



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	
3,370 円	18,137,394 株	61,123 百万円	30.7%	100 株	
DPS(予)	配当利回り(予)	EPS(予)	PER(予)	BPS(実)	PBR(実)
186.00	5.5%	251.59 円	13.4 倍	785.61 円	4.3 倍

*株価は 3/2 終値。各数値は 25 年 12 月期決算短信より。発行済株式数は直近期末の発行済株式数から自己株式を控除。

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
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	20,230	5,226	5,236	3,871	207.07	102.00
2025 年 12 月	21,787	5,749	5,800	4,221	229.31	117.00
2026 年 12 月(予)	24,099	6,349	6,349	4,563	251.59	186.00

* 予想は会社予想。単位:百万円、円。2022 年 10 月 1 日付で 1:2 の株式分割を実施。22 年 12 月期の DPS 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。2026 年 12 月期予想 DPS には記念配当 60 円を含む。

ベース(株)の 2025 年 12 月期決算概要などについてご報告します。

目次

[今回のポイント](#)

[1. 会社概要](#)

[2. 2025年12月期決算概要](#)

[3. 2026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

- 25/12期は、前期比7.7%増収、10.0%営業増益となった。売上高、利益ともに過去最高を更新。プライム市場の平均成長率(売上高5.6%増、営業利益4.9%増)を上回る成長を実現した。期初に目標としていた「営業利益20%成長」には届かなかった。その主な要因は、期中に発生した2件のトラブル案件に対応するため、マネジメント力のあるキー人材や役員のリソースがロックされてしまったこと、及びSAP関連案件(第3・第4四半期予定分)の期ズレが発生したことにある。しかし、これらのトラブルは既に解決済みであり、来期へのネガティブな影響は解消されている。
- 26/12期会社計画は、前期比10.6%増収、10.4%営業増益。営業利益については、期初公表値は10%程度にとどめ、期中での上方修正をめざす方針。これまでの「每期20%成長方針」は踏襲、これを社内目標に据える。配当金については、会社設立30周年の節目を迎えるにあたり、記念配当60円(中間30円、期末30円)を実施する予定。これに通常配当126円(中間63円、期末63円)を加え、年間で186円と前期117円からの大幅増配を計画している。これにより配当性向は、74%程度となる見通し。
- 外部環境は引き続き堅調に推移する前提。日銀短観(2025年12月調査)によれば、国内のソフトウェア投資計画(金融機関を含む全産業)は、前年比17.1%増となっており、企業のIT投資に対する意欲は、DXを中心に堅調に推移している。一方で、システムエンジニア不足は構造的課題であり、IT人材の育成・確保が急務となっている。
- 今期からは次期中期事業計画「BASE 2030」が始動する。「ものづくりからITサービスへ」をキャッチフレーズに掲げ、AIネイティブ企業としてソリューション導入やAMO、PMO、BPO等のソリューション比率も高め、単なる「ものづくり」ではなくより付加価値の高いITサービス領域へと事業の重心をシフトさせる。これに伴い、これまでの4本部制を廃止し7統括部制へと組織を大幅に再編したほか、「AI推進室」を新設した。
- 一過性の要因で20%成長は足踏みしたもの、大手顧客からのパートナー認定取得や新規大手Sierの開拓は着実に進んでいる。また、中国市場の環境変化を好機と捉え優秀な人材を獲得するなど、同社のしたたかさも健在である。経営陣は自社の強みである「高成長・高収益・高配当」に見合った企業価値向上を意識しており、今後は市場との対話にもより一層注力していく考え。ビジネスモデルの進化を本気で推し進める新体制のもとでの事業成長と、株式市場からの本格的な再評価が期待される。

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 1 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「ものづくり」と「運用保守」にフォーカスしている。

日本人と外国籍の従業員数を一般職・管理職ともに 50:50 とする「ダイバーシティ 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。

