

CUBE SYSTEM

統合報告書 2021
Integrated Report

CUBE SYSTEM

2022年1月



経営理念

企業は人によって支えられ人によって繁栄する。
社員はじめ、人々の幸福を保障する為に存続しなければならない。
存続と発展の根源は利益であり、利益は顧客によってもたらされる。

この理念をもって、“世界に誇れる企業を創り上げる”

基本方針

顧客第一主義

重点主義

総員営業主義

社名に込められた当社の想い

「顧客第一」をモットーに、高度な「知力・知見」を発揮して、感動をもたらすソリューションを。



「自らもCUBE (正六面体) のような“多面性”を発揮しながら、成長していきたい」という私たちの願いを込めている。

先進性

“独立系システムインテグレーター”として、さまざまな分野の先進の技術・ノウハウを蓄積

人間性

顧客一人ひとりと向かい合い、本質的な「対話」を繰り返す。高度なコミュニケーション能力を持つ人材を育成

行動力

独立系企業としての“チャレンジ精神”を発揮し、顧客やパートナー、さらに自分たちにとっての最適解を追求

国際性

海外パートナーとの連携やオフショア開発も視野に入れ、グローバルかつ柔軟なビジネスモデル構築に挑戦

技術力

幅広く奥深い知識・知見をベースに、多彩な要素技術を獲得

若さ

社員の自立と行動を尊重し、絶えず自らを変革していくことで、若く、機動的な組織・風土を形成

■ 編集方針

キューブシステムは、企業活動におけるESGへの取り組みに関する情報を、正確・迅速かつ積極的に開示することが重要だと考えています。こうした考えのもと、2021年度より財務情報と非財務情報を体系的にまとめた統合報告書を発行することとしました。

本報告書は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様へ、当社グループがどのように持続的成長を実現していくのかについて、よりわかりやすい情報開示を目指したものといたします。

- 報告対象組織：株式会社キューブシステムおよび国内・海外連結子会社
- 報告対象期間：2020年度（2020年4月～2021年3月）
※一部対象期間外の情報も記載しています。
- 発行日：2022年1月20日
- 発行サイクル：年1回発行
- 情報開示の考え方：
当社グループは、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様との長期的な信頼関係を構築するため、正確・迅速かつ積極的に情報開示を行います。

■ 参考にしたガイドライン

国際統合報告評議会 (IIRC) 「国際統合報告フレームワーク」
Global Reporting Initiative (GRI) 「GRIスタンダード」

■ 将来見通しに関する注意事項

本レポートに掲載されている計画や見通し、戦略などのうち、公表日現在入手可能な情報による判断および仮定に基づいて記載しています。実際の業績はさまざまな要因により、これら見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご理解ください。

■ 制作事務局

事業企画部

■ お問い合わせ

<https://www.cubesystem.co.jp/contact/>

■ IR情報

<https://www.cubesystem.co.jp/ir/>

Contents

経営理念 基本方針	01
キューブシステム 価値創造の軌跡	03
財務・非財務ハイライト	05
トップメッセージ	07

キューブシステムの サステナビリティ経営

価値創造モデル	13
価値創造を支える基盤	15
サステナビリティ経営で 取り組む重要課題	23

事業戦略

中長期経営ビジョン VISION2020の振り返り	25
新中長期経営ビジョン VISION2026	26
業績ハイライト	29

ESGの取り組み

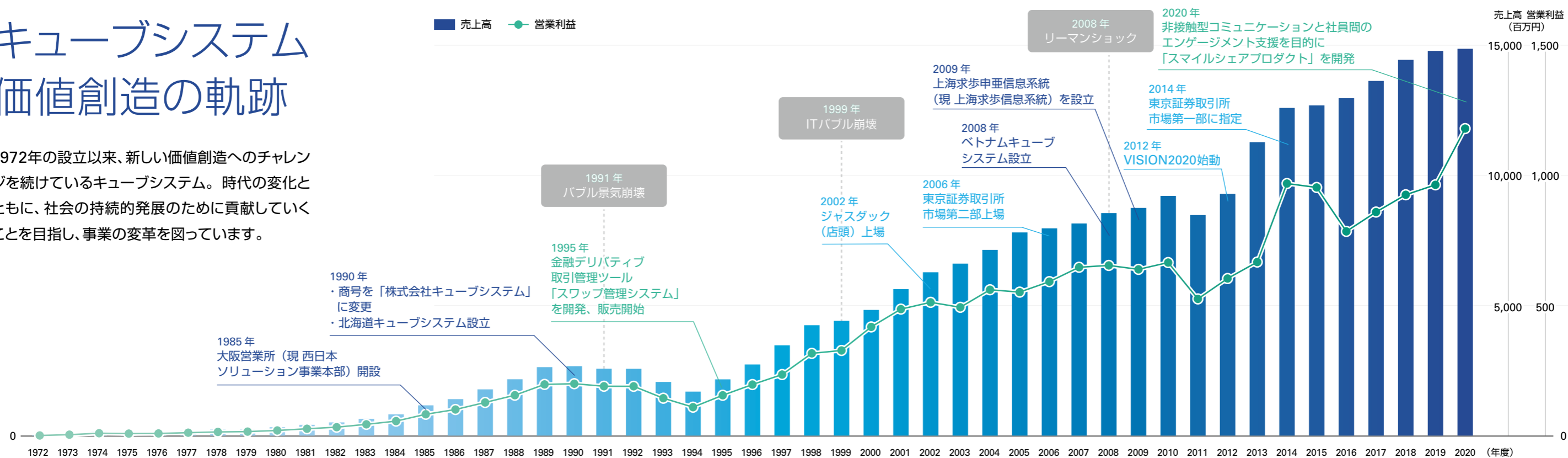
ガバナンス	31
社会	35
環境	44

データ／会社情報

主要財務データ(連結)	45
ESGデータ	47
会社概要	48

キューブシステム 価値創造の軌跡

1972年の設立以来、新しい価値創造へのチャレンジを続けているキューブシステム。時代の変化とともに、社会の持続的発展のために貢献していくことを目指し、事業の変革を図っています。



- 1972年7月
カスタムエンジニアーズ株式会社を設立
ソフトウェア開発ならびにシステム運用管理業務を目的に、東京都品川区にカスタムエンジニアーズ株式会社を設立。
- 1985年4月
大阪営業所設立
関西地域での事業展開ならびに全社の受注規模拡大を目的に、大阪府大阪市に大阪営業所を設立。

- 1990年10月
商号を「株式会社キューブシステム」に変更
事業領域ならびに経営理念を明確化し、さらなる発展を期して商号を「株式会社キューブシステム」に変更。

- 2002年10月
ジャスダック（店頭）上場
JASDAQ（ジャスダック）に株式公開。
- 2014年3月
東京証券取引所市場第一部に指定
JASDAQ株式公開から12年で、東証一部に指定替え。

- 2019年5月
名古屋オフィス開設
中部地域の事業拡大ならびにさらなるソリューション・サービスの充実のため、愛知県名古屋市に名古屋オフィスを開設。

事業の拡大

- 1984年6月 富士通（株）と業務受託契約を締結
富士通株式会社とシステムエンジニアリング業務受託契約を締結し、システムインテグレーション・サービスを開始。
- 1988年3月 (株)野村総合研究所とシステム開発受託について基本契約を締結
株式会社野村総合研究所とシステム開発受託について基本契約を締結し、システムインテグレーション・サービスおよびシステムアウトソーシング・サービスを開始。
- 1990年12月 北海道キューブシステムを設立
東北・北海道地区の営業強化のため、株式会社北海道キューブシステム（現 連結子会社）を設立。
- 2005年5月 (株)システムクリエイトと資本業務提携契約を締結
株式会社システムクリエイトと一層の業容拡張を図るために資本業務提携契約を締結。

- 2008年3月 ベトナムキューブシステムを設立
ベトナム社会主義共和国ホーチミン市に、CUBE SYSTEM VIETNAM CO.,LTD.（現 連結子会社）を設立。
- 2009年7月 上海求歩申亜情報システム有限公司（現 上海求歩情報システム有限公司）を設立
中華人民共和国上海市に上海求歩申亜情報システム（現 上海求歩情報システム/現 連結子会社）を設立。
- 2018年8月 (株)トリプルアイズと資本業務提携契約を締結
株式会社トリプルアイズと「AI、IoT、ブロックチェーン技術」を活用した新たな事業創出や受注拡大を目的に資本業務提携契約を締結。
- 2018年8月 2018年度 Oracle Certification Award受賞
2018 Oracle Certification Awardの「Oracle Cloud Platform (PaaS/IaaS) 認定資格」部門において、当社が第1位を取得。

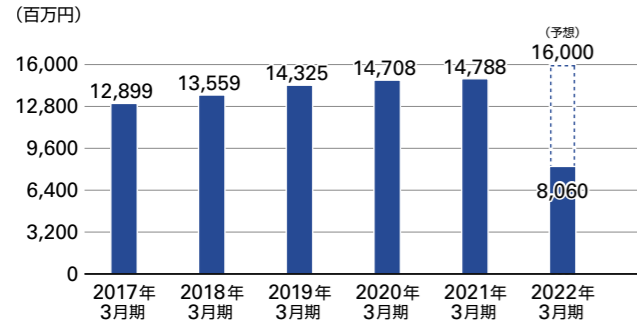
- 2020年11月 キナクス・ジャパン（株）とパートナーシップ契約を締結
Kinaxis Inc. (TSX:KXS) の日本法人であるキナクス・ジャパン株式会社との業務提携により、アジア・パシフィック地域における支援体制を拡大。
- 2021年4月 ServiceNow Japan 合同会社とのパートナー契約締結
リモート運用、プロセスをより効率化するための単一プラットフォームでの運用形態へ変革し、ニューノーマル時代の働き方を推進するため、ServiceNow Japan 合同会社との認定パートナー契約を締結。

マネジメントシステム規格認証取得

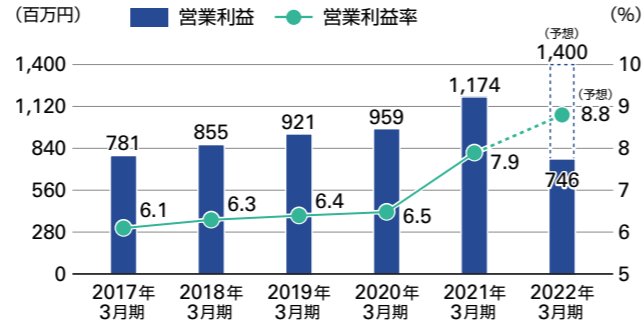
- 品質
 - 2001年3月 ISO9001 認証取得
- 情報セキュリティ
 - 2003年12月 情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) 適合性評価制度および BS7799 認証取得
 - 2006年2月 ISO/IEC27001 認証取得
- 環境
 - 2005年7月 ISO14001 認証取得

財務ハイライト

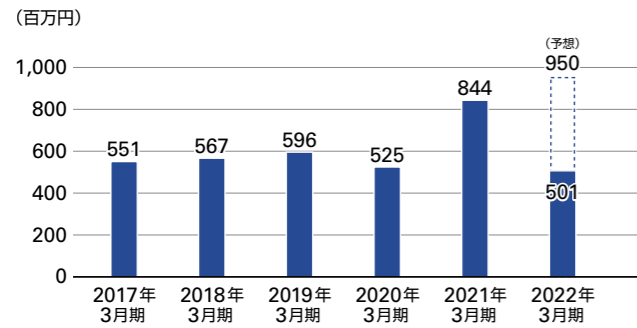
売上高



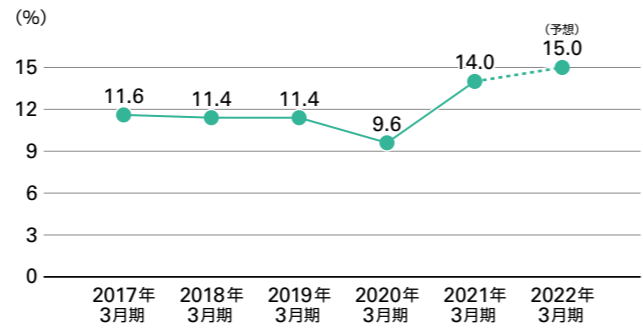
営業利益 / 営業利益率



親会社株主に帰属する当期純利益

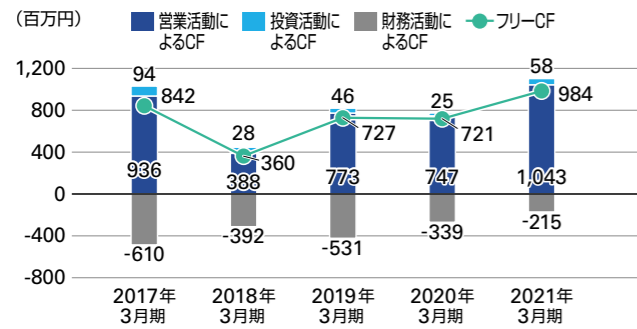


自己資本当期純利益率

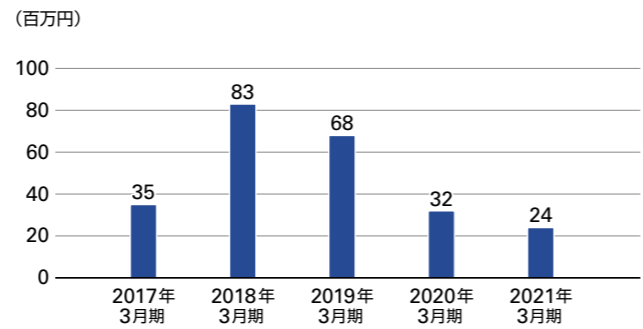


※2021年9月 中間 (2019年9月時点 純利益×2) ÷ ((2021年4月 期首自己資本+2021年9月時点 自己資本) ÷ 2) × 100

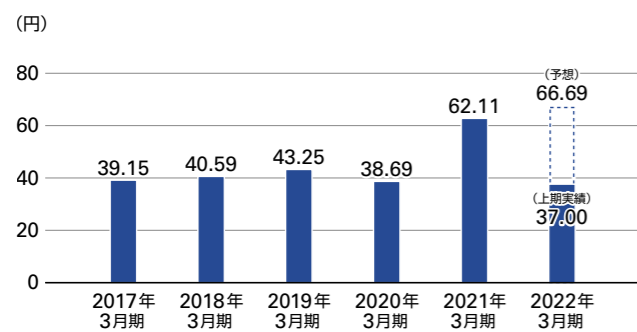
キャッシュ・フロー (CF)



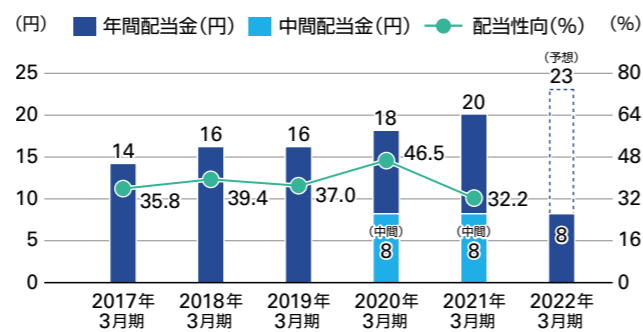
研究開発費



1株当たりの純利益



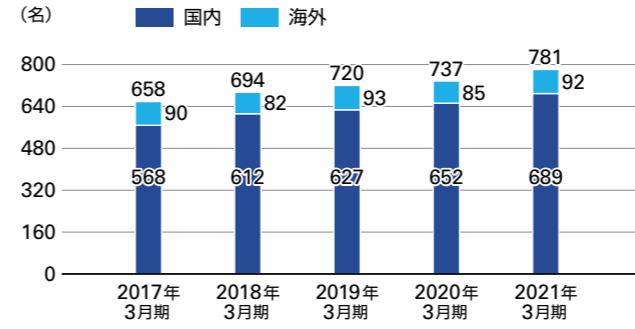
1株当たり配当実績 / 配当性向



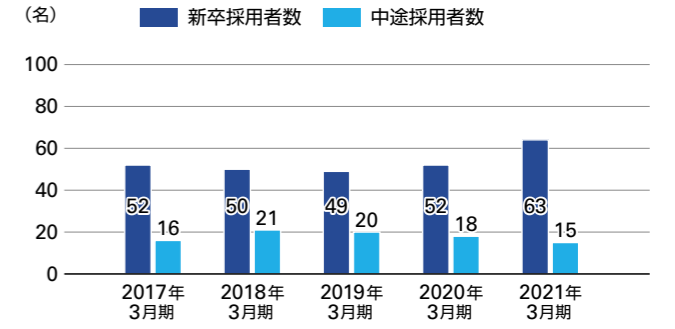
※2017年3月期～2019年3月期の配当に関しては期末のみ実施

非財務ハイライト

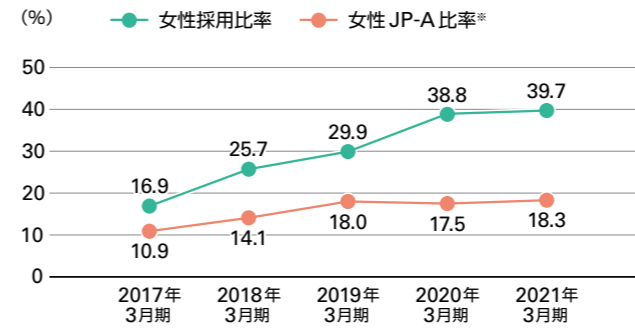
社員数 (全グループ従業員数 / 国内/海外)



採用者数 (新卒・中途)

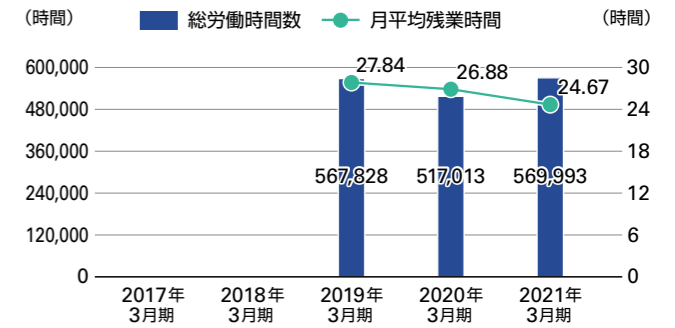


女性JP-A比率* / 女性採用比率 (単体)



