



NORTHSAND

2027年1月期第1四半期 決算説明会資料

株式会社ノースサンド

2026年6月11日

証券コード 446A (東証グロース市場)

目次

01. 会社概要

02. 2027年1月期
第1四半期業績

03. 今後の見通し



目次

01. 会社概要

02. 2027年1月期
第1四半期業績

03. 今後の見通し



2015年に創業したコンサルティング会社

会社名

株式会社ノースサンド Northsand, Inc.

創業

2015年7月10日

本社

東京都中央区銀座4-12-15 歌舞伎座タワー7F

関西支社

大阪府大阪市北区梅田3-2-2 JPタワー大阪17F

福岡営業所

福岡県福岡市中央区天神1-1-1 アクロス福岡12F

業務内容

総合コンサルティング事業

資本金

4,717百万円

従業員数

2,147名（2026年4月30日時点）



VISION

世界をデザインする

MISSION

カッコいい会社を増やす

コンサルティングサービスを提供し、 対価を頂くシンプルなビジネスモデル



ビジネスモデル

NORTHSAND

IT コンサルティング

- IT中期計画策定等の上流から設計、実装、オペレーションに関するプロジェクト支援
- デジタルテクノロジーやデータを活用した顧客企業のDXやCX向上のためのプロジェクト支援

ビジネス コンサルティング

- セールスや人事等、Non-IT領域における業務改善や戦略策定、実行支援

サービス

お客様

対価

収益構造

売上高



コンサルタント数

×



稼働率

×



平均単価

売上原価

コンサルタントの
給与

販管費

- 内勤人材の給与
- 採用費
- オフィス関連費用

営業利益

※稼働率：稼働中の当社所属コンサルタント数÷稼働可能な当社所属コンサルタント数（休職者を除く在籍コンサルタント）

※平均単価（月額）：稼働中のコンサルタントの平均サービス価格

目次

01. 会社概要

02. 2027年1月期
第1四半期業績

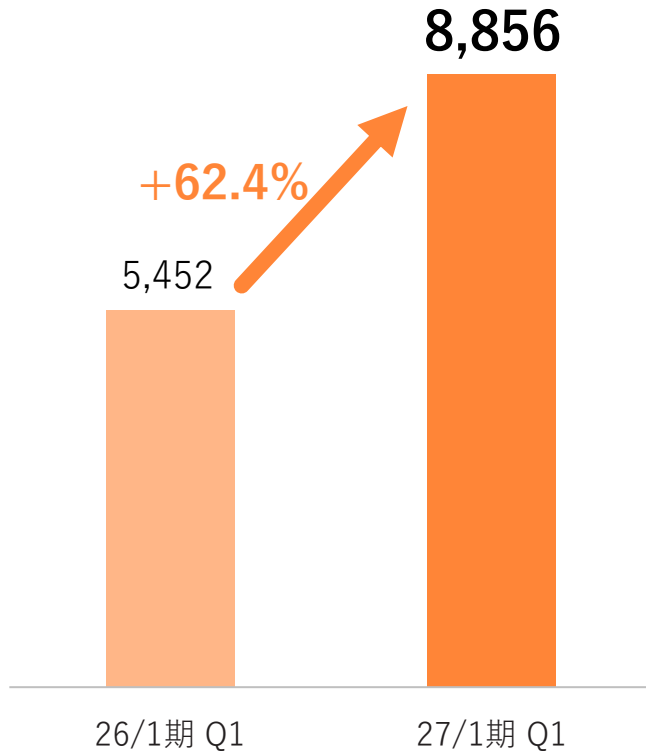
03. 今後の見通し



売上高・営業利益・主要KPIとともに、 前年同期比で堅調に推移

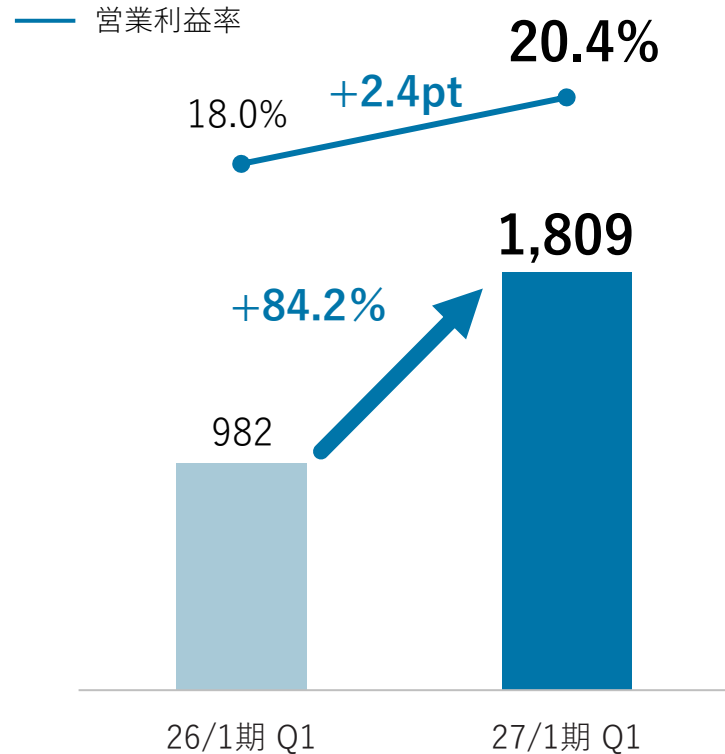
売上高

(百万円)



営業利益

(百万円)



主要KPI



コンサルタント数

1,596名 (YoY+575名)



稼働率

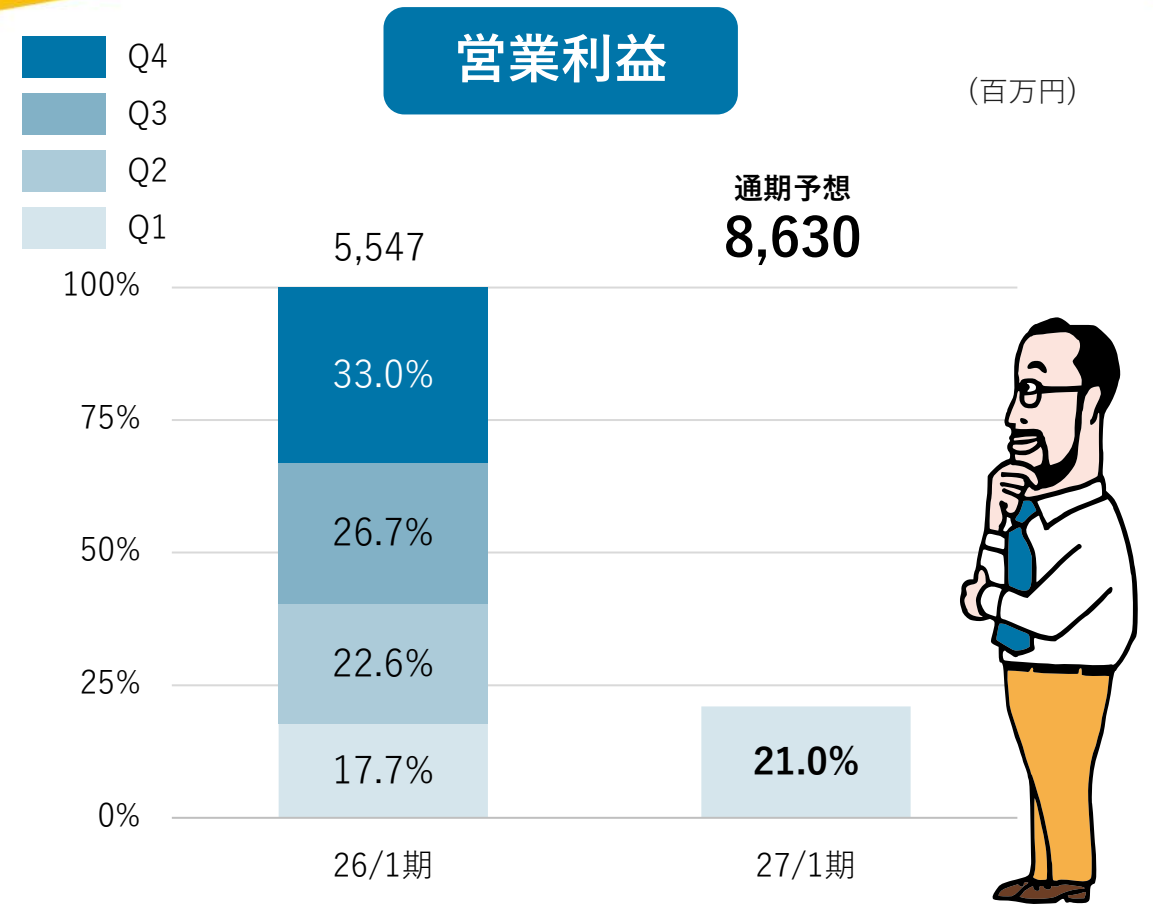
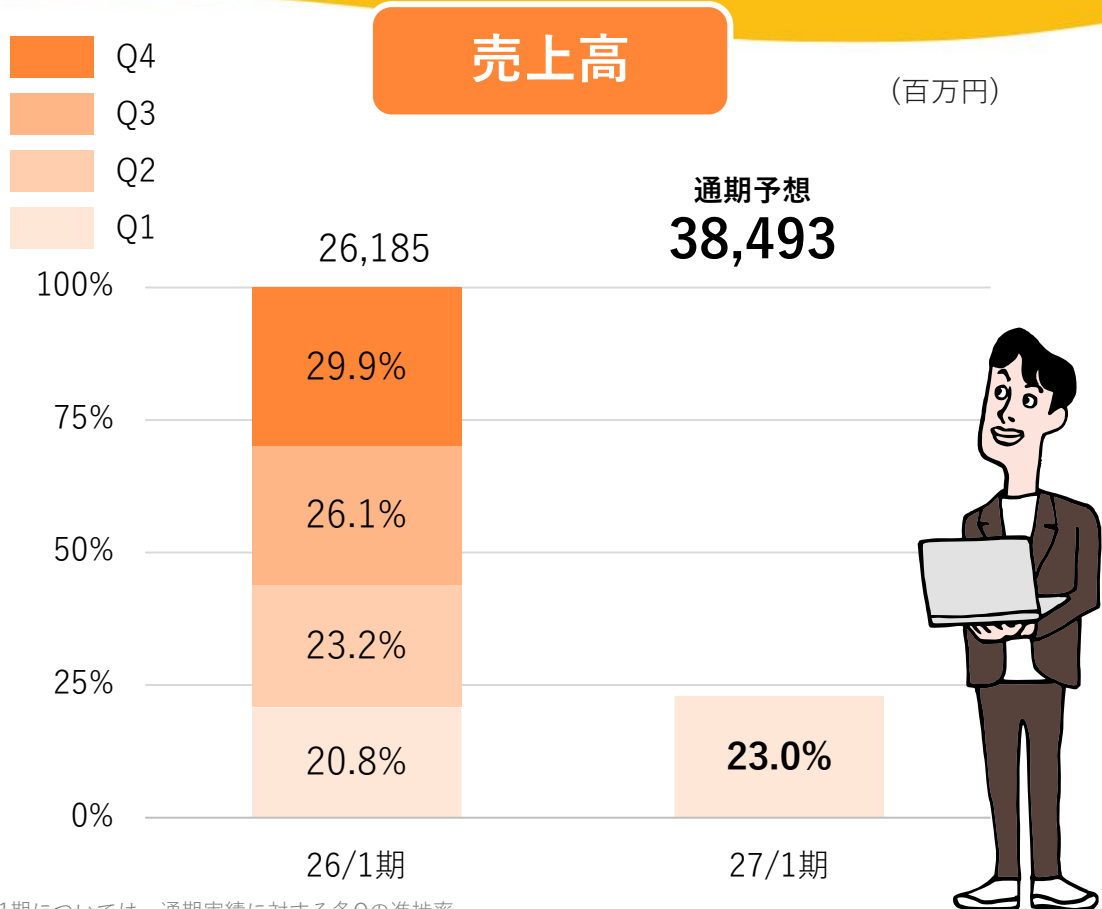
90%以上を維持



