

個人投資家向けオンライン会社説明会 ミーティングメモ

株式会社システムサポート (4396)

開催日：2022年2月27日（日）

説明者：代表取締役社長 小清水 良次 氏

1. 会社概要・社是と経営理念

- ・ 当社の所在地は石川県金沢市です。設立は1980年で、社歴は今年で42年目になります。
- ・ 上場市場は東証第一部です。昨年プライムの審査に通過しています。
- ・ 資本金は7億2,300万円、売上高は昨年6月末の段階の決算で144億円となっています。
- ・ 社員数は昨年6月末で1,126名、事業拠点は東京、名古屋、大阪、金沢の国内4拠点になっています。
- ・ 当社の社是は「至誠と創造」です。至誠というのは、誠実である、真面目であるということですが、社員一人一人もそうですが会社としても誠実な会社で、正直に仕事に向き合っていこうという考えです。創造というのは、誠実で真面目なだけではなく、新たなものにチャレンジし、会社の価値を高めていく取り組みをしようという考えからです。
- ・ 経営理念は「社会への貢献」「顧客サービス向上」「価値の共有」の3つです。価値の共有とは、株主様と社員の両方を考えて、価値を共有したいという思いです。

2. 売上高の推移と沿革

- ・ 1980年に会社を設立してから現在まで右肩上がり成長しています。2008年から2010年はリーマン・ショックの影響で少し下がっています。
- ・ 私は創業者ではなく2代目の社長となります。設立当初に入社し、技術者として勤務していましたが、バブル崩壊に伴う経営危機からの再建のため、1994年に会社を引き継ぎました。リストラに取り組むことで2000年には債務超過、累損が解消し、IPOを目指すことにしました。その際に社員に株を買ってもらったため、現在、当社の株主に持株社員が多くなっています。
- ・ 再建後は2桁成長を続け、2018年にマザーズに上場し、翌年に東証一部に市場変更しました。

3. 決算ハイライト・2022年6月期 通期業績予想（連結）

- ・ 当社は6月が決算となっており、本年2月に第2四半期の業績を発表しました。
- ・ 売上高は77億9,000万円で、前年比12.6%増となっています。通期予想に対する進捗（しんちょく）率は48.8%です。当社の売り上げは下期（1月～6月）のほうが大きくなる傾向があり、下期は48.8%よりも伸ばせるのではないかと考えています。
- ・ 営業利益は5億8,700万円で、前年比15.6%増となります。通期予想に対する進捗率は54.4%です。

大和インベスター・リレーションズ(株)（以下、「当社」といいます。）はこの資料の正確性、完全性を保証するものではありません。ここに記載された意見等は当社が開催する個人投資家向け会社説明会の開催時点における当該会社側の判断を示すに過ぎず、今後予告なく変更されることがあります。当社は、ここに記載された意見等に関して、お客様の銘柄の選択・投資に対して何らの責任を負うものではありません。この資料は投資勧誘を意図するものではありません。当社の承諾なくこの資料の複製または転載を行わないようお願いいたします。

-
- ・ 年間計画の修正は行っていません。
 - ・ 通期業績予想の売上高は 159 億 6,200 万円、営業利益は 10 億 8,000 万円、経常利益は 10 億 6,600 万円、当期純利益は 7 億 4,500 万円です。前年比について、売上高は 10.6%増、営業利益は 16.0%増、経常利益は 11.7%増、当期純利益は 10.5%増としており、成長できると考えて出した計画となっています。
 - ・ 上場後、売上高も利益も右肩上がりの成長ができており、年平均成長率は売上高 12.5%、経常利益は 30.4%となる計画です。

4. 株主還元

- ・ 年間配当は上場以降 4 期連続増配の計画となっています。
- ・ 今期は中間配当を設け、中間で 12 円、期末で 12 円の年間 24 円の配当を予定しております。
- ・ 利益配当の基本方針は、将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、安定した配当を継続することに加え、業績、利益水準に応じて配当水準の向上を図ることです。配当性向は 33.3%であり、利益が上がれば配当も増やしていけると考えています。

5. 人材戦略

- ・ 当社は社員のうち 84%が技術者で、営業はわずかです。社員の分布は、首都圏（東京）が 588 名で全体の半分以上が集中しています。東海（名古屋）が 139 名、関西（大阪）が 158 名、北陸（金沢）が 232 名、海外ではアメリカのシリコンバレーとカナダのバンクーバーに会社を持っており、正社員は 9 名となっています。
- ・ 社員数の推移は毎年約 10%ずつ増えています。今期の新卒採用は 22 年度 6 月期に 67 名、キャリア採用は年間を通して 98 名という計画で、新卒・キャリア採用に力を入れています。退職率は 21 年 6 月期が 5.9%で、年々減っている状況です。

