

事業計画及び成長可能性に関する事項

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)

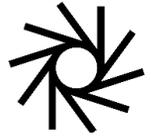
2025年3月13日



1. (株)プロジェクトホールディングスの概要	… p. 3
2. 市場環境および競合優位性	… p. 13
3. 成長戦略および事業計画	… p. 21
4. リスクと対応状況	… p. 29
Appendix. 2024年12月期の振り返り及び業績見通し	… p. 32

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

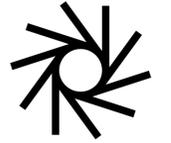
Mission

プロジェクト型社会の創出

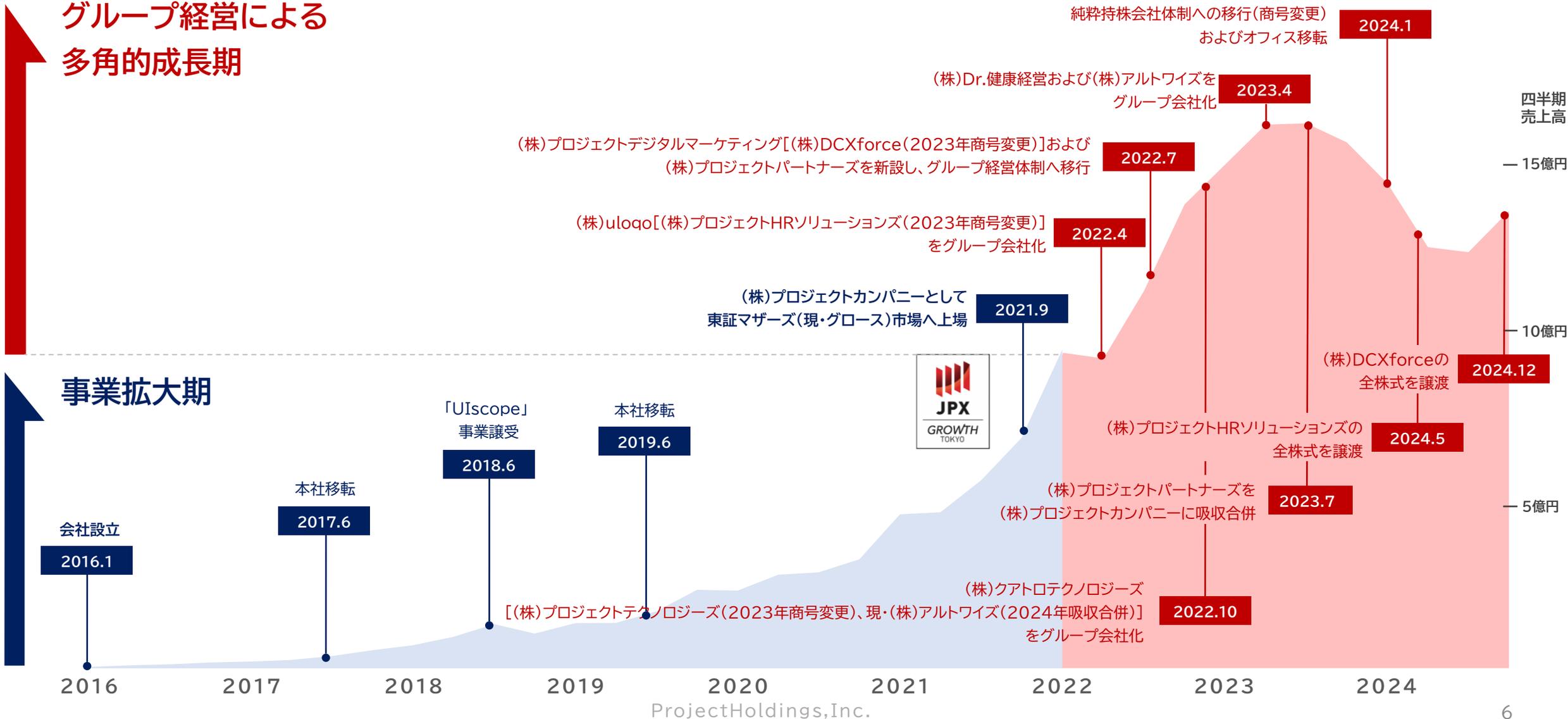
Vision

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

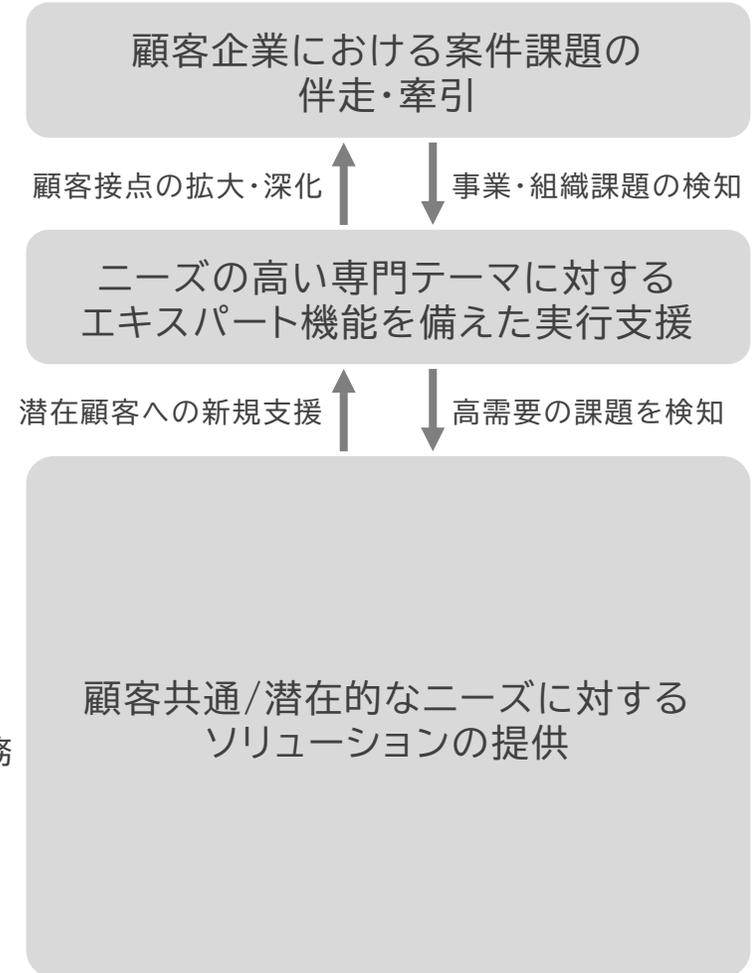
エンジニア人材によるシステム開発業務やソフトウェアテスト業務

DX×HR事業

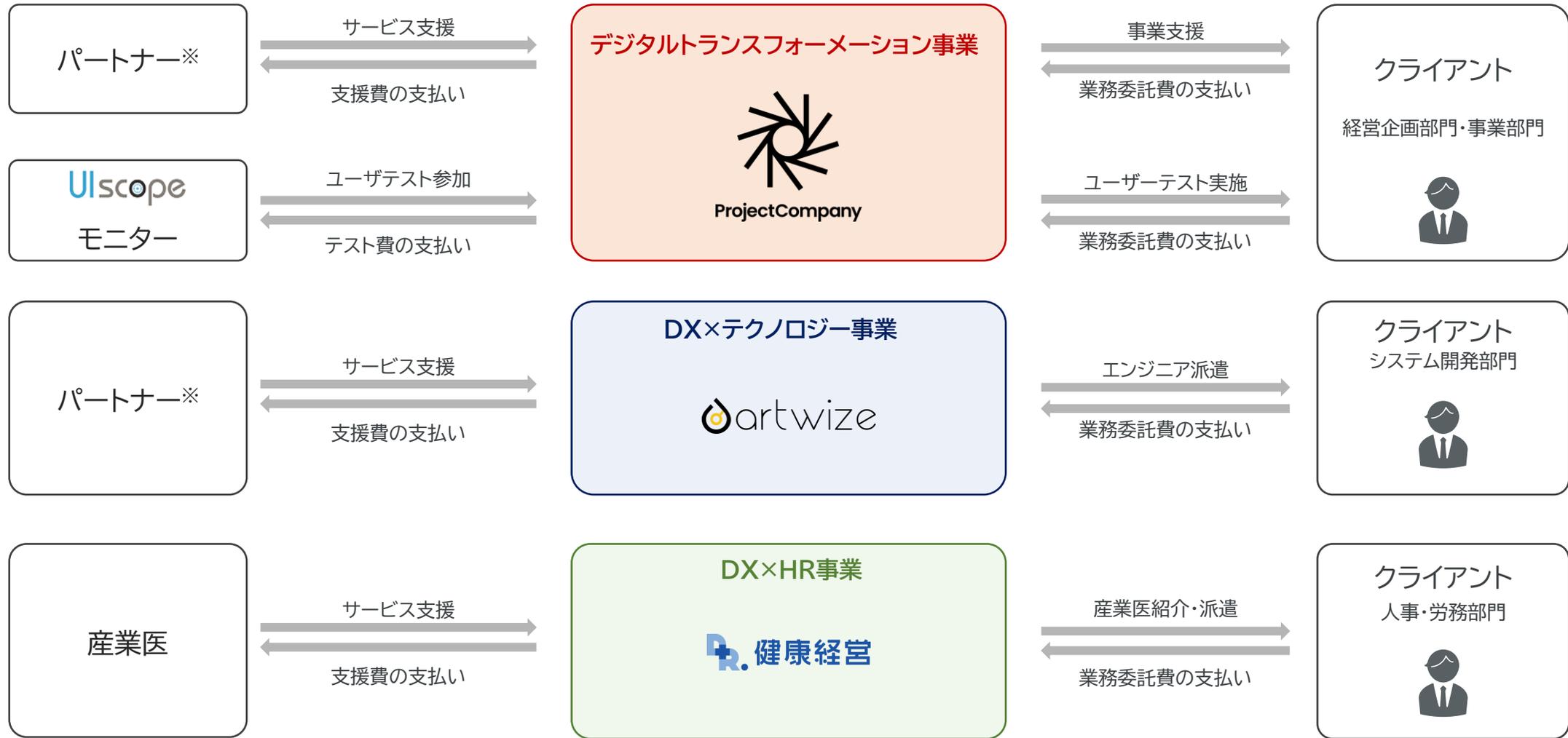


ヘルスケアサービス

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