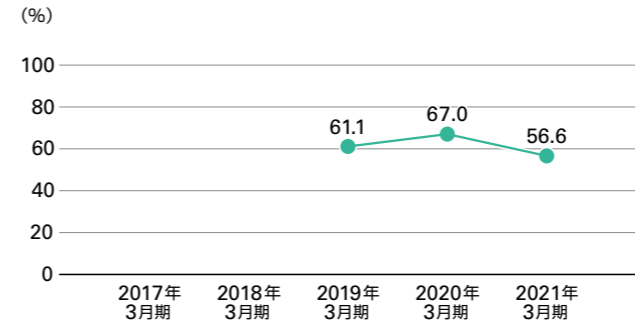
※係長級に占める女性社員比率

総労働時間数 / 月平均残業時間 (単体)



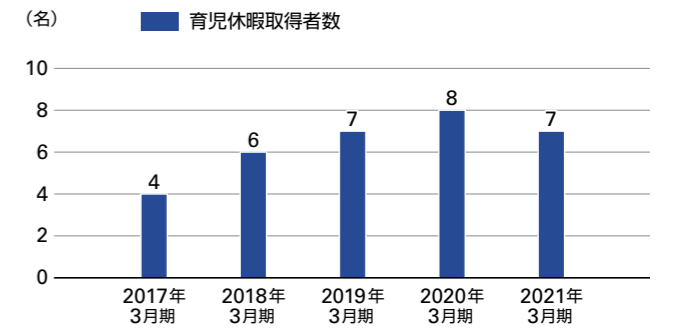
※2017年3月期、2018年3月期は該当数値の算出なし

年次有給休暇取得率 (単体)



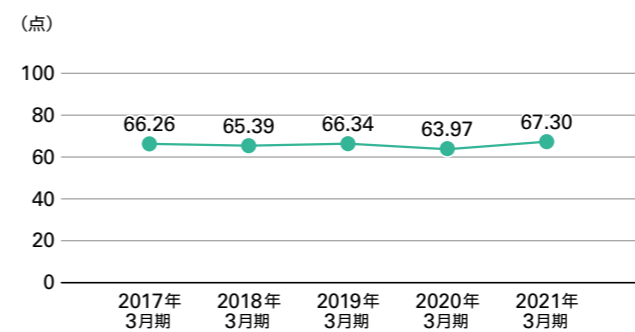
※2017年3月期、2018年3月期は該当数値の算出なし

育児・介護休暇取得者数 (単体)



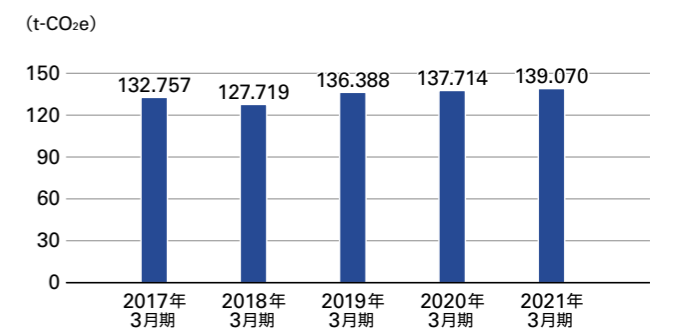
※2017年3月期～2021年3月期の介護休暇取得者は0名

顧客満足度



※各評価点 (品質、課題改善、競合他社比較など) を100点満点に換算して算出

温室効果ガス排出量 (Scope1+Scope2) (国内)



※対象: 単体 本社 (大崎ウィスタワーのみ)



代表取締役
社長執行役員 兼 CDO

中西 雅洋

新中長期経営ビジョン「V2026」を推進し、 未来を見据えて新たな変革にチャレンジしていきます。

キューブシステムならではの強みとは？

当社は1972年に設立され、まもなく創業50周年を迎えます。当社が歩み始めた1970年代はIT黎明期でもあり、コンピュータはまだ限られた人・領域のもので、使用目的も単純な計算の自動化などに閉じられたものでした。その後は、技術の発展によりオープン化、Web化が進み、現在では多様な技術や利用形態も登場し、ITは短い期間でとてつもない高度化へと発展を遂げてきました。

このように時代が刻々と遷移していく中、当社も時代とともに成長して参りました。その成長過程を支える要素にはさまざまなものがありますが、私が最も重要だと考えているのは「人的資本」です。

当社は、これまで一貫して「人」に対する積極的かつさまざまな投資を行って参りました。当社の経営理念は、「企業は人によって支えられ人によって繁栄する。」という一文から始まります。この言葉にも象徴されるように、人的資

本こそが当社の成長の原動力なのだと思います。

当社は、社員一人ひとりが「つねに先進性を求め、技術と創造力を両輪に、多面的発想で社会に貢献する。」、この考えのもとに企業ブランドの確立を目指してきました。

また、当社は経営の基本方針を「顧客第一主義」「重点主義」「総員営業主義」としています。特に「総員営業主義」では、システムエンジニア自らが顧客担当となり、お客さまの目線で寄り添う姿勢を大切に、業務にあたっています。コミュニケーション力や洞察力といった人間力に磨きをかけ、お客さまとの信頼関係を継続的に構築し、それを大切に維持することが、当社のこれまでの持続的な成長につながっています。

私が経営にあたって大切にしている言葉は、「Communication & Mutual Respect」です。当社の事業は、お客さまを

はじめ多くのステークホルダーによって支えられています。当社が持続的に成長していくためには、ステークホルダーと十分な対話を図り、お互いにそれぞれの立場や考え方を尊重する姿勢が重要となります。

また、「目線を上げる」ということも大切です。事業を取り巻く環境や社会の価値観が大きく変化する今、システムエンジニアの視座を高めるとともに、システムを活用する

お客さまや最終消費者の目線を併せもつ必要があります。このような姿勢は、事業活動に加え、日々の業務でも同じように重要であることは言うまでもありません。能動的にコミュニケーションを図り、さまざまな目線で業務を考え、社員自らが志を持ち、自ら考えて、行動する。当社はこのような人材の集団でありたいと考えています。

サステナビリティ経営の推進

当社はこれまで、財務的価値と非財務的価値の向上を通じて、持続的に企業価値の向上を図るとともに、持続可能な社会への貢献を心がけて参りました。この考え方と行動姿勢をまとめ2021年11月に「サステナビリティ基本方針」を策定しました。その目的は、社員一人ひとりが社会発展のために果たすべき義務や役割を理解し、事業や地域貢献などの活動を通じて企業価値向上と社会課題解決の双方をより明確にするためです。

この基本方針のもと、サステナビリティ経営を実践していくための仕組みとして、当社は独自の価値創造モデルを策定しています。

価値創造モデルは、経営理念にもとづいて、これまで培ってきた強固な「財務資本」と多様な「非財務資本」を活用し、

ビジョン実現に向けて事業活動を推進することで持続的な社会の発展に貢献し、企業価値向上を図る仕組みです。このモデルのもと、VISION2026 (V2026) の達成を目指して資本の充実を図り、財務的・非財務的な価値を創出し、お客さまの事業への貢献や安心・安全なシステムの提供を行います。さらに、SDGsにも積極的に取り組み、気候変動問題におけるCO₂排出量の削減にも注力して参ります。

当社は、中長期的な視点でESG課題に対してもしっかりと向き合い、経営の健全性・透明性を持続的に高める過程で、ステークホルダーの皆様との対話を重ねます。そして、その声を経営に生かしていきながら価値創造モデルを循環させ、持続的な成長を実現して参ります。



「V2020」の振り返り

当社は、2012年度から中長期経営ビジョン「V2020」に取り組み、2020年度はその最終年度となりました。この「V2020」では、2012年度からの9年間で3年ごとに3つのステップに分けて進めてきました。

1st STEPでは、システムの初期開発や導入後に継続的な改善を行う「エンハンスビジネス」の強みを再確認し、そのさらなる強化に取り組みました。

2nd STEPにおいては、SIビジネスの規模拡大や新規顧客開拓も含めて、ビジネスモデルの改革・新規事業の創発に挑戦しました。さらに3rd STEPでは、新たなサービスメニュー創出を目標に成長領域の開拓やビジネスモデルの変革、海外での事業拡大に取り組んで参りました。

「V2020」を振り返ると、既存事業の強化やSIビジネスの立ち上げなどにおいて一定の成果を得られたと考えています。しかしながら、3rd STEPから取り組み始めたビジネスモデル変革や、その担い手となる人的リソース確保などに課題が残り、達成までは道半ばだと感じています。2020年度の業績は増収増益を果たしましたが、「V2020」として当初に策定した目標は未達となっています。2021年度から進める新中長期経営ビジョン「V2026」においてこれらの課題に取り組み、ビジネスモデル変革をさらに推し進めていきます。

「V2026」へ ビジネスモデル変革を目指して

2021年度からスタートした新中長期経営ビジョン「V2026」では、3つのビジネスを事業の柱としています。「エンハンスビジネス」は、従来から当社が強みとして手掛けてきたビジネスモデルで、これまで培ってきた強みを基軸に、高生産性、高収益性の実現に向けた取り組みを一層加速して参ります。次に「SIビジネス (Lift&Shift)」では、企業のプロセス変革サポートを中心にSI

サービスを提供して参ります。具体的には、既存のシステム環境をクラウド環境へ移行する“Lift”と、それに続いてシステムを再構築する“Shift”においてマイクロサービス手法や新しい運用モデルを採用し、当社の得意領域として進めていきます。そして「デジタルビジネス」は、企業のビジネス変革サポートやデジタル技術活用に加え、企画型ビジネスとして当社発のソリューションを提供して参ります。

「V2026」では、「エンハンスビジネス」を収益基盤に「SIビジネス (Lift&Shift)」「デジタルビジネス」での新領域を拡大し、売上高構成比6:3:1を目指します。

2021～2023年度の第1次中期経営計画では、事業と経営の基盤づくりに注力し、新たなビジネスモデルへの変革やガバナンス、内部統制の構築・強化を目標として取り組んで参ります。そして前半3年間で構築された事業・経営基盤をフル活用し、次の3年間で成果へつなげて成長を加速していきます。

この事業・経営基盤づくりの施策として、全社を横断する組織を新設しました。

2020年に設立した「DX事業推進室」は、「デジタルビジネス」をはじめとする新たな知見やノウハウの習得・蓄積を全社的に推し進める組織です。さらに2021年、「プロ

セス革新室」と「ビジネス革新室」を新設しました。「プロセス革新室」は、収益性の向上を目的に、当社のソフトウェア開発の知見を活用した新しいエンハンスモデルを構築します。そして、その仕組みの構築と運用を推進し、担当領域の拡大を通じてエンハンスビジネスの高取

「人」こそが成長の原動力

「V2026」では、財務的な経営目標に加え、新たに非財務の観点からも目標値を設定しました。非財務目標は「ダイバーシティ」「働き方改革」「コミュニケーション活性化」「育成」の4項目から設定されており、全て「人材」に関わる内容です。近年、「ダイバーシティ」が重要視されるようになりました。ダイバーシティ推進の目的は、多様な能力や価値観を有する社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくりと、社員自らが志とビジネスマインドを持ち、自ら考へ行動する基本姿勢を醸成することにあります。この考え方は、「技術と創造力を両輪に、多面的発想で社会に貢献する。」という経営方針の実現に不可欠な要素であり、当社グループは経営戦略の一環としてダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいます。ダイバーシティには、性別、人種や国籍、障がいの有無や価値観、キャリアや経験、働き方などさまざまな要素が含まれますが、当社グループは「女性の活躍推進」「育児と介護」「障がいのある社員の採用と活躍できる環境構築」を重点施策として取り組んで参ります。

また、当社は働き方改革に取り組みウェルビーイング経営を目指しています。その実践によって、社員一人ひとりが心身ともに健康な状態で最高のパフォーマンスを発揮し、お客さまへ高い付加価値を提供できると考えています。そして、冒頭でも触れた「Communication & Mutual Respect」の精神こそが「ウェルビーイング経営」を実現可能にします。

当社グループは、システムエンジニアの継続的なスキルアップや社員の健康、働き方改革を重要な経営課題と捉え、継続して取り組んで参りました。これからも当社ならではの人材の育成に力を注ぎ、競争力強化とサービスの差別化を進めるとともに、非財務価値の向上を図ります。

益化を図ります。「ビジネス革新室」は、技術・サービスとビジネスを直結させ、効率的な技術サービスを提供します。具体的には、DX事業・技術戦略・プロセス革新室と連携し、ソリューションの構築と運用の推進役を担い、SIビジネス (Lift&Shift) の拡大を図ります。

CUBE SYSTEMのウェルビーイング定義

- 社員一人ひとりが心身ともに健康であることが最高のパフォーマンスを引き出し、成長実感や幸福感に通じる
- 共鳴する仲間と集いながら夢を実現することが人が豊かに生きていく上で重要である
- 自律的に高いモチベーションをもって仕事に取り組める組織こそがお客さまへ高い付加価値を提供できる

企業は、“地位材(金・物・地位)”で社員を奮い立たせるだけでなく、仕事を通じて、社員一人ひとりの幸せを作り続けることが重要な時代



社会環境の変化によるリスクとチャンス

新型コロナウイルスの感染拡大は、全世界レベルで大きな変化をもたらしました。未だ新型コロナウイルス感染症の影響は続いています。そして、このコロナ禍による消費者の劇的な「行動変容」は企業行動に大きな変化をもたらしました。業種や企業によっては、これを機会と捉え、例えば消費者の購買行動の変化に対応するECサイトや通信サービスの他、小口物流の分野ではラストワンマイルに対する積極的な投資が拡大しています。最近では、これまで停滞していた分野でも、新たなビジネス基盤づくりに向けて需要回復の兆しが見られます。

当社においても大きな変化がみられ、コロナ禍のもとでオンラインコミュニケーションツールなどを生かして、テレワークを急速に拡大し、新たに活用できる時間を生み出しました。

変化を機会として捉えるにはデジタル技術の活用が必要不可欠です。「V2026」では、コロナ禍を新たなチャンスと捉え、ビジネスモデル変革をはじめとするチャレンジに取り組んでいきます。また、今後も想定外の事態に柔軟に対応し、速やかに意思決定できるように経営体制の充実を図っていきます。

ステークホルダーへのメッセージ

当社グループは、V2026で掲げる「社員自らが志を持ち、ビジネスマインドを持ち、自ら考え、行動する」、「企画+受託型ビジネスで事業成長を果たす」をミッション・ステートメントとして掲げ、社員一人ひとりが事業を通じて社会に貢献して参ります。

これからの社会や暮らしの発展において、ITの存在はますます大きくなります。ITを活用して、豊かで持続可能な

社会の実現に向けて、当社はなくてはならない存在感のある企業を目指していきたくと思っています。

これからもあらゆるステークホルダーの皆様方のご期待にお応えできるよう、全社一丸となって企業価値の向上に努めて参ります。



サステナビリティ経営の推進

当社グループは、社会課題の解決を事業につなげ社会に貢献することが重要であると考えています。2021年11月にサステナビリティ基本方針を制定し、企業価値の向上と社会課題の解決の実現に向けて、サステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ基本方針

キューブシステムグループは、社会発展のために果たすべき義務や役割を理解し、社員一人ひとりが事業や地域貢献などの活動を通じて企業価値向上と社会課題解決の双方を実現する。

健全な企業経営の実現

- 全てのステークホルダーとの共感・共鳴・共創を通じ、実効性・透明性・信頼性の高い企業経営を実践する

持続可能なサービスの提供

- 顧客ビジネスの発展に貢献し、顧客価値の最大化を実現する
- 独自性・新規性・高付加価値を持ったサービスを提供する

コンプライアンスの推進

- 社会規範に則した誠実かつ公正で透明性の高い企業活動を遂行する

働きがいのある職場づくり

- 多様な社員が、心身の健康はもとより、やりがいを持って働き、社員一人ひとりの特性や能力を最大限発揮できる職場づくりと育成に努める

人権の尊重

- 人権に関わる国際規範を支持し、あらゆる企業活動において人権を尊重する

地域・社会への貢献

- 活気ある住みよいまちづくりと地域社会の発展に貢献する

公正な取引の推進

- 自由で公正な競争のもと、適正な取引を通じて取引先との信頼関係を強化する

環境保全

- 事業活動を通じて環境にやさしい経営を実践し、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に貢献する

2021年11月



価値創造モデル

当社は、社員一人ひとりが事業を通じて社会に貢献することで、企業価値向上を目指しています。社会課題の解決やSDGsへの貢献に向けて、ステークホルダーの声を経営に生かし、価値創造モデルを循環させ、持続可能な成長を実現します。

