

KabuBerry Lab IRセミナー

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】

(2024年1月に株式会社プロジェクトカンパニーより商号変更)

2024年9月29日



1. (株)プロジェクトホールディングスの概要 … p. 3
2. デジタルトランスフォーメーション事業の概要 … p. 10
3. その他事業の概要 … p. 15
4. 今後の成長戦略と取り組み状況 … p. 18
5. 企業価値向上のための取り組み … p. 22

1. (株)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

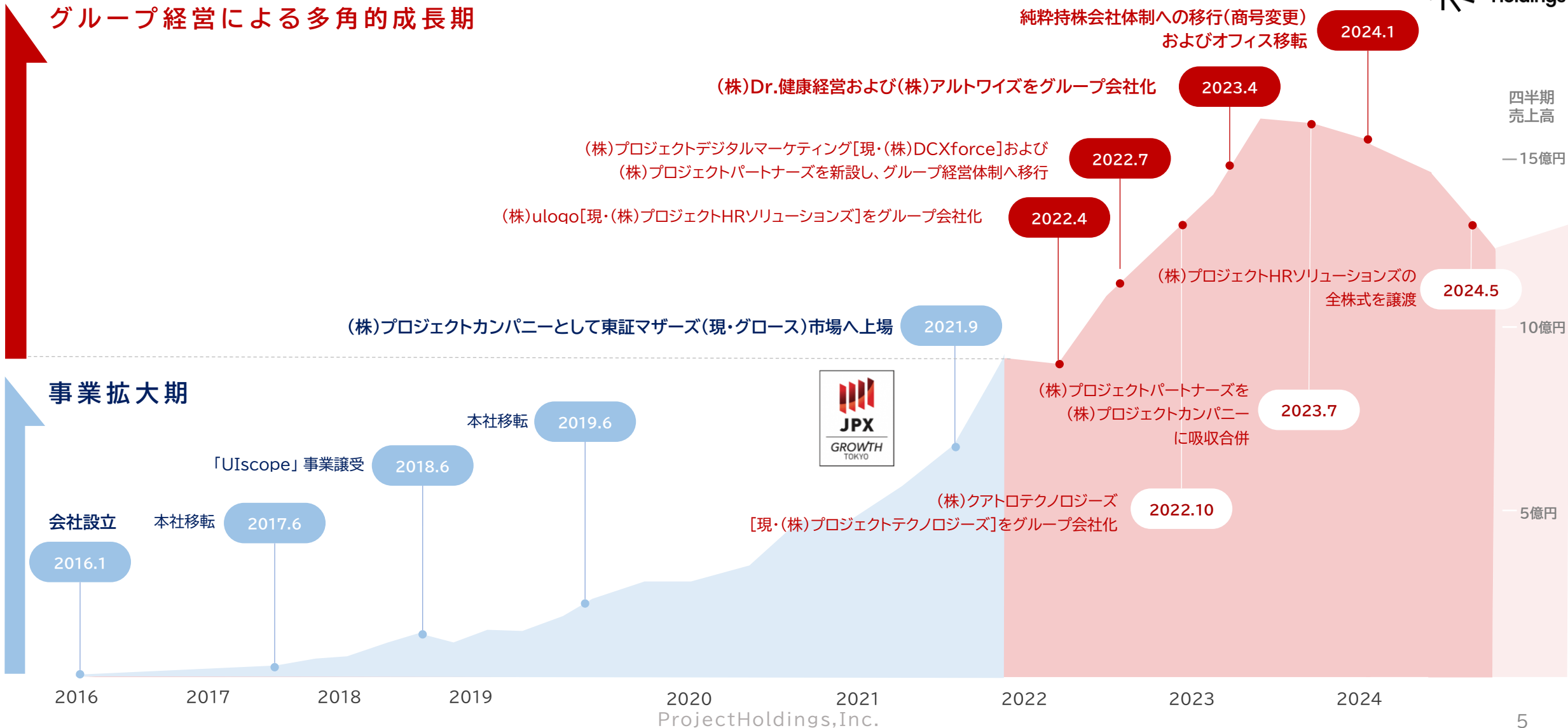
Mission

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

沿革



グループ概要



Project Holdings

(株)プロジェクトホールディングス

設立	2016年1月
株式市場	東証グロース (9246)
資本金	50百万円
連結従業員数	263名 (2024年6月末現在)
役員構成	
代表取締役	土井 悠之介
取締役	松村 諒
社外取締役	松本 勇氣 柳沢 和正
社外取締役 (監査等委員)	結城 愛子 橋口 晶子 桃崎 有治 川添 丈

デジタルトランスフォーメーション事業



Project Company

(株)プロジェクトカンパニー

DXコンサルティング(新規事業開発、既存事業変革)
UI/UX評価ユーザーテストサービス “UIScope”



(株)DCXforce

マーケティング戦略コンサルティング

DX×テクノロジー事業



(株)アルトワイズ

エンジニア派遣(システム開発・システムテスト等)

