

CUBE SYSTEM



CUBE SYSTEM

この印刷物は
1冊あたり **1,988g**
CO₂



• 本報告書は、環境に配慮した「FSC®認証紙」、VOC削減効果の高い「NON-VOCインキ」「水なし印刷」を使って作りました。
• 日本WPAを通じてカーボンフリーコンサルティングが扱うクレジットによりカーボンオフセットしています。
• 1,000冊作成のための総排出量は1,988kgになります。

2024年10月

統合報告書
2024
Integrated Report

テクノロジーや社会が刻々と変化の中で
 新たなステージに向けて力強く進化し
 価値創造に挑戦し続ける。

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——。
 創業以来受け継いできた価値観のもと、
 お客さまの信頼と期待に応え続ける
 真のベストパートナーとしてさらなる発展を続けます。

Contents

キューブシステムの価値創造

CUBE SYSTEM Identity	3
キューブシステム価値創造の軌跡	5
キューブシステムの事業	7
Contribution to Society	9
トップメッセージ	11
編集方針	16
キューブシステムの強み	17
価値創造モデル	19
キューブシステムの価値創造ストーリー	21

成長戦略

主要なリスクと機会への対応	25
ステークホルダーとの関係	27
サステナビリティ経営で取り組む重要課題	28
中長期経営計画《VISION2026》	31

価値創造の基盤

人的資本	37
知的資本	45
製造資本	47
社会・関係資本	49
自然資本	51
財務資本	53

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	55
役員一覧	57
リスクマネジメント	59
情報セキュリティ	61
コンプライアンス	63

データセクション

主要財務データ	65
ESGデータ	67
会社概要	68

CUBE SYSTEM Identity

当社は1972年の設立以来、法人企業向けにシステム・ソリューションサービスを提供してまいりました。企業の業務運営においては、システムはなくてはならない存在であり、企業の目的に沿って機能し、事業の成長を支援する、大事な存在だといえます。その大事なシステムの開発を行うのが当社の事業です。テクノロジーや社会が刻々と変化の中で、ソフトウェア企業としてさまざまな課題と向き合い、一つひとつ乗り越えることで力をつけ、着実に成長してまいりました。また、「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」という精神を大切に、社員自身も成長することを求めてきました。当社はこれからも、企業と社員がともに成長し、お客さまに寄り添い、質の高いサービスを提供することを通じて、その先にある社会にも貢献してまいります。

1972年 顧客のための技術者集団となるべく設立

「お客さまのために」という思いから、1972年に会社を設立し、以来50年以上にわたってお客さまに感動を与え、付加価値の高いサービスを提供することを念頭に、システム・ソリューション事業に臨んでまいりました。

経営理念 | Management Philosophy |

- 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 | Basic Policy |



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ます。

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

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

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

技術力

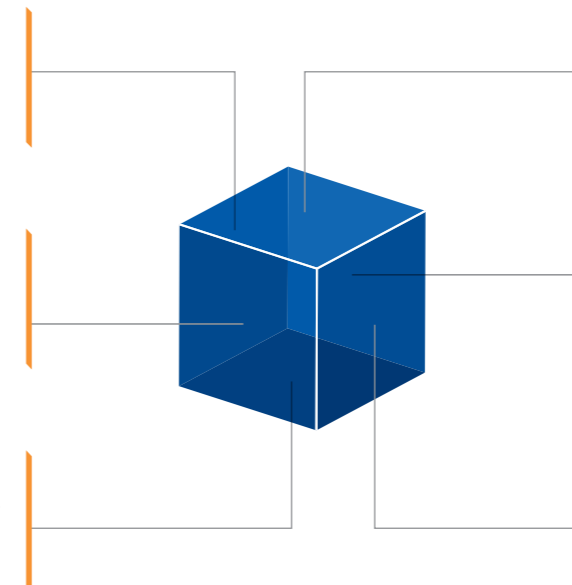
幅広く奥深い知識・知見をベースに、多彩な要素技術を獲得

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

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

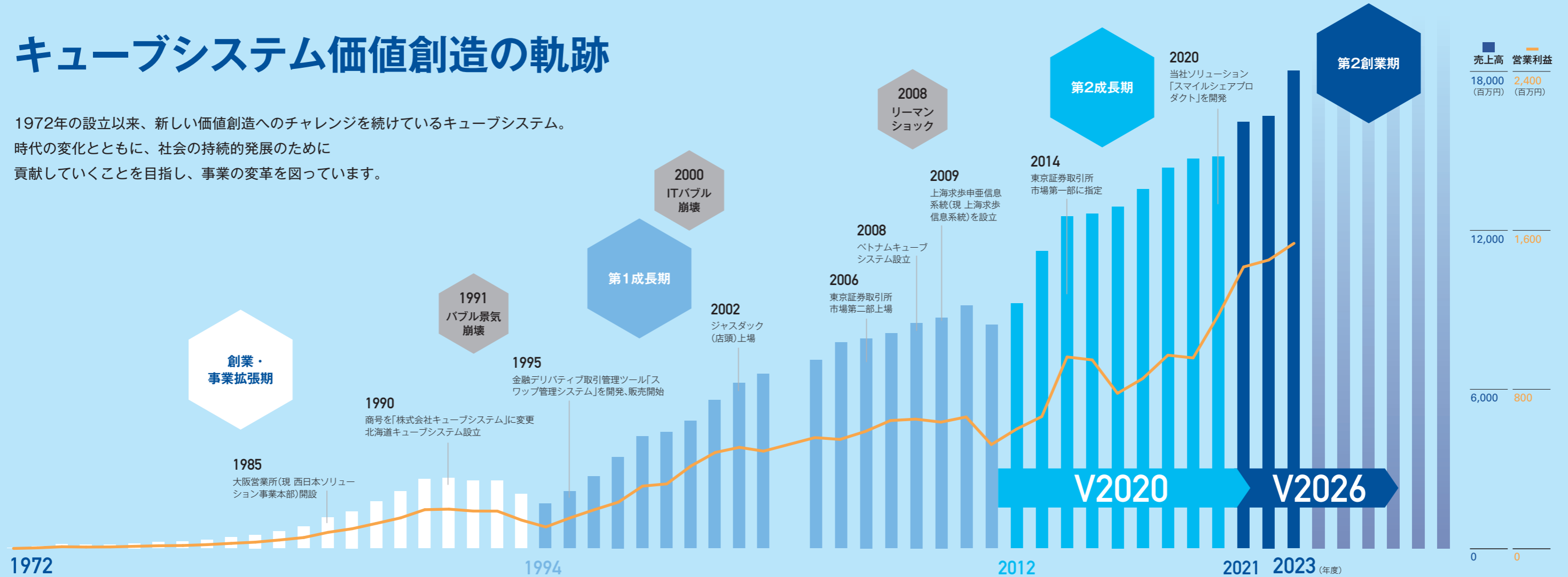


2024年 第二の創業を目指して

2024年度から、中長期経営計画《VISION2026》の第2次中期経営計画がスタートしました。当社では、これを「第二の創業」と位置づけ、技術・業務の両面で拡充を果たし、飛躍的な成長を目指してまいります。

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。



IT業界の状況

- 1960年～ 基幹業務用のメインフレーム導入
- 1990年～ 個人用PCの普及
- 1995年～ インターネットの普及
- 2000年～ 電子商取引の拡大
- 2005年～ SNSの流行
- 2010年～ モバイル端末の高性能化
データ通信の高速化
- 2018年～ DX元年
- 2020年～ オンプレミスからクラウドへ
- 2022年～ 生成AIの活用

キューブシステムの軌跡



顧客のための技術者集団となるべく 独立系ソフトウェア企業として創業

キューブシステムは1972年に「顧客のために知力、知見を
發揮して強い感動をもたらすソリューションを提供する」と
いう強い信念のもと、事業を開始しました。当社が歩みはじめ
た1970年代はソフトウェア業界の黎明期。テクノロジーや社会
が刻々と変化の中で、システムインテグレータとして、シ
ステムソリューション事業を通じて、感動と付加価値の高い
サービスをご提供してきました。50年以上の経験で培ってき
たノウハウや情報技術を強みに、今後も事業と社会の変革を
リードしていきます。

1984/6 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。

1988/3 (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(NRI)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。

1990/12 (株)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。

2005/5 (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。

2008/3 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。

2009/7 上海求歩申亜情報系統有限
公司(現 上海求歩情報系統
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系
統(現 上海求歩情報系統/現 連結子会社)を
設立。

2018/8 (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。

2020/11 キナクシス・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
ナクシス・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。

2021/2 DX事業において当社が提供する
AI顔認証タッチレス決済サービスに
関する特許を取得

「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
特許を取得。

2022/12 (株)野村総合研究所と
資本・業務提携契約を締結

長期かつ継続的な関係の強化、事業領域の拡大や生産体制
の拡充を目的に、株式会社野村総合研究所との資本・業務提
携契約を締結。

2023/6 Oracle Japan Award2023受賞

Oracle Cloud Infrastructureを活用したSIプロジェクト
における貢献を評価され、Oracle Japan Award2023に
おいて「Best Cloud Integrator Partner of the Year」
部門を受賞。

キューブシステムの事業

キューブシステムグループは中長期経営計画《VISION2026》において、当社のサービスを「ビジネスモデル」「ビジネス区分」「事業スタイル」で捉え、それぞれを強化推進し、事業の成長を加速させます。



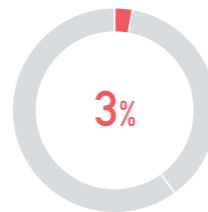
3つのビジネスモデル

デジタルビジネス

デジタル技術を活用した当社発の企画型ビジネスです。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、IP(知的財産)化などのアプローチによって新たな事業創出を目指します。そしてDXを通じて、お客さまのビジネス変革を支援しています。

- 具体例
- 当社発の企画型ビジネスの実践(PoC等)
 - 生成AIやブロックチェーン等の技術支援やコンサルティング など

売上高構成比
2024年3月期

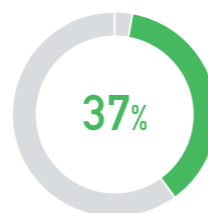


SIビジネス

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。マルチクラウド・マイクロサービス案件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をテーマにレガシー環境のクラウド環境への移行(Lift)と新たな方法論の確立(Shift)による、Lift&Shiftモデルを提供しています。V2026の第1次中計において飛躍的な成長を遂げたモデルです。

- 具体例
- クラウド移行(Lift&Shift)
 - クラウドベンダーとの共創によるソリューション提供 など

売上高構成比
2024年3月期

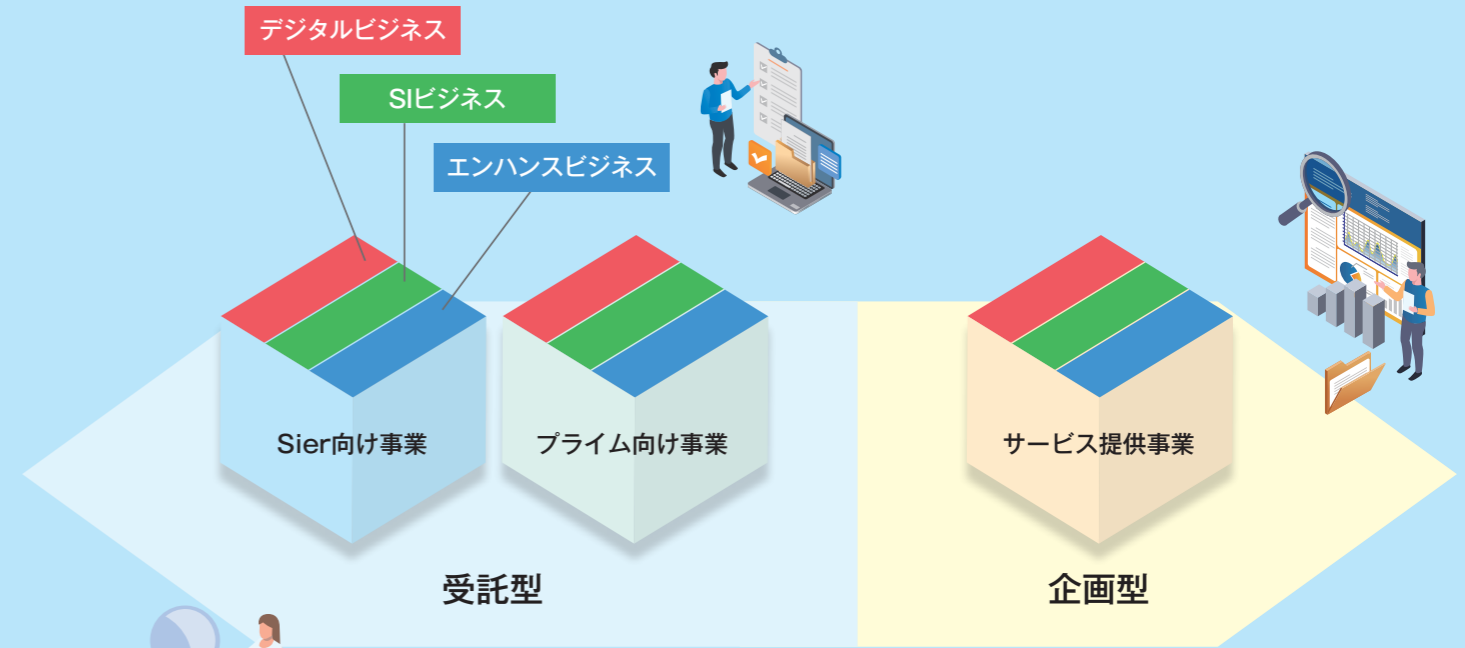
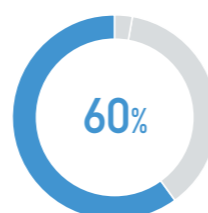


エンハンスビジネス

お客さまのビジネス環境の変化や新たな技術の進化に合わせて、システムの性能や品質を向上させ、システムの価値を高めるサービスで、当社が得意としているビジネスモデルです。これまでのノウハウを生かし、高生産性、高収益性の実現に向けた取り組みを行っています。

- 具体例
- システムの運用・保守
 - (運用・保守を行う中での)追加開発サービス など

売上高構成比
2024年3月期



2つのビジネス区分

受託型

顧客に応じたシステムソリューションをオーダーメイドで開発するビジネス

企画型

当社開発ソフトウェアやIP(ノウハウ・技術を含む)を活用し、販売およびASP/SaaS等を通じて収益を確保するビジネス

3つの事業スタイル

Sier向け事業

大手Sierとの協業を通じて受託型開発等を提供する形態

プライム向け事業

顧客との直接契約を通じて受託型開発等を提供する形態

サービス提供事業

自社開発ソフトウェアや他社との協業を通じてソリューションサービスを提供する形態



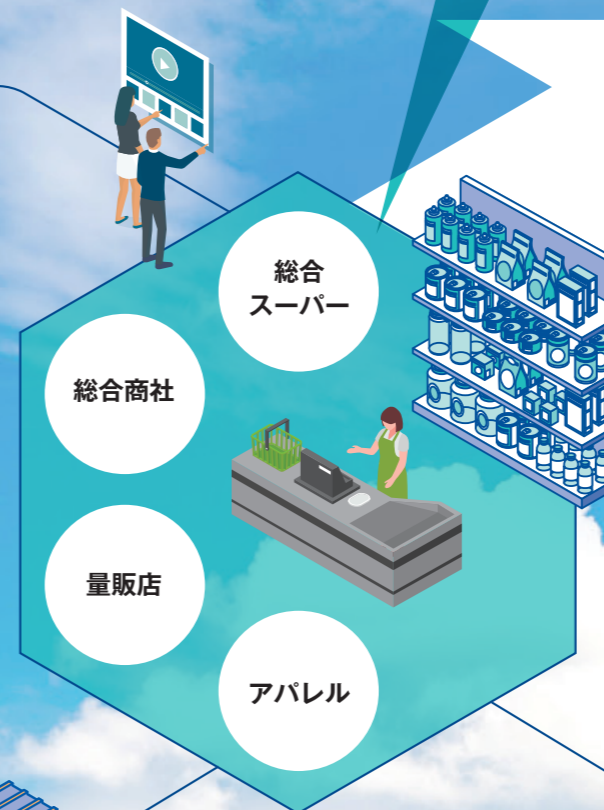
Contribution to Society

現代社会においては、システムはなくてはならない存在として、たいへん重要視されています。
 当社は消費者の皆さまに直接サービスを提供しているわけではありませんが、
 当社が担当したシステムが、社会のさまざまなところで利用され、活躍していると自負しています。
 当社は、さまざまな業種業態の法人企業の事業を支えるシステムを提供することで、
 便利で快適な社会に向けて貢献してまいります。

ソフトウェア
 エンジニアリングで
 社会に貢献する

流通

スーパーや量販店など小売業における商品管理や発注システムなど、商品系業務を中心に消費者が必要な商品をいつでも購入できるシステムなどを開発から保守・運用まで行っています。



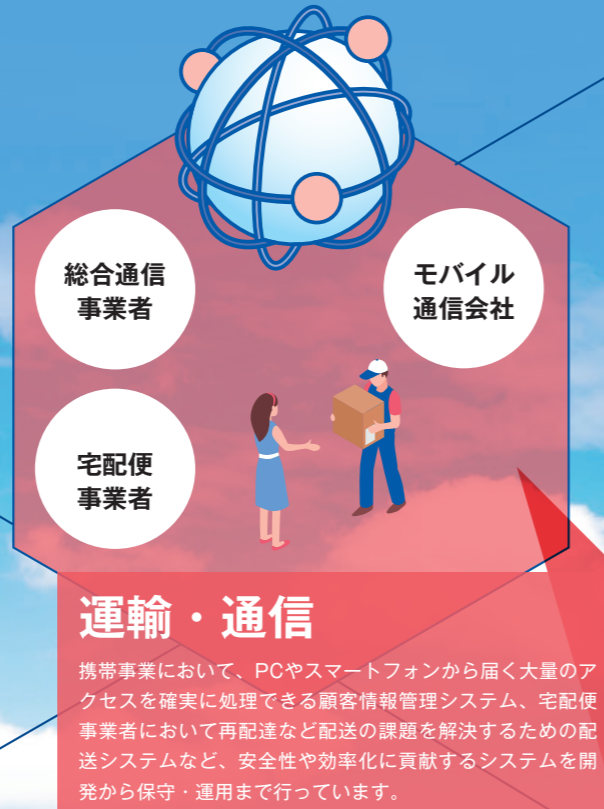
金融

インターネットバンキングや証券取引システム、保険の損害調査システムなど、利用者の皆さまが、安心・安全に利用でき、利便性を感じることができるサービスを提供するシステムを開発から保守・運用まで行っています。



運輸・通信

携帯事業において、PCやスマートフォンから届く大量のアクセスを確実に処理できる顧客情報管理システム、宅配便事業者において再配達など配送の課題を解決するための配送システムなど、安全性や効率化に貢献するシステムを開発から保守・運用まで行っています。



製造

製造業において、見積りから発注までをワンストップ化する販売管理システムや社内システム・インフラ管理など幅広い分野をサポートする生産管理システムなど、業務負担を軽減するシステムを開発から保守・運用まで行っています。



その他

電力会社向けに電力を可視化するサービスシステム、官公庁や教育事業者向けの最適なアプリケーションなど、業種の特性や要望に合わせた最適なシステムを開発から保守・運用まで行っています。



Top Message

トップメッセージ

人材を軸とする経営で 「飛躍的な成長」に

「第二の創業」を実現し、 に向けたビジネスモデルを推進します。



代表取締役
社長執行役員

中西 雅洋

人材の主体性を高めて、 企業競争力に磨きをかける

発行4年目となる統合報告書2024では、ステークホルダーの皆さまに業績や成長戦略をはじめとして、キューブシステムが育んできた人材や仕事への考え方をぜひ理解いただきたいと思っております。これこそが当社の持続的な成長を牽引する原動力となるからです。

当社の企業文化は、責任感が強く、誠実に仕事に取り組む人材を軸に、経営の基本方針「顧客第一主義」「重点主義」「総員営業主義」が絡み合っていて育まれています。

「顧客第一主義」は、単純に契約先のお客さまの要望や請け負った業務に応えるのではなく、当社が提供する技術やITサービスに関するすべてに対して、ご満足いただけるサービスを目指す「真の顧客第一」を志向しています。

また、「重点主義」を通じて、将来のあるべき姿の実現に向けて、経営資源を集中し、業務執行の意思決定において今すべきことに注力するという姿勢で臨みます。

加えて、「総員営業主義」は、日々の業務や営業活動を通じて、お客さまに向き合い、社員全員が営業マインドを持って、QCD(品質・コスト・納期)を考慮しながら仕事に取り組めます。

「顧客第一主義」「重点主義」「総員営業主義」をベースに、キューブシステムの強みを磨いていくために、当社では「自ら考えて行動する」という意識、すなわち主体性を高めるよう社員へ働きかけています。また最前線で活躍する社員には、「レプリゼンタティブ(Representative: 代表者)意識」を持つように指示しています。一人ひとりが

会社や事業を代表し、ステークホルダーの皆さまと向き合って責任を果たすことで、当社への信頼がさらに高まります。

私は、Communication & Mutual Respectの精神を社内をしっかり育むことで、社員が活躍することを大いに期待しています。社員が互いの立場を尊重しながら議論を尽くし、困難な課題を乗り越えて、大きな目標に向かっていく会社でありたいと考えています。

「基本に忠実に」を徹底し 「飛躍的な成長」へ

キューブシステムは、2021年度から中長期経営計画《VISION2026》(以下、V2026)を掲げて、未来への成長戦略を推進しています。2021~23年度の3年間は第1次中期経営計画(以下、第1次中計)に基づいて経営の基盤強化に取り組みました。

V2026では、3つのビジネスモデル「デジタルビジネス」「SIビジネス」「エンハンスビジネス」を構想していますが、第1次中計では、各ビジネスモデルを着実に推進できたと感じています。

