

# Kabu Berry 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)

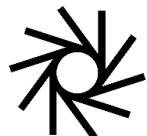
2025年3月15日



1. (株)プロジェクトホールディングスの概要	… p. 3
2. 当社グループの強みと成長戦略	… p. 10
3. DX×テクノロジー事業及びDX×HR事業の概要	… p. 22
4. 2024年12月期 通期の業績	… p. 25
5. 今後の業績見通し	… p. 30
Appendix	… p. 35

## 1. (株)プロジェクトホールディングスの概要

## 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 271名  
(2024年12月末現在)
- ・主要株主
  - 代表取締役 土井悠之介 32%
  - (株)SBIホールディングス 29%

#### 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)
- AIコンサルティング(AIをテーマとした戦略策定支援)
- UI/UX評価ユーザーテストサービス “UIscope”

#### 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

## 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

---

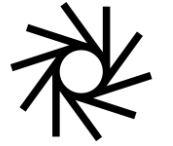
### Mission

プロジェクト型社会の創出

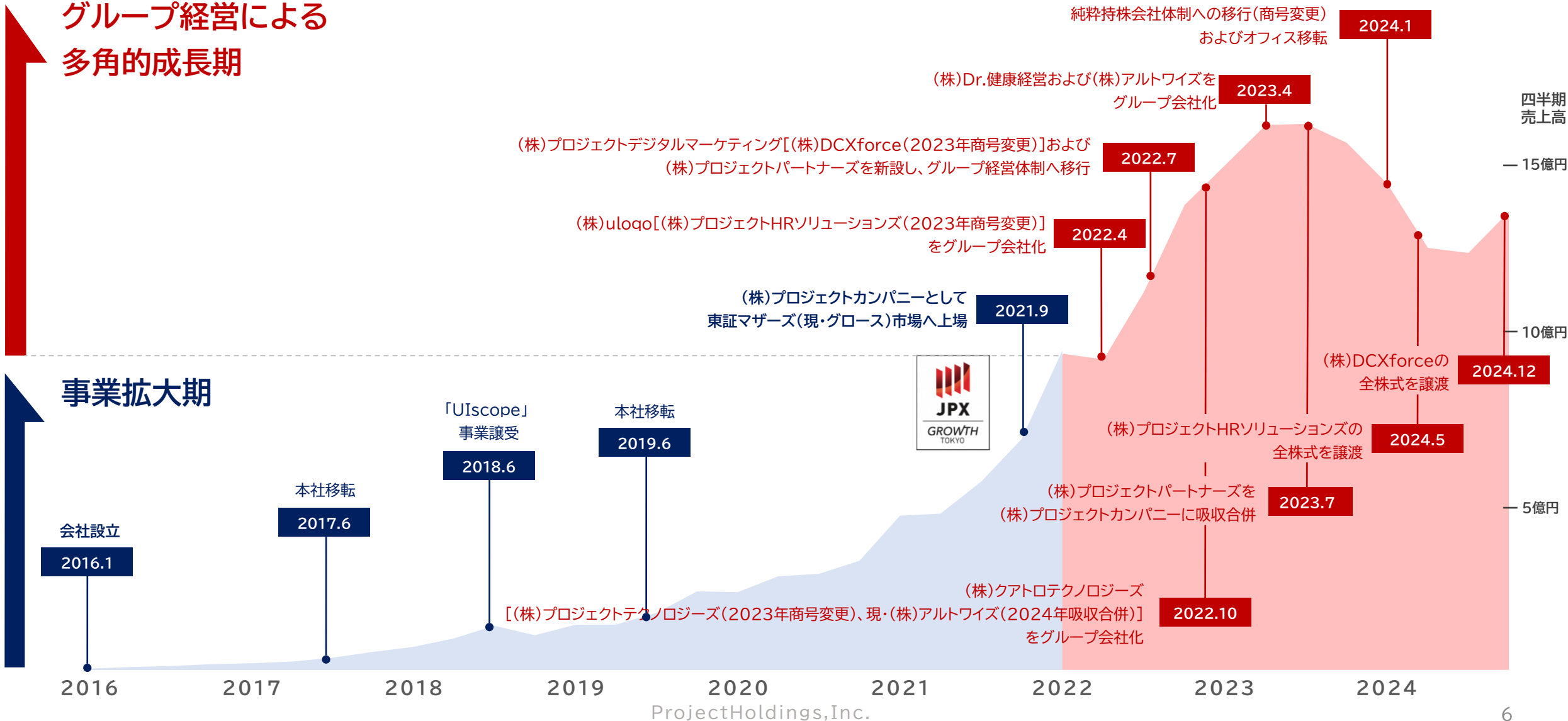
### Vision

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



ProjectHoldings



## 当社グループの事業領域

- デジタルを活用した事業開発や運用改善によるビジネス拡大を「デジタルトランスフォーメーション(DX)」と捉え、企業のDX化を伴走支援
- DXに留まらず、顧客ニーズの高い専門テーマや顧客共通の課題に対するコスト最適なサービス/ソリューションを提供

### デジタルトランスフォーメーション事業



#### DXコンサルティングサービス

デジタルを活用した新規事業の開発や既存事業の変革支援

#### AIコンサルティングサービス

AIをテーマとした組織支援・戦略策定支援や生成AIを活用したソリューションの開発支援

#### UIscopeサービス

自社モニターを活用したユーザーテスト「UIscope」によるUI/UX評価

### DX×テクノロジー事業



#### テクノロジーサービス

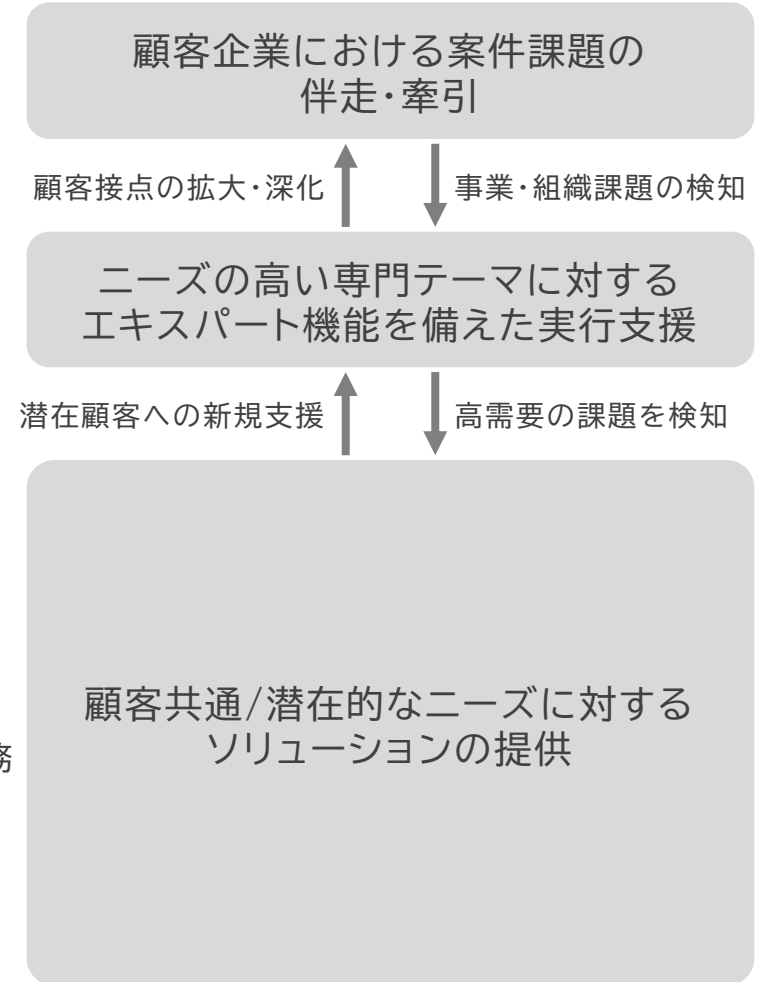
エンジニア人材によるシステム開発業務やソフトウェアテスト業務

### DX×HR事業

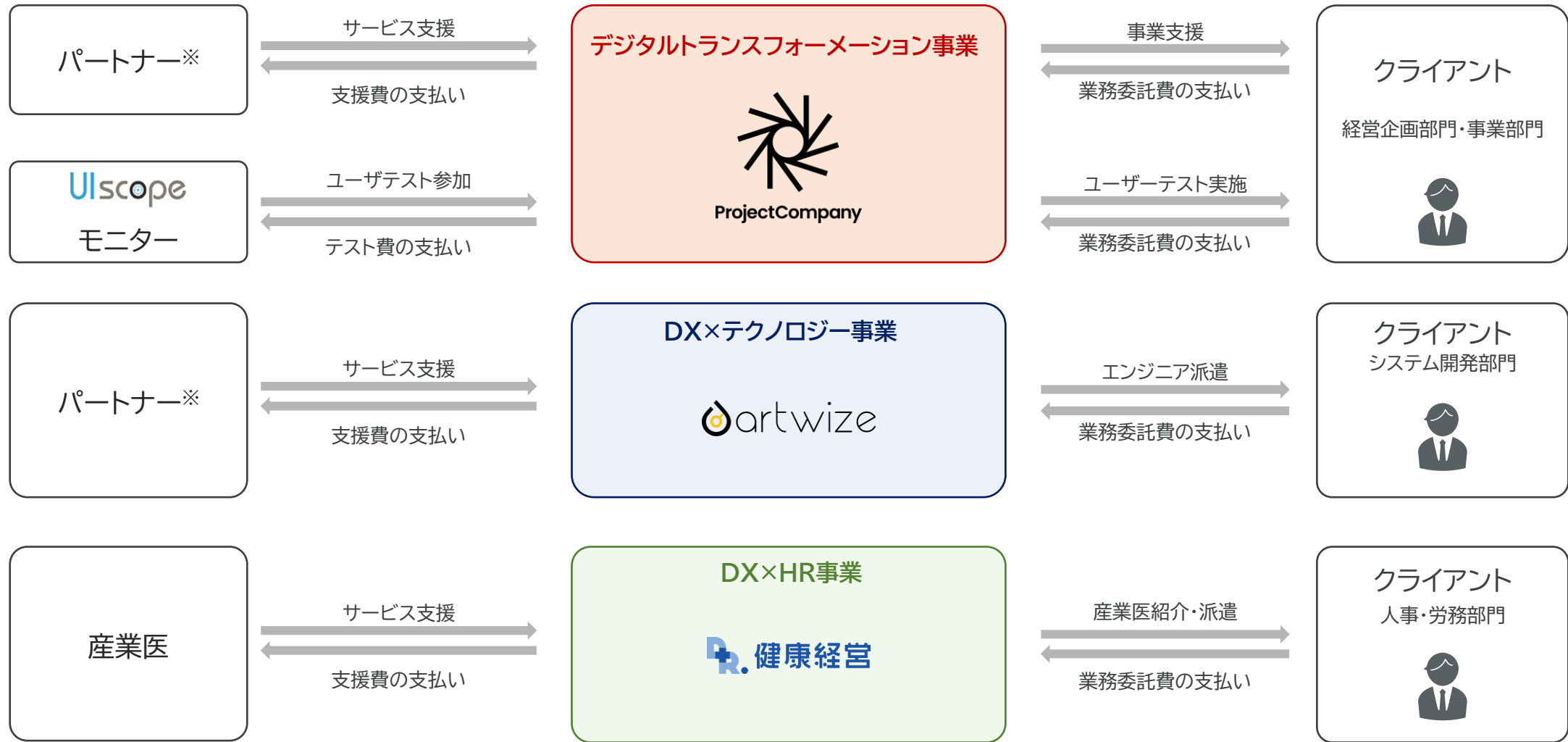


#### ヘルスケアサービス

産業医マッチングサービスを軸に企業の健康経営を支援



# 事業系統図



※パートナー:プロジェクトに共同参画するコンサルタントやエンジニアの外注先



## 経営陣紹介 (2025年3月現在)

### 土井 悠之介

代表取締役

社長執行役員CEO

スカイライトコンサルティング株式会社にて、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年1月に当社を創業し、代表取締役/CEOとして組織開発戦略や事業戦略の立案・遂行等を主に担当

### 松村 諒

取締役

執行役員CFO

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

### 松本 勇氣

社外取締役

株式会社Gunosy 執行役員CTO、合同会社DMM.com 執行役員CTOを経て、株式会社LayerX 代表取締役CTO  
複数のテックカンパニーにおいて経営や技術組織改革、事業のデジタル化等を牽引

### 柳沢 和正

社外取締役

モルガン・スタンレー証券株式会社にて投資銀行業務に従事、マッキンゼー・アンド・カンパニーではパートナーとして多数のPEファンドのビジネス・デューデリジェンスやバリューアップ活動を支援  
合同会社ロゴス・パートナーズ代表社員

### 日野 雅奈

プロジェクトカンパニー

執行役員

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

### 森 祐樹

プロジェクトカンパニー

執行役員

ヤフー株式会社を経て、株式会社リクルートでマーケティング部門、および事業開発部門における新規サービスの企画・開発責任者を務める

2024年1月にエグゼクティブフェローとして当社参画、同年4月に執行役員就任

### 結城 愛子

社外取締役

常勤監査等委員

株式会社NTTデータにてテレコム・モバイル・ブロードバンド業界の法人営業を担当、新規サービス・システムの構築に向けた提案活動等に従事

2022年3月に当社常勤監査役に就任、2024年3月より社外取締役

公認会計士

橋口 晶子

社外取締役

常勤監査等委員

井上斎藤英和監査法人(現有限責任あずさ監査法人)にて監査業務に従事した後、橋口公認会計士事務所を開設

株式会社グローバルキッズ等の常勤監査役を経て、2024年3月より当社社外取締役就任

### 渡邊 裕介

プロジェクトカンパニー

エグゼクティブフェロー

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1月に当社エグゼクティブフェローに就任

### 鹿島 祐希

プロジェクトカンパニー

エグゼクティブフェロー

国内大手コンサルティングファームにて、コンサルタントとして複数のプロジェクトを担当後、2018年に当社へ参画  
当社執行役員を経て、2025年1月よりエグゼクティブフェローに就任

