

2025年12月9日

各 位

会 社 名 株式会社エル・ティー・エス
代 表 者 名 代表取締役社長執行役員 権島 弘明
(コード番号: 6560 東証プライム)
問い合わせ先 取締役副社長執行役員 李 成一
Mail. ir_info@lt-s.jp

2025年12月期第3四半期 主な質疑応答

日頃より、当社にご关心をお寄せいただきありがとうございます。

2025年12月期第3四半期決算公表後、投資家の皆様より頂戴した主なご質問とその回答について取りまとめましたので、下記の通り、開示いたします。

なお、本開示は、情報発信の強化とフェア・ディスクロージャーの観点から行うものであり、回答内容については、時点のずれによって多少の齟齬が生じる可能性がございますが、直近の回答内容を最新の当社方針として、記載しております。

1. 2025年12月期第3四半期実績について

【質問①】

2Qで発生した不採算案件の影響は残っているのか、教えてほしい。

【回答①】

不採算案件の影響は、2Qの決算発表時にご説明した想定の範囲内におおむね留まっております。

当該案件に関わっていた社員のリプレイスについて、11月半ばまでは影響が残っていたものの、12月以降はほぼ解消する見込みです。

なお、来期業績への影響はございません。

【質問②】

プロフェッショナルサービスについて、不採算案件以外の状況はどうだったのか、教えてほしい。

【回答②】

2Qに引き続き、主力であるDXコンサルティング領域は好調を維持しています。パブリック・セクターでの大型案件やDX推進人財の育成支援案件が、今年度に入って増加しており、一過性損失の影響をすべてリカバリするまでは至らないものの、3Qのプロフェッショナルサービス業績を支えています。

【質問③】

プラットフォーム事業の収益悪化が継続しているのはなぜか、いつ収束する見通しなのか、教えてほしい。

【回答③】

※プラットフォーム事業の収益悪化の要因は 2Q の FAQ 「1. 2025 年 12 月期第 2 四半期実績について【質問②】」をご参照ください [リンクはこちら](#)

プロフェッショナルハブサービスの立て直しをすべく、引き続き構造改革・営業活動強化を進めているものの、短期間で成長基調に戻すことは難しいという見通しを持っております。

来期は黒字の確保を第一に運営し、収益基盤の安定化の後、あらためて再成長を目指す想定です。

なお現在、グループ全体で複雑化している既存事業（サービス群）について整理を行っております。

プラットフォーム事業についても、他の既存事業と合わせて今後の成長シナリオについて検討し、開示していく予定です。

2. 2026 年 12 月期について

【質問①】

想定期末フロント社員数（920 名）には達しない見込みとのことだが、来期売上業績への影響はどのように考えているのか、教えてほしい。

【回答②】

たしかに、数の面では株式会社アイシスの連結除外もあり人員数自体は計画に対してビハインドしているものの、一方質の面では 2024 年から取り組んでいる人財ポートフォリオの歪み（メンバー層に対して PM 層が過少、エンジニアに対してコンサルタントが過少）の是正が進んでいます。

今期末にフロント社員数が 920 名に達しないとしても、以下の理由から来期売上業績への影響は軽微にとどまると考えています。

- ・コンサル&IT 市場の景況感は良好

世界経済のボラティリティは引き続き高いものの、DX をはじめとする企業変革に対する企業の投資意欲は旺盛で、多くの引き合いをいただく状況が続いております。

- ・人財ポートフォリオの適正化が進展

コンサルタントの経験者採用が前進し PM 層が増加したにより、案件にマッチする体制が作りやすくなったため、高い稼働率を安定的に維持できるようになっております。

また、エンジニアのリスクル（エンジニア→システム・アナリストへの職種変更）も進んでいることから、コンサルタントとエンジニアの人数比率が従前の3:7から4:6程度に変わってきており、一人当たりの収益性が引きあがってきています。

人員の伸びは抑制的ですが、稼働率と収益性の向上は来期売上業績に対してポジティブに働きますので、収益性を回復させながら10%程度の成長を維持してまいります。

3. 株主還元・資本政策について

【質問①】

今期の配当性向は25%になるとのことだが、来期も同様の水準を期待して良いのか、教えてほしい。

【回答①】

基本的方針として、配当については「配当性向20%を目安に、安定的かつ継続的に株主還元を実施する」としております。

今期に関しては、2Qの一過性損失の影響で営業利益が下がり、特別損失を計上して純利益も下がったことで、結果として配当性向が25%に上がったという背景があることをご理解ください。

なお、配当についての方針は変わらず、今後も配当性向20%程度を目安に実施する予定です。

4. その他

【質問①】

顧客内でのIT・変革人材育成に関する引き合いが旺盛とのことだが、顧客が自力でDXできるようになってしまふと、結果としてLTSの収益機会は減ってしまうのではないか、会社としての考え方を教えてほしい。

【回答①】

顧客が目指す究極の状態は「自分たちだけでDXを進められるようになること」であると思いますし、当社としてもその状態を目指して事業を展開しています。

前提として、DXに限らず企業として取り組まなければならないX(transformation)は、この先も増え続ける見込みです。企業変革のプロジェクトを推進するうえで、ユーザ企業(顧客)側の体制がネックになっていることが多いので、内製化支援によってユーザ企業の変革プロジェクト企画力と推進力を向上し、DX市場を拡大することが大切であると考えます。

また、DX人財が顧客内に増えていった場合でも、完全内製化のハードルは高いと思われます。なぜなら、①変革の日常化(大中小様々な変革プロジェクトが、常に、複数、同時に走っており、その数も年々増えてきている)により、そのすべてを内部人材で補うには限界がある、②変革のパラドクス(自力で変革を進める意思はあるが、内部構造の慣性や利害やバイアスが阻害要因となり外部支援を必要とする)により、自社に精通したパートナーによる外部支援の必要性は継続する、ことによります。

当社はこれからも引き続き、顧客の内製化支援として変革人材育成サービス・変革人材供給サービスと並行して、戦略・事業構造・デジタル・サステナビリティなどさまざまな変革支援コンサルティングサービスを提供し、デジタル時代のベストパートナーとして包括的に顧客の成長を支援してまいります。