6. 当社グループの役割・事業セグメント概要

- ・ 今は IT を使わない業界はほぼ存在しない、どこの業界も IT を必要としている中で、当社グループは IT に特化した技術者集団として、技術力を高めることにより専門性の高いフィールドで、エンドユーザーとの直接取引を目指しています。
- ・ 幅広い業界において、得意とするクラウドやインフラなどのテクノロジーに特化しています。
- ・ 事業を「ソリューション」「アウトソーシング」「プロダクト」の 3 つに分けています。
- ・ ソリューション事業が一番ボリュームが大きく、売上高の 80%以上を占めています。事業内容は顧客企業の情報システムのコンサルティング・設計・開発・運用保守などです。また、クラウド、データベース、基幹システムなどの技術支援が強みです。

-
- ・ アウトソーシング事業は、当社グループが運営しているデータセンターの運営と基幹システムの保守のニアショアを行っています。首都圏のお客様からより専門性の高い仕事を金沢で請け負っています。
 - ・ プロダクト事業では、自社によるプロダクト開発および販売を行っています。自社で作ったパッケージを SaaS で展開しています。現在の売り上げ規模は小さいですが、自社製品は利益率が高いため育てていきたいと考えています。

7. 当社の強み・クラウドとは？・当社のクラウド関連事業の業績

- ・ IT に特化した技術者集団であるということと、クラウドに強いことが当社の強みです。より高い技術、専門性を持ったプロフェッショナルがいるため、より付加価値の高い仕事ができます。一番力を入れているのはクラウドであり、成長している分野です。
- ・ これまでは自社でハードウェアを購入し「所有」していましたが、今はインターネットを介して外部サービスとして「利用」するようになっていきます。必要なときに必要な分だけを借りて使う、これがクラウド化することです。
- ・ クラウド化することによりシステム管理の手間が不要になり、すぐに使い始められ、必要なときに必要なだけ利用できます。閑散期のある企業などに適したサービスです。
- ・ 当社のクラウド関連事業は、過去4年の平均成長率(CAGR)において売上高が43.7%、利益が48.7%と大きく伸びています。一方、売上高と利益を大きく占めるその他の事業はCAGRが約10%で、安定したベースの上に、クラウド事業の成長が積み上がっている状態です。

8. クラウドの活用が進む時代・当社の役割とクラウド関連事業の取り組み

- ・ 2021年10月にデジタル庁から、AWS (Amazon Web Services) と GCP (Google Cloud Platform) が政府の共通クラウド基盤「ガバメントクラウド」に採用されることが発表されました。
- ・ 株式会社矢野経済研究所が出した「クラウド基盤 (IaaS/PaaS) サービス市場に関する調査 (2021年)」では、2024年まで市場規模が年間23.1%伸びると予測されています。当社はこの予想の倍以上で、クラウドビジネスが伸びています。
- ・ 当社は企業や官公庁などがクラウド活用する際のクラウドの利用やデータ移行などを技術面で支援しています。
- ・ 当社の主な認定・受賞履歴は、Microsoft Azure においては Gold Cloud Platform コンピテンシー認定取得、「Advanced Specialization」取得、AWS においては Oracle コンピテンシーを取得、APN パートナーアワード「Rising Star of the Year」受賞、Oracle においては Oracle Database 関連で14年連続受賞、ServiceNow においては国内の認定構築資格取得数2位などがあります。
- ・ 技術者に資格を取得させ経験を積ませることによって、技術者育成・ノウハウ蓄積とな

っており、同時に営業力につながっています。

- ・これらの資格や認定を取得することにより、グローバル IT ベンダーから顧客の紹介を受けるという好循環が生まれ、継続的な受注が確保できています。

9. 新型コロナウイルス感染拡大による当社グループの事業への影響

- ・ 期初の計画ではコロナの影響は軽微であるとしていました。現在は計画どおり、コロナの影響を最小限に抑えて事業運営ができています。
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大による影響は、2022 年 6 月期の業績予想についても、織り込み済みです。

