

CIJ REPORT 2024

2024年6月期



情報技術で人と社会にやさしい未来を創造します

私たちCIJは

誰にでも使える利便性の
高いシステムや製品を提供します

暮らしやすい未来社会の実現に
貢献することを追求します

当社グループは企業理念のもとで、社会の目標に対して先進性の提供からサステナビリティの寄与まで多くの役割を担い、これらを通じてデジタルイノベーションを実現していくことを使命とし、事業活動を進めます。

また、この事業活動を進める上での行動憲章を定め、当社グループに関連する全ての人の基本的な人権を尊重するとともに、国内外の法令およびその精神を遵守し、社会的倫理および社会的要請に応じた事業活動を行っています。

ビジョン

世の中に求め続けられる、選び続けられる企業でありたい

当社は、当社をご支援いただいている株主様やお客様、パートナー企業様、CIJグループの社員とその家族、そして、その先につながる人々を含めた社会全体に影響を及ぼしながら活動しており、その自覚を持って、着実に発展し続けたいと考えています。

その想いを実現するために

お客様にとって
なくてはならない会社

当社グループ社員が
働き続けられる会社

社会に必要とされるような
強みのある会社

選ばれるためにIT業界で
知名度のある会社

目次

イントロダクション

企業理念・ビジョン	01
目次・編集方針	02
私たちの事業	03
価値創造の歩み	04

CIJグループの価値創造

トップメッセージ	05
価値創造プロセス	08

価値創造のための戦略

財務戦略	09
CIJシナリオ2030	10
中期経営計画	11
経営方針	12
推進方針1 事業環境の変化に適応し、新領域へ挑戦	13
推進方針2 特化型SEの育成推進	14
担当役員メッセージ ①人材採用	15
担当役員メッセージ ②人材育成	16
特集：デジタルエンジニア育成プロジェクト	17
推進方針3 サステナビリティ経営の推進	19
環境	20
社会	21

価値創造を支える基盤

コーポレート・ガバナンス	22
役員紹介	25
コンプライアンス／リスクマネジメント	27

コーポレート・データ

連結財務ハイライト	29
非財務ハイライト	30
会社概要／株式の状況	31

編集方針

CIJレポートはCIJグループの経営方針や事業戦略とともに、業績、計画達成に向けた活動や非財務情報などを総合的に掲載しています。株主・投資家の皆様をはじめとした全てのステークホルダーの方々により多くの情報を開示することが重要と考えております。

報告対象範囲

CIJグループ、CIJ単体

報告期間

2024年度(2023年7月～2024年6月)一部、2023年6月以前、2024年7月以降の内容も含んでいます。

発行年月

2024年12月

参考にしたガイドライン

国際統合報告フレームワーク、価値協創ガイダンス

記載に関する注意事項

本書にある「CIJ」および「当社」の表記の一部には「CIJグループ」全体を指す場合があります。

免責事項

本書は、当社グループが本報告書作成時点で入手可能な情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいておりますが、当社グループとしてその正確性や実現を保証する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

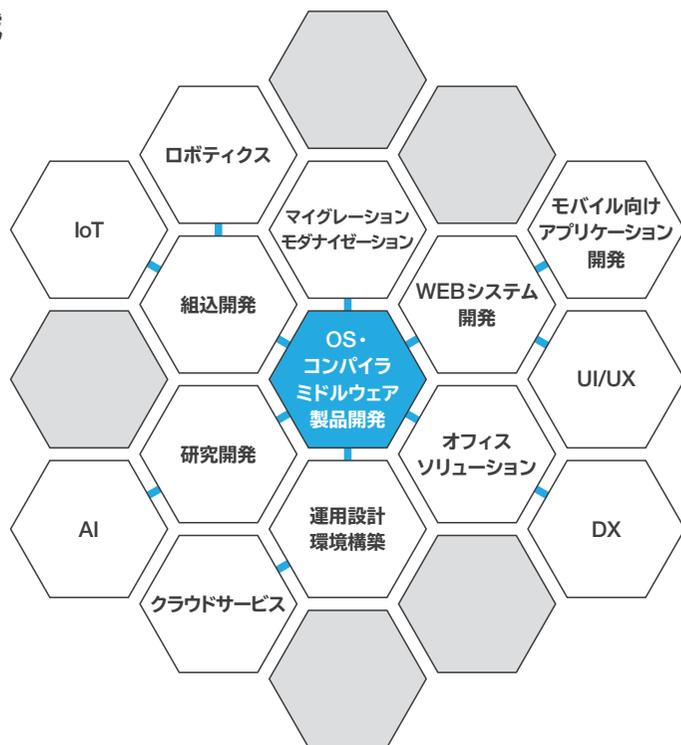
私たちの事業

創立当時はソフトウェアの「コア」である、OS・コンパイラの開発を主事業としていました。

その後、通信とコンピュータの結合により、多様な社会の仕組みにITシステムが適用されていく中で、様々な産業分野のシステム開発を行ってきました。

また、近年は従来の事業に加えてこれまで培ってきた技術やノウハウを活かし、マイグレーション、自社製品、コンサルティングなど事業の幅を広げています。

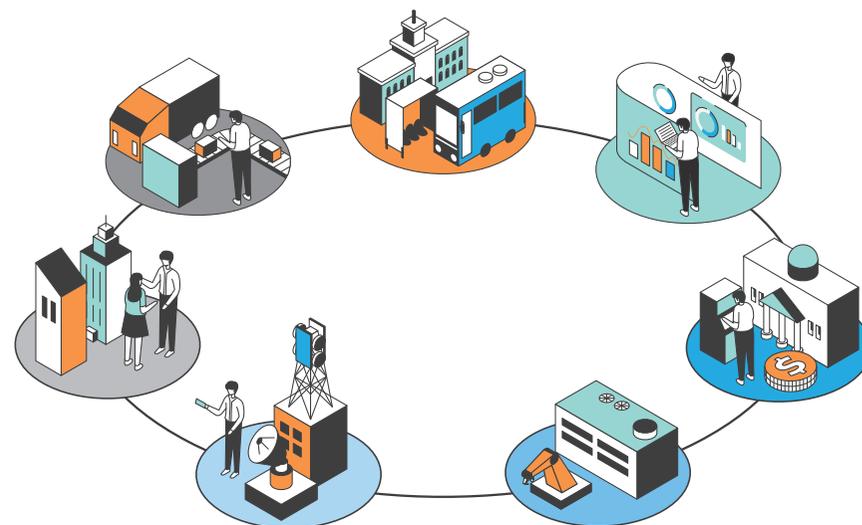
事業領域



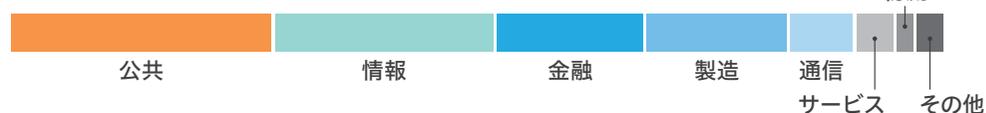
コンピュータの黎明期である設立当初は日本製大型汎用機のOS、言語コンパイラの開発が中心でした。その後、インターネットの普及、ITの社会全般への浸透に合わせて、オフィスソリューション、WEBシステム、組込制御システムなど、様々な技術を身に付け事業領域を拡大しています。この技術領域の広さも当社の特徴の一つです。近年では未だ根強いニーズのあるマイグレーション[※]事業の展開強化、高まるIoT/AIニーズへの対応強化を行っています。

※ マイグレーションとは既存のITシステムを新しいプラットフォームやインフラに移行すること。

産業分野



産業分野別売上高構成



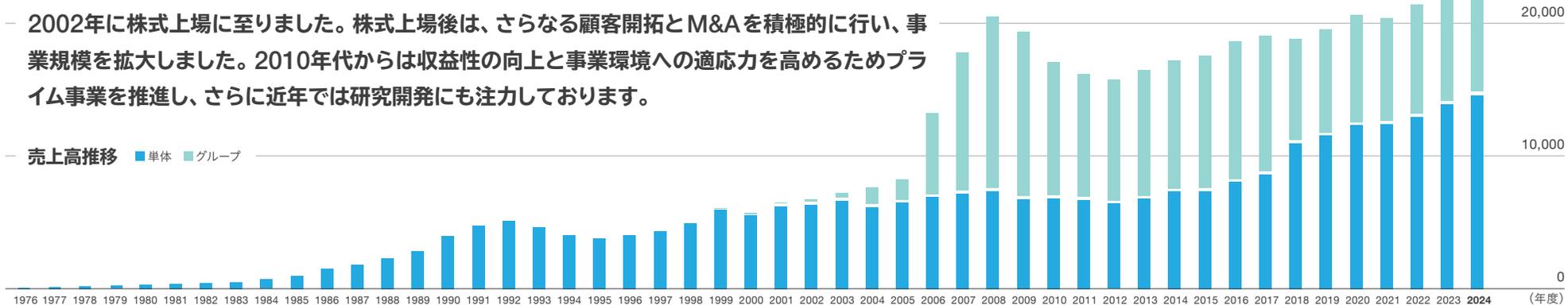
専門的なITを有し、その開発力をメーカーへ提供することにより、産業や業種に制限なく、幅広い分野のシステム開発に対応してきました。そのため、当社の顧客企業が属する産業分野は多岐にわたります。長い歴史の中で、得意とする産業分野があり、公共分野、金融分野、情報分野などでは、事業の特徴や業務内容の把握も進んでおり、企画や要求分析、課題改善提案などコンサルティング領域にも進出しています。

価値創造の歩み

CIJは1976年に設立し、大手メーカ企業向けのOS・コンパイラ開発を中心に事業を開始しました。その後、1980年代半ばに新たな取引きとともにITシステム全般の開発を行うようになり、2002年に株式上場に至りました。株式上場後は、さらなる顧客開拓とM&Aを積極的に行い、事業規模を拡大しました。2010年代からは収益性の向上と事業環境への適応力を高めるためプライム事業を推進し、さらに近年では研究開発にも注力しております。

連結売上高
257億円
(百万円)
30,000

売上高推移 ■ 単体 ■ グループ



価値創造の歴史



黎明期からの中核

当社の設立当初から大手メーカ企業向けの取引が続いています。OS・コンパイラの開発に始まり、金融事業、製品事業、通信事業など多くの案件に携わっています。

成長期からの中核

技術力が評価され大手Slerとの取引を新たに開始することができました。大手Slerのビジネスパートナー制度で最初の10社にも選ばれ、今もなお続いています。公共系の事業を中心に多くの案件に携わっています。

新たな顧客開拓

株式の店頭公開を皮切りに東証二部、東証一部に上場し、事業規模拡大を図りました。新たな顧客開拓やM&Aを積極的に取り組んできています。

プライム拡大

収益性の向上や、事業環境への適応力を高めるため、得意のコンパイラ技術を活かしてマイグレーション事業を展開しました。さらに公共等の入札案件も手掛けプライム案件の拡大を推進してきています。

研究開発

自社製品開発やロボティクス、AIなどの新技術へ対応するために、研究開発を専門とする組織を新設しました。近年では生成系AIを中心に研究開発を推進しています。

1976~1999

1976
米国法人Com-Stute, Inc.より独立し、株式会社日本コンピュータ研究所を横浜で設立。株式会社日立製作所の基本ソフトウェア開発を開始。

1991
株式会社NTTデータのビジネスパートナーに選定される。

1998
日本オラクル株式会社から、オーソライズドJavaセンター認定を受ける。Javaの正しい利用普及に尽力。

2000~2010

2001
日本証券業協会に株式を店頭公開。

2002
東京証券取引所市場第二部に上場。

2004
東京証券取引所市場第一部銘柄に指定。

2005
関連会社の「株式会社カスタネット」を子会社化。

2010
「株式会社CIJネクスト」を子会社化。

2011~2020

2017
子会社の「株式会社CIJソリューションズ」を吸収合併。

2019
「日本ファイナンシャル・エンジニアリング株式会社」を子会社化。

2020~

2021
子会社の「ビジネスソフトサービス株式会社」を吸収合併。a-LINKグループ(株式会社a-LINK、株式会社i-BRIDGE、i-BRIDGE Systems Philippines, Inc.)を子会社化。

2022
横浜ゲートタワーに本社移転。東京証券取引所市場第一部から東京証券取引所プライム市場に移行。

2023
a-LINKグループを再編しi-BRIDGEグループ(株式会社i-BRIDGE、i-BRIDGE Systems Philippines, Inc.)を子会社化。「日伸ソフトウェア株式会社」を子会社化。

多岐にわたるお客様それぞれに 特化したパートナーシップを発揮して、 企業価値の持続的向上を目指します

代表取締役社長
坂元 昭彦

はじめに

社会が変化するとき、 CIJグループの強みがさらに生きる

2018年の社長就任から6年が経ちますが、その間、新型コロナウイルス感染症の拡大、金融資本市場の変動、物価上昇などいろいろな社会情勢の変化がありました。IT業界はこういう社会変動に強く、明らかになった社会の課題に対応してこう、という動きが出てきました。これらの社会・経済・環境への影響から発生する様々な課題の解決に向けて、私たちへの期待がより高まっていると感じています。

近年、世界的にも働き方が大きく変わりましたが、私たちは他社の動向などを注視して常に先手を打ち、在宅勤務などの新しい働き方に早期に対応することができました。これは過去に起きた事象であるリーマン・ショックや東日本大震災での経験も活きていると思います。世の中が困難に直面しているときには私たちの

