

# baudroie inc.

---

2024年2月期 通期決算補足説明資料  
(事業計画及び成長可能性に関する事項)

株式会社ボードルア 2024年4月



# Role Inc.

1. 事業概要	P 3
2. 連結業績ハイライト	P 8
3. 中期経営計画(更新)	P 16
4. 単体業績ハイライト	P 19
5. 会社概要	P 28
6. 強みと特徴	P 33
7. 市場動向	P 38
8. 成長戦略	P 42
9. 人的資本経営	P 48
10. APPENDIX	P 56

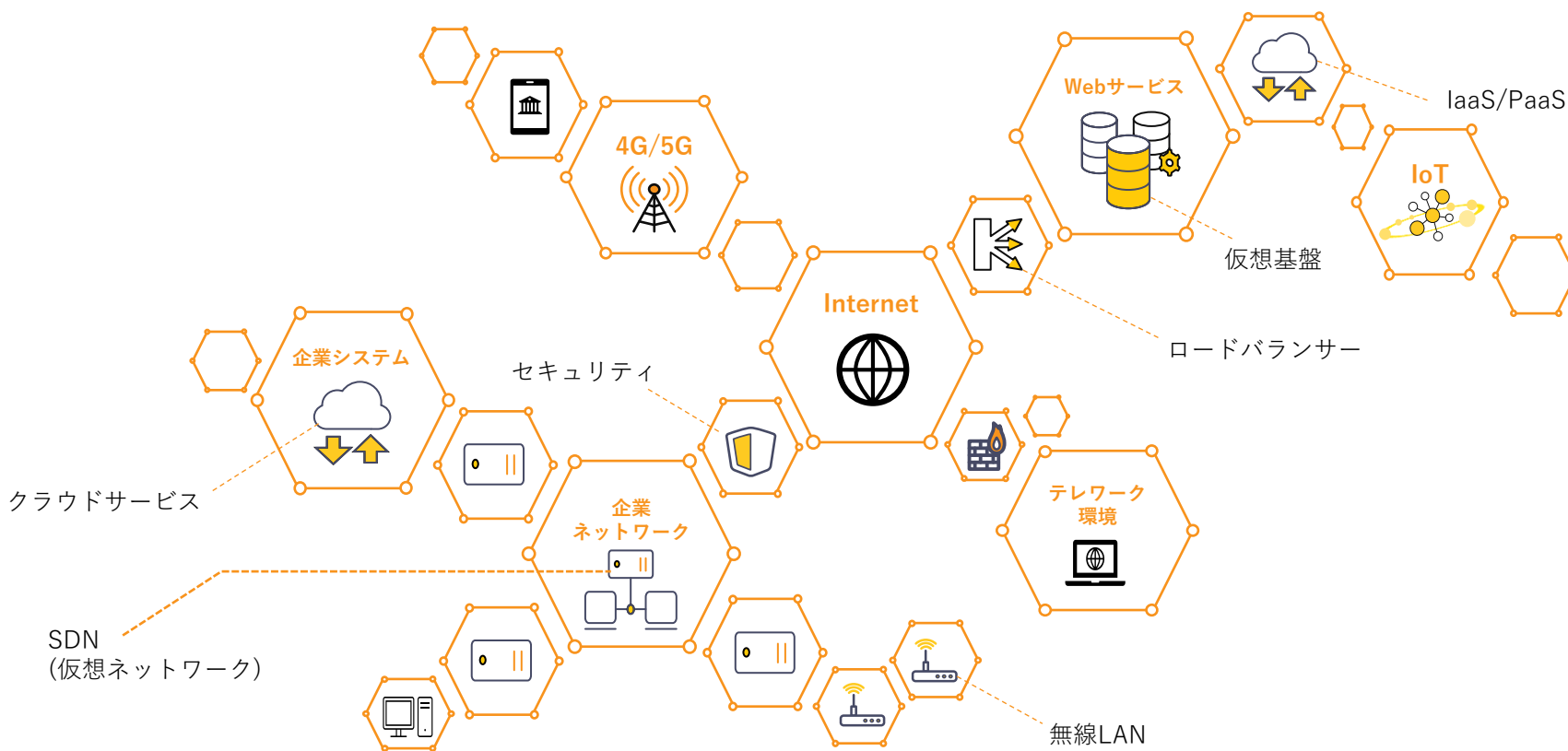
baudr

# 事業概要

Business Summary

# ITインフラストラクチャサービスとは

様々なアプリケーション・システムを利用するために、システムを動作させるサーバー、システムに接続するためのネットワーク、安全な通信・情報を守るためのセキュリティなど複雑なITインフラストラクチャを設計・構築することや、運用・保守を請け負うこと。これらが構成されITインフラストラクチャは今や生活インフラの一部となっている。



※クラウドサービス(IaaS/PaaS)：主にクラウドコンピューティングサービスを指す。

※SDN：ソフトウェアによって仮想的なネットワーク環境を作る技術。物理的な制約に縛られず、ネットワーク構成の柔軟な設定が可能。

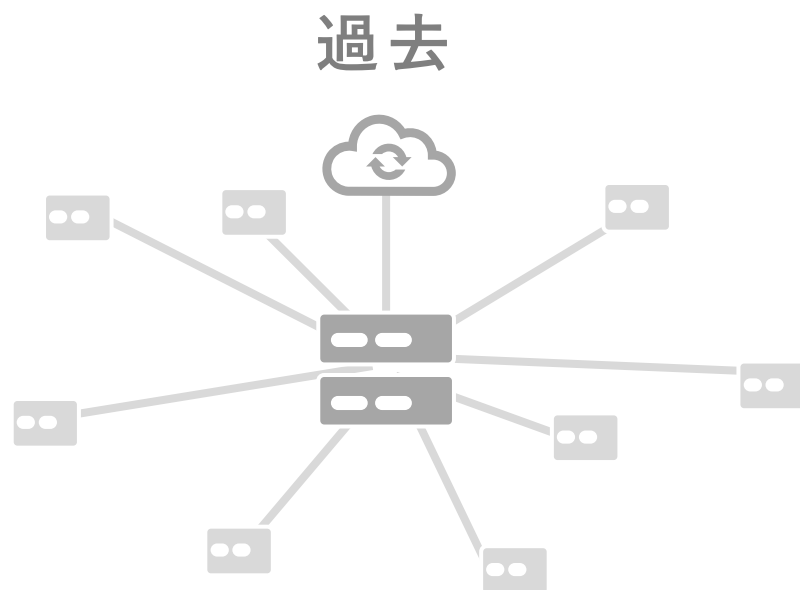
※仮想基盤：1つの物理機器上で、複数のホスト・OSを動作させる仕組み。

※ロードバランサー：サーバを複数台で構成した場合に、端末からの通信をリソース毎に適切に振り分ける仕組み。

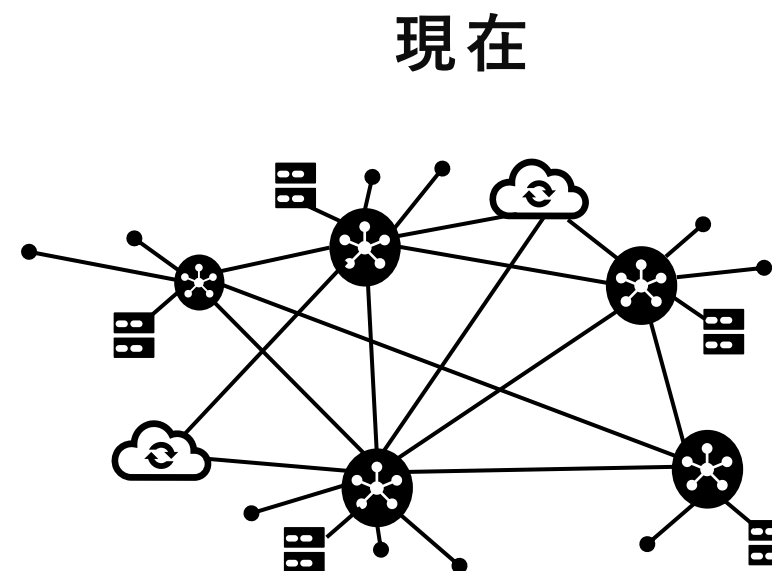
※セキュリティ：ファイアウォール、IPS/IDS、サンドボックス、Webフィルタリングなど。

# 事業領域/ ITインフラストラクチャのパラダイムシフト

- ・従来のITインフラストラクチャはシステムをデータセンターで一元管理したシンプルなシステム
  - ・IT技術の進化により、ITインフラストラクチャにおいても先端技術を取り入れシステムが複雑化
- ⇒ より専門性が高いサービスが必要な時代へシフト



- ・シンプルなシステム



- ・通信量の増加
- ・システムの複雑化

# システム開発会社及びファシリティ工事業者との違い

当社はアプリやミドルウェア、通信工事を行わず、ITインフラ領域に専門特化

	システム開発会社	baudroie inc.	ファシリティ工事業者
アプリ	アプリやミドルウェアを中心に幅広くサービス提供		
ミドルウェア			
ITインフラストラクチャ (ネットワーク/サーバー)	付随して担当	インフラ市場の パラダイムシフトで、 専門特化型サービスの 需要が増大	付随して担当
通信工事			機器設置及び 配線工事、基地局等

※アプリ(アプリケーション)：基幹業務システム (ERP)、グループウェア(Office365)、WEBアプリ、スマートフォンアプリなどのユーザが操作する部分。Java・C・Pythonなどのプログラミング言語を用いて開発を行う。

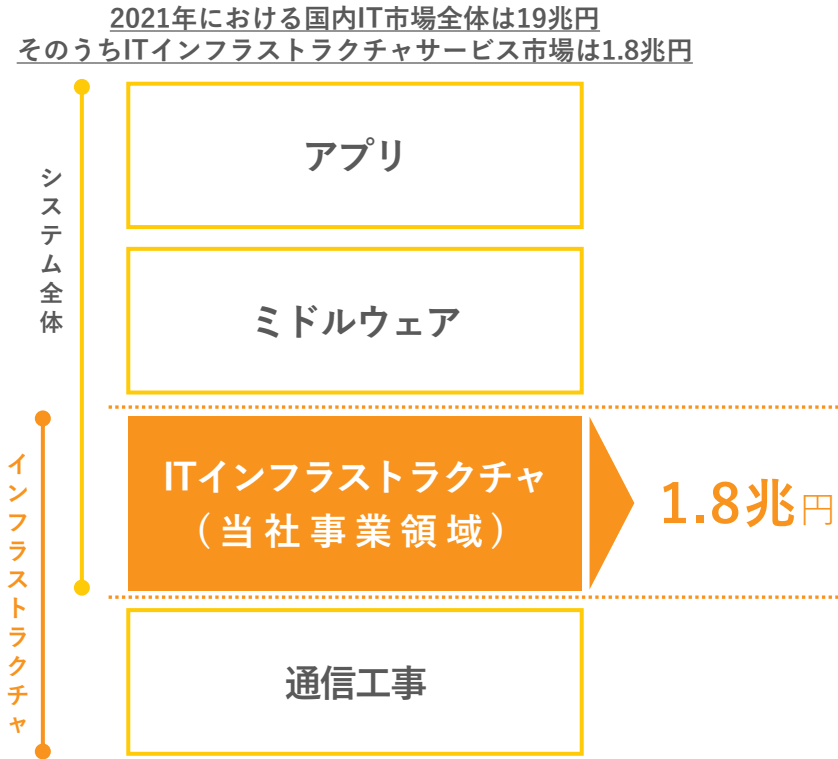
※ミドルウェア：アプリケーションとOSの間で動作するソフトウェア、Oracle Database/WebLogic・Apache HTTP Serverなど。

※通信工事：屋内のLAN配線や基地局設備の建設、機器設置等

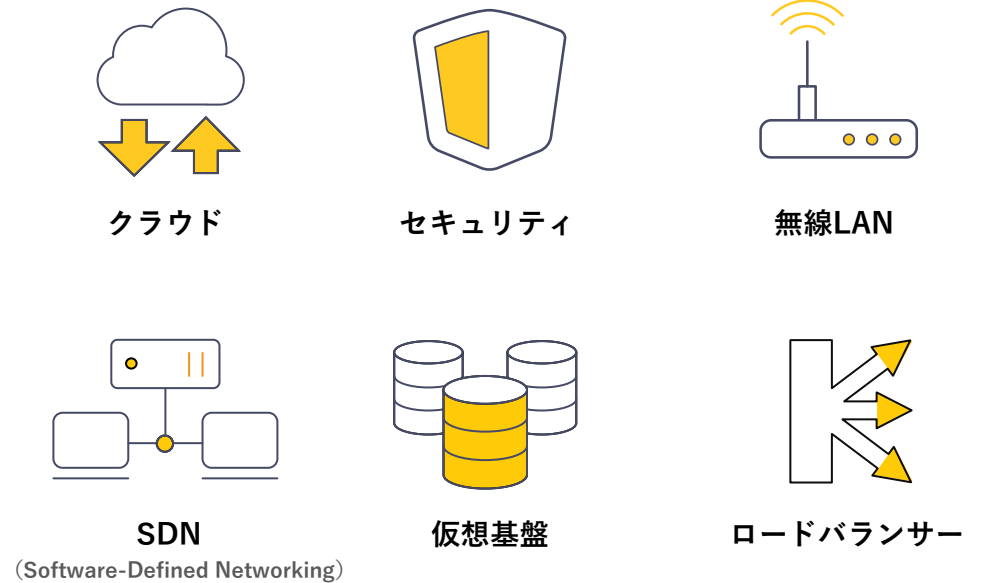
# 事業領域

## ITインフラストラクチャサービスに特化した専門事業者

### ITインフラストラクチャサービス市場の位置づけ



### ITインフラストラクチャ分野で成長が著しい技術領域



※出典：IDC Japanプレスリリース「新型コロナウイルス感染症／ロシア・ウクライナ戦争の2022年3月末時点での影響を考慮した国内IT市場予測を発表」（2022年5月18日）

※出典：IDC Japanプレスリリース「国内ITインフラストラクチャサービス市場予測を発表」（2022年6月13日）

# 連結業績ハイライト

Highlights of Consolidated Financial Results



# エグゼクティブサマリー

## 2024年2月期 実績

売上高

73.3億円

(前期比+39.8%)

営業利益

15.7億円

(前期比+60.7%)

- ✓ 通期予想に対して余裕があったため4Qにて以下を実施しつつも、高い成長率で着地
  - ・ 検収時期が2025年2月期にまたがる案件を一部優先して獲得
  - ・ 一部販管費(求人採用費、消耗品費)の先行投資
- ✓ プライム市場への移行時期は未定だが新規上場基準、2年間での経常利益25億円は達成

## 2025年2月期 予想(IFRS)

売上高

99.0億円

(前期比+35.1%)

営業利益

21.3億円

(前期比+35.9%)

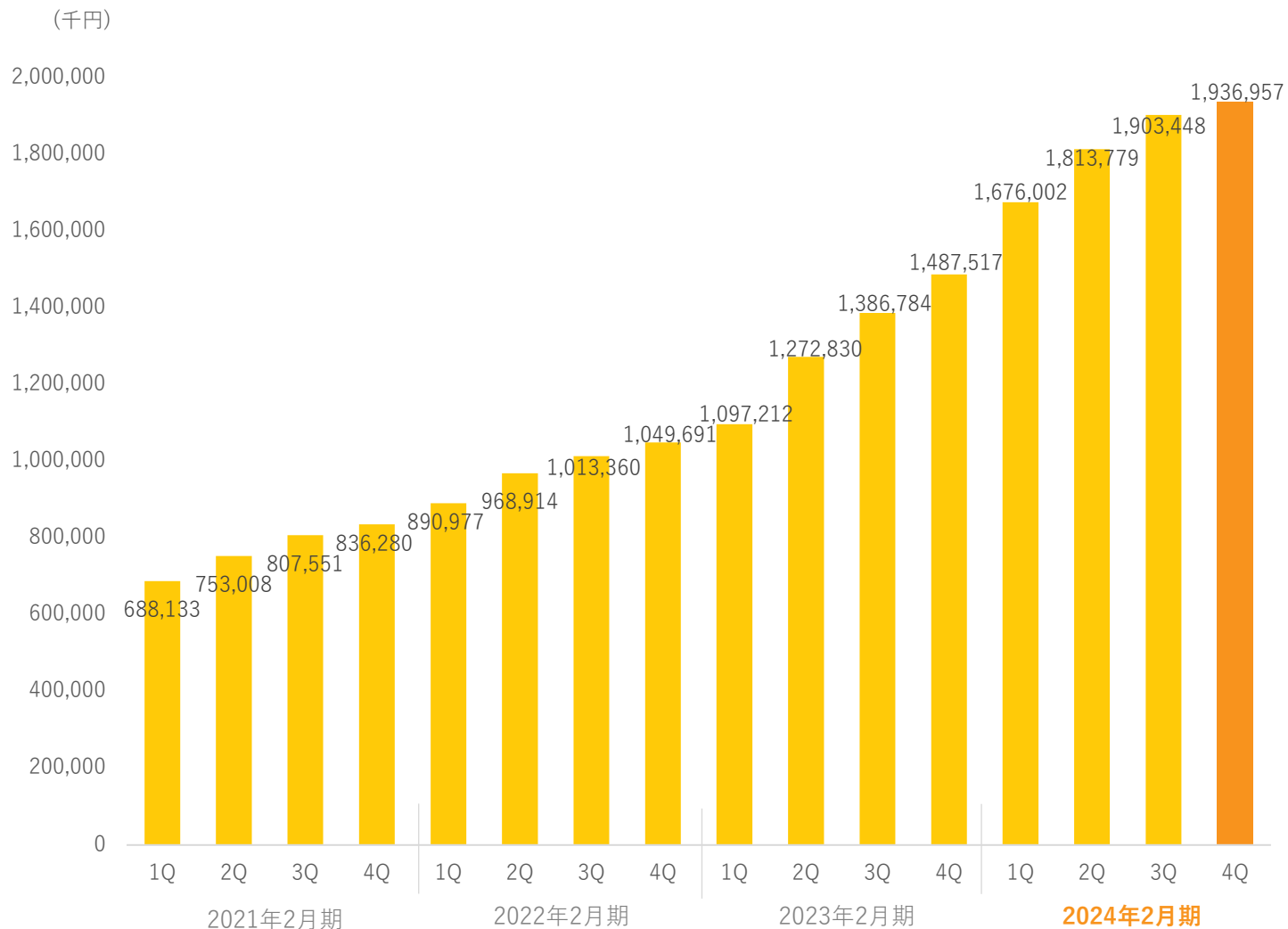
- ✓ 日本会計基準から、IFRSへ移行
  - GAAP差についてはP.15参照
- ✓ 株式会社FunClockを子会社化
  - ・ 同社は、テスト検証・領域に強みを持つ会社
  - ナレッジ及びリソースをITインフラストラクチャにおけるテスト・検証に応用することによって、サービスの効率化を図る

