



2025 年 11 月 21 日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 ノ ー ス サ ン ド
代 表 者 名 代表取締役社長 CEO 前 田 知 紘
(コード番号：446A 東証グロース市場)
問 合 せ 先 専 務 取 締 役 C F O 小 久 江 省 隆
TEL 03-6263-0452

(差替え)「事業計画及び成長可能性に関する事項」の差替えについて

当社は、2025 年 11 月 21 日 8 時に公表しました「事業計画及び成長可能性に関する事項」について、一部不備がありましたので、別添のとおり差替えいたします。

以上

事業計画及び成長可能性に関する事項

株式会社ノースサンド
2025.11.21
証券コード 446A（東証グロース市場）

NORTHSAND

目次

01.

会社概要

02.

カンパニーハイライト

03.

今後の市場と成長戦略

04.

財務情報

05.

リスク情報

01.

会社概要

02.

カンパニーハイライト

03.

今後の市場と成長戦略

04.

財務情報

05.

リスク情報

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	3,000万円	
従業員数	1,602名（2025年9月30日時点）	
売上高	164.1億円（25/1期）	
取締役	代表取締役/CEO 前田 知紘	専務取締役/CHRO 佐々木 耕平
	専務取締役/CSO 河野 智晃	専務取締役/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





代表取締役/CEO

前田 知紘

経歴

ベйкаレント、SAP

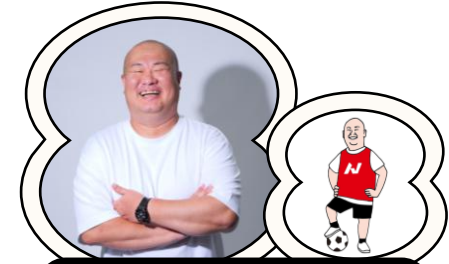


専務取締役/CHRO

佐々木 耕平

経歴

ベйкаレント、ソフトバンク

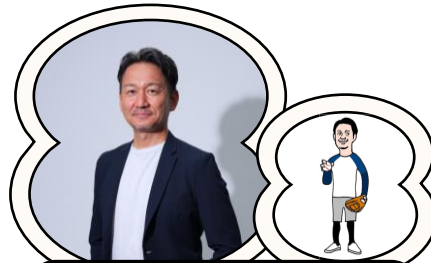


専務取締役/CSO

河野 智晃

経歴

ベйкаレント



専務取締役/CFO

小久江 省隆

経歴

デロイト、中部電力
(ニューヨーク州弁護士)



社外取締役

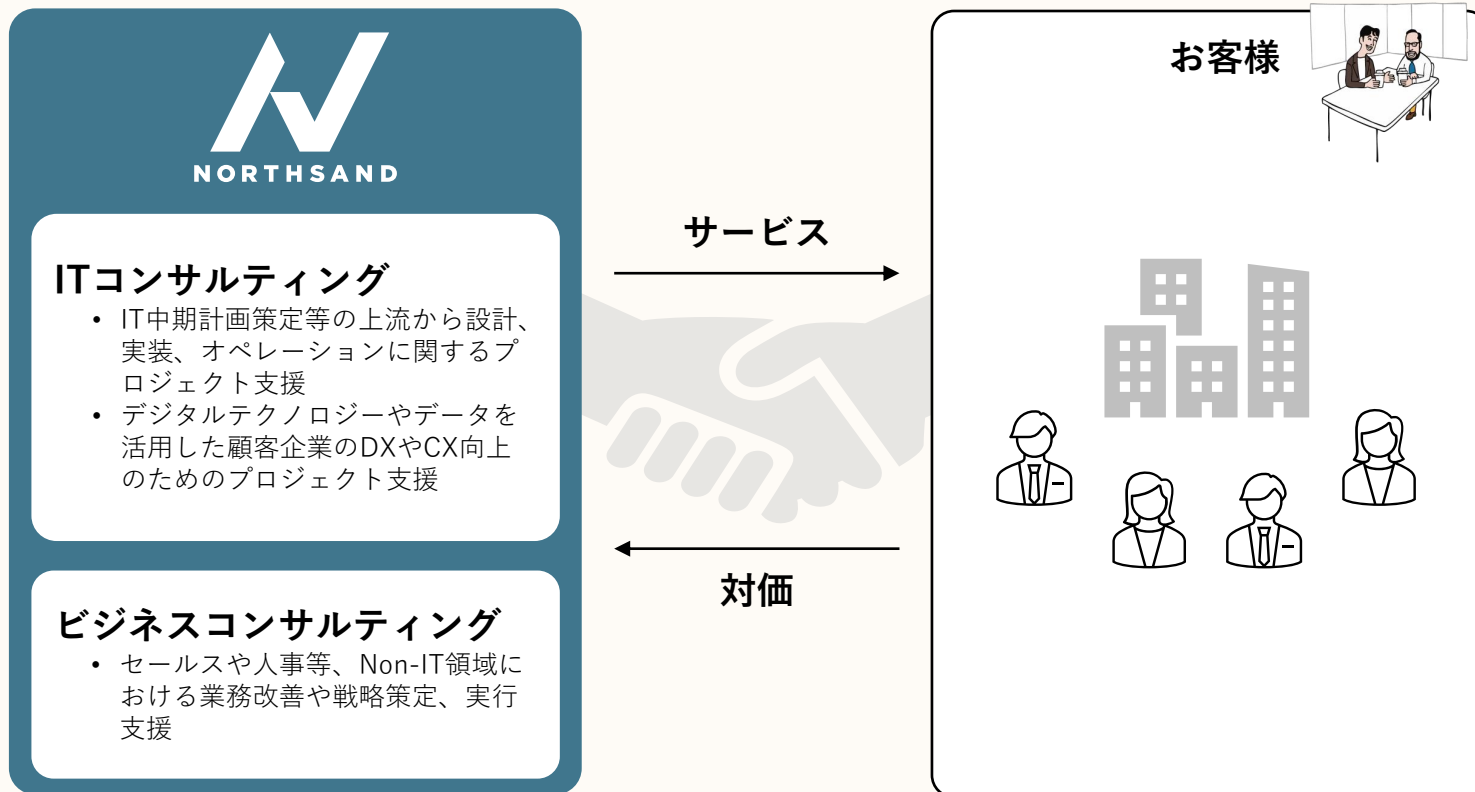
楠本 美砂

経歴

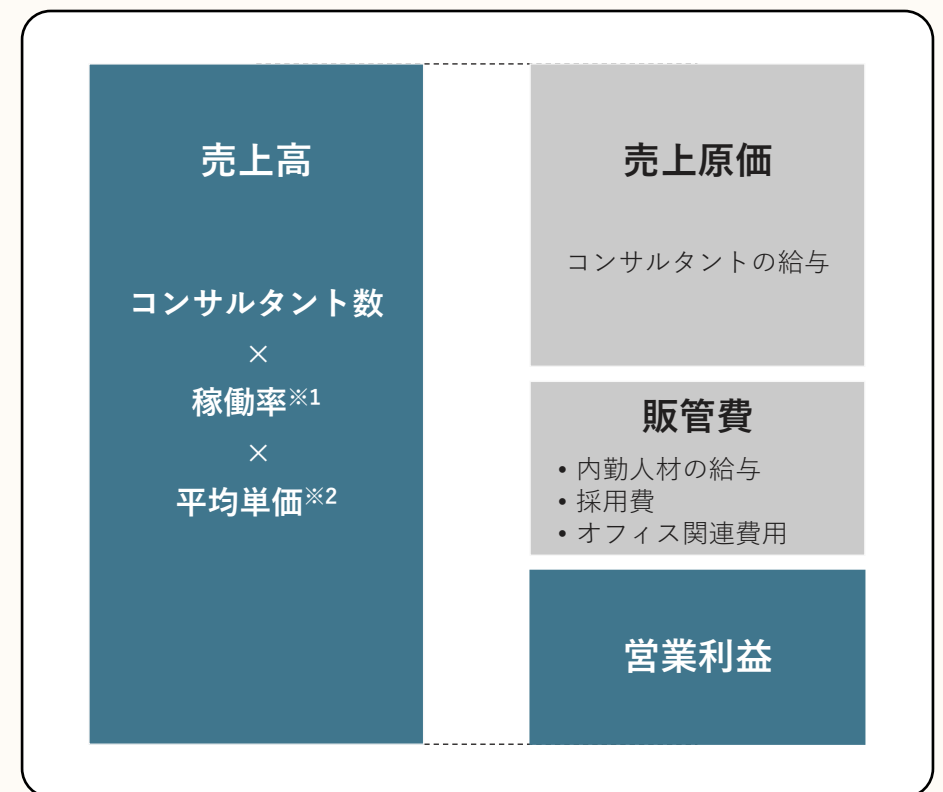
P&G、グロービス

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

中期経営計画策定、新規事業立案、IT戦略の立案、DX推進、セキュリティ対策など、上流から下流まで幅広く支援する



サービス	支援内容	具体的な支援事例	
ITコンサルティング	- IT中期戦略の策定 - DX推進、システム導入PMO - AI導入の支援 - サイバーセキュリティ構築 - ビッグデータ解析 - CIO支援	 サービス	- 国内大手の総合人材サービスグループ企業 - グループ全体のITインフラに関するプロジェクトを同時並行で推進 - 横断PMOとしてグループ全体のIT基盤整備を全面的にサポート
		 建設	- 土木事業を行う国内ゼネコン - 生成AIを利用した社内業務効率化の検討から実行を推進 - コールセンターの自動音声に生成AIを導入し、人手を削減
ビジネス コンサルティング	- 中期経営計画の策定 - 新規事業の立案	 医薬品	- コロナの検査キットなどを販売している国内医療メーカー - IPOに向けた中期経営戦略の策定 - 新規事業の策定に伴う企画・検討を推進

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（P48にて詳細に記載）

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



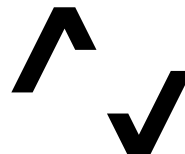
スピードで圧倒しよう

Surprise with speed



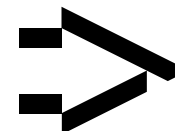
情熱がなければ意味がない

Drive with passion



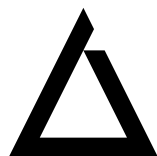
想像力と思いやりを持つ

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



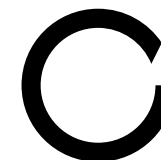
圧倒的な努力で驚かす

Wow with hard work



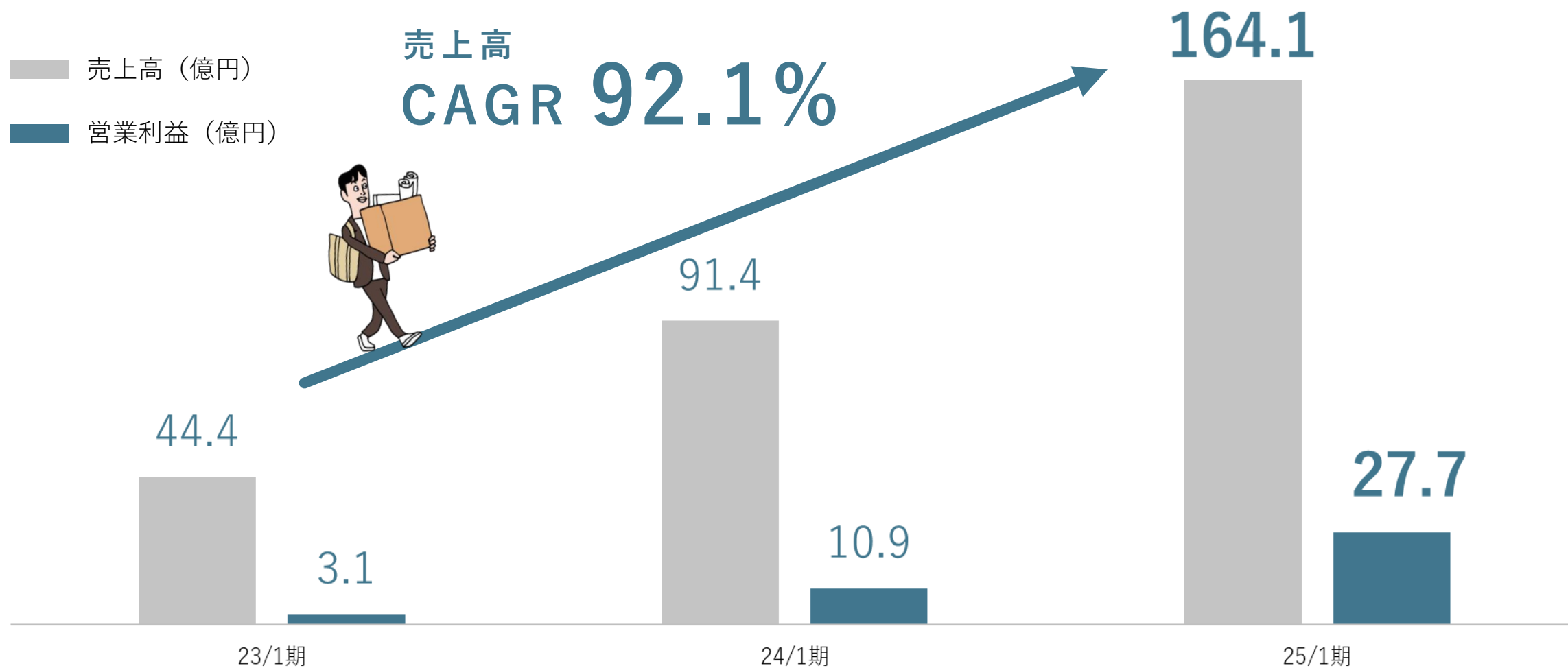
論理＊感情で人を動かす

Inspire the mind and heart



絆を深めよう

Foster bonds



※ 2023年1月期は未監査の財務数値 2025年1月期に単体決算会社に移行しており、現在の事業内容に係る業績を比較可能とするため、2023年1月期-2024年1月期は単体財務数値を記載

