

Japaniace

2024年11月期 第3四半期決算説明資料

ジャパニース株式会社(証券コード:9558)

2024年10月7日

Contents

目次

- 業績ハイライト
- 中期経営計画の進捗
- 中期経営計画
- Appendix

01

Performance Highlights

業績ハイライト

(単位:百万円)

	2023年11月期 第3四半期累計実績	2024年11月期 第3四半期累計実績	前年同期比		2024年11月期 業績予想	進捗率
			増減額	%		%
売上高	7,251	8,297	1,045	+14.4%	11,800	70.3%
売上総利益	1,855	2,056	200	+10.8%	3,152	65.2%
営業利益	611	547	▲64	▲10.5%	1,020	53.7%
経常利益	643	607	▲36	▲5.6%	1,091	55.7%
純利益	418	396	▲21	▲5.2%	768	51.7%

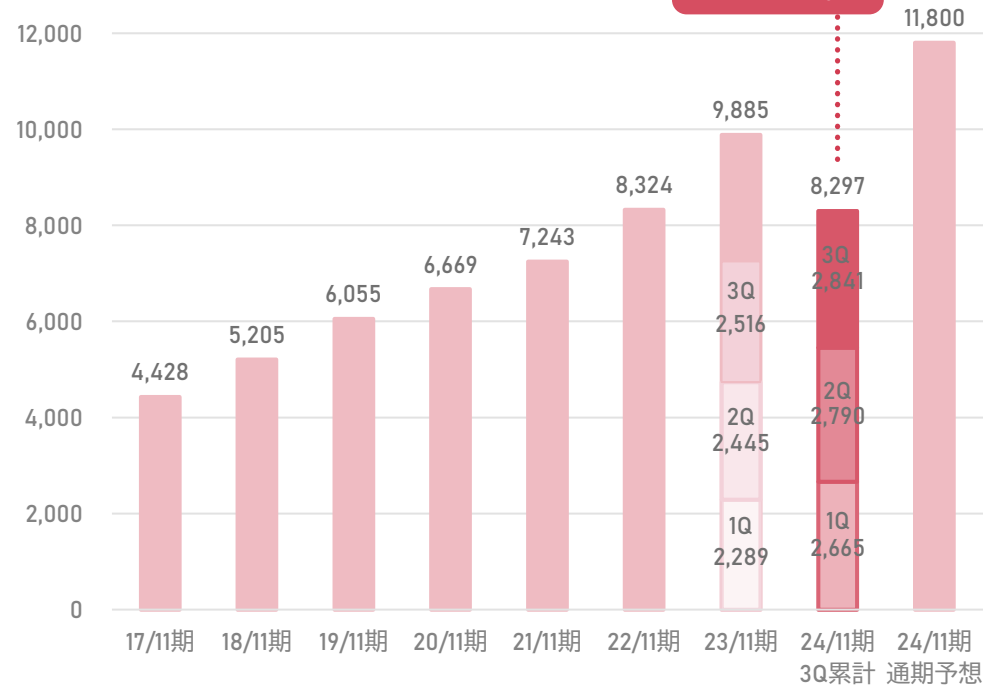
IT関連の高い需要に応えるため、継続的にエンジニア採用を実施したことにより売上高は順調に進捗し、3Q累計では過去最高を記録。一方で利益面では、採用市場の激化に伴い一定の研修期間が必要な研修対象者の割合が増加したことによる稼働率の低下により売上総利益率が悪化。上期に採用したエンジニアが稼働開始したこともあり、第3四半期から売上高と稼働率に貢献したものの、上期の減益をカバーできず3Q累計では前年同期比で減益となった。

売上高はエンジニア数の増加により3Q単体で前年比+12.9%と順調に進捗
 経常利益は下期からの厳選した採用と上期の採用投資効果により、3Q単体では大きく伸長し前年比+29.8%

財務ハイライト

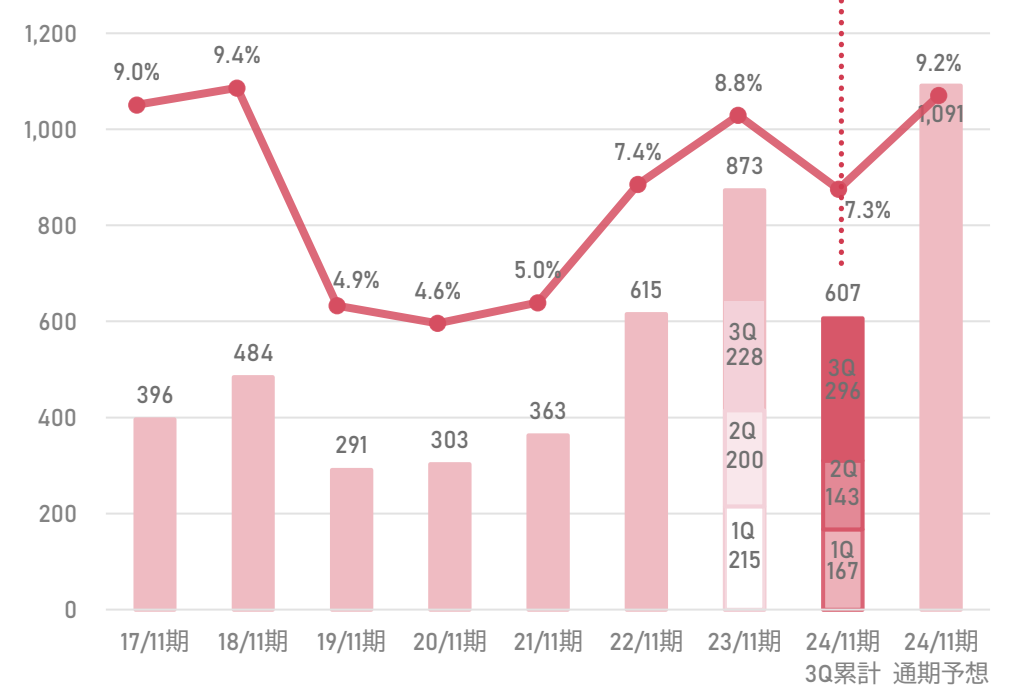
売上高

(単位:百万円)



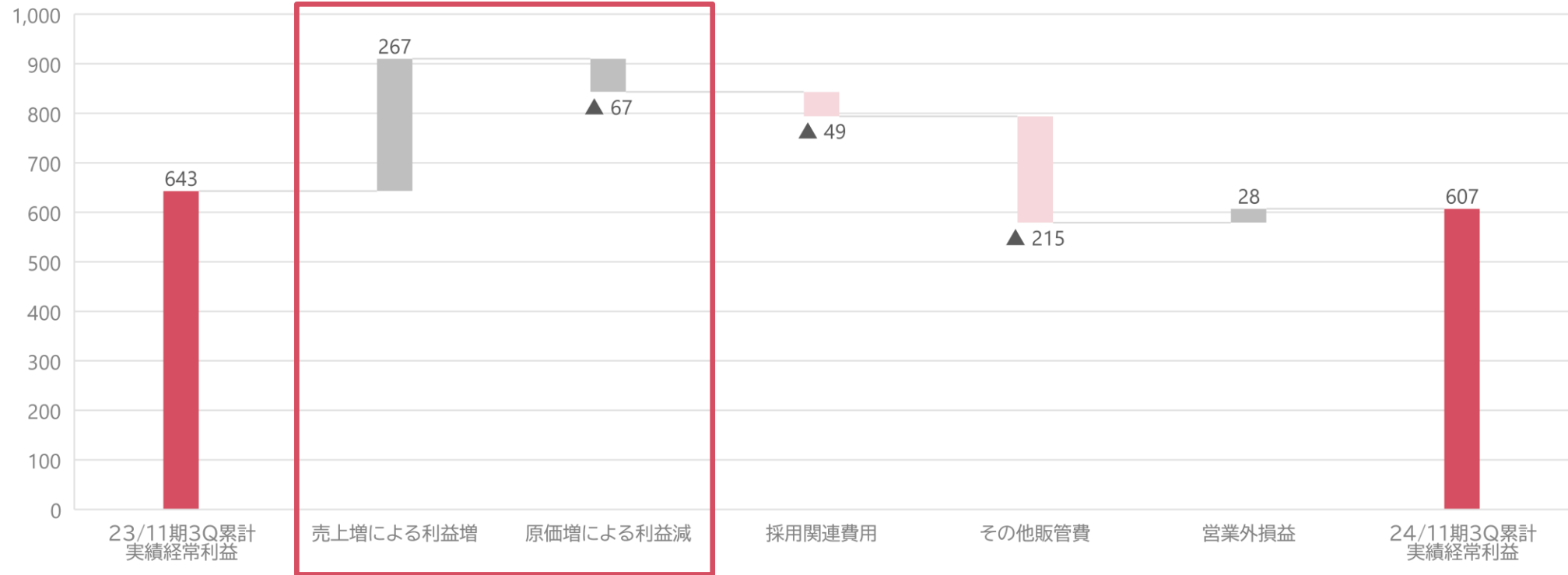
経常利益

(単位:百万円)



2024年11月期 第3四半期 前年同期比利益推移

(単位:百万円)



継続的にエンジニア採用を実施したことに伴う売上増による売上総利益の増加、研修対象者の増加による売上総利益率の低下、エンジニア採用に投資をしたことによる採用関連費用の増加、および、その他販管費が退職金制度の変更やエンジニアを採用・育成する人材の増強、各種システムの新規導入等により増加したことで経常利益は▲36百万円の減益。

売上高は過去最高の8,297百万円、経常利益はエンジニア数の増加に伴う販売費及び一般管理費の増加により607百万円となり前年同期比で減益

(単位:百万円)

	2023年11月期 第3四半期累計実績	2024年11月期 第3四半期累計実績	前年同期比
売上高	7,251	8,297	+14.4%
売上原価	5,395	6,240	+15.7%
売上総利益	1,855	2,056	+10.8%
売上総利益率	25.6%	24.8%	
販売費及び一般管理費	1,244	1,509	+21.3%
営業利益	611	547	▲10.5%
営業利益率	8.4%	6.6%	
営業外収益	32	60	+89.2%
営業外費用	-	0	
経常利益	643	607	▲5.6%
経常利益率	8.9%	7.3%	
特別利益	-	-	
特別損失	-	-	
税引前当期純利益	643	607	▲5.6%
法人税等	225	210	▲6.4%
当期純利益	418	396	▲5.2%
当期純利益率	5.8%	4.8%	

純利益396百万円の計上に対して、配当金494百万円の支払い、および自己株式の取得99百万円等により純資産が減少し、自己資本比率は55.4%に低下

(単位:百万円)

	2023年11月期 実績	2024年11月期 第3四半期実績
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	2,676	2,867
売掛金及び契約資産	1,390	1,392
流動資産合計	4,227	4,328
固定資産		
有形固定資産	60	59
無形固定資産	5	16
投資その他の資産	292	417
固定資産合計	358	493
資産合計	4,585	4,822

	2023年11月期 実績	2024年11月期 第3四半期実績
負債の部		
流動負債		
未払費用	717	832
流動負債合計	1,515	1,939
固定負債		
固定負債合計	212	212
負債合計	1,727	2,151

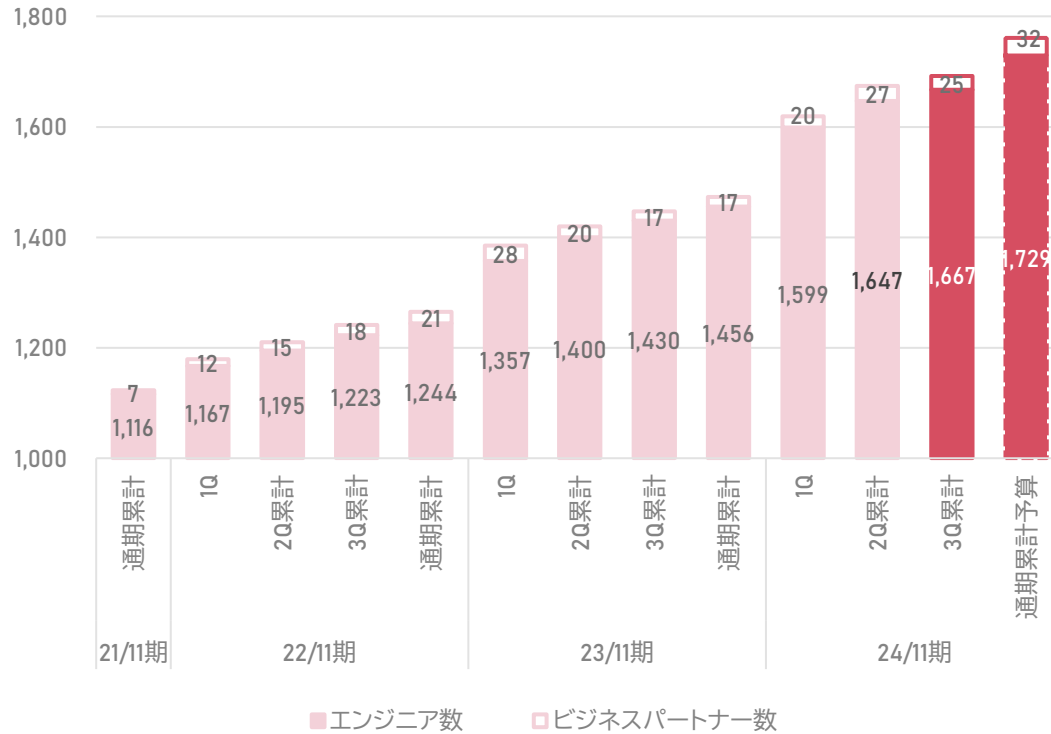
純資産の部		
株主資本		
資本金	20	22
利益剰余金	2,761	2,663
自己株式	▲8	▲101
株主資本合計	2,857	2,671
純資産合計	2,857	2,671

負債純資産合計	4,585	4,822
---------	-------	-------

エンジニア数は、研修対象者数と稼働率のバランスを勘案した採用へ切り替えたことにより前年同期比で期中平均237名の増加



(単位:人)



