

中長期経営計画『C⁴ 2022』 (2016～2022年度) STEP3

株式会社 **ハイマックス**

代表取締役社長 中島 太

証券コード: 4299 東証1部

<http://www.himacs.jp/>

2020年10月30日更新

- 1 C⁴ 2022のキーメッセージ
- 2 経営ビジョン
- 3 基本戦略(第2ステップまで)
- 4 重点投資計画(第2ステップまで)
- 5 第2ステップの振り返り
- 6 第3ステップ事業計画
- 7 配当政策の基本方針
- 8 株主優待制度の導入

C⁴

“C Fourth Power” (Cフォースパワー)

C : Cooperative

C : Creative

C : Collaborative Conflict

C : Challenge

社員の総力、創意工夫・知恵を徹底的に出しあって、
新しい価値・新しい方策を**生み出す**ため、
お互いに刺激し合い、**侃々諤々の議論**を使いこなし、
目標達成に向かって**挑戦**する。
高い山・厚い壁でも、突破する小さな可能性がある限り、**突き進む**。

（市場並びに社会でのポジション）

ビジネス資源を大手システム・インテグレータ及びエンドユーザー向けに重点投入することにより、それぞれの事業領域で価値創造のリーダー企業としての地位を確保する。

（事業の運営）

一人ひとりが、市場並びに社会での高い価値をもとめられる個となり、その強い個が互いに刺激し合って、企業としての高い価値を創造する。

（組織形態）

価値創造の基本単位は事業部門におけるプロジェクトにあるが、プロジェクトの価値を更に高めるために、支援部門を整える。

【重点顧客を軸とした事業ポートフォリオと拡大】

- ① 重点顧客を中心に既存領域の深耕及び隣接領域への展開
⇒ 第2・第3の柱となる顧客づくり
- ② 重点6業種の更なる深耕及びシステム基盤領域の拡大
⇒ 非金融分野比率の向上 (2割 ⇒ 3割)
- ③ お客様の成長分野へ新たなSI提案で参入及び
プライマリポジションを獲得
⇒ エンドユーザー取引比率の向上 (2割 ⇒ 3割)
- ④ 新規事業及び海外事業の創出
⇒ RPA、AWSなど新技術を活用したビジネスを創出
⇒ Sier顧客の海外事業進出の支援から取り組む
- ⑤ 事業規模拡大に向けた資本提携やM&Aの遂行

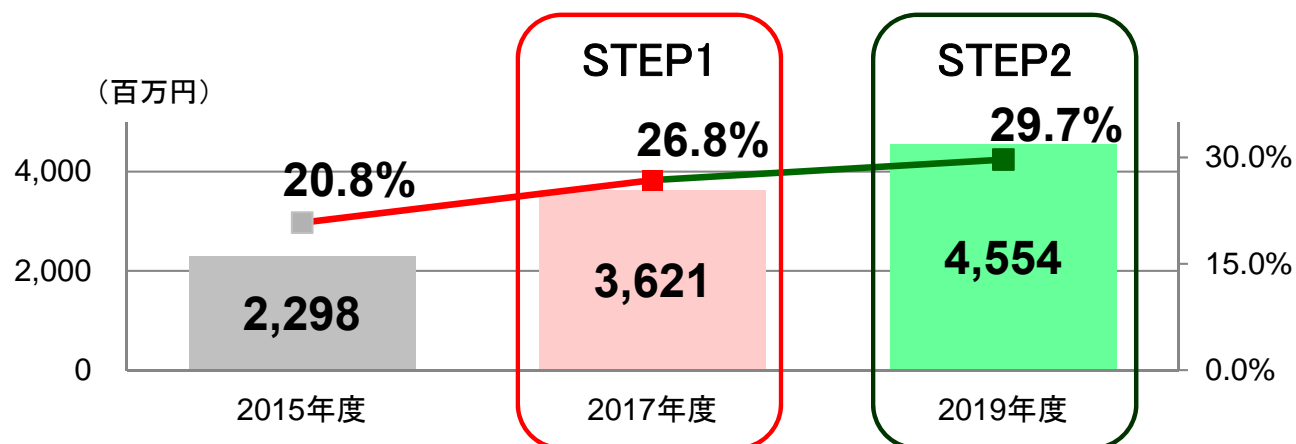
- ① 人材確保(新卒・キャリア採用)及び
人材育成(重点教育施策)への継続投資
- ② パートナー社員の調達力の増強
- ③ 新規事業・海外事業への展開
- ④ R&D投資
- ⑤ 社内インフラの整備
- ⑥ M&A投資

