

# 知的資産経営報告書

～変わりたい「想い」を叶える“なんでも屋”～



2026年4月

株式会社プランニングルーム・ヨコハマ

# 目 次

|                    |       |    |
|--------------------|-------|----|
| 1. ご挨拶             | ..... | 3  |
| 2. 経営哲学            | ..... | 4  |
| 3. 事業概要            | ..... | 5  |
| 4. これまでの事業展開       | ..... | 8  |
| 5. 自社の強み・優位性(知的資産) | ..    | 11 |
| 6. 市場環境            | ..... | 19 |
| 7. これからの事業展開       | ..... | 22 |
| 8. 会社概要            | ..... | 26 |
| 9. あとがき            | ..... | 27 |

## <表紙写真の説明>

私たちは  
たずさわるすべての人への“情”  
をもって日々取り組んでいます  
そんなイメージを表紙にしました

# 1. ご挨拶

私たちは1995年から今まで30年超、エイベックス株式会社をはじめとする各事業者向けの事務所・スタジオ等の移転の依頼に対し、企画設計から建築物の内面全体の工事を含めた引っ越し作業、そしてその後のフォローまで、内装仕上工事業に限らない「なんでも屋」としてお客様と終わりのない付き合いをしています。

私が当社を経営するにあたっては、お客様や協力会社の皆さま、そして当社の社員など、たずさわるすべての人への“情”を大事にしていきたいと考えています。そのためには当社の強みと言える人間力をしっかりと活かしていくことが重要です。

この報告書を作成してみようと思ったのは、これまで30年のあいだ好きなことを仕事として取り組んできましたが、経営理念ということも考えたこともありませんでした。このお話をいただいた際に、我が社の理念を決めることも大事ではありますが、そこを考えていくためには今までの自分を振り返り、どういう会社であるかを知り、言葉にしていくことが大事であると思いました。

この報告書を通して、私たちがいったいどういう会社なのか、自分たちらしさを伝えられればと思っています。これまでお付き合いしてきたお客様以外にも、新しい取引先や力を貸してくれる金融機関など幅広い人たちが、私たちにぜひ会ってみたいというきっかけになれば幸いです。

私たちは内装工事業に限らない、お客様の変わりたい「想い」を叶える“なんでも屋”です。これからも業界など関係なく、いろんな世界の人と会い、つながりの輪を広げていきます。

これを読まれたあなたにも、私たちの思いと強みを伝えることで、より関係性を深められればと考えています。

2026年4月  
株式会社プランニングルーム・ヨコハマ

代表取締役 浅田 英司



## 2. 経営哲学

### (1) 経営への想い

たずさわるすべての人への“情”  
(お客様、仲間)

#### ～趣旨・説明～

“情”という言葉には多様なものがあります。  
これまでの歩みの中で、たずさわった人のために恩を返そう、尽くそうという恩情が湧き、ともに過ごしていく中で心情に変化が生まれ愛情を深めてきました。

様々な感情の中でも、自己犠牲とは思わず、情熱をもって友情につながってきた結果、多くの友人・仲間に恵まれてきました。

### (3) 行動指針

- ・人とのつながりをつくり、大事にする
- ・できないは言わない
- ・目先の利益だけを求めない
- ・相手の心を開かせる
- ・失敗を恐れない
- ・一個一個しっかりとやり積み重ねる

### 3. 事業概要

#### (1) 事業内容

私たちは1995年から、事業者向けの事務所・スタジオ等の移転の依頼に対し、企画設計から建築物の内面全体の工事を含めた引っ越し作業、そしてその後のフォローまでお客様と終わりのない付き合いをしています。備品販売や産廃処理などお客様の要望があれば、「NO」とは言わずに対応します。

たずさわるすべての人への“情”を大事に当社の強みと言える人間力をしっかりと活かしてお客様の変わりたい「想い」を叶え、世界の人々とのつながりの輪を広げていきます。



#### (2) 事業(商品・サービス)について

##### ■事務所移転、内装工事事業

1995年より30年超に渡って取り組んでいます。エイベックスグループ各社を主要顧客として、当社の施工管理のもと事務所やスタジオ等の移転やレイアウト変更、デザイン設計、新設工事などを手掛けています。

#### 当社の施工事例



### 3. 事業概要

#### ■その他事業

1995年から当時の総務課長の要望に応えるかたちで様々なことをしてきました。パソコンやソフトの購入代行、コピー用紙の納入から始まり、2002年頃からはエイベックス総務内に文具コーナー担当として、当社社員が常駐。オフィスサプライの手配をしながらも、なんでも話を聞いてくれて、要望に応える“なんでも屋”として顧客の成長を陰ながらサポートしてきました。事務所移転・内装工事の際には、設置する家具、オーディオ機器の手配等もしています。

また、顧客の主催するイベントで出た産業廃棄物も、顧客ビル内に回収場所を設けて廃棄を請負っております。



事務所移転の際には  
搬入から携わります


コロナ禍で減少した  
イベントも舞台裏から  
支えていました

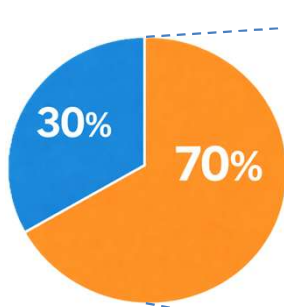


飲食事業は2010年より開始し、海鮮居酒屋やカレー屋を出店してきましたが、2024年より別会社（株式会社Patta）として運営しております。

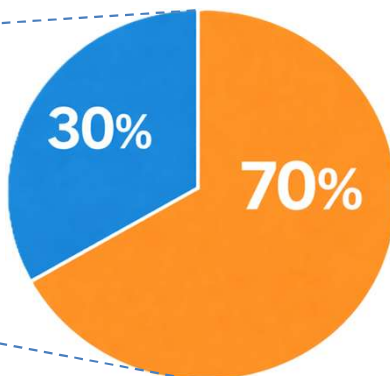
今後は不動産事業も進めていく予定となっております。



 Patta Naka  
meguroは、  
こだわりのカレー店  
です。(⇒HPはこちら)



R7年3月期売上 3億円



R11年3月売上 9億円

- 内装工事
- その他事務所移転作業、産廃回収等

## 3. 事業概要

### (3) 業務プロセス

| 業務プロセス     | なんとかしちゃう“なんでも屋”  |   |
|------------|--|---|
| お客様との関係づくり | お客様の近くにい続けること、接待等を通してコミュニケーションを取ることで強い関係性をつくり、その会社の空気感や要望を把握する。わがままも時には聞きます。               |    |
| 企画設計       | お客様の要望や方針に添って、絞り込んで提案する<br>準備・提案は田波さん、プロジェクトマネジメント、<br>図面作成はリアクセントと、分担して対応している。<br>当社の心臓部。 |    |
| 発注・仕入      | 情報を収集して価格・品質の良いものを発注するが、無駄な時間は使わない。<br>協力業者への打合せも通して依頼している                                 |   |
| 関連部署との調整   | お客様による手配品の納入スケジュール調整や、ビルの管理会社との調整をし、事前にトラブルがないようにする  |  |
| 施工         | 開始から終了まで時間を調整し、協力業者を通して施工する。田波さんもしくは信頼できるリーダーが見守る中でしっかりと対応し完了する。                           |  |
| 立会いチェック    | 問題点を確認し、是正したうえで確実に受け渡す。問題点は業者から田波さん、そしてお客様に確認・共有している。                                      |  |