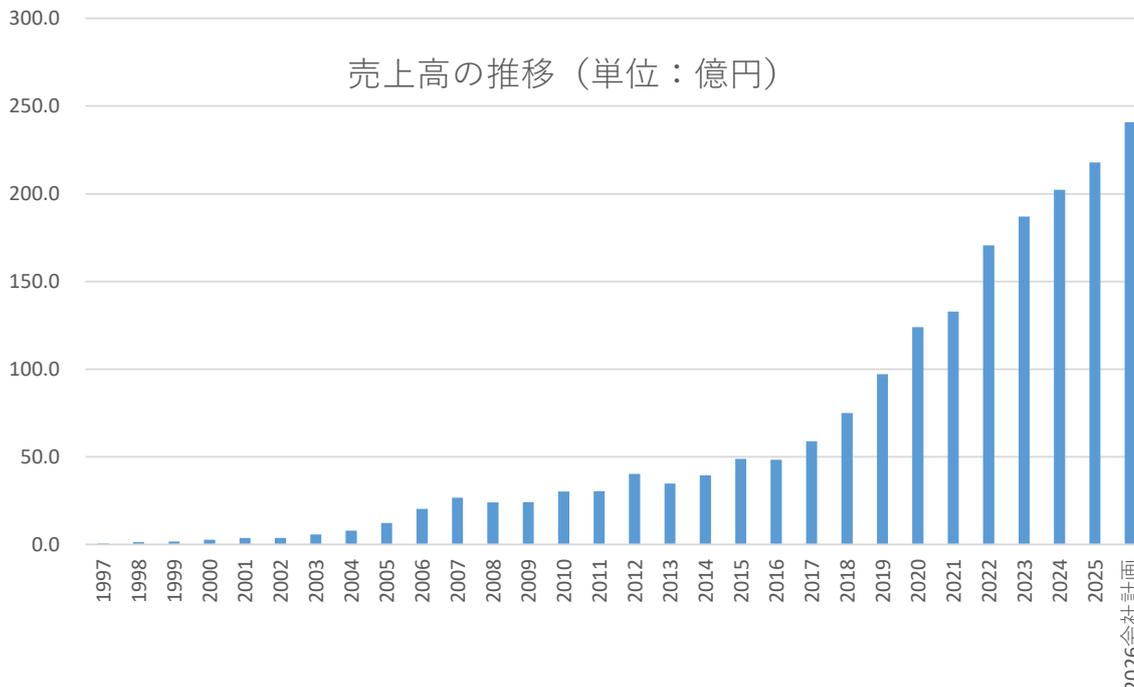
言葉の壁や日中間の習慣の違いなどに苦労しながらもエンジニアとしての知識・経験を着実に積み重ね、来日から 10 年後の 1997 年、厳しい経済環境ではあったが、日本でも PC が急速に普及し、大きな波に乗るチャンスと見て、計画通り、起業。4 名でベース株式会社を設立した。

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 NTT 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。

「ダイバーシティ 50:50」をベースにした「もの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。



* 2017年以降は連結売上高

【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】

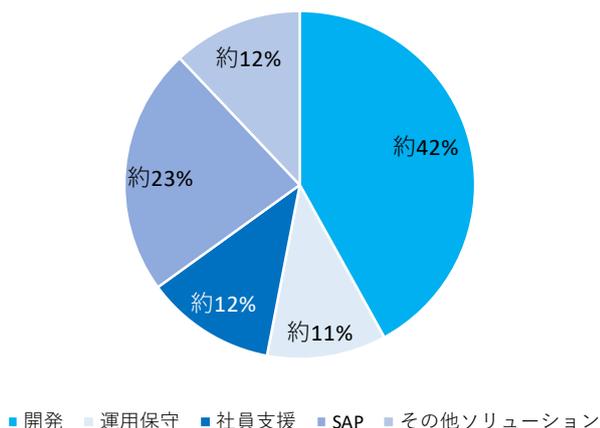
(1) サービスライン

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 65%)」、「ソリューション(約 35%)」に大別される。

「システム開発」は「開発」、「運用保守」、「社員支援」、「ソリューション」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 (25年12月期、単体)



① システム開発事業

◎ 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、日本人技術者と外国籍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、外国籍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、日本人技術者と外国籍技術者には、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。