強みをさらに発揮できる、そういう想いと実際の取り組みの積み重ねが、今日のCIJグループの成長につながっていると考えています。

企業理念とビジョン

企業理念とビジョンに込めた想い— 社会全体に貢献して発展し続けていく

私たちの企業理念「情報技術で人と社会にやさしい未来を創造します」は、先々代社長の時代に作り上げたものですが、若手の執行役員が集い一言一句を全員で検討したことを憶えています。以来、この企業理念のもと、様々な産業分野でデジタルイノベーションを実現すべく、IT事業に取り組んできました。情報技術で社会に貢献することで当社の企業価値が高まることを社員にも常に伝えています。

この企業理念がすべての事業活動の基本であることは変わらない一方で、その実現に向けた道筋については、世の中のニーズや課題によって変わっていくもの、





変えていくべきものだと考えています。実際に社長就任以降、未来に向けた事業拡大のため組織を積極的に変えてきました。また、有望な人材には早い段階で部門長などの要職に抜擢してチャレンジさせるなどし、保守的にならず常に将来に向けて取り組んできました。

そして、将来を見据えたCIJグループの“ありたい姿”として掲げたのが、「世の中に求め続けられる、選び続けられる企業でありたい」というビジョンです。私たちは、多くのステークホルダーの皆様にご支援をいただき、共に活動しています。さらには、その先にある人々、社会全体に貢献できることを目指しています。そのことを認識して、会社として成長し続けることが大切であると考えており、その想いがこのビジョンに込められています。

このビジョンを実現するためには、お客様やパートナー企業様とのTrust relationship

(信頼関係)を築くことが重要であると考えています。お客様から信頼されていたとしても、一緒に仕事をするパートナー企業様から信頼されていなければ事業は継続的に成り立ちません。社員たちには、パートナー企業の皆様に対して「自分たちがされたくないと思うような接し方をしてはいけません」とよく伝えています。過日、お客様から感謝状をいただき大変嬉しく光栄に感じましたが、これは当社の力だけではありませんので、パートナー企業様にも同じように感謝を伝えたいと考えています。

当面のマイルストーンとして企業規模、事業構成、クライアント構成の3つの領域に分けてビジョンを実現するために具体的な数値を設定しました。この数値目標の一つである売上高500億円は通過点にすぎませんが、これを達成することで仕事の幅が広がり、新たなステージに上がれると考えています。

ビジョン実現に向けて

2030年までのシナリオを策定し、3ステップの中期経営計画を推進

ビジョンの実現に向けて、もう少し手前の未来である2030年に向けて「CIJシナリオ2030」を策定しました。達成するための戦略として、中期経営計画による3ステップ戦略を打ち立てています。ステップ1であった先の第6次中期経営計画「Acceleration of growth to 50th ~ (略称:ACCELE50)」(2022年6月期～2024年6月期)では事業基盤の強化を進め、新たにスタートした第7次中期経営計画「Become the strategic partner with IT(略称:BEIT50)」(2025年6月期～2027年6月期)では、強固な既存事業基盤の上で、新しい事業やマーケットに挑戦し定着を目指しています。そして最後の第8次中期経営計画(2028年6月期～2030年6月期)では、「BEIT50」で切り開いた事業領域で量と質を拡大し、リニアな成長を目指す計画です。

前第6次中期経営計画「ACCELE50」振り返り

業績面で大きな成果を上げた一方で、プライム顧客の開拓・拡大に課題

前の第6次中期経営計画「ACCELE50」では策定当初、最終年度(2024年6月期)の目標を売上高230億円、営業利益17億円としていましたが、最終的には、売上高

257億円、営業利益19.6億円となり当初目標を上回る実績となりました。外的要因の影響を受けつつも継続するIT分野の堅調な需要に加え、M&Aによる事業規模の拡大にも取り組み、3年間の計画期間中に業績予想の上方修正を複数回にわたって行いました。過去を振り返ると、2010年代は200億円を目指すも達成に至りませんでした。しかし、この3年間はオーガニックな成長を実現することができたと考えます。

期間中の主な取り組みとしては、従前のビジネスに加えて、DX、AI分野の強化として新たな製品やソリューションのリリース、台湾企業(凌群電腦股份有限公司)との業務提携によるAIソリューションの日本市場への展開準備などを推進してきました。人材育成面においては、ビジョンを見据えてどのような人材が必要であるかを見極めた上で投資しています。2024年には対象の人材を現場プロジェクトから外して集中的に特化型SEを育成するための「デジタルエンジニア育成プロジェクト」を新たにスタートし、まず学習ベースでのDX分野研修と資格の取得を実施しました。

さらには、2022年にはそれまで約30年間、拠点を構えていたビルから、横浜みなとみらいの新築複合オフィスビルに本社を移転しました。旧オフィスでは5階から7階までの3フロアに分かれていましたが、移転後は1フロアとなったことで社員同士のコミュニケーションが活性化し、業務効率性の向上、省エネへの貢献など多くの効果を実現しました。また、女性が働

きやすい環境を整備するために女性活躍推進室を設置しました。設立当初から当社は女性活躍が進んでいた企業でしたが、現時点では社会全体の流れもあり追いつかれた感がありますので、女性活躍推進室が中心となり、さらに女性が活躍できる環境の整備に努めています。

このような業績達成や各種施策を推進した一方で、プライム顧客の売上比率拡大の目標を達成できず課題として残りました。この理由としては、既存顧客である大手Sler様の引き合いが多く、そちらにより多くの人材を割り当てる必要があり、計画どおりにプライム開拓に人材を割り当てられなかったためです。今後も人材の獲得がより重要であると認識しています。

第7次中期経営計画「BEIT50」策定

**お客様に寄り添って貢献し、
新たにAIソリューション事業への
展開に挑戦**

2025年6月期よりスタートした第7次中期経営計画「BEIT50」では、前中期経営計画「ACCELE50」で加速させたスピードを維持し、「ITでお客様の戦略的パートナーになる」を活動方針に、引き続き業績目標の達成に努めます。

当社は、システム開発を得意としており、その点においてはお客様のIT課題に十分にアプローチできていると考えます。「BEIT50」ではさらに、お客様に寄り添い、お客様自身が気付いていない要求を引き

出すというコンサルティング活動を行ってまいります。開発が終了した後のシステムの保守を担うことによって、システム運用上の課題や改善点をいち早くキャッチアップして解決し、お客様の情報システム全体に貢献していきます。そのためには、常に当社がお客様の側に寄り添い、「CIJがいるから大丈夫」と思っていたことが重要と考えています。

昨今のお客様の課題は「生成系AIをいかにして活用するか。」に重点が置かれて来ています。生成系AI分野では様々なサービスが開発されていますが、一般企業にとっては適切なサービスを選択し、安全に利用することは困難な状況となっています。そこで当社では台湾の提携先が開発しているAIソリューションである「NeuroChain」を活用し、一般企業が生成系AIの利点を享受できるように国内展開を進めています。2024年7月からは「グローバルビジネス・デジタルソリューションR&D推進本部」を発足し、当社プロダクトのAI導入やAIエンジニアの育成にも努めています。

CIJグループの強み

**「高い技術力」と
「長期的な信頼関係」が私たちの強み**

当社は日本コンピュータ研究所という社名で米国企業の子会社として設立されました。設立時から最先端の技術に直接触れ、オペレーションシステム（OS）をはじめ、プログラミング言語開発やコンパイ

ラの開発などの高度な技術を用いた仕事を長い間続けてきました。こうした経験と実績の積み重ねが「高い技術力」という強みを生み出しているとともに、社員にもその誇りを持たせていると感じています。

社員の真摯な仕事への取り組みによって築いてきたお客様やパートナー企業様との「長期的な信頼関係」も、CIJグループの強みであると考えています。一つのプロジェクトが終了した後、その3年後、5年後にお客様から「またお願いします」とお声をかけていただけるような関係性を構築するためには、お客様に私たちの“ファン”になってもらう必要があります。それができているからこそ、ここまで成長できたのだと思います。



ステークホルダーの皆様へ

**ステークホルダーの皆様の
信頼を得ながら、
これからもCIJグループは
変わり続けていく**

まだまだCIJグループは変わっていきます。もちろん、変えていくところ、変えないうところをしっかりと選びながら、躊躇なく取り組んでいきます。売上高目標500億円はあくまで通過点として、さらに上を目指していくためにも、私たちが保有する独自のソリューションを磨き、CIJグループ独自のマーケットを切り拓いていきたいと考えます。ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

価値創造プロセス

当社の経営理念のもと、事業活動を通じて新たな価値の創出を図り、持続的な企業価値向上とビジョンの実現を目指します。

企業理念

情報技術で人と社会にやさしい未来を創造します

ビジョン

世の中に求め続けられる、選び続けられる企業でありたい

INPUT

価値創造の源泉

社会関係資本

- お客様をはじめとした様々なステークホルダーとの信頼関係
- 企業の高い信用性

人的資本

- 社員の約9割がSEで高度な専門知識を有するプロフェッショナル集団

知的資本

- 設立から蓄積してきた技術ノウハウ
- 人材育成システム

財務資本

- 強固な財務基盤
- 安定的な収益性

製造資本

- 国内主要都市に広がる事業拠点とオフィス管理・統制機能を高めた本社

BUSINESS ACTIVITY

事業活動

ビジネスセグメント

Slerビジネス

システム開発

プロフェッショナル集団として、お客様のプロジェクト成功を支援します。設計、製造、テストなどを開発工程を中心に対応します。

プライムビジネス

製品・ソリューション

当社のユニークな製品にて、より多くのお客様の特定課題を解決します。

システム開発

ITの専門家として、お客様のDXやIT課題の解決を行います。

CIJシナリオ2030

P.10

第7次中期経営計画

推進方針 1 P.13

推進方針 2 P.14

推進方針 3 P.19

財務戦略

P.09

コーポレート・ガバナンス

P.22

OUTCOME

創出価値

社会的価値

社会

- やさしい未来の創造(安心・安全で持続的な社会実現への寄与)

お客様

- 課題の解決
- IT戦略実現の支援

ビジネスパートナー

- 安定した発注
- 成長戦略の共有

社員

- 働き続けられる環境の提供
- 成長・自己実現できる環境の提供

株主・投資家

- 安定的な株主還元
- 適切な情報開示と建設的な対話

経済的価値

売上高 500億円以上 ROIC 10.0%以上

再投資



執行役員
経営戦略本部 経営企画部長

森田 高志

成長投資拡大による好循環の実現

CIJグループの財務面での特徴は、事業規模において内部留保を一定程度確保しており、財務基盤が強固であることです。その一方で、資本効率の改善が喫緊の課題となっているとも捉えています。この課題に対し、適切なキャピタルアロケーションにより足もとである短期的な利益の確保と長期的な視野に立ったさらなる成長投資を図ることで、この利益のサイクルを通じた企業価値の向上を実現していきたいと考えております。

資本効率を測る指標としては、経営者の視点から事業そのものにおける収益性・

財務戦略

資本効率の改善、成長投資の拡大により持続的な企業価値向上を目指します

結果をより注視していることからROIC(投下資本利益率)に着目しており継続的に10%超を目指していく必要があると考えております。また、資本コストではWACC(加重平均資本コスト)を投資判断のハードルレートに設定しており、資本収益性を図る指標としてはROICスプレッド(ROIC - WACC)を用いております。持続的な成長を継続するために、短期的な損益の追求だけでなく、バランスシートマネジメントを意識した上で着実に収益力を向上させ、投資に回せる好循環を生み出していきたいと考えています。

なお、2024年7月からスタートした中期経営計画(BEIT50)では、2027年6月期の目標値を売上高300億円、営業利益23.5億円としています。営業利益率でいうと7.8%であり、近年の業績や成長率に比してやや抑えた数値となっているのは、成長に向けた投資を拡大していく途上の数値であると捉えています。投資分野の中で、特に大きいのが「人的資本」への投資です。2023年より処遇改善のための施策を継続的に実施しており、加えてデジタル人材の採用・育成にも注力していきます。さらには、知的財産の拡充に向けた

研究開発、事業成長のためのM&Aにも資本を投下していく方針です。

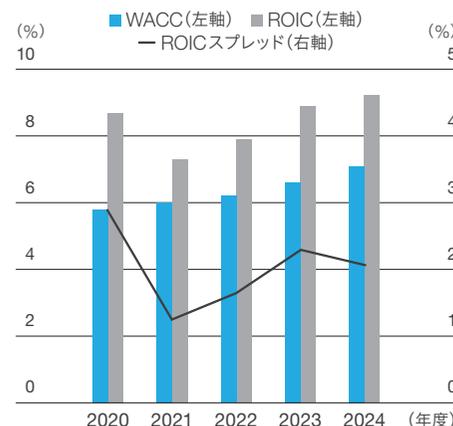
積極的な情報開示で、株主・投資家との対話を促進

株主還元については、直近10年の総還元性向は50%以上を継続しており、今後も剰余金の配当と自己株式の取得を通じた積極的な株主還元を実施してまいります。一方、DOE(純資産配当率)は足もとで4%程度の水準で推移しておりますが、今後もこれを下回ることがないような水準を目指しております。今後も財務健全性を確保した上で安定的な株主還元を実施できるように目指してまいります。

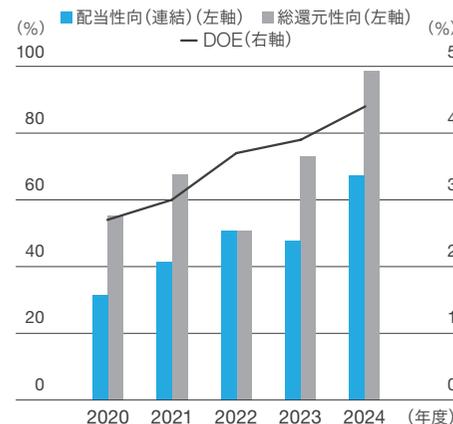
また、今後は、株主・投資家の皆様との対話を促進していきたいと考えています。そのためにも積極的な情報開示に努めていきます。さらには、当社の認知度を上げるためにも、個人投資家向け説明会を開催する予定です。

