



Sharing Innovations
(証券コード：4178)

2025年12月期
決算補足説明資料

FY2025は修正計画通り着地 FY2026に事業のリカバリーを図る

- FY2025は下期にかけて利益が増加する計画だったが、外部環境の変化を受け、DX事業が減益となった
- 代表取締役社長を交代し、新たな代表のもと、FY2026は「リカバリ期」と位置づけ、ビジネスモデル、収益性、事業ポートフォリオの面で改善を図る
- 中期経営計画については、現計画を取り下げ、足元の1年間の業績予想を公表し、その確実な達成を毎年積み重ねていく方針とする

新経営体制へ移行し、「テクノロジーと人の力を通じて、イノベーションを起こし続ける」という
ミッションの実現を図ると共に、また足元の1年間の業績目標を着実に達成する実行重視
の経営を行い、更なる企業価値向上を図る

新経営体制（2026年3月25日以降）*

代表取締役社長	堤 貴寛	執行役員	根本 崇司
代表取締役会長	柳 径太	執行役員	平 健司
取締役CFO	西田 祐	執行役員	大津 幸志
社外取締役	上村 紀夫	執行役員	藤田 祐李
社外取締役	水谷 健彦	執行役員	足立 研一郎
常勤監査役	富田 直樹		
社外監査役	田中 貴一		
社外監査役	伊東 亜矢子		

*：2026年3月25日開催予定の第18回定時株主総会及びその後の取締役会において正式に決定される予定です

アジェンダ

- 1) 2025年12月期 通期概況
- 2) 2026年12月期の見通し
- 3) 会社/事業概要
- 4) 当社事業が属する市場の概況
- 5) 当社の特色

2025年11月14日付の修正計画に、ほぼ沿った着地となった

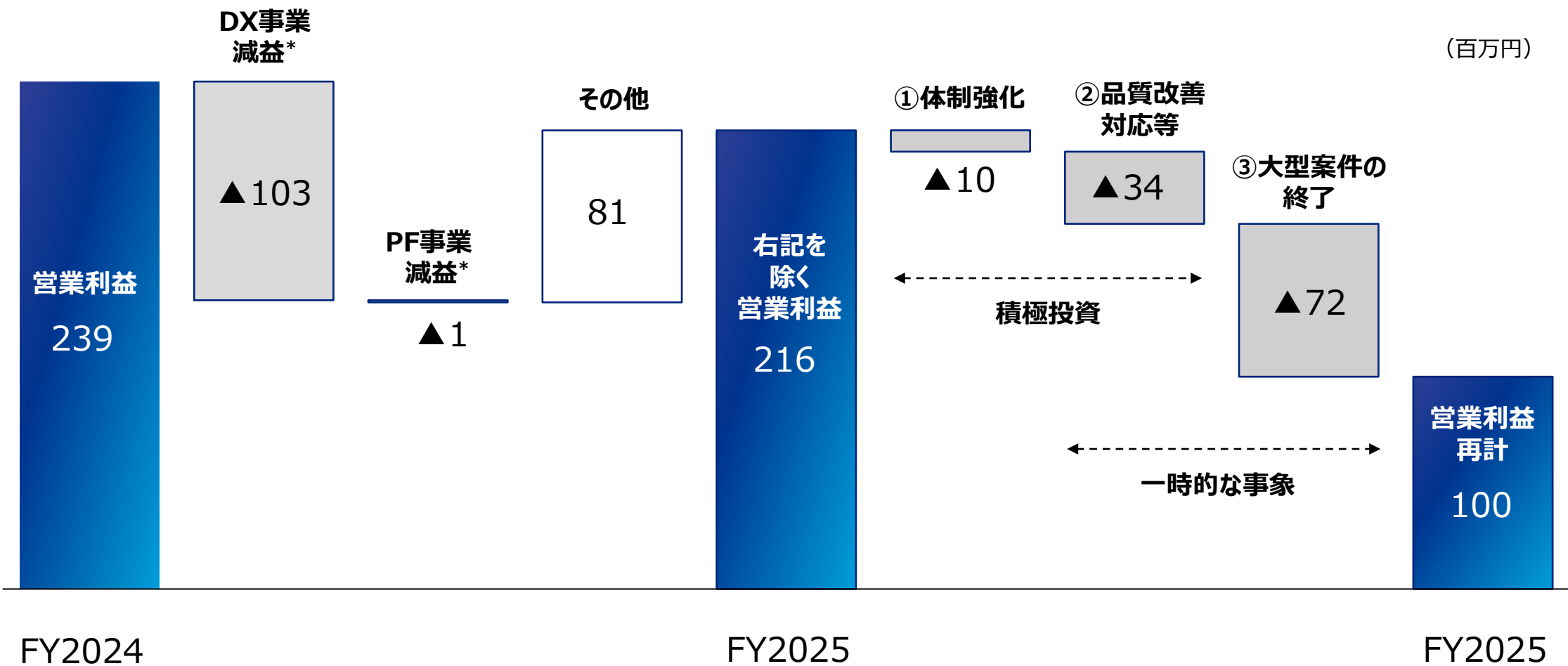
(単位:百万円)	(修正後計画) FY2025	(実績) FY2025	増減率
売上高	4,500	4,458	▲1%
売上総利益	890	890	0%
販売管理費	790	789	▲0%
営業利益	100	100	0%
経常利益	85	93	+10% ※
親会社株主に帰属する 当期純利益	18	23	+33% ※

※ 2025年8月にM&Aを行ったCoznet合同会社で、保険の解約に伴う営業外収益を計上したことによる

第3四半期時点と状況は変わらず、外部環境の変化を受け、DX事業が減収減益となり、前年を下回る着地となった

(単位:百万円)	(前年同期) FY2024	FY2025	増減率
売上高	5,169	4,458	▲14%
売上総利益	1,099	890	▲19%
販売管理費	859	789	▲8%
営業利益	239	100	▲58%
経常利益	235	93	▲60%
親会社株主に帰属する 当期純利益	137	23	▲83%

第3四半期時点と状況は変わらず、外部環境の変化を受け、DX事業が減益となり、前年を下回る着地となった（修正計画に、ほぼ沿った着地となった）



*:各セグメントの売上総利益増減額

第3四半期時点と状況は変わらず、外部環境の変化を受け、Salesforce、SESの収益が減益に。新規事業が伸長するも、DX事業全体では、前年比で減益となった

前年比の状況

Salesforce

前年比で減益

中小企業向けCRM市場、マーケティング・オートメーション市場の成長が鈍化。前年より中堅・エンタープライズ向けに軸足をシフトするも、案件の難易度・サイズアップが加速し、対応できるPM・PLの必要性も増加。また上期には、品質面のリスクも顕在化。一方で、紹介によらない当社の直接商流での案件獲得が進むなど、営業面では成果も出ている。

SES (パートナー)

前年比で減益（DX事業の減収は主にSES）

SES業界で内製化が進展し、専門性の高い市場へニーズがシフト。レガシー、ロースキル領域は市場ニーズが減少。体制（1名ではなく5～10名のチーム）のニーズも強い。また案件特性も専門性がより求められる特色が強い。営業体制を強化したことで、直近は当社への引き合いが増加している。

受託開発

前年とほぼ変わらず

前年に大型商談が終了したものの、SES同様、営業体制を強化したことにより、商談機会が増加。前年とほぼ同等の水準をキープ。

新規事業

前年比で増益

今年より、新規事業として注力しているデータ事業、ITコンサルティング事業が伸長。データ事業では案件数が増加し、パートナーエンジニアと協働して、案件を推進中。ITコンサルティング事業では、M&AでCoznet合同会社をグループに迎え入れ、ERP領域を強化。

今後の方針

- 主要アカウント内を拡大する戦略に切り替え、その業務知見を活かした効率的かつ低リスクなデリバリーを実施（PM・PLを効率的に適用できるプラン）
- スキルを応用、横展開できる新たなソリューション商材（Lark、Gainsightなど）の取り扱いを拡大
- エンジニアの体制をプール制に変更し、柔軟なアサインを可能とし、高い稼働率を継続

- 内製化が進む中でも市場ニーズの強い体制提供を主眼に、浅い商流での体制提供のSESを推進する方向へ主軸を転換（商流の深い単独提供は極力避ける方針）
- 市場ニーズが高い専門性領域（AIやデータ等）に対応可能なパートナーエンジニアの開拓を強化

- リード獲得が順調であることを踏まえ、採用やパートナーリングにより、PM・PLを含めたエンジニア体制を強化
- 営業活動は単純な受託開発だけでなく、周辺およびグループ内ソリューションも含めアカウント強化を実施

- 利益率の高い本領域において、プロパーエンジニアをより多くアサイン（採用含む）することで、新たな利益ドライバーとして拡大を狙う
- また、案件も一定数見えていることもあり、成長率の高い本領域への社内リソースのシフトを進める

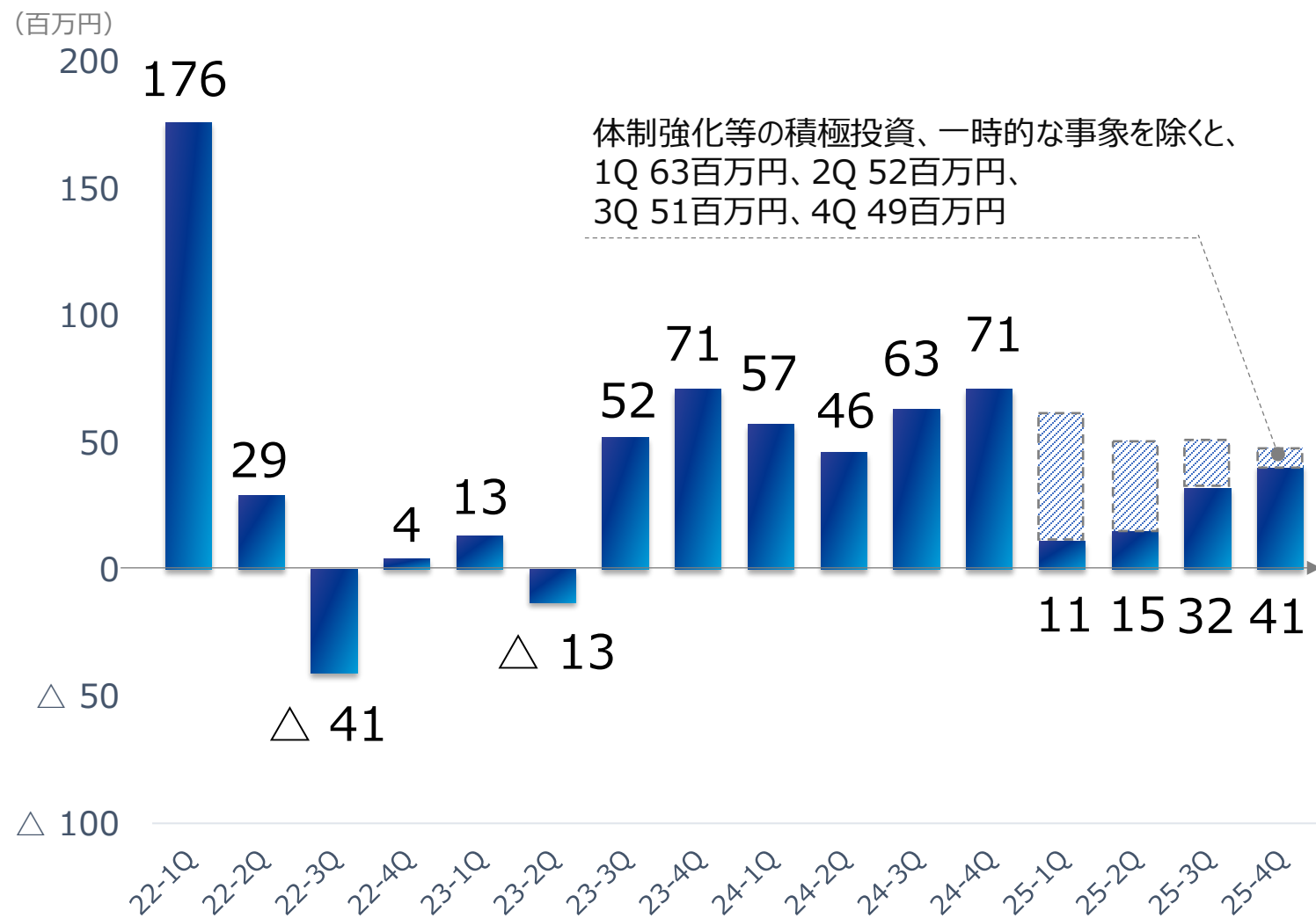
2025年12月期 業績（事業別） 前年比

(単位:百万円)		(前年同期) FY2024	FY2025	増減率
DX事業	売上高	4,778	4,088	▲14%
	セグメント利益	493	368	▲25%
PF事業	売上高	421	396	▲6%
	セグメント利益	46	52	+13%