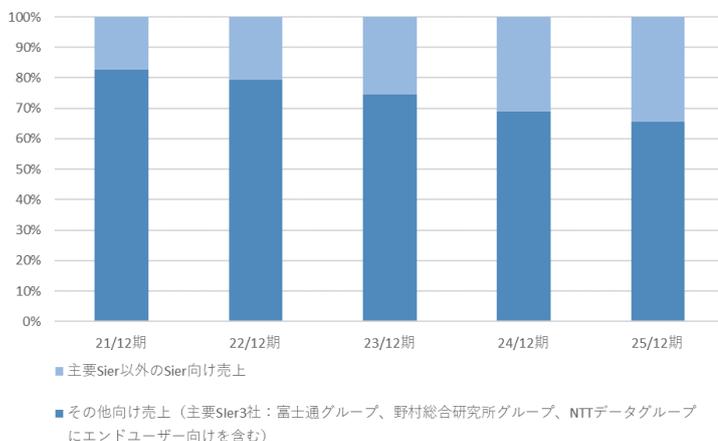
また、SAP SE 以外で今後拡大が見込まれるその他ソリューション製品(含、BPO ソリューション)についてもサービス提供を行っている。

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。

主要Sier3社の売上構成比推移（単体売上ベース）



(同社決算説明資料より)

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、NTTデータグループの4社。主要顧客以外の手Sier複数社(グループ)との取引拡大にも注力しており、年々構成比は上昇している。

【1-4. 特長・強み】

同社の強みは以下の4点に集約される。

- A) 「ものづくり」「運用保守」というどの時代にも流行にも左右されない IT ビジネスの根幹にフォーカスし、全ての経営資源を投入
- B) 優良顧客から評価される高い技術力、動員力、価格競争力を保持
- C) 優良顧客との厚い信頼関係のもと、長期安定のビジネスリレーションを保有
- D) 95%の社員がシステム開発に従事しており、無駄なコストがなく筋肉質

この強みを生み出す源泉として、「ダイバーシティ」、「人材確保」、「顧客集中」が挙げられている。

(1)「ダイバーシティ」

同社では外国籍の従業員が約 50%を占めている。多種多様な文化・価値観の交わりが刺激となり、自律的な成長に繋がっている。多種多様な人材に対し平等な環境を与え、主体性を尊重する組織文化を醸成することで、個々人のモチベーション向上、チャレンジ精神の育成に結び付けている。

(2)人材確保

同社では日本と中国双方で新卒・中途採用を行っている。従業員数は単体 1,246 名、中国子会社 86 名(25/12 期末)。今後も年度ベースで継続的な純増を目標としている。加えて、協力会社を通じたパートナーを活用することで、SE 不足がボトルネックとならない人材確保を可能としている。

(3)顧客集中

同社では顧客数を増やすことで無闇に売上を拡大するのではなく、柱となる大手顧客と取引規模を拡大することを重視している。主要顧客は大手 Sler(富士通グループ、野村総合研究所グループ、NTT データグループ)及びみずほ証券。その他の大手 Sler とも関係を構築することで、近年は従来顧客割合を落としつつ、売上拡大が実現している。顧客集中を行うことで、「徹底した現場主義」と「長期リレーション」の構築を可能にしている。

<徹底した現場主義>

顧客を集中させることで、意思決定権を持った執行役員・部長を顧客先に常駐させることが可能になる。現場で PDCA を早期に回すことで、効率的な現場営業、迅速な意思決定、トラブルへの早期対応、赤字案件化の防止、などを可能にし、その上顧客との信頼関係醸成にも役立っている。

<長期リレーション>

集中した顧客から繰り返し受注することで、ノウハウが蓄積され、生産性の向上に繋がり、顧客からの評価や信頼が向上し、それが更なる受注に繋がるという、正のスパイラルが生まれている。

