

Integrated Report 2024

統合報告書



Our Purpose

Our Purpose 私たちのパーパス

テクノロジーと人の力で 産業のサステナブルな発展に貢献します

What
We Do
私たちが
すべきこと

Our
Purpose

Our Values
/ CCT WAY
社員一人一人の
価値観 / 行動指針

私たちのパーパス



What We Do / Our Values / CCT WAY



私たちのパーパス

What We Do 私たちがすべきこと

IT 産業の次世代を創出する

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

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

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

Our Values 社員一人一人の価値観

Think Big, Act Together.

Think Big

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

Act Together

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

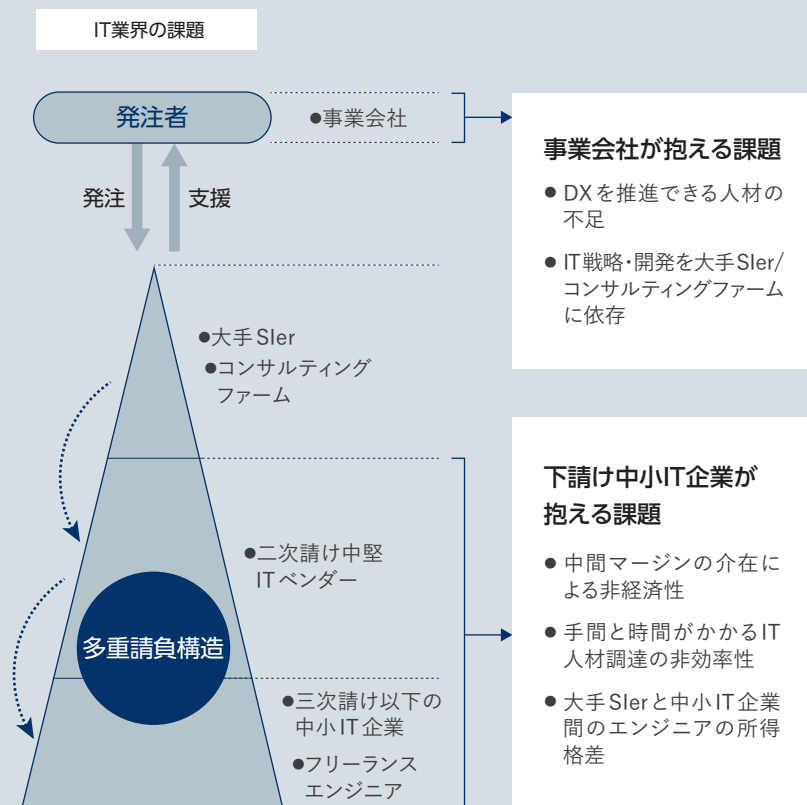
CCT WAY 行動指針

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

IT業界を変革するCCT

IT業界の課題を、2つの事業を通じて解決しています

日本のIT業界は、ピラミッド型の多重請負構造となっており、案件とエンジニアのマッチング業務が非効率になるだけでなく、ピラミッドの上層と下層で賃金格差が生じています。また、首都圏と地方では受注単価やエンジニアの能力に格差が生じており、これらが業界全体の大きな課題となっています。当社グループは、DX支援とIT人材調達支援という2つの事業を通じて全国の中小IT企業を巻き込み、多重請負構造を縮小することで、企業が自律的にDX推進を行う世の中に変革することを目指しています。



CCTの事業

提供するソリューション

DX支援

- 顧客の業務プロセスとバリューチェーンを改革し、売上高の拡大や利益率の向上を実現。さらに内製化まで支援
- 標準機能モジュール+カスタマイズ開発基盤である「Orizuru」の活用や、DXを推進するメソッドの標準化
- AIを中心とした技術力、ものづくりへの深い知見が強み

- 顧客がDXを実現・内製化できる「再現性のあるDX方法論+DX開発基盤」を提供
- 「Ohgi」利用による一時的なIT人材確保

IT人材調達支援

- 大手Slerなどの一時的なIT人材ニーズに対応するためプロジェクトの一部を二次請けで受託
- 約5,000社の中小IT企業のネットワークを持ち、約13万人のITエンジニアにアプローチできるビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」が強み

- 「Ohgi」の拡大による多重請負構造の縮小

目次・編集方針

01

イントロダクション

- 01 Our Purpose
- 02 What We Do / Our Values / CCT WAY
- 03 IT 業界を変革する CCT
- 04 目次・編集方針

05

CEO メッセージ

10

CCT の価値創造

- 10 歩み
- 11 CCT の一年
- 12 価値創造モデル
- 13 重要な資本
- 14 重要な資本 - 人的資本
- 15 重要な資本 - 知的資本
- 16 マテリアリティ
- 17 社会への提供価値事例①- 製造業
- 18 社会への提供価値事例②- 建設業
- 19 財務・非財務ハイライト

20

CFO メッセージ

25

分野別戦略

- 25 DX 支援
- 28 IT 人材調達支援

30

価値創造の基盤

- 30 サステナビリティ基本方針・推進体制
- 31 環境
- 34 社会
- 38 ガバナンス - 役員一覧
- 40 ガバナンス - 社外取締役メッセージ
- 41 ガバナンス - コーポレート・ガバナンス

45

企業・株式情報

- 45 5 年間の財務・非財務サマリー
- 46 企業・株式情報

編集方針

「統合報告書 2024」(以下、本書)では、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に向けて、グループ経営への移行やサステナビリティ活動の推進を踏まえ、成長戦略や将来への展望をトップの思いと共に分かりやすくご紹介しています。私たちは今後も、本書をステークホルダーの皆様と対話するためのツールとして積極的に活用し、企業価値の向上に役立てていきます。編集にあたっては、IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」などを参照しています。

対象期間

2023 年 1 月 1 日～ 2023 年 12 月 31 日
(一部、2024 年 1 月以降の活動内容を含みます)

CEOメッセージ

IT産業の新たな地平を目指して さらなる前進を続けていきます

代表取締役社長CEO 金子 武史

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

CEOメッセージ

企業理念

IT産業をあるべき姿に進化させる

2009年9月、製造業向けDX支援を展開するベンチャー企業の出身者7名で創業した当社は、お客様の「設計工程のデジタル化」「生産工程の自動化」領域に対象を絞り込み、事業展開を開始しました。お客様一社一社の課題に向き合い、信頼と実績を地道に積み重ねてきた結果、この15年間で売上高は約160億円の規模にまで成長し、当初は属人的だった高い技術力も標準化されて組織能力へと昇華し、競争力の核となっています。

DX支援と並行して展開してきた独自の「IT人材調達支援」も成長の原動力です。優秀なIT人材を仲間に招き入れるべく、創業の直後からIT企業を一社一社訪問行脚して協業先の拡大に努めてきた結果、ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の参加企業は、今や約5,000社に上っています。

このように順調な成長を続けている当社グループですが、単に事業規模を大きくすることが私たちの目標ではありません。「What We Do(私たちがすべきこと)」として、「IT産業の次世代を創出する」という言葉を掲げています。それは優れたITの力で、多くの産業のサステナブルな発展に貢献すると同時に、自分たちの属するIT業界をより健全で魅力ある姿に進化させていくことが使命だということです。

たとえば、日本のIT産業は、委託された業務を下へ下へと流すピラミッド型の多重請負構造となっており、下に行くほど単価が下がり、上層と下層では驚くほどの賃金格差が生じています。「Ohgi」の構築は、こうした歪みを打破する活動でもあります。この業界のすべてのエンジニアが、自分の創出する価値を、公正に評価してもらえる世界を実現したい。それは業界全体のサステナビリティ向上にも必ずつながる、と私は信じています。

大切にしている価値観

“Think Big, Act Together.”を基本姿勢に

当社グループの理念体系では「Our Values(社員一人一人の価値観)」として、「Think Big, Act Together.」という言葉掲げています。これは事業家としての私の基本姿勢でもあります。その意味について、以下に説明します。

新たな未来を創り出すためにまず必要なのは、「実現した際の姿」のイメージです。「こう

したい!」「こうなりたい!」という明確なイメージをもつこと、それはいわば「頭の中での知的創造」と言えるでしょう。この段階で特に意識を向けたい点は、最初の段階でできる限り「優れたもの」を頭の中で創造しておくことです。現実には、費用・期間などの制約で、そこまでは実現できないことも多いため、目標は極力高い頂を設定し、知的創造することが重要です。それが「Think Big」を重視する理由です。

一方、「Act Together」は、理想を具現化していく際の基本姿勢に関わるものです。理想の具現化は、「個」ではなく「チーム」で取り組まねば実現できない、と私は考えています。「すべての産業の発展を応援する」という当社グループの志に共鳴し、想いを同じくする人々がどんどんつながり、力を合わせていく。この「Act Together」なくして、理想には決して近づけません。当社がビジネスパートナーネットワークを現在も全国規模に広げようと注力しているのも、まさにそのためなのです。

事業の競争優位性

顧客視点に立って「内製化」まで支援する

残念なことですが、日本のIT業界では「お客様の言う通りに」という「御用聞き」的な姿勢が未だに主流です。しかし、われわれIT企業が本当に価値あるDX支援を志向するならば、「お客様にとって何が最良なのか」を、まず自分たちの側で主体的に、徹底的に考え抜かねばならないはずです。

当社のDX支援では、そのように考えぬいた上で「目指す姿」を定め、プロトタイプで実現性を示し、その後アジャイル方式で機能拡張していくことで着実にDXを推進していきます。このようなプロセスをメソッド(CCT-DX Method)として標準化しています。このメソッドの最大の特長は、最終ゴールに「顧客自身によるDXの内製化の実現」を据えている点です。これは顧客の視点に立った結果です。顧客側からすれば、システム開発会社の高度な技術力は活用したいが、自社システムの根幹技術を外部に依存し続けることにはリスクを感じるはず。そのため当社では、システムが組み上がった後は顧客側で継続的にDXを実践していけるよう、技術移転を含めて内製化を支援しています。

これは日本の既存Sierにはなかなかできない発想だと思います。顧客による内製化では、システム改良や保守などその後の収益が期待できなくなるからです。しかしIT人材

CEOメッセージ

調達支援も同時に展開している当社の場合、顧客による内製化でも人材面で支援を継続できるので収益面の影響は少なく、むしろ信頼を深めることで顧客との関係をより強固にできるのです。

事業成長モデル

2つのループで収益性向上と製品進化を同時に実現する

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

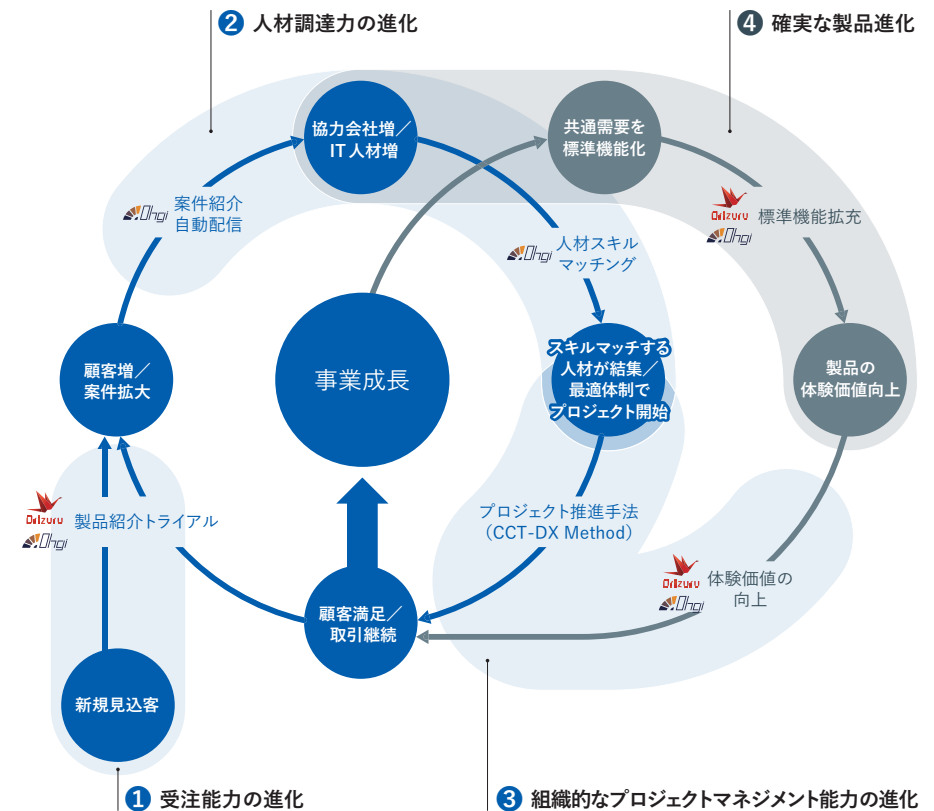
右の図は、この進化のモデルを示したもので、大きく2つの重要なループから構成されます。まず内側（青色）のループは、受注～納品というオペレーションの流れ、つまり「収益が生まれる構造」を表しています。一方、外側（灰色）のループは各製品の価値を向上させるプロセス、いわば「製品進化の構造」を表しています。外側のループを回すことで内側のループがさらに速く回転し、収益性が高まります。その結果「顧客満足」や「取引継続」の向上につながり、当社グループの収益性も持続的に高まっていく仕組みです。

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

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

これによって①～③のオペレーションの流れも加速し、収益が増大していきます。すなわち、製品がより優れたものになるにつれて受注が増加する（①）。それによって「Ohgi」のネットワークが拡大し、より多くのIT人材をプロジェクトに迎え入れられる（②）。そして新たに迎え入れた人材が開発に携わることで早期に戦力化され、高い品質を担保できるようになる（③）ということです。

事業成長モデル



CEOメッセージ

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

M&A戦略

「燃えるIT集団」を全国に広げていく

当社は2023年度からM&A戦略を本格的にスタートさせています。2023年5月に山口県のSler「ピージーシステム」を、同年8月には神奈川県の上er「電創」を、さらに2024年2月には外観検査AIソリューションを手掛ける「Pros Cons」を、4月には大阪府の上er「Pro-X」「デジタルデザインサービス」を、いずれも株式取得によって完全子会社化しました。これらの子会社化によってそれぞれの企業とのシナジー創出を図ることはもちろんですが、当社グループが目指す最終目標の構図は、日本全国に無数に存在する中小のIT企業を一つに束ね、顧客向け提案型で率先行動できる巨大なAct Together集団を創り出すことにあります。今回のM&Aはその最初の一手と言えるでしょう。

戦略自体はとてもシンプルなもので、これまで東京都内でやってきた形をそのまま地方に展開していくというだけです。当社の「Ohgi」は都内のIT企業の50%以上がネットワークされていますが、地方についてはまだほとんど手つかず状態です。いま推進中の山口県を例にとると、核となる企業として「ピージーシステム」を子会社化し、現在は当社が長年培ってきたさまざまなメソッドを同社にインストール中です。これが完了すれば今後はピージーシステムがエリアの中小IT企業を訪問して仲間に引き入れる活動を担います。そして最終的にはエリア内の主要IT企業を、当社の「Ohgi」に加えます。この戦略を、47都道府県すべてについて順次実行していくという計画です。

グループガバナンスに関しては、当社の定めた規律・ルールの遵守を、グループ会社先にも徹底する方針です。巨大な集団をマネジメントしていくには、志を一つにするビジョンの浸透と共に、規律の徹底も欠かせません。グループ各社の重要な受発注についても、当社の取締役会を通し、しっかりガバナンスを効かせます。そのように、われわれと志を同じくして前に進むグループ会社・協力会社を全国に広げていく考えです。

クラウドソリューション

プロダクト領域でもコラボレーションを拡大

今年2月、当社はSAP ジャパンとパートナー契約を締結し、同社のERPソリューション(SAP S/4HANA® Cloud)についてライセンス販売からコンサルティング、システム企画・設計、開発、保守・運用までのワンストップサービスの提供を開始しました。

「Ohgi」の全国拡大が人的資源領域でのAct Togetherとすれば、このクラウドソリューションの展開は、製品(プロダクト)領域のAct Togetherと言えるでしょう。今後はSAPのソリューションと当社の自社製品「Orizuru」とのさまざまな組み合わせで、顧客企業の事業発展を支援していきます。