DX×HR事業



(株)Dr. 健康経営

産業医派遣、健康経営コンサルティング



国内
上場企業

2位

Financial Times社
「アジア太平洋地域急成長企業ランキング2024」

その他関連会社



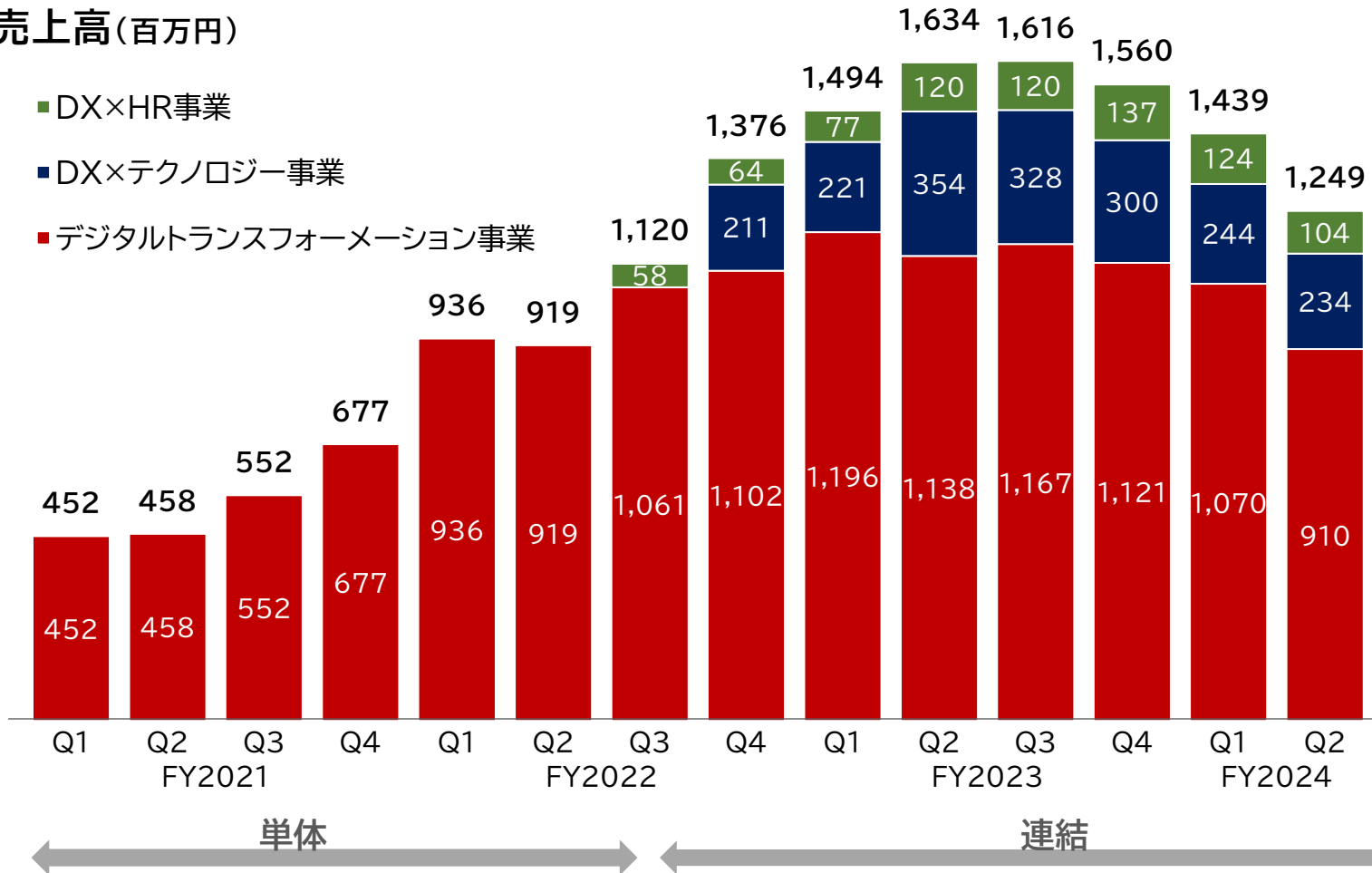
(株)SBIデジタルハブ 1.43%出資

業績推移 - 売上高 -

- FY2024 Q2の売上高は、QonQ -13.2%、YonY -23.6%となる1,249百万円
- デジタルトランスフォーメーション事業において、**新卒社員の受入れ・立ち上げと既存社員の育成を優先したことが主な減収要因** (業績予想に対しては概ね計画通り)

売上高(百万円)

- 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



DX×HR事業

FY2024Q2にプロジェクトHRソリューションズ社の株式譲渡に伴う連結除外により、売上減少

DX×テクノロジー事業

プロジェクトテクノロジーズ社とアルトワイズ社を2024年4月に合併し、組織環境の改善に注力

足元では採用が好調に進捗しており、引き続き組織規模拡大による業績伸長を志向

デジタルトランスフォーメーション事業

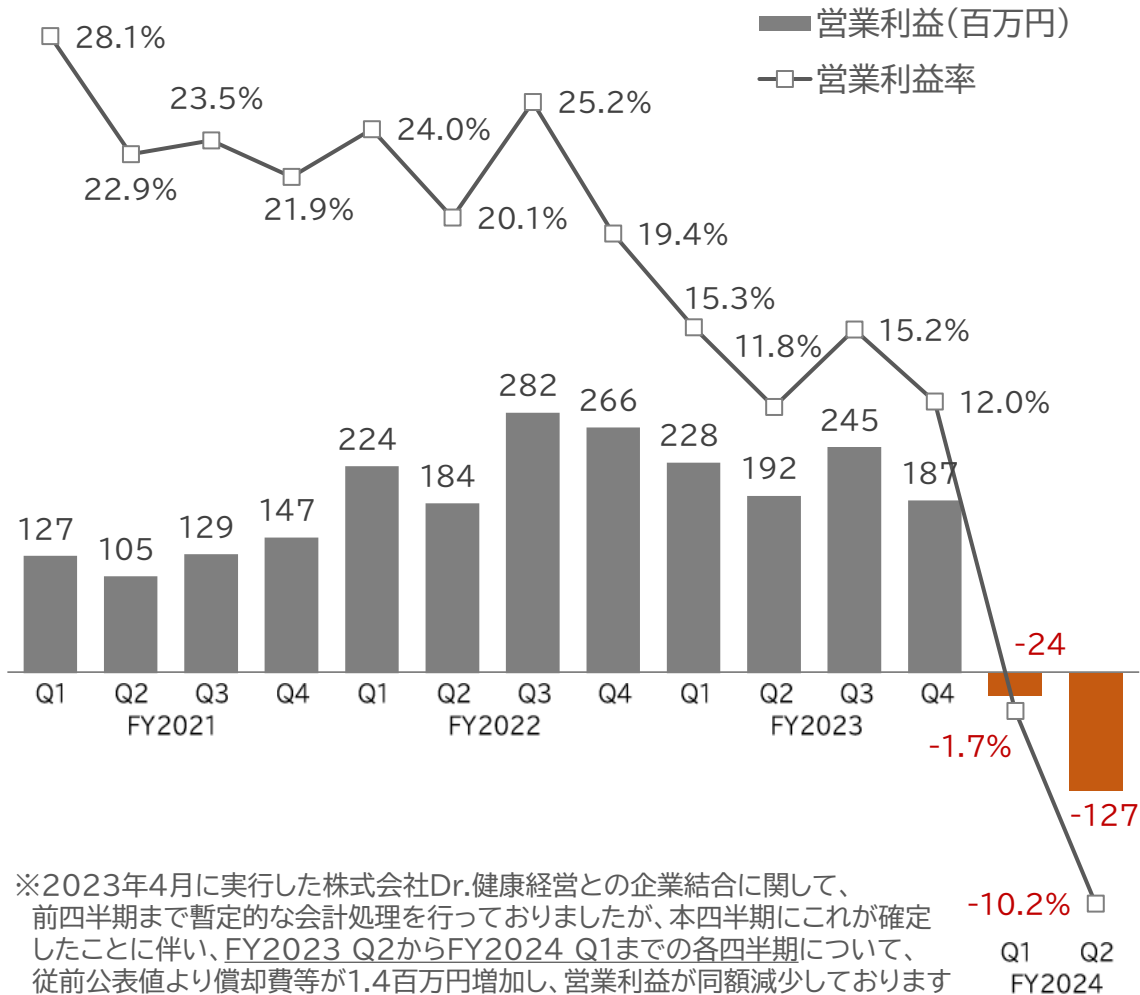
4月に入社した新卒社員の受入れ・立ち上げと既存社員の育成を優先したため、減収 (業績予想に対しては概ね計画通り)

