

2026年9月期 第2四半期(中間期)決算説明会 質疑応答

日時:2026年5月11日(月)15:30-16:30

登壇者:代表取締役 執行役員社長 舟橋孝之、取締役 執行役員 藤本茂夫

決算説明会の主な質疑応答の内容です。内容につきましては、ご理解いただきやすいよう、部分的に加筆・修正しております。
回答は全て代表取締役の舟橋が行いました。

質問1:1Qの課題であった営業力の強化について、上手くいったことと課題を教えてください。

回答1:まずうまくいったこととして、一回の訪問において多様な切り口から幅広い提案ができるようになったことで、提案金額は上昇しています。課題としてはクロージングが挙げられます。またもう一つの課題はエンタープライズです。まだ種まき段階となっており、大きな数字は獲れていないため、今のやり方を継続しながら、量を増やして継続していく必要があります。営業のクロージングスキル強化としては、ロールプレイングや応酬話法をトレーニングしています。AI-Plantsにより提案資料の水準は高くなっています。

質問2:生成AIの戦略に関して、AI研修だけでなく伴走型コンサルティングも行うとなると、想定される競合は広がると思いますが、どのように差別化し、何を勝ち筋として取り組もうと考えていますか。

回答2:コンサルティングは「代行する人」ですが、当社は「やり方を教育する人」です。AIエージェントの作り方を教えることで、結果的にお客さまのコストを下げるができるのです。コンサルティングでは何百万とかかることを、お客さま自身でできるようになれば、コストをかなり抑えられます。つまりコスト構造が大きく変わるということです。今までのSIはシステム開発言語が必要でしたが、今は日本語で作ることができます。大規模な基幹システムは今後もSIerが必要で、経営管理、人事管理などの各部署で使用するような業務に密着した小規模システムは、ユーザー自身がAIを使って開発していくことになると考えています。またAIエージェントに関する研修会社としては、当社は日本で最も多くの研修を提供しており、多数の研修を廉価にハイスピードで開発・提供できるところに強みがあると考えています。多様で複雑なお客さまの業務に対応したひな型の提供ができる点は当社と競合との差別化が図れます。

質問3:年間の業績予想を、上期の下振れ以上に下方修正している要因について教えてほしいです。採用によるOJT負担が下期にも残るといことでしょうか。

回答3:公開講座と動画は成長軌道に乗っていますが、講師派遣型研修はエンタープライズの大型案件を獲得できなければ数字ができないということを考慮すると、保守的に見て現在の成長率より微増となると想定しています。またITサービスについても当初想定よりカスタマイズ売上が獲れていないということでこの数字としています。挽回に動いてはいますが、講師派遣はリードタイムが長いこともあり、この数字としました。

質問4:提案金額が上がっている一方で、売上の見通しが下がっているのは、リードタイムの影響か、それともクロージングに課題があることが要因でしょうか。

回答4:両方だと考えています。営業の粘り強さに欠けるところがあり、課題となっています。また、リードタイムはLeafや公開講座の大型パックはお客様の決算時期に獲得しやすいなど、タイミングの問題もあり、ここにリードタイムの影響が出ています。

質問5:月次KPIを見ると講師派遣型研修の数字は浮上してきていますが、それでも売上は見込みには到達しないでしょうか。

回答5:4月の新入社員研修は若手の営業担当でも売上を立てやすいのですが、管理職や全階層への提案となるとベテラン営業でないと少し難しいという特徴があります。また、去年は大型デジタル関連研修の上積みがありました。今は落ち着いてしまっていることも影響しています。一方で、AIエージェントの研修は市場へのインパクトがあるので、今後の売上に繋がると見込んでいます。

質問6:下期は、4月のペースと同じようにはいかないと考えていますか。

回答6:大型デジタル案件の受注状況に影響されると考えられます。予材はあるので、しっかりとクロージングていきます。

質問7:AI-Plantsによる業務負荷軽減は大きい一方で、業績予想における利益率の改善はないようですが、どうお考えでしょうか。

回答7:AIでの業務改善によって人を大きく減らすということは考えていないため、このような数字としています。

質問8:中期経営計画は11月に見直すということですが、ここで前提とする人員の数は減りますか。利益率についても41%となっているが上がる見込みでしょうか。

回答8:人員の数は減ります。利益率も上げたいと考えています。AIで業務がどんどん削減されているため、いかに今の人員をコンサルタントや開発の人員に変えていけるかを検討しています。

質問9:4月に新人40名を採用していますが、今後新人を採用する人数は変化しますか。

回答9:新人は今後も多く採用するつもりです。中途採用人材よりは、若手を育てたほうがAIへの順応は早いと考えています。新卒採用者を宇都宮などAI開発研究センターにたくさん配属し、独自の開発力やソリューション力を高めたいと考えています。他社が新卒採用を減らすのであれば、当社は増やしたいと考えています。

以 上