

項番	公開日	対象決算期	カテゴリー	質問詳細	回答内容（要約）
116	2026年7月4日	26年9月期2Q	AI	AIやSaaSの普及により、IT業界を取り巻く環境も大きく変化しています。こうした変化について、御社ではどのように認識されていますか。	AIは今後、IT業界全体に大きな影響を与えると考えています。一方で、当社のIT営業アウトソーシング事業への影響は限定的だと見ています。 法人向けIT営業では、お客様の課題を整理し、最適なITソリューションを提案する役割が重要であり、この部分はAIが普及しても人の価値が高いと考えています。むしろ、SaaSやAIの普及によって提案すべき選択肢が増えるため、IT営業の重要性はさらに高まると考えています。
115	2026年7月4日	26年9月期2Q	業績	株価が一昨日はストップ高で昨日は暴落しています。株価があがってきているとお話がありました。こちらについて所感があればお願いします。	株価のボラティリティは非常に意識しています。私は日々株価だけでなく、投資家の皆さまからいただくご意見にも目を通しています。流動性向上のため株式3分割も実施しましたが、今後も必要に応じて施策を検討していきます。ただ、一番大切なのは業績を伸ばし企業価値を高めることです。株価は、その結果として適正に評価していただけるものだと考えています。
114	2026年7月4日	26年9月期2Q	ヘルスケアビジネス	上場時から拝見しておりますが、ITとヘルスケアが2つの柱かと認識しておりました。今日のお話を伺っているとヘルスケアのほうをご紹介に留まっていました。今後のヘルスケアの事業の位置づけに教えてください。	ヘルスケア事業は、コロナ禍の影響を大きく受け、一時は事業拡大が難しい状況が続きました。しかし、昨年頃から介護現場が正常化し、新たな成長機会として介護DXの需要が高まっています。 現時点では成長スピードを見極めていく段階のため、中期経営計画には大きく織り込んでいませんが、市場の成長性は非常に高いと考えています。今後は、当社のIT分野の強みを活かし、出資先企業とも連携しながら介護DXを中長期的な成長事業へ育てていきたいと考えています。
113	2026年7月4日	26年9月期2Q	離職	離職率、離脱について教えてください。	離職率は最新の第2四半期時点で約23%です。派遣業界全体と比べれば高い水準ではありますが、当社としては改善すべき課題と認識しています。 採用拡大や転職市場の活況が影響していますが、採用精度の向上や、未経験者・若手社員へのチーム単位でのフォローを強化しており、改善の効果も少しずつ表れています。今後も離職率の低下に取り組んでまいります。
112	2026年7月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	派遣先企業から引き抜かれるリスクはないのでしょうか？	派遣先企業へ転籍するケースはありますが、当社では原則3年間は当社社員としてご活躍いただくことを前提としています。その後、派遣先企業から高く評価され、ご本人も希望される場合は転籍を認めています。 当社としては、育成した人材が派遣先企業で活躍できることは品質の証明であり、その後も管理職や発注担当として当社との取引を広げていただくケースも少なくありません。短期的には派遣人数は減りますが、中長期的にはお客様との信頼関係や取引拡大につながると考えています。
111	2026年7月4日	26年9月期2Q	成長戦略	売上をあげるには費用がかさむと思うのですが、それ以上に利益があがるということでしょうか？	当社の収益構造としては、IT営業アウトソーシング事業は採用を拡大しても利益を確保できるモデルとなっています。また、リスクリング事業も黒字化の目途が立ちつつあります。 M&Aについても、利益を生み出せる案件に厳選して投資しており、売上と利益の両方を成長させていく考えです。成果については、ぜひ来期以降の決算でご確認いただければと思います。
110	2026年7月4日	26年9月期2Q	成長戦略	黒字化のタイミングについてお伺いしたく、この速度で売上を伸ばしていくとなると赤字を拡大させないか難しいのではないかと思います。いかがでしょうか？	黒字化の時期については、現時点で具体的に申し上げることはできません。詳細は今後の決算発表をご確認いただければと思います。なお、今回の資料では、四半期決算説明資料をご覧いただいている方であればお気づきいただけるようなヒントを盛り込んでいますので、ぜひ見比べていただければと思います。
109	2026年7月4日	26年9月期2Q	成長戦略	中期経営計画の営業利益率も参考に教えていただけないでしょうか。	営業利益は、2030年の当期純利益6億円を前提に、おおよそ10億円程度をイメージしています。現時点では詳細な利益計画までは公表しておらず、過去の営業利益率などを参考に試算した水準です。
108	2026年7月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	IT営業アウトソーシング事業で独自のポジションを獲得しているとのことですが、IT営業の派遣ときくと参入障壁が低いようにも思ったのですが、こういったところが参入障壁となっているのでしょうか？	「大塚商会のような企業は競合にならないのですか」とよくご質問をいただきますが、結論として競合になるケースはほとんどありません。 その理由は、当社は未経験者を採用・育成し、IT営業人材としてお客様へ派遣する独自のビジネスモデルだからです。一般的なIT企業や派遣会社には、IT営業を育成する実践の場がないため、同じモデルを構築することは容易ではありません。 当社は約20年にわたりこの仕組みを磨き上げてきました。これまで約60社のIT企業と取引してきましたが、「IT営業を派遣で受け入れるのは初めて」と言われることが多く、当社独自の強みであり、参入障壁になっていると考えています。
107	2026年7月4日	26年9月期2Q	成長戦略	中計の60億について年平均30%の成長率が必要かと思いますが、現在のアプローチはキャッシュフロー的に5年続けることは厳しいアプローチではないかと思います。もう少し具体的に投資余力と実現可能性を教えてくださいませんか。	中期経営計画の実現には成長投資のための資金が必要と考えています。そのため、昨年12月にはダイワボウホールディングス様から約6億円のご出資をいただきました。 今後も、成長に応じてエクイティ・ファイナンスに加え、デットファイナンスも活用しながら資金を確保し、M&Aを積極的に推進していく方針です。M&Aの規模についても、昨年よりさらに大きな案件に取り組み、中期経営計画の達成を目指してまいります。
106	2026年7月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	IT営業派遣のビジネスモデルですが、成果報酬型なのか固定費用なのか、それらのミックスなのかを教えてくださいませんか。	IT営業アウトソーシング事業は、成功報酬型ではなく、人月単価による固定料金モデルです。平均単価は60万円弱で、一度配属されると年単位で継続してご契約いただくケースが多く、安定した収益基盤となっています。 また、当社はIT営業未経験者を採用し、約2か月間の教育・育成を経て大手IT企業で活躍できる人材へ育成しています。この教育・育成への投資が当社の強みであり、高い付加価値を生み出しています。その結果、マージン率は約50%と、業界でも高い水準を維持しています。
105	2026年7月4日	26年9月期2Q	成長戦略	中期経営計画（2030年、売上高60億）の道筋について、改めて教えてくださいませんか。	2030年の売上高60億円は、30億円を主力のIT営業アウトソーシング事業で、残る30億円をM&Aを推進するSES事業と、リスクリング・人材紹介事業の成長によって実現していく計画です。
104	2026年6月4日	26年9月期2Q	M&A	M&Aについてお伺いします。 M&Aやベンチャーへの出資の話がありましたが、こちらについては社内に専門の方がいらっしゃるのでしょうか？	当社では、ビジネスモデルに関するデューデリジェンスを代表の伊藤が担当し、法務・会計などの専門領域については弁護士や公認会計士と連携して実施しています。また、社内に専任担当を配置したM&Aチームを新設しており、専門家との連携体制を強化しながら、M&Aの検討を積極的に進めています。
