



2019年5月16日

各 位



会 社 名 株式会社アイレックス  
代表者名 代表取締役社長 高橋 譲治  
(JASDAQ・コード6944)  
問合せ先 取締役管理本部長 千葉 繁樹  
(TEL 03-3419-5111)

### 中期経営計画の修正に関するお知らせ

当社は、2018年1月24日に公表した2018年4月～2021年3月における中期経営計画に関し、下記のとおり修正いたしましたのでお知らせいたします。

#### 記

当社を取り巻く環境が一段とダイナミックかつスピーディに変化している中で、想定以上の環境要因に対応するため、改めて実現可能な目標数値を設定し直しました。修正前数値目標として、2021年3月期に売上45億円、経常利益4億円としたものを、2023年3月期に売上45億円、経常利益4億円といたします。

# 中期経営計画

(2019年5月～2023年3月)

代表取締役社長  
高橋 譲治

株式会社アイレックス  
2019年5月16日

## 『基本的な考え方』

5G、AI、IoTの急速な進歩で、産業構造や社会生活は、新しい時代を迎えようとしている。この大変革期の中で、我々ITソフトウェア企業のアイレックスは、まさに当事者として只中にある。スピーディーかつダイナミックに変化している時代の中で、市場環境の的確な把握と、収益性、将来性を見極めにより戦略的営業活動を力強く推進して、中長期的に安定的な収益の拡大を図っていく。

そのために、当社の財産である技術者人材の技術力の高度化をベースとした人事人材戦略と、営業戦略が両輪となって、幅広く柔軟な対応力で、具体的成果を求めた持続的成長企業を目指す。