# 連結決算概要

- ✓ 通期予想の売上高+30%、営業利益+30%に対して上回って着地
- ✓ 2025年2月期以降の成長率の蓋然性を高めるための先行投資を行いつつも今期の高い成長率を維持

単位(千円)	2023年2月期 通期実績	2024年2月期 通期予想	2024年2月期 通期実績	前年同期比
売上高	5,244,343	6,820,000	7,330,186	+39.8%
営業利益	975,404	1,270,000	1,567,382	+60.7%
税引前純利益	1,089,123	1,363,000	1,622,010	+48.9%
純利益	793,970	993,000	1,171,690	+47.6%

# 連結売上高四半期推移



✓ 2024年2月期 4Q 売上高は**19.4**億円

✓ 2024年2月期4Qでは検収時期が次期にまたがる案件を一部優先して獲得

→2025年2月期1Q~2Qにて検収見込み

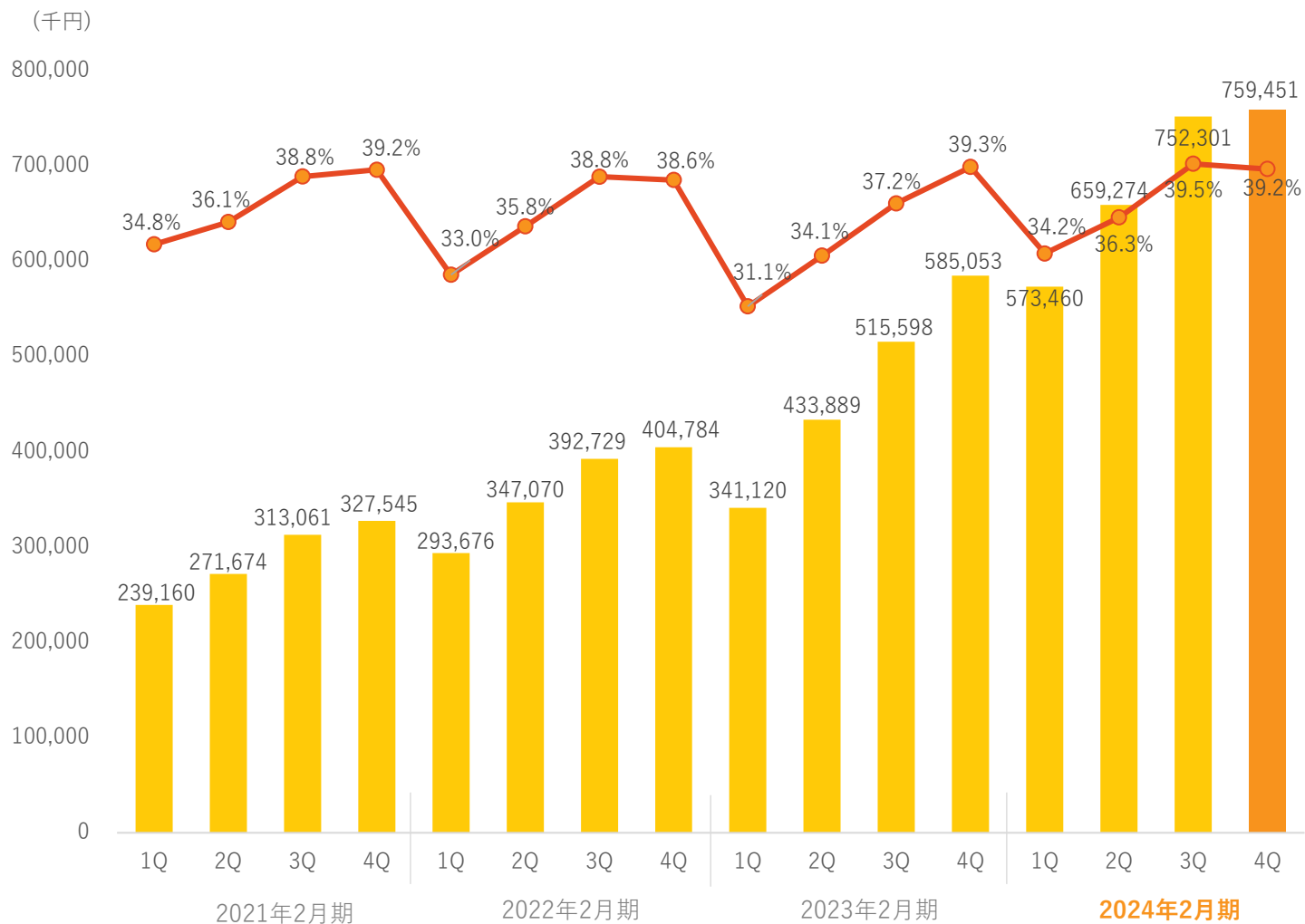
→新収益認識基準では原価回収基準を採用しているため、検収月までは原価分のみ売上計上

✓ 売上は以下の理由により今期も昨年と同様下期偏重

・下期にかけて検収が増加

・2年目以降のエンジニアの戦力化に伴い専門人材(3年目以上)・高度専門人材の配属替えを、例年通り**下期**に実施

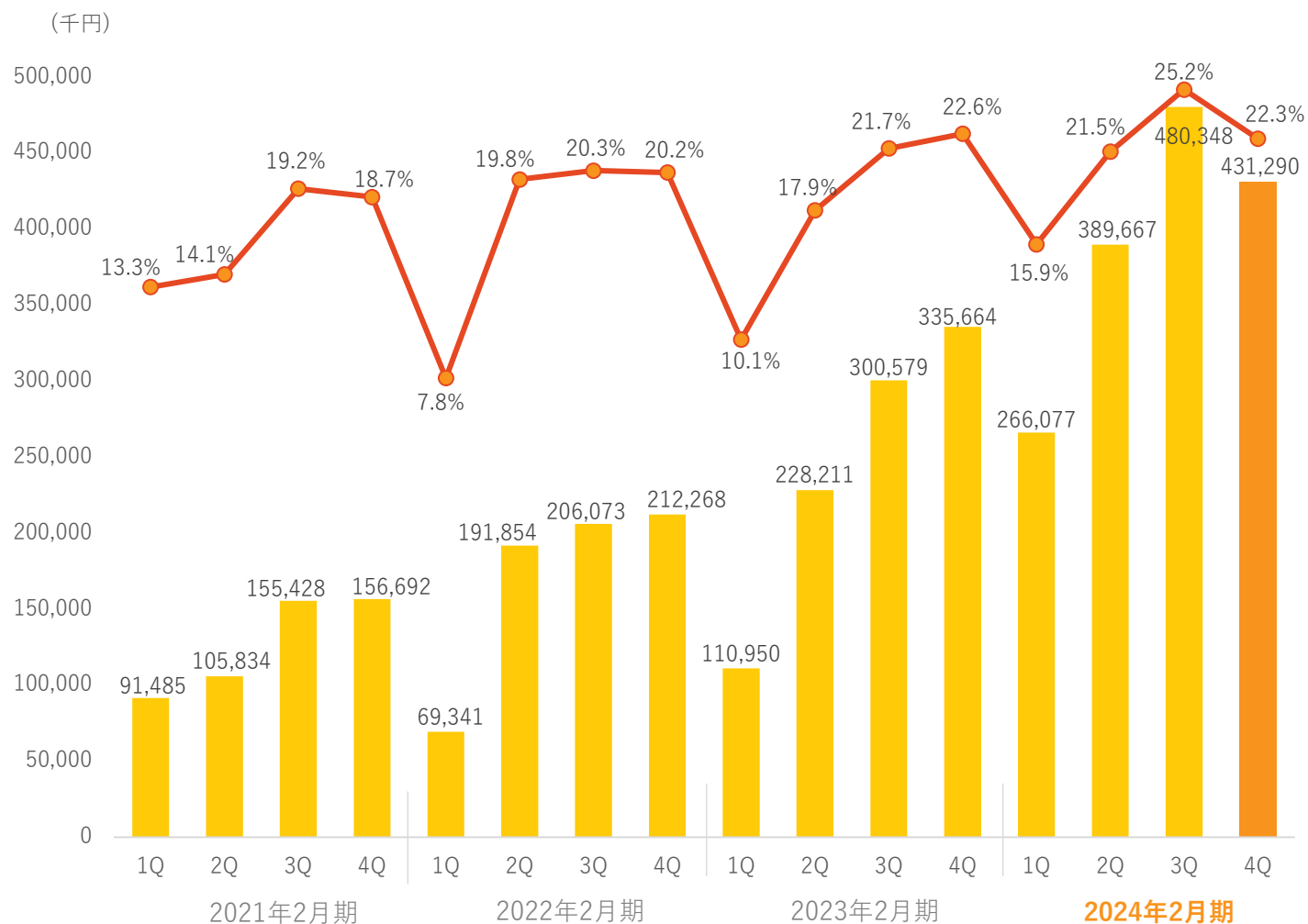
# 連結売上総利益四半期推移



✓ 2024年2月期 4Q売上総利益は**7.6**億円

✓ 4Qは検収時期が次期にまたがる案件の優先獲得の影響で売上総利益率は微減

# 連結営業利益四半期推移



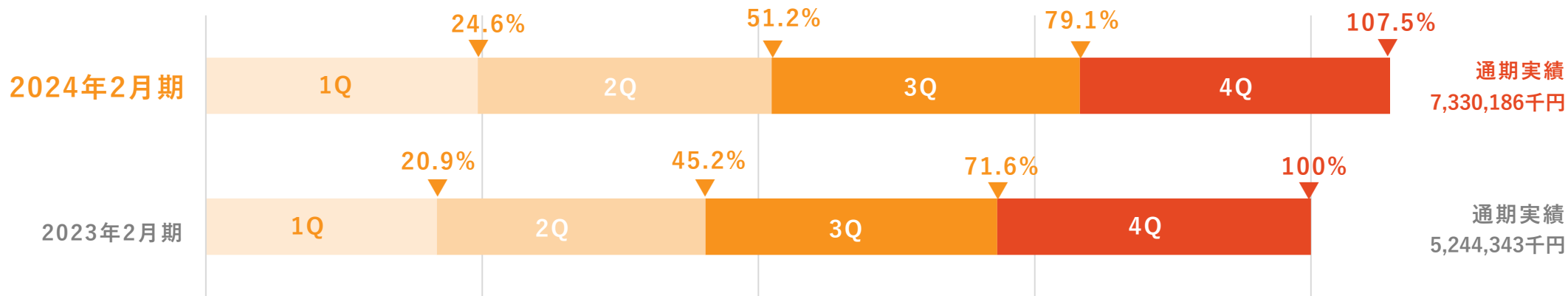
✓ 2024年2月期 4Q営業利益は**4.3**億円

✓ 下期偏重の傾向は例年と変わらないが  
 案件の優先獲得の影響に加え  
 求人採用費への先行投資、一時的な  
 消耗品費の計上により4Qでは減少

# 通期連結業績予想に対する進捗

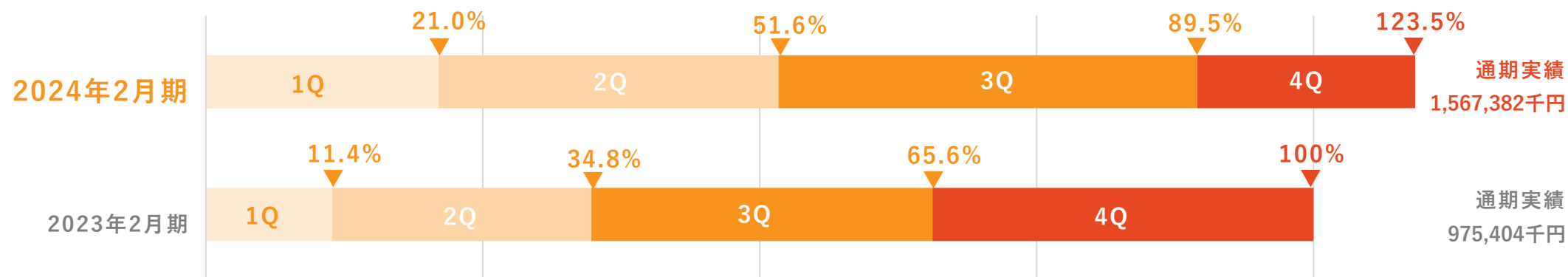
## 売上高

通期予想：6,820,000千円



## 営業利益

通期予想：1,270,000千円



# 2025年2月期 業績予想

- ✓ 前期同様営業利益+30%を目指す  
IFRS移行に伴いGAAP差を加味した業績予想となる

単位(千円)	2024年2月期 通期実績	2025年2月期 業績予想	前年同期比
売上高	7,330,186	9,900,000	+35.1%
営業利益	1,567,382	2,130,000	+35.9%
税引前純利益	1,622,010	2,135,000	+31.6%
純利益	1,171,690	1,540,000	+31.4%

## 営業利益 GAAP差 (概算)

		単位(千円)
日本 会計 基準	2024年2月期 実績	1,567,000
	年率約+30%成長	2,048,000
		▼
IFRS	有給休暇引当金	△34,000
	のれん償却費	+116,000
		▼
2025年2月期 予想		2,130,000

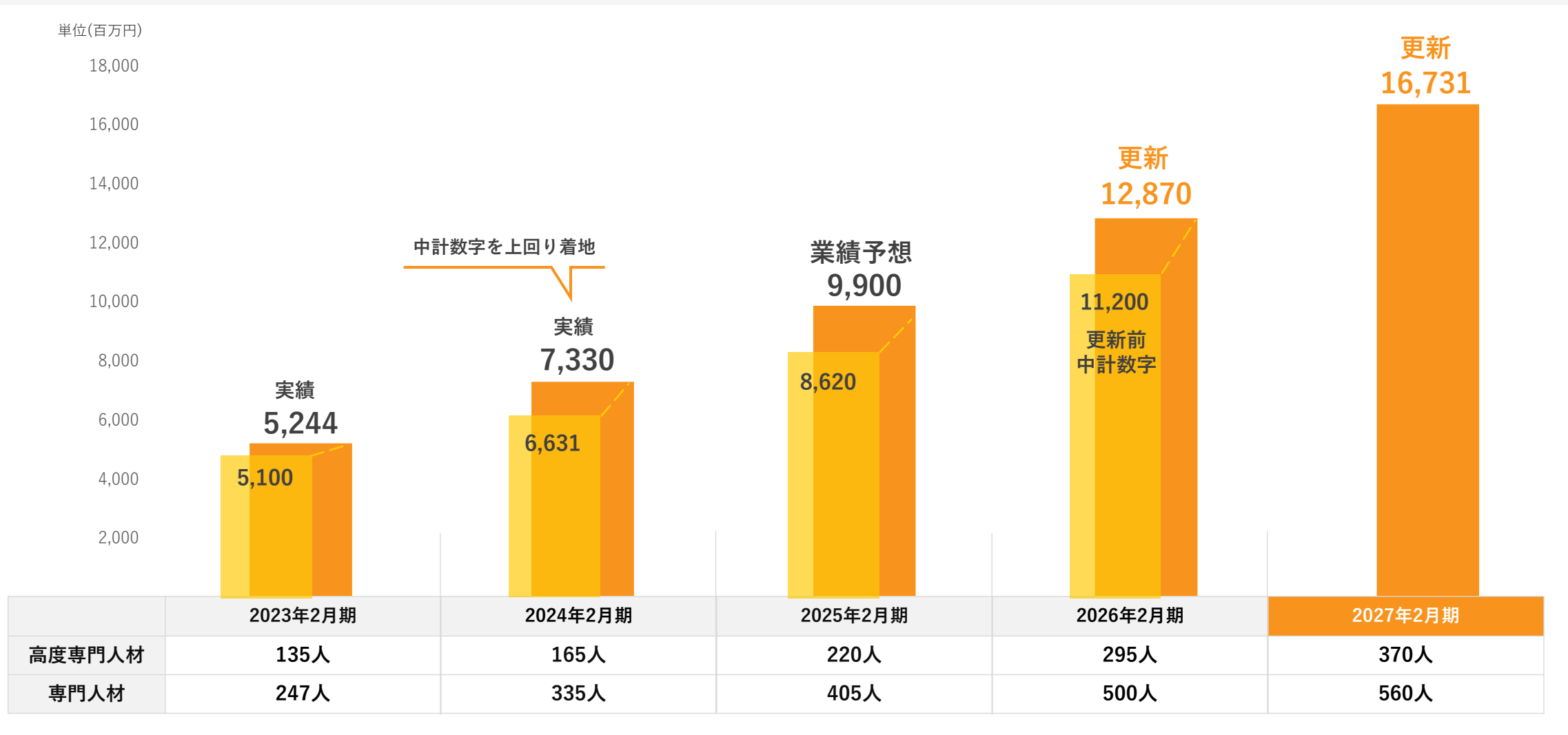
# 中期経営計画(更新)

medium-term management plan



# -売上高- 中期経営計画

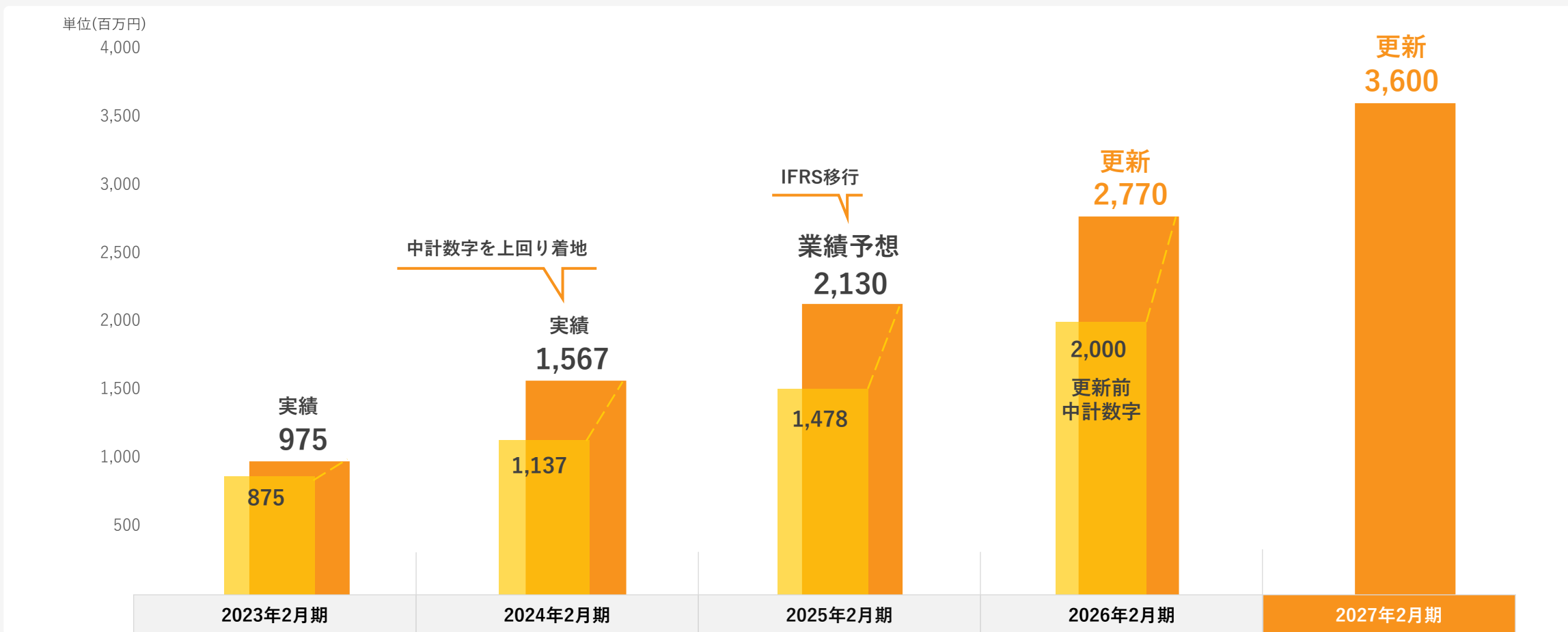
✓ 当初計画より上回りながら推移、2027年2月期までに計画を**更新**



※子会社人材の希望者にも技術共有を行うことにより、2026年2月期から子会社人材も専門人材に含まれる見込み

## -営業利益- 中期経営計画

- ✓ 当初計画より1年前倒しして進捗、2027年2月期までの計画を新たに設定
- ✓ 中期経営計画期間中の業績寄与は限定的だが、2028年2月期以降も高い利益成長を実現していくためM&Aも引き続き実施



