楽!
ラクス

# RAKUS

サステナビリティレポート2023

# 目次



## 価値創造

P02 MISSION / VISION / VALUE
P03 価値創造の軌跡
P04 トップメッセージ
P07 マテリアリティ

## 価値創造のための事業戦略

P09 RAKUS at a glance
P10 クラウド事業のビジネスモデルと業績推移
P11 クラウド事業の特徴と成長戦略
P12 クラウド事業　主要サービス紹介
P14 IT人材事業(ラクスパートナーズ)の
ビジネスモデルと業績推移
P15 中期経営目標

## ESG(価値創造のための基盤強化)

P16 環境への考え方
P17 社会課題への考え方
P18 人的資本投資の取り組み
P23 体制とガバナンス方針
P24 指名報酬委員会の設置 / スキル・マトリックス
P25 役員報酬に関する考え方 /
取締役会及び監査役会への出席状況
P26 公正な事業活動の推進
P27 取締役/監査役一覧

## データセクション

P29 財務データ
P30 資本構成と配当金

## 会社情報

P31 会社概要/グループ体制

### 編集方針

本レポートは、ラクスの事業内容、財務情報及びESG情報を記載し、その内容について株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様との対話を重ねることで企業価値の向上を図ることを目的として発行しています。

### 当社ウェブサイト

https://www.rakus.co.jp/

### IR情報

https://www.rakus.co.jp/ir/

[お問い合わせ]
ir@rakus.co.jp

### 報告対象範囲

対象範囲は株式会社ラクス及び国内外の連結子会社です。一部、その他の関係会社に関する記載もあります。対象期間は2022年4月～2023年3月です。
※一部対象期間外の情報も掲載しています。

### 業績の見通しについて

本レポート中の業績の見通しについては、現時点で入手した情報に基づいて判断したもので、実際の業績はさまざまな要因により、変動する場合があります。

# MISSION / VISION / VALUE

## VISION
日本を代表する企業になる

## VALUE
ラクスが大事にする価値感（経営理念）

| VALUE 01 | VALUE 02 | VALUE 03 | VALUE 04 | VALUE 05 |
|---|---|---|---|---|
| 応える | 育成する | 改善する | 偽らない | 進化する |

## MISSION
ITサービスで企業の成長を継続的に支援します

# 価値創造の軌跡

## 売上高推移及び主な沿革

（単位：百万円）

### 非効率な業務を「楽」にするサービスを提供し、持続的な事業成長を実現

2000年に創業したラクスグループは、クラウド事業とIT人材事業の2つの事業を柱として、着実な成長を実現してきました。クラウド事業では自らの事業運営を通して感じた業務課題を解決するサービスを中心に、勝てる市場に参入することを重視して複数のサービスを提供しています。IT人材事業は、ITエンジニアスクールを運営していた際に培ったノウハウを活かし、未経験者をITエンジニアに育成し、派遣するという強いビジネスモデルを築いています。

**2000年 11月** 当社設立
**2001年 4月** クラウド事業、ITエンジニアスクール事業を開始
**2002年 5月** IT人材事業を開始
**2009年 3月** ITエンジニアスクール事業終了
**2011年 4月** 米国に子会社を設立
**2014年 5月** ベトナムに子会社を設立
**2015年 1月** 米国子会社の全株式売却
**2015年 12月** 東京証券取引所マザーズに上場
**2018年 2月** ブレインメールを子会社化
**2018年 7月** IT人材事業をラクスパートナーズに承継
**2021年 3月** 東京証券取引所第一部に市場変更
**2022年 4月** 東京証券取引所プライム市場に移行
**2023年 7月** ラクスHRテックを子会社化

# トップメッセージ

## ▶マテリアリティ特定の背景

ラクスは、長期ビジョンとして「日本を代表する企業になる」ことを掲げています。その実現のためには、持続的な事業成長と中長期的な企業価値向上が重要です。

今回、2022年4月に東証プライム市場に移行したことを期に、ラクスを取り巻く外部環境と、ラクスが保有する経営資源を改めて整理し、当社が新たな価値を創造し、豊かな社会の実現に向けて取り組むべき課題としてマテリアリティを特定しました。マテリアリティへの取り組みにより持続的な事業成長を実現し、企業価値を向上し続けることで長期ビジョンを達成したいと思っています。

今回のマテリアリティの特定プロセスを通じて、事業の持続性に対するリスクや機会を洗い出しました。それらリスク・機会を適切にコントロールするために、効果的・効率的にリソースを活用するとともに、変化する市場環境や顧客ニーズへの適応力を強化し、持続的な企業価値向上を追求する組織作りに着手しています。

今回特定したマテリアリティは、決して新しい特別なことではなく、ラクスのミッション「ITサービスで企業の成長を継続的に支援します」を具現化するためにこれまで取り組んできたことなどを改めて整理し、明文化したものになります。これからも、私たちの提供するITサービスを通じて、多くの「心の豊かさ」を生み出していきたいと思っています。

## ▶人的資本投資に対する考え方

ラクスにとって人材が競争力の源泉であり、人材戦略として従業員一人ひとりが持つ能力や知識を最大限引き出すことを目指しています。

代表取締役社長　**中村 崇則**

従業員のスキル開発としては、知識習得のための研修やリーダーシップ育成プログラムの提供を通じて従業員のキャリア成長を支援しています。さらに、従業員一人ひとりが自発的な学びを促進するために、メリハリのある働き方を推奨しています。定時退社や有給休暇取得をしやすい環境づくりを通じて、自分の時間を確保し、自ら考えて必要なスキルを習得することが、個人の成長スピードを高め、会社の成長にもつながると考えています。

また、従業員エンゲージメントも重視しています。当社は組織拡大のために人材採用を強化しており、入社する方の９割以上が中途採用です。多様なバックグラウンドを持つ従業員で構成されていることは当社の強みですので、適切な評価・報酬制度や社員同士のコミュニケーションを促進するイベントの開催、ダイバーシティ＆インクルージョンの取り組み推進などを通じて、社員のやる気や所属意識の向上に取り組んでいます。この多様性を活かすことで、新たなアイデアや視点を生み出し、企業としての柔軟性と変化への対応力を高められています。

さらに、入社する方がいち早く職場で活躍できるよう、当社では戦略的オフィスワークを実施しています。対面の密なコミュニケーションによるOJT研修や、気軽に質問をしやすい環境で仕事をすることが、会社のカルチャーをより速く浸透させ、個人の成長スピードも高められると考えているからです。一方で、コロナ禍で変化した働き方を柔軟に取り入れ、水曜日は選択型在宅ワーク制度を導入するなど、会社の規模が大きくなる中でもアジャイルに仕組みを見直し最適な働き方を追求していきます。

## ▶ラクスが目指すカルチャー

ラクスが目指すカルチャーは、11個のリーダーシッププリンシプル（P.19）に集約されています。これらのリーダーシッププリンシプルは、リーダーが持つべきマインドと行動指針であり、ラクスが大切にしている価値観を言語化したものです。

①自分自身の会社だと思う
②全体最適視点をもつ
③誠意をもって人と接する
④学習し成長し続ける
⑤小さく試して大きく育てる
⑥費用対効果を考える
⑦やるべきことを実行する
⑧他者の考えを受け入れる
⑨失敗を許容する
⑩考えている事を言葉で伝える
⑪結果にこだわる

事業を急速に拡大させていく中においても、業務に合わせて組織を適切に分割していくことで、各チームが自身のミッションに集中して取り組む環境を整えて

きました。一方で私たちは一つの組織であり、全社視点で行動することも重要です。従業員一人ひとりがオーナー意識を持ち、自身の役割を果たしながらも、全体の目標に向かって協力し合うことで会社が成長すると考えています。

学び続けることも重要な要素です。変化の激しいIT業界において、過去の成功体験がいつまでも通用することはあり得ません。だからこそ、どの職位にいても常に新しい知識やスキルを習得する努力を惜しまず、自己成長を追求してほしいと考えています。

また、新規の取り組みの成功確率を上げるには、結果にこだわりながらも失敗を許容することが必要です。ラクスではゴールに向かって徹底的にPDCAサイクルを回し続けるプロセスを大切にしています。不確実性のある状況下では、論理的な仮説を立てても失敗することがありますが、その失敗から学びを得ることで次の挑戦につなげ、成長を実現しています。人事評価においても、失敗した事実よりも仮説検証の取り組みを評価しています。失敗を許容する文化を醸成することで、事業規模が拡大してもスピード感を維持しながら事業成長が実現できると考えています。

従業員一人ひとりがリーダーシッププリンシプルに沿って判断、行動することでそれが会社のカルチャーとして浸透し、ラクスが目指す「日本を代表する企業」への土台を築いていきたいと思っています。

## ▶指名報酬委員会について

2023年6月より、任意の指名報酬委員会を設置しました。社外取締役を委員長に選任することで、経営の透明性を高め、ガバナンス体制をこれまで以上に向上させる方針です。

現在、当社では役員の株式報酬制度は存在していません。これは、現在の役員の多くが自社株をすでに一定量保有しており、いわゆるエージェント問題が顕在化してこなかったためです。しかし、将来的には保有株式の少ない人が役員になることが想定されることから、役員の報酬制度のあり方について指名報酬委員会を積極的に活用し、取締役会で十分に議論を重ねたいと考えています。

今後は委員会の答申を踏まえて、役員構成や報酬制度のあり方などの決定プロセスの透明性・公正性をより向上させるとともに、経営陣のモチベーション向上や優秀な人材の確保を目指します。

## ▶中期経営目標の折り返し地点となる今期の考え方

現在の中期経営目標では過去2年にわたり連続して30%を超える売上高成長を実現し、目標達成に向けて順調に進んでいます。実績を踏まえ、5ヵ年の売上高CAGR目標の下限値を引き上げ、「26%～30%」から「27%～30%」に修正しました。

2023年3月期は積極投資の一環で人員を大量に採用していた影響で、人材育成のサイクルが適切に回らなくなり一部サービスで新規受注獲得ペースが低下してしまいましたが、早期にマネジメント層の採用強化、イネーブルメント機能の拡充などの対策を打ち、メンバーの業務習熟が進むことで、2023年3月期のうちにその課題を解決することができました。

この経験を踏まえて、事業成長のための組織拡大は引き続き行いますが、今後は単に人員の増加を目指すのではなく、より一人ひとりが適切にパフォーマンスを発揮できる環境を意識して採用活動を行っていく方針です。

またこれまでは、高い売上高成長を実現するために減益も許容する考えでした。しかし、今期2024年3月期から中期経営目標の最終年度へ向けては売上高成長を維持するとともに、投資の効率性にもより注力することで利益拡大を重視していきます。