「デジタルビジネス」は、デジタル技術を活用したキューブシステム発の企画型ビジネスです。独自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、IP(知的財産)化のアプローチを展開し、キューブシステムのブランド価値向上を目指しました。システムの企画から設計・開発・導入までを行う「SIビジネス」では、オンプレミスのシステムの

クラウドネイティブ化やマイクロサービス案件を中心に規模拡大を進めました。ビジネス環境の変化や新たな技術に合わせて、お客さまのシステムの機能・性能や品質を向上させる「エンハンスビジネス」では、高生産性・高収益性を追求しました。

3つのビジネスモデルのうち「デジタルビジネス」「SIビジネス」は、DX化、クラウド化の追い風を受けて、マーケットの需要が非常に旺盛な環境下で事業を進めることができました。その一方で、「エンハンスビジネス」は、生産性の向上施策や人材の最適配置等にしっかり取り組んだものの、計画通りに進まず、苦しい展開となりました。第1次中計を総括すると、事業面では新たな領域に積極的にチャレンジして、これまでにはなかったマイクロサービス化のアプローチを開発案件に適用し、キューブシステムグループ全体で連携して、新たな形の提供サービスを創り上げました。しかしながら、当初の売上目標が達成できず、品質面の課題が顕在化しました。持続的な成長には、顧客の要望に対してスピーディかつ安定的に受注を続けられる生産体制の強化と、品質のさらなる向上が必要だと感じています。

長期的には、3つのビジネスモデルにおける事業ポートフォリオ構成を4:4:2とすることを目標としています。安定事業としての「エンハンスビジネス」が全体売上高の4割、成長力豊かな事業としての「SIビジネス」が4割、非常に斬新な技術に富む事業としての「デジタルビジネス」が2割です。このビジネスバランスが実現できたなら、企業として新しい景色が見えてくると思います。

キューブシステムでは現在、第1次中計で築いた基盤をベースに、V2026の後半3年間にあたる第2次中期経営計画(2024~26年度 以下、第2次中計)を推進しています。

当社はこれまでの事業を展開しつつ、これからの3年間を「第二の創業期」と捉えて、成長分野や社会に貢献できる領域への進出に挑戦します。それを明確に表すために第2次中計の基本方針を、「第二の創業～基本に忠実に、そして飛躍的な成長へ～」としました。創業以来、守ってきたサービス品質や顧客との信頼関係を大切にするという思いを込めた「基本」を守りつつ、果敢に挑戦を続けるこ

とで「飛躍的な成長」を目指します。

そして新たに第2次中計では、事業のスタイルとして受託型ビジネスと企画型ビジネスの戦略を立案しました。受託型は、大手Sierやその情報子会社からのいわゆるソフトウェアの受託開発となります。企画型は、当社のプロダクトによるソリューション提供や、SaaSやPaaSなどの既存のサービスを活用したソリューション提供となります。受託型および企画型、それぞれの事業で得られたノウハウやIPを結合したり、シナジーを発揮したりして、持続的な売上、利益の獲得に取り組みます。

第2次中計を達成するための重点施策となるのが、事業基盤と経営基盤の強化です。事業基盤では、大手Sierやソリューションベンダーとの「協業促進」、国内外の子会社やパートナーとの連携強化による「生産体制の強化」、ものづくりの命ともいえる「品質の強化」、さらに新しい事業を生み出すための「研究投資」に注力します。経営基盤の強化として、「人的資本の充実」、「内部統制・ガバナンス」、「企業風土改革」を掲げています。

加えて、V2026ではウェルビーイング経営を推進しています。心身ともに健康な状態で社員がやりがいを持って働くことを経営の重要な課題として捉えています。社員が意欲的に働ける環境の整備と、新たに整理した事業スタイルの両軸で、持続的な成長とさらなる企業価値向上に向け邁進していきます。

4つのマテリアリティを推進し、企業価値の増大を目指す

キューブシステムは、持続的な成長と企業価値の向上の実現に向けて、重要課題(マテリアリティ)を4つ特定して、推進しています。そのうち3つは、事業に直結し、企業成長と密接に関わるものです。

1つは、「DX事業を通じた未来社会の創造」です。これは「デジタルビジネス」を通じて、社会価値を創造する取り組みであり、すでに当社発のプロダクト「スマイルシェアプロダクト」としても動きはじめています。同プロダクトは、「デジタル技術を使って社員をスマイルに」をテーマに、社内SNSを利用したコミュニケーションの可視化や、

第2次中期経営計画を「第二の創業」と位置づけ、基本に忠実に、経営と事業の基盤を整えたうえで飛躍的な成長を目指します。



感謝の気持ちを仮想通貨の形で表すなど、エンゲージメント向上のツールとして利用しています。

2つ目は、「クラウド技術を活用した安心・安全なシステムの提供」です。現在、企業が業務システム再構築を計画する際には、クラウドサービスを導入する手法が王道となっています。当社は、高品質なシステム構築をクラウド技術で実現し、あらゆるニーズに応える責任があります。特に、長年にわたって手掛けているOracle Cloud Infrastructureに重点を置き、当社の得意領域として高いレベルでお応えできるように、知見やノウハウの蓄積に励んでいきます。

3つ目は、「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」です。当社は、顧客のシステムを改善する「エンハンスビジネス」に大きな案件があり、数多く手掛けています。それらを確実に遂行して、たくさんの顧客に生産性向上などの価値を享受いただくとともに、顧客の先にいる生活者や社会へも行きわたり、大きな貢献につながっていると考えています。

4つ目のマテリアリティ、「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は、キューブシステムの非財務領域における価値創造への強い思いを込めたものです。「ダイバーシティの促進」「働きがいのある

会社づくり」「人材育成」「コーポレート・ガバナンス強化」「気候変動対応」などのテーマに取り組み、社会課題の解決に貢献していきます。

人的資本を重視した経営で、さらなる価値創造へ

価値創造の基盤となる人的資本経営においては、量的拡大と質的向上の両面から推進しています。社員に能力向上のための機会を提供して、その機会を一人ひとりが捉えて自立的に能力を高めて成長するだけでなく、意欲を向上させる取り組みも必要と考えています。いくら能力が高い人材であったとしても、意欲が低くても成果を出せないからです。そのために重要なのは、職場に対するエンゲージメントに他なりません。成果に応じた経済的な処遇と、メンバー間でお互いを尊重し合える風土を醸成し、エンゲージメントの高い会社を目指します。

ダイバーシティの推進も人的資本に関わる重要課題です。当社は成長への意欲にあふれた会社になりたい

と思っています。そうなるために、育成スキームの充実はもちろんのこと、成長を実感でき、モチベーション高く、適正な量と質で遂行できる業務機会を与えるよう進めていきます。女性活躍を推進するために、将来を見据えて管理職候補であるリーダー層において女性社員の割合を厚くすることを掲げました。また、障がいのある人材も積極的に受け入れて、活躍いただく方針です。補助業務だけではなく、例えば、システム設計やプログラミング、システムテスト、プロジェクトマネジメントまで、幅広くシステムエンジニアとして活躍してほしいと考えています。多様な人材に活躍してもらうには、適切な教育や成長機会の提供が必須です。どんな方々でも活躍できる環境や仕組みを構築し、その知見を社会に還元できたならば、とても価値のあることです。

当社の人材には、顧客に最適なシステムを提供するために必要なIT技術と顧客の業務プロセス、その両方に精通することが求められます。エンドユーザ技術やシステム基盤技術、生産技術に加え、新技術の応用が必要ですが、当社の真骨頂は技術を顧客の業務プロセスに適用する力にあります。発展途上の技術であっても、その特徴を踏まえて、信頼性を確保する工夫をしたうえでシステムに採用し、お客さまの業務革新や社会課題の解決に貢献できるサービスを提供したいと考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

キューブシステムは、株主の皆さまへの還元を大事にしています。ここ数年間で、当社は配当性向を30%、40%、50%と高めてきました。この背景には、当社の事業が一定の成長性と収益性を確保できるようになってきたことがあります。引き続き、積み上げてきたキャッシュを成長投資や株主還元バランスよく配分して、企業価値の向上を図っていきます。

当社は現在、第2次中計の遂行を通じて「第二の創業」を成し遂げて、新しいキューブシステムに進化していこうとしています。ただし、いかなる企業へと成長しても、「サステナビリティ経営により社会に貢献し続ける会社でありたい」という考え方は不変です。常にサステナビリティへの意識を高く持ちながら、価値創造に挑戦し続けます。一つ一つの案件を完遂して得られる経験値を蓄えるとともに、プロジェクトにおいて自分たちが創り出した価値、たとえばIP(知的財産)などを見過ごすことなく拾い上げて、しっかりと生産性向上や新たなビジネスの芽につなげていく会社でありたいと思います。これからも、社員の力を集めて企業価値の増大に取り組んでまいります。さらなるご支援をお願いいたします。

最新技術の利点・課題・限界を踏まえて、
お客さまのシステムに適用し
業務の革新に貢献していく。
そんな人材を育成して、
競争力としていきます。

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

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

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

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

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

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

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

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

◆ 統合報告書2024のポイント

持続可能な価値創造ストーリーを
具体例とともに説明

事業についてビジネスモデルや
価値創造ストーリーで多面的に伝える

非財務情報、6つの資本を事業と関連づけて充実化

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しています。

- **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**: 2023年度(2023年4月～2024年3月)

※一部対象期間外の情報も記載しています。

- **発行日**: 2024年10月

- **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さま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

- International Financial Reporting Standards(IFRS)「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」
- Global Reporting Initiative(GRI)「GRIスタンダード」

将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書に掲載されている計画や見通し、戦略などは、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

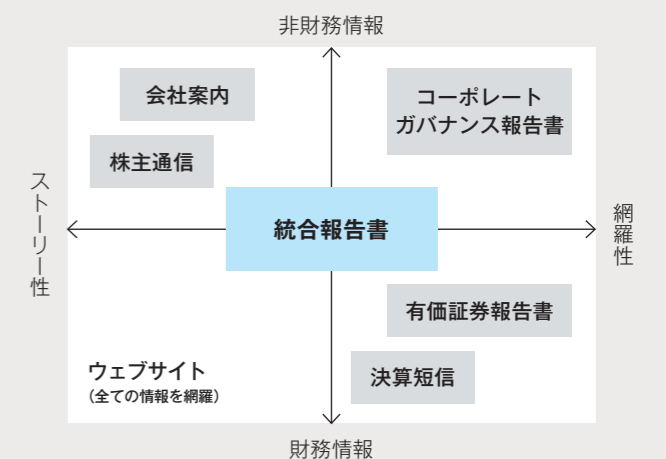
お問い合わせ

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

IR情報

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

情報開示体系



キューブシステムの強み

経営理念および基本方針の実践を通じて獲得した組織の強みと、一人ひとりが培った能力を発揮したシステムソリューションで、社会に価値を提供します。

個の力

ソフトウェア・エンジニアリング力

- 技術力に裏付けされた品質向上・コスト・納期遵守への信念
- 当社独自の開発標準フレームワークを活用したシステム構築 [P47](#)
- さまざまな業種で蓄積した知見と技術力を掛け合わせたサービスの提供
- お客様とともに改善していくシステムの保守運用にかかわるノウハウ

強み 保守運用(エンハンス)の知見、DBの性能設計 等



より良い社会の実現に向け、「自立したビジネスパーソン」の集合体がお客さまの課題を解決する

技術力

- 専門チームによる先進技術支援体制
- 多様なキャリアフィールド [P38](#)
- 社員の技術力向上に向けた積極的な教育投資 [P40](#)
- 高い技術力を活かしたお客さま課題の解決

強み Oracle、AWS、Java、Python、ブロックチェーン 等



遂行力

- 困難な状況でも、あらゆる可能性を考えて最後までやり遂げようと努める姿勢
- お客様の満足、利益、価値創出への飽くなき追求心(熱意と信念)
- 目標をひとつに前向きに推進していくチーム力



自立したビジネスパーソン

- 高い能力(強み)を有する多様な人材
- 社員一人ひとりが自身のなすべきことについて意思決定

課題解決力

- 長年にわたり培ってきたお客さまの業務、当社エンジニアリングに係るノウハウの蓄積 [P49](#)
- SE自らが顧客担当となり、お客さまの課題に直接アプローチ
- 難しい課題に対しては、部門の垣根を越え全社的なフォローで解決

基本方針からなる企業風土

顧客第一主義

顧客に真摯に向き合い、何事にも愚直に取り組み諦めない姿勢

重点主義

最も重要かつ効果的なことを考えたうえでの行動力

総員営業主義

現場SEがビジネス感覚を持って顧客と交渉する営業力



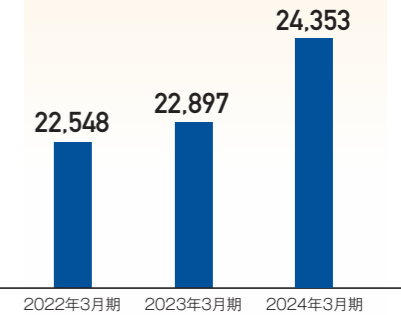
組織と個の力をもとに、競争優位性を強化する

『強み』が発揮された結果

- 高いパフォーマンスを発揮する人材

一人当たりの売上高*
(単位:千円)

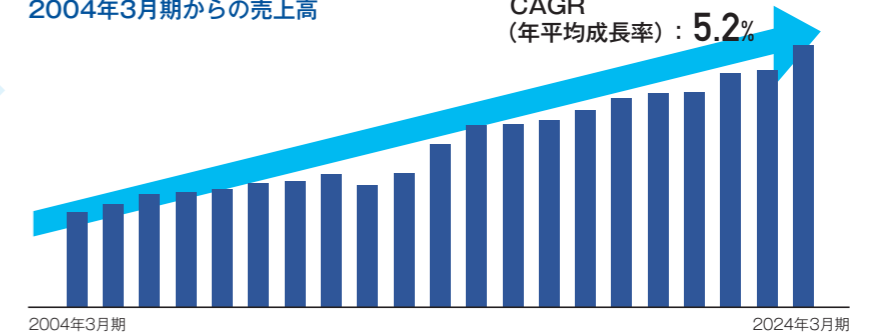
※「国内従業員数」にて算出



- 長年にわたるエンハンスサービスの豊富な実績に裏付けされた組織知

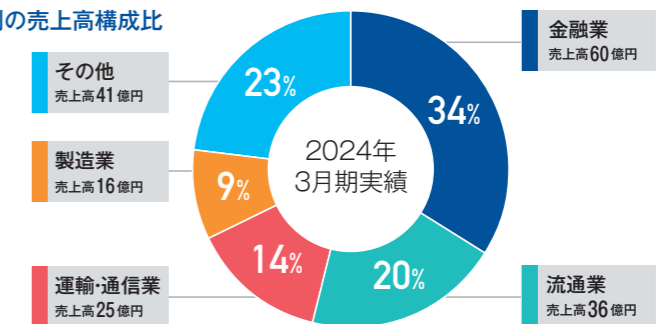
2004年3月期からの売上高

CAGR (年平均成長率) : 5.2%



- 特定の業種に偏らない顧客基盤

業種別の売上高構成比



- 長期的な信頼関係に基づく強固な顧客基盤



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。

OUTCOME

BUSINESS ACTIVITY

INPUT

- 社会課題
- 地球温暖化
- 技術革新
- サイバーセキュリティ
- 少子高齢化 (労働人口の減少)
- ITリテラシー
- 社会インフラの老朽化
- 災害・テロの増加

- 重要課題 P29
 - DX事業を通じた未来社会の創造
 - クラウド技術を活用した安心・安全なシステムの提供
 - 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
 - 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

人的資本 <small>P37</small> 総従業員数 (連結) 886名
知的資本 <small>P45</small> 成長投資 23百万円 業務提携 3件
製造資本 <small>P47</small> 国内拠点 4事業所 関係会社 3社
社会・関係資本 <small>P49</small> 継続取引年数(エンドユーザ) 15年以上 18社 10年以上 11社
自然資本 <small>P51</small> エネルギー使用量 679,757kWh
財務資本 <small>P53</small> 純資産合計 101億円

V2026 事業計画

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。

当社はデジタル、SI、エンハンスをビジネスモデルとし、ソフトウェア・エンジニアリング力を持って、最適なサービスを提供しています。お客さまの課題やビジネスモデルによって最適な技術や手法を用いて、付加価値の高いサービスをご提供します。

経営基盤

人材 (採用・育成)	品質	生産体制
------------	----	------

企業・社員行動指針

make CHANCE from CHANGE

Communication & Mutual Respect

- ### ステークホルダーへの提供価値 P27
- 社員
 - 顧客
 - 株主・投資家
 - ビジネスパートナー
 - 社会

財務的価値の創出 P36

〈事業〉	
売上高	180億円
営業利益率	8.5%
〈生産性〉	
一人当たり売上高	24百万円
〈資本効率〉	
ROE	10.8%
〈株主還元〉	
配当性向	49.7%
DOE	5.4%
非財務的価値の創出 P36	
〈女性活躍〉	
女性管理職の割合	10.3%
〈男女間の賃金格差〉	
全労働者	85.7%
〈ワークライフバランス〉	
時間外勤務時間(月平均)	33.6h
年次有給休暇取得率	71.3%
〈人材育成〉	
一人当たり教育・研修日数 (自己啓発含む)	5.5MD
〈環境〉	
GHG排出目標	
Scope 1,2	237t-CO ₂
Scope 3	5,398t-CO ₂
SDGsへの貢献	

社会の課題をソフトウェアエンジニアリングで解決する

ステークホルダーにとっての豊かさを実現

キューブシステムの価値創造ストーリー

当社は半世紀以上にわたって、生活と社会に新たな価値をもたらす“仕組み”を提案してきました。皆さまの身近なところで、当社が提供するシステムが活躍しています。

CASE 1 大手小売り向けAI自動発注システムの構築 [P22](#)

CASE 2 金融機関向け個人情報管理システムの更改 [P23](#)

CASE 3 通信キャリア大手の基幹システム構築 [P24](#)

デジタル
ビジネス

大手小売り向けAI自動発注システムの構築

社会課題・ニーズ

- 労働人口の減少
- 効率的な小売事業の運営

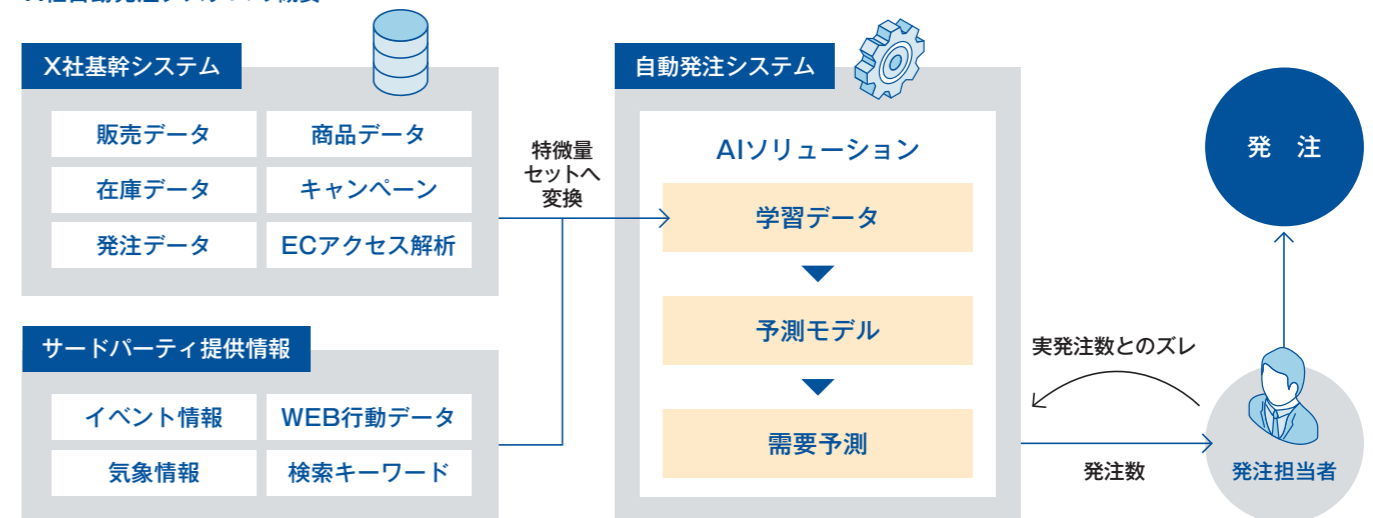
社会への価値提供

- 現場の生産性アップ
- 従業員満足度の向上、顧客サービスの向上

労働人口の減少が社会課題となる中、小売業では効率的な事業の運営が求められています。大手小売X社のスーパーマーケットでは、AI技術を用いた先進的な自動発注システムを導入しています。商品の在庫数や売れ行き、気象予測や地域のイベント日程、検索トレンドなどの情報も加味して、AIが店舗・商品ごとの需要を予測し、発注数を算出。発注業務を行う担当者の負担を軽減し、現場の生産性アップや従業員満足度の向上、顧客サービスの向上を図る取り組みです。来店されたお客さまに、欲しい商品を、欲しい時に、お求めやすい価格で提供できるよう、システムが活用されています。

システムの中核で需要予測を行うAIエンジンは、汎用的なAIソリューションサービスを利用することで、データアナリストなどの専門家による構築支援を必要とせず、スピーディかつ低コストでの開発が実現できました。汎用のAIエンジンは、システム構築時に読み込んだデータだけでは、精度の高い需要予測を行えません。システムを導入した店舗へのヒアリングや、保守工程で生じる問合せに対応する中で、システム化できるものは都度取り込みます。お客さまの小売りの現場と日々歩調を合わせてシステムもメンテナンスすることで、予測精度とともにシステムそのものも進化させてきました。本プロジェクトは、お客さまとともに新技術を学びながら進めてきたプロジェクトです。運用フェーズでの新機能開発では、お客さまと一緒にエンドユーザー様とディスカッションし、要件定義を行ってきました。それらの過程を通じて信頼関係を構築し、現在では機能を改修して実装するまでの流れも、ほぼお任せいただいています。

