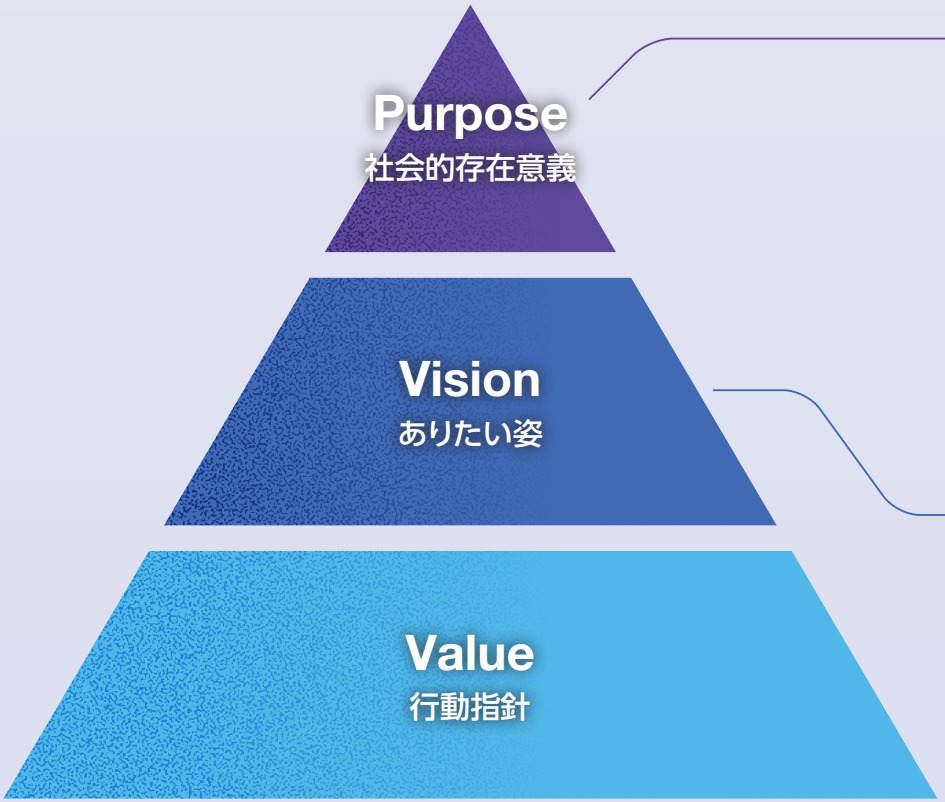
# 統合報告書

# 2025

CEC
Computer Engineering & Consulting

目まぐるしく変化する現代のビジネス環境。
シーイーシーが、その中でも進むべき方向を見失わず、これからも発展し続けるために、
自社の「社会的存在意義」と「ありたい姿」を見つめ直し、羅針盤となる新たな理念を策定いたしました。

ICTの力で社会課題を解決し、すべてのステークホルダーに明るい未来をお届けする。
この思いを道しるべに、シーイーシーは歩み続けてまいります。




## Slogan コーポレートスローガン

**Shape your future**

## Purpose 社会的存在意義

**ICTの力で新たな価値を創造し、
社会、顧客、そして社員が、
もっと輝く未来へ**

## Vision ありたい姿

**エッセンシャルカンパニー**
**Essential Company**

ステークホルダーにとって、“必要不可欠な”企業へ
～豊かな未来を創造し、人々の幸せを実現する～

## 社会

### 持続可能な社会へ

私たちは、成長企業市民として、
法令を遵守し、人権を尊重した上で、
多様性を受容するとともに、
持続可能な循環型社会を目指した
責任ある企業活動を実践します。

## 顧客

### お客様満足の追求

私たちは、日々の努力による技術力の向上
および提案力と実行力の強化によって、
お客様の満足を追求し、信頼を増大させ、
期待に応え続けます。

## 社員

### 変革への挑戦

私たちは、
会社の発展と社会変革に貢献するために、
自己研鑽を怠らず、
成長に向けた挑戦意欲を持ち続け、
常に変革へ挑み、高い成果を追求します。

## ビジネスパートナー

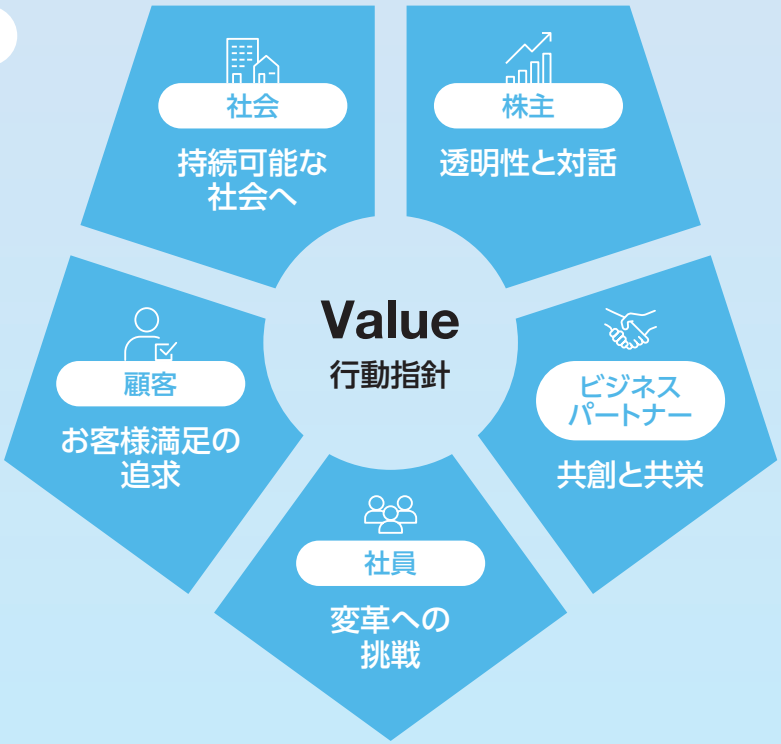
### 共創と共栄

私たちは、さまざまなビジネスパートナーと
互いを尊重し合い、長期的な信頼関係を築くことで、
より一層の共創と共栄を実現します。

## 株主

### 透明性と対話

私たちは、適正な情報開示と株主および
投資家等との積極的な対話を通じて、
経済的価値および社会的価値の創出に向けた
自社の取り組みを正しく発信し、
また適切に助言を受け入れることで
信頼関係を醸成し、
中長期的な企業価値の向上を実現します。



# 目次


## イントロダクション

1　パーパス・理念体系
2　行動指針
3　目次
4　At a Glance
5　Top Message
9　成長の軌跡
11　財務ハイライト
12　非財務ハイライト

## シーイーシーの価値創造

13　価値創造プロセス
14　長期ビジョン
16　サステナビリティ経営
19　取締役メッセージ

## 新たな価値創造への道筋

21　前中期経営計画　2022−2024　振り返り
22　新中期経営計画　2025−2027　概要
23　事業別戦略
　23　インテグレーションセグメント
　25　コネクティッドセグメント
　27　ソリューションセグメント
29　技術戦略
31　営業戦略

## 新たな価値創造を実現する取り組み

33　管理本部長メッセージ −コーポレート戦略−
35　人材戦略
37　財務戦略
38　成長戦略
39　TCFD提言に基づく情報開示
40　環境貢献／ICTソリューション
41　社会貢献／ICTサービス
42　健康経営の推進／人権尊重への取り組み
43　DE&I
44　コーポレートガバナンス
51　リスクマネジメント
52　情報セキュリティ／個人情報
53　コンプライアンス
54　会社情報／株式情報

**編集方針**

本報告書は、株主・投資家の皆さまをはじめとしたあらゆるステークホルダーの方々に、「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ」というシーイーシーの社会的存在意義をお伝えすることを目的とし、事業、業績、サステナビリティに関する取り組みについて、統合報告書の形式で発行したものです。本報告書に掲載していない財務やサステナビリティの詳細情報については、Webサイトで開示しています。

IR情報詳細

**株主の皆様へ**
https://www.cec-ltd.co.jp/ir

サステナビリティ情報詳細

**サステナビリティ**
https://www.cec-ltd.co.jp/esg

**【報告対象期間】**
2024年2月1日〜2025年1月31日
（一部、当期間前後の情報も含みます）

**【報告対象範囲】**
株式会社シーイーシーおよびグループ会社

**【参考としたガイドライン】**
- 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」

# At a Glance

## 事　業

**インテグレーション セグメント**

長年培ってきた業界知見と顧客理解をもとに、従来のシステム開発にとどまらず、企画からインフラ設計・構築、運用まで、ワンストップでインテグレーションサービスを提供

**コネクティッド セグメント**

モビリティ分野やスマートファクトリー分野のデータ蓄積や分析の知見を活かし、産業間の垣根を越えたデータ統合やデータ分析の仕組みや基盤を提供

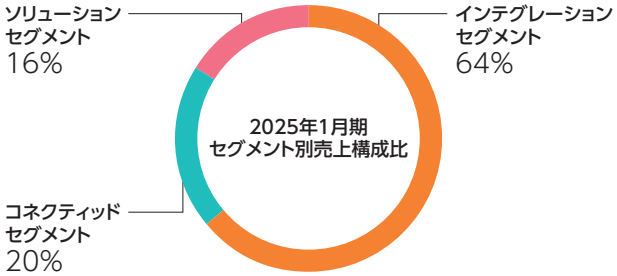
**ソリューション セグメント**

さまざまな業界への製品・サービス提供で培ってきたICT資産とノウハウを活かし、自社の製品・サービスを中心とした、「安心・安全」をコンセプトとしたソリューションを提供

2025年1月期

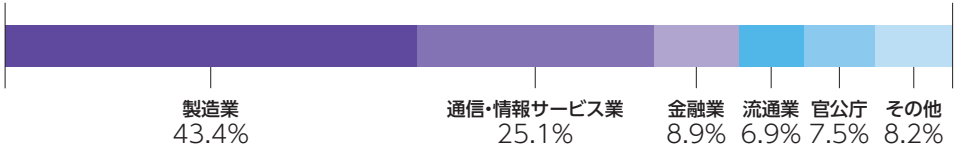
売上高
**562**億円

営業利益
**66.9**億円




### 独立系SIerとして幅広い業界のお客様ニーズに柔軟に対応

業種別売上高構成比




## 強　み

### Hybrid Integrator

**多様化・複雑化する環境の変化に対応し、**
**顧客にとって最適な組み合わせ・掛け合わせのトータルサービスを提供**

**開発力**

- ✓ 多種多様な業種・業界での開発実績をベースに顧客のDX化・課題解決を実現
- ✓ 企画から開発、インフラ構築、運用までワンストップで提供

**データ活用**

- ✓ ビッグデータ分析・データ流通などプラットフォーム型サービスの拡充
- ✓ 業界特化型データ活用サービスを提供
  ー製造業、医療、文教、自動車、物流

**自社商材**

- ✓ 顧客のIT戦略に対応した自社商材の拡充
- ✓ データセンターを活用したクラウドサービスやプラットフォームを提供(ハイブリッド環境)

### ICTのライフサイクルすべてを網羅

シーイーシーは、お客様がICTを利用する際に必要となるすべてのサービスを、グループの総合力で一括して提供いたします。

企業の成長に必要なICT戦略の立案からシステムの設計・開発、インフラの構築、保守・運用サービスまで、お客様に最適なソリューションをワンストップで提供いたします。

# Top Message

## 2030年さらなる高みへ。売上高1,000億円、営業利益140億円の実現を目指し、「エッセンシャルカンパニー」としてさらなる進化と成長を遂げる。

代表取締役社長
姫野　貴

### エッセンシャルカンパニーとして、ステークホルダーから必要不可欠な存在になる

シーイーシーは1968年の創業以来、独立系システムインテグレーターとして、さまざまな業種・業界のお客様と共にその課題解決に取り組みながら、事業領域、サービスを拡大し、日本のICT産業発展とともに成長してきました。社会の変化が一段と激しさを増す中、当社グループが今後も持続的に成長していくためには、自らの“存在意義”を明確にし、全社員で共有するとともに、行動につなげることが不可欠だと考え、2025年1月にパーパス「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ」を策定しました。このパーパスの実現に向けて、新たに長期経営戦略「VISION 2030」をスタートさせ、基本方針として「エッセンシャルカンパニーとして更なる進化と成長」を掲げました。ここでいう“エッセンシャル”とは、単に「必要とされる」存在ではなく、社会・顧客・パートナー・そして社員にとって“必要不可欠な”存在になることを意味します。そのためには、お客様の要望に忠実に応える受け身型から、課題を先回りして発見し、提案によって変革を共に推進するパートナー型へ転換することが求められます。また、環境問題や少子高齢化といった社会課題解決に積極的に関与し、当社のIT技術・システム・製品を社会生活の基盤に組み込むことで「シーイーシーでなければならない」と選ばれる存在を目指します。

さらに、職場環境・働き方・待遇の継続的な改善に加え、挑戦を称える風土の醸成と成長機会の拡充を進め、社員が「ここで働き続けたい」と心から思える会社の実現も目指しています。この背景には私自身の原体験があります。1992年、バブル崩壊直後の厳しい環境でキャリアをスタートし、業績悪化に伴う処遇の低下や職場の閉塞感を肌で感じました。あの苦い経験を社員に二度と味わわせたくないという強い思いが、現在の経営方針の根幹を形づくっています。だからこそ、社長就任時に最初に掲げたのが「働き続けたいと思える会社にする」というメッセージでした。社員が誇りを持ち、安心して働き続けられる会社をつくること――それが私の使命です。

## 既存の枠を超えた新たな価値の提供を通じて、次のステージへ

長期経営計画「VISION 2030」では、6カ年の成長戦略を策定し、1stステージの3カ年を「中期経営計画 2025-2027」として、収益力の強化と事業変革の加速を目指す「成長期」と位置付けています。続く2ndステージの3カ年は「中期経営計画 2028-2030」として、創出価値の拡大を図る「拡大期」と定義し、2030年までに売上高1,000億円、営業利益140億円の達成を掲げ、事業拡大とイノベーション創出に取り組むことで、当社のステージをワングレード上げていきます。 詳細はP14～15

この「VISION 2030」の実現に向けて、当社は事業ポートフォリオの見直しを行い、①事業戦略、②コーポレート戦略の2軸を成長戦略の柱として、新たに3つの事業セグメント「インテグレーションセグメント」「コネクティッドセグメント」「ソリューションセグメント」の区分としました。この再編の背景には、「労働集約型」から「サービス提供型」への転換という明確な意図があります。従来の人数や時間に依存する労働集約型から、効率性と付加価値を重視したサービス提供型へとシフトすることで、収益性向上を目指しています。再編当初は一定の混乱もありましたが、現在では社員一人ひとりが自らの役割と事業の方向性を理解し、新体制に順応しつつあります。

さらに、既存事業の枠を超えた新規事業の創出にも着手しています。新たに立ち上げた事業企画部が中心となり、経済的価値と社会的価値の両立を目指し、脱炭素社会の実現やエネルギー効率の向上など環境課題の解決にも資する「GX（グリーントランスフォーメーション）」、地域経済の活性化や持続可能な地域社会への貢献を目指す「地方創生」、健康と福祉を通じて持続可能な暮らしを支える「ライフサポート」などを新たな事業領域の候補として検討しています。これらの候補に加え、今後新たに浮上する候補も含めて絞り込み、年度内の企画立案と中期経営計画期間中のローンチを目指しており、将来的な成長ドライバーとして位置づけています。

# Top Message

価値創造の源泉①人材

## マインド改革とスキル強化で価値創出を促進

こうした新たな価値創造を実現するためには、戦略や仕組み構築だけでは不十分です。どれほど優れた計画を描いても、それを実行するのは「人」であり、その力を最大限に発揮できるサポートが肝要です。こうした考えを企業経営の根幹に据え、人材を資本として捉える「人的資本経営」を推進しています。社員一人ひとりの成長を企業の成長へとつなげるという考えのもと、マインド改革とスキル強化の両面から価値創出を支えています。当社の社員は、「真面目」「実直」「素直」といった評価を多くいただいており、顧客の要望に真摯に向き合い、それを実現する高い技術力を有しています。納期を守りながら高品質を維持する姿勢は、当社の社風として根付いており、長年にわたりお付き合いいただいている企業が多い要因の一つです。

一方で、こうした特性が「保守的」「受け身体質」と捉えられることもあります。昨今のDXが求められる環境下では、より積極的な提案力が求められ、顧客自身が気付いていない課題を発見・解決する姿勢が不可欠です。そのためには、「保守的」から「積極的」へのマインド変革が必要であり、これこそが今後の成長に欠かせない要素だと考えています。マインド変革を促すため、当社ではDX人材の育成に注力しています。単にITの専門知識を持つだけでなく、顧客の業務を深く理解し、ITを活用して課題を解決するマネジメント能力を備えた人材を育てることを目的としています。DX人材は、将来的には全社員の半数以上に増やすことを目指しています。そのため、個人ごとのスキルレベルの可視化を進めるとともに、育成カリキュラムの改善を通じて技術力の向上だけでなく、プロジェクトマネジメントにも対応できる人材の育成を支援しています。

また、真にお客様のニーズに寄り添うためには、当社人材のみでソリューションを完結させることには限界があります。DXの実現には、特定業種への深い理解や専門技術が必要となるため、外部の知見を取り入れることも重要です。例えば、金融領域に関しては当社の知見を補完するために金融コンサルタントの方々と連携するなど、外部パートナーとともに最適なソリューションを提供していきます。このように、すべてを自社で完結させるのではなく、「お客様にとって最適なソリューションは何か」を常に意識しながら、バリューチェーン全体で価値を創出していきたいと考えています。

価値創造の源泉②技術

## 先端IT領域へ挑戦

当社は、創業以来の長い歴史の中で、多種多様な業種・業界における開発実績を積み重ねてきました。あらゆる課題に対してソリューションを提供してきたことで培われた高い技術力は、当社の確固たる強みです。現在では、コンサルティングからシステム開発、インフラ構築、運用までをワンストップで提供する体制を整えています。中でも、私自身が立ち上げたセキュリティサービス事業は、10年以上にわたり成長を続け、現在では150社以上のお客様にサービスを提供しています。当該事業では、導入支援にとどまらず、コンサルティングから導入後の監視までを一貫して対応しており、長年の経験と実績に裏打ちされた分析力と知見を有しています。

さらに、近年ではAI、ブロックチェーン、XR、セキュリティなどの先端技術の活用にも積極的に取り組んでいます。AIやセキュリティといった技術分野はすでに一定の成果を上げ、当社の商材への組み込みも開始しています。この動きを組織的に推進するため、2025年度には「先端技術部」を新設し、技術の深掘りと実用化を加速させています。例えば、量子技術に関しては、産学連携による共同研究を進めており、近い将来、これらの技術を商材に組み込むことで、競合他社との差別化を図っていきます。 詳細はP29~30

また、当社には「ビジネスチャレンジプロジェクト」という制度があり、社員が日常業務の中で気付いたアイデアや未来志向の提案を自由に発信できる環境を整えています。社員自身がリーダーとなってプロジェクトを立ち上げることができるこの制度は、新たな価値創造を促進する企業文化の象徴であり、当社の競争優位性の源泉となっています。

価値創造の源泉③顧客基盤

## 強固な関係性を活かし、事業拡大を図る

当社はこれまで、常にお客様と共に歩み、安定した顧客基盤を築いてきました。創業当初からお付き合いいただいているお客様も多く、これは私たちの誇りであるとともに財産であり、企業としての信頼の証でもあります。現在、製造業の国内トップ企業を中心に主要なお客様は約30社にのぼり、その多くと40年、50年という長期にわたる関係を築くことができています。

「VISION 2030」では、この強固な関係性を活かしながら、顧客ニーズに対応したサービスの拡充や事業モデルの転換を進めています。先端技術の活用や新たなビジネスチャンスの発掘を通じて、社会課題の解決にも貢献していきたいと考えています。

## 「自立と進化」で未来を切り拓く

冒頭にも申し上げましたが、私が社長に就任した際、「働き続けたいと思える会社づくり」を発信するとともに、「自立と進化」というキーワードを社員に伝えしました。この言葉には、私自身の経験に基づく思いが込められています。

まず「自立」とは、自分の足でしっかり立つことを意味します。会社全体でいえば事業の自立、社員一人ひとりでいえば業務や働き方の自立を意味します。前例踏襲にとどまらず、自ら考え、判断し、行動する主体性を持ってほしいという願いを込めています。次に「進化」は、技術や世の中の変化に柔軟に対応し、成長し続けてほしいという思いがあります。IT業界は特に変化が激しい分野ですので、その中で価値を提供していくためには、社員一人ひとりが柔軟な発想を持ち、積極的に行動することが求められます。私自身、新卒で当社に入社して以来、常に「現状に甘んじない」という思いを持ち続けてきました。インフラ構築事業やセキュリティ事業の立ち上げや拡販に挑戦したのも、その思いがあったからです。新しいことに挑戦し、会社を進化させていく旗振り役を務めてきた経験から、社員にも挑戦する姿勢を持ってもらえるよう後押ししていきます。社員一人ひとりの自立とともに、会社全体が進化することで、「エッセンシャルカンパニー」としてさらなる成長を遂げることができると信じています。これからも挑戦を続け、「VISION 2030」の実現に向けてまい進していきますので、今後の成長にご期待ください。

成長の軌跡

# IT産業の発展とともに、成長と進化を続ける独立系SIerとして事業を拡大

## 1960年代～ シーイーシーの創業と成長の始まり

IBM社がハードウェアとソフトウェアの分離販売、いわゆる「アンバンドリング」政策を打ち出す2年前の1968年2月、三岩商事株式会社（現・ミツイワ株式会社）のソフトウェア開発部門を母体として、株式会社コンピューターエンジニアーズ（現・株式会社シーイーシー）が設立されました。創業時は、三岩商事から富士通株式会社製電子計算機の販売・導入サポートなどを受託し歩みを始めました。1972年には、現在のトヨタ自動車株式会社からの受注を受け、直接取引を開始。同年には、技術領域の強化にも本格的に取り組み始めました。大型ベーシックソフトやオンラインコントロールプログラムの開発といった、後の主力事業となる分野にも進出し、開発ノウハウの蓄積を通じて、確固たる技術基盤を築き上げました。

## 1980年代～ 事業拡大とIT革新への対応

1970年代には、富士通株式会社からベーシックソフトウェアの開発業務を受注し、1980年代には同社の関連セクション全体から発注を受けるまでに業務が拡大しました。また、汎用機向けパッケージソフトウェアの国内独占販売契約権を取得し、パッケージソフトの輸入販売事業にも参入しました。

1990年には、東京証券取引所第二部に上場。1990年代に入ると、汎用機による集中型データ制御から、分散型システムへの移行期（いわゆる「ネオダマ」）を迎え、企業のIT導入が加速しました。こうした環境変化を背景に、1996年にはネットワーク事業およびサービス事業の拡大戦略を打ち出し、ストック型ビジネスの拡充を図りました。

| 全体 | 事業 |
|---|---|
| 創業 | 現ミツイワからの富士通電子計算機関連事業の受託 |
| | 現トヨタ自動車と直接取引開始 |
| 社名変更 | 汎用機向けパッケージソフトウェア「SYNCSORT」国内独占販売契約権を取得 |
| 宮崎台システムラボラトリ開設 | |
| さがみ野システムラボラトリ開設 | 人事データソフトウェア「FOREST」販売 |
| 東証二部上場 | |
| | SFA/CRMパッケージ「WonderWeb」提供開始 |