164.1 億円 

前年比増収率 79.5%

売上高
(25/1期)

27.7 億円 

前年比増益率 153.7%

営業利益
(25/1期)

940 名 

前年比1.5倍

コンサルタント数
(25/1期末時点)

創業以来、
90%以上 

稼働率

6.6% 

5年連続10%未満

離職率※1
(25/1期)

5年連続表彰 

2025年に中堅企業部門で1位受賞

モチベーション
カンパニーアワード※2

9年連続認定 

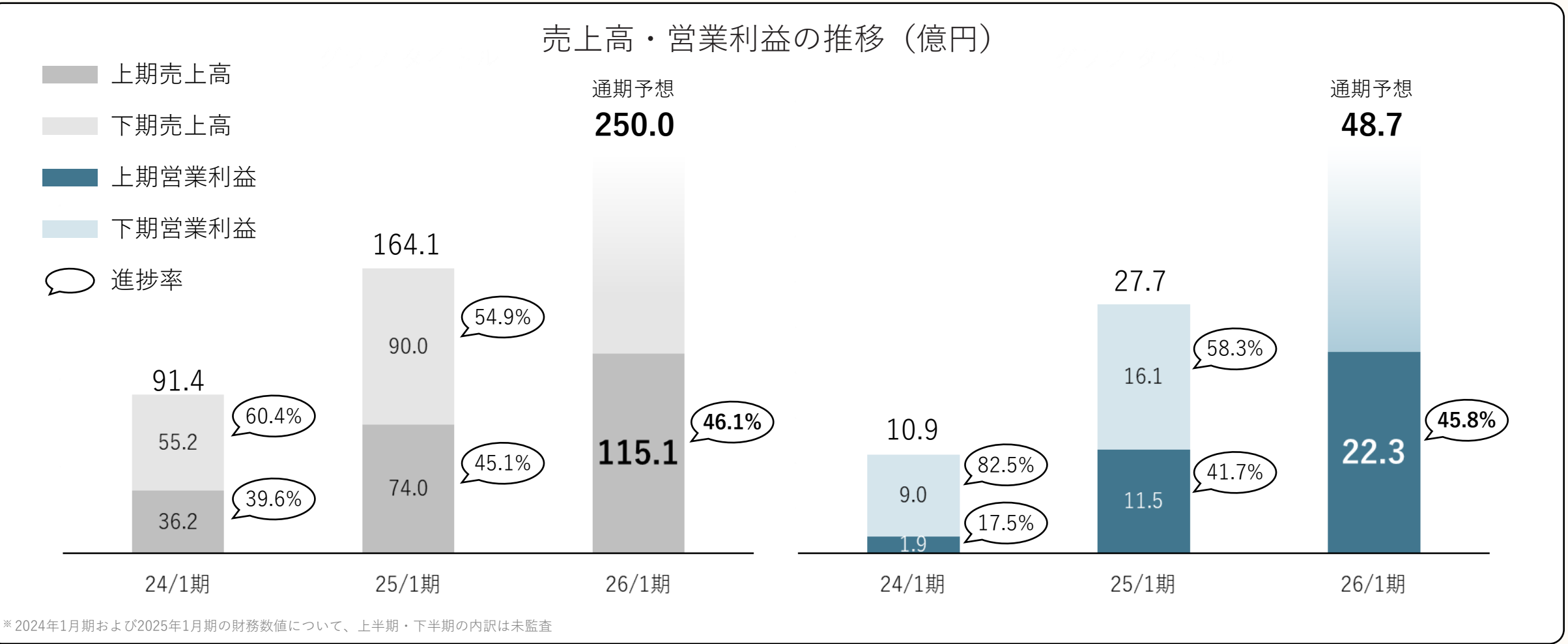
働きがいのある会社※3

※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。毎年約60ヵ国7,000社が参加する世界最大規模の従業員意識調査

2026年1月期第2四半期の業績は、売上高115.1億円、営業利益22.3億円
売上・利益ともに前年実績を上回り、例年に比べても高い進捗率で推移



01.

会社概要

02.

カンパニーハイライト

03.

今後の市場と成長戦略

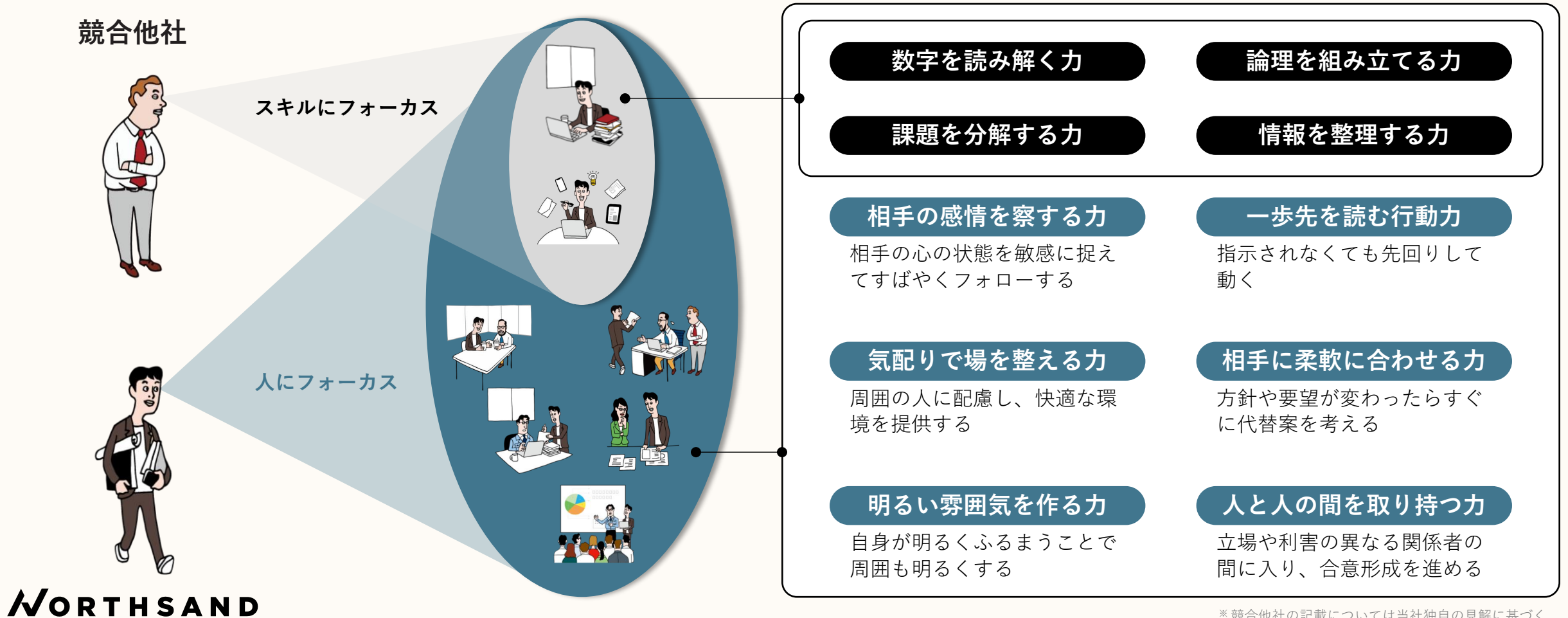
04.

財務情報

05.

リスク情報

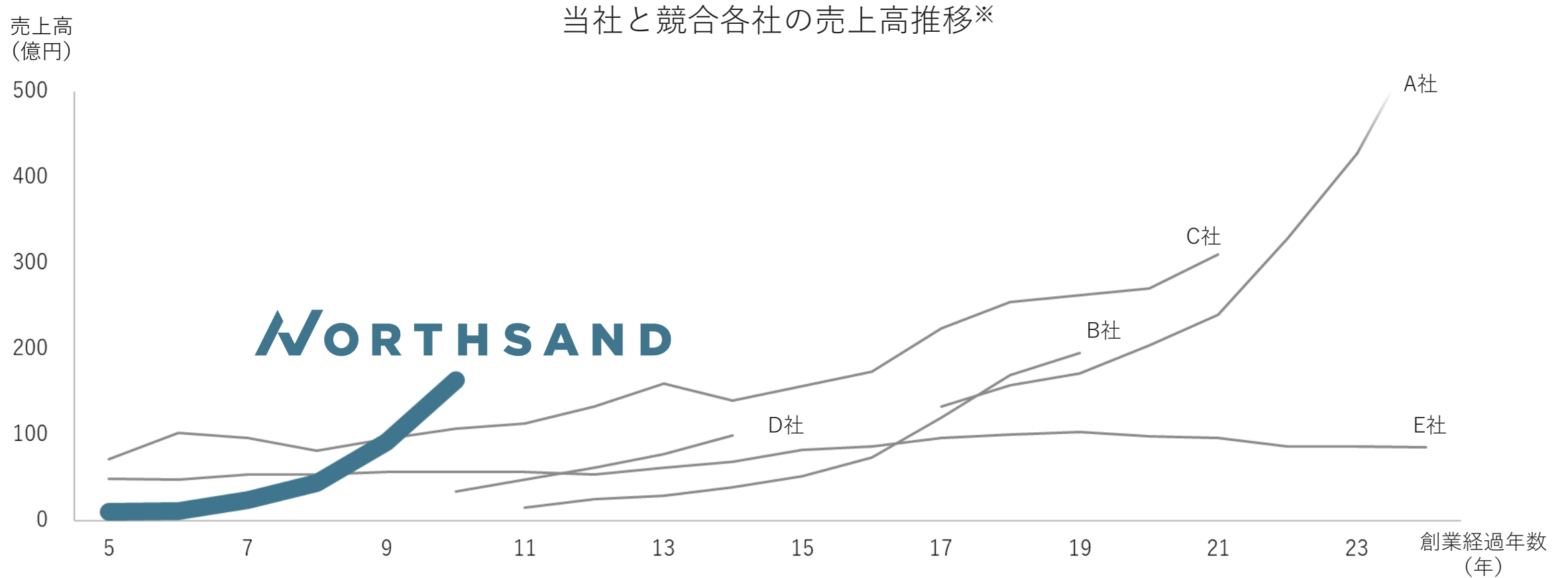
人にフォーカスを当てることで競合他社にはない痒い所に手が届くコンサルティングサービスを提供



※ 競合他社の記載については当社独自の見解に基づく

カンパニーハイライト | 競合他社と比較した成長力

上場しているコンサルティング企業と比較し早いスピードで成長中

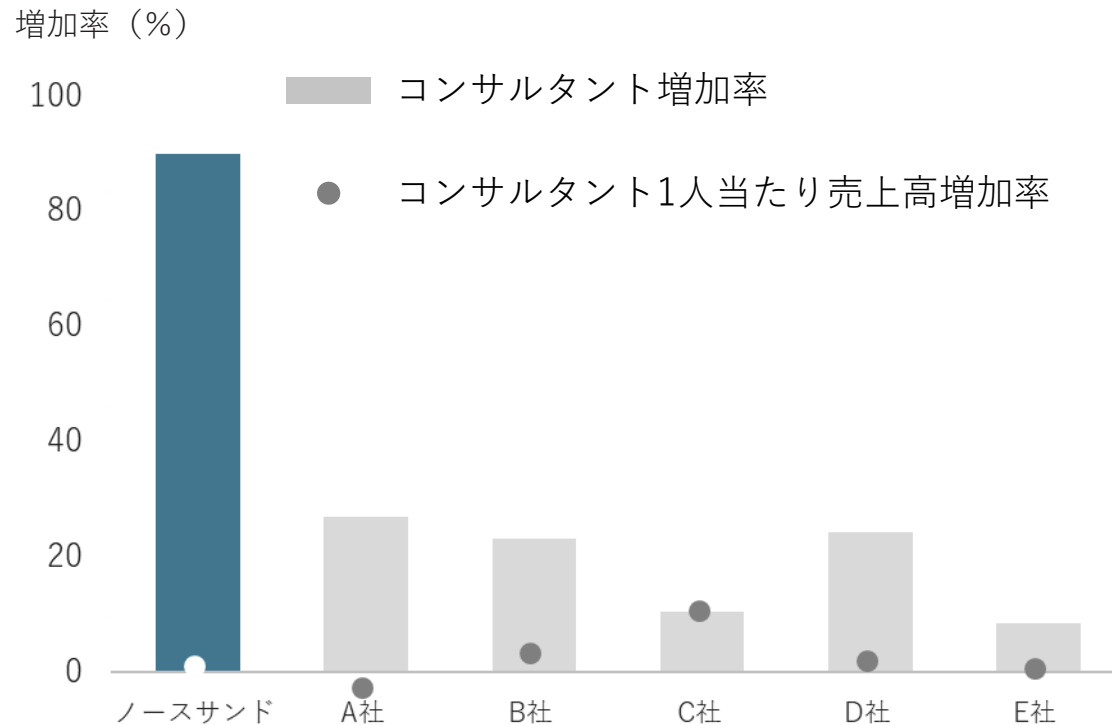


※ 各社の有価証券報告書をもとに当社作成

カンパニーハイライト | コンサルタントの増加による高い増収率

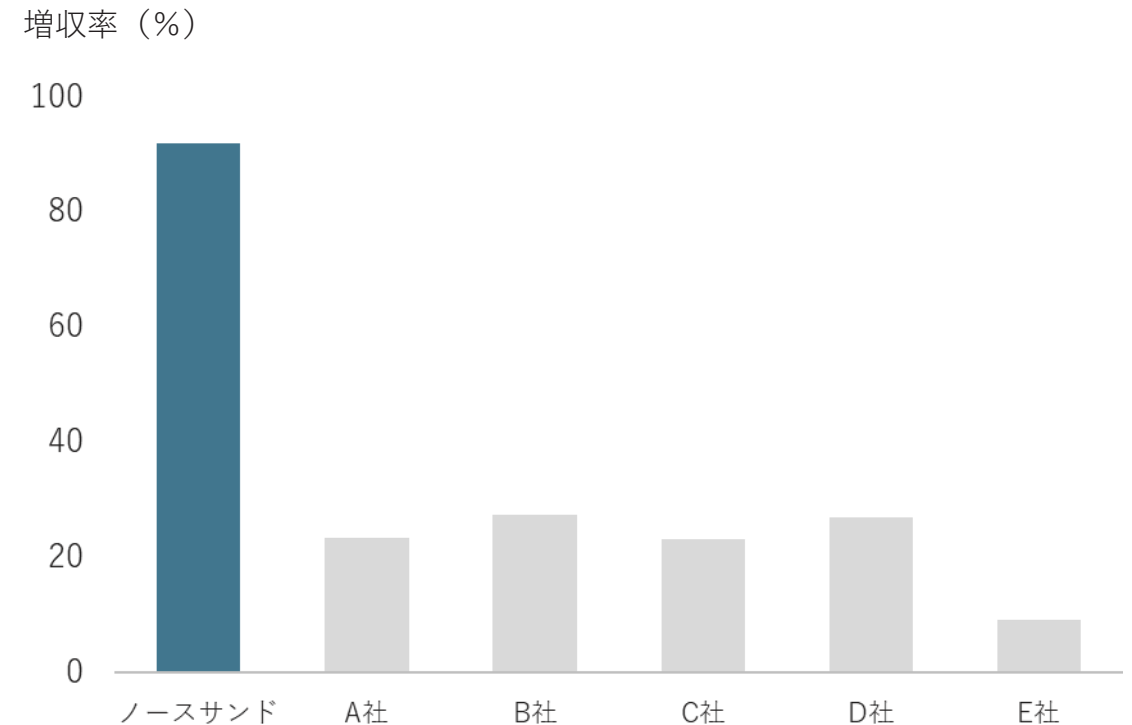
人間力を重視した採用方針のもと、コンサルタント数を拡大しつつ、上場しているコンサルティング企業を上回る高い増収率を実現