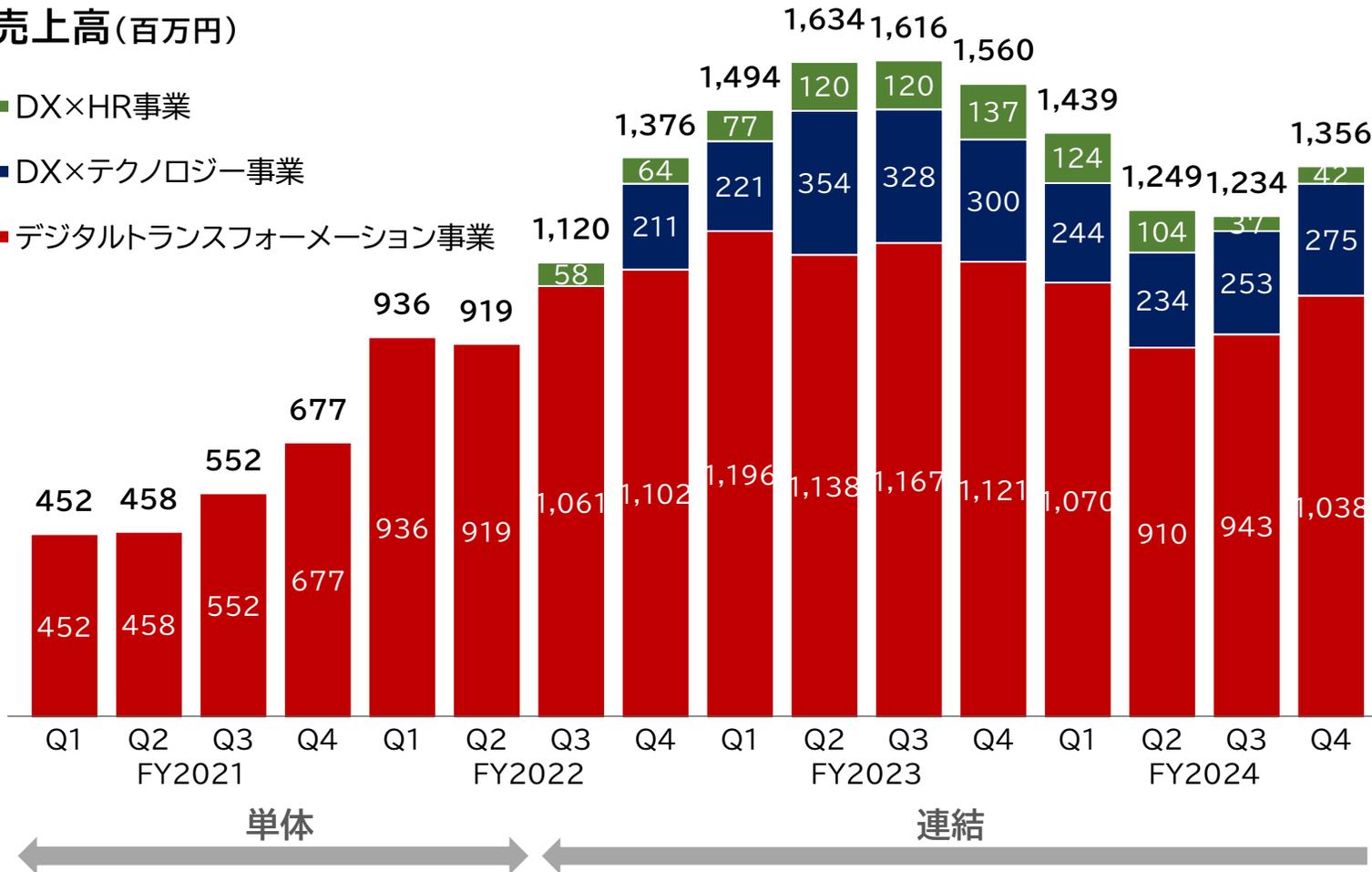
※パートナー: プロジェクトに共同参画するコンサルタントやエンジニアの外注先

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

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ち上げ、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ち上げ支援」

- ▶ 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)

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

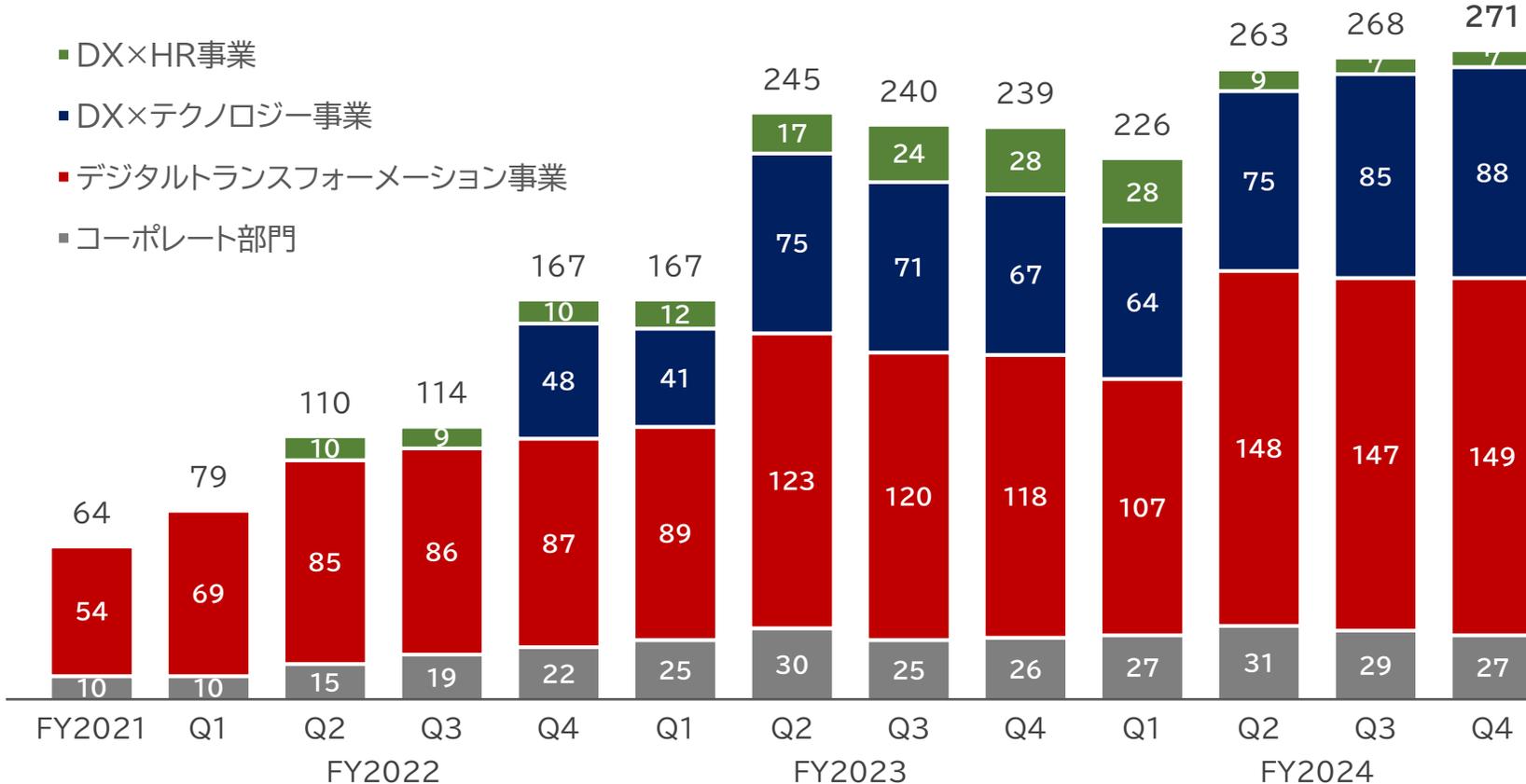
社外取締役
監査等委員

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

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

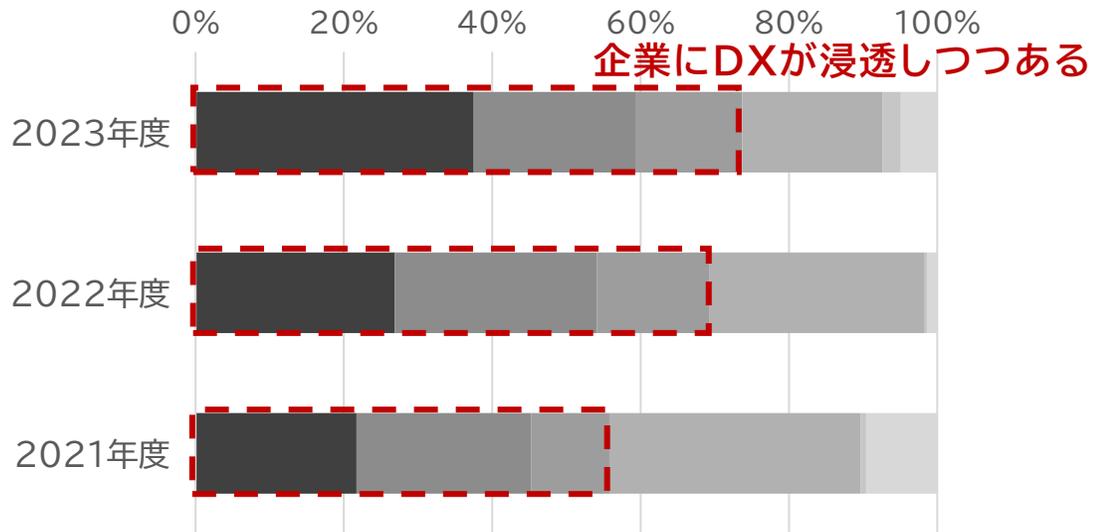
2. 市場環境および競合優位性

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

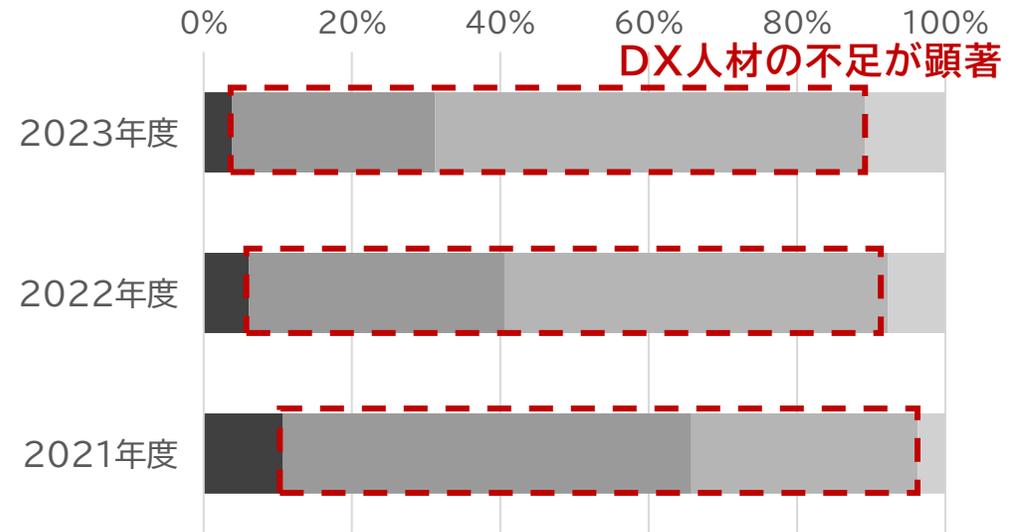
DXの取組状況(経年変化)