◆ 第2・第3の柱となる顧客づくり

- ✓ 年間売上高10億円以上の企業グループ数
1社(2015年度) ⇒ 2社(2017年度) ⇒ 4社(2019年度)

◆ 非金融分野比率の向上(目標30%)

- ✓ 構成比: 20.8%(2015年度) ⇒ 26.8%(2017年度) ⇒ 29.7%(2019年度)
- ✓ 売上高: 2,298(2015年度) ⇒ 3,621(2017年度) ⇒ 4,554(2019年度)



5

第2ステップの振り返り

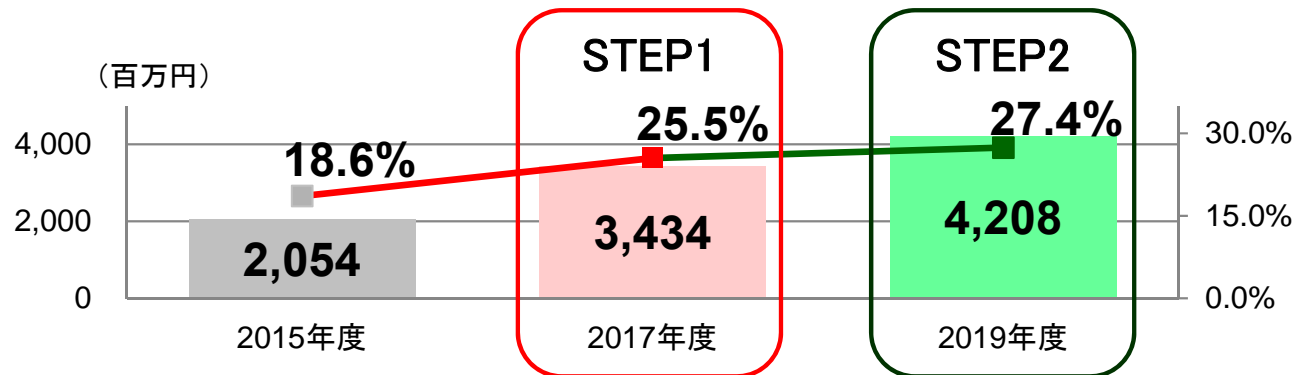


YOUR BEST PARTNER

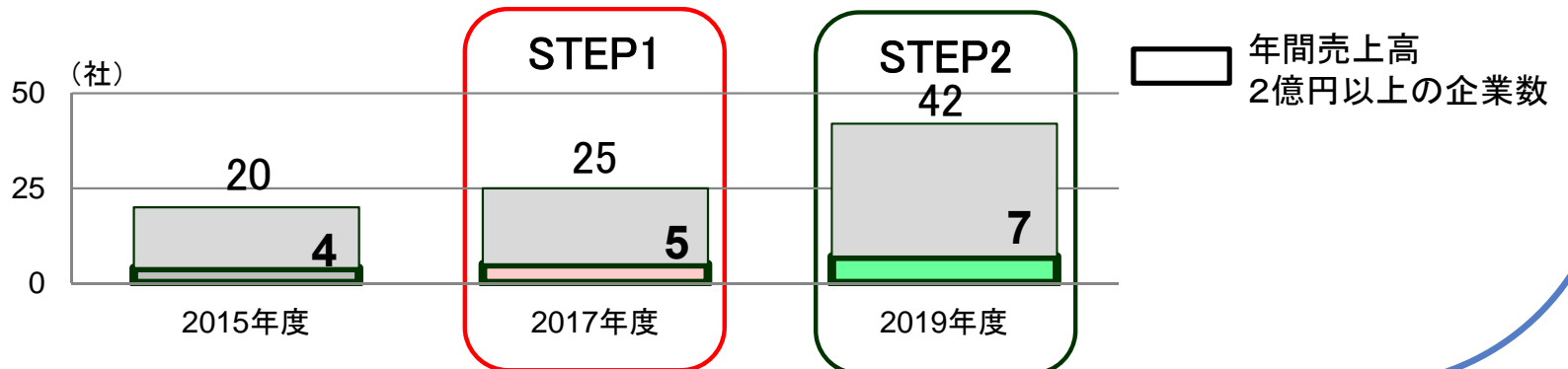
◆ エンドユーザー取引比率の向上(目標30%)