### 公認会計士 桃崎 有治

社外取締役

監査等委員

有限責任監査法人トーマツにおいて、代表パートナーとして業務管理本部長、デロイトシンガポール駐在員、デロイトトーマツグループCIOを歴任

2015年に桃崎有治公認会計士事務所開設、代表就任

弁護士

川添 丈

社外取締役

監査等委員

梶谷総合法律事務所、ブリッジ法律事務所開設、半蔵門総合法律事務所開設を経て、2010年に表参道総合法律事務所開設、代表就任

企業法務やスポーツ関連の弁護士業務に従事

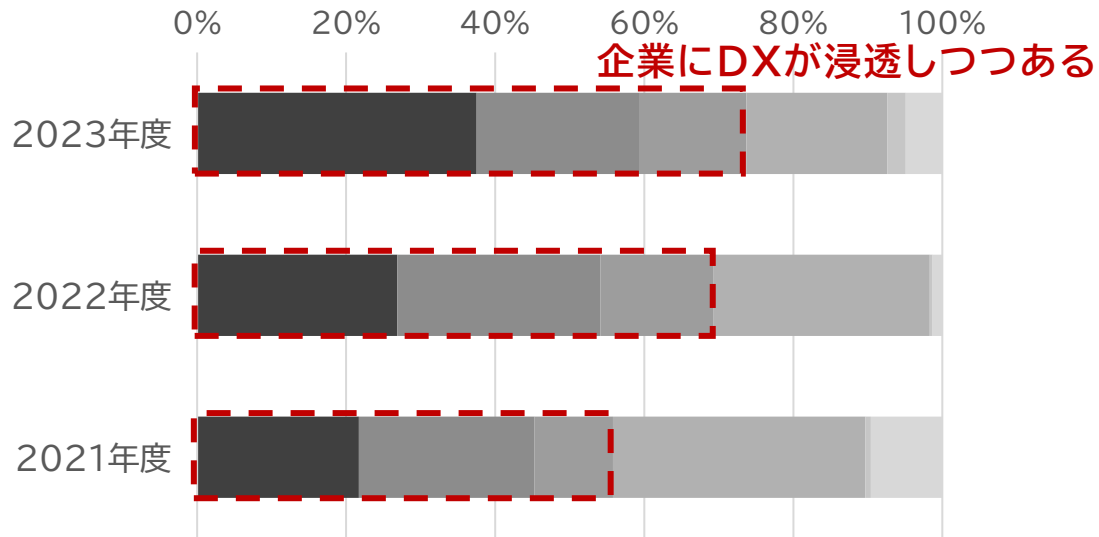
## 2. 当社グループの強みと成長戦略

## DX推進の現状(1/2)

- 国内のDX関連市場規模は2030年に8兆円を超える想定であるなど、DXへの取り組みが企業に浸透している
- 一方、DXを推進する人材は大幅に不足しており、DXへの取り組みによる、将来像やアクションの具体化が十分に行えていないと推察

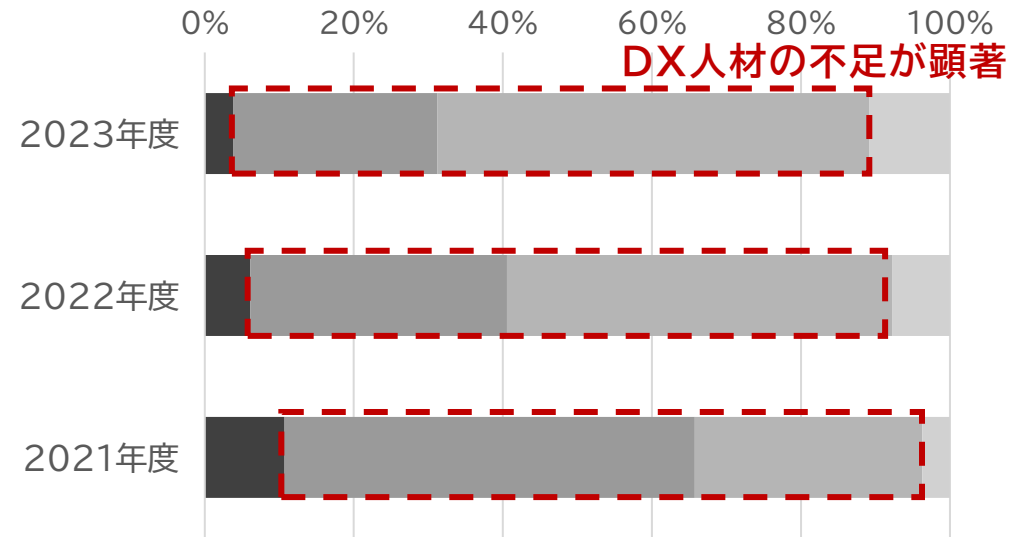
### DXの取組状況(経年変化)

- 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる
- 全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる
- 部署ごとに個別でDXに取り組んでいる
- 取組んでいない
- 創業よりデジタル事業をメインとしている
- わからない



### DXを推進する人材の「量」の確保(経年変化)

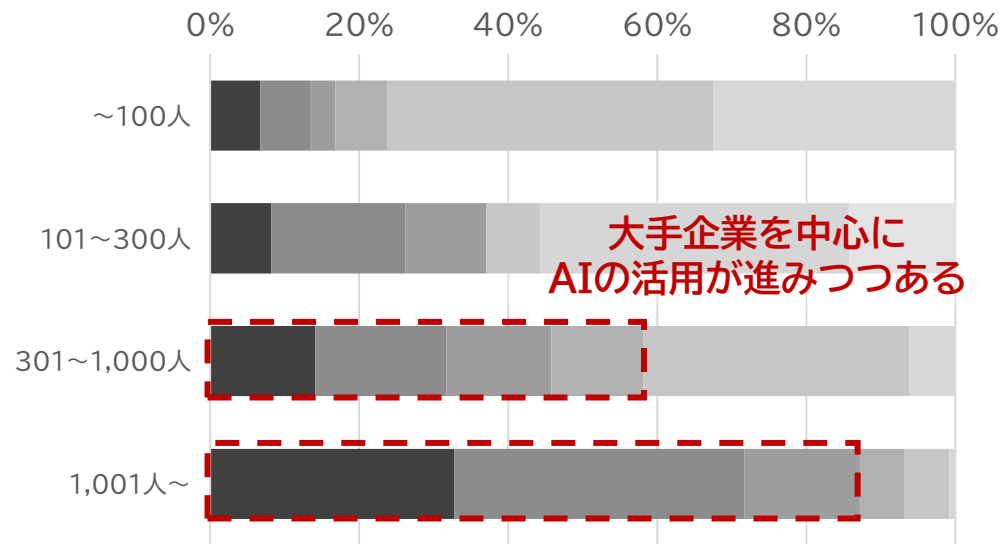
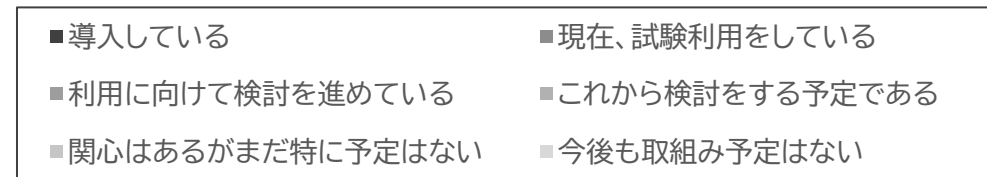
- 過不足はない
- やや不足している
- 大幅に不足している
- わからない



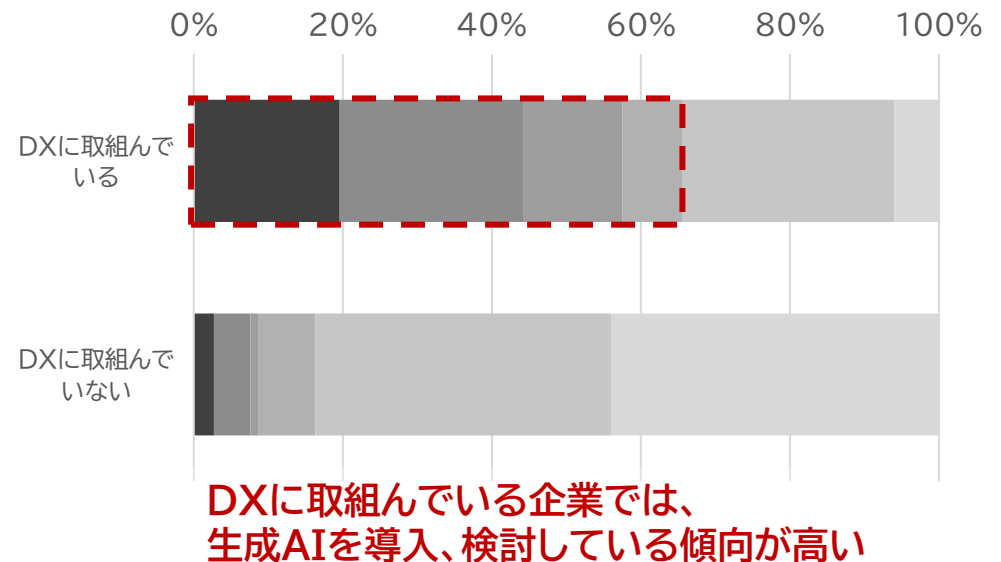
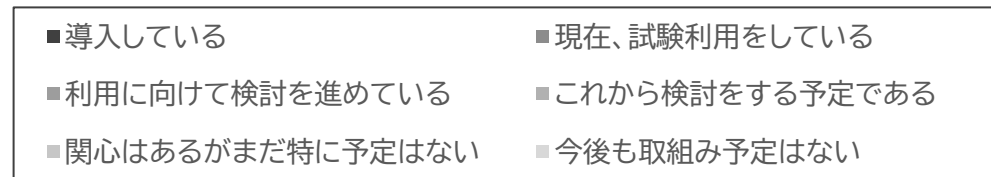
## DX推進の現状(2/2)

- DX関連の技術である生成AIは大手企業を中心に活用されつつあり、特にDXに取り組んでいる企業ではAIの導入に積極的である
- DX推進人材が不足している状況と同様に、AI活用に関心を持つ人材は大幅に不足している状況と推察

生成AIの導入状況(従業員規模別)



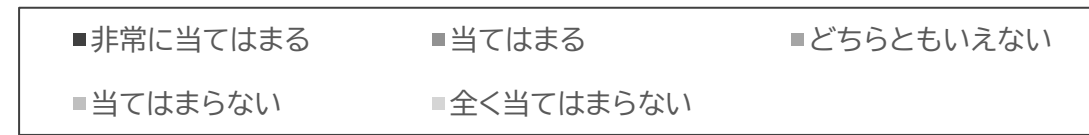
生成AIの導入状況(DX取組状況別)



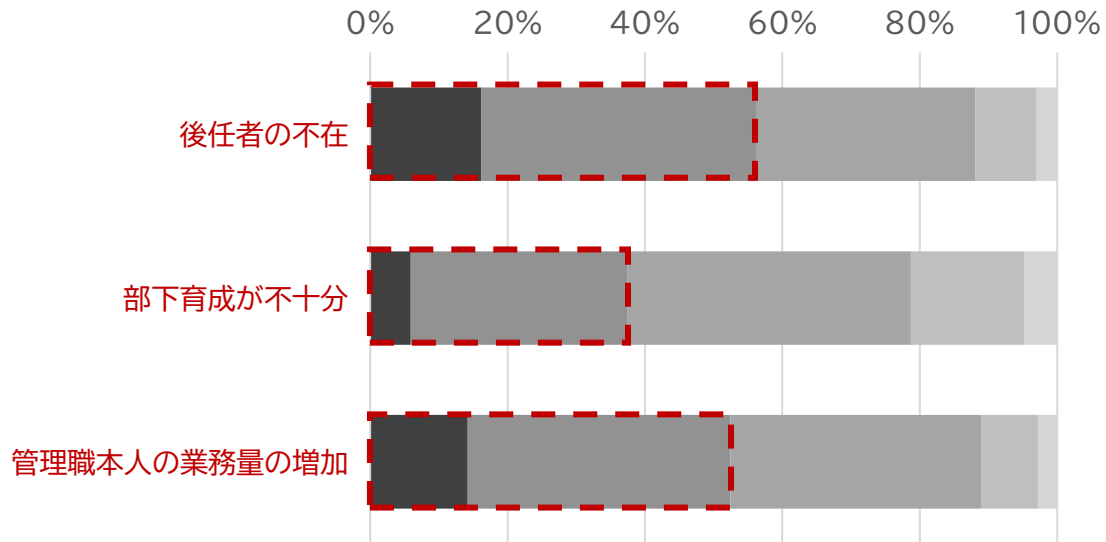
## 部課長など管理職層(ミドル層)の現状

- DX推進などの経営戦略・事業戦略を実行する部課長など管理職層(ミドル層)は、業務量の増加や人材育成・人材獲得に課題を抱えており、ミドル層が本来注力すべき業務に取り組めていない状況と推察

