

Japaniace

事業計画及び成長可能性に関する事項
- 2024年11月期 決算説明会資料 -

ジャパニース株式会社(証券コード:9558)

2025年1月24日

Contents

目次

- 01 業績ハイライト
- 02 事業計画及び成長可能性に関する事項
 - ・ 中期経営計画
 - ・ Appendix

01

Performance Highlights

業績ハイライト

(単位:百万円)

	2023年11月期 実績	2024年11月期 実績	前年同期比		2024年11月期 期初予想	進捗率
			増減額	%		%
売上高	9,885	11,211	1,326	+13.4%	11,800	95.0%
売上総利益	2,543	2,898	355	+14.0%	3,152	91.9%
営業利益	836	945	109	+13.0%	1,020	92.6%
経常利益	873	1,022	149	+17.1%	1,091	93.7%
純利益	616	722	106	+17.2%	768	94.0%

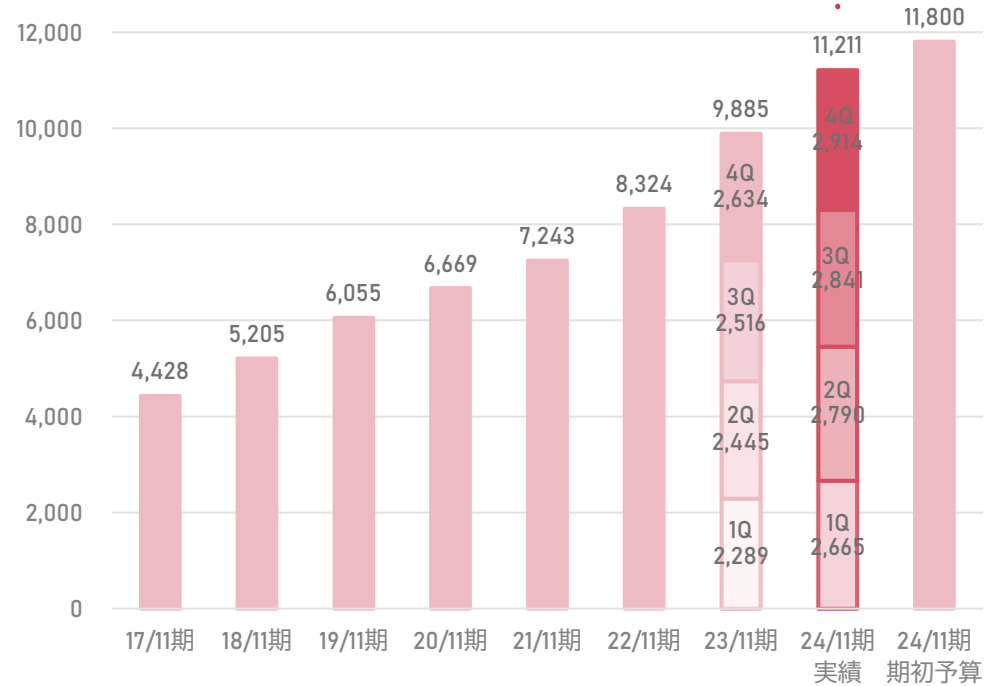
上期はエンジニア採用市場が激化する中で継続的な採用を実施したが、一定の研修期間が必要な対象者の割合が増加したことにより稼働率が低下。そのため下期より採用する人材を厳選し稼働率の改善に努めた結果、上期に採用したエンジニアの稼働と下期の稼働率回復により売上高、経常利益ともに2桁成長し、創業以来、初めて100億円を突破。各段階利益も過去最高となった。

売上高はエンジニア数の増加により前年比+13.4%となり、初めて100億円を突破
 経常利益は下期からの厳選した採用と上期の採用投資効果により、下期で大きく伸長し前年比+17.1%

財務ハイライト

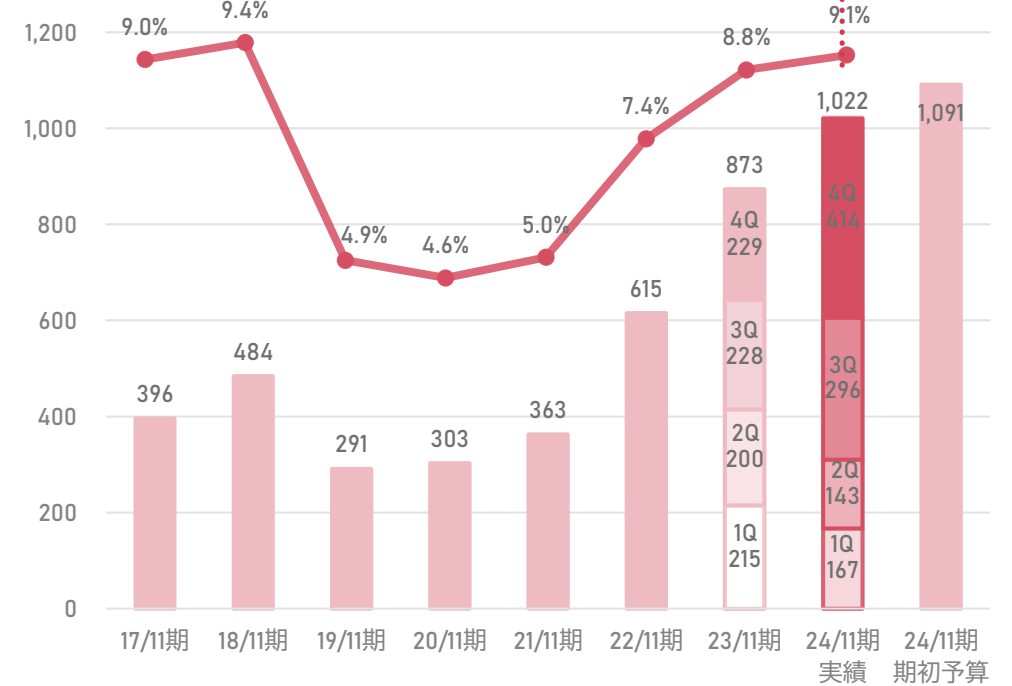
売上高

(単位:百万円)

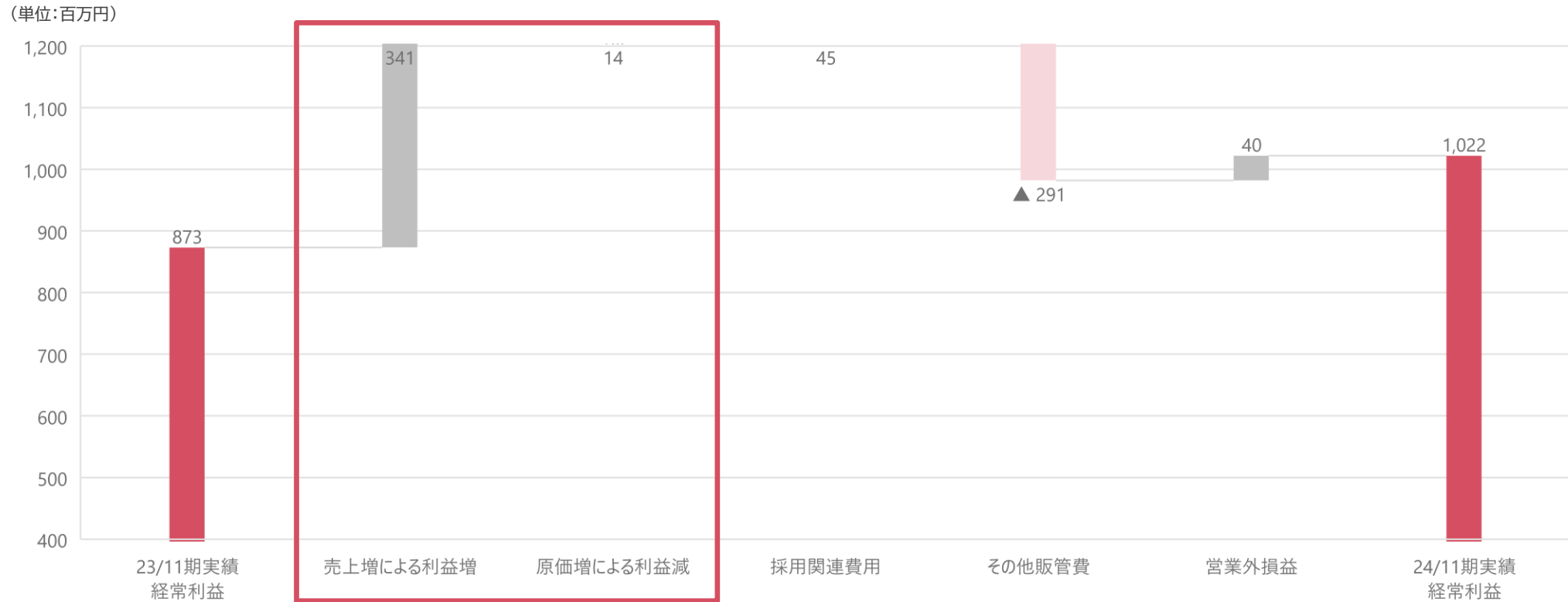


経常利益

(単位:百万円)



2024年11月期 前年同期比利益推移



継続的にエンジニア採用を実施したことに伴う売上増による売上総利益の増加、下期から研修対象者と稼働率のバランスを勘案したエンジニア採用に切り替えたことにより採用関連費用の抑制、其他販管費は退職金制度の変更やエンジニアを採用・育成する講師や採用担当の人材増強、各種システムの新規導入等により増加したことで経常利益は前年同期比で149百万円の増益。

売上高、経常利益とも過去最高を記録し、前年同期比で増収増益

(単位:百万円)

	2023年11月期 実績	2024年11月期 実績	前年同期比
売上高	9,885	11,211	+13.4%
売上原価	7,342	8,312	+13.2%
売上総利益	2,543	2,898	+14.0%
売上総利益率	25.7%	25.9%	
販売費及び一般管理費	1,706	1,952	+14.4%
営業利益	836	945	+13.0%
営業利益率	8.5%	8.4%	
営業外収益	37	78	+106.9%
営業外費用	1	1	+23.0%
経常利益	873	1,022	+17.1%
経常利益率	8.8%	9.1%	
特別利益	-	-	
特別損失	-	-	
税引前当期純利益	873	1,022	+17.1%
法人税等	257	299	+16.6%
当期純利益	616	722	+17.3%
当期純利益率	6.2%	6.4%	

純利益722百万円の計上、配当金494百万円の支払い、および自己株式の取得100百万円等により純資産が増加し、自己資本比率は60.5%

(単位:百万円)

	2023年11月期 実績	2024年11月期 実績
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	2,676	2,999
売掛金及び契約資産	1,390	1,519
流動資産合計	4,227	4,567
固定資産		
有形固定資産	60	56
無形固定資産	5	15
投資その他の資産	292	309
固定資産合計	358	381
資産合計	4,585	4,949

	2023年11月期 実績	2024年11月期 実績
負債の部		
流動負債		
未払費用	717	851
流動負債合計	1,515	1,740
固定負債		
固定負債合計	212	212
負債合計	1,727	1,952

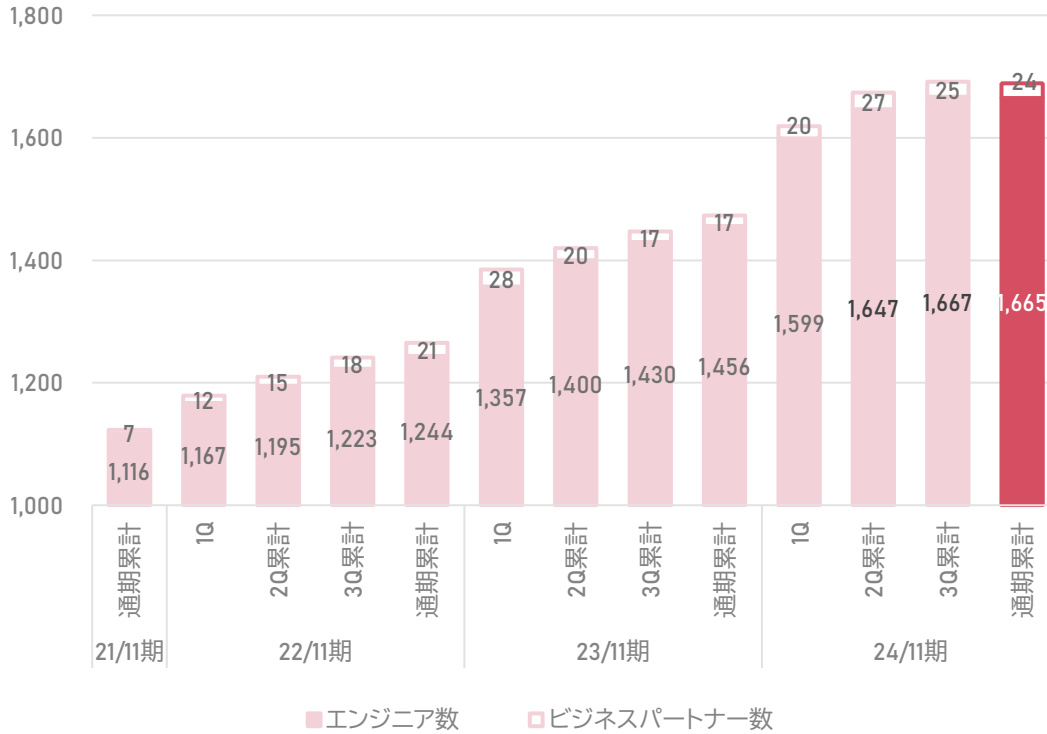
純資産の部		
株主資本		
資本金	20	22
利益剰余金	2,761	2,988
自己株式	▲8	▲101
株主資本合計	2,857	2,996
純資産合計	2,857	2,996

負債純資産合計	4,585	4,949
---------	-------	-------

エンジニア数は、J-collegeでのエンジニア創出101名と新卒49名を含む376人の採用により前年同期比で期中平均209名の増加



(単位:人)