四半期別 営業損益推移

FY2023下期から 営業利益が改善

積極投資、一時的な事象を除くと
FY2025も、FY2023下期以降と
同等の利益水準を継続



FY2024から大きな変動はなく、財務面は引き続き盤石

(単位:百万円)	(前年同期) FY2024	FY2025	増減額
資産合計	2,452	2,330	▲121
流動資産	1,818	1,778	▲39
固定資産	633	551	▲82
負債合計	866	720	▲145
流動負債	699	517	▲181
固定負債	166	202	+35
純資産合計	1,585	1,609	+24
負債・純資産合計	2,452	2,330	▲121

アジェンダ

- 1) 2025年12月期 通期概況
- 2) 2026年12月期の見通し
- 3) 会社/事業概要
- 4) 当社事業が属する市場の概況
- 5) 当社の特色

FY2025の事業環境から見るFY2026に向けた課題の棚卸



ビジネスモデル

収益性

事業ポートフォリオ

外部環境

- **IT人材不足：**
2030年に79万人不足が予想されているが、経産省によれば、**量の問題だけでなく「質的ミスマッチ」**による需給バランスが取れていない状況
- **テクノロジー進化と原価高騰：**
生成AIの進化によって単純タスクへの高単価の正当性がなくなりつつあり、**人件費高騰とパートナー単価高騰**により、従来領域では「マージン」が取りにくくなってきている

- **外注ニーズ：**
内製化の傾向が出始めて、その中でSaaS活用が普及しNC/LC開発がスクラッチ開発から転換先になってきている（特にレガシーシステムからの移行）
- **トレンド技術領域：**
標準化されていない**AIやIoT、ブロックチェーン**領域ではスクラッチ開発のニーズは継続（SaaSで実現不可な領域）
- **人材派遣/SES：**
ハイスکیل層（ビジネス理解、技術の最適な提案等）とロースکیل層（タスク作業ベース）の**2極化**、ロースکیل層は要求水準の高騰と自動化によって代替の見込み

- **人材調達：**
ミドル層の採用は依然として競争が激しいが、雇用確保措置により60代のシニア人材の採用も増えつつある
※一方で技術スタックの観点から、ライン管理主体の候補者は新技術領域への適応について慎重に見られている
- **データマネジメント：**
個人情報保護、金融規制、医療情報、欧州CRA、サイバー攻撃増加など、**データ管理への要求が急増**している

内部環境

- **ビジネスモデル：**
協業モデルではパートナー企業との連携強化が、直販モデルでは対象会社との関係構築が成果の鍵となっており、それぞれの特性を活かした持続的な**ビジネスモデルの進化**が求められている
- **人月モデル：**
売上がエンジニアの稼働に連動する特性を持つモデルであるため、成長の持続性を高める観点から、**アセットの蓄積・活用による収益構造の高度化**が検討テーマとなっている

- **収益ドライバ：**
BtoB事業では、収益ドライバとなる人材、特にPM層の強化が事業拡大の鍵となっている。**リードは着実に増加**しており、人材体制の充実により収益機会のさらなる創出が見込まれる
- **サービス・ソリューション：**
開発主体のサービス展開となっているため、市場トレンドやクライアントニーズを起点とした**ソリューション型サービス**の整理・展開が今後の検討テーマとなっている

- **事業ラインナップ：**
BtoB事業では、現状上流案件からの展開が限定的である一方、今後はクライアント課題に近い複数領域を組み合わせた**ソリューションのポートフォリオ化**に取り組む余地がある
- **事業間シナジー：**
現時点では、BtoB事業とBtoC事業は独立したビジネスモデルとして運営されており、**双方向の連携**については今後の検討テーマとなっている
- **人材層：**
マネジメントを担う中間層については、今後の事業成長を見据え、計画的な**育成および採用の強化**が重要なテーマとなっている

重点課題

- 中期的なビジネスモデルの検討

- 安定的な人材確保
- トレンド技術領域への適応

- 中間マネジメント層の醸成（育成含む）
- ソリューションのポートフォリオ化

課題：「安定的な人材確保」

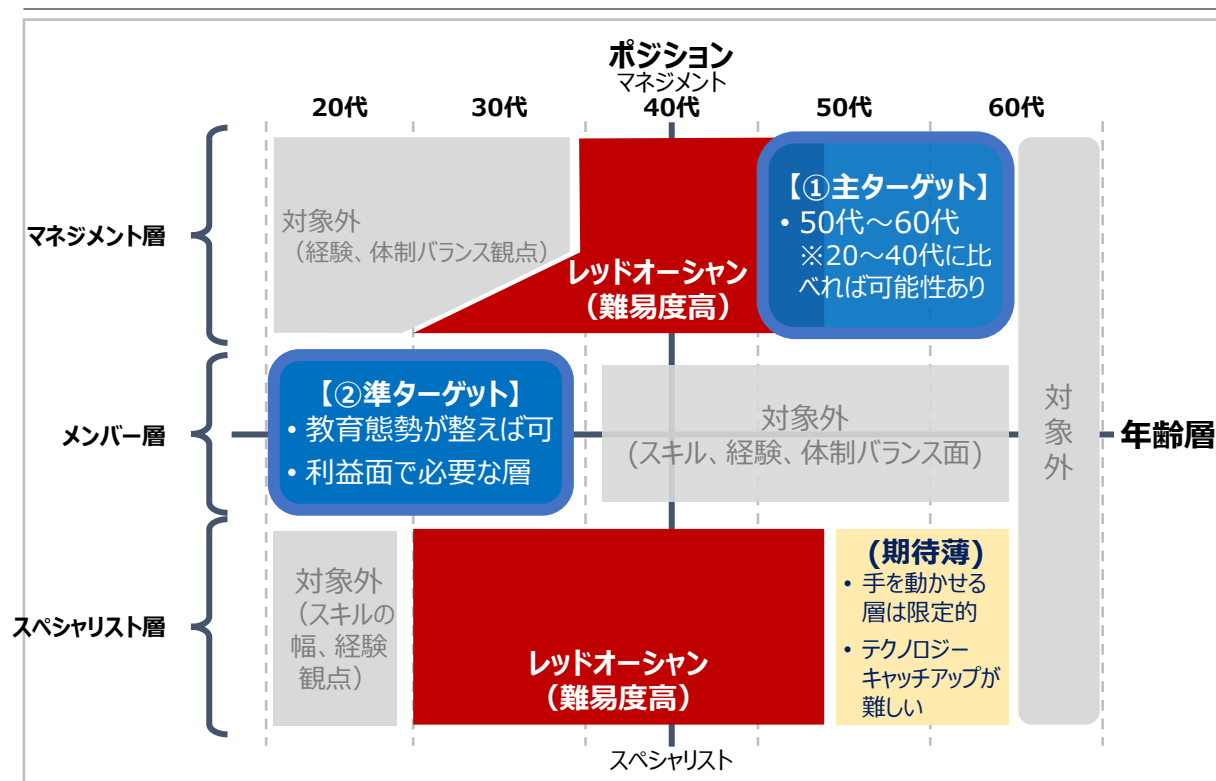
短期課題
(1年以内)



課題ポイント

安定した人材確保向けに、「採用」のみならず、現従業員の「**リテンション**」も必要であり、両面からの対応がポイントになる

採用（ターゲットマップ）



- 採用が激化する中、採用可能な層のターゲットを明確にして推進を行う
(①はスカウトorエージェント、②は媒体)
- 条件として報酬だけでなく、フルリモートなどの働き方の在り方も含めて検討する方針
- 人材不足は継続した課題になるため、若手メンバーの採用 & 育成プランも並行して進める

リテンション

リテンション向上に向けては多面的な取り組みが必要であり、とりわけ報酬制度・労務制度・育成制度については、競争力を高めることで人材定着力のさらなる向上が期待される

マーケット
フィット

「給与水準」
の見直し

市場水準を意識した報酬設計を行う

(主な対象層)

- 企業として収益ドライバーとなる人材層 = PM/PL層
- 組織マネジメントに欠かせない層 = マネージャー・リーダ層

定着率
改善

「労働条件」
の見直し

働き方の柔軟性を高めることによってリテンションを抑制

※採用面でも、フルリモートであれば全国の候補者を対象にすることが可能

(主な対象層)

- PM/PL層、マネージャー・リーダ層

安心と
定着化

「福利厚生」
の見直し

従業員の生活およびライフステージに寄り添った福利厚生を提供することで就業の安心感を醸成

(例)

- 住宅補助、フルリモート、食事補助 など

成長
フィールド
の提供

「教育制度」
の拡充

従業員のレベルアップができるフィールドとしての環境提供を行い、帰属意識を高めていく

(例)

- MgrやPM等の研修、資格取得支援 など

- 事業の中核を担う人材については、市場競争力を確保する観点から、報酬面での適切な対応を行っていく
- 報酬だけでなく、柔軟な就労環境や福利厚生で他社に劣らない魅力づくりも必要

方向性

採用は「**明確なターゲット設定**」、リテンションは「**就労条件、環境の見直し**」を図りマーケットに見合った取り組みを実施する

課題：「中間マネジメント層の醸成（役割を理解し、判断し、育成できる層の形成）」

課題ポイント 経営からメンバー層へカスケード連携を実現するため、中間マネジメントが役割を担うための前提を整備する

状況① 人材層	状況② 機能理解	状況③ マネジメント教育	状況④ 組織マネジメント	状況⑤ ピープルマネジメント
<div><div>中間 マネジメント層</div><div>↑</div><div>メンバー層</div><div>中間マネジメント候補層を定義</div></div> <div>How 中間マネジメント候補を定義し、計画的に層を形成する</div>	<div><div>経営層</div><div>↑</div><div>中間 マネジメント層</div><div>↓</div><div>メンバー層</div><div>前提の役割定義、規模を見据えた考え方を統一</div></div> <div>M&Aを積極的に活用しているため、M&A等の前提を踏まえ、役割・権限を再定義し判断基準を統一する</div>	<div><div>経営層</div><div>...</div><div>中間 マネジメント層</div><div>...</div><div>メンバー層</div><div>マネジメント教育を整備</div></div> <div>中間マネジメント向けの教育体系を整備し、共通スキルの底上げを図る</div>	<div><div>経営層</div><div>↓</div><div>中間 マネジメント層</div><div>↕</div><div>メンバー層</div><div>上位からの情報を自身の組織や言葉に置き換える</div></div> <div>経営方針を中間マネジメントを通じて展開・統制する仕組みを設計する</div>	<div><div>中間 マネジメント層</div><div>↓</div><div>メンバー層</div><div>1on1やチーム会などピープルマネジメントを仕組み化</div></div> <div>育成・評価の基準とプロセスを整備し、人材マネジメントを仕組み化する</div>

方向性 「役割定義」「必要アクション設定」「教育」を整備し、マネジメント層を「仕組みで管理」することで属人性を排除する

課題：「ソリューションのポートフォリオ化」

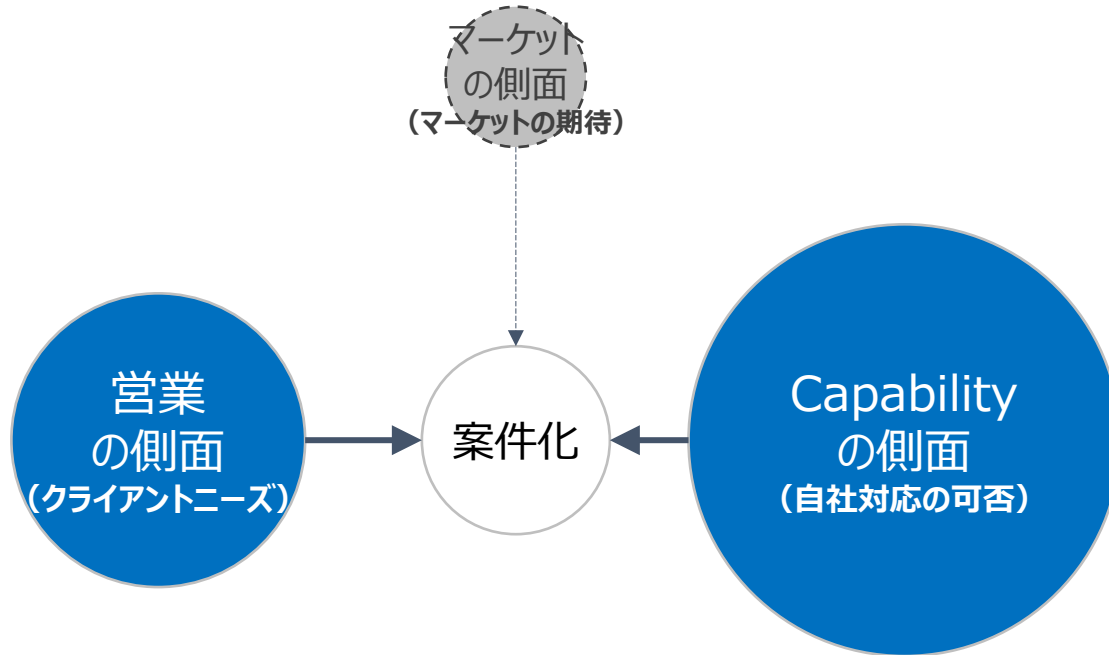
短期課題
(1年以内)