# 単体業績ハイライト

Highlights of Non-Consolidated Financial Results

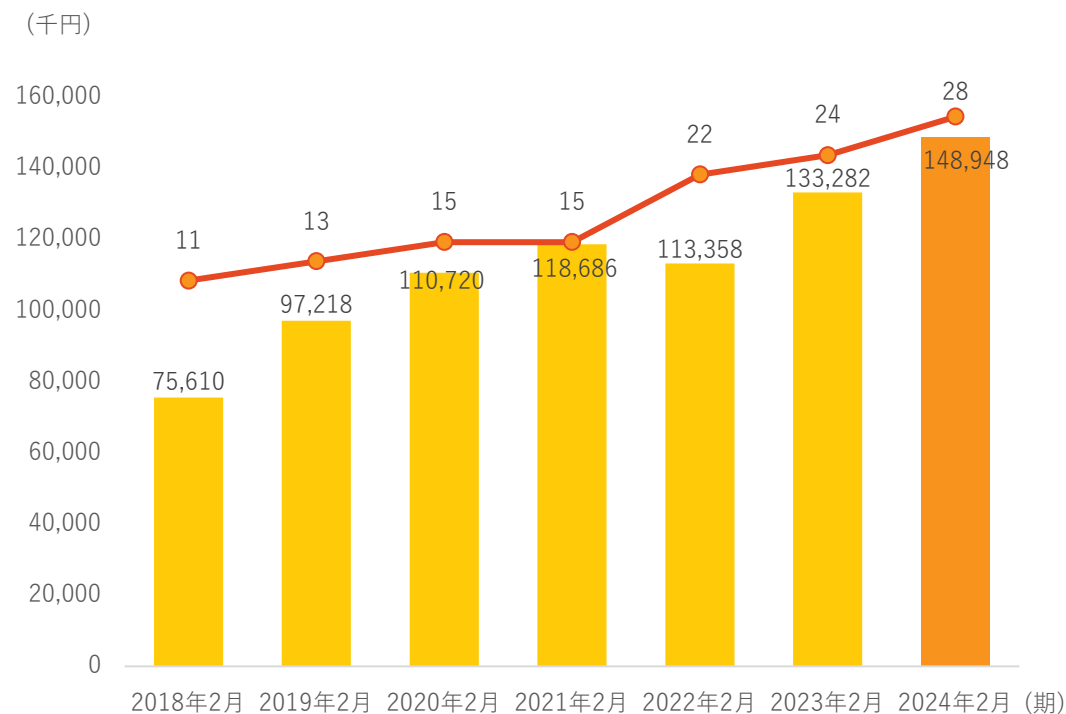
# エンタープライズ顧客の拡大と深耕

- ✓ 選別受注による案件の組み換えが順調であり、合計売上・平均売上共に堅調に推移
- ✓ 引き続き案件拡大・深耕に注力し、中長期的に売上割合を増加させていく

## エンタープライズ顧客合計売上



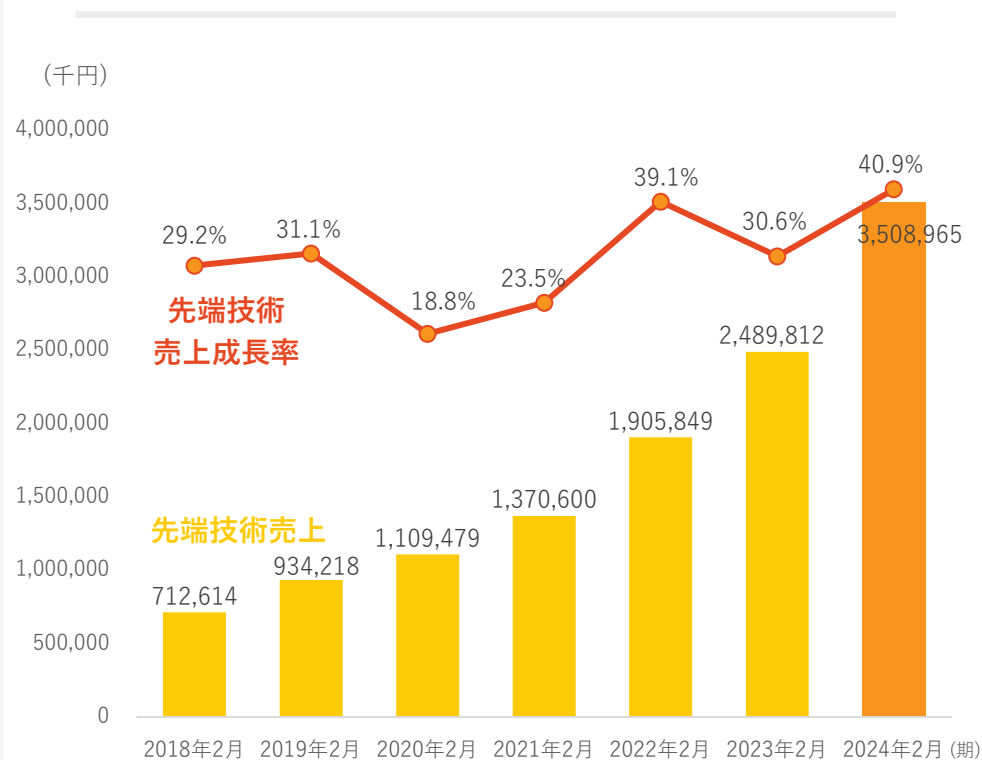
## エンタープライズ顧客の1社あたり平均売上と社数



# 先端技術分野売上

✓ 先端技術分野売上は堅調に推移、中長期的に売上割合を増加させていく

### 先端技術サービスの売上推移



### 高い成長性が期待される先端技術分野

市場規模予想	市場の CAGR	当社の ※6 売上比率
<b>ワイヤレス</b> (グローバル市場) <b>1,306</b> 億米ドル (2026年)※1	<b>15%</b>	<b>17%</b> ↑0p
<b>ロードバランサー</b> (グローバル市場) <b>89</b> 億米ドル (2027年)※2	<b>13%</b>	<b>23%</b> ↑1p
<b>ネットワーク 仮想化</b> (国内市場) 約 <b>500</b> 億円 (2026年)※3	<b>3%</b>	<b>11%</b> ↑0p
<b>クラウド</b> (国内市場) <b>4.3</b> 兆円 (2026年)※4	<b>21%</b>	<b>27%</b> ↓1p
<b>セキュリティ</b> (国内市場： ソフトウェア、アプライアンス) <b>5,317</b> 億円 (2026年)※5	<b>4%</b>	<b>16%</b> ↑3p

※ 先端技術分野：当社の中で専門性が高いと考える技術領域。ワイヤレス、ロードバランサー、SDN、クラウド、セキュリティ、サーバー仮想化のいずれかの技術領域に関わるもの。

※1 出典：BCC Research「世界のワイヤレス接続市場」(株式会社グローバルインフォメーション)  
 ※2 出典：IMARC Services Private Limited「ロードバランサー(負荷分散装置)の世界市場：業界動向、シェア、規模、成長、機会、予測」(株式会社グローバルインフォメーション)  
 ※3 出典：IDC Japanプレスリリース「国内ネットワーク仮想化/自動化市場およびNFV市場予測を発表」(2022年5月11日)  
 ※4 出典：IDC Japanプレスリリース「国内パブリッククラウドサービス市場予測を発表」(2022年9月15日)  
 ※5 出典：IDC Japanプレスリリース「最新の国内情報セキュリティ市場予測を発表」(2022年5月26日)  
 ※6 「当社の売上比率」の増減は2023年2月期実績より比較、また、2つ以上の分野の重複売上も含む

## 専門人材・高度専門人材育成を通じた競争力強化

✓ ITインフラストラクチャに特化した教育基盤で高度専門人材を育成

	専門人材		高度専門人材
2021年2月期	122名	▼	97名
2022年2月期	174名	▼	109名
2023年2月期	247名	▼	135名
2024年2月期	334名	▼	165名

# 戦略イメージ

## 2027年2月期以降の高成長に向けて準備を行う

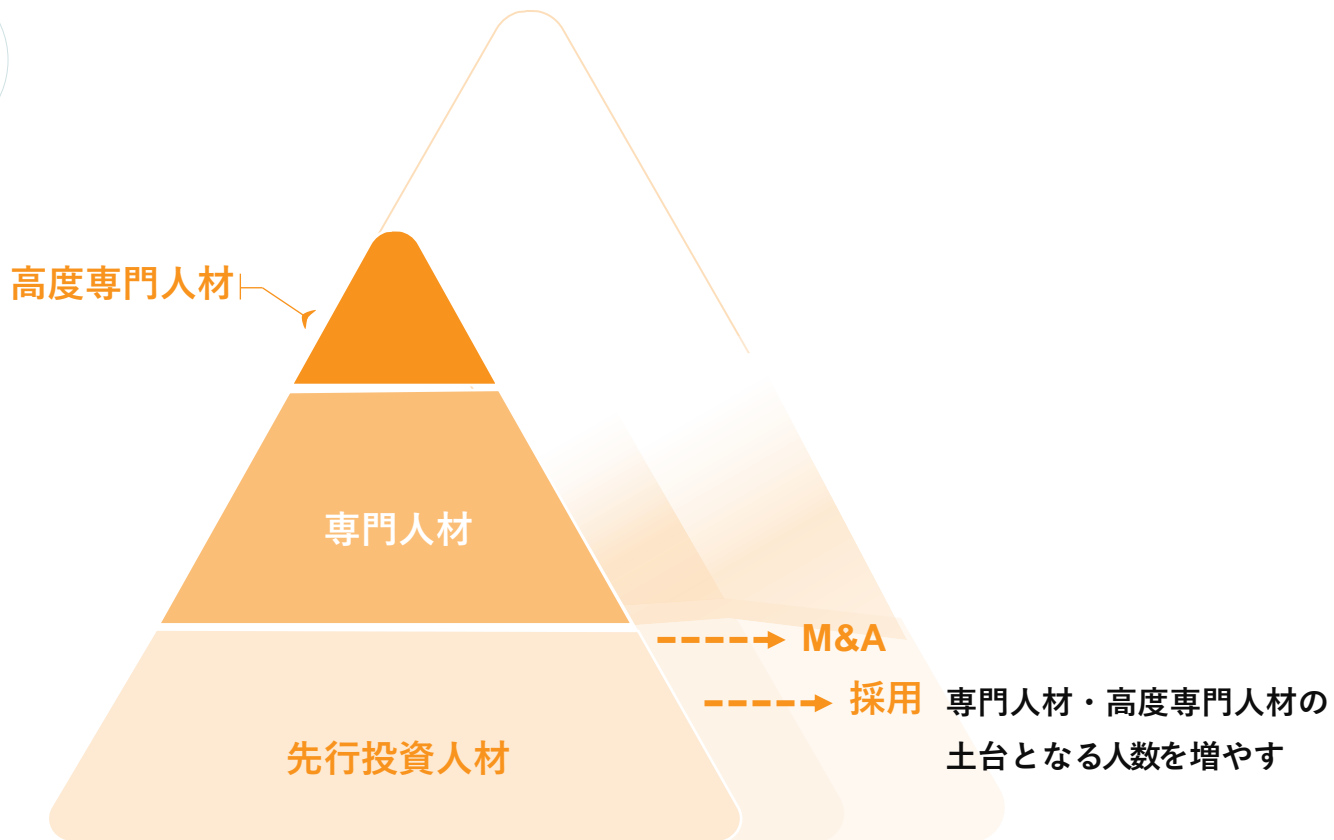
### 売上構成の変革

先端技術分野・エンタープライズ顧客  
売上割合の引き上げ



### 人材構成ミックスの変革

高度専門人材・専門人材の比率を引き上げ



# M&Aの過去実績と自社株式を利用した今後のM&A

## 子会社の売上高・営業利益推移(2社合計)

	買収時		2024年2月期 累計
売上高	613,703 千円 (年間)	▶	1,339,199 千円 (年間)
営業利益	△2,136 千円 (年間)	▶	135,273 千円 (年間)

↓ 現在でも十分なPMIは実行できているが下記手法を用いて、より実効性の高いPMIを実現する

今後、企業買収時に一部自社株式を用い、親会社経営層だけでは無く**買収先経営層**にオーナーシップを残すことにより、**更に**高付加価値を拡大できる組織体制を構築



# 今後のM&A実施スタンス

グループ連携を深める買収スキームとして、子会社株式の取得対価の一部を自社株式とすることで買収対象会社社長に対してオーナーシップを残しつつ、**創業者目線**でグループの企業価値拡大にコミットするインセンティブを付与することを企図

	グループ参画なし	グループ参画 (100%株式譲渡)	グループ参画 (一部株式交換)
取得対価	対価なし	金銭のみの対価 ▶ オーナーシップなし	金銭 + 自社株式 ▶ オーナーシップあり
会社の成長	等身大の成長 →	グループでの一体感が弱く 深い連携のPMIは難しい PMIによる成長 ↗	グループでの一体感が強い 深い連携のPMIが可能 PMIによる <b>加速度的な成長</b> ↗

# 株式の活用

直接金融のメリットを最大限に活用し、企業価値向上に繋げる

## ✓ 自己株式取得

2023年10月～2024年1月 自己株式の取得を実施

取得株式数

224,500株



## ✓ 株式会社FunClockを子会社化

FunClockの発行済み株式の2,000株のうち、株式取得により1,100株、残り900株を株式交換により取得

交付する自己株式

99,661株

## ✓ 株式報酬

従業員向けの株式報酬を定期的に付与



## ✓ 大株主からのコールオプション(譲渡予約権)

従業員がコールオプションを購入



対象人数

274人

(2024年3月末時点)

1人当たり含み益(概算)※

660万円/人

(2024年3月末の終値にて計算)

※未行使のストックオプション、譲渡予約権を含む、権利行使後の売却は考慮していない  
※コールオプションは大株主との相対取引、当社主体で実施する株式報酬制度とは異なる  
※ストックオプションによる残潜在株比率0.98%、大株主からのコールオプションは245,600株  
※2024年3月27日開示の有償ストックオプションは除く

# 事業計画及び成長可能性に関する事項

---



# 会社概要

Company Introduction

# 会社概要

## 商号

株式会社ボードルア

## 取締役

代表取締役社長	冨永 重寛
代表取締役	藤井 和也
取締役	程島 義明
取締役(監査等委員)	岡本 俊夫
取締役(監査等委員)	矢上 浄子
取締役(監査等委員)	瀬尾 安奈

## 設立

2007年4月

## 決算期

2月

## 社員数

886名  
(正社員/契約社員含)\*2024年2月現在

## 業務内容

ITインフラストラクチャ事業

## 主要取引先

ソフトバンク株式会社  
NTTコミュニケーションズ株式会社  
東日本電信電話株式会社  
KDDI株式会社  
株式会社三菱総合研究所  
株式会社野村総合研究所  
株式会社スクウェア・エニックス

## 子会社

株式会社ZOSTEC  
ALJOY株式会社  
株式会社FunClock

## 本社

東京都港区麻布台1-3-1 麻布台ヒルズ 森JPタワー17階

## 第二オフィス

東京都港区麻布台1丁目11-9 BPRプレイス神谷町5階

## 経営理念

ネットワークインフラ技術分野におけるフロントランナーとして、  
弛まぬ技術革新を推し進め、急速に進化している情報化社会の発展に貢献する。

## ミッション

新たなITサービスの誕生と成長をネットワークインフラの側面から支え、  
社会の発展へ寄与する。

## 社名の由来

ボードルアは、フランス語で魚「アンコウ」。

「提灯アンコウ」は深海に棲み発光することから、ITを底から支えるインフラストラクチャ分野のガイド役になぞらえて、この名前を会社名にいたしました。

# 経営陣プロフィール



**富永 重寛**

代表取締役 社長

2007年に慶應義塾大学在学中に当社設立。代表取締役社長に就任。長年にわたり優れたリーダーシップを発揮し、当社の成長と企業価値向上を牽引してきました。当社の持続的成長を実現するための事業基盤構築と中長期的な企業価値の向上を実現していきます。



**藤井 和也**

代表取締役

2007年に設立メンバーとして当社入社。2018年に当社代表取締役就任。経理、財務、人事労務、法務、コーポレートガバナンスなどのバックオフィス関連業務全般を構築し、幅広く管掌。当社業務全般に精通し、経営の意思決定など重要な役割にも携わっています。



