



個人投資家向け会社説明会資料

株式会社ノースサンド
2026.4
証券コード 446A (東証グロース市場)



NORTHSAND



代表取締役/CEO 前田 知紘

経歴

システムエンジニアとしてキャリアをスタート。その後、外資系ソフトウェア企業（SAP）を経て、国内大手コンサルティング会社（ベイカレント）に転職。2015年、株式会社ノースサンドを設立し、代表取締役に就任。

趣味

学生時代は卓球部に所属しており、今も近所の練習場に通っている。息子とのドライブも最近の新たな楽しみに。毎朝2匹の愛犬と散歩する朝活派。

01.

会社概要

02.

当社の特徴

03.

2026年1月期 通期業績

04.

2027年1月期 通期業績予想

05.

中長期経営目標

会社概要 | 基本情報

| | | |
|------|--|--------------------|
| 会社名 | 株式会社ノースサンド Northsand, Inc. | |
| 創業 | 2015年7月10日 | |
| 所在地 | 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 福岡県福岡市中央区天神1-1-1 アクロス福岡12F | |
| 事業内容 | 総合コンサルティング事業 | |
| 資本金 | 4,717百万円 | |
| 従業員数 | 1,762名（2026年1月31日時点） | |
| 取締役 | 代表取締役/CEO 前田 知紘 | 取締役/CHRO 佐々木 耕平 |
| | 取締役/CSO 河野 智晃 | 取締役/CFO 小久江 省隆 |
| | 社外取締役 楠本 美砂 | |
| 監査役 | 常勤監査役 佐藤 美年 | 社外監査役 渡邊 迅 |
| | 社外監査役 田中 俊太 | |

VISION

世界をデザインする

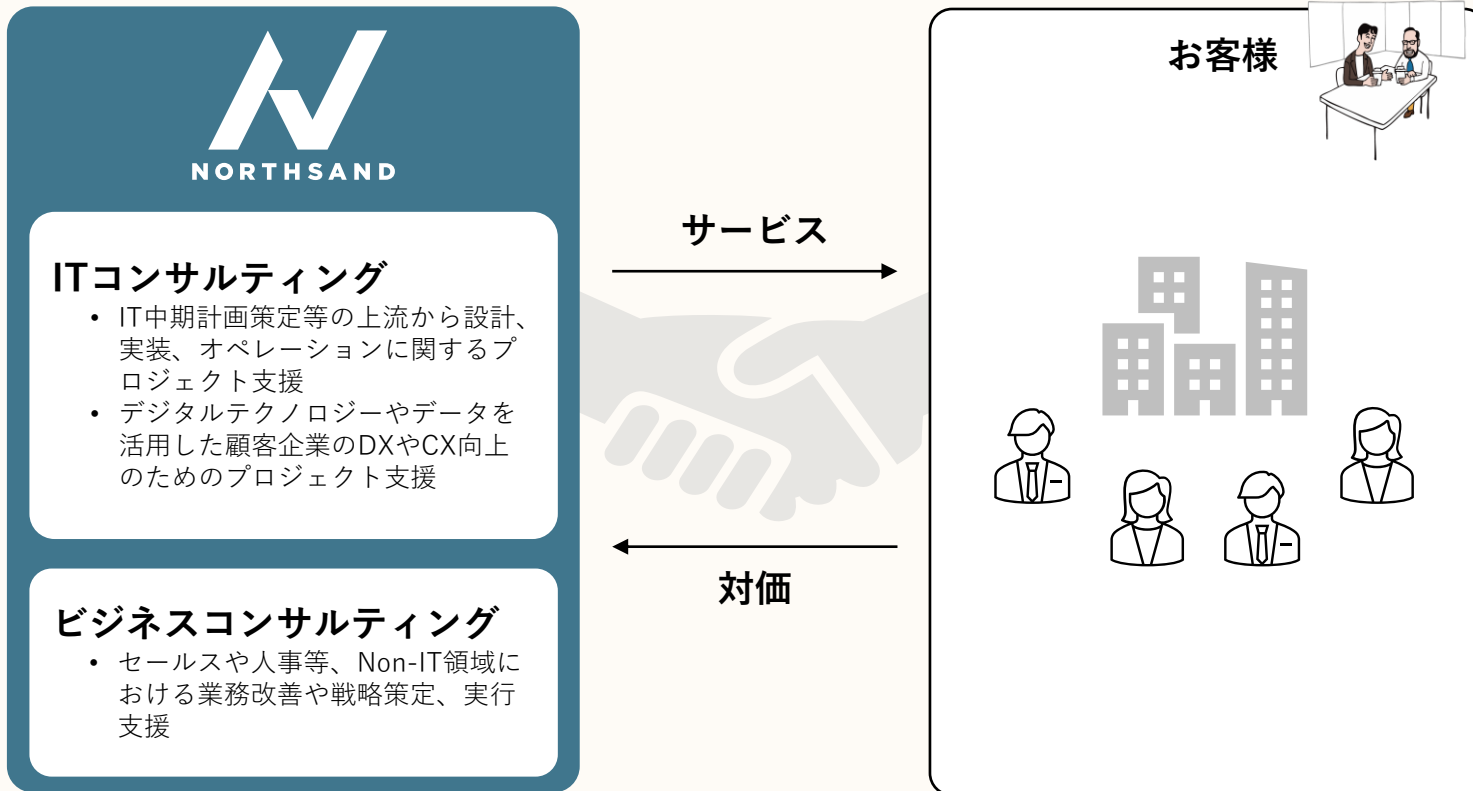
MISSION

カッコいい会社を増やす

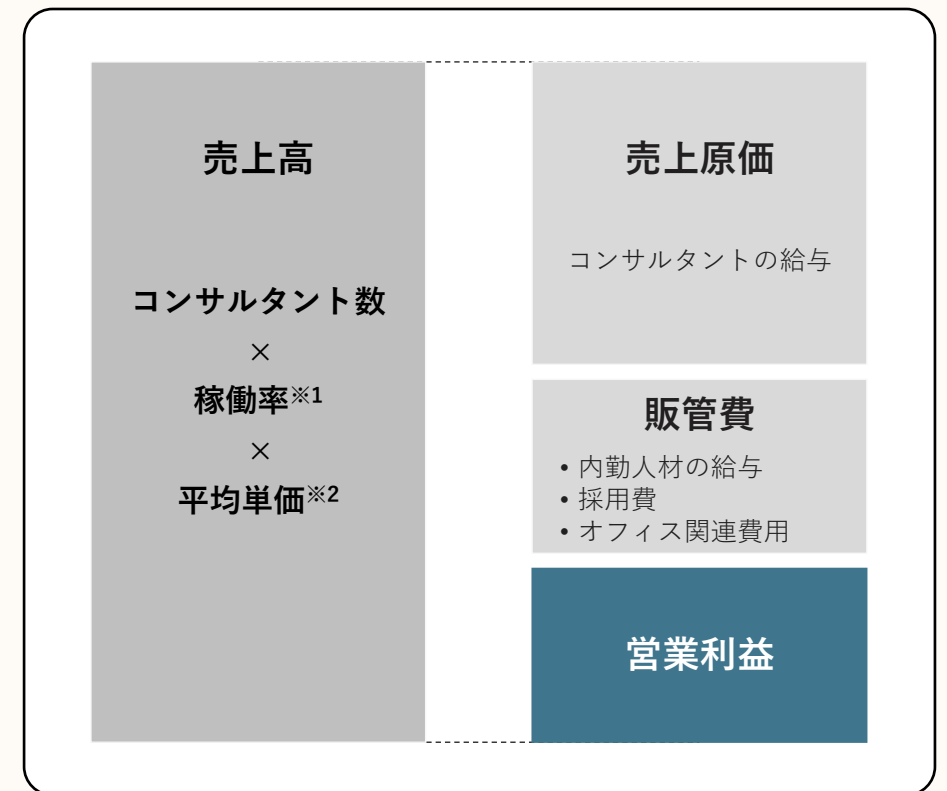


コンサルティングサービスを提供し、その対価をお客様からいただくシンプルなビジネスモデル

ビジネスモデル



収益構造



※1 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）

※2 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

コンサルティング業界に蔓延した独りよがりなカルチャー※に違和感を覚え創業を決意

コンサルティング業界



コンサルスキル重視

お客様の問題解決より自身の頭の賢さやスキルの高さが優先される



他人ごと集団

与えられたスコープ以外はやらず、お客様が本当に困っている課題に向き合わない



個人主義

ナレッジを共有せず、個人で知識や経験やノウハウを囲い込む

NORTHSAND



人間力重視

スキルだけではなく人間力を育み、お客様の感情面にも寄り添いながら問題を解決する



自分ごと集団

仕事を常に一人称で捉え、お客様のお困りごとを自分ごととして責任を持って対応する

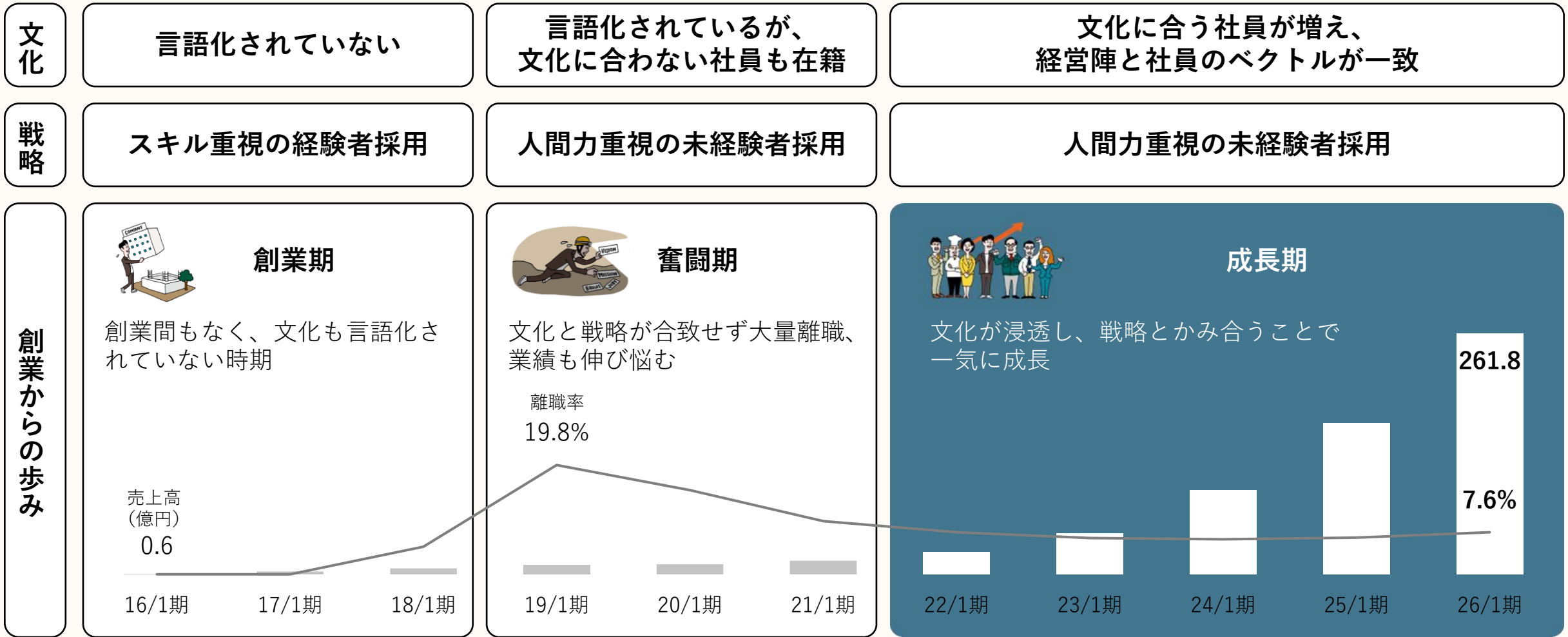


チーム主義

チームとしての成果を第一に考え、ナレッジを共有し、お互いに協力し合う

※コンサルティング業界のカルチャーについては当社独自の見解に基づく

創業当初は、会社の文化と戦略が一致せず、伸び悩んだが、文化の浸透により成長してきた



世の中にまだない 新しい価値を提供する

創業以来、コンサルティングの“スキル”ではなく、
コンサルタントという“人”にフォーカスしてきました。

コンサルティング会社なのにコンサルタントらしくない、
「愛嬌」があって、「素直」で、「しつこい」、
人間力※のある人が多い会社。

そんな会社だからこそ、他社にないノースサンドらしい
“痒いところに手が届く”ような、おもてなしのサービスを
提供することができます。

※人間力：周囲と良好な関係を築き、維持するために必要な能力





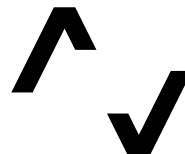
スピードで圧倒しよう

Surprise with speed



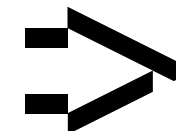
情熱がなければ意味がない

Drive with passion



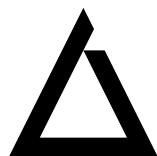
想像力と思いやりを持つ

Imagine and care



迷わずチャレンジしよう

Be the first penguin



感謝・尊敬・謙遜

Be grateful



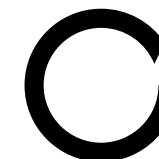
圧倒的な努力で驚かす

Wow with hard work



論理*感情で人を動かす

Inspire the mind and heart



絆を深めよう

Foster bonds

261.8 億円 

前年比増収率 59.5%

売上高
(26/1期)