トピックス

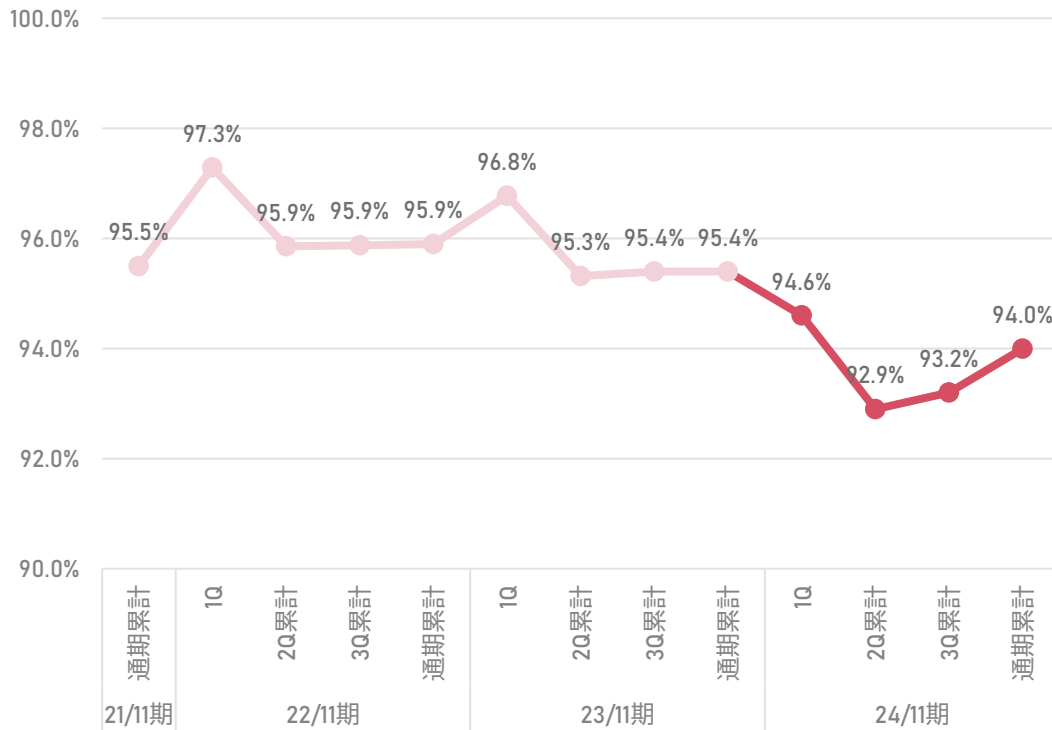
- ✓ 上期に育成人材の研修対象者が増加したことで稼働率が低下したため、利益の減少を最小限に抑えるために下期から採用数を抑制した結果、期中平均在籍数は下期で横ばいとなる
- ✓ 24/11期のエンジニア採用数は新卒49名、中途327名の実績となり、在籍数は前期末時点から99名増加

※エンジニア数:期中平均のエンジニア在籍数、ビジネスパートナー人数
 ※エンジニア数には臨時従業員を含む
 ※記載の数値は期中平均の値

(参考) 期末時点のエンジニア数

	1Q	2Q	3Q	4Q
2023年11月期	1,372名	1,474名	1,498名	1,552名
2024年11月期	1,624名	1,731名	1,695名	1,651名

稼働率は、研修対象者の増加により3Qまで低調であったものの、4Q単体で前年を上回る稼働率になったことで、通期では94.0%まで改善



トピックス

- ✓ 経験者は例年同様に市場の需要が追い風となり高稼働率を維持
- ✓ 上期は育成人材の研修人数が大幅に増加したことで稼働率が低下した一方で3Q以降は育成人材が稼働可能となり、4Q単体では前年を上回る稼働率まで改善

※稼働率: (月ごとのエンジニア稼働数の合計+ビジネスパートナー稼働数の合計)÷(月ごとのエンジニア在籍数+ビジネスパートナー人数)×100
 ※エンジニア稼働数には臨時従業員を含む
 ※記載の数値は期中平均の値

(参考) 会計期間毎の稼働率

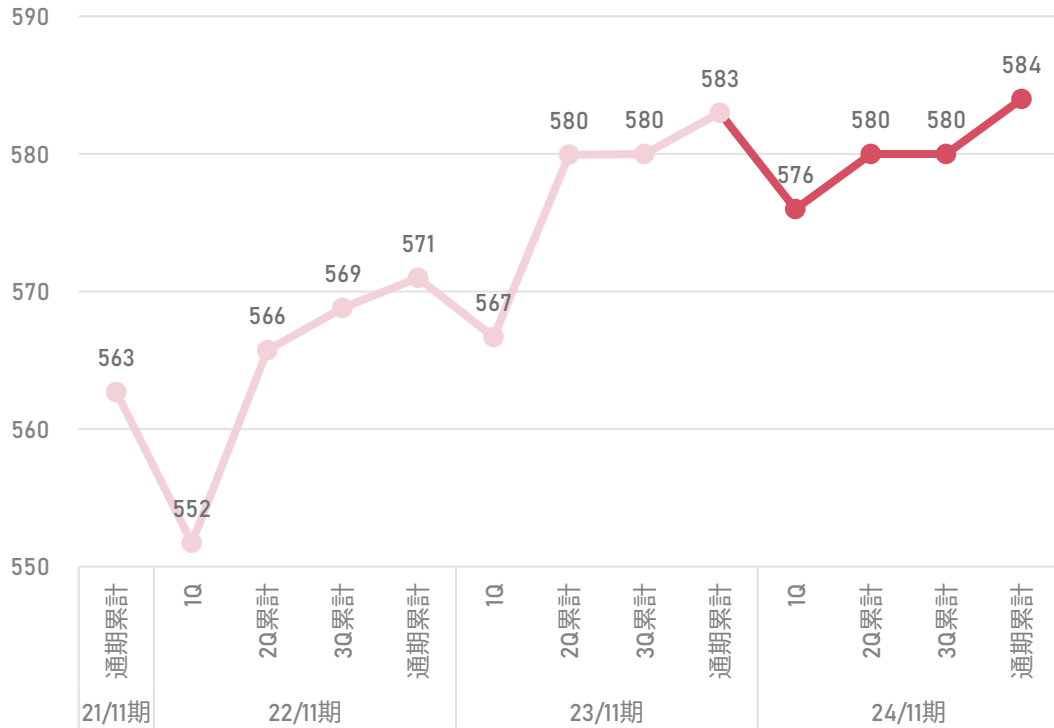
	1Q	2Q	3Q	4Q
2023年11月期	96.8%	93.9%	95.4%	95.5%
2024年11月期	94.6%	91.4%	93.6%	96.4%

一人当たり売上高は、経験者の単価改定効果によって前年から増加傾向にある



一人当たり売上高

(単位:千円/月)



トピックス

- ✓ 経験者の単価は、エンジニア不足により市場価格が上昇傾向にあることと、J-collegeで付加価値の高い研修を実施している効果により単価が上昇
- ✓ 育成人材の単価は、他社との競争が激化している状況下においても、依然として需要が高いことから前年並みの水準を維持している

※一人当たりの売上:年間の売上高÷(月ごとのエンジニア稼働数+ビジネスパートナーの稼働数の合計)

※記載の数値は期中平均の値

(参考) 会計期間毎の一人当たり売上高


	1Q	2Q	3Q	4Q
2023年11月期	567千円	593千円	581千円	589千円
2024年11月期	576千円	583千円	580千円	596千円

02

Medium-Term Management Plan

25/11期-27/11期 中期経営計画

基本戦略は進捗しているものの、リーダークラスの確保が難しくなっていること等により順調とは言えない状況

	基本戦略	進捗	課題
 事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ オンサイト型開発支援のチーム体制の強化 ・ 新たな職種/分野の着手による新規市場への進出 ・ 全国エリア展開の加速 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存顧客におけるエンジニア稼働数が増加 ・ 化学・バイオの技術分野と人材紹介事業への着手 ・ 採用オフィスを3拠点設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーダークラスのエンジニアが不足している ・ ステークホルダーからの認知度が低い ・ 本格的な事業の開始までに時間を要している
 人材	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーダークラスのエンジニア採用 ・ J-collegeを活用したエンジニア育成 ・ エンジニアの最適配置と活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーダークラスのエンジニア確保に苦慮 ・ 100名以上の未経験人材をエンジニアとして育成 ・ スタンバイとなっているエンジニアの稼働に注力 	<ul style="list-style-type: none"> ・ エンジニアの採用が年々難しくなっている ・ 経験者のスキルアップがOJT中心となっている ・ エンジニアの単価向上に繋がっていない
 財務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業基盤となるエンジニアの採用と育成への投資 ・ 広域的な事業活動を目的とした設備投資 ・ 事業戦略に沿ったM&A 	<ul style="list-style-type: none"> ・ エンジニアを採用・育成する人材を増強 ・ 採用オフィス用の賃借、テレワークブースの拡充 ・ M&Aを実施するための社内体制を整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主に未経験人材の採用と育成を担っている ・ 広域的な活動に向けた投資となっていない ・ 活動量が不足している

飛躍的な成長に向け、事業基盤の再構築により既存事業の持続的な拡大を図るとともに、新しい取組みへの投資を強化する



課題の整理

- ✓ リーダークラスのエンジニアが不足している
- ✓ エンジニアの単価向上に繋がっていない
- ✓ 経験者のスキルアップがOJT中心となっている
- ✓ 主に未経験人材の採用と育成を担っている



課題の整理

- ✓ エンジニア採用の難易度が年々上がっている
- ✓ 事業の本格的な始動までに時間を要している
- ✓ 広域的な活動に向けた投資になっていない
- ✓ M&Aに対する活動量が不足している
- ✓ ステークホルダーからの認知度が低い



既存事業の拡大と安定化

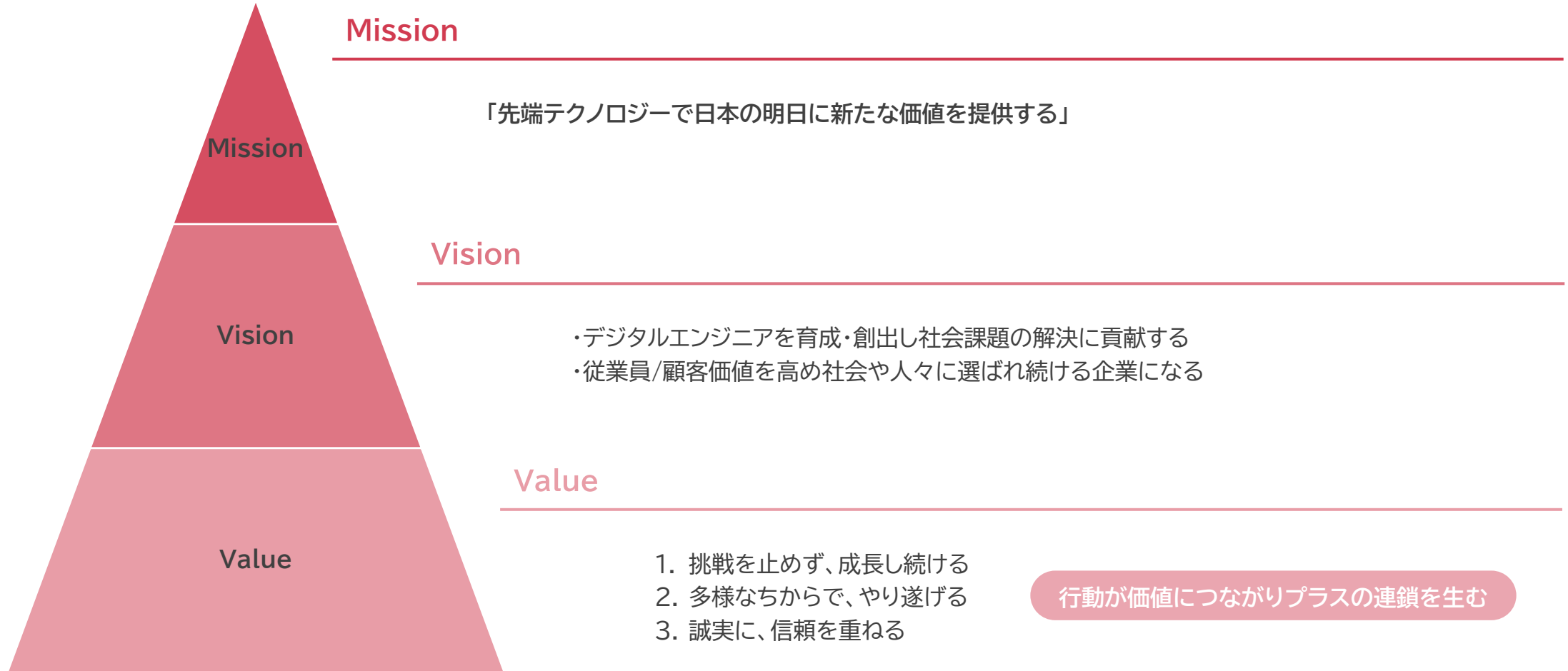
- ✓ 単価向上を事業戦略の軸として、エンジニアのスキルアップやキャリアアップに注力する
- ✓ 顧客ターゲットの商流を上げることで上流案件の拡大を目指す
取り組みを強化する



新たな成長投資

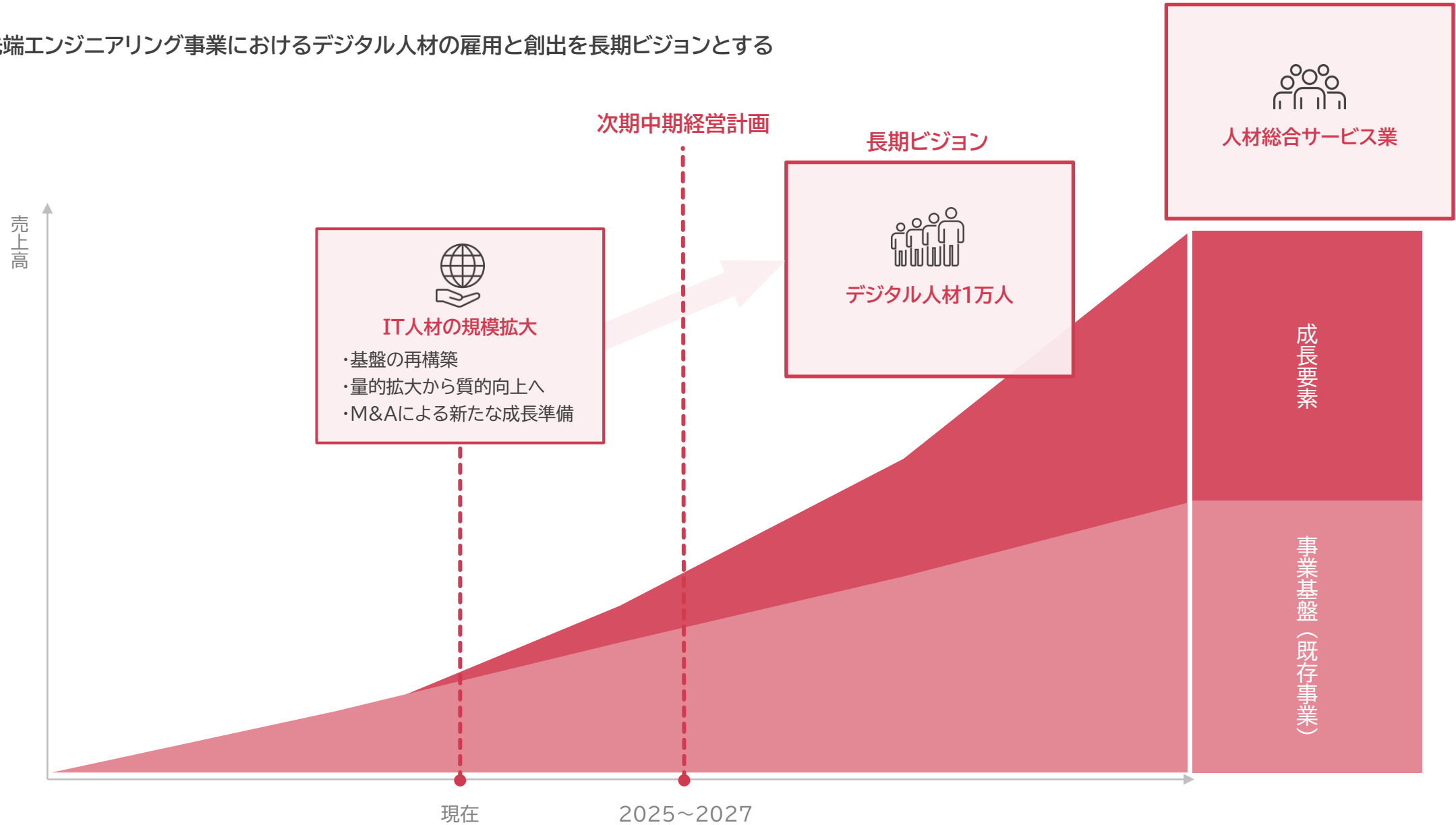
- ✓ エンジニア需要のある新たなエリアへ進出する
- ✓ 速度を上げたエリア展開を目的としたM&Aや協業を図る