企業理念の実践

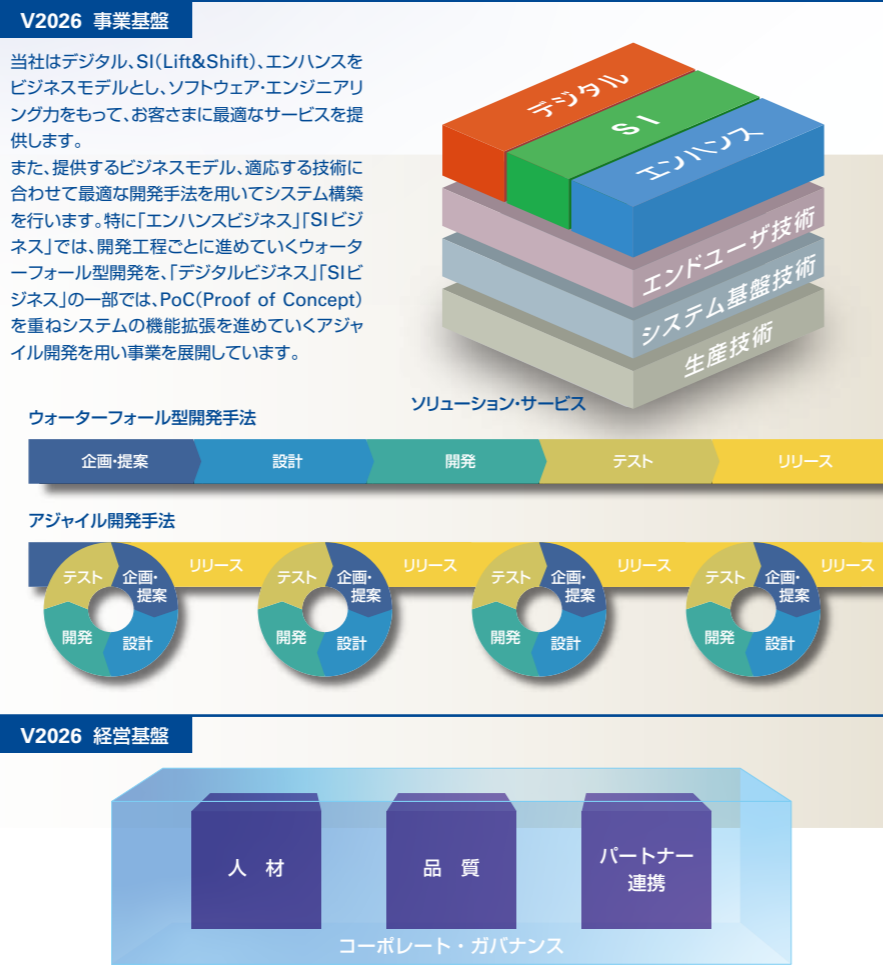
V2026 社員一人ひとりが、事業を通じて社会に貢献し、企業価値の向上を目指す。

社員自らが志を持ち、ビジネスマインドを持ち、自ら考え、行動する。
企画+受託型ビジネスで事業成長を果たす。

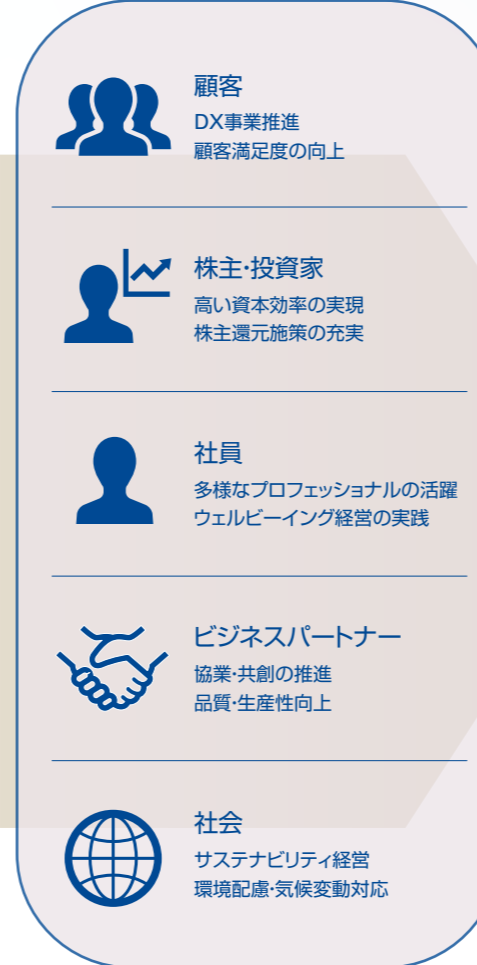
INPUT



BUSINESS ACTIVITY



ステークホルダーに提供する価値



OUTCOME



企業・社員行動指針 「make CHANCE from CHANGE」 「Communication & Mutual Respect」

社会課題 お客さまのニーズ 地球温暖化 技術革新 サイバーセキュリティ 少子高齢化 教育課題 社会インフラの老朽化 災害・テロの増加

社会・顧客・社員にとって豊かな社会を実現

人的資本

重要性	強み
多様な自立した人材による価値創造	<ul style="list-style-type: none"> 多様なプロフェッショナル人材

人材についての考え方

当社は求める人材を、「成果と期待価値に溢れ、組織とともに成長していく人材」として『自立したビジネスパーソン』を目指しています。

社員一人ひとりが多様性をもって、互いに尊重し合い、自らビジネスを創造し、品質と効率をお客さまに提供し、企業人として成長していくことで、より高い社会貢献を実現する人材です。

また、当社は人事の基本的な考え方として「成果と期待価値をもとに処遇の向上を目指す」としています。

当社における成果とは、日々の業務活動の中で、行動目標に対して実践した行動が発揮された度合いを言い、その発揮度合いを高め続けるのが当社の成果主義です。そして、過去の成果をベースに将来を期待され、成長の機会が与えられる。この期待によってさらなる成果をあげ成長していくとともにそれに見合った処遇とすることを基本としています。

そして、『自立したビジネスパーソン』が、互いに尊重し組織（チーム）としての成果を高め、感動を共有し、ともに喜び合う企業風土の醸成につながることで、企業価値向上や社会的価値の創出と考えています。

このような考えのもと、当社は人的資本充実のためのPDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルを継続的に実践・改善し、多様なプロフェッショナル人材の育成や活躍を目指します。

● 人事制度

当社の人事制度は、社員の業務遂行能力に基づき処遇の基礎とする「職能資格制度」と、成果と期待価値により等級を定める「役割等級制度（ミッショングレード制）」を基本としています。

社員は3年後のあるべき自分の姿から逆算したキャリアア

プランと、会社・組織の目標とのベクトルを合わせた上で自らの目標を設定し、アクションプランに落とし込みます。立案した目標に対して、定期的に棚卸し、評価につなげていきます。

また、昇進・昇格等の人事については、自ら手を挙げ「自己申告」する制度を基本としています。

● 人材キャリアプラン

当社のキャリアプランは、企業ミッションを個人レベルの役割に割り振り、その役割に基づいて成果測定を行うミッショングレード制の考え方に則った、組織管理職およびプロフェッショナル職の2つの役職体系で構成されています。組織管理職は、お客さまとの信頼関係資産を有し、組織を統括して事業計画の遂行責任と人材育成に組織ミッションを持つ者としてします。

プロフェッショナル職は、自らの保有する知的価値を生かし、顧客の満足獲得、高難度のプロジェクト遂行等の個別に定められたミッションに責任を持つ者としてします。JP-A以下のプロフェッショナル職は、将来の組織管理職やMP-B以上のプロフェッショナル職の養成期間と位置づけます。

人事制度のフレームワーク

格付		役職	
		プロフェッショナル職	組織管理職
格付区分	水準	グレード	グレード
エグゼクティブ	ITSS L4相当 (高度情報相当知識と ビジネス貢献)	SP	GD
シニア	ITSS L3相当 (応用情報相当の ビジネス貢献)	MP-A	GM
		MP-B	MG
ミドル	ITSS L2相当 (基本情報相当の ビジネス貢献)	JP-A	
		JP-B	
ジュニア	ITSS L2未満	一般社員	

人材育成

● 全社員が自らの専門性を高める人材育成プログラム

人材育成ガイドライン

経営理念、基本方針、当社が求める人材像をベースに、事業計画や業界動向を踏まえて「人材育成ガイドライン」を運用しています。未来人材開発センターが主管組織となり、バランススコアカードの概念と当社独自に設定した6つの視点から、ヒューマン・テクニカル・マネジメントスキルの向上を図ります。また、オーガナイズング・アビリティスキルで組織管理職としてのスキル向上をガイドラインで定め、育成の標準化、推進を行います。

キャリアフィールド

社員一人ひとりが目的意識を持って仕事に取り組み、自身の将来イメージを持ちながら自己成長を促すことを目的にキャリアフィールドを設定しています。

10のキャリアフィールドに対して「IT活動領域」「プロフェッショナルとしての成果」「ビジネスへの貢献」を定義し、キャリアフィールドに応じた目標設定を行い実践していくことで、人的価値の向上を図っています。

キャリアフィールドの定義

プロフェッショナル IT人材	セールススペシャリスト	SS	顧客情報収集・RM、課題解決のソリューション提案、企画型ビジネスの組み立て・提案を推進
	システムコンサルタント	SC	顧客経営戦略や事業戦略等、さまざまな課題に対するシステムコンサルティングを推進
	プロジェクト管理 スペシャリスト	PS	プロジェクトを俯瞰し、進捗管理、課題管理、LIB管理等、PM補佐として全体を管理し推進
	プロジェクトマネージャ	PM	顧客やチームメンバーと連携しながら、開発全般のマネジメント（新規）を推進
	アプリケーション スペシャリスト	AS	特定業務領域にて業務・システムの高い専門性をもって、システム構築・維持を推進
	アプリケーション エンジニア	AE	顧客業務課題を把握し、最適なソリューションを設計し、システム構築・維持を推進
	テクニカルスペシャリスト	TS	先進技術も含めた高い専門性をもって、方式、実装、性能評価等の非機能要件の検証を推進
	テクニカルエンジニア	TE	専門技術を駆使し、方式、実装、信頼性、性能評価等の非機能要件の検証を推進
	サービスマネージャ	SM	運用・監視・ヘルプデスク等、運用サービス全般を総合的に管理し推進
	サービスエンジニア	SE	運用・監視・ヘルプデスク等、運用サービス全般のオペレーションを推進
コーポレートスタッフ人材	CS	経営企画、財務経理、総務人事、人材開発、品質監理、本部担当等のスタッフ部門	
組織マネジメント人材	MG	組織の目標管理、業務進捗・品質監理、人材育成、メンタルヘルス等、組織責任者として推進	

● 資格取得支援

テクニカルスキルにおいて求める視点のひとつである「人材育成・啓発力」は、企業価値向上に欠かせません。社員一人ひとりの資質にあわせて育成・啓発を行うため、情報処理系や顧客業務などに係る資格取得への奨励金支給や、受験費用のサポートを行っています。

資格取得者数(2021年4月時点)

情報技術者	基本情報技術者	328名
	応用情報技術者	120名
	高度情報技術者	60名
先進技術	Oracle DB	159名
	Oracle Cloud	31名
	AWS	60名
	LinuC	68名
顧客業務	JDLA G検定、E検定	G検定：16名 E検定：3名
	販売士(3級・2級) 証券外務員(二種)	計101名 4名

● DX人材の育成推進

当社では、中長期経営ビジョン「VISION2026」および、第1次中期経営計画の成長戦略であるデジタルビジネスを加速させるための人材育成として「トップランナープログラム」を実施しています。AIなどのDX領域の技術習得や社内啓発などを積極的に進め、多様なDX人材の育成を図っていきます。

知的資本

重要性	強み
社会課題の解決につながる研究開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発戦略 DX技術を活用した実証実験 ソリューションベンダーとの業務提携

研究開発の考え方

当社は、研究開発として「基盤R&D」と「開発R&D」の2つの区分を定義しています。

「基盤R&D」は中期的な視点から、事業基盤の発展・整備に必要となるもので、先進の情報技術調査ならびにそれらの実証研究開発等を想定しています。「開発R&D」は新しいサービスの事業化、既存事業の革新、生産方法の革新等を目指し、R&D終了後に収益化ないし収益事業での活用を見込むもので、各種情報技術の実用化研究開発等を想定しています。

◆「スマイルシェアプロダクト」の取り組み

ブロックチェーン技術を利用して、テレワーク時代の非接触型コミュニケーションと社員間のエンゲージメントをサポートする非財務的価値プラットフォームを開発し、社内利用による課題抽出・改善を進めています。

▶P22 特集

技術の活用

◆社内仮想通貨活用の実証実験を開始

2021年8月、株式会社ギフトが提供する法人向けeギフトサービス「giftee for Business」と機能を連携させ、社内仮想通貨Cubecoin[®]をeギフトと交換できるセルフギフト機能の実証実験を開始しました。在宅ワークなど多様な働き方が増えるなかで、どこにいても福利厚生を受けることができるようになります。実証実験の結果をもとに、利用の幅をさらに広げていく予定です。

※Ethereum（ブロックチェーン基盤）を用いた社内仮想通貨Cubecoinを、従業員同士が感謝を贈り合う仕組みとして運用する当社独自のプロダクト

◆AIタッチレス顔認証システム特許取得

2021年2月、AI顔認証タッチレス決済サービスに関する特許権を取得しました。今回取得した特許は、「ユーザの

顔と特定の決済動作を認識して決済を行うための一連の入力システム／プログラムおよび方法」に関するもので、当社オリジナルの非接触型決済サービス「スマイルレジ」[®]において活用しています。

※「スマイルレジ」顔認証（笑顔）を用いて本人確認を行い、特定のジェスチャー（ピースサイン）で決済指示を認識することで簡単に決済をすることができるサービス

研究開発推進

◆ソリューションベンダーとの業務提携

株式会社トリプルアイズとの資本業務提携

2018年7月、株式会社トリプルアイズと資本業務提携の基本合意書を締結しました。

同社は、AI画像認識技術に強みを持ち、AIプラットフォーム事業を展開しています。同社とDX人材育成や、DX関連の新規事業創出に向けた共同研究などを進めることでビジネス展開のスピードアップを図っています。

キナクス・ジャパン株式会社との業務提携

2020年11月、キナクス・ジャパン株式会社とのパートナーシップ契約を締結しました。本提携のもと、サプライチェーン管理（SCM）プラットフォーム RapidResponse[®]がもつ豊富な機能を最大限に活用できるシステム設計立案、データ管理の深い知見を生かし、現場が抱える課題を解決する効率的な業務プロセス策定、最適かつ迅速なシステム構築支援を提供します。

ServiceNow Japan 合同会社との

認定パートナー契約を締結

2021年4月、ServiceNow Japan 合同会社との認定パートナー契約を締結しました。ServiceNowのサービスを活用することで、これまで当社が運用領域で培ってきたノウハウを生かし、既存のビジネスモデルを革新していきます。

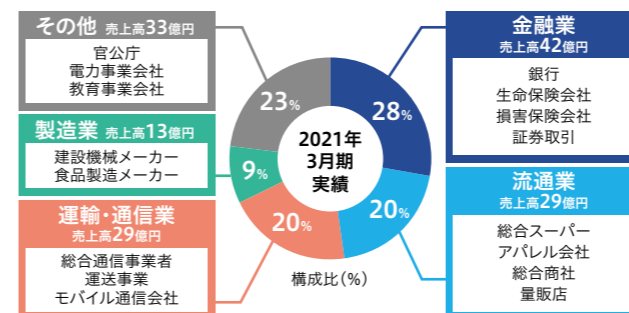
社会・関係資本

重要性	強み
ステークホルダーとの連携による基盤の構築	<ul style="list-style-type: none"> 強固な顧客基盤・ビジネスパートナーとの連携 ステークホルダーとのコミュニケーション

強固な顧客基盤

当社はお客さまとの長期的なパートナーシップにより、顧客事業をサポートしています。業界トップクラスの企業への大手SIer、情報子会社を介したサービスの提供を通じ、長い取引関係の中で、実績や経験、ノウハウを蓄積しています。これらは当社の重要な財産であり、今後も継続して顧客事業の発展にソフトウェア・エンジニアリングで貢献していきます。

特定の業種に偏らない顧客基盤（エンドユーザ）



継続取引年数（エンドユーザ）

15年以上取引 12社	大手小売業、大手銀行、大手総合スーパー、官公庁、大手ホームセンター、証券業など
10年以上取引8社	大手カード会社、製造業、大手通信事業会社、教育事業会社など
5年以上取引18社	大手ガス会社、大手生命保険会社、大手キャリアなど

株式会社野村総合研究所

1988年3月に基本契約を締結して継続的にシステムソリューション・サービスを提供。長い取引を通じ信頼関係を築き、2008年より「e-パートナー」となる。

富士通株式会社

1984年6月に業務受託契約を締結し、金融業、通信業、官公庁向けの案件を中心にシステムソリューション・サービスを提供。

ビジネスパートナーとの連携

当社はシステムソリューション・サービスをお客さまに提供し、持続的な成長に繋げていく上で、ビジネスパートナーとの関係構築は不可欠と考えています。

当社では主要なビジネスパートナーと中長期的な課題を共有し、信頼関係を構築しています。プロジェクト運営に留まることなく、特に中長期的なビジョンに共感できるビジネスパートナーとは、連携強化施策など互いに企業価値向上にむけた活動を実施しています。

◆資本業務提携契約締結

株式会社システムクリエイト（2005年5月）

【契約概要】 ビジネスチャネルの拡大、品質・技術の向上、情報セキュリティ管理、人材育成プログラム等に係る経営管理手法の改善・効率化に取り組む。

株式会社トリプルアイズ（2018年8月）

【契約概要】 新たな事業創出や事業拡大を図る他、AI、IoTおよびブロックチェーン技術に精通した人材育成を進める。

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、ウェブサイトなどを通して、事業活動に関わる情報をステークホルダーに適切に開示しています。ステークホルダーとの継続的なコミュニケーションの機会を設け、当社への評価やご意見をいただき事業活動に反映しています。

当社グループのステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダー	コミュニケーションの機会
お客さま	・満足度調査 ・サービスに対するアンケートの実施
株主・投資家	・株主総会 ・株主レター ・個人投資家向けセミナー
社員	・各種研修 ・経営層との対話 ・コミュニケーションイベント
ビジネスパートナー	・情報共有会の実施 ・事業計画説明会 ・パートナーホットライン
社会	・寄附講座 ・地域活動への参加

財務資本

重要性	強み
持続的な成長を支える経営基盤の維持	<ul style="list-style-type: none"> 健全な財務体質

経営指標

当社グループは中長期経営ビジョン「VISION2026 (V2026)」を策定し、2021年度から2023年度までの第1次中期経営計画において、3つの指標を重視しています。2021年3月期における状況は、次の通りです。

経営指標と実績

	指標(2022年3月期~2024年3月期)	2021年3月期の状況
ROE	13%以上	14.0%
連結営業利益率	8.0%	7.9%
従業員 [※] 一人当たりの連結売上高	23,000千円	21,464千円

※海外子会社の従業員は除く

2021年3月期の財務状況(連結)

資産

流動資産は、現金および預金の増加890百万円、売上債権の増加225百万円、有価証券の減少100百万円などにより、7,253百万円(前期末比1,012百万円増加)となりました。固定資産については、主に投資有価証券の増加275百万円や退職給付に係る資産の増加162百万円により、2,190百万円(前期末比384百万円増加)となりました。

