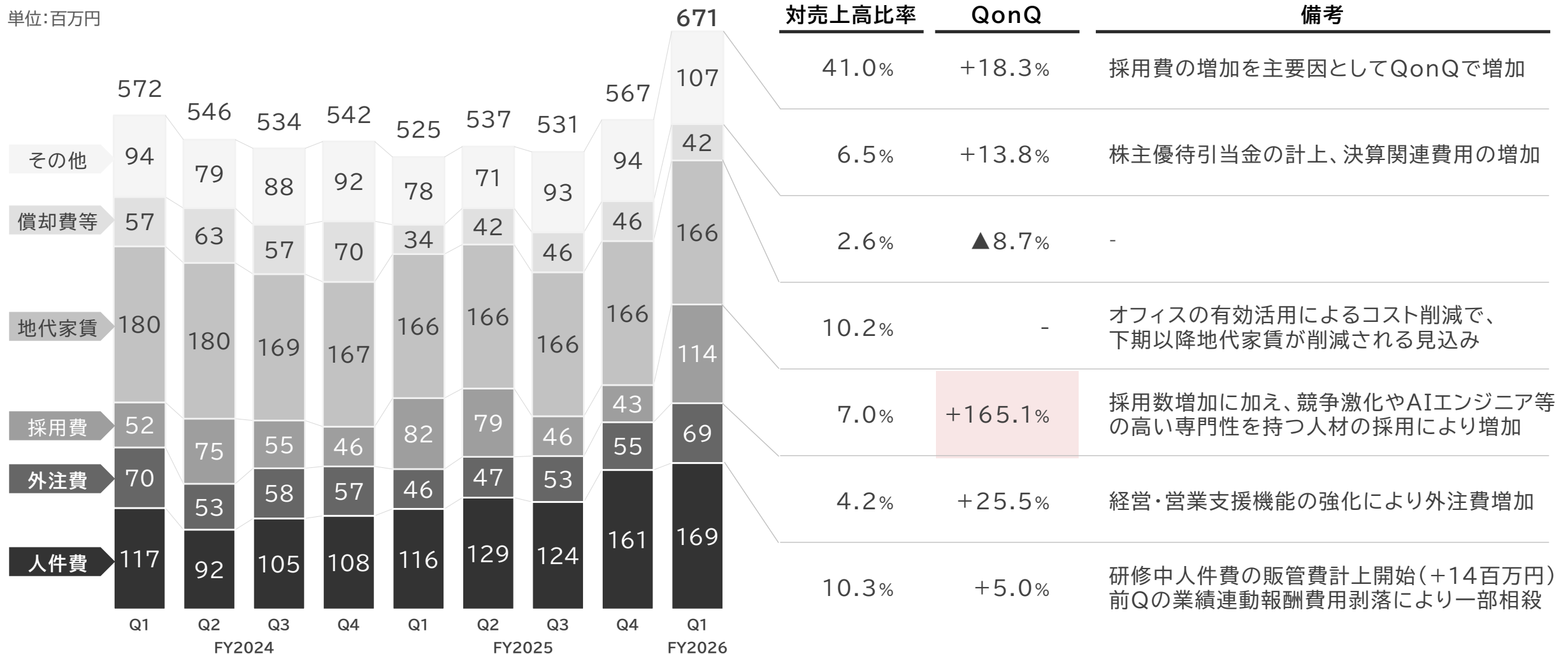
※ 地代家賃等の販管費から原価への配賦前の数値であり、かつ前期は短信上の表示組替 (研修期間中人件費を売上原価→販管費へ)を未反映のため、決算短信記載の売上総利益とは一致しない

※ DX×HR事業の売上高は純額ではなく総額で表示しているため、連結財務諸表上の売上高とは一致しない

販管費内訳の推移

- 過去最多水準の中途採用を行ったことに加え、採用市場の競争激化や高い専門性を持つ人材の採用により採用費がQonQで大幅に増加
- オフィスの有効活用により地代家賃が下期以降削減される見通し