課題ポイント

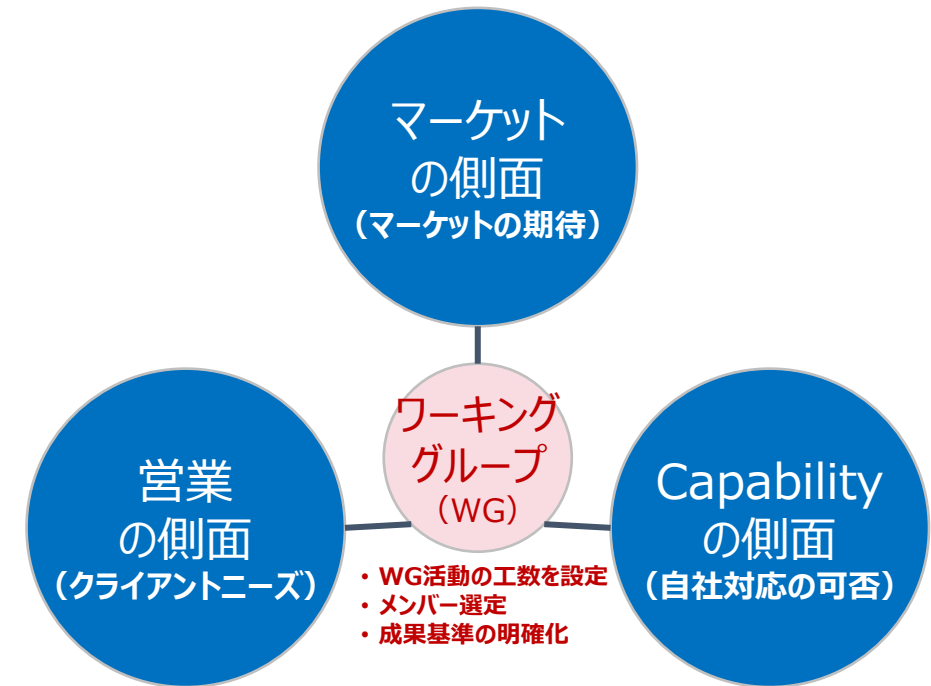
市場ニーズ起点で**複数サービスを組み合わせたソリューション提供**に向け、Capabilityベースの単一サービス展開からの転換を図る

現状



- 自社のCapabilityを中心に案件ベースで提供するものが決まっている
⇒ニーズがあっても対応できない機会損失がある
- ソリューション開発に関する枠組みは、現状では発展途上にあり、今後の高度化・明確化が検討テーマとなっている

課題解消に向けた取り組み



- WG活動により、市場ニーズ起点で自社Capabilityを組み合わせ、価値あるサービス・ソリューションを創出する（新たな収益機会の創出）
- 継続的にソリューションを創出するための再現可能なプロセスを確立する

方向性

複数サービスを組み合わせたソリューションポートフォリオを軸に転換し、検討結果をもとに選択と集中を行い、実行フェーズへ投資する

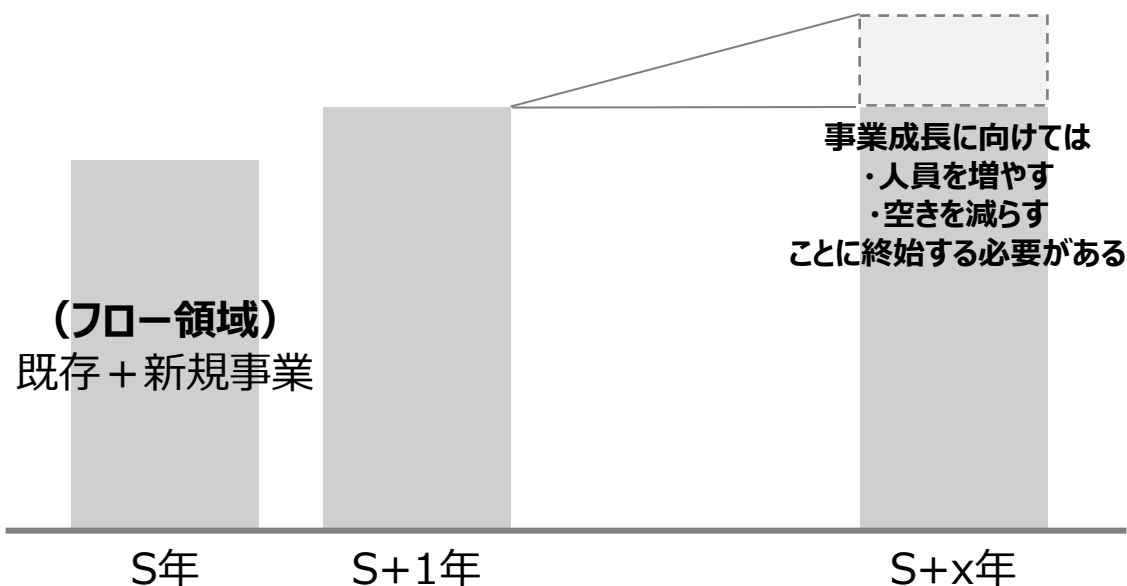


課題ポイント

フローモデルおよび人月モデルの特性を踏まえ、中期的な視点で安定的な収益基盤をどのように構築していくか（まずは検討から）

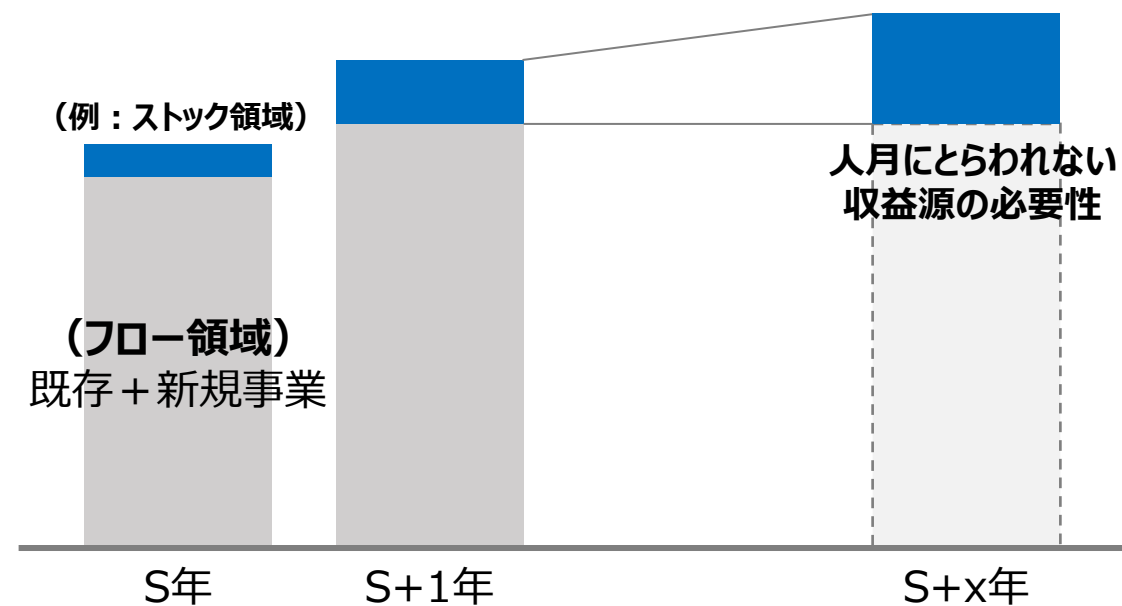
現ビジネスモデルの課題

- 現状は人月提供によるモデルであり、**収益性が人員数と稼働率に連動**売価を決めているのはマーケットであり、クライアントにある状況
- 採用市場も厳しい中、**事業成長に向け人員増だけではコントロールしにくい**環境
- 中期的に**希少性が薄れていく層の採用は待機リスク**が大きい
- 生成AIの登場により、**レガシーIT人材のAI代替リスク**も中期的には大きい課題



中期的に考える必要がある追加事業モデル

- 人月に頼らないサービス、商材などの取り扱いによる収入減の確保
(例：ライセンス販売によるストック収入、フローを入り口に獲得できるか)
- 現行でも、人材の高ビジネス価値（AIに代替されない希少性）への移行も必要
- フロー領域で収益が上がるうちに、フロー領域の高度化とストック獲得は検討余地



