

2026年3月期

決算説明資料

2026年5月25日

株式会社KSK

Agenda

1 K S Kグループ概要

2 業績の概要（2026年3月期）

前期との比較

過去の業績推移（売上高・営業利益）

営業利益の増減要因

セグメント別業績（売上高・セグメント利益・構成比・従業員数）

3 中期経営計画「Blue Wind Chapter II」

基本方針、環境認識、重点課題、経営ビジョン

業績目標、配当方針

サステナビリティへの取組み

4 業績予想

5 Appendix ～ご参考～

1

K S Kグループ概要

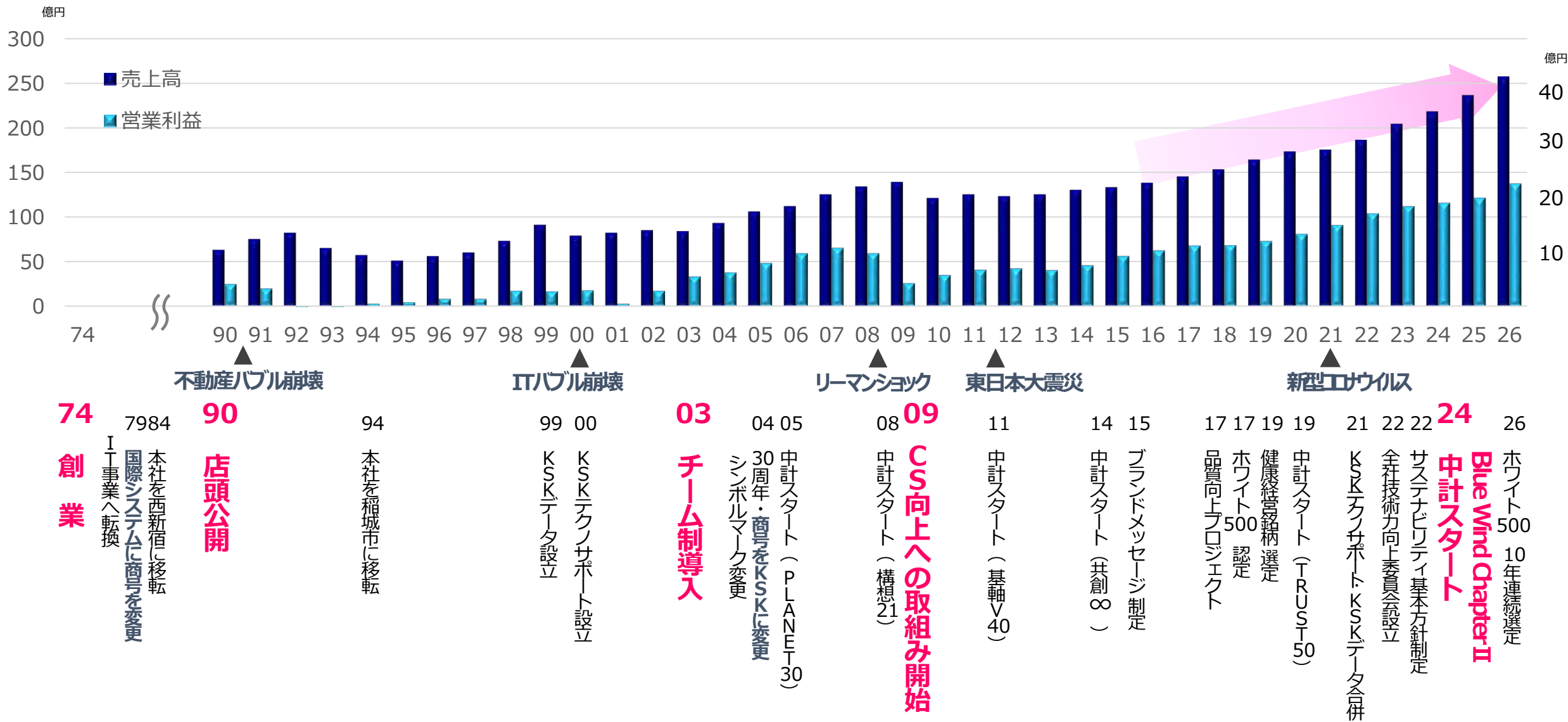
株式会社K S K

設立	1974年5月23日（創業52年）
資本金	14億4,846万円
事業内容 (セグメント)	① システムコア事業 ② ITソリューション事業 ③ ネットワークサービス事業
従業員数	2,709名（連結、2026年3月末現在）
本社	東京都稲城市百村1625-2
事業所	東京本社, 日本橋, 新宿, 川崎, 川崎中央, 浜松, 厚木, 関西



K S Kグループ会社

株式会社K S Kテクノサポート 資本金 5,000万円 東京都稲城市 ネットワークサービス事業/ I Tソリューション事業



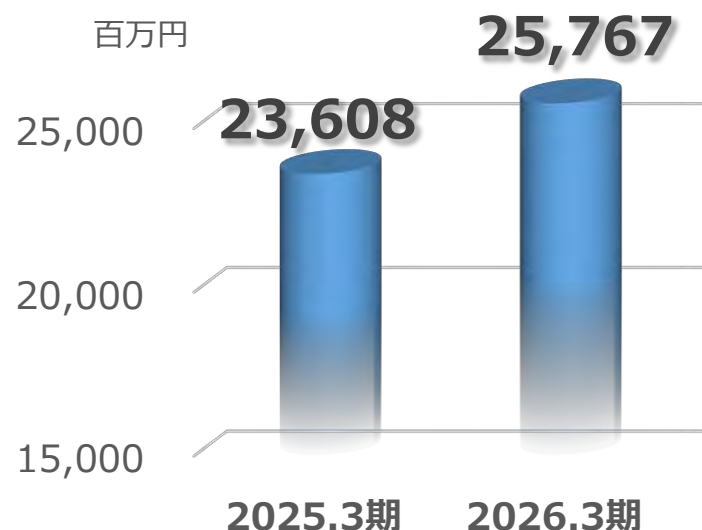
2

業績の概要（2026年3月期）

2025年度の実績は、売上高は**14期連続増収**となり、営業利益は**12期連続増益**となりました。その結果、売上高・粗利益・営業利益ともに目標を上回り、いずれも過去最高値を更新。

