

2025 年 6 月 19 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 樺島 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 1 四半期 主な質疑応答

日頃より、当社にご関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 1 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あります。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 1 四半期実績について

【質問①】

1Q 実績は順調（通期の予算に対して堅調に推移）ととらえてよいのかを教えてください。

【回答①】

1Q 実績の四半期計画比達成率は、売上高 104.3%、営業利益 118.4%と、堅調に推移しております。

その背景には、外部リソースを内部リソースに切り替えたことでコストを抑制できたことや、各事業子会社含めて稼働が安定したこと等がございます。その結果、システム開発プロジェクトのトラブルに伴うコスト増を吸収して着地することができました。

【質問②】

以前は 1Q 業績が通期業績を牽引していたが、昨年・今年と、1Q の進捗がよくない。業績の作り方（四半期構成）に変化が起きているのかを教えてください。

【回答②】

四半期単位での業績積み上げの基本モデルに変化はありませんが、大型投資の影響により年度で異なる見え方をしています。

1Q 実績（進捗率）がよかったように見える 2022 年と 2023 年については、ともに下期に大型の成長

投資を行っています。

- ・ 2022 年：20 周年事業（オフィス移転や社史制作・理念再定義・記念イベント等）
- ・ 2023 年：HCS の M&A

下期に大型投資を行う年は、通期利益に占める 1Q の利益構成比が他の四半期に対して相対的に高くなるため、1Q の進捗率が高くなります。

2024 年/2025 年は下期に大型投資を実施していない/見込んでいないため、基本モデル通りの四半期推移となり、2022 年・2023 年に比べると相対的に 1Q 実績（進捗率）は低くなります。

【質問③】

パブリックセクターとの取引拡大とあるが、具体的にはどのような案件なのか、利益率は低めになると思われるが、どういう意図・狙いで拡大しているのかを教えてください。

【回答③】

現在、パブリックセクター向けに、国の省庁や地方自治体の DX 関連及びスタートアップ支援を行っています。

利益率が低い案件もございますが、“DX コンサル”案件の場合は、民間企業から受注する場合と同程度の利益率となっております。加えて、パブリックセクター案件は大型かつ長期化しやすい特徴があることと、実績を作ることで横展開がしやすくなるため、事業拡大と利益成長にポジティブな影響がございます。

現在はこのような案件が順調に増えておりますので、今後も積極的に提案、受注していく方針です。

2. 2025 年 12 月期第 2 四半期以降の見通しについて

【質問①】

季節性で 2Q は 1Q 比で利益が落ちると思うが、例年と同じような推移になるのか教えてください。

【回答①】

今期も例年同様、2Q は 1Q 比で利益は大幅に減少します。その理由は、

- ・ 案件閑散期による稼働率低下（3 月決算企業/官公庁の投資抑制期間）
- ・ 新卒社員受入によるコスト増（新入社員&育成担当社員の人件費、研修費、会場費）
- ・ 新卒社員の受入に伴う機会損失（育成担当社員の売上・粗利）

という、例年発生する要因に加えて、

- ・ 新人事制度施行によるコスト増（4 月より報酬水準を引上げ）
- ・ PJT トラブル対応によるコスト増（追加人員の投入）

という、今期特有の低下要因もございます。

【質問②】

採用の苦戦に対して 2Q 以降でどのような施策を講じるつもりか教えてほしい。

【回答②】

まず大前提として、採用人数を増やすこと以上に、最適な人財ポートフォリオを作ることに重点を置いております。

直近の 3 年間で新卒採用を積極的に進めた結果、若手メンバーに対する PM 層の比率が低下し、上場後から M&A を駆使してエンジニア体制を強化した結果、エンジニアに対するコンサルタントの比率が低下しました。

このバランスを是正していくために、採用と並行して、

- ・アクイ・ハイヤー（コンサルタント獲得のための小規模 M&A）
- ・リテンション（人財の定着を促し、離職率を抑制）
- ・アップスキル（既存メンバーの PM 力強化）
- ・リスク（エンジニアからシステムアーキテクトへの専門性転換）

等にも力をいれています。

なお、採用方針としては、質を重視し、マネジメント層に重点をおいた採用活動を継続しています。この 4 月に新人事制度をリリースして報酬水準を上げたため、これまでよりも採用競争力は向上しております。

たしかに、1Q の採用進捗は期初想定をやや下回ったものの、2023 年の冬から進めている PM 層の積極採用の効果もあり、PM 層は着実に厚みをもってきているため、今期 1Q の採用進捗の遅れがそのまま通期の業績に影響を及ぼす、ということはありません。

3. 中長期の成長について

【質問①】

自己資本比率が向上してきているが、現時点での資金の使い途（内部留保、M&A、株主還元）の優先順位を教えてください。

【回答①】

基本的な考え方として、事業成長投資を最重要視しています。特に人財への投資と、M&A（コンサルタント獲得のためのもの等）は機会を見て機動的に実施していきたいと考えております。そのうえで、成長投資とのバランスの中で株主還元の最大化を図っていく方針です。

まず、配当については、配当性向 20%を目安に長期・安定的に継続してまいります。業績が拡大する今期は、既にご案内の通り、1 株当たり 5 円の増配を予定しております。

次いで、自己株式取得については、成長投資と資本効率のバランスを取りながら実施要否を判断しておりますが、財務健全性の向上により、従来よりも意思決定しやすい状況になっております。

4. プライム市場維持基準について

【質問①】

EPS と PER の向上で株価上昇・流通時価総額 100 億を達成したいとのことだが、短期で約 2 倍の株価上昇はかなり高いハードルなのではないか。株主優待新設などのコストをかけてでもプライム残留を目指す意思があるのか教えてほしい。

【回答①】

大前提として、当社としては、あくまでもプライム市場への上場維持を目指すことに変更はございません。とはいっても、たしかに今期の業績見通しを達成するだけで株価が 2 倍になる、ということは考えにくいとも思います。そのため、プラス α の要素が必要であるとは認識しております。

- ・業績上のポジティブなニュース
- ・事業上のポジティブなニュース
- ・いわゆる株価対策（増配・自己株式取得・株主優待等）
- ・その他各種施策

いわゆる株価対策については、業績・株価の推移や他の施策の効果を見ながら、時期・内容・規模を現在検討中です。

特に「株主優待」について補足しますと、個人投資家のみなさまに対する「株価対策」としては、特にここ数年、「株主優待」の重要性・有効性が非常に高まっていると認識しております。

そのため、「株主優待」の導入については、「株価向上」という全ステークホルダーの共通利益に向けて、原則を大切にしながらも、限られた経営資源をどのように配分して成果を上げていくのか、慎重に検討を重ねております。

【質問②】

現時点で東証スタンダードへの移行も視野にいれているのかを教えてください。

【回答②】

2025 年第 1 四半期決算後の時点では、あくまでもプライム維持基準を充足することを目指しております。

当社の意図に反して、経過措置適用期間中に維持基準を満たせなかった場合は、東証スタンダード市場への移行に支障が生じないよう、2026 年半ばには対応を決定いたします。なお、移行準備と並行して株価上昇に向けたアクションは取り続けますので、その結果 2026 年の改善期間中に基準を満たすことができれば、プライム上場を維持します。上場廃止はもちろん、その他の選択肢について現時点では検討しておりません。