103	2026年6月4日	26年9月期2Q	M&A	M&Aで発生した「のれん」の費用負担についてお伺いします。 中期経営計画において、今後予定しているM&Aの連結効果も織り込んでいると説明されています。 一方で、M&Aの拡大に伴い、今後はのれん償却費も継続的に積み上がっていく可能性があるかと認識しています。 2030年の当期純利益目標6億円については、今後想定される追加M&Aに伴うのれん償却負担をどの程度織り込んだ計画となっているのでしょうか。 また、今後M&Aを加速する中で、利益成長とのバランスをどのように考えているのかご教えてください。	2030年の当期純利益目標6億円には、今後のM&Aに伴うのれん償却負担も織り込んでいます。中期経営計画では、売上高60億のうち30億円を既存事業のオーガニック成長、残り30億円をM&Aおよび新規事業で構成する計画です。利益面では既存事業の成長が中心となるため、収益性とのバランスを考慮しながら積極的にM&Aを推進し、中期経営計画の達成を目指してまいります。

102	2026年6月4日	26年9月期2Q	ヘルスケアビジネス	ヘルスケアビジネスについてお伺いします。 介護DX領域は競合が多いかと思いますが、御社の強みはなにになりますでしょうか？	当社は2012年のヘルスケア事業参入以来、介護DXの推進に取り組んできました。近年、介護現場で本格的なDX化が進むなか、介護レク広場やレクリエーション介護士を通じて構築した全国11万人の介護事業者とのネットワークや、介護現場の課題に関する豊富なノウハウを強みとして、介護DX支援事業の拡大を目指しています。
101	2026年6月4日	26年9月期2Q	AI	IT業界の人材不足を解決する、という目標をかがけておられますが、業界の傾向としてはAIなどで解消していく方向になるのではないかと思います。それについてはどう思われますでしょうか。あわせて御社の業務でAIの活用があれば教えてください。	AIは今後、IT業界に大きな影響を与えると考えていますが、IT営業人材の需要はむしろ高まると見ています。AIを活用したシステム構築が進む一方で、「何を作るべきか」「どのようなシステムを選ぶべきか」といった判断には人の関与が不可欠であり、IT営業が果たす役割は引き続き重要です。また、SES事業では単純作業の一部がAIに代替される可能性がある一方、上流工程に携わるエンジニアやSEの需要は高まると考えています。当社としても、営業活動でのAI活用を進めながら、AI時代に対応できる人材の育成に取り組んでまいります。
100	2026年6月4日	26年9月期2Q	強み	未経験者を他社でも通用する人材へ育成することは、非常に難しいことだと感じています。 その点は御社の強みの一つだと思いますが、何か秘訣があれば、開示可能な範囲で教えていただけますでしょうか。	当社では、一人ひとりのスキルや成長度合いに合わせた個別最適な教育・研修を実施しています。独自の評価シートを活用しながら、ビジネスマナーやIT知識の習得状況を細かく確認し、個々に応じてカリキュラムを柔軟に見直しています。このきめ細かな育成体制により、未経験者でも約2カ月という短期間で大手IT企業が求めるIT営業人材へと育成できることが当社の強みです。
99	2026年6月4日	26年9月期2Q	採用	IT営業の採用が大切とのことですが、採用で一番難しいところはどのようなところでしょうか？	IT営業人材の採用においては、応募者が抱く「IT営業は難しい」という不安を解消することが重要だと考えています。当社では、主に異業種・未経験者を対象に採用を行っており、面接を通じて仕事内容や育成体制を丁寧に説明しています。また、未経験から活躍している社員の事例を紹介することで心理的なハードルを下げ、安心して挑戦できる環境づくりに取り組んでいます。
98	2026年6月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	営業アウトソーシング事業におきまして、配属されている営業メンバーはどのような商材を支援されているのでしょうか？	当社のIT営業派遣は、「アカウント営業」と「ソリューション営業」の2つの領域で展開しています。ソリューション営業ではネットワークやセキュリティ関連商材を得意としており、アカウント営業では大手企業向けに幅広いIT商材の提案を支援しています。ERPパッケージや生産管理システムなど高度な商材を扱うケースもあり、大手IT企業が求める営業人材を育成・派遣できることが当社の強みです。
97	2026年6月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	派遣単価の下落は新規採用だけが理由でしょうか 派遣単価は1年半前の月60.8万円から足元では月55.3万円まで下がり続けており、説明では「新規配属者のディスカウント」となっています。新規配属者の影響以外に、ベテラン社員の退職や、顧客からの価格交渉など、構造的な要因はないのでしょうか。	派遣単価が低下する主な要因は、新規配属者の単価が一定期間低めに設定されることにあります。近年は採用を積極的に進めているため、この影響が表れています。また、退職者の発生に伴う人員の入れ替えも単価低下の要因となります。当社では、離職率の抑制が派遣単価の維持・向上につながると考えており、引き続き退職者の抑制に取り組んでまいります。
96	2026年6月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	現状、御社の競合となるような会社というのは、存在しているのかどうかということと、そこでの差別化要因みたいなのところもしあれば教えてください。	IT営業アウトソーシング事業を20年以上展開していますが、直接的な競合企業はほとんど存在しないと認識しています。IT営業人材の不足が続くなか、未経験者を育成し、実践経験を通じて戦力化する独自の育成プログラムが当社の強みです。エンジニア派遣会社は数多く存在する一方、IT営業に特化した派遣会社は少なく、高い専門性と育成ノウハウが参入障壁となり、差別化要因になっていると考えています。
95	2026年6月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	続いてもIT営業アウトソーシング事業についてとなります。 一人で営業できるようになるまでの大よその期間を教えてください	当社では、IT未経験者であっても約2カ月の研修を通じて、営業に必要なIT知識を集中的に習得していただいています。ITの知識がまったくない状態からでも短期間で育成し、大手IT企業で活躍できるIT営業人材へと成長させられることが、当社の強みでありコアコンピタンスです。
94	2026年6月4日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	IT営業アウトソーシング事業についてお伺いします。 営業職は向き不向きがあると思いますが、はじめは営業ができない社員でも育成できるものでしょうか？	営業には向き・不向きがありますが、当社では特にコミュニケーション能力を重視しています。そのため、人と接する仕事の経験がある方を積極的に採用し、ビジネスマナーやITの基礎知識を教育したうえで、大手IT企業で活躍できるIT営業人材へと育成しています。
93	2026年6月4日	26年9月期2Q	成長戦略	時価総額のところでお伺いします。2030年には時価総額100億円が一つのラインになるかという話も出ていますが、会社としては株価を意識しておりますでしょうか	株価や時価総額は重要な経営指標として認識しており、今後も業績成長を通じた企業価値向上を目指しています。まずは今期18.5億円の売上高達成に加え、中期経営計画に沿って20億円、30億円、そして60億円へと事業を拡大することが、株価・時価総額の向上につながると考えています。また、積極的なIR活動を通じてBCCの認知度向上に努め、中期目標である時価総額100億円の実現を目指してまいります