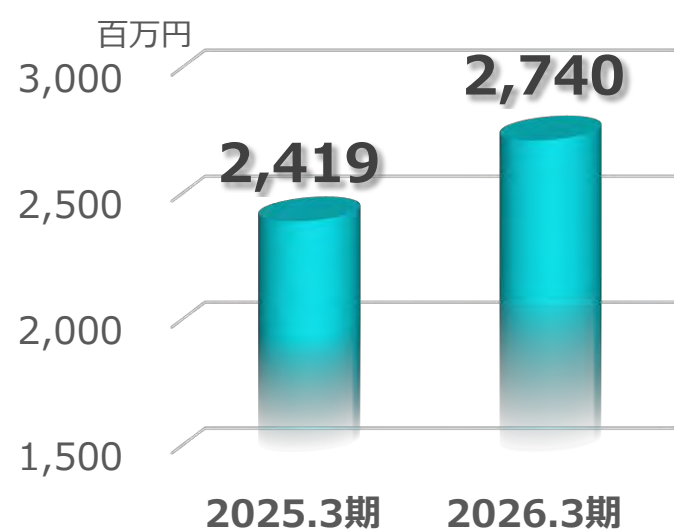
売上高

9.1%増



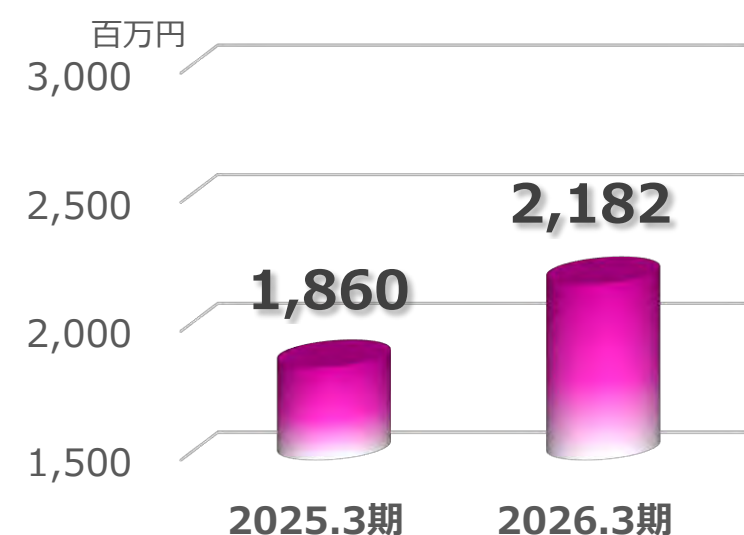
営業利益

13.2%増

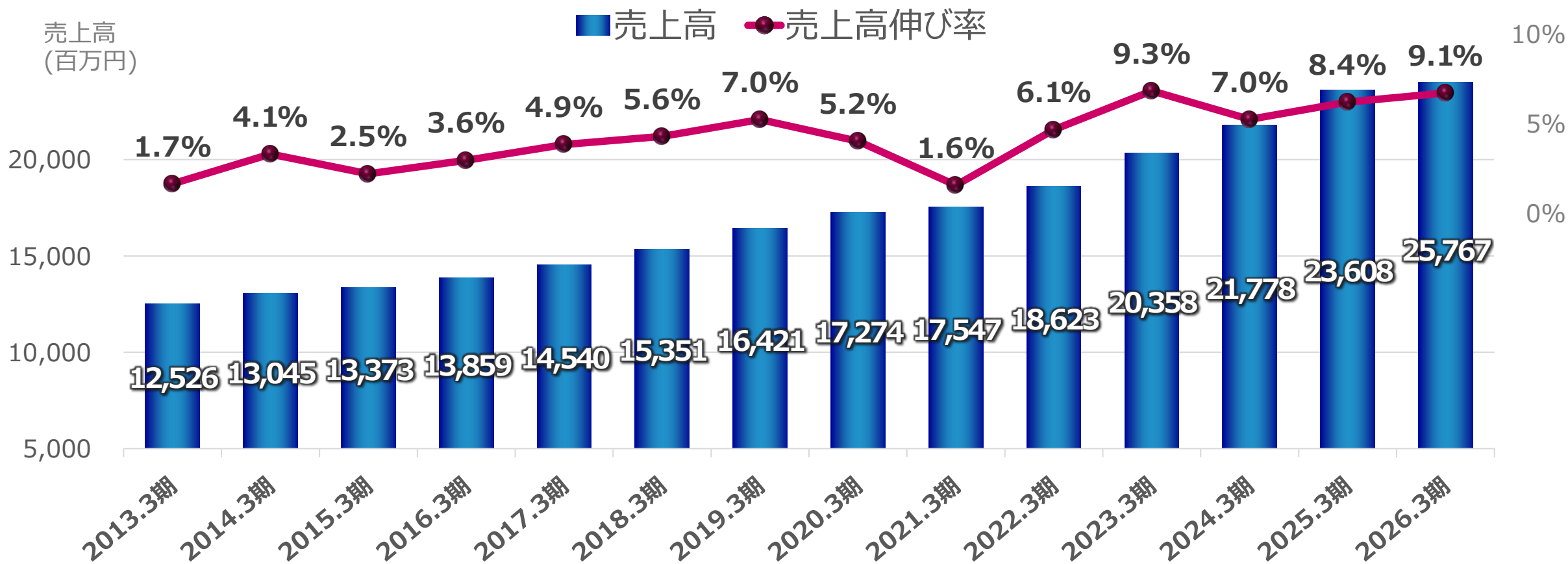


当期純利益

17.3%増

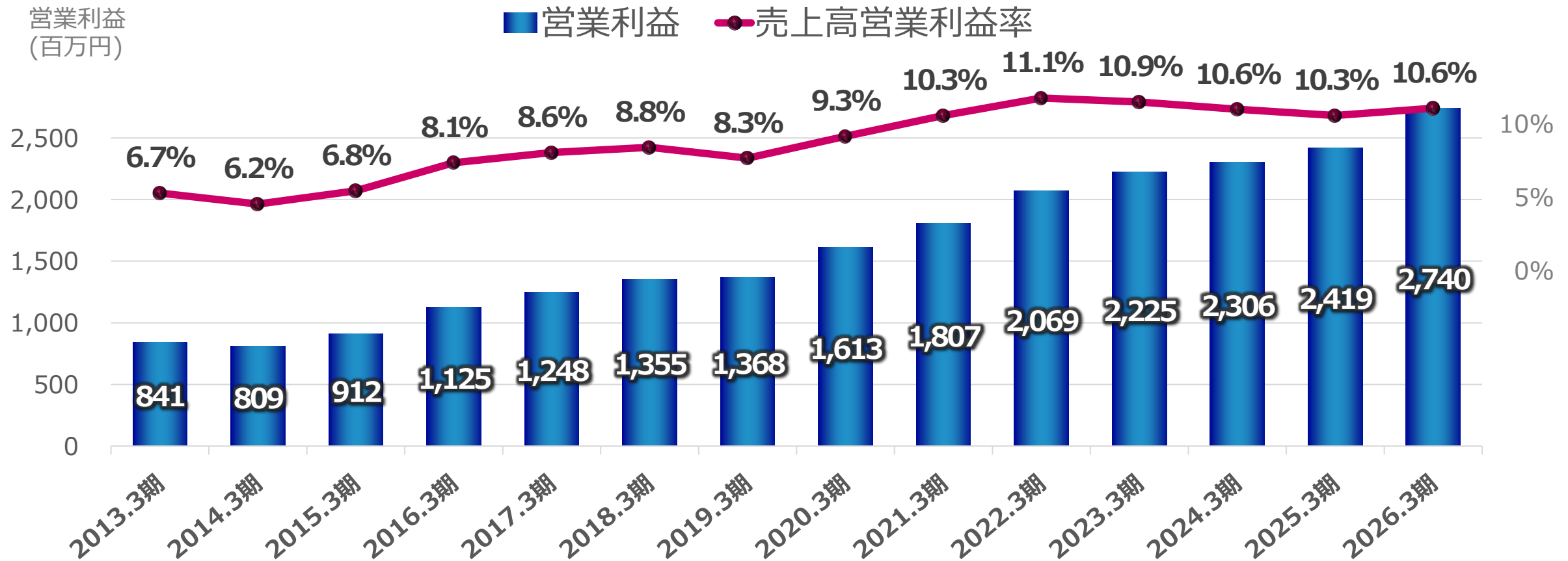


14期連続増収期間中の年間平均成長率は5.4%と、安定した成長を継続。
 なお、当期の**売上伸び率は9.1%**となり、過去14年間で**2番目に高い伸び率**。



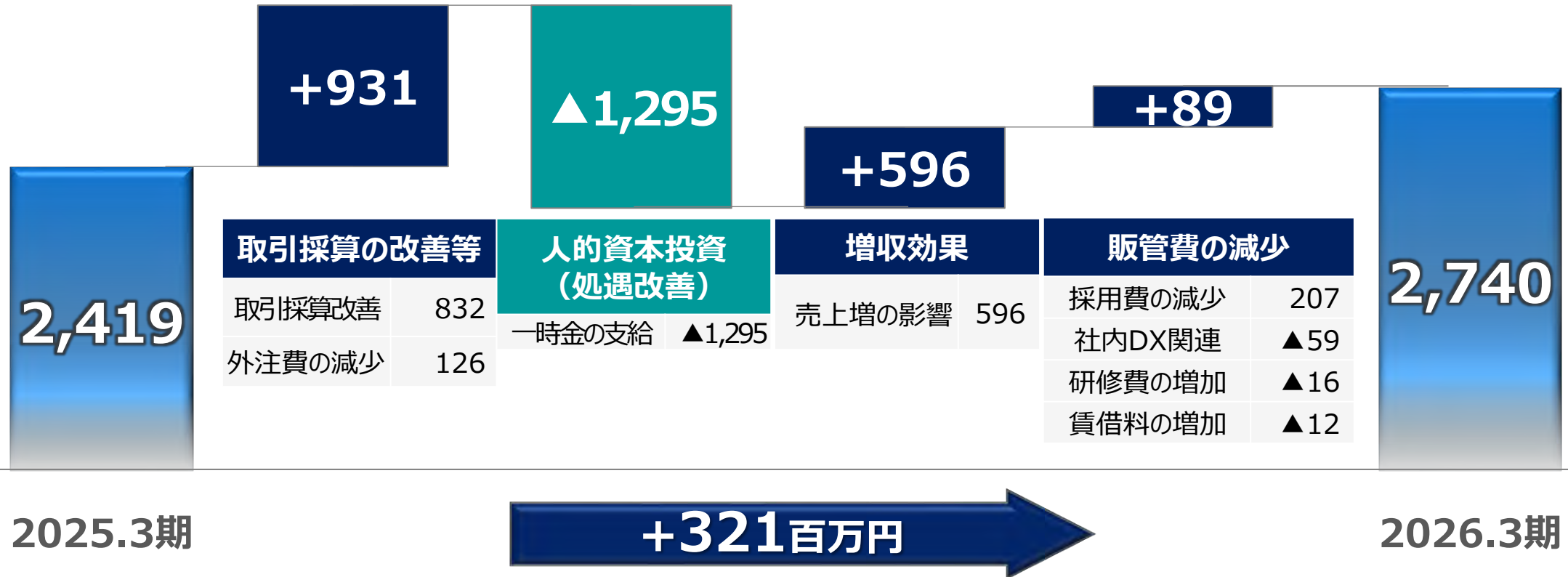
営業利益は**12期連続増益**を維持。特に当期は3期連続でベアを実施するなど、引き続き人材投資や社内DX推進等の人的資本投資を積極的に実施するなか、6期連続で**10%超の営業利益率**を維持。

※ **12期連続増収・増益**は上場企業の中で**17位**タイ

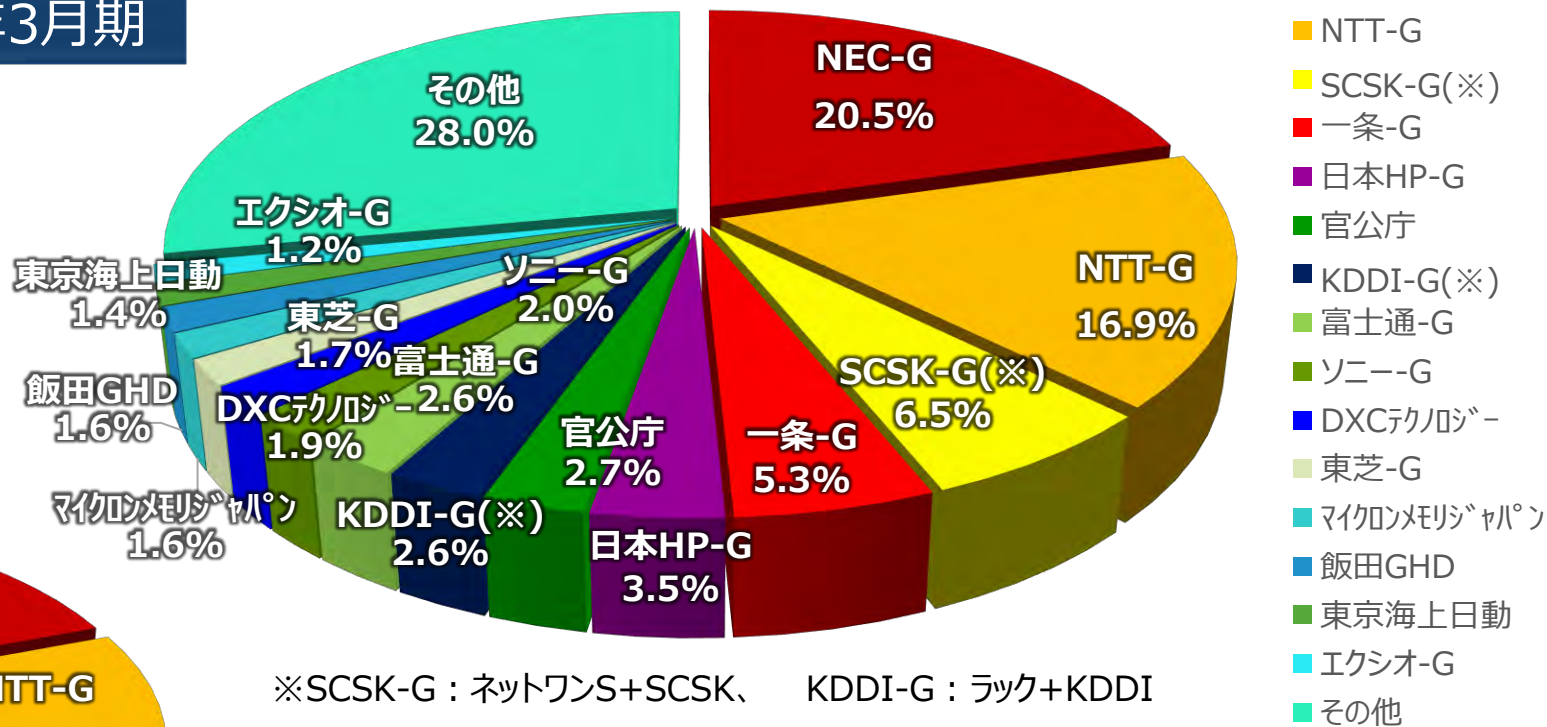


売上総利益は、生産性向上、成長分野へのシフト等による収益性の改善が進み、前年同期比で7.9%の増益となりました。一方、処遇改善や一時金支給等の人的資本投資を積極的に行ったことから、粗利率はわずかながら低下しました。