10. 地方創生と DX 人材育成への取り組み

- ・ 日本マイクロソフト社と金沢市と当社の 3 者で、クラウド技術等の IT サービスを活用した地域活性化に関する連携協定を 2020 年 11 月に締結し、さまざまな取り組みを行っています。
- ・ その 1 つは、金沢市職員のデジタル人材育成です。2021 年 5 月より金沢市職員 20 名に対して、日本マイクロソフトと弊社から講師を出し、デジタル化に向けた人材育成を行いました。
- ・ また、当社と金融機関が連携し、高度 IT 人材の育成・地域活性化への取り組みを開始しています。北國フィナンシャル HD と「DX 人材育成に関する連携協定」を 2021 年 11 月に締結し、地元企業や教職員、学生に対して DX 人材を育成し、地域活性化に向けた取り組みを推進しています。当社は教育の機会を提供し、人材育成を通じて地域に貢献しています。
- ・ 学生へのプログラミング学習をサポートする取り組みにも積極的に参加しています。小学校でプログラミング授業が開始されるにあたり、当社は全国選抜小学生プログラミング石川県大会に協賛し、プログラミング教育への理解促進や未来を担う IT 人材の育成に貢献しています。また、中高生を対象とした「金沢 IT 部活」に事務局として参画し、2021 年 10 月より活動開始しました。IT 技術を学ぶ場、実践する場を学生に提供しています。

11. 質疑応答

- Q1. 貴社は独立系とのことですが、独立系であることのメリットとデメリットを教えてください。
- A1. これまでどこの会社もメーカー系のハードウェアを入れてきました。そのため、基幹システムはどこかのメーカーさんが独占的に抑えていることが多いです。ところが当社のような独立系の会社は、先ほどのクラウドのように多くのソリューションは、機械がどこのメーカーであっても関係なく、さまざまな IT ベンダーさんもお客様に当社を

推薦しやすくなっています。また、基幹システムを見ている企業がメーカー系であっても、当社と組みやすいです。このようなメリットがあります。一方、独立系であるデメリットは、上場して以来、あまり感じていません。

Q2. 技術革新が激しい IT 業界において、高い技術力をどのように維持、向上させているのでしょうか。

A2. 当社はアメリカのシリコンバレーに 2013 年に進出し、最先端のハードウェア、サービス、ソフトウェアをキャッチしています。そして、リサーチを通してそれらが日本に合うかどうかを研究しています。成功したのは ServiceNow というビジネスです。現在は、日本にも ServiceNow 社がありますが、いち早くこの製品を見つけて、日本で 1 番にブロンズパートナーとなりました。現在は、最高ランクの「Elite」という日本の中でも数少ない技術を持った会社であると認定されています。このように一歩先を読むリサーチがあるために、成功して、その技術を先に修得させることができます。これが当社の強みです。

もう一つは、技術力向上のため、人材育成のために、資格取得を推奨し、社員にかなりの投資をしています。受験に関連する費用が 100 万円もする資格もありますが、会社が戦略的に受験料を含めて負担しています。これらのことが当社の技術力を高めることにつながっていると思っています。

Q3. 社長の経歴を教えてください。社長の成功は何ですか。

A3. 私は野球やサッカーで有名な星稜高校出身です。星稜高校では、石川県内に初めて情報処理科が設けられました。それをきっかけに入学を決め、コンピューターに触れ、高校時代からプログラミングも組めるようになりました。私はまだまだ成功していると思いません。未熟で日々勉強の毎日です。成功に行き着いていないのが現状です。

Q4. コロナウイルス感染症がまん延していますが、貴社の業績にはどのような影響がありますか。

A4. 今期は経営計画にコロナウイルス感染症の影響が織り込み済みであるため、あまり影響はないと考えています。われわれは在宅を含めたテレワークで仕事ができます。現在、当社においては約 80%が在宅ワーク、オンラインとなっています。また、お客様もそのような環境が整っており、会議や製品の納品・検証も含め、リモートであっても仕事ができる環境が出来上がっています。コロナの影響でお客様とお会いして、フェース・トゥ・フェースでの自社製品の販売ができないのですが、オンラインでカバーしながら事業は継続できていると考えています。

Q5. 提携会社が多いようですが、これらは下請け専門なのでしょうか。それとも提携先の

商品を販売しているのでしょうか。

A5. 当社は下請けをあまりやっていません。売り上げの 65～70%が直接お客様から請け負っている案件です。お客様は一度システムを導入すると、そのシステムが動いている限り、われわれに保守やメンテナンスのアフターサービスを依頼されます。そのため、納品した後もお客様との取引が継続し、どんどんお客様が広がっています。われわれは製品を売りません。お客様がシステムを導入するための導入支援や、そのための仕組み作りやインフラの構築がメインとなっています。

Q6. システム開発の一括請負契約では、不採算案件が発生するリスクがあると思うのですが、利益率を確保するための、御社ならではの仕組みがあれば、可能な範囲でお聞かせください。

