

Integrated Report 2023  
統合報告書



Our Purpose

Our Purpose 私たちのパーパス

テクノロジーと人の力で  
産業のサステナブルな発展に  
貢献します



## What We Do 私たちがすべきこと

# IT産業の次世代を創出する

私たちは製品の進化及び人の進化により、各産業が持続可能な形で発展する未来の姿を描き、それを実現する仕組みを構築することにより、持続可能な社会の実現に貢献します。

私たちはDX(デジタル・トランスフォーメーション)により顧客の業務プロセスとバリューチェーンを改革し、売上高の拡大や利益率の向上を実現する過程で、資産効率性や、エネルギー効率性等の向上による環境負荷低減や、労働生産性向上による人手不足の解消、ベテランのノウハウ継承などの課題を解決し、産業の持続可能な発展に貢献します。

私たちは中小企業を中心とした広範なビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」を活用することにより、日本のシステムインテグレーション業界における多重請負構造の弊害(中間マージンによる非経済性)や、IT人材の地域間所得格差の縮小に貢献します。

## Our Values 社員一人一人の価値観

# Think Big, Act Together.

### Think Big

常識や固定観念を取り去って、自由に発想をぶつけよう。  
意志を持って進めていけば、世界が求める新しい価値に気づくことができるはず。

### Act Together

私たちは、お客様にも社員にもそして多くの関係者にも支えられている。  
その理解を日々の行動に結びつけるため、Act Togetherの精神を貫く。

## CCT WAY 行動指針

- |            |                           |
|------------|---------------------------|
| オーナーシップ    | あらゆることに当事者意識を持つ           |
| カスタマーズ・ルール | 自社の都合ではなく顧客への提供価値を判断基準とする |
| ロジック×パッション | ロジックと情熱・感情のバランスをとって行動する   |



## 事業紹介

## DX 支援

当社は、主に製造業・建設業の DX を支援しています。形状認識、3D グラフィクス、AI を中心とした技術力と、ものづくりへの深い知見を活かし、作業効率性・労働生産性の向上や、ベテランが有するノウハウの仕組み化を実現します。これにより顧客の事業存続性・売上・利益を高めていきます。

その際、当社独自の DX 支援メソッド「CCT-DX Method」(P.7 参照)を使い、DX 後のあるべき姿の策定から技術検証、システム構築、運用・保守、内製化まで一貫して伴走します。また、仕組みの構築・運用を効率化する DX 開発基盤「Orizuru」を活用することで、スピーディーかつ低コストで DX を実現します。

## IT 人材調達支援

当社は、大手 Sler、コンサルティングファーム、事業会社に向けて、顧客が必要とする技術を持った IT 人材の調達支援を行っています。IT 産業はさまざまな産業のデジタル化に貢献できることから、専門性を有する IT 人材への需要が高まっていますが、IT 人材不足は深刻で調達が難しいのが現状です。

そこで IT 人材をスピーディーに集めることを可能にしたのが、ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」です。当社は、約 4,800 社の中小 IT 企業をネットワーク化し、約 10 万人の IT エンジニアにアプローチできるデータベースを有しています。そのため、顧客の案件に最適な IT 人材を見つけ出し、迅速にデリバリー体制を構築することができます。

## 目次・編集方針

# 01

## イントロダクション

- 01 Our Purpose
- 02 What We Do / Our Values / CCT WAY
- 03 事業紹介
- 04 目次・編集方針

# 05

## CEOメッセージ

# 10

## CCTの価値創造

- 10 歩み
- 11 価値創造モデル
- 12 重要な資本
- 13 マテリアリティ
- 14 社会への提供価値事例
- 15 財務・非財務ハイライト

# 16

## CFOメッセージ

# 18

## 分野別戦略

- 18 DX支援
- 20 IT人材調達支援

# 22

## 価値創造の基盤

- 22 環境
- 25 社会
- 27 ガバナンス
- 27 -役員一覧
- 29 -社外取締役メッセージ
- 30 -コーポレート・ガバナンス

# 33

## 企業・株式情報

### 編集方針

当社はこのたび、財務情報と非財務情報を総合的にまとめた「統合報告書」を初めて発行しました。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に向けて、成長戦略や将来への展望をトップの思いとともに分かりやすくご紹介しています。本書をステークホルダーの皆様と対話をするためのツールとして積極的に活用し、企業価値の向上に役立てていきます。編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイダンス」などを参照しています。

### 対象期間

2022年1月1日～2022年12月31日  
(一部、2023年1月以降の活動内容を含みます)



## CEOメッセージ

# すべてのステークホルダーとともに IT産業の次世代を創出していきます

代表取締役社長CEO 金子 武史

Profile | 東京理科大学工学部情報科学科卒業後、株式会社インクス(現SOLIZE(株))入社。製造業向けのCAD/CAMの開発等に従事。その後コンサルタントに転身し、製造業、金融、流通等の業務改革を支援。2010年当社に参画。2015年に代表取締役社長CEOに就任。



## CEOメッセージ

### 事業と強み

#### ものづくりのデジタル化を軸に事業領域を拡大

当社は2009年9月、製造業の業務変革を多数手掛けていた企業の出身者7名で創業しました。私を含め創業メンバーは、ものづくりの根幹を成す「設計工程のデジタル化」と、その後工程である「生産工程の自動化」に関する知見に長けていました。その強みを活かし、当社は製造業、特に組立型製造業へのDX支援から事業をスタートしました。

縁を頂けた1社1社のデジタル化や課題解決に向き合い、いつしか信頼を寄せて頂ける顧客も増え、当社も着実に成長してきました。「設計から生産工程までのデジタル化に関する広範な要素技術」は、かつては創業メンバーの属人的能力でしたが、長年の標準化の取り組みで組織の強みに昇華され、今や当社の競争力の核となりました。

当社が手掛けるもう一つのサービスがIT人材調達支援です。DX支援を進めていくには優秀なIT人材が不可欠ですが、その体制を自社社員だけで賄うには限界が来ると考えました。そこで、私たちは日本にあるIT企業を1社1社直接行脚し、協業できる先を増やしていくことにしました。現在も訪問を続けており、その数は今や約4,800社に上ります。

IT業界のエンジニアの約半数は中小企業に属しており、大企業以外にも優秀な人材が数多く存在している。こうした人々を仲間に入れ、日本のITエンジニアの総力を挙げて各産業のDXを加速する。そのための広範なIT人材ネットワークを独自で構築してきました。この差別化戦略によって当社は優秀なIT人材確保の面でも独自の強みを有しており、持続的な事業成長に結びつけています。

### 私たちのミッション

#### IT産業をあるべき姿に進化させていく

当社は「IT産業の次世代を創出する」というWhat We Doを掲げています。今や情報通信産業は日本の主要産業に成長し、社会的にも一定の地位を確立していますが、一方で、この業界がある種の“歪み”を抱えていることも事実です。顧客のDX支援とともに、この歪みを正していくことも当社の使命であると考えています。

特に変えたいのが、この業界の「御用聞き」的姿勢です。ITはどんな産業の発展にも寄与できる万能性があります。しかし価値創出には、「この顧客にとって“何が良い未来か？なぜか？”」が、手段の前に必要です。この着想がクリ

アになるまで考え抜かねばなりません。しかし残念ながら日本のIT業界はこの意識が低く、顧客に言われた通りの「御用聞き」型のコミュニケーションがいまだに主流です。各産業の発展を担うIT業界こそ、「提案型の考動」に長けていくべきです。

日本のIT産業が抱えるもう一つの課題が「賃金格差」です。委託された業務を下へ下へと流すピラミッド型の多重請負構造のなかで、下層になるほど単価は下がり、同じタスクを実行していても上層と下層では驚くほどの賃金格差が生じています。この状況を打破し、それぞれの創出した価値が公正に評価される社会を実現することは、IT業界全体のサステナビリティ向上にもつながると考えています。



## CEOメッセージ

### 競争優位性

#### 顧客の経営視点に立って「内製化」まで支援

当社のDX支援サービスでは「CCT-DX Method」という独自手法により各プロセスを標準化しています。目指す姿を定め、プロトタイプで実現性を示し、アジャイル方式で機能拡張していく手法で、着実にDXを推進していくことができます。

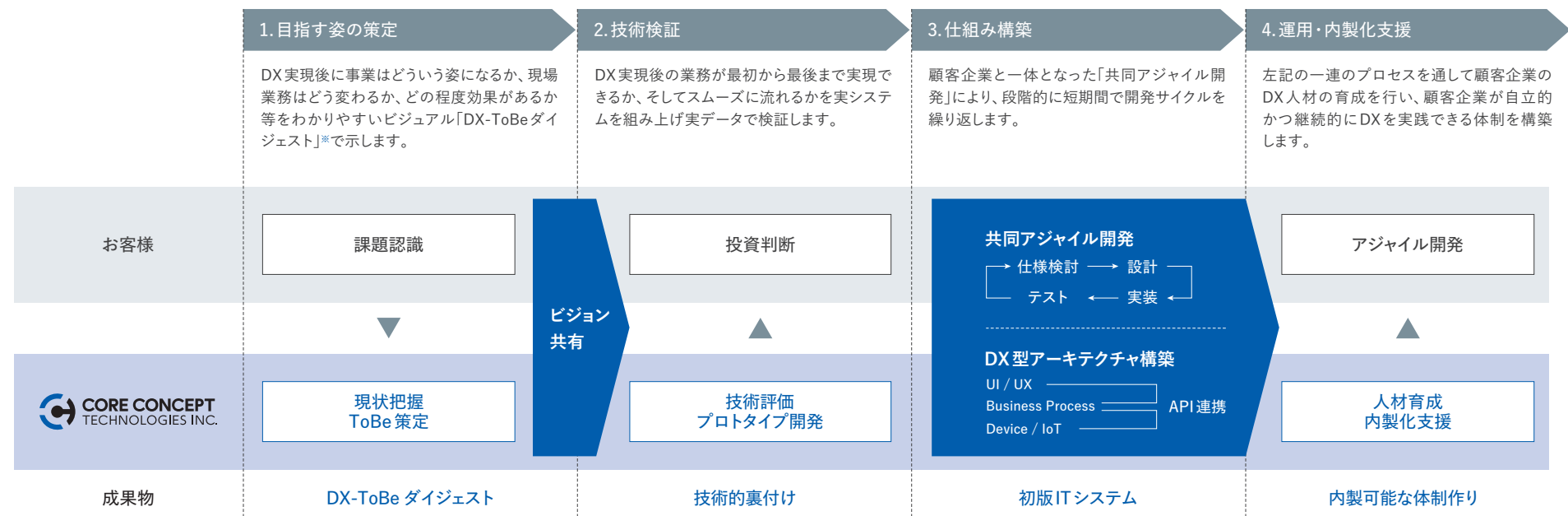
加えて、「CCT-DX Method」の最大の特長は「顧客自身によるDXの内製化の実現」を最終ゴールとしている点です。この発想は、顧客の経営者の視点に立つことで生まれ

ました。顧客は、システム開発会社の高度な技術力は活用したいが、自社システムの根幹技術を外部に依存し続けることはリスクと感ずるはず。そこでシステムが組み上がった後は、顧客側で継続的にDXを実践していけるよう、技術移転を含む内製化支援まで当社では手掛けています。

これは既存SIerにはない発想だと思います。一般には顧客による内製化は、システム導入後の追加開発や保守・運用の収益が期待できなくなることを意味するからです。しかし、IT人材調達支援サービスも展開している当社の場合、事情は異なります。顧客側で内製化する際にもIT人材は必

要であり、当社はこれを支援できます。つまり売上がDX支援からIT人材調達支援にシフトするに過ぎず、全体の収益が大きく減ることはありません。さらに、顧客企業に大きなメリットをもたらすことで信頼が深まり、より強固な関係につながっていきます。結果、新たな案件相談を頂けることも多くあります。ミスミ様と共同で開発した部品調達サービス「mevij」や同社との合併会社DTダイナミクスの取り組みは、まさにその象徴といえるものです。詳細はP.14「社会への提供価値事例」を参照ください。