単位:百万円



業績予想に対する実績

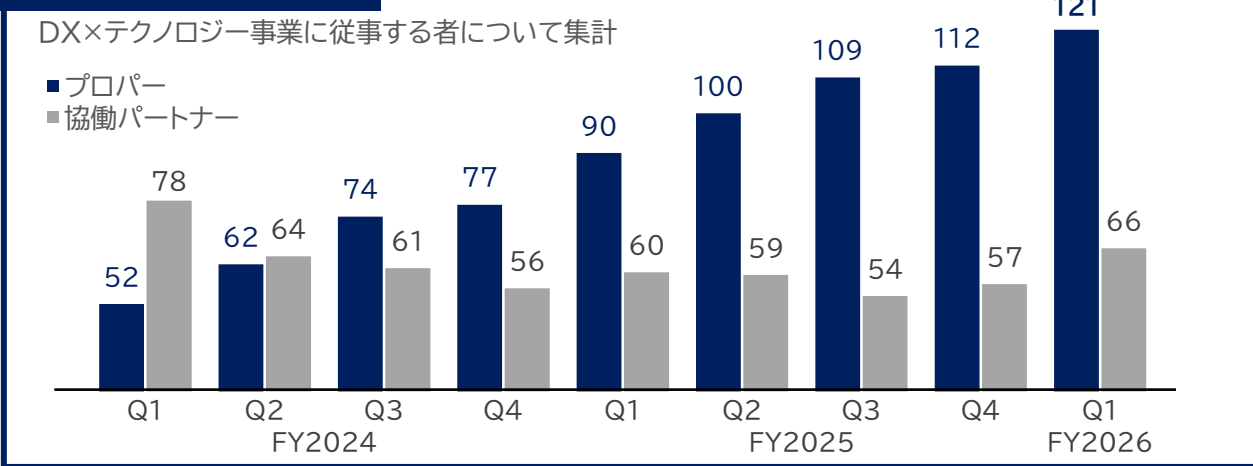
- Q1の連結売上高は計画比で好調に進捗も、前年度と同様にQ2は季節性要因の剥落等によりQ1対比で減収となる見込み
- Q1の連結営業利益も計画比で好調に進捗、下期偏重の業績構造のため進捗率は計画通りの水準

単位:百万円	業績予想 (2/14公表)	第1四半期 実績(累計)	進捗率	要因分析
連結売上高	6,600	1,635	24.8%	✓ デジタルトランスフォーメーション事業は、稼働率・単価の改善に伴い計画比で好調に進捗 ✓ 一方で、前年度と同様に季節性要因の剥落等の影響でQ2は計画通りQ1対比で減収となる見込み ✓ DX×テクノロジー事業、DX×HR事業も好調に進捗
デジタルトランスフォーメーション事業	4,840	1,203	24.9%	
DX×テクノロジー事業 + DX×HR事業	1,760	431	24.5%	
連結営業利益 (営業利益率)	500 (7.6%)	85 (5.2%)	17.0%	✓ 売上高の上振れに加えて、売上総利益率改善により、採用費等の費用上振れによる押し下げ効果を上回り、営業利益・経常利益が計画よりも上振れで着地 ✓ 下期偏重の業績構造のため、現時点の進捗率は計画通りの水準
連結経常利益 (経常利益率)	490 (7.4%)	86 (5.3%)	17.6%	
親会社株主に帰属する当期純利益 (当期純利益率)	340 (5.2%)	51 (3.1%)	15.0%	