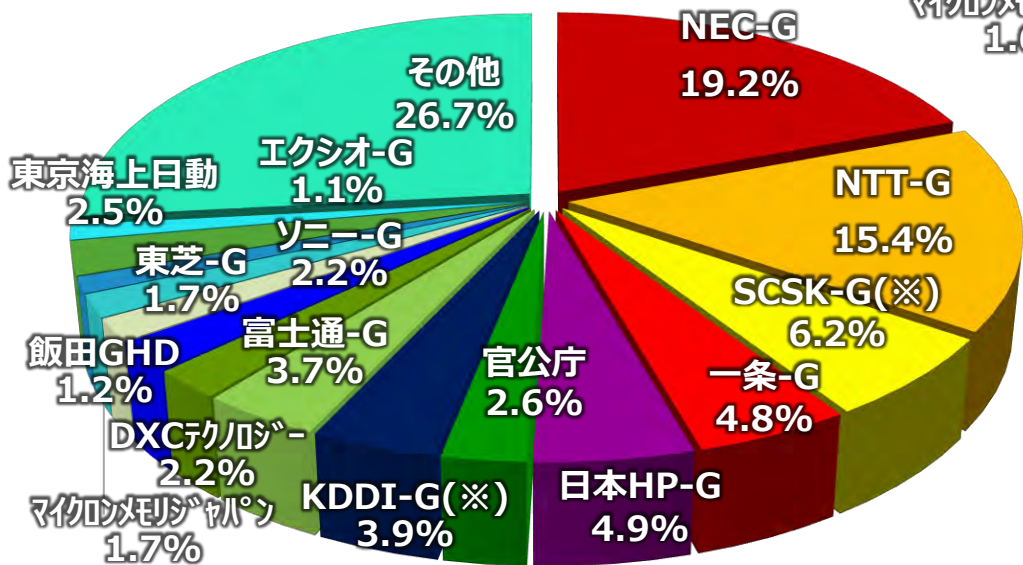
(単位:百万円)



2026年3月期



2025年3月期



※SCSK-G : ネットワンス+SCSK、 KDDI-G : ラック+KDDI

お客様別売上構成の変化

【主なシェア拡大先】

- NECグループ 様
- NTTグループ 様
- SCSK(ネットワンス) 様
- 一条工務店G 様

【主なシェア縮小先】

- 日本HPグループ 様
- 富士通グループ 様
- KDDI(ラック) 様
- 東京海上日動 様

- ✓ 今後の成長が期待されるイメージセンサーなどの半導体分野、通信機器部品の機構設計や組み込みソフトウェア開発は伸長。
- ✓ 医療装置の設計開発は引き続き堅調。

システムコア事業

車載分野：CASE時代への対応

- ・車載用マイコン/SoC/アナログIC開発
- ・車載用組み込みソフトウェア開発



医療分野

- ・医療用デバイス開発
- ・医療用組み込みソフトウェア開発



IoT/AI時代の多分野の開発に貢献
車載分野のCASE化に対応します

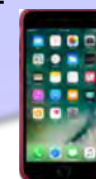
通信分野

- ・通信機器の機構設計/回路設計
- ・5G通信システムの設計開発



IoT/AI分野

- ・スマートフォン用CMOSイメージセンサ/メモリデバイス設計
- ・PC/サーバー用メモリデバイス設計
- ・スマートファクトリー用SoC設計



- ✓ モバイル検証サービスや、住宅系大型案件の受注が収益を牽引。
- ✓ 自社開発のパッケージソフトウェアの販売が好調で、採算面の改善に大きく寄与。

ITソリューション事業

● 住宅業界向け各種ソリューション

・ ERPソリューション

住宅建設会社向けの総合管理システム

住宅マネージャーの販売、導入、運用支援



・ 大手ビルダー向けSIサービス

住宅建設業向けシステム開発
不動産業向けシステム開発

● 検証サービス

- ・ モバイルを中心とした実機検証
- ・ アジャイルQA^(※1)サービス
- ・ セキュリティ診断

※1 QA:Quality Assurance（品質保証）

ITの力でお客様の
未来に貢献します

● 各種開発支援

- ・ Webアプリ
- ・ モバイルアプリ
- ・ 基幹系アプリ

- ✓ クラウド環境構築（パブリッククラウド/プライベートクラウド）やゼロトラスト、ネットワークセキュリティの強靱化などの需要増加。
- ✓ 請負体制を拡充し受託請負案件の受注増加が収益を牽引。

ネットワークサービス事業

官公庁

ガバメントクラウド
防衛システム開発
基盤設計構築



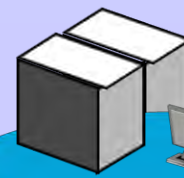
クラウドサービス

クラウドセキュリティ環境構築、パブリック/ハイブリッドクラウド運用（AWS、Azure、セールスフォース など）Office365、仮想ネットワーク構築、ローコードプラットフォーム導入/開発

DX社会のニーズに応えます
(インフラ設計・構築、運用すべてに対応)