実は、これもまた「最初の一手」です。当社グループの最終的な目標は、主要製品領域のすべてについて、世界トップレベル企業と連携することにあります。彼らはある面ではもちろん競合ではありますが、見方を変えれば共に同じ産業の活性化に力を入れている仲間でもあります。互いに手を取り合いながら、全世界の産業の発展に貢献していきたいと思っています。

サステナビリティ

事業成長を大前提に世界の持続可能性に貢献する

現代の企業経営では「SDGs」や「サステナビリティ」への貢献が重要テーマに浮上しています。地球全体・人類全体という大きな視座で持続的な発展に貢献していくという姿勢は、企業経営のあり方の進化であり、個人的にも強い共感を覚えます。

一方で「株価の上昇」や「業績の向上」が求められることも企業経営の現実です。そこでは「サステナビリティには注力しましたが業績は伸びませんでした」という言い訳は許されません。当社グループとしては、あくまで事業成長を大前提としつつも、サステナビリティへの取り組みも経営戦略の中にしっかりと組み込んで目標を設定し、社会課題や地球環境に貢献する活動を推進します。

当社グループが手がけるDX支援は、事業活動を通してサステナビリティに貢献できる側面もあります。一義的にはお客様の事業発展に寄与することが当社グループの使命ですが、現在の多くのお客様の成長戦略ではGHG排出量削減による環境への貢献や、従業

CEOメッセージ

員の労働環境の改善などが最重要のテーマになっており、それらを実現する手段として「DX推進」が求められています。私たちが提供するサービスは、顧客の企業競争力を高める手段というだけではなく、地球や人間社会のサステナビリティ向上にも寄与する事業であると考えています。

株主・投資家の皆様へのメッセージ

Act Togetherの一員として喜びを分かち合いたい

「SDGs」に代表される世界観に対して私がとりわけ強く共感するのは、すべての人の人権を尊重し、お互いの役割や多様性を認め合うという部分です。

たとえば、ある事業やプロジェクトが成功したとき、組織のトップや責任者だけがクローズアップされ称賛されるのは、公平性に欠けると私は感じます。プロジェクトが成功したのはそこに参加したすべての人々一人一人に成功に寄与したドラマがあり、その影なる努力にこそ目を向ける意識を持ちたいと私は思います。



CEOとしての私のスタンスもこれと同様です。当社はこれまで順調な成長を遂げてきましたが、その「主役」は私という個ではありません。当社グループが目指す世界観に共鳴した社員や協力会社のメンバーをはじめ、多くの人々が仲間に加わり、Act Togetherを積み重ねて、この結果につなげてきたのです。

当社に出資いただいている株主・投資家の皆様も、目指す未来を実現するための大切な「仲間」でありAct Togetherの一員であると私は認識しています。ありがたいことに、この1年で当社の株主数は大きく増え、2023年12月31日時点で4,000人を超えていますが、まだまだ多くの方々に仲間に加わっていただきたいと思っています。そのためにも、引き続き皆様との双方向の対話に努め、皆様からいただいた声を、私たちが前に進むために活かしていきます。

これからも企業活動を通じてつながる「仲間」として、皆様と喜びを分かち合えることを願っています。

代表取締役社長CEO 金子武史

歩み

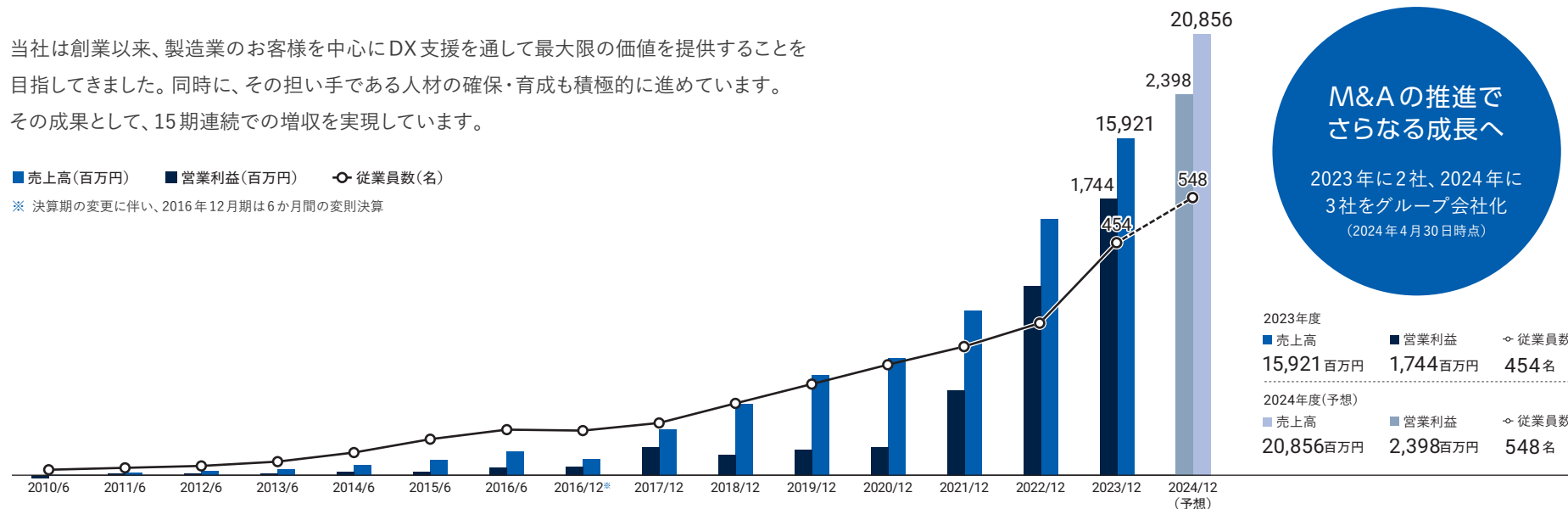
注)2019～2022 年度は単体ベース、2023 年度から連結ベースでの開示に変更しています

社会のニーズにIT の力で応え、成長を遂げてきました

当社は創業以来、製造業のお客様を中心に DX 支援を通して最大限の価値を提供することを目指してきました。同時に、その担い手である人材の確保・育成も積極的に進めています。その成果として、15 期連続での増収を実現しています。

■売上高(百万円) ■営業利益(百万円) ○従業員数(名)

※ 決算期の変更に伴い、2016 年 12 月期は 6 か月間の変則決算



M&A の推進で
さらなる成長へ

2023 年に 2 社、2024 年に
3 社をグループ会社化
(2024 年 4 月 30 日時点)

創業期

2009～2015 年

製造業向けに DX 支援を展開するベンチャー企業の出身者によって創業。3D 形状処理技術を強みとし、製造業の設計工程に特化した DX 支援を開始しました。また、パートナー企業を開拓するため一社一社訪問し、ネットワークを拡大しました。顧客から継続発注いただけるようになり、企業の継続性への道筋を見い出しました。

発展期

2016～2020 年

事業成長を加速させるべく、自社製品の本格的な開発を進めました。DX 支援の中で多くの顧客に共通するニーズがあることに着目し、それらに対応する機能を備えた「Orizuru」を 2016 年に製品化しました。また、中小 IT 企業のビジネスパートナーネットワークを「Ohgi」と名付け、人材調達力のさらなる強化を進めました。

拡大期

2021 年～

2021 年 9 月、東証マザーズ市場(現・グロース市場)に上場しました。これにより社会的信用が向上し、営業面・採用面など、事業活動の幅広い面でプラスの効果が生じています。DX 支援においては建設業への支援が収益の柱に育ったほか、新たに物流業への支援を開始。また、さらなる成長を目指し、M&A を開始しています。

CCTの一年

M&A を推進し、成長を加速させていきます

2023年1月

指名・報酬委員会の設置

取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しました。

2023年5月

株式会社ピージーシステムの株式取得

山口県宇部市と広島県広島市を拠点に、地場企業や官公庁・自治体向けの各種システム開発を実施しているピージーシステム社を子会社化しました。当社のノウハウを提供することにより両社の発展を目指しています。



2023年8月

株式会社電創の株式取得

神奈川県川崎市を拠点に、金融機関や製造業向けの各種システム開発を実施している電創社を子会社化。当社のノウハウを提供することにより両社の発展を目指しています。



2023年9月～11月

自己株式取得の実施

当社株式の売り出しに合わせ、株主還元強化と資本効率の向上を図るとともに、売り出しに伴う当社株式の需給を緩和する観点から、2023年9月～11月に約10億円の自己株式取得を行いました。

2024年2月

株式会社Pros Consの株式取得

良品学習AIアルゴリズムを利用した自社開発ソフトウェア「Gemini eye」と外観検査装置を保有しているPros Cons社を子会社化しました。また、当社のスマートファクトリーソリューション「Orizuru MES」への組み込みで製品力の強化を目指しています。



2023年

2024年

2023年3月

REVA1号投資事業
有限責任組合への出資
REVA株式会社との業務提携

日本の産業競争力の強化やESG対応といった社会課題の解決を目指して、REVA1号ファンド※へ出資しました。さらに、当社の中長期的な事業成長につなげることができると考え、業務提携を実施しました。



2023年7月

「パーパス」の制定

当社を取り巻く社会課題を起点に、課題の整理や評価を行ったうえで、代表取締役社長CEOを委員長とするサステナビリティ委員会を設立しました。パーパスを制定するとともに、社会課題の抽出、重要性の評価、妥当性の評価などを実施し、マテリアリティを特定しました。

2023年9月

株式の売り出しを実施

当社普通株式の分布状況の改善と流動性の向上を目的として、当社の役員等が保有している株式(発行済株式総数の15%程度)を売り出しました。

2024年4月

Pro-X株式会社の株式取得

大阪府大阪市を拠点に、物流会社や商社向けにソフトウェア開発、コンサルティングサービスを提供しているPro-X社を子会社化しました。物流業向けDXの領域において、双方の知見や技術を用いることで両社の発展を目指しています。



2024年4月

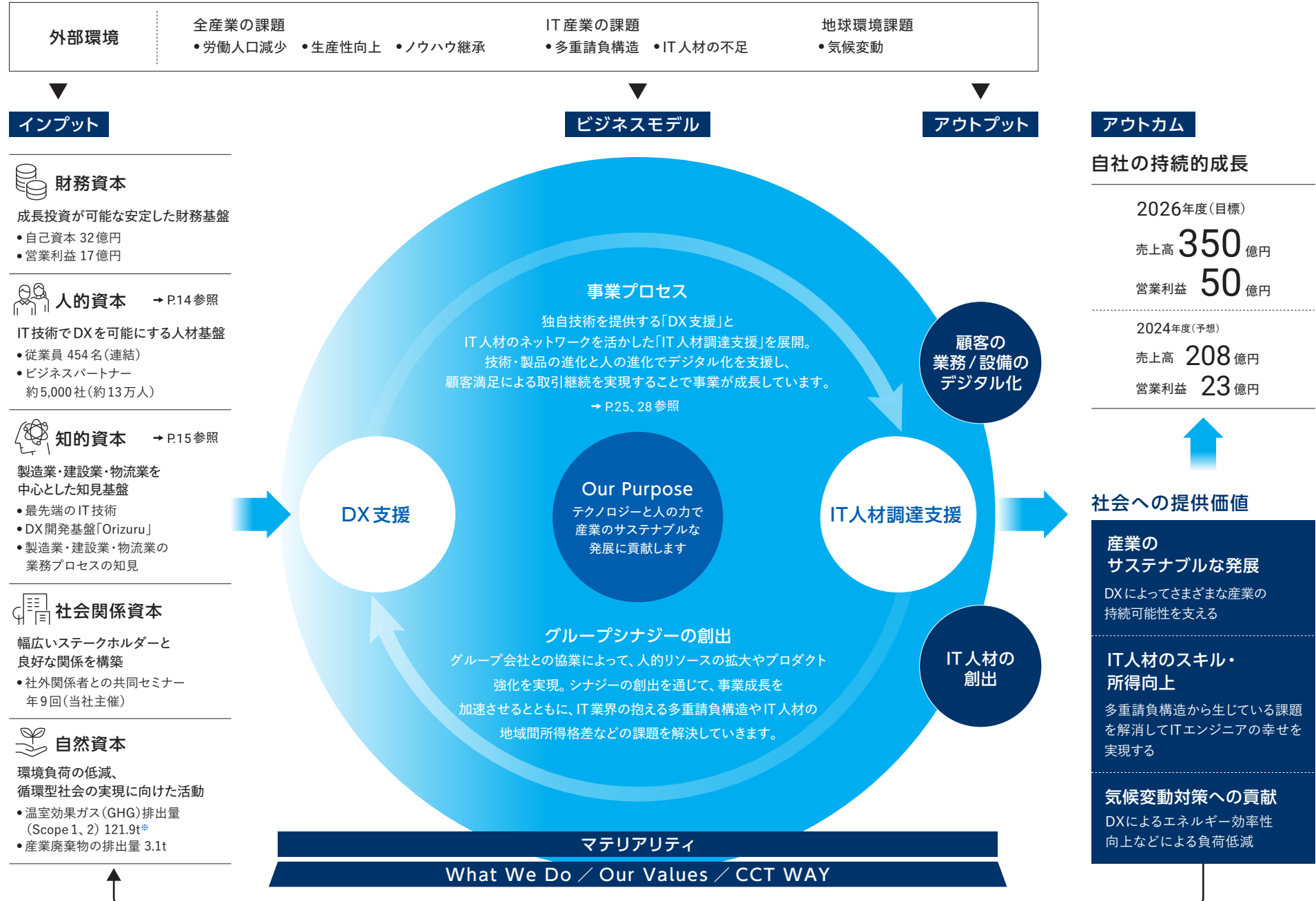
株式会社デジタルデザインサービスの株式取得

大阪府大阪市を拠点に、主に製造業向けにソフトウェア開発、販売、技術者派遣を総合的に提供しているデジタルデザインサービス社を子会社化しました。3D設計CADソフトウェアの導入支援や、PLMソフトウェアの導入支援における高いシナジーを見込んでいます。



※REVA1号ファンド：独立系投資会社「REVA株式会社」が運営するファンド。日本の産業競争力の強化やESG対応といった社会課題の解決を通じて豊かな未来の実現を目指し設立され、製造業をメインに中堅中小企業の事業承継案件及び大企業のノンコア事業のカープアウト案件を投資対象としています

価値創造モデル



※GHG 排出量を非化石証書ベースで算出しています

重要な資本

成長に不可欠な非財務資本を活用し、新たな価値を創出します



人的資本

技術力の高い社員と、広範なビジネスパートナーネットワーク

最先端のIT技術を使ってさまざまな開発に携わることができる当社は、エンジニアにとって働きがいを感じられる環境です。参画した案件で成長できる機会も多く、エンジニアの充実感につながっています。2024年には、業務拡大に伴い人事部を新設しており、今後は採用を強化するとともに、人材育成にも力を入れていきます。

また、当社は創業以来、中小IT企業を一社一社訪問し、ネットワークを築いてきました。事業規模の拡大により案件数が増加するとともに、知名度が着実に向上していることで、ビジネスパートナー数は約5,000社まで拡大しています。これからもM&Aによる地方拠点の拡大やビジネスパートナーの開拓を進めることで、グループ会社と連携しながらビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」を全国に展開していきます。

従業員数 **454**名(連結) ビジネス
パートナー数 約 **5,000**社(約13万人) (2023年12月31日時点)



知的資本

最先端の技術力と、製造業・建設業・物流業の現場への知見

創業以来培ってきた「3D形状処理技術」と「ものづくりへの知見」が当社の強みです。その強みを活かして製造業DXの支援を開始し、建設業、さらには物流業へとサービスを広げてきました。最先端のIT技術で顧客のDXを支援するとともに、得られた知見を自社製品であるDX開発基盤「Orizuru」に標準機能として蓄積し、進化させています。

また、顧客のDXを実現するため、各領域で優れたクラウド製品を活用し、顧客の業務フローに則したカスタマイズが必要な領域は「Orizuru」に集約・統合しています。これにより、顧客企業のデジタル化ニーズに全方位での対応が可能となっています。