今後、新卒社員のアサインが本格化していくとともに収益回復に目途

業績推移 – 営業利益・EBITDA –

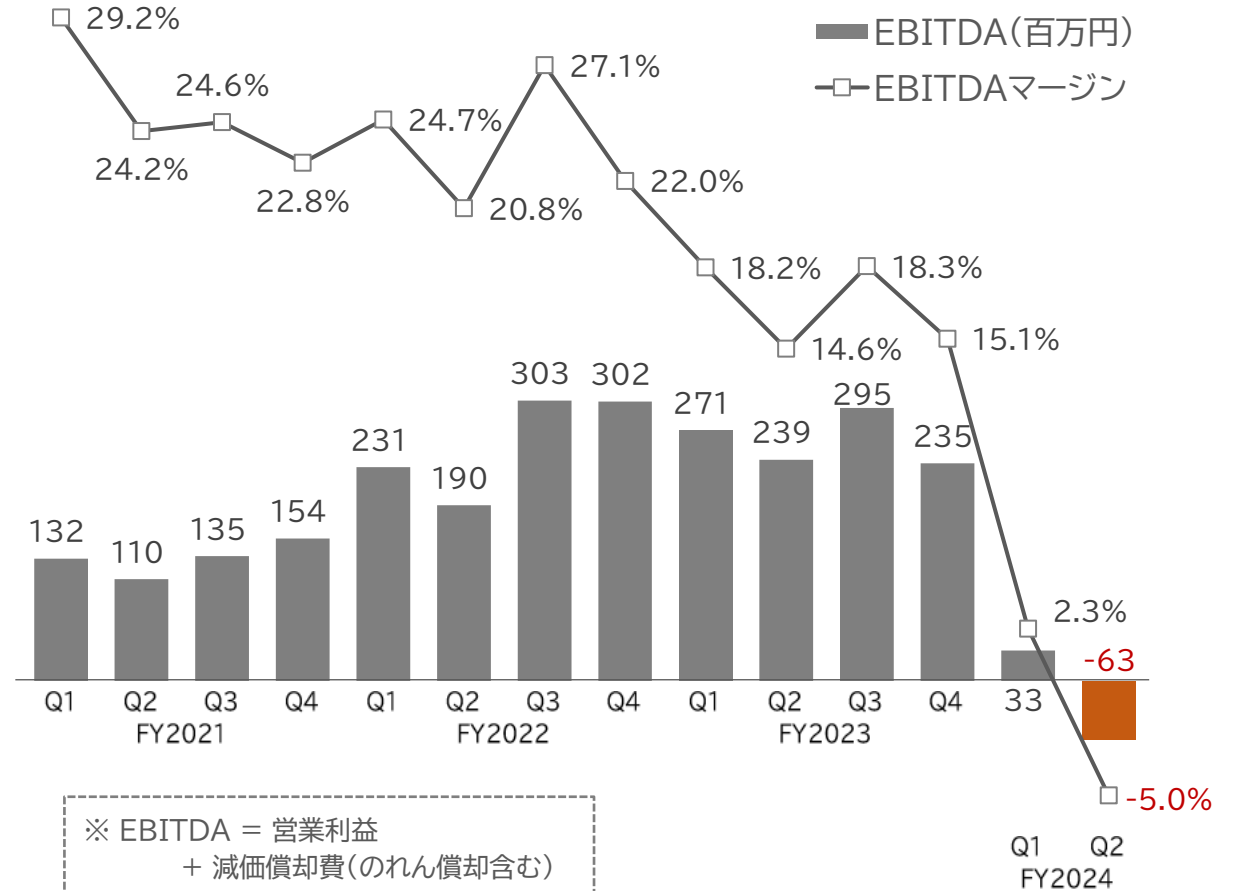
■ 営業利益・EBITDAは、デジタルトランスフォーメーション事業において人材育成を優先したこと起因する減収を主因として、減益にて着地

営業利益



※2023年4月に実行した株式会社Dr.健康経営との企業結合に関して、前四半期まで暫定的な会計処理を行っていましたが、本四半期にこれが確定したことに伴い、FY2023 Q2からFY2024 Q1までの各四半期について、従前公表値より償却費等が1.4百万円増加し、営業利益が同額減少しております

EBITDA

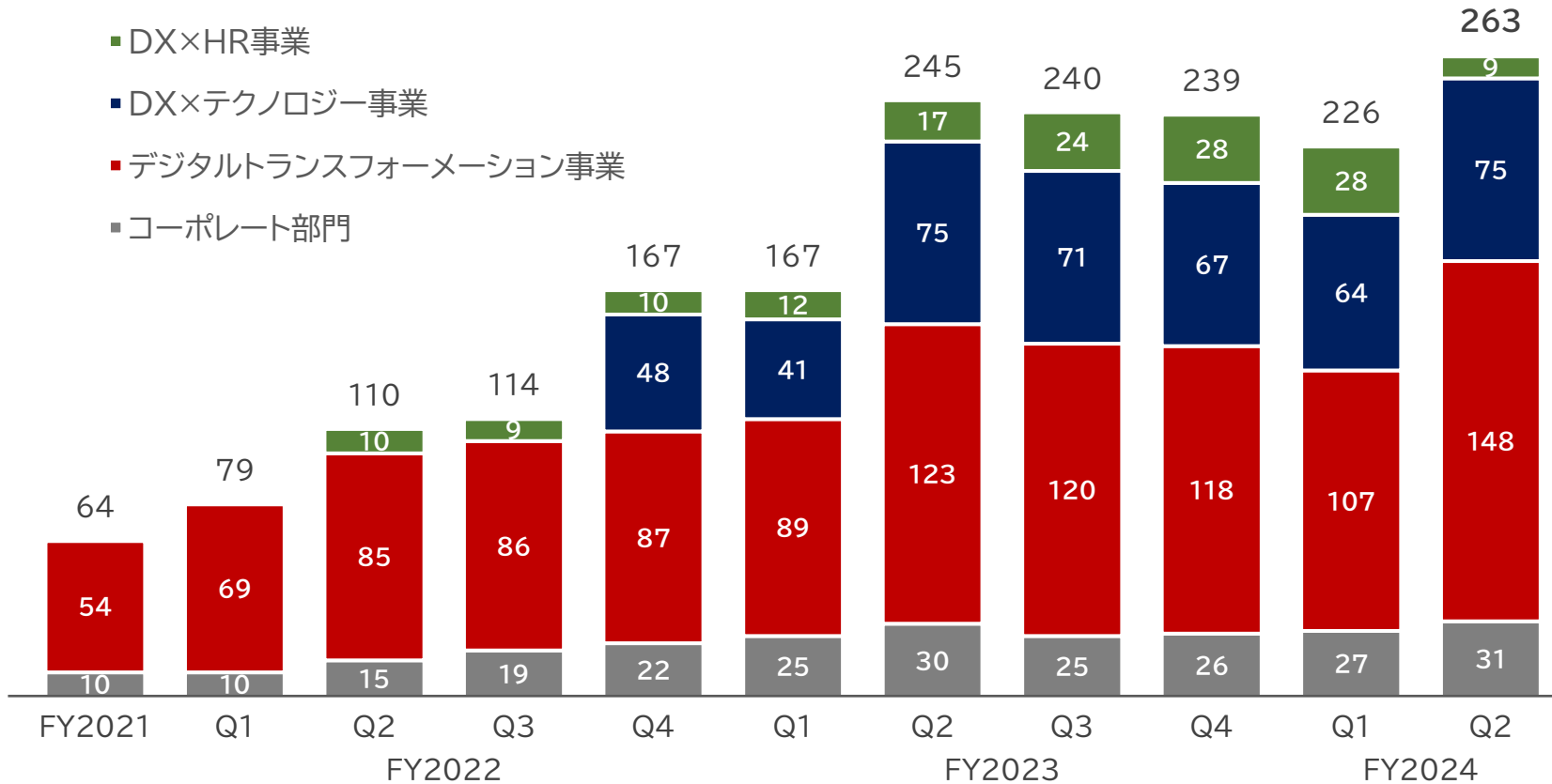


※ EBITDA = 営業利益
+ 減価償却費(のれん償却含む)
+ 敷金償却 + 株式報酬費用

従業員の状況(2024年度第2四半期)

- プロジェクトHRソリューションズ社の株式譲渡によりDX×HR事業は約20名減少したものの、4月に新入社員を約50名迎えたこと、デジタルトランスフォーメーション事業における離職率が低下傾向にあることを受け、グループ全体ではYonY +18名となる263名に増加

従業員数の推移(人; 各期末日時点)