平均単価

前年同期比で約7%上昇

売上高・営業利益とともに 前期よりも高い進捗率で推移



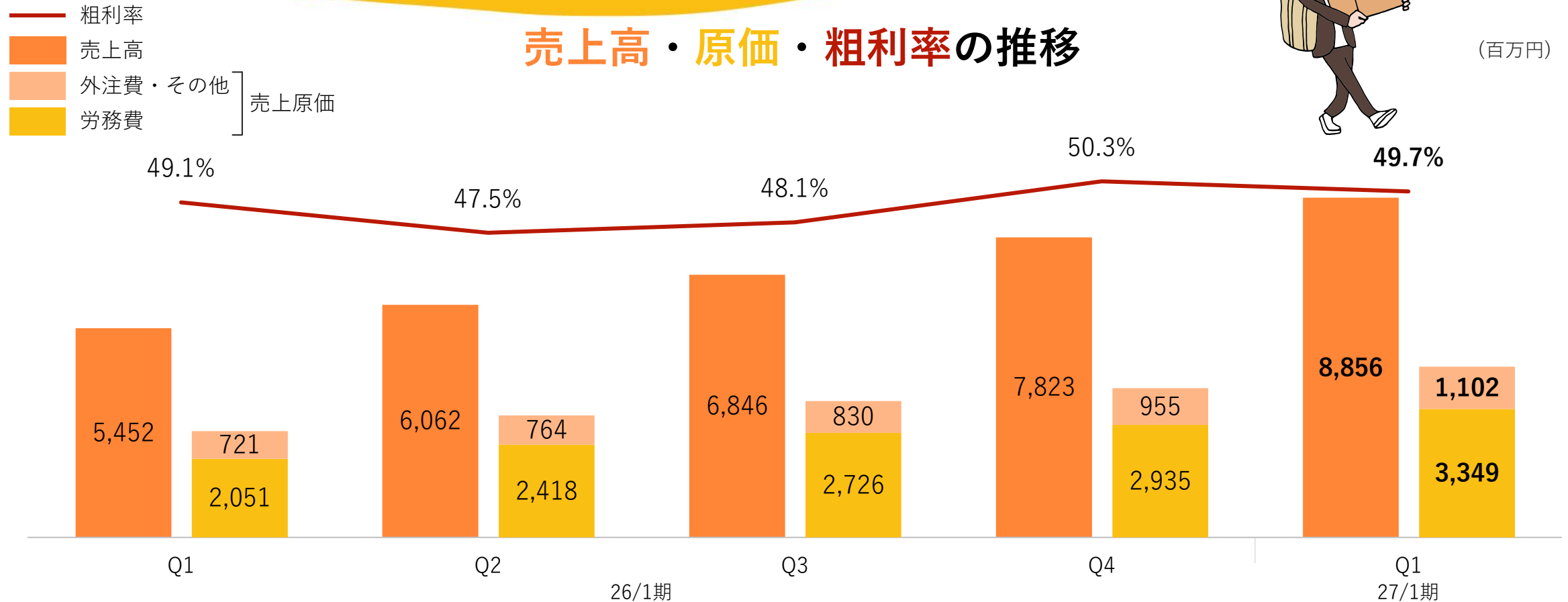
* 26/1期については、通期実績に対する各Qの進捗率

売上高は着実に増加 粗利率も前年同期比で向上



売上高・原価・粗利率の推移

(百万円)

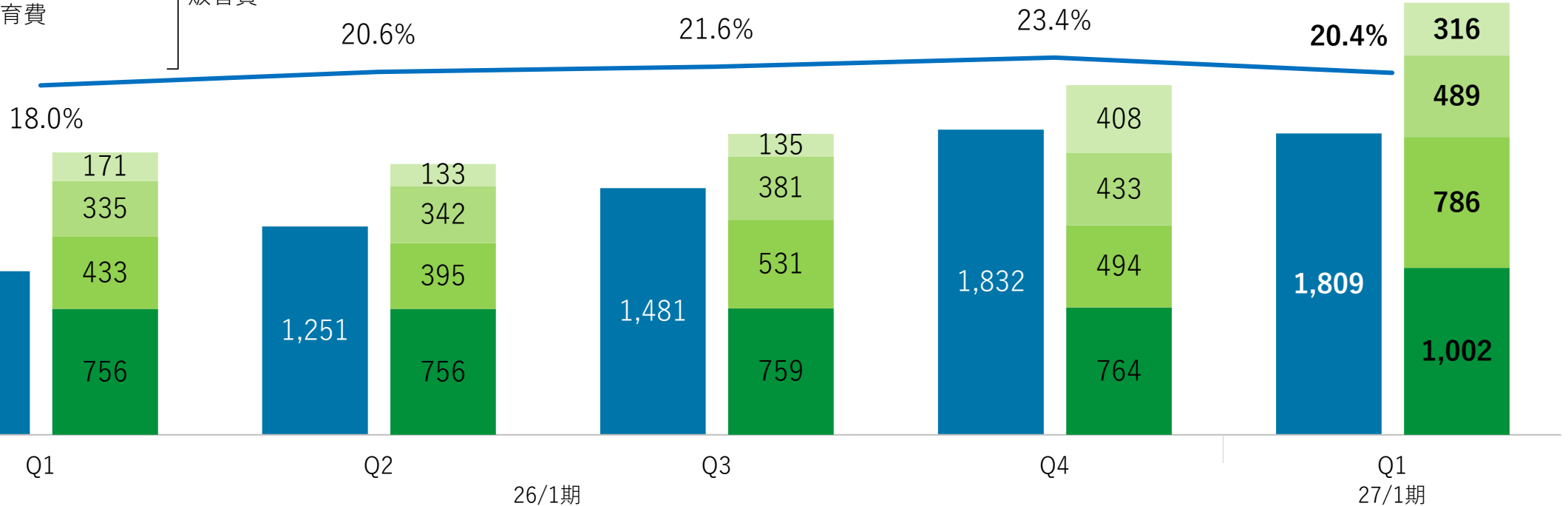


営業利益・営業利益率とともに 前年同期比で向上

営業利益・販管費の推移

(百万円)

- 営業利益率
 - 営業利益
 - その他
 - オフィス関連・運営費
 - 採用教育費
 - 人件費
- 販管費

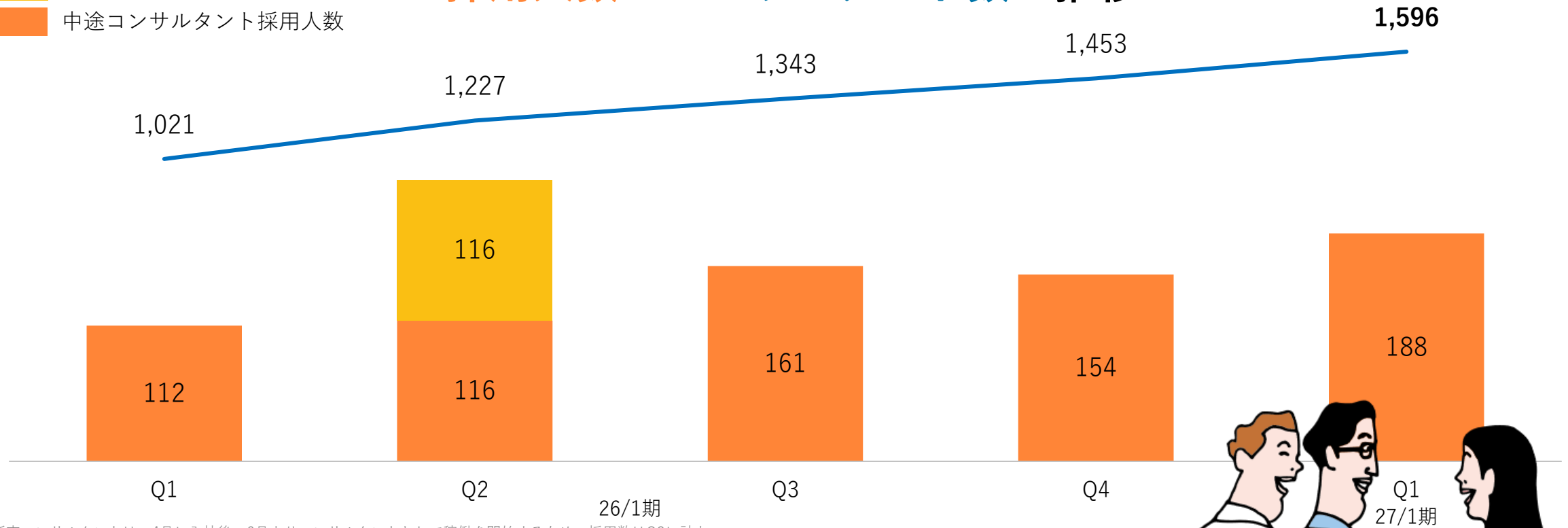


堅調な中途採用と高い定着率により、 コンサルタント数が増加

- コンサルタント数
- 新卒コンサルタント採用人数
- 中途コンサルタント採用人数

採用人数・コンサルタント数の推移

(名)