92	2026年5月20日	26年9月期2Q	業績	派遣業はキャッシュに余裕があるイメージだったんですが、BCCさんのフリーキャッシュフローが芳しくない原因はどのような理由でしょうか	現在のフリーキャッシュフロー低下は、M&Aや積極採用など中長期成長に向けた成長投資によるものです。 一時的にキャッシュフローは低下していますが、事業から十分なキャッシュを創出できており、財務余力に大きな問題はないと認識しております。 M&Aについても現状のキャッシュ範囲内で実行可能であり、フリーキャッシュフローについて過度な懸念はしていません。
91	2026年5月20日	26年9月期2Q	採用	インフレがますます進行していますが、IT営業アウトソーシングのための人材採用の難易度や、退職者の傾向などに変化はありますか。	転職市場の活発化により、採用環境は数年前から徐々に厳しさを増しています。そのような中でも、当社ではリクルートサイトの改善など採用施策を工夫しながら取り組んでおります。 また、退職傾向については大きな変化はなく、未経験からIT業界に挑戦したものの、元の業界へ戻るケースなどは以前から一定数存在しており、近年の景気動向によるものではないと認識しております。
90	2026年5月20日	26年9月期2Q	資本提携	ダイワボウ(3107)との業務上の提携の進捗は具体的にどのように進んでいるでしょうか。既存の御社のビジネスの延長線上なのか、それとも先方の事業に合わせるのか。またはまったく新しい取り組みなのでしょうか。	業務提携先はダイワボウホールディングス様であり、子会社であるダイワボウ情報システム（DIS）様との正式な業務提携は行っておりません。 一方で、DIS様とは取引関係があり、商材仕入れなど現場レベルでの連携を行っております。 また、ダイワボウホールディングス様とは、IT業界の人材領域に関連する新規事業創出などについて継続的に協議を進めております。
89	2026年5月20日	26年9月期2Q	BM X	BM Xが伸びている背景を教えてください。専任部隊がいっぱしゃるのでしょうか。	BM Xには専任部隊を配置しており、セキュリティ需要の高まりを背景に事業が拡大しています。 先日開催したセキュリティセミナーにも多くの中小企業が参加しており、今後もセキュリティ課題解決ニーズの増加に伴い、成長を見込んでおります。
88	2026年5月20日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	採用の人数を加速度的に伸ばすのは難しいものなのでしょうか？	採用人数を倍増ペースで拡大することは容易ではありませんが、年間64名規模から100名程度へ拡大することは十分可能と考えております。 現時点で具体的な計画はありませんが、将来的には採用人数拡大に向けた拠点展開なども視野に入れて検討していく方針です。
87	2026年5月20日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	派遣業務請負人数の伸び(170→174)は会社として、想定通り、想定未満、想定以上どのような感触でしょうか。 (中計の数字見ていたらもっと伸びてもいいのかなと個人的に感じました。)	業績は想定をやや上回って推移しました。 特に上半期に38名を採用できた点を成果と捉えており、需要が高い状況下では、採用拡大が派遣人数の増加につながると考えております。 採用状況を踏まえ、下半期も派遣人数の増加を見込んでおります。

86	2026年5月20日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	派遣先の企業は集中しているのか、分散されているのか教えてください。 集中していると取引終了となった場合、業績が大きく変動する恐れを危惧しております。 リスク管理について教えてください。よろしく願いいたします。	現在は取引先を約30社まで拡大し、リスク分散を進めています。 リーマンショック前はNECグループ向け売上が約7割を占めており、派遣停止の影響で大きな苦労を経験しました。 その反省から、現在は取引先の分散化を進めており、特定顧客への依存度は低下しているため、仮に1社との取引が終了しても業績への影響は限定的と考えております。
85	2026年5月20日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	IT営業からITコンサル並みにスキルアップすると、コンサルフォームへの引き抜きや転職などは発生しないのでしょうか？	スキル向上に伴い、市場価値の高まりから転職するケースもあります。 一方で、顧客との信頼関係構築により単価・給与が向上し、継続して活躍するメンバーや、当社に戻ってIT営業人材の育成を担うメンバーもおります。
84	2026年5月20日	26年9月期2Q	IT営業アウトソーシング	基本的な質問ですが、IT営業とITコンサルは何が違うのでしょうか。御社のIT営業がコンサル並みの働きをしてくればもっと単価を上げられるのではないのでしょうか。	当社のIT営業派遣メンバーの中には、ITコンサルタント並みの役割を担う人材も育てています。 IT未経験者がすぐにそのレベルへ到達するわけではありませんが、派遣経験を積むことでスキル・単価ともに向上しており、高付加価値人材が徐々に増加しております。
83	2026年5月20日	26年9月期2Q	AI	生成AIの台頭によって採用基準や方針に変化はありますか？	採用基準自体に現時点で大きな変更はありません。 一方で、生成AI活用に必要な知識やマナー習得を目的として、AI関連の教育を育成方針に取り入れております。
82	2026年5月20日	26年9月期2Q	資本提携	ダイワボウHDとの資本業務提携によって、具体的にどのような案件や引き合いが増えてくることを想定していますか？足元の状況もお聞かせください。	昨年12月の資本業務提携以降、定期的に協議会を開催しており、主にM&A戦略や当社が注力する領域について協議を進めています。 また、DIS様のお取引先が提携関連記事をご覧になったことをきっかけに、営業派遣に関する引き合いをいただくケースも出ております。
81	2026年5月20日	26年9月期2Q	M&A	「顧客を買うM&A」「サービスを買うM&A」「人材を買うM&A」あるかと思いますが、特に狙っていきたいのは3つのうちどちらになりますでしょうか？	当社のM&A方針は「人材を重視したM&A」であり、保有する人材の質や特徴を重視して検討を行っています。 あわせて、人材の採用・教育・育成に関する取り組みについても確認したうえで、総合的に判断しております。
80	2026年5月20日	26年9月期2Q	M&A	M&Aをかなり積極化されていますが、現在のM&Aパイプラインの状況や、今後狙っていきたい領域について教えてください。	M&Aについては、大手から地域密着型の仲介会社、銀行・証券会社などの金融機関まで、幅広いネットワークを構築しており、昨年以降そのパイプラインは大きく拡大しています。 また、伊藤のネットワークから案件が持ち込まれるケースもあります。 当社はIT業界の人材不足解決を目指しており、既存事業とのシナジーが期待できる領域を重点対象としています。 具体的には、SESに加え、IT関連の人材紹介、人材派遣、教育分野などを対象にM&Aを検討しております。 詳細なパイプライン開示は控えますが、複数の買収候補先とトップ面談を進めており、今後も積極的にM&Aを推進していく方針です
79	2026年5月20日	26年9月期2Q	成長戦略	中期経営計画では2030年9月期に「売上高60億円・純利益6億円」を掲げています。インフレ傾向もあり単価向上・値上げで売上高の達成はできるかもしれませんが、やはり課題は利益だと思います。恒常的にどのように収益性を向上させていきますか。	当期純利益6億円については、主力であるIT営業アウトソーシング事業が中心的な収益源になる想定です。 同事業は販管費が大きく増加しにくいビジネスモデルであり、事業拡大に伴って利益率向上が期待できます。 そのうえで、不足分を新規事業やM&Aで補完していく方針です。 売上高に占める割合は限定的であるものの、当期純利益の拡大にはIT営業アウトソーシング事業の成長が重要と考えております。
