

baudroie inc.

株式会社ボードルア

2026年2月期 通期決算説明会

2026年4月15日

[登壇者]

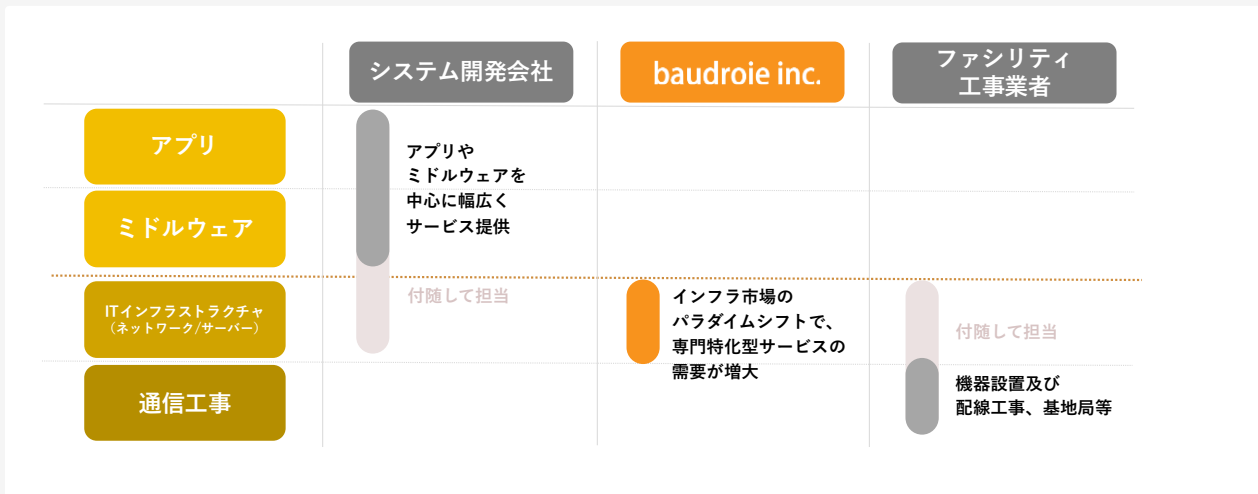
代表取締役社長 富永重寛

登壇

司会：お時間になりましたので、これより株式会社ボードルア、2026年2月期 通期決算説明会を開催いたします。本日はご多忙の中、決算説明会にご参加いただき、誠にありがとうございます。それではこれより決算について、代表取締役社長 富永重寛よりご報告させていただきます。

システム開発会社 及びファシリティ工事業者 との違い

当社はアプリ やミドルウェア、通信工事は行わず、ITインフラストラクチャ領域 に専門特化



※アプリ(アプリケーション): 基幹業務システム(ERP)、グループウェア(Office365)、WEBアプリ、スマートフォンアプリなどのユーザーが操作する部分。Java・C・Pythonなどのプログラミング言語を用いて開発を行う。
※ミドルウェア: アプリケーションとOSの間で動作するソフトウェア、Oracle Database/WebLogic・Apache HTTP Serverなど。
※通信工事: 屋内のLAN配線や基地局設備の建設、機器設置等

8

富永: 皆様、本日はお集まりいただきまして誠にありがとうございます。
株式会社ボードルア代表取締役社長 富永重寛でございます。
それでは早速ですが、2026年2月期の決算についてご説明させていただきます。

はじめに、生成AIによる業務代替の可能性についてですが、その前提として、当社のポジショニングについてご説明いたします。

システム業界は大きく4つのレイヤーに分かれます。上から順に「アプリケーション」「ミドルウェア」「ITインフラストラクチャ」「通信工事」です。これらは「IT環境そのもの」と「その上で動くもの」、つまり「器」と「中身」というイメージで分けることができます。

「器」とは環境そのものを指し、4つのうち下の2段である「通信工事」と「ITインフラストラクチャ」がこれに該当します。一方、「中身」に当たるのが上の2段、つまり「ミドルウェア」と「アプリケーション」です。

当社が属する「ITインフラストラクチャ」は、分類上は情報・通信セクターですが、実態としては通信工事会社などの延長線上に位置する会社と言えると思います。

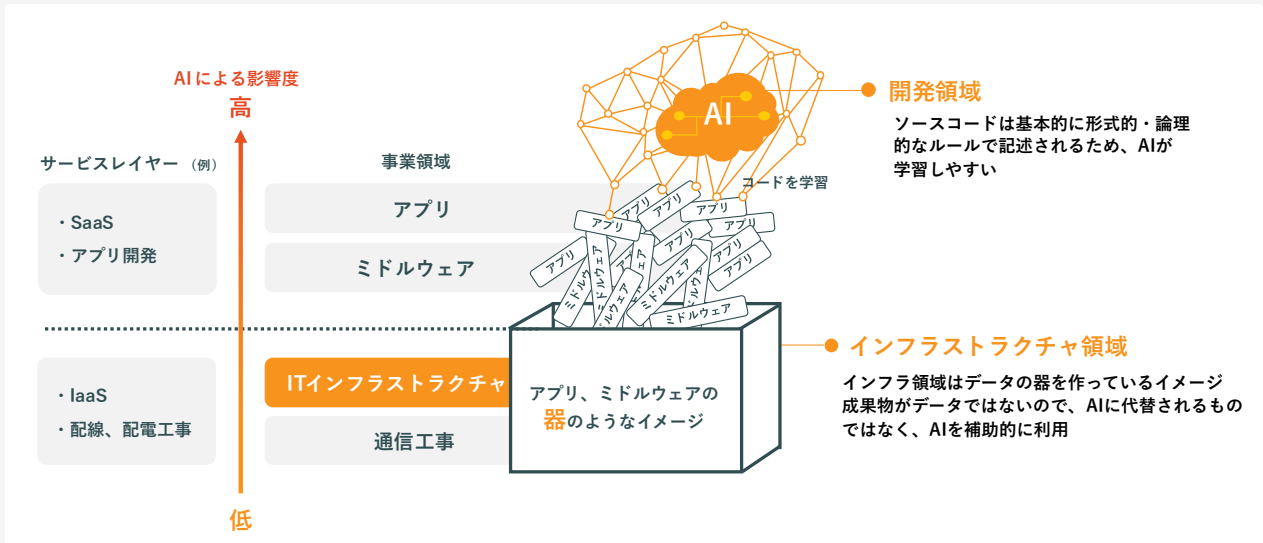
実際、通信工事会社も工事以外に売上の約30%はICT領域からきていますが、セクターとしては建設業に分類されています。当社は工事そのものは行わず、インフラのIT部分しか行っていないので、情報・通信のセクターに分類され、いわゆるSIerと同じ分類にはなりますが、情報・通信のセクターの中でも限りなく通信工事会社の分類に近い会社であると考えております。

現在の株式市場ではセクター単位で売買される傾向にありますが、実際には個社毎にAIの影響度合いは違うはずです。

SaaSの場合はAdobeとSalesforce、OracleとServiceNow等、実際はこうした会社でもかなり違うはずです。SIerの中でも、プログラマーを多数抱える企業と、より広範な業務を行う企業では、AIによる代替というテーマにおける影響も本来は異なるはずです。

