



2022年12月28日

各位

会社名 株式会社アピリッツ
代表者名 代表取締役社長執行役員 CEO 和田 順児
(コード番号：4174 東証スタンダード)
問合せ先 取締役執行役員 CFO 永山 亨
(TEL 03-6690-9870)

2022年12月 質疑応答集

この質疑応答集は、2022年12月15日(木)の2023年1月期 第3四半期決算発表以降に、投資家のみならずより頂戴した主なご質問とその回答をまとめたものです。回答内容については、時点のずれによって多少の齟齬が生じる可能性があります。直近の回答内容を最新の当社方針として回答を記載しております。

【2023年1月期 第3四半期決算発表 ご参考資料】

■決算説明資料

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS01846/b1684543/3059/40b0/8a5a/20e7f3aacdab/20221215150526288s.pdf>

■決算説明書き起こし(ログミーFinance)

<https://finance.logmi.jp/377652>

■決算説明動画 (IRTV YouTube チャンネルに掲載)

<https://www.youtube.com/watch?v=JGaUNgmU91U>

■本件に関するお問い合わせ先

株式会社アピリッツ IR 担当

E-Mail: ir@appirits.com

■質疑応答内容

(Webソリューション事業について)

①Webソリューション事業の市場環境が活況であることについて、来期以降はどう見ているか?

国内の民間IT投資市場の規模は2021年で約13兆円と今後もデジタル化やDXの波は継続すると見込まれています。現在もリードは問い合わせから順調に獲得できています。コロナ禍におけるデジタルシフトや政府のDX指針の発表によってデジタルシフトの潮流は活況でしたが、withコロナの段

階においても衰える傾向は見られません。当社としては来期もこの傾向が続くと見込んでいます。

(2023年1月期第3四半期決算説明会資料P.51参照)

(オンラインゲーム事業について)

①オンラインゲーム事業における外注費は、今後も増えるのか? 「一時的に増加」というのは、具体的にどのくらいの期間を見込んでいるのか?

2Qに『ユニゾンエアー』の共同運営権を獲得し、10月より完全に当社へ運営権が移っています。熱狂的なユーザー様がいるゲームですので、移管後に運営上で何か問題が発生しますとユーザー様が離れてしまい、中期的な業績にも影響が出る恐れがあるため、進捗を慎重に勘案しながら外注費をかけて対応しています。時期は言及できませんが内製化を進めコスト低減とともに安定稼働を実現できるよう進めていきます。

(人材育成派遣事業)

①人材育成派遣での採用状況はどうか?

現在は順調に採用を進めています。また、採用した人員を教育して派遣する事業なので成長の源泉は人員数(採用)であるため、更に採用を加速させていきたいと思えます。

②人材育成派遣事業の2Qから3Qの売上増加は、大型案件の受注によるものなのか?

こちらは資料がわかりづらく申し訳ありません。

Y's社がM&Aにて連結子会社になったのは当社2Q(5月~7月)の7月です。このため、2Qにおける売上・収益貢献は1ヶ月のみでした。3Q(8月~10月)は3ヶ月分の売上・収益が加算されているため、大きく増加しております。

(2023年1月期第3四半期決算説明会資料P.34参照)

(成長戦略について)

①M&Aの戦略や基本方針について教えてください

Webソリューション事業においては同領域の会社を買収していく方針です。なぜなら、既存事業の市場環境は活況であるため、まだまだ事業規模拡大ができると見込んでいるからです。同領域の企業を買収し、売上や優秀なデジタル人材を取り込むことで、顧客層の拡大や人員・ノウハウの循環がスムーズに進むことを想定しています。

(2023年1月期第3四半期決算説明会資料P.38参照)

②既存事業の拡大につながるようなM&Aは来期以降も続けるつもりか?