方向性

受託開発等の「人月」に頼った既存アプローチに加えて、ストック収入を目指したビジネスモデルの可能性についてまず検討を進める



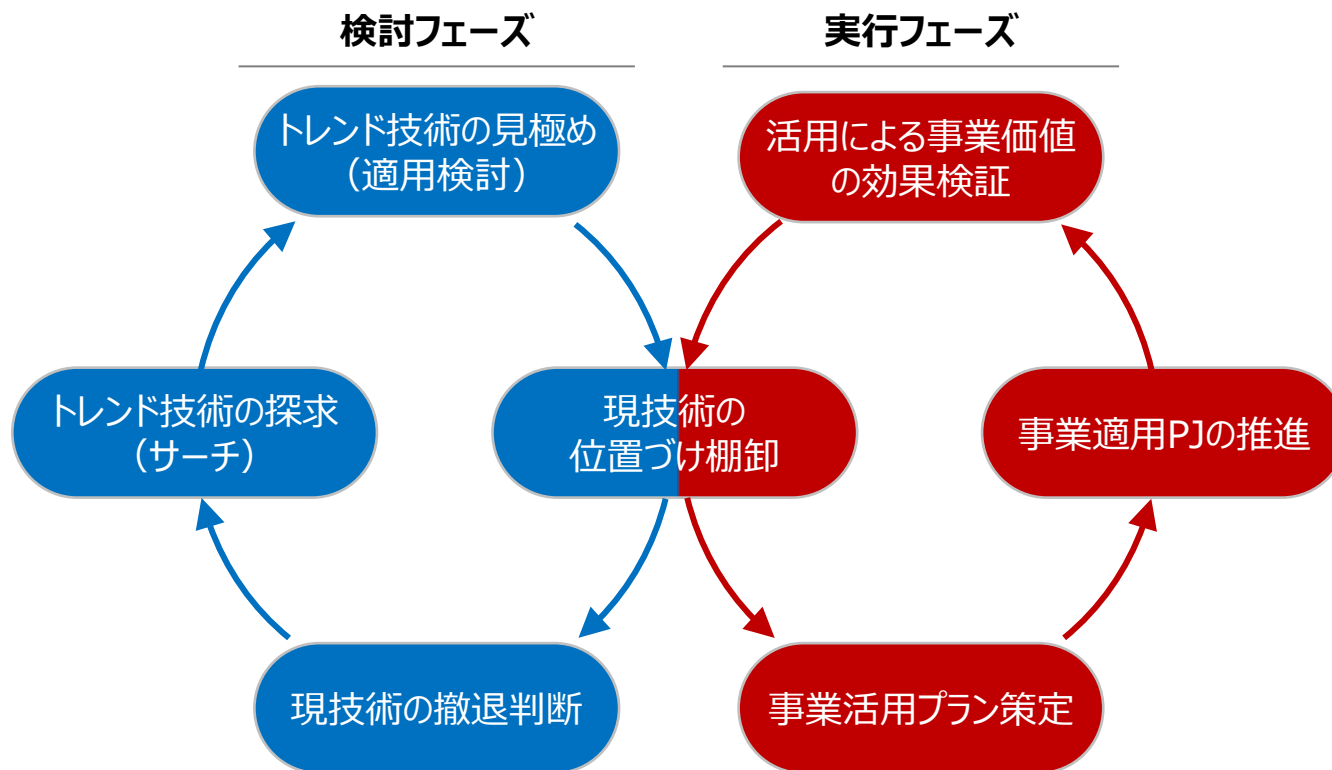
課題ポイント

IT業界のトレンド変化が加速する中、**技術のライフサイクルを見据えた新技術の選定・適用を継続的に行う仕組み**が必要

現状認識

技術トレンドを継続的に取り込み、事業に活かす観点から、**新技術活用の意思決定プロセスの整備が重要なテーマ**

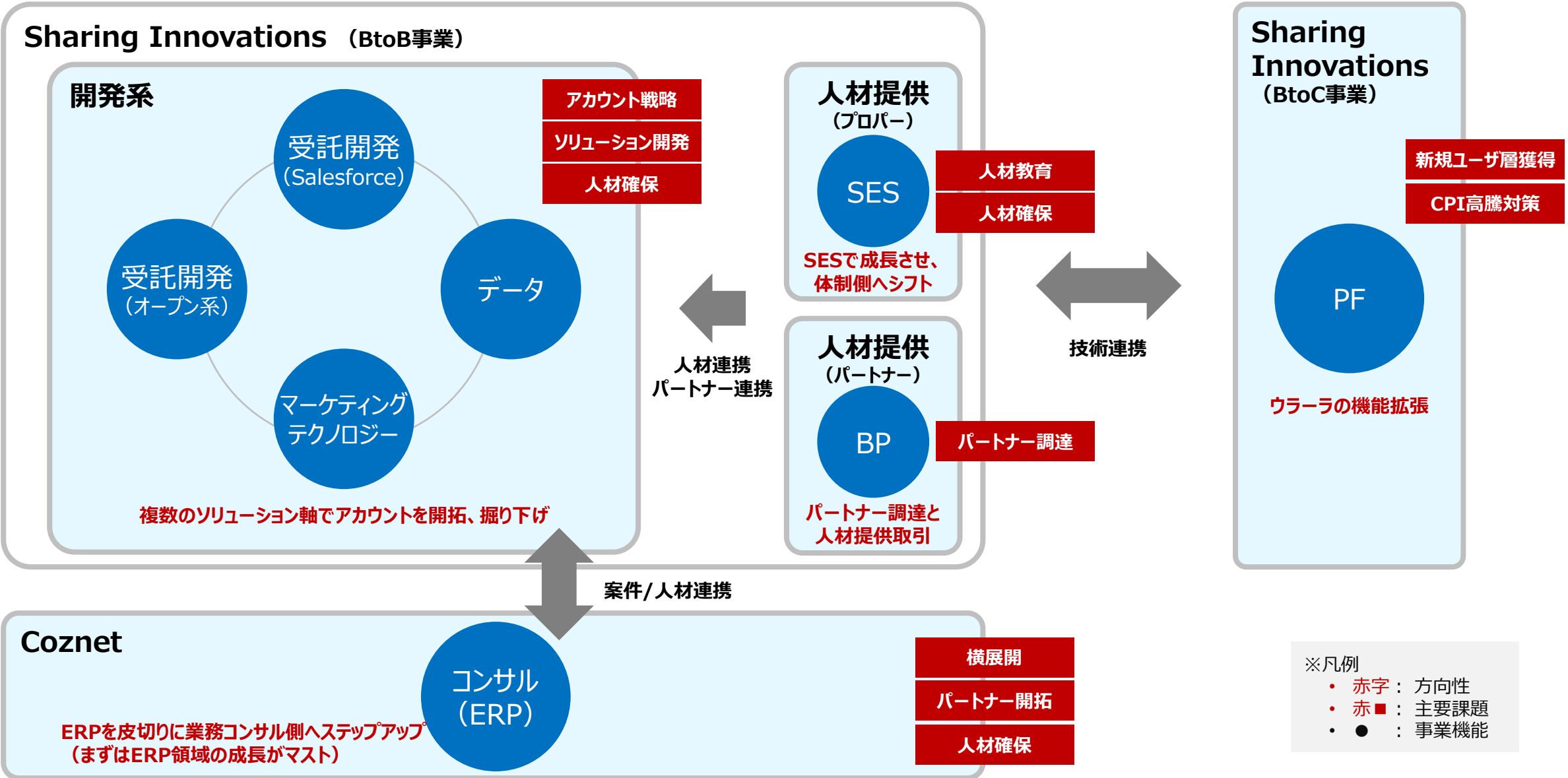
- ① **新技術探索プロセスの整備**（技術をサーチ）
新技術の探索・検証については、組織的に取り組むための前提や枠組みを整備していく余地があり、テーマ選定や中止判断を含めたプロセスの明確化が今後の課題
- ② **技術投資判断基準の整備**（新技術の適用判断）
試行・採用・見送り・撤退に関する判断について、共通の基準を整理することで、案件横断での一貫性を高めていく余地がある
- ③ **責任・意思決定構造の整備**（責任者の明確化）
新技術活用については、責任者や判断主体を明確化し、経営として投資状況をより可視化していく余地がある
- ④ **技術検証から事業化への接続の整備**（事業に活用判断）
技術検証と事業適用の間に一定の距離があり、PoCや業務改善から事業実装への接続が今後の検討テーマ
- ⑤ **技術資産管理・棚卸しの整備**（既存技術の継続基準）
既存技術については、継続・縮小・撤退といった観点での整理を進めることで、技術資産の全体像をより明確にしていける余地がある



新技術の探索・適用・撤退を一体で判断する技術ライフサイクル管理の仕組み

方向性

新技術の探索から事業適用・撤退までを一連で管理する仕組みを構築し、技術投資を計画的・継続的に判断できる体制へ転換する





【取り組みの概況】

- 限られたリソース環境下であるため、業務知見を横展開しやすい「既存」内での継続・新規獲得を主にアカウントの醸成を行う
- 主ソリューション領域の再構築を行い、データ領域を拡大路線に乗せていくよう、案件獲得に向けた各種アクションを進める
- ニーズとして「体制化」を求められる傾向が強いため、SESを含むプロパーメンバーが体制（BP含む）を組んで入れる案件獲得を進める（単品売りは極力しない）
- これまで活用が進んでいなかったSalesforce領域のパートナー活用についても進め、案件量をさばける体制を構築する

【リスク・課題】

- 採用進捗の遅延（SH）
- メンバーの待機リスク（SH）
- 協業スキームの不発（H）
- 主ソリューション領域の期待減速（L）

※カッコ内：事業影響の大きさ

SH：事業影響は甚大（リカバリが困難）、H：事業影響はある（対策は打てる）
M：事業影響はあるがリカバリは効く、L：短期的な影響は少ない

2026年の重要な取り組み

アカウント開拓・深堀	<ul style="list-style-type: none">・ シンプルな開発のみだけでなく、周辺領域のアカウント開拓および深堀を進めるためにアカウント営業を強化、推進・ インサイドセールスによるアカウントアプローチも強化
主ソリューション領域のマルチ化	<ul style="list-style-type: none">・ データマネジメント領域は好調および利益率も高いため、新たな主ソリューションとしての展開を組み込む・ 「強み領域＝データ」としたブランディングも併せて実施
デリバリメンバー採用（特にPM層）	<ul style="list-style-type: none">・ 計画対応が可能な体制が組めるプロパー体制の構築・ 採用は主にPM層だが、30～40代が激化していることから、50～60代のミドルシニア層を主ターゲットとする
パートナー調達	<ul style="list-style-type: none">・ 専門性の観点から見てもプロパーだけでの事業推進は難しく、専門性の高いパートナー企業の調達を強く推進する

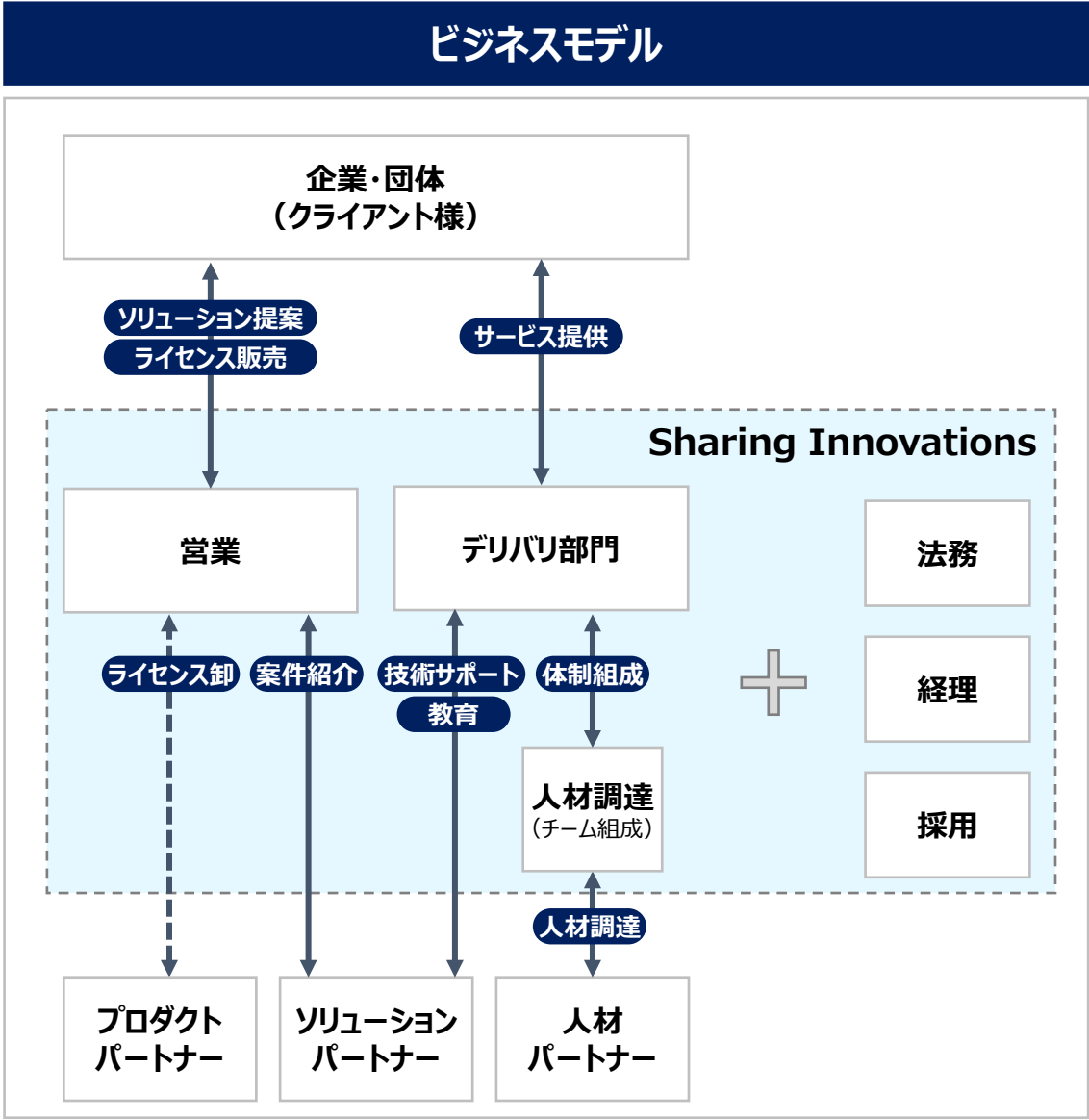
2027年以降の目指す姿



成功因子へのアプローチ

（いずれにしても成功に向けて必須なもの）

人材採用・育成	<ul style="list-style-type: none">・ エージェント経由のミドルシニア層獲得は短期的には得策だが、中長期的に媒体やスカウトを活用した広い手段での取り組みを行う・ PM人材の育成を行い、内部からPM創出することも並行して行う	リテンション	<ul style="list-style-type: none">・ 人事評価制度、給与体系見直し、育成、キャリアフォローアップ等を進める・ 経営層→中間層→メンバーへのといった情報伝達を強化し、メンバーに経営側の取り組みと意図が伝わるような仕組みづくりを行う
---------	--	--------	--