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



重要な資本 | 人的資本

採用活動と人材育成を強化し、人的資本を増強します

当社グループは、人的資本に関する対応を経営における重要課題の一つと位置付けており、代表取締役社長CEOが率先して取り組みを推進しています。人的資本に関する方針立案と進捗管理はサステナビリティ委員会で行い、重要な事項については取締役会へ報告し審議しています。

当社グループが持続的な成長を実現していくためには、当社の理念に共感し高い意欲を持った優秀な人材を採用し定着させること、及び人材を育成していくことが非常に重要であると認識しています。そのためには働きやすい環境を整備する必要があり、多様な働き方を可能とするような制度の導入や、福利厚生の充実に取り組んでいます。また、従業員が高いモチベーションを持って自律的に働き続けるためには、自己成長と当社グループへの貢献は相互作用するのだという実感を持つことが重要です。そのため、社内教育制度の充実を推進しています。2024年1月には人事部を新設し、採用活動や人材育成を推進する体制を強化しています。

— 人材戦略

	採用		人材育成
施策	● 新卒採用の強化 ● リファラル採用 ● グループ会社全体での採用方法の標準化		● 「CCT WAY」研修 ● 勉強会 ● 社内図書館制度
成果	新卒採用数の増加	ビジネススキル・ 技術力・ 生産性の向上	コミュニケーション 活性化

人的資本の最大化

新卒採用と人材育成の強化による持続的成長の実現



当社グループは、めまぐるしく変化するIT業界で持続的な成長を実現するために、新卒採用と人材育成に注力しています。

採用においては、最先端技術に精通した学生だけでなく、当社の事業推進に必要な資質を兼ね備えた優秀な人材の確保を強化しています。

人材育成においては、独自の教育プログラムを用意することで、新入社員でもエンジニアとしてのスキルを習得し、早期に戦力として活躍できる体制を整えています。

この2つの戦略的な取り組みを通じて優秀な人材を獲得し、彼らを短期間で即戦力へと育て上げることで、事業の継続的な発展と競争力の向上を実現していきます。

当社は「人的資本」を最も重要な経営資源の一つと位置付け、社員一人一人の可能性を最大限に引き出すことで、企業価値の向上を目指しています。

イノベーションを生み出す人材を育成するには、多様性を尊重することが重要であると考え、個性と能力を活かせる環境を整備しています。また、働きがいのある職場環境と公正な評価制度の構築に注力し、優秀な人材に選ばれ続ける企業を目指しています。社員と会社が共に成長し、より良い未来を創造するために、人的資本への投資を惜しみません。お客様や社会のニーズに応えられるよう、社員一人一人が活躍できる企業を目指していきます。

人事部 部長 千葉 純一郎



重要な資本 | 知的資本

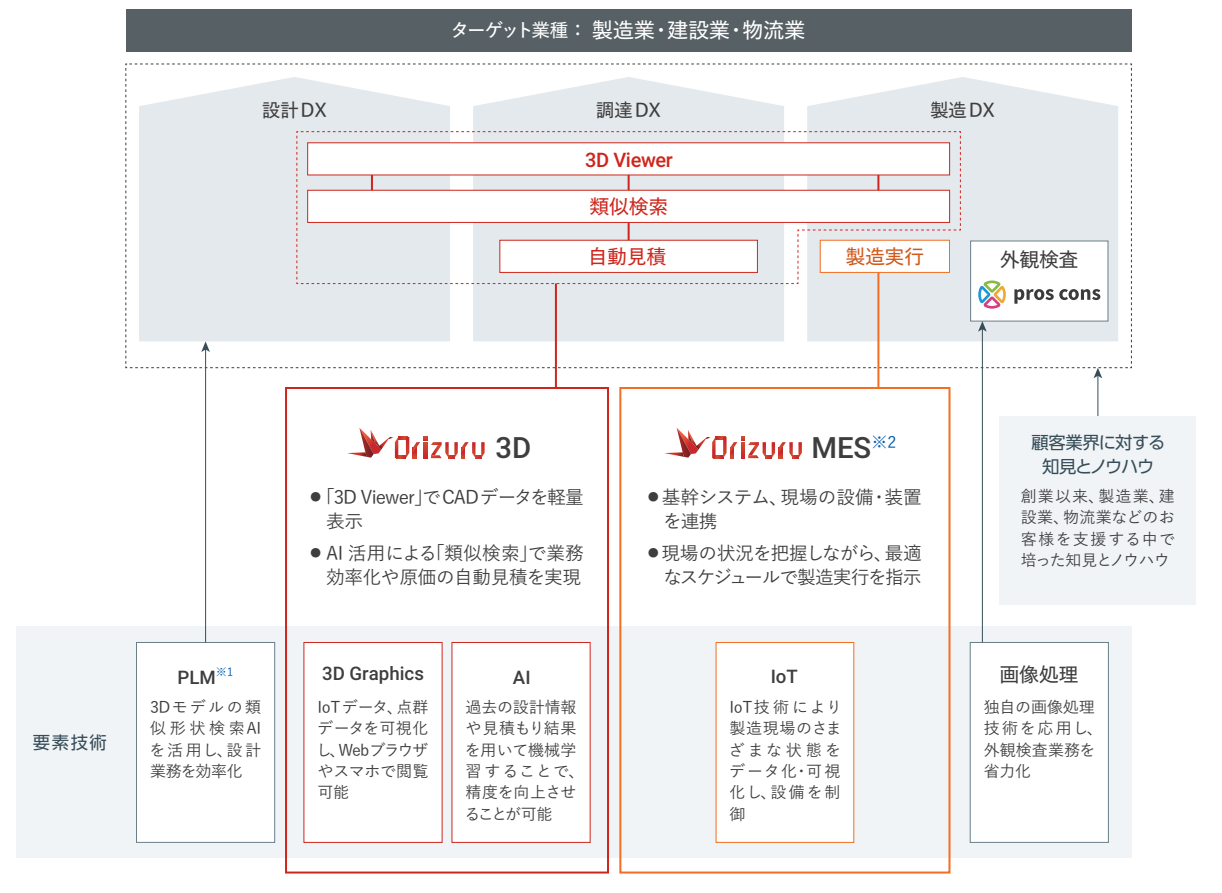
設計から製造までの技術・知見・ノウハウをトータルで提供し、お客様の DX を実現します

当社が多くのお客様を支援する中で培ったノウハウから生まれたのが、DX開発基盤「Orizuru」です。3D技術を用いた設計から調達の自動化、工場内のさまざまな設備からのデータ収集・制御、3D表示を組み合わせたデータ可視化、外観検査自動化、製造自動化と、工場のスマート化をスピーディーに実現することが可能です。「Orizuru」には、広く利用可能な汎用機能が標準的に備わっており、高度な差異化機能が継続的に追加されています。

「Orizuru 3D」は、CADや点群などの3D形状データからAIで特徴を抽出し、類似度を判定できます。そのため、類似部品の実績を元に部品製造の見積もり・工程設計を効率化できるほか、属人性を低減できます。また、2D表示と断面表示の組み合わせにより、図面へ流用できるイメージを作成できるため、図面作成作業を効率化できます。

「Orizuru MES」は、工作機械・検査機・ロボット・センサーなどのハードウェアに対してデータ取得や制御が可能です。主要な制御機器と連携することで製造ラインの自動化を実現し、上位の基幹システムや設備と連携して、最適なスケジュールで製造実行を指示します。

「Orizuru」の全体像



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

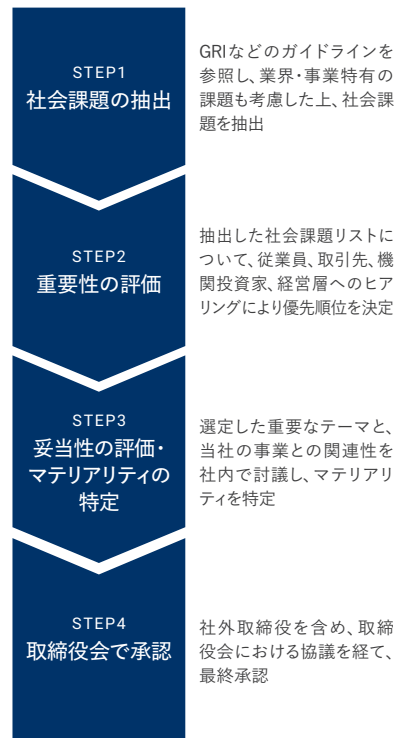
※2「Manufacturing Execution System」の略。製造工程の把握や管理、作業への指示や支援などを行う「製造実行システム」のこと

マテリアリティ

マテリアリティへの取り組みを推進し、企業価値向上を図ります

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

マテリアリティの特定プロセス



	マテリアリティ	KPI	2023年度実績	主な取り組み実績
事業活動を通じた社会課題解決	顧客のDXを通じたサステナビリティの実現 「Orizuru」で顧客のDXを推進することにより事業持続性・売上・利益を高め、産業の持続可能な発展に貢献	① DX支援の売上 ② DX案件に携わった従業員数	① 7,606百万円 ② 275名	DX支援 → P.25～27 参照
	未来を創るIT人材の創出 IT技術者のスキル向上と、「Ohgi」ネットワークの拡大により、多重請負構造から生じる問題を解消し、IT産業の持続可能な発展に貢献	① 「Ohgi」登録社数 ② ビジネスパートナー稼働数 (四半期ごとの平均)	① 約5,000社 ② 1,032人月 (2023年度第4Q)	「Ohgi」の拡大 → P.28～29 参照
企業活動を通じた社会課題解決	地球環境保全への率先行動 ●ゼロカーボン経営の実現 ●サーキュラーエコノミー経営の実現	① GHG排出量(Scope1,2) ② 売上高あたりのGHG排出量 ③ 営業利益あたりのGHG排出量 ④ PCの再利用率	① 121.9 t ② 0.8 tCO ₂ /億 ③ 7.0 tCO ₂ /億 ④ 100%	GHG排出量の算出及び目標設定 → P.31 参照
	一人一人が活躍できる組織 ●「CCT WAY」の浸透 ●従業員のエンゲージメント推進による組織力の強化 ●働きやすく、働きがいのある環境構築	① 「CCT WAY」研修受講人数 (累積) ② 男女別育児休業取得率 ③ 平均時間外労働時間	① 71名 ② 男性 37.5% / 女性 100.0% ③ 19.74時間	「CCT WAY」の浸透 → P.34 参照 ワークライフバランスの推進 → P.35 参照
	レジリエントな事業基盤 ●データセキュリティ、システムのリスク管理 ●透明性の高いガバナンス・コンプライアンスの徹底	① 女性の取締役比率 ② 社外取締役比率 ③ 重大なインシデント発生件数	① 11.1% ② 44.4% ③ 0件	コーポレート・ガバナンス → P.41～44 参照

社会への提供価値事例① | 製造業

調達業務の効率化に向けたシステムの共同開発と、内製開発強化を支援

当社は、機械部品の製造、流通事業を行う(株)ミスミグループ本社(以下、ミスミ)のパートナーとして、ミスミが提供する機械部品調達サービス「meviy(メビー)」の開発を支援しています。これは、3DCAD データをアップロードするだけで見積もりと納期を即座に提示できるサービスです。ミスミは設備設計担当者が使用しているCAD に焦点を当て、顧客の調達にかかる時間を劇的に削減することを目指していました。それを実現するために、当社独自の3次元形状処理技術を選んでいただいたのが共同開発の経緯です。

当社のDX支援は、顧客の業務プロセスとバリューチェーンを改革し、システム開発の内製化まで一貫して伴走します。ミスミにとってはコア技術やナレッジを自社蓄積できるほか、コスト削減のメリットがあります。また、当社にとってもミスミとの関係性強化により、「meviy」以外の領域への横展開や、内製化を含めた実績公表などのメリットがあります。

実際に内製開発強化を進めるにあたり、2022年9月、ミスミと当社は合弁会社DTダイナミクス(以下、DTダイナミクス)を設立しました。事業領域と技術領域の2軸において、3年間で大きく3つのフェーズに分けて取り組んでいます。フェーズごとに当社社員やビジネスパートナーの参画を減らし、DTダイナミクスで社員採用やビジネスパートナーを確保し技術移管の実現を目指します。現在は第2フェーズに取り組んでおり、内製開発強化は順調に進捗しています。

-「meviy」開発プロジェクトのプロセス

1 目指す姿の策定	● ものづくりのリードタイムを徹底的に短縮する、 機械部品調達プラットフォームの開発
2 技術検証	● ブラウザ上でのCAD データ表示 ● 形状認識技術適用
3 仕組構築	● 共同アジャイル開発(スクラム開発)で仕組み構築
4 運用・内製強化	● 3年計画、3段階にステップを分け、内製開発強化 ● DTダイナミクスでの体制作り、技術移管



機械部品調達のAIプラットフォーム



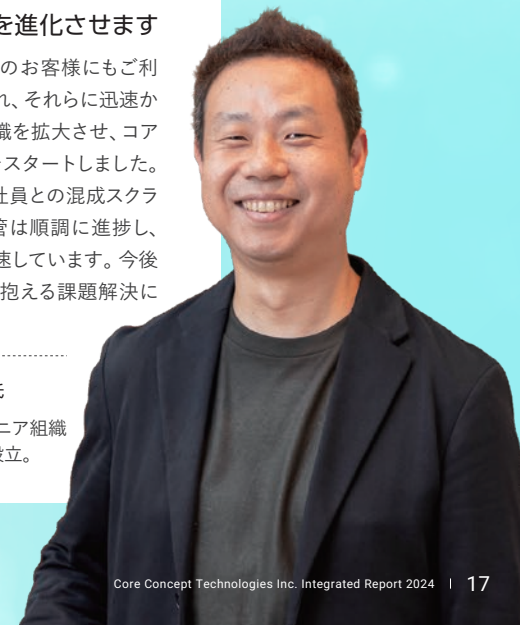
「meviy」は、3DCAD データをアップロードするだけで即時見積もりができ、最短1日での出荷が可能になる次世代の製造プラットフォームです。納品までの時間を大幅に短縮したことで、設計者、購買担当者の手間を削減。部品点数1,500点の設備なら、二次元図面を利用した場合と比較し92%もの時間を削減します。切削、板金、旋盤といった加工はもちろん、豊富な材料と表面処理に対応。治具・機械装置、製品開発の設計をサポートします。

CCT 様の内製開発強化支援により、「meviy」を進化させます

現在、「meviy」はグローバルにサービスを展開し、海外のお客様にもご利用いただいています。お客様の要望は国内外から寄せられ、それらに迅速かつ的確に応える必要があるため、システムの内製開発組織を拡大させ、コア技術を自社蓄積したうえで開発を加速させる取り組みをスタートしました。CCT 様による内製開発強化支援では、DTダイナミクスの社員との混成スクラムチームを構築し、技術移管を実施しています。技術移管は順調に進捗し、国内外のお客様に価値を届けるための開発スピードが加速しています。今後もさらなる「meviy」の進化にコミットし、ものづくり産業が抱える課題解決に取り組んでいきます。