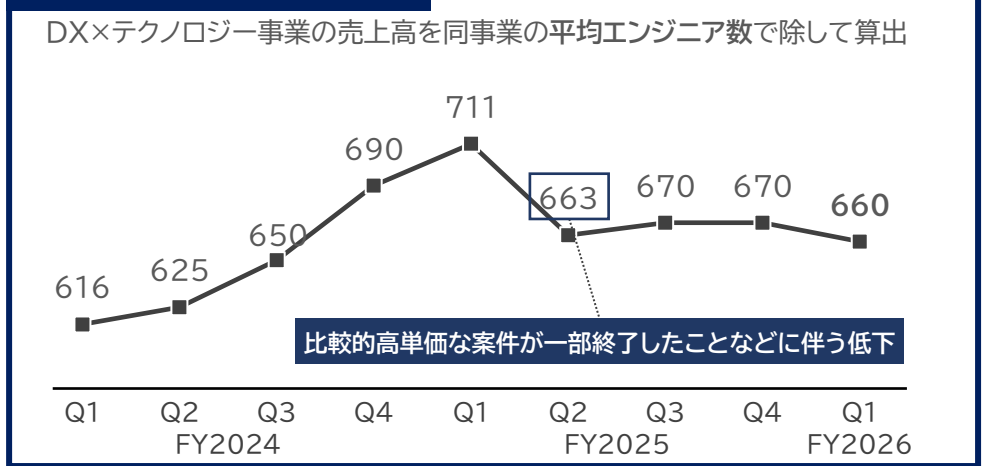
DX×テクノロジー事業 | artwize

- アルトワイズ社においてエンジニアによるシステム開発・ソフトウェアテストの支援サービスを展開
- エンジニアが働きやすい環境づくりに注力しており、日経ビジネスにてブランディング戦略が紹介されるなどの取り組みにより採用が好調

期末エンジニア数(人)

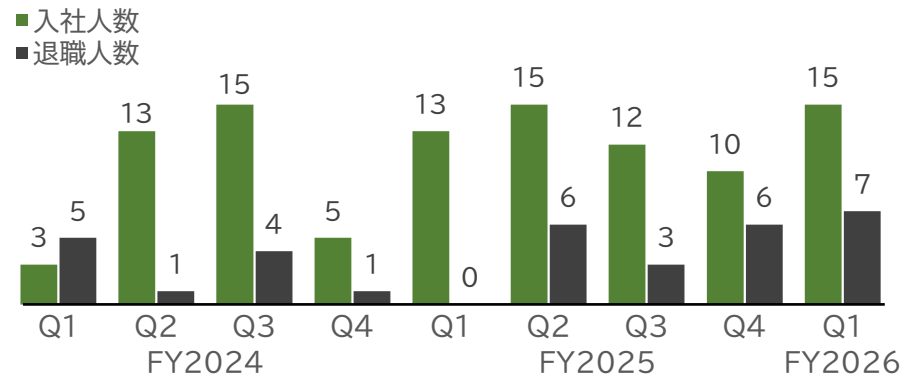


エンジニア単価(千円/月)



入社/退職人数(DX×テクノロジー事業)

※ FY2024 Q1までは、アルトワイズ社とプロジェクトテクノロジーズ社の合計値



紹介

日経ビジネスにて、組織改革と事業成長を実現してきたプロセスについて紹介いただきました。
掲載先: <https://special.nikkeibp.co.jp/atclh/ONB/26/mynavi0427/>

認定

経済産業省および日本健康会議が推進する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)」に認定されました。
掲載先: [ACTION! 健康経営 | ポータルサイト](#)

発信

各種SNSにて、アルトワイズ社の魅力を発信しています。
Wantedly: <https://www.wantedly.com/companies/artwize>
Instagram: https://www.instagram.com/artwize_official/
YouTube: <https://www.youtube.com/@artwizeTV>