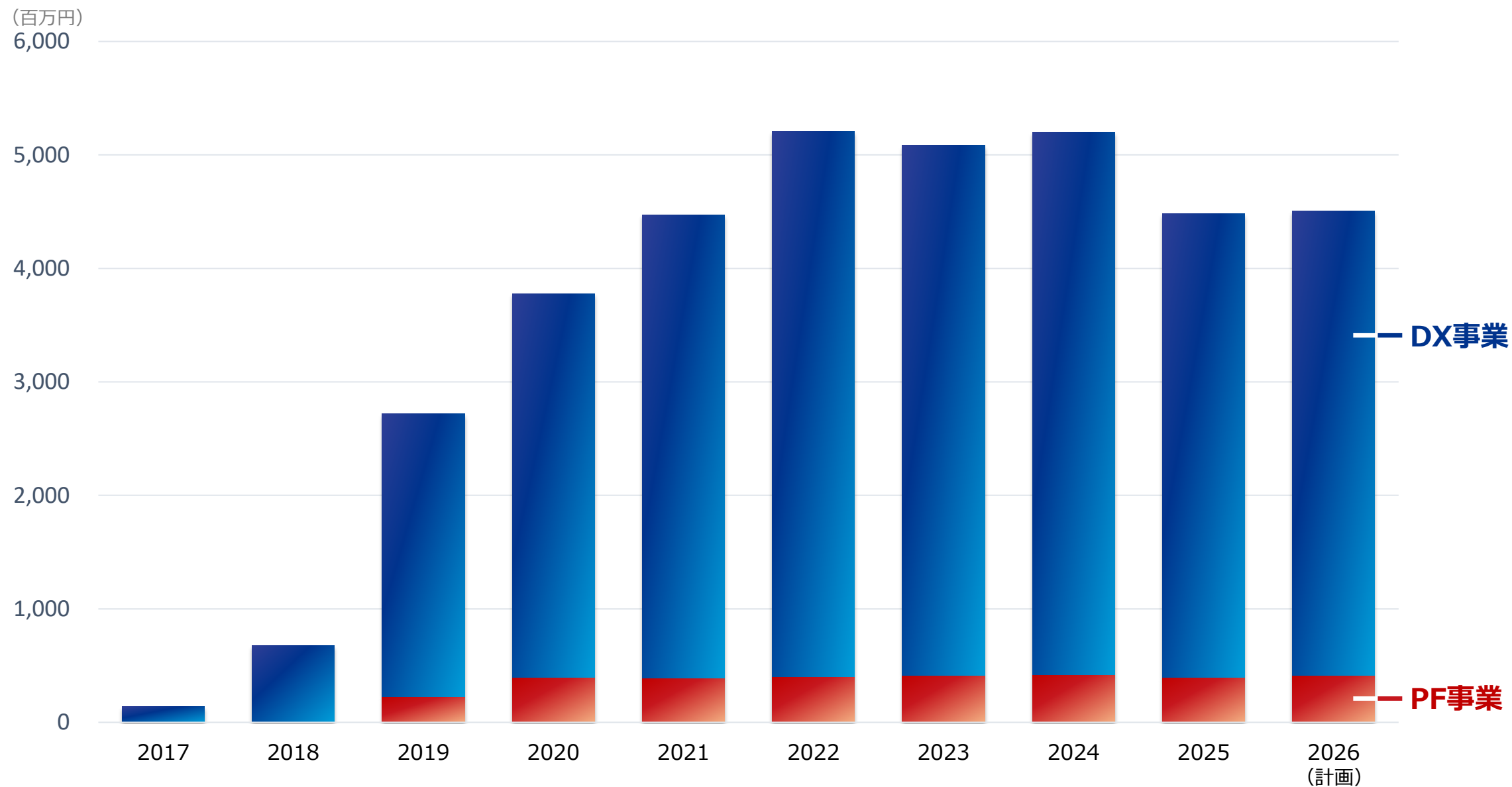
事業/機能推進の方向性	
主力サービス	<ul style="list-style-type: none">データマネジメント（Snowflakeを中心とした領域）システム及びクラウドソリューション導入支援、運用・保守（業務/基幹システム、Webアプリ、Salesforce 等）IT人材提供（プロパー/BP）
営業戦略	<ul style="list-style-type: none">純新規よりも既存チャネルの中で横展開、新規リードを主とする昇給を前提としてするため、単価交渉は必要（会社としてのメンバーレベルに合った標準単価を設定）プロパー（メンバー～PM）+ BP体制（メンバーから高専門性人材）
収益ドライバー	<ul style="list-style-type: none">案件マネジメントを行うPM、PL層の確保準じて、プロパーメンバー層（この層がないと利益が伸びない）
投資	<ul style="list-style-type: none">採用社員教育（①PM/PL層の教育②メンバースキルの高度化 など）雇用および就労条件、福利厚生の見直し（市場水準を意識）ソリューション創出における投資
リスク	<ul style="list-style-type: none">退職は一定数出ると考えているが、それを補う人材採用が進むかが大きなポイントであり、FY2025からの継続リスクまた、AIの進化によって、外注控えが加速していくことリスクはある

2026年12月期 業績の見通し（全社）

(単位:百万円)	(前年同期) FY2025	FY2026	増減率
売上高	4,458	4,500	+1%
売上総利益	890	1,070	+20%
販売管理費	789	950	+20%
営業利益	100	120	+20%
経常利益	93	119	+28%
親会社株主に帰属する 当期純利益	23	40	+67%

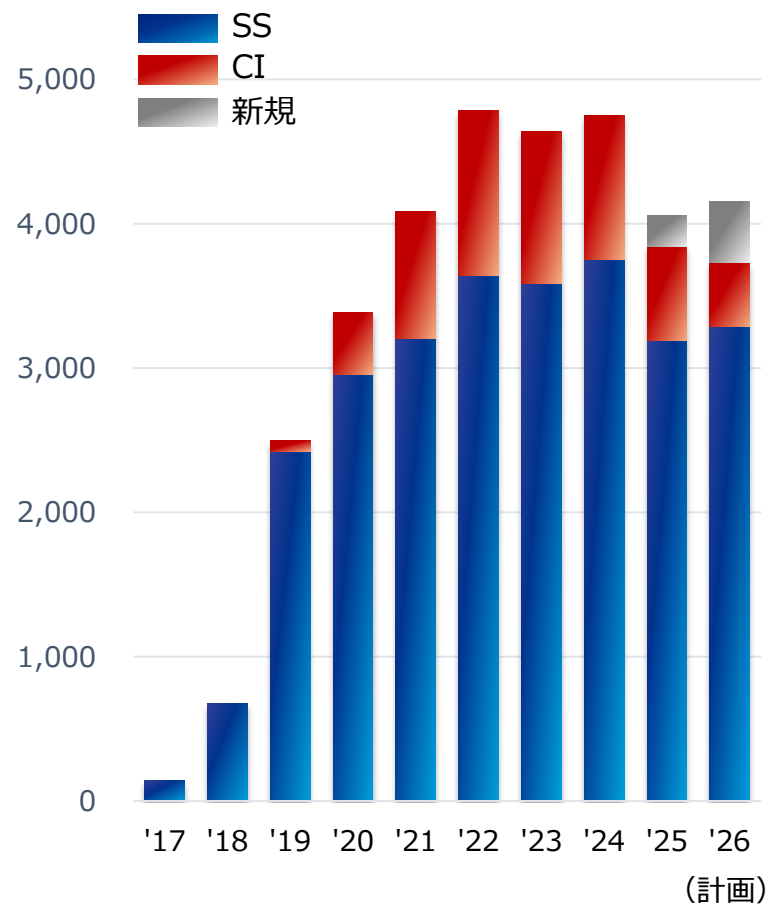
2026年12月期 業績の見通し（事業別）

(単位:百万円)		(前年同期) FY2025	FY2026	増減率
DX事業	売上高	4,088	4,090	0%
	セグメント利益	368	650	+76%
PF事業	売上高	396	415	+5%
	セグメント利益	52	63	+20%



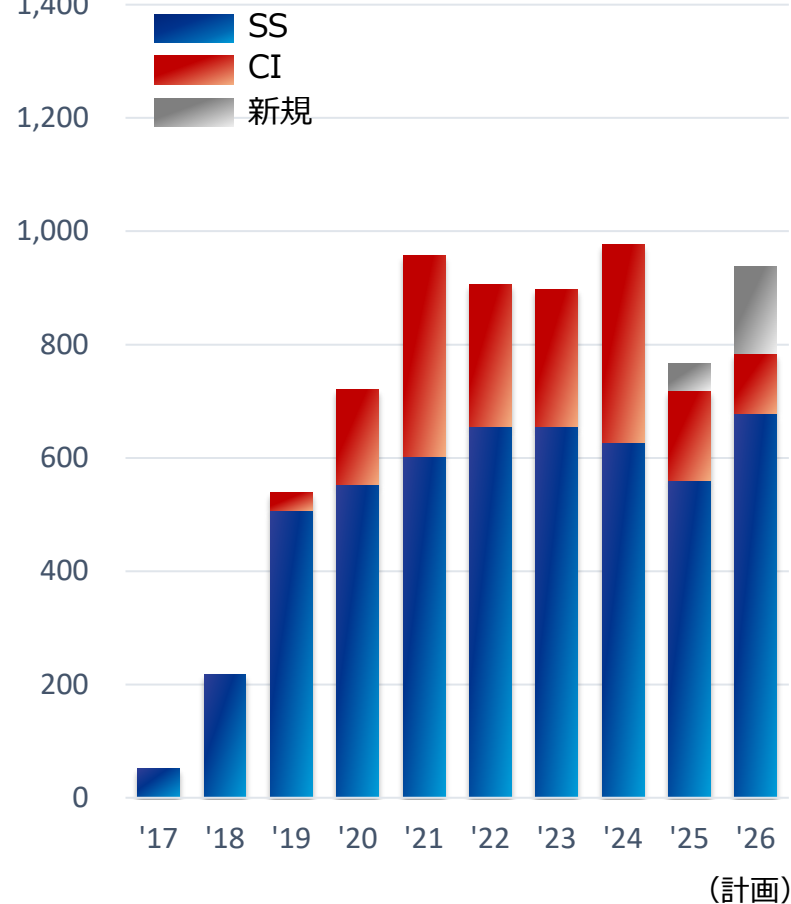
SS・CI 売上推移

(百万円)



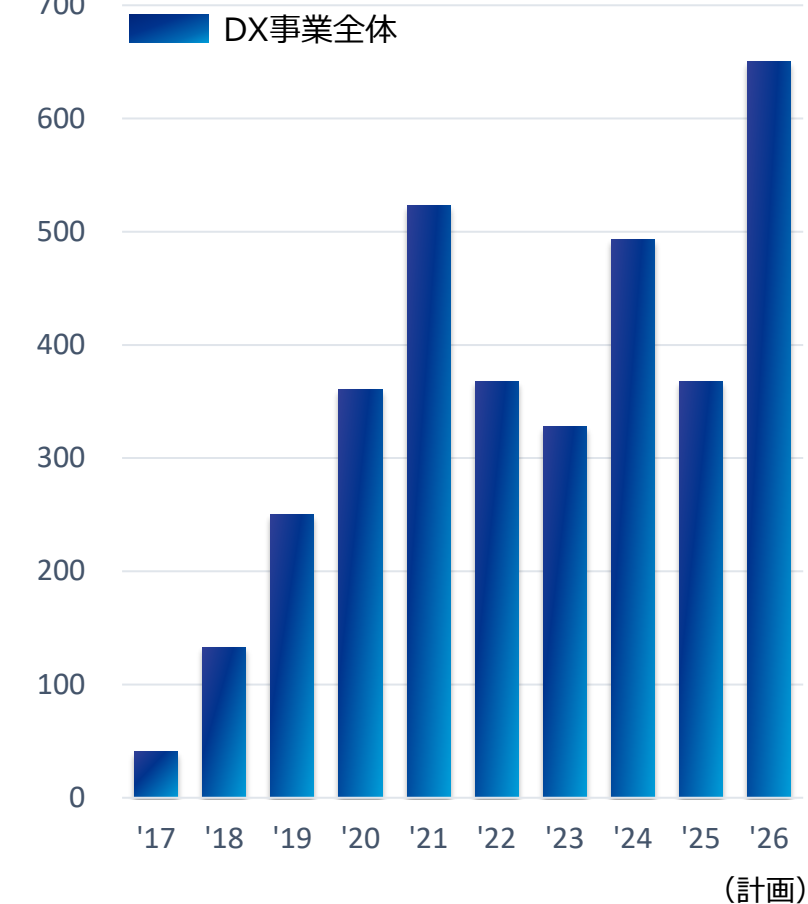
SS・CI 売上総粗利

(百万円)



セグメント利益

(百万円)



※新規領域には、①データ事業、②マーケティング・テクノロジー事業、③ITコンサルティング事業が含まれ、①・②はFY2024までCI事業の中に含まれている

アジェンダ

- 1) 2025年12月期 通期概況
- 2) 2026年12月期の見通し
- 3) 会社/事業概要
- 4) 当社事業が属する市場の概況
- 5) 当社の特色

会社概要

企業名： 株式会社 Sharing Innovations

所在地： 東京都 渋谷区恵比寿四丁目20番3号 恵比寿ガーデンプレイスタワー8F

社員数： 212名（2025年12月31日現在）

資本金： 436百万円

代表者： 信田人（代表取締役社長）・柳径太（代表取締役会長）

事業内容： デジタルトランスフォーメーション（DX）事業
プラットフォーム（PF）事業

主な関連会社： 株式会社 Orchestra Holdings（東証プライム：証券コード6533、親会社）
Sharing Innovations Vietnam Co.,Ltd.（ベトナム・ホーチミン、100%子会社）
株式会社インタームーブ（東京都渋谷区、100%子会社）
Coznet合同会社（東京都渋谷区、100%子会社）

事業拠点： 東京本社： 東京都渋谷区恵比寿4-20-3 恵比寿ガーデンプレイスタワー8F
エンジニアセンター： 東京都渋谷区恵比寿南1-15-1 A-PLACE恵比寿南5F
大阪オフィス： 大阪府大阪市淀川区宮原4丁目5-36 ONEST新大阪スクエア3F
福岡オフィス： 福岡県福岡市博多区御供所町1-1 西鉄祇園ビル3F
大分オフィス： 大分県大分市東春日町17-19 大分ソフィアプラザビル4F
ベトナムオフィス： 404 DC Tower, 111D Ly Chinh Thang St, W 7, D3, HCMC, Vietnam



