

統合報告書

2026

INTEGRATED REPORT



CUBE SYSTEM

情報システムの力で より豊かで便利な社会を

キューブシステムは“お客さまのために”という思いのもと1972年に創業し、

50年以上にわたって、システムソリューションでお客さまを支援してきました。

「常に先進性を求め、技術と創造力を両輪に、多面的発想で社会に貢献する」という精神を大切にしています。

私たちはこれからも“お客さまとともに”成長し、社会の課題を解決してまいります。

経営理念

企業は人によって支えられ人によって繁栄する。

社員はじめ、人々の幸福を保障する為に

存続しなければならない。

存続と発展の根源は利益であり、

利益は顧客によってもたらされる。

この理念をもって、“世界に誇れる企業を創り上げる”

基本方針

顧客第一主義

重点主義

総員営業主義

社名の由来

顧客

CU

CUstomer

知力・知見

B

Brain

感動

E

Emotional mind

集合体

SYSTEM



キューブシステムの価値創造

At a glance	3
トップメッセージ	5
キューブシステム価値創造の軌跡	11
事業紹介	13
キューブシステムの強み	15
価値創造モデル	17
キューブシステムが提供する ステークホルダーへの価値	19

成長戦略

主要なリスクと機会への対応	21
サステナビリティ経営で取り組む重要課題	23
中長期経営ビジョンV2026	25
事業戦略	29
型で進化するAI駆動開発へ	32

価値創造の基盤

価値創造の基盤となる6つの資本	33
人的資本	34
知的資本	39
製造資本	41
社会・関係資本	43
自然資本	45
財務資本	47

コーポレート・ガバナンス

取締役会議長・社外取締役座談会	49
役員一覧	53
コーポレート・ガバナンス	55
リスクマネジメント	59
情報セキュリティ	61
コンプライアンス	63

データセクション

主要財務データ	65
ESGデータ	67
会社概要	68

POINT 01 ⑤ P5 トップメッセージ

変革の時代における キューブシステムの目指す姿とは？

生成AIの浸透によって転換期を迎えているIT業界。当社が持続的な企業価値向上を実現するためにAI社会において何を提供し何をを目指すのか。挑戦を支える組織やガバナンスの強みと課題は何か。中西が経営の現状を交えながら語ります。



POINT 02 ⑤ P29 事業戦略

事業責任者が語る、次の成長戦略とは？

当社はSier向け事業、プライム向け事業、サービス提供事業という3つの事業で構成され、それぞれ独自の強みと特徴を活かし、社会や企業を支えるITサービスを提供しています。各事業の担当役員が中期経営ビジョンV2026の進捗や成果、さらなる成長に向けた取り組みを説明します。



POINT 03 ⑤ P33 価値創造の基盤となる6つの資本

持続的な成長を支える 6つの資本とは？

当社の価値創造を支える6つの資本がどのように企業価値の向上につながっているのか。各資本の特徴や取り組みを通じて、どのように価値創造を支えているのかを紹介します。



POINT 04 ⑤ P49 取締役会議長・社外取締役座談会

企業価値向上を支えるガバナンスとは？

当社では、社外取締役の多様な知見を積極的に経営へ取り入れ、取締役会の実効性向上に努めています。本座談会では、3名の社外取締役と取締役会議長が、「人」の価値を活かした企業経営に向けた取締役会のあり方や今後のガバナンスについて語ります。



編集方針

キューブシステムは、企業活動におけるESGへの取り組みに関する情報を、正確・迅速かつ積極的に開示することが重要だと考えています。こうした考えのもと、2021年度より財務情報と非財務情報を体系的にまとめた統合報告書を発行しています。

- ・報告対象組織:株式会社キューブシステムおよび国内・海外連結子会社
- ・報告対象期間:2025年度(2025年4月~2026年3月)
- ※ 一部対象期間外の情報も記載しています。
- ・発行日:2026年10月
- ・発行サイクル:年1回
- ・情報開示の考え方:当社グループは、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係を構築するため、正確・迅速かつ積極的に情報開示を行います。

参考にしたガイドライン

- ・ International Financial Reporting Standards(IFRS)「国際統合報告フレームワーク」
- ・ 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- ・ Global Reporting Initiative(GRI)「GRIスタンダード」

将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書に掲載されている計画や見通し、戦略などは、公表日現在入手可能な情報による判断および仮定に基づいて記載しています。実際の業績はさまざまな要因により、これらの見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご理解ください。

制作事務局:事業企画部
お問い合わせ: <https://www.cubesystem.co.jp/contact/>
IR情報: <https://www.cubesystem.co.jp/ir/>

At a glance (2025年度)

一目でわかるキューブシステム



設立年

1972年



売上高

184億円



営業利益

15.5億円



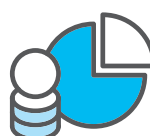
ROE

14.0%



配当性向

44.5%



自己資本比率

76.5%



研究開発費

1億2,200万円



従業員数

938名

2026年3月末時点



女性管理職比率

10.8%

※ 単体従業員数にて算出



一人当たり売上高

2,341万円

※ 国内従業員数にて算出



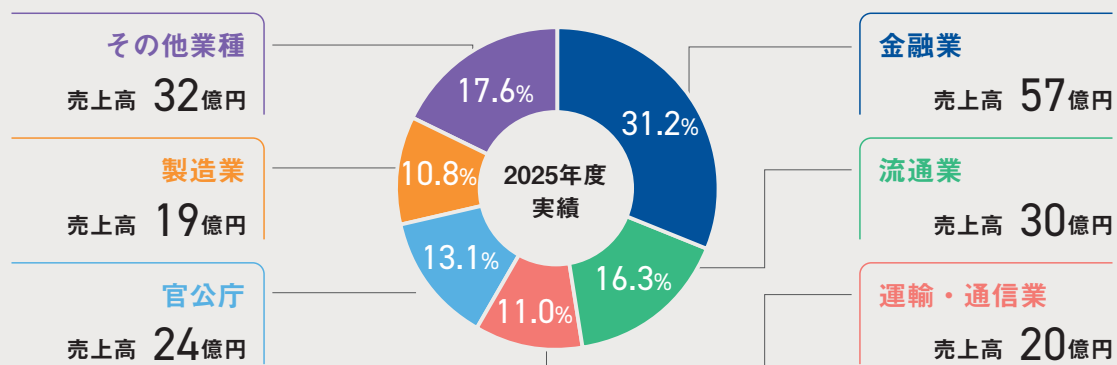
一人当たり営業利益

197万円

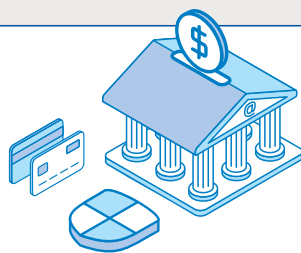
※ 国内従業員数にて算出



業種別の売上高構成比



金融業



インターネットバンキングや証券取引システム、保険の損害調査システムなど、利用者の皆さまが安心・安全に利用でき、利便性を感じることができるサービスを提供するシステムの開発から運用・保守まで行っています。