生成AIに業務が置き換えられる可能性

インフラ領域はプログラミングを用いた開発業務が基本的にないため、生成AIに業務が置き換えられるリスクは低い

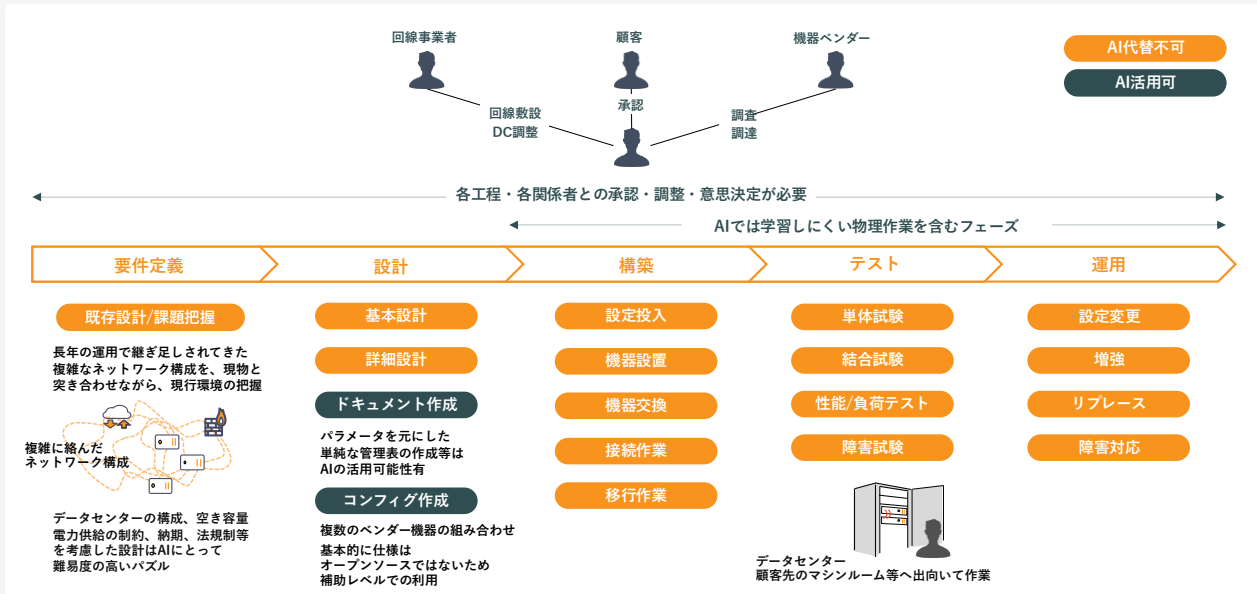


2

アプリケーション開発の領域は、AI が得意とするソースコードを書くことが主で、成果物がデータになりますが、当社の成果物は、アプリケーション開発のような「データ」や「ソースコード」ではありません。パケットやキロバイトといった単位でメールに添付できるようなものではなく、ITの「環境」そのものです。当社の事業領域はソースコードを書くことではなく、その環境を作っていく仕事となります。そのため、当社の事業はAIに直接置き換えられる性質のものではなく、AIを補助的に活用しながら生産性を高めていくものと認識しております。

プロジェクトの各フェーズにおける AI代替可能性

ITインフラストラクチャ領域は、**ミッションクリティカルな領域**のため、どのフェーズにおいても細かく意思決定・承認が必要であり、アプリ領域に比べAIが代替できる業務は設計フェーズのごく一部に限られる



具体的に IT インフラストラクチャ分野において AI 活用が出来る領域としては、ドキュメント作成の補助や、設定情報である「コンフィグ作成」などが挙げられます。ドキュメント作成は、パラメータを元に作成していくので、一般業務と同様に補助的に使うイメージです。コンフィグ作成はプログラミングとは異なりますが、オープンソース化されていないような領域となるので、完全に実用化されているのはわずかですが、今後は AI 活用が進む部分になると見ております。

ただし、これらの業務は全体の工数の約 10%程度に過ぎません。「代替」がこの表に記しているものが全部 AI で出来上がっていくものとする、当社の場合は代替というよりは一般業務と同様に補助的なツールとして活用していくというのが、現時点での当社の見解です。

システム開発会社 及びファシリティ工事業者 との違い

当社はアプリ やミドルウェア、通信工事は行わず、ITインフラストラクチャ領域 に専門特化

	システム開発会社	baudroie inc.	ファシリティ工事業者
アプリ	アプリやミドルウェアを中心に幅広くサービス提供		
ミドルウェア			
ITインフラストラクチャ (ネットワーク/サーバー)	付随して担当	インフラ市場の パラダイムシフトで、 専門特化型サービスの 需要が増大	付随して担当
通信工事			機器設置及び 配線工事、基地局等

※アプリ(アプリケーション): 基幹業務システム(ERP)、グループウェア(Office365)、WEBアプリ、スマートフォンアプリなどのユーザが操作する部分。Java・C・Pythonなどのプログラミング言語を用いて開発を行う。
 ※ミドルウェア: アプリケーションとOSの間で動作するソフトウェア、Oracle Database/WebLogic・Apache HTTP Serverなど。
 ※通信工事: 屋内のLAN配線や基地局設備の建設、機器設置等

8

続きまして、少し会社の説明をさせていただきます。

海外ではユーザー企業が自社でエンジニアを抱えることが多い一方、日本では伝統的にシステムを外注する構造があり、それをSierが担ってきました。かつてはアプリケーションを主軸に広範な領域をカバーするSierが主流でしたが、近年はシステムが複雑化し、特定の分野に特化した企業が出てきました。いわば「総合病院」だけでなく「専門医」が出てきたような状況です。

具体的に言うと、AI特化、DX特化、もっと分野を狭くした自治体DX、建設DXといった分野に絞った「ブティック型」の企業が出てきています。

例えばAIの場合、もちろんSierもホームページにAIと書いてありますが、AI特化型の会社のほうが強いのではないかと、というのがイメージされると思います。

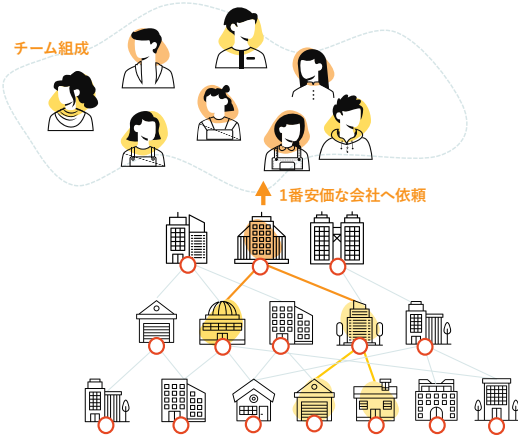
当社のITインフラストラクチャも外からは見えづらいですが複雑化しており、特化していることによる優位性が出てきています。ただ、この領域は日本で我々しか出来ないのかということ、そこまで極端な話ではないです。先程の、AI特化、DX特化の会社も同じかと思えます。