CIJグループは、これまで堅調に業績を伸ばし続けてまいりました。株主・投資家の皆様にはそこに着目いただき、継続的に応援していただけると大変ありがたいです。

資本コストと資本効率



配当実績





Vision
世の中に求め(選び)
続けられる企業でありたい

ビジョン		
売上高	従業員	時価総額
500億円以上*	2,000人以上	500億円以上

※東証プライム情報通信業70位以内

ビジョン			
プライム比率	システム開発の請負率	製品、ソリューション売上高	グローバル市場売上高
50%以上	50%以上	25%以上	10%以上

ビジョン		
Sler事業の顧客割合を大手企業率	長期でお取り引きいただける一般法人の獲得	得意とする官公庁の獲得
80%以上		

事業構成



2030年のGOAL設定*	
プライム比率	システム開発の請負率
23%以上	24%以上

※製品、ソリューション売上高およびグローバル市場売上高は未設定

クライアント構成



2030年のGOAL設定	
Sler領域にて大手企業率	公共領域にて得意とする省庁を4つ獲得
80%以上	

企業規模

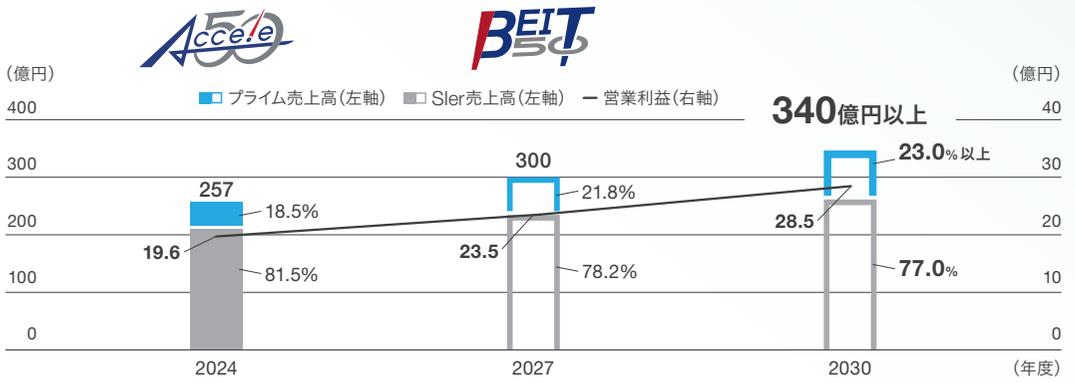
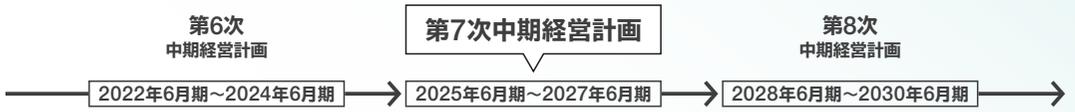


2030年のGOAL設定		
売上高	従業員	時価総額
340億円以上*	1,800人以上	340億円以上

※東証プライム情報通信業100位以内

CIJシナリオ2030

ビジョンである「世の中に求め(選び)続けられる企業でありたい」の実現に向かって持続的に成長するため、2030年にマイルストーンを設けました。これが「CIJシナリオ2030」です。企業規模、事業構成、クライアント構成のそれぞれに2030年までのGOALを設定し、これらの目標を達成するための戦略として、第6次から第8次の3つの中期経営計画から成る「3ステップ戦略」を掲げ、推進しています。



BECOME the STRATEGIC PARTNER with IT 50

第7次中期経営計画「BEIT50」

2025年6月期～2027年6月期

ITでお客様の戦略的パートナーになることを活動方針としています。

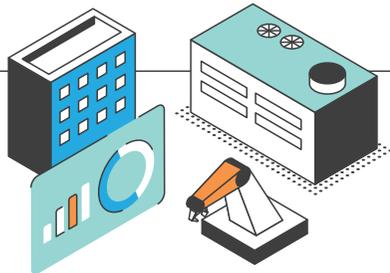
お客様固有の戦略をもって個々にアプローチし、

IT企業、一般法人、公共事業など、多岐にわたるお客様それぞれに特化したパートナーシップを発揮します。

IT企業、メーカ企業

**お客様の事業戦略を理解し、
システム開発の支援を行う。**

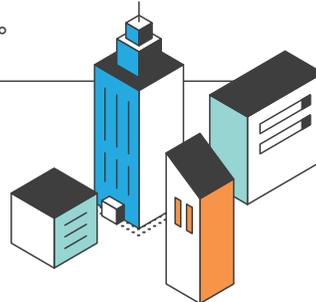
大手IT企業やメーカ企業は当社の主要なお客様です。お客様が目指す事業展開や技術革新の方向性とその戦略を理解し、当社の強みを活かして支援していきます。具体的には、当社の保有する技術や知見の提供、適した開発リソースの確保を行います。また、リスクヘッジの提供として、システム開発を請負契約で担える部分を増やしていきます。



一般法人

**お客様のITに関する事業戦略を理解し、
達成に向けた実現を支援する。**

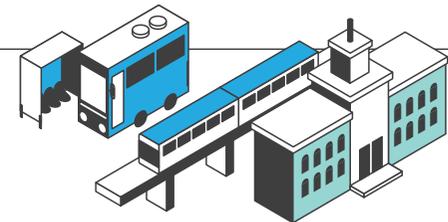
当社は、一般法人のお客様と直接お取引きさせていただき、プライム事業の拡大に取り組んでいます。国内の人材不足等に対応するために各社が取り組まれているITに関する事業戦略を捉え、IT専門家としての適切な企画・提案を行っています。また、AIをはじめとした先端技術活用の支援や、当社の汎用的な製品の提供により、お客様の事業戦略、DX実現に寄与します。



公共

**公共分野におけるIT事業戦略を理解し、
達成に向けた実現を支援する。**

一般法人のお客様と同様に、公共分野のお客様に対しても、プライム事業を展開しています。これまで当社が数多く取り組んできた公共案件のノウハウを活かして、公共分野ならではのIT事業戦略に適應した提案を行っていきます。また、当社が保有する技術、知見を活用したコンサルティングを行い、お客様のIT事業戦略の実現を導いていきます。



経営方針

経営方針として、以下の3つの推進方針と2つの達成方針を設定しています。推進方針に沿って各種施策を強化し、達成方針の実現と財務目標の達成を目指していきます。「ACCELE50」の3か年ではこの方針が道しるべとなり、様々なアクションを実施してきました。「BEIT50」でもこの経営方針に沿って活動していきます。

推進方針

1 事業環境の変化に適応し、新領域へ挑戦

変化を先取りし、
変化に柔軟かつ迅速に対応

社会に必要な
システムを見極め、
新しいコトへのチャレンジを推進

2 特化型SEの育成推進

IT技術やマネジメント、
業務知識等に
特化したスペシャリストの
育成を推進

それぞれのスペシャリストが
組み合わせさり、
お客様の求めることに対応

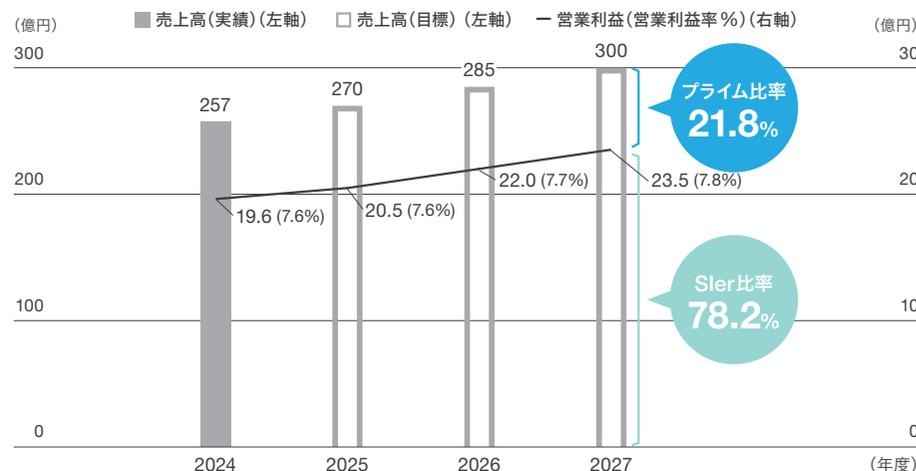
3 サステナビリティ経営の推進

より一層
サステナビリティを意識し、
SDGsが掲げる目標と
企業活動をリンク

明示的な取り組みを強化

達成方針

連結財務目標



Trust relationship強化で、お客様の事業拡大への貢献

- お客様のミッションに寄り添い信頼関係を強化し、ソリューション、コンサルティングの上位レイヤーから運用保守のレイヤーまで幅広く対応
- お客様のビジネス変化(技術変革、事業シフト)に追随

プライムビジネスの更なる拡大

- 主たる事業であるシステム開発において、プライムでの事業展開の推進
- 既存の製品・サービスとシステム開発を融合し、強みを活かした事業領域の拡大
- 新たな製品・サービス、ソリューションの開拓を行い、事業領域の拡大を推進

第7次中期経営計画の推進方針

1 事業環境の変化に適応し、新領域へ挑戦

得意のモノづくりをベースに、IT技術や業務知識をフル活用し、ソリューション事業への展開を推進します。さらに、システム課題領域を堅調に進化させつつ、業務課題領域の拡大に挑戦します。

ACCELE50の実績

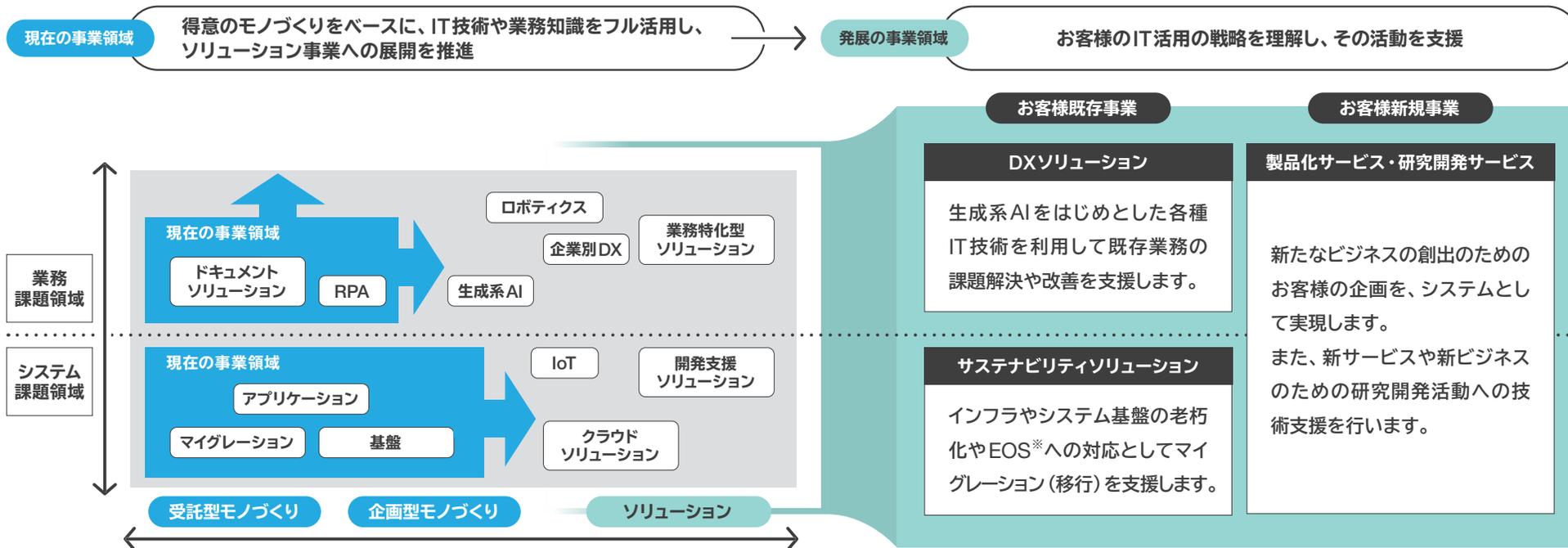
新領域の拡大のため、M&Aを実施しました。2021年7月にa-LINKグループ(株式会社a-LINK、株式会社i-BRIDGE、i-BRIDGE Systems Philippines, Inc.)を子会社化しました。企画型モノづくりを得意としており、複写機メーカ向けに企画から製造、保守まで担っています。さらにはフィリピンのオフショア活用を長年実施しておりグローバルなリソースの活用の知見も豊富です。2023年7月には日伸ソフトウェア株式会社を子会社しました。特定の事業領域での経験を有し、ソフトウェア開発者150名を擁しています。

2022年1月には横濱ゲートタワーに本社を移転しました。オンライン対応の会議室や個人用ワークスペースを十分に確保し、セキュリティ要件を満たすプロジェクトルームも設け、多様化するシステム開発環境に対応しています。さらには、リフレッシュルームや休憩室の充実など働く環境も大きく改善しました。

将来(これからの取り組み)