### 管理職の抱える課題



業務量の増加や人材育成・獲得に課題がある状況

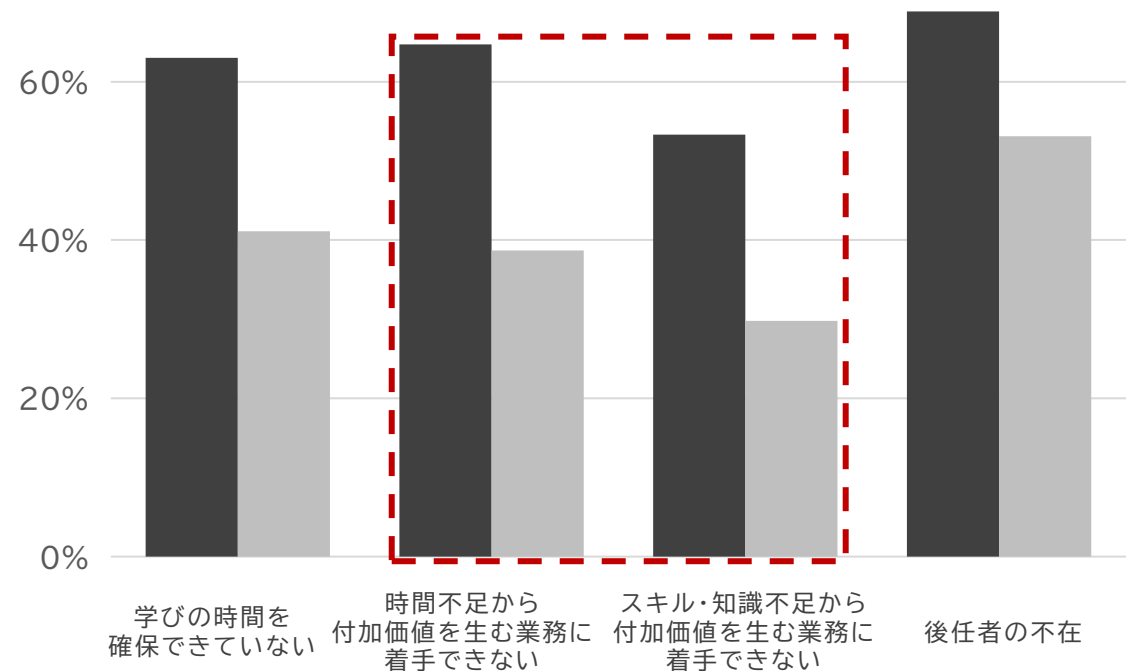


※パーソル総合研究所「中間管理職の就業負担に関する定量調査」をもとに当社作成

### 管理職負担感と抱えている課題

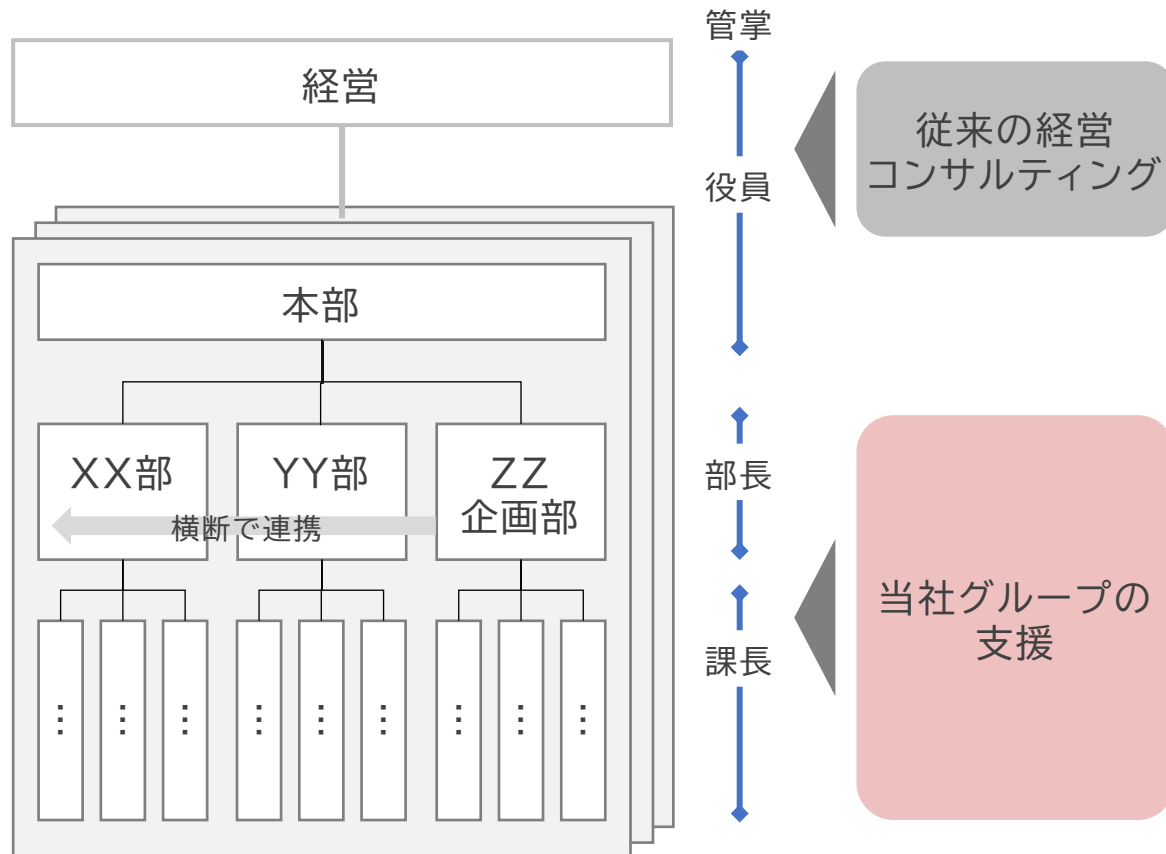


多くのミドル層が付加価値業務への未着手に課題を抱え、特に心理的・業務量的負担感が高い層でその傾向が高い



## 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



主に経営層に対して、経営戦略や事業戦略の策定を支援

- 全社レベルの戦略
- 機能(本部)レベルの戦略

現在のビジネス環境では、大手企業を中心に部課長層の実行キャパシティ不足が事業展開におけるボトルネック化

主に部課長層に対して、実際の事業展開の実行を支援

**当事者意識・現場感を大切にして伴走し  
部課長が抱える課題をトータルサポートするパートナーへ  
(社内外の他組織との調整・連携も牽引)**

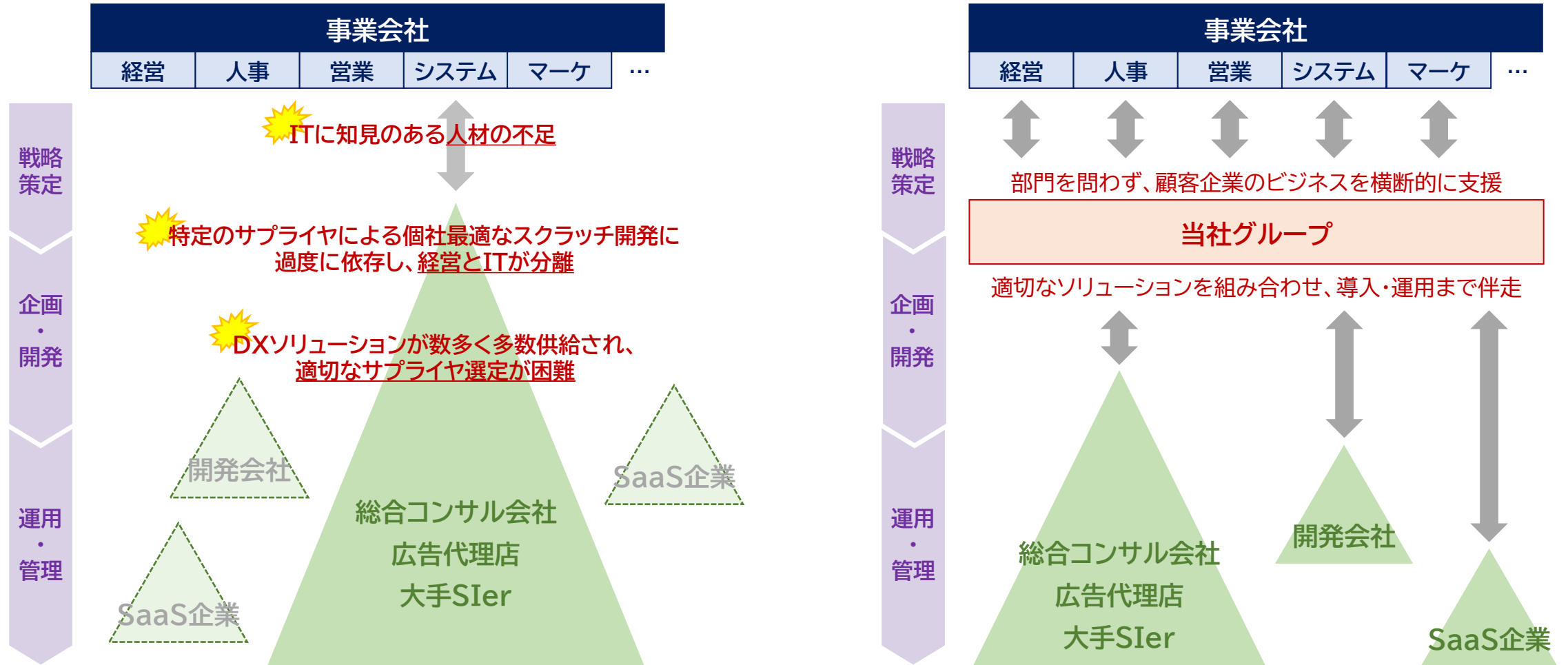
## DX市場における当社グループのポジショニング

- SIerやSaaS企業などのサプライヤと事業会社の間で、領域横断的に最適なソリューションを組み合わせ提供することを志向

### 現在のIT業界の構造・課題

»

### 当社のポジショニング

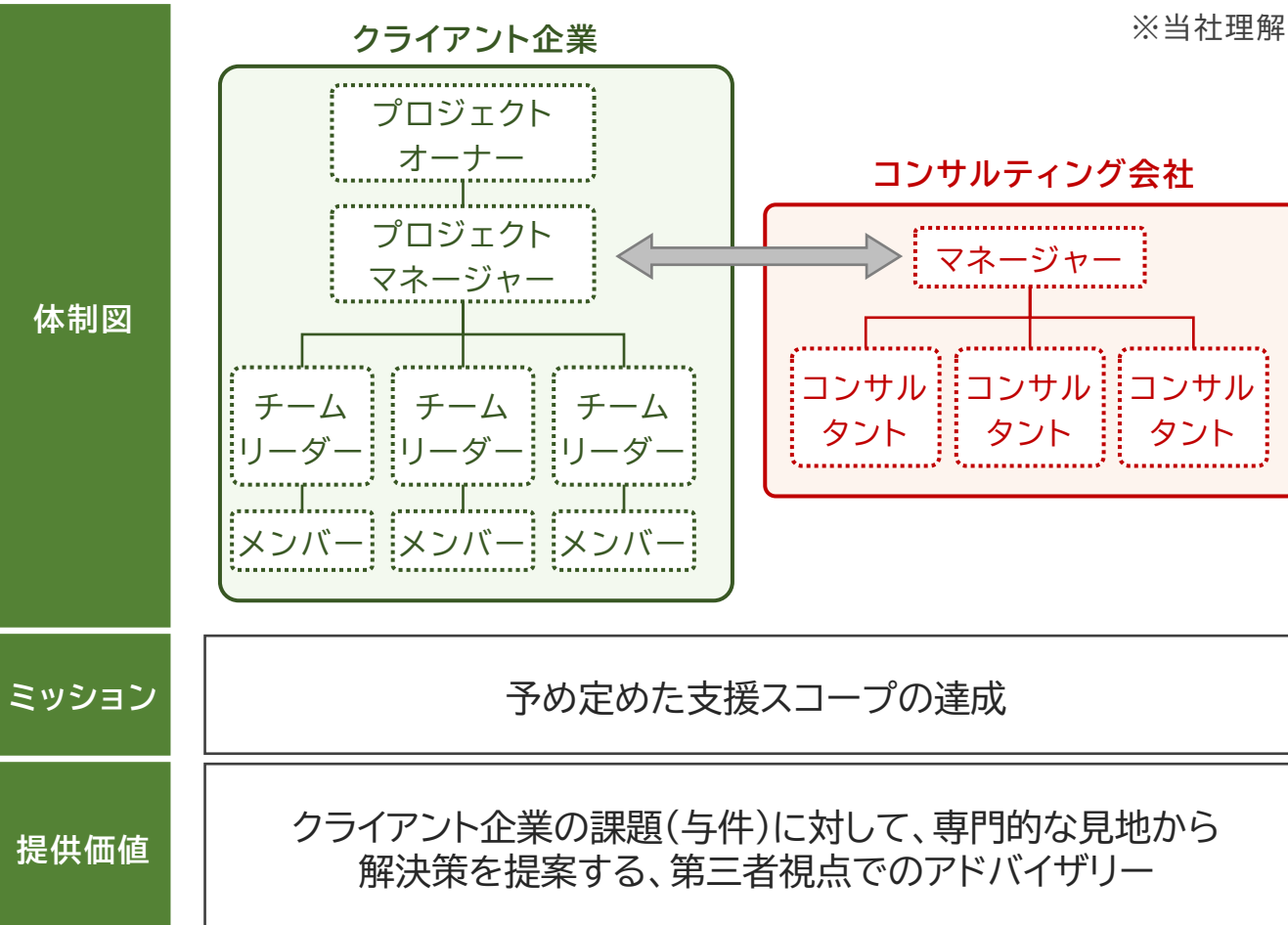


## 当社グループの提供価値(1/2)

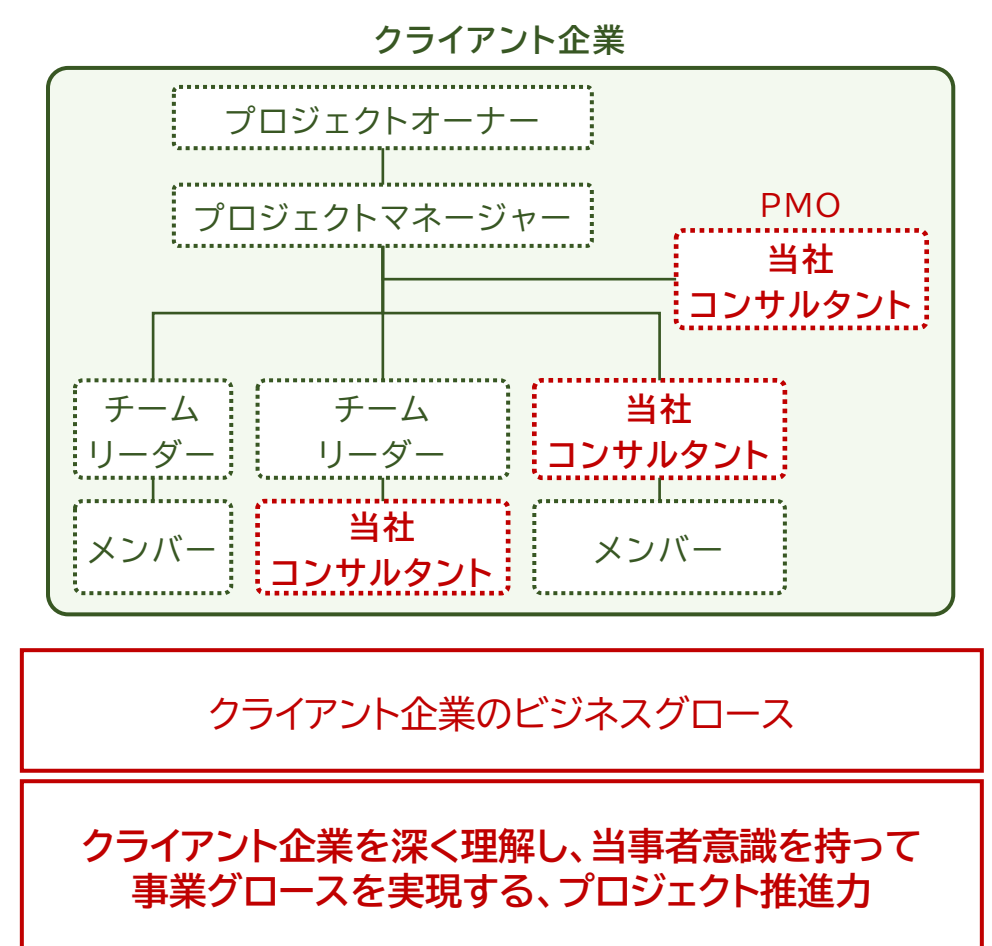
- 一般的な経営コンサルティングとは異なり、クライアント企業に深く入り込んだ支援体制を構築し、当事者意識を持った伴走支援を実行