78	2026年5月20日	26年9月期2Q	IR	直近株価が堅調ですが、機関投資家との面談は増えているのでしょうか	機関投資家との面談数は現時点で大きく増減しておりません。 一方で、今後時価総額を50億円から100億円以上へ拡大していくためには、機関投資家の保有拡大が重要と考えております。 そのため、今後は機関投資家からのアプローチも積極的に受け入れ、面談機会を増やしていきたいと考えております。
77	2026年5月20日	26年9月期2Q	ヘルスケアビジネス	介護ロボットはこれから必要なものと思いますが、何年ぐらいかけて世にでてくると思われますか？	ヘルスケア分野には約12年前から参入しており、当初から「今後5年程度で市場が拡大する」と言われ続けてきました。 近年は実際の導入・活用が本格化していると感じており、特に見守り系センサーについては、昨年頃から現場での導入拡大を強く実感しています。
76	2026年5月20日	26年9月期2Q	ヘルスケアビジネス	ヘルスケア事業の成長性について、肌感でもよいので教えてください。よろしく願いいたします。	ヘルスケアビジネスは、これまでコロナ禍の影響により成長が限定的でしたが、昨年以降は環境が改善し、拡大に向けた動きが進んでいると認識しております。 特に現在は介護DX市場が拡大しており、当社が運営を担う大阪府の介護生産性向上センサーの導入説明会には、1,000を超える事業所が参加するなど、高い関心が集まっています。 システム知識が十分でない事業所も多いため、当社が導入支援を行うことで、今後さらなる事業拡大につながると考えております。
75	2026年5月20日	26年9月期2Q	AI	採用についてAIに關しての変化はありますか？	SES事業は今年4月に開始したばかりであり、現時点では本格的な採用は実施しておりません。 今後は生成AIの活用を見据えた採用・育成が重要になると考えており、従来とは異なる育成方針へシフトしていく方針です。
74	2026年5月20日	26年9月期2Q	AI	SES事業は、生成AIの影響はできているのでしょうか？影響が出ているのであれば、対策について教えてください。	現時点で生成AIによる直接的な影響は限定的ですが、今後はSES事業における簡単なコーディングやテスト業務など、一部の単純作業が生成AIへ置き換わっていくと考えています。 一方で、生成AIを活用したシステム開発ニーズの拡大も見込まれるため、AIを活用できるエンジニアの育成が重要と認識しております。 すでに対策を開始しており、グループ会社グッドデジタル社の荒井代表を中心に、AI関連の教育・育成を進めています。 今後もAI活用人材の育成を積極的に推進してまいります。
73	2026年5月20日	26年9月期2Q	成長戦略	営業利益を圧迫している、「人件費の増大」、「IT営業アウトソーシング事業での積極的な採用」と「新規事業の先行投資」の利益回収時期の見込みについて教えてください。	各投資・コストの利益回収時期はそれぞれ異なります。 人件費増加については、従業員給与の上昇に伴い、派遣単価の引き上げ交渉を進めており、一部では人件費増加以上の単価改定も実現しています。 IT営業アウトソーシング事業における採用については、採用・教育コスト発生後、収益化まで約6ヶ月を想定しており、その後利益貢献につながると見込んでいます
72	2026年3月4日	26年9月期1Q	採用	通期64名の採用目標達成に向けて、採用チャネル（求人媒体、紹介、イベント）別の効果測定と最適配分の見直しについて、具体的な計画はあるのでしょうか？	今期は人材紹介会社を中心に採用が順調に進んでおり、目標の64名を上回る採用と売上目標達成の見込みです。今後は自社媒体など新たな採用チャネルも試行的に拡大していく方針です。
71	2026年3月4日	26年9月期1Q	採用	中期計画通りの採用が実現できないとすれば、ハードルは高いと感じますが、達成見込みはいかがでしょうか？	目標は達成見込みとしつつ、課題である採用強化に取り組んでいます。具体的には、求人媒体を活用した直接採用と、リスティング事業「Merry Mew」による独自の採用ネットワーク構築を進めています。

70	2026年3月4日	26年9月期1Q	離職	有価証券報告書を拝見したところ、従業員の平均年収が低いように感じられます。人材の確保と離職率について、経営上の課題はないのでしょうか？	離職率は重要課題であり、改善に向けた取り組みを進めています。給与面は転職時に改善されるケースが多い一方、さらなる成長や待遇向上を求めて転職する人もいます。派遣先の大手IT企業への転職は一定数あり、取引関係の強化や人材の質の証明につながるため、必ずしもネガティブには捉えていません。ただし、業務負担やミスマッチなどによる離職は課題であり、コミュニケーション強化などで改善を図っています。
69	2026年3月4日	26年9月期1Q	強み	短期間で育成するというのが強みかと思いますが、短期間で詰め込むのは大変かと思います。もっといい人材をほしなどクレームのようなケースは極めて稀なものでしょうか？	ミスマッチは一定程度発生するものの、派遣先ニーズに応じた教育で抑制しています。万一ミスマッチが生じた場合も人員の入れ替えで対応しており、クレームは少ない状況です。
68	2026年3月4日	26年9月期1Q	強み	なぜ利益率が高いのに他社が参入されないのでしょうか？	約50%の高いマージン率にもかかわらず競合が少ないのは、人材不足の中でIT営業人材の採用・育成が難しいためです。未経験者を短期間で育成する独自ノウハウ（約24年の蓄積）が参入障壁となっています。
67	2026年3月4日	26年9月期1Q	M&A	M&A実行時に高値掴みのリスクはないとお考えですか？ また、買収時のEV/EBITDA倍率について、目安となる基準をお教えください	M&Aでは高値掴みのリスクを認識し、業界ごとの基準やEBITDAをもとに判断しています。特に重視しているのは事業の成長性を見極めるビジネスデューデリジェンスであり、専門知見を持つ代表伊藤が直接実施している点が強みです。
66	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	割合が下がっていく中で先程のダイワボウホールディングス様との資本業務提携は逆のイメージを持ちます。割合を下げながらも主要顧客の売上は増やして、そのうえで更なる新しい顧客を増やしていくというイメージでしょうか？	ダイワボウ情報システムは重要な取引先であり、その広い顧客ネットワークを活用して、他社連携や新規顧客の開拓につなげていく方針です。
65	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	インターネットイニシアティブ（IIJ）の売上比率が高いと認識していますが、今後の売上構成比についてどのようにお考えですか？	現在の売上構成は主要顧客（IIJ、ダイワボウ情報システム、日鉄ソリューションズ）が一定割合を占めていますが、今後は新規顧客開拓により顧客層を拡大し、特定顧客への依存度は徐々に低下していく見込みです。
64	2026年3月4日	26年9月期1Q	業績	当四半期は売上高4.38億円、営業損失4,300万円を計上し、新規連結子会社2社の取得により、のれん8,600万円を計上しています。今後の黒字化の見通しについてお聞かせください	新規事業投資やM&A初期費用により損失が出ているものの、今後は売上拡大により黒字化を目指しています。年率20%の成長を前提に、比較的近い将来に営業利益の黒字化を達成できる見込みです。
63	2026年3月4日	26年9月期1Q	資本提携	ダイワボウホールディングス株式会社との資本業務提携は、中期経営計画のどの部分とリンクしていますでしょうか？	2030年9月までに時価総額100億円・売上60億円・売上総利益6億円を目標としています。ダイワボウホールディングスとの連携のもと、人材トータルソリューション企業として成長し、IT業界の人材不足解決を目指しています。
62	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	営業職は向き不向きがあると思いますが、はじめは営業ができない社員でも育成できるものなのでしょうか？	営業の適性は主にコミュニケーション能力に左右されます。未経験者が多く入社当初は営業ができないケースがほとんどですが、接客業など対人スキルを持つ人材は比較的早く成長します。