X社自動発注システムの概要



人的資本・知的資本

- 先端技術へのキャッチアップ力、開発力とエンドユーザーの業務に寄り添った保守運用
- AIの学習支援

社会関係資本

- 大手システムインテグレータとの信頼関係

CASE 2

SI
ビジネス

金融機関向け個人情報管理システムの更改

社会課題・ニーズ

- 個人情報の保護や情報セキュリティの堅牢な管理システムの更改

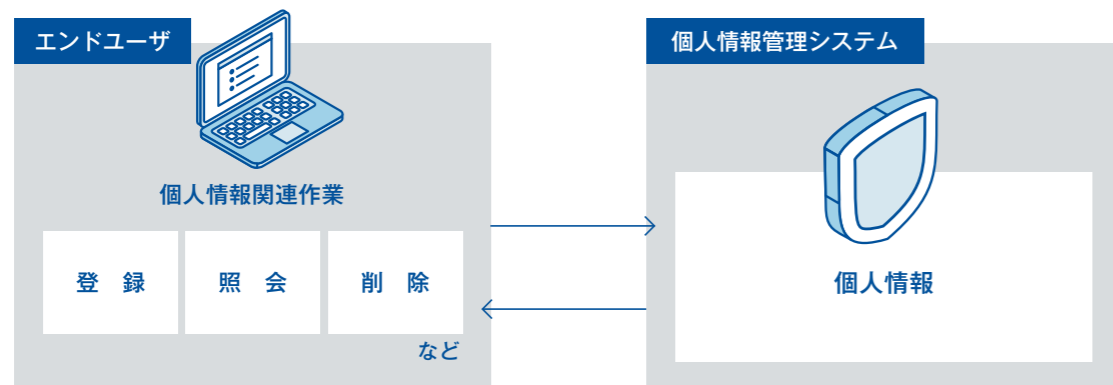
社会への価値提供

- 安心・安全な社会基盤サービスの提供

あらゆる情報のデジタル化が進む中で、安心・安全な環境で情報を管理することは、社会の重要な課題です。このシステムは、膨大な個人情報を集約・管理することから、他の金融機関の基幹システムの同等レベルでのプライバシー保護や情報セキュリティが求められています。重要情報を扱うだけに国内での開発が必須で、実績のある当社と大手システムインテグレータと共同で開発を進めています。

開発を進める中で、外的要因などもありお客さまから何度か仕様変更を要望されるなど、マネジメント面での工夫も求められたプロジェクトでもあります。また、お客さま独自のフレームワークに対して、最新手法を用いて対応するなど、お客さまに最適な対応をしてまいりました。その結果として、関連プロジェクトも立ち上がるなど、広がりも見せております。

個人情報管理システムの概要



人的資本・知的資本

- 他の金融機関の基幹システムと同等のレベルの高い管理基準を満たす社会基盤サービスの開発力
- 最新手法の導入

社会関係資本

- 大手システムインテグレータとの実績

CASE 3

エンハンス
ビジネス

通信キャリア大手の基幹システム構築

社会課題・ニーズ

- 大規模な通信障害リスクの低減、安定したシステム基盤の確保

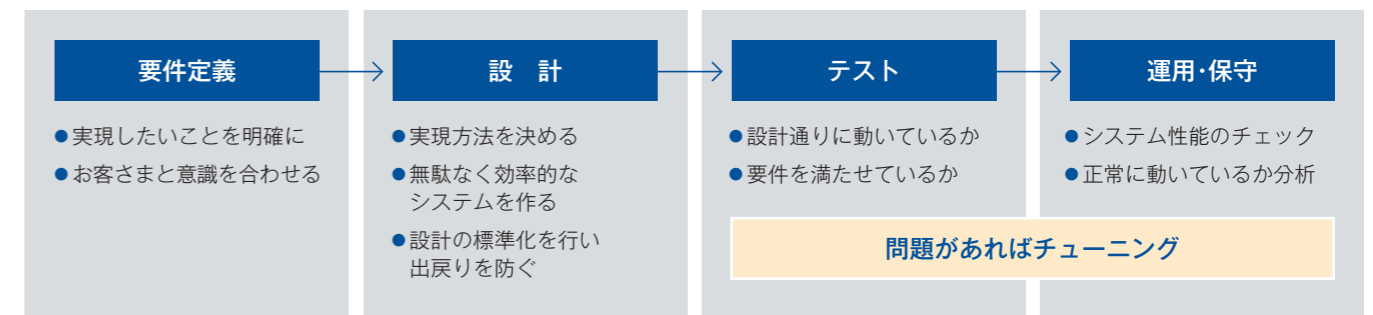
社会への価値提供

- 安定した社会通信インフラの提供

現代社会ではインターネットの普及により、通信の安定性が不可欠な要素となっています。その環境下で、大規模な通信障害が起きることは、社会に深刻な影響を及ぼす可能性があります。このため通信キャリア大手には、安定したシステム基盤の確保が求められています。当社では、長年にわたり大手通信キャリアX社の巨大システムのエンハンスに携わり、安定的な稼働を支えてきました。

当社では、1997年頃からX社の基幹システムのデータベース管理業務を中心に、性能管理、チューニング、性能検証などシステム性能に関わる全般業務を大手システムインテグレータ傘下で受注し、その後もプロジェクトは拡大してきました。データベースを最新バージョンに刷新する際には、最新技術をキャッチアップするなど、基盤刷新業務を進め、処理時間の短縮など期待する効果が得られています。複数案件が同時進行する場面においては、案件をコントロールするプロジェクトマネージャの役割を遂行するなど、要の役割も担っています。また、性能テスト工程前に問題点を見つけ改善する性能チューニングも当社ならではのサービスとなっています。

各開発フェーズでのポイントと性能チューニング



人的資本・知的資本

- 基幹システムを複数案件コントロールするプロジェクトマネージャカ
- 先端技術へのキャッチアップ力

社会関係資本

- 四半世紀にわたる実績による通信キャリア大手からの信頼

主要なリスクと機会への対応

重要課題（マテリアリティ）の特定にあたり、外部環境の変化から当社グループにとってのリスクと機会の分析、評価を行いました。今後もリスクと機会の検討を継続的に行いながら、各重要課題（マテリアリティ）の取り組みへ反映させるとともに、新たな収益機会に結びつけるための取り組みを推進していきます。

外的要因	機会	リスク
地球温暖化	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー関連サービスの需要拡大 ● 電力効率が高いハイクオリティクラウドへの移行 	<ul style="list-style-type: none"> ● 炭素税の導入 ● リモートワーク普及によるコミュニケーション不足の問題化 ● 気候変動対策の意識が低いことによる顧客や投資家からの評価の低下 ● 異常気象の激甚化（風水害） ● 平均気温の上昇
技術革新	<ul style="list-style-type: none"> ● DX技術へのニーズの高まり ● 新たなビジネスモデルの創出 	<ul style="list-style-type: none"> ● 最新技術への対応の遅れによる競争力の低下 ● 不採算案件の発生 ● 納期の遅延 ● 運用システムの障害発生 ● 専門性を備えた人材の不足 ● 想定外のセキュリティ事故の発生
サイバーセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報セキュリティサービスへのニーズの高まり 	<ul style="list-style-type: none"> ● サイバー攻撃などによる情報漏洩の発生 ● 人為的なセキュリティ事故の発生
少子高齢化 (労働人口の減少)	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材の活躍 ● 人事制度の拡充 ● シニア層の活躍 	<ul style="list-style-type: none"> ● IT人材の不足 ● IT技術者の流出 ● 人材不足による労働生産性の低下 ● 人材確保のためのコストの増加
ITリテラシー	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門性を備えたIT人材による競争力のあるサービスの創出 ● 多様な人材の確保 ● 社会に対するIT教育機会の創出 	<ul style="list-style-type: none"> ● IT人材の不足 ● 専門性を備えたIT技術者の育成不足 ● 人材不足によるサービス提供の困難
社会インフラの老朽化	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存システム刷新へのニーズの高まり ● DX技術を活用したスマートシティの発展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供したシステムの障害発生、システムの停止 ● 運用システムの不安定な稼働
災害・テロの増加	<ul style="list-style-type: none"> ● クラウド環境への移行ニーズの高まり ● 複数生産拠点の必要性の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産拠点の物理的な損傷によるサービス提供の停止 ● 従業員の安全性と生産性の低下 ● 事業活動停止による顧客離れ

キューブシステムのマテリアリティ	関連する主な取り組み
<p>1 DX事業を通じた未来社会の創造</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球環境への配慮 P51 ● TCFDへの賛同 P51
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質マネジメントの実践 P48 ● 情報セキュリティの強化 P61 ● 研究開発投資 P45 ● 顧客との連携強化施策の推進 P49
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員が目指す方向性や目標を明確にした「キャリアフィールド」の設定 P38 ● 新たな人事制度の構築 P37 ● 人材育成の推進 P39
<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質マネジメントの実践 P48 ● リスクマネジメントの強化 P59 ● 生産拠点の拡充 P48 ● エンハンス・オフショアの活用 P48

ステークホルダーとの関係

当社は事業を通じてさまざまなステークホルダーとつながっています。ステークホルダーの皆さまに対し、これからも適切な価値を提供していくことが、当社が持続的な成長を目指す上で重要だと考えています。

ステークホルダー	提供すべき価値	主な取り組み
社員 当社グループで働く社員とその家族の皆さま 	<ul style="list-style-type: none"> ●自らが成長できる機会の提供 ●会社と個人が豊かさを共有できる社風 ●社員が働きやすい環境 ●人材育成 ●健康経営 ●多様性のある働き方 ●社員家族への感謝 	<ul style="list-style-type: none"> ●人材育成の推進 P38 ●女性活躍推進 P41 ●業務支援チームの設立 P41 ●健康経営 P42 ●新人事制度の導入 P37
顧客 当社がシステムソリューション・サービスを提供する全ての顧客 	<ul style="list-style-type: none"> ●高品質なサービス ●DX事業の推進 ●顧客満足度の向上 ●充実した生産体制の構築 ●高い技術力 ●経営基盤の維持 	<ul style="list-style-type: none"> ●品質管理の推進 P47 ●F@CE-DXの活用 P48 ●研究開発推進 P46 ●エンハンスとオフショア活用 P48 ●プロフェッショナルIT人材の育成 P39 ●顧客満足度調査 P49
株主・投資家 当社の株主さまをはじめとした個人・機関投資家 	<ul style="list-style-type: none"> ●健全かつ安全な財務体質の維持・向上 ●安定した配当 ●持続的な成長 ●対話の機会の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ●財務方針の制定 P53 ●配当方針の実践 P54 ●IR活動 <ul style="list-style-type: none"> ・決算説明会 第2四半期および期末決算時に、機関投資家向け決算説明会を開催 ・IRミーティング 機関投資家からの要請に応じ、1on1のIRミーティングを実施 ・個人投資家向けセミナー 2023年度は、2023年9月に野村IR取材の個人投資家向けWebセミナーに参加、2024年3月には日興アイ・アール社を通じて、個人投資家向けの早わかりIR動画を制作・発信。事業内容や強み、成長戦略、株主還元などについて説明
ビジネスパートナー 当社が受託したプロジェクトをともに推進してくれる全てのパートナー企業 	<ul style="list-style-type: none"> ●安定した案件発注 ●先進的な取り組みの連携 ●パートナー社員の育成 ●健全な関係性の維持 	<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスパートナー向け経営戦略説明会 P50 ●情報共有会の実施 パートナー企業を対象とした技術勉強会などを実施 ●パートナーホットラインの設置 パートナー企業からの通報窓口として、パートナーホットラインを設置。通報があった場合には、速やかにパートナー推進室が関係各所への事実確認を行い、事実が認められれば、経営会議にて報告した上で、しかるべき対応を実行
社会 当社が提供するシステムソリューション・サービスなどIT技術が活用されている社会 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域活動への貢献 ●次世代人材の育成 ●環境、気候変動への対応 ●安心・安全なシステムの提供 ●堅牢なセキュリティ 	<ul style="list-style-type: none"> ●品質管理の推進 P47 ●情報セキュリティの強化 P61 ●プロフェッショナルIT人材の育成 P39 ●地球環境への配慮 P51 ●TCFDへの賛同 P51 ●次世代育成 2016年より東洋大学にて、「地域・情報・エネルギー」に関する問題解決力やグローバル化、地域への貢献を担う人材育成の一助となることを目的に、寄附講座を開設。システムエンジニアを体験する1day Internshipなど、IT業界における次世代育成にも取り組む ●地域貢献活動 企業の社会貢献活動を推進する取り組みに賛同し、地域清掃や職場体験などに参加。2024年2月は地域中学校での「企業説明会体験学習」に協力し、当社エンジニアからシステムエンジニアの仕事について説明を行う

サステナビリティ経営で取り組む重要課題

サステナビリティ経営を推進するため、当社が取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しました。事業を通じてこれらの社会課題の解決やお客さまのニーズに応える取り組みを推進することで、企業価値の向上を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

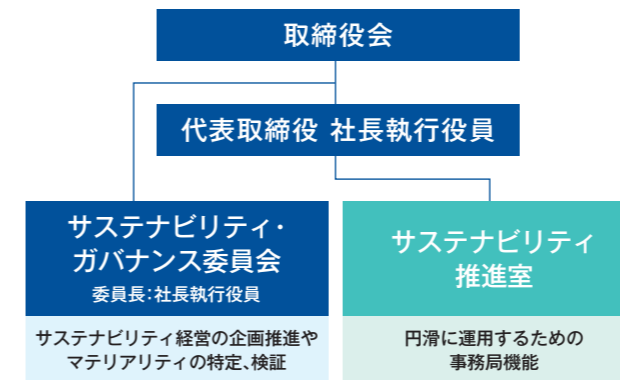
キューブシステムグループのサステナビリティ経営

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、お客さまが直面する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



SDGsへの貢献

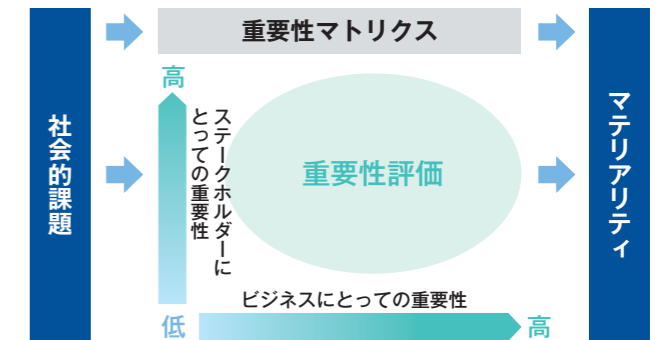
SDGsが示す持続可能な社会の実現は、当社グループの経営理念の実践にもつながります。

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、高付加価値の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。

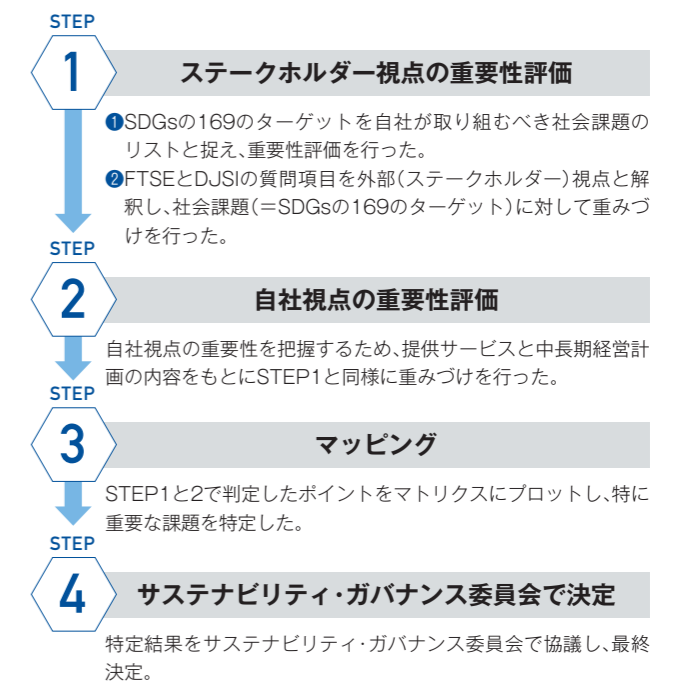
サステナビリティ経営実践のための重要課題

当社グループが経営理念の実践や中長期経営計画の実現に向け、サステナビリティ経営を行う上で、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



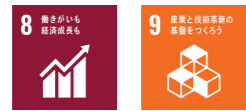
サステナビリティ経営で取り組む重要課題

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

1 DX事業を通じた未来社会の創造

IT技術が急速に発展する中、それらの技術を安全に、かつ、斬新な発想で効果的に使いこなすことが求められていると認識しています。当社はDX技術を活用した新たなビジネスモデルの構築などを通じて、社会にさまざまなソリューションを提供し、便利で快適な社会の実現を目指します。



重要課題(マテリアリティ)

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、顧客のビジネス発展に貢献する。

- 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、DX・AI系ビジネスの推進

2023年度の主な取り組み

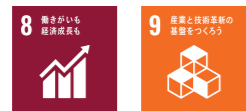
〈DX〉

- スマイルシェアプロダクト
社内展開を図り、社員間コミュニケーションの可視化・充実の仕組みづくり等に関する研究開発を推進
- 生成系AIビジネス
社内向けのChatGPTの導入。セキュアな環境での構築や短期間での提供等、社内活用におけるノウハウをもとにした顧客へのソリューション導入支援

重要課題

2 クラウド技術を活用した安心・安全なシステムの提供

データサーバー等へのサイバー攻撃や頻発する自然災害など、社会の変化に呼応するように顕在化するリスクを背景に、システムの安全性がより強く求められるようになってきました。当社は、マルチクラウド・マイクロサービスを軸としたシステムを提供することで、安心・安全な社会の実現を目指します。



重要課題(マテリアリティ)

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。

- 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

2023年度の主な取り組み

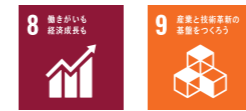
〈クラウド〉

- 「マイクロサービス」を軸としたクラウドシステムの構築を通じて、お客さまのDXニーズ(重要な経営課題)に対応
- クラウドベンダーとの協業により、より質が高く安心して利用できるシステム構築を実践。各ベンダーに対応するDX技術者の育成も積極的に実施
- SaaS製品に対する技術調査、評価、当社の提供サービス適用に向けたシステムソリューションの開発

重要課題

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

日々運用を続けるシステムにおいて、顧客の事業環境や社内環境の変化に応じた改善・効率化は欠かせません。当社では、ソフトウェア・エンジニアリングを通じて顧客システムに貢献するとともに、顧客の先にいる生活者や社会に対し、便利さや快適さを提供することを目指します。



重要課題(マテリアリティ)

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。

- 高生産性、高付加価値の徹底的追求

2023年度の主な取り組み

〈エンハンス〉

- 「新しいエンハンスモデルの構築」[収益性の改善施策による付加価値の向上][当社担当範囲の拡大による生産性の向上]の3つの施策を推進
- 特に新しいエンハンスモデルでは、「マルチタスク化」「自動化」「海外活用」等を通じ、顧客システムの維持・改善・効率化に貢献
- ソフトウェア開発本部を主体とした開発拠点の充実に伴う、開発後のエンハンスも視野に入れた事業活動の実施

重要課題

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

当社では、価値創造の基盤である「人材」「品質」「パートナー連携」について適切な取り組みを実践することで、少子高齢化や社会インフラの老朽化、気候変動などの社会課題解決に貢献します。



重要課題(マテリアリティ)

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践する。

- 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

2023年度の主な取り組み

〈基盤〉

- パートナー企業との連携強化(選択と集中)策の推進
- システム開発会議のレベルアップ、PMO機能の充実によるプロジェクト品質の向上
- 新人事制度の導入
- 気候変動対応(TCFDへの対応)を実施
- 働く環境の整備、働く時間や内容の質の改善

重要課題1~3を通じた間接貢献



中長期経営計画《VISION2026》

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。

達成のためのアクション

- コア技術(ソフトウェア・エンジニアリング)を磨く。
- ソフトウェア・エンジニアリングで社会に貢献する。

中長期経営計画《VISION2026》(以下、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のストーリーです。そのためには従来の受託型ビジネスだけでなく、企画型ビジネスの定着が不可欠です。受託型ビジネスとは、お客さまが抱える問題や課題を的確に捉え、当社自らがシステムソリューションを積極的に提案し、解決することです。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組み上げて、新しい価値として提供するものです。お客さまにより良いサービスを提供していくためには、今以上に社員一人ひとりが自ら考え、行動していく姿勢が重要となります。V2026を通して、高付加価値なITサービスを創造し、豊かな社会づくりに貢献できる企業を目指します。

V2026の全体像

第1次中計(2021-2023年度)

事業基盤
ブランド価値向上(デジタルビジネス)
規模の拡大(SIビジネス)
収益性の向上(エンハンスビジネス)

経営基盤
人材
品質
ガバナンス

対処すべき課題

生産体制の強化	人材の確保
PJ品質	長時間労働
ビジネスパートナーとの協業	積極的な研究投資

目指す姿

第2次中計(2024-2026年度)