【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。

この成長戦略の基盤ともいべきものが「芝生戦略」である。

芝生戦略とは「部門経営者である部長を育成し、部というユニットをコピーして組織をフラットに拡大していく戦略」のこと。

部長は、20~30 名の小規模ユニットである「部」を経営する経営者。利益責任・営業責任を持っており、次期部長育成もミッションである。

次期部長が育成できたら、新たに「部」をコピー・設立し、会社の事業フィールドである芝生の面積を増やし、これによって会社全体を成長させるというものである。

「組織がフラットに拡張していくため、同社の強みである現場主義・高いエンジニア割合・コンパクトな販管費を維持することができる」「部長に多くの権限が与えられるため、責任感や主体性が生まれパフォーマンス向上につながる」「毎年部長のポストが新設されるため、若手社員も実力次第で部長就任が可能のため、社員のモチベーション向上につながる」といったメリットがある。

直近48人の部長で事業推進しているが、部長が70人程度とすることで営業利益目標の100億円は達成可能になると目論んでいる(従来は100名で100億円と考えていたが、パフォーマンス向上により70人での達成が十分可能と考えている)。

【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。

分野	マテリアリティ (重要課題)	主な取り組み
環境	気候変動への対応	2031年に2021年CO2排出量の42%削減を目標 (Scope1+2)
社会	IT人材の確保・育成	社員の成長 (自己実現) に繋がる教育研修制度、評価制度の整備
	従業員の健康と安全	36協定遵守の徹底、ストレスチェックの実施等
	ダイバーシティ&インクルージョン	多国籍社員によるシナジー効果、年齢・性別に関係のない評価システム 定年再雇用制度、障害者雇用の促進
	サプライチェーンマネジメント	外部パートナーの選定基準、リスク管理 表彰制度や研修への共同参加等を通じた連携強化
	ITによる社会課題解消	IT活用 (AIや自動化、効率化等) による労働力不足の解決 グリーンITによる環境問題の解決
ガバナンス	ガバナンス強化 リスク管理	プライム市場企業としてのガバナンス強化 コンプライアンス体制や内部統制システムの維持、向上

こうした考え方及び取り組みを示すため、「気候変動への対応」「IT人材の確保・育成」「従業員の健康と安全」「ダイバーシティ&インクルージョン」「サプライチェーンマネジメント」「ITによる社会課題解消」「ガバナンス強化 リスク管理」の7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。

コーポレート・ガバナンスにおいては、プライム市場で要求される高いガバナンス水準を充足するための対応をとっている。「議決権電子行使」「英文情報開示」「独立社外取締役の割合」などは充足しており、気候変動に係る影響についてTCFDの枠組みなどによる「対話・開示」に関する項目については、順次対応中である。

2023年11月、従業員への還元、取引先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】

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%を目安として業績に連動した配当を行うとしている。今期 26/12 期は、記念配当により大幅な増配を予定。配当性向は 73.9%と高水準となる見通し。

自己株式の取得も検討する。24/12 期には 10 億円、25/12 期には 12 億円規模の自己株取得を実施。25/12 期の総還元性向は 79.3%だった。

【1-8. 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

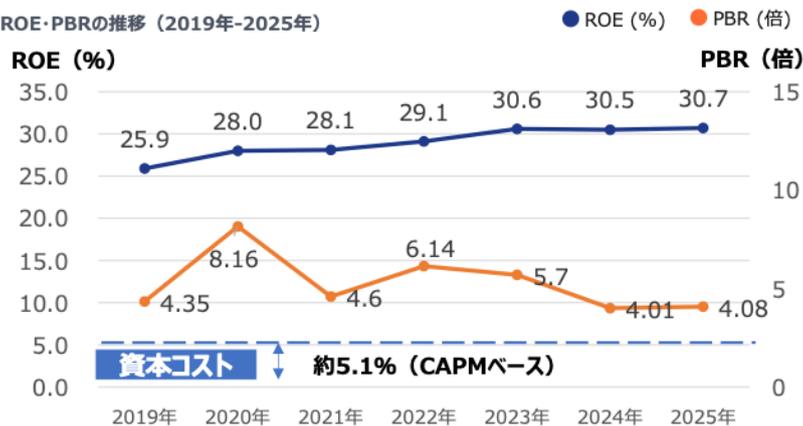
東証の要請する「資本コストや株価を意識した経営の実現」についての認識や取り組みは以下のとおりである。