コンサルタント増加率と
コンサルタント1人当たり売上高増加率の比較※



※ 各社の有価証券報告書をもとに当社作成
コンサルタント増加率：2023年1月期→2025年1月期のコンサルタント数のCAGRにて算出
1人当たり売上高増加率：2023年1月期→2025年1月期の売上高÷期末コンサルタント数のCAGRにて算出

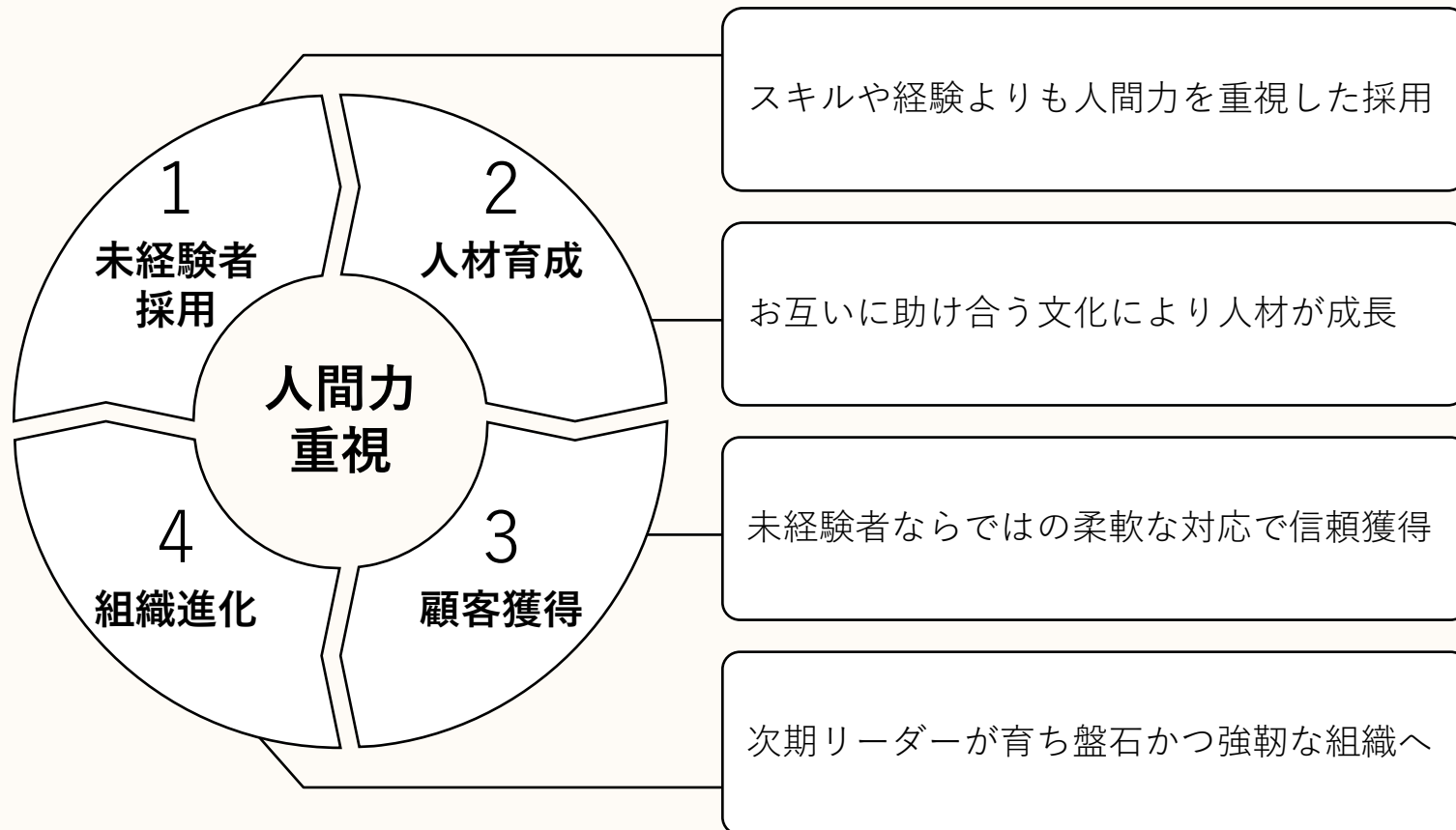
直近2事業年度の平均増収率の比較※



※ 各社の有価証券報告書をもとに当社作成
平均増収率：2023年1月期→2025年1月期の売上高のCAGRにて算出

各事業活動において人間力を重視することで、持続的な成長を実現

持続的な成長のサイクル



効果 (2026年1月期第2四半期時点)