組織や社員が目指すべき方向性を明確にして、持続的な成長を実現するためにMVV (Mission・Vision・Value) を設定

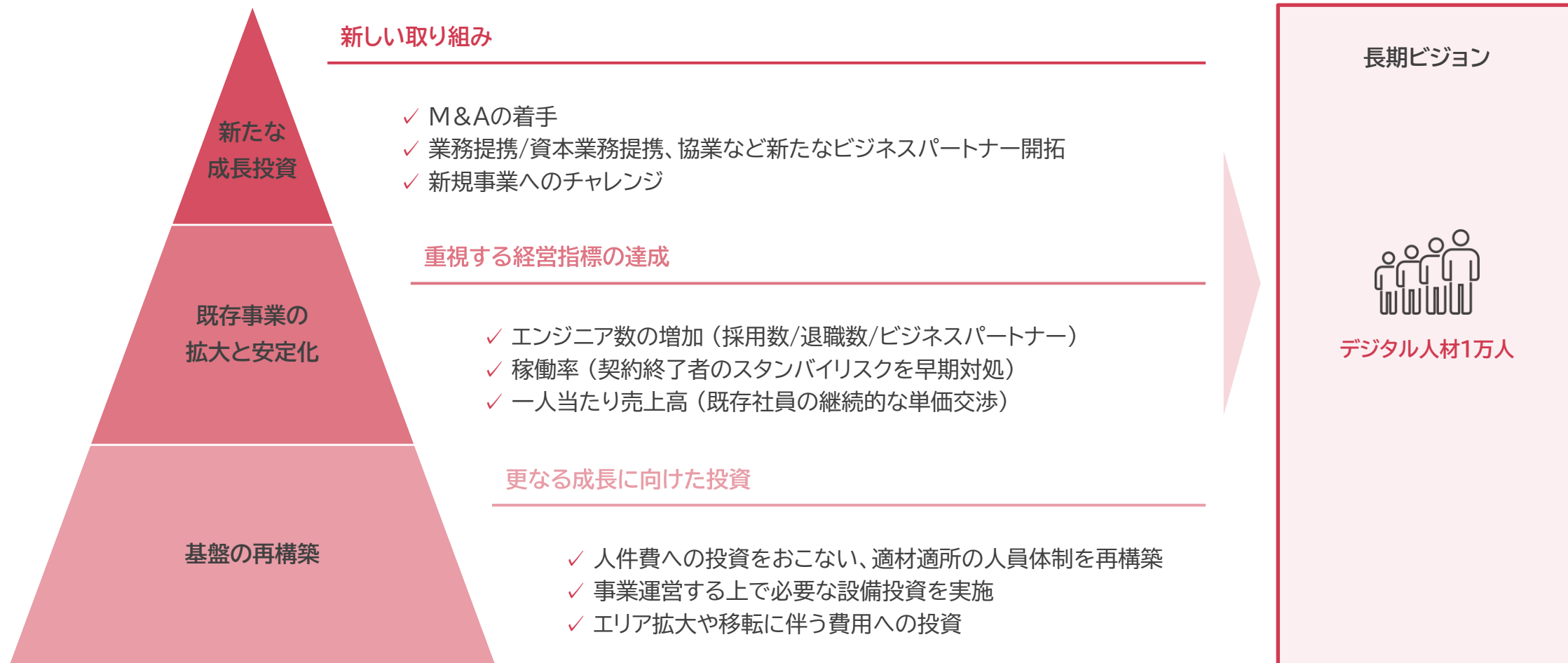


テーマ
(目指すべき姿)

先端エンジニアリング事業におけるデジタル人材の雇用と創出を長期ビジョンとする



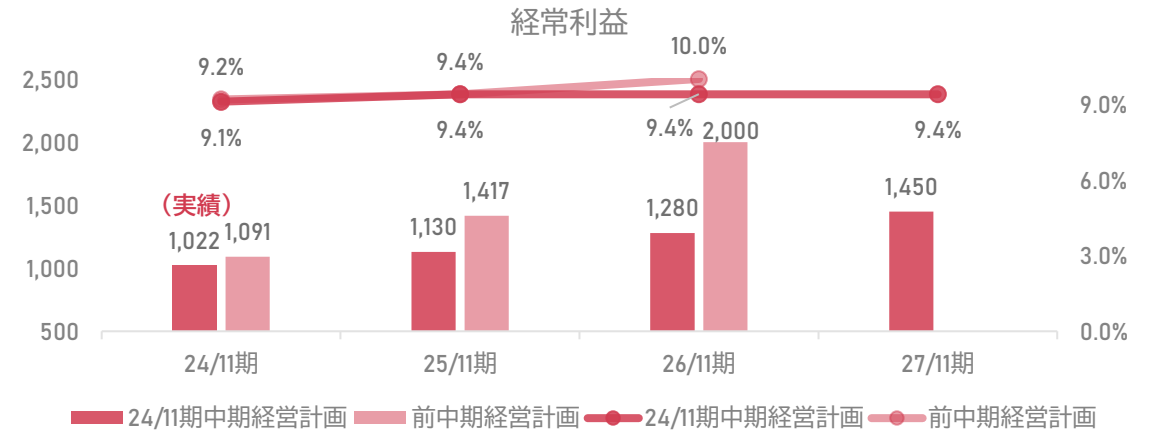
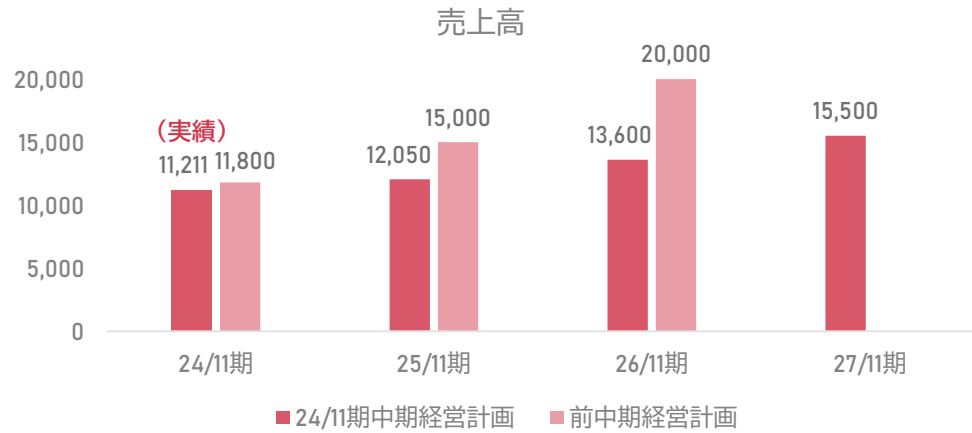
25/11期-27/11期 中期経営計画の方針



中期経営計画 業績サマリー

財務ハイライト

- ✓ 事業基盤を盤石なものとする3か年として、長期的な成長を見据えた計画を策定する
- ✓ 人材や設備、教育関連に積極的な投資を行う一方で、持続的な増収増益を目指す
- ✓ 新たな3か年計画において戦略的なM&Aの検討と実現に向けて活動して行く



(単位:百万円)

	24/11期			25/11期			26/11期			27/11期	
	実績	前年成長率	前中計との差異	計画	前年成長率	前中計との差異	計画	前年成長率	前中計との差異	計画	前年成長率
売上高	11,211	113%	-589	12,050	107%	-2,950	13,600	113%	-6,400	15,500	114%
経常利益額	1,022	117%	-69	1,130	111%	-287	1,280	113%	-720	1,450	113%
経常利益率	9.1%	-	-0.1%	9.4%	-	0.0%	9.4%	-	-0.6%	9.4%	-

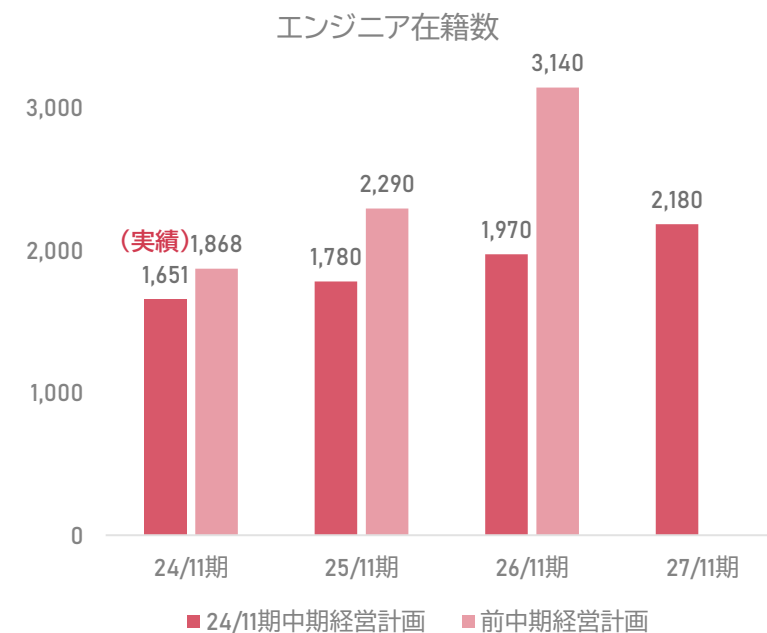
中期経営計画 業績サマリー

人員計画

- ✓ 厳選したエンジニア採用によって最大限の利益捻出をするために3か年の採用計画を見直す
- ✓ ビジネスパートナーは自社のエンジニアではカバーできない領域を補うことを主な目的として下方修正。将来的には活用拡大を図る
- ✓ 人員計画は採用のみに依存せず、昨年から引き続きM&Aを見据えた拡大を狙うが、不確定要素が多いことを考慮して今回の中期経営計画では自社採用分のみを数値化

(単位:人)

	24/11期		25/11期		26/11期		27/11期
	実績	前中計との差異	計画	前中計との差異	計画	前中計との差異	計画
エンジニア在籍数	1,651	-217	1,780	-510	1,970	-1,170	2,180
エンジニア採用数	376	-174	370	-290	405	-395	450
新卒	49	-1	40	-20	45	-25	50
中途	327	-173	330	-270	360	-370	400
退職率	14.6%	+3.1%	11.4%	+0.2%	11.0%	+0.2%	10.8%
ビジネスパートナー数	20	-27	60	-10	70	-20	80

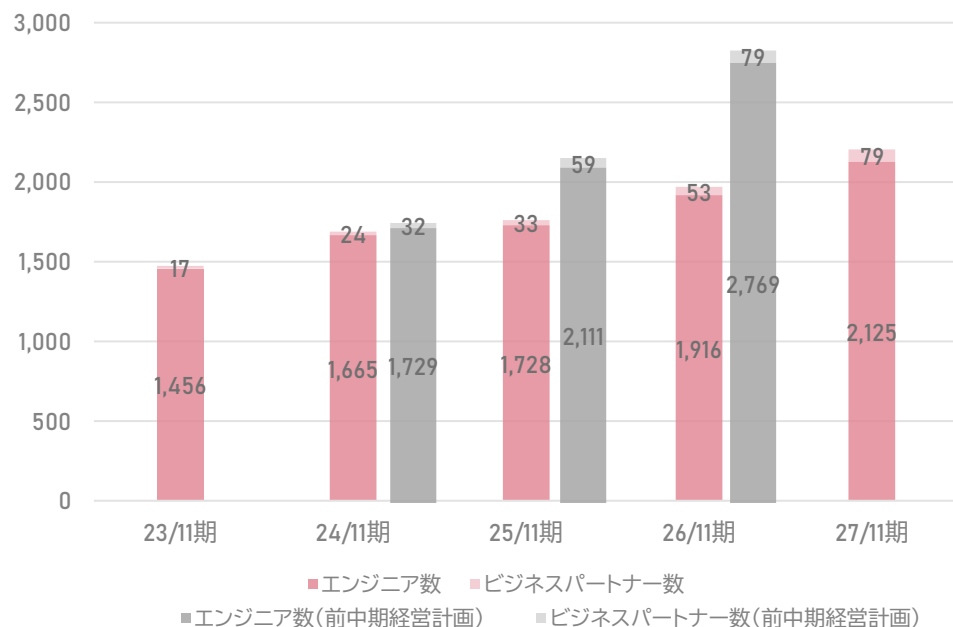


エンジニア数はベテランから育成人材まで幅広いレベルの雇用を促進し、キャリア戦略により定着率を上げていくことで着実に純増させていく



エンジニア数(期中平均)

(単位:人)



