



各 位

2020年8月13日



会 社 名 株式会社アイレックス  
代表者名 代表取締役社長 野川 浩道  
(JASDAQ・コード6944)  
問合せ先 取締役業務管理部長 松家 一貴  
(TEL 03-3419-5111)

### 中期経営計画の修正に関するお知らせ

当社は、2019年5月16日に公表した2019年5月～2023年3月における中期経営計画に関し、下記のとおり修正いたしましたのでお知らせいたします。

#### 記

世界的規模での「新型コロナウイルス感染症拡大」による経済状況の悪化に伴い、当社事業も少なからず影響を受けています。そのような中、ITテクノロジー企業は景気回復の起爆剤としての役割を担っていく必要があり、当社も市場の変化にスピーディかつ柔軟に対応するためのマーケット戦略を再考し、中期経営計画を見直すこととしました。2023年3月期に売上45億円、営業利益4億円としていたものを、売上高35億円、営業利益4億円といたします。

# 中期経営計画

(2020年8月～2023年3月)

代表取締役社長  
野川 浩道

株式会社アイレックス  
2020年 8月13日

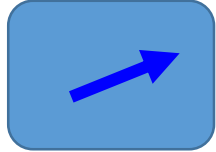
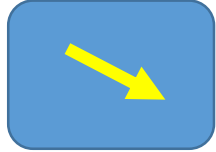
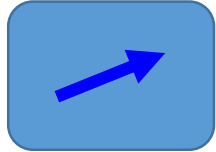
## 『基本的な考え方』

当社第79期(2020年4月より2021年3月)の開始時期において、世界的規模での「新型コロナウイルス感染拡大」による経済状況の悪化に伴い、本年度第1四半期における当社事業も、少なからず影響を受けている。そのような中、ITテクノロジー企業は景気回復の起爆剤としての役割を担っていく必要があり、我々アイレックスも、市場の変化にスピーディかつ柔軟に対応するためのマーケット戦略を再考し、今年度、および今後3ヶ年の中期経営計画を見直すこととした。

さらに、今年度から設置した人財開発部、ならびにキャリア相談室によって、社員一人ひとりが主体性を発揮できるキャリア形成を支援・促進し、専門性の深耕(スペシャリスト)、多才技能者(マルチタレント)、次世代リーダー(マネジメント)のそれぞれの育成を図る。これにより、従来型の“時間×リソース”ビジネスから脱却し、今後の少子化・労働人口減少も見据え、働き方改革を進めながら生産性を高め、高付加価値ビジネスおよび高スキルビジネスへとリソースをシフトすることで、利益率向上による景気悪化への耐性を強化し、持続的安定経営を目指す。