**程島 義明**

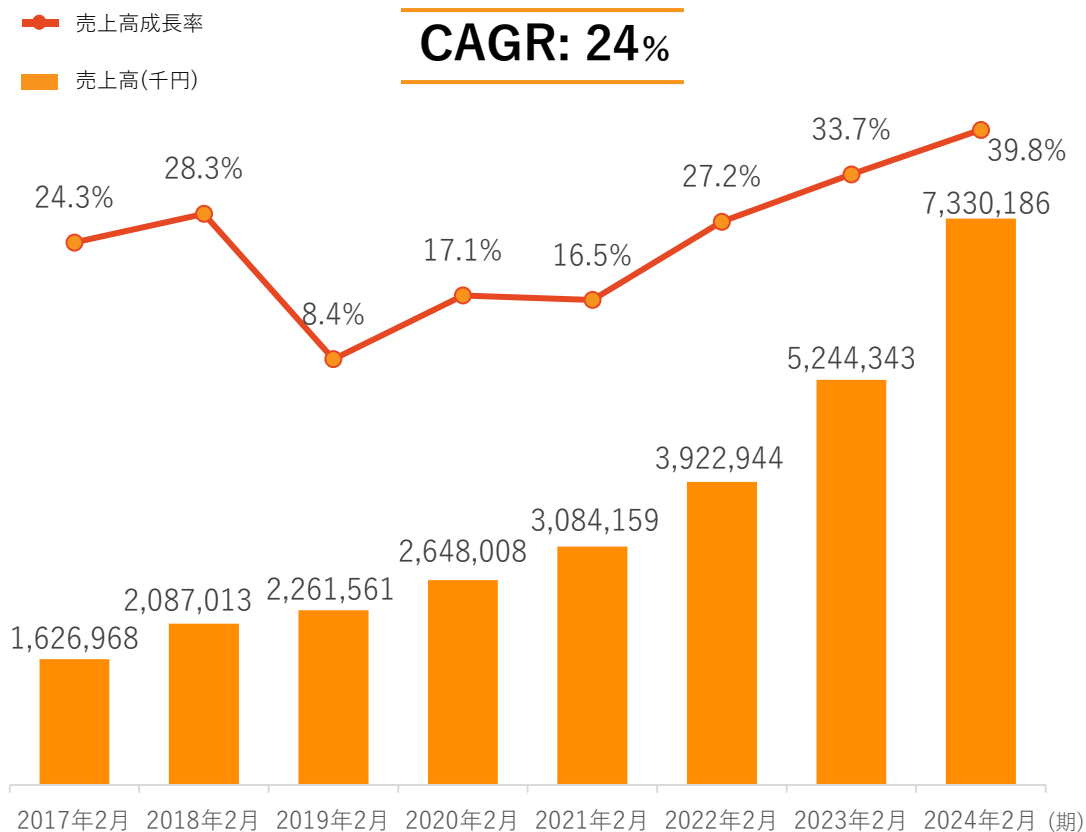
取締役

2007年に慶應義塾大学在学中に当社設立メンバーとして入社。2019年に取締役へ就任。営業統括本部長を現任。入社以来、一貫して営業チームの責任者として活躍。その実行力によって顧客を開拓し、当社の事業拡大を牽引してきました。

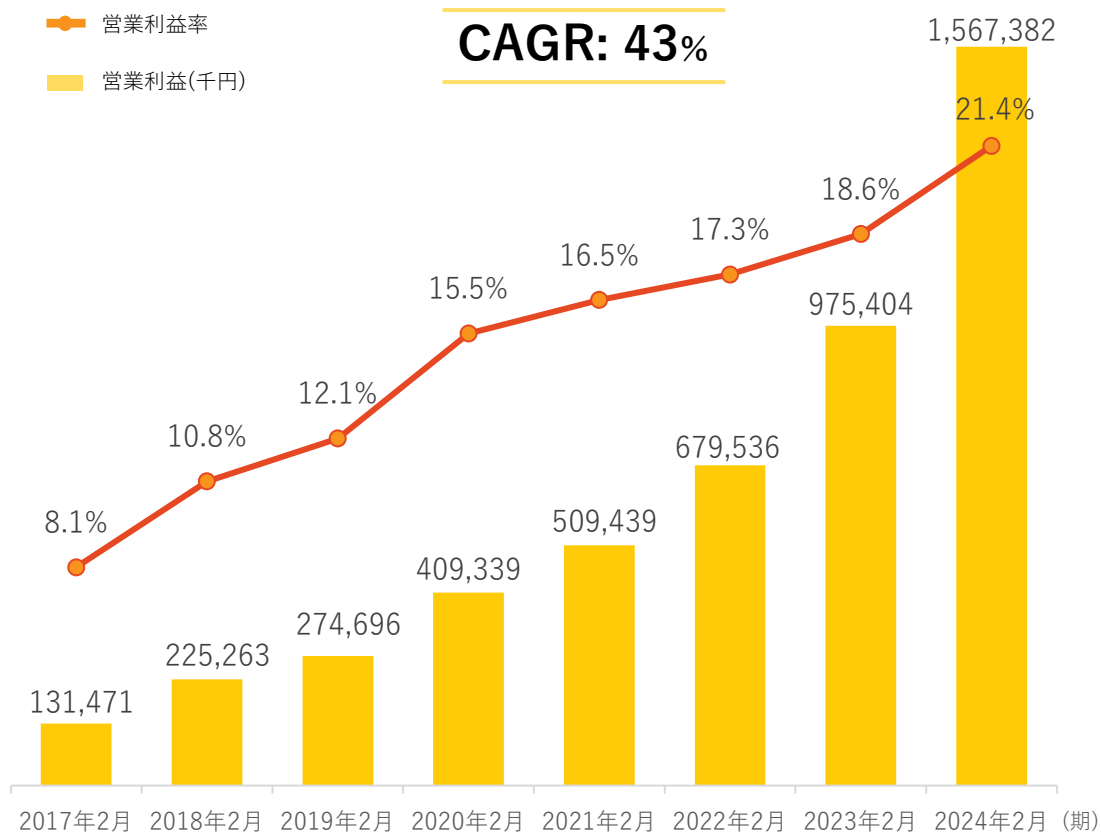
# 業績推移

✓ 2013年2月期より12期連続で増収増益

### 売上高および売上高成長率推移



### 営業利益および営業利益率推移



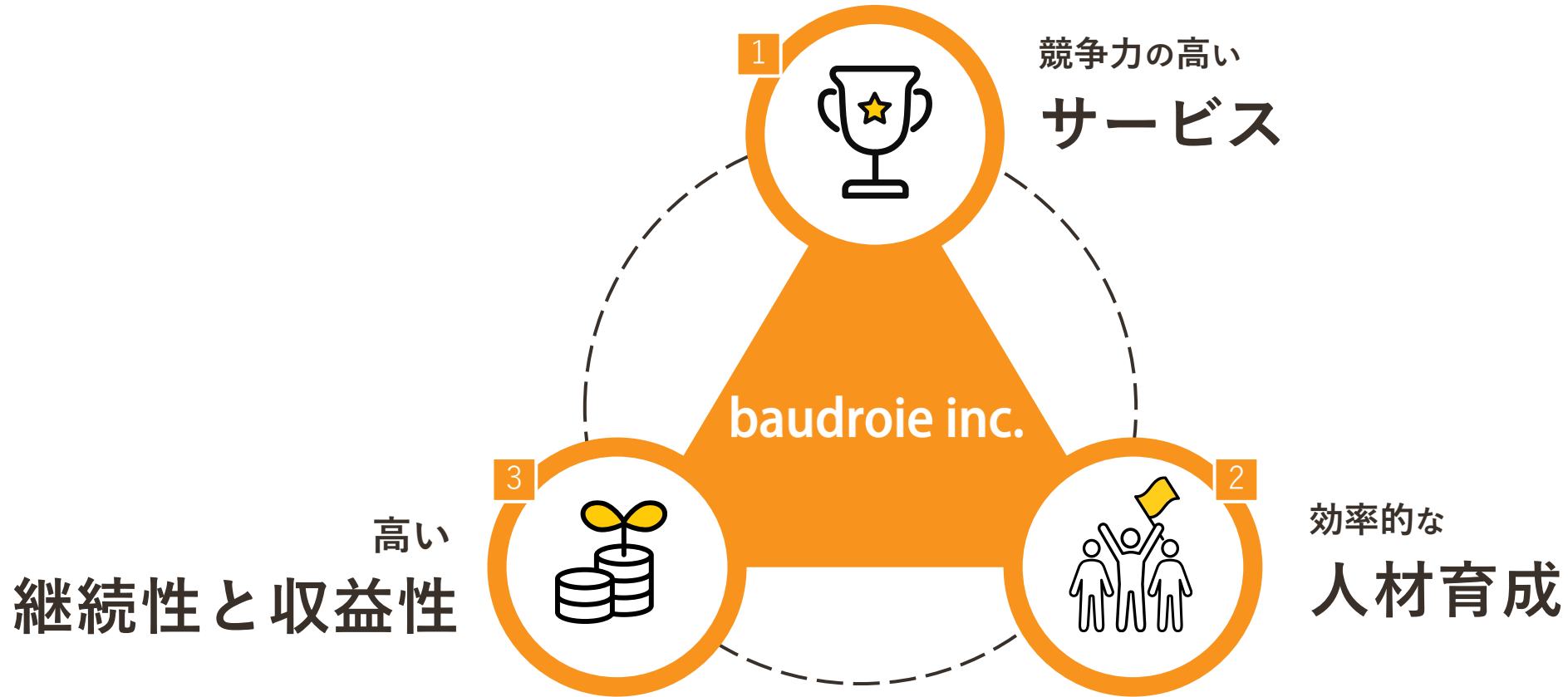


# 強みと特徴

Strengths and Features

# 強みと特徴

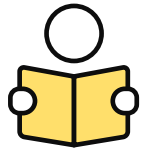
ITインフラ領域への専門特化で、競争力の高いサービス提供と効率的な人材育成が可能となり、ストック性の高い収益構造を確立出来る



# 1 競争力の高いサービス

## ITインフラストラクチャ領域特化による、効率的なサービス提供

### 付加価値の源泉



#### 早期学習

限られた専門分野の集中的な研修  
と実務による早期育成  
平均年齢が若いチーム組成が可能



#### ナレッジの蓄積

専門分野の深い業務ナレッジが溜  
まり、過去の蓄積された経験で効  
率的な業務を実現

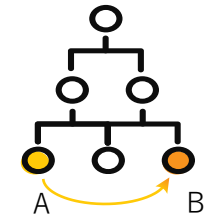


#### 供給力

他社では数十社に声をかけてチ  
ーム組成するところを、当社1社で  
チーム組成可能  
メンバーのスキル、能力、性格ま  
で考慮した配属による、効率的な  
サービス提供

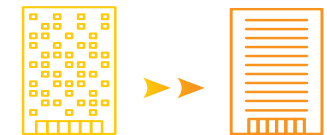
### 品質と実績をもとに プロジェクトを横展開

#### 既存顧客の他部署へ展開



A部の実績をもとに  
B部から受注

#### モデルケースを展開



C D

大手C社での実績が  
同業D社に派生

## 2 未経験から高度専門人材へ早期育成フローの仕組みを確立

### システム設計～先端技術プロジェクトマネジメント人材まで社内で育成



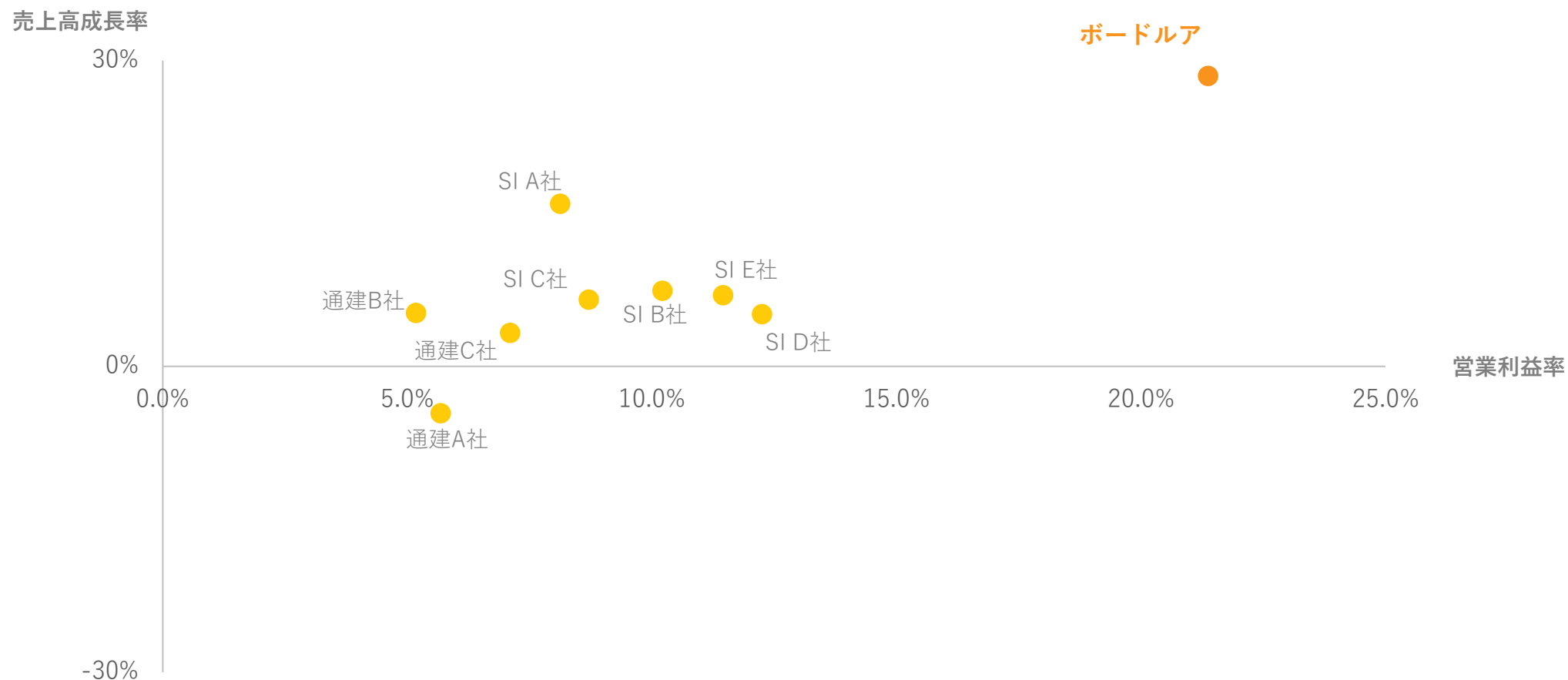
➤ ネットワーク関連資格取得者数

- ・ CCNA 823人
- ・ CCNP 451人

※ ネットワーク機器大手ベンダーであるシスコシステムズ(Cisco Systems)が主催している認定資格  
CCNA…Cisco Certified Network Associate  
CCNP…Cisco Certified Network Professional  
※ 専門人材・高度専門人材の定義はAppendix参照

