

ベースを知る
- 5つのポイント -

ベースの5つポイント

Q1

ベースはどんな会社？

Q2

ベースの顧客戦略は？

Q3

ベースの特徴は？

Q4

なぜ利益率が高いの？

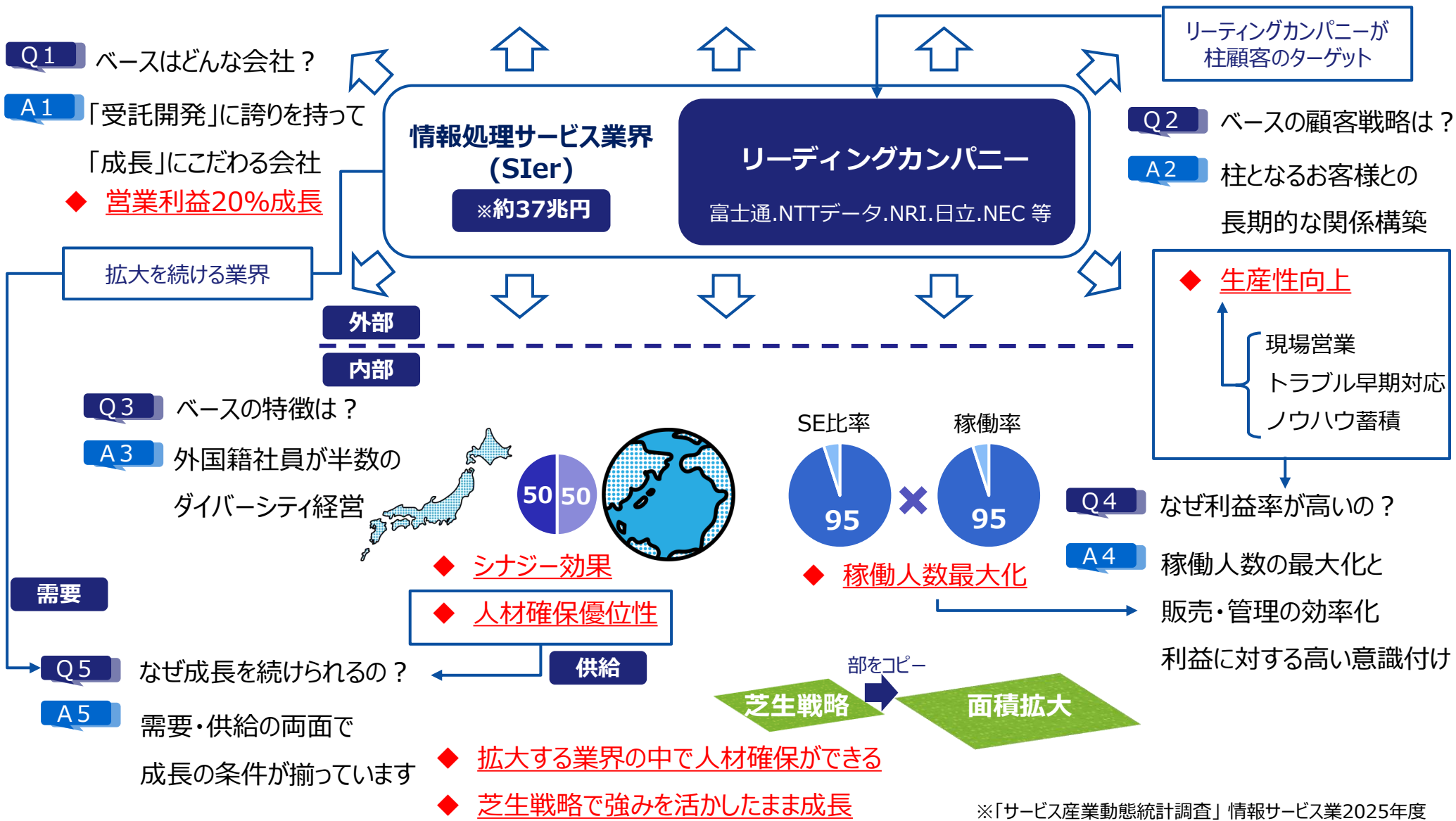
Q5

なぜ成長を続けられるの？

サマリ

サマリ

* 各QAより詳細がご覧いただけます



当社の概要

Q1

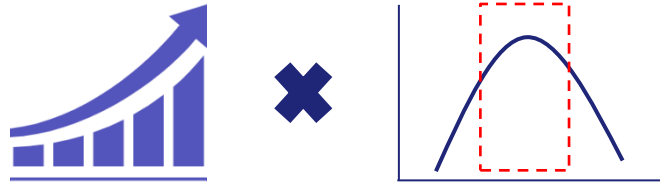
ベースはどんな会社？

A1

「受託開発」に誇りを持って、
「成長」にこだわる会社です

POINT

拡大するマーケットの中でボリュームゾーンを狙う
毎年営業利益の20%成長が目標



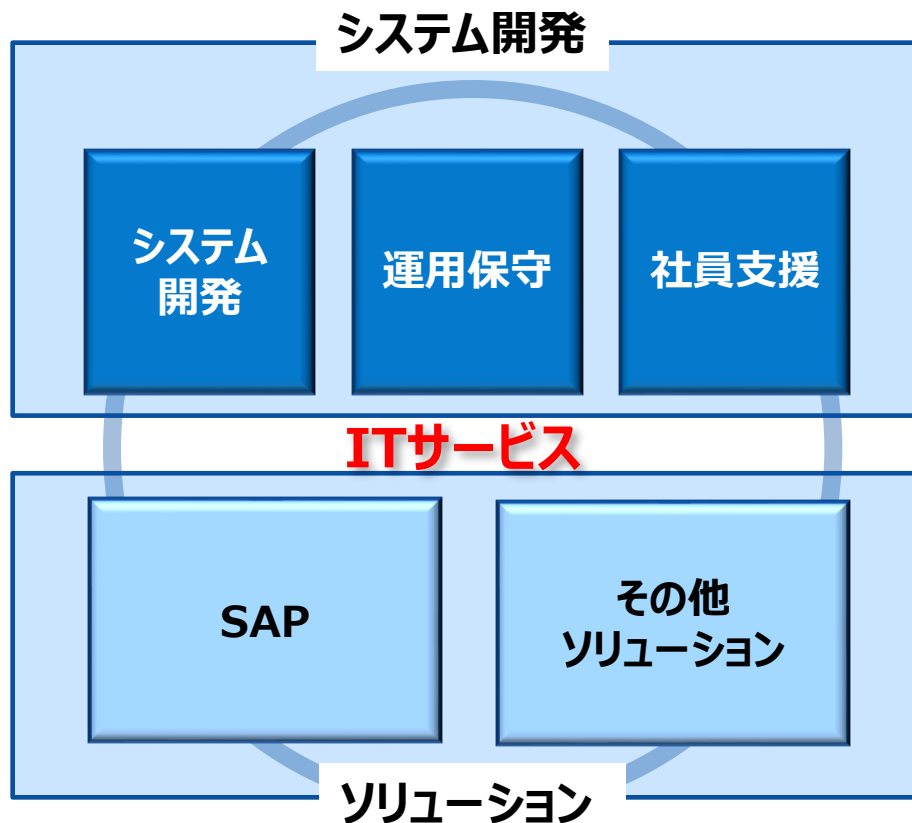
事業内容

IT業界の「情報処理サービス業界」に属し、いわゆる独立系のSIerです。
クライアントの依頼をもとに、オーダーメイドでのシステム開発や、
ソリューション・パッケージ導入の支援、システムの運用保守を行っています。

