2026 年3月期中間期（第 2 四半期） 決算説明会
質疑応答（要旨）

この質疑応答集は、決算説明会にご出席の皆様から頂いた主なご質問をまとめたものです。

なお、理解促進のために一部内容の加筆・修正を行っています。

Q.2025 年 10 月 22 日に通期業績予想を上方修正し、売上高を期初予想から 7 億円増となる 171 億円とされましたが、期初の想定と比べ、上振れた領域を教えてください。

A.エネルギー（電力）及びサービス（決済・カード）分野が非常に好調であり、下期以降も引き続きビジネスの拡大を見込んでいます。また、リソースを集中投下している交通・運輸のうち、特に鉄道領域が大きく伸びました。これらの好調な領域に共通しているのは、中期経営計画で謳っている DX・モダナイゼーション案件の引き合いが増加していることであり、下期以降さらなる拡大が期待できる状況です。こうした機運を捉え、リソースを集中するとともに、来期以降の成長に向けた先行投資を継続しながら、今期売上高 171 億円の達成を目指しています。

売上高だけではなく、収益性向上にもこれらのビジネスが寄与しています。今期の営業利益を 21 億円に上方修正しましたが、売上高同様、エネルギー（電力）、サービス（決済・カード）、交通の増収が牽引していくと見込んでいます。ぜひご期待ください。

Q. AI 活用の進展と効率化を見越し、人材獲得を抑制する企業も出てきています。その中で、御社が人材採用を強化している理由と今後の採用見通しを教えてください。

A. 当社の現在の規模、社員数を踏まえ、本日お話しした成長戦略を実行し、中長期的な成長を実現するためには、体制強化のための人材獲得が不可欠と考えています。なお、先日実施した内定式には内定者 72 名が出席し、来年の 4 月に入社する予定です。

数千～数万人規模の大手 IT 企業とは異なり、当社はまだまだ人材を増やし、強化しながら対応していくべき課題が多くあります。たとえば成長戦略で掲げた「次世代 SI ビジネスモデル」に進化し、コンサルタント 100 名、AI エキスパート 100 名体制を実現するためには、現状ではまだ人材が不足しています。

もちろん、AI を活用したシステム開発をはじめ、業務効率化も並行して進めていますが、一方で AI を使いこなせる高度 IT 人材の集団になることが、成長戦略の実行には必須だと考えています。したがって、来期以降も人材採用を強化していく方針です。

Q. 営業利益率が上期と比べて下期は低下する予想になっていますが成長投資以外で低下の要因があれば教えてください。

A. 上期に比べて下期に営業利益率が低下する要因は、成長投資以外にはございません。投資の具体的内容は、当社の今後の成長に必要不可欠な高度 IT 人材の育成や社員の処遇改定です。また、+AIdea（プラスアイデア）をはじめ、LeapX（リープクロス）や DOCOYA（ドコヤ）といったソリューションの開発・提供にも注力していきます。顧客のニーズに沿った、新たなソリューション開発にも積極的に投資してまいります。

Q. 高市首相の日本成長戦略のテーマと親和性の高いビジネスをされているという印象です。今後、この戦略を意識し、さらに強化する事業やビジネス展開について、社長のお考えをお聞かせください。

A. 当社は創業以来、社会インフラ向けITシステム開発を中心にビジネスを展開しています。現在の主力は、エネルギー（電力・ガス）向けです。先日高市首相が発表された日本成長戦略の17 分野のうち、関連するテーマは複数ありますが、特に、本業である「情報通信」はもちろん、主力ビジネスであるエネルギー分野に関連するテーマとして、「AI・半導体」、また「資源・エネルギー安全保障・GX（グリーントランスフォーメーション）」が挙げられていますので、ここに注力していきたいと考えてます。

また、社会インフラに関わるテーマとしても「防衛産業」、「防災・国土強靱化」、さらに私たちが注力する「航空・宇宙」、「デジタル・サイバーセキュリティ」など、幅広い分野でお客様の投資が期待でき、当社の強みを発揮できると考えています。今後発表を予定している次期中期経営計画の中に、具体策を織り込むことも検討してまいります。