流通業



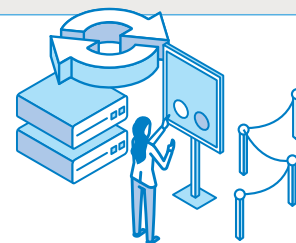
スーパーや量販店など小売業における商品管理や発注システムをはじめ、商品系業務を中心に消費者が必要な商品をいつでも購入できるシステムの開発から運用・保守まで行っています。

運輸・通信業



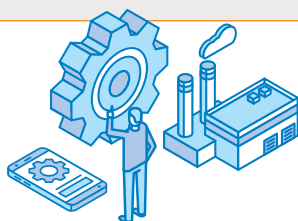
宅配便事業者において再配達など配送の課題を解決するための配送システムなど安全性や効率化に貢献するシステムや、携帯事業において、PCやスマートフォンから届く大量のアクセスを確実に処理できる顧客情報管理システムなどの開発から運用・保守まで行っています。

官公庁



中央省庁をはじめ、公益性・公共性の高い団体などに基幹システム・ネットワーク・業務アプリケーションの設計・開発から運用・保守とトータルなソリューション・サービスを提供しております。

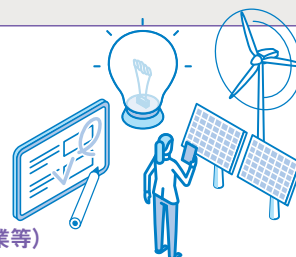
製造業



製造業において、見積りから発注までをワンストップ化する販売管理システムや社内システム・インフラ管理システム、幅広い分野をサポートする生産管理システム、業務負担を軽減するシステムの開発から運用・保守まで行っています。

その他業種

(電力・教育・サービス業等)



電力会社向けに電力を可視化するサービスシステム、教育事業者向けの最適なアプリケーションなど、業種の特性や要望に合わせた最適なシステムの開発から運用・保守まで行っています。

Top Message

トップメッセージ



2025年度の連結業績を振り返って

2025年度は、中長期経営ビジョン《VISION2026》における第2次中期経営計画の2年目として、飛躍的な成長に向けた基盤づくりを着実に進めた一年でした。業績面では前年を上回る売上高・営業利益を確保し、利益率も改善するなど一定の成果を上げました。しかし経営者としては、決して満足できる結果ではありませんでした。

過去数年を通じて利益水準は着実に改善したものの、売上・利益ともに目標水準には届かなかったこともあり、今後は活発なIT投資を背景とする市場機会をより確実に捉え、案件獲得と事業規模の拡大につなげていく必要があると考えています。

事業別に見ると、大手Sierと協業する「Sier向け事業」では、売上高は微増しましたが、売上・利益を得るために

欠かせない大型プロジェクトで不採算案件が発生しました。お客さまとの直接契約による「プライム向け事業」は、既存顧客との関係を深めて収益性を高めることができました。また「サービス提供事業」では初の自社サービス「H・CUBiC」を予定どおりに市場に投入し、成長に向けて順調なスタートを切りました。

財務・非財務目標における進捗では、財務面では資本効率の改善が進みました。ROE（自己資本利益率）は、目標とする14.0%に到達しています。非財務面では、ダイバーシティの促進、女性社員の活躍機会の拡大や人材育成基盤の充実など、数字だけでは表せないポジティブな変化を実感できました。

AI時代の競争力を磨き、 お客さまと並走するITパートナーとして 持続的な企業価値の向上を実現します

代表取締役 社長執行役員

中西 雅洋

大規模プロジェクトへの挑戦と成長を支える組織文化

当社は創業以来、金融や流通、官公庁など、社会を支えるミッションクリティカルなシステム開発を強みとしてきました。これらの領域では、システムの大規模化・複雑化に加え、近年は重要インフラ案件における開発体制・管理要件の厳格化が進んでいます。その結果として、SI企業に求められる品質・コスト・納期を達成するためのマネジメントの難易度は確実に高まっています。当社においても、2025年度は一部の高難度プロジェクトで想定を上回る対応が必要となり、追加の人員投入や品質確保のためのコスト負担が発生しました。しかしながら、チャレンジングな案件への取り組みは当社の成長にとって不可欠なものです。また、お客さまから事業の根幹を支える重要な仕事を任されるのは、当社に対する高

い評価と期待の表れでもあります。それに確かな成果で応え続けることがキューブシステムの存在価値だと考えています。

大規模かつ複雑なプロジェクトをやり遂げるには、メンバー一人ひとりが直面した問題や感じとったリスクを、早い段階で組織全体が課題として共有することが重要です。当社には責任感の強いメンバーが多く、最後までやり抜く力があります。一方で、プロジェクトの規模や複雑性が増すほど、現場の努力だけでは解決できない課題も生じます。少しでもリスクを感じたらすぐに声を上げ、経営層を含めて迅速に判断し、必要な手を打つ。そのためには立場にかかわらず、メンバーが懸念や異変を率直に発信できる心理的安全性の高い環境が欠かせま

トップメッセージ

せん。当社が大切にしてきた、互いを尊重しながら本音で議論する「Communication & Mutual Respect」の組織文化をさらに根付かせていきたいと思っています。

スキル・組織の両面をさらに磨き、より高度な社会イ

ンフラやミッションクリティカルな大規模・高収益案件を高いレベルで担える企業へと進化し、飛躍的な成長につながっていきます。

AI社会においてキューブシステムが提供する価値

生成AIの浸透によって、システム開発に関わる事業は転換期を迎えています。ただし私は、AIによる変革、つまりAX(AIトランスフォーメーション)の本質は、数年前から言われてきたDXと大きくは変わらないと思っています。AIという新しい言葉に置き換わっていますが、私たちの事業に求められることは、「デジタル技術をいかに活用し、それをお客さまの事業変革にどう活かすか」に他なりません。AI時代においても、これまでと同様に、DX人材の育成が重要な課題となります。

私は以前から、DX人材とは「デジタル技術が分かる」と「お客さまの事業や業務が分かる」の両方の能力を併せ持つ人材だと言ってきました。AI時代になった今も、基本的な考え方は変わりません。これからも知識や技術を持つだけでなく、お客さまが何を目指し、どのような業務課題を抱えているのかを理解し、最適な技術を組み合わせ、解決策を提案し、形にできるプロフェッショナル集団が求められます。AI時代となってもプロフェッショナルに求められるものは変わらないのですが、AIの登場によりお客さまとSI企業の関係は、変化しつつあります。従来はシステムの要件を打ち合わせして、その開発を一括してSI企業が担うという関係が一般的でした。今では生成AIが普及して、AIを使える人が広がったことにより、お客さま自身が主体的にシステムづくりに関わるようになってきました。その結果、SI企業に求められる役割は、「システムをつくる会社」から、「お客さまと並走(AI活用をサポート)しながら、共に課題を解決するパートナー」へと変化しています。