株式会社DTダイナミクス 代表取締役社長 道廣 隆志 氏

Profile | 2018年株式会社ミスミグループ本社へ参画。エンジニア組織の拡大、「meviy」の開発をリードし、2022年DTダイナミクスを設立。



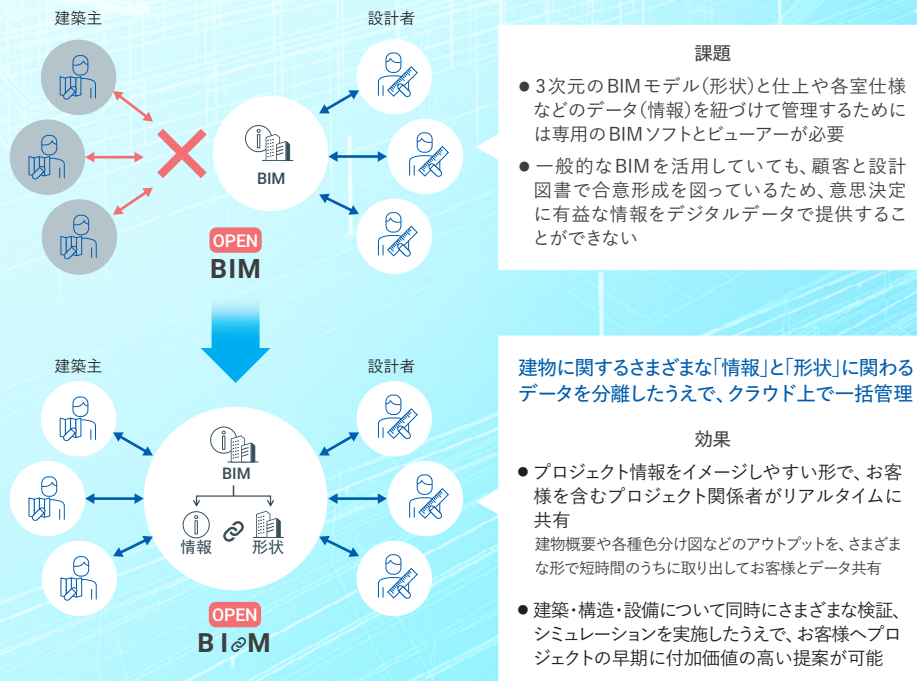
社会への提供価値事例② | 建設業

建設業のプロセス改革とデジタル技術による生産性向上を目指す

建設業界は、人手不足や技術の伝承、環境問題への対応など、さまざまな課題に直面しています。当社は、大手建設会社の株式会社 竹中工務店(以下、竹中工務店)と協力して、これらの課題を解決するための支援をしています。

竹中工務店は、設計のデジタル化を進める中で、お客様により良い提案を迅速に行うために、高度なシミュレーションや多角的な設計の検証を実現したいと考えていました。そこで当社は、竹中工務店の設計者が使用する設計業務支援システム「設計 BIM ツール」の開発を支援することになりました。

- 「設計 BIM ツール」活用がもたらす効果



「設計 BIM ツール」は、世界的な BIM データの標準規格である IFC を中心に据え、「設計ポータル」「設計アプリケーション」「モデルチェッカー」の3つのソフトウェアで構成されています。当社は「設計ポータル」と「設計アプリケーション」の開発を担当し、自社の「Orizuru」の機能である Web 3D Viewer を組み込むことで、Web ブラウザ上で 3D 処理技術を使った高度なシミュレーションなどの設計業務に特化した機能を実現しました。

「設計 BIM ツール」を導入したことで、設計者同士の BIM モデルの共有やさまざまな設計情報のやり取りが可能になり、効率的に設計できるようになりました。

このソフトウェアの開発は、竹中工務店の豊富な知識と経験、そして当社の技術力を組み合わせることで実現しました。今後も竹中工務店と連携して取り組むことで、建設業界のシステム活用の課題解決だけでなく、デジタル技術を使った環境問題への対応や新たな価値の創出にも貢献していきたいと考えています。

CCT 様と今後のあるべき姿に向けて協業しています

弊社では、建設業のプロセス変革とデジタル技術による生産性向上を実現すべく、2017年1月に「BIM 推進室」を設置し、全社推進のためのロードマップに基づく BIM 活用基盤の整備と全プロジェクトでの活用を支援してきました。私は設計領域における BIM データの効果的な利用を目指し、設計のデジタル化の基盤となる「設計ポータル」とさまざまなアプリを開発しています。具体的には、これまでの業務分析を行い、今後のあるべき姿を創造しながら、先進技術の調査による業務マッチングを検証しています。そしてプロトタイプ・試行・開発というプロセスでシステムを整備・運用しながら改善に取り組むことで安定した環境構築を目指しています。そのために、CCT 様とあるべき姿に向けた協業を進めており、今後もシステム全体の拡張だけでなく、脱炭素をはじめとする社会課題解決のためのデータ活用シミュレーション、BI・AIをはじめとする新技術の採用に向け、ともに取り組みたいと考えています。

株式会社 竹中工務店
設計本部 シニアチーフエキスパート 千田 尚一 氏

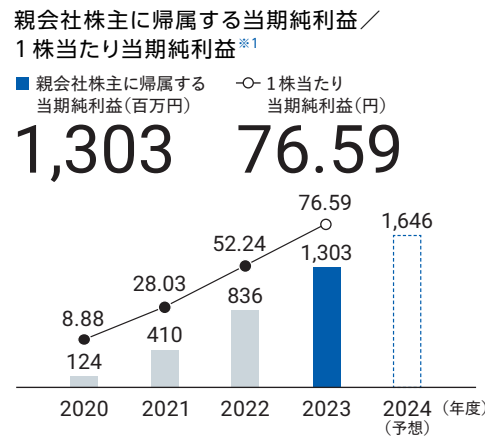
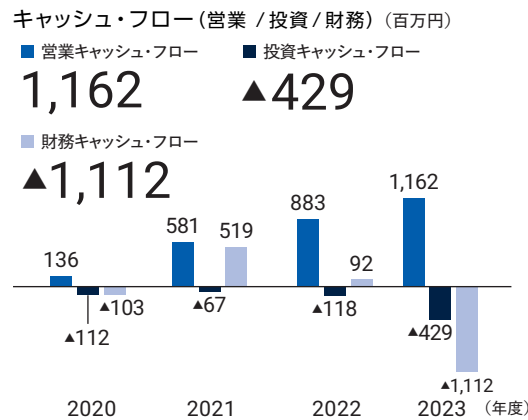
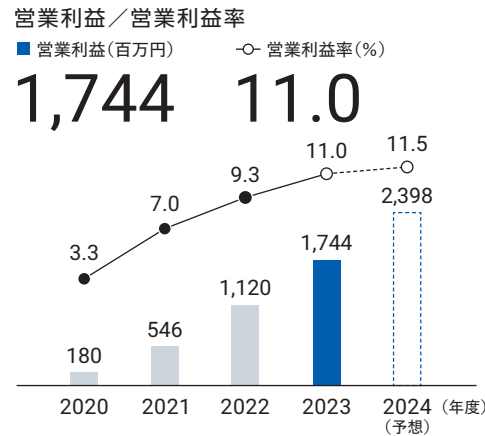
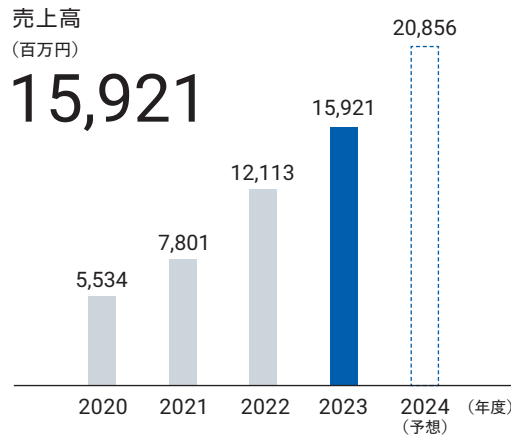
Profile | 2007年入社後、BIMによるプロジェクトの設計を担当。2015年BIM推進室に参画。2019年設計 BIM ツール開発に参画。2021年から同開発責任者。

財務・非財務ハイライト

注) 12月31日に終了した各事業年度

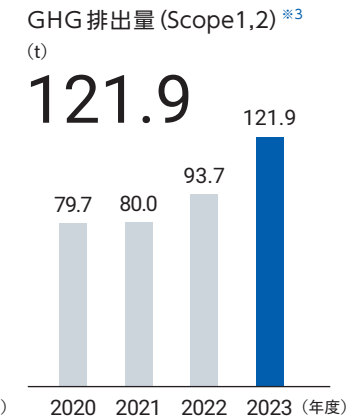
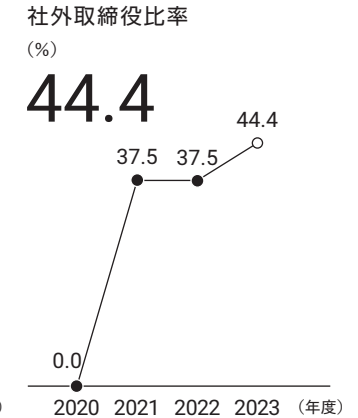
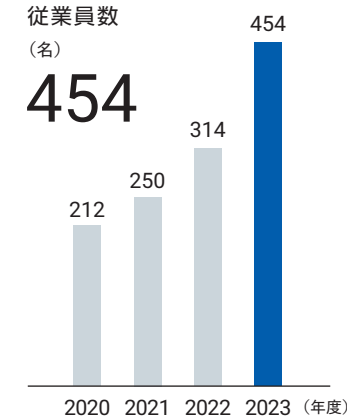
2019～2022年度は単体ベース、2023年度から連結ベースでの開示に変更しています

財務データ



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

非財務データ



※2 産休取得中(育児休業取得予定)の社員を含みます

※3 GHG 排出量を非化石証書ベースで算出しています

CFOメッセージ



取締役CFO 中島 数晃

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

積極的な投資で事業成長による 企業価値向上を目指します

プライム市場上場に向けて着実に前進

中長期的な企業価値向上に向けて、「高成長と利益率向上の両立」「適宜適切な資本政策の実行」「投資家とのコンセンサス形成」がCFOとしての重要な役割だと考えています。

当社は2021年9月の東証マザーズ市場(現グロース市場)上場後も順調に業績を伸ばし、次のマイルストーンをプライム市場上場とする中、「流動性の向上」は資本政策上の喫緊の課題となっていました。そこで2022年に2回株式分割を行い、2023年には発行済株式総数の15%程度を売り出しました。形式的な流動性比率は売り出し前でもプライム市場上場基準をほぼ満たしていましたが、役員以外の創業メンバーなどを除いた実質的な流動性比率は15%程度と低水準でした。まとまった規模の売り出しによって実質流動性比率は30%超に一気に高まり、海外投資家の持株数比率も5%超まで上げることができました。株主数も倍増しています。

また売り出しと並行して、2%強(約10億円)の自己株式取得を行いました。売り出しに伴う需給への影響緩和を主目的としたもので、プライム市場上場の形式基準のうち唯一未達の純資産額積み上げと財務健全性に大きな支障がないこと、株主還元、資本効率向上などの観点も総合的に勘案して、上限の株数・金額を決定しました。

IR活動をスタートした当初は勝手が分からず、手探りながら活動の量と質の向上に努めてきました。2023年には新たに「統合報告書の発行」「個人投資家向け説明会の開催」にも取り組むなど年々、取り組みを充実させています。

M&Aについては条件にマッチする相手を見つけるべく、上場前から継続的にソーシングを行ってきました。その甲斐あって2023年に2社、2024年2月に1社、4月に2社、計5社の100%子会社化という成果につながりました。2023年の統合報告書でM&Aの方針を「まずは小型の取引を複数積み上げ、経営統合がしっかりできることを確認してから、徐々に実行スピードを上げていく」と示したとおり、いずれも取得価額5億円以下の小型案件です。

CFOメッセージ

当社は子会社との事業連携に主眼を置いており、子会社の売上高が上乘せされる短期的なメリットより、むしろ外注先を東京のビジネスパートナーから子会社に切り替えることによる利益率の向上を企図しています。連結決算で目に見える成果が出るには少し時間がかかりますが、すでに当社が受注した案件に子会社のエンジニアが段階的に参画するなど、シナジー最大化に向けてPMIは順調に進展しています。

2023年12月期は過去最高益を更新

2023年12月期の売上高は、159億円(前期比31.4%増)と創業以来15期連続の増収を達成しました。営業利益も17億円(前期比55.6%増)と大幅に増加し、過去最高益を更新しました。

売上高成長率はDX支援が28.1%、IT人材調達支援が34.7%となっています。IT人材調達支援がDX支援に比べて高いのは、2023年に子会社化した2社の売上高がIT人材調達支援に計上されていることが大きな要因です。

営業利益率は、DX支援の粗利率が大幅改善したことなどにより、前期9.3%から当期11.0%に向上しました。前期はDX支援の売上高成長率が70%近くとかなり高く、それに伴い多額の外注費が発生したため、同事業の粗利率は低水準にとどまっていた。今期はDX支援の売上高成長率を適切な“巡航速度”30%程度の計画とし、それにより外注費の正常化を実現し、加えて受注単価の継続的な引き上げも寄与した結果、粗利率は前期33.0%から38.4%まで改善することができました。

好業績の源泉は、何と言っても従業員です。前期比+7.5%の昇給を行ってなお売上総利益が43億円(前期比46.4%増)と大幅増益を実現できたことから、従業員に報いるために決算賞与を計画より大幅に積み増すこととしました。それでも営業利益率を10%の台に乗せることができました。

2024年12月期も増収増益の見通し

2024年12月期は、売上高208億円(前期比31.0%増)、営業利益23億円(前期比37.5%増)と増収増益を見込んでいます。

事業環境面で大きなリスクは認識しておらず、特定の大型案件に依存する構造にもなっ

ていないことから、DX支援、IT人材調達支援いずれも堅調に推移する見込みです。一方で、高成長を維持するのが難しいフェーズに差し掛かってきたことも事実です。既存顧客からの受注積み増しをベースとしながら、現在提案中の案件の受注活動強化やアウトバウンド営業による新規顧客開拓にも注力します。

粗利率は、2023年度下期並みの水準で推移する前提で28.0%(前期比0.9pt増)と若干の上昇を見込んでおり、積極採用による販管費比率の上昇(前期比0.4pt増)を吸収し、営業利益率は11.5%(前期比0.5pt増)へと向上する見込みです。

独自のエコシステムとカルチャーを基盤とした成長戦略

当社は創業以来、オーガニックでCAGR40%を超える高成長を実現してきました。その基盤となっているのは、「Orizuru」に代表される先進的なIT技術とものづくりの業務知見を強みとする一次請けとしての受注力、「Ohgi」による人材調達力を活かした大手Slerからの二次請けとしての受注力、デリバリーのキャパシティ増強装置としての「Ohgi」です。これらがシナジーを創出するエコシステムを回していることが、継続的な事業成長につながっていると認識しています。

上記に加えて、高成長に欠かせない要素は、当社に根付いているカルチャーだと考えています。それは「顧客第一主義」と、それを具現化する「誠実な対応」です。当社では、社長自らが社員全員へCCT創業の経緯、大事にしている価値観について伝えています。なかでも「自社の都合ではなく顧客への提供価値を判断基準とする」と明記された「カスタマーズ・ルール」は、全社員のあらゆる行動の指針となるものとして浸透を図っており、受注判定会議の場でも案件の意義を議論し、また人事評価制度の項目にも組み込まれています。顧客と共に課題を深掘りし、根源的な解決策を考える伴走パートナーとして知恵を絞り、協働してDXを推進していく能動的な姿勢が、結果的に顧客からの信頼につながり、それが継続受注・取引額の拡大へとつながっていると感じています。人月単価をベースとするフロービジネスでありながら、継続取引が多く、あたかもストックビジネスのような現状につながっていると言えます。同時に「KPIが分かりにくい」という投資家の皆様からのご意見にも対応すべく、適切なKPIの開示を検討していきたいと考えています。

成長戦略の一つとして、2024年度から「アウトバウンド営業」に着手するとともに、「クラウド

CFOメッセージ

ソリューション事業の拡大」を打ち出しました。製造業や建設業向けのDX開発基盤・モジュールである「Orizuru」を軸に、「グローバルスタンダードのクラウド製品を幅広く扱えるDXインテグレータ」として、顧客への提案内容を広げ、産業ドメインも製造業・建設業以外に拡大していくことを目指します。

M&Aも積極的に推進し、成長率の引き上げを図りたいと考えています。当社のビジネスモデルの特徴は「Ohgi」による人材調達力を活かしたレバレッジ経営です。CCT単体の社員数増大、M&Aによる連結社員数増大、ビジネスパートナー拡大による外注人員数増大を同時並行で進めていき、トータルでのキャパシティを向上させデリバリー体制を強化していく方針です。

当社は中期経営計画を策定していませんが、「売上高成長30%以上、営業利益率を年間1～2pt向上」という目標を当面維持し、2年後の2026年12月期には、売上高350億円、営業利益50億円の水準を目指していきます。

— 中期的な成長の目線と施策

売上高成長

30%以上

- DX支援事業の受注単価向上
- アウトバウンド営業による新規顧客開拓
- プロダクト(クラウド製品)拡大
- M&Aによる連結対象拡大

2026年12月期
(目標)