✓ 構成比: 18.6%(2015年度) ⇒ 25.5%(2017年度) ⇒ 27.4%(2019年度)

✓ 売上高: 2,054(2015年度) ⇒ 3,434(2017年度) ⇒ 4,208(2019年度)



✓ エンドユーザー開拓実績

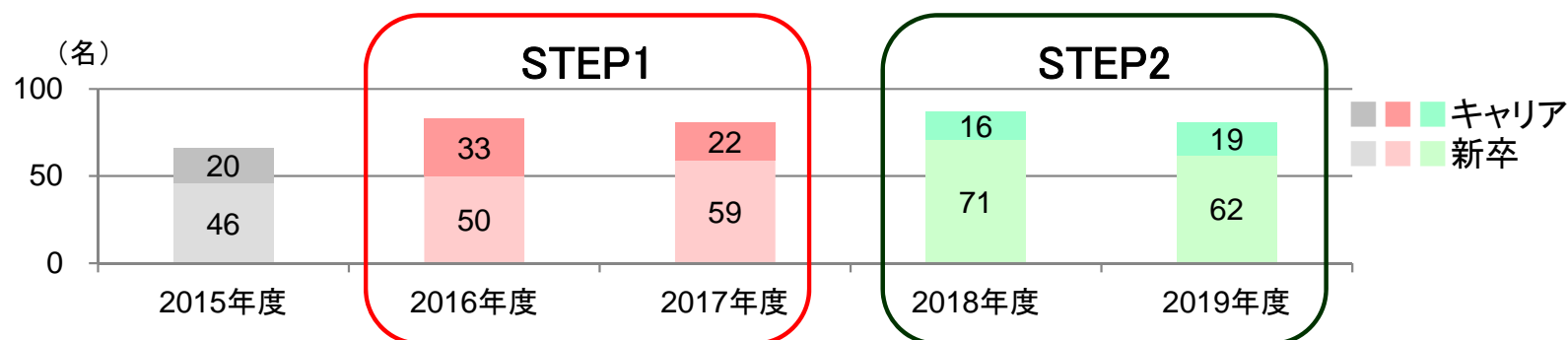


◆ 新規事業及び海外事業の創出

- ✓ 「RPA(Robotic Process Automation)」を用いた働き方改革(業務自動化)実現に向けたソリューション提供
- ✓ APN(AWS Partner Network)スタンダードコンサルティングパートナーを取得
- ✓ 小学生向けの教育アプリ『トライビット』シリーズ配信
- ✓ ASEAN市場をターゲットにし、SIer顧客の海外進出案件に参入

◆ 人材確保(新卒・キャリア採用)

⇒ 2019年度採用は予算大幅未達。レベルを維持し採用数確保に努める。



◆ 人材育成

- ✓ 階層別教育 (部長相当職以上) : 外部研修の充実
社長とのOne on One ミーティング
- ✓ PL(プロジェクト・リーダー)育成 : 継続したITSS(ITスキル標準)の受診結果に基づき、個人別スキルレベルの認識と育成課題に対応
- ✓ 技術教育 : ITSS受診結果に基づき、開発力分析を行い、開発工程別の育成課題に対応

◆ パートナー社員の調達力の増強

⇒ 当社採用計画の未達に加え、IT技術者不足により、
パートナーを含めた当初の人員計画と実績が大幅に乖離

◆ 先端技術の研究等への積極投資

- ✓ 大手SIerとのDX関連技術研究の協業
 - ・ビッグデータ／アナリティクス
 - ・クラウド : AWS (Amazon)、Azure (Microsoft)
 - ・アジャイル開発 など
- ✓ DX関連案件の積極受注
 - ・金融機関向け IoT 案件
 - ・外資系大手生命保険会社向けのAIデータ分析案件
 - ・『Anaplan』(意思決定支援ツール) 導入支援
 - ・アジャイルの大手SIerの共同研究プロジェクトに参画
認定スクラムマスター (CSM) 取得推奨