こうした中で当社は、AIをSI企業の根幹であるシステム開発そのものを変革する技術と位置づけて活用を進めています。ひとつは、要件定義や設計・プログラミング・テストなど、それぞれの開発工程でAIを活用し、生産性や効率性を高める取り組みです。もうひとつは、「AI駆動開発」への挑戦です。今まで人間が担ってきた工程の一部をAIへ置き換え、工程そのものをAIの活用を前提として再設計することで、システム開発を抜本的に変えていく可能性を追求しています。当社では現在、AI技術によるビジネスプロセス変革の実証を進めるとともに、資本業務提携先である株式会社野村総合研究所とも知見を共有しながら、AI時代に適した新たなシステム開発のあり方を研究しています。将来的には、その知見を当社独自の強みとして確立し、お客さまにより高い価値を提供できる企業を目指しています。

もっとも現時点において、AI活用による生産性向上を一律に数値化してお客さまへの提供価値にできるわけではありません。案件の内容によって、AIの活用のしやすさも、その効果も大きく異なります。お客さまからはAI活用による開発工数やコストの劇的な削減を期待されるわけですが、それを約束できるだけのノウハウは、まだ業界全体としても確立されていません。とはいえ、いずれはAIを前提とした開発プロセスが一般的になり、それを基にしたビジネスが常識となるでしょうから、当社としては実践を積み重ねて、他社に先んじてAI活用を競争力にしたいと考えています。

潜在するリスクを見通す力を
組織全体で高め、
ミッションクリティカルな
高付加価値案件に取り組みます。



価値創造を支えるコーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスについて語る時、しばしば「強化」という言葉がセットで登場します。コーポレート・ガバナンスの強化は当たり前のことです。企業には、不祥事を防止し、健全な経営を維持するためのルールや基準が欠かせません。

一方で、企業が持続的に成長し、企業価値を高めていくためには、ルールや基準を守るだけでは十分ではありません。私は、コーポレート・ガバナンスとは経営を縛る仕組みではなく、健全な規律を土台として企業価値を高めるための仕組みであると考えています。

この考え方を踏まえて当社のコーポレート・ガバナンスを振り返ると、社外取締役の方々が果たす役割は極めて大きいと感じます。取締役会では、事業構想や成長戦略について議論するわけですが、「社内では当たり前とされているかもしれないが、市場から見れば大きな強

みになる」「いい考えがあれば、もっと積極的に社外に発信すべきだ」「その取り組みは、新たな事業機会につながるのではないか」といった、ステークホルダーの視点に立った意見や、それぞれの経験や知見に基づいた提言を数多くいただいています。

社外取締役の方々の専門性は、経営判断の質を高める力となっています。例えば医師の資格を持つ社外取締役の方から、従業員の健康管理や労務リスクについて、専門的な知見に基づく助言をいただいています。「SI業界では、社員の精神的な負荷がクローズアップされがちだが、突然、重大な健康被害を招く身体的な負荷にも注意しなくてはならない」などの指摘は、健康経営や人的資本経営を進める上で貴重なアドバイスと言えます。

今後も、社外の視点を経営に積極的に取り入れ、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

資本コストや株価を意識した経営の現状

当社は、資本コストを上回るキャッシュ・リターンを目指して、収益性の改善や成長投資に取り組んでいます。また株価を意識するとともに、株主還元を重視した財務運営に努めています。ただし資本コストや株価を意識した企業経営とは、短期的な利益や株価対策だけを指すではありません。その本質は、企業が持続的に成長できる経営を実践しているかどうかにあります。目先の利益にとらわれず、中長期的な企業価値を着実に高め、資本コストを上回る収益性を継続的に確保していくことが大切です。この考え方は、2023年3月に株式会社東京証券取引所から「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」が要請される以前から、当社が「VISION2026」で追求してきたものでもあります。

各事業の成長戦略を明確に定め、人材や新たな事業への投資を継続しながら、将来の収益基盤を育てる、そして利益を短期的な成果として積み上げるのではなく、企業価値を高める領域へ適切に再投資して、その成果を株

主の皆さまへ還元していきます。この成長投資と株主還元の好循環をつくることこそが、資本コストや株価を意識した経営の本質だと考えています。

当社が最も重視している成長投資のひとつは、人材への投資です。私たちの事業は、人材が新しい価値を生み出し、人材が事業を成長させるビジネスです。だからこそ、人材育成やAI時代に対応したスキルの習得、新しい挑戦を後押しする環境づくりに継続的に投資を行っています。

また付加価値の高い新事業への投資にも注力しています。当社の強みは、「Sier向け事業」で培った業務知識や技術、お客さま課題への理解をサービスへと展開できる点にあります。「サービス提供事業」で推進している「H・CUBiC」は、建設業界のお客さまが抱える人材マネジメント上の課題解決を目指して開発したソリューションです。個別のお客さまで培ったノウハウを業界共通の課題解決に応えるサービスとして多くのお客さまに提供



環境変化を織り込んだ
成長シナリオの実現へ。
3つの事業をつなぐ
価値創造の循環を加速させます。

することで、新たな収益機会を創出しようとしています。成長投資によって価値ある事業をつくり、その成果を株主の皆さまへ還元し、さらに次の成長へ投資する。こう

した好循環をいくつも回していくことで、資本コストや株価を意識した経営を実現し、中長期的な企業価値の向上につなげていきたいと思っています。

次期中期経営計画で目指す企業変革

当社はこれまで、金融・流通・官公庁など幅広い分野で社会インフラやお客さまの事業を支えるシステム開発を担い、お客さまの業務を深く理解する力と長年にわたる信頼関係を構築してきました。これらは引き続き競争力を支える基盤になります。その基盤をAI時代においてさらに強固なものとする力が、「お客さまの事業課題を解決するコンサルティング力」と「AIを使いこなす技術力」です。

多様な業種で培った強みを活かして次世代の競争力へとつなげるため、当社は2026年4月に2つの専門組織を新たに立ち上げました。ひとつは「システムコンサルティング室」です。お客さまの事業や業務に密着し、システムの枠を超えて経営課題の解決を支援するコンサルティング力の強化を目的としています。もうひとつが「AI推進室」です。AIを開発プロセスへどのように取り込み、生産性や品質を向上させるかを専門的に研究・実践する

とともに、AI時代に求められる技術力を組織全体へ展開していく役割を担います。この2つの専門組織によって経営基盤の強化を図ります。

2027年度からスタートする次期中期経営計画については、将来の環境変化に対して、自ら変革をリードし、新たな価値創造に向かう強い意志のもと、持続的に成果を出し続けるシナリオを描いています。

現状では「Sier向け事業」が、当社事業の一番の柱ですが、今後は、各プロジェクトで培った業務ノウハウや大規模案件の経験を、「プライム向け事業」や「サービス提供事業」へ展開し、それぞれが経営の柱となる事業ポートフォリオを実現したいと考えています。3つの事業による価値創造の循環をさらに加速させることで、環境変化に左右されない持続的な成長を目指していきます。

ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

キューブシステムは、環境の変化を脅威ではなく成長の機会と捉え、技術を磨きつつ、お客さまの事業を深く理解し、新たな価値を生み出すことに挑戦し続けます。そして、多様な事業をバランスよく育てながら持続的かつ安定的に企業価値向上を実現し、「変化の時代だから

こそ頼もしい、期待できる会社」だと、ステークホルダーの皆さまに評価していただける企業を目指していきます。

引き続き、皆さまの変わらぬご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役 社長執行役員

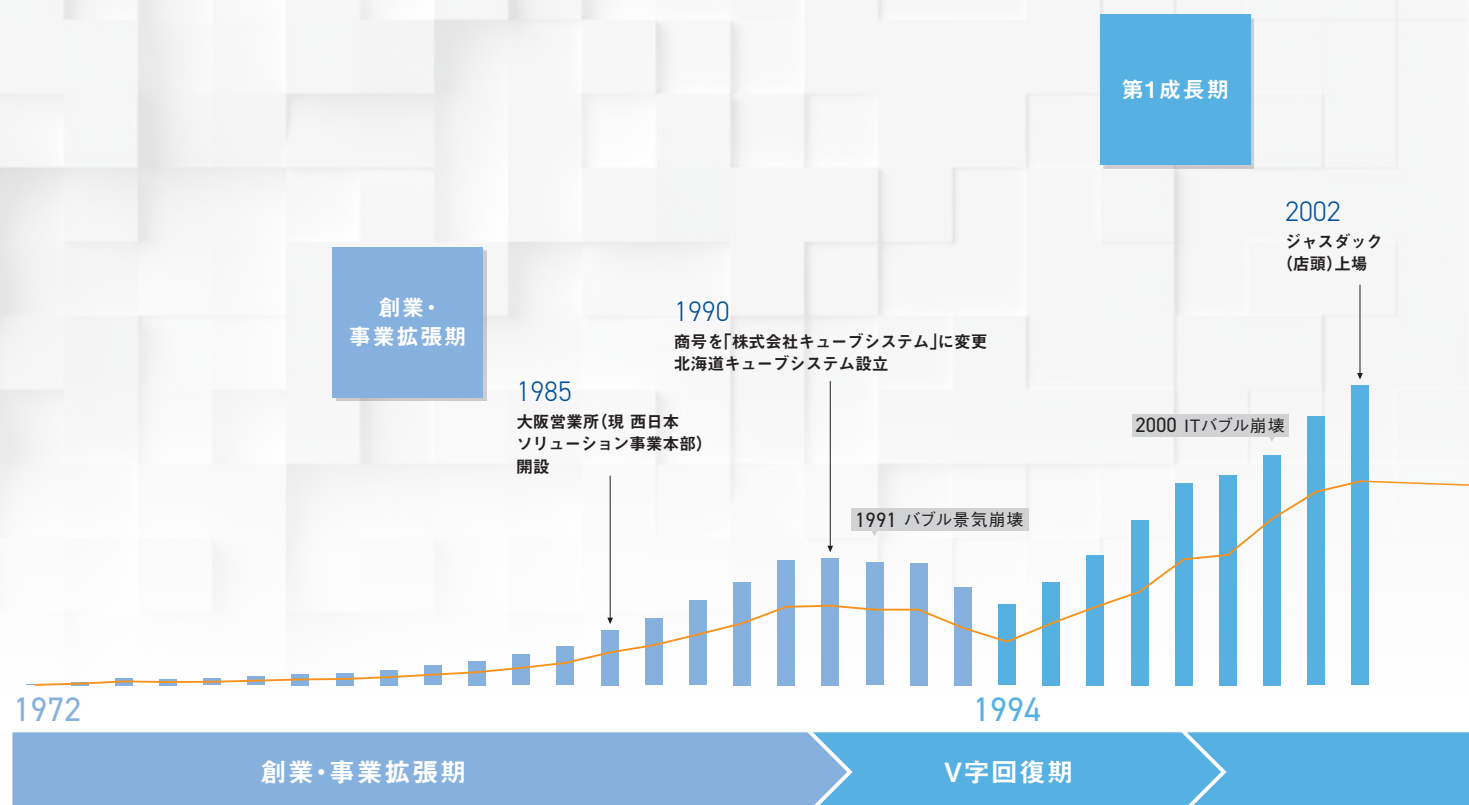
中西 雅洋

キューブシステム 価値創造の軌跡

1972年の設立以来、新しい価値創造へのチャレンジを続けているキューブシステム。

時代の変化とともに、社会の持続的発展のために

貢献していくことを目指し、事業の変革を図っています。



キューブ システムの 軌跡

顧客のための技術者集団となるべく 独立系ソフトウェア企業として創業

キューブシステムは1972年に「顧客のために知力、知見を発揮して強い感動をもたらすソリューションを提供する」という強い信念のもと、事業を開始しました。当社が歩みはじめた1970年代はソフトウェア業界の黎明期。テクノロジーや社会が刻々と変化する中で、SIとして、システムソリューション事業を通じて、感動と付加価値の高いサービスを提供してきました。50年以上の経験で培ってきたノウハウや情報技術を強みに、今後も事業と社会の変革をリードしていきます。