61	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	派遣業務における請負人数の増員に見合った仕事を受注できないリスクはありませんか？	需要に対して営業人材の供給が不足しており、取引先約30社のニーズに十分応えられていない状況です。現在は170名の派遣にとどまるものの、1000～2000名規模まで拡大できる需要があり、当面は受注リスクは低いと考えられます。
60	2026年3月4日	26年9月期1Q	業績	売上総利益率の下げ止まりはいつ頃になりそうでしょうか？	派遣単価の低下は一時的であり、グッドデジタル社の原価増加の影響も徐々に解消される見込みです。売上総利益率は2026年第2四半期に下げ止まると想定しています。
59	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	新規顧客はどのような形で見つけれられるのでしょうか？	当社の代理店営業は新規開拓が中心で、データベースを活用したテレポから商談・販売まで行います。育成プログラムに新規営業トレーニングを組み込んでいるため、多くのメンバーが新規開拓を得意としており、顧客からも評価されています。
58	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	営業アウトソーシング事業では主にどのような商材を支援されているのでしょうか？	当社の営業派遣には「アカウント営業（特定企業専属）」と「ソリューション営業（特定商材特化）」の2種類があります。特にソリューション営業では、ERPやクラウド、セキュリティ製品などを継続的に扱うことで高い専門性を持つ人材が育成されており、これが強みとなっています。
57	2026年3月4日	26年9月期1Q	IT営業アウトソーシング	派遣単価が右肩下がりになっているように見えますが、派遣単価の減少は一過性でしょうか？	新規配属時はディスカウントにより単価が一時的に低下しますが、継続期間が長くなるほど単価は引き上がります。結果として、長期的には全体の派遣単価は上昇していきます。
56	2026年3月4日	26年9月期1Q	M&A	M&Aした会社のものを営業していくのですが、始めは営業ノウハウの蓄積がないと思います。そこから営業ができるようになるまで大変ではないのでしょうか？	当社は約60社に170名を派遣し、IT営業の実績とノウハウを蓄積しています。特に大手IT企業との直接取引関係を持つ点が強みで、中小企業と大手企業をつなぐ役割を担えます。ヘルスケア分野でも同様に、介護現場とのネットワークを活用し価値提供を行っています。
55	2026年3月4日	26年9月期1Q	M&A	M&Aについて教えてください。どのような企業をM&Aされているのでしょうか？ 赤字企業を安くM&Aし黒字化していくなどの工夫があれば教えてください	これまでにIT分野3社、ヘルスケア分野2社の計5社をM&Aしており、主にシナジーが見込める赤字企業を対象にしています。赤字の主因は営業力不足であり、当社の営業力を活用することで黒字化・成長を図る戦略です。また、IT営業支援に加え、11万人の介護ネットワークを活用し、ヘルスケア分野でも事業拡大を推進しています。
54	2026年3月4日	26年9月期1Q	ヘルスケアビジネス	昨今の状況により、御社の成長ドライバーは「ヘルスケアビジネス事業」にあると思っています。教育体制・一人前になる期間などを教えてください	当面の成長ドライバーはIT営業アウトソーシング事業ですが、ヘルスケア事業も大きな成長余地があり、人材育成を重視しています。基礎研修（約2か月）と現場理解（約半年）を通じて営業人材を育成しています。また、「介護レクサポーター」制度を設け、レクリエーション介護士資格（2級は短期間、1級は約1年）を取得した人材が中心となり、約1年かけて現場で活躍できる体制を構築しています。
53	2026年1月9日	25年9月期4Q	ヘルスケアビジネス	介護DX領域は競合が多いかと思いますが、御社の強みはなにでしょうか？	最大の強みは介護現場との強いネットワークであり、現場のニーズを直接把握できる点です。この強みがパートナー企業からの評価にもつながっています。介護DX分野ですでに受注も進んでおり、今後さらに成長させていく方針です。
52	2026年1月9日	25年9月期4Q	ヘルスケアビジネス	ヘルスケアビジネス事業もM&Aで大きくしていく領域でしょうか？	ヘルスケア分野ではM&Aも対象とするものの、積極的にM&Aで拡大するよりも、事業連携によって成長を図る方針です。
51	2026年1月9日	25年9月期4Q	ヘルスケアビジネス	ヘルスケアビジネスについて、ITとヘルスケアビジネスの2本立てのように思っていました。まだまだセグメントの売上高、利益ともに低い状況かと思いますが、ヘルスケアビジネスについての御社の評価や、収益貢献への道筋などあれば教えてください。	現状のヘルスケア事業の規模には満足しておらず、コロナ禍の影響で成長が停滞していましたが、現在は回復の兆しがあります。パートナー企業との連携もあり、特に介護DX分野に大きな成長可能性を見込んでいます。今後はIT事業との融合により、ヘルスケア事業の拡大を図る方針です。
50	2026年1月9日	25年9月期4Q	離職	直近の退職者が想定より上回ったとありましたが、こちらの背景と一過性のものなのかどうか、また退職者を増やさない工夫などありますでしょうか？	前期の離職率は23%と上場以来高水準でしたが、転職市場の活況が背景にあります。今後一定の離職は見込みつつ、コミュニケーション強化やリーダー体制の拡充、サーベイによる原因分析と対策を進め、改善を図っています。この数値は一過性と認識しています。

49	2026年1月9日	25年9月期4Q	IT営業アウトソーシング	一部の大手企業への集中について、一部大手企業の受注が終わってしまった場合に影響が大きくなりますでしょうか？ そのようなリスクがある場合の回避策などありますでしょうか。	リーマンショック前は特定企業への依存度が高かった反省から、現在は取引先を分散しています。現在は約170名を30社に派遣し、リスク分散を図っており、今後もこの方針を継続します。
48	2026年1月9日	25年9月期4Q	IT営業アウトソーシング	メインビジネスのIT営業アウトソーシング事業のマーケティング環境をどうみていますか。潜在的な規模も含めてニーズの大きな領域でしょうか？足下の環境も含めて教えてください。	IT営業人材は依然として不足しており、現在の派遣人数170名に対し、300～1000名規模まで拡大できる市場余地があります。現状の成長は採用・育成の制約によるものです。IT市場は今後も拡大が見込まれ、営業人材の需要も継続すると考えています。また、営業支援や営業事務など周辺領域にも大きなニーズがあり、提案領域を広げていく方針です。
47	2026年1月9日	25年9月期4Q	資本提携	ダイワボウホールディングス社との資本業務提携による調達資金とネットキャッシュとで投資をおこなうかと思いますが、年間で使う資金など今後の財務戦略について教えてください。	年間の投資額は固定していませんが、現在の約10億円のキャッシュを活用して投資を進める方針です。資金調達については、借入（デット）と増資（エクイティ）を組み合わせ、M&A資金を確保していく考えです。
46	2026年1月9日	25年9月期4Q	M&A	M&Aについてお聞きします。M&Aのプロのような人材がいっぱいいるのか、クロージングするまでのPMIなど体制状況、それらを踏まえた今後のM&Aの見通しについて教えてください。	これまでのM&Aは小規模案件でノウハウを蓄積し、社内外のチーム体制を構築してきました。今後は中期計画達成に向け、より大規模なM&Aへと拡大していく方針です。進め方としては、まず自社でビジネスデューデリジェンスを行いシナジーを見極め、その後、法務・会計は外部専門家と連携して実施しています。
45	2026年1月9日	25年9月期4Q	成長戦略	2030年売上高60億についてですが、オーガニックの部分とM&Aなど今はない部分と、どのような配分イメージでしょうか？	既存のIT営業アウトソーシング事業で約30億円、その他（ヘルスケア・ITエンジニアリング・リスクリング）で30～35億円を見込んでいます。不足分はM&Aや提携による新規事業で補う計画です。