## 4. これまでの事業展開 (1)会社の沿革

| 期                 | 年度              | 出来事                                    | 知的資産との関係  |
|-------------------|-----------------|--|---|
| introduction      | 1972            | 埼玉県にて浅田英司生まれる。                         | 【人的資産】<br>規律正しく育つ<br>高校時代が原点<br>オーディオの知識が付く   |
|                   | 1988            | 高校に入学し写真部へ。自信を取り戻し潜在的な才能が開花した時期。自身の原点。 |   |
|                   | 1992            | 家電量販店で3年働く。オーディオ関連の知識が付く               |   |
| Aメロ<br>甘えの<br>幼少期 | 1995            | 浅田英司が入社。内装は未経験だった。エイベックス株式会社との取引が始まる。  | 【人的資産】<br>・浅田社長の得意なオーディオで建築以外の仕事も受けるようになる<br>・浅田社長、内藤さん、田波さんのコミュニケーション能力<br><br>【組織資産】<br>・文具コーナーに常駐することによる高い情報収集力。受注につながる相談が来るようになる<br><br>【関係資産】<br>・エイベックス総務担当と良好な関係を築き始める<br>・常駐することで総務以外の社員とも関係性ができる |
|                   | 1997            | 浅田英司が取締役に就任。同年結婚も。                     |   |
|                   |                 | エイベックス総務の倉庫に常駐スペースができ、浅田社長が半分入り浸る。     |   |
|                   |                 | エイベックス松浦会長の自宅内装工事を請け負う。ホームシアターが気に入られる。 |   |
|                   | 2000            | 浅田英司が代表取締役就任し、本店を神奈川県横浜市磯子区丸山に移転。      |   |
|                   | 2002            | 本店を東京都港区南青山に移転。                        |   |
|                   |                 | エイベックス総務に文具コーナーを提案し、常駐する。              |   |
|                   | 2004            | ギャガの与田会長から、仕事を請ける                      |   |
|                   | 2005            | 渋谷分室を開設                                |   |
|                   | 2007            | 内藤さんが入社し文具コーナー担当に                      |   |
|                   | 2008            | 浅田さんと田波さんが音楽を通して出会う                    |   |
|                   | 2009            | エイベックスで取引先の見直しが入るも、総務の配慮により当社のみ残る      |   |
|                   |                 | 田波正樹がアルバイトから入り、文具コーナー担当                |   |
|                   | 2010            | エイベックスビルに海鮮居酒屋を共同経営で開店                 |   |
|                   | 特定建築業(建設業許可)を取得 |  |   |
| 2011              | 東日本大震災          |  |   |

## 4. これまでの事業展開 (1)会社の沿革

| 期                                | 年度   | 出来事  | 知的資産との関係   |
|----------------------------------|------|--|--|
| Bメロ<br>試練の<br>思春期                | 2012 | 内藤さんが3年間の育休から戻り内勤になるも退職<br>浅田さんと田波さんでコミュニケーション不足で口論になるも仲直り、徐々に信頼関係が高まる<br>浅田社長のルーツを田波さんと一緒にまわる田波さんに敢えて仕事を全部任せるように<br>浅田社長の家庭のバランスが良くなる                                 | 【人的資産】<br>・浅田社長の発想が自由になり、アイデアも出てくるようになる<br>・田波さんが文具担当の一従業員から急成長し、視野が広がる。会社の利益を考えるようになる |
|                                  | 2013 | 一年口を聞いていなかった外注(Hさん)と仲直り  |  |
|                                  | 2014 | エイベックスの移転プロジェクトから文具コーナーが廃止<br>当社本社を六本木泉ガーデンタワーに移転<br>いろんなものが大手(M)に移り、無くなっていく中で、社長、田波さんで今後に危機感を覚える<br>呼ばれていない定例会議に参加し、エイベックスとの距離を詰める<br>大手(O)相手に移転プロジェクトの引越しC工事の仕事を勝ち取る | 【組織資産】<br>・浅田社長と田波さんが本音で話せる信頼関係が徐々にできる<br>・浅田社長が一人で全部やる会社からの変化                         |
|                                  | 2016 | 浅田社長ハワイに行き始める<br>エイベックス総務の担当を田波さんに任せる  | 【関係資産】<br>・エイベックスとの距離ができる。そこからの関係性の再強化   |
| サビ<br>微笑みの<br>成長期<br>↓<br>自文の再構築 | 2017 | エイベックスの移転プロジェクトが完了<br>当社本店を港区南青山エイベックスビルに移転<br>1F倉庫の奥に居場所ができた  | 【人的資産】<br>・浅田社長がADHDではないかと分かる<br>・田波さんが自信をもって仕事できるように                                  |
|                                  | 2020 | 青山スタンダードカンパニー株式会社を吸収合併   |  |
|                                  | 2021 | カレーハウス横浜ボンベイに修行入り  | 【組織資産】<br>企画提案、準備、図面作成と田波さんとリアクセントが分担してやるようになった  |
|                                  | 2022 | エイベックスが麻布十番に移転<br>当社本店を現在の港区三田に移転  | 【関係資産】<br>・リアクセントとの関係構築。現在は当社に半常駐している  |
|                                  | 2023 | カレー専門店Patta Nakameguroをオープン<br>田波さんが取締役役に就任  | ・エイベックス総務課長と田波さんの関係性も良好に。任せられることも増える   |
|                                  | 2024 | 飲食事業を分社化し株式会社Pattaを設立<br>リアクセントにプロジェクトマネジメントと設計を頼み始める  |  |
|                                  | 2025 | 株式会社PRYホールディングス(港区三田)を設立し、プランニングルーム・ヨコハマが子会社となる  |  |
|                                  | 2026 | カレー弁当屋「Loco Patta」を、浅田社長の地元藤沢にオープン   |  |