役員紹介

代表取締役社長	信田 人	事業会社2社にてグローバルを含めた事業開発、事業企画に従事したのち、KPMGコンサルティングにてDirectorとしてIT戦略、DX戦略、データアナリティクス領域のコンサルティングをリード。2022年7月に当社参画、執行役員就任。2023年3月に取締役就任、データサクセス領域を統括。2024年3月に代表取締役社長就任。
代表取締役会長	柳 径太	アクセンチュアにて戦略コンサルティングならびにシステムコンサルティングに従事後、数々の新規事業開発や経営企画業務を担当。2014年6月、当社グループ会社デジタルアイデンティティに参画し、マザーズ上場に尽力。2017年に同社取締役を経て、2019年1月に当社代表就任。
取締役CFO	西田 祐	富士通にて経理業務に従事した後、ベンチャー企業の経営企画責任者/CFOを経て、2022年5月に当社参画、執行役員就任。2023年3月に取締役CFO就任。京都大学経営学修士（MBA）。
執行役員	堤 貴寛	NECにてシステムエンジニアに従事した後、ソフトバンク・LINEヤフーにて複数の新規事業開発を経験。その後、東京海上グループにて新規事業開発子会社を設立し、取締役としてBtoB SaaSプロダクト開発組織をリード。2025年11月に当社参画し、デリバリー組織マネジメント、およびソリューション企画を推進予定。
社外取締役	上村 紀夫	大学病院の医師として医療業務に従事した後、2009年にエリクシアを創業し、これまで数々の企業に経営コンサルティング・産業医サービスを提供。ロンドン大学経営学修士（MBA）。
社外取締役	水谷 健彦	リクルート、リンクアンドモチベーション取締役を経てJAMを創業、組織開発や企業研修事業を展開。『急成長企業を襲う七つの罠』等の著書がある。

Do the best choice, Be the best choice

SIの企業活動において、社員に対して、お客様に対して、市場に対して、関係するすべてのステークホルダーに対して、いかなる状況においてもthe best choiceをし続ける存在を目指す。

そして、すべてのステークホルダーから、SIと組むこと、SIに関与すること、SIに相談すること 等、すべての選択において、the best choiceでありたいと考えている。

テクノロジーと人の力を通じて、 イノベーションを起こし続ける

－ SIが大事するコアケイパビリティ －

我々は、イノベーションを起こし続けるために、以下をコアケイパビリティとし、ミッションを遂行していく

- 1.新しいモノ・コトをいち早くキャッチアップしていく
- 2.更にそこから自分たちが社会にShareできる形に昇華し、提供し続けていく
- 3.常に高い壁に挑み続け、成長を追い求めていく

SIが大事にするコアバリュー

以下は、SIがコアケイパビリティを通じてミッションを遂行し、ビジョンを実現するために本質的に大事にする4つのコアバリュー。
SIが求める人材像や、構築する規則規定、造成するカルチャーの根源的なものである。

－ SIが大事にするコアケイパビリティ －

新しいモノ・コトをいち早く
キャッチアップしていく

1. Be the Adapter

- ・ 先見的である
- ・ 探求に貪欲である
- ・ 先進的である

自分たちが社会にShareできる形に
昇華し、提供し続けていく

2. Be the Producer

- ・ 常に一つ上の視座である
- ・ 価値を創造する
- ・ マーケットに応え続ける

常に高い壁に挑み続け、
成長を追い求めていく

3. Be the Professional

- ・ 失敗しても、挫折しても、チャレンジを繰り返していく
- ・ コミットし、超えていく
- ・ チームで成し遂げる

4. Be the Right

- ・ 理解・尊敬・感謝の念を常に持つ
- ・ 常に自責から始め、誠実である
- ・ 正しいことを正しく行う

DX（デジタルトランスフォーメーション）事業

クラウドインテグレーション(CI)

1. 主にマーケティング～営業～CS領域における各種Cloud型マネジメント/オートメーションツールの導入支援
2. データを切り口とした各種支援
(データサクセスコンサル・データ基盤設計/構築・BIツール導入 等)



システムソリューション(SS)

1. オープン系技術を中心としたスクラッチ開発支援
2. CI支援から派生する開発支援



WEB



スマホ



基幹系

セグメント売上40.9億円/利益3.7億円

※2025年実績

PF事業



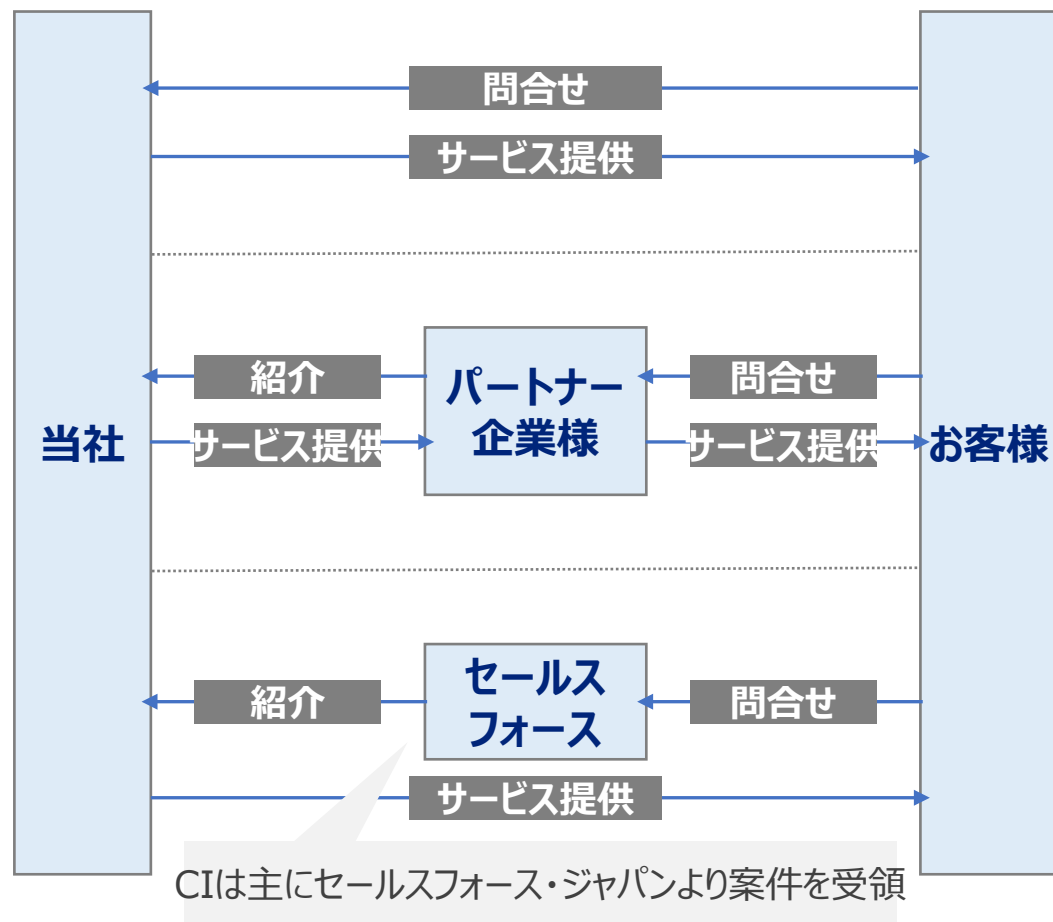
1. iPhone/Androidからチャットで相談できる占いサービス。チャット以外にも電話やメールでも相談可能
2. 1,400名以上の鑑定師による鑑定実績は220万件を突破



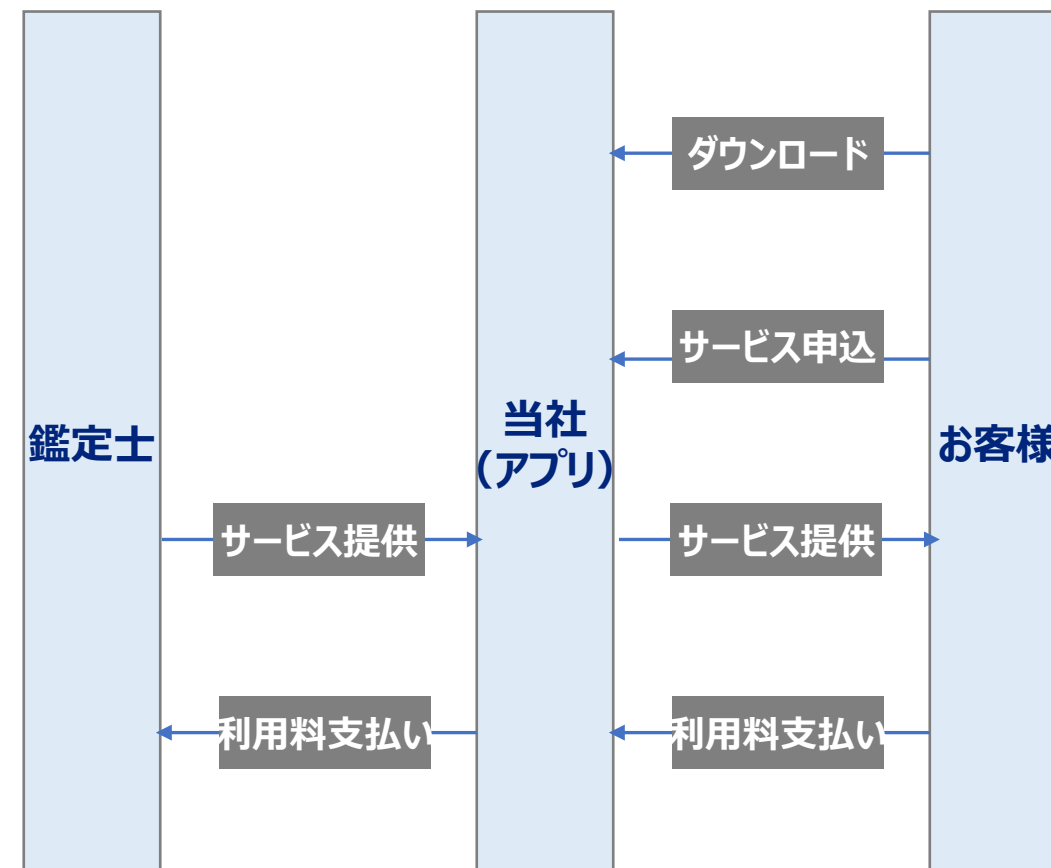
セグメント売上4.0億円/利益0.5億円

※2025年実績

DX事業 (B to B)



PF事業 (B to C)



Salesforceとは・・・

✓ クラウド型CRM*1・SFA・MAを
世界15万社
以上に提供

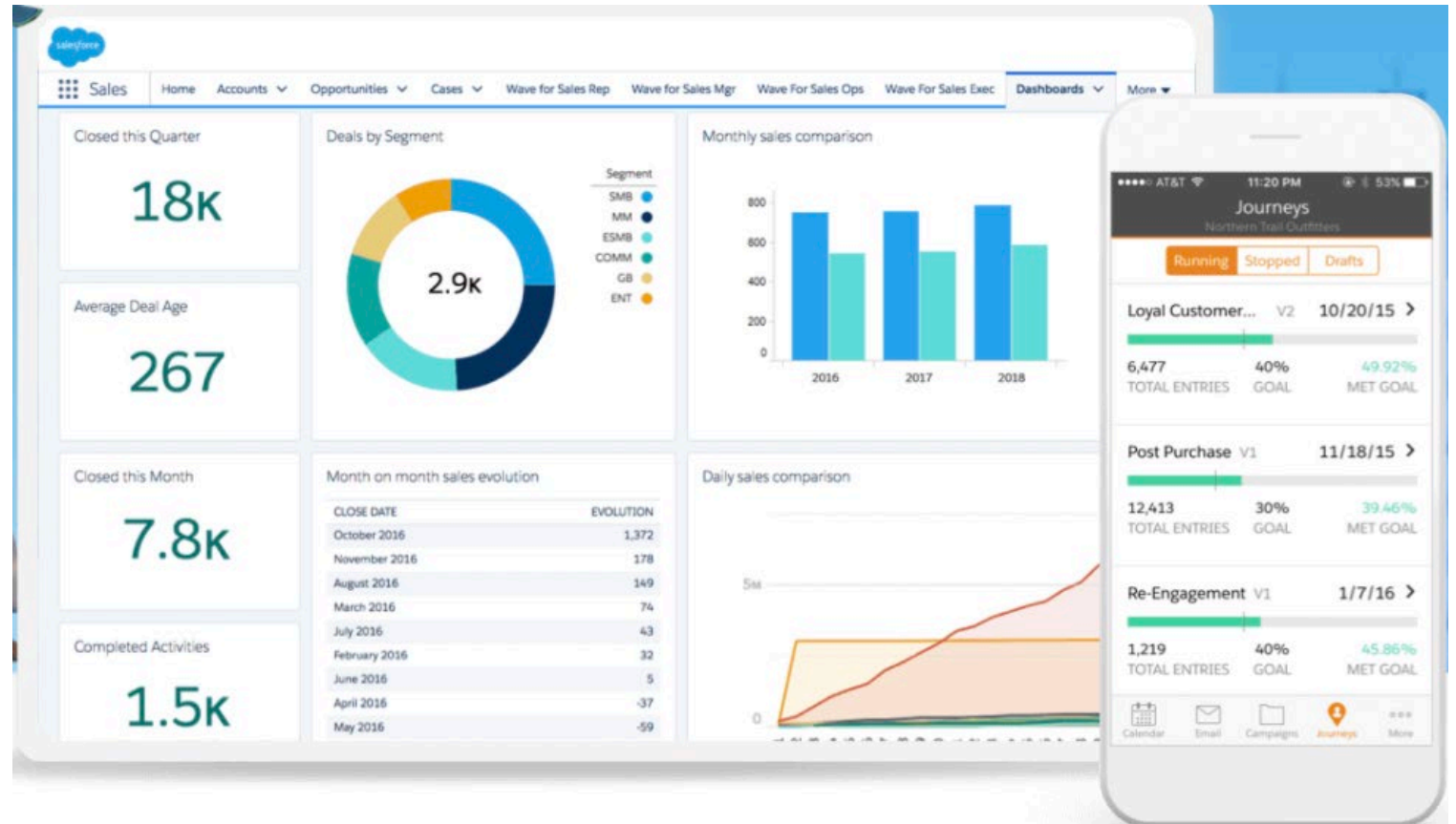
✓ 国内でも数多くの実績を誇り、
日本特有の製造業や中小企
業における経営課題を中心に、
包括的なソリューションを展開

