

第 36 回定時株主総会（2026 年 6 月 25 日）

《質疑応答内容》

〔質問 1〕

日経平均株価が上昇している一方で、当社の株価は若干低迷しているが、経営としての認識を伺いたい。

〔回答 1〕

アンソロピック・ショック前には最高値水準であったが、その後の株価は低下している。経営としては、常に高配当と株価上昇を両立したいと考えており、そのためには業績向上で利益を増加させることが大事であり、また、皆さんご心配の「AI の活用」についても、決して当社には逆風でないことについて、本日相当詳しくご説明させていただいた。

株価上昇には常に努力してきたが、経営努力だけではコントロールできない問題もある。アンソロピック・ショックによる最大のインパクトは、今後、システム開発のほとんどが AI で可能になり、ビジネスモデルとしての SaaS の価値がなくなる、との認識を示された点にあるが、この認識を一企業として覆すのは困難。

そのような中で、株主の皆様、アンソロピック・ショックの本質と、それが我々にとってプラスなのかマイナスなのかをご理解いただけるよう、「トピックス」としてご説明した。

当社が社員数を増やしていないにも拘らず、過去最高の売上高と利益をあげているのは、常に生産性を高めてきた結果。特に、一番手間のかかるプログラムのコーディングにおいては、AI は非常に有効な手法であり、当社が志向してきた「生産性向上」を更に進めていくためには、強力なサポートツールとなる。これによって得られた余力を、より付加価値の高い仕事に振り向けることが可能となるため、全体として更なる生産性の向上が期待できる。加えて AI に SRA グループの強みを掛け合わせることで、新たな価値を創造し、更なる飛躍につなげていきたい。

先ほど申し上げた通り、株価については、できることとできないことがあるが、まずは、業績を上げて利益を増やし、その利益を株主の皆様にも還元し、また、生産性が向上すれば、社員の待遇改善も進め、今後多額の投資を要するであろう AI 投資にもしっかりと振り向けることで、事業の拡大に努めて参りたい。

〔質問 2〕

配当金の水準は十分であり、企業価値向上に向けて、コマーシャルなど会社の認知度向上にお金を使ったらどうか。

〔回答 2〕

配当はもう十分、とのご意見を頂いたが、もっと配当を欲しいとお考えの株主様も多数いらっしゃるはずであり、今後も業績を向上させ、配当も増やしてまいりたい。足元の業績については、売上や利益の額のみならず、利益率もすこしずつ改善していることを申し添えたい。

ご指摘の会社の認知度向上のメリットには、主に「3 つの拡大」があると認識している。

一つ目は、お客さまに認知されることによるビジネスの拡大。二つ目は、学生等に名が知られることによる採用マーケットの拡大。三つめは、個人投資家に名が知られることによる、株主層の拡大である。一つ目については、当社のビジネスはいわゆる B to B、すなわち企業をお客さまとし

ており、個人をお客さまとした B to C とは異なって、コマーシャルの効果は限定的ではないかと考えている。二つ目の採用について言えば、この 3 年間の採用数は前年 60 名、本年 58 名で推移しており必要数は充足できている。一方で、離職率は前年 5.5%、本年 5.3%と非常に歩留まりが良く、その分、教育コストも安く済むというメリットもある。三つ目の投資家の拡大についても、昨年 3 月末と本年 3 月末比較で、個人株主数は約 7 千人も増加しており、個人投資家層は拡大している。

但し、だからといって現状のままで良いと考えている訳ではなく、例えば、お客さまの拡大については、展示会の出店増加やホームページ経由のビジネス活性化などを、採用についてはインターンシップの活性化をはじめとした更なる魅力策の向上を、また、投資家の拡大については株価向上策や分割など流動性向上策の検討を進めるなど、いずれの目的についても、更なる向上を目指して引き続き尽力してまいりたい。失敗もあるかもしれないが、果敢にチャレンジしていきたい。

〔質問 3〕

会社の問題点を把握、改善するために、従業員の声を吸い上げるしくみはあるのか。

〔回答 3〕

従業員の声を吸い上げるルートはいくつかあり、一つは日常業務における上司と部下一対一でのコミュニケーションであり、日頃の問題点の共有やキャリア上の相談にも乗っている。加えて、中核会社である SRA の仕組みであるが、全社員網羅的・定期的にアンケート形式で声を吸い上げる仕組み(エンゲージメント・サーベイ)がある。そこで社員が認識している会社の問題点や長所を把握し、それを経営が認識したうえで日常業務の改善に反映させる仕組みをとっている。例えば、処遇の改善はやはり社員の希望が強い課題ではあるが、「ハイパフォーマー手当」といった、専門性が高く、より会社貢献度の高い社員に報いる制度を新たに導入するなど、施策に反映している。そうはいつても、基本はやはり上司・部下間のコミュニケーションであり、サーベイでも「風通しのよさ」は当社の良い点として挙げられていることから、引き続き組織としてのコミュニケーションを良好に保ち、より良い経営を目指して参りたい。

〔質問 4〕

現状の株価では、買いにくい層もあると思うが、株式の分割等は検討できないか。

〔回答 4〕

東京証券取引所からも、株価においては 5 千円を超えたら分割を検討するよう考え方が示されている(望ましい投資単位として 50 万円未満であること)。新 NISA の開始に伴い若い投資家層も増加しており、投資家拡大に向けて、分割は一定の効果があるものと考えている。ちなみに、前回分割したのは 2006 年で、当時の株価は 1,875 円であった。そこから相当の時間も経過しており、取引しやすい株価というのは意識して検討を進めていきたい。長く保有頂いてきた株主の方々に加え、これからお持ち頂く新しい株主の方々が増えることで、より多くの方々のご支持を頂けるよう、これからも尽力してまいりたい。

以 上