### - CCT-DX Method



\* DXにより目指す姿を具体化した、当社オリジナルのドキュメント。

企画の設計思想(ビッグピクチャー)を示すとともに、変革の結果どのような業務の構造・流れを構築していくのか、その狙い・効果は何かを明らかにし、経営層から現場まで社内関係者の共通理解を得る目的で利用する。



## CEOメッセージ

### 事業成長モデル

#### 2つのループのシナジーで持続的な成長を実現

持続的な収益拡大と企業価値の向上を実現していくために、当社は2つのループでの事業進化に取り組んでいます。この核になるのは、DX支援における「Orizuru」とIT人材調達支援における「Ohgi」という2つの製品です(P.18、20参照)。

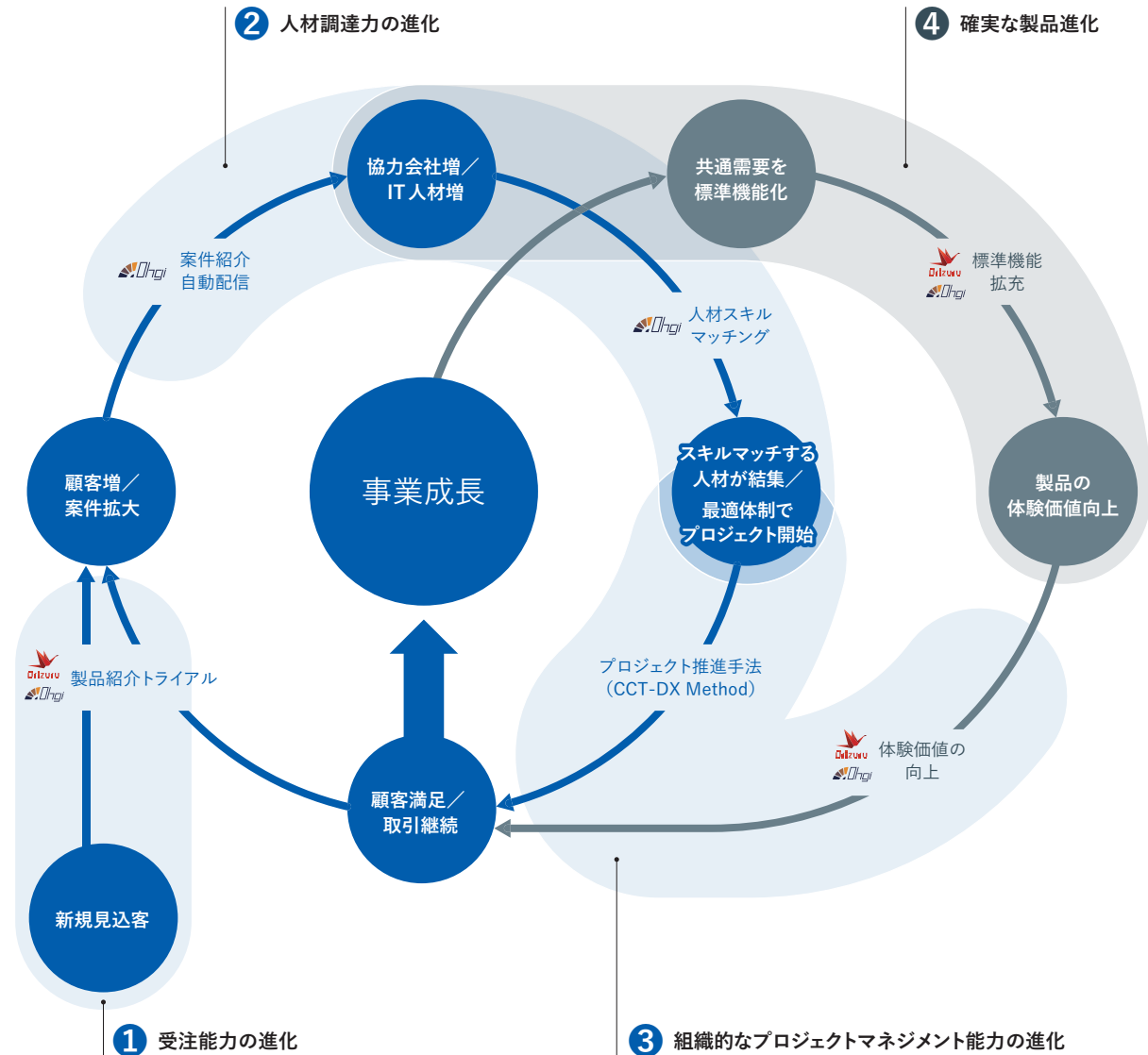
右の図は、この進化のモデルを示したもので、大きく2つの重要なループから構成されます。まず内側(青色)のループは、受注～納品というオペレーションの流れ、つまり「収益が生まれる構造」を表しています。一方、外側(灰色)のループは各製品の価値を向上させるプロセス、いわば「製品進化の構造」を表しています。外側のループを回すことで内側のループがさらに速く回転し、収益性が高まります。その結果「顧客満足」や「取引継続」の向上につながり、当社の収益性も持続的に高まっていく仕組みです。

これを事業成長モデル図で見ると、オペレーションの流れは①「受注能力の進化」、②「人材調達力の進化」、③「組織的なプロジェクトマネジメント能力の進化」です。この3つをしっかりと噛み合わせることで収益が生まれ、拡大していきます。

一方、④「確実な製品進化」は自社製品である「Orizuru」と「Ohgi」の機能拡充を示しています。受注案件の増加に伴い、多くのお客様ニーズを満たすために多様な機能が生み出されます。それらを新たに標準機能として採用していくことで製品が進化し、顧客にとっての体験価値もどんどん高まります。

これによって①～③のオペレーションの流れも加速し、収益が増大していきます。すなわち、製品がより優れたものに

### 事業成長モデル



## CEOメッセージ

なるにつれて受注が増加する(①)。それによって「Ohgi」のネットワークが拡大し、より多くのIT人材をプロジェクトに迎え入れられる(②)。そして新たに迎え入れた人材が「Orizuru」と「CCT-DX Method」の枠組みのなかで開発に携わることで早期に戦力化され、高い品質を担保できるようになる(③)ということです。

このようにして「収益が生まれる構造」と「製品の進化」が互いに連携することによって持続的な成長が実現できるのです。

### 今後の成長戦略

#### DX支援の産業領域拡大と人材ネットワークの全国展開

これまで述べてきたように、当社事業の成長の鍵は「製品の進化」にあります。今後の成長戦略として、DX支援については「Orizuru」の機能拡充により、産業領域を広げることによって事業拡大を図っていきます。実際、数年前から製造業に続く第二の産業分野として建設業へも「Orizuru」の展開を進め、建設業のお客様へのDX支援事例も増えてきました。また次なる産業として物流業界へもDX支援を開始しています。物流はサプライチェーンの観点から製造業・建設業とも関連が深い業界ですが、同様に人手不足から生産性向上は不可避であり、当社の技術はその課題解決や産業発展に大きく寄与できると考えています。

次に、IT人材調達支援の成長戦略ですが、こちらは「Ohgi」のエリア拡大がベース戦略となります。つまり、IT人材ネットワークの全国展開です。既に東京都内はその大部分のIT企業に対してネットワーク構築済みとなりますが、地

方はまだまだです。まずは当社拠点のある大阪、九州のエリアへの拡大を進め、その後は全国各地へ拡大させていきます。今後の展開に際しては、M&Aでの企業買収も選択肢に加え、ダイナミックに推し進めていきます。

### サステナビリティ

#### 事業活動と企業活動の両面でサステナビリティを強化

現代の企業経営において、サステナビリティの視点はますます不可欠となっています。当社では2023年7月にサステナビリティ基本方針を定めるとともに、取り組みの方向性をより明確化すべく、長期的に注力していくべきマテリアリティ(重要課題)を特定しました(P.13参照)。

事業活動においては、さまざまな産業のサステナブルな発展に貢献していくことを目指しています。例えば「Orizuru」は、製造プロセスにおけるボトルネック要素の可視化や属人性を排除した対処法の発見によって、支援先の産業を、よりエネルギー効率の良い、あるいは資源ロスの少ない状態に変えていくことができます。

一方で、企業活動でのサステナビリティ強化にも注力しています。特に重視するのは人的資本への取り組みです。当社はフルフレックス制度やリモートワーク制度を導入するなど、社員が一体感を保ちながら自由闊達に働ける環境を整えてきました。組織や事業を伸ばす上で最も重要なのは「人」であり、優れた人材を採用できれば、とれる打ち手が何倍にもなります。当社が求めるのは「こうなりたい!」という未来の明確なビジョン、志をもち、その実現に向け行動できる人です。私たちの目指す未来像に共鳴できる優秀な

人材と1人でも多く出会い、ともに成長していきたいと願っています。

### 株主・投資家へのメッセージ

#### 「提案型」のコミュニケーションで、皆様の利益に貢献

「IT産業の次世代」を創出していくために、当社はOur ValuesとしてThink Big, Act Togetherを掲げています。投資家の皆様にも、ぜひそうあってほしいと私は願っています。さまざまな観点から当社の活動を見ていただき、ご意見を聞かせていただいて、会社の発展に活かしていく考えです。

企業の経済活動は株価によって後押しされることもあれば、ブレーキがかかることもあります。けれども事業成長の歩みを止めないことが、投資家の皆様と経営者の双方にとって最良の選択であるはずで、その意味で、私は顧客に対してと同様、投資家の皆様に対しても「提案型」のコミュニケーションをしていきたいと考えています。

皆様の利益に貢献するべく皆様の声に耳を傾けるとともに、当社の成長スピードを上げるための提案を行っていきます。真摯に互いの意見を交換しながら、皆様とともに当社のよりよい未来を創っていきたくと考えています。

代表取締役社長 CEO

金子武史



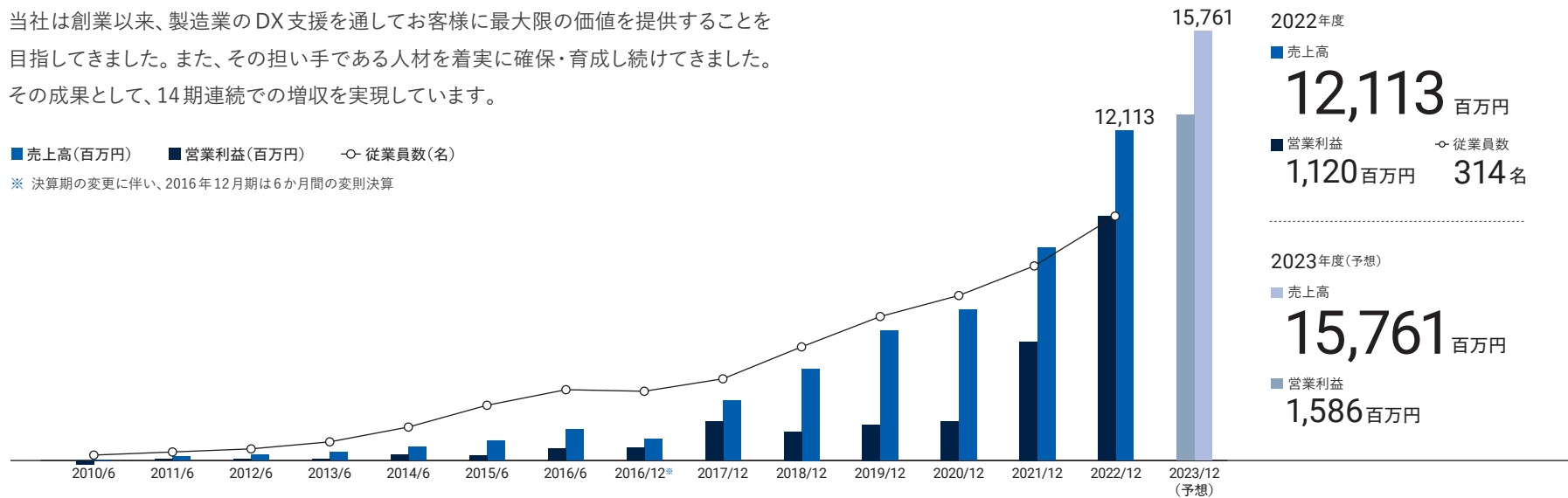
歩み

# お客様への提供価値の向上を通じて飛躍的な成長を実現してきました

当社は創業以来、製造業のDX支援を通してお客様に最大限の価値を提供することを目指してきました。また、その担い手である人材を着実に確保・育成し続けてきました。その成果として、14期連続での増収を実現しています。