2024年7月にグローバルビジネス・デジタルソリューションR&D推進本部を新設しました。事業部門の一部で行っていた研究開発を専門の部門で行うこととしています。また、自社サービスに加えて、市場シェアの高い他社サービスを当社エンジニアの対応力をもって市場への展開を開始しました。該当サービスを取扱うための技術資格や、販売協定を締結して進めていく予定です。

主事業であるソフトウェア開発においても、使われる技術は変化しているためそれに追従します。特に、クラウド技術、セキュリティ技術、ローコード開発製品への対応などの研修メニューを拡充し、エンジニアの技術習得の機会の増強を行っていきます。また、当社のミッション、ビジョンに立ち戻り、全社員がそれらにコミットメントして働ける風土を醸成していきます。



※ EOS(End Of Support)とはハードウェアやソフトウェア製品の提供元が公式なサポートを終了すること。

第7次中期経営計画の推進方針

2 特化型SEの育成推進

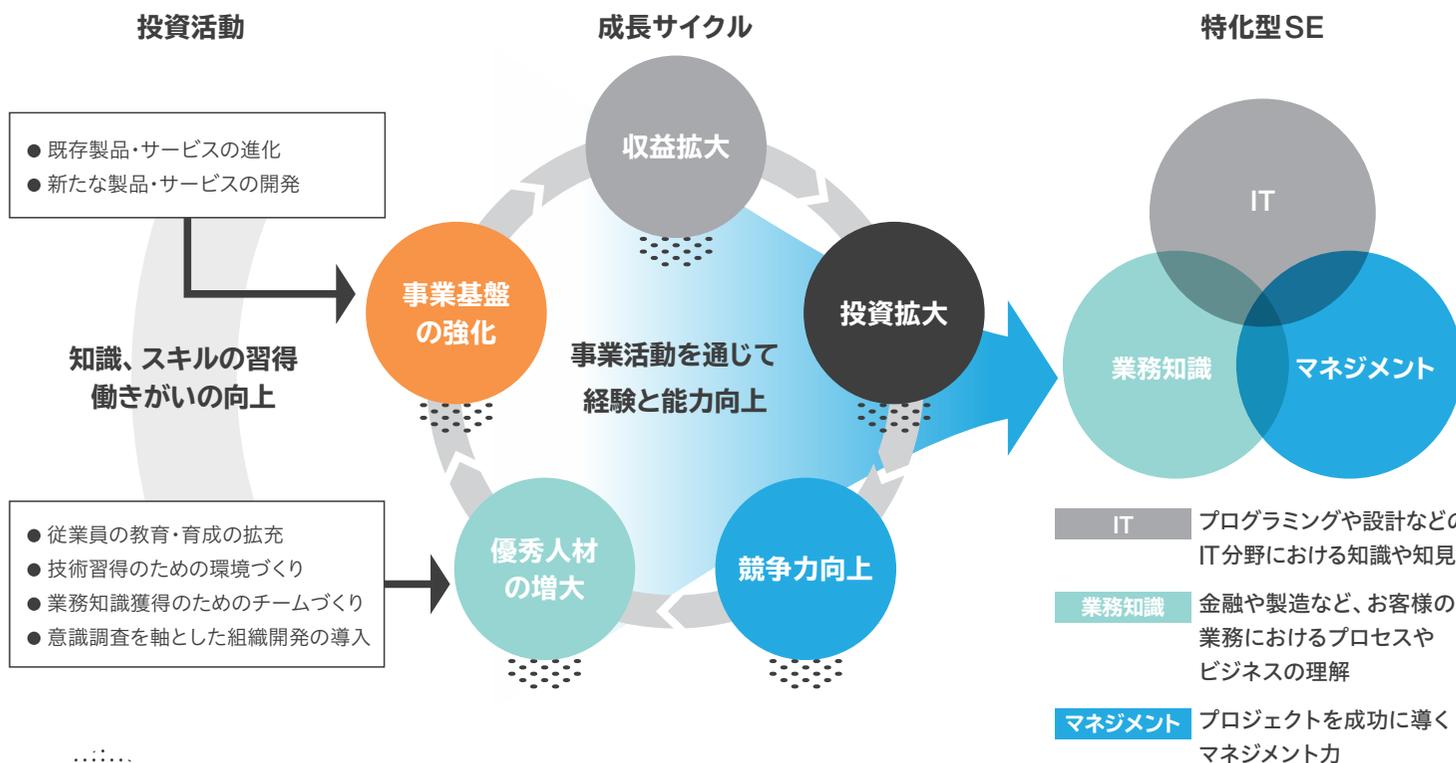
事業環境の変化に対応するため、特化型SEの育成を推進します。
人材開発と研究開発に投資を行い、事業活動を通じた経験値向上効果を高め、特化型SEを生み出します。

目指す人材像

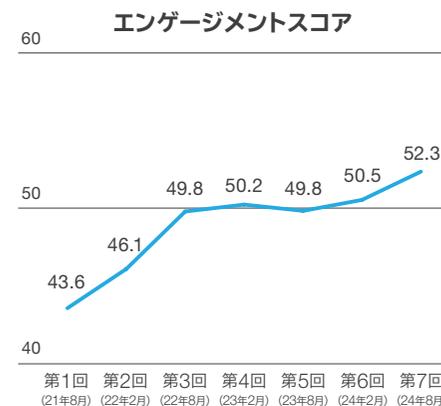
当社の社員は、「情報技術で人と社会にやさしい未来を創造」できる人材を目指しています。これを実現できる人材を特化型SEと定義して育成に取り組んでいます。仕事にしっかりと向き合うビジネスマインド、リーダーシップやコミュニケーション力・問題解決力などの汎用的な能力、そしてITや特定の業務知識など専門領域の能力や知見を持ち合わせて、お客様に寄り添い業務の悩みを解決できる人材を育成します。具体的には、企画提案、要件定義、上流設計、コンサルティングなどを担える人材や、高度なITシステム課題を解決できる人材を目指しています。

創出するための取り組み

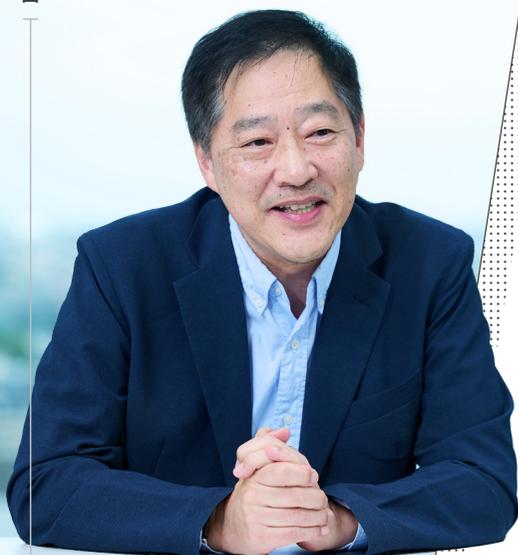
特化型SEを創出するために各種教育や研究開発に取り組み、育成環境の強化を行っています。教育においては研修や指導環境を充実するとともに、現場プロジェクトにおいても育成を視野にいたれた人員配置を行っています。またエンゲージメント向上にも積極的に取り組んでいます。研究開発では、「既存製品・サービスの進化」「新たな製品・サービスの開発」に取り組みつつ、AI機械学習や生成系AIなどに対応できるAIエンジニア育成を目指し、AI関連の資格取得を目的とした「デジタル人材育成」等を実施しています。



エンゲージメント向上施策



社員が能力を最大限発揮できるように、また働き続けられる会社であるために、社員エンゲージメントを測定し、向上に取り組んでいます。会社、仕事、上司、職場の視点で期待と満足のギャップを調査し、強みと弱みを把握し、強みの拡大と弱みの改善に努めています。



執行役員
ADM本部 総務人事部長

棚橋 聡紀

企業理念に共感いただける 多様な人材を採用

国内採用市場は新卒・経験者を問わず有効求人倍率が高く、“超売り手市場”の状況が続いています。特に、特定の技術や専門性を持つ分野では人材の獲得が困難となっており、企業間での優秀な人材獲得のための競争も激しくなっています。このような中、当社ではコアコンピ

担当役員メッセージ

① 人材採用

多様な人材から“共感”され、 “選び続けられる”会社へ

タンスである技術力を維持するために人材の“質”を重視しつつ、企業理念に共感いただける方や当社のビジネスの方向性に合致する方を採用しています。その上で、性別・国籍・文理などを区別することなく多様な人材を対象に採用活動を進めています。

人材の“質”の面については、新卒採用では入社後の育成などを見据え、現在の能力だけに囚われずに成長の可能性を秘めた幅広い人材の採用を行っています。経験者採用では高度な技術力や業務経験などを持った専門性の高い人材を求めており、それらの人材を獲得するためにジョブ型採用とその仕組みづくり、処遇面の制度変更も検討しているところです。国内の労働人口の減少が進んでいく中で、中長期的には、定年後の高年齢者、地方在住者、家族事情等を抱える方にも働いてもらえるような環境や仕組みの整備を進めつつ、採用に努めていきたいと考えています。

重視しているのは、 SEとしての適性と素養

SEという仕事は、比較的長い時間をかけて成長していく職種だと思います。そのため、特に新卒採用においては、学生時代の専攻やITの経験にこだわらず、SEとしての適性・素養があるかどうかを確かめるようにしています。「SEとしての適性・素養」とは、論理的思考力などの素養以外にも、いまや社会インフラとなっている情報システムの開発・維持に携わる責任感や、日々進化していくITに対して自己研鑽し技術力を高めていく意識があることなども大きな要素であると考えています。そこで、当社ではSE経験が豊かな役員や部門長約30名が面接官となり、志願者のSEとしての適性・素養を見極めるようにしています。多くの面接官の視点で採用することで、将来世の中での仕組みを作り出すために必要となる、画一的ではない多様な人材の採用につなげています。

安心して働ける魅力を高め、 選び続けられる会社へ

当社では魅力ある会社作りのため、様々な施策を実施してきました。近年では、給与のベースアップ、成果主義の要素を重視した評価制度への改定、多様な働き方を可能にする各種制度の導入などを実施しました。例えば、2024年10月から運用を開始した奨学金返還支援制度では、奨学金を返還しながら働く社員に対して、最長10年間返還を支援できるようにしました。

これからも、企業理念・ビジョンに共感し、希望を持って入社してくれた方々が安心して働き続けられる環境を整備し、世の中に求め続けられる企業であるとともに、学生や求職者に選び続けられるような会社でありたいと考えています。

担当役員メッセージ

② 人材育成

経営戦略を実現に導く人材の育成を進めます

経営方針と事業戦略に沿って 人材を育成

当社は、全社員の約9割がシステムエンジニアという技術者特化型の企業です。ITに関するあらゆる専門分野に対応することができ、プロジェクトを成功に導くために必要な高いリーダー力とマネジメント力を有しています。技術革新が加速する現代において、当社が競争力を維持し、さらに成長を遂げるためには技術者である社員を能力開発していく人材育成が最も重要な戦略の一つと考えています。

当社は経営方針に「特化型SEの育成推進」を掲げており、特化型SEとして求める人材像に適した社員の育成に努めています。この方針を実現するためには、経営層から社員へ経営方針に沿った目標を適確に伝達し、社員全員がスキルアップや仕事に取り組む姿勢の変革を遂げるための意欲醸成と、それを実現していくための教育システムの整備が必要不可欠です。事業戦略に基づいて必要なIT、業務知識、マネジメントなどのスキルを明確にし、成長機会を提供することで組織の目標達成に貢献できる人材を育成することも重要です。

目標管理により社員の キャリアを形成

当社では、社員がキャリアを積み上げていくために、一人一人に合った目標を設定し定期的に考課者と面談を実施することで、長期的な成長を支援しています。入社した社員にはまず技術スキルや業務知識の習得を目指すことから始めます。経験を積んでいくと専門性を深める高度技術者としての道と、リーダーシップを発揮するマネージャーへの道の2つのキャリアパスに大きく分かれています。これにより、社員は自分の志向や適性に応じたキャリアを築くことができるとともに、組織としても多様な人材を育成することで、適材適所で活躍することが可能となります。近年は、評価制度に実力主義の観点をさらに取り入れて、成果を上げる社員にはキャリアをいち早く形成できるように改めました。

社員エンゲージメントを向上し、 組織を一枚岩化

社員の育成には、スキル向上だけでなく、社員が自身の仕事に誇りとやりがいを感じられる環境を整えることも重要です。当

取締役・常務執行役員
ADM本部長 兼
事業推進本部長

茨木 暢靖



社では、社員のエンゲージメントの調査を定期的実施しています。毎回のサーベイの結果から組織の課題や改善点を明確にし、具体的な施策を打ち出すことで、社員とのエンゲージメントの向上を図っています。上位の職制から順に組織の一枚岩化を目指しており、部長層までは順調に意識を高めていくことができました。現在では課長層とその配下のリーダー層のエンゲージメント向上を推進しています。

採用と育成の戦略を統合し、 次世代を担う人材の創出を目指す

当社の人材育成戦略は、社員が持つ可能性を最大限に引き出すことを目指しています。キャリア形成と継続的なスキル向上のための支援、OJTを中心とした教

育体制の整備を行っています。また、社外のセミナー参加や資格取得支援など、社員に多様な学びの機会を提供しています。今後は、「採用」と「育成」の人材に関わる2つの部門の関係を強化することでそれぞれの戦略を統合し、会社の持続的な成長を支える人材の創出に努めていきたいと考えています。

グループ会社とは合同の研修を意欲的に実施しています。グループ内での人材交流が活発になることで、CIJグループとしての組織力強化を図っています。CIJグループはさらに大きく成長していきたいと確信しています。ステークホルダーの皆様には、その期待を込めてお力添えいただくとともに、見守っていただけると幸いです。