売上高

350 億円

営業利益

50 億円

営業利益率

1-2 ポイント/年向上

- DX支援事業の受注単価向上
- 地方の中小IT企業のM&A/「Ohgi」ネットワーク拡大による外注費の低減
- 売上高拡大による販管費比率の低下



さらなる事業成長のために着実なM&Aを推進

M&Aの主な目的は、人的リソースの拡大とDX支援の強化の2つです。

人的リソースの拡大を目的とするM&Aの対象企業は、主に地方の中小IT企業で、当社が首都圏で構築したレバレッジ経営を全国展開するためのハブとしての機能を期待しています。子会社のエンジニアが当社案件に参画することで外注費を低減するとともに、子会社が周辺の中小IT企業の人材を積極的に活用してレバレッジを効かせることでさらなる利益率向上を図りたいと考えています。特に、当社が得意とする製造業・建設業・物流業向けシステム開発や、今後注力するクラウドソリューションのインテグレーションに強みを持つ企業の子会社化は、運用・保守案件や中小型案件などへの対応を可能とし、グループとしての受注力強化に直結します。またM&Aを通じて、地方の中小IT企業のエンジニアが東京の最先端案件へ参画する道を拓き、働きがいやスキルの向上、さらには地域間所得格差の縮小にも貢献したいと考えています。

DX支援の強化を目的とするM&Aの対象企業は、特定の分野で優れた技術を有している企業を想定しており、人的リソースの拡大を目的とするM&Aに比べて件数は少なくなります。

CFOメッセージ

M&Aを検討する際には、「EBITDA マルチプル5倍を目途、最大で7倍」「のれん負けしない」などの数値基準によって経済合理性を担保すると同時に、トップ面談を重視しています。対象企業の経営理念、歩んできた道や目指す姿を尊重し、自律的な成長をサポートすることを基本方針としているため、「売却の目的」「当社ビジョンへの共感」「カルチャーフィット」など、踏み込んだ対話を行うようにしています。M&Aはまだスタート地点に立ったばかりですが、子会社の経営陣や社員に「CCTグループに参画して良かった」と言われるよう成果を出していきたいと考えています。

財務基盤の安定性を保った上で積極的な成長投資を実施

当社のPL構造は、ビジネスパートナーと協働するレバレッジ経営により変動費比率が高く、攻守どちらにも柔軟に対応できるのが特徴です。バランスシートはシンプルかつスリムで総資産回転率が高く、利益率も向上していることから、ROEは40%程度とかなり高水準です。

一方、実質無借金でデット調達余力も十分あり、財務レバレッジを効かせることが可能です。M&A資金を現金から拠出したため、足元の現預金はやや低水準ですが、営業キャッシュ・フローは増加しており、当座貸越枠も16億円あるため、資金繰りに問題はありません。

当社グループは高成長フェーズにあり、事業成長を通じて企業価値を向上させることが株主価値の最大化となると考えていますので、財務基盤の安定性を保った上で、人材とM&Aを中心に、成長投資を積極的に行っていきます。2024年度～2026年度の3年間の累積営業キャッシュ・フローは70～80億円程度を見込んでいますので、M&Aの資金は現金での対応を原則としますが、大型のM&Aで多額の資金が必要になった際には、借入や社債を優先した上で、必要に応じてエクイティファイナンスも検討していきます。

プライム市場上場の形式基準で未達なのは「純資産額50億円」のみなので、足元は純資産額の積み上げを優先させる方針です。成長投資を行った上で現預金に十分な余力がある場合には、配当や自己株式取得など適宜、柔軟に判断していきたいと思えます。

顧客企業の業種も規模も拡大し、社内全体の意欲が向上しているのを日々感じています

日本経済が縮小の一途をたどり、名目GDPも世界4位に転落している今、DX推進による国内産業の生産性向上は、世界との競争力を高めるうえでも欠かせない喫緊の課題と言えます。

当社はシステムソリューションを中心に、ソフトウェア開発やデジタルサイネージ、ウェブサービスなどの事業を展開しています。1998年に山口県宇部市で創業以来、順調に業績を伸ばしてはきているものの、課題もあります。それは、都市部に比べて顧客企業の事業規模が小さく、先進技術の習得が思うように進まないというものです。これは当社に限らず、地方を拠点とする小規模な事業体の多くが共通して抱える問題でもあります。

東京を拠点に活動している企業と協働することで、より一層のエンジニアのスキル向上や社会課題の解決につなげ、社員も企業も持続的に成長・発展できる環境をつくりたい。そんな思いで資本業務提携先を探す中、出会ったのがCCTです。同グループの経営理念に親和性を感じ、2023年5月からグループ会社となりました。

CCTグループに参画したことで、顧客企業の業種や規模が拡大し、提供サービスの拡充も可能になりました。日本経済の発展に貢献するという使命のもと、私はもちろん社内全体の意欲が向上しているのを日々感じています。今後も全社一丸となって、邁進してまいります。

(株)ピージーシステム
代表取締役 会長
郷田 宏



CFOメッセージ

- 財務戦略・資本政策

主な項目	2023年度	方針
株主還元	● 配当なし ● 自己株取得実施	● 足元はプライム市場上場の形式基準を満たすために純資産積み上げを優先 ● 成長投資により企業価値向上を目指す ● 財務健全性を担保した上で配当や自己株式取得について柔軟に判断
営業キャッシュ・フロー	11 億円	● 2024 年度～2026 年度 3 年間の累積営業 CF は 70-80 億円程度の想定 ● 原則として M&A は営業 CF の範囲内で対応
ROE	43.0%	● 現時点で 40% 程度と高水準なので ROE 向上を目標にはしないが、30% 以上を目安とする
自己資本比率	52.5%	● 50% 以上を目安とするが、大型の M&A 時の財務レバレッジで一時的に下回することは許容

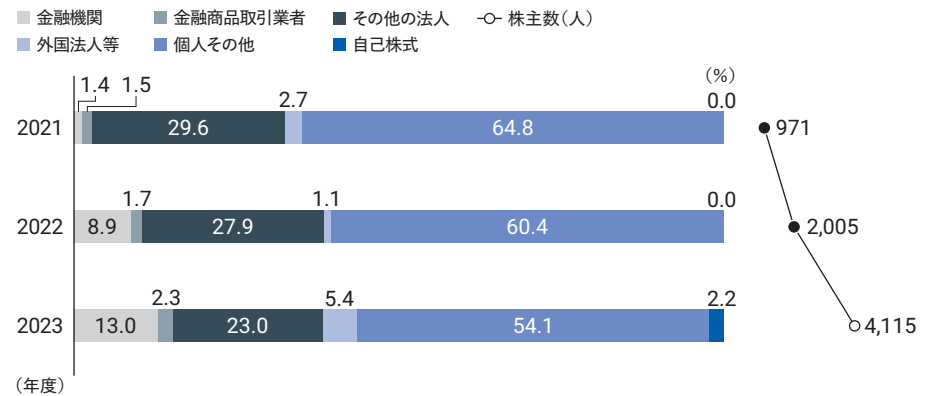
国内外の投資家と丁寧な対話を重ね、信頼関係を醸成

冒頭に述べた通り、2023年に発行済株式総数の15%程度の売り出しを実施したものの、流動性の向上は依然として取り組むべき課題だと考えています。国内機関投資家への認知度は向上していますので、海外機関投資家への認知度を高めるべく、証券会社主催のカンファレンスやスモールミーティングへの積極的な参加、証券会社を通じた1on1ミーティングの機会拡充に努めています。当社グループのマーケットキャップは海外機関投資家の投資対象として微妙な水準で、対象となる投資家が限定され、また足元のグロース市場は軟調で厳しい状況ではありますが、粘り強く継続的にアプローチしていきます。当社はBtoBの事業を手掛けておりマス広告も行っていないため、個人投資家への認知度向上も課題です。そのため2023年から個人投資家向け説明会を始めました。四半期毎の決算説明会や、当社グループが手掛けるDX案件の事例紹介なども行い、事業内容への理解醸成に努めています。

投資家との対話で私が心掛けていることは、誠実かつ丁寧なガイダンスを行い、「投資家とのコンセンサスをしっかり形成する」ことです。投資家によって投資スタイルが異なります

ので、時々の株価に対する評価も全く異なります。短期的には適宜適切な開示と丁寧な対話により市場の評価を当社が考える適正水準に近づける努力をすること、中長期的には業績を伸ばし続けることで着実に企業価値を向上させていくことが重要だと考えています。またプライム市場への上場は、認知度を上げ流動性を高めるために非常に有効であると考えています。

- 株主分布・株主数



- イベントの開催回数

		(年度)		
		2021	2022	2023
機関投資家向け	決算説明会 (回)	-	2	2
	証券会社主催カンファレンス (回)	-	3	2
	証券会社主催スモールミーティング(回)	2	4	4
個人投資家向け	決算説明会 (回)	-	-	4
	その他説明会 (回)	-	-	3

- 機関投資家との面談数

		(年度)		
		2021	2022	2023
国内	(回)	48	140	123
海外	(回)	43	109	101

DX 支援

当社グループは、主に製造業・建設業のお客様の DX を支援しています。ものづくりへの深い知見と、デジタル分野での幅広い技術力を活かし、非効率な業務やベテランに依存した属人的な業務などの課題を抽出・解決することで、お客様の事業成長、利益拡大、事業継続性の向上に貢献します。

その際、独自の DX 支援メソドロジーを使い、DX 後のあるべき姿の策定から技術検証、仕組み構築、運用・保守、内製化まで一貫して伴走します。また、DX 開発基盤「Orizuru」を活用することで、迅速かつ低コストに DX の実現を目指します。



注) 2019～2022年度は単体ベース、2023年度から連結ベースでの開示に変更しています

業界の課題

非効率な業務による、事業継続性のリスク

製造業や建設業など歴史ある日本のものづくり産業では、高い技術力を誇る一方で、昔ながらの非効率な業務やベテランのノウハウに依存した属人的な業務が未だ多く残っています。それらに加えて、少子高齢化や働き方改革に伴う2024年問題といった外部環境の変化による影響も大きく、業務の効率化や標準化・脱属人化・自動化を本格的に進めなければ、事業の発展はおろか、継続すらも困難な時代に突入しています。

強み・競争優位性

ものづくりへの深い知見とIT技術により、内製化まで伴走支援

当社は創業以来、豊富な知見を有する製造業から、産業構造が近い建設業・物流業へと業界の幅を広げるとともに、最新のデジタル技術を駆使したシステム開発を行ってきました。DX 支援を続ける中で「Orizuru」の機能拡張を続けてきており、それにより迅速かつ低コストにお客様の要求機能を実現しています。当社の DX 支援の最大の特長は「顧客自身によるDXの内製化の実現」です。顧客側で継続的にDXを実践していけるように、技術移転を含めて内製化を支援します。内製化後は、IT人材調達支援で人材面での支援を継続しています。

－主な支援領域

	製造業(創業時～)	建設業(2015年～)	物流業(2023年～)
主な支援領域	設計・調達・製造 ● 受注・調達(Orizuru) ● スマートファクトリー(Orizuru) ● PLM (Aras Innovator) ● ERP(SAP/mcframe/インフォア)	設計・施工 ● BIM連携システム/共通データ基盤 ● 設計効率化(AI活用) ● PLM (Aras Innovator)	倉庫・輸送 ● WMS(倉庫管理) ● TMS(輸送管理)
強み	● 3D形状処理技術(CAD、幾何学の数的アルゴリズム、AIによる画像処理) ● 製造業の現場におけるものづくりの知見	● 製造業のDX支援実績 ● BIM共通データ基盤の開発実績とBIMデータ(IFC)のハンドリング技術 ● 建設業における幅広い業務知識	● 製造業のDX支援実績

分野別戦略 | DX支援

ー製造業向けのサービスラインアップ

	営業	設計	生産準備・調達	製造
顧客接点・営業DX (商談管理/ 見積自動化)	デジタル技術でトップ営業マンのスキル・ナレッジを再現し、売上拡大 基本的な営業活動の可視化・効率化・標準化に加え、受注に向け最も重要な「見積作成業務」の 属人性を低減することで、組織の営業力を底上げし売上拡大を図ります。 関連技術 ● 商談ベストプラクティス ● 見積自動化 ソリューション 			
設計・生産準備DX (デジタルスレッド/ PLM※1)	属人的な生産準備を自動化・効率化 設計・生産準備・調達で利用される設計図・部品表(EBOM※3・MBOM※4)・工程表(BOP※5)などの 関連情報をデジタル一元管理し、属人的な生産準備業務を自動化・効率化し、生産性を向上します。 関連技術 ● PLM ● デジタルスレッド ● EBOM、MBOM、BOP連携 ソリューション 			
調達DX (工程設計/ 見積自動化)	部品調達リードタイム短縮・工数削減 手間のかかる図面作成や属人的な工程設計・見積作成業務を、3D データを活用し自動化すること により、非効率の温床である調達業務・見積作成業務の効率化を実現します。 関連技術 ● 3D 類似検索 ● 見積自動化 ソリューション 			
製造DX (スマートファクトリー/ MES※2)	伝統もののづくり＝現状の強みを最大限活かして生産性向上 製造現場における生産計画の最適化、作業指示や品質検査の自動化、生産実績のリアルタイム可 視化等により、生産性・品質(歩留まり)を向上し、生産キャパシティの最大化を図ります。 関連技術 ● スマートファクトリー ● IoT ● レトロフィット※6 ソリューション 			
サプライチェーン 統合DX (基幹刷新/ ERP導入)	全体最適のための統合管理 生産管理、資源管理、購買管理、会計なども含め、バリューチェーン全体での現状課題の整理と目 指すべき姿の策定を実施し、業務の再設計とそれを支える基幹システムへの刷新を支援します。 関連技術 ● ERP ● SCM ソリューション 			

※1 「Product Lifecycle Management」の略。

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

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

※3 「Engineering BOM」の略。設計部品表のこと

業績総括

好循環を保ちニーズに応えることで、持続的な成長を実現

2023年度の状況は、支援実績の増加等により製造業・建設業を中心としたDXを手掛ける会社としての評価が徐々に高まり、新規案件の引き合いは増加傾向でした。既存顧客のフォロー及び新規顧客の獲得に注力した結果、売上高は7,606百万円(前期比28.1%増)、売上総利益率38.4%(前期は33.1%)となりました。

成長戦略

DX支援事業では、業界ごとに多くのお客様が抱える課題を抽出し、これらの解決に向けた変革テーマをサービスラインアップとして提供しています。当社独自のDX開発基盤「Orizuru」と、実績のある他社様のクラウドソリューションなどを適切に組み合わせながら、より多くのお客様のニーズに応えられるようラインアップの拡充を進めています。2024年度からはアウトバウンド営業で計画的にリードを取っていくような営業活動を強化しています。今後もお客様の需要に合致するプロダクトを拡大し、アウトバウンド営業の営業効率をより高めていきます。

スマートファクトリー実現構想の策定支援とシステム構築

当社は製造業のDX支援として「Orizuru」を活用したスマートファクトリーソリューションを提供しています。株式会社パワーエックス様では、「Orizuru MES」と「Infor CloudSuite Industrial (CSI)」を組み合わせ、蓄電池の設計情報から受注情報、生産計画、製造・物流系の実行システムまで、すべての業務を連携させ工場全体をエンド・トゥ・エンドで統合するシステムを構築しています。スマートファクトリー化することで、生産性の向上や全体最適化などに貢献しています。



※4 「Manufacturing BOM」の略。製造部品表のこと

※5 「Bill of Process」の略。製品の組み立てや加工をするための部品ごとの手順を表したものの略

※6 既存の構造や機器を新しい技術や部品で更新・改良すること

分野別戦略 | DX支援

DX開発基盤「Orizuru」の機能拡張

当社グループのDX支援では、多くの場合、DX開発基盤「Orizuru」の標準機能に対して、お客様ごとの変革後の姿に合わせた追加開発を行うことで、システムを構築しています。標準機能には、汎用機能や差異化機能が継続的に追加されており、お客様のDXをより迅速・低コストに実現し、競争力を高めることができます。

現在は、スマートファクトリーの実現を担う「Orizuru MES」の引き合いや導入が増加しているため、この標準機能の拡充に力を入れるとともに、新たに展開中の物流業向けサービスの標準機能の開発にも取り組んでいます。