トピックス

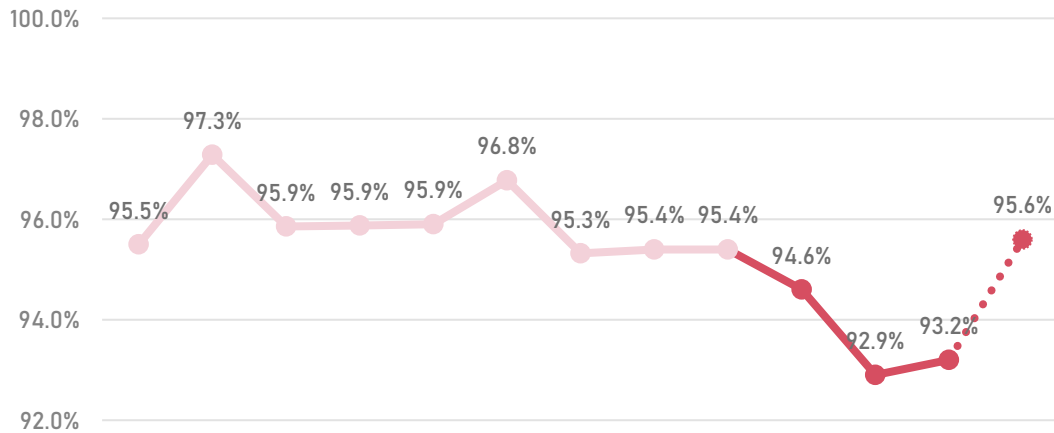
- ✓ 育成人材の研修対象者が増加したことで稼働率が低下、利益減少の影響を最小限にするために採用する人材を厳選した結果、3Q末時点のエンジニア数は2Q末時点より若干減少となる
- ✓ 24/11期3Q累計のエンジニア採用数は新卒49名、中途300名の実績となり、前期末時点と24/11期3Q末時点の比較ではエンジニアが143名増加

※エンジニア数:期中平均のエンジニア在籍数、ビジネスパートナー人数
 ※エンジニア数には臨時従業員を含む
 ※記載の数値は期中平均の値

(参考) 期末時点のエンジニア数

	1Q	2Q	3Q	4Q
2023年11月期	1,372名	1,474名	1,498名	1,552名
2024年11月期	1,624名	1,731名	1,695名	-名

稼働率は、新卒と育成人材の研修対象者が4月以降に増加したことにより3Q累計では前年同期比で2.2ポイント下回る



通期累計	1Q	2Q累計	3Q累計	通期累計	1Q	2Q累計	3Q累計	通期累計	1Q	2Q累計	3Q累計	通期累計
21/11期		22/11期				23/11期				24/11期		

トピックス

- ✓ 経験者はエンジニア市況が追い風となって高稼働率を維持
- ✓ 研修を要する育成人材は採用する人材を厳選したこと、および4月に入社した新卒が順次稼働開始していることにより稼働率は前四半期比で良化

※稼働率: (月ごとのエンジニア稼働数の合計+ビジネスパートナー稼働数の合計)÷(月ごとのエンジニア在籍数+ビジネスパートナー人数)×100
 ※エンジニア稼働数には臨時従業員を含む
 ※記載の数値は期中平均の値

(参考) 会計期間毎の稼働率

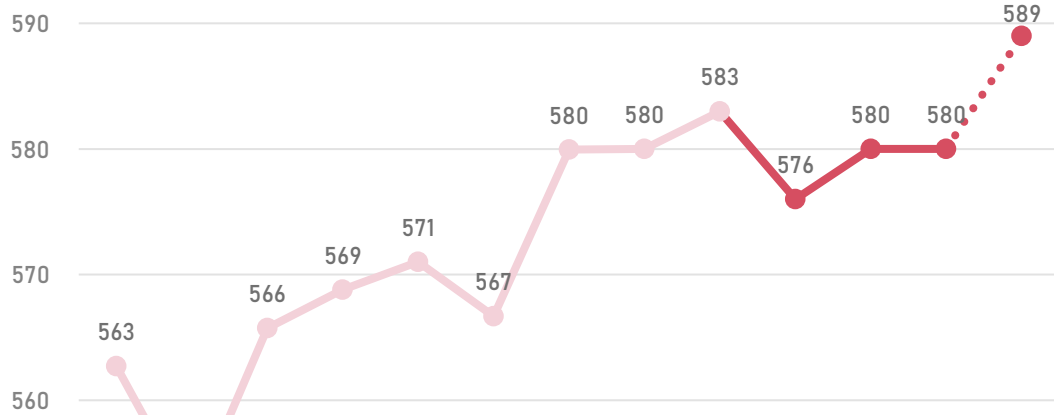
	1Q	2Q	3Q	4Q
2023年11月期	96.8%	93.9%	95.4%	95.5%
2024年11月期	94.6%	91.4%	93.6%	-%

一人当たり売上高は、低単価の育成人材が増加している影響はあるものの、経験者の単価改定効果によって前年と同水準を維持



一人当たり売上高

(単位:千円/月)



通期累計	1Q	2Q	3Q	通期累計	1Q	2Q	3Q	通期累計	1Q	2Q	3Q	通期累計	通期累計予算
21/11期													
		22/11期											
			23/11期										
				24/11期									

トピックス

- ✓ エンジニア派遣の市況は単価が上昇傾向にあることと、高単価のPMO案件の受注が増加している
- ✓ 育成人材の需要は依然として高く他社との競争が激化している状況下において、昨年同等の単価を維持している

※一人当たりの売上:年間の売上高÷(月ごとのエンジニア稼働数+ビジネスパートナーの稼働数の合計)
※記載の数値は期中平均の値

(参考) 会計期間毎の一人当たり売上高

	1Q	2Q	3Q	4Q
2023年11月期	567千円	593千円	581千円	589千円
2024年11月期	576千円	583千円	580千円	-千円

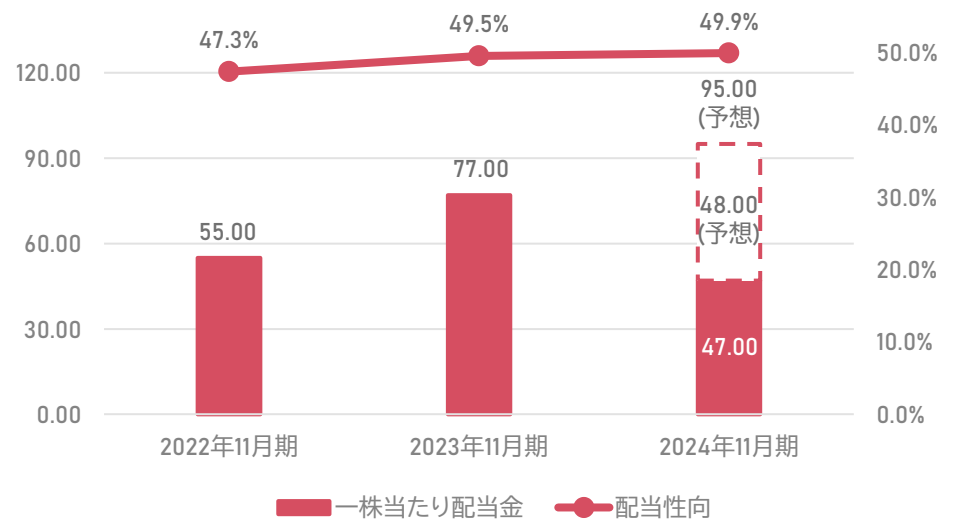
エンジニア採用関連の投資を強化したことにより、経常利益は3Q累計で前年を下回っているものの、通期での計画達成を目指す

(単位:百万円)

	2023年11月期 実績	2024年11月期 見通し	前年同期比	
			増減額	%
売上高	9,885	11,800	1,915	19.4%
売上総利益	2,543	3,152	609	24.0%
営業利益	836	1,020	184	22.0%
経常利益	873	1,091	218	25.0%
純利益	616	768	152	24.7%

株主の皆様への利益還元の機会を充実させることを目的として、当期から中間配当を実施。あわせて総額99百万円の自己株式を取得

配当金・配当性向の推移



(単位:円)

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期 (予想)
一株当たり当期純利益	116.28	155.52	190.29
一株当たり配当金	55.00	77.00	95.00
配当性向	47.3%	49.5%	49.9%

自己株式の取得

1. 自己株式の取得を行う理由

経営環境の変化に応じた機動的な資本政策を実行するため

2. 取得に係る事項の内容

取得対象株式の種類 当社普通株式

取得した株式の総数 45,100株

取得価額の総額 99,942,800円

取得期間 2024年7月9日～2024年7月22日(約定ベース)

