



中山 克成 代表取締役社長

ベース株式会社(4481)



企業情報

市場	東証プライム市場
業種	情報・通信
代表者	中山 克成
所在地	東京都千代田区外神田 4-14-1 秋葉原 UDX8 階
決算月	12月
HP	https://www.basenet.co.jp/

株式情報

株価	発行済株式数(期末)	時価総額	ROE(実)	売買単位	
3,510円	18,770,400株	65,884百万円	30.5%	100株	
DPS(予)	配当利回り(予)	EPS(予)	PER(予)	BPS(実)	PBR(実)
102.00	2.9%	206.57円	17.0倍	647.22円	5.4倍

*株価は3/28終値。各数値は2023年12月期決算短信より。

業績推移

決算期	売上高	営業利益	経常利益	当期純利益	EPS	DPS
2020年12月	12,400	2,438	2,423	1,743	97.87	60.00
2021年12月	13,293	3,001	3,004	2,126	118.72	80.00
2022年12月	17,045	3,910	3,931	2,726	150.90	-
2023年12月	18,708	4,702	4,692	3,433	187.61	92.00
2024年12月(予)	22,359	5,642	5,642	3,877	206.57	102.00

* 予想は会社予想。単位:百万円、円。2020年6月10日付で1:3の株式分割を実施。2021年12月期の配当には記念配当10.00円を含む。2022年10月1日付で1:2の株式分割を実施。22年12月期については株式分割の実施により単純合計ができないため表示していない。EPSは株式分割を考慮し遡及して調整。DPSは調整していない。

ベース(株)の2023年12月期決算概要、2024年12月期業績予想などについてお伝えします。

目次

[今回のポイント](#)

[1. 会社概要](#)

[2. 2023年12月期決算概要](#)

[3. 2024年12月期業績予想](#)

[4. 今後の注目点](#)

[<参考:コーポレート・ガバナンスについて>](#)

今回のポイント

- 23年12月期の売上高は前期比9.8%増の187億8百万円、増収も予想を下回った。事業環境は引き続き好調ながら、営業・受注の主体を役員から部長にシフトした結果、属人的な営業経験のバラツキもあり、受注に苦戦した。第2四半期の受注に苦戦したが、下期にかけて回復に向かった。営業利益は同20.2%増の47億2百万円で、ほぼ予想通り。採用活動強化、新卒採用増加などで販管費も同12.2%増加したが、増収・粗利増加で吸収した。年間配当は従来予想の88円/株を修正し、92円/株とした。
- 24年12月期は、売上高223億59百万円(前期比19.5%増)、営業利益56億42百万円(同20.0%増)を予想。売上高営業利益率は上期低下も通期では前期比0.1ポイント改善する見込み。引き続き良好な事業環境の下、主要顧客3社との取引の安定かつ更なる深耕を継続するほか、第5・第6の柱構築に向け、大手SIer数社との取引を拡大させることで、年率20%の成長を持続させる計画。配当は前期比10円/株増の102円/株を予想。予想配当性向は49.4%。
- 良好な事業環境に加え、受託開発領域にコアコンピタンスを集中させる戦略により、今期も20%の利益成長を見込んでいる。前期は営業の主導を役員から部長にシフトするに際し、やや苦戦したようだが、営業力のブラッシュアップも進んでいるようだ。SEのマルチタレント化など、引き続き人的資本強化の取組、進捗に注目していきたい。

1. 会社概要

「お客様に対して常に新しい価値を提供し続ける」ことを使命とし、同社及び子会社 2 社により主にシステムの受託開発を行っている。流行の移り変わりに左右されないベース(基礎)の部分である「モノづくり」と「運用保守」にフォーカスしている。

日本人と中国人の従業員数を一般職・管理職共に 50:50 とする「日中人材バランス 50:50」モデルが生み出すシナジー効果、技術力、高品質、人材採用力・動員力などが競争優位性である。

【1-1. 沿革】

中国・上海生まれで、エンジニアとして勤務していた中山 克成氏(現 同社代表取締役社長)は、学生時代から中国の外の世界に大いに興味を持ち、自身の知識を大いに広げ、将来は自ら起業したいとの想いを胸に 1987 年、30 歳の時に来日。日本のシステム開発企業に就職した。

言葉の壁や日中間の習慣の違いなどに苦労しながらもエンジニアとしての知識・経験を着実に積み重ね、来日から 10 年後の 1997 年、厳しい経済環境ではあったが、日本でも PC が急速に普及し、大きな波に乗るチャンスと見て、計画通り、起業。4 名でベース株式会社を設立した。

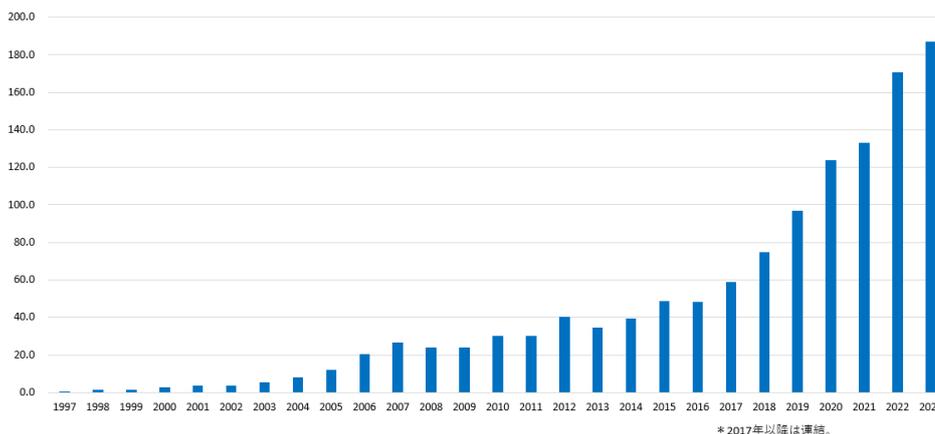
前職時から富士通株式会社の案件を担当していた中山氏は、その能力について富士通の担当者から高い評価を得ていたため、同社設立時の 1997 年から前社経由で富士通との取引を開始した。その後も信頼と実績を積み重ねて 2000 年には直接取引するまでに至った。富士通は開発力、機動力など同社の競争優位性を評価し、2003 年にはコアパートナーに認定するほか、一段と関係を深めるべく出資も行った。

