

# 2024年3月期 決算説明会

株式会社クロスキャット

2024年5月31日



# 2024年3月期決算説明会

## 【第1部】

取締役常務執行役員 山下 智己

1.2024年3月期 決算の概要

## 【第2部】

代表取締役社長 山根 光則

2-1. クロスキャットが目指す姿

2-2.前中期経営計画の実績

3-1.新中期経営計画「Growing Value 2026」

3-2.基本方針と基本戦略

3-3.基本戦略① 価値提供モデルへの転換

3-4.基本戦略② アセットベースビジネスの拡大

3-5.基本戦略③ 顧客基盤の強化

3-6.基本戦略④ 人材・組織力の強化

3-7.基本戦略⑤ 各社の強みや特徴を活かしたグループ経営の展開

3-8.財務目標・KPIs

4-1.その他トピックス① (AIソリューションの拡充)

4-2.その他トピックス② (新人事制度スタート)

## 1. 2024年3月期 決算の概要

---



## 1-1. 2024年3月期 決算の概要(連結)

- ▶ **売上高**はクレジット向けを中心に好調に推移したことにより**前年同期及び期初予想を上回る**結果となった
- ▶ **利益**では人材育成・確保の一環として賃上げや採用増を積極的に実施したため人件費等が増加、  
 期初予想は下回ったものの上記の増収により、**前年同期を上回る**結果となった  
 なお、親会社に帰属する当期純利益の増加は、投資有価証券売却益等によるもの
- ▶ 前年同期比で増収増益となり**2期連続で過去最高の売上高及び利益を達成**

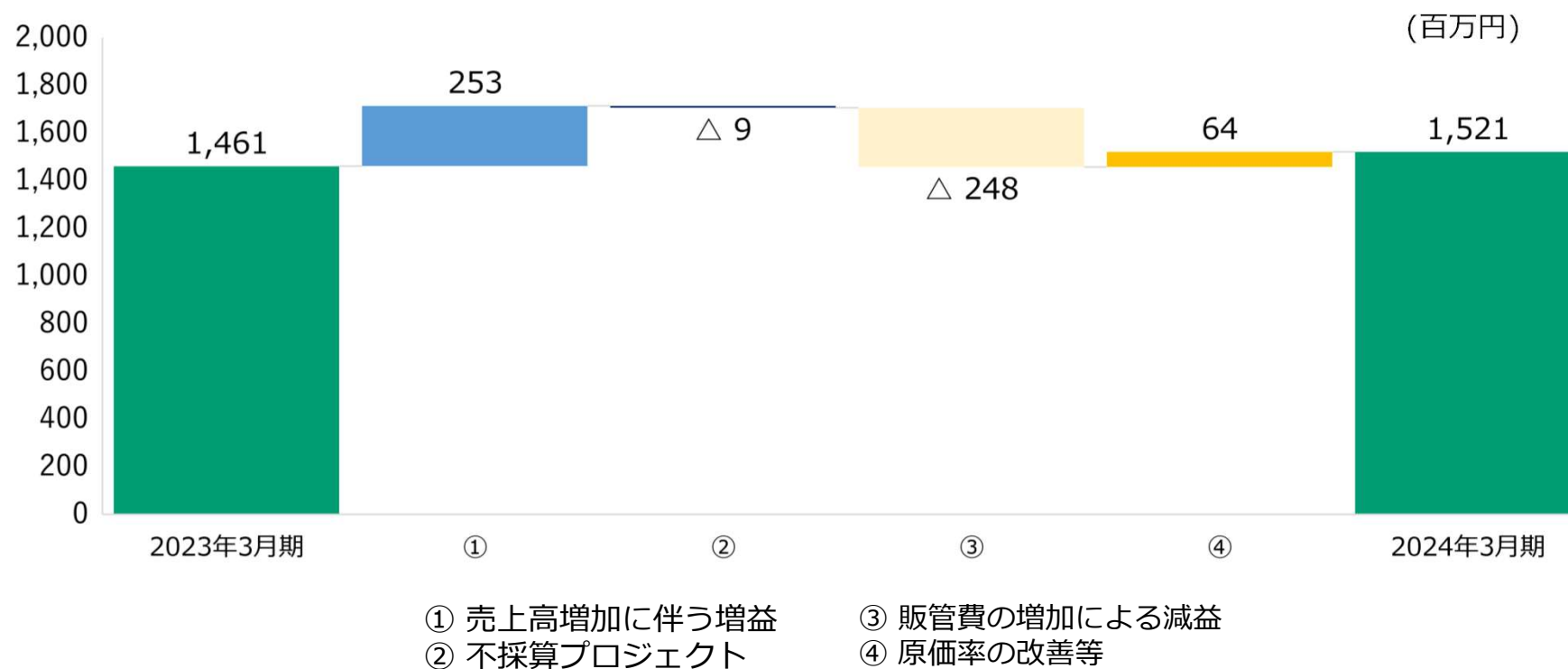
(百万円、%)

	2023年3月期		2024年3月期					
	実績		期初予想		実績			
	金額	売上比	金額	売上比	金額	売上比	前期比	予想比
売上高	13,835	100.0	14,700	100.0	14,931	100.0	7.9	1.6
売上総利益	3,202	23.1	3,570	24.3	3,511	23.5	9.7	△1.6
販管費	1,741	12.6	2,020	13.7	1,990	13.3	14.3	△1.5
営業利益	1,461	10.6	1,550	10.5	1,521	10.2	4.2	△1.8
経常利益	1,510	10.9	1,600	10.9	1,570	10.5	4.0	△1.9
親会社株主に帰属する当期純利益	1,019	7.4	1,070	7.3	1,311	8.8	28.6	22.6