■売上高(百万円) ■営業利益(百万円) ○従業員数(名)

※ 決算期の変更に伴い、2016年12月期は6か月間の変則決算



## 2009年創業

### 製造業のDX支援を開始

製造業向けのDX支援を展開するベンチャー企業の出身者によって創業。3D形状処理技術を強みとし、製造業の設計工程に特化したDX支援を開始しました。

## 2016年

### DX開発基盤「Orizuru」の誕生

DX支援を続ける中で多くの顧客に共通のニーズがあることに着目。それらに対応する機能を備えた「Orizuru」を製品化しました。標準機能をベースにカスタマイズすることで、迅速かつ低コストでDXを実現します。

## 2016年

### 「Ohgi」の前身システムを開発

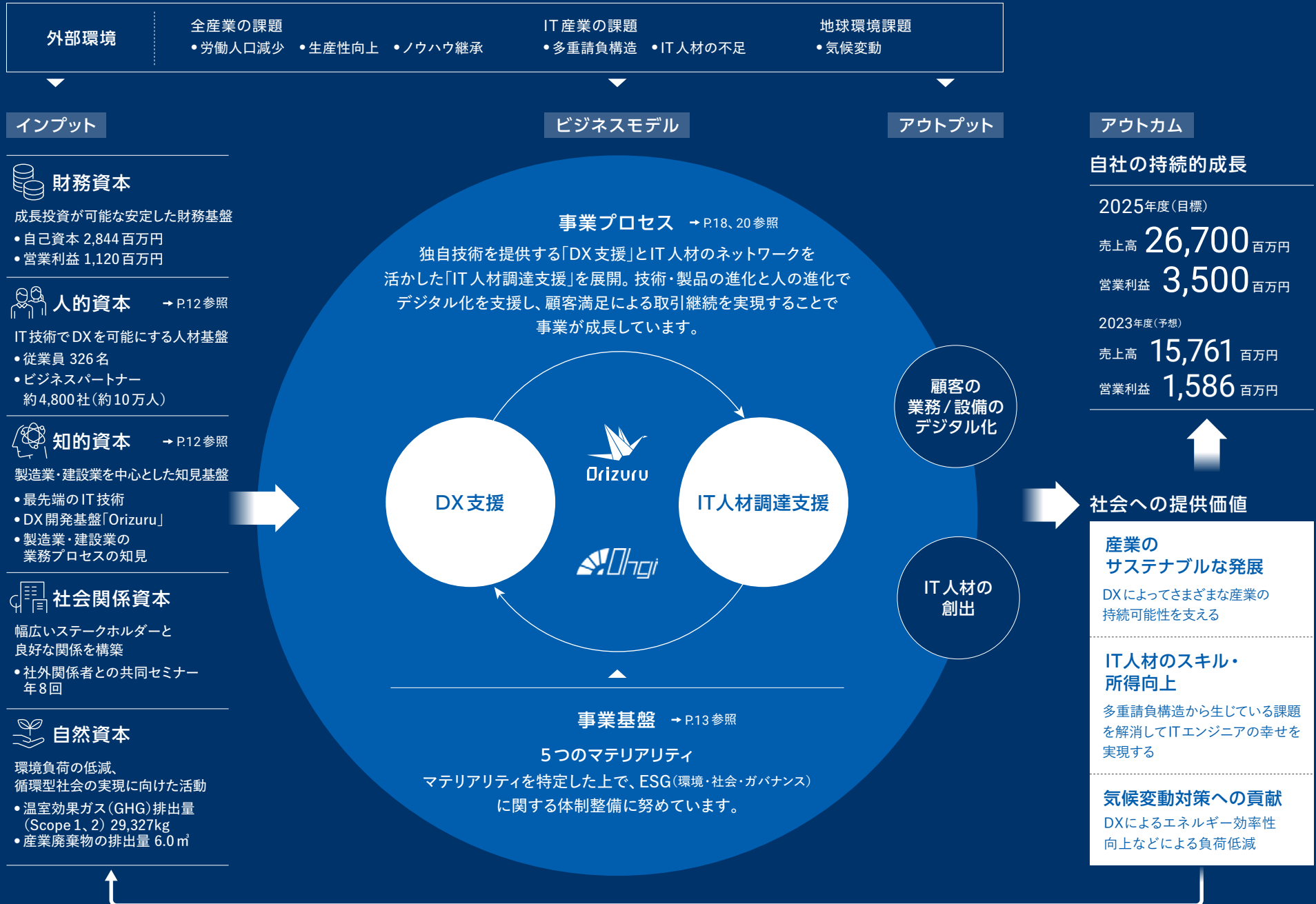
創業時から関係を継続してきた多くの中小IT企業と、そこに所属する社員の情報を網羅した人材ネットワークを構築。後に「Ohgi」と名付け、多くのIT企業に対して迅速に人材をデリバリーしています。

## 2021年

### 成長を加速させるために上場

2021年9月、東証マザーズ市場(現・グロース市場)に上場しました。これによって社会的信用が向上し、営業面、採用面など、事業活動の幅広い面でプラスの効果が生じています。

## 価値創造モデル





## 重要な資本

## 人と技術を強みに、お客様の期待を超えた支援を行います



人的資本

## 技術志向の社員と、広範なビジネスパートナー

最先端のIT技術を使ってさまざまな開発に携われる当社は、技術志向のエンジニア社員にとって働きがいを感じられる環境です。参画した案件で成長できる機会も多く、エンジニアの充実感につながっています。

また、当社は創業以来、中小IT企業を1社ずつ訪問し、ビジネスパートナーネットワークを築いてきました。当社の成長とともに紹介できる案件の規模や数が拡大しているのに伴い、ビジネスパートナーも増え、現在は約4,800社となっています。

従業員数

ビジネスパートナー数

**326** 名    **約4,800** 社 (約10万人)    (2023年3月時点)

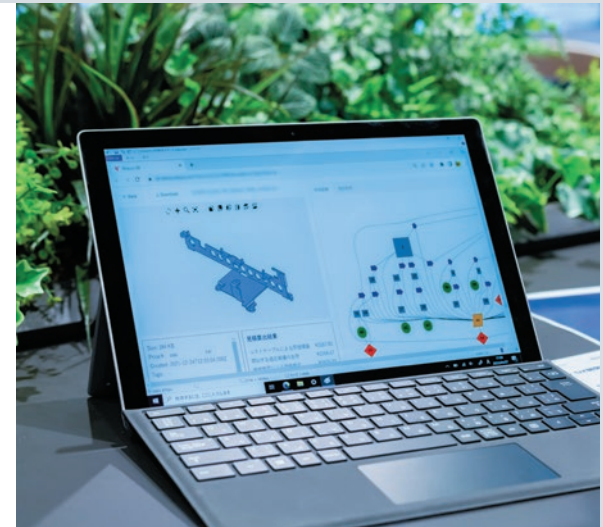


知的資本

## 最先端の技術力と、製造業・建設業の現場への知見

創業以来培ってきた「3D形状処理技術」と「ものづくりへの知見」が当社の強みです。その強みを活かしてまずは製造業DXに特化した事業を開始し、そこで得た知見を基に建設業へとサービスを広げてきました。最先端のIT技術で顧客のDXを支援するとともに、得られた知見を自社製品である「Orizuru」に標準機能として蓄積し、進化させています。

この「Orizuru」をベースとしたシステム開発を通して、技術力向上につながる人材教育が円滑に行えるという特徴もあります。

最先端の  
IT技術DX開発基盤  
「Orizuru」製造業・建設業  
の業務プロセスの知見

マテリアリティ

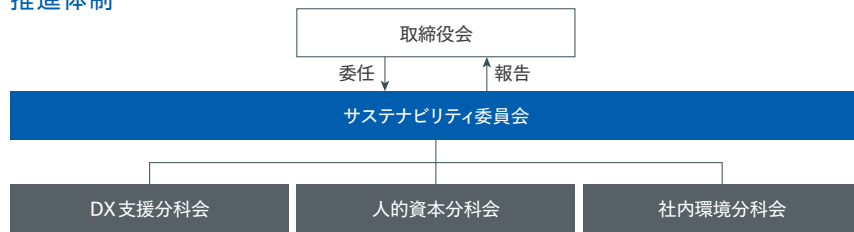
# マテリアリティへの取り組みを通じて、企業価値を向上させていきます

## サステナビリティ基本方針

### テクノロジーと人の力で産業のサステナブルな発展に貢献します

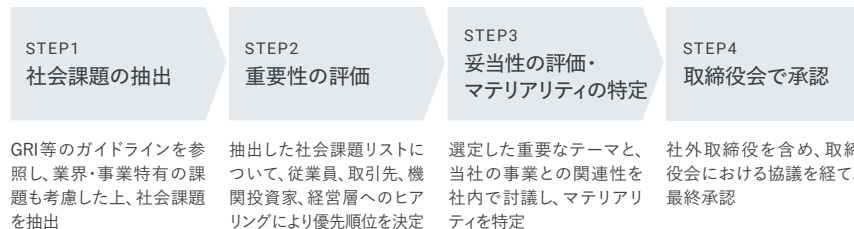
私たちは、当社の事業活動そのものが産業のサステナブルな発展に貢献すると考えており、パーパス(P.1 参照)をサステナビリティ基本方針としています。

## 推進体制



## マテリアリティの特定プロセス

2023年7月、当社を取り巻く社会課題を起点に、課題の整理や評価を行った上で代表取締役社長CEOを委員長とするサステナビリティ委員会及び各分科会において議論を重ね、マテリアリティを特定し、取締役会にて承認・決定しました。



マテリアリティ	主な取り組み実績
<b>顧客のDXを通じたサステナビリティの実現</b> 「Orizuru」で顧客のDXを推進することにより事業持続性・売上・利益を高め、産業の持続可能な発展に貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働生産性の向上(ミスミ) → P.14 参照</li> <li>環境負荷低減(ファインシンター) → P.23 参照</li> </ul>
<b>未来を創るIT人材の創出</b> IT技術者のスキル向上と、「Ohgi」ネットワークの拡大により、多重請負構造から生じる問題を解消し、IT産業の持続可能な発展に貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>パートナー人材数の増加 約6万3千人(2021年) → 約10万人(2022年) → P.20 参照</li> <li>「Ohgi」の地方への拡大 → P.21 参照</li> </ul>
<b>地球環境保全への率先行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロカーボン経営の実現</li> <li>サーキュラーエコノミー経営の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社、データセンターでの再エネ100%を実現(Scope1,2) → P.24 参照</li> <li>不要PCのリサイクル → P.24 参照</li> </ul>
<b>一人一人が活躍できる組織</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>「CCT WAY」の浸透</li> <li>従業員のエンゲージメント推進による組織力の強化</li> <li>働きやすく、働きがいのある環境構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価に組み込み、CCT WAY研修の実施 → P.25 参照</li> <li>全社会、役員交流会、交流ワークショップの実施 → P.25 参照</li> <li>ワークライフバランスの推進、人材育成への投資 → P.25 参照</li> </ul>
<b>レジリエントな事業基盤</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>データセキュリティ、システムのリスク管理</li> <li>透明性の高いガバナンス・コンプライアンスの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>データセキュリティ → P.32 参照</li> <li>指名・報酬委員会の設置、社外取締役役に女性が就任 → P.31 参照</li> </ul>



社会への提供価値事例

# 調達業務の効率化を目指し、システムを共同開発

当社は、機械部品の製造、流通事業を行う(株)ミスミグループ本社(以下、ミスミ)のパートナーとして、ミスミが提供する機械部品調達サービス「mevivy(メビー)」の開発を支援しています。ミスミは、「mevivy」を紙カタログ・WEBに続く第3のメディアとすることで、設備設計担当者が使用しているCADに焦点をあて、デジタルものづくりへの対応力を強化し、顧客の調達にかかる時間を劇的に削減することを目指していました。それを実現するために、当社独自の3次元形状処理技術を選んでいただいたのが共同開発の経緯です。3DCADデータをアップロードするだけで見積もりと納期を即座に提示できる「mevivy」は、ミスミと当社が共同アジャイル開発により構築したものです。