✓ 時価総額は、
2,565億ドル

*2

✓ 年平均売上成長率は、
25%

*3



*1: CRM:顧客管理システム、SFA:営業支援システム、MA:マーケティングオートメーション

*2: 2026年1月30日時点（バフェットコードより）

*3: Salesforce社のIR資料より当社作成

*4: 上画像はSalesforce 公開資料より

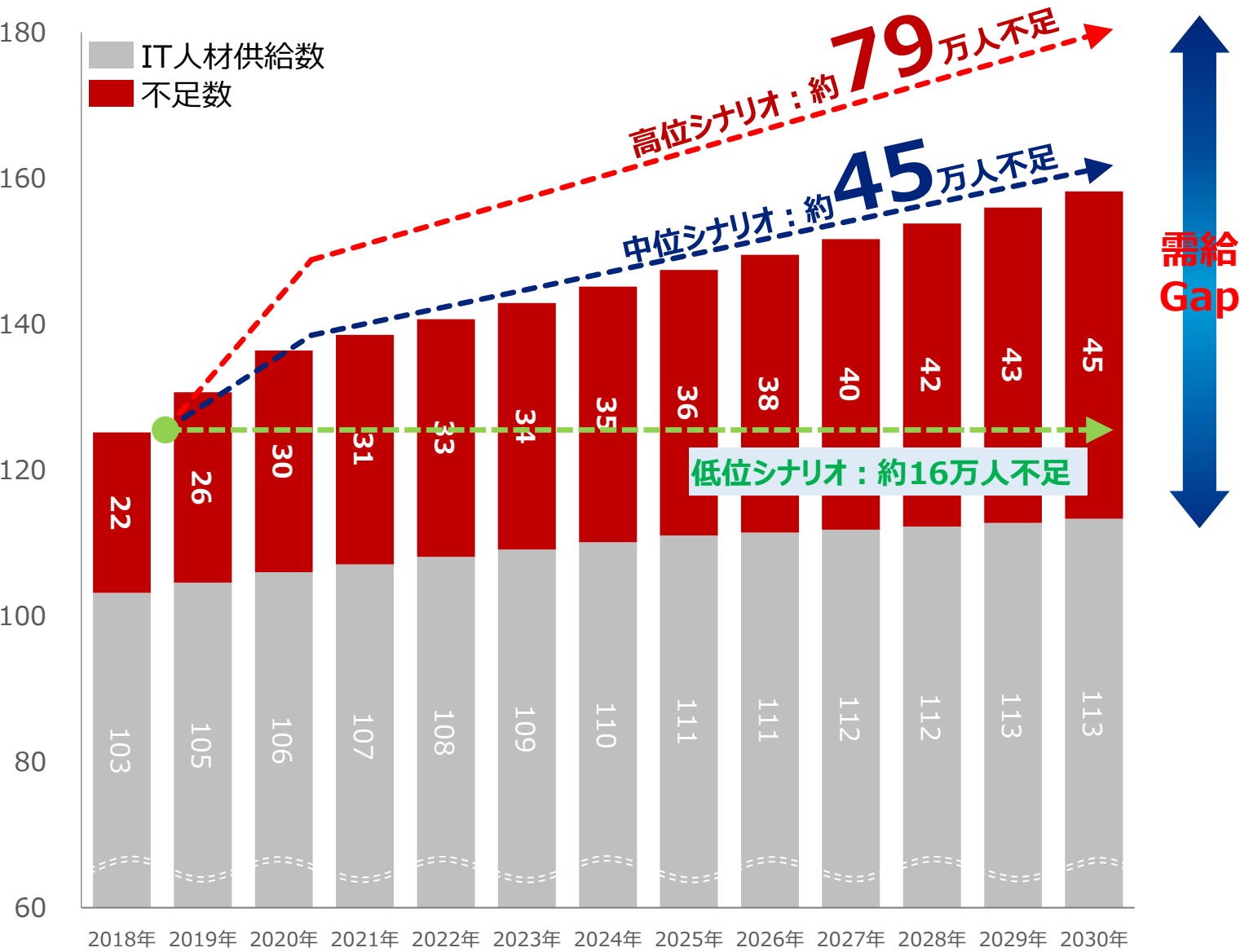
アジェンダ

- 1) 2025年12月期 通期概況
- 2) 2026年12月期の見通し
- 3) 会社/事業概要
- 4) 当社事業が属する市場の概況
- 5) 当社の特色

2030年に、IT人材は最大
79万人不足

需要過多は続くと想定

【IT人材の需給Gap*】



*:「IT人材需給に関する調査 -調査報告書-」（経済産業省,2019）より

市況概況:DX事業

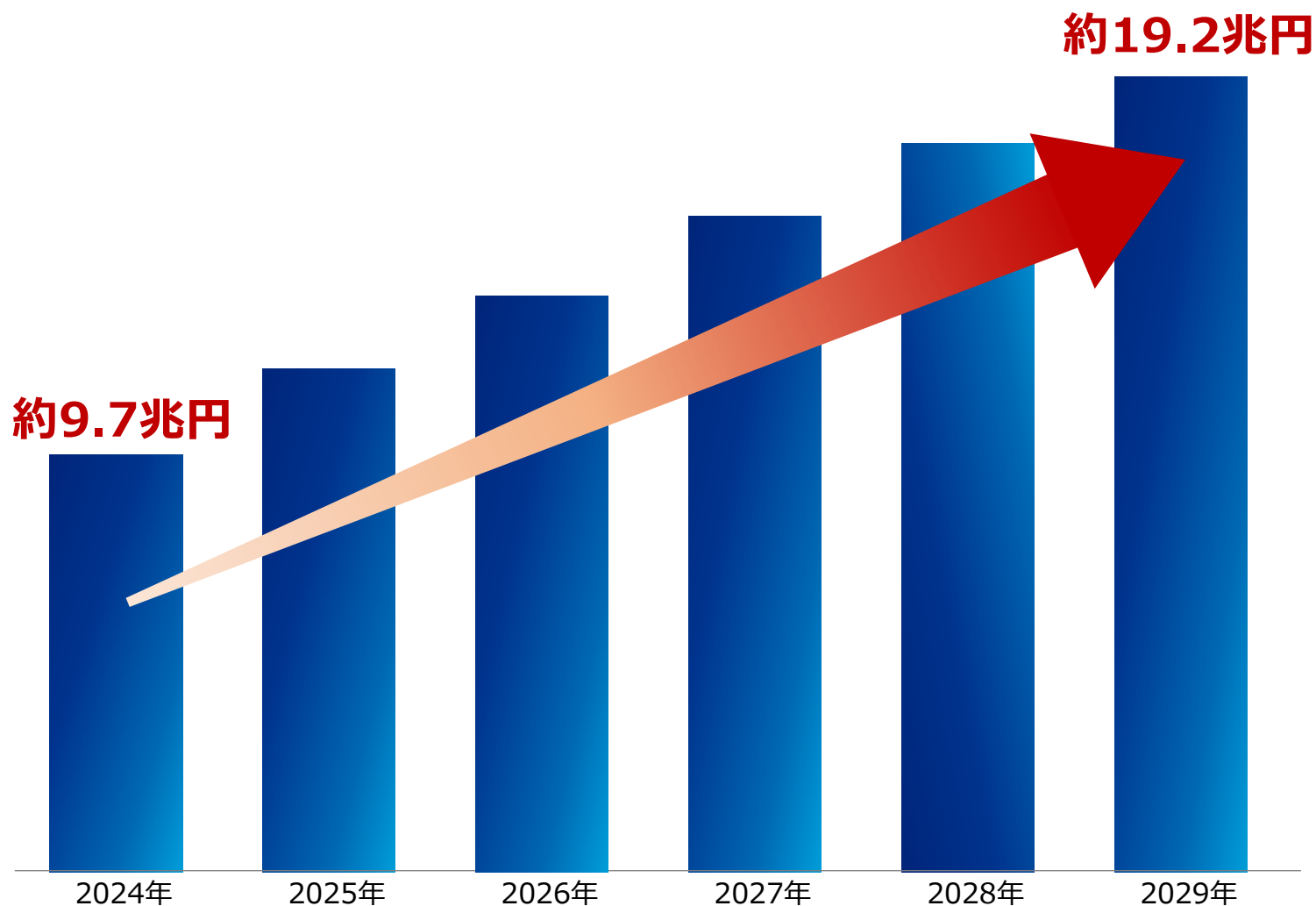
【国内クラウド市場の成長性*】

- ✓ 国内クラウド市場は、
2029年まで年平均成長率

約 **15%** で推移

- ✓ 2029年の市場規模は、

19.2兆円



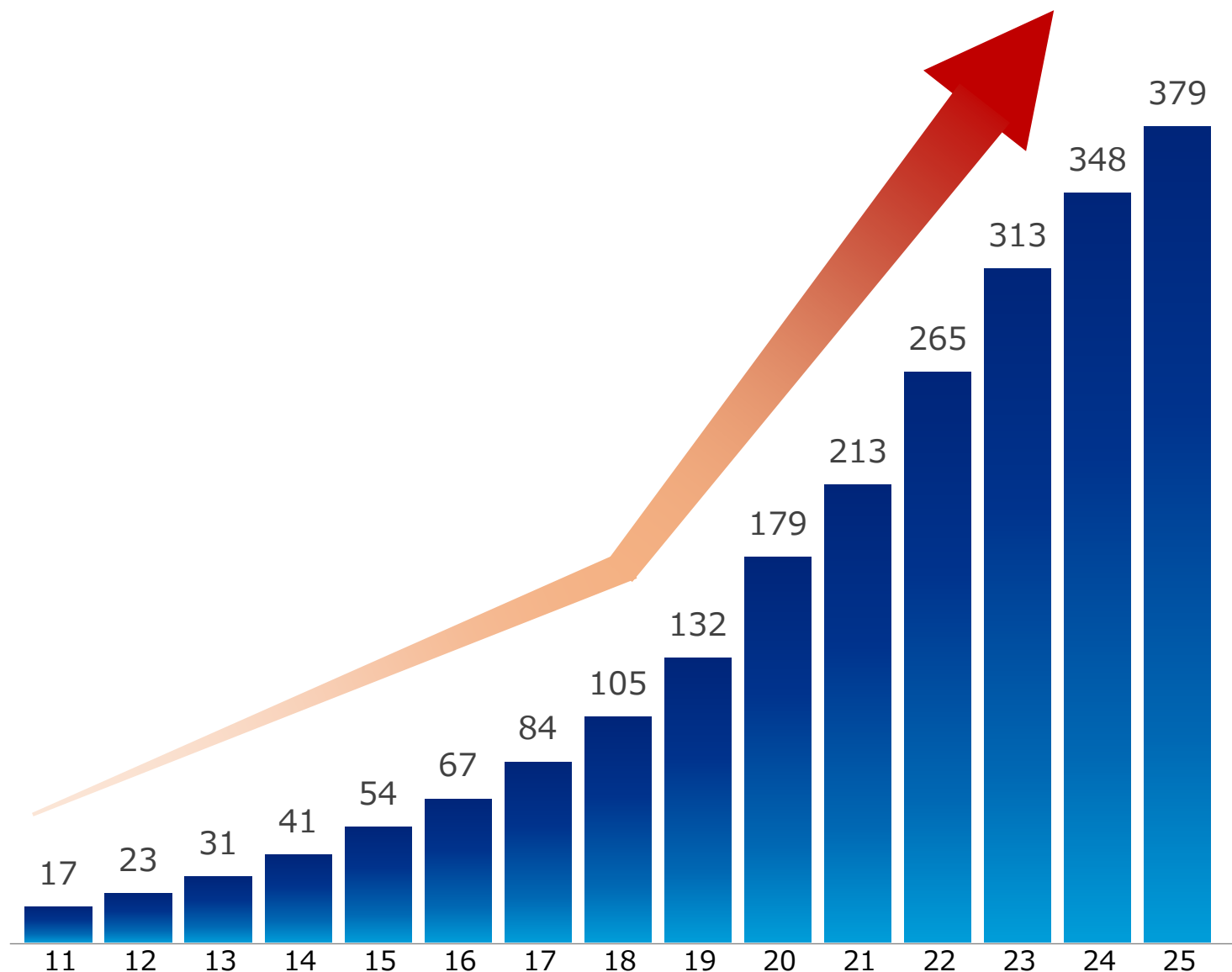
*:「国内クラウド市場予測、2024年～2029年」(IDC Japan,2025) より