55.4 億円 

前年比増益率 100.0%

営業利益
(26/1期)

1,453 名 

前年比1.5倍

コンサルタント数
(26/1期末時点)

創業以来、
90%以上 

稼働率

7.6% 

6年連続10%未満

離職率^{※1}
(26/1期)

6年連続表彰 

Best Motivation Company を受賞

ベストモチベーション
カンパニーアワード^{※2}

9年連続認定 

2年連続Top10入賞

働きがいのある会社^{※3}

※1 離職率：期中退職者数 ÷ (期首時点の従業員数 + 期中入社者数)

※2 株式会社リンクアンドモチベーションが提供する従業員のエンゲージメントを偏差値で数値化する調査

※3 Great Place To Work® Institute Japanが主催する、日本における「働きがいのある会社」認定。世界約170ヵ国で21,000社が参加する世界最大規模の従業員意識調査

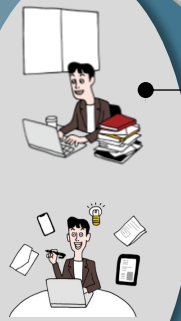
当社の特徴 | 人にフォーカスを当てたコンサルティング

人にフォーカスを当てることで競合他社にはない痒い所に手が届くコンサルティングサービスを提供

競合他社



スキルにフォーカス



人にフォーカス



数字を読み解く力

論理を組み立てる力

課題を分解する力

情報を整理する力

相手の感情を察する力

相手の心の状態を敏感に捉えてすばやくフォローする

一步先を読む行動力

指示されなくても先回りして動く

気配りで場を整える力

周囲の人に配慮し、快適な環境を提供する

相手に柔軟に合わせる力

方針や要望が変わったらすぐに代替案を考える

明るい雰囲気を作る力

自身が明るくふるまうことで周囲も明るくする

人と人を取り持つ力

立場や利害の異なる関係者の間に入り、合意形成を進める

NORTHSAND

※ 競合他社の記載については当社独自の見解に基づく

当社の特徴 | 質の高い人材を厳選して採用

未経験者をターゲットとすることで多くの応募者を獲得しつつ、独自の選考により厳選した採用を実現

取り組み



成果※

対象

 コンサル未経験者も含めた人材プール


コンサル業界以外からの応募割合 **88.5%**

応募

 人材エージェント活用
 YouTubeチャンネル



応募者数 **21,891名**

選考

 カルチャーマッチ採用
✓ スキルや知識や経験だけでなく、**愛嬌・素直さ・しつこさ**を重視
✓ リラックスした雰囲気を作り、候補者の内面を引き出す面接

選考倍率 **35.5倍**

入社

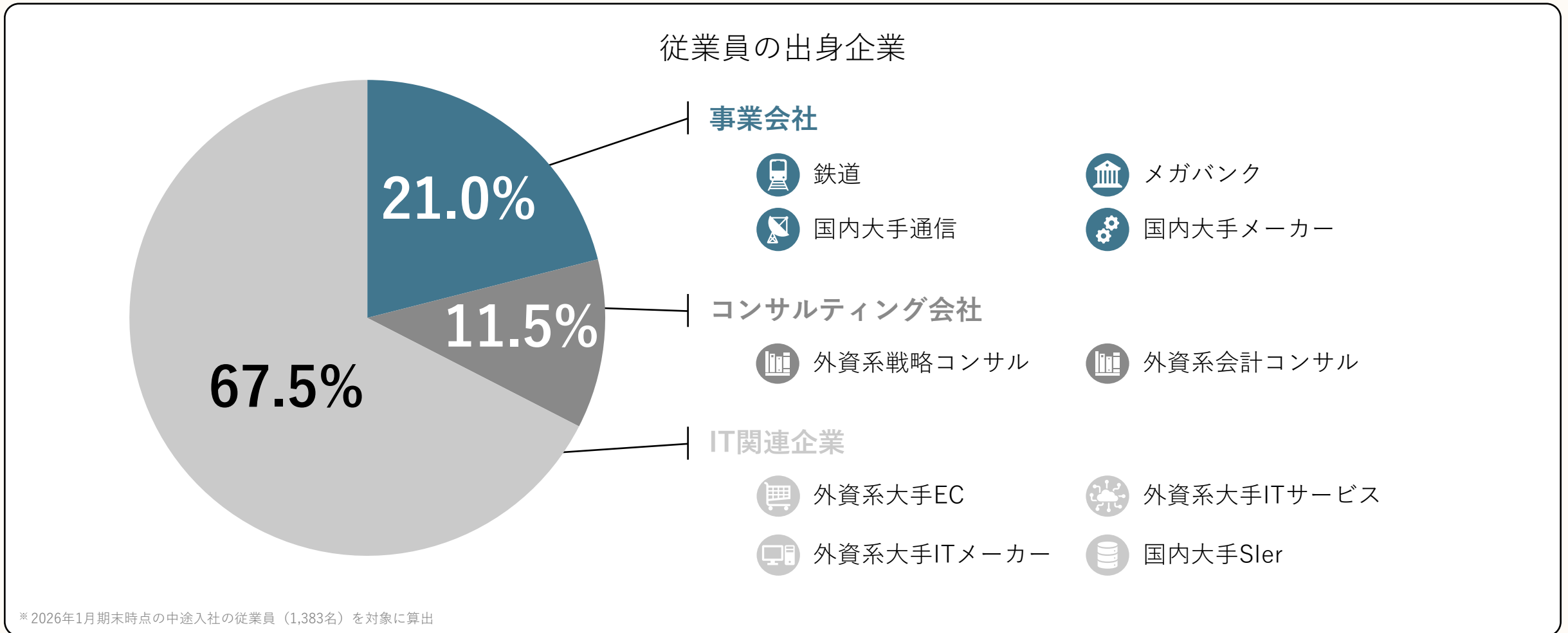
 内定者フォロー制度