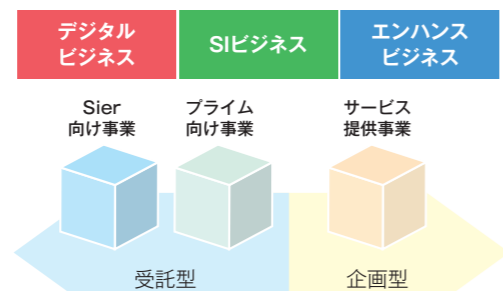
第二の創業

- 基本に忠実な事業活動—信頼と品質—
- 飛躍的な成長

財務目標	売上高	230億円	非財務目標
	営業利益率	10.5%	時間外勤務時間
	ROE	14.0%	25h/月
			社員エンゲージメント* 71以上

成長の軸

事業



事業基盤

協業推進
生産体制の強化
品質の強化
研究投資

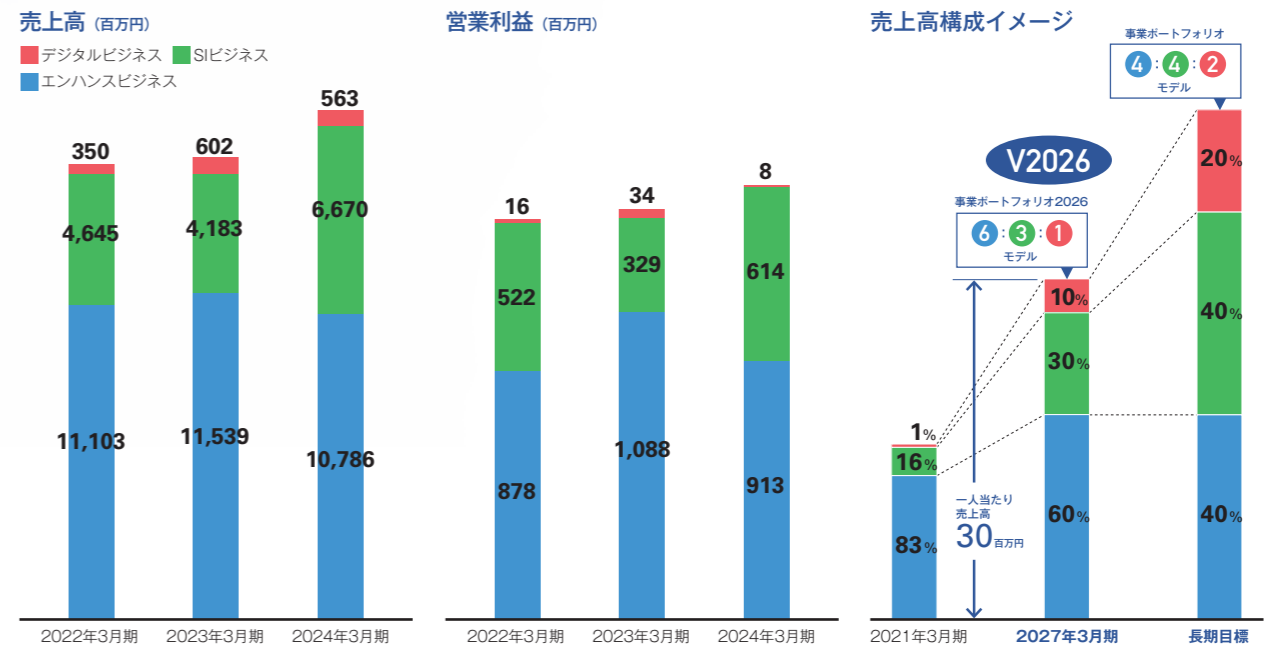
経営基盤

人的資本の充実(量/質/意欲)	内部統制/ガバナンス	企業風土改革
-----------------	------------	--------

*株式会社アトラエが提供するエンゲージメント解析ツール「Wevox」を利用し、キューブシステム単体の社員を対象に調査するエンゲージメント指標のやりがい度

V2026第1次中期経営計画振り返り(2021-2023年度)

第1次中計では、新たなビジネスへの変革に向けてビジネス資産を形成するとともに、成長を盤石なものにするために制度設計や事業推進上の体制整備等に注力し、事業成長の基盤を確立しました。「デジタル」「SI」「エンハンス」の3つのビジネスモデルにフォーカスして事業を推進しました。デジタルビジネスでは案件獲得の機会が増加、SIビジネスでは売上比率の増加、エンハンスビジネスでは生産性の改善や収益性の向上を果たすことができました。



	2021年3月期実績
売上高 (億円)	147
デジタルビジネス	0.6
SIビジネス	25.0
エンハンスビジネス	121.0
売上高CAGR(2020年度比) (%)	-
営業利益 (億円)	11.7
営業利益率 (%)	7.9
ROE (%)	14.0
一人当たり売上高*1 (百万円)	21.0
社員数(国内) (名)	689
社員数(連結) (名)	781

	第1次中計			第1次中計目標数値*2
	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	
売上高	160	163	180	190
デジタルビジネス	3.5	6.0	5.6	10.0
SIビジネス	46.4	41.8	66.7	57.0
エンハンスビジネス	111.0	115.3	107.8	123.0
売上高CAGR(2020年度比)	8.9	5.3	6.8	8.7
営業利益	14.1	14.5	15.3	17.1
営業利益率	8.8	8.9	8.5	9.0
ROE	13.8	11.8	10.8	13.0以上
一人当たり売上高*1	22.5	22.8	24.3	23.0
社員数(国内)	714	713	740	-
社員数(連結)	830	843	886	-

*1 社員数(国内)にて算出

*2 第1次中計の目標数値は、2022年5月11日公表数値(中期経営計画の財務目標修正に関するお知らせ)となります

第2次中計 基本方針 第二の創業

～基本に忠実に、そして飛躍的な成長へ～

第2次中計では、基本方針を「第二の創業～基本に忠実に、そして飛躍的な成長へ～」と定め、新しいビジネスの拡大や規模拡大において基本となる品質と信頼を重視し、基盤の整備に取り組みます。第1次中期経営計画では、立案した3つのビジネスモデルに加えて、受託型ビジネスを顧客スタイルによって分ける「Sier向け事業」「プライム向け事業」、企画型ビジネスの「サービス提供事業」という3つの事業スタイルに分けて具体的な施策を推進することで、事業成長を加速いたします。

第2次中計全体像

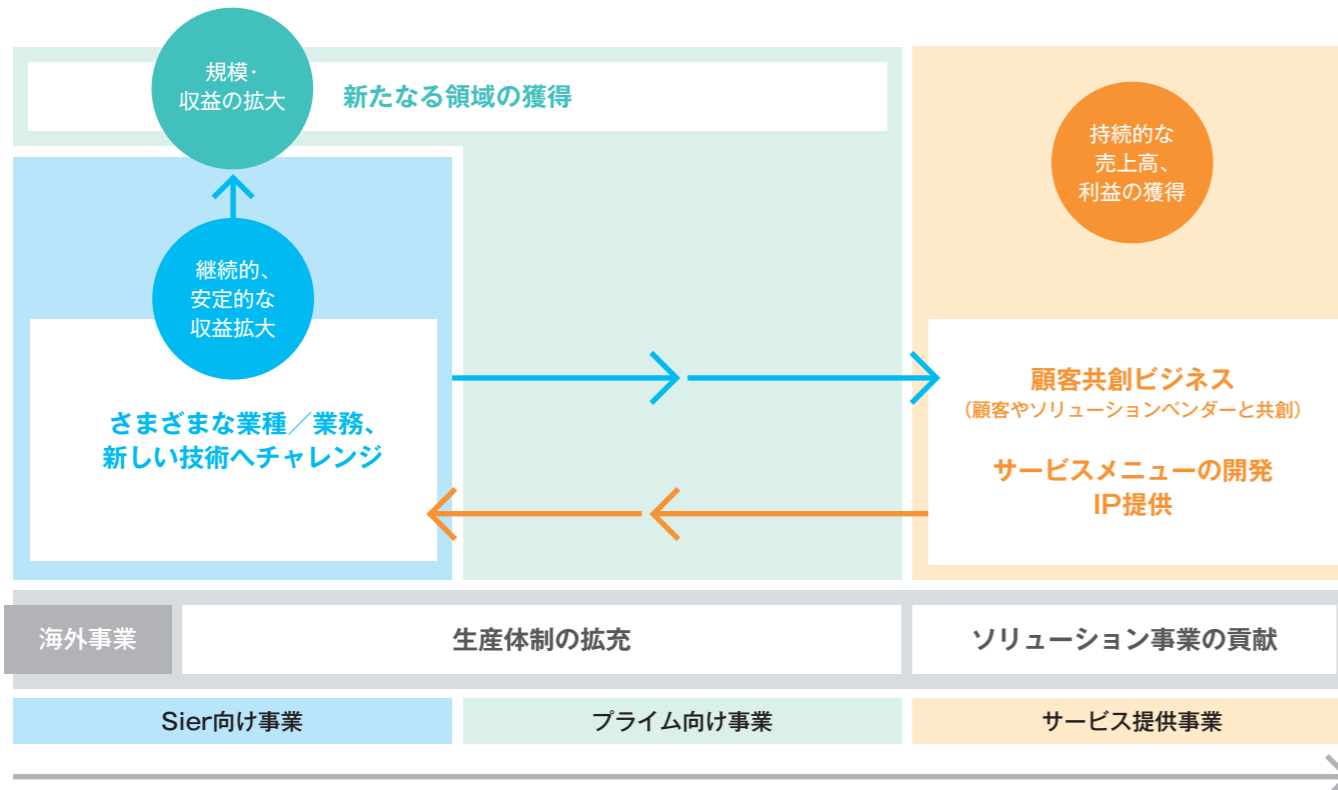
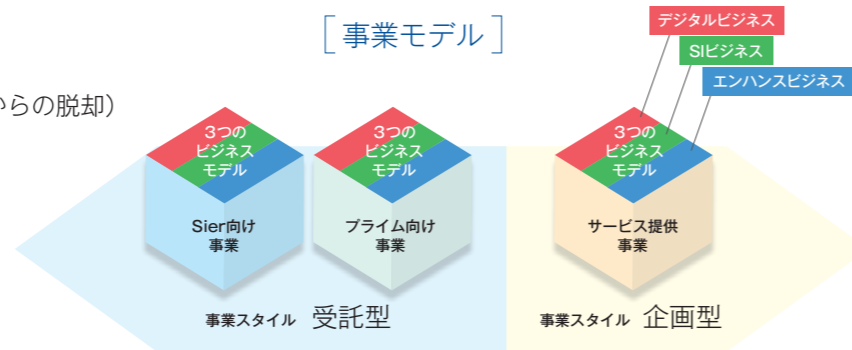
- 「基本に忠実な事業活動」「飛躍的な成長」を実現し、企業価値の最大化を目指す
- 事業としては、収益性の向上を果たす
- ウェルビーイング経営を推し進め、社員にとってやりがいのある会社を目指す

経営の基本的な考え方

- ウェルビーイング経営(社員の健康重視)
- 経営の意識改革(人月ビジネス、受け身体質からの脱却)
- 新しい事業モデルへの挑戦

重点課題

- 部分最適から全体最適へ
- 積極果敢な成長投資の実行
- 意思決定のスピードアップ



	2024年3月期 実績	第2次中計目標			
		2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	
売上高	(億円) 180	188 (前期比:4.3%増)	206 (前期比:9.6%増)	230 (前期比:11.7%増)	CAGR 8.5%
■ デジタルビジネス	5.6	8.0	-	25	
■ SIビジネス	66.7	68.0	-	75	
■ エンハンスビジネス	107.8	112.0	-	130	
■ Sier向け事業	142.2	146.0	-	175	
■ プライム向け事業	33.0	34.8	-	45	
■ サービス提供事業	5.0	7.2	-	10	
営業利益	(億円) 15.3	16.0	19.5	24.1	CAGR 16.2%
営業利益率	(%) 8.5	8.5	9.5	10.5	+2.0pt
社員数(国内)	(名) 740	800	-	920	-
一人当たり売上高*	(百万円) 24	23	-	25	-

*社員数(国内)にて算出

事業戦略

Sier向け事業

Sier向け事業は第1次中計の3年間で年成長率7.4%と当社の事業成長に大きく貢献しているマーケットです。第2次中計においては飛躍的な成長に向けて、当社のコア技術をさらに深化させた「エンジニアリング強化」と、システム開発の上流から下流まで「ワンストップサービスの実現」を重点施策として取り組んでいます。当社の強みである技術力を強化しつつ、新たな価値や商品、サービスを顧客に提供することで、Sier向けはもちろん、プライム向け事業やサービス提供事業の拡大につなげていきます。



上席執行役員
若松 大起

事業戦略

プライム向け事業

当社と直接取引を行う顧客を拡大するために、第2次中計ではプライム向け事業という区分を設けました。まずは既存顧客との実績を重ねることで、当社へお任せしていただける領域を増やしていきます。加えて、すでにサービスを提供しているDXや生成AIの成功事例をもとに新規の顧客に向けた提案を積極的に実施していきます。第1次中計終了時点では売上の2割弱ですが、当社の技術や強みを活かせる顧客を選択し、事業を拡大させていきます。



上席執行役員
金井 進

事業戦略

サービス提供事業

サービス提供事業はクラウド技術を活用したサービス提供を基盤にビジネスを拡大します。そのためにはベンダーとの協業を促進し、当社の技術と生成AIを主軸に新規顧客を開拓します。加えて、コンサルティングや自社プロダクトを主軸にした顧客の人的資本課題を解決するサービスの創出を行っています。当社の強みである技術はもちろん、顧客目線をもったうえで高品質のサービスを提案・実現し、お客さまのビジネス発展に寄与できるサービスを創出していきます。



上席執行役員
藍原 広治

中長期経営計画 VISION2026

事業基盤



重要経営指標

	重要経営指標 (KPI)	第1次中計実績	第2次中計目標
財務			
資本効率	ROE	10.8%	14.0%
生産性	一人当たり売上高	24.3百万円	25百万円
ビジネスモデル変革	売上高構成比率	SIビジネス +41億円 (2020年度比)	プライム案件*1 +12億円 サービス提供 +5億円
成長性	売上高CAGR	6.8%	8.5%程度
利益指標	営業利益率	8.5%	10.5%
株主還元	配当性向	49.7%*2	50%
	DOE	5.4%	7.0%

非財務

ダイバーシティ促進	女性活躍	女性管理職の割合	10.3%	15.0%
		係長級(リーダ職)に占める女性社員比率	18.6%	30.0%
	男女間の賃金格差	全労働者	85.7%	—
		うち正規雇用労働者	85.8%	—
働き方改革	ワークライフバランス	時間外勤務時間(月平均)*3	33.6h	25h
		年次有給休暇取得率	71.3%	70%
		男性の育児休業取得率	64.7%	70%
	健康経営	全社員への健康教育・動機づけ	—	—
		高ストレス者の割合	15.2%	10%以下
		働きがいを感じている社員の割合(Wevoxスコア)	やりがい:64	やりがい:71以上
コミュニケーション活性化	スマイルシェアプロダクト活用度	59.2%	80%	
	エンゲージメント(Wevoxスコア)	人間関係:75 組織風土:71	人間関係:80 組織風土:80	
人材育成	ITスキル研修受講率	96.3%	100%	
	資格取得推進(高度/応用情報/AWS/Oracle Cloud)*4	高度 — 応用情報 18.6% AWS 4.0% Oracle Cloud 3.4%	高度 10% 応用情報 25% AWS 10% Oracle Cloud 10%	
	一人当たり教育・研修日数(自己啓発含む)*5	5.5MD	10MD	
環境	GHG排出量目標(Scope1,2,3)(基準年度:2020年度)*6	Scope1,2: 237 t-CO2 Scope3: 5,398 t-CO2	Scope1,2: 227 t-CO2 Scope3: 4,004 t-CO2	

*1 2023年度見直しに対する増加額となります *2 第1次中計最終年度に第2次中計方針を前倒して適用いたしました。 *3 所定(7.5h)外労働時間にて算出。裁量労働適用者、管理監督者を含む全社員の平均 *4 応用情報技術者試験/AWS認定資格(レベル:プロフェッショナル)/Oracle認定資格(Oracle Cloud Infrastructure) *5 2024年3月期における教育費は、142百万円となり、社員一人当たり(単体)の教育費用は、213千円となります *6 Scope3は、カテゴリ1(購入した製品・サービス)のみを対象としています

人的資本（人材育成）

当社の経営基盤のひとつは「人材」です。

社員一人ひとりが多様なプロフェッショナル人材として活躍できるよう、仕組みや環境づくりを重視しています。



人材についての考え方

当社は会社と社員が共に成長していくために、当社のあるべき姿を「人事方針」として定めています。互いに尊重し合い、自らビジネスを創造して、高い品質のサービス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してまいります。

人事方針

社員一人ひとりが心身共に健康で、仕事に対してやりがいを持って働ける会社であり続ける	多様な能力や個性を発揮して、プロフェッショナルとして活躍し、社会の変革をサポートする	新しい価値創造へチャレンジすることで、社員と会社が共に成長し、成果を分かち合う
---	--	---

採用

当社では、ITスキルはもちろん、ヒューマンスキル、マネジメントスキルといった総合的な力を身につけ、お客さまの課題解決ができる社員を積極的に採用しています。

新卒採用

当社では、学生の方々にSEの仕事を理解していただくことに注力し、採用活動を実施しています。オンラインセミナーに加え、オープンカンパニーや1 DAY仕事体験、5Daysインターンシップを開催しています。上流～下流工程のシステム開発の流れや、必要となるスキル・考え方の理解を深めることを目的とした5日間のインターンシップでは、参加した学生から高評価をいただいています。

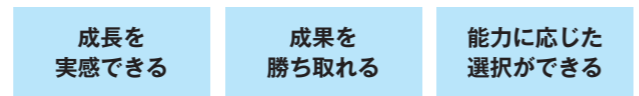
キャリア採用

キャリア採用では、SE経験者だけでなく、SE未経験者も積極的に採用しています。さまざまな知見を活かして活躍していただくことにより、組織の活性化を図り、お客さまのビジネス変革に貢献しています。

人事制度

当社は、人事制度を社員と会社をつなぐものであり、会社の基盤と捉えています。会社は社員が成長できる環境を提供し、社員は自身のキャリア形成とともに社会やステークホルダーに貢献する、というサイクルを支え、加速させるために2024年4月から新しい人事制度を導入しました。

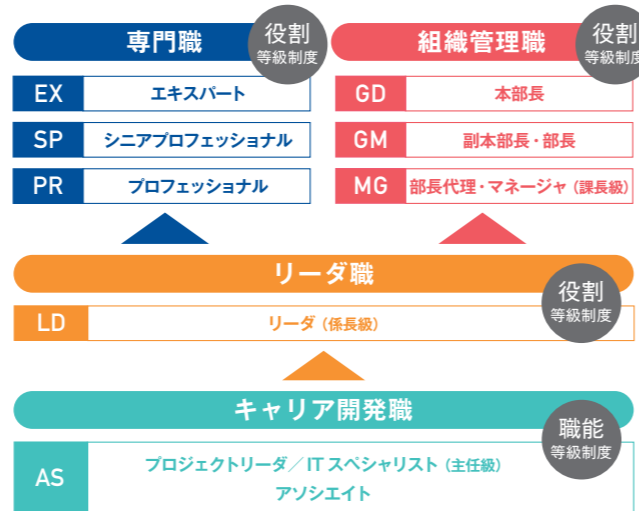
人事制度コンセプト



当社の人事制度は、職能等級制度と役割等級制度を基本とし、等級により求められる職務遂行能力や達成すべき役割(=ミッション)の水準を定めています。ビジョンや事業計画をミッションとして割り当て、等級を定めることで、各人の成長意欲を高め、人材育成の推進を目指しています。

人事制度のフレームワーク

4つの職層と期待される役割や能力



人材キャリアプラン

当社のキャリアプランは4つの職層を設けています。キャリア開発職は、会社目標達成のために必要な経験を積み、自ら学び、能力を磨き成長することを求められ、自身で設定した目標の達成に責任を持ちます。リーダー職は、専門職と組織管理職

のエントリー段階として、次のキャリアを見据え、自身の専門性の研鑽や、組織マネジメントの補佐をもって、組織ミッションやプロジェクト計画達成に貢献する役割を担います。専門職および組織管理職は、管理監督職として中長期的・全社的な視点を持ち、経営と一体となって、全社的な変革や目標達成の責任を果たす役割を担います。特に、専門職は、保有する知的価値を活かした新しい価値創造や、高難度プロジェクトの遂行、組織管理職は、事業計画の達成や組織の維持・発展のミッションの達成に責任を負います。個人の志向をキャリアパスに反映することで、どの職層でも一人ひとりが成長を続けられるようなキャリアパスを提供しています。

人材育成

人材育成の取り組み

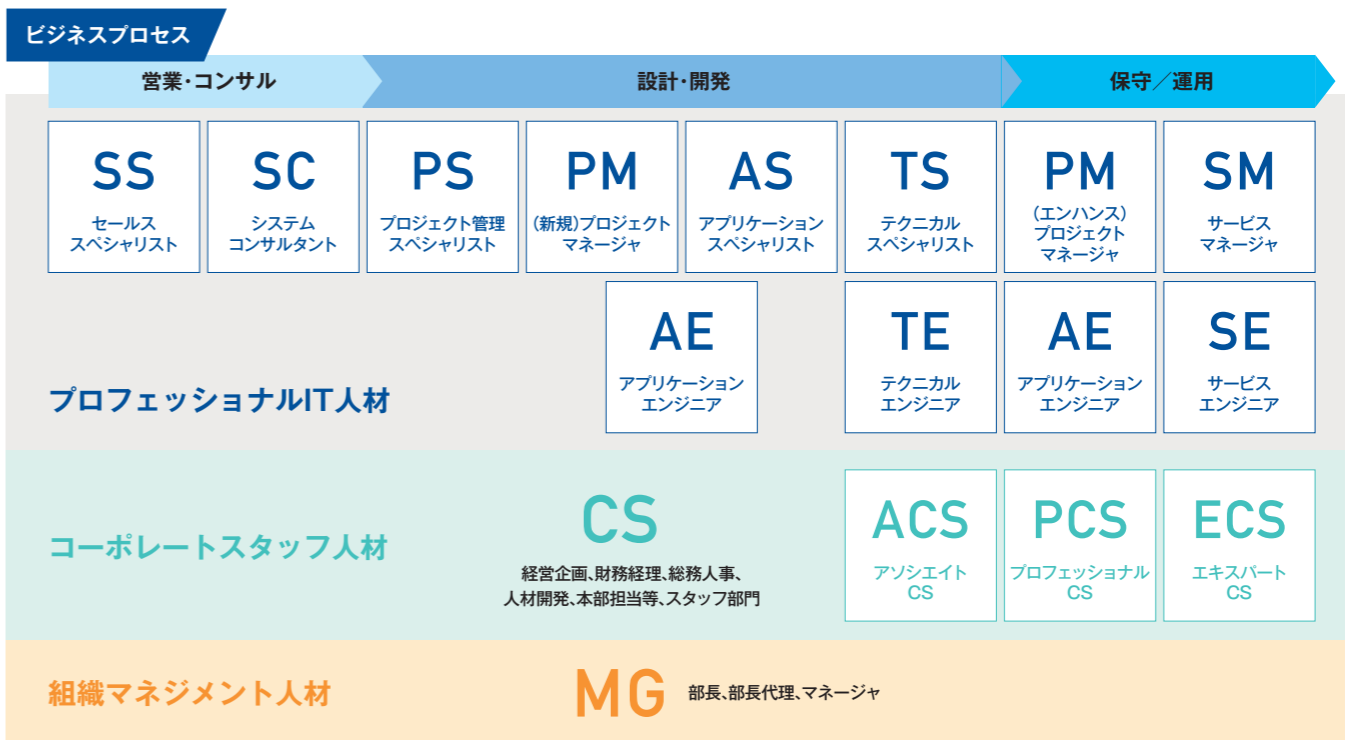
中長期経営計画(VISION2026)の達成に向けて、4つの重点目標を掲げています。

