



平成 22 年 9 月 24 日  
社 長 大 中 勝 博

### 【第 20 期の方針】

本年 1 月の定例会では「2010 年の重点テーマ」として次の 3 つの方針を出しました。第 20 期もこの重点テーマは継続をし、更に 2 つを追加します。

#### 1. 逃げずに責任を負う人を抜擢する

年功、性別に関係なく若者の活躍を期待する。

今週、北島部長が定年を迎えられました。長年の勤続を本当に感謝するものです。一方、社長の私を含め、もう一頑張りしますが、その次は皆様が育っていないといけません。「年功、性別に関係が無い」ということは先の者が後になり、後の者が先になり得るという厳しさがあるのですが、日本の外を見れば、世界の趨勢はそうになっています。

社会は一樣には流れず、また平等にもなりません。公平にはならねば理想は創れないでしょう。努力が報われる社会は実現すべきと考えます。会社業績の向上と共に皆様に還元されて、処遇がより良いものになるのは公平性によるものです。今期も苦しい市場経済環境から逃げずに頑張りましょう。

#### 2. 真剣勝負の中で多くの創造的アイデアを出す

オンリーワンの自社製品をつくる

自社製品は勤怠管理システム、請求システム、契約管理システム、総合ホーム・ページが社内システムとして稼働中です。この中で市場ニーズに合うものは勤怠管理システムでしょう。基本コンセプトは「経営管理システム(仮称)」で勤怠管理はその部分を成しております。

勤怠管理システムの入力部は、GPS 携帯電話、フェリカ、iPhone 等の多様な機器のプラットフォーム接続を用意し、クラウド型と Web 系の側面を持つように進化させる予定です。皆様の創造的アイデアを期待しております。

開発過程では「研究開発」の側面がありますので、技術社員の教育にも使えますし、社内に技術を蓄積してゆく効果も生まれます。さらに、社内で現に使っているものですから、一定の有用性は担保されており、社内運用で培われた「叡智」を順次に盛り込んでゆけます。

### 3. 強い個性の遺伝子を造る

デフレや不況に負けない強い熱意のある人材を造る

英語を使う業務に従事している皆さんは実用英語検定を、S E 職の皆さんは情報処理試験が資格の中心になっていると思います。日々の業務が忙しいので熱意なくして、これらの達成は難しいです。どうか、倦まずたゆまず継続して下さい。

一方、日本では民主党政権と日銀の失策が続いており、円高とデフレになっています。1兆円程度の財政出動ではインフレ・ターゲット効果は無く、30兆円位の通貨を供給しないと市場は反応しません。政策発表のタイミングも現政権は非常に遅く、稚拙なので景気の急回復は期待できないと思っています。

恐らく、中期的には1ドル70円の円高に向かって為替は上下変動するでありましょうし、長期的には1ドル50円までゆくという観測もあります。これから、製造業経営においても円高を前提とする調整が行なわれる筈です。

先日、中部ダナンの Unitech 副社長の訪問を受け、当社もベトナム・オフショア開発の準備を再開しました。決済は国際機軸通貨の米ドル決済として円高による「輸入」のメリットを享受できるように考えています。

### 4. 機敏な営業により仕事の確保を優先する

第20期の売上は第19期水準を堅持する

平成22年3月期においては、大手S I erの一部が営業赤字に陥るなど、どの会社も苦戦しておりますので、自社従業員の仕事確保を最優先し外注先を絞っています。当社はこれを見越して、顧客をリコー、キーウエア・ソリューションズ他、日立系ソフト会社2社に絞り込みました。その結果、当社はこれらの取引先の選定会社として残ることができ、良好な取引関係を維持して今日に至っております。

市場・経済環境は未だ不透明で、予定プロジェクトの突然死が出ておりますのでともかく、仕事を確保することを最優先にします。第20期は売上目標も「現状堅持」を基本とした手堅い経営に徹します。

### 5. 売上増を計る為に信用力の向上と増員を計る

平成22年8月26日に資本金を1億円としました。当社の発行可能株式は6,000株ですから、1株5万円として授權資本は約3億円となります。

資本金1億円以上の会社は、日本の全法人数の3%しかありませんので、相応の信用力を得ることになりました。北島取締役の努力もあって、その効果はリコー様の意向で当社の翼下に2社を取引に組込んで頂き、同社下期から2名の増員派遣となりました。

リクルート活動でもこの信用効果は出てくると思いますので、先月から開始した平成23年募集では10名を採用する予定にしています。当社は、ピーク時には非正規社員を含めると80名程度の要員を抱えていましたが、日銀のバブル叩きで市場が変化してしまいましたので、その後は「正社員化」を進めてきました。

その最終局面で例のリーマン・ショックが起ったため、完了は2年遅れ、さらに市場収縮により、売上が予定外の縮小を被ってしまったことは皆様のよくご承知の事と思います。この間に雇用を護る為、多額の手元流動性資金を銀行から一気に借入れました。

しかし、それにバランスする自己資本強化をも一気に整えるのは、経営上は困難であった為、キャッシュの外部流出を抑制しながら小刻みに増資を重ね、5年来の目標を第20期の初めに達成したわけです。従って、これからの主要施策は当社の信用を武器に社員を増やし、売上倍増を計ってゆきたいと思っています。

#### 【人 事】

五十嵐 眞：平成22年9月1日を以て、ヘルス・ソフトウェア研究所 嘱託社員とします。

湧 川 博 史：平成22年9月6日を以て、派遣受入（SASチーム）とします。

村 上 雅 彦：平成22年10月1日を以て、SASチームに配転とします。

實 松 将：平成22年9月30日を以て、依願退職とします。

中 村 佳 介：平成22年10月1日を以て、休業とします。

中 嶋 光 一：平成22年10月1日～31日まで休業とし、特命自己啓発を命じます。

藤 井 豪 彦：平成22年10月1日～31日まで休業とし、特命自己啓発を命じます。

山 口 健 哉：平成22年10月1日を以て五十嵐指揮下で社内開発を命じます。

前 村 忠：平成22年10月1日を以て、派遣受入（リコー・チーム）とします。

斧 田 拓 郎：平成22年10月1日を以て、派遣受入（リコー・チーム）とします。

前 園 和 洋：平成22年10月1日を以て、リコー・チームに配転とします。

#### 【例会開催】

日時：平成22年10月13(水) 18:00～19:30 予定

場所：当社事務所

議題：第1四半期の状況と今後の見通し

以 上