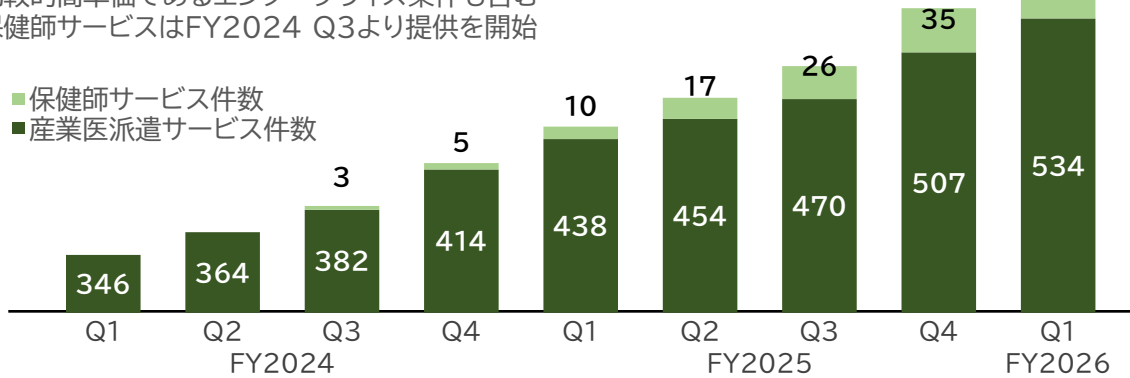
DX×HR事業 | Dr.健康経営

- Dr.健康経営社において、産業医派遣サービスを軸として企業の健康経営を支援するサービスを提供
- 保健師サービスを起点とした新規リード獲得や大型案件の獲得を進めている

サービス提供件数(件/月)

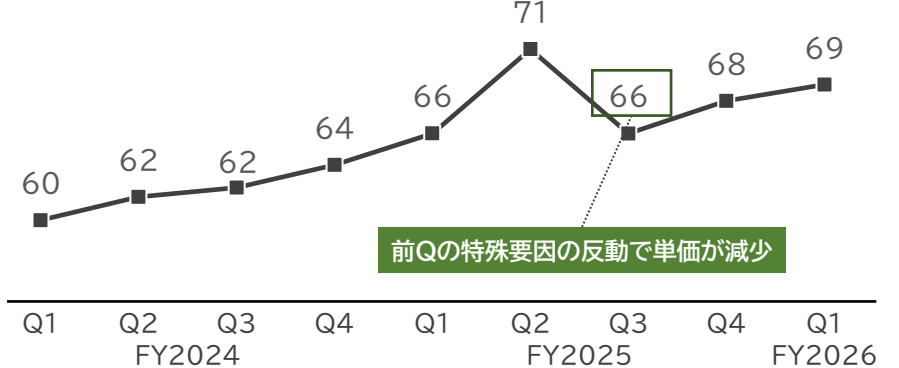
サービスを提供している事業所ごとに集計
比較的高単価であるエンタープライズ案件も含む
保健師サービスはFY2024 Q3より提供を開始

- 保健師サービス件数
- 産業医派遣サービス件数



取引単価(千円/月)

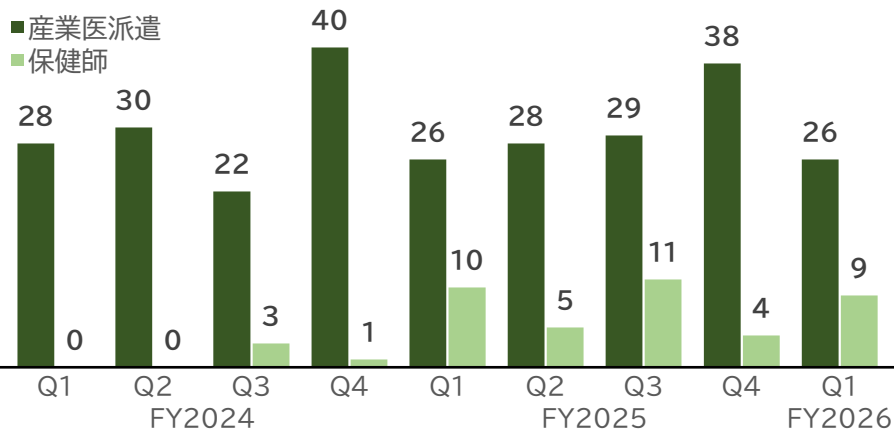
産業医サービスと保健師サービスの売上高合計を、両サービスの提供件数合計で除して算出。比較的高単価であるエンタープライズ案件も含む。