そしてその結果として、2026年3月期において親会社株主に帰属する当期純利益100億円という目標を実現したいと思っています。

# マテリアリティ

## ラクスの思い｜未来を考える時間を取り戻そう

少子化が進み、労働人口が減少していく日本において、限られた人材で生産性を高めていくことが重要となっています。ラクスは、クラウドやITの技術で仕事の効率を上げ、こうした社会課題解決の一助になることを目指しています。

でも、ラクスが本当に提供しているのは「心の豊かさ」です。効率化で生まれた時間で、もっと未来を考えることができたら、もっと豊かな社会を作れるはず。そんなサービスを提供する私たち自身も、いかに効率よく時間を生み出せるか、チームで考え抜き、行動を続けています。

### 優良なサービスの展開拡大

顧客の業務理解を通じて、抱える課題と痛みをしっかりと捉えることで、最適なサービスが提供できます。

ラクスはこの考えのもと、優良なサービスの展開により社会のデジタル化を推進していきます。

### 多様で優秀な人材の確保・育成

顧客の業務を理解し、サービスとして提供できる人材は、ラクスの重要な成長基盤です。

サービスと人材、この2つが両輪となって事業成長をけん引します。

### 活躍・成長の場の提供

成長基盤である人材が活躍できるポジション、成長を実感できる機会を積極的に提供しています。

事業の成長に伴い、活躍・成長の場が拡大していくスパイラルを実現していきます。

### 安定したサービス提供

強固なセキュリティの構築により安定かつ安心できるサービスを継続して提供しています。

多くの顧客の業務を支え、成長に寄与するサービスとして、信頼に応え続けます。

# マテリアリティ

ラクスグループが、新たな価値を創造し、豊かな社会の実現に向けて持続的に成長するために、中長期的な企業価値や事業活動の持続性に対してのリスクと機会を整理し、マテリアリティを特定しました。

## マテリアリティの特定プロセス

**STEP 1** MISSION、長期ビジョン、当社を取り巻く外部環境、投資家との対話等を踏まえ、ビジネスモデルの持続性に関する重要なリスクと機会への課題としてマテリアリティ候補を作成

→

**STEP 2** 社内取締役や各事業責任者など、社内関係者で議論の上、「マテリアリティ」案を作成

→

**STEP 3** 取締役会にて議論の上、「マテリアリティ」を特定

## 重要な経営資源と取り巻く外部環境

### 価値観・働き方の多様化

リスク
- エンゲージメントの低下
- 労働生産性の低下

機会
- 多彩なバックグラウンドを持った人材の確保

### 技術進化とコモディティ化

リスク
- 提供サービスのコモディティ化による収益機会の減少
- サイバー攻撃によるリスクの高まり

機会
- 先端技術の活用による多様なサービス提供機会の増大

### 重要な経営資源

#### 技術

常に最新の技術動向を把握し、必要な技術を取り入れ続けることが、持続的な成長につながります。安定かつ低コストでありながら、セキュリティに配慮したサービス提供が実現できる技術力の保持が重要です。

#### 人材

持続的な成長を実現するために、優秀な社員を確保し、組織を拡大していくことが必要不可欠です。多くの社員が多様な経験や専門性を保持した中途入社であり、継続的な増員が成長力の源泉です。

#### 顧客基盤

顧客ニーズの活用がサービスの競争優位性を生み出しているため、顧客基盤の拡大は差別化戦略の上でも重要です。競合他社に対する顧客数の多さが、細かい顧客ニーズの把握を可能にし、サービスの強化につながっています。

#### パートナー

システム連携先や販売代理店が、成長の加速に大きな役割を果たしてくれています。当社の成長とともにパートナー数は継続的に拡大しており、規模が大きく知名度も高いパートナーとのアライアンスも増加しています。

#### 財務

持続的な成長を実現するために、安定した強固な財務基盤の維持・拡大が重要です。2期目以降の継続した黒字化により自己資本が積み上がっており、継続的に大きな投資を行うことが可能です。

### 少子・高齢化の進展

リスク
- 将来的な市場の縮小
- 専門性を備えた人材の取り合い

機会
- 業務の効率化・生産性向上ニーズの高まり

### 地球環境への課題意識の高まり

リスク
- 資本市場・潜在顧客におけるネガティブスクリーニング対象としてのリストアップ

機会
- 新たな判断基準による選択機会の増加

# RAKUS at a glance

IT技術を、「楽」に企業の発展に活用できるように。
お客様の課題解決やビジネスの成長を、クラウドサービスとIT人材で支援しています。

## IT人材事業

「ITに関わるすべての人たちを応援する楽楽パートナー」として、IT人材を育成し、プロジェクトに派遣/紹介しています。

楽! ラクス パートナーズ

## クラウド事業

企業の業務効率化、付加価値向上に貢献するさまざまなクラウドサービス(SaaS)を、自社で企画・開発・運用しています。

**営業利益**
16億円

**経常利益**
16億円

**親会社株主に帰属する当期純利益**
12億円

**従業員数**

**クラウド事業**
1,213人

**IT人材事業**
859人

**間接部門**
125人

## クラウド事業主要サービス

| サービス名 | サービス概要 | サービス開始年月 | 2023年3月末 累計導入社数 |
|---|---|---|---|
| 楽楽精算 | 経費精算システム | 2009年7月 | 12,978 |
| 楽楽明細 | 電子請求書発行システム | 2013年8月 | 6,278 |
| 楽楽販売 | 販売管理システム | 2008年10月 | 2,926 |
| 配配メール | メールマーケティングサービス | 2007年5月 | 10,354 |
| Mail Dealer | メール共有管理システム | 2001年4月 | 8,031 |

## IT人材事業

| サービス概要 | 特徴 | 2023年3月末 エンジニア数 |
|---|---|---|
| 未経験者を採用し、ITエンジニアとして育成・派遣 | ITエンジニア × 専門技術に特化 × 常駐型 | 781 |

# クラウド事業のビジネスモデルと業績推移

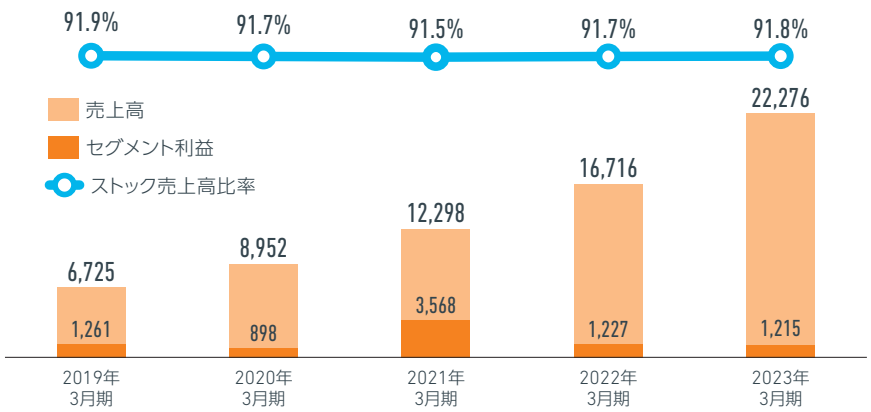
## クラウド事業のビジネスモデル

クラウド事業では、デジタル化で企業の業務効率化を支援するサービスをサブスクリプションで提供しています。新規契約がストックとして積み上がり、安定した売上高成長を実現するビジネスモデルです。

このモデルにおいて重要である低い解約率を維持するために、顧客満足度を高める努力を継続するとともに、倒産率が低いターゲット層を選択し、継続利用しやすい料金体系を設定しています。

## 売上高・セグメント利益・ストック売上高比率の推移

(単位:百万円)




## サービス別売上高

(単位:百万円)

| | 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 楽楽精算 | 2,579 | 3,935 | 5,559 | 7,658 | 10,343 |
| 楽楽明細 | 326 | 552 | 1,177 | 2,260 | 3,735 |
| 楽楽販売 | 556 | 770 | 1,124 | 1,624 | 2,298 |
| メール配信 | 1,410 | 1,573 | 1,963 | 2,367 | 2,672 |
| Mail Dealer | 1,538 | 1,732 | 1,979 | 2,178 | 2,430 |
| その他 | 314 | 390 | 493 | 626 | 796 |
| **クラウド事業** | **6,725** | **8,952** | **12,298** | **16,716** | **22,276** |

# クラウド事業の特徴と成長戦略

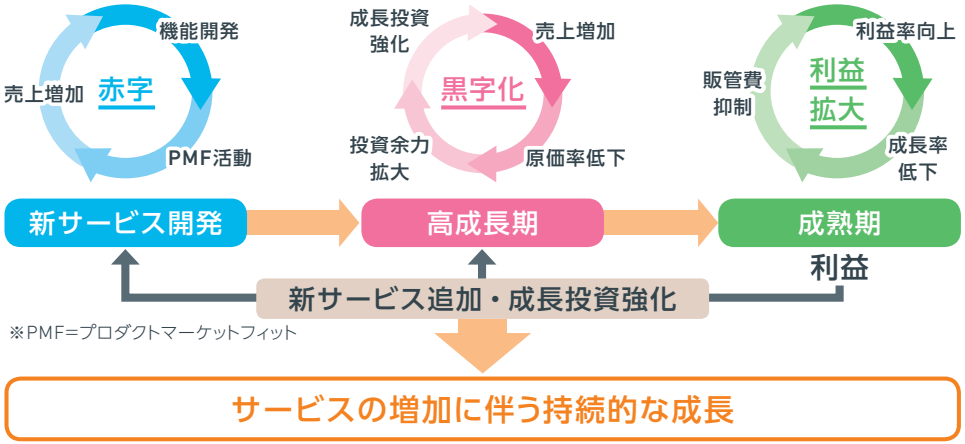
1. 業務効率化に貢献するクラウドサービスをサブスクリプションで提供
2. ベストオブブリードを志向
3. 複数のサービスをポートフォリオ管理して利益を出しながら高成長を目指す
4. サービスを増やすことで持続的な高成長を目指す