※エンジニア数:期末時点のエンジニア在籍数、ビジネスパートナー人数
 ※エンジニア数、エンジニア在籍数、エンジニア稼働数には臨時従業員を含む

ローリング背景

IT人材の需要は高い状態が続いているが、育成人材の大量採用は稼働率の低下と利益減少のリスクを伴うため、堅実な成長を描く計画へ変更

取り組み

✓ 採用

経験者の中でもリーダークラスの採用においては、エンジニアの知見のある採用担当を設置することで採用数を伸ばしていく

育成人材は稼働率の見込みを試算しながら、利益に対して効率の良い採用活動を実施する

✓ 営業

既存顧客の深耕と新規顧客の開拓により、様々な技術で開発支援できる環境を広げていく

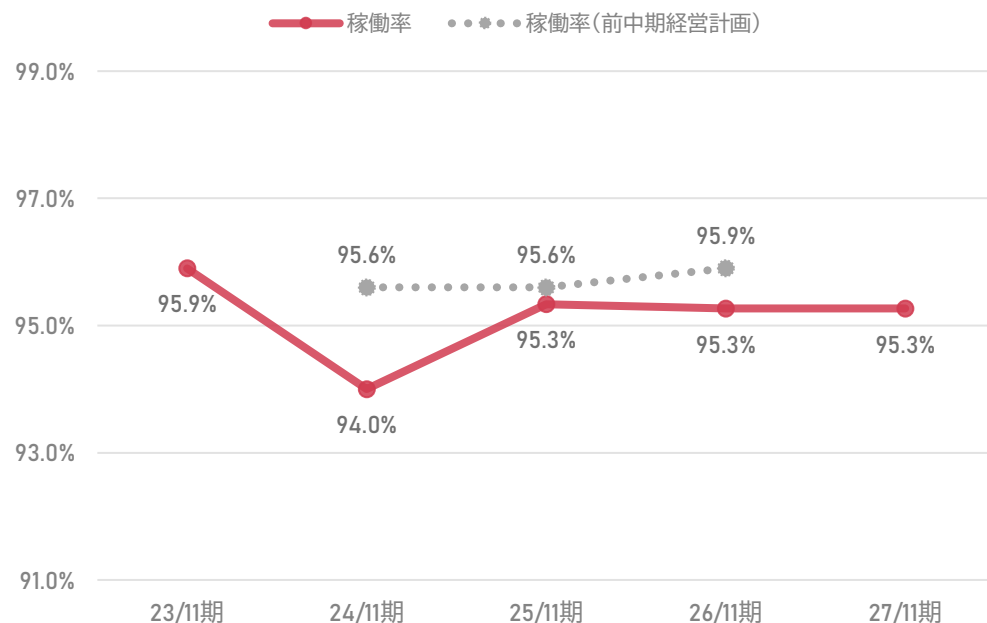
✓ 育成

育成人材はJ-collegeにおいてエンジニアの基礎知識を習得させ、プロジェクト内のOJTによる実務経験の蓄積で、短期間で戦力となるエンジニアに育てていく

稼働率はキャリア戦略による最適な配置転換を実施していくことで体制化を推進し、効率的にプロジェクトへアサインできる環境を整備していく



稼働率



※稼働率: (月ごとのエンジニア稼働数の合計+ビジネスパートナー稼働数の合計)÷(月ごとのエンジニア在籍数+ビジネスパートナー人数)×100

ローリング背景

一定期間の研修を伴う育成人材が当初計画よりも増加傾向にあることから、若干の見直しを実施

取り組み

✓ 営業力

エンジニア不足を課題と抱えている顧客を継続的に開拓し、常にリソースを提供し続けられる市場を獲得していく

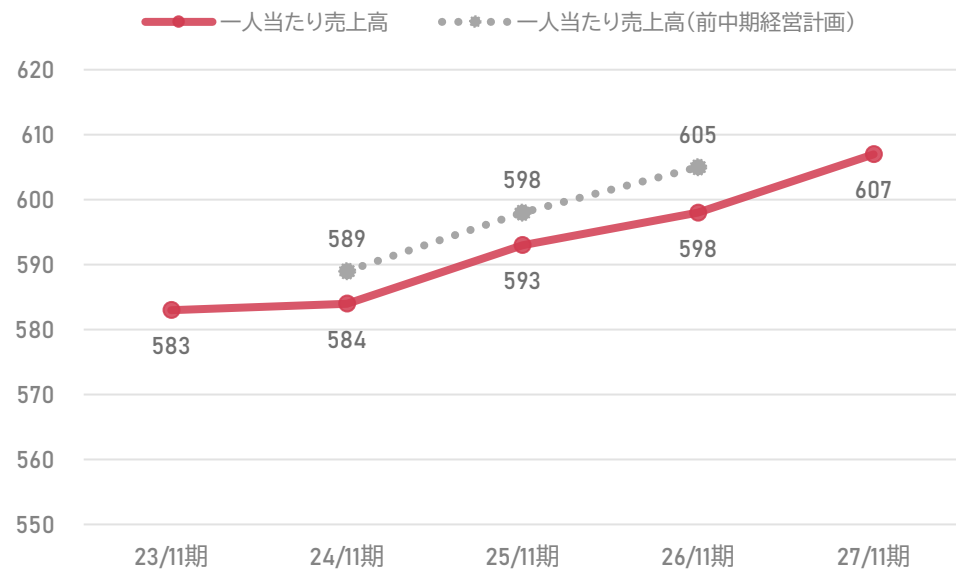
プロジェクトの継続可否を早期に見極めることで、未稼働期間を縮小する

キャリアアップを目的とした異動を増やしていくことを前提に、異動に伴う待期期間を最小限にする

一人当たり売上高はキャリアアップを目的とした配置転換を重点的に実施することで、次の3年間で+3.9%向上させる

¥ 一人当たり売上高

(単位:千円/月)



※一人当たりの売上:年間の売上高÷(月ごとのエンジニア稼働数+ビジネスパートナーの稼働数の合計)

ローリング背景

高単価のエンジニア採用市場が年々厳しくなっていることから、前中期経営計画の採用計画を修正したことに伴い単価上昇率が緩やかになると見込む

取り組み

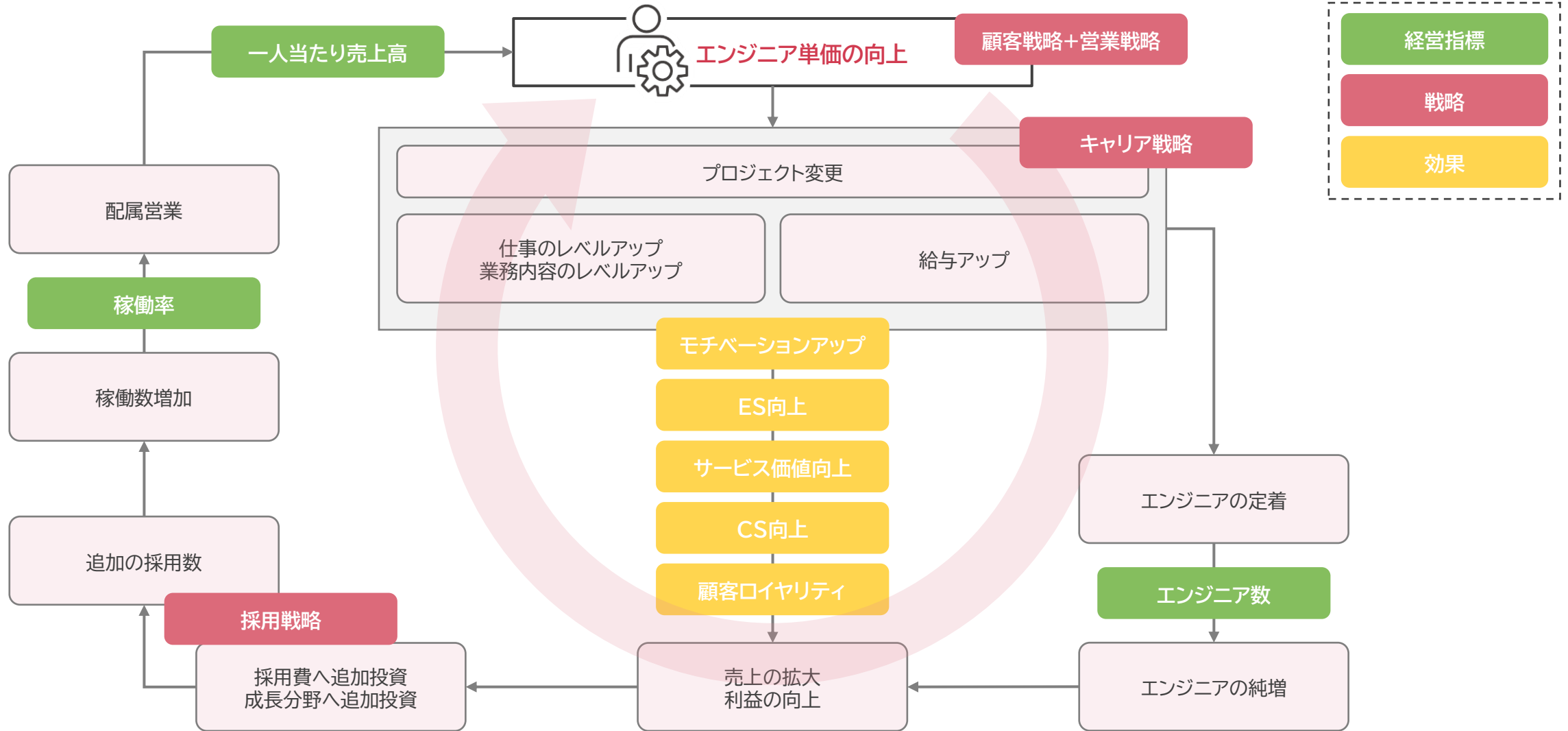
✓ 単価アップ

中期経営計画の基本方針に則り、エンジニアのキャリアアップと知見の拡大を目的としてプロジェクトの変更を推進していく

エンジニア個人別の計画を策定し、適材適所の配置転換を実施する

物価高や人件費高騰の市況により、既存顧客への単価交渉を継続する

基本戦略…単価向上を事業戦略の軸として、社員のスキル向上と経験の幅を広げる取組みに注力することで、事業成長の好循環をつくりだす



事業戦略



オンサイト型開発支援の配置転換の加速
上流案件獲得の新規開拓
新たな職種/分野の着手による新規市場への進出
(化学・バイオ、人材紹介事業など)
全国エリア展開の加速

人材戦略



リーダークラスのエンジニア採用
J-collegeを活用したエンジニア育成
エンジニアの最適配置と体制化

財務戦略



時流に即した人件費への投資
企業基盤となるエンジニアの採用と育成への投資
広域的な事業活動を目的とした設備投資
事業戦略に沿ったM&Aと提携

オンサイト型開発支援・受託開発

新規顧客の開拓

- ✓ エンジニア単価の高い顧客の開拓
- ✓ 優秀なエンジニアの積極的な配置転換

新規エリアへの進出

ITエンジニア不足の社会改題に対して採用力を活かしたリソースを提供



- ✓ ソフトウェア、インフラなどIT全般の顧客課題を解決する
- ✓ 全国11拠点で網羅できないエリアの需要に対して事業所を新設



新規事業

新たな職種・分野

新規分野として化学・バイオへ進出し新たな成長エンジンとする



- ✓ 研究、分析、実験などで新たな雇用を創出
- ✓ 化学、製薬、化粧品などをターゲットとして人材サービスを展開

人材紹介事業

ITエンジニア不足の社会改題に対して採用力を活かしたリソースを提供



- ✓ 不足する建設/不動産業界に対して営業職から技術職まで幅広い専門職の人材を提供
- ✓ 資格を活かしたセカンドキャリアやシニア層の活躍を支援

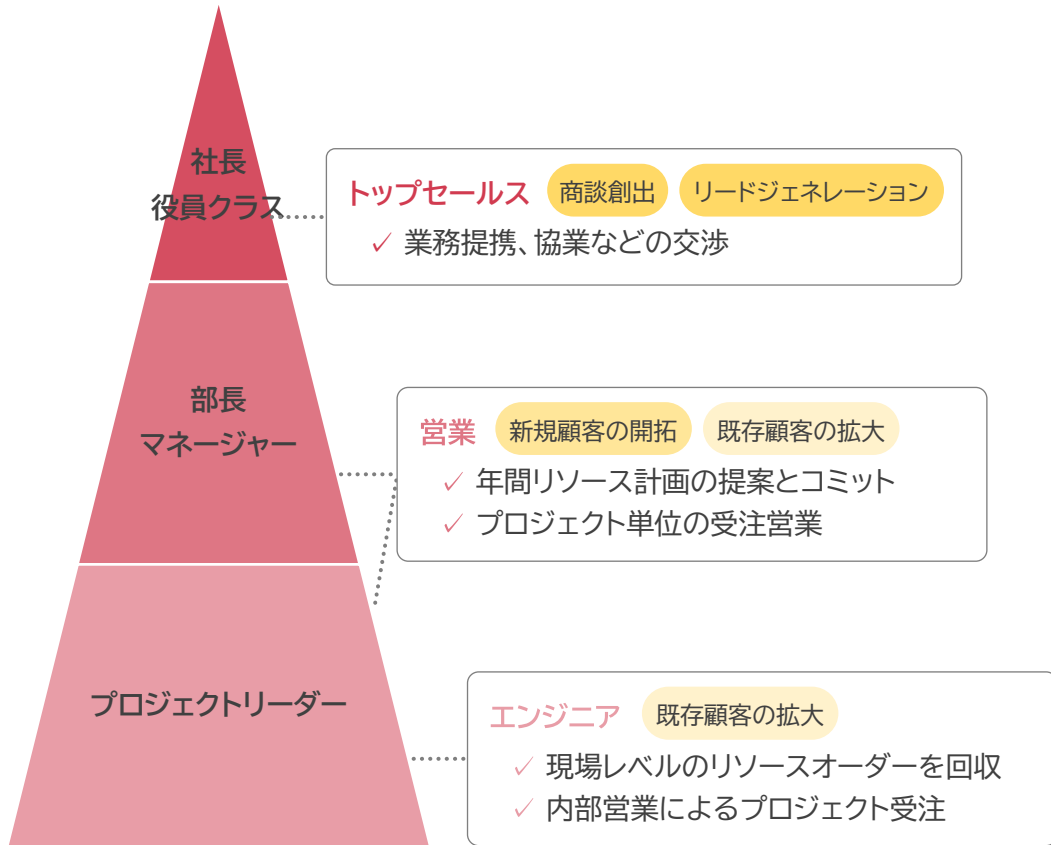


2023年11月より
転職支援サイトを開設

営業戦略(新規顧客/新規部署/新規プロジェクトの開拓)

職位にあわせた営業活動

▶ 顧客階層ごとの営業アプローチ



技術単価の向上

▶ 高い商流の取引先拡大と上流案件の拡大を目指す

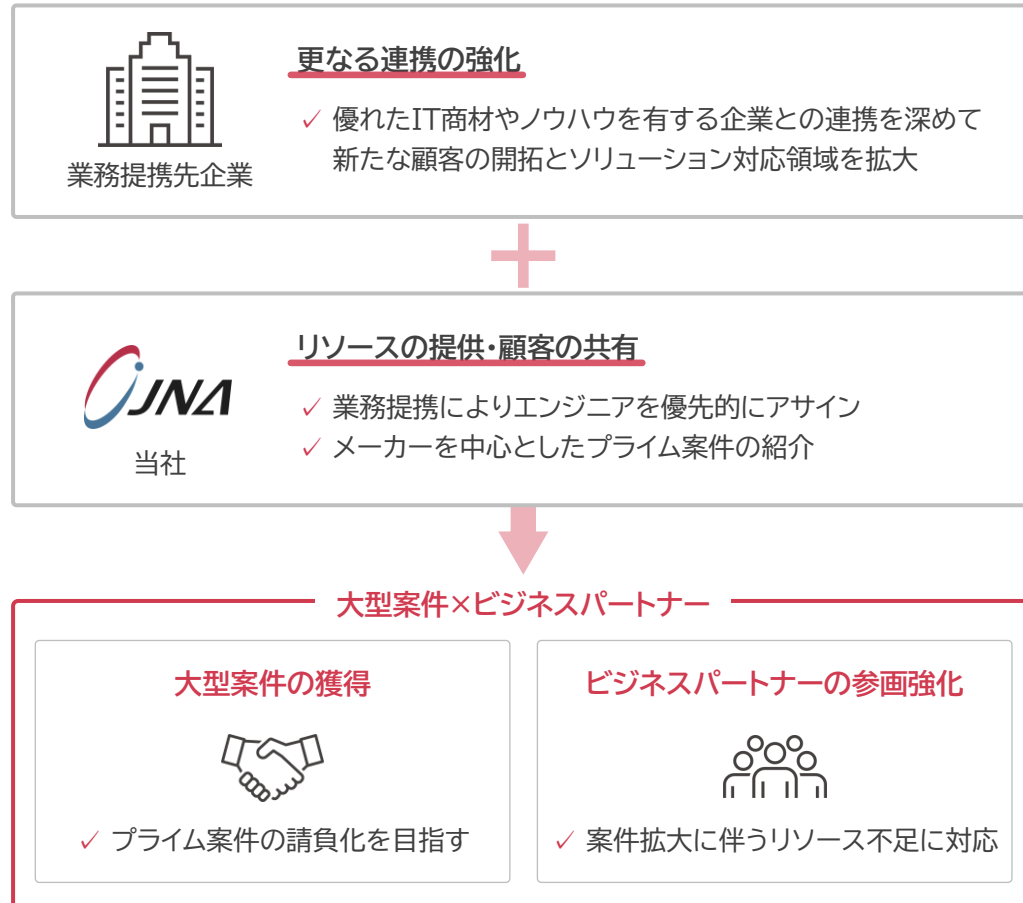


技術単価の向上につなげる

取引先の拡大による成長戦略

業務提携の拡大

▶ 業務提携の相乗効果により顧客ターゲットの商流を上げる



活動エリアの拡大

▶ エリア展開：エンジニアを必要としている地域へ進出






方針

- ✓ 速度を上げたエリア展開を目的としてM&Aや提携を図る





効果

- ✓ 地域に根差した顧客基盤とリソースの確保
- ✓ 営業力と採用力を補完
- ✓ J-collegeの強みを活かした更なるエンジニア創出

技術分野別の方針①

分野	方針
 ソフトウェア開発	<p>基本方針 プライム案件の拡大と育成人材が活躍できる環境を拡大し、幅広い業界でITエンジニアによる開発支援を促進する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 流通・サービスの分野においてEコマースの需要拡大に対する豊富なリソース供給により拡大 2. 車載・モビリティ分野におけるセンサーや車載カメラの開発案件に注力、J-collegeの研修によりエンジニアを創出する 3. 官公庁や民間からの受託開発案件を増やし、ニアショア拠点を活用したリソース確保によって受注量を拡大していく
 ソフトウェア評価	<p>基本方針 ITサービス市場やオートモーティブの市場を拡大し、プライム案件を獲得する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Webサービスや組込み系の案件を中心にオンサイト型でサービス拡大を目指す 2. JSTQBやIVECの資格保有者数を増やすことで、クライアントからの品質信頼を高め継続的な案件受注を推進する 3. 業務提携の推進からリソースとソリューションの協力関係を構築し、相互営業により事業を拡大する
 インフラ	<p>基本方針 ネットワークエンジニアの創出に注力し、下流工程の拡大と上流工程へのキャリアアップを推進する</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 運用・保守・監視の案件数を拡大し、J-collegeで基礎研修を施したエンジニアの実務経験を積める環境を増やしていく 2. セキュリティや仮想化基盤など技術領域を広げることで、インフラエンジニアの付加価値を向上させていく 3. オンサイト型開発支援に加えて新たに受託開発での受注を開始する