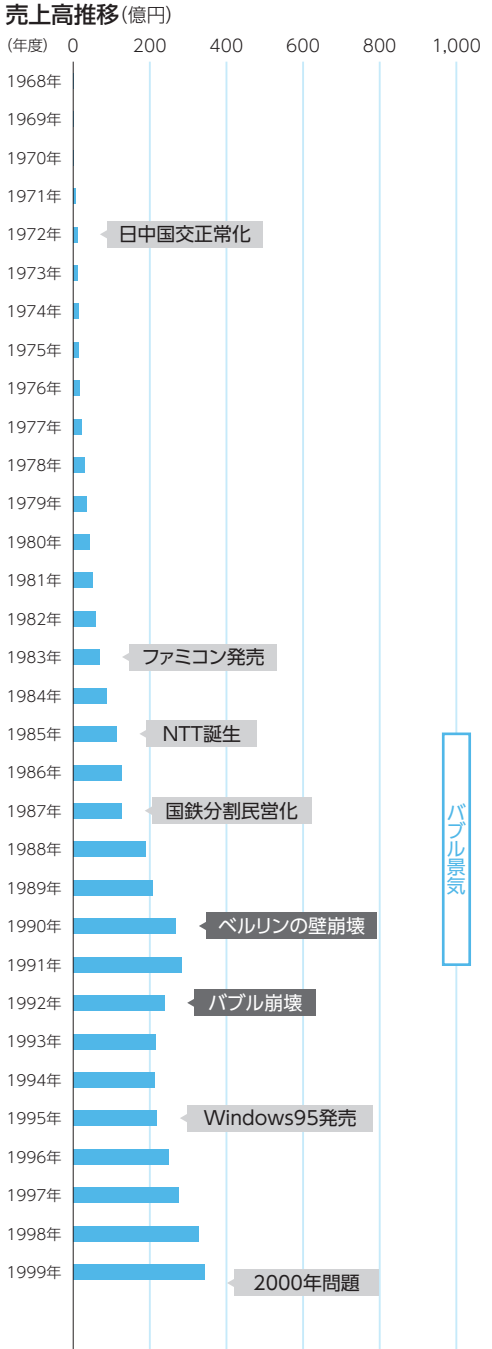
コンピューターセンターとシーイーシーの本社事務所のあった三恵恵比寿ビル

当時、国内独占販売契約権を取得した汎用機向けパッケージ・ソフトウェア

開発だけでなくITサービスの拠点となったさがみ野システムラボラトリ

1990年東証二部上場

大分システムラボラトリ



## 2000年代～

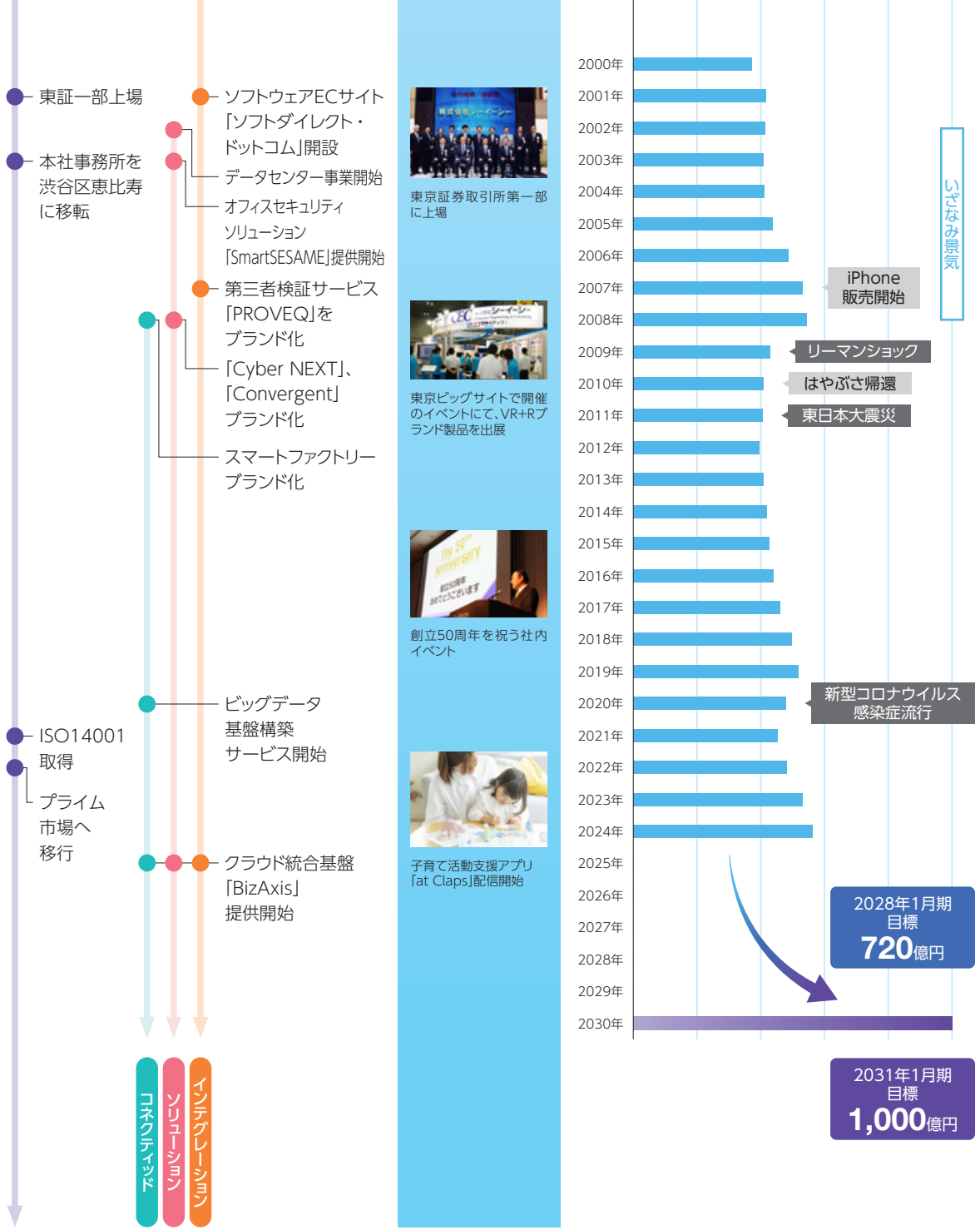
### 新たな価値創出に向けた進化

2001年には東京証券取引所第一部に上場し、同年よりデータセンターサービス事業の本格展開を開始しました。2010年代には、リーマンショックおよび東日本大震災による景気低迷を乗り越え、2015年以降は中期経営計画に基づき、競争力の強化と事業効率の改善に取り組みました。この期間中には、セキュリティブランド「Cyber NEXT®」や、マイクロソフトとの連携によるビジネスソリューション「Convergent®」など、数多くのソリューションやサービスを創出しました。さらに、2018年からは、独自性のある事業モデルの構築に注力し、事業構造改革と事業効率の向上を同時に推進しました。

## 2020年代～

### 長期経営計画「VISION 2030」による事業変革と持続的成長

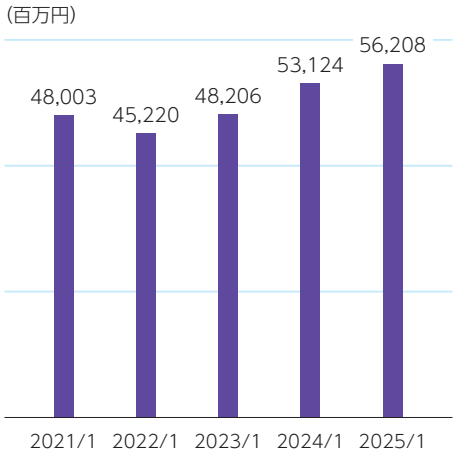
2019年から始まった新型コロナウイルスの流行に伴い、在宅勤務などの対応としてリモートワークを導入しました。2025年2月には、シーイーシーグループ全体で共有する新たな指針であるパーパスを再定義し、新しい理念体系を構築。続いて、売上高1,000億円を目指す長期経営計画「VISION 2030」を策定・発表しました。急速な事業環境変化と技術革新に対応すべく事業ポートフォリオとセグメントを再編し、レガシーシステム対応からクラウド・AI技術まで幅広い顧客への価値提供を通じて、収益力の強化と持続的な成長の両立を図る事業変革を加速させ、さらなる進化と成長を目指しています。



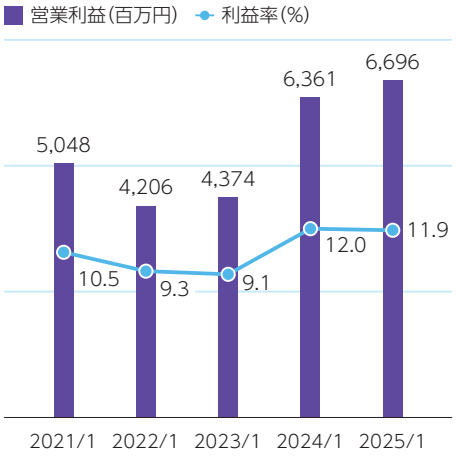
# 財務ハイライト

※5カ年推移グラフ

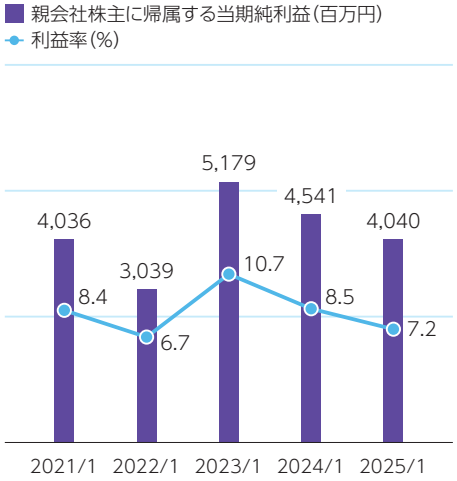
## 売上高



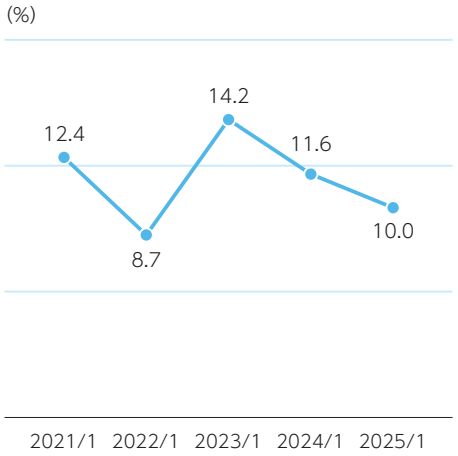

## 営業利益/利益率



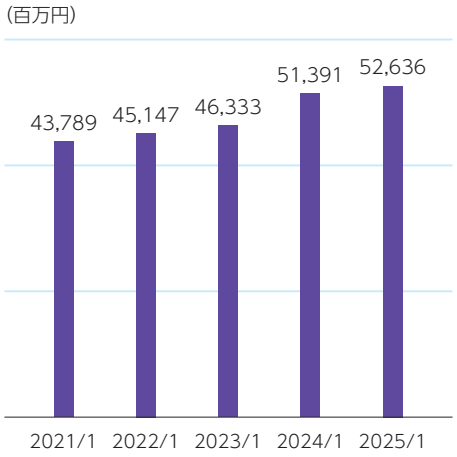

## 親会社株主に帰属する当期純利益/利益率



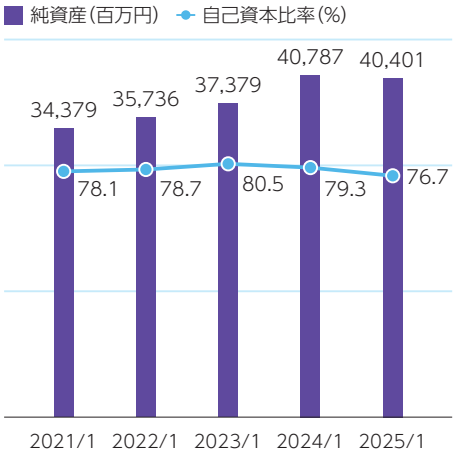

## ROE



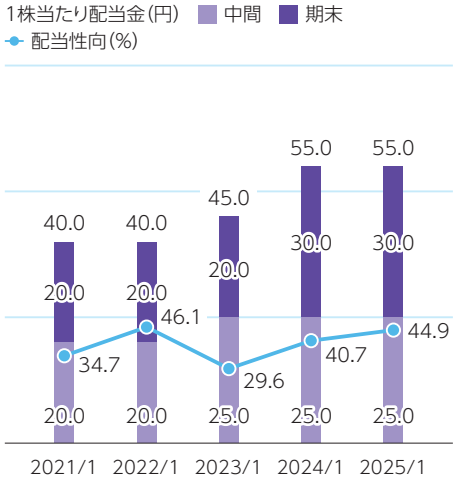

## 総資産



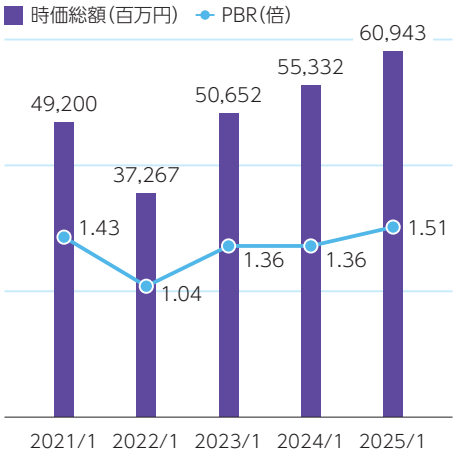

## 純資産/自己資本比率




## 1株当たり配当金/配当性向

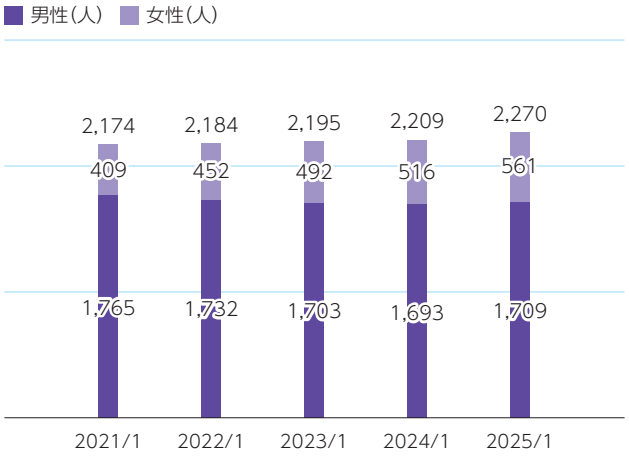



## 時価総額/PBR

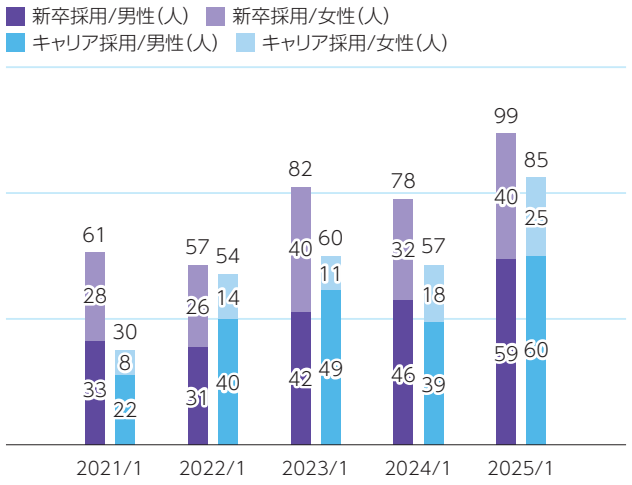


# 非財務ハイライト

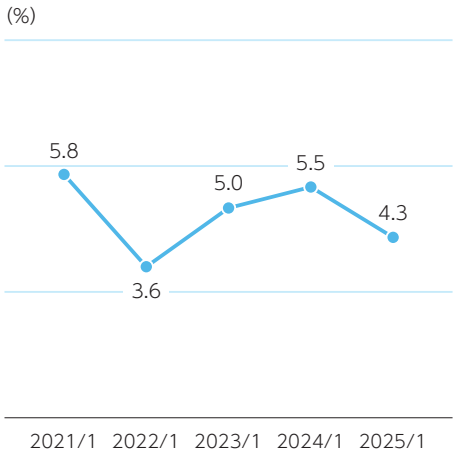
## 連結従業員数



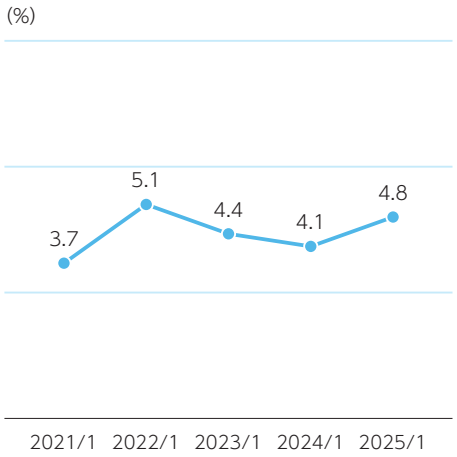

## 従業員採用数 ※1 ※2



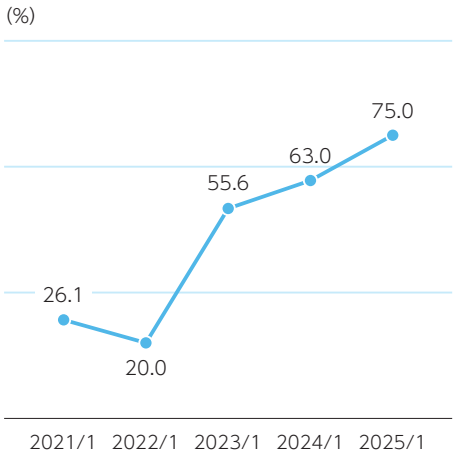

## 離職率 ※1 ※3



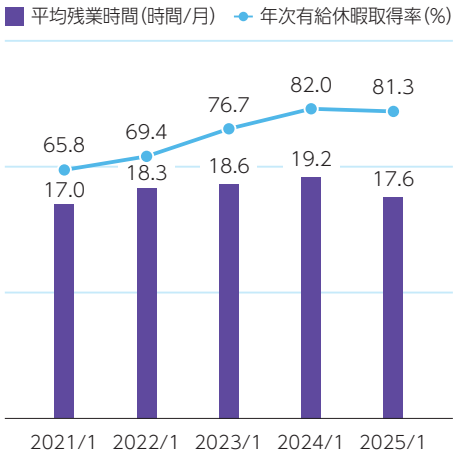

## 女性管理職比率 ※1



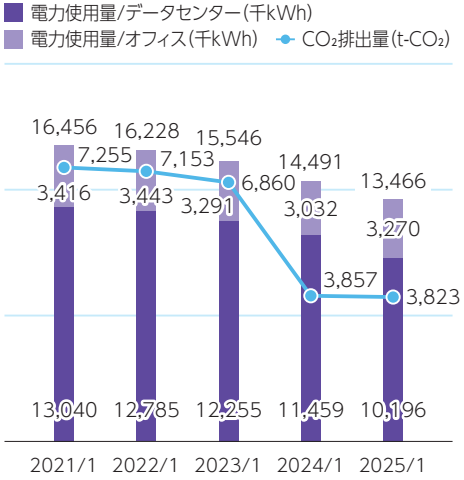

## 男性の育児休業取得率 ※1




## 従業員1人当たり平均月間残業時間数/有給休暇取得率 ※1




## 電力使用量/$CO_2$排出量




※1 当社単体の値　※2 転籍などは除きます　※3 自己都合退職のみ

# 価値創造プロセス

**Purpose**
社会的存在意義
ICTの力で新たな価値を創造し、
社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ

**Vision**
ありたい姿
エッセンシャルカンパニー
ステークホルダーにとって、“必要不可欠な”企業へ～豊かな未来を創造し、人々の幸せを実現する～

## 外部環境変化

IT市場の急成長
労働人口減少
先端技術の進展
持続可能な社会実現への
社会要請の高まり

## INPUT

**社会関係資本**
顧客・ビジネスパートナーとの信頼関係

**人的資本**
高度な技術力やノウハウを持つ多様な人材
さまざまなアイデアが交わる職場環境

**知的資本**
多種多様な業種・業界での開発実績に基づく高い技術力・対応力
顧客業界への深い理解、豊富な知見
先端技術研究

**財務資本**
成長投資を可能とする強固な財務基盤

**自然資本**
環境負荷の低減活動

**製造資本**
各拠点・データセンター

多様化・複雑化する環境の変化に対応し、顧客にとって最適な組み合わせ・掛け合わせのトータルサービスを提供

## 事業領域の面的拡大

**インテグレーションセグメント**
開発力
アカウント深耕とサービス拡充による“顧客課題解決”

Hybrid Integrator

**データ活用**
蓄積された“データを有効に利活用”し異業種間をつなぐ
コネクティッドセグメント

**自社商材**
ソリューションを通じた“安心・安全”の実現
ソリューションセグメント

## 新規事業創出

### マテリアリティ

環境に配慮した事業活動
豊かな未来を目指した社会との共創
人材の可能性を引き出す環境づくり
持続可能な企業経営の実現

人材戦略　財務戦略　社内インフラ強化
コーポレートガバナンス

## OUTPUT

### 商品・サービスの提供

**インテグレーションセグメント**
- システム・インフラ構築事業
- マイクロソフトサービス事業
- マイグレーションサービス事業

**コネクティッドセグメント**
- データマネタイゼーション事業
- クラウドサービス開発事業
- 制御シミュレーション事業
- 品質マネジメント事業

**ソリューションセグメント**
- データセンター事業
- セキュリティ事業
- 業界特化型ソリューション

## OUTCOME

### 経済的価値の創出
（2031年1月期目標）

売上高　**1,000**億円
営業利益/同率
**143**億円/**14.4**%
親会社株主に帰属する当期純利益/同率
**100**億円/**10.0**%
ROE　**20**%以上

### 社会的価値の創出

**社会**
ICTによるイノベーションで、社会課題を解決

**顧客**
技術力および提案力の向上による、顧客満足の追求

**社員**
従業員の成長と多様性を尊重し、いきいきと働ける環境の提供

**ビジネスパートナー**
長期的な信頼関係を築き、高付加価値の共創と共栄を実現

**株主**
持続的成長による中長期的な株主価値の向上

# 長期ビジョン

## 新長期・中期経営計画が始動しました

長期経営計画「VISION 2030」を策定いたしました。また、「VISION 2030」の実現に向けた1stステージとして、「中期経営計画 2025-2027」を策定いたしました。

### エッセンシャルカンパニーとして さらなる進化と成長

収益力強化と持続的な成長を
両立する事業変革の加速

**VISION 2030**

**中期経営計画 2022-2024**

実績
売上高 562億円　ROE 10.0%

1stステージ 成長期

**成長基盤の整備**

- 提供サービスの拡充
- 営業本部設置による提案力強化
- 採用活動／PM育成推進による人材・技術力強化
- 将来を見据えた成長投資による経営基盤強化
- 事業セグメント再編

**中期経営計画 2025-2027**

**事業変革の加速**

- 新たなセグメントによる事業推進
- 提供サービスの拡充・広域拡販
- 成長投資とM&A活動の加速
- 先端技術者の採用・育成の促進

目標
売上高 720億円　ROE 14%以上

2ndステージ 拡大期

**中期経営計画 2028-2030**

**創出価値の拡大**

- 新たな柱となる事業の確立
- 事業規模の拡大加速
- イノベーションを創出する企業文化の醸成
- 事業を通じた社会的価値の拡大

目標
売上高 1,000億円　ROE 20%以上

### 経営目標

| | 2025年1月期実績 | 1stステージ 2028年1月期目標 | 2ndステージ 2031年1月期目標 |
|---|---|---|---|
| 売上高 | 562億円 | 720億円 | 1,000億円 |
| 営業利益 | 66.9億円 | 86億円 | 143億円 |
| 営業利益率 | 11.9% | 11.9% | 14.4% |

| | 2025年1月期実績 | 1stステージ 2028年1月期目標 | 2ndステージ 2031年1月期目標 |
|---|---|---|---|
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 40億円 | 62億円 | 100億円 |
| 当期純利益率 | 7.2% | 8.6% | 10.0% |
| ROE | 10.0% | 14%以上 | 20%以上 |

# 新長期・中期経営計画始動

## 環境認識と対応方針

急速に変化するビジネス環境を成長機会と捉え、事業変革を推進し、顧客から社会へと、価値提供を広げる

| 環境認識 | 対応方針 |
|---|---|
| **IT市場が急速に成長しビジネス環境が変化**<br>・先端IT市場が急速に成長<br>・レガシーシステムへの対応・刷新が求められる一方、先端ITでの価値提供が求められビジネス環境に変化 | **事業ポートフォリオの再編**<br>・事業モデル、強みによる事業セグメントに再編<br>・複雑化する顧客ニーズへ対応可能な、先端と従来のIT技術の知見を活用したサービスの拡充・展開 |
| **労働人口減少による技術継承や人材育成の重要性**<br>・少子化、団塊ジュニア世代の引退により労働人口が減少<br>・匠からの技術継承や若手技術者育成の重要性が増大 | **採用・育成強化につながる人材施策の進化**<br>・事業戦略に連動する人材ポートフォリオに沿った強化<br>・多様な人材を惹きつけ、能力を最大限発揮する仕組み |
| **先端技術を活用した顧客ニーズの拡大**<br>・クラウドやAIなどの先端技術が加速度的に進展<br>・先端技術の活用により、対応可能な顧客ニーズが拡大 | **先端技術を活用した新たな価値提供の推進**<br>・従来×先端技術を掛け合わせた提供価値の拡大<br>・パートナー連携による先端技術者の獲得<br>・先端技術を活用した新規事業の創出・提供サービスの拡充 |
| **持続可能な社会の実現に対する社会要請の高まり**<br>・ESG投資の加速や非財務情報の開示要請の高まり<br>・持続可能な社会の実現に向けて、企業貢献が求められている | **事業を通じた社会問題解決の推進**<br>・サステナビリティ経営の推進、積極的な対外開示<br>・顧客ニーズの具現化を可能とする、実直で粘り強い組織風土の醸成をはじめとした人的資本経営の推進 |

## 成長戦略

「VISION 2030」の目標達成に向けて、2つの成長戦略を軸に、サステナビリティ経営への取り組みを加速させ、新たな価値を創造する

### ①事業戦略

**事業モデル転換**
顧客ニーズに対応した提供サービスの拡充と事業モデルの転換

**事業領域の面的拡大**
主力事業・注力事業の垂直・水平展開による事業領域の拡大

**新規事業創出**
新たな収益の柱となる新規事業の創出

### ②コーポレート戦略

**人材戦略**
採用・教育の強化と多様な人材が活躍できる職場環境の整備

**財務戦略**
手元資金を適正水準に維持し、余剰資金を株主還元と成長投資に配分

**コーポレートガバナンス**
ガバナンス体制・運営の強化と情報開示の充実

**社内インフラ強化**
社内DXとファシリティマネジメントの強化

### サステナビリティマネジメント

**環境負荷軽減、社会貢献、経営の透明性向上を通じた長期視点での社会価値と経済価値の両立の実現**

# サステナビリティ経営

## 基本的な考え方

私たちシーイーシーグループは、ICTの力で豊かな未来を創造し、社会、顧客、社員、ビジネスパートナー、株主など、すべてのステークホルダーにとって、なくてはならない「エッセンシャルカンパニー」でありたいと考えています。継続して価値を創造し、社会の持続可能な発展に貢献することで、ステークホルダーの期待に応えていきます。

世界共通の動きであるSDGsやESG(環境貢献・社会貢献・コーポレートガバナンス)に対しても、企業経営の重要課題の一つと位置づけており、特に気候変動問題については、事業活動に広く影響を及ぼす重要問題であると認識しています。そのため、地球温暖化の大きな要因とされる$CO_2$排出量削減にも積極的に取り組んでおり、2030年度で「2016年度比46%削減」、2050年度でカーボンニュートラル(Scope1、Scope2)の実現という中長期目標に向け、邁進しています。具体的には、当社所有の全事業所において、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を取得、一部事業所やデータセンターにおいて、実質的に再生可能エネルギー由来の電力使用に切り替えるなど、低炭素化社会に向けて、温室効果ガス削減への対策を強化し、環境マネジメントサイクルとして継続的に取り組んでまいります。