### 従来の経営コンサルティング

※当社理解



### 当社デジタルトランスフォーメーション事業



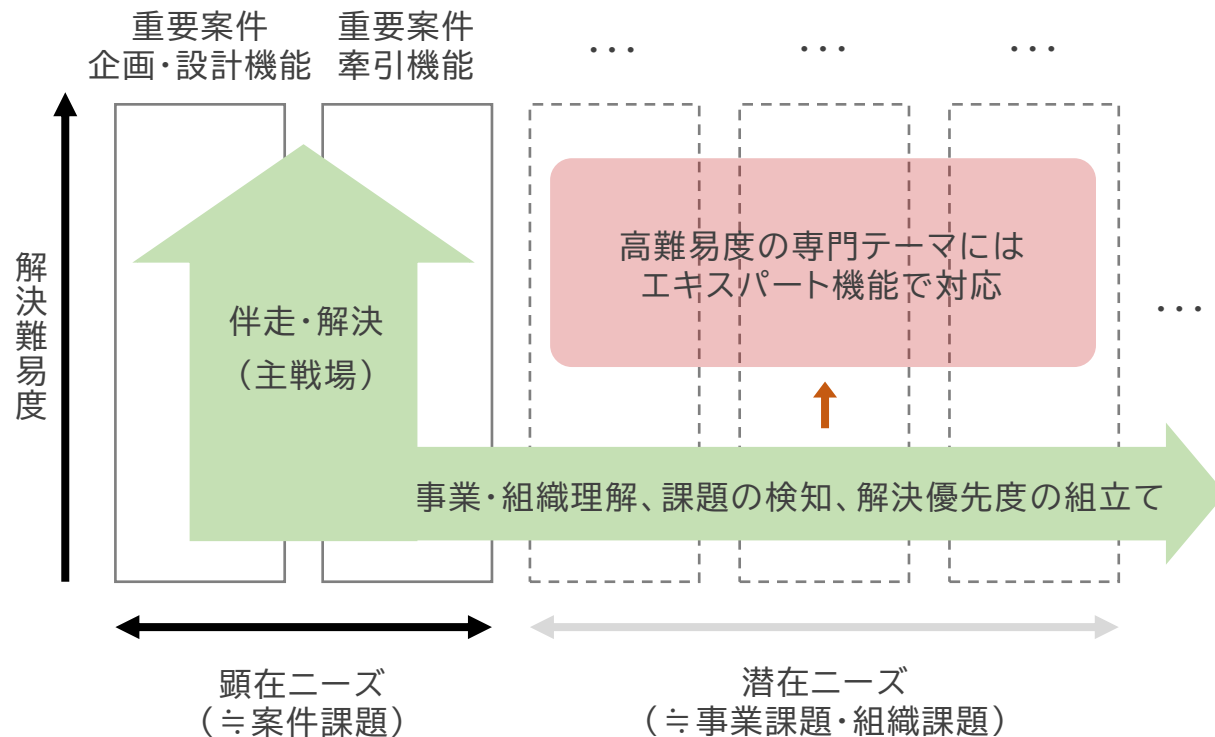


## 当社グループの提供価値(2/2)

- クライアント企業へ深く入り込むことで見えてくる、目の前の案件に限らない事業課題・組織課題を捉え、クライアントの事業成果の創出にコミット
- クライアントにとって重要な専門テーマに対してはエキスパート機能で対応することで、案件ベースを超えた関係・信頼構築を積み重ねていく

### 【 当社グループの提供価値 】

『案件の円滑な推進』に留まらず、『事業・組織の高度化』まで対応



### 競争力の源泉

クライアント企業に深く入り込み伴走する  
コンサルティング要素に  
当事者意識をもって事業グロースを  
支援する要素を掛け合わせた、  
「コンサル×事業開発」人材

当社グループが蓄積してきた人材採用育成ノウハウや  
プロジェクト型人材としての行動指針

## 案件事例紹介 - デジタルトランスフォーメーション事業 -

SBIネオモバイル証券 様



### 「Tポイントを使った株式購入サービスの立上げ支援」

- ▶ 若年層および投資初心者の獲得のため、スマートフォンで取引できる新規サービスを立ち上げるプロジェクトを支援、**サービスリリースから1年間で約30万口座獲得に成功**
- ▶ ジョイントベンチャーの立上げ、ロボアドバイザーやチャットボット等のテクノロジーを活用したサービス設計検討
- ▶ サービス訴求のためのデジタルマーケティング戦略の立案及び実行
- ▶ ユーザーテスト(UIScope)を活用したサービスLP制作

支援領域 コンサルティング(新規事業開発) マーケティング UI/UX

島根銀行 様



### 「スマートフォン支店立上げ支援」

- ▶ 通帳レス・キャッシュカードレス・印鑑レスのバーチャル店舗「スマートフォン支店」の新設プロジェクト
- ▶ スマホのみで申込・利用が完結する、同行のDXを象徴するサービスのリリースを支援し、**リリース後4か月で50億円以上の預金獲得**に成功
- ▶ リリースに向けた各種論点の洗い出し・施策実行のほか、外部事業者とも連携してサービスLPの制作やプロモーション戦略の策定など幅広く取り組みリリース後は、追加施策の検討や顧客管理の確立を支援

支援領域 コンサルティング(新規事業開発) マーケティング

auコマース&ライフ 様



### 「総合ショッピングサイトのUIUX戦略策定支援」

- ▶ 同社の運営する総合ショッピングサイトの刷新にあたって、経営層・幹部層まで含めて改めてUIUX戦略を策定・実行する全社プロジェクト
- ▶ サービスのコアとなるターゲット層について、「当該ターゲット層にどのような体験価値を提供すると利用されるか？」という顧客体験(UX)を詳細に言語化したうえで、その体験価値に基づいて求められるTo-Be像を整理
- ▶ UX検討・言語化の過程では、経営層・幹部層を含めたワークショップを開催することで、多くの関係者を巻き込み、**プロジェクト内に閉じない取り組みも積極的に実施**

支援領域 コンサルティング(既存事業変革) UI/UX

トランスコスモス 様



### 「両社のノウハウを結集した協業DX支援」

- ▶ 同社は年間600社以上のDXプロジェクトを支援、特にEC/コールセンターの領域に強みを持つ
- ▶ 両社の得意とする領域を掛け合わせ、協業で顧客のデジタルマーケティングや事業変革を幅広く支援
- ▶ 現場状況を深く理解したコンサルティングにより、顧客企業から高い評価を獲得し売上拡大に貢献したとして、**同社DI事業本部「DI Partner Award 2023」においてBronze Partnerとして表彰**

支援領域 コンサルティング(既存事業変革・業務改善)

# 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\*1

プロジェクト型人材  
1,000人\*2

100億円 × 100事業 \*3 \*4

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

現状

プロジェクト型人材14名

3セグメント5事業を展開【p. 7】

(現状では100億円まで到達した事業は無し)

## 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

〈 超長期目標の前提条件 〉

\*1) 超長期目標の達成時期「2045年」は、2016年の当社創業から30年の節目として設定した目安となります。社会変革をMissionとする企業として、日本を代表する企業となるべく「売上高1兆円」を掲げております。これまでも創業30年で売上高1兆円を実現する企業は少数ながら存在していることから、一定の実現可能性はあるものと考えております。

\*2) デジタルトランスフォーメーション事業の実績である従業員1人当たり年間売上高約3千万円から、約300人で100億円程度の事業創出が達成可能と想定しております。この約300人の内、10人が「プロジェクト型人材」であると想定し、これに100事業をかけて1,000人としております。

\*3) 当社は現在5事業を展開しておりますが、今後M&Aや新規事業開発によりグロースを進めることを想定し、100事業としております。

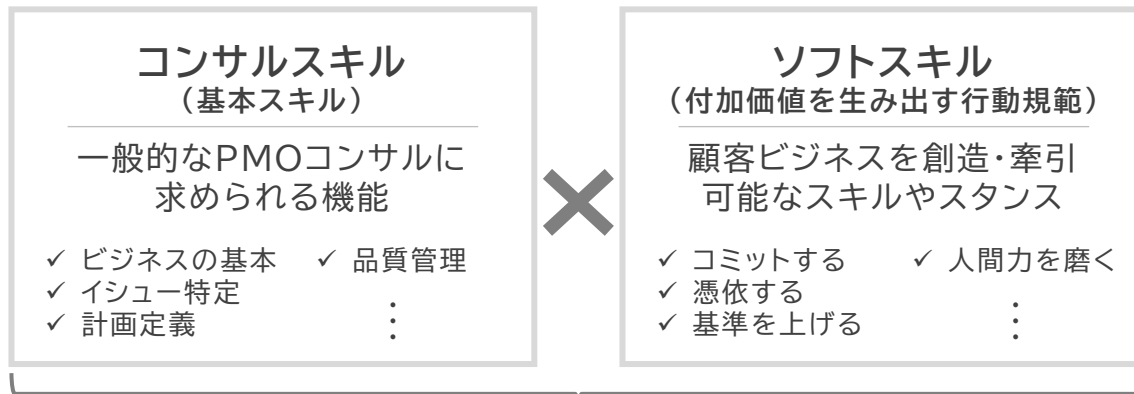
\*4) 当社はFY2016-2027の約10年程度で約80億円までの成長を見通しており、当該取り組みの知見を活用することで以降は100億円までの事業グロースをより高速化することを想定しています。

※ 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

## 成長戦略 - ①HR戦略 -

- コンサルスキルと、当事者意識をもって顧客の事業成長を支援可能なソフトスキルの双方を高度に体現したプロジェクト型人材の輩出を目指す
- FY2030に100名のプロジェクト型人材を輩出するため、当面は人員数のギャップが大きい本部長人材の育成・採用に注力

### プロジェクト型人材の輩出



両スキルを高度に体現した「コンサル×事業開発」人材がプロジェクト型人材

プロジェクト型人材を輩出し、競争力の源泉を強化していく

### 〈人材育成の状況(2025年3月時点)〉

- メンバー、チームマネージャーの上に位置する本部長人材以上(本部長人材、事業経営人材、グループ経営人材)をプロジェクト型人材と定義
- FY2025現在ではプロジェクト型人材は14名(本部長人材6名、事業経営人材6名、グループ経営人材2名)
- FY2030に本部長人材80名、事業経営人材15名、グループ経営人材5名の計100名の輩出を目指し、当面は本部長人材の育成・採用に注力

### プロジェクト型人材が可能とする提供価値

- ソフトスキルを有することで、従来の経営コンサルティングとは異なり、顧客を深く理解し当事者意識を持った支援が可能
- 顧客へ深く入り込むことで、顧客に共通する課題や潜在的な課題を検知し、スコープに捉われない事業グロースへの支援が可能

検知した課題について、新規事業開発やM&Aを通じて支援体制を構築し、幅広い顧客への付加価値提供を目指す  
(☞事業戦略 | 次ページ)

## 成長戦略 - ②事業戦略 -

- プロジェクト型人材を中心に、顧客案件課題解消の伴走支援や牽引という提供価値で信頼関係を構築し、事業課題・組織課題まで捉える
- 顧客ニーズを捉えながら専門機能を確立し、専門領域での顧客共通ニーズや専門的知見に基づく顧客潜在ニーズを捉え、コスト最適なソリューション開発・提供を行っていく

### DXコンサルティング

伴走支援や牽引という提供価値で信頼関係を構築し、事業課題・組織課題まで捉える

顧客にとって重要な専門テーマについては、エキスパート機能を開発・提供

#### 事業開発

専門テーマに対する  
高付加価値な  
コンサルティング

AI  
コンサル

UX  
コンサル

デジタル  
マーケティング  
コンサル

システム企画  
コンサル

...

顧客共通ニーズや顧客潜在ニーズを捉え、コスト最適なソリューションを開発・提供

スケーラビリティの高い  
ソリューションの提供

UIscope

エンジニア派遣  
(アルトワイズ)

産業医派遣  
(Dr.健康経営)

広告運用

SI

...