<現状認識>

資本コストは CAPM で約 5.1%と認識。ROE は上場来 25%以上の高水準を維持しており、資本コストを安定的に上回っている。PBR は 1 倍以上で推移している。プライム市場の情報・通信業の平均単純 PBR は 2.4 倍も安定して上回っている。PBR は近年低下傾向にあるが、成長戦略の実現性等が十分理解されていないことも一因と捉えている。

<今後の方針>

ROE・PBRの推移 (2019年-2025年)



現状は資本コストを安定的に上回っているが、それに甘んずることなく、今後も常に資本コストを意識し、高水準の ROE の継続及び向上を目指す。同社の戦略や成長性に関して正しく理解されるよう、IR 活動を強化していく。

<具体的な取り組み>

① 売上・利益の拡大

営業強化

営業支援ツールを使った営業の見える化によるフィードバックならびにフォローを行い、売上を拡大

芝生戦略

芝生戦略による既存顧客の深耕と新規柱顧客の開拓

高稼働維持

これまでの部門の垣根を超えた精緻な人員調整のノウハウを生かし、会社規模が拡大しても稼働率を維持

AI活用

AI活用により業務ノウハウの共有、生産性の向上を目指す

② 人的資本

高度人材育成

より高い付加価値を生み出せるよう全社員向けの社員教育プログラムの充実（特にAI領域）

幹部育成

若手社員の育成・拔擢プログラム等を通じて将来の幹部社員の早期発掘と育成

社員エンゲージメント向上

ブランディング向上施策の中で社員エンゲージメント向上も実施。社員のモチベーション向上と定着を図る

③ 株主還元

配当性向50%

営業利益100億円を達成するまでは配当性向50%を維持

自己株式取得の検討

成長投資に必要な財源を残して株価水準を勘案しながら自己株式取得の検討を行うなど、株主還元を意識した経営

④ IR活動強化

機関投資家との対話強化

1on1ミーティング等の積極開催

情報開示の充実

非財務情報の可視化・英文開示

資本市場への理解促進

成長ストーリーの浸透活動

(同社資料より)

成長の追求、人的資本強化、株主還元、IR 活動について、以下のような取り組みを進めていく。

2. 2025年12月期決算概要

【2-1. 業績概要】

	24/12期	構成比	25/12期	構成比	前期比	予想比
売上高	20,230	100.0%	21,787	100.0%	+7.7%	94.6%
売上総利益	6,459	31.9%	7,047	32.3%	+9.1%	-
販管費	1,232	6.1%	1,297	6.0%	+5.3%	-
営業利益	5,226	25.8%	5,749	26.4%	+10.0%	91.7%
経常利益	5,236	25.9%	5,800	26.6%	+10.8%	92.5%
当期純利益	3,871	19.1%	4,221	19.4%	+9.1%	97.8%

* 単位:百万円

売上高、利益ともに過去最高を更新、プライム市場平均を上回って成長

売上高は、前期比 7.7%増の 217 億 87 百万円、営業利益は同 10.0%増の 57 億 49 百万円となった。売上高、利益ともに過去最高を更新。プライム市場の平均成長率(売上高 5.6%増、営業利益 4.9%増)を上回る成長を実現した。期初に目標としていた「営業利益 20%成長」には届かなかった。その主な要因は、期中に発生した 2 件のトラブル案件に対応するため、マネジメント力のあるキー人材や役員のリソースがロックされてしまったこと、及び SAP 関連案件(第 3・第 4 四半期予定分)の期ズレが発生したことにある。しかし、これらのトラブルは既に解決済みであり、来期へのネガティブな影響は解消されている。SAP を含むソリューションの売上構成比(単体ベース)が、前期の約 29%から 35%へと拡大しており、特に SAP 領域が 23%を占めるなど高付加価値化が進行している。システム開発分野においても、運用保守や社員支援といったストック部分が堅調に推移した。