- 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)

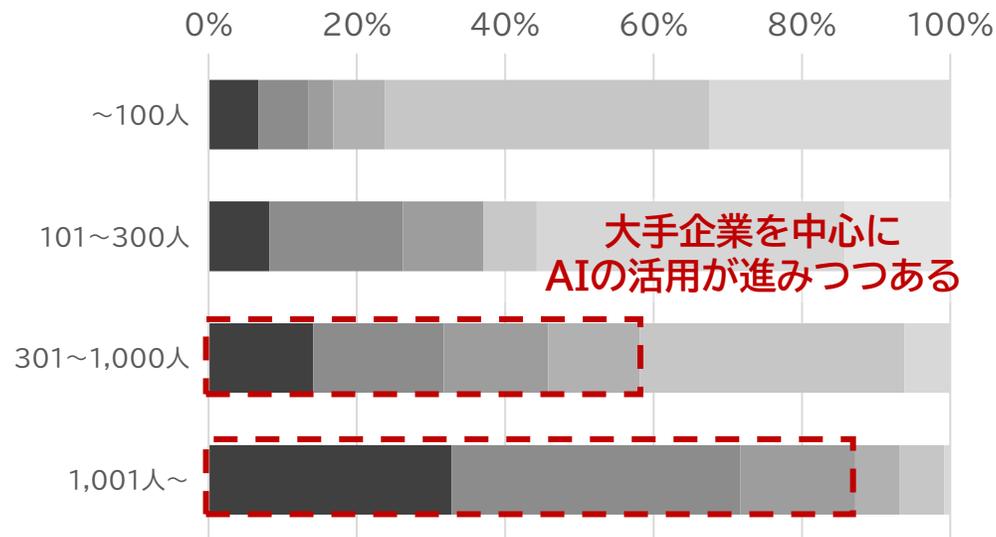
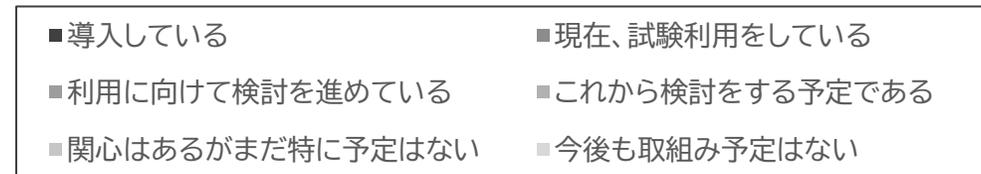
- 過不足はない
- やや不足している
- 大幅に不足している
- わからない



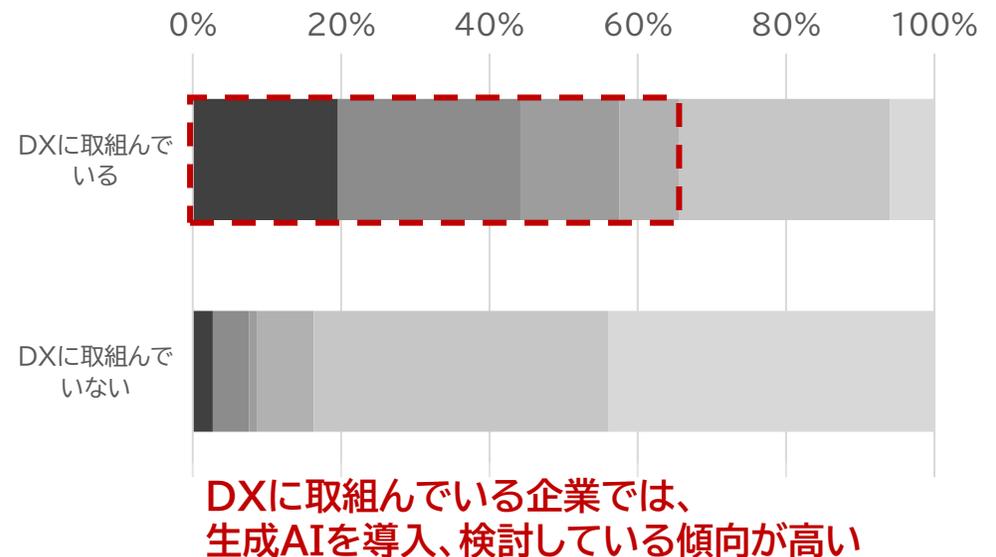
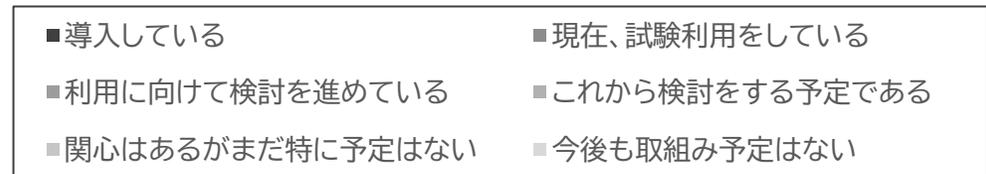
DX推進の現状(2/2)

- 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活用に知見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)



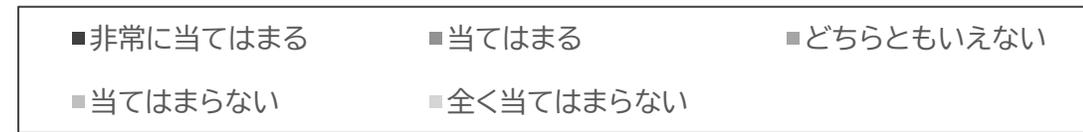
生成AIの導入状況(DX取組状況別)