企業

オンサイト基盤運用支援、仮想化基盤構築、ネットワーク設計構築、テレワーク環境改善



金融

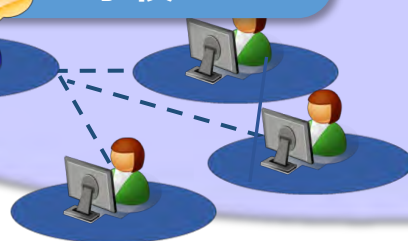
SWIFT、国際送金
多国間決裁、AMLシ
ステム開発



GIGAスクール
校内Wifi導入、ICT教育環境
オンライン授業環境拡充



学校



Network Service

病院

電子カルテ運用支援
オンライン診療環境導入



セキュリティベンダ

CSIRT運用支援
脆弱性診断 SOC運用

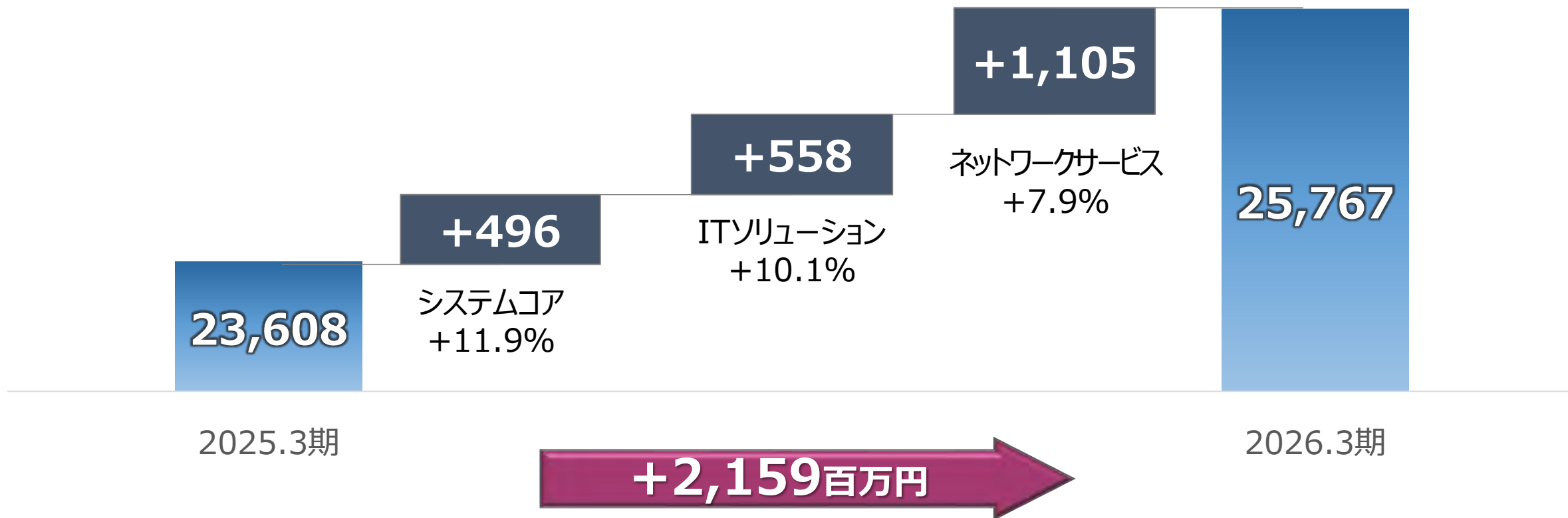


ソリューションベンダ

インフラ基盤構築
基盤運用支援
障害監視

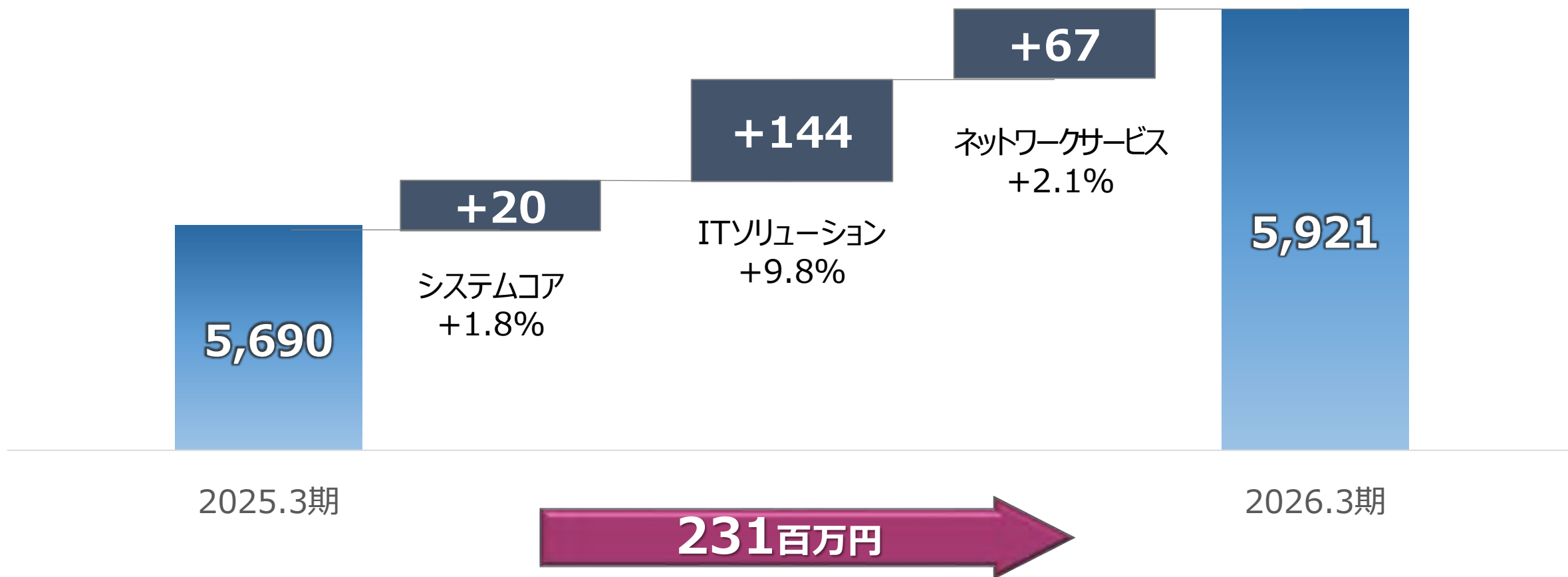
全てのセグメント売上が前期比増収となりました。ITソリューション事業のネットワークサービス事業のネットワーク新規構築や運用・保守等の伸長が顕著となっております。

（単位：百万円）



全てのセグメント売上が前期比増益となりました。利益面でもITソリューション事業の自社開発したパッケージソフトウェア等が牽引役となっております。

（単位：百万円）



利益面ではITソリューション事業の収益が全体を牽引しています。システムコア事業、ネットワークサービス事業においても売上が順調に伸長しており、人材確保のための積極投資によるコスト増を吸収し、すべてのセグメントにおいて前期比増収増益となりました。

	売上高		利益		
	売上高	前期比増減	セグメント利益	前期比増減	売上高利益率
システムコア	4,675	+11.9%	1,098	+1.8%	23.5%
ITソリューション	6,058	+10.1%	1,612	+9.8%	26.6%
ネットワークサービス	15,032	+7.9%	3,210	+2.1%	21.4%
合計	25,767	+9.1%	5,921	+4.1%	23.0%

3

中期経営計画「Blue Wind ChapterⅡ」 (2024年4月～2027年3月)

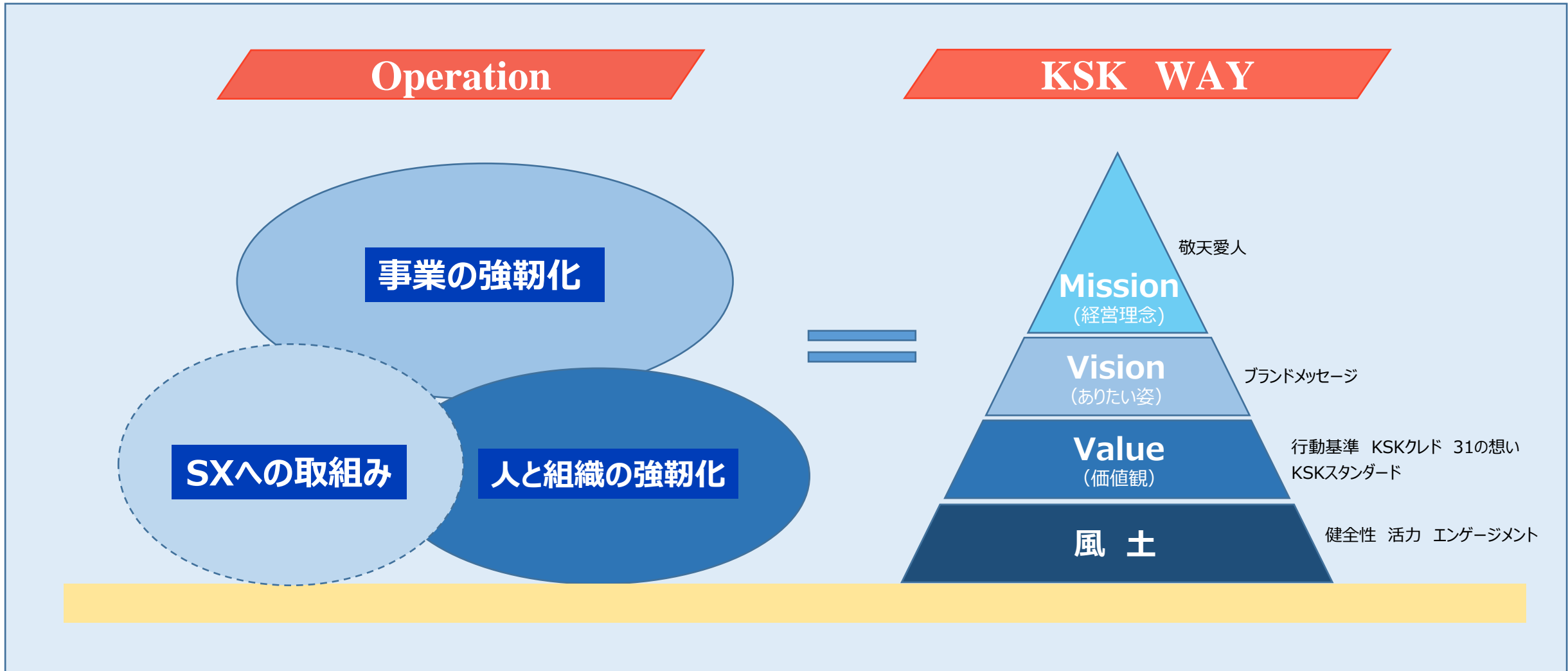
KSKグループでは、社会・市場・自社それぞれの環境について、以下のとおり認識しています

社 会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 脱炭素社会 2. 人手不足 3. 働き方改革 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環境／人権問題など社会課題（SDGs）への取組みが企業に強く求められている 2. コロナ禍が明け需要の拡大とともにあらゆる産業で人手不足が顕在化している 3. 2015年以降様々な職場法制が整備されたことにより、労働時間をはじめとする働き方が見直され、労働者の意識も変化している
市 場	<ol style="list-style-type: none"> 1. DXと内製化の拡大 2. 受託からクラウドへのシフト 3. 生成AIの普及 	<ol style="list-style-type: none"> 1. DXの進展に伴い、IT市場拡大の一方においてシステムの内製化が進行している 2. 個別システムの受託開発型からクラウドなどのサービス提供型へと市場はシフトしている 3. ChatGPTをはじめとする生成AIが急速に普及し、ITの現場で活用が進んでいる
K S K	<ol style="list-style-type: none"> 1. Age Diversity 2. 組織活力の低下 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30歳以下の若手世代が5割超となり、ベテラン世代との間の意識や価値観の違いが生む様々な課題が組織内で表面化しつつある 2. 社会の価値観の変化に社内施策の運用が適応不全となり、前向きな意欲や競争意識の低下と依存や和を優先する風潮が社内の組織活力の低下を招きつつある

KSKグループは、環境変化に適応し、さらなる企業価値の向上と持続的成長を実現すべく、以下のとおり基本方針を定めました

1. KSKを強靱化し再生することによってVUCA環境を克服し創業100周年の未来に向けて持続的成長の基盤づくりを行います
2. KSKの事業活動の価値を環境価値・社会価値と中・長期的に整合させる経営革新（※SX）に取り組めます
 - 1) 事業の強靱化
 - 2) 人と組織の強靱化
 - 3) SXへの取り組み

KSKグループの経営全体フレームは以下のとおりです



KSKグループは、基本方針に沿って、以下の3点について重点課題として取り組んでまいります

1. 事業の強靱化

- ・優良顧客主体の安定した既存ビジネスを強化しつつ、一方において市場環境の変化に応じた高付加価値の新規ビジネスを創出します
- ・技術力とPJ生産性の向上によりPH単価を高め高収益体質への転換を実現します

