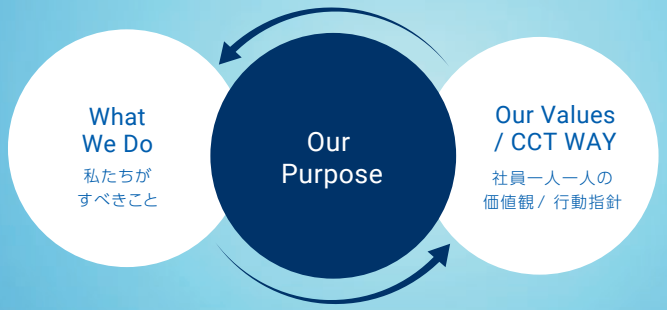
Integrated Report 2025

統合報告書

CORE CONCEPT TECHNOLOGIES INC.

Our Purpose　私たちのパーパス

テクノロジーと人の力で
産業のサステナブルな発展に貢献します



What We Do　私たちがすべきこと

IT産業の次世代を創出する

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

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

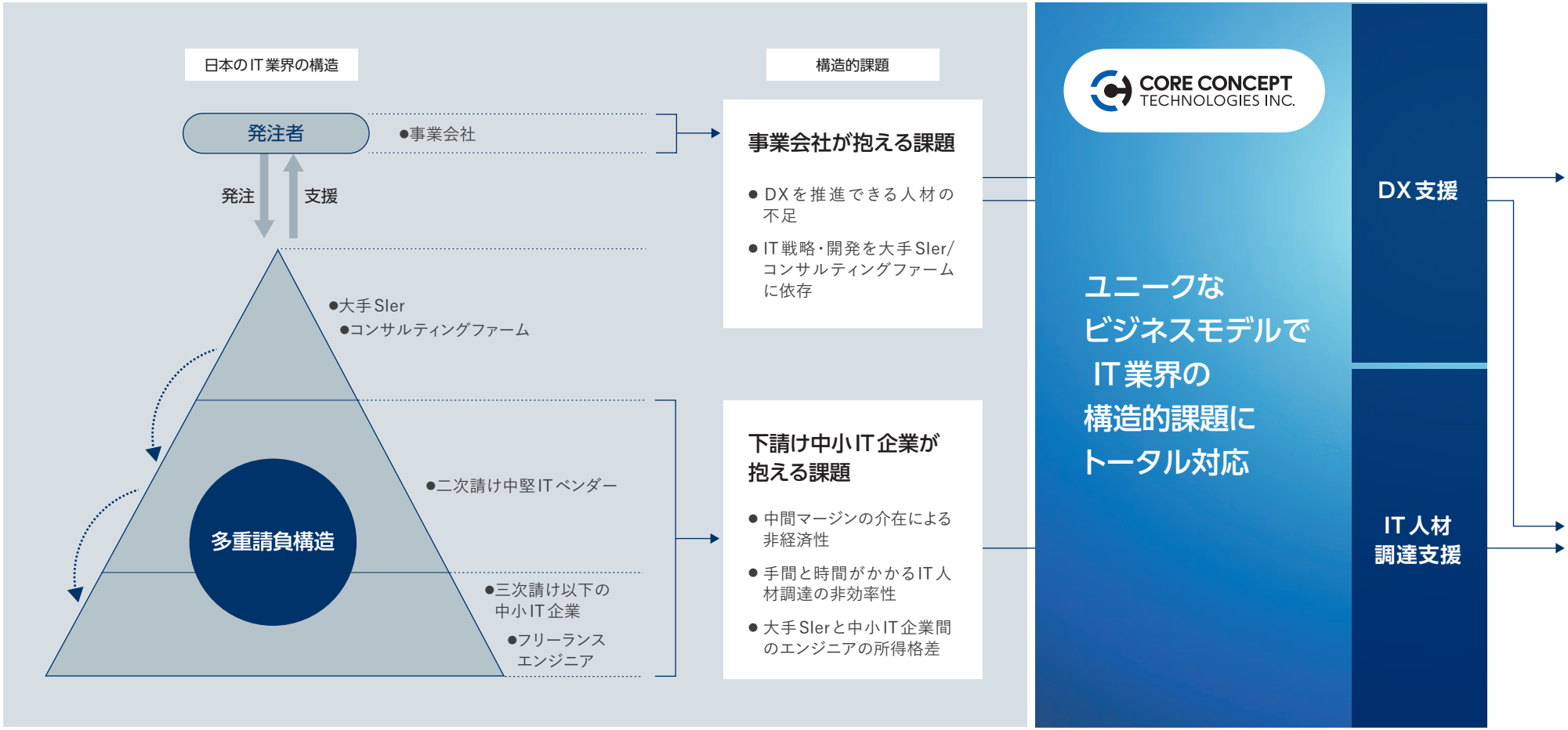
Act Together
私たちは、お客様にも社員にもそして多くの関係者にも支えられている。
その理解を日々の行動に結びつけるため、Act Together の精神を貫く。

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

ユニークなビジネスモデルを通じて、IT業界の構造的課題を解決しています

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、ビジネス拡大やビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の活用、地方企業のM&Aなどを通じて、多重請負構造の縮小に取り組み、企業が自律的・継続的に発展できる社会の実現を目指します。



事業概要

2つの事業を連動させ、豊富な案件を獲得しています

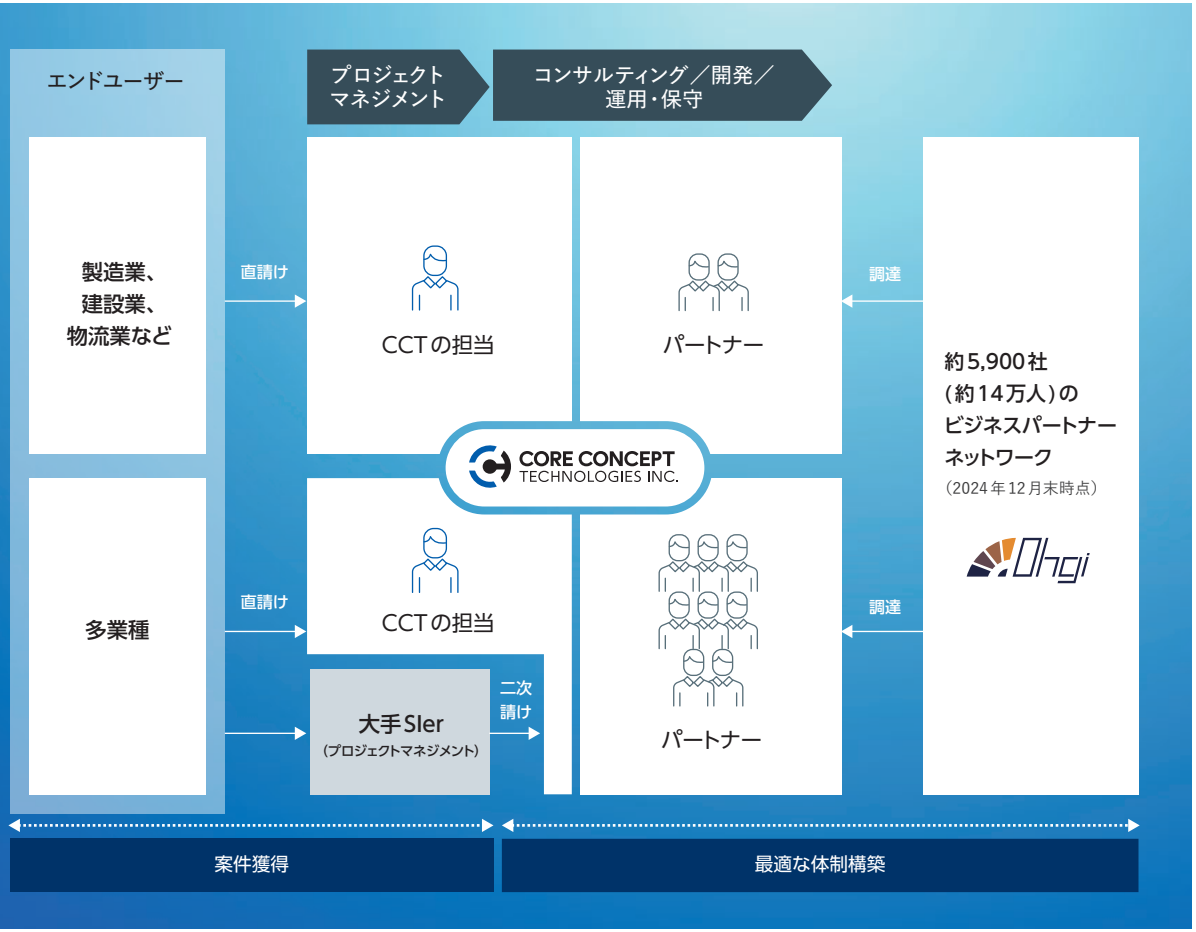
当社グループは、特定業種にフォーカスしたDX支援（直請け）と、あらゆる産業にリーチするIT人材調達支援（直請け＋二次請け）を展開しています。
DX支援事業では、AIを中心とした高度な技術力とものづくりへの深い知見を強みとし、エンドユーザーから直接受注することで高収益を実現しています。
さらに、標準機能モジュールとカスタマイズ開発基盤「Orizuru」などを活用し、クライアントに最適なソリューションを提供しています。
IT人材調達支援事業では、「Ohgi」によるレバレッジでトップラインを伸ばし、豊富な案件を獲得しています。

DX支援

当社グループは、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ながら、独自のDX支援メソドロジーを使い、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。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。内製化については、顧客側で継続的にDXを実践していけるよう、技術移転を含めて支援します。

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。約5,900社の中小IT企業をネットワーク化し、約14万人のITエンジニアにアプローチできる「Ohgi」を活用することで顧客の案件に最適なIT人材を見つけ出し、迅速にデリバリー体制を構築することができます。



目次・編集方針

01
イントロダクション
01 Our Purpose
02 IT業界を変革するCCT
03 事業概要
04 目次・編集方針

05
CEOメッセージ

10
CCTの価値創造
10 成長戦略
12 歩み
13 CCTの一年
14 価値創造モデル
15 事業成長モデル
16 CCTグループの強み
17 重要な資本 - 人的資本
19 重要な資本 - 知的資本
20 マテリアリティ
21 社会への提供価値事例 -DX支援
22 社会への提供価値事例
-IT人材調達支援
23 財務・非財務ハイライト

24
CFOメッセージ

26
分野別戦略
26 DX支援
29 IT人材調達支援

31
価値創造の基盤
31 サステナビリティ基本方針・
推進体制
32 環境
35 社会
39 ガバナンス - 役員一覧
41 ガバナンス - 社外取締役メッセージ
43 ガバナンス
- コーポレート・ガバナンス
47 ガバナンス - リスクマネジメント

48
企業・株式情報
48 5年間の財務・非財務サマリー
49 企業・株式情報

編集方針
「統合報告書2025」(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、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
2024年1月1日～2024年12月31日
(一部、2025年1月以降の活動内容を含みます)

新たな組織体制のもと、全社一丸となって さらなる成長に向け挑戦を続けていきます

代表取締役社長CEO　金子 武史

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

CCTの強み

DX支援とIT人材調達支援を両輪に着実に成長

2009年9月の創業以来、当社は「設計工程のデジタル化」や「生産工程の自動化」領域に対象を絞った「DX支援」の分野で、顧客企業一社一社の課題に向き合いながら事業を展開し、実績と信頼を地道に積み重ねてこれまで成長を遂げてきました。

当社のDX支援は、日本のIT業界で主流の「御用聞き」的な姿勢をとらず、「お客様にとって何が最良なのか」を常に主体的に考え、実行する姿勢を貫いています。まず「目指す姿」を徹底的に考え抜き、プロトタイプによってその実現性を示し、アジャイル方式で機能拡張していくことで、当社はお客様のDXを着実に前に進めています。

最大の特長は「顧客自身によるDX内製化」を最終ゴールに据えていることです。システムが組み上がった後は、お客様が外部に依存し続けることなく自力で継続的にDXを進められるよう、技術移転を含めた支援を行っていきます。

このDX支援と並行して、当社は顧客を人材面で支援する独自の「IT人材調達支援」を展開してきました。優秀なIT人材を仲間に招き入れるべく、創業の直後から首都圏を中心に中小・中堅のIT企業を一社一社訪問行脚し、ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の協業先を拡大してきました。

2023年から、このネットワークの対象を首都圏から地方都市に広げています。全国各エリアにハブとなる子会社をM&Aによって設立し、首都圏で培ったメソッドをそこにインストールすることで、エリア内の中小IT企業を仲間に引き入れていくという基本戦略です。2024年12月現在、「Ohgi」の参加企業は約5,900社にまで増加しており、今後も各地で参加企業を増やしていく計画です。

2024年度業績の振り返り

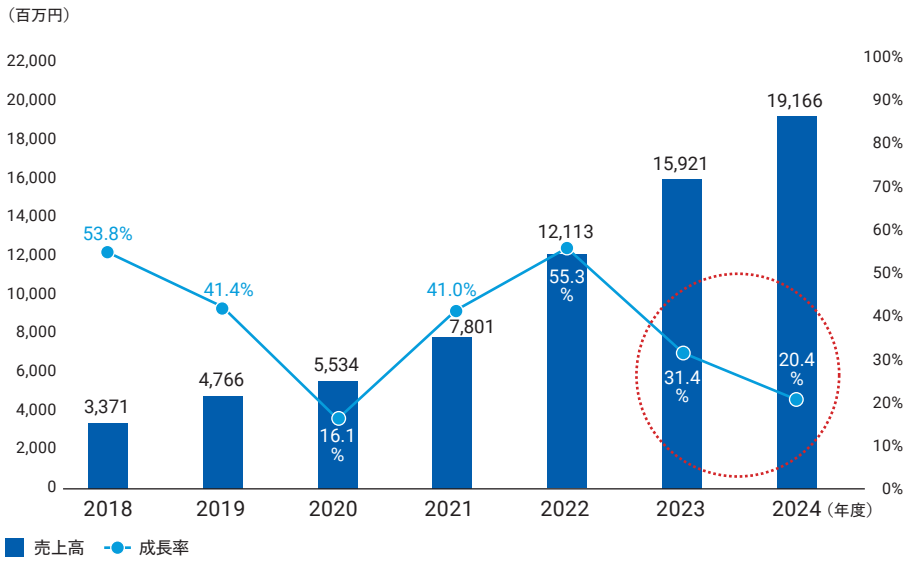
16期連続増収達成の一方で成長率はやや鈍化

上述の2つのビジネスを両輪に当社はこの16年間、順調な成長を遂げてきました。2024年度を振り返ると、各事業戦略の成長によって売上高は前期比20.4%増、営業利益も同15.1%増と2桁成長を達成できました。これについては、一定の評価をしています。

ただし、「成長率」という観点から見た場合には課題感もあります。例えば、ここ数年の当社の売上高成長率の推移は、2022年度の55.3%をピークに、2023年度31.4%、2024年度20.4%と鈍化傾向となっており、成長力自体に陰りが生じていないかという課題を見過ごすことはできません。

当社のパーパス（P.1参照）でも示すように、当社は多様な産業の発展に貢献し、同時にIT業界を健全かつ魅力ある姿に進化させていきたいと考えています。そして、この使命を果たすために欠かせないのが、一定以上の事業規模を持つことによる社会的存在感だと私は考えます。その点で当社はまだ目指す規模に至っていません。加えて「売上・利益の額が大きい」だけでなく、それが毎年「継続して伸びている」企業だからこそ、その将来に期待を持って優秀な人材が入社してくれます。声をかけてくれる有力なパートナーや、ネットワークに加わりたい企業も増えていきます。株主・投資家も資金を提供してくれます。その意味で私は「成長率」を、外部に対して会社の魅力度・将来性を端的に示す重要な指標だと捉えています。