クラウド事業では、各サービス分野でのトップシェア獲得を目指し、特定の業務を効率化するベストオブブリード型のサービスを複数提供しています。

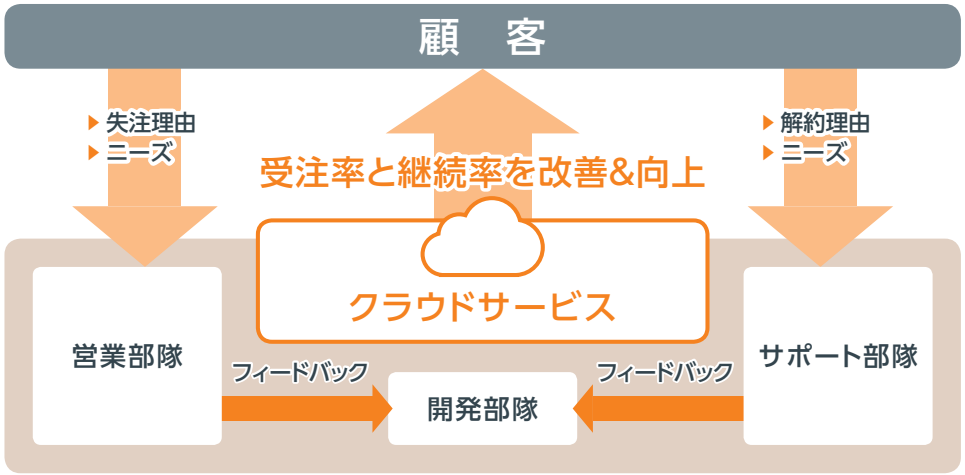
成長戦略の最大の特徴は、成長フェーズが異なるサービスの同時展開です。新たなサービスがプロダクトマーケットフィットを実現できたならば、大きく成長させるために販管費を投下していきます。「高成長期」には売上高の増大に伴って売上高総利益率が向上し、サービスが黒字化します。「成熟期」を迎えたサービスの営業利益を新サービスに投下することで、事業全体で利益を出しつつ持続的な成長を実現しています。

多数のクラウドサービスを長年にわたり立ち上げ、成長させてきたノウハウを活かし、M&Aなどを通じたサービスラインナップの拡大を図り、持続的な事業成長の実現を目指しています。

## クラウド事業の成長サイクル

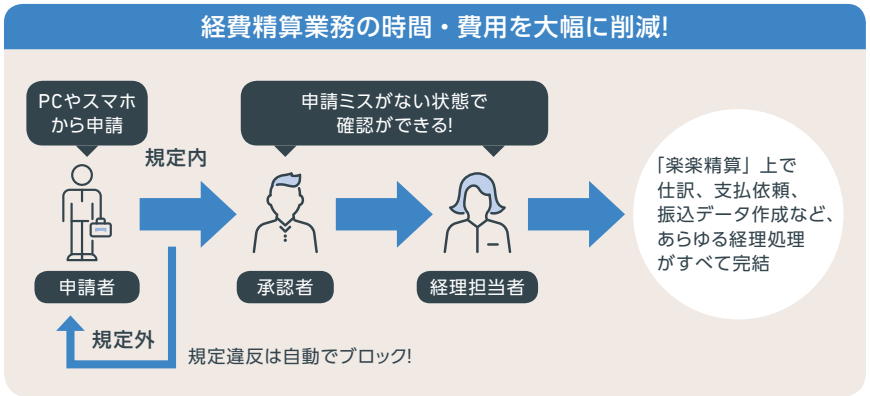



## サービス改善サイクル



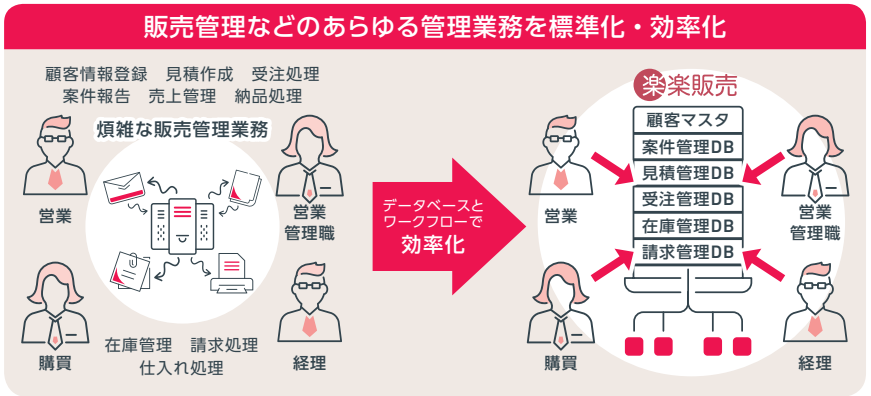
# クラウド事業　主要サービス紹介

## 楽楽精算



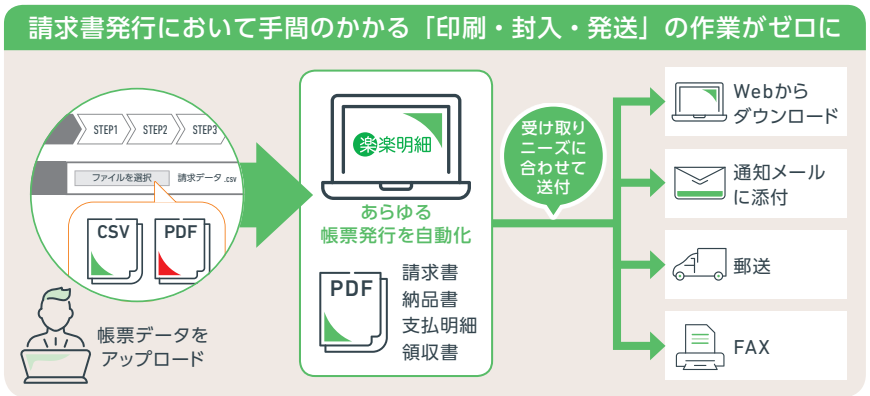

経費精算の申請・承認・精算フローをWebブラウザ上で実現し、紙による作業・管理工数を削減。システム上で規定違反や申請内容のミスを防止することで、経理部門の業務も効率化。

## 楽楽販売




販売管理のあらゆる業務をWebデータベースとワークフローを組み合わせることでシステム化。ルーチンワークの自動化やリアルタイムでの情報共有で業務を効率化。

## 楽楽明細




請求書、納品書などの帳票データを取り込むだけで、受取ニーズに合わせて請求書を発行。自社での印刷・封入作業をゼロにし、郵送コストも削減。

## 楽楽勤怠

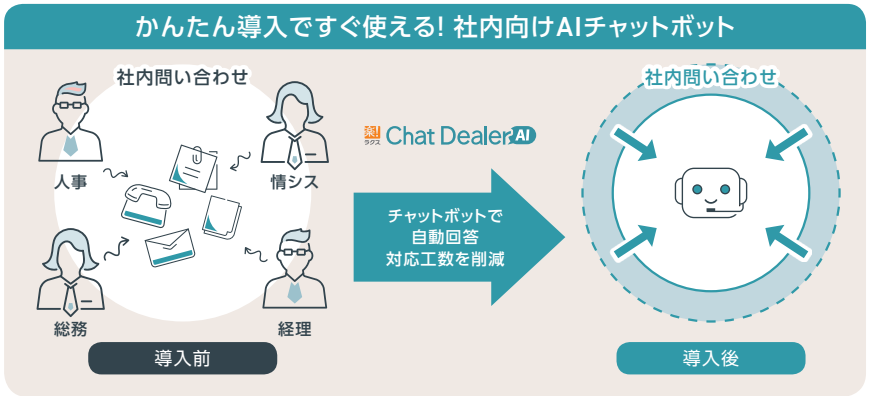
従業員の勤怠情報を一元管理。各企業独自の雇用形態などに柔軟に対応し、勤怠管理業務の効率化を実現。

# クラウド事業　主要サービス紹介

## 楽! ラクス Mail Dealer

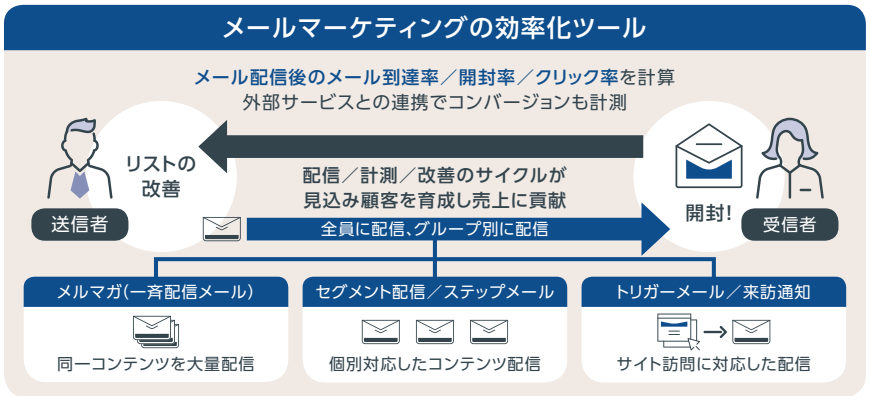
メールや電話、チャット、LINEからの問い合わせを一元管理。チーム内の情報共有が簡単になり、対応漏れ、二重送信といった人的ミスもシステムで防止。