ESGへの積極的な取り組みについては、サステナビリティ推進委員会のもと、すべての組織が実践し、社会の発展とグループの成長の両立を目指していきます。

## 推進体制

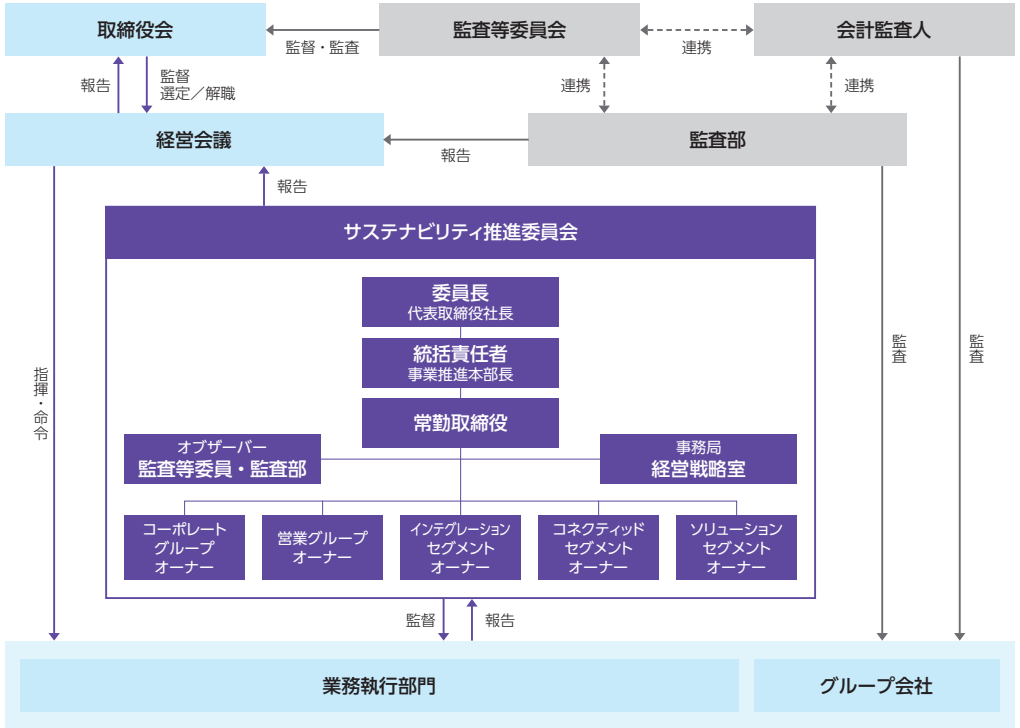
当社のパーパスである「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ」の実現に向け、ESGをはじめとする社会課題の解決や、重要な経営課題への対応を全社横断で推進するため、2025年2月に取締役会決議により「サステナビリティ推進委員会」を設置、4月より正式な活動をスタートしています。

事務局は経営戦略室が担い、各部門と連携しながら、以下の取り組みを行っています。

・各種方針の策定　　・マテリアリティの設定、対応策の立案　　・各種KPIの管理

これらを通じて、当社のサステナビリティ方針に沿った全社的なサステナビリティ経営を推進・支援しています。

委員会は、代表取締役社長を委員長とし、委員長が全社から横断的に選任したメンバーで構成されています。




**サステナビリティ委員会開催実績**　4回開催(4月、5月、6月、9月)

**<主な検討テーマ>**

・2026年1月期に向けたサステナビリティ活動計画の方向性検討
・サステナビリティ経営の推進方針および実行状況の整理
・委員会の運営方針および役割の明確化
・サステナビリティ関連テーマの理解促進および認識の統一
・取り組みおよびKPI設定に関する検討およびレビュー(妥当性の検証を含む)
・活動全体のレビューおよび次期方針の検討

# マテリアリティ特定プロセス

当社グループは、サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）の特定にあたり、社会や事業環境の変化、経営戦略との関連性を踏まえ、取り組むべき課題を精査しました。その上で、取締役会での議論・承認を経て、2025年2月に当社にとってのマテリアリティを策定しました。

併せて、具体的な実行項目も策定しました。なお、特定したマテリアリティは、今後の社会情勢やニーズの変化、経営戦略などに応じて、内容の見直しを定期的に実施します。

## STEP 1 課題の抽出

・SDGsなどの国際的な枠組みや、GRIスタンダードやSASBスタンダードといった国際的な開示基準、FTSEのESGインデックスといった外部評価指標、メガトレンド、競合ベンチマーク調査による業界動向などに基づく課題を認識

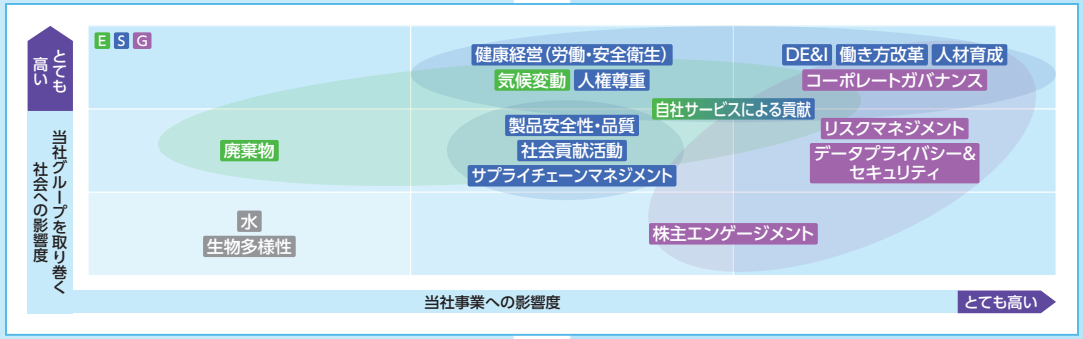
・当社グループの経営戦略上関連性が高いと思われる課題などを抽出

## STEP 2 重要度分析

・国際的な開示基準・外部評価指標・競合ベンチマーク調査による業界動向に基づく課題により外部環境を評価

・ESG課題の重要度として、当社グループ事業にとっての影響度だけでなく、当社グループを取り巻く社会への影響度についても評価

**各ESG課題の重要度評価**




## STEP 3 マテリアリティ特定

・STEP1、2を踏まえ、企業理念体系や「VISION 2030」などと照らして全社で取り組むべき課題の絞り込み

・経営会議、取締役会での討議を経て、4つのマテリアリティを特定

・各マテリアリティ項目のKPIは「VISION 2030」および中期経営計画との整合性を確認し策定

## STEP 4 モニタリング見直し

・マテリアリティに対する取り組みの実行状況やKPI、目標値の達成状況は、経営会議・取締役会で定期的に報告するとともに目標値および実績については対外開示

・外部環境変化や事業展開などを踏まえ、定期的な見直しを実施

# 方針・マテリアリティ

## サステナビリティ方針

シーイーシーグループは、「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ」をパーパスとして掲げています。
経済的価値の追求のみならず、ESGの観点から社会的責任を果たし、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

## マテリアリティ

関連するSDGs目標

### 環境に配慮した企業活動

地球環境・資源の保全のために、企業活動を通じて環境負荷の低減を図ります。
再生可能エネルギーの利用拡大や資源循環型社会の実現に向けた取り組みを推進します。

### 豊かな未来を目指した社会との共創

地域社会やビジネスパートナーなどの多様なステークホルダーとの対話・連携を深め、
ICTによるイノベーションで、社会課題を解決し、企業としての社会的責任を果たします。

### 人材の可能性を引き出す環境づくり

従業員一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、多様性を尊重する職場環境を整えます。
個の成長を支援することで、従業員がいきいきと働ける企業であり続けます。

### 持続可能な企業経営の実現

透明性と説明責任を重視し、持続可能な経営を実践します。
リスクと機会を的確に捉え、中長期的な企業価値の向上を目指します。

# 取締役メッセージ

取締役 兼 執行役員
ソリューションセグメント管掌
マーケティング&事業戦略担当
**高木 英樹**

## Q マーケティング&事業戦略担当の取り組み背景

「VISION 2030」で掲げた売上高1,000億円を実現するためには、高収益型ビジネスモデルの確立が不可欠です。顧客ニーズを正確に捉え、価値を体系的に提供できる仕組みの構築が企業価値向上の鍵だと考えています。現在、各組織はそれぞれ成果を上げていますが、事業セグメントを越えた連携が十分とはいえず、“足し算”の売上構成にとどまっています。今後は、全社一体で“掛け算”の成長を生み出す体制へ転換します。まずはマーケティングプロセスの高度化を通じて、ブランド価値を支える基盤整備を優先します。営業組織の育成強化やPMI体制の整備を進め、全社で顧客価値を創出する「売れる仕組みづくり」を推進しています。市場調査や顧客分析の仕組みを整備し、データドリブンなマーケティングによるプロセスの標準化・効率化を実現します。また、マーケティングで得た知見をもとに販売戦略を最適化し、営業部門と連携して受注プロセスの可視化と効率化を進めます。さらに、顧客ニーズを起点としたソリューション企画を強化し、収益性と成長性を両立する事業づくりを加速していきます。 詳細はP31～32

## Q 「VISION 2030」実現に向けた意気込み

「VISION 2030」で掲げた売上高1,000億円という目標は、当社の実力と成長戦略を踏まえれば十分に達成可能だと考えています。ソリューションセグメントを中心に、高収益型ビジネスモデルの確立をさらに進めるとともに、“エッセンシャルカンパニー”として、社会課題の解決に貢献するソリューションを創出していくことが私たちの使命です。

取締役 兼 執行役員
インテグレーションセグメント管掌
品質革新担当
**大北 敦司**

## Q 品質担当の取り組み背景

企業のIT基盤は、システムの老朽化や技術者不足、セキュリティリスクの高まりなど、大きな変化に直面しています。経済産業省のDXレポートで指摘される「2025年の崖」も象徴するように、レガシーシステムの刷新は急務です。しかし、複雑化・ブラックボックス化した基幹システムの再構築は容易ではなく、開発業務を多く担う当社では、こうした環境に即した“顧客品質”を重視しています。当社は「魅力ある品質」を目指し、全社的な成長基盤づくりを進めています。まず「備え」として、商談時に潜むリスクを理解できる社員を増やし、リスク耐性の高い組織づくりに取り組んでいます。「育成」ではPM人材の拡充を通じて組織体力を高め、「自立」では事業部主催の監査会の質を高めることで、現場自らが品質を高める仕組みを育てています。さらに「基盤」として品質管理のDX化を推進し、属人的な判断からデータに基づく品質マネジメントへと転換しています。「計測」では顧客体験や満足度を定量的に把握し、“選ばれる品質”の実現に向けて改善を重ねています。

## Q 「VISION 2030」実現に向けた意気込み

現状の延長線上だけでは、「VISION 2030」の実現は難しいと考えています。技術進歩の激しい業界において、変化を先取りしながら進化し続ける姿勢が不可欠です。これまで培ってきた強みと新たな挑戦を融合させ、「顧客品質」と「人材品質」の双方を高めていくことが、当社の持続的成長につながります。社員一人ひとりが「この会社で働いて良かった」と実感できる環境を築くことこそ、「VISION 2030」の実現に向けた最大の原動力です。

取締役 兼 執行役員
コネクティッドセグメント管掌
技術革新担当
**酒井 靖男**

## Q 技術革新担当の取り組み背景

IoTの進展により、あらゆる製品がインターネットに接続され、クラウド上にデータが集約される時代が到来しています。社会全体では、データの利活用による既存事業の高度化に加え、新たな収益源や価値の創出、さらには産業分野を横断した情報連携による社会課題の解決が求められています。同時にAIをはじめとする先端技術がビジネスの前提を覆すスピードで市場環境を変化させています。当社は、この変化を成長と変革の好機と捉えています。競争優位性を高めるためには、当社が持つ技術ケイパビリティを抜本的に強化することが不可欠です。当社には、各事業でお客様と共に培ってきた高い技術力と豊富なドメイン知識という強みがあります。このポテンシャルを最大限に引き出し、全社としての総合力を高めることこそが、未来価値を創出する鍵であると考えています。そのため、当社は先端技術の活用による事業競争力の強化と技術ケイパビリティの向上を目指し、全社的な技術戦略を策定・推進しています。具体的には、

・技術戦略に基づいた先端技術の獲得および研究開発による事業化推進
・AI・クラウドを中心とした技術力強化
・全社ナレッジ共有基盤整備による技術知財強化 詳細はP29~30

これらの施策を通じ、当社は持続的な成長と新たな価値創出を実現してまいります。

## Q 「VISION 2030」実現に向けた意気込み

「VISION 2030」で目指す、デジタルデータを利活用し新たな価値を創出する事業の成長には、激しい環境変化の中で産業革命的な変化をもたらそうとしている生成AI技術の重要性を認識し、その最大活用に向けた戦略が不可欠です。当社では、全社員が安心して生成AIを業務に活用できる環境を整備し、自社製品やサービスに積極的に活用すべく各種取り組みを推進してまいります。

取締役 兼 執行役員
インテグレーションセグメント管掌
**石原 直樹**

## Q 自動車業界の市場環境と取り組み

当社は、大手自動車組立メーカーおよび部品メーカーのお客様とのお取引を多数有していますが自動車業界は現在、販売台数の減少、半導体不足、原材料高騰、人手不足、さらには米国の関税政策など、複合的な課題に直面しています。自動車業界を代表する大手自動車メーカーおよびグループ各社では、自動車生産・販売は堅調に推移しており、グループ各社は将来を見据えた成長投資やグループ再編、経営基盤の強化を進めています。当社は、業界を代表する自動車メーカー様との長年のお取引を通じて、デザイン、設計、調達、生産、物流、人事、経理など、幅広い業務領域を支援しており、これまでの実績により、業務とシステムの両面に精通した専門知識と人脈を蓄積し、「良品廉価(品質・コスト)」なプロジェクト推進体制を築いています。今後も、中長期的な視点から“良品廉価”な開発体制の提供を通じて、業務とシステムの知見を融合させ、開発から維持運用、さらには提案・受注へとつなぐ循環型の事業モデルを強みとして磨き続けます。また、自動車業界の変化(HEV・PHEV・BEV・FCVなど)に対応するため、1つ目に「職場力(職能の磨き上げ)」、2つ目に「SE動員力」、3つ目に「オールシーイーシー力(総合力)」の「3力」を同時に強化し、自動車業界全体の商流拡大に貢献していきます。

## Q 「VISION 2030」実現に向けた意気込み

長年の受託開発で培ったお客様との信頼関係と、業務・課題に対する深い理解を基盤に、高付加価値なソリューションの提供を進めていきます。新たに策定したパーパス「ICTの力で新たな価値を創造し、社会・顧客・社員がより輝く未来へ」を合言葉に社内体制を強化し、全社一丸となって“お客様に選ばれる企業”を目指します。

# 前中期経営計画　2022-2024　振り返り

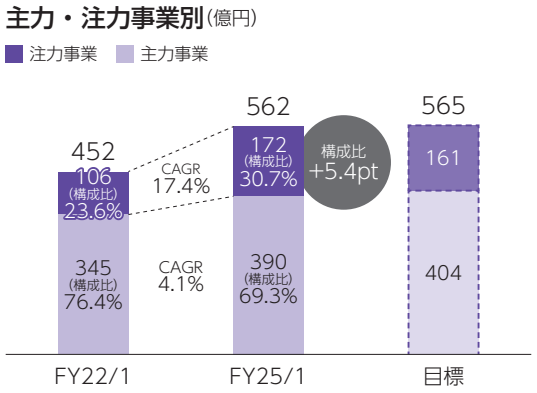
当社グループは、2023年1月期から2025年1月期までの3カ年を「成長基盤の整備」期間と位置づけ、「事業力の強化」「人材・技術力の強化」「経営基盤の強化」の3つを基本方針として掲げ事業活動に取り組み、次のステージに進む整備を進めました。目標達成状況、主な成果と課題は下記の通りです。

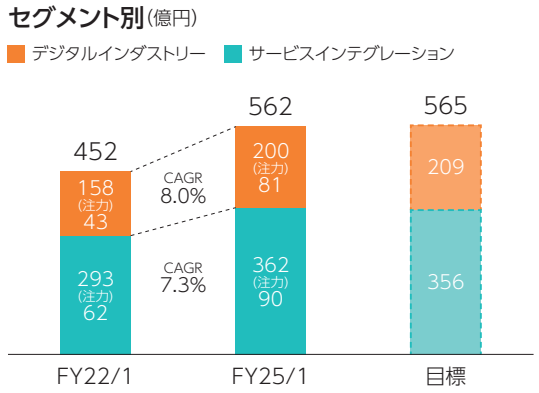
## 目標達成状況について、利益面は見直し後の定量目標達成

| | 2022年1月期 実績 | 2025年1月期 目標※ | 2025年1月期実績（2022年1月期比） | |
|---|---|---|---|---|
| 売上高 | 452億円 | 565億円 | 562億円 | CAGR 7.5% |
| 経常利益 | 42億円 | 63億円 | 68億円 | CAGR 16.7% |
| 経常利益率 | 9.5% | 11%以上 | 12.1% | +2.6pt |
| ROE | 8.7% | 9.2% | 10.0% | +1.3pt |
| 配当性向 | 46.1% | 40%以上 | 44.9% | ▲1.2pt |

※2024年1月期決算にて目標修正

## 主力・注力事業別、セグメント別ともに売上構成比は計画通り増加




## 基本方針の取り組み状況については、3年間で経営力は着実に向上したものの、計画未達のテーマも見られ道半ば。急速に変化する市場での成長には、さらなる事業変革と企業運営の向上が求められることから、積み残した課題について次のステージでもしっかり対応

| 基本方針 | 主な成果と課題 |
|---|---|
| 事業力の強化 | ✓ 注力事業はおおむね計画通りも、クラウド事業は遅れが見られスピード感を持って進める必要あり<br>✓ ストック商材によるサービスシフトは徐々に進んだ一方で、収益モデルの転換、自社サービスの創出にさらなる変革が必要<br>✓ 営業本部の設置により全社横断での営業活動、既存顧客への全方位深耕に一定の成果 |
| 人材・技術力の強化 | ✓ 社員数増加は、初年度に遅れが生じ最終年度に挽回するも目標未達。人材獲得競争が激化する中、より効率的な施策の充実が必要<br>✓ 教育体系を見直しスキルレベルの把握・可視化と教育を連動。新たな事業戦略に紐づいた人材ポートフォリオの実現が次の対応課題<br>✓ 働き方改革は順調に浸透し、労働環境の改善に寄与 |
| 経営基盤の強化 | ✓ ESG活動は着実に進展。ガバナンスは一層の高度化を追求<br>✓ 社内DXは業務改革のスピード感に課題。本格的なグランドデザイン検討が急務<br>✓ 財務基盤の強化は、成長投資と株主還元を両輪で実施。企業価値向上に向けて、さらに積極的な財務活動が必要 |

# 新中期経営計画　2025-2027　概要

2026年1月期から2028年1月期までの3カ年を「成長期」と捉え、事業変革を推進し、顧客から社会へ価値提供を拡大。

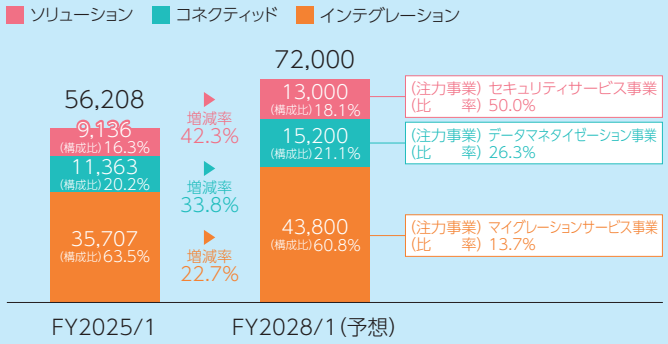
## 財務・非財務目標

| | | 2028年1月期目標 |
|---|---|---|
| 財務目標 | 売上高 | 720億円 |
| | 営業利益/同率 | 86億円/11.9% |
| | 当期純利益/同率 | 62億円/8.6% |
| | ROE | 14%以上 |
| 非財務目標 | $CO_2$排出量 | Scope1・2単体 2016年度比 ▲50.7% |
| | 従業員数 | 2,950名 |

## セグメント別目標値、注力事業

・売上構成比はインテグレーションが最も高く、コネクティッドとソリューションは伸長率重視
・注力事業はこれまでの実績と市場動向も踏まえ、将来の中核事業を想定して設定

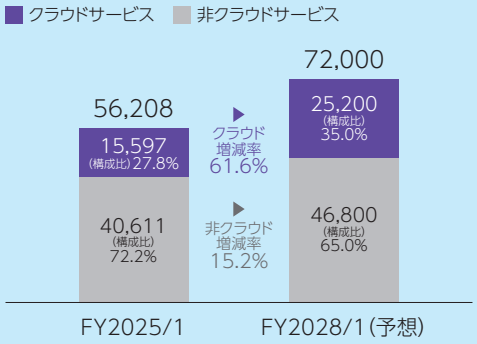
**セグメント別目標値**(百万円)



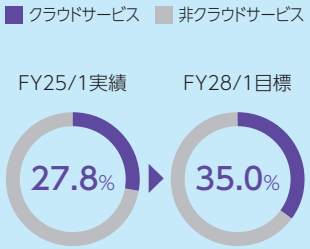

## 全社推進事業(クラウドサービス)

・提供するサービスやシステム基盤においてはクラウド型へのシフトを加速
・クラウドサービス比率を伸ばし、さらなる利益率向上を実現

**売上高**(百万円)




**クラウドサービス比率**




## 社会価値の創出に向け、各セグメントで注力事業・注力ポイントを定義し、拡大・成長

| | VISION 2030 目指す姿 | 1st Stage 中計の注力ポイント | 注力事業 |
|---|---|---|---|
| インテグレーション | “アカウント深耕”“サービス拡充”への注力と、顧客・パートナーとの共創による、顧客の社会課題解決に貢献 | ✓ アカウント深耕：上流工程からの参画、ワンストップのサービス提供<br>✓ サービス拡充：マイクロソフト連携、マイグレーション関連<br>✓ 共創・共栄：顧客、パートナーとの共創による取り組み強化 | マイグレーション サービス事業 41億円 → 60億円 |
| コネクティッド | 企業間・産業間をつなぐデータを集約・利活用するデータ連携基盤と、社会課題にフォーカスした独自のデータ分析ソリューションの提供 | ✓ サービス化：現行の強みを起点にした領域拡大およびデータ流通を支援する独自サービスの確立<br>✓ 事業の拡大：クラウドサービスの開発力をさらに強化し、モビリティ市場以外の複数産業へ展開し拡大を図る | データ マネタイゼーション事業 28億円 → 40億円 |
| ソリューション | DCやセキュリティ技術のICT資産やノウハウを活用したソリューションを通じて、社会・顧客の“安心・安全”を実現 | ✓ 自社サービス強化：認証セキュリティと業種別ゼロトラストの強化<br>✓ DCサービス拡充：従来型からクラウド型サービス拡大への転換<br>✓ 業界特化型の創出：医療・物流・公共・文教の業種ノウハウを習得し、業種に特化したソリューションの開発 | セキュリティ サービス事業 45億円 → 65億円 |

事業別戦略

# インテグレーションセグメント

**お客様の潜在ニーズを具現化し、
牽引型インテグレーションで
社会課題・顧客課題の解決に貢献します。**

執行役員　土岐 直路

## 事業内容

長年培ってきた業界知見と顧客理解をもとに、従来のシステム開発にとどまらず、企画からインフラ設計・構築、運用まで、ワンストップでインテグレーションサービスを提供

**システム・インフラ構築事業**

製造や金融業、官公庁自治体など向けにシステム開発および運用保守、インフラおよびクラウドサービスの企画から設計、構築、移行、運用まで全般に関する業務。

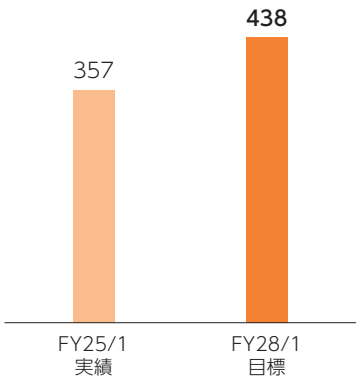
**マイクロソフトサービス事業**

マイクロソフトクラウドサービス(Dynamics 365、Power Platform、Azureなど)の導入コンサルティング・システム開発・保守運用業務。

**マイグレーションサービス事業**

DX実現のためのインフラ(メインフレーム/オフコン/仮想化基盤)およびアプリケーションのマイグレーションに関するサービスを提供。

**売上高**(億円)




**注力ポイント**

**アカウント深耕**
主要顧客・準主要顧客に向けたさらなる提案、サポートを実現し、関係を深め共に発展する関係を構築

**サービス拡充**
マイグレーションおよびマイクロソフトサービスの拡充、新たなサービスの創造

**共創**
サステナビリティの実現に向けた共創となるべくコンセプトづくり、サービス提供、企画立案および実行

## 事業環境認識と対応策

DXや技術の進化が加速する中で、顧客のニーズも多様化・拡大しています。今や単なるシステム構築だけでなく、上流のコンサルティングからインフラ構築、保守・運用までを一貫して支援する“伴走型”のサービスが求められています。また、市場の変化に柔軟かつ迅速に対応するために、アジャイル開発やAIなどの新しい技術や手法を積極的に取り入れる必要があります。さらに、優秀な人材の確保・育成も重要な課題であり、流出を防ぐ取り組みも欠かせません。こうした変化に対応しながら、常に一歩先を見据えた提案ができる企業こそが、これからの時代に生き残れます。

## SWOT

**強み×機会**　積極化戦略
- DX支援ビジネスへのシフト　(守りのDX+攻めのDX)　・主要顧客のDX領域への進展
- DX関連サービス(マイクロソフトサービス、マイグレーションサービス)をフックとした囲い込み戦略
- 新規優良顧客を創出し、優良顧客ストック化
- インフラ×アプリのシナジー戦略 (トータルSI力強化)

**強み×脅威**　差別化戦略
- コンサルティング/大手SIerとのアライアンス施策　・中堅企業ターゲット戦略
- 内製化伴走型支援 (顧客との伴走スタイルを磨く)
- Convergent、Re@noveのサービス拡張　・オールインワン対応力強化

**弱み×機会**　克服戦略
- クラウド・デジタル活用力強化　・維持保守ビジネスの高度化・効率化
- 顧客フロント力強化 (派遣、常駐の変革)
- サービスビジネスで顧客の裾野拡大から深耕のサイクル構築
- 営業力強化、プロモーション強化、商材強化

**弱み×脅威**　防衛・撤退戦略
- DXコンサル機能強化 (コンサルティング、アーキテクチャー、データ活用)
- 先進技術活用力強化 (R&D機能)　・アジャイル開発、ノーコード/ローコード開発
- ビジネスパートナーとの関係強化　・オフショア/ニアショア開拓
- アライアンスパートナー開拓

## 注力事業

マイグレーションサービス事業に注力しています。従来のマイグレーションのイメージがいわばリフォームのように既存環境を維持・改善するものとすれば、シーイーシーのマイグレーションサービスはリノベーション(再生／変革)に近い存在です。既存のICT資産を活かし、ビジネス環境の変化に柔軟に対応できる戦略資産へ革新させ、新たなビジネスに価値を生み出していくことを、私たちは、「ICTリノベーション」と呼んでいます。ビジネスにおけるICTシステムの役割は日に日に大きくなる一方、予算・リソースともに現行システムの運用保守で手一杯という企業が多いのも現実です。シーイーシーでは、このような課題を抱える企業様のICT業務プロセス見直しを行うことで、TCO(Total Cost of Ownership：総保有コスト)削減と成長分野への投資増大を可能にします。