はい、継続していく方針です。既存事業は過去10年の年成長率平均が116%程度と安定的に成長しております。しかしながら、「開発」が伴う事業を軸であるため人員数がこのままでは、大きな成長を行うことは難易度が高いです。そこで既存事業と同領域を営む企業をM&Aすることでデジタル人材の確保

とともに成長率を引き上げていきたい方針です。

(2023年1月期第3四半期決算説明会資料P.37参照)

③M&Aした2社の業績推移はいいのか？悪いのか？

買収時よりも業績は上向いています。

ムービングクルー社は、売上は横ばいですが営業利益が改善しています。また、Y's社に関しては、売上・営業利益ともに成長しています。また、人員の流動やその他の施策によって、少しずつですがシナジーも出ています。

(2023年1月期第3四半期決算説明会資料P.40、41参照)

(株主還元方針について)

①株主還元策の基本方針を教えてください。

配当については、安定的かつ業績を反映させた増配の継続を目指すことに加え、資本収益性向上への取り組みの結果として発生した余剰資金を利用して、経営を取り巻く諸環境等を踏まえ、機動的に自己株式の取得を行うことも選択肢とします。配当や自己株式所得等の総還元性向30%を目標としています。

(2023年1月期第3四半期決算説明会資料P.42参照)

(その他)

①退職率を低く抑えるための施策は行っていますか？

従業員の価値観が多様であるため、それに合わせて、給与面、評価制度面、教育面、福利厚生面などさまざまな面で施策を行っています。具体的には、ミッショングレードを明確に定めた評価制度、一定の条件を満たして働き方の自由度を上げる制度、お客様のサービス開発時にオーナーとして稼働する者への評価制度や、フレックスタイム制度、メンター制度、社内公募などを実施しています。さまざまな価値観を持つ従業員がいるため、個人で働き方を選択できるように今後も拡充していきます。

②産休、育休等の制度、また復帰しやすい取り組みなどがありますか？

一般的な企業で導入されている制度等は網羅しています。産前産後休暇、育児休暇、また復帰後の柔軟な働き方のための時短勤務制度やフレックス制度などがあります。まだ平均年齢が31.8歳で、全社員のうち6割程度が20代の若手であるため、これら制度の対象人数は少ないですが、今後の未来のため整備しています。

(参考社内メディア：<https://spirits.appirits.com/role/manager/18231/>)

③20代の若手社員が多いとのことだが、教育はどのようにおこなっているのか？

スキル面に加え、メンタル面への考慮もしています。

当社内にはさまざまな開発プロジェクトがあり、そこにアサインすることで経験値を積むことができます。またエンジニア・コンサル・デザイン・マーケティングなど、内製化している職種は多岐にわたり、それぞれの職種同士の関わり、知識の蓄積と共有による学習循環を作るよう進めています。単一サービスを営む事業者の社員よりも多様な経験を積むことができると自負しています。

社内勉強会の開催、プロジェクトワークショップ、社内外研修受講、キャリア形成に役立つ資格取得を報奨金で支援する制度、向学のための書籍購入制度など、施策は多岐にわたります。

また、メンター制度によって、いつでも相談しやすい環境づくりや、1on1によってメンバーが最適な難易度のプロジェクトにできるだけアサインされるような配慮も続けています。

ただし、「もっとこうしてほしい」といった社員の要望はまだまだあります。これからも教育については意見を取り入れて進化させていきます。

④23 新卒は何人ほど入の見込みか？エンジニアが中心なのか？

来年入社予定の新卒内定者は現時点で 61 名になります (2022 年 12 月)。

今年度は 45 名であり、16 名の増員になります。また、職種はエンジニアが中心ですが、新卒であるため、入社後に本人の適正や希望を勘案しながら、それぞれの職種に従事してもらうこととなります。

⑤直近の 3Q での営業利益が前年同期比 2.5 倍になったのに、上方修正が無かったのはなぜですか？

当社は、今期業績予想を 6 月 30 日に発表しました。連結で売上高 70 億、営業利益 4.5 億としています。昨対比では現時点では大きく増収増益ですが、現時点では上方修正することは見込んでいません。当然ではありますが、大きく業績予想を上回るもしくは下回る場合は、適時開示のルールに沿って速やかに開示します。

⑥ 3Q 決算発表後の株価の下げの理由は？

株主の皆様にはご心配をおかけしておりますが、株価はあくまで投資家間による株式の需給により決定されるものであり、また金融市場の影響等を受けることもあり、複合的に決定されると認識しており、要因を特定することが困難です。

しかしながら、当社株式の需要をより一層高めるために、当社事業の売上拡大をはじめとする企業価値向上の施策と IR 活動を、積極的かつ継続的に行います。

以 上