## 楽! ラクス Chat Dealer AI



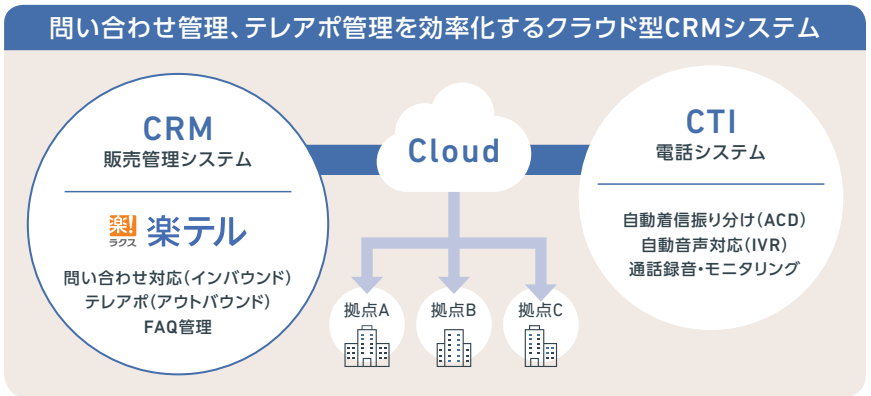

社内問い合わせ対応を効率化するAIチャットボット。チャットボットの自動回答で、業務のムダを省き生産性の向上を実現。

## 楽! ラクス 配配メール




シンプルな操作と機能、手厚いサポートで、メールによる集客・販促活動の効率化を実現。結果分析や効果測定を行えることで、継続したメールマーケティングの改善が可能。

## 楽! ラクス 楽テル

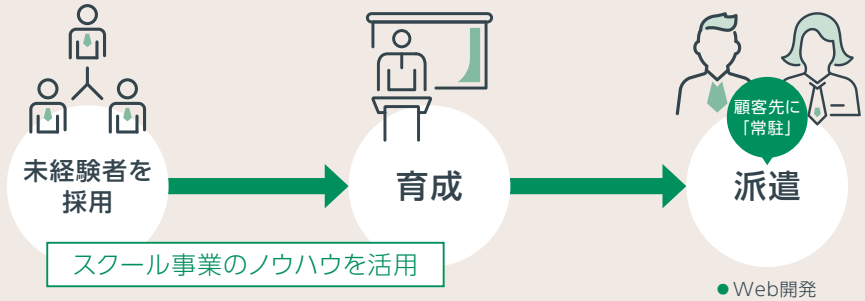



「楽テル」は、コールセンターやヘルプデスクの電話対応業務を支援するクラウド型のＣＲＭシステムです。

# IT人材事業（ラクスパートナーズ）のビジネスモデルと業績推移

## ITに関わるすべての人たちを楽にする

登録型の派遣とは異なり**当社の社員として採用した人材を派遣**




- Web開発
- インフラ
- 機械学習
- 品質管理

など

ラーニングセンター

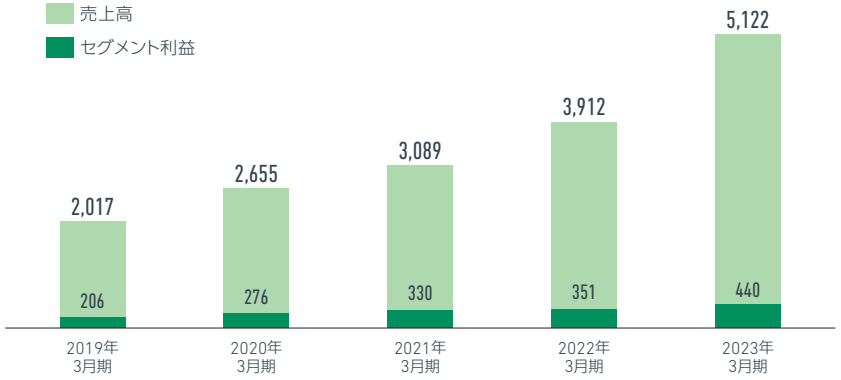
**未経験のITエンジニアを採用・育成し、**
**顧客企業への派遣を通じてIT課題解決に貢献**

IT人材事業では、未経験者でキャリアチェンジを志望する応募者から、エンジニアに向いている人を見つけ出し、採用しています。創業時に行っていたITエンジニアスクールで培ったエンジニア育成ノウハウを活用し、Web開発、インフラ、機械学習、品質管理など、各分野に特化したITエンジニアを育成して顧客企業に即戦力として派遣しています。

また、ITエンジニアのキャリアサポートも行っており、不足しているIT人材の供給を通じて企業のIT課題解決に貢献しています。

## 売上高・セグメント利益

（単位:百万円）




## ラクスパートナーズのエンジニア派遣の特徴

**STRENGTH 1**

### 優秀な人材を厳選採用

- 登録型の派遣とは異なりラクスパートナーズの社員として採用した人材を派遣
- 登録型ではなく社員として雇用しているため、勤怠が安定

**STRENGTH 2**

### 計480時間の超実践型研修で育成

- Web開発・インフラ・機械学習・品質管理など専門分野に特化した3カ月間の研修を実施
- 派遣先で求められるスキルを身に着ける超実践型研修を導入

**STRENGTH 3**

### 顧客ニーズに合わせた人材派遣

- 社員一人ひとりの強みを把握した技術専任スタッフが人選
- 顧客からの増員ニーズに対しても、適切な人材を迅速に派遣

# 中期経営目標

1. 5ヵ年の売上高CAGR 27%～30%
2. 2026年3月期の純利益 100億円以上
3. 2026年3月期の純資産 200億円以上

当初4年間は積極的な成長投資を実施して、売上高CAGR27%～30%を目指す最終年は効率化を実施することで、純利益100億円以上を目指す。

※M&Aを実施した場合は目標を修正

## バランスシートの強化と拡大で狙っている効果

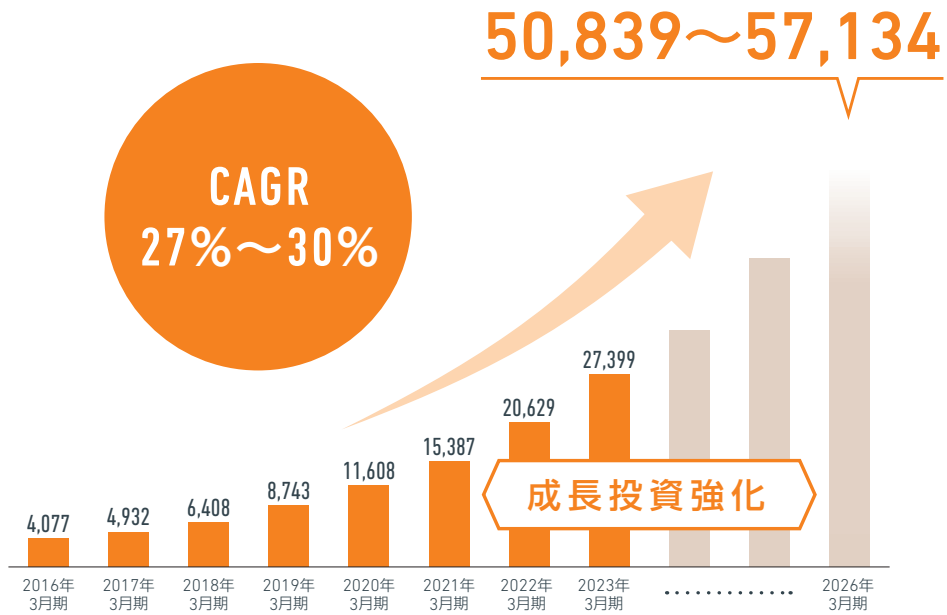
- 信用力の強化による借入時のコスト低減
- 大規模や複数のM&Aで発生する「のれん」を適切にリスクマネジメントする

※受け入れられる「のれん」の拡大

**中長期的な売上・利益貢献を目的に、クラウド(SaaS)領域におけるM&Aを積極的に活用する方針**

## 売上高推移と目標

(単位:百万円)




### 楽楽ブランドの強化に向け、組織体制を見直し

「楽楽精算」「楽楽明細」の事業成長を通じて、楽楽ブランドの認知向上や顧客基盤の拡大が実現できてきました。今回、楽楽ブランドのサービスについて、ベストオブブリード型の取り組みは維持しつつ、サービス横断で取り組める機能については統合することで、ブランドとしての認知・顧客基盤を最大限活用しながら、事業全体の生産性と収益性のさらなる向上を目指していきます。

執行役員
楽楽クラウド事業本部長
**吉岡 耕児**

# 環境への考え方

ラクスグループは、ITサービスの提供を通じて環境負荷の低減に貢献してきました。2022年12月にはラクスグループとしての環境方針を定め、改めて事業活動による環境保全への考え方を明文化しました。

## 環境方針

### 基本的な考え方

ラクスグループは、ITサービスの提供による事業活動を通じて、社会のデジタル化の推進やペーパーレス化の実現を支援するなど、地球環境の課題解決に貢献していきます。

### 取り組み内容

**サービスの開発・提供を通じた環境保全**

顧客の課題解決に資するサービスの開発・提供を通じて、気候変動による影響の軽減や低炭素社会の構築の実現などを支援していきます。

**環境教育の推進**

従業員の環境に対する意識向上を図り、資源やエネルギーの節約に取り組みます。

**環境法令等の遵守**

各種環境関連の法規制を遵守し、適切な対応を行います。

**情報開示と対話**

環境に関連した自社の取り組みについての情報を開示し、社内外のステークホルダーとの対話を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

## 環境負荷データ

ラクスグループは、事業活動に関連した環境データのうち、自社で把握できるものについて適切に開示していく方針です。ステークホルダーとの建設的な対話を通じて、我々の取り組みへのさらなる理解に努めてまいります。

| | | 単位 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 |
|---|---|---|---|---|---|
| **INPUT** | | | | | |
| 電力（総エネルギー消費量） | | GJ | 2,868 | 4,213 | 5,662 |
| 紙 | | kg | 2,935 | 4,562 | 5,141 |
| **OUTPUT** | | | | | |
| $CO_2$排出量 | Scope2 | t-$CO_2$ | 335 | 499 | 667 |
| | Scope3※ | t-$CO_2$ | 304 | 429 | 705 |
| | Scope2+3 | t-$CO_2$ | 639 | 928 | 1,372 |
| 売上高あたり $CO_2$排出量 | | t-$CO_2$/億円 | 5.50 | 6.03 | 4.55 |

※カテゴリ6（出張）カテゴリ7（従業員の通勤）のみ

# 社会課題への考え方

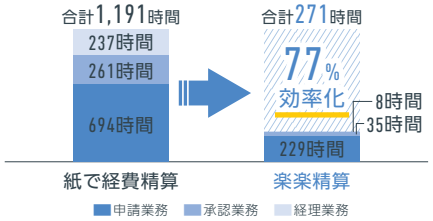
## クラウド事業

クラウド事業では、顧客企業の業務効率化を支援するサービスを提供することで、労働時間の効率化を実現しています。さらに、紙で行っていた業務をクラウドサービスへ移行することで、顧客の紙使用量の削減にも貢献しています。