技術分野別の方針②

分野	方針
 クラウド	<p>基本方針 クラウド基盤(主にAWS・Azure)設計構築業務に対して、エンジニアの育成と事業拡大をおこなう</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. オンプレ設計構築経験者のコンバートによりクラウド基盤設計構築～運用保守業務への参画を推進する 2. 取得したAWS認定パートナーの教育カリキュラムを活用し、技術的な深化とスキル向上、信頼性向上ができるエンジニアを創出する 3. クラウドインテグレーターとしてのサービス提供を視野に、エンジニア数の増員とノウハウの蓄積をおこなう
 CRM	<p>基本方針 Salesforceにおいて、既存顧客からの受注量増加と新たな顧客からの新規案件獲得をおこなう</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 受託案件の獲得による社内OJTの環境を整え、リーダーから育成人材と全ての層に対して育成をしていく 2. Salesforceプラットフォーム自体を拡張・カスタマイズするためのアプリ開発を新たな領域として広げる 3. セールスフォース・ジャパンと連携して継続的に直接案件を受注していく
 機械・電気	<p>基本方針 オートモーティブを中心に、設計・生産技術など高度な技術サービスを提供し続ける</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自動車メーカー向けに持続的な採用活動を実施し、製品設計と開発の案件を獲得し続ける 2. 半導体関連など多岐にわたる産業分野に対して、新たな顧客開拓から新規案件を獲得する 3. 地域の特徴にあわせた教育と採用を推進してリソース確保をする
 化学・バイオ	<p>基本方針 メーカーとの直接取引にこだわった案件獲得をおこなう</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 再生医療や化学メーカーが取り組んで入り電池・半導体など、国が積極的に投資している産業をターゲットとする 2. 基礎知識のある実務未経験者を採用し、派遣契約によって取引社数を拡大していく 3. 実務経験に応じて異なる業務内容へのキャリアアップを推進していく

優秀なエンジニアの採用戦略

採用ターゲット

エンジニア経験者

- ✓ 転職エージェントとの太いパイプによる求職者の母集団形成を強化
- ✓ リモート主体とした柔軟な就業環境やシニアや外国籍エンジニアの積極採用

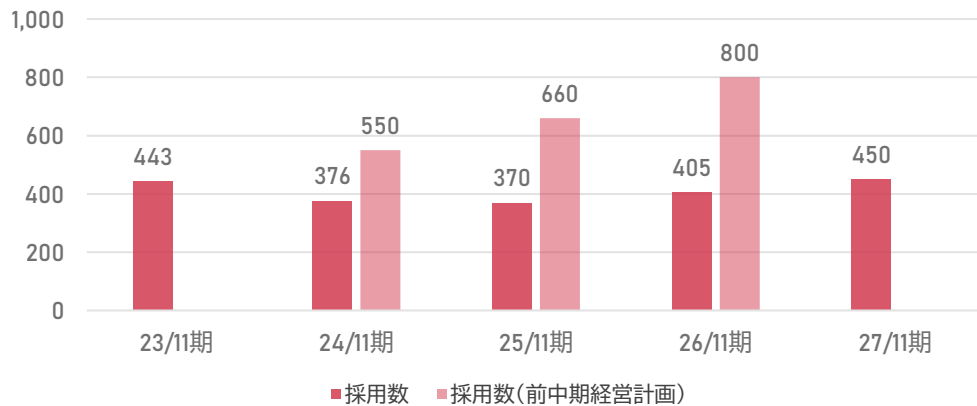
社会人経験者

- ✓ エンジニア不足の課題を解消するために、育成前提の採用を強化
- ✓ 第二新卒や文系からのジョブチェンジなどポテンシャル重視の採用

新卒

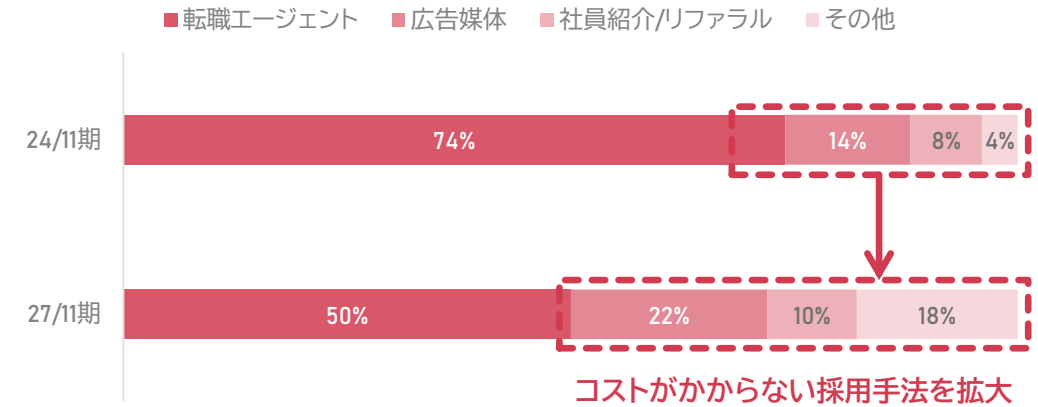
- ✓ 学校とのリレーション強化による雇用の促進
- ✓ 専門学校においてSalesforceの授業を実施し説明会誘致につなげる

エンジニア採用数



採用手法

採用手法の構成比率



リファラル採用やSNSを活用した採用を強化することで
一人当たりの採用コストを抑制する

※J-collegeを活用したITエンジニアの創出人数については、採用する人材のスキルにより増減するため、今回より記載しておりません
(24/11期は計画180人に対して114人の実績)

不足するITエンジニアの社会課題を解決する育成戦略

エンジニアの育成

▶ 社内ITスクール「J-college」を活用して未経験人材を戦力化する

Javaコース

習得目標 … Javaの基礎を習得し、プログラムを作成



- ✓ カリキュラム：変数、演算、配列、クラス、オブジェクト指向
- ✓ 想定アサイン先：ECサイト開発案件

C言語コース

習得目標 … C言語の基礎を習得し、プログラムを作成



- ✓ カリキュラム：演算、配列、関数、制御構文、関数、ポインタ
- ✓ 想定アサイン先：車載カメラ/ADAS案件

ネットワーク基礎コース

習得目標 … CCNA資格相当の知識を習得する

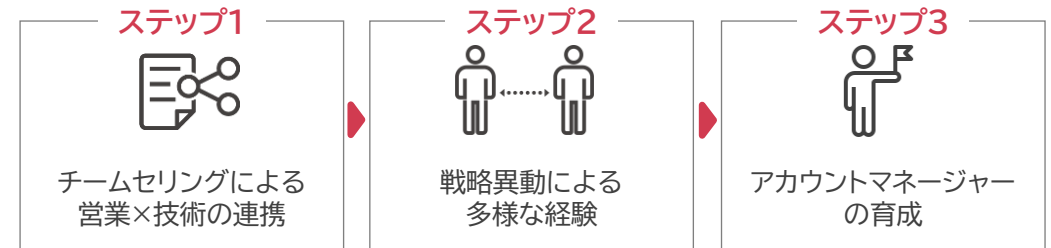


- ✓ カリキュラム：ネットワーク基礎/構築、ネットワーク運用の基礎
- ✓ 想定アサイン先：ネットワーク関連案件

チームセリングの確立

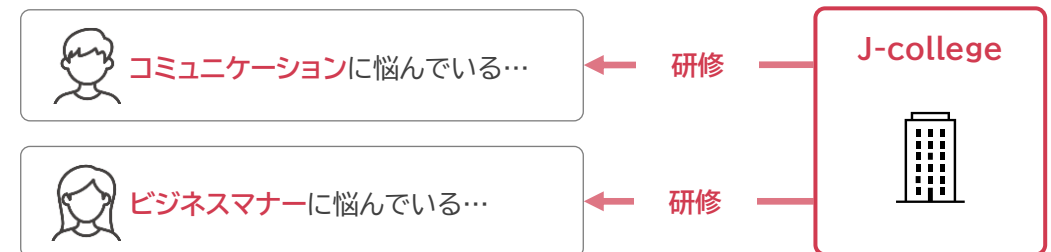
▶ 同一業務に長期間従事することでキャリアが停滞することを防ぐ

チームセリングによる営業×技術の連携で、豊富な経験ができる機会を創出する



美ジマナ研修

▶ 一般的なビジネスマナーを身に付けるだけでなく、個人の美点(魅力)にフォーカス
コミュニケーションパターンを分析しチームの一員としての役割を最大限に発揮できるよう導く



人材価値の最大化

教育環境の拡充

▶ いつでもどこでも学べる機会を提供する

J-learningの開設

e-learningを人材管理システムと連携させてシリーズ化を図る

方針 階層別・テーマ別に特化したe-learningコンテンツを拡充する

目的 時間・場所問わず学べる環境を整備し、自己啓発の機会を増やす

✓ 理解度チェックテストを取り入れることで、実施後の進捗状況を把握する

カリキュラム例

階層別	管理職	効果的な1on1	適切なフィードバック	メンバー育成
	主任/リーダー	適切なフィードバック	フォローアップ	メンバー育成
	一般職	適切な目標管理	フォローアップ	
テーマ別	全社員共通	トップメッセージ（定期配信）		
		コンプライアンス教育		
		資産運用教育		

多様性の確保

▶ 多様な人材の働き方を支援する

女性活躍推進



女性が活躍できる職場

- ・業界平均以上の女性社員比率
- ・男性並みの継続勤務年数
- ・業界平均以上の女性管理職比率
- ・女性の多様なキャリアコース

外国人採用



グローバル人材の受入れ体制確立

- ・英語力がある人材の確保
- ・IR、広報資料の英語化
- ・外国人の新卒採用
- ・外国人の中途採用

障がい者雇用



障がい者が働き甲斐を感じる人事制度

- ・障がいの程度を考慮した人事評価
- ・達成感が得られる目標設定
- ・キャリアアップできる等級制度

中長期にわたる継続した企業成長を促すために積極的な投資をおこなう

人材への投資



人材育成

- ✓ 入社時研修：3年間で約600人
- ✓ スタンバイ研修：毎月在籍数の約3%
3年間で約1,400人

※J-collegeの規模拡大による内製化に伴い計画値を見直し
(単位:百万円)

	24/11期 実績 (前中計)	25/11期 計画 (前中計)	26/11期 計画 (前中計)	27/11期 計画
教育研修費	8 (~30)	~10 (~35)	~13 (~50)	~17
調達資金	15	15	-	-

人材への投資



人材採用

- ✓ 優秀人材の採用費：売上高の3.5~5.0%
- ※採用数の計画変更に伴い計画値を見直し

(単位:百万円)

	24/11期 実績 (前中計)	25/11期 計画 (前中計)	26/11期 計画 (前中計)	27/11期 計画
採用費	342 (~590)	~363 (~750)	~442 (~750)	~498
調達資金	40	45	-	-