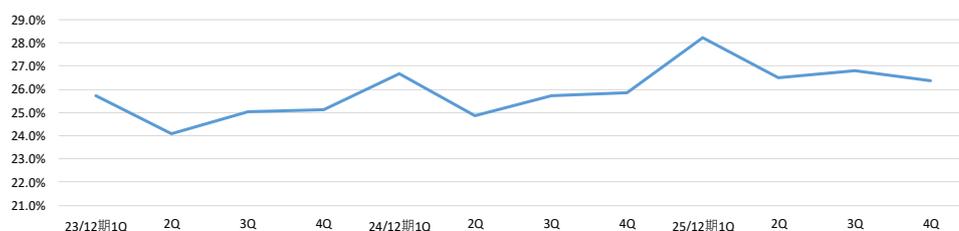
単体売上(日本拠点)は前期比 8.9%増となった。従業員数は同 101 名純増の 1,246 人。一方、中国子会社(中国拠点)の売上高は同 22.1%減となった。経済状況の停滞を鑑みて「守り」の姿勢を徹底。オフショア開発をゼロとし、従業員数を同 12 名減の 86 名とした。中国事業の売上比率は全体のうち約 3%にとどまっており、全社業績への影響は軽微である。

近年、日本のオフショア開発拠点が中国から撤退する動きが強まっている。中国の中途採用市場には、「日本のオフショア開発経験者」が豊富に流出しており、同社ではこれを即戦力人材採用のチャンスと捉え、積極的な採用活動を進めている。

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) 大手 Sler の売上拡大によるポートフォリオの安定化

同社はこれまで富士通グループ、みずほ証券、野村総合研究所グループ、NTT データグループの4社を柱としてきたが、更なる事業拡大に向けて、日立グループや NEC グループ、伊藤忠テクノソリューションズ(CTC)といった超一流の大手 Sler との取引も順調に拡大。顧客ポートフォリオのバランスが取れつつある。

(2) 大手顧客からのパートナー認定

顧客との強固なリレーションを示す実績として、NTT データからは非常に難易度の高いランクのビジネスパートナーとして認定(25年10月)を受けた。また、日立システムズからは「コアパートナー」、NEC ソリューションイノベータからは全社プライムパートナーとして2年連続で認定されるなど、各社と密接な関係を築いている。

(3) 社内 AI コンテストの実施と「AI 推進室」の新設

最先端テクノロジーの追求として、3年連続で社内 AI コンテストを実施。今年は140名、45チームが参加し、非常にレベルの高い作品が競われた。また、AI ネイティブ開発と AI エンパワーメントを組織的に推進すべく新たに「AI 推進室」を設置し、人材育成やリサーチ機能の強化に取り組んでいる。

(4) 豊洲開発センター新設

約200名を収容可能な豊洲開発センターを新設。本社オフィス、秋葉原開発センターと合わせ、約1,500名を収容できるインフラ基盤を整備した。

(5) ISO9001 の認証を取得

2025年7月23日付で「ISO 9001:2015」の認証を取得。対外的な信用向上により、新規顧客の開拓及び大型案件の受注拡大につなげる構えである。

(6) 自己株式の取得

2年連続となる自己株式取得(取得総額12億円上限)を実施し、当該枠を消化した。

【2-3. 財政状態とキャッシュ・フロー】

◎主要 BS

	24/12 末	25/12 末	増減		24/12 末	25/12 末	増減
流動資産	15,901	16,106	+204	流動負債	4,144	4,288	+144
現預金	11,616	12,936	+1,319	仕入債務	966	870	-96
売上債権	3,068	2,867	-201	固定負債	13	12	-0
固定資産	1,843	2,816	+973	負債	4,158	4,301	+143
有形固定資産	81	67	-13	純資産	13,586	14,621	+1,034
無形固定資産	3	3	0	利益剰余金	11,658	13,866	+2,208
投資その他の資産	1,759	2,745	+986	負債・純資産合計	17,745	18,922	+1,177
資産合計	17,745	18,922	+1,177	借入金合計	-	-	-