特集：デジタルエンジニア育成プロジェクト

AIエンジニアを育成するプロジェクトで得た経験と課題

当社のDX推進事業では、これまでに培った技術や経験を基にした高品質・高性能のソフトウェアという“モノ”の提供にとどまらず、新たな価値を生み出す“コト”づくりを通じて、お客様の新規ビジネス創出やビジネスモデル変革を支援することを目指しています。しかし、DX推進に必要なデジタル人材の育成は、実際に対応している案件周辺に限られてしまっているのが実情です。そこで、DX案件増加とプライムビジネス拡大に向けて、AIエンジニアなどデジタル人材の育成を強化するために「デジタルエンジニア育成プロジェクト」（以下、本プロジェクト）を発足しました。本特集では、このプロジェクトに参加した2名のエンジニアに話を聞きました。



デジタルイノベーション
ビジネス事業部
デジタルトランスフォーメーション部

三浦 龍 (ミウラ リョウ)

大学では情報工学を専攻。幅広い分野で業務を行っているCIJに魅力を感じて2017年に入社。現在はスマートモビリティとサーキュラーエコノミー（循環型経済）の分野で基盤の開発やWebアプリケーション保守といった業務に携わる。2023年10月から本プロジェクトに参加。

デジタルイノベーション
ビジネス事業部
デジタルトランスフォーメーション部
ユニットリーダー

仁藤 有香 (ニトウ ユカ)

大学では化学を専攻。研究でプログラミングに触れたことをきっかけにシステム開発に興味を持ち、研修制度が整っているCIJに2012年入社。以来、Webシステムの開発や保守、Androidアプリの開発を経験し、現在は生成AI関連のシステム開発に携わる。2023年7月から本プロジェクトに参加。

プロジェクトの概要

顧客向けの業務から離れて一定期間、Off-JTとしてeラーニングや外部セミナー等の教育プログラムによるデジタル関連技術の習得を実施します。技術習得は個人ごとに面談を実施し、当社の事業戦略と社員本人のキャリア形成希望を踏まえて決定します。目標の一つとして関連資格の習得を設定し、次のようなエンジニア育成を推進しています。

タイプ	育成エンジニア	期待される技術エリア	関連資格
A	AIエンジニア	AI機械学習案件対応 生成系AI案件対応	E資格 AWS Certified ML-Specialty 統計検定2級以上 Azure AI Engineer Associate など
B	データサイエンティスト	データ分析基盤構築対応 データ分析基盤を活用したサービス開発 データ分析モデルの開発対応	データサイエンティスト検定 統計検定準1級以上 Professional Data Engineer など

- 1 **DX人材の選出** 技術への深い探求心や数学的スキル等の適正と本人のキャリア形成を踏まえて選出する
- 2 **デジタル技術習得** 外部セミナーやハンズオン講座等を活用して期待される技術エリアの習得を図る
- 3 **OJT及び実案件での対応力強化** 最初から大きなプロジェクトに携わるのではなく、まずは小規模なプロジェクトに参画し、徐々にプロジェクト規模やDX技術エリアも拡大して行けるよう計画する
- 4 **キーマンとしてDX推進** CIJ内や案件周辺だけでなく、社外ともネットワークを繋げて、最新の情報を得られるキーマンとする

Q これまで携わった案件で、最も印象的だったものは何ですか？

仁藤 書店で使うPOP広告を印刷するシステムの開発が最も印象に残っています。書店の従業員の方々から「こういう機能が欲しい」とか「こういうPOPにしたい」といった要望を聞き取り、実際の使用感も直接お聞きしながら、お客様と一緒にイチから新しいシステムを作り上げていく経験ができました。

三浦 CIJに入社して最初に携わったIoT関連の仕事が、最も印象に残っています。未経験の分野で技術的な興味もありましたし、お客様と初めてコミュニケーションを交わしながらの仕事ということもあって、精力的に取り組めたと思います。

Q CIJの良さはどんなところだと感じていますか？

三浦 お客様から技術力を信頼されていることや、働きやすい環境とその構築に向けたフットワークの軽さだと思っています。他社に先駆けてリモートワークを導入したほか、新オフィスへの移転や育児休暇制度の充実など、社員が働きやすい環境を整えようとしているのがすごく伝わってきます。

仁藤 幅広い事業領域の案件を手掛

けていて、そこに挑戦できる機会があることだと思っています。私は、Web開発やAndroidアプリ開発、金融系システムなど、様々な分野の案件に携わることができました。また、上長との面談などの際に、こういう案件をやりたい、こういう方向に進みたい、といった希望を相談しやすいのも当社の良いところだと思います。

Q 本プロジェクトに参加して、ご自身にどのような変化がありましたか？

仁藤 資格取得を目標に9か月間、実務から離れて勉強させていただく機会を得ました。大きく分けてAIと統計の2つの技術です。AIについては、アルゴリズムやモデル

を学びました。統計については、統計の学術的な知識と、それに付随してPythonによるプログラムの実装方法も学びました。無事、目標としていた資格をすべて習得し、自身のスキルを向上させることができました。

三浦 以前は「AIってどんなものだろう」と、その技術的な仕組みに興味を持っていました。このプロジェクトに参加する機会を得たことで、9か月間にわたってAI技術の知識を基礎から学ぶことができました。同時に、AIを活用できる範囲の広さを感じることもできました。今後の案件参画時に足がかりとなる知識と、有意義に活用していくための能力が身に付いたと感じています。

Q 本プロジェクトに参加して、どのような課題が見つかりましたか？

仁藤 これはプロジェクト自体の課題なのかもしれませんが、具体的にどのようにしてお客様の案件に学んだ技術を活かすのか、どのようにシステムに組み込んでお客様にとって有益なものに仕上げているのかをイメージしながら学ぶことが課題であると感じました。

三浦 AIを学ぶ上で必要な統計や数学的な知識については、これまでの仕事では全く取り扱ってこなかった部分でした。このプロジェクトを通して知れば知るほど、それらの知識の必要性と不足を実感したので、今後さらに学んでいきたいと感じています。

Q 本プロジェクトを終えて、今後の自身の役割をどのように捉えていますか？

仁藤 このプロジェクトが終わった後、ありがたいことにAI案件に参画することが決まりました。今も携わっていますが、プロジェクトで身に付けたスキルが活かしていると実感しています。今後、AI案件が拡大していく中で、そこで一緒に仕事ができる人、仲間をさらに増やしていくことが、私のミッションだと考えています。

三浦 当社の事業においてAIはまだ新しい分野だと思います。AI案件に対応できる社員もそれほど多くないと感じています。私がこのプロジェクトで学んだことを、これからAI案件を手掛けたいと思っている人たちに共有していくことが、私に課せられたミッションの一つと捉えています。

Q 最後に、今後に向けた抱負を教えてください。

三浦 仁藤さんに続いて、身に付けたスキルを活かせるAI案件に関わり、貢献していきたいです。ただ、現在携わっているスマートモビリティやサーキュラーエコノミーの分野でもAIを活用できる可能性はあると考えているので、こちらでも検討を進めたいと考えています。

仁藤 プライム案件にもチャレンジしたいと思っています。現在携わっているAI案件は仕様がしっかりと固まっており、それに沿って作っていく形なので裁量で対応できることが限られています。お客様に直接提案できる機会の多いプライム案件に携わることで、スキルを活かした提

案を積極的に行い、実践を通じて技術力をさらに伸ばしていきたいと考えています。



第7次中期経営計画の推進方針

3 サステナビリティ経営の推進

サプライチェーンを中心としたステークホルダーの皆様とともに、サステナビリティ経営をより一層推進します。

全体概要

当社はサステナビリティの重要性が唱えられる以前からサステナビリティを意識した経営を行っています。2008年度にCIJグループ行動憲章を制定しており、当時より「当社グループは関連する全ての人々の基本的人権を尊重するとともに、国内外の法令およびその精神を遵守し、社会的倫理および社会的要請に応じた企業活動を行う」と掲げています。

近年では、サステナビリティ経営をより具体的に経営に組み込むために、2022年度にサステナビリティ委員会を発足しサステナビリティ基本方針を策定しました。国際的な環境情報開示プラットフォームであるCDPへの回答と第三者評価機関であるEcoVadisへの回答を行っています。環境、労働と人権、倫理、持続可能な資材調達の見点を中心にサステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ委員会

当社はサステナビリティに関する課題に取り組むための機関として、サステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、サステナビリティ基本方針の策定、基本方針に基づく活動計画の策定・実行、及び関係部門への提言を実施しています。また、活動内容について定期的にサステナビリティ委員会において報告を行い、改善の必要性を検討しています。なお、サステナビリティ委員会は四半期に1回開催しており、サステナビリティ委員会の協議内容は取締役会に報告を行っています。

サステナビリティ委員会の議長は取締役会の決議に基づき代表取締役社長が務めています。構成員は執行役員、本部長、事業部長、総務人事部長、経理部長、法務・監査室長、経営企画部長、経営戦略推進部長、女性活躍推進室長、人事開発・事業支援室長、情報システム部長、及び当社グループの各社長です。



外部評価の実施

当社はCDPの質問書への回答を通じてCO₂排出量の中長期目標と排出量実績や気候変動に関する取り組み状況を開示しています。また、企業のバリューチェーン全体にわたるサステナビリティパフォーマンスの評価を受けるためにEcoVadisへの回答を実施しています。

CDPやEcoVadisへ回答を通じて取引先や株主、社会に対して情報開示していくことは企業として重要なことであると捉えており、CDPの環境問題やEcoVadisの環境、労働と人権、倫理、持続可能な資材調達の4つのテーマをサステナビリティ委員会構成員が方針に基づき活動の牽引を実施しています。

課題に対する継続な施策によりCDPおよびEcoVadisのスコアは向上し、2023年度にはCDPスコアは「B-」、2024年度のEcoVadisは「48」となりコミットメント・バッジを取得しました。



	2022年度	2023年度	2024年度
CDPスコア	D	B-	—
EcoVadisスコア	38	46	48

環境マネジメントシステム体制

環境方針に基づいて活動するために、「環境マネジメントシステム」を確立し、実施・維持・改善を行っています。環境マネジメントシステムでは、地球環境の保全が人類共通の重要課題の一つであることを認識し、「クリーン活動」として、企業活動のあらゆる面で環境に配慮した活動を積極的に推進します。

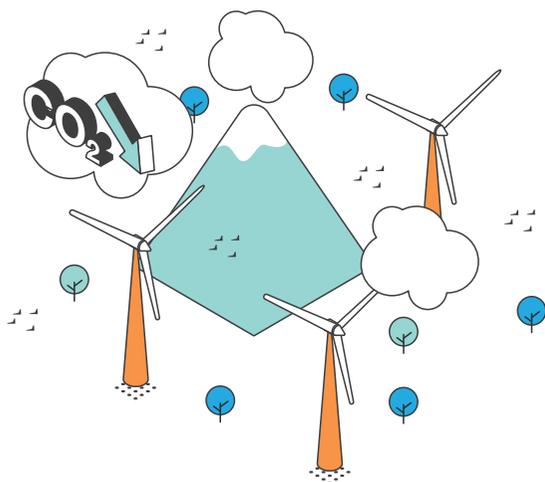
環境マネジメントシステムでは環境実施計画書を設定しており、「法令遵守」と「温室効果ガスの排出量の削減」の2つを設けています。環境目標に対してKPIを定め実行責任者による実行の徹底と監視者による測定を行っています。

排出量削減に対する取り組み

2050年までにネットゼロを実現する「1.5度目標」が取りあげられ、世界各国がネットゼロの目標を掲げています。こうした国際的な潮流のもと当社はその社会の責務を果たしていきます。排出量削減に対する取り組みの第一歩として、温室効果ガス排出量の可視化システムを2023年度に導入し2020年度まで遡り可視化を行っています。

導入当時の可視化項目はScope2がメインでありましたが、現在はScope3の算出項目を広げてきました。グループ各社も可視化システムの導入を行い、温室効果ガス排出量測定を強化し削減に対する取り組み結果の可視化を行っています。

事業活動における温室効果ガス排出量の削減を環境実施計画書に沿って行うとともに、環境保護に対する研修を年に一度全社員を対象に実施しており、個人でもできる4R運動の理解と実施を推進しています。



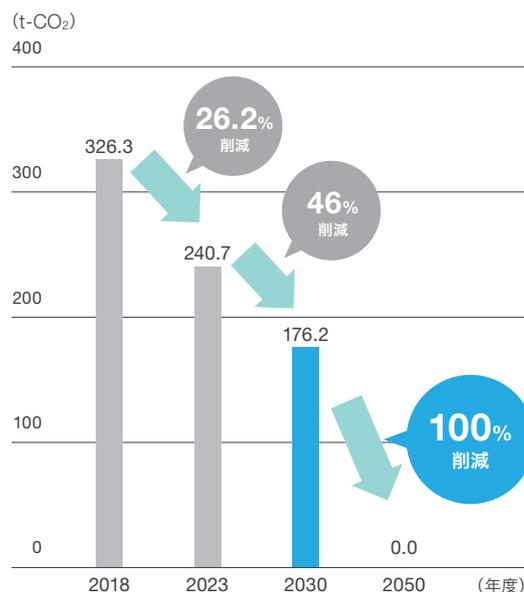
排出量削減目標と実績

当社の事業活動においてScope1の排出量はありません。Scope2における排出量を2018年4月～2019年3月の1年間を基準年として2030年までに46%の削減を目標としています。