富士通との関係強化により業界における同社の評価は一段と向上し、その後、みずほ証券株式会社(2002 年)、株式会社野村総合研究所(2013 年)、株式会社エヌ・ティ・ティ・データ(2017 年)など、日本を代表する有力企業との直接取引が始まる。

「日中人材バランス 50:50」をベースにした「モノづくりにこだわる開発力」を武器に着実に業容は拡大し、創業 20 年目にあたる 2017 年からは更に成長スピードが加速。2019 年 12 月に創業時から目標としていた株式上場を果たし(東証 2 部)、1 年後の 2020 年 12 月には東証 1 部にステップアップした。2022 年 4 月、市場再編に伴い東証プライム市場に移行した。

なお、1997 年の創業以来、一度も損失を計上したことが無い。

売上高の推移 (単位: 億円)



【1-2. 企業理念】

以下の使命、経営理念を掲げている。

* 使命

「お客様に対して常に新しい価値を提供し続ける」

* 経営理念

相互尊重	関わる全ての人と互いに尊重しあうことが、私たちの原点です
誠心誠意	どのような仕事でも誠心誠意対応することが、私たちの精神です
ベストを尽くす	いかなる場面でもベストを尽くすことが、私たちの約束です

【1-3. 事業内容】

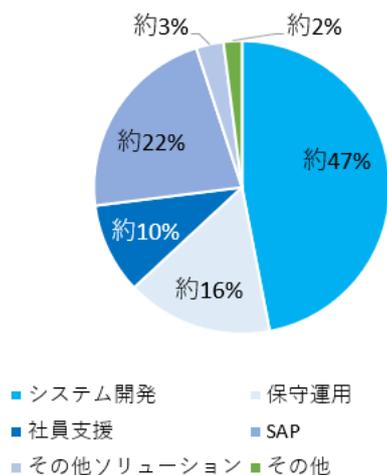
(1) サービスライン

報告セグメントはソフトウェア受託開発事業の単一事業。

事業のサービスラインは「システム開発(約73%)」「ソリューション(約25%)」「その他(約2%)」の3つ。

「システム開発事業」は「システム開発」「保守運用」「社員支援」で、「ソリューション事業」は「SAP」「その他ソリューション」で構成されている。

売上高構成(23年12月期、単体)



① システム開発事業

◎ システム開発

主に金融・流通・製造分野におけるオープン系システム開発(技術的な仕様が公開されているOS、サーバーやソフトウェアを組み合わせて構築されたシステム開発)を行っている。

主として証券、銀行、クレジットカード会社など金融系のシステム開発に実績がある。

要件定義、基本設計、詳細設計、プログラム設計、プログラミング、各種テスト、移行・リリース作業、サービス開始後の運用保守をトータルでサービスを提供している。

「プロジェクト管理の徹底」「品質管理の専門部署による第三者チェック」「PDCAサイクルの徹底」といった組織的な品質強化を図り、顧客に安心を提供している。

また、日本人技術者と中国人技術者が協働する態勢を整えている。

総じて、日本人技術者は仕様理解力や、管理と品質に対する意識の高さを持ち、中国人技術者は高い技術力と積極的な技術習得意欲を持つなど、日本人技術者と中国人技術者には、それぞれの長所があると同社では考えている。

国民性やそれぞれの国の文化に由来する両者の長所を十分に活かし、短所はお互いが補うことで、より高いレベルのサービス提供を目指している。

◎ 運用保守

顧客の新規システム又は既存システムの運用保守を行っている。

主に顧客の情報システム部門やヘルプデスク部門に常駐して行うなど、顧客の安心感を最優先に考えたサービスを提供している。顧客の業務知識習得など教育を充実させ、技術以外のスキルの向上にも力を入れているほか、開発に参加した技術者をメンバーとして配置することで、顧客の要望にタイムリーに応えられる体制を構築している。これによって、顧客の体制変更や新商品の追加、業務フローの変更等に合わせ、システム対応、機能拡張及び利便性・操作性の向上等、当該システム及び周辺システムで生じるさまざまなシステム開発を継続的に行い、顧客にとって安心かつスピーディーな対応を実現している。

また、システム維持管理では、自社開発の工数管理システム「b.mat」(案件ごとに実工数を集計し、稼働状況を可視化するシステム)を活用し、各チームの作業量を把握の上、余剰リソースを他チームに配分するなどリソースの有効活用及びコストダウンへと繋げている。これにより、顧客における時期や部署ごとに作業量のバラツキを減少させ、リソースの効率的な活用を図っている。

◎社員支援

システム開発に付随し、顧客先への人員派遣を行っている。

同業務では、顧客と同一目線に立ち、システムの企画段階や、エンドユーザとの要件調整、プロジェクトマネジメント、課題改善活動などに携わっている。

ベースが担当するシステム開発や運用保守の案件では、顧客側に立つ同社の派遣社員と同社のシステム開発メンバーが連携することで、要件やシステムに関する理解を深めることができ、より安全かつ効率的な開発作業が可能である。

②ソリューション事業

◎SAP、その他ソリューション

主に ERP 関連のソリューションを対象とし、その中でも高いシェアを占める SAP SE の製品を中心に、ERP、CRM、BASIS の 3 領域でサービス提供を行っている。

また、SAP SE 以外で今後拡大が見込まれるその他ソリューション製品についてもサービス提供を行っている。

これまでの ERP 関連サービスでの経験・ノウハウを活かし、新規導入案件やアップグレード、マイグレーション案件において、導入コンサルティングから開発・運用保守まで幅広く対応している。

(2)主要顧客

沿革で触れたように、1997 年の創業 3 年後の 2000 年に富士通株式会社と直接取引を開始して以来、同社と強固な関係を構築しているほか、2002 年にはみずほ証券との直接取引をスタートさせている。