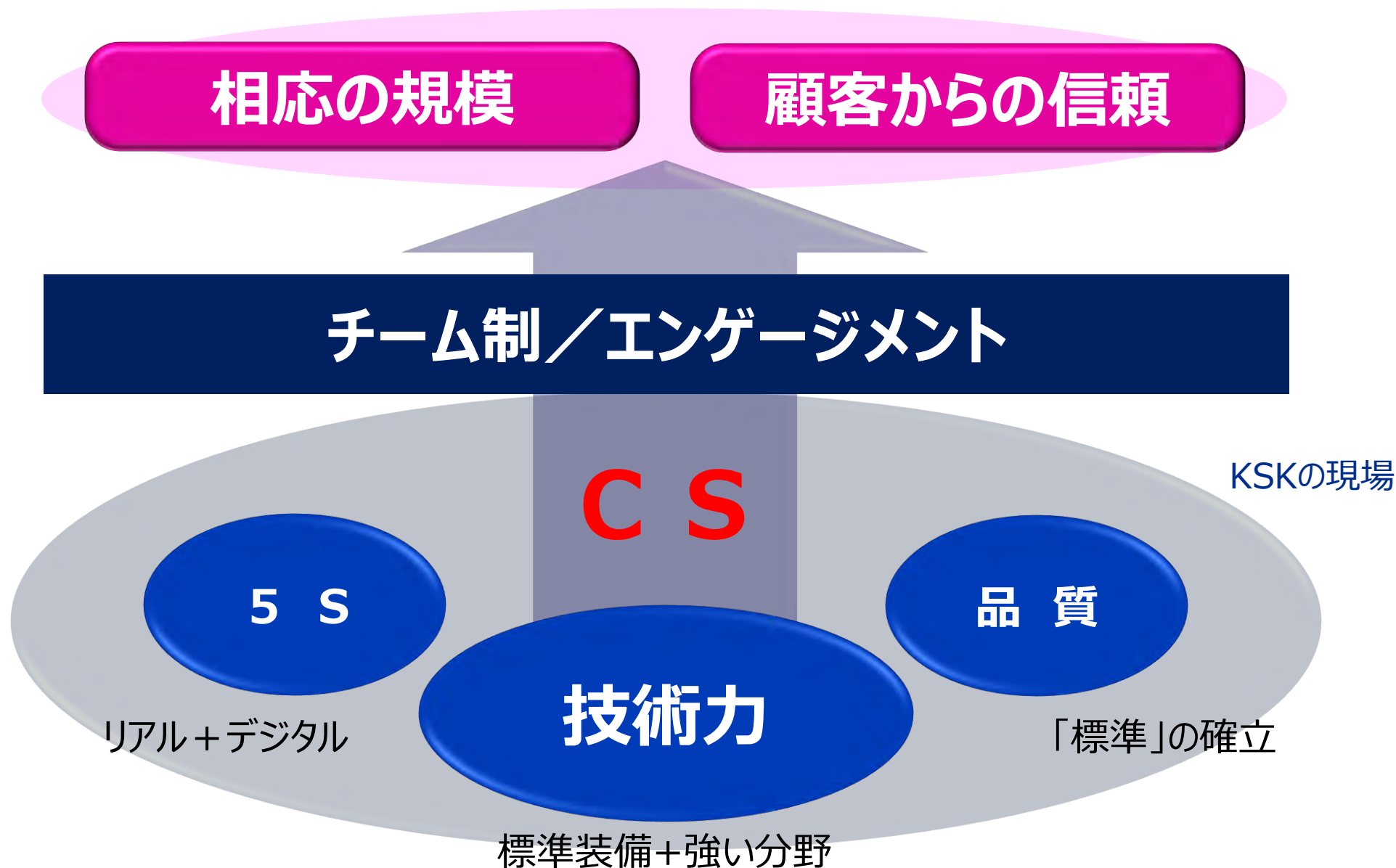
1) 収益力強化

2) 技術力向上

2. 人と組織の強靱化

- ・採用、育成、DE&I、健康経営、エンゲージメントを重要強化項目とし、人的資本投資を強化・拡大します
- ・働く環境の整備と処遇改善によりWell-beingな職場を提供します
- ・ゆる甘チームから革新的で創造性豊かな澆刺チームへの転換を促し、強くてしなやかで市場競争力の高いチームづくりを行います

- 1) 若手教育の強化
- 2) 女性・若手の登用
- 3) 人事・処遇の改善
- 4) チーム活動の変革



ナレッジワーカーへの進化

よりよくする能力



新しいものを生み出す能力

知識創造能力

柔軟性 + 創意工夫 + 実践知

現場力を
進化させる
仕組み

知恵

改善

気づき

標準

スタンダードの現場力 (KSK標準・5S・自動化 etc.)

かがやき改善診断・5S診断・ヨクスル提案

生成AIの活用領域

- 業務効率化（資料作成／分析／要約）
- 判断材料の整理・高度化
- ナレッジの可視化・共有

次の現場・次の役割へ

- ローテーション人材

生成AIで知識化

判断の質とスピードが向上

現場経験

- ローテーション人材

人にしかできない価値

- 現場で最後までやり切る力
- 相手の立場を汲み取る判断
- 誠実な仕事による信頼構築

AIがあるから、人が早く動ける
人が動くから、AIが生きる

AIに任せるべき仕事はAIに
人は人でしか果たせない価値に集中する

人的資本の拡充が経営の最優先課題と捉え、技術研修に加え人間力研修にも力を入れ、技術力と人間力が共に優れた人材の育成に努めています。

【自立したエンジニアの育成】

人間力研修	技術研修
新入社員向け	システム・ネットワーク分野
若手社員向け	ソフトウェア分野
中堅社員向け	組込みソフトウェア分野
管理者向け	ハードウェア分野

年間カリキュラム（120種）

【教育機関の設置】

専任講師：8名

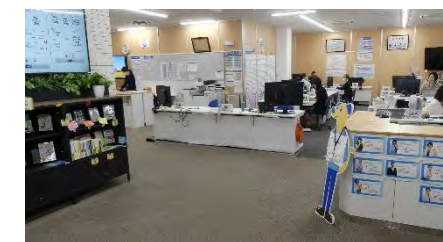
研修設備：518席（最大）、13研修室、研修寮あり



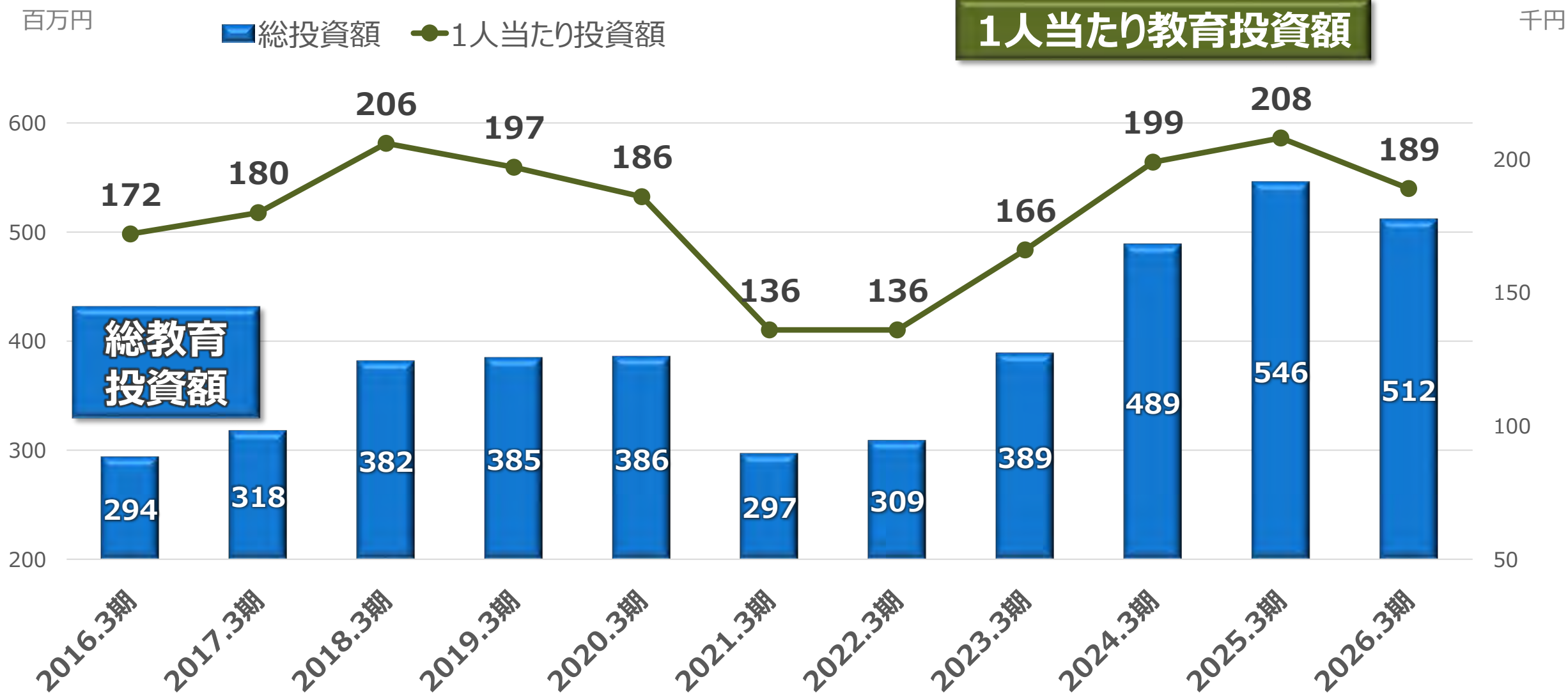
技術力と人間力のバランスが取れた人材育成制度



新たに1フロア全面拡張した研修室



明るく開放的なKSKカレッジ受付



3. SX (Sustainability Transformation) への取り組み

- ・人的資本の充実を軸に中長期的に事業基盤を強化します
- ・お客様サプライチェーンの中核として、SDGsなど環境課題・社会課題への取り組みに主体的に貢献することで、安定的・持続的な成長を実現します
- ・エシカルを調達・購買行動の原則とします

- 1) HR部門の体制強化
- 2) 環境関連の外部審査受審
- 3) 地域貢献活動の継続

KSKグループは、以下のとおり、人的資本経営と環境経営を同時に推進し、経営革新（SX）に取り組んでまいります

KSKのSX Sustainability Transformation



環境や人権に配慮し倫理的な調達・購買行動を基本とすることにより、持続可能な社会への取組みに貢献します

EMS EcoVadis CDP



地球環境に優しい事業活動を展開し、社員全員で環境保護活動を推進することで持続可能な社会づくりに貢献します

ECOCLUB オープンカレッジ



健康的で安心して働くことができる職場環境を整備し、社員が働きがいを持って自己成長を実現できる機会を提供します

ホワイト500 健康経営銘柄 ワクワク健康プラン EPA



人と人、人と組織が信頼と共感でつながっている健全で活力の漲るやりがいを感じることでできる組織風土を醸成します

チーム制 気づき日報 読書会 スマイルカード BIC 表彰制度 DKC



人材育成をKSKが持続的な成長を実現するための最重要経営課題と位置づけ人間力と技術力を備えた人材を育成する

売上の2%の教育投資 技術力重視の処遇 現場OJTの強化



多様な人材の採用、登用を促進すると共に、様々な意見や価値観を尊重し、誰もが生き生きと活躍できる企業文化を醸成します

女性管理職比率10% 障害者雇用率向上





K S Kグループの長期的、継続的な成長を実現するためには、その主体である従業員一人ひとりの健康が不可欠であると考え、2014年10月に「健康経営宣言」を掲げ、代表取締役社長が健康経営担当の最高責任者となり、「心・技・体」三位一体の人づくりに取り組んでおります。

健康経営の主な取り組み

1

エンゲージメント重視の経営

上司や仲間と支え合う心の「絆」の形成

2

全社禁煙宣言

2015年11月に「喫煙者ゼロ」を達成し、継続中

3

わくわく健康プラン

社員一人ひとりの健康促進プログラムの展開

4

定期健康診断の受診

定期健康診断受診率100%
(KSKは23年連続で100%受診を継続中)

