MIRAIWORKS

2026年9月期

# 決算説明資料・事業計画および成長可能性に関する事項

Last Update 2026.11.13

# 目次


00 会社概要

01 エグゼクティブサマリー

02 2026年9月期決算概要

03 主要KPI推移

04 活動実績

05 日本社会と当社の思い

06 事業の内容及び収益構造

07 市場環境

08 競争優位性及び成長戦略

09 2027年9月期までの事業計画

10 認識するリスク及び対応策


MIRAIWORKS



00

# 会社概要

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# 会社概要

| | |
|---|---|
| 会社名 | 株式会社みらいワークス（Mirai Works Inc.） |
| 設立 | 2012年3月14日 |
| 資本金 | 94,910千円（2026年9月30日時点） |
| 取締役 | 岡本祥治、池田真樹子、中田康雄、相澤利彦 |
| 監査役 | 亀村明、品川広志、本行隆之 |
| 執行役員 | 久野芳裕、高橋寛、天野雄介、高橋信次 |
| 事業内容 | プロフェッショナル人材事業、地方創生事業、<br>ソリューション事業 |
| 従業員数 | 266人 ※他、業務委託・派遣社員等のパートナー87名<br>※当社社内業務に従事する者のみ、有期契約社員を含む<br>（2026年9月30日時点） |

拠点

本社
〒105-0001
東京都港区虎ノ門4-1-13
Prime Terrace KAMIYACHO 2F
https://mirai-works.co.jp/

支社

関西支社
〒541-0053
大阪府大阪市中央区本町4-2-12
野村不動産御堂筋本町ビル 8F

九州支社
〒812-0013
福岡県福岡市博多区博多駅東1-12-17
Totsu Biz Hakata Front 3F

東北支社
〒980-0021
宮城県仙台市青葉区中央4-4-19
アーバンネット仙台中央ビル3F



01

# エグゼクティブサマリー

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# エグゼクティブサマリー

## 業績

| 項目 | 実績 | 前年同期比 | | 達成率※1 |
|---|---|---|---|---|
| 売上高 | 11,630百万円 | ＋485百万円 | 104.4% | 99.8% |
| 売上総利益 | 3,030百万円 | ＋189百万円 | 106.7% | 99.7% |
| 営業利益 | 371百万円 | +87百万円 | 130.8% | 100.5% |
| EBITDA※2 | 306百万円 | +27百万円 | 109.7% | ー |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 156百万円 | +64百万円 | 171.3% | 108.4% |

※1 2026年8月14日公表業績予想比 / ※2 EBITDA＝税引前当期純利益＋支払利息＋減価償却費＋敷金償却費＋のれん償却費

## Topics

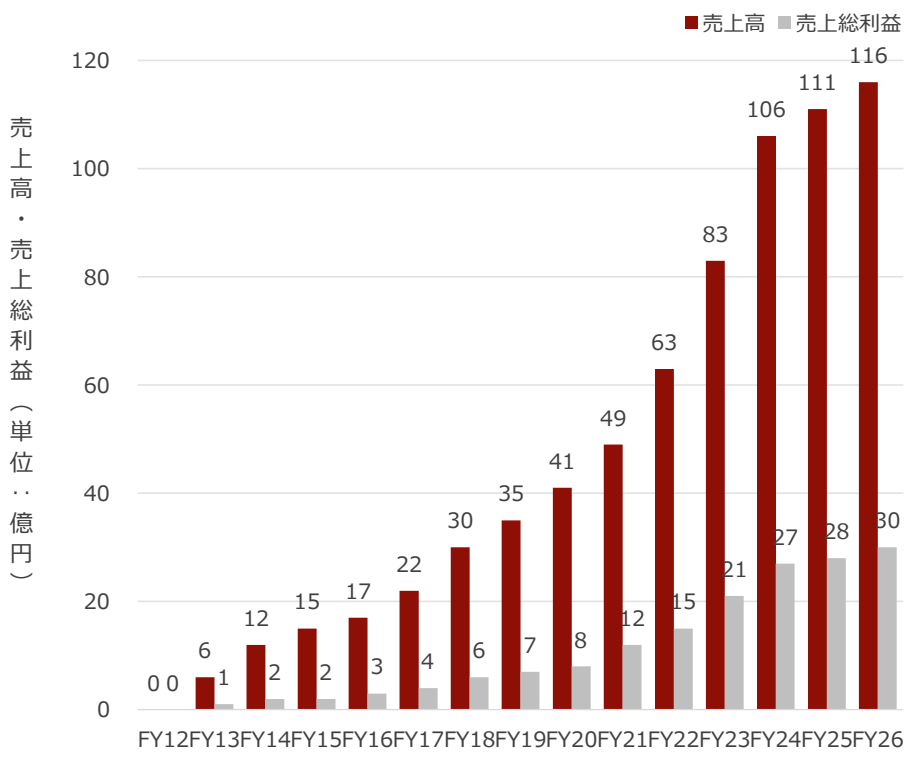
- 通期は15期連続の増収で、売上高・売上総利益ともに過去最高。営業利益・当期純利益も増益を達成。
- 2026年8月14日公表の業績予想に対し、売上高・売上総利益は99%台の着地、営業利益・当期純利益は計画を達成。当期純利益はのれん減損損失113百万円を特別損失に計上するも前期比増益。
- 第4四半期は、主力事業の回復と販管費の減少により営業利益129百万円（前年同期比234.0%）と、前四半期の営業損失から黒字転換。
- 主力のプロフェッショナル人材事業は、第4四半期に前四半期比・前年同期比ともに増収増益となり、通期でも増収増益。
- 地方創生事業は増収で営業損失も縮小。一方、ソリューション事業は増収となったものの、営業損失が拡大。
- 26卒新入社員が7月に営業部門へ本配属され、営業人員は85.9名に拡大。

# 業績推移

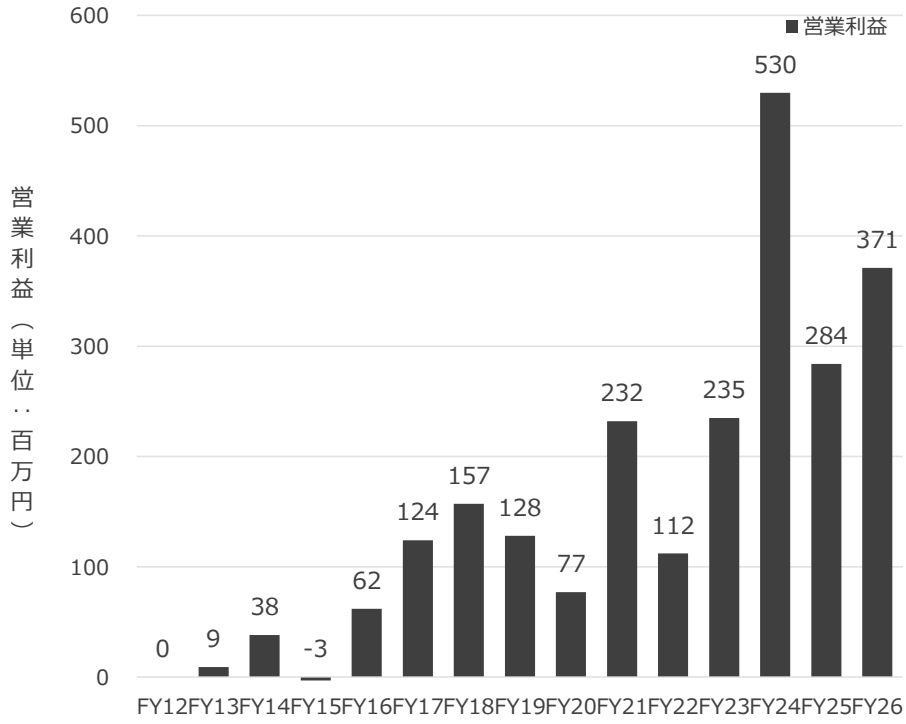
- 創業以来１５期連続増収。売上高、売上総利益ともに過去最高を更新。
- 営業利益は、人員への先行投資を継続する中、売上総利益の増加により前期比３０.８％増。

## 売上高・売上総利益・営業利益

### 売上高・売上総利益




### 営業利益






02

# 2026年9月期決算概要

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# 決算概要（連結）── 2026年9月期

売上高・売上総利益・営業利益・当期純利益は、いずれも前年同期比で増加しました。Greenroom株式会社に係るのれんの減損損失113百万円を特別損失として計上したものの、当期純利益は156百万円となりました。

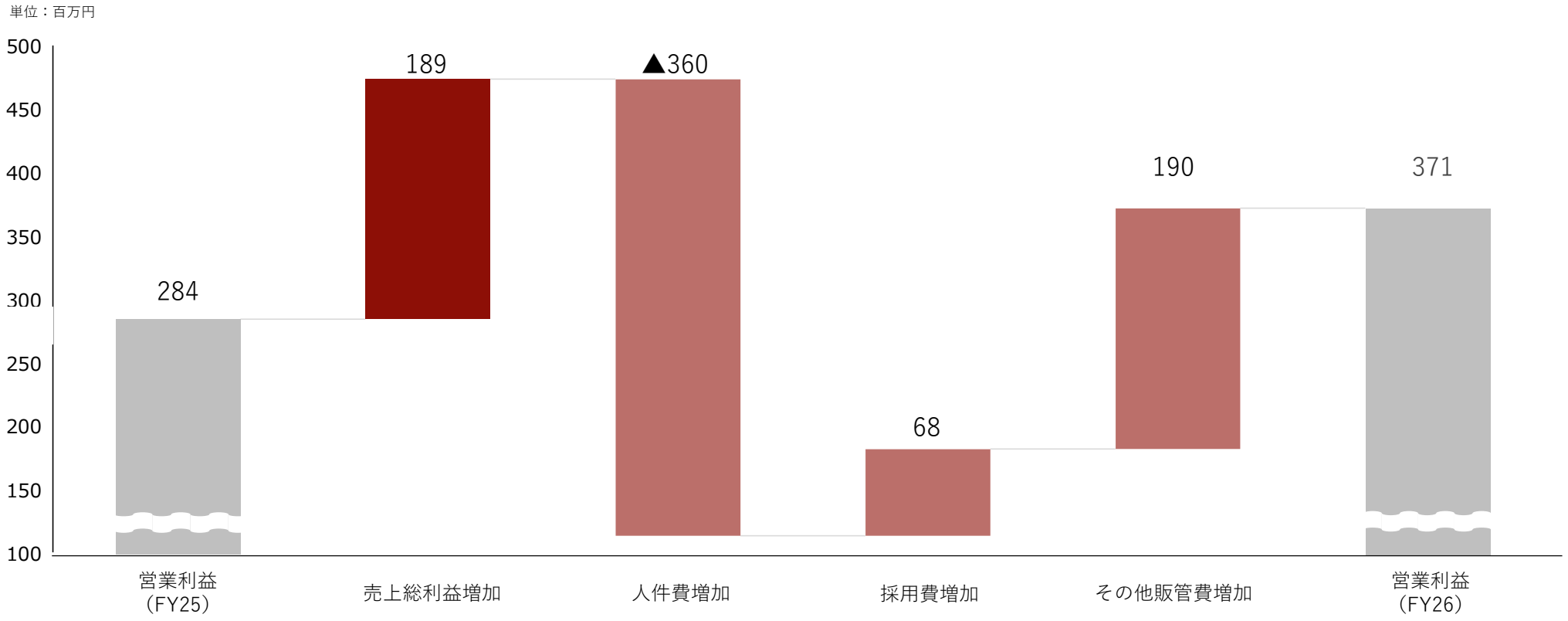
単位：百万円

| 項目 | 2026年9月期 | 前年同期（2025年9月期） | | |
|---|---|---|---|---|
| | 累積実績 | 累積実績 | 増減額 | 増減率 |
| 売上高 | 11,630 | 11,144 | 485 | 104.4% |
| 売上総利益 | 3,030 | 2,840 | 189 | 106.7% |
| 販売管理費 | 2,658 | 2,556 | 101 | 104.0% |
| 人件費 | 2,021 | 1,729 | 291 | 116.9% |
| その他 | 637 | 827 | ▲190 | 77.0% |
| 営業利益 | 371 | 284 | 87 | 130.8% |
| EBITDA | 306 | 279 | 27 | 109.7% |
| 経常利益 | 379 | 295 | 84 | 128.4% |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 156 | 91 | 64 | 171.3% |
| 売上総利益率 | 26.1% | 25.5% | 0.6% | － |
| 営業利益率 | 3.2% | 2.5% | 0.6% | － |
| EBITDAマージン | 2.6% | 2.4% | 0.1% | － |
| 経常利益率 | 3.3% | 2.7% | 0.6% | － |
| 親会社株主に帰属する当期純利益率 | 1.3% | 0.8% | 0.5% | － |

# 営業利益の増減 ── 2026年9月期 全社

営業利益は371百万円（前期比30.8%増）となりました。これは主に、売上総利益が189百万円増加し、人件費の増加を採用費・その他販管費の減少が吸収したことによります。

販売管理費の増加要因



# 決算概要（連結）── 2026年9月期

全社

第4四半期は売上高2,980百万円（前年同期比107.5%）、営業利益129百万円（同234.0%）。主力事業の回復と販管費の減少により、前四半期の営業損失から黒字転換しました。

単位：百万円

| 項目 | 2025年9月期 | | | | 2026年9月期 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q |
| 売上高 | 2,842 | 2,878 | 2,650 | 2,772 | 2,863 | 2,982 | 2,803 | 2,980 |
| 売上総利益 | 743 | 709 | 657 | 731 | 753 | 791 | 700 | 784 |
| 販売管理費 | 585 | 618 | 676 | 675 | 636 | 655 | 712 | 654 |
| 人件費 | 389 | 403 | 462 | 473 | 461 | 485 | 552 | 521 |
| その他 | 195 | 215 | 213 | 202 | 174 | 169 | 159 | 133 |
| 営業利益 | 157 | 90 | ▲19 | 55 | 117 | 135 | ▲11 | 129 |
| EBITDA | 178 | 110 | ▲84 | 74 | 130 | 150 | ▲111 | 137 |
| 経常利益 | 159 | 92 | ▲17 | 61 | 118 | 138 | ▲10 | 133 |
| 親会社株主に帰属する四半期純利益 | 99 | 55 | ▲115 | 51 | 91 | 84 | ▲127 | 107 |
| 売上総利益率 | 26.1% | 24.6% | 24.8% | 26.4% | 26.3% | 26.5% | 25.0% | 26.3% |
| 営業利益率 | 5.6% | 3.1% | ▲0.7% | 2.0% | 4.1% | 4.6% | ▲0.4% | 4.4% |
| EBITDAマージン | 6.3% | 3.9% | ▲3.2% | 2.7% | 4.6% | 5.0% | ▲4.0% | 4.6% |
| 経常利益率 | 5.6% | 3.2% | ▲0.7% | 2.2% | 4.1% | 4.6% | ▲0.4% | 4.5% |
| 親会社株主に帰属する四半期純利益率 | 3.5% | 1.9% | ▲4.3% | 1.9% | 3.2% | 2.8% | ▲4.6% | 3.6% |
| 売上高成長率（前年同期比） | 120.3% | 105.3% | 97.2% | 99.4% | 100.7% | 103.6% | 105.8% | 107.5% |
| 売上総利益成長率（前年同期比） | 126.5% | 96.2% | 95.0% | 102.1% | 101.4% | 111.6% | 106.7% | 107.3% |
| 営業利益成長率（前年同期比） | 297.3% | 48.7% | — | 40.7% | 74.2% | 150.8% | — | 234.0% |

# 決算概要（連結）── 2026年9月期

事業別

プロフェッショナル人材事業は、第４四半期に前四半期比・前年同期比ともに増収増益。地方創生事業は損失縮小、ソリューション事業は前四半期比で損失縮小も前年同期比では拡大しました。

単位：百万円

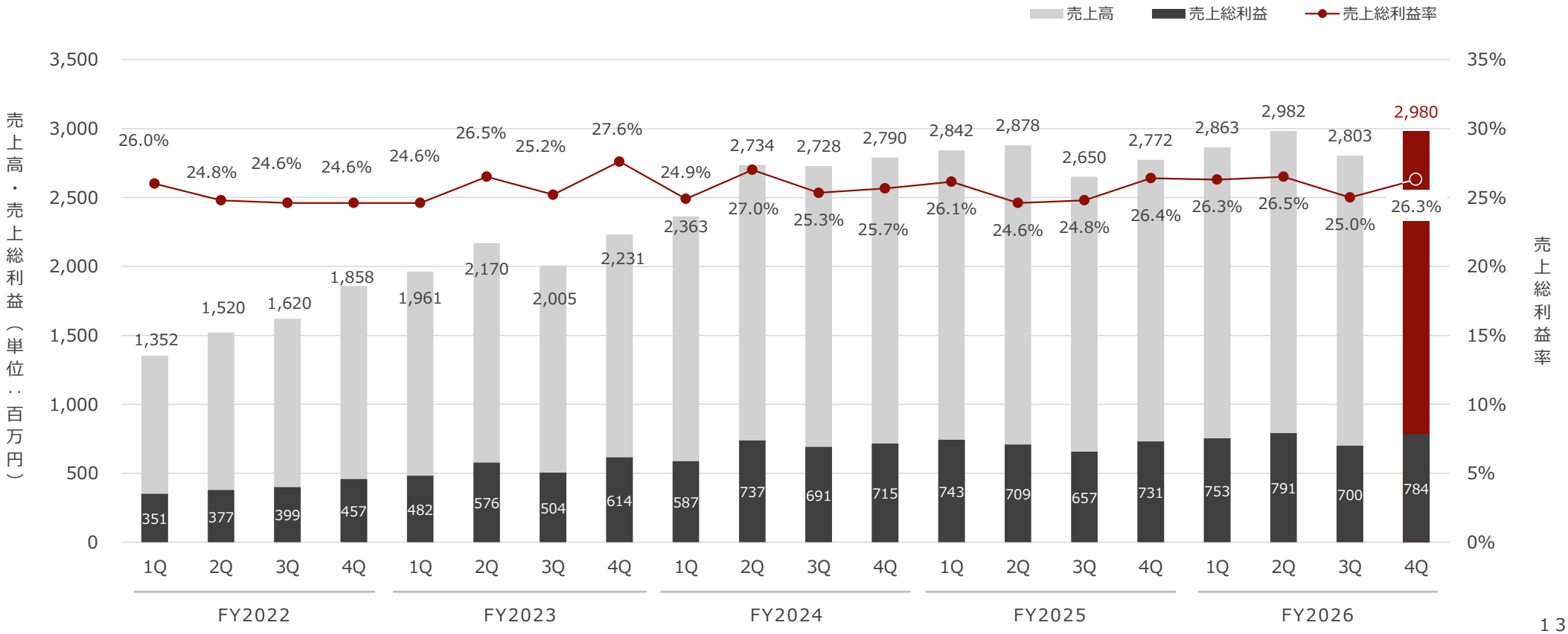
| 項目 | 2024年9月期 | | | | 2025年9月期 | | | | 2026年9月期 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 前年同期比(4Q) |
| **プロフェッショナル人材事業** | | | | | | | | | | | | | |
| 売上高 | 2,241 | 2,471 | 2,609 | 2,636 | 2,680 | 2,719 | 2,530 | 2,577 | 2,643 | 2,738 | 2,652 | 2,783 | 104.8% |
| 売上総利益 | 500 | 565 | 619 | 608 | 623 | 623 | 579 | 600 | 610 | 647 | 610 | 648 | 105.3% |
| 営業利益 共通費配賦前 | 235 | 287 | 352 | 311 | 374 | 379 | 316 | 361 | 380 | 399 | 381 | 404 | 120.5% |
| 営業利益 共通費配賦後 | 101 | 150 | 207 | 165 | 176 | 140 | 74 | 115 | 160 | 178 | 117 | 185 | 157.3% |
| **地方創生事業** | | | | | | | | | | | | | |
| 売上高 | 58 | 202 | 80 | 89 | 90 | 102 | 74 | 128 | 137 | 149 | 104 | 119 | 141.0% |
| 売上総利益 | 46 | 149 | 53 | 71 | 71 | 70 | 54 | 93 | 92 | 104 | 70 | 83 | 128.8% |
| 営業利益 共通費配賦前 | ▲36 | 63 | ▲35 | ▲27 | ▲29 | ▲20 | ▲56 | ▲17 | ▲13 | ▲2 | ▲41 | ▲19 | – |
| 営業利益 共通費配賦後 | ▲42 | 50 | ▲43 | ▲34 | ▲36 | ▲29 | ▲63 | ▲30 | ▲24 | ▲14 | ▲51 | ▲28 | – |
| **ソリューション事業** | | | | | | | | | | | | | |
| 売上高 | 62 | 60 | 38 | 63 | 71 | 55 | 45 | 66 | 83 | 95 | 47 | 78 | 102.8% |
| 売上総利益 | 40 | 22 | 18 | 36 | 48 | 14 | 22 | 37 | 50 | 40 | 20 | 53 | 90.3% |
| 営業利益 共通費配賦前 | 7 | ▲1 | ▲6 | 9 | 23 | ▲16 | ▲19 | ▲16 | ▲5 | ▲13 | ▲65 | ▲21 | – |
| 営業利益 共通費配賦後 | 2 | ▲5 | ▲9 | 4 | 17 | ▲21 | ▲23 | ▲22 | ▲11 | ▲21 | ▲69 | ▲27 | – |