### マイグレーションサービスがもたらす効果

### Re@noveが実現する未来を見据えたマイグレーション3つの特長

**移行後の維持・運営まで
ワンストップで対応**

変換サービスだけでなく、コンサルティングから、運用・保守に至るまで、システムのライフサイクルに関わるすべてのプロセスをワンストップで対応します。

**独自メソッドによる高品質、
低リスクな
マイグレーションの実現**

蓄積されたノウハウと自動化ツールの活用、さらに専門技術者が高品質・低リスクなマイグレーションをご提案・実行します。

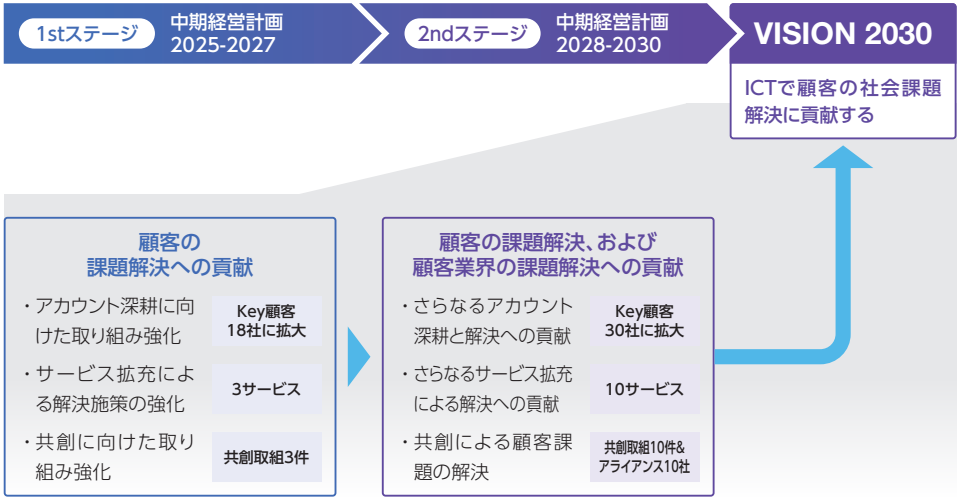
**マルチベンダー
マルチプラットフォーム対応**

特定言語や特定製品に縛られることなく、お客様のニーズを的確に捉え、最適な環境へのマイグレーションを実行します。

## 成長戦略

インテグレーションセグメントとして、“アカウント深耕”、“サービス拡充”の2軸に注力し、重点取り組みを図り顧客の課題と解決への貢献を達成する。将来的には、“共創”により社会課題解決の一翼を担う。

### VISION 2030と中期経営計画の位置づけ




## 中期経営計画のポイント

| 重点領域 | | 主な重点取り組み |
|---|---|---|
| アカウント深耕(顧客軸) | 上流工程へのサービス提供<br>一気通貫のサポート提供<br>最適なサービス提供 | **アカウント深耕とサービス拡充による課題解決への貢献**<br>・顧客の企画・開発～アプリ・インフラまで一気通貫による対応領域の拡充<br>・顧客のIT戦略に柔軟に対応したクラウド対応の拡充<br>・さらなるアカウント深耕により、顧客業界における課題解決への貢献<br>・MSサービス導入経験を活かし、他ソリューションの展開・拡充による提供サービス範囲の拡大<br>・マイグレーションからモダナイゼーションへ拡大し、モダナイゼーションからDX実現まで一気通貫でサポート<br>・製品ライセンスの変更によって大幅な値上げに直面したユーザー企業への移行サービスの提供 |
| サービス拡充(機能軸) | MSソリューション<br>マイグレーション<br>脱VMへの移行サービス | |
| 共創 | 顧客<br>パートナー<br>社会 | **技術力による顧客・パートナーと共創した社会への貢献**<br>・既存事業の価値観に基づいた標準フレームワーク/開発方法論/プロセスの構築(シーイーシーメソッド)<br>・パートナーと組み「業界課題・顧客課題」の解決欲求を掴むことで、案件化の瞬間を捉えにいく<br>・協業候補先の探索・共創仮説の作成・具現化する能力を活かした実証支援を通じて、事業化までの道のりをICTでサポート |

事業別戦略

# コネクティッドセグメント

産業の枠を超えて、デジタル技術とデータを活用し、
顧客や事業を結びつけることで、
相互の連携から新しいビジネスを創出し、
創造社会の実現に寄与します。

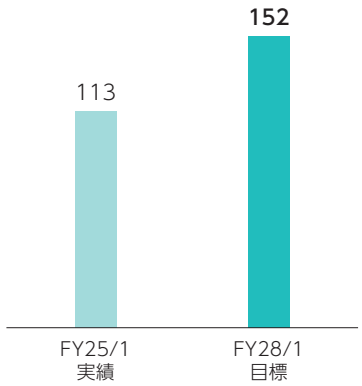
執行役員　田蔵 慎一郎

## 事業内容

4つの事業でシナジーを出し、IoTビッグデータの利活用を推進し、顧客の新たなビジネスに付加価値を創出

| データマネタイゼーション | クラウドサービス開発 | 制御シミュレーション | 品質マネジメント |
|---|---|---|---|
| ビッグデータ分析のための環境提供や、データの利活用による新たな価値創出を支援 | クラウドアプリケーションの企画から運用保守までの開発支援と、DevOps環境を提供 | フィジカルとサイバーを融合させ効率的なIoTシステム開発や生産設備の稼働率を向上 | 「プロダクト」「プロセス」「プロジェクト」の切り口でIoTシステムの品質を向上 |

**売上高**(億円)




**注力ポイント**

**データマネタイゼーション事業の成長**

・モビリティや工場IoTのビッグデータに対する知識や、分析/加工して利活用する技術を強みにサービス領域を拡大。独自のデータ利活用基盤サービスの提供を開始予定

KPI　新規顧客数：20社以上

**クラウドサービス開発事業の拡大**

・DevOps支援サービスやAI、クラウド技術の活用などでアプリケーション開発を高度化し拡大
・開発力をさらに強化し、モビリティDX市場以外の複数産業への展開

KPI　新規顧客数：30社以上

## 事業環境認識と対応策

近年、センサーデバイスやIoT機器の急速な普及、ならびにAI技術の進化により、社会全体で生成されるデータは、量・種類ともに飛躍的に増加しています。こうした環境下において、企業はデータを単なる情報資源ではなく、価値創造の源泉として位置づけ、戦略的に利活用することが求められています。

データの利活用は、業務効率の向上や新たなサービスの創出にとどまらず、社会課題の解決や持続可能な経済成長にも寄与する重要な手段です。さらに、データの流通・共有を促進することで、産業横断的なイノベーションが加速し、国全体の競争力や成長力の強化につながると考えています。

一方で、個人情報保護法をはじめとするプライバシー関連法規への対応、データサイエンティストやAIエンジニアの人材不足、データ品質の確保など、克服すべき課題も多く存在します。これらの課題に対して、技術的な対応とともに、人材育成を通じて、安心・安全なデータ利活用環境やサービスを提供していきます。

## SWOT

**強み**
・自動車産業や製造業の深い顧客業務理解、および顧客との強固な信頼関係
・IoT、AI、クラウド、DevSecOps など、産業を限定しないデジタル技術
・大規模データの高速処理を実現する、クラウドを活用したデータ利活用基盤構築技術

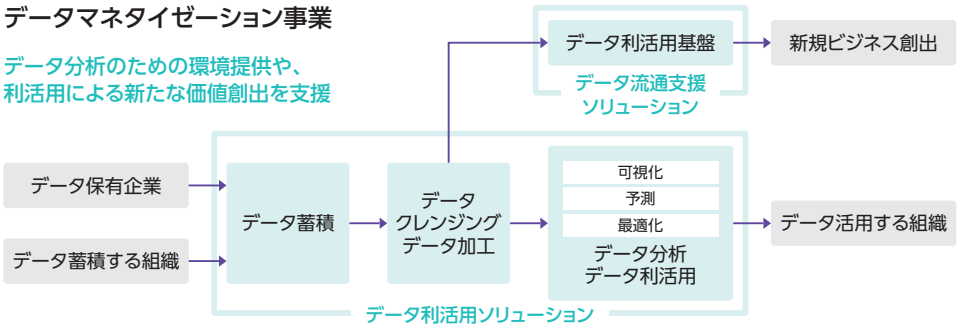
**弱み**
・顧客の真の課題を特定し、解決策を提案できる提案型人材の量的・質的な強化
・知名度の向上およびパートナー企業との協業による持続可能なエコシステムの構築が道半ば

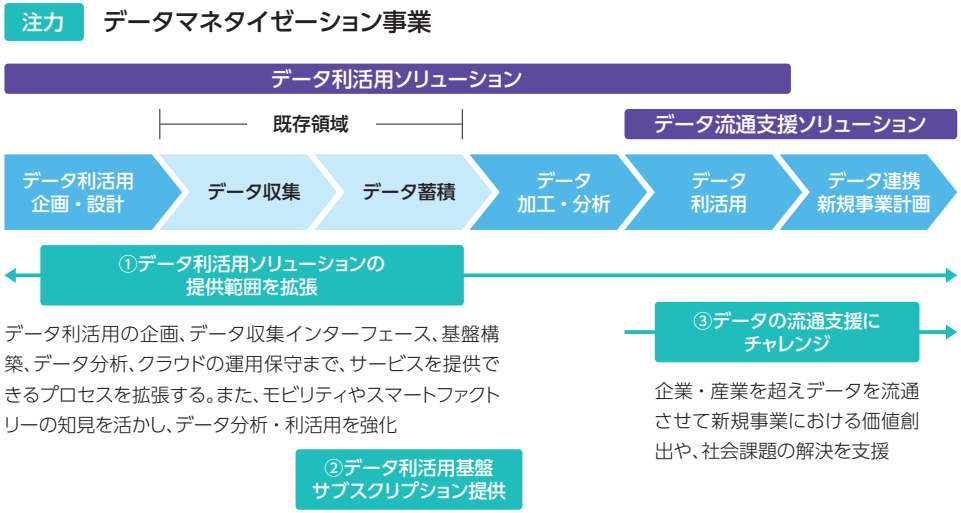
**機会**
・企業が膨大なデータを保有する中、データ利活用やデータドリブン経営への期待の高まり
・社会課題の解決に向けて、産業横断的なデータ連携やデジタル技術の活用を推進する「Society 5.0」の潮流
・内閣官房による「データ利活用制度の在り方に関する基本方針」の策定など、政府による制度整備が進展し、データおよびAIの社会実装の加速

**脅威**
・生成AIやクラウドなどの技術革新によるアプリケーション開発のコモディティ化
・個人情報保護法など、データの取り扱いに関する規制の強化
・地政学影響の拡大

## 注力事業

4つの事業のうち、データマネタイゼーション事業を注力事業として推進しています。この事業は、「データ利活用ソリューション」と「データ流通支援ソリューション」の2つで構成されており、現中期経営計画では、「データ利活用ソリューション」のサービスラインアップの拡充を中心に取り組んでいます。具体的には、データ活用の企画から、収集・蓄積環境の提供、分析、利活用に至るまで、データのバリューチェーン全体を網羅したサービスを提供していきます。また、「データ流通支援ソリューション」の展開に向けては、事業企画フェーズに着手しており、将来的にはデータ流通の促進を通じて、産業横断的なイノベーションによる新たな価値創出や社会課題の解決を支援していきます。




## 成長戦略

・1stステージでは、将来のビジネスに向けて、パートナー企業との協業を強化し、事業間のシナジーを出しながら、新規ソリューション開発への投資や顧客基盤づくりに注力する。
・2ndステージでは、4つの事業を連鎖させた顧客提案仮説ストーリーパターンを確立させ、注力のデータマネタイゼーション事業をさらに拡大、成長させ、「VISION 2030」の達成を目指す。

### 1stステージ 中期経営計画 2025-2027

**注力事業**

**ビッグデータ収集・蓄積・分析サービスの拡充**
データ利活用プロセスの企画、収集、分析、運用をワンストップで提供。データ基盤は自社サービスとして提供開始

**主力・安定成長事業**

**クラウドサービス開発事業**
クラウドアプリケーションの開発に加え、DevOpsソリューションを展開し、ライフサイクル全域へ事業を拡大

**制御シミュレーション事業**
車載、FA、工場IoT連携で、シミュレーションやデジタルツインソリューションを展開

**品質マネジメント事業**
AIのテスト生成など産業横断サービス拡充

### 2ndステージ 中期経営計画 2028-2030

**注力事業**

**データマネタイゼーション事業の拡大**
データ流通支援ソリューションを立ち上げ、顧客の事業に付加価値を創出し、イノベーションを促進

**主力・安定成長事業**

**クラウドサービス開発事業**
データマネタイゼーションによるデータ起点の新規事業創出において、クラウドサービス開発の超上流から支援

**制御シミュレーション事業**
工場⇔MES⇔データ利活用基盤でデータを連携させ、データマネタイゼーションへつなぎ、効率化や新たな価値を創造

**品質マネジメント事業**
IoTシステム開発全体において、プロダクト・プロセス・プロジェクトの3つの軸で品質をサポート

### VISION 2030

産業の垣根を越えて、顧客や事業をデジタル技術とデータでつなぎ、創造社会に貢献する

## 中期経営計画のポイント

・大手企業とのSI取引で培った業界の知見や技術を活用した自社ソリューションの開発
・パートナー企業との協業により、当社ソリューションを核とした持続可能なエコシステムの構築
・4つの事業を連鎖させた顧客提案の仮説ストーリーパターンの確立
・業務提携やM&Aを通じた自社ソリューションおよび事業ポートフォリオの拡充

事業別戦略

# ソリューションセグメント

**卓越したICT技術を活かし、
安心・安全で便利な社会の実現に向けて、
本中計では「コアコンピタンスの強化」に重点をおき、
医療・公共・物流など重点分野への
ソリューション提供を通じて貢献します。**

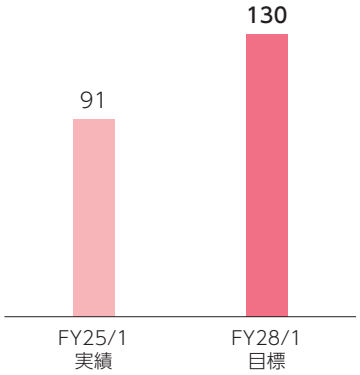
執行役員　**高井 英行**

## 事業内容

セキュリティ技術とデータセンターサービスを活用し、多様な分野に対応したソリューションを提供

| データセンター事業 | セキュリティ事業 | 業界特化型ソリューション |
|---|---|---|
| 国内6拠点。従来型オンプレミス環境から、クラウドサービス環境、ハイブリッド環境まで、多様化するニーズに対応可能な最適ソリューションを提供 | セキュリティの脅威から防御し、コンサルティング・設計・構築・運用を提供 | 医療・公共・物流など多様な分野に対応したソリューションを提供 |

**売上高**(億円)




**注力ポイント**

**データセンター事業の拡充**
- クラウドサービスへのモデル転換

KPI　新規顧客数：120社以上

**セキュリティ事業の強化**
- 認証セキュリティ強化
- 業種別ゼロトラストの強化

KPI　新規顧客数：130社以上

**業界特化型ソリューションの創出**
- 医療・公共・物流などの領域で新たな事業の育成

KPI　新規顧客数：50社以上

## 事業環境認識と対応策

政府によるDX推進やデジタル行政サービスの拡充など、国民生活や事業活動の利便性向上を目指した取り組みが加速しています。特に、自治体や医療・介護、教育、防災といった準公共領域においては、デジタル技術の活用によるサービス高度化への期待が高まっています。

こうした外部環境の変化に対応するため、当社では自治体向けシェアNo.1の自社製品(SmartSESAME)をはじめ、20年以上の運用実績を持つ自社データセンターの活用など、強みを活かしたソリューション提供を進めています。また、医療・物流分野においても、特定業務に特化したシステム開発・製品化の実績を活かし、重点領域への展開を図っています。

今後は、自治体DX(2030年市場規模：1,248億円)、医療・介護DX(同2,000億円)、教育DX(同3,644億円)といった成長市場において、安心・安全で便利な社会の実現に向けた取り組みを一層強化してまいります。

※市場規模は富士経済/富士キメラ調べ

## SWOT

**強み**
- 認証技術をもとにした自社開発製品、ノウハウがあり企画から開発、販売まで対応
- 多くの販路を保有(ITベンダー、SIer、地域販社など)
- 自治体導入でのトップシェア実績(ドキュメント製品ではシェア70%以上)
- 医療情報(調剤・電子カルテ)に対する業務ノウハウ　・自社データセンターの保有

**弱み**
- 技術者キーマンの高齢化、中堅/若手層の人材不足
- AI/クラウドなど新技術への遅れ　・専任営業の減少(製品の手離れ)

**機会**
- 効果的なM&Aにより、注力事業(セキュリティ)のさらなる強化
- 医療情報ガイドライン改定をベースに業務ノウハウを活かしつつ、ゼロトラスト拡販、データバックアップなどセグメントの武器を包括提案
- 物流2024年問題の遅れ(改善には向かっているが、まだまだ課題あり)
- 医療DX令和ビジョン2030の遅れ

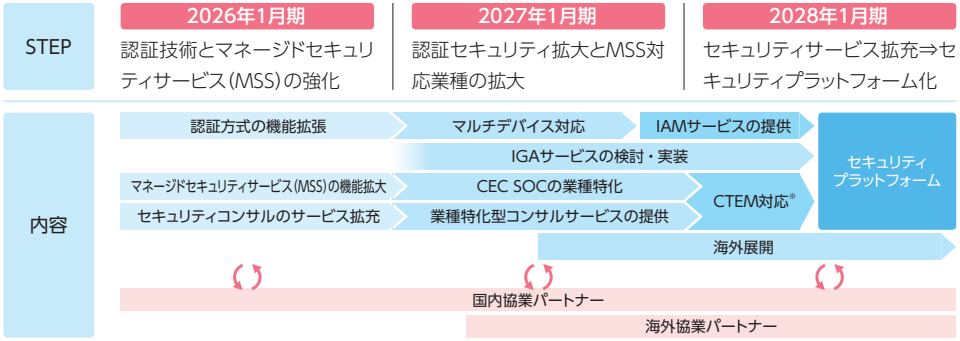
**脅威**
- セキュリティ製品メーカーのマネージドサービス領域への進出
- GAFAMのヘルスケア分野への巨額投資により技術蓄積は急速に進化

## 注力事業

セキュリティ事業を注力事業としています。認証セキュリティ、マネージドセキュリティを軸に、認証セキュリティは、IDライフサイクル管理を実装し、昨今脅威となっているアカウントの不正利用による情報漏えいを事前に防ぐ仕組みを取り入れることでさらに強みを強化し、マネージドセキュリティは現在200社以上でご利用いただいているSOCサービスをさらに進化させ、AI活用によりセキュリティインシデントをチェックしながら、リスクを予見して未然に防ぐようなサービスへと成長させることで、我々の強みである「認証セキュリティ技術」を武器に統合セキュリティプラットフォーマーへと進化していきます。

### 認証セキュリティ技術を強化して統合セキュリティプラットフォーマーへ進化

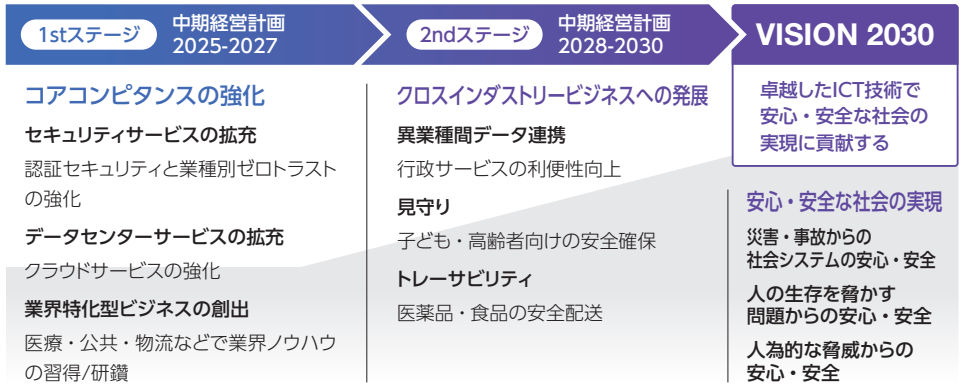
### セキュリティ事業ロードマップ




※CTEM:Continuous Threat Exposure Management:企業のセキュリティ体制を継続的に改善するプログラム

## 成長戦略

・1stステージでは、「コアコンピタンスの強化」テーマにセキュリティ、データセンターサービスの拡充に加え、業界特化型のビジネスは開発中心ながらも、そこから新たなソリューションを育てる。
・2ndステージでは、「クロスインダストリービジネスへの発展」をテーマに業界別のサービスで培った知見、高度なデータ管理とプライバシーを確保するデータセンター、セキュリティ技術を用いて、業界間での『データ連携・利活用』を可能とし、「VISION 2030」のゴールに掲げている、安心・安全な社会の実現に貢献する。




| | 重点領域 |
|---|---|
| サービス軸 | データセンター事業 |
| | セキュリティ事業<br>セキュリティプラットフォーム<br>デジタルプラットフォーム |

| | 重点領域 |
|---|---|
| 業界軸 | 業界特化型ソリューション<br>医療・公共・物流など<br>次期重点分野の検討<br>(防災・防犯、交通など) |

## 中期経営計画のポイント

・顧客へのサービス提供を通じて蓄積した技術資産を形式化・体系化し、社会インフラに貢献する新たなソリューションを創出
・複数の業種への開発・運用で培った技術資産を活用し、産業間の垣根を越え、業界連携を可能にしたサービスの開発・提供
・パートナーとともによりセキュアな領域へサービスを拡張すると同時に、官民連携を可能とした安心・安全なシステムを社会に実装

# 技術戦略

## 新しい「価値創造」のための先端技術×共創力強化

先端技術部長　**久保田 進也**

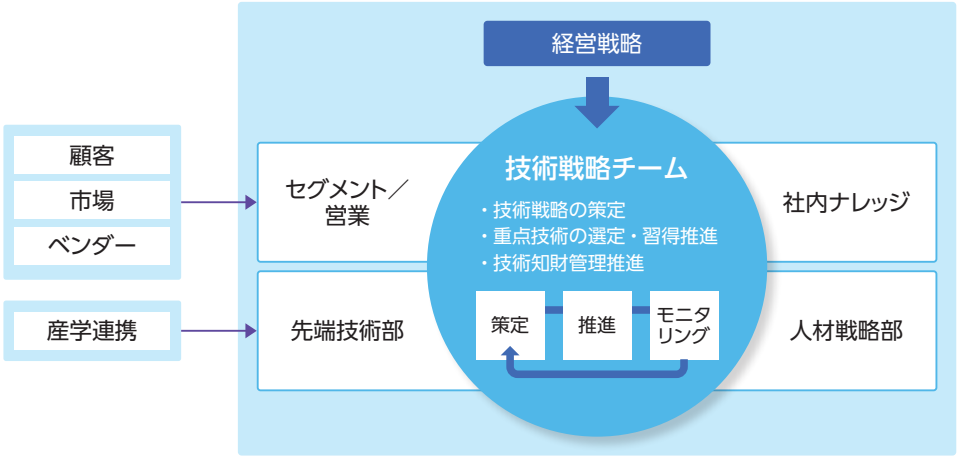
DXの進展に伴い、お客様が求める技術力は、単一領域の専門性から、複合的な課題を解決する「総合力」へと質的変化を遂げています。

こうした変化に対し、当社の戦略は、長年の事業活動で蓄積した「現場の技術力・ドメイン知識」などの強みに、AIやクラウドといった「先端技術」を実装し、新たな事業価値を創出することにあります。

その実現に向け、各事業セグメントが有する強みを全社横断的に連携させ、技術ケイパビリティを継続的に進化させることで、お客様のビジネス変革を支えるパートナーとしての役割をさらに強化していきます。

## 技術戦略の推進体制

経営直下の「技術戦略チーム」を中心に、各関連部門が連携して戦略策定から推進・モニタリングまでを一貫して行います。重点技術の選定や習得計画の推進、全社内部サイトや技術イベントを通じた情報発信など、全員参加型で取り組んでいます。




## 重点領域

技術革新を起点として、お客様の潜在的な課題や未来のニーズに応えるソリューションを創出し、持続的な価値創造を実現します。そのため、以下の3つを重点施策として推進してまいります。

**1. 先端技術の獲得および研究開発による事業化推進**

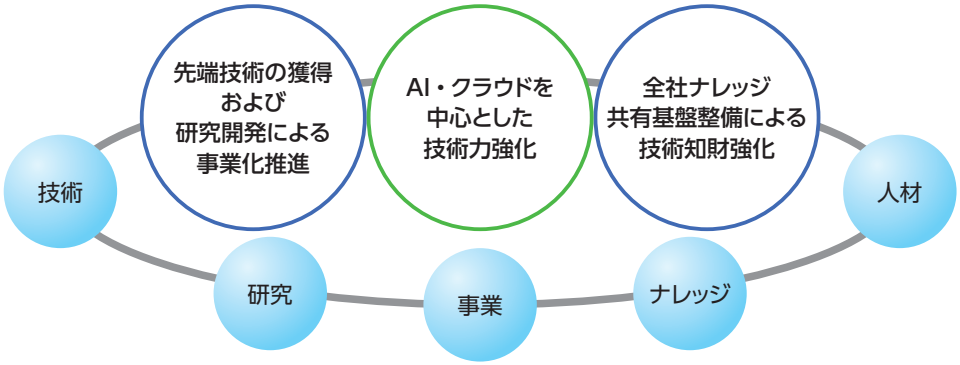
AI（生成AIを含む）・クラウド技術を戦略の中核に据え、事業競争力強化に直結するテーマへ重点的に投資します。5年後、10年後の事業の柱を創るための長期的な研究開発と並行し、既存事業の変革と新たなビジネスモデル創出につながる技術を迅速に社会実装することを目指します。また、その実現を加速させるため、部門の垣根を越えた「技術共創」を推進します。先端技術研究の成果と各事業が長年培ってきた固有のコア技術を組織横断的に融合させることで、単一事業では到達できない競争優位性を確立します。

**2. AI・クラウドを中心とした技術力強化**

特定技術領域における専門知識とベストプラクティスを集約し、全社的な技術力向上を実現するため、AI・クラウドを中心としたCoE活動を推進します。各事業への技術支援や人材育成を主導することで、開発の品質と効率を向上させ、組織全体の技術基盤を強化します。

**3. 全社ナレッジ共有基盤整備による技術知財強化**

研究開発や既存開発にて獲得した技術やノウハウを知的財産として戦略的に保護・活用し、企業価値の向上につなげます。知財を単なる「情報」としてではなく、企業価値を向上させる資産として位置づけ、その価値最大化を図ってまいります。