以上の結果、総資産は9,444百万円となり、前期末に比べ1,396百万円の増加となりました。

負債

流動負債は、未払法人税等の増加220百万円、買掛金の増加87百万円、未払金の増加77百万円、借入金の増加40百万円などにより、2,357百万円(前期末に比べ483百万円増加)となりました。固定負債については、株式報酬引当金の増加42百万円、退職給付に係る負債の減少15百万円などにより、571百万円(前期末比30百万円増

加)となりました。以上の結果、負債合計は2,928百万円となり、前期末に比べ514百万円の増加となりました。

純資産

純資産は、主に利益剰余金の増加592百万円、その他有価証券評価差額金の増加144百万円、退職給付に係る調整累計額の増加128百万円により、6,515百万円(前期末に比べ882百万円増加)となりました。

投資評価会議

事業成長の実現には、新しい市場、顧客、事業領域の開拓や当社ならではの企画・自主事業の開発が必要となります。一方で、新事業や新領域の開拓・開発プロセスにはリスクを伴うため、企業価値と経営を守るべく適正な経営資源の活用には、経営判断の原則を適用した意思決定と管理プロセス(コントロール)が求められます。

当社では、経営判断の原則に基づく投資、出資等の遂行のため、投資評価会議担当役員を議長とした投資評価会議を設置しています。会議では、出資、投資、R&D、業務改革投資の妥当性を評価しています。

配当方針

当社は、株主への利益還元を上場企業の責務であると考え、経営の重要課題と認識しています。業績向上に邁進し、安定配当・時価総額の増大を図ることで株主資産価値の向上を目指します。経営体質強化のために必要な内部留保を確保しつつ、株主への還元として連結配当性向35%を目安に配当を継続していきます。この方針のもと、中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行っています。また、2017年6月28日の株主総会決議により、剰余金の配当等の決定を取締役会で行う旨の定款規定を設けています。

自然資本

重要性	強み
環境リスクを最小化する	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じてお客さまの環境リスクにおける課題解決に貢献

環境マネジメント

当社では、「事業活動を通じて環境にやさしい経営を実践し、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に貢献する」の環境方針のもと、環境マネジメントシステムの継続的な向上に努めています。2005年にISO14001を取得し、これに準拠した企業活動を実践しています。今後も事業活動において環境への配慮はもとより、具体的な数値目標を定めて定期的な見直しを図りつつ、継続的改善に取り組んでいきます。

▶P44 環境方針

TCFDへの取り組み

ガバナンス

当社グループは、気候変動問題を重要な経営課題のひとつとして捉えています。また、気候関連財務情報の開示の重要性を認識し、2021年11月にTCFD(Task Force

on Climate-related Financial Disclosures)最終報告書に対する支持を表明するとともに、TCFD提言に基づく適切な情報開示の拡充に取り組んでいます。

戦略

当社グループでは、気候変動による「リスク」と「機会」を明確にし、「リスク」を低減し「機会」を拡大するための事業戦略を立てるため、シナリオ分析を行いました。シナリオは、2℃未満シナリオと4℃シナリオを採用しました。2つのシナリオを用いて、気候変動が当社グループの事業および財務に及ぼす影響額を試算し(売上・営業利益別の試算のものは売上ベース)、1億円以上のものを「影響度大」、1千万円以上~1億円未満のものを「影響度中」、1千万円未満のものを「影響度小」としました。今後は、シナリオ分析で把握した「リスク」と「機会」への対応を事業戦略に反映させていくことで、持続可能な企業経営を目指していきます。

シナリオ分析に基づくリスクと機会の特定

凡例 [リスク/機会] 機会:○ リスク:×
[事業および財務への影響度] 影響度大:↑ 影響度中:↗ 影響度小:→

リスク・機会の属性	カテゴリ	想定される変化の事例	リスク/機会*	事業および財務への影響度	
				2℃未満シナリオ	4℃シナリオ
移行リスク・機会	政策	炭素税導入	×	→	
		エネルギー関連サービス需要拡大(炭素会計のブロックチェーン化、管理システム)	○	↑	
		電力効率が高いハイクオリティクラウドへの移行	○	↑	
	資源の効率化	リモートワークの普及によるコミュニケーション不足の問題化	○	↑	
中長期在留者の受け入れ加速		○	→		
市場	環境配慮の意識の高まり・規制の強化	投資家のESG要素考慮	×	→	
		機会	物理的・慢性的	異常気象の激甚化(風水害)	×
異常気象・災害の頻発	×	→			
		平均気温の上昇	×	→	

※リスク・機会については、TCFDのリスクと機会のタイプ、カテゴリに沿って設定

製造資本

重要性	強み
<ul style="list-style-type: none"> お客さまに高品質のサービスを提供する体制と環境 	<ul style="list-style-type: none"> 長年にわたり蓄積されたノウハウ 品質へのこだわりと管理体制

高品質を実現するフレームワーク

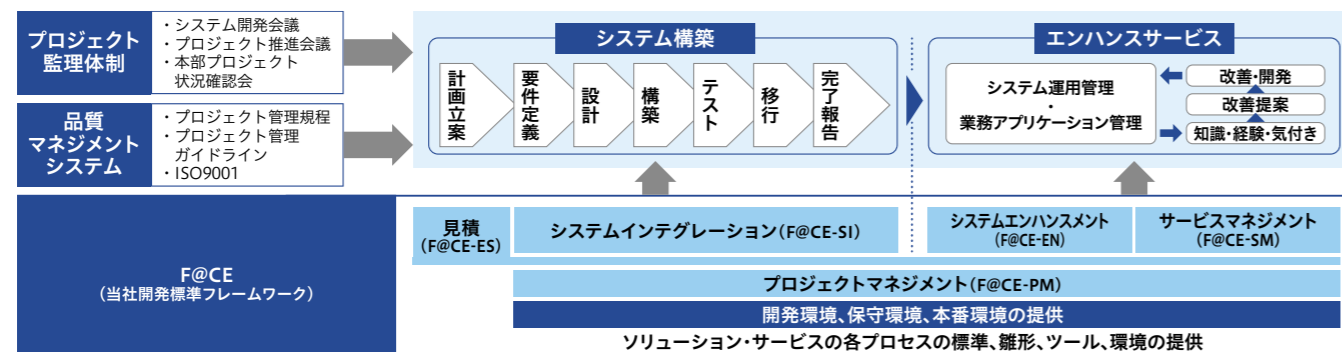
当社では長きにわたり多くのお客さまにシステムソリューション・サービスの提供を行う中で蓄積・改善されてきたノウハウを集約し、各サービス提供におけるプロセス、アクティビティ、タスクを標準化した当社独自の開発標準フレームワークF@CE*（特許第6483227号）を活用しています。このフレームワークを全社で共有、活用することで高品質なシステム構築を実現しています。

*Framework@ CUBE's Engineering

システム開発会議

当社では各プロジェクトを全社で強力にサポートする仕組みとして、「システム開発会議」を開催しています。この会議は「品質にこだわり、現場の活動を応援する仕組み」をスローガンとしています。高難易度の技術、専門的な業務知識、セキュリティといったさまざまなプロジェクトリスクに応じて招集された有識者がアセスメントを行い、現場の実態に即してシステムの内容やプロジェクト運営などのアドバイスを行うことで、当社サービスの品質確保を実現します。

品質管理の取り組み



エンハンスとオフショア・ニアショア活用

当社は、システムやシステム基盤の運用保守業務に対して、単なるシステムの維持と捉えることなく、「お客さまのビジネス環境の変化や新たな技術・進化に合わせて、システム・性能や品質を向上させ、システムの価値を高める」「新しいビジネスを提案する」ことでお客さまの満足度を高めるエンハンスサービスを提供しています。

当社はエンハンスサービスを得得意分野としており、長年に渡って培ってきた業務ノウハウとソフトウェア・エンジニアリング力をもとに、サービスの見える化と業務改善・改革を行っています。

それらの活動を通じ、システムの安定化と運用の効率化を進め、多数のお客さまに対して高い満足度を実現しています。

また、中国、ベトナムでのオフショア開発、北海道でのニアショア開発や当社のエンハンスサービスで培われた経験をもとに、オフショアおよびニアショアでのエンハンスサービスにも取り組んでいます。

特集

AI・ブロックチェーン技術を活用した「スマイルシェアプロダクト」

～ 感謝の気持ちを贈りあうことで、ウェルビーイング向上につなげる～



多様な働き方で生じる社内コミュニケーションの課題

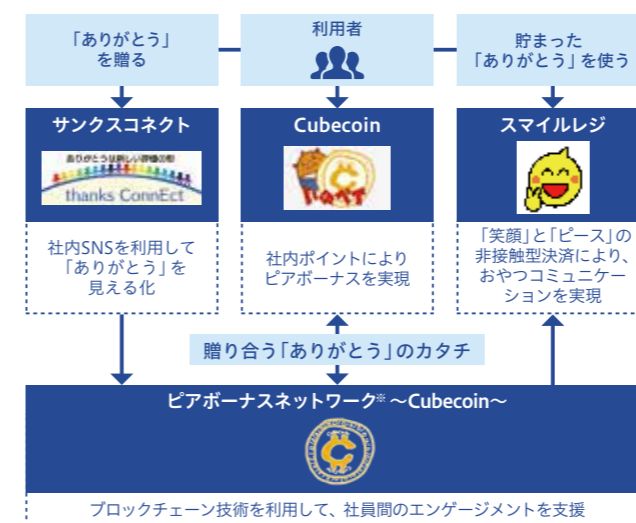
コロナ禍において、テレワークを実施する企業が増えるとともに、コミュニケーションの形が変わることによる課題も浮かび上がってきました。

多様な働き方が進む一方、非接触・オンラインでのやり取りが主となったことで、オフィスなどで交流する場が減少したため、テレワークで働く社員は、コミュニケーション不足を不安に感じる人が多いといわれています。また、テレワークでは、業務に取り組む姿勢や、見えない部分での努力などが見えにくいので、評価がされているのかがわかりにくくモチベーションの維持が難しいと感じる人が増える場合もあります。

デジタル技術を使って社員をスマイルに

当社は、IT技術の活用で社会課題解決に貢献することを目指し、事業に取り組んでいます。社会環境の変化を踏まえ、テレワーク時代の非接触型コミュニケーションと社員間のエンゲージメントにおける課題を解決する、当社独自のソリューション「スマイルシェアプロダクト」を開発しました。

スマイルシェアプロダクト



*ピアボーナスネットワーク：当社が目指す仕事の成果やアドバイス、社内での勉強会、地域貢献活動などに対して、一緒に働く仲間たちが互いに「感謝」を贈り合うネットワーク

◆ サンクスコネクト

マネジメントサポートツールとして活用可能
社内SNSと連携して「いいね!」を収集することで、コミュニケーションの量や質の見える化をします。コミュニティで孤立しているメンバーがいないか、キーマンとなっているメンバーがわかるようになります。

◆ Cubecoin

「Ethereum」による企業内ブロックチェーンプラットフォーム
社員同士で感謝の気持ちを社内ポイントとともに送ることでピアボーナスを実現します。日頃の感謝を伝えることでエンゲージメントに寄与、コミュニケーション促進の基盤となります。

◆ スマイルレジ

3秒で決済完了。特許技術を用いた顔認証タッチレス決済
社員同士で贈り合うCubecoinで、決済ができるサービスです。コミュニケーションのきっかけや自身へのセルフボーナスとして使うことができます。顔認証エンジンAIZEと手認識AIモデル(特許第6839324号)を組み合わせています。

また、当社は、どこにいても福利厚生を受けられるようCubecoinを社外で利用できる仕組みとして、株式会社ギフトが提供する法人向けギフトサービス「giftee for Business*」と機能を連携し、eギフトと交換できるセルフギフト機能の実証実験も行っています。

*giftee for Businessとは、eギフトを活用した法人向けソリューションです。交換可能なeギフトは約700種類あり、キャンペーンの景品やお客さまへの謝礼にeギフトをご利用いただけます

ウェルビーイングの向上

Cubecoinを仲間への感謝の気持ちとともに贈るというコミュニケーションは、社内暗号資産という形で可視化されることで、承認欲求が満たされポジティブな雰囲気生まれることが期待されます。

当社は、企業と社員、社員同士が互いに認め合い、賞賛し合う「感謝経済」のサービス群として社会に貢献する「スマイルシェアプロダクト」を、まず当社社員のウェルビーイング向上に資する「非財務価値プラットフォーム」として当社独自の価値を増やす取り組みを進めます。このプロダクトは海外子会社へも展開をしており、当社での活用実績をもとに、来期はお客さまの課題解決に貢献するサービスとして展開を強化していきます。

サステナビリティ経営で 取り組む重要課題

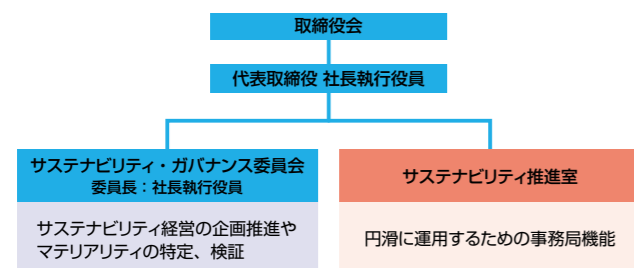
キューブシステムグループの サステナビリティ経営

社会生活が様変わりし、商品やサービスを提供する事業会社はDXに取り組み、ビジネス変革やプロセス変革を成し遂げようとしています。当社は、より高度なソフトウェア・エンジニアリング力を生かし、各事業会社のDXの取り組みをサポートするとともに、お客さまが向かい合う社会課題を事業機会として位置づけ、サステナビリティ経営を追求します。

サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティ経営の活動推進に関して、社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ・ガバナンス委員会」を中心にマネジメント体制を構築しています。

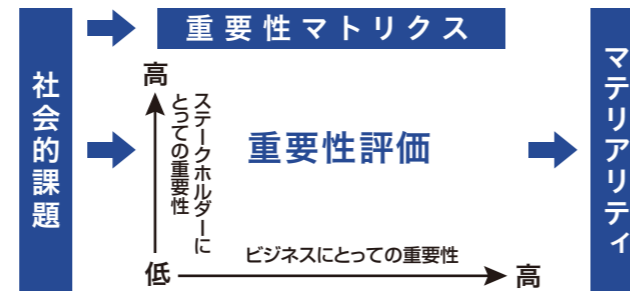
サステナビリティ推進体制図



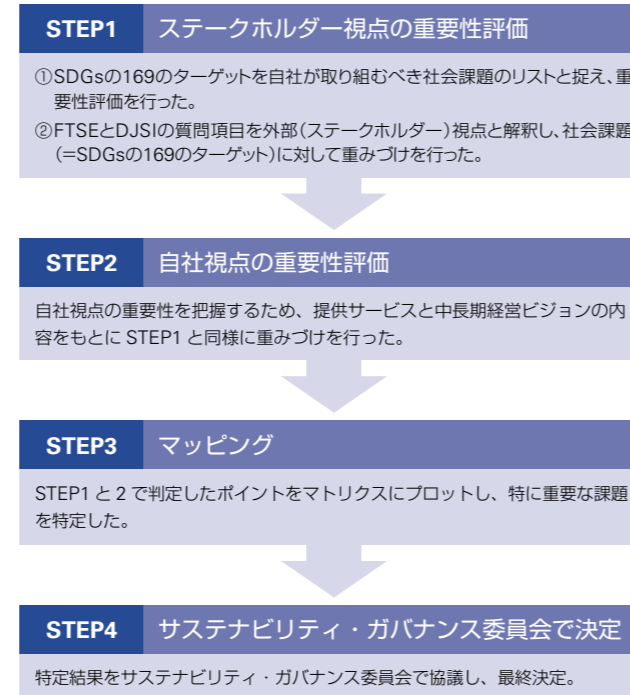
サステナビリティ経営実践のための 重要課題

当社グループが経営理念の実践や中長期経営ビジョンの実現に向け、サステナビリティ経営を行ううえで、重要となる課題を特定しました。

重要課題の分析



重要課題の特定プロセス



SDGsへの貢献

SDGsが示す持続可能な社会の実現は、当社グループの経営理念の実践にもつながります。当社グループは、お客さまだけでなく、お客さまそれぞれのステークホルダー、そして社会全体に対して、高付加価値なITサービスを創造・提供することでSDGsの達成に貢献していきます。

当社グループが取り組む重要課題(マテリアリティ)

	重要課題(マテリアリティ)	関連するSDGs	
1	DX事業を通じた未来社会の創造	<p>お客さまやビジネスパートナーと共創しながら、革新的な事業やサービスを通じて、顧客ビジネスの発展に貢献する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●スマイルシェアプロダクトの推進 ●IP化・プロダクト化の推進 ●コンサル協業ビジネス、企画型SIビジネスの推進 	<p>直接貢献</p> <p>8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>
2	クラウド技術を活用した安心・安全なシステムの提供	<p>より信頼性の高いビジネスを実践するためのプラットフォームを提供し、企業活動の質的向上に貢献する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●マルチクラウド、マイクロサービスを軸とした新たなサービスの提供 ●クラウドベンダーとの共創促進によるシステムの安全性の提供 ●製品コンサルと運用モデル変革による新たなサービスの提供 	<p>間接貢献</p> <p>1 貧困をなくそう 2 気候変動に具体的な対策を 3 健康と福祉を 6 安全な水とトイレを世界中に 7 再生可能エネルギー 10 人や国の不平等をなくそう 12 つくばないで 13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう 16 平和と公正な社会を 17 パートナーシップで目標を達成しよう</p>
3	ソフトウェア・エンジニアリングによる顧客システムへの貢献	<p>ソフトウェア・エンジニアリングを通じて顧客システムの維持・改善・効率化に貢献する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●高生産性、高付加価値の徹底的追求 	
4	価値創造基盤の強化・向上といった企業活動を通じた社会課題の解決	<p>健全なサプライチェーンを通じ、高品質で安心・安全なサービスを提供するとともに、ダイバーシティ&インクルージョンの実践を通じ、多様なプロフェッショナルが活躍する人材の採用と育成を行い、透明性の高いガバナンスを実現する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●パートナー企業との関係性強化を通じた品質・生産性の向上 ●プロジェクト・開発工程の品質向上 ●持続的な人材開発と多様なキャリアフィールドでの成長支援 ●多様な人材が活躍する働き方改革の実践 ●コーポレート・ガバナンス強化、コンプライアンス遵守、情報セキュリティ対応強化、気候変動対応 	<p>4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 11 住み続けられるまちづくりを 13 気候変動に具体的な対策を</p>