継続的な経営努力によって利益率の上昇と持続的な成長を実現

営業利益率と売上高成長率



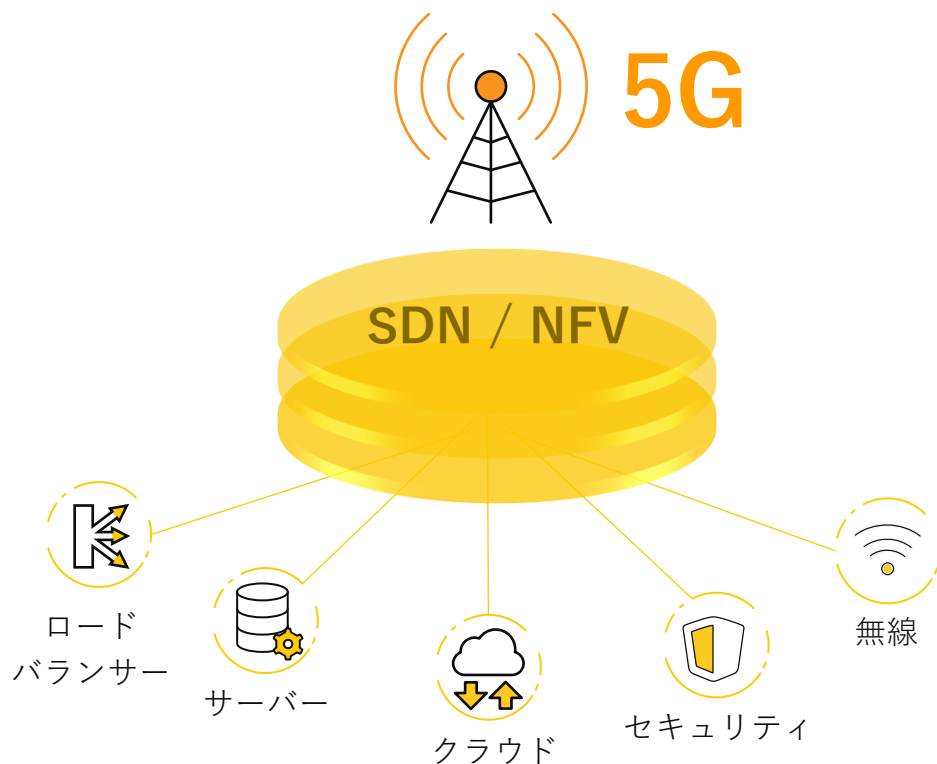
# 市場動向

Market Trends

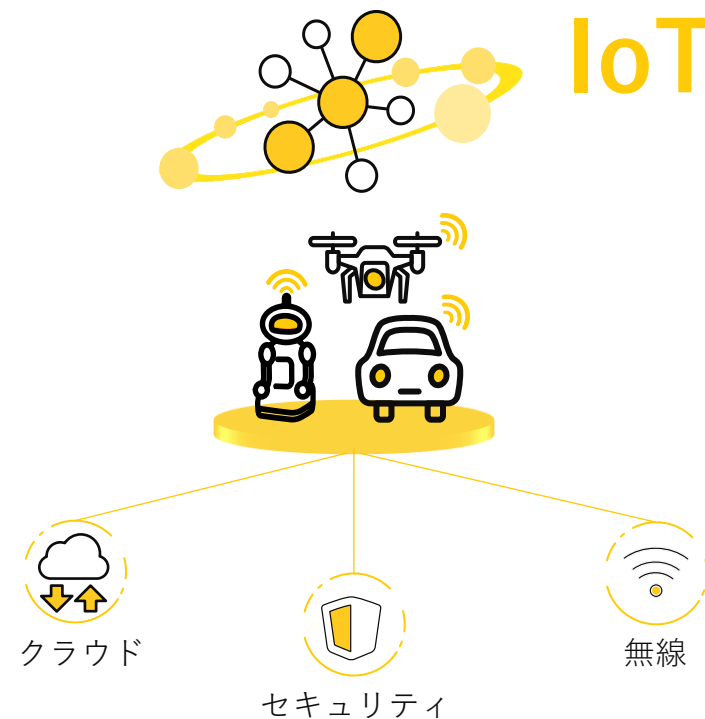
# 関連市場の動向

5G/IoTの普及を背景に、ネットワーク仮想化、クラウド、セキュリティワイヤレス接続技術、ロードバランサー市場の益々の拡大が見込まれる

## 通信制御の革新



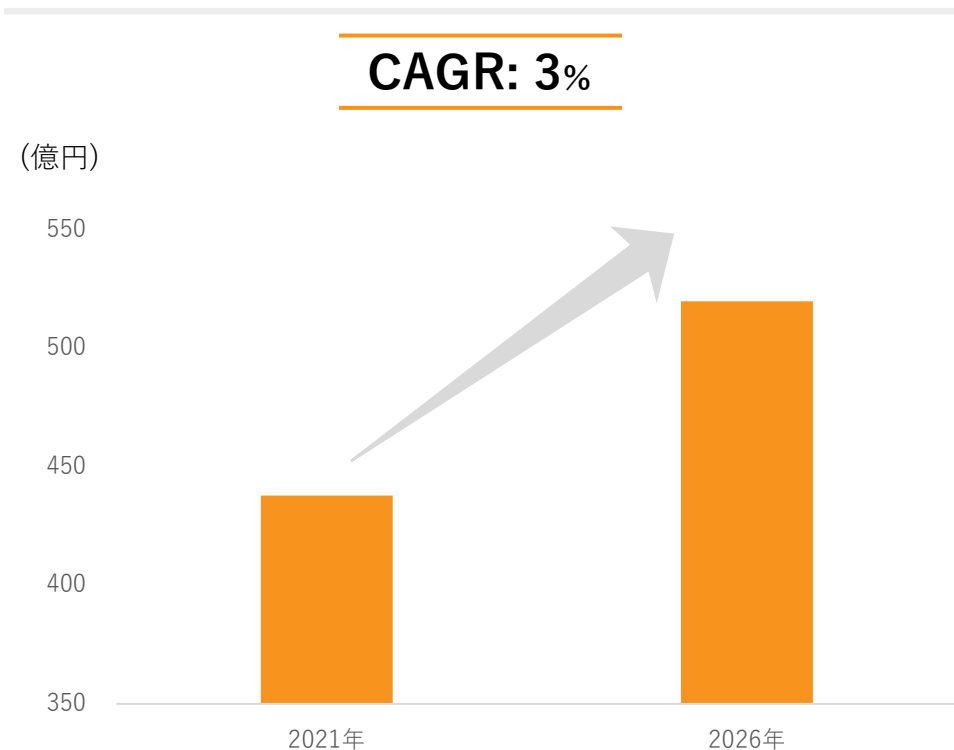
## デバイスと通信量の増大



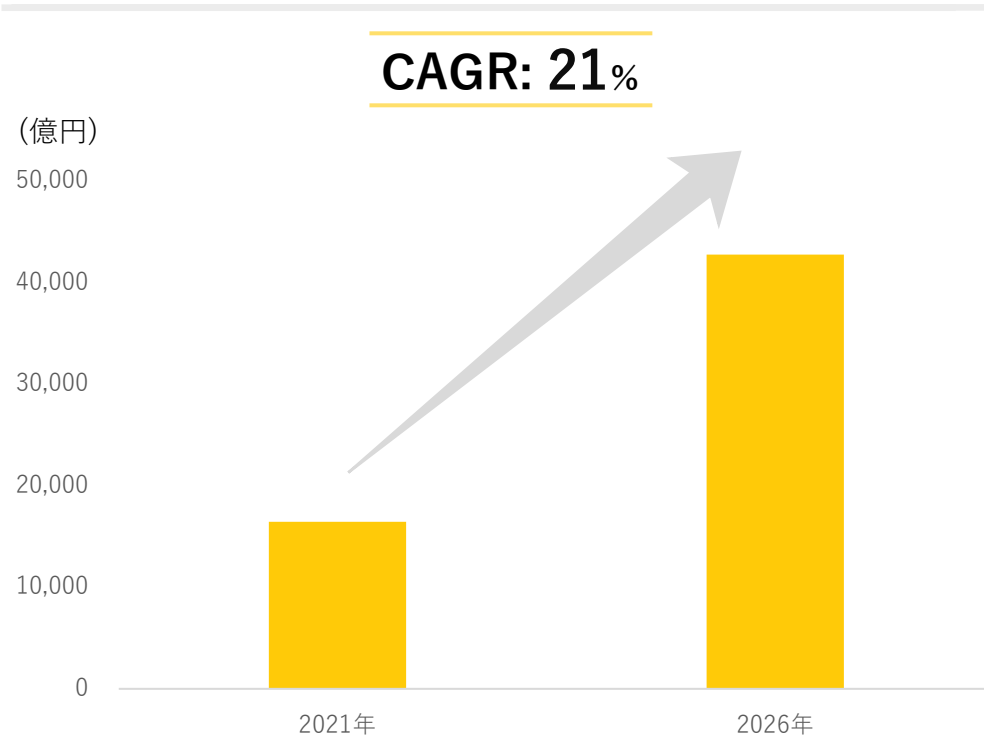
# 国内ネットワーク仮想化/クラウド市場の動向

## SDN市場とクラウド市場は堅調な成長が見込まれる

### 国内ネットワーク仮想化／自動化市場規模推移と予想



### 国内パブリッククラウドサービス市場規模推移と予想



出典：IDC Japanプレスリリース「国内ネットワーク仮想化／自動化市場およびNFV市場予測を発表」  
(2022年5月11日)

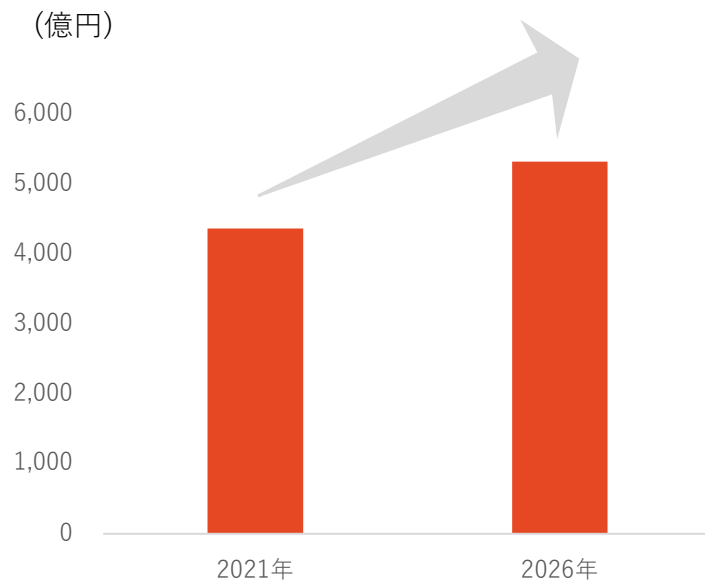
※出典：IDC Japanプレスリリース「国内パブリッククラウドサービス市場予測を発表」(2022年9月15日)



# セキュリティ、ワイヤレス、ロードバランサー市場の動向

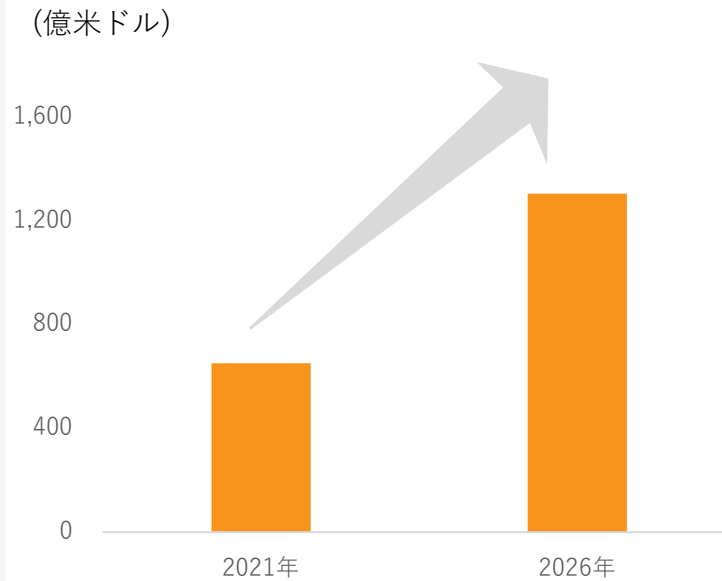
情報セキュリティ製品  
市場規模推移と予想

**CAGR: 4%**



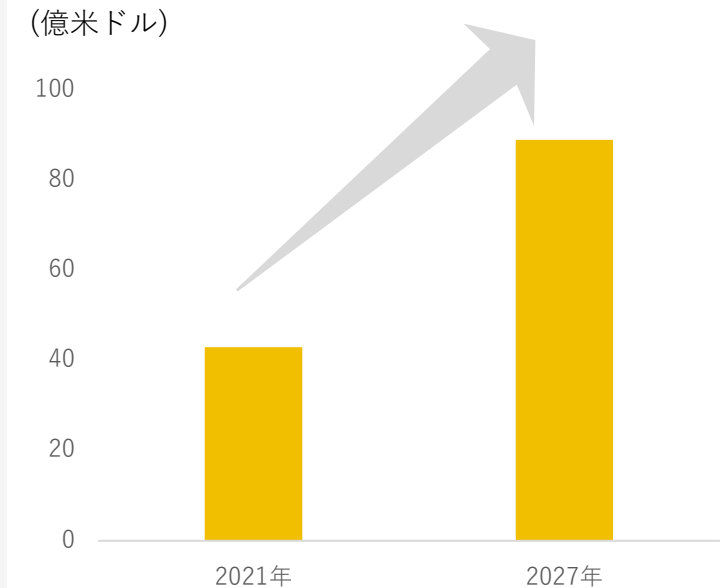
ワイヤレス接続の世界市場

**CAGR: 15%**



ロードバランサー (負荷分散装置)  
の世界市場

**CAGR: 13%**



※出典：IDC Japanプレスリリース「最新の国内情報セキュリティ市場予測を発表」(2022年5月26日)

※出典：BCC Research「世界のワイヤレス接続市場」(株式会社グローバルインフォメーション)

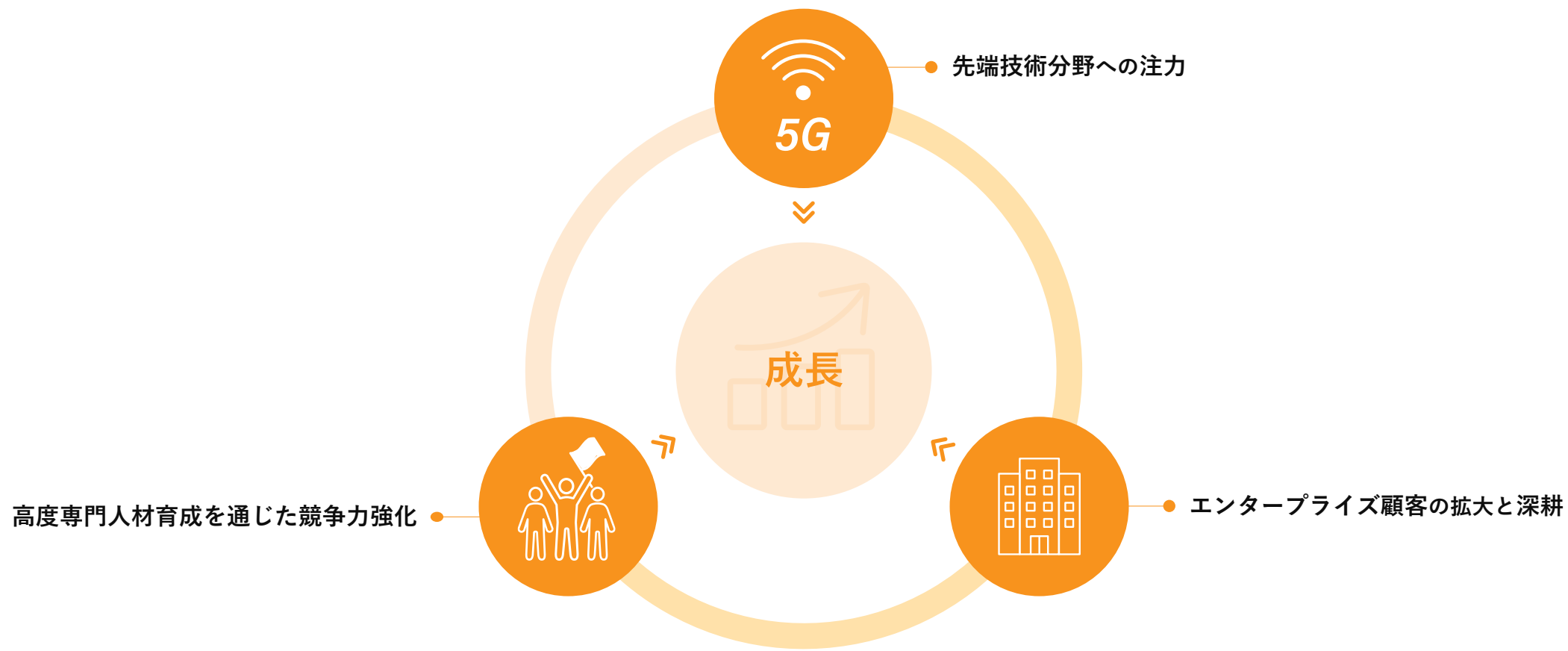
※出典：IMARC Services Private Limited「ロードバランサー (負荷分散装置) の世界市場：業界動向、シェア、規模、成長、機会、予測」(株式会社グローバルインフォメーション)

# 成長戦略

Growth Strategy

# 成長戦略

先端技術分野の市場成長を好機としてとらえ、  
人材育成とエンタープライズ顧客※の深耕により更なる成長を実現



※ 日経225、日経400、日経500いずれかの採用企業または売上500億円以上の企業をエンタープライズ顧客として定義

# 主要KPI

## 主要KPIを重視し利益成長を実現

1

先端技術分野への注力

先端技術分野の売上高

2023年  
2月期

24.8億円



2024年  
2月期

35.1億円

2

人材育成の拡大と  
競争力の確立

専門人材・高度専門人材

247名・135名



334名・165名

3

エンタープライズ顧客の深耕

エンタープライズ顧客売上  
総額（平均/社数）

31.9億円(1.3億円/24社)



41.7億円(1.5億円/28社)

## 事業拡大のためのM&Aを積極的に展開



### 1. 2社を子会社化

- 技術改革、業務改革チームを組成
- ハイレイヤーのITインフラストラクチャ技術を共有



### 2. 事業領域の近い企業とのM&A



### 3. 親和性の高い領域とM&A

- AI、IoT、DXなど  
ITインフラストラクチャと  
相性の良い事業領域とのM&A

# 成長戦略のまとめ

01

- ✓ 専門人材、高度専門人材比率の増加
- ✓ 先端技術分野、エンタープライズ顧客案件の拡大深耕
- ✓ M&A

02

- ✓ 高い成長率の維持
- ✓ 中期経営計画

03

- ✓ プライム市場への移行
- ✓ 配当政策



# 主要リスクへの対策

当社グループの事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項の一部は以下の通りです。

## リスク

## 対応策

### 人材の確保 育成について

当社グループが今後事業の拡大を図るためには、優秀な人材の確保及び育成が必須となります。当社グループは、積極的に人材の採用及び育成を進めております。しかしながら、人材採用及び育成等が計画どおり進まない場合、大量離職が発生した場合等には、必要な人材を確保することが困難となり、当社グループの事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。

顕在化する可能性・時期：低程度・中長期

採用活動を強化するほか、人事評価の適正性の確保、福利厚生制度の拡充、入社後の研修等の充実に努めております。

### M&A(企業買収等)による 事業拡大について

当社グループでは、事業拡大のため、M&A等の投資活動を行っております。買収後に偶発債務の発生や未認識債務の判明等事前の調査で把握できなかった問題が生じた場合、事業の展開等が計画どおりに進まない場合、のれんの減損処理を行う必要が生じる等、当社グループの事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。

顕在化する可能性・時期：低～中程度・中長期

M&Aにあたっては、対象企業の財務内容や契約関係等についての詳細な事前審査を行い、十分にリスクを吟味した上で決定を行います。

### IT投資環境

当社グループは、顧客企業のIT構築の要望に迅速に応えるために、日々進化するIT技術等に迅速に対応することで事業活動を拡大してまいりました。しかしながら、今後の技術革新への十分な対応ができなかった場合及び景気低迷等により顧客企業のITへの投資が減少した場合には、顧客企業からの受注が減少し、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

顕在化する可能性・時期：低～中程度・中長期

先端のIT技術の取り込みや、安定収益の基盤となるストック型売上の確保に努めております。

※当社の認識する上記以外のリスクにつきましては、有価証券報告書の「事業等のリスク」を参照下さい。

# 人的資本經營

human capital management



# 情報化社会の発展に貢献する人的資本戦略

## IT社会の継続的発展に貢献

ITサービスの発展により  
ITシステムは複雑化、高度化  
インターネットトラフィック量が急増



ITインフラストラクチャ側面から  
新たなITサービス誕生と成長を支える

## ビジネスモデル

ハイレイヤーなITインフラストラクチャ分野に特化した  
ブティック型のビジネス

選択と集中の研修と実務による早期育成



若手人材を早期から戦力化することが可能  
顧客の要望に応じてダイナミックなチーム体制を、  
数社の組み合わせではなく、ボードルア1社で組成可能  
ITインフラストラクチャ分野の経験を集中的に積み、  
スキルを獲得することで他社よりも  
効率的なサービス提供が可能



競争優位性の高いポジションでのビジネス展開

## ボードルアDNAを持つ人材の育成と 人的リソースの最適化

「オレンジリクルート」による  
ボードルアDNAと親和性の高い人材の採用



ボードルアDNAを持った人材を安定して育成するために  
「技術カレッジ」「資格マラソン」「オレンジアワード」など、  
社員一人ひとりに個別にカスタマイズされた育成プランを作成  
あらゆるシーンで成長を促し、成長が実感できる取り組みを実施  
成長率、定着率の向上を実現



独自のタレントマネジメントシステムを用いて、社員一人ひとりの「スキル」「志向性」「モチベーション」など  
人材と組織の状態をリアルタイムで把握し  
人材配置の最適化や定着率アップなどの人事戦略を実行

# 社会に提供する価値

- ・ 1990年代のWeb1.0と呼ばれる時代から、ITインフラストラクチャの発展と共に情報化社会も発展し、様々なITサービスが誕生
- ・ ITインフラストラクチャのフロントランナーとして、事業を成長させることにより情報化社会の発展に貢献

継続できる環境	人を大切にしバックアップする制度 仕事と生活を両立
長期的な業績成長	計画的な採用・育成 専門人材の増加により業績拡大
質の高い教育	研修により、IT人材としての能力を 身に付けるようサポート
産業・技術革新 基盤づくり	ITのチカラが最大限発揮されるよう貢 献し、よりよい未来を創る