採用数増 **3年連続300名超の採用**

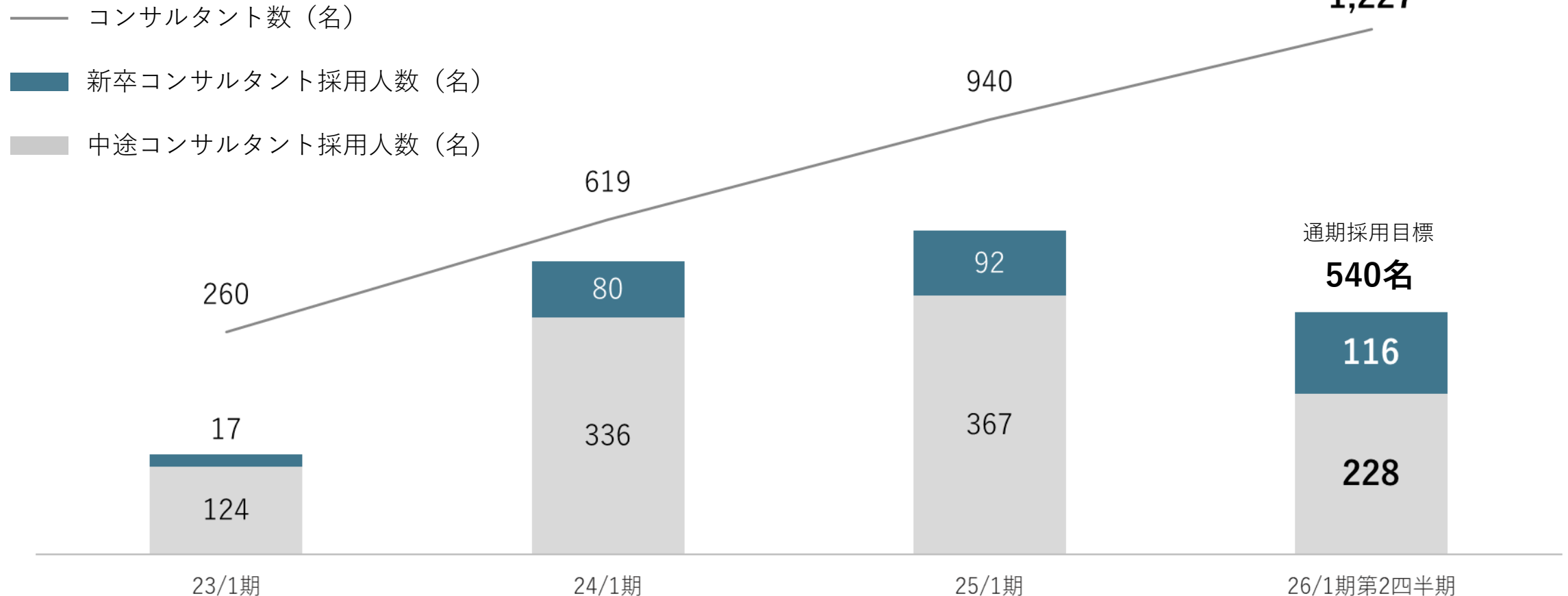
単価向上 **直近3年間で毎年向上**

高稼働率 **創業以来90%以上**

低離職率 **直近5年間で10%以下**

積極的な採用活動を展開し、直近2期では新卒含めコンサルタントが年間数百人規模で増加

直近3期のコンサルタント数と採用数の推移



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

対象



コンサル未経験者も含めた人材プール

応募



人材エージェント活用



YouTubeチャンネル

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

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

成果※

コンサル業界以外
からの応募割合

92.4%

応募者数

16,445名

選考倍率

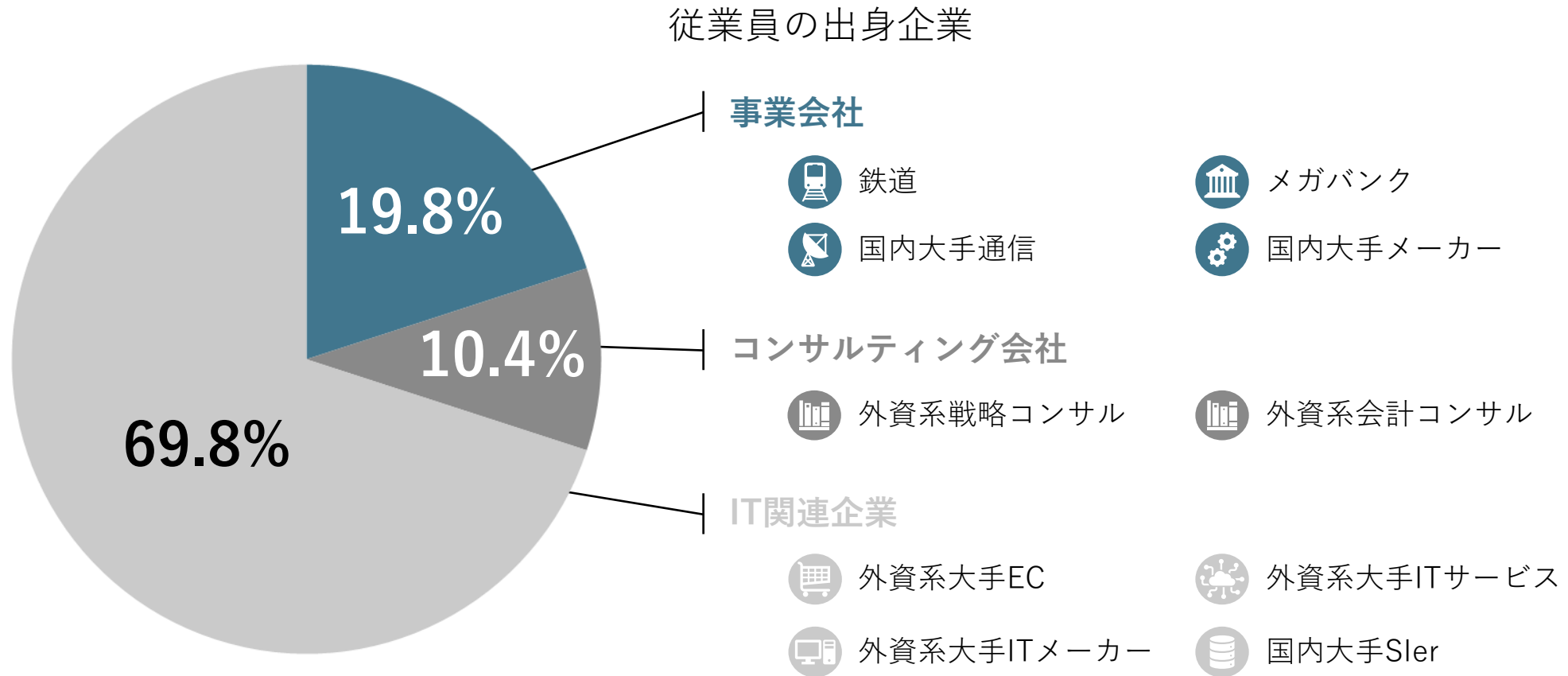
38倍

入社者数

434名

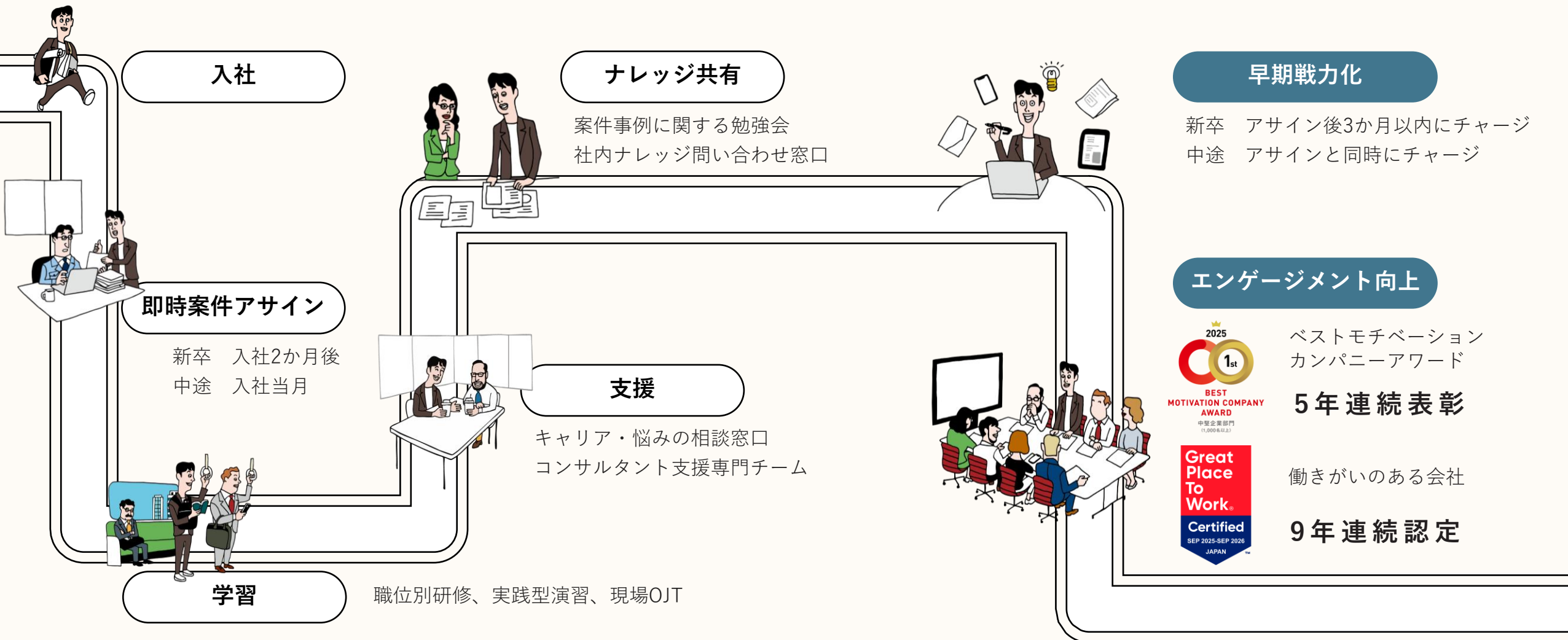
※ いずれも2025年1月期の1年間における内勤含む中途採用の実績 応募割合：コンサルティング会社以外からの応募者の割合、応募者数：採用フローへの応募者を集計、選考倍率：応募者数÷入社者数

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



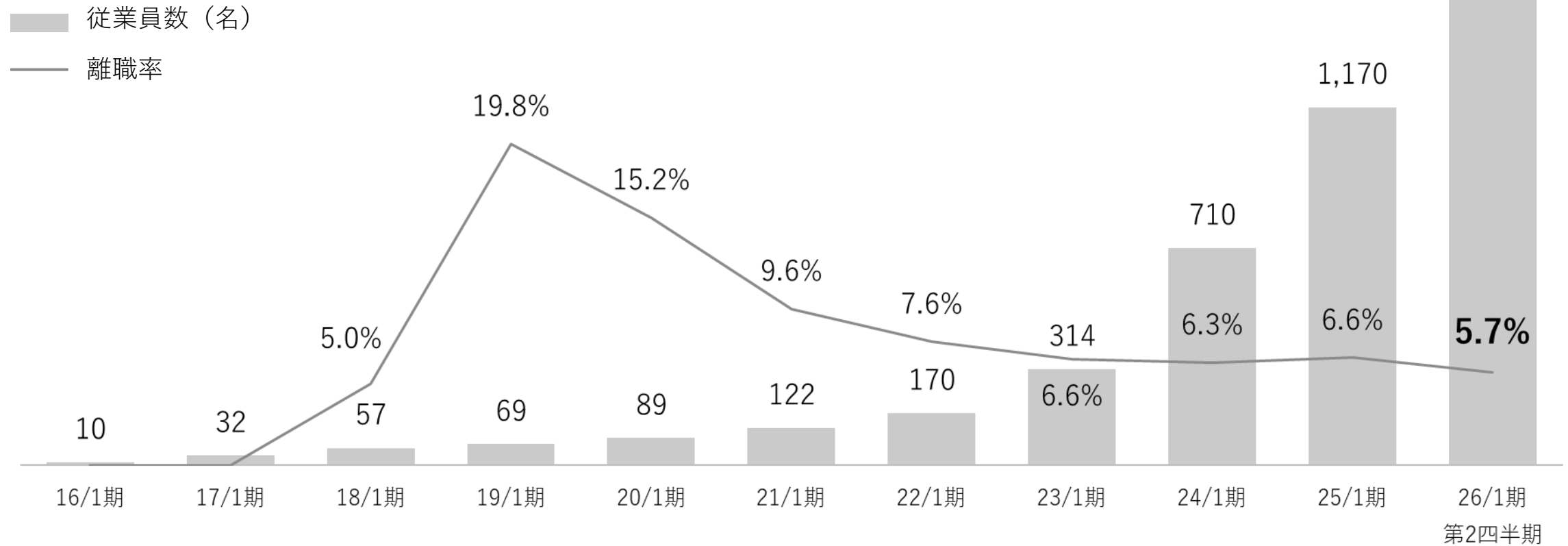
※ 2026年1月期第2四半期時点の中途入社従業員（1,127名）を対象に算出

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



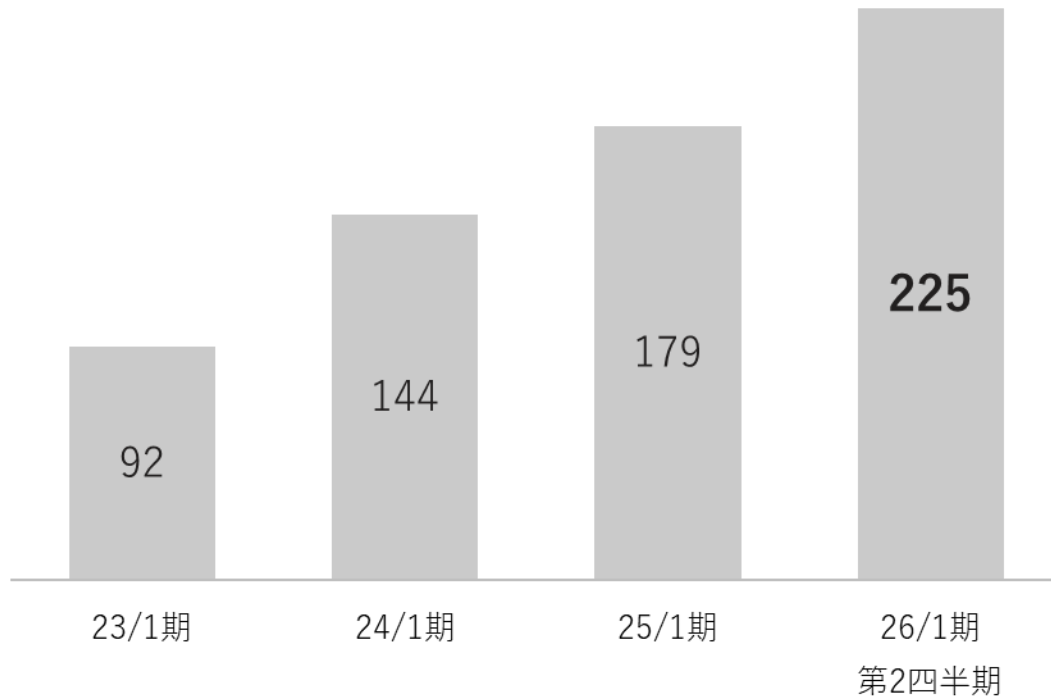
カルチャーマッチ採用に加え、高いエンゲージメントを維持する活動を愚直に継続することで離職率が改善