## 1-2. 営業利益の増減要因分析（対前年同期比）

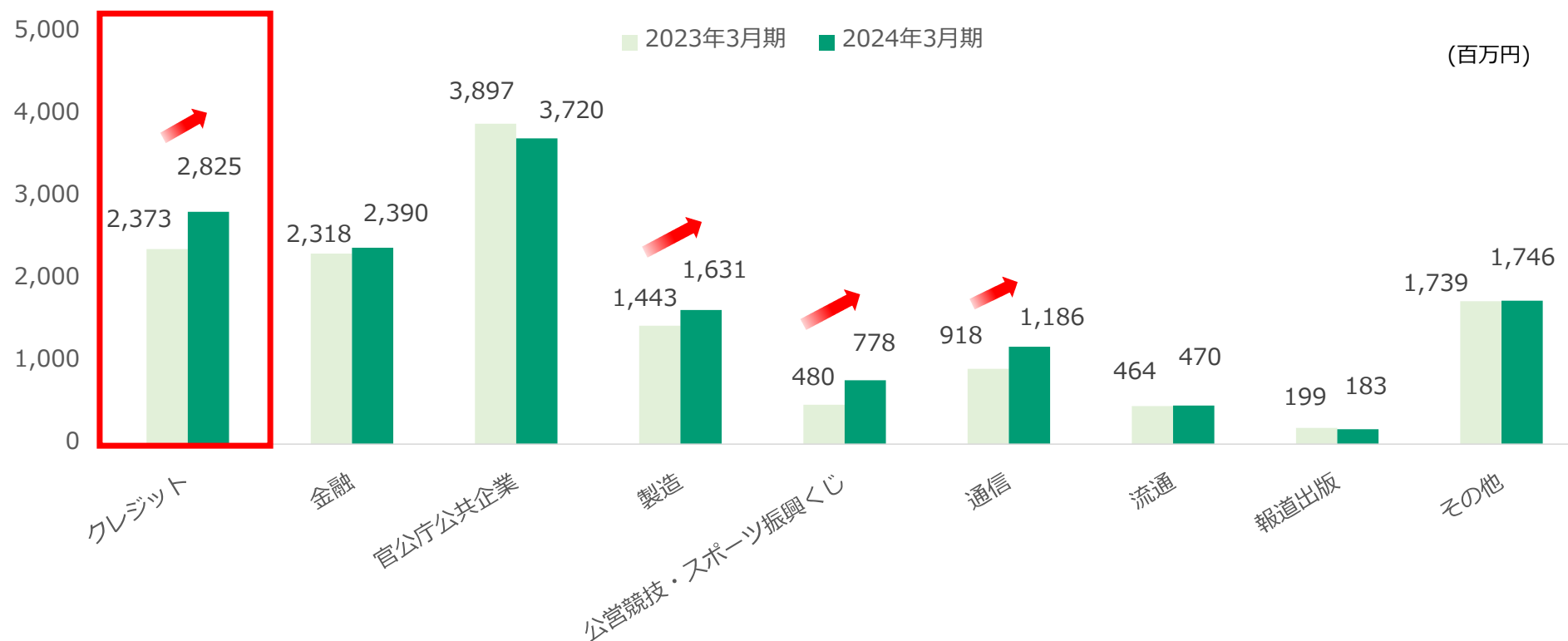
▶ 人材育成・確保の一環として賃上げや採用増を積極的に実施したことによる販管費の増加があったものの

売上高の増加や原価率の改善が上回り、前年同期比で増益



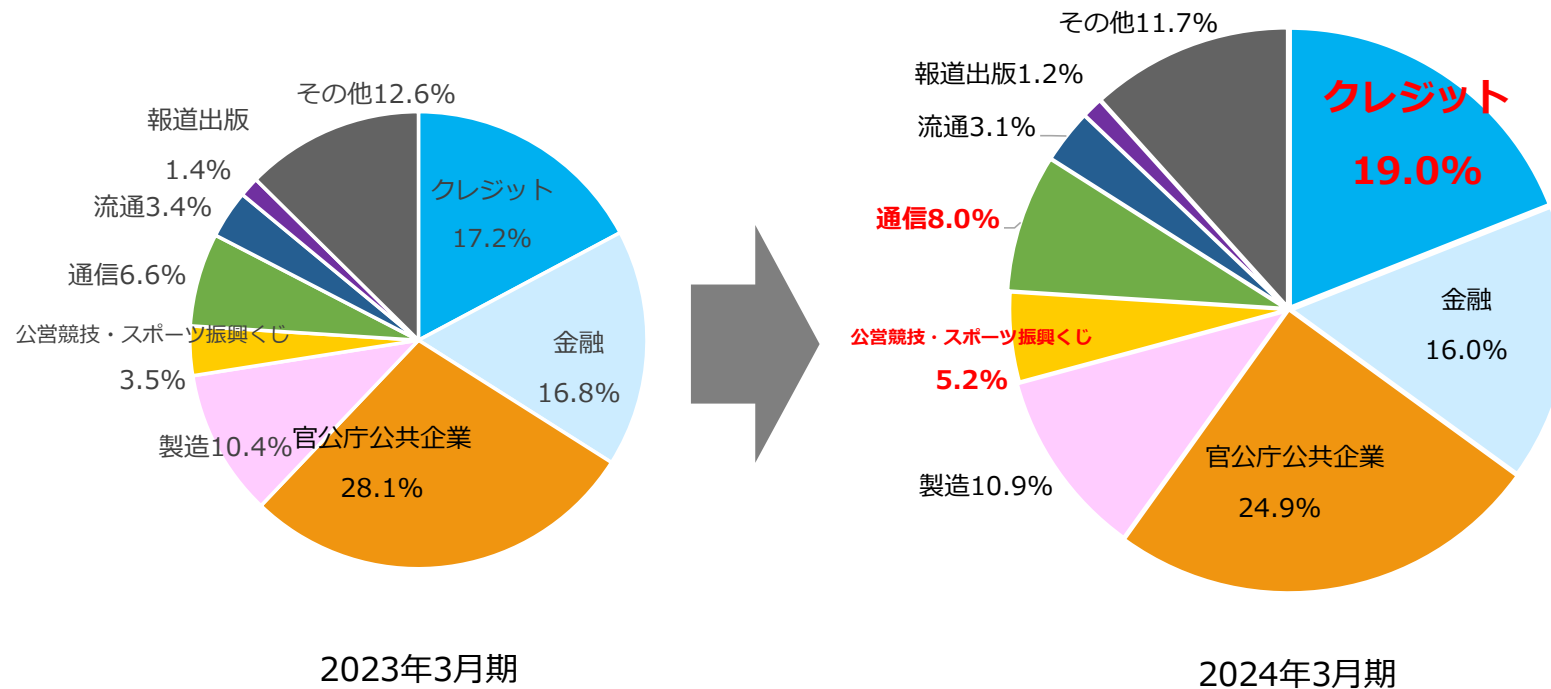
### 1-3. 業種別売上高

- ▶ **新規大手顧客の獲得**等により**クレジット**向けが伸長、公営競技・スポーツ振興くじも好調に推移
- ▶ また金融、製造、通信向けも堅調に推移
- ▶ 前期に大型案件の引渡があった反動により官公庁向けは減少