#### 〈 事業開発の状況(2025年3月時点) 〉

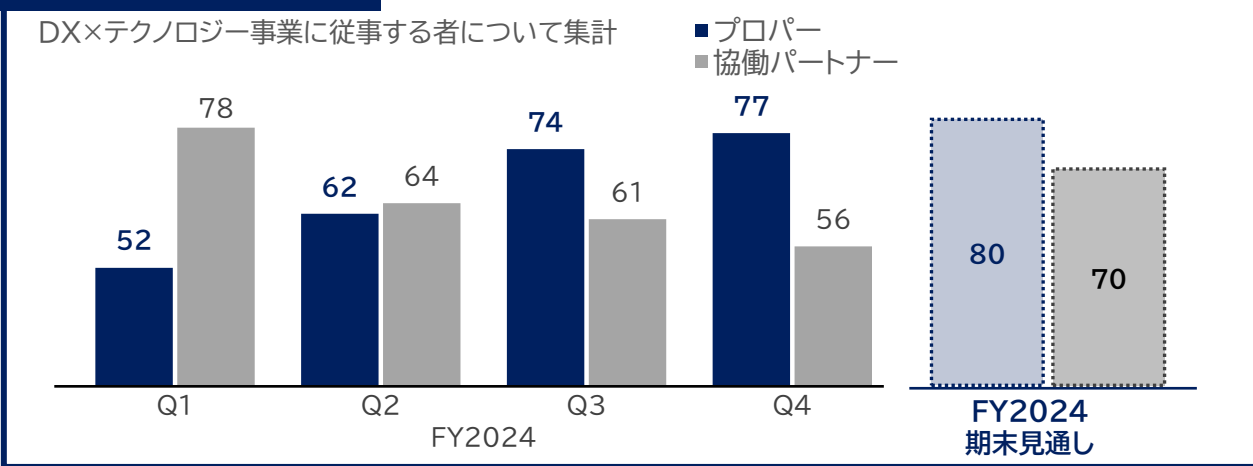
- AI分野での事業拡大を目的に2025年1月にAIコンサルティング本部を新設し、顧客企業のAI利活用推進を支援
- プロジェクトカンパニーの手掛けるUIscopeサービスの延長として、UXコンサルティング事業についても需要が高くサービス拡充を検討中
- DX×テクノロジー事業(SES事業)において、エンジニアの派遣に留まらず、顧客ビジネスに合わせたシステム開発や改修のニーズが強い状況を受け、中小規模のシステム開発(SI)事業を引き続き検討中

### 3. DX×テクノロジー事業及びDX×HR事業の概要

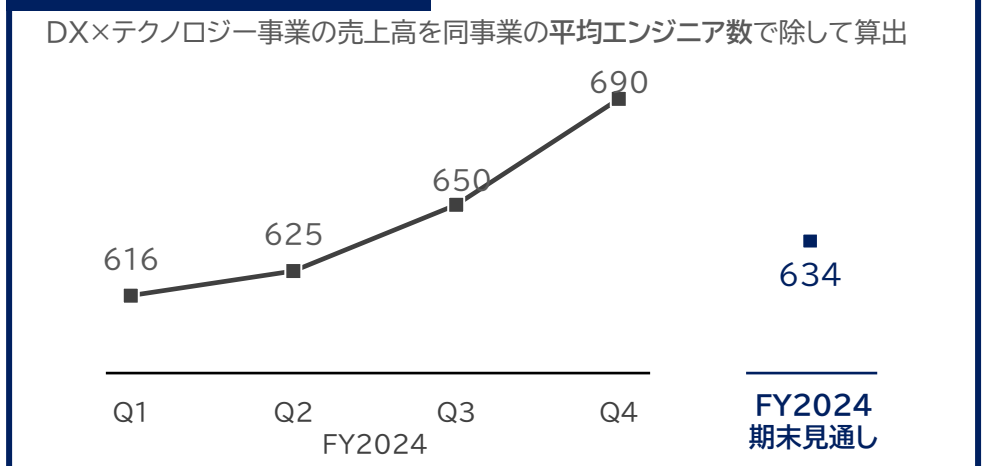
## DX×テクノロジー事業 |

- 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、転職情報サイトで「働きかた優良企業賞」を受賞す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)



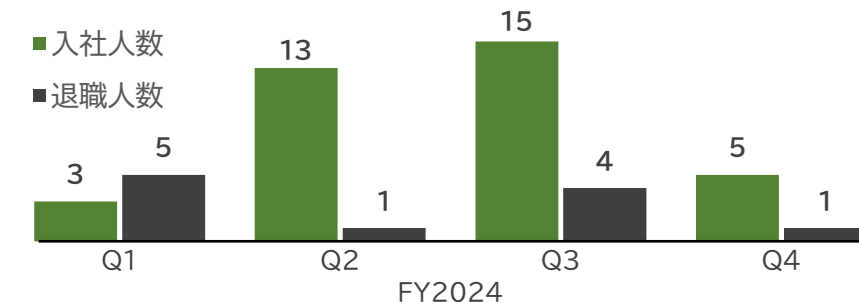
### エンジニア単価(千円/月)



### 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の合計値

エンジニア採用が好調に推移したことによりFY2024採用目標を前倒しで達成し、FY2025採用に注力



#### 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

#### 受賞

アルトワイズ社が、(株)マイナビが運営する総合転職情報サイト『マイナビ転職』主催の「マイナビ転職BEST VALUE AWARD」において「働きかた優良企業賞」を受賞しました。  
[マイナビ転職 BEST VALUE AWARD](#)



## DX×HR事業 | Dr.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)

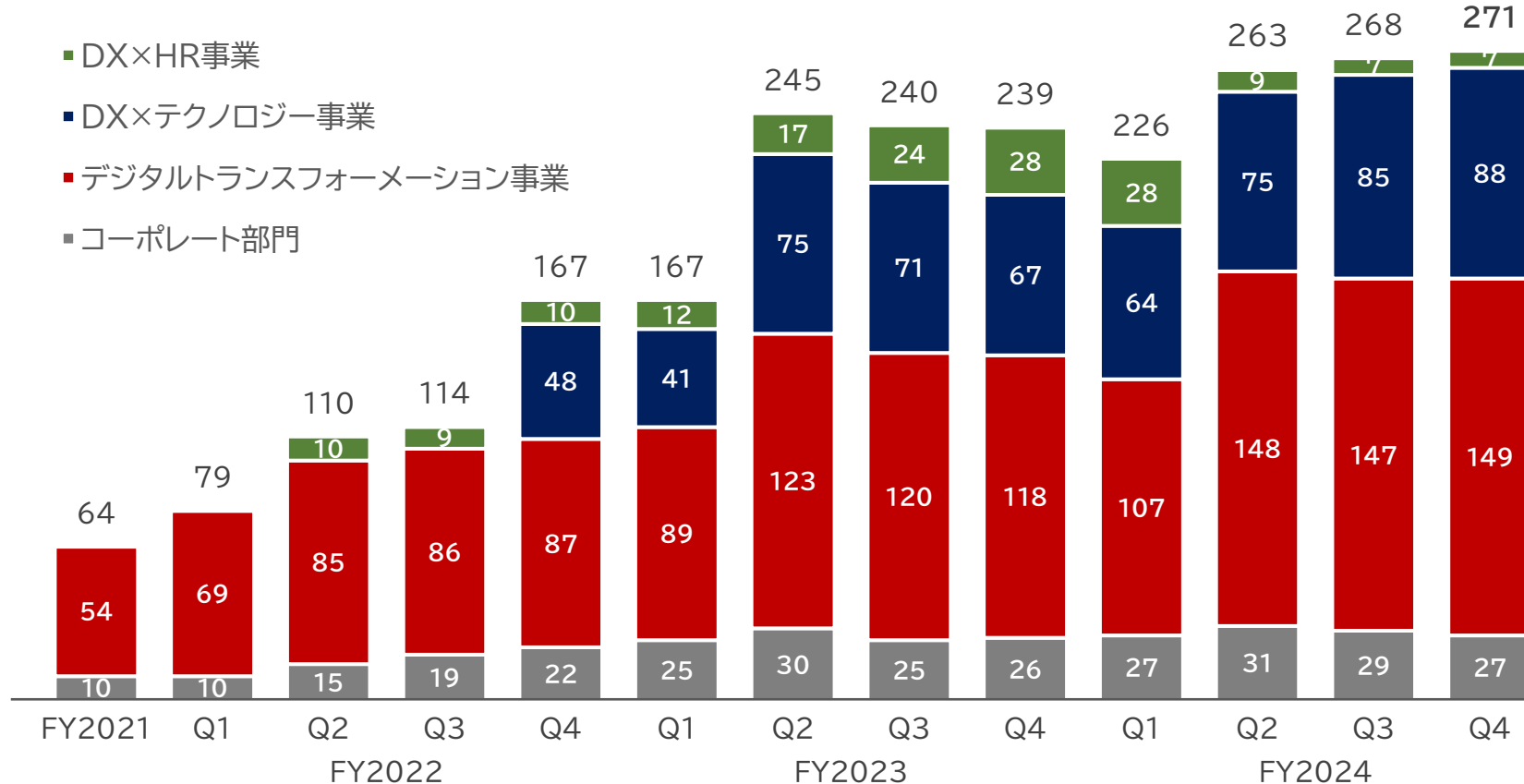


## 4. 2024年12月期 通期の業績

## 従業員の状況

- 継続的な中途採用に加えFY2023から新卒採用に注力し、FY2024Q4のグループ全体の従業員数はYonY+32名となる271名に増加
- FY2023Q2以降の離職率の高まりに伴い従業員数が減少傾向にあったものの、採用が好調であったことや離職率が低減していることを主因としてFY2024Q2以降はグループ従業員数が増加基調へ

### 従業員数の推移(人：各期末日時点)



#### DX×HR事業

- Q2のプロジェクト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、FY2024は前年比で従業員数が減少

#### DX×テクノロジー事業

- FY2023Q2以降従業員の離職が多数発生
- FY2024Q2の経営統合を機に組織環境の改善に注力した結果、離職率が低調に推移したこと、採用が好調に進捗したことを受け、FY2024は従業員数の増加基調を維持

#### デジタルトランスフォーメーション事業

- FY2023Q4からFY2024Q1にかけて従業員の離職が多数発生
- 人事制度改革を主な要因として、直近半年のプロジェクトカンパニーの離職率が19.2%(業界平均19.4%※2)となるなど、Q1をピークに離職率が低下

※1 FY2024Q4のデジタルトランスフォーメーション事業の従業員数には、2024年12月27日付でグループを離脱したDCXforceの従業員数を含む

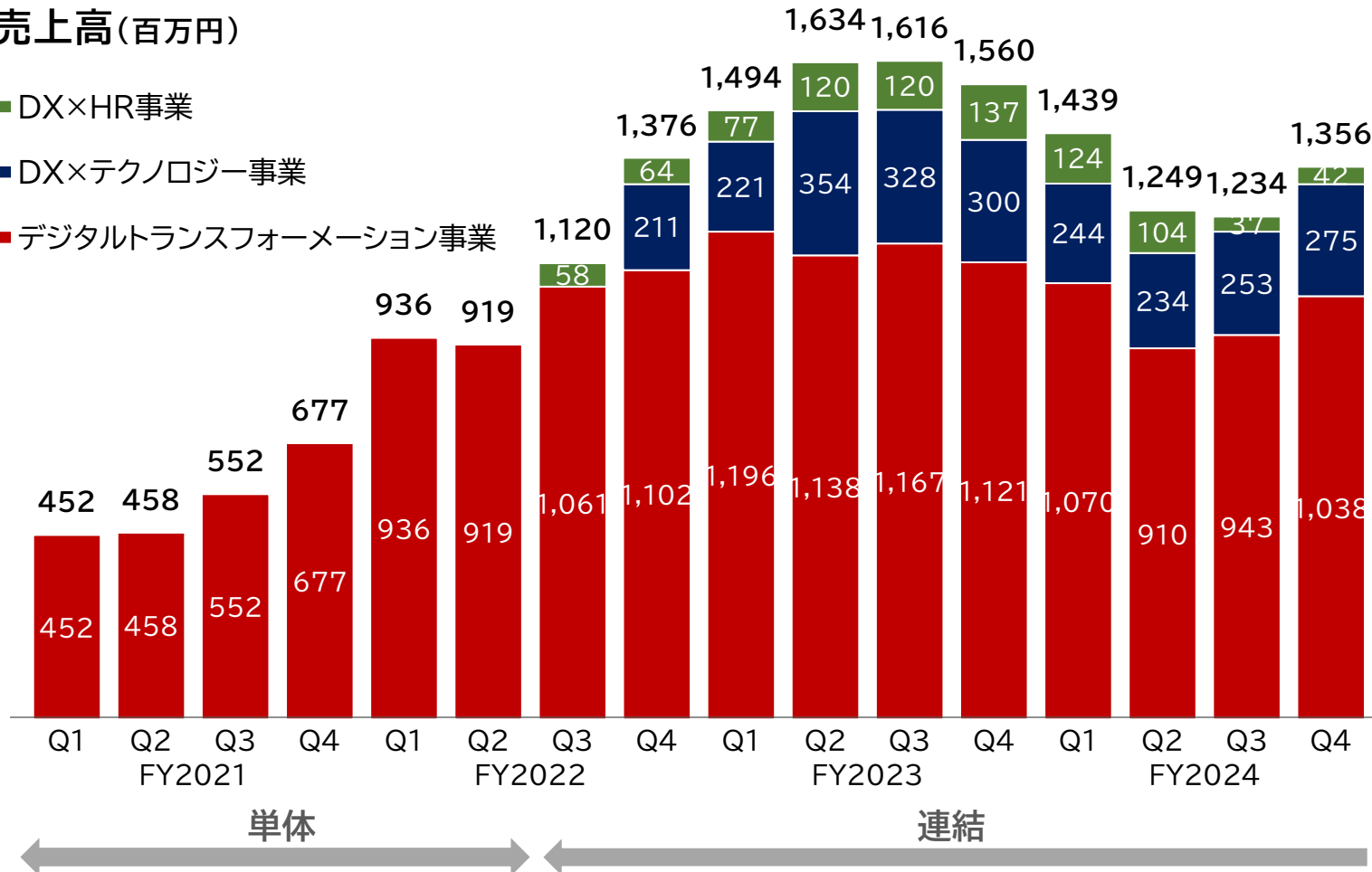
※2 令和4年 厚労省「雇用動向調査結果の概要(サービス業(ほかに分類されないもの))」の数値

## 売上高構成比

- 創業来の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を中心に、DX×HR事業、DX×テクノロジー事業の3セグメントを展開
- デジタルトランスフォーメーション事業におけるFY2023からFY2024Q1にかけての離職率の高まりを主な要因として、FY2024上期にかけて売上高が減少したものの、FY2024Q4には離職率の低下や好調な採用を受けて増収基調に転換

### 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 | 3.1%

- FY2022Q3からプロジェクトHRソリューションズ社が、FY2023Q2からDr.健康経営社が連結開始
- 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高が減少

#### DX×テクノロジー事業 | 20.3%

- FY2022Q4からプロジェクトテクノロジーズ社が、FY2023Q2からアルトワイズ社が連結開始
- FY2023Q2以降、エンジニアや営業人員が多数離脱したことを主因として売上高が減少
- FY2024Q2の経営統合を機に組織環境の改善に注力、低位な離職と好調な採用を維持し、2024年下期からは増収基調を維持