5

エンジェル アシスト

健診結果の有所見者100%フォロー活動
(フォロー率98.5% ※2026年5月中旬現在実績)
2026年6月末までに100%達成見込み

6

長時間勤務撲滅

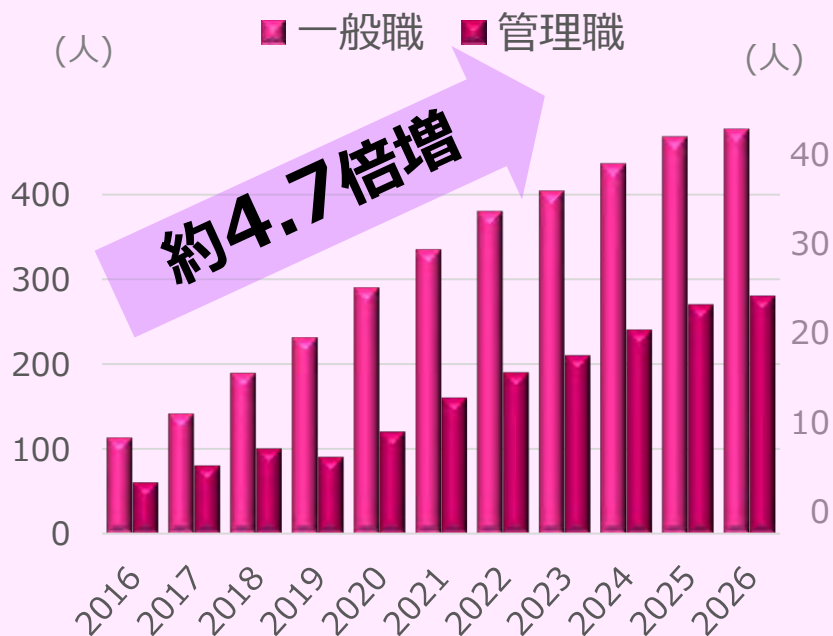
長時間勤務モニタリング制度による事前チェック
(KSKの月間60H以上残業実施者：延べ1人/2025年度)



あわせて、経済産業省と日本健康会議が共同で選出する「健康経営優良法人（ホワイト500）」にも**10年連続で認定**されました。

KSKグループでは、性別・年齢などに関わらず誰もが能力を最大限に発揮できるような環境の整備を進めています。女性の活躍推進に向けては、管理職に占める女性の割合が低いことなどを課題と認識し、環境整備に向けた施策を展開しています。これにより、女性社員・女性管理職の人数はSDGsがスタートした2015年度と比較し、いずれも約4.7倍に増加しています。なお、女性の育休取得後の復職率は引続き100%となっております。

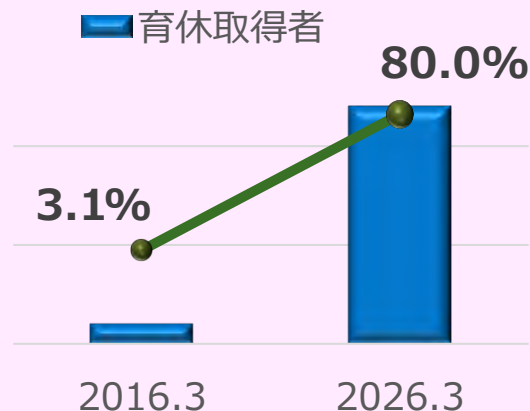
女性社員・管理職の推移



【ご参考】

男性の育児休暇取得状況

女性の職場復帰を促す男性の育児休暇取得率は2026.3期で80.0%となっております。



男女の賃金の差異

※ KSK単体ベース

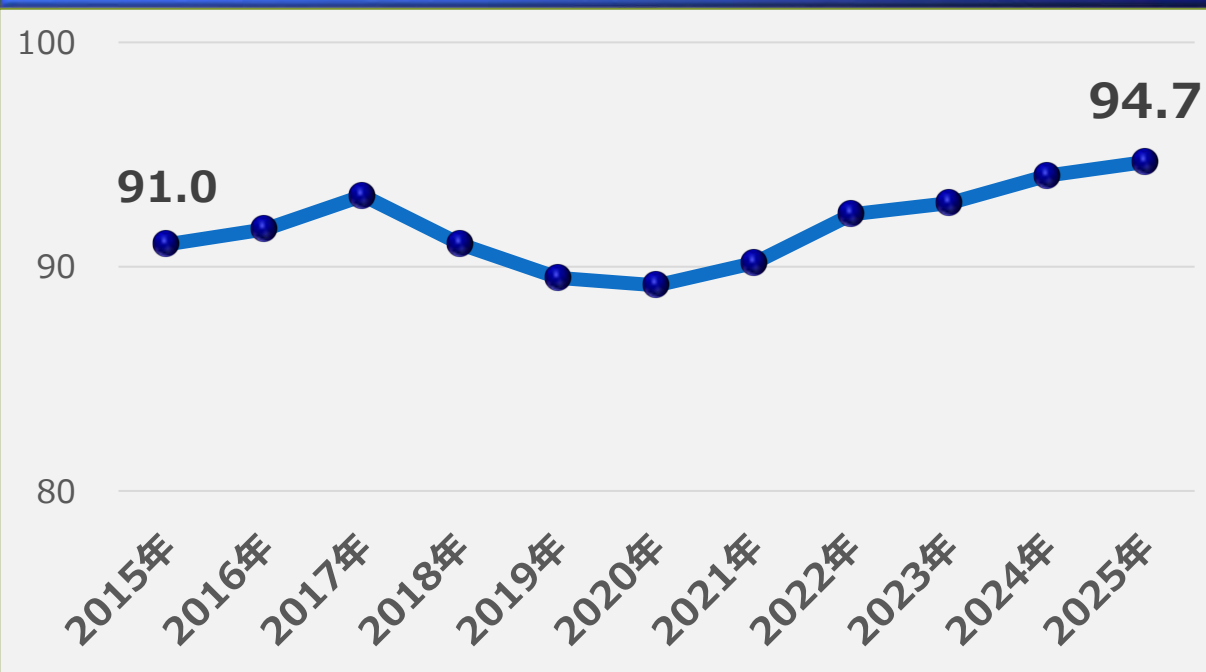
	従業員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	平均年間 給与 (千円)
男性	1,538	35.2	9.9	5,660
女性	505	31.1	5.7	4,779
全体	2,043	34.2	8.9	5,454

※ 同一労働の賃金に差はなく、男女の賃金に差異が生じているのは、勤続年数や等級別人数構成の差によるものであります。



エンゲージメントサーベイ

調査結果推移



	2015年度	2025年度	ポイント差
意見	86.7	97.0	+10.3
期待	91.7	97.0	+5.3
成長	91.7	94.8	+3.1
強み	85.0	93.7	+8.7

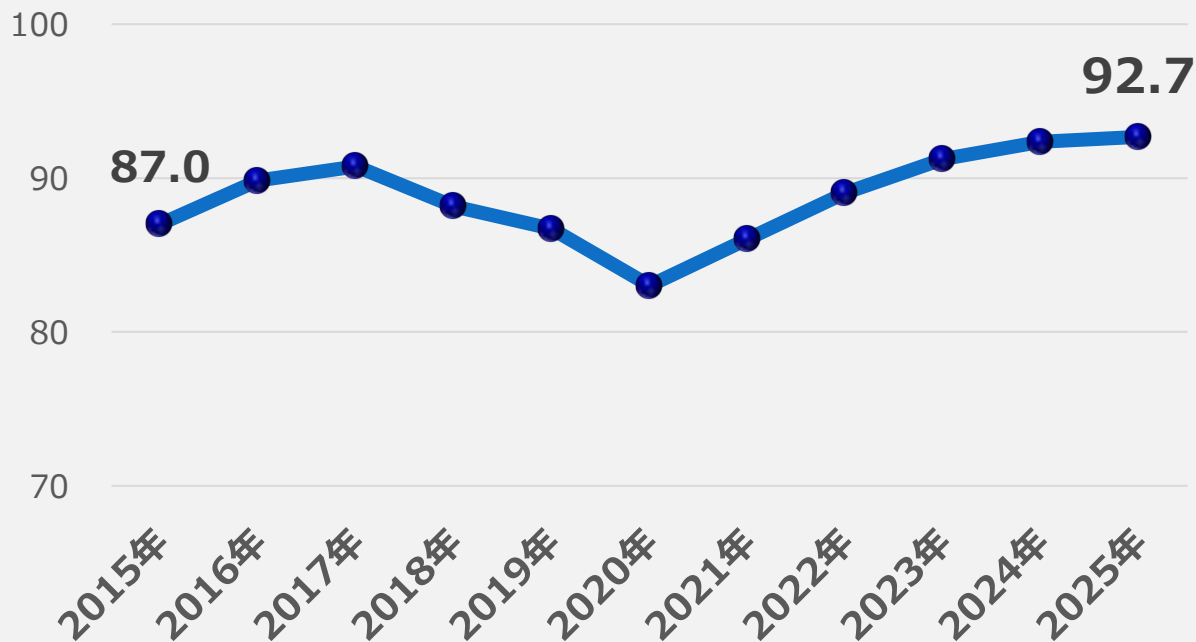
- ✓ 自分の**意見**を聴いてもらえる環境にある
- ✓ 何を**期待**されているかが明確になっている
- ✓ 仕事上で学び**成長**できていると感じている
- ✓ 自分の**強み**を活かした仕事をする機会がある

エンゲージメントサーベイを通じ、従業員の「働きがい」16項目を定量的に測定し、2015年度比でサーベイ結果は4.1%向上しております。

★エンゲージメント： ① 個人は組織への主体的参加により存在意義を見出し、② 組織は個人の働きがいを支援し、③ 個人と組織の成長が相互に連動します。

チームカサーベイ

調査結果推移



	2015年度	2025年度	ポイント差
目標と役割	88.5	96.5	+8.0
成果	84.3	95.8	+11.5
認め合う	78.8	90.5	+11.7

- ✓ チームの**目標**が明確であり、メンバーが一丸となって努力している
- ✓ チーム活動を通じて主体的に行動する機会が増え、CS・品質向上に**成果**が出ている
- ✓ お互いの価値観を尊重し**認め合い**、課題や悩みを話せる環境となっている

チームカサーベイを通じ、当社成長の基盤である「チーム制」における「協働の場」「成長の場」「帰属の場」としての従業員の意識を定量的に測定し、2015年度比でサーベイ結果は6.6%向上しております。