- Web1.0時代(1990年代)  
インターネットサービス  
多数誕生
- Web2.0時代(2000年代)  
ADSLや3G回線が登場  
動画・SNSが普及
- 4G時代  
移動体通信の  
発展・成長
- 大容量・低遅延時代  
メタバースやNFT  
などの普及
- Web3.0時代  
更なる情報技術の  
高度化



# 事業領域の長期展望

- ・ 自動運転やドローンなどの新しいサービスによってインターネットトラフィックが急増
- ・ 今後は人ではなく機械が生み出すデータが対象になるため取扱データは爆発的な増加が見込まれる
- ・ この増加に対応するダイナミックでフレキシブルなITインフラストラクチャ（クラウド・SDNなど）の需要が高まる

## あらゆるものがITネットワークに繋がる時代



### ロボット/ドローン

1台あたり年間1TB  
100万台-1億台からのデータで学習する場合



### 自動運転

自動運転車1台当たり1日1TB  
10台-1000台、100日分の走行データ



### バイオ/ヘルスケア

一人当たりゲノム解析で約10M個のSNPs  
100万人で100PFlops、1億人で1EFlops



### 画像認識

1億枚の画像10000クラス分類  
数千ノードで6ヶ月

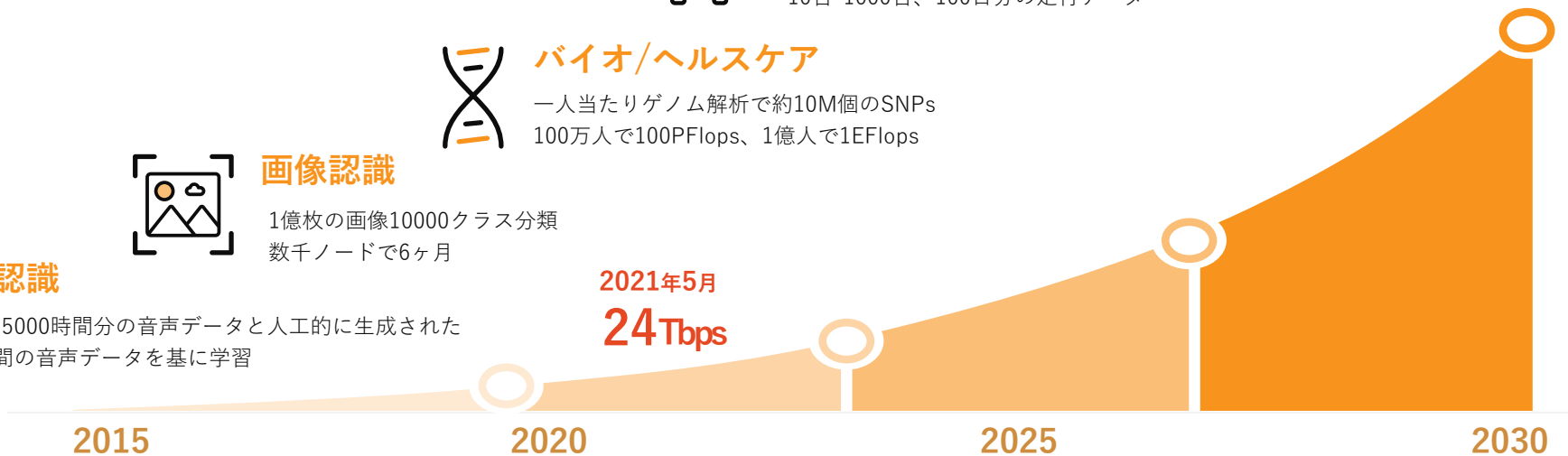


### 音声認識

1万人の5000時間分の音声データと人工的に生成された  
10万時間の音声データを基に学習

新しいサービスの誕生により  
急増するインターネット  
トラフィック

**760Tbps**  
2031年5月(見込み)



※グラフ：『デジタルインフラ（DC等）整備に関する有識者会合中間とりまとめ（概要）2022年1月 経済産業省・総務省』より、弊社作図  
※計算リソースに関する記述：『デジタルインフラを巡る現状と課題 2021年4月 経済産業省』より、弊社記述

# ボードルア DNAの創出

(個のチカラ + チームワーク) × カルチャー共感 = ボードルアDNA

## ボードルアDNAを持った人的リソースを育成

### 個のチカラ

エンジニアとしてのプロフェッショナルな意識と技術力に対する向上心。専門人材、高度専門人材の創出。

### チームワーク

チームのメンバーが共通の目標を達成するために、お互いに協力・連携する力、リーダーシップやフォロワーシップ。

プロジェクトマネージャー、プロジェクトリーダーの創出。

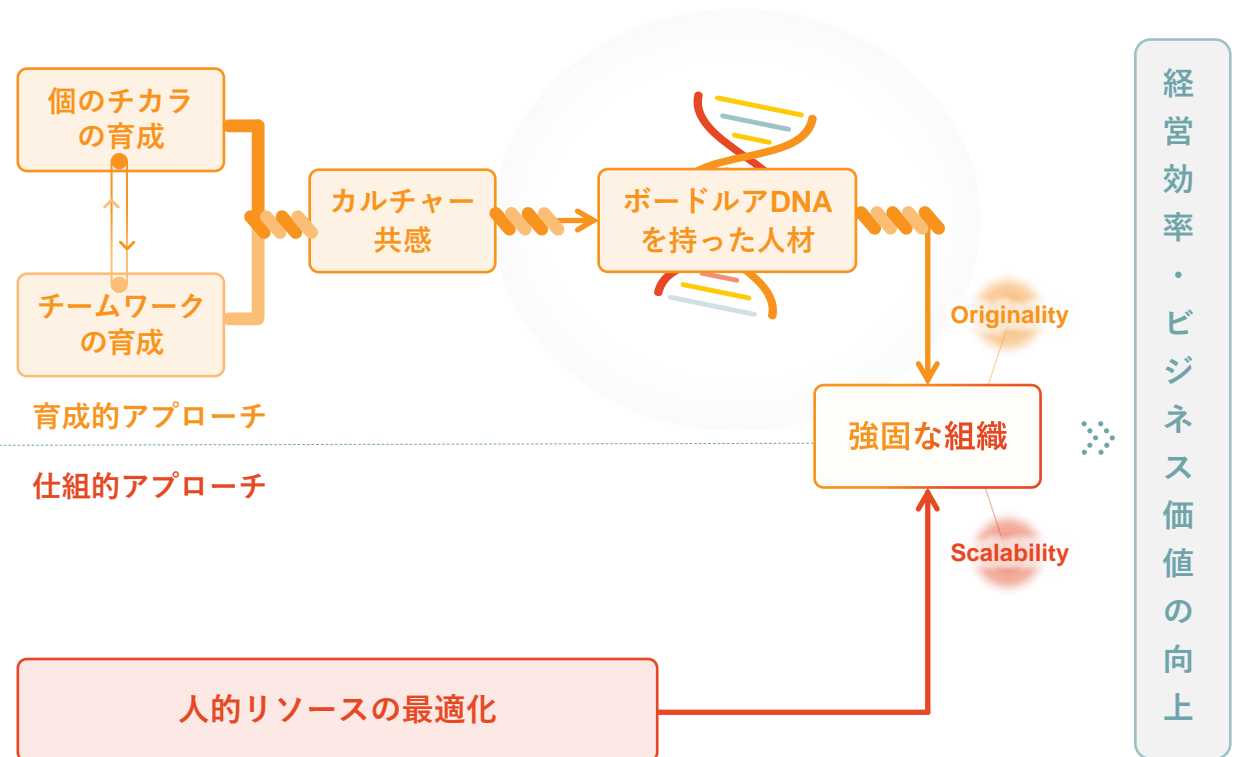
## 人的リソースの最適化

独自のタレントマネジメントシステムや、その他様々なシーンのコミュニケーションを通じて、一人ひとりの社員への理解を深めていることから、最適な配属が可能。



## 競争優位性の高いサービス提供

競争力の高いサービス提供により、案件の継続性も高く、多くの引き合いがあり、その中で更に選別受注を行うことにより、採算性が高まっていく。



# 人的資本育成のための取り組み -採用-

## オレンジリクルート

社風形成のため、新卒・未経験者のみを採用  
能力や経験だけでなく、ボードルアDNAと親和性の高い人材を採用

### 01 採用基準

独自のアセスメントシートを基に、約20倍の倍率で厳選採用

能力検査：基礎学力を能力タイプ別に評価

資質検査：6カテゴリー32項目のチェック

性格の傾向	適性やマネジメントポイントを評価
意欲の傾向	人材の成長の可能性を評価
思考力の傾向	クリエイティブな適性を評価
ストレス耐性の傾向	タフネスを評価
価値観の傾向	社風や組織風土に合うかを評価
パーソナリティの思考ケース	離職やトラブルの可能性を評価

### 02 1on1カフェコミュニケーション

最終面接前に仕事理解・会社理解を  
深めてもらうためのコミュニケーション  
かつ以下5つの価値観を探知



### 03 1week 入社前研修

職場体験だけではなく、会食等のオフサイトのコミュニケーションも実施し、面接では把握しきれない候補者の人柄や実務適性を把握しミスマッチを防ぐ

### 04 内定後フォローアップ

仕事のイメージ、社内の雰囲気、入社後の過ごし方をより詳しくイメージするために、実際に働いている先輩エンジニアとの懇親会を複数回実施

### 05 入社前トレーニングキャンプ

2泊3日の合宿をチームで実施  
グループワークや競争を通じて、企業理念、業界、社会への貢献などボードルアのエンジニアとして働く上で大切なことをインプット  
社員同士での横のつながりやコミュニケーションの活性化も促進

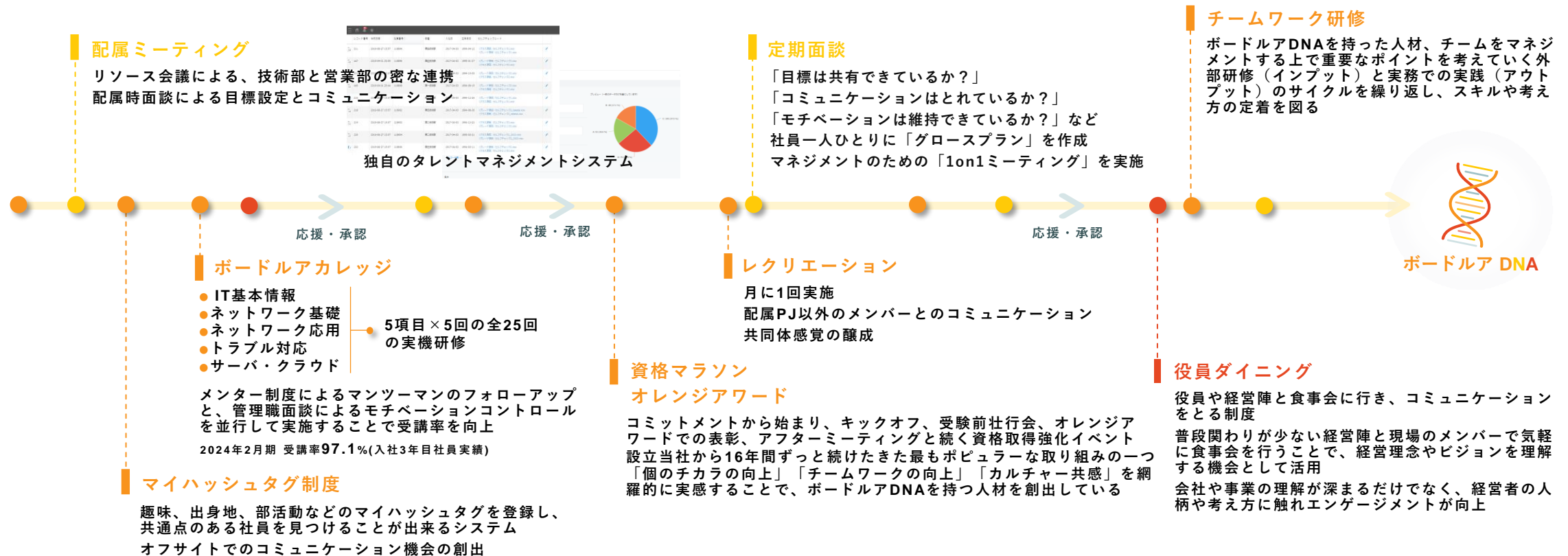
参加実績：過去3年参加率98%

# 人的資本育成のための取り組み -入社後-

## オレンジマネジメント

あらゆるシーンで成長を促し実感できる個別にカスタマイズされた育成プランにより  
ボードルアDNAを持った人材を育成し、独自のタレントマネジメントによりリソースの最適化を行う

## オレンジマネジメントのモデルケース(入社～3年目まで)



# 人的資本に係る各種指標

	22年2月期	23年2月期	24年2月期
先行投資人材(※1)一人当たりの研修時間	114.5時間	110時間	125.7時間
先行投資人材一人当たりの研修費用	213,101円	190,359円	187,356円
CCNP資格取得率(※2)	90.9%	94.6%	82.35%
ボードルアカレッジ参加率(※3)	83.1%	93.7%	79.41%
平均有給取得日数	9.8日	10.48日	11.94日
平均残業時間	10.7時間	9.8時間	9.9時間
育休取得者(女性)	3人	6人	2人
育休取得者(男性)	4人	6人	11人
男女の賃金の差異	89.0%	88.3%	86.1%
自社株保有者数	4人	42人	53人

・2024年2月期より、社内認定試験を新設  
ボードルアカレッジに加え、細かく目標を  
設定することにより自主的な学習を促す

・2007年に設立、創業期を経て2016年から  
会社組織としての体制作り着手し  
女性の定期採用を開始

・同時に産休、育休（男女ともに）等  
労務環境を整備

・創業期入社社員が男性偏重であったため  
現時点の年次による年収等の男女比には差  
があるも、今後は経年と共に改善が見込ま  
れる

(女性社員比率/ 2016年2月期：8.06%→2024年2月期：15.19%)

※1：入社1～2年目の社員 ※2：入社3年目社員、CCNP1科目以上の取得率 ※3：入社3年目社員のCCNPカレッジ参加率

# Appendix



# 業績推移

単位(千円)

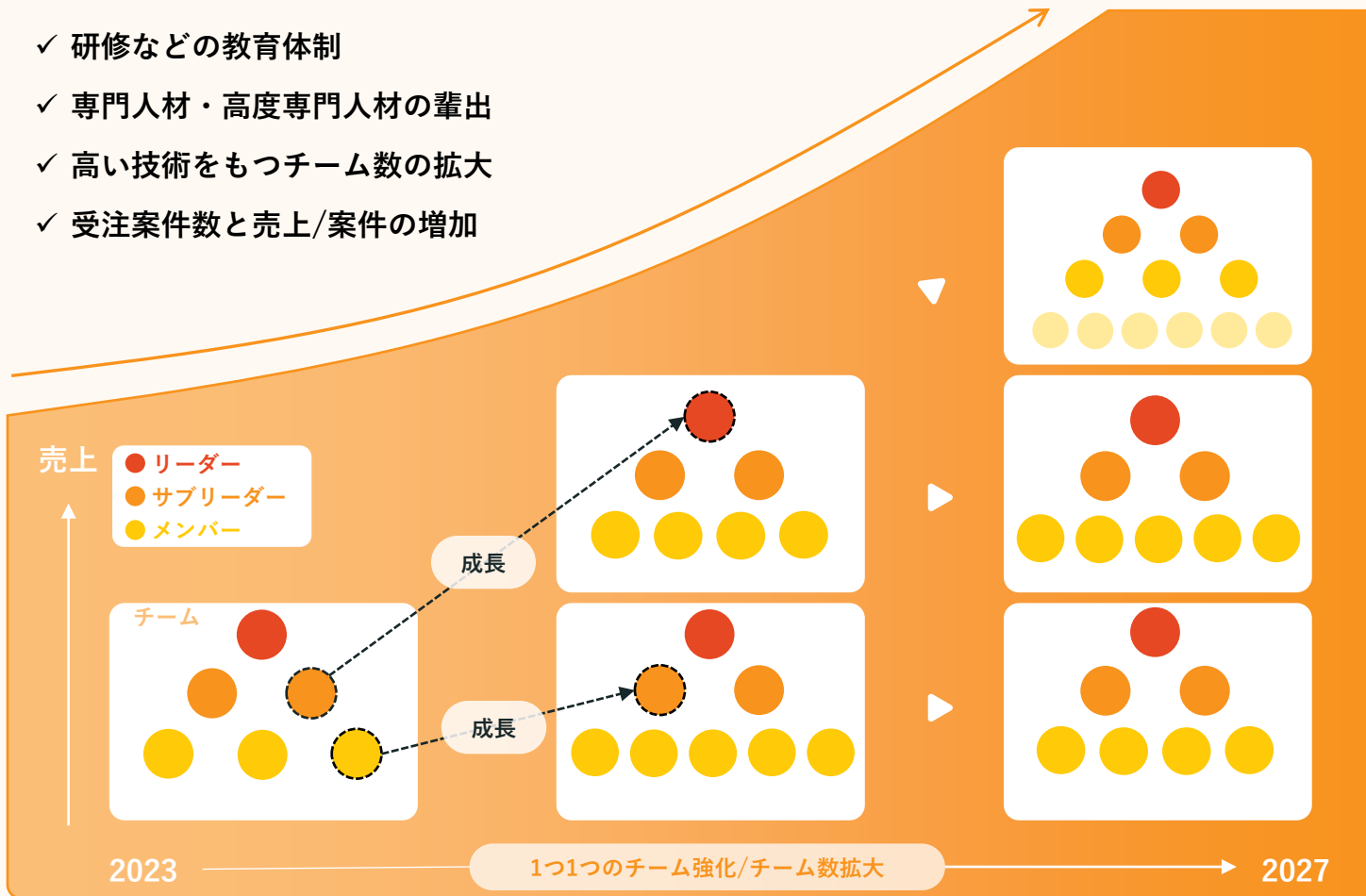
	2017年2月期	2018年2月期	2019年2月期	2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期	2023年2月期	2024年2月期
	第10期	第11期	第12期	第13期	第14期	第15期	第16期	第17期
<b>売上高</b>	<b>1,626,968</b>	<b>2,087,013</b>	<b>2,261,561</b>	<b>2,648,008</b>	<b>3,084,973</b>	<b>3,922,944</b>	<b>5,244,343</b>	<b>7,330,186</b>
営業利益	131,471	230,012	274,696	409,339	509,439	679,536	975,404	1,567,382
経常利益	116,255	217,992	237,982	395,841	542,494	688,011	1,033,662	1,558,439
当期純利益	79,757	135,544	162,557	278,824	415,711	542,774	793,970	1,171,690
<b>営業利益率(%)</b>	<b>8.1%</b>	<b>11.0%</b>	<b>12.1%</b>	<b>15.5%</b>	<b>16.5%</b>	<b>17.3%</b>	<b>18.6%</b>	<b>21.4%</b>
経常利益率(%)	7.1%	10.4%	10.5%	14.9%	17.6%	17.5%	19.7%	21.3%
売上高成長率(%)	-	28.3%	8.4%	17.1%	16.5%	27.2%	33.7%	39.8%
営業利益成長率(%)	-	75.0%	19.4%	49.0%	24.5%	33.4%	43.5%	60.7%