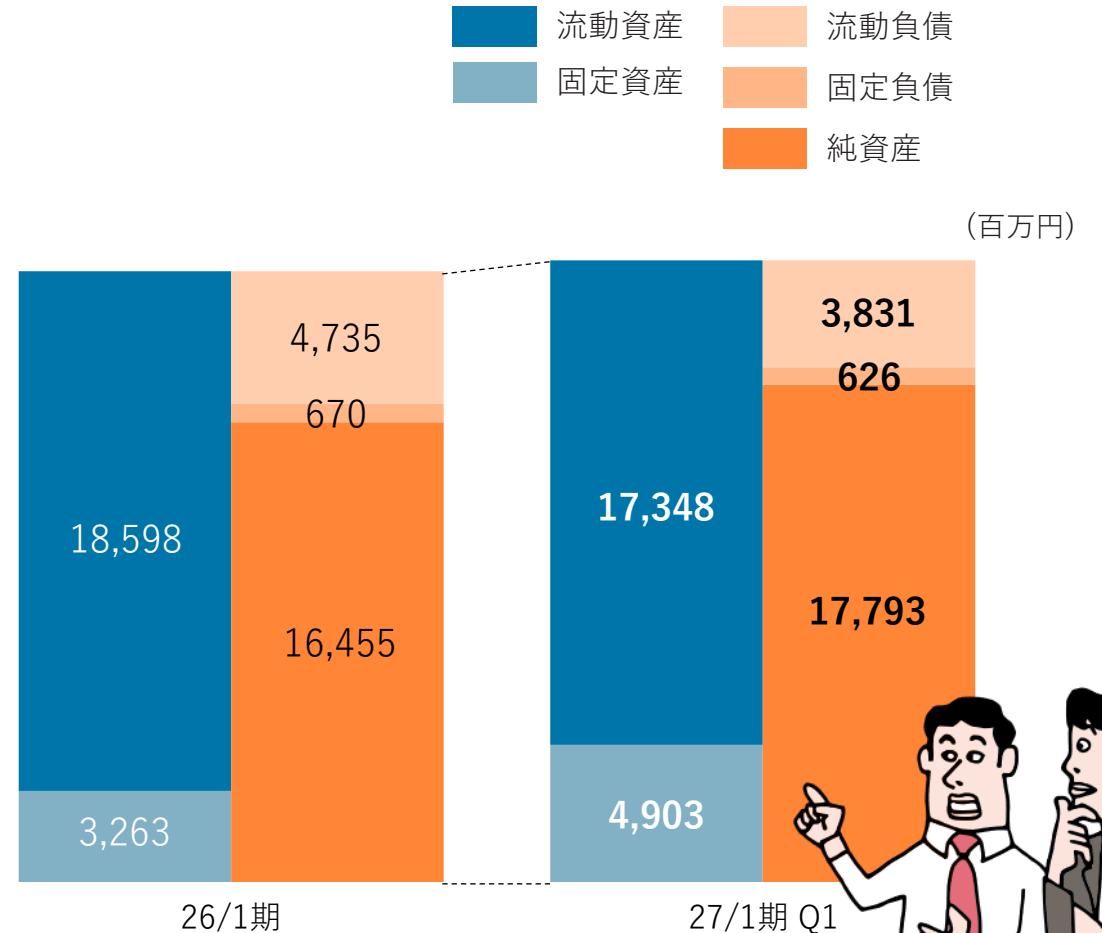


※新卒コンサルタントは、4月に入社後、6月よりコンサルタントとして稼働を開始するため、採用数はQ2に計上



業績の拡大により健全な財務基盤を実現

(百万円)	26/1期	27/1期 Q1	増減
資産	21,861	22,251	+1.8%
流動資産	18,598	17,348	△6.7%
固定資産	3,263	4,903	+50.3%
負債	5,406	4,458	△17.5%
流動負債	4,735	3,831	△19.1%
固定負債	670	626	△6.6%
純資産	16,455	17,793	+8.1%
自己資本比率	75.3%	80.0%	+4.7pt



目次

01. 会社概要

02. 2027年1月期
第1四半期業績

03. 今後の見通し

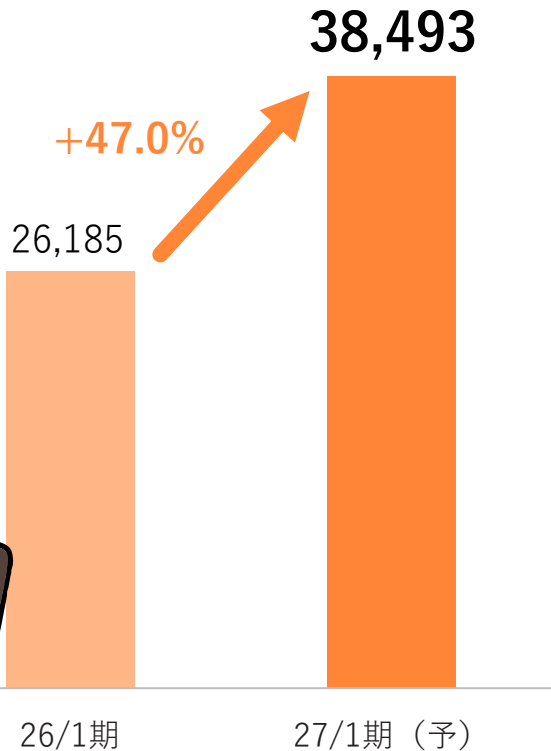




売上高384.9億円、営業利益86.3億円 営業利益率22.4%を目指す

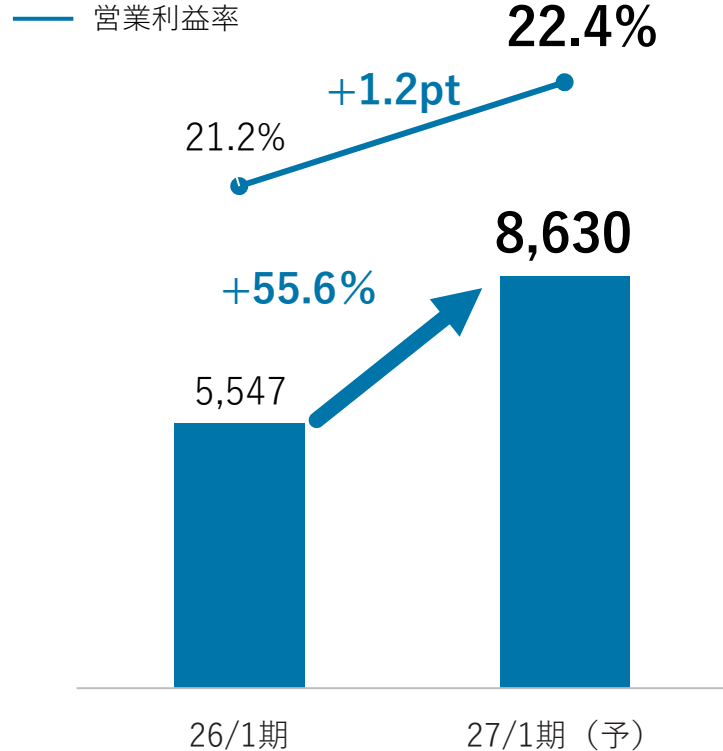
売上高

(百万円)



営業利益

(百万円)



主要KPI



コンサルタント数
採用人数840名を目標
(新卒採用180名 / 中途採用660名)



稼働率
90%以上を維持



平均単価
年間を通じて3~5%の上昇

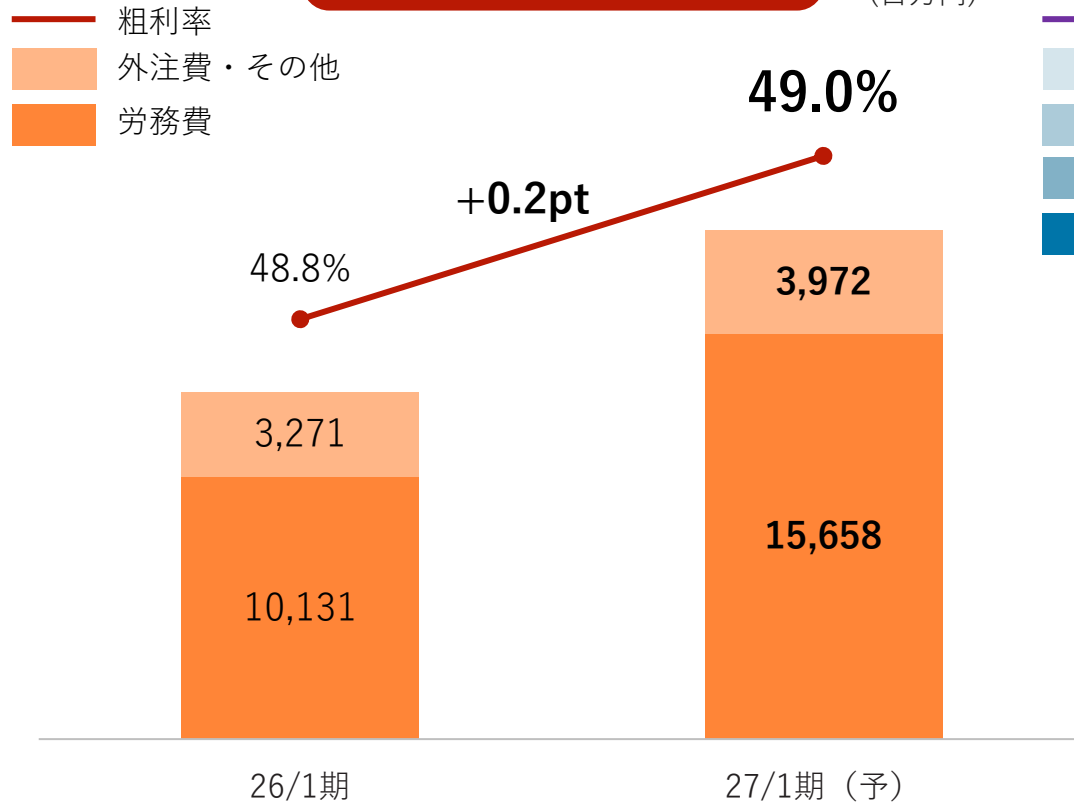




収益性の向上とともに、効率的な 経営を行い販管費率の抑制を目指す

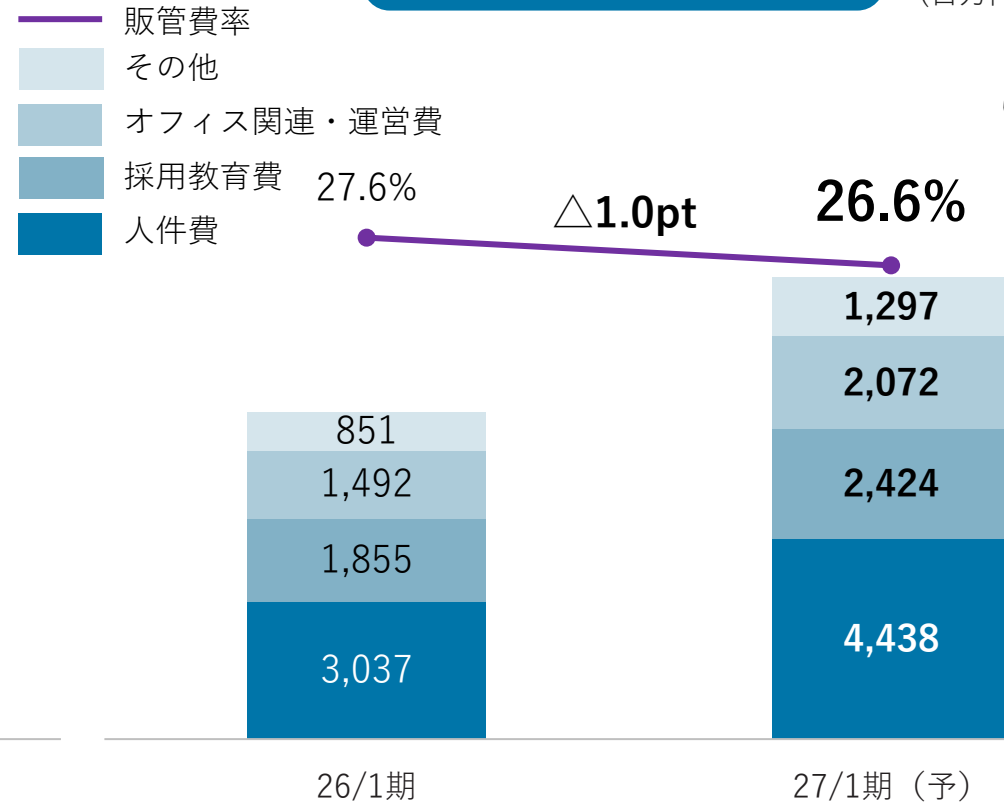
原価・粗利率

(百万円)