A6. 確かに一括請負でのシステム開発はリスクもあります。しかし、逆に言えば、成功すれば利益率も高いですし、自社にノウハウが蓄積され、次につながります。下請けであれば、会社の資産にはなりません。われわれはお客様と直接一括請負の仕事を意識しています。ただし、失敗して赤字になることもあります。過去に大きな赤字を出したこともあります。

われわれが分析したところ、一括請負で赤字になるときは、お客様と打ち合わせをして要件定義を出して、見積もりを出すまでで失敗しています。契約後のシステム開発は慣れているために、それほどミスはありません。ミスをするのは立ち上がりのお客様とのコミュニケーションでの要件定義、見積もり定義のところですね。お客様と考え方や捉え方が違うことによって、後々、齟齬（そご）が生じます。分析すると、これが一番の赤字の原因でした。

今は社内で PMO という第三者組織をつくって、見積もりの正当性や組織、工数を検証するようにしています。そのことで、赤字になる不採算案件が減りました。これにより上場後の収益力が年々改善しています。売上利益の増加に併せて、利益率も改善し、両方で収益力が上がっています。

Q7. 現在の最大の経営課題は何ですか。

A7. キャリア採用と新卒採用社員の育成です。当社は東京と大阪、名古屋、金沢に拠点がありますが、拠点ごとに採用活動をしています。弊社の東京拠点のボリュームは大きいですが、東京の中では目立たない規模で、キャリア採用では大手の有名な企業が競合となります。いかに会社の魅力を高めて、人材を採用するかが課題です。採用と育成が大変重要で、その辺を間違わずにきっちりやっていくことが大事です。言い換えれば、これが経営における課題でもあると考えています。今後も続くと思いますが、そのように感じています。

Q8. 御社はエンジニアの構成割合が高く、営業員の構成割合が低いようですが、売り上げが順調に拡大しています。営業員の営業活動には限界があると思いますが、新規の案件を獲得する別の方法があるのでしょうか。案件数があまり変わらない中で、案件が高度化し、受注金額が年々上がっているのでしょうか。

A8. 当社は 8 割以上がエンジニアとなっています。自社製品を売る部門を中心に何人かの営業員がいますが、10%もいません。技術力を高めることが、営業力強化につながると考えています。技術者を育成して、個人でも会社でも資格や認定を取得し、レベルを高めていくことで、IT ベンダーから信頼を得て、仕事を発注いただいたりお客様をご紹介いただいたりしています。営業員を育てるのではなく、技術力を高めていくことが同時に営業力やブランド力を高め、会社として技術力のシステムサポート、プロフェッショナルな集団を目指しています。

Q9. 優良なエンジニアはどこも必要としていると思いますが、新卒採用も含めて、人材の確保に問題はありませんか。また、将来的にも問題ないでしょうか。

A9. 現在、新卒採用 67 名は 22 年度 4 月に入社予定で、98 名のキャリア採用は現在取り組み中となっています。採用は大きな課題でした。特に、本社が金沢の地方であることはハンディでした。これを克服するために、われわれは上場を目指しました。上場会社になることによって、本社が地方であってもハンディではなくなりました。上場会社になることで、優良顧客を含めさまざまなお客様から信頼が得られるようになりました。また、採用面でも、学生に対しても転職される方に対しても会社の信用力はアップしたと思っています。これからプライム市場に移行する中で、より一層、会社のブランド力を上げて、魅力的な会社づくりを行い、優秀な人材に入っていただきたいと考えています。

Q10. 株主還元についてのお考えをもう少し詳しく教えてください。配当性向の目標値などは設定されていますか。また、株主優待を導入するお考えはありませんか。

A10. 当社は配当性向をうたっていませんが、今期の 24 円というのは、配当性向は 33.3% です。これからも利益に応じた配当を考えています。株主優待は現段階においては考えていません。その分、会社の業績を上げることによって配当を増やしていきたいと思っています。また、このような IR 活動を通じて、株価が少しでも上げられるよう努めていきたいと思っています。

Q11. 小清水社長が長期間社長を務められていますが、失礼ですが、いつまで社長を続けることができるとお考えでしょうか。社長交代時のリスクを感じるのですが、後任の育成はどうなっていますか。

A11. 経営のリスクは常に社内でも議論しています。後任の育成は順調に進んでいます。私がいつ退任するかというタイミングもありますが、交代がいつになっても、会社の実力

が落ちないよう、リスク管理に対する体制は準備できつつあります。問題ないと思っています。

以上