44	2026年1月9日	25年9月期4Q	成長戦略	暫くは先行投資期間かと思われ、2028年9月期までは赤字に見えますが、先行投資の期間はどれくらいをお考えでしょうか。	2030年まで先行投資を継続する方針であり、黒字化の時期はM&Aの規模によって変動します。大型M&Aを実施すれば一時的に赤字となる可能性が高く、実施しなければ黒字化の可能性が高まります。なお、既存事業は安定して利益を生み出す構造となっています。
43	2026年1月9日	25年9月期4Q	成長戦略	中期経営計画について、ここ数年は先行投資で赤字のなか当期純利益6億を達成していくために具体的にどこいうところで稼いでいくのか、どのような計画をおこなわれるのか、また数字の位置づけ（努力目標かコミットメントか）を教えてください。	売上60億円・利益6億円は達成前提の目標です。利益の中心は高収益なIT営業アウトソーシング（ITO）事業ですが、売上の約半分はITエンジニアリングや介護DXなど新規領域で構成する計画です。また、リスクリング・人材紹介事業はITO以上の高い利益率が期待されており、重要な収益源と位置付けています。まずは今期目標の達成を通じて、さらなる成長性を示していく方針です。
42	2026年1月9日	25年9月期4Q	IT営業アウトソーシング	人材ビジネス一人当たりの粗利益、採用コストの回収期間を教えてください。	当社の粗利率（マージン率）は約50％と業界でも高水準で、未経験者の採用・育成によって実現しています。採用コストは約3ヶ月で回収可能で、教育コストを含めると回収期間は約6ヶ月です。
41	2026年1月9日	25年9月期4Q	AI	IT業界の人材不足を解決する、という目標がありますが、業界の傾向としてはAIなどで解消していく方向になるのではないかと思います。それについてはどう思われますでしょうか。あわせて御社の業務でAIの活用があれば教えてください。	法人営業は企業ごとの課題に応じた提案が求められるため、現時点でAIに完全に置き換わることは難しいと考えています。一方で、営業プロセスの分析や効率化などではAI活用が進むと見えています。また、クラウドサービスの普及により「作る」から「選ぶ」時代へと変化しており、営業の重要性はむしろ高まり、人材需要は引き続き拡大すると考えています。当社でも提案書作成や分析などでAIを活用しています。
40	2026年1月9日	25年9月期4Q	強み	未経験者を他社で使える人材に育成するのはなかなか難しいと思っているのですが、御社の強みと思いますが秘訣があるのかなど開示いただける範囲で教えてください。	約10年の試行錯誤を経て、IT営業に必要な基準と育成ノウハウを確立しました。ビジネスマナー教育を重視するとともに、一斉教育ではなく個別指導を行い、過次のチェックリストで一人ひとりの特性に応じた育成を実施しています。
39	2026年1月9日	25年9月期4Q	IT営業アウトソーシング	未経験者且つ女性の採用が多いとのことでしたが、IT経験者のほうが貢献するまでの時間が短いのではないかと聞いていました。未経験者を育成するのに重点を置いているのは、どのような考えからでしょうか。	IT業界全体で人材不足が深刻で、特にIT営業は不足しています。経験者採用が難しい中、当社は未経験者を採用・育成して派遣するビジネスモデルを展開しています。この育成は容易ではなく、24年間で培ったノウハウが参入障壁となっており、現状は明確な競合が少ない状況です。
38	2025年12月5日	25年9月期4Q	リスクリング	リスクリング事業について見通し含めて詳しく教えてください。	リスクリング事業に関して、今後人材ビジネスにおいてリスクリングが大事だと考えており、特に力を入れていきたいと考えております。リスクリング事業は立ち上げて1年程度経過します。前期は試行錯誤しながらの時期でしたが無事立ち上がってきたので、今後は大幅な予算を組んで事業を推進しております。現時点では予算も十分達成可能と考えております。また事業単体ではなく他の事業にも良い影響を及ぼすような事業体にしていきたいと考えております。
37	2025年12月5日	25年9月期4Q	IR	IR 費用がその他費用を押し上げたようですが、費用をかけないIRのご検討は如何でしょうか？	前期はIR体制の充実、整備に注力してまいりました。今後は特に個人投資家向けの情報発信について、費用対効果を追求しながらおこないたいと考えております。
36	2025年12月5日	25年9月期4Q	M&A	M&Aについて、特に当期は買収を進めてきた印象ですが、比較的小さな規模に止まっています。買収先企業の選定とPMIについての社内知見の蓄積は現状いかがでしょうか。個別案件の事業としての成否の尺度はどうお考えでしょうか。M&Aの大型化も目指せるような体制整備はできたでしょうか？	知見は蓄積しております。個別案件の成否の尺度ですが、個別の売上はもちろんシナジー効果を発揮できているのか含めて測っていきます。またM&Aの大型化に向けての体制も整いつつあります。
35	2025年12月5日	25年9月期4Q	成長戦略	御社の基本理念である「事業創造」は理解していますが、その他/新規事業についてはここに来て急に対象分野が広がってきて全体像が掴みにくい印象です。現在、手掛けまたは計画している事業の中で、御社の得意分野、外部環境からの制約などの観点で、優先順位を付けるようになるでしょうか？	当社の主力の「IT営業アウトソーシング」「ヘルスケアビジネス」に加え、「システムエンジニアリング」「リスクリング」分野へ事業を拡大しています。いずれも主力事業との連携性が高く、且つ成長領域と考えており優先的に取り組んでまいります。
34	2025年12月5日	25年9月期4Q	ヘルスケアビジネス	ヘルスケアビジネス事業は当期また赤字となりました。従来も長く赤字の時間がありました。収益面からのこれまでの回顧をお願いします。	当社は2012年1月にヘルスケアビジネス事業を開始いたしました。本事業はこれまで大きく3つのフェーズに区分しております。第一にサービス立ち上げ期として、レクリエーション介護士資格制度の創設を通じて成長を実現した時期。次に、新型コロナ影響により売上が停滞した時期。そして現在は、介護DXの進展を背景に再び成長軌道へ転じている時期でございます。
33	2025年12月5日	25年9月期4Q	リスクリング	リスクリングプログラムのeラーニングコンテンツ化展開について、現在どの程度の規模になっていますでしょうか？	リスクリングプログラムは全22コンテンツございますが、すべてeラーニング化を完了しています。
32	2025年12月5日	25年9月期4Q	成長戦略	新中計では最終年度売上高60億/当期純利益6億が示されていますが各年度の数字がありません。現状では出しにくいことでしょうか。ダメなら代わりに派遣業務請負人数を示すことはできないでしょうか？	M&Aの時期や規模、のれん等の償却により各年度の利益に影響があることから、各年度の公表は控え、最終年度の目標数値を開示しております。また派遣人数についても各年度の状況を見極めながら推進していく方針でございます。そのため各年度の人数ではなく最終年度の目標350名を開示しております。

31	2025年12月5日	25年9月期4Q	資本提携	ダイワボウホールディングス社との関係は排他的なものになるでしょうか。「20%維持を条件に社外取締役1名指名」や「今後2年間の引受株式の処分の際の報告義務」などの取り決めは見えますが、「持分割合の維持」や「短期売却の禁止」までは窺えません。今後、同様の規模・割合の出資を受けることへの制約はあるのでしょうか。同社の動きは他の主要顧客からの資本獲得の動きへと繋がりますか？	出資規模における制約はございません。第3者からの出資を受ける場合においてダイワボウホールディングス社と事前に協議をするということは決まっておりますが、制約自体があるわけではございません。また他の主要顧客からの動きに繋がるかにつきましても現時点で決まっていることはございません。