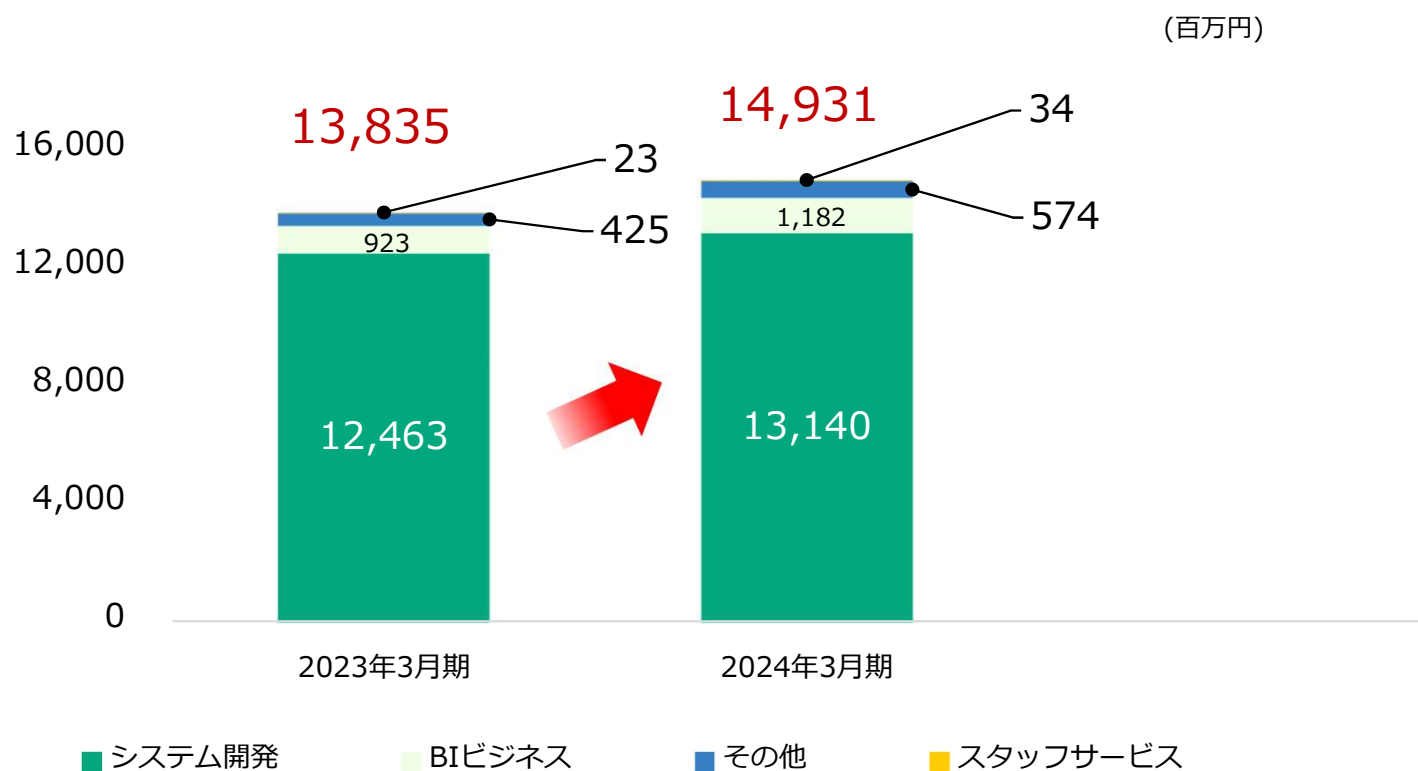
## 1-4. 業種別売上高 構成比

▶クレジットが新規大手顧客の獲得などもあり拡大、そのほか公営競技・スポーツ振興くじ向け、通信向けも伸長



## 1-5. 事業別売上高

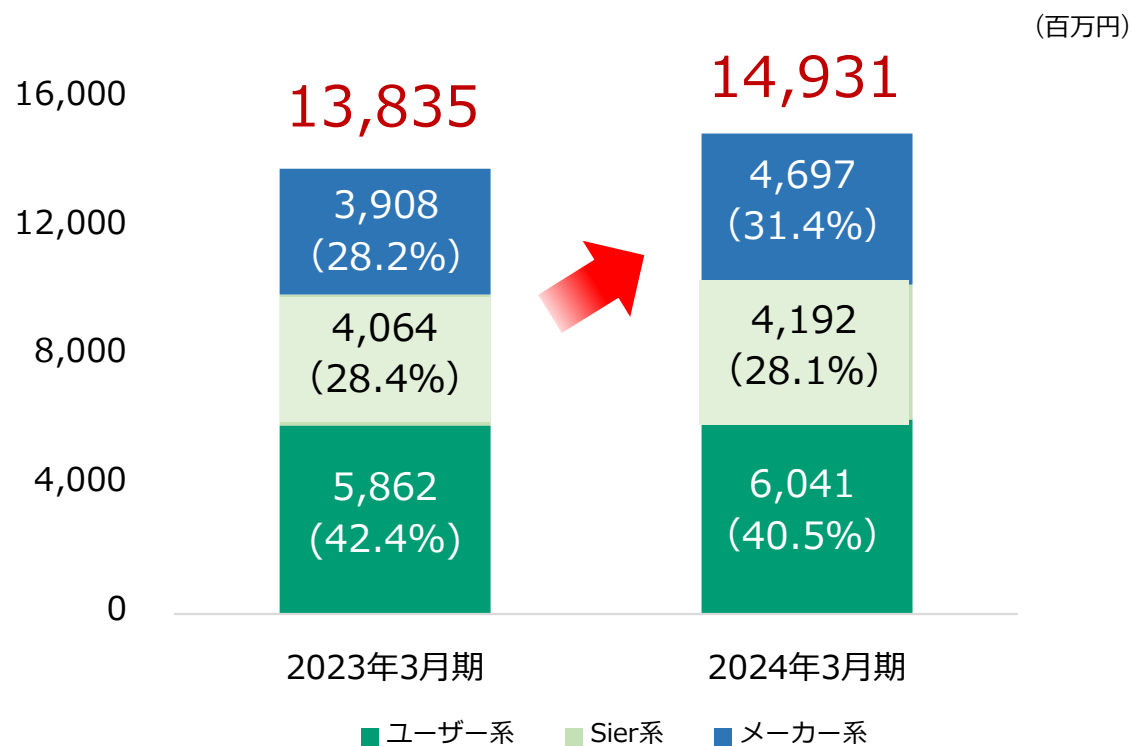
- ▶ 「コア事業」を支えるシステム開発が**新規顧客の獲得**等もあり堅調に推移
- ▶ BIビジネスも大幅に伸長、その他事業では**自社開発サービスにおけるID数の増加**に伴い伸長





