

2024年12月13日

各位

会社名 株式会社エル・ティー・エス
代表者名 代表取締役社長執行役員 樺島 弘明
(コード番号：6560 東証プライム)
問い合わせ先 取締役副社長執行役員 李 成一
Mail. ir_info@lt-s.jp

2024年12月期第3四半期 主な質疑応答

日頃より、当社にご関心をお寄せいただきありがとうございます。

2024年12月期第3四半期決算公表後、投資家の皆様より頂戴した主なご質問とその回答について取りまとめましたので、下記の通り、開示いたします。

なお、本開示は、情報発信の強化とフェア・ディスクロージャーの観点から開示を行うものであり、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ございますが、直近の回答内容を最新の当社方針として、記載しております。

1. 2024年12月期第3四半期実績について

【質問①】

2024年12月期の、特に第2四半期から第3四半期にかけては売上高の伸び率以上に営業利益が増えています。その理由について教えてください。

【回答①】

たしかに下記の通り、売上高より営業利益の方が大きく伸びております。

- ・売上高
第2四半期：39億5千4百万
第3四半期：42億2千6百万（第2四半期対比+6.9%）
- ・営業利益
第2四半期：5千2百万
第3四半期：3億6千万円（第2四半期対比+591.0%）

これは第3四半期に特別なことがあったということではなく、基本的な収益構造の結果を表したものとなっております。

売上高については、第2四半期の4月～6月は、顧客の年度切り替わりのタイミングで案件閑散期になります。また、社内においては新入社員の受け入れのため、通常有償稼働している既存社員が新入社

員育成を担当するため、稼働率が通常よりも下がります。このような要因があり、売上高は第1四半期と比較すると、微減となる傾向にあります。

第3四半期に入ると、顧客の投資活動が始まり案件が動き始めます。併せて新入社員育成メンバーが現場に戻り、一部の新社員の有償稼働も始まるため、第1四半期相応には回復します。

一方営業利益については、第2四半期は案件閑散期で稼働が下がることに加えて、4月に入社する新入社員の人件費・育成費用を販売管理費として計上することから、営業利益は第1四半期と比較すると、大きく減少する傾向にあります。こうした傾向に加えて今期は、受け入れた新卒社員数が過去最大規模だったこと、赤坂オフィスの15階を増床したこと、という特有のコスト負担が大きかったため、例年以上に利益水準が下がりました。

第3四半期は新入社員育成メンバーが現場に戻り、一部の新社員は有償稼働が始まり、オフィス増床に伴う一過性のコストも無くなったことで、売上高・営業利益ともに通常の状態に戻ってきております。今期は例年以上に第2四半期の営業利益が大きく下がったことで、第3四半期の上がり幅が大きく見えております。

なお、第4四半期以降も同じ基調にあり、売上高・営業利益ともに第3四半期を上回る水準で推移していくことが見込まれます。

【質問②】

上期までと比較すると稼働率が回復したとのことですが、その理由について教えてください。

【回答②】

まず第1四半期は、エンジニア部門で、想定していた大型案件の失注に伴い稼働率が下がりました。その後、営業活動により稼働率を確保することができております。

次いで第2四半期は、戦略コンサルティングの領域で、案件の取捨選択をする中でいくつかの機会損失が発生し、稼働率が下がりました。現在は稼働管理と案件見通し管理を強化しており、空き状況を減らすことができております。

全体の傾向としては、PM層の採用に力点を置くことで中途入社マネージャが増えたことと、若手社員が成長したことが掛け合わせり、体制が組みやすくなったことで、案件の受注増加（≒稼働率向上）に繋がっております。

2. 今後の見通しについて

【質問①】

2030年に向けた成長目標スライド（決算説明資料 P28）のグラフを見ると、2025年の営業利益目標は20億と読めますが、実際の目標値という認識でよろしいでしょうか？

【回答①】

該当スライドのグラフに記載した営業利益を示す赤い点線は、便宜上直線で表しているものであり、実際の目標値ではございません。来期の見通しについては、2024年12月期通期決算発表時（2025年2月予定）に公表させていただきます。

なお、来期以降数年は、トップラインの伸びよりも営業利益率10%の早期回復に重点を置いています。収益性が回復した後、改めてトップラインも伸ばしていくという方針です。