クラウドソリューションの強化

これまで多くの大企業では、伝統のものづくりプロセスを変えたくないという動機から、高額な投資を行い独自のシステムを構築してきました。しかし、こうしたシステムの構築は外部ベンダーに依存しており、迅速かつ柔軟にシステムを進化させることが困難になっています。一方、中小企業は、投資余力の制約から安価なパッケージシステムを導入してきたことにより、望む業務プロセスを実現できない、複数のパッケージシステムが連携しづらい、といった課題を抱えています。

当社グループは、共通領域についてはスタンダードなクラウドソリューションを活用し、顧客ごとの強みが発揮される競争領域については伝統の業務プロセスを高度に再現できる独自システムを導入することで、DXを実現します。「クラウドソリューション」+「Orizuru」によって、これらを両立したシステムが実現するため、実績のあるクラウド製品への対応強化を進めています。

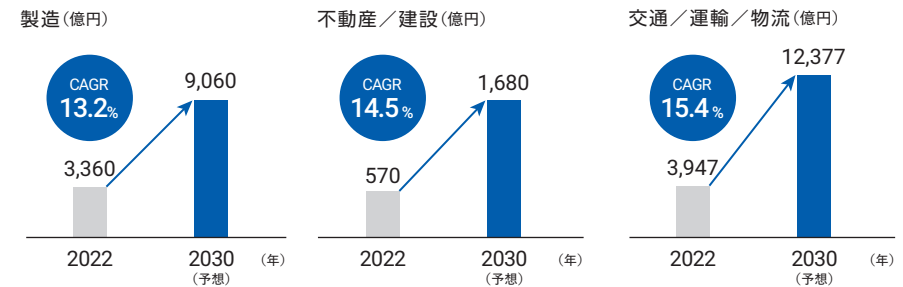
DX支援産業の拡大

当社は、産業領域を拡大すべく、物流業へのDX支援を開始しました。製造業・建設業のお客様とバリューチェーン上のつながりが強く、材料・部品・製品の輸送を担う物流業をターゲットとすることで、当社がこれまで蓄積してきた業界知見を最大限活かし早期にサービス提供を実現することができました。技術面でも、当社が培ってきたAI、IoT、3Dなどの要素技術や、生産管理・在庫管理などの知見を活かした変革テーマが多いことから、

順調に支援実績を積み上げてきています。

今後は、WMS(倉庫管理システム)、TMS(輸送管理システム)など、物流業界で基本となるシステムの導入・刷新を進めつつ、積み荷の積み付け最適化やトラック運行計画最適化など、高度なAIを活用した仕組みを構築していきます。これらにより、物流業界の2024年問題を乗り越えられるDXの実現を支援します。

DX市場規模



※ 出所: 富士キメラ総研 2024年3月「2024 デジタルトランスフォーメーション市場の将来展望」

日本企業のDXを成功に導ける組織へ

「繊細な『折り鶴』のような技術力を持つ日本の製造業を元気にしたい」。このような思いから、私たちは製造業向けDX開発基盤に「Orizuru」と名付けました。今や「Orizuru」は、製造業にとどまらず活躍の場を広げています。

私たちは、DXの真の成功とはお客様の事業価値の向上であると考えています。多様なお客様に対して再現性高くDXを成功に導くのは容易なことではありませんが、DX支援メソッド「CCT-DX Method」や「クラウドソリューション」+「Orizuru」を追求することで、実現できると信じています。お客様のDXを成功に導くために、デジタルトランスフォーメーション事業本部を千羽の『折り鶴』(お客様)をサポートできる組織に育てます。そうすることで、微力ながら日本の産業の発展に貢献していきたいと思いを。

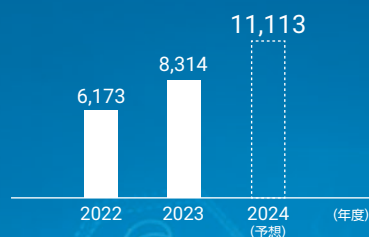
デジタルトランスフォーメーション事業本部長 加藤 允文



IT 人材調達支援

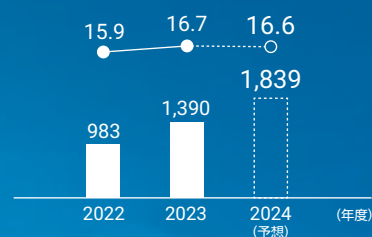
当社グループは、大手SIer、コンサルティングファーム、事業会社に向けて、顧客が必要とするIT人材の調達支援を行っています。IT人材のスピーディーな調達を可能にしたのが、ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」です。約5,000社(約13万人)の中小IT企業をネットワーク化し、アプローチできるデータベースである「Ohgi」を活用することにより、顧客の案件に最適なIT人材を見つけ出し、迅速にデリバリー体制を構築することができます。

売上高(百万円)



売上総利益／売上総利益率

■ 売上総利益(百万円) ● 売上総利益率(%)



注)2019～2022年度は単体ベース、2023年度から連結ベースでの開示に変更しています

業界の課題

マッチングの非効率と賃金格差

IT業界の商流は、ピラミッド型の多重請負構造となっています。これにより、案件とエンジニアのマッチング業務が非効率になるだけでなく、同じタスクを実行していてもピラミッドの上層と下層では大きな賃金格差が生じてしまいます。また、地方では東京に比べて受注単価が低くなる傾向が見られます。

今後もあらゆる産業でIT投資が増加すると予想され、ITエンジニアの需要が拡大する一方で、供給は頭打ちとなり需給ギャップが拡大していることも業界の課題です。

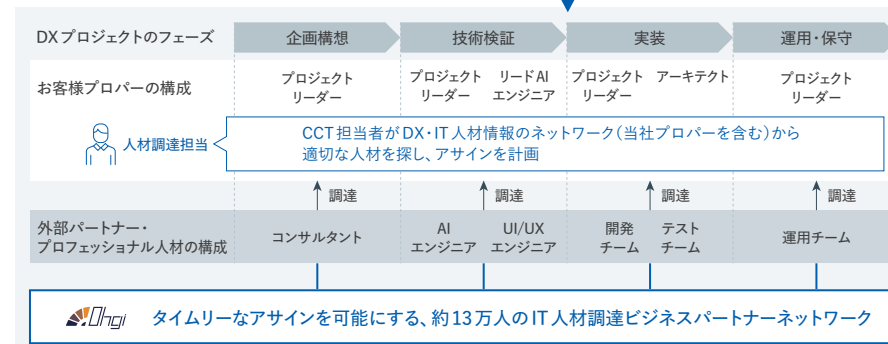
強み・競争優位性

ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の活用

中小IT企業を中心とした広範なビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」を有していることが当社グループの強みです。2023年12月31日時点のビジネスパートナー数は、約5,000社(約13万人)です。これを活用することで、SIerなどのIT人材需要に対し、案件に適任なエンジニアを迅速に集めてデリバリー体制を構築できます。ビジネスパートナーにとっては案件受注の機会が増加するのはもちろん、多重請負構造が軽減されるため、比較的高単価で受注することができます。

「Ohgi」の強み

各フェーズの人材ニーズ(工程、職種、人数、期間)に迅速に対応



分野別戦略 | IT人材調達支援

「Ohgi」は、Slerやビジネスパートナーにメリットをもたらすだけでなく、「Ohgi」のネットワークが拡大していくことで当社グループが活用できる人的リソースが増加し、デリバリーのキャパシティが高まりますので、当社グループの競争優位性も高まります。

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

業績総括

営業体制と人材供給力の強化により受注力がアップ

2023年度の状況は、営業人員を増員し体制強化を図ったことで既存大手Slerとの着実な取引拡大と新規顧客開拓に注力しました。また、ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の拡大により供給力も増加傾向です。なお、新たに株式会社ピージーシステム及び株式会社電創を完全子会社化し連結しています。

その結果、売上高は8,314百万円(前期比34.7%増)、売上総利益は16.7%(前期は15.9%)となりました。

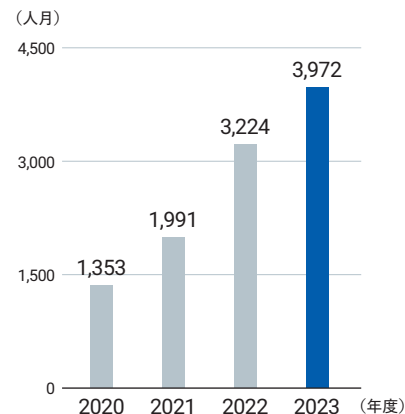
成長戦略

地方拠点を中心とした「Ohgi」の地方展開

IT人材調達支援事業の継続的な成長には、大手Slerとの取引拡大が重要になります。大手SlerのIT人材需要は旺盛であり、それに応えるためには「Ohgi」の拡大はもちろん、「Ohgi」を活用する社内人材の増強も必要です。

当社は創業以来、中小IT企業を一社一社訪問することで、着実にビジネスパートナーとのネットワークを構築してきました。その結果、現在は東京を中心に約5,000社になるまで「Ohgi」のネットワークが拡大しています。

—ビジネスパートナーの稼働
エンジニア人数の推移



今後は首都圏でのさらなる拡大とともに、地方への「Ohgi」ネットワークの拡大を進めていきます。まずは当社の拠点がある大阪・福岡や、グループ会社の主要拠点があるエリアにおいて中小IT企業のネットワーク化を進め、「Ohgi」の地方展開を加速していきます。

当社が首都圏で構築したレバレッジ経営を、当社の拠点やグループ会社をハブとして全国展開していきます。

営業人員増強による顧客とのリレーション強化

IT人材調達支援は、二次請けの案件が中心のため、大手Slerからの要求に対してデリバリー体制をいかに迅速に構築できるかが重要となります。当社グループは「Ohgi」ネットワークを強みとしていますが、それを活かすためには、営業担当が顧客から得る案件情報も重要です。顧客のプロジェクトマネージャーとの接点を増やしリレーションを強化することにより案件数を拡大するとともに、適切な人材を迅速に提案することで顧客満足度を高め、既存顧客との取引を継続的に拡大していきます。また、将来的に大口顧客になるポテンシャルがある新規顧客の開拓にも注力していきます。

ネットワーク拡充により、お客様への支援を拡大

私たちは、「Ohgi」により広範なビジネスパートナーネットワークを形成し、IT産業の長年の課題であった多重請負構造の解消に努めてきました。ピラミッドの下層に位置するエンジニアが、エンドユーザーに近い位置で最先端の案件に参画することで、モチベーションアップ、スキルアップのみならず、自らのキャリアをデザインできる機会を提供しています。

中小IT企業のエンジニアの潜在力を引き出し活性化することで、IT業界全体の競争力向上に貢献しています。

今後は、地方のビジネスパートナーネットワークを拡充していくことで、東京と地方の賃金格差縮小や地方の活性化にも貢献していきたいと考えています。

エンジニアリングプラットフォーム事業本部長
萩原 将智



サステナビリティ基本方針・推進体制

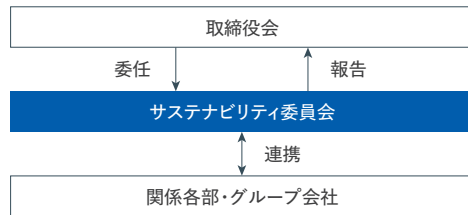
サステナビリティ活動を強化することで、事業成長を加速します

サステナビリティ基本方針

テクノロジーと人の力で産業のサステナブルな発展に貢献します

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

推進体制



サステナビリティ委員会の概要

当社グループがサステナビリティに関する取り組みを推進し、事業活動を通じて持続可能な社会づくりへ貢献できるよう、代表取締役社長 CEO・金子武史を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。委員会には、環境を専門分野とする社外取締役・中島恵理や取締役 CFO・中島数晃を含め、サステナビリティの取り組みを推進する上で必要な知見を有するメンバーが参加しています。委員会で検討・実施した取り組み内容は、取締役会で報告しています。

2023 年度開催報告

2023 年度の委員会では、パーパスの制定、サステナビリティ基本方針の策定、マテリアリティの特定にあたり、会社の存在意義や社会貢献についてさまざまな協議を行いました。具体的な施策も実施するなど、本格的にサステナビリティへの取り組みを開始した重要な年になりました。

2023 年度サステナビリティ委員会で協議した主な内容

開催時期	内容
2023 年 7 月	● サステナビリティ基本方針の策定 ● マテリアリティの特定
2023 年 9 月	● サステナビリティ活動内容の検討 ● サステナビリティ活動計画の検討
2023 年 10 月	● サステナビリティ活動のコンセプトの検討 ● 社内の勉強会の検討
2023 年 11 月	● Scope3 算定ツールの選定 ● 人権方針の取り組みの検討 ● IT 人材育成活動の検討
2023 年 12 月	● 東京都 省エネ診断の実施 ● Scope3 の算定方針 ● 人的資本：社員のエンゲージメント調査 ● 生成 AI の社内利用

価値創造の基盤 | 環境

環境

基本的な考え方

当社グループは、地球環境問題への対応は、社会の持続的発展のために非常に重要な取り組みであり、全世界で解決すべき課題であると捉えています。この課題解決に向け、電力消費量の削減や脱炭素化社会への移行に寄与していきます。

ゼロカーボン経営の実現

TCFD 提言に基づく情報開示

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

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

ガバナンス

代表取締役社長CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています (P.30 参照)。同委員会は取締役会からの委任を受け、気候変動を含むサステナビリティ課題に関する方針立案と進捗管理を行います。重要な事項については、取締役会に報告され、審議を行います。2023年7月には、サステナビリティ委員会での検討を経て、気候変動の観点も含むマテリアリティを特定し、取締役会において承認しました。

戦略

- シナリオ分析

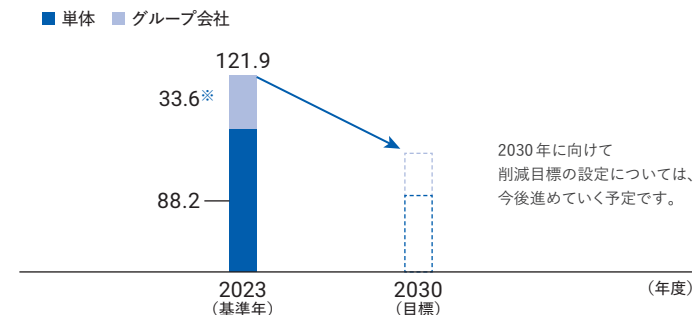
気候変動によるリスク及び機会を認識し、現在の対策を検証することで、将来の事業戦略へと活かすことを目的に、シナリオ分析を実施しました。分析の初年度となる2022

年は、TCFDのフレームワークに沿い、気候変動に伴う移行リスクと物理的リスクを定性的に分析し、それぞれの影響度を大・中・小の3段階で評価しました。

分析においては、IEAやIPCCなどの情報を参考にし+1.5~2°C及び+4°Cのシナリオを採用しました。気温上昇が4°C程度となるシナリオでは、現状の政策が延長されることで規制などの移行リスクの影響は小さいものの、自然災害の悪化が進行し、異常気象などの物理的リスクが高まると推測しています。

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

- GHG 排出量削減計画 (Scope1,2) (t)



※ 2023年度に子会社化した(株)ピージーシステム、(株)電創のGHG排出量

価値創造の基盤 | 環境

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

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

重要なリスクと機会

+1.5～2℃、+4℃の世界ともに、環境に関連するシステムの需要が高まると予想され

- 重要なリスク

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

ます。当社にとってはこうしたシステムの受注機会を増加させる要因となると捉えるとともに、気候変動の抑制及びそれに起因する問題の解決にもつながると考えています。

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

リスク管理

当社では、リスクの把握と適切な対応により損失の最小限化を図るために、代表取締役社長CEOをリスク管理最高責任者に任命しています。また、常勤役員及び各部門の

- 重要な機会

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

価値創造の基盤 | 環境

責任者からなるリスク管理委員会を設置し、四半期ごとに開催しており、事業環境や組織体制など、当社経営に関するリスク全般について把握し対応策を検討しています。気候変動関連のリスクについても、こうした体制のもとでリスクの特定・評価を行い、低減に向けた対策を立案・実行しています。