 オファー面談シミュレーション

入社者数 **616名**

※ 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

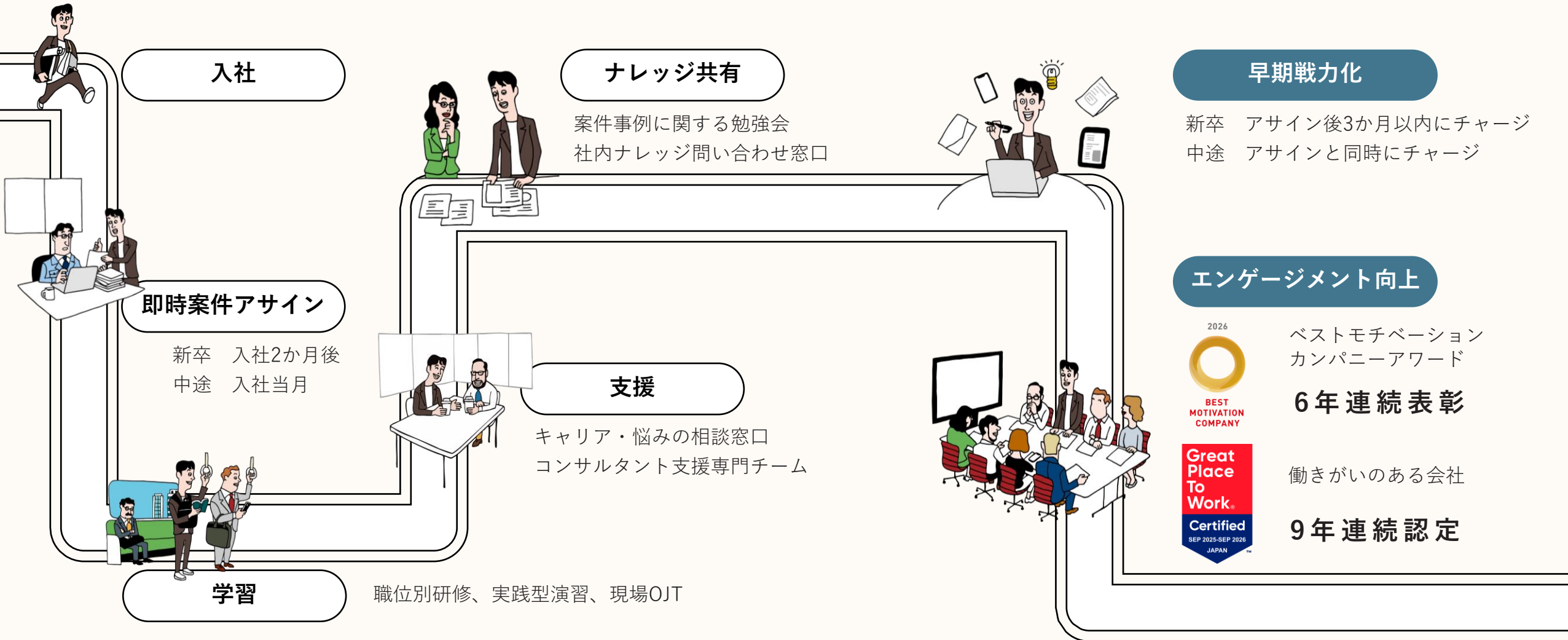
当社の特徴 | 従業員のバックグラウンド

コンサルティング経験者だけでなく、IT関連企業をはじめ様々なバックグラウンドを持った人材が入社



当社の特徴 | 育成の仕組み

未経験者でも働きやすい仕組みを整備することで、人材の早期戦力化と高いエンゲージメントを実現



当社の特徴 | 未経験者の事例

未経験ながら人間力を発揮することで、お客様の信頼を獲得し、60名超のチームを率いるリーダーに成長

当社のコンサルタント



鉄道業界出身の30代男性、コンサル未経験
カラオケ、フットサル、映画鑑賞が趣味
「ノースサンドでホスピタリティ溢れる仕事をやっていきたい！」

お客様に「彼のような人が欲しい」と言われしめ、単価が倍に

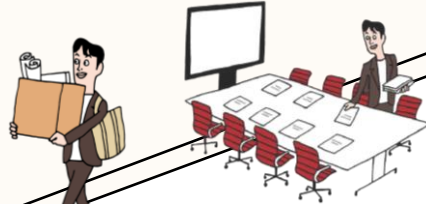


増員！

60名現場

入社後1年半

着実にコツコツと成果を出す



増員！

30名現場

支援規模最大の協力会社として、
無くてはならない存在に

入社後10か月

毎日お客様との会話を徹底



増員！

10名現場

入社後1か月

案件参画

持ち前の人間力で信頼を獲得
現場リーダー就任



入社

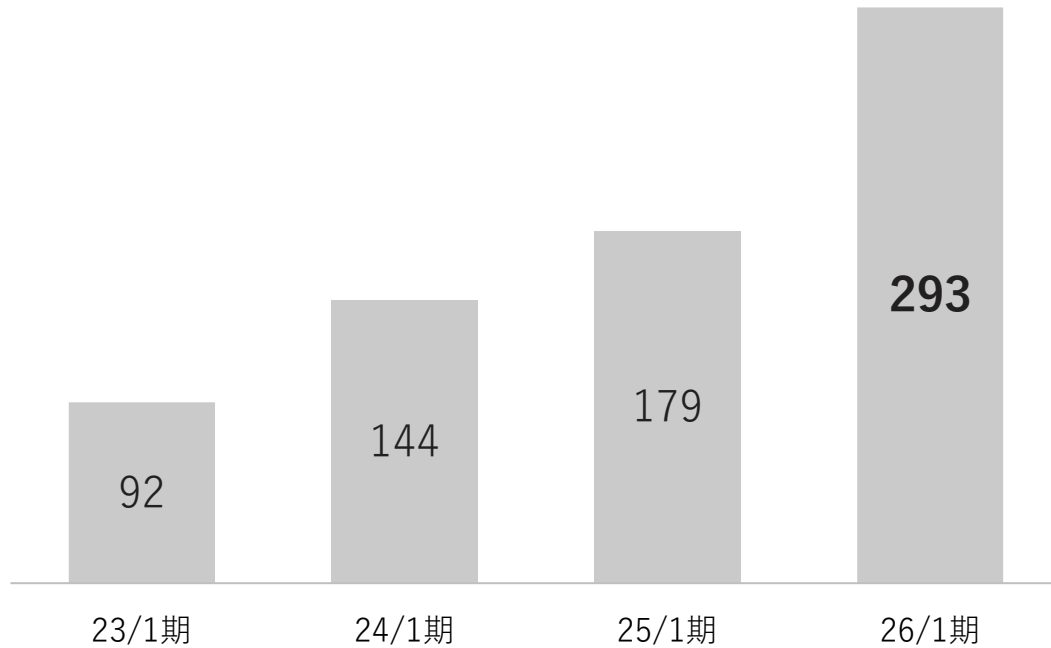
国内大手金融機関
大規模基幹システム刷新案件

当社の特徴 | お客様の増加と高稼働率

お客様数は着実に増加しており、高稼働率を維持



直近のお客様数※



※各期で売上を計上した会社数

稼働率

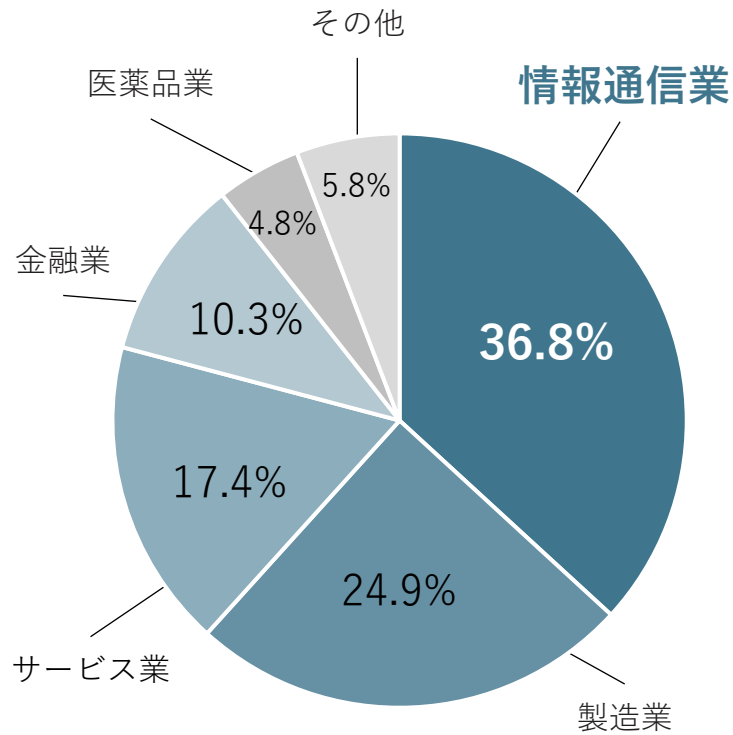


創業以来、

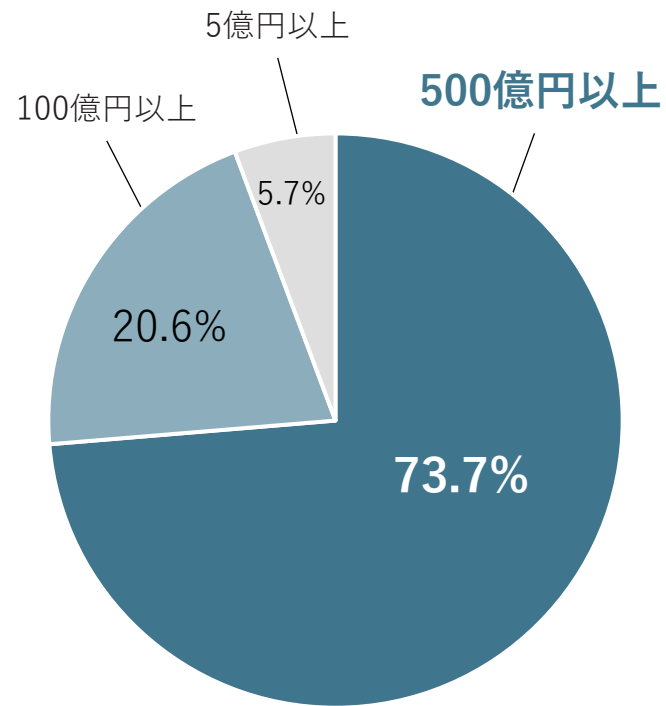
90%以上

様々な業界の国内有力企業をお客様として獲得しつつ、上位企業に依存しない売上比率を実現

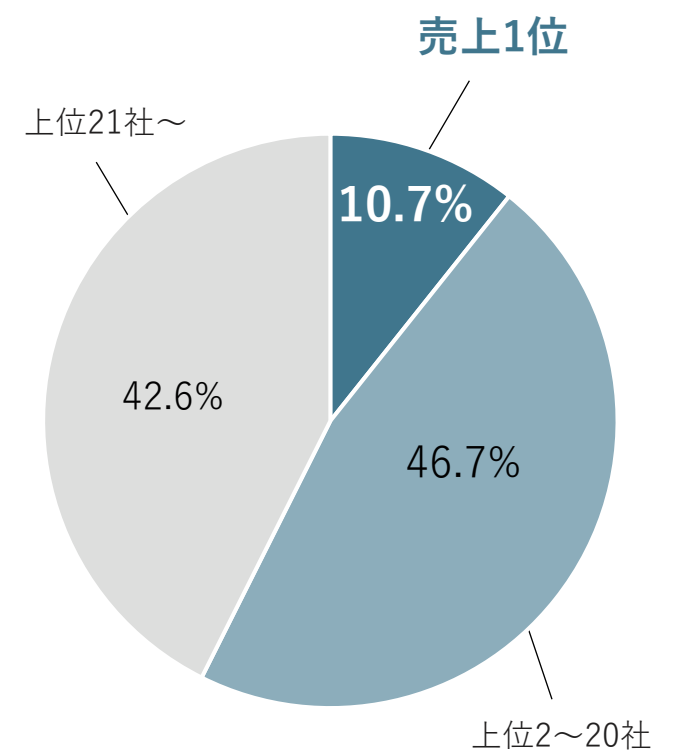
お客様の業界別売上比率



お客様の売上高規模の割合



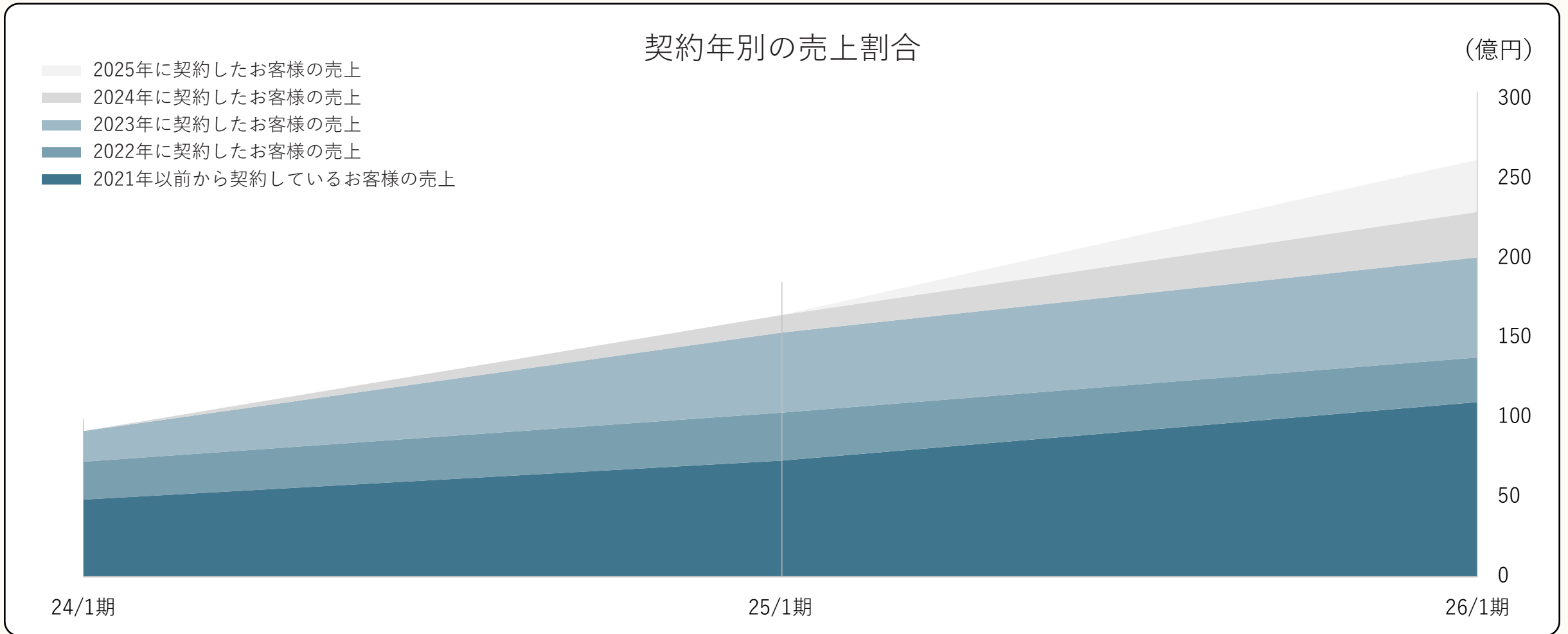
お客様ごとの売上比率



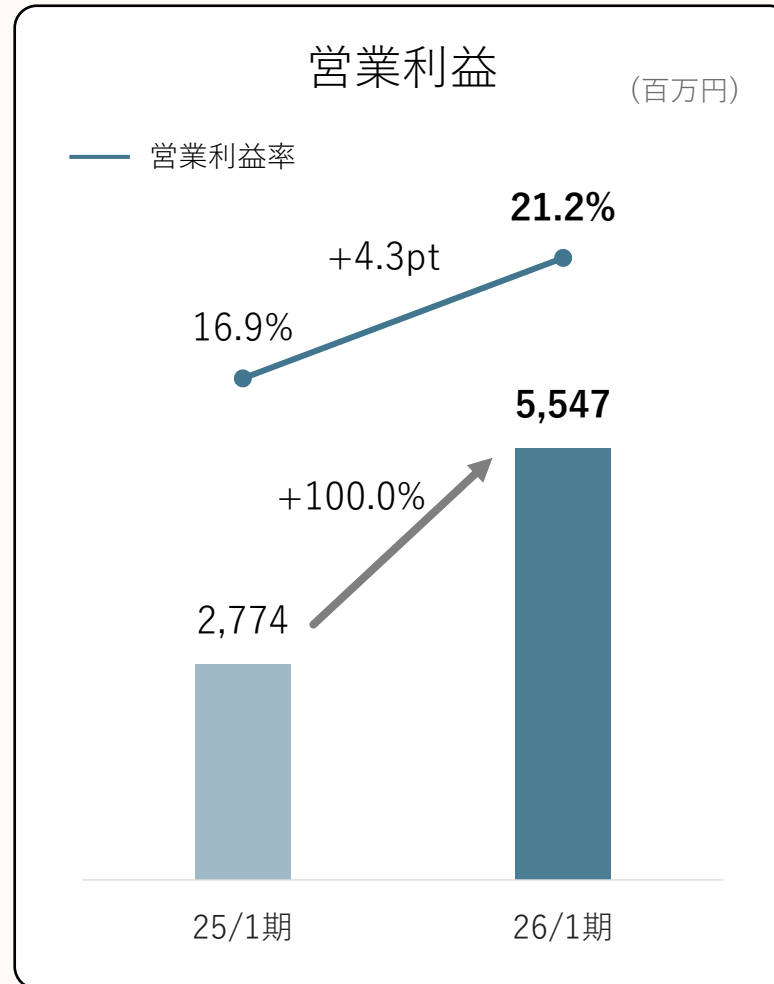
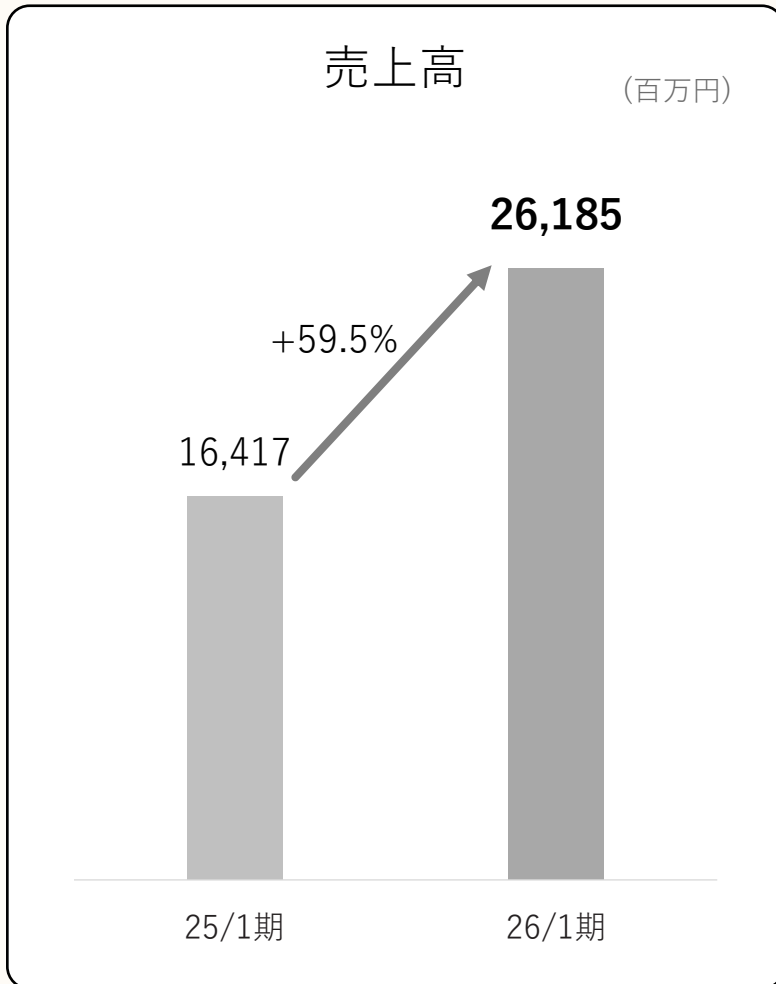
※2026年1月期のお客様を対象に各カテゴリで分類
お客様の売上高については、2026年2月26日時点の情報をもとに当社にて作成