## 1-6. 契約先別売上高

- ▶メーカー系、Sier系が堅調に推移
- ▶ユーザー系は官公庁向けが前期に大型案件の引渡があった反動により構成比は減少したが、クレジット・官公庁向けの主要分野において新規顧客を獲得するなど直接受注の案件数は拡大



## 1-7. 2025年3月期 業績予想（連結）

- ▶ クレジット・官公庁向けを中心とした事業の拡大により、売上高は約4.5%の伸長を見込む
- ▶ 人材確保の一環として、賃上げや教育カリキュラムの拡充を積極的に実施  
 なお、親会社株主に帰属する当期純利益の減少は、2024年3月期に投資有価証券売却益を計上した影響によるもの

（百万円、%）

	2024年3月期		2025年3月期（予想）		
	金額	売上比	金額	売上比	増減比
売上高	14,931	100.0	15,600	100.0	4.5
売上総利益	3,511	23.5	3,760	24.3	7.1
販管費	1,990	13.3	2,180	14.0	9.5
営業利益	1,521	10.2	1,580	10.1	3.8
経常利益	1,570	10.5	1,630	10.4	3.8
親会社株主に帰属する 当期純利益	1,311	8.8	1,040	6.7	△20.7

## 2.中期経営計画

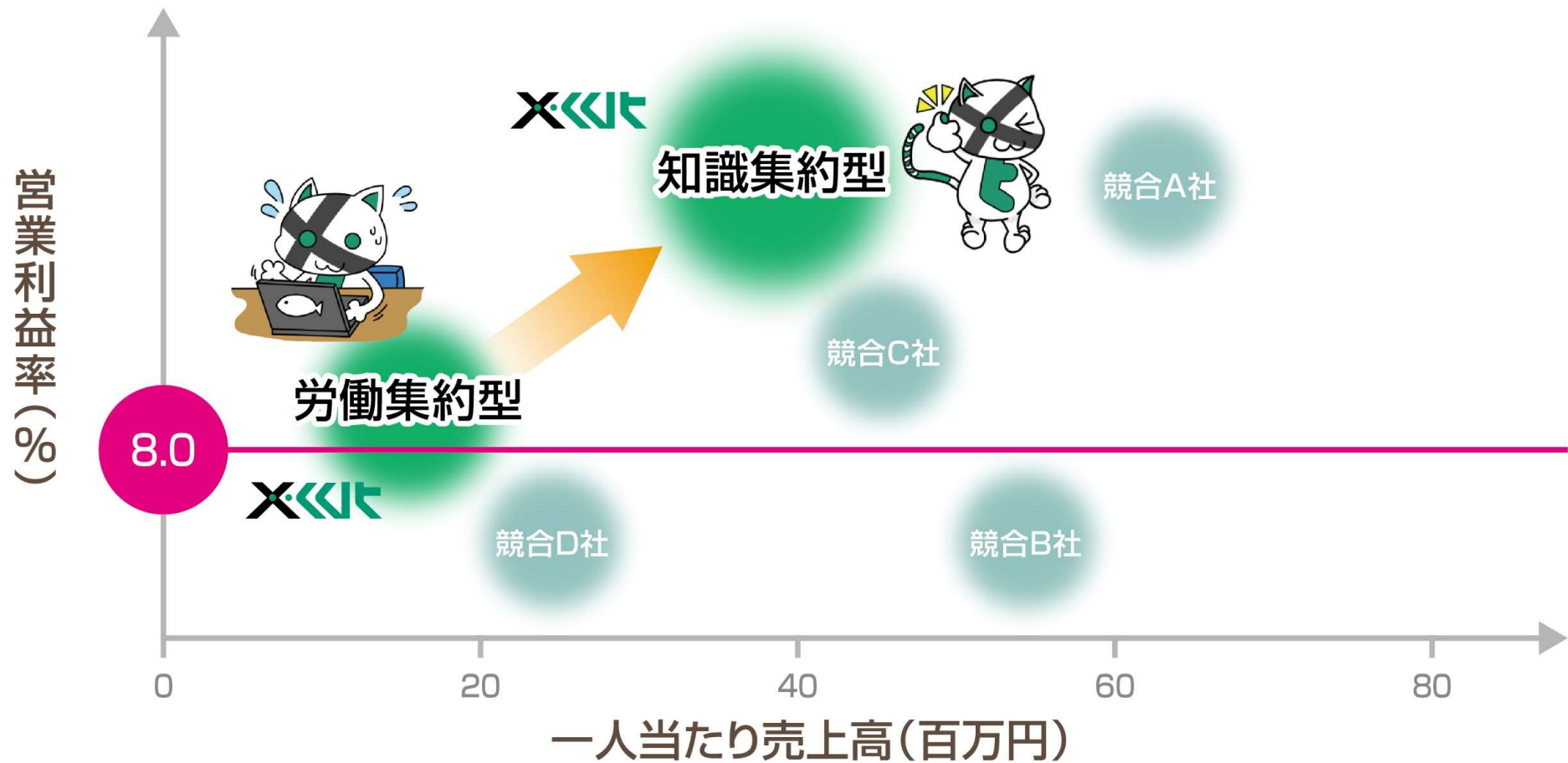
---



- ・クロスキャットが目指す姿
- ・前中期経営計画の実績
- ・新中期経営計画「Growing Value 2026」概要
- ・その他トピックス  
(AIソリューションの拡充、新人事制度スタート)