IT業界マップ



■ サービスライン



システム開発

- システム開発：金融・流通・製造・公共等におけるオープン系システム開発が得意。特に金融領域に多数の実績
- 運用保守：顧客企業のシステムの運用保守を主に常駐で対応。当該システムの開発メンバーの配置、顧客の教育等のサービスを提供
- 社員支援：顧客先のIT部門等への社員派遣により、システムの企画や課題改善活動などを支援

ソリューション

- SAP：SAP社のソリューション導入の支援。導入コンサルティングから開発・運用保守まで幅広く対応。周辺システムのカスタマイズ開発なども実施
- その他ソリューション：SalesforceやServiceNowなどのソリューション導入の支援

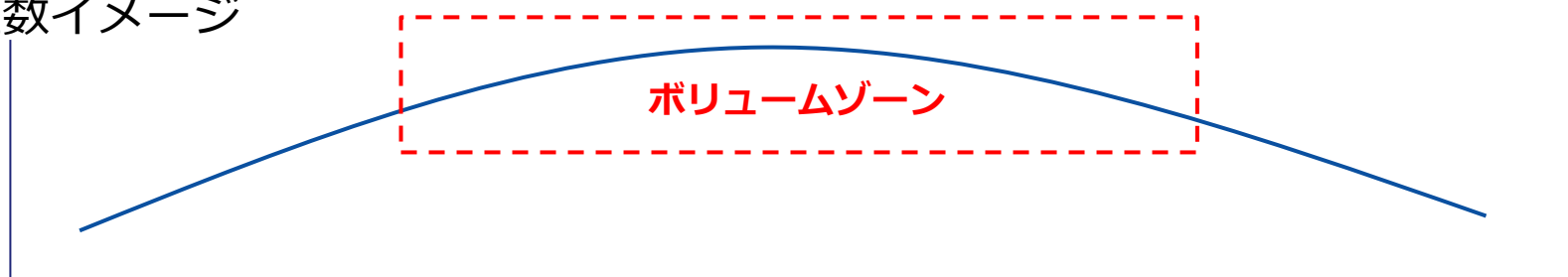
モノづくり・運用保守がメインターゲット

流行に左右されないITサービスの根幹（ベース）となる「モノづくり」とシステムが稼働している限り必要な「運用保守」がメインターゲットです。
システム開発なら「ベース」と第一想起される会社を目指しています。

システムの開発工程



工数イメージ



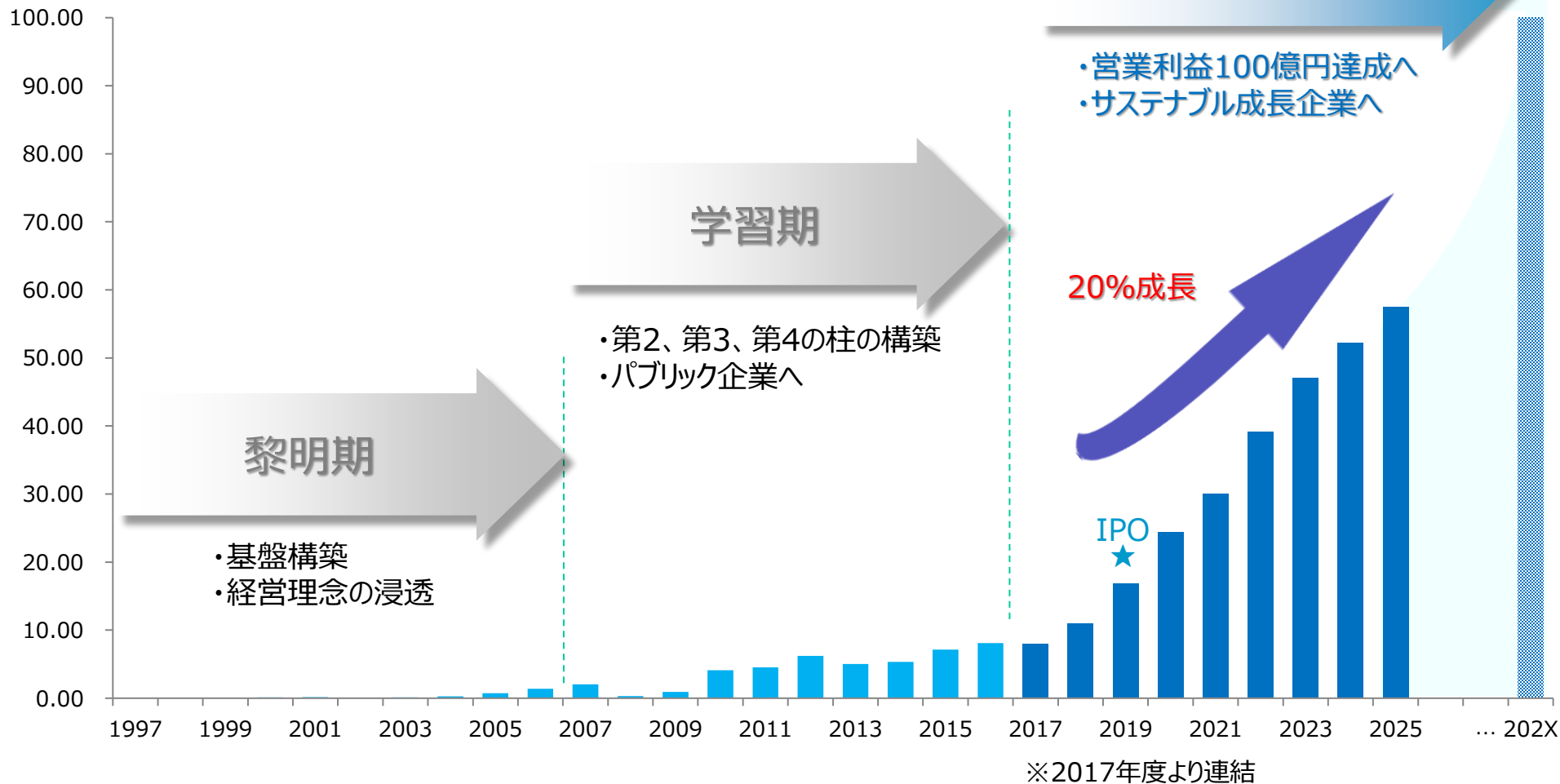
メリット

- 「モノづくり」はボリュームゾーンがとれる → **成長**につながる
- 「運用保守」はストックビジネス → **安定**につながる
- ボリュームゾーンがとれることで経験の浅い社員の育成も可能