※事業別営業利益（共通費配賦後）には連結調整を含まない
※2024年9月期は単体決算ですが、過年度比較の観点から、1Q・2Qの実績は単体移行前の連結換算実績を記載しております。

# 売上高等　実績推移（連結）全社

第4四半期は売上高2,980百万円（前年同期比107.5%）、売上総利益784百万円（同107.3%）と前四半期比・前年同期比ともに増収増益。売上総利益率は25.0%から26.3%へ回復しました。

## 売上高・売上総利益

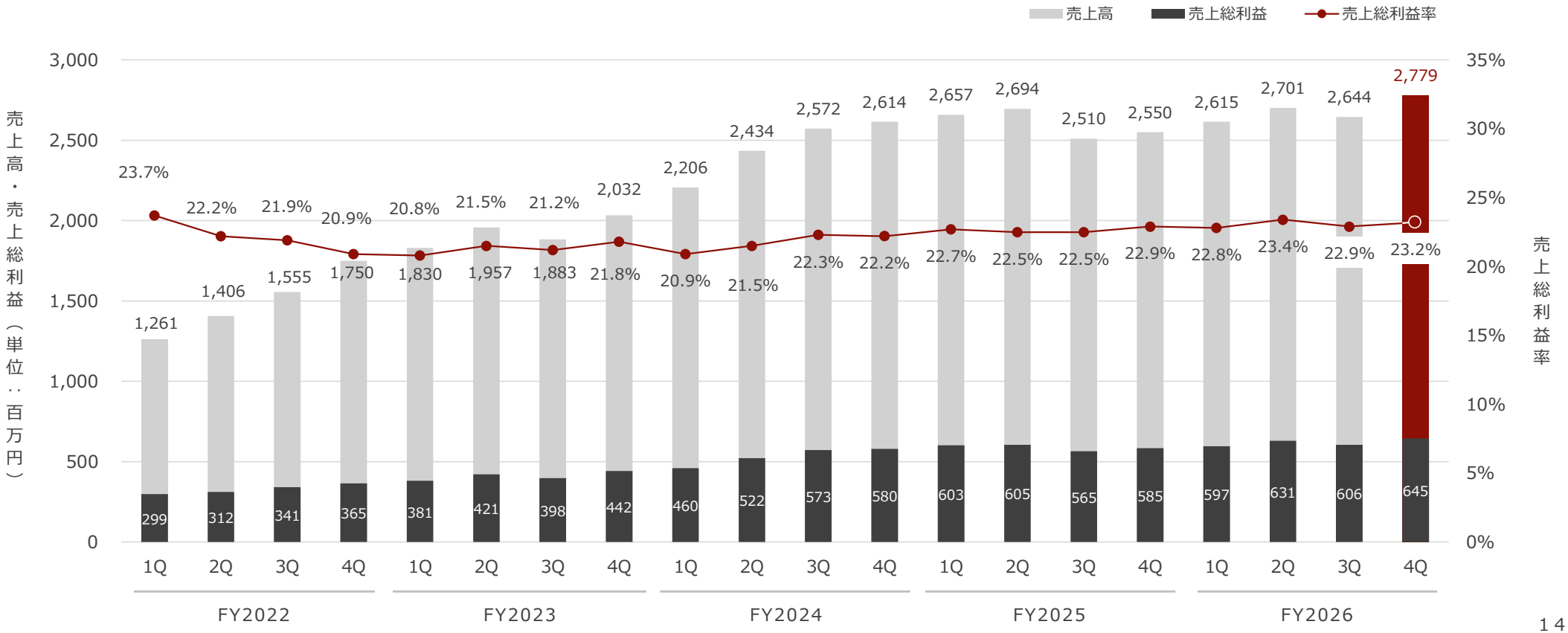


# 売上高等　実績推移（連結）

プロフェッショナル・エージェントサービス
：フリーコンサルタント.jp、みらいデジタル

売上高は2,779百万円（前年同期比109.0%）、売上総利益は645百万円（同110.3%）と、前四半期比・前年同期比ともに増加しました。売上高は四半期ベースで過去最高となりました。

## 売上高･売上総利益





03

# 主要KPI推移

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

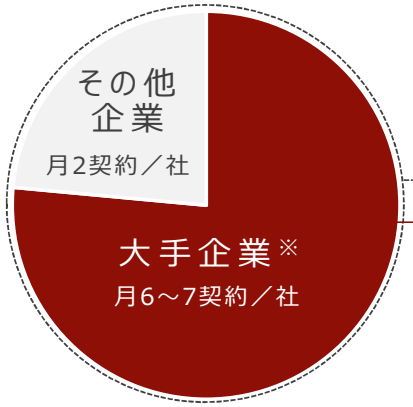
# 主要KPI

プロフェッショナル・エージェントサービス：フリーコンサルタント.jp、みらいデジタル

プロフェッショナル・エージェントサービスにおいて、売上総利益を最大化すべく、主要4KPIを追っていきます。

※ 2024年9月期第1四半期より、利益の創出に着目し方針1を「売上高最大化」から「売上総利益最大化」へと変更した上で、「②1契約当たり売上総利益」を追加

顧客層




※ 大手企業：売上高3,000億円以上の企業（当社調べ）

## 方針1：売上総利益最大化

売上総利益 ＝ ①契約数 × ②1契約当たり売上総利益

①契約数 → ③直接営業人員数 × 営業1人当たり契約数

## 方針2：大手企業の開拓・深耕

大口顧客となりえ、また1契約当たり売上総利益の高い大手企業に対する契約数を増やすことが、売上総利益最大化に関わるKPI（契約数、1契約当たり売上総利益）の向上に繋がる。