# I. ビジネス領域ごとの業績見通し①

## コロナ下での業績見通し



### ① ネットワーク&コミュニケーションGr

通信システム開発  
次世代通信規格開発

5G通信  
ロボット操作、自動運転、遠隔医療、立体映像  
クラウドコンピューティング  
AWS、Azure、アーキテクト、ビジネスクリエイト

### ② エンベデッド&プラットフォームGr

組込みシステム技術・車載技術  
システム基盤

画像・音声認識、情報家電、画像処理、AR/VR  
工場無人化、FA制御、運用監視、セキュリティ  
旅客販売、運航管理、電子決済、共通基盤

### ③ ベリフィケーションサービスGr

評価業務  
検証業務

システムテスト、ソフトウェア保守  
ドキュメント検証、業務共通ソリューション

### ④ ソーシャル&パブリックGr

行政サービス  
Society5.0

デジタル・ガバメント、基幹システム  
住民情報系構築、交通都市インフラ  
環境エネルギー、スマートグリッド、災害可視化

### ⑤ エンタープライズGr

巨大産業  
金融・生保

テーマパーク、コンビニ、アパレル  
Fintech、新型ATM、キャッシュレス決済  
調達、生産管理、在庫管理、販売管理

### ⑥ ITインフラサービスGr

インフラ設計、構築、運用

ETC、運行管理、道路監視  
基盤システム構築、アプリケーション共通基盤

# I. ビジネス領域ごとの業績見通し②

## 維持/拡大領域

- ① ネットワーク&コミュニケーション  
&
- ④ ソーシャル&パブリック  
&
- ⑥ ITインフラサービス

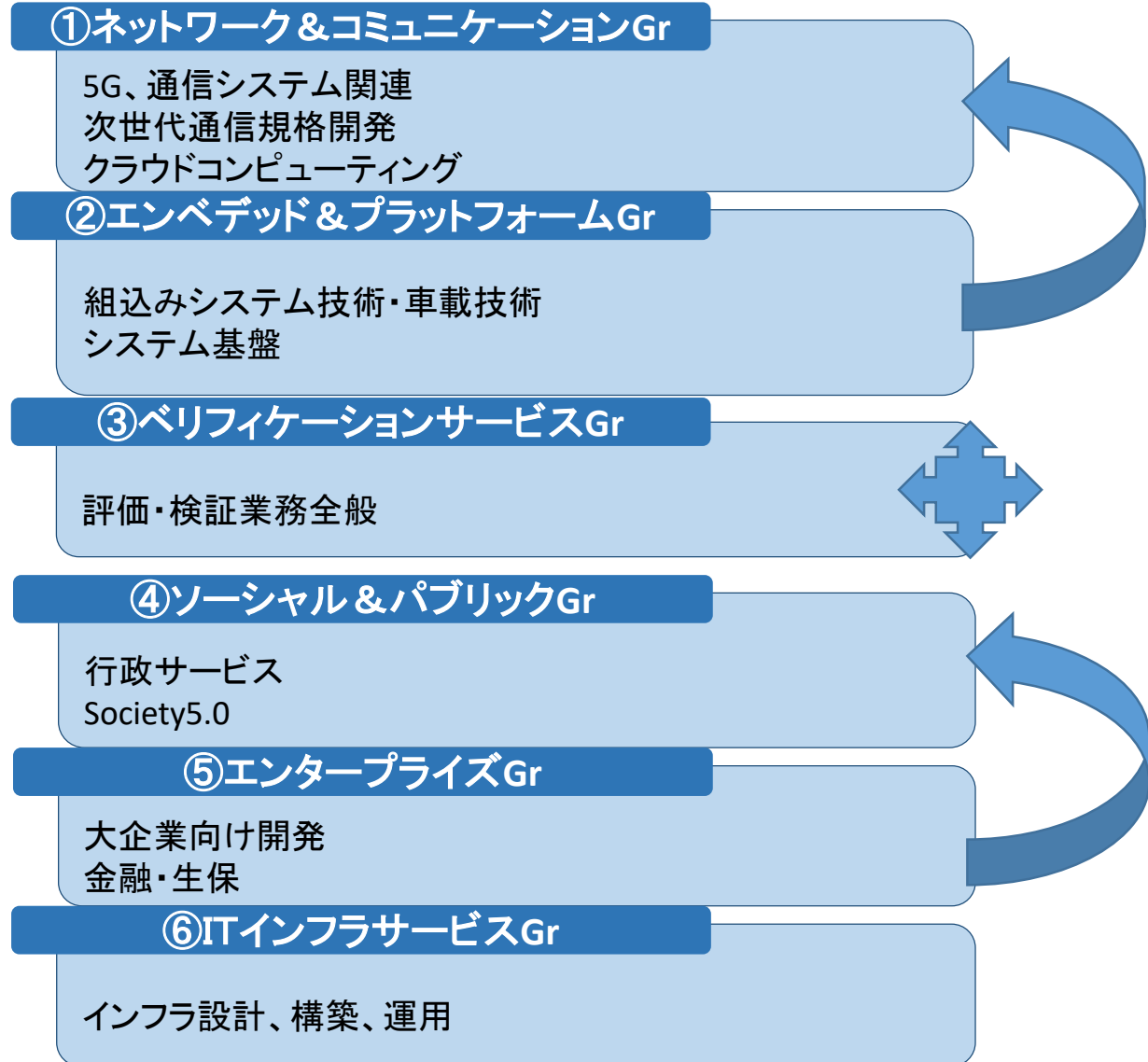
「5G」に代表される通信システム開発、ならびに官公庁系を中心に、「クラウド」を活用したデジタルトランスフォーメーション（DX）案件の拡大により、コロナの影響による投資計画縮退が少なく今後3年間も堅調との見通し。

## 縮小領域

- ② エンベッド&プラットフォーム  
&
- ③ ベリフィケーションサービス  
&
- ⑤ エンタープライズ

自動車産業における、車載系・自動運転系案件の縮小傾向の影響は大きく、今後の再生にも時間を要する見通し。特に③の領域は、家電系も含め急速な縮退の影響を受けている。

## Ⅱ. 当社の対応方針



### 対応方針

具体的な施策:

(1)大きなスキルチェンジを伴わない  
リソースシフト

②⇒① ⑤⇒④

(2)外部リソース活用を内製化  
主に②と⑤領域

(3)スキルチェンジを伴う専門性拡大  
主に③領域

★内製化によりアウトソース不足に左右されない  
反面、売上総額の減少を引き起こすが、社員  
の技術力を高めることで利益率を向上する。  
★需要に見合った「社員採用計画」へシフト

★売上拡大から「利益拡大」戦略へ

## Ⅲ. 人事人材戦略

技術者人材の能力の底上げで、クライアントに対して幅広く柔軟な技術を提供

### 体系的研修制度の導入

#### 「コンピテンシーモデル」の設定

人財開発部を新設し、以下の整備を進める。

- ✓ 新人からベテランまでの技術者社員を対象に、育成プログラムを体系化
- ✓ 入社2・3年次の全社員の集合研修で育成度合いをチェック
- ✓ 特にベリフィケーション部門社員については、早期スキルチェンジに向けた教育体制を確立