ボードルアの競争優位性

一般的なシステム会社のチーム組成のケース

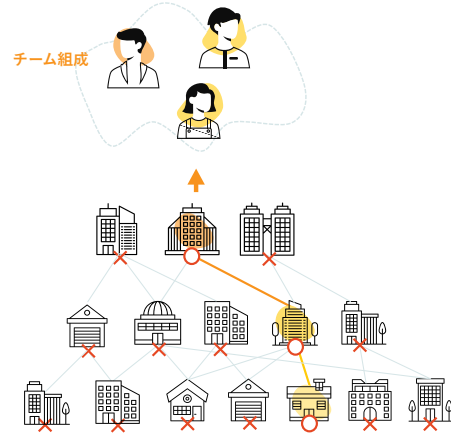
従来型システムのプロジェクトのケース

「多くの会社に技術者がいるため人を集めやすい」
→ 1番安価な企業へ依頼し、複数社の組み合わせになる



先端技術分野を含むプロジェクトのケース

「技術者が少ないため、人を集める難易度が上がる」
→ スキルが希少なほど、チーム構成に時間とコストが増



それでは、特化している優位性が何なのかということを少し説明します。
一般的な案件であれば、多くの会社に対応可能なので、10社に声をかけたら10社が手を挙げます。ポケモンで言うと、普通のポケモンを集めていくイメージです。
しかし、複雑で難易度の高い案件（先端技術分野を含む案件）になると、対応できる人材を探すのは非常に困難になります。ポケモンで言うとレアポケモンを集めるイメージですので、人材を探す難易度が上がります。
当社はこの狭いITインフラストラクチャ領域に特化し、確かに他のことは出来ませんが、未経験から採用してこの狭いITインフラストラクチャばかりの研修を行っていきましますし、経験していくプロジェクトもこの狭い分野ばかりです。
ですので、我々の場合は普通のポケモンがいなくて、レアポケモンばかりいる会社ということになります。

ボードルアの競争優位性

「専門特化」と「若手育成」による、効率的なチーム組成が可能

baudroie inc.

ボードルア1社でチーム組成が可能
メンバーの相性まで考慮したチーム組成





研修から配属まで、ITインフラストラクチャのみの経験を積み上げていくため、複数の技術を習得している
→チーム構成人数が少なくなる

研修から配属まで、全てITインフラストラクチャのみの経験を積み上げていくため、平均年齢が低くなる



当社エンジニア
(32歳)

IT インフラ  10年
ミドルウェア 
アプリケーション 

IT インフラ  9年
ミドルウェア  4年
アプリケーション  5年

一般的なエンジニア※
(40歳)



当社に比べて平均年齢が高く、コスト高になる傾向。
不効率的なチーム編成となる

※1 一般的なエンジニアの年数はイメージとなります

12

また、もう一つの優位性がございます。

当社のエンジニアは狭い領域で経験を積んでいきますが、一般的なエンジニアはもう少し広い領域をやっていることが多いです。守備範囲が広いと、一人一人の技術者がつけていく知識も広くなる傾向がございます。例えば他社が苦勞しながらチーム編成を行った際に、平均年齢が高くなる可能性がございます。

例えば、他社チームが平均年齢40歳で構成されるとしたら、当社であれば30歳のメンバーで同じ業務を回すことができます。会計業界で言うと、IFRS専門の会社と、総合会計事務所の違いのようなイメージで、IFRS専門の事務所のほうが、若くしてIFRS領域を熟知できる可能性があるという考え方です。

その優位性によって、当社の需要環境は非常に良好な状況で、どちらかという供給サイド、出来るエンジニアをどこまで育てられるかが勝負になってきます。

エグゼクティブサマリー

2026年2月期 実績

売上高

174.2億円

(前年比+49.6%)

営業利益

33.9億円

(前年比+37.8%)

✓ 4社子会社化

- ・ SPIN TECHNOLOGY、悟空テクノロジーズ、ONE-TECHの3社を2Qから連結
- ・ リクソルを4Q(1月)から連結

→M&Aのペースの加速に伴い利益率は低下しているがPMIが進むにつれて利益率は上昇傾向となる見込み (PMIのイメージはP.31参照)

2027年2月期 予想

売上高

235億円

(前年比+34.9%)

営業利益

44.1億円

(前年比+30.0%)