2022年9月には、ミスミと当社の合弁会社DTダイナミクスを設立しました。従前より一体となり開発を行ってきましたが、それでも会社という組織の壁がありました。合弁会社を設立することで組織の壁をなくし、顧客のニーズをシステム開発にフィードバックする速度を上げて開発に当たれるようになりました。営業からエンジニアまで「mevivy」の開発事業チームが本当の意味で一つとなることで、グローバルで勝つために必要な市場競争力を高めていきます。

当社はIT人材調達支援により、事業会社におけるIT人材の調達を担います。ミスミと当社は強固な関係を築くことで、ものづくりにおけるデジタル技術の活用に貢献していきます。

## 「mevivy」開発プロジェクトのプロセス

1 目指す姿の策定	● ものづくりのリードタイムを徹底的に短縮する、機械部品調達プラットフォームの開発
2 技術検証	● ブラウザ上でのCADデータ表示 ● 形状認識技術適用
3 仕組構築	● 共同アジャイル開発(スクラム開発)で仕組み構築
4 運用・内製化	● DTダイナミクスを設立し開発速度向上



### 調達業務を大幅に効率化するサービス



「mevivy」は、3DCADデータをアップロードするだけで即時見積もりができ、最短1日での出荷が可能になる次世代の製造プラットフォームです。納品までの時間を大幅に短縮したことで、設計者、購買担当者の手間を削減。部品点数1500点の設備なら、2次元図面を利用した場合と比較し92%もの時間を削減します。切削、板金、旋盤といった加工はもちろん、豊富な材料と表面処理に対応。治具・機械装置、製品開発の設計をサポートします。

### CCT様との連携を深め、ものづくり産業を進化させていきます

CCT様とは長年「mevivy」の共同開発を通じて、ものづくり産業が抱える「時間不足」という課題の解消に共に取り組んで参りました。ものづくり産業のバリューチェーンにおいて部品調達の領域は非効率な作業の連続で膨大な時間が浪費されています。ミスミは「mevivy」というイノベーションを通じて作業時間の劇的な効率化を図り、調達領域のDXに成功しました。その過程においてCCT様をパートナーとして選ばせていただいたのは他社にはない高度なテクノロジーだけでなく、ものづくり産業をITの力で進化させたいという想いの強さでした。我々は引き続きものづくり産業に「創造」と「笑顔」をもたらすべく、グローバル展開を含め更なる「mevivy」の進化にコミットしてまいります。

(株)ミスミグループ本社 常務執行役員 吉田 光伸 氏

Profile | 2008年から株式会社ミスミグループ本社へ参画。「mevivy」の立ち上げに従事。2018年よりID企業体を設立し、企業体社長に就任。

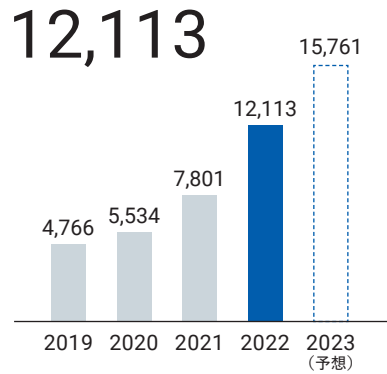


## 財務・非財務ハイライト

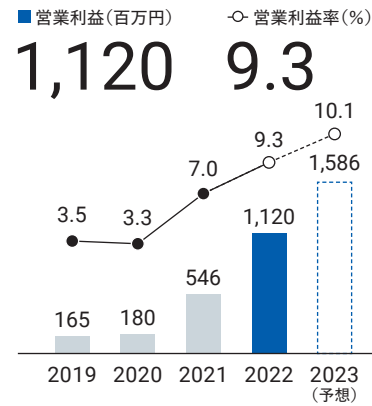
注) 12月31日に終了した各事業年度

## 財務データ

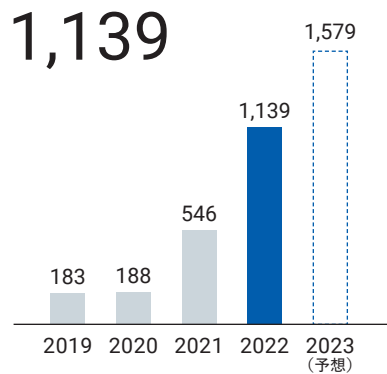
売上高  
(百万円)



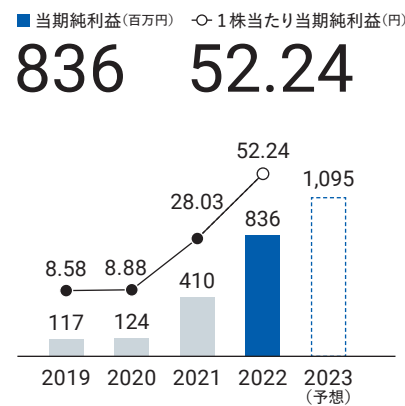
営業利益／営業利益率



経常利益  
(百万円)

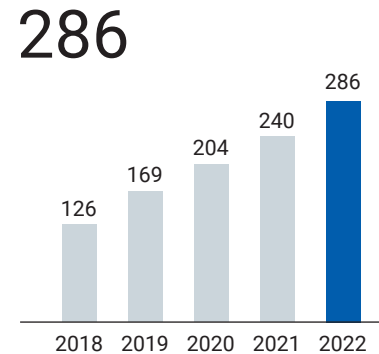


当期純利益／1株当たり当期純利益<sup>※1</sup>

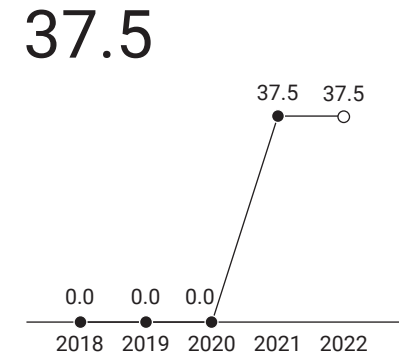


## 非財務データ

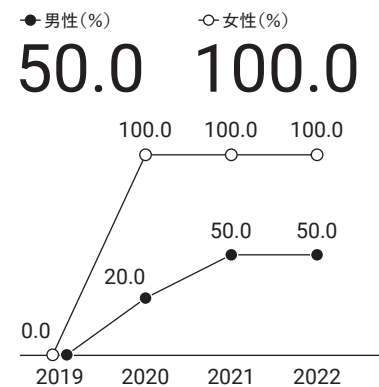
従業員数<sup>※2</sup>  
(名)



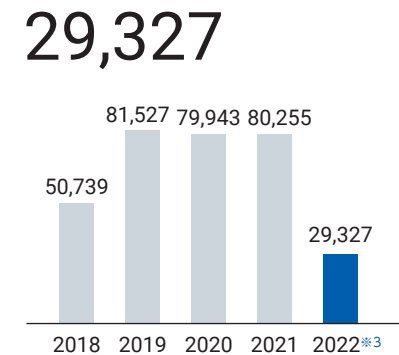
社外取締役比率  
(%)



育児休業取得率



GHG排出量 (Scope 1、2)  
(kg)



※1 当社は、2020年11月11日付で普通株式1株につき1,000株の株式分割を、さらに2022年4月1日付および2022年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割をそれぞれ行っています。本ページにおける1株当たり当期純利益は、2019年12月期の期首(2019年1月)に当該株式分割が行われたと仮定し算定しています。

※2 1月～12月まで在籍していた社員数の平均数値

※3 本사를構えている「ダイヤゲート池袋」で2022年4月からGHG排出実質ゼロを実現

## CFOメッセージ



## これからも力強い成長を持続し 企業価値を向上させていきます

### 取締役CFO 中島 数晃

Profile | 1995年、東京大学法学部卒業後、株式会社日本興業銀行(現みずほ銀行)入行。その後、複数企業にてスタートアップ、海外新規事業立ち上げ、ターンアラウンド、IPO等を手掛け、2018年、当社に参画。本社事業部でシステム開発案件に従事後、2019年、当社執行役員CFOに就任し管理体制の構築に注力。2020年、取締役CFOに就任。

### CFOとして——成長戦略と積極的なIRの推進

企業価値向上に向けて、成長戦略をしっかりと立案・推進すること、積極的なIRに努めることの2つが、現在の当社におけるCFOの重要な役割だと考えています。

まず、オーガニック成長に加えてM&Aによる成長加速を目指します。小型の取引を複数積み上げ、経営統合がしっかりできることを確認してから、徐々に実行スピードを上げていく方針です。M&Aの目的は主に人的リソースの確保ですが、「Orizuru」の機能拡張を加速させるために、建設業や物流業向けシステム開発に強みを持つ会社を対象とすることも検討していきます。

2021年9月に東証マザーズ市場(現・グロース市場)に上場した当社は、株式市場における認知度がまだそれほど高くありません。そのため、積極的なIRによって認知度を高め適正株価に近づける努力をしています。2022年は、上場前から実施している国内機関投資家との対話に加え、海外機関投資家向けに適時開示資料の英訳版作成と配信、英語IRサイトの作成、カンファレンスへの参加、1on1ミーティングの拡充などを行いました。2023年からは、個人投資家向けIRミーティングを定期的にも実施していきます。

### 2022年12月期は大幅な増収増益を達成

当期の売上高は、12,113百万円(前期比55.3%増)と創業以来14期連続の増収を達成しました。営業利益も1,120百万円(前期比105.2%増)となり、大幅に増加しました。

売上高成長率はDX支援で69.5%、IT人材調達支援で43.6%となっています。DX支援が高成長した要因は、大手ゼネコン向け案件の大型化です。一方、売上総利益の増加率はDX支援で47.0%、IT人材調達支援で61.8%となりました。一人月あたりの受注単価の引き上げと外注単価の低減に取り組んだことが、IT人材調達支援の粗利率改善につながりました。売上高販管費比率は前期の16.0%から13.3%へと低下し、営業利益率は前期7.0%から当期9.3%へと大幅改善しました。

### 2023年12月期も堅調に成長する見通し

次期の業績も、売上高15,761百万円(前期比30.1%増)、営業利益1,586百万円(前期比41.5%増)と増収増益を見込んでいます。



## CFOメッセージ

事業環境に大きな変化はなく、DX支援とIT人材調達支援のいずれも30%程度の成長を予想しています。当期の大手ゼネコン案件のような突出した増収要因は見込まれませんが、既存顧客からの受注積み増しに新規受注を加えた数値で十分に高成長を実現できると考えています。

売上総利益率に関しては、DX支援は外注費抑制によって徐々に向上し、IT人材調達支援は当期同様の水準を予想しているため、26.6%(前期比4.1pt増)を見込んでいます。積極的な採用継続による人件費の増加などにより、売上高販管費比率は16.5%へと上昇するものの、営業利益率は10.1%へと向上する見込みです。

## 中期の目標——独自のビジネスモデルで持続的な成長を実現

当社は創業以来、オーガニックでCAGR40%を超える高成長を実現してきました。基盤となっているのは、既存顧客からの継続受注によるストック的な収入の増加、「Orizuru」に代表される先進的な技術力、1次・2次請けを合わせた豊富な案件数、「Ohgi」活用による

## - 財務指標・中期目標

	2021年度 (実績)	2022年度 (実績)	2023年度 (予想)
売上高	7,801	12,113	15,761
DX支援	3,503	5,939	7,810
IT人材調達支援	4,297	6,173	7,950
売上総利益	1,797	2,729	4,193
DX支援	1,201	1,766	3,012
IT人材調達支援	595	963	1,181
売上総利益率	23.0%	22.5%	26.6%
DX支援	34.3%	29.7%	38.6%
IT人材調達支援	13.9%	15.6%	14.9%
営業利益	546	1,120	1,586
営業利益率	7.0%	9.3%	10.1%
経常利益	546	1,139	1,579
当期純利益	410	836	1,095

単位:百万円

2025年度

(目標)