# 人的資本の成長による中期経営計画の達成

## チーム力の拡大・向上により競争優位性を高める

エンタープライズ顧客・先端技術分野案件の獲得増

- ✓ 研修などの教育体制
- ✓ 専門人材・高度専門人材の輩出
- ✓ 高い技術をもつチーム数の拡大
- ✓ 受注案件数と売上/案件の増加



- 独自の取り組みによって専門人材・高度専門人材が生まれ、  
新たなチームの組成を実現
- チームで働くことで  
リーダー、サブリーダーが育ち、  
他社にはないチームでのサービス  
提供価値が生まれる
- 社員一人ひとりのスキルのみならず、  
性格・相性まで考慮したチーム組成  
を行う

# 人的資本形成までの歩み

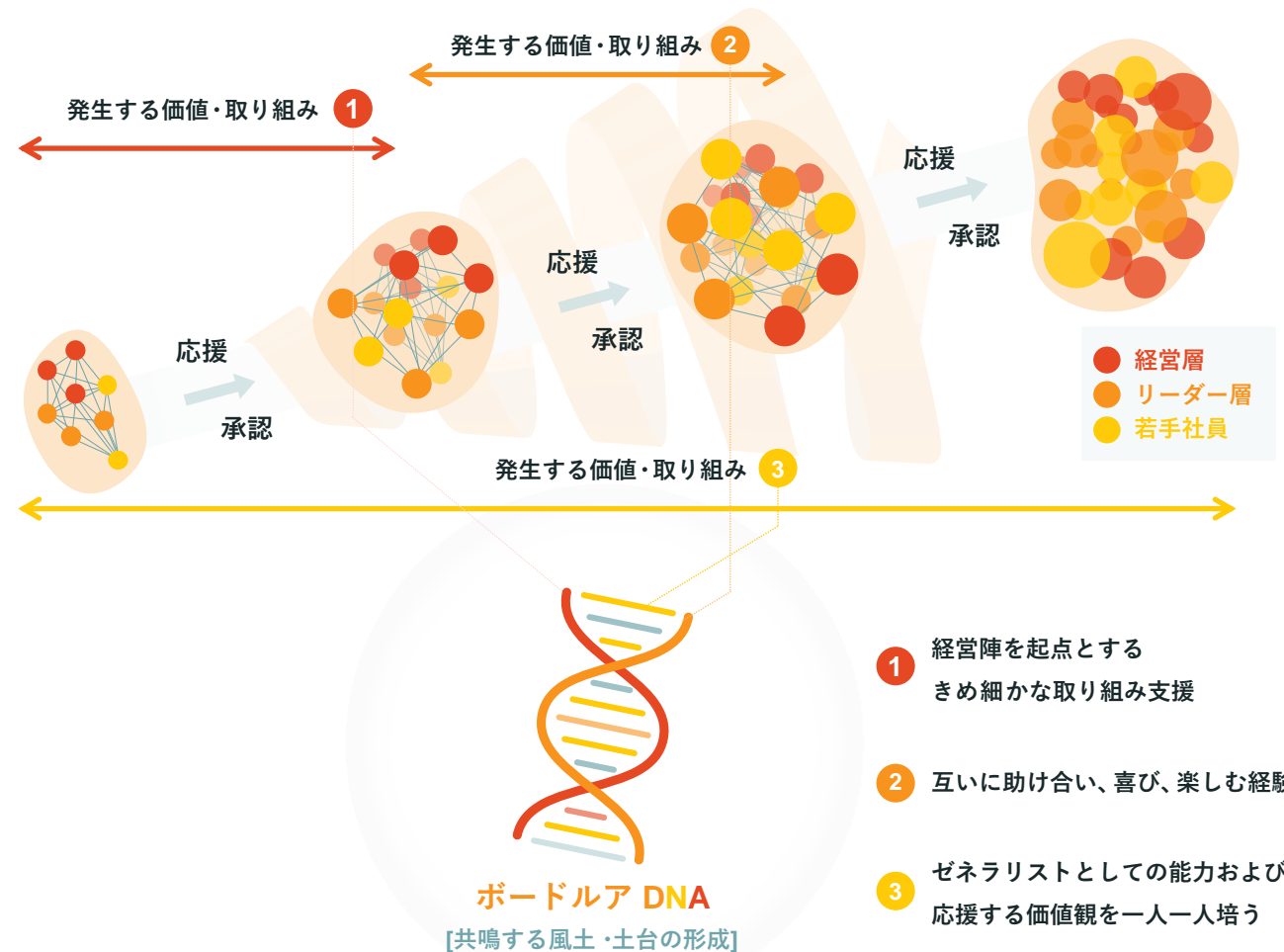
経営陣を起点として応援・承認の連鎖を生み出し、DNAに共鳴する風土を醸成

- ・ 社員はチームとしてプロジェクトに配属されることが基本であり、質の高い仕事を行うためには**組織運営力**が鍵を握る
- ・ 現場の声をリアルタイムで反映し、手作りでアップデートし続ける  
**独自の研修教材とプログラム**
- ・ 創業以来、経営陣が関わるタスクフォースを年次毎に作り、この組織によって様々な取り組みを**きめ細かく奨励・支援**



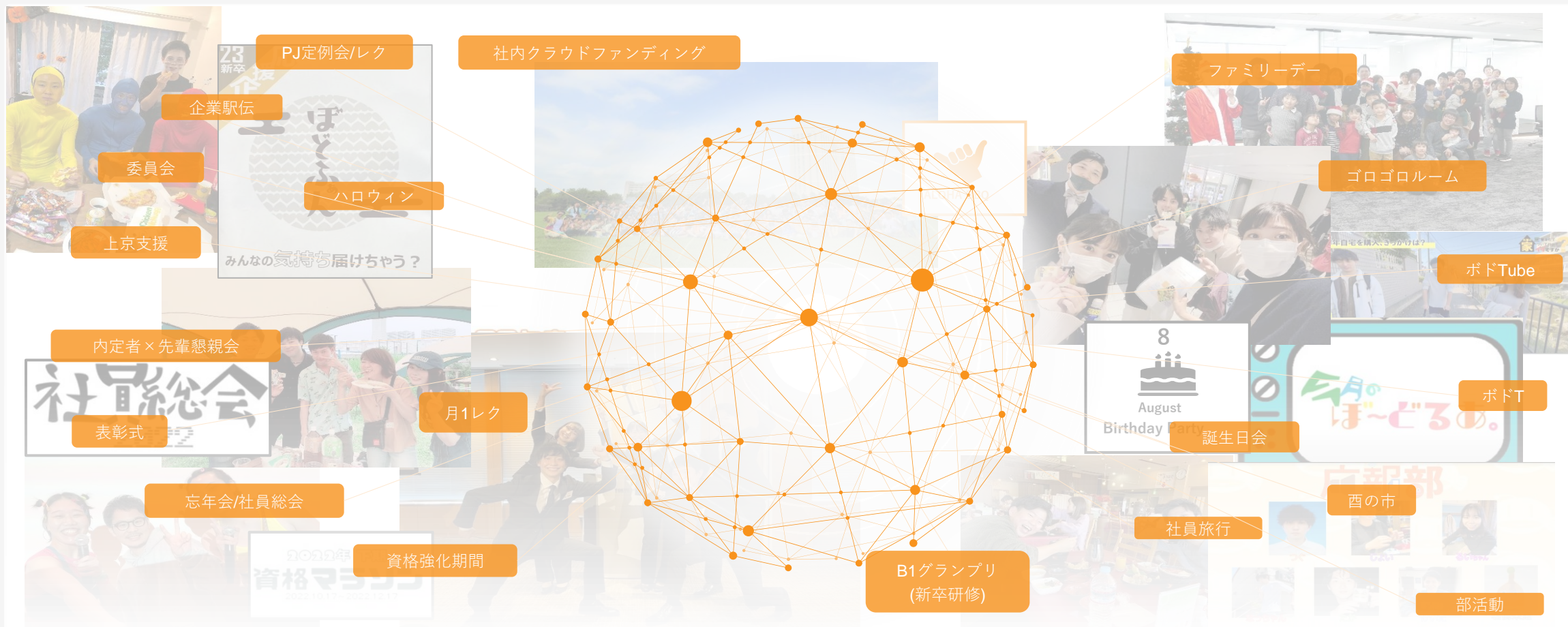
ビジネスと他者貢献、両方のマインドを併せ持つ専門・高度専門人材が育ち、同時に助け合うチームスピリットが共鳴

**技術力、唯一無二のチーム組成力、組織運営力、サービス提供価値が生まれる**



# 人的資本育成のための取り組み

さまざまな取り組みが社員からも自発的に生まれ、価値観が共鳴、浸透



助け励まし喜び合う経験を通じ、**縦横無尽**にポジティブな人間関係を育み、ゼネラリストとしての資質を高めていく

# 人的資本を生み出す7つの要素

ボードルアのDNAを軸に、様々な観点から高い価値を提供できるチームを育成

## Teamwork [チームワーク]

チームビルディング研修でのチームワークの強化  
チームで働き、活躍するしくみ

## Diversity [多様性]

多くの文系の新卒社員の他、公務員、商社、保険、サービス業界からの転職など、多彩なバックボーンを持つ社員

## Job Rotation [ジョブローテーション]

2年を目安により専門的な業務、ポジションの高い役割にローテーション部署を超えた人脈づくり・風通しが良い会社作りを実現

## Compliance [コンプライアンス]

年一回の研修/ 相互チェックの仕組み

## Health [健康]

疲労蓄積度診断/有給取得日数の管理  
勤務・休暇を管理し、ライフイベントを迎えても勤務を継続できる体制

## Motivation [社員モチベーション]

業務や研修で成果を出したメンバーへの表彰制度など

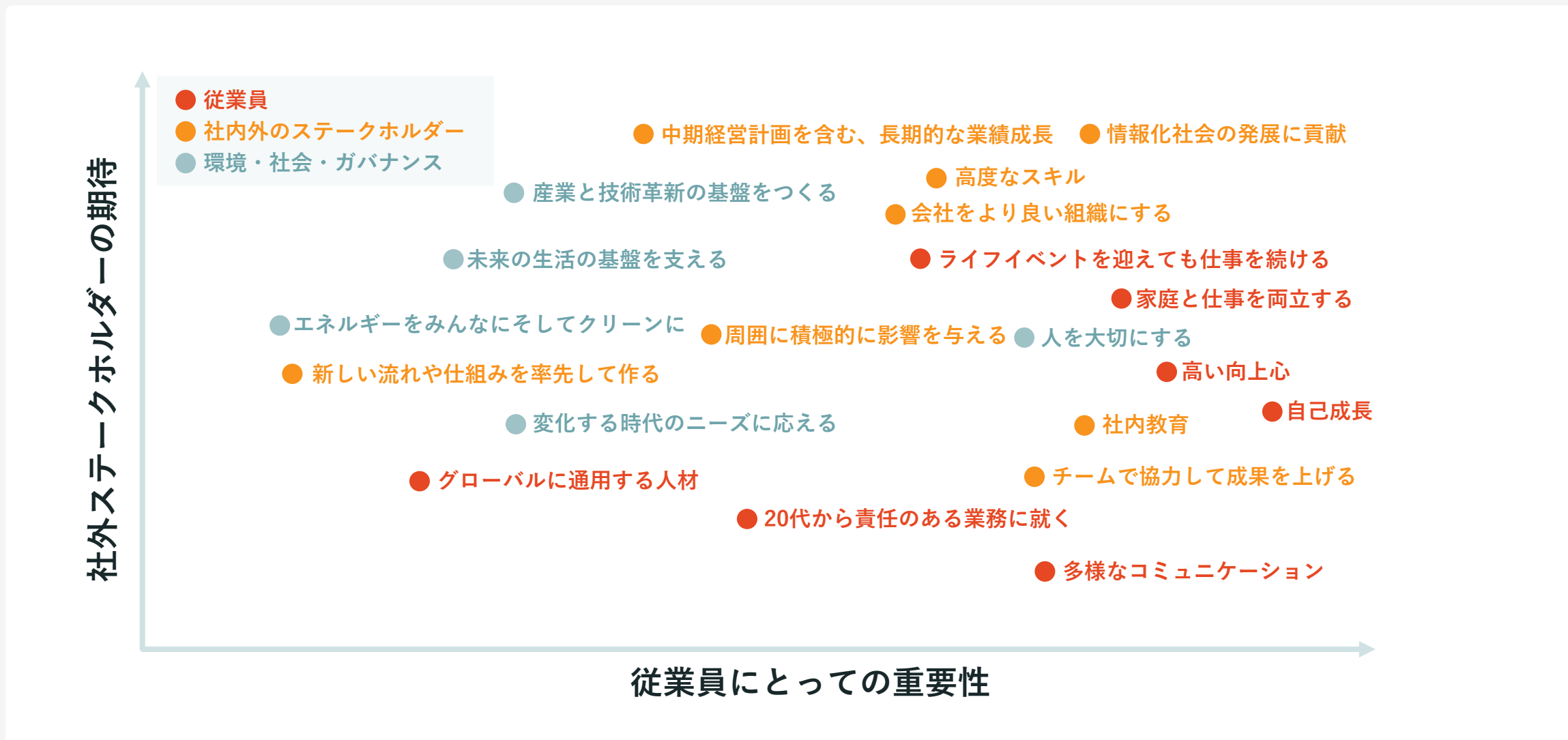
## Education [人材育成]

リーダー研修プログラムの履修人数/ ボードルアカレッジの参加多数  
社員98%以上がネットワーク資格を保有



# 人的資本の重要課題とその位置づけ

従業員、社内外のステークホルダー、ESGの見地から人的資本の重要課題を特定



# 従業員の声①

豊かな経験を通じ、主体的に取り組む能力を獲得  
個人の成長によって後輩やチーム、会社の成長に貢献し、承認の連続により喜びが共鳴

## ● Q.入社して一番印象に残っていること、嬉しかったことは？

初めての参画プロジェクトで成果をあげて、それを認められて嬉しかったです。  
入社後初めてのプロジェクト参画から半年程で、サブリーダーに指名された事もあり、  
業務内で成果をあげていると自負していましたが、  
業務上の成果が社内評価に繋がりにくいのではと懸念していました。  
実際にはそんな事はなく、すぐに担当営業から社内へ連携があり、  
色々な人から声をかけられ、褒めてもらった瞬間がとして印象に残っています。

## ● Q.これから入社してくる未来の社員に対して、どんなことをしてあげたいか？

自分の体験した経験や知識を伝えていきたいです。  
また、自分自身が経験して気づいたことを活かして  
より後輩たちの成長できるように、切磋琢磨できるように  
ポードルアに入って成長している、楽しいと思ってもらえるように  
色々な場面に関わり、していきたいです。

## ● Q.ポードルアに入社して成長したこと、できるようになったことは？

主体的に取り組む力が身につきました。  
ポードルアはチームでもチャレンジさせてもらえる環境なので  
自分の意見を反映させたり、スピード感を持って仕事  
する事ができます。その分裁量権も大きいので、  
しつこく目的を認識し、達成するためにビシク行動する事が  
責任を持って考える事が増えました。

## ● Q.入社して一番印象に残っていること、嬉しかったことは？

社員総会の企画、運営に関われたことが印象に残っています。  
社会人1年目の会社のイベントの1つと言われる「社員総会」  
に運営側として関わり、会社イベントを動かす大変さを感じた  
一方で、終わった時の達成感や多くの先輩方に覚えて  
いたという機会は他にないし、印象に残っています。

## ● Q.入社して一番印象に残っていること、嬉しかったことは？

- ・ 参画のプロジェクトの隣接部署と連携し、他チームと連携し対応した事  
早期復旧と世間体から出来たため、本音で話し合えた事
- ・ 新卒の研修生として入社して、プログラムや日々のスケジュール内容  
各個人のアプローチから作り上げ、入社後の1ヶ月に及ぶ研修を実施し  
2年後の今に至るまで続く関係性を得たことは一番印象に残っています。

## ● Q.ポードルアに入社して成長したこと、できるようになったことは？

ポードルアでは、自分の成長、後輩の成長、会社の成長、  
普通以上の色々な角度から成長していることに気づき、  
入社してからの社員に対して、色々な成長を感じてもらえるように  
業務面でも自己成長も支えたいです。

## 従業員の声②

配属先の期待、後輩の存在、ステップアップの経験、主体的なコミュニケーション  
自分に合った働き方など沢山の要素が与えられポジティブな連鎖が生まれる

● Q.ボードルアに入社して成長したこと、できるようになったことは？

- ・周りへの配慮の心、結果としてチームワーク、自分にとり、影響があるという点
- ・自分自身の成長だけでなく、チーム成長、チームとしてメンバーの成長にも、つながり。
- ・また、それと先、徹しようという点。

● Q.入社して一番印象に残っていること、嬉しかったことは？

プロジェクトの開始を頼まれたことです。  
新規のお客様を任せてもらえたのは、少なからず期待をされているのだと実感できました。  
この期待に応えて、より大きな期待を以てもらえるように努力していきます。

● Q.これから入社してくる未来の社員に対して、どんなことをしてあげたいか？

自分の経験も含めて色々な働き方、キャリア像を見せたいです。  
女性としての働き方はもちろんですが、入社後にどういったキャリアを  
積んでいけるかもっと見えるようになるという点も思っています。それぞれが  
自分に合った働き方を見つけ、いいボードルア生活にしたいです。