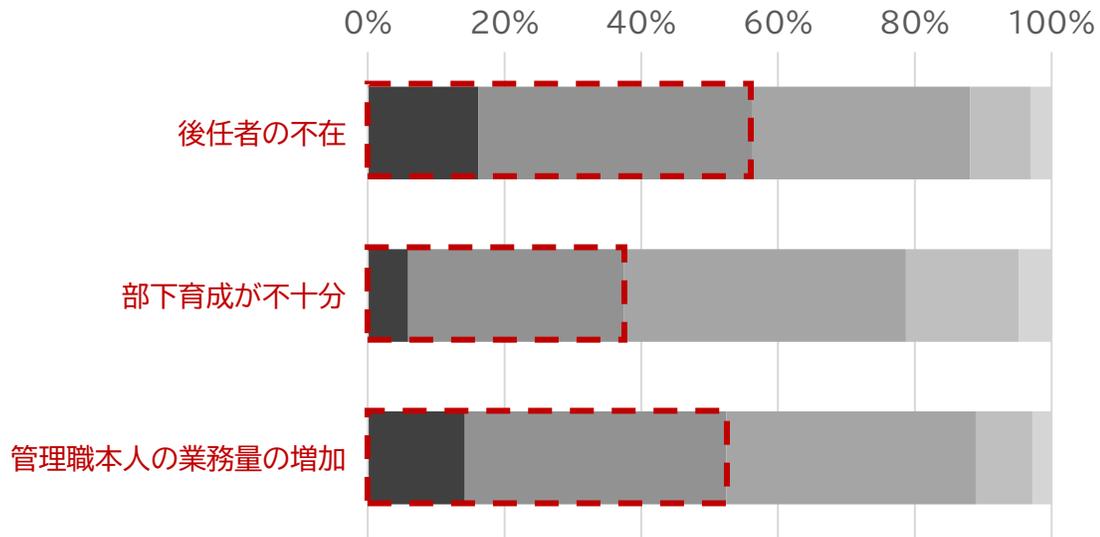
部課長など管理職層(ミドル層)の現状

- 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



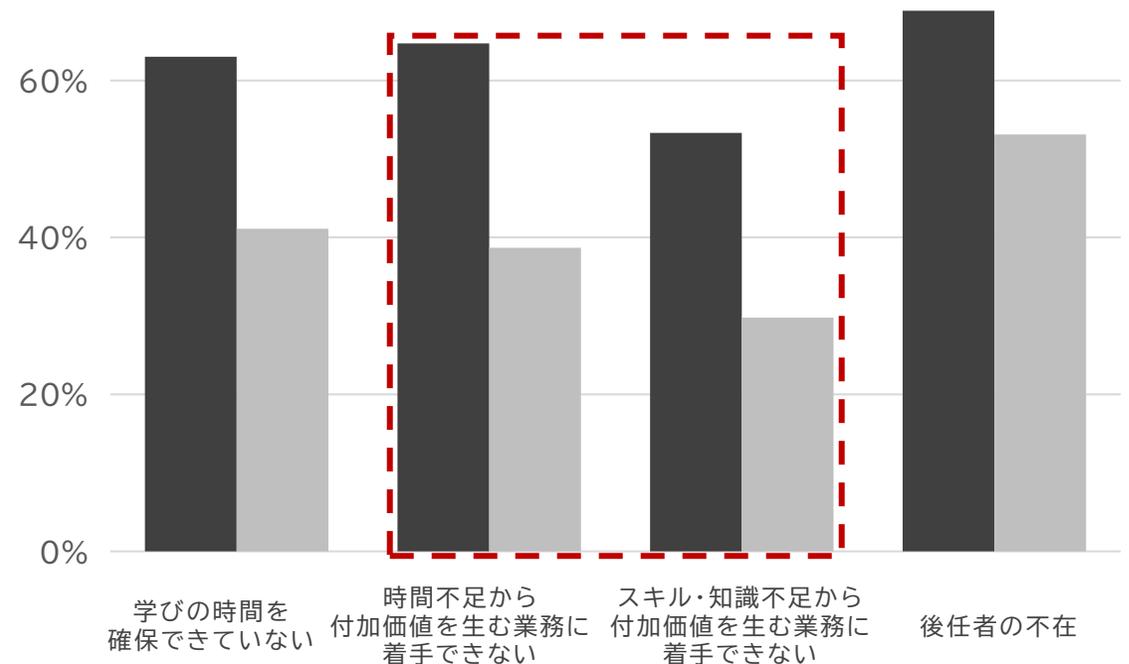
業務量の増加や人材育成・獲得に課題がある状況



管理職負担感と抱えている課題



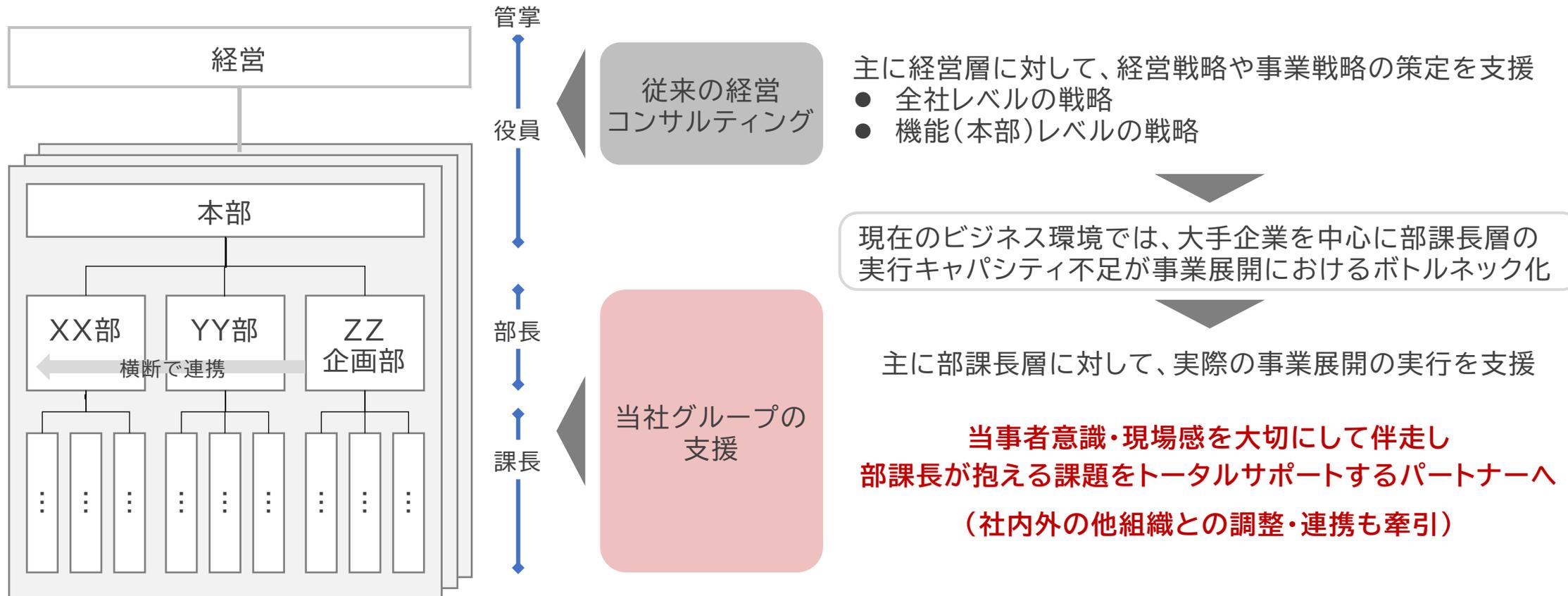
多くのミドル層が付加価値業務への未着手に課題を抱え、特に心理的・業務量的負担感が高い層でその傾向が高い



※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

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



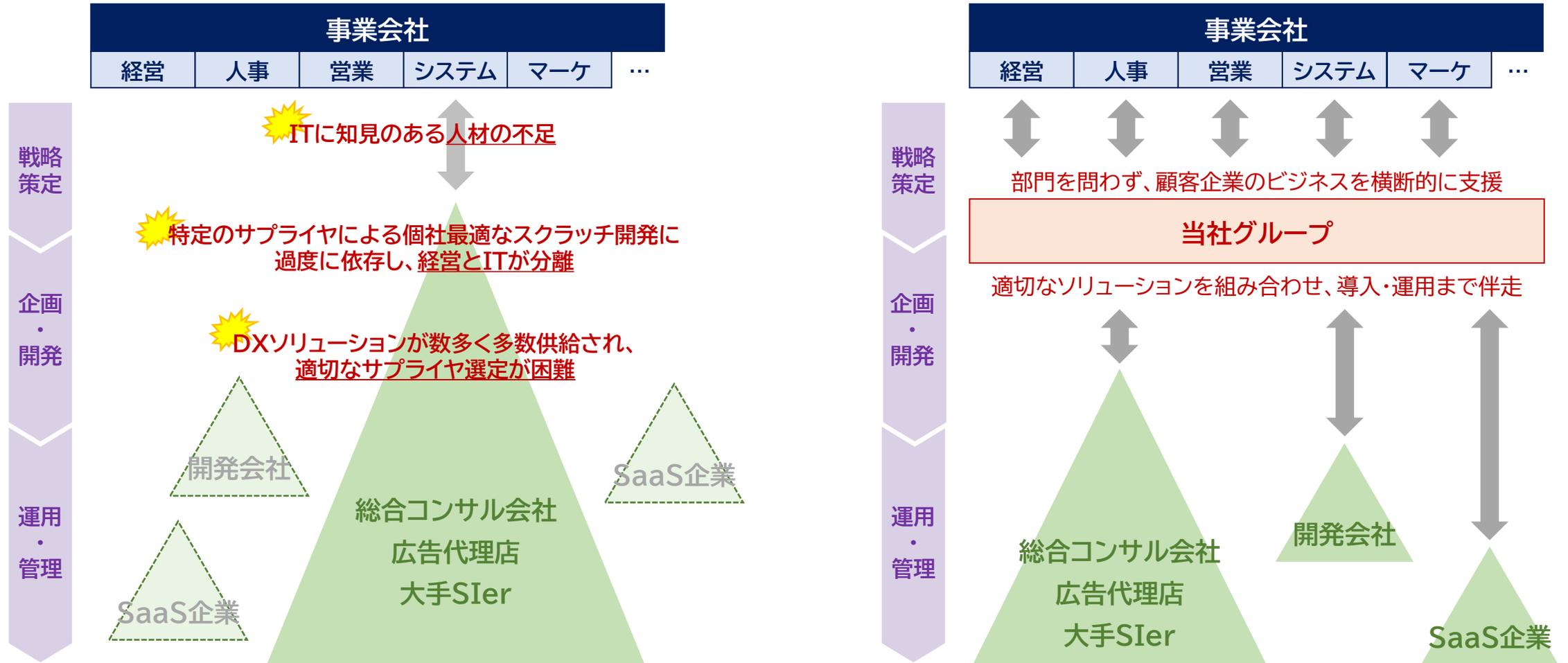
DX市場における当社グループのポジショニング

- 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



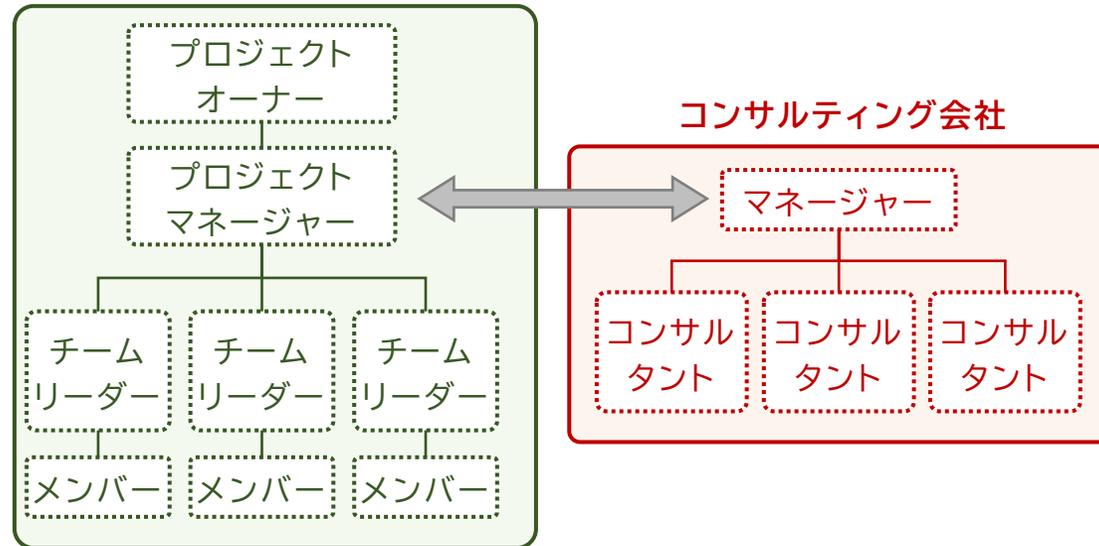
当社グループの提供価値(1/2)