## 2-1. クロスキャットが目指す姿

▶ 人的リソースに依存した労働集約型企业から、組織として知識を蓄積し活用する知識集約型企业へ。



## 2-2.前中期経営計画の実績

- ▶売上高、営業利益、営業利益率など、主な経営指標の目標は全て達成することができました。  
新規領域の取組み、グループ経営基盤等の強化については、取組むべき課題を残しています。

### 主な経営指標の達成状況

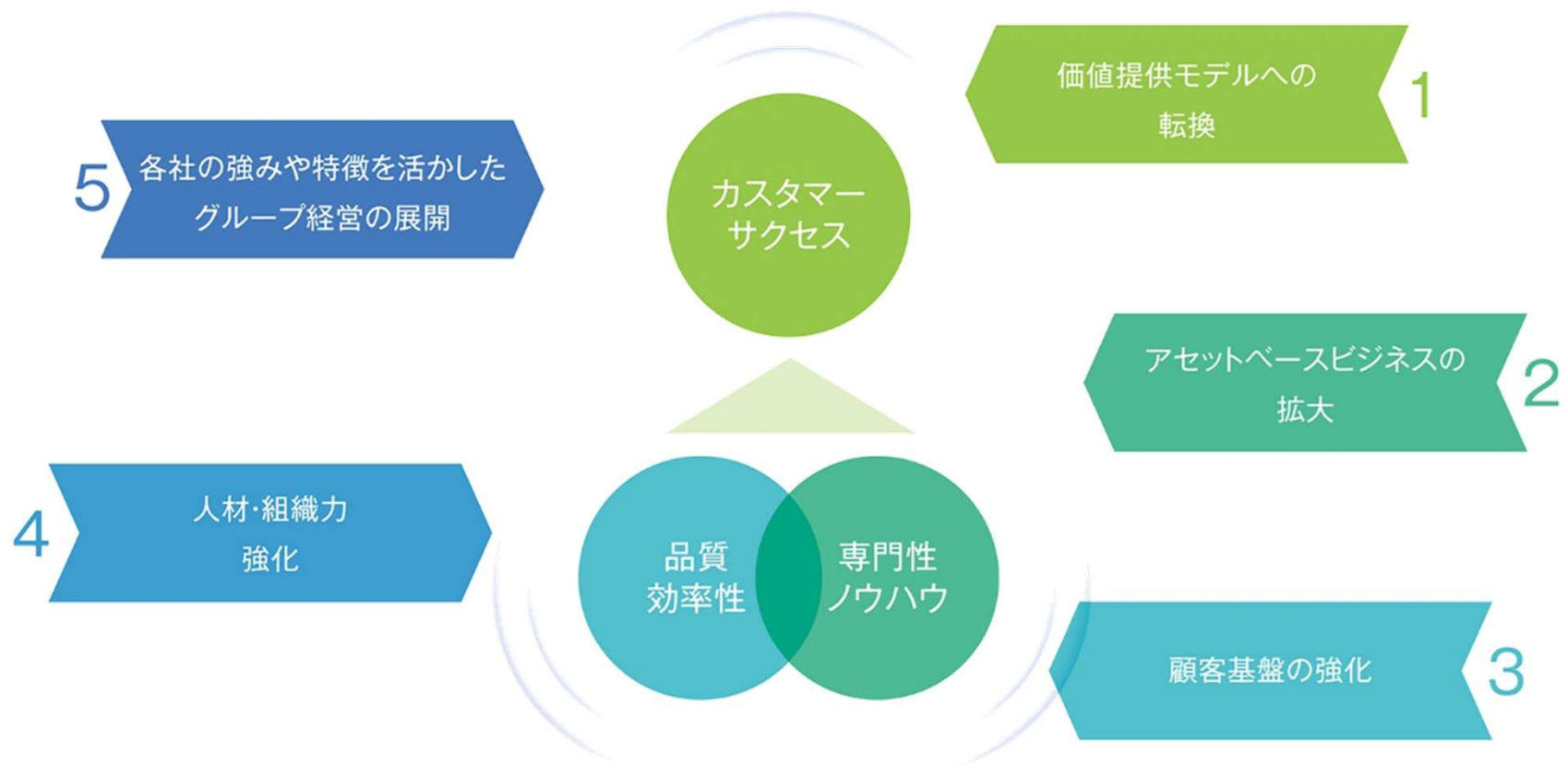
	2020年度 実績		中計目標	2023年度 見込み	成長率	達成率
売上高	96.2億円	→	133億円	149億円	+54.9%	達成 112.0%
営業利益	4.9億円	→	9.7億円	14.9億円	+304.1%	達成 153.6%
営業利益率	5.1%	→	7.3%	10.0%	+4.9pt	達成 143.8%
ROE	14.3%	→	14%以上	24.7%	+10.4pt	達成 171.4%