営業利益100億円達成に向けた取組み 「NEXT STAGE」

毎年営業利益の20%成長が目標です。

営業利益推移 (億円)



当社の顧客

Q2

ベースの顧客戦略は？

A2

柱となるお客様との長期的な関係構築を
大事にしています

POINT

現場主義と長期リレーションにより生産性向上

生産性向上

- ✓ 現場営業 → 営業コスト削減
- ✓ トラブル早期対応 → 不採算案件抑制
- ✓ ノウハウ蓄積 → 効率アップ、不採算案件抑制

主要顧客とのお取引

ベースの柱となる主要顧客：

富士通グループ

みずほ証券

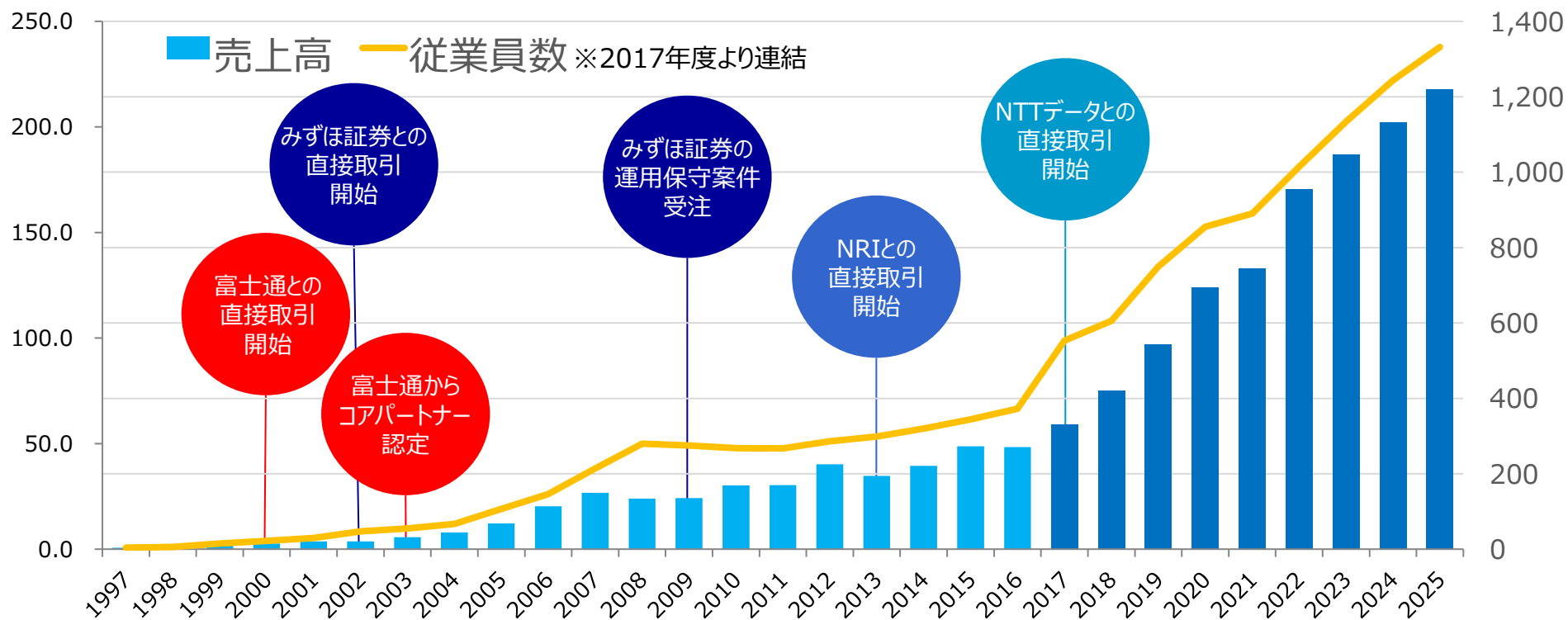
NRIグループ

NTTデータグループ

いずれも長期に亘りお取引いただいております。

売上高（億円）

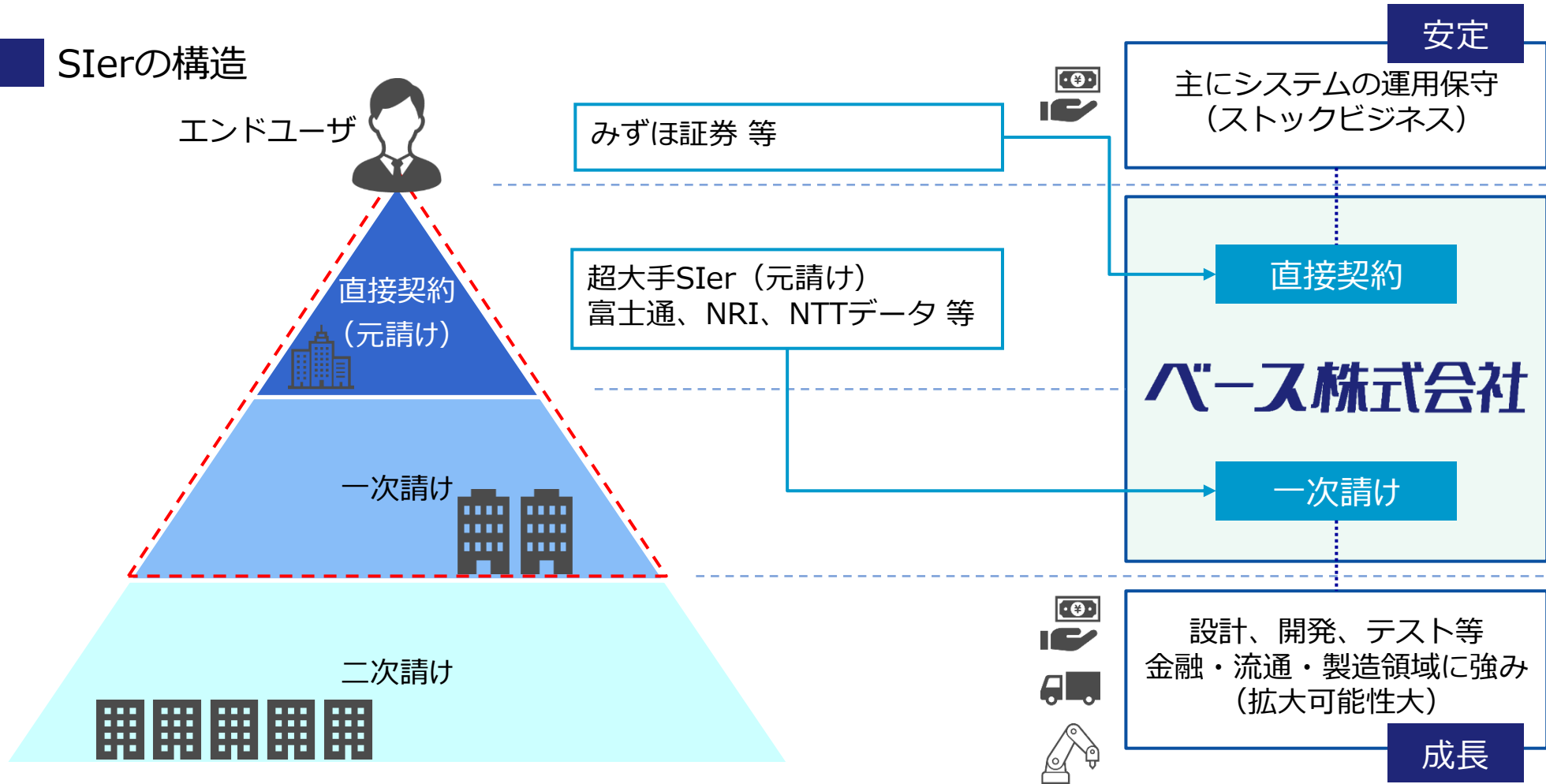
従業員数（人）



SIerとしての立ち位置

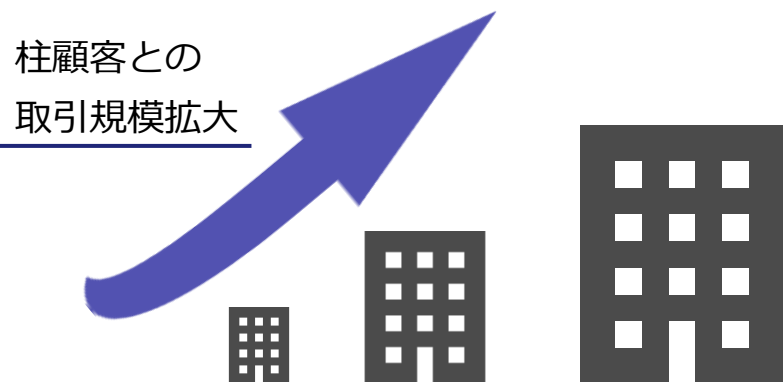
エンドユーザからの直接契約及び、
日本を代表する大手SIerからの一次請けの仕事がメインです。