# 中期経営計画基本戦略

中期経営計画基本戦略（2019年5月～2023年3月）

市場環境を的確に捉え、時代の要請に適った人材育成を図り、収益性と将来性を見極め、当社技術力の最適かつ最大に供給できる組織的成長企業を目指す。

## 営業基本戦略

具体的な施策：

- ① ビジネスモデルの転換
- ② 営業体制強化のための組織改編
- ③ 首都圏の強化
- ④ 業績指標の厳格運用

## 人事人材戦略

具体的な施策：

- ① 体系的研修制度の導入
- ② ケアライン体制の充実
- ③ 働き方改革
- ④ 成果重視の評価制度

# I. 営業基本戦略

## ①ビジネスモデルの転換

### 「顧客に立脚した技術サービスを提供するビジネスモデル」への転換

#### 従来モデル

- ◆ 受け身で定型的な人月ベースの受注
- ◆ 営業個々人の散発的営業活動

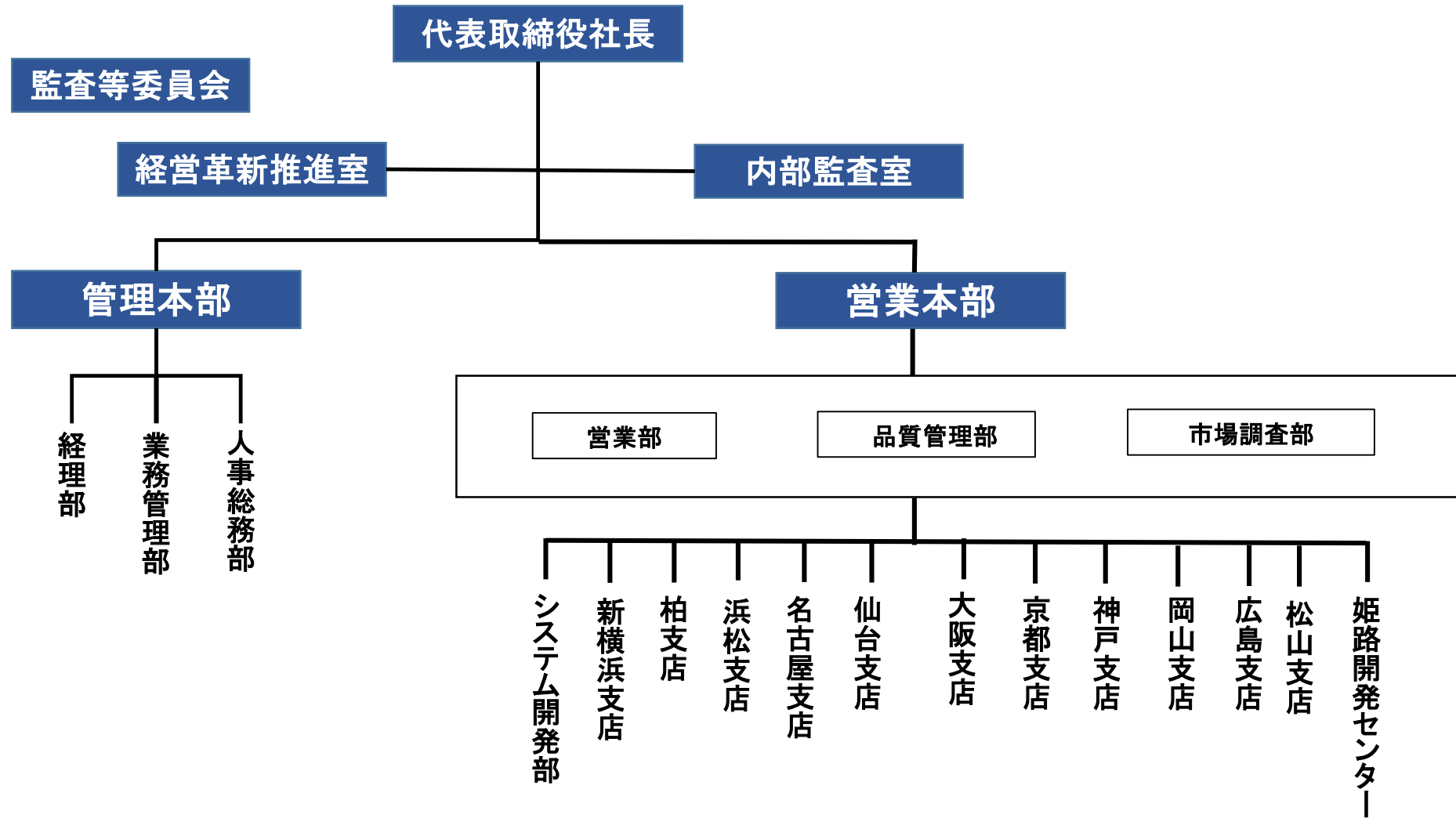


#### 求められるモデル

市場動向、先端技術の習得による市場ニーズに適った技術を、顧客に対して柔軟かつタイムリーに組織的、継続的に提供する。

#### 狙い

- ✓ 顧客との関係力の向上
- ✓ 収益性の向上
- ✓ 効率的な営業活動
- ✓ 新規顧客の開拓



※厚木支店は新横浜支店に統合

# I. 営業基本戦略

## ②営業体制強化のための組織改編

営業、市場調査、品質管理の3部を営業本部直轄組織とし、全国の営業力の強化、市場動向把握力の進行、業務内容の精査力の向上をはかっていく。

営業部

セールス

顧客に向き合った営業活動全般

既存顧客との関係力深耕、既存ビジネスパートナーとの連携強化。新規顧客開拓および新規ビジネスパートナーの開拓。

市場調査部

マーケティング

市場、技術に関する調査部門

市場調査、分析、営業戦略立案。5G、AI、VR技術等の調査研究。

品質管理部

クオリティ

技術力の把握と案件のマッチングの精査

プロジェクトの課題把握と対応、リスク要因分析。

# I. 営業基本戦略

## 営業部

### 《セールス力の向上》

営業部を営業本部直轄組織に

- ✓ 市場動向、顧客動向を把握し、技術者人材の適材適所配置。
- ✓ 単金値上げ交渉の状況把握。
- ✓ ビジネスパートナーとの関係力の維持、向上。新規ビジネスパートナーの獲得。
- ✓ 6つのビジネス領域に基づいた案件と人材の最適配置の浸透。
  - ① ネットワーク&コミュニケーションGr、② ソーシャル&パブリックGr、③ エンタープライズGr、
  - ④ ITインフラサービスGr、⑤ ベリフィケーションサービスGr、⑥ エンベデッド&プラットフォームGr