設備への投資



新事業所の開設

- ✓ 事業所の開設：年間2拠点の事業所を新設
採用オフィスの事業所化

※事業所開設に掛かる費用には株式上場による
調達資金を含まない

規模拡大への投資

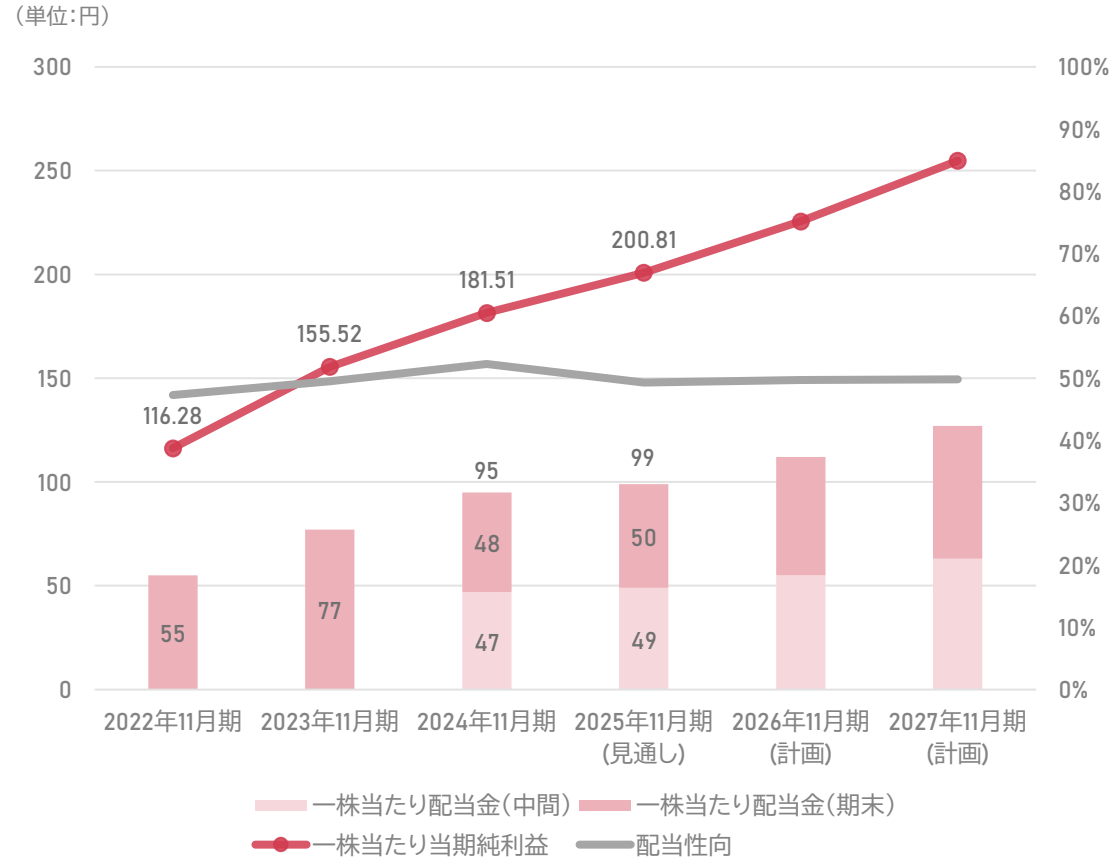


M&A

- ✓ 戦略的M&Aの推進：年間数億円~数十億円の投資
- ✓ 資本業務提携：シナジー効果の実現

※M&A、資本業務提携に掛かる費用には株式上場による
調達資金を含まない

持続的な利益成長と当期純利益の50%を目標とする配当性向の堅持により、継続的に每期増配することを目指す



配当金・配当性向

配当金

株主の皆様への利益還元の機会を充実させることを目的として、2024年11月期より中間配当を実施

配当性向

利益配分に関する基本方針に基づき、当期純利益の50%を目標とする

Appendix

Company Overview

会社概要



代表取締役 会長兼社長 西川 三郎

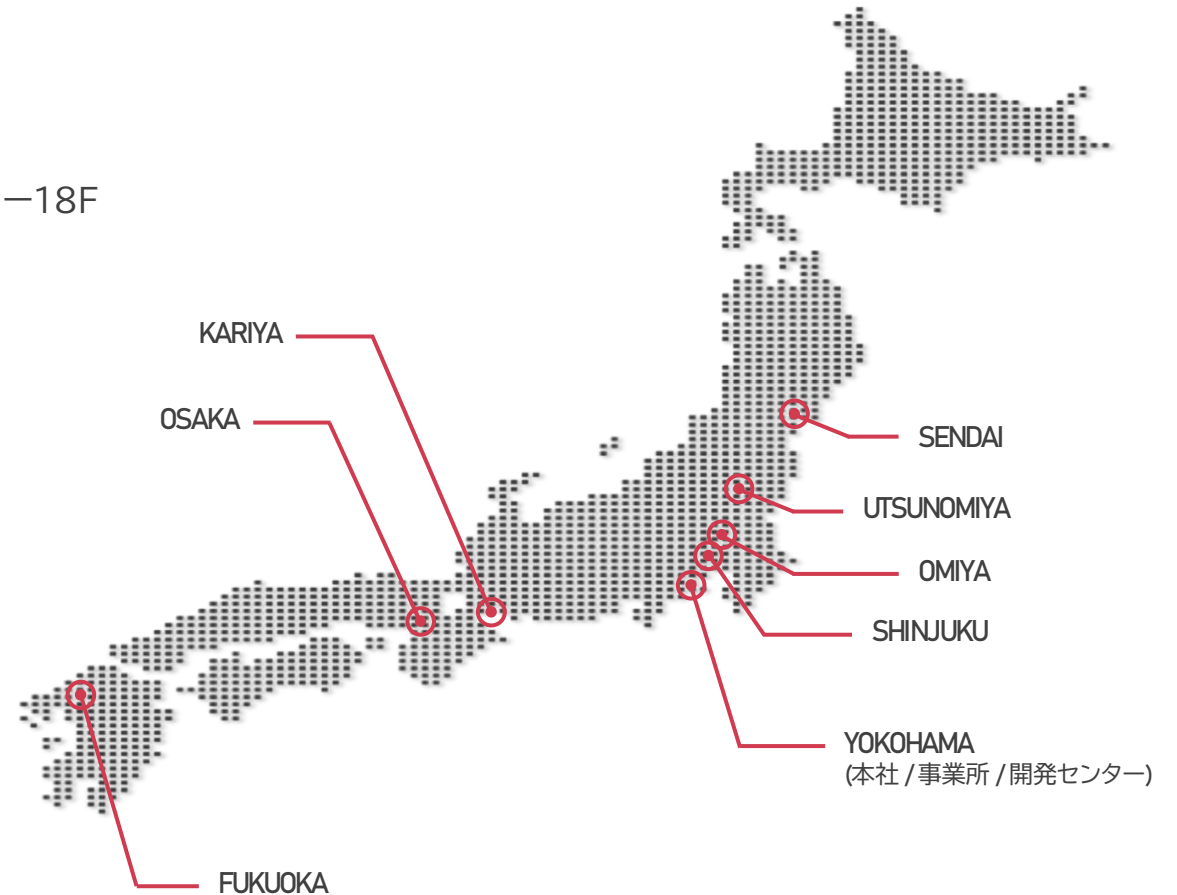
最終学歴	慶應義塾大学 法学部 法律学科 卒業
1973年4月	千代田生命保険相互会社 (現ジブラルタ生命保険株式会社)入社
1991年10月	東京マシナリー株式会社 (現TMCシステム株式会社)入社
1992年10月	同社 代表取締役専務
1999年12月	当社設立、代表取締役社長
2018年12月	当社代表取締役会長
2021年10月	当社代表取締役会長兼社長(現在)

先端テクノロジーで 日本の明日に新たな価値を提供する

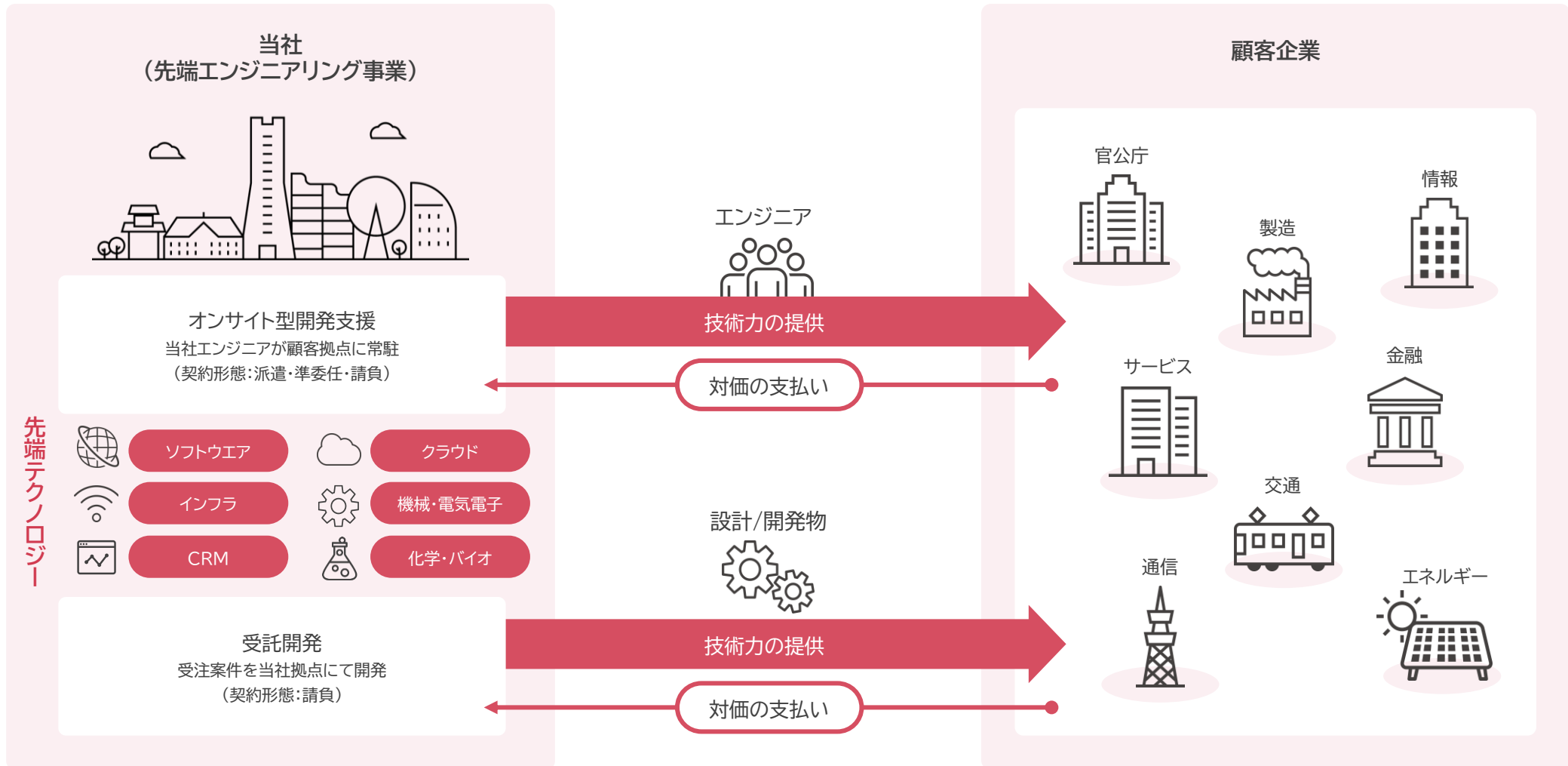
私たちは創業以来、加速するテクノロジーの進化に挑戦し続けてきました。
AI・IoT・クラウドをはじめとした先端テクノロジーの活用が進む中で、
変化に順応するだけでなく新たなニーズを見出すことで、
より付加価値の高いサービスを提供できる、選ばれ続ける会社を目指します。

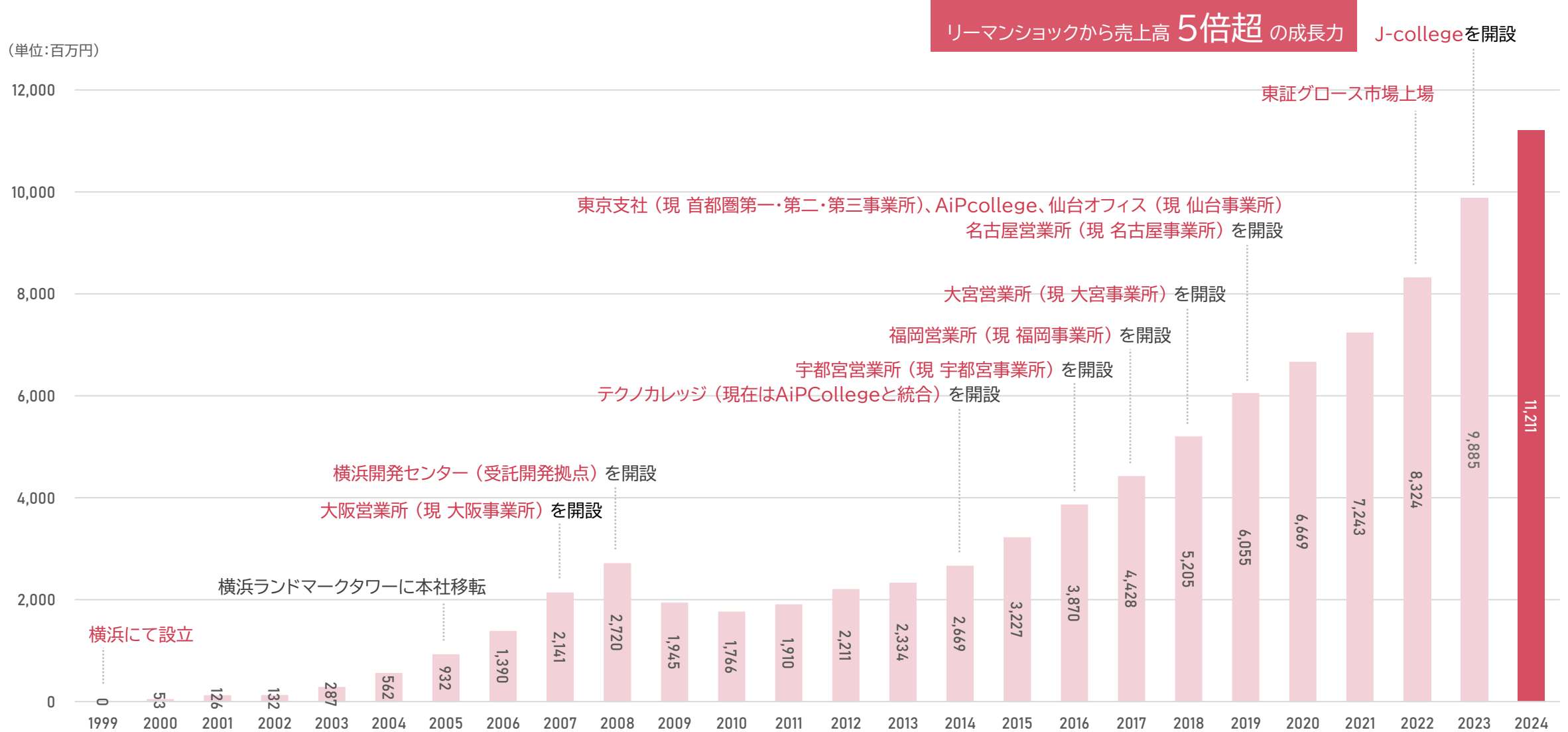


社名	ジャパニース株式会社
代表者	代表取締役会長兼社長 西川 三郎
設立	1999年12月22日
資本金	2,168万円
本社所在地	神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 横浜ランドマークタワー18F
社員数	1,819名(2024年11月末現在)
事業内容	先端エンジニアリング事業(オンサイト型開発支援・受託開発)
役員構成	代表取締役会長 兼 社長 西川 三郎 専務取締役 松島 亮太 常務取締役 西川 明宏 取締役 村上 信一 取締役(社外) 大澤 英俊 取締役(社外) 齊藤 道子 監査役 吉野 純一 監査役(社外) 長清 達矢 監査役(社外) 作野 周平