◆ 社内インフラへの投資

- ✓ 基幹システムをリニューアル
- ✓ 開発ルームを拡張し、セキュリティ強化

◆ 事業規模拡大に向けた資本提携やM&Aの遂行

⇒ 検討を継続

**STEP1 及び2までに取り組んだ成果を基に
STEP3より基本戦略等を見直す**

【基本戦略】

- ① 既存の受託開発事業(コアビジネス)の拡大
- ② 技術革新及び顧客のビジネスモデル変革に対応した、DX案件の積極的受注
- ③ 体質強化への投資を継続
- ④ 開発人員の増強
- ⑤ 当該計画の課題解消に寄与する業務・資本提携やM&Aの遂行

【重点投資計画】

- ① 人材確保(新卒・キャリア採用)及び人材育成(重点教育施策)への継続投資
- ② パートナー社員の調達力の増強
- ③ R&D投資
- ④ 社内インフラの整備
- ⑤ M&A投資

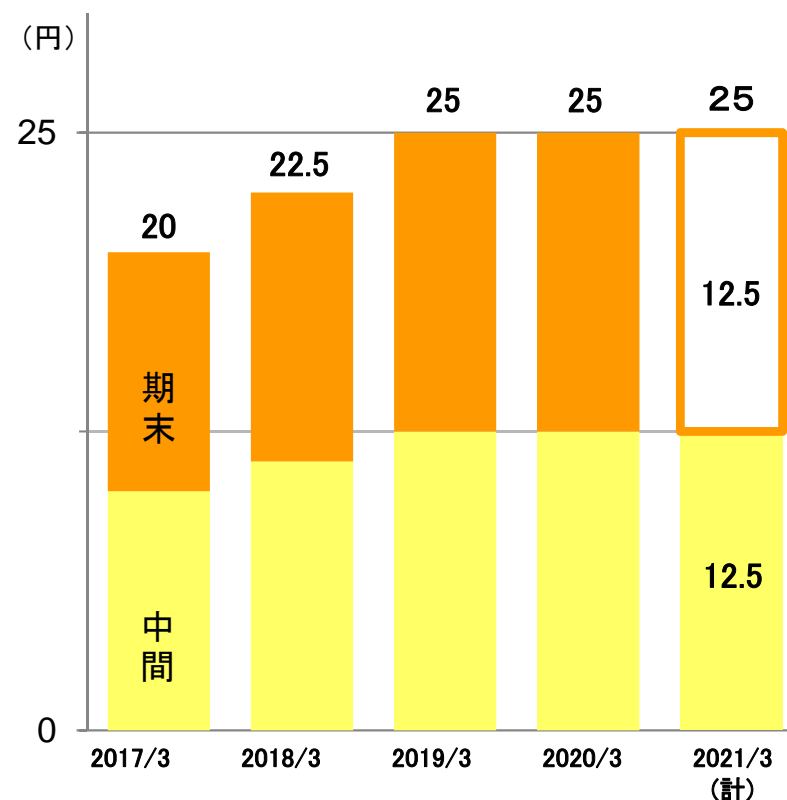
【事業計画目標(連結)】

項目	STEP3 最終年度 (2022年度)
売上高	177.5億円 毎年DX関連売上高比率10%超
売上高営業利益率	6%以上確保 毎年単体売上高0.5%を 体質強化やR&Dへ継続投資
ROE	8%以上の維持

- 安定的かつ適正な利益還元を継続実施
- 連結配当性向30%以上

	2020/3期	2021/3期 (実推)	増減
中間配当	25円	25円	実質 据置
期末配当	25円	12.5円 ※2020年10月1日 1:2の株式分割実施	
年間合計	50円	—	
配当性向	35.1%	33.0%	—

配当推移



※2020年10月1日の1:2の株式分割の影響を遡及して調整しております。

- 当社株式への投資魅力を高め、より多くの皆様に当社株式を保有していただくことを目的とする。

- **対象となる株主様**

毎年3月31日現在の株主名簿に記載又は記録された当社株式100株(1単位)以上を保有する株主様

- **株主優待の内容**

保有株式数に応じて**社会貢献型QUOカード**※を贈呈

※公益社団法人国土緑化推進機構「緑の募金」への寄付が付されております。

保有株式数	優待内容
100株以上 200株未満	QUOカード 1,000円
200株以上 600株未満	QUOカード 2,000円
600株以上 1,000株未満	QUOカード 3,000円
1,000株以上	QUOカード 4,000円

※2020年10月1日の1:2の株式分割に伴い、株主優待制度を変更しております。

本資料に掲載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。
実際の業績等は、様々な要因により大きく異なる可能性があります。