同社の主要顧客は、富士通グループ、みずほ証券、NRI グループ、NTTD グループの 4 社で、これを 4 本柱と称している。

みずほ証券を除く 3 社は大手 S1er で、現在、その 3 社以外の大手 S1er 複数社(グループ)とも取引を順調に拡大しており、第 5 第 6 の柱候補となっている。

2023 年 12 月期の主要上位 4 顧客向け売上高構成比は約 5 割。顧客の選択と集中は、【1-4. 特長・強み】で後述するように同社に様々なメリットをもたらしている。

顧客名	売上高	構成比
富士通株式会社	3,932	21.0%
株式会社野村総合研究所	2,249	12.0%
みずほ証券株式会社	1,982	10.6%
株式会社 NTT データ グローバルソリューションズ	1,241	6.6%
合計	9,404	50.2%
23/12 期売上高	18,708	100.0%

* 同社有価証券報告書より

【1-4. 特長・強み】

同社の特長・強み、競争優位性とその源泉は、以下のような点にある。

(1)「日中人材バランス 50:50」

同社では日本人と中国人の従業員数を一般職・管理職共に 50:50 としている。

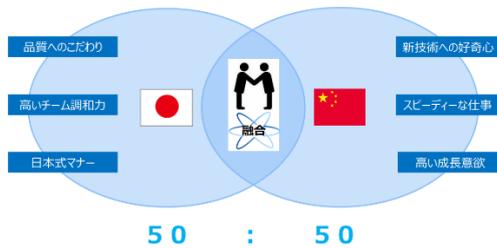
このビジネスモデルが以下のような特長・強みを生み出しており、まさに競争優位性の源泉となっている。

①日本人と中国人の互いの長所を活かしたシナジー効果

日本人の長所は、品質へのこだわり、高いチーム調和能力、日本式マナーの理解等。一方、中国人の長所は、新技術への好奇心、スピーディーな仕事、高い成長意欲等である。

両者が補完、刺激しあうことが、自律的な成長に繋がり、高い付加価値を創造している。

日本人と中国人の互いの長所を活かしたシナジー効果を発揮



(同社資料より)

②技術力と高品質

中山社長はじめ創業者が中国出身のITエンジニアであることから、中国のエンジニアや有名大学と強いパイプがあり、高度な技術力を有する優秀な人材を獲得することができ、上記シナジー効果を通じ、日本人エンジニアもレベルアップする。

また、大手クライアントの案件を手掛けることで顧客を通じて先端的なグローバルソリューションをキャッチアップし、早期の人材育成で、一流ソリューションを提供することができる。加えて、常時100種類以上のカリキュラムを用意しており、社員のスキルアップをサポートしている。こうした先端技術の取り込みは、新たな受注獲得にもつながっている。

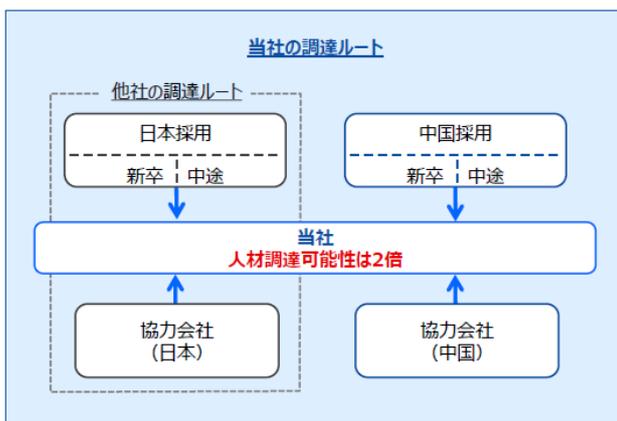
また、高い技術力を用いた開発においても、日本人の品質へのこだわりを活かしたプロジェクトマネジメントにより、高品質を実現している。

③人材調達力・機動力

日中両ルートによる新卒・中途採用を行っている。従業員数は372人(2016年12月末、非連結)から1,134人(2023年12月末、連結)となり、IPO当初に目標としていた1,000人体制を達成した。今後も毎年100人以上の純増体制を継続する予定で、早期の1,500人超体制構築を目指す。加えて、同社の場合、日本にある中国系協力会社を通じた人材調達も可能であり、同社の人材調達力は通常の2倍。

こうして採用したエンジニアを案件ごとに機動的に動員できる点も大きな強みである。

日本人・中国人 双方が集まる仕組み



(同社資料より)

(2)圧倒的なエンジニア比率

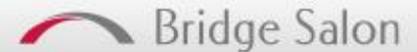
全社員に占めるエンジニア比率は95%。間接部門・間接コストを最小限に抑えながら、稼働人員を最大化することで、高い収益性を実現している。

部長・執行役員まで案件に参画しており、大多数の社員がプロフィット・センターである。また、全社的な要員調整による非稼働要員の削減を図っているほか、管理部門・営業部門のコストを最小化している。

(3)超大手SIer等を主要顧客とする選択と集中

主要顧客は富士通を始めとした大手企業に絞り込んでいる。以下の理由により、効率的に十分な受注を確保することができる。

BRIDGE REPORT



- * 顧客を絞り込むことで、限られた人数でも部長クラスの常駐が可能である。
- * 顧客自体の受注規模が大きく、受注分野も広いため、顧客内での案件開拓余地が大きい。そのため、案件と案件の間のアイドルタイムも極めて短く、高利益率に寄与している。
- * 既の実績のある組織をコピーし、既存顧客内での横展開を図り新規受注を拡大していく。既に受注を行っている部門における未受注案件に加え、まだ取引を行っていない部門の開拓を図り、顧客1社当たりの売上を拡大する。顧客1社当たりの受注拡大余地は十二分に大きい。