*単位:百万円

25年12月末の総資産は、前期末比11億77百万円増の189億22百万円。流動資産は同2億4百万円増加し、161億6百万円となった。これは主に返済及び長期貸付金への振替により短期貸付金が10億73百万円減少した一方、売掛金の回収等により現金及び預金が13億19百万円増加したことによるもの。固定資産は同9億73百万円増加し、28億16百万円となった。短期貸付金からの振替により長期貸付金が9億92百万円増加したことが主な要因。

負債は、同1億43百万円増の43億1百万円。流動負債が、同1億44百万円増加し、42億88百万円となった。これは主に買掛金が96百万円減少した一方、未払費用が1億58百万円及び未払法人税等が1億5百万円増加したことによるもの。純資産は同10億34百万円増の146億21百万円。自社株買いにより自己株式が1.2億円増加した一方、当期純利益の計上等により利益剰余金が2,208百万円増加したことによるもの。自己資本比率は前期末比0.7ポイント上昇の75.3%。

BRIDGE REPORT



◎キャッシュ・フロー

	24/12期	25/12期	増減
営業CF	3,875	4,462	+587
投資CF	52	52	0
フリーCF	3,928	4,515	+587
財務CF	-2,924	-3,217	-293
現金同等物残高	11,618	12,940	+1,321

* 単位:百万円

営業CFは前期比5億87百万円増の44億62百万円。これは主に税金等調整前当期純利益の計上58億円の増加によるもの。投資CFは同0百万円増の52百万円。敷金及び保証金の差入による支出37百万円の減少があった一方、貸付金の回収による収入81百万円の増加があった。財務CFは同2億93百万円減のマイナス32億17百万円。自己株式の取得による支出12億6百万円及び配当金支払による20億13百万円の減少が主な要因。その結果、期末の現金及び現金同等物は同13億21百万円増の129億40百万円となった。

3. 2026年12月期業績予想

【3-1. 業績予想】

	25/12期	構成比	26/12期(予)	構成比	前期比
売上高	21,787	100.0%	24,099	100.0%	+10.6%
営業利益	5,749	26.4%	6,349	26.3%	+10.4%
経常利益	5,800	26.6%	6,349	26.3%	+9.5%
当期純利益	4,221	19.4%	4,563	18.9%	+8.1%

* 単位:百万円

戦略的な10%成長計画、設立30周年を記念した大幅増配

26/12期会社計画は、前期比10.6%増収、10.4%営業増益。営業利益については、期初公表値は10%程度にとどめ、期中での上方修正をめざす方針。これまでの「毎期20%成長方針」は踏襲、これを社内目標に据える。

配当金については、会社設立30周年の節目を迎えるにあたり、記念配当60円(中間30円、期末30円)を実施する予定。これに通常配当126円(中間63円、期末63円)を加え、年間で186円と前期117円からの大幅増配を計画している。これにより配当性向は74%程度となる見通し。



* 26/12期は会社側予想。

外部環境は引き続き堅調に推移する前提。日銀短観(2025年12月調査)によれば、国内のソフトウェア投資計画(金融機関を含む全産業)は、前年比17.1%増となっており、企業のIT投資に対する意欲は、DXを中心に堅調に推移している。一方で、システムエンジニア不足は構造的課題であり、IT人材の育成・確保が急務となっている。

【3-2. 主な動向・取り組み】

(1) 次期中期事業計画「BASE 2030」

今年から2030年までを見据えた新5ヶ年計画「BASE 2030」がスタートした。AI時代が到来する中、従来の「ものづくり(労働集約型)」中心のモデルから、付加価値の高い「ITサービス(知識集約型)」へと事業の重心をシフトさせる。

キャッチフレーズは「ものづくりからITサービスへ」。AIネイティブ企業として最先端テクノロジーを積極的に活用し、AMO、PMO、BPO、シェアードサービスといった領域に注力。ラストワンマイルでお客さまに最も近いところでサービスを提供する体制を構築し、2030年にはSIサービスとソリューションサービスの売上比率を50:50にすることを目指す。