当社の特徴 | お客様との長期的な関係

お客様と長期的な関係を築くことで、再現性の高いストック型の売上構成を形成



売上高・営業利益は過去最高を更新し、主要KPIも堅調に推移

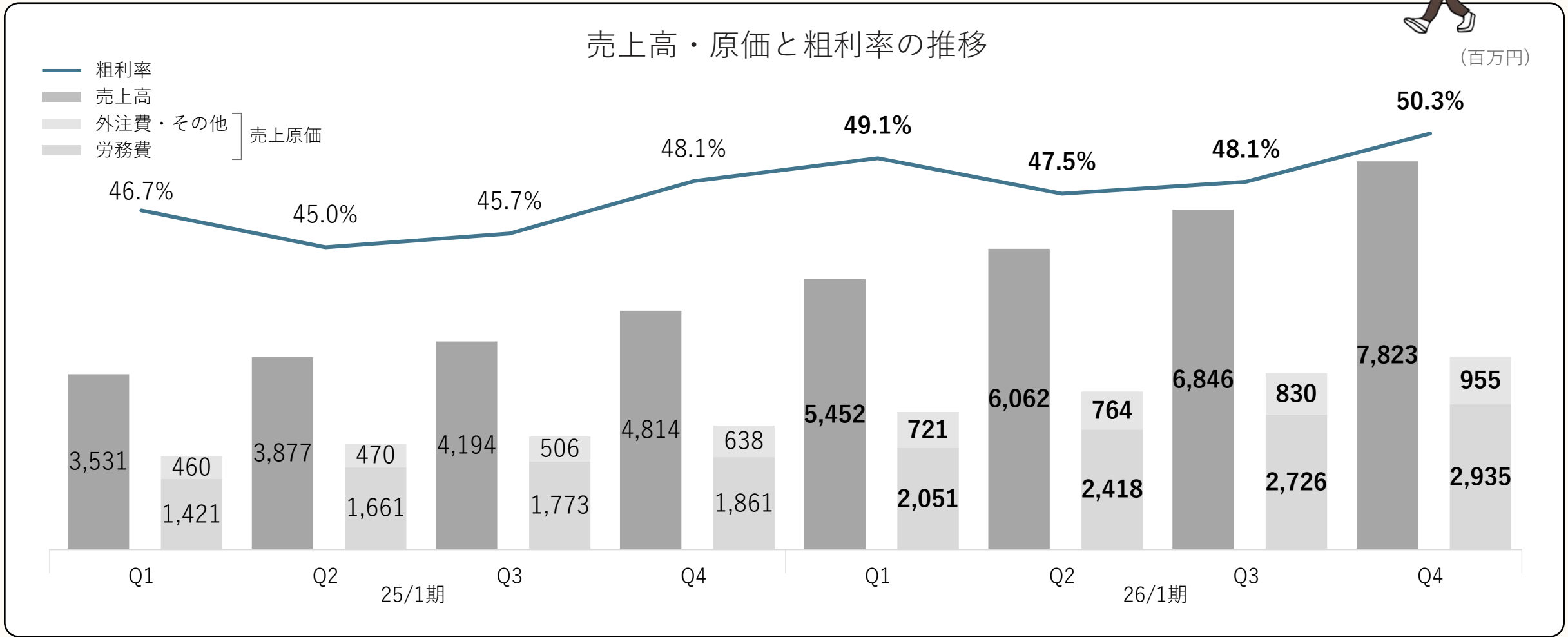


主要KPI

- コンサルタント数
1,453名
(YoY+513名)
- 稼働率
90%以上を維持
- 平均単価
年間を通じて約5%上昇

2026年1月期 通期業績 | 売上高・原価と粗利率の推移

売上高は着実に増加。平均単価の上昇により粗利も継続的に向上

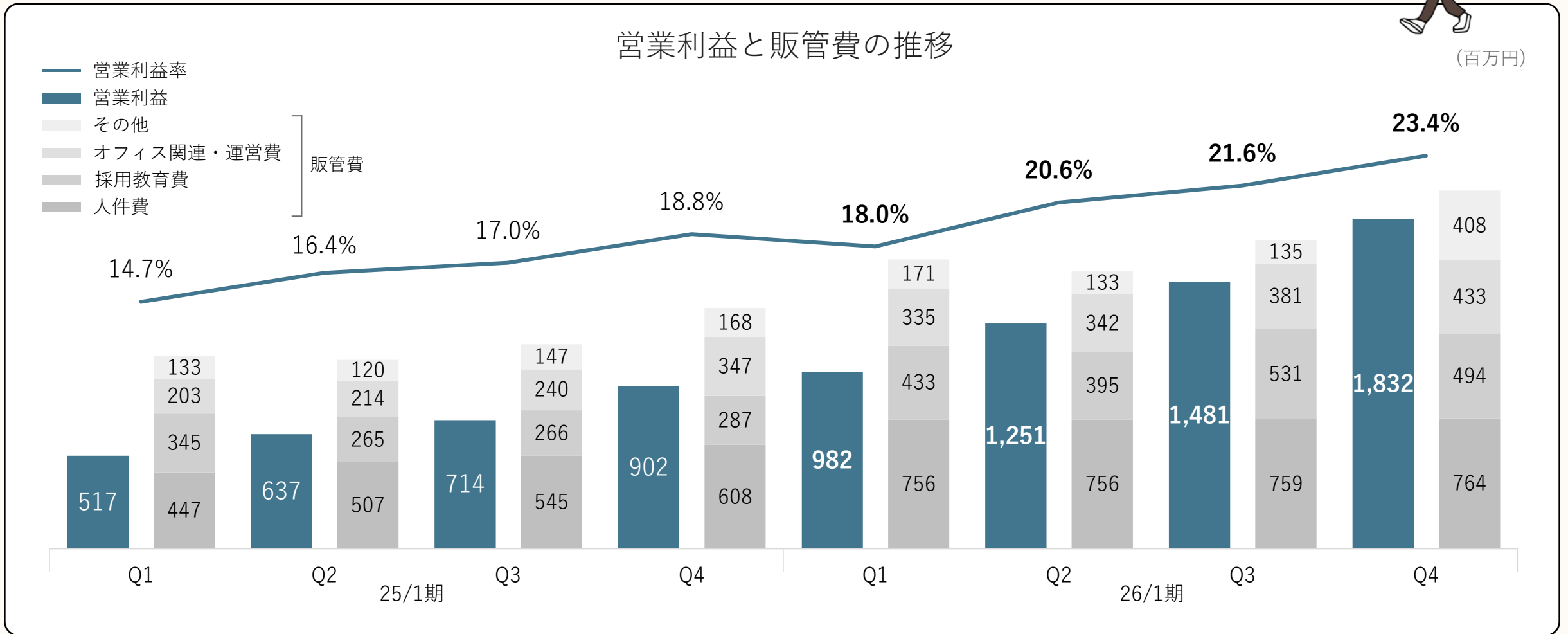


2026年1月期 通期業績 | 営業利益と販管費の推移

営業利益・営業利益率ともに堅調に推移。オペレーティングレバレッジにより、販管費率が低減



(百万円)