### 労働時間の効率化

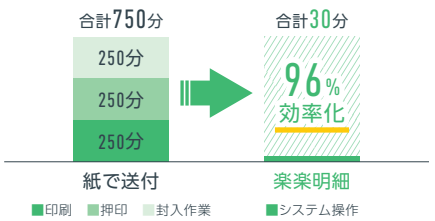
**楽楽精算**

従業員100名の事例
（1年あたり）



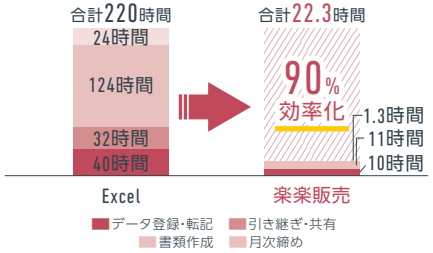

**楽楽明細**

月間500枚発行の事例
前提条件：1枚あたり1.5分




**楽楽販売**

販売管理業務の事例
（1か月あたり）



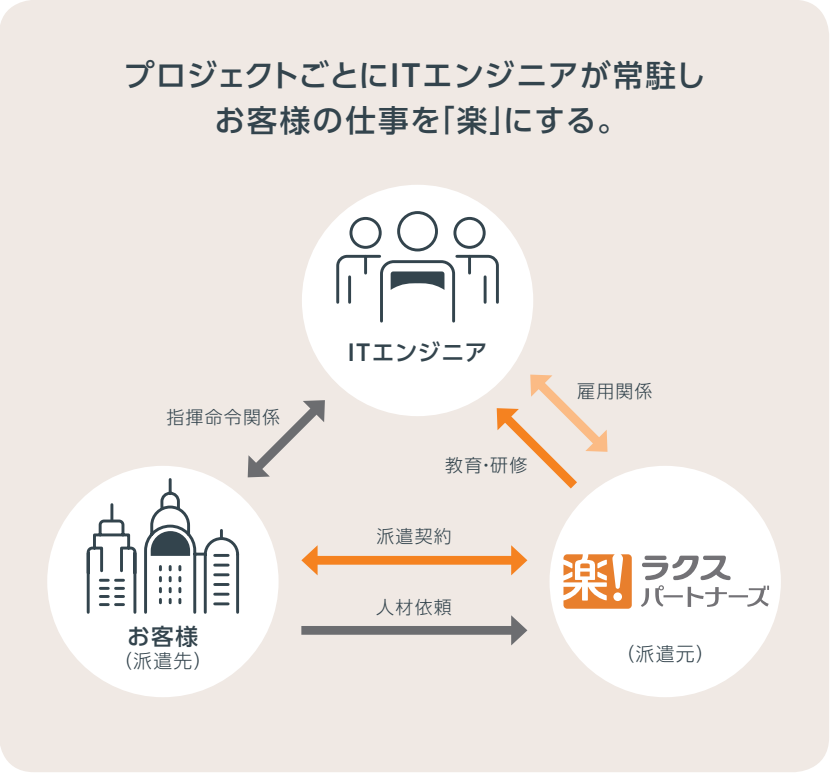

**紙の削減量（年間）**

| 楽楽精算 | 楽楽明細 |
|---|---|
| 3,600万枚 削減 | 2,200万枚 削減 |

※2023年3月時点のデータを基に算出
※以下の考え方で削減量を算出
楽楽精算：経費精算処理1件＝1枚
楽楽明細：電子請求書発行1件＝1枚

## IT人材事業

IT人材事業では、ITエンジニアの育成を通じて、需要が高まっているIT人材の充足という課題解決に貢献するとともに、ITエンジニア派遣により企業のデジタル化を支援しています。



# 人的資本投資の取り組み

## ラクスの人材戦略

### 多様な人材の採用と育成・働きがいのある職場環境の提供

少子高齢化に伴う人口の減少や価値観・ライフスタイルの多様化に伴い、デジタル化の進展による生産性の向上、多様な就業機会の拡大や能力を十分に発揮できる職場環境の提供が求められるようになってきています。

ラクスグループが事業を展開しているIT業界においても、技術革新を含め事業環境は急速に変化し続けています。

そのような中、事業成長を高いレベルで持続的に実現するために、我々はマテリアリティとして「多様で優秀な人材の確保・育成」「活躍・成長の場の提供」を掲げています。

性別や年齢などにかかわらず多様な人材を積極的に採用するとともに、社員が成長するための機会及び環境を提供し、社員個人の自発的な成長を促進することで、一人ひとりの成長と組織パフォーマンスの最大化を実現できる仕組みづくりに取り組んでいます。

### 人材戦略を推進する体制

「採用」、「教育・育成」、「評価」に特化した専門の組織を設置し、それぞれの業務レベルの高度化に取り組んでいます。この取り組みにより、多様な視点・能力を持つ中途人材を中心とした採用の実現や、事業環境の変化に柔軟に対応した組織づくりができています。

また、ラクスリーダーシッププリンシプル（行動指針）をマネジメント層の取り組みの中心に据えることで、それぞれの活動を有機的に結びつけ、社員個人の成長と組織パフォーマンスの向上により事業の持続的成長を目指す企業文化の醸成を促進しています。

### エンプロイーサクセスを実現し社内外から魅力ある企業に!

取締役　経営管理本部長
**宮内 貴宏**

企業価値の持続的向上を目指すためには、社員一人ひとりの多様性を尊重し、能力を高め、やりがいや誇りを持って働ける企業になることが重要だと考えています。

ラクスグループは「社員が長期的に安心して働ける環境作りを目指すとともに、各自がチーム、組織、会社の利益にそれぞれの役割でもって最大限貢献できるよう、組織、制度、能力開発の最適化を図ります。」という人事ポリシーのもと、社員のチャレンジ意欲の向上や成長を促し、一人ひとりがエンプロイーサクセスを実現できるよう、採用、育成、配置、キャリア開発、報酬設計、働く環境、組織作りに力を入れています。

2023年3月期においては組織体制の強化を目的にグループ全体で700名を超える採用と報酬改善を行いました。また、育成においては新規入社者のオンボーディングプログラムの拡充、中堅層のマネジメント教育、管理職クラスへのビジネスリーダー育成プログラムなど、組織力強化に向けた施策を展開してきました。

働く環境においては育児世代の柔軟な働き方を実現するため「ラクスマイル制度」の拡充や多様な勤務スタイルが選択できる月単位、1日単位のシフト勤務制度、水曜日の選択型在宅ワーク制度の導入を行いました。

また各施策の有効性を評価するため各部署の組織診断や、社員のエンゲージメントサーベイ、キャリアに関するアンケート調査、マネジメント層のラクスリーダーシッププリンシプル実践度調査など定期的に実施し、社内の実態調査を定量、定性両面から行いながら継続的に人材マネジメントに活用しています。

ラクスグループは社員のエンプロイーサクセスの実現を通して社内外から魅力ある企業になれるよう、今後も人的資本投資を積極的に行い、組織の生産性、競争力の向上を図りながら日本を代表する企業へと成長していきたいと思います。

# 人的資本投資の取り組み

## ラクスリーダーシッププリンシプル

リーダーシッププリンシプルはラクスのリーダーが持つべきマインドであり、行動指針です。リーダーは本プリンシプルを正しく理解することで、複数の視点からバランス良く物事を判断し行動することが可能となります。1つ1つは当たり前のことですが、その積み重ねが私達を他が追随できない唯一無二の企業たらしめます。それが未来においてラクスを「日本を代表する企業」へ導くと確信しています。

**VISION**
日本を代表する企業になる

**RAKUS Leadership Principles**
ラクスのリーダーが拠り所とする行動指針

- 自分自身の会社だと思う
- 全体最適視点をもつ
- 誠意をもって人と接する
- 学習し成長し続ける
- 小さく試して大きく育てる
- 費用対効果を考える
- やるべきことを実行する
- 他者の考えを受け入れる
- 失敗を許容する
- 考えている事を言葉で伝える
- 結果にこだわる

**VALUE**

| VALUE 01 | VALUE 02 | VALUE 03 | VALUE 04 | VALUE 05 |
|---|---|---|---|---|
| 応える | 育成する | 改善する | 偽らない | 進化する |

**MISSION**
ITサービスで企業の成長を継続的に支援します

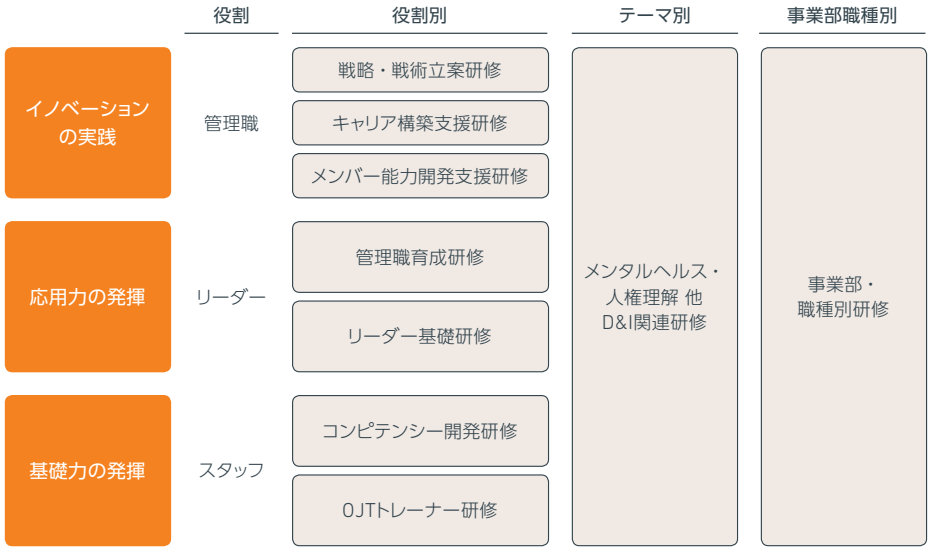
# 人的資本投資の取り組み

## 採用と育成の取り組み

採用については、会社説明会や技術イベント、カジュアル面談などでラクスの様子を伝えることで、よりラクスらしい方に選んでいただけるよう取り組んでいます。入社後は、入社オリエンテーションや歓迎会、OJTや事業部ごとの導入研修を通じて早期に力が発揮できるようサポートしています。

育成については、階層別・職種別それぞれの役割において目指す姿を等級定義書によって明確にし、教育プログラムを用意しています。評価制度はコンピテンシー（成果につながる行動）とパフォーマンス（成果）という2つの視点で、従業員それぞれに適切な評価とフィードバックを行います。定期的な1on1ミーティングを通じて、成長意欲を醸成し、自己変革を実現していくことをサポートしています。

## 教育・育成プログラム




## 人材育成施策

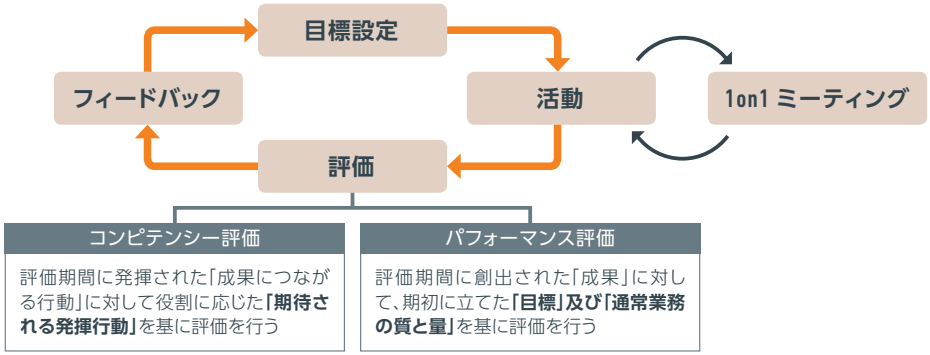
| 制度 | 内容 |
|---|---|
| 階層・職種別研修 | 各階層・職種に求められる知識、スキルなどの能力開発を実施 |
| 1 on 1ミーティング | メンバーの心理的安全性を担保するとともに、育成・キャリア開発を促進 |
| 管理職オンボーディング面談 | ラクスのカルチャーを体得し、早期に力を発揮してもらえるよう、入社後半年間で２回、経営メンバーとの面談を実施 |
| キャリアアンケート | 各社員に自身のキャリア意向を申告してもらい、今後のキャリア形成を支援 |
| RLP（ラクスリーダーシッププリンシプル）実践調査 | 企業文化の醸成を促進するため、ラクスのマネジメント層の行動指針であるRLPについて、日々の業務で実践できているか定期的な振り返りを実施 |
| マネジメントレビュー | 管理職のマネジメント状況を可視化し、より良いマネジメント・職場環境の構築への取り組みを促進 |
| 社内公募 | 組織拡大に伴って新設される様々なポスト、職務に対して実施し、社員の自律的なキャリア形成の促進と意欲を醸成 |
| 360度サーベイ | 重要な評価指標であるコンピテンシーについて、上長からだけでなく、同僚や関係他部署などからのフィードバックやアドバイスをもらうことによって、社員一人ひとりの強み・弱みを可視化 |
| 社員表彰 | • グループ社長賞：ラクスグループの成長に大きく貢献した組織（課、チーム、プロジェクト等）<br>• チャレンジ賞：不確実性の高い取り組みにチャレンジし成果を出した、あるいは今後の糧となる“良い失敗”をした個人あるいは組織<br>• 特別賞：縁の下の力持ち的な役割でコツコツとラクスグループに貢献している個人あるいは組織 |