プロジェクトHRソリューションズ社の連結除外に伴いDX×HR事業は減少

DX×テクノロジー事業ではエンジニア採用が好調に推移

デジタルトランスフォーメーション事業においては離職率が低下傾向に

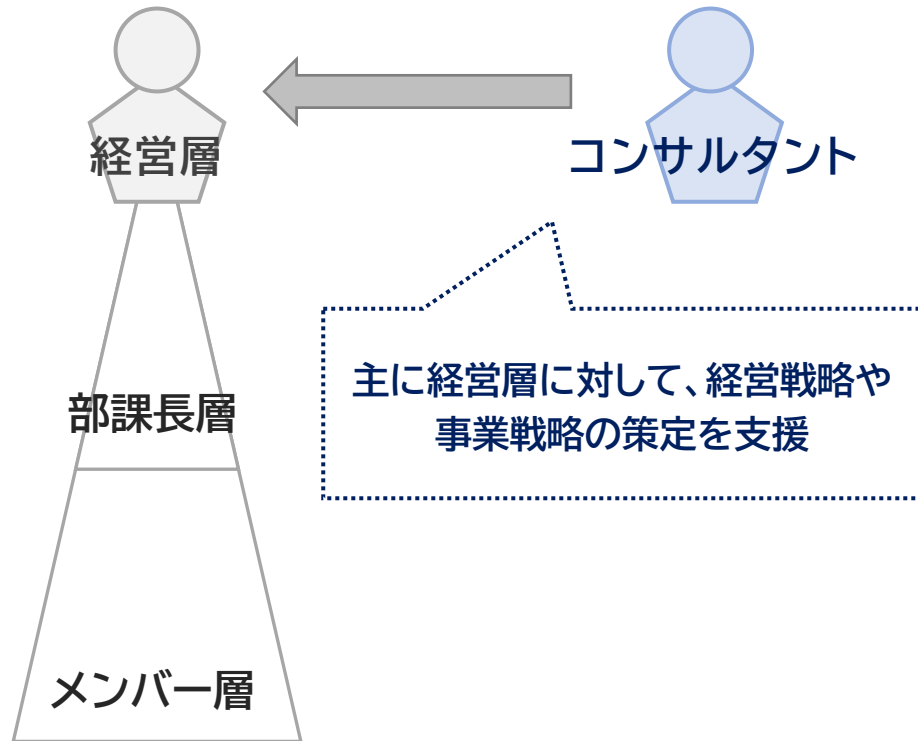
4月に新卒・中途社員を約50名迎え、グループでYonY +18名

2. デジタルトランスフォーメーション事業の概要

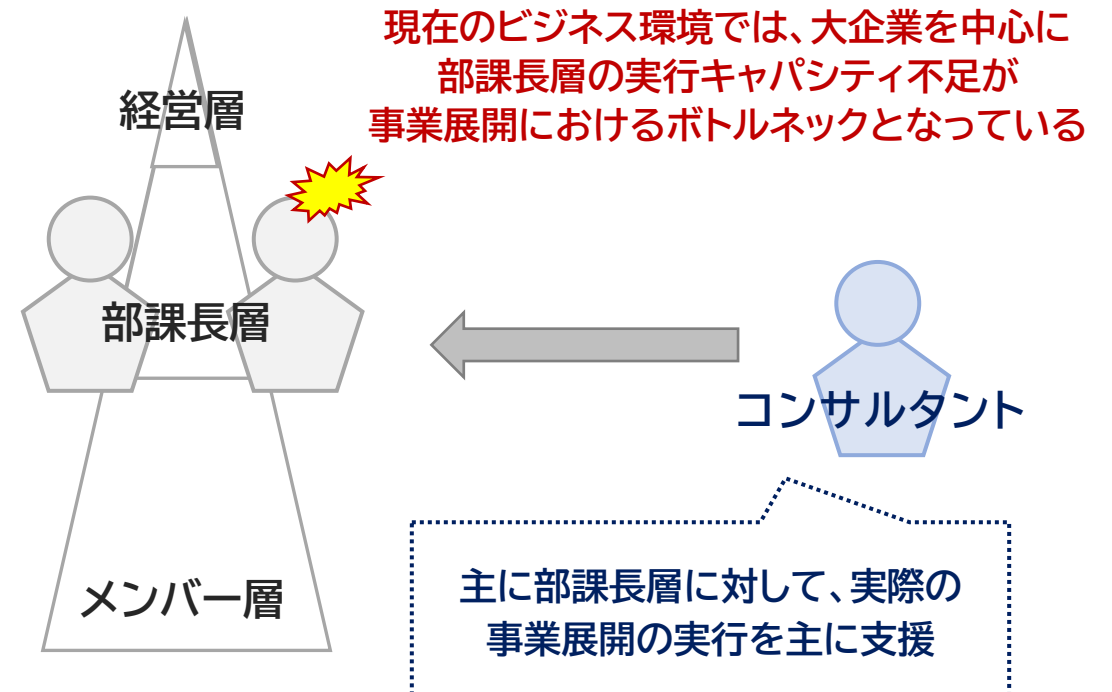
当事業が取り組む企業課題

- 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

従来の経営コンサルティング



当社デジタルトランスフォーメーション事業

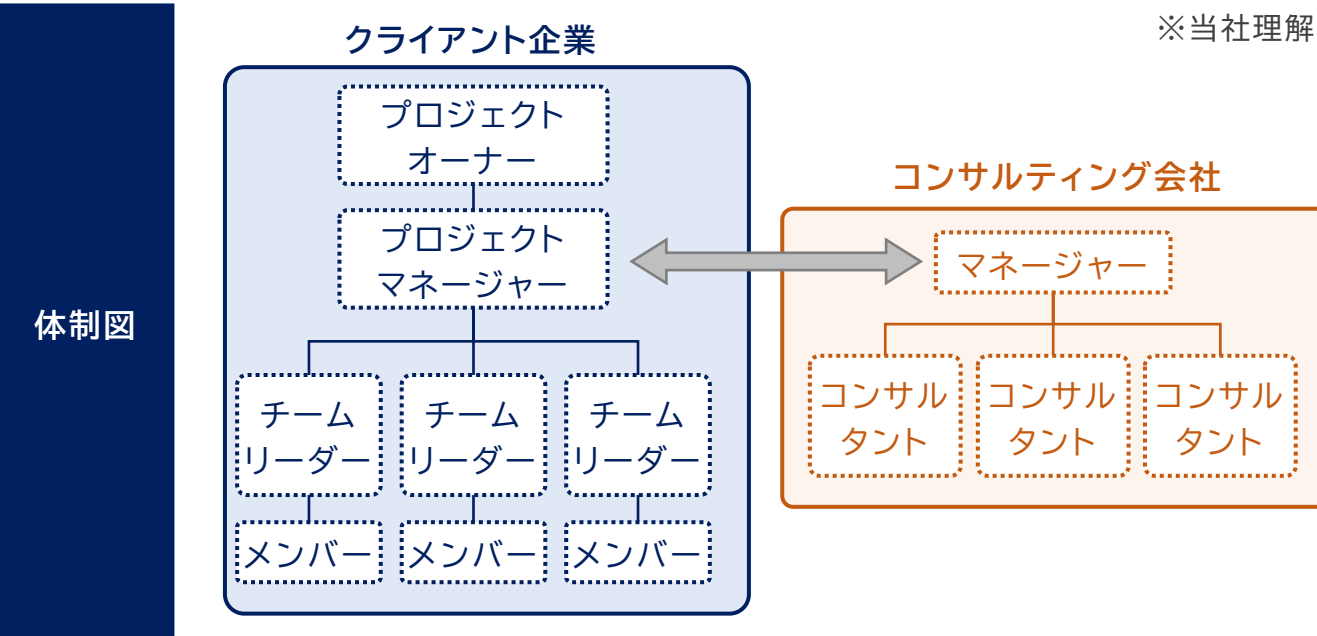


当事業の提供価値