取得方法 東京証券取引所における市場買付

02

Progress of Medium-Term Management Plan

中期経営計画の進捗

基本戦略における24/11期第3四半期の主な取り組み状況

事業戦略



認定パートナーの取得

AWSセレクトティアサービスパートナー認定を取得

新規事業の強化①

化学・バイオのオンサイト型開発支援では、3Q末時点で顧客企業数が8社に増加

新規事業の強化②

人材紹介事業は自社サイト「Prime Career」経由の紹介実績が全体の1割程度まで伸長

人材戦略



エンジニア採用

稼働率とのバランスを勘案しながら即戦力となるエンジニアのみの採用に注力

人材育成

管理職を中心としたマネジメント研修の実施により組織力の強化を推進

資格取得

社内資格取得制度で新たにクラウド関連のAzureをマスター制度として制定

財務戦略



設備投資

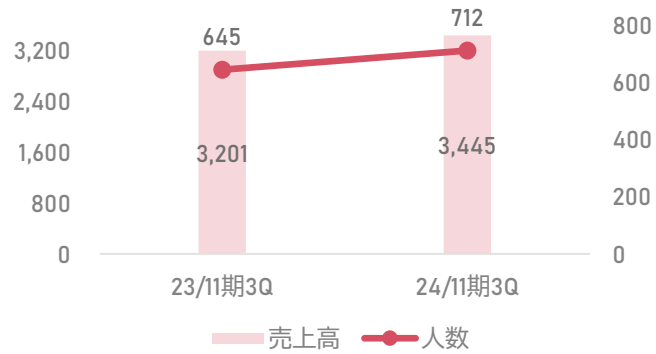
受託開発業務で必要となる3D CADソフトウェアの追加導入

株主還元

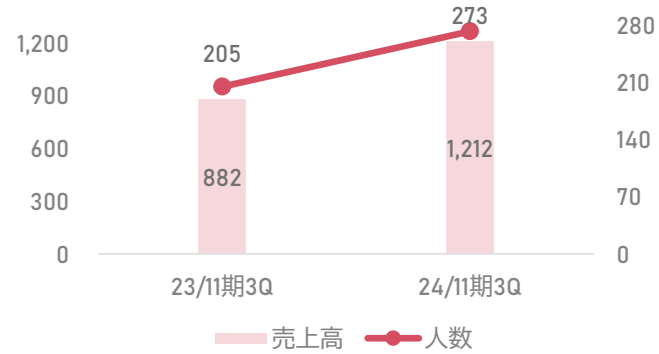
2024年7月に45,100株(99百万円)の自己株式を取得

IT関連の分野は既存領域で高い成長率を維持した一方で新規領域で受注したプロジェクトとの兼ね合いで人数が減少、機械・電気分野は、底堅い需要へ着実に対応

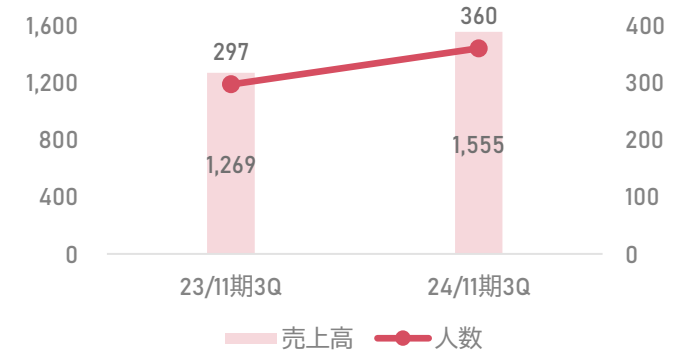
ソフトウェア開発



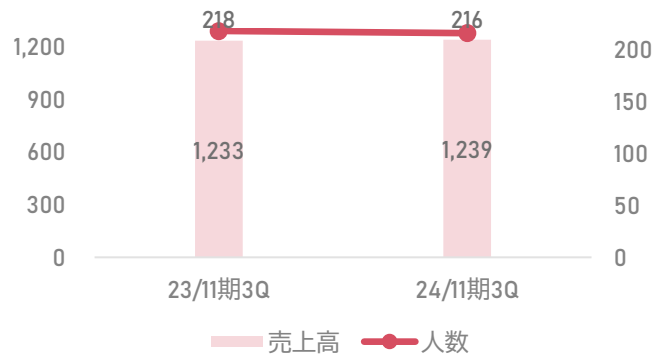
ソフトウェア評価



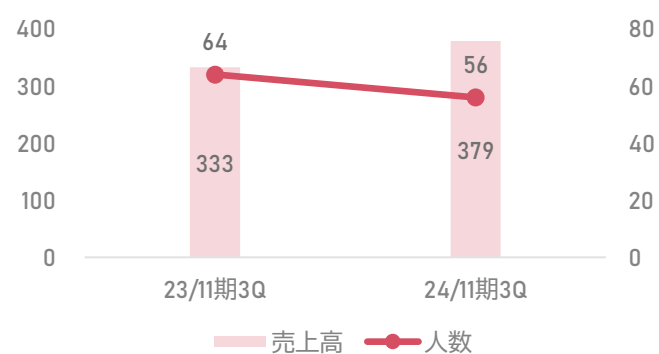
インフラ



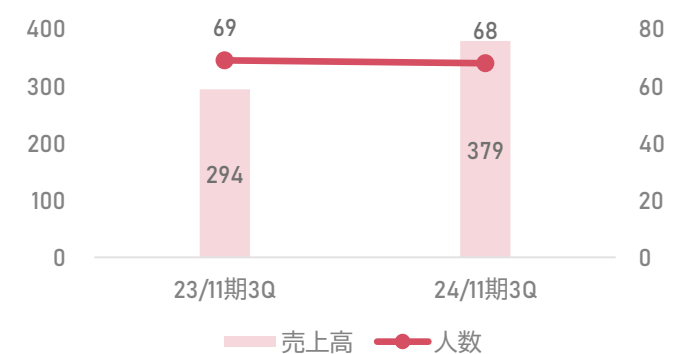
機械・電気



クラウド



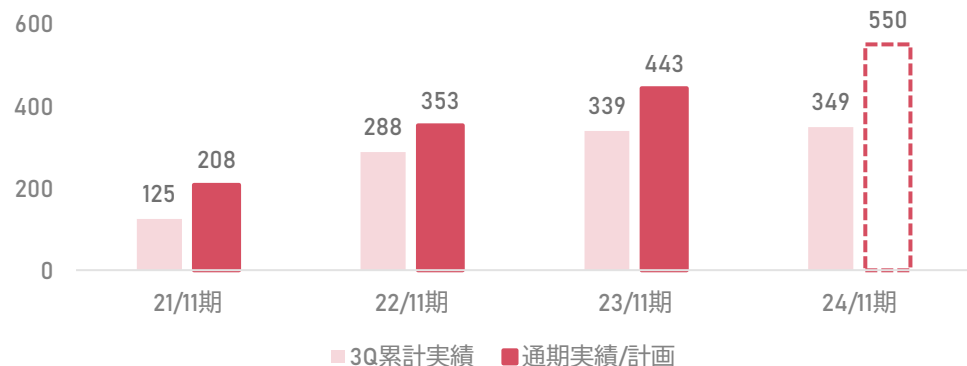
CRM



エンジニア採用数

- ✓ 下期から厳選した採用へ切り替えたことでペースダウンしたものの、過去最高の採用数を達成

(単位:人) ※採用数は入社月を起算とした新卒・中途の合計



化学・バイオのオンサイト型開発支援

- ✓ 光学用フィルターの開発支援、アスベスト分析、塗料の研究開発など多種多様な業務を受注



資格取得

- ✓ AWSの需要増に対応するために必要な基礎レベルの資格取得を推奨したことで保有数が増加

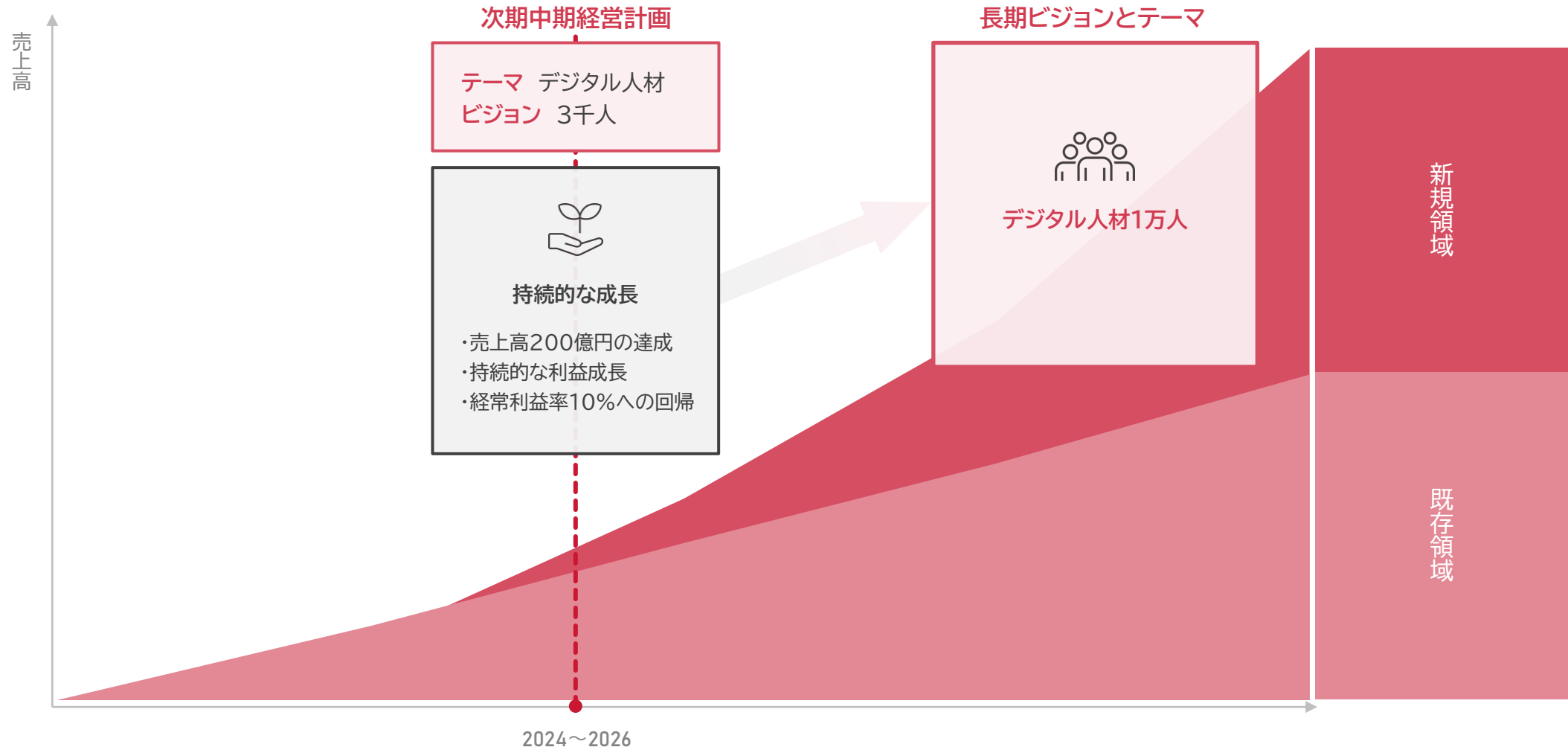
		23/11期	24/11期 3Q末実績	前年比 増減
Salesforce	CRM管理者/コンサルタント	144	125	-19
	開発/アーキテクト	61	59	-2
	マーケター/コンサルタント	34	33	-1
AWS	機械学習専門知識	1	2	+1
	デベロッパーアソシエイト	9	13	+4
	ソリューションアーキテクトアソシエイト	27	48	+21
	クラウドプラクティショナー	46	73	+27
JSTQB	Advanced Level	7	10	+3
	Foundation Level	55	75	+20

03

Medium-Term Management Plan

24/11期-26/11期 中期経営計画

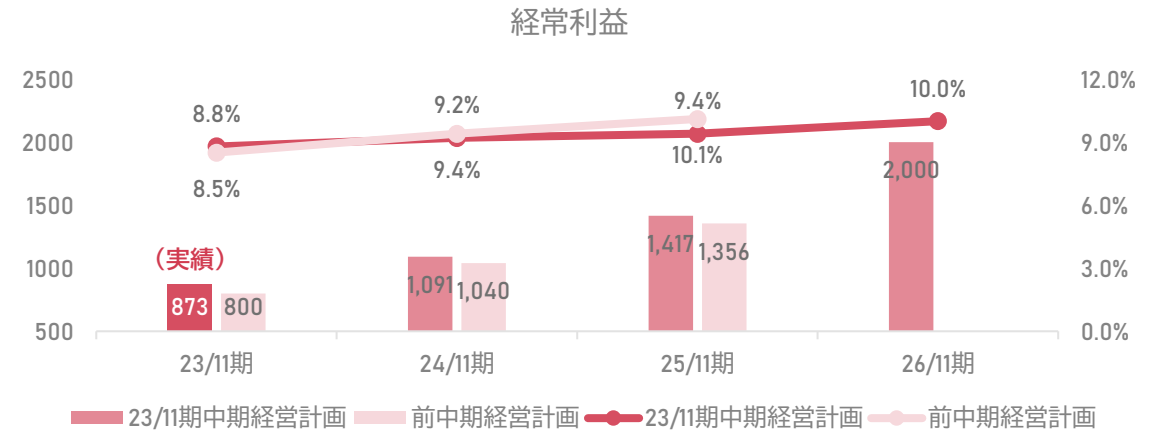
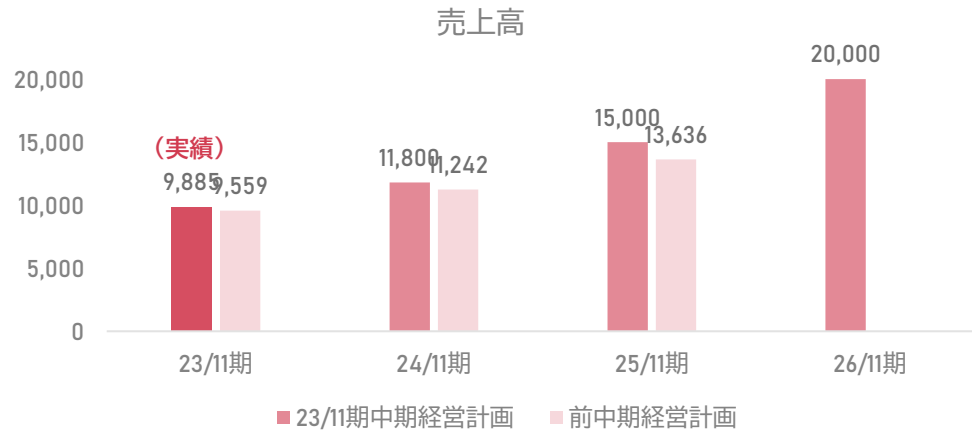
長期ビジョン…先端エンジニアリング事業におけるデジタル人材の雇用と創出



中期経営計画 業績サマリー

財務ハイライト

- ✓ IT人材市場の好況継続とJ-collegeを活用した更なるエンジニア創出により、売上高、経常利益とも計画を上方修正
- ✓ 新たな3か年計画において戦略的なM&Aを含めた売上高200億円の達成を目指す
- ✓ 更なる業績拡大に向けた適材適所の投資をおこない、持続的な利益成長を目指すことで、経常利益率を10%まで向上させる



(単位:百万円)

	23/11期			24/11期			25/11期			26/11期	
	実績	前年成長率	前中計との差異	計画	前年成長率	前中計との差異	計画	前年成長率	前中計との差異	計画	前年成長率
売上高	9,885	119%	+289	11,800	119%	+518	15,000	127%	+1,313	20,000 (M&A含む)	133%
経常利益額	873	142%	+54	1,091	125%	+26	1,417	130%	+33	2,000	141%
経常利益率	8.8%	-	+0.3%	9.2%	-	-0.2%	9.4%	-	-0.7%	10.0%	-

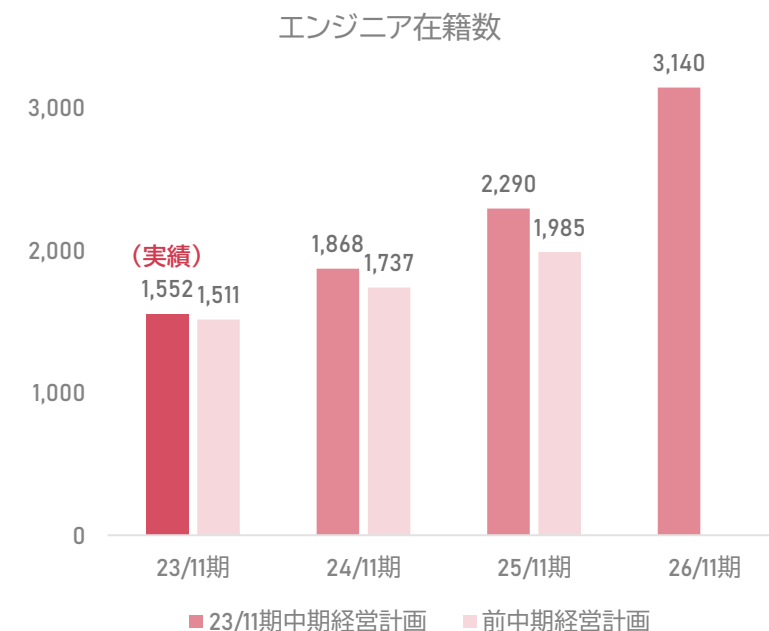
中期経営計画 業績サマリー

人員計画

- ✓ エンジニアの育成環境が整備されたことにより、採用計画を上方修正し3,000人以上のエンジニア数を目指す
- ✓ ビジネスパートナーは自社のエンジニアではカバーできない領域を補うことを主な目的として下方修正。将来的には活用拡大を図る
- ✓ 26/11期の人員計画は採用のみに依存せず、M&Aを見据えた目標人数

(単位:人)

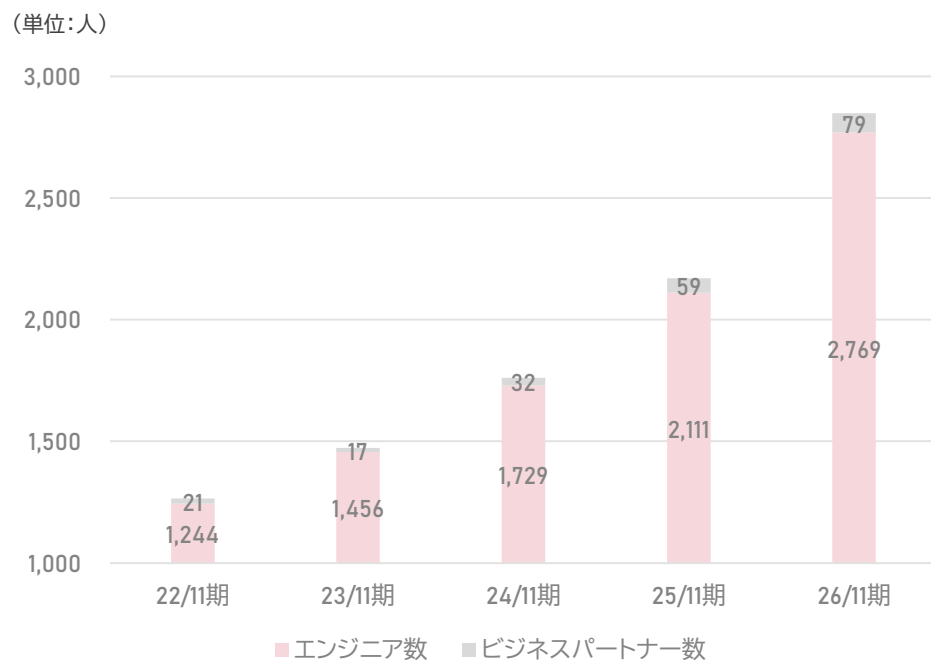
	23/11期		24/11期		25/11期		26/11期
	実績	前中計との差異	計画	前中計との差異	計画	前中計との差異	計画
エンジニア在籍数	1,552	+41	1,868	+131	2,290	+305	3,140
エンジニア採用数	443	+46	550	+95	660	+160	800
新卒	50	±0	50	-10	60	-10	70
中途	393	+46	500	+105	600	+170	730
退職率	12.2%	+0.9%	11.5%	±0.0%	11.2%	-0.3%	10.8%
ビジネスパートナー数	18	-12	47	-35	70	-150	90



エンジニア数は、更なる採用力の強化によりベテランから育成人材まで幅広いレベルの雇用を促進し、顧客ニーズに合った技術支援を継続する



エンジニア数(期中平均)



※エンジニア数:期末時点のエンジニア在籍数、ビジネスパートナー人数
 ※エンジニア数、エンジニア在籍数、エンジニア稼働数には臨時従業員を含む

成長への施策

採用

経験者は配属予定の拠点において、書類選考～面接～内定までを一気通貫の採用活動を実施することで、事業戦略に即したエンジニアの雇用が実現、エンジニアの求める業務環境を提供することで定着率の向上につなげる
 育成人材は24/11期から新たな採用チームを発足して集中的に採用活動を実施することで採用数を増加させる