2023年4月～2024年3月の1年間におけるScope1+2のCO₂排出量は、240.7t-CO₂であり、基準年の326.3t-CO₂と比較し26.2%の削減率となりました。

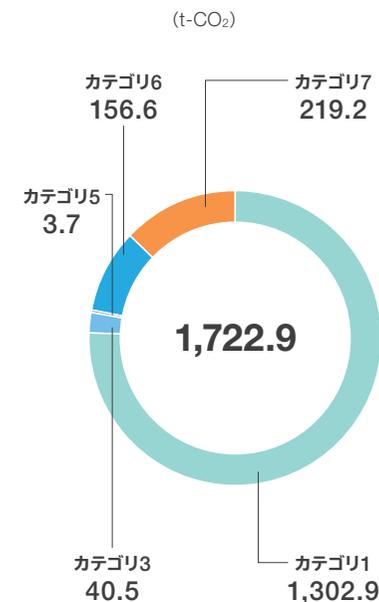
2023年度におけるScope3の排出量は1,722.9t-CO₂であり、当社全体のCO₂排出量は1,963.6t-CO₂でした。Scope3の主な排出源はカテゴリ1で75%を占めています。

Scope1+2に対する排出量削減目標と進捗



※年度は4月～3月を1年として集計しています。
※Scope1の排出量はゼロです。

Scope3の排出量



ワークライフバランス

ワークライフバランスは「仕事」と「生活」において双方の目的や共通点を見出し「調和」させることと考えています。「eしごとは、いいバランスで！～自分らしさを活かし、伸ばす～」をスローガンとし、5つのアクションプログラムを掲げています。

- 1 仕事と育児・介護・治療を両立するための支援拡充
- 2 デジタル(仕事)時間からアナログ(くつろぎ)時間への切り替え
- 3 eしごとを支えるキャリア・アップ
- 4 女性活用とポジティブアクションの推進
- 5 情報共有による社員の一体感の醸成と、ブランド価値の向上

また、すべての社員が十分に能力を発揮できるように次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づいた目標と行動計画を立てています。2024年度の従業員の男女構成は男性76.5%、女性23.5%であり管理職における女性比率は14.1%でした。

健康経営

企業理念の達成のための基盤として、社員の健康は重要かつ不可欠なため、会社を上げて健康保持・増進をサポートする健康経営に取り組んでいます。健康活動に結びつく知識や思考の醸成を目的とした5本の柱にフォーカスして取り組んでいます。



豊かな睡眠

睡眠に対する豆知識の配信や睡眠状況の見える化、セミナー開催



ストレス解消の促進

ストレスチェックの実施による状況把握と改善



健康を促進する運動

簡単にできる運動紹介や運動セミナー、ウォーキングイベントなどの開催



煙のない環境づくり

禁煙プログラムや禁煙啓蒙セミナーの開催、非喫煙者のみの採用



生活習慣病等の予防につながる栄養バランス

食生活コラムの配信やヘルシーランチの導入、セミナー開催

社外認定と表彰

積極的なワークライフバランス活動の結果、社外からの各種認定や表彰を受けています。厚生労働省から次世代育成支援対策として仕事と育児の両立支援の実績から子育てサポート企業として「くるみん」認定を2010年に取得し、女性活躍推進法に基づきすべての評価項目に対する最高評価の「★★★」を認定され「えるぼし」を2016年に取得しています。

神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づき、法定義務を社内制度に位置付け、行動計画を策定・公表している事業者であることの認定「かながわ子育て応援団」を2010年に取得しています。社長自ら健康経営責任者となり全社を上げて健康経営を推進しており、経済産業省から健康経営を実施している企業と認められ「2024年健康経営優良法人」を取得しました。

次世代育成支援対策推進法に基づき「両立支援のひろば」、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進データベース」への一般事業主行動計画と情報の開示を行っています。また、近年の社会環境の変化等を踏まえ、その次なるステージとして、「ジェンダー平等社会の実現」を核として、すべての人が働きやすくなるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを神奈川県全体で推進する「D&Iかながわメンバーズ」に登録しています。



女性活躍推進企業認定マーク
「えるぼし」



「D&Iかながわメンバーズ」
に登録



次世代育成支援認定マーク
「くるみん」



「健康経営優良法人」に認定



神奈川県子ども・子育て支援
推進事業者
「かながわ子育て応援団」

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、効率かつ実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を経営の最重要課題の一つと捉え、継続的に取り組んでいます。このため、株主をはじめとする様々なステークホルダーの利益を考慮した上で、透明性・公平性の高い経営に努めるとともに、当社に関する情報を迅速かつ適正に開示し、株主との建設的な対話を行います。

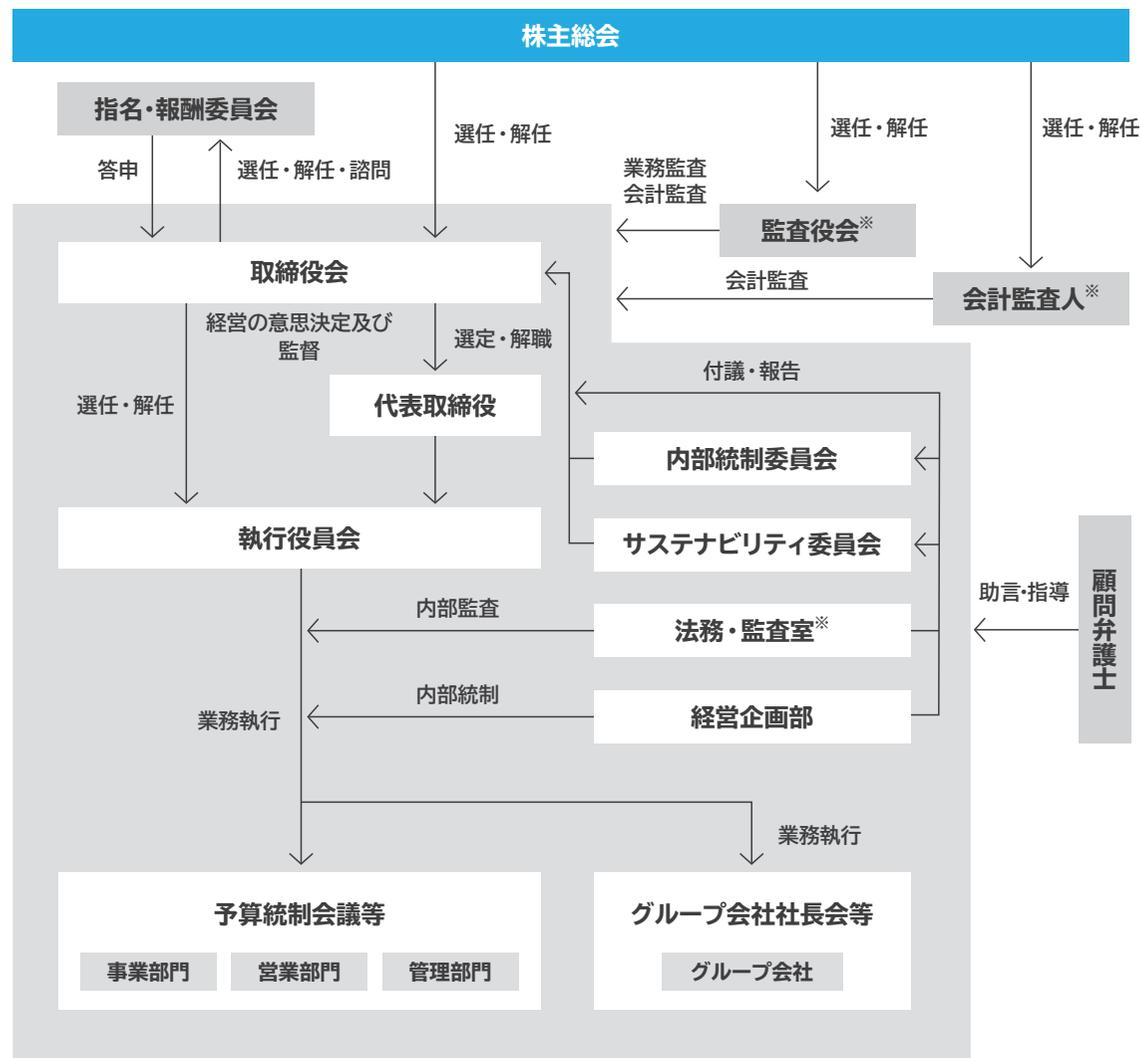
コーポレート・ガバナンス体制

当社の経営上の意思決定・業務執行・監視及び監督に係る組織等のコーポレート・ガバナンス体制の概要は次のとおりです。なお、当社は社外監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役設置会社形態を採用しています。

体制概要 (2024年9月19日時点)

機関設計	監査役設置会社
取締役の人数	8名(うち社外取締役3名)
監査役の数	3名(うち社外監査役3名)
役員の任期	取締役:1年、監査役:4年

コーポレート・ガバナンス体制概要図

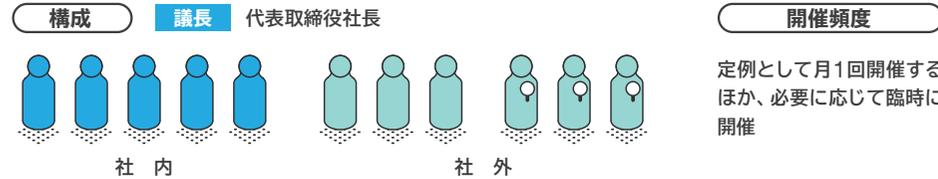


※ 監査役会、会計監査人、内部監査部門(法務・監査室)は相互に連携しております。



取締役会

取締役会は、法令または定款に定める事項のほか、経営上の業務執行の基本事項及び重要事項について意思決定するとともに、取締役及び執行役員会の業務執行を監督しています。取締役候補者は、取締役会の諮問に基づく指名・報酬委員会での審議の後、取締役会の推薦をもって、決定することとしています。また、監査役も出席して議論することにより経営の監督機能の強化を図っています。



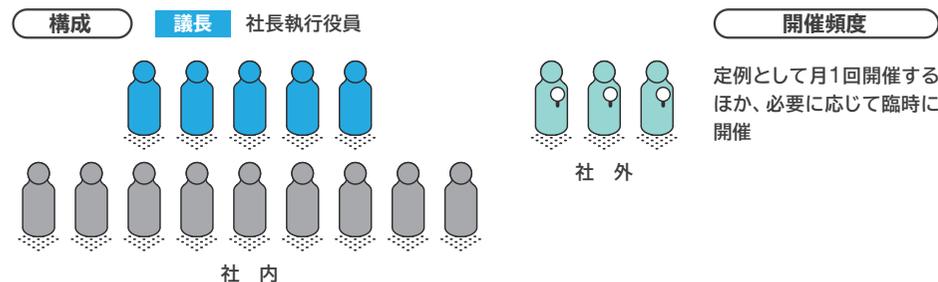
取締役会の審議活性化施策

取締役会資料を充実させるとともに、各取締役への資料の事前配布に加え、必要な場合に議案の事前の協議の機会を設けた上で決議することとしています。取締役会開催に先立ち、社外役員が全員参加する連絡会を実施し、事前の意見交換を実施することにより、取締役会当日の議論が活発で実質的なものとなるよう努めています。

取締役会付議基準については取締役会規程、決裁権限規程により定め、随時最適な構成となるよう見直しを実施しています。これらにより、取締役会において発生する議論の質的向上を図り、重要な事項について十分に時間をかけた審議が行えるよう対応しています。

執行役員会

執行役員会は、業務執行上の重要な事項を承認し、業務の執行状況について取締役会へ報告を行っています。また、重要事項の承認、取締役会の諮問に基づく事項についての協議・答申を行っています。



監査役・監査役会

監査役は、取締役の職務の執行状況を監視・監督し、監査役会において協議ならびに決議を行い、必要に応じて、取締役会に報告しています。



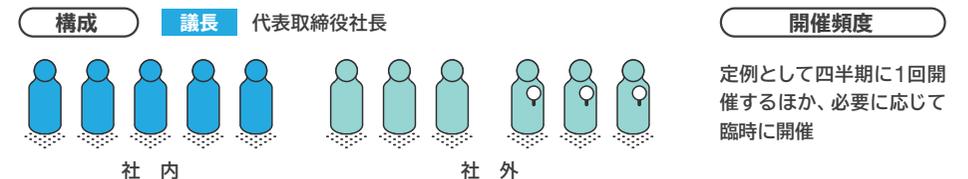
指名・報酬委員会

当社は、取締役等の指名及び報酬等の決定に係る取締役会の機能の独立性・客観性を高め、説明責任及びコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、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ています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役、執行役員等の選任及び解任に関する事項、代表取締役の選定及び解職に関する事項、後継者の計画及び育成に関する事項、取締役、執行役員等の報酬に関する事項、その他、経営上の重要事項で取締役会が必要と判断した事項について審議し、取締役会に対して答申しています。



内部統制委員会

当社は、コンプライアンス、財務報告、リスク管理など全社レベルでの内部統制における課題の抽出、解決策を策定する機関として、内部統制委員会を設置しています。内部統制委員会は内部統制システムの基本方針等、内部統制に係る規程類等の見直しと、内部統制上、必要となる事項について取締役会に付議及び報告を行っています。



取締役の選任基準

当社の取締役の選任基準は、指名・報酬委員会で定める規程に以下のとおり定めています。

1 共通の選任基準

- 優れた人格・見識を持ち、先見性・洞察力に優れていること。
- 時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること。
- 中長期的、かつグローバルな視野を持ち、CIJグループの業績向上と発展に熱意を持つこと。
- 健全な会社経営に資する経営判断能力および業務執行の監督能力を有すること。

