

前期以来の業績低迷は現場の問題と共に経営の問題でもあり、私も責任は取る。冬季賞与の支給月数は現場のプラス考課を踏まえて2.4ヶ月とさせて貰います。技術変革に加え人手不足、中期的には日本再生に向けITサービスの需要は高い。目標高く着実に一步一步、問題を超えてその先の未来を共に拓いて行こう。

代表取締役社長 石和田 雄二

本年度の冬季賞与は基準月数を2.4ヶ月とし、12月6日（水）に支給します。賞与は皆さんの所得の一部ではあるが、会社が置かれている経営環境や経営者の考え方に依存して変えることの出来る自由度の高い会社の利益配分手段です。前期損益は対前年度比▲2億円の1億1千万であったが、冬季賞与の支給時点で十分予想出来ない為にマイナス査定をベースに予定通りの基準2.6か月を支給、今期賞与は、年間支給月数4.4ヶ月水準として業績回復度を見て決めるとした。今期の上期業績は、前期の品質問題を引き摺り、その他の構造的問題もあって増収ではあるが利益は▲1億円、期末着地を増収増益の売上67億5千万、利益1億8千万に置いているが、今の業績推移からみて楽観は許されない状況にある。冬季賞与の支給月数は現場のプラス考課を踏まえて2.4ヶ月とさせて貰います。賃金は来年度も超3%upを予定するが、賞与の業績連動の原則は守って行きたい。

今回の品質や外注などの問題は制度見直しで今期中には解決する見通しであり、損失は一過性、26年度年間賞与5ヶ月を目標に来期から再び出直す積りである。来期は年間賞与4.5ヶ月（夏2.0ヶ月、冬2.5ヶ月）に復帰、翌年には4.7ヶ月（夏2.2ヶ月、冬2.5ヶ月）、社員と共に頑張れば売上100億円の下、26年度に年間賞与5ヶ月（夏2.4ヶ月、冬2.6ヶ月）の達成を、実現可能だと信じている。

本年度冬季賞与の支給要綱は、下記の通り。

1. 支給日 : 2023年12月6日（水） {明細は当日朝、管理者経由}
2. 基準月数 : 2.4ヶ月水準
3. 経験係数 : 満3年以上1.0、3年生(満2年)0.9、2年生(満1年)0.8
4. 勤務係数 : 期間内の有効出勤率を計算。これは通常通り適用します。
在宅含め一部管理層の勤怠の乱れは、業績考課で評価する。
5. 考課係数 : 管理職以下は、現場主体に最上位なしのプラス評価実施。
管理職層は、特例を除き一律標準値。

管理職層の考課は特例を除き今期は1律標準値、年俸制の契約社員については従来通り月額給を支給する。役員賞与は創業以来支給していないので、今回の件では、社長に限定して役員報酬を1月から3か月間10%カットすることとする。

賞与も含めた年額の賃金は社員の生計の柱、しかも、今年は物価上昇率が高かつ長期に亘っており、実質賃金は対前年比 2%台の目減りを続けている。年度初めの賃金改定では世間相場以上の賃上げはしているが、この物価上昇率を考えると、今回の賞与支給減は生計に響く人もいると思う。今は会社の成長期、多少の背伸びをしているので組織や管理面での歪はあるが、IT サービス変革期の好機を活かして成長を目指すのが、当社の経営方針である。他部門の品質管理などで直接関係のない社員にも迷惑をかけることになるが、会社の未来は社員全員の努力で創るもの、結果を出すので暫く我慢してほしい。

当社が昔から比較対象としているのは、東証プライム市場に上場する大手企業、今年も 186 社の賞与水準を民間の労務行政研究所が調査して公表している。それによれば、今年の手当企業の水準は全業種で平均 80 万円（39.0 歳）、月数は 2.56、対前年同期比は 1.5%増、製造業は 83 万 1 千円（39.0 歳）、非製造業 67 万 6 千円（38.6 歳）、妥結額の推移では 20 年 21 年とコロナ禍で落込んだが、22 年に 3 年ぶりに 8.5%増の 78 万 7 千円、今年も 1.5%増の 80 万円と 2 年連続でプラスになった。当社の支給月数は 2.4 ヶ月で前期比 8%減だが、金額ベースで平均年齢 48 歳の管理職クラスが 101.6 万円、平均 42.1 歳の上級技師が 79 万 5 千円、36.7 歳の技師クラスが 66.6 万円、若年層を加えた全技術者は 55.4 万円（32 歳）となる。年齢の差はあるが、支給額で見ると大手一流企業の水準に近い額となっている。

当期利益が賞与の源泉、企業の多くがこの水準の賞与を出している訳ではない。官庁系や大手都市銀行系の調査機関が発表している全産業 5 人以上の企業では、3 年連続の増加でも、支給額の平均は対前年度比 2.5%増の 40 万 3 千円である。若く優れた人材を擁し先進技術の実績ある当社は企業としての成長力は高いが、手薄な管理層の下で技術者 650 名、現実の総合力は未だ十分発揮出来ていない。今の 1~5 年生も来期に 2~6 年生、3 年後は 4~8 年生になり、大きく成長する。改定 3 年計画の {売上、利益} は {74.8 億、4 億} {84.0 億、5 億} {95.2 億、6 億}、来年以降の増収増益を前提にすれば、26 年度賞与 5 ヶ月は現実的な目標だろう。