– 売上高と成長率の推移



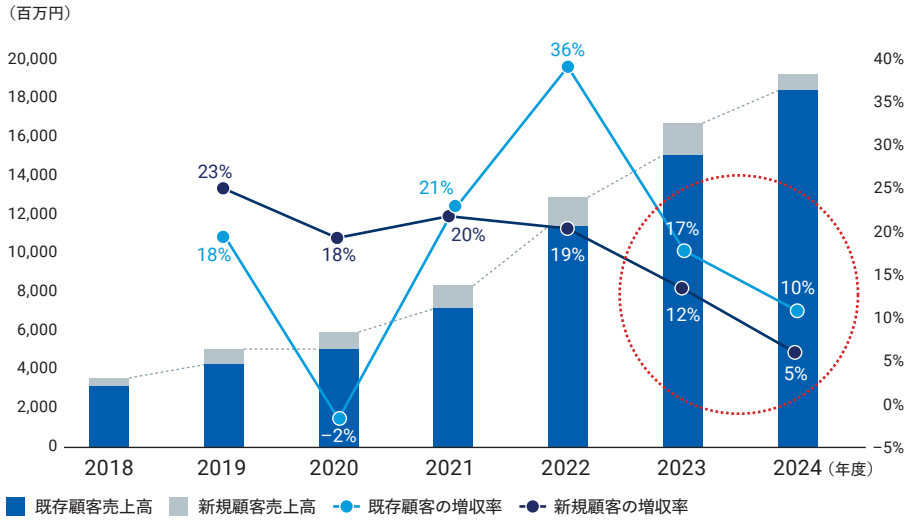
成長率鈍化の要因分析

案件急拡大で低下したオペレーション効率を回復させる

この2年間で事業の成長率がやや鈍化傾向を見せたのは、売上・利益を伸ばす重要要素である「新規顧客や新規案件の拡大」が想定ほど伸びなかった結果だと言えます。一方でその原因はというと、社内のオペレーション効率の悪化にある、と私は分析しました。具体的に言えば、当社の営業の主軸を担うマネジメント層の外向きの活動、すなわち営業活動量が低下していること。新規案件創出に十分な時間が割けず、必要なマネジメントが後手後手に回り、打ち手が遅れがちになっていること。要は、内部管理に時間がとられ、新規を広げる時間的余裕がなくなってきていたということです。

特にこの傾向が強いのがDX支援です。この数年、大企業との取引が急激に増えた結果、DX支援ではプロジェクトの規模増大とともに、顧客の要求水準も相当に高くなっています。そのため各プロジェクトに必要なPM/PL（プロジェクトマネージャー/プロジェクトリーダー）の能力・数ともに不足気味となり、上位層は新卒や若手のフォロー、あるいは新たに加わった協力会社メンバーのフォローといった社内向けの対応に多くの時間をとられるようになりました。

－既存／新規顧客の売上高と増収率（単体）



これまで個々の社員やチームの頑張りで効率の悪化をなんとか食い止めてきたものの、2023年度後半あたりからはそうした個々の頑張りだけでは立ち行かない、いわば「閾値」を超えた局面に入った、と私は捉えました。

DX支援の組織改編

大規模な組織改編により各本部の業務負荷を平準化

上記の課題の解決策として2025年1月、当社は大規模な組織改編を実施しました。その最大の目的は、企業の成長率を支える「新規案件獲得のための営業活動」に十分な時間を使える組織構造に変えることでした。

今回の組織改編では、DX支援における従来組織を以下のように改めています。すなわち新規顧客・新規案件を主に担当する「第一陣（製造DX事業本部・ソリューションビジネス事業本部）」、そして既存顧客・継続案件を主に担当する「本陣（エンタープライズSI事業本部）」、この2つに組みなおす変更を行いました（P.10参照）。この体制変更によって今後は新規の受注案件には第一陣の社員（熟練社員や即戦力社員）が対応にあたり、若手や新規メンバーは本陣側で基本的に既存案件に集中して取り組めます。このように即戦力と成長途上の社員の適材適所を構造的に見直した結果、プロジェクトの生産性向上と同時に社内のフォロー負荷も減少し2025年度からは新規拡大のための営業活動が再び活性化しています。

さらにこの組織改編によって、本部間の連携性が高まることも期待しています。当社には競争力の高い商材がいくつもありますが、従来の提案活動は各事業本部がそれぞれ自分たちの商材のみを紹介する、縦割りの営業活動にとどまっていました。これに対して新体制では、既存顧客に当社の全商材を、必要なタイミングで紹介する「クロスセル」を促進していきます。加えて本部間の連携性を高めていくため、2025年度からは会社との委任契約による「上席執行役員」を新設し、それぞれの本部を各執行役員が強力に牽引していきつつ、互いに密な連携がとれるマネジメント体制に変えています。

IT人材調達支援の改革

営業が本来の使命に集中できる体制を構築

DX支援の組織改編に合わせて、2025年度からはIT人材調達支援についても組織改革を実施しています。同部門の業務分析の結果、営業担当者が最も多くの時間を使うのは顧客要望に合致した「人材探し」であり、これに業務時間の45%を費やしていることが分かりました。また契約後の「現場フォロー」も全体の2割を占めていました。今回の改革の狙いは、営業本来の機能とは言えないこれらの業務（非顧客接点業務）を極力なくすことにあります。

まず人材探し業務については、専門部署として「パートナーリレーション部」を社内に新設し、当社が「探す」のではなく、パートナー各社から同部に供給できる人材の情報を「提供してもらう」形に変えました。また「現場フォロー業務」については、担当営業ではなく、案件稼働後に現場に常駐する技術社員が担当してもらう形に変えています。

これらの施策により、営業担当の「探す」業務や「フォロー」の業務はほぼゼロになり、営業担当は顧客との商談や、人材提案といった価値創出に直結する業務に集中できます。以上、述べてきたような組織変革によって、やや鈍化していた各事業の成長率と生産性は徐々に回復に向かい、2026年度以降は再び安定成長軌道に乗せていけると考えています。

パートナーとの連携拡大

企業対企業の包括的な協力関係を築いていく

今後の営業活動では、新規顧客の開拓やリードの確保を自力だけに頼らず、プロダクト領域におけるパートナー企業との強い関係性の構築を通しても広げていく方針です。

当社は2014年からCRM大手の株式会社セールスフォース・ジャパン様とパートナー契約を結び、実績を積み重ねており、2021年には同社の製造業エキスパートにも認定されています。ほかにも電子帳票関連システムのウイングアーク1st株式会社様、製造業向けERPのビジネスエンジニアリング株式会社様など、各分野の有力パートナーとコラボレーションを深め、2024年2月はERPソリューションの大手であるSAPジャパン株式会社様ともパートナー契約を結びました。社内生産性を高めた上での新規顧客への営業活動、そして既存顧客へのクロスセル活動に加え、これらの強力なパートナーとの商材・製品でのコラボレーションを同時に進めていったことで、2025年度に入ってからのリード獲得数は大きく増加しています。

新規顧客の獲得方法の拡大

2024年12月時点の新規顧客獲得数を、△（少）→ ○（中）→ ●（多）の順で示しています。

		インバウンド	アウトバウンド	パートナーからの流入	
製造DX事業本部	Orizuru	●	●		
	ERP PLM	○	●	IT商社	SAPジャパン
				ビジネスエンジニアリング	Aras Japan
				インフォア	
ソリューションビジネス事業本部	Salesforce	○	△	セールスフォース・ジャパン	
	ウイングアーク1st製品	○	△	ウイングアーク1st	
				辻・本郷 税理士法人	

サステナビリティ経営について

IT業界を働き甲斐のある産業に変革する

当社の提供するDXサービスは、あらゆる産業分野で企業の力を高め、持続的成長に寄与できるものです。また、例えば企業のCO_2排出削減や、省エネルギー、生産性や労働環境の改善などを通して、地球や人間社会のサステナビリティ向上にも間接的に大きな影響を与えられる事業でもあります。

そのように事業を通して持続可能な社会の実現に貢献していくには、自らも収益を上げて経済的に存続できるサステナブルな存在でなければなりません。さらに言えば、自分たちの所属するIT業界のサステナビリティを高めることも、当社の重要な使命だと私は考えています。

CEOメッセージ

サステナブルな産業とは、その担い手も大きなやり甲斐が持て、長期にわたって生き生きと働ける仕事であるはずです。しかし実際には日本のIT産業は多重請負構造のもとで格差が拡大し、地方や下請け中小IT企業に属するエンジニアから見れば、市場は広がっているのに給料は上がらず、仕事の内容も保守業務が中心で、創造性ややり甲斐を持ちにくいものになっています。当社が進めてきた「Ohgi」は、こうした業界の歪みを打破し、IT業界自体がより魅力ある産業に進化することを目指す活動でもあります。

株主・投資家へのメッセージ

累進配当の開始により利益還元をさらに高める

統合報告書2024でも述べましたが、Our Values（行動指針）に掲げた「Think Big, Act Together.」は事業家としての私の基本姿勢でもあります。新たな未来を創り出すために、まずは「ありたい姿」の明確なイメージを描き（Think Big）、その上で、イメージの具現化・現実化に「個」ではなく「チーム」として、多様なメンバーが力を合わせて取り組む（Act Together）ことで、理想は現実のものになっていきます。

そして、株主・投資家の皆様もまた、この「チーム」の大切な一員であると私は考えています。当社の株主数は4,204人（2024年12月時点）にまで増えていますが、まだまだ多くの方々にこのチームに加わっていただきたいと願っています。

当社は「会社としてしっかりと伸び続ける」ことにより株価を上げ、キャピタルゲインの面で皆様に応えるとともに、配当という形でも還元していく方針です。そうした考えから、先頃当社は累進配当による株主配当の実施を発表しました。株主配当は2026年3月から実施する方針で、連結配当性向は当面20～30%を予定しています。企業の利益成長が株主へのリターンとダイレクトにつながることは、当社の新たなファンを増やすことにもつながると期待しています。

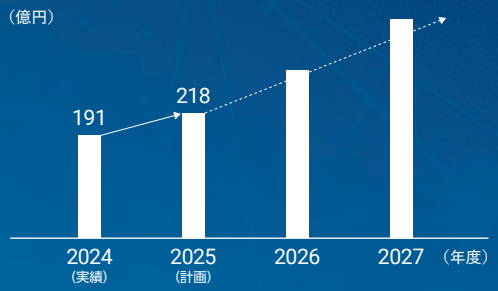
私たちはこれからも株主・投資家の皆様との双方向の対話に努め、いただいた声を当社の事業や成長戦略に積極的に活かしていきます。まずは直近の目標である「プライム上場」に向け、全社一丸となって挑戦を続けていきます。皆様には引き続き、当社グループへのご理解と温かいご支援をお願いいたします。

代表取締役社長CEO　金子武史

4つの成長戦略を推進し、持続可能な安定成長を実現します

– 中期業績イメージ（売上高）

2025年度は13.7%、2026-2027年度は15%以上の売上高成長率へ



安定成長フェーズを実現するための4つの成長戦略

1 事業戦略
2 人材戦略
3 財務戦略
4 M&A戦略

1. 事業戦略

DX支援

課題 当社は縦割りのバリューチェーンで事業を進めてきました（図1）。商材やそのデリバリー体制が営業と一体となっており、受注した事業本部が一貫して担当するという縦割りの構造です。この構造は、お客様への案件のデリバリーには非常に適していますが、ほかの本部との横の連携、特に営業面でのクロスセルは機能しづらく、リードの確保が頭打ちになるという構造的な課題がありました。

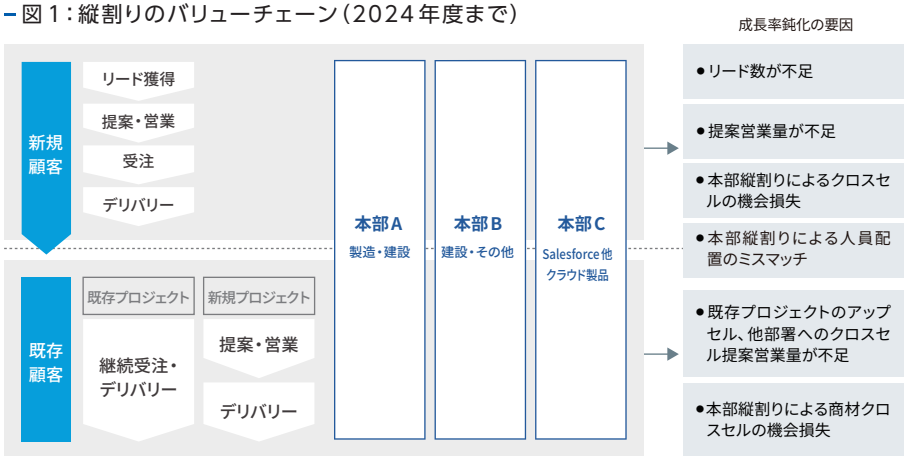
対策 このような課題を解決し営業力を強化するために、2025年度に大規模な組織改編を行いました（図2）。商材別に新規顧客を担当する第一陣と、既存顧客に対して当社の全商材をクロスセルする本陣に大きく二分し役割を明確にすることにより、営業活動の強化を図っていきます。

IT人材調達支援

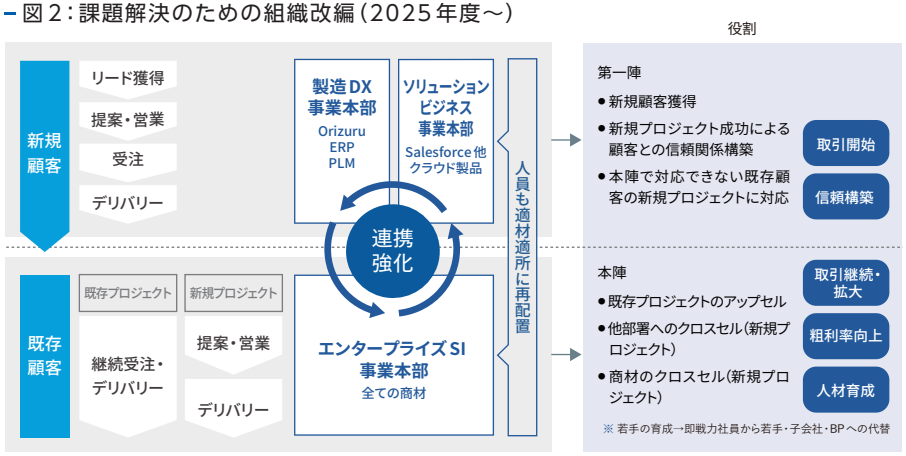
課題 顧客要望に合致した「人材探し」と、契約後の「現場フォロー」が工数全体の65%を占めており提案営業活動のボトルネックになっていました。

対策 人材探し業務については、専門部署として「パートナーリレーション部」を社内に新設。パートナー各社から同部に供給できる人材の情報を「提供してもらう」形に変更しました。
現場フォロー業務については、担当営業ではなく、案件稼働後に現場に常駐する技術社員が担当するように変更しました。

– 図1：縦割りのバリューチェーン（2024年度まで）



– 図2：課題解決のための組織改編（2025年度～）



成長戦略

2. 人材戦略

新卒・中途（経験者）いずれも積極的に採用していますが、特に新卒の採用に注力しています。今後の成長において、DX支援、IT人材調達支援のどちらにおいても、キーとなるのはプロジェクトのリーダーとなるPM/PLです。事業規模に見合う人数を確実に確保することが重要となるため、具体的な人数を試算し、計画に織り込んでいます。

PM/PL層の安定確保に向けた戦略

15%成長に必要なPM/PL層増員人数	増員イメージ	実績	
10〜13人	即戦力 2〜3人	中途採用 2〜3人	● 中途市場におけるPMの需給は逼迫しているが、知名度や実績の向上、給与水準の上昇等により数名は採用可能
	新卒からの登用 8〜10人	新卒採用人数 40〜50人	● 主軸の地方国公立大学の理系大学院生は順調に増加 ● 文理問わず学部生も積極採用
		×	
		3−5年後の登用比率 20%	● 採用面接で、技術志向の比率を減らしてPM適性がある者の比率を上げている ● 本陣にて意識的に育成

3. 財務戦略

当社は高成長を維持しており、中期的には15%以上の売上高成長率とすることを目指しています。また、高い利益率と総資産回転率により、ROEは高水準となっています。ビジネスモデルは人月単価で価格を算定した業務委託契約を基本としており、売上の約90%は既存顧客から構成されます。そのため、安定したキャッシュフローを確保できており、株主還元と成長投資に適切に配分していきます。