(4)徹底した現場主義

徹底した現場主義により機動的な受注を実現している。

通常、案件の受注可否を決定するには本社におけるシステム部門・営業部門・管理部門の全部門の決裁が終了後、正式に受注決定を顧客に伝えることとなる。

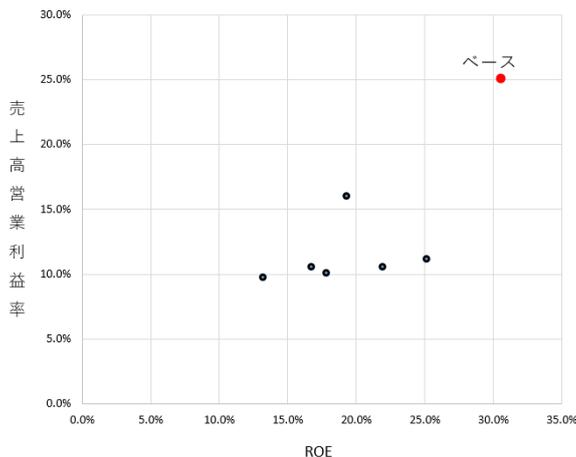
これに対し同社では、顧客先に常駐した現場の状況を熟知したチームのヘッドである部長が決裁権を有しているため、迅速な決定が可能である。

この迅速な意思決定によって機会損失を防止しているほか、現場担当者が受注するためトラブル案件を抑制することができる。また、顧客に安心感を与え、効果的な営業の実現にも繋がっている。

(5)高い利益率

創業以来、高生産性を重視している同社は、上記のような、間接部門・間接コストの最小化、顧客の選択と集中、徹底した現場主義といった施策により高い利益率を実現。新技術の習得や社員教育を始めとした成長投資の源泉ともなっている。

同業他社との収益性比較



* 売上高営業利益率、ROEともに、24年2月26日時点での前期実績決算短信より

※株式会社インベストメントブリッジが作成

【1-5. 成長戦略】

会社のサステナビリティに着目し、10年前より最重要KPIを「営業利益の成長」としている。

2017年以降の現在を、黎明期、学習期に継ぐ、「成長期」と位置づけ、営業利益100億円達成、サステナブル成長企業を目指している。

前述の競争優位性を活かして顧客に「最先端の技術力」「高い品質」「スピード感のある動員力」を提供することで顧客満足度を高め、持続的な高成長を追求する。

【1-6. ESG・サステナビリティの推進】

企業指針の一つに「ITを生業とする企業活動を通じて、社会が抱える様々な問題解決に貢献」することを掲げているように、現在世界規模で深刻化している環境問題や経済・社会問題等の解決に貢献するべく、ESGの課題に対して真摯に取り組んでいく必要があると考えている。

こうした考え方及び取り組みを示すため、「環境」「社会資本」「人的資本」「ビジネスモデル&イノベーション」「リスク管理・ガバナンス」の5つのマテリアリティを設定し、それぞれについて取り組みを進めている。

マテリアリティ	主な取り組み状況
環境	・CO2 排出量: Scope1+2 ベースで、2031 年に 2021 年 CO2 排出量の 42%削減を目標とする。
社会資本	・個人情報保護: 2004 年 9 月よりプライバシーマーク資格を取得している。 ・データ保護: 情報セキュリティ規定を制定、および定期的な理解度試験を実施している。
人的資本	・社員の意識、教育: ブランドマネージャの任命、社員が希望する教育コンテンツ ・社員の健康と安全: 36 協定遵守の徹底、ストレスチェックの実施等
ビジネスモデル&イノベーション	・競争力強化: 競争力の源泉である社員の教育、幹部社員の育成 ・サプライチェーンの管理: 外部パートナーの選定基準、リスク管理
リスク管理・ガバナンス	・コーポレートガバナンス: プライム市場企業としてのガバナンス強化 ・システムリスクの管理: コンプライアンス体制や内部統制システムの維持、向上

2023 年 11 月、従業員への還元、取引策への配慮を内容とした「マルチステークホルダー方針」を制定した。

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

<https://www.basenet.co.jp/company/philosophy/>

【1-7. 株主還元】

配当性向は 30%を目安として配当を実施してきたが、営業利益 100 億円を当面の目標とするとともに、株主への利益還元を充実させるため、連結業績、財政状況等に鑑み、営業利益が 100 億円に達するまで配当性向は 50%を目安とすることとした。

2. 2023 年 12 月期決算概要

【2-1. 業績概要】

	22/12 期	構成比	23/12 期	構成比	前期比	予想比
売上高	17,045	100.0%	18,708	100.0%	+9.8%	-4.7%
売上総利益	4,911	28.8%	5,825	31.1%	+18.6%	-
販管費	1,001	5.9%	1,123	6.0%	+12.2%	-
営業利益	3,910	22.9%	4,702	25.1%	+20.2%	+0.2%
経常利益	3,931	23.1%	4,692	25.1%	+19.3%	+0.0%
当期純利益	2,726	16.0%	3,433	18.4%	+25.9%	+6.9%

* 単位: 百万円

増収増益、ほぼ予想通りの着地

売上高は前期比 9.8%増の 187 億 8 百万円、増収も予想を下回った。

事業環境は引き続き好調ながら、営業・受注の主体を役員から部長にシフトした結果、属人的な営業経験のバラツキもあり、受注に苦戦した。第 2 四半期の受注に苦戦したが、下期にかけて回復に向かった。

営業利益は同 20.2%増の 47 億 2 百万円で、ほぼ予想通り。

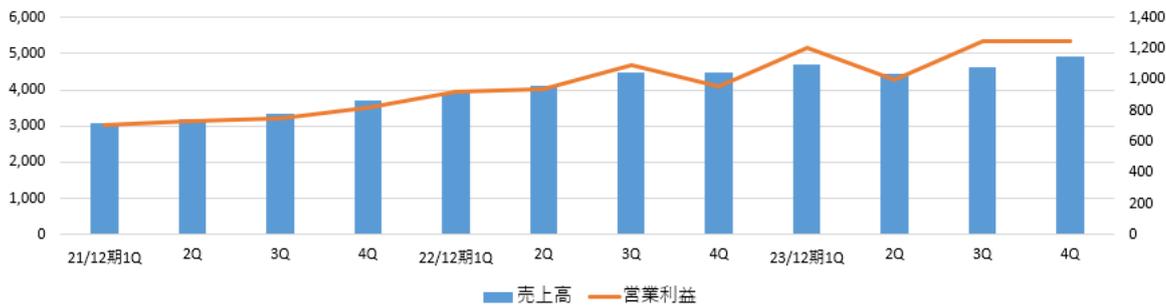
採用活動強化、新卒採用増加などで販管費も同 12.2%増加したが、増収・粗利増加で吸収した。