SIerの構造

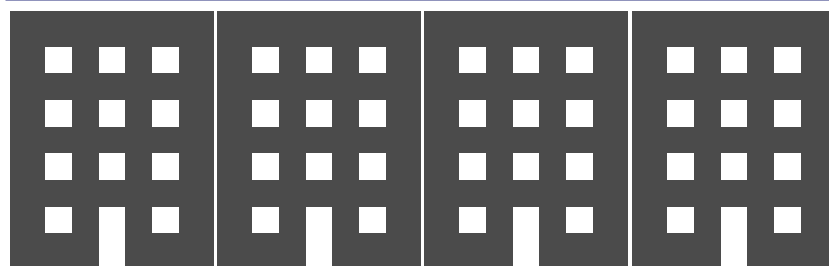


顧客戦略：柱顧客戦略

顧客数を増やすより、柱となる拡大可能性が大きい顧客との
長期的な関係構築を重視しています。



強固な顧客基盤 = 経営安定



柱を少しずつ増やしていく

顧客を集中しているからこそ
実現できる2つの循環

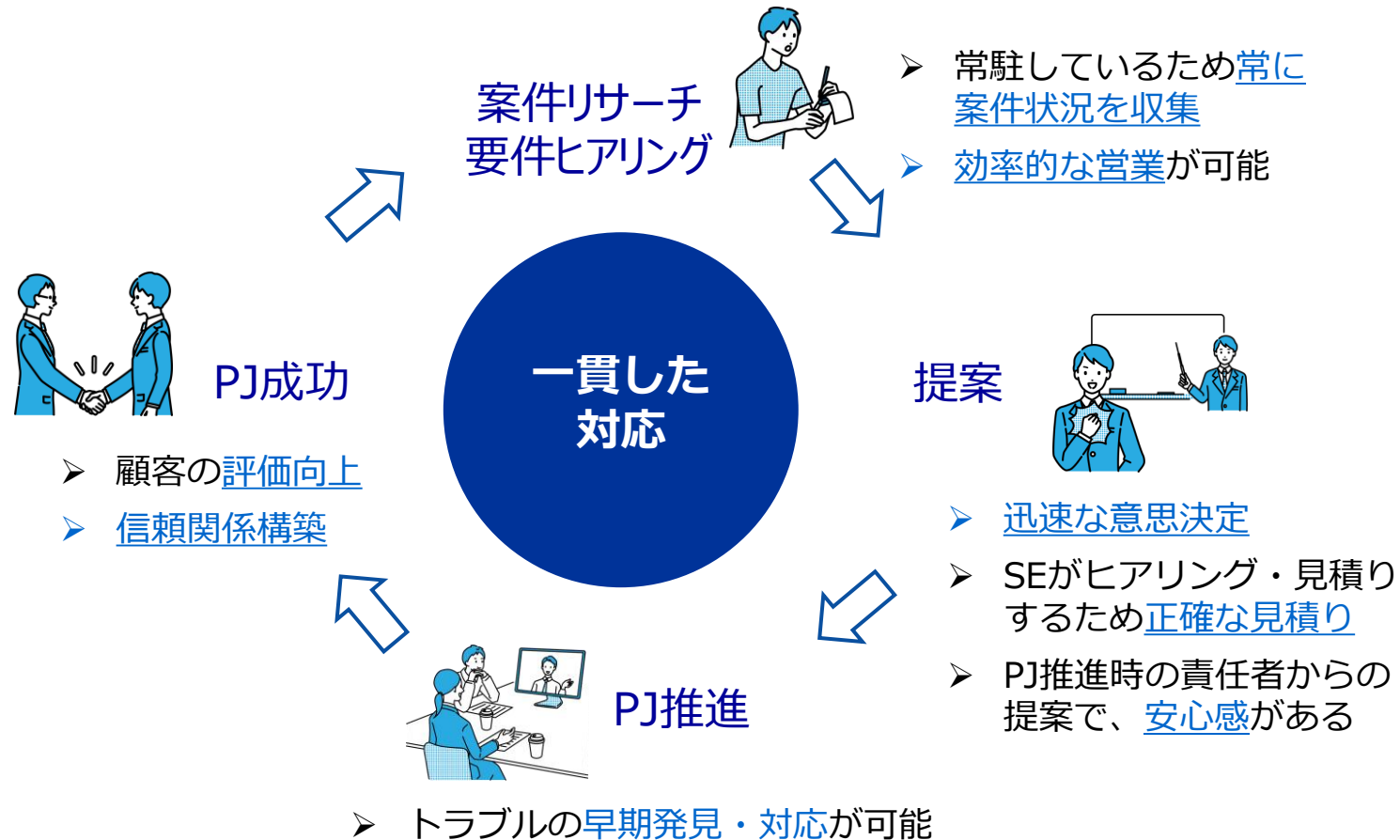
① 徹底した現場主義

② 長期レーション

あえて拡大可能性の大きいSIer
からの請負の仕事をメインに

顧客戦略：徹底した現場主義

意思決定権を持った部長や執行役員が常駐し、
一貫した対応で顧客との信頼関係を構築しています。
顧客を集中し、柱顧客で多数要員が稼働しているからこそ実現できます。



メリット

効率的な
現場営業

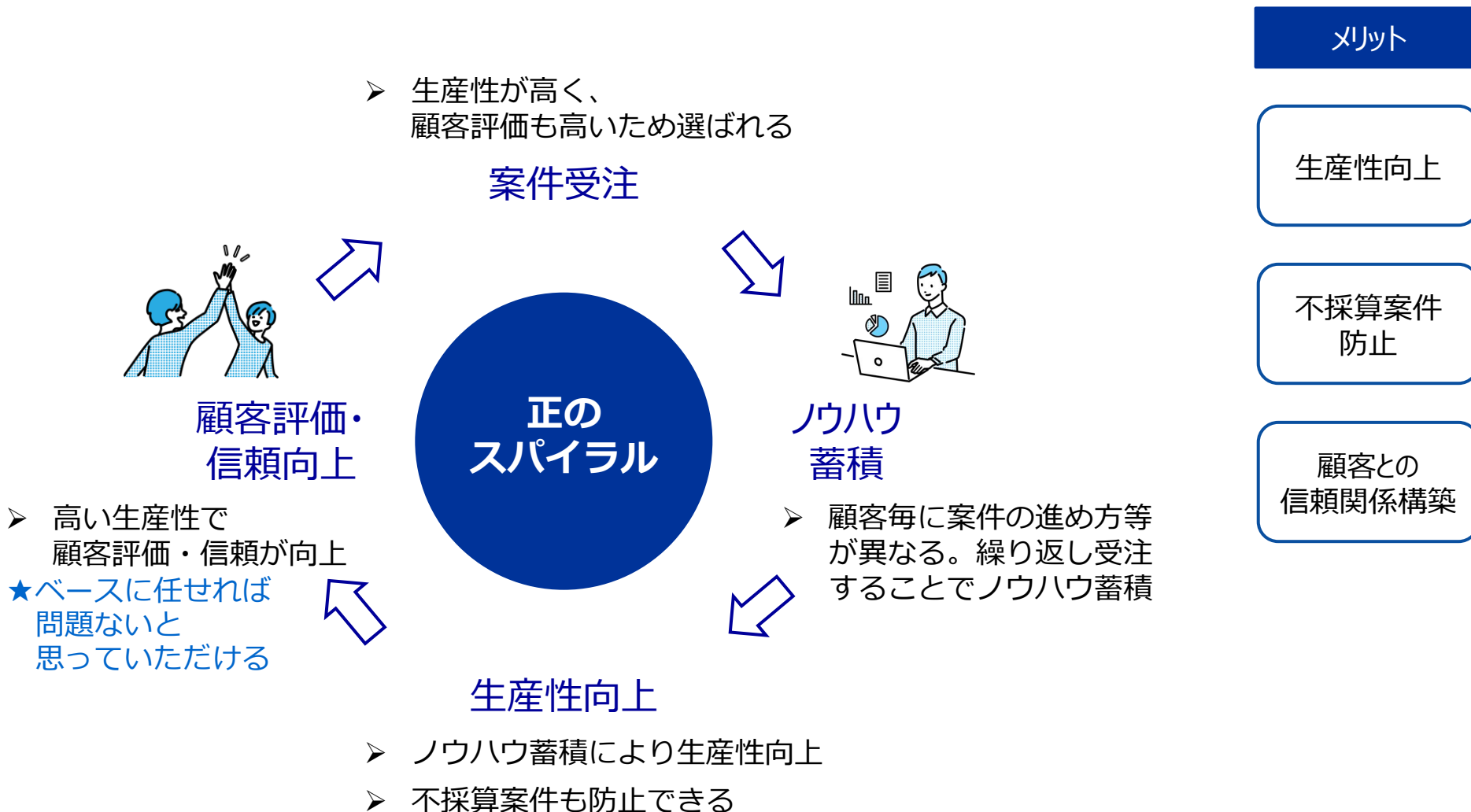