✓ 2026年2月期に連結した子会社のPMIに注力しグループ全体での成長を目指す

✓ AI時代に向けた、新規事業の新会社を設立済み

AI新規事業の創出と、別軸にてITインフラストラクチャとのシナジーにより既存事業を加速させる新規事業を推進

✓ 配当

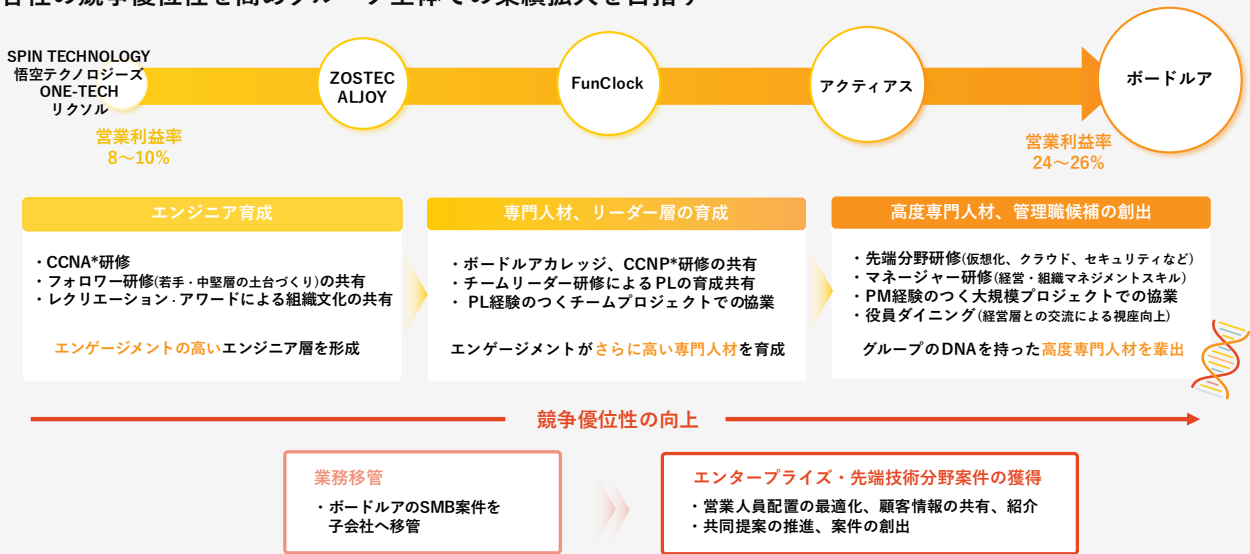
1株あたり配当額は2026年2月期の7.58円から10.1円へ増配予定

続いて、業績についてご説明いたします。

売上高は前年同期比 49%増、利益は 37.8%増となりました。M&A の加速に伴い利益率は低下しておりますが、PMI が進むにつれて上昇傾向となる見込みです。

PMI イメージ

PMI により子会社の利益率をボードルアの水準へと引き上げていく
各社の競争優位性を高めグループ全体での業績拡大を目指す



*CCNA、CCNP … ネットワーク機器大手ベンダーであるシスコシステムズ(Cisco Systems)が主催している認定資格

31

こちらで当社の M&A 戦略について補足いたします。

基本的には子会社は当社よりも利益率が低いので、買収直後は利益率が低下しますが、PMI を経て各社の利益率を改善させることで、連結営業利益率を向上させていきます。

こちらの図で言うと右側が当社で、未経験採用をしながらも営業利益率は 24~26%程度の水準です。

一方で買収先の会社は左側で、主に IT サポートなど利益率の低い業務を行っていて、利益率の低い所からスタートします。まずは無駄を省いたりして効率化すると営業利益率は 8%前後までは改善されます。その後、当社のネットワークの基礎的な研修、社風形成を、配属後の教育体制の整備、案件内容を段階的に高度化していくことで、最終的に当社の水準まで引き上げていく計画です。

顧客構成も、SMB (中小企業) からエンタープライズ (大手企業) 領域へとシフトさせていきます。

このような PMI が可能な理由は、当社の成長プロセスにあります。

一般的には、例えば技術があるメンバーが独立してその規模感を膨らませてきたような会社の場合、左側のような会社は自分達とのギャップがありすぎて、どうやって自分達に近づけていったらいいかわからないので買えない、みたいなケースが多いです。当社の場合は、元々左側の会社と同様にスタートして、拡大してきた会社になります。設立以来、未だにキャリア採用をしたことがなくて、未経験人材の育成のみで事業を拡大してきました。どのステージで何をすべきかを実体験として把握しております。

採用も同じような考え方で、例えば IT 業界の場合は人材競争が激しくて、各社即戦力を採用しようと注力していますが、当社はその採用競争に参加せずとも、未経験者を戦力化して成長することに強みを持っています。そのためキャリア採用に依存する企業と比較して、再現性や中期的な採用計画の蓋然性は高いと考えております。

M&A も同様で、他社だと未経験からは育てられない、だから即戦力が欲しいという話になりますが、我々は他社じゃ買えないような会社を買って、育てていくことができるのである意味、競争環境から外れていますから M&A を通じて未来の成長を作っていくということも、当社は得意であると考えております。

連結決算概要

✓例年通り下期偏重の進捗で推移、 2025年5月に上方修正した通期業績予想の各数値を上回って着地

単位(千円)	2025年2月期 通期実績	2026年2月期 通期実績	前年同期比	2026年2月期 通期予想 (修正後)	前期比
売上高	11,649,705	17,423,340	+49.6%	17,100,000	+46.8%
営業利益	2,460,813	3,391,334	+37.8%	3,250,000	+32.1%
税引前 当期利益	2,461,226	3,371,702	+37.0%	3,234,890	+31.4%
当期利益	1,799,365	2,457,800	+36.6%	2,345,295	+30.3%

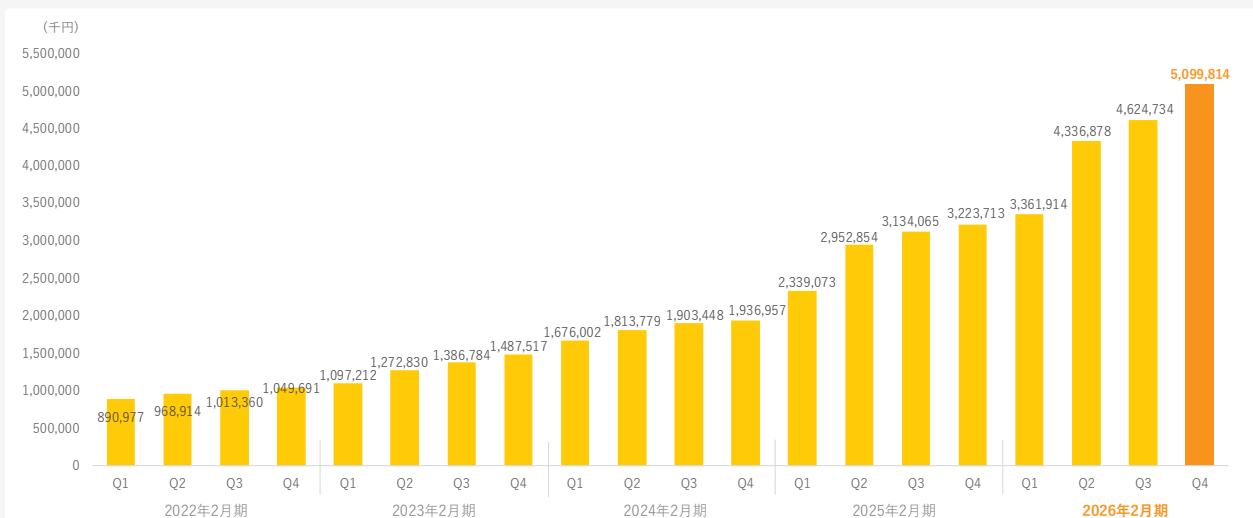
15

こちらは各段階利益、前年と比べて表になりますけれども、一回り成長しているのが分かるかと思います。

連結売上高四半期推移

✓ 売上高は以下の理由により 例年通り下期偏重

- ・完成納品ベースの案件の検収が 1Q は少なく、2Q 以降下期にかけて増加
- ・2年目以降のエンジニアの戦力化に伴い専門人材（3年目以上）・高度専門人材の配属替えを下期にかけて実施