中長期経営ビジョンVISION2020の振り返り

VISION2020の振り返り

2013年3月期から2021年3月期までの中長期経営ビジョン「VISION2020 (V2020)」では、顧客のベストパートナーと評価される会社となること、「社員と会社(個と組織)」がともに成長し、喜び・豊かさを分かち合える企業風土の醸成を目指し、

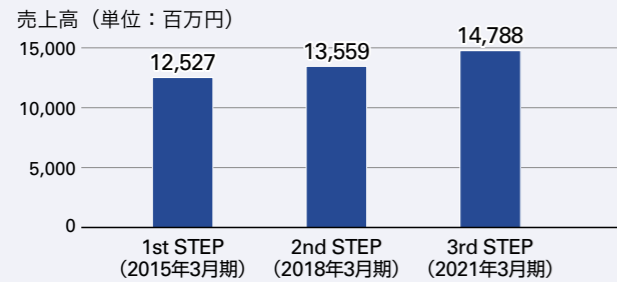
- ・1st STEP 強みの強化
- ・2nd STEP SIビジネスの立ち上げ
- ・3rd STEP サービスメニューの創出

の3つのテーマを掲げ、段階的な取り組みを進めました。その結果、一定の成果を得ることができましたが、人的リソースでさまざまな課題も明確となりました。

経営指標と実績

V2020では、3つの指標(売上高、営業利益率、ROE)を重視して取り組みましたが、目標の売上高185億円、営業利益率9.6%は未達となりました。要因は、新規事業の拡大、人的リソースの確保が十分に実行できなかったことに加え、大型案件に対し積極的な提案を仕掛けられなかったことにあると考えています。一方で、経営の効率化を図ることでROEは目標の13%を達成しました。

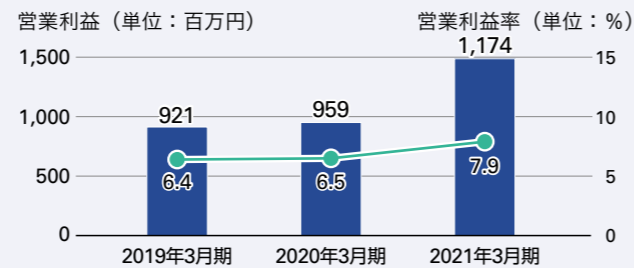
各STEP最終年度の実績



VISION2020の成果

段階	テーマ	成果
1st STEP (2013年3月期～2015年3月期)	強みの強化	大型SI案件の体制構築に向けて品質担当の組織を新設することで、有効なプロジェクトコントロール能力が向上しました。
2nd STEP (2016年3月期～2018年3月期)	SIビジネスの立ち上げ	SIビジネスへの挑戦として案件の発掘や新規顧客開拓も含めたビジネスモデルの改革・新規事業の創発を積極的に取り組みました。
3rd STEP (2019年3月期～2021年3月期)	サービスメニューの創出	新たな成長領域への展開やビジネスモデルの変革、海外での事業拡大へ取り組んだものの、人的リソースの確保が期待した成果には至りませんでした。

営業利益・営業利益率



3rd STEP最終年度/2021年3月期の業績

3rd STEPでは、ビジネスモデルの変革に着手しましたが、人的リソースの確保が期待した成果には至りませんでした。2021年3月期は、新型コロナウイルス感染症の拡大による購買行動の変化に関連した分野で需要が増加した一方、コロナ禍の影響が大きい分野では需要が停滞しました。当社は小口物流関連などの積極的なIT投資に対応したものの、IT化を様子見されるお客さまもあり、既存のエンハンスビジネスでの売上減をカバーすべく成長力豊かなマーケットへ生産力をシフトしました。その結果、2021年3月期の連結会計年度における売上高は14,788百万円(前年同期比0.5%増)となりました。利益面では、リソースの適正化ならびにデジタル技術を活用した分散型業務遂行の推進により、営業利益は1,174百万円(前年同期比22.5%増)となりました。

3rd STEP実績

	(単位: 百万円)		
	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
売上高	14,325	14,708	14,788
営業利益率	6.4%	6.5%	7.9%
ROE	11.4%	9.6%	14.0%

新中長期経営ビジョン

VISION2026

Communication & Mutual Respect

新たなビジネスへの変革に向けて

V2020での成果や課題、そして社会環境の変化を機会と捉え、当社は「VISION2026 (V2026)」を推進していきます。

「V2026」は、社員一人ひとりが事業を通じて社会に貢献し、企業価値の向上を実現するために描いたストーリーです。そのためには、従来の受託型ビジネスだけでなく、企画+受託型ビジネスの定着が不可欠です。

当社がV2026で目指す受託型ビジネスとは、お客さまが抱える問題や課題を捉え、その解決に向けて当社自らが積極的に提案していくことです。そして、企画型ビジネスとは、受託型ビジネスで獲得したノウハウを当社発のソリューションの形にし、お客さまへ新しい価値を提供していくことを意味しています。

これは、従来のビジネスではお客さまのご要望に応じて、最適なソリューションを提案・提供することに対して、当社がお客さまの課題等に先回りして解決策を提供するものです。これらを進めるためにも、受託型ビジネスを拡大・強化するだけでなく、社員一人ひとりが自ら考え、行動していく姿勢が重要になります。

財務・非財務のKPI

	重要経営指標(KPI)	第1次中期経営計画目標	中長期の方向性	
財務	資本効率	ROE (2020年度:14.0%)	継続的に13.0%以上	
	生産性	一人当たり売上高 (2020年度:21百万円)	23百万円	30百万円
	ビジネスモデル変革	売上高構成比率	SIビジネス +25億円(2020年度比)	デジタルビジネス+20億円(2023年度比)
	成長性	売上高CAGR	8%程度	9%程度
	利益指標	営業利益率 (2020年度:7.9%)	8%	10%程度
非財務	ダイバーシティ促進	係長級に占める女性社員比率	20%以上	「女性の活躍推進」「障がいのある方の雇用貢献」「育児と介護サポート貢献」
	働き方改革	有給休暇取得率	70%以上	仕事のやりがい、心身の健康、職場の活気等の指標設定と推進
	コミュニケーション活性化	スマイルシェアプロダクト	「非財務価値プラットフォーム」の実現	自社プロダクト「スマイルシェア」によるありがとう、いいね指標
	人材育成	多彩なキャリア形成と育成	社員の能力・特性を最大限発揮する人事制度の構築	多様なプロフェッショナル人材の活躍

V2026で目指す事業成長

社員一人ひとりが、事業を通じて社会に貢献し、企業価値の向上を目指す。

社員自らが志を持ち、ビジネスマインドを持ち、自ら考え、行動する。企画+受託型ビジネスで事業成長を果たす。



2021-2023年度

第1次中期経営計画

新たなビジネスへの変革に向けた基盤づくり

デジタルビジネス SIビジネス(Lift&Shift)

エンハンスビジネス 経営基盤

2024-2026年度

第2次中期経営計画

変革を成果へつなげ、成長を加速

VISION2026

ビジネスモデルの変革で目指す 社会貢献を通じた企業価値向上

V2026では、従来の受託型「エンハンスビジネス」に加えて、企画型の「SI (Lift&Shift型) ビジネス」「デジタルビジネス」を積極的に進めることで事業成長を果たします。事業ポートフォリオとしては、長期目標として売上高構成比4:4:2のモデルの実現を目指します。V2026最終年度にあたる2026年度では、「エンハンスビジネス」で獲得した利益を源泉に「SIビジネス」「デジタルビジネス」での領域を拡大し、売上高構成比6:3:1モデルを目指します。

デジタルビジネス

当社のノウハウを結集したコンサルティングサービス、自社プロダクト、当社発のソリューション、知的財産化などのアプローチにより、新たな事業創出を目指します。

SIビジネス

当社が従来から取り組んでいる、システムの企画から設計、開発、導入までを行うサービスです。お客さまのDXの取り組みが進む中、今後はLift&Shiftモデル確立を進めます。

エンハンスビジネス

当社の強みとして推進に努めてきたビジネスモデルについて、高生産性の実現に向けた取り組みを加速します。

事業の成長を通じて豊かな社会の実現へ

当社は、経営理念のもと、持続的な事業成長を実現するために、システム開発を通じたさまざまな社会課題の解決に努めています。取り組みにあたっては、保有する財務資本と知的資本などの非財務資本を活用することで、高付加価値なサービスを提供していきます。当社は、価値創造モデルを実践し、持続的に非財務価値を高めていくことで、ステークホルダーにとって豊かな社会を実現していけるよう取り組んでいきます。



ビジネスモデルの方向性と取り組み

今までとは全く違うアプローチで挑む
企画型のアプローチ
他社との
アライアンス投資

デジタルビジネス

- ・コンサル協業を通じたビジネス変革テーマの実践
- ・デジタル技術を使った新ビジネスモデル構築と展開

2つのアプローチと強みでシェア拡大
大規模
SIer連携で実現
中小規模
ソリューション提案

SIビジネス (Lift&Shift)

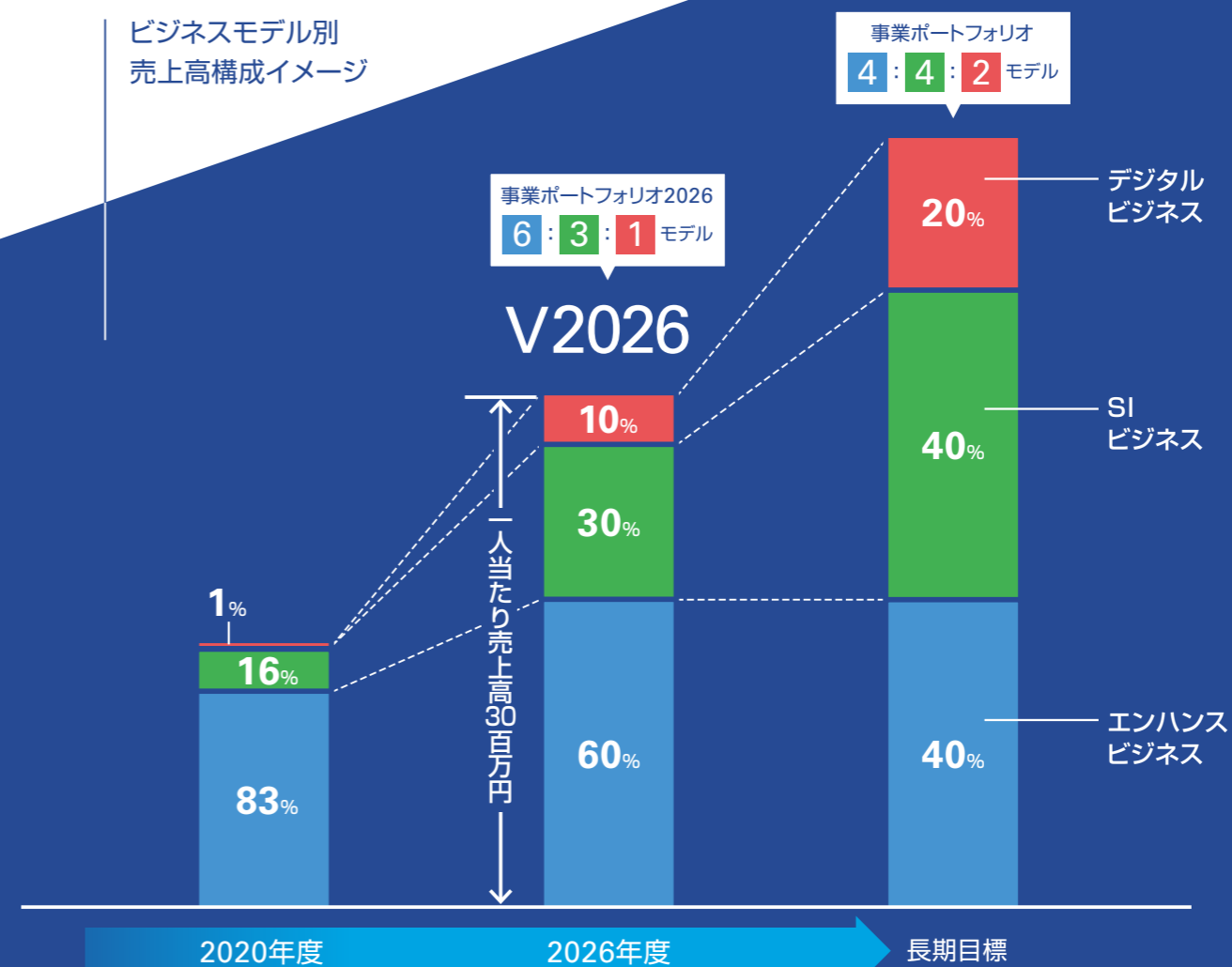
- ・クラウド・インテグレーション案件の積極的提案
- ・当社独自のアジャイル型構築モデルの活用
- ・新たなシステム運用モデル構築・遂行

新たなエンハンスモデルの構築と実践
高生産性、
高付加価値(高収益性)の
徹底的追求

エンハンスビジネス

- ・基幹系、情報系システムのエンハンス範囲拡大
- ・プロセス変革、派生開発の積極的な提案活動
- ・高品質、効率的なリソース活用による生産性向上

ビジネスモデル別 売上高構成イメージ



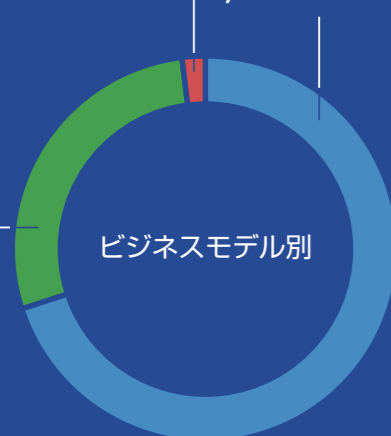
業績ハイライト

ビジネスモデル別の業績、2022年3月期上期の実績、今後の戦略を紹介します。

2022年3月期上期実績 (2021年4月～9月)

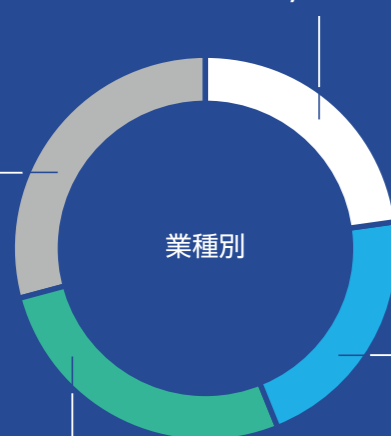
売上高 **80億円**

デジタルビジネス **139**百万円 (2%)
エンハンスビジネス **5,632**百万円 (70%)



SIビジネス (Lift&Shift)
2,289百万円 (28%)

金融業 **1,861**百万円 (23%)
その他 **2,335**百万円 (29%)



運輸・通信業 **2,166**百万円 (27%)

流通業 **1,696**百万円 (21%)

デジタルビジネス

当社発の 企画型ビジネスを創出

新中期経営計画で目指す姿

- デジタルソリューション・サービスの展開
- ・自社プロダクト (社会的ソリューション含む) 展開
 - ・大手SIer向けコンサル協業ビジネス / エンドユーザ向け企画型SIビジネス展開

2022年3月期上期実績・課題

- スマイルシェアプロダクトR&D (機能拡充 / 利用促進)
- ・展示会等を活用したPR
- ・AI顔認証タッチレス決済サービスに関する特許権取得
- ・「giftee for Business」との機能連携による実証実験
- SIerとのコンサル協業
- ブロックチェーン技術を活用した企画提案型営業
- エンドユーザ向けPoC開発体制・環境整備 (F@CE-DX)

戦略

デジタルビジネスの創出・拡大

- スマイルシェアプロダクトのエンドユーザ展開
- マルチクラウド基盤を活用したSaaSの展開

SIビジネス

主流は「Lift&Shift」 専門各社との協業で対応

新中期経営計画で目指す姿

- Lift&Shiftの得意領域の構築
- ・クラウド・マイクロサービスを軸としたシステムの提供と新しい運用モデルへの変革
 - ・大手SIerと連携した技術開発、他顧客への展開

2022年3月期上期実績・課題

- SIerとのマイクロサービス化案件拡大
- ソリューションを中核とした戦術進展
- ・ServiceNow Japan合同会社と認定パートナー契約締結
- ・「AWS 50 APN Certification Distinction」に認定
- 社内体制の整備、強化

戦略

協業モデルの推進・展開

- DX技術およびクラウド基盤を応用
- 情報子会社を経由した顧客獲得スキームの構築
- マルチクラウド、マイクロサービスにおける協業ビジネス拡大
- 製品コンサルと運用モデル変革による新規サービス確立
- クラウドベンダー共創促進

エンハンスビジネス

多様な働き方で生産性を 高め収益性をあげる

新中期経営計画で目指す姿

- 新しいエンハンスモデルの構築と実践
- ・グループ協業モデル活用やビジネスパートナー集約によるリソースの最適化
 - ・独自の開発・運用基盤の構築 / 運用による規模拡大と収益性向上

2022年3月期上期実績・課題

- リソースの集約化、開発の効率化を通じた収益力向上
- ・大崎本社、西日本ソリューション事業本部における開発室の活用
- ・北海道キューブシステムでのニアショア活用
- ・ベトナムキューブシステムでのオフショア活用
- 開発、運用基盤への開発投資 (複数プロジェクトでの先行適用)

戦略

顧客市場の拡大

- 第3の事業基盤となる、大型顧客の開拓
- 協業コンサルモデルの展開

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、コーポレート・ガバナンスを継続的に強化することで、経営の公正性、透明性を確保し、さまざまなステークホルダーの皆さまの期待に応え、企業価値向上を目指します。