1984/6

富士通(株)と業務受託契約を締結

富士通株式会社とシステムエンジニアリング業務受託契約を締結し、システムインテグレーション・サービスを開始。

1988/3

(株)野村総合研究所と基本契約を締結

株式会社野村総合研究所とシステム開発受託について基本契約を締結し、システムインテグレーション・サービスおよびシステムアウトソーシング・サービスを開始。

1990/12

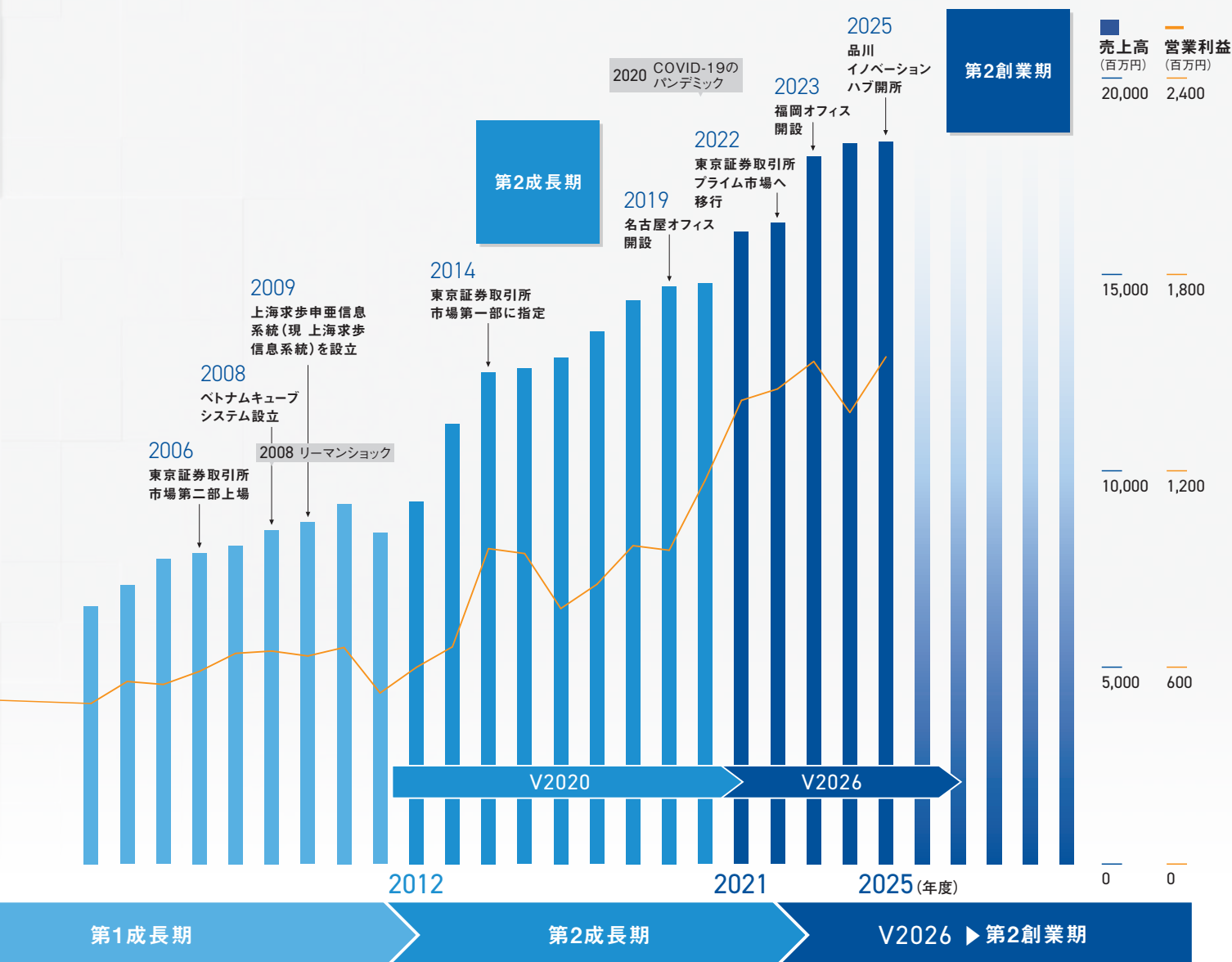
(株)北海道キューブシステムを設立

東北・北海道地区の営業強化のため、株式会社北海道キューブシステム(現 連結子会社)を設立。

IT業界の 状況

- 1960年～ 基幹業務用のメインフレーム導入
- 1990年～ 個人用PCの普及

- 1995年～ インターネットの普及
- 2000年～ 電子商取引の拡大



2005/5

**(株)システムクリエイトと
資本業務提携契約を締結**

株式会社システムクリエイトと一層の業容拡張を図るために資本業務提携契約を締結。

2008/3

ベトナムキューブシステムを設立

ベトナム社会主義共和国ホーチミン市に、CUBE SYSTEM VIETNAM CO.,LTD.(現 連結子会社)を設立。

2009/7

**上海求歩申亜信息系统有限公司
(現 上海求歩信息系统有限公司)を
設立**

中華人民共和国上海市に上海求歩申亜信息系统(現 上海求歩信息系统)を設立。

※ 2026年9月末をもって、同社の持分譲渡が完了しました。

2018/8

**(株)トリプルアイズと
資本業務提携契約を締結**

株式会社トリプルアイズと「AI、IoT、ブロックチェーン技術」を活用した新たな事業創出や受注拡大を目的に資本業務提携契約を締結。

2020/11

**キナクス・ジャパン(株)と
パートナーシップ契約を締結**

Kinaxis Inc.(TSX:KXS)の日本法人であるキナクス・ジャパン株式会社との業務提携により、アジア・パシフィック地域における支援体制を拡大。

2021/2

**DX事業において当社が提供する
AI顔認証タッチレス決済サービスに関する
特許を取得**

「ユーザの顔と特定の決済動作を認識して決済を行うための一連の入力システム／プログラムおよび方法」に関する特許を取得。

2022/12

**(株)野村総合研究所と
資本・業務提携契約を締結**

長期的な継続的な関係の強化、事業領域の拡大や生産体制の拡充を目的に、株式会社野村総合研究所との資本・業務提携契約を締結。

2025/12

**Fujitsu Core Partner Forum 2025
にて Achievement Awardを受賞**

富士通グループとの協業を通じた、社会インフラを支える大規模基幹システムの安定稼働とDX推進への貢献が評価され受賞。

2026/6

(株)システムクリエイトとの資本業務提携(株式の追加取得)の実施事業基盤のさらなる連携強化に向け、開発体制や技術領域の相互補完・強化を図るため、株式を追加取得。

● 2005年～ SNSの流行

▶ ● 2010年～ モバイル端末の高性能化
データ通信の高速化

● 2018年～ DX元年

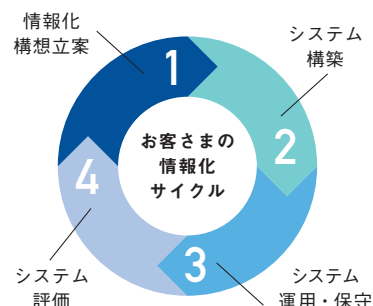
▶ ● 2020年～ オンプレミスからクラウドへ
● 2022年～ 生成AIの活用

事業紹介

キューブシステムは、システムインテグレーター（以下、SI）として、
金融業界や流通業界をはじめとした幅広い業界へソリューションを提供しています。

お客さまのIT活用を一貫してサポート

お客さまのIT活用を計画段階から開発・運用まで一貫して支援しています。課題の整理やシステムの構築、導入後のサポートまで幅広く対応し、IT活用のあらゆる場面でお客さまの事業成長を支えています。