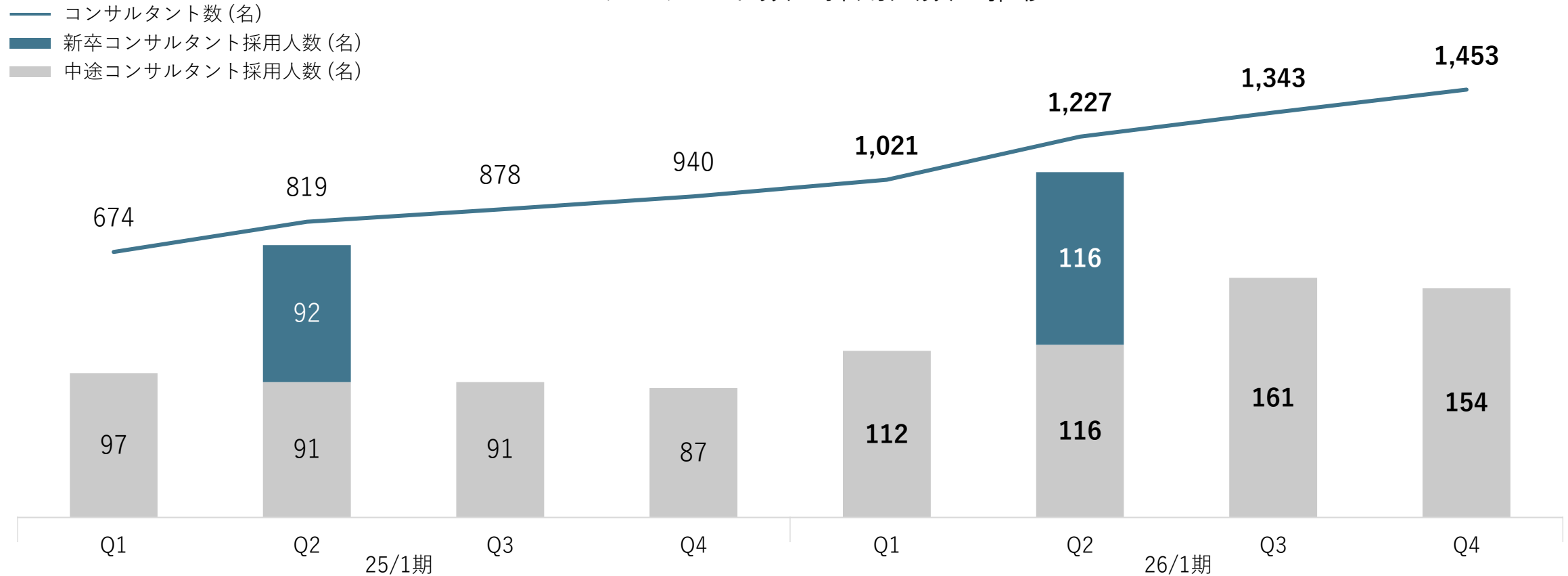


2026年1月期 通期業績 | コンサルタント数と採用人数の推移

新卒・中途採用の強化により、コンサルタント数が1,453名へと増加



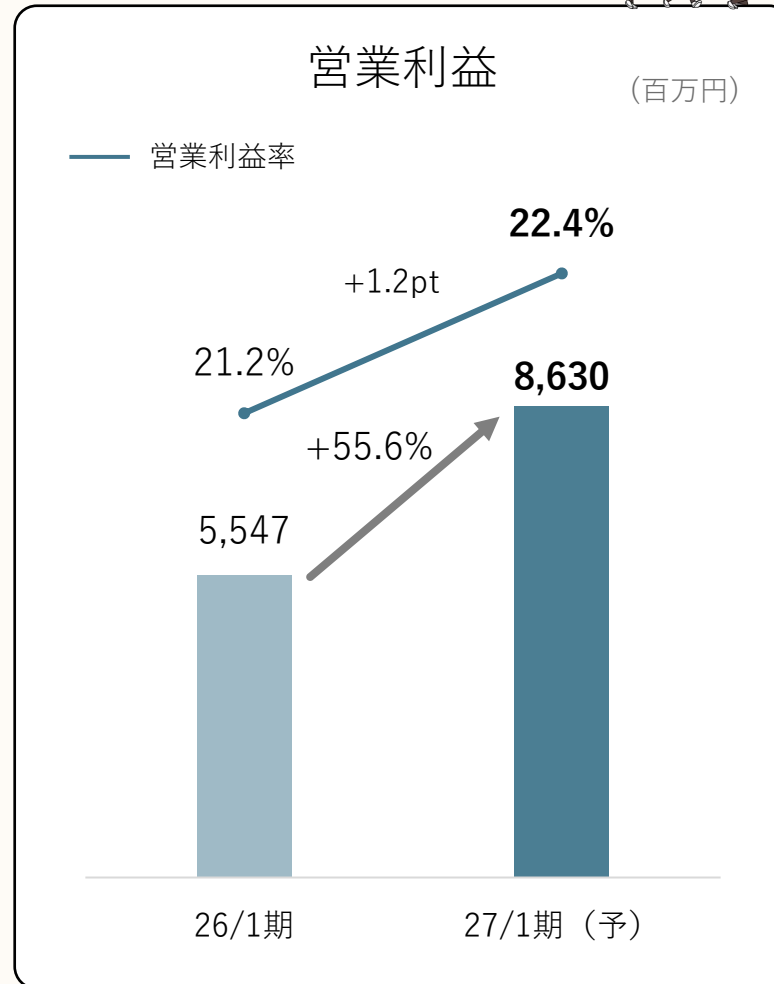
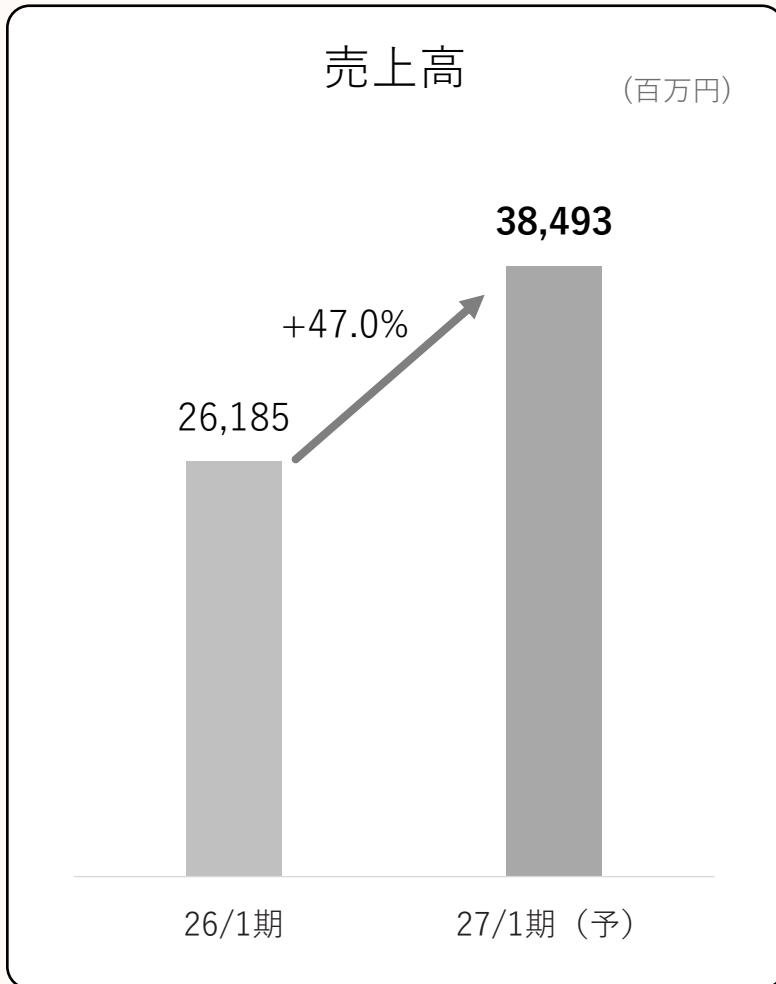
コンサルタント数と採用人数の推移



※ 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

2027年1月期 通期業績予想 | 売上高・営業利益および主要KPIの予想

売上高38,493百万円、営業利益8,630百万円、営業利益率22.4%を目指す



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

2027年1月期 通期業績予想 | 原価・粗利率および販管費に関する予想

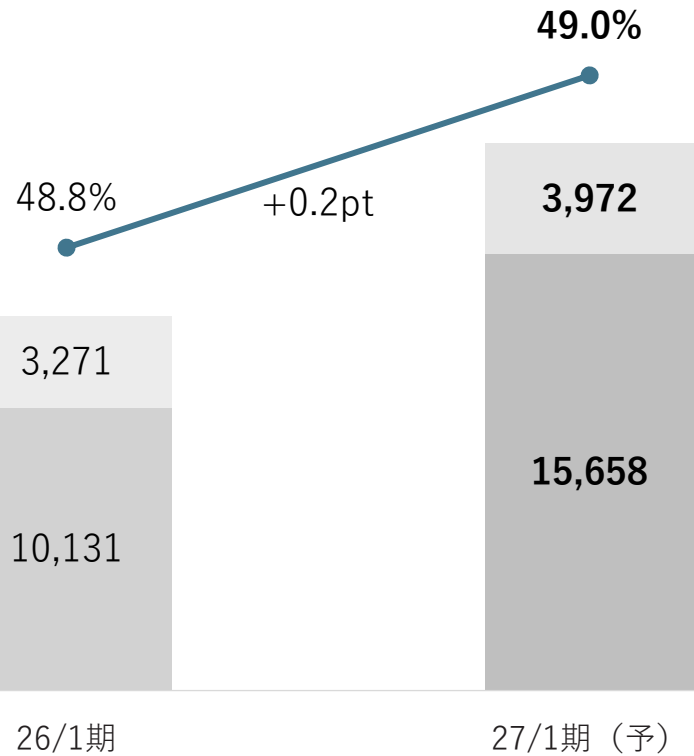
単価向上による収益性の向上とともに、効率的な経営を行い販管費の低減を目指す



原価・粗利率

(百万円)

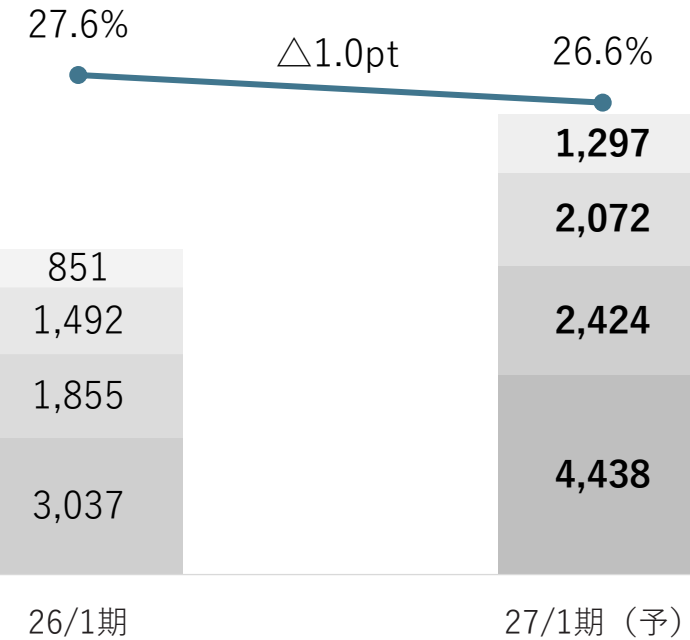
- 粗利率
- 外注費・その他
- 労務費



販管費

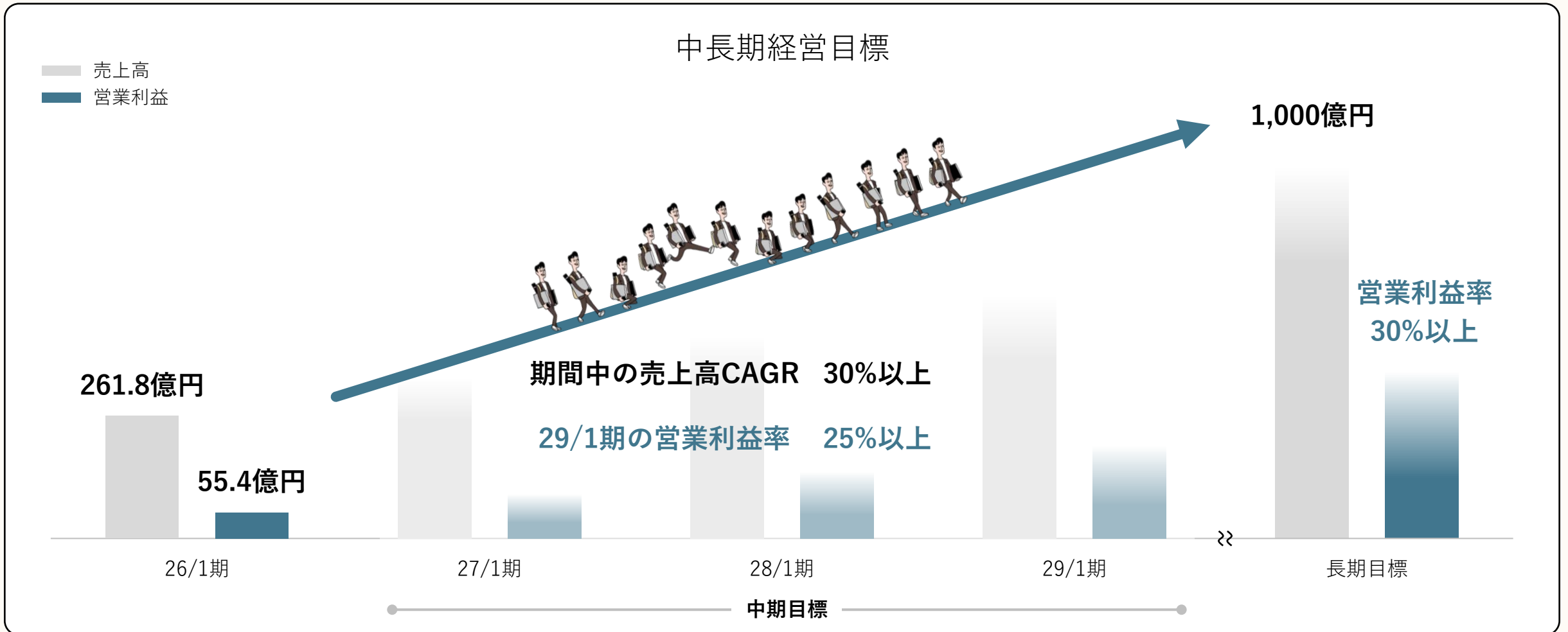
(百万円)

