

2025年3月24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4四半期 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月期通期決算公表後、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月期実績について

#### 【質問①】

4Qの営業利益を押し下げた要因として「一部案件で期ズレ・規模縮小・採算悪化が発生した」との記載があるが、要因についてもう少し詳しく教えてほしい。

#### 【回答①】

主な要因は二つございます。

一つ目は、一部案件がお客様都合で開始時期が後ろ倒しになったことです。今後の重要顧客として見込んでいたお客様だったため、当該案件の開始に備えて人員を一定期間待機させていたため、開始時期の後ろ倒しに伴い、稼働率が悪化しました。当該案件はまだスタートしていませんが、当初待機させていた人員はすでに別案件に回っており、今期への影響は限定的です。

二つ目は、いくつかの開発案件で品質上の問題が発生したことです。プロジェクトの安定化に向けて追加の人員を投入してテコ入れしたため、コスト増と機会損失が発生しました。当該案件は現在も継続しており、リカバリーに向けて対応中です。

なお、2023年に実施したHCSのM&Aで発生したのれんが過大計上となっていたことが判明し、2024年12月末ののれん残高及び繰延税金負債残高を正しい金額に修正しました。これに伴い、差額分の費用が4Qに一括計上されています。

4Q に計上した一時的費用を除けば、「2Q<3Q<4Q<翌 1Q という業績向上の基調」自体は崩れていない、ということをご理解いただけますと幸いです。

**【質問②】**

二期連続で見通し未達になった理由を教えてください。

**【回答②】**

二期連続で見通し未達となりましたこと、心よりお詫び申し上げます。

主な要因は二つございます。

一つ目は、コンサルタントについて、単価は上がったものの稼働率が低下したことです。小規模な組織で事業運営を行っているのですが、クライアント向け稼働とサービス開発などの投資稼働のバランスが崩れていたところがありました。

二つ目は、エンジニアについて、人数は増えたものの、単価を上げきれなかったことです。LTS が組成する高単価案件に、子会社のエンジニアをアサインすることで単価向上につなげる計画でしたが、既存顧客との長期的取引に従事するエンジニアを新規案件にシフトすることに想定以上に時間がかかってしまいました。

両者に共通して「人財ポートフォリオの歪み」という問題があります。メンバー層に対して PM 層が少ないことからタイムリーに体制を組めずに稼働率が下がってしまう、エンジニアに対してコンサルタントが少ないことからより良い条件の開発案件を開拓しきれない、ということがございました。その結果、増収増益は果たせているものの、End to End のワンストップ案件を数多く組成して利益率を引き上げていくという、想定シナリオの進捗が遅延してしまいました。

PM 層の採用は 2024 年 3Q から改善してきているので、コンサルタントの PM 層を厚くすることでコンサルタントの稼働率を引き上げ、コンサルタントの稼働率を高めることで後続案件の組成を促し、エンジニアをより収益性の高い案件にアサインしていく、というステップを着実に進めてまいります。

**【質問③】**

離職率が少しずつ上がっているように見えるが、その要因について教えてください。

**【回答③】**

四半期毎に開示している離職率は、以下の計算式で算出しています。

離職率 = 期中累計退職者数 / 期中平均従業員数

分子である退職者数が累計なので、四半期毎に分子が増えていくため、結果として離職率も四半期毎に上がっていくことになります。

離職率は例年 5~10% と、業界の中では健全な水準で推移しております。なお、2024 年 4 月にグループ会社が連結から外れたことで、エンジニア数が減少しています。

## 2. 2025年12月期の見通しについて

### 【質問①】

売上高成長率について、これまでの31.8%から10.2%と、かなり鈍化する見通しとなっている。その理由として「利益重視フェーズへと移行するため」とあるが、売上高の伸びをおさえる理由を、教えてほしい。

### 【回答①】

2021年から2024年の4年間は、総合サービスを提供するための体制強化（サービスラインナップの拡充と、人員規模の拡大）に注力してまいりました。その結果、コンサルタントを積極採用し、M&Aを駆使しながらエンジニアを増やし、グループで1,000名体制を整えることができ、その過程で売上高も伸ばしてきました。

一方で、コンサルタントに対して相対的に単価が低いエンジニアの構成比が大きくなった結果、営業利益率は下がりました。

そこで、2025年から2027年の期間は、収益性の回復に重点を置く方針のもと、2025年の人員数は約10%増、売上も人員と同じく約10%増としながらも、外注比率を下げっていくことで、稼働率改善＋粗利改善を進めていく前提で売上高見通しを立てております。

外部協力会社の人員を活用することで、売上高の見通しをもっと高く設定することは可能ですが、利益率改善と人材育成を重視し、内部人員を主体としたサービス提供体制を前提に見通しを立てております。

### 【質問②】

コンサルタントとエンジニア1人当たりの売上が落ちているように見えるが、その理由について教えてほしい。

### 【回答②】

たしかに、FY22→FY23では、一人当たり売上高は大きく低下しています。しかしながらそれは、HCSのM&Aに伴い、売上高については第4四半期分のみが加算されている一方で、期末人員数はHCS全員が加算されているためです。なお、FY23→FY24（実績）および、FY24→FY25（見通し）については、FY22水準までは至らないまでも、漸増しています。