年間配当は従来予想の 88 円/株を修正し、92 円/株とした。

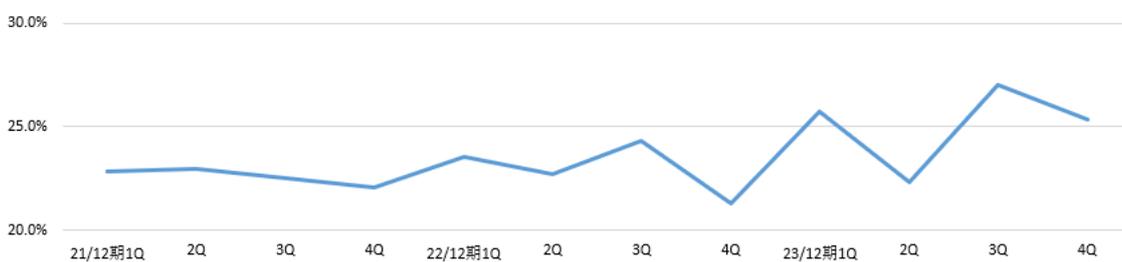
BRIDGE REPORT



売上高・営業利益の推移 (単位: 百万円)



営業利益率の推移



【2-2. 主な取り組み・状況】

(1)顧客・案件関連

* 営業体制

営業・受注の主体を役員から部長にシフトしているが、属人的な営業経験のバラツキもあり、受注に苦戦した。第2四半期以降に受注した案件がボリュームゾーンの製造工程に推移したため、下期の売上高は回復基調となった。部長クラスの営業スキル底上げは継続的に実施している。

* 顧客状況

主要 Sier3 社を除く Sier の売上比率は、21年12月期の17.2%、22年12月期の20.7%から23年12月期は25.5%へと着実に拡大。新たな柱の形成に繋げていく。

(2)採用・調達

* 人材採用

単体における採用は純増165名で、社員数は1,000名を超えた(中国子会社において中国の経済状況を踏まえ、採用抑制、自然減等の人員調整を行ったため、連結での純増は120名)。

* パートナー調達

トップラインが伸び悩んだため、パートナー人数を調整した。社員の稼働率は約95%と引き続き高い。

現在、社員1名に対してパートナーは約0.7名で人材調達の伸びしろは十分である。

社内スキルアップ研修にパートナー企業のメンバーも参加することで、技術力の底上げを推進するとともに、パートナー企業との関係強化を図っている。

(3)人材育成

* マルチタレント化計画「SAPEX」の推進

SAP 関連の高需要が継続し、かつ、SAP 人材が枯渇していることから、顧客のビジネス変化に適応すべく、オープン系 SE に SAP スキルを習得させるマルチタレント化計画「SAPEX: SAP+EX(EXpand / EXpress)」を全社を挙げて推進している。

2カ月間の基礎研修、実践研修を3回実施した後、順次案件に参画させる。

SAPEX による24年12月期の案件参画実績は、117人/月(計画:100人/月)。

ソリューション系 SE 構成比を早期に全体の50%へ引き上げる。

BRIDGE REPORT



* 現場営業とビジネス推進統括部(BS 統括部)との連携強化

これまでは役員が営業を主導してきたが、サステナブル成長を鑑み、2023年より部長にシフトしたことにより、営業力強化が明確な課題として認識された。

そこで、実践さながらのロールプレイング演習を実施するとともに、行動履歴(質と量)の検証と改善に取り組み、より早く、より正確に、BS 統括部との連携頻度・精度を上げた対応を目指している。

BS 統括部が構築した新たなコネクションは、システム部へ引継ぐ。

また、マルチタレント化に伴い、SAP 関連案件の取りこぼしを防止する。

* 人材育成への投資

社員を「資本」と捉えて積極的に投資し、その価値を最大限に引き出すための施策を実施している。

オンライン学習プラットフォーム「Udemy」を利用して様々なカテゴリーの研修を受講している。

Udemy の ID 取得者の 99.9%が受講しており、一人当たりの月間平均受講時間は約 50 時間に上る。

生成 AI「ChatGPT」を活用したアイデアコンテストを実施している。

延べ 40 名以上が参加しており、生成 AI を活用した案件の受注に繋げているほか、社内業務にもノウハウを活用している。

優れたアイデアに対しては、年末に行っている「BASE AWARD」での表彰を行う。

若手社員の成長を促進するために、OJT 制度、B-NEXT 制度、部長補佐制度、BMS 制度等、社内制度を拡充している。

この結果、若手社員 4 名(入社 2 年目:2 名、入社 3 年目:2 名)がマネージャに昇格した。

この他、「社長座談会」「ベースアカデミー」「部長勉強会」「部長補佐トレーニング」「1on1」等、多数の教育施策を実施している。

(4) 資本市場

23 年 12 月、富士通株式会社が、政策保有株式の見直しを行った結果、保有するベース株式 約 153 万株(比率約 8.4%)の売出を行った。

売出し後も富士通との良好な関係は変わらず、更に取り関係を充実させていくことを両社で確認済みである。

【2-3. 財政状態とキャッシュ・フロー】

◎主要 BS

	22/12 末	23/12 末	増減		22/12 末	23/12 末	増減
流動資産	12,962	14,645	+1,682	流動負債	3,934	3,851	-82
現預金	10,189	10,551	+361	仕入債務	1,047	926	-120
売上債権	2,502	2,680	+177	固定負債	26	14	-11
固定資産	1,597	1,678	+81	負債	3,960	3,866	-94
有形固定資産	60	82	+22	純資産	10,598	12,457	+1,858
無形固定資産	4	3	-0	利益剰余金	8,019	9,702	+1,682
投資その他の資産	1,532	1,591	+59	負債・純資産合計	14,559	16,323	+1,763
資産合計	14,559	16,323	+1,763	借入金合計	92	11	-80