## 4. これまでの事業展開 (2) 経営戦略の変遷

| 期間  | 戦略・方針  | 取組み   | 投資(内容・金額)   |
|---|--|---|---|
| Aメロ<br>甘えの<br>幼少期<br><br>1995<br>~<br>2011      | 下心は無く、認めてもらうために自分から動く<br>人間関係の構築<br>競争は嫌い<br>陥れる人は嫌い<br>引っ張ってくれる人に尽くす  | エイベックスの内装工事<br>パソコン等の購入代行<br>車での送迎<br>お酒の席での交流<br>松浦会長の自宅内装工事<br>建築以外の仕事(オーディオ関連)なども受ける | エイベックスビル内に海鮮居酒屋を開店<br>渋谷分室を開設   |
|   | 成果   |   | 課題  |
|   | エイベックス内に常駐スペースができる<br>総務内で文具コーナーを任せられる<br>総務課長との良好な関係ができる<br>内装工事以外もできると認識される<br>エイベックス社内にいる「なんでも話しやすい社員のような人」と認められる |   | 浅田社長が全部やる会社   |
| 期間  | 戦略・方針  | 取組み   | 投資(内容・金額)   |
| Bメロ<br>試練の<br>思春期<br><br>2012<br>~<br>2016      | 社長一人で全部やる会社からの変化<br>田波さんに仕事を全部任せる<br>本音で話しあえる会社に<br>エイベックスと再度強い関係性をつくる<br>動いて仕事を取る                                   | 電動自転車のプロジェクトに挑むもなくなる<br>内藤さんが内勤でサポート<br>淡路島のカレー屋出店<br>呼ばれてなくても会議に出る<br>事務所にお酒を置く        | 電動自転車のプロジェクトへの投資(失敗、70M)<br>カレー屋の出店、閉店<br>本店の六本木泉ガーデンタワーへ移転<br>出張所の閉鎖 |
|   | 成果   |   | 課題  |
|   | 田波さんの成長(文具以外の内装も担当、人と時間の調整や利益も含めて全体も見られるように)<br>当社の見られ方、扱いも変わってきた  |   | 当社の認知度、知名度を上げる  |
| 期間  | 戦略・方針  | 取組み   | 投資(内容・金額)   |
| サビ<br>微笑みの<br>成長期<br>~自立への再構築~<br><br>2017<br>~ | 与えられるのではなく提供する<br>人前でカッコ悪いことしない<br>評価されるまで待つ<br>言われるように頑張る   | 決算書の勉強を開始<br>リアクセントと協力体制ができる<br>浅田社長と田波さんの情報交換・交流の時間が増える                                | 飲食店出店分社化<br>ホールディングスの設立<br>現在地に本店移転                                   |
|   | 成果   |   | 課題  |
|   | PMと図面をリアクセントが担当することで田波さんの負担も減り、よりお客様の要望に応えられるようになり、コストマネジメントすることで当社の利益も確保できるように。<br>浅田社長と田波さんの相互理解。<br>田波さんの自信も付く    |   | 文具コーナーがなくなり、顧客の将来を担う若手との関係性が構築できていない                                  |

## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

当社の提供する商品・サービスは内装仕上工事業に限らない顧客にとっての“なんでも屋”です。お客様の「**変**わりたい！」といった思いや要望を叶え、想像を超えた安心感を提供することで長い取引、関係性を構築させていただいています。

お客様に対してこのような価値を提供し続けられるのは当社の「**変**～HEN～」な人間力を始めとした「知的資産」によって支えられています。社長 浅田英司と、取締役 田波正樹のそれぞれ違った強み、持ち味を活かすとともに、2人が同じ目的に向かって相乗効果を発揮することで生まれる力で日々成長しております。

以下、当社の「知的資産」の詳細と、そのつながりを表す現在価値ストーリー図(16P)を示します。

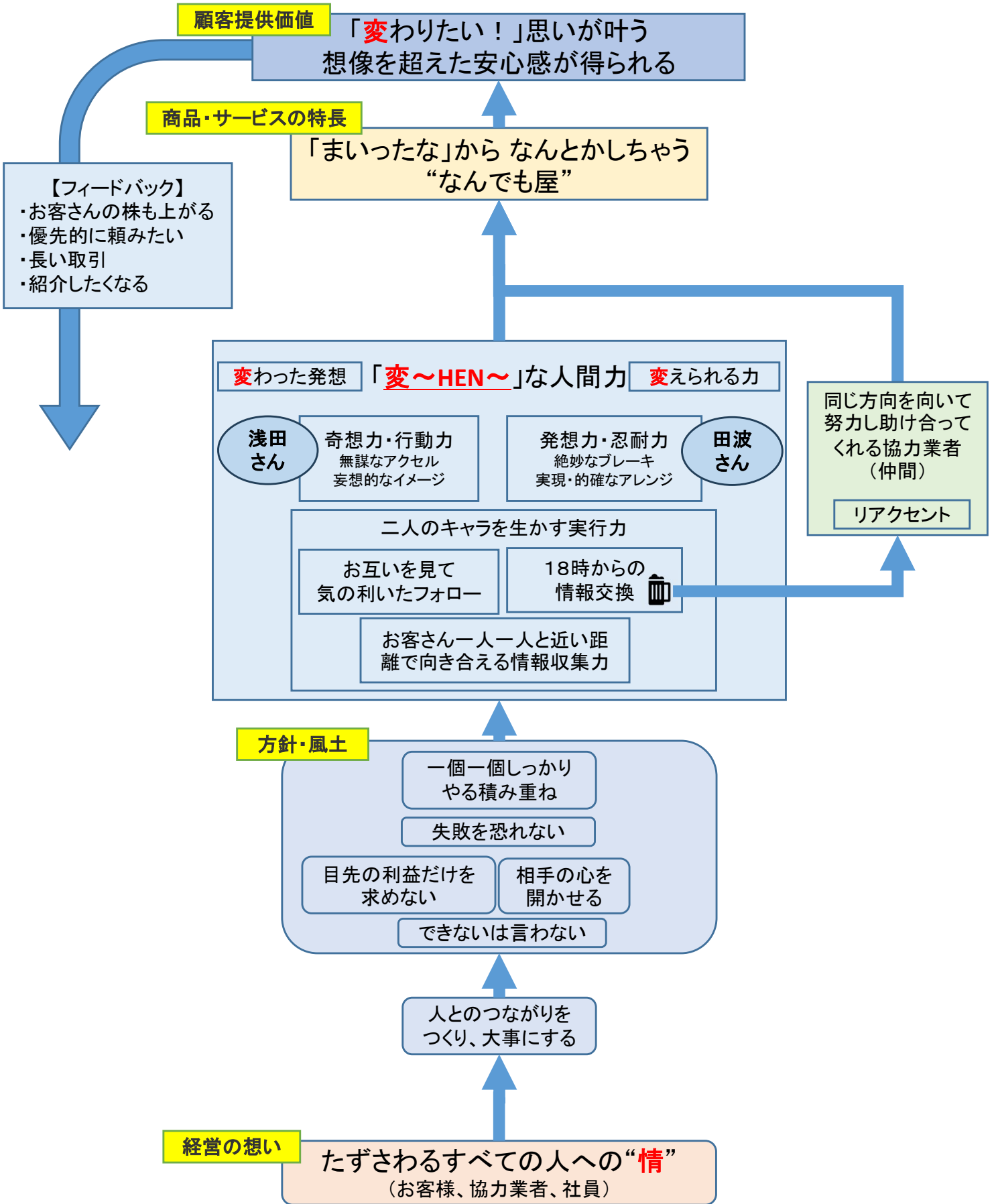
### ～～プランニンググループ・ヨコハマの知的資産～～

- |                            |        |
|----------------------------|--------|
| (1)「 <b>変</b> ～HEN～」な人間力   | 【人的資産】 |
| (2) 奇想力・行動力の浅田さん           | 【人的資産】 |
| (3) 発想力・忍耐力の田波さん           | 【人的資産】 |
| (4) 二人のキャラを生かす実行力          | 【組織資産】 |
| (5) 同じ方向を向いてくれる仲間たち        | 【関係資産】 |
| (6) “ <b>情</b> ”をつなげる方針、風土 | 【組織資産】 |