指標と目標

当社は、Scope1、2のGHG排出量を把握し、削減に取り組んでいます。2024年は、マテリアリティに対してKPIを設定し、Scope1、2の排出量削減目標を設定する予定です。また、2023年は単体でのScope3の算出にも取り組みました。今後は、グループ全体でScope3を含めた集計を目指します。

- GHG 排出量実績

	(年度)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Scope1,2排出量 (t)	81.7	79.7	80.0	93.7	121.9
Scope3排出量(単体) (t)	-	-	-	-	10952.6 [※]
従業員数 (名)	185	212	250	314	454
Scope1,2の 一人当たり排出量 (t)	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3
売上高(億円) 当たりの排出量 (t-CO ₂)	1.7	1.4	1.0	0.8	0.8
営業利益(億円) 当たりの排出量 (t-CO ₂)	49.1	44.1	14.6	8.4	7.0

注) 2019～2022年度は単体ベース、2023年度から連結ベースでの開示に変更しています

※ 算出が困難なためカテゴリー 15の排出量は含んでいません

使用電力の再エネ100%を宣言

当社グループは、2024年6月に、再エネ100宣言 RE Actionに参加し、再生可能エネルギー率を2030年に70%、2050年に100%という目標を定めました。RE Actionに参加するに伴い、再生可能エネルギーの算出について非化石証書ベースの算定に見直しました。昨年からM&Aを進めており、グループ全体でこの目標に向け、再生可能エネルギーの活用を促進するとともに、脱炭素社会に向けた環境活動に取り組んでいきます。

サーキュラーエコノミー経営の実現

基本的な考え方

持続的な経済成長と限りある資源の有効活用を両立するためには、「サーキュラーエコノミー経営」という考え方が非常に重要であると考えています。

ペーパーレスの推進

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

PCの再利用

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

価値創造の基盤 | 社会

社会

人材育成

基本的な考え方

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

「CCT WAY」の浸透

若手・中堅社員を中心に、半期に一度、ビジネス論理思考やライティング&プレゼンテーションなど、テーマが異なる全5回の「CCT WAY」研修を開催しています。本研修を通じて、「CCT WAY」を体現するためのベーススキルを磨くとともに、社会人としての視座の向上も目指しています。2024年の研修からは、グループ会社の従業員も参加しており、グループ全体で「CCT WAY」の浸透を図っています。

- 「CCT WAY」研修

テーマ	内容
第1回 ビジネス論理思考	● 自身の考えを体系的に整理する ● 筋道を立てて考える
第2回 ライティング&プレゼンテーション	● 文章や資料を用いて相手に分かりやすく伝える
第3回 納得と共感のコミュニケーション	● 「ロジック×パッション」で相手の主体的な行動を引き出す
第4回 顧客を巻き込む力	● オーナーシップを持って社内外の関係者を動かす
第5回 「CCT WAY」研修 総括	● 研修での学びを振り返り、今後の取り組みを考える

「研修制度」と「情報共有の仕組み」で社員の学びを支援

技術の変化が速いIT業界では、学び続けることが大切です。受動的な学びと主体的な学びでは、意欲や定着度に大きな差が生まれます。当社では、社員が自発的に学ぶ風土を醸成したいと考え、自由参加型の勉強会を実施しています。技術力の高い社員が自身の得意分野について講師となり、WEBでの勉強会を開催しています。社員は興味を持った勉強会に自由に参加することが可能です。また、業務上必要な資格の受験費用などの補助も実施しています。

- 主要な施策

- 勉強会・・・技術力が高い社員による全社向けの勉強会
- 資格取得の費用補助・・・業務上必要な資格の受験費用・研修費用をサポート
- 社内図書館制度・・・社員のリクエストで自己啓発・知識の習得につながる本を購入

研修制度

技術力の高い社員が企画する勉強会は、プログラミング言語の「C#」や、「Database」、「3Dグラフィクス」、「アジャイル開発」、「形状認識」、「AI」、「Salesforce」など幅広いテーマで実施しています。実施頻度や1回当たりの時間に制限はなく、自由度高く開催できるのが特徴です。録画対応もしており、当日参加できなかった社員が後から聴講することも可能です。また、技術の自発的な学びの場として、部門単位でのワーキンググループの取り組みも実施しています。

情報共有の仕組み

人事システムを導入し、社員の技術スキルを入力・閲覧できるようにしています。また、SlackやLINE WORKSで、技術に関する困りごとを投稿できる専用トークルームを用意、「誰か知っている人がいたら教えて欲しい」「誰に聞いたら良いか分からない」といった困りごとがあった場合、気軽に質問できる環境を整備しています。質問に対しては、社内の有識者がスピーディーに回答するため、1人で問題を抱え込まない運用となっています。

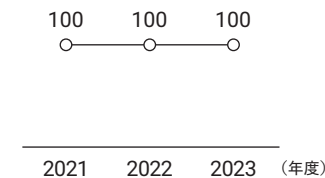
価値創造の基盤 | 社会

ワークライフバランスの推進

仕事と家庭の両立

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

-産休育休後の復帰率(%)



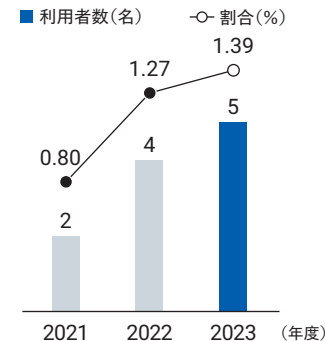
-育児支援制度一覧

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

多様な働き方

未就学の子どもがいる従業員や要介護状態にある家族を介護する社員は、時短勤務制度を選択することが可能です。特に、育児休業明けの社員は、生活リズムを整えるまでは不安が大きいことが多く、時短勤務を利用する割合は高くなっています。一方で、フルフレックス制度とリモート勤務制度を上手に活用することで、フルタイム勤務を選択する社員もいます。社員の希望に沿った働き方を選ぶことが可能です。

-時短勤務制度の利用者・割合



-ワークライフバランスの推進制度一覧

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

従業員とのコミュニケーション

コミュニケーション活性化活動

リモート勤務制度を導入した当初は、多くの従業員からメリットが大きいという声があがっていましたが、次第にコミュニケーションが取りづらいという声も聞こえるようになりました。これを踏まえ、社内のコミュニケーションを活性化する企画を実施しています。

-コミュニケーション活性化活動一覧

活動	内容
全社会	全社員を対象に、半期に一度開催し、各本部から業績や今後の方針について説明。年末の全社会ではレクリエーションや懇親会を実施
役員交流会	役員との交流機会が少ない中途社員が対象。役員とのフリートークを通じて、役員の人となりを理解してもらい、コミュニケーションや帰属意識を向上
交流ワークショップ	全社員が対象。本部単位でグループを作り、同僚の思考やコミュニケーションのスタイルが分かるようなワークを通じて、本部内のコミュニケーションを促進

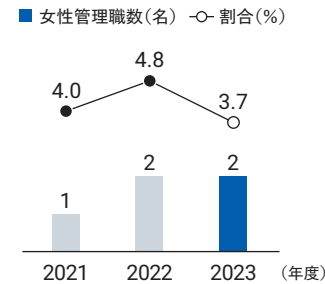
価値創造の基盤 | 社会

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の積極採用を進めています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業認定(愛称:くるみん)の取得を目指しています。引き続き、女性が活躍できる環境づくりに努めていきます。

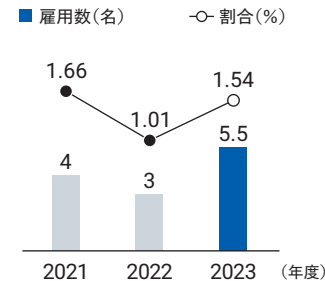
- 女性管理職数・割合



障がい者雇用の促進

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

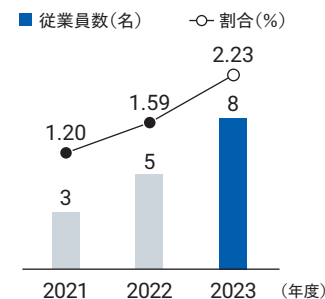
- 障がい者雇用数・割合



外国籍従業員への支援

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

- 外国籍従業員数・割合



柔軟な働き方により、ワークライフバランスが充実

CCTでは、フルフレックスの勤務やリモート勤務が可能で、こうした柔軟な働き方にとても大きな魅力を感じています。体調不良やプライベートの予定がある場合でも、この2つの制度があるので有給休暇を使わずに対応でき、ワークライフバランスを保つことができています。リモート勤務ではコミュニケーションを取るのが難しいという人もいますが、私のプロジェクトではSlackのハドルミーティングという機能を有効活用し、ちょっとした会話でも遠慮なくできるような環境を整えています。女性はライフイベントによって、働き方に制限を受けることが多いと思います。将来、自分自身がそういった立場になっても、CCTであれば働き続けることができそうだと思っています。

また、CCTでエンジニアとして働く中で、良い意味で性別を意識したことが全くありません。CCTには、個々のチャレンジを後押ししてくれ、成果が出れば認めてもらえる風土があると感じています。



システムインテグレーション
事業本部

戸田 早紀

海外企業のような働き方と、心強いフォローが魅力

CCTとの出会いは、ビジネスパートナーとしてCCTの案件に参画したことがきっかけでした。一緒に仕事をしていく中で、CCTは海外と近い働き方ができる会社だという印象を持ちました。これまで日本でいくつかの会社で働きましたが、それらと比べても柔軟な働き方ができる会社だと感じ、転職を決意しました。私は日本のアニメが大好きなのですが、個性を認め受け入れてくれる環境があったことも大きなポイントでした。

入社した当初は、まだ日本語に不安があったため、先輩や同僚が私の代わりに電話対応してくれたり、難しい日本語の資料と一緒に読んでくれたりと、細やかなフォローをしてくれました。ビザの申請や更新なども手伝ってくれ、非常に心強かったです。

働き方については、リモート勤務やフルフレックス制度が導入されており、とても働きやすいと感じています。一時的にアメリカへ帰省する際も、リモート勤務が可能なためにとても助かっています。



デジタルトランスフォーメーション
事業本部

ディジジョルジョ ルイス

価値創造の基盤 | 社会

健康経営宣言

健康経営宣言

本宣言は、株式会社コアコンセプト・テクノロジー及びグループ会社（以下、当社グループ）における健康に関わる取組みについて定めるものです。

私たちは、事業活動そのものが産業のサステナブルな発展に貢献すると考えており、パーパスである「テクノロジーと人の力で産業のサステナブルな発展に貢献します」を、当社グループのサステナビリティ基本方針としています。

従業員一人一人の健康の維持・増進をすることは、当社グループのパーパス及びサステナビリティ基本方針の実現にとって不可欠です。また、従業員が心身ともに健康でパフォーマンスを発揮できる状態であることは、その家族、ビジネスパートナーをはじめとするあらゆるステークホルダーの満足と信頼を得ることにつながると考えます。

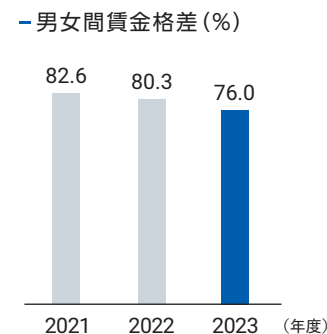
健康経営への取り組み

重点課題として①健康診断結果に基づくフォロー、②ワークライフバランスの推進、③コミュニケーションの活性化、④長時間労働者への取組みの4つを掲げ、きめ細やかな対応に努めています。

公正な評価

男女間賃金格差

当社の評価制度では、成果を主体とした評価を行っています。男女間賃金格差が多少生じている主な要因は、女性管理職比率が低いことです。引き続き、女性が活躍できる環境づくりに努めていきます。



人権

人権方針

本方針は、私たち株式会社コアコンセプト・テクノロジーグループ（以下、当社グループ）における人権尊重の取組みの基本方針を定めるものです。

私たちは、事業活動そのものが産業のサステナブルな発展に貢献すると考えており、パーパスである「テクノロジーと人の力で産業のサステナブルな発展に貢献します」を、当社グループのサステナビリティ基本方針としています。

ステークホルダーの人権を尊重することは、当社グループのパーパス及びサステナビリティ基本方針の実現にとって不可欠です。

当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、本方針に基づき、ステークホルダーの人権尊重の取組みを推進することにより、当社グループのパーパス及びサステナビリティ基本方針の実現を目指します。

基本的な考え方

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

社員データ一覧

		(年度)			
		2020	2021	2022	2023
新卒採用者数	男性 (名)	17	19	20	30
	女性 (名)	5	0	3	1
キャリア採用者数	男性 (名)	33	34	66	41
	女性 (名)	4	7	16	11
離職率	(%)	10.0	8.8	12.8	11.7
平均勤続年数	(年)	2.79	2.15	3.03	3.17
時間外労働時間	(時間)	22.08	22.81	21.92	19.74

ガバナンス

役員一覧 (2024 年 3 月 31 日現在)

取締役

				
	金子 武史	下村 克則	津野尾 肇	中島 数晃
役 職	代表取締役社長 CEO	取締役会長	取締役兼 システムインテグレーション事業本部長	取締役 CFO
略 歴	2000 年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 2006 年 (株)ラグナ設立 2006 年 (株)KT Consulting 入社 2009 年 (株)シンスター監査役 2010 年 当社入社 2013 年 取締役副社長就任 2015 年 代表取締役社長 CEO 就任 (現任)	1979 年 日本電気ソフトウェア(株)入社 1991 年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 1995 年 同社常務取締役 1996 年 芸陽線材(株)取締役 (現任) 2009 年 当社設立 2009 年 代表取締役就任 2020 年 取締役会長就任 (現任)	2002 年 (株)インクス (現 SOLIZE(株))入社 2009 年 (株)ニトリ入社 2009 年 当社入社 2012 年 執行役員人事統括責任者就任 2016 年 取締役就任 (現任) 2020 年 システムインテグレーション 事業本部 本部長就任 (現任)	1995 年 (株)日本興業銀行 (現(株)みずほ銀行)入行 2014 年 ヒューマンホールディングス(株)執行役員 2017 年 (株)エスキュービズム取締役 2018 年 当社入社 2019 年 執行役員 CFO 就任 2020 年 経営管理本部長就任 2020 年 取締役 CFO 就任 (現任)
保有する経験・専門性				
企業経営	○	○	○	○
テクノロジー	○	○	○	
マーケティング/セールス	○			
人材	○	○	○	○
M&A	○			○
財務				○
コンプライアンス				○
サステナビリティ	○			○

ガバナンス | 役員一覧

取締役(社外)



角田 好志

廣瀬 卓生

鈴木 雅也

中島 恵理

役 職	取締役監査等委員	取締役監査等委員	取締役監査等委員	取締役監査等委員
略 歴	1969年 (株)三井銀行 (現(株)三井住友銀行)入行 1997年 (株)大塚商会入社 1997年 (株)テンアートニ代表取締役 2002年 (株)ゼンド・オープンソースシステムズ 代表取締役 2019年 当社監査役就任 2021年 当社取締役監査等委員就任(現任)	1997年 弁護士登録 アンダーソン・毛利・友常法律事務所 (現名称)入所 2003年 米国 Shearman&Sterling法律事務所勤務 2004年 ニューヨーク州弁護士登録 2005年 アンダーソン・毛利・友常法律事務所 パートナー就任(現任) 2020年 当社監査役就任 2021年 当社取締役監査等委員就任(現任)	2000年 EY新日本有限責任監査法人入所 2004年 公認会計士登録 2019年 鈴木雅也公認会計士事務所開業 (現任) 2020年 当社監査役就任 2021年 当社取締役監査等委員就任(現任)	1995年 環境庁(現 環境省)入庁 2003年 経済産業省資源エネルギー庁出向 2015年 長野県副知事として出向 2023年 当社取締役監査等委員就任(現任) 2023年 同志社大学 教授就任(現任)
役員兼務先	(株)エスキュービズム監査役(現任)	ローランドディー・ジー(株) 社外監査役 社外取締役 (株)サイフューズ 社外監査役(現任) 浜松ホトニクス(株) 社外取締役(現任)	クレブ・アドバイザーズ(株) 社外監査役(現任)	IDEC(株)社外取締役(現任)