2-1 社内から選任する場合の追加基準

- CIJグループの歴史、企業文化、社員特性等を良く理解し、事業に関して十分な経験と知識を有すること。
- 経営の意思決定および業務執行の監督に携わる者としてふさわしい経歴、能力、リーダーシップ及び高い倫理観を持つこと。

2-2 社外から選任する場合の追加基準

- CIJグループの企業理念・経営理念・行動憲章/行動規範を尊重すること。
- CIJグループの経営・事業に取締役として別途定める必要な知識を有すること。

取締役会の実効性評価

取締役会の機能の継続的な向上により企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性評価について、自己評価・分析を毎年行っています。評価方法につきましては、取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しており、さらに隔年で外部機関へ委託し、第三者機関を関与させることで匿名性を確保するとともに、外部からの目による課題認識を行っています。

評価結果

構成員が各々の役割を十分に果たしており自由闊達な審議がなされていること、運営が適切に行われており有効に機能している等から、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

分析および評価を踏まえた対応

取締役会の実効性のさらなる向上のため以下の課題に重点的に取り組んでいきます。

- 資本コストを意識した経営の強化
- 役員への継続的なトレーニング機会の提供

役員報酬

役員報酬の決定に関する方針

当社では、年間の報酬限度額および限度枠を株主総会で決議しており、役員報酬はその限度の範囲内で支給することとしています。取締役の報酬等は、指名・報酬委員会による客観的な視点からの答申を踏まえて決定し、監査役の報酬は各監査役間の協議により決定しています。

役員報酬の体系

取締役の役員報酬体系は、基本(固定報酬)、年次インセンティブ(業績連動報酬等)及び中長期インセンティブ(在任時株式支給、退任時株式支給)から構成されています。各報酬の詳細は以下のとおりです。なお、社外取締役の報酬は、高い独立性の確保の観点から業績との連動は行わず、固定報酬のみを支給しています。

基本 (固定報酬)	役位と責任範囲に応じた基本報酬額
年次インセンティブ (業績連動報酬等)	前年度の業績達成度(売上高、利益等)に応じて算出
中長期インセンティブ (在任時株式支給、退任時株式支給)	在任時株式支給 当社株式取得のための役員持株会拠出金の払い込みに充てる原資とする金銭報酬
	退任時株式支給 譲渡制限付株式(RS)を交付する非金銭報酬

2024年6月期の役員報酬の実績

区分	報酬等の総額 (百万円)	内訳						支給人数 (名)
		金銭報酬(百万円)				非金銭報酬(百万円) (譲渡制限付株式)		
		固定報酬	業績連動報酬等	在任時株式支給	合計	退任時株式支給	合計	
取締役 (うち社外取締役)	146 (21)	88 (21)	13 (-)	11 (-)	113 (21)	33 (-)	33 (-)	10 (4)
監査役 (うち社外監査役)	17 (17)	17 (17)	- (-)	- (-)	17 (17)	- (-)	- (-)	5 (5)
合計 (うち社外役員)	164 (39)	106 (39)	13 (-)	11 (-)	130 (39)	33 (-)	33 (-)	15 (9)

取締役



坂元 昭彦 | 代表取締役社長 社長執行役員

- 1988/5 当社入社
- 2006/7 当社ワイドビジネス営業部長
- 2010/7 当社執行役員経営企画部長
- 2011/9 当社取締役・執行役員SIビジネス事業部長
- 2014/7 当社取締役・上席執行役員SIビジネス事業部長
- 2016/7 当社取締役・常務執行役員営業本部長
- 2017/8 株式会社カスタネット代表取締役社長(現在に至る)
- 2018/9 当社代表取締役社長・社長執行役員営業本部長
- 2019/7 当社代表取締役社長・社長執行役員(現在に至る)



久保 重成 | 取締役 上席執行役員

- 1989/4 エヌ・ティ・ティ・データ通信株式会社入社
- 2010/7 株式会社エヌ・ティ・ティ・データリージョナルビジネス事業本部 e-コミュニティ事業部第二システム統括部長
- 2013/7 同社第一公共事業本部第二公共事業部第二システム統括部長
- 2019/9 当社取締役・執行役員ワイドビジネス事業部長
- 2020/7 当社取締役・上席執行役員プライムビジネス事業部長
- 2021/7 当社取締役・上席執行役員営業統括本部長
- 2024/7 当社取締役・上席執行役員デジタルイノベーションビジネス事業部長(現在に至る)

任田 信行 | 取締役 社外 独立

- 1980/4 株式会社日立製作所入社
- 2006/4 同社情報・通信グループ公共システム事業部 全国公共システム本部長
- 2010/4 同社情報・通信システム社公共システム事業部長
- 2010/4 北京日立北工大情報システム有限公司董事長
- 2013/4 株式会社日立ソリューションズ執行役員社会・公共システム事業本部公共システム事業部長
- 2015/4 日立アイ・エヌ・エス・ソフトウェア株式会社代表取締役取締役社長
- 2018/4 株式会社日立社会情報サービス代表取締役取締役社長
- 2022/9 当社社外取締役(現在に至る)



茨木 暢靖 | 取締役 常務執行役員

- 1987/4 当社入社
- 2006/7 当社SIビジネス事業部長
- 2007/7 当社執行役員SIビジネス事業部長
- 2009/9 当社取締役・執行役員SIビジネス事業部長
- 2016/7 当社上席執行役員事業推進本部長
- 2017/9 当社取締役・上席執行役員事業推進本部長
- 2021/7 当社取締役・常務執行役員ADM本部長(現在に至る)



白須 英大 | 取締役 執行役員

- 2001/4 当社入社
- 2014/7 当社SIビジネス事業部通信・組込ソリューション部長
- 2021/7 当社執行役員ADM本部副本部長
- 2023/7 当社執行役員経営戦略本部長
- 2023/8 株式会社i-BRIDGE代表取締役(現在に至る)
- 2024/9 当社取締役・執行役員経営戦略本部長(現在に至る)

花川 典子 | 取締役 社外 独立

- 1984/4 当社入社
- 2000/3 博士(工学)(奈良先端科学技術大学院大学)取得
- 2000/4 株式会社日立製作所入社
- 2004/4 阪南大学経営情報学部企業情報研究科准教授
- 2005/4 同大学情報センター長
- 2006/4 同大学経営情報学部企業情報研究科教授
- 2023/9 当社社外取締役(現在に至る)
- 2024/4 阪南大学総合情報学部企業情報研究科教授(現在に至る)



川上 淳 | 取締役 常務執行役員

- 2000/3 当社入社
- 2011/7 当社SIビジネス事業部金融ソリューション部長
- 2016/7 当社執行役員金融ビジネス事業部長
- 2018/9 当社取締役・執行役員金融ビジネス事業部長
- 2019/7 当社取締役・常務執行役員営業本部長
- 2020/9 株式会社CIJネクスト代表取締役社長
- 2024/7 当社取締役・常務執行役員営業統括本部長(現在に至る)
- 2024/9 株式会社CIJネクスト代表取締役会長(現在に至る)

川島 祐治 | 取締役 社外 独立

- 1979/4 日本電信電話公社入社
- 2007/6 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ執行役員・第二公共システム事業本部長
- 2012/6 同社常務執行役員・リージョナルビジネス事業本部長
- 2014/6 株式会社NTTデータアイ代表取締役社長
- 2017/6 株式会社NTTデータ経営研究所代表取締役社長
- 2021/9 当社社外取締役(現在に至る)
- 2022/4 株式会社システムコーディネイト取締役社長(現在に至る)

監査役



秋山 達也 | 監査役

社外 独立

- 1981/4 東洋証券株式会社入社
- 2004/7 同社監査部長
- 2006/9 同社人事総務部長
- 2009/6 同社証券本部長
- 2012/4 同社執行役員証券本部長
- 2017/4 同社常務執行役員内部管理本部長
- 2019/9 当社補欠監査役
- 2023/9 当社監査役(現在に至る)



吉野 松樹 | 監査役

社外 独立

- 1982/4 株式会社日立製作所入社
- 2000/4 同社ソフトウェア事業部
第一アプリケーションソフト設計部長
- 2003/4 同社ソフトウェア事業部
次世代ミドルセンタセンタ長
- 2010/3 博士(情報科学)(大阪大学)取得
- 2017/4 同社IoT・クラウドサービス事業部
アプリケーションサービス第2本部
シニアプロジェクトマネージャー
- 2023/9 当社監査役(現在に至る)



植木 英次 | 監査役

社外 独立

- 1981/4 日本電信電話公社入社
- 2009/6 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ執行役員
- 2013/6 同社取締役執行役員
- 2014/6 同社取締役常務執行役員
- 2016/6 同社代表取締役常務執行役員
- 2017/6 同社代表取締役副社長執行役員
- 2018/6 エヌ・ティ・ティ・データ・システム
技術株式会社代表取締役社長
- 2021/6 株式会社京都銀行社外取締役
- 2022/4 株式会社NTTデータフィナンシャル
テクノロジー 代表取締役社長
- 2023/10 株式会社京都フィナンシャルグループ
社外取締役(監査等委員)(現在に至る)
- 2024/9 当社監査役(現在に至る)

取締役・監査役の専門性

能力及び経験	坂元 昭彦	茨木 暢靖	川上 淳	久保 重成	白須 英大	川島 祐治	任田 信行	花川 典子	秋山 達也	吉野 松樹	植木 英次
企業経営	●		●		●	●	●				●
IT開発・R&D	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
営業・マーケティング	●		●	●		●	●				●
人事・労務・人材開発	●	●	●		●				●		●
経営管理(ESG含む)	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
財務会計		●									
法務・リスクマネジメント	●		●	●	●				●	●	
グローバル経験	●	●	●	●	●	●	●			●	

(注)上記一覧表は、取締役、監査役の有するすべての知見を表すものではありません。

執行役員

森田 高志	経営戦略本部経営企画部長	千金良 眞	ワイドビジネス事業部長	嶋本 敦	プライムビジネス事業部長
河原 啓	営業統括本部プライムサービス営業本部長	棚橋 聡紀	ADM本部総務人事部長	横井 大輔	社会基盤ビジネス事業部長
吉村 忠彦	西日本ビジネス事業部長	田中みどり	営業統括本部システムサービス営業本部長	小垣 真	金融ビジネス事業部長

コンプライアンス／リスクマネジメント

コンプライアンス

当社では、「CIJグループ行動憲章」「CIJグループ行動規範」を制定し、倫理・法令遵守に向けた行動指針を定めています。これらに基づいて「コンプライアンス基本規程」をはじめとした各種会社規則を定め、法令遵守の教育・指導を実施しています。

コンプライアンス基本規程

従業員の責務として、法令等を誠実に遵守することはもとより、社会人としての良識と責任をもって業務を遂行することを定めています。自らの違反行為だけでなく、他の従業員に対して違反行為を指示・示唆すること及び、黙認する行為を禁止事項として掲げています。また、従業員の行動や意思決定が法令等に違反するか判断できない場合は、経営企画部または法務・監査室に相談することを義務付けています。

教育・研修

従業員のコンプライアンス意識を醸成するために、入社時にはコンプライアンス研修の開催とともにガイドブックを配布しています。全管理職にはハラスメントや人権に関する実践的な研修を年1回開催しています。

情報セキュリティ／セキュリティインシデントへの対応

情報セキュリティ

当社では、情報セキュリティを経営における最重要課題の一つと位置付け、情報セキュリティ体制、ならびに情報セキュリティマネジメントシステムの構築と継続的改善を統括する責任者として、情報セキュリティ統括責任者を設定しています。上記に加えて、情報セキュリティ統括責任者を補佐し、当社の情報セキュリティを推進する情報セキュリティ事務局を設置しています。

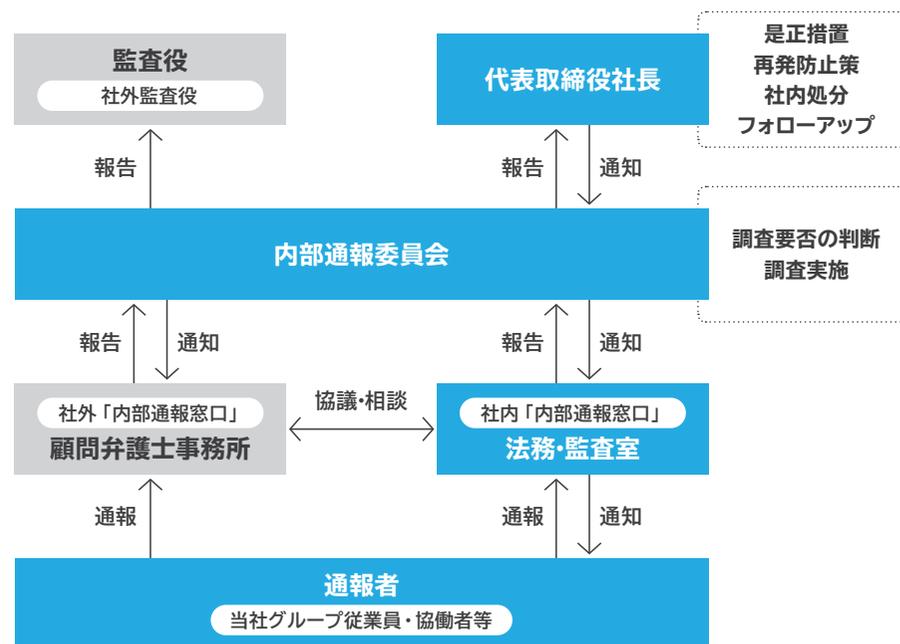
セキュリティインシデントへの対応

情報セキュリティインシデントが発生した場合、速やかに事態を収束させ、被害を最小限にすることを目的に、「情報セキュリティに関する緊急事態対応手順」を定め、この手順に従い対応しております。インシデントの解析や対応方針、方法を協議するとともに、関係当局や関連組織、専門組織などの外部機関と連携を行います。