## 3-1.新中期経営計画「Growing Value 2026」



## 3-2.基本方針と基本戦略

▶ 当社の提供価値である品質・効率性・専門性・ノウハウを組み合わせたサービスの質を高め、  
カスタマーサクセスへの貢献を目指す



### 3-3.基本戦略① 価値提供モデルへの転換

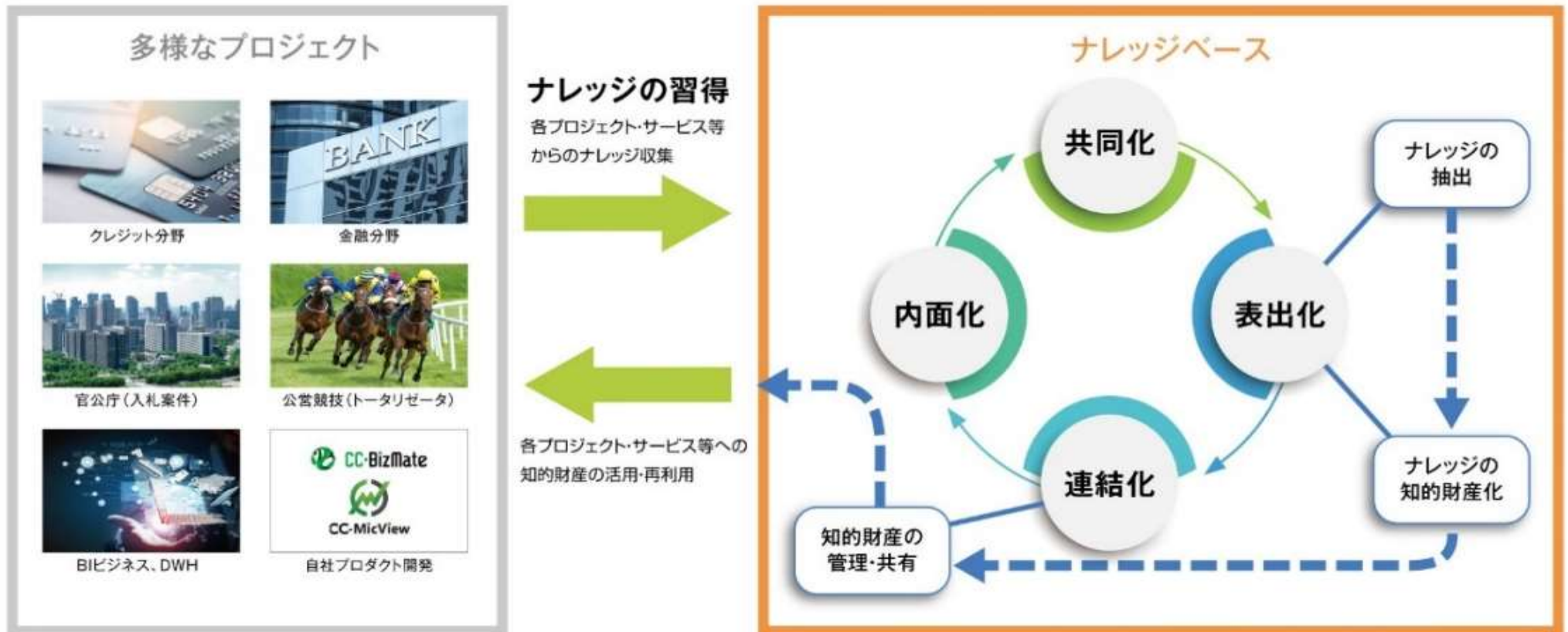
▶ 模倣困難な独自の強みを追求するとともに、人的リソース依存からの脱却に向けて、ビジネスシフトを図ります。