保有する経験・専門性

企業経営	○			
テクノロジー	○			
マーケティング/セールス				
人材				
M&A		○		
財務			○	
コンプライアンス		○	○	○
サステナビリティ				○

執行役員

加藤 允文 デジタルトランスフォーメーション事業本部長
萩原 将智 エンジニアリングプラットフォーム事業本部長

森田 英明 クラウドソリューション事業本部長
梅田 芳之 経営管理本部長

ガバナンス | 社外取締役メッセージ



IT ベンチャーでの経験を活かし、
事業拡大に伴う
事業基盤の構築を支えます

社外取締役 角田 好志

IT 業界の知見を活かし、経営を監督

私はITベンチャー企業の経営者として、PC-LAN、AI、オープンソースなど先端技術をビジネスシステムに活用する事業を展開してきました。その後、複数のIT企業で監査役を務めるなど、IT業界のビジネス環境や技術動向、ガバナンスなどの知見を培ってきました。こうした経験を活かし、当社の経営をしっかりと監督していくことが私の役割であると認識しています。

M&Aに伴う企業カルチャーの醸成や仕組みづくりに貢献

当社の監査等委員は4名全員が社外取締役であり、それぞれ専門分野を活かした取締役会での発言を中心に、取締役や執行役員との面談、内部監査への立会いなどを行っています。ガバナンス強化の一環として、2021年に報酬委員会が設置され、2023年には任意の指名・報酬委員会へ発展した同委員会は、監査等委員と代表取締役社長CEOで構成されており、年間を通して活発に建設的な議論を展開しています。

昨今、当社ではM&Aが増加傾向にありますが、M&Aにより事業の拡大が見込める一方、企業カルチャーの醸成や管理面での対応が課題となっています。今後、子会社の規模に応じて、異なる業務処理や規程類への対応策を検討し、効率的な仕組みを構築していくことが必要であると考えています。

将来的には、SAPやSalesforceなどグローバルなIT基盤をベースに、特長あるビジネスシステム構築を当社に期待しています。その実現に向け、取締役会での積極的な発言や、急速な企業規模拡大に伴う監査の効率化に取り組み、より一層ガバナンス強化に努めます。



DXを通じたサステナビリティで、
企業価値向上に取り組めます

社外取締役 中島 恵理

DXを通じて企業のサステナビリティに貢献

人口減少社会において、効率的・効果的に経済活動を展開するにはDXが不可欠です。当社はクライアント企業に合わせた最適なDXを提案することにより、生産性向上や資産効率性向上などを実現し、その結果として企業のサステナビリティに貢献しています。最近では、建設業において事業全体のライフサイクルを通じたDX化に取り組みました。建築・構造・設備に関するさまざまな検証・シミュレーションをDX化したことで、お客様に対しスピード感のある付加価値の高い提案が可能となりました。これは、建設業の収益拡大や競争力強化に加え、建設業が直面する労働力不足や技術伝承、環境負荷削減への貢献にもつながります。

社内のサステナビリティとウェルビーイングの実現に向けて

私は、サステナビリティ委員会の一員として、サステナビリティの強化をサポートしています。2023年度は、温室効果ガス排出量に関しScope 3の算定を行いサプライチェーン全体における脱炭素の取り組み検討に着手するとともに、2024年6月には、RE100宣言（再エネ100宣言RE Action）を行い、着実に脱炭素経営を前進させています。

また、働きやすい職場づくりとして、全社員交流会をはじめ、従業員のエンゲージメント調査や社長室による従業員へのヒアリングの実施、健康経営宣言を行うなど、社員一人一人のウェルビーイング向上にも取り組んできました。今後も、DXを通じたサステナビリティとウェルビーイングの実現を目指し、従業員が働く環境整備をサポートしていきます。

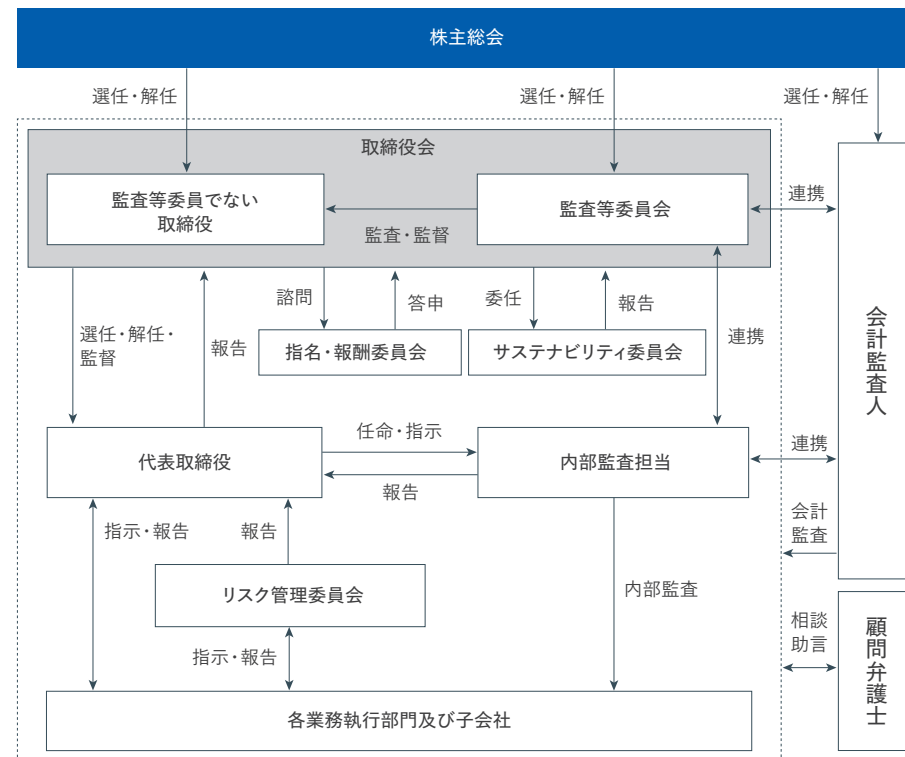
ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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

- コーポレート・ガバナンスの体制図



- コーポレート・ガバナンス体制の早見表(2024年3月31日現在)

主な項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数(うち、社外取締役の人数)	8人(4人)
取締役会の開催回数(2023年12月期)	19回
社外取締役の平均出席率	100%
取締役の任期	1年(監査等委員である取締役は2年)
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意委員会	指名・報酬委員会を設置
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

- コーポレート・ガバナンス強化のための取り組み

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

体制の概要

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

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

ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

2023 年度の役員の活動状況

氏名	取締役会 出席状況	監査等委員会 出席状況	指名・報酬委員会 出席状況
金子 武史	19回／19回	-	5回／5回
下村 克則	19回／19回	-	-
津野尾 肇	19回／19回	-	-
中島 数晃	19回／19回	-	-
角田 好志	19回／19回	13回／13回	5回／5回
廣瀬 卓生	19回／19回	13回／13回	5回／5回
鈴木 雅也	19回／19回	13回／13回	5回／5回
中島 恵理	15回／15回 ※ 2023年3月30日就任	10回／10回 ※ 2023年3月30日就任	3回／3回 ※ 2023年3月30日就任

社外役員の選任理由



角田 好志
2021年就任

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



廣瀬 卓生
2021年就任

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



鈴木 雅也
2021年就任

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



中島 恵理
2023年就任

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

ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

役員報酬

当社は、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能に対し、公正かつ透明性の高い意思決定が行える経営システムの構築と、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図ることを目的として、指名・報酬委員会を設置しています。取締役の報酬については、指名・報酬委員会規程において決定に関するプロセスを定めており、株主総会の決議による取締役の報酬総額の限度内で、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定することとしています。

当社は、2023年3月開催の定時株主総会において、監査等委員を除く取締役の報酬限度額は、年額350,000千円以内、監査等委員である取締役の報酬限度額は、年額40,000千円以内と決議しています。

－役員報酬の内容(2023年度)

	報酬等の 総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動 報酬	退職慰労金	
取締役 (監査等委員及び 社外取締役を除く)	166,950	166,950	-	-	5
監査等委員 (社外取締役を除く)	-	-	-	-	-
社外役員	19,400	19,400	-	-	4

主なリスクと対策

	リスク	対策
個人情報保護	個人情報が外部に漏えいする事態が発生した場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります	●プライバシーマークの取得 ●個人情報保護体制の整備 ●定期監査の実施 ●社員への教育
機密情報の管理	当社グループのオペレーションミスや、その他の予期せぬ要因などにより情報漏えいが発生した場合、当社グループが損害賠償責任を負う可能性や、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります	●アクセス権限の適切な付与 ●アカウントの管理 ●定期監査の実施 ●社員への教育
知的財産の管理	当社グループの事業領域において、第三者の知的財産権の完全な把握は困難であり、当社グループが認識せずに他社の特許を侵害してしまう可能性は否定できません	●知的財産権検索システムの活用 ●社員への教育 ●特許事務所との連携
システム障害	各サーバーやシステムにおいて、コンピューターウイルスやハッキングなどの外的攻撃、ソフトウェアの不具合、その他の予測できない重大な事象が発生した場合、当社グループの事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります	●サーバーの負荷分散 ●稼働状況の監視 ●定期的なバックアップ
自然災害・事故	首都圏全体においてインターネットが遮断されるレベルの大規模災害が発生した場合には、当社グループの事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります	●BCPの策定 ●定期的なバックアップ ●フルリモート勤務が可能な体制の構築

ガバナンス | コーポレート・ガバナンス

情報・データセキュリティ

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

個人情報保護の遵守

－社員

採用時及び入社時に、個人情報の利用についての同意書を取得することで個人情報保護管理体制を明確にし、アクセス権限などの管理を徹底しています。また、入社時及び退社時に、情報の取り扱いに関しての誓約書も取得しており、社員に対しては、定期的に情報の取り扱いに関する研修を実施しています。

－顧客

取引開始時に秘密保持契約書の締結を実施しています。

－ビジネスパートナー

取引開始時に秘密保持契約書の締結を実施しています。また、取引開始時と定期的に、情報の取り扱いについて当社チェックリストに基づき確認を実施しています。

－顧客が保有する顧客情報

顧客の情報に関しては、必要な人員のみアクセス権限を付与するよう、アカウント管理を徹底しています。また、当社貸与PCでの操作については、資産管理システムでログを取得し、万が一の場合にトレースできるような体制を整えています。

コンプライアンス

推進体制

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

実施月	研修内容
2023年2月	労働者派遣法
2023年4月	インサイダー取引規制
2023年5月	下請法・内部通報
2023年8月	情報セキュリティ、情報システム利用ルール
2023年9月	契約
2023年11月	ハラスメント、個人情報保護

コンプライアンス研修

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

内部通報制度

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

5年間の財務・非財務サマリー

注)2019～2022 年度は単体ベース、2023 年度から連結ベースでの開示に変更しています

財務情報

(項目)	(年度)				
経営成績	2019	2020	2021	2022	2023
売上高 (百万円)	4,766	5,534	7,801	12,113	15,921
売上総利益 (百万円)	819	1,119	1,797	2,947	4,315
売上総利益率 (%)	17.2	20.2	23.0	24.3	27.1
営業利益 (百万円)	165	180	546	1,120	1,744
営業利益率 (%)	3.5	3.3	7.0	9.3	11.0
経常利益 (百万円)	183	188	546	1,139	1,765
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	117	124	410	836	1,303
財政状態					
総資産 (百万円)	1,839	2,184	3,773	5,114	6,111
純資産 (百万円)	566	716	1,961	2,846	3,208
自己資本比率 (%)	30.8	32.7	52.0	55.6	52.5
自己資本当期純利益率 (ROE) (%)	23.7	19.5	30.7	34.8	43.0
1株当たり情報					
当期純利益 ※1 (円)	8.58	8.88	28.03	52.24	76.59
当期純資産 (円)	40.37	49.91	125.58	172.29	188.57
キャッシュ・フロー					
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	4	136	581	883	1,162
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△245	△112	△67	△118	△429
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	126	△103	519	92	△1,112
現金及び現金同等物期末残高 (百万円)	386	307	1,341	2,199	1,819

非財務情報

(項目)	(年度)				
環境	2019	2020	2021	2022	2023
GHG 排出量 (Scope1、2) ※2 (t)	81.7	79.7	80.0	93.7	121.9
GHG 排出量 (Scope3) (単体) (t)	-	-	-	-	10952.6 ※3
社会					
従業員数 (名)	185	212	250	314	454
従業員に占めるエンジニアの比率 (%)	-	85.85	80.80	79.62	79.39
育児休業取得率 男性 (%)	0.0	20.0	37.5	50.0	37.5
女性 ※4 (%)	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性社員比率 (%)	17.93	17.45	15.60	16.88	17.27
女性管理職比率 (%)	0.00	4.00	4.00	4.76	3.70
ガバナンス					
社外取締役比率 (%)	0.0	0.0	37.5	37.5	44.4

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

※2 GHG 排出量を非化石証書ベースで算出しています

※3 算出が困難なためカテゴリー 15 の排出量は含んでいません

※4 産休取得中(育児休業取得予定)の社員を含みます

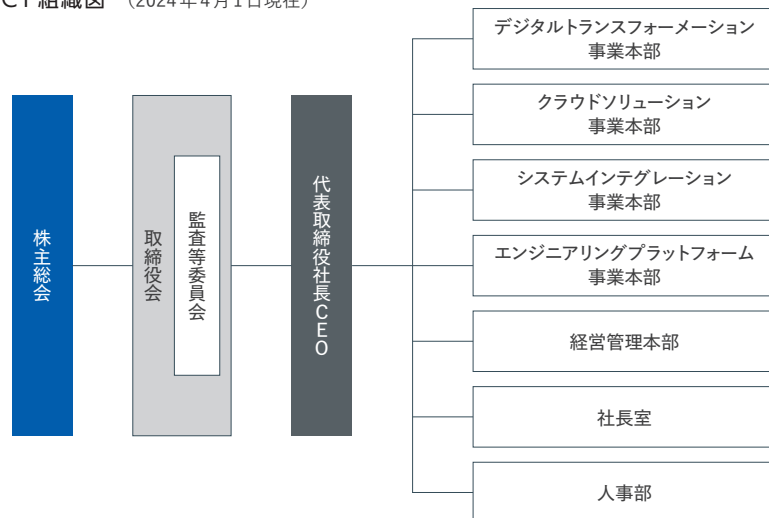
企業・株式情報

企業情報

(2024年3月31日現在)

社 名 株式会社コアコンセプト・テクノロジー
 代 表 者 代表取締役社長CEO 金子 武史
 所 在 地 東京都豊島区南池袋1-16-15 ダイヤゲート池袋11階
 設立年月日 2009年9月17日
 資 本 金 563,688,000円
 事 業 内 容 DX支援、IT人材調達支援
 従 業 員 数 連結:457人、単体:356人

-CCT組織図 (2024年4月1日現在)



-グループ会社

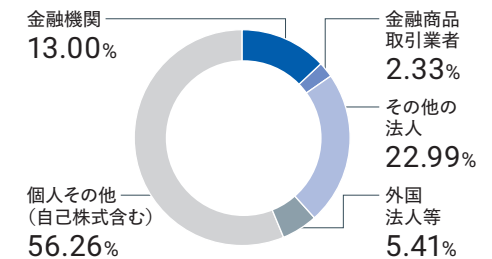


株式情報

(2023年12月31日現在)

発行可能株式総数 56,000,000株
 発行済株式総数 17,384,800株
 上場金融商品取引所名 東京証券取引所 (グロース市場)
 株主数 4,115名

-所有者分布



-大株主

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
金子 武史	2,340,000	13.76
株式会社BIPED	1,400,000	8.23
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,071,000	6.30
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	930,400	5.47
芸陽線材株式会社	907,700	5.34
下村 克則	860,000	5.06
グッドエコ株式会社	750,000	4.41
田口 紀成	685,000	4.03
高盛 豊文	670,000	3.94
中島 数晃	660,000	3.88

将来の見通しに関する注意事項

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

数値に関する注意事項

本統合報告書に記載されている財務内容に関わる一部の数値は、表示単位未満を四捨五入しています。



株式会社コアコンセプト・テクノロジー

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