2025年度からは配当を開始する予定です。累進配当をベースに配当性向は20-30%程度とし、前期よりも今期の配当金額が下回らないようにすることで、特に個人株主に安心して長期保有してもらうことを目指しています。

中期的な財務指針

4. M&A戦略

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。

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。小規模なM&Aはキャッシュで、大規模なものは借入で対応します。

M&Aの方針

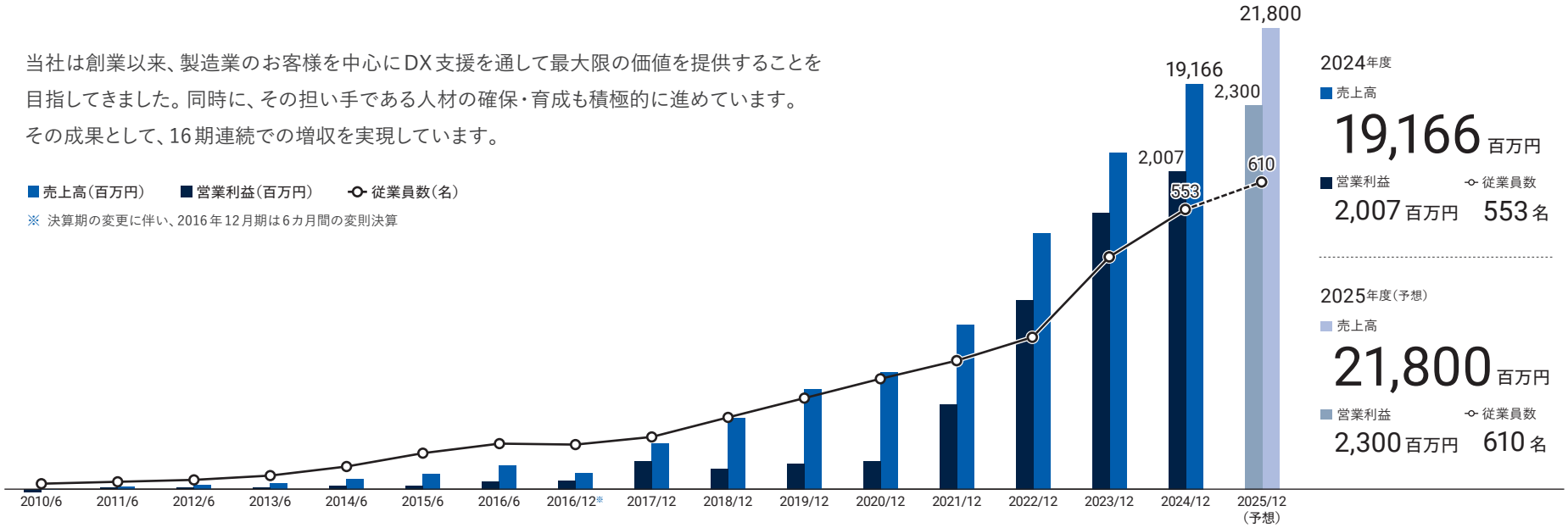
	DX支援	IT人材調達支援
目的	DXに関するプロダクトの拡充	人的リソースの拡大、外注費の低減
ターゲット	DX支援産業領域の拡大と合致する領域に強みを持つIT企業	主に地方の中小IT企業
実績	■2023年 REVA1号投資事業有限責任組合への出資 REVA（株）との業務提携 ■2024年 （株）Pros Cons100%子会社化 （株）エスタイルと資本業務提携	■2023年 （株）ピージーシステム100%子会社化 （株）電創100%子会社化 ■2024年 Pro-X（株）100%子会社化 （株）デジタルデザインサービス100%子会社化

歩み

注）2022年度までは単体ベース、2023年度からは連結ベースで開示しています

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、16期連続での増収を実現しています。



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）に上場したことにより、事業活動の幅広い面でプラスの効果を生み出しました。DX支援においては製造業・建設業に続き、物流業への支援を開始し、「Orizuru」に加えクラウドソリューションを組み合わせることで、多様なニーズに応えています。2023年からはM&Aを進め、さらなる成長を目指しています。

CCTの一年

M&Aや組織改編を通じて、持続的な成長を実現します

2024年

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。

2024年2月
SAPジャパン株式会社とのパートナー契約締結

ERPソリューションに強みを持つSAPジャパン株式会社とSAP® PartnerEdge®, Sellの契約を締結しました。これにより、「SAP S/4HANA® Cloud」のライセンス販売、コンサルティング、開発、保守までの提供が可能となり、顧客企業の幅広いニーズに総合的に対応できる体制が整いました。

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する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、製造業向けにソフトウェアの開発・販売や、技術者派遣などのサービスを総合的に提供す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ソフトウェアやPLMソフトウェアの導入支援において、高いシナジーを見込んでいます。

2024年11月
自己株式取得の実施

株価水準や財務状況、株主還元等を総合的に勘案し、2024年11月から12月にかけて自己株式の取得を実施しました。

2024年12月
株式会社エスタイルと資本業務提携

AI・データサイエンスでクライアントの課題を解決する株式会社エスタイルと資本業務提携契約を締結しました。これにより、高度なAI技術やデータサイエンスの知見を持つAI人材の効果的な活用を進めていきます。

2025年

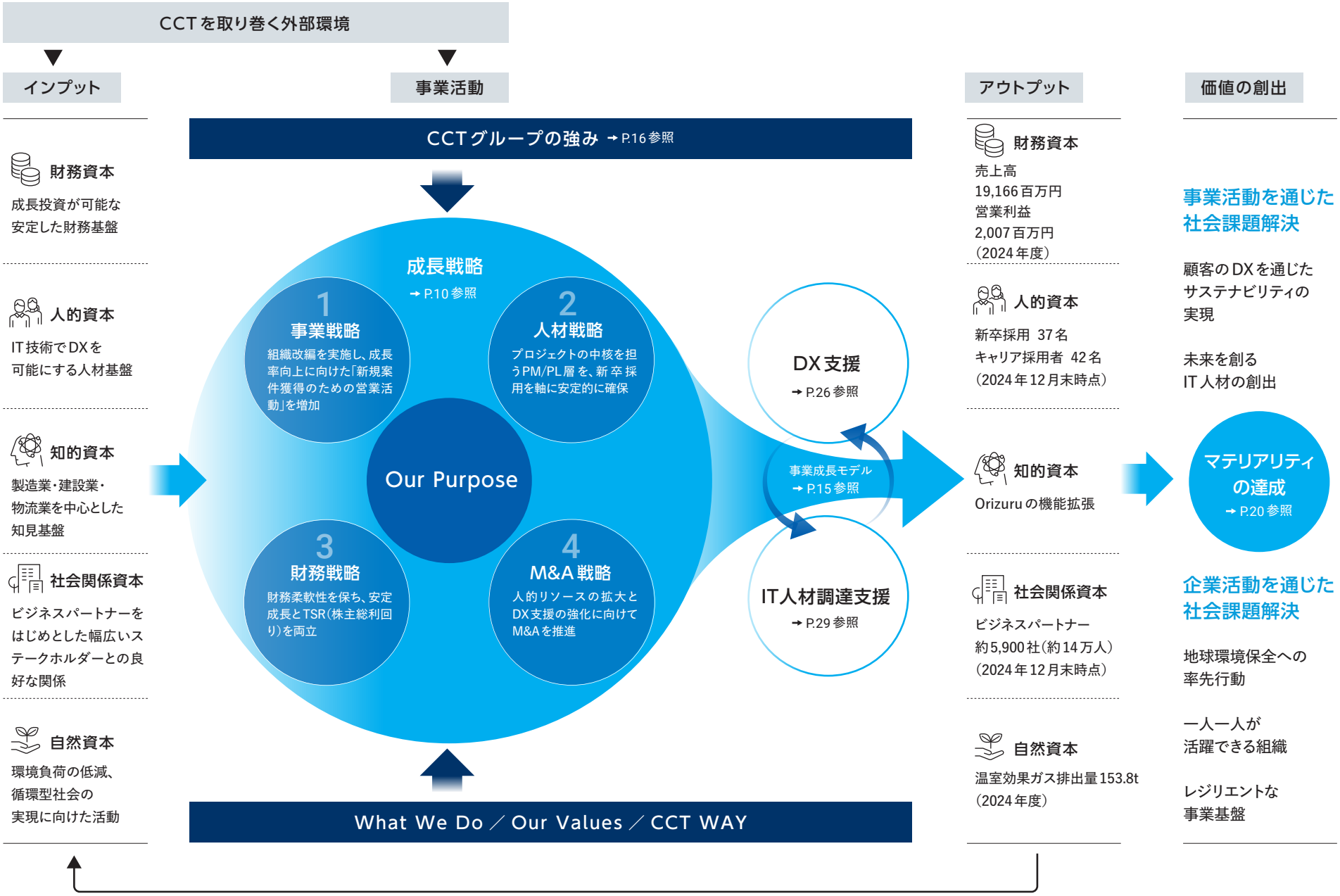
2025年3月
執行役員制度・役員体制の変更

取締役数を削減し、取締役会をスリム化するとともに、社外取締役の比率を高めることで取締役会の監督機能を強化しました。また、執行役員制度を見直し、経営の監督機能と執行機能を分離を進めました。これにより、意思決定の迅速化及び機動的な業務執行を目指します。

2025年2月
累進配当の実施決定

2024年度の売上高成長の鈍化に伴い株価が低迷する状況や、配当を実施しても十分な成長投資余力があることを総合的に勘案し、2025年12月期の期末より累進配当を実施することを決定しました。

価値創造モデル


CCTを取り巻く外部環境
インプット
事業活動
アウトプット
価値の創出
財務資本
成長投資が可能な
安定した財務基盤
人的資本
IT技術でDXを
可能にする人材基盤
知的資本
製造業・建設業・
物流業を中心とした
知見基盤
社会関係資本
ビジネスパートナーを
はじめとした幅広い
ステークホルダーとの良
好な関係
自然資本
環境負荷の低減、
循環型社会の
実現に向けた活動
CCTグループの強み →P.16参照
成長戦略
→P.10参照
1
事業戦略
組織改編を実施し、成長
率向上に向けた「新規案
件獲得のための営業活
動」を増加
2
人材戦略
プロジェクトの中核を担
うPM/PL層を、新卒採
用を軸に安定的に確保
Our Purpose
3
財務戦略
財務柔軟性を保ち、安定
成長とTSR(株主総利回
り)を両立
4
M&A戦略
人的リソースの拡大と
DX支援の強化に向けて
M&Aを推進
DX支援
→P.26参照
事業成長モデル
→P.15参照
IT人材調達支援
→P.29参照
What We Do ／ Our Values ／ CCT WAY
財務資本
売上高
19,166百万円
営業利益
2,007百万円
(2024年度)
人的資本
新卒採用 37名
キャリア採用者 42名
(2024年12月末時点)
知的資本
Orizuruの機能拡張
社会関係資本
ビジネスパートナー
約5,900社(約14万人)
(2024年12月末時点)
自然資本
温室効果ガス排出量153.8t
(2024年度)
マテリアリティ
の達成
→P.20参照
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
未来を創る
IT人材の創出
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
一人一人が
活躍できる組織
レジリエントな
事業基盤

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しています

「収益」が生まれる構造（青色のループ）

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、「Orizuru」と「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。

「製品進化」の構造（灰色のループ）

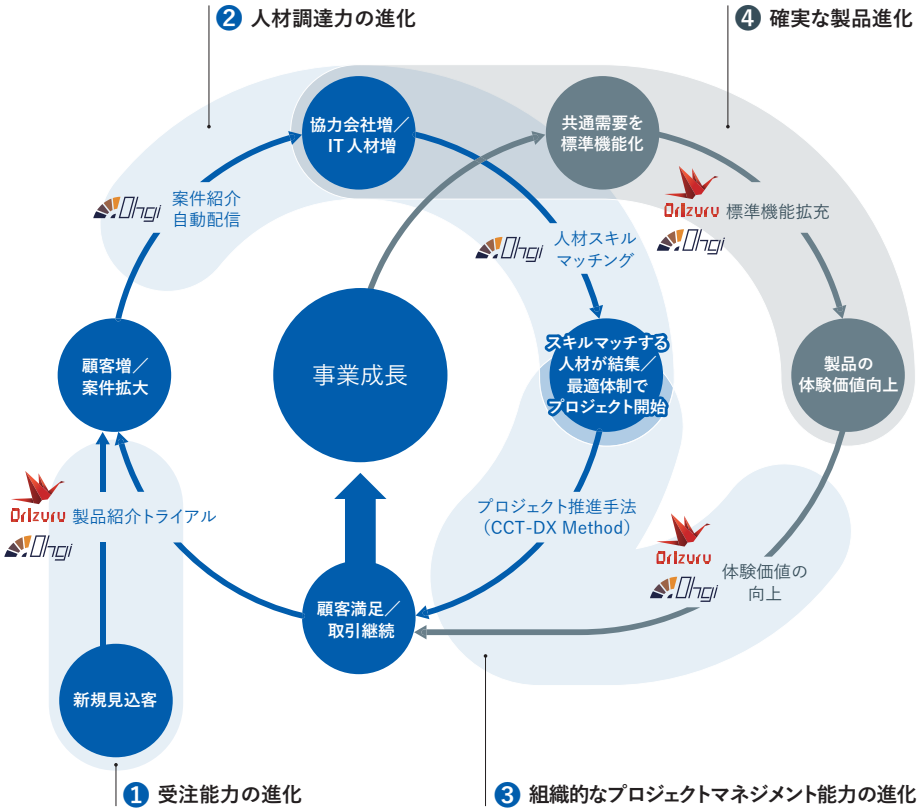
一方、外側（灰色）のループは各製品の価値を向上させるプロセス、いわば「製品進化の構造」を表しています。外側のループを回すことで内側のループがさらに速く回転し、収益性が高まります。その結果「顧客満足」や「取引継続」の向上につながり、当社グループの収益性も持続的に高まっていく仕組みです。

「収益が生まれる構造」と「製品の進化」を互いに連携させる

オペレーションの流れは❶「受注能力の進化」、❷「人材調達力の進化」、❸「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つをしっかりとかみ合わせることで収益が生まれ、拡大していきます。

一方、❹「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❶～❸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。

－事業成長モデル



CCTグループの強み

3つの強みを活かし、顧客のDX課題に総合的に対応しています

コンサルティングを得意とする会社は、理想とする業務を描くことには長けていますが、開発を外部に委託した結果うまく進まないという声を聞くことがあります。
一方、システム開発を得意とする会社は、現場の個々の困りごとを解決することには長けていますが、俯瞰した理想の業務フローを描くのが不得手という場合もあります。
当社グループには、業務知識が豊富なコンサルタントや、AIや3D形状処理といった高度な技術力を持つエンジニアなど、多様な人材が在籍しています。現場を熟知しているため、目指す姿の策定から運用までの開発フローを描くことが可能です。地に足のついたDX支援を進める中で、当社グループは3つの強みを育んできました。

	強み.1 レトロフィット	強み.2 製造業×DXの長年の知見	強み.3 幅広いソリューション
課題	旧式の機械・設備と、新しく導入した機械・設備が同時運用されており、完全なスマートファクトリー化は困難	経営目線と工場の現場目線、業務プロセス、製造工程、ハードウェアとソフトウェアまで幅広い知見を有する企業が少ない	バリューチェーンの各工程でさまざまなシステムが部分最適化された形で導入されているが、全体が統合的に運用されていないためDX効果が限定的
強み	● Orizuruは多種多様な機械・設備に対応 ● ハードの知見を活かし、旧設備をデジタル対応 ● 手作業と自動化の切り分け	● 創業以来、製造業DXに従事 ● 経営目線と現場目線を俯瞰し業務プロセスを構築可能 ● 顧客企業と製造現場で専門的な会話が可能	● OrizuruとSalesforce・SAPなどのインテグレーションにより顧客ニーズに全方位で対応 ● 顧客の業務フローに則したカスタマイズにより顧客企業の独自性を維持