- 販管費率
- その他
- オフィス関連・運営費
- 採用教育費
- 人件費



中長期経営目標 | 財務目標

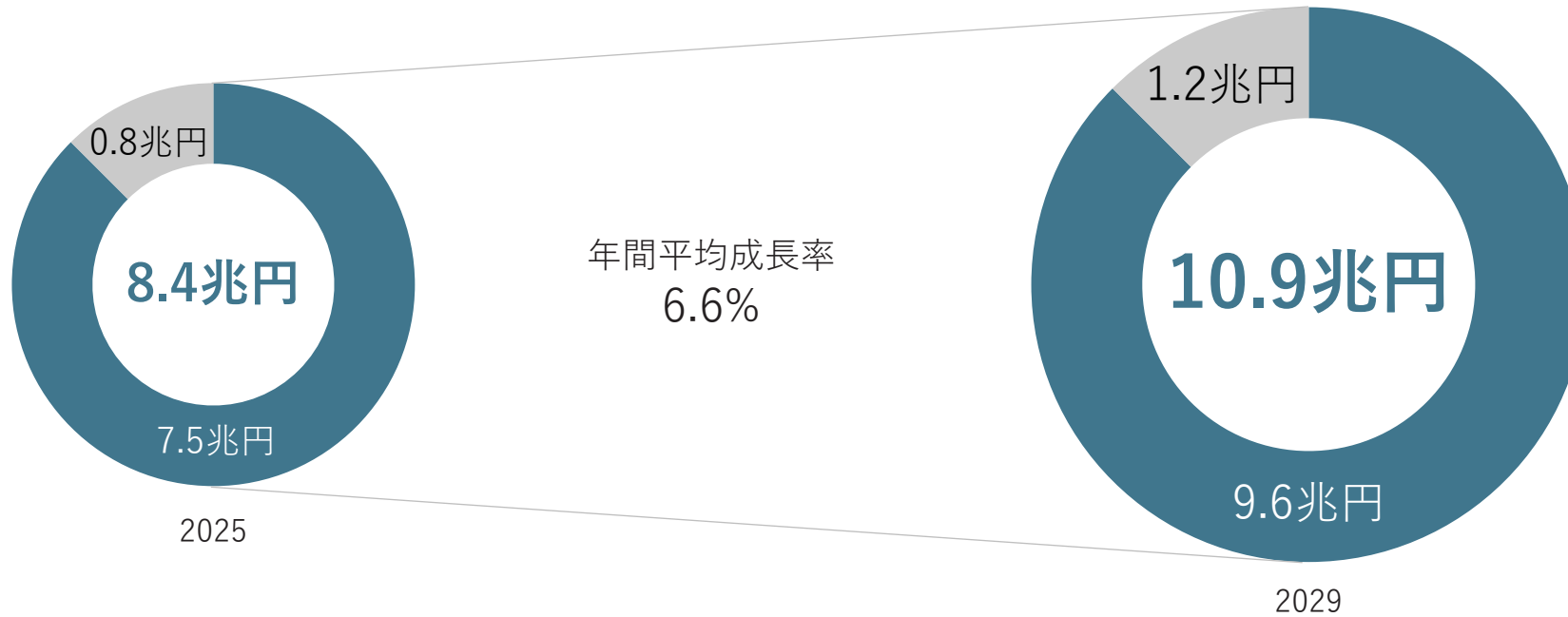
中期目標として、売上高CAGR30%以上・営業利益率25%以上を目指し、長期目標として、売上高1,000億円・営業利益率30%以上を目指す



中長期経営目標 | 国内ITサービス市場・ビジネスコンサルティング市場
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

国内ITサービス市場・ビジネスコンサルティング市場規模予測※

- 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

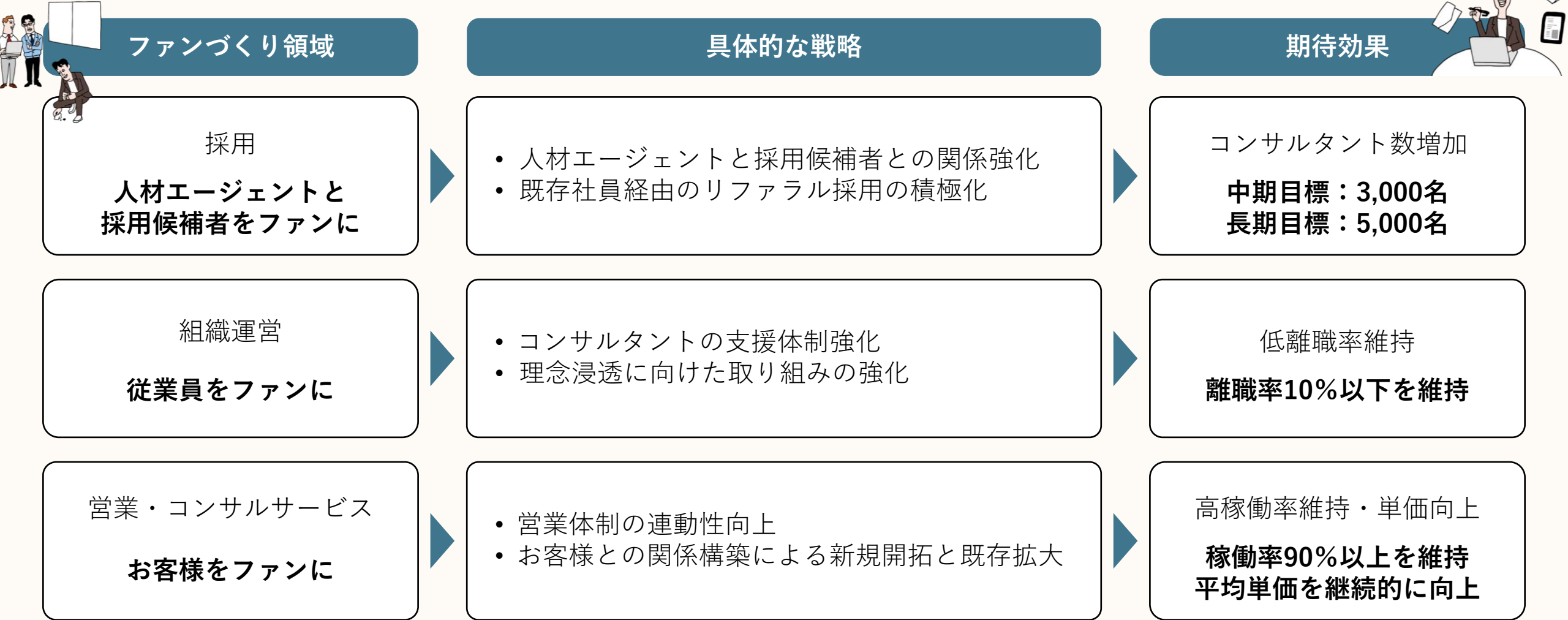


※ IDC Japan株式会社プレスリリース『国内ビジネスコンサルティング市場予測を発表～企業のAI適応は市場成長の促進要因に～』（2025年12月10日）

『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）を基に当社にて推定

※ 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

ファンづくりサイクルにより当社のファンを増やし、コンサルタント数とお客様を着実に積み上げて売上高と利益の持続的な成長を目指す

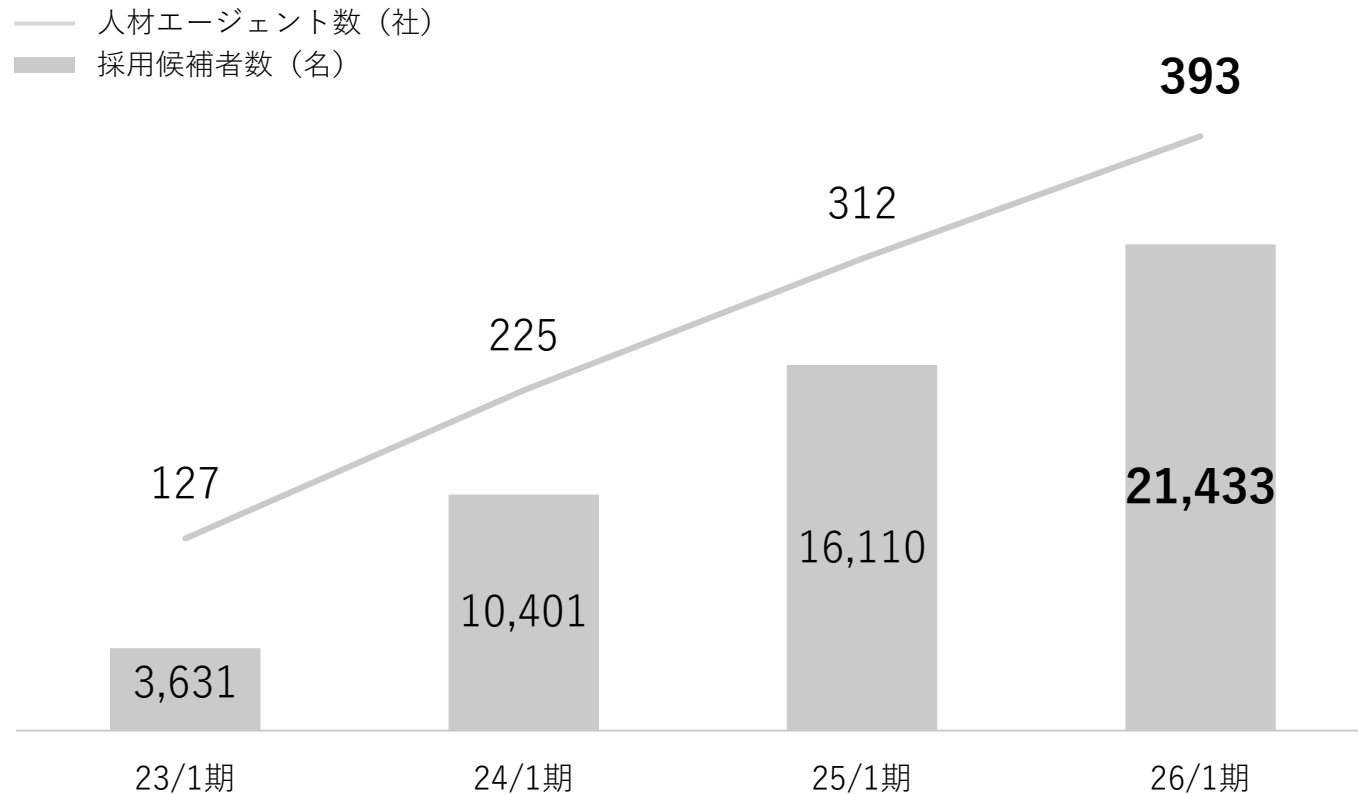


中長期経営目標 | 人材エージェント数と採用候補者数の増加

イベント実施などを通じて人材エージェントとの関係強化することで、採用候補者の増加を目指す



人材エージェント数と採用候補者数の推移

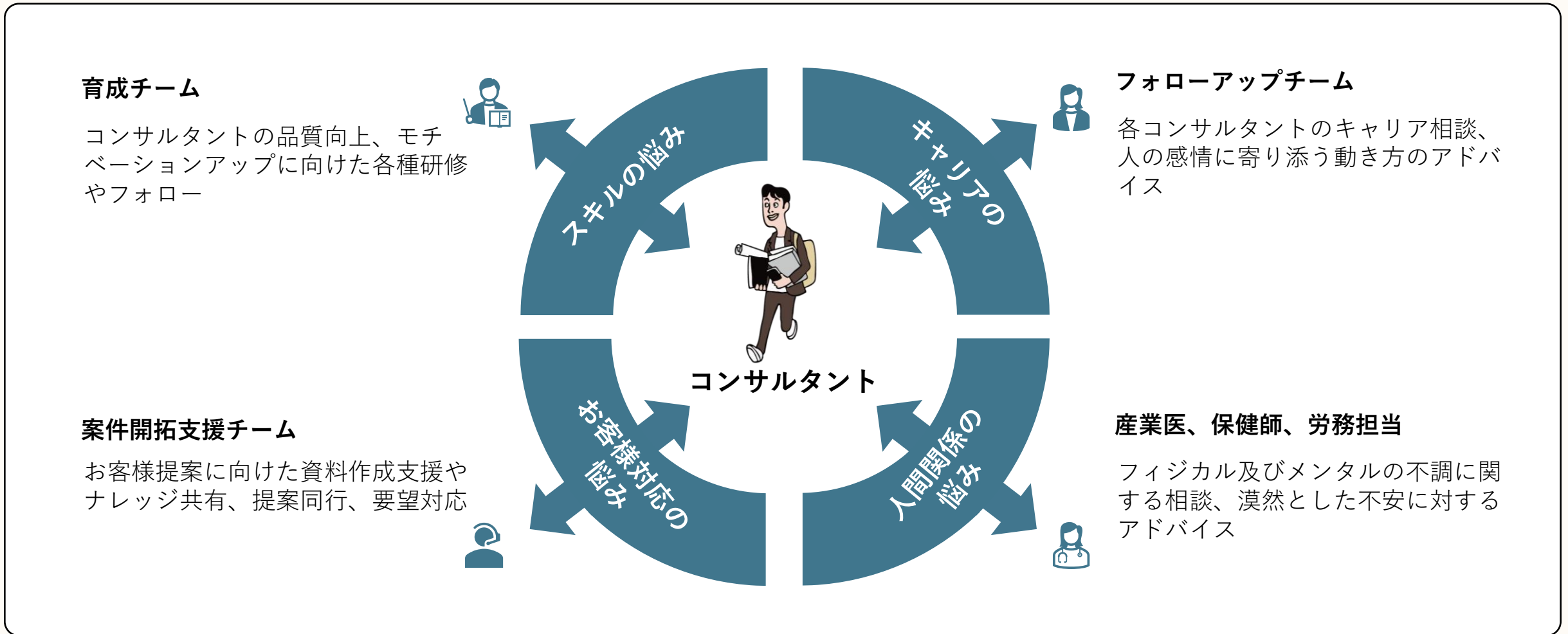


リクルーターアワーズ



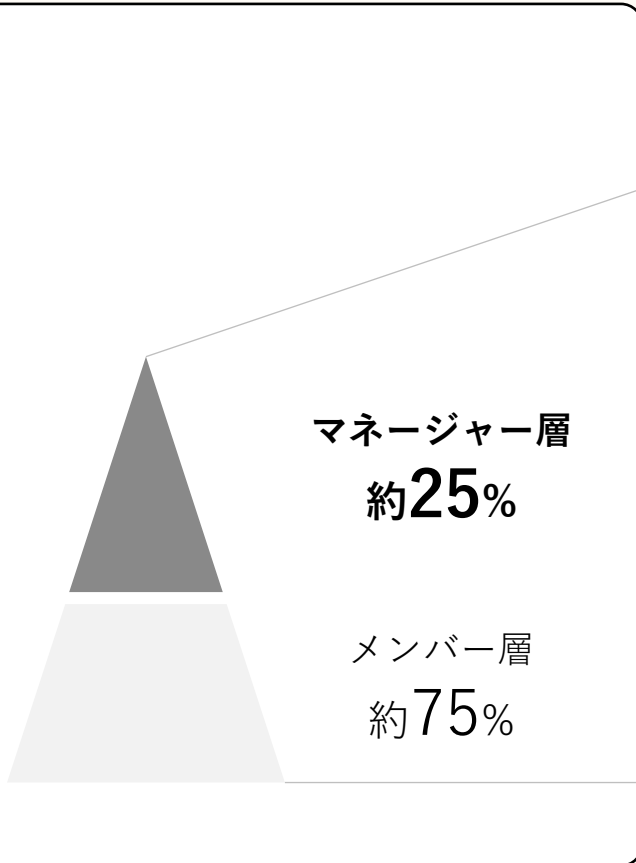
年に2度、当社の採用活動にご協力いただいた人材エージェント様をご招待して懇親・表彰し、感謝を伝える活動