#### (a) 育成体系の導入

技術者社員に対し育成体系を示し、自身の技術者レベルの把握、将来のビジョンの確認  
入社3年目までに「自分で担当職務を完遂できる」、7年目までに「サブリーダーとして作業調整が行える」、  
10年目には「チームリーダー業務が行える」等の行動目標と、技術領域でも「アプリ系」「組込み系」  
「インフラ系」等の領域ごと、年次ごとの習得レベルを社員に提示

#### (b) 技術者対象の多段階研修

入社2・3年次の技術者社員を全国から一堂に本社に集めて、技術レベルのチェックと資格取得状況と  
対策を講義、指導

#### (c) 「Eラーニング」研修

会社以外でも受講可能な「Eラーニング」システムを導入

入社前研修、新人研修、入社2年目研修等での必須科目のプログラミング言語等が学習できる環境の充実

## 技術系 要件

革新届 1~3	次長以上	技術系 要件																		
		課長代理 (係長?)	アプリケーション系				組込系		インフラ系				検証系	運用保守系	推奨資格					
			設計	e	プログラミング	e	テスト	e	設計・プログラミング・テスト	設計	e	構築				e	テスト	e		
推進届 4~6	以上																			
実践届 7~11	係長 専任技師 主任 技師 一般	9年目以降	【基本設計】 要件定義を基に、クライアントが必要としている要件を満たす構成を設計できる。 画面、帳票、データの概要など。	○	結合テストにおいてKstepあたりバグ1件に抑えられる。	○	基本設計を基にテスト項目書を作成できる。			【基本設計】 顧客要件定義を満たした各SystemHW（ハードウェア）基本スペック（CPU・MEMRY・DISKストレージ・NW-IF）、必要サービス要件、基本構築必須NW（ネットワーク）要件を設計できる。							【運用計画】 ・システムが備えていなければならない機能要件や、運用要件に基づいた運用計画を立てることができる。  【運用マニュアル】 ・システムの機能要件、運用要件を満たした運用手順、起動・停止・縮退運転・バックアップ・リカバリを実施可能なマニュアルの作成ができる	高度情報処理技術者 (レベル4以上)		
		8年目																		
		7年目																		
	6年目	【詳細設計】 基本設計で定義された機能や画面の操作、表示方法を基にシステムとしてどのように実現するか、また、どのように構成するか定めることができる。	○	単体テストにおいてKstepあたりバグ10件に抑えられる。	○	詳細設計を基にテスト項目書を作成できる。														
	5年目																			
4年目																				
入社後 12 新人	1年目	3年目	【プログラム設計】 詳細設計などで定義された仕様を基に、プログラム単位に分割してそれぞれフローチャートをおこなうことができる。また、その内容を基にテスト項目を作成できる。	○	・5KStep程度のプログラムを独自に作成できる。 ・バグが発生した場合、原因を解明し抜本的な修正が行える。	○	・テスト項目書を基に各種テストを実践できる。													
		2年目																		
入社前	内定者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

左記「アプリケーション系」の項目とほぼ同等。  
※「画面」に関する内容を「機器の動作」に置き換える。

・テスト対象となる機能仕様を分析して、テスト対象範囲、テスト項目の定義、テスト実施環境、適用するテスト技法の選択が行える。

・テスト対象の仕様と設定するデータを調べ、テストに最適な機能分割が行え適用するテスト技法によって具体的なテスト実施条件（テストケース）の設計が行える。

【テストケースの設計】  
テストケースを作成するためのテストケースフォーマット、管理No.の運用、テストケース作成粒度、手順の書き方、期待値、テスト環境等の設計が行える。