強みを支える重要な資本

人的資本
→ P.17参照

知的資本
→ P.19参照

顧客企業からの厚い信頼を獲得し、既存顧客からの売上が90%前後で安定的に推移 → P.7参照

採用・育成面から人的資本を強化し、持続的な成長を実現します

働きやすい環境づくりを推進

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。

強固な組織づくりを通じて、事業成果の最大化を実現します

当社の企業価値の源泉は、「人柄」と「専門能力」を高いレベルで兼ね備えた人材にあります。さまざまな背景を持つ社員が自ら考え、協働して新しい価値を創出する風土こそが、我々の揺るぎない強みです。

急激に変化する市場環境において、持続的な成長を実現するためには、計画的な人材の確保と育成が経営の最重要課題です。我々は、技術力のみならず、「共に創り上げる仲間として信頼関係を築ける人」を採用すべき人物像として明確に発信し、当社の文化と将来の成長を牽引する人材獲得に全力を注いでいます。

当社が求める「真に価値ある人材」と定義するのは、誠実さと高い倫理観を基盤とし、チームへの意欲的な貢献と、謙虚な学習姿勢を持ち、困難に立ち向かう強靭な精神力と、理念への共感を備えた人物です。こうした素質を持つ人材こそが、専門能力の発揮にとどまらず、円滑なコミュニケーションと柔軟な課題解決を可能にし、長期的な競争力の構築につながると考えています。採用戦略の最優先事項は、自ら考え、変革を進められる次世代リーダーの採用です。そのために、明確な採用基準を堅持し、応募者一人一人と真摯に向き合うことで、採用の質を徹底的に追求します。

これからも、自己成長とチームでの価値創造が実現できる人材の確保・育成と、率直な意見交換ができる質の高い人間関係づくりを両立させ、強固な組織基盤の上で、事業成果の最大化を実現していきます。

Profile ｜ 組織変革系コンサルティングファーム、SCSK(株)、アクセンチュア(株)(旧ALBERT)など、複数の上場企業において、事業再生・事業戦略を経営トップ直下でリード。数値的成果創出と実装力が強み。2022年に当社参画後、採用全般を統括。現場との密接な連携による"ミドルオフィス的人事部"体制を構築。2024年1月より現職。

人事部 部長
千葉 純一郎

	方針	2024年度実績	2025年度計画	主な施策
採用	専門知識やスキルなどの能力面に加え、人柄を重視。具体的には、協調性・誠実さ・柔軟な思考力を備えた人材を採用することで、社員間のコミュニケーションやチームワークを強化し、組織としての問題解決力や生産性の向上につなげます。多様な価値観やバックグラウンドを持つ人材を迎えることでイノベーションを促進し、持続的な競争優位性の確立と企業価値向上を目指しています。	● 新卒採用(2025年度入社分) ・目標50名に対し、49名を採用 ・大学・大学院からの応募が中心であり、人柄・能力の両面を評価 ● 中途採用(2024年後半リーダークラス以上) ・目標5名に対し、5名を採用 ・業務経験やリーダーシップの発揮事例を重視し、管理職候補として迎え入れ	● 新卒採用(2026年度入社分) ・65名に設定 ・能力・適性だけでなく、当社の企業文化に共感し、チームワークを大切にする多様な人材を採用 ・女性比率を昨年16%から38%に向上 ● 中途採用(リーダークラス以上限定) ・必要ポジションを絞りつつ、20名の採用 ・部門間の連携やマネジメント力を強化するリーダー層を重点的に採用	● 大学・文理・性別データを精査し、効果的発信で競合と差別化 ● 1次面接の内容分析による施策実施で内定承諾率を高め、採用効率を向上 ● 実績データから効果的な募集チャネルに資源集中し優秀な人材を効率的に発掘 ● 入社後の活躍・定着率分析から選考基準を改善し早期離職を防止

※2024年度実績、2025年度計画は単体の数字です

一人一人が能力を発揮できる組織へ

人的資本は、当社の事業成長を支える中核的な経営資源の一つです。人材育成は、単なるスキルの習得にとどまらず、個人の成長と組織の進化が相互に影響し合う取り組みとして捉えています。変化の激しい市場環境において、社員一人一人の力をいかに引き出し、価値創出につなげられるかが、今後の持続的な成長を左右する要素と考えています。

そのため、基礎的な教育制度を整備するとともに、職種や経験年次に応じたスキル習得の機会を段階的に設けています。また、中核人材として期待される社員に対しては、成長支援を重点的に行う体制を構築し、役割拡張に向けた土台づくりを進めています。

実践的な人材育成により、事業成長を加速させていきます

当社では、事業成長を加速させるために実践的な人材育成を行っています。新入社員の早期戦力化を目指した教育プログラムを実施しており、現場での自律的な対応力を短期間で身につけられる体制を整備しています。また、全社員を対象とした社内教育制度など、短期間で能力を発揮できる環境を整えています。実務を通じた重点支援も展開しており、人材の力を最大限に引き出すことを重視しています。適性や役割期待を踏まえた個別支援によって、早期の成果発揮と再現性のある運用を目指しています。育成に対する納得感や成長実感を高める工夫として、キャリアの方向性に応じたフォローや挑戦を促す文化の醸成にも注力しています。

このような取り組みの背景には、当社が「価値を生み出し続ける組織」を目指していることが挙げられます。事業環境の変化に柔軟に対応し、即戦力となる人材を継続的に育成していくためには、現場での実践機会とフィードバックによる成長支援が不可欠です。

現在は、若手から中堅層にかけて段階的に育成を実施し、一部では昇格や役割拡張につながる成果も見られています。人材育成の成果を蓄積・明文化し、ノウハウとして社内に共有する取り組みも進めています。今後はプロジェクトマネージャーや開発リーダーの候補となる人材育成を重点領域と位置付け、運用体制の整備と併せて、人材の計画的な育成・供給に取り組みます。人的資本戦略と事業成長を結び付ける仕組みとして、運用の実効性を高めていきます。

Profile ｜ 弥生(株)、(株)ビズリーチなどで、主に開発組織の構造改革を推進し、複数の会社で取締役、CTO、CIOを歴任。標準化・体制再設計により再現性ある成長を実現。2024年7月当社参画。情報基盤と人的資本の整備を通じ、持続的な組織成長を支える仕組みづくりを担う。2025年4月より現職。

上席執行役員CIO 兼
情報システム部部長
安河内 崇

	方針	2024年度実績	2025年度計画	主な施策
人材育成	事業成長を加速させる人材育成を重視し、現場で成果を発揮できる実践的な力を伸ばしていきます。個々の適性や成長段階を踏まえ、配置と育成を一体で設計することにより、早期の立ち上がりと継続的な成長を両立させます。また、マネジメント層の計画的な育成と供給を進め、組織の再現性と安定性を高めていきます。	● 若手から中堅層を対象に、成長段階に応じた育成施策を段階的に実施 ● 複数名が昇格や役割拡張に至り、モデルケースとして育成成果が組織内に定着しつつある ● 育成過程で得られた知見や支援プロセスを明文化し、社内展開に向けた土台を整備	● マネジメント層となる人材の育成を重点領域と位置付け、計画的な選定と支援を開始 ● 再構築を進める開発チームの体制に合わせた育成支援を本格化 ● 育成フレームや支援プロセスの整備を進め、運用の定着を図る	● 育成対象者の選定基準と支援プロセスを明文化し、全社的な運用方針として整備 ● 開発組織向けの実務を通じたプロジェクト型育成支援を段階的に展開 ● 配置と育成を連動させるスキームを整備し、役割拡張と成果発揮の両立を支援

ノウハウを結集したDX開発基盤「Orizuru」

企業が成長し続けるには、特に競争領域となる業務における強みを維持・強化することが不可欠です。これまでの改善で築き上げてきた業務や仕組みの優位性を活かしつつ、DXによって生産性向上や属人性を低減することで、持続的な成長を実現できます。

当社では、低コスト・短期でDXを実現するために有用な開発基盤として「Orizuru」を2016年より提供しています。

当社は「Orizuru」を業界・業務に特化した形で整備しており、製造実行領域においては「Orizuru MES」、見積もり・設計・調達領域においては「Orizuru 3D」を提供しています。

特に製造DXにおける必要な機能を広範囲にカバーしており、必要なサブパッケージをスモールスタートで導入して既存のシステムと連携できます。これにより、業務を急激に変えることなくROIを確認しながら段階的に進めることが可能です。

－「Orizuru」の全体像

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

マテリアリティの特定プロセス

STEP1 社会課題の抽出
GRIなどのガイドラインを参照し、業界・事業特有の課題も考慮した上、社会課題を抽出

STEP2 重要性の評価
抽出した社会課題リストについて、従業員、取引先、機関投資家、経営層へのヒアリングにより優先順位を決定

STEP3 妥当性の評価・マテリアリティの特定
選定した重要なテーマと、当社の事業との関連性を社内で討議し、マテリアリティを特定

STEP4 取締役会で承認
社外取締役を含め、取締役会における協議を経て、最終承認

	マテリアリティ	KPI	目標／達成年度	2024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存続性・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 — ② —	① 9,080百万円 ② 277名	DX支援 ➡ P.26〜28参照
事業活動を通じた社会課題解決	**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 — ② —	① 約5,900社 ② 1,186人月（2024年度第4Q）	「Ohgi」の拡大 ➡ P.29〜30参照
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 売上高当たりのGHG排出量 ③ 営業利益当たりのGHG排出量 ④ PCの再利用率	① 対2023年比50%減／2030年度 ② — ③ — ④ 100% ／ 2030年度	① 153.8t ② 0.8tCO_2／億 ③ 7.7tCO_2／億 ④ 100%	GHG排出量の算出及び目標設定 ➡ P.32参照
企業活動を通じた社会課題解決	**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 50人／年を継続 ② 男性100.0%／女性100.0% ／ 2030年度 ③ 上限20時間／ 2030年度	① 119名 ② 男性：44.44% 女性：100% ③ 18.94時間	「CCT WAY」の浸透 ➡ P.35参照 ワークライフバランスの推進 ➡ P.36参照
企業活動を通じた社会課題解決	**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 30% ／ 2030年度 ② 50% ／ 2030年度 ③ 0件／ 2030年度	① 12.5% ② 50.0% ③ 0件	コーポレート・ガバナンス ➡ P.43〜46参照

社会への提供価値事例①　|　DX支援

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・流通事業を行う株式会社ミスミグループ本社様（以下、ミスミ様）のパートナーとして、ミスミ様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、3D CAD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。ミスミ様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。ミスミ様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。

2022年9月、ミスミ様と当社は合弁会社DTダイナミクス（以下、DTダイナミクス）を設立し、内製開発強化を進めてきました。時間にこだわりながら3年間の技術移管プロセスを経た結果、meviyの課題解決数が開発初期に比べて3倍に増加するなど、開発スピード・生産性の大幅向上を実現することができました。今後は、ミスミ様が考える「デジタルモデルシフト」を強力に支援していきます。そして、meviyをはじめとするその他3D CAD関連サービスのサービス連携を支援し、デジタルものづくりへの対応を加速させていきます。

「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　仕組み構築	● 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

「meviy」は、3D CAD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

meviyの開発を通じて、ものづくり産業が抱える時間不足という本質的課題の解決に向け、CCT様とともに長年にわたり挑戦してきました。現在、meviyはグローバルにサービス展開しており、海外のお客様からも高く支持いただいています。CCT様による3年間の支援により開発生産性は従来比で3倍に向上しました。これにより、お客様の多様なご要望に迅速かつ高品質な対応ができています。

今後は、meviyのさらなる進化に注力するとともに、ミスミが保有する他の3D CAD関連サービスとの連携を一層強化し、ものづくり産業が抱える時間不足の解消と、時間や手間にとらわれない新たなものづくりの実現を目指していきます。

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。

IT人材の調達を通じた伴走型の支援で、顧客の成長と変革に貢献しています

日鉄ソリューションズ株式会社様（以下、NSSOL様）は、製鉄で培った技術力を活かし、お客様のDXを支援する総合ITソリューション企業として、さまざまな産業におけるデジタル化をリードしています。近年では、産業ごとの課題に応える「戦略的領域」への注力、AI・データ利活用やSaaS導入支援を含む最新技術分野への進出を通じて、競争力の強化と成長を推進しています。

当社はNSSOL様の成長戦略を人材面から支えています。採用難が続くIT人材市場において、当社は戦略的に連携するパートナー人材とのネットワークを活かすことで多様な技術・業務領域に適した人材をタイムリーに調達し、スピーディーに提案しています。2019年から取引を開始し、現在は6つの事業本部に幅広く支援を行っています。Salesforceなどのクラウドビジネスや PLMといった製造業の専門技術を有する人材の提案をはじめ、NSSOL様の人材定着・育成を目的とした長期伴走型のチーム体制での支援も実施しています。今後もNSSOL様の成長と変革に寄り添い、さらなる価値創出に貢献していきます。

※Salesforce、Sales Cloud、及びその他はSalesforce.com, Inc. の商標であり、許可のもとで使用しています。

IT人材調達支援の拡大（NSSOL様向け）

構築してきた関係性をもとに、より一体感ある連携へ

私の所属する事業部では2023年頃から支援いただき、2024年度は小売の複数の支援案件で新規に7名のエンジニアに参画いただきました。各案件で必要な経験やスキルは異なりますが、役割をしっかり理解していただき、予算も加味して人材を提案していただいています。フリーランスを含む膨大な候補の中から案件に適する人材を素早く抽出し、提案いただけることに感謝しています。

お客様からも高く評価していただき、長期継続案件となる事例も多くあります。今後の期待としては、CCT様から高評価人材の案件終了見込みをいち早く共有いただき、当社からお客様に働きかけるなど、両社一体感のある活動ができればと考えています。

日鉄ソリューションズ株式会社
流通・サービスソリューション第三事業部 プロフェッショナル　**清水 哲也**氏

Profile｜主に小売向け基幹系／商品調達系のシステム導入案件でPL/PMを担当し、現在はお客様IT部門支援要員の提案／管理を担当

幅広く対応いただける最重要パートナー企業です

私がIoXソリューション事業の責任者だった時、急遽募集した優秀なスクラムマスターをご紹介いただいたことがCCT様とのビジネスの始まりです。スピード感と人材の質の高さに大変感銘を受け、社内の各事業部門へ早速紹介しました。弊社役員層とのコミュニケーションも円滑に進み、協業が順調に広がっていきました。現在はソフトウェア開発から上流コンサルまで幅広く対応できる、当社の最重要パートナー企業です。最近は人材支援に加え、Salesforceなど新領域にも積極的に関与いただき、顧客のDX推進への貢献を共同で目指しています。今後もCCT様の強みである製造業向けソリューション開発など新たな協業にもチャレンジし、両社の事業の発展につなげていきたいと考えています。

日鉄ソリューションズ株式会社
取締役上席執行役員　**東條 晃己**氏

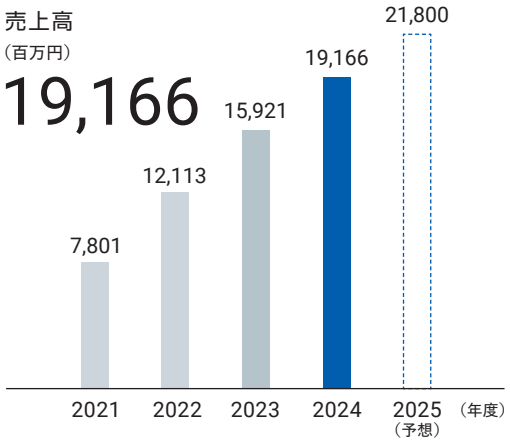
Profile｜製造業向け営業・コンサルからDC、上海駐在、IoX、流通・サービスなど事業部門を経て現在はコーポレート担当役員

財務・非財務ハイライト

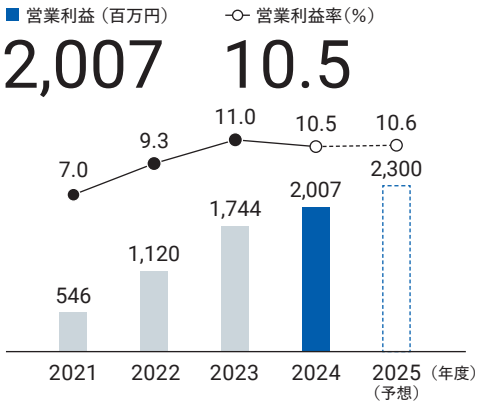
注）12月31日に終了した事業年度
2022年度までは単体ベース、2023年度からは連結ベースで開示しています