営業

既存顧客の深耕と新規顧客の開拓により、様々な技術で開発支援できる環境を広げていく

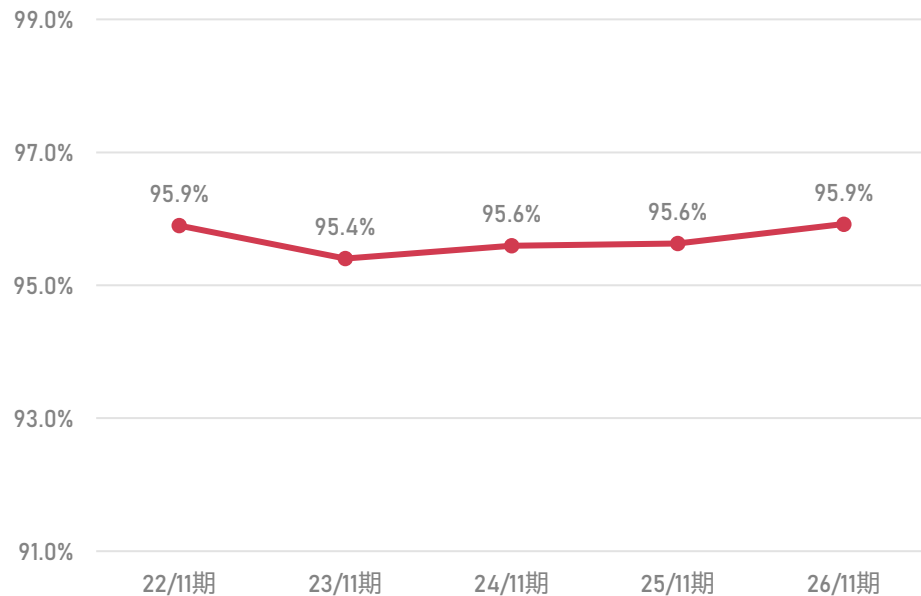
育成

育成人材はJ-collegeにおいてエンジニアの基礎知識を習得させ、プロジェクト内のOJTによる実務経験の蓄積で、短期間で戦力となるエンジニアに育てていく

稼働率は、研修生の増加により一定数の未稼働者が発生するものの、常に新たな顧客ニーズを探求することで維持～向上を目指す



稼働率



※稼働率: (月ごとのエンジニア稼働数の合計+ビジネスパートナー稼働数の合計)÷(月ごとのエンジニア在籍数+ビジネスパートナー人数)×100

成長への施策

営業力

エンジニア不足の課題を抱えている顧客を継続的に開拓し、常にエンジニアを提供し続けられる市場を獲得していく

人間力

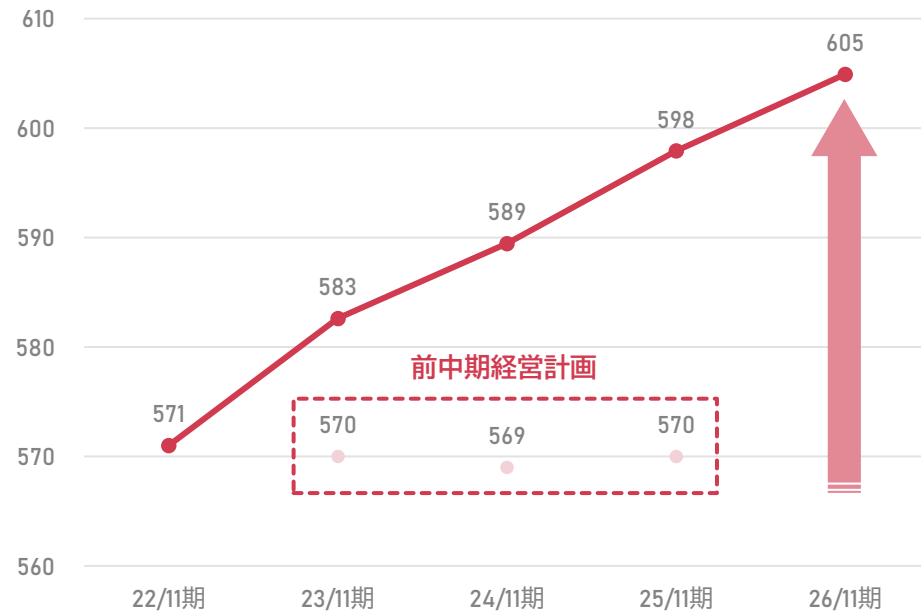
顧客から選ばれるエンジニアとして繰り返し契約更新できるよう、技術力の向上に加え会社が定めるコンピテンシーを意識して業務を遂行する

一人当たり売上高は、継続的なエンジニアのスキル向上や新規顧客の開拓により每期向上させる



一人当たり売上高

(単位:千円/月)



成長への施策

既存社員

経験者はプライム案件への参画や市場価値の高い技術を必要とされる案件へ参画
育成人材は開発工程における担当フェーズの底上げにより単価を向上させる

23/11期

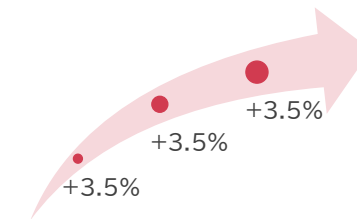
583千円/人



1,552人

(23/11期末時点のエンジニア数)

+10.6%の向上を目指す



26/11期

645千円/人



23/11期末時点の在籍エンジニア

※一人当たりの売上: 年間の売上高 ÷ (月ごとのエンジニア稼働数 + ビジネスパートナーの稼働数の合計)

事業戦略



オンサイト型開発支援のチーム体制の強化
新たな職種/分野の着手による新規市場への進出
(化学・バイオ、プラント、人材紹介事業など)
全国エリア展開の加速



人材戦略



リーダークラスのエンジニア採用
J-collegeを活用したエンジニア育成
エンジニアの最適配置と活性化



財務戦略



企業基盤となるエンジニアの採用と育成への投資
広域的な事業活動を目的とした設備投資
事業戦略に沿ったM&A

オンサイト型開発支援・受託開発

新規エリアへの進出

ITエンジニア不足の社会課題に対して
採用力を活かしたリソースを提供



- ✓ ソフトウェア、インフラなどIT全般の顧客課題を解決する
- ✓ 全国11拠点で網羅できないエリアの需要に対して事業所を新設



新規事業

新たな職種・分野

新規分野として化学・バイオへ進出し
新たな成長エンジンとする



- ✓ 研究、分析、実験などで新たな雇用を創出
- ✓ 化学、製薬、化粧品などをターゲットとして人材サービスを展開




人材紹介事業

ITエンジニア不足の社会課題に対して
採用力を活かしたリソースを提供






- ✓ 不足する建設/不動産業界に対して営業職から技術職まで幅広い専門職の人材を提供
- ✓ 資格を活かしたセカンドキャリアやシニア層の活躍を支援

技術分野別の方針①

分野	方針
 ソフトウェア開発	<p>基本方針 プライム案件の拡大と育成人材が活躍できる環境を拡大し、幅広い業界でITエンジニアによる開発支援を促進する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 流通・サービスの分野においてEコマースの需要拡大に対する豊富なリソース供給により拡大 2. 車載・モビリティ分野におけるセンサーや車載カメラの開発案件に注力、不足するリソースは大手Sier専用の教育によりエンジニアを創出する 3. 官公庁など入札での受託開発案件を増やし、開発から保守まで安定的な受注量を確保する
 ソフトウェア評価	<p>基本方針 エンタープライズやオートモーティブの市場を拡大し、プライム案件を獲得する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Webサービスや組込み系の案件を中心にオンサイト型でサービス拡大を目指す 2. JSTQBの資格保有者数を増やすことで、クライアントからの品質信頼を高め継続的な案件受注を推進する 3. 業務提携の推進からリソースとソリューションの協力関係を構築し、相互営業による事業拡大をする
 インフラ	<p>基本方針 ネットワークエンジニアの創出に注力し、下流工程の拡大と上流工程へのキャリアアップを推進する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 運用・保守・監視の案件数を拡大し、J-collegeで基礎研修を施したエンジニアの実務経験を積める環境を増やしていく 2. セキュリティや仮想化基盤など技術領域を広げることで、インフラエンジニアの付加価値を向上させていく 3. オンサイト型開発支援に加えて新たに受託開発での受注を開始する

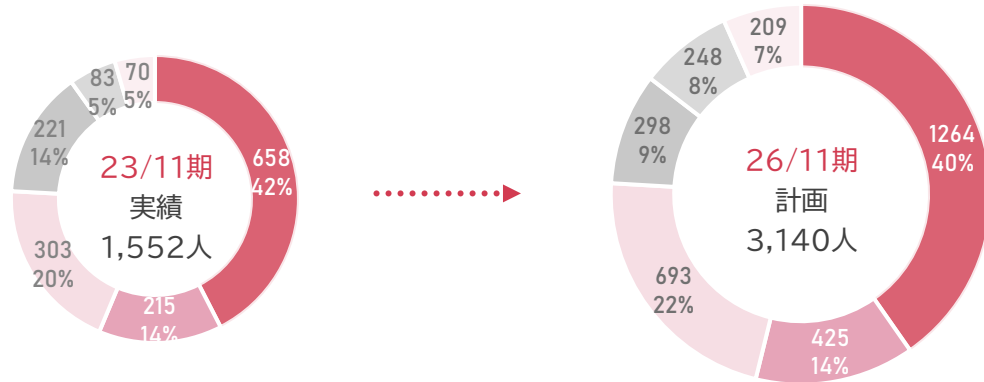
技術分野別の方針②

分野	方針
 クラウド	<p>基本方針 クラウド基盤(主にAWS・Azure)設計構築業務に対して、エンジニアの育成と事業拡大をおこなう</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. オンプレ設計構築経験者のコンバートによりクラウド基盤設計構築～運用保守業務への参画を推進する 2. AWS認定パートナーを取得し、技術的な深化とスキル向上、信頼性の向上をすることで新たな案件獲得を狙う 3. クラウドインテグレーターとしてのサービス提供を視野に、エンジニア数の増員とノウハウの蓄積をおこなう
 CRM	<p>基本方針 CRM(Salesforce等)において、既存クライアントからの受注量増加とNewクライアントからの新規案件獲得をする</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 導入支援の受注を拡大させつつ、開発支援での実績を積んでいく 2. Salesforceプラットフォーム自体を拡張・カスタマイズするためのアプリ開発を新たな領域として広げる 3. セールスフォース・ジャパンと連携して継続的に直接案件を受注していく
 機械・電気	<p>基本方針 自動車産業を中心に、設計・生産技術など高度な技術サービスを提供し続ける</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自動車メーカー向けに新卒や外国人採用に取り組み、製品設計と開発の案件を獲得し続ける 2. 半導体関連など多岐にわたる産業分野に対して、新たな顧客開拓から新規案件を獲得する 3. 地域の特色にあわせた教育と採用を推進してリソース確保をする

人員推移

エンジニア数

- ✓ 新たな3か年計画においてエンジニア数を現在の2倍となる3,000人以上とする
- ✓ 全ての技術分野で経験者と新卒を含む育成人材の採用に取り組む
- ✓ CRMやクラウドなどは既存エンジニアを技術コンバートすることで、市場のニーズに応じていく

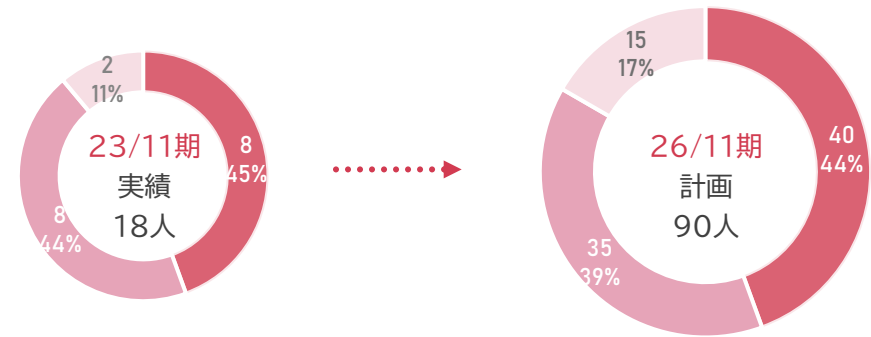


- ソフトウェア開発
- ソフトウェア評価
- インフラ
- 機械/電気
- CRM (Salesforceなど)
- クラウド (AWS/Azureなど)

技術分野別	ソフトウェア開発	ソフトウェア評価	インフラ	機械・電気	CRM (Salesforceなど)	クラウド (AWS、Azureなど)	全体
人員増	+607	+210	+390	+77	+165	+139	+1,588
増加率	192%	198%	229%	135%	299%	299%	202%

ビジネスパートナー

- ✓ 新ビジネスパートナーは、自社のエンジニアではカバーできない領域を補うことを主な目的として、ソフトウェアを中心に5倍増を図る



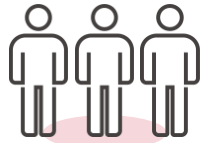
- ソフト開発
- ソフト評価
- インフラ

※技術分野別の販売計画は、エンジニア数の推移と殆ど同内容のため、今回より記載しておりません
 ※地域別の販売計画は、今後進出を計画しているエリアについて未確定の要素が含まれるため、今回より記載しておりません