組織運営においてコンサルタントの悩みに寄り添う体制を構築することにより、従業員エンゲージメントの向上を目指す

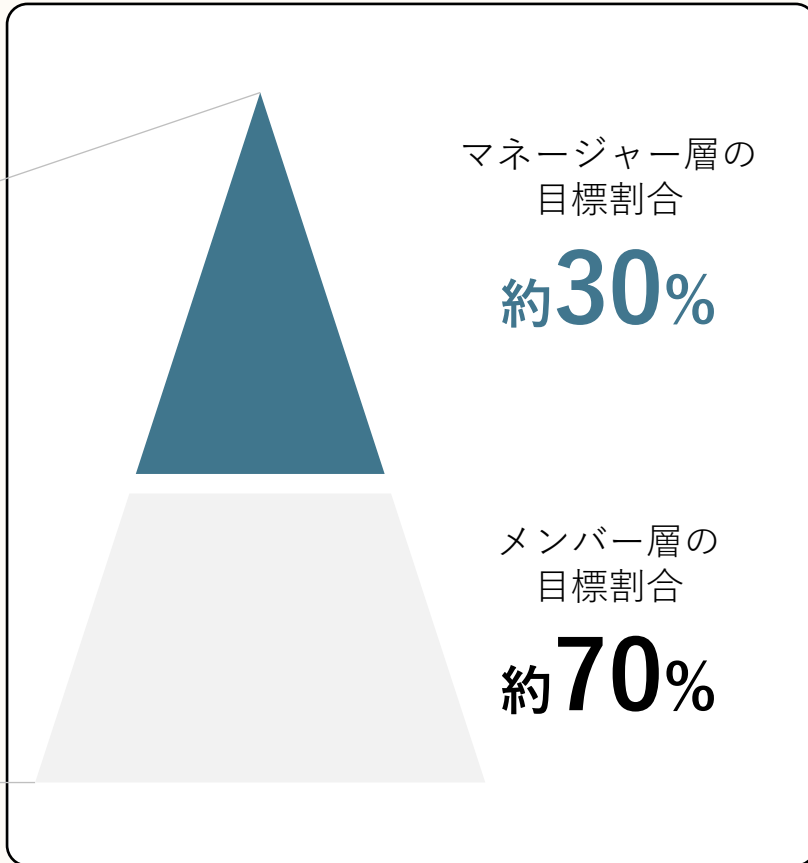


積極的な採用を継続しつつ、次期マネージャーの育成・ハイレイヤーの採用強化を通じて、人員構成比を維持しながら規模拡大を目指す

2026年4月時点の人員構成



長期目標に向けた組織拡大の考え方



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

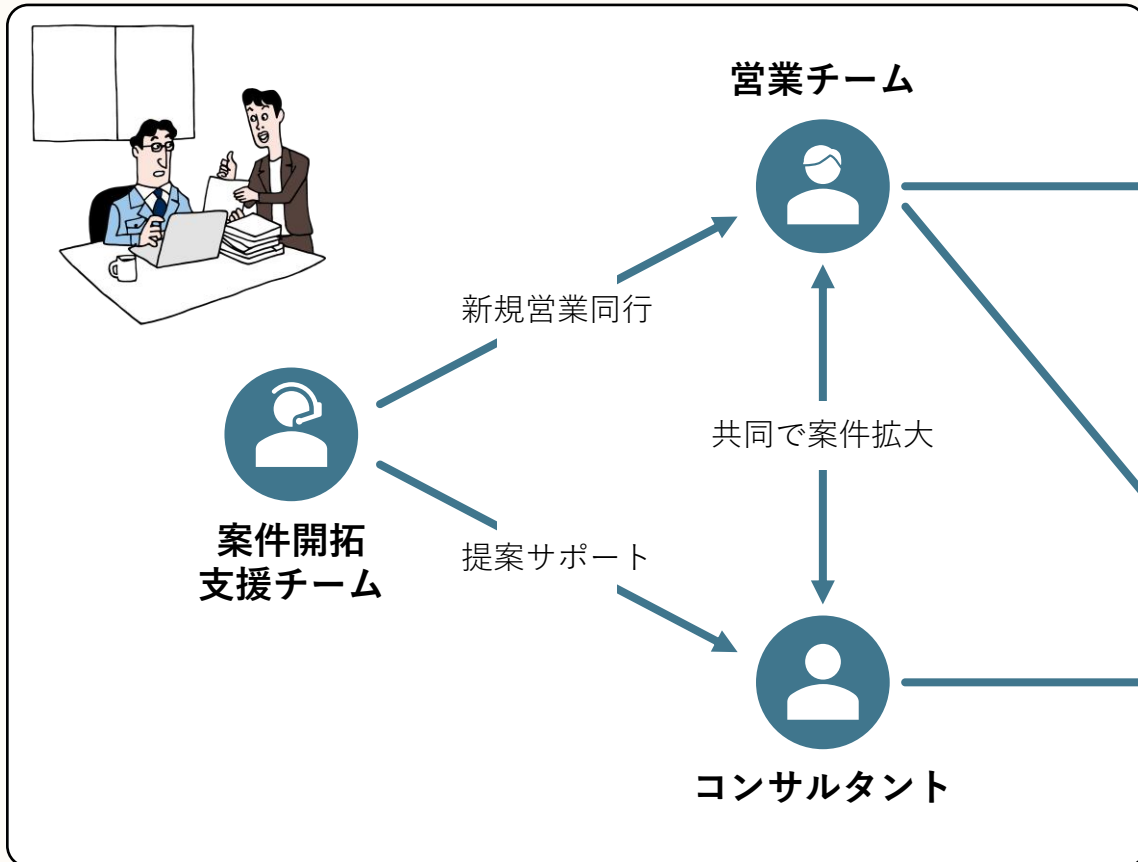
メンバー層の規模拡大

- 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

中長期経営目標 | 案件開拓体制

コンサルタントと営業の分業に加え、両者をサポートする案件開拓支援チームを配置し、新規・既存双方のお客様にきめ細やかな対応を実施

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

- 人間力とスキルへの評価により、既存顧客の粘着性やリカーリング性の向上を目指す
- 営業体制の強化・品質の向上を通じて、単価の向上や既存顧客からの横展開を目指す

ROEの向上と資本コストの低減に向けた取り組み

営業利益率の向上

主要KPIの向上と販管費率の低減を通じて、長期的に営業利益率30%以上を目指す



株主還元強化

今後の利益水準やキャッシュフローの動向、成長投資の必要性等を考慮し、配当性向30%~40%を目安に配当を実施する



成長性の評価獲得

国内外の株主・投資家とのコミュニケーションを通じて、当社の持続的な成長性に対する理解を獲得する

付加価値の向上

AIの活用を進めつつ、人間にしかできないサービスの価値を高める



最適な資本構成の追求

運転資本として月商5か月分程度を確保しつつ、さらなる株主還元や人的資本投資へと回していく



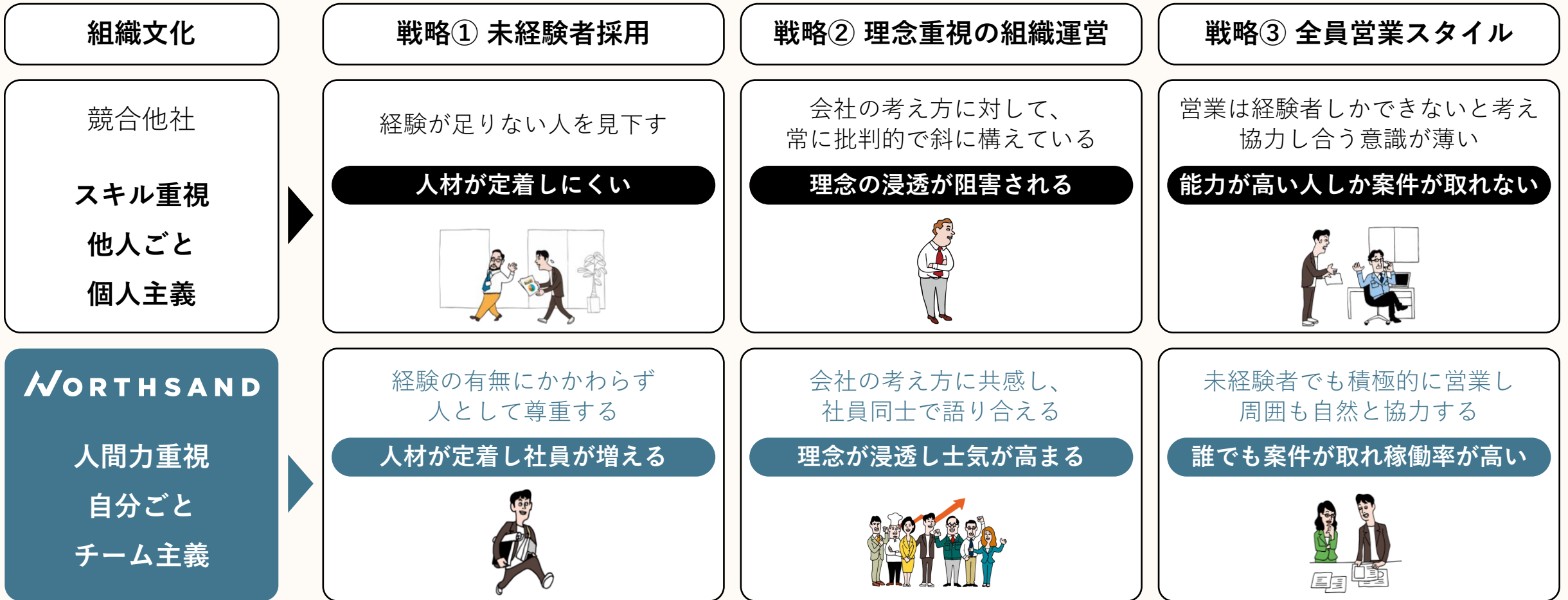
ガバナンスの強化

社外取締役の知見・専門性をさらに活用し、経営の透明性を高める

Appendix.