新基盤整備 3 年計画に向け、コロナ禍で弛緩した仕事への緊張感を取戻したい。前期以来の業績低迷は現場の問題と共に経営の問題でもあり、私も責任は取る。技術変革に加え人手不足、中期的には日本再生に向け IT サービスの需要は高い。IT サービスのリーディング企業を目指す目標は堅持し、地道な努力を積重ねて 26 年度売上 95 億円利益 6 億円、技術者超 1000 名企業への目標を達成したい。目標高く着実に一步一步、問題を超越してその先の未来を共に拓いて行こう。(了)

基盤整備3ヶ年計画



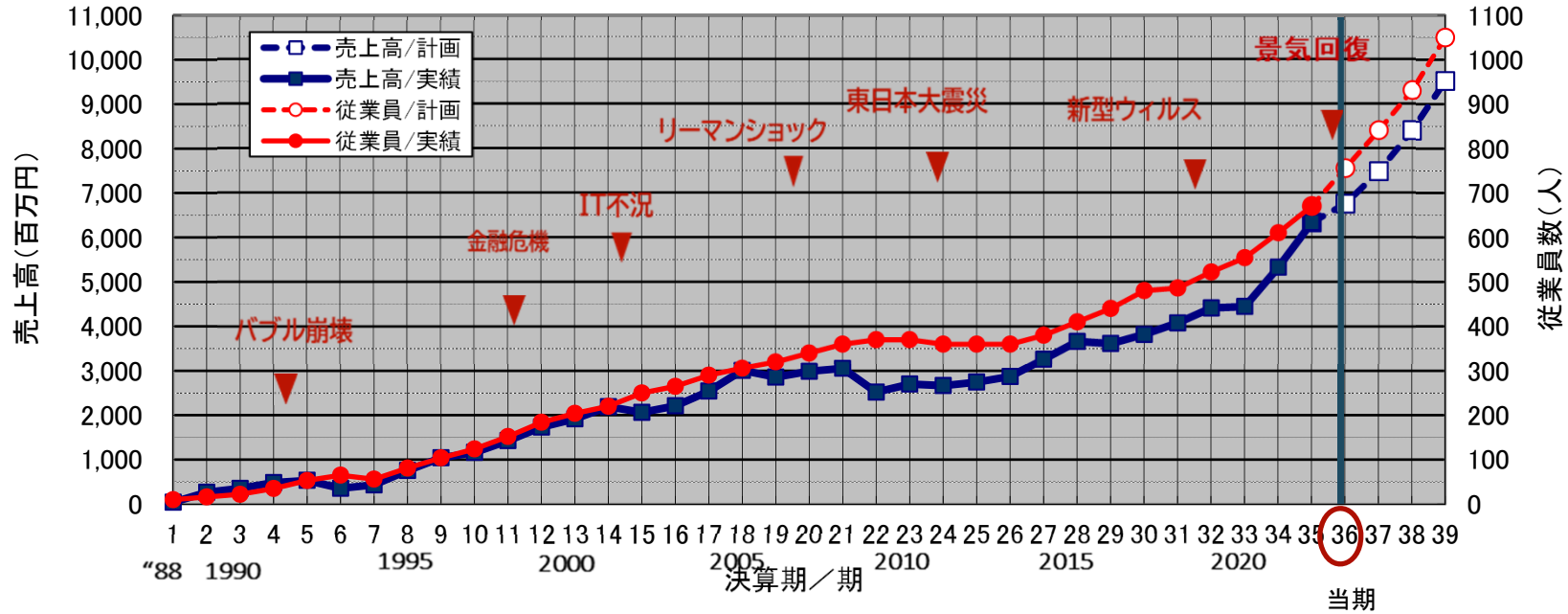
期 年月期	成長基盤整備3ヶ年計画			新基盤整備3ヶ年計画		
	1年目	前期/2年目	当期/3年目	1年目	2年目	3年目
	第34期 '22.3月期	第35期 '23.3月期	第36期 '24.3月期	第37期 '25.3月期	第38期 '26.3月期	第39期 '27.3月期
売上高(M円)	5,326	6,332	6,750	7,480	8,400	9,520
対前年増加率	19.8%	18.9%	6.6%	10.8%	12.3%	13.3%
サービス生産高(M円)	5,334	6,333	6,755	7,560	8,520	9,680
対前年増加率	19.9%	18.7%	6.7%	11.9%	12.7%	13.6%
営業利益 (M円)	135	56	170	390	480	580
営業外損益 (M円)	169	53	10	10	20	20
経常利益(M円)	304	110	180	400	500	600
売上比	5.7%	1.7%	2.7%	5.3%	6.0%	6.3%
R&D投資(M円)	20	35	40	50	60	100
採用計画						
新卒	100	105	120	105	110	120
中途	10	10	5	20	20	40
<<期首>> 技術者数	580	640	720	800	880	1,000
[従業員数]	[610]	[670]	[755]	[840]	[930]	[1,050]
生産性/人年(万円)	875	945	895	900	916	922
賞与水準(ヵ月) (夏/冬)	4.5 (2.0/2.5)	4.6 (2.0/2.6)	4.4 (2.0/2.4)	4.5 (2.0/2.5)	4.7 (2.2/2.5)	5.0 (2.4/2.6)
主たる基盤整備	組織体系	役割体系	技術資格	技術基盤	部門再編	上場準備
年度目標	成長軌道	大阪拡大	業務提携	3社協業	3極協調	知財強化
参考	コロナ禍	品質問題	制度改革	業績回復	安定成長	本社統合

(業績推移)

営業実績、従業員数、経常利益の推移



売上高と従業員の推移



経常利益推移