販管費・販管費率

(百万円)





中期目標は、売上高CAGR30%以上 長期目標は、売上高1,000億円を目指す

売上高
営業利益

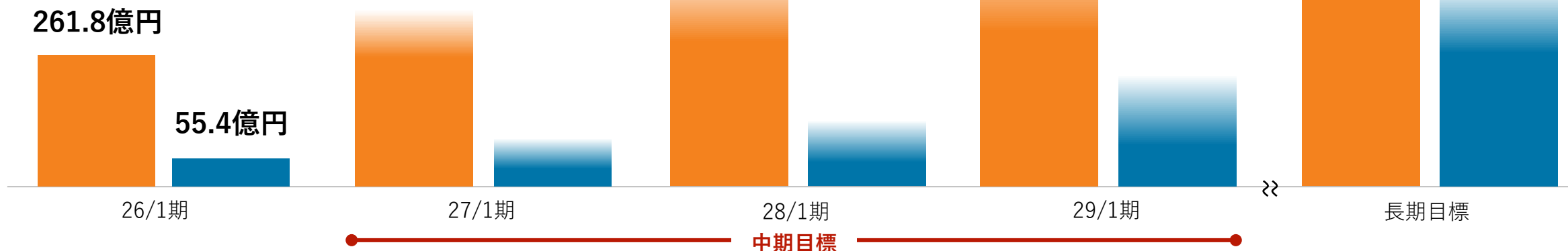


中長期経営目標

売上高
1,000 億円

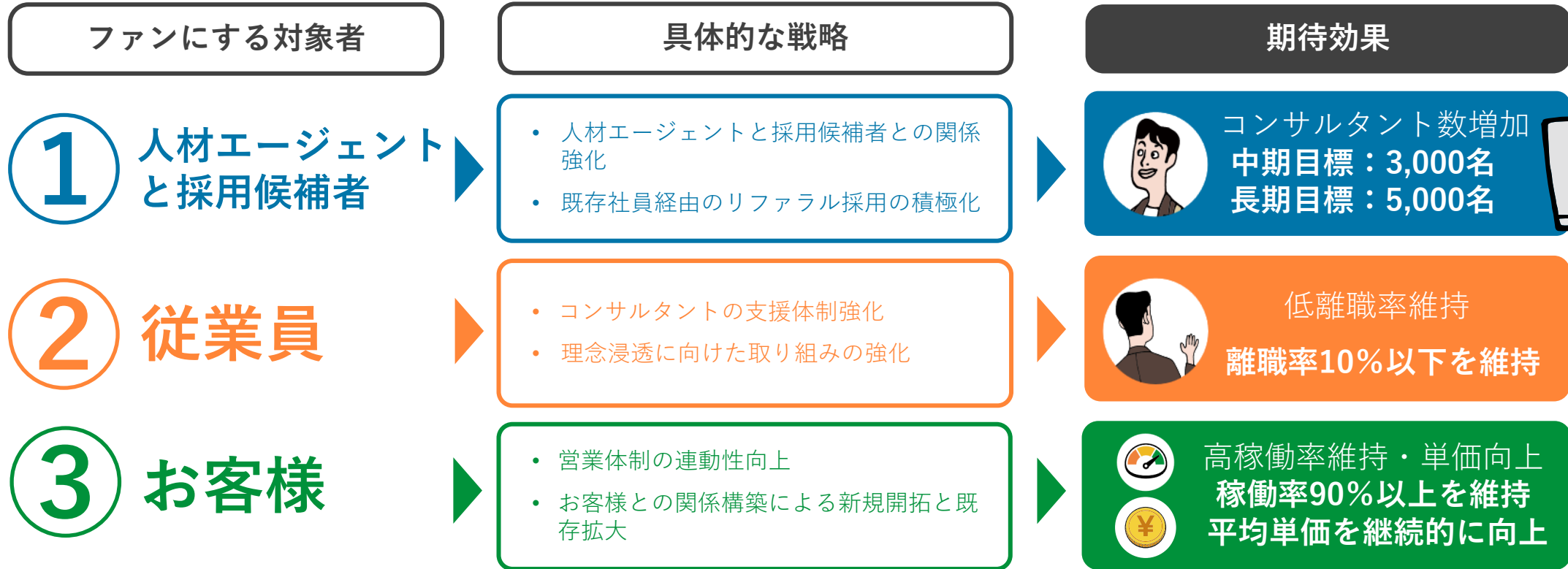
営業利益率
30% 以上

期間中の売上高CAGR **30%**以上
29/1期の営業利益率 **25%**以上





ファンづくりサイクルにより、 売上高と利益の持続的な成長を目指す



資本コストは10%程度と推定 今期も資本コストを上回るROEを目指す

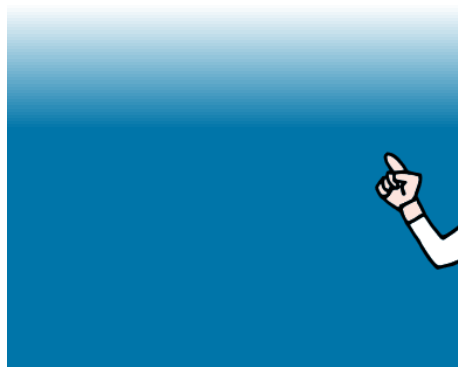
30%以上

9%前後

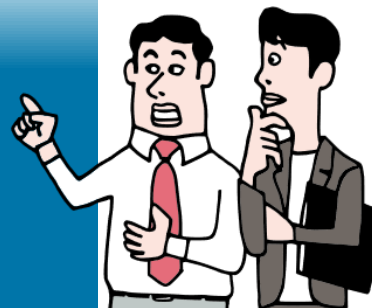


資本コスト (CAPM)

10~11%



資本コスト (市場の期待)



27/1期 ROE目標



* 資本コスト (CAPM) はRf2.5%、 β 1.2、ERP5.5%で算出、資本コスト (市場の期待) はアナリストレポートやWebサイトのコンセンサスなどから当社にて概算
2026年1月期のROEは41.5% (当期純利益÷期中平均株主資本で算定、2025年11月のIPO時に資金調達を実施しているため2026年1月期のROEは資金調達前の株主資本を含む参考値)

売上高・利益の最大化と 資本の最適化に努めていく

売上高・利益の最大化

ファンづくりサイクルによる
売上高のさらなる成長

規模拡大による
販管費率の低減

長期目標

売上高
1,000 億円

営業利益率
30%以上

資本の最適化

資金

営業CF

現預金

用途

定常
資金

株主
還元

機動
資金

運転資金として月商の約2か月分を留保

配当性向30~40%を目安に継続的に配当するための資金

人的資本投資などの事業成長および有事に備える資金として人件費の約半年分を確保

資金の
30%目途

20%目途

50%目途



持続的な成長を目指し、 プライム市場への移行準備を開始

当社は、2015年の創業以来、「人間力を重視するコンサルティング会社」として、世の中にまだない新しい価値を提供することを経営方針として掲げてまいりました。

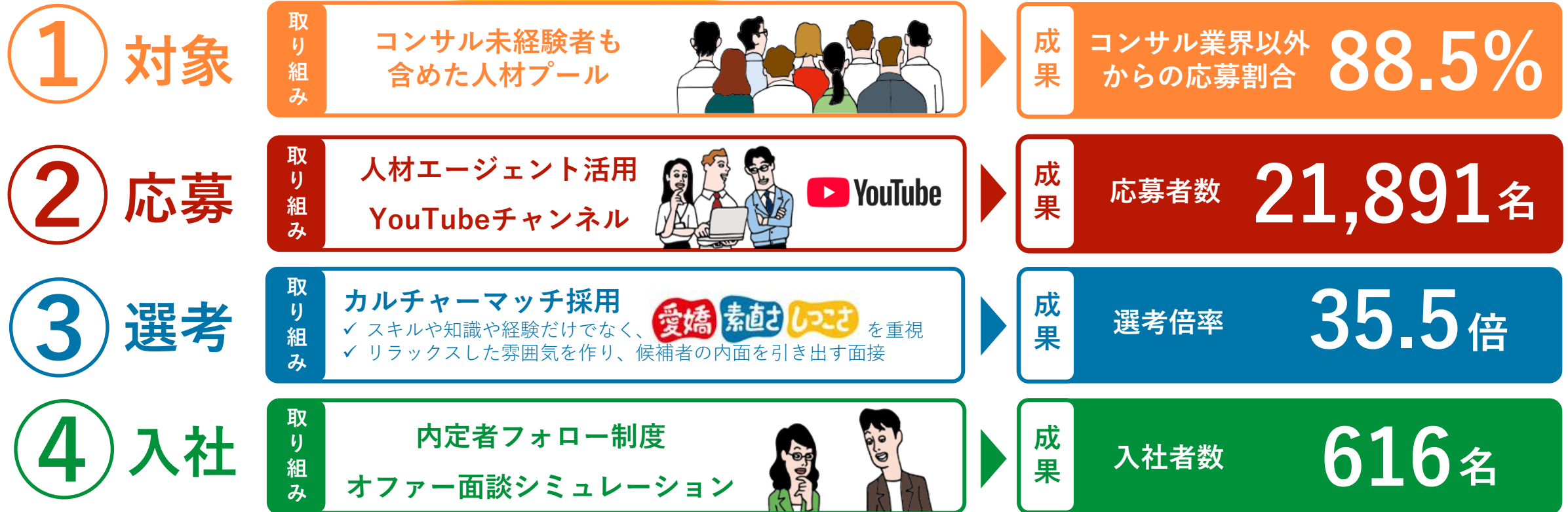
経営方針を中長期的かつ持続的に実現するため、2026年中に
プライム市場への市場区分変更申請を目指してまいります。

NORTHSAND



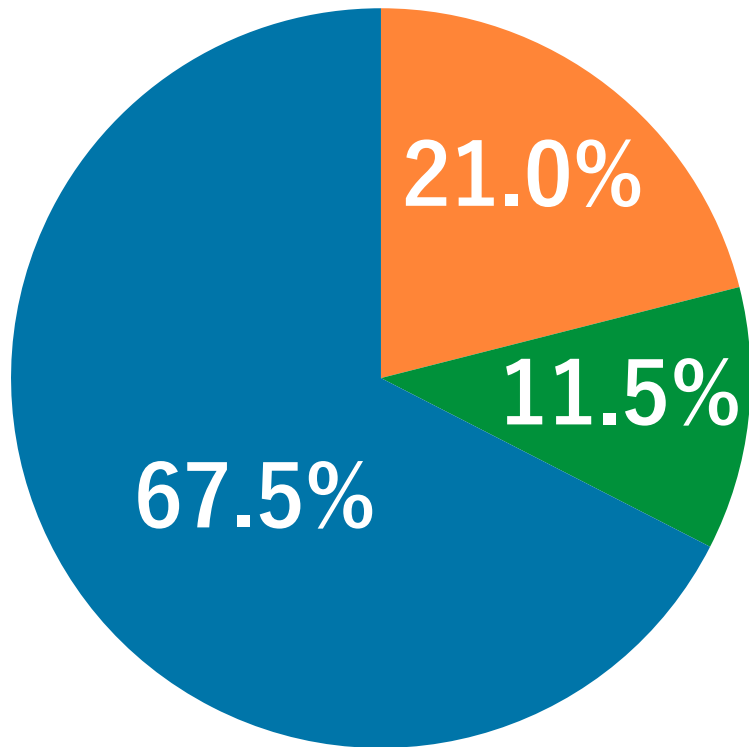
Appendix

未経験者をターゲットとし、独自の選考で厳選した採用を実現



※いずれも2026年1月期の1年間における内勤含む中途採用の実績
応募割合：コンサルティング会社以外からの応募者の割合、
応募者数：採用フローへの応募者を集計、選考倍率：応募者数÷入社者数