★**チーム力の向上**：① 現場力向上を通じたグループの競争力強化、② 同時にビジネスの実践による社員の自己実現を図るものです。

環境方針（基本方針）

株式会社K S Kは、この美しい地球を守るために自然環境に優しい事業活動を展開し、私たち全員の力で環境保護活動を推進します。



Team KSK ECO CLUB（全社清掃活動）



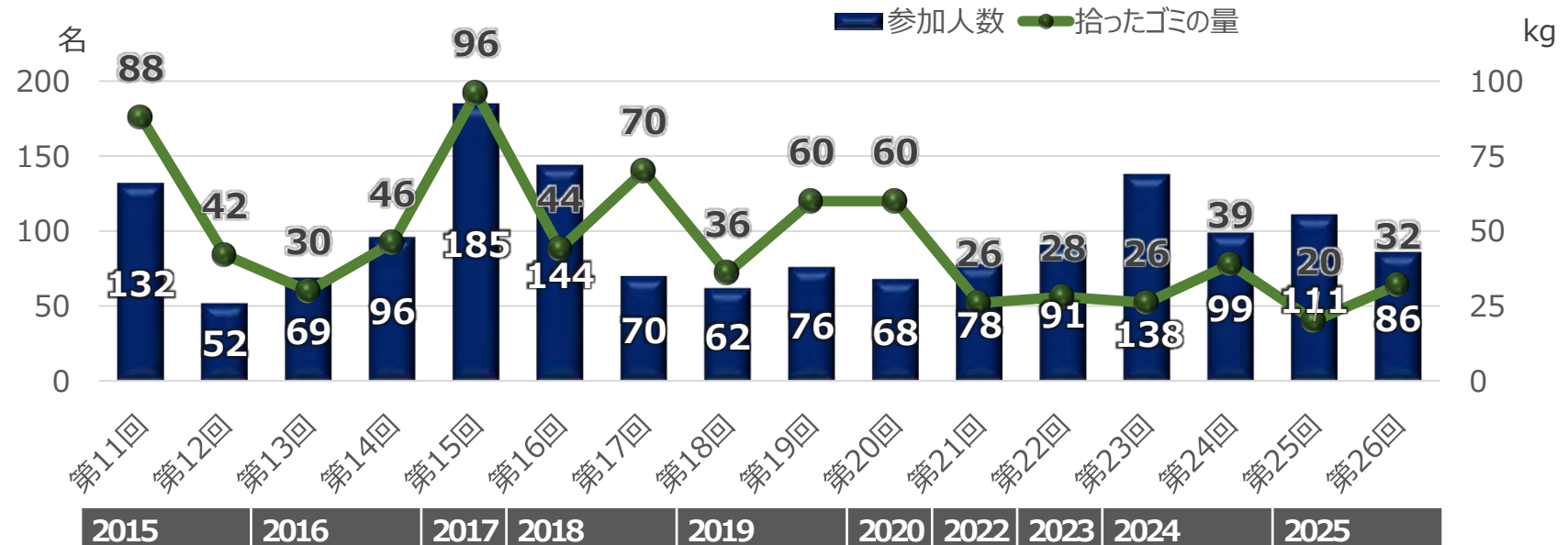
稲城市公共施設アダプト制度



長年にわたる地道な広域清掃活動・地域清掃活動が評価され、2023年5月、稲城市長より感謝状が贈られました。

KSKオープンカレッジ

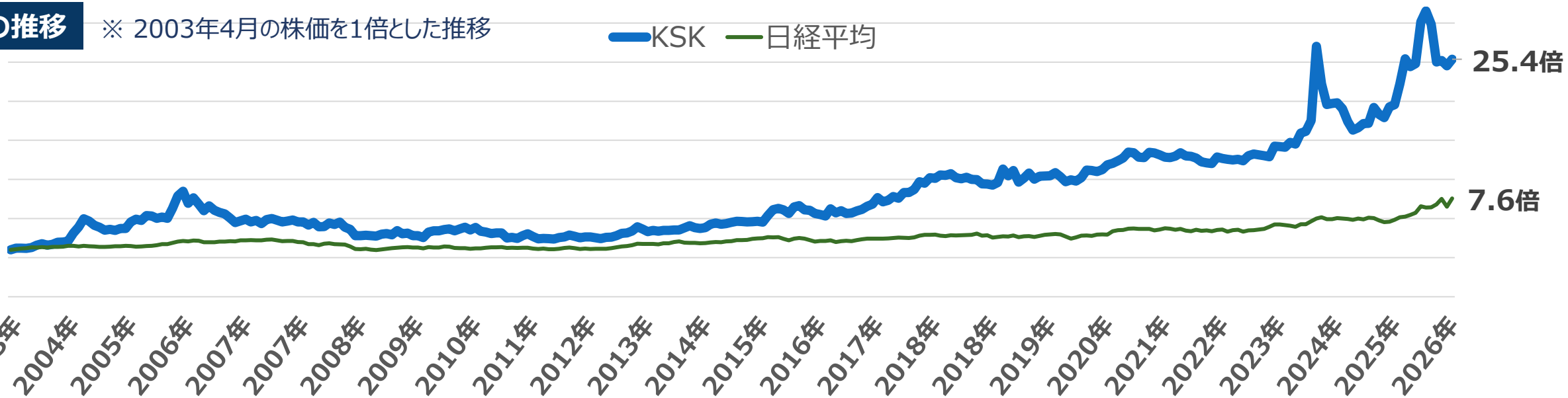
地域貢献、地域コミュニティとの調和に加え、未来のIT人材育成に資するIT講座を定期的に関講しています。



株価の推移

※ 2003年4月の株価を1倍とした推移

— KSK — 日経平均



ITバブル崩壊

リーマンショック

東日本大震災

新型コロナウイルス

ISO14001認定取得

チーム制導入

CS活動開始

読書会制度導入

BIC制度導入

Smileカード制度導入

5S活動開始

健康経営宣言

禁煙運動

ブランドメッセージ制定

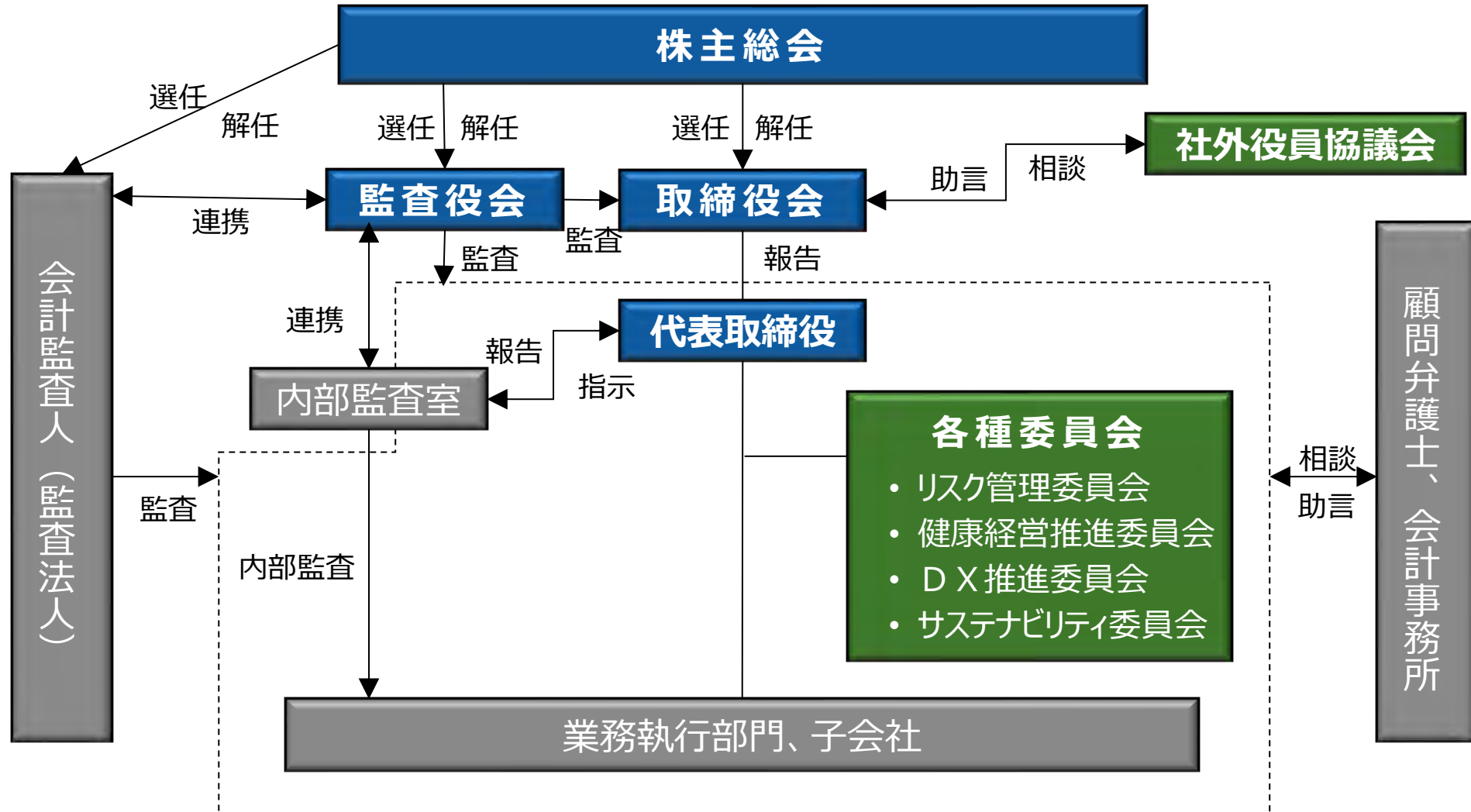
品質向上プロジェクト

ホワイト500認定

健康経営銘柄選定

全社技術力向上委員会設置

サステナビリティ基本方針制定



社外役員協議会

- ✓ 非執行部門という共通性を持った社外役員等からなる「社外役員協議会」は、当社経営陣から独立した中立的な見地から、取締役の選任プロセスおよび報酬等の決定プロセスに関与するなど経営の客観性・透明性を高めております。
- ✓ 当社グループの役員選任の基準と手続を定め、社内役員および社外役員それぞれの選任基準を満たす候補者を選定の上、社外役員協議会に提示しその協議結果を付して取締役会において決議しております。