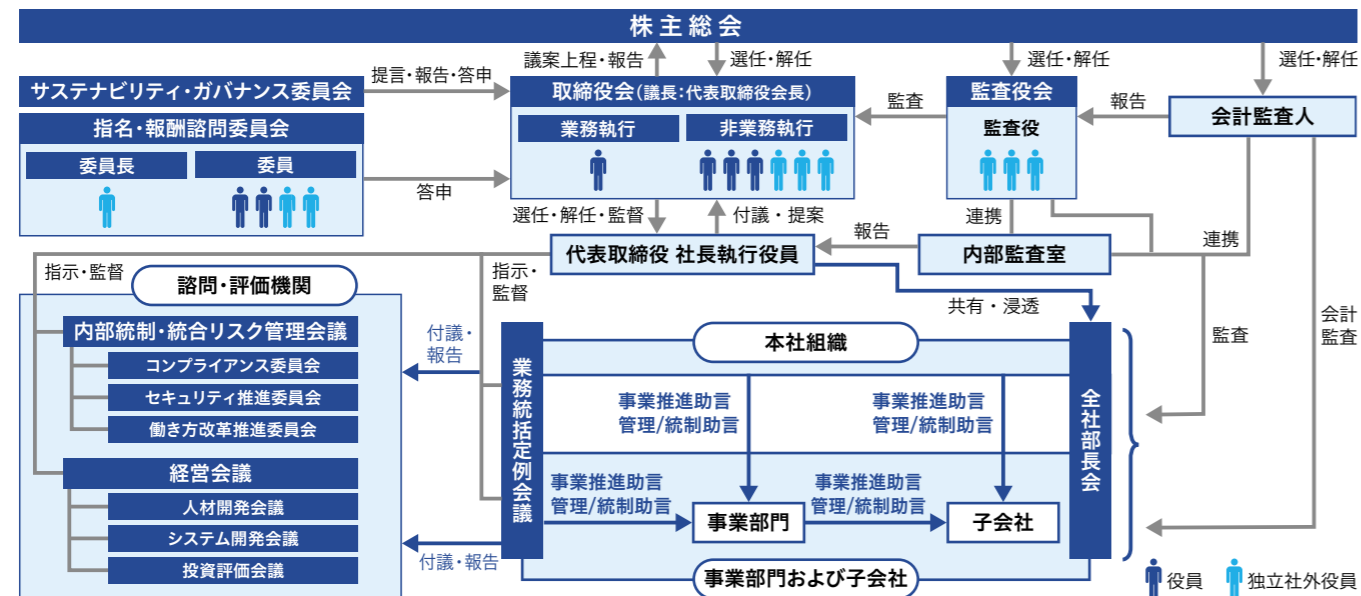
基本的な考え方

当社は、お客さまに満足いただけるソリューション・サービスを提供し続けるために、公正かつ効率的な経営に取り組むべく、コーポレート・ガバナンスの充実を重要課題と考えています。的確・明確な意思決定、迅速な業務執行、適切・適正な監督・モニタリングが機能する経営体制の構築に努めるとともに、役員・従業員の法令遵守を徹底します。さらに、株主・顧客をはじめとするステークホルダーの期待に応えるため、継続的に企業価値を高めていくことを、コーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用する理由

当社は監査役会設置会社であり、全員が社外監査役によって構成される監査役会により経営の監督を行うとともに、執行役員制度を導入し、取締役会は「経営の意思決定および監督機能」を担い、執行役員が「業務執行機能」を担っています。監査役は全員が社外監査役であることで社外の専門的見地から重要会議等において助言・提言を行っており、業務執行の監査機能向上を図っています。このように当社は独立性の高い社外取締役および社外監査役による透明性・公正性の高い経営体制を構築するために現状の体制を採用しています。

コーポレート・ガバナンス体制(2021年6月23日現在)



取締役会

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役7名で構成しており、議長は代表取締役会長が務めています。月1回の定時開催の他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の重要事項について意思決定するとともに、各執行役員の業務執行を監督しています。また、社外取締役の選任により、中立的かつ外部の視点を入れた監督機能の強化、経営の透明性・公正性の確保に努めています。

監査役会

監査役会は、常勤監査役3名で構成されており、3名全員が社外監査役となっています。監査役は中立的な立場から業務執行やガバナンスの状況について監査しており、取締役会、経営会議をはじめ重要な会議へ参加し、業務および財産の状況を調査することで、取締役の職務執行を監査しています。

取締役会の実効性評価

取締役会の任意の諮問機関であるサステナビリティ・ガバナンス委員会の指示により、サステナビリティ・ガバナンス委員会事務局が全ての取締役・監査役に対し、取締役会の実効性に関するヒアリングを実施の上評価を行っています。2021年3月期においては、ヒアリング項目全般にわたり概ね適切であることが確認され、取締役会の実効性は確保されているという評価でした。

役員報酬

基本方針

当社グループは、IT企業として顧客・株主をはじめとするステークホルダーに対し、高い技術力と創造力をもって新たな価値提供を行うことにより、持続的な成長と企業価値の向上を図っていきます。当社の役員報酬は、そのために必要となる優秀な経営人材を確保し、期待する成果

に対して適切なインセンティブとして機能することを目的としています。

報酬決定プロセス

役員報酬は、取締役会の諮問にもとづき指名・報酬諮問委員会で審議されます。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申を受け、報酬を決定します。指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長とし、過半数の委員を社外取締役で構成することで、報酬決定プロセスの透明性、妥当性を確保しています。

報酬の水準

役員報酬の水準は、経済・社会の情勢および同業他社の水準、従業員処遇とのバランス、業績の状況等を勘案して決定することとしています。

固定報酬

- a. 基本報酬 (対象者: 取締役)**
 役員の役割と責任に対する固定報酬で、同業他社の水準、役位間のバランスを考慮し、実績、在任年数および期待価値により決定し、年額の12分の1を毎月支給する。
- b. 退任時交付型株式報酬 (対象者: 社外取締役を除く取締役)**
 役員と株主の目線の一致を目的とした長期インセンティブとして、毎年当該事業年度終了後の一定の時期に役位に応じた固定ポイントを付与し、退任時に株式を交付。

変動報酬

- a. 賞与 (対象者: 執行役員を兼務する取締役)**
 短期業績に対するインセンティブとして、対象年度の連結営業利益を基準に、計画比、前期比、業績などを総合的に勘案して決定し、当該事業年度終了後の一定の時期に支給。
- b. 業績連動型株式報酬 (対象者: 執行役員を兼務する取締役)**
 中期経営計画の目標(財務・非財務)に対するインセンティブとして、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に中期経営計画の目標に対する達成度に応じてポイントを付与し、中期経営計画の最終年度終了後に株式を交付。

役員一覧 (2021年6月23日現在)

取締役



代表取締役会長
嶋山 収

1950年7月16日生
1972年 7月 当社設立
1975年10月 当社取締役
1989年 5月 当社代表取締役社長
2015年 6月 当社代表取締役 社長
2020年 4月 当社代表取締役 会長 (現任)



代表取締役
社長執行役員
兼 CDO
(Chief Digital Officer)
中西 雅洋

1958年11月6日生
1982年 4月 野村コンピュータシステム株式会社
(現 株式会社野村総合研究所) 入社
2002年 4月 同社流通・社会ソリューション部門
事業企画室長
2008年 4月 同社サービス・産業システム事業本部
業務管理室長
2009年10月 同社中部支社 副支社長
2017年 4月 当社執行役員
2018年 4月 当社常務執行役員
2020年 4月 社長執行役員
兼 CDO (Chief Digital Officer) (現任)
2020年 6月 代表取締役 (現任)



取締役
梶澤 正樹

1953年1月14日生
1975年 4月 野村コンピュータシステム株式会社
(現 株式会社野村総合研究所) 入社
2006年 4月 同社執行役員関西支社長
2008年 4月 当社執行役員
2008年 6月 当社取締役
2012年 6月 当社常務取締役
2015年 6月 当社取締役 専務執行役員
2020年 4月 当社取締役 (現任)



取締役
内田 敏雄

1953年11月24日生
1975年 4月 当社入社
1988年 6月 当社取締役
1995年 6月 当社常務取締役
2002年 6月 当社専務取締役
2015年 6月 当社取締役 副社長
2018年 4月 当社取締役 (現任)



取締役 (社外)
関端 広輝

1970年10月25日生
1998年 4月 弁護士登録 (東京弁護士会)
新東京法律事務所 に入所
2006年 7月 同事務所 パートナー
2007年10月 ビンガム・坂井・三村・相澤法律事務所
(外国法共同事業) に入所
同事務所 パートナー
2014年 6月 当社社外取締役 (現任)
2015年 4月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所
外国法共同事業 に入所
同事務所 パートナー (現任)



取締役 (社外)
椎野 孝雄

1954年9月17日生
1979年 4月 株式会社野村総合研究所 入社
2000年 6月 当社取締役
2002年 4月 当社取締役 常務執行役員
流通・社会ソリューション部門長
2007年 4月 同社理事
2007年 5月 一般社団法人情報サービス産業協会
常任理事
2009年 4月 日本データセンター協会理事
2010年 7月 ザ・グリーン・グリッド日本リエゾン委員会
委員長
2012年 4月 公益財団法人野村マネジメント・スクール
学長
2012年 6月 同法人専務理事
2015年 6月 当社社外取締役 (現任)



取締役 (社外)
永田 英恵

1986年12月5日生
2012年 4月 医師免許取得
2012年 4月 武蔵野赤十字病院 入職
2016年 5月 ヤフー株式会社
(現 Zホールディングス株式会社) 産業医
2018年 5月 株式会社 PhileLife 代表取締役 (現任)
2020年 6月 当社社外取締役 (現任)

監査役



常勤監査役
富田 隆司

1958年8月8日生
1981年 4月 三菱商事株式会社 入社
2003年12月 Mitsubishi Fuso Truck
& Bus Australia 副社長
2007年12月 Vinastar Motor Corp. 副社長
2010年 7月 三菱商事株式会社
いすゞ事業本部市場開発室 室長
2011年 5月 Isuzu Philippines Corp. 副社長
2019年 6月 当社監査役就任 (現任)



常勤監査役
福本 邦彦

1958年7月6日生
1982年 4月 三菱商事株式会社 入社
2004年 7月 同社リヤド駐在事務所 化学品部長
2010年 4月 同社サウディアラビア総代表
兼リヤド駐在事務所 所長
2013年 6月 同社サウディ石化事業部長
兼 石化企画室長
2017年 2月 サウディ石化株式会社
総務部長 兼 内部監査室長
2020年 6月 当社監査役就任 (現任)



常勤監査役
野中 達雄

1958年10月25日生
1982年 4月 三菱商事株式会社 入社
1996年 3月 Mitsubishi Motors Credit of
America, Inc. 出向
Director, Treasurer
2009年 2月 三菱商事株式会社 リース事業ユニット
次長
2010年 5月 三菱オートリース株式会社 出向
常務執行役員 兼 財務部長
2018年10月 三菱商事株式会社 定年退職
三菱オートリース株式会社 転籍
2021年 4月 同社常務執行役員
2021年 6月 当社監査役就任 (現任)

役員のスキルマトリクス (2021年6月23日現在)

氏名	属性	当社における 地位	指名・ 報酬諮問 委員会	特に専門性を発揮できる分野						
				ガバナンス・ 経営管理	法令・コンプ ライアンス	IT サービス	DX・新技術・ コンサル ディング	生産技術・ 品質管理	財務・ サステナ ビリティ	人事・人材・ 健康経営
嶋山 収		代表取締役会長	委員	○		○				
中西 雅洋		代表取締役社長 執行役員 兼 CDO	委員			○	○			○
梶澤 正樹		取締役				○				
内田 敏雄		取締役		○		○		○	○	
関端 広輝	独立 社外	社外取締役	委員		○					
椎野 孝雄	独立 社外	社外取締役	委員長	○		○	○			
永田 英恵	独立 社外	社外取締役	委員							○
富田 隆司	独立 社外	常勤監査役		○	○					
福本 邦彦	独立 社外	常勤監査役			○					○
野中 達雄	新任 独立 社外	常勤監査役			○				○	

執行役員 (2021年4月1日現在)

社長執行役員 兼 CDO 中西 雅洋	常務執行役員 飯田 賢一郎	常務執行役員 山岡 一裕	常務執行役員 西村 秀明	常務執行役員 熊谷 謙吉	常務執行役員 小高 実
上席執行役員 加藤 敏朗	上席執行役員 北垣 浩史	執行役員 米田 敏	執行役員 早瀬 浩昭	執行役員 藍原 広治	執行役員 若松 大起

リスクマネジメント

当社グループの持続的な成長と企業価値向上を実現するため、事業活動におけるリスクを想定し、グループ全体の継続的なリスクマネジメントを実施しています。

内部統制・統合リスク管理会議の考え方

当社グループは、リスクを適切に認識し、損失発生を未然防止に努めるため、内部統制システムを整備しています。継続的に改善し、内部統制機能を強化するため、内部統制・統合リスク管理担当役員を任命するとともに、リスク管理を統括する事務局を設置しています。

当社は、法令遵守、財務報告の信頼性、業務の効率化・

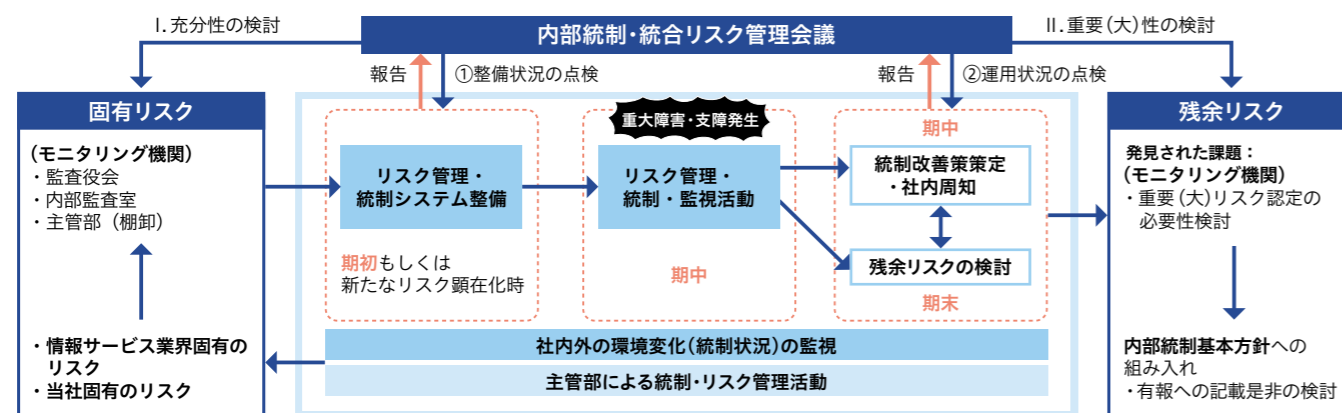
有効性、資源・資産の4つの観点からリスク度と重要度を評価し、当社が組織横断的に対応すべき対応策を立案し、適切な措置を講じることとしています。

内部統制の維持・向上のため、運用状況のモニタリングを実施し、内部統制・統合リスク管理会議にて検討・審議の上、取締役会に結果・状況を報告し、グループ全体の内部統制システムの強化・改善に取り組んでいます。

取り組むべきテーマとその対応

テーマ	運用面の対応
① 災害・BCP	・備蓄の入れ替え、備蓄品管理の改善 ・危機管理体制の整備、運用点検 ・復旧訓練の実施(年に1回)
② 情報セキュリティ・情報管理	・不注意(ルール違反)によるインシデントの撲滅 ・セキュリティ研修 ・サイバー攻撃への対応手順
③ 労務管理	・業務統括定例での労務管理、労務状況の確認 ・就業時間管理の徹底
④ 健康管理・安全管理の周知徹底と活用	・健康相談窓口の活用促進 ・新型コロナウイルス感染拡大防止対応
⑤ 倫理的行動	・コンプライアンスアンケート結果にもとづく改善対応 ・通報窓口の周知と信頼度向上
⑥ 情報伝達&コミュニケーション強化	・各種イベントのレベルアップ ・創立記念事業を通じた全社的な取り組み活動
⑦ 人的資源	・自己申告制度の構築とその運用ルールの策定

内部統制・統合リスク管理会議／内部統制の仕組み



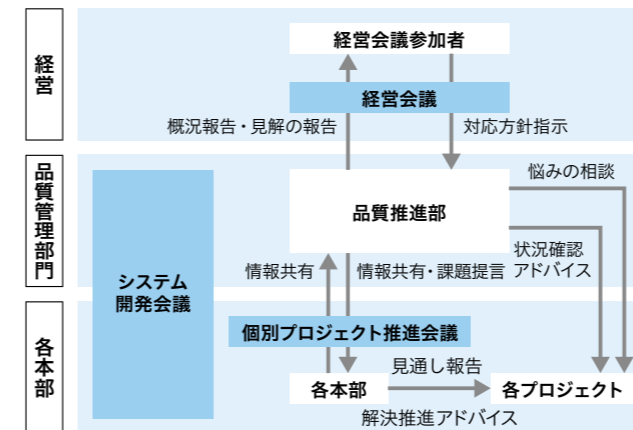
プロジェクトリスクマネジメントの考え方

当社は、システムソリューション・サービスのマネジメントを実施する上で、全社員が認識することに加え項目を具体的にガイドラインに定め、プロジェクトリスクの早期発見や迅速な対応を実現するための全社的なモニタリング活動を実践しています。

プロジェクトリスクマネジメントの全体像

プロジェクトリスクマネジメントは、見積提案、計画立案、実行および完了の4つのプロセスで構成し、そのプロセスの中で、プロジェクト側で実践すべきこと、部門／本部運営として実践すべきこと、全社的な横断機能である品質推進部が実践すべきことをそれぞれ定め、リスクマネジメントを実践しています。

プロジェクトリスクマネジメントの体制



具体的には、プロジェクト管理における役割を明確化し、プロジェクトリスクマネジメントに関わる会議体を設定し、リスクのレベル（監視レベル・対応難易度）とプロジェクトの状況やステータスに応じて、統制を図っています。

リスクへの対応

各本部単位でのプロジェクトの状況確認、リスク共有、課題解決の運用の他、プロジェクトのリスクに応じて全社組織による横断でのプロジェクト監視や、「システム開発会議」の開催を推進しています。