対大手企業 契約数
＝ 対大手企業 1社当たり契約数 × ④大手企業取引数

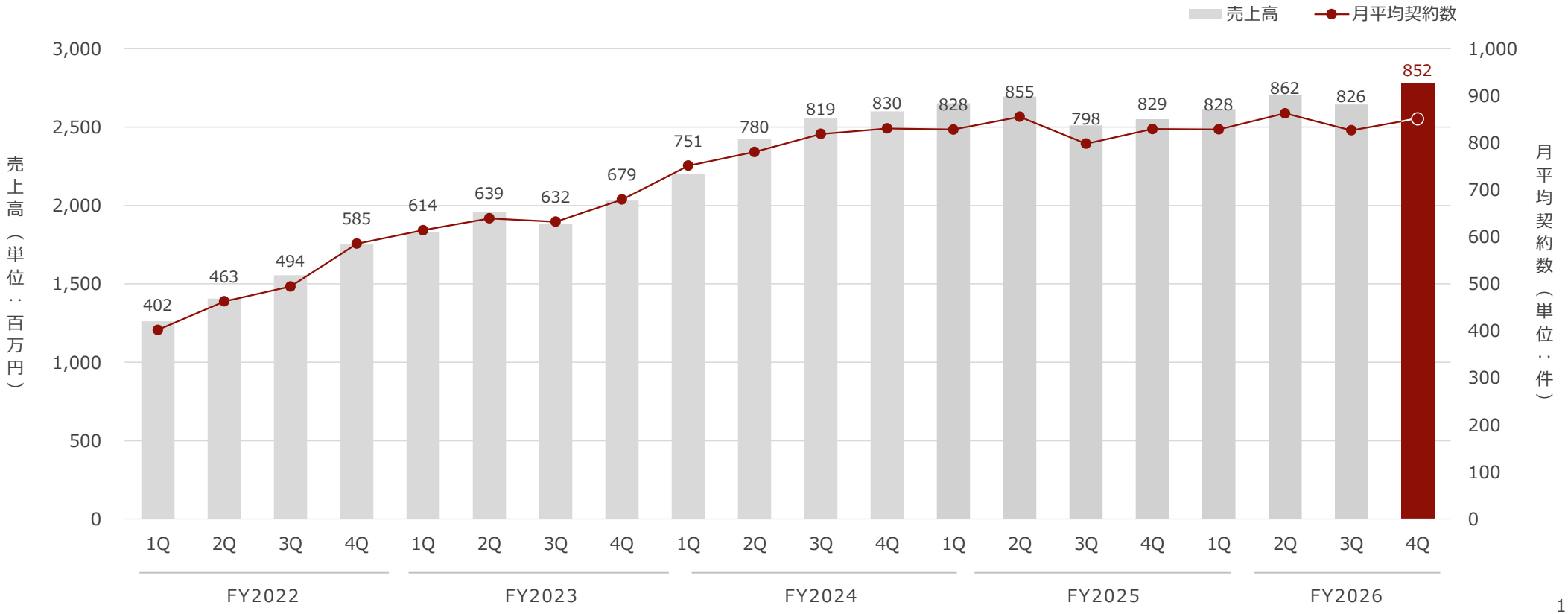
# 主要KPI

## ①契約数

プロフェッショナル・エージェントサービス：フリーコンサルタント.jp、みらいデジタル

月平均契約数は852件となり、前四半期比・前年同期比ともに増加しました。

売上高・月平均契約数



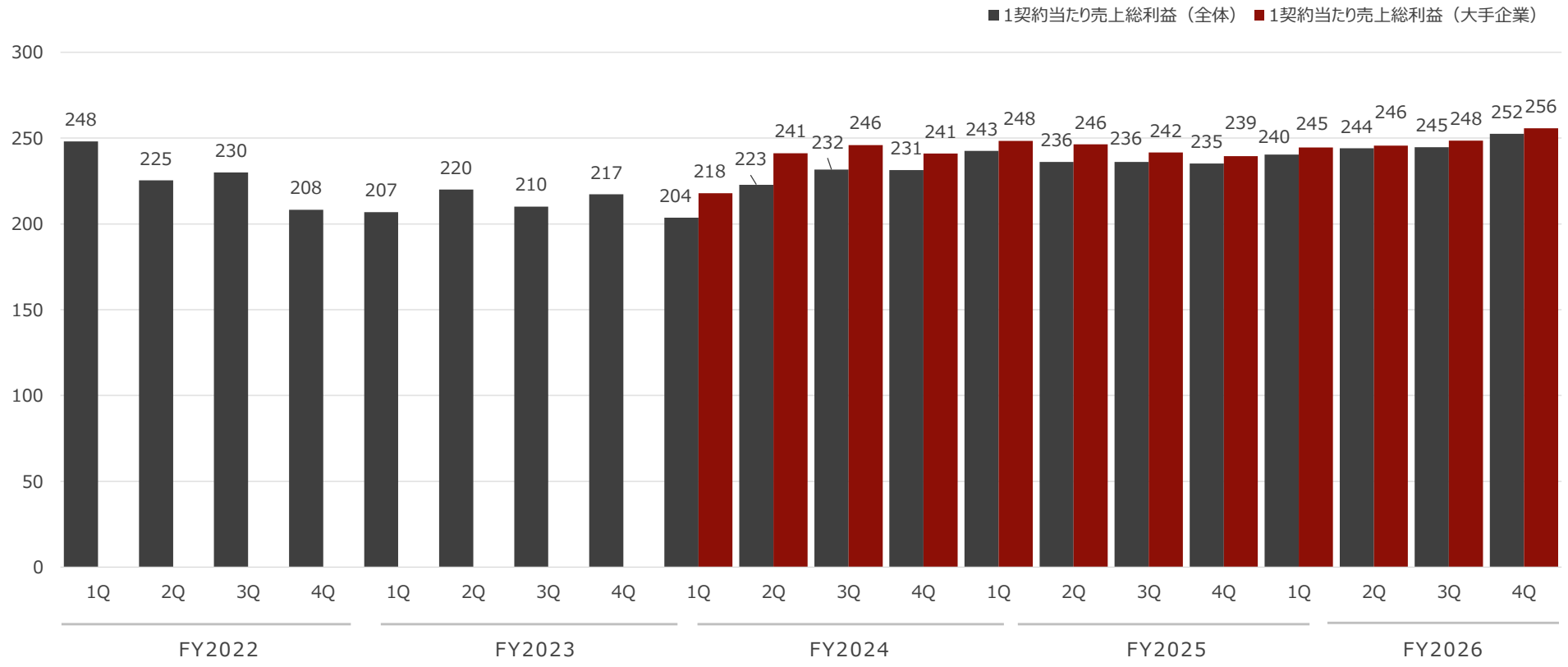
# 主要KPI

## ②1契約当たり売上総利益

プロフェッショナル・エージェントサービス：フリーコンサルタント.jp、みらいデジタル

営業活動強化、及び当社介在価値の高い案件の強化により、1契約当たり売上総利益を拡大していきます。

1契約当たり売上総利益




※ 大手企業：売上高1,000億円以上の企業（当社調べ）

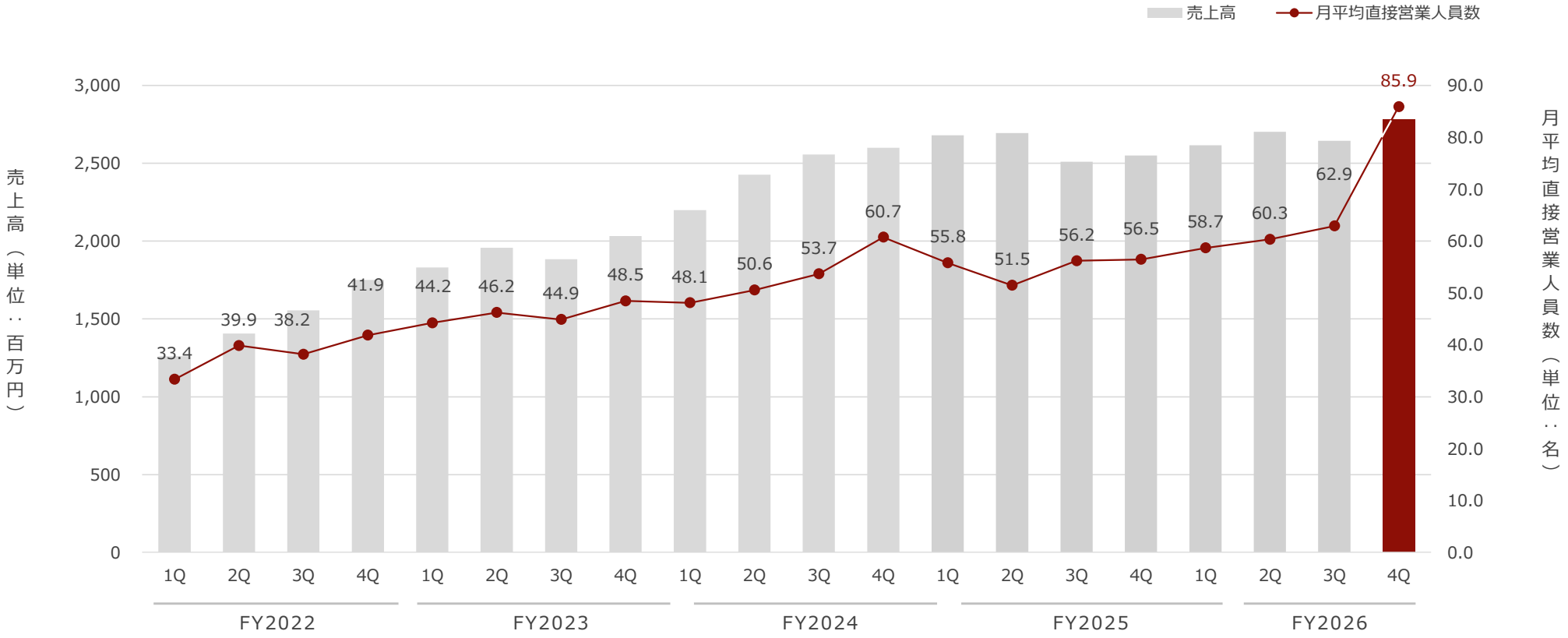
# 主要KPI

## ③直接営業人員数

プロフェッショナル・エージェントサービス：フリーコンサルタント.jp、みらいデジタル

営業人員数は前四半期比で26卒新入社員の配属により、増加基調を維持しました。引き続き採用を強化し、営業体制の拡大を図ります。

売上高・月平均直接営業人員数



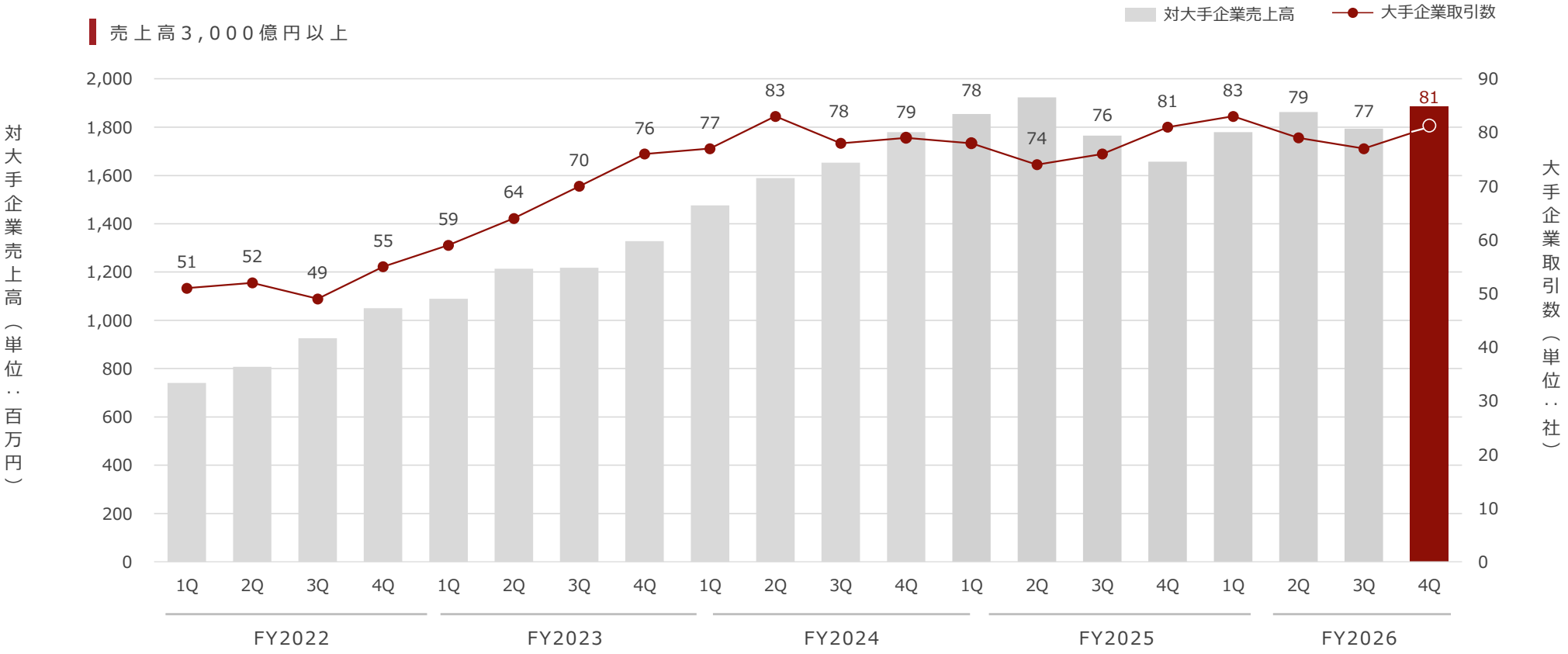
# 主要KPI

## ④大手企業取引数

プロフェッショナル・エージェントサービス：フリーコンサルタント.jp、みらいデジタル

売上高3,000億円以上の大手企業において、取引数及び対大手企業売上高はともに前四半期から増加。引き続き深耕営業を強化します。

対大手企業売上高・大手企業取引数

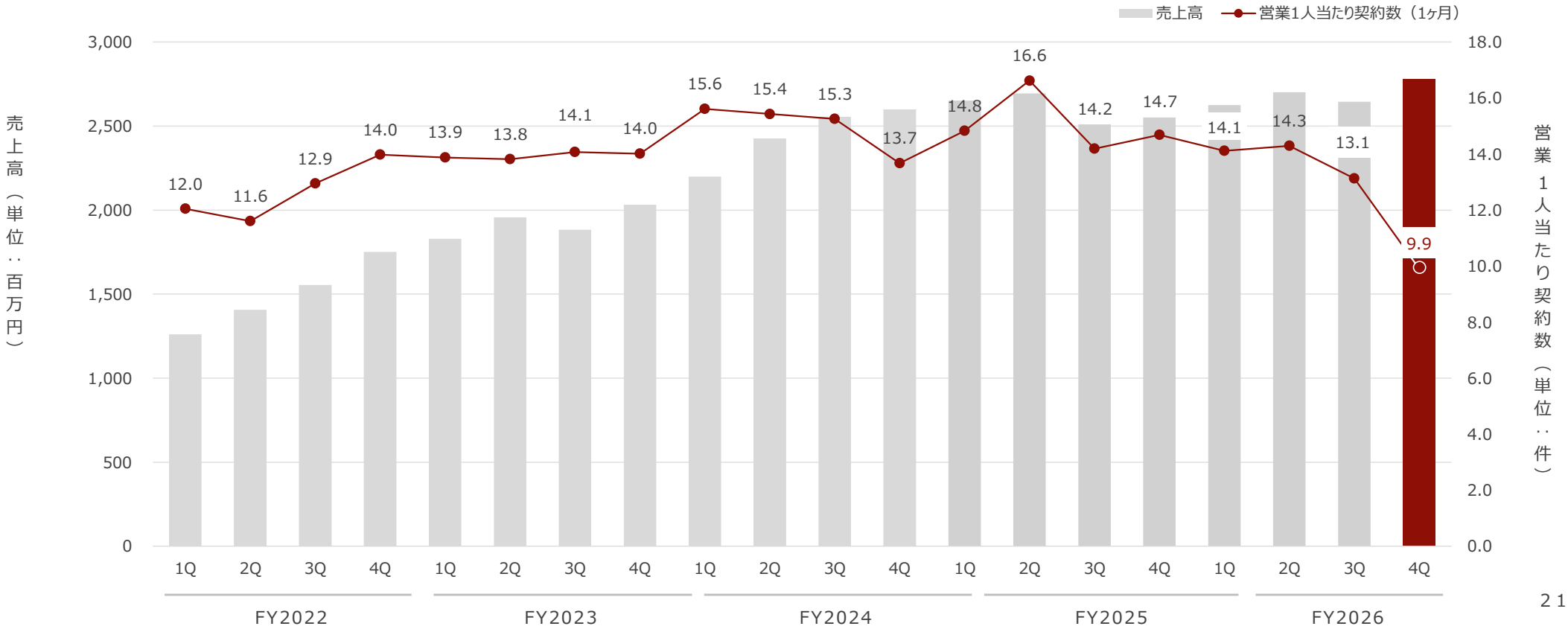


# その他ＫＰＩ

## 営業１人当たり契約数／月

新卒の本配属により営業人員が増加し、営業１人当たり契約数は前四半期から低下しました。教育・研修及びＡＩ活用を強化し、営業効率の向上を図ります。

売上高（プロフェッショナル・エージェントサービス）・営業1人当たり契約数（1ヶ月）

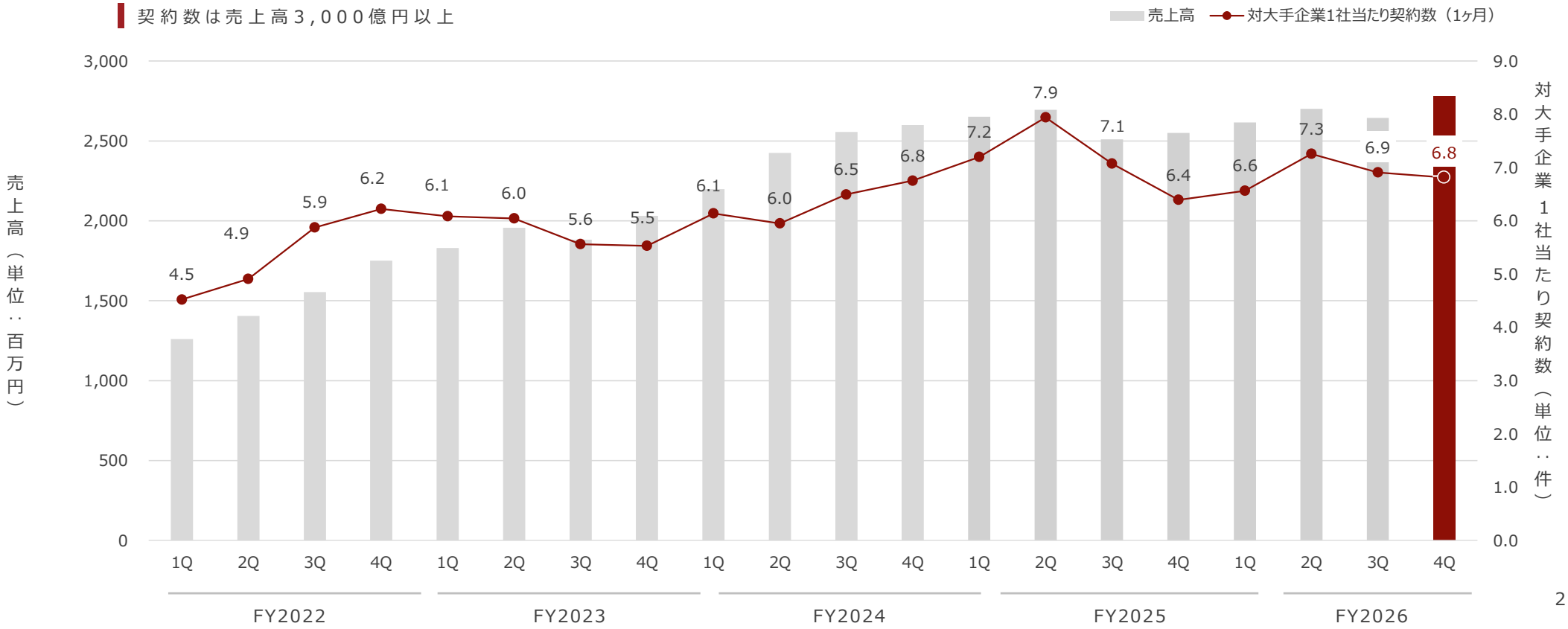


# その他ＫＰＩ

## 対大手企業1社当たり契約数／月

大手企業1社当たり契約数は前四半期から微減したものの、前年同期比では増加しました。引き続き既存顧客との関係深化に注力し、さらなる契約数の拡大を図ります。

売上高（プロフェッショナル・エージェントサービス）・対大手企業1社当たり契約数（1ヶ月）





04

# 活動実績

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# プロフェッショナル人材登録人数

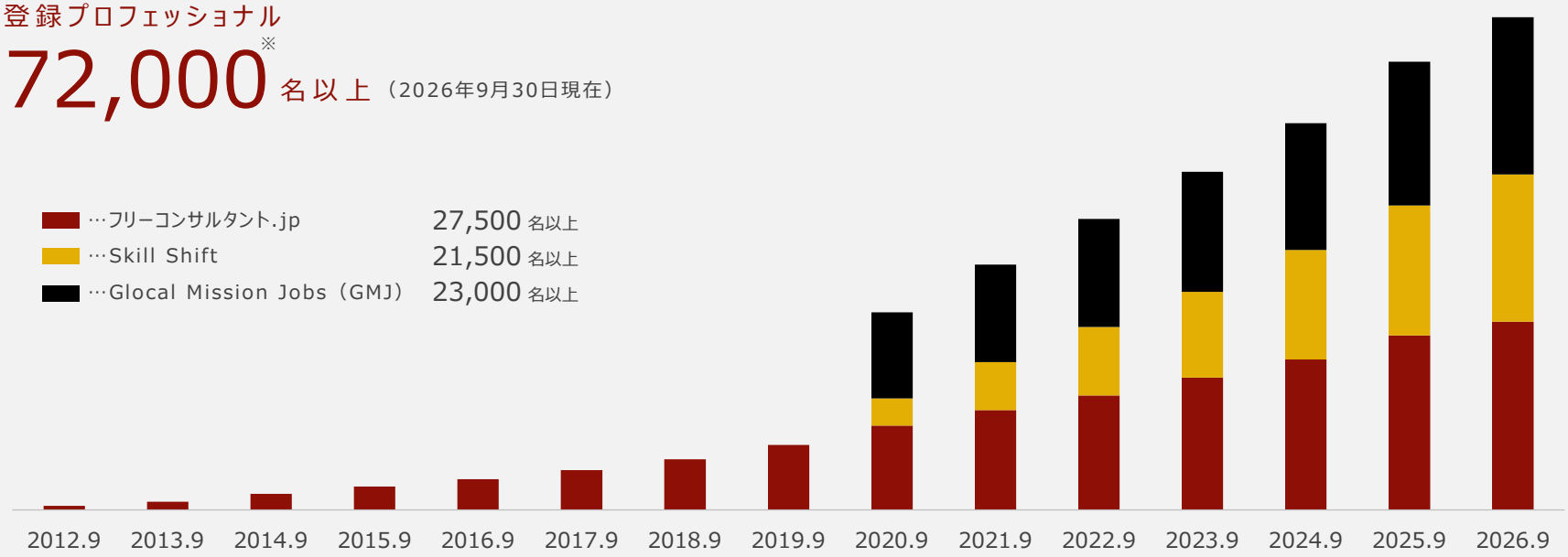
堅調に増加、日本最大級のプロフェッショナル人材サービスとなりました。

## 累積登録人数

登録プロフェッショナル

72,000※名以上（2026年9月30日現在）

…フリーコンサルタント.jp　27,500名以上
…Skill Shift　21,500名以上
…Glocal Mission Jobs（GMJ）　23,000名以上




※事業単体での収益性や事業シナジーのインパクトが小さいことを背景にMOREWORKS事業を撤退したため、MOREWORKSに登録されていた2023年9月期～2026年9月期のプロフェッショナル人数分は除外

# 地域金融機関との連携実績 | 全国 134 金融機関

69銀行、57信用金庫、6信用組合、2政策金融機関と連携し、副業プロフェッショナル人材活用・経営幹部・管理職採用を推進しています。



## 中国
- 鳥取銀行
- 山陰合同銀行（ごうぎんキャリアデザイン）
- 中国銀行（ちゅうぎんヒューマンイノベーションズ）
- 広島銀行（ひろぎんヒューマンリソース）
- 山口銀行（YMFGグロースパートナーズ）
- トマト銀行
- もみじ銀行（YMFGグロースパートナーズ）
- 日本海信用金庫
- 玉島信用金庫
- 呉信用金庫
- 広島信用金庫

## 北陸
- 第四北越銀行（第四北越キャリアブリッジ）
- 北陸銀行
- 富山銀行
- 北國銀行（CCイノベーション）
- 福井銀行（福井キャリアマネジメント）
- 大光銀行
- 富山第一銀行
- 新潟信用金庫
- 興能信用金庫
- のと共栄信用金庫

## 北海道・東北
- 青森みちのく銀行（あおもり創生パートナーズ）
- 岩手銀行(いわぎんリサーチ＆コンサルティング)
- 七十七銀行(七十七ヒューマンデザイン)
- 北都銀行
- 秋田銀行
- 山形銀行（TRYパートナーズ）
- 荘内銀行
- 東邦銀行（東邦ITヒューマンソリューションズ）
- 北洋銀行（北海道共創パートナーズ）
- 北日本銀行
- 福島銀行
- 帯広信用金庫
- 北見信用金庫
- 青い森信用金庫
- 鶴岡信用金庫
- 新庄信用金庫
- 米沢信用金庫
- ひまわり信用金庫
- 青森県信用組合
- いわき信用組合

## 北関東・甲信
- 常陽銀行
- 筑波銀行
- 足利銀行
- 群馬銀行（ぐんぎんコンサルティング）
- 山梨中央銀行
- 八十二長野銀行（八十二スタッフサービス）
- 東和銀行
- しののめ信用金庫

## 南関東
- 三井住友銀行（SMBCヒューマンキャリア）
- 千葉銀行(ちばぎんキャリアサービス)
- 千葉興業銀行
- きらぼし銀行
- 京葉銀行
- 飯能信用金庫
- 銚子信用金庫
- 千葉信用金庫
- 館山信用金庫
- 佐原信用金庫
- 西武信用金庫(西武しんきんキャリアサポート)
- 川崎信用金庫
- 房総信用組合
- 君津信用組合
- 銚子商工信用組合
- 日本政策金融公庫
- 商工組合中央金庫

## 東海
- 大垣共立銀行（OKB総研）
- 十六銀行（十六総合研究所）
- 静岡銀行（静銀総合サービス）
- 清水銀行
- スルガ銀行（スルガビジネスソリューション）
- 百五銀行（百五スタッフサービス）
- 三十三銀行
- あいち銀行（株式会社栄町リサーチ＆コンサルティング）
- 名古屋銀行
- 関信用金庫
- 東濃信用金庫
- 遠州信用金庫
- しずおか焼津信用金庫（静岡焼津マネジメント）
- 浜松磐田信用金庫
- 富士信用金庫
- 三島信用金庫
- 沼津信用金庫
- 島田掛川信用金庫
- 富士宮信用金庫
- 静清信用金庫
- 愛知信用金庫
- 豊田信用金庫
- 豊橋信用金庫
- 西尾信用金庫
- 碧海信用金庫
- 桑名三重信用金庫
- 瀬戸信用金庫
- 益田信用組合

## 近畿
- りそな銀行
- 滋賀銀行
- 京都銀行（京都総研コンサルティング）
- 紀陽銀行
- みなと銀行
- 京都北都信用金庫
- 北おおさか信用金庫（きたしん総合研究所）
- 枚方信用金庫
- きのくに信用金庫

## 九州
- 西日本シティ銀行（NCBリサーチ＆コンサルティング）
- 北九州銀行（YMFGグロースパートナーズ）
- 佐賀銀行
- 肥後銀行（肥銀オフィスビジネス）
- 大分銀行
- 宮崎銀行（宮崎ビジネスサービス）
- 鹿児島銀行（かぎんオフィスビジネス）
- 筑邦銀行
- 宮崎太陽銀行
- 南日本銀行
- 福岡ひびき信用金庫
- 伊万里信用金庫
- 熊本第一信用金庫
- 熊本中央信用金庫
- 大分信用金庫
- 大分みらい信用金庫
- 日田信用金庫
- 延岡信用金庫
- 鹿児島相互信用金庫
- 奄美大島信用金庫

## 沖縄
- 琉球銀行

## 四国
- 阿波銀行
- 百十四銀行
- 伊予銀行
- 四国銀行
- 徳島大正銀行
- 愛媛銀行
- 高知銀行
- 阿南信用金庫
- 徳島信用金庫
- 高松信用金庫

# 官公庁との取り組み実績 | 5省庁 31 都府県 110 市区町村

地元企業での副業人材活用、自治体での副業人材活用、課題解決型ワーケーション*、地方転職、移住促進、地域でのオープンイノベーション推進に関する事業を推進しています。



## 中央官庁

- 内閣府*8
- 金融庁*1
- 経済産業省*5,7
  北海道経済産業局／東北経済産業局／中国経済産業局／四国経済産業局／九州経済産業局*1 ／関東経済産業局 *6
- 総務省*3
- 厚生労働省*5

## 北陸

県での募集
- 新潟県*1
- 富山県*1
- 石川県*1,6,7

市町村での募集
- 新潟県 新潟市*1,8
- 富山県 南砺市*1
- 石川県 羽咋市*1/中能登町*1/ 七尾市*1,7
- 福井県 越前市*7

## 北海道・東北

県での募集
- 青森県*1
- 宮城県*1
- 秋田県*1
- 福島県*1,7

市町村での募集
- 北海道 石狩市*1
- 青森県 青森市*1,3
- 岩手県 八幡平市*1
- 宮城県 仙台市*3 /多賀城市*3 /加美町*1
- 福島県 いわき市*1,2 /南相馬市*1 /田村市*1 /双葉町*1 /川俣町*1 /広野町*1 /楢葉町*1 /富岡町*1 /浪江町*1 /大熊町*1 /川内村*1 /葛尾村*1 /飯舘村*1

## 中国

県での募集
- 鳥取県*1
- 島根県*6,7
- 広島県*1,6,7
- 山口県*1,6

市町村での募集
- 鳥取県 湯梨浜町*1
- 島根県 松江市*1 /江津市*1 /雲南市*1
- 岡山県 岡山市*1 /井原市*4
- 広島県 福山市*1
- 山口県 下関市*1

## 北関東・甲信

県での募集
- 栃木県*1
- 群馬県*1
- 山梨県*1
- 長野県*4

市町村での募集
- 茨城県 かすみがうら市*2
- 栃木県 塩谷町*7
- 群馬県 富岡市*1,2
- 長野県 佐久市*1 /松本市*7

## 九州

県での募集
- 佐賀県*1,7
- 大分県*1
- 鹿児島県*7

市町村での募集
- 福岡県 田川市*1,2,8/北九州市*1,5/宗像市 *1
- 佐賀県 伊万里市*1/武雄市*7
- 熊本県 菊池市*1/人吉市*1/八代市*1/玉名市*1/芦北町*1
- 大分県 宇佐市*1 /佐伯市*1
- 宮崎県 延岡市*1,2/宮崎市*1
- 鹿児島県 出水市*1/指宿市*1/奄美市*1,3/大崎町*1/瀬戸内町*1,3/龍郷町*1,3/喜界町*1,3/徳之島町*1,3/天城町*1,3/伊仙町*1,3/和泊町*1,3/知名町*1,3/与論町*1,3/大和村*1,3/宇検村*1,3/十島村 *1

## 近畿

県での募集
- 滋賀県*1
- 大阪府*1
- 奈良県*1
- 和歌山県*1

市町村での募集
- 滋賀県 高島市*2
- 京都府 長岡京市*1/宮津市*1/京丹後市*1/綾部市*1/舞鶴市*1/福知山市*1/伊根町*1 /与謝野町*1
- 大阪府 大阪市*1/豊中市*1/枚方市*1
- 奈良県 生駒市*3

## 東海

県での募集
- 静岡県*1
- 愛知県*1
- 三重県*1

市町村での募集
- 岐阜県 恵那市*1/美濃加茂市*1/土岐市*1 /瑞浪市*1/可児市*1/白川町*1/富加町*1/川辺町*1/養老町*1/御嵩町*1/八百津町*1
- 静岡県 御殿場市*1 /袋井市*1 /御前崎市*2/河津町*2/沼津市*3/浜松市*4

## 南関東

都・県での募集
- 千葉県*1
- 東京都*3
- 神奈川県*1

市町村での募集
- 埼玉県 秩父市*2/美里町*1
- 千葉県 印西市*4/千葉市*1
- 東京都 港区*3
- 神奈川県 横浜市*1/小田原市*1/海老名市*1 /寒川町*1/大井町*1/葉山町 *1

## 四国

県での募集
- 徳島県*1
- 愛媛県*1
- 高知県*1

市町村での募集
- 徳島県 徳島市*7

*Work〈仕事〉＋Education〈地域のことを学ぶ教育〉＋Vacation〈休暇〉を組み合わせた事業のこと。

*1 副業・兼業人材活用支援
*2 ワデュケーション
*3 オープンイノベーション
*4 DX推進
*5 リスキリング
*6 地方転職
*7 移住促進
*8 関係人口創出

# 2026年9月期第3四半期まで主要トピックス

## 中央官庁・自治体との連携

### 厚生労働省
「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」を受託

地域企業へのDXアドバイザー派遣と自走型デジタル人材の育成を伴走支援。（2026年6月）

### 群馬県
「観光関連産業における副業・兼業人材活用促進業務」を受託

都市部のプロ人材のスキルを活用し、県内観光事業者の課題解決と将来的な人材確保、観光産業の発展を目指す。（2026年1月）

### 神奈川県
「外部デジタル人材シェアリング業務委託」を受託

県内市町村に外部プロ人材をアサイン・共有（シェアリング）し、行政サービスの向上と県全体のDX推進を支援。（2026年5月）

## 大企業・事業会社との連携

### 山口県・ANAあきんどと
都市部企業向け実践型リスキリング企画を推進

山口県およびANAあきんどと連携し、企業向けリスキリング企画を推進。都市部企業を対象とした「山口型ワーケーション」での地域課題解決型研修を通じ、実践的なリスキリング支援と関係人口創出に貢献。（2026年1月）

### サッポロドラッグストアー（サツドラ）のリテール共創コミュニティ「あつまれりているの森」を企画運営

流通・小売業界のDX実装とオープンイノベーションを推進する共創プラットフォーム（EZOHUB）の事務局運営・コミュニティー伴走を支援。（2026年2月）

### 大分県・インディードリクルートパートナーズ・パソナJOB HUBと副業・兼業人材活用拡大に向けた連携協定を締結

官民連携で副業・兼業人材の活用を促進。地域企業と都市部プロ人材のマッチングを通じて、地域企業の成長と経済活性化を支援。（2026年6月）

# 2026年9月期第4四半期主要トピックス

## 中央官庁・自治体との連携

### 内閣府
「関係人口に対する理解促進のための具体像・意義等に関する調査・検討業務」を受託

「地方創生2.0」および、創設予定の「ふるさと住民登録制度」を見据え、全国50の先進事例調査・分析と「関係人口ストーリーブック」制作を主導。（2026年9月）

### 経済産業省 関東経済産業局の「地域中小企業人材確保支援等調査・分析」に参画

PwC Japan有限責任監査法人の連携先として、広域関東圏の中小企業における副業・兼業など多様な人材活用を推進。（2026年7月）

### 新潟県新潟市
「副業関係人口創出事業」を2年連続受託

前年度の成果を可視化し、市内事業者における外部人材活用の機運を醸成するとともに、関係人口創出に関する詳細な継続的データの調査・分析を実施し、関係人口の定着に向けた広報を展開。（2026年7月）