## 生成AIに対する取り組み

生成AIの活用は急速に進展し、企業の競争力を左右する重要な要素となっています。当社はこの変化を成長の機会と捉え、最新技術の研究開発と安全な社内活用の推進を通じて、新たな価値創出に取り組んでいます。具体的には、生産性向上に向けた全社的な取り組みの柱としてAI技術を位置付け、機密情報漏えいなどのリスクに配慮した独自のAIチャットボットやAIを用いたシステム開発環境を整備し、継続的に機能改善を進めています。加えて、全従業員を対象としたワークショップやナレッジ共有を通じてAIリテラシーの向上を図るとともに、社員が安心して利用できるよう「生成AI利用ガイドライン」を策定し、技術面・人的面の両面からガバナンスを強化しています。これらの取り組みにより、生産性の向上とお客様のDX推進を支援するとともに、全従業員がAIを安全かつ効果的に活用できる企業文化の醸成を進めてまいります。

### 活用事例 ～社内ドキュメントの価値を最大化する『SmartSESAME xIDiA』～

『SmartSESAME xIDiA』は、散在した情報をDXによって資産に変えるソリューションです。独自の「AIカテゴリー自動分類技術」が、社内のドキュメントを自動解析して構造化。AIは利用者の業務特性も把握し、最適な仮想フォルダーを生成します。これにより、従来のシステムに閉じた検索の壁を越え、業務全体のつながりを踏まえた横断検索が実現。必要な情報を瞬時に見つけ出し、ナレッジ共有を加速します。

※サービス詳細は当社ホームページでご覧いただけます（URL：https://sesame.cec-ltd.co.jp/product/xidia）

※本画面はイメージです

## クラウド技術に対する取り組み

当社は、お客様のDXと持続的成長の実現に向け、クラウド技術を駆使した包括的な支援を提供します。

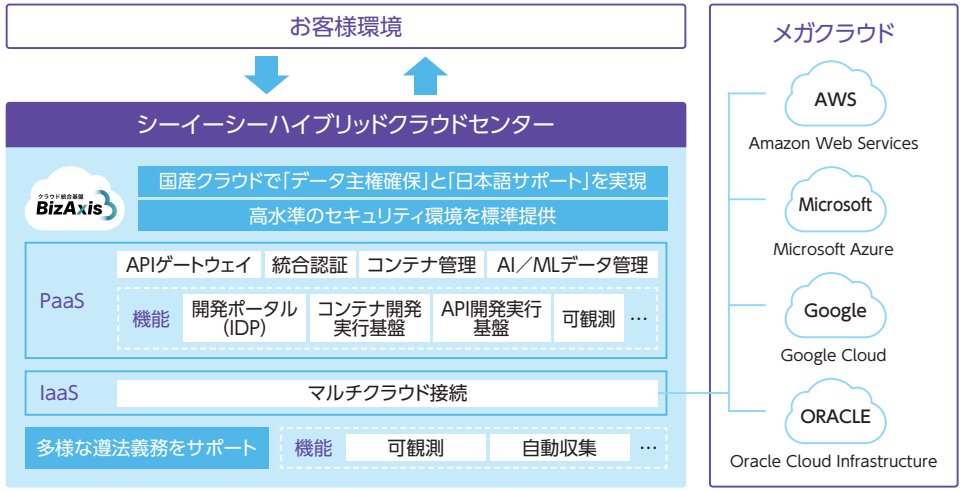
単なるシステム刷新にとどまらず、レガシーシステムのモダナイゼーションによる経営基盤の強化から、クラウドネイティブ技術（コンテナ、マイクロサービス）やデータ・AIを活用した新たな事業価値の共創まで、お客様の事業フェーズに応じた最適なソリューションをワンストップで提供します。高品質なサービスを継続的かつ安定的に提供できる専門人材の育成にも注力しており、その実践で培った高度な技術力とノウハウは、パートナー企業からも高い評価を得ています。

### 活用事例 ～クラウドサービスの開発を支援する国産クラウド統合基盤～

クラウドの利用は、経済安全保障の観点からデータ主権の確保が経営課題となっています。クラウドシステムは分散化して複雑になり、開発や運用の負荷が増大しています。

当社はこれらの課題を解決するため、クラウド統合基盤『BizAxis』を提供します。本基盤は、当社データセンター上の国内クラウド環境を利用し、データ主権とセキュリティを確保するとともに、マイクロサービスを実行するコンテナ環境を運用ツールと合わせて提供することで開発者の負荷を軽減します。マルチクラウド接続によりデータ・AIの活用やDX推進に貢献します。

※サービス詳細は当社ホームページでご覧いただけます（URL：https://service.cec-ltd.co.jp/cloud/bizaxis）

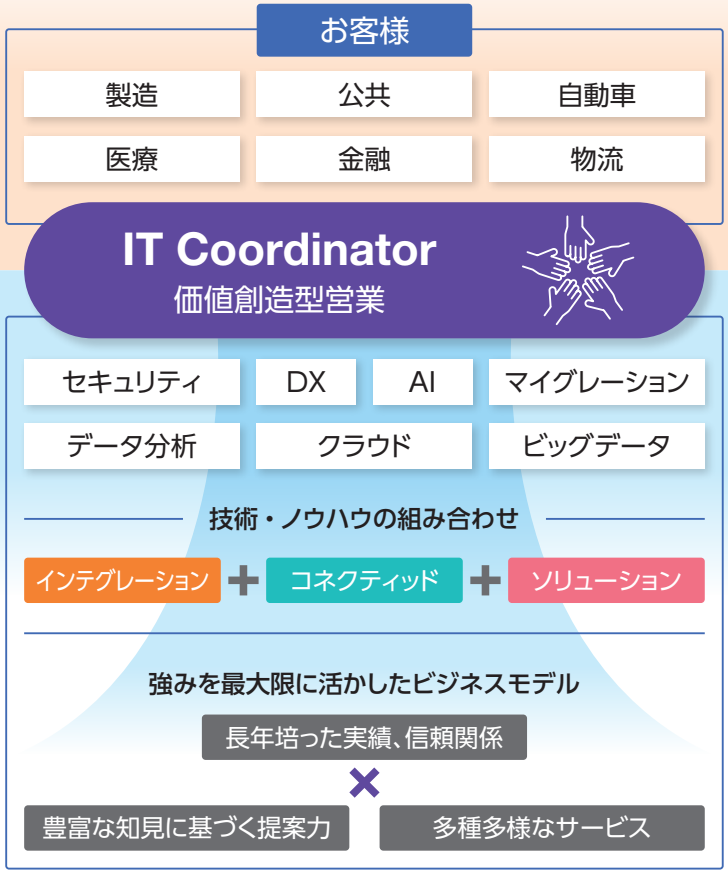


# 営業戦略

## 営業間の連携を強化して 全社事業を一気通貫で提供し、 お客様との取引拡大と ストック化による 安定収益基盤の確立を目指します。

執行役員
**柿沼 譲**

目指す姿　人と技術をつなぐIT Coordinatorとして お客様の発展と豊かな社会づくりに貢献する




### 営業の役割とビジョン

当社は昨年に営業本部を設立しました。この取り組みは、従来の体制では実現困難だったお客様価値の最大化を目指すものです。事業部単位では担当商材のみの提案に限られていましたが、横断営業活動により、全社事業の強みを組み合わせた総合提案が可能となりました。特に、当社と長く取引のある優良なお客様に対して、ホワイトスペース戦略を掲げ、幅広いソリューションやサービスを提供できることが大きな変革です。

さらに、トップアプローチ戦略を推進し、経営層との直接的な対話を通じて、より本質的な課題解決に取り組んでいます。従来の個人営業からチーム営業への転換により、提案力と実行力を強化しました。これらの取り組みは、お客様との長期的な信頼関係を基盤に、取引最大化と企業価値向上を実現するための重要なステップです。

営業の目指す姿は、先取り提案により変化する市場環境に対応し、外部環境に左右されない強固で持続可能なビジネス基盤を構築することにあります。当社は、横断営業活動を通じて、お客様の発展に貢献し、信頼されるパートナーとしての役割を果たしてまいります。

## 注力戦略

当社は2030年に売上1,000億円の達成を目指し、持続的な成長に向けた戦略を推進してまいります。その基盤となるのは、営業DXの強化と営業人材の育成です。デジタル技術を活用したデータドリブン営業により、当社の強みである技術力や長年の知見を最大限に発揮できる活動基盤を強化し、市場やお客様のニーズに対する提案の精度とスピードを高めます。また培ったノウハウをソリューション提案できる専門性と課題解決力を兼ね備えた営業人材を育成し、組織全体として市場に対する競争力を強化します。

さらに、この競争力を最大化するために、ホワイトスペース戦略、トップアプローチ戦略、チーム営業戦略の3つを柱とした取り組みを進めてまいります。

**ホワイトスペース戦略**

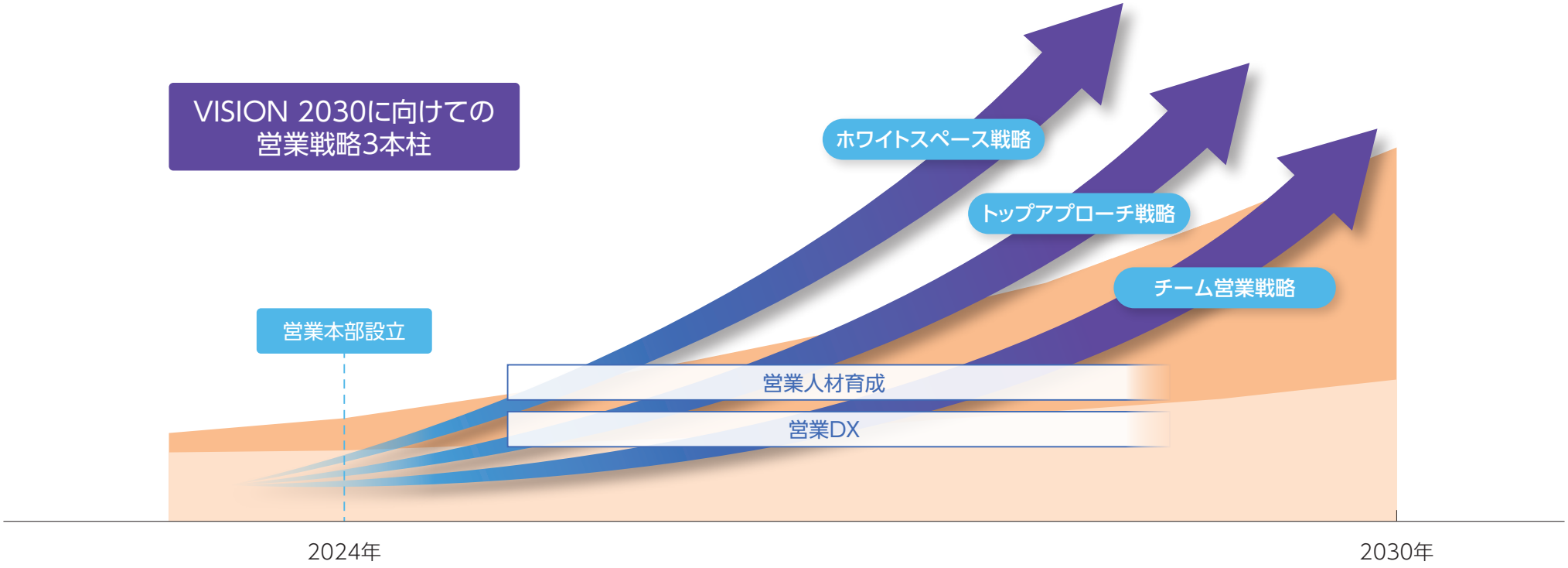
これまで取引のあるお客様に対して、当社の強みである専門性の高い技術力を活かし、全社事業の組み合わせによる総合提案を推進します。これにより、お客様の多様な課題に対応し、提案領域を拡大するとともにアカウント営業を強化します。

**トップアプローチ戦略**

経営層との直接的な対話を重視し、「三層三能営業」を実践します。経営層・現場・意思決定層の三層に、戦略・業務・技術の三つの能力を組み合わせた提案を行うことで、お客様の本質的な課題解決に取り組みます。

**チーム営業戦略**

従来の個人営業から脱却し、組織力を活かした横断営業活動を強化します。市場変化によるお客様の課題に対して先取り提案を行い、お客様が「最初に相談したいCoordinator」となることを目指します。



# 管理本部長メッセージ ―コーポレート戦略―

## 企業価値向上に向け、事業戦略に連動した強固な経営基盤を創り上げる企業文化を醸成する

取締役 兼 執行役員
兼 管理本部長
**江上 太**

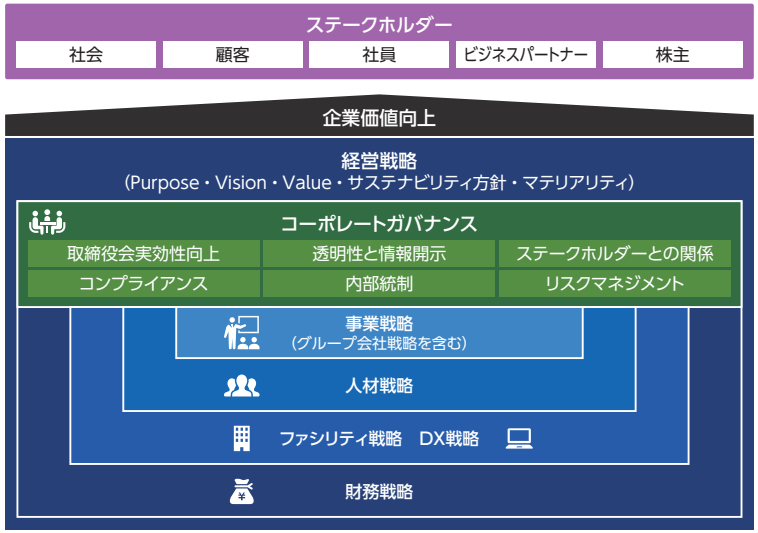
### コーポレート戦略と事業戦略の融合による企業価値向上

「VISION 2030」で掲げる売上高1,000億円の実現に向け、事業拡大を加速させるために、事業戦略に連動した人材・拠点環境・情報・財務といった経営基盤(いわゆるヒト・モノ・情報・カネ)の強化かつそれを統制する企業統治が重要であると考えています。

今期より一新したセグメントの事業ポートフォリオに連動した、人材ポートフォリオを最優先に整備しています。具体的には、各事業セグメント・営業・コーポレートが「どのような役割でどのような人材を求めているのか」を再定義し、グループ会社を含めた人材ポートフォリオの策定が必要であり、事業の「深化」を担う専門性の高い人材や「挑戦」を担う変革リーダーなどを、外部支援を含めたキャリア採用および当社の将来に向けて活躍が期待できる新卒採用等を通じて、より質の高い戦力が重要になると考えています。

併せて、既存社員および新たに採用した社員が、能力を発揮して働ける環境の提供も早期に実現すべく、事業所環境(ファシリティ)の整備を中計の1stステージ内で実現することを目標に進めています。

それだけにとどまらず、社員のパフォーマンス向上を実現するために労働条件・人事制度・福利厚生の見直しや、2031年1月期1,000億円に向けた事業ポートフォリオに連動したAIおよび先端技術を取り入れた全社規模でのDXも推進しています。




今期は専門性の高いキャリア採用の育成も狙い、年次研修から階層別研修へ教育体系の抜本的な見直しを実施しており、今後は、知識だけでなく中長期的な全社におけるキャリアパスを策定し、実践での育成施策を実施していく予定です。

このような事業およびコーポレート戦略を実現する企業統治を目的とした、権限を委譲できる職務権限を含めた規程および制度の改定含むガバナンス強化を同時に進めています。

また、グループ会社の役割も明確にし、M&Aで迎えた会社も含めたガバナンスの強化およびグループ統制にも着手しています。さらにサステナビリティ推進委員会を中心に環境・社会への貢献活動を推進し、リスクマネジメント委員会では当社を取り巻くリスクの再分類と事前排除にも取り組んでいきます。

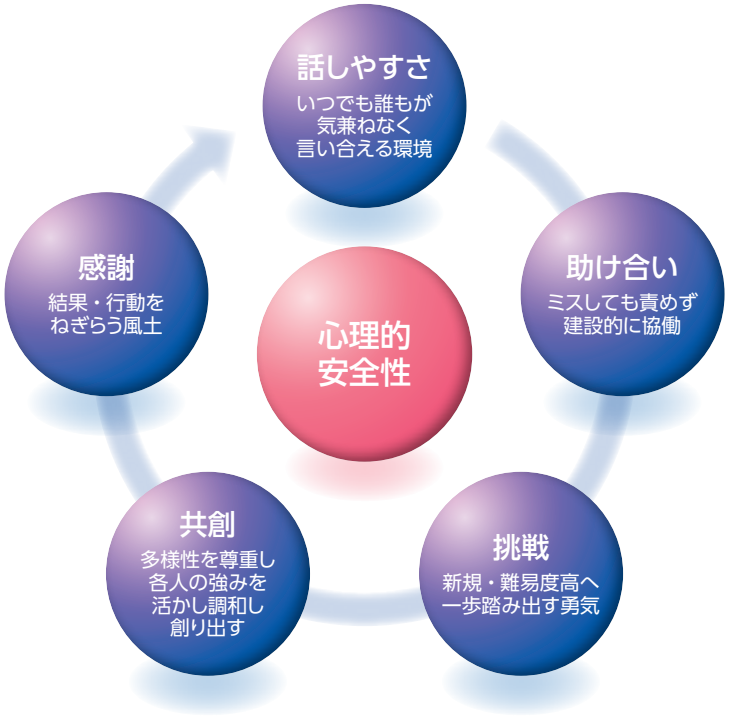
このような施策の推進により、各戦略へ確実な投資を通じて、2031年1月期には配当性向50%を目指すとともに、成長投資と株主還元のバランスを踏まえたキャッシュアロケーションの最適化を図っていきます。

## 心理的安全性を保つ働く環境を創ることが最重要

事業戦略とコーポレート戦略を両輪で推進していくためには、特に社員のエンゲージメント向上が最重要だと考えています。上司・先輩・他のメンバーの顔色をうかがうのではなく、社員一人ひとりが、安心して自身の意見を言うことができる環境、ミスをしても責めるのではなく、建設的に何が真因なのか、意見を言い合い、助け合う文化。また、これまでの常識を覆す新しい意見や提案に対しても頭から否定するのではなく、まずは前向きに検討し、挑戦でき、多様性を尊重し、各人の強みを活かし、調和し、共創できる風土をつくっていきたい。つまり心理的安全性の高い会社にしていきたいと考えています。そのためには、若い世代が恐れや恥ずかしさを感じることなく安心して何でも言える環境を、役員や経営職が進んでつくっていくことが大変重要だと考えます。

経営層が若い世代の考えに耳を傾け、当社の今の常識が未来の常識ではないことを意識し、前向きに意見を受け入れ、結果や行動に対して労う姿勢が必要だと考えます。また一方で、社員一人ひとりが自分で考え、責任を持ち、勇気をもって意見を言える関係をつくることで会社全体が活性化する。これが強い組織になるための近道だと考えます。働く環境において心理的安全性を保つことができなければ、どれだけ制度・仕組みを整備しても、多様化に対応した「働き続けたい」の実現は困難です。社員・投資家・顧客・ビジネスパートナーの皆さまにとって「必要不可欠な企業」と思える風土をつくり、さらにこの企業文化が親から子へ引き継がれていく企業にしていきたいと考えています。

**心理的安全性を中心に活性化する組織**




**管理本部長の江上とコーポレート戦略を先導する4人の部長**

左から人材戦略部長 中川、社内DX推進部長 冨樫
管理本部長 江上、総務人事部長 篠原、財務経理部長 中村

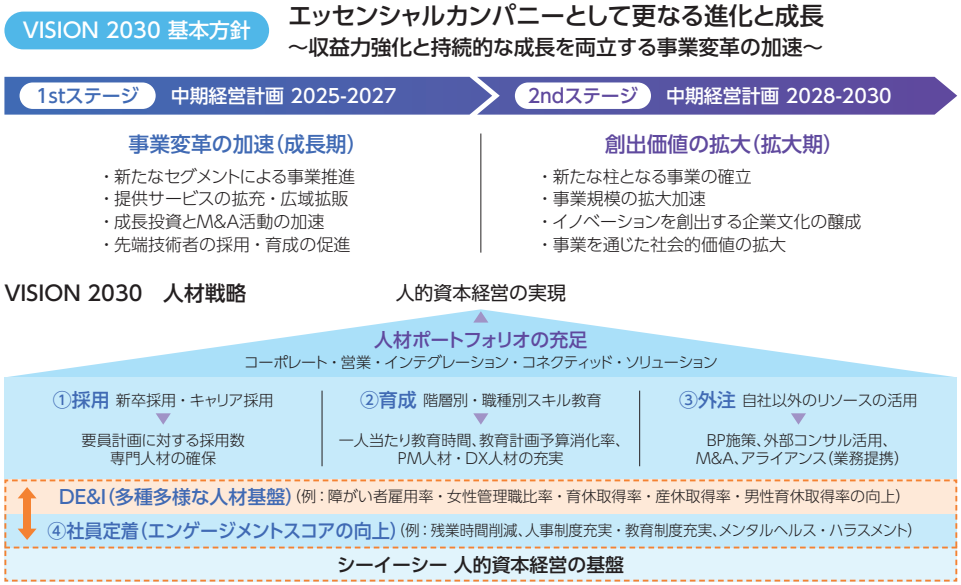
# 人材戦略

## 基本的な考え方

当社は、「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ」というパーパスを実現するため、社員一人ひとりが安心して働ける環境を整備し、心身ともに健康で働きがいを感じられる職場を提供することを大切にしています。私たちにとって社員は最も重要な資産です。社員が自らを会社にとって「不可欠な存在」と感じられるよう、成長機会の創出と働きやすい環境づくりに取り組んでいます。さらに、多様性を尊重し、社員が自らの可能性を最大限に発揮しながら、ICTの力で社会や顧客とともに新しい価値を生み出していく組織文化を育んでいきます。社員一人ひとりの成長が企業の競争力を高め、持続可能な未来を切り拓く原動力になると信じています。

## 事業戦略と人材戦略との連動

事業戦略の実現には、新技術の進展や市場環境の変化に対応できる人材の「採用」「育成」「定着」に加え、外部リソースの活用も含めた長期的な人材戦略の立案が不可欠です。事業戦略と連動した人材ポートフォリオを構築し、具体的な施策を推進することで、持続可能な成長の実現を目指します。

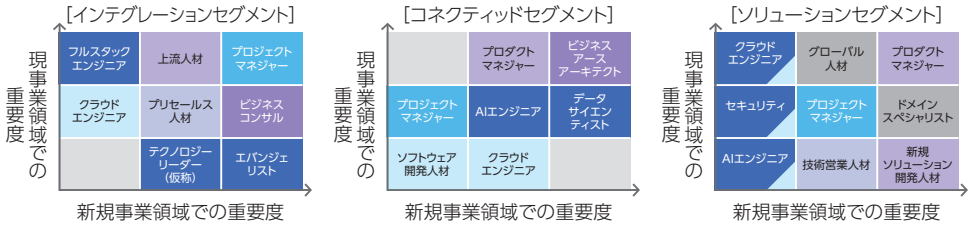



## 人材ポートフォリオ

当社では、変化するビジネス環境に柔軟に対応し、持続可能な成長を実現するために、人材ポートフォリオの構築を重要な経営課題と位置付けています。人材ポートフォリオを策定することで、計画的に、経営戦略・事業戦略の実現に向けた人材が輩出可能となり、当社の競争力を強化するとともに、組織全体での価値創出を加速させることが可能になります。

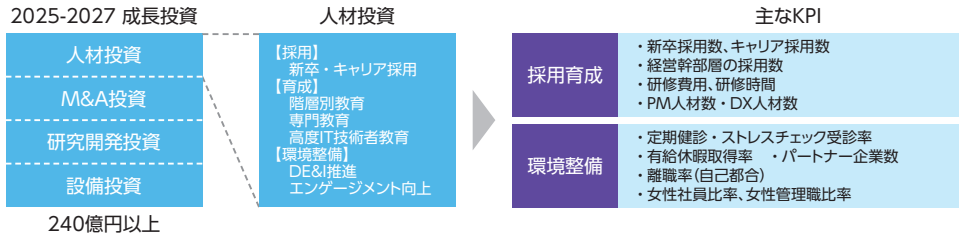
当社が注力する分野では、デジタル技術やイノベーションを牽引する高度な専門性を持つ人材とともに、顧客の事業全体をITの領域から支援できる専門性・ビジネス感を有した柔軟性の高い人材が求められます。そのため、当社では、社員の現在の能力やポテンシャルを継続的に可視化し、計画的な育成を行うことで、組織全体の生産性向上を図っています。

**セグメントごとに定める人材ポートフォリオの例**



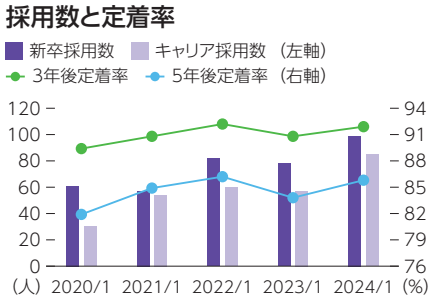

## 人的資本投資

人材ポートフォリオの構築を通じて経営戦略・事業戦略を支える人的資本の強化を最優先課題と捉え、その実現に向けた必要な投資を積極的に行っています。これらの投資は、「採用」「育成」「環境整備」の3つの要素を柱に、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる仕組みを整えることを目的とし、2030年に向けた具体的なKPIを設定した上で定期的なモニタリングを実施することで、人材戦略を着実に遂行していきます。