16

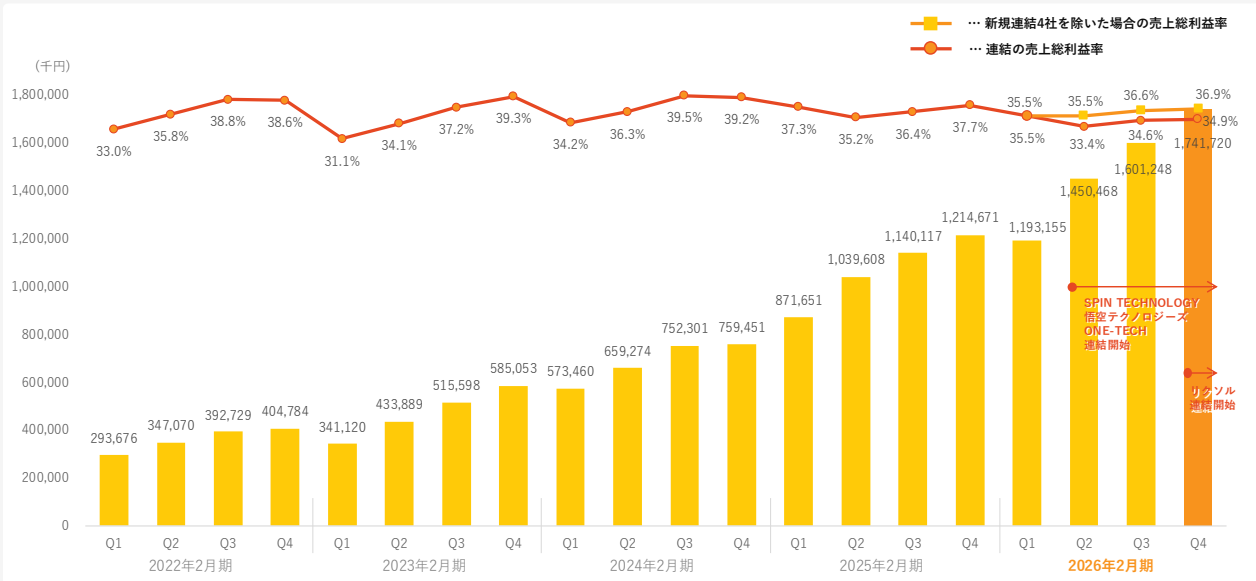
売上高については、こちらの表は上場した年からクォーター単位での数字ですが、上場以来四半期ベースで一度も前四半期を下回ったことがございません。上場前の数字は監査を受けていないのではっきりは言えないですが、私の記憶では創業から見てもほとんど下回ったことがない記憶です。

もう少し昔のトラックレコードについては、次回の決算で参考資料として出したいと思います。

連結売上総利益四半期推移

✓ 例年通りの季節性により、利益率は下期にかけて上昇

✓ 4Q(1月)から買収した子会社は早期立ち上がり、買収時赤字だったが 2ヶ月で黒字化達成

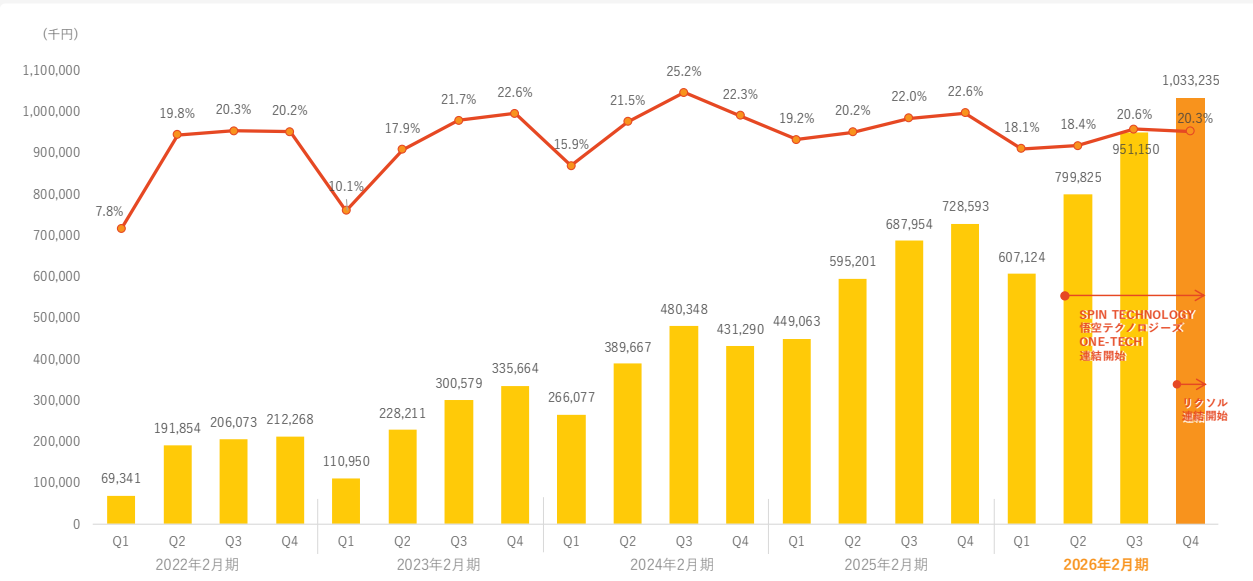


売上総利益については、第1四半期が最も低くなる傾向があります。大体その前の第4四半期と同水準か少し低くなります。

これは新卒採用等の未経験者が最も多く入社する時期で、原価が先行して計上されるためです。

連結営業利益四半期推移

✓ 今期の利益率は M&A の影響を受けているが、今後 PMI が進むにつれて各社上昇していく見込み



18

営業利益は、基本的に 1Q、2Q、3Q、4Q と少しずつ増えていく、右肩上がりになります。

2026 年 2 月期もそのような形となりました。

こちらは先ほどの理由と重なりますが、採用数が年間で最も多いクォーターになりまして、人材紹介料が 4 月 1 日に販管費に多く計上されるためです。

なお、一度だけ 2024 年 2 月期に第 3 四半期よりも第 4 四半期に利益が下がったのは、計画的な先行投資によるもので、利益が結構先行していたので、第 4 四半期に計画的に投資を行いました。もちろん、その前のクォーターでアナウンスした上で実施いたしました。今期もきれいな右肩上がりになる予定でございまして、計画的に何か投資してこの傾向を変える場合は投資する前のクォーターまでにアナウンスさせていただきます。

2027年2月期 通期業績予想

✓引き続き、30%以上の高い成長を目指す

単位(千円)	2026年2月期 通期実績	2027年2月期 通期予想	前期比
売上高	17,423,340	23,500,000	+34.9%
営業利益	3,391,334	4,409,000	+30.0%
税引前 当期利益	3,371,702	4,383,000	+30.0%
当期利益	2,457,800	3,134,000	+27.5%

配当予想

✓前期 7.58 円から 2.52 円増配 (+33.2%)