### 福岡県田川市における
サツマイモプロジェクト関係人口創出事業を受託

都市部企業人材を対象とした2泊3日の課題解決型ワーケーション（越境学習）を企画・実施し、地域農業の課題解決と継続的な関係人口創出を推進。（2026年7月）

## 大企業・事業会社との連携

### GMO TECHと
AI検索時代の企業・地域情報発信支援に向け業務提携

企業の課題解決事例や地域資源等の1次情報を、生成AIが正しく認識・引用する構造へ最適化する共同実証（PoC）を開始。AI検索時代に対応した新たな企業・自治体向け情報発信モデルの構築を推進。（2026年9月）

### 富山エアポートと
「空港型地方創生」に向け包括連携協定を締結

2026年4月に民営化した富山空港を拠点に、プロ人材活用・オープンイノベーション・リカレント教育を通じた関係人口・共創人口拡大モデルを構築。空港を「地域の創造拠点」へと発展させる取り組みを推進。（2026年7月）

## 金融機関との連携

### 新庄信用金庫・徳島信用金庫・米沢信用金庫と
人材支援による地域経済の活性化を目的とした業務提携

新庄信用金庫（7月）、徳島信用金庫（7月）、米沢信用金庫（8月）との提携。地域金融機関との提携数は全国134機関に拡大。（2026年8月）

# SDGs

プロフェッショナル人材サービスやオープンイノベーションといった事業等を通じ、SDGsに取り組んでいきます。

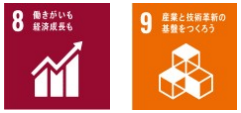
## 事業

### 01 多様で柔軟な働き方の普及・促進




- プロフェッショナル人材の多様な働き方の支援や、シニア人材のセカンドキャリア構築支援等を通じ、働きがいのある人間らしい仕事を実現

### 02 起業・イノベーション促進、経済生産性向上




- オープンイノベーションの推進を通じ、起業やイノベーションに挑戦する人材を支える多様な働き方を提供
- リスキリングの促進を通じ、経済生産性向上に貢献する人材を育成

### 03 「東京一極集中」の是正




- 都心部の優秀な人材を確保しにくい地方企業へ、地方創生に意欲的な人材を供給することで、日本全体の経済を底上げ

### 04 サステナビリティ経営支援




- エシカル消費を促進する情報発信と、企業の責任ある生産体制構築を支援
- サステナビリティ推進で連携し、社会課題解決に貢献する体制を強化

## 事業以外

### 01 働きやすい職場環境づくり



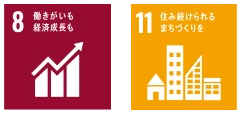

- オフィス空間の改善、出社・在宅を組み合わせた業務環境最適化を実施
- 多様な雇用形態の人材や、シニア人材、副業人材、リモートワーカーを積極採用

### 02 法令順守




- 人材への再委託や雇用に関わる法令の順守により、人材が安心して働ける環境を提供

### 03 障がい者が活躍できる社会づくりへの貢献




- 創業以来、視覚障がい等を持つ方に名刺への点字の刻印を発注する「点字名刺プロジェクト」に継続的に参画、障がい者の働く機会の創出に貢献

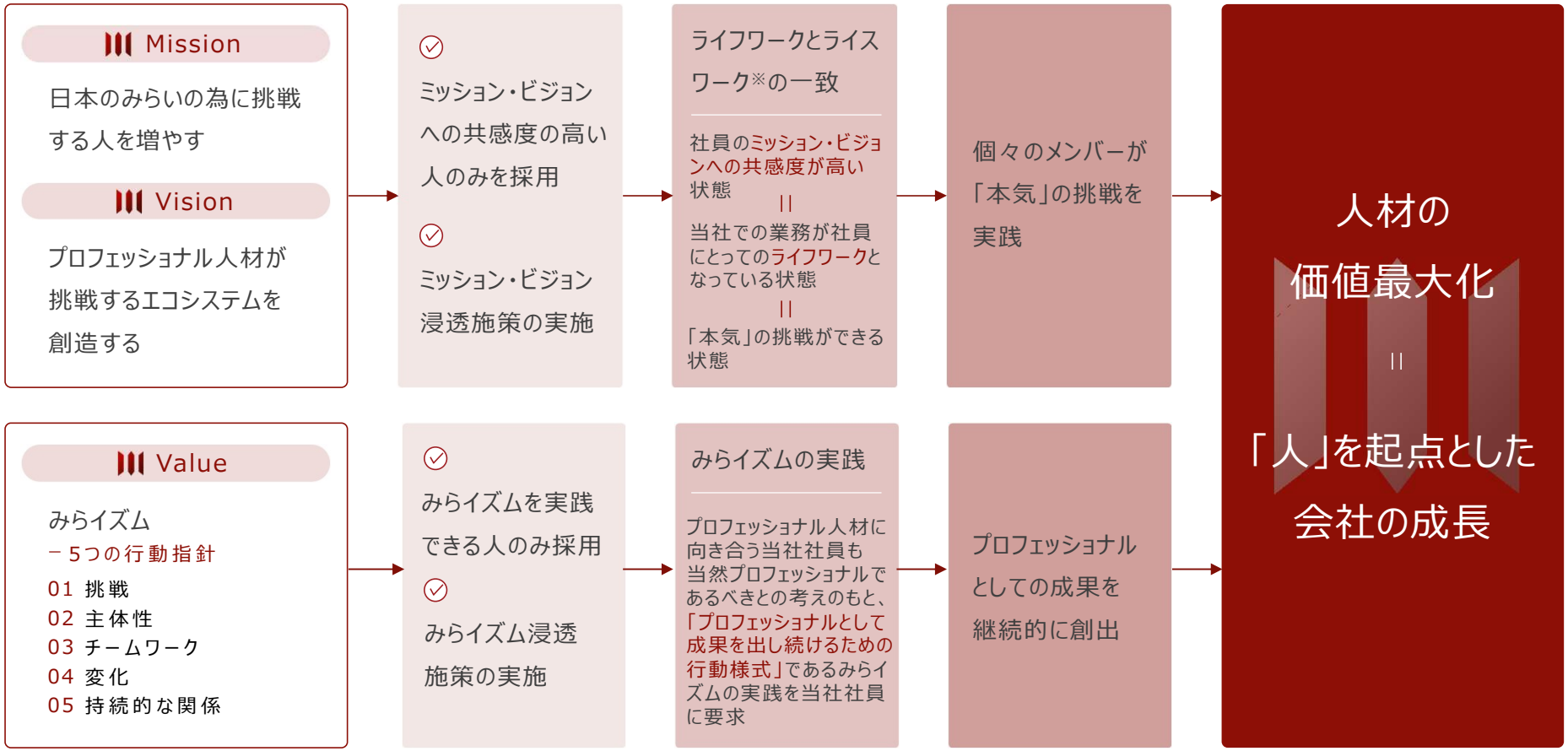



-点字名刺にかける想い
：障がいのある方の中でも特に仕事を得づらい目の不自由な方にも、「働く喜び」を感じていただきたい

-記載内容：
ビジョン「プロフェッショナル人材が挑戦するエコシステムを創造する」

# 人的資本経営

ミッション・ビジョン・バリュー（行動指針）を起点とした人的資本経営を実践していきます。




※ ライスワーク：生活の（食料を得る）ための仕事 / ライフワーク：夢や自分の好きなことを追い求めるための仕事（自己実現の仕事）



05

# 日本社会と当社の思い

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# 日本経済の衰退と世界の変化

## 01 グローバル競争における日本の地位低下

かつて世界第2位の経済大国だった日本は、2024年までに中国、ドイツに追い抜かれ、世界第4位に転落。長期にわたる経済停滞と円安が拍車をかけ、このままではさらなる国際的地位の低下が避けられません。

## 02 企業寿命の短縮化と終身雇用制度の終焉

1980年代にはおよそ30年といわれていた企業の平均寿命は、2024年ではわずか23.1年にまで短期化。また、かつての象徴だった終身雇用制度は、もはや過去のものとなりつつあります。企業はジョブ型制度を採用し、年齢に関係なく実力ある人材が評価される時代へと急速に移行しています。適応できない企業や従業員は、生き残りが厳しくなる時代となりました。

## 03 働き方の多様化とプロフェッショナル人材の躍進

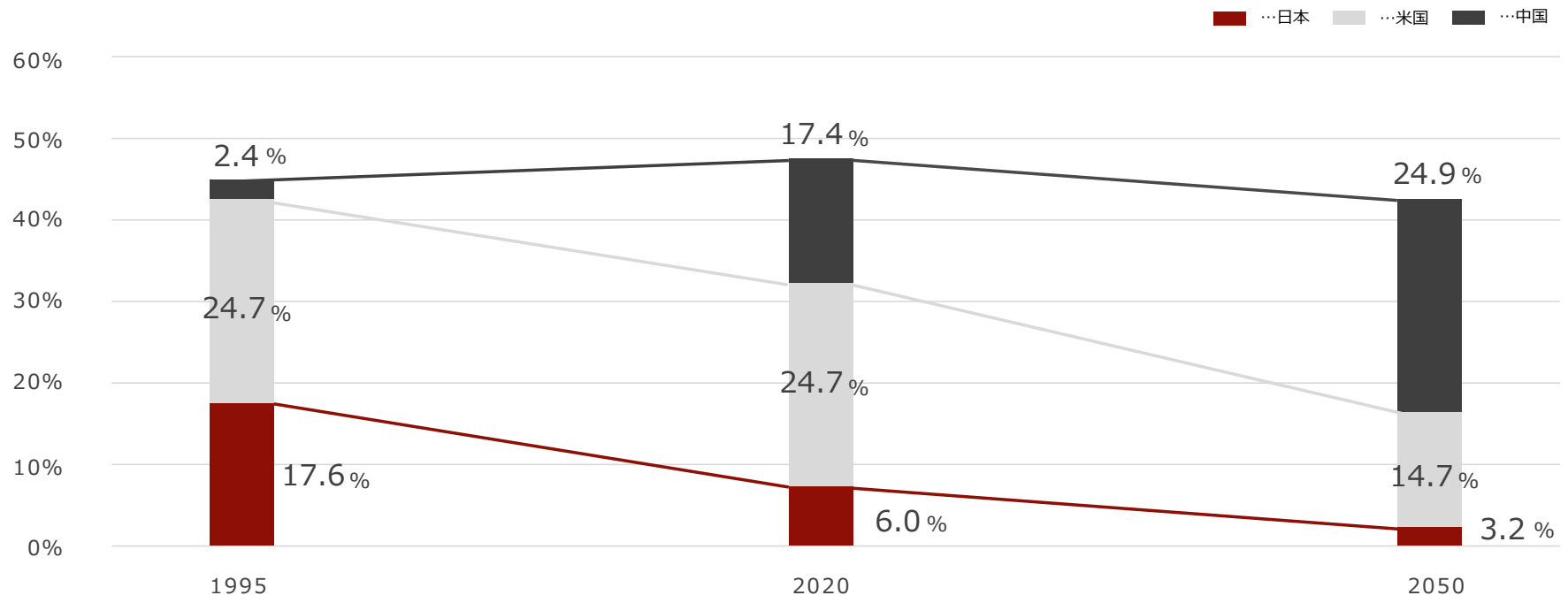
フリーランス人口が労働人口の1/3以上にも達する米国では、フリーランスがプロフェッショナルとして価値を提供し、企業の変革とイノベーションを支えています。日本においても様々なプロフェッショナル人材が自らスキルアップし、プロフェッショナリティを磨き続けることにより提供価値を高め、企業や社会に貢献する時代となりました。

# グローバル競争における日本の地位低下

日本のGDPは1990年から一貫して低成長であり、欧米アジアの各国と比較しても劣位にあるため、世界シェアもピークの1995年の17.6%から2050年予想の3.2%へと、大幅に縮小が予想されています。

世界のGDPに占める各国の比率（1995-2050）

1995年のGDP世界シェア17.6%から一貫して下落し、2050年には3.2%にまで下落と予想されている

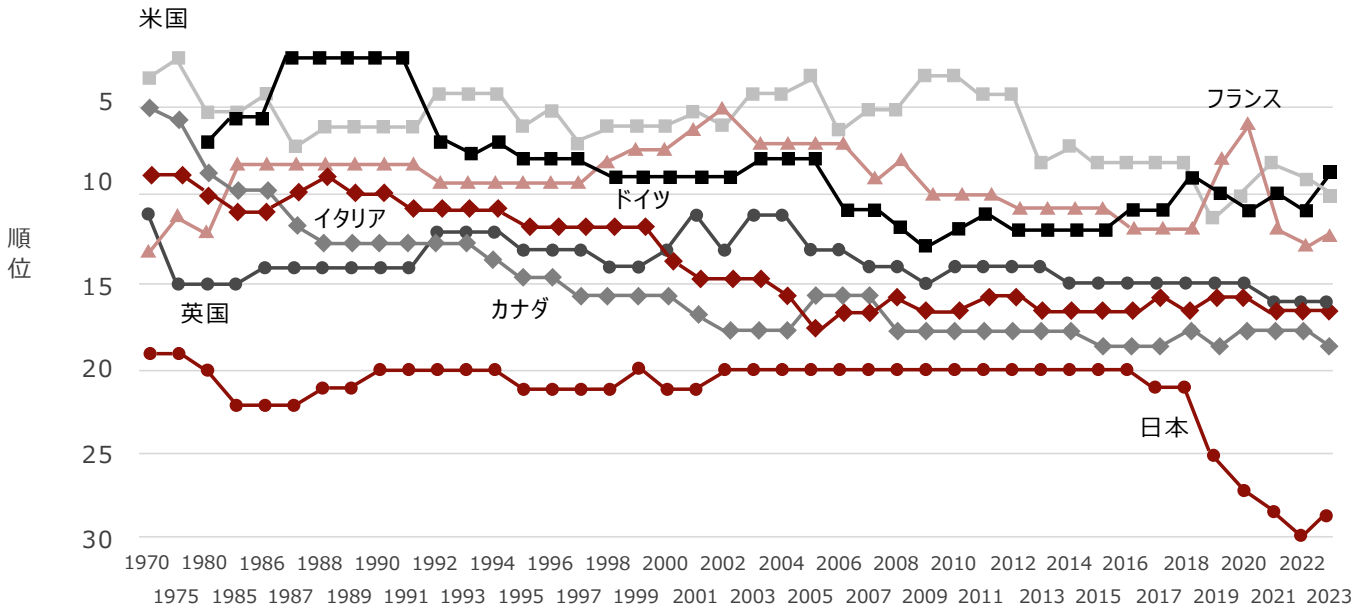



出所：経済産業省資料（World bank, OECDの長期GDP予測に基づく）より作成

# グローバル競争における日本の地位低下

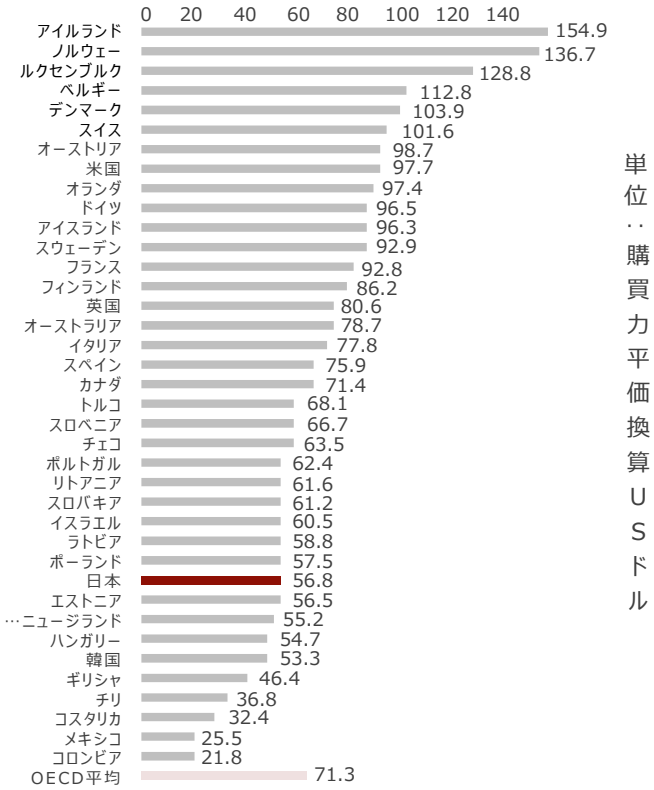
GDPシェアの縮小だけでなく労働生産性（労働付加価値）も低下。欧米先進国はもとより、OECD平均も下回ります。
デジタル化といったイノベーションを起こすスキルを持った人材の不足も労働生産性が上がらない一因と考えられます。

主要先進7カ国の時間あたり
労働生産性の順位の変遷




出所：公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2024」より作成

OECD加盟諸国の時間当たり
労働生産性(2024年/38カ国比較)



# 企業寿命の短縮化と終身雇用の終焉

企業の寿命が短期化し人の寿命が長くなる中で、個々人が自分のスキルの更新をし続けていくためには、従来の終身雇用・年功序列賃金制から、個々人がリスキリングをし続け、プロフェッショナリティを磨き続けるキャリアプランが求められます。



## ピーター・ドラッカー氏

「働く者、特に知識労働者の平均寿命と労働寿命が急速に伸びる一方において、雇用主たる組織の平均寿命が短くなった。・・・ 特に知識労働者が、雇用主たる組織よりも長生きすることを覚悟しなければならない。」

2000年「プロフェッショナルの条件」より

写真＝ピーター・ドラッカー日本公式サイト



## 冨山和彦氏 経営共創基盤会長

「これまでの終身雇用・年功賃金制の正社員モデルが日本の企業競争力を下げた原因であるのは明白。流動性の高い労働市場でプロフェッショナルが、プロフェッショナリティを更新しつづけなければならない」

2024年「ホワイトカラー消滅 私たちは働き方をどう変えるべきか」より

写真＝栗原克己

# 働き方の多様化とプロフェッショナル人材の躍進

社会の変化に伴い働き方も多様化していく中で、米国ではフリーランス比率は既に労働者全体の1/3以上にも達し、高収入です。そのようなプロフェッショナル人材が企業の変革とイノベーションを支えています。



リンダ・グラットン氏　英ロンドン・ビジネス・スクール教授 「LIFE SHIFT」著者

「多くの人がいまより長い年数働くようになることは間違いないが、呪われたように仕事に追いまくられ、疲弊させられる未来は避けられる。・・・ もっと柔軟に、もっと自分らしい生き方を選ぶ道もある。仕事を長期間中断したり、転身を重ねたりしながら、生涯を通じてさまざまなキャリアを経験する、そんなマルチステージの人生を実践すればよい。」

写真＝Mat Smith

フリーランスの数

6,400 万人

労働人口に対するフリーランスの割合

38 %

フリーランスの平均収入(99,000ﾄﾞﾙ、1ﾄﾞﾙ:150円)

約 1,500 万円

出所：Upwork「Freelance Forward 2023 」（2023年12月） / Upwork「How Much Can Freelancers Make in 2024?