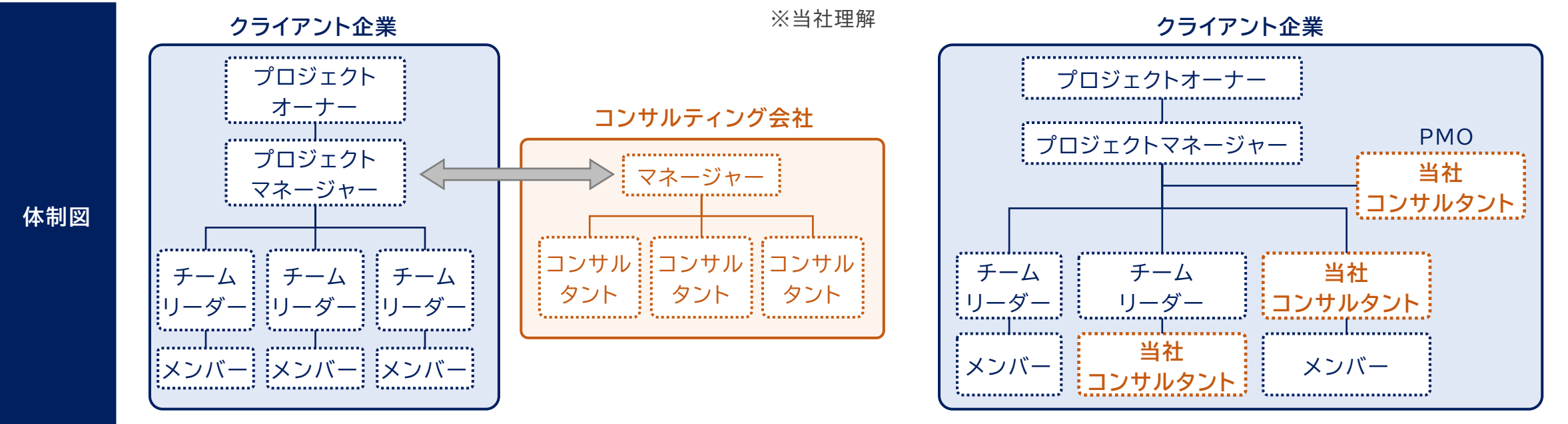
- 一般的な経営コンサルティングとは異なり、クライアント企業の社内に入り込み、その会社の事業をいかにグロースさせるかにコミットする

従来の経営コンサルティング

※当社理解



当社デジタルトランスフォーメーション事業



ミッション
 予め定めた支援スキープの達成

ミッション
 クライアント企業のビジネスグロース

提供価値
 クライアント企業の課題(与件)に対して、専門的な見地から解決策を提案する、第三者視点でのアドバイザー

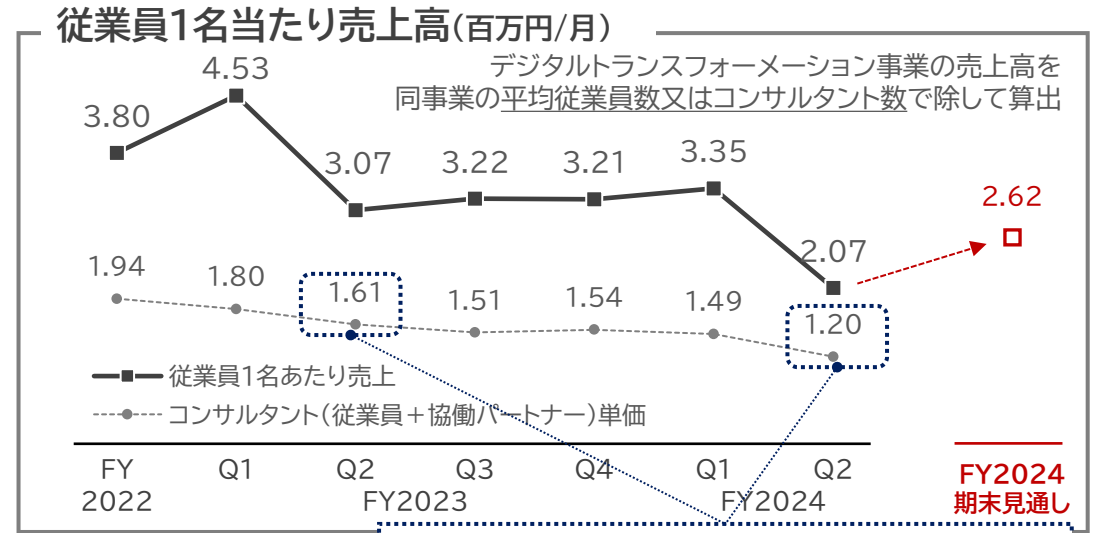
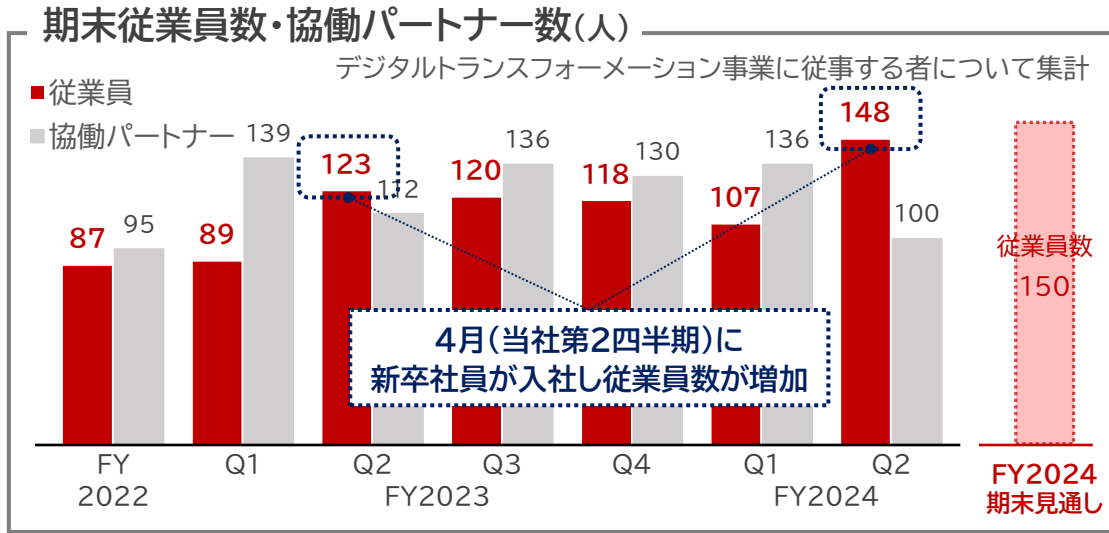
提供価値
 クライアント企業を深く理解し、当事者意識を持って事業グロースを実現する、プロジェクト推進力