# I. 営業基本戦略

システム開発部

## ネットワーク&コミュニケーションGr

ICT分野、通信関連  
次世代通信規格開発  
スマートデバイス

通信業務全般 5G関連開発  
クラウドサービス ウェアラブル端末  
『Windows UNIX Linux ITRON Android C++ Java』

## エンベデッド&プラットフォームGr

組み込み技術  
車載技術  
システム基盤

装置系組み込み 画像処理  
車載組み込み 自動運転(自律走行)  
システム構築  
『Windows UNIX Linux iOS Android C C++』

## ソーシャル&パブリックGr

官公・公共  
セキュリティ

自治体システム 県警システム  
暗号技術、認証技術、防犯  
『WINDOWS Java C』

## エンタープライズGr

大企業向け開発  
金融

医療、薬事系、ヘルスケア、財務、会計、給与  
ビッグデータ、データウェアハウス  
『Java .net DB 他スクリプト言語』

## ITインフラサービスGr

システム共通基盤

ITインフラ設計/構築/運用/、セキュリティ  
『Windows UNIX系OS Database Storage製品  
Network製品 Citrix VMware』

## ベリフィケーションサービスGr

評価・検証業務全般

テスト計画作成 テスト実行 ドキュメント検証

# I. 営業基本戦略

## 市場調査部

### 《マーケティング強化》

計画的、戦略的な営業取組みのアシスト

#### 「市場調査部」を営業本部直轄組織に

- ✓ IT業界の市場動向、顧客動向、先端技術、次世代技術など、技術情報全般の情報収集、分析
- ✓ 営業部、システム開発部等、関係部署と連携。重点攻略領域、部門戦略の立案

#### 得意先ポートフォリオによる戦略的営業

- ✓ 収益最大化を目指し、セグメンテーション(市場、顧客の分類)、ターゲティング(得意先の見極め)を行い、得意先攻略の資料の作成

#### アウトソースの情報収集分析

- ✓ 有望市場、成長市場に適う中途や派遣人材、BPの獲得情報の収集

# I. 営業基本戦略

## 品質管理部

### 《業務品質向上》

提案フェーズおよびプロジェクト実行フェーズにおける課題の早期把握と対応により、リスク要因を排除して収益力の向上を図る

#### 「品質管理部」を営業本部直轄組織に

- ✓ 引き合いの段階で、提案内容を精査し提案可否を判断
- ✓ 受注済み案件の進捗状況をチェックし、収益面でのリスクを回避
- ✓ 全社横断的なミッションで各拠点と協働

#### 受注審議会の定例化

- ✓ 進行中のプロジェクトの定例会、工程移行判定の定例化
- ✓ 品質管理プロセスの定着と重要案件のプロジェクト収益管理

# I. 営業基本戦略

## ③-1 首都圏の強化

### 本社システム開発部の編成

圧倒的市場である首都圏地区での取組強化のため、本社システム開発部を6事業領域に分け、それぞれの領域ごとに6つのチームに編成。専門性と機動力を生かし、最適にして最大の扱いを獲得する。

# I. 営業基本戦略

システム開発部

## ネットワーク&コミュニケーションGr

ICT分野、通信関連  
次世代通信規格開発  
スマートデバイス

通信業務全般 5G関連開発  
クラウドサービス ウェアラブル端末  
『Windows UNIX Linux ITRON Android C++ Java』

## エンベデッド&プラットフォームGr

組み込み技術  
車載技術  
システム基盤

装置系組み込み 画像処理  
車載組み込み 自動運転(自律走行)  
システム構築  
『Windows UNIX Linux iOS Android C C++』

## ソーシャル&パブリックGr

官公・公共  
セキュリティ

自治体システム 県警システム  
暗号技術、認証技術、防犯  
『WINDOWS Java C』

## エンタープライズGr

大企業向け開発  
金融

医療、薬事系、ヘルスケア、財務、会計、給与  
ビッグデータ、データウェアハウス  
『Java .net DB 他スクリプト言語』

## ITインフラサービスGr

システム共通基盤

ITインフラ設計/構築/運用/、セキュリティ  
『Windows UNIX系OS Database Storage製品  
Network製品 Citrix VMware』