参考) 知的資産の3分類

| 分類       | 内容  |
|----------|---|
| 人的資産     | 社長や従業員個人が持っている資産<br>⇒社長や従業員がいなくなると同時に消えてしまう資産<br>例)社長のリーダーシップやネットワーク、ベテランの勘・経験・ノウハウなど |
| 組織(構造)資産 | 会社の仕組みとして根付いている資産<br>⇒社長や従業員がいなくなっても会社に残る資産<br>例)マニュアル、データベース、システム、ルール、組織風土など         |
| 関係資産     | 社外(取引先など)のつながりによる資産<br>例)顧客、仕入先、外注先、異業種ネットワーク、信用力、ブランド、顧客満足度など                        |

# 5. 自社の強み・優位性（現在価値ストーリー）



背景色の説明

理念

方針・考え方

主たる知的資産

主たる知的資産を 支える関係資産

商品・サービス の特長

ブランド メッセージ

顧客価値

## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

### (1)「変～HEN～」な人間力

【人的資産】

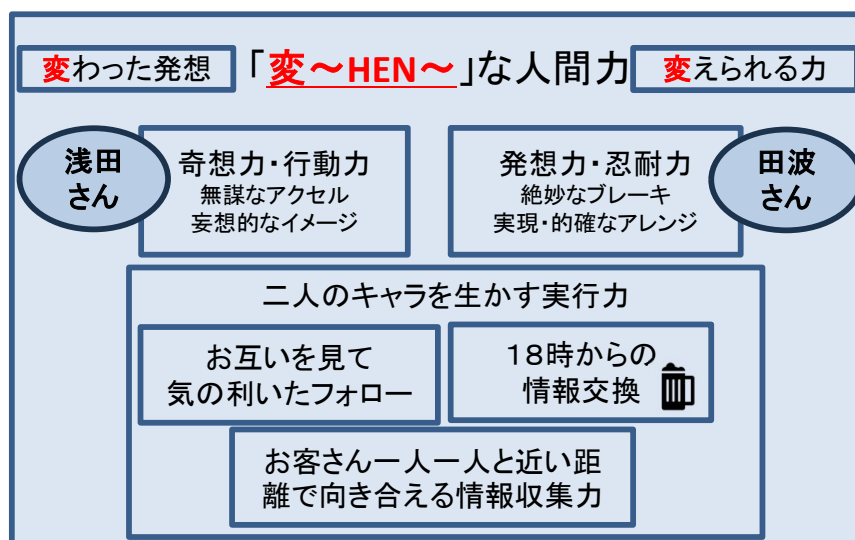
当社のなんとかしちゃう“なんでも屋”としての商品力、サービス力は「変～HEN～」な人間力によってできています。

奇想力と行動力の  
浅田英司



発想力と忍耐力の  
田波正樹

この2人の個性を活かし、2人が協力しフォローし、足りないところを補っていくことで相乗効果(シナジー)が生まれ、お客様の想像を超える「変った発想」と、思いを叶えるための「変えられる力」が発揮できています。



## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

### (2) 奇想力・行動力の浅田さん

【人的資産】

当社の社長である浅田英司。その奇想力と行動力で、株式会社プランニングルーム・ヨコハマは内装仕上工事業にとどまらない“なんでも屋”として多くの顧客を支えてきました。

浅田社長のスペシャルな奇想力は当社の最大の武器です。「まいったなあ」と言いたくなる頼み事も、妄想的なイメージ(酔っているときの「思いついちゃった!」はあやしい)も、決して「NO」とは言わず、無謀とも思えるアクセルを踏み込み、その行動力でいくつも実現してきました。

その行動力の根幹は下心のない、自然体な誰からも可愛がられる、愛される人柄にあります。浅田英司という人間をさらけ出して、相手の気を悪くしないような対話を無意識にしていると、自然と相手も何かを話してしまう、心を開いてしまうのかもしれない。

現在は、仲間みんなが気持ちよく働ける環境も積極的につくっています。他がどんな工夫をしているかを調べるのも好きで、次々と効率的な仕組みを思いついていきます。



気持ちも体も、ゆとりがない  
という仕事できません



エイベックスの松浦会長とは30年近く  
良い関係を築かせていただいています

## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

### （3）発想力・忍耐力の田波さん

【人的資産】

浅田社長の一歩の理解者である田波さん。イメージを実現するための的確なアレンジと絶妙なブレーキングをかけてくれます。

田波さんが持つ発想力も当社の間違ひなく武器と言えるでしょう。アイデアをひらめく力、言葉にする力に秀でており、ひらめいたその時にまず根拠とともに言語化して伝えていきます。時に却下もされてしまいますが、その時には次のひらめきの種が生まれています。

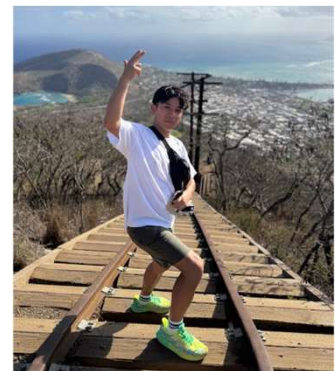
また、これまでいくつもの試練に対して、言い返さず受け入れて耐えて乗り越えてきました。忍耐力を培ってきたからこそ、今の田波正樹がいるのかもしれませんが。

田波さんのコミュニケーションの特長は、いい距離感で物事を客観的に見ることができます。接待の場でもよいタイミングで先を見た話をすることができます。客観的に見ることでお互いのためになることもはっきりと言うことに努めてきました。時には嫌われそうになることもあります。そこは持ち前のフォロー力でしっかりとカバーします。そして、相手の知っている言葉で分かりやすく伝えるからこそ、様々な人に好かれ、頼られていきます。