営業力強化による顧客の拡大と収益構造の改善

営業組織の改革

▶ 営業特化型の部署を発足



営業推進部

Mission

- ✓ プライム企業の開拓
- ✓ 体制でのプロジェクト受注
- ✓ 育成人材需要の発掘

徹底的なKPI管理による生産性の高い営業活動を開始

新規顧客の開拓

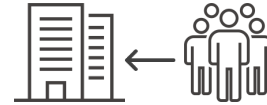
既存顧客の深耕

- ・ 商流をあげることによる売上基盤の底上げ
- ・ リーダー×育成人材の体制化プロジェクトの受注
- ・ PMOやコンサルティングなど上流工程への参画

技術単価の向上

▶ 上流案件の拡大を目指す

現状



派遣契約が約6割

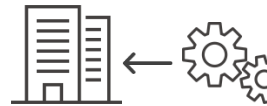
受注の半数以上が派遣契約のため
上流案件に限りがある



受注単価の限度

元請案件に対する知見やノウハウは
あるものの、受注単価に上限がある

目指すべき姿



請負案件の拡大

請負案件の受注を増やすことで
上流案件への参画を拡大する



体制化の強化


エンジニアの配置転換で
体制化による案件を受注する

技術単価の向上につなげる

取引先の拡大による成長戦略

業務提携の拡大

▶ 業務提携の相乗効果により顧客ターゲットの商流を上げる




業務提携先企業

更なる連携の強化

- ✓ 優れたIT商材やノウハウを有する企業との連携を深めて新たな顧客の開拓とソリューション対応領域を拡大





当 社


リソースの提供・顧客の共有

- ✓ 業務提携によりエンジニアを優先的にアサイン
- ✓ メーカーを中心としたプライム案件の紹介




大型案件×ビジネスパートナー

大型案件の獲得



- ✓ プライム案件の請負化を目指す

ビジネスパートナーの参画強化

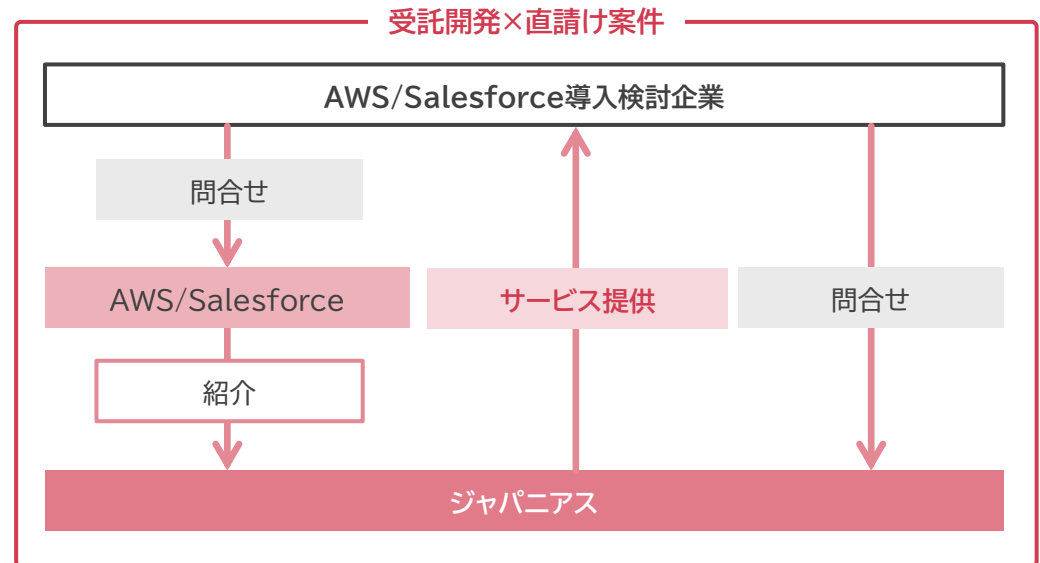


- ✓ 案件拡大に伴うリソース不足に対応

認定パートナーの取得

▶ 認定パートナー取得によりクラウドベンダーからの直請け案件を獲得

AWS	AWS認定パートナー（セレクトティア）の取得を目指す
Salesforce	Silver partnerの取得を目指す



新たなエリアと新たな分野へ進出し成長エンジンとする

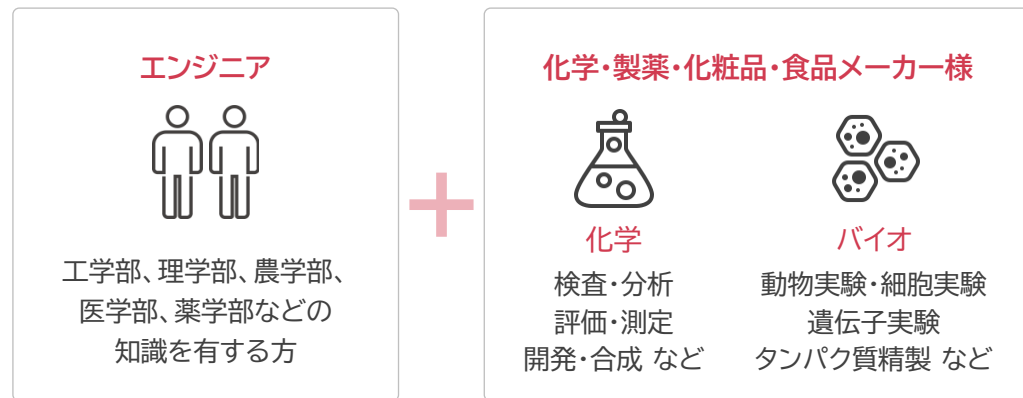
活動エリアの拡大

▶ エリア展開：エンジニアを必要としている地域へ進出



新規事業の強化①

▶ 化学・バイオのオンサイト型開発支援



新規事業の強化②

▶ 建設・設備・不動産業界への人材紹介事業



日本経済の継続的な成長に貢献

自社サイト「Prime Career」の立ち上げ



2023年11月より
業界専門の転職支援サイトを開設

優秀なエンジニアの採用戦略

採用ターゲット

エンジニア経験者

- ✓ 転職エージェントとの太いパイプによる求職者の母集団形成を強化
- ✓ リモート主体とした柔軟な就業環境やシニアや外国籍エンジニアの積極採用

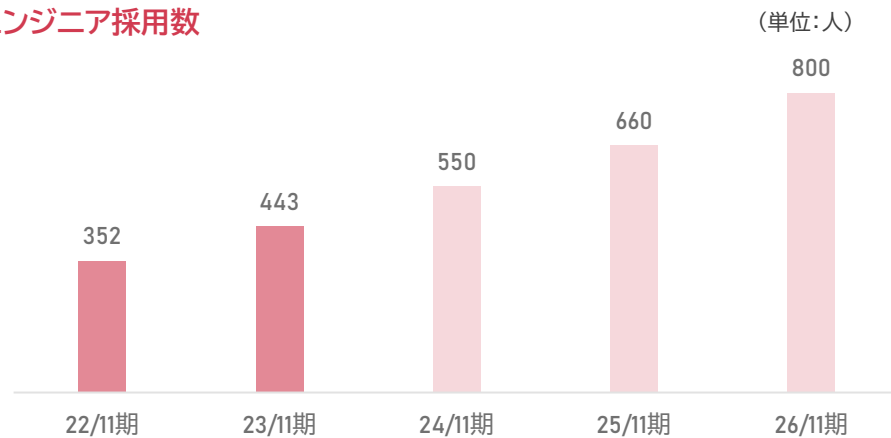
社会人経験者

- ✓ エンジニア不足の課題を解消するために、育成前提の採用を強化
- ✓ 第二新卒や文系からのジョブチェンジなどポテンシャル重視の採用

新卒

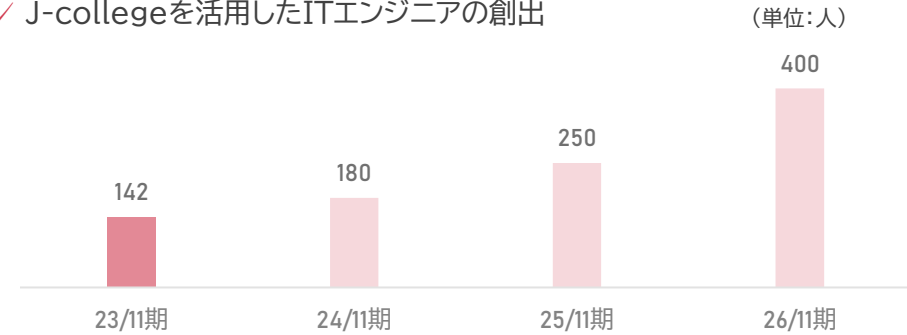
- ✓ 学校とのリレーション強化による雇用の促進
- ✓ 専門学校においてSalesforceの授業を実施し説明会誘致につなげる

エンジニア採用数



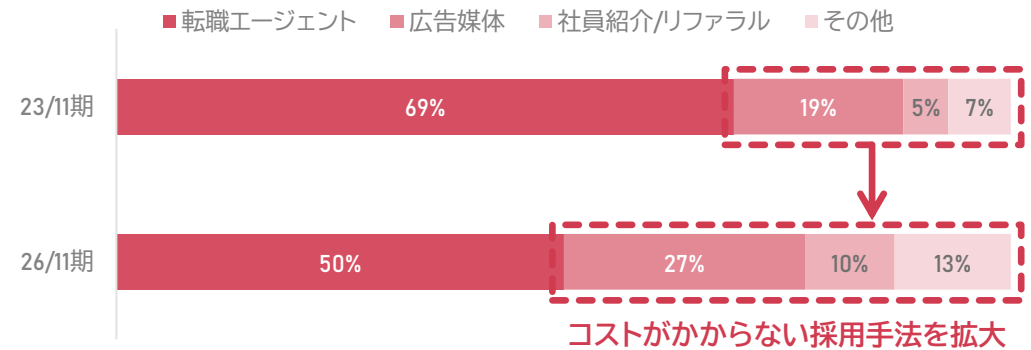
採用→育成(エンジニア創出)人数

- ✓ J-collegeを活用したITエンジニアの創出



採用手法

採用手法の構成比率



リファラル採用やSNSを活用した採用を強化することで
一人当たりの採用コストを抑制する

不足するITエンジニアの社会課題を解決する育成戦略

エンジニアの育成

- ▶ 社内ITスクール「J-college」を活用して未経験人材を戦力化する

Javaコース

習得目標 … Javaの基礎を習得し、プログラムを作成



- ✓ カリキュラム：変数、演算、配列、クラス、オブジェクト指向
- ✓ 想定アサイン先：ECサイト開発案件

C言語コース

習得目標 … C言語の基礎を習得し、プログラムを作成



- ✓ カリキュラム：演算、配列、関数、制御構文、関数、ポインタ
- ✓ 想定アサイン先：車載カメラ/ADAS案件

ネットワーク基礎コース

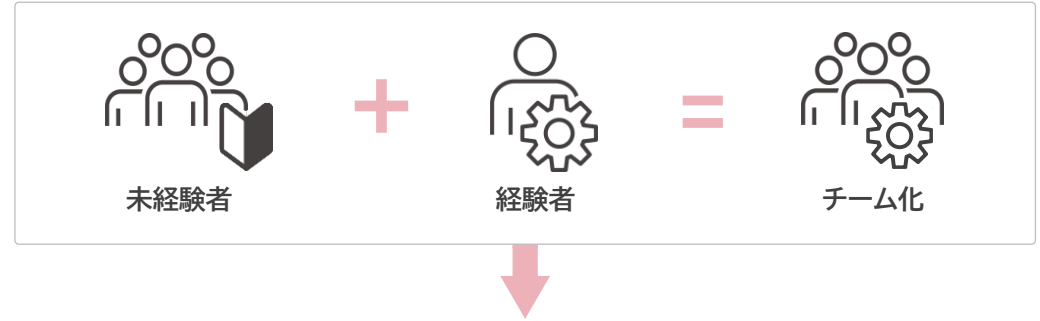
習得目標 … CCNA資格相当の知識を習得する



- ✓ カリキュラム：ネットワーク基礎/構築、ネットワーク運用の基礎
- ✓ 想定アサイン先：ネットワーク関連案件

育成人材とキャリアエンジニアのセット稼働

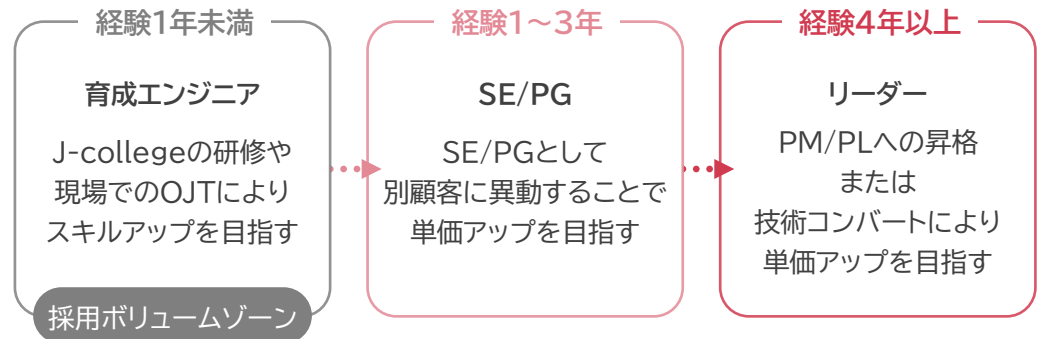
- ▶ チーム体制でのプロジェクト参画による実務経験の蓄積



——— 知識と経験を積むことで次世代のリーダーエンジニアを創出 ———

エンジニアの戦略異動

- ▶ 経験年数やスキルに応じて戦略異動させることで単価アップを図る



エンジニアの付加価値向上となる資格保有数を増やし、品質の信頼性を向上させる

Salesforce関連資格

CRM管理者 (コンサルタント)		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 112 ▶ 200
開発 (アーキテクト)		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 48 ▶ 130
マーケター (コンサルタント)		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 26 ▶ 80

JSTQB認定資格

Advanced Level		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 7 ▶ 20
Foundation Level		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 55 ▶ 120

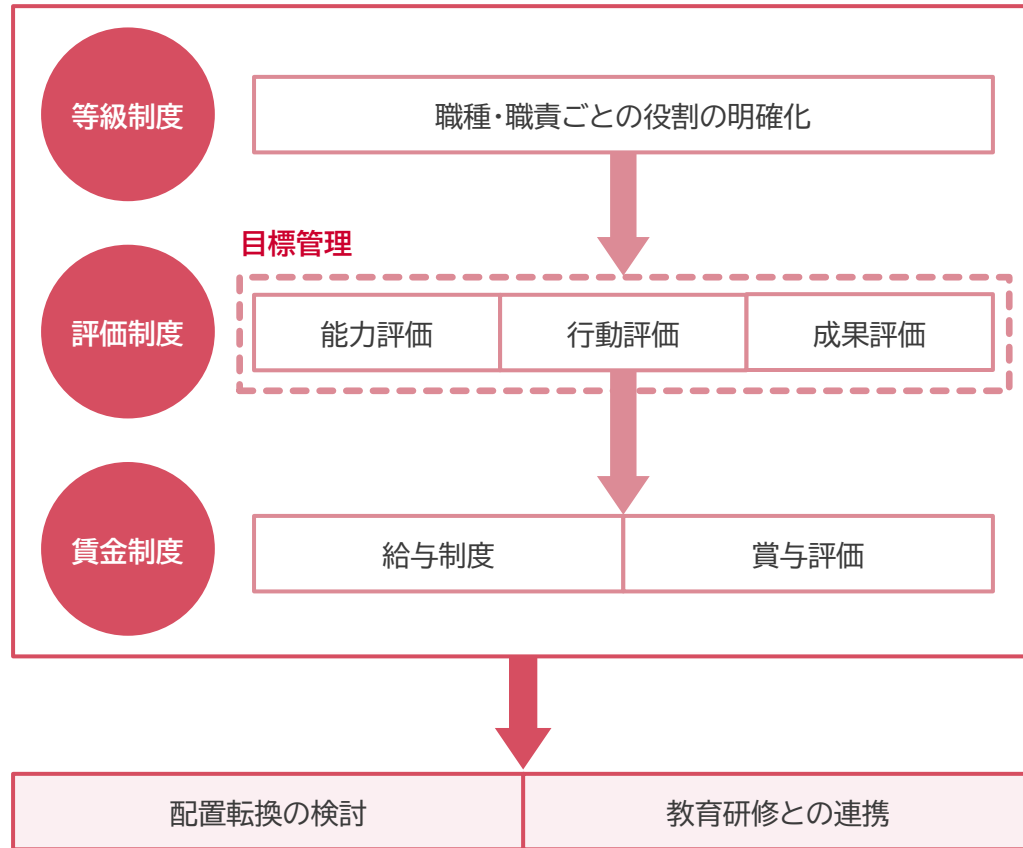
AWS関連資格

機械学習専門知識		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 1 ▶ 10
デベロッパーアソシエイト		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 6 ▶ 30
ソリューションアーキテクト アソシエイト		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 20 ▶ 60
クラウドプラクティショナー		<u>23/11期</u> <u>26/11期</u> 保有資格数 35 ▶ 100