従業員数と離職率の推移



お客様数は着実に増加しており、高稼働率を維持

直近3期のお客様数※



※ 各期で売上を計上した会社数

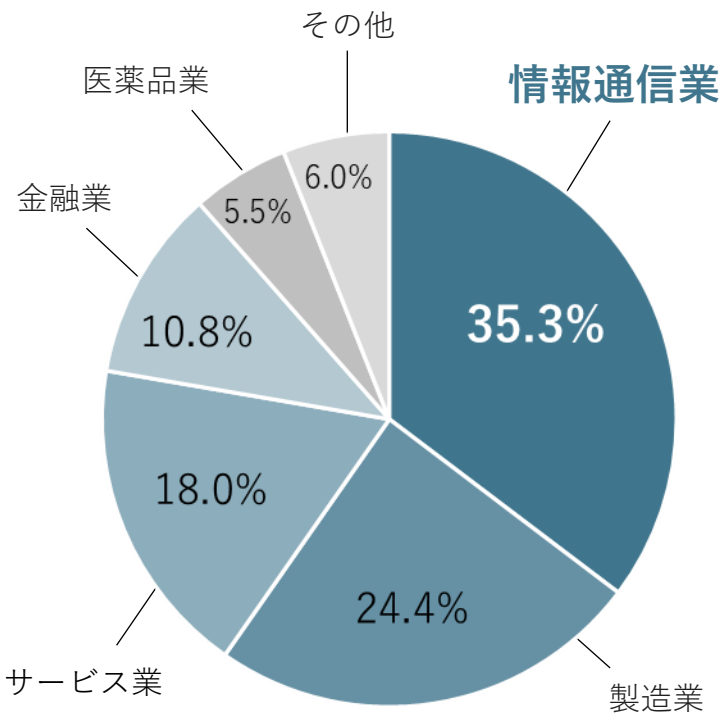
稼働率

創業以来、

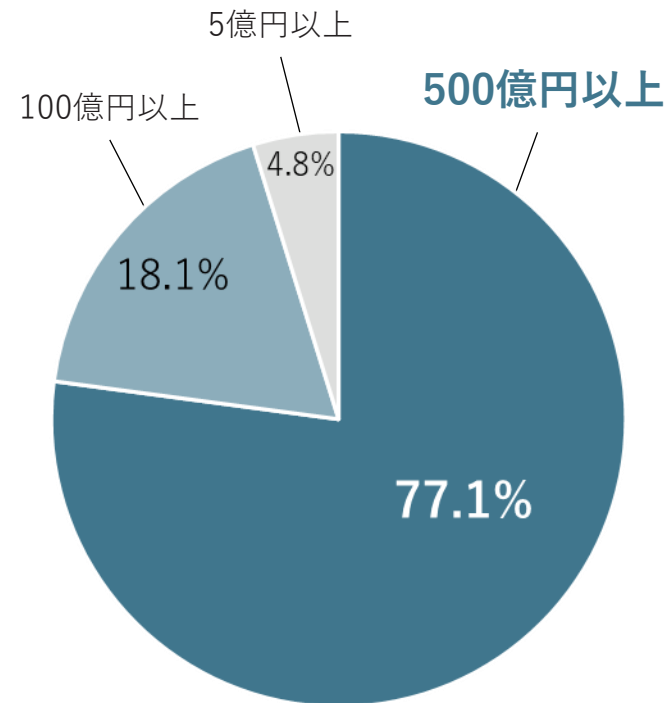
90%以上

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

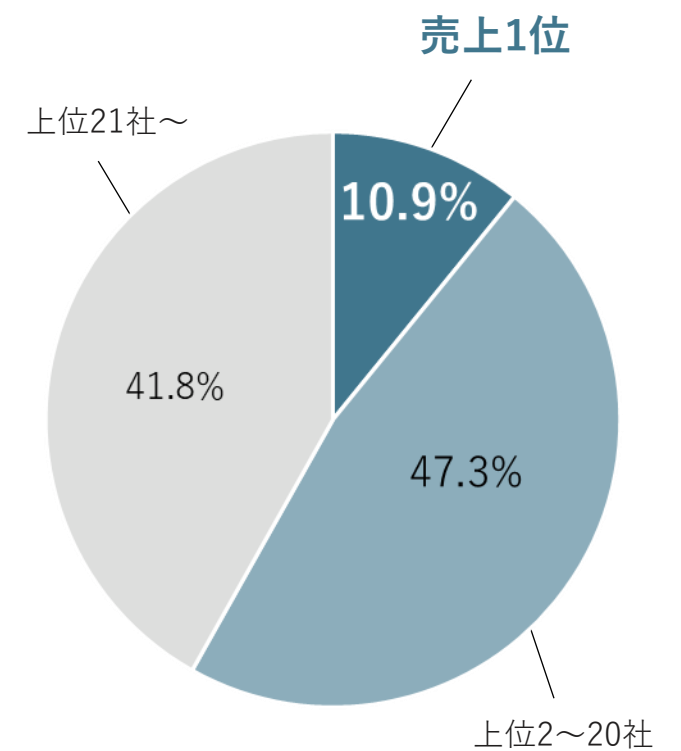
お客様の業界別売上比率



お客様の売上高規模の割合



お客様ごとの売上比率



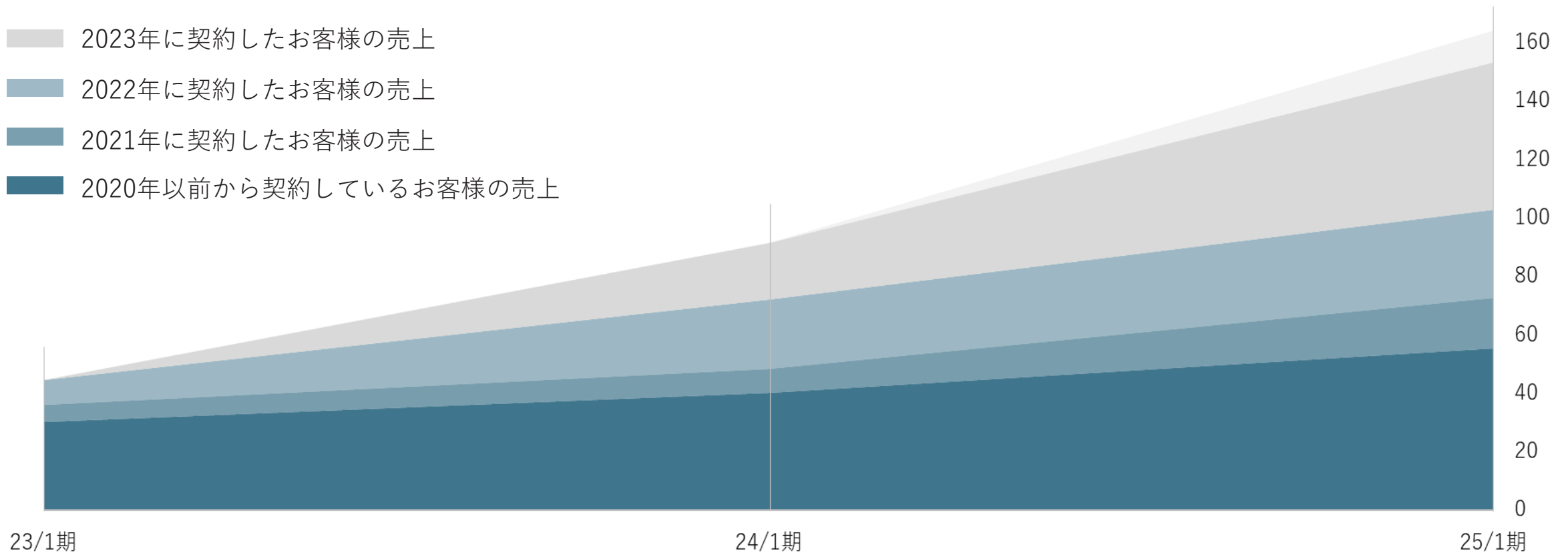
※ 2026年1月期第2四半期のお客様を対象に各カテゴリで分類
お客様の売上高については、2025年10月16日時点の情報をもとに当社にて作成

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

契約年別の売上割合

(億円)

- 2024年に契約したお客様の売上
- 2023年に契約したお客様の売上
- 2022年に契約したお客様の売上
- 2021年に契約したお客様の売上
- 2020年以前から契約しているお客様の売上



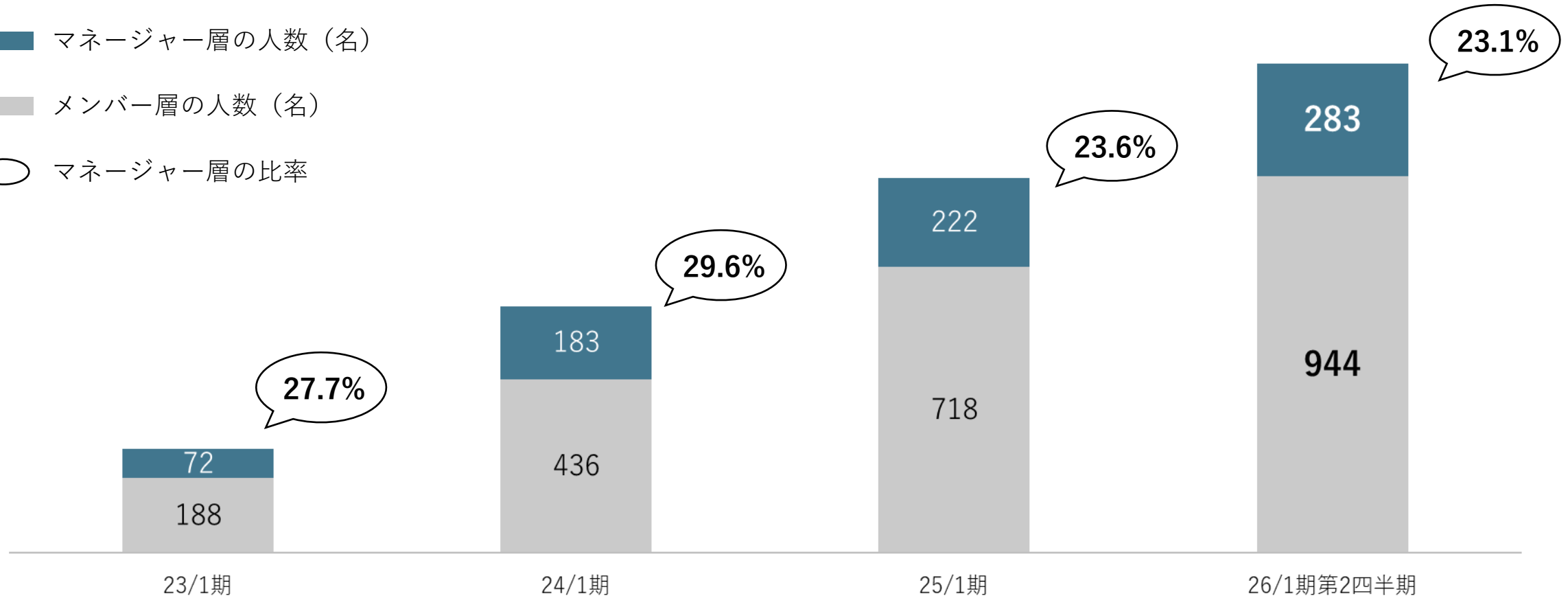
メンバー層が増加するなかで、次期マネージャー層が育つことで、バランスの良い人員構成比を実現

マネージャー層とメンバー層の推移

■ マネージャー層の人数（名）

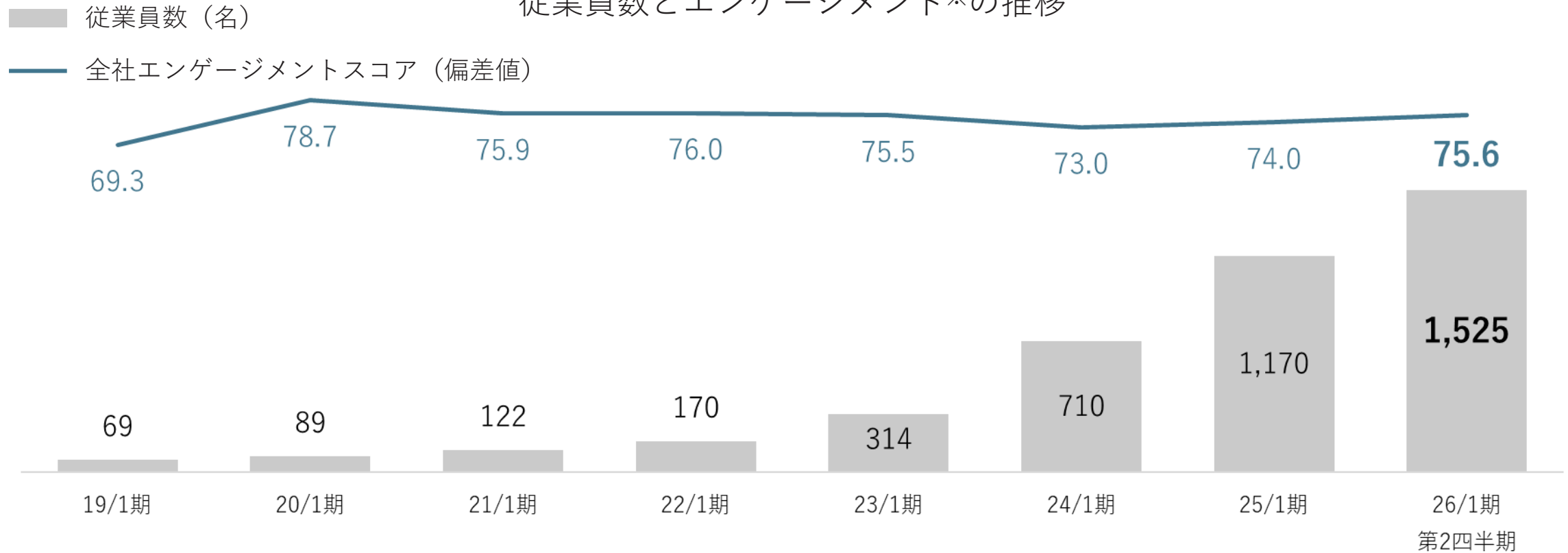
■ メンバー層の人数（名）

🗨️ マネージャー層の比率



従業員が年間数百名規模で増加するなか、理念が浸透し続けることで高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

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！」

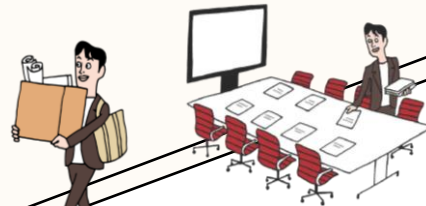
毎日お客様との会話を徹底



案件参画

入社後1か月

着実にコツコツと成果を出す



増員！

10名現場

入社後10か月

持ち前の人間力で信頼を獲得
現場リーダー就任

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！

30名現場

入社後1年半

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

増員！

60名現場



国内大手金融機関
大規模基幹システム刷新案件

01.

会社概要

02.

カンパニーハイライト

03.

今後の市場と成長戦略

04.

財務情報

05.

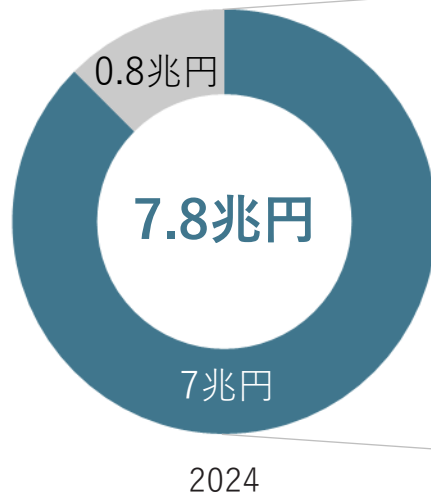
リスク情報

今後の市場と成長戦略 | 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2028年に約10兆円の規模へと成長する見込み

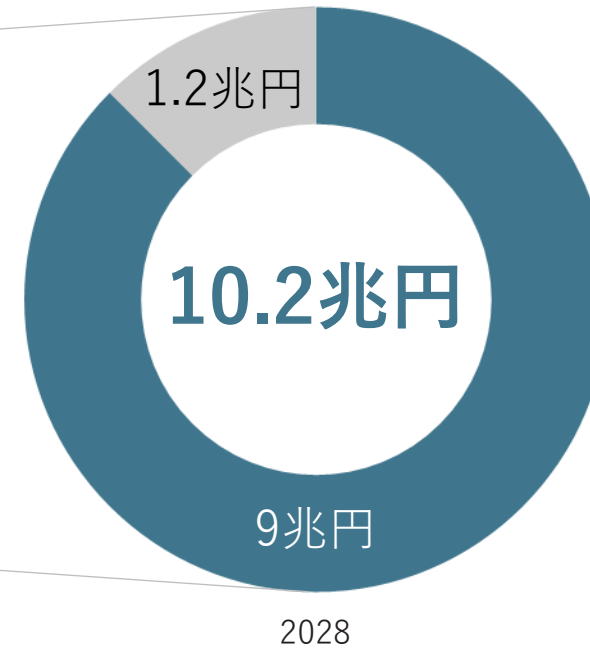
国内ITサービス市場・ビジネスコンサルティング市場規模予測※

■ 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



年間平均成長率
6.9%



※ 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～2024年も2桁成長を維持の見込み～』（2024年12月16日）

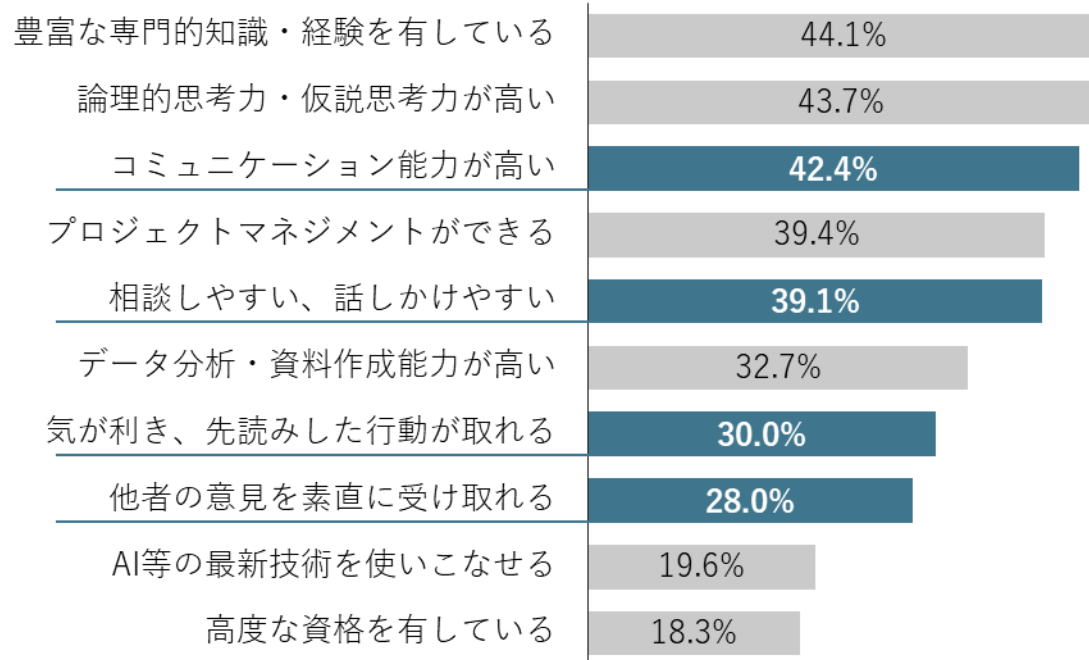
『国内ITサービス市場予測を発表～AI活用の実践とユースケース拡大が市場成長を促進～』（2025年3月13日）より当社にて2028年までを集計対象として作成