- 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

体制図



予め定めた支援スコープの達成

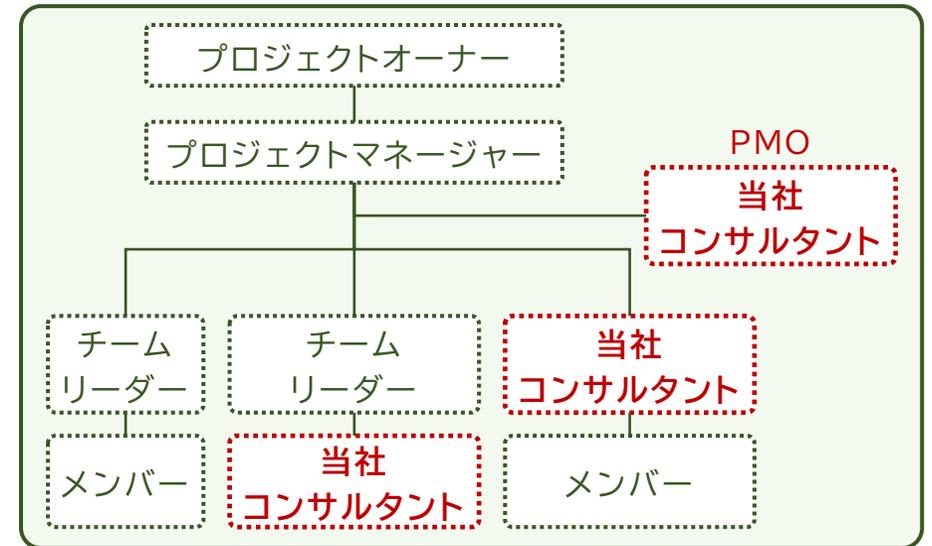
ミッション

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

当社デジタルトランスフォーメーション事業

クライアント企業



クライアント企業のビジネスグロース

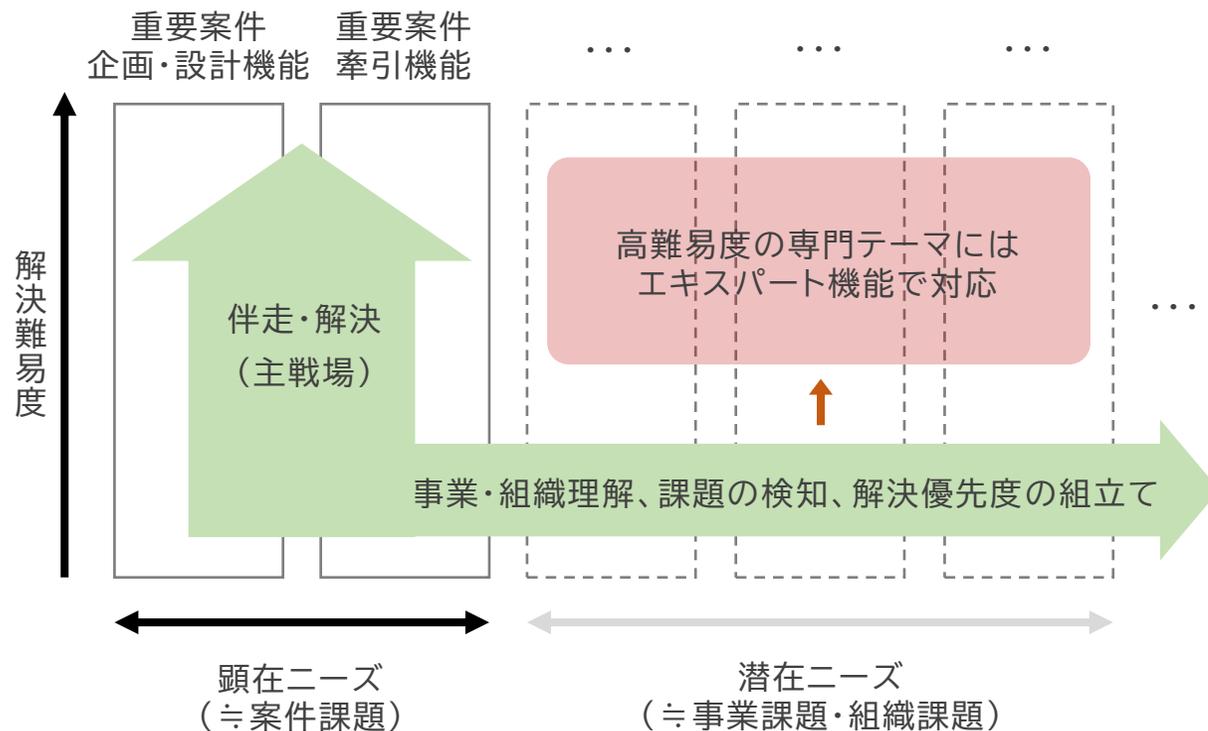
クライアント企業を深く理解し、当事者意識を持って事業グロースを実現する、プロジェクト推進力

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

3. 成長戦略および事業計画

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

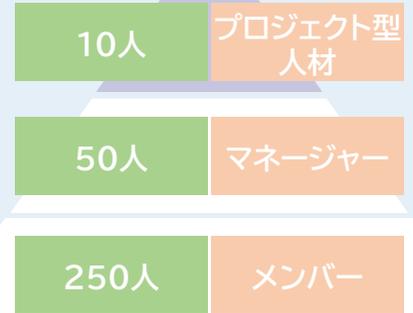
現状

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



… × 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([p.23](#))」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。

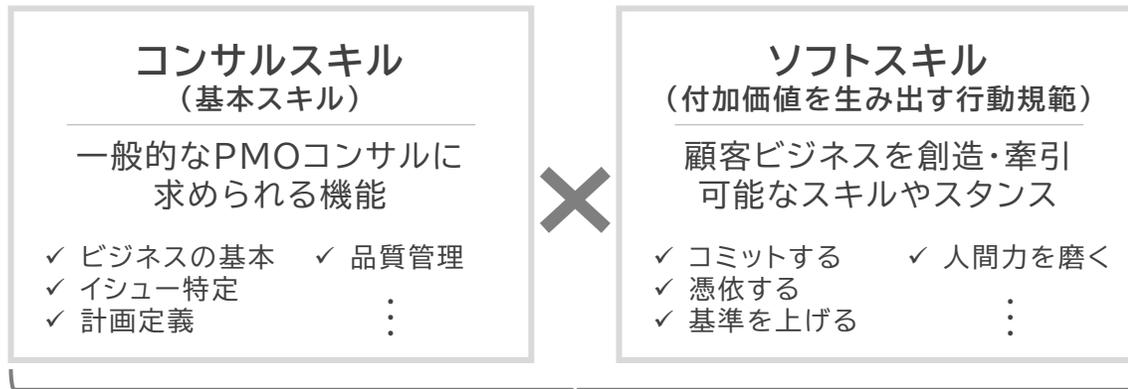
*4) 当社はFY2016-2027の約10年程度で約80億円までの成長を見通しており、当該取り組みの知見を活用することで以降は100億円までの事業グロースをより高速化することを想定しています。

※ 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

2025年12月期の業績見通し - 概要 -

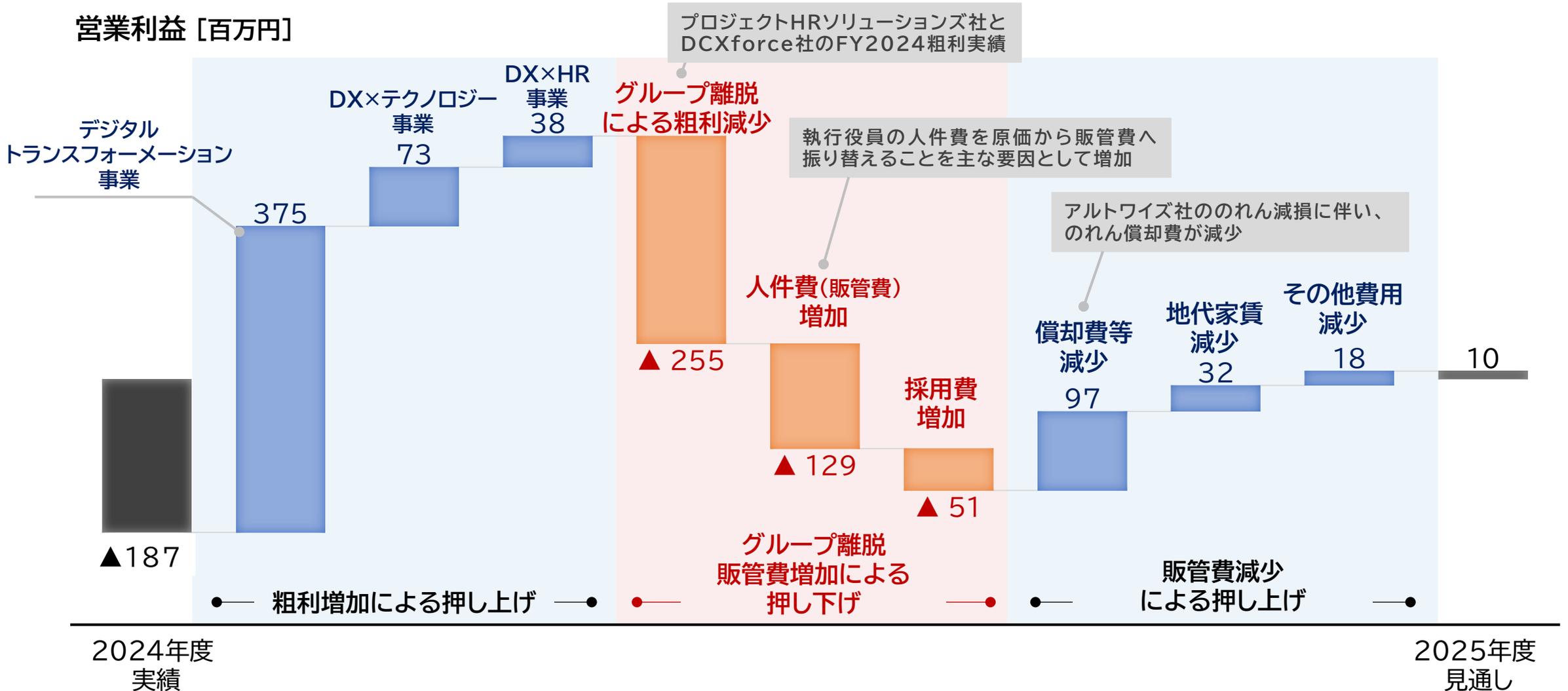
	単位:百万円	2024/12 (実績)	2025/12 (業績予想)	増減額	増減率(%)
<ul style="list-style-type: none"> 2025年12月期の売上高は前年対比で概ね横ばいとなる見通し 売上・営業利益ともに、プロジェクトHRソリューションズ社・DCXforce社の連結除外が前年対比で減収・減益要因となる 	売上高	5,279	5,400	+121	+2.3
	デジタルトランスフォーメーション	3,963	4,090	+127	+3.2
	DX×テクノロジー	1,007	1,120	+113	+11.2
	DX×HR	309	190	▲119	▲38.5
<ul style="list-style-type: none"> 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 	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"> 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 	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 -

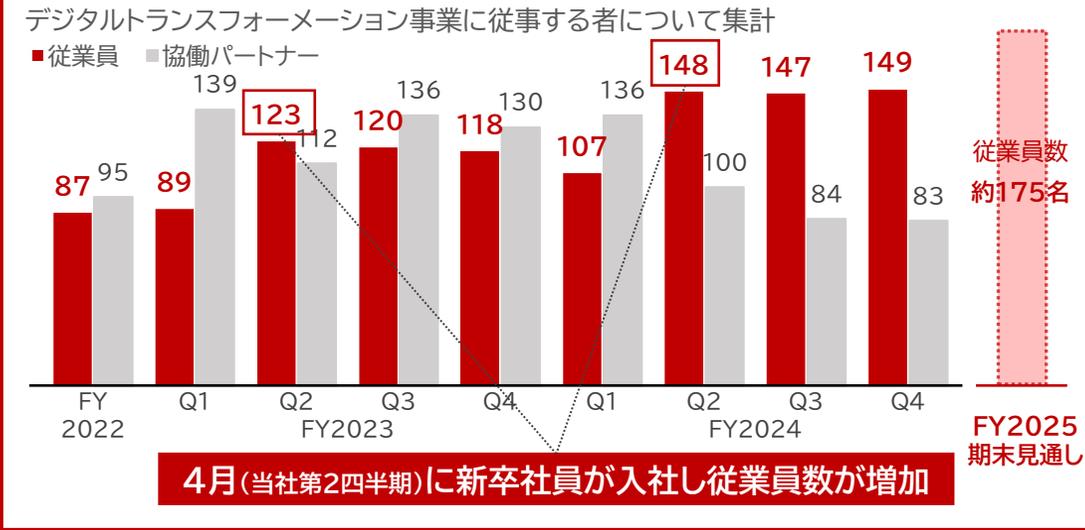
- FY2025は、人員拡大や利益率向上に伴う各事業の粗利増加を主な要因として増益の見通し、通期営業利益黒字化を目指す