30	2025年12月5日	25年9月期4Q	資本提携	ダイワボウホールディングス社との人材交流やノウハウ共有について、現時点でのプランの補足はありますでしょうか。また足下における実際の動きはどのようになっていますでしょうか？	現時点では出資後12/15以降に具体的な動きが始まります。提携実現に向けた定期的な情報交換や新規事業立ち上げに向けた分科会を開催していく予定です。分科会をどのようにしていくのが直近の動きになります。
29	2025年12月5日	25年9月期4Q	資本提携	ダイワボウホールディングス社との関係の強化によってIT営業アウトソーシングにおける既存の主要顧客との取引が縮小するなどのマイナスの影響は想定されますか？	他の顧客との取引関係へのマイナスの影響はないと考えております。
28	2025年12月5日	25年9月期4Q	資本提携	ダイワボウホールディングス社との提携によるIT営業アウトソーシングの影響として、同社への派遣規模が拡大することが期待できますか。また、同社の信用で補強され他の顧客や新規顧客へのアピールし、取引が増える期待はありますか？	ダイワボウグループのダイワボウ情報システムへは現在44名の営業人員を派遣しています。今回の提携はダイワボウグループ内取引の拡大を目的とするものではなく、あくまでダイワボウホールディングス社とBCCとの新規事業推進が提携理由となります。また、顧客開拓についても、従来通り推進いたしますが、本提携による特別な効果は想定しておりません。
27	2025年12月5日	25年9月期4Q	成長戦略	中計ターゲット60億のセグメント別内訳について、ITO事業が人員数ベースで2倍程度なので、ざっくり25~30億とした場合、残り30億に対してどう伸ばしていくのか、現時点でのイメージをいただければ幸いです。M&Aによるアップサイドをどの程度計数上織り込んでいるのかも併せてご回答お願いいたします。	ご質問のとおり営業人員が約2倍となっており、オーガニックの成長イメージが25~30億だと思います。それ以外につきましては本日のご説明にもあった通りM&Aや新規事業の拡大により数値計画の達成を考えております。
26	2025年12月5日	25年9月期4Q	AI	AIの当社での利用の考え方と取り組みはどうでしょうか？	当社においても、様々な業務に生成AIを利用して業務効率化に取り組んでおります。
25	2025年12月5日	25年9月期4Q	AI	生成AI、AIエージェントの普及が各事業セグメントに与える影響はどうでしょうか。派遣ニーズが減る。介護レクが代替されるなどありましたらご教示ください。	AIの普及によって、IT営業アウトソーシング事業、ヘルスケアビジネス事業など、各事業セグメントでの大きな影響はございません。
24	2025年12月5日	25年9月期4Q	IT営業アウトソーシング	育成の困難さ、従来の短期間での育成に変化は見られてますでしょうか？	スキル面だけでなく、マインド面での醸成にも力を入れております
23	2025年12月5日	25年9月期4Q	離職	退職、退職率、退職理由から見えるリテンション改善の可能性について教えてください。	25年9月期の退職率は23.18%となっております。進行期の26年9月期は前期より改善の見込みでございます。採用基準や教育内容を変えて対応しております。
22	2025年12月5日	25年9月期4Q	採用	採用の状況についてお伺いしたいと思います。意図したとおりの採用ができていますのか、採用費の高騰についてもコメントいただけると幸いです。	2025年9月の採用実績は予算通りに進んでおります。採用費用は2024年9月期並みとなっております。
21	2025年9月3日	25年9月期3Q	M&A	先ほどM&Aやベンチャーへの出資の話がありましたが、こちらについては社内専門の方がいらっしゃるのでしょうか？	ビジネスモデルに関するデューデリジェンスは主に自身（代表・伊藤）が担い、法務・会計は専門家と連携しています。また、社内にM&Aチームを組成し、専任担当を配置して体制を強化しています。今後は人員を拡充し、M&Aおよび出資をさらに加速していく方針です。
20	2025年9月3日	25年9月期3Q	離職	ちょっと素朴な疑問で、20代から30代の女性が多いとなると結構やっぱり結婚をきっかけとか出産をきっかけに、みたいな形で辞められる方がいらっしゃるんじゃないかなと思うんですけど、その辺りっていかがでしょうか？	当社の派遣先は大手企業が多く、結婚・出産に対する支援制度が整っているため、これを理由とした離職はほとんどありません。育休取得後も復帰して働き続けるケースが多く、女性が長く働ける環境が整っています。
19	2025年9月3日	25年9月期3Q	離職	採用数と派遣人数の推移を見比べると退職者が多いことが見受けられます。現在の離職率はどのくらいでしょうか？また、退職者を減らすための取り組みについて教えてください。	直近の離職率は約20%で、上場後より上昇しており改善が重要な課題です。対策として、カンファレンス開催による従業員同士の交流促進や、リーダー制による現場でのチームコミュニケーション強化を進めています。今後はこれらの取り組みを通じて、離職率低下とウェルビーイング向上を図っていきます。
18	2025年9月3日	25年9月期3Q	強み	IT営業について全く無知です、素人からお客様の前に出るまでの研修や地に独自のノウハウがあるのでしょうか？	当社のコアコンピタンスは、IT未経験者を短期間で営業人材に育成する独自ノウハウです。IT知識がほとんどない状態からスタートし、分野ごとの段階的な教育に加え、週次で個別の課題を把握・改善する仕組みを導入しています。さらに、実際の営業現場での経験を積ませることで実践力を高め、一人ひとりに合わせた育成により短期間で戦力化を実現しています。
17	2025年9月3日	25年9月期3Q	成長戦略	例えばNECさんの営業と同程度のスキルがある社員となると、御社の規模感だともうNECさんにこうM&Aしてもらい、その下で子会社になるみたいな立ち位置の方がすっきり収まるような気もしてしまっていますが、やっぱりいろんな会社さんとやっていきたいという社長の思いがあるのか、ちょっとその社長が描いている将来のBCCさんの、ビジョンというか立ち位置みたいなところちょっとお聞かせいただければなと思うんですが、いかがでしょうか？	特定企業の子会社化すると営業派遣先が限定される可能性がある一方、IT業界全体で営業人材が不足しているため、当社は独立系として幅広い企業に人材を提供する方針です。出資を受ける選択肢もあるものの、現時点では業界全体に貢献する立場を維持し、成長を目指しています。
16	2025年9月3日	25年9月期3Q	IT営業アウトソーシング	IT営業で育った人材が出ると転職されるリスクが高いように感じました。会社に留まってもらうための工夫などはありますでしょうか？	社員の定着に向けては、待遇改善やキャリアアップ機会の提供（将来的な統括ポジションなど）を進めています。一方で、派遣先企業への転職（引き抜き）は一定程度発生していますが、ネガティブには捉えていません。派遣先で評価された結果であり、転職後は取引先との関係強化にもつながるためです。また、IT営業人材を増やすという創業目的にも合致していると考えています。
15	2025年9月3日	25年9月期3Q	採用	IT営業の採用が大切とのことですが、採用で一番難しいところはどのようなところでしょうか？	当社の主な採用対象である20~30代の未経験女性にとって、IT営業はハードルが高いというイメージがあります。そのため、この「難しそう」「自分には無理」という印象を払拭し、心理的な障壁を下げるのが最も重要と考えています。
14	2025年9月3日	25年9月期3Q	待遇改善	オープンワークを見ますと、給与面に不満を感じて退職を決めた社員がいる印象があります。例えばもう顧客単価をもっと上げるなどして待遇面を向上することは難しいのでしょうか？	顧客の協力により、長期在籍メンバーの単価引き上げを実施しており、その分を従業員へ還元して待遇改善を進めています。今後は物価上昇にも対応し、給与面の不満や離職の抑制を図るため、引き続き待遇向上に取り組んでいく方針です。