IT関連企業をはじめ、多種多様な人材が入社



従業員の出身企業

事業会社

コンサルティング会社

IT関連企業

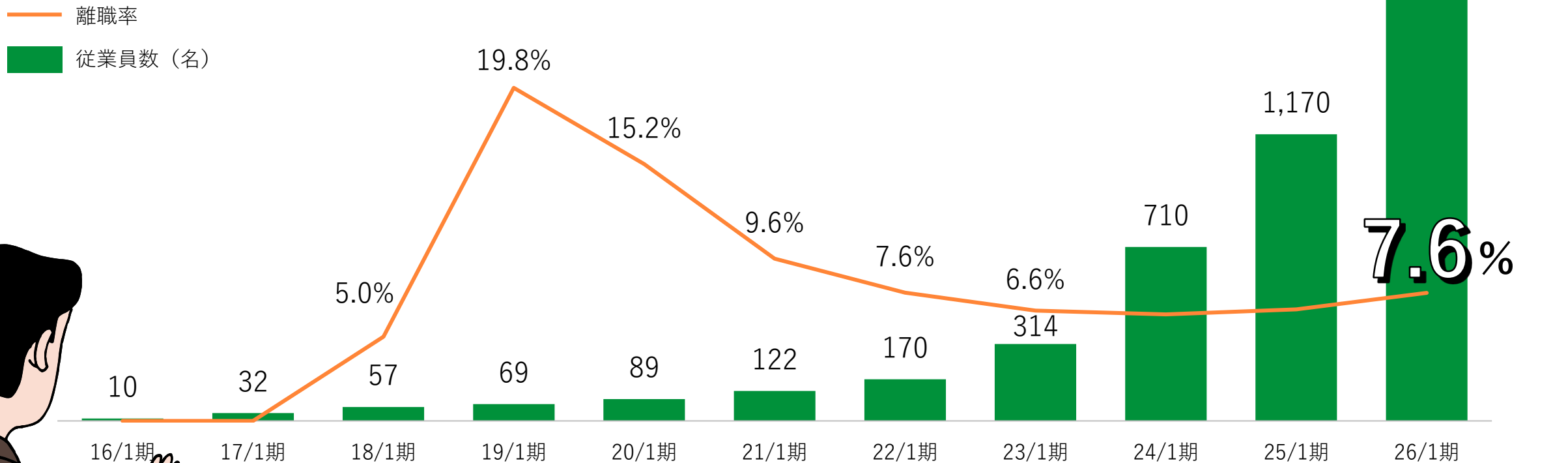
- 鉄道
- 国内大手通信
- 外資系戦略コンサル
- 外資系大手EC
- 外資系大手ITメーカー
- メガバンク
- 国内大手メーカー
- 外資系会計コンサル
- 外資系大手ITサービス
- 国内大手SIer