一人当たり売上高を考える上での前提をご説明させていただきます。

当社では、お客様を支援する体制には2種類ございます。

ひとつは内部人員のみの体制、もうひとつは内部人員＋外部協力会社人員の体制です。この二つの体制を比較すると、仕入れが発生する後者の方が利益率は低くなります。

そのため、2025年からは収益性の回復に重点を置くため、協力会社を活用する案件の比率を引き下げ、内部人員のみの案件を増やしていく方針を立てております。

**【質問③】**

増収増益の見通しでありながら、当期純利益が減益になる理由について教えてほしい。

**【回答③】**

2024年の純利益（973百万円）には、下期に実施した不動産売却に伴う特別利益（526百万円）が含まれており、一時的に税引前利益を押し上げております。

2025年については、多額の特別利益/損失は想定しておらず、経常利益の成長（+26.3%、281百万円）のみを、税引前/純利益の成長基盤としております。

そのため、純利益のみを経年で比較すると、昨対で▲7.5%となります。

**【質問④】**

コンサルタントとエンジニアの採用予定人数を教えてください。

**【回答④】**

2025年は最低ラインを100名とし、退職者の補充を含めると100名+数十名を採用する見通しとなっております。

職種別採用数はコンサルタントとエンジニアでおおよそ5:5を予定しており、LTS単体ではコンサルタントをメインで採用し、子会社ではエンジニアを採用していきます。

なお、2025年も引き続きコンサルタントについてはPM層の採用に注力します。

### 3. 中長期の成長について

**【質問①】**

中期経営計画はいつ発表されるのか？

**【回答①】**

『決算説明資料』のP.24以降「中長期の成長シナリオ」にて、いわゆる”中計”の骨子にあたる内容をご説明しています。

今回は、

- ・2027年の数値目標（オーガニック）
- ・そこに至るための成長管理の枠組み（KPI）
- ・非オーガニックでの成長方針（MA戦略）
- ・これらを支える成長投資の考え方

をご説明しています。

次回1Q決算では、実績数値を交え、さらに具体化したアクション・プランを開示していく予定です。

なお、P.30にて補記させていただいている通り、数年先の目標を『中期経営計画』として固定して追求していくのではなく、最新の成長シナリオを順次アップデート・ブラッシュアップしながら株主のみ

なさまと共有し、アジャイルに目標達成を目指すというスタイル（『Growth Plan』）を採用しております。

#### 4. プライム市場維持基準について

##### 【質問①】

プライム市場維持基準対応のスケジュール（P.18）を見ると、市場変更も視野に入れているように見受けられる。市場変更を検討・判断するスケジュールを教えてください。

##### 【回答①】

当社としては、あくまでもプライム市場への上場維持を最優先に捉えております。一方で、市況や当社の株価水準によっては、上場維持基準を満たせないというリスクもありますので、その際の選択肢としては市場変更を第一候補としています。

ただし、市場変更の意思決定時期については、現時点では未定です。2025年12月期上期決算後の市況や株価水準を踏まえて検討を開始し、四半期決算毎に検討を重ね、2026年後半までには結論を出す予定であります。

##### 【質問②】

プライム市場維持基準を満たすための「株価対策」について教えてください。

##### 【回答②】

当社の、プライム市場における上場維持基準のクリアを目指す方針は、EPSとPERを向上させることを中心として位置付けています。

そのうえで、株価対策については、（実施の是非を含めて）自社株買いや株主優待等、様々な選択肢について検討しています。いずれかの施策を実施することになる場合には、速やかに開示いたします。

##### 【質問③】

プライム市場からスタンダード市場に変更した場合の影響をどのように考えているか。また、それを加味したときに、プライム市場にこだわる必要性をどのように考えているか教えてください。

##### 【回答③】

スタンダードへの市場変更は投資家心理にはネガティブに働くと思われまますので、短期的には株価の押し下げ要因になってしまうリスクはあると考えております。

一方で、事業そのものへ大きな影響はないと思われまますが、中長期的な企業価値にとっての影響については、以下のプライム市場への上場目的が減速するリスクがあると考えております。

・海外展開

2028 年以降、海外市場での事業展開を加速したいと考えているため、その際に、海外事業会社・海外機関投資家からの認知を得やすく、株式交換などを通じた M&A が進めやすくなる。

・ガバナンス強化

ベンチャー企業として急成長してきたため、企業規模に合った社会的責任の引き受けやガバナンス体制の整備は後追いになってきたので、引き続きもっとも厳格な上場維持基準の中で経営力を磨いていく。

・機関投資家との接点強化

国内外との機関投資家との接点を維持・拡大することで、流動性を確保すると同時に、資金調達の柔軟性を確保する。

その反面、スタンダード市場への移行にも、上場維持コスト低下などのメリットもあるので、プライム市場維持が過度な負担になると判断した場合には、市場変更をしたうえで、改めて企業価値の向上を目指すということも選択肢の一つとして排除しておりません。