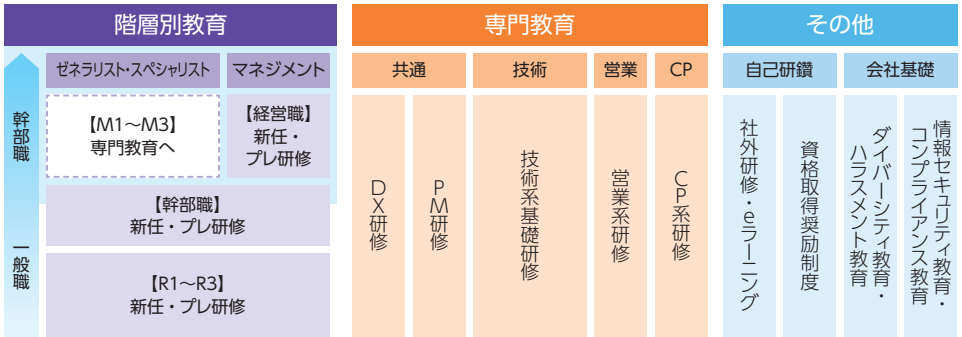
## ①採用戦略　未来を創る多様な人材の獲得と育成

日々進化するIT技術に対応し、持続可能な社会の実現に貢献するために、積極的な採用活動を推進しています。即戦力となる高度な専門知識を持つキャリア人材と、高いポテンシャルを秘めた新卒人材の双方をターゲットに、対面に加えオンライン選考やAI面接ツールなども活用し、効率的かつ公平な選考プロセスを構築しています。さらに、採用後のオンボーディングやキャリアパスの明確化を通じて、社員の成長と定着を支援する環境を整備し、多様な人材の活躍を促進し、企業価値の向上を目指しています。今後も、社員一人ひとりが持続的に成長できる環境を提供し、組織全体の競争力強化を図っていきます。




## ②育成戦略　社員の成長を支える環境と仕組みの整備

当社では、社員一人ひとりの成長が企業の持続的な発展に直結するとの考えのもと、人材育成を経営戦略の重要な柱と位置付けています。この方針に基づき、まず、人事制度に基づいた階層別研修や専門領域のスキル向上を目的とした研修プログラムを提供し、体系立った学習機会を提供しています。次に、社員が自身の成長目標を明確にし、主体的に学び続けられるよう、キャリアパスの可視化や定期的な面談を実施し、キャリア形成を支援しています。さらに、業務を通じたスキルアップを促進するため、プロジェクトベースの実践機会を提供し、部門横断的な交流を活用した知識共有を奨励しています。これらの取り組みにより、社員が自身の可能性を最大限に発揮できる環境を整備し、組織全体の競争力向上を目指します。今後も、変化するビジネス環境に対応できる人材育成をさらに強化していきます。




## ③外注戦略

当社は、外部リソースを戦略的に活用することで、事業価値の最大化と持続的な成長を目指しています。変化の激しい市場環境において、新たなビジネス領域へ挑戦するためには、当社が十分な知見を持たない分野における専門性の確保が不可欠です。そのため、コンサルティングファームなどの外部専門機関と連携し、データ分析、戦略立案、業界動向などの高度な知見を効率的に取り入れています。これにより、既存事業の高度化や新規領域への挑戦が可能になり、競争力の強化を図っています。

さらに、パートナー企業やコンサルタントとの協力を最大限に活かすため、明確なプロジェクト管理体制を整備し、成果の可視化や振り返りを通じて、協力関係を強化しています。こうした取り組みにより、外注を単なる補完的な手段ではなく、当社の成長を支える戦略的要素として位置付けています。今後も、既存パートナーとの信頼を基盤に、未知の可能性を切り拓く積極的な挑戦を続けていきます。

## ④社員定着　安心と成長を支える環境づくり

当社は、社員一人ひとりが安心して働き続けられる環境を整備し、仕事へのやりがいと組織への信頼を醸成することで、持続的な成長を目指しています。社員がパーパスやビジョンに共感し、主体的に活躍できる環境づくりを重要な経営基盤と位置付け、エンゲージメント向上を経営戦略の重点テーマとしています。透明性の高い評価制度やフィードバックの仕組みを整え、定期的なエンゲージメント調査を通じて社員の声を可視化・分析し、組織課題の改善に取り組んでいます。また、組織風土醸成の一環として、年に一度、社員の子どもを招いたファミリーイベントを開催し、社員同士や家族との交流を深め、企業としての一体感を高めています。

さらに、柔軟な働き方の推進や健康経営の取り組み、オフィス環境の改善、福利厚生の充実を通じて、社員が心身ともに安心して働ける職場を提供しています。加えて、復職支援プログラムの整備や、産業医・保健師・専門カウンセラーと連携した相談体制の構築など、メンタルヘルスケアにも注力しています。これらの取り組みにより、社員のエンゲージメントを高め、個々の成長と組織全体のパフォーマンス向上という両輪で、強固な組織基盤の構築を目指しています。

# 財務戦略

## 「VISION 2030」における財務戦略の全体像

持続的な企業価値の向上を目指し、キャッシュ創出力の強化と資本効率の改善に取り組みます。最優先事項として、「VISION 2030」の実現に向けて積極的な成長投資を行います。また、利益成長に応じた安定的な配当を継続し、資本効率を見極めながら機動的に自己株式の取得を実施します。

（2026年1月期～2031年1月期）

**成長投資**

6年累計 **430**億円以上

**株主還元の強化**

配当性向 **50**%以上

自社株式取得 **120**億円

**持続可能な企業価値向上**

ROE **20**%以上

## キャッシュ・アロケーション方針

事業からの収入※を強化し、成長投資および株主還元に適切に配分します。キャッシュ・アロケーションにおいては、積極的に人材投資、M&A、研究開発費などの将来に向けた戦略的な投資を進めています。

また、流動性リスクをカバーできる手元資金の目安を月商3カ月分として手元資金を整えていくとともに、余裕資金については、安全かつ確実な運用を心掛け、投資機会に備えます。

| 原資 | | キャッシュ・アロケーション | |
|---|---|---|---|
| 事業からの収入 約**725**億円（6年累計） | | 成長投資 | 430億円以上 |
| | | | 人材投資 |
| | | | 研究開発投資 |
| | | | M&A投資 |
| | | | その他 |
| 手元資金 約**255**億円（2025年1月期末） | | 株主還元 | 300億円以上 |
| | | | 配当 |
| | | | 自社株式取得 |
| | | 手元資金 | 250億円規模 |
| | | | 月商3カ月を目安に保有 |

※事業からの収入 = 予測される営業キャッシュ・フロー + 人材投資 + 研究開発費

## 株主還元の強化

「VISION 2030」の期間中においては、配当性向50%以上を目標とします。また、利益還元の一環として自己株式取得を機動的に実施します。

| | 2028年1月期目標 | 2031年1月期目標 |
|---|---|---|
| 配当性向 | 45%以上 | 50%以上 |
| 配当総額（累計） | 2026年1月期～2028年1月期 目標 65億円 | 2026年1月期～2031年1月期 目標 180億円 |
| 自己株式取得（累計） | 2026年1月期～2028年1月期 目標 60億円 | 2026年1月期～2031年1月期 目標 120億円 |

## 持続的な企業価値の向上

当社は持続的な企業価値の向上を目指し、事業成長と収益力の強化、さらに資本効率の改善に取り組んでいます。中期的には、売上高を562億円から1,000億円へ拡大し、営業利益の大幅な増加を実現します。加えて、ROEを現状の10.0%から20%以上へ引き上げることで、資本効率を高め、株主価値の最大化を図ります。

| | 2025年1月期実績 | 2028年1月期目標 | 2031年1月期目標 |
|---|---|---|---|
| 事業成長 売上高 | 562億円 | 720億円 | 1,000億円 |
| 収益力の強化 営業利益 | 66.9億円 | 86億円 | 143億円 |
| 資本効率の向上 ROE | 10.0% | 14%以上 | 20%以上 |

## 資本構成の考え方

資本構成における資金調達の目安としては、DEレシオ0.5倍を想定しており、現状の0.01倍と比較して十分な調達余力を確保していると認識しています。今後、成長投資に向けた資金調達が必要な場合、負債による資金調達も検討していきます。資本効率の観点から、株式に比べて調達コストが低い負債を一定程度活用し、資本構成の最適化を図ります。

# 成長戦略

## 成長投資

人材の採用、育成、待遇改善などの人的資本投資ならびにM&Aに関しては、中期経営計画に基づいて積極的な投資を行い、事業拡大を目指します。また、研究開発投資は、新規事業、注力事業を中心に着実に進めていきます。2026年1月期～2031年1月期の6年間の成長投資は下記の通りです。

### 人材投資

**採用強化**

事業拡大に対応するため、即戦力人材の確保と将来を担う若手人材の採用を強化します。多様な人材を受け入れる体制を整え、採用チャネルの拡充やブランド力向上にも取り組みます。

**給与水準の向上**

市場水準を踏まえた給与体系の見直しを行い、優秀な人材が安心して長期的に活躍できる環境を整えます。成果に応じた公正な評価制度を導入し、モチベーション向上を図ります。

**教育・育成**

専門スキルの習得やリーダーシップ育成を目的とした研修プログラムを充実させます。OJTと外部研修を組み合わせ、社員一人ひとりのキャリア形成を支援します。

### 研究開発投資

**自社開発クラウド統合基盤「BizAxis」競争力強化**

社内外のデジタル連携を強化し、競争力のあるサービス提供を支える基盤を構築していきます。

**高度なソリューションの開発**

先端技術を活用し、より高度で付加価値の高いソリューション開発に向けた投資を強化していきます。

### M&A投資

M&A戦略では、事業拡大に必要となるケイパビリティとして、技術・製品・顧客基盤、地理的カバレッジの拡大を目的とした積極的なM&Aにより、当社の競争優位性を強化し、インオーガニックな成長を目指します。

**M&A戦略を通じて技術・製品・人材、顧客基盤の強化、また地域拠点の体制強化を目的に、対象企業との相乗効果（シナジー）を生み出すことを重視し進め、事業全体の成長を目指します。**

執行役員　**山縣 勝一**

## 「VISION 2030」実現に向けたM&A戦略の位置づけ

当社は、2031年1月期に売上高1,000億円、営業利益143億円の達成を目標に、当社の持続的な成長の実現に向け、経営基盤の拡充と事業ポートフォリオの強化を目的としたM&A戦略を成長戦略の重要な柱と位置付け、積極的に推進しています。既存事業の競争力強化と新規領域の獲得を両立し、当社の専門性と実行力を活用した最適なパートナーシップと新たな事業機会の創出を通じて、企業価値のさらなる向上を目指しています。

## M&A実績　地理的カバレッジ強化への投資事例

2025年4月2日に情報システムサービス株式会社を子会社化しました。

近畿エリアでの優秀なエンジニアリソース獲得により、国内事業の更なる競争力強化をはかります。

## 新規事業開発

シーイーシーは、新規事業開発として新たな事業領域へのチャレンジをおこない、次なる成長の柱となる新規事業の創出をはかる事業推進を進めています。

また、新規事業創出にあたっては、既存事業からだけでなく研究開発を通した技術シーズやマーケットの指向に合わせた提案などさまざまなアイデアを集結させ、事業特性に応じた多様な形による事業開発をはかっています。

# TCFD提言に基づく情報開示

## ガバナンス

当社は、気候変動をはじめとする環境問題への対応を経営課題として位置付け、他の経営課題と同様に、経営会議において環境方針の審議、気候変動対策に必要な省エネ設備やグリーン電力の導入などに向けた予算の審議、環境目標および進捗状況の報告を行い、重要事項については、取締役会に報告・審議しています。経営会議および取締役会で提示された指示事項については、ISO14001認証を取得している環境マネジメントシステムにより、環境管理統括責任者、環境管理責任者から各事業部門に展開し、継続的な改善に努めています。

## リスク管理

当社では、気候変動を含めた事業上のリスクを経営会議で管理し、事業リスクに対し迅速な報告や経営判断を可能としています。また、気候変動を含めた環境リスクの特定・評価につきましては、ISO14001認証を取得している環境マネジメントシステムの仕組みを活用し実施しています。また、特定したリスクへの対応につきましても環境マネジメントシステムに基づいて実施・管理を行っています。

## 指標と目標

気候変動関連のリスクと機会の評価に使用する指標として、当社は温室効果ガスの排出量を管理しております。2050年度カーボンニュートラルに向け、以下の通りScope1、2に関して中長期目標を設定しました。

| | |
|---|---|
| **2030年度** | 2016年度比46%削減(Scope1、2) |
| **2050年度** | カーボンニュートラルを目指します(Scope1、2) |

当社では、2024年度までに神奈川第一データセンター、さがみ野システムラボラトリなど、自社建物の電力契約をすべて実質$CO_2$ゼロのものに切り替えが完了し、47.3%の削減を達成しています。引き続き$CO_2$排出量の削減を進め、2050年度のカーボンニュートラルに向け削減に努めてまいります。また、今後は算定対象をグループすべてに拡大し、Scope1～3の温室効果ガス排出量の管理・削減を進めてまいります。グループ全体としての算定結果や取り組みは順次、コーポーレートサイトにて開示を予定しています。

| データ年度 | | 2016年度 | 2024年度 | 2030年度目標(2016年度比) |
|---|---|---|---|---|
| $CO_2$排出量($tCo_2$) | Scope1、2 | 9,282 | 4,888 | 5,012(▲46%) |

※算定対象：シーイーシー単体

## 戦略

当社は、事業における気候変動に関するリスクおよび機会について分析を行い、優先的に取り組む必要がある内容を特定しました。シナリオは、パリ協定や2021年11月に行われたCOP26のグラスゴー合意を踏まえ、気温上昇を1.5℃以下にするシナリオ(1.5℃シナリオ)と、現状から対策を変更せず最大に気温が上昇する場合のシナリオ(4.0℃シナリオ)の2つのシナリオを踏まえて、リスク・機会の分析を行いました。

**【リスクおよび機会】**

| | リスク | 考えられるリスク | 影響度 | 期間 |
|---|---|---|---|---|
| 移行リスク | 政策・法的リスク | ・炭素税導入や市場電力単価上昇などによるコスト増加<br>・環境規制強化への設備投資コスト増加 | 高 | 中期 |
| 移行リスク | テクノロジーリスク | ・再生可能エネルギー使用のデータセンターや環境貢献するICTソリューションの技術進歩に遅れることによる事業機会の損失<br>・再生可能エネルギー転換(太陽光発電など)によるコスト増加 | 高 | 中期 |
| 移行リスク | 市場リスク | ・よりGHG排出量の少ないサービス(データセンター事業など)のニーズ増加への対応が遅れることによる事業機会の損失 | 高 | 中期 |
| 移行リスク | 評判リスク | ・ESGへの取り組み／開示対応に遅れることによる投資家からの評価の低下<br>・気候変動への取り組みが遅れることによる重要顧客との事業機会の損失 | 中 | 短期 |
| 物理的リスク | 急性的リスク(異常気象など) | ・顧客の被災に伴うICT投資の減少、需要の減少<br>・サーバー／半導体などのメーカーの工場被災による、製品調達の困難化<br>・異常気象に伴う災害増による損害保険料の上昇 | 中 | 短期 |
| 物理的リスク | 慢性的リスク(平均気温上昇など) | ・気温上昇による空調コスト増加 | 高 | 長期 |
| | 機会 | 考えられる機会 | 影響度 | 期間 |
| 機会 | 資源効率 | ・ICT技術を用いた工場の自動化／効率化需要の増加<br>・DX推進による紙使用抑制／省人化需要の増加 | 高 | 中期 |
| 機会 | エネルギー源 | ・再生可能エネルギーを用いたデータセンターサービスの需要増加 | 高 | 長期 |
| 機会 | 製品とサービス | ・顧客のGHG排出量削減対策に向けた高効率なデータセンター、ICTシステムの需要増加 | 高 | 中期 |
| 機会 | 市場<br>レジリエンス | ・異常気象災害における情報損失リスク回避に向けたクラウド化などの需要増加<br>・世界的なEVシフトに向けたモビリティ開発の需要増加 | 高 | 中期 |

※GHG(温室効果ガス)

**【対応策】**

| 対応方針 | 具体策 |
|---|---|
| 自社のGHG排出量の削減(Scope1、2) | ・再生可能エネルギーへの切替<br>・省エネ型の設備設計や導入<br>・削減目標に向けたグリーン電力の購入 |
| サプライチェーン(上流)から排出されるGHG排出量の削減 | ・製造時にGHG排出量の少ない調達品の選定<br>・GHG排出量の削減に取り組むサプライヤーの選択<br>・オンライン会議の活用による移動の削減 |
| 提供する製品／サービスによる顧客／社会のGHG排出量の削減 | ・クラウドを活用したICTサービスの提供<br>・業務効率化に貢献するICTサービスの提供<br>・モビリティサービスに貢献するICTサービスの提供<br>・省エネ型ハードウェアの提供 |

※TCFDに基づく開示の詳細は当社ホームページでご覧いただけます。(URL：https://www.cec-ltd.co.jp/esg/climate_change.html)

# 環境貢献／ICTソリューション

## サステナビリティ方針

シーイーシーグループは、「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員が、もっと輝く未来へ」をパーパスとして掲げています。経済的価値の追求のみならず、ESGの観点から社会的責任を果たし、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

※サステナビリティ方針の全文は当社ホームページでご覧いただけます
(URL：https://www.cec-ltd.co.jp/esg/sustainability.html)

## 環境マネジメントシステム

当社の環境マネジメントシステムは、2021年よりISO14001に準拠したマネジメントシステムに変更し、すべての拠点でISO14001認証を取得することを目標に推進しております。

**ISO14001認証取得履歴**

| | |
|---|---|
| 2021年7月 | 恵比寿本社 |
| 2022年7月 | さがみ野本店・首都圏事業所・データセンター |
| 2023年7月 | 福岡、名古屋、大阪事業所 |
| 2024年7月 | 全拠点 取得完了 |
| 2025年7月 | グループ会社の認証取得開始 |

## 太陽光発電の取り組み

大分システムラボラトリでは、2013年より敷地内に太陽光発電パネルを設置し、累計、約347万kWhの電力を発電しています。

**太陽光発電量(kWh)**

| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 318,822 | 329,678 | 309,950 | 326,082 | 317,411 | 327,108 | 321,334 | 312,527 |

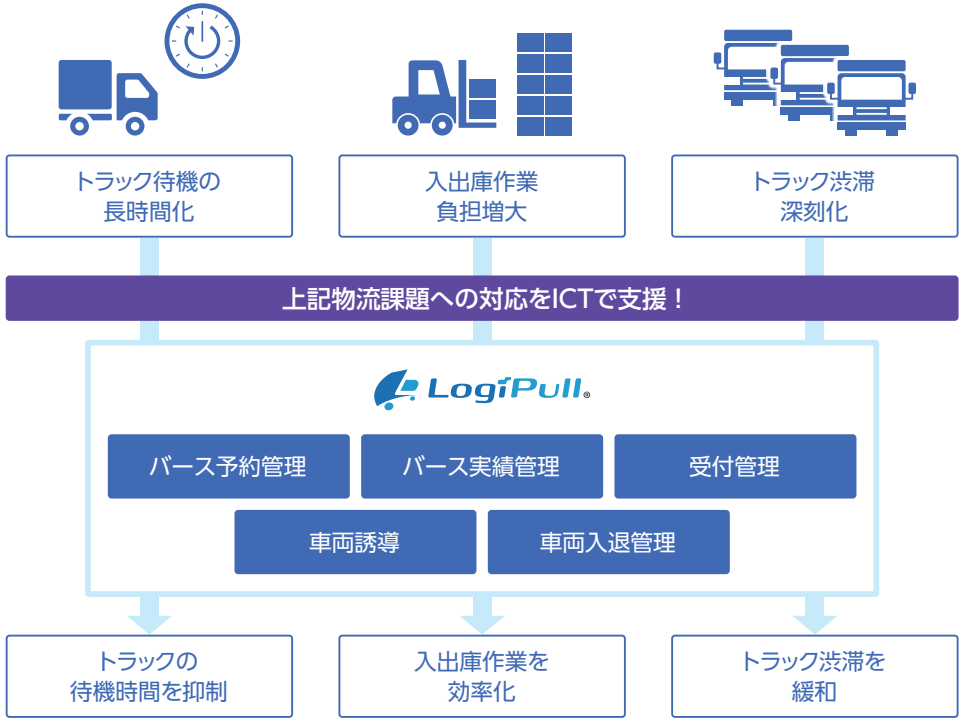
※直近8年分のデータとなります

| | |
|---|---|
| 累計(2014年度～2024年度までの総合計) | 3,474,341 |

## ICTソリューション事例

**物流効率化ICTソリューション「LogiPull」**
**トラック待機時間を削減し、二酸化炭素排出量、**
**長時間労働の削減に貢献**

近年、トラック待機時間や入出荷作業負荷の増大、荷待ちによる待機車両の発生など、物流のさまざまな問題が顕在化しており、荷待ち時間対策法令の強化や補助金制度の創設、ホワイト物流推進運動など、問題解決への機運が高まっています。当社は「LogiPull」を通じて、トラック待機時間対策や入出庫業務の効率化、受付業務やトラック誘導の自動化・省人化など、トラック積み下ろしの課題解決およびホワイト物流実現をICTで支援しています。




※サービス詳細は当社ホームページでご覧いただけます（URL：https://logistics.cec-ltd.co.jp）

# 社会貢献／ICTサービス

## 子育てアプリat Clapsの開発とリリース

当社は、紙のおもちゃを手軽に印刷できる子育てアプリ「at Claps」を2024年3月に開発し、無料で提供しています。

現在、約80の企業・団体から提供いただいた紙のおもちゃデータをアプリを通じて配布し、ご家庭や保育現場で活用されています。また、このコンテンツを活用したボランティアイベントを地域の医療・福祉施設で実施し、地域の高齢者や子どもとのふれあいや学びの機会を広げています。

2024年11月には「BabyTech® Award 2024（こどもの遊びと学び部門）」大賞を受賞し、アプリ利用者からも高い評価を頂きました。今後も地域・自治体との関係の構築を拡大し、社会価値と企業価値の双方を高めていきます。

iPhoneの方は
コチラ
App Store からダウンロード

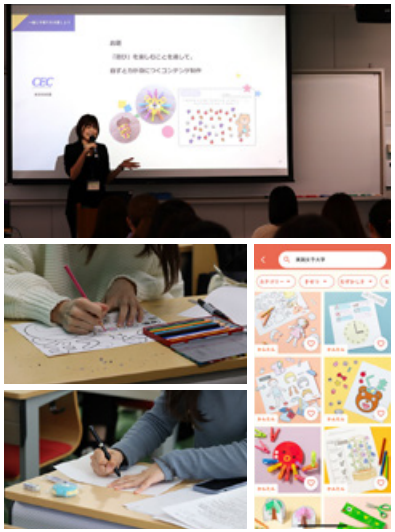
Androidの方は
コチラ
Google Play で手に入れよう

## 産学連携　実践女子大学とコンテンツ共創

保育・教育現場を志す学生の多い実践女子大学（生活科学部 生活文化学科）の学生と協働し、「at Claps」アプリに登録する紙のおもちゃのコンテンツ制作に挑戦しました。 教育実習の経験を持つ学生一人ひとりがその知見を活かし、保育・教育現場で使える紙遊びコンテンツを考案・制作し、アプリに公開することで、全国の保育・保護者が印刷して利用する社会実装を行いました。

この挑戦を通じて学生は、保育現場で求められるコンテンツを考え、そのアイデアをアプリを通じて社会で体現する経験ができました。

これからも、「教育×at Claps」を一層盛り上げ、学生の学びと社会貢献をつなげていきます。



## 社内での活動（サマースクール）

当社では、社員エンゲージメントの向上と次世代育成を目的に、社員の小学生の子どもをオフィスに招く「サマースクール」を毎年開催しています。子どもたちはプログラミングや名刺作成などの体験を通じて、親が働く姿を知り、仕事への関心を高めました。本プログラムでは、「at Claps」を活用し、紙のおもちゃを用いた遊びの時間も設けました。子どもたちは学びの合間におもちゃで自由に遊びながらリフレッシュし、参加者からは「今年も楽しみにしていた」という声が寄せられています。こうした取り組みを通じ、「at Claps」は子どもたちの体験を支え、次世代育成の一助となる社内発の社会貢献ツールとして活用されています。今後も、子どもたちの学びと成長を後押しする機会を広げてまいります。

## 社外での活動(地域交流)

当社では、「at Claps」に掲載されている紙のおもちゃを活用し、地域との交流を深める活動を継続しています。2025年夏には、開発拠点（東京都港区）近隣のデイサービスセンターにて、地域住民や社員の家族と共に2つのプログラムを行いました。

### ①デイサービスセンター訪問（地域住民と社員が協働）

近隣の学生・生徒や地域住民の大人を当社に招き、社員と一緒に紙のおもちゃを制作しました。

その後、参加者と社員がデイサービスセンターを訪問し、高齢者の方々と遊んだり会話を楽しんだりしながら交流しました。子どもや学生にとっては自分たちが作ったおもちゃを通じて世代を超えたふれあいを体験でき、大人や社員にとっても地域と協働する貴重な機会となりました。

### ②夏祭りボランティア（社員と家族が参加）

後日、同センターで開催された夏祭りには、当社社員とその子どもたちがボランティアとして参加しました。会場では紙のおもちゃや折り紙を活用し、利用者の方々とふれあい、祭りの雰囲気を一層盛り上げました。家族と共に地域活動に参加することで、社員は地域社会との関わりを実感し、家族にとっても貴重な経験となりました。

### 今後に向けて

当社は、こうした地域とのふれあいを大切にし、社員・家族・地域住民が一体となって世代を超えた交流を育む機会を積極的に創出することで、地域社会に根ざした企業としての役割を果たしてまいります。

# 健康経営の推進

## 基本的な考え方

少子高齢化や働き方の多様化など社会課題が顕在化する中で、当社グループは「従業員の健康こそが企業の持続的成長を支える基盤である」と考えています。この考えのもと、健康経営を経営上の重要な取り組みの一つとして位置づけ、従業員が健康で活力を持って働ける環境づくりを推進しています。従業員の健康と成長を支えながら、持続的な価値創造を目指していきます。

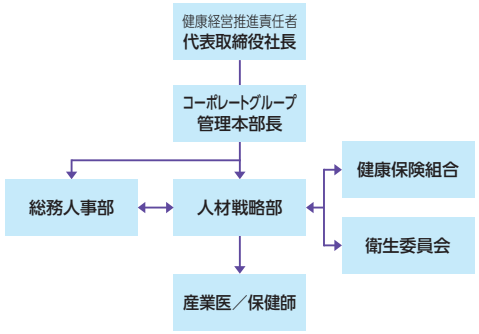
## 主な取り組み

従業員の心身の健康維持に向け、制度やサポート体制の充実を図っています。

**<健康維持・増進>**
- 産業医による健康診断結果のフォローアップ
- 「30歳」を迎えた被保険者と被扶養者の「節目ドック」受診費用 全額補助
- 「35歳以上」の被保険者と被扶養者の「人間ドック」受診費用一部補助
- 健康保険組合によるウォーキングイベントなどの開催