システム開発会議

システム開発会議では、ソリューション・サービス提供における見積提案、計画立案、実行および完了の各プロセスでアセスメントを実践しています。また、経営に結果を共有することで、会社としての意思決定、支援を推進し、効果的なプロジェクト運営に貢献しています。

コンプライアンス

当社は、法令遵守を経営の最重要課題と考え、コンプライアンスの体制整備と強化を進めています。また、社員、お取引先様、その他関係する全てのステークホルダーの基本的な人権を尊重して事業を運営することとして、人権方針を定めています。

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンスの実践を経営の重要な課題のひとつとして位置づけ、コンプライアンスの徹底は経営の基盤をなすものとして考えています。当社グループでは、コンプライアンスも単なる「法令や規則を守ること」に留まらず「会社を取り巻く全てのステークホルダーの信頼に応えること」としてしています。

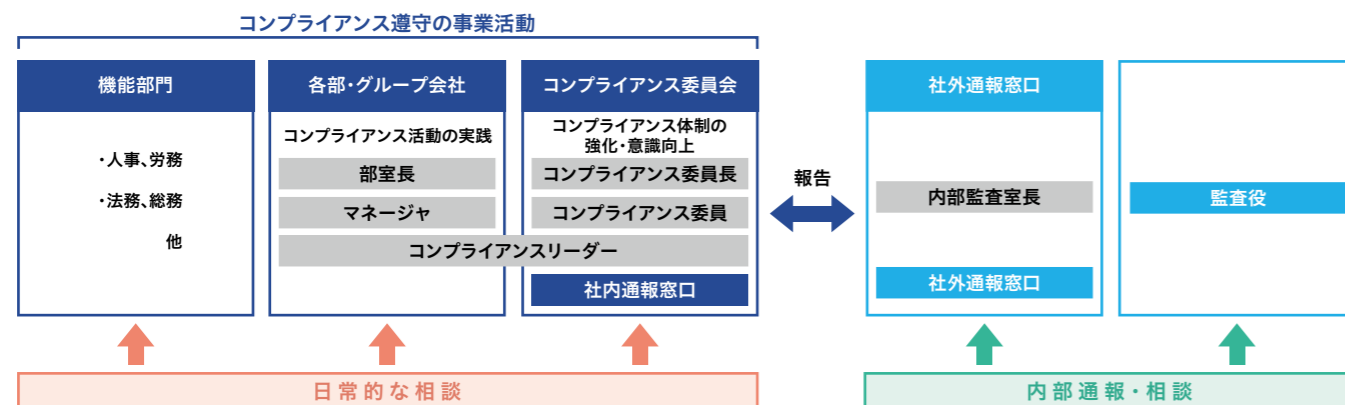
社員一人ひとりが自立したビジネスパーソンとしてより良い企業人、社会人に求められる価値観・倫理観にもとづいた行動の実践を通じ、誠実かつ公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

 [コンプライアンス基本方針](https://www.cubesystem.co.jp/csr/compliance/)
https://www.cubesystem.co.jp/csr/compliance/

コンプライアンス行動原則

- レベルI キューブDNAに相応しい行動
- レベルII 倫理や社会規範等に則した行動
- レベルIII 社内規程及びマニュアル等を遵守した
内部管理・リスクマネジメント的行動
- レベルIV 法令等を遵守した行動

コンプライアンス相談・対応の流れ



コンプライアンス推進の取り組み

◆ 内部通報制度

当社グループは、コンプライアンスに係る不正や問題は、通常上司やコンプライアンス委員を通じて受け付けていますが、通常の報告ルートとは別に、第三者機関を窓口として会社が速やかに不正等への対応を進めるための「内部通報制度」を制定し、公益通報相談窓口を設けています。この相談窓口により、社員からの組織的または個人的な法令違反行為などに関する相談または通報の適正な処理の仕組みを整え、不正行為の早期発見と是正を図っています。

◆ 研修

全従業員を対象に、毎年コンプライアンス研修を実施しています。この研修を通じ、改めてコンプライアンスの重要性を認識することはもとより、コンプライアンス意識を高め、グループワークやディスカッションを行うなど社員一人ひとりが理解を深め、さらなるコンプライアンス経営の実践に努めています。

◆ コンプライアンス委員会の取り組み

コンプライアンス委員会では、研修の他にも質の高いコンプライアンス活動を目指し、毎年さまざまな取り組みを実施しています。

また、各本部から推薦された社員がコンプライアンスリーダーとなり、所属部署でのコンプライアンス活動を推進しています。

コンプライアンス委員とコンプライアンスリーダーで組織されるワーキンググループでは、さまざまな視点からより良いコンプライアンス活動に向けたアイデアを検討・実施しています。

◆ マネージャ座談会

組織管理者として、プロジェクトの先頭に立つ各本部のマネージャを対象に、実務を踏まえたテーマで講義とグループディスカッションを行っています。

2020年度は、「契約管理」と「労務管理」をテーマに実施しました。

◆ 全社アンケート

2020年度に、当社グループの全社員を対象とした、「コンプライアンス・モラル意識アンケート」を実施しました。アンケート結果をもとに、社員のコンプライアンス・モラルに関する具体的な課題認識や懸念事項などを分析するとともに、社内での啓発活動の強化や研修内容の改善につなげています。

◆ コンプライアンス目安箱「ホットボックス」

コンプライアンスワーキンググループで検討されたアイデアのひとつとして、コンプライアンス目安箱「ホットボックス」が誕生しました。この「ホットボックス」は、外部への通報が悩むレベルの相談、確認、通報が気軽にできるツールです。先行して実施したトライアルでは一定の効果が見られ、当社グループ全社員への展開に向け、検討を進めています。


◆ コンプライアンスマニュアル・ハンドブック

コンプライアンス啓発活動の一環として、コンプライアンスマニュアルおよびコンプライアンスハンドブックを制作し、研修などで活用しています。委員会では、毎年見直し・改訂を実施し、コンプライアンス活動の向上に努めています。

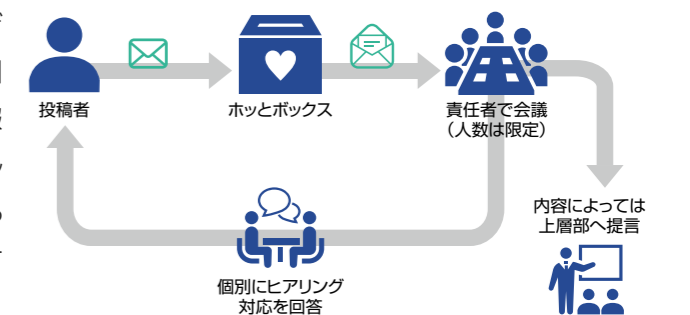


人権に対する取り組み

当社グループでは、人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考え、サステナビリティ基本方針に従い、人権を尊重した事業活動を行うため、「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際基準をもとに、人権に関する考え方を明確にした人権方針を2021年11月に制定しました。この方針にて、あらゆる差別を禁止し、ハラスメントを行いません。また、いかなる形態の強制労働および児童労働も認めません。加えて取引関係者等に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めていくことを約束します。さらに人権尊重を定着させる取り組みとして、当社およびグループ会社に対して人権デューデリジェンスを実施していく予定です。当社グループは継続的な改善を図り、今後も人権尊重に取り組んでいきます。

 [人権方針](https://www.cubesystem.co.jp/csr/human_rights/)
https://www.cubesystem.co.jp/csr/human_rights/

◆ ホットボックスの流れ



情報セキュリティ

事業においてお客さまの情報資産を扱うことから、情報セキュリティは重要な経営課題となっています。当社グループは、自社に加えてお客さまの情報資産を守ることが責務であると考えています。

基本的な考え方・方針

当社グループのソリューション・サービス提供において、お客さまの個人や組織から提供を受けた情報資産および当社の情報資産を適切に取扱うことは、お客さまとの高い信頼関係を構築、維持する上で必要不可欠と認識しています。

当社では、情報セキュリティに関する基本方針を定め、各種公的なガイドラインにもとづき遵守事項を明文化し実践しています。

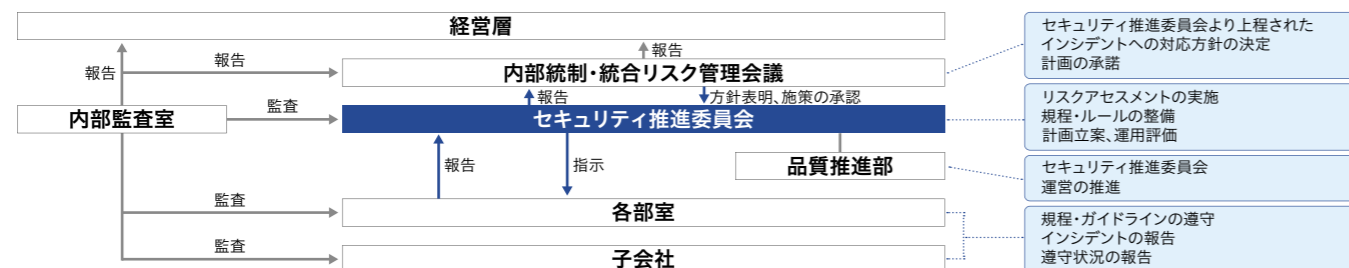
情報セキュリティ担当役員を中心として情報セキュリティ管理体制を確立し、情報資産を安全にかつ最大限有効活用できる管理策を立案、実行、検証しています。また、IT企業としての自覚と責任にもとづいたモラルの高い人材を育成していきます。

また当社は、個人情報保護方針にもとづき、個人情報の適切な保護と利用に努めます。

 **情報セキュリティ基本方針**
<https://www.cubesystem.co.jp/security/>

 **個人情報保護方針**
<https://www.cubesystem.co.jp/privacy/>

情報セキュリティ管理体制



マネジメントシステム (ISMS)

当社では情報セキュリティに関わる法令や各種公的ガイドラインにもとづき、「機密情報管理規程」、「情報セキュリティガイドライン」を用意し、会社としての情報セキュリティに関する遵守事項や管理体制を定め、情報セキュリティマネジメントシステムを運営しています。

● 情報セキュリティマネジメントシステム

当社では、情報セキュリティ基本方針および情報セキュリティガイドラインを策定・運用し、全社的なセキュリティ対策を継続的に進めています。その一環として、2003年12月に「情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) 適合性評価制度」および「BS7799」の認証を取得し、2006年2月にISO/IEC27001への移行が承認され継続認証を取得しました。今後もさらなるセキュリティレベルの向上に努めていきます。

ISO/IEC27001認証内容

登録日	2003年12月23日
登録範囲	ソフトウェア開発における設計および保守サービス
認証基準	ISO/IEC 27001 : 2014
登録組織	株式会社キューブシステム 株式会社北海道キューブシステム
登録番号	JUSE-IR-152
有効期限	2024年9月28日
審査登録機関	財団法人日本科学技術連盟 ISO審査登録センター

● 情報セキュリティ管理体制

情報セキュリティ管理体制としてセキュリティ推進委員会を設置し、組織全体としてのリスクアセスメントの実施や規程・ルールの整備、社内外のリスクを踏まえた施策の検討などを実施しています。

委員は各組織、部・室の役職層から選定し、組織横断的な活動の推進を行っています。

また、委員会の上位組織である内部統制・統合リスク管理会議にて、経営層への報告を行い、セキュリティリスクやインシデントへの対応の意思決定を行います。

インシデントへの対応

当社では、インシデントが発生した場合、情報セキュリティガイドラインに則って、インシデントランクに応じて適切に対応し、原因の明確化および再発防止を行っています。

インシデント対策

インシデント発生時の対応	インシデントの発生時の対応として、各本部／部室内におけるセキュリティに関する報告ルートを明確に定めており、迅速な報告・対応を実施します。なお、少しでもインシデントに該当する恐れのある場合は、速やかに報告／対応することを義務付けています。
サイバー攻撃対策	当社がサイバー攻撃を受けた際は専門部隊が迅速な対応を行い、被害拡大の局所化を行います。対策として、ウイルス(マルウェア)対策ソフトウェアの導入 (Symantec)、ハードディスクの暗号化、IT運用管理ソフトウェア(SKYSEA Client View)の導入、ファイアウォールの設置、二要素認証の導入など、システムによる防御のためのシステム対応を行います。またサイバー攻撃を受けた際は、適宜全社に向け周知を行い、インシデントの発生を未然に防ぐ活動を行っています。

情報セキュリティ教育

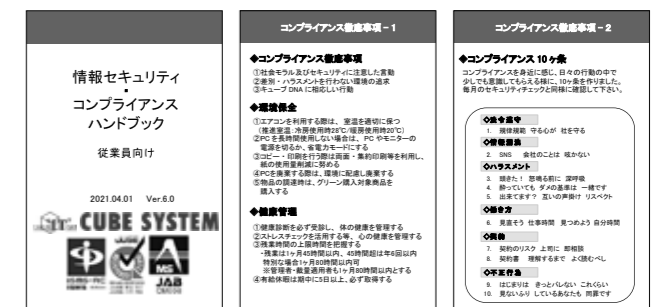
当社グループの情報セキュリティルールや近年の情報セキュリティ動向を踏まえた情報セキュリティ教育を定期的に行い、社員のセキュリティ意識の醸成を行っています。また、プロジェクトへ新規参画するメンバー（ビジネスパートナーを含む）に対し、当社ならびに常駐先のセキュリティルールに関する初回教育を実施しています。

● 情報セキュリティ・コンプライアンスハンドブック

当社では、セキュリティ、コンプライアンスを確実なものとするため、意識の醸成やルールの徹底ができるハンドブックを作成しています。

業務において常にセキュリティ、コンプライアンスのルールを意識し、所属組織や参画プロジェクトにおいて、月次でチェックを実施し、ルールが正しく遵守できるよう運用を行っています。情報セキュリティ・コンプライアンスハンドブックは、社内外の新たなリスクの変化に合わせて毎月内容を改定しています。

また、情報セキュリティ・コンプライアンスハンドブックは、当社社員だけでなく、当社役員、プロジェクトに参画するビジネスパートナーにも配布し、内容の周知を徹底し、常に携帯することで有事の際に活用し、迅速な行動とセキュリティレベルの確保ができるようにしています。



情報セキュリティ・コンプライアンスハンドブック(従業員向け)

品質管理

お客さまに信頼され安心していただける高品質なサービスを提供する品質管理を実践しています。また、お客さまから収集した情報をもとに、お客さま満足度を高める継続的な改善に取り組んでいます。

基本的な考え方

当社の基本方針である「顧客第一主義」を基軸に、お客さまの満足を得る高品質なサービスの提供を実現するための基本的な姿勢や取り組みを品質方針に定めています。全社員が、品質方針を理解し、IT企業のスペシャリストとして、サービスの提供に努めています。

品質方針

当社は、技術力・マネジメント力・組織力を用いて、お客さまの満足を得る高品質なサービスを提供するために、ガイドラインおよび関連規程・規則を定め以下の取り組みを実施します。

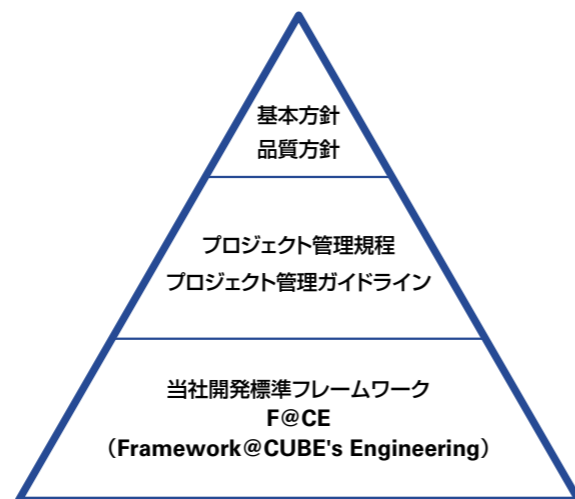
1. プロジェクトの目的・目標（ゴール）を明確にし、プロジェクト計画を立案することで、適切なプロジェクトマネジメントを実施します。
2. レビュー会議を通じてプロジェクトの実施状況を把握し、リスクの早期発見に努めます。
3. 第三者によるプロジェクトのモニタリングを行い、プロジェクト状況に応じて組織的なプロジェクト支援を実施します。
4. 各工程（時期）において、計画と実績の差異を分析し、品質評価を行います。
5. 障害・トラブルが発生した場合は、速やかにエスカレーションを行うとともに根本原因を追究し、再発防止策を実施します。
6. 継続ビジネスにおいては、お客さまのニーズや環境の変化に対応しながら、継続的な業務改善活動に取り組めます。
7. 「F@CE（当社開発標準フレームワーク）」により、システム構築・運用管理に関する方法論やノウハウを共有し、さらなる品質・生産性の向上を図ります。

品質管理体系

当社では、お客さまの満足を得る高品質なサービスの提供を実現するための基本的な姿勢や取り組みを品質方針として定めています。

その品質方針を最上位とし、当社社員がシステムソリューション・サービスのマネジメントを実施する上で認識および実践すべき品質管理の原理原則を「プロジェクト管理規程」「プロジェクト管理ガイドライン」に定めています。一人ひとりが自立したプロジェクト管理の遂行を推進し、「F@CE（当社開発標準フレームワーク）」によりシステム構築・運用管理に関する方法論やノウハウを全社で共有することで、さらなる品質・生産性の向上を図ります。

品質管理体系



品質マネジメント管理体制

当社では各営業本部、ならびに全社横断でのプロジェクトリスクマネジメントにより「プロジェクトの円滑な運営」、「プロジェクトリスクの早期発見・迅速な対処」を目指し、仕損プロジェクトの予防に努めています。

品質マネジメントシステム

当社では、品質方針のもと、お客さまの満足を得る品質と効率を提供するために、2001年に「ISO9001」の認証を取得し、品質マネジメントシステムの継続的な向上に努めています。今後もお客さまからの一層の満足が得られるソリューション・サービスのご提供を目指し、さらなる品質向上活動の推進・展開に取り組めます。