頼られると益々本領発揮するのも強みです。浅田社長と本音で話せるようになり全部を任されてからは、会社への思いが強くなりどんどん成長してきました。



同性からも異性からも、かわいがられる人たらしな一面も



以前は「完璧ないい人」と思われたかった田波さん。浅田社長や良き友人にあって変わってきました。

## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

### （4）二人のキャラを生かす実行力

【組織資産】

2人の個性を活かし、2人が協力しフォローし、足りないところを補っていくことで相乗効果（シナジー）が生まれ、お客様の想像を超える実行力が生まれてきます。

お客さん一人一人と近い距離で向き合うために情報収集はかせません。私たちはお客様のそばにすることが強みです。日々の営業、現場でお客様の会社全体の情報、そして空気感までもしっかりと把握してきました。

集めた情報は、2人で18時からの“ノミネーション”で情報交換、共有していきます。年月が経つほどに、お互いのことも理解できてきました。また、一人一人が経営視点に立って行動するものの、時にはどうしても溜まってしまうものもあります。その時はお互いに吐き出して、また前向きな明日を迎えていきます。

2人で話すことによって、お互いの良いところを見て、取り入れていきます。「失敗してもいいよ」とは浅田社長から田波さんへのアドバイスです。完璧だと思われぬようにすることで、田波さんも楽になりました。

どちらかがつい感情が入って熱くなってしまうと、すかさずもう一人からの気の利いたフォローが入ります。発想の違う2人だからこそ、お互いの見えていないことにも気づくことができます。



笑顔が絶えない三田の本社。  
チームワークの良さがあります



2人の実行力を内から支えてく  
る(ちょっと抜けてる?)オールマ  
イティプレイヤーです

## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

### (5) 同じ方向を向いてくれる仲間たち【関係資産】

当社には困っているときになんとかしてくれる“仲間”がいます。お客様の思いを叶えるため、当社の想いに共感と理解を示してくれている仲間との関係をつないできました。

当社の“仲間”は楽しんでできっちりと仕事をしています。途中で気づいた良いことがあれば、まず共有してくれて、それから実行してくれます。日々、しっかりとコミュニケーションを取り、お客様も現場に知っている顔が見えると安心できるものです。

仲間の中でも家族のような近い信頼関係があるのは、株式会社リアクセントの二見さん、齋藤さんです。プロジェクトマネジメントと設計図面を担当してくれる彼らは、当社に半常駐と言えるほどコミュニケーションを取っています。「NO」と言わないのは当社の風土と同じです。一緒に動いて、話をしっかり聞いてくれるので私たちの考えをすぐに把握してくれます。協力業者ですが、「プランニングルーム・ヨコハマの心臓」と言われたこともあるほどです。

私たちは協力業者も潤ってほしいと考えています。そのため価格を叩かない、協力業者の予定・都合も可能な限り考慮して日程調整もしています。こういった大切な“仲間”とともに、これからも大きく成長していきたいと考えています。



ほどよい距離で気遣いもしてくれる頼りになる(株)リアクセントのお二人。  
写真左 齋藤さん、写真右 二見さん

## 5. 自社の強み・優位性（知的資産）

### (6) “情”をつなげる方針、風土

【組織資産】

当社には大事にしている方針、風土があります。

現在のお客様との信頼関係があるのは、この30年間ひとつひとつの仕事をしっかりやり、積み重ねてやってきたからこそだと考えています。

中には難しい依頼も仕事もありましたが、「NO」とは言わないで、失敗を恐れずにまずはやってみるという考えで頭と体を動かしてきました。失敗を恐れると何もできなくなり成長の伸びしろはなくなってしまいます。また、社内そして社外に、なんとかしてくれる“仲間”もいてくれました。その強みを活かしてここまでやってきました。

また、常に「100%全力」ではなく、気持ちも体もゆとりをもって、完璧を求めるのではなく、人間らしい“情”を感じる風土をつくってきました。

現在は2人とも経営者の視点から、年間を通してしっかりと利益を出せるように情報も共有していますが、目先の利益だけを求めるようになってはいけません。私たちプランニングルーム・ヨコハマはお金がすべてではなく、人とのつながりでできている会社です。

人とのつながりをつくり、大事にするために、決して自分をつくらず、偽らずに真摯に距離を縮めていくことで相手の心を開いてもらいました。これからも、たずさわるすべての人への“情”をもって進んでまいります。



人とのつながりが当社をつくっています



こども病院への寄付に対して感謝状をいただきました。

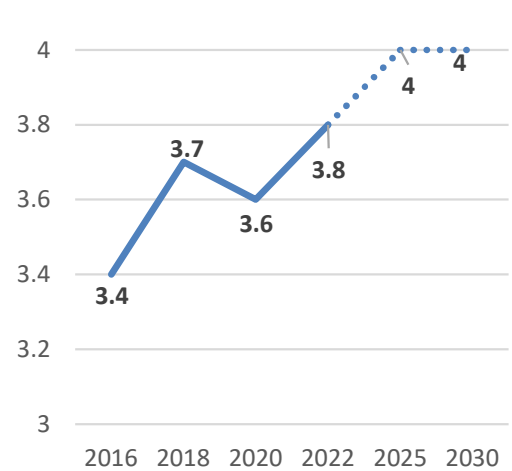
## 6. 市場環境

### 内装仕上工事業の今後の動向

内装仕上工事の市場規模は国交省建設工事施工統計によると2019年まではインバウンド対応のホテル・商業施設の改装やオフィス需要増など都市再開発の活発化により増加傾向にあった。コロナ禍になり若干の減少はあったが、2022年に以前の水準まで回復し、2027年頃までは緩やかに増加、2030年頃までは横ばいで推移していくとの見通しが予測されている。(表①)

① 内装工事の市場規模

(兆円)



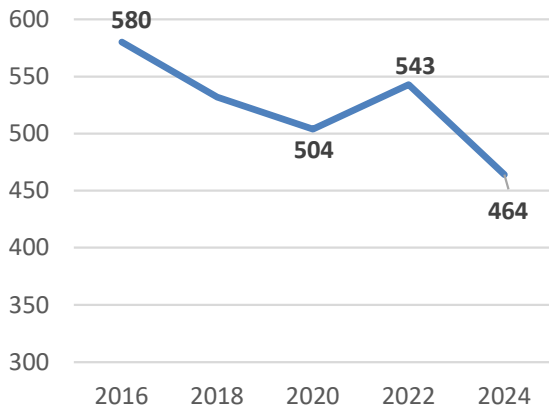
出典：国土交通省 建設工事施工統計

オフィスの新築着工件数(表②)はテレワークの増加や地方経済が停滞傾向にあることから減少しているのに対して、改装・移転件数は増加している。また、都心の再開発も需要は継続している。

需要は増えているのに対し、供給する側の内装仕上工事に従事する人材は不足してきている。(表③) 個人事業主比率が高い職種であり、職人の高齢化が進行しており、若年入職者も少なくなっている。また、2024年4月より建設業にも残業規制が全面適用されたこと(2024年問題)も現場の人材不足と工期遅延のリスクが拡大されている。