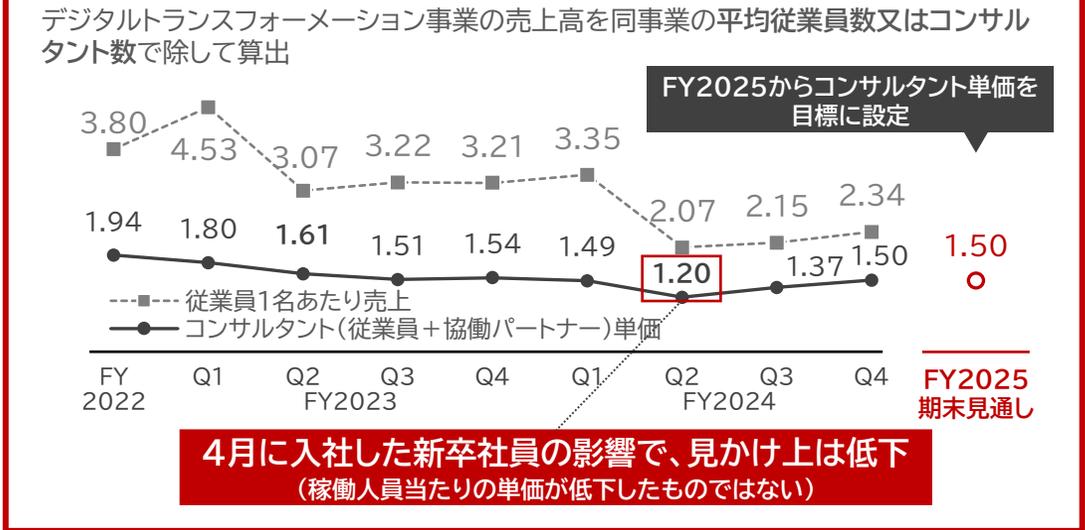
主要な事業KPI推移と見通し | 従業員数・1人当たり売上高

- 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
- 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

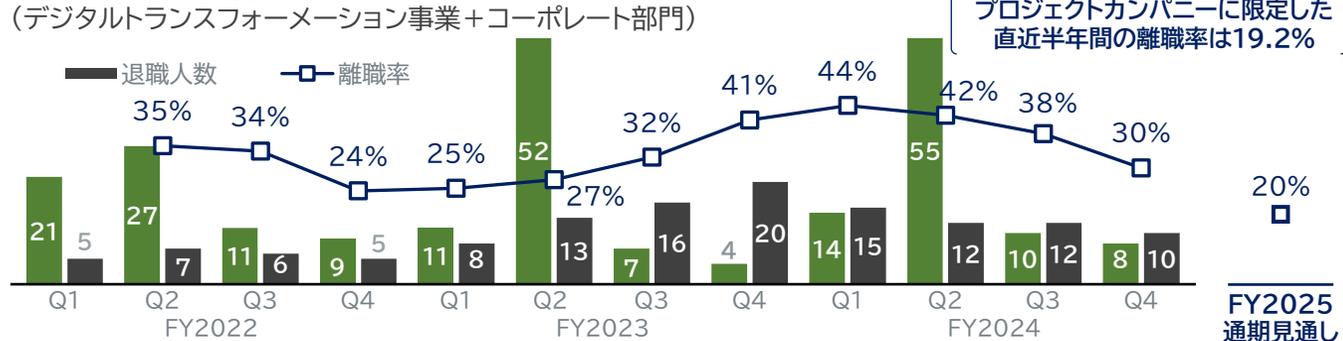
期末従業員数・協働パートナー数(人)



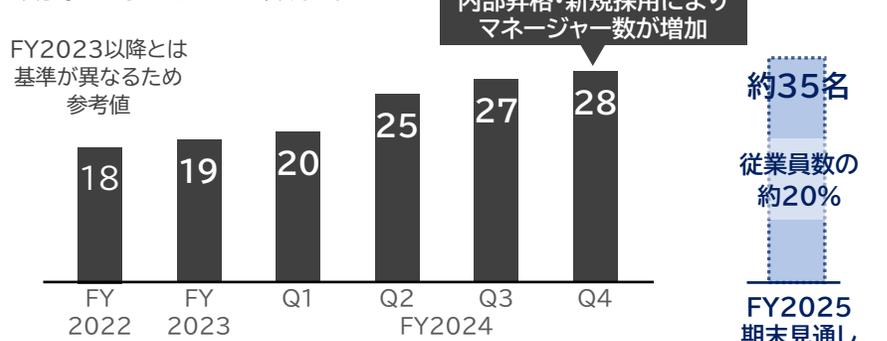
従業員1名当たり売上高(百万円/月)



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)

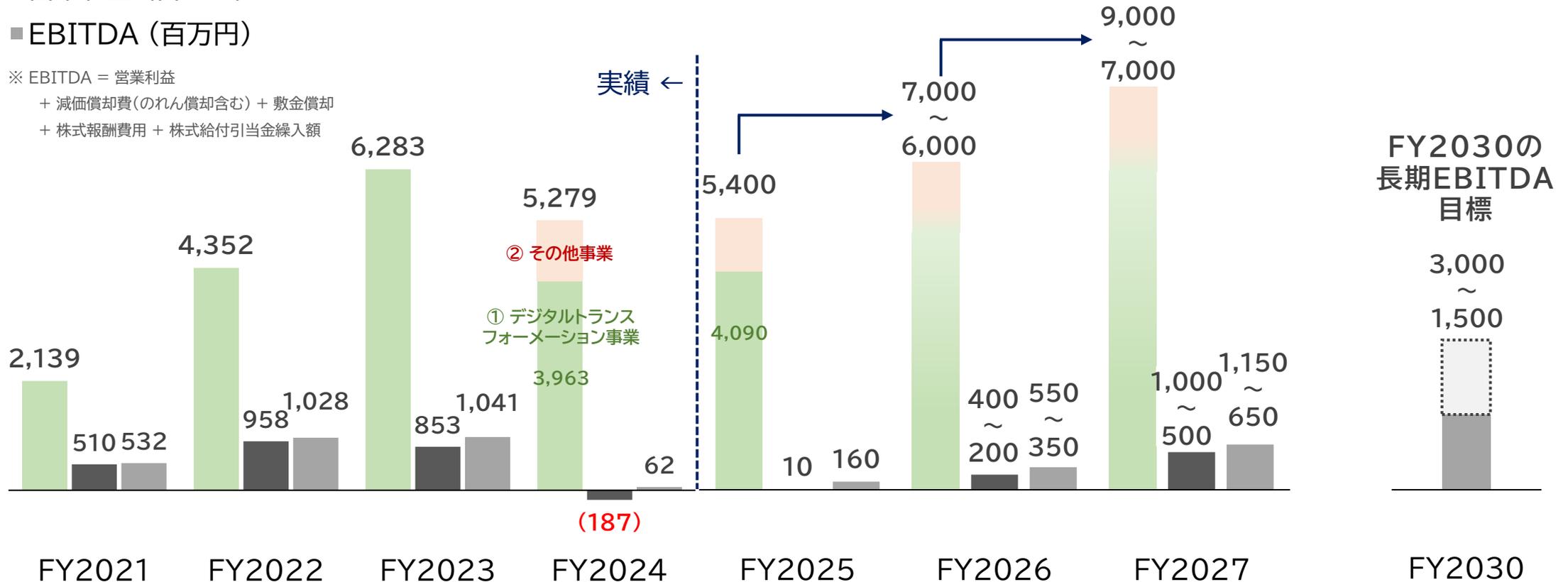
■ EBITDA (百万円)

※ 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

4. リスクと対応状況

事業等のリスク

- 当社の事業遂行上の主要なリスクを以下の通り想定
- その他のリスクは、有価証券報告書「事業等のリスク」をご覧ください

リスク		顕在化	対応策
人材の採用・育成 離職抑制	高い専門性や幅広い業界に精通した優秀な人材の確保・育成が不調となるあるいは、優秀な人材が流出する	人材獲得競争激化や人材流出が生じた場合、従業員数やマネージャー数のKPIが未達となる可能性 【可能性】中 【時期】短期～中長期	人事機能及び人材育成プログラムの強化、評価体系・給与テーブルの刷新 【影響度】大
市場動向	デジタルトランスフォーメーション市場に参入企業が増加し競争が激化する	参入増で競争が激化した分野について、利益率が低下する可能性 【可能性】中 【時期】中長期	サービス多角化によるポートフォリオの構築、成長分野への人員配置転換 【影響度】中
技術革新	DX市場において、AI等の新たな技術革新により顧客ニーズが大きく転換する	技術革新により顧客ニーズが大きく変化し、ビジネス機会を逸して売上が低下する可能性 【可能性】中 【時期】短期～中長期	適切な知見を持つ人材の育成・獲得等を通じて、競争力の維持・向上を図る 【影響度】中
のれんの減損	のれんについて減損損失を計上し、当社の財政状態及び経営成績に重要な影響を及ぼす	当社がM&Aした事業の将来の収益性が低下した場合、のれんの減損損失が生じる可能性 【可能性】低 【時期】短期～中長期	経営成績の定期的なモニタリング、シナジーの発揮などによる将来の収益性の向上 【影響度】中

※ 昨年開示しておりました法的規制につきましては、そのリスクや当社に与える影響が低いと判断し本資料には記載しておりません
ProjectHoldings, Inc.