## ベリフィケーションサービスGr

評価・検証業務全般

テスト計画作成 テスト実行 ドキュメント検証

# I. 営業基本戦略

## ③-2 首都圏の強化 支店の統廃合

厚木支店を閉鎖し新横浜支店に統合。神奈川県全域での取り組みを強化する。東京に次ぐ巨大市場で大組織のボリュームと柔軟性を生かして、神奈川マーケット特有の案件を獲得し、取引の拡大を図る。加えて、柔軟な稼働体制で収益率の向上も図っていく。

# I. 営業基本戦略

## ④業績指標の厳格運用

売上構成指標の定期的なチェックで指標を厳格に運用し、利益率の向上をはかる。

### 《6指標》

- ①社員売上、②単金交渉状況、③新人・若手技術者稼働状況、
- ④ビジネスパートナー売上、⑤非不未技術者対応、⑥離職者予防状況

## Ⅱ. 人事人材戦略

技術者人材の能力の底上げで、得意先に対して幅広く柔軟な技術を提供

### ①体系的研修制度の導入

#### 「コンピテンシーモデル」の設定

- ✓ 新人から入社10年目までの技術者社員を対象
- ✓ 入社3年次の全社員の集合研修で育成度合いをチェック
- ✓ 育成方針の提示で、2WAYコミュニケーションによる退職防止

#### (a) 育成体系の導入

技術者社員に対し育成体系を示し、自身の技術者レベルの把握、将来のビジョンの確認。

入社3年目までに「自分で担当職務を完遂できる」、7年目までに「サブリーダーとして作業調整が行える」、10年目には「チームリーダー業務が行える」等の行動目標と、技術領域でも「アプリ系」「組込み系」「インフラ系」等の領域ごと、年次ごとの習得レベルを社員に提示

#### (b) 技術者対象の多段階研修

入社3年次の技術者社員を全国から一堂に本社に集めて、技術レベルのチェックと資格取得状況と対策を講義、指導。

#### (c) 「Eラーニング」研修

会社以外でも受講可能な「Eラーニング」システムを導入

入社前研修、新人研修、入社2年目研修等での必須科目のプログラミング言語等が学習できる環境の充実





## Ⅱ. 人事人材戦略

### ②ケアライン体制の充実

#### CCO(Chief Careline Officer)の導入

- ✓ CCOを中心に本社社員も全国帰社会等の会議に積極参加
- ✓ 活発な2WAYコミュニケーションによる退職の未然防止、現場社員の帰属意識の醸成

#### 小集団活動の見直しと定着

- ✓ リーダー、サブリーダーのスキル底上げ
- ✓ 技術/スキルの伝承を狙いとした技術者師弟関係の再構築

## Ⅱ. 人事人材戦略

### ③働き方改革

労働基準法第36条の厳格遵守。恒常的過度な残業の廃止

- ✓ 全社員対象の継続的コンプライアンス研修の実施
- ✓ 健康的で健全な働き方に改革、業務効率化の向上

職種を越えた横断人事で人材の活性化を図る

- ✓ 大胆かつ組織/職種横断的なローテーション人事
- ✓ 属人的業務から機能的業務への転換
- ✓ 責任の所在と評価の明確化で、業務の効果、効率化を図る

## Ⅱ. 人事人材戦略

### ④成果重視の評価制度

新人事制度に基づく評価を積極的に反映させていく

具体的に成果を出した者や、ミッションに対する高いパフォーマンスを行った者には相応の高い評価をし、逆もまた然りの評価を行なう。

資格取得奨励方針に基づき技能習得は速やかに報酬に反映。

### Ⅲ. 新中期経営数値目標

単位百万円

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
売上	3,400	3,700	4,100	4,500
(前年比)	(107%)	(108%)	(110%)	(109%)
営業利益	255	300	350	400
(前年比)	(188%)	(117%)	(116%)	(114%)

### Ⅲ. 新中期経営目標 ～スローガン～

# Challenge & Change I・Do・Mu

私たちは一人ひとりが毎日の仕事の中で新しいテーマに挑戦し、夢に向かって成長し続ける企業を創っていきます。