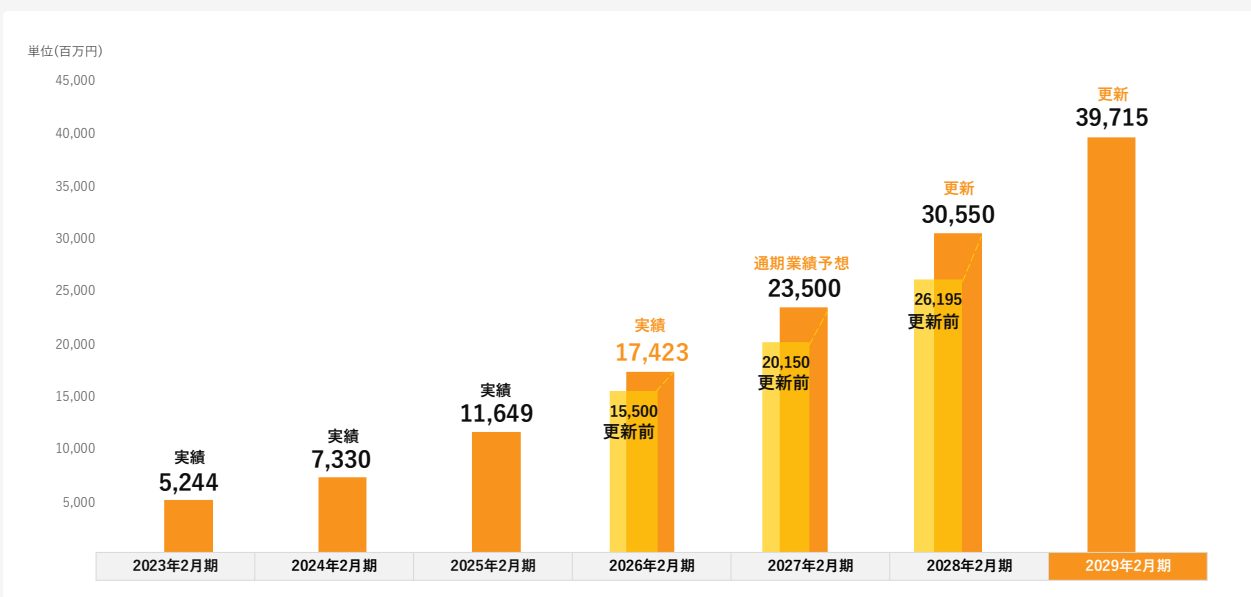
配当性向 10%

年間配当金 10.1 円

こちらは 2027 年 2 月期の業績予想になります。
引き続き高い成長が継続される見込みとなっております。

-売上高- 中期経営計画

✓ 前期計画を上回りながら推移、 2029年2月期まで計画を更新



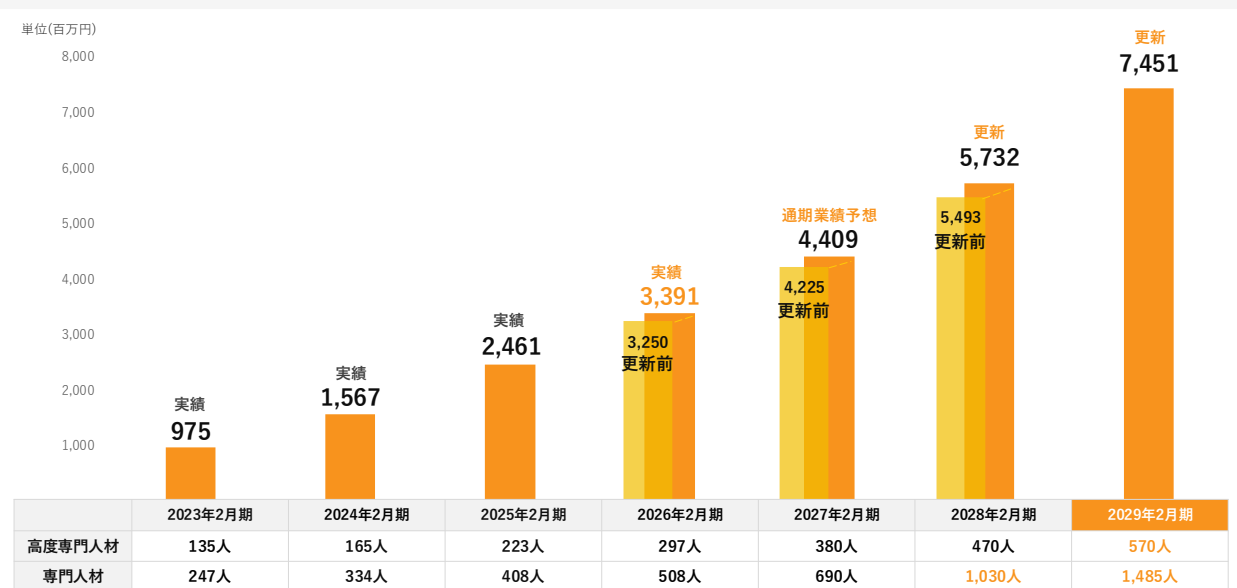
22

中期経営計画は前期の期初に出した計画を上方修正して、1年ロールいたしました。

2027年2月期の売上は235億円の予想ですので、それ以降は年率+30%の計画となっております。

- 営業利益 - 中期経営計画

✓プライム市場移行後も、高い成長の継続を目指す



※子会社人材の希望者にも技術共有を行うことにより、子会社人材も専門人材に含まれる見込みのため、2026年2月期から概数を反映済み

23

営業利益も売上と同様に上方修正して、1年先をロールしました。

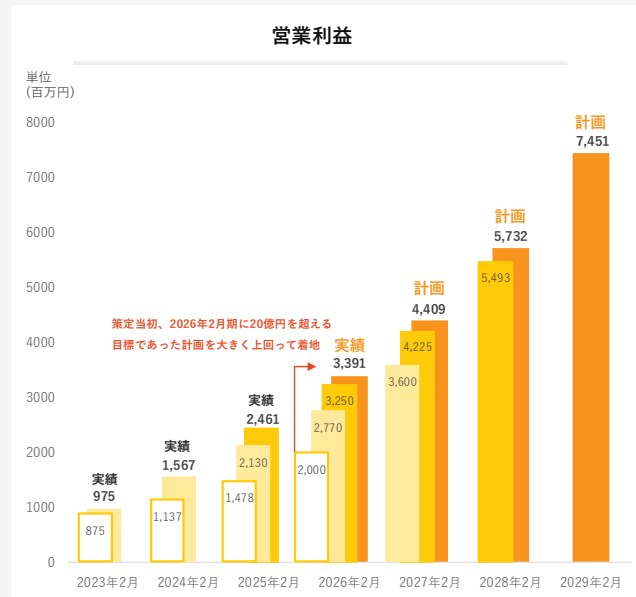
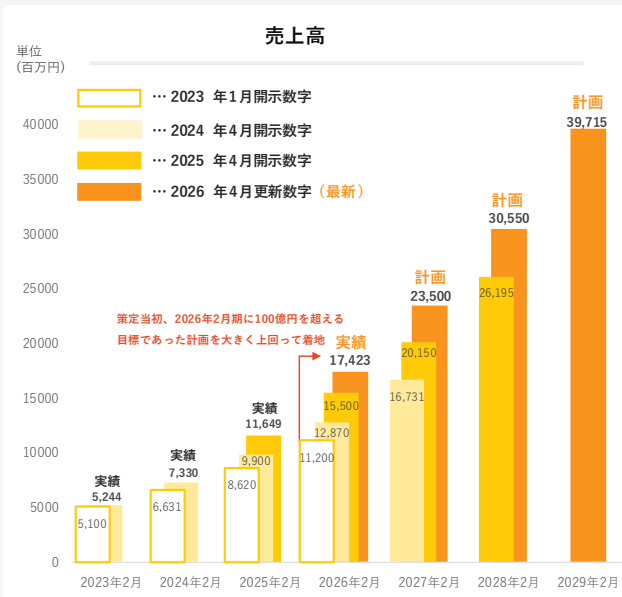
下段に記載している人数が、当社の中でエンジニアと呼べる人の人数でございます。