迅速な
意思決定

トラブルの
早期対応

不採算案件
防止

顧客との
信頼関係構築

くり返し受注することでノウハウを蓄積し、**正のスパイラル**を生み出します。



当社の特徴

Q3

ベースの特徴は？

A3

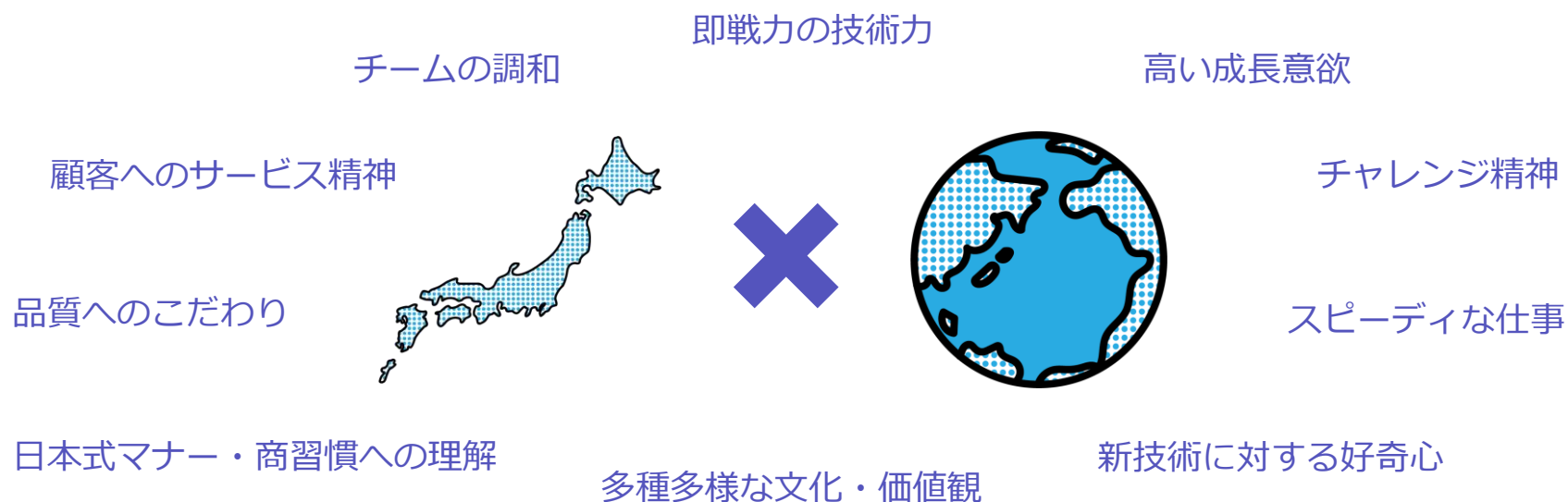
外国籍社員が半数のダイバーシティ経営です

POINT



ダイバーシティによるシナジー効果
人材確保の優位性（国内SE以外も採用が可能）

ダイバーシティ - シナジー創出 -

ベースの社員の約半数は外国籍社員です。
様々な文化や価値観の融合により他社にはないシナジー効果を生み出し、
会社の成長に繋がっています。

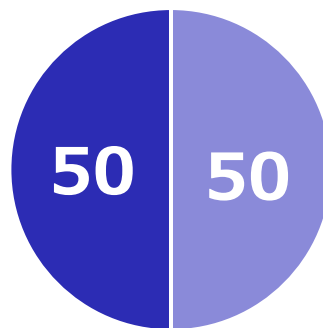
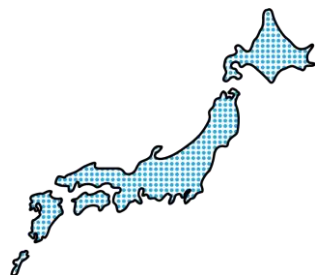


メリット