新規契約件数(件)

保健師サービスはFY2024 Q3より提供を開始

- 産業医派遣
- 保健師



- ✓ 産業医面談に至る一步手前を保健師がすくい上げ、顧客企業の人事労務部門の負担を軽減し、産業医派遣サービスとの連携により健康経営を包括的に支援
- ✓ 保健師サービスを起点に顧客企業のニーズを検知し、クロスセル・アップセルの獲得を進めている

当社グループにおけるコーポレート・ガバナンス強化の歩み

- 2023年9月以降、「ガバナンス体制の構築」を掲げ、コーポレート・ガバナンスの強化を推進
- 各種施策を実施し、再成長フェーズにふさわしい実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制の構築を図った

● 2023年9月

- ✓ 元役員による不祥事

● 2023年12月

- ✓ 調査結果の公表/再発防止策の策定
- ✓ 任意の指名報酬委員会の設置

● 2024年3月

- ✓ 監査等委員会設置会社への移行
- ✓ 役員への業績連動報酬制度の導入

● 2024年8～9月

- ✓ 役員指名プロセスの改善
- ✓ 指名報酬委員会の議長を社外取締役へ変更
- ✓ 取締役会実効性評価の導入

● 2025年2月～

- ✓ 役職員向けのRS・有償SOを導入
- ✓ 取締役会実効性評価の結果を踏まえた取り組みを推進

● 2026年～

再成長フェーズへの移行実現へ

- 外部専門家による調査結果を踏まえた提言を受け、再発防止策を策定
- 執行を担う経営陣への牽制機能強化を企図し、任意の指名報酬委員会を設置
- 経営陣への監督機能の強化や意思決定プロセスの透明性確保に資する各種改善施策の検討・実施をスタート

- 取締役会における社外取締役比率を高めるとともに、議決権を有する監査等委員による監査・監督機能の強化を企図し、監査等委員会設置会社へ移行
- 当社グループの業務執行系役員に対し、業績目標達成や企業価値向上に連動性の高い業績連動報酬制度を導入

- ガバナンス上のリスクとなりうる人材を役員に選任することを回避し、高い倫理観(インテグリティ)を備えた人材を役員に登用することを企図し、役員指名プロセスを改善
- ガバナンス施策の効果検証とその運用改善を通じ、取締役会の更なる実効性強化を図るため、第三者機関が関与する取締役会の実効性評価を導入

- 株主の皆様との利害の一致、再成長フェーズへの移行の実現と中長期のコミットメントを引き出すことを企図し、役職員向けのRS・有償SOを導入
- 取締役会実効性評価の結果を踏まえたフォローアップ、社外取締役の選任基準に係る内規の整備、取締役会から業務執行取締役への権限移譲などの取り組みを推進

取締役会の機能・実効性強化

- 取締役会の機能と実効性の強化を企図し、機関設計の見直し(監査等委員会設置会社への移行)や取締役会実効性評価の導入を推進
- 社外取締役による経営陣への監督・牽制機能の強化と、取締役会の更なる実効性強化へ向けた改善スキームを構築

監査等委員会設置会社への移行

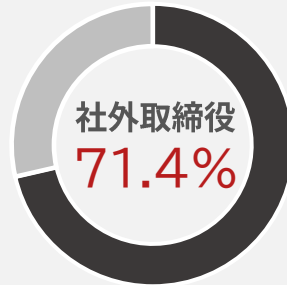
●移行の目的

取締役会における社外取締役比率を高めるとともに、議決権を有する監査等委員が監査・監督機能を担うことにより、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ることを企図し、2024年3月開催の定時株主総会決議により監査等委員会設置会社へ移行

●取締役会の構成

取締役7名中、社外取締役が5名選任されており、執行を担う経営陣への監督・牽制機能が充足された取締役構成を実現

※社外取締役のうち、監査等委員である取締役は4名



● 社外取締役 ● 業務執行取締役

●業務執行取締役への権限移譲

取締役会が真に取り組むべきアジェンダに注力し、その実効性を担保すること、機動的な業務執行を実現することを企図し、2025年12月に業務執行取締役へ重要な業務の執行を一部委任