当社は未経験者しか採用していないので、少し時間が経過して初めてエンジニアと呼べるようなレベルになります。イメージで言いますと専門人材というのがおよそ3年生からで、高度専門人材というのがおよそ7年生以降でございます。こちらが当社の業績を引っ張っているメンバーで、案件の獲得や消化などで中心的な役割を担っているメンバーですので、利益を達成していく上で大事な指標になります。

当社はキャリア採用を一切行っていなくて、専門人材が3年生からですので、その年に採用しても専門人材にはなりません。高い成長を継続していくためには、数年前から準備をしていく必要がございます。言い方を変えますと、今期、来期くらいまでの専門人材、高度専門人材は、もう既に入社している人の繰り上げになっていくので、今からの採用には左右されません。ですので、そういう意味では大きな上振れもありませんが、蓋然性は高いと考えております。

-過去の更新推移 - 中期経営計画

✓ 3回目の上方修正、年率 +30%以上の成長目標を達成しながら推移

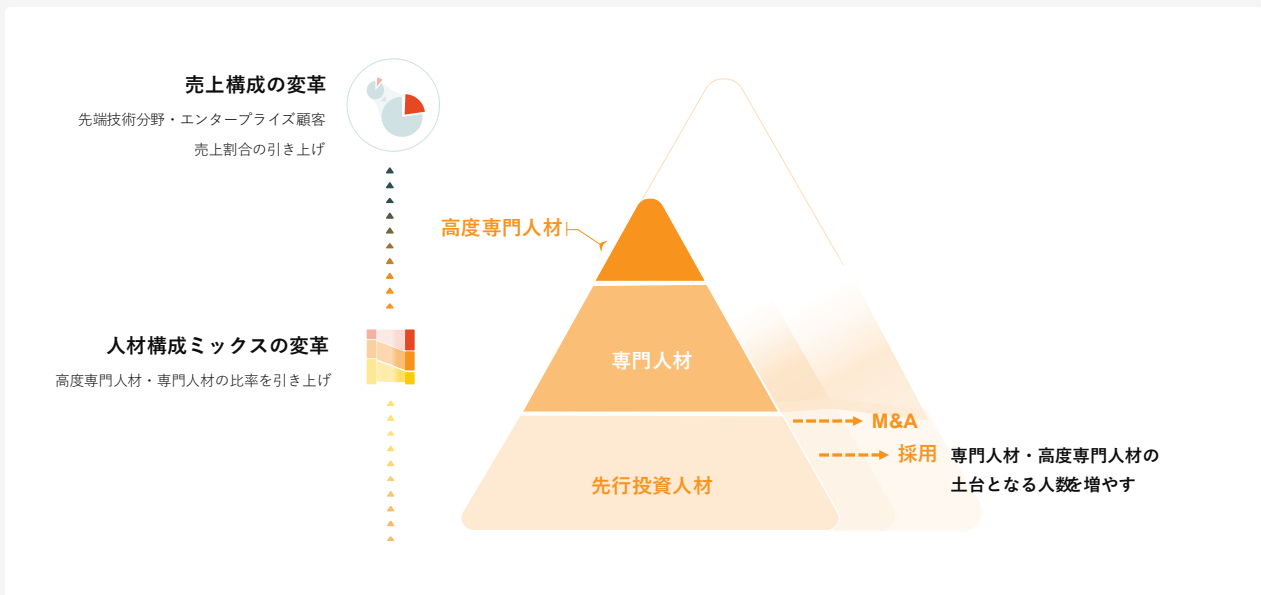


24

過去中計は4回出しておりまして、IPO直後から都度更新しております。図では最初に出した計画が、一番手前で、更新したものを後ろに重ねていっております。最初に出した計画からだいぶ上回りながらきており、上回っていくことも大事ではありますが、我々にとっては高い成長とその連続性をすごく大事にしております。例えばある年が69%で成長して、次の年が0%で、CAGR2カ年で見ると30%というのは、あまり我々にとっては良くないです。30%成長を毎年続けるというのが、当社にとっては価値が高いと考えております。

戦略イメージ


✓ 2029年2月期以降の高成長に向けて準備を行う



30

当社の戦略イメージですが、こちらの図の通り、エンタープライズの比率、いわゆる大手からの案件の比率を高めていくのと、IT インフラストラクチャの中でも少しハイレイヤーなところの比率を高めることによって競争優位性が上がっていきます。そうすると利益率等が変わってきて単価が上げられたりしますので、このピラミッドの三角形の天井の高さが変わっていくイメージです。その中で専門人材と高度専門人材のミックスが変わっていきながら、高い成長を実現していきたいと考えております。

成長戦略のまとめ

- 
- 01
 - ✓ 専門人材、高度専門人材比率の増加
 - ✓ 先端技術分野、エンタープライズ顧客案件の拡大・深耕
 - ✓ M&A
 - 02
 - ✓ 高い成長率の維持
 - ✓ 中期経営計画
 - 03
 - ✓ プライム市場への移行
 - ✓ 配当政策
 - 04
 - ✓ 単体の競争優位性を高めながら、グループ全体の成長を創る
 - ✓ 配当方針

こちら上場間もないときから記載している内容になります。今回初配となりますので、④までたどり着きました。IPO をしてから 5 年になろうとしております。これからも株主の皆様と共に成長していきたいと願っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

質疑応答

富永：それではこれより、質疑応答に移らせていただきます。

[Q]：売上高・利益ともに会社予想を超過した理由

[A]：特別な要因ではなく、少し保守的に設定しているガイダンスに対し、自然体で着地した結果と考えております。

[Q]：2028年2月期、2029年2月期の専門人材の予想人数が急増している理由

[A]：昨年 M&A した会社が 3 社ございまして、数年経つとその会社から専門人材が出てくるようになりますので、まずは専門人材が高度専門人材よりも大きく増えていくフェーズに入っていきます。

高度専門人材はおおよそ 7 年生以上ですので、子会社の人材からはまだ出てきていないです。

高度専門人材への到達にはさらに数年が必要ですが、先行して専門人材が増えていく構造になっています。こちらの傾向は、IPO 直後にも見られた傾向です(29 ページ参照)。2021 年の IPO の 2、3 年前ぐらいに採用をものごく強化しました。その時採用したメンバーは 2021 年頃にはまだ高度専門人材にはたどり着いていないので、表の上の方を見ていただくと、高度専門人材は、1 年に 10 名程度しか増えていないです。それに比べると専門人材はかなり増えていて、そこから更に 2、3 年経つと、高度専門人材も増えていきました。

今回も同じで、M&A によって専門人材をたくさん輩出していきますので、まずは専門人材が膨らむようなフェーズになっていきます。2、3 年遅れて高度専門人材も増えていくという計画です。

[Q]：2027年2月期の営業利益率が少し下がる理由

[A]：一つはグループ全体の採用が規模の伸びを上回るペースで増加する見込みで、前年度に増やした人数から、当社の 1 年で成長した分を加味してもそれ以上の人数を採用する計画となっております。また、グループ全体の利益最大化のために改革も行っています。例えば営業は親会社が子会社の分も行っていく予定で、1 年前は営業の人数が 15 人ぐらいでしたが、今は 30 名を超えてきています。人事部も拡大しております、子会社の採用も親会社が代行するようなイメージです。