先端テクノロジーが必要な市場に対して専門性の高い技術を提供する「先端エンジニアリング事業」を展開



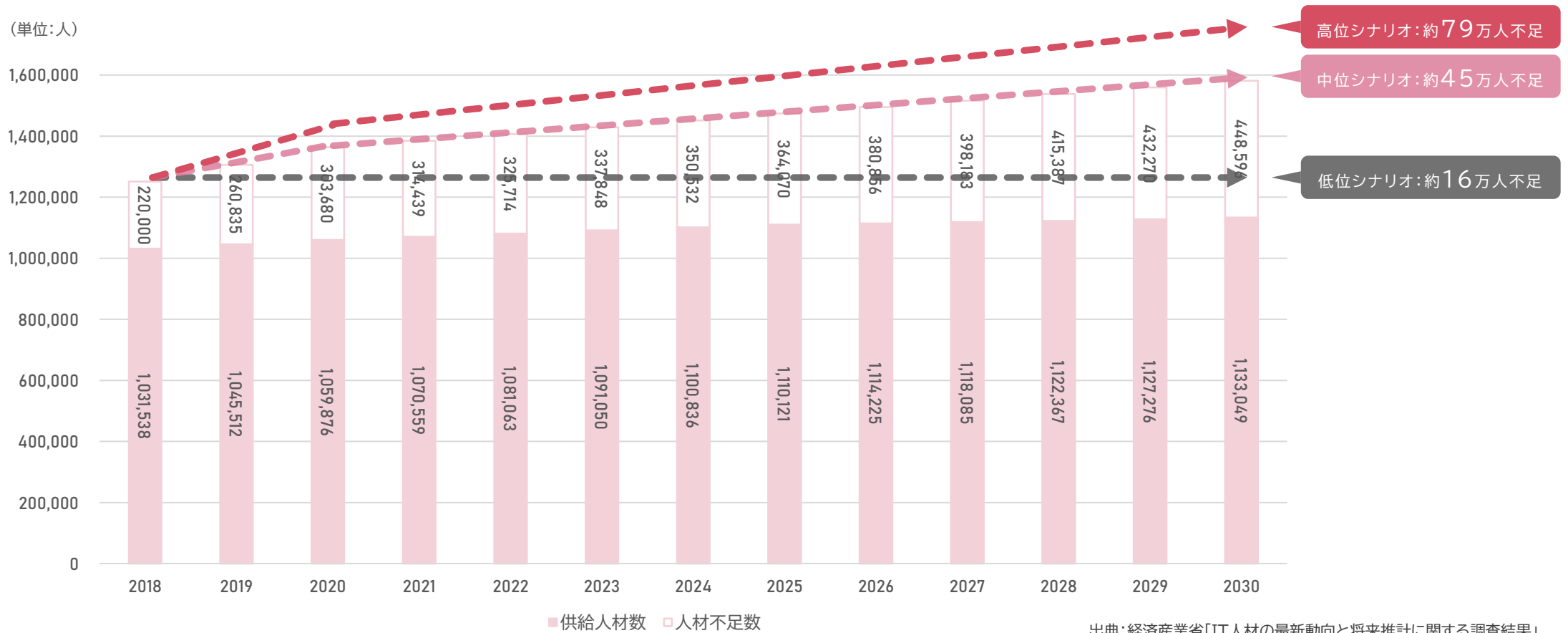


Market Trend

市場動向

IT人材はますます不足すると予測されているため、当社サービスへの需要拡大が期待される

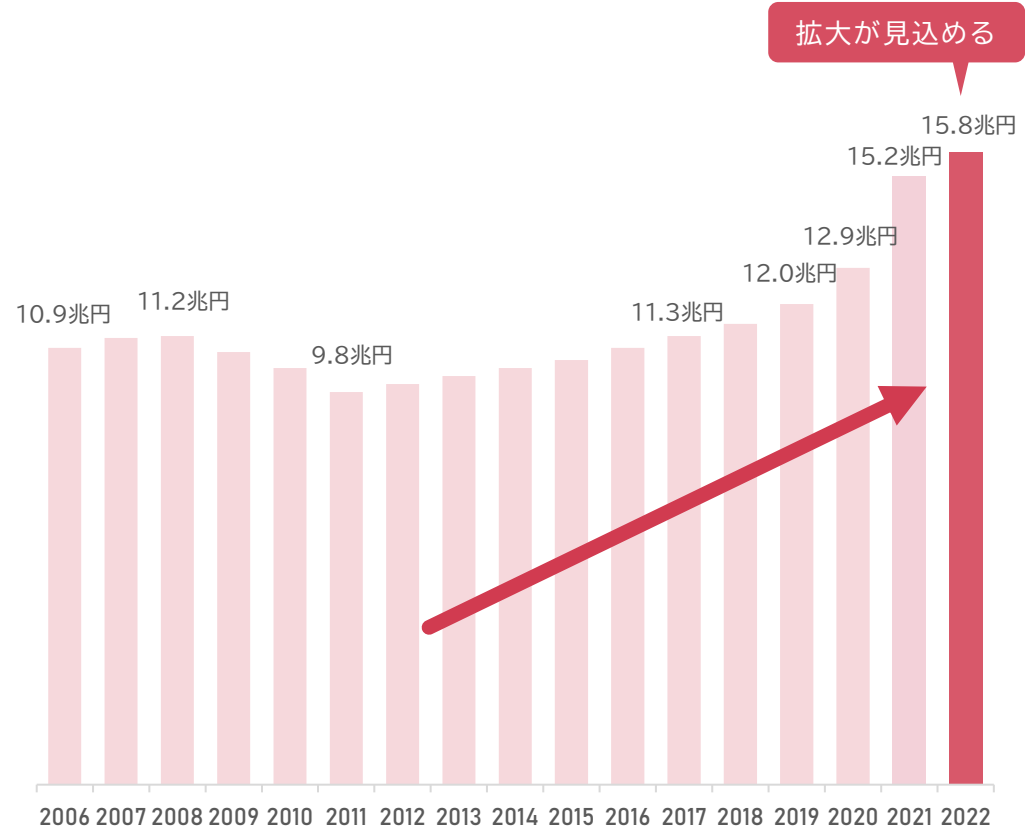
IT人材供給推移



出典: 経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」

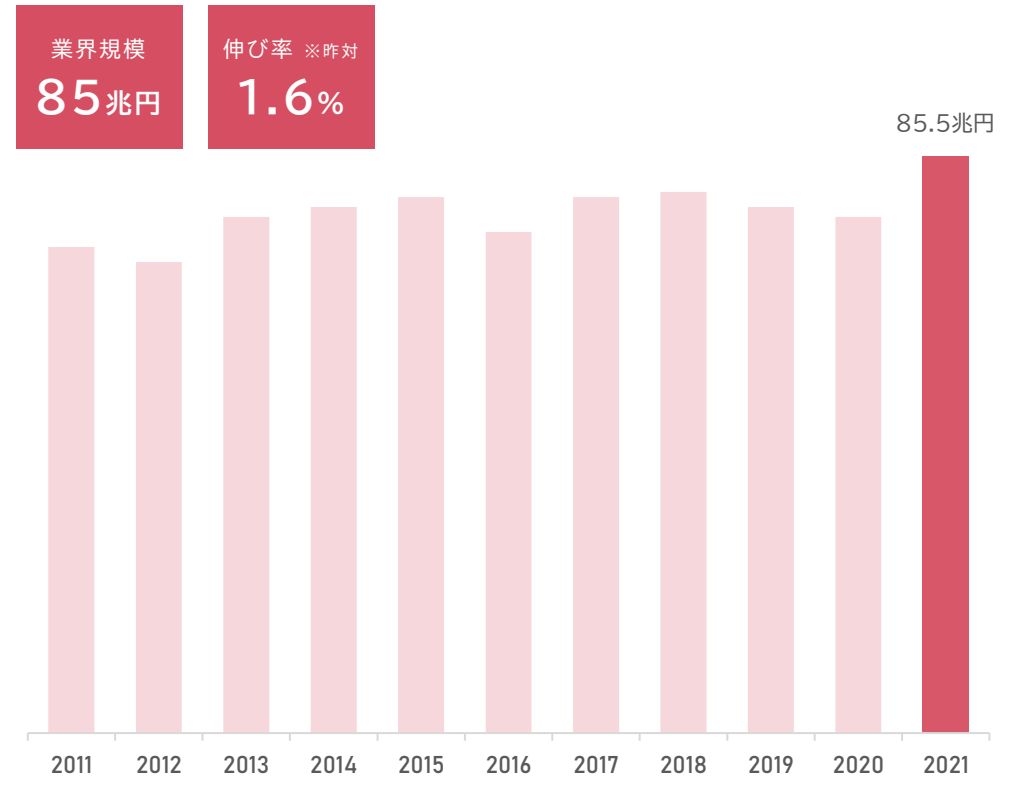
IT業界は企業のDXやテレワークにより更なるIT需要が見込まれ、製造メーカーは半導体と電子部品が急伸び回復傾向にある

情報サービス業の売上高の推移



出典: 経済産業省、グラフは業界動向リサーチが作成

電気機器業界の過去11年間の業界規模の推移



出典: 経済産業省、主要対象企業245社の売上高の合計

Features and Strengths

特徴と強み

1 採用力



▶ 高い競争力を有するエンジニア採用

2 教育体制



▶ 資格取得やスキルアップにつながる制度を設置

3 広範かつ高度な技術ラインナップ



▶ 各分野に特化したエンジニアを多数保有

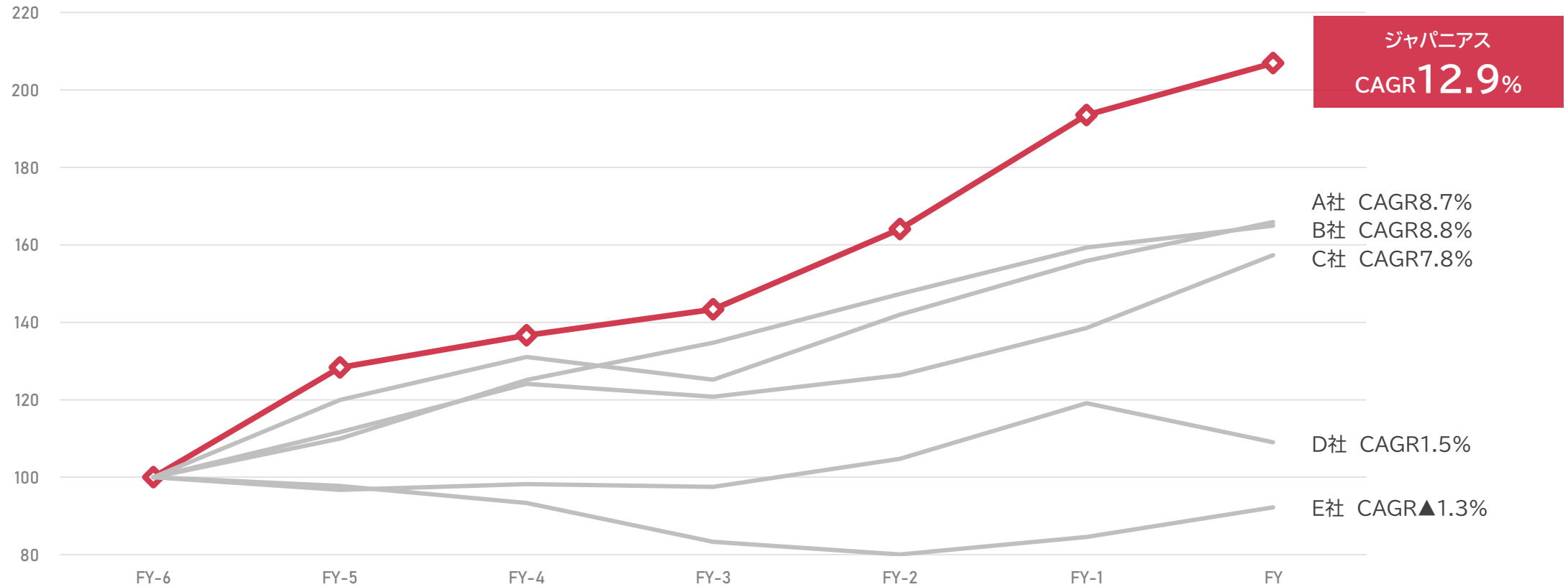
4 強固な顧客基盤



▶ 上場企業を中心とした安定した顧客基盤

当社はエンジニアの採用において高い競争力を有しており、従業員数は順調に増加

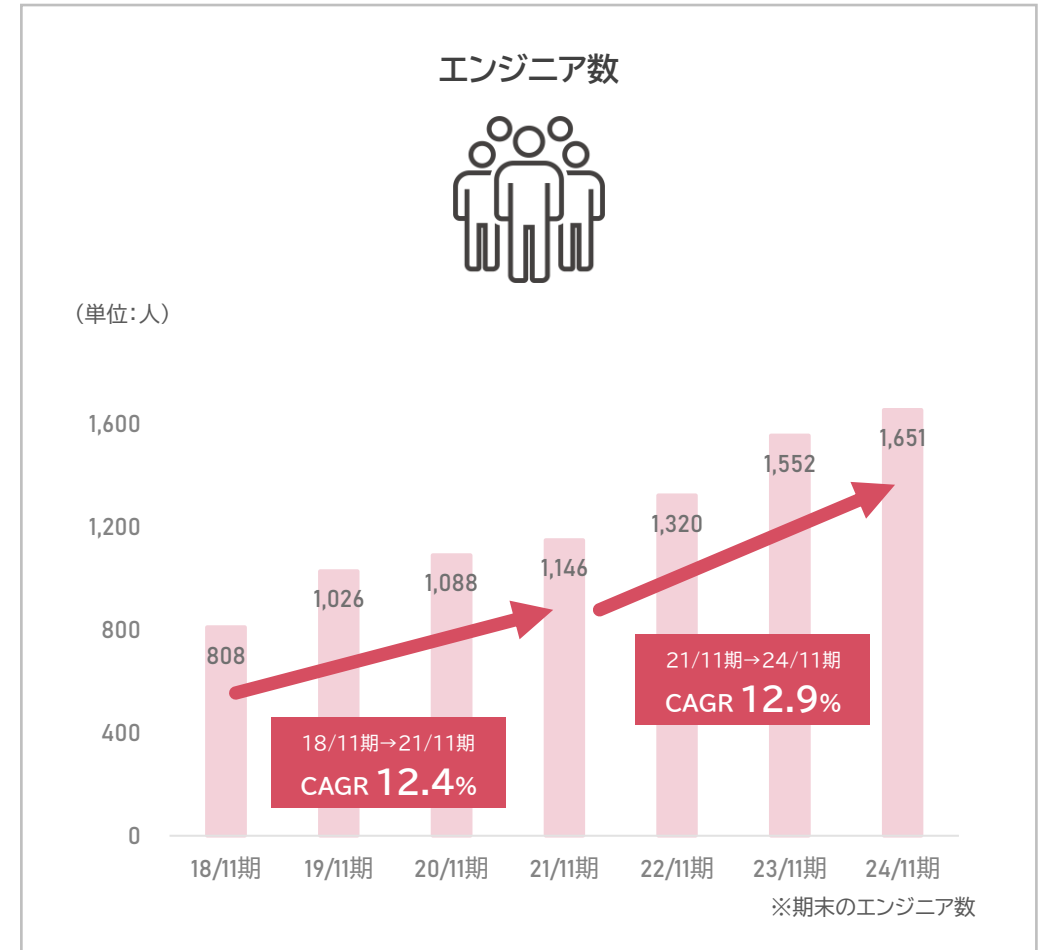
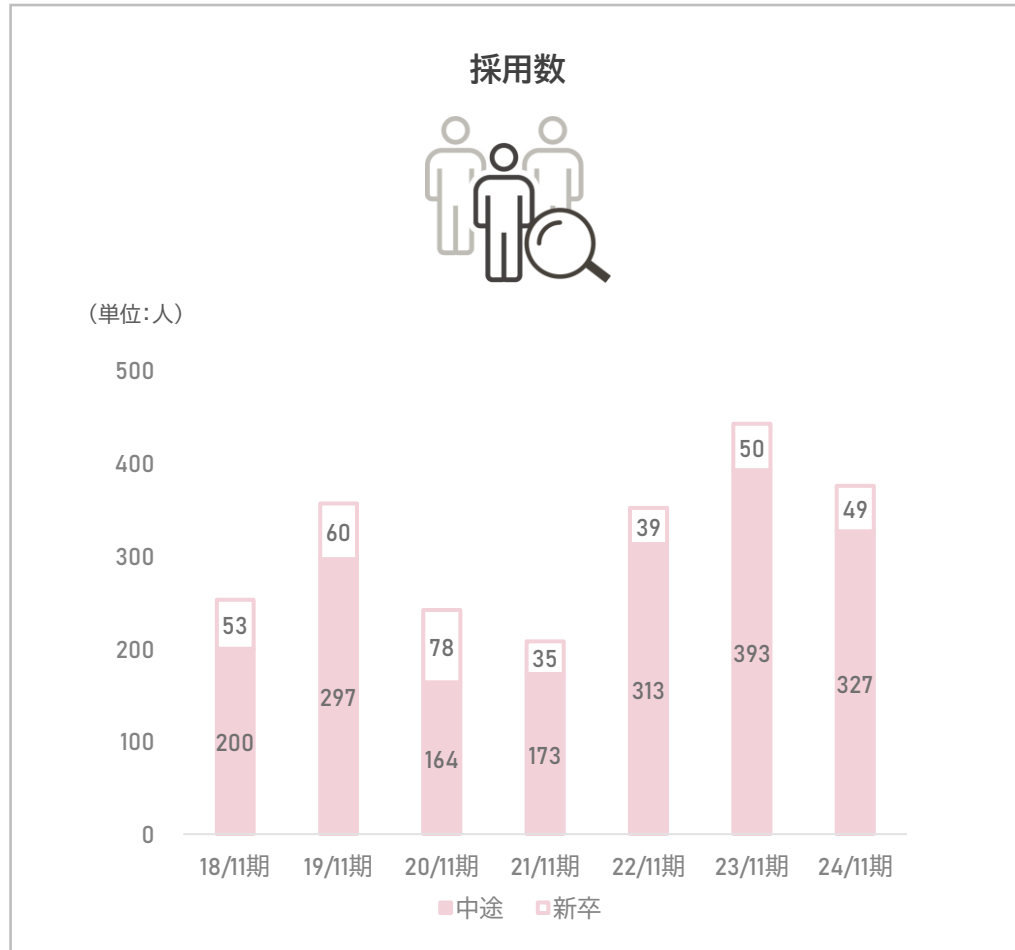
同業他社の従業員数推移