※2026年1月期末時点の中途入社従業員（1,383名）を対象に算出

カルチャーマッチ採用と組織文化を浸透させる活動により離職率が改善

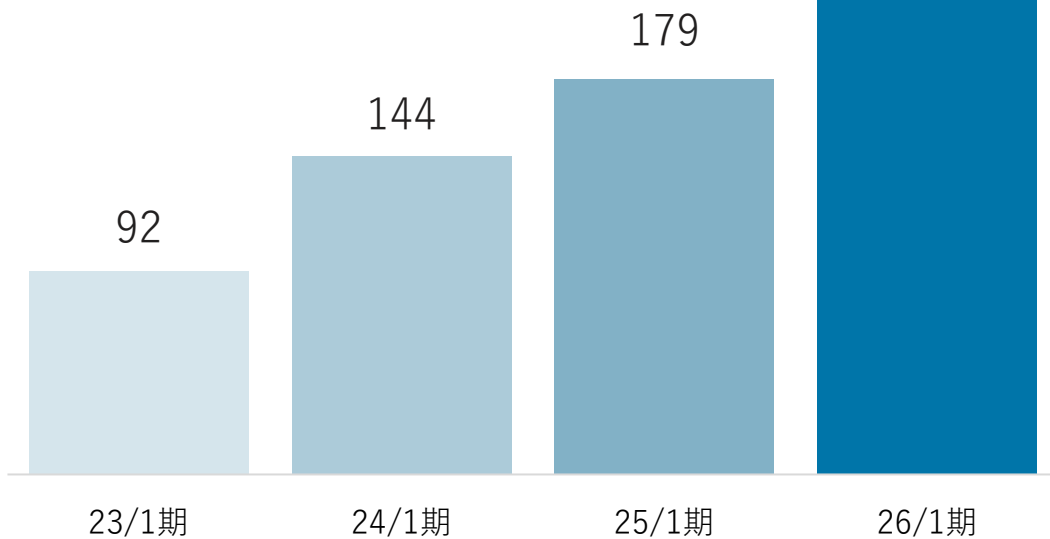
従業員数と離職率の推移



お客様数が増加することで、高稼働率を維持

直近のお客様数

293

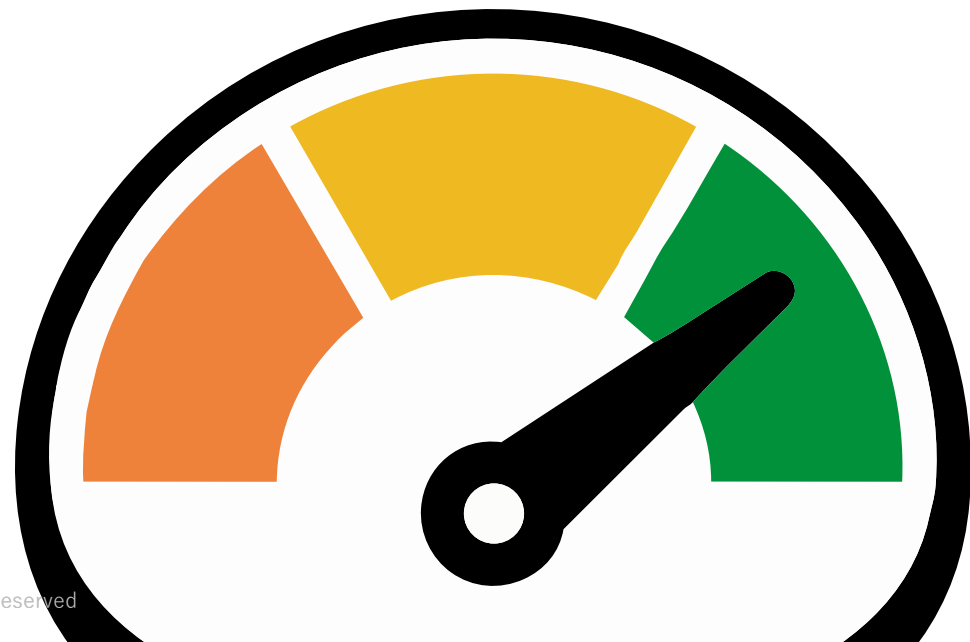


*各期で売上を計上した会社数

稼働率

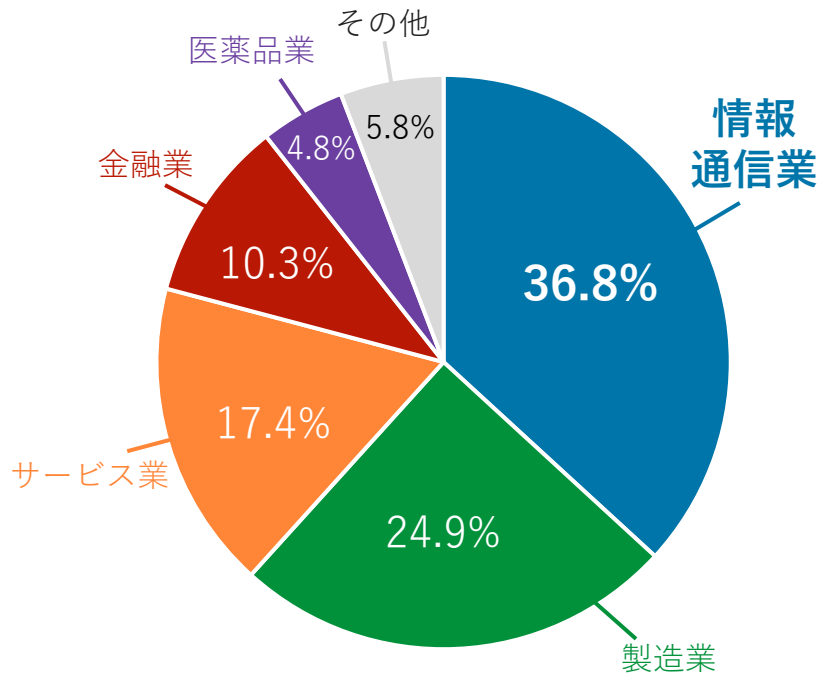
創業以来、

90%以上

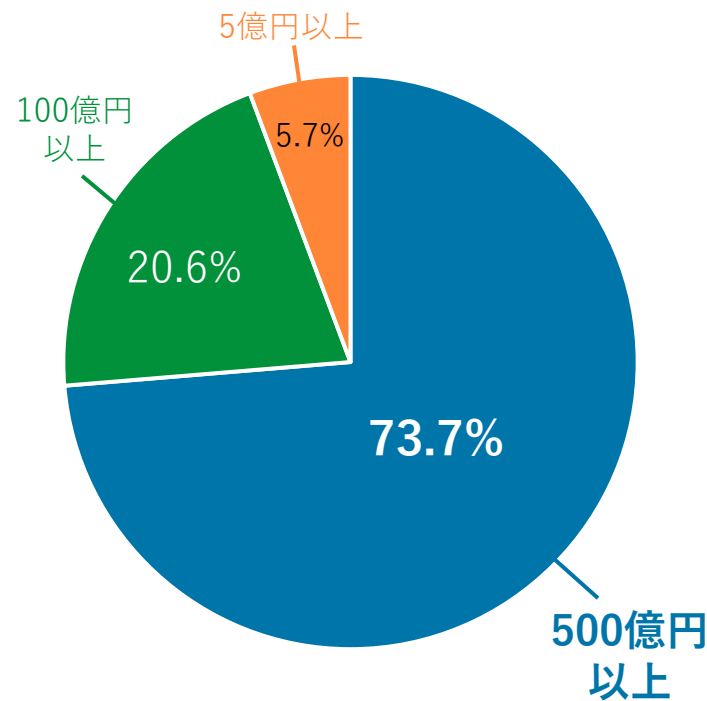


国内有力企業が主なお客様 上位に依存しない売上構成

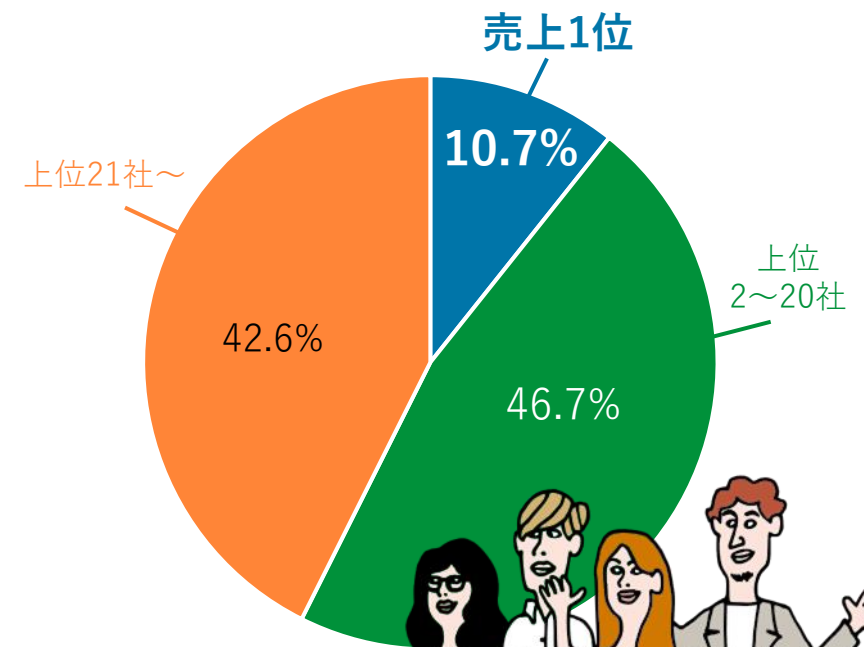
お客様の業界別売上比率



お客様の売上高規模の割合



お客様ごとの売上比率



※ 2026年1月期のお客様を対象に各カテゴリで分類
お客様の売上高については、2026年2月26日時点の情報をもとに当社にて作成

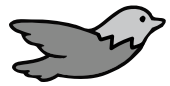


お客様からの信頼獲得が ストック型の売上構成を形成

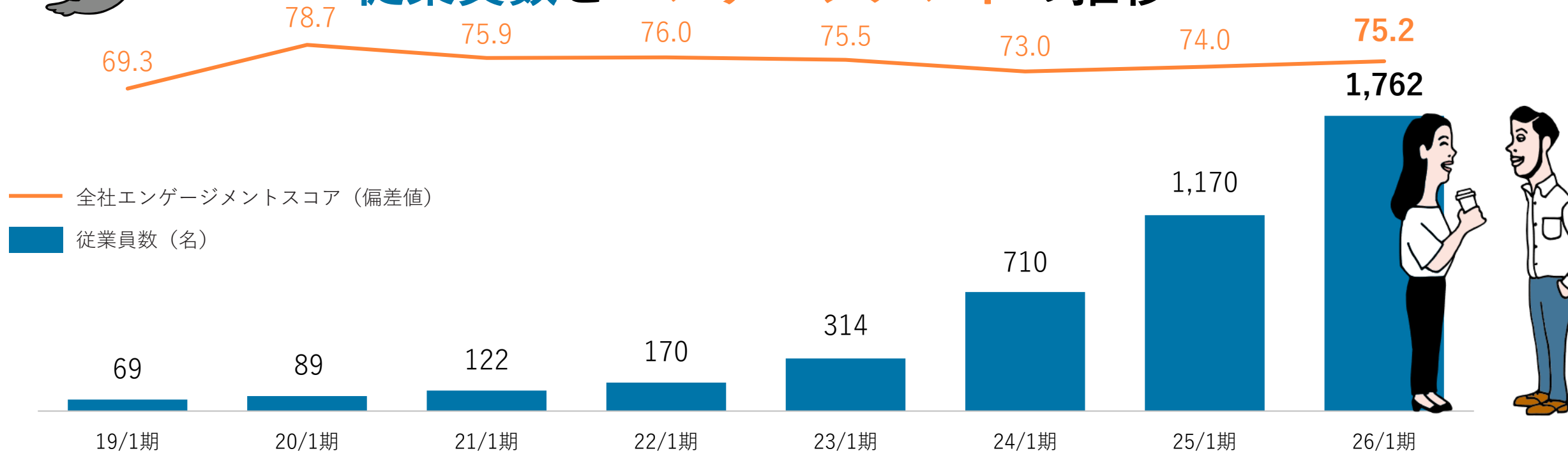
契約年別の売上割合



従業員数が増加するなかで高いエンゲージメントを維持

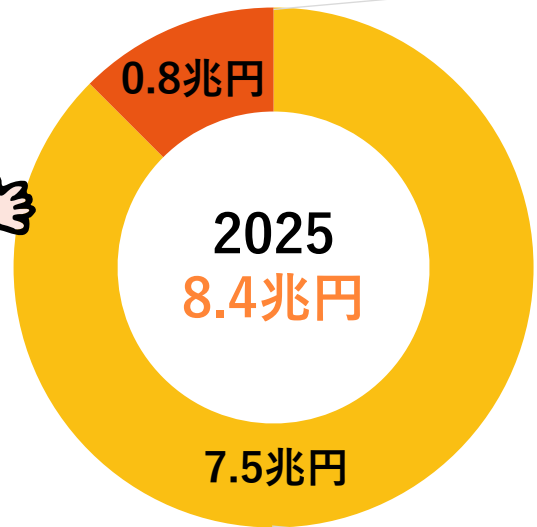


従業員数とエンゲージメントの推移



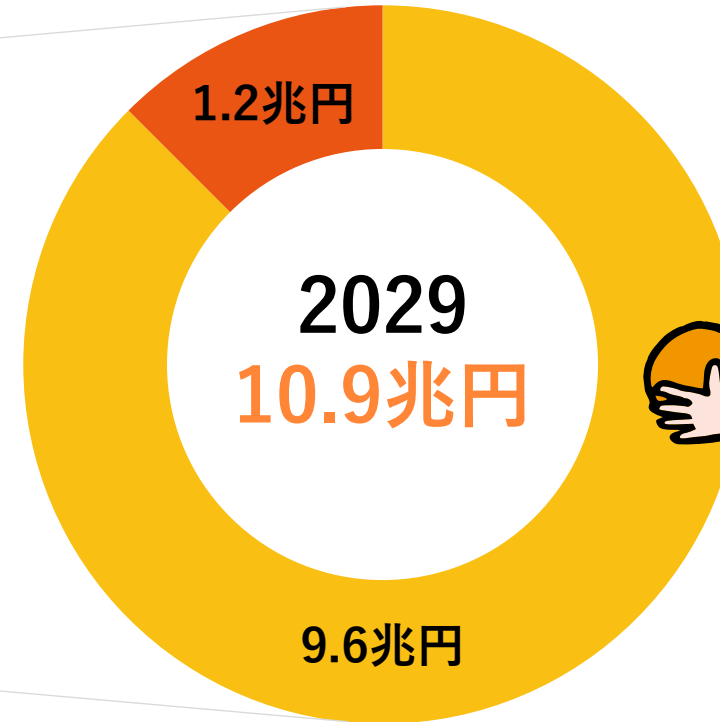
※株式会社リンクアンドモチベーションが提供するエンゲージメントサーベイのスコア（従業員のエンゲージメントを偏差値で数値化しDD～AAAで段階的に評価し、エンゲージメントスコアが偏差値67以上でAAA評価）
当社は、2018年より四半期ごとに調査を実施し、各期の数値は年間の平均としている

両市場合わせて2029年に 10兆円以上の規模へと成長する見込み



規模予測

年間平均成長率
6.6%

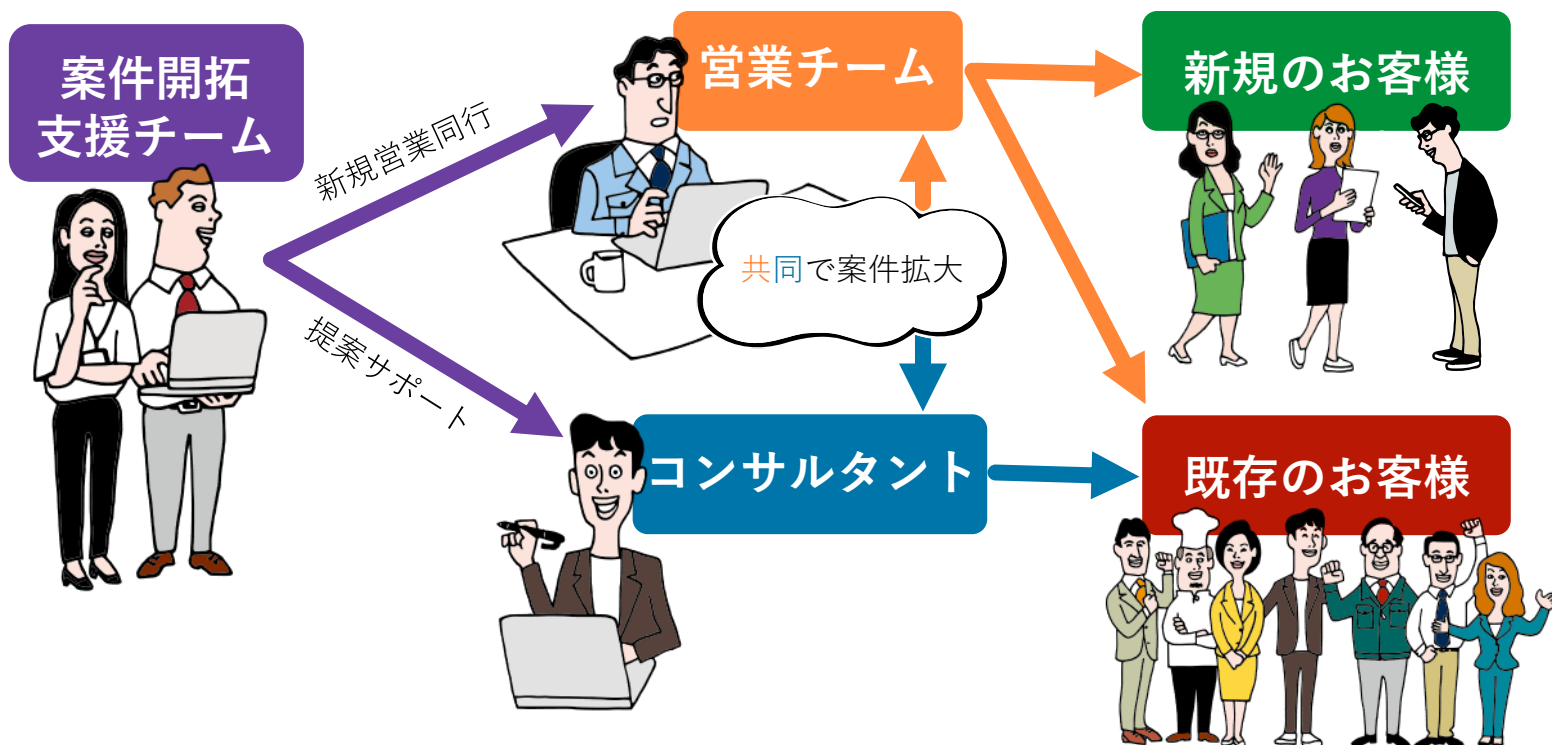


- 国内ITサービス市場
- 国内ビジネスコンサルティング市場

※『国内ITサービス市場予測を発表～データ・AI活用を含むデジタルビジネス化への支出が牽引し、2030年に10兆円を超える規模へ拡大～』（2026年3月9日）
IDC Japan株式会社プレスリリース『国内ビジネスコンサルティング市場予測を発表～企業のAI適応は市場成長の促進要因に～』（2025年12月10日）より当社にて2029年までを集計対象として作成
※ITサービス市場：基幹系システムの刷新やクラウド移行、企業のビジネス強化に向けたシステム開発などの案件に関する需要　ビジネスコンサルティング市場：戦略、財務／経理、業務改善などの案件に関する需要