取締役会実効性評価

●実施の目的

・ガバナンス強化のための施策の効果を検証し、更なる運用改善を図るため、第三者機関が関与する取締役会の実効性評価を2024年9月より導入
・取締役会の実効性に関する分析・評価・課題認識を通じ、取締役会の更なる機能強化、各種施策の運用改善に繋げる

●実施方法・アンケート項目分類

(実施方法)

- 第三者機関の助言を得つつ、全取締役を対象に以下項目のアンケートを実施
- 回答方法は第三者機関に直接回答することで匿名性を確保

(アンケート項目分類)

- ・取締役会の議論
- ・取締役会のモニタリング
- ・取締役(監査等委員を含む)に対する支援体制
- ・株主(投資家)との対話
- ・取締役自身の取組み
- ・指名報酬委員会の運営
- ・総括

当社グループにおける役員指名報酬制度の高度化① ～指名報酬決定のスキーム～

- 任意の指名報酬委員会の設置、客観的かつ透明性の高い役員指名プロセスの導入を通じ、コーポレート・ガバナンスの根幹ともいえる役員の指名及び報酬決定の仕組みを構築

指名報酬委員会

●設置の目的

取締役及び執行役員を選解任及び報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスをさらに強化する観点から、2023年12月の取締役会決議により、任意の指名報酬委員会を設置

●構成

代表取締役と過半数の独立社外取締役により構成

※なお、FY2024期中より、委員長を代表取締役から独立社外取締役へ変更し、委員会としてより透明性が高く公正な判断を可能とする体制を構築

●役割

当社グループの取締役及び執行役員の指名及び報酬に関する事項について審議を行い、答申又は取締役会から委任された事項の決定を行う

●その他

FY2025に、社外取締役の選任に係る内規を策定し、社外取締役の選任基準の整備、再任期間及び他の上場会社における役員兼務数の上限などを整備

役員の指名プロセス

●導入の目的

役員を選任に際し、ガバナンス上のリスクとなりうる人材を回避するとともに、高いインテグリティを備えた人材を登用することを企図し、2024年8月に第三者ヒアリング等を取り入れた、より客観的かつ透明性の高い役員指名プロセスを導入

●対象となる役員

- プロジェクトホールディングス及びプロジェクトカンパニーの業務執行取締役及び執行役員
- その他のグループ会社の代表取締役

●プロセス概要

対象となる役員に対し、以下①～⑤のプロセスを経て審議・選任等を実施

- ①候補者の推薦
- ②第三者等へのヒアリング
- ③webテスト
- ④指名報酬委員会において議論・選任を決議
- ⑤研修の実施

当社グループにおける役員指名報酬制度の高度化② ～企業価値向上に連動した役員報酬制度～

- 当社グループの持続的な成長と企業価値の向上のための役員インセンティブとして、業績目標達成や企業価値向上に連動性の高い業績連動報酬制度を導入

役員報酬制度の概要

●目的

経営陣が得る報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確化し、経営陣が株価上昇によるメリットだけでなく株価下落のリスクも株主の皆様と共有することで、**中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高める**ことを企図

●対象

-当社グループの取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)及び執行役員

●構成

固定報酬、年次業績連動賞与(金銭賞与)、株式報酬の3種類

●特徴

- 役位が上がると、**業績連動部分(特に株式報酬)の割合が大きくなる**設計
- 年次業績連動賞与は、利益目標の達成度合いに応じ**0～200%**で変動
- 株式報酬は、利益目標の達成度合いに応じ**60～140%**で変動
- 株主の皆様の代理としての監督機能を促すことを企図**し、社外取締役(監査等委員でない取締役)に対しても業績非連動の株式報酬を付与

報酬構成イメージ

(代表取締役の例)