- 違う価値観が刺激となり、自律的な成長に繋がる  シナジー
- それぞれの長所を生かし、短所を補完することで全体のパフォーマンス向上  シナジー

ダイバーシティ – 50 : 50のこだわり –

日本人社員と外国籍社員の比率は50 : 50を創業から意識しています。
これは社員全員が主役になれるようにするためです。
国籍・性別などによる区別は一切なく待遇も全て同じです。
この考えが文化・風土として根付き、成長意欲の高さに繋がっております。

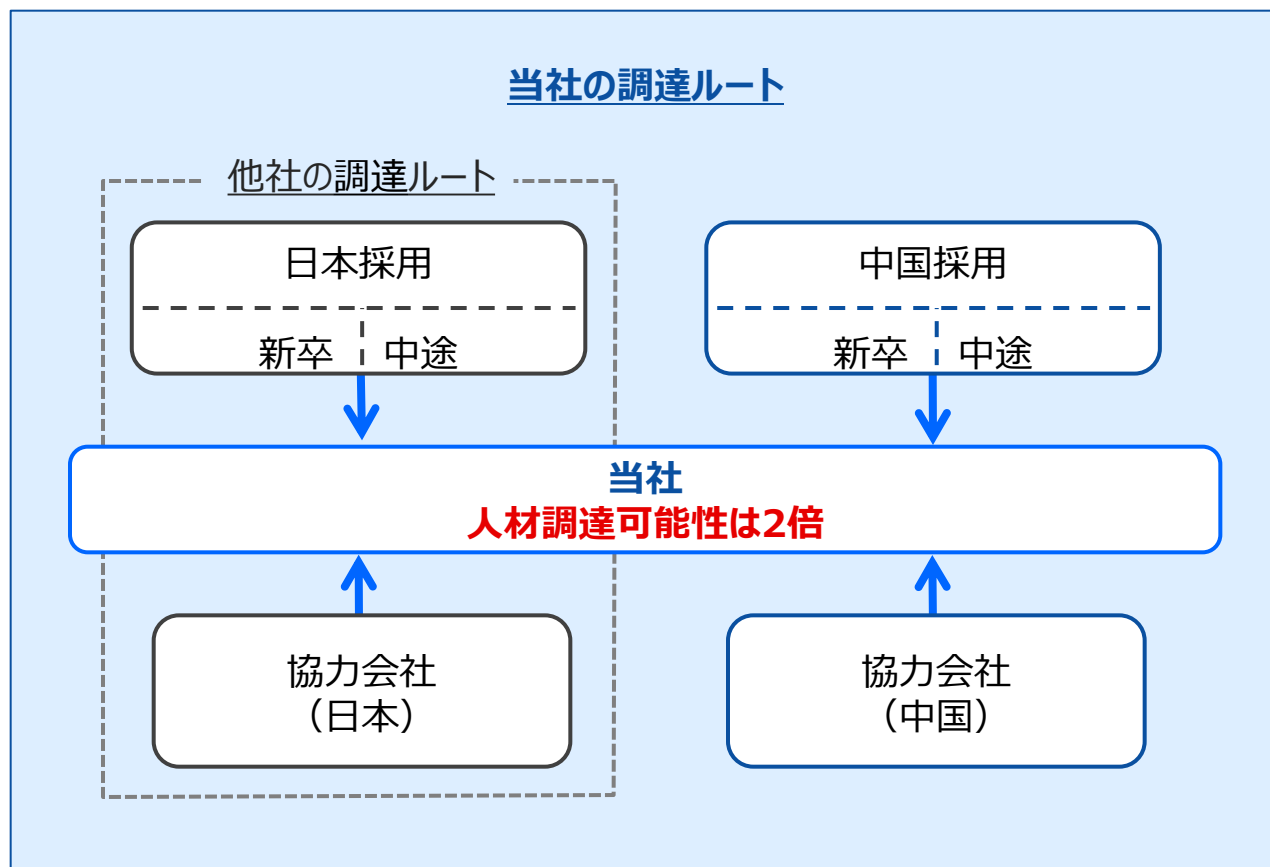


メリット

- 平等な環境と主体性を尊重する組織文化がモチベーションを高める
- 誰でもチャレンジできるという企業風土を形成



外国籍社員の中でも割合の大きい中国に関しては現地での新卒／中途の採用ルートを確立しています。日本には中国人社員主体の協力会社も多数あり、協力会社を含めて人材調達可能性が2倍です。