フリーランスの数

462 万人

労働人口に対するフリーランスの割合

8 %

フリーランスの平均世帯年収（副業などを含む）

約 360 万円

上位7.5%のプロフェッショナルフリーランスの平均収入

1,000 万円

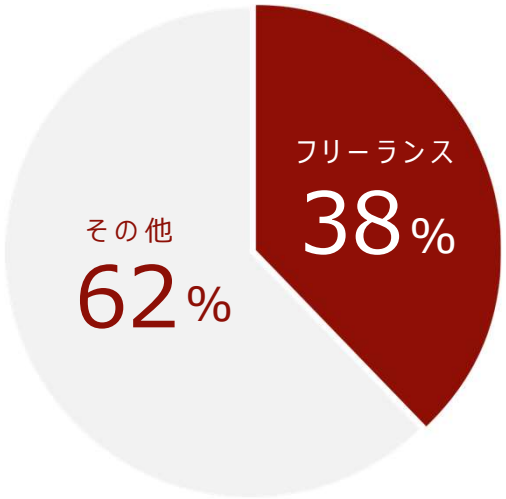
出所：内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」（2020年5月） / フリーランス協会「フリーランス白書」（2024年3月）

# 働き方の多様化とプロフェッショナル人材の躍進

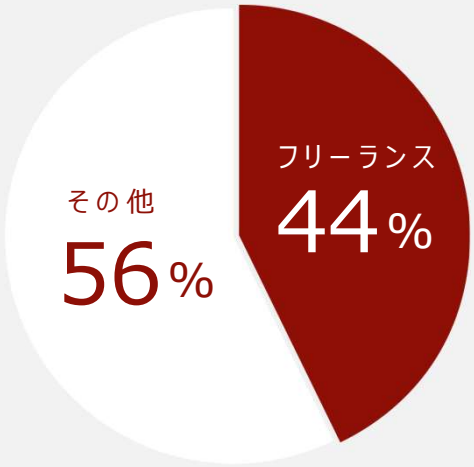
2023年米国では、ミレニアル世代では44%、Z世代に至っては半数を超えるフリーランス率であり、「雇用される」のは少数派になっています。新しい世代は「雇われる生き方」から「価値を提供し、組織からは自由な生き方」を選ぶようになってきています。

## 米国フリーランス市場のトレンド

### 米国全体

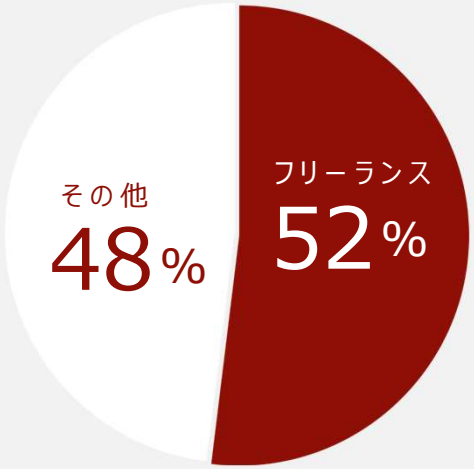



### ミレニアル世代




ミレニアル世代：一般的に1981年から1996年の間に生まれた世代を指す

### Z世代




Z世代：一般的に1997年から2012年の間に生まれた世代を指す

出所：Upwork「Freelance Forward 2023 」（2023年12月）

# AIによる社会の変化と当社の事業機会

AIの急速な成長により定型的な仕事の外注ニーズは減少傾向も、プロフェッショナル人材ニーズは堅調。
AIが社会基盤として急速に広がっていく中で生まれるAIに関連する需要を事業拡大チャンスと認識。

| | 1 従来 | 2 過渡期 | 3 新常態 |
|---|---|---|---|
| | **外注による付加価値業務への集中** | **AIの成長** | **AIのインフラ化** |
| 社会の変化 | **外部人材の活用**<br>簡易的なプログラミングやリサーチ業務などは外注し、比較的ジュニアなコンサル人材等が対応。社員は付加価値の高い業務に集中。 | **定型作業の淘汰**<br>一部の定型的な仕事については急激なAI成長に伴い内製できる状態に変化。 | **AI活用の格差**<br>AIの活用を通じて仕事の効率化や事業創出がしやすくなる一方で、活用の遅れが大きな事業格差につながる。 |
| 当社への影響 | **プロフェッショナル人材の提供**<br>プロフェッショナル人材を活用したDXやPMO分野のマッチングを実施。付加価値の高い業務を即戦力人材で補うサービスを展開。 | **高度人材のニーズは継続**<br>一部定型作業やクリエイティブな需要は減少するも、AX人材ニーズが出現し、また従来のDXやPMO分野の即戦力人材需要は堅調。 | **AXニーズの拡大**<br>AIが社会基盤として急速に浸透していく中で、AX人材などの需要もより一層拡大していくことを見込んでいる。 |

# 当社の使命（ミッション）

## 日本のみらいの為に
## 挑戦する人を増やす

日本の高い成長を支えた終身雇用・年功序列に代表される
「企業が労働者（個人）を守る時代」は終焉し、
人生100年時代が到来。

個人は自らの責任で『自らの働き方と生き方を選ぶ時代』に変化している。
このような時代において、みらいワークスは、個人と企業の挑戦を支え、みらいの働き方を創造し、日本社会を元気に。

# 当社の目指す姿（ビジョン）

ビジョンである“プロフェッショナル人材が挑戦するエコシステムを創造する”ことで、プロフェッショナル人材と企業・組織に新しい価値を提供し、日本社会と市場の変革を支えます。

## プロフェッショナル人材が挑戦するエコシステム

### プロフェッショナル人材

#### みらいの働き方

- 雇用という形にとらわれず、その時々の状況・意志に応じた働き方を選択する
- “雇用・転職”、副業”、”独立”、”リスキリング”を自由に行き来しプロフェッショナルのキャリアを構築する

**多様な働き方の例**

雇用
- 大小企業勤務
- 中小企業・ベンチャー勤務

副業
- 副業
- パラレルワーカー

独立 / 起業
- 起業・ベンチャー経営者
- 独立プロフェッショナル
- 経営者 / CXO

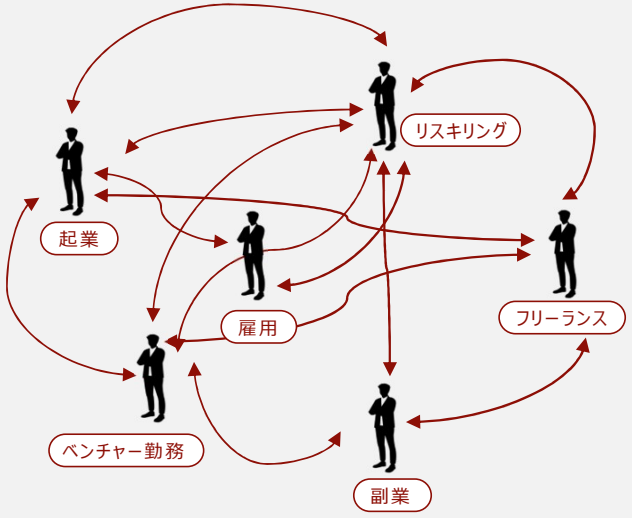
離職 / リスキリング
- 大学院 / 子育て / 介護
- その他…

#### 高収入とやりがいのある仕事

- 働く目的を自由に選択し、自らの意思で挑戦を繰り返す

**Rice-Work**
生活・食料を得るための仕事

**Life-Work**
夢や自分の好きなことを追い求める、自己実現の為の仕事




### 企業・組織

#### 柔軟で専門性の高い人材確保の新しい手段

- “採用”のみから、“副業”・”フリーランス”といった新しい人材リソースを確保する
- 即戦力人材を柔軟で圧倒的に早く確保し、ビジネスをスピーディーに発展する
- アジャイルな組織、体制でリスクを軽減

#### オープンでイノベーティブな組織

- さまざまな会社、業種、業務を経験した人材を採用し、多様性のある組織から新規事業を創発する
- 外部のノウハウを自社に組み込み、社員育成や組織ノウハウを蓄積する

#### 魅力ある“地方”・”ベンチャー”・”スポーツ”の創造

- 人材不足である分野に対して専門人材が支援。本来持っている魅力を最大限に引き出し発展。

# 目指すプロフェッショナル人材の姿

エコシステムを体現しているビジネスパーソンの事例です。



Rice-Work
生活・食料を得るための仕事



Life-Work
夢や自分の好きなことを追い求める、自己実現の為の仕事

### 20代 独立/起業

起業家として自社のプロダクト開発・事業開発を推進しているが（Life-Work）、売上が上がるまでにはもう少し時間とお金が必要なため、自分はフリーランスの戦略コンサルタントとして都市部大企業のプロジェクトに参画して開発と生活のためのお金を稼ぎ（Rice-Work）、自社の従業員にプロダクト開発を行ってもらっている。

### 30代 雇用 リスキリング 副業

平日は会社員として勤務し（Rice-Work）、週1日、就業後に経営大学院に通ってMBAを取得。学んだ知識を実践で身に着けるために、現在は土日にリモートワークを活用して地方副業を実践（Life-Work）

### 40代 雇用

大企業の新規事業担当として進めてきた事業が、いよいよサービス化することになった。正社員人材を潤沢にアサインできないため、外部のフリーランスと副業のプロフェッショナル人材にプロジェクトに参画してもらいながら、事業を推進。新規事業を成功させるために、日々、葛藤しながらも、新しいものを生み出す事にやりがいを感じている。（Rice-Work、Life-Work）

### 40代 独立/起業

平日3日はフリーランスのITコンサルタントとして都市部大企業のプロジェクトに参画し（Rice-Work）、残りの2日間は地域の酒蔵でお酒造りに携わる。将来、酒蔵のDXを推進し、世界に日本酒を広めたいという想いで活動。（Life-Work）

### 50代 雇用 地方転職

親の介護がきっかけとなり、生まれ故郷の優良企業に経営管理部長として転職、移住。（Rice-Work）親の介護をしつつも、土日は地域活性化のためのプロボノ活動を行う。（Life-Work）

### 50代 雇用

会社のDX推進責任者として、全社のDXプロジェクトを推進することになったが、社内に人材が不足しているため、外部のフリーランスのプロフェッショナル人材にプロジェクトに参画してもらいながら、プロジェクトを推進。大きなプロジェクトを推進することにやりがいを感じている。（Rice-Work、Life-Work ）

# ビジョンの実現を通じた社会へのインパクト

01

## 人生100年時代を実践するプロフェッショナル人材による労働力不足の解消

人生100年時代において、副業やフリーランスといった働き方を社会実装し、リスキリングで新たなスキルを身につけ、ライスワークとライフワークにおいて生涯挑戦を続けるプロフェッショナル人材を増やし、労働力不足解消に貢献します。

02

## 人材の流動化による日本経済の発展

日本は先進国で転職率が最下位であり、これからの日本経済を支える産業や企業に人材が流動しにくいです。大企業、ベンチャー、地方や公的機関などこれからの日本を支える産業にプロフェッショナル人材を提供し、人材の流動化と変革を促し、企業競争力の向上を通して、日本経済の発展につなげます。

03

## 東京一極集中の是正による地域経済の活性化

日本のGDPの約6割が地方であり※、地方創生無くして日本経済の発展はあり得ないと言っても過言ではありません。東京から地方への人材の流れを創造し、プロ人材のスキルを日本中でシェアリングすることで、地域経済の活性化に貢献します。

## 日本を元気に

※令和元年度内閣府県民経済計算より、国内総生産（名目）のうち一都三県・大阪市・名古屋市を除く地方の割合が60.2%



06

# 事業の内容及び 収益構造

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# みらいワークスの「３本の柱」

3つの事業を通じて、日本を元気にしていきます。

## 01 プロフェッショナル人材事業

プロフェッショナル人材



Web ＋ ヒト

大企業・中小企業（都市部）



- フリーコンサルタント.jp※
- みらいデジタル※

※主要KPI対象サービス

## 02 地方創生事業

プロフェッショナル人材



- Skill Shift
- Glocal Mission Jobs（GMJ）
- パブリック

Web ＋ ヒト

地方企業・金融機関・自治体（都市部以外）



## 03 ソリューション事業

ソリューション



資金源や
ノウハウ・ビックデータ

ビッグデータをソリューション化

人材・スキル・課題解決実績等、蓄積されたノウハウ・ビッグデータを活用したソリューション

- みらRe-skilling
- Booster
- ソーシャルデザイン事業

大企業（都市部）



# 第１の柱（プロフェッショナル人材事業）

## 01 フリーランス・マッチング「フリーコンサルタント.jp」

当社の人材コンサルタントが、企業の経営課題解決やプロジェクト推進に必要な高度な専門性を持つフリーランスのプロフェッショナル人材をマッチングし、ご紹介します。業務開始後も、日々のフォローアップを行います。

## 02 コンサルティング「みらいデジタル」

クライアントの持続的で確実な成長を支援するコンサルティングサービスはもちろん、社会課題の解決と新産業創造でクライアントと社会全体を支援します。27,500名以上の登録プロフェッショナル人材の中から適切なスキルを持った人材をアサイン、チームによるデリバリーを実現します。

# 第１の柱（プロフェッショナル人材事業）

## 01 フリーランス・マッチング 『フリーコンサルタント.jp』

当社の人材コンサルタントが、企業の経営課題解決やプロジェクト推進に必要な高度な専門性を持つフリーランスのプロフェッショナル人材をマッチングし、ご紹介します。業務開始後も、日々のフォローアップを行います。

### プロフェッショナル *professional*



登録者数

27,500

名以上

出身企業例 ● 大手コンサルティングファーム

- 戦略コンサルティングファーム ● 大手SIer
- 大手事業会社 ● メガベンチャー ● ソフトウェア企業

経験領域例

- コンサルティングファーム（戦略・IT）/MGR・MD経験
- 事業会社での企画領域経験（経営企画・事業企画・マーケティングなど）
- 大手企業における新規事業開発・推進経験
- ベンチャー・スタートアップ企業の起業経験(CXOクラス)
- 英語を活用したグローバルプロジェクトの推進経験
- 大手企業でのデジタルサービスの運営経験
- クロスメディアでのPR戦略構築・実行経験

### □FreeConsultant.jp®

登録・応募

フォローアップ




人材のご紹介

フォローアップ

担当営業

マッチング（業務委託）

### 企業 *company*



大企業



ベンチャー

# 第１の柱（プロフェッショナル人材事業）

## 02 コンサルティング『みらいデジタル』（大企業向け）

クライアントの持続的で確実な成長を支援するコンサルティングサービスはもちろん、社会課題の解決と新産業創造でクライアントと社会全体を支援します。27,500名以上の登録プロフェッショナル人材の中から適切なスキルを持った人材をアサイン、チームによるデリバリーを実現します。

| | みらいワークス | 他社 |
|---|---|---|
| 人材構成 | 多種多様なバックグラウンドを有した人材によるチーム組成<br>□ FreeConsultant.jp® / 27,500 名のプロフェッショナル人材<br>– 支援可能領域<br>戦略／新規事業／業務改革／IT導入／人材開発／デジタル／セキュリティ／サプライチェーン／マーケティング／財務管理会計／プロジェクトマネジメント等 | 各企業に所属するコンサルタントのみでチームを組成<br>戦略コンサル / 総合コンサル / 専門コンサル / システムインテグレーター / 専門業事務所 |
| 主な特徴 | ✓ メンバー全員が専門知見を有するオールスター人材でチーム組成<br>メンバークラスの人材ではなく、それぞれの領域において経験を有した専門人材によるチーム組成により、かつ専門人材自らが手足を動かすことでジュニアクラス人材は不要＝無駄なコストの削減<br>✓ 複数名の提供が可能なフレキシブルな体制<br>プロフェッショナル人材であり、一人でのプロジェクト参画においてもバリューを発揮でき、プロジェクトに応じた規模での体制構築が可能<br>✓ 圧倒的コストパフォーマンス<br>現コンサルティングファームと比較して二分の一以下の単価（マネージャークラス200万から、コンサルタントクラス130万円から）となっており、コンサルティングファームと同等金額であれば倍の人数でのチーム組成が可能になるレベル感 | ● 求められるスキルへのミスマッチが起こりやすい<br>通常、マネージャーとメンバーの複数名で体制が構築されるが、メンバークラスの経験者はコンサルタント経験数年程度であり、クライアントの求める専門知見や経験は有していない為、バリューがない<br>● 費用対効果が得られづらい<br>– コンサルティングファームでは複数名でデリバリーを原則としており、マネージャーや、メンバークラスの一人アサインは行っておらず、そのためコンサルティングフィーが高くなりがち<br>– 一人月単価において、マネージャークラス600万円、コンサルタントクラス400万円(みらいワークス調べ）と時間単価で30,000円～45,000円となっている<br>– コンサルタントクラスでも400万円前後と知見もない人材に対するバリューが見合っていない<br>※いわゆる各ファームの有するメソドロジー等に対する対価が大半 |

# 第２の柱（地方創生事業）

## 01 副業/兼業・マッチング「Skill Shift」

地域やベンチャーへの貢献意欲の高い副業・兼業のプロフェッショナル人材をご紹介します。求人掲載型のスタンダードプランと、当社の人材コンサルタントが、企業の経営課題解決やプロジェクト推進に必要な人材のマッチングから業務開始後の日々のフォローアップまで行うプレミアムプランがあります。

## 02 幹部人材に特化した採用支援「Glocal Mission Jobs（GMJ）」

主に地方企業を対象とし、マネジメントクラスから代表取締役といった、企業の変革を担うポジションのご支援を得意とするサービスです。都市部で活躍するプロフェッショナル人材が転居を伴って転職するケースも多いのも特徴です。

## 03 パブリック

全国の自治体と連携し、中央省庁の事業を推進します。都市部フリーランス・副業・正社員・起業家と連携しながら、地方創生と産業振興を支援します。

# 第２の柱（地方創生事業）

## 01 副業 / 兼業・マッチング 『Skill Shift』

地域やベンチャーへの貢献意欲の高い副業・兼業のプロフェッショナル人材をご紹介します。
求人掲載型のスタンダードプランと、当社の人材コンサルタントが、企業の経営課題解決やプロジェクト推進に必要な人材のマッチングから業務開始後の日々のフォローアップまで行うプレミアムプランがあります。

### プロフェッショナル *professional*



登録者数

21,500 名以上

本業の勤務先企業例

- 大手事業会社 ● 大手SIer ● メガベンチャー
- ソフトウェア企業 ● コンサルティングファーム
- フリーランス

保有スキル例

- マーケティング ● 新規事業企画
- 営業企画 ● 経営企画 ● 人事・組織開発
- 広報・PR ● 情報システム

### Skill Shift

| 求人応募率 | 平均応募数 | 平均謝礼 |
|---|---|---|
| 99% | 15名 | 5万円/月 |

登録・応募 →




→ フォローアップ（プレミアムプラン）

### 企業 *company*



地方中小企業



ベンチャー

マッチング（業務委託）

# 第２の柱（地方創生事業）

## 02 幹部人材に特化した採用支援『Glocal Mission Jobs（GMJ）』

主に地方企業を対象とし、マネジメントクラスから代表取締役といった、企業の変革を担うポジションのご支援を得意とするサービスです。都市部で活躍するプロフェッショナル人材が転居を伴って転職するケースも多いのも特徴です。

**プロフェッショナル** *professional*



登録者数

23,000名以上

ご提案人材の一例

- 経営幹部候補
- 社長候補、事業承継
- マネジメント人材（課長、部長、役員）
- コーポレート人材（経理、人事、経営企画、総務、IT、法務）
- 工場長、施設運営長

GLOCAL MISSION Jobs

登録・応募



人材のご紹介

応募サポート

- 求人情報





担当営業

マッチング（正社員）

**企業** *company*





地方企業

# 第２の柱（地方創生事業）

## 03 パブリック（自治体向け）

地方の抱える人口減少という課題を解決するべく、自治体とプロフェッショナル人材事業の各サービスに登録している都市部フリーランス・副業・正社員・起業家と連携しながら、解決へ導きます。

地域と人の関係

弱 交流人口（観光・出張） → 関係人口（地方副業・地域課題解決） → 定住人口（転職・移住） 強

支援内容

- 1 副業・兼業人材活用支援
- 2 越境学習 *
- 3 オープンイノベーション
- 4 DX推進
- 5 リスキリング
- 6 地方転職支援
- 7 移住戦略・プロモーション

各プラットフォームで集めた都市部フリーランス・副業・正社員・起業家に、地方に関わるさまざまな機会を提供

FreeConsultant.jp® Booster Skill Shift GLOCAL MISSION Jobs

支援内容詳細

| サービス名 | 内容 | 目的 |
|---|---|---|
| 1 副業・兼業人材活用支援 | 地域企業・自治体の皆様向けに副業・兼業人材をご紹介 | 産業振興・関係人口創出 |
| 2 越境学習 | 首都圏の企業や働く社員と各地域とを繋ぐ越境研修や越境体験機会を提案 | 産業振興・関係人口創出 |
| 3 オープンイノベーション | 企業等とスタートアップをマッチング、伴走支援を行い事業を推進 | 産業振興・創業振興 |
| 4 DX推進 | CIO補佐官やDXプロフェッショナル人材の紹介を通して、地域のDX化を促進 | 産業振興・生産性向上 |
| 5 リスキリング | 市民や雇用者のリスキリングを行い、競争力確保や企業の魅力化を支援 | 産業振興・所得向上 |
| 6 地方転職支援 | 都市部高度人材の地域企業への正社員転職を支援 | 移住・人手不足解消 |
| 7 移住戦略・プロモーション | 移住を促進する効果的なプロモーション戦略・戦術を企画実施 | 移住促進 |