リスク管理委員会

- ✓ リスク管理の全社的推進とリスク管理に必要な情報の共有化のための指導・支援および諮問

- ① リスク管理の全社的推進
- ② リスク管理に必要な情報の共有化
- ③ リスク管理に係る事項について諮問
- ④ リスク管理の運用も含めた管理統括

健康経営推進委員会

- ✓ 健康経営施策を機動的に企画・推進し、評価

- ① 従業員の健康増進および企業の生産性向上の両立とサプライチェーンに対する健康活動支援に資する健康経営推進施策の企画・推進

DX推進委員会

- ✓ ITに関する具体的な方針決定、運営、経営者に対する諮問

- ① 情報システムに関する活動のモニタリング等
- ② 技術採用指針明確化
- ③ 活動内容の経営者への報告
- ④ 意思決定支援のための情報の提供
- ⑤ 基幹業務システム委員会との協調

サステナビリティ委員会

- ✓ 「サステナビリティ基本方針」を踏まえ、コーポレートガバナンス・コード等に対応し、関連諸施策を推進・管理、取締役会への報告

- ① 「環境」、「人権」、「健康・労働環境」、「公正取引」、「危機管理」の各テーマ

KSK-CSIRT

- ✓ サイバーセキュリティ対策

KSKグループは、3つの重点課題への取組みを通じ、資本効率の向上および各ステークホルダーとの関係強化を図ってまいります

			2023基準値	2026目標値	
財務KPI	売上成長率	3年間累計	—	26%	
	ROE	2026年度	11%	12%	
	配当性向	2026年度	30%	50%	
人的資本KPI	エンゲージメント指数	Eサーベイ 健康経営	93.8p	97.0p	(単)
	DE&I指数	女性管理職比率	7.1%	10%	
	教育投資指数	教育投資額 技術力向上	75.6p	87.5p	
コンピタンスKPI (現場力)	チーム力指数	チームカサーベイ	91.2p	93.0p	
	品質指数	品質KPI シン5Sスコア	42.3p	60.0p	
	CS指数	VOCスコア	89.7p	90.0p	

※ K P I の指数項目は、社内管理指標を指数化してP表記しています

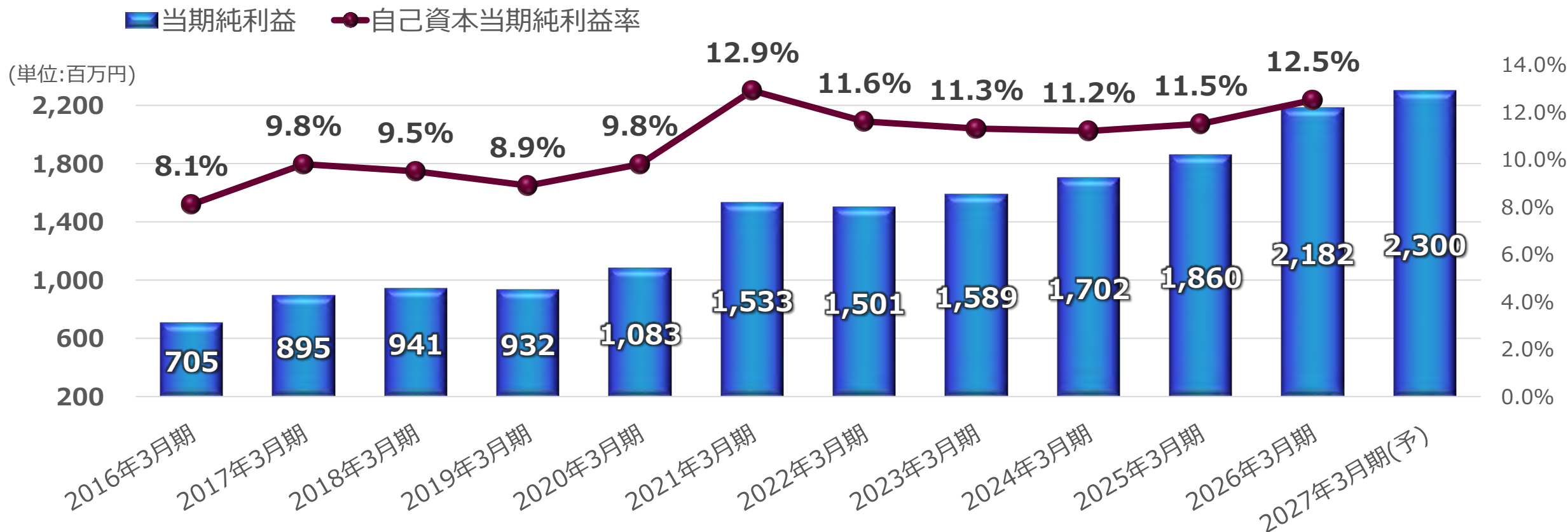
4

業績予想

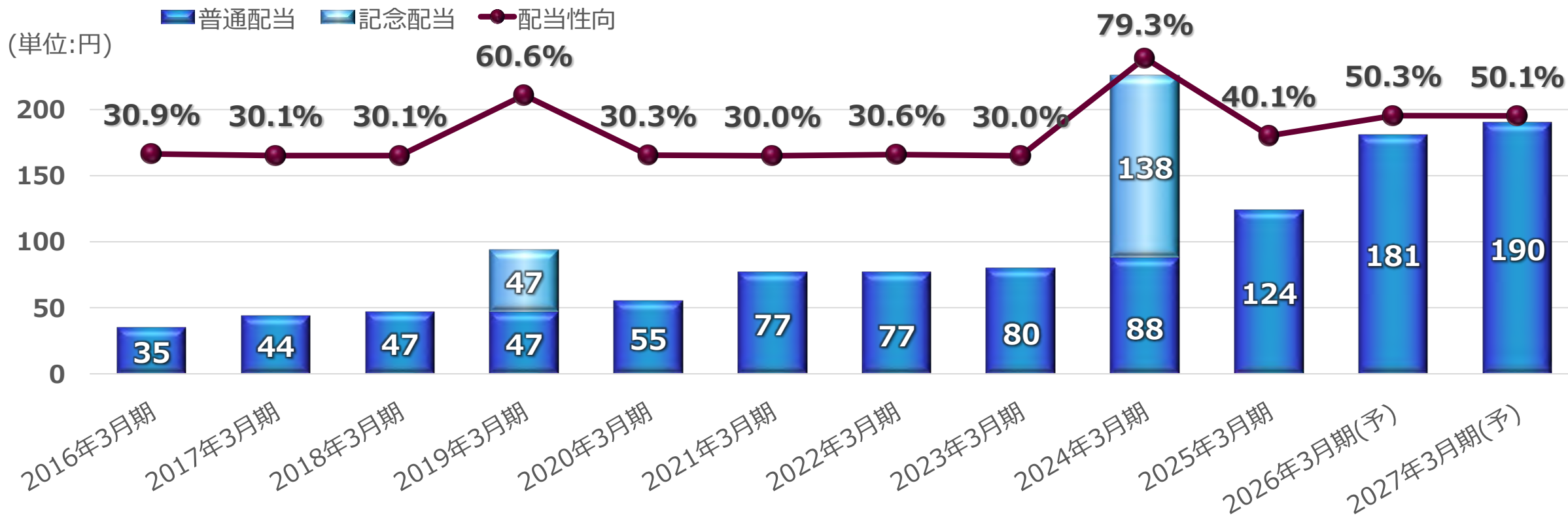
（単位：百万円）

	2026年3月期	2027年3月期 (予想)	対前期比
売上高	25,767	28,100	9.1%
営業利益	2,740	3,100	13.1%
経常利益	2,878	3,300	14.6%
当期純利益	2,182	2,300	5.4%
	2025年3月期	2027年3月期 (予想)	配当性向
配当金	181円	190円	50.1%
	配当性向 50.3%		

2027年3月期の当期純利益は2,300百万円を見込んでおり、過去最高益を更新する利益予想となります。なお、2024年4月からスタートした中期経営計画では最終年度である2027年3月期に自己資本当期純利益率（ROE）12%を目指してまいります。 ※ 2021年3月期・2022年3月期の当期純利益には雇用調整助成金受給額を含みます。



株主還元につきましては進行中の中期経営計画において配当方針の見直しを行い、当初中計最終年度の2027年3月期に配当性向50%を目標としたところ、1年前倒しで2026年3月期以降、配当性向50%を目指すことといたします。2026年3月期末配当は1株当たり181円配当を予定しております。



5

Appendix ～ご参考～

決算年月		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
売上高	(百万円)	17,547	18,623	20,358	21,778	23,608	25,767
経常利益	(百万円)	2,275	2,229	2,292	2,381	2,506	2,878
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	1,533	1,501	1,589	1,702	1,860	2,182
包括利益	(百万円)	1,496	1,500	1,588	1,774	1,853	2,581
純資産額	(百万円)	12,546	13,632	14,793	16,116	16,719	18,609
総資産額	(百万円)	17,624	18,497	20,173	21,885	22,944	26,110
1株当たり純資産額	(円)	2,076.29	2,253.34	2,441.29	2,656.73	2,731.10	3,031.81
1株当たり当期純利益	(円)	256.47	251.58	266.27	284.90	309.37	360.17
潜在株式調整後1株当たり当期純利益	(円)	251.56	246.04	260.08	277.23	301.93	352.15
自己資本比率	(%)	70.3	72.7	72.3	72.6	72.0	70.4
自己資本利益率	(%)	12.9	11.6	11.3	11.2	11.5	12.5
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	2,296	991	1,431	1,936	1,825	3,417
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△574	△1,640	△1,607	△470	△931	△1,138
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△427	△463	△458	△474	△1,268	△724
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	6,253	5,141	4,507	5,499	5,123	6,677
従業員数	(人)	2,186	2,273	2,342	2,461	2,625	2,709

ありがとうございました

お問い合わせ先

I R 担当 取締役執行役員 管理本部長

川辺 恭輔

管理本部 経営企画担当

金谷 新

TEL. 042-378-1100

<https://www.ksk.co.jp>

- 本資料は、当社グループの業績およびグループ事業戦略に関する情報の提供を目的としたものであり、当社の株式の購入や売却を勧誘するものではありません。
- 本資料の内容には、将来の業績に関する意見や予測等の情報を掲載することがありますが、これらの情報は、資料作成時点の当社の判断に基づいて作成されております。よって、その実現・達成を約束するものではなく、実際の施策や業績は、今後の事業環境等の変化により異なる場合や予告なしに変更されることがあります。
- 本資料利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。また、本資料の無断での複製、転送等を行わないようお願いいたします。