(2) 組織体制の抜本的変更

新たな5ヶ年計画の始動に合わせ、組織体制を思い切って再編した。これまで長年続いていた4本部制を廃止し、新たに6つの統括部とビジネス推進統括部を合わせた「7統括部体制」へと移行。統括部長がそれぞれ約8つの部をマネジメントする。一方で、従来の本部長や常務は、金融担当、法人・公共担当、ソリューション担当といった全社横断的なミッションを担う体制へと変更。新たに設置した「AI推進室」も上席執行役員が管轄し、全社的なAI戦略を力強く推し進める布陣となっている。

4. 今後の注目点

25/12期は、期初に掲げた営業利益20%成長には届かなかったものの、トラブル対応や期ズレといった明確な一過性要因が重なったためであり、それでもプライム市場平均を上回る2桁増益と過去最高益を達成した同社の底力は高く評価できる。

今期より始動した新中期事業計画「BASE 2030」のもと、組織を7統括部体制に再編し、AI推進室を新設したことは、「ものづくりからITサービスへ」というビジネスモデルの進化を本気で推し進めるという同社の強い意志の表れである。また、大手顧客からのパートナー認定取得に見られる強固な関係構築や、新規大手SIerとのバランスの取れた取引拡大、さらには中国市場から撤退する日本企業から放出される優秀な人材の獲得など、環境変化を好機と捉えるしたたかさも健在である。

さらに、記念配当を含め配当性向70%超となる大幅増配を発表したことは、株主還元への強いコミットメントを示している。経営陣は自社の強みである「高成長・高収益・高配当」に見合った企業価値向上を強く意識しており、今後は資本市場との対話を抜本的に強化する方針。新体制のもとでの事業成長と株式市場からの再評価が期待される。

<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)
監査等委員	3名、うち社外取締役3名(独立役員2名)

◎コーポレート・ガバナンス報告書

更新日:2025年12月24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>

原則	開示内容
【補充原則 4-2-①】	中長期的な業績と連動する報酬や自社株報酬は実施しておりませんが、今後効果的であると判断すれば実施を検討いたします。

<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】	当社は、政策保有株式は保有しておりません。 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。
【補充原則 2-4-①】	当社はこれまでも、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。 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、近年では韓国やベトナム、ミャンマー等、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2024年度実績で45.2%、外国人の管理職者比率は45.7%となっています。今後もこの水準を維持してまいります。 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24.7%、管理職者比率は8.1%と低い業種(*)ですが、当社では2024年度の全社員における女性比率は23.4%、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-1.3ポイント、+2.1ポイントとなっております。 *「一般社団法人情報サービス産業 2023年版基本統計調査報告書」より 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。 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、2024年度の採用者における中途採用者比率は32.9%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2024年度実績で78.4%となっております。 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

	<p>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。 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 3-1-③】	<p><サステナビリティの考え方> 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> 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。 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。 当社では、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、及び、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「BASE WAY」と称して全社員への周知を図っています。 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>サステナビリティ関連のガバナンス体制については、総合企画部を所管部門として、サステナブル経営を推進するための具体的な施策の取りまとめや実施状況の確認、役員のみが参加する経営会議において議論・評議等を行っております。</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及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"> ・主管部門において特定したリスクごとの対策を実施します。 ・取締役会において、実施状況の報告を適宜行います。 <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>
【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、決算及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・投資家へ公開しております。</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、経営陣幹部みずほ及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</p>

	<p>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>
<p>【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】</p>	<p>当社は、先進のIT技術を駆使して「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、長期的な企業価値向上と持続可能な経営を目指しております。その中で資本コストや株価も意識しております。</p> <p>現状は2019年の上場以降6期連続でROEは25%以上を維持しており、資本コスト約6.5% (CAPM ベース 当社算出)を上回っております。PBRも基準となる1倍を安定して上回っております。この水準の維持・向上を図るために利益成長の継続と安定した株主還元、また市場との対話も強化していく考えでございます。</p> <p>詳細につきましては決算説明資料をご参照ください。</p> <p>(決算説明資料 日本語版: https://ssl4.eir-parts.net/doc/4481/ir_material_for_fiscal_ym/173377/00.pdf) (決算説明資料 英語版:https://ssl4.eir-parts.net/doc/4481/ir_material2/245297/00.pdf)</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.