人材価値の最大化




人事制度の継続的な見直し

▶ 配置転換や教育研修と連携した人事制度を構築する




多様性の確保

▶ 多様な人材の働き方を支援する

女性活躍推進	
	<p>女性が活躍できる職場</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業界平均以上の女性社員比率 ・業界平均以上の女性管理職比率 ・ライフステージに即した多様なキャリアコース
外国人採用	
	<p>グローバル人材の受入れ体制確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・英語力がある人材の確保 ・IR、広報資料の英語化 ・外国人の新卒採用 ・外国人の中途採用
障がい者雇用	
	<p>障がい者が働き甲斐を感じる人事制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がいの程度を考慮した人事評価 ・達成感が得られる目標設定 ・キャリアアップできる等級制度

中長期にわたる継続した企業成長を促すために積極的な投資をおこなう

人材への投資



✓ 入社時研修：3年間で約1,100人

✓ スタンバイ研修：毎月在籍数の約5%
3年間で約2,000人


※教育研修費には株式上場による調達資金を
変更無く計画通りに充当

(単位:百万円)

人材育成

	23/11期 実績	24/11期 計画	25/11期 計画	26/11期 計画
教育研修費	25	~30	~35	~50
調達資金	10	15	15	-

人材への投資



✓ 優秀人材の採用費：売上高の5%


※採用費には株式上場による調達資金を
変更無く計画通りに充当

(単位:百万円)

人材採用

	23/11期 実績	24/11期 計画	25/11期 計画	26/11期 計画
採用費	399	~590	~750	~1,000
調達資金	35	40	45	-

設備への投資




✓ 事業所の開設：年間2拠点の事業所を新設

※事業所開設に掛かる費用には株式上場による
調達資金を含まない

新事業所の開設

規模拡大への投資

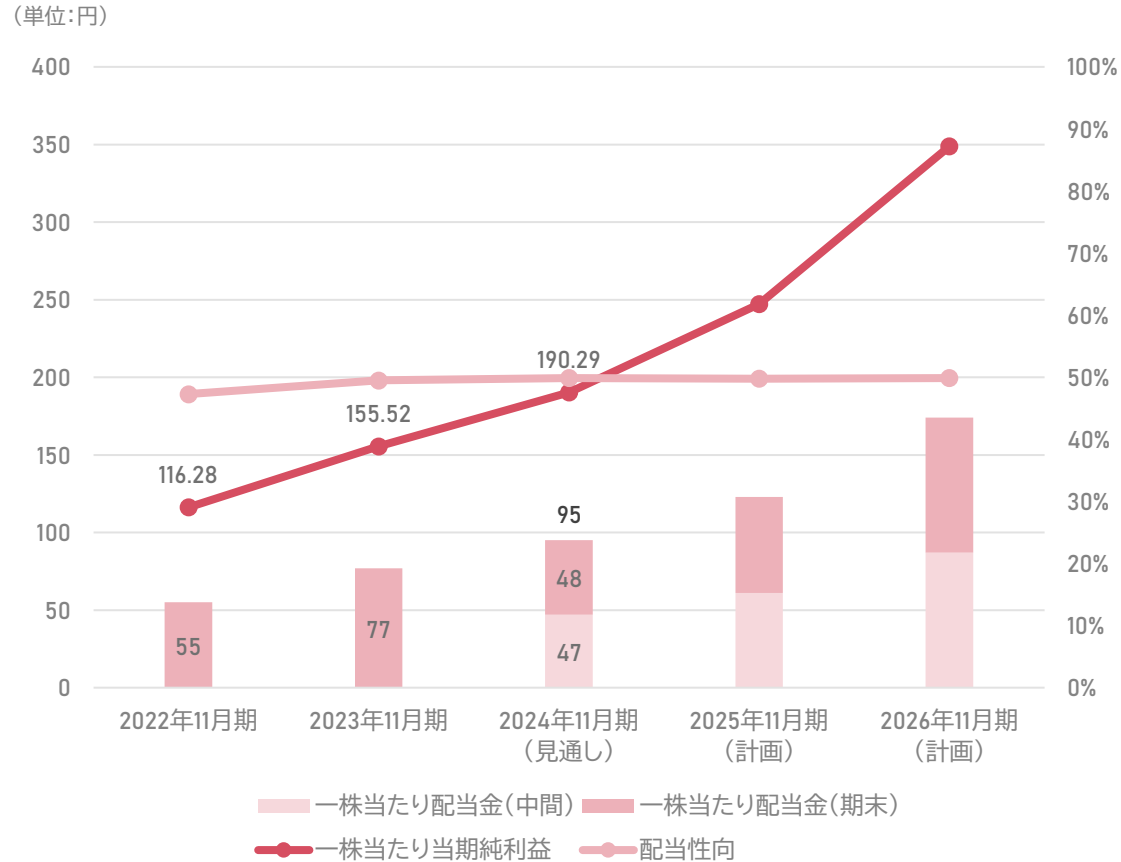


✓ 戦略的M&Aの推進：数億円~数十億円の投資

※M&Aに掛かる費用には株式上場による調達資金を含まない

M&A

持続的な利益成長と当期純利益の50%を目標とする配当性向の堅持により、継続的に每期増配することを目指す



配当金・配当性向

配当金

株主の皆様への利益還元の機会を充実させることを目的として、2024年11月期より中間配当を実施する

配当性向

利益配分に関する基本方針に基づき、当期純利益の50%を目標とする

Appendix

Company Overview

会社概要



代表取締役 会長兼社長 西川 三郎

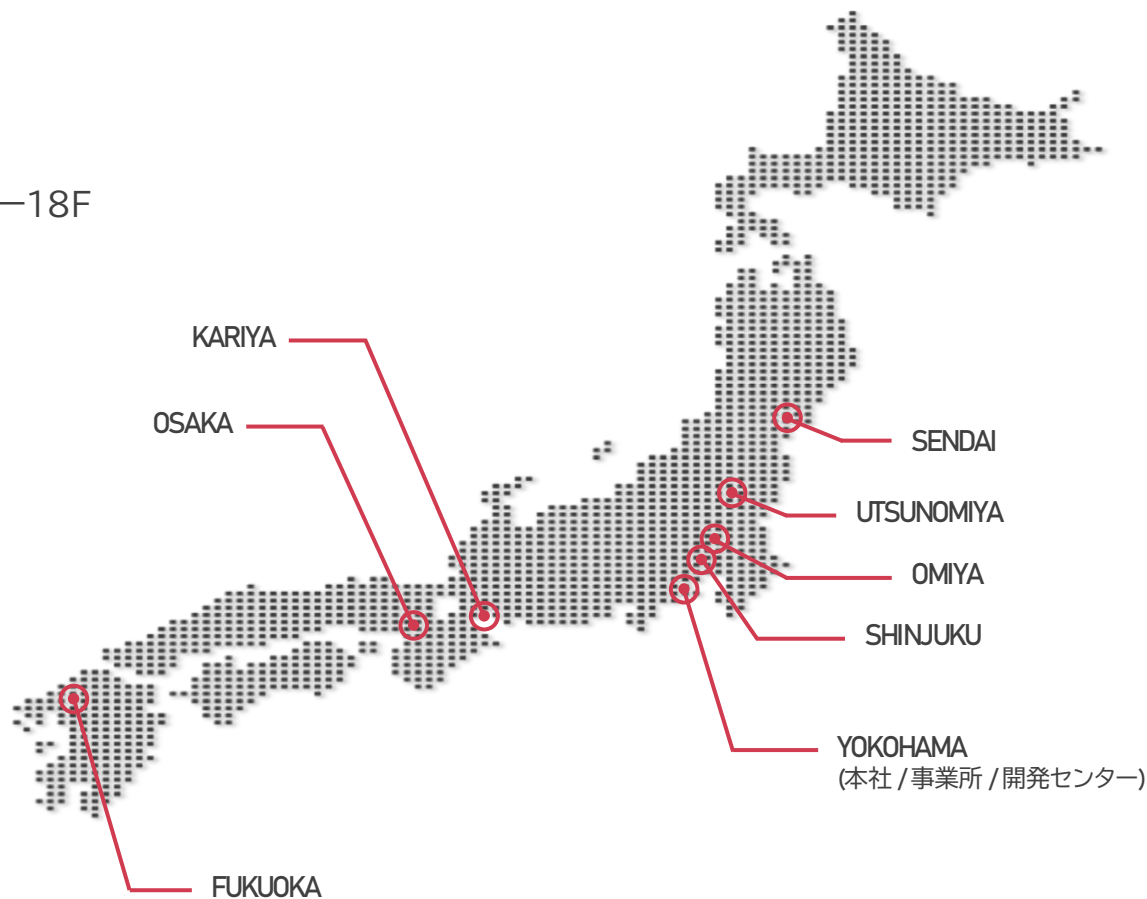
最終学歴	慶應義塾大学 法学部 法律学科 卒業
1973年4月	千代田生命保険相互会社 (現ジブラルタ生命保険株式会社)入社
1991年10月	東京マシナリー株式会社 (現TMCシステム株式会社)入社
1992年10月	同社 代表取締役専務
1999年12月	当社設立、代表取締役社長
2018年12月	当社代表取締役会長
2021年10月	当社代表取締役会長兼社長(現在)

先端テクノロジーで 日本の明日に新たな価値を提供する

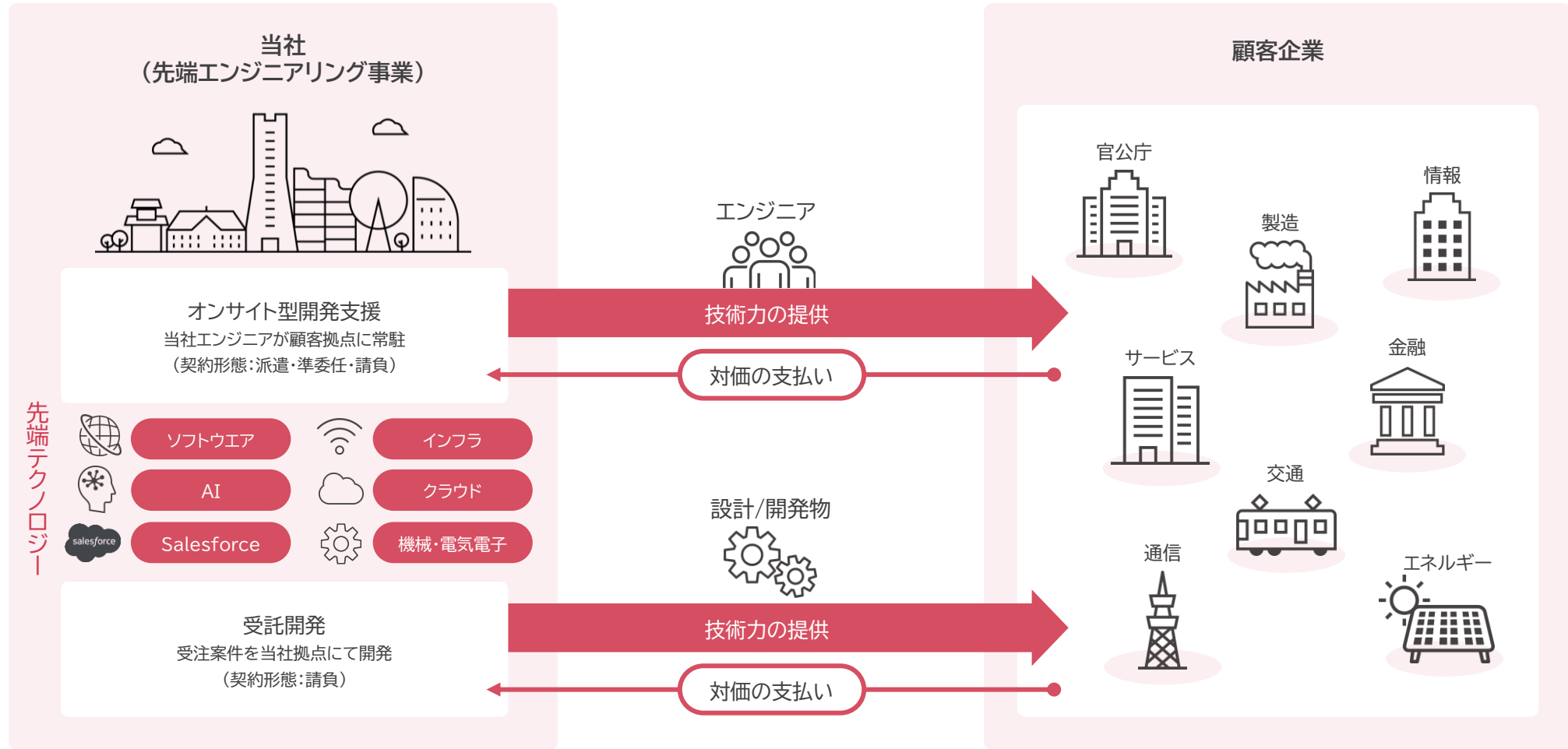
私たちは創業以来、加速するテクノロジーの進化に挑戦し続けてきました。
AI・IoT・クラウドをはじめとした先端テクノロジーの活用が進む中で、
変化に順応するだけでなく新たなニーズを見い出すことで、
より付加価値の高いサービスを提供できる、選ばれ続ける会社を目指します。



社名	ジャパニース株式会社
代表者	代表取締役会長兼社長 西川 三郎
設立	1999年12月22日
資本金	2,000万円
本社所在地	神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 横浜ランドマークタワー18F
社員数	1,701名(2023年11月末現在)
事業内容	先端エンジニアリング事業(オンサイト型開発支援・受託開発)
役員構成	代表取締役会長 兼 社長 西川 三郎 専務取締役 松島 亮太 常務取締役 西川 明宏 取締役 村上 信一 取締役(社外) 大澤 英俊 取締役(社外) 齊藤 道子 監査役 吉野 純一 監査役(社外) 長清 達矢 監査役(社外) 作野 周平