売上高

26,700百万円

営業利益

3,500百万円

人的ボトルネックの解消です。こうしたビジネスモデルをもとに、今後も30%程度のトップライン成長を続けていくことは十分可能です。

大企業との取引拡大による受注単価の向上、「Orizuru」の機能拡張による生産性の向上、「Ohgi」の地方展開による外注単価の低減などにより、DX支援の粗利率を改善していきます。事業規模の拡大に伴う固定費の増加はあるものの、売上高販管費比率は低下していき、営業利益率は年間1～2ポイント改善できると見込んでいます。

中期的な展望として、2年後の2025年12月期には、売上高26,700百万円、営業利益3,500百万円の水準を目指しています。

## 財務戦略、資本政策——成長投資により企業価値を向上

当社はIT人材調達支援を手掛けることにより、スケーラビリティと財務レジリエンスを両立しています。安定的な2次請け受注、産業ポートフォリオの分散、外部パートナー活用による高い変動費比率など、攻守どちらにも柔軟に対応できる事業構造が特徴です。バランスシートはシンプルかつスリムで総資産回転率が高く、これが34.8%という非常に高いROEにつながっています。一方、実質無借金でデットによる調達余力も十分あり、財務レバレッジを効かせることも可能です。小型のM&Aは現金で対応しますが、大きな資金需要が発生した際は、エクイティファイナンス・デットファイナンスを柔軟に活用していきます。

ROEやROICは意識していますが、事業環境、マーケット環境、人材採用やM&Aに伴う資金需要、資本政策等を総合的に勘案した上で財務をコントロールしながら、トップラインを伸ばし利益水準の絶対額を引き上げていくことを重視しています。

当社株式の市場における流動性の低さを解消するために、当期は二度の株式分割を行いました。今後も対策を実施していきます。

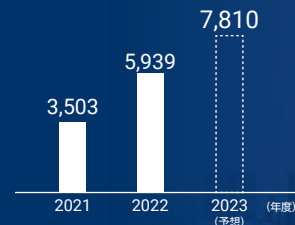
成長フェーズにある当社は、利益をさらなる成長へと投資し、事業成長を通じて企業価値を高めていくことが株主の皆様に対する最大の利益還元になると考えていますので、当面の間、配当は予定していません。

今後も、当社の力強い成長を継続していくために、CFOとして持てる力のすべてを注いでいきたいと思っております。

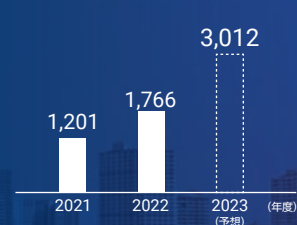
## 分野別戦略 | DX支援

## DX支援

- 売上高 (百万円)



- 売上総利益 (百万円)



## 業界の課題

## 低い労働生産性とノウハウの消失リスク

日本の製造業・建設業の現場では、少子高齢化による人手不足が深刻化し、労働生産性の向上が急務となっています。また、ノウハウを引き継ぐ若手の不在で、事業の存続そのものが危機的な状況にあります。

## 強み・競争優位性

## 現場のDXから内製化まで伴走支援

当社はITに加え、製造業・建設業の現場業務についての知見を持っています。この強みを活かし、個々の現場のオペレーションに合わせてデジタル化すべき部分とすべきでない部分を分けて提案することで、スムーズにDXを実現

することができます。

また、業種を絞って支援してきた成果を「Orizuru」の標準機能として製品化しています。「Orizuru」によって、最初の提案時から顧客の実データを用いてDX後のシミュレーションを提示できます。システム開発時にも差分だけを新たに開発することで、スピーディーかつ低コストでDXを実現できます。

DX後は当社による保守運用にこだわらず、顧客自らがDXを主導できるよう内製化まで伴走支援します。IT人材調達支援を大規模に行っているため、顧客のIT人材需要に応える形で支援を継続できます。これらが他社との差別化につながり、市場における競争優位性を生み出しています。

## 業績総括・今後の見通し

## 増収増益を達成し、引き続き高成長を実現

当期は製造業の新規顧客への拡販やスーパーゼネコンからの受注拡大、既存顧客との継続的な取引拡大により増収増益となりました。

株式の上場並びに株式会社ミスミグループ本社の製品「mevii」の開発パートナーであることを公表したことで、製造業DXを手掛ける会社としての知名度が高まりました。それによって新規案件の引き合いも増加しています。

ベテランが有するノウハウの仕組み化、労働生産性の向上は企業の存続そのものに直結する課題です。当社はDXによって顧客の課題解決に取り組み、引き続き高い事業成長を実現していきます。

## 分野別戦略 | DX支援

### 成長戦略

「Orizuru」は、これまで顧客の実需を基に機能を拡張し続けてきました。今後もより多くの顧客ニーズに応えられるよう、標準機能を拡張していきます。また、支援領域を製造業・建設業から、DXが遅れている物流業へと拡大していきます。

### Orizuruの機能拡張

当社が受注したDX案件の多くは、「Orizuru」を基盤に差分を追加開発しています。その際、共通項があれば標準機能として「Orizuru」に加えており、この標準機能が充実するほど追加開発する部分が小さくなり、顧客のDXをよりスピーディーかつ低コストで実現できます。

現在は業務委託で受注し、「Orizuru」を基盤に開発を行い納品するフロー型のビジネスが中心です。今後は、営業・

商談のデジタル化を担う「Orizuru EC」、工場のデジタル化を担う「Orizuru MES」でストック型のビジネスも導入する戦略です。

### 物流業への進出

製造業、建設業に次ぐ第三のDX支援産業として、物流業への進出を進めています。物流業はDXが遅れている業界で、人手不足も深刻化しています。働き方改革関連法施行による物流業界の「2024年問題」への対応もあり、DX実現は急務です。

当社は製造業DXで培った技術を活かし、倉庫管理や配送管理の領域で支援を行います。また、物流業向け「Orizuru」の標準機能整備にも取り組んでいきます。



### 日本の製造業・建設業・物流業の課題を解決して事業を成長させる

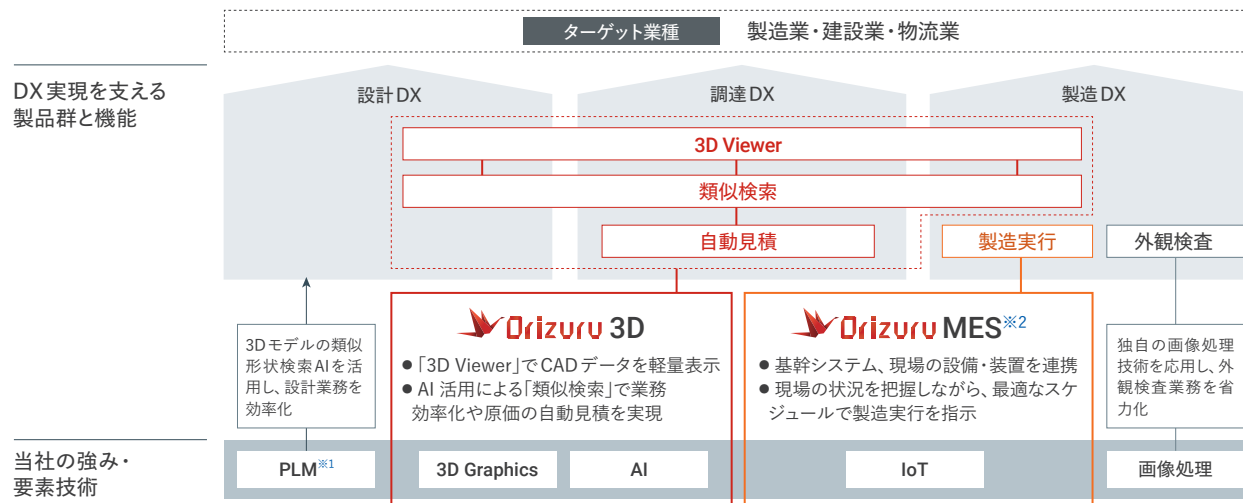
デジタルトランスフォーメーション事業本部 副本部長  
石原 雅崇

「繊細な『折り鶴』のような技術力を持つ日本の製造業を元気にしたい」。このような思いから、製造業向けDX開発基盤に「Orizuru」と名付けました。

日本国内の製造業・建設業は高い技術力を持つ一方、属人化によって成長機会が損なわれています。特に多品種・少量生産の企業では、営業・設計・生産準備/調達・製造のいずれかに属人性の高いボトルネック工程が存在します。企業がこれまで培った強みを最大限活かし、短期間で段階的なDX成果創出を実現できるよう、「Orizuru」の機能拡充と「CCT-DX Method」による仕組み構築を進めています。私は製品責任者として、企画、設計、ときには営業の役割を担っています。

日本の製造業・建設業に加え、今後は物流業にも進出し、各業界の実情を踏まえたDX実現に貢献していきます。

### - 「Orizuru」の全体像



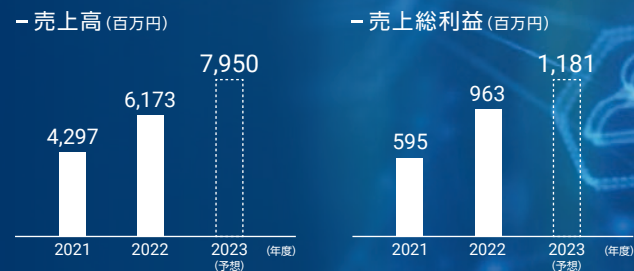
※1 「Product Lifecycle Management」の略。製品ライフサイクル全体に渡って発生する様々な技術情報を集約して、製品開発力や企業競争力を強化すること

※2 「Manufacturing Execution System」の略。製造工程の把握や管理、作業への指示や支援などを行う「製造実行システム」のこと



## 分野別戦略 | IT人材調達支援

## IT人材調達支援



## 業界の課題

ITエンジニアの需給ギャップと、マッチングの非効率

あらゆる産業でIT投資が増加しており、ITエンジニアの需要が拡大する一方、供給は頭打ちで需給ギャップが拡大しています。また、多重請負構造により案件とエンジニアのマッチング業務が非効率となっています。

## 強み・競争優位性

広範なビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の活用

IT人材調達支援においては、中小企業を中心とした広範なビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」が当社の強みです。2023年3月時点のビジネスパートナー数は約4,800社(約10万人)です。これを活用することで、SlerなどのIT

人材需要に対し、案件に適任なエンジニアを迅速に集めてデリバリー体制を構築できます。ビジネスパートナーにとっては多重請負構造が軽減されるため、比較的高単価で受注することができます。

このように「Ohgi」は、Sler、ビジネスパートナー、当社の三者すべてにメリットがあります。「Ohgi」のネットワークが拡大すれば、当社の競争優位性が高まります。

また、「Ohgi」は中小IT企業を主な対象としており、フリーランスを中心としたネットワークとは差別化を図っています。

## 業績総括・今後の見通し

IT人材調達支援の需要に応え高成長を実現

当期は既存顧客である大手Slerとの継続的な取引拡大と、新規顧客の開拓に注力しました。その結果、増収増益を達成しました。

昨今のIT投資の拡大に伴い、システムインテグレーション市場が拡大する一方、ITエンジニアの供給が追いついていません。経済産業省の調査では、2030年には約45万人のIT人材が不足すると言われています。今後もIT人材調達支援の需要はますます拡大することが予想されるため、当社は「Ohgi」を活かして市場の伸び以上の高成長を追求します。

## 分野別戦略 | IT人材調達支援

### 成長戦略

現在は東京の中小IT企業が中心となっている「Ohgi」ネットワークを、地方へ拡大していきます。

また、既存顧客である大手Slerとの着実な取引拡大と、新規顧客の開拓を進めていきます。

### 地方(ニアショア)へ「Ohgi」を展開

東京と地方ではIT人材の受注単価に大きな格差があります。地方では運用保守の案件が中心となるため、技術的に古いものが使われやすく、単価が低くなる傾向があるからです。この状況に対して、当社は東京で受注した案件を地方へ発注することで、単価の引き上げとエンジニアスキルの向上に貢献したいと考えています。パートナー会社にとっては高単価で受注でき、当社にとっては東京よりも低い単価で発注できるためwin-winの関係となります。