② オフィス着工床面積

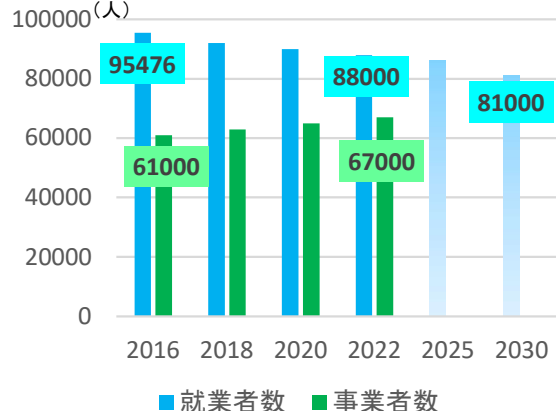
(万㎡)



出典：国土交通省 建築着工統計

③ 内装仕上工事従事者推移

(人)



出典：国土交通省 建設工事施工統計

## 6. 市場環境

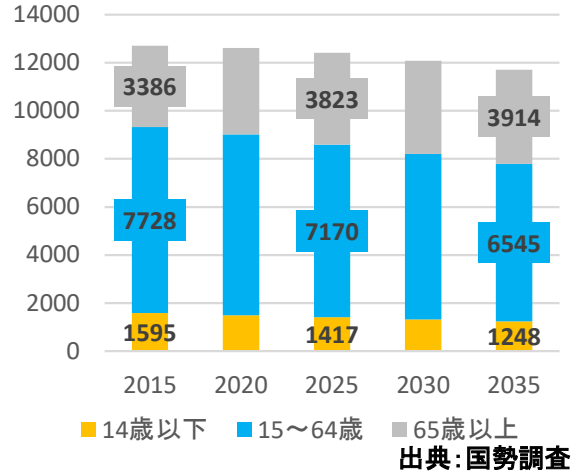
### 国内・東京都の人口の推移

日本国内の総人口は、2008年をピークに減少傾向に入っており、表④のように日本の2035年の人口は1億1700万人と予測されています。

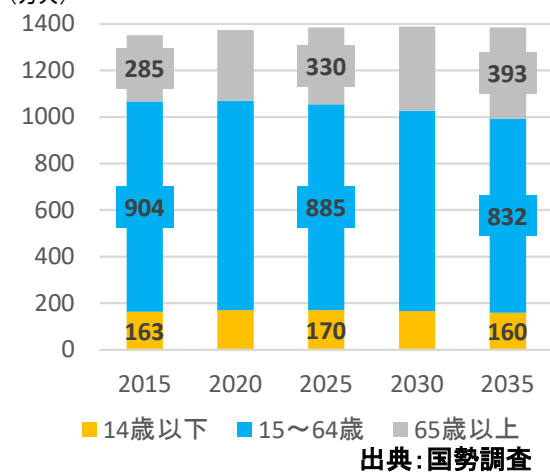
その中で、当社が置かれている東京都は、表⑤のように2030年をピークに増加していく見込みとなっている。

また高齢化の影響は大きく、東京都でも人口比では2015年の21%から2035年には28%程度に上昇する見通しとなっている。

④ 国内人口推移予測



⑤ 東京都の人口推移予測

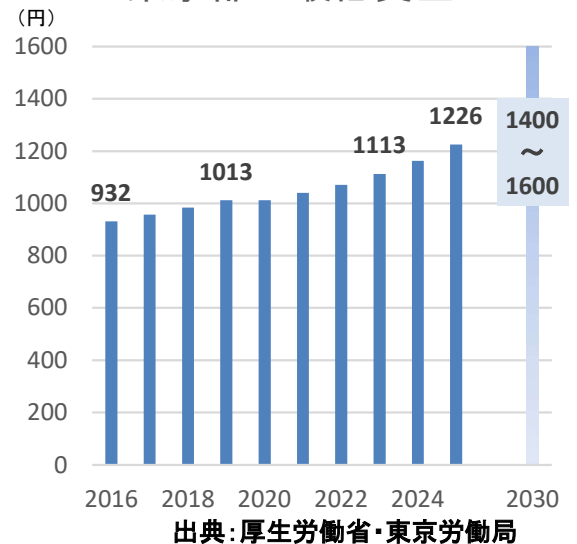


### 人件費の変化

表⑥は東京都の最低賃金をグラフ化したものである。段階的に引き上げられており、特に2023年以降は年平均50円の大規模な引き上げとなっている。

政府は2020年代に全国平均1500円にまで引き上げるとの目標を立てており、東京都は全国でも最高水準となっていることから、今後5年の間に1400円～1600円になる可能性が高いと考えられています。

⑥ 東京都の最低賃金

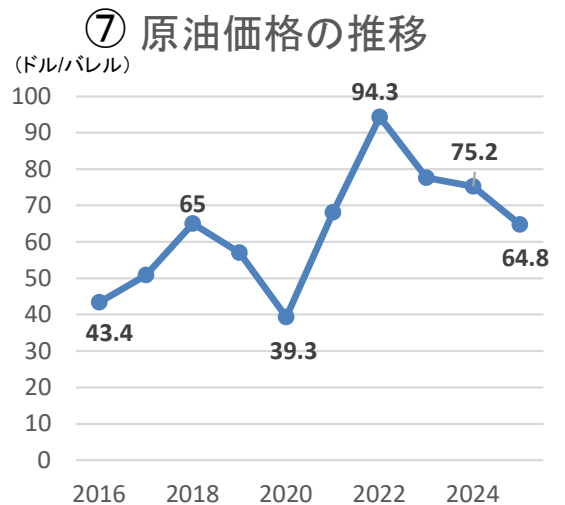


## 6. 市場環境

### 建築資材・エネルギー価格の高騰

2020年以降建築資材の急激な高騰が続いている。コロナ禍による在宅勤務などが急増したことで、北米を中心に木材需要が高まり、日本への輸入量が減少した。(ウッドショック) 国内の木材供給量は限定的であることから海外への依存度は高く、さらに円安が進行したことにより輸入木材の価格がさらに上昇した。2022年以降は価格の高騰は高止まりとなっている。