・テスト詳細設計書、テストケース設計書を基にテストケースの作成が行える。

・テスト項目書を基にテスト実施、不具合報告、問い合わせが行える。

・テストプロセスについて、さらなる効率化、改善が行える

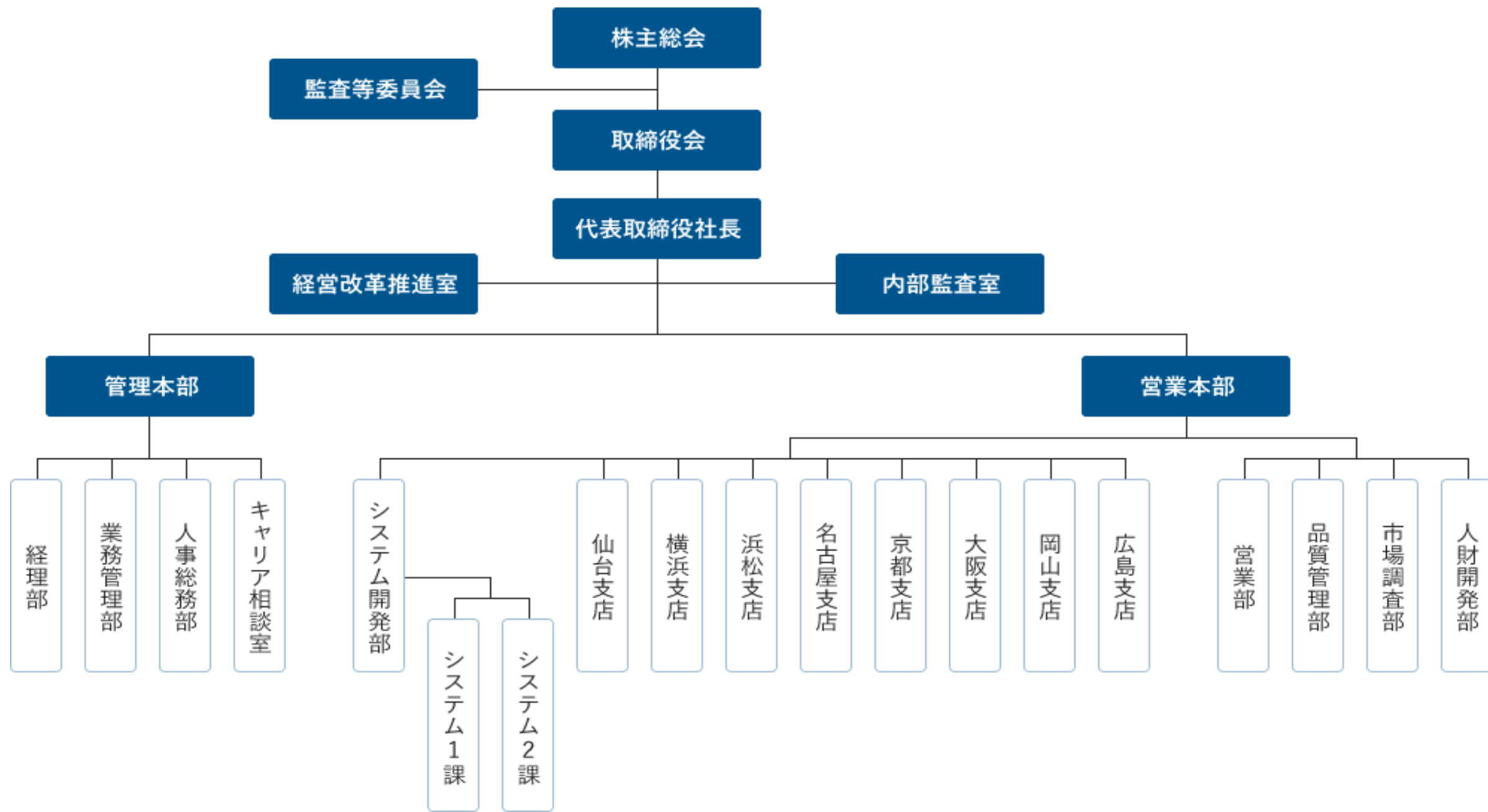
【システム監視・運用】  
・システムで運用手順書に基づいてシステムの運用を実施できる。

・コンソール・ログメッセージを適切に監視できる。

【縮退運転・バックアップ・リカバリ】  
・手順に基づいてシステムの縮退運転・バックアップ・リストアを実施できる



## IV. 全社体制図



## V. 中期経営数値目標

単位：百万円

	2019年度実績	2020年度計画	2021年度計画	2022年度計画
<b>売上</b>	<b>2,973</b>	<b>3,000</b>	<b>3,200</b>	<b>3,500</b>
前回 売上目標	3,400 (▲427)	3,700 (▲700)	4,100 (▲900)	4,500 (▲1000)
<b>営業利益</b>	<b>243</b>	<b>250</b>	<b>290</b>	<b>400</b>
前回 営業利益目標	255 (▲12)	300 (▲50)	350 (▲60)	400 (0)

需要減少領域の外部工数が圧縮。  
社員テレワーク環境を整備。  
スキルチェンジ者への教育投資を実施。

案件への社員内製化を推進。  
維持/拡大領域にシフトし、社員売上を拡大。  
(契約単金のUP推進)  
テレワーク活用による管理部門費の圧縮推進。

維持/拡大領域の社員売上を拡大。  
(契約単金のUP推進)  
販売管理費の圧縮。  
人材育成投資の拡大。

## VI. 新中期経営目標 ～スローガン～

# Challenge & Change I·Do·Mu

私たちは一人ひとりが毎日の仕事の中で新しいテーマに挑戦し、夢に向かって成長し続ける企業を創っていきます。