これらを踏まえ、中長期的に人材の育成を図っています。

人材育成の重点目標



キャリアフィールドの定義



人的資本（人材育成）

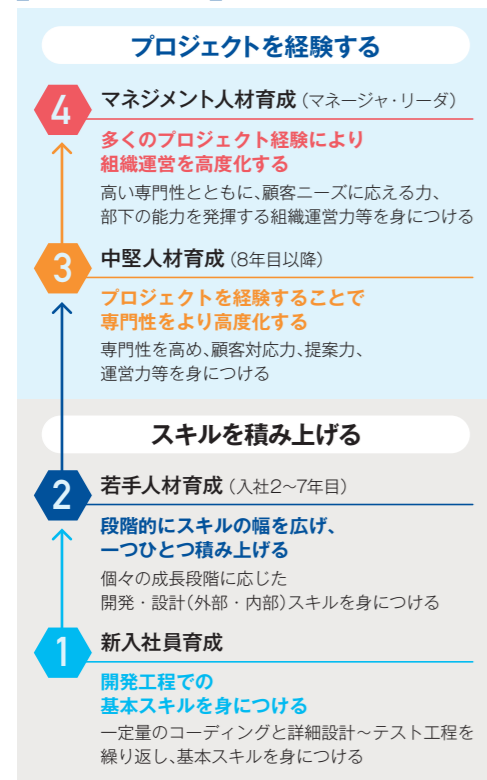
プロフェッショナルIT人材育成

プロフェッショナルIT人材は、年次によって技術分野のハイエンドエンジニアとして段階的なスキルアップを図っていきます。この育成過程においては「いつ、どのような経験を積ませるか」「成長の意識づけや気づきをどう与えるか」といっ

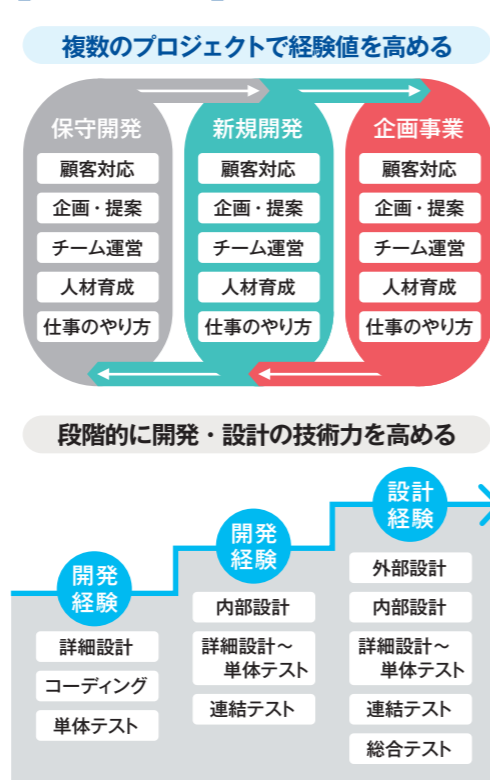
た「場」の提供と、育成指導者が重要になります。当社ではOJTこそが人材育成の基本と位置づけ、育成指導者が意図的・計画的に人材を育成していくことを推進しています。

プロフェッショナルIT人材育成のあり方

[育成目標]



[育成イメージ]



[育成サイクル]

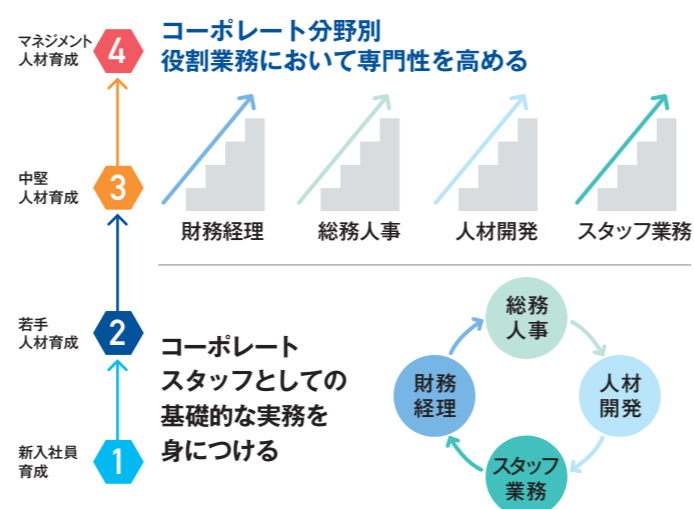


コーポレートスタッフ人材育成

基本的な考え方として、経験の浅いうちは「アソシエイトCS」として主要な業務スキルの積み上げを図り、幅広くスタッフとしての実務を担う人材を育成します。その後、一定レベルの専門性と実務経験が身についた中堅層では、本人の能力や意欲、今後の本人の方向性をふまえ、「プロフェッショナルCS」として、専門分野においてさらに高度な専門知識・スキルを磨き、職人肌のプロ人事、プロ経理等を育成します。一方で、コーポレート全体の管理・計画等の企画、マネジメントができる人材の育成も推進します。

コーポレートスタッフ人材育成のあり方

[育成イメージ]



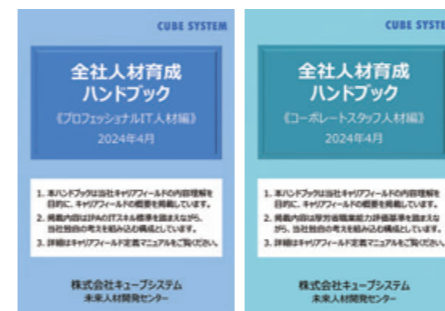
人材育成プログラム

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ふまえて、人材育成全体の枠組みである「人材育成ガイドライン」に則った育成を行っています。未来人材開発センターが主管組織となり、社員に対して啓蒙・浸透を行っています。

全社人材育成ハンドブックの配布

キャリアフィールドについて理解を深め、各キャリアフィールドで求められる成果、業務上の範囲・役割、必要資格・スキル、実績等を確認するためのハンドブックを作成し、社員に配布しています。自分のキャリアフィールドで期待されているポイントを再認識し、さらなるステップアップに向けて活用することが目的です。社員一人ひとりが明確な目標を持ち、計画的に成長できるよう支援していきます。



全社人材育成ハンドブック

研修

環境変化に対応するために4つの教育形態を用いて、社員の成長を支えています。研修の目的や内容ごとに適切な形態で実施することで研修効果を高め、自主的に学び続けられる企業風土を醸成しています。

プロフェッショナル研修	<p>スキル基礎研修 IT・CS人材として身につけるべき基礎技術スキルの習得を目的</p> <p>テーマ別研修 キャリアフィールドに応じたテーマ別の技術スキルの習得を目的</p>
階層別研修	各層として果たすべき役割や会社からの期待、必要なスキルやマインドの習得を目的
自律学習支援	社員一人ひとりが志を持って、なりたい自分を描き、自学・自走で学べるe-learning環境の提供

資格取得支援

社員の育成・啓蒙を目的に、業務に係る資格取得への奨励金支給、受験費用のサポートを行っています。

資格取得者数 (2024年7月時点)

情報技術者	基本情報技術者	403名
	応用情報技術者	128名
	高度情報技術者	56名
先進技術	Oracle DB	270名
	Oracle Cloud Infrastructure	66名
	AWS	203名
	LinuC	54名
顧客業務	JDLA G検定、E検定	G検定: 52名 E検定: 7名
	販売士(3級・2級)	計104名
	証券外務員(一種・二種)	計10名

◆ アマゾンウェブサービス表彰プログラムへの選出

AWS Partner Network (APN)に参加している会社に所属し、全てのAWS認定資格保有者を表彰する「2024 Japan AWS All Certifications Engineers」において、当社エンジニア2名が選出されました。



人的資本（ダイバーシティ&インクルージョン）

当社は、ダイバーシティをマテリアリティとして位置づけ、特に女性活躍、障がいのある方の雇用および働きがい向上に取り組むことで、さまざまなステークホルダーの皆様の期待に応え、企業価値向上を目指します。

基本的な考え方

当社では、性別、年齢、国籍、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。中でも、多くの女性社員が在籍する当社での女性活躍は、今後の成長・発展に欠かせないものとして注力しています。

中長期経営計画《VISION2026》のミッションステートメントである「Communication & Mutual Respect」の精神のもと、女性をはじめとする多様な人材が集い、ともに活躍できる環境を整えることで、優秀な人材を確保・育成し、企業価値の向上に取り組んでいます。

女性活躍推進

当社では、中期経営計画および本年度事業計画の重要経営指標として女性活躍に係る指標を設定し、さまざまな施策によりダイバーシティを促進しています。具体的には、社長執行役員からダイバーシティや女性活躍、働き方に関するメッセージを伝える取り組みや、率直な意見交換を目的とした女性社員と社長とのタウンミーティング、働く女性が「仕事も人生も楽しく、自分らしく、やりがいを持って取り組める」よう働きかけをし、今よりも一歩前に進んで仕事に取り組めるよう「自立」を促すことを目的としたビジョナリーウーマン研修等を行っています。これらの取り組みを通じ、「仕事と家庭の両立」に向けた課題解決を進めるとともに、女性社員のキャリアアップを目指し、女性管理職比率の向上を推進しています。

加えて、2023年度からは次期女性管理職候補者を各本部で選定し、育成計画、適切な経験の蓄積等を意識し、さらに女性活躍に取り組んでいます。

業務支援グループの設立

2022年度に、障がいのある方と専任のフォローメンバーで構成された「業務支援チーム」を設立しました。業務支援チーム（現 業務支援グループ）は、障がいのある方の雇用促進、働きやすさの改善等を行い、一人ひとりが自らの力を発揮し、業務にやりがいを感じられる職場環境を作ることをミッションとしています。また、障がいのある社員には、会社にとって貢献できる業務を、一人ひとりの特性に応じて担ってもらおうことで、働きがいの創出やエンゲージメント向上にもつなげていきます。

具体的には、RPAを活用した業務自動化や、福利厚生促進、本の貸出運用等を、主体となって進めてもらっています。加えて、業務支援グループが主管となり、社内ポータルサイト「WORKサポ〜ト」を開設し、メンバーのバラスポーツ活動を定期的に発信することで、他部門の社員とのコミュニケーションや相互理解にもつながっています。また、障がいのある社員と業務上での接し方をテーマとした研修「精神・発達しごとサポーター養成講座」も開催しており、障がいのある社員を含めお互いが双方で理解し合えるよう取り組んでいます。



特別支援学校での講師

2023年4月から東京都立永福学園で特別専門講師として、授業を受け持っています。2023年度は、PCの操作方法や情報セキュリティ、プレゼンテーション資料の作成・発表等に関する授業を実施しました。



人的資本（健康経営）

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、Well-being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。当社グループの継続的な成長を実現するためには、主体である従業員一人ひとりの健康が不可欠です。その健康を支える方針のひとつとして「健康経営」が必須であるとの考えのもと、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。

「健康経営優良法人2024」への認定

当社は、2023年に引き続き、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2024」に選定されました。これは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度です。今後も、従業員が心身ともに健康に働ける職場環境の整備に努めていきます。



IT活用による多様な人材の活躍推進

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V2026を理解し積極的に経営に参画するべく、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ける社員間のエンゲージメント強化を実現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/>

エンゲージメント活動

エンゲージメント強化施策の企画と推進、スマイルシェアプロダクトの利活用推進を目的に、2023年にエンゲージメント向上委員会を立ち上げました。

Wevox*を利用したエンゲージメントサーベイを実施し、そのデータをもとにエンゲージメント向上委員会が主体となって、ウェルビーイングの実践やエンゲージメント向上施策を検討・推進しています。

*株式会社アトラエが提供するエンゲージメント解析ツール

働き方改革

当社は、社員が心身ともに健康な状態で働ける環境を整備することが、お客さまへの最高のパフォーマンス発揮につながるの考えのもと、2017年より働き方改革推進委員会を設置しています。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。

人的資本 座談会



ダイバーシティ&インクルージョンを さらに推進するために

当社のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みの現状や課題について、
役員と2名の社員が意見を交わしました。

—ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本的な
考え方を教えてください。

小高 当社は、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、成長する会社を目指して、人事制度の拡充や環境整備、意識改革を進めています。国籍については、生産体制拡充の観点から、ベトナムや中国の人材を積極的に活用していますが、求めるスキルを有するとともに、私たちの理念に共感してくれる人材の採用に努めています。

また性別にかかわらず、女性も男性も当社の成長戦略の中で役割を果たしてくれる人材を採用しています。女性の働き方を支える環境づくりは、早期から進めており、多くの女性が産休・育休から復帰して活躍しています。勤務制度の充実だけではなく「キューブシステムが好きだから」を理由に働き続けてくれる社員が多く、当社の強みの一つ

だと考えています。しかし、環境は変化しますから、常に勤務制度や職場環境の改善に取り組んでいます。この考え方は、障がいのある人材の活用とも共通するものです。

—障がい者の活用には、どのように取り組んでいますか？

伊東 当社では、一般社員と同じように、障がいのある社員にもキューブシステムで長期にわたって活躍してもらうべく、環境・制度・仕組みづくりを進めています。

当社は、約10年前から障がいのある方を受け入れています。当初は、個々の部署単位で実施していましたが、現在は「業務支援グループ」(2022年4月に業務支援チームから昇格)が推進役となり、全社で取り組んでいます。

業務支援グループは、障がいのある社員と、その支援を担う社員からなる部署です。障がいのある社員は、社内各部署から依頼されたさまざまな作業に携わっています。支援を担う社員は、その作業をフォローするとともに、特別支援学校、就労移行支援事業所などの訪問を中心に採用活動を行っています。

松下 私たち支援担当の役割は、障がいのある社員の就労の場を作り、定着させることです。また社内ポータルサイト「WORKサポート」のコンテンツ運用や啓発講座の開催などを通して、障がいのある社員に対する理解の促進にも取り組んでいます。障がいは決して悪いことではなく、個人によって特性が異なる個性の一つだと捉えています。例えば、任せる業務を選ぶにあたっては「パソコンに携わり

たい人には、パソコンのセットアップを「他者の面倒を見る力のある人には、実習生のサポート役を」といった形で、それぞれの個性を活かすように心がけています。

小高 業務支援グループについて、私は感心していることがあります。それは、障がいのある社員が、一般社員と同じように目標値を定めて、仕事の成果を確認しながら働いていることです。目標値を目安として「自分はこれだけ会社に貢献しているのだ」と実感できるのは、間違いなく仕事のやりがいにつながります。また、2年前から行っている特別支援学校との連携も、とても意義深い取り組みだと思っています。人材の採用だけでなく、当社の社員が講師として授業に協力して、障がいのある方々に働くこと、あるいはITの世界に関心を持ってもらう機会を提供するのは、大いに価値のある活動です。

—社員の意識や風土は変化していますか？

伊東 入社から時間が経過し、障がいのある社員においては仕事と向き合う姿勢が、入社時と比較して明らかに変化しました。個人差はありますが、目の前にあるタスクをこなすだけでなく、改善点を提案したり、新しい仕事への挑戦を希望するメンバーが出てきたりして、嬉しく思っています。

松下 私も、メンバーたちの成長を感じるたびにとても嬉しく思います。私は、障がいのある方を支援する者として社外活動に参加することがあり、メンバーに付き添えない時間が出てきます。そうした際に「松下さんに頼らなくても、自分たちでしっかりと作業をやり遂げよう」という雰囲気動いてくれています。

伊東 メンバーばかりでなく、社内的一般社員の意識も変わってきていると思います。「業務の切り出し準備が大変」「うちの業務は、他部署では対応できない」といった、依頼を面倒くさがる声以前より少なくなりました。「うちの部署だけでは手が回らないから、手伝ってほしい」と、ごく普通に業務を依頼されるケースが増えています。

松下 実際に2023年よりも、業務支援グループが受託する業務件数は増えています。また社内ポータルサイトから発信した、障がいのある社員の活躍を紹介した記事を見て、

総務部長
兼 業務支援
グループマネージャ

伊東 順一



激励の声をかけてくれる人も増えており、着実に障がいのある社員が働く環境への理解が広がっています。

伊東 とはいえ、まだまだ道半ばです。障がいのある社員の活用は、もっと自然に行われるべきです。「国内の技術者不足に対応するために、海外の人材を活用する」「一般社員を得意・不得意に基づいて適材適所に配置する」といった当たり前のことが、障がいのある社員においても行われるようになるのが理想だと思います。

—これからのダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた思いを聞かせてください。

小高 障がいのある方や女性をはじめとする多様な人材の育成や活用については、企業としての投資が実りつづくと手応えを得ています。外国人社員への語学教育など、会社が環境を提供すれば、社員はそこにチャンスを感じ取り、行動を起こし、成果を上げてくれると確信しています。当社としては、引き続きダイバーシティ&インクルージョン推進に注力していきます。

松下 障がいのある方が働きやすい企業は、誰もが働きやすく、ダイバーシティ&インクルージョンが進んだ企業です。当社だけでなく、多くの企業で障がいのある方が支援なしでも働ける未来を思い描きながら、日々の業務に取り組んでいきたいと考えています。

伊東 ダイバーシティ&インクルージョンの推進が当社の経営戦略に資するものであることを、もっと多くの社員が認識しなくてはいけないと思います。障がいのある方を含め多様な人と一緒に働くことは、社員の新しい気づき、個々の成長の後押しとなります。それは、ひいては当社が掲げているDX事業などの新たな価値創造につながるものです。

小高 当社はサステナビリティ経営の推進において4つの重要課題(マテリアリティ)を設定しています。これらを実現するためには、多様な価値観や能力を持つ組織であることが不可欠です。お互いの違いを乗り越えて多様な人材が自然な状態で働く会社となり、新たな価値創造に挑戦していきたいと思っています。

総務部
業務支援グループ
プロジェクトリーダー

松下 恵理子



知的資本




研究開発は、当社グループの成長に欠かせない取り組みとなります。当社グループでは、クラウド、AI、ブロックチェーンなどの研究開発活動を行っており、特にDX技術を活用した実証実験で成果を上げています。

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

コロナ禍を一つのきっかけとして、多様な働き方が進む一方、コミュニケーション不足により不安を感じる人や、いかにしてモチベーションを維持すべきか悩む人が増えていると言われています。そこで当社は、IT技術の活用で社会課題解決に貢献することを目指し、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の詳細](https://www.cubesystem.co.jp/service/smile/)
https://www.cubesystem.co.jp/service/smile/

スマイルシェアプロダクト



※ピアツー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

AI顔認証タッチレス決済システム特許取得

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」に関するものです。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。

社内仮想通貨の機能拡大

社内仮想通貨Cubecoinでは、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、Cubecoinをeギフトと交換できるセルフギフト機能を追加しています。これにより、在宅ワークなど多様な働き方が増える中で、どこにいても福利厚生を受けることが可能です。今後も社内での利用状況を分析し、利用の幅をさらに広げていく予定です。

ウェルビーイングの向上

社内で利用しているSNSで従業員同士が「いいね」を送り合うことでCubecoinを贈り合うことができ、社内コミュニケーションの活発化とウェルビーイング向上につながっています。さらに、貯まったCubecoinは自分で使うだけでなく仲間に感謝のメッセージとともに贈ることもでき、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が生まれることも期待されます。

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「非財務的価値プラットフォーム」として当社独自の価値を高める取り組みを進めます。このプロダクトは子会社にも展開しており、当社での活用実績をもとに、将来的に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。

研究開発推進

当社グループは、新規事業創発、新技術の社内展開を目的に、クラウドソリューション、AI、ブロックチェーンに係る研究開発活動を組織横断的に行っています。具体的には、SaaS製品に対する技術調査、評価、当社の提供サービス適用に向けたソリューション開発を進めています。

InCUBEator

近年、GPTをはじめとする大規模言語モデルの技術が飛躍的に向上し、その中でも対話型AIは急速に普及しています。当社では事業で培ったノウハウを生かし、大規模言語モデルを活用した対話型AIアプリ「InCUBEator」を開発し、社内を導入しています。社外から遮断された環境で機能を利用できるため、実際の開発業務にも活用可能です。さらに、社内規程やガイドラインの問い合わせにも対応できるように設計されており、検索機能と生成AIを組み合わせた技術を活用しています。これにより、従業員は必要な情報を迅速かつ正確に取得することができ、社内の業務効率化が大幅に向上しています。加えて、顧客に向けたサービス提案も実施しており、お客さまのDX推進や業務改革も支援しています。