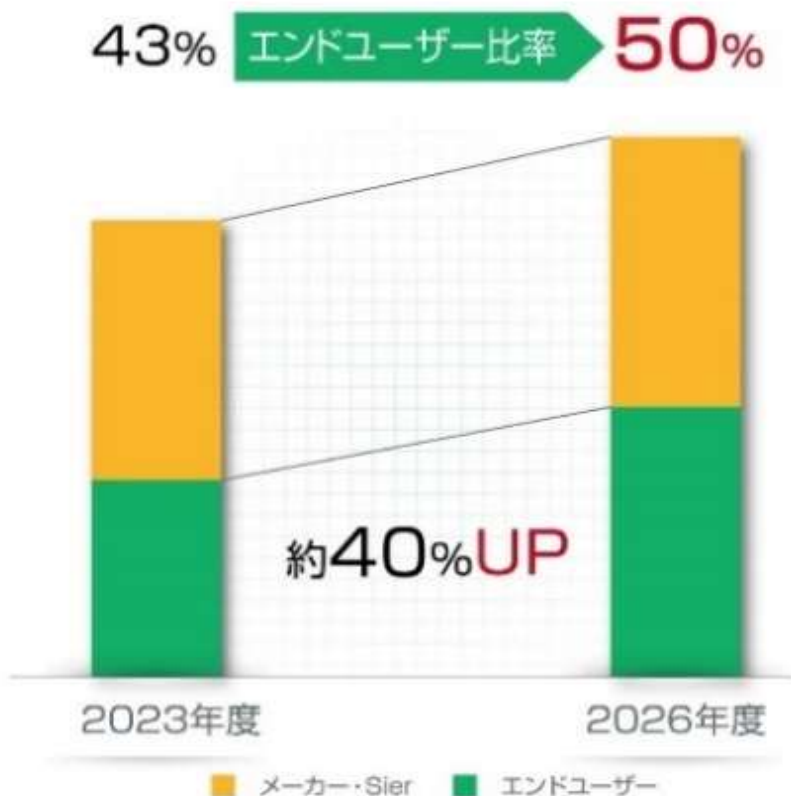
### 3-4.基本戦略② アセットベースビジネスの拡大

▶エンドユーザー案件を増やし、開発効率を向上するためのナレッジのアセット化を推進します。



### 3-5.基本戦略③ 顧客基盤の強化

▶エンドユーザー比率拡大に向けて、エンドユーザーコミュニティの拡充を図ります。



#### ■SI・DXの既存顧客への積極的な情報提供および提案活動

両利きの経営の実践により、拡充したエンドユーザーに向けて、セミナーや成功事例等の情報提供を通じ、顧客の直面している課題を把握し、課題解決に向けた提案活動を行う

#### ■アライアンス先との共創による新規顧客の獲得

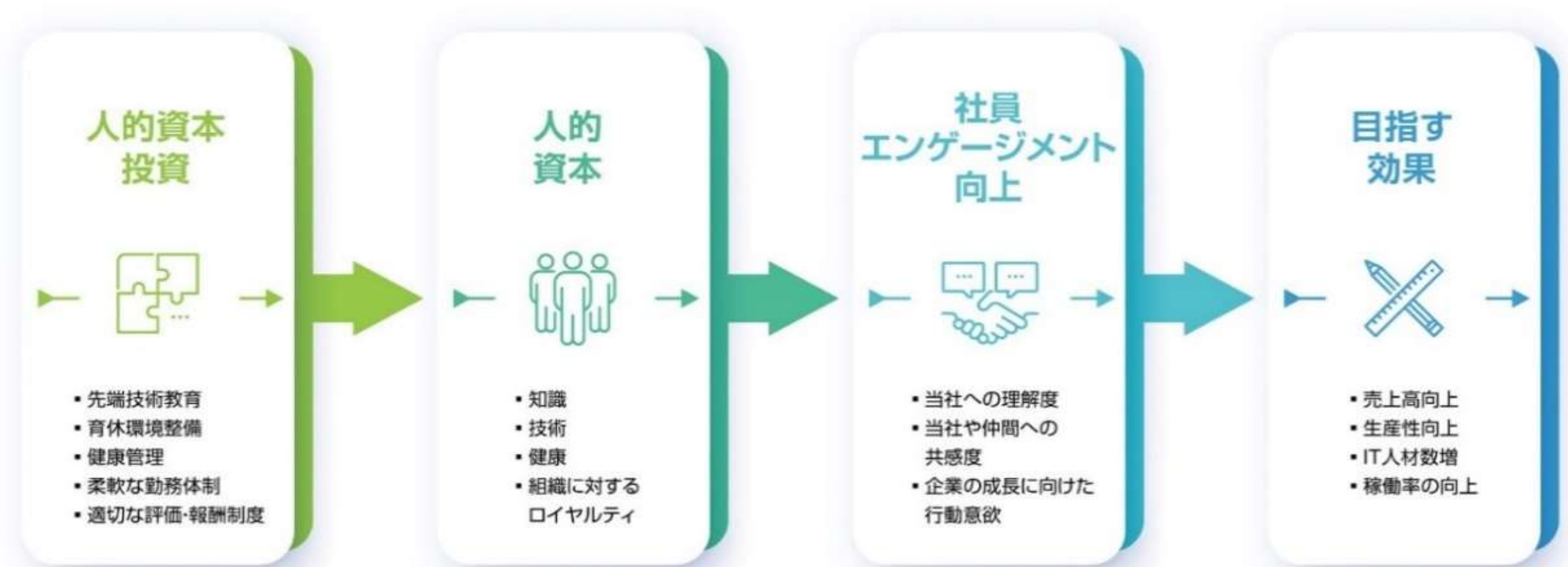
積極的なアライアンス先の発掘により、新たな顧客層を開拓していくことで、エンドユーザーのすそ野を広げていく

#### ■クロスセル・アップセルの活用

当社で展開しているCC-Dash等をフル活用することで、顧客が直面している課題について、豊富なメニューを組み合わせることで解決を図る

### 3-6.基本戦略④ 人材・組織力の強化

▶企業の成長に向けて、自発的貢献意欲の醸成と組織風土や職場状況を改善するエンゲージメント施策を推進します。



### 3-7.基本戦略⑤ 各社の強みや特徴を活かしたグループ経営の展開

▶グループ連携により攻めと守りのシナジーをそれぞれ追求し、グループ全体の収益性の向上を図ります。

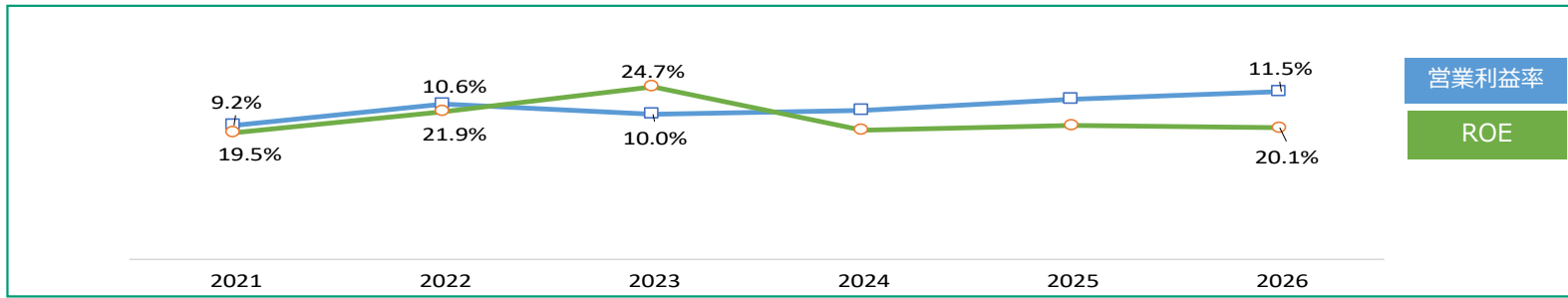
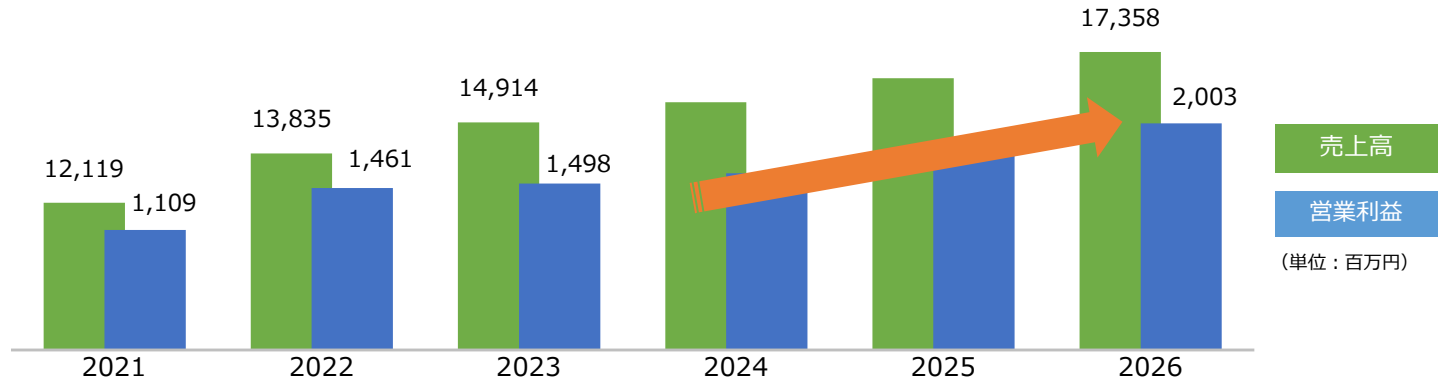