現在はリモートワークが一般的になり、遠隔地の仕事を

受けやすい環境が整っています。IT産業は比較的場所を選ばずどこにいても仕事ができるため、地方の会社に仕事を発注することで地方創生にもつながります。

創業以来、1社1社に訪問することで、「Ohgi」ネットワークを拡大してきました。今後は全国に拡大すべく施策を実行していきます。

### 既存顧客の大手Slerとの着実な取引拡大

IT人材調達支援は二次請けの案件が中心のため、大手Slerからの要求に対して最適なデリバリー体制をいかに迅速に構築できるかが重要となります。当社は「Ohgi」ネットワークを強みとしていますが、それを活かすためには、営業担当者が顧客から得る案件情報も重要です。「Ohgi」ネットワークの拡大と、丁寧な営業活動により、大手Slerとの取引を着実に拡大させていきます。



### IT産業の生産性を改善し エンジニアのキャリア形成を支援

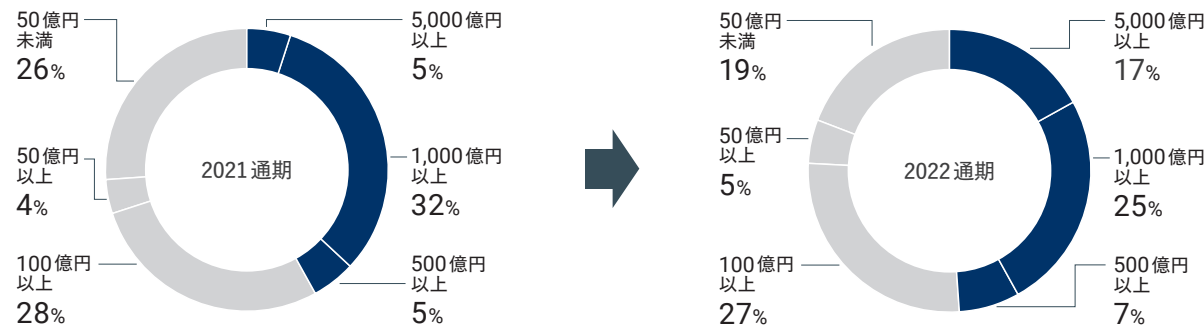
クラウドソリューション事業本部 本部長  
森田 英明

当社は「Ohgi」を活用することによってIT産業全体の生産性を改善し、同時にエンジニア個人の自律的なキャリア形成を支援したいと考えています。

例えば、市場でどのような技術に需要があり、それに応えられるエンジニアがどこにどの程度いるのかといった情報がオープンになれば、自身のスキルアップや案件を選ぶ上での参考にもなります。企業側も、調達の難易度を事前に把握することで計画が立てやすくなります。

また、今後はエンジニア個人の評価が「Ohgi」上に蓄積されるような仕組みを構築します。信頼があり、パフォーマンスの高いエンジニアには相応の対価が還元できるようになれば、日本のIT産業全体の底上げに貢献できると考えています。

### 顧客売上規模別の当社売上構成\*



\*DX支援の売上も含まれます

環境

# 環境

## ゼロカーボン経営の実現

### 基本的な考え方

当社は、気候変動への対応を経営における重要課題の一つと位置付けています。TCFD\*が推奨する取り組みを推進するとともに、4つの中核的要素「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の情報開示に努めています。

※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)の略。

### ガバナンス

代表取締役社長CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています(P.13参照)。同委員会は取締役会からの委任を受け、気候変動を含むサステナビリティ課題に関する方針立案と進捗管理を行います。重要な事項については、取締役会に報告され、審議を行います。2023年7月には、サステナビリティ委員会での検討を経て、気候変動の観点も含むマテリアリティを特定し、取締役会において承認しました。

### 戦略

#### シナリオ分析

気候変動によるリスクおよび機会を認識し、現在の対策を検証することで、将来の事業戦略へと生かすことを目的に、シナリオ分析を実施しました。分析の初年度となる2022年は、TCFDのフレームワークに沿い、気候変動に伴う移行リスクと物理的リスクを定性的に分析し、それぞれの影響度を大・中・小の3段階で評価しました。

分析においては、IEAやIPCCなどの情報を参考にし+1.5~2°Cおよび+4°Cのシナリオを採用しました。

気温上昇が4°C程度となるシナリオでは、現状の政策が延長されることで規制などの移行リスクの影響は小さいものの、自然災害の悪化が進行し、異常気象などの物理的

リスクが高まると推測しています。

気温上昇が1.5~2°Cとなる世界では、GHG排出規制など気候関連の政策が強化されることで移行リスクの影響が大きくなるものの、その効果として+4°Cと比較して物理的リスクは限定的になると推測しています。

当社は、異なる気象条件・社会環境における事業活動を検討することで、さまざまな環境下においても持続的な経営を可能にすることを目指しています。

	+1.5~2°Cシナリオ	+4°Cシナリオ
政策	炭素税が導入される 各種気候変動対策が導入される	炭素税が導入されない 各種気候変動対策が導入されない
電気	電力価格は上昇	電力価格は低下
原油	原油価格は低下	原油価格は上昇
消費者意識	気温上昇により、気候変動など環境課題に対する意識が向上するとともに、サステナブルなライフスタイルが定着	気温上昇により、気候変動など環境課題に対する意識が向上
気候	大雨や台風が増加 気温が2°C上昇	大雨や台風が増加(+2°Cの世界よりも発生頻度が高い) 気温が4°C上昇



## 環境

### 重要なリスクと機会

+1.5~2°C、+4°Cの世界ともに、環境に関連するシステムの需要が高まると予想されます。当社にとってはこうしたシステムの受注機会を増加させる要因となると捉えるとともに、気候変動の抑制およびそれに起因する問題の解決にもつながると考えています。

なお、これらの世界では炭素税の導入や電力価格などの変動が予想されますが、電力使用による当社財務面へのマイナスの影響は限定的なものと考えています。

### スマートファクトリー構築支援で環境負荷低減

当社は製造業のDX支援として「Orizuru」を使ったスマートファクトリーソリューションを提供しています。2021年から株式会社ファインシンター様の生産管理・品質管理、生産計画を含む製造ラインの改革支援を開始し、各生産設備の生産計画の最適化や、各種センサーデータと自動測定結果を基に製造生産を進められる仕組みの構築を行ってきました。

スマートファクトリー化することで生産性の向上はもちろん、環境負荷低減にも貢献しています。



#### — 重要なリスク

重要なリスク	分類	影響度	事業へのインパクト
気候変動に関する評価が低いことによる顧客ロイヤルティ低下のリスク	顧客 ロイヤルティ	中	提供システムの環境貢献性(低GHG排出やグリーンイノベーションへの貢献など)が訴求できていない場合、顧客からの評価が下がり、取引機会が減少する
気候変動に関する評価が低いことによって人材確保が困難になるリスク	評判 人材採用	中	提供システムの環境貢献性(低GHG排出やグリーンイノベーションへの貢献など)が訴求できていない場合、就職希望者が減り、人材確保が困難になる
気候変動に関する評価が低いことによる投資鈍化のリスク	投資家 ロイヤルティ	中	提供システムの環境貢献性(低GHG排出やグリーンイノベーションへの貢献など)が訴求できていない場合、投資家からの評価が下がり、株価が下落する

#### — 重要な機会

重要な機会	分類	影響度	事業へのインパクト
GHG排出量計測システムの需要増加	炭素価格	中	炭素税導入により、GHG排出量計測ニーズが高まり、関連するシステムの需要が増加する(+4°Cの世界では影響なし)
化石燃料費の高騰による物流関連システムの需要の増加	政策・規制 化石燃料補助金	大	化石燃料補助金の解除や減額が起因となり化石燃料費が高騰。それにより、燃料の多様化や物流網の再構築などが活発化し、関連するシステムの需要が増加する
低炭素関連市場の伸長や新技術普及によるシステム需要の増加	技術 低炭素・次世代技術の普及	大	低炭素化関連、特に蓄電やモーター関連市場の伸長により、スマートファクトリーなどの建設が活発化。それにより、関連するシステムの需要が増加する
顧客先において仕入コストが増加。サプライチェーンや価格管理システムの需要が増加	業界・市場 原材料コストの増減	大	顧客先において原材料費が増加。仕入コストやサプライチェーンの把握や仕入価格算出システムの需要が増加する

## 環境

### リスク管理

当社では、リスクの把握と適切な対応により損失の最小限化を図るために、代表取締役社長CEOをリスク管理最高責任者に任命しています。また、常勤役員および各部門の責任者からなるリスク管理委員会を設置し、四半期ごとに開催しており、事業環境や組織体制など、当社経営に関するリスク全般について把握し対応策を検討しています。気候変動関連のリスクについても、こうした体制のもとでリスクの特定・評価を行い、低減に向けた対策を立案・実行しています。

### 指標と目標

当社は、Scope1、2のGHG排出量を把握し、削減に取り組んでいます。2022年度の主なGHG排出量の削減は、当社が本社を構えているオフィスビル「ダイヤモンド池袋」が、2022年4月から太陽光発電によりGHG排出量実質ゼロを実現したことが影響しています。その他の拠点においてもGHG排出量を把握し、削減に努めています。2023年中には、Scope1、2の排出量削減目標の設定を予定しています。また、当社の事業活動ではScope3の割合が非常に大きくなると予想しています。Scope3についても、排出量の把握と削減目標の設定に取り組んでいきます。



オフィスビル「ダイヤモンド池袋」

### - GHG 排出量実績(単体)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1,2 排出量 (kg)	50,739	81,527	79,943	80,255	29,327
従業員数(名) <sup>※</sup>	126	169	204	240	286
一人当たり排出量 (kg)	402	482	391	334	102
排出量(t-CO <sub>2</sub> )当たりの売上高(百万円)	66.45	58.47	69.23	97.20	413.03
排出量(t-CO <sub>2</sub> )当たりの営業利益(百万円)	2.62	2.02	2.25	6.80	38.19

※ 1月～12月までに在籍していた社員数の平均数値です。

## サーキュラーエコノミー経営の実現

### ペーパーレスの推進

資源の有効活用と働き方の変革を目的にペーパーレスを推進しています。具体的には、会議の紙資料配布の廃止、紙での資料保存の原則廃止、FAXの電子化、契約書の電子化、電子帳簿・電子申告の活用等を行っています。リモートで業務を行う社員も多く、電子化によって業務の効率化を図っています。

### PCの再利用

不要となったPCは、物理的に廃棄するのではなく、法人向けのPC買取サービスを活用して再利用を行っています。

社会

# 社会

## 基本的な考え方

当社の人事制度における基本方針は、「プロフェッショナル意識の醸成」「成果による評価」「賃金体系の透明性」「評価制度の随時見直し(公平性担保の努力)」の4項目で構成しています。従業員が仕事を通じてスキルを磨き、その力を存分に発揮できる職場環境や、時間・場所にとらわれない働き方によってワークライフバランスを実現できる制度を整えています。また、コミュニケーションの活性化にも注力しています。

### 「プロフェッショナル」を目指すCCT WAY研修

当社がベンチャーから次のステージへと成長するための研修です。若手・中堅社員を対象に半期に一度、ビジネス論理思考やライティング&プレゼンテーションなど、テーマが異なる全5回の研修を開催しています。本研修を通して、「CCT WAY」を体現するためのベーススキルを磨くとともに、社会人としての視座の向上も目指しています。



## 人材育成への投資制度一覧

制度	内容
勉強会	技術力が高い「エキスパート職」による社員向けの勉強会
自己啓発の費用補助	業務上必要な資格の受験費用・研修費用をサポート
社内図書館制度	自己啓発・知識の習得を、無償でサポート

## ワークライフバランスの推進制度一覧

制度	内容
在宅勤務制度	在宅で勤務することが可能
フルフレックス制度	コアタイムのないフレックス制度
時短勤務	子育てや介護など、フルタイムで働けない場合、事情に応じて利用可能
有給休暇	入社初年度から最大15日間付与。取得奨励日を設定
1時間単位有休	1時間単位で有休を取得することが可能
リフレッシュ休暇	勤続5年ごとに、該当年度を迎えた社員にリフレッシュ休暇と勤続祝金を授与