* 単位:百万円

BRIDGE REPORT



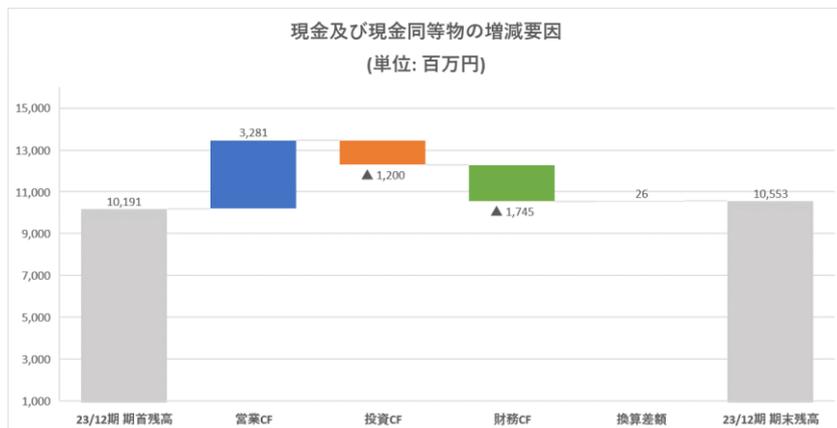
*株式会社インベストメントブリッジが開示資料を基に作成

短期貸付金増などで総資産は前期末比 17 億 63 百万円増の 163 億 23 百万円。
負債にほぼ変動はなく、利益剰余金増で純資産は同 18 億 58 百万円増加の 124 億 57 百万円。
自己資本比率は前期末比 3.4%上昇し 74.4%。

◎キャッシュ・フロー

	22/12 期	23/12 期	増減
営業 CF	3,667	3,281	-385
投資 CF	-38	-1,200	-1,162
フリーCF	3,629	2,080	-1,548
財務 CF	-948	-1,745	-796
現金同等物残高	10,191	10,553	+362

*単位:百万円



*株式会社インベストメントブリッジが開示資料を基に作成

営業 CF は、税金等調整前当期純利益が増加した一方、法人税等の支払額が増加したことにより、前期比 3 億 85 百万円減となった。貸付けによる支出増で投資 CF は同 11 億 62 百万円減少。
配当金の支払い額増加により、財務キャッシュ・フローは同 7 億 96 百万円減。
この結果、23 年 12 月末の現金同等物残高は 105 億 53 百万円となった。

3. 2024年12月期業績予想

【3-1. 業績予想】

	23/12期	構成比	24/12期(予)	構成比	前期比
売上高	18,708	100.0%	22,359	100.0%	+19.5%
営業利益	4,702	25.1%	5,642	25.2%	+20.0%
経常利益	4,692	25.1%	5,642	25.2%	+20.2%
当期純利益	3,433	18.4%	3,877	17.3%	+12.9%

* 単位:百万円

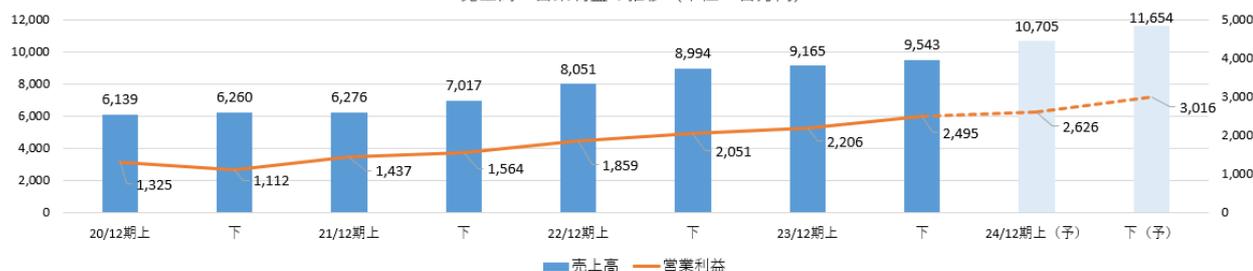
増収増益、20%の利益成長を継続

売上高 223 億 59 百万円(前期比 19.5%増)、営業利益 56 億 42 百万円(同 20.0%増)を予想。売上高営業利益率は上期低下も通期では前期比 0.1 ポイント改善する見込み。

引き続き良好な事業環境の下、主要 Sier3 社との取引の安定かつ更なる深耕を継続するほか、第 5・第 6 の柱構築に向け、大手 Sier 数社との取引を拡大させることで、年率 20%の成長を持続させる計画。

配当は前期比 10 円/株増の 102 円/株を予想。予想配当性向は 49.4%。

売上高・営業利益の推移 (単位:百万円)



営業利益率の推移



【3-2. 主な動向・取り組み】

(1) 業界・主要顧客動向

2024 年も旺盛な IT 投資が続くことで市場は堅調に推移する見込み。

一方、IT 人材不足は深刻さを増しており、需要拡大が続く中で需給ギャップはさらに拡大すると予想している。

人材不足の拡大は、案件単価の上昇につながる一方、人材獲得競争激化により、人件費や採用費等の増加が収益を下押しするケースもあると見ている。

なお、英国の郵便事業における富士通のシステム問題に関する同社への影響は全くない。

(2) 具体的な取り組み

こうした良好な事業環境の下、以下のような取り組みを実施する。

① 組織関連

システム部を 34 部門から 39 部門へ拡張し、執行役員をシステム本部長代理に選任した。

この拡張に伴い、新たに 7 名が部長に就任し、2 名が降格となった。但し、同社では降格をネガティブに捉えておらず、当人の不足していた部分を補い、再チャレンジしてもらうための充電期間と位置づけている。

また、BS 統括部担当の執行役員を新たに選任し、BS 統括部をシステム部との連携強化を図る。

これらの施策によって、経営資源を集中的に「ベース」の領域である「モノづくり」に投下し、この領域での競争力を極限まで高めて、自社の芝生を無限に広げていく「芝生戦略」を更に強化する。