注：FY=前期、100=各社FY-6時点の従業員数(連結、臨時雇用者数除く)

出典：各社公表資料

スキルのあるエンジニア採用に加えて、J-collegeの開設に伴いエンジニア創出の取り組みを開始したことで全社のエンジニア数が増加



J-collegeにおいて講義型のエンジニア導入研修などを、J-learningにおいて職能別・テーマ別の様々な学ぶ機会を提供

J-college 2023年7月、川崎市に研修センターを開設

エンジニアの育成

▶ 社内ITスクール「J-college」を活用して未経験人材を戦力化する

各種技術分野の導入研修

オンライン教育の拡充

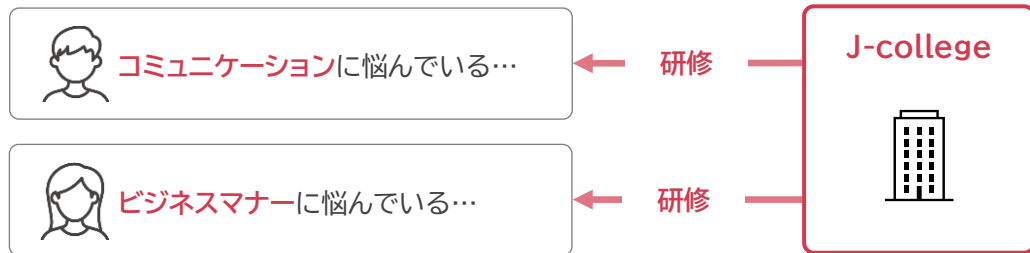
- ✓ 地方拠点で未経験者を採用しエンジニアとして育成
- ✓ 教室に入りきらない受講生をオンラインで教育



美ジマナ研修

▶ 一般的なビジネスマナーを身に着けるだけではなく、個人の美点(魅力)にフォーカス

コミュニケーションパターンを分析しチームの一員としての役割を最大限に発揮できるよう導く



J-learning 2024年11月、社内人材管理システム内に開設

教育環境の拡充

▶ いつでもどこでも学べる機会を提供する

方針

階層別・テーマ別に特化したe-learningコンテンツを拡充する

目的

時間・場所問わず学べる環境を整備し、自己啓発の機会を増やす

- ✓ e-learningを人材管理システムと連携させてシリーズ化を図る

カリキュラム例

階層別	管理職	効果的な1on1	適切なフィードバック	メンバー育成
	主任/リーダー	適切なフィードバック	フォロワーシップ	メンバー育成
	一般職	適切な目標管理	フォロワーシップ	
テーマ別	全社員共通	トップメッセージ (定期配信)		
		コンプライアンス教育		
		資産運用教育		

各種資格保有者が多数在籍し、顧客に対し質の高いサービスを提供

エンジニアの保有資格一覧(2024年11月現在)

<p>情報処理技術者試験 (436人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・応用情報技術者 ・基本情報技術者 ・データベーススペシャリスト ・ネットワークスペシャリスト ・エンベデッドシステムスペシャリスト ・情報セキュリティマネジメント ・情報処理安全確保支援士 ・ITパスポート
<p>ベンダー認定資格 (663人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・Salesforce認定資格 ・Azure認定資格 ・AWS認定資格  AWSセレクトティアパートナー取得 ・Oracle認定資格 ・Microsoft認定資格 ・JSTQB認定テスト技術者資格  ISTQB Platinum Partner認定
<p>その他資格 (423人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・LinuC(旧:LPIC) ・Python3エンジニア認定基礎試験 ・Python3エンジニア認定データ分析試験 ・G検定 ・E資格 ・統計検定 ・情報処理検定 ・3次元CAD利用技術者試験 ・電気主任技術者 ・デジタル技術検定 その他

※赤字は当社の「マスター資格」として設定している資格

広範かつ高度な技術に対応できるよう各分野に特化したエンジニアを保有

先端テクノロジー領域

新規領域



CRM

- ・システム導入/移行支援
- ・機能追加/カスタマイズ
- ・他システム連携作業
- ・システム運用/保守



クラウド

- ・AWS環境の設計/構築
- ・Azure環境の設計/構築
- ・GCP環境の設計/構築
- ・クラウド移行支援



その他

- ・化学の検査/分析/測定など
- ・バイオの細胞実験/遺伝子実験など
- ・自然言語処理による研究/分析
- ・画像処理による点検/分析

既存領域



ソフトウェア

- ・Webシステムの開発
- ・Webアプリケーションの開発
- ・業務系システムの開発
- ・金融系システムの開発
- ・公的機関システムの開発
- ・ソフトウェア評価



インフラ

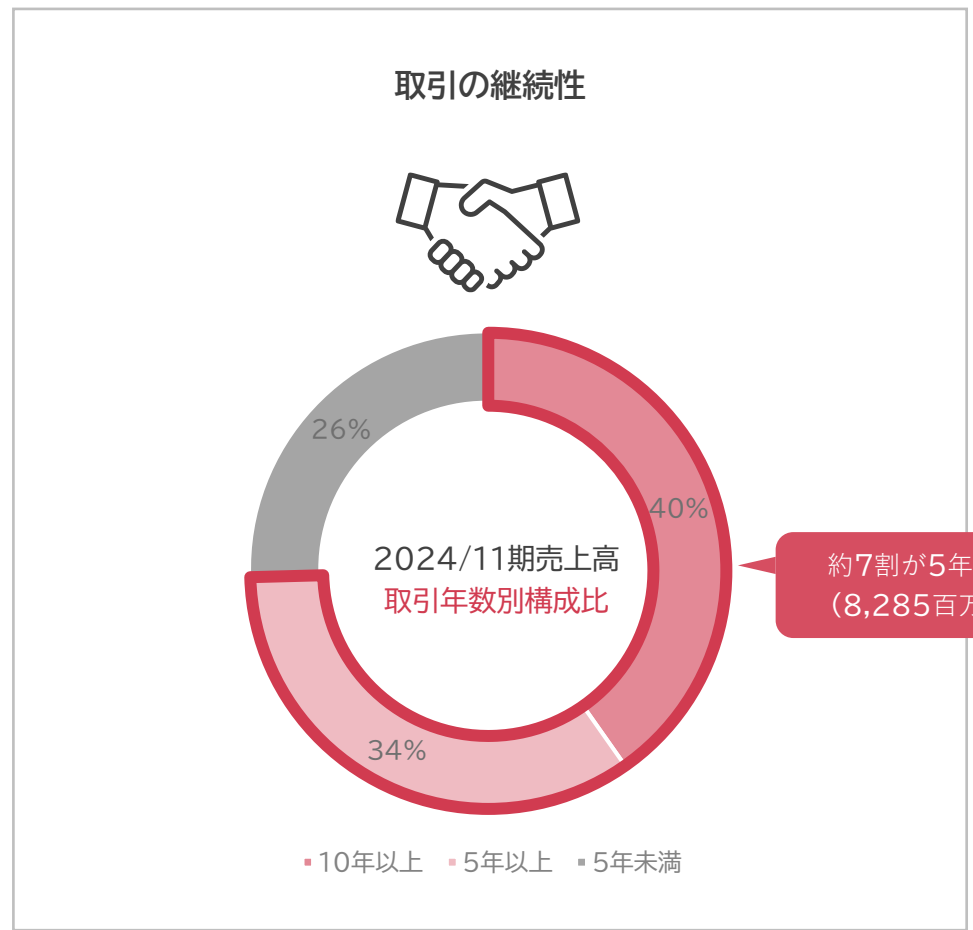
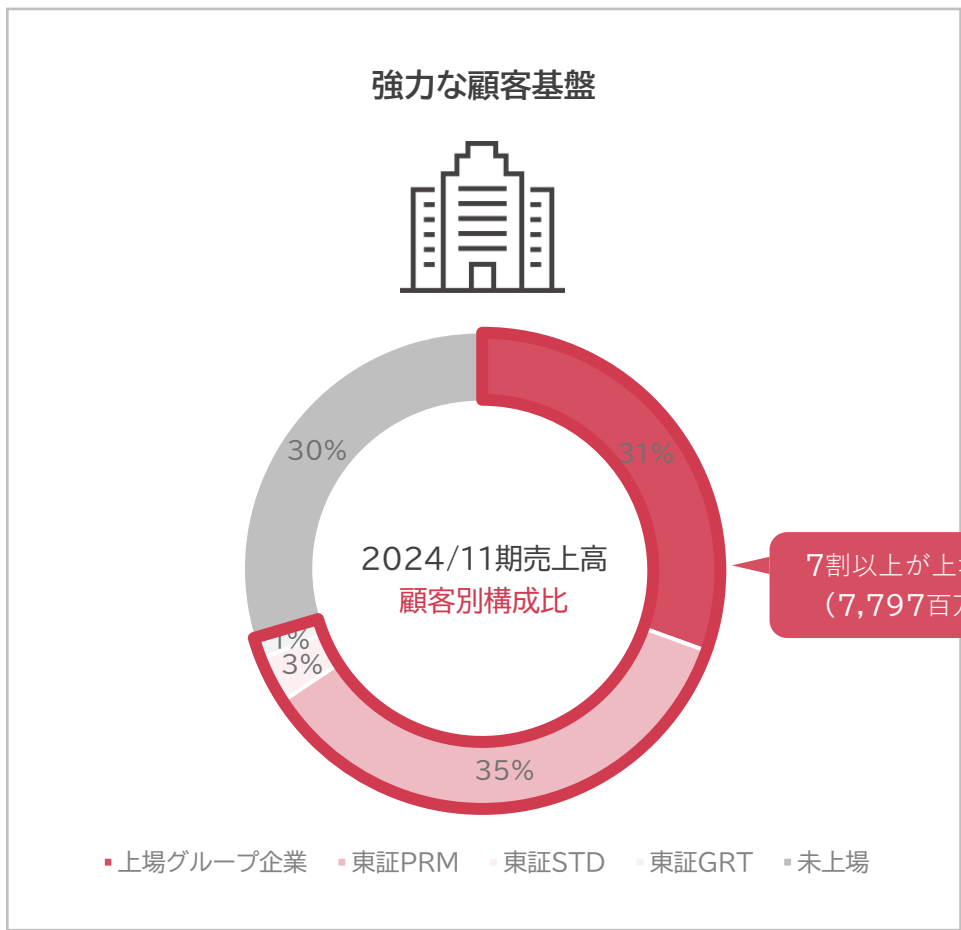
- ・ネットワークの設計/構築
- ・サーバーの設計/構築
- ・仮想基盤の構築/運用
- ・システム運用/保守
- ・セキュリティ対応



機械・電気

- ・自動車/車載機器の設計
- ・OA機器の設計
- ・デジタル機器の設計
- ・CAE解析
- ・生産技術
- ・EMC試験

新規顧客との取引が伸長している一方で、上場企業を中心とした既存顧客との安定した取引が継続している



項目	内容	顕在化可能性/ 業績へのインパクト/ 発生可能性時期	対応策
法的規制等に関するリスク	<p>当社は、労働者派遣法や職業安定法、労働基準法等の労働関連法令等により、規制を受けております。社会情勢の変化に応じてこれらの法制度の改正・強化・解釈の変更などが想定されます。当社は、諸法令に対して、遵法を旨として経営にあたっておりますが、その対応により新たな負担の発生や事業展開の変更を求められることも予測され、当社の業績及び財政状態に影響を与える可能性があります。</p>	<p>中/ 大/ 特定時期なし</p>	<p>管理本部にて顧問弁護士と連携し、法的規制の動向について常に注視し、臨機応変に対応できる体制をとっております。</p>
人材の確保に関するリスク	<p>当社は、競争力の向上および今後の事業展開のため、専門性の高い技術を有した人材の確保・定着および育成が重要と考えております。しかしながら、少子高齢化に伴う労働人口の減少等により、中長期的には人材の確保が困難になることが予測されており、専門的な技術を有した人材の確保・定着及び育成が計画通りに進まない場合には、当社の業績に影響を与える可能性があります。</p>	<p>小/ 中/ 特定時期なし</p>	<p>戦略的な採用体制や募集基準等による人材の確保の他、資格取得サポートの充実やe-learning環境の整備、J-collegeでの育成人材の創出と技術コンバートなど、人材の確保・定着及び育成に向けた取り組みを今後も継続して参ります。</p>
市場の景気動向及び顧客企業の景況感に関するリスク	<p>当社は、顧客企業の要望に応えるサービスを提供し続けることで、創業以来赤字を一度も計上しておらず、2011年11月期より増収を継続しております。しかしながら、金融危機や大規模な自然災害等の事象、経済環境の変化等により景気が悪化した場合、顧客企業における業績悪化に伴う経費の削減や人事方針の転換等により、顧客企業からの受注が減少し、当社の業績に影響を与える可能性があります。</p>	<p>中/ 小/ 特定時期なし</p>	<p>顧客企業は特定の業界に偏ることなく多岐に渡るため、リスクの低減が図られているものと考えておりますが、顧客企業の分散をより強化することで更なる低減に取り組んで参ります。</p>

※その他のリスクは有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

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。これら将来の見通しに関する記述は、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ています。

これらの記述は、将来の結果や業績を保証するものではありません。このような将来予測に関する記述には、必ずしも既知および未知のリスクや不確実性が含まれており、その結果、将来の実際の業績や財務状況は、将来予想に関する記述によって明示的または黙示的に示された将来の業績や結果の予測とは大きく異なる可能性があります。

上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内および国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限られるものではありません。

また、当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいており、当社はそのような一般に公開されている情報の正確性や適切性を検証しておらず、保証しておりません。

本資料は今後、本決算の発表時期(1月)に開示することを予定しております。