② 年次業績連動賞与 ③ 株式報酬

※利益目標の達成度合いに応じ、年次業績賞与は0～200%、株式報酬は60%～140%で変動

報酬の構成と対象役員種別

	業務執行系役員		非業務執行系役員	
	業務執行取締役 及び執行役員	社外取締役 (監査等委員除く)	社外取締役 (監査等委員)	
固定報酬	○	○	○	
年次業績連動賞与 (金銭賞与)	○	—	—	
株式報酬	○	○(※)	—	

※監査等委員でない社外取締役の株式報酬は、業績に連動せず固定値

再成長フェーズへの移行を企図した役職員向けの有償SOとRS

- 株主の皆様との利害の一致、再成長フェーズへの移行の実現と中長期のコミットメントを引き出すことを企図し、役職員向けのRS・有償SOをFY2025より導入(FY2027まで概ね同様の制度を継続予定)

中長期業績連動型新株予約権(有償SO)

●目的

中長期的な業績及び企業価値の向上を目指すに当たり、**経営層・次期経営層候補**に対して成長の踊り場から再成長フェーズへの移行を実現する“第二創業期”の中核メンバーに相応しいインセンティブを付与することで、役職員の結束力を高め**中長期的なコミットメント**を引き出す

●対象

- 当社グループの取締役・執行役員
- 当社グループの次期経営層候補となる幹部従業員

●行使条件

行使条件は以下のとおり

業績目標	行使可能比率
(a) FY2028のEBITDAが12億円以上	全体の30%
(b) FY2028からFY2030までのいずれかの事業年度のEBITDAが15億円以上	全体の35%
(c) FY2028からFY2030までのいずれかの事業年度のEBITDAが30億円以上	全体の35%

譲渡制限付株式報酬(RS)

●目的

管理職を中心とする幹部従業員向けに株式を付与することで株主との利害を一致させるとともに、3年間の役務提供期間に亘る譲渡制限を付すことで成長の踊り場から再成長フェーズへの移行を実現する“第二創業期”への**中長期的なコミットメント**を引き出す

●対象

- 当社グループの管理職従業員
- ※グループ従業員向け持株会に加入し、一定額以上の掛金を設定している者に限定

●付与数

各人の等級グレードにおける基本年間報酬額の5%に当たる金額相当の株式

●解除条件

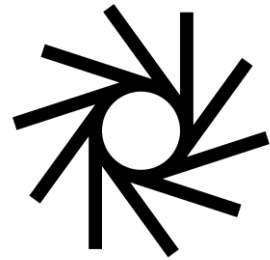
対象者の希望に応じて2タイプを用意

- ・**Aタイプ**:割当日から3年間の役務提供期間に亘る当社グループへの継続勤務を前提として、3年後に譲渡制限が解除される
- ・**Bタイプ**:割当日から3年間の役務提供期間に亘る当社グループへの継続勤務を前提として、退職日において譲渡制限が解除される

※詳細は、2026年2月13日付「募集新株予約権(中長期業績連動型新株予約権)の発行に関するお知らせ」「従業員を対象とする譲渡制限付株式報酬としての自己株式の処分に関するお知らせ」「FY2026中長期業績連動型新株予約権及び譲渡制限付株式報酬について」をご参照ください。

ご留意事項

- 本資料に記載されている当社以外に関する情報については、一般に公開されている情報等から引用したものであり、その真実性、正確性または完全性について、当社は何ら表明及び保証するものではありません。
- 本資料は、当社の業界動向及び事業内容について、現時点における予定、推定、見込み又は予想に基づいた将来展望についても言及しております。これらの将来展望に関する表明の中には、様々なリスクや不確実性が内在します。既に知られたもしくははまだに知られていないリスク、不確実性その他の要因が、将来の展望に関する表明に含まれる内容と異なる結果を引き起こす可能性がございます。
- 当社の実際の将来における事業内容や業績等は、本資料に記載されている将来展望と異なる場合がございます。



ProjectHoldings