※ 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

今後の市場と成長戦略 | コンサルタントに求める要素

コンサルタントには知識、経験、スキルだけではなく、周囲と良好な関係を築き、維持するために必要な人間力に関する要素も求められている

「コンサルタントにどのような要素を求めるか」※



※ 当社調べ 企業の役員・部長・課長層 489名に対する質問調査
過去に、IT・ビジネス関連のコンサルティング発注経験がある企業をランダムに抽出して調査を実施



- 面白くなさそうな仕事を、**面白くする**のがコンサルタントの仕事
- 自分が**楽しんでいる**という背中を見せたい
- **素直に**自分が仕事を楽しむ

パートナー コンサル出身



- お客様、メンバー問わず、率先して**コミュニケーション**を図り**絆を深める**
- 困っている人には声をかけ、誰かを一人にしないという**助け合いの精神**が大事

ディレクター メーカー出身

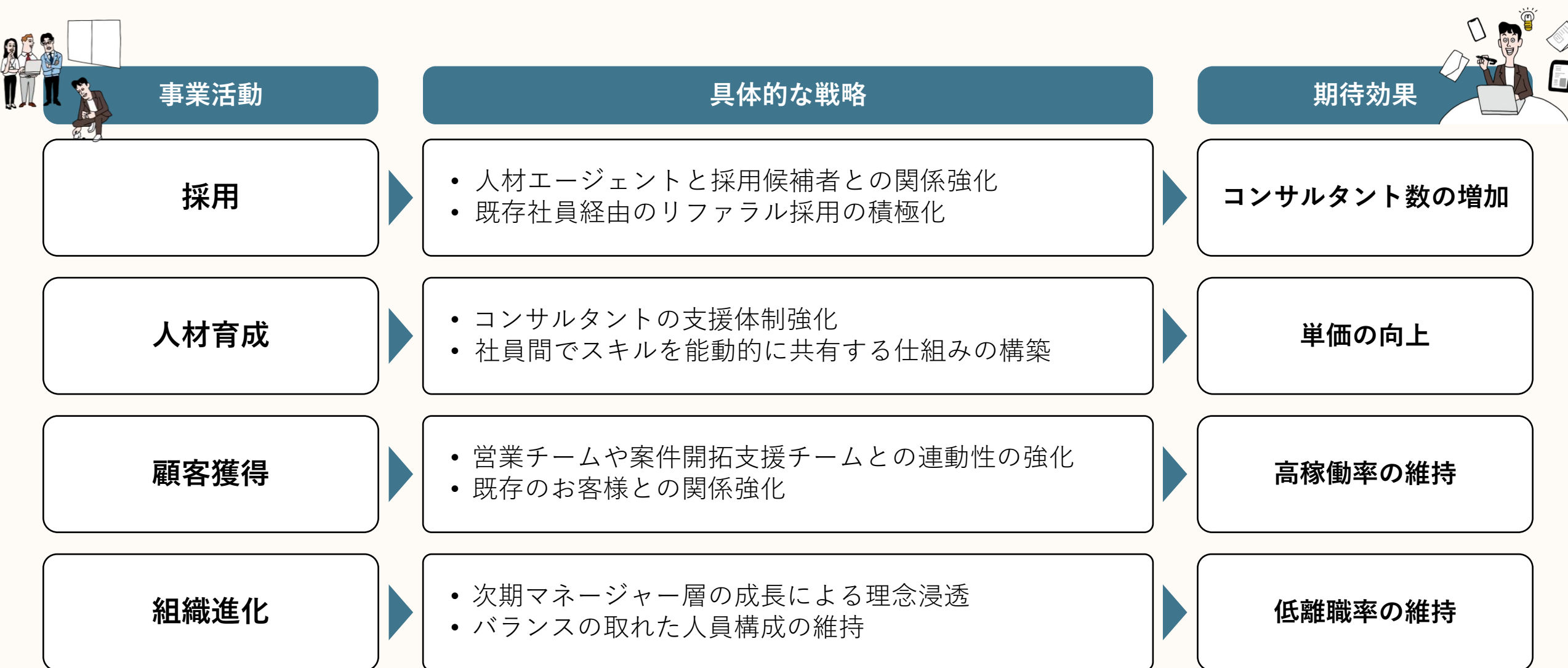


- 関係構築には、**お客様を知り尽くしてから**行う**雑談**が大切
- 受け身にならず**能動的に**、**コツコツ**と仕事を進めることが評価につながる

ディレクター IT企業出身

今後の市場と成長戦略 | 今後の成長戦略

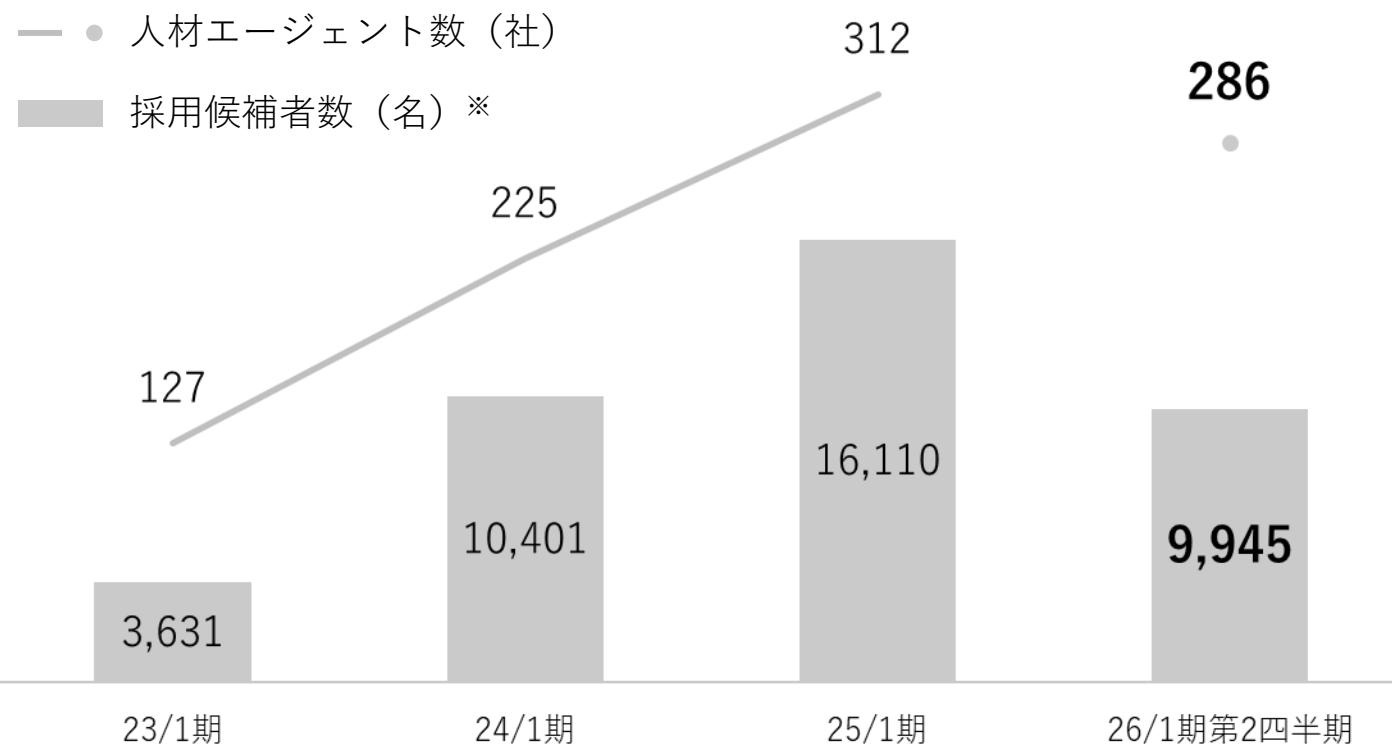
これまでと同様にコンサルタント数とお客様を着実に積み上げて売上高と利益の持続的な成長を目指す



今後の市場と成長戦略 | 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



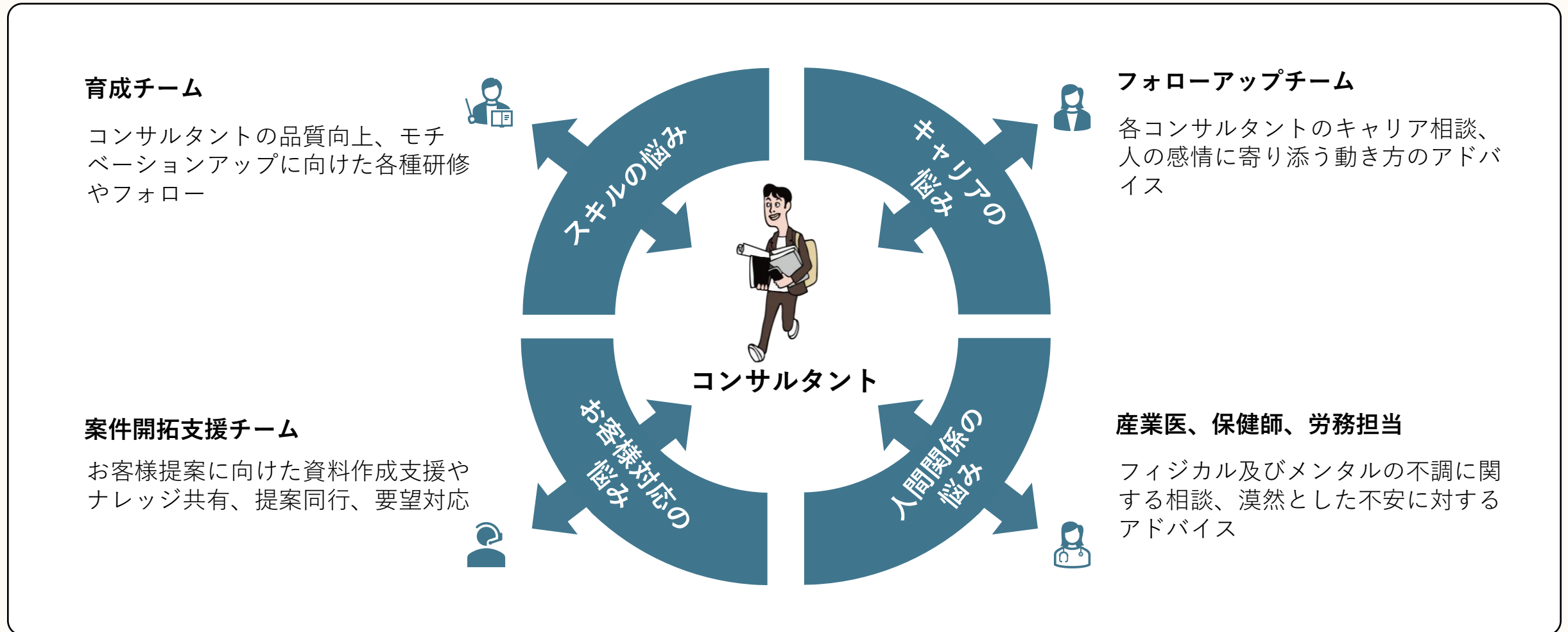
※ 人材エージェント経由の採用候補者数

リクルーターアワーズ



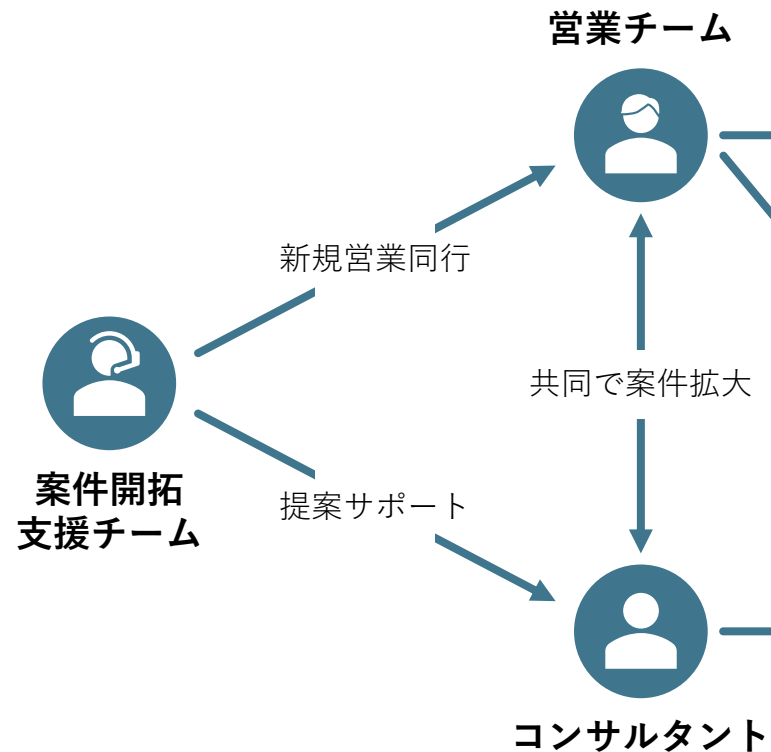
年に2度、当社の採用活動にご協力いただいた人材エージェント様をご招待して懇親・表彰し、感謝を伝える活動