**<メンタルヘルス>**
- 全従業員を対象としたストレスチェックの実施
- 高ストレス社員への個別相談・産業医面談
- 専門家につながる電話相談窓口の設置
- 休職からの復帰支援プログラムの実施

**推進体制図**




※その他の取り組みは当社ホームページでご覧いただけます（URL：https://www.cec-ltd.co.jp/esg/health_management.html）

## 外部評価　健康経営優良法人2025

健康経営方針に基づくこれらの取り組みの結果、2023年度に「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を取得しました。

2025年3月には3年連続3度目の認定も取得し、今後はデジタルヘルステクノロジーの活用や健康課題に応じた柔軟な施策などを通じて、ホワイト500の認定取得を目指して取り組みを進めています。

2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

# 人権尊重への取り組み

## シーイーシーグループ人権方針

シーイーシーグループ人権方針（以下本方針）は、当社グループにおける人権尊重の基本的な考え方を示し、すべての事業活動における行動の指針と位置づけています。事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、その考え方と責任を明確にすることで、社会的責任の遂行に取り組んでいます。

## 基本的な考え方

「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、および「国連グローバル・コンパクトの10原則」など、国際的に認められている人権の規範を尊重するとともに、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に基づき事業活動を推進しています。

## 主な取り組み

**<人権デューデリジェンス>**

事業活動が人権に与える負の影響を特定し、防止・軽減・是正などを図るため、2025年より「人権デューデリジェンス」を開始しました。第一段階として、ガイドラインで定義される人権課題26類型のうち、当社グループと関連性の高い項目の特定、およびその要因や影響などの評価・分析を進めています。

**<人権教育>**

当社グループの全役職員を対象に、人権に関する教育をeラーニング形式で年1回実施しています。本方針および「ビジネスと人権」、コンプライアンス遵守に関する教育・啓発に注力しています。

**<救済・相談窓口の整備>**

職場で発生する恐れのあるハラスメントなどの人権問題の相談先として、「内部通報窓口」および社外の「企業倫理ホットライン」を設置しています。相談者のプライバシーを厳格に保護し、公平・公正に対応できる体制を整え、人権尊重を実現します。この窓口は、グループ社員だけでなくパートナー企業の社員も利用が可能です。

# DE&I

## 基本的な考え方

シーイーシーグループは、「ICTの力で新たな価値を創造し、社会、顧客、そして社員がもっと輝く未来へ」というパーパスのもと、多様な人材がいきいきと活躍できる職場づくりを経営の重要課題の一つとして位置づけています。

ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包摂性)は、イノベーションの原動力であり、企業の持続的な成長に必要不可欠となります。あらゆる違いを尊重し合い、多様な価値観や考え方を受け入れる風土を育むことで、誰もが安心して力を発揮できる職場を目指してまいります。

## 女性活躍推進

女性社員の積極的な採用を実施し、女性比率の向上に努めています。女性社員が仕事と育児を両立しながら長く働ける環境づくりとして、両立支援制度の対象年齢を大幅に拡大*しました。

今後は、女性比率の向上や両立支援の継続に加え、女性社員のキャリア支援を一層強化し、女性活躍推進をさらに進めてまいります。

*「子が小学校6年生まで」だった利用対象を、「子が18歳に達した最初の3月31日まで」に改定

## 障がい者の活躍推進

当社では、障がい者雇用に積極的に取り組むことを基本方針として活動しています。障がいを持つ社員が採用業務の主担当として活躍しており、障がいの有無にかかわらず、社員の個性を最大限に活かせる業務分配を目指しています。また、障がい特性や配慮事項についての理解を深めるため、採用担当者が『障害者職業生活相談員』の資格を取得するなど、高い当事者意識を持って障がい者の活躍を支援しています。これらの取り組みは社外からも高く評価され、中央省庁向けセミナーで講師としての登壇機会をいただきました。

引き続きこの風土を大切にしながら、さらなる成長を目指し、全従業員にとってより良い職場環境の実現に向けて取り組んでまいります。

## インクルーシブな職場文化の醸成

多様な社員が力を発揮できる環境づくりを目的に、全社員・経営職・ライフイベント期の社員それぞれを対象とした研修を継続的に実施しています。

その一環として、今期は全社教育としてアンコンシャスバイアス研修を実施するなど、社員一人ひとりが多様性を尊重し合う意識の醸成に取り組んでいます。

| テーマ | 対象 | これまでの主な研修・セミナー実績 |
|---|---|---|
| 女性活躍 | 該当者 | 社外メンタリング |
| | 経営職(管理職・役員) | ダイバーシティの基本(女性活躍推進の必要性) |
| 育児 | 該当者 | 父親学級・プレママセミナー |
| | 管理職 | 両立部下マネジメント研修・男性育休推進セミナー |
| 介護 | 希望者 | 介護セミナー |
| | 管理職 | 両立部下マネジメント研修 |
| 風土醸成 | 全社員 | DE&I講座・職場で取り組む男性の育児休業・仕事と介護の両立講座・アンコンシャスバイアス研修 |

## ライフとキャリアの両立支援

当社では、社員一人ひとりがライフステージに応じて活躍できるよう、育児・介護・治療と仕事の両立、柔軟な働き方など、多様な制度を整備しています。

男性の育休取得率向上など、社員が制度を利用しやすい環境づくりに取り組むとともに、女性の産前産後休暇の有給化や育児・介護休業の拡充(介護休業は最長365日取得可能)など、法定以上の制度も整備しています。これらの取り組みにより、男性の育休取得率は現在75%に達するなど、制度を利用しやすい環境づくりも進んでいます。

さらに、介護相談窓口の設置など、社員が介護と仕事を両立しながら、安心してキャリアを継続できる環境づくりにも取り組んでいます。

## シニア社員の活躍推進

シニア社員のさらなる活躍推進に向け、定年後再雇用制度の改定なども含めた中長期的視点のロードマップを策定しております。

58期の施策として、手当拡充・給与体系の見直しを実施しました。今後も、シニア社員が経験や専門性を十分に発揮し、若手の育成や知識継承に取り組める環境を整えることで、会社全体でシニアの経験を活かす企業文化を醸成していきます。

# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

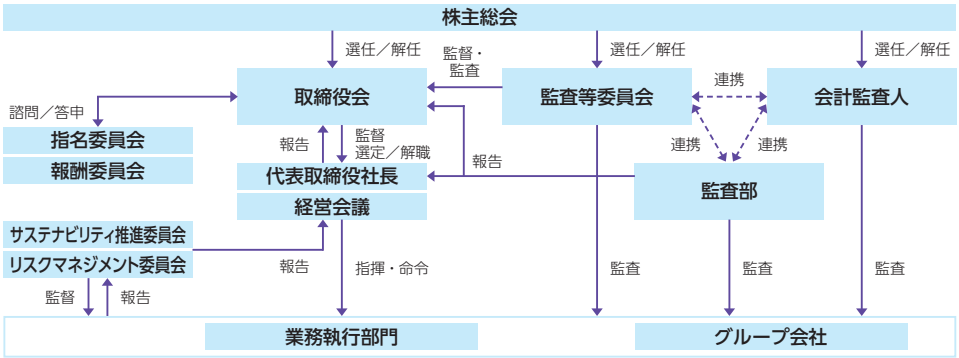
当社グループでは、経営の透明性と効率性の向上に加え、企業倫理の徹底がコーポレートガバナンスの基本と考え、「行動指針」を役員および従業員の行動基準とし、以下の方針に基づき企業経営にあたっております。

1. **各種法令やガイドライン、当社の規程などを遵守し、社会的な良識を持ち企業倫理に沿って行動します。**
2. **公正かつ自由な競争ならびに適正な取引を行い、互いに尊重し合います。**
3. **迅速な意思決定と行動を通して経営の効率化を図り、収益性と資本効率を向上させることで、株主、顧客、パートナー企業を含むステークホルダーの信頼に応えるとともに、持続的な企業価値向上と発展を目指してまいります。**

## コーポレートガバナンス体制

当社のコーポレートガバナンス体制は、監査等委員会設置会社として取締役会と監査等委員会によって、取締役の業務執行の監督および監査を行っております。業務執行については、取締役会の意思決定を迅速かつ的確に実行するため、執行役員制度を導入し、業務執行権限を執行役員に委譲して執行責任を明確にすることで経営の効率化を図っております。また、役員の指名・報酬については、取締役会の諮問機関として過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会および報酬委員会を設置し、各委員会の答申を尊重して決定しており、決定過程の透明性・公正性を確保しております。

**コーポレートガバナンス体制図**




## 各委員会の概要

### 取締役会

議長：代表取締役社長　**12名**　独立社外取締役5名（内、女性2名）、社内取締役7名

取締役会は、社内規程に基づき、経営の基本方針、法令・定款に定められた事項やその他経営および業務執行に関する重要事項を決定し、各取締役の業務執行状況につき報告を受けております。当社は取締役会を月1回以上開催しており、2025年1月期においては計16回開催し、法定決議事項に加え、「中長期経営計画」「成長投資」「サステナビリティを巡る課題」に関する協議を行いました。

### 監査等委員会

委員長：常勤社内取締役　**3名**　独立社外取締役2名、社内取締役1名

監査等委員会は、監査方針、監査計画に基づき、代表取締役および取締役への定期インタビュー、取締役会・指名委員会・報酬委員会・経営会議等の重要会議への出席、内部監査部門や会計監査人との連携、業務・財産の状況等の調査を通じて、経営判断のプロセスに関する正確な情報を適時に入手し、取締役の職務執行の監査を行っております。なお、2025年1月期においては、監査等委員会を計14回開催しました。

### 指名委員会

委員長：独立社外取締役　**7名**　独立社外取締役5名（内、女性2名）、社内取締役2名

指名委員会では、取締役等の指名に関する重要事項について審議し、その結果を取締役会に答申する役割を担っております。指名委員会の委員は、その独立性を確保するため、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は、社外取締役から選定しております。なお、2025年1月期においては、指名委員会を計7回開催し、社長・取締役・監査等委員・執行役員等の各取締役候補者案、後継者候補の選抜および育成計画に関する審議結果について当社取締役会に答申を行いました。

### 報酬委員会

委員長：独立社外取締役　**7名**　独立社外取締役5名（内、女性2名）、社内取締役2名

報酬委員会では、取締役等の報酬に関する重要事項について審議し、その結果を取締役会に答申する役割を担っております。報酬委員会の委員は、その独立性を確保するため、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は、社外取締役から選定しております。なお、2025年1月期においては、報酬委員会を計9回開催し、業績連動報酬に係る算定方式の決定および社長・取締役の報酬額等について審議し、当社取締役会に答申を行いました。

### 経営会議

経営会議では、取締役会議題の事前審議のほか、業務執行に係る投資や新規事業に係る審議を行っております。また、常勤監査等委員である取締役が経営会議に臨席し、議決権を持たないものの適宜助言・指導を行うとともに、必要な情報提供要請を行うことで、業務執行に対する監督機能の強化を図っております。

# 役員一覧

## 取締役

代表取締役社長
### 姫野 貴

1992年　4月　当社入社
2011年　2月　当社プラットフォームサービス事業部第一サービス部長
2013年　2月　当社プラットフォームサービス事業部長
2014年　2月　当社執行役員
2020年　2月　当社プラットフォームアーキテクトビジネスグループセキュリティサービス事業部長
2020年　4月　当社取締役 当社プラットフォームアーキテクトビジネスグループセキュリティサービス事業部長 ㈱コムスタッフ代表取締役社長
2022年　2月　当社プラットフォームアーキテクト事業本部長
2023年　2月　当社代表取締役社長(現任)

取締役
### 高木 英樹

1992年　4月　当社入社
2011年　2月　当社PROVEQサービス事業部第三サービス部長
2014年　2月　当社PROVEQサービス事業部長兼営業部長
2015年　2月　当社デジタルエンジニアリング事業部長兼製品開発サポート部長
2020年　5月　当社執行役員(現任) 当社サービスインテグレーションビジネスグループデータセンターサービス事業部長
2021年　2月　当社プラットフォームアーキテクトビジネスグループセキュリティサービス事業部長
2022年　2月　当社プラットフォームアーキテクト事業本部セキュリティサービス事業部長
2023年　2月　当社プラットフォームアーキテクト事業本部長
2023年　4月　当社取締役
2024年　2月　大分シーイーシー㈱代表取締役社長(現任)
2025年　2月　当社取締役 マーケティング&事業戦略担当(現任)

取締役
### 大北 敦司

1990年　4月　㈱ロビン(現㈱シーイーシーカスタマサービス)入社
2007年　7月　当社転籍
2013年　2月　当社中部サービス事業部第二サービス部長
2017年　2月　当社インダストリーオートメーションビジネスグループ中部第一サービス事業部長
2020年　5月　当社執行役員(現任) 当社デジタルインダストリービジネスグループ中部サービス事業部長
2022年　2月　当社エリア統括事業本部西日本サービス事業部長
2023年　2月　当社サービスインテグレーション事業本部長
2023年　2月　希意禧(上海)信息系統有限公司董事長兼総経理
2023年　4月　当社取締役
2024年　2月　㈱コムスタッフ代表取締役社長(現任)
2024年　2月　希意禧(上海)信息系統有限公司董事長(現任)
2025年　2月　当社取締役 品質革新担当(現任)

取締役
### 酒井 靖男

1989年　4月　当社入社
2013年　2月　当社中部サービス事業部第五サービス部長
2017年　2月　当社インダストリーオートメーションビジネスグループ中部第二サービス事業部長
2020年　5月　当社執行役員(現任) 当社デジタルインダストリービジネスグループモビリティサービス事業部長
2022年　2月　当社デジタルインダストリー事業本部コネクティッドサービス事業部長
2023年　2月　当社デジタルインダストリー事業本部長
2023年　4月　当社取締役
2025年　2月　当社取締役 技術革新担当(現任)

取締役
### 江上 太

1989年　4月　当社入社
2008年　2月　当社自動車産業システム本部第一システム部長
2013年　2月　当社中部サービス事業部長
2014年　2月　当社執行役員(現任) 当社中部サービス事業部長
2017年　2月　当社インダストリーオートメーションビジネスグループスマートファクトリー事業部長
2023年　2月　当社コーポレート統括本部管理本部長
2025年　2月　当社コーポレートグループ管理本部長
2025年　4月　当社取締役 コーポレートグループ管理本部長(現任)

取締役
### 石原 直樹

1989年　4月　トヨタ自動車㈱入社
2003年　1月　㈱トヨタ・モーター・マニュファクチャリング・フランス出向
2017年　1月　トヨタ自動車㈱ITマネジメント部システムデザイン室長
2019年　1月　㈱トヨタシステムズ出向
2020年　6月　同社戦略企画本部副本部長
2023年　7月　同社転籍
2025年　2月　当社入社 当社執行役員(現任)
2025年　4月　当社取締役(現任)

### スキルマトリックス

| 氏名 | 経営／ガバナンス | 法務／コンプライアンス | 人事／労務 | 財務／会計 | セールス／マーケティング | ICT技術 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 姫野 貴 | ● | | | | | |
| 高木 英樹 | | | | | ● | ● |
| 大北 敦司 | | | | | ● | ● |
| 酒井 靖男 | | | | | ● | ● |
| 江上 太 | | ● | ● | ● | | |
| 石原 直樹 | | | | | ● | ● |

社外取締役

## 髙橋 静代

社外 独立

1984年 4月 チェース・マンハッタン銀行(現JPモルガン・チェース銀行)東京支店入行
1990年 12月 中央クーパース・アンド・ライブランドコンサルティング㈱入社
1994年 10月 フューチャーシステムコンサルティング㈱(現フューチャー㈱)入社
2004年 4月 同社執行役員事業部長
2008年 4月 同社執行役員人財本部長
2016年 1月 ㈱ビジネスブレイン太田昭和入社
2017年 7月 ウェルネット㈱入社
2017年 9月 同社取締役管理部長
2020年 7月 ㈱ベビーカレンダー社外取締役(現任)
2023年 4月 当社社外取締役(現任)
2023年 6月 飯野海運㈱社外取締役(現任)

社外取締役

## 小杉 乃里子

社外 独立

1990年 4月 川崎製鉄㈱(現JFEスチール㈱)入社
2005年 4月 JFEホールディングス㈱財務・IR部課長
2006年 5月 JFEスチール㈱東日本製鉄所企画部経理室課長
2008年 8月 日本モレックス㈱(現日本モレックス合同会社)企画管理本部企画室長
2011年 10月 同社経営企画部統括部長
2016年 1月 同社製造本部マネジメントシステム統括部長
2017年 8月 ㈱イメリスミネラルズ・ジャパン財務経理部コントローラー
2018年 4月 ユニゾホールディングス㈱常務執行役員財務企画部門(副担当)・経営企画部門(副担当)
2019年 6月 同社常務取締役兼常務執行役員財務企画部門担当
2020年 8月 プリティッシュ・スクール・イン東京ファイナンスディレクター(現任)
2023年 4月 当社社外取締役(現任)
2025年 3月 artience㈱社外取締役(現任)

社外取締役

## 名和 亮一

社外 独立

1981年 4月 ㈱電通国際情報サービス(現㈱電通総研)入社
2011年 4月 同社執行役員
2017年 1月 同社上席執行役員
2018年 3月 同社取締役常務執行役員
2019年 3月 同社代表取締役社長 同社社長執行役員
2020年 1月 ㈱電通グループ電通ジャパンネットワークボードメンバー
2024年 3月 ㈱電通総研顧問
2025年 4月 当社社外取締役(現任)

## 監査等委員である取締役

取締役(常勤監査等委員)

## 境 俊治

1987年 4月 当社入社
2007年 2月 当社ITソリューション本部営業部長
2017年 2月 当社コーポレートサポート本部総務部長
2020年 2月 当社管理本部総務部長
2022年 4月 当社監査部長
2023年 2月 当社執行役員
2023年 4月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)

社外取締役(監査等委員)

## 谷口 勝則

社外 独立

1981年 4月 等松青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入所
1988年 4月 公認会計士登録
1993年 4月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)シニアマネジャー
1999年 4月 デロイト トーマツ コンサルティング㈱(現アビームコンサルティング㈱)プリンシパル
2002年 9月 ㈱日本総合研究所主任研究員
2006年 12月 IBMビジネスコンサルティングサービス㈱(現日本アイ・ビー・エム㈱)アソシエイトパートナー
2007年 4月 日本橋学館大学(現開智国際大学)非常勤講師
2007年 6月 ㈱エヌジェーケー(現㈱NTTデータNJK)監査役
2012年 9月 公認会計士谷口勝則事務所所長(現任)
2014年 4月 日本橋学館大学(現開智国際大学)専任准教授
2017年 4月 開智国際大学非常勤講師
2019年 4月 当社社外監査役
2020年 6月 ㈱ハピネット社外監査役(現任)
2022年 4月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役(監査等委員)

## 國安 幹明

社外 独立

1978年 4月 三井物産㈱入社
1989年 5月 欧州三井物産㈱業務課長
英国三井物産㈱業務課長
2004年 3月 ドイツ三井物産有限会社業務部長兼CCO
2009年 4月 三井物産㈱内部監査部企画業務室次長
2010年 7月 アジア・大洋州三井物産㈱業務部内部統制室長
2012年 6月 トライネット・ロジスティクス㈱常勤監査役
2014年 7月 ユニキャリア・ホールディングス㈱常勤監査役
2014年 12月 同社取締役常務執行役員 経営戦略室長兼管理本部長
2017年 10月 三菱ロジスネクスト㈱特別顧問
2018年 7月 ㈱カーブスホールディングス常勤監査役
2019年 11月 同社取締役(常勤監査等委員)
2024年 4月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2025年 10月 ㈱ディレクトフォース理事(企業ガバナンス部会長)(現任)

## スキルマトリックス

| 氏名 | 経営／ガバナンス | 法務／コンプライアンス | 人事／労務 | 財務／会計 | セールス／マーケティング | ICT技術 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 髙橋 静代 | | | ● | ● | | ● |
| 小杉 乃里子 | | | ● | ● | | |
| 名和 亮一 | ● | | | | ● | ● |
| 境 俊治 | | ● | | | ● | |
| 谷口 勝則 | | ● | | ● | | |
| 國安 幹明 | ● | ● | | | | |

# 取締役会の実効性評価

## 実効性評価

当社では、取締役会の機能向上により企業価値を高めることを目的とし、外部機関（第三者）を活用して、全取締役（監査等委員である取締役、社外取締役を含む）を対象とした、取締役会実効性評価に関するアンケートを年に1回、定期的に実施しております。アンケートにより抽出された結果・課題を踏まえ、取締役会で議論を行い、課題に対する対策を検討、実行しております。

### 評価プロセス

| ステップ | 1.評価計画 | 2.アンケート作成 | 3.対象者へアンケート回答依頼 | 4.外部機関（第三者）による分析・レポートの取りまとめ | 5.アンケート結果の分析 | 6.取締役会での意見交換 | 7.取締役会での課題合意 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 内容 | 取締役会実効性評価の実施スケジュールを作成 | 前年度の取締役会の課題などを基に、設問内容を作成 | 各取締役へアンケートの回答依頼 | 外部機関（第三者）より、アンケート結果全体の報告 | 外部機関からのアンケート結果報告内容を踏まえ、分析および課題整理を実施 | アンケート結果と分析内容を取締役会において報告 | 報告内容を基に課題の優先度および課題に対する取り組みを取締役会において検討、合意 |

**○アンケートの主な項目**

1. 取締役会の在り方　2. 取締役会の構成　3. 取締役会の議論　4. 取締役のパフォーマンス
5. 取締役会の運営　6. 株主（投資家）との対話　7. 指名委員会・報酬委員会運営

### 2023年度の課題

- **取締役会の在り方（経営と執行の分離）**
- **取締役会の議論**
  経営戦略・経営計画と会社の持続的成長・企業価値の創出との整合性についての議論
  外部環境の変化に対応した経営戦略や経営計画などの更新・修正に関する十分な議論
- **取締役会のモニタリング機能**
  経営戦略・経営計画のグループ全体の潜在的なリスクとその対処方法についての適切な監督
- **取締役（監査等委員を含む）に対する支援体制**
- **指名委員会・報酬委員会の運営**

### 2024年度の評価概要

アンケートの回答からは、経営戦略や経営計画が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に整合していることを十分に認識し、活発な議論が行われた点、また、外部環境の変化に応じて、経営戦略や経営計画の更新や修正に向けた議論も十分に行われた点については、肯定的な評価が得られております。一方、取締役会の機能強化や、戦略に関する議論の充実化など、取締役会実効性向上への課題とされる意見も出ております。

## 2024年度の課題に対する取り組み

**<抽出された主な課題>**

1. 取締役会の機能強化に向けた基盤整備
2. 中長期戦略に関する議論の深度充実
3. 取締役会と各委員会との間における連携充実
4. 社外取締役との対話の質的向上

**<課題に対応した取り組み>**

1. 取締役の多様性推進と
   スキル充足による取締役会のさらなる機能強化
2. 経営戦略および事業戦略などの中長期戦略について、
   取締役会における議論深化およびモニタリング強化
3. サステナビリティ委員会および
   リスクマネジメント委員会との連携強化
4. 指名委員会および報酬委員会、
   社外取締役との対話を通した、議論の高度化

# 社外取締役メッセージ

社外取締役
指名委員会 委員長
**髙橋 静代**

## 統合報告書初版に寄せて。共に確かな未来を切り拓く覚悟で。

当社の産みの親であるミツイワグループは、ITサービスがまだ黎明期であった1960年代に創業し、ICTビジネスを担う企業として発展してまいりましたが、1970年代から80年代にかけ、将来のソフトウェアの発展を見据え、当社はソフトウェアサービスを主体として担う企業として新たに設立されました。当時ハードウェア中心であったメーカーの戦略と一線を画し、ソフトウェアおよび保守・運用を主体とする事業方針に舵を切られたこと、また応用分野だけでなくオペレーティングシステムといったコア基盤の開発を手掛けられたこと、黎明期にありつつも（当時はその発想に乏しかったであろう）『consulting』を社名に含められたことなど、その先見の明と行動力こそ技術革新の激しい当業界において、確実に成長を成し遂げてこられた所以であり、当社グループの根幹を成すDNAとして今も受け継がれていることに、まさに敬意を表しております。

この度の「VISION 2030」の策定は、パーパスの再構築からスタートし、当社グループの存在意義やありたい姿を経営陣が中心となり議論を重ねる一方、実績の棚卸を進める過程で当社の価値を全役職員が再認識するプロセスを経て、現在、まさに全社一丸となり、未来にコミットし再スタートを切っております。

日本企業の失われた時の原因の一つには、人的資本の軽視すなわちコスト化と同時に、過度な物・ハードウェア重視の戦略、すなわちソフトウェアおよびエンジニアに対する軽視や無理解が、グローバルスタンダードからの乖離を拡大させ、生産性向上を果たし得なかったことにあると考えます。今現在も、各企業は改革が待ったなしの状況にありつつ、従来の部分最適の積み重ねによる複雑さから脱しきれず、必ずしも十分に本質的な改革に足を踏み出し切れていない現状にあります。

そのような今、まさに、お客様の実態を知り尽くし、ハードウェアもソフトウェアも知り得る当社だからこそ可能な、全体最適の視点で独立の立場を活かし、お客様に寄り添い最適なソリューションをご提案できること、また知力、体力、精神力いずれも強靭さが求められるプロジェクトにおいて、顧客と共に走り抜き、ゴールまで共に頑張り抜けるパートナーであることこそが求められています。

先を見越す力、ICTの原理原則を知り得るからこそ得られた技術力、また独立であり続けることを重要な戦略として易きに走らず、厳しいプレッシャーに晒されながら現場の保守・運用を手掛けることで勝ち取った多くのお客様からの厚い信頼は、まさに当社の強みであり、戦略に掲げる通り、お客様の真のパートナーとしてコミットし、改革を通じお客様の未来の創造をご支援することこそ、日本の未来をも形作るものと確信しております。

この度指名委員会では、後継者育成計画に関する基本方針を見直し合意いたしました。当取り組みは、経営の根幹として優秀な経営人材を確実に輩出し続け、サステナビリティおよび中長期戦略の実現を下支えすることはもちろん、戦略の重要な柱である人材強化の指針となり得るよう強いメッセージを込め、リニューアルを進めてまいりました。

当社の人的資本は戦略と一体、人的資本の強化すなわち多様性・包摂性を活かし、個人個人がそれぞれの価値観や適性を最大限に発揮しそれぞれの活躍を行えることでサービス価値は大きく向上し、結果、まさに企業価値向上に直結いたします。さらにエンジニアの一層の価値向上は、当社だけでなく、日本社会の変革へとつながるはずです。