### 3-8.財務目標・KPIs

#### 2026年度 財務目標

売上高	173億円
営業利益	20億円
営業利益率	11.5%
ROE	20%以上
配当性向	35%以上

**Impress with customers 2023** → **Growing Value 2026**

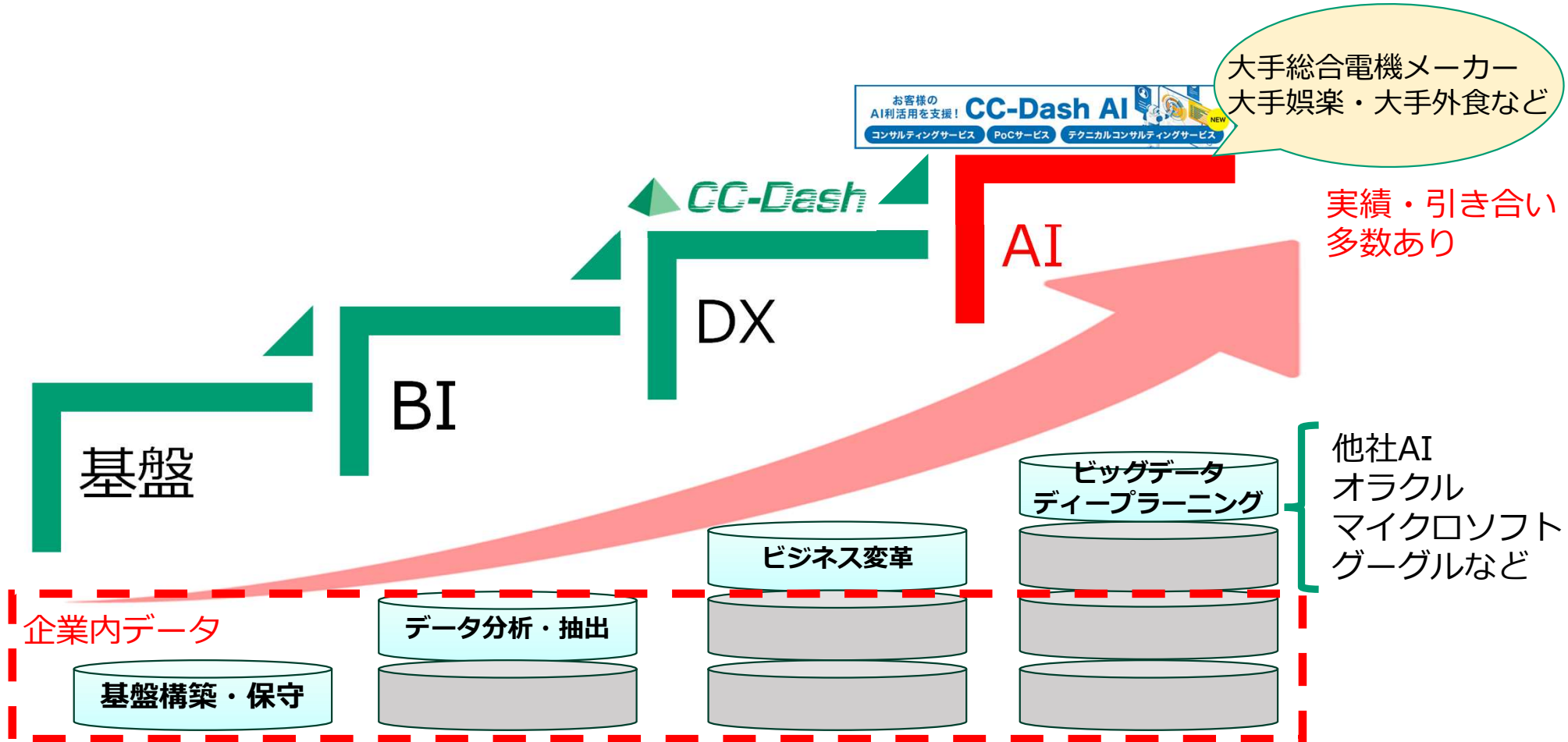


#### 中期経営計画 KPIs

一人当たり売上高	19.3百万円	一人当たり営業利益	2.2百万円	社員数	900人以上
----------	---------	-----------	--------	-----	--------

## 4-1. その他トピックス① (AIソリューションの拡充)

- ▶ 当社の強みであるBIにAIソリューションを加えることで、データ利活用を促進し、お客様のDX推進の支援を加速します。



## 4-2.その他トピックス②（新人事制度スタート）

▶ 中期経営計画の目標達成に向けた新たな人事制度を今年度より導入しました。

### 取組むべき課題（外部環境）

✓IT人材不足

✓厳しいIT人材の獲得競争

### ■主な新人事制度

- 1 ジョブ型人事制度（職務等級制度）の一部導入
- 2 教育研修の拡充
- 3 昇格要件の刷新



【その他】 育児時短勤務の適用期間延長、勤務間インターバル制度の導入、オフィスカジュアルの導入など

✓生産性向上

✓中堅・リーダー層の量と質の積上げ

社員一人一人がより自律的に成長して活躍できる環境を整備し“選ばれる企業”に

---

\* 本資料についてのご注意

本資料は、当社の業績および今後の業績見通し、経営戦略に関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資勧誘を目的としたものではありません。

本資料に掲載されている将来予想に関する事項は、現時点における情報に基づき当社が判断したものであり、予想に内在する不確定要因や今後の事業運営における状況変化等により変動することがあります。

なお、いかなる目的であれ、本資料を無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。