Q. 2026 年 3 月期中間期は増収に加え、売上の内容も次世代 SI ビジネスモデルの比率が高まったと理解しています。下期以降の受注・売上高において、どの程度の割合が次世代 SI ビジネスモデルになると見込んでいますか。

A. 今後、これまでの受託開発型の SI ビジネスモデルから、顧客課題の分析に基づきオファリング提案を行う「次世代 SI ビジネスモデル」の実現に向けて、現在成長戦略を進めています。その中で、LeapX、+AIdea をはじめとしたソリューション、コンサルティングや高度エンジニアリング提案の割合を増やしていきたいと考えています。具体的な数値目標は今後検討してまいりますが、例えば LeapX に限れば、今期売上高の 10%程度以上は目指せるのではないかと考えています。

これからの時代は、お客様のニーズに的確かつスピーディーに応える主体的な提案が求められます。それを実現し、来期以降の躍進につなげるべく、引き続きソリューションの強化や人材育成に取り組んでまいりますので、ぜひご期待ください。

Q.10 月にリリースされた+AIdea の他社サービスとの違いや競争優位性を教えてください。特定の産業領域のニーズに合わせたサービスでしょうか。また、引き合いや反応はいかがでしょうか。

A. 当社が 10 月に提供を開始した+AIdea は、単なるパッケージやツールではなく、当社の AI 研究所を中心に長年取り組んできた AI 品質やガバナンスに関する知見・ノウハウを集約したサービスです。特に、AI エンジニアリング、コンサルティングを中心に提供していきます。

AI 活用が急速に広がる中で、単に AI を導入するだけでは効果を最大化できません。そこで、AI の魅力を十分に引き出し、適切に運用していくための支援を+AIdea が担います。

他社サービスとの最大の差別化要素は、当社の長年にわたる確かな研究開発に裏付けられた「AI 品質」や「AIガバナンス」に関する知見・ノウハウです。これにより、安心して AI を活用いただける点が競争優位性となっています。

Q. 本日は、5つの注力領域のうち 3 分野についてご説明いただきましたが、社長のご見解として、予想より順調だった分野、また、やや不満が残る分野をお聞かせください。

A. 今期の当社注力領域は、コンサルティング、アジャイル開発、AI、データマネジメント、そして私たちが創業以来 50 年取り組んできた SI 開発に大別できます。

特にアジャイル開発とデータマネジメントは、この上半期、非常に順調に推移しました。アジャイル開発に関しては、日本国内でも導入を進めるお客さまが増え、受注や引き合いも拡大しています。LeapX シリーズに「AgileLeap（アジャイルリープ）」を設けたことや、ベトナム・ダナンにアジャイル専門チームを有していることが大きな差別化要素になっています。

また、DX の流れを受けてデータマネジメントに特化した組織を設置した結果、この数年で大きく成長しました。高度なデータマネジメントサービスを提供する組織へと進化し、従来の社会インフラ領域を超えて、幅広い業界、お客さまにデータマネジメントビジネスを展開できていることは大きな成果だと考えています。

一方、コンサルティングやオファリング提案の体制づくりを早期に進め、コンサルティング 100 名体制を築き、機能させることが私の目標であり、課題といえる分野だと認識しています。

また、ソリューション（GIS：地理情報システム関連）については、次世代 SI ビジネスモデルの軸となるアジャイル開発やデータマネジメント分野の拡大、さらにはコンサルティングや AI とも組み合わせ、さらなる成長を目指していきたいと考えています。長年の経験により培った基礎技術から、新しいエンジニアリングやサービスが循環・共創する仕組みを構築していくことが重要であり、私自身が率先して取り組んでまいります。

Q. 中長期的な成長においてコンサル人材の確保がボトルネックとなりそうですが、業界全体で人材不足が続く中、早期育成や中途採用、内製化、業務提携など、御社独自の人材強化策があれば教えてください。

A. コンサルタントの育成に加え、AI エキスパートの育成も含め、多くの人材が必要となっています。そして、人材を確保するだけではなく、育成のスピードも非常に重要ですので、教育の仕組みが鍵となります。

当社は 2023 年に社長直轄の組織として「人財開発センター」を設立し、戦略的な人材教育の仕組みづくりに取り組んでいます。年間を通じた一般的な人材教育とは異なり、ピンポイントで強化すべきスキルに焦点を当てた教育を実施しており、すでにコンサルタント教育を受けたコンサルタント 85 名が、実績を積んでいます。コンサルティング 100 名体制の構築に向け、人財開発センターの活躍が当社の人材強化策の中核と考えています。

一方、当社のコンサルティングビジネスは、幅広い業種・業界を対象にするのではなく、創業以来 50 年間取り組んできた社会インフラ領域に特化しています。これまで培ってきたノウハウ