②採用・調達

採用に関しては、日本・中国の 2 系統の採用ルートでダイバーシティを推進するとともに、リファラル採用を含めて採用チャネルを強化。170 名の純増を目指している。

外部調達に関しては、パートナー比率を高め、即時要員調達ができるよう、緊密な情報連携を図る。

③育成関連

現在の施策をアップデートし、改善・強化を継続する。

* 技術力

マルチタレント化計画(SAPEX)を継続・推進し、24 年 12 月期は前期実績 117 人/月倍増の 240 人/月を目標とする。Udemy を継続推進し、自発的な技術スキル向上を図るほか、生成 AI 等の新技術の習得の機会を創出する。

* 経営陣、幹部社員育成

社長座談会、部長勉強会、若手活躍支援の各種施策など、高成長実現の為の経営陣、幹部社員の育成、輩出に注力する。

* エンゲージメント

lon1 等のやり方を改善し、従業員エンゲージメント向上に向けた施策を推進する。

4. 今後の注目点

良好な事業環境に加え、受託開発領域にコアコンピタンスを集中させる戦略により、今期も 20%の利益成長を見込んでいる。前期は営業の主導を役員から部長にシフトするに際し、やや苦戦したようだが、営業力のブラッシュアップも進んでいるようだ。SE のマルチタレント化など、引き続き人的資本強化の取組、進捗に注目していきたい。

<参考:コーポレート・ガバナンスについて>

◎組織形態及び取締役、監査役の構成

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役	7 名、うち社外 5 名(独立役員 4 名)

◎コーポレート・ガバナンス報告書

更新日:2024 年 3 月 29 日

<基本的な考え方>

当社は、法令遵守の下、経営の公平性・透明性を確保した上で、環境の変化に迅速かつ柔軟な対応ができる体制を整備し、意思決定及び事業遂行を実施してまいります。また、内部統制の強化及び適時・適切な情報開示体制を確立することにより持続的発展を実現させるとともに、株主をはじめとする顧客・従業員・地域社会等からの信任を得ることが重要であると考えます。

<コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由(抜粋)>

原則	開示内容
【補充原則 3-1-③】	<p><サステナビリティの考え方></p> <p>当社のサステナビリティにつきましては、「現在世界規模で深刻化している環境問題や経済・社会問題等の解決に貢献するべく、ESG の課題に対して真摯に取り組むとともに、対応方針や実施状況等に関して積極的な情報開示を行うことにより、企業の持続可能性(サステナビリティ)や中長期的な企業価値の向上を実現すること」と基本方針を定め、推進体制を整えております。</p>

	<p><人的資本・知的財産等への投資等></p> <p>当社は毎年 20%以上の持続的成長を目指しておりますが、その成長を生み出す資本は人材です。その知的活動によって生み出されたアイデアや創作物等の知的財産が企業価値を更に高めていくこととなるため、その価値をいかに高めていくかが経営戦略上も非常に重要だと考えます。</p> <p>そこで当社では人材の質と量の両立を高次元で実現すべく、採用と教育に注力しております。</p> <p>ベースグループが継続的成長を目指していく上で必要不可欠なグループ全体の求心力となる経営理念、および、その理念に基づき実際に行動に移すための行動規範等を「BASEWAY」と称して全社員への周知を図っています。</p> <p>これにより、当社の価値観や行動様式が共有され、将来に亘って当社の文化や企業マインドがしっかりと受け継がれていくことを期待しています。</p> <p><TCFD 等の枠組みに基づく開示></p> <p>a. ガバナンス</p> <p>(i) 取締役会による監視体制</p> <p>当社では、サステナブル経営を推進するため、環境課題に関する具体的な取り組み施策について、気候変動対応を所管する総合企画部が取りまとめ、役員のみが参加する経営会議で議論・評議を行っております。</p> <p>取締役会は、経営会議で議論・評議された内容の報告を受け、当社グループの環境問題への対応方針および実行計画等についての議論・決議、ならびに監督を行っています。</p> <p>(ii) 経営者の役割</p> <p>代表取締役社長は、経営会議の長を担っており、環境課題に係る経営判断の最終責任を負っています。経営会議で議論・評議された内容は、最終的に取締役会へ報告・付議を行っています。</p> <p>b. リスク管理</p> <p>(i) リスクを評価・識別するプロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主管部門において、リスクを「影響度」と「発生確率」ともに各 4 段階で評価します。 ・評価結果を取締役に報告し、取締役会にて議論を行い、評価結果を決議します。 <p>(ii) リスクを管理するプロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定したリスクごとに対策を検討し、その対策の進捗状況を定期的に把握します。 ・必要に応じてスケジュールの再調整や計画変更の検討を行います。 <p>なお、TCFD 等の枠組みに基づく開示については、当社ウェブサイトをご覧ください。 https://www.basenet.co.jp/company/sustainability/</p>
--	--

<コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づいて開示している主な原則(抜粋)>

原則	開示内容
【原則 1-4】	<p>当社は、政策保有株式は保有しておりません。</p> <p>今後も保有しない方針ではありますが、保有する際は、相手先企業との中長期的な取引関係の維持・強化を通じて、当社の中長期的な企業価値向上に資するか、保有合理性を取締役会において検討し、事業年度毎に政策保有株式の合理性を確認してまいります。政策保有株式に係る議決権行使につきましては、保有先企業の中長期的な企業価値の向上や株主利益の向上に資するものか否か、また、当社への影響等を踏まえ、総合的に議案ごとの賛否を判断いたします。</p>
【補充原則 2-4-①】	<p>当社はこれまで、異なる考え方や価値観を持った者同士が融合することにより、同質な人の集まりによる固定観念や既存の価値観から脱却し、全く新しい発想やアイデア等が生まれる環境を作ることができると考えており、多様性の確保を重要視して取り組んでおります。</p> <p>外国人につきましては、設立当初より日本人と中国人の比率を半々とする日中融合を意識した人員構成としているため、一方がマイノリティになることもなく国籍による処遇の差はございません。また、近年では韓国やインド、アメリカ等、中国人以外の採用も促進し、外国人に対する多様性は定着しております。その結果、全社員における外国人比率は 2023 年度実</p>