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



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

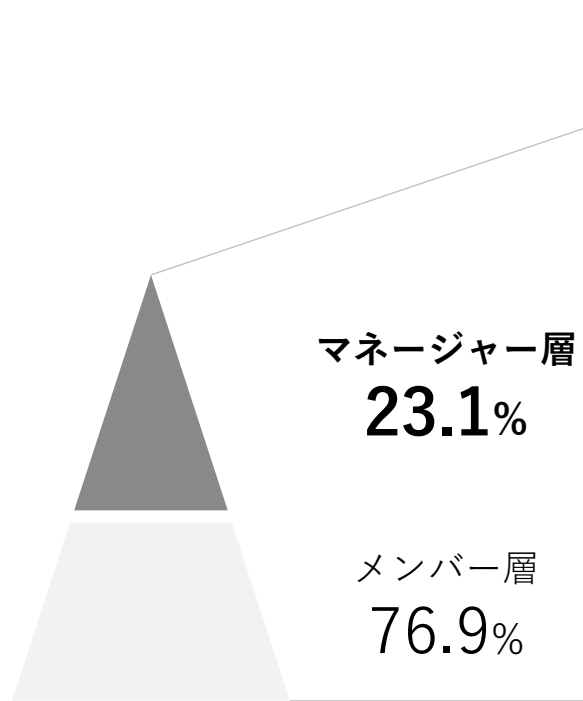
追加案件・増員提案

- 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

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

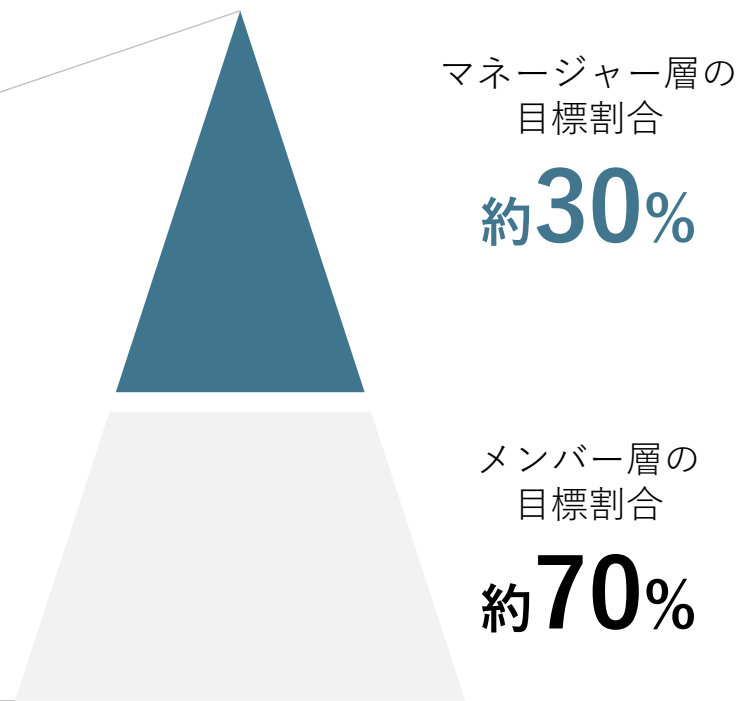
26/1期第2四半期の人員構成

コンサルタント数 1,227名



長期目標に向けた組織拡大の考え方

コンサルタント数長期目標 3,000名



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

今後の市場と成長戦略 | 長期の目標

中期目標として売上高成長率30～35%、営業利益率20～25%の達成を目指し、長期的には売上高600億円及び営業利益率30%の実現を通じて、コンサルティング業界において確固たるポジションを目指す

指標	2025年1期期	2026年1月期予想	中期目標※	長期目標
コンサルタント数	940名	1,400名超	2,000名以上を目指す (中計最終年度)	3,000名以上を目指す
稼働率	90%以上	90%以上	90%以上の維持を目指す (中計期間中)	90%以上の維持を目指す
平均単価	前期比で向上	前期比で向上	継続的な向上を目指す (中計期間中)	継続的な向上を目指す
売上高	164.1億円	250.0億円	売上高成長率 30～35%を目指す	600億円を目指す
営業利益率	16.9%	19.5%	20～25%を目指す	30%を目指す

※ 2026年1月期から2028年1月期までの期間における経営目標

新規上場の目的

知名度向上による採用強化

当社が今後もお客様の多様なニーズに応え、質の高いサービスを提供し続けていくためには高い人間力を備えた人材が必要です。

上場による知名度向上を通じて、より多くの優秀な人材に当社の魅力を伝え、当社のカルチャーにフィットする人材を安定的に獲得できるよう、採用活動を強化してまいります。

信用力向上によるブランド強化

当社のコンサルティングサービスは人間力を強みに高い評価をいただいております。今後の成長に向けて対外的な信用力のさらなる強化が必要です。

お客様との接点を増やし、成長機会を確実に獲得するためにも、当社の価値観やサービスを社会に広く伝えていく必要があります。上場を通じて、さらなる信用を獲得し、ブランド強化を図ってまいります。

資金使途

コンサルタント・内勤人材の給与 約6,500百万円

コンサルタント・内勤人材の採用費 約2,700百万円

オフィスの増床・移転費用 約200百万円

01.

会社概要

02.

カンパニーハイライト

03.

今後の市場と成長戦略

04.

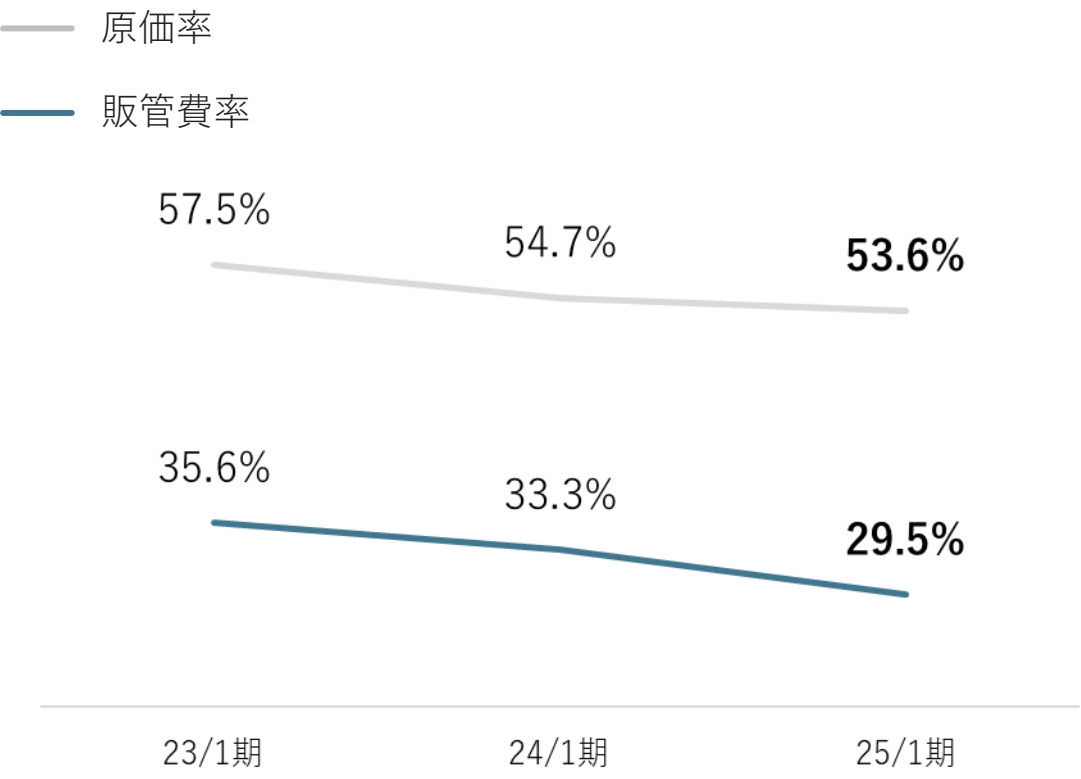
財務情報

05.

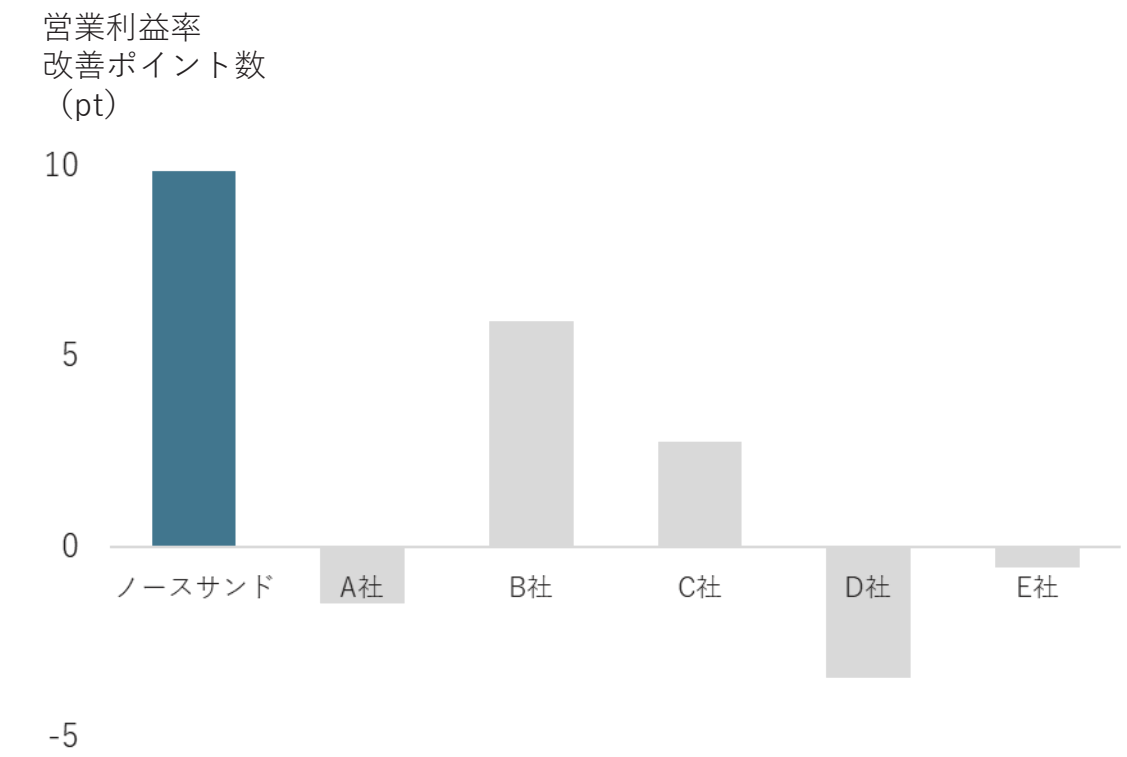
リスク情報

規模拡大に伴ってコスト比率が低下しており、営業利益率が競合他社よりも改善

当社の原価率・販管費率の推移



直近2事業年度の営業利益率改善ポイント数※



※ 各社の有価証券報告書をもとに、当社にて（前期の営業利益率）－（3期前の営業利益率）を算出し作成
当社は（2025年1月期の営業利益率）－（2023年1月期の営業利益率）で算出

売上高 (百万円)

56.4%増

6,062

5,452

4,814

4,194

3,877

3,531

第1四半期

第2四半期

第3四半期

第4四半期

第1四半期

第2四半期

25/1期

26/1期

営業利益 (百万円)

96.3%増

1,251

982

902

714

637

519

第1四半期

第2四半期

第3四半期

第4四半期

第1四半期

第2四半期

25/1期

26/1期

財務情報 | 直近3期の損益計算書※

単位：百万円	24 / 1 期	25 / 1 期	26 / 1 期 第 2 四 半 期
売上高	9,147	16,417	11,514
売上原価	5,005	8,793	5,956
売上総利益	4,141	7,623	5,558
売上総利益率	45.3%	46.4%	48.3%
販管費	3,047	4,849	3,325
営業利益	1,093	2,774	2,233
営業利益率	12.0%	16.9%	19.4%
営業外損益	14	24	3
経常利益	1,108	2,798	2,236
経常利益率	12.1%	17.0%	19.4%
特別損益	△55	0	0
税引前当期純利益	1,052	2,799	2,236
法人税等	233	825	675
当期純利益	819	1,974	1,560
当期純利益率	9.0%	12.0%	13.6%

※ 2025年1月期に単体決算会社に移行しており、現在の事業内容に係る業績を比較可能とするため、2024年1月期は単体財務数値を記載

財務情報 | 直近3期の貸借対照表※

単位：百万円	2 4 / 1 期	2 5 / 1 期	2 6 / 1 期 第 2 四 半 期
流動資産	3 , 1 6 1	5 , 6 4 2	7 , 3 8 4
現金及び預金	1 , 5 9 4	3 , 2 7 6	4 , 3 8 6
売掛金	1 , 2 3 6	1 , 9 3 7	2 , 4 5 2
その他	3 3 1	4 2 9	5 4 5
固定資産	9 5 4	1 , 3 6 1	1 , 3 2 3
有形固定資産	3 0 0	7 4 0	6 9 4
投資その他の資産	6 5 4	6 2 0	6 2 8
資産合計	4 , 1 1 6	7 , 0 0 3	8 , 7 0 7

単位：百万円	2 4 / 1 期	2 5 / 1 期	2 6 / 1 期 第 2 四 半 期
流動負債	2 , 4 6 4	3 , 0 5 1	3 , 3 3 0
買掛金	2 3 8	4 2 1	4 8 9
未払金及び未払費用	7 6 3	6 2 2	6 9 7
未払法人税等	3 1 8	6 3 7	6 7 5
未払消費税等	3 7 6	6 4 9	4 4 8
その他	7 6 9	7 2 2	1 , 0 1 9
固定負債	5 9 1	9 1 8	7 8 2
長期借入金	4 8 5	6 0 2	4 8 0
社債	1 0 6	2 0	1 0
その他	0	2 9 5	2 9 2
資本金	3 0	3 0	3 0
資本剰余金	4 6	4 6	4 6
利益準備金	7	7	7
利益剰余金	9 7 5	2 , 9 4 9	4 , 5 1 0
負債及び純資産 計	4 , 1 1 6	7 , 0 0 3	8 , 7 0 7

※ 2025年1月期に単体決算会社に移行しており、現在の事業内容に係る業績を比較可能とするため、2024年1月期は単体財務数値を記載

01.

会社概要

02.

カンパニーハイライト

03.

今後の市場と成長戦略

04.

財務情報

05.