メリット

- 人員増加は売上拡大に直結
- SE不足で日本人技術者の採用が厳しい中でも採用が可能
- 社員のみではなくより多くの協力会社の活用が可能

ベースのなぜ？

Q4

なぜ利益率が高いの？

A4

稼働人数の最大化と販売・管理の効率化

を図り、利益に対する高い意識付けを

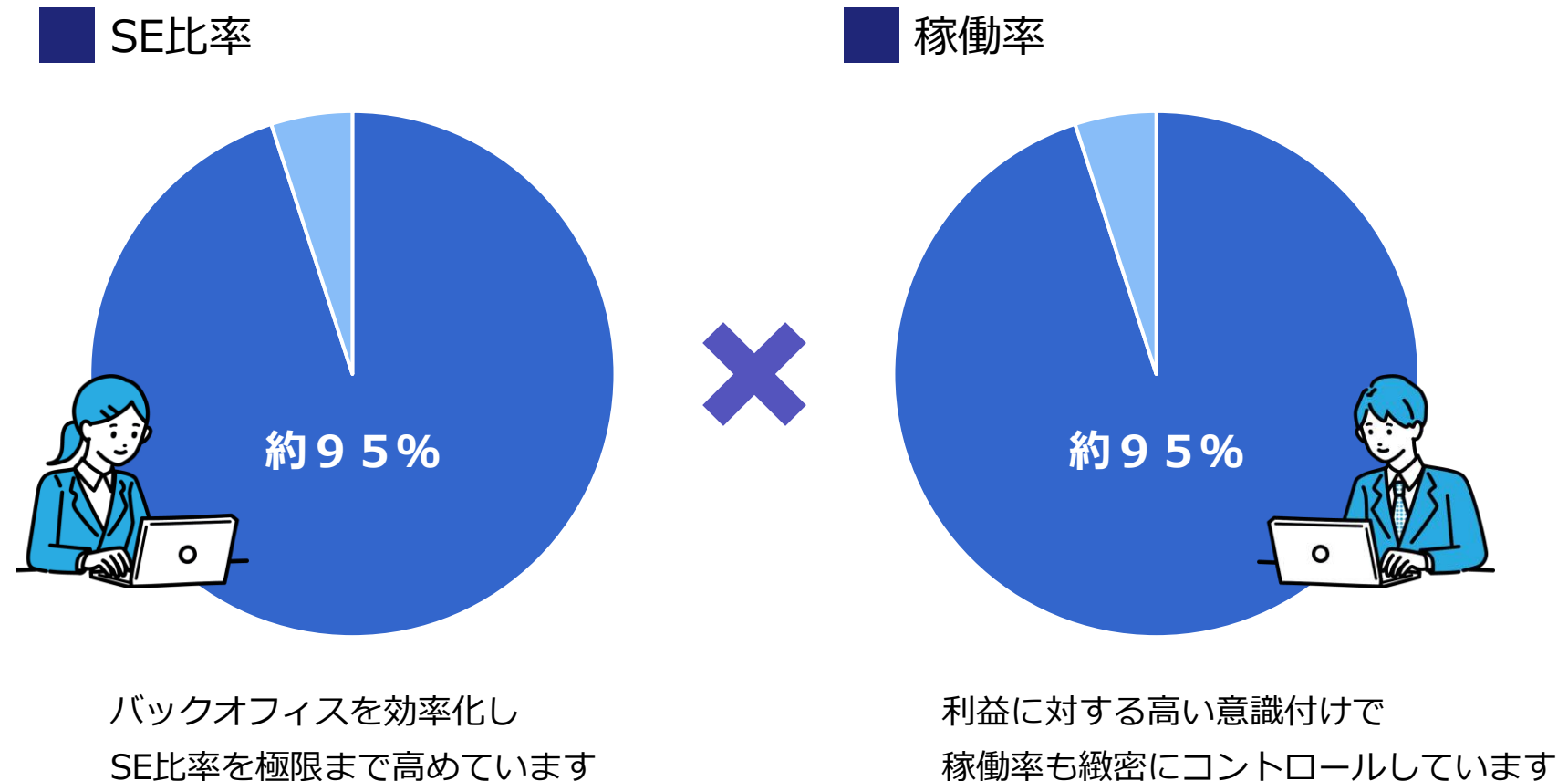
行っているからです

POINT

圧倒的なSE比率（約95%）と高い稼働率（約95%）
不採算案件が発生しない仕組みづくり

稼働人員数の最大化 – 2つの95% –

圧倒的なSE比率（約95%）と高い稼働率（約95%）をキープすることで稼働人員数を最大化し、高収益を実現しています。



効率的な販売・管理

- ・顧客を集中し、効率的な受注拡大をすることで営業コストを抑えています。
 - ・受託開発に絞ったシンプルな事業展開で管理部門も効率化を図っています。
- その結果、低い販管費率を維持しています。

顧客を集中



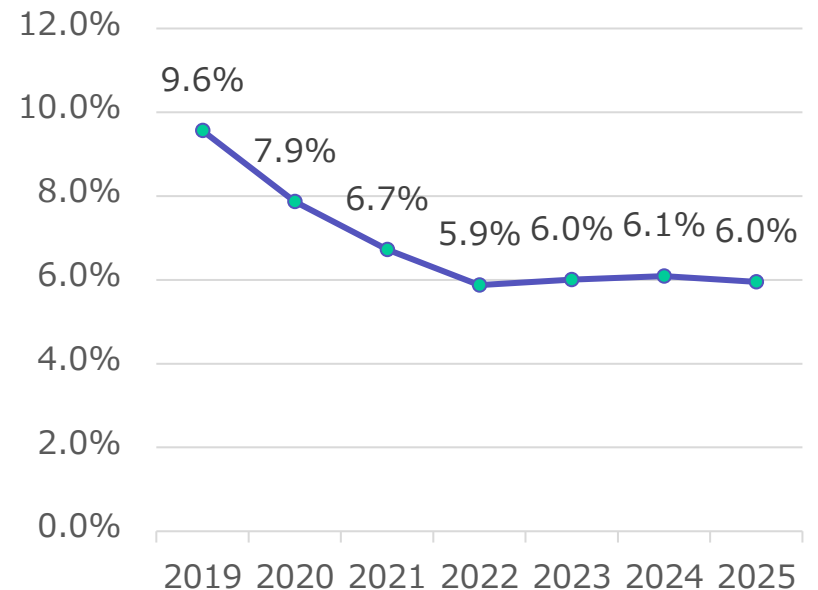
顧客先に部長が常駐し、常に案件情報をキャッチしている

一般的な営業



新規顧客開拓は営業コスト大

販管費率推移



社内の**最重要KPIは「営業利益」**であり、各部門が「営業利益」最大化のために工夫や努力を重ねております。

そのため、不採算（赤字）案件もほぼありません。

■ 案件の見極め

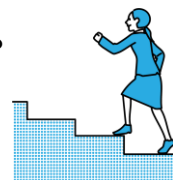
当社は受注も利益も部長が責任を負っており、最重要KPIが「営業利益」のため、無理な受注をせず、利益が出せるように見積り、提案、交渉を行っております。