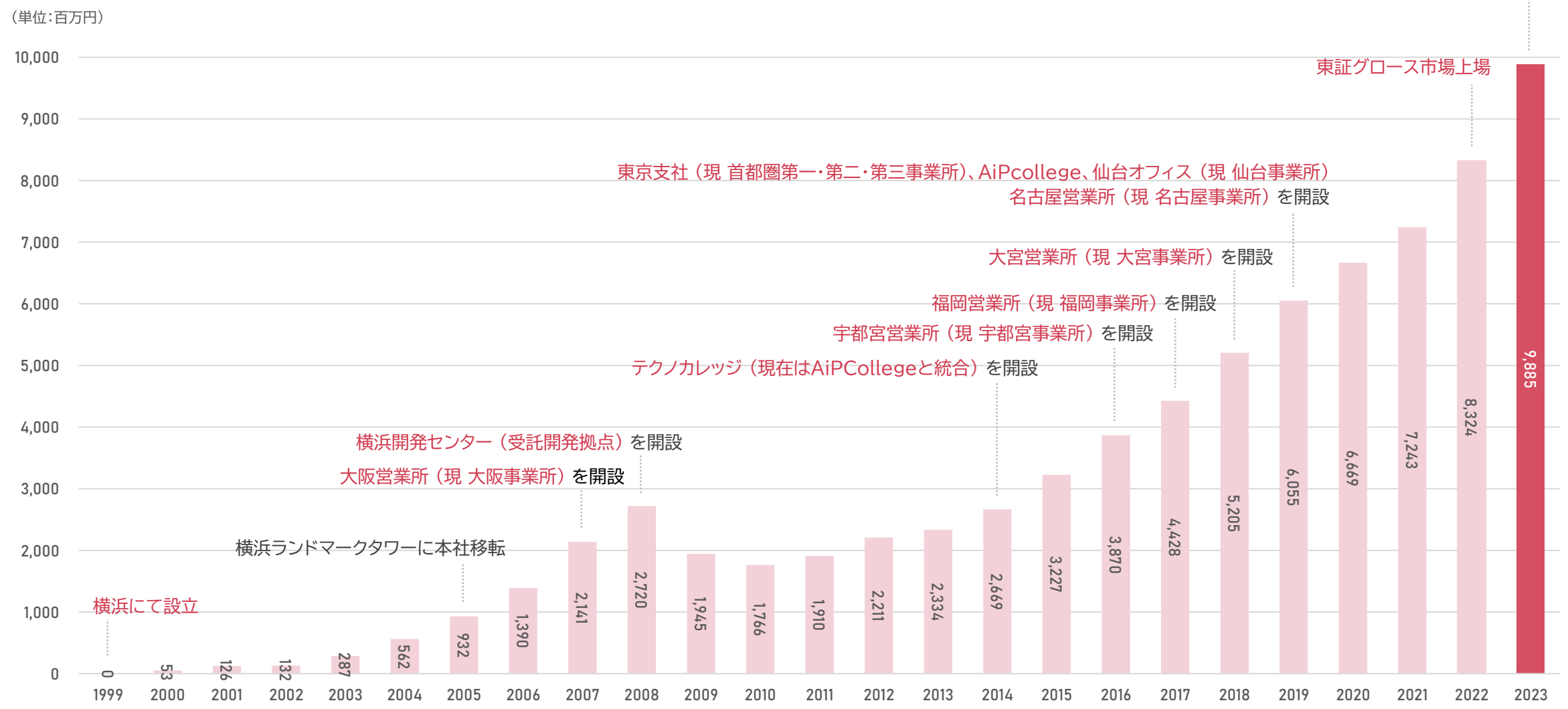


先端テクノロジーが必要な市場に対して専門性の高い技術を提供する「先端エンジニアリング事業」を展開



リーマンショックから売上高 **5倍超** の成長力

J-collegeを開設



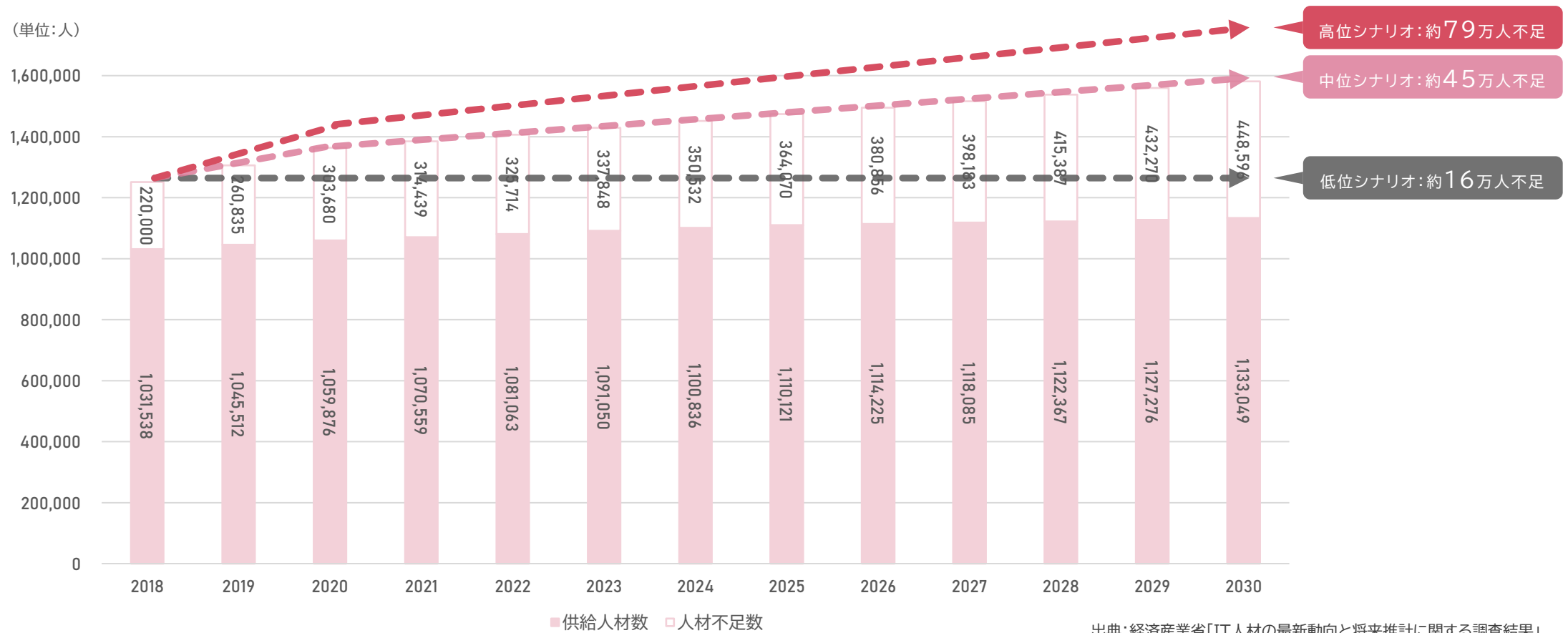
Appendix

Market Trend

市場動向

IT人材はますます不足すると予測されているため、当社サービスへの需要拡大が期待される

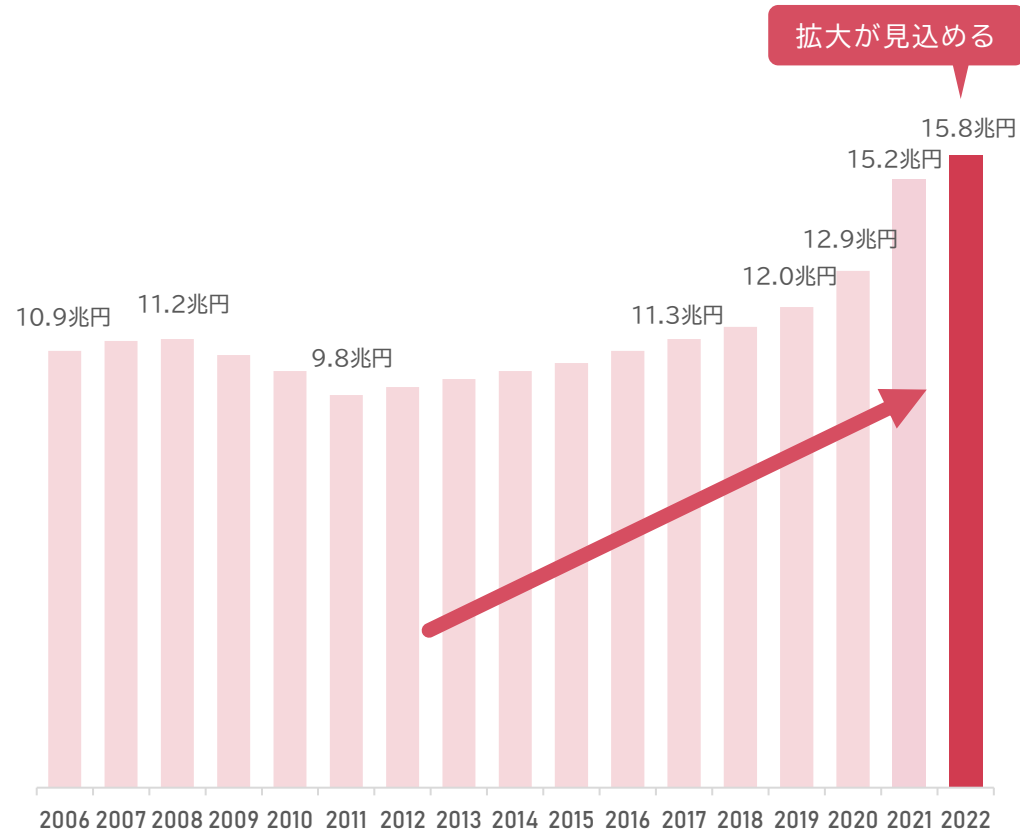
IT人材供給推移



出典: 経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」

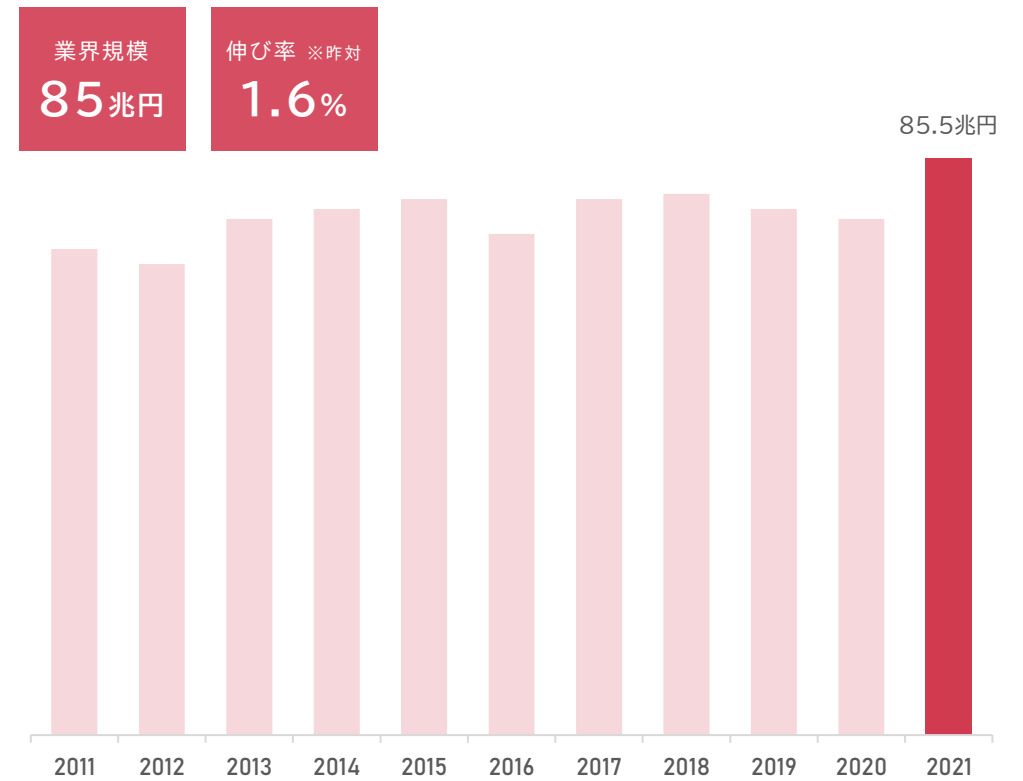
IT業界は企業のDXやテレワークにより更なるIT需要が見込まれ、製造メーカーは半導体と電子部品が急伸び回復傾向にある