＊越境学習：従業員が普段勤務している会社や職場を離れ、まったく異なる環境に身を置き働く体験をすることで新たな視点やスキルなどを得る人材育成手法

# 第３の柱（ソリューション事業）

## 01 実践型リスキリング「みらRe-skilling」

座学などのインプットの場はあっても、アウトプットを同時に行っていく「実践の場」を社内に用意するのは簡単ではありません。こうした人事課題を解決したい企業に対し、地域企業やスタートアップでの副業や越境学習、地域課題解決型副業体験等を活用した「実践する場」を社員が経験できるソリューションを提供しています。他社や他業界、地域での仕事（実践プロジェクト）による越境体験を通じた成長支援、学び直しを支援します。

## 02 オープンイノベーション「Booster」

スタートアップの事業成長のサポートと、事業会社や自治体のアクセラレーションプログラムや新規事業創出のための社内コンペ等の企画、運用・推進をサポートします。

## 03 ソーシャルデザイン事業

企業の地域参入を成功へと導くため、みらいワークスの広範なネットワークと知見を最大限に活用し、最適なマッチングや機会を提供しています。さまざまな課題と目的に即したチームを設計することで、企業と地域の共創環境を構築し、企画から実行まで一貫して伴走いたします。

# 第３の柱（ソリューション事業）

## 01 実践型リスキリング『みらRe-skilling』（企業人事・自治体向け）

座学などのインプットの場はあっても、アウトプットを同時に行っていく「実践の場」を社内に用意するのは簡単ではありません。こうした人事課題を解決したい企業に対し、地域企業やスタートアップでの副業や越境学習、スポーツ団体などと連携した地域課題解決型実践体験等を活用した「実践の場」を社員が経験できるソリューションを提供しています。他社や他業界、地域での仕事（実践プロジェクト）による越境体験を通じた成長支援、学び直しを支援します。

**みらRe-skilling**

| | 知る・興味 | 自分への落とし込み | 実践・行動 実践の場 | 新たな活躍 |
|---|---|---|---|---|
| 支援ステップ |  STEP 1 インプット・意識醸成 |  STEP 2 現状分析・個人の棚卸し |  STEP 3 アウトプット（実践）・意識変容 |  STEP 4 ステップアップ・行動変容 |
| | 座学での研修を通じて、課題解決に必要なスキル、意識を体系的に理解 | アセスメントやキャリアカウンセリングを通じてのスキルの棚卸、課題の把握 | 他社・他業界での仕事＝実践プロジェクトを通じてスキル、行動を変容 | 行動変容を通じて、自らキャリアを築く人材へ |
| メニュー内容 | オンラインセミナー・コンテンツ配信<br>ーテーマ例<br>● 時代と環境における変化<br>● これからの働き方に必要なマインドとスキル<br>● 人生100年時代の働き方<br>● 自律的なキャリアの築き方<br>● 副業の市場感と副業を通じたキャリア自律 | キャリアカウンセリング・アセスメント<br>● キャリア自律や実践（越境・プロボノ・副業など）など、外に目を向けるための個々のステップづくり、落とし込みの支援<br>● これまでの経験整理・言語化、スキル棚卸（現状把握）<br>● 個人に合わせたプランニング、また副業に向けたマイルストーン設定、目標立て等<br>● 越境・副業開始までご本人の状態に合わせた交流会の提案、またはキャリアカウンセリング継続を実施 | 個別伴走支援・オンボーディング支援<br>実践体験<br>ー社外コミュニティ<br>● 副業実践者との座談会<br>● 異業種との交流会の提供<br>ー地域課題解決型実践体験<br>● 自治体・地域での課題解決体験<br>● 地域企業の課題解決体験支援<br>実践<br>ー副業推進支援<br>● 副業推進コンサルティング、推進のための施策設計<br>ー越境学習<br>● 自社以外の業務を通じた成長・意識変容 | 新たな職務、<br>新たなステージでの活躍 |

取引先：●福岡県北九州市 ●ANAシステムズ株式会社 ●NTTドコモビジネス株式会社 ●NTT東日本株式会社 ●株式会社鴻池組 ●NECビジネスインテリジェンス株式会社 ●セガサミーホールディングス株式会社 ●ニューホライズンコレクティブ合同会社 ●パナソニック コネクト株式会社 ●株式会社吉野家ホールディングス

# 第３の柱（ソリューション事業）

## 02 オープンイノベーション『Booster』（スタートアップ・大企業・自治体向け）

スタートアップの事業成長のサポートと、事業会社や自治体のアクセラレーションプログラムや新規事業創出のための社内コンペ等の企画、運用・推進をサポートします。




**スタートアップ向けメニュー**

- 当社独自のアクセラレーションプログラムの開催
- 当社以外が主催するアクセラレーション・ピッチコンテスト等のイベント情報の提供
- 専門知識を持つプロフェッショナル人材の紹介・アサイン
- ビジネスマッチング（事業会社、VC／CVC、スタートアップ）
- ネットワーク提供
- 資金提供（当社との資本業務提携）

**事業会社・自治体向けメニュー**

- アクセラレーションの企画・運用・推進
- 新規事業創出のための社内コンペ企画
- オープンイノベーションのテーラーメイド支援
- 専門知識を持つプロフェッショナル人材の紹介・アサイン
- ビジネスマッチング(スタートアップ)
- ネットワーク提供
- スタートアップソーシング

取引先：事業会社 ● SMBCグループ（株式会社三井住友銀行・SMBCベンチャーキャピタル株式会社・SMBC日興証券株式会社） ● 株式会社サッポロドラッグストアー ● 寺田倉庫株式会社 ● 株式会社日本経済新聞社 ● 日本情報クリエイト株式会社 ほか
官公庁 ● 総務省 ● 青森県青森市 ● 宮城県仙台市 ● 宮城県多賀城市 ● 東京都港区 ● 奈良県生駒市 ほか

# 第３の柱（ソリューション事業）

## 03 ソーシャルデザイン事業

社会課題解決を目指す大企業のプロジェクトや新規事業において、みらいワークスの広範なネットワークとプロフェッショナル人材を掛け合わせ、企画から社会実装まで、ニーズに応じて伴走支援いたします。




みらいワークスのアセットを活用し
社会課題解決プロジェクトの共創環境を構築
あらゆるフェーズを支援し、社会実装を推進



大企業と共に目指す
社会課題解決

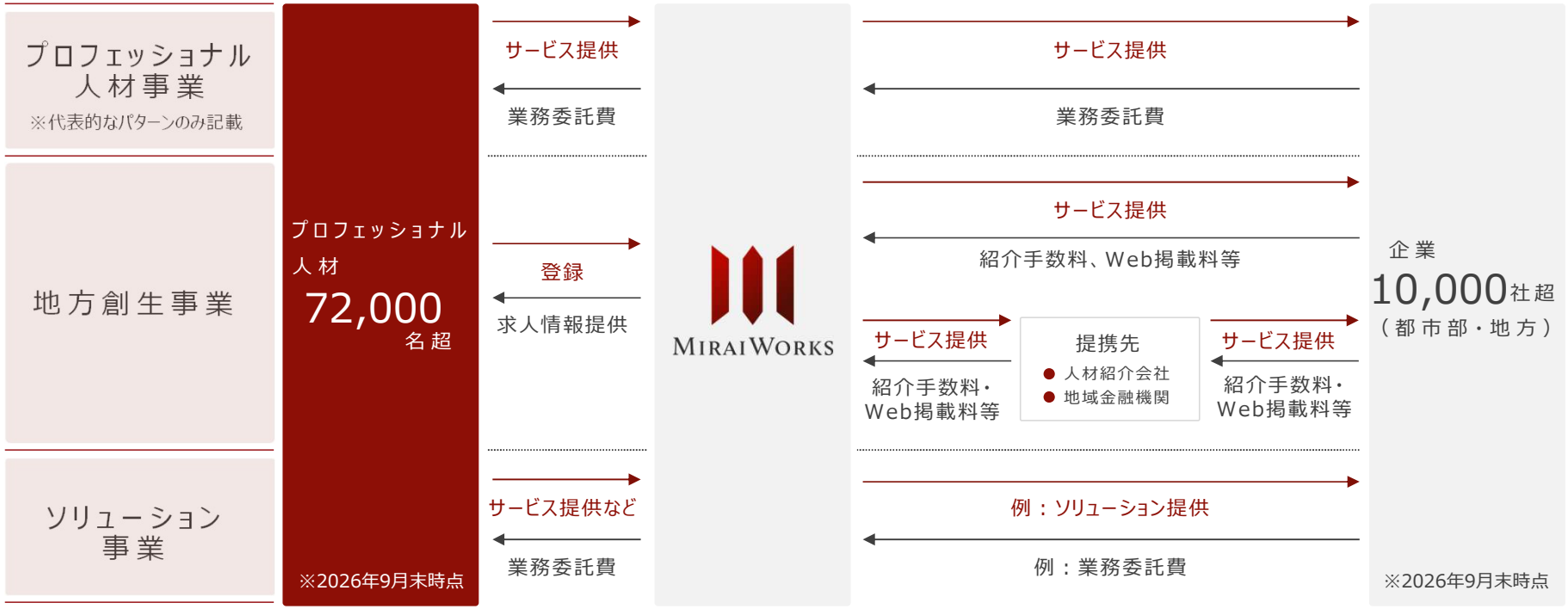
社会実装のステップ

| 構造・戦略策定 | 仮説検証・プロトタイピング | 本実装 |
|---|---|---|
| 支援内容（例） | | |
| ● 20年後の未来像から逆算したバックキャスト戦略を立案<br>● 新市場創出に向けた制度設計 | ● 自治体・金融機関・地域企業などのパートナー探索<br>● アライアンス構築、コンソーシアム形成<br>● 最適な実証フィールド(PoC環境)の確保と実行支援<br>● 変革人材の育成 | ● 事業組織の構築<br>● 現場オペレーション、運営管理 |

協業事例：●JALデジタル株式会社 ●ANAシステムズ株式会社 ●ANAあきんど株式会社 ●NTT東日本株式会社

# 収益構造

プロフェッショナル人材と企業を結びつけることで、プロフェッショナル人材に様々な挑戦の機会を提供し、同時に企業の経営課題解決を支援。





07

# 市場環境

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

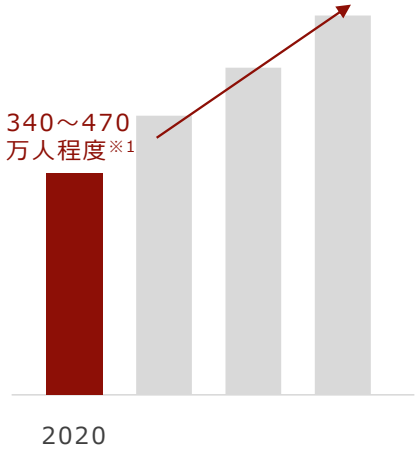
# 市場環境 人材 / フリーランス・副業、転職

人材流動化が進んでおり、フリーランス・副業や転職する人の数は増加が見込まれます。

## フリーランス・副業市場

より多くのプロフェッショナル人材が業務委託（フリーランス・副業）へ関心を抱くようになっており、今後の業務委託プロフェッショナル人材の増加が期待される

業務委託（フリーランス・副業）人数

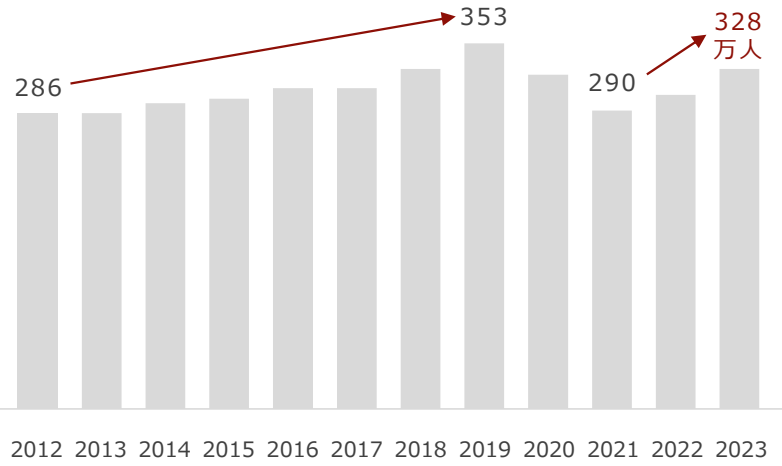



- VUCA時代や新型コロナウイルス感染症の拡大が背景となりつつ、時間や空間に縛られない働き方、ジョブ型雇用の普及が加速
- フリーランスのプロフェッショナル人材を活用したことのある企業は2022年の16.7%から2023年の30.7%へと倍増※2、今後も活用拡大が期待される

## 転職市場

コロナ禍で転職者数※3が減少していたが、2022年より復調、大きなトレンドとしては増加傾向

転職者数



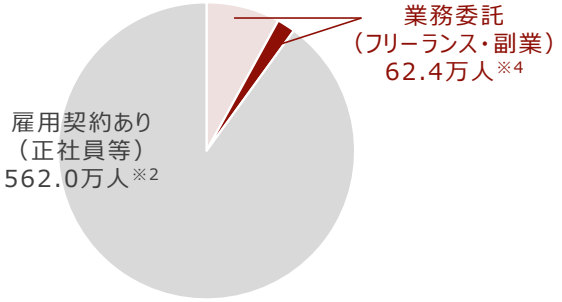

※1 内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」（2020年5月）
※2 みらいワークス「フリーランス・プロフェッショナル人材活用実態調査」（2023年1月）
※3 総務省統計局「労働力調査（詳細集計） 2023年（令和5年）平均結果」（2024年2月）

# 市場環境 人材 / フリーランス・副業、転職

207.9万人、18.0兆円規模（将来）のプロフェッショナル人材市場の開拓・深耕に取り組んでいきます。

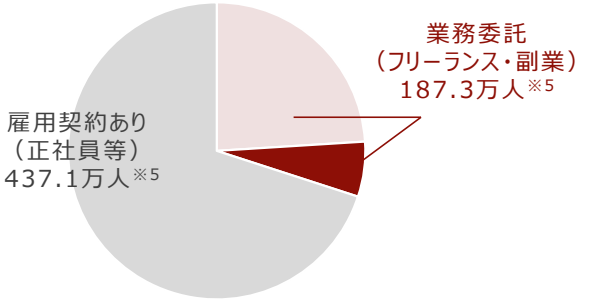
## 現状（プロフェッショナル人材※1）

正社員：業務委託比率＝9：1※3




## 将来（プロフェッショナル人材※1）

正社員：業務委託比率＝7：3※3




| | 現状 | | | | | 将来 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| フリーランス（業務委託／本業） | 49.9万人※6 | × | 1,200万円（想定年間報酬） | ＝ | 5兆9,800億円 | 149.7万人※6 | × | 1,200万円（想定年間報酬） | ＝ | 17兆9,640億円 |
| 副業（業務委託／副業） | 12.5万人※6 | × | 120万円（想定年間報酬） | ＝ | 1,500億円 | 37.5万人※6 | × | 120万円（想定年間報酬） | ＝ | 4,500億円 |
| 転職 | 13.0万人※7 | × | 280万円（想定年間報酬） | ＝ | 3,633億円 | 20.6万人※8 | × | 280万円（想定年間報酬） | ＝ | 5,767億円 |

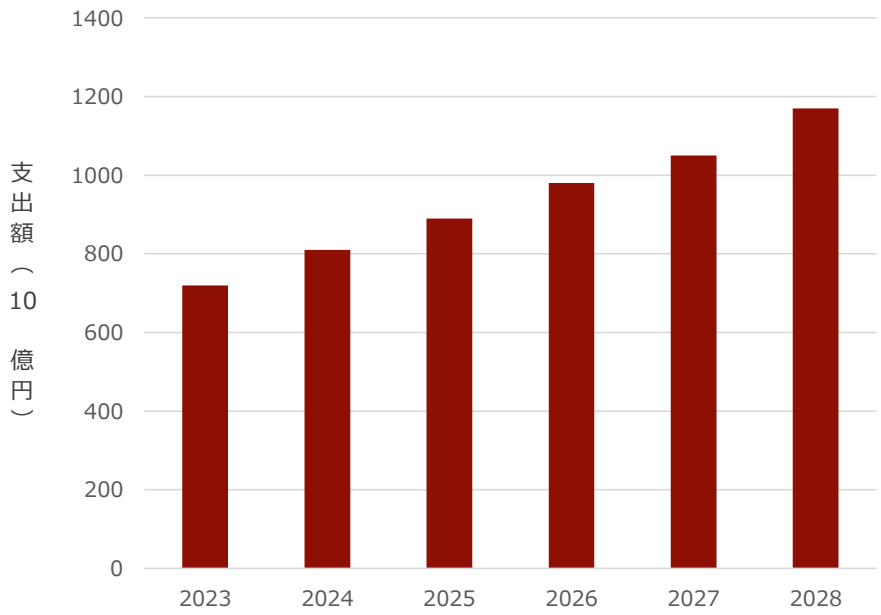
※1 年収／年間報酬800万円以上の人を想定
※2 令和5年分　民間給与実態統計調査（2024年9月）より算出
※3 当社「企業の業務委託利用に関する実態調査」（2022年5月、 https://mirai-works.co.jp/media-career/report/knock002/）を参考に想定値を決定
※4 雇用契約あり（正社員等）人口562.0万人、現状の正社員：業務委託（フリーランス・副業）比率 9：1をもとに算出
※5 労働人口（雇用契約あり人口＋業務委託人口）が将来も変わらないと想定し、将来の正社員：業務委託比率　7：3をもとに算出
※6 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」（2019年4月）を参考に、業務委託人口のうち8割がフリーランス、2割が副業と想定
※7 厚生労働省「令和4年度職業紹介事業報告書の集計結果（速報）」（2024年3月）における就職件数のうち、被雇用者における割合（※1）と同程度の16.8%が年収800万円以上であると想定
※8 転職率が現状の4.9%（総務省統計局「労働力調査（詳細集計）　2023年（令和5年）平均結果」（2024年2月））から10%程度まで上がると想定し計算

# 市場環境 クライアント / コンサルティング

高度な経営課題の解決を外部への委託や外部との共創により解決しようとする傾向は拡大が見込まれます。

## コンサルティング市場

国内コンサルティング市場規模※1はDX支援需要を追い風に成長傾向



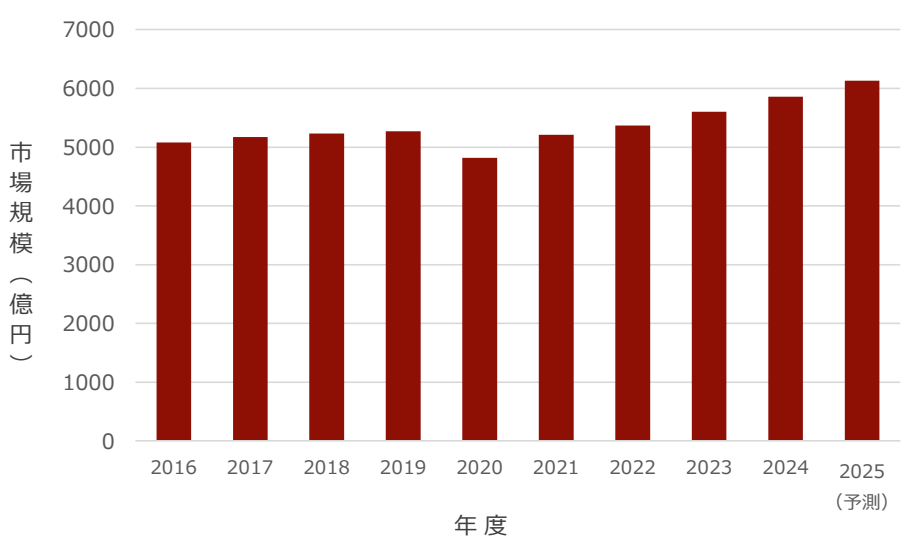

※1 IDC Japan株式会社「国内ビジネスコンサルティング市場予測、2024年～2028年」（2024年12月）

# 市場環境 クライアント / リスキリング・オープンイノベーション

高度な経営課題の解決を外部への委託や外部との共創により解決しようとする傾向は拡大が見込まれます。

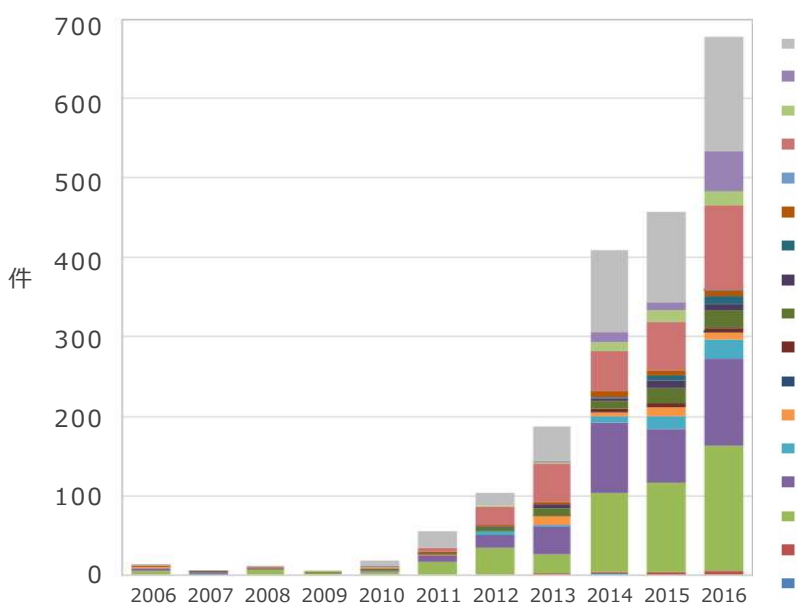
## リスキリング市場

国内の企業向け研修サービス市場規模※1は拡大傾向




## オープンイノベーション市場

「自前主義」からの脱却の潮流の中で、ベンチャー企業と大企業の事業提携数※2は急増




※1 株式会社矢野経済研究所「企業向け研修サービス市場規模推移・予測」（2025年8月）
※2 オープンイノベーション・ベンチャー創造協議会　事務局　国立研究開発法人　新エネルギー・産業技術総合開発機構「オープンイノベーション白書　第二版」（2018年6月）