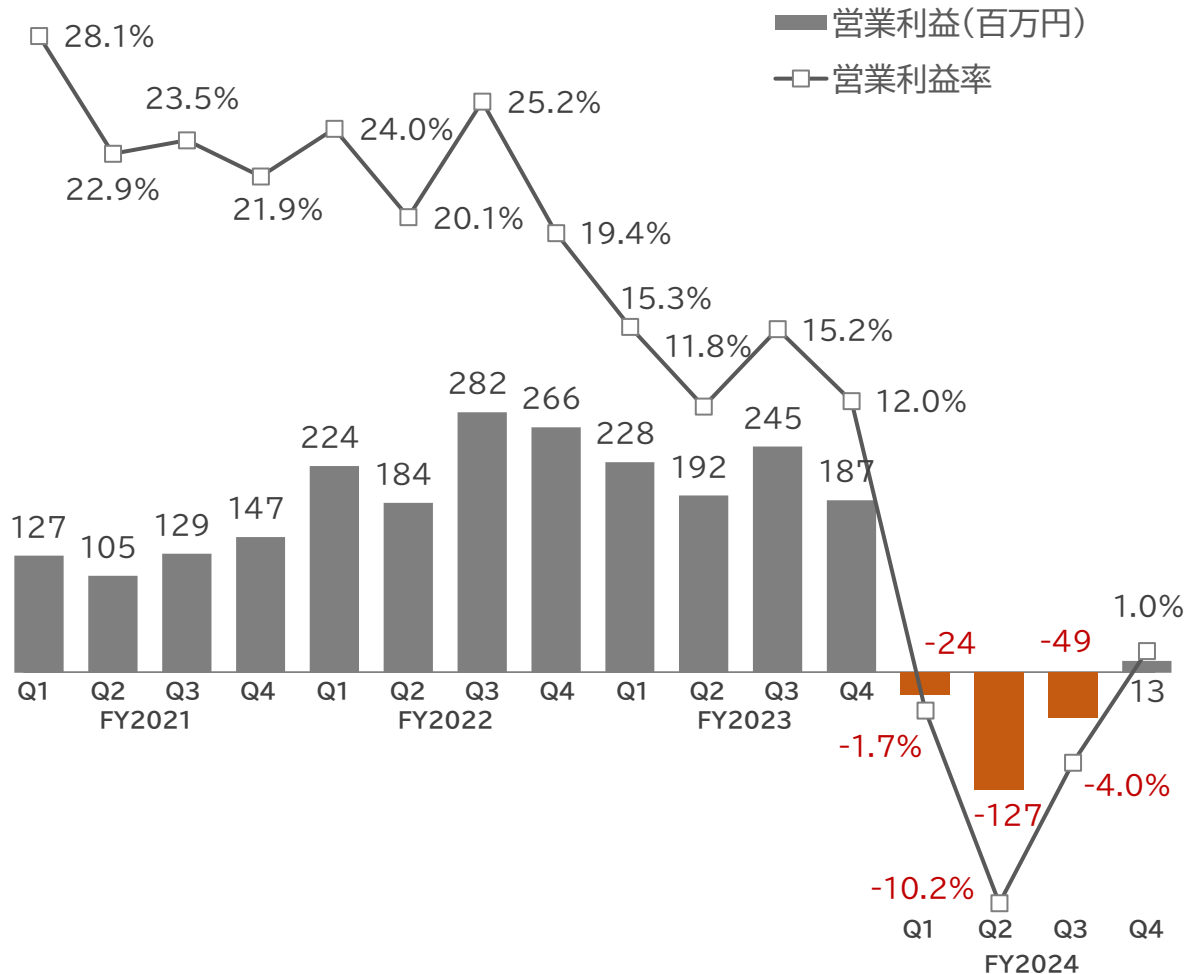
#### デジタルトランスフォーメーション事業 | 76.5%

- 創業時からの事業で、主力事業かつ注力事業
- 2023年10月から2024年3月にかけて従業員が多数離脱したことを主因として2024年上期までの売上高が減少
- 人事制度改革による離職率の低下や採用の好調な進捗を受け、2024年下期からは増収基調を維持

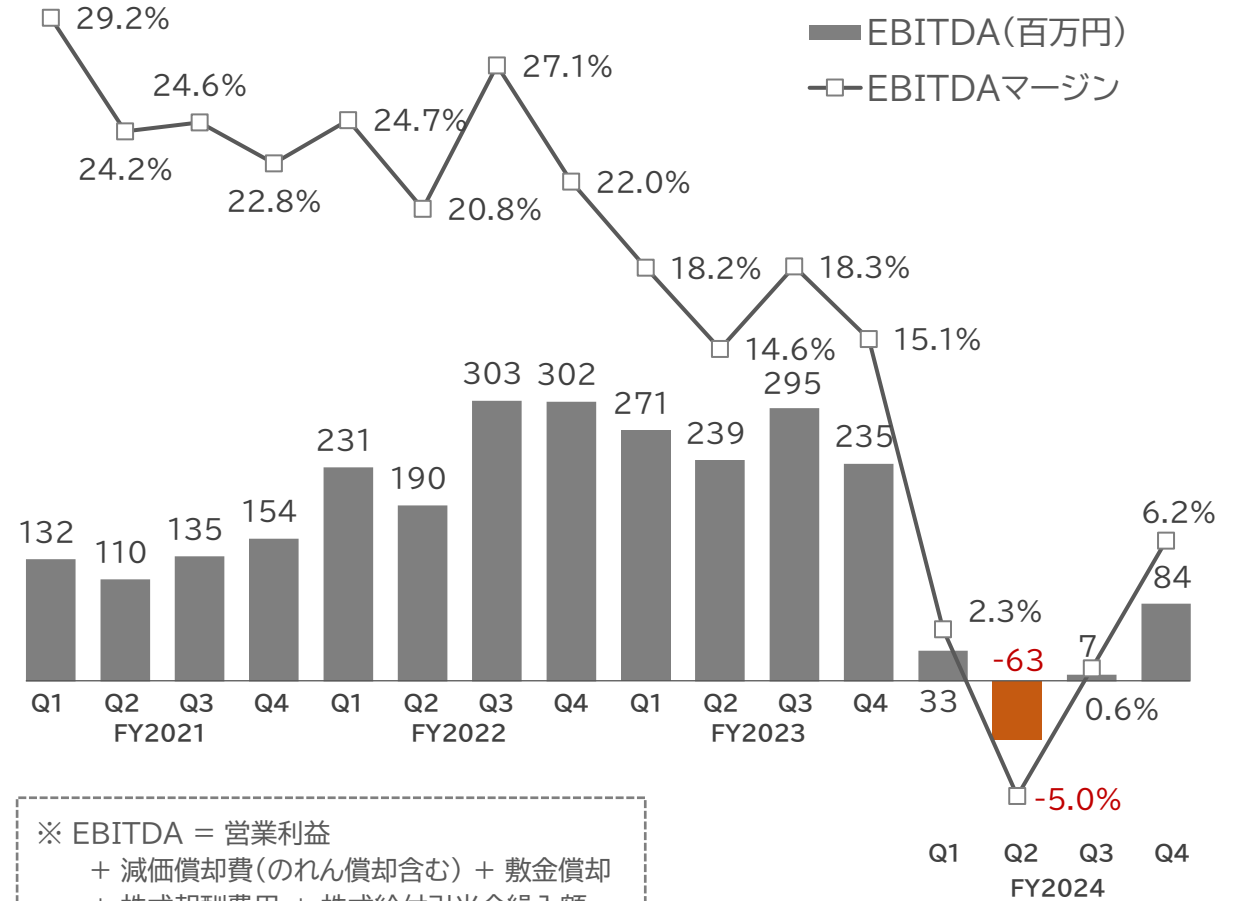
## 業績推移 – 営業利益・EBITDA –

- デジタルトランスフォーメーション事業において、新卒社員をはじめとする社内人員の稼働率向上による粗利率改善などを要因として、FY2024Q4に営業利益は黒字に転換、EBITDAは黒字幅を拡大

### 営業利益



### EBITDA

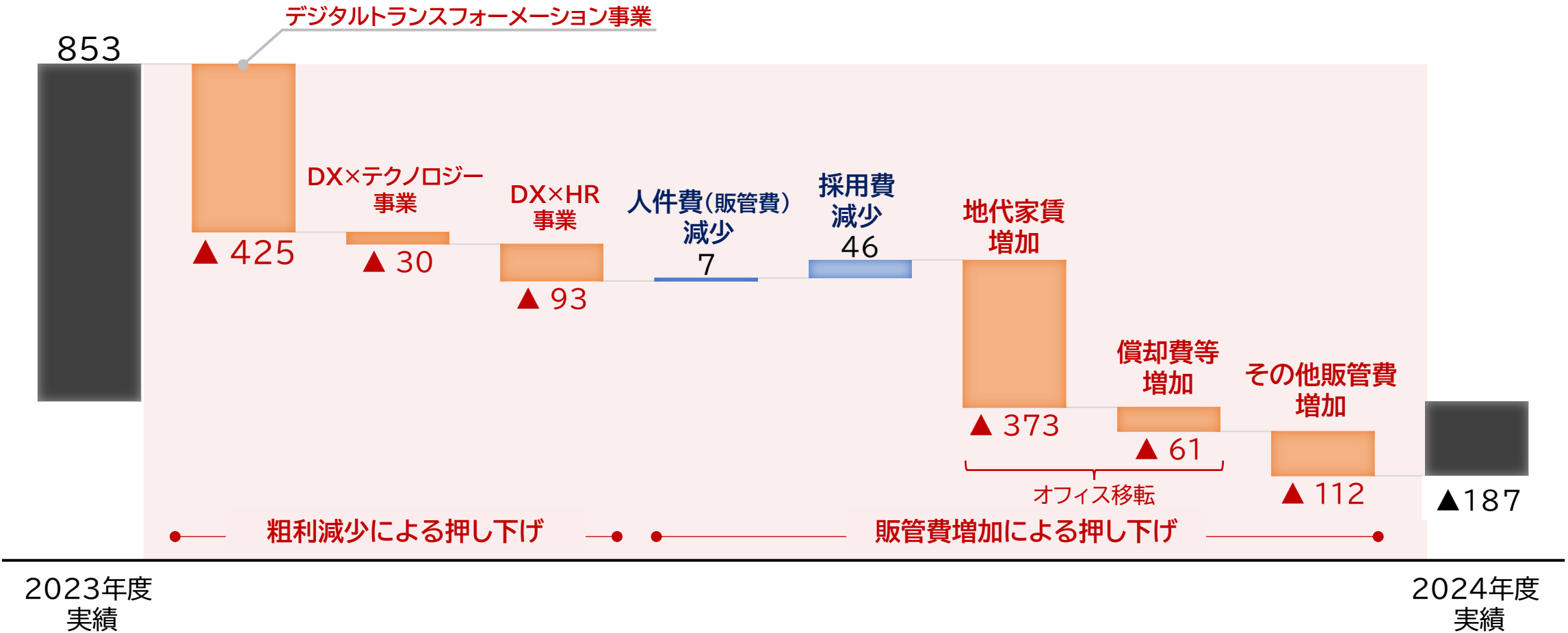


※ EBITDA = 営業利益  
 + 減価償却費(のれん償却含む) + 敷金償却  
 + 株式報酬費用 + 株式給付引当金繰入額

## 通期 | 業績推移 – 営業利益の増減要因(前年度比較) –

- FY2024は、デジタルトランスフォーメーション事業において離職率が高まったこと、新卒社員の立ち上げを優先したことに伴う粗利の減少、プロジェクトHRソリューションズ社の連結除外による粗利の減少、およびオフィス移転に伴う地代家賃等の増加を主因に営業利益が赤字に

### 営業利益 [百万円]



## 5. 今後の業績見通し

## 2025年12月期の業績見通し - 概要 -

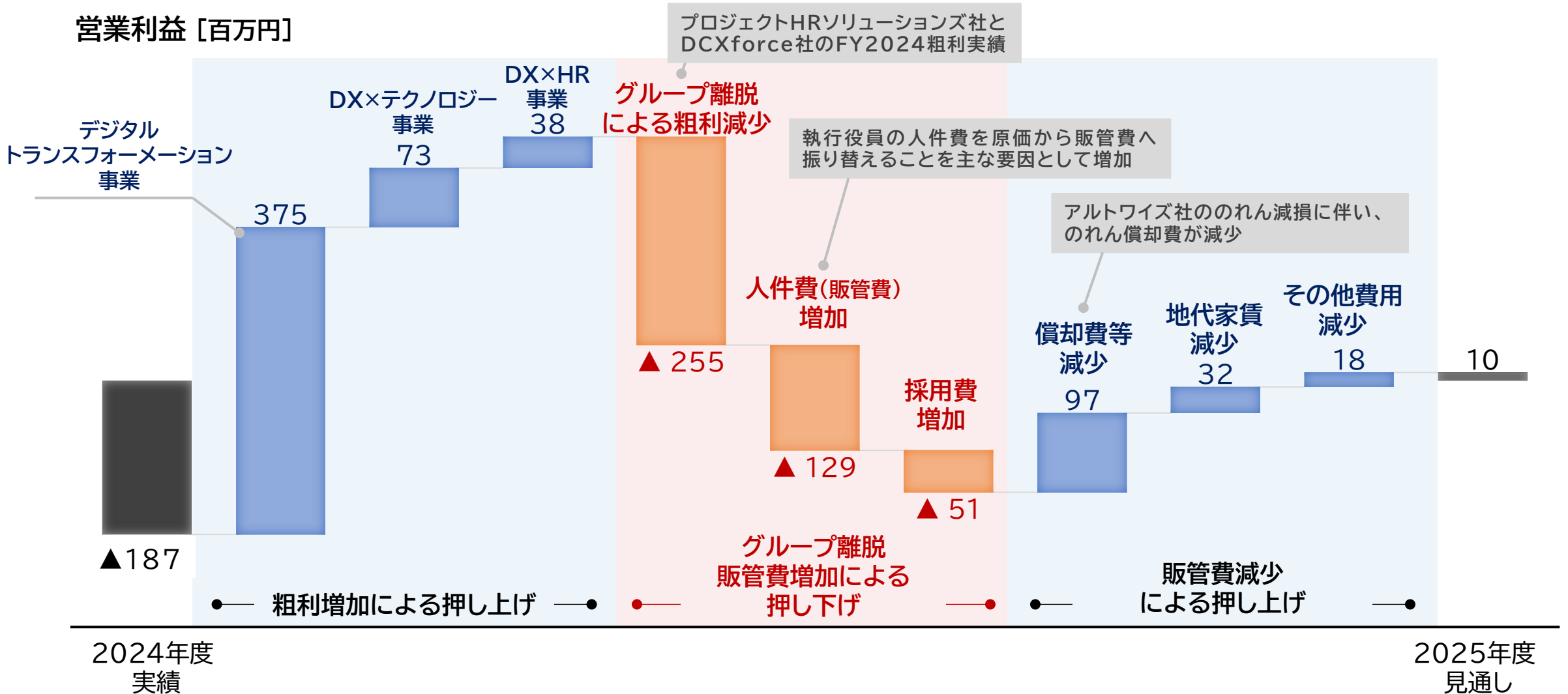
	単位:百万円	2024/12 (実績)	2025/12 (業績予想)	増減額	増減率(%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年12月期の売上高は前年対比で概ね横ばいとなる見通し</li> <li>売上・営業利益ともに、プロジェクトHRソリューションズ社・DCXforce社の連結除外が前年対比で減収・減益要因となる</li> </ul>	売上高	5,279	5,400	+121	+2.3
	デジタルトランスフォーメーション	3,963	4,090	+127	+3.2
	DX×テクノロジー	1,007	1,120	+113	+11.2
	DX×HR	309	190	▲119	▲38.5
<ul style="list-style-type: none"> <li>一方、離職率が低下傾向にあり、採用が好調に推移しているデジタルトランスフォーメーション事業・DX×テクノロジー事業を中心に増収・増益となる見込み</li> </ul>	売上総利益 ※1 (売上総利益率)	2,008 (38.0%)	2,240 (41.5%)	+232	+11.6
	デジタルトランスフォーメーション	1,520 (38.4%)	1,730 (42.3%)	+210	+13.8
	DX×テクノロジー	247 (24.5%)	320 (28.6%)	+73	+29.6
	DX×HR	241 (78.0%)	190 (100%)	▲51	▲21.2
<ul style="list-style-type: none"> <li>4月入社の新卒社員の人件費や採用費が上期のコストとなるため、営業利益は下期に偏重する見通し</li> </ul>	営業利益 (営業利益率)	▲187 (▲3.5%)	10 (0.2%)	+197	-
	EBITDA ※2 (EBITDAマージン)	62 (1.2%)	160 (3.0%)	+98	+158.1