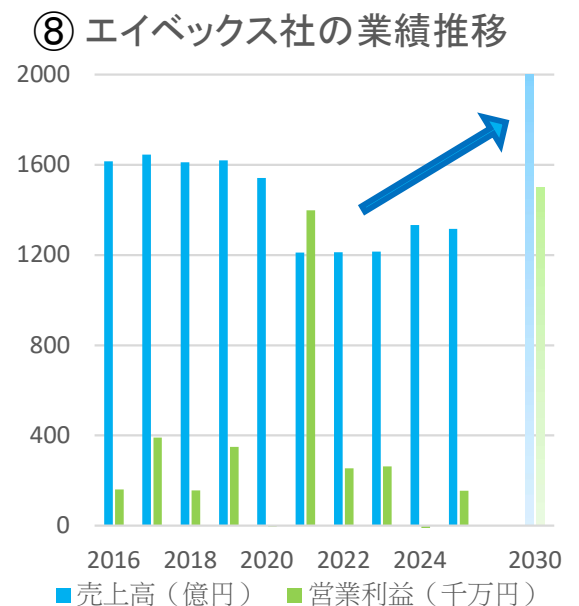
原油価格は2020年にコロナ禍での需要が減少したことを機に1バレル40ドルほどに低下したが、2022年をピークに需要の急回復やロシア・ウクライナ情勢等の影響を受けて急激に高騰した。(エネルギーショック) 今後はシンクタンク等の予測では50ドル前後に落ち着くとの見通しだが、中東やロシア等の情勢によっては急騰するリスクは続いている。



出典: 資源エネルギー庁、IMF等の統計より作成

### エイベックスグループの今後の見通し

エイベックスグループの連結売上高はコロナでライブやイベントが減少し営業利益は落ち込んだがその後は減収も回復傾向にある。「avex vision 2027」(2022年策定・2024年修正)では2022年から5年間の重点戦略を「多様な地域・多様な分野で“愛される”IP(知的財産)の発掘・育成を目指す」とし、音楽事業中心から、総合IPビジネスモデルへと転換していく見通しです。