# 人的資本投資の取り組み

## 評価制度

社員を正しく評価し、次のステップにつなげるサポートを実施するため、「コンピテンシー」「パフォーマンス」という2つの軸で評価する制度を導入しています。

評価期間における成果に加えて、その成果を生み出すためにどのような行動をとったのかということを大事にしています。この2つの軸による活動サイクルを適切に回していくことで、短期視点だけではなく、長期視点での取り組みにも挑戦できる環境を作っています。




## 企業文化

ラクスの企業文化としては、ベンチャー思考と安定した経営基盤が共存していることが特徴です。

「ロジカルに考え、PDCAを徹底する」ことによって、効率的な働き方が実現できており、仕事のオンオフがはっきりしています。

また、多くの中途社員を迎え入れるなか、時間や場所を共有し、密なコミュニケーションを取ることが高い成長率の実現に必要と考えており、「戦略的オフィスワーク」を実施しています。一方、シフト勤務や子育て世代向けの選択型就労制度を導入し、働きやすい環境整備にも力を入れています。

## 個人のライフワークバランスに合わせた柔軟な働き方の実現

| 制度 | 内容 |
|---|---|
| ラクスマイル（子育て世代向け選択型就労制度） | 子育て世代の柔軟な働き方に対応するため、対象社員は「勤務時間」や「評価スタイル」の選択が可能 |
| マンスリーシフト／タイムリーシフト | 柔軟な働き方を支援するため、取得理由を問わない月単位、日単位でのシフト勤務の選択が可能 |
| シックリーブ | 本人や同居する家族の私傷病のための休暇制度。年次有給休暇とは別に年間5日付与 |
| 社内サークル活動支援 | 社員同士の交流を促進し、信頼関係構築のための活動に対して活動費を補助 |

**Column**

ラクスパートナーズ
取締役
**森 大介**

IT人材事業を展開するラクスパートナーズでは、未経験者をITエンジニアとして育成するため、専任講師による約3カ月間の研修を実施しています。スキルアップのための資格取得も奨励しており、2023年3月期は年間で230名のエンジニアが機械学習関連、AWS関連、国家資格などの資格取得をしております。

エンジニアのキャリア支援にも力を入れており、取り組みの一環として2016年からメンター制度を導入しています。育成したエンジニアが企業に派遣された後も先輩エンジニアに相談できる場となっており、ラクスパートナーズの文化として根付いています。メンターにはコーチング研修を実施し、手当も支給しています。そのほか、キャリアサポート担当者による定期的な面談も実施しており、エンジニア一人ひとりのキャリアビジョン実現を支援しています。

# 人的資本投資の取り組み

## 人事関連データ（連結）

| 項目 | 単位 | 区分 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 従業員数 | 人 | **全体** | **1,230** | **1,688** | **2,197** |
| | | 男性 | 889 | 1,214 | 1,556 |
| | | 女性 | 341 | 474 | 641 |
| 女性管理職比率 | % | | 3.3 | 4.7 | 5.7 |
| 障がい者雇用比率 | % | | 1.48 | 2.12 | 2.36 |
| 平均勤続年数 | 年 | **全体** | **3.1** | **2.7** | **2.7** |
| | | 男性 | 3.3 | 2.8 | 2.9 |
| | | 女性 | 2.7 | 2.5 | 2.4 |
| 平均年齢 | 歳 | **全体** | **31.4** | **30.9** | **30.9** |
| | | 男性 | 31.9 | 31.6 | 31.5 |
| | | 女性 | 30.0 | 29.3 | 29.5 |
| 男女の賃金差※ | % | | 76.9 | 77.8 | 82.2 |
| 離職率 | % | | 8.9 | 10.0 | 13.1 |
| 有給休暇取得率 | % | | 81.4 | 85.6 | 91.5 |
| 月間平均所定外労働時間 | 時間 | | 15.3 | 15.2 | 14.6 |
| 育児休業取得率 | % | **全体** | **35.8** | **42.7** | **56.6** |
| | | 男性 | 19.0 | 30.9 | 43.7 |
| | | 女性 | 100 | 100 | 100 |
| 育児休業取得後復職率 | % | **全体** | **92.9** | **100** | **100** |
| | | 男性 | 100 | 100 | 100 |
| | | 女性 | 90.9 | 100 | 100 |

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

## 人事関連データ（単体）

| 項目 | 単位 | 区分 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 従業員数 | 人 | **全体** | **714** | **956** | **1,253** |
| | | 男性 | 490 | 673 | 874 |
| | | 女性 | 224 | 283 | 379 |
| 女性管理職比率 | % | | 3.7 | 4.5 | 4.9 |
| 平均勤続年数 | 年 | **全体** | **3.0** | **2.7** | **2.7** |
| | | 男性 | 3.2 | 2.8 | 2.8 |
| | | 女性 | 2.4 | 2.5 | 2.4 |
| 平均年齢 | 歳 | **全体** | **32.5** | **32.3** | **32.3** |
| | | 男性 | 33.4 | 33.3 | 33.1 |
| | | 女性 | 30.5 | 30.0 | 30.3 |
| 離職率 | % | | 6.3 | 9.6 | 13.0 |
| 有給休暇取得率 | % | | 82.3 | 87.6 | 93.1 |
| 月間平均所定外労働時間 | 時間 | | **20.3** | **19.9** | **19.8** |

## 社外の評価

Great Place to Work® Instituteが実施した「働きがいのある会社」ランキング

- 日本（大規模部門）「ベストカンパニー」（2023年版）（6年連続選出）
- アジア地域（大企業部門）「ベストカンパニー」（2022年版）

# 体制とガバナンス方針

ラクスグループのコーポレート･ガバナンスに関する基本的な考え方は、社会･経済環境の変化に即応した的確な意思決定ができる組織体制を永続的に運用することであります。「効率性」「公平性」「透明性」「公正性」「迅速性」をもった的確な意思決定をすることにより株主、取引先、従業員等のすべてのステークホルダーに適正な利益をもたらすと考えております。

## 企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

### 企業統治の体制の概要

当社は、監査役会設置会社であり、監査役は、取締役会等の重要な会議に出席して、意思決定のプロセス及び業務執行状況を独立した立場から監視を行っております。取締役会は、代表取締役社長 中村崇則が議長を務めております。原則として月1回以上開催し、当社の経営方針・経営計画の策定及び業務執行状況の確認、並びにその他法令で定める事項・経営に関する重要事項の審議決定を行い、各取締役の職務執行を監督しております。

内部監査室は、法令の遵守状況及び業務活動の効率性等について当社各部門及び子会社に対して内部監査を実施し、業務改善に向け具体的に助言・勧告を行っております。

### 企業統治の体制を採用する理由

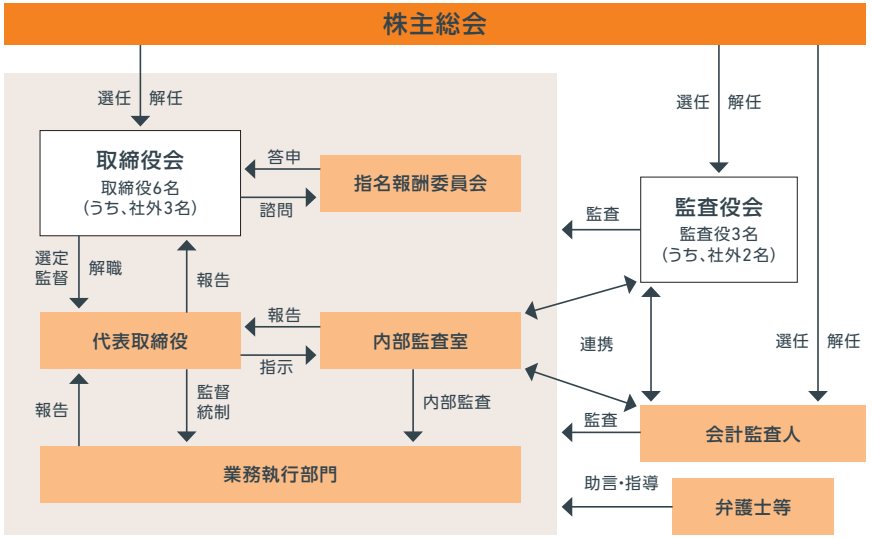
コーポレート・ガバナンスの仕組みは、その時点で会社の目的達成に最適と思われる仕組みを採用することとしています。したがって、社会環境・法的環境の変化に伴い適宜見直すこととしています。

当社は、社外監査役を含めた監査役による経営の監視・監督機能を適切に機能させることで経営の健全性と透明性を確保しております。また、取締役会による業務執行の決定と経営の監視・監督機能を向上させるため社外取締役を選任しております。当社は、社外取締役による業務執行者から独立した監視・監督機能及び監査役・監査役会による当該機能の両輪を核としたガバナンス体制が適切であると判断しており、監査役会設置会社を選択することとしております。

**社外取締役が占める割合**

**社外監査役が占める割合**

## 体制



# 指名報酬委員会の設置

## 設置目的

取締役及び監査役の指名報酬等に係る手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として設置しています。