内部通報制度

法令・規則、企業倫理等に違反する不正行為を早期発見して是正を図り、コンプライアンス経営の強化に資することを目的として、当社グループの従業員及び協働者等が利用できる内部通報制度とその窓口を整備しています。内部通報窓口には社内窓口(当社の法務・監査室)に併せて、より透明性・中立性を高めるために当社顧問弁護士による外部窓口を設置しています。対象の従業員はこれらの窓口を選んで、メール等の手段により通報することができます。通報者等との秘密は厳守し、プライバシーに配慮するとともに不利益な取扱いを行わないことを保障しています。窓口で受理した通報内容は滞りなく内部通報委員会に報告され、当該委員会において公平かつ客観的に検討した上で社長及び監査役に報告し、会社として必要と判断した場合は直ちに調査ならびに是正措置等を講じます。

通報処理フロー



リスクマネジメント

当社では、企業価値を形成する有形・無形の資産や、企業価値を増大するための戦略を脅かすビジネスリスクを適切に管理するための事項を定め、事業活動に伴う重大なリスクの顕在化を防ぎ、万一リスクが顕在化した場合でも損害を最小限にとどめることで、企業価値の維持・向上を図ることを目的としてリスク管理を実施しています。

リスク管理体制

「内部統制委員会」^{P.23}を設置して、定期的なリスク評価や対応状況の把握を行っています。管理対象の各リスクには管理責任者をそれぞれ配置し、当該リスクの顕在化の防止および損失の低減を図っています。重要度の高いリスクが顕在化した場合には、統括責任者である代表取締役社長が臨時に「危機管理委員会」を設置し、全社的な対策を講ずることが可能な体制を整備しています。

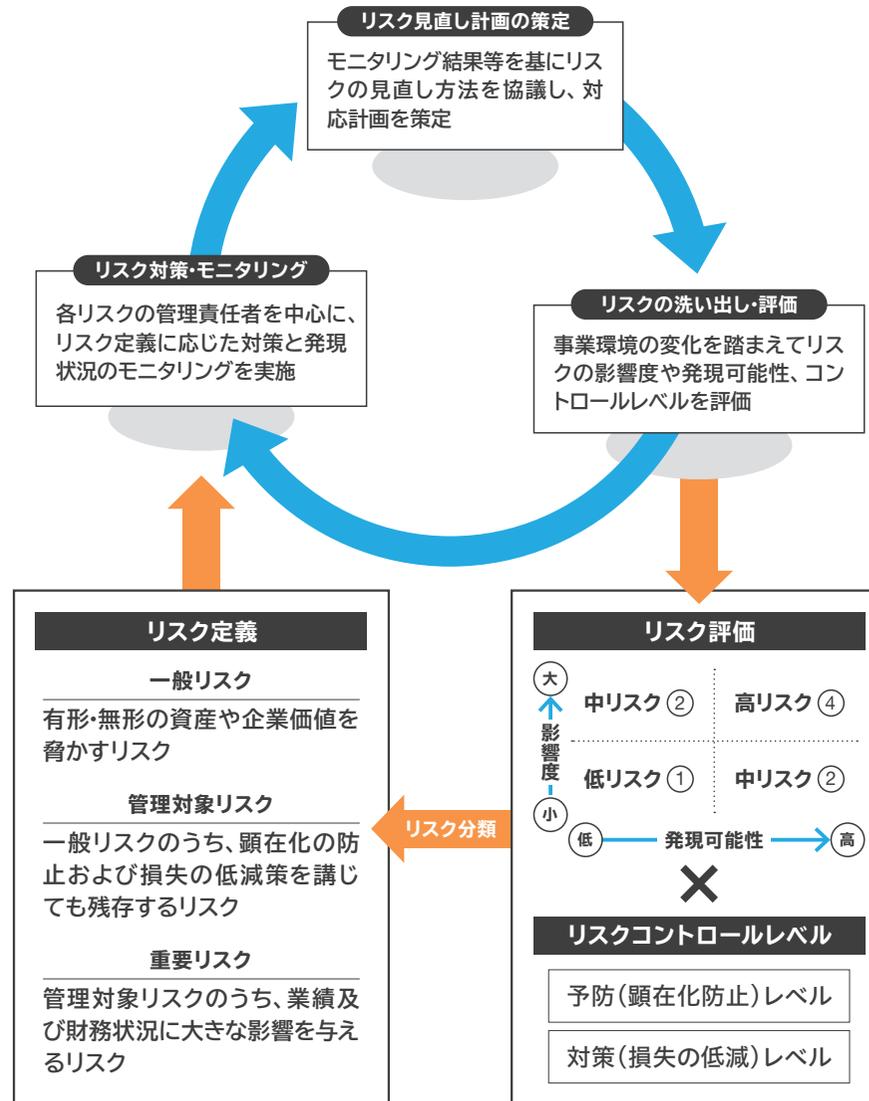
リスク項目

当社が、2024年6月期末において認識しているリスク項目は以下のとおりです。リスクの発生源に応じて内的要因と外的要因に分別し、リスクコントロールの判断に役立てています。

リスク項目	リスク概要
① 顧客提供サービス	システム開発における不採算案件の発生、提供サービスや納入物に起因するリスク
② 営業	受注不足、協力会社からの人材供給不足、特定顧客に依存するリスク
③ 戦略	研究開発・企業買収の失敗、人材流出や育成未達によるリスク
④ 財務	資金不足、事業・株式投資による損失が発生するリスク
⑤ 労務	各種ハラスメント、従業員の過労、労働基準法違反に関するリスク
⑥ 法務	内規・法令違反、虚偽・反競争的・腐敗行為、人権侵害に関するリスク
⑦ 不正・犯罪	機密情報への不正アクセス、知的財産権の侵害、傷害事件等が発生するリスク
⑧ 事故・故障	機密情報の流出、社内システムの障害やウイルス感染、設備・施設が故障するリスク
⑨ 事業環境	景気変動、顧客動向の変化、技術革新等により市場を喪失する等のリスク
⑩ 不正・犯罪	機密情報への不正アクセス、知的財産権の侵害、傷害事件等の被害に遭うリスク
⑪ 災害	大規模自然災害、伝染病・感染症、交通インフラの寸断等が発生するリスク
⑫ 気候変動	移行リスク（規制や法、技術、市場、レピュテーション）および物理的リスク（急性・慢性）

リスク管理プロセス

リスク管理に係る活動は年間を通じてリスク管理体制のもとで実施し、リスクの見直しや改善施策などの活動状況は遅滞なく取締役会に報告されます。この報告に対する取締役会の指示は、内部統制システムやリスク管理規程の強化および改善に反映されます。



連結財務ハイライト

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業績(百万円)											
売上高	17,241	17,589	18,704	19,064	18,844	19,604	20,685	20,392	21,467	22,859	25,733
営業利益	1,480	1,353	1,409	1,201	1,436	1,770	1,557	1,386	1,570	1,829	1,964
経常利益	1,510	1,393	1,454	1,226	1,456	1,802	1,534	1,396	1,598	1,839	1,993
親会社株主に帰属する当期純利益	839	859	902	818	1,107	1,199	1,051	921	971	1,142	948
財政状態(百万円)											
総資産	12,372	12,894	12,970	13,033	13,884	14,556	15,518	16,251	16,680	17,775	18,497
純資産	9,404	9,804	10,156	10,504	11,059	11,754	12,708	13,104	13,740	14,139	14,509
キャッシュ・フロー(百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	770	1,406	674	696	1,682	419	1,710	701	1,578	1,939	1,177
投資活動によるキャッシュ・フロー	△53	△429	45	△371	668	△1,425	△267	85	△1,946	1,730	△511
財務活動によるキャッシュ・フロー	△427	△497	△778	△525	△605	△508	△735	△142	△708	△537	△893
財務指標(%)											
自己資本当期純利益率(ROE)	9.1	8.9	9.0	7.9	10.3	10.5	8.6	7.1	7.2	8.2	6.6
投下資本利益率(ROIC)	9.7	8.5	9.0	7.8	9.0	10.5	8.7	7.3	7.9	8.9	9.2
純資産配当率(DOE)	2.5	2.3	2.5	2.2	2.2	2.9	2.7	3.0	3.7	3.9	4.4
自己資本比率	76.0	76.0	78.3	80.6	79.6	80.7	81.9	80.6	82.4	79.5	78.4
総還元性向	57.2	57.3	55.1	56.5	51.1	50.3	55.2	67.7	50.9	73.0	98.6
1株当たり指標(円)											
1株当たり年間配当額 ^{*1*2}	3.3	3.3	3.8	3.6	3.8	5.5	5.5	6.3	8.3	9.3	11.0
1株当たり純資産額(BPS) ^{*1}	140.52	150.19	159.99	169.79	183.59	198.52	211.20	221.50	231.64	243.15	251.34
1株当たり当期純利益(EPS) ^{*1}	12.26	12.88	13.90	13.02	18.09	20.02	17.57	15.48	16.39	19.51	16.35

※1 2022年4月1日付で普通株式1株につき1.2株の割合で、2023年4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行っています。また、2024年4月1日付で普通株式1株につき1.5株の割合で株式分割を行っております。2014年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、1株当たり年間配当額、1株当たり純資産額及び1株当たり当期純利益を算定しています。

※2 2016年度および2021年度の1株当たり年間配当額には記念配当を含みます。

非財務ハイライト

項目	区分	2024年度	
E	CO ₂ 排出量	Scope1+2	240.7t-CO ₂
		Scope3	1,722.9t-CO ₂
	使用電力量		593.76MWh
	環境問題関連の研修を受講した従業員率		100%
CDPスコア <small>連結</small>		B- [*]	
S	社員人数	男性	619人
		女性	190人
		計	809人
	管理職比率		11.9%
	執行役員人数	男性	12人
		女性	1人
		計	13人
	女性活躍	社員比率	23.5%
		管理職比率	14.1%
	新卒採用者数	男性	26人
		女性	8人
		計	34人
	中途採用人数	男性	2人
		女性	2人
		計	4人
	障がい者雇用率		2.56%
平均年齢	男性	39.3歳	
	女性	36.7歳	
	計	38.7歳	
平均勤続年数	男性	14.2年	
	女性	11.5年	
	計	13.6年	

項目	区分	2024年度
平均年間給与	男性	5,707千円
	女性	4,994千円
	計	5,547千円
年次有給休暇5日取得率		98.3%
平均残業時間		15.3時間/月
育児休業取得率	男性	66.7%
	女性	100%
育児時短勤務利用者数		20人
介護休業取得者数		0人
介護時短勤務利用者数		2人
平均労働時間		167.4時間/月
年次有給休暇取得率		73.8%
離職率		8.2%
ストレスチェック受検率		98.9%
健康診断受診率		100%
エンゲージメントスコア		52.3
在宅勤務実施率		36.2%
人事考課実施率		100%
スキル関連の研修を受講した従業員率		78.6%
スキル関連の研修を受講した従業員数		686人
受講者1人当たりの平均研修時間		36.1時間
従業員1人当たりの平均研修時間		28.4時間
従業員1人当たりの平均研修費用		39.7千円
G	倫理問題関連の研修を受講した従業員率	9.0%
	倫理認証を取得している拠点率	100%
	倫理関連の監査を実施した拠点率	100%
ESG	EcoVadisスコア <small>連結</small>	48

* 2024年度のCDPスコアは本書作成時点で未発表のため、2023年度スコアを記載しています。

会社概要

称号	株式会社CIJ 英文:Computer Institute of Japan, Ltd.
設立	1976年1月7日
資本金	22億70百万円(2024年6月30日現在)
従業員数	1,620名(連結)、809名(単体) (2024年6月30日現在)
本社	神奈川県横浜市西区高島1-2-5 横濱ゲートタワー 17階
ホームページ	https://www.cij.co.jp/

事業所
 北海道支社(北海道札幌市)
 東京事業所(東京都中央区)
 中部事業所(愛知県名古屋市)
 関西事業所(大阪府大阪市)
 九州支社(福岡県福岡市)

グループ会社
 株式会社CIJネクスト
 株式会社カスタネット
 日本ファイナンシャル・エンジニアリング株式会社
 株式会社a-LINK
 株式会社i-BRIDGE
 i-BRIDGE Systems Philippines, Inc.
 日伸ソフトウェア株式会社
 株式会社アドバンスソフト



株式の状況 (2024年6月30日現在)

上場市場	東京証券取引所プライム市場
証券コード	4826
発行可能株式総数	190,080,000株
発行済株式の総数	66,798,288株 (自己株式9,072,592株を含む)
株主数	19,315名

大株主(上位10名)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,898,300	10.21
光通信株式会社	4,411,800	7.64
CIJ社員持株会	2,479,607	4.29
株式会社UH Partners 2	1,935,460	3.35
株式会社NTTデータ	1,710,720	2.96
株式会社エスアイエル	1,352,160	2.34
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,316,900	2.28
大鹿 正彦	1,185,306	2.05
東洋証券株式会社	1,174,692	2.03
中野 正三	1,084,752	1.87

(注)当社は、自己株式9,072,592株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。また、持株比率は自己株式を除いて計算しております。

所有者別株式分布状況