13	2025年9月3日	25年9月期3Q	採用	やっぱり採用のところが課題だと思うんですけども、この課題感も例えばこう社内 dengan 採用専門チームっていうのを強化したりだとか、他の会社さんですと、面接までの時間をできるだけ短縮化して、採用する人とリーチした後に面接までの時間を他社に取られない前に面接を組んでしまうみたいな、そこのスピードを上げるみたいな会社も結構あったりしますが、その辺りの工夫だったり努力みたいなところをされているのかも含めて教えてください	これまでの採用は主に中小規模の人材紹介会社経由でしたが、採用環境の悪化を受け、当社自身で人材紹介・リスティング事業に参入し、直接採用できる体制を構築しています。 一方で、コミュニケーション能力の見極めを重視しているため、採用プロセスの短縮は行わず、採用チャネルの拡大によって採用力強化を図っています。
12	2025年9月3日	25年9月期3Q	採用	人数が増えてきていない要因みたいなのところお話ししたんですけども、前半のところ、ニーズは多くあるとのことですが、派遣業務請負人数を、年率20%ぐらいまで増やすことは難しいのでしょうか？ここが成長のボトルネックになっている気がするのですが、なぜ増えてきていないのでしょうか？	年率20%の成長は十分に達成可能と考えていますが、直近で伸びが鈍化しているのは、採用環境の激化による採用難と離職増加が要因です。今後は、社内コミュニケーション強化による離職率低下と、人材紹介事業など新たな採用手法の活用により採用数を拡大し、成長を実現していく方針です。
11	2025年9月3日	25年9月期3Q	代表取締役社長	決算説明資料を見るとちょっと中小企業診断士らしい図だったり表現の仕方があって、そこら辺がやっぱり伊藤社長のこんなか素養というかあるのかなと思います。実際に診断士の経験が経営に生きている面というのはありますか？	中小企業診断士で学んだ経営理論をベースに意思決定を行っており、特にバランススコアカードを用いた経営管理を実践しています。この体系的な手法が当社の成長要因の一つであり、上場審査でも評価されました。今後はM&A先にも同様の手法を展開していく方針です。また、診断士資格は経営の信頼性向上にも寄与しています。
10	2025年9月3日	25年9月期3Q	代表取締役社長	伊藤社長も中小企業診断士ということで、中小企業診断士仲間という感じで、ちょっと親近感が湧くんですけども、どういったきっかけで中小企業診断士を取得されたんですか？	2002年に起業し、翌2003年に中小企業診断士を取得しました。取得の背景には、経営知識が不足していたため学ぶ必要があったことと、創業当初の資金調達において信用力を高めたいという狙いがありました。経営を学びつつ信用力も得られる点から、資格取得を決意しました。
9	2025年9月3日	25年9月期3Q	代表取締役社長	色々なIR説明会に参加していますが、決算説明の発表などで話がすごくまいと感じました。この、スキルというのはどこで学ばれたのでしょうか？	プレゼンはもともと得意というより、事前に繰り返し練習して臨んでいます。加えて、学生時代に塾講師として授業や話し方を学んだ経験が、人に分かりやすく伝える力の基礎となっています。
8	2025年9月3日	25年9月期3Q	IR	最近御社のIR活動が少し活発になっているように感じます。これは何か社内 で変化があったのでしょうか？	2030年の時価総額100億円の達成に向け、業績向上に加えてIR強化が重要な課題と認識しています。これまでIR活動は十分ではありませんでしたが、東証の方針を受けて体制を強化し、専門担当の配置や外部支援の活用を進めました。今後は説明会や情報発信を積極的に行い、株価向上を目指していきます。
7	2025年9月3日	25年9月期3Q	採用	採用は順調でしょうか？採用される際どういったことを重要視されていますでしょうか？	現在の採用は順調に進んでいるものの、市場環境は年々厳しくなっており、未経験者採用でも競争が激化しています。 採用においてはコミュニケーション能力を重視しており、接客業経験者など対人スキルの高い人材を採用し、IT知識やビジネスマナーを習得させてIT営業へ育成しています。
6	2025年9月3日	25年9月期3Q	IT営業アウトソーシング	一人で営業できるようになるまでの大よその期間を教えてください	育成期間は平均で約2ヶ月です。個人のIT知識や営業スキル、ビジネスマナーの習熟度によって多少の前後はありますが、未経験者を短期間で戦力化できています
5	2025年9月3日	25年9月期3Q	IT営業アウトソーシング	もう一点、IT営業というこのキーワードをもう少し解像度をあげたいと思います。お客さんいらっしゃって、それぞれだと思うんですけども、具体的な業務フローと言いますか、そもそもIT営業って何をやってる人なのみたいなことをもう少し教えていただけると嬉しいです	IT営業には大きく2つのタイプがあります。1つは特定の大手顧客に密着しニーズに応じて幅広い商材を提案する「アカウント営業」、もう1つは特定の製品・サービスに特化し、多くの企業に展開する「ソリューション営業」です。 当社はこの両方の営業スタイルに対応しており、顧客常駐型と製品特化型の2つの形でサービスを提供しています。また、IT営業は単なる提案にとどまらず、ニーズ把握から見積、納品、さらにシステム稼働までのプロジェクト管理まで一貫して担う点が特徴です
4	2025年9月3日	25年9月期3Q	IT営業アウトソーシング	今ニーズがたくさんあるお話を伺いまして、創業の時のお話でもこういった事業をやってらっしゃる会社がないので、立ち上げたみたいな話がありましたが、今現状、御社の競合となるような会社というのは、存在しているのかどうかということと、そこでの差別化要因みたいなのところもしあれば教えていただければと思います	当社と完全に競合する企業はほとんどなく、一部でエンジニア派遣会社や一般派遣会社と競合するケースはあるものの、IT営業に特化した派遣サービスは少なく、現状は当社が優位なポジションを確立しています。その結果、高い単価と収益性を維持できています。 この優位性の背景には、未経験者を短期間（約2ヶ月）でIT営業人材へ育成できる独自の教育プログラムがあります。IT人材不足の中で経験者採用が難しい業界において、この育成能力が差別化要因となり、他社の参入障壁にもなっています
3	2025年9月3日	25年9月期3Q	IT営業アウトソーシング	御社の活動拠点は東京、大阪のみなのでしょうか？まだまだ成長余地があるのかも含めてお考えをお聞かせください	現在は東京・大阪・一部名古屋で営業派遣を展開しており、特に東京が主力です。今後は、広島や福岡など大手IT企業が進出している主要都市にも展開余地があると考えています。現時点ではリソース不足により拠点拡大は進んでいませんが、需要は高いため、今後は拠点展開を進め、主力のIT営業アウトソーシング事業の成長を図っていきます
2	2025年9月3日	25年9月期3Q	株主還元	株主は時価総額的にはほとんどが個人投資家かと思いますが、普段の出来高も少なく流動性の向上も課題かと思いますが、そういった対策として株主優待は有効な手段かと思いますが、検討はされていますでしょうか？	株主優待は出来高改善に有効な手段と認識しており、今後は株主還元の充実を検討しています。一方で、現状は売上・利益ともに規模が小さく、投資家からは成長が強く求められているため、当面は既存事業の拡大やM&Aなど成長投資を優先します。将来的に一定の利益水準に達した段階で、株主優待を含む還元策を本格的に実施していく方針です。
1	2025年9月3日	25年9月期3Q	成長戦略	時価総額のところで、まず、グロース市場の上場維持基準では流通時価総額5億円が適合かと思いますが、この水準については今の株価水準では適合しているのかというところ。そして、2030年には時価総額100億円が一つのラインになるかという話も出ていますが、会社としては株価を意識しておりますでしょうか	当社の流通時価総額は本日時点で約11億円であり、最安値ベースでも10億円を超えているため、グロース市場の上場維持基準（5億円）は十分に満たしています。 一方で、2030年に時価総額100億円を達成する目標については、現状の約20億円規模から大きく成長させる必要があり、既存事業の成長だけでは難しいと認識しています。そのため、M&Aの活用に加え、大手IT企業との取引基盤や営業力を活かし、事業拡大を図っていきます。 また、株価は日々意識しており、業績向上とIR活動の強化を通じて、時価総額100億円の実現を目指してまいります