財務データ

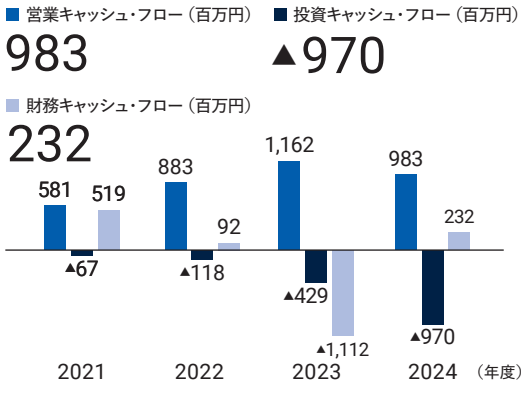
売上高
（百万円）



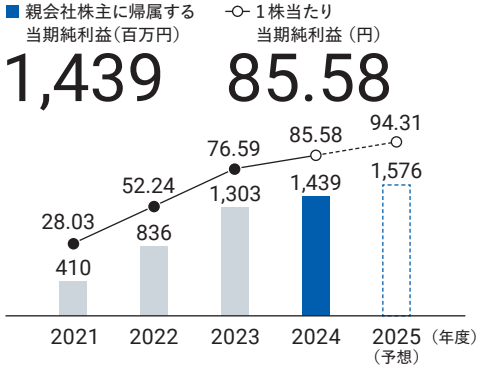
営業利益／営業利益率



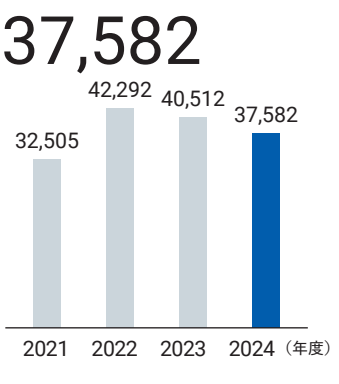
キャッシュ・フロー（営業／投資／財務）



親会社株主に帰属する当期純利益／1株当たり当期純利益※1

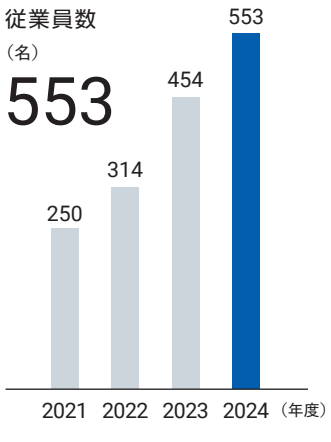


生産性
1人当たり売上高（千円）



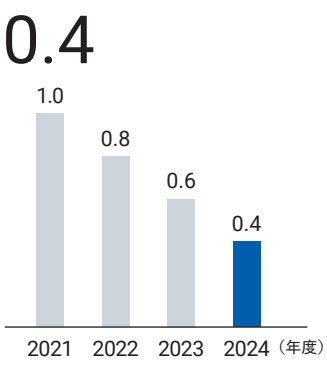
非財務データ

従業員数
（名）



育児休業取得率※2

Scope1、2の売上高（億円）当たりの排出量※2
（t）



※1 当社は、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、すべて当該株式分割が行われたと仮定し算定しています
※2 2021 ～ 2024年度、単体ベースでの開示です
※3 産休取得中（育児休業取得予定）の社員を含みます

取締役副社長CFO　中島 数晃

Profile｜1995年、東京大学法学部卒業後、株式会社日本興業銀行（現みずほ銀行）入行。その後、複数企業にてスタートアップ、海外新規事業立ち上げ、ターンアラウンド、IPO等を手掛け、2018年、当社に参画。本社事業部でシステム開発案件に従事後、2019年、当社執行役員CFOに就任し管理体制の構築に注力。2020年、取締役CFOに就任し、2025年、取締役副社長CFOに就任。

事業基盤の拡大と株主還元の強化を通じて、企業価値を高めていきます

2024年12月期は過去最高益更新も成長率は鈍化

2024年12月期は、売上高191億円（前期比20.4%増）と創業以来16期連続増収を達成し、営業利益も20億円（前期比15.1%増）と過去最高益を更新しました。

売上高構成比はDX支援が47%、IT人材調達支援が53%で、売上高成長率はいずれも約20%でした。売上総利益率は、DX支援で一部に不採算案件が発生した影響で26.2%（前期比▲0.9p）と若干低下し、その結果として営業利益率も10.5%（前期比▲0.5p）となりました。

期初に、売上高成長率30%以上の維持を目指す意欲的なガイダンスを出しましたが、第3四半期決算発表時に業績見通しの下方修正を行ったことを契機に株価が大幅に下落しました。新規顧客開拓が計画通り進まず下期の成長率が大幅鈍化したことを投資家が重く見た結果だと認識しています。決して業績が悪いわけではありませんが、これまで「グロース銘柄」として高く評価していただいていた当社の成長性に疑義が生じたという点で非常に大きな転機であり、経営陣として深く反省しています。

2025年12月期は着実な増収増益、中期的な成長に向けた足場固め

2025年12月期は、売上高218億円（前期比13.7%増）、営業利益23億円（前期比14.6%増）を計画しています。これまでのように30%超の売上高成長率を維持することが難しいフェーズに入ったという認識のもと、中期目線で15%以上のオーガニック成長を持続することを目指します。2025年12月期はそのための足場固めの年と位置付けています。

成長率鈍化の主要因は、営業活動量が圧倒的に不足していたことだと認識しています。当社はもともと技術者集団であり、営業活動をほとんど行ってきませんでした。それでも、既存顧客との取引拡大をベースに、ある程度の新規顧客との取引を積み上げることで高成長を維持できていました。しかし売上高が200億円規模になると、これまでと同じやり方で高成長を継続することが難しくなります。そこでアウトバウンド営業を開始しましたが、受注までのリードタイムが想定よりも長かったことに加え、プロジェクトマネージャーの人数不足により管理職が進行中のプロジェクトのフォローに入らざるを得ない状況となりました。その結果、営業活動量を十分に確保できず、業績の下方修正に至りました。

2025年12月期はこうした状況を打開すべく、大規模

な組織改編を行った上で人材を適材適所に配置することで営業活動量を確保する方針です。増収効果は2025年度下期から2026年度以降に現れてくると考えています。

もう一つの課題である利益率の改善にも着実に取り組んでいきます。受注単価の引き上げ、外注比率の適正化、生産性の向上、そしてプロジェクト採算管理の徹底などによりDX支援の粗利率を中期的に40%以上の水準に引き上げます。これにより、営業利益率を12%、さらに長期的には15%の達成を目指します。

配当を開始、事業成長と株主還元の両輪でTSR（株主総利回り）最大化を目指す

当社は2021年の上場以来、高成長を持続し企業価値を向上させることによりキャピタルゲインで株主の皆様に報いること、純資産を積み上げプライム市場へ上場することを目指してきました。しかし成長率鈍化を契機とした株価の大幅下落によりそれが難しい状況となりました。

一方で、事業基盤は着実に拡大しており、今後も増収・増益を継続できると考えていますので、2025年12月期から2027年12月期の3年間で40～50億円程度の営業キャッシュフローを見込んでいます。キャッシュアウトを伴う株主の皆様への利益還元を実施しても事業成長に必要な投資余力は十分にあると判断し、2025年12月期（2026年3月）から配当を開始することにしました。特に個人投資家の皆様に安心して当社の株式を長期保有していただくため、安定的な累進配当を基本方針とし、配当性向20～30%を目安に配当額を決定していきます。

財務戦略・資本政策を修正し、プライム市場上場のための純資産積み上げの優先順位を下げ、累進配当をベースに自己株式取得についても市場動向や当社の株価水準、財務状況などを総合的に勘案し柔軟に検討します。M&Aについては、小規模案件はキャッシュで対応し、大規模案件は借入も併用し、機動的に実施していく方針です。純資産50億円は近いうちに自然体で達成できると考えており、時価総額250億円を満たした時点でプライム市場への上場を検討します。

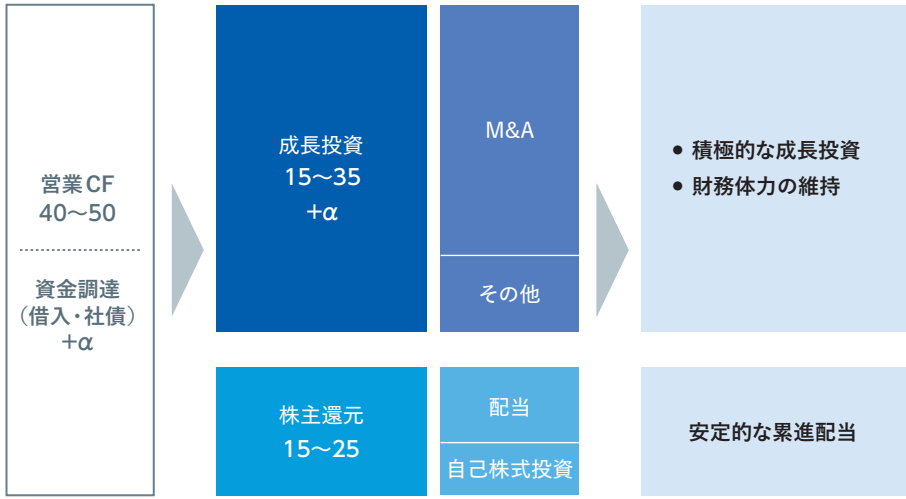
15%以上のオーガニック成長をベースに、財務健全性を維持しながらM&Aによる上乗せを図ることでさらなる成長を追求し、加えて株主還元を強化することで企業価値を高め、TSRの最大化を目指します。

粗利率向上の施策

	DX支援	IT人材調達支援
粗利率	中期的に40%以上の水準維持を目指す	16%-17%の水準での安定推移を目指す
受注単価	社員の賃金上昇分、外注単価の上昇分を吸収、プラスαも含め5%-10%の提案単価の引き上げを目指す	外注単価の上昇分を吸収
外注単価	**Ohgiの活用により市場の単価上昇の影響を緩和（相対的に単価上昇圧力を抑制）**	
外注比率	**目安45%程度** 本陣で社員→子会社/BPへのシフトを推進、社員は付加価値が高い業務に従事	**目安70%強** 現状から特に変更なし
生産性向上	技術力の引き上げ/業務効率化（組織開発室を設置）による生産性向上	–
プロジェクト採算管理	受注判定会議（粗利率基準40%以上）の厳格化、プロジェクト採算管理を徹底	–

FY2025～2027のキャッシュアロケーションイメージ

単位：億円

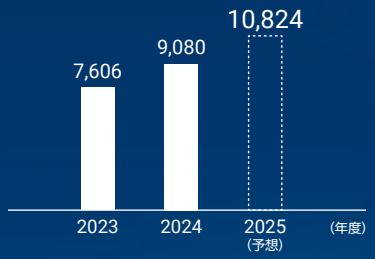


分野別戦略

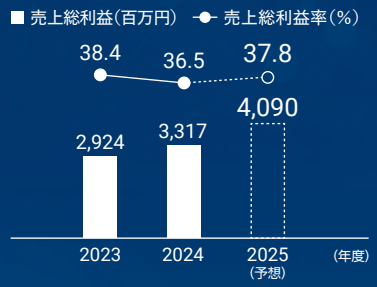
DX支援

当社グループは、主に製造業・建設業・物流業のお客様の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。

– 売上高（百万円）



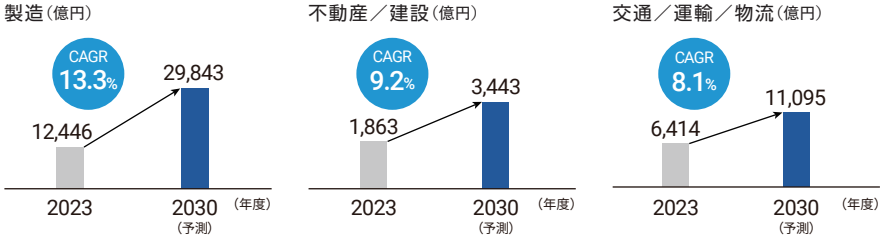
– 売上総利益／売上総利益率



市場環境

DX市場は、飛躍的な規模拡大を続けています。当社のDX支援事業は製造・建設・物流領域に注力しており、これらの分野では、従来の非効率な業務の残存や外部環境の変化から、DXの必要性が高まっています。今後は年平均10%以上の市場規模の拡大が予想されるなど、他の産業・業務領域に比べても高いDX需要が見込まれています。

– DX市場規模



※ 出所：富士キメラ総研 2025年3月「2025デジタルトランスフォーメーション市場の将来展望 市場編」

強み・競争優位性

自社製品とクラウドソリューションを組み合わせ、継続的に顧客のDXをサポート

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してきました。DX支援を続ける中で「Orizuru」の機能拡張を続けており、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。

– プロダクトの展開状況

	システム構成	提供ソリューション	方針
マーケティング営業管理システム	MA / CRM・SFA / リード獲得 / 顧客管理 / 営業管理	CCT　パートナー Salesforce PARTNER SINCE 2014 WingArc 1st	● Salesforceとは2014年以来パートナーとして実績を積み重ねており、2021年に製造業エキスパートに認定 ● ウイングアーク1stのWARPパートナーグレードは2025年4月よりGoldに昇格 ● 顧客ニーズに応じて適切なソリューションを選択
データ分析帳票	BI・AI・帳票 / データ可視化 / 予測 / 帳票		
基幹システム（管理）	ERP / 会計 / 在庫管理 / プロジェクト管理 / 販売管理 / 生産管理 / 予算管理	SAP Partner mcframe infor	● SAPと2024年にパートナー契約締結 ● 製造業向けERPのmcframe、Inforに注力
業界特化ミドルウェアシステム（計画・実行）	1 受注 / 設計 / 調達 2 MES / WMS / 製造 / 物流	1 Orizuru 3D 2 OrizuruMES	● 業務知見が重要な業務のコアソリューションはOrizuruに集約して対応
	CAD / PLM	aras	● Arasより2025年Certifiedパートナーに認定 ● 子会社のデジタルデザインサービス起点でTeamcenterも対応
現場システム（制御）	PLC / DCS		● Orizuruと連携

分野別戦略 ｜DX支援

当社のDX支援事業の特長は、DXの内製化まで支援するところにあります。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支援をしています。内製化後は、IT人材調達支援で人材面の支援を継続するとともに、各領域のクラウド製品とOrizuruで顧客のデジタル化ニーズに全方位で対応しています。その際、カスタマイズをOrizuruに集約することで、クラウド製品のカスタマイズ性の乏しさをカバーしています。

製造業・建設業・物流業にフォーカス

DX支援事業は、特に当社の強みを活かせる製造業・建設業・物流業にフォーカスしています。製造業においては、創業時から3D形状処理技術や現場におけるものづくりの知見を活かし、主に設計・調達・製造領域でDXを実現してきました。受注・調達の自動化や効率化、スマートファクトリーの構築、PLM・ERP構築によるバリューチェーン横断での業務刷新を支援しています。

こうした製造業のDX支援実績を活かし、建設業の設計・施工領域にも支援の幅を広げました。製造業向けの知見に加えて、建設業固有のBIM共通データ基盤の構築実績、BIMデータのハンドリング技術など幅広い業務知識を強みとして、BIM連携や設計効率化を実現しています。