リスク情報

主要なリスクは5つ

その他のリスクは、有価証券届出書の「事業等のリスク」を参照

項目	主要なリスク	可能性	時期	影響度	リスク対応策
1. 人材の採用・育成リスク	業界内における激しい人材競争の中で、計画通りに人材を確保し育成することが困難になるリスク、また、他社への人材流出・競争力低下のリスク	中	特定時期 なし	中	採用活動におけるブランディング強化を通じて、人材エージェントや採用候補者に当社のファンになっていただく。また、従業員がさらに理念に共感し、行動指針を体現できるよう情報発信・交流の機会を継続することで従業員のエンゲージメントを強化し、モチベーションと定着率を向上させる
2. 特定顧客への依存リスク	上位の特定顧客の経営方針の変更や業績の悪化が生じた場合、当社の財務状況や経営成績に影響を及ぼすリスク	中	特定時期 なし	中	主要顧客との良好な関係維持と新規案件開拓をバランスよく進めることで、顧客ポートフォリオの多様化を図る
3. 中期経営目標及び長期目標に関するリスク	社会経済環境、競争環境、技術革新、その他経営環境等により、中期経営目標及び長期目標を達成できないリスク	中	数年以内	中	採用活動／組織運営／営業活動・コンサルティングサービスそれぞれにおいて、当社のファンを増やし、ビジネスのストック性を向上させ、競争優位性をさらに高める
4. 情報セキュリティリスク	機密情報が外部に漏洩した場合、社会的信用の低下や損害賠償が発生するリスク	中	特定時期 なし	中	役職員に対して定期的に教育を実施し、ISO27001に準拠した規程・マニュアルの整備・運用を行い情報管理体制の強化に努める
5. コンプライアンスリスク	役職員が法令に違反する行為を行い、当社の社会的信用を損なうことで売上の減少や罰則の適用等当社の事業及び業績に重大な影響を及ぼすリスク	低	特定時期 なし	大	法令順守の徹底を図るため、行動規範の策定及び定期的な社内教育を実施し、コンプライアンス意識の向上に努める

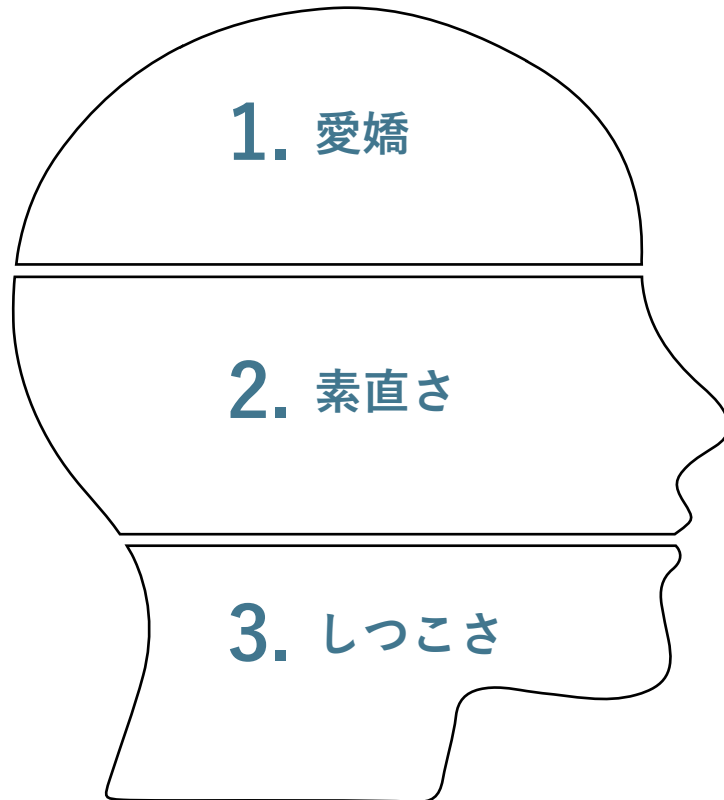
Appendix.



Appendix. | 人間力の3要素

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



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席を配置する



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接地点を見つけ、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

- ・各承認ルートで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



面接前後の雰囲気づくり

- ・候補者の緊張をほぐす雑談ネタ（出身地や趣味など）を仕込んでおく
- ・机や椅子を整えて候補者が安心できる空間にする
- ・面接のメモは面接中に整理して、面接可否を即座に連携する



入社前の不安解消

- ・歓迎会で入社者同士の関係を深め、既存社員も紹介する
- ・入社手続きは入社当日に横に並んで一緒に対応する
- ・アサイン先の社員やお客様の情報について事前に共有する



エージェントとの関係を深める工夫

- ・打ち合わせでもプライベートも交えた雑談を欠かさず積み重ねる
- ・相手のオフィスに出向いて、本音をじっくり聞く時間を取る
- ・紹介から入社につながったメンバーの活躍ぶりを共有する

組織の士気を高める工夫

- ・イベントでは拍手や歓声のきっかけ役になり、場を盛り上げる
- ・誕生日や資格の取得などはチームのチャットで祝う
- ・現場の雰囲気が沈んでいるときはお菓子を買って全員に配る



利他・助け合いの行動

- ・問い合わせがあれば即座に回答する
- ・新規アサイン者はランチに行き、相談しやすい空気を作る
- ・タスクがあふれそうな人の仕事を積極的に巻き取る



感謝と称賛の文化づくり

- ・小さなタスクでも「ありがとう」と声をかける
- ・成果を出したメンバーは全員が参加するチームチャットや会議で称賛する
- ・メンバーの送別会はコンテンツを綿密に作り込んでリハーサルする

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

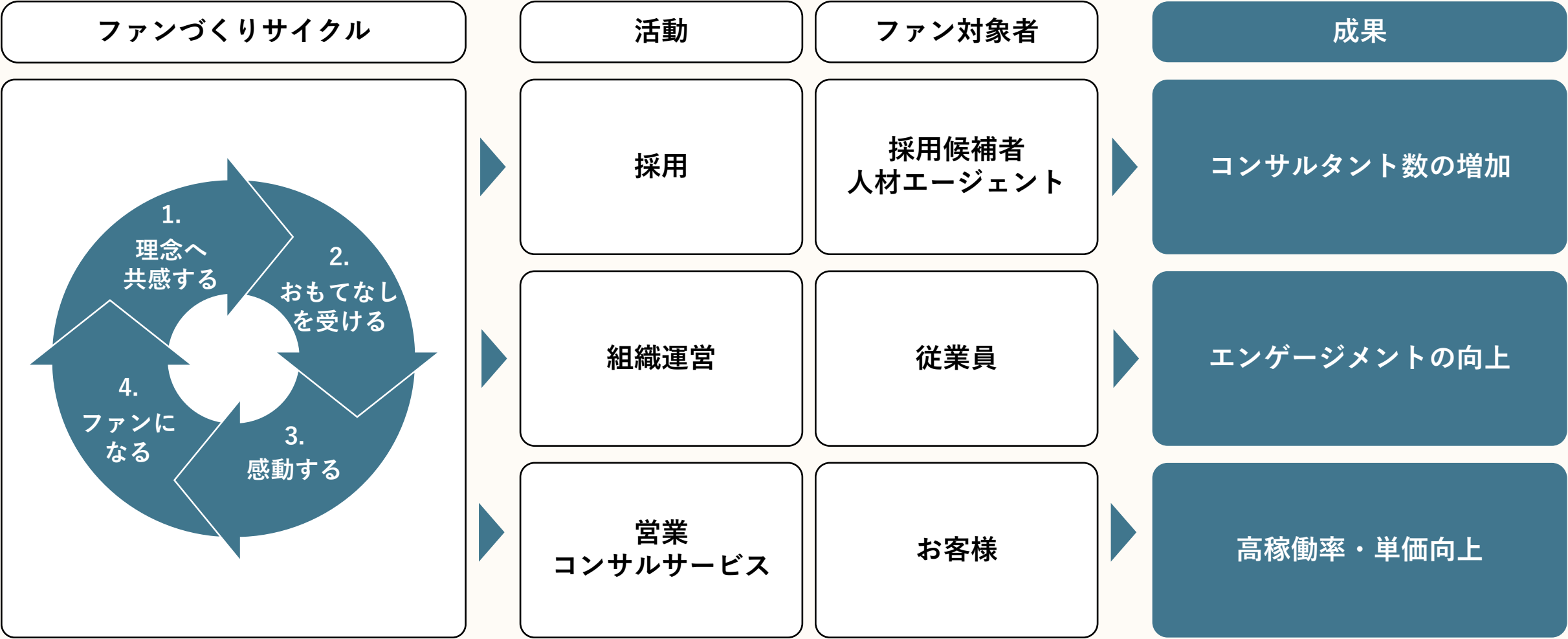
メインフレームで稼働する**基幹システムのオープン化**プロジェクト

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



Appendix. | ファンづくりによる競争優位性

ファンづくりサイクルにより各事業活動で当社のファンを増やし、再現性の高い競争優位性の実現を目指す



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



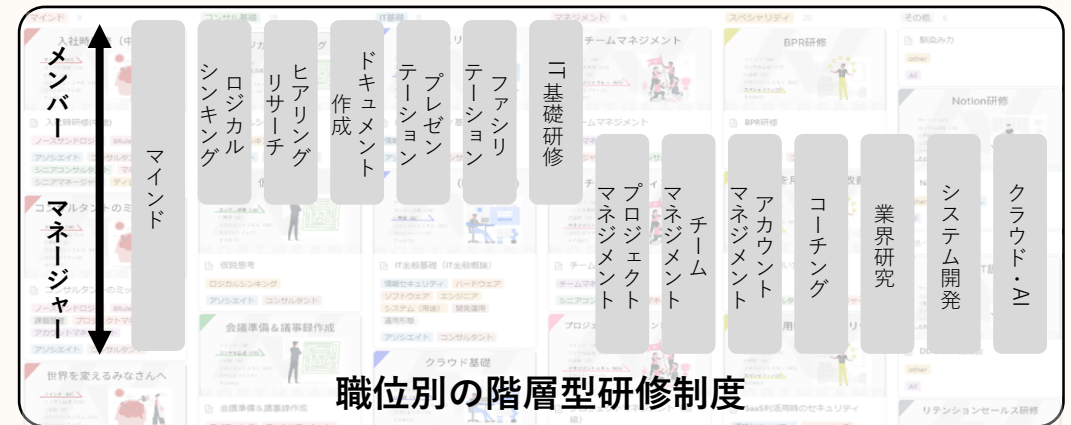
コンサルスキル
マネジメントスキル
IT・業界知識

人間力

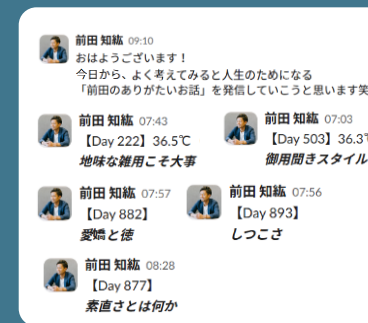


愛嬌
素直さ
しつこさ

研修で学ぶ



体験から学ぶ



社長メッセージ



全社員集会

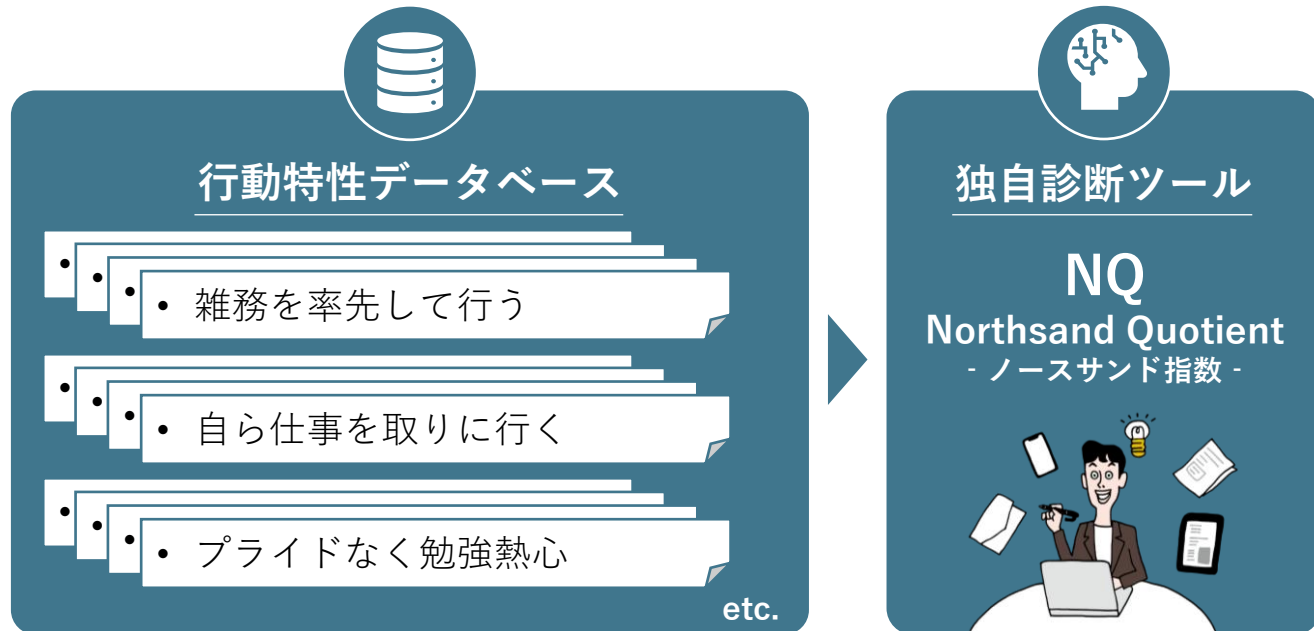


経営陣との交流

Appendix. | 当社の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



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。

なお、当資料のアップデートは今後、毎年1回、4月頃を目処として開示を行う予定です。

次回は2026年4月頃を予定しております。

NORTHSAND