## コミュニケーション活性化活動一覧

活動	内容
全社会	全社員を対象に、半期に一度開催し、各本部から業績や今後の方針について説明。年末の全社会ではレクリエーションや懇親会を実施 <small>※ 2023年3月現在、新型コロナウイルス感染症拡大の影響をうけ、オンラインで全社会を行っています。</small>
役員交流会	役員との交流機会が少ないキャリア採用社員が対象。役員とのフリートークを通じて、役員の人となりを理解してもらい、コミュニケーションや帰属意識を向上
交流ワークショップ	全社員が対象。本部単位でグループを作り、同僚の思考やコミュニケーションのスタイルがわかるようなゲームを通じて、本部内のコミュニケーションを促進



## 社会

### －社員データ一覧

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用者数	男性	15人	17人	19人	20人
	女性	2人	5人	0人	3人
キャリア採用者数	男性	38人	33人	34人	66人
	女性	8人	4人	7人	16人
離職率		14.8%	10.0%	8.8%	12.8%
平均勤続年数		2.74年	2.79年	2.15年	3.03年
時間外労働時間		19.88時間	22.08時間	22.81時間	21.92時間
産休育休後の復帰率		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
時短勤務制度の利用者	数	2人	2人	2人	4人
	率	1.10%	0.95%	0.80%	1.27%
男女間賃金格差		85.2%	80.2%	82.6%	80.3%

## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

### 仕事と家庭の両立

子育てについて相談できるグループチャットルームを作成し、社員同士が気軽にコミュニケーションをとれる場を提供しています。また、子どもが生まれた全社員に対し、育児休業を含む育児に関する制度の案内を行い、制度利用を啓発しています。

### －育児支援制度一覧

制度	内容
育児休業・育児休暇の奨励制度	育児休業の取得促進のため、社内相談窓口を設置。育児休暇として出産の際の特別休暇制度の利用や、健康保険組合の付加給付を受けることが可能
ベビーシッター補助	企業主導型ベビーシッター利用支援事業所として登録
保育園の検索支援	全国の企業主導型保育所と連携しているサービスを利用し、保育園を探している社員をサポート

### 女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、数値目標などを公表しながら女性の積極採用を進めています。

### 外国籍従業員への支援

在留資格の取得、変更や更新手続きの支援、英語でコミュニケーション可能なプロジェクトへの配属、来日直後の居住先の紹介など、日本で安心して就業できるよう必要な支援を実施しています。

### 障がい者雇用の促進

積極的に障がい者採用を行っています。採用時は、希望勤務地、職種、スキル、配慮事項を確認し、適切な部署へ配属します。入社後は、定期的に本人と配属部署にヒアリングし、安心して就業できるよう努めています。

## 人権

### 基本的な考え方

当社は、持続的な成長を実現していくため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な規範を重視しています。当社は、ステークホルダーの基本的な人権を尊重し、性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がい・その他の差異に基づく差別およびハラスメント行為を許しません。また、児童労働、強制労働および不当な低賃金労働を容認しません。

ガバナンス | 役員一覧

# ガバナンス

## 役員一覧 (2023年3月31日現在)

### 取締役

					
	金子 武史	下村 克則	津野尾 肇	田口 紀成	中島 数晃
役 職	代表取締役社長CEO	取締役会長	取締役兼 システムインテグレーション事業 本部長	取締役 CTO兼 マーケティング本部長	取締役 CFO
略 歴	2000年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 2006年 (株)ラグナ設立 2006年 (株)KT Consulting 入社 2009年 (株)シンスター 監査役 2010年 当社入社 2013年 取締役副社長就任 2015年 代表取締役社長CEO 就任 (現任)	1979年 日本電気ソフトウェア(株) 入社 1991年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 1995年 同社常務取締役 1996年 芸陽線材(株) 取締役(現任) 2009年 当社設立 2009年 代表取締役就任 2020年 取締役会長就任(現任)	2002年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 2009年 (株)ニトリ入社 2009年 当社入社 2012年 執行役員人事統括責任者 就任 2016年 取締役就任(現任) 2020年 システムインテグレーション 事業本部 本部長就任 (現任)	2002年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 2009年 当社入社 2012年 執行役員技術統括責任者 就任 2015年 取締役 CTO 就任(現任) 2020年 マーケティング本部 本部長就任(現任)	1995年 (株)日本興業銀行 (現(株)みずほ銀行) 入行 2014年 ヒューマンホールディングス (株)執行役員 2017年 (株)エスキュービズム 取締役 2018年 当社入社 2019年 執行役員 CFO 就任 2020年 経営管理本部長就任 2020年 取締役 CFO 就任(現任)
取締役会出席状況 (2022年度)	19回 / 19回	19回 / 19回	19回 / 19回	19回 / 19回	19回 / 19回
所有株式数	2,720,000株	1,320,000株	940,000株	1,320,000株	660,000株

※ 新株予約権行使により2022年12月31日時点  
(P.33)から所有株式数が増加しています

※ 新株予約権行使により2022年12月31日時点  
(P.33)から所有株式数が増加しています

## ガバナンス | 役員一覧

### 取締役(社外)

				
	角田 好志	廣瀬 卓生	鈴木 雅也	中島 恵理
役職	取締役監査等委員	取締役監査等委員	取締役監査等委員	取締役監査等委員
略歴	1969年 (株)三井銀行 (現(株)三井住友銀行)入行 1997年 (株)大塚商会入社 1997年 (株)テンアートニ代表取締役 2002年 (株)ゼンド・オープンソースシステムズ 代表取締役 2011年 (株)エスキュービズム監査役(現任) 2019年 当社監査役就任 2021年 当社取締役監査等委員就任(現任)	1997年 弁護士登録 友常木村見富法律事務所(現アンダー ソン・毛利・友常法律事務所外国法共同 事業)入所 2003年 米国Shearman&Sterling法律事務所勤務 2004年 ニューヨーク州弁護士登録 2004年 アンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業復帰 2005年 同所パートナー就任(現任) 2007年 ローランドディー・ジー(株)社外監査役 2010年 同社社外取締役 2018年 (株)サイフューズ社外監査役(現任) 2020年 当社監査役就任 2021年 当社取締役監査等委員就任(現任) 2021年 浜松ホトニクス(株)社外取締役就任(現 任)	2000年 EY新日本有限責任監査法人入所 2004年 公認会計士登録 2019年 鈴木雅也公認会計士事務所開業 (現任) 2020年 当社監査役就任 2021年 当社取締役監査等委員就任(現任) 2022年 クレブ・アドバイザーズ(株) 社外監査役(現任)	1995年 環境庁(現 環境省)入庁 2003年 経済産業省資源エネルギー庁出向 2015年 長野県副知事として出向 2022年 IDEC(株)社外取締役(現任) 2023年 当社取締役監査等委員就任(現任)
取締役会出席状況 (2022年度)	19回 / 19回	19回 / 19回	19回 / 19回	—
監査等委員会出席 状況(2022年度)	13回 / 13回	13回 / 13回	13回 / 13回	—
所有株式数	—	—	—	—

### 執行役員

加藤 允文 デジタルトランス フォーメーション事業本部長	萩原 将智 エンジニアリング プラットフォーム事業本部長	森田 英明 クラウドソリューション 事業本部長	梅田 芳之 経営管理本部長
------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	------------------



## ガバナンス | 社外取締役メッセージ



## 目指すは、 Think Big, Act Together “for Sustainability”

社外取締役 中島 恵理

Profile | 1995年、京都大学法学部卒業後、環境庁(現環境省)入庁。2000年ケンブリッジ大学土地経済学科修士卒、2001年オックスフォード大学環境変化・管理学科卒。2015年～2019年長野県副知事、2020年環境省脱炭素イノベーション研究調査室長等により、環境政策、再生可能エネルギー推進、SDGs・ダイバーシティの推進等に関わる。

### DXを通じて産業界のサステナビリティを実現する

製造業、建設業、物流業は、日本経済の根幹を支える産業です。しかし、他国と比較すると労働生産性および時間生産性が低く、これらを解決しなければ国際競争力を高めることはできません。今後は少子高齢化による人材不足がますます深刻化していくと予測され、生産性の向上は喫緊の課題です。

当社は、製造業や建設業等の知見を兼ね備え、最新鋭のデジタル技術で企業のDXを提案・実践することで、スマートファクトリーの構築に貢献しています。顧客企業において、より短い工数・時間、より少ない人員で効率的・効果的な製造工程等が実現されると、結果として製造段階の大幅な省エネ・省資源を実現できる可能性があります。さらに、DXを通じて顧客企業の生産性と社会価値を向上させることは、従業員の働き方改革や給与アップなど労働者の福祉向上につながっていきます。

すなわち、当社が掲げるWhat We Do「IT産業の次世代を創出する」は、産業界のサステナビリティの追求に大きく貢献し得ることといえます。サステナビリティは、あらゆる産業の企業戦略に位置付けられるべきものです。だからこそ、当社がサステナブルな企業経営を追求していくとともに、顧客企業のサステナビリティをDXによって実現すること、すなわち、Think Big, Act Together “for Sustainability”を目指していくことが重要です。

### 専門的な知見を活かして 経営戦略・サステナビリティ戦略に貢献

私は環境省で20年以上、環境政策やサステナビリティに係る政策の企画立案に関わってきました。また、2015年から4年間は長野県副知事として、企業のSDGsの推進や働き方改革、女性活躍推進などの取り組みを支援しました。これらの経験を活かして、経営戦略の面で当社のサステナビリティ追求をサポートしています。

SDGsや脱炭素化は国際的な潮流であり、ESG投資が国内外で急速に広がっています。企業の中長期的な価値創造において、脱炭素化やサステナビリティへの取り組みは必須となっていますが、これらを十全に実践できるのはごく一部の余裕のある企業のみだと考えています。そこで重要な役割を果たすのが、企業経営を効率化し生産性を向上させるDXです。DXによって、製品の製造やサービス提供の脱炭素化・省資源化を図り、従業員の方にとって働きやすい職場づくりにつなげることができれば、あらゆる事業者がサステナビリティに取り組むことにつながるでしょう。

私は当社のサステナビリティ戦略の実践およびそれを通じた顧客企業のサステナビリティの推進に、積極的に貢献していきます。

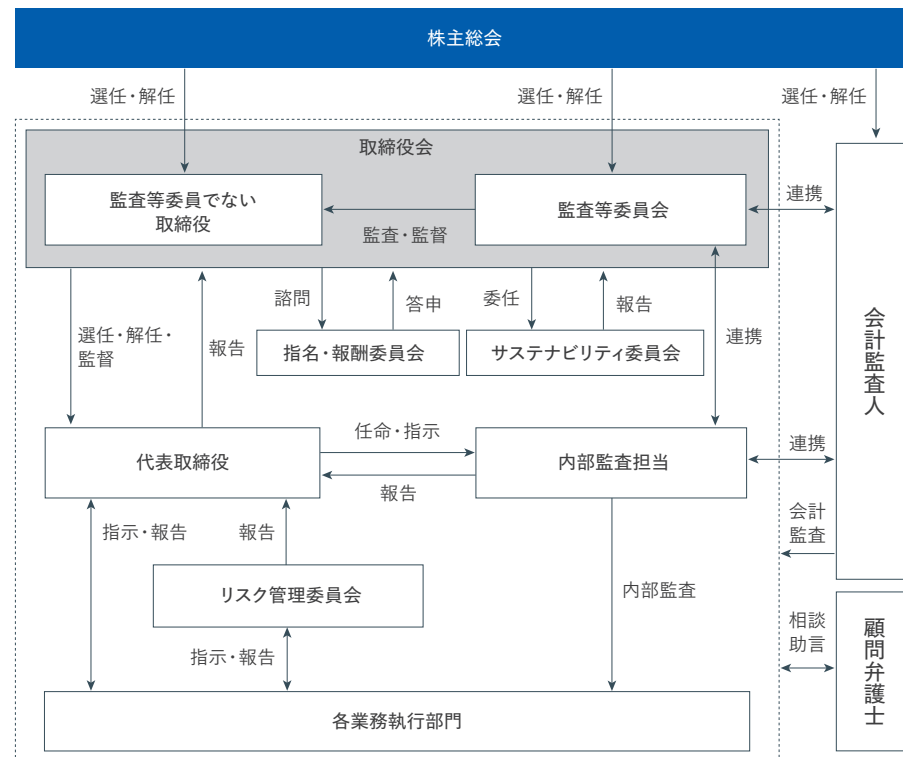
ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を目指し、併せて社会に貢献するサービスを提供することで、あらゆるステークホルダーから信頼を得ることが重要であると認識しています。このような認識に基づき、当社ではコンプライアンスの徹底を図るとともに、監査等委員会を設置し、経営の意思決定と業務執行の監督に透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