ソリューションベンダーとの業務提携

Oracleビジネスの展開

当社では大規模システムにて、長年データベースを中心とした設計・構築、運用、チューニング等に幅広く対応してきました。特に1995年にスタートしたOracleビジネスでは、Oracleデータベースを中心にインフラ構築における多くのノウハウを蓄積しており、高い技術力と独自ノウハウを生かし、Oracleクラウドサービスを提供しています。

株式会社トリプルアイズとの資本業務提携

2018年8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。同社とのDX関連の新規事業創出に向けた共同研究・共同開発や、AI研修およびAI案件での提携によるDX人材育成を進めることで、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。現在は、プロジェクトに参画しながらキナクス社が提供しているサプライチェーン管理(SCM)プラットフォームMaestro(旧称RapidResponse[®])に関する知識や技術のノウハウを蓄積し、人材育成を進めています。今後も、この提携を通じた新たなビジネス領域の拡大を目指して取り組んでいきます。

※Maestro (旧称RapidResponse[®])はKinaxis社の商標または登録商標です

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。

特許・商標登録

当社では提供するサービスやビジネスモデルの価値を企業価値向上や事業発展に貢献する重要な要素として捉え、DX事業推進室を中心に、商標権等の権利取得・保護に積極的に取り組んでいます。2024年3月末時点での商標登録件数は23件、特許登録件数は2件です。

製造資本

当社では、長年にわたり蓄積してきたノウハウを活用し、高品質なサービスを実現する品質管理体制を構築しています。また、新たなプラットフォームを開発するなど、品質向上にも積極的に取り組んでいます。



品質管理の基本的な考え方

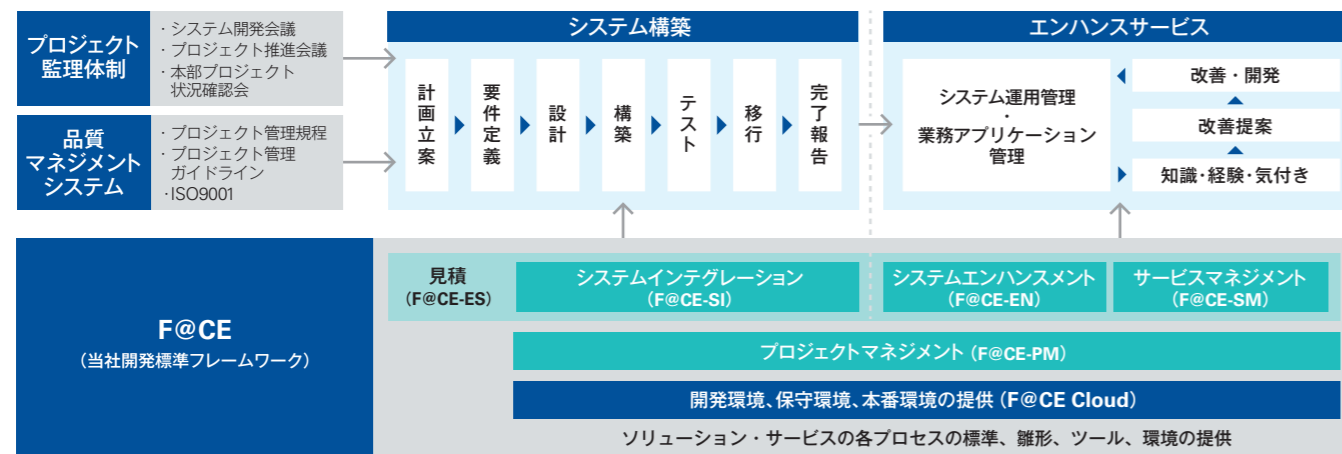
当社の基本方針である「顧客第一主義」を軸に、お客さまの満足を得る高品質なサービスの提供を実現するための基本的な姿勢や取り組みを品質方針に定めています。全社員が品質方針を理解し、IT企業のスペシャリストとして、サービスの提供に努めています。

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。

品質管理の取り組み



- 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みます。
- 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。

高品質を実現するフレームワーク

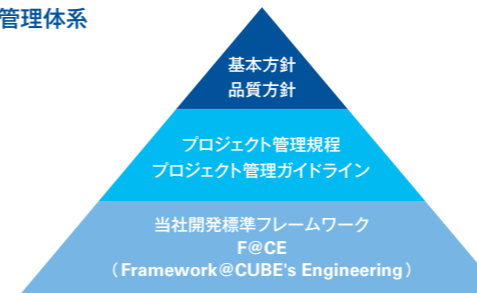
長きにわたり多くのお客さまにシステムソリューション・サービスの提供を行う中で蓄積・改善されてきたノウハウを集約し、各サービス提供におけるプロセス、アクティビティ、タスクを標準化した当社独自の開発標準フレームワーク「F@CE*」(商標第6483227号)を活用しています。このフレームワークを全社で共有、活用することで高品質なシステム構築を実現しています。

*Framework@CUBE's Engineering

品質管理体制

当社では品質方針を最上位とし、当社社員が認識および実践すべきシステムソリューション・サービスのマネジメントにおける原理原則を、「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。また、さらに具体的な方法論、ノウハウとして「F@CE」を活用しています。

品質管理体系



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・サービスの提供を目指し、さらなる品質向上の推進・展開に取り組めます。

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。

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、システムの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意分野としており、長年にわた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、ニアショアでの生産体制拡充の一環として、2023年9月に福岡オフィスを新設、2024年2月に北海道オフィスを増床しました。

オフショア先のベトナムキューブシステムでも2023年度に情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に関する国際規格であるISO/IEC27001を取得しました。

当社はこれまでも、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まいりました。今後も、生産設備・生産体制の増強による競争力のあるサービス提供を実現するべく、拡充を進めていきます。

F@CE-DX

「F@CE-DX」は、中小規模DX案件向けのシステム開発用プラットフォームです。当社における高速開発のベストプラクティスを集め、エンジニアが即日システム開発をはじめられる環境を提供しています。

お客さまのビジネス変革に関わるDX案件は、必要なことは何か、何をすれば最善かなど、お客さまにも明確な答えがないことが多く、システム要件が不確定な中で短期間でのMVP*が求められます。これらの課題に対し、当社ではアジャイル方式で計画・設計・実装・テストの開発工程を繰り返すことで、要件を明確化しながら開発を進めています。このような案件において「F@CE-DX」は大きな効果と競争優位性を発揮しています。



*Minimum Viable Product: ユーザに必要な最小限の価値を提供できる製品

F@CE Cloud

「F@CE Cloud」は、当社標準のプロジェクトマネジメントプラットフォームです。昨今のソフトウェア開発は短納期・ローコスト・高品質が求められています。その中でスピーディーなプロジェクトの立ち上げと適切なプロジェクトマネジメントは最重要課題となっています。当社のプロジェクトマネジメントのノウハウを詰め込んだ「F@CE Cloud」により、プロジェクト立ち上げのスピード向上、システムの品質と生産性の向上を可能にしています。



社会・関係資本



お客さまやビジネスパートナーだけでなく、株主・投資家の皆様や社員など、さまざまなステークホルダーとの関係性の構築は、持続的な成長に欠かせない重要な要素であり、中長期的な視点を持って取り組んでいます。

顧客

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す。今後もソフトウェア・エンジニアリングを通じた顧客事業の発展に、継続して貢献していきます。

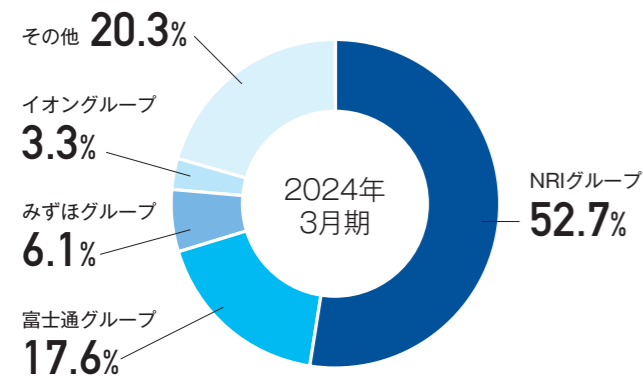
継続取引年数（エンドユーザ）

15年以上取引 18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 11社	大手カード会社、食品メーカー、大手通信事業会社、教育事業会社、大手生命保険会社など
5年以上取引 14社	電力会社、大手ガス会社など

主要顧客との関係

1984年6月	富士通株式会社との業務受託契約
2022年12月	株式会社野村総合研究所との資本業務提携

顧客グループ会社に対する売上高構成比



顧客満足度調査

当社では、「顧客利益の創造」および「顧客満足の創造」という目的のもと、毎年、顧客満足度調査を実施しています。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、調査結果を経営計画に反映させています。この取り組みの結果、調査した多くのお客さまから毎年平均して高い満足度とご回答いただいています。

◆ 全体的な満足度評価

2023年度の調査では前期調査と比較して全体の満足度がやや低下しました。特にお客さまに依頼いただいたことは完遂しているため、一定の評価は得ているものの、プロジェクトメンバーの離脱や交代による品質の低下や、組織的なフォローの不足などが新たな課題となりました。一方で、昨年に課題とされていたお客さまとのコミュニケーションには改善がみられました。これらの調査結果をもとに、2024年度も継続してお客さまの満足度向上に取り組んでいきます。

◆ 調査からみえた課題と取り組み

2023年度の調査では、特に重要な課題として、「人材育成」「提案力」「プロジェクト全体への対応」が挙げられました。これらの課題については、調査後に顧客満足度調査報告会を開催し、社内に共有しています。また、各プロジェクトにおいても、お客さまからいただいた課題に対する改善施策を計画・実施しています。

社員

当社の強みはシステムの開発力であり、それを生み出す人材です。一人ひとりが能力を発揮できるよう、働き方や人事制度、職場環境づくりなどエンゲージメント向上に向けた取り組みを推進しています。対話を通じて、会社と社員がともに成長できる環境を目指しています。

社長と語ろう会

社員と経営層のコミュニケーションの場として、当社では「社長と語ろう会」を開催しています。2023年度は「キューブシステムグループの経営にかかわること」をテーマに中西社長と社員が意見交換を行いました。直接対話ができることもあり、社員からの満足度が高く、経営層と社員をつなぐ場として活用しています。



社長と語ろう会の様子



社長と語ろう会のポスター

株主・投資家

当社において、株主・投資家は、経営の助言をいただける支援者として重視しており、信頼関係の構築に努めています。透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供を行うとともに、株主総会やIR面談等を活用した積極的な対話の中で、企業価値の向上を目指します。

2023年度の取り組み

- 機関投資家・アナリスト向け決算説明会
- 株主総会
- 国内アナリスト、機関投資家面談
- 個人投資家向け会社説明会
- 株主通信
- 株主様へのレター
- 個人投資家向けの動画コンテンツ



株主様へのレター

ビジネスパートナー

当社は、事業活動の生産性向上や専門性の高いノウハウ活用などを目的に、システム開発におけるプログラム作成業務や運用業務などの一部をビジネスパートナーの皆様へ依頼しております。良好な取引関係の維持・強化に向けたさまざまな活動を展開していくことで互いに成長・発展できる関係性を構築しています。

ビジネスパートナー様向け経営戦略説明会

当社の活動に対する理解の促進と連携強化に向けて、毎年ビジネスパートナー様向け経営戦略説明会を開催しています。ビジネスの展望や、領域ごとの方針について対話することで安定した発注や、中長期に向けた計画的な人材育成などを推進しています。



ビジネスパートナー様向け説明会の様子

資本業務提携

株式会社システムクリエイト

株式会社トリプルアイズ

社会

事業の継続には、地域社会との対話も重要だと考えています。企業の社会貢献活動を推進することを目的とした「しながわCSR推進協議会」への参加や、将来の職業観を養ってもらうために本社のある東京都品川区の中学生を対象にした「しながわ職場歩き」への協力等から、地域社会と共存し、発展に努めています。

2023年度の活動

- 品川学園の企業訪問
- 清掃美化活動
- しながわ花海道の美化活動

自然資本



当社グループは、気候変動は人々の生活や事業活動に重大な影響を及ぼすものであると認識しており、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。加えて、気候変動への対応を事業戦略における重要課題のひとつと位置づけ、想定されるリスク、機会を踏まえ、中期経営計画を立案しております。

環境マネジメント

当社では2005年にISO14001を取得し、これに準拠した企業活動を実践するとともに、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。今後も事業活動における環境配慮はもとより、具体的な数値目標を定めて定期的な見直しを図りつつ、改善に取り組んでいきます。

TCFDへの取り組み

当社グループは、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 Climatederelated 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。

この結果、2023年度は、CDP気候変動に関する調査において、「B」スコア評価を獲得しております。

ガバナンス

当社は、2021年11月にサステナビリティ基本方針を制定し、「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いたしました。「サステナビリティ・ガバナンス委員会」では、半期に一度、気候変動関連の目標設定や取り組みに関する進捗状況や結果について検討しています。気候変動関連取り組みを円滑に進めるために検討・実施した事項について報告を受け、対応方針等を審議しています。審議した重要な事項については取締役会へ内容を報告し、モニタリング・監督を行っています。

リスク管理

年に1回、環境、社会の動向も踏まえ、バリューチェーン全体を対象として、TCFD最終報告書で提示されているリスク領域についてリスクと機会を洗い出しています。特定したリ

スクと機会は、「サステナビリティ・ガバナンス委員会」に報告され、対応方針が検討されます。また、代表取締役社長執行役員はリスクと機会の分析結果を受け、事業戦略に反映させています。気候変動関連のリスクの特定、評価、対応においては、その他のリスクと同様、「内部統制・統合リスク管理会議」によってその状況がモニタリングされ、全社総合的なリスク管理プロセスに統合されています。

戦略

気候変動による「リスク」を低減し、「機会」を拡大するため、リスクと機会の特定、シナリオ分析を行いました。シナリオ分析で把握した「リスク」と「機会」への対応を反映した事業戦略を立案、実行し、持続可能な企業経営を推進します。

シナリオ分析に基づくリスクと機会の特定

(2024年3月末時点)

発現時期、発現可能性、財務影響度の考え方

時間軸	短期：現在～2026年(V2026 最終年)、 中期：2027年～2030年(SBT基準に沿った目標年)、 長期：2031年～
要因の可能性	高：比較的确实、低：比較的不确实、 その中間を中とする
影響度	売上高、営業利益を基に気候変動が事業および財務に及ぼす影響額を試算 (収益)大：5億円以上 中：1億円以上、5億円未満 小：1億円未満 (コストまたは利益)大：5,000万円以上 中：1,000万円以上、5,000万円未満 小：1,000万円未満
シナリオ	成り行き：IEA WEO 2023 STEPS、 NGFS Current Policies(電力価格のみ) 脱炭素：IEA WEO 2023 APS、 NGFS BL2D(電力価格のみ) ネットゼロ：IEA WEO 2023 NZE、 NGFS NZ2050(電力価格のみ)

移行リスク

領域	要因	事業影響	発現時期	発現可能性	財務影響度
政策	炭素税価格の上昇、 新たな環境税の導入	炭素価格上昇による税負担、化石燃料由来の電力料金の増加	短～長期	高	中
	炭素税価格の上昇	炭素価格上昇影響による協力会社の業務委託費(調達費用)の増加	短～中期	高	大
	新たな環境税の導入、 省エネ法規制の強化	設備更新・投資負担の増加	中～長期	高	大
	情報開示義務の強化	企業情報開示義務の強化への対応のためのコストの増加	短～中期	高	中
市場	パートナー企業における気候変動対応の遅れ	下記の取り組みによるコストの増加 ①気候変動対応に取り組めるパートナー企業への単価アップ ②既存主要パートナーへの気候変動対応に関する取り組み導入支援	短～中期	高	大
評判	投資家からの評価の変化	投資家からのGHG削減要請・気候変動問題への対応が不十分と評価され、企業価値が低下することによる株価の低下	短～中期	中	大

物理的リスク

領域	要因	事業影響	発現時期	発現可能性	財務影響度
急性	風水害等の気象災害の増加・激甚化	自社拠点の被災による建物被害や事業停止、取引先企業の被災による機会損失	中～長期	高	小
	大雨、強風等の極端気象の増加	交通網やネットワーク等のインフラ寸断による生産性の低下	中～長期	高	小
慢性	慢性的な海面上昇	自社拠点または周辺地域の水没に伴う移転、機会損失	長期	高	小
	熱波および慢性的な気温上昇	冷房使用量の増加、機器のメンテナンス・更新費用の増加 ヒートストレスや感染症リスクの高まりによる体調不良、生産性の低下	中～長期	高	小

機会

領域	要因	事業影響	発現時期	発現可能性	財務影響度
製品とサービス	低炭素サービス、気候変動対応サービス需要の高まり	顧客のカーボンニュートラル対応に沿ったサービス開発(炭素会計のブロックチェーン化、管理システム)による需要の増加に伴う売上の増加 顧客における気象災害の増加、激甚化への備えや電力効率改善取り組みによるハイテクオリティクラウド環境への移行需要の増加に伴う売上の増加	短～中期	中	大
	エネルギー源	再生可能エネルギーの見直し、再生可能エネルギーの活用	再生可能エネルギーの導入や電気自動車の導入による炭素税影響の軽減、エネルギー調達費用の減少	短～中期	高
レジリエンス	情報開示の強化	企業情報開示の充実を通じたESG投資獲得機会の増大	短～中期	高	大

シナリオ分析結果

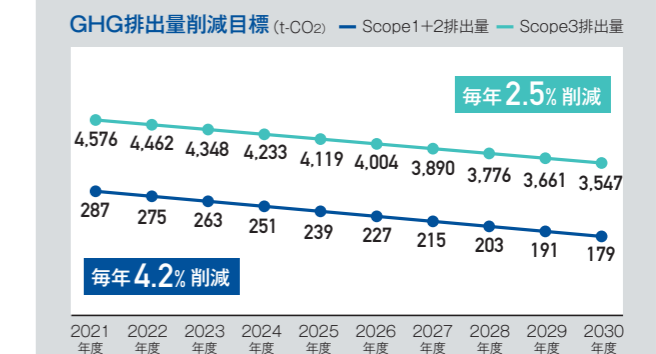
特定したリスクと機会のうち、当社への影響が大きいと判断している「炭素税の導入およびエネルギー価格の変動の影響」、「気候変動に伴う気象災害の増加が事業拠点に与える影響についてのハザードスクリーニング」をテーマにシナリオ分析を実施いたしました。

「炭素税の導入およびエネルギー価格の変動の影響」に関しては、分析の結果、財務影響は限定的であり、該当する気候変動リスク要因に対するレジリエンスを有していると考えております。

「気候変動に伴う気象災害の増加が事業拠点に与える影響についてのハザードスクリーニング」については、スクリーニングの結果、洪水リスク、高潮リスクそれぞれにおいて、財務影響を与える重大なリスクは認められませんでした。

SBTに関する取り組み

当社では、SBTの水準に基づき、2030年度までの温室効果ガスの削減目標を定め、目標達成に向けて取り組んでいます。2030年度のGHG排出量は、Scope1+Scope2で179t-CO₂、Scope3(カテゴリ1)で3,547t-CO₂を目標としており、今後も継続的に排出する温室効果ガスの削減に努めていきます。



財務資本

当社の持続的な成長のためには、健全かつ安全な財務体質の維持や向上は重要な要素のひとつです。また、当社では株主の皆さまへ利益を還元することを経営の重要課題としています。これら事業継続に向けた取り組みとして、経営基盤の維持を重視しています。

第2次中期経営計画での取り組み

資本コストを上回るキャッシュ・リターンの実現を目指して

企業価値を高めるためには、単に会計上の利益を増やすだけでなく、自社が生み出すフリーキャッシュフローを強化することが重要です。そのために、利益の質を高めることを意識しています。営業利益の改善を通じて安定的な営業キャッシュフローを確保しつつ、有利子負債の調達や非事業資産の最適化も図ることで、適切な財務レバレッジを維持しながら、成長分野への資本再投資と株主への還元を実現します。さらに、この再投資した資本が株主資本コストを上回るリターンを創出することで、利益の成長を図り、その利益をさらに成長投資と株主還元につなげる循環を確立することを目指します。第2次中計では、個々の投資案件だけでなく、グループ全体として資本コストに対する意識を徹底することで、より効果的かつ持続可能なキャッシュフローの創出と高い投資効率の実現を目指します。

キャッシュを適切に活用する取り組み

当社では、創出したキャッシュに対して、基準や方針を定めています。まず、投資採択基準については、新規投資には将来性、既存投資には収益性を基準として設定しています。次に、当社では自己資本当期純利益率(ROE)を重要な経営指標のひとつとし、ROEマネジメントを推進しています。その中で、事業収益力の向上に伴う当期純利益の向上を牽引役としてROEの目標を14.0%以上としています。最後に、配当方針については、純資産配当率(DOE)を採用し、配当性向についても株主へのさらなる還元を目指し、連結配当性向の目安を50%としています。

キャッシュ・アロケーションの方針

得られたキャッシュの配分については、資本コストを上回るリターンを持続的に実現できる成長投資を最優先しつつ、安定した株主還元とのバランスも確保してまいります。成長投資については、事業、技術、人的資本、ガバナンスを中心により大きな価値を生み出す投資を行います。また、研究開発にも積極的に投資を行います。株主還元については、今後の事業展開および内部留保水準を勘案したうえで、株主の皆さまへのさらなる還元を目指していきます。