情報サービス業の売上高の推移



出典: 経済産業省、グラフは業界動向リサーチが作成

電気機器業界の過去11年間の業界規模の推移



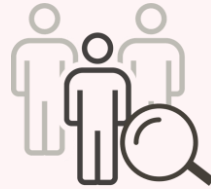
出典: 経済産業省、主要対象企業245社の売上高の合計

Appendix

Features and Strengths

特徴と強み

1 採用力



▶ 高い競争力を有するエンジニア採用

2 教育体制



▶ 資格取得やスキルアップにつながる制度を設置

3 広範かつ高度な技術ラインナップ



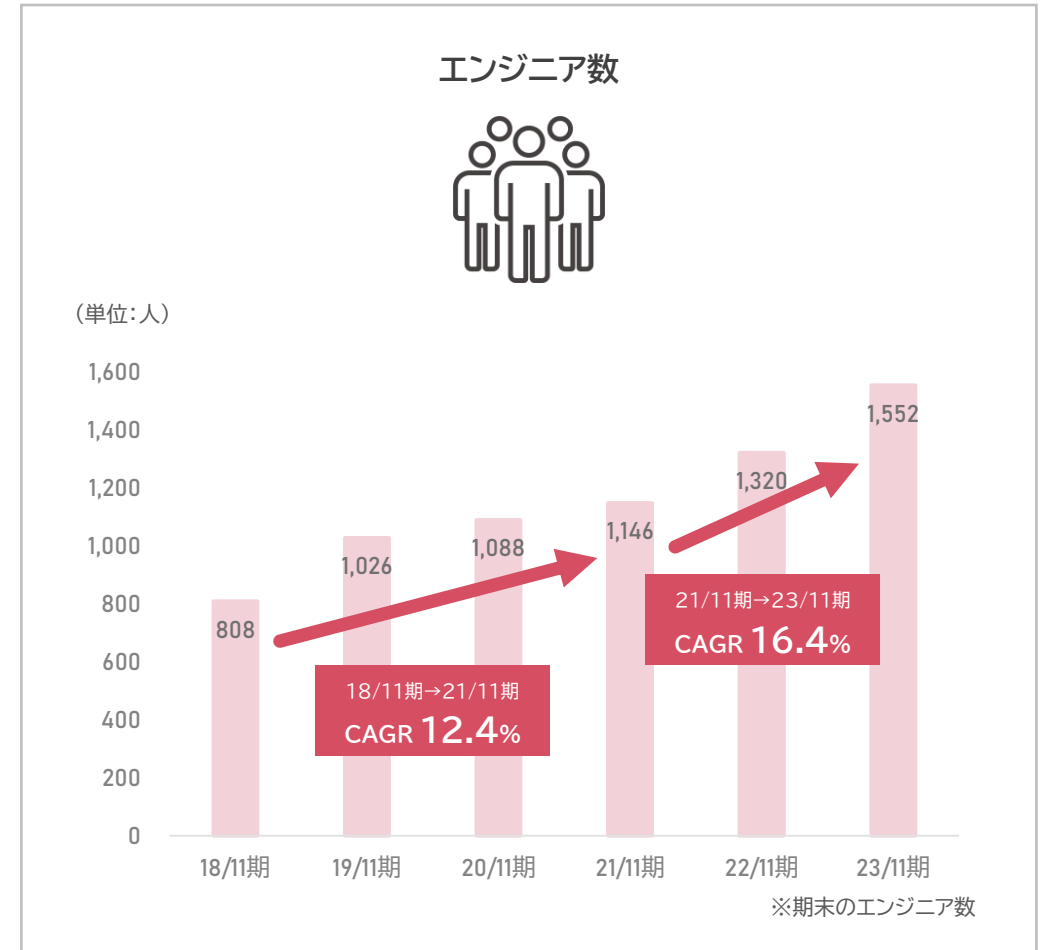
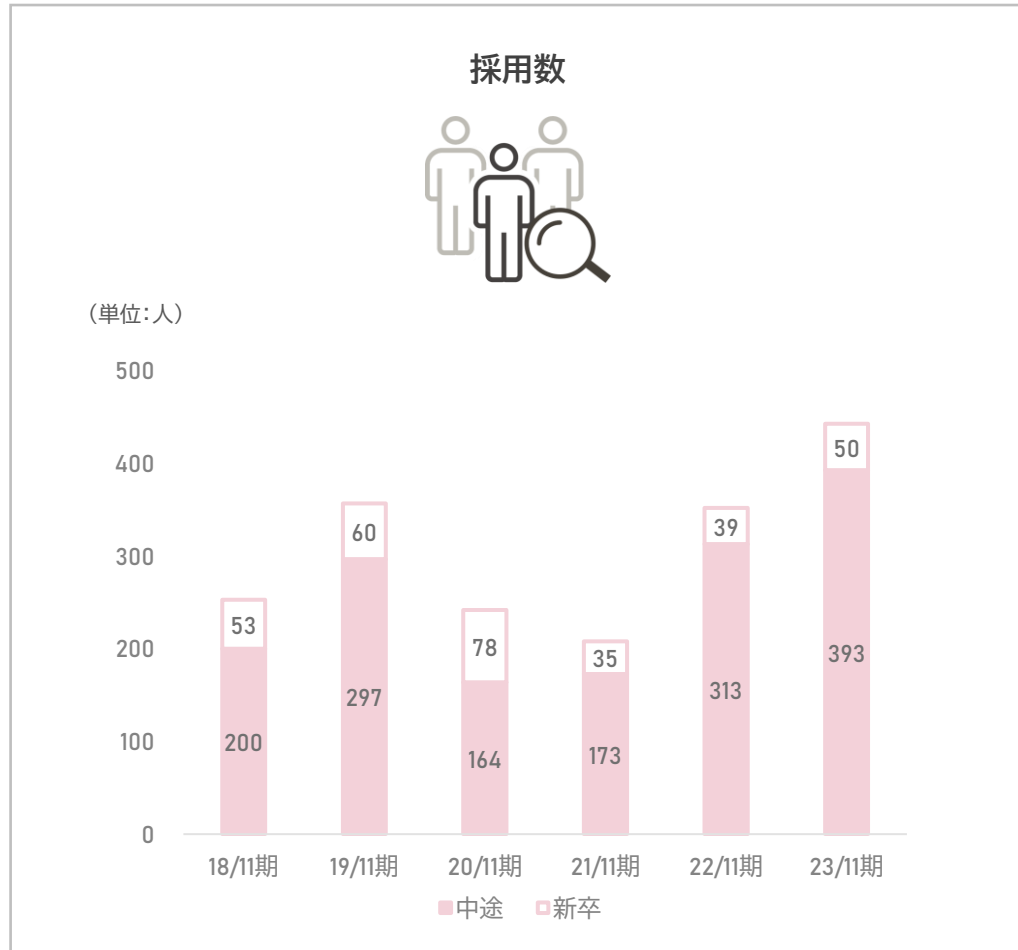
▶ 各分野に特化したエンジニアを多数保有

4 強固な顧客基盤



▶ 上場企業を中心とした安定した顧客基盤

スキルのあるエンジニア採用に加えて、J-collegeの開設に伴いエンジニア創出の取り組みを開始したことで全社のエンジニア数が増加



J-collegeにおいてソフトウェア開発やインフラのネットワークの研修を中心に、全国のエンジニア育成を実施

2023年7月に研修センターを開設、育成人材の創出と技術コンバートの取り組みを加速

スクール情報

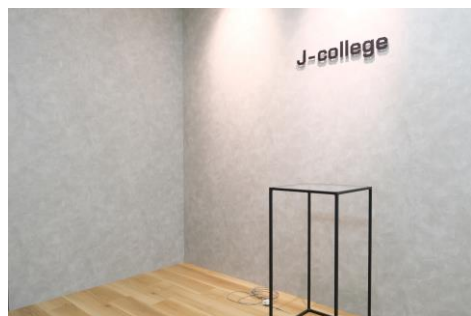
名称 J-college

開設日 2023年7月1日

所在地 神奈川県川崎市川崎区



エントランス



✓ 教室3部屋、オンライン教育用スペースに加え面接ブースも複数設置

教室



▶ オンライン教育の拡充



- ✓ 地方拠点で未経験者を採用しエンジニアとして育成
- ✓ 首都圏の受講生が教室の定員以上になった場合に活用

コース一覧

C言語コース

習得目標 … C言語の基礎を習得し、プログラムを作成



- ✓ カリキュラム：演算、配列、関数、制御構文、関数、ポインタ
- ✓ 想定アサイン先：車載カメラ/ADAS案件

Javaコース

習得目標 … Javaの基礎を習得し、プログラムを作成



- ✓ カリキュラム：変数、演算、配列、クラス、オブジェクト指向
- ✓ 想定アサイン先：ECサイト開発案件

ネットワーク基礎コース

習得目標 … CCNA資格相当の知識を習得する



- ✓ カリキュラム：ネットワーク基礎/構築、ネットワーク運用の基礎
- ✓ 想定アサイン先：ネットワーク関連案件

各種資格保有者が多数在籍し、顧客に対し質の高いサービスを提供

エンジニアの保有資格一覧(2023年11月現在)

<p>情報処理技術者試験 (306人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・応用情報技術者 ・基本情報技術者 ・データベーススペシャリスト ・ネットワークスペシャリスト ・エンベデッドシステムスペシャリスト ・情報セキュリティマネジメント ・情報処理安全確保支援士
<p>ベンダー認定資格 (540人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・Salesforce認定資格 ・Cisco認定資格 ・JSTQB認定テスト技術者資格  ISTQB Platinum Partner認定 ・Oracle認定資格 ・Microsoft認定資格 ・AWS認定資格  AWS セレクトティアサービスパートナー認定
<p>その他資格 (445人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・LinuC(旧:LPIC) ・Python3エンジニア認定基礎試験 ・Python 3 エンジニア認定データ分析試験 ・G検定 ・E資格 ・統計検定 ・情報処理検定 ・3次元CAD利用技術者試験 ・電気主任技術者 ・デジタル技術検定 その他

※赤字は当社の「マスター資格」として設定している資格

広範かつ高度な技術に対応できるよう各分野に特化したエンジニアを保有

先端テクノロジー領域

新規領域



CRM

- ・システム導入/移行支援
- ・機能追加/カスタマイズ
- ・他システム連携作業
- ・システム運用/保守



クラウド

- ・AWS環境の設計/構築
- ・Azure環境の設計/構築
- ・GCP環境の設計/構築
- ・クラウド移行支援



その他

- ・化学の検査/分析/測定など
- ・バイオの細胞実験/遺伝子実験など
- ・自然言語処理による研究/分析
- ・画像処理による点検/分析

既存領域



ソフトウェア

- ・Webシステムの開発
- ・Webアプリケーションの開発
- ・業務系システムの開発
- ・金融系システムの開発
- ・公的機関システムの開発
- ・ソフトウェア評価



インフラ

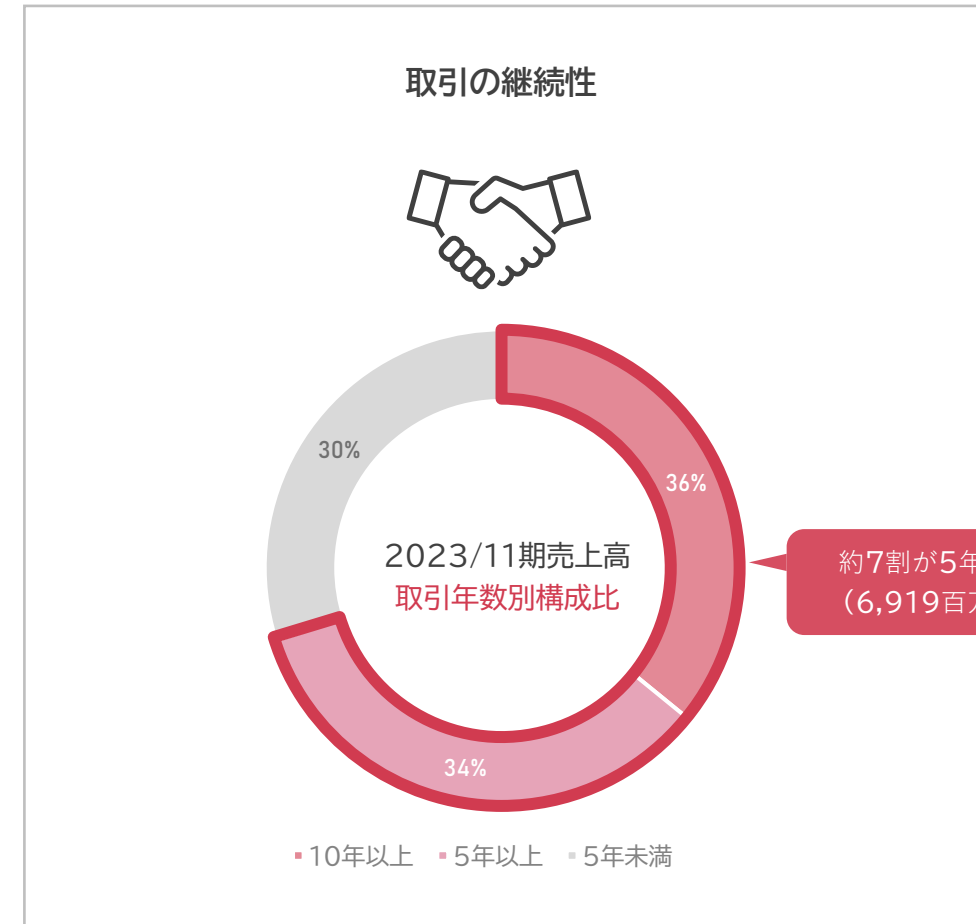
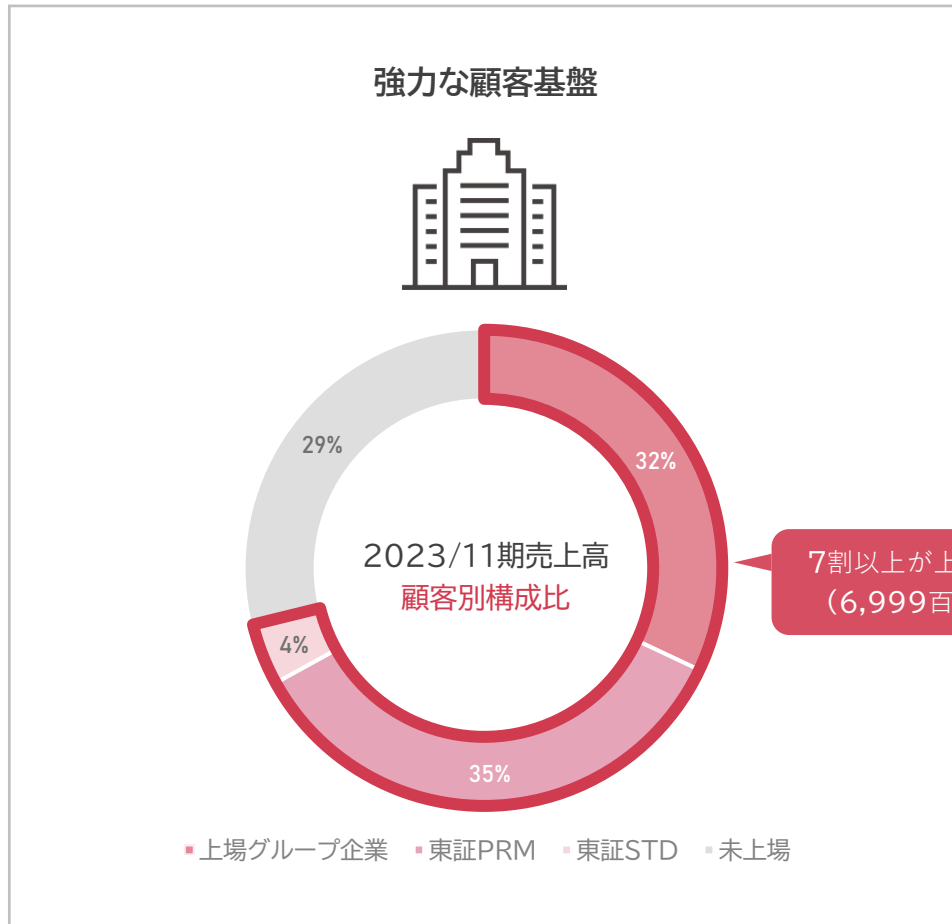
- ・ネットワークの設計/構築
- ・サーバーの設計/構築
- ・仮想基盤の構築/運用
- ・システム運用/保守
- ・セキュリティ対応



機械・電気

- ・自動車/車載機器の設計
- ・OA機器の設計
- ・デジタル機器の設計
- ・CAE解析
- ・生産技術
- ・EMC試験

新規顧客との取引が伸長している一方で、上場企業を中心とした既存顧客との安定した取引が継続している



本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これら将来の見通しに関する記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されています。

これらの記述は、将来の結果や業績を保証するものではありません。このような将来予測に関する記述には、必ずしも既知および未知のリスクや不確実性が含まれており、その結果、将来の実際の業績や財務状況は、将来予想に関する記述によって明示的または黙示的に示された将来の業績や結果の予測とは大きく異なる可能性があります。

上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内および国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限られるものではありません。

また、当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいており、当社はそのような一般に公開されている情報の正確性や適切性を検証しておらず、保証しておりません。