# 業界展望 業務委託

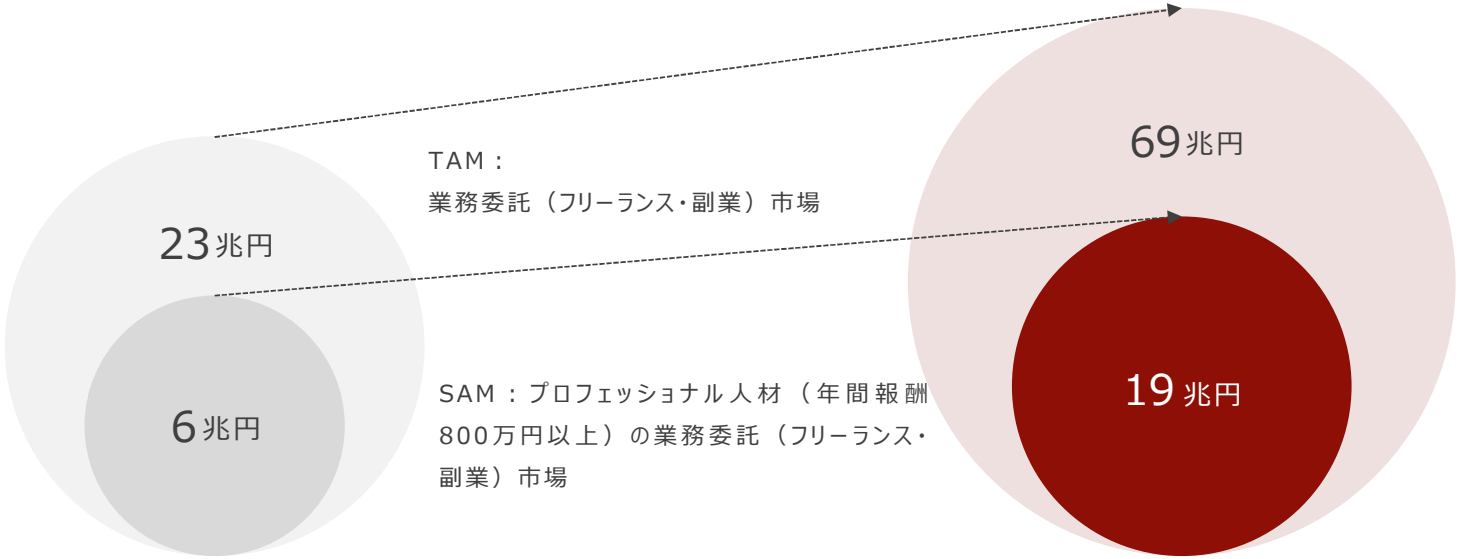
業務委託（フリーランス・副業）市場は、多様な働き方の普及拡大や、労働人口減少による外部人材活用ニーズの増大に伴い、今後一層拡大が見込まれます。

**現状の市場規模**

正社員：業務委託比率＝9：1
＝会社のメンバーのうち1割が業務委託

**将来の市場規模**

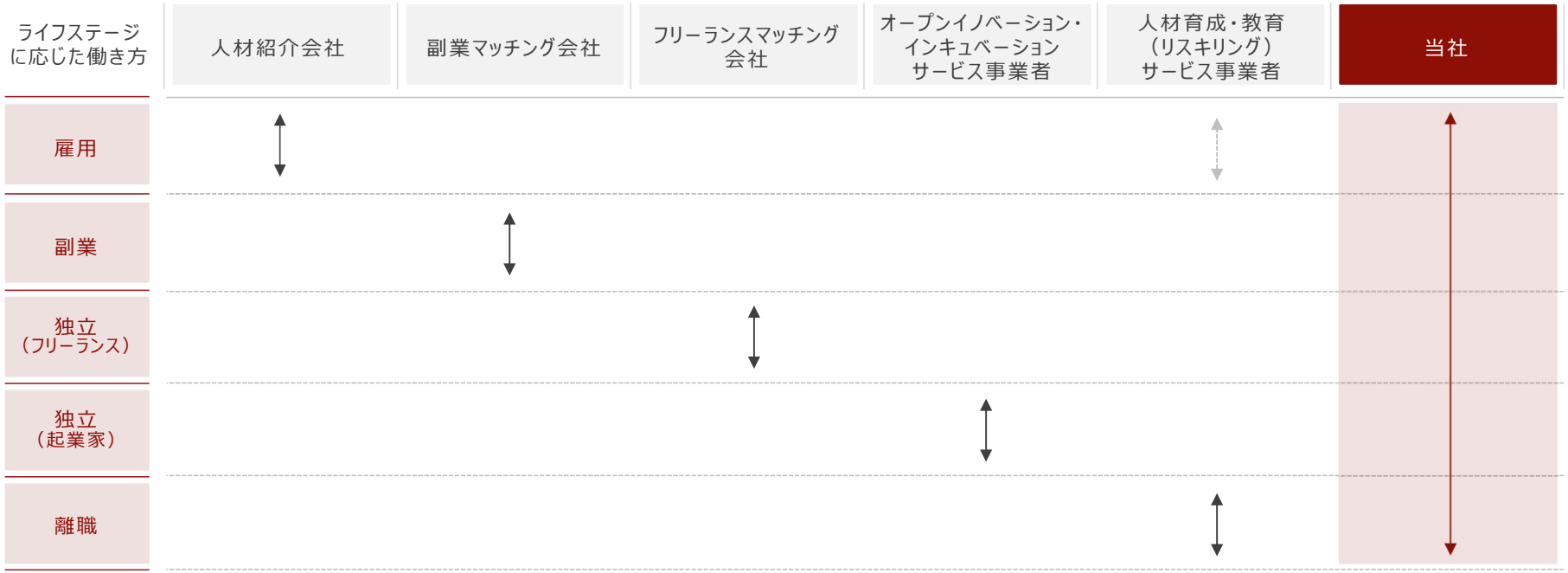
正社員：業務委託比率＝7：3
＝会社のメンバーのうち3割が業務委託




※ 市場規模は、令和5年分　民間給与実態統計調査（2024年9月）、当社「企業の業務委託利用に関する実態調査」（2022年5月）を元に算出

# 競合環境と当社のポジショニング

プロフェッショナル人材のライフステージに応じた多様な働き方を支援しています。
ライフステージに応じた働き方を一気通貫で網羅している競合はございません。





08

# 競争優位性及び成長戦略

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# 競争優位性

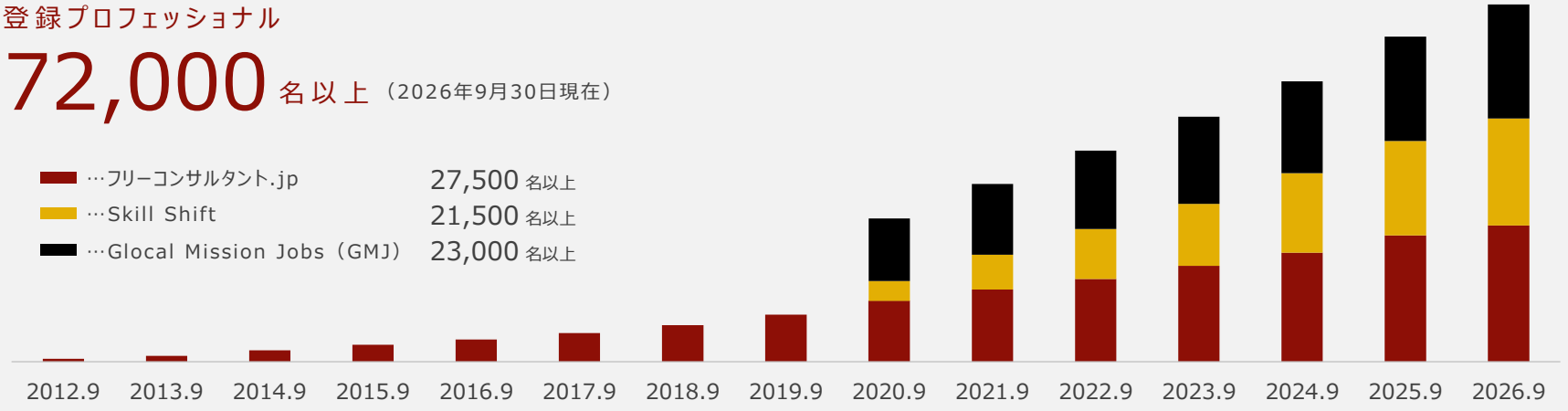
## ①7万人超のプロフェッショナル人材データベースと多様なプレーヤーを結びつける人材マッチング力(繋げる力)

様々なプロフェッショナル人材マッチング事業を行っている当社だからこそできる高度な人材マッチング。専門性が高く、即戦力となる7万人超のプロフェッショナル人材をニーズや状況が異なる多様なプレーヤーと結びつけることで新たな価値を生み出します。

登録プロフェッショナル

**72,000** 名以上 (2026年9月30日現在)

- …フリーコンサルタント.jp 27,500 名以上
- …Skill Shift 21,500 名以上
- …Glocal Mission Jobs (GMJ) 23,000 名以上




**みらいワークス**

- Rice-Work (生計・収入)
- Life-Work (夢・やりがい・自己実現)

高い適合性

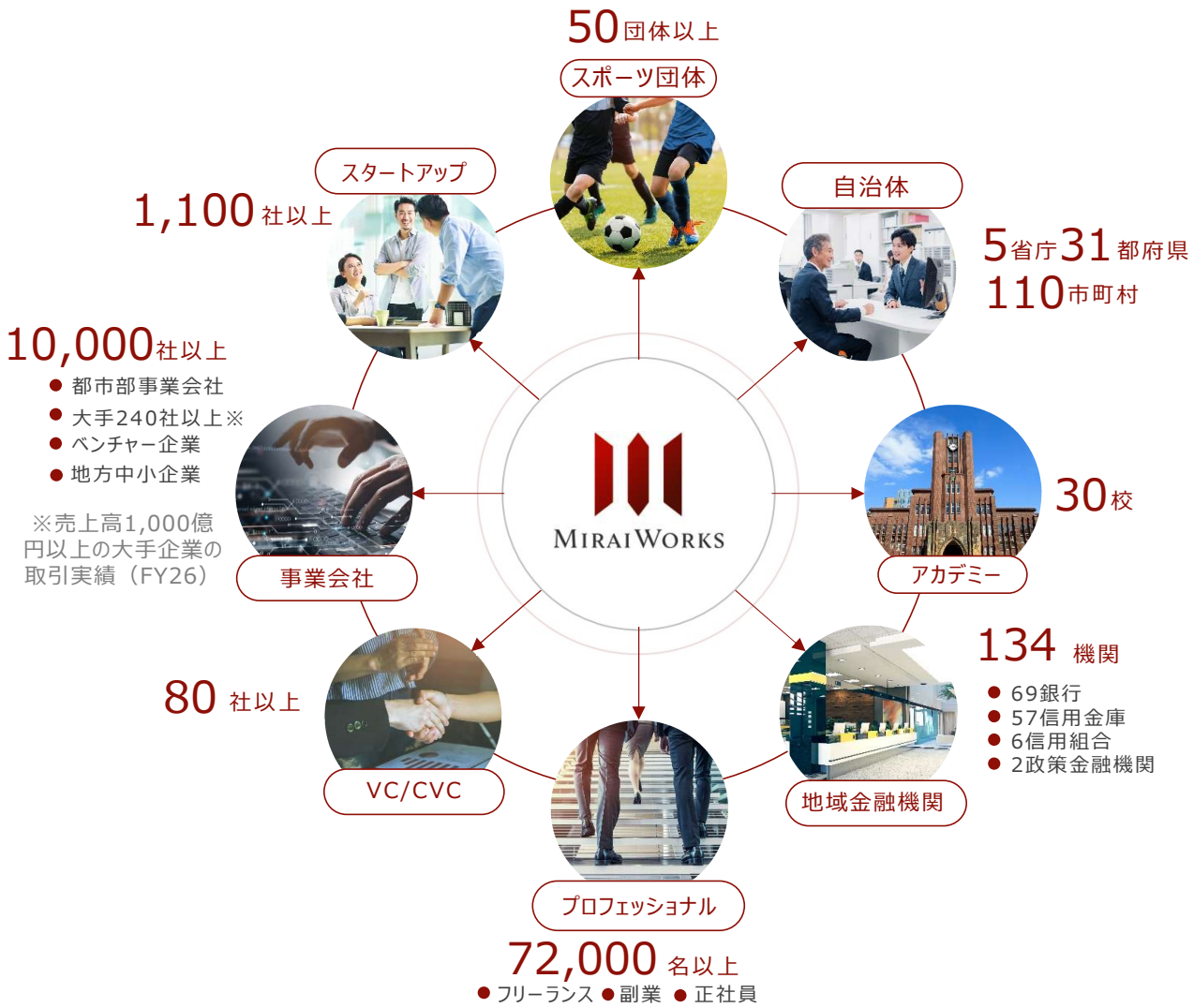
**プロフェッショナル人材**

十分な収入がありマズローの4段階目の承認欲求は満たされている

- 生計・収入への意識
- 高い自己実現・社会貢献への意識

Rice-Workだけでなく、Life-Workの事業と2軸で提供することで、プロフェッショナル人材の自己実現動機と合致し、よりハイクラスなプロフェッショナルDBを拡大する強みとなる

# 競争優位性




## ②大手企業を含む多様なプレーヤーとのネットワーク力（繋がる力）

都市部大手企業、地方有力企業、中小企業、ベンチャー・スタートアップ、官公庁、自治体、地方金融機関といった多様なプレーヤーとの繋がりが成長の源泉の一つ。

## ③プロフェッショナル人材データベースと企業ネットワークを活用したソリューション開発力

プロフェッショナル人材、都市部事業会社、ベンチャー企業、スタートアップ企業、地域金融機関、地方自治体、投資家・ベンチャーキャピタル（VC）のネットワークを有機的につなぎ合わせることにより、自治体や企業の課題を解決するソリューションを開発。

# 競争優位性

それぞれの事業がプロ人材のDB・ネットワークを拡大。その繋がりを活かした事業を開発することで、より多くのステークホルダーを巻き込んだみらいワークス独自のソリューションを生み出す。

| 事業 | サービス | ①繋げる力※1 | ②繋がる力※2 | | | | | ③ソリューション開発力※3 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | プロ人材<br>72,000名 | 事業会社 | 自治体 | 金融機関 | VC<br>スタートアップ | スポーツ団体<br>アカデミー | 開発力 |
| プロフェッショナル人材 | フリーランス・マッチング<br>「フリーコンサルタント.jp」 | ○ | ○ | | | ○ | | |
| | コンサルティング<br>「みらいデジタル」 | ○ | ○ | | | | | |
| 地方創生 | 副業/兼業・マッチング<br>「Skill Shift」 | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | |
| | 採用支援<br>「Glocal Mission Jobs（GMJ）」 | ○ | ○ | ○ | ○ | | | |
| | 「パブリック」 | | | ○ | | | | ○ |
| ソリューション | 実践型リスキリング<br>「みらRe-skilling」 | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| | オープンイノベーション<br>「Booster」 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 「ソーシャルデザイン」 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

### オープンイノベーション運営実績

SMBCグループ（株式会社三井住友銀行・SMBCベンチャーキャピタル株式会社・SMBC日興証券株式会社）・株式会社日本経済新聞社・寺田倉庫株式会社・日本情報クリエイト株式会社・青森県青森市・宮城県仙台市・宮城県多賀城市・奈良県生駒市・東京都港区ほか

### リスキリングサービス導入実績

NTTコミュニケーションズ株式会社・株式会社吉野家ホールディングス ・電通グループ（ニューホライズンコレクティブ合同会社）・セガサミーホールディングス株式会社およびグループ会社・株式会社鴻池組 ・福岡県北九州市ほか

※1 7万人超のプロフェッショナル人材データベースと多様なプレーヤーを結びつける人材マッチング力（繋げる力）
※2 大手企業を含む多様なプレーヤーとのネットワーク力（繋がる力）
※3 プロフェッショナル人材データベースと企業ネットワークを活用したソリューション開発力

# 競争優位性

社会課題解決を目指す大企業のプロジェクトや新規事業において、みらいワークスの広範なネットワークとソリューションをどちらもフル活用することで、企画から社会実装まで伴走支援できる独自のソリューション提供を推進する。

## ソーシャルデザイン事業




みらいワークスのアセットを活用し
社会課題解決プロジェクトの共創環境を構築
あらゆるフェーズを支援し、社会実装を推進



大企業と共に目指す
社会課題解決

社会実装のステップ

| 構造・戦略策定 | 仮説検証・プロトタイピング | 本実装 |
|---|---|---|
| 支援内容（例） | | |
| ● 20年後の未来像から逆算したバックキャスト戦略を立案<br>● 新市場創出に向けた制度設計 | ● 自治体・金融機関・地域企業などのパートナー探索<br>● アライアンス構築、コンソーシアム形成<br>● 最適な実証フィールド(PoC環境)の確保と実行支援<br>● 変革人材の育成 | ● 事業組織の構築<br>● 現場オペレーション、運営管理 |

協業事例：●JALデジタル株式会社 ●ANAシステムズ株式会社 ●ANAあきんど株式会社 ●NTT東日本株式会社

# 成長戦略 FY25-27方針

対プロフェッショナル人材戦略、対クライアント戦略、オペレーション戦略を軸としたFY25までの成長戦略を継続し、各戦略の更なる高度化を目指します。

## 対プロフェッショナル人材戦略

### 01 「サービス間連携・クロスセルの推進」「多様な商談の創造」を進めると共に、「ライフワーク・デザインの伴走者」として認知度を高める

- プロフェッショナル人材の新規登録機能を統合し、1サービス登録から複数サービス利用へと繋げ、新規登録者のサービス間連携を強化
- ライスワーク/ライフワーク両面でのプロフェッショナル人材の挑戦の機会最大化を目指し、多様な商談を拡充
- みらいワークスの活動の発信を強化し、認知を高めることにより、ライフワーク・デザインの啓蒙を推進

## 対クライアント戦略

### 02 「事業間連携・クロスセルの推進」「多様な商談の創造」を進める

- 複数事業のソリューションにより売上高3,000億円以上を中心とした大企業との接点を強化
- 地方創生事業とソリューション事業からプロフェッショナル人材事業への大企業接点のトス強化
- 大企業だけでなく、地方の老舗企業や自治体、官公庁、ベンチャー・スタートアップや海外といった多様な領域の商談化に取り組む

## オペレーション戦略

### 03 四種の神器を駆使し、学習・成長環境を整えることでオペレーション強化を図る

- “みらPDCA”による継続的な改善活動、“みらペディア“による暗黙知とノウハウの見える化、“みらフォース“を活用した情報の見える化、“みらキャンパス“による営業の型化トレーニングの四つの神器により学習・成長し続け、力が積み上がる組織を構築
- 人的資本経営の考えに基づき、当社のMVVにフィットした人材を採用し、ビジョン浸透を図る