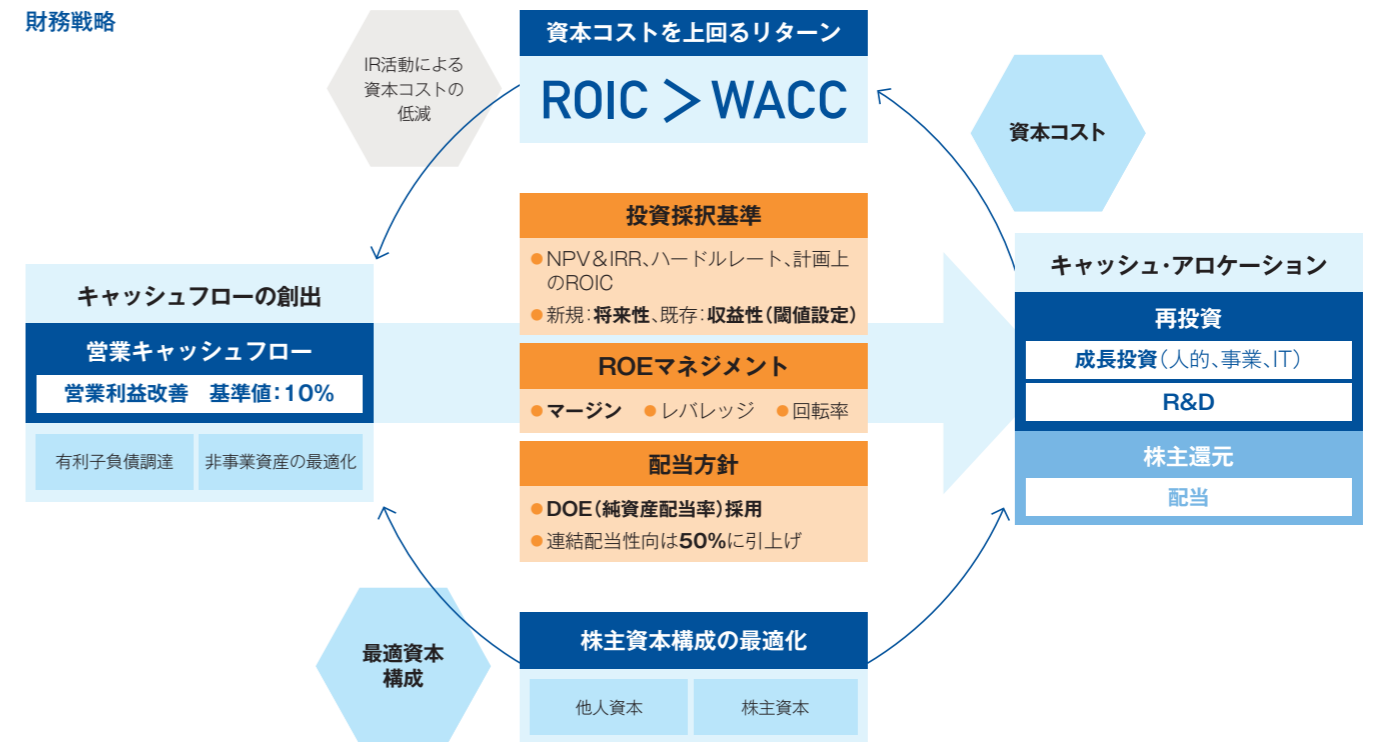
資本コストに対する考え方と取り組み

資本コストについては、自己資本を効果的に利用できているか評価するため、エクイティスプレッドを採用し、プラス評価になることを意識して取り組んでいます。また、IR活動を通じて投資家に企業の価値と成長可能性を適切に伝え、当社の信頼性と透明性を高めることで、資本コストの低減につなげます。

株主資本構成の最適化

当社では、株主資本と他人資本の最適なバランスを見つけ、資本コストを最小化し、財務の健全性を保ちながら、企業価値を最大化することを目指します。また、最適資本構成として、ネットDER(ネットDEレシオ)を用いて、企業の負債と株主資本のバランスを評価し、ネットDERを適切に管理することで、企業の財務健全性を保ちつつ、資本効率を高めていきます。

財務戦略



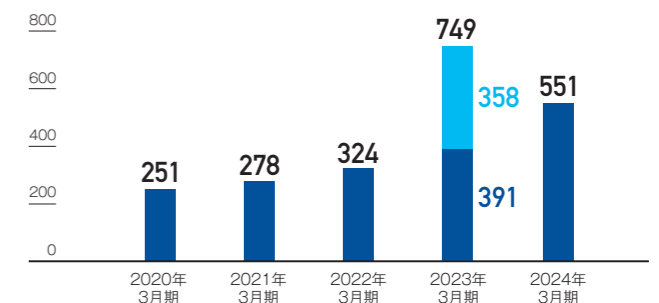
投資評価会議

事業成長の実現には、新事業や新領域の開拓・開発プロセスが必要となります。一方で、これらにはリスクを伴うため、企業価値と経営を守るべく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おり、適正な経営資源の活用に向けて、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

来期の配当金については、中間配当金を20円、期末配当金20円と合わせて年間40円とすることを予定しており、連結配当性向は55.1%となる予定です。

配当金総額の推移 (百万円)



※2023年3月期は創立50周年記念配当を実施しています

財務担当役員コメント



財務担当執行役員 野村 宗史

当社は持続可能な成長を目指し、堅実で安全な財務体質の維持・向上に努めています。V2026の第1次中期経営計画については、計画通り順調に進展しましたが、品質管理や長時間労働の削減などの課題を解決するために具体的な対策が求められます。また、人的資本の充実や研究投資の持続的な強化が、今後のさらなる成長の原動力となると認識しています。成長投資戦略としては、人的資本、事業資本、IT資本への再投資を優先します。企業全体としては、引き続き「基本に忠実な事業活動」と「飛躍的な成長」を達成し、企業価値の最大化に努めてまいります。今後も資本コストと株価を常に意識し、透明かつ健全な財務運営を行うことで、全てのステークホルダーのご期待に応えられるよう努めてまいります。

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様の期待に応え、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、ステークホルダーの皆様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、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、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。監査役は過半数が社外監査役であることで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。このように独立性の高い社外取締役・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。

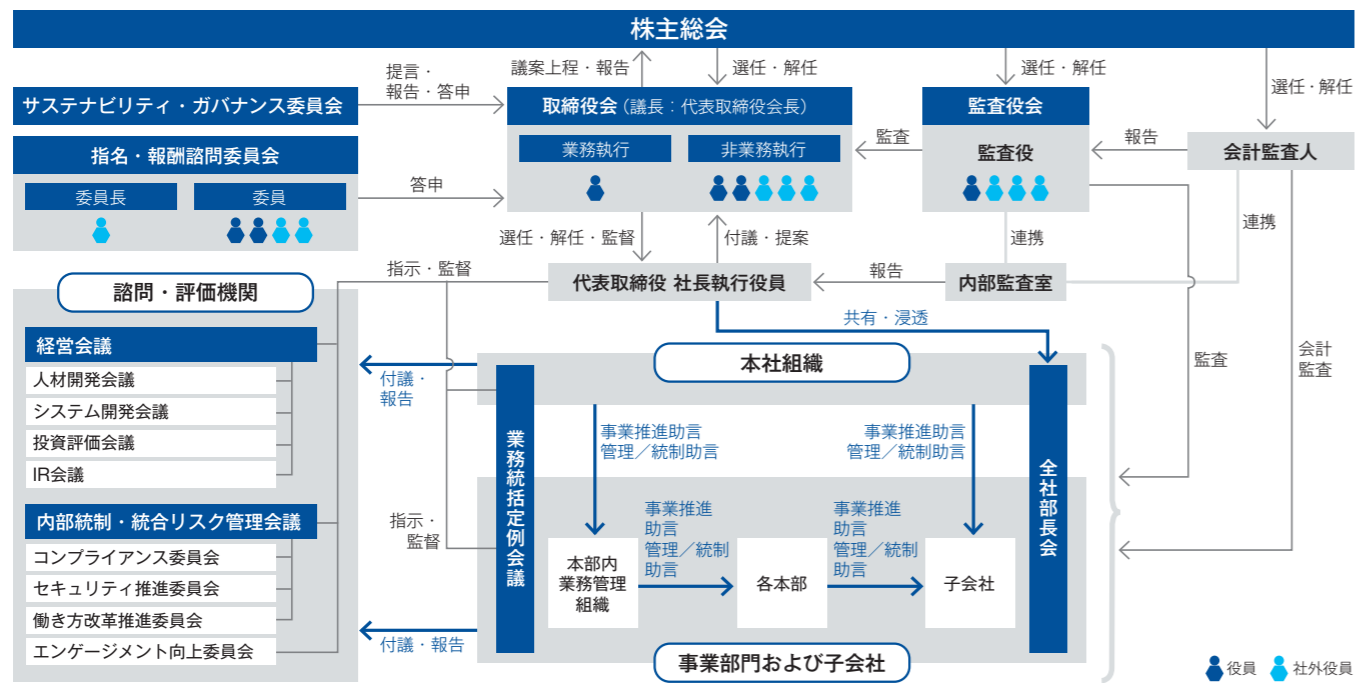
取締役会

取締役会は効率的かつ実行的なコーポレート・ガバナンスの構築を通じて、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上、株主共同の利益の中長期的な増大の実現を図ることについて責任を負い、その監督機能を発揮するとともに公正な判断により最善の意思決定を行っています。当社では、社外取締役3名を含む取締役6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

監査役は経営から独立した中立的な立場から、業務執行やガバナンスの情報についての監査をしており、取締役会、経営会議などの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。当社では、常勤監査役2名、非常勤監査役2名で構成されており、過半数が社外監査役となっています。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためにさまざまな観点から適切に意見を述べ、監査をしています。

コーポレート・ガバナンス体制 (2024年6月21日現在)



取締役会の実効性評価

取締役会の機能向上を目的に取締役会のあり方、運営に関する評価・意見を確認し、取締役会の実効性について分析・評価を行っています。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、委員会事務局が全ての取締役・監査役に対し、ヒアリングを実施の上、評価・分析結果ならびに実効性向上に向けた取り組み内容について審議し、取締役会に対して助言・提言を行っています。2024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。

2024年3月期の評価結果

取締役会の役割・あり方に対し高いレベルで実効性が確保されていると評価されました。特に、バランスの取れた人員構成のもと、社内・社外役員の間で活発な議論が実施されていることや、経営陣の評価・報酬の透明性が高いことが強みであると評されました。

課題と今後の取り組み

事業戦略や事業計画に関する審議、事業ポートフォリオの最適化、経営資源の適切な配分に関する審議が不十分と意見が出されました。改善を図り、引き続き実効性を高める施策を実施します。

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持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

取締役の報酬はグループ経営に対する責任度合い、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に勘案し、指名・報酬諮問委員会にて審議され、委員会の答申を受けた上で取締役会が株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で決定します。取締役の報酬は基本報酬と退任時交付型株式報酬により構成しています。監査役の報酬は基本報酬のみとし、監査役会での協議により、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で決定しています。

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、監査役)
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員に応じた固定ポイントを付与し、退任時に株式を交付。

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員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)
担当範囲・担当領域の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)
中期経営計画の全社業績目標(財務)、定量・定性目標(非財務)に対する中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。

経営人材育成の取り組み

当社は経営人材育成を重要な経営課題のひとつとして捉えており、その取り組みを実施しています。具体的には、サクセッションプランの枠組みを策定、指名・報酬諮問委員会にて検討し、次期経営者の育成を層別に進めています。

当社の経営環境をふまえ、中長期的な視点で経営者に求められる資質・要件、経営者選任の考え方、育成方針を議論し、当社のあるべき人材像を明確化することで候補者を絞り込み、その育成を進めています。特に今回はさらなる成長を目指したチーム経営を実現させるため、選抜した社員に対し、ビジョンの共有、行動原理の統一等を要件として、相互理解、信頼関係をベースとしたチーム風土を創り上げるためのプログラムを実行し、経営戦略連動や事業展開を進める土台づくりを行ってきました。今後もチーム経営をベースに当社らしい経営人材の育成に取り組んでいきます。

役員一覧 (2024年6月21日現在)

取締役



代表取締役会長
崎山 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
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
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 当社社長執行役員
兼 CDO(Chief Digital Officer)
2020年 6月 当社代表取締役(現任)
2024年 4月 当社社長執行役員(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(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 同社取締役
2002年 4月 同社取締役 常務執行役員
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 ヤフー株式会社産業医
2018年 5月 株式会社 PhilLife 代表取締役(現任)
2020年 6月 当社社外取締役(現任)



取締役(社外)
斎藤 毅文
1971年12月3日生

1995年 4月 監査法人トーマツ
(現 有限責任監査法人トーマツ) 入所
1999年 7月 公認会計士登録
2001年 4月 株式会社富士銀行
(現 株式会社みずほ銀行) 出向
2012年 7月 有限責任監査法人トーマツ
パートナー就任
2021年 9月 株式会社セットザディレクション
代表取締役(現任)
2021年 11月 斎藤毅文公認会計士事務所所長(現任)
2023年 6月 当社社外取締役(現任)

監査役



常勤監査役
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
2023年 6月 当社監査役(現任)



常勤監査役(社外)
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(現任)



監査役(社外)
三井田 由香子
1977年12月21日生

2000年 4月 住友海上火災保険株式会社
(現 三井住友海上火災保険株式会社) 入社
2001年 10月 新東京法律事務所入所
2005年 11月 税理士法人中央青山
(現 PwC税理士法人) 入所
2008年 11月 あらた監査法人
(現 PwC Japan有限責任監査法人) 入所
2011年 8月 公認会計士登録
2023年 1月 三井田公認会計士事務所 所長(現任)
2023年 6月 当社監査役(現任)



監査役(社外)
福嶋 美里
1983年12月21日生

2009年 12月 弁護士登録
2010年 1月 西村あさひ法律事務所・外国法共
同事業入所(現任:カウンスル)
2016年 9月 JX Nippon Oil & Energy Asia
Pte.Ltd. 出向
2021年 8月 株式会社JERA出向
2024年 6月 当社監査役(現任)

執行役員 (2024年4月1日現在)

社長執行役員
中西 雅洋

常務執行役員
小高 実

常務執行役員
上席執行役員
藍原 広治

執行役員
野村 宗史

常務執行役員
飯田 賢一郎

常務執行役員
上席執行役員
加藤 敏朗

常務執行役員
上席執行役員
若松 大起

常務執行役員
西村 秀明

常務執行役員
上席執行役員
北垣 浩史

執行役員
米田 敏

常務執行役員
熊谷 謙吉

常務執行役員
上席執行役員
金井 進

執行役員
大田 亮

役員スキルマトリクス (2024年6月21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 ティング	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
崎山 収		代表取締役会長	委員	○		○				
中西 雅洋		代表取締役	委員				○	○		○
梶澤 正樹		取締役				○				
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							○
斎藤 毅文	独立 社外	社外取締役	委員	○	○				○	
内田 敏雄		常勤監査役				○		○		○
野中 達雄	独立 社外	常勤監査役			○				○	
三井田 由香子	独立 社外	監査役							○	
福嶋 美里	社外	監査役		○	○					

スキルの選定理由

ガバナンス・経営管理

適切なコーポレート・ガバナンス体制を維持し、公平かつ効率的な経営に取り組み、重要な意思決定や中長期的な企業価値の向上に資する事業戦略の策定・推進を実現するためには、企業経営・事業戦略全般に関する豊富な専門性・経験が必要なスキルであるため。

法令・コンプライアンス

社員一人ひとりが自立したビジネスパーソンとして、すべてのステークホルダーからの信頼に応え、健全で持続的な企業価値の向上を実現するためには、企業活動の根本である法令遵守・コンプライアンスの徹底に関する知見が必要なスキルであるため。

ITサービス

当社の基盤となるSIビジネスやエンハンスビジネスに十分な理解を持ち、持続可能なサービスを提供し、顧客ビジネスの発展に貢献するためには、これらITサービスに関する豊富な専門性・経験が必要なスキルであるため。

DX・新技術・コンサルティング

お客さま視点で社会課題の解決に資する経験を持ち、全社的なデジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進を実現するためには、先進技術の活用に関する経験やコンサルティングの知見が必要なスキルであるため。

生産技術・品質管理

当社の基本方針である「顧客第一主義」を基準に、お客さまの満足を得る高品質なサービス提供を実現するためには、生産技術によるものづくりと品質を確保するための知見が必要なスキルであるため。

財務・サステナビリティ

お客さまが直面する社会課題を事業機会として位置づけ、持続的な成長を目指し、必要な投資の実行を実現するためには、健全で強固な財務基盤を支える財務会計に関する知見が必要であるため。

人事・人材・健康経営

社員の挑戦や自己実現を支援する人事制度の改革や新しい働き方の提案、ブランド価値向上等を実現させ、持続的成長への基盤固めを実現するためには、人事・人材開発・労務に関する豊富な専門性・経験が必要なスキルであるため。

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、損失発生への未然防止に努めるとともに、発生時の影響を妥当な範囲に収めるため、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および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。

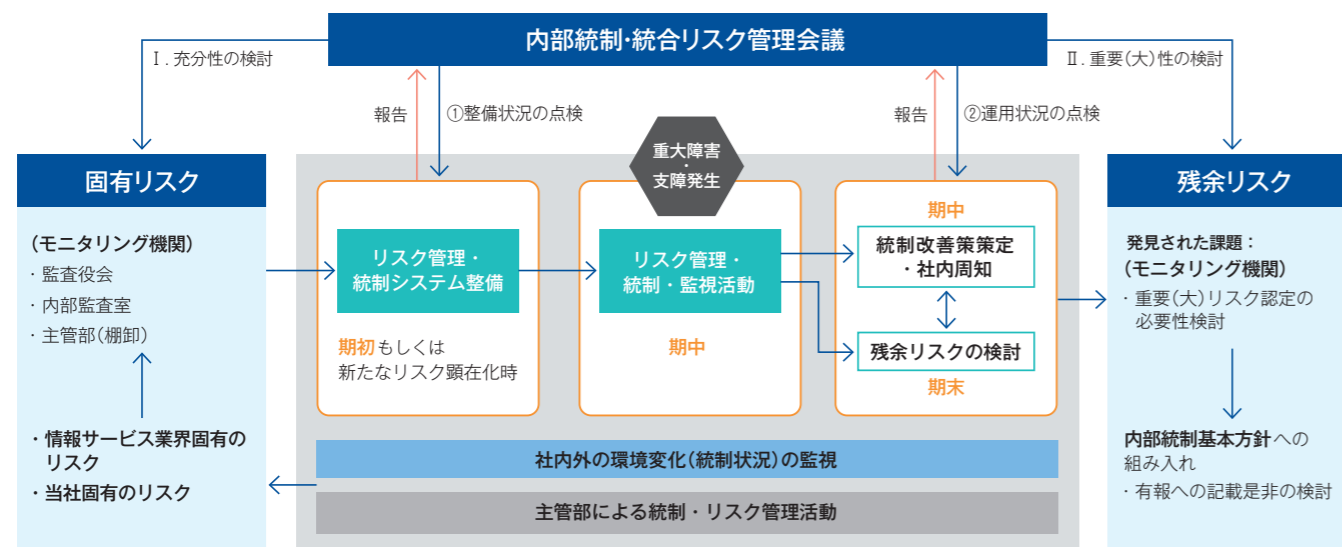
内部統制の維持・向上のため、運用状況のモニタリングを実施し、内部統制・統合リスク管理会議にて検討・審議の上、取締役会に結果・状況を報告し、グループ全体の内部統制システムの強化・改善に取り組んでいます。

取り組むべきテーマとその対応

テーマ	対応施策
1 災害・BCP・IT-BCP 危機管理体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害発生を想定した各種訓練（避難、安否確認、災害対策本部、障がいのある社員のフォロー） ● 老朽化した機器、システムの刷新 ● 基幹DBのクラウド化 ● 中期情報化投資計画に関連するIT-BCP対応
2 情報セキュリティ・情報管理 サイバーセキュリティ対策	<ul style="list-style-type: none"> ● 入館証、PC管理の有効性・効率性の検証とその結果に基づくルールの是正 ● 全社員に向けた標的型攻撃メール対応に関する訓練
3 法令遵守	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種法改正（労働基準法、金融商品取引法）に伴うルール見直し、および見直したプロセスに基づく対応 ● 経済安全保障推進法に伴う取引先との契約見直し、および締結
4 労務管理 管理者層の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職層への労務教育の継続 ● 統制ルールの見直し、部長以上への週次での高稼働者一覧の提供
5 倫理的行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部通報体制の見直し、および通報対応プロセスに基づく対応 ● 社内への通知、教育 ● ビジネスパートナー様向け窓口の設置、および周知
6 情報伝達&コミュニケーション強化	<ul style="list-style-type: none"> ● Wevox®活用による効果測定 ● Wevox結果を基にエンゲージメント向上委員会場で施策検討（ターゲットの明確化）
7 人的資源 リテンション	<ul style="list-style-type: none"> ● 入社1～7年目社員（新卒・中途）のフォローアップ施策の継続

※株式会社アトラエが提供するエンゲージメント解析ツール

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

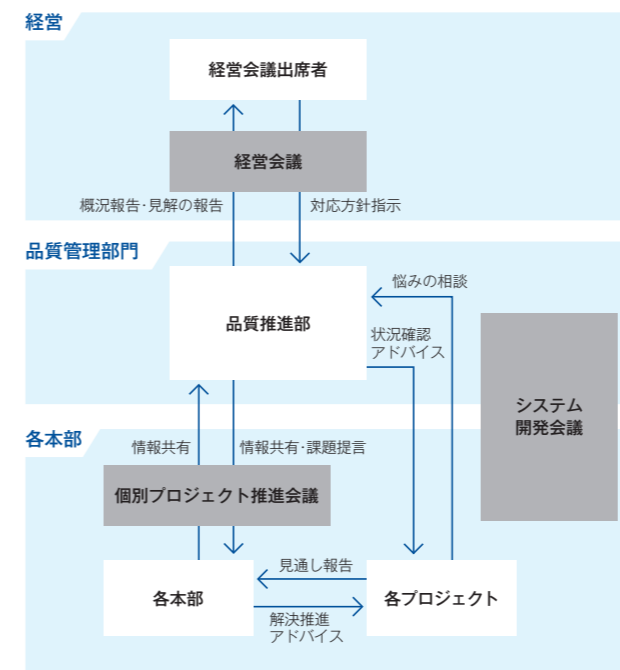
当社は、システムソリューション・サービスのマネジメントを実施する上で、全社員がリスクを認識することに加え、項目を具体的にガイドラインに定め、プロジェクトリスクの早期発見や迅速な対処を実現するための全社的なモニタリング活動を実践しています。