お客さまのさまざまなニーズに応えるための「事業ポートフォリオ」

2つのビジネス区分

- ▶ 受託型
- ▶ 企画型

3つの事業スタイル

- ☒ Sier向け事業
- ☒ プライム向け事業
- ☒ サービス提供事業

3つのビジネスモデル

- デジタルビジネス
- SIビジネス
- エンハンスビジネス

▶ 受託型

顧客に応じたシステムソリューションをオーダーメイドで開発するビジネス

☒ Sier向け事業

事業戦略 P29

大手Sierとの協業を通じて
ソリューション・サービスを提供する形態

事業目標 **継続的、安定的な収益拡大**

☒ プライム向け事業

事業戦略 P30

顧客との直接契約を通じて
ソリューション・サービスを提供する形態

事業目標 **規模・収益の拡大**

▶ 企画型

自社開発ソフトウェアや
IP（ノウハウ・技術を含む）を活用し、
**顧客課題を総合的に解決する
ソリューションを
企画・提供するビジネス**

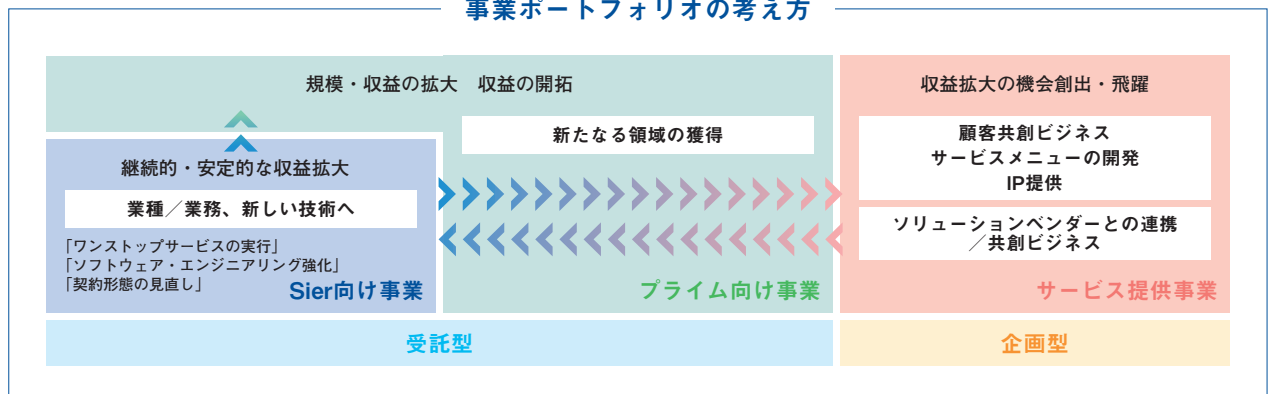
☒ サービス提供事業

事業戦略 P31

自社開発ソフトウェアや他社との協業を通じて
ソリューション・サービスを提供する形態

事業目標 **持続的な売上高、利益の獲得**

事業ポートフォリオの考え方

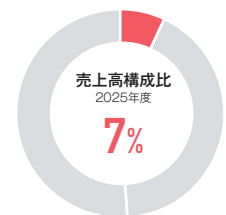


デジタルビジネス

デジタル技術を活用した当社発の企画型ビジネスです。当社のノウハウを結集したコンサルティングサービス、自社プロダクト、当社発のソリューション、IP(知的財産)化などのアプローチによって新たな事業創出を目指します。そしてDXを通じて、お客さまのビジネス変革を支援しています。

主な取り組み

- ・当社発の企画型ビジネスの実践(PoC等)
- ・生成AIやブロックチェーン等の技術支援やコンサルティング など

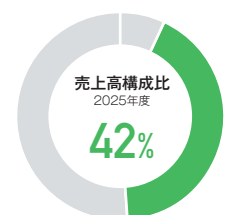


SIビジネス

システムの企画から設計、開発、導入までを行うサービスです。マルチクラウド・マイクロサービス案件を軸としたシステムの提供と新しい運用モデルへの変革をテーマにレガシー環境のクラウド環境への移行(Lift)と新たな方法論の確立(Shift)による、Lift&Shiftモデルを提供しています。V2026の第1次中計において飛躍的な成長を遂げたモデルです。

主な取り組み

- ・クラウド移行(Lift&Shift) ・クラウドベンダーとの共創によるソリューション提供 など

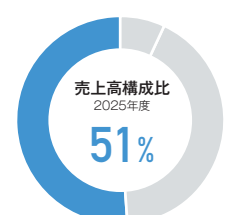


エンハンスビジネス

お客さまのビジネス環境の変化や新たな技術の進化に合わせて、システムの性能や品質を向上させ、システムの価値を高めるサービスで、当社が得意としているビジネスモデルです。これまでのノウハウを活かし、高生産性、高収益性の実現に向けた取り組みを行っています。

主な取り組み

- ・システムの運用・保守 ・(運用・保守を行う中での)追加開発サービス など



キューブシステムの強み

基本方針の実践を通じて培った信頼関係とノウハウは、キューブシステムの価値創造を支える基盤です。

顧客理解に基づく課題解決や柔軟な対応、技術革新を通じて、社会や顧客の課題解決に貢献しています。

関連する資本(→) 社会・関係資本

強み

1

顧客との信頼関係

長年にわたり培ってきた顧客との信頼関係は、当社の価値創造を支える重要な基盤です。多様な業界のお客さまとの継続的な取引や対話を通じて業務や課題への理解を深め、変化するニーズに応じたサービスを提供しています。

こうした積み重ねが、新たな提案機会の創出や長期的なパートナーシップにつながっています。

10年以上の取引社数

33社

関連する資本(→)

人的資本

知的資本

強み

2

顧客理解に基づく課題解決力

当社は、システム開発やAIに関する専門性と、お客さまの業務や業界への理解を掛け合わせることで、課題の本質を捉えた提案を行っています。長年培ってきた業務知識と技術力を活かし、お客さまの業務変革や事業成長に貢献しています。

業種別の売上高構成比 P4

資格取得

応用情報技術者

143名

顧客業務に関する
資格保有者

142名 ※1

AI関連の資格保有者

163名 ※2

※1 ファイナンシャルプランナー、販売士、証券外務員

※2 G検定、E資格 など

ソリューション
社会を支え、人

キューブシステムの 行動指針

基本方針

顧客第一主義

顧客の真のニーズを捉え、
自主性をもって業務を遂行する行動力

重点主義

資源を最大限に活かし
必要な事柄に注力する姿勢

総員営業主義

全社員がビジネス感覚を持って
事業を遂行する営業力



関連する資本 →

人的資本

製造資本

社会・関係資本

強み

3

ワンストップで支える 開発体制

企画・要件定義から開発、運用・保守、クラウド移行まで、システムライフサイクル全体を支える技術・開発基盤を有しています。

長年にわたり蓄積してきた業務知見や技術ノウハウに加え、国内外の開発拠点を活用することで、お客さまの課題や要件に応じた最適なサービスの提供を目指しています。

得意領域

- ・運用・保守
- ・DBの性能内容
- ・クラウドのシステム移行

得意技術

- ・Oracle
- ・Java
- ・AWS
- ・Python 等

拠点

国内外 **6** 拠点

北海道・東京・名古屋・
大阪・福岡・ベトナム

※ 2026年10月時点

関連する資本 →

人的資本

知的資本

強み

4

独自ソリューションによる 価値創造力

AIをはじめとする先端技術を活用し、お客さまや社会の課題解決につながる独自ソリューションを開発しています。業務効率化やコミュニケーション活性化など、新たな価値創出に挑戦しています。