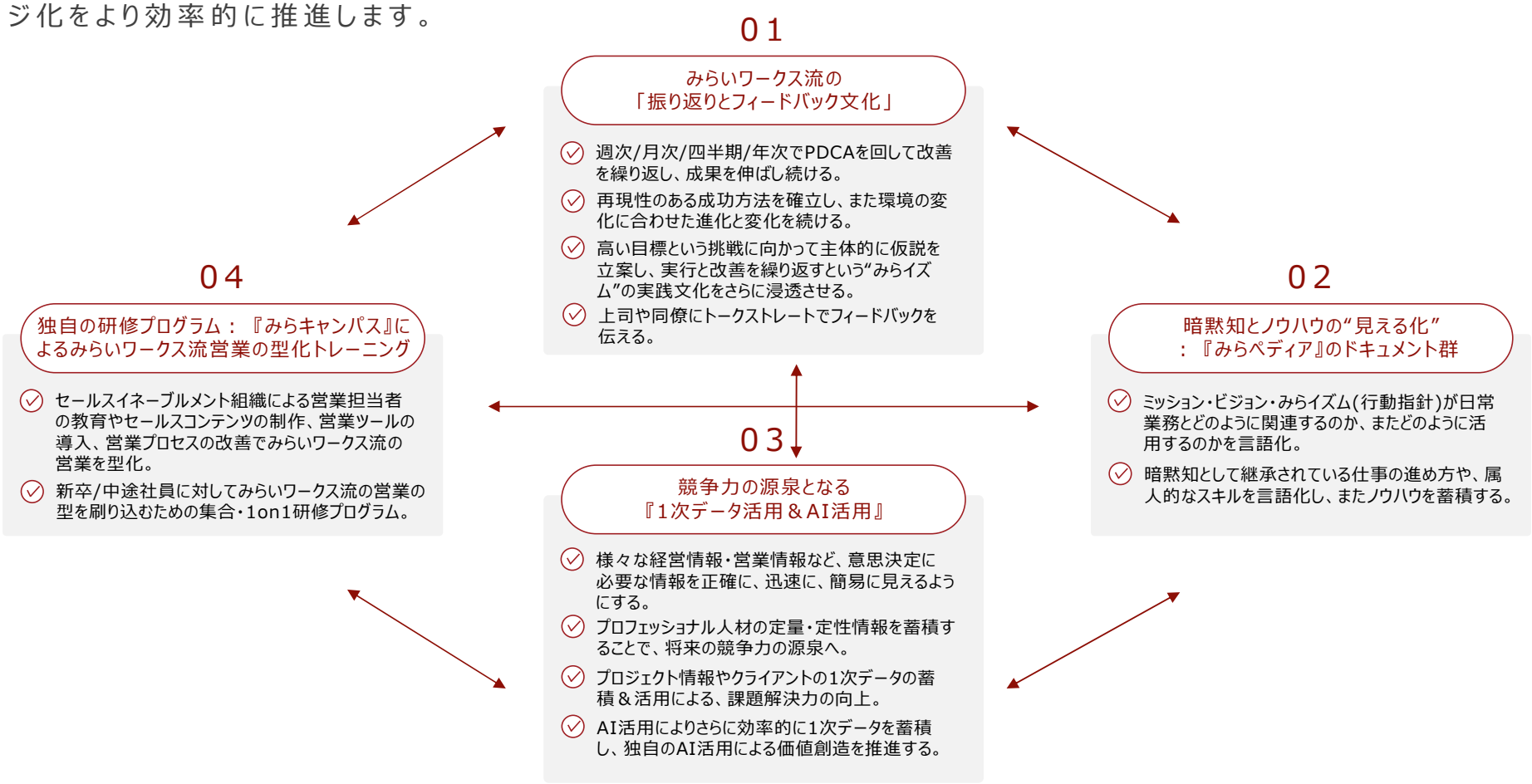
# 成長戦略 FY26進捗

- 各戦略において施策が進行し、事業間連携による商談やクロスセルが増加。
- 全社におけるオペレーションの高度化も進捗。

| 戦略 | FY25-27計画 | FY26進捗 |
|---|---|---|
| 01 対プロフェッショナル人材戦略 | ・プロフェッショナル人材の新規登録機能を統合し、1サービス登録から複数サービス利用へと繋げ、新規登録者のサービス間連携を強化<br>・みらいワークスの活動の発信を強化し、認知を高めることにより、ライフワーク・デザインの啓蒙を推進 | ・複数サービスの登録者/ライフワーク軸のサービス登録者共に増加<br>・マスメディアへの掲載70件、オウンドメディアへの掲載8件、 TV出演回数4回、プレスリリース配信104件 |
| 02 対クライアント戦略 | ・複数事業のソリューションにより売上高3,000億円以上を中心とした大企業との接点を強化<br>・大企業だけでなく、地方の老舗企業や自治体、官公庁、ベンチャー・スタートアップや海外といった多様な領域の商談化に取り組む | ・大手企業の売上高は前年比＋120百万円と増加傾向<br>・新たにソーシャルデザインサービスをリリースし、社会課題の実装支援を推進 |
| 03 オペレーション戦略 | ・“みらPDCA”による継続的な改善活動、“みらペディア“による暗黙知とノウハウの見える化、“みらフォース“を活用した情報の見える化、“みらキャンパス“による営業の型化トレーニングの四つの神器により学習・成長し続け、力が積み上がる組織を構築<br>・人的資本経営の考えに基づき、当社のMVVにフィットした人材を採用し、ビジョン浸透を図る | ・AIを前提とした業務プロセス設計検討 自社AIを開発の上、業務効率化を加速<br>・営業のスキルレベルを定義し教育施策を実施。研修とマネジメント型化を通じて成長のための育成環境を整備<br>・MVVにフィットした新卒採用強化 (新卒入社23名/新卒離職率6.9%) |

# 四種の神器

“みらPDCA”による継続的な改善活動、“みらペディア“による暗黙知とノウハウの見える化、“みらフォース“を活用した情報の見える化、“みらキャンパス“による営業の型化トレーニングの四つの神器により学習・成長し続け、力が積み上がる組織を構築します。また、AIを活用することで、営業プロセスだけでなく、四種の神器のアップデートとナレッジ化をより効率的に推進します。



# 成長戦略 FY26実績・FY27計画／KPI

- 大手企業との取引数は概ね順調に増やすことができましたが、1社当たりの売上高や契約数については成長の余地を残す結果となりました。
- 2026年8月14日付で公表の通り、FY2026の実績を踏まえたFY2027計画契約数の見直しによる2027年9月期事業計画の修正に伴い、FY27の各種KPIも下記の通り修正しております。

| | | FY2024（実績） | FY2025（実績） | FY2026（計画） | FY2026（実績） | FY2027(修正前計画) | FY2027(修正後計画) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 開拓 | 大手企業取引社数 | 97 社 | 89 社 | 100 社 | 98 社 | 110 社 | 100 社 |
| | 対大手企業契約件数 | 6,021 件 | 6,624 件 | 8,100 件 | 6,607 件 | 10,000 件 | 7,650 件 |
| | 対大手企業売上高 | 6,498 百万円 | 7,200 百万円 | 8,800 百万円 | 7,321 百万円 | 11,000 百万円 | 8,410 百万円 |
| 深耕 | 大手企業1社当たり売上高 | 67 百万円 | 81 百万円 | 90 百万円 | 74 百万円 | 100 百万円 | 84 百万円 |
| | プラチナ企業取引社数 | 17 社 | 19 社 | 20 社 | 21 社 | 25 社 | 22 社※ |
| 対大手企業売上高割合 ※分母：プロフェッショナル・エージェント事業売上高全体 | | 66.4 % | 69.2 % | 72.5 % | 68.2 % | 75.0 % | 72.5 % |

※上記表上の大手企業＝売上高3,000億円以上の大手企業（当社調べ）

※FY2027のプラチナ企業の目標数字についてはFY2026の実績を踏まえ、2026年8月14日付で公表した20社から＋2社の22社と計画数字を上方修正



09

# 2027年9月期までの事業計画

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# 2026年9月期の振り返り

2026年9月期の計画につきましては、当初計画（売上高13,000百万円、営業利益600百万円、経常利益600百万円）に対して、2026年8月14日付で公表の通り、売上高11,650百万円、営業利益370百万円、経常利益370百万円に計画変更しており、最終的には、売上高11,630百万円、営業利益371百万円、経常利益379百万円の実績となりました。

当初計画（修正前）に対して未達成となりました理由は、下記の通りでありますが、主要事業のプロフェッショナル人材事業（プロフェッショナル・エージェントサービス）における営業工数及び一人当たり契約数が当初想定に満たなかったことによります。

営業工数につきましては、中途採用の強化により中途採用数は前年比200%を達成したものの、離職も発生したため、中途社員のみの実質的な増員が微増にとどまったことにより、計画値に対して未達成となりました。

一人当たり契約数につきましても、新卒社員など入社歴の浅い社員に対し、研修強化や営業プロセスにおけるAI活用を推進し、早期戦力化を目指しましたが、タイムラグが生じ、計画の生産性に至りませんでした。

## プロフェッショナル人材事業

| 項目 | 2026/9期 計画 | 2026/9期 実績 | 計画対比 | 2027/9期 新計画 | 2028/9期 計画 |
|---|---|---|---|---|---|
| 契約数（年間累計） | 11,400 | 9,931 | 87.1% | 11,000 | 14,800 |
| 営業工数（月間平均） | 65.0人※ | 61.5人※ | 94.6% | 67.6人※ | 90.0人 |
| 一人当たり契約数（月間平均） | 14.7件 | 13.5件 | 91.8% | 13.6件 | 13.7件 |

※営業工数については新卒入社23名を除いた数字

# 2026年9月期の振り返り

当初計画に対しては、各項目未達成でしたが、修正後の計画に対しては、売上高、売上総利益は未達となったものの、販管費を抑制した結果、営業利益、経常利益、当期純利益においては、計画を達成。

| 項目 | 2026年9月期計画（修正前） | 2026年9月期計画（修正後） | 2026年9月期実績 | 2026年9月期計画差異 | 差異要因 |
|---|---|---|---|---|---|
| **売上高** | **13,000 百万円** | **11,650 百万円** | **11,630 百万円** | **▲20 百万円** | ✓ 売上高、売上総利益に関しては、プロフェッショナル人材事業における8、9月稼働の若干の下振れ、地方創生事業の人材紹介サービスの8、9月入社予定者の期ズレ等により修正後計画に対して若干の未達。<br>✓ 営業利益、経常利益、当期純利益においては、業務委託費や広告宣伝費など販売管理費の抑制をし、修正後計画を達成。 |
| プロフェッショナル人材事業 | 12,200 百万円 | 10,830 百万円 | 10,817 百万円 | ▲13 百万円 | |
| 地方創生事業 | 500 百万円 | 520 百万円 | 510 百万円 | ▲10 百万円 | |
| ソリューション事業 | 300 百万円 | 300 百万円 | 302 百万円 | ＋2 百万円 | |
| **売上総利益** | **3,380 百万円** | **3,040 百万円** | **3,030 百万円** | **▲10 百万円** | |
| プロフェッショナル人材事業 | 2,850 百万円 | 2,530 百万円 | 2,516 百万円 | ▲14 百万円 | |
| 地方創生事業 | 380 百万円 | 360 百万円 | 351 百万円 | ▲9 百万円 | |
| ソリューション事業 | 150 百万円 | 150 百万円 | 162 百万円 | ＋12 百万円 | |
| **営業利益** | **600 百万円** | **370 百万円** | **371 百万円** | **＋1 百万円** | |
| プロフェッショナル人材事業 | 800 百万円 | 645 百万円 | 623 百万円 | ▲22 百万円 | |
| 地方創生事業 | ▲130 百万円 | ▲110 百万円 | ▲119 百万円 | ▲9 百万円 | |
| ソリューション事業 | ▲70 百万円 | ▲145 百万円 | ▲110 百万円 | ＋35 百万円 | |
| 連結調整 | 0 百万円 | ▲20 百万円 | ▲21 百万円 | ▲1 百万円 | |
| **経常利益** | **600 百万円** | **370 百万円** | **379 百万円** | **＋9 百万円** | |
| **当期純利益** | **360 百万円** | **144 百万円** | **156 百万円** | **＋12 百万円** | |

※ 事業別営業利益は共通費配賦後の数値/全体営業利益には連結調整を含む ※計画は2026年8月14日公表業績予想値

# 事業計画修正 ── 2027年9月期

2026年８月14日付にて公表いたしました2026年9月期の通期業績予想の修正に伴い、同日付にて2027年9月期事業計画につきましても下記の通り修正しております。

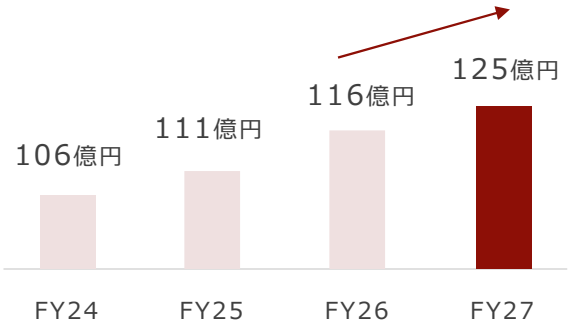
| 項目 | 2027年9月期計画(修正前) | 2027年9月期計画(修正後) |
|---|---|---|
| **売上高** | **16,000 百万円** | **12,500 百万円** |
| プロフェッショナル人材事業 | 15,000 百万円 | 11,600 百万円 |
| 地方創生事業 | 600 百万円 | 570 百万円 |
| ソリューション事業 | 400 百万円 | 330 百万円 |
| **売上総利益** | **4,200 百万円** | **3,370 百万円** |
| プロフェッショナル人材事業 | 3,530 百万円 | 2,800 百万円 |
| 地方創生事業 | 450 百万円 | 400 百万円 |
| ソリューション事業 | 220 百万円 | 170 百万円 |
| **営業利益** | **1,000 百万円** | **600 百万円** |
| プロフェッショナル人材事業 | 1,130 百万円 | 780 百万円 |
| 地方創生事業 | ▲100 百万円 | ▲70 百万円 |
| ソリューション事業 | ▲30 百万円 | ▲110 百万円 |
| **経常利益** | **1,000 百万円** | **600 百万円** |
| **親会社株主に帰属する当期純利益** | **600 百万円** | **360 百万円** |

※ 事業別営業利益は共通費配賦後の数値　※上記計画にはM&Aによる成長を前提として含まない

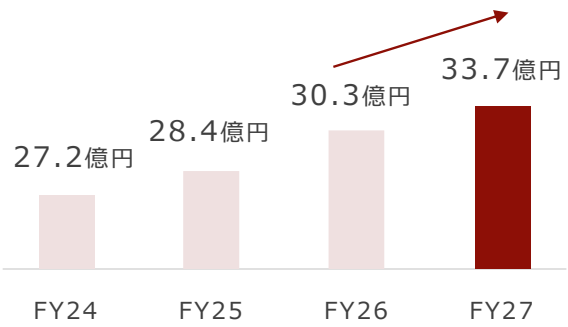
# 財務KPI目標

- 2026年9月期当初はFY25～FY27の期間においてCAGR20%以上の高い成長を目指していましたが目標に届かず2026年8月14日付にて下方修正を公表いたしました。
- 昨年度の実績も踏まえ、当初設定したCAGRの成長率を担保するのは難しいと判断しましたが、引き続き高い収益成長を達成するために、2027年9月期は2026年9月期比で営業利益＋60%以上の成長を目指します。
- 引き続き、人財、マーケティング、システム基盤、新規事業への積極投資を行い、経営基盤の強化を図りつつ、2027年9月期での営業利益6億円突破を目指します。

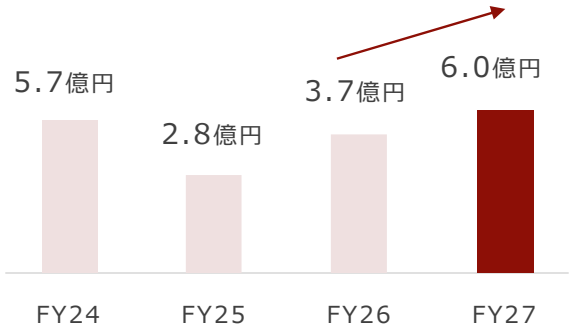
## 01 売上高(FY26→FY27) 成長率7.5%




## 02 売上総利益(FY26→FY27) 成長率11.2%




## 03 営業利益(FY26→FY27) 成長率61.7%



# 事業戦略

## 01 人材強化（採用、育成、定着）による事業成長の推進

- 人材の採用、育成、定着をワンストップで強化する体制とし、営業工数の拡大から若手人材の早期戦力化、営業力、組織力の向上、エンゲージメント強化を図り、AIの活用も強化しながら、事業成長のスピードを高める。
  2026年8月14日公表通り、2027年は営業工数67.6人※（FY26新卒を除く）を目指す。

## 02 大企業ターゲットアカウントの組織的開拓と深耕営業の強化

- エンタープライズ営業における外部プロフェッショナル人材やその他事業での大企業接点の活用を更に進める。ターゲット企業ごとの組織課題に合わせたアカウントプランニングを強化し、「チーム営業」による大企業との取引拡大を目指す。

## 03 大企業に対する伴走型支援の強化

- 当社社員プロフェッショナル人材と外部プロフェッショナル人材のハイブリッド体制でのプロジェクト支援、課題解決型のコンサルティングに加え、全社ネットワークを最大活用した大企業に対する伴走型のソリューション支援を強化する。

## 04 当社独自のネットワーク強化によるプロフェッショナル人材事業支援

- 地方企業、スタートアップ、自治体、中央官庁等幅広い当社独自のネットワークを拡大、活用することにより、プロフェッショナル人材事業のターゲットとなる大企業との接点を更に強化する。また、ライフワーク文脈での訴求からプロフェッショナル人材事業に貢献できるフリーランス人材の集客を強化する。

## 05 選択と集中による収益性の向上

- 事業単体での収益性やプロフェッショナル人材事業とのシナジーが小さいMOREWORKSとサステナビリティ経営支援事業を撤退。
  引き続き、サービス単位で選択と集中の検討を継続的に進め、収益性の改善を図る。



※p74の2027/9期 新計画 営業工数より抜粋



10

# 認識するリスク及び対応策

Copyright @Mirai Works Inc. all rights reserved

# 認識するリスク及び対応策

| 主要なリスク | 顕在化の可能性の程度/時期 | 顕在化した場合の影響度 | リスク対応策 |
|---|---|---|---|
| 継続的に高い専門性を有したプロフェッショナル人材を確保できないリスク | 中/中長期 | 大 | フリーランスとして活動しているコンサルタントとの接点の確保、コミュニケーションの強化による囲い込み等で対応 |
| 事業の拡大に必要な専門性を有する人材の採用と育成が計画通りに進まないリスク | 中/短期 | 大 | 多様なツールを用いた採用活動の強化及び教育研修による育成を図るべく、人事部門の強化を積極的に推進することで対応 |
| 新規参入者が多額の営業活動費や広告宣伝費を投下し、競合状況が激化した場合には、価格の下落、又は価格競争以外の要因で案件獲得を失うリスク | 中/中長期 | 中 | 常に業界動向、技術革新、ユーザーニーズの変化に対し適時に必要な支出を行い、技術革新やニーズの変化に対してはスピード感を持って対応する |
| 採算の合わないサービスが増加した場合、また市場環境の変化や不測の事態により、当初予定していた投資の回収が実現できないリスク | 中/中長期 | 中 | 今まで培ったノウハウを活かし、十分な検討を行った上で投資の意思決定をしていくことで対応 |
| 顧客企業の機密情報の流出が生じるリスク | 低/長期 | 大 | 全従業員及び稼働中のプロフェッショナル人材に対して入社・登録時及び定期的に機密情報の取扱いに関する指導・教育を行うことで対応 |
| 個人情報が漏洩するリスク | 中/中長期 | 大 | 事業に関連する法令においても個人情報の適正管理が義務付けられており、個人情報を管理するためのルールの厳守を徹底することで対応 |

# 免責事項

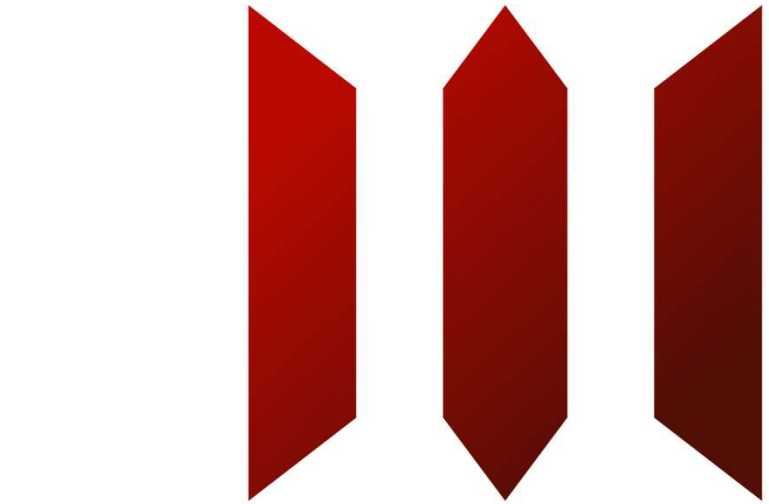
本資料は、情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的としたものではございません。

本資料に記載した意見や予測等は、資料作成時点での当社の判断であり、
その情報の正確性、完全性を保証又は約束するものではなく、また、今後、予告なしに変更されることがあります。

本資料のアップデートは、2027年2月を予定しております。

## お問合わせ先

株式会社みらいワークス IR担当
E-mail : ir@mirai-works.co.jp



MiraiWorks