※1 売上総利益は販管費の原価への配賦前の数値であり、連結損益計算書の数値とは一致しない

※2 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

## 2025年12月期の業績見通し – 営業利益の増減要因 –

- FY2025は、人員拡大や利益率向上に伴う各事業の粗利増加を主な要因として増益の見通し、通期営業利益黒字化を目指す



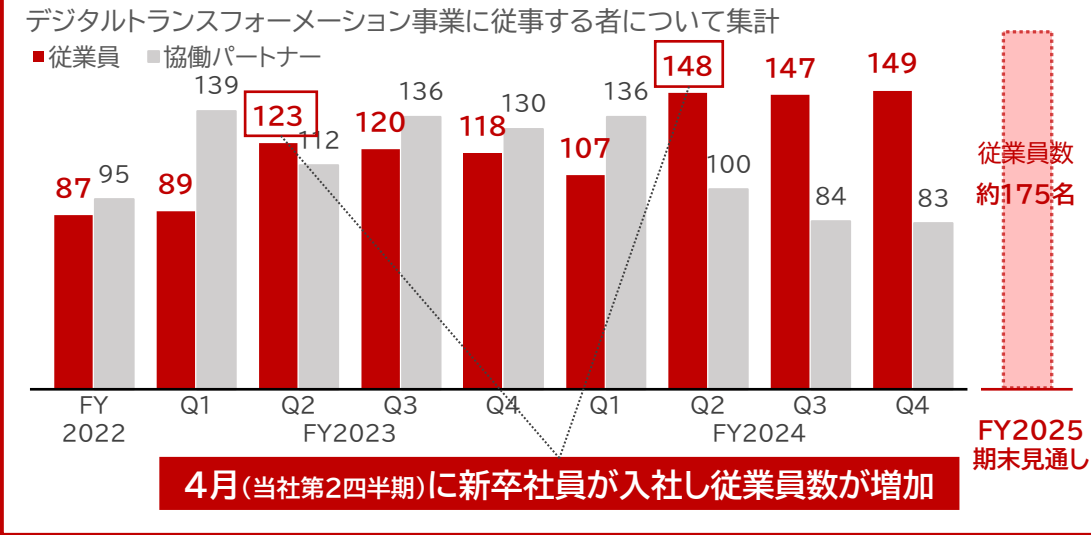


5. 今後の業績見通し

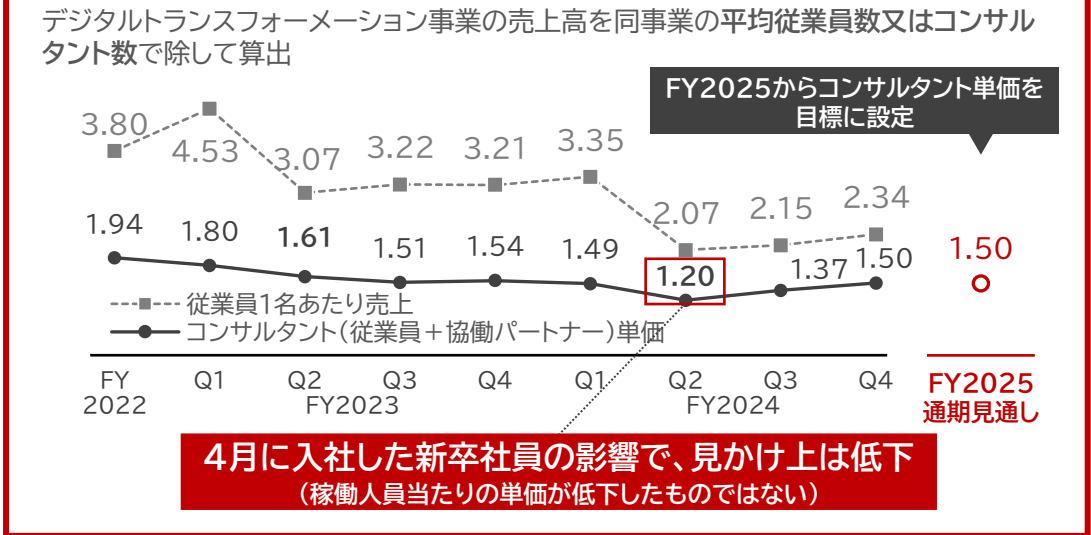
# デジタルトランスフォーメーション事業の主要なKPI推移と見通し

- 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
- FY2025は、採用数の維持と離職率の低減による人材確保、コンサルタント単価の向上とマネージャーへの育成を目指した人材育成を企図

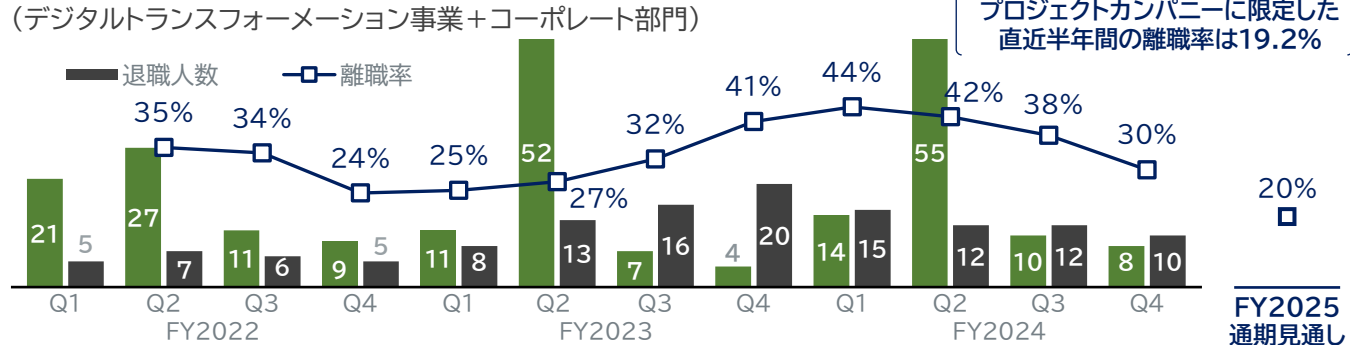
## 期末従業員数・協働パートナー数(人)



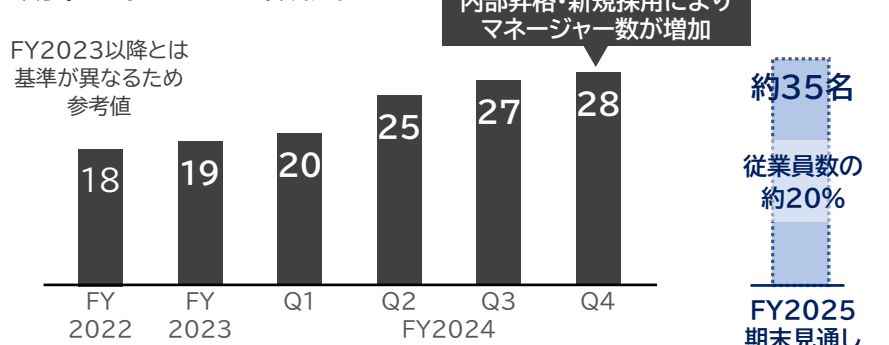
## 従業員1名当たり売上高(百万円/月)



## 入社/退職人数・離職率



## 期末マネージャー数(人)



※ 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

## 中長期の業績見通し

- 中期的な計画やKPIに縛られない柔軟な経営判断を行っていくため、毎年度末に事業状況を踏まえて新たな3か年業績見通しを策定・公表
- 売上高重視の目標から営業利益・EBITDA重視の目標へと移行し、利益成長軌道に乗せていくことで長期EBITDA目標15～30億を目指す

■ 売上高 (百万円)

■ 営業利益 (百万円)

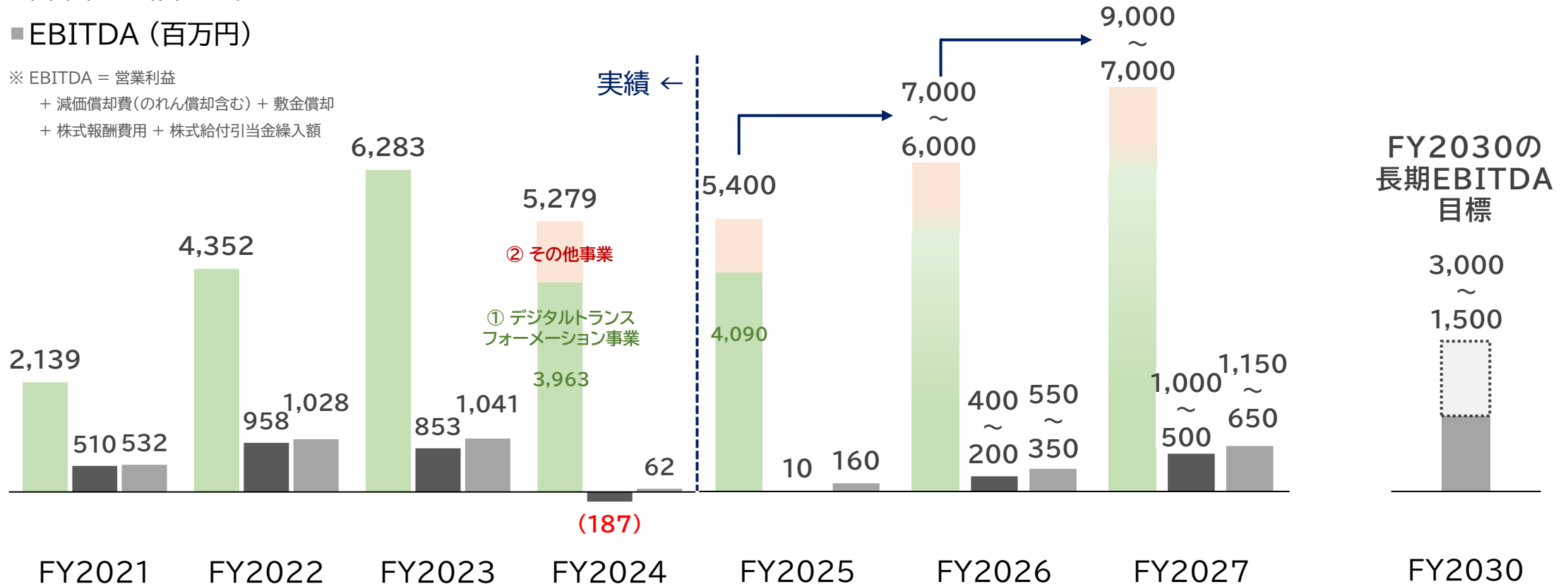
■ EBITDA (百万円)

※ 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

FY2024実績が2024年3月公表の業績見通しを下回ったことを踏まえ下方修正  
今後も毎年度末に事業状況を踏まえて新たな3か年見通しを公表する予定



※ FY2030の長期EBITDA目標は当社が目指すべきと考える目標であり、記載の数値は業績予想などを表すものではありません



# Appendix

## 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	2.7%
600株～899株	12,000pt	12,000pt	3.3%
900株～1,199株	20,000pt	20,000pt	3.6%
1,200株～1,499株	30,000pt	30,000pt	4.1%
1,500株以上	40,000pt	40,000pt	4.4%