● Q.入社して一番印象に残っていること、嬉しかったことは？

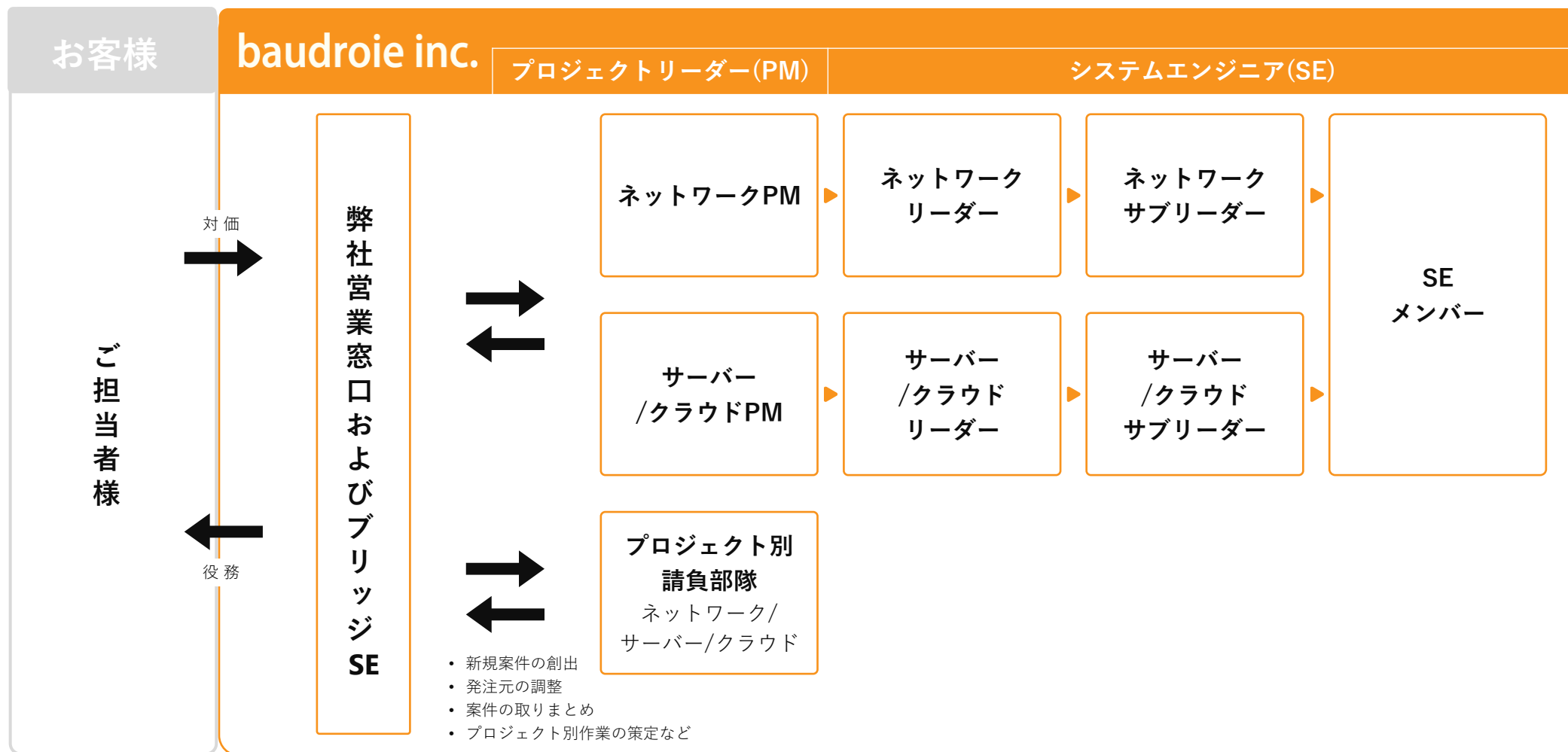
2年目になるタイミングで新卒の後輩がプロジェクトに入ることが決まりました。  
1年経たるとはいえ、まだエンジニアとしても社会人としても未熟でわからないこと  
だらけの中、先輩をやらないといけない責任も感じていました。ただ元気で、  
先輩しようという気持ちだけを持って日々仕事をしていました。そこから1年  
経たると、後輩がわたしのようになりたいと思ってくれていたことを知ってお世辞でも  
とても嬉しい気持ちになりました。わたしは後輩がいてくれたおかげで成長できましたが、  
そう思うと後輩がいることが素直に嬉しかったです。そこからありがたいこと  
お客様から様々な仕事を任せいただくようになって、成長を感じた瞬間  
でもありとても印象に残っています。

● Q.ボードルアに入社して成長したこと、できるようになったことは？

プロジェクトではチームの代表としてお客様へ毎月報告をしています。  
4年目でなかなか経験出来ることではないので貴重な経験ができていると  
感じると同時に、入社した時の自分からは至到底想像できない経験  
だと思えます。そういった面で、4年でこれほど成長できているかなと感じています。



# 事業系統図

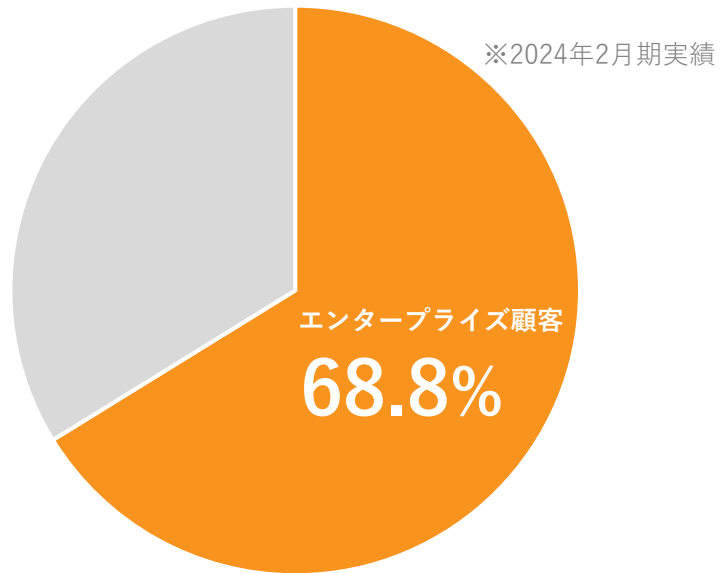


※ブリッジSE：お客様先に常駐しフロント業務を行い、案件を弊社へ橋渡しする役割のエンジニア。

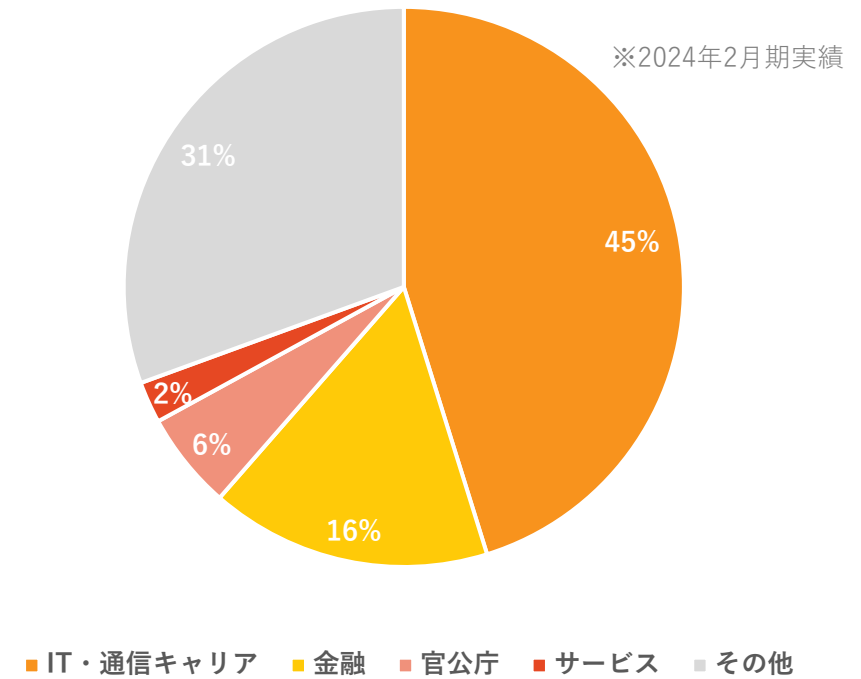
# 顧客構成

大手事業者向けが多く、業種構成は偏りが少ない

エンタープライズ顧客の売上構成



顧客業種別売上構成



# 高い継続性と収益性

## 継続性の高いストックに繋がるビジネスへの展開

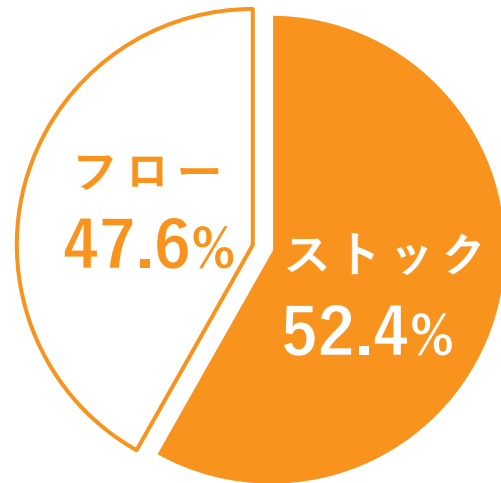
上流から下流工程をサービス内容×時間別・プロジェクト別で受注し、ストックビジネスへとつなげる



# ストック型売上

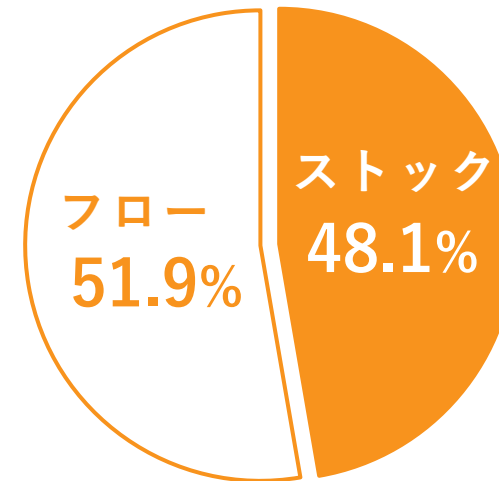
✓ 高度専門人材・専門人材比率の増加により上流案件が増え、フロー型売上がストック売上を上回る成長

2023年2月期



ストック型売上 2,535,323 千円

2024年2月期



ストック型売上 2,865,916 千円

# 専門人材・高度専門人材の当社における定義

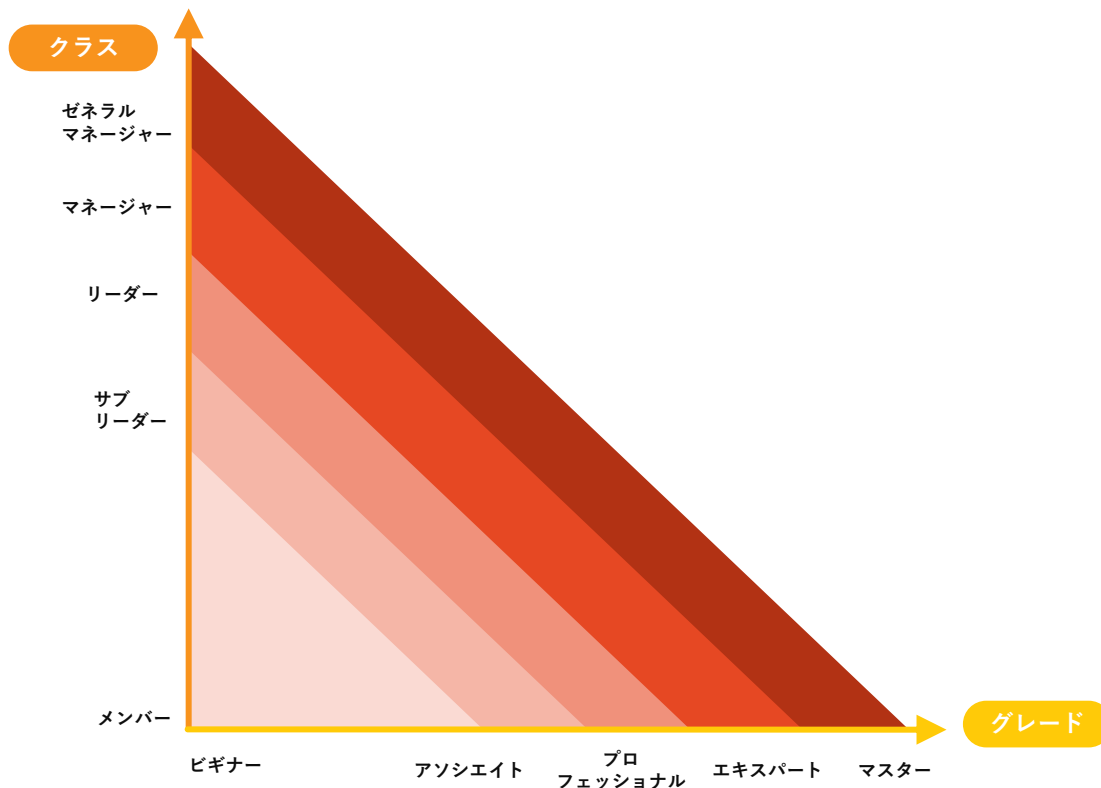
## 高度専門人材

当社の人事評価上のクラス評価がリーダー以上、または、グレード評価がプロフェッショナル以上の社員で、以下に該当する者。

- ・ITコンサルタント、システムアーキテクト
- ・クラウド、セキュリティなどの先端技術者
- ・ブリッジSEやプロジェクトマネジメントを行うプロジェクト管理者
- ・高度プロジェクト、上流工程に携わるテクニカルスペシャリスト

## 専門人材

当社の人事評価上のクラス評価がサブリーダー以上またはグレード評価がアソシエイト以上で、CCNP(プロフェッショナル)を保有する者。(高度専門人材を除く)



## クラス

業務改善、顧客調整、指導育成などを含むゼネラリストとしての総合力（メンバー、サブリーダー、リーダー、マネージャー、ゼネラルマネージャーの五段階）

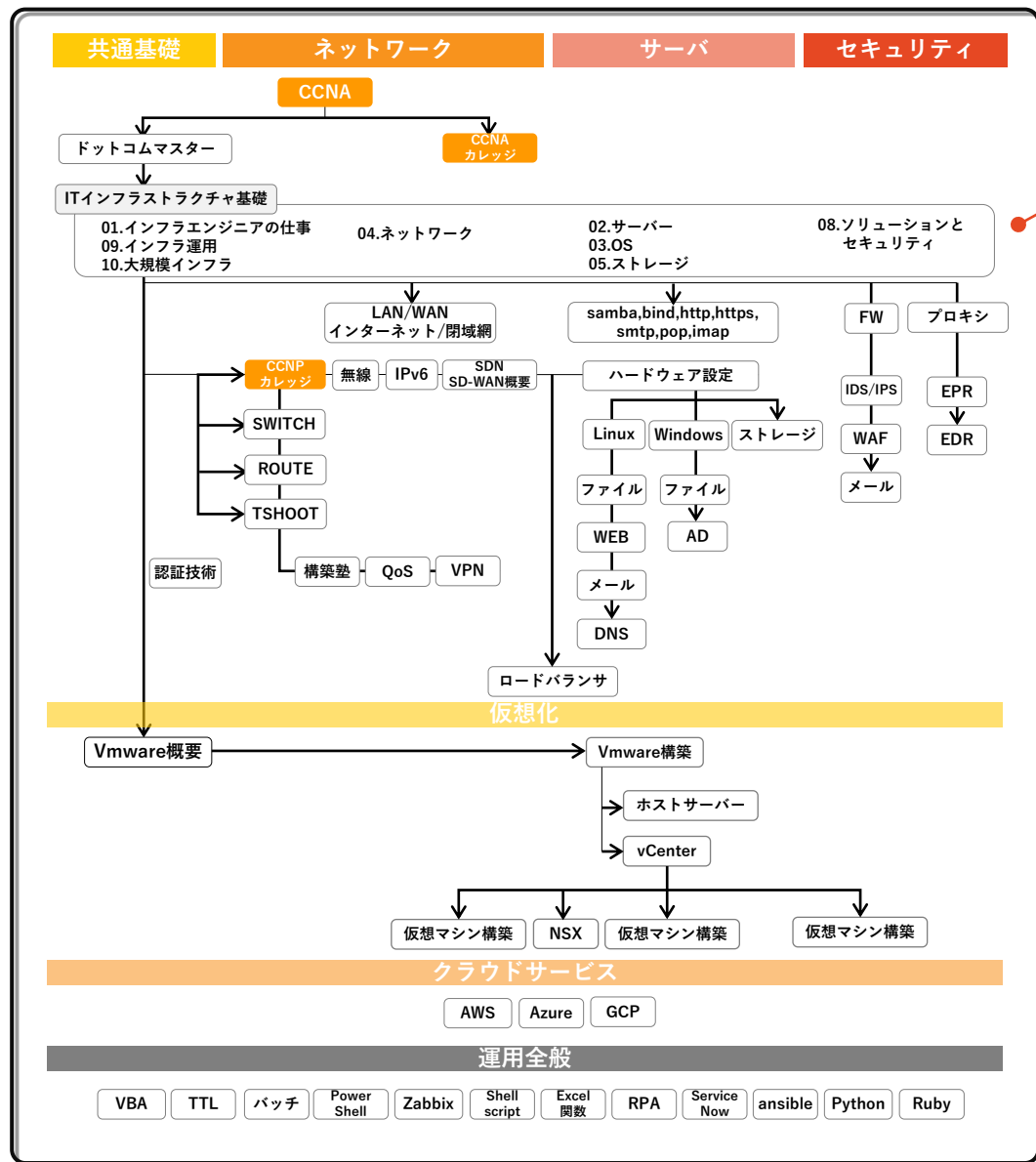
リーダー：自分の所属するプロジェクトの計画を理解した上で実行して成果を出し、後輩にも的確な指導ができる。

## グレード

知識・経験・スキルなどプレイヤーとしての技術力（ビギナー、アソシエイト、プロフェッショナル、エキスパート、マスターの五段階）

プロフェッショナル：職務領域の基本的な知識と経験があり、定型業務は自力で対処できる。

# 教育研修とナレッジ共有



研修カリキュラム一覧

## ボードルア カレッジ

ナレッジ共有サイト

## “ボードルア ナレッジ”



# 企業の社会的責任



## 4 質の高い教育をみんなに



新たなIT産業を創出する若者や、高度なITスキルを持つ実践的な若者を育成することは、持続可能な社会の発展につながると考えています。

当社では、社員に対する教育研修はもちろん、これから社会で活躍する一般の大学生向けにもIT資格を習得する研修を実施しております。

## 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに



サーバやストレージなどの仮想化の導入をお客様へ提案し、そのサービスを普及させていきます。ITインフラ機器の利用効率の向上させることによって、サーバやストレージの台数の集約につながり、台数が少なくなれば発熱量や冷却設備に必要となる電力も抑えることができます。このような仮想化の技術でITインフラ機器の省電力化に貢献していきます。

## 9 産業と技術革新の基盤をつくろう



人々に便利さをもたらしたITは、今や人を守ったり、命をつないだり、さらに重要な役割を担いはじめています。世界中のあちらこちらで、日々新しいITサービスが生まれ、少しずつ現実になってきている今、ITのチカラを最大限に発揮し、よりよい未来を創っていきたいと考えています。

# 本資料の取り扱いについて

---

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。これらの記述は、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たものにすぎません。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内外の経済情勢や当社の関連する業界動向等が含まれますが、これらに限られるものではありません。また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。

なお、本資料のアップデートは今後、本決算後5月頃を目途として開示を行う予定です。



**baudroie inc.**