【質問②】

2025年12月期の見通しについて教えてください。

【回答②】

来期の見通しについては、2024年12月期通期決算発表時（2025年2月予定）に公表させていただきます。

オーガニックの概況としては、2025年12月期第1四半期は、2024年12月期第4四半期の実績を上回り、第2四半期は案件閑散期と新入社員の受け入れが重なり第1四半期を下回る、以降、第3・第4四半期は回復していくという、業績推移の傾向は継続していく見込みです。（決算説明資料 P24 参考グラフ参照）

なお、M&Aについては、2023年に実施したような大型のM&Aは、現時点では見込んでおりません。

4. 顧客

【質問①】

LTSの目指す姿として「協創のパートナー」とありますが（決算説明資料 P3）、重要な要素は何か教えてください。

【回答①】

LTSは、顧客の変革推進力の強化を支援する「変革パートナー」、変化適応力の強化を支援する「事業パートナー」、変化創出力の強化を支援する「組織パートナー」、それぞれの立場を掛け合わせた「協創パートナー」を目指しています。

協創パートナーを目指すうえで必要な要素の中でも、特に大事にしていることは顧客との関係性の“質”です。

前提として、既存顧客とのお取引が全体の売上高の8割超を占めています。そのうちのTOP20社がメイン顧客となっており、全体の売上高に対してTOP20社が占める割合は7~8割で推移しております。なお、TOP20社との取引額も、7年間で継続的に拡大してきており、CAGRは19.3%となっております。

このように、深い関係があるお客様との協創関係を維持拡大していくことが、我々の成長そのものとなっております。

我々が考える関係性の“質”とは、顧客とただ長いお付き合いをしていく、というわけではございません。第一に、様々なプロジェクトを共に推進していくうえで、お客様組織の価値観や文化・風土を理解

し、パーパスやビジョンに共感することを大切にしています。次に、プロジェクト推進に失敗や困難はつきものなので、どんなに苦しい局面でも逃げずに、挑戦を楽しみながら最後まで一緒にやりきることも重要です。そして最後に、さまざまな取り組みを一緒に進めながら、お互いに学び合える、共に成長できる、そうした互惠関係・共育関係を築くことが重要であると考えています。

こうしたスタンスがお客様からの信頼に繋がり、結果として長いお付き合いをさせていただいております。

このように既存顧客との協創関係を維持拡大しつつ、新規顧客開拓も進めております。近年は営業体制を強化して、新たに協創パートナーとしてご支援させていただける顧客を探しております。

5. その他

【質問①】

HCSの固定資産売却で今期は特別利益を計上していますが、今後も追加の資産売却を進める予定ですか？

【回答①】

HCSの固定資産の売却については、今期実施した施策で一段落ついております。

今後M&Aによってグループに新たな会社が参画する場合、事業シナジーがある資産は引き続き保有し、シナジーが低い資産については譲渡・売却等を通じて整理していく、という方針は変わりませんが、引き続き、グループ内での資産の有効活用に向けて、検討してまいります

【質問②】

マネージャ層の採用市場は激戦だと思いますが、その中でもLTSがマネージャ層を採用できている要因を教えてください。

【回答②】

労働市場の中でも、特に即戦力となるマネージャクラスの採用は非常に困難な状況にありますし、今後もこの状況は継続していくと思われれます。

今期マネージャクラスの採用が進展した要因の一つ目は、給与テーブルの改定です。事業や組織の魅力では優位にあっても、給与水準で他社に劣後していたために採用に至らないというケースが多かったため、報酬水準を見直したことが、マネージャ層の採用率向上につながりました。

二つ目は、近年、大手コンサルティングファームからの転職者が増えてきております。弊社は中規模かつ様々なテーマのプロジェクトを支援することが多いため、少人数のチームでこれまで以上の責任を負い、自身のさらなる成長に繋がりたいという意欲のある方々に、転職先として選んでいただいております。

三つ目は、事業立ち上げフェーズに関わりたいという起業家精神の高い方が増えているということです。当社ではEnd to Endでクライアントとの協創を進めるために、コンサルティング（ビジネス）と

エンジニアリング（テクノロジー）を融合・統合する事業モデルを模索しており、そのために組織体制を刷新しました。この新組織の立ち上げに関わりたいという方が中途入社されることもございます。