コーポレート・ガバナンスの体制図



コーポレート・ガバナンス体制の早見表(2023年3月31日現在)

主な項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数(うち、社外取締役の人数)	9人(4人)
取締役会の開催回数(2022年12月期)	19回
社外取締役の平均出席率	100%
取締役の任期	1年(監査等委員である取締役は2年)
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意委員会	指名・報酬委員会を設置
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

コーポレート・ガバナンス強化のための取り組み

2019年	取締役会設置会社並びに監査役設置会社に移行
2020年	監査役会設置会社に移行
2021年	監査等委員会設置会社に移行 報酬委員会を設置
2023年	報酬委員会を改組し、指名・報酬委員会を設置

体制の概要

当社は、コーポレート・ガバナンス強化を目的として、2019年10月に取締役会設置会社並びに監査役設置会社に移行、2020年11月に監査役会設置会社に移行しました。この時点で監査役3名全員が社外監査役であり、独立性は担保されていました。しかし、取締役会での議決権を持っていなかった社外取締役が議決権を行使できるようになることでより一層コーポレート・ガバナンスの実効性を高め、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的として、2021年3月に監査等委員会設置会社に移行しました。2023年3月には監査等委員である社外取締役として女性1名を加え、取締役会のさらなる実効性の向上に努めています。

当社は、取締役会と監査等委員会を設置するとともに、コーポレート・ガバナンス体制を担保し適切なリスクマネジメントを行うために、リスク管理委員会、指名・報酬委員会、サステナビリティ委員会を設置しています。

## ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

## 社外役員を選任理由



角田 好志  
2021年就任

銀行出身かつIT企業の経営者の経験と実績、知識および見識を有しており、監査等委員である取締役として当社経営陣による業務執行の監督および経営陣への助言をいただいています。当社のコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただくことを期待し、選任しています。



廣瀬 卓生  
2021年就任

大手弁護士事務所における長年の実績から、企業法務に関する豊富な経験と高い専門的知見を有しており、監査等委員である取締役として当社経営陣による業務執行の監督および経営陣への助言をいただいています。当社の事業拡大のために、専門知識を活かし、客観的な立場から当社の経営に対する有益な意見をいただくことを期待し、選任しています。



鈴木 雅也  
2021年就任

大手監査法人および現在経営する事務所における経験から会計税務に関する専門性を有しており、監査等委員である取締役として当社経営陣による業務執行の監督および経営陣への助言をいただいています。当社の事業拡大のために、専門知識を活かし、客観的な立場から当社の経営に対する有益な意見をいただくことを期待し、選任しています。



中島 恵理  
2023年就任

長年にわたり環境行政等に関与し、さまざまな公職を歴任しています。長野県副知事として、企業の女性活躍、働き方改革、SDGs推進に関わってきています。直近では、環境省にて管理職として、SDGsの推進、ゼロカーボン推進行政に関わる等、環境・エネルギー分野に関して豊富な経験と高い見識を有しています。当社の事業拡大のために、専門知識を活かし、客観的な立場から当社の経営に対する有益な意見をいただくことを期待し、選任しています。

## 役員報酬

当社は、2021年3月開催の取締役会において、役員報酬の透明性・公平性を担保するため、報酬委員会規程を制定し、併せて独立社外取締役を主要な構成員とした報酬委員会を設置することを決議しました。取締役の報酬については、報酬委員会規程において決定に関するプロセスを定めており、2021年度以後においては、株主総会の決議による取締役の報酬総額の限度内で、報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定することとしています。なお、2023年1月の取締役会において、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能に対し、より一層の公正かつ透明性の高い意思決定が行える経営システムと、当社のコーポレート・ガバナンス体制の充実を図ることを目的として報酬委員会を改組し、指名・報酬委員会を設置しています。

取締役の報酬は、株主総会決議により承認された報酬枠の範囲内において決定しています。当社は、2023年3月開催の定時株主総会において、監査等委員を除く取締役の報酬限度額は、年額350,000千円以内と決議しています。また、監査等委員である取締役の報酬限度額は、年額40,000千円以内と決議しています。

## - 役員報酬の内容 (2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動 報酬	退職慰労金	
取締役 (監査等委員及び 社外取締役を除く)	137,040	137,040	-	-	5
監査等委員 (社外取締役を除く)	-	-	-	-	-
社外役員	13,500	13,500	-	-	3



## ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

### リスクマネジメント

#### リスク管理体制

当社は、リスクの把握と適切な対応により損失の最小限化を図るために、代表取締役社長CEOをリスク管理最高責任者とし、常勤役員および各部門の責任者からなる「リスク管理委員会」を四半期ごとに開催することで、内部統制の体制整備・運営の推進を図っています。リスク管理委員会は、事業環境や組織体制等、当社経営に関するリスク全般について把握し対応策を検討する場と位置付けており、想定されるリスクの特定、評価を行い、リスク低減のための体制整備・対策実行を推進しています。

#### – 主なリスクへの対応

個人情報保護	当社は、利用者本人を識別することができる個人情報を保有しています。個人情報については、個人情報保護方針に基づき適切に管理するとともに、個人情報保護規程を定め、社内教育の徹底と管理体制の構築を行っています。また、社内管理体制をより強固にすることを目的として、プライバシーマークを取得しています。
機密情報の管理	当社では、顧客企業のシステム開発を手掛けているため、顧客側で保有している機密情報に触れる場合があります。情報の取り扱いについては、情報管理規程、個人情報保護管理規程等を整備し、定期的に社内研修を実施することにより周知徹底を図り、適切な運用を義務付けています。
知的財産の管理	当社は、事業競争力の優位性を確保するため、差別化技術・ノウハウ等の知的財産権の保護に努めています。また当社は、第三者の知的財産権の侵害を防ぐ体制として、特許情報提供会社と契約を締結し、知的財産権検索システムを活用するとともに、必要に応じて特許事務所に調査を依頼するなど、他社の知的財産を侵害しないよう対応しています。
システム障害	当社は事業および社内管理の基盤をインターネット通信網に依存しており、過剰アクセスによるサーバーダウンや通信ネットワーク機器の故障および自然災害や火災・事故等によるシステム障害を回避すべく、サーバーの負荷分散や稼働状況の監視等の未然防止・回避策を実施しています。
自然災害・事故	当社は、各拠点において大地震、台風等の自然災害および事故、火災等が発生した場合を想定してBCPを策定しています。また、当社はクラウド上にサーバーを設置し定期的なバックアップ、リモートで勤務可能な体制を構築しており、大規模災害時の業務停止の可能性低下に努めています。

### 情報・データセキュリティ

当社はIT企業として、情報・データセキュリティをマテリアリティに掲げ、各システムへの適切な権限設定、設定状況の定期的な棚卸の実施によるシステムの安全性の確保を行っています。具体的には、ウイルス対策としてエンドポイントセキュリティ製品を導入してリアルタイム保護や定期スキャンを実施。また、標的型攻撃対策についてはXDR製品を導入してEmotetやランサムウェアなどの悪意のあるマルウェアを含むメールをフィルタリングする対策を実施しています。

### コンプライアンス

#### 推進体制

当社は、業務遂行における不正または違法行為等を防止し、会社の社会的信頼度の向上と経営の安定化を図るために、コンプライアンス規程を制定し、経営管理本部長を責任者とする管理体制を整備しています。コンプライアンスの着実な実施のため内部通報制度の運用、定期的なコンプライアンス研修を実施しています。

#### 内部通報制度

代表取締役社長の責任のもと、当社並びに当社の役員および従業員について、法令等に違反する行為等の内部通報があった際の、適正な対応の仕組みを定めています。これにより、法令等違反行為の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を実践することを目的として内部通報制度を制定しています。

#### コンプライアンス研修

不正の防止および法令遵守の徹底のため、コンプライアンス責任者がコンプライアンス管理体制を適切に整備・運用しています。コンプライアンス研修は、入社時の社内研修として実施する他、全社員を対象に年に複数回テーマを変えて実施しています。

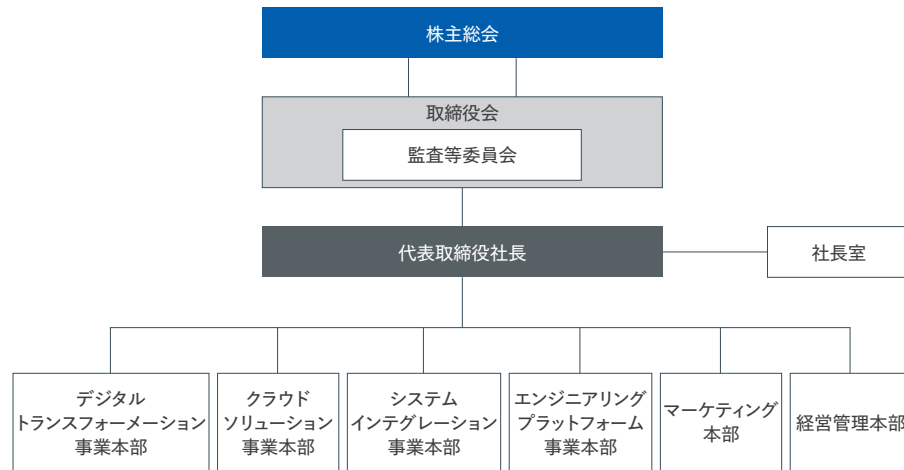
企業・株式情報

# 企業情報

(2023年3月31日現在)

社名 株式会社コアコンセプト・テクノロジー  
 代表者 代表取締役社長CEO 金子 武史  
 所在地 東京都豊島区南池袋1-16-15 ダイヤゲート池袋11階  
 設立年月日 2009年9月17日  
 資本金 554,013,000円  
 事業内容 デジタルトランスフォーメーション支援、IT人材調達支援  
 従業員数 326名

組織図



IRサイトのご案内  
<https://www.cct-inc.co.jp/ir/>



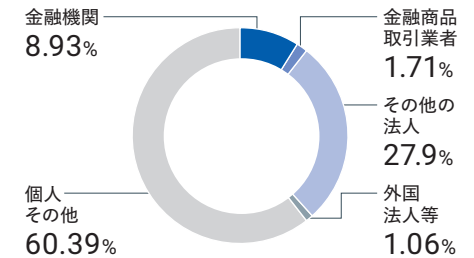
サステナビリティサイトのご案内  
<https://www.cct-inc.co.jp/sustainability/>

# 株式情報

(2022年12月31日現在)

発行可能株式総数 56,000,000株  
 発行済株式総数 16,512,000株  
 上場金融商品取引所名 東京証券取引所 (グロース市場)  
 株主数 2,005名

所有者分布



大株主

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
金子 武史	2,720,000	16.47
芸陽線材株式会社	1,600,000	9.69
株式会社BIPED	1,400,000	8.48
下村 克則	1,320,000	7.99
田口 紀成	1,320,000	7.99
津野尾 肇	900,000	5.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	843,300	5.11
グッドエコ株式会社	800,000	4.85
高盛 豊文	680,000	4.12
田中 浩和	600,000	3.63

将来の見通しに関する注意事項

本資料は、作成時点で入手可能な情報に基づき当社で判断したものであり、リスクや不確実性を含んでいます。実際の業績などは、これらと異なる可能性があります。万一この情報に基づいて被ったいかなる損害につきましても、当社および情報提供者は一切責任を負わないことをご承知おきください。



株式会社コアコンセプト・テクノロジー

<https://www.cct-inc.co.jp/>