開発したソリューション

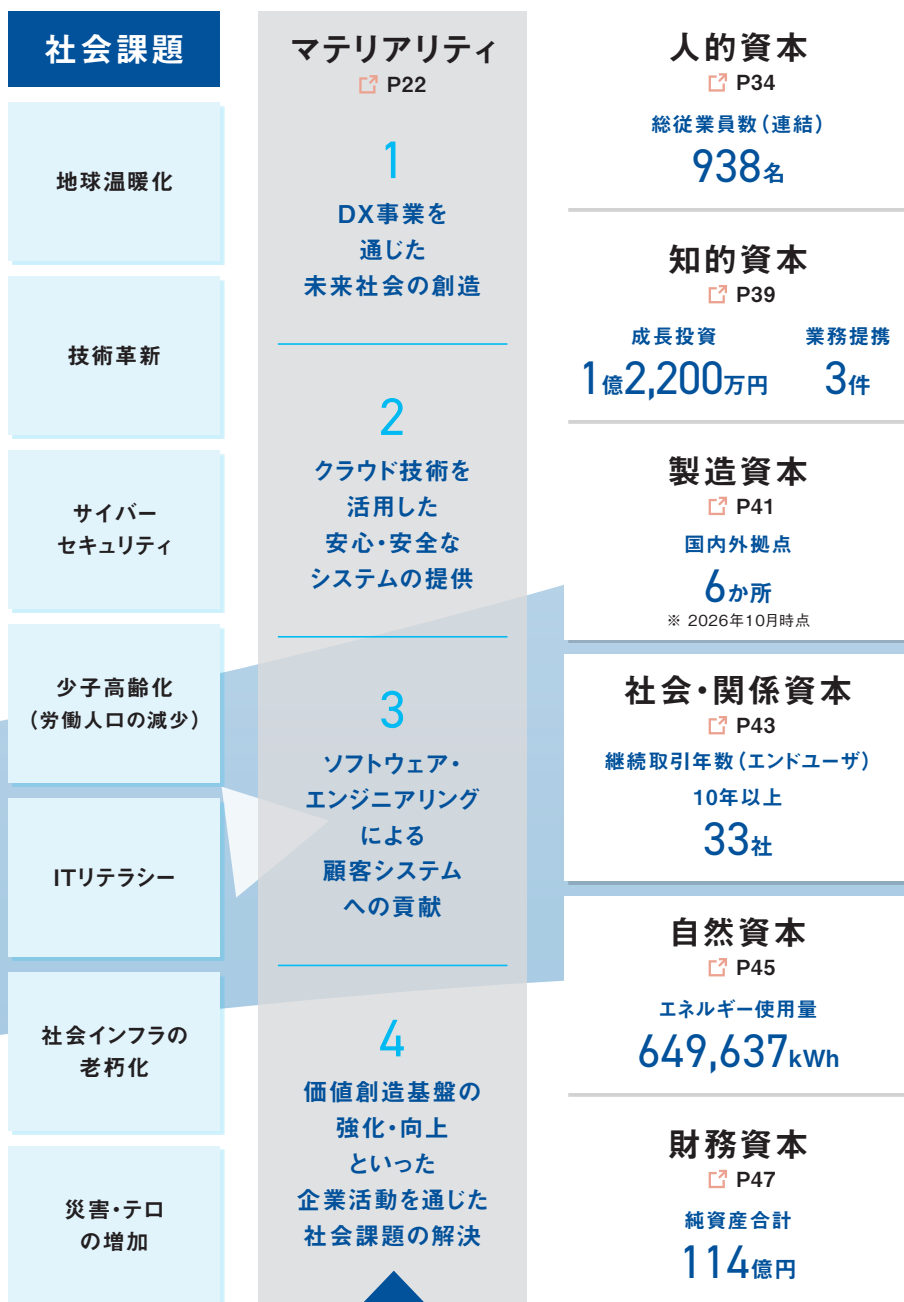
- ・顧客支援を通じたソリューション・サービス
「H・CUBIC」 「AI自動発注システム」
- ・対話型AIアプリ「InCUBEator」
- ・非接触型コミュニケーションとエンゲージメント向上に向けた
「スマイルシェアプロダクト」

の力で
に寄り添う

価値創造モデル

当社は、社員一人ひとりが事業を通じて社会に貢献することで、
企業価値向上を目指しています。
社会課題の解決やSDGsへの貢献に向けて、ステークホルダーの声を経営に生かし、
価値創造モデルを循環させ、持続可能な成長を実現します。