事例紹介

恐れ入りますが、投影限りとさせていただきます。
当日オンライン画面のスクリーンショット等もご遠慮ください。

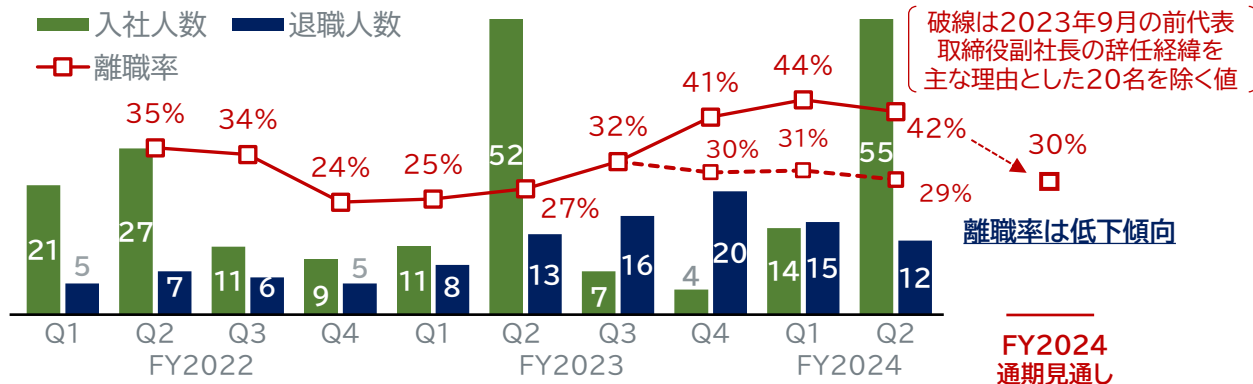
事業KPI推移 | 従業員数・1人あたり売上高

- FY2022以降、継続的な中途採用に加えて新卒採用の強化による組織拡大(≒売上・利益増)を企図してきた
- 従業員1名あたり売上高は、4月に入社した新卒社員の影響で見かけ上は低下しているが、稼働人員当たりの単価減少によるものではない



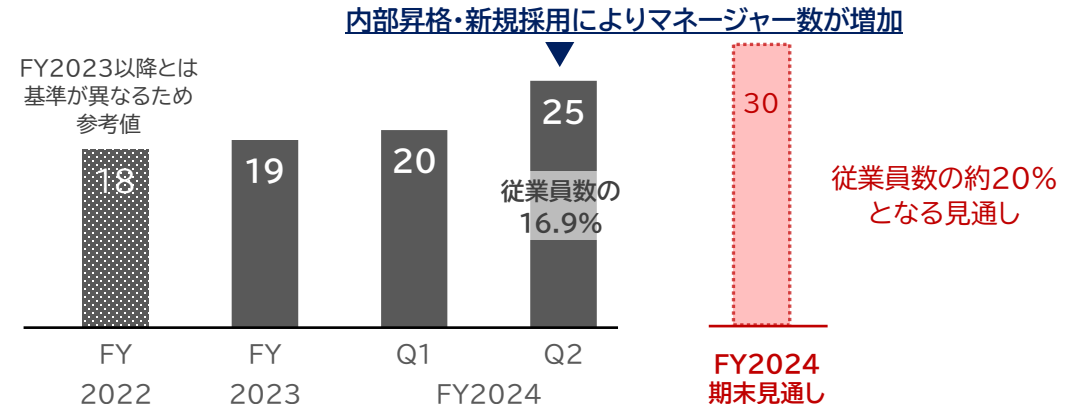
入社/退職人数・離職率(デジタルトランスフォーメーション事業+コーポレート部門)

※ 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



期末マネージャー数(人)

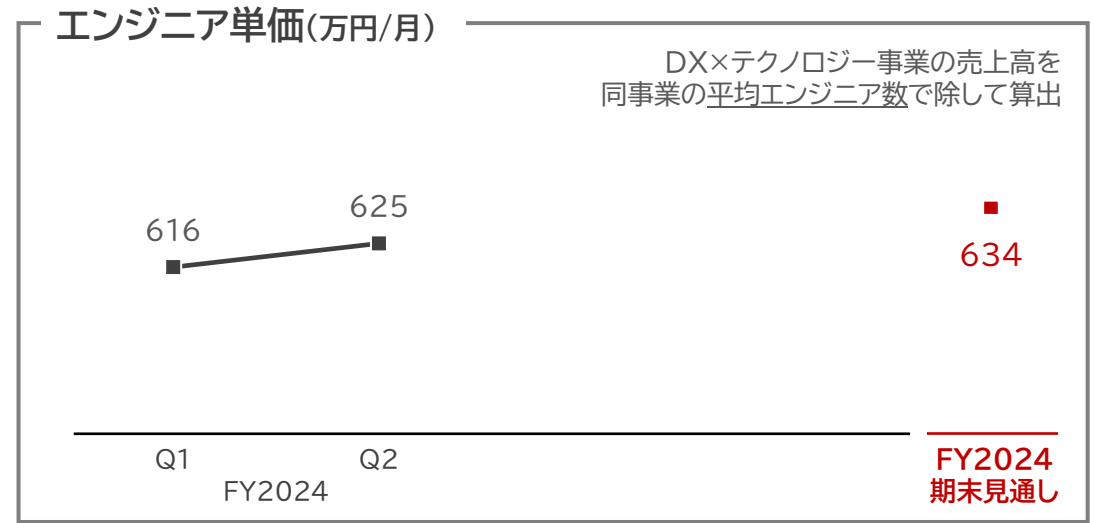
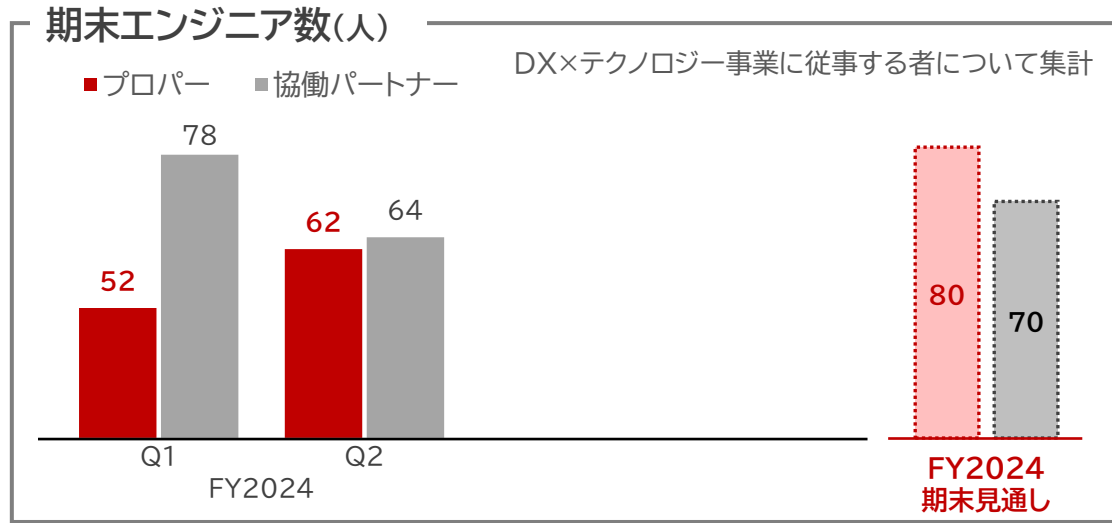
4月に入社した新卒社員の影響で、見かけ上は低下(稼働人員当たりの単価が低下したものではない)