戦略を成立させるメカニズムであり、他社が簡単に真似できない競争優位性となっている



※ 競争他社の記載については当社独自の見解に基づく

当社は人間力を構成するのは「愛嬌」「素直さ」「しつこさ」の3つの要素であると定義し、周囲と良好な関係を築き、維持するために必要な能力であると考えている

人間力を構成する3要素

1. 愛嬌

2. 素直さ

3. しつこさ

要素の特徴

1. 愛嬌は与えられる力

愛嬌のある人は、周囲から好かれるため情報が集まり、チャンスを与えられるため成長する機会が増える

2. 素直さは受け入れる力

素直さのある人は、こだわりなく他者からの指摘や助言を受け入れることができ、間違いを早く改善することができる

3. しつこさはやり切る力

しつこさのある人は、目的達成のために出来る事を全てやり切る意識が強く、責任感があるため信頼される

会議前のちょっとした工夫

- ・ホワイトボードを拭いてマーカーのインクを確認する
- ・プロジェクターの接続を事前に確認し、トラブルを防ぐ
- ・決裁者は発言しやすい中央、利害が対立する参加者は隣に座らないようにする



関係者間の橋渡し

- ・顧客が直接言いにくい指摘を代理で整理して伝える
- ・対立する部門同士の間地点を見つけ、議論を収束させる
- ・忙しいお客様に代わって関係者への連絡事項を展開する



気づいたことはすぐに共有

- ・雑談の中で知ったPJの重要事項をメンバーや他社に共有する
- ・お客様関連部署の新しい社内規則を全体に展開して混乱を防ぐ
- ・お客様の担当者が異動予定と知り、後任準備をしておく



お客様のプレゼンサポート

- ・お客様とリハーサルを行い、伝え方の練習相手になる
- ・質疑応答でお客様が詰まったときに、補足してスムーズに場をつなぐ
- ・お客様の手元資料に付箋で重要ポイントや話す順番を書いておく



担当者がいない隙間仕事

- ・承認ルートに1件ずつ事前に電話で頭出しをする
- ・責任の押し付け合いになるタスクを事前に拾い、前に進める
- ・管理されていない資料を整理し、最新情報に差し替える



執務室を整えるひと手間

- ・会議後の机に残ったゴミや資料を回収し、椅子を整えて退出する
- ・共用コピー機の紙詰まりを直し、次の人がすぐ使えるようにする
- ・備品が不足していたら、関連部署に連絡して別フロアから持ってくる



当社は人間力を重視した採用と育成を徹底することで独自の組織文化を生み出している

コンサルタントの要素

スキル



コンサルスキル
マネジメントスキル
IT・業界知識

教えやすく変わりやすい要素

人間力



愛嬌
素直さ
しつこさ

教えにくく変わりにくい要素

採用・育成の違い

競合他社

スキル を重視

採用



- ケース面接
- ペーパーテスト

育成

- スキルの高さを測る評価制度
- 職位ごとに必要なスキルを定義

NORTHSAND

スキル だけでなく 人間力 を重視



- NQ診断
活躍する人材の行動特性を分析したアンケート
- 面接官のトレーニング
2か月の育成を経たリクルーターの面接

変わりにくい人間力を重視して採用

- 全社員集会
- フィロソフィー会
- 階層型職位別研修
- 実践型演習

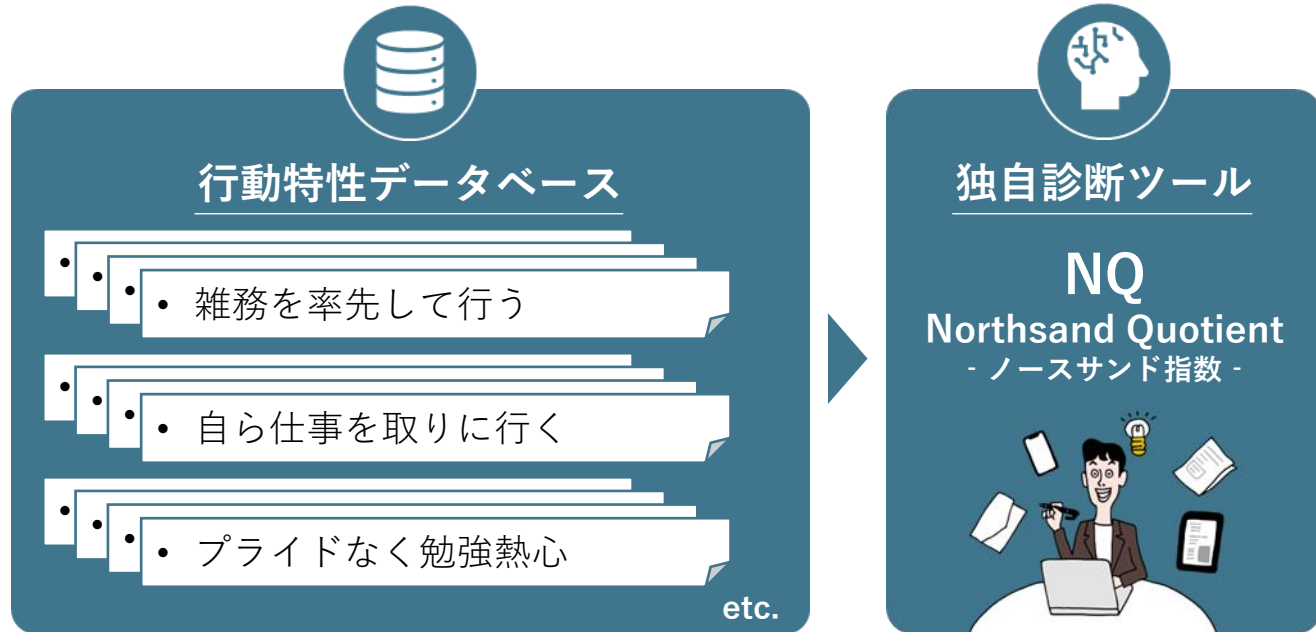
変わりやすいスキルは、入社後に高める

※ 競合他社の記載については当社独自の見解に基づく

Appendix. | 人間力を見抜く仕組み

採用時には、当社で活躍するコンサルタントの行動特性をデータ化した独自の診断ツールを用いて、人間力のある候補者を選抜

人間力を測るツール



- ✓ NQは、当社のコンサルタントの行動特性**1,000件以上を言語化**したデータベースを基に作成。4択のQA形式となった診断ツール
- ✓ 人間力のある行動ができるか、**定量的な診断**が可能

採用活動

検査

診断



≡



- ✓ 当社のコンサルタントに似た行動特性を持った候補者か、**客観的に判断可能**
- ✓ **人間力のある候補者**を適切に選抜

コンサルタントに必要なスキルだけでなく、相手の感情に寄り添うために必要な人間力を身に付けられる

コンサルタントの育成要素

スキル・知識



コンサルスキル
マネジメントスキル
IT・業界知識

人間力



愛嬌
素直さ
しつこさ

研修で学ぶ

職位別の階層型研修制度

体験から学ぶ

社長メッセージ 全社員集会 経営陣との交流

入社直後から、ノースサンドのコンサルタントに必須のマインド・スキルを習得できる研修プログラムを用意
お客様先ですぐに“プロ”として活躍できるコンサルタントを育成

3つのプログラムで新規入社者の成長を多角的にサポート

入社オリエンテーション

入社初日からノースサンドのコンサルタントとしてのマインドを醸成

×

1ヵ月集中講座

座学+実践形式のコース型研修でお客様先での対応力を養う

×

オンデマンド研修

100を超えるコンテンツでいつでも・どこでも自己研鑽可能な環境を提供

お客様先で“プロ”として活躍できるコンサルタントを育成



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

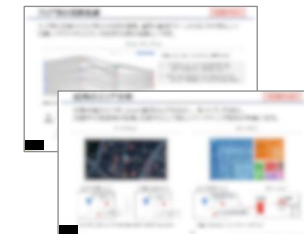
お客様との日々の会話を欠かさず、小さな仕事でもコツコツと取り組む姿勢から「**あなたのような人が他にも欲しい**」と評価いただき、お客様にとって最大の支援会社の1つに



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

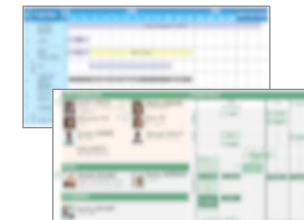
国外関係者と良好な関係を築き、プロジェクトをとことん楽しむ姿勢から「**ノースサンドがいると心強い**」と評価いただき、新規案件の発足時は、真っ先に当社が選ばれる関係に



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



「高信頼」「高文脈」「高責任」である仕事は、AIではなく人間でないと任せられない領域

高信頼

関係性そのものが重要な仕事



伴走・育成

知識を教えるだけでなく各々に合わせた距離感で伴走



ケア・支援

言語化できない不安を先に察知し生活背景まで含めた支援

高文脈

データ化されない暗黙知が重要な仕事



編集・構成

大量の情報から取捨選択を文脈と空気感で瞬時に判断する



PJ推進・利害調整

組織の力学や利害関係を読み解き要件調整やPJを前に進める

高責任

最終判断を下す責任が重要な仕事



法令・ガバナンス

法令とその背景を汲み取りルールと倫理観の担保を両立する



金融・信用

予測困難な状況下でもリスクと利益の境界線を総合的に判断

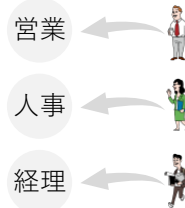
独自の雇用習慣による組織構造の複雑さにより、日本では「人にしかできない」価値が求められる

欧米型

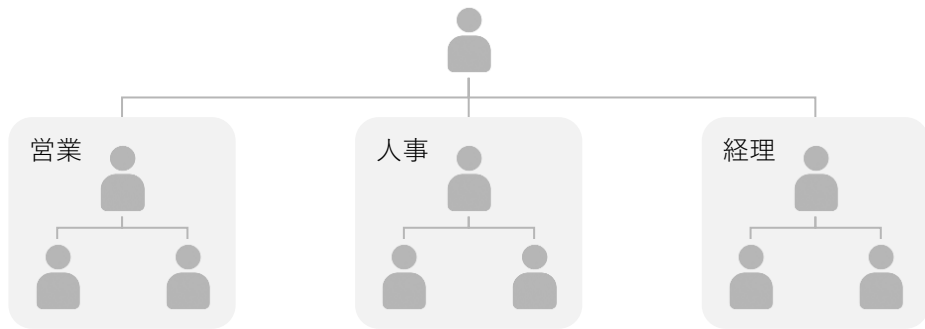
雇用習慣

ジョブ型

明確な役割に対して、当てはまる人材を採用・配置する。業務内容や評価基準が明確化されており、他部署に対する干渉が少ない。



組織構造



役割（タテの関係）で完結

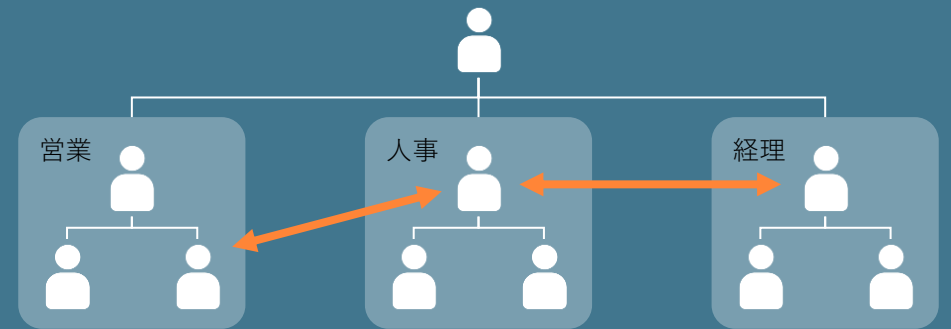
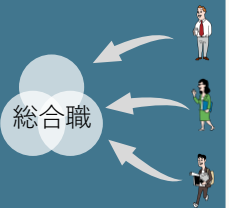
人材

求められる役割を遂行できる人材

日本型

メンバーシップ型

役割を明確化せず、ポテンシャルで人材を採用・配置する。業務の境界線が曖昧なため、部署をまたいだ情報の共有や協力が必要。



部門間での調整や依頼（ヨコ・ナナメの関係）が必要

組織内の橋渡し役として関係者間を調整する人材

Appendix. | AIに代替されないコンサルティングの本質的価値

AIの進化により一部の業務は代替されるが、本質的価値は「人」にしか担えない領域にある

AIが代替できる領域


経理・会計処理


コールセンター


データ入力


一般事務

情報処理中心・標準化可能

コンサルティング業務では…


データ
分析・集計


市場調査
リサーチ


資料作成


議事録作成


定型的な
進捗管理

人にしか担えない領域


医療・心理
カウンセリング


介護・ケア


営業・交渉


教育

信頼前提・文脈理解

コンサルティング業務では…

- 1 異論を伝える役割**
社内では言いにくいことを、外部の立場から率直に提言する
- 2 関係者をつなぐ調整役**
立場の異なる関係者の間に入り合意形成を導く
- 3 本質的な課題の発見**
表面的な症状ではなく「本当に解くべき問題」を見つけ出す
- 4 本音や空気を読む力**
言葉にされない不安や抵抗を察知し、対話の場をつくる
- 5 複雑な利害の優先順位づけ**
矛盾する要望を整理し、何を優先すべきか判断を助ける
- 6 現場に合わせた判断力**
一般論をそのまま当てはめずお客様固有の状況に最適化する

NORTHSAND