ISO9001認証取得内容

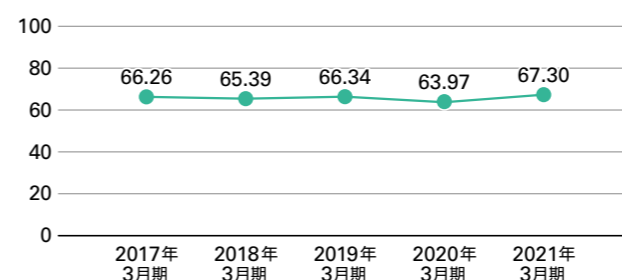
登録日	2001年3月1日
登録範囲	ソフトウェア開発における設計および保守サービス
認証基準	ISO 9001 : 2015
登録番号	JUSE-RA-1537
登録組織	株式会社キューブシステム
有効期限	2024年9月23日
審査登録機関	財団法人日本科学技術連盟 ISO審査登録センター

顧客満足度調査

当社では、「顧客利益の創造」および「顧客満足度の創造」という目的のもと、顧客満足度は「結果ではなく、プロジェクトスタート時点から目標化し、創り込んでいくもの」との考えに立脚し、毎期に顧客満足度調査を実施、調査結果を経営計画に反映させています。

顧客システムの問題を解決するシステムソリューション・サービスの提供に加え、さらに「付加価値型ビジネス」の提供を目指しています。

顧客満足度 (点)



※各評価点（品質、課題改善、競合他社比較など）を100点満点に換算して算出

報告会の実施

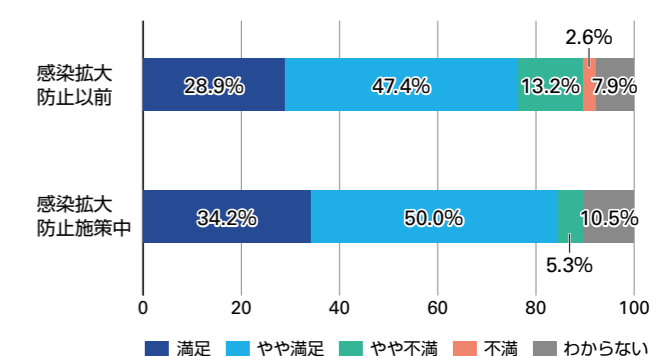
調査結果をもとに、当社の経営層やプロジェクト責任者を対象とした調査報告会を実施しています。報告会では、調査対象となったプロジェクトの課題を浮き彫りにし、お客さまからいただいたご意見を真摯に受け止めるとともに、ここで確認した課題を次期経営計画の立案や中長期的な経営戦略に反映し、さらなる顧客満足度の向上につなげる取り組みを行っています。

プロジェクトの品質に関する評価

顧客満足度調査では、プロジェクトの品質に関する評価も確認しています。

2020年度の調査では、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、リモートワークが進むなど、例年とは異なる状況が続きましたが、感染拡大前と感染拡大後の満足度について比較をしたところ、新型コロナウイルスによる大きな影響もなく、当社のプロジェクト品質に対して一定の評価をいただく結果となりました。

プロジェクト品質に対する評価



従業員

経営理念として掲げる「企業は人によって支えられ人によって繁栄する」を実践する取り組みとして、多様な人材一人ひとりが能力を発揮できる仕組みや環境づくりを進め、ウェルビーイング経営を目指します。

健康経営の考え方

当社グループは、「心(人間力)」「技(知識・技術・スキル)」「体(心身の健康)」という三位一体の人づくりに会社および従業員が一丸となって取り組んでいます。

その取り組みの中で、当社グループの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り、健康を支える方針のひとつとして「健康経営」が必須であると考え、さまざまな施策を実施しています。

● 健康経営方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、従業員の心身の健康の維持向上と働きやすい職場づくりを目的として、健康経営への取り組みを実践しています。

IT活用による多様な人材の活躍推進

● ダイバーシティ&インクルージョンの推進


当社では、国籍、年齢、性別、社会的地位、障がいの有無、価値観などの多様性を、互いに尊重し認め合うことで、多様な人材がそれぞれの状況に合わせた働き方で活躍し、成長することができるよう、制度の拡充や環境整備、意識改革を進めています。2021年3月期は、女性従業員の雇用と役職者への登用を進めるため、社内セミナーや勉強会を実施しました。

● コミュニケーション活性化

非接触や分散化など、働き方が多様化する中、コミュニケーションにおける課題が顕在化しています。

当社では、社員一人ひとりが経営やVISION2026を理解し、積極的に経営に参画するために全部室を対象に社長とのミーティングを実施しています。

またニューノーマル時代において、社員間のエンゲージメントを強化する自社プロダクト(スマイルシェアプロダクト)を活用し、コミュニケーションの活性化を図っています。

 当社のスマイルシェアプロダクトについて
<https://www.cubesystem.co.jp/service/smile/>

● 働き方改革

社員一人ひとりが心身ともに健康な状態で働くことができる環境を整えることで、お客さまに対し、最高のパフォーマンスを発揮できると考えています。2017年より働き方改革推進委員会を設置し、社員の仕事のやりがいや心身の健康、職場の活気・活力を「働きがい指標」として設定し、外部環境の変化に合わせた働き方を推進しています。

● テレワーク先駆者百選に選定

当社では、従来からテレワークの活用を推進してきましたが、テレワークの導入・活用に十分な実績を持つ企業として、総務省が実施している令和3年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。



「リアル×オンライン」による社内イベントで全社員参加型経営を実現

当社は、コロナ禍においてもIT技術を活用し、オンラインでのコミュニケーション施策や全社イベントを開催しています。全社員が参加する、経営計画の共有や上期の活動を振り返る社内イベントでは、「リアル×オンライン」形式で行い、下期の注力事項を共有しました。

2021年10月に開催した全社イベントの様子▶



環境

当社グループは環境方針に基づき、環境にやさしい経営を実践しています。事業を通じてお客さまの環境課題の解決に貢献することで、持続可能な社会の実現を目指します。

基本的な考え方

当社グループは、2005年4月に「環境方針」を制定し、事業における省エネ、省資源に取り組んできました。近年の気候変動は、人々の生活や事業活動に重要な影響を及ぼすものであると認識し、事業戦略における重要課題のひとつと位置づけ、課題解決に取り組む姿勢を明確に示すものとして、2021年11月に環境方針の改定を行いました。

環境方針

● 環境方針

「事業活動を通じて環境にやさしい経営を実践し、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に貢献する」

当社は、環境に配慮した推進項目として、環境マネジメントシステムによる汚染の防止に努めるとともに、できる限り具体的な数値目標を定めて、定期的な見直しを図りつつ、継続的改善に取り組めます。

また、気候変動が事業に与えるリスクと機会を評価し、TCFDによる最終報告書に沿って、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの観点から、関連する情報の開示を進めています。

環境マネジメントシステム

当社では、環境方針のもと、環境パフォーマンス(省エネ、省資源)の継続的な改善を通じ、環境にやさしい経営を実践しています。2005年に「ISO14001」の認証を取得し、環境マネジメントシステムの継続的な向上に努めています。

今後もあらゆる場面において環境に配慮した行動を実践し、社会に貢献します。

ISO14001認証取得内容

登録日	2005年7月11日
登録範囲	ソフトウェア開発における設計および保守サービス
認証基準	ISO 14001:2015
登録番号	JUSE-EG-417
登録組織	株式会社キューブシステム
有効期限	2023年7月7日
審査登録機関	財団法人日本科学技術連盟 ISO審査登録センター

環境へ配慮した取り組みへの賛同

当社は環境省の「COOL CHOICE」およびJISA(一般社団法人情報サービス産業協会)の低炭素化社会実行計画の趣旨に賛同し、2021年10月に賛同登録をしています。



また、当社では2021年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明しました。当社グループは、気候変動の緩和と適応への取り組みの強化と適切な情報開示の推進により、中長期的な企業価値向上を目指します。



主要財務データ(連結)

会計年度:4月1日～翌年3月31日

有価証券報告書と併せてお読みいただくようお願いいたします。

IR情報 有価証券報告書等
https://www.cubesystem.co.jp/ir/library/yuho/

(単位:千円)

	日本基準									
	中期経営ビジョンV2020 1st STEP				V2020 2nd STEP			V2020 3rd STEP		
	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
損益計算書										
売上高	8,431,424	9,241,606	11,217,129	12,527,151	12,622,672	12,899,073	13,559,365	14,325,325	14,708,096	14,788,890
売上総利益	1,304,244	1,431,636	1,555,779	2,035,419	2,146,479	1,985,868	2,344,212	2,448,834	2,503,098	2,840,663
販売費及び一般管理費	780,497	830,206	890,925	1,071,048	1,197,015	1,204,853	1,489,096	1,527,243	1,544,085	1,665,796
営業利益	523,747	601,429	664,853	964,370	949,463	781,015	855,116	921,590	959,012	1,174,867
経常利益	533,333	606,024	701,775	980,606	960,090	811,401	892,818	959,928	976,182	1,295,324
親会社株主に帰属する当期純利益	117,755	337,643	386,552	594,252	628,914	551,317	567,491	596,613	525,318	844,004
貸借対照表										
流動資産	4,615,421	5,043,813	5,285,756	5,024,867	5,221,694	5,549,653	5,763,971	6,156,586	6,241,570	7,253,810
固定資産	832,755	942,371	1,374,325	1,873,866	2,103,085	1,853,954	1,771,581	1,989,317	1,805,711	2,190,382
総資産	5,448,176	5,986,184	6,660,082	6,898,734	7,324,780	7,403,608	7,535,552	8,145,904	8,047,282	9,444,193
流動負債	1,168,683	1,485,078	1,927,331	1,942,400	1,790,876	1,713,470	1,860,775	2,249,681	1,874,225	2,357,766
固定負債	359,122	352,485	305,358	310,715	815,147	824,603	518,646	532,770	540,267	571,106
負債合計	1,527,806	1,837,564	2,232,690	2,253,115	2,606,023	2,538,073	2,379,422	2,782,451	2,414,493	2,928,872
純資産合計	3,920,369	4,148,619	4,427,391	4,645,618	4,718,757	4,865,534	5,156,130	5,363,452	5,632,788	6,515,320
負債・純資産合計	5,448,176	5,986,184	6,660,082	6,898,734	7,324,780	7,403,608	7,535,552	8,145,904	8,047,282	9,444,193
キャッシュ・フロー計算書										
営業活動によるキャッシュ・フロー	101,333	451,334	317,999	503,348	527,316	936,428	388,839	773,119	747,331	1,043,068
投資活動によるキャッシュ・フロー	54,670	△ 321,680	△ 172,463	△ 307,421	33,243	94,825	28,280	46,902	25,957	58,501
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 125,866	△ 151,339	△ 188,964	△ 439,289	△ 241,980	△ 610,986	△ 392,054	△ 531,081	△ 339,283	△ 215,207
現金及び現金同等物に係る換算差額(△は減少)	△ 658	△ 490	△ 777	3,311	△ 9,315	△ 6,057	△ 1,381	△ 4,031	△ 7,796	4,169
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	29,479	△ 22,175	△ 44,205	△ 240,050	309,263	414,210	23,684	284,907	426,209	890,531
現金及び現金同等物の期末残高	2,405,167	2,382,991	2,338,785	2,098,734	2,407,998	2,822,208	2,845,893	3,130,800	3,557,010	4,447,541
1株当たり指標										
1株当たりの当期純利益(円)	7.85	22.51	25.77	39.75	43.22	39.15	40.59	43.25	38.69	62.11
1株当たり純資産額(円)	260.18	275.34	293.86	316.67	322.76	346.47	372.23	393.29	411.96	476.52
1株当たり年間配当金(円)	8.50	11.00	11.00	14.00	14.00	14.00	16.00	16.00	18.00	20.00
財務指標										
自己資本比率(%)	71.6	69.0	66.2	67.0	64.1	65.4	68.1	65.4	69.6	68.6
ROE(自己資本当期純利益率)(%)	6.1	8.4	9.1	13.2	13.5	11.6	11.4	11.4	9.6	14.0
総資産回転率(回)	1.5	1.5	1.7	1.8	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.6
財務レバレッジ(倍)	1.4	1.4	1.5	1.5	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4	1.5
ROA(総資産経常利益率)(%)	9.6	10.6	11.1	14.5	13.5	11.0	12.0	12.3	12.3	14.8
売上高営業利益率(%)	6.2	6.5	5.9	7.7	7.5	6.1	6.3	6.4	6.5	7.9
売上高当期純利益率(%)	1.4	3.7	3.4	4.7	5.0	4.3	4.2	4.2	3.6	5.7
配当性向(%)	51.2	48.9	42.7	35.2	32.4	35.8	39.4	37.0	46.5	32.2

※「企業結合に関する会計基準」(企業会計基準第21号 平成25年9月13日)等を適用し、2016年3月期より「当期純利益」を「親会社株主に帰属する当期純利益」としました
 ※2014年10月1日付で株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。2015年3月期の期初に当該株式分割が行われたと仮定し、各期の1株当たり当期純利益金額及び1株当たり純資産額を算定しています

※1株当たり年間配当金は、2014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
 ※2012年3月期は、税率変更ならびに繰延税金資産の一部取崩しによる法人税等調整額の増加分を除いて利益額を調整し配当性向を算出してあります

ESGデータ

環境

CO₂排出量(日本国内)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総排出量(Scope1)(t-CO ₂ e)	0	0	0	0	0
総排出量(Scope1)(t-CO ₂ e)	132	127	136	137	139
Scope1+Scope2 (t-CO ₂ e)	132	127	136	137	139

※Scope1、Scope2の排出量は、以下の計算式を用いて算出しています。
 Scope1排出量：各種燃料等使用量×熱量換算係数×排出係数。排出係数は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく
 Scope2排出量：電気の使用量×排出係数。排出係数は、エネルギーの使用の合理化等に関する法律に基づく
 ※対象は大崎ウイズタワー（大崎オフィス）のみ

エネルギー使用量

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
エネルギー使用量(電力 kWh)	290,497	279,472	298,443	301,343	304,310

※対象は大崎ウイズタワー（大崎オフィス）のみの電気使用量

社会 ※対象は単体

従業員の構成

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数(名)	男	407	433	441	447	461
	女	109	124	131	144	164
地域別(名)	国内	513	556	569	588	622
	ベトナム	2	1	2	2	2
	中国	2	1	1	1	1
男女比率	男	79%	78%	77%	76%	74%
	女	21%	22%	23%	24%	26%
管理職人数(名)	男	73	81	92	102	106
	女	2	3	3	4	5
新卒採用数(名)	男	46	37	35	33	39
	女	6	13	14	19	24
中途採用数(名)	男	11	16	13	11	8
	女	5	5	7	7	7
離職者数(名)		50	30	57	54	40
平均勤続年数(年)		8.8	7.7	7.9	8.2	8.3
平均年間給与(千円)		4,903	4,884	5,114	5,080	5,018
新卒新入社員の3年後定着率		73%	91%	75%	78%	65%

※従業員数には、海外外向者を含めています。

障がい者雇用

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用者数(名)	6.5	6.5	5.5	9.5	10
障がい者雇用比率	1.2%	1.2%	0.9%	1.6%	1.6%

2020年度 育児休暇利用状況

	合計	男性	女性
育児休暇を取得する権利を持っている従業員(名)	625	461	164
育児休暇取得者(名)	5	1	4
報告期間中に育児休暇から復帰した従業員(名)	6	0	6
育児休暇から復帰後12ヶ月経過後、在籍している従業員(名)	5	0	5
育児休暇後の復帰率	100%	0%	100%
育児休暇後の定着率	71.4%	0%	71.4%

健康経営

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害件数(件)	0	0	5	1	0
労働災害度数率*	0%	0%	0%	0%	0%

*死亡災害及び死傷災害による休業4日以上の発生件数

従業員一人当たりの年間研修費用

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員一人当たりの研修費用(千円)	82	108	95	85	60

ガバナンス ※対象は単体

取締役構成

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役合計(名)	7	7	7	7	7
社外取締役(名)	2	2	2	2	3
女性取締役(名)	0	0	0	0	1

取締役会開催状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
開催回数(回)	17	18	14	15	15
取締役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%
社外取締役平均出席率	100%	94%	100%	100%	100%
社外監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%

監査役会開催状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
開催回数(回)	16	15	16	15	18
全監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%
社外監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%

会社概要

会社情報

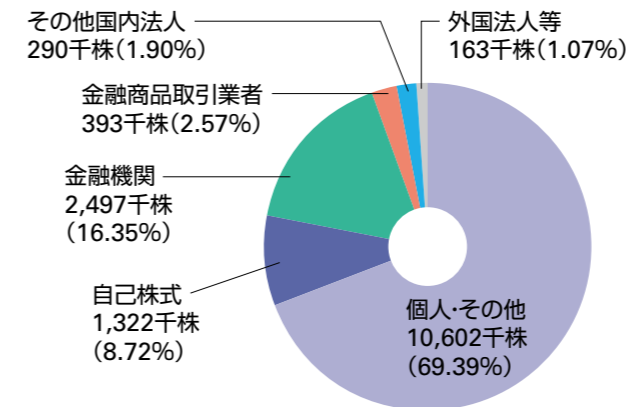
会社名	株式会社キューブシステム	設立	1972年7月5日
英文社名	CUBE SYSTEM INC.	資本金	7億6,897万円
本社所在地	東京都品川区大崎二丁目11番1号 大崎ウイズタワー	従業員数(連結)	833名(2021年4月1日)

株式情報

(2021年3月31日現在)

発行可能株式総数	22,364,000株
発行済株式の総数	15,279,840株*
*2021年5月31日に自己株式を消却し14,500,000株となっています	
株主数	9,542名

株式分布状況(所有者別) ※自己株式を含む



大株主の状況(上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率
崎山 収	1,621	10.61%
キューブシステム従業員持株会	1,551	10.15%
株式会社キューブシステム	1,332	8.71%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	456	2.98%
小貫 明美	401	2.62%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(役員報酬BIP信託口)	357	2.34%
内田 敏雄	347	2.27%
櫻井 正次	316	2.06%
佐藤 俊郁	288	1.88%
株式会社三菱 UFJ 銀行	258	1.68%

事業拠点