コンサルタントと営業の分業に加え、 案件開拓支援チームを配置

案件開拓の体制



お客様へのアプローチ

インサイドセールス・リファラル営業

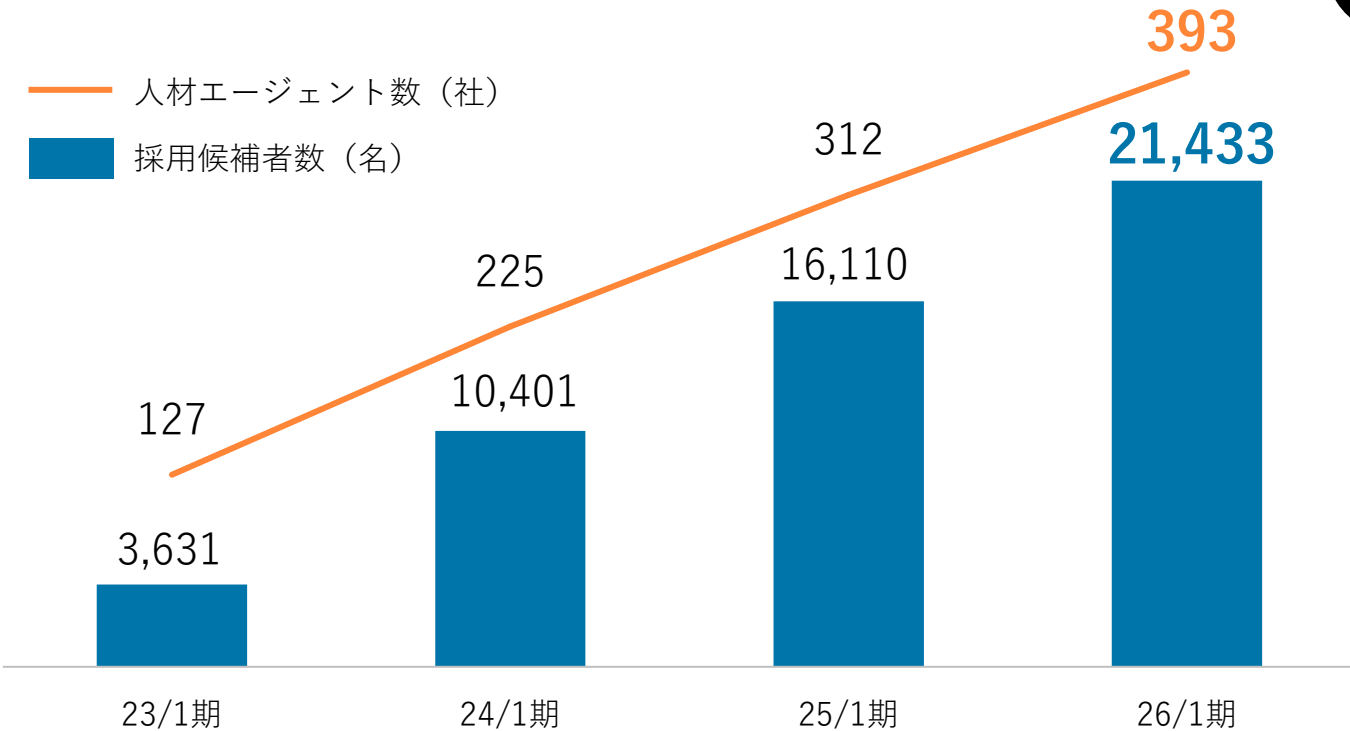
- 「愛嬌・素直さ・しつこさ」を持つ営業体制
- 案件開拓支援・営業チームによる社内ナレッジの有効活用
- 既存顧客からグループ会社や取引先の紹介

追加案件・増員提案

- 人間力やカルチャーへの共感からファンになり、中長期的な関係の構築
- 営業体制の強化・品質の向上を通して、単価の向上や既存顧客からの横展開を実現

人材エージェントとの関係を強化し、採用候補者の増加を目指す

人材エージェント数・採用候補者数の推移



リクルーター
アワーズ

年に2度、当社の採用活動にご協力いただいた人材エージェント様をご招待して懇親・表彰し、感謝を伝える活動



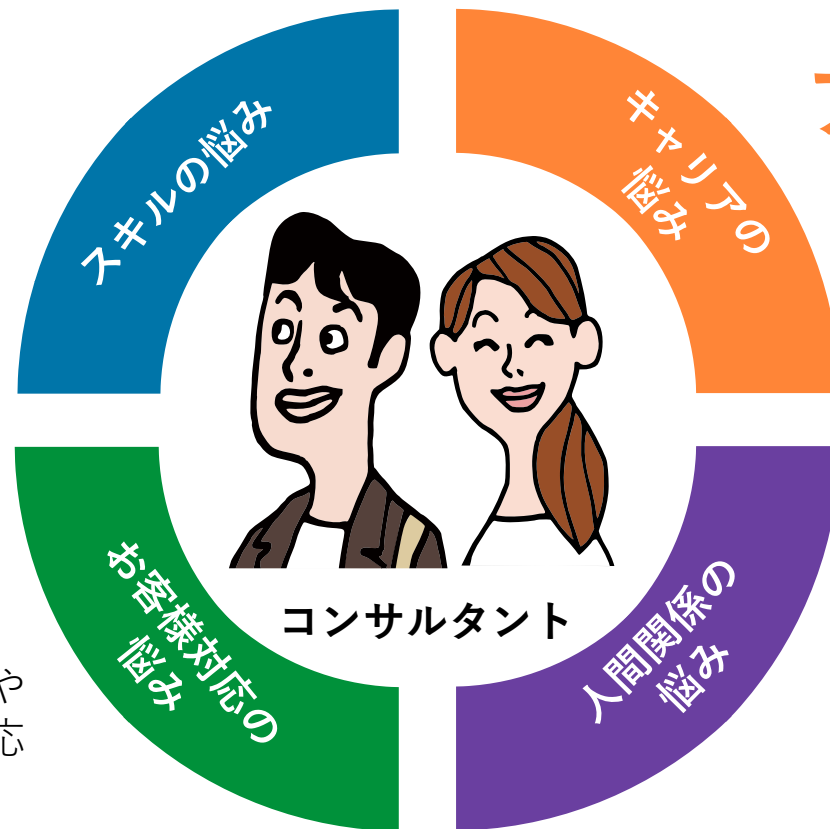
悩みに寄り添う体制を構築することで、 エンゲージメントの向上を目指す

育成チーム

コンサルタントの品質向上、モチベーションアップに向けた各種研修やフォロー

案件開拓支援 チーム

お客様提案に向けた資料作成支援やナレッジ共有、提案同行、要望対応



フォローアップチーム

各コンサルタントのキャリア相談、人の感情に寄り添う動き方のアドバイス

産業医、保健師、 労務担当

フィジカル及びメンタルの不調に関する相談、漠然とした不安に対するアドバイス

積極的な採用の継続と育成を通じて、 人員構成を維持しながら規模拡大を目指す

26/1期の人員構成

コンサルタント数
1,453名

マネージャー層
23.2%

メンバー層
76.8%

2026年4月時点
25.2%

* 2026年4月の昇格および新卒入社分を反映。

長期目標に向けた組織拡大の考え方

コンサルタント数
5,000名

マネージャー層の
目標割合

約30%

メンバー層の
目標割合

約70%

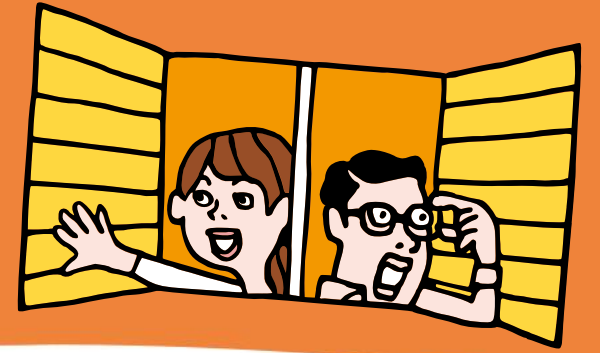
マネージャー層の規模拡大

- ・ 次期マネージャーの育成
- ・ ハイレイヤーの採用強化

メンバー層の規模拡大

- ・ 新卒・若手人材の積極採用
- ・ 支援体制強化で低離職率の維持を目指す

人間力でお客様の信頼を 獲得した事例



① 国内大手金融業 様

経理業務の統合と自動化に向けた**大規模基幹システムの刷新**プロジェクト

お客様との日々の会話を欠かさず、小さな仕事でもコツコツと取り組む姿勢から「**あなたのような人が他にも欲しい**」と評価いただき、お客様にとって最大の支援会社の1つに



② 国内大手サービス業 様

コロナ禍による全社の**リモートワーク環境の構築**プロジェクト

他プロジェクトの状況にも常に目配りしながら**気が利く先回りの対応**を評価いただき、社内システムの統廃合が発生するたびに、当社にお声がけいただける関係に



③ 国内大手医薬品業 様

新薬研究の効率化を目的とした大規模な**データ分析基盤構築**プロジェクト

国外関係者と良好な関係を築き、プロジェクトをとことん楽しむ姿勢から「**ノースサンドがいると心強い**」と評価いただき、新規案件の発足時は、真っ先に当社が選ばれる関係に



④ 国内大手製造業 様

メインフレームで稼働する**基幹システムのオープン化**プロジェクト

多くの関係者が見過ごすタスクを次々と巻き取る姿勢から「**ノースサンドだけが、どの会社もやらないことをやってくれる**」と評価いただき、当社最大のお客様に



生成AIに関する 支援事例



① 国内大手金融業 様

AI戦略・推進

全社AI活用に向けた**戦略立案・推進**プロジェクト

- 生成AI活用の戦略ロードマップ策定から、ユースケース展開・推進組織の立上げまでを一気通貫で推進
- 社内生成AI基盤の整備に加え、ガバナンス設計やリスク診断フロー、教育コンテンツ整備を支援



③ 国内大手製造業 様

AI予測・分析

発電プラントの運転性能向上に向けた**AI最適化**プロジェクト

- 運転データのAI分析により、運転性能向上につながる要因を特定
- 最適な運転方法の検討・推進を支援し、発電効率向上とグローバル展開に貢献



② 国内大手建設業 様

AIアプリ・機能開発

社内ナレッジ活用高度化に向けた**企業専用AI構築**プロジェクト

- クローズド環境で利用可能な企業専用AIを構築し、議事録作成や画像生成などの業務活用を実現
- 社内文書・過去事例を活用したFAQ自動化とナレッジ検索高度化を支援



④ 国内大手情報通信業 様

AIサービス企画

コールセンターCX向上に向けた**AI活用サービス企画**プロジェクト

- 市場分析や成長戦略の検討を通じて、中期事業計画の策定を支援
- 音声データのAI分析による感情可視化技術を活用した、コールセンター向けの新サービスの企画立案を支援