## 委員会の役割

取締役会の諮問に応じて、主に以下の事項について審議し、決定の上、取締役会に対して答申いたします。

（1）代表取締役の選定及び解職と取締役及び監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
（2）株主総会に付議する取締役及び監査役の選任及び解任議案の原案
（3）代表取締役の後継者計画
（4）取締役及び監査役の報酬等を決定するに当たっての全般的な方針
（5）株主総会に付議する取締役及び監査役の報酬等に関する議案の原案

## 委員会の構成

取締役会の決議によって選定された3名以上の役員（取締役及び監査役）で構成し、その半数以上を独立役員（社外取締役及び社外監査役のうち、東京証券取引所に独立役員として届け出をされているもの）といたします。

委員長は、独立社外取締役である委員の中から、取締役会の決議によって選定いたします。

# スキル・マトリックス

取締役会全体として、中長期的な経営戦略に照らして備えるべき、企業経営、事業戦略、リスクマネジメント、財務・会計、人材育成、テクノロジーといった切り口における知識・経験のバランスを考慮した役員構成としています。

## 役員のスキル・マトリックス（2023年6月23日現在）

| | | 企業経営・経営戦略 | 事業戦略・マーケティング | 法務・リスクマネジメント | 財務・会計 | 人事・人材育成 | デジタル変革・テクノロジー | 資格 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 取締役 | 中村崇則 | ● | ● | ● | | ● | ● | |
| | 本松慎一郎 | ● | ● | | | ● | ● | |
| | 宮内貴宏 | ● | | ● | ● | ● | | |
| 社外取締役 | 荻田健治 | ● | ● | | | | | |
| | 國本行彦 | ● | ● | | | | | |
| | 斉藤鈴華 | | | ● | | | | 弁護士 |
| 監査役 | 野島俊宏 | | | ● | ● | | | |
| 社外監査役 | 松岡宏治 | ● | | | ● | | | 公認会計士<br>税理士 |
| | 阿部夏朗 | ● | ● | | | | | |

# 役員報酬に関する考え方

当社は、株主・投資家の皆様と経営陣の利害が一致することを重視しております。現経営陣は社外役員を除いて、当社株式を一定数保有し、事業成長の結果として受取配当金が継続的に増加することに加え、企業価値の向上が保有株式価値の増加につながるため、経営の責任と結果が保有資産に連動するようになっております。一方、少数株主保護の観点からも、2023年６月から取締役会の諮問機関として「指名報酬委員会」を設置し、より公正性・透明性・客観性を強化した報酬決定プロセスを取っています。

また、役員の金銭報酬は従業員の平均年収の約3.5倍程度の範囲となっており、従業員との格差が広がり過ぎない水準を維持しながらも、企業価値向上への意欲が高まる仕組みとなっております。

| 役員区分 | 報酬等の総額 | 報酬等の種類別の総額 | | | 対象となる役員の員数 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 非金銭報酬等 | |
| **取締役**（社外取締役を除く。） | 65百万円 | 62百万円 | － | 3百万円 | 3名 |
| **監査役**（社外監査役を除く。） | 4百万円 | 4百万円 | － | － | 1名 |
| **社外役員** | 8百万円 | 8百万円 | － | － | 5名 |

報酬等の種類別の総額の「非金銭報酬等」の内容は、業務を執行する事務所等へ通勤可能な社宅の提供であり、当該社宅賃料から当社指定の基準に基づく社宅使用料を徴収した残りの金額を金銭に非ざる報酬額としたものであります。

# 取締役会及び監査役会への出席状況

| | 取締役会出席状況 | 監査役会出席状況 |
|---|---|---|
| 代表取締役 **中村　崇則** | 28/28回 | |
| 取締役 **本松　慎一郎** | 28/28回 | |
| 取締役 **宮内　貴宏** | — ※ | |
| 社外取締役 **荻田　健治** | 27/28回 | |
| 社外取締役 **國本　行彦** | 28/28回 | |
| 社外取締役 **斉藤　鈴華** | 23/23回 ※ | |
| 常勤監査役 **野島　俊宏** | 28/28回 | 13/13回 |
| 社外監査役 **松岡　宏治** | 28/28回 | 13/13回 |
| 社外監査役 **阿部　夏朗** | 28/28回 | 13/13回 |

※取締役の宮内貴宏は2023年6月開催の第23期定時株主総会後に取締役に就任したため、前期の出席回数を記載しておりません。また、社外取締役の斉藤鈴華は2022年6月開催の第22期定時株主総会後に取締役に就任したため、就任以降の出席回数を記載しております。

# 公正な事業活動の推進

ラクスグループは、社会で信頼される企業であり続けるために、公正な事業活動を推進しています。全ての従業員と役員に対して教育・研修などを通じて、人権の尊重やコンプライアンスへの意識向上を図っています。

## 人権方針

### 基本的な考え方

ラクスグループは、事業活動により直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、事業に関わる全ての人々の人権を尊重するために「ラクス人権方針」を定め、人権尊重への取り組みに努めます。

また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則るとともに、「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」など人権に関する国際的な規範を尊重します。

### 適用範囲

本方針は、ラクスグループの全ての従業員と役員に適用します。また、当社に関わる全てのビジネスパートナーに対しても、本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。

### 取り組み内容

- 事業活動において、差別、ハラスメント、労働安全衛生等への取り組みが人権責任の重要な要素であるとして認識しています。
- 本方針を実行する過程において、社内外の関連するステークホルダーとの対話を通じて、人権尊重の取り組みの向上を図ります。
- 本方針がラクスグループ全体において効果的に実行されるように、適切な教育・研修を行います。
- ラクスグループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切な救済措置を講じて是正に努めます。

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

ラクスグループは、全ての従業員と役員が法令や社内規定等のルール、社会規範等を遵守することはもとより、社会が私たちに期待する高い倫理観に基づく適切な活動を徹底することが、企業経営の基盤であると認識しています。

### 取り組み内容

- 倫理規定、コンプライアンス規程等の理解促進を図るために、教育・研修・啓蒙活動を定期的に実施するとともに、「コンプライアンス・セルフチェックシート」に基づき常に行動のセルフチェックを行っています。
- 組織的または個人的な法令等違反行為に関しての内部通報制度を制定し、法令等違反行為の早期発見と是正を図る体制を整えています。
- 「反社会的勢力排除に関する基本方針」を定め、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しての方針を明確にしています。
- 倫理規定、コンプライアンス規程に贈収賄に関しての考え方を明記し、腐敗防止の徹底を図っています。

# 取締役/監査役一覧 （2023年6月23日現在）

代表取締役社長
## 中村 崇則
◎1973年1月27日生まれ　◎保有株数:62,202,700株

1996年　4月　日本電信電話株式会社入社
1997年　9月　合資会社デジタルネットワークサービス設立
2000年　1月　株式会社インフォキャスト設立/取締役
2000年　11月　当社設立/代表取締役社長（現任）

（重要な兼職の状況）
RAKUS Vietnam Co., Ltd. Chairman
株式会社ラクスライトクラウド　取締役
株式会社ラクスパートナーズ　取締役
株式会社ラクスみらい　取締役

取締役／ラクスクラウド事業本部長
## 本松 慎一郎
◎1974年3月3日生まれ　◎保有株数:8,814,300株

2001年　4月　当社入社
2012年　7月　当社執行役員
2021年　4月　執行役員クラウド事業本部長
2021年　6月　取締役クラウド事業本部長
2023年　2月　取締役ラクスクラウド事業本部長（現任）

取締役／経営管理本部長
## 宮内 貴宏
◎1968年5月22日生まれ　◎保有株数:51,300株

2013年　3月　当社入社
2014年　6月　当社執行役員
2023年　6月　取締役経営管理本部長（現任）

社外取締役
## 荻田 健治
◎1958年7月6日生まれ　◎保有株数:64,000株

1986年　3月　株式会社東洋情報システム（現TIS株式会社）入社
2005年　6月　株式会社デジタルガレージ入社
2005年　6月　アイベックスアンドリムズ株式会社取締役
2005年　7月　株式会社DGインキュベーション取締役
2005年　9月　株式会社DG&パートナーズ代表取締役
2007年　3月　株式会社トランスウェア（現株式会社クオリティア）取締役
2015年　2月　当社 社外取締役（現任）
2020年　8月　アンテロープ合同会社代表社員（現任）

**選任理由**
他社での取締役の経験があり、幅広い見識から発言・アドバイスを得たり、固有のキャリアに立脚した総合的な判断と中立的、客観的監督を受けることができると判断したため、社外取締役に選任いたしました。

社外取締役
## 國本 行彦
◎1960年8月21日生まれ　◎保有株数:0株

1984年　4月　日本合同ファイナンス株式会社（現ジャフコグループ株式会社）入社
2006年　1月　株式会社インディペンデンツ（現株式会社Kips）設立/代表取締役（現任）
2020年　6月　当社 社外取締役（現任）

**選任理由**
他社における経営者としての豊富な経験と高い見識に基づき、従来の枠組みにとらわれることのない視点から、当社の経営の監督と経営全般の助言をしていただけるものと判断したため、社外取締役に選任いたしました。

# 取締役/監査役一覧 （2023年6月23日現在）

社外取締役
## 斉藤 鈴華
◎1980年2月7日生まれ　◎保有株数:0株

※斉藤鈴華氏の戸籍上の氏名は幸森鈴華であります。

2007年　9月　小笠原国際総合法律事務所入所
2008年　10月　外務省国際法局入局（任期付）
2009年　10月　小笠原六川国際総合法律事務所復帰
2012年　2月　原子力損害賠償紛争解決機構入構（嘱託）
2012年　9月　イスラエル、エジプト海外赴任
2018年　1月　小笠原六川国際総合法律事務所復帰
2021年　2月　あみた綜合法律事務所経営参画
2022年　6月　当社 社外取締役（現任）

（重要な兼職の状況）
株式会社grooves　社外監査役
一般社団法人未来構想会議　理事

**選任理由**
弁護士としての専門的な知見と経験に加え、他社での社外監査役の経験があり、独立した客観的立場からの監督機能と経営全般に対する法務的な知見からの助言をしていただけるものと判断したため、社外取締役に選任いたしました。

常勤監査役
## 野島 俊宏
◎1973年6月29日生まれ　◎保有株数:2,160,000株

1997年　4月　安田火災海上保険株式会社（現損害保険ジャパン株式会社）入社
2000年　1月　株式会社インフォキャスト設立/取締役
2000年　11月　当社設立/取締役
2008年　8月　取締役経理財務部長
2011年　6月　監査役（現任）

（重要な兼職の状況）
RAKUS Vietnam Co., Ltd. Auditor
株式会社ラクスパートナーズ　監査役
mjキャピタル株式会社　監査役
株式会社ラクスみらい　監査役