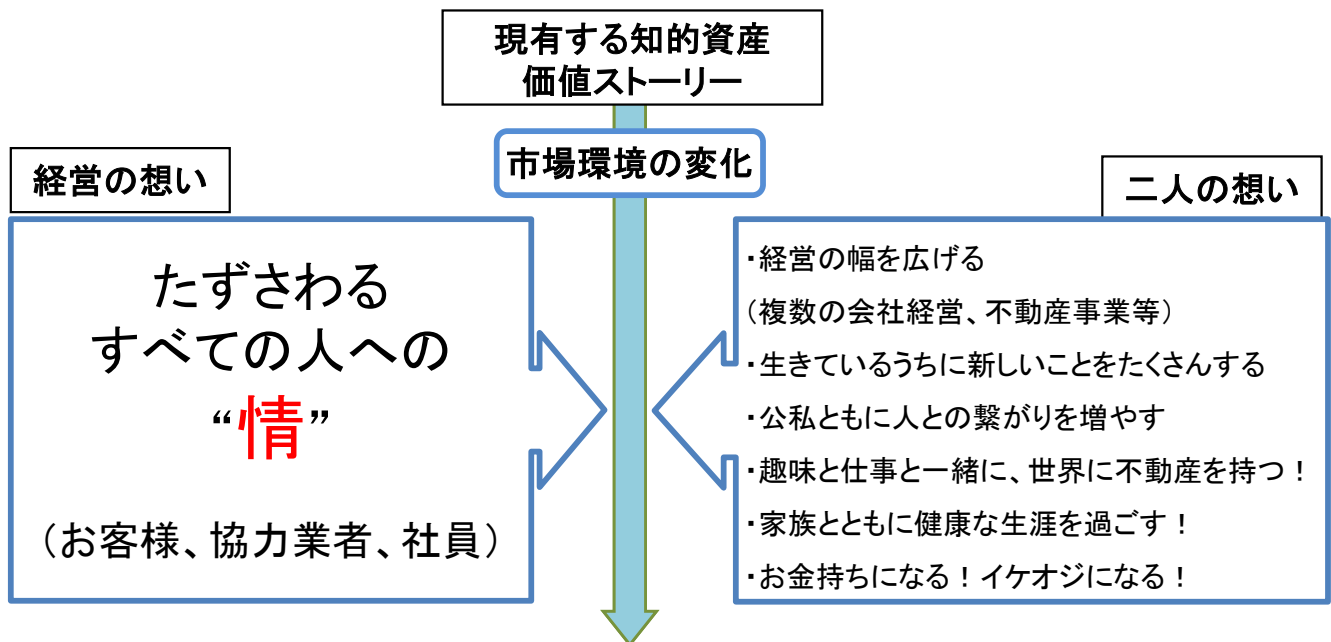


出典: エイベックス公表決算ベースより作成

# 7. これからの事業展開

## 1. 将来の経営戦略

経営理念・社員の想い及び経営環境を総合して、将来の経営戦略を次のようにする。

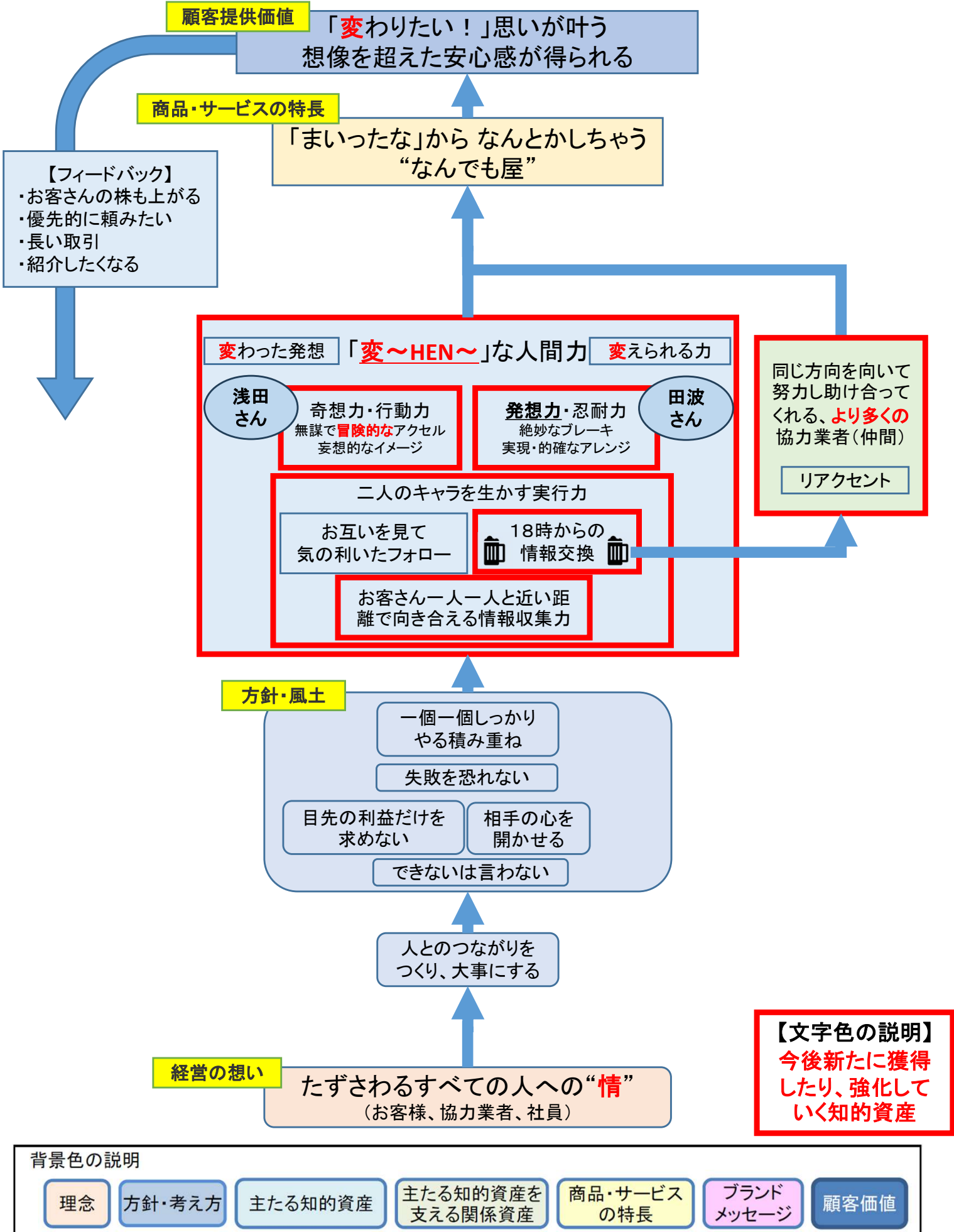


- (1) 私たち株式会社プランニンググループ・ヨコハマは、変化する時代の中でも「PRYスタイル」を変えず変わらずに守りつづける。責任をもって、ともに進む仲間とともに成長し、お客さんを助け守っていく。
- (2) 企業を取り巻く社会はこれまでも、これからも変化していく。当社の顧客も常識にとられずに挑戦を続けている。当社はお客さんとコミュニケーションを取りつづけ関係構築をしていくことで、新しい壁にぶち当たっても冷静に逃げずに挑戦し、常にお客様をサポートし後ろ盾となり、ともに成長していく。
- (3) 少子高齢化や東京への一極集中など、人材採用を含めた働く環境は厳しい時代となってくる。その中で私たちと共に進む仲間を増やしていくためには、**仲間から仲間が増える好循環**をつくる必要があると考えている。協力会社との信頼関係をさらに深めていけるコミュニケーションで、人財の輪をつなぎ続けていく。

## 2. 将来の経営戦略を実現するための重要成功要因

- ① 人間力の強化 (奇想力と行動力)
- ② 人間力の強化 (発想力と忍耐力)
- ③ 情報収集力の強化
- ④ 情報共有
- ⑤ より多くの協力会社 (仲間) を増やしていく

# 5. 自社の強み・優位性（将来価値ストーリー）



## 7. これからの事業展開(重要評価指標)

|  |                      | 現状(2025年3月期)      | 将来(2029年3月)            |
|--|----------------------|-------------------|------------------------|
| KGI(key goal indicator :重要目標達成指標)        |                      |                   |                        |
| 売上高(グループ売上)                              |                      | 3億円               | 9億円                    |
| KPI(Key Performance Indicators:重要業績評価指標) |                      |                   |                        |
| 人間力の強化                                   | 新しい人と会う回数            | 15人/年             | 30人/年                  |
|  | 投資、財務等の興味を持った知識を育む   | 身内に自身が得た知識を説明できる  | 知識を活かして案件を取得(年3冊の読書)   |
|  | 当社の顔として動いてくれる信頼できる人材 | 0人                | 5~10人                  |
| 情報力の強化                                   | 話ができる理解者数(情報収集)      | 長い付き合いの人が多数       | 人が入れ替わったとしても同人数を維持する   |
|  | 当報告書を使った金融機関等への情報発信  | 0回                | 当社の強みを理解した金融機関を増やす     |
|  | 仲間との情報共有の(飲み)場を常にもつ  | 不定期だが週2, 3回程度     | 週一回定期的に行う今の質・雰囲気維持     |
| より多くの協力会社(仲間)を増やしていく                     | 取引、付き合いのある仲間の数       | 20社               | 25社                    |
|  | 不動産・カレー関連            | 不動産:5社<br>カレー:50人 | 不動産:30~50社<br>カレー:100人 |

## 8. 会社概要

|        |  |
|--------|--|
| 会社名    | 株式会社プランニングルーム・ヨコハマ   |
| 創立     | 平成5年9月7日   |
| 会社所在地  | 住所: 〒108-0073<br>東京都港区三田1-5-5<br>ファーストアパートメンツ三田404号室<br>TEL: 03-6447-2560<br>FAX: 03-6447-2561<br>メールアドレス: |
| 代表取締役  | 浅田 英司  |
| 資本金    | 30,000千円   |
| 従業員    | 1名   |
| 事業内容   | 特定建設業<br>内装仕上工事業<br>インテリアデザイン企画および設計、など  |
| ホームページ | <a href="https://www.planningroom.com/">https://www.planningroom.com/</a>                                  |



## 9. あとがき

### (1) 知的資産経営とは

知的資産経営とは、従来バランスシートに記載されている資産以外の無形の資産であり、企業における価値創造の源泉である人材、技術、技能、知的財産(特許・ブランドなど)、組織力、経営理念、顧客とのネットワークなど、財務諸表には表れてこない、目に見えにくい経営資源の総称を意味します。よって、「知的資産経営報告書」とは、目に見えにくい経営資源、即ち非財務情報を、債権者、株主、顧客、従業員といったステークホルダー(利害関係者)に対し、「知的資産」を活用した企業価値向上に向けた活動(価値創造戦略)として目に見える形でわかりやすく伝え、企業の将来性に関する認識の共有化を図ることを目的に作成する書類です。経済産業省から平成17年10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠しています。

### (2) 注意事項

本知的資産経営報告書に掲載しました将来の経営戦略及び事業計画ならびに付随する事業見込みなどは、全て現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて掲載しています。そのため、将来にわたり当社の取り巻く経営環境(内部環境及び外部環境)の変化によって、これらの記載内容などを変更すべき必要が生じることもあり、その際には本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に掲載した内容や数値などを、当社が将来に亘って保証するものではないことを、十分にご了承願います。

### (3) 作成者

株式会社プランニングルーム・ヨコハマ  
浅田英司、田波正樹

### (4) 作成支援

当報告書は次の団体・個人により作成支援されています。

株式会社帝国データバンク  
契約コンサルタント 小林 大  
東京支社 柏柳充、岡本奨太

### (5) お問い合わせ先

株式会社プランニングルーム・ヨコハマ  
担当: 浅田英司  
住所: 〒108-0073  
東京都港区三田1-5-5  
ファーストアパートメンツ三田404号室  
TEL: 03-6447-2560  
FAX: 03-6447-2561  
メールアドレス: info@planningroom.com

### (6) 発行

2026年4月