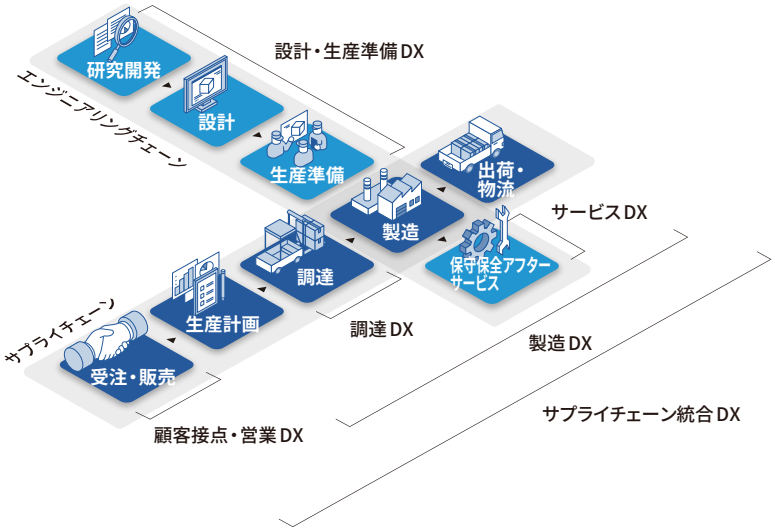
また、製造業で培ってきた在庫管理や出荷物流領域の知見を活かし、物流業の倉庫・輸送領域の支援にも取り組んでおり、WMSやTMSの構築を手掛けています。

成長戦略

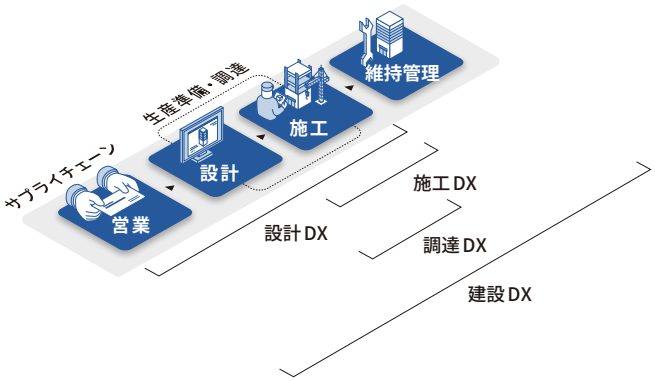
当社では本部ごとの役割を明確化しており、新規顧客と製品を担当する本部と、既存顧客を担当する本部に大きく分かれます。前者においては、ソリューションの魅力を訴求するアウトバウンド営業により自力で案件リードを確保するだけでなく、パートナー企業との関係性強化を図ることでリード数の着実な増加を目指しています。また、新規顧客に対するプロジェクト成功により信頼を獲得しています。

後者においては、既存顧客に対するアップセルに加えて、全商材のクロスセルを利かせることでLTV（Life Time Value）を高めます。さらに、育成した若手・子会社・BPへのデリバリー体制の代替により粗利率を向上させていきます。

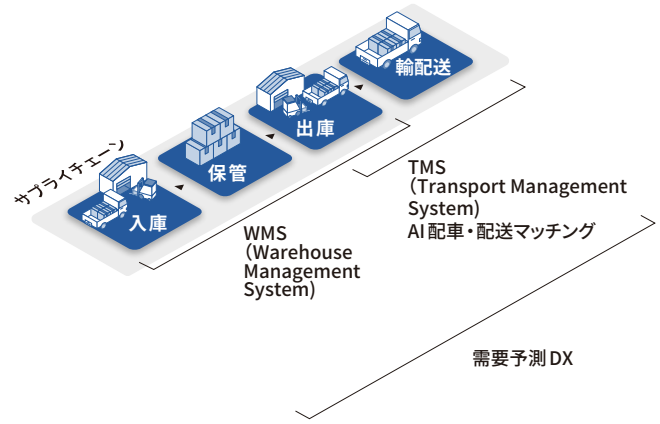
製造業向けのサービスラインアップ



建設業向けのサービスラインアップ



物流業向けのサービスラインアップ



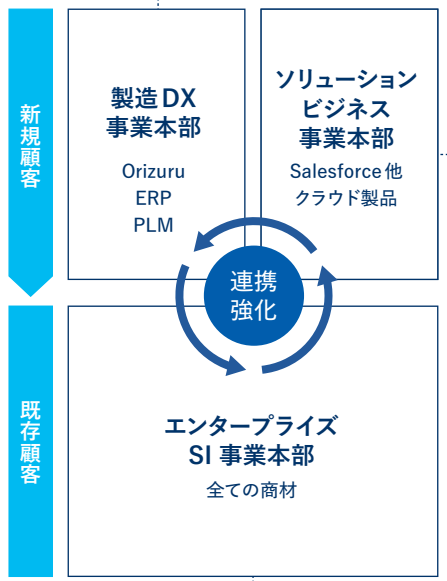
本部長メッセージ

執行役員
製造DX事業本部
本部長

石原 雅崇

サプライチェーンやエンジニアリングチェーンを横断した対応でDXを支援

製造DX事業本部では、製造業のお客様に対して、事業の目指す姿の策定、業務設計、段階的なDX実現を支援しています。多くのお客様が、原価管理を含む管理会計の精緻化・リアルタイム化、生産キャパシティの向上、見積もりや生産準備の属人性低減・省力化によるリードタイム短縮を実現するにあたり、課題を抱えています。これに対して当社は、目的に沿う形で業務適合性の高いERP、MES、PLMを中心としたデジタルソリューションを活用しつつ、深い業務知見とデジタル知見を持ったチームで対応することで、DXの企画から成果創出まで支援しています。



上席執行役員
ソリューションビジネス事業本部
本部長

津野尾 肇

クラウドソリューションをベースに顧客に合わせたDXを実現

ソリューションビジネス事業本部では、クラウドソリューション（SaaS）を用いて顧客のDXを支援しています。主にSFA、ERP、CRM、BIといった領域で、SaaSをベースに顧客業務に合わせたカスタマイズや既存システムとの連携によりDXを実現しています。

業界としては主に製造業、建設業、物流業を支援していますが、B2Cの業界にも実績を広げており、業界問わず支援が可能です。顧客のノンコア業務にSaaSベースのシステムを提供することで早期の業務効率化を実現し、当社の業務知識や技術力を評価いただくことで、コア業務に対するDX支援もご用命いただいています。

上席執行役員
COO 兼 エンタープライズSI事業本部
本部長

加藤 允文

クロスセル強化によりDX支援の領域拡大と顧客との関係深化を推進

エンタープライズSI事業本部では、DX支援により一定の成果が得られたお客様に対し、さらなる成果創出に向けて継続的に支援しています。他本部と連携し新たな提案を実施するクロスセルの手法により、多方面で支援できる関係を構築しLTVの最大化を図ります。継続的な支援においては、お客様のDX内製化の実現や、内製化後の組織に対するIT人材調達支援も実施します。

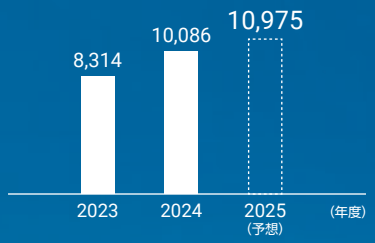
また、お客様ごとの支援体制の安定化が進んだタイミングで、段階的に若手社員・子会社・BPメンバーへのシフトを実施し、コストメリットの創出と利益率の向上にも貢献します。

分野別戦略 ｜IT人材調達支援

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。

－売上高（百万円）

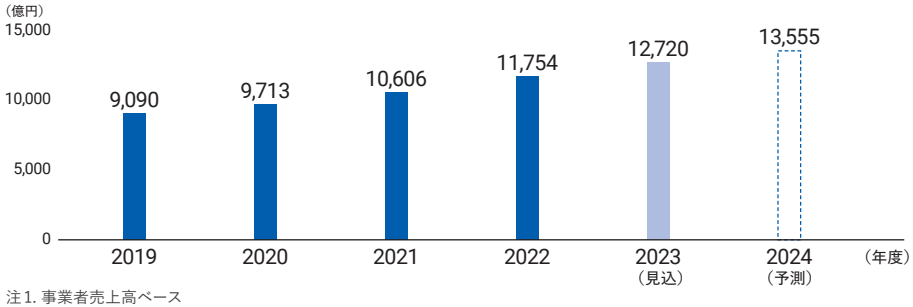


－売上総利益／売上総利益率

市場環境

近年、DX化の進展やデジタル化などの機運が高まっており、SESの市場規模は2024年度で1.3兆円（予測）を上回るとされ、拡大傾向にあります。それに伴い、IT人材の獲得競争が激しくなり、IT人材調達力が事業競争力を大きく左右すると考えられます。このような背景から、IT人材サービス支援に対するニーズは今後も高まると予測されます。

－デジタル人材関連サービス市場規模推移・予測



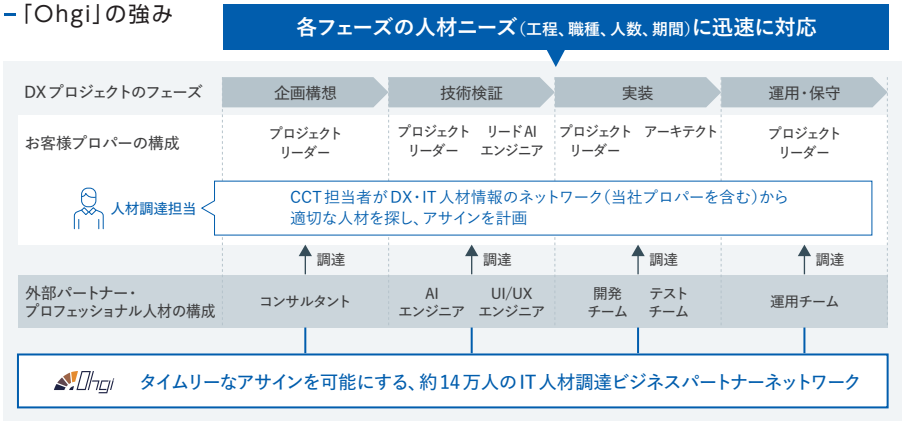
注1. 事業者売上高ベース
注2. 2023年度は見込地、2024年度は予測値
注3. デジタル人材育成・研修サービス、デジタル人材（IT技術者）派遣サービス、デジタル人材紹介サービスの3市場の合計
※ 出所：矢野経済研究所 2024年4月「デジタル人材関連サービス市場に関する調査」

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。2024年12月31日時点のビジネスパートナー数は、約5,900社（約14万人）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



－「Ohgi」による業務プロセス合理化

「Ohgi」は、SIer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、そ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競争優位性の向上にも貢献します。

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。

成長戦略

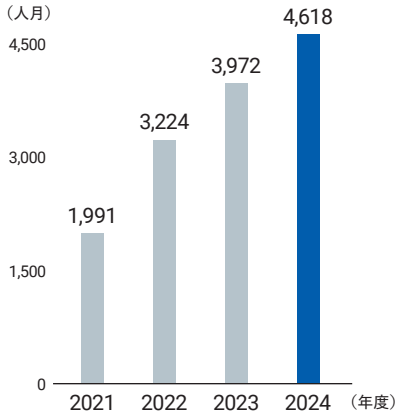
「Ohgi」の地方展開により事業成長を実現

IT人材調達支援事業の継続的な成長には、大手SIerとの取引拡大が重要になります。大手SIer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、営業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5,900社になるまで「Ohgi」のネットワークが拡大しています。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。

ビジネスパートナーの稼働エンジニア人月数の推移



顧客とのリレーション強化と適切な人材の提案

IT人材調達支援事業は二次請けの案件が中心のため、大手SIer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おり、それを活かすためには、営業担当者が顧客から得る案件情報も重要です。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。

上席執行役員
エンジニアリングプラットフォーム事業本部
本部長
萩原 将智

ビジネスパートナーとの協業とお客様支援の拡大

当社はIT産業で長年課題とされている多重請負構造の解消を使命としており、2024年度は前年度よりもさらにビジネスパートナーとの協業機会が増えました。これにより、エンジニアの賃金格差是正や地方エンジニアの活用にもつなげることができました。また、IT人材難で困っているエンドユーザーやSIer各社にデリバリー体制の支援を拡大することができました。

今後も、「Ohgi」ネットワークの地方展開を加速させながら、エンジニアに対してエンドユーザーに近い位置で最先端の案件に参画する機会を設けていきます。それに伴い、エンジニアのモチベーションアップや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、IT産業の持続可能な発展に貢献していきたいと考えています。

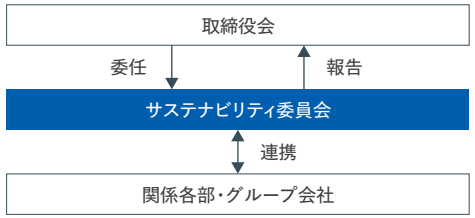
サステナビリティ活動を強化し、企業価値向上を実現します

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・中島恵理や上席執行役員・安河内崇を含め、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。

2024年度開催報告

2024年度の委員会では、マテリアリティのKPI選定、RE Actionへの参加、健康経営や人権宣言の取り組みなど、さまざまな協議を行いました。また、2024年度からScope3の算出や、CDP質問書への回答を実施するなど、サステナビリティへの取り組みを強化しています。

サステナビリティ委員会における主な議論内容（2024年度）

開催時期	内容
2024年第1四半期	●今期の活動計画 ●東京都省エネ診断 ●RE Actionの参加 ●高度IT人材の育成活動 ●GHG排出量 Scope3の算出 ●生成AIの社内利用
2024年第2四半期	●RE Action 再エネ率目標設定 ●マテリアリティのKPI設定 ●グループ全体でのGHG排出量についての状況報告 ●RE Action参加についての状況報告
2024年第3四半期	●上期活動状況報告 ●下期活動計画 ●CDPの質問書 ●健康経営・人権宣言
2024年第四4半期	●本社オフィス再生可能エネルギー利用 ●TCFD財務インパクトの試算 ●健康経営の取り組み

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処は、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。2025年度からTCFDの取り組みを本格化させ、気候変動リスクと機会の定量的な評価に着手しています。

※ 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

－GHG排出量削減目標（基準年：2023年度）

	2030年度	2050年度
Scope1、2	50%以上削減	実質ゼロ

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.31参照）。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担っています。重要な事項については取締役会に報告し、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年度は、TCFDのフレームワークに沿って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、自然災害が悪化し異常気象などの物理的リスクが高まると推測しています。気温上昇が1.5～2°Cとなる世界では、GHG排出規制など気候関連の政策が強化されることで移行リスクの影響が大きくなるものの、その効果として+4°Cと比較し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。

－シナリオと想定内容

	+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

価値創造の基盤｜環境

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に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責任者からなるリスク管理委員会を設置しています。委員会は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。

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	評判	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		人材採用	中	提供システムの環境貢献性（低GHG排出やグリーンイノベーションへの貢献など）が訴求できていない場合、就職希望者が減り、人材確保が困難になる
気候変動に関する評価が低いことによる投資鈍化のリスク		投資家ロイヤルティ	中	提供システムの環境貢献性（低GHG排出やグリーンイノベーションへの貢献など）が訴求できていない場合、投資家からの評価が下がり、株価が下落する

重要な機会

重要な機会	分類		影響度	事業へのインパクト
GHG排出量計測システムの需要増加	政策・規制	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		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、仕入価格算出のためのシステム需要が増加する

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。2023年度からは単体でのScope3を算定・開示しており、2024年度ではScope3の一部カテゴリをグループ全体で集計しました。Scope3の95%以上をカテゴリ1が占めており、その大部分はビジネスパートナーへの発注によるものです。2025年度はマテリアリティのKPIごと目標値を設定し、その達成に向けた検討を開始しています。

Scope3カテゴリ別内訳（単体）※1

(t)

		2023年度※2	2024年度	
		単体	単体	連結
カテゴリ1	購入した製品・サービス	10,715.83	12,724.35	-
カテゴリ2	資本財	135.13※3	54.28	-
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	14.04※4	14.59	-
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	0.06	0.04	-
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	2.53	0.09	-
カテゴリ6	出張	47.80	72.85	98.15
カテゴリ7	雇用者の通勤	36.27	78.15	118.19
カテゴリ8	リース資産（上流）	3.16	6.07	-
カテゴリ15※5	投資	-	-	-

※1 カテゴリ9、10、11、12、13、14は該当ありません
※2 2023年度のデータについて排出係数の見直しにより再計算しています。影響は軽微です
※3 本社オフィスのレイアウト変更を実施したことにより、一時的に排出量が増加しました
※4 カテゴリ3について追加で集計しました
※5 カテゴリ15は算出が困難なため集計していません