指名委員会は今後も、ガバナンス強化はもちろん、サステナブルに、本質的に稼ぐ力を強化することの一環として、重要な指名を中心に責任を担っていきます。私自身、当社が株主や投資家の皆さまの期待になお一層応えられるよう、監督はもちろん良きパートナーとして、共に企業価値向上に向け、引き続き伴走してまいる所存でございます。

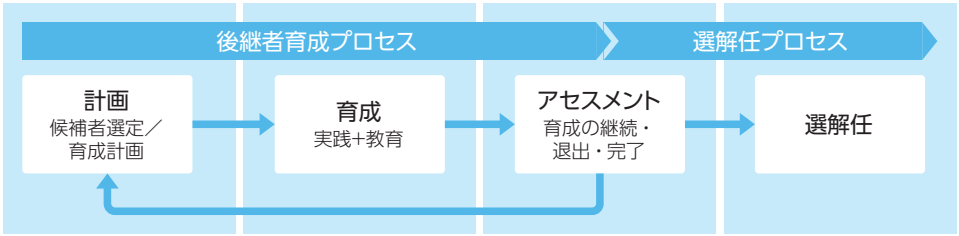
# 後継者育成、役員選任プロセス

## 後継者育成、役員選任プロセス

当社では、サステナビリティの実現を踏まえた継続的な企業価値向上やコーポレートガバナンスの強化を重視し、CEOや取締役など将来の経営幹部となりうる人材の適切な選定・育成を最重要経営課題の一つと位置付けています。指名委員会は、育成計画の前提となる方針や基本的な考え方への助言に加え、各プロセスの重要性を踏まえた諮問対応や候補者との面談など、選定・育成に関する重要な役割を担っています。

## 全体概要

後継者育成および選解任の概要は、下図の通り、「計画(候補者選定／育成計画)」「育成(実践+教育)」「アセスメント(育成の継続・退出・完了)」「選解任」の4つの段階に基づき、プロセスを明確化しています。




## 人材要件の考え方

人材要件は、取締役会規則に基づいた資格要件に加え、知識、経験、能力や実績などを総合的に勘案し、経営戦略に基づいて定義しています。マネジメントボードの運営役割を果たすために必要な、スキルマトリックスに基づく専門性はもちろん、以下の3つの観点を重視しています。

- マネジメント能力:経営計画実現に向けたリーダーシップと意思決定能力
- 人間力:高い倫理観を持ち、多様なステークホルダーとの信頼関係を築く力
- 行動特性:当社の価値観を体現し、経営環境や事業戦略に柔軟に対応する実行力

これらの要件と、当社の取締役会全体で備えるべきバランスと多様性を考慮し、事業成長を支える人材像として定義しています。

## 計画(後継者選定／育成計画)

計画段階では、候補者を選定し、スキルや経験に基づく個別育成計画を策定しています。育成計画は対象者と育成者が共同で作成しており、能力開発とキャリアプランの整合性を重視しています。リストから外れた場合も階層別教育やキャリアの見直しによる継続的育成を実施しており、後継者育成のプロセス全体を通じて、計画性と柔軟性を両立させた取り組みを推進しています。

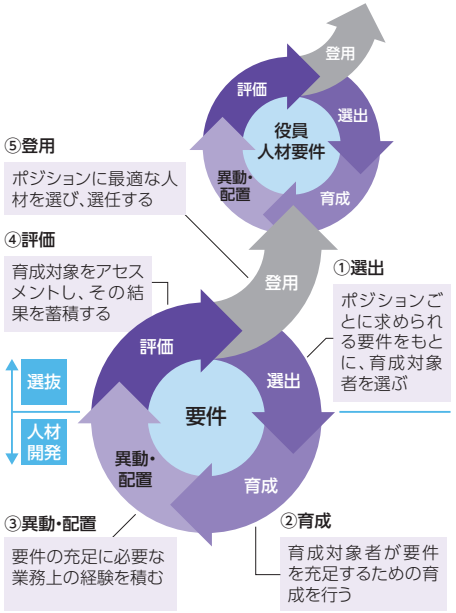
## 育成(実践+教育)

当社では、育成を「実践」と「教育」の両輪で進める方針を採っています。「実践」では、主に能力開発や経験値の獲得を目的とし、新たな業務などを戦略的にアサインしています。

また、「教育」においては、中長期的な育成計画に基づき、能力開発を推進しています。これにより、選定された後継者候補が経営課題を担う準備を整え、役割を引き継ぐことを目指します。

具体的には、以下の取り組みを実施しています。

- 個別の育成プログラムの策定と進捗状況の確認
- 定性的および定量的な成果指標の設定とモニタリング
- 各候補者への1on1面談の実施




## 選解任

CEOを含む取締役の選任・解任プロセスは、執行側の協議を軸に、株主総会、取締役会、指名委員会、監査等委員会と連携して進められます。監査等委員でない取締役候補者の選任においては、指名委員会による諮問の上、取締役会の決議を経て、株主総会にお諮りしています。また、監査等委員である取締役候補者の選任においては、監査等委員会での選定・面談を踏まえ、同様のプロセスにて選解任を行っています。

# 役員報酬制度

## 役員報酬制度の概要

当社は、監査等委員でない取締役の報酬等の額およびその算定方法の決定に関する方針を定めております。取締役の報酬は、会社が掲げる目標を達成し、企業価値向上・株主価値向上を図ることを目的として、報酬委員会への諮問の上、取締役会にて決議することで、公正性、透明性に配慮しております。

## 監査等委員でない取締役の個人別報酬決定方針

取締役の個人ごとの報酬額は、報酬の種類に応じて下表を目安としています。

| 役位 | 固定報酬 | | 業績連動報酬 | |
|---|---|---|---|---|
| | 金銭 | ストックオプション | 金銭 | ストックオプション |
| 取締役 | 61.8～92.3% | 5.2～7.7% | 0～30.5% | 0～2.5% |
| 社外 | 100% | | 0% | |

取締役の報酬の構成については、以下の通りです。

**「固定報酬」**
役位別に設定した基準金額内を在任中に月額払いで支給しております。

**「業績連動報酬」**
業績連動報酬は、全社業績連動報酬と個人別業績連動報酬により構成しており、期初に設定した目標達成時に基準金額の100%を支給するものとします。なお、業績連動報酬は賞与として年1回支給しております。

**「株式報酬型ストックオプション」**
株式報酬型ストックオプションは役員退職慰労金制度に代わる制度として採用しており、ストックオプションとして新株予約権を割り当てることで、当社取締役が株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、企業価値向上に対する経営責任を明確にするために付与するものであります。新株予約権の付与個数については、取締役の個人別の固定報酬額および業績連動報酬額を月額換算した額をその基準とし、固定報酬額および業績連動報酬ならびに株主総会で決議された限度額の範囲内において、決定しております。なお、在任中にストックオプションとして新株予約権を割り当て、退任後に当該新株予約権を行使することとしております。

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

| 役員区分 | 報酬等の総額（百万円） | 報酬等の種類別の総額（百万円） | | | 対象となる役員の員数 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 左記のうち、非金銭報酬等 | |
| 取締役（監査等委員および社外取締役を除く） | 160 | 124 | 36 | 12 | 6名 |
| 監査等委員（社外取締役を除く） | 15 | 15 | — | — | 1名 |
| 社外役員 | 27 | 27 | — | — | 6名 |

※1　非金銭報酬等の内容はすべて当社の新株予約権（ストックオプション）です。
※2　固定報酬および業績連動報酬は金銭報酬および非金銭報酬が含まれた総額です。

# 社外取締役メッセージ

## バックキャストで切り拓く 2030年への挑戦―― 人的資本を軸に、 攻めの投資で成長を追求

社外取締役
報酬委員会 委員長
**小杉 乃里子**

「VISION 2030」は、中期経営計画を策定プロセスから一新し、現状の延長線から脱却して野心的な到達点を定め、そこに至るには何をしなければならないかをバックキャストする形で策定されました。端緒となった目標設定をはじめ社長のリーダーシップが随所に発揮されていたほか、セグメント変更を視野に事業本部の垣根を越えて編成されたプロジェクトチームも奏功し、全社一丸となって成長を目指す環境が整ったことは大きな収穫でした。もちろん、今後も一部の戦術レベルでのつくり込みに取り組んでいく必要はありますが、VUCAの時代であるからこそ、走りながら考え、スピード感を持って実現していくものと期待しております。

当社の強みは、受託開発分野での安定的な品質・開発力と、その結果としての良好な顧客基盤です。「VISION 2030」では、この礎の上にサブスクリプション型のビジネスの拡大を狙っていますが、それには他社に先駆けた新しいサービスの開拓が必要不可欠です。つまり、当社の収益の源泉は人的資本であると理解しております。人的資本強化のための支出の多くは即時費用化されるため、利益の圧迫要因となりますが、必要な人的投資は果断に実行していくことを後押ししてまいります。

また、「VISION 2030」では、人材や技術の獲得のためのM&Aにも取り組んでいきます。投資意思決定においては、過度なリスク許容にもリスク忌避にも陥ることなく、攻めのガバナンスを実現できるよう尽力いたします。

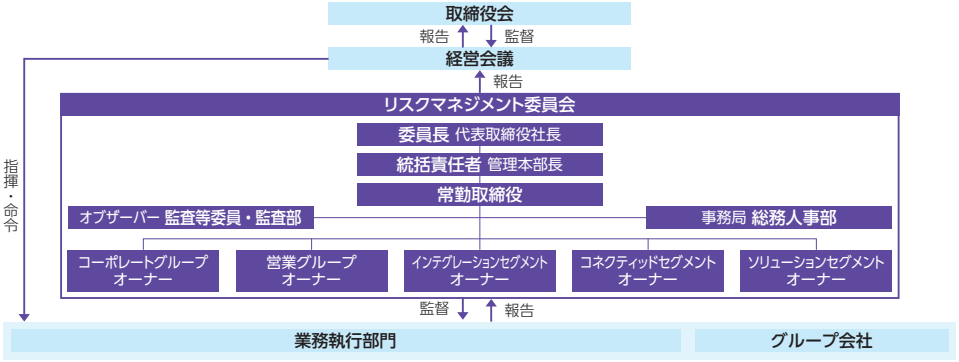
# リスクマネジメント

## リスクマネジメントへの取り組み

当社では、リスクの抑制および会社損失の最小化を図るため、「リスク管理規程」を制定し、業務遂行におけるリスクの回避・軽減など、必要な措置を講じています。具体的には、プロジェクトにおける予算と実績の乖離モニタリング、従業員の労務管理・指導、営業管理部門による証憑類の管理・指導などを実施しています。さらに、有事の際に迅速かつ適切な対応が可能となるよう、「災害対策管理規程」などの関連規程・マニュアルの見直しおよび体制の強化を進めています。

2025年2月には、経営上のリスクに対して組織的な対応を推進することが健全な企業運営につながるとの考えのもと、「リスクマネジメント委員会」を設置し、4月より活動をスタートしています。

### コーポレートガバナンス体制図（リスクマネジメント体制）




## リスクマネジメント活動

リスクマネジメント委員会では、事業活動に影響を及ぼすリスクを洗い出したリスクカタログとリスクを、影響度と発生頻度の2軸で評価し、可視化するリスクマップを策定しました。

今後、リスクオーナーと共に、当社を取り巻くさまざまなリスクに対し、適切な対策を講じていきます。なお、これらの活動については、経営会議および取締役会に定期的に報告を行い、リスク管理における質の向上に努めてまいります。

### 当社におけるリスクマネジメント活動

### 主要な重要リスク一覧

| 重要リスク | リスクの概要と対応策 | |
|---|---|---|
| プロジェクトマネジメント | リスク | 管理不十分や予算超過、障害対応などで進捗が遅延 |
| | 対応策 | モニタリングなどを通じて、損失リスクや遅延リスクを低減 |
| 人材の確保・育成 | リスク | 優秀な人材の確保・育成の不足 |
| | 対応策 | エンゲージメント調査や育成施策、採用体制強化などを通じて人材リスクを低減 |
| 情報セキュリティ・サイバー攻撃 | リスク | 標的型攻撃などによる機密流出・信用毀損 |
| | 対応策 | セキュリティ機器の導入や規程整備などにより、情報漏えいリスクを低減 |
| 知的財産権 | リスク | 意図しない権利侵害の発生 |
| | 対応策 | 権利情報の定期調査、社内での教育・啓発 |
| 生成AI | リスク | 生成AIに秘密情報などを入力したことによる情報漏えい・法令違反 |
| | 対応策 | 利用ガイドラインを策定し、適切な活用方法の周知を徹底 |
| コンプライアンス | リスク | コンプライアンス違反による信用失墜の恐れ |
| | 対応策 | 行動指針の整備、教育や内部通報制度の整備により不正や労務リスクを低減 |
| 投資 | リスク | 不適切な投資や誤った投資判断で資金損失など経営リスク増大 |
| | 対応策 | 投資効果やリスクなどの事前検証、投資計画の策定 |
| 大規模災害・パンデミック | リスク | 大規模災害や感染症などの発生による事業継続への支障 |
| | 対応策 | 感染症や災害発生時の対応ルールを整備し、従業員の安全確保と早期復旧体制を強化 |
| 外注取引 | リスク | 発注コストの増大、外注先を起因とした納期遅延や品質低下 |
| | 対応策 | 特定顧客・業種への依存を避けることでリスクを低減 |

# 情報セキュリティ／個人情報

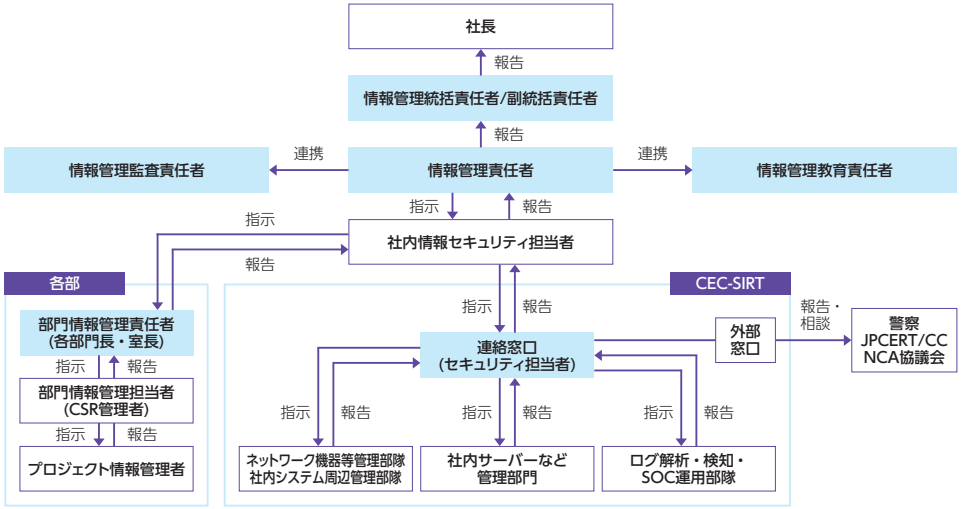
## 情報セキュリティの取り組み

当社は、さまざまな情報を取り扱っており、お客様および社内の秘密情報につきましては、細心の注意を払っております。情報リスク管理の重要性を認識し、不正アクセスや情報漏えいの脅威から情報資産を守り、情報セキュリティを維持するための活動を、次の基本方針に従って推進し、適切な管理を実現しています。

| | |
|---|---|
| 情報セキュリティ対策の実践 | 情報セキュリティ教育 |
| 情報セキュリティ管理体制 | 情報セキュリティ事故の対応 |
| 情報資産の適切な取り扱い | 情報セキュリティ監査 |
| 法令および機密保持契約の遵守 | 情報セキュリティ対策の継続的改善 |

## 情報セキュリティの体制

当社では、社長をトップに情報管理責任者を定め、各部門のセキュリティ体制を統括する仕組みを整えています。また、コンピューターセキュリティインシデントが発生した場合に被害を最小限に抑えるため、自社SOC（Security Operation Center）を含むインシデント対応組織「CEC-SIRT」を設置し、24時間365日体制で適切に対応できる仕組みを構築しています。CEC-SIRTは、日本CSIRT協議会、JPCERT/CCなどの外部組織とも連携しています。




## 情報セキュリティのリスク軽減アプローチ

昨今、ランサムウェア感染インシデントなどにより、個人情報や機密情報の漏えいが多く発生しています。当社グループでは、ランサムウェア感染リスクおよび、情報持出リスクへの対策のため、以下の観点にて対策を実施しています。

| 対応観点 | 施策 |
|---|---|
| 外部からの侵入対策 | システムにより多重防御を実装し、不正通信の遮断および不審な通信の監視を実施。 |
| マルウェア活動への対策 | SOC(Security Operation Center)、EDR(Endpoint Detection and Response)により24時間365日で端末挙動の監視を実施、不審な動きがあれば当該端末を隔離。情報持出リスクについては、外部への不正な持出が疑われる通信を自動的に検知できる環境を構築し、即時対応を実施。 |
| 万が一の場合の早期対策 | グループ全体でのCSIRT (Computer Security Incident Response Team)体制により対応。適切な対応ができるよう定期的に訓練を実施。 |

## 情報セキュリティ教育・啓発

当社グループでは、役員・社員・パートナー社員を対象に、情報セキュリティルールやセキュリティ意識を高めるための教育を年2回以上、eラーニング形式で実施しています。さらに、個人情報の取り扱いに関する教育も行い、全員がその重要性を理解し、適切な行動をとれるよう意識向上を図っています。

## 個人情報保護の取り組み

個人情報保護方針に基づき、各グループ会社において個人情報の取り扱いに関するルールを定め、お客様や従業員をはじめとするステークホルダーからお預かりした情報を適切に管理しています。

また、独自の個人情報マネジメントシステムを制定し、リスク対応や社員教育を継続的に実施しています。これらの取り組みの結果、当社は日本産業規格「JIS Q 15001 個人情報マネジメントシステム構築・運用指針」に基づくプライバシーマークの認定を1999年3月に全社を対象として取得し、現在も継続して認定を受けています。今後も規程や管理体制を適切に維持・改善し、信頼性の高い情報管理を推進してまいります。

# コンプライアンス

## 基本的な考え方

当社では、「シーイーシーグループ行動指針」を制定し、企業活動の根本理念を明確にしています。経営の透明性・効率性の向上に加え、企業倫理の徹底とコーポレートガバナンスの徹底を基本としています。また、法令や社内規程を遵守し、社会的な良識に基づいた行動を役員および従業員に求めています。

## コンプライアンス概念図

## コンプライアンス体制の整備状況

・シーイーシーグループ行動指針を制定し企業活動の根本理念を明確にするとともに、従業員向けにはシーイーシーグループ行動規範を定め、日常的な行動の際の根拠としております。
・従業員のコンプライアンス意識の向上・定着に向けて、コンプライアンスに関する教材を作成し、社員教育を展開しております。
・内部通報制度に基づき、社内／社外に相談窓口を設け、電子メール、電話、Webにより自由に投稿できる仕組みを構築しております。
・監査等委員会および監査部が連携して、全社のコンプライアンス体制の評価を行い、法令遵守に関する問題の有無を監視し、企業の透明性と信頼性の確保に努めています。
・重大な法令・定款違反行為に対しては、賞罰委員会において処分を決定します。

## コンプライアンス研修

コンプライアンス意識の向上と不正行為などの防止を図り、「シーイーシーグループ行動指針」「シーイーシーグループ行動規範」の浸透を目的とした研修を毎年実施しています。

当社グループの全役職員を対象とした本研修は、上場企業において実際に起きた事案を題材に用い、企業人として誠実かつ社会的責任を果たす意識を醸成しています。

| 研修内容 | 全社研修 | 新入社員研修（2024年度） | 新入社員研修（2025年度予定） |
|---|---|---|---|
| コンプライアンス違反の原因 | ◎ | ◎ | ○ |
| コンプライアンス違反によって生じる結果 | ◎ | ○ | ○ |
| パーパスとコンプラ | | | ○ |
| 刑法犯罪 | ◎ | ○ | ○ |
| 契約上の問題 | ◎ | | |
| 情報漏えい | ◎ | ◎ | ◎ |
| 知的財産権 | | | ○ |
| インサイダー取引 | | | ○ |
| 腐敗防止 | ◎ | | |
| パワハラ | | ○ | ○ |
| セクハラ | | ○ | ○ |
| 内部通報制度 | ○ | ○ | ○ |

◎：主要テーマとして研修

## 内部通報制度

内部通報窓口として社内に「なんでも相談室」、社外に「企業倫理ホットライン」を設置しております。当事業年度において受け付けた相談件数は23件でした。内部通報窓口は、毎月月初に制度および利用方法を社内イントラネット上に周知しているほか、コンプライアンス教育を通じて活用を促しております。

## 腐敗防止方針

シーイーシーグループは、「シーイーシーグループ行動指針」に関連し、あらためて本方針を策定し、腐敗防止に取り組み、今後も適正な取引を推進しています。

1. **腐敗行為の防止**
国内外の取引において、公正、透明、自由な競争並びに適正な取引を推進し、マネーロンダリング、カルテル、インサイダーなどの不正な取引は一切いたしません。
2. **贈収賄行為の禁止**
国内外を問わず、公務員その他あらゆる利害関係者に対して、不当・不正な利益を得る目的をもって、金品、その他の利益や便宜の授受などの違法な行動および不当な利益追求は一切いたしません。
3. **法令遵守、規程類の制定・遵守**
腐敗防止に関連する法令を遵守します。また、腐敗防止をより推進するために、「シーイーシーグループ行動規範」をはじめ、「コンプライアンス・ガイドライン」などの規程類を制定し、遵守していきます。
4. **腐敗防止にかかる体制**
本方針に違反または違反するおそれがある状況となった場合、内部通報窓口への通報、当該部門の部門長、法務・コンプライアンス部門その他関連部門に対し、ただちに報告される体制を構築し、適切な対応を行います。
5. **腐敗防止に関する教育・周知徹底**
全従業員へ腐敗防止に関する教育および周知徹底を行い、腐敗防止に継続的に取り組みます。

# 会社情報／株式情報

## 会社概要（2025年7月31日現在）

| | |
|---|---|
| **商号** | 株式会社シーイーシー<br>(Computer Engineering & Consulting Ltd.) |
| **住所** | 〒150-0022<br>東京都渋谷区恵比寿南一丁目5番5号 JR恵比寿ビル |
| **TEL** | 03-5789-2441(代表) |
| **設立** | 1968年2月24日 |
| **資本金** | 65億8千6百万円 |
| **従業員数** | 単体1,681名／連結2,441名 |

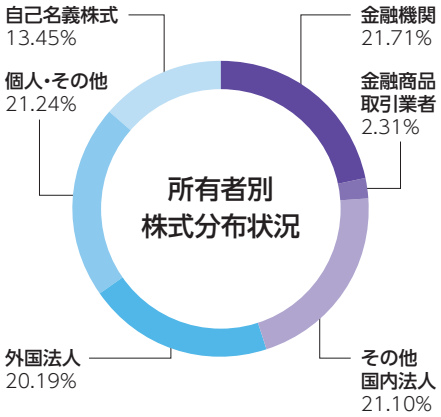
### 主なグループ会社

| 社名 | 事業内容 |
|---|---|
| フォーサイトシステム株式会社 | システム開発、構築、<br>保守ならびに運用サービス |
| 株式会社シーイーシーカスタマサービス | システム構築、ICT導入支援、<br>運用サービスならびに<br>パッケージ販売 |
| 大分シーイーシー株式会社 | システム開発サービス |
| 希意禧(上海)信息系統有限公司 | パッケージ導入支援サービス |
| 株式会社コムスタッフ | 人材派遣サービス |
| 情報システムサービス株式会社* | システム開発、<br>パッケージ開発・販売 |

*2025年4月よりグループ会社。

## 株式状況（2025年7月31日現在）

| | |
|---|---|
| **発行可能株式総数** | 80,000,000株 |
| **発行済株式総数** | 36,059,600株 |
| **株主数** | 6,432名 |

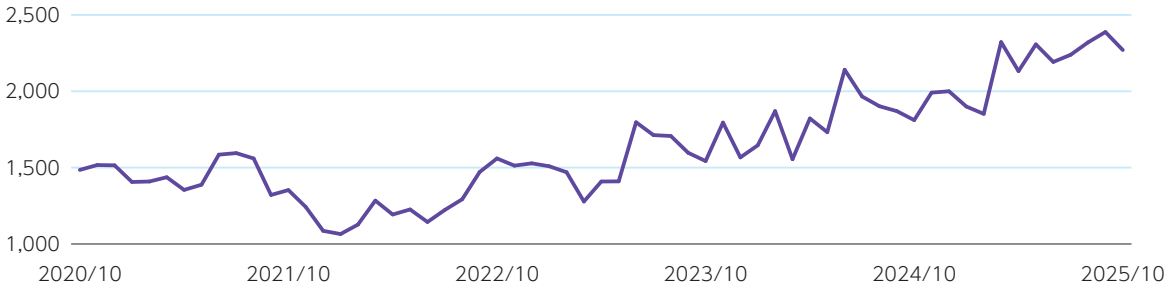



### 大株主

| 株主名 | 持株数(株) | 持株比率(%) |
|---|---|---|
| ミツイワ株式会社 | 4,447,200 | 14.24 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 3,978,000 | 12.74 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 2,279,100 | 7.30 |
| 岩﨑 宏達 | 1,335,100 | 4.27 |
| 富士通株式会社 | 1,240,000 | 3.97 |
| シーイーシー従業員持株会 | 1,069,200 | 3.42 |
| BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/<br>JASDEC/FIM/LUXEMBOURGFUNDS/<br>UCITS ASSETS | 975,000 | 3.12 |
| 日本フォーサイト電子株式会社 | 930,960 | 2.98 |
| MSIP CLIENT SECURITIES | 649,741 | 2.08 |
| STATE STREET BANK AND<br>TRUST COMPANY 505001 | 479,236 | 1.53 |

※持株比率は、自己株式(4,849,136株)を控除して計算しております。

### 株価の推移(円)




将来の見通しに関する注意

本報告書に含まれる将来の業績に関する見通しは、日本経済やサービス産業の動向、その他本報告書作成時点で入手している情報による判断および仮定により、算出しております。従いまして、予想に内在する不確定要因や今後の事業運営における内外の状況変化などにより変動する可能性があることをご承知おきください。

ICTの力で新たな価値を創造し、
社会、顧客、そして社員が、
もっと輝く未来へ

株式会社シーイーシー
〒150-0022
東京都渋谷区恵比寿南1-5-5 JR恵比寿ビル
https://www.cec-ltd.co.jp

ミックス
紙 | 責任ある森林管理を支えています
FSC® C013080
VEGETABLE OIL INK