3. その他事業の概要

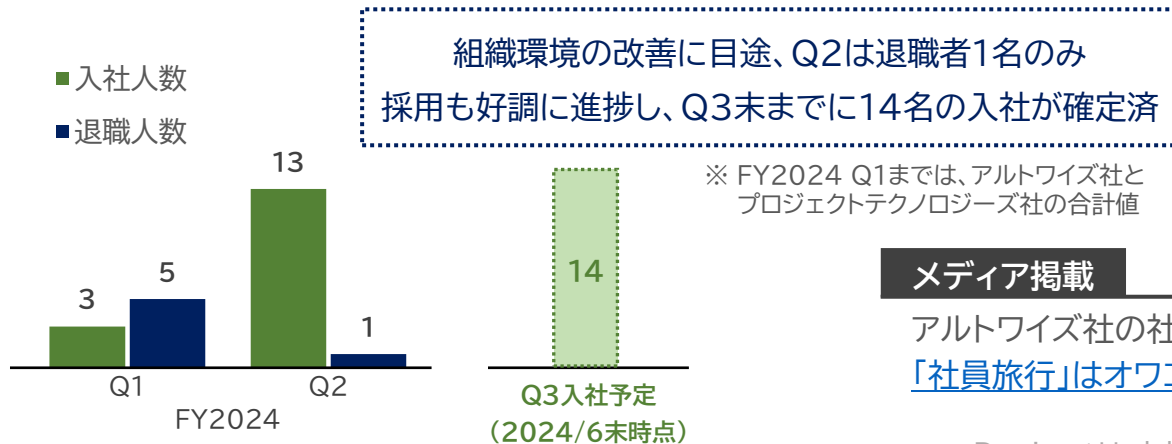
DX×テクノロジー事業 | artwize

- 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、社員旅行の試みがメディアにも取り上げられるなど独自の取り組みにより採用が好調



×

入社/退職人数(DX×テクノロジー事業)



アルトワイズ社が強みを持つエンジニアの働きやすい環境を打ち出すことでエンジニア採用が好調に進捗
協働パートナーに比べ収益性に優れるプロパーの採用とアサインを優先して進めていく方針

メディア掲載

アルトワイズ社の社員旅行が、(株)朝日新聞出版が運営する「AERA dot.」で紹介されました。
[「社員旅行」はオワコンなのか？ 行きたくなかった若者も満足させた「令和の社員旅行」の最前線](#)

DX×HR事業 | 健康経営

- Dr.健康経営社において、**産業医マッチング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
- 同社は2023年4月のグループジョイン後、営業力強化やクロスセルにより大型案件の獲得を進めているほか、直近では保健師による人事部門サポートサービスをリリースするなど支援メニューの拡充を図っている

既存サービスの
拡販

当社グループのアセットを活かした営業力強化・クロスセルによる案件の大型化

〈グループジョイン時の顧客構成〉

法制度により産業医の設置が義務となる
従業員50名程度の企業を中心

〈現在の状況〉

引き続き従業員50名程度の企業を開拓しつつ、
複数の事業拠点を持つ大企業を中心に体制を組んだ
提案型営業による大規模案件を積み上げ

サービスメニュー
の拡充

企業の人事・労務部門の課題に対する新たな支援メニューを展開

1. 保健師派遣サービス
保健師を顧客企業に派遣し、産業医面談に至る1歩手前をすくい上げることで人事労務部門の負担を軽減
2. 大手人材系企業との協業による従業員エンゲージメント向上サービス(実証試験中)

4. 今後の成長戦略と取り組み状況

成長戦略 | 全体像

- Missionの実現に向けて、「人材採用・育成」「事業開発」の2軸を基本戦略とする



※ 超長期目標は当社が長期的に目指している目標であり、記載の数値は業績予想などを表すものではありません

成長戦略 | ①採用と人材育成

- 上位学群層を含む新卒学生を採用し、ビジネス推進における基礎体力を重視した研修を主に実践形式で実施
- 今年度の新卒社員について、9月時点で計画を上回る80%超の稼働を実現

〈採用実績〉

※デジタルトランスフォーメーション事業に従事する者

	2023卒 (実績)	2024卒 (実績)	2025卒 (内定者)
旧帝大 一橋・東工大	14	16	8
早慶上智	15	17	7
その他	4	4	9
合計	33	37	24

〈新卒研修〉

考え方

特定業界・職種に対する深い知見・経験を提供するのではなく、クライアント企業に入り込んで事業をグロスさせる推進力が当社の提供価値

➡ まずは推進力・スピードという基礎体力が極めて重要

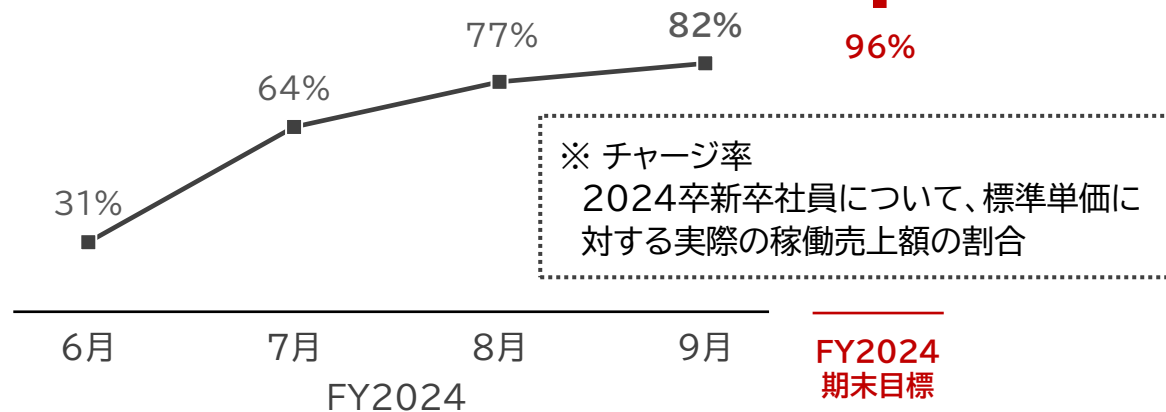
内容

まず「システム関連知識、ビジネス知識などの基礎スキル」「プロフェッショナルとしてのマインドセット」を習得

その後、疑似プロジェクトや先輩社員について実際のプロジェクトに参画し、実践

〈2024卒の育成状況〉

チャージ率※の推移

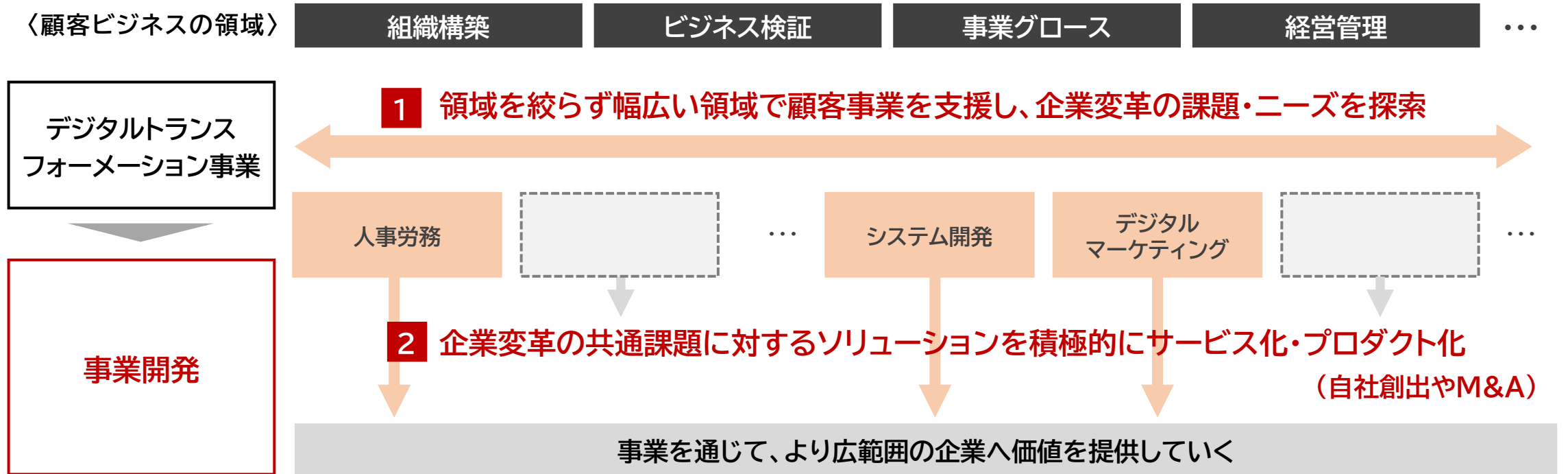


研修を通じて2024卒社員のアサインを進め、
9月時点で80%超の稼働を実現

FY2024期末に96%の目標に向けて、
計画を上回って順調に進捗

成長戦略 | ②事業開発

- DXコンサルティングサービスの間口を広く取り、顧客の事業支援を通じて企業変革の課題/ニーズを探索
- 共通項の多い課題/ニーズについては、積極的にサービス化・プロダクト化を検討していく