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、本部運営／部門運営として実践すべきこと、全社的な横串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。

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。

プロジェクトリスクマネジメントの体制



リスク判定

効果的かつ円滑なプロジェクト監視を実現するために、プロジェクトのリスクランクを設定しています。特に「全社注視」に該当するプロジェクトは全社的な監視が必要なものとし、システム開発会議や個別プロジェクト推進会議での報告対象となります。また、各プロジェクト現場でも、独自のリスクアセスメントシートによるリスク判定を実施するなど、経営視点と現場視点の両面から、さまざまなリスクの把握に努めています。

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串でのプロジェクト監視を「システム開発会議」を通じて実践しています。

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。

内部監査室の活動

社長執行役員直轄の独立した組織として内部監査室を設け、当社の各部署およびグループ会社を対象に定期的な内部監査を行っています。さらに、必要に応じて臨時的な内部監査も実施しています。当社グループの活動が方針や計画、規定に沿って適正かつ合理的に遂行されているか、企業価値の増大や健全な発展といった経営目標達成に適切かつ効率的に機能しているかを検証・分析・評価しています。

内部監査の結果については定期的に社長執行役員に報告するほか、取締役・監査役および部長向けに報告し、それらに関わる記録を適切な方法で保管しています。また、内部監査および内部統制の有効性・効率性を継続的に高めていくために、代表取締役、監査役、会計監査人と連携を図り、情報や意見を交換する機会を設けています。

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基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基づいたモラルの高い人材を育成していきます。

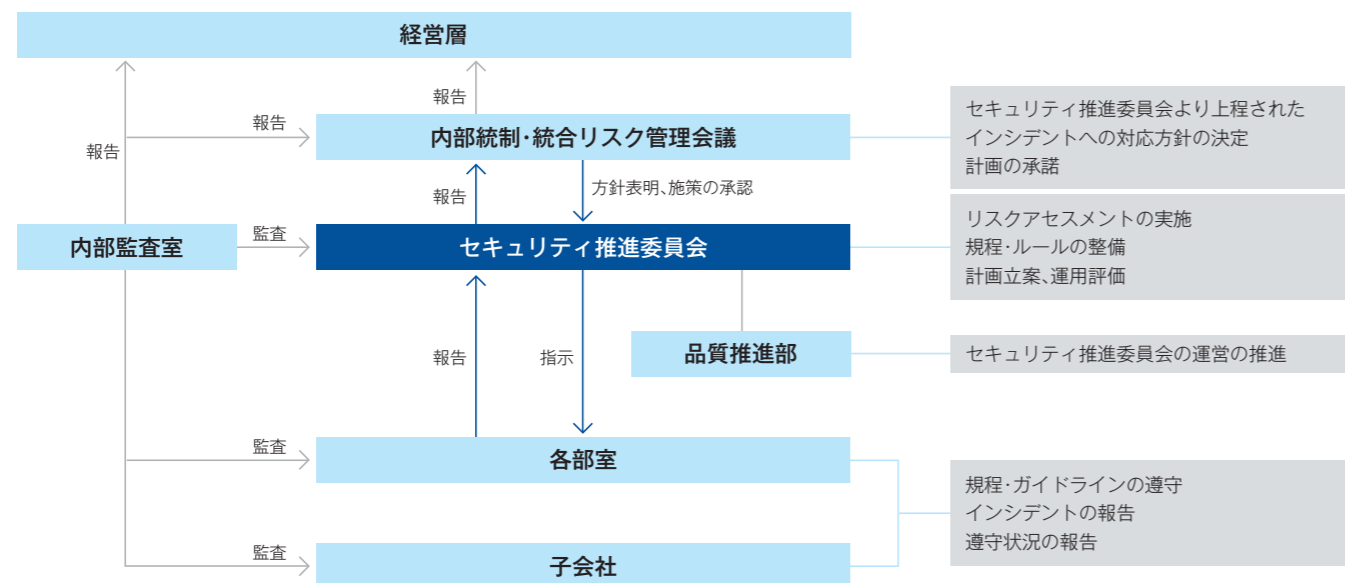
また当社は、個人情報保護方針に基づき、個人情報の適切な保護と利用に努めます。

 [情報セキュリティ基本方針](https://www.cubesystem.co.jp/security/)
https://www.cubesystem.co.jp/security/

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基づき、「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。

情報セキュリティ管理体制



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。また、関連会社であるベトナムキューブシステムでも取得しています。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	2027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、社内外のリスクをふ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づけています。
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、ウイルス検知機能の導入、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。標的型攻撃メールの訓練を行い攻撃を受けた際の迅速な対応ができるよう備えています。

サイバー攻撃対策

外部からのサイバー攻撃によるセキュリティリスクが高まる中、当社ではパスワードポリシーによる変更ルールやクラウドサービスなどのWebサービスの利用ルールを厳格に規定しています。ルールの遵守を全社をあげて徹底することで、不正アクセスなどによる情報漏洩を防いでいます。

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ふまえた情報セキュリティ教育を定期的実施し、社員のセキュリティ意識の醸成を図っています。

また、プロジェクトに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、ルールを正しく遵守できるよう運用しています。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。

個人情報の取扱い

当社は、取引先企業や株主、従業員などから取得した個人情報について、当社が定める個人情報保護方針に基づき、適切な保護と利用に努めています。個人情報の取扱いについては、関連する法令および各種公的ガイドラインを遵守し、取得・利用にあたってはその目的を限定して目的外の利用を行わないよう適切な措置を講じています。また、法令で認められた場合を除き、本人の同意を得ずに第三者に開示または提供しないことを徹底しています。

マイナンバー(個人番号)を含む特定個人情報に関しても、当社が定めた保護方針に基づき、安全かつ適正に取扱うこととしています。

 [個人情報保護方針](https://www.cubesystem.co.jp/privacy/)
https://www.cubesystem.co.jp/privacy/

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捉え、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、従業員、お取引先、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・倫理観に基づいて行動することで、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/>

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

コンプライアンス推進の取り組み

内部通報制度

コンプライアンスに係る不正や問題は社内の担当窓口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、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、第三者機関を窓口とする公益通報相談窓口を設けています。2023年度は3件でした。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会では、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。

組織管理者に対する研修・事例共有

全社のコンプライアンス研修を中心に、2023年度は育児休業制度説明会なども開催しました。

法務に関する勉強会の実施

法務研修は「システム開発における義務・責任」「知的財産権の基本と生成AI」など、各テーマに関する勉強会を実施しました。研修動画をアーカイブに残し、全社に情報共有を行っています。

コンプライアンスマニュアル

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、適宜見直し・改訂を行い、コンプライアンス活動の向上に努めています。


コンプライアンス目安箱「ホットボックス」

当社では、コンプライアンス違反に関する事象について社員が気軽に相談できる「ホットボックス」を設置しています。

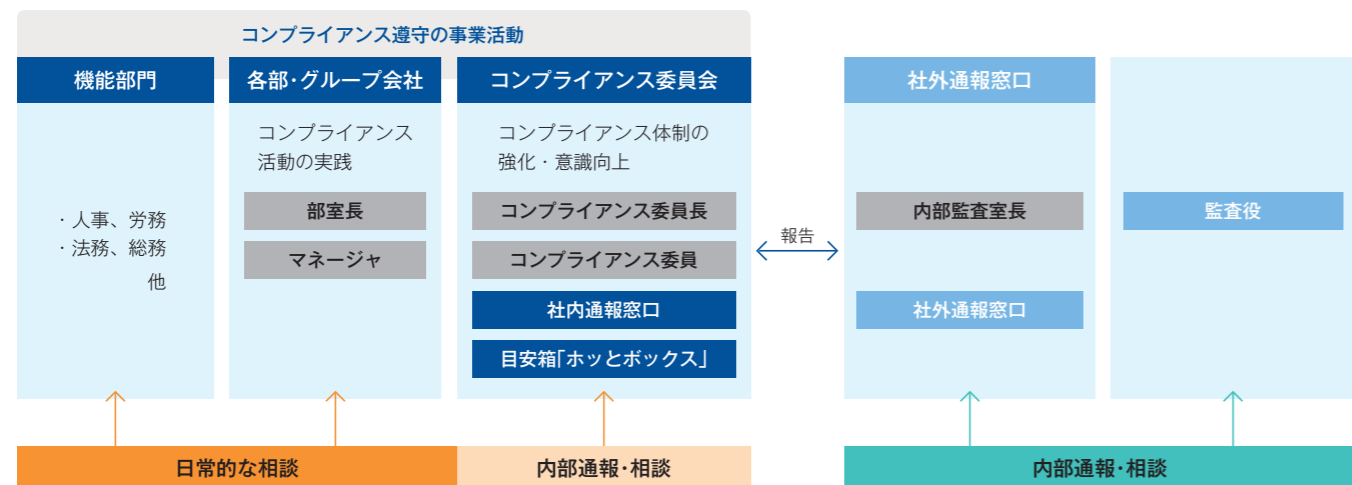
社員が社内の情報ツールを利用して相談や質問を相談窓口にて投稿、窓口の責任者が内容を確認した後に対応を行い、その結果などを投稿者に回答します。また、共有が可能な場合には研修資料に事例として盛り込んでいます。秘密性を確保するべく、相談窓口の管理責任者は社内のコンプライアンス委員会の限定された社員が担い、匿名での投稿も可能です。内部通報制度と比べて手軽に利用できること、また匿名投稿によって、これまで把握しきれなかったコンプライアンス違反の洗い出しが可能であり、今後は全社的な改善活動につなげる計画です。

人権に対する取り組み

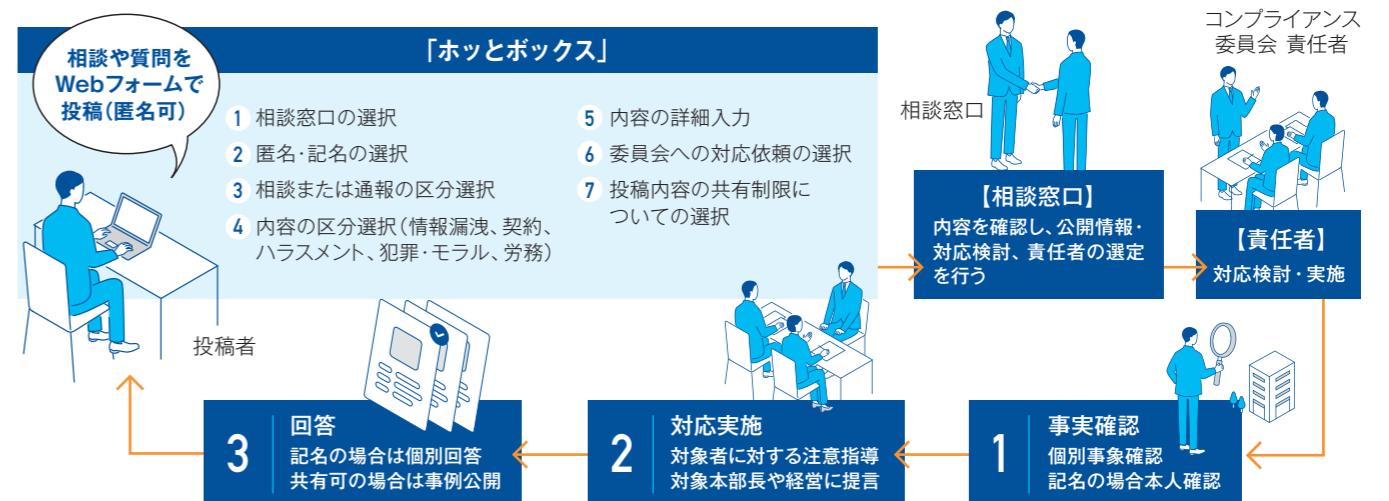
当社グループでは、人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考えています。サステナビリティ基本方針に従い、人権を尊重した事業活動を行うため、「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際基準をもとに、人権に関する考え方を明確にした人権方針を2021年11月に制定しました。当社は、「人権に関わる国際規範を支持し、あらゆる企業活動において人権を尊重する」方針のもと、あらゆる差別を禁止し、ハラスメントを行いません。また、いかなる形態の強制労働も禁止します。さらに人権尊重を定着させる取り組みとして、当社およびグループ会社に対して、人権デューデリジェンスを実施していく予定です。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/

コンプライアンス相談・対応の流れ



「ホットボックス」相談フロー



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									
	V2020 1st STEP	V2020 2nd STEP			V2020 3rd STEP			V2026 1st STEP		
	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	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
損益計算書										
売上高	12,527,151	12,622,672	12,899,073	13,559,365	14,325,325	14,708,096	14,788,890	16,099,838	16,325,714	18,021,432
売上総利益	2,035,419	2,146,479	1,985,868	2,344,212	2,448,834	2,503,098	2,840,663	3,450,166	3,570,107	3,922,190
販売費及び一般管理費	1,071,048	1,197,015	1,204,853	1,489,096	1,527,243	1,544,085	1,665,796	2,032,280	2,117,612	2,386,089
営業利益	964,370	949,463	781,015	855,116	921,590	959,012	1,174,867	1,417,886	1,452,495	1,536,100
経常利益	980,606	960,090	811,401	892,818	959,928	976,182	1,295,324	1,432,724	1,480,455	1,590,860
親会社株主に帰属する当期純利益	594,252	628,914	551,317	567,491	596,613	525,318	844,004	944,696	989,672	1,067,147
貸借対照表										
流動資産	5,024,867	5,221,694	5,549,653	5,763,971	6,156,586	6,241,570	7,253,810	7,805,500	9,703,153	9,978,462
固定資産	1,873,866	2,103,085	1,853,954	1,771,581	1,989,317	1,805,711	2,190,382	2,259,029	2,844,369	3,509,286
総資産	6,898,734	7,324,780	7,403,608	7,535,552	8,145,904	8,047,282	9,444,193	10,064,530	12,547,523	13,487,748
流動負債	1,942,400	1,790,876	1,713,470	1,860,775	2,249,681	1,874,225	2,357,766	2,199,418	2,188,844	2,459,309
固定負債	310,715	815,147	824,603	518,646	532,770	540,267	571,106	650,792	742,130	894,609
負債合計	2,253,115	2,606,023	2,538,073	2,379,422	2,782,451	2,414,493	2,928,872	2,850,211	2,930,974	3,353,919
純資産合計	4,645,618	4,718,757	4,865,534	5,156,130	5,363,452	5,632,788	6,515,320	7,214,319	9,616,548	10,133,829
負債・純資産合計	6,898,734	7,324,780	7,403,608	7,535,552	8,145,904	8,047,282	9,444,193	10,064,530	12,547,523	13,487,748
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	503,348	527,316	936,428	388,839	773,119	747,331	1,043,068	1,015,804	891,958	1,044,633
投資活動によるキャッシュ・フロー	△307,421	33,243	94,825	28,280	46,902	25,957	58,501	△134,344	△304,715	△259,846
財務活動によるキャッシュ・フロー	△439,289	△241,980	△610,986	△392,054	△531,081	△339,283	△215,207	△324,105	1,102,321	△672,007
現金及び現金同等物に係る換算差額(△は減少)	3,311	△9,315	△6,057	△1,381	△4,031	△7,796	4,169	10,831	△1,935	△1,115
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△240,050	309,263	414,210	23,684	284,907	426,209	890,531	568,185	1,687,629	111,664
現金及び現金同等物の期末残高	2,098,734	2,407,998	2,822,208	2,845,893	3,130,800	3,557,010	4,447,541	5,015,727	6,703,356	6,815,020
1株当たり指標										
1株当たり当期純利益(円)	39.75	43.22	39.15	40.59	43.25	38.69	62.11	69.82	70.35	70.39
1株当たり純資産額(円)	316.67	322.76	346.47	372.23	393.29	411.96	476.52	531.14	634.29	668.41
1株当たり年間配当金(円)	14.00	14.00	14.00	16.00	16.00	18.00	20.00	23.00	50.00	35.00
財務指標										
自己資本比率(%)	67.0	64.1	65.4	68.1	65.4	69.6	68.6	71.2	76.6	75.1
ROE(自己資本当期純利益率)(%)	13.2	13.5	11.6	11.4	11.4	9.6	14.0	13.8	11.8	10.8
総資産回転率(回)	1.8	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.6	1.6	1.3	1.3
財務レバレッジ(倍)	1.5	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4	1.5	1.4	1.3	1.3
ROA(総資産経常利益率)(%)	14.5	13.5	11.0	12.0	12.3	12.3	14.8	14.7	13.1	12.2
売上高営業利益率(%)	7.7	7.5	6.1	6.3	6.4	6.5	7.9	8.8	8.9	8.5
売上高当期純利益率(%)	4.7	5.0	4.3	4.2	4.2	3.6	5.7	5.9	6.1	5.9
配当性向(%)	35.2	32.4	35.8	39.4	37.0	46.5	32.2	32.9	71.1	49.7

※「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および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適宜調整しています。
 ※2023年3月期の1株当たり年間配当金および配当性向は、創立50周年記念配当も含まれています。

ESGデータ

環境

CO₂排出量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総排出量(Scope1)(t-CO ₂ e)	46	55	49	48	50
総排出量(Scope2)(t-CO ₂ e)	137	135	244	251	187
Scope1+Scope2(t-CO ₂ e)	183	189	293	299	237
総排出量(Scope3)(t-CO ₂ e)	—	—	5,326	5,074	6,387

※2020年度以前は大崎ウイズタワー(東京本社)のみ対象。2021年度以降はグループ会社全体を対象としています。

※Scope1、Scope2、Scope3の排出量は、以下の計算式を用いて算出しています。
(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)

Scope1排出量: 各種燃料使用量 × 熱量換算係数 × 排出係数

Scope2排出量: 各拠点の電気使用量 × 各電力会社の排出係数

海外の排出係数は「IGES List of Grid Emission Factors」を適用

Scope3排出量: 各カテゴリの数値 × 排出係数の合計

※Scope3排出量は、2021年度から算定を開始しています。

※海外の排出係数を「IEA Emission Factors」から「IGES List of Grid Emission Factors」へ変更し、2021年度以降のScope2排出量を修正しています。

エネルギー使用量

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー使用量(電力 kWh)	301,343	304,310	571,860	450,306	679,757

※2020年度以前は大崎ウイズタワー(東京本社)のみ対象。2021年度以降はグループ会社全体を対象とし、2021年度の電気使用量を修正しています。

社会

※対象は単体

従業員の構成

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数(名)	男	447	461	447	446	456
	女	144	164	192	198	210
地域別(名)	国内	588	622	634	640	666
	ホーチミン	2	2	2	2	3
	上海	1	1	3	2	2
男女比率	男	76%	74%	70%	69%	69%
	女	24%	26%	30%	31%	31%
管理職人数(名)	男	102	106	104	99	105
	女	4	5	7	7	12
新卒採用数(名)	男	33	39	33	37	47
	女	19	24	24	25	18
中途採用数(名)	男	11	8	4	11	23
	女	7	7	9	9	15
離職者数(名)		54	40	57	88	75
平均勤続年数(年)		8.2	8.3	8.5	8.6	8.5
平均年間給与(千円)		5,079	5,017	5,260	5,098	5,254
新卒新入社員の3年後定着率		78%	65%	83%	83%	73%

※従業員数には、海外出向者を含めています。

障がい者雇用

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用者数(名)	9.5	10	10	14	12
障がい者雇用比率	1.6%	1.6%	1.6%	2.1%	2.0%

2023年度 育児休業利用状況

	合計	男性	女性
育児休業を取得する権利を持っている従業員数(名)	24	17	7
育児休業取得者数(名)	18	11	7
報告期間中に育児休業から復帰した従業員数(名)	16	10	6
育児休業から復帰後12カ月経過後、在籍している従業員数(名)	10	5	5
育児休業後の復帰率	94.1%	100%	85.7%
育児休業後の定着率	90%	100%	80%

健康経営

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害件数(件)	1	0	0	0	0
労働災害度数率※	0%	0%	0%	0%	0%

※死亡災害およ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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員一人当たりの研修費用(千円)	85	60	99	105	152

ガバナンス

※対象は単体

取締役構成

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役合計(名)	7	7	7	7	6
社外取締役(名)	2	3	3	3	3
女性取締役(名)	0	1	1	1	1

取締役会開催状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
開催回数(回)	15	15	17	19	17
全取締役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%
社外取締役平均出席率	100%	100%	94%	96%	100%
社外監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%

監査役会開催状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
開催回数(回)	15	18	19	14	13
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

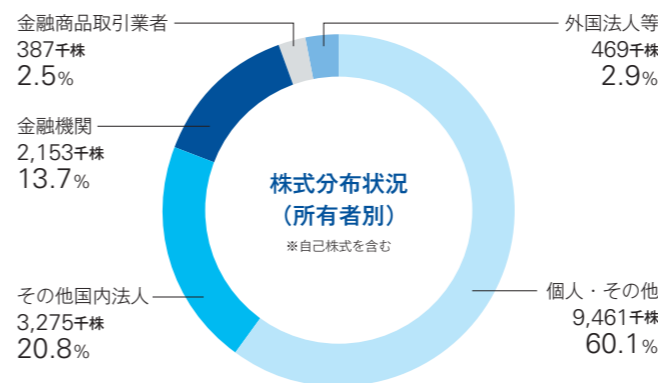
会社情報

会社名 株式会社キューブシステム
 英文社名 CUBE SYSTEM INC.
 本社所在地 東京都品川区大崎2-11-1 大崎ウイズタワー

設立 1972年7月5日
 資本金 14億円
 従業員数(連結) 952名(2024年4月1日)

株式情報 (2024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 15,747,268株
 株主数 9,886名



大株主の状況 (上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社野村総合研究所	3,178	20.18
キューブシステム従業員持株会	1,483	9.42
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,167	7.41
崎山 収	1,121	7.12
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)	586	3.72
小貫明美	401	2.54
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	254	1.61
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	229	1.45
内田敏雄	215	1.37
佐藤俊郁	199	1.26

事業拠点