社外監査役
## 松岡 宏治
◎1974年8月5日生まれ　◎保有株数:509,000株

1997年　4月　朝日監査法人（現有限責任あずさ監査法人）入所
2000年　11月　当社 監査役（現任）
2005年　3月　松岡会計事務所代表（現任）

（重要な兼職の状況）
株式会社ロックウェーブ　社外取締役
朝日ライフサイエンス株式会社　社外監査役
アイサワ工業株式会社　社外監査役
株式会社アダチ　社外監査役
株式会社ドリームファクトリー　監査役
株式会社ハウスフリーダム　取締役監査等委員

**選任理由**
公認会計士であり、取締役の職務の執行を監督し、意思決定の透明性、効率性及び公平性を確保する上で、十分な能力、経験があると判断したため、社外監査役に選任いたしました。

社外監査役
## 阿部 夏朗
◎1975年7月19日生まれ　◎保有株数:64,000株

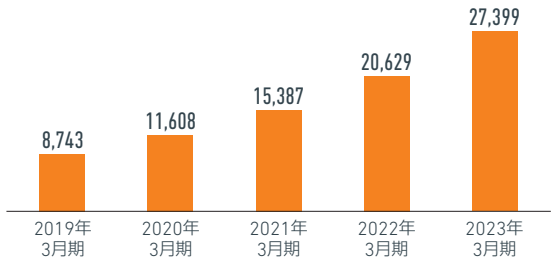
1998年　5月　アンダーセンコンサルティング株式会社（現アクセンチュア株式会社）入社
2002年　8月　株式会社ワイズテーブルコーポレーション入社
2004年　10月　夢の街創造委員会株式会社（現株式会社出前館）取締役
2009年　4月　株式会社Y's&partners（現株式会社プラットフォームホールディングス）代表取締役（現任）
2014年　6月　当社 監査役（現任）
2021年　10月　ANDB株式会社代表取締役（現任）
2021年　10月　株式会社レスパ代表取締役（現任）

**選任理由**
他社での取締役の経験があり、幅広い見識から発言・アドバイスを得たり、固有のキャリアに立脚した総合的な判断と中立的、客観的監督を受けることができると判断したため、社外監査役に選任いたしました。

# 財務データ

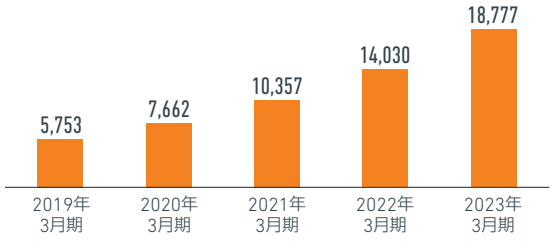
## 売上高

(単位:百万円)



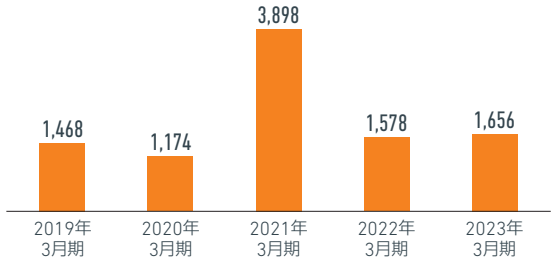

## 売上総利益

(単位:百万円)



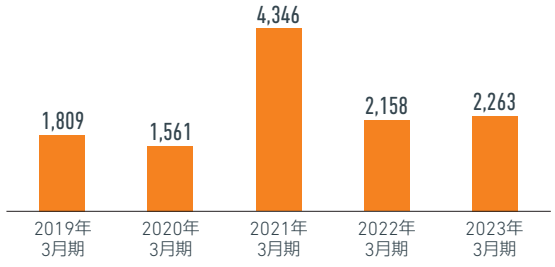

## 営業利益

(単位:百万円)



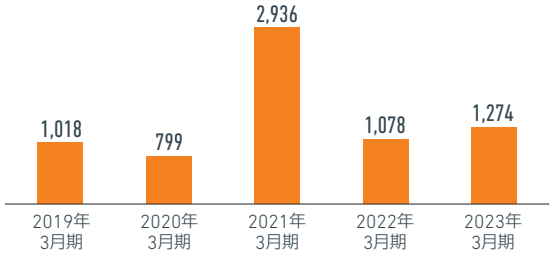

## EBITDA

(単位:百万円)



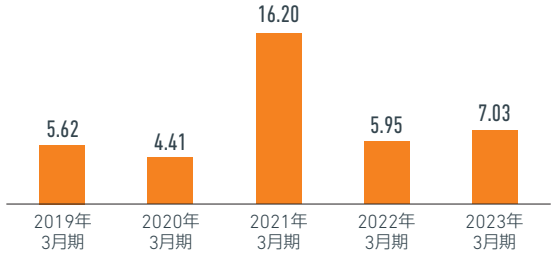

## 親会社株主に帰属する当期純利益

(単位:百万円)



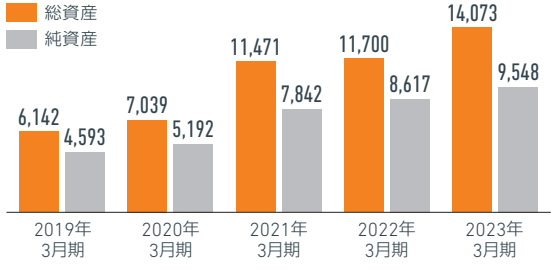

## EPS(1株当たり当期純利益)

(単位:円)




## 総資産/純資産

(単位:百万円)



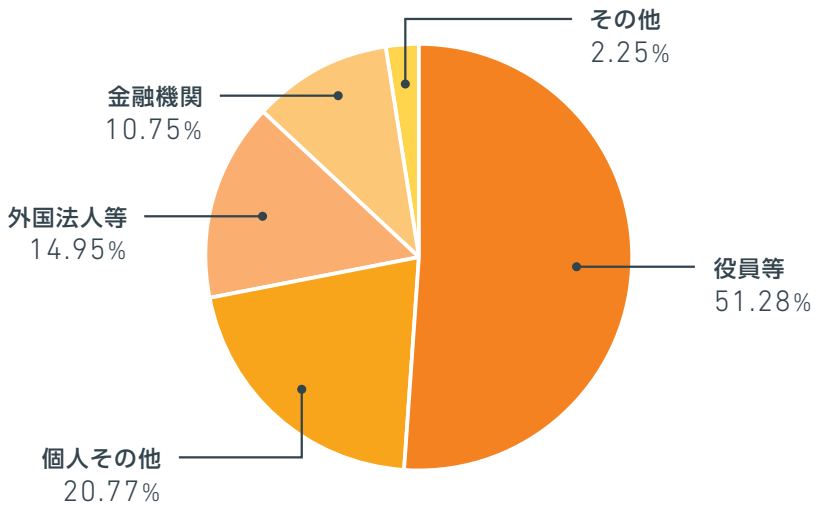

## キャッシュ・フロー

(単位:百万円)

# 資本構成と配当金

## 資本構成

(2023年3月末時点)




## 大株主の状況(上位10名)

(2023年3月末時点)

| 株主名 | 持株数 | 持株比率 |
|---|---|---|
| 中村崇則 | 62,202,700株 | 34.33% |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 12,835,400株 | 7.08% |
| 松嶋祥文 | 9,340,000株 | 5.15% |
| 井上英輔 | 9,040,400株 | 4.99% |
| 本松慎一郎 | 8,814,300株 | 4.86% |
| 浅野史彦 | 8,000,000株 | 4.41% |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 4,866,800株 | 2.69% |
| 小川典嗣 | 2,970,000株 | 1.64% |
| ML PRO SEGREGATION ACCOUNT (常任代理人 BofA証券株式会社) | 2,479,300株 | 1.37% |
| ラクス従業員持株会 | 2,443,900株 | 1.35% |

※持株比率は自己株式(1,610株)を控除して計算しております。

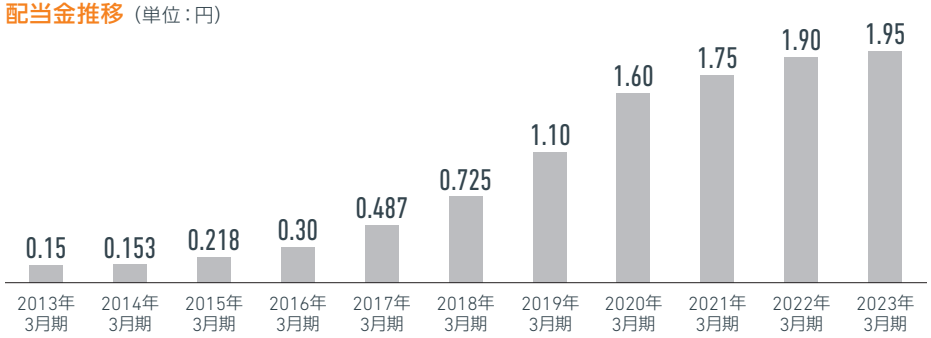
## 配当

### 配当方針

ラクスは、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要課題のひとつとして認識しており、利益ある成長を達成するため、事業の展開及び経営基盤の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、継続的かつ安定的な配当を実施することを基本方針としています。

剰余金の配当につきましては、業績の拡大に応じた適切な利益配分を基本として、連結配当性向10%超を目安に実施し、さらに、原則として1株当たり年間配当金の下限を前年実績と設定することで、配当の継続性・安定性にも配慮した連続増配を実施してまいります。

### 配当金推移 (単位:円)




※分割遡及後の数値

# 会社概要/グループ体制

| | |
|---|---|
| 会社名 | 株式会社ラクス |
| 設立 | 2000年11月1日 |
| 資本金 | 378,378千円 |
| 事業年度 | 毎年4月1日から翌年3月31日まで |
| 従業員数<br>2023年3月末 | 連結　2,197名 |
| | 単体　1,253名 |
| 上場証券取引所 | 東京証券取引所　プライム市場 |
| 証券コード | 3923 |
| 株主名簿管理人 | 三菱UFJ信託銀行株式会社 |
| 監査法人 | 有限責任　あずさ監査法人 |

| グループ会社 | 事業内容 | 株式保有比率 |
|---|---|---|
| 株式会社ラクスライトクラウド | クラウド型ソフトウェアサービスの提供 | 100% |
| 株式会社ラクスパートナーズ | ITエンジニア派遣 | 100% |
| | ITエンジニア転職支援 | |
| 株式会社ラクスHRテック | クラウド型ソフトウェアサービスの提供 | 100% |
| 株式会社ラクスみらい | 食品の製造及び販売と飲食店の運営 | 100% |
| RAKUS Vietnam Co., Ltd. | クラウドサービスの開発 | 100% |

拠点一覧

楽!
ラクス