コーポレート・ガバナンスの強化

- 2023年9月の前代表取締役副社長の辞任に至る経緯も踏まえ、当社グループにおけるコーポレート・ガバナンスの在り方を再考
- 外部専門家の意見も取り入れつつ、FY2024においては監査等委員会設置会社への移行、取締役会実効性評価、役員指名プロセスの改善、業績連動型報酬制度への移行等を推進

取締役会の機能・実効性強化

1. 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**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
- **移行後の取締役会構成**
取締役8名中、**社外取締役6名**選任(注)
※社外取締役である取締役のうち、**監査等委員である取締役は4名**

2. 第三者機関が関与する取締役会実効評価の導入

- ガバナンス体制の構築のために実施する各種取組の効果を検証し、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**

当社グループの役員指名報酬制度の高度化

1. 指名報酬委員会の透明性・公正性の充実

- 2023年12月に設置した任意の指名報酬委員会に関し、FY2024期中より**委員長を代表取締役から社外取締役(監査等委員)へ変更**
- 委員会として**より透明性が高く公正な判断が可能な体制を実現**

2. 役員指名プロセスの改善

- 役員の選任に際し、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、当社グループの業務執行系役員の指名プロセスを、**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プロセス**として整備

3. 業績連動型報酬制度への移行

- 当社グループの業務執行系役員の報酬に関し、業績連動金銭賞与及び業績連動型株式報酬(BBT)を導入し、**業績目標達成や企業価値向上に連動性の高い報酬制度**へ移行

(注)2025年3月29日開催の第9期定時取締役会において、取締役の選任議案をご決議いただいた後は取締役の員数は7名(うち社外取締役5名)

Appendix. 2024年12月期の振り返り及び業績見通し

2024年12月期の業績・背景

- 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

2024年2月

2023年12月期の業績等に基づき、2024年12月期の業績予想を公表

2024年5月

期初計画上の想定からの変更等を踏まえ、2024年12月期の業績予想を下方修正

〈主な要因〉

- ✓ 地代家賃の費用計上方法を変更し、予算策定時の想定よりも費用が増加したこと
- ✓ プロジェクトHRソリューションズ社の株式譲渡を決定したこと
- ✓ デジタルトランスフォーメーション事業において、従業員の育成強化に伴う外部パートナー活用比率拡大による粗利の減少を見込んだこと

2024年9月

保有する投資有価証券の一部売却に伴い、2024年12月期の業績予想を上方修正
※当期純利益のみ修正

2025年2月

売上高はYonY ▲16.0%の5,279百万円、営業利益は▲187百万円にて着地

〈業績予想との差異要因〉

- 売上高** 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材の育成と案件アサインを優先した結果、外部パートナーの稼働数が計画より下振れたことで予想より下振れ
- 営業利益** 新卒社員を含む社内人材の案件アサインが順調に進捗し利益率が想定を上回ったこと、コスト削減により想定より本社費用が下振れたことで概ね予想通りの着地

2024年12月期 業績予想(期初)

売上高(百万円)	営業利益(百万円)
6,100	250

2024年12月期 業績予想(修正)

売上高(百万円)	営業利益(百万円)
5,750	▲190

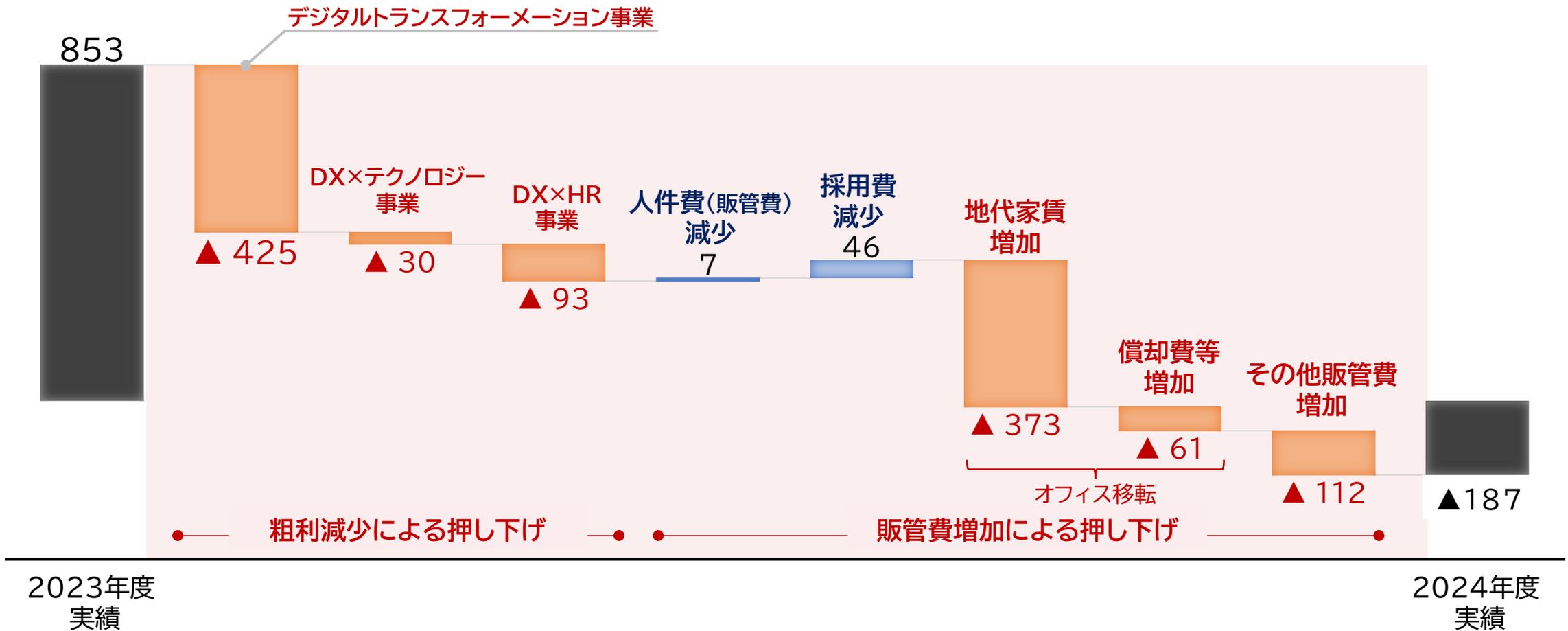
2024年12月期 実績

売上高(百万円)	営業利益(百万円)
5,279	▲187

FY2024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

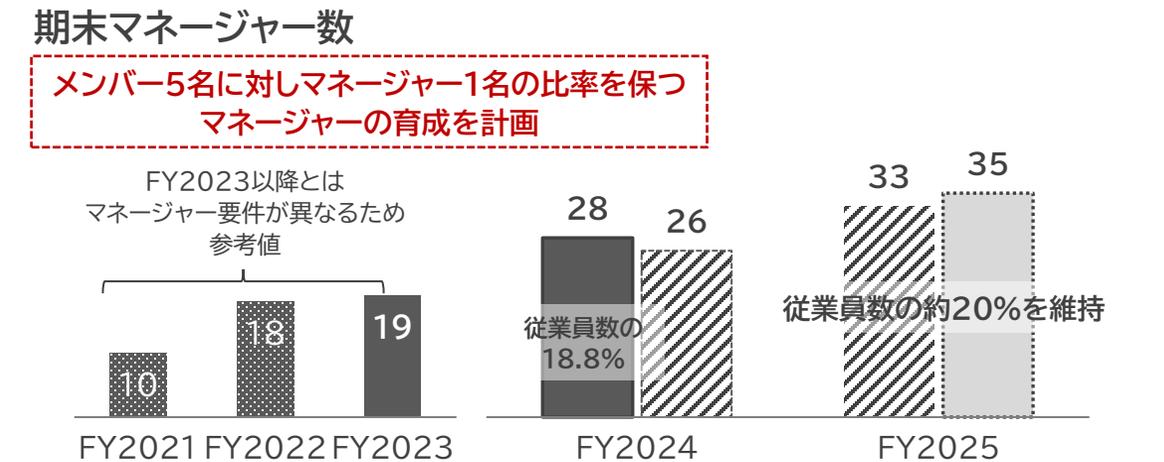
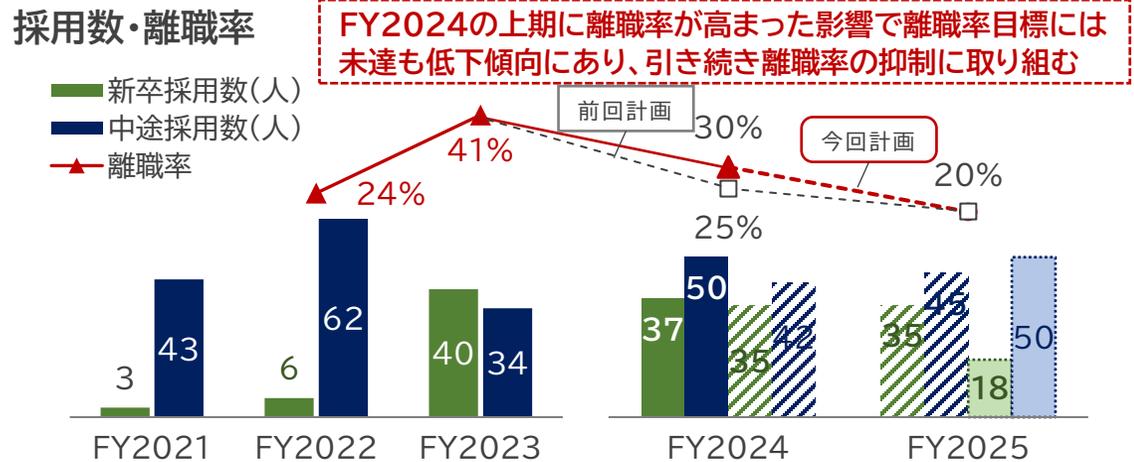
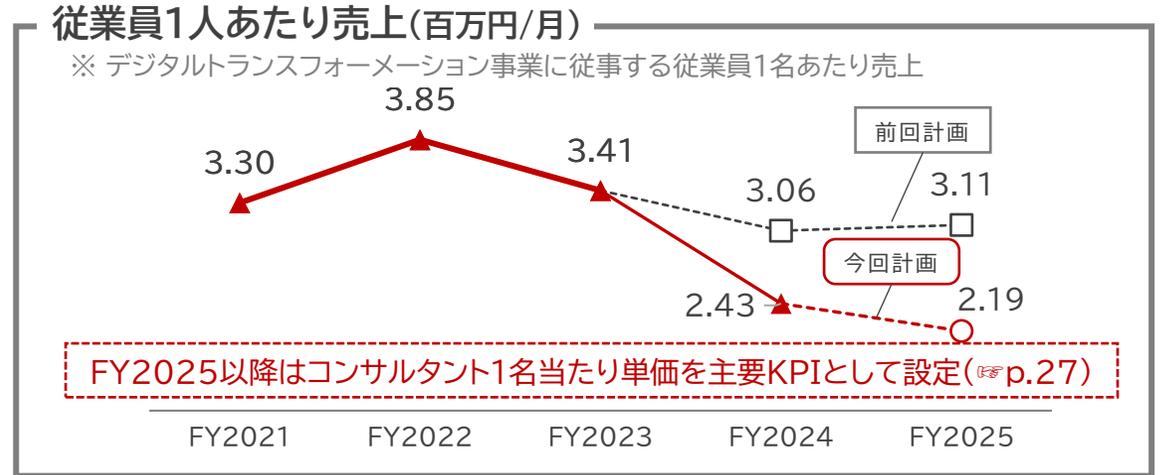
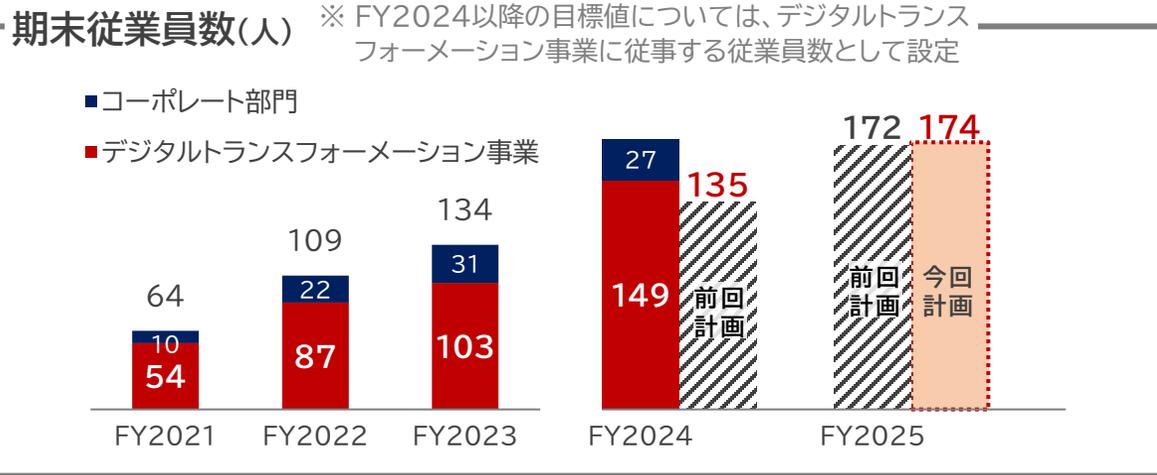
営業利益 [百万円]