もう一つの理由は、AI 時代に向けた新会社を設立しまして、こちらは次のクォーターでもう少し詳しくご説明出来ると思います。当社は創業から IT インフラストラクチャをずっとやってきましたが、例えば AI 関連の IT インフラストラクチャの構築の場合ですと、やはり AI に詳しい人がいた方がよりスムーズに導入が出来たりします。ですので、そのシナジーを目的としているのと、もう一つは AI の発展によって今後開発業務は大きく変わっていくと思っていますので、その辺りの領域を取っていけるような新規事業をイメージしています。FDE と業界では言われています。その二つを行っていくような会社になりますが、その販管費が少し積まれているので、結果営業利益率が若干下がっているような計画となっております。

[Q]：リクソル社の PMI が好調な背景

[A]：リクソル社は買収時に赤字の会社ですが、実際は未上場ならではのものもたくさんございます。その辺を少し修正して、もうすでに黒字化になっているという程度ではございます。本当にやりたいことは、専門人材をそこから輩出して、競争優位性を高めていくことですが、もう少し時間がかかります。

[Q]：専門人材の内、親会社から来ている人数と、子会社から来ている人数の内訳

[A]：2028年2月期の専門人材の人数の上方修正は、単体の人数は今まで通りで引いております、昨年子会社化した SPIN TECHNOLOGY、悟空テクノロジーズ、ONE-TECH から 120 名増えております。

[Q]：IT インフラストラクチャ市場の需要の見通しについて

[A]：我々の見解ですと IT インフラストラクチャ市場全体では、例えばネットワークの仮想化やクラウドの等の新しい技術分野の需要はかなり伸びていまして、いわゆる基礎的な従来型の IT インフラストラクチャのところ若干下がっているイメージがございます。ただ我々は、IT インフラストラクチャの中でも伸びている分野に重きを置いておりますので、実際は良好な環境と言えるかと思えます。ただ最近 AI 環境を構築するためのインフラ構築等の需要も高まってきているので、引き続き需要は、AI がなくても見通しはいいですが、AI によってますます需要は高まっていくと認識しております。

[Q]：自社採用と M&A の場合で専門人材の質の差はないのか、また専門人材になるまでの期間に違いはないのか。

[A]：自社採用で新卒・未経験から専門人材を育てていく場合は、完全未経験なので約 3 年ぐらいかかります。当社の場合は、育てられる割合が多いですが、M&A で買ってきた会社から専門人材を出す場合は確率が少し悪くなります。なぜかと言いますと、既に向こうの文化があったり、既にエンジニアとして何年間やっている状態ですので、少し腰を下ろしたような状況になったりですとか、うまく我々のボードルア・カレッジ等のカリキュラムが乗っからないケースがございまして、確率は悪くなります。ただその中でもやる気のあるメンバーは、既に IT に少し触れているという意味で、当社の未経験者よりもわずかに早い傾向がありま

す。これまで M&A を 4 年前ぐらいから行っていますので、こういう会社だったら何年後に専門人材をこのくらい出せるだろうというのは、精度が高まってきております。

当社は他の会社だと中々採用出来ない、昔ですとニート、フリーターとかをエンジニアに育ててきたんですね。遅刻しちゃダメだよからまず教えていました。さすがにそれも労力がかかりますし、今はもちろん新卒とかで採れるので、そこで母集団形成して採用しています。その分、当社は最初のお給料も高くないですが、他社対比で見ますと、専門人材、高度専門人材になるとスティーブに上がっていくような給与設計です。専門人材というのは、3 年生で必ずなれるわけではなくて実際はクラスとグレードがあって、それを達成すると専門人材になる、平均すると 3 年目からなんです。

高度専門人材になると辞めづらくなるのですが、スティーブに給料が上がってくるっていうのと、ストックオプション等をうまく活用しながら、給与だけじゃなくてキャピタルゲインからも得られるような設計も非常に得意としている会社でございます。

[Q] : 中計の営業利益率が一定ですが、それはどのように考えていけばいいですか

[A] : 中計の売上と営業利益の成長率 30%というのは、今まででもすごく大事にしてきて、この 30%というキーワードを好んで使っています。今後競争優位性が増して営業利益率が少し上がっていくのは、基本的には中計では表現してなくて、高い成長と連続性を表現している表になります。もちろん専門人材、高度専門人材がその時にはちゃんといるという達成の蓋然性はありつつも、そこまで細かい計算をしていなくて、単純に 30%という高い成長と連続性を表現する表となっております。

[Q] : 今後も若手 IT 人材の獲得を目的とした M&A は継続する予定ですか

[A] : 常に 2、3 年後の高い成長を逆算して、足りているか足りていないかを見ながら採用してきますし、場合によっては M&A でそれを補完しながら 2、3 年後の成長を計算して行っております。

ですので今後も行っていくますが、かなり今まで加速して行ってきましたので、少し減速させながら、どちらかと言うともう少し技術のある会社や特徴ある会社等があったら、また積極的に行っていきたいなと思っております。

[Q] : AI 関連のアップサイド、需要について

[A] : AI を使うための環境構築の案件は、本当に最近ですが増えてきております。ですので冒頭に当社が AI ネガティブかどうかという話で、ネガティブではなくてニュートラルですよとお話しましたが、そういう意味では AI ポジティブな会社というふうに認識しております。

[Q] : 御社は何かシェアナンバー 1 と言える分野はありますか。

[A] : 恐らくシェアナンバー 1 というようなものはないかもしれませんが、上場会社 4000 社ある中で、我々ほど IT インフラストラクチャの中でも特徴的なところだけをやっている、この狭い部門だけをやっている会社は、我々の知る限り当社しかないと思います。こちらの領域を広げた、守備範囲を広げたような会社になってきますと色々出てきます。

ただ範囲を広げた場合、機器販売を行っている等、役務提供だけで機器販売は行っていない当社とは違いが出てきます。その他、従来型のネットワークをやっていたり、もう少し工事まで含めると通信工事会社が出てきたり、もっと範囲を広げるといわゆる Sier になってくる、というような認識です。大は小を兼ねていくので、我々の領域を他社さんも担ってはいますが、特化しているかないかという違いでございます。

司会 : それではお答えできるご質問に全て回答いたしましたので、2026 年 2 月期 通期決算説明会を終了させていただきます。

本日はご参加いただきまして誠にありがとうございました。

免責事項

本書き起こしの一部には、将来の業績に関する記述が含まれています。こうした記述は、将来の業績を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。将来の業績は環境の変化などにより、実際の結果と異なる可能性があることにご留意ください。

本書き起こしに関して、当社は細心の注意を払っておりますが、内容に誤りがあった場合や、第三者によるデータの改ざん、データダウンロード等によって生じた障害等に関し、事由の如何を問わず一切責任を負うものではありません。また、本書き起こしに誤りが含まれている場合、通知なしに内容の変更を行うことがあります。