や技術を活かし、社会インフラに特化したコンサルタント教育を効率的に実施できる点が大きな特徴です。
また、コンサルティングにとどまらず、その後のシステム開発から導入、保守・運用までワンストップでサービスを提供するため、社員だけでなく、パートナー企業との連携、教育にも力を入れています。さらに、ベトナムにおいては、アジャイル開発だけではなく、コンサルタント育成も徐々に進めています。
このように、当社は「社会インフラに特化したコンサルティング」という明確なターゲット設定と、社会インフラ領域における豊富な実績・ノウハウを活かした組織的な教育体制を構築しています。今後も早期のコンサルティング体制強化に取り組んでまいります。

Q. AI による業務効率化が進む中で、エンジニアに求められる資質も変化すると考えられます。これまでの採用方針を変更するご予定はありますか。
A. 採用方針を大きく変える予定はありません。
ただし、AI に限らず、専門性を持った人材の採用にはここ数年注力しており、特に、当社ならではの社会インフラ領域やソリューション分野で専門性を有する人材の採用を強化しています。例えば、当社が力を入れている GIS（地理情報システム）分野では、大学で GIS や位置情報システムを専門的に学んだ学生を積極的に採用してきた実績があります。同様に AI 分野においても AI 技術そのものを学んだ人材や、AI 活用に欠かせないプロンプト技術に強みをもつ学生の採用を進めたいと考えています。
採用面では、当社は、ジョブ型の人事制度を導入しており、新卒採用時点から職種を明確にした形で専門性を持つ人材を迎え入れることが可能です。これにより、教育期間の短縮と効率的な育成を実現し、AI による効率化が進むビジネス環境にも対応できると考えています。

Q. 御社の事業の柱が開発事業である以上、人員の増加ペースが重要なポイントになると考えます。例えば、従業員・エンジニア数で 1,000 名体制に到達するのはいつ頃ごろを想定されていますか。
A. 今後、様々な事業を進めていく上で、「社員 1,000 名体制」をひとつの目標としています。具体的な時期としては、私自身、3 年、5 年先を見据え、2030 年を一つの節目、目標にしたいと考えています。
AI による効率化が進む中で、人員をどこまで拡大していくべきかというご指摘もあるかと思います。ただ、当社はまだ社員数 600 名強の中堅規模の企業であり、成長戦略を確実に実現していくためには、一定の規模、1,000 名体制が必要だと考えています。
1,000 名体制の実現に加えて、パートナー企業やアライアンス企業との協力体制、さらにグループ会社であるアドソルアジアを通じたベトナムでの開発体制も組み合わせることで、総勢 2,000 名規模の体制を視野に入れています。この規模でビジネスに取り組むことで国内外の大手 IT 企業と中にあってもしっかりと存在感を発揮し、成長を続けていけると考えています。

Q. 内定者向けの研修を実施されているとのことですが、新卒社員の戦略化は来期以降早まるのでしょうか。また、現時点でも新卒社員の戦力化は早期化していますか。生産性向上が待遇改善の前提条件と考えていますが、その点についても教えてください。

A. 内定者研修はこれまでも実施しています。したがって、現場投入のタイミングが、今回から特に早まる予定はありません。一方、例えば AI 分野では日々新しい技術が登場しています。そのため、市場やお客さまのニーズ、当社の戦略に応じた教育内容の変更や質の向上には常に取り組んでいます。また、スピード感を持ちながらも、十分な時間をかけてしっかり教育を行ってきた、従来からの方針にも変わりはありません。当社では創業以来、教育や資格取得支援を通じて社員のモチベーション向上に注力しており、これは私たちの強みのひとつだと考えています。今後も引き続き力を入れてまいります。

次に、ご指摘のとおり、生産性の改善は、待遇改善の一つの要素であると認識しています。一方、当社は、いわゆる受託開発から次世代 SI ビジネスモデルへの進化を進めています。コンサルティングやオファリング提案を含む上流工程の強化、さらに+AIdea や LeapX、GIS（地理情報システム）をはじめとしたソリューション拡充により、開発業務以外の売上比率を大きく伸ばすことが収益性の向上につながると考えています。これらの取組みを総合的に進めることで、収益力を強化し、あわせて待遇改善も段階的に実施していく予定です。

今後の当社の取組みにぜひご期待ください。

以上