業績目標達成に向けた主要な指標 - デジタルトランスフォーメーション事業(1/2) -

■ FY2024は採用が好調に進捗したこと、下期にかけての離職率低下を主な要因として期末従業員数および採用数目標を達成

営業利益・EBITDA重視の目標への移行など経営方針を変えていく中で、中期的な計画やKPIに縛られない柔軟な経営判断を行うため、単年度計画策定におけるKPIのみを開示し、それ以外の計画は非公表としております。

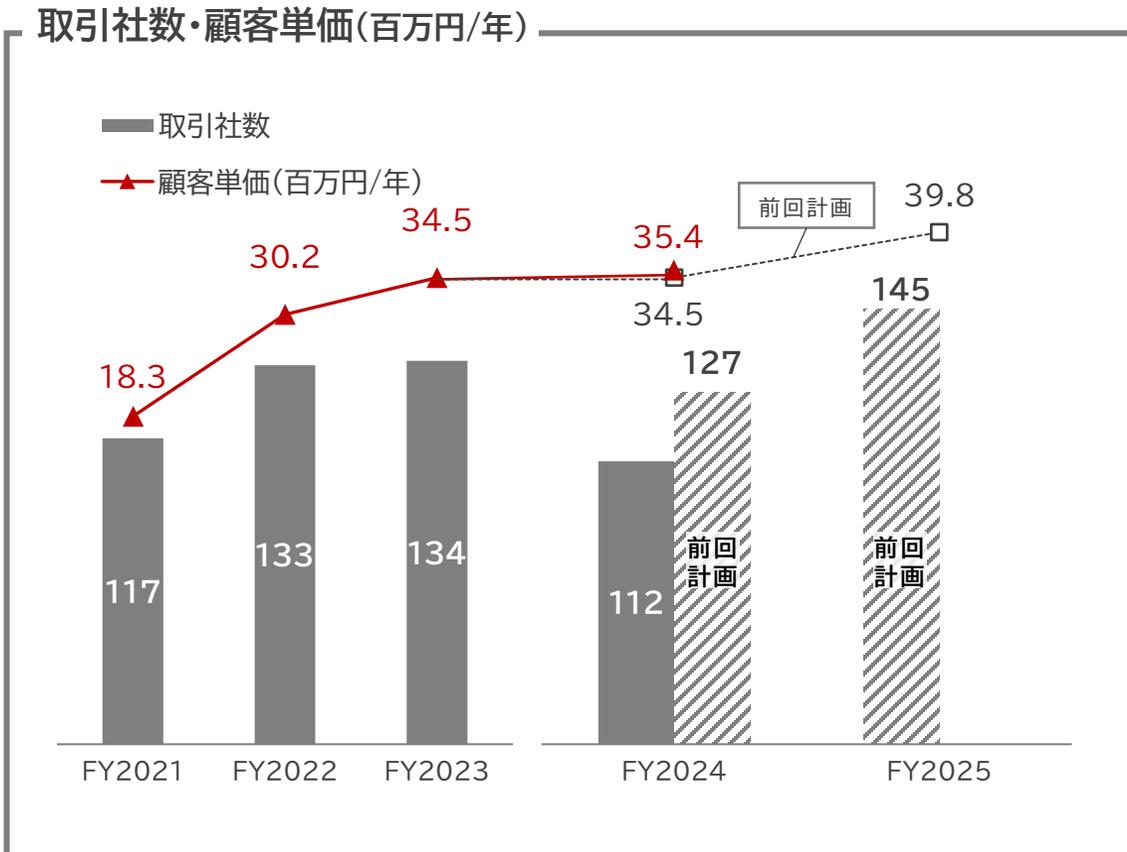


※ 離職率は、各期末日までの1年間における退職者数を同期間の平均従業員数で除して算出

業績目標達成に向けた主要な指標 - デジタルトランスフォーメーション事業(2/2) -

- デジタルトランスフォーメーション事業において主たる経営指標は前頁の従業員数・従業員1人あたり売上とするが、参考指標として各年度の取引社数及び顧客単価を示す
- FY2024は組織立て直しに注力することから横ばいであるが、以降継続的に既存顧客に入り込み大口顧客化を推進する方針

営業利益・EBITDA重視の目標への移行など経営方針を変えていく中で、中期的な計画やKPIに縛られない柔軟な経営判断を行うため、単年度計画策定におけるKPIのみを開示し、それ以外の計画は非公表としております。



単価(年間)別クライアント数

	~0.3億円/年	~1.0億円/年	~3.0億円/年	3.0億円/年超
FY2020	98社	8社	2社	0社
FY2021	103社	11社	2社	1社
FY2022	103社	23社	5社	2社
FY2023	101社	22社	9社	2社
FY2024	81社	22社	8社	1社

- 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
- 一方で、顧客への入り込みを進め、顧客単価の向上は概ね順調に進捗

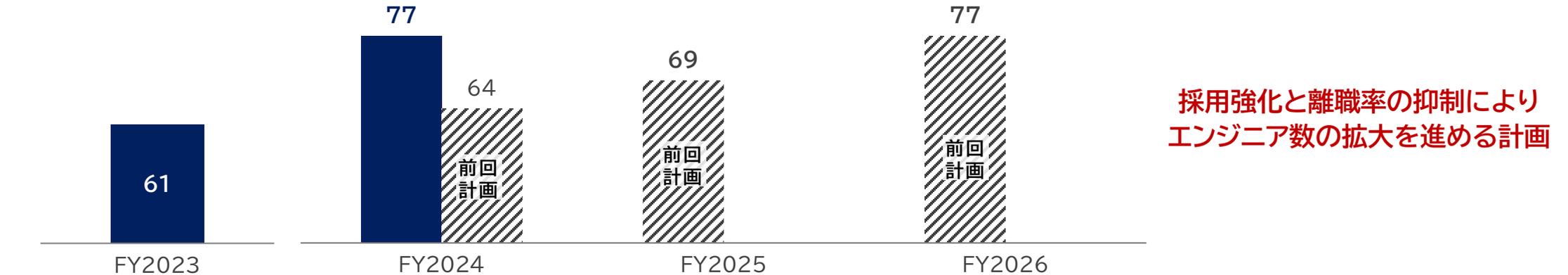
引き続き、既存顧客に入り込み大口顧客化を推進する方針

業績目標達成に向けた主要な指標 – DX×テクノロジー事業 –

- DX×テクノロジー事業においては、採用活動の強化及び離職率の抑制により組織規模の拡大を進める
- 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ている

営業利益・EBITDA重視の目標への移行など経営方針を変えていく中で、中期的な計画やKPIに縛られない柔軟な経営判断を行うため、単年度計画策定におけるKPIのみを開示し、それ以外の計画は非公表としております。

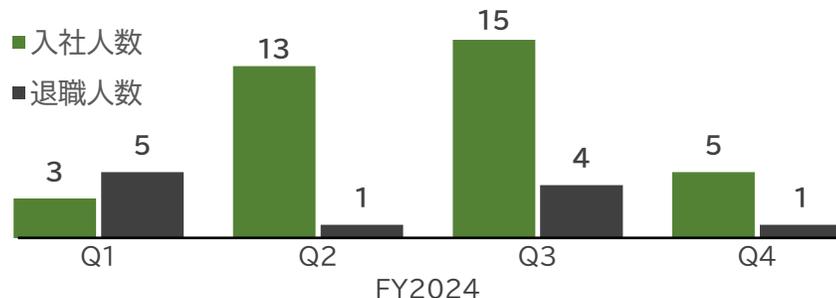
期末エンジニア数 ※ 営業・コーポレート人員を除く



採用強化と離職率の抑制により
エンジニア数の拡大を進める計画

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



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

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](#)

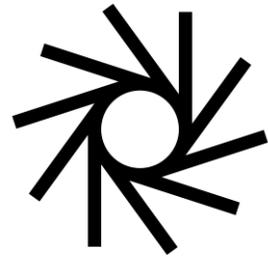
ご留意事項

免責事項

- 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い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。

今後の開示

- 本資料のアップデートについては、2025年12月期 通期決算発表後の2026年3月に開示することを予定しております。但し、本資料記載の事業計画の内容やその進捗状況に変更が生じた場合には、改めてお知らせいたします。



ProjectHoldings