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%を目指すという目標を定めました。また、同時に再生可能エネルギーの算出について非化石証書ベースに見直しました。なお、本社オフィスでは、2024年10月から再生可能エネルギー由来の電力利用に切り替えています。今後はグループ全体で目標達成に向け、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として、ペーパーレスを推進しています。具体的には、会議における紙資料配布の廃止、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に取り組んでいます。リモート勤務する社員も多く、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買い取りサービスを活用して再利用を促すことで、資源循環に貢献しています。

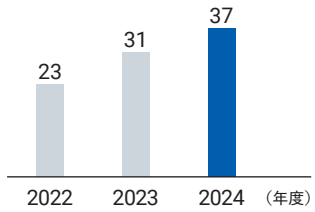
社会

採用

新卒採用の強化

職種適性や志向性を分析し、最適な選考ルートを決定しています。内定者にはキャリアカウンセリングやプログラミング研修を実施しています。入社前から伴走支援をすることで、会社についての理解を深めてもらえるよう取り組んでいます。

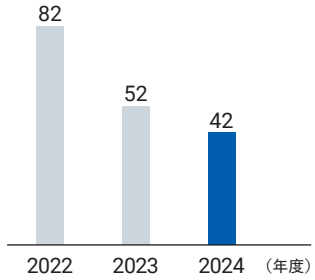
－新卒採用者数（名）



リファラル採用の推進

社員紹介の全プロセスを透明化することで、分かりやすく公平感のある採用を行っています。紹介者と入社者には入社後半年程度で報奨金を支給し、社内交流会で成功事例を共有するなど、リファラル採用に対する理解が深まるような取り組みを推進しています。

－キャリア採用者数（名）



グループ会社全体での採用方法の標準化

本社でグループ採用の専任者を設置し、グループ各社の採用手順を一本化しています。求人票づくりから広告媒体出稿、書類選考、面接、条件提示までの手順を共通化するとともに、面接評価は共通のフォーマットで管理し、随時各社で質問内容や面接手法を共有しています。手法の見直し改善を重ねながら、段階的に完全標準化を実現するために取り組んでいます。

人材育成

「CCT WAY」の浸透

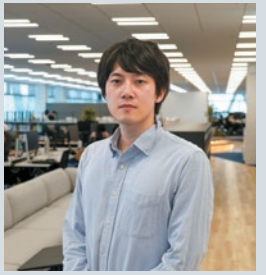
若手・中堅社員を中心に、半期に一度、ビジネス論理思考やライティング＆プレゼンテーションなど、テーマが異なる全5回の「CCT WAY」研修を開催しています。本研修を通じて、「CCT WAY」を体現するためのベーススキルを磨くとともに、社会人としての視座の向上も目指しています。2024年の研修からはグループ会社の従業員も参加しており、グループ全体で「CCT WAY」の浸透を図っています。

－「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

研修を通じてロジカルな伝え方を習得

「CCT WAY」研修の中で最も良かった点は、他者にロジカルな説明をする際の具体的な手法を学べたことです。これまではロジカルな説明というと、論理的に破綻しない説明をすることという漠然とした意識しかありませんでした。しかし、「CCT WAY」研修で学んだMECEな思考やロジックツリーといった具体的な手法を活用することで、実務の中でより正確かつ迅速に相手に物事を伝えることができるようになりました。



エンタープライズSI事業本部
水田 遥河

「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

取り組みの詳細は、当社サステナビリティページをご覧ください。
https://www.cct-inc.co.jp/sustainability/

エンジニアリングプラットフォーム事業本部
松村 朋直

研修で明確にした自身の経験を次世代へつなぐ

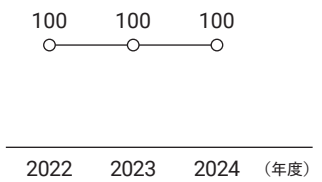
新卒入社してからの3年間を振り返るために、自身の経験を他者に伝えるスキルを学ぶ研修に参加しました。研修では、客観的なコメントを組織開発室の方からもらうことで深い掘り下げや別視点からの考察が可能になり、これまでの経験やキャリアパスを明確にできました。また、今後目指すキャリアを考えるきっかけにもなりました。現在、研修で明確にした自身の経験やキャリアパスを基に、エンジニアリングプラットフォーム事業本部に配属される新卒向け研修コンテンツを作成しています。後輩たちに自身の経験を還元し、良い研修にしていきたいです。

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取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。

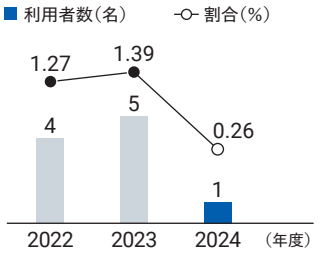
－産休育休後の復帰率（%）



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。

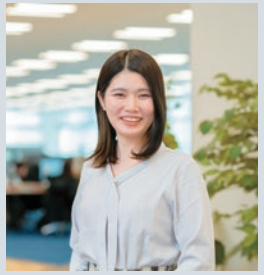
－時短勤務制度の利用者・割合



柔軟な働き方でワークライフバランスを実現

CCTで働き始めてから、フルフレックス制度を活用することで、良好なワークライフバランスを実現できています。特に妊娠中は、妊婦検診のために病院へ行く時間を柔軟に調整でき、大変助かりました。

現在は時短勤務とリモート勤務を併用しており、子育てと仕事の両立がしやすくなっています。子どもの体調不良で保育園から急に呼ばれることもありますが、対応可能なチーム体制で感謝しています。



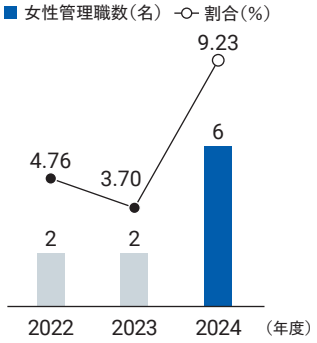
製造DX事業本部
植木 華織

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。

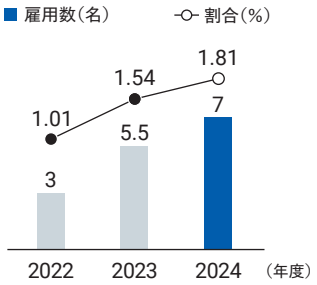
女性管理職数・割合



障がい者雇用の促進

積極的に障がい者採用を実施しています。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。

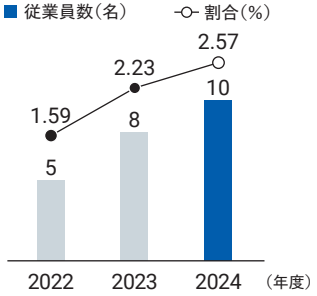
障がい者雇用数・割合



外国籍従業員への支援

在留資格の取得から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



健康経営

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長時間労働への取り組みの４つを掲げ、きめ細やかな対応に努めています。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営により持続可能な社会の実現に貢献

当社は、健康経営宣言のもと、従業員一人一人の健康の維持・増進と会社の生産性向上のため、健康経営を推進しています。健康経営における重点課題に対して、健康診断の受診徹底や診断結果のフォロー、ストレッチ研修の実施、本部ごとのコミュニケーション活性化を促すワークショップの運営、長時間労働者の月次チェックや疲労度チェック等を実施しています。これらの取り組みの結果、2025年3月に健康経営優良法人2025（大規模法人部門）に認定されました。今後も健康経営を推進し、サステナブルな社会の実現に貢献することを目指していきます。

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。

ステークホルダーエンゲージメント

従業員とのエンゲージメント

リモート勤務制度は、多くの従業員からメリットが大きいという声が上がっている一方で、業務に関わりがない社員との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、3年前から毎年テーマを決めて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。さらに今期からは、従業員のエンゲージメントを高め、一人一人が活躍できる組織を目指し、従業員のエンゲージメント調査を開始しました。四半期ごとに調査を実施することで組織と従業員の状態を可視化し、課題解決のための施策検討を進め、生産性の向上を目指します。

株主・投資家とのエンゲージメント

半期ごとに社長による機関投資家向けの決算説明会を開催し、アーカイブ配信を行っています。国内機関投資家への認知度は向上してきたため、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積極的に参加するとともに、1on1ミーティングの機会拡充にも努めています。しかしながら、2024年度は機関投資家との面談数が大きく減少しました。売上成長の鈍化によるグロース銘柄としての魅力の低下、株価の大幅下落による投資基準未達などが主な要因だと考えています。まずは今期計画を着実に達成し、持続的な安定成長に対する信頼度向上に努めていきます。

また、個人投資家向けの説明会を複数回開催しています。CFOによる四半期ごとの決算説明会に加え、事業本部長によるDX案件の事例紹介などを実施することで、事業内容への理解醸成に努めています。

イベントの開催回数

（年度）

			2022	2023	2024
機関投資家向け	決算説明会	（回）	2	2	2
	証券会社主催カンファレンス	（回）	3	2	3
	証券会社主催スモールミーティング	（回）	4	4	–
個人投資家向け	決算説明会	（回）	–	4	4
	その他説明会	（回）	–	3	5

機関投資家との面談数

（年度）

		2022	2023	2024
国内	（回）	140	123	83
海外	（回）	109	101	62

ガバナンス

役員一覧 （2025年3月31日現在）

取締役

金子 武史

役　職	代表取締役社長CEO
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)シンスター監査役就任 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) 2024年 (株)DTダイナミクス社外取締役就任(現任)

中島 数晃

役　職	取締役副社長CFO
略　歴	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)執行役員就任 2017年 (株)エスキュービズム取締役就任 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 2025年 取締役副社長CFO就任(現任)

取締役（社外）

上田 昌平

役　職	取締役 常勤監査等委員
略　歴	1983年 松下電器産業(株)（現パナソニック(株)）入社 2005年 同社 静岡支店長就任 2007年 同社 四国支店長就任 2010年 パナソニックシステムソリューションズジャパン(株)執行役員マーケティングセンター長就任 2011年 同社 常務執行役員就任 2020年 同社 常勤監査役就任 2025年 当社取締役監査等委員就任(現任)
役員兼務先（現任）	

廣瀬 卓生

役　職	取締役 監査等委員
略　歴	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)
役員兼務先（現任）	(株)サイフューズ社外監査役 浜松ホトニクス(株)社外取締役

鈴木 雅也

役　職	取締役 監査等委員
略　歴	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)
役員兼務先（現任）	ククレブ・アドバイザーズ(株) 社外監査役

中島 恵理

役　職	取締役 監査等委員
略　歴	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（現任）	IDEC(株)社外取締役 UBE三菱セメント株式会社 取締役(非常勤)

執行役

上席執行役員

津野尾 肇 ソリューションビジネス事業本部 本部長

加藤 允文 COO 兼 エンタープライズSI 事業本部 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 本部長

安河内 崇 CIO 兼 情報システム部 部長

執行役員

森田 英明 戦略推進室 室長

石原 雅崇 製造DX 事業本部 本部長

梅田 芳之 経営管理本部 本部長

取締役のスキル・マトリックス （2025年3月31日現在）

氏名	役職	所属委員会		在任年数	2024年度の取締役会・委員会への出席状況（出席回数／開催回数）			経験・専門性							
		監査等委員会	指名・報酬委員会		取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会	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
金子 武史	代表取締役 社長CEO	—	○	9年9カ月	18回／18回	—	5回／5回	○	○	○	○	○			○
中島 数晃	取締役 副社長CFO	—	—	4年4カ月	18回／18回	—	—	○			○	○	○	○	○
上田 昌平	取締役 常勤監査等委員	○	○	0年0カ月	—	—	—	○	○	○					
廣瀬 卓生	取締役 監査等委員	○	○	4年0カ月	18回／18回	13回／13回	5回／5回					○		○	
鈴木 雅也	取締役 監査等委員	○	○	4年0カ月	18回／18回	13回／13回	5回／5回						○	○	
中島 恵理	取締役 監査等委員	○	○	2年0カ月	18回／18回	13回／13回	5回／5回							○	○

各スキルの定義

企業経営	経営戦略の策定に必要な知見・経験
テクノロジー	ITやDXに関する業務、マネジメント経験、デジタル技術やデータ活用などのスキル
マーケティング／セールス	顧客ニーズや競合情報を収集・分析し、企画・戦略立案するスキル
人材	人材調達や人材育成など人事領域に関する知識や経験
M&A	ソーシングや、デューデリジェンス、バリュエーション等、M&A全般における知識や経験
財務	財務・会計領域における知識や経験
コンプライアンス	法令遵守、品質管理、倫理等、コンプライアンス領域における知識や経験
サステナビリティ	サステナビリティ・ESG分野の知識や経験

B2Bのソリューションビジネスにおける知見を活かし、当社グループの企業価値向上に貢献します

良質な企業統治体制の構築に向けて

2025年3月に社外取締役に就任しました上田です。私は長らくB2Bのソリューションビジネスに携わり、マーケティング全般、経営、複数企業の監査役などの職責を務めてきました。その中で、IT業界のビジネス環境や動向を含め、多岐にわたるB2Bビジネスモデルの理解を深めるとともに、マネジメントやガバナンスなどの知見を広げてきました。こうした経験を活かし、当社の経営をしっかりと監査・監督していくことが私の役割であると認識しています。

グループの持続的な成長と企業価値の向上に貢献する

当社の監査等委員は4名全員が社外取締役です。私たちは、取締役会やその他の重要な会議に出席し、それぞれの専門知識を活かした積極的な発言をするとともに、意思決定プロセスや決定内容が適法・透明・公正であるか監査・モニタリングしています。また、取締役や執行役員との面談を通じて業務執行状況を確認し、提言・要望などの措置を適時講じることで、適切な修正・改善を促しています。当社では、監査等委員と代表取締役社長CEOで構成される任意の指名・報酬委員会を設置しており、企業ガバナンスの向上や経営の質向上に努めています。

当社はIT産業の次世代創出を目標に掲げ、製造業・建設業・物流業などに対する独自のDX推進と、ユニークなIT人材調達支援の仕組みを構築し、急速に企業規模を拡大してきました。今後も独自技術をブラッシュアップし進化させるとともに、クラウドソリューション事業の拡大を目指しています。さらなる組織ケイパビリティを高めることにより、社会のニーズにフィットする質の高い提案を継続し、お客様の経営に貢献していくことを期待しています。

昨今、M&Aによってグループ会社が増加しており、従来にも増してガバナンス強化や業務効率化への取り組みが必要になっています。そのため、グループ全体において内部統制システムの体制を構築し、運用実態を確認し改善を促すことが重要です。三様監査における情報を監査活動に反映し、自浄作用を促し不正の未然防止を強化していきます。また、今後の事業成長に向けては、戦略的リスクマネジメント(ERM)に関する監査の比重を高めていきたいと考えています。

監査等委員会活動を通じ、健全な企業活動を支え、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していきます。

取締役 常勤監査等委員　上田 昌平

サステナビリティ経営を推進し、持続的な企業価値の向上を実現します

サステナビリティの観点から助言を行い健康経営と脱炭素経営で大きく進展

私はサステナビリティの専門家として、DX事業をはじめとする当社の企業活動の中で、ガバナンス強化に向けたさまざまな助言を行ってきました。2024年度は、サステナビリティの観点から2つの大きな進展があったと評価しています。

一つ目は、健康経営優良法人2025の大規模法人部門に認定されたことです。健康経営は、従業員の生産性を向上させ、働くモチベーションを高めるために非常に重要な取り組みです。今回の認定は、健康診断結果に基づくフォローやワークライフバランスの推進など、働きやすい環境の整備を目指して積極的に取り組んできた結果です。今後も、さらなる健康経営の進展に期待しています。

二つ目は、脱炭素経営への積極的な取り組みです。当社はSBT(Science Based Targets)水準を超える目標として2030年には2023年度比50%減という野心的な温室効果ガス削減目標を掲げました。さらに、エネルギー利用の大半を占める本社において、使用電力の100%を再生可能エネルギーに切り替えました。サステナビリティ委員会ではTCFDの取り組みを本格化させ、気候変動リスクと機会の定量的な評価に着手することもできました。

脱炭素経営の動きは世界的に加速しており、当社のDX事業においても新たなビジネスチャンスになりうると考えています。そのため私は、各事業部長とDX事業における脱炭素経営の方向性について意見交換を行いました。今後はそこで出た意見を活かし、当社の事業成長に貢献していきたいと考えています。