	<p>績で46.2%、外国人の管理職者比率は44.0%となっています。今後もこの水準を維持してまいります。</p> <p>女性につきましては、当社が属する情報サービス産業における女性の比率は24.9%、管理職者比率は11.2%と低い業種(*)ですが、当社では2023年度の全社員における女性比率は23.1%、管理職者比率は10.2%となっており、それぞれ業界平均に比べて-1.8ポイント、-1.0ポイントとなっております。</p> <p>*「一般社団法人情報サービス産業 2022年版基本統計調査報告書」より</p> <p>このような背景を鑑み、当社では継続して女性の採用を積極的に推進し、全社員比率30%、管理職者比率15%を目指してまいります。</p> <p>中途採用につきましては、当社は事業の成長段階にあたり、即戦力となる中途採用者を多く採用しております。そのため、2023年度の採用者における中途採用者比率は46.8%となっております。また、管理職者における中途採用者比率は2023年度実績で77.5%となっております。</p> <p>現在は新卒採用者と中途採用者のバランスを考慮して採用を行っているため、この比率は緩やかに低下すると予想しておりますが、暫くはこの水準が続くと見込んでおります。</p> <p>なお、人的資本に関するデータ詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。 https://www.basenet.co.jp/company/sustainability/</p>
【原則 3-1】	<p>(i) 会社の目指すところ(経営理念等)は当社のホームページ(https://www.basenet.co.jp/company/)に記載しております。経営戦略、経営計画は有価証券報告書に記載しております。</p> <p>(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針はコーポレート・ガバナンス報告書及び有価証券報告書等で開示しております。</p> <p>(iii) 取締役の報酬については、株主総会にて決定された報酬総額を限度とし、「役員報酬に関する内規」を踏まえて取締役(監査等委員である取締役を除く。)は取締役会、監査等委員である取締役は監査等委員会においてそれぞれ決定しております。これらのいずれの場合におきましても、取締役会の諮問に基づき指名報酬委員会において審議し、答申結果を尊重した上で取締役会において決議を行っております。指名報酬委員会は、取締役会の任意の諮問機関として取締役の指名・報酬等の決定に係るプロセスの透明性・客観性を向上させ、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的としております。</p> <p>(iv) 監査等委員を除く取締役について、当社の事業全般に関して提言できる能力、経験及び知見や社内取締役に関しては担当業務の遂行能力等を総合的に勘案した上で取締役会において候補者を選定し、株主総会の決議により決定いたします。監査等委員である取締役については、専門分野の経験及び知見に加え、独立した立場で経営の監視・監督が行える能力を重視し、監査等委員会の同意を得た上で取締役会において候補者を選定し、株主総会の決議により決定いたします。</p> <p>また、当社の取締役の解任については、当該取締役が当社の「役員規程」に違反した場合、あるいは取締役として不正・不当な行為があると認められた場合において、代表取締役または取締役が提案し、監査等委員以外の取締役の解任は、取締役会で決議した上で株主総会議案(普通決議)として、監査等委員の解任は、監査等委員会で決議した上で株主総会議案(特別決議)として、それぞれ提出いたします。これらのいずれの場合におきましても、取締役会の諮問に基づき指名報酬委員会において審議し、答申結果を尊重した上で取締役会において決議を行っております。</p> <p>(v) 取締役の選任理由については、株主総会の参考書類に記載しております。株主総会招集通知は当社ホームページ(https://www.basenet.co.jp/ir/index.html)で開示しております。</p>
【補充原則 4-11-①】	<p>取締役会は、業務執行の監督と重要な経営判断を行うために多様な経験や考え方を持った取締役で構成されるとともに、迅速な意思決定等のため、機動性を確保することが必要と考えております。</p> <p>また、他社での経営経験を有する者や専門分野に精通した者を独立社外取締役として過半数以上選任し、ガバナンスの強化とともに会社の持続的成長と企業価値の向上に努めております。</p>

	<p>選任に関する方針・手続は【原則 3-1】に記載のとおりです。</p> <p>なお、当社取締役のスキルマトリックスは、当該報告書の最終ページに記載しております。</p>
【原則 5-1】	<p>当社は、株主との信頼関係を築くため、また企業価値の向上のために株主との対話を重視しております。</p> <p>当社の株主との建設的な対話に関する方針は以下のとおりです。</p> <p>(1)株主との対話全般に目配りを行う経営陣または取締役の指定 代表取締役社長、常務取締役管理本部長</p> <p>(2)対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策 IR 室が IR 担当機能を有しております。IR 担当部門は、開示資料の適切な作成ならびに株主や投資家との建設的な対話の実現のため、財務、経理、法務のみならず、事業を推進する部門とも連携し、業務を行っています。</p> <p>(3)個別面談以外の対話の手段(例えば、投資家説明会や IR 活動)の充実に関する取組み 株主・投資家向けには、決算説明会において、決算および事業の詳細について説明を行います。また、内容は当社ホームページにも掲載し、広く株主・投資家へ伝えてまいります。</p> <p>(4)対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策 株主や投資家との対話において把握した株主・投資家の意見・提案等については、必要に応じてレポートにまとめ、取締役、経営陣幹部および社内関係部門にフィードバックする等行ってまいります。</p> <p>(5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策 インサイダー情報の取扱いについては、「インサイダー取引防止規程」に基づき、未公表の重要事実の管理を徹底し、適切に対応しています。決算情報に関しては、情報漏えいを防ぎ、公平性を確保するために、沈黙期間を設け、この期間中の決算にかかわる問い合わせへの回答やコメントを控えています。</p>

本レポートは、情報提供を目的としたものであり、投資活動を勧誘又は誘引を意図するものではなく、投資等についてのいかなる助言をも提供するものではありません。また、本レポートに掲載された情報は、当社が信頼できると判断した情報源から入手したものです。当社は、本レポートに掲載されている情報又は見解の正確性、完全性又は妥当性について保証するものではなく、また、本レポート及び本レポートから得た情報を利用したことにより発生するいかなる費用又は損害等の一切についても責任を負うものではありません。本レポートに関する一切の権利は、当社に帰属します。なお、本レポートの内容等につきましては今後予告無く変更される場合があります。投資にあたっての決定は、ご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。

Copyright(C) Investment Bridge Co.,Ltd. All Rights Reserved.