〈事業開発の状況(2024年9月時点)〉

- 2022年10月にDX×テクノロジー事業(SES事業)に参入し約1年の中で、エンジニアの派遣に留まらず、顧客ビジネスに合わせたシステム開発や改修のニーズが強い状況を受け、中小規模のシステム開発(SI)事業を検討中
- プロジェクトカンパニーの手掛けるUIscopeサービスの延長として、UXコンサルティング事業についても需要が高くサービス拡充を推進中
- 昨今のAI活用ニーズの高まりを受け、2024年7月より「AIコンサルティングサービス」の提供を開始

5. 企業価値向上のための取り組み

当社グループにおけるガバナンス体制構築

- 昨年度の当社前代表取締役副社長の辞任に至る経緯を踏まえ、ガバナンス体制の構築を含む再発防止策を策定・公表し各種取組を推進中

2024年度
上期実行済

任意の指名報酬委員会の設置

- ✓ 執行を担う経営陣の選任や報酬決定を、社外役員が過半数を占める委員会が担うことで経営陣への牽制機能を強化する

監査等委員会設置会社への移行

- ✓ 取締役会における社外取締役比率を高める(取締役8名中、社外取締役6名・うち女性2名)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

業績連動型役員報酬の導入

- ✓ 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さまと共有し、企業価値向上への意識を高める

2024年度
下期実行中

客観的かつ透明性の高い役員指名プロセスへの改善

- ✓ ガバナンス上のリスクとなりうる人材の役員選任を回避し、高い倫理観(インテグリティ)を備えた人材を登用する

役員在任中のモニタリング及び規範意識の強化施策

- ✓ 役員への就任後も継続的に役員の意識改革を推し進め、現任役員の緊張感を維持する

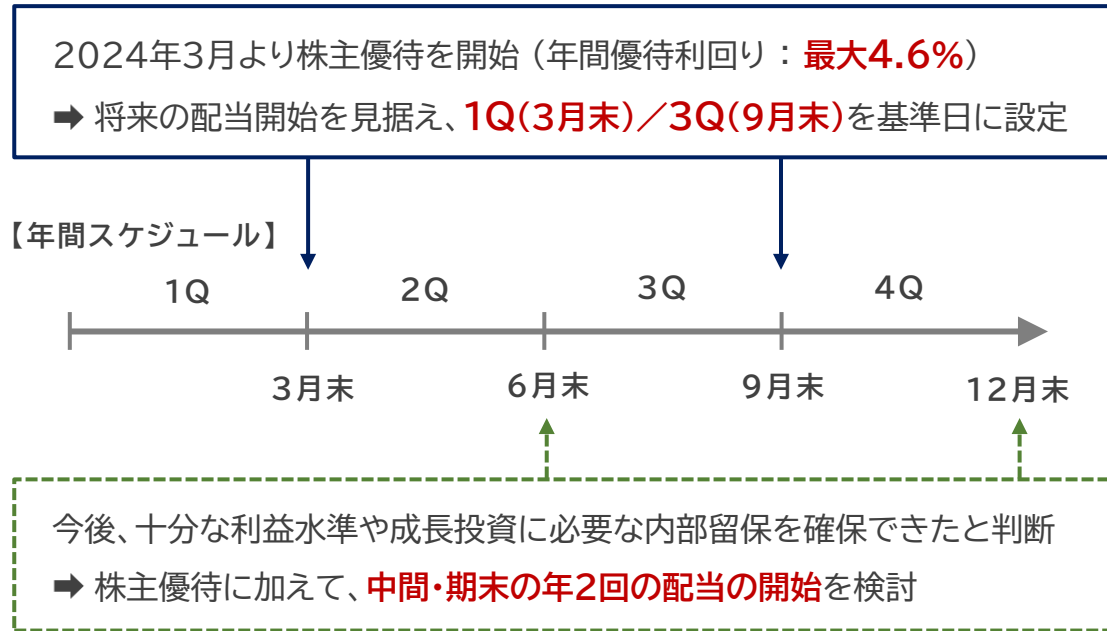
第三者機関が関与する取締役会実効性評価の導入

- ✓ ガバナンス体制の構築のために実行する各種取組の効果を検証し運用改善を図る

株主還元の方

- 2024年3月より株主優待を開始、3月末および9月末の株主名簿に記載された株主様が対象
- 今後、十分な利益水準や内部留保を確保できたと判断したら、株主優待・配当・自社株買いを組み合わせる株主還元を強化していく見込み

株主優待・配当



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

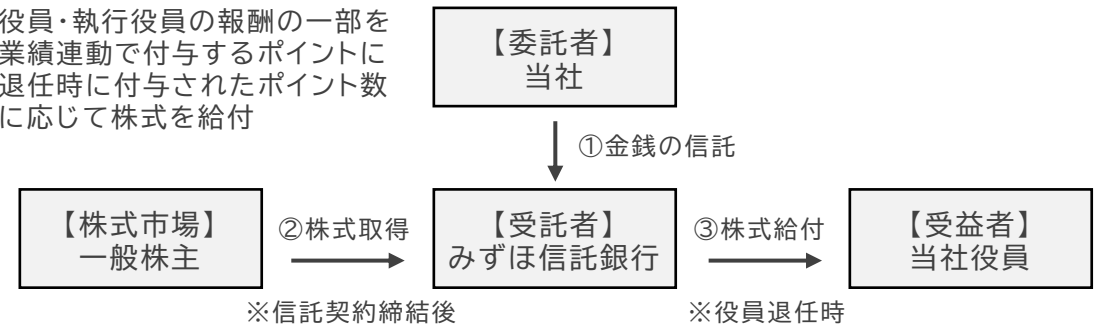
※ 年間優待利回りは、2024年9月25日の終値(1,153円)を元に1,500株保有の場合で算出

自社株買い

自社株買いは、株価下落時の有効な選択肢と認識しており、将来的な検討課題
→ 株式報酬制度のもと、当社が信託する金銭を原資に、株式給付信託(BBT)が市場から当社株式を取得見込み(上限150,000株/発行済株式の約2.8%)
※会社法の規定に基づく自己株式の取得とは異なるが、類似の効果をもたらすと想定

【株式給付信託のスキーム】

- ✓ 役員・執行役員の報酬の一部を業績連動で付与するポイントに
- ✓ 退任時に付与されたポイント数に応じて株式を給付

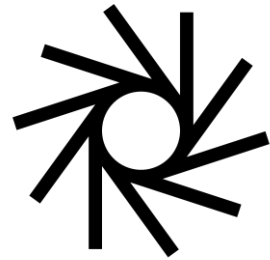


→ 5月に信託契約を締結予定であったものの、インサイダー取引規制の抵触を回避するなどの観点から延期されており、早期の契約締結を目指す

※ スキームの詳細は2024年2月27日付「業績連動型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」をご参照

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