また、ガバナンス強化のために、新たな取り組みである取締役会実効性評価を導入したことも大きな進展であると評価しています。そして、実効性評価の結果を受け、取締役会においてより効果的な議論を行うため、業績評価の経年比較分析の実施などの取り組みに着手しています。

グループ全体の戦略的な事業経営に期待

DX事業は、労働生産性や資源効率性の向上につながるものです。今後はより戦略的にDXを通じたサステナビリティへの貢献策を顧客企業へと提案し、具体的な成功事例を生み出していくことが求められます。

当社はM&Aを推進しており、グループ会社とともに戦略的な事業経営を行う必要があります。私は本業を通じたサステナビリティの深化という観点から積極的に提案を行っていきたいと思います。

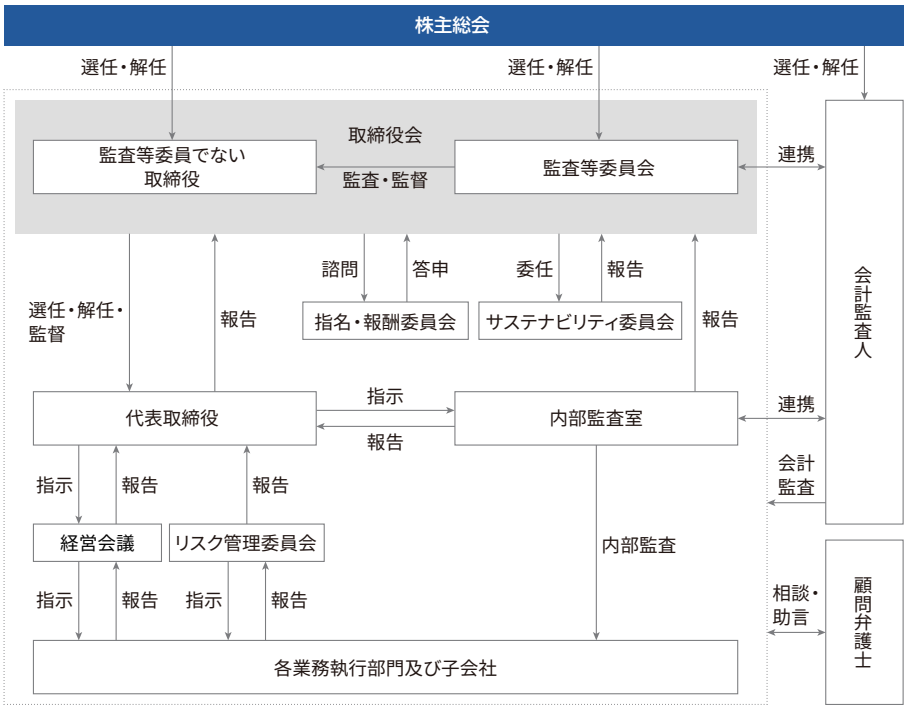
取締役 監査等委員　中島 恵理

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ています。また、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。

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（2025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	6人（うち、社外取締役4人）
取締役会の開催回数	18回（2024年度）
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
2025年	執行役員制度の改定、経営会議を設置

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。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。また、2025年1月からは内部監査室を独立し、体制を強化しました。

2025年3月27日開催の株主総会で取締役会をスリム化し、社外取締役比率を高めることで、取締役会の経営の監督機能と執行機能を分離する体制に変更しました。併せて執行役員制度を見直し、経営会議を新設することにより、意思決定の迅速化及び機動的な業務執行を推進しています。

取締役会

当社の取締役会は、法令及び定款並びに取締役会規程に定められた事項の決議のほか、当社の重要な業務執行を決定し、取締役の職務執行を監督しています。取締役会は、毎月1回の定例取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速かつ効率的な意思決定を行える体制を整えています。また、2024年度は取締役8名中4名を監査等委員である取締役として社外から選任し、各社外取締役の専門知識や豊富な実務経験に基づく知見を活用するとともに、経営監督機能の強化に努めています。

2024年度の状況

議長	金子 武史
メンバー	8名
開催実施	18回

2024年度の主な審議事項

- 法定審議事項
- 決算、業績に関する事項
- 経営計画に関する事項
- M&Aに関する事項
- 健康経営宣言、人権方針策定に関する事項　等

監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役4名によって構成され、全員が社外取締役です。弁護士や公認会計士など、企業経営について独立した観点を有する者も含まれ、それぞれの専門知識と経験に基づき監査・監督しています。

監査等委員は、取締役会などの重要な会議に参加するとともに、監査計画に基づき監査を実施しています。監査等委員会を毎月1回開催するほか、内部監査担当者及び会計監査人と情報共有を図り、ガバナンスのあり方とその運営状況を監視しています。これにより、取締役の職務執行を含む日常的活動を監査・監督しています。

2024年度の状況

議長	角田 好志
メンバー	4名
開催実施	13回

2024年度の主な審議事項

- 監査等委員会監査方針及び監査計画に関する事項
- 会計監査人の報酬等に関する事項
- 取締役選任に関する事項
- 監査等委員の報酬に関する事項
- 監査等委員会関連の規程に関する事項　等

経営会議

当社の経営会議は、取締役（社外取締役を除く）、執行役員、常勤監査等委員で構成されており、毎月1回開催しています。当社グループの経営方針、経営戦略などの審議を行い、グループ経営の効率化、意思決定の迅速化及び情報の共有化に努めています。

指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・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ています。指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議によって選任された3名以上の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役を選任しています。また、委員長は取締役会の決議により独立社外取締役から選任しています。

2024年度の状況

議長	角田 好志
メンバー	5名
開催実施	5回

2024年度の主な審議事項

- 取締役の選任議案の原案その他取締役の選任及び解任に関する事項
- 取締役報酬の決定方針その他取締役報酬に関する事項
- 取締役が受ける個人別の報酬等の内容に関する事項　等

リスク管理委員会

当社は、リスクの把握と適切な対応により損失の最小限化を図るために、代表取締役社長CEOをリスク管理最高責任者とし、常勤役員及び各部門の責任者からなる「リスク管理委員会」を四半期ごとに開催し、内部統制の体制整備・運営の推進を図っています。

2024年度の状況

議長	金子 武史
メンバー	8名
開催実施	4回

2024年度の主な審議事項

- プロジェクト採算管理に関する事項
- 人事労務に関する事項
- 社内システム変更に関する事項
- 防災に関する事項　等

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・報酬委員会の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（2024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）	176,634	176,634	-	-	5
監査等委員（社外取締役を除く）	-	-	-	-	-
社外役員	22,020	22,020	-	-	4

社外役員の選任理由

上田 昌平
2025年就任

IT企業の執行役員や監査役の経験と実績、知識及び見識を有しています。選任後は、これらの高い見識を活かし、当社のコーポレート・ガバナンス強化及び経営全般に対して適切な提言と監督を行っていただけるものと判断し、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。

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や、設定状況の定期的な棚卸の実施により、システムの安全性を確保しています。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、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、Emotetやランサムウェアなどの悪意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する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を締結しています。

－ビジネスパートナー

取引開始時に秘密保持契約を締結しています。また、取引開始時及び定期的に、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ほか、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。

実施月	研修内容
2024年2月	契約について
2024年6月	内部通報・贈収賄について
2024年8月	インサイダー取引防止について
2024年10月	下請法・偽装請負について
2024年11月	個人情報保護について

内部通報制度

代表取締役社長CEOの責任のもと、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運用しています。

リスクマネジメント

方針・体制

当社グループでは、リスクの把握と適切な対応により損失の最小化を図るために、「リスク管理規程」を定めています。また、代表取締役社長CEOをリスク管理最高責任者とし、常勤役員及び各部門の責任者からなるリスク管理委員会を四半期ごとに開催し、内部統制の体制整備・運営の推進を図っています。リスク管理委員会は、想定されるリスクの特定・評価を行い、リスク低減のための体制整備・対策実行を推進しています。

主要なリスクと対策

リスク項目	内容	対策
競合	当社グループはDX支援事業において大手SIerなどと競合していますが、当社グループの競争力が低下した場合、受注が減少し、事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。	当社グループのDX支援の特徴である「内製化支援」及び「内製化後のIT人材調達支援」は競合との差別化要因であり、製造業・建設業のDXについては「ものづくりに関する知見」において優位性があると考えています。
不採算プロジェクト	請負契約の案件で予期せぬ不具合の発生等により工数が大幅に増加した場合や、顧客による検収時に契約不適合に該当する大幅な改修依頼が生じる場合には、当社グループの事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループはリスク低減のために、案件を細分化し(契約期間1カ月～3カ月が大半)、準委任契約で受注するよう努めています。また工数の予実乖離が生じないよう、顧客との密接なコミュニケーション、緻密な要員管理、進捗管理、予実管理、品質管理に取り組んでいます。
期ずれ	案件受注後の仕様変更などにより納入時期が変更となる場合、またインプット法による収益認識を適用する受託開発案件について見積総原価の見直しが必要になった場合には、売上・利益の計上時期にずれが生じ、四半期または通期の業績に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは工数の予実乖離が生じないよう、顧客との密接なコミュニケーション、緻密な要員管理、進捗管理、予実管理、品質管理に取り組んでいます。
外注依存度	売上高に占める外注費の比率は6割程度と比較的高水準となっており、当社グループの想定通りに外注先を確保できない場合、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。	当社グループは事業拡大のためのレバレッジ及び財務レジリエンスの観点から外注を積極的に活用しており、広範なビジネスパートナーネットワークを有することは当社グループの強みであると考えています。良質な案件のご紹介により、ビジネスパートナー企業の競争力向上に貢献したいと考えています。
採用・育成	当社グループの事業を拡大させるためには、優秀なITエンジニアを継続的に確保することが重要です。しかし、需給悪化または当社グループの採用力の低下により計画通りにITエンジニアを確保できない場合、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。	当社グループは魅力的な案件の獲得、比較的自由な開発体制や勤務体系、給与水準の向上及び福利厚生の充実、社内勉強会の開催やセミナー参加によるスキルアップ支援等により、優秀なITエンジニアの定着に注力しています。加えて、「Ohgi」により外部から柔軟かつ迅速にITエンジニアを調達する仕組みを構築しています。
風評・評判	当社グループは、顧客満足及び取引継続を出発点とし、目標とするビジネスモデルを構築し、案件と人材を獲得することによって事業成長につなげています。何らかの要因により当社グループへの信頼が失墜し、顧客満足の低下や取引が継続されない場合、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。	事業活動においては顧客との密接なコミュニケーション、緻密な要員管理、進捗管理、予実管理、品質管理を行い、顧客の期待に応えられるよう努めています。 社内制度についてもコーポレート・ガバナンスが適切に機能するよう、内部監査の強化、監査等委員監査や指名・報酬委員会の設置などを行い、組織の信頼を維持向上できる仕組みを構築しています。

5年間の財務・非財務サマリー

注）財務情報は、2022年度までは単体ベース、2023年度からは連結ベースで開示しています

財務情報

（項目）		（年度）				
経営成績		2020	2021	2022	2023	2024
売上高	（百万円）	5,534	7,801	12,113	15,921	19,166
売上総利益	（百万円）	1,119	1,797	2,947	4,315	5,020
売上総利益率	（%）	20.2	23.0	24.3	27.1	26.2
営業利益	（百万円）	180	546	1,120	1,744	2,007
営業利益率	（%）	3.3	7.0	9.3	11.0	10.5
経常利益	（百万円）	188	546	1,139	1,765	2,046
親会社株主に帰属する当期純利益	（百万円）	124	410	836	1,303	1,439
財政状態						
総資産	（百万円）	2,184	3,773	5,114	6,111	8,009
純資産	（百万円）	716	1,961	2,846	3,208	4,195
自己資本比率	（%）	32.7	52.0	55.6	52.5	52.4
自己資本当期純利益率（ROE）	（%）	19.5	30.7	34.8	43.0	38.9
1株当たり情報						
当期純利益 ※1	（円）	8.88	28.03	52.24	76.59	85.58
当期純資産	（円）	49.91	125.58	172.29	188.57	250.96
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）	136	581	883	1,162	983
投資活動によるキャッシュ・フロー	（百万円）	△112	△67	△118	△429	△970
財務活動によるキャッシュ・フロー	（百万円）	△103	519	92	△1,112	232
現金及び現金同等物期末残高	（百万円）	307	1,341	2,199	1,819	2,064

※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）にすべて当該株式分割が行われたと仮定し算定しています。

非財務情報

（項目）		（年度）					
		範囲	2020	2021	2022	2023	2024
GHG排出量（Scope1、2） ※2	（t）	連結	-	-	-	126.2 ※6	153.8
GHG排出量（Scope1、2） ※2	（t）	単体	79.7	80.0	94.6 ※6	88.2	74.8
GHG排出量（Scope3） ※3	（t）	単体	-	-	-	10954.8 ※6	12,950.4
Scope1、2の1人当たり排出量	（t）	連結	-	-	-	0.3	0.3
	（t）	単体	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2
Scope1、2の売上高（億円）当たりの排出量	（t）	連結	-	-	-	0.8	0.8
	（t）	単体	1.4	1.0	0.8	0.6	0.4
Scope1、2の営業利益（億円）当たりの排出量	（t）	連結	-	-	-	7.2 ※6	7.7
	（t）	単体	44.1	14.6	8.4	4.9	3.6
産業廃棄物の排出量	（㎥）	単体	2.5	1.0	6.0	0.0	0.0
	（kg）	単体	860 ※4	0	0	3,120 ※4	50
従業員数	（名）	連結	-	-	-	454	553
	（名）	単体	212	250	314	359	389
従業員に占めるエンジニアの比率	（%）	単体	85.85	80.80	79.62	79.39	78.92
新卒採用者数	（名）	単体	22	19	23	31	37
キャリア採用者数	（名）	単体	37	41	82	52	42
育児休業取得率 男性	（%）	単体	20.0	37.5	50.0	37.5	44.44
女性 ※5	（%）	単体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性社員比率	（%）	単体	17.45	15.60	16.88	17.27	19.79
女性管理職比率	（%）	単体	4.00	4.00	4.76	3.70	9.23
離職率	（%）	単体	10.0	8.8	12.8	11.7	11.6
平均勤続年数	（年）	単体	2.79	2.15	3.03	3.17	3.59
時間外労働時間	（時間）	単体	22.08	22.81	21.92	19.74	18.94

※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15の排出量は含んでいません
※4 オフィス移転・レイアウト変更等に伴い什器の廃棄が発生しました
※5 産休取得中（育児休業取得予定）の社員を含みます
※6 集計数値の精査に伴い過年度の数値を更新しています

企業情報 （2025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	566,178,000円
事業内容	DX支援、IT人材調達支援
従業員数	連結：548人、単体：389人

グループ会社

P.G.SYSTEM 株式会社ピージーシステム

Pro-X 株式会社

DENSO 株式会社電創

DDS 株式会社デジタルデザインサービス

pros cons 株式会社Pros Cons

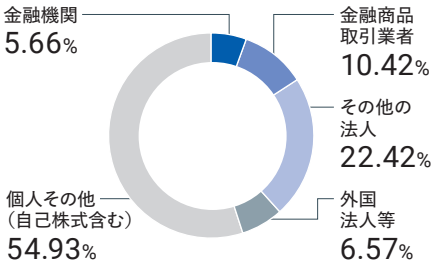
当社コーポレートサイトのご案内

当社の基本情報をはじめ、提供しているソリューションや製品、エキスパートに関する詳しい情報をご覧いただけます。
https://www.cct-inc.co.jp/

株式情報 （2024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	17,487,600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	4,204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	14.00
株式会社BIPED	1,400,000	8.38
芸陽線材株式会社	907,700	5.43
下村 克則	860,000	5.15
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	783,500	4.69
グッドエコ株式会社	750,000	4.49
中島 数晃	700,000	4.19
田口 紀成	685,000	4.10
高盛 豊文	670,000	4.01
楽天証券株式会社	652,800	3.91

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・記載に関する注意事項

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。
Salesforce、Sales Cloud、及びその他はSalesforce.com, Inc.の商標であり、許可のもとで使用しています。

株式会社コアコンセプト・テクノロジー