高信頼・高文脈・高責任の領域は これからも「人」に任される仕事

高
信頼

関係性そのものが
重要な仕事



伴走・支援

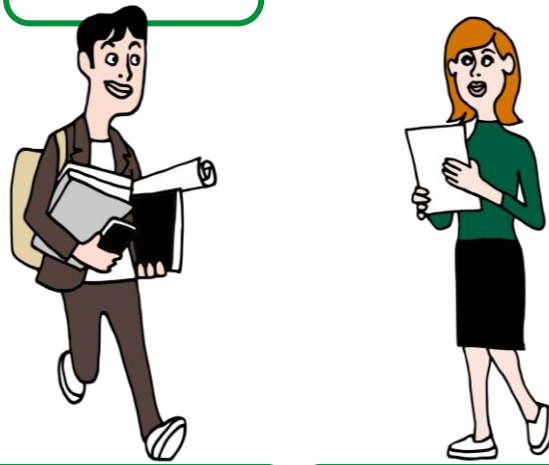
組織の価値観を理解し
心理的安全性を確保し
ながら支援する

営業・顧客サポート

潜在ニーズを察知し関
係性を構築したうえで
解決へと導く

高
文脈

データ化されない
暗黙知が重要な仕事



PJ推進

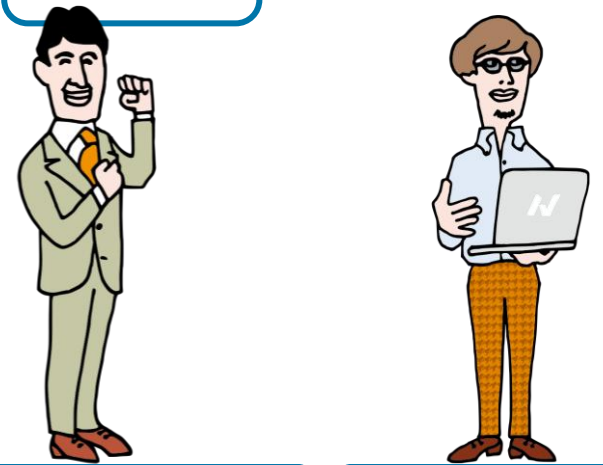
複雑な非言語情報と組
織の文脈を読み現場を
前へ進める

利害調整

利害の背景と人間関係
を読み解き合意形成を
主導する

高
責任

最終判断を下す
責任が重要な仕事



リスクを背負う判断

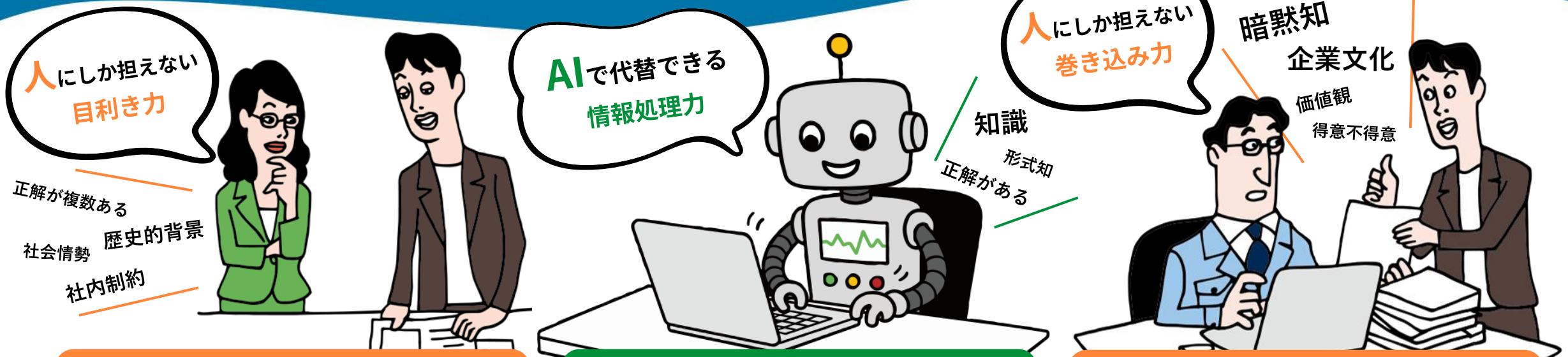
予測が困難なリスクに
対して組織の信用と利
益を両立し対策を取る

投資・金融判断

返済能力や事業の成長
性をなどを総合的に判断
し最終判断を下す

※ 江崎貴裕.『生成AIが変える世界を紐解く INFRA MECHANISM -時代を生き残るための7つの戦略-』.ソシム.2026年,p367 をもとに当社が作成

「AI」によって業務を効率化し、 「人」にしか担えない高付加価値に集中



1 構想・策定

✓ 課題設定

歴史的背景・社内制約を踏まえた課題設定

✓ ビジョン策定

社会情勢や経営方針を踏まえたビジョンの策定

2 調査・分析

✓ 情報収集

形式知の網羅的な収集と資料の作成

✓ 現状整理

膨大なデータの比較検討と構造化

3 実行・定着

✓ 実行支援

企業文化や価値観に寄り添った伝え方の設計

✓ 保守・運用

個々の得意不得意を踏まえた役割の設計とマネジメント

AIで月間約200時間の工数削減 導入範囲を広げ、利益の最大化を目指す

全体で月間約200時間
の工数削減

NOW
直近の実績

FUTURE
今後の予定

導入リスクの抑制 ×
利益の最大化を両立

AIの導入 範囲を拡大

経理

通勤費申請一次チェック
仕訳内容一次チェック
監査対応
データバックアップ
取引登録

コンサルティング 事業部

提案資料の作成
プロジェクト異動者管理
各種リサーチ業務

労務

給与計算管理表の更新
勤怠承認者変更
日報収集

その他

社内問い合わせ一次回答

経営企画

コンサルティング

総務

営業事務

契約管理

経理

情報システム

法務

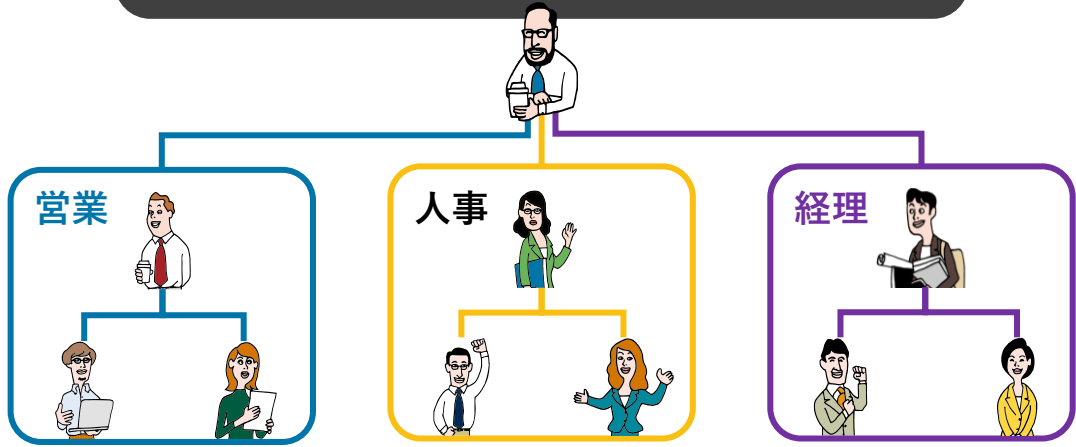
労務

文脈が強く組織内の調整が前提のため、 コンサルティングの需要が高まりやすい

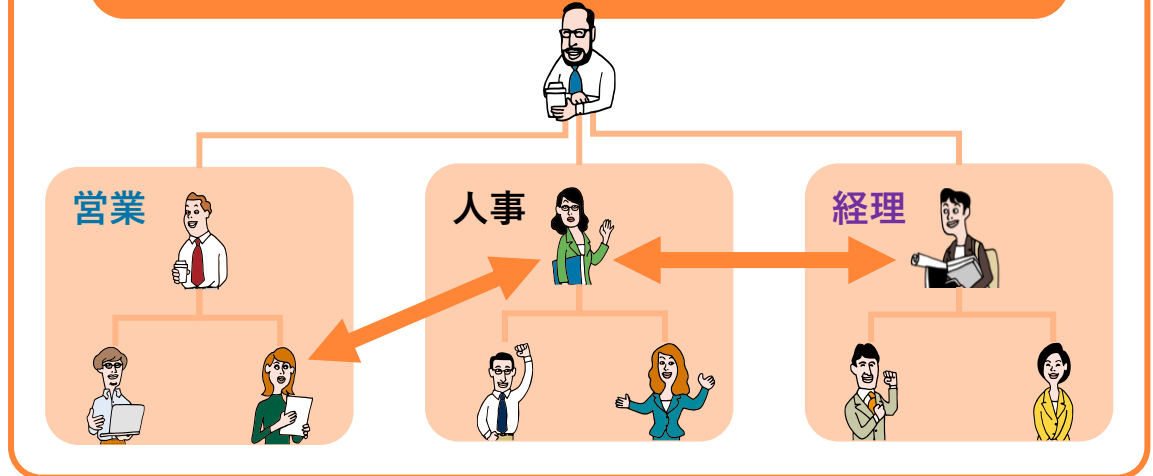
欧米 ジョブ型雇用
明確な役割に当てはまる人材を採用・配置、異動がほぼ無い

日本 メンバーシップ型雇用
役割を明確化せず、ポテンシャルで人材を採用・配置、異動が当たり前

タテ型の組織
業務の境界線が明確で、他部門に対する干渉が少ない



ヨコ・ナナメ型の組織
業務の境界線が曖昧なため、部門をまたいだ情報共有や調整が必要



教わり上手で先入観がなく純真な特性が 当社の長期的な成長に貢献する

教わり上手

フィードバックを求める
指摘を受け入れ行動に移す

先入観がない

枠組みにとらわれない視点
軽率に結論を出さない

純真

大胆な提案
新鮮な発想

未経験者

伸びしろが大きく
会社に新たな視点をもたらす存在

組織の停滞を防ぎ組織文化を持続させ 当社の競争優位性を強化する



ジュニア採用を減らすと起きる
3つのリスク

1



組織の空洞化

将来のリーダー・中堅を担う人材がいなくなり、組織内の断絶が起きる

2



組織の外部依存化

優秀な人材を社内から育成できず、外部のリソースを頼るようになる

3



組織の硬直化

組織の多様性が失われ、視点や発想が画一的となりリスクを恐れる



NORTHSAND

ジュニア層の採用を継続

リスクを低減



空洞化



外部依存化

組織文化を持続・浸透



硬直化

競争優位性を強化



本資料の取り扱いについて



本資料には、当社に関連する見通し、計画、目標などの将来に関する記述がなされています。

これらの記述には「予想」「予測」「期待」「意図」「計画」「可能性」「見込み」やこれらの類義語が含まれることがありますが、これらに限られるものではありません。

これらの将来に関する記述は、当社が現在入手している情報をもとに、本資料の作成時点における当社の判断に基づいて記載したものであり、また、一定の前提(仮定)の下になされており、さらに、その性質上、様々なリスクや不確定要素などを伴います。

本資料には、当社の競争環境、業界のトレンドや一般的な社会構造の変化に関する情報等の当社以外に関する情報が含まれています。当社は、これらの情報の正確性、合理性及び適切性等について独自の検証を行っておらず、いかなる当該情報についてこれを保証するものではありません。

NORTHSAND



WORTH SAND

素敵な一日になりますように