裁量権も大きく、迅速な意思決定でチャンスを逃しません。



■ 生産性向上

「営業利益」を最大化させるために業務効率化やスキルアップなど、生産性向上のためのアイデアや改善策を積極的に提案・実行しております。



■ コストコントロール

「営業利益」が最重要KPIのため、無駄なコストを削減します。



不採算案件の一般的な要因への対応

① 営業とSEの目標の違い

営業が売上目標達成のために無理な案件（コスト・納期）を受注してしまう

▶ **営業ではなく利益責任を負う部長が受注**

② 要件の認識齟齬

営業を経由したり、顧客とのコミュニケーションが不足することで要件定義が甘くなり、見積りが不正確（工数不足）になる

▶ **部長を主体に綿密なコミュニケーション**

③ トラブル対応の遅れ

案件の進捗遅延や要員のスキル不足などを早期に検知できず、問題が拡大する

▶ **常駐して早期対応**
▶ **コンパクトな部門で目が行き届く**

④ 不慣れな現場

初めての顧客など独自のルールや、やり方がわからず生産性が落ちる

▶ **くり返し受注で顧客を熟知**

部長が受注責任と利益責任を負い、常駐して顧客とのコミュニケーションや案件管理を行うため防止できます。

顧客を集中し、くり返し受注して生産性を高めるため防止できます。

Q5

なぜ成長を続けられるの？

A5

需要・供給の両面で

成長の条件が揃っています

POINT

拡大するマーケットとダイバーシティ経営による優位な人材確保
競争力の高いビジネスユニットをコピーして拡大する芝生戦略

成長のための条件が揃っています

成長のためには需要面、供給面双方の拡大が必須になりますが、ベースは拡大のための条件を備えております。そのため、持続的な成長が可能になっています。

需要



供給

➤ IT投資は今後も拡大傾向

*23年度の情報サービス業は売上高約17兆円

- 主要顧客であるSIerは
いずれも業界トップクラス
の規模



当社にとっては**無限**の拡大余地

- 日本だけではなく海外から
人材獲得ルートが2倍
(社員も協力会社も)



2倍の人材確保が可能
プラス 芝生戦略で当社の強みもキープ

芝生戦略とは

部門経営者である部長を育成し、
部というユニットをコピーして組織をフラットに拡大していく戦略です。

部長



- ✓ 部長は「部」を經營する經營者の立場
- ✓ 利益責任・營業責任を持つ
- ✓ 20~30名の小規模ユニット
- ✓ 次期部長育成もミッション

新部長



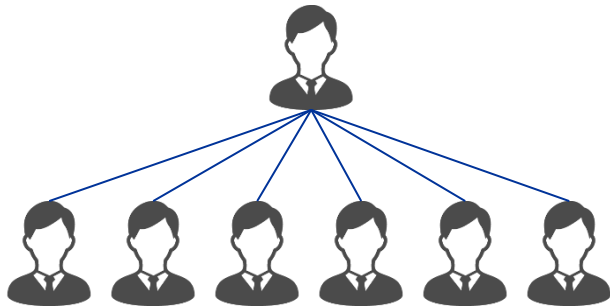
次期部長が育ったら
部をコピーすることで
芝生の面積を増やす = **会社成長**

面積拡大

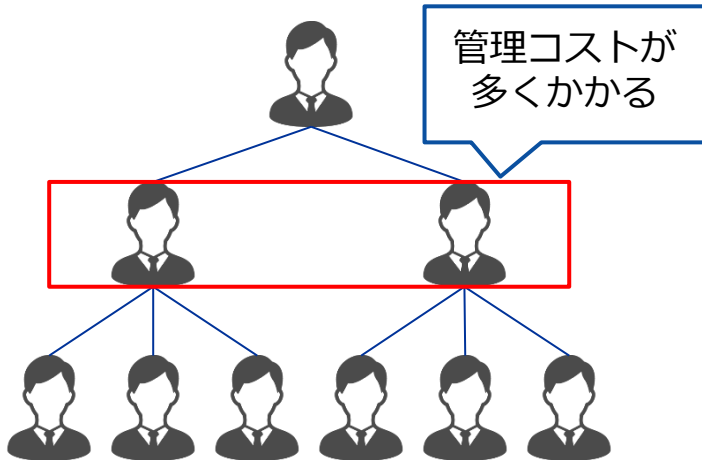
フラットに拡大する意義

フラットに拡大していくことで、ベースの強みを損なわずに成長することが可能です。

■フラットな組織



■ピラミッド型組織



メリット

- 管理階層が少ないため、当社の強みである
 - ・ 現場主義
 - ・ 高いエンジニア比率
 - ・ 低い販管費率をキープできます。
- 部長に多くの権限が与えられるため、責任感や主体性が生まれ、パフォーマンス向上に繋がります。
- スピード感のある意思決定が可能です。
- 毎年部門が新設されるため、若手社員のモチベーション向上に繋がります。

部長の育成制度

芝生戦略による成長の肝は部長育成にあるため、育成にも非常に力を入れております。また部長や部長補佐は任命制ではなく、手を挙げた社員から選抜する形のため、非常にモチベーションも高いです。

■ 部長補佐制度

主任、マネージャ、シニアマネージャといった役職とは別に立候補者から選抜する形で「部長補佐」を選任しております



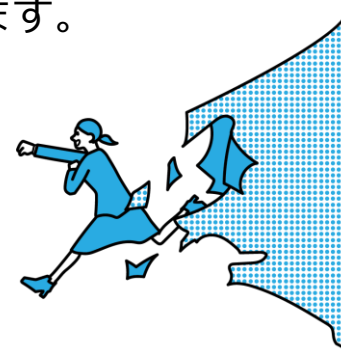
一年を通して部長になるための研修プログラムの受講や現場で実際に部長のサポートをすることで部長の業務への理解を深め、実践を通じてノウハウを蓄積しております。



■ B-NEXT制度

新卒入社社員の中で選抜テストで優秀な成績を収めた社員を、幹部候補として初年度から執行役員の元でマネジメントなどの経験を積ませる制度です。

年齢に関係なくやる気と実力のある社員には早期より力を発揮できる環境を準備しております。



OUR POLICY

「受託開発」という地味なビジネスを愚直に続けること

||

高収益、高成長を確実に実現し続けること

本資料の取り扱いについて

- 本書には、当社に関連する見通し、将来に関する計画、経営目標などが記載されています。これらの将来の見通しに関する記述は、将来の事象や動向に関する現時点での仮定に基づくものであり、当該仮定が必ずしも正確であるという保証はありません。様々な要因により実際の業績が本書の記載と著しく異なる可能性があります。
- 別段の記載がない限り、本書に記載されている財務データは日本において一般に認められている会計原則に従って表示されています。
- 当社は、将来の事象などの発生にかかわらず、既に行っております今後の見通しに関する発表等につき、開示規則により求められる場合を除き、必ずしも修正するとは限りません。
- 当社以外の会社に関する情報は、一般に公知の情報に依拠しています。
- 本書は、いかなる有価証券の取得の申込みの勧誘、売付けの申込み又は買付けの申込みの勧誘（以下「勧誘行為」という。）を構成するものでも、勧誘行為を行うためのものでもなく、いかなる契約、義務の根拠となり得るものでもありません。
- 当社株式の募集及び売出しに応募される際は、必ず当社が作成する新株式発行並びに株式売出届出目論見書（及び訂正事項分）をご覧ください。投資家ご自身の判断と責任で行われますようお願いいたします。