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

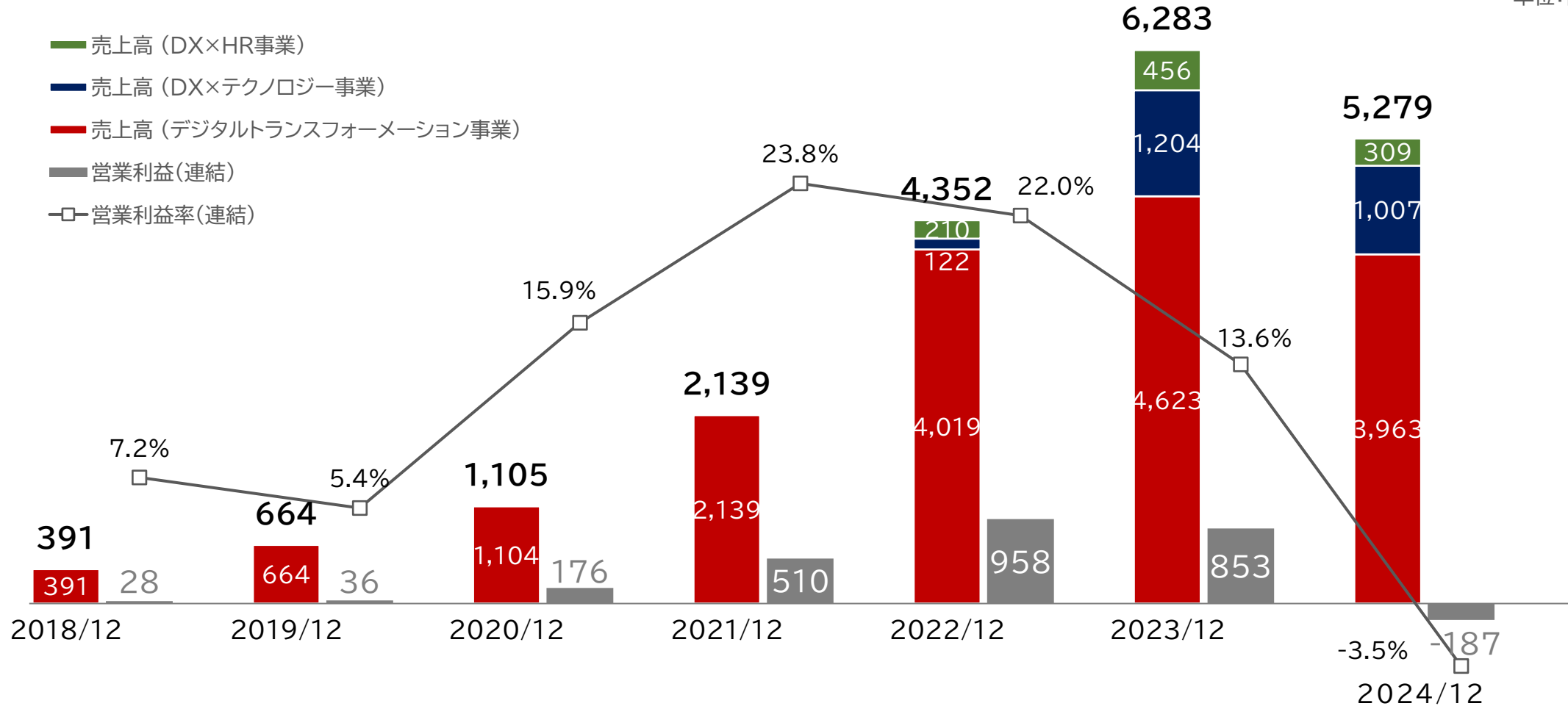


※年間優待利回りは、2025年3月13日の終値(1,220円)を基に、300株、600株、900株、1,200株、1,500株保有の場合を算出しております。

## 通期 | 業績推移 - 売上高・営業利益 -

- FY2024通期では、売上高はYonY ▲16.0%の5,279百万円で着地、デジタルトランスフォーメーション事業の減収およびHRソリューションズ社の連結除外、地代家賃等の費用増を主因として、営業利益は▲187百万円にて着地

単位:百万円



## 業績予想に対する実績

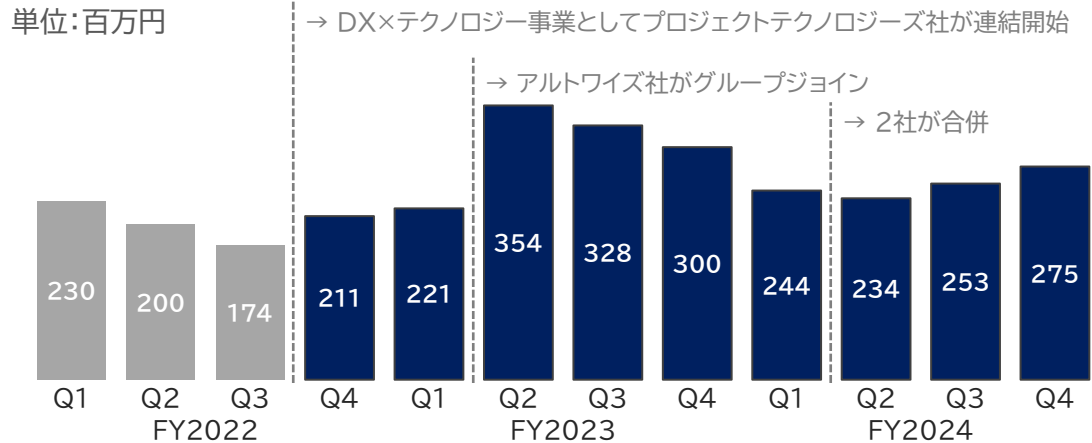
- デジタルトランスフォーメーション事業の達成率が90.3%に留まったことを主因として、連結売上高は91.8%達成で着地
- 営業利益・経常利益段階ではQ4に黒字化したことで概ね業績予想を達成。特別損失を計上したことに伴い、当期純利益は未達

単位:百万円	業績予想 (9/17公表)	2024/12 実績(累計)	達成率	要因分析
<b>連結売上高</b>	5,750	5,279	91.8%	✓デジタルトランスフォーメーション事業において、社内人員の稼働率は期末にかけて順調に進捗した一方、外部の協働パートナーの稼働数減少に伴い、通期の売上高は90.3%と未達 ✓その他事業は概ね達成
デジタルトランスフォーメーション事業	4,390	3,963	90.3%	
その他事業	1,360	1,316	96.8%	
<b>連結営業利益</b> (営業利益率)	▲190 (-%)	▲187 (-%)	101.6%	✓営業利益・経常利益段階ではQ4に黒字化したことで、概ね業績予想を達成
<b>連結経常利益</b> (経常利益率)	▲220 (-%)	▲229 (-%)	96.1%	
<b>親会社株主に帰属する当期純利益</b> (当期純利益率)	20 (-%)	▲393 (-%)	-	✓特別損失の計上に伴い、当期純利益は大幅に未達

## 特別損失計上の概要

- FY2024に業績が悪化したことを受け、アルトワイズ社(DX×テクノロジー事業)の関連資産について減損損失423百万円を計上
- FY2024 Q2の経営統合を機に組織環境の改善に注力、低位な離職と好調な採用を維持し、増収基調へと転換

### DX×テクノロジー事業売上高推移



### 背景・経緯

- ✓ FY2022 Q4からプロジェクトテクノロジーズ社が連結開始
- ✓ FY2023 Q2にアルトワイズ社の株式を取得して連結開始し、セグメント売上高が伸長
- ✓ 連結開始以降、主にプロジェクトテクノロジーズ社のエンジニアが多数離脱
- ✓ 更に、営業人員離脱に伴い外注の協働パートナー数が減少したことなども要因として、連結開始当初の事業計画との乖離が発生

### 特別損失の計上

FY2024上期までの減収傾向に加え、オフィス関連費用など本社費用の配賦により単体利益が赤字に転換したことを受け、アルトワイズ社ののれんを含む固定資産全額を減損処理、特別損失423百万円をFY2024に計上

(※ 2025年2月14日付適時開示)

### 現在の状況

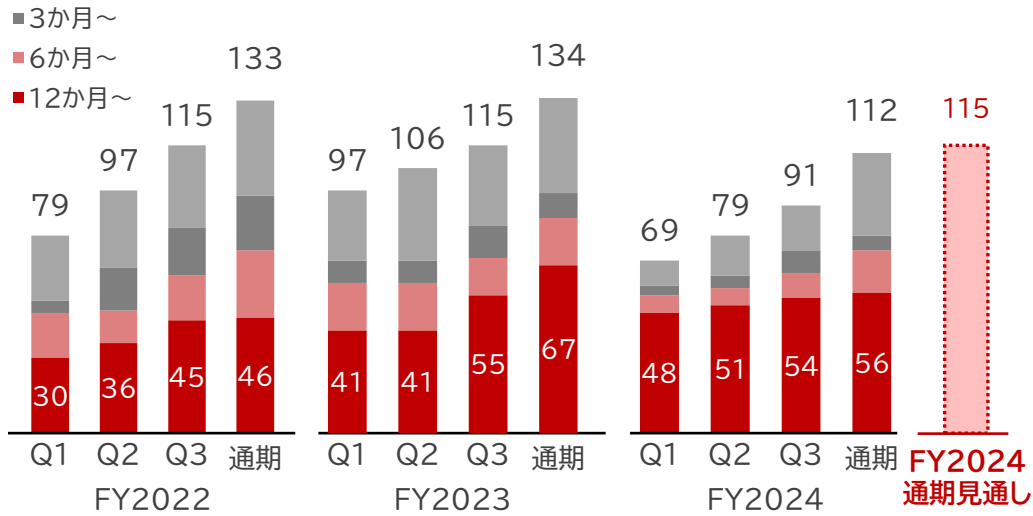
- ✓ FY2024 Q2にプロジェクトテクノロジーズ社とアルトワイズ社の経営統合を行い、組織環境の改善に注力した結果、離職率は低調に推移
- ✓ エンジニア採用も好調に進捗しており、FY2024 Q3以降は増収基調へと転換、FY2025も増収見込み

## デジタルトランスフォーメーション事業のKPI推移 | クライアント数・顧客単価

- UIscopeの案件数減少を主因としてクライアント数は軟調に推移
- 前期比で売上高が低下するも、顧客への入り込みを進め、クライアント当たり売上高は増加にて推移

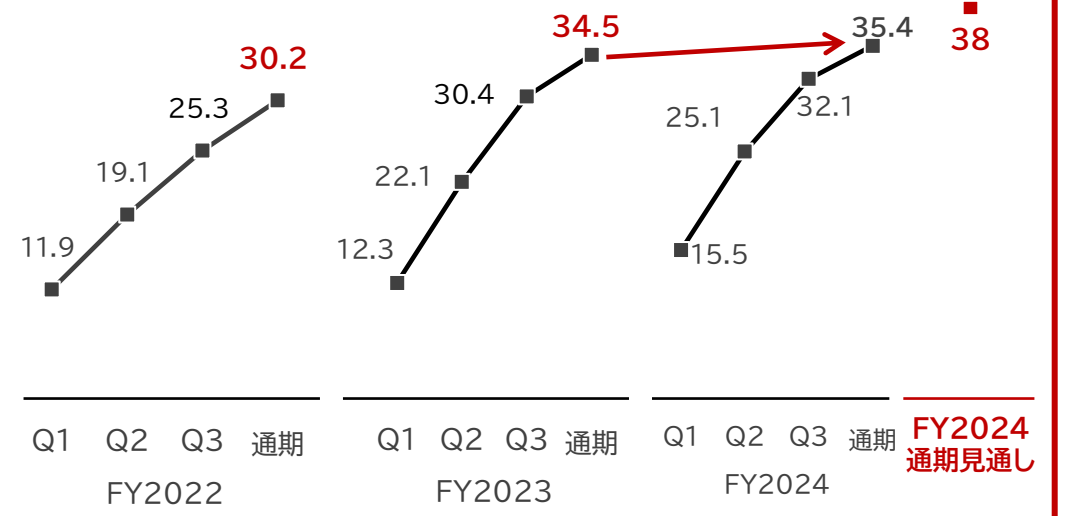
### クライアント数(受注継続期間別)

各期末時点で、当該年度に取引のあったクライアントを対象に集計



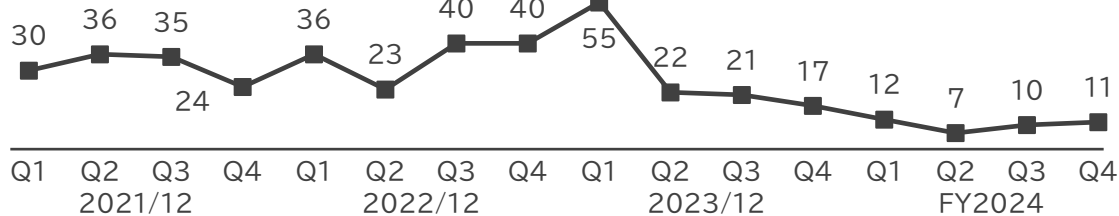
### クライアント当たり売上高(百万円)

各期末時点で、当該年度に取引のあったクライアントを対象に集計



### UIscope案件数

FY2023の下期以降、人材育成を優先し UIscopeなどによる新規の顧客獲得は抑制



### 単価(年間)別クライアント数

	~0.3億円	~1.0億円	~3.0億円	3.0億円超
2020/12	98社	8社	2社	0社
2021/12	103社	11社	2社	1社
2022/12	103社	23社	5社	2社
2023/12	101社	22社	9社	2社
2024/12	81社	22社	8社	1社



## トピックス | 新卒採用と育成の状況

- 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、12月末時点で100%のチャージ率を実現し、期末目標を達成

採用実績	2023卒 (実績)	2024卒 (実績)	2025卒 (内定者)
旧帝大 一橋・東工大	14	16	7
早慶上智	15	17	6
その他	4	4	9
<b>合計</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>22</b>

▲  
組織規模を踏まえ、2025卒の採用数を縮小。2026卒以降、育成状況等を鑑みて再び採用数を増加させていく方針。

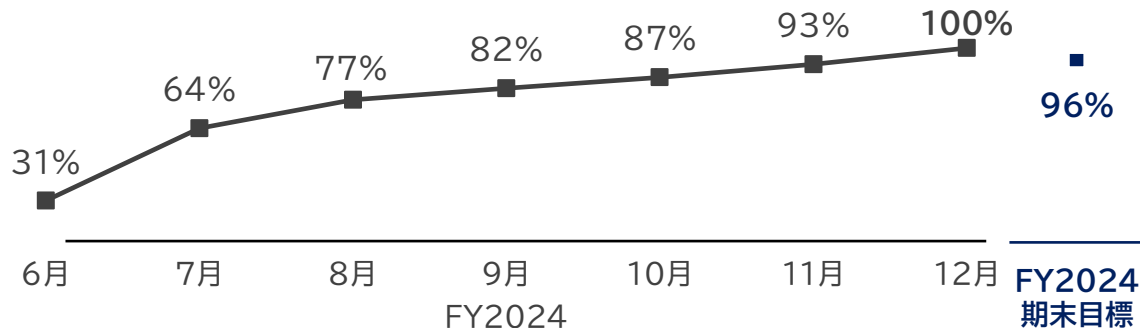
### 新卒研修

- 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ー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

※デジタルトランスフォーメーション事業に従事する者

### 2024卒の育成状況 チャージ率※の推移

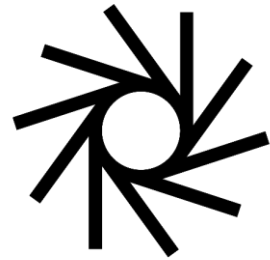
※ チャージ率: 2024卒新卒社員について、標準単価に対する実際の稼働売上額の割合



2024卒社員のアサインが順調に進捗するとともに、稼働単価が向上したことにより、12月末時点で100%のチャージ率を実現してFY2024期末目標を超過達成

## 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あります。
- 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**