当社が主に手掛ける
Salesforce社の年平均成長率

+25%

【Salesforce社の成長性*】

(売上：十億ドル)

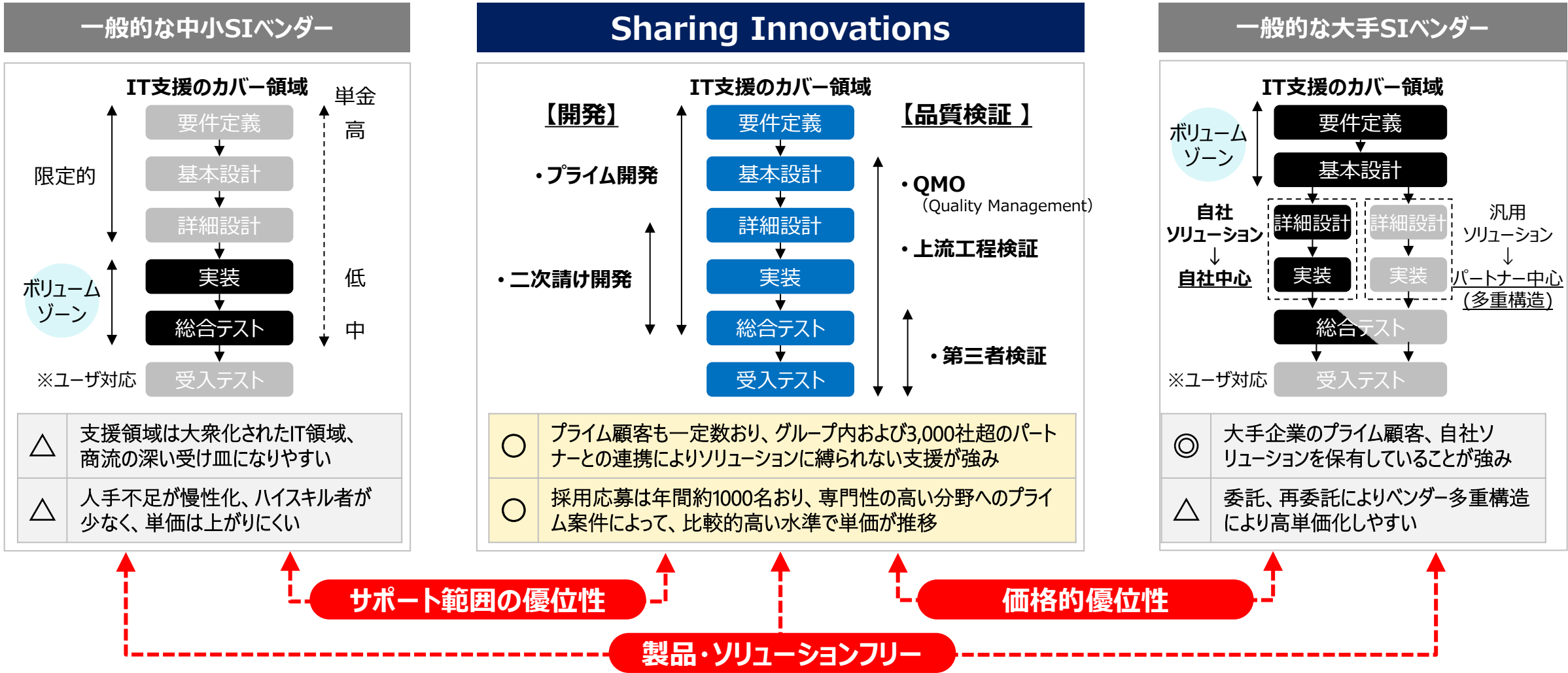


*:Salesforce社のIR資料より当社作成


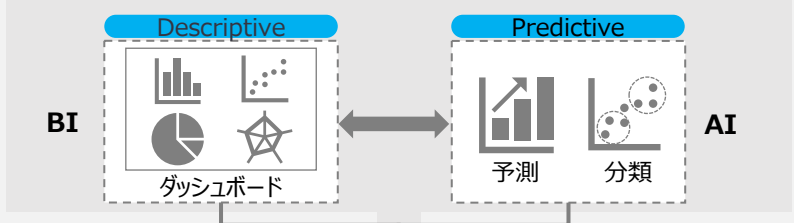

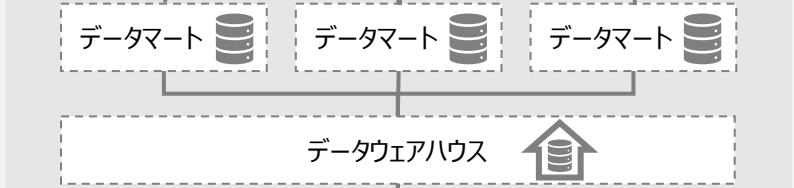


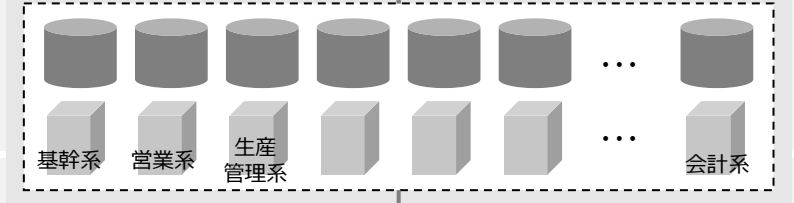

アジェンダ

- 1) 2025年12月期 通期概況
- 2) 2026年12月期の見通し
- 3) 会社/事業概要
- 4) 当社事業が属する市場の概況
- 5) 当社の特色

大手ベンダーとは価格的な優位性、中小ベンダーとはサポート範囲の優位性を有し、顧客からは選ばれやすく、同業他社からは協業しやすいポジショニングが特徴です。



単なるシステム開発にとどまらず、企業活動におけるデータ活用の上下領域への対応が強みとなっています。

	求められる効果	環境イメージ	主なプロダクト	主な提供サービス/ソリューション
SoI (情報収集)	<p>ビジネスインサイト創出 ビジネスアクションに直結する ビジネスインサイトを提供</p> 	<p>データ利用</p> 	<p>Tableau</p> <p>Data Cloud</p>	<ul style="list-style-type: none">データ活用コンサルティングAIエージェント導入支援ビジネスダッシュボード導入支援ダッシュボードアセスメントTableauパフォーマンスコンサル
SoR (データ管理・整備)	<p>信頼性の高いデータ提供 質の高いアクション創出に向けた 信頼性、安定性、継続性を 担保したデータ提供</p> 	<p>データ基盤</p>  <p>データ連携</p> 	<p>amazon REDSHIFT</p> <p>Snowflake</p> <p>Google Big Query</p> <p>DataSpider Cloud</p> <p>Asterio warp</p>	<ul style="list-style-type: none">DWH導入に向けたPoC支援DWH導入支援データ基盤パフォーマンスマネジメント支援
SoE (ユーザーとの接点)	<p>顧客体験価値の向上</p> 	<p>システム群</p>  <p>データ提供</p> 	<p>salesforce</p> <p>クライアントシステム</p> <p>クラウドサービス</p>	<ul style="list-style-type: none">データプレパレーションサービスデータ品質アセスメント・監視サービスアナログデータの移行支援サービス <ul style="list-style-type: none">Web/モバイルアプリ開発支援基幹/業務システム開発支援クラウド各種プロダクトの導入支援Salesforce導入コンサル



Appendix : FY2026事業計画

(百万円)

	FY2025			FY2026
	業績予想	実績	増減率	計画
売上高	5,485	4,458	-19%	4,500
デジタルトランスフォーメーション（DX）事業	5,050	4,088	-19%	4,090
システムソリューション（SS）	3,827	3,191	-17%	3,288
クラウドインテグレーション（CI）	855	652	-24%	442
プラットフォーム（PF）事業	436	396	-9%	415
売上総利益	1,270	890	-30%	1,070
営業利益	310	100	-68%	120
デジタルトランスフォーメーション（DX）事業	725	368	-49%	650
プラットフォーム（PF）事業	57	52	-10%	64
調整額	-472	-320	-	-594
経常利益	299	93	-69%	120
当期純利益	185	23	-87%	40

➤ **FY2025業績予想と実績との差異**

FY2025実績は、外部環境の変化を受け、Salesforce、SESの収益が減少し、新規事業が伸長するも、DX事業全体では減収減益となった業績予想比では、売上高▲19%、営業利益▲68%となる

➤ **経営上重視している指標**

当社グループは、中長期的な事業拡大と収益率向上による企業価値向上と株主価値向上を目指し、重要な経営指標を「売上高」・「売上総利益」・「営業利益」・「営業利益成長率」としている

Appendix : 主要な事業等のリスク

1. 人材の確保について

当社グループは、競争力の向上及び今後の事業展開のため、優秀な人材の確保・定着及び育成が重要であると考えております。しかしながら、優秀な人材の確保・定着及び育成が計画通りに進まない場合や優秀な人材の社外流出が生じた場合には、競争力の低下や事業規模拡大の制約要因になる可能性があり、当社グループの事業活動並びに財政状態及び業績に影響を及ぼす可能性があります。当社は、成長の実現に当たっては当リスクが最も重要な影響を与える可能性があるとして認識しており、当リスクに対応するため、当社では引き続き積極的な人材の採用及び教育を実施してまいります。

2. 今後の成長戦略におけるSalesforceへの依存について

当社グループが今後注力していくクラウドインテグレーションサービスの大部分は、Salesforceに特化したインテグレーションであるため、当社グループの成長はSalesforceの市場の拡大やsalesforce社の経営戦略に大きく依存しております。また、当社は株式会社セールスフォース・ジャパンからクライアントの紹介を受けているため、当社と株式会社セールスフォース・ジャパンとの関係が悪化した場合やSalesforceの市場規模が縮小するような場合、あるいはsalesforce社の経営戦略に変更があるような場合には、当社グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。

3. 親会社が株主総会の決議事項に関する支配権又は重大な影響力を有することについて

当社の親会社である株式会社Orchestra Holdingsは、当社発行済株式総数の半数以上を保有しております。したがって、株式会社Orchestra Holdingsは、株主総会の特別決議を要する事項（例えば吸収合併、事業譲渡、定款変更等を含みますが、これらに限りません。）に関する重大な影響力を有するとともに、株主総会の普通決議を必要とする事項（例えば、取締役の選解任、剰余金の処分や配当等を含みますが、これらに限りません。）に関する決定権及び拒否権を有することになります。したがって、株主総会の承認を必要とする事項に関し、株式会社Orchestra Holdingsが影響を及ぼす可能性があります。そのため、何らかの理由により株式会社Orchestra Holdingsとの関係が悪化した場合には、当社グループの事業展開、財政状態及び業績に影響を及ぼす可能性があります。

その他のリスクについては、有価証券報告書等の「事業等のリスク」をご参照ください。

Appendix : 将来の見通しに関する注意事項

1. 本発表において提供される資料ならびに情報は、いわゆる「見通し情報」（forward-looking statements）を含みます。これらは、現在における見込み、予測及びリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおります。それらリスクや不確実性には、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨為替変動といった一般的な国内及び国際的な経済状況が含まれます。
2. また、当社以外の情報に関して、一般に公知の情報に依拠しています。その情報の正確性、適切性等について検証を行っておらず、その情報の正確性、適切性等について保証するものではありません。