INPUT



BUSINESS

V2026

事業の成長

Sier向け事業
さまざまな業種／業務、
新しい技術へチャレンジ

プライム向け事業
新たなる領域の獲得

サービス提供事業
顧客共創ビジネス
サービスメニューの開発
IP提供

事業基盤の強化

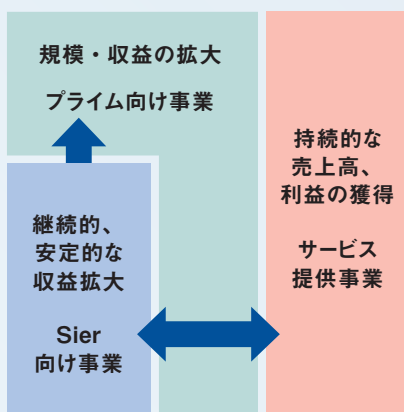
品質の強化
生産体制の拡充
協業推進
研究投資

企業・社員

make CHANCE
from CHANGE

ACTIVITY

システムの受託開発で培った
ノウハウをもとに、付加価値の高い
ITソリューションを提案し、
社会に貢献



経営基盤の強化

人的資本の充実
内部統制／ガバナンス
企業風土改革

行動指針

Communication &
Mutual Respect

OUTCOME

財務的価値の創出

📄 P26、28

〈事業〉

売上高 184億円
営業利益率 8.4%

〈生産性〉

一人当たり売上高 2,341万円

〈資本効率〉

ROE 14.0%

〈株主還元〉

配当性向 44.5%
DOE 6.5%

非財務的価値の創出

📄 P28

〈女性活躍〉

女性管理職の割合 10.8%

〈男女間の賃金格差〉

全労働者 82.7%

〈ワークライフバランス〉

時間外勤務時間(月平均) ... 32.1h
年次有給休暇取得率 76.4%

〈人材育成〉

一人当たり教育・研修日数
(自己啓発含む) 12.1日/年

〈環境〉

GHG排出量
Scope 1,2 107t-CO₂
Scope 3※ 4,543t-CO₂

※ Scope 3の対象は、カテゴリ1「購入した製品・サービス」のみ

SDGsへの貢献



目指す姿

社会の課題を
ソフトウェア・
エンジニアリングで
解決する

ステークホルダーへの 提供価値

📄 P19



社員



顧客



株主・投資家



ビジネス
パートナー



社会

ステークホルダーにとっての豊かさを実現

キューブシステムが提供する ステークホルダーへの価値

当社は事業を通じてさまざまなステークホルダーとつながっています。

ステークホルダーの皆さまに対し、

これからも適切な価値を提供していくことが、

当社が持続的な成長を目指す上で重要だと考えています。

CUBE SYSTEM

の価値提供

幅広い技術



業界知見



最善な提案力で

社会課題を解決する

顧客

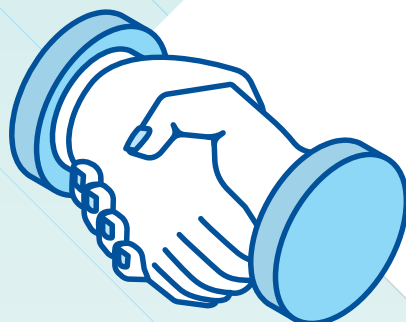
システムソリューション・サービスを
提供する全ての顧客

提供すべき価値

- 高品質なサービス
- DX化の推進
- 満足度の向上

主な取り組み

- 研究開発推進 P39
- 品質管理の基本的な考え方 P41
- F@CE-DX P41
- 顧客との対話 P43



ビジネスパートナー

プロジェクトとともに推進する
全てのパートナー企業

提供すべき価値

- 安定した案件発注
- パートナー社員の技術育成
- 健全な関係性の維持

主な取り組み

- ビジネスパートナーさま向け経営戦略説明会 P44
- 情報共有会の実施
パートナー企業を対象とした先進的技術の勉強会などを実施
- 内部通報制度の運用 P63



株主・投資家

株主さまをはじめとした
個人・機関投資家の皆さま

提供すべき価値

- 健全かつ安全な財務体質の維持・向上
- 安定した配当
- 対話の機会の充実

主な取り組み

- 資本収益の向上、配当方針……………  P47
- IR活動
 - ・ 決算説明会
第2四半期および期末決算時に、機関投資家向け決算説明会を開催
 - ・ IRミーティング
機関投資家からの要請に応じ、IRミーティングを実施
 - ・ 個人投資家向けセミナー
個人投資家向けWebセミナーや、個人投資家向けの
早わかりIR動画を制作・発信

社会

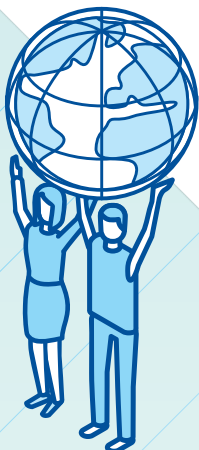
システムソリューション・サービスなどの
IT技術が活用されている社会

提供すべき価値

- 安全なシステム提供と
堅牢なセキュリティ
- 地域貢献と次世代育成
- 環境、気候変動への対応

主な取り組み

- 品質マネジメントシステム……………  P42
- 環境マネジメント、TCFDへの取り組み……………  P45
- 情報セキュリティ 基本的な考え方・方針……………  P61
- 次世代育成
大学への寄附講座や学生を対象としたアイデアソン、システムエンジニアの仕事を体感する5Days Internshipなどを通じて、IT業界における次世代人材の育成に取り組む
- 地域貢献活動
企業の社会貢献活動を推進する取り組みに賛同し、地域清掃や職場体験などに参加。
2025年2月は地域中学校での「企業説明会体験学習」に協力し、当社エンジニアが、システムエンジニアの仕事について説明を行う



社員

キューブシステムグループで
働く社員とその家族の皆さま

提供すべき価値

- 自らが成長できる機会の提供
- 社員が働きやすい環境
- 多様性のある働き方

主な取り組み

- 人材についての考え方……………  P34
- 人材育成……………  P35
- 女性活躍推進、業務支援グループの設立……………  P37
- 健康経営の考え方……………  P38

ステークホルダーとの関係性構築については  P43-44をご確認ください。

主要なリスクと機会への対応

重要課題（マテリアリティ）の特定にあたり、外部環境の変化から当社グループにとってのリスクと機会の分析、評価を行いました。

今後もリスクと機会の検討を継続的に行いながら、各重要課題（マテリアリティ）の取り組みへ反映させるとともに、新たな収益機会に結びつけるための取り組みを推進していきます。

外的要因	機会	リスク
地球温暖化	- エネルギー関連サービスの需要拡大 - 電力効率が高いハイクオリティクラウドへの移行	- 炭素税の導入 - リモートワーク普及によるコミュニケーション不足の問題化 - 気候変動対策の意識が低いことによる顧客や投資家からの評価の低下 - 異常気象の激甚化（風水害） - 平均気温の上昇
技術革新	- DX技術へのニーズの高まり - 新たなビジネスモデルの創出	- 最新技術への対応の遅れによる競争力の低下 - 不採算案件の発生 - 納期の遅延 - 運用システムの障害発生 - 専門性を備えた人材の不足 - 想定外のセキュリティ事故の発生
サイバーセキュリティ	情報セキュリティサービスへのニーズの高まり	- サイバー攻撃などによる情報漏洩の発生 - 人為的なセキュリティ事故の発生
少子高齢化 （労働人口の減少）	- 多様な人材の活躍 - 人事制度の拡充 - シニア層の活躍	- IT人材の不足 - IT技術者の流出 - 人材不足による労働生産性の低下 - 人材確保のためのコストの増加
ITリテラシー	- 専門性を備えたIT人材による競争力のあるサービスの創出 - 多様な人材の確保 - 社会に対するIT教育機会の創出	- IT人材の不足 - 専門性を備えたIT技術者の育成不足
社会インフラの 老朽化	- 既存システム刷新へのニーズの高まり - DX技術を活用したスマートシティの発展	- 提供したシステムの障害発生、システムの停止 - 運用システムの不安定な稼働
災害・テロの 増加	- クラウド環境への移行ニーズの高まり - 複数生産拠点の必要性の高まり	- 生産拠点の物理的な損傷によるサービス提供の停止 - 従業員の安全性と生産性の低下 - 事業活動停止による顧客離れ

リスクと機会への対応策	キューブシステムのマテリアリティ
- 地球環境への配慮 P45 - TCFDへの賛同 P45	1 DX事業を通じた 未来社会の創造
- 品質マネジメントの実践 P42 - 情報セキュリティの強化 P61 - 研究開発投資 P39 - 顧客との連携強化施策の推進 P43	2 クラウド技術を 活用した安心・安全な システムの提供
情報セキュリティの強化 P61	3 ソフトウェア・ エンジニアリングによる 顧客システムへの貢献
- 社員が目指す方向性や 目標を明確にした 「キャリアフィールド」の設定 P35 - 新たな人事制度の構築 P34 - 人材育成の推進 P34	4 価値創造基盤の強化・向上 といった企業活動を通じた 社会課題の解決
品質マネジメントの実践 P42	
- リスクマネジメントの強化 P59 - 生産拠点の拡充 P42	

気候変動のリスクと機会に対して、環境マネジメント強化により自社の環境エネルギーを抑制するとともにDXやシステム開発を活かした脱炭素ソリューションを提供し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

生成AIなど急速な技術革新に対応するため、最新技術の研究開発や人材育成の強化を図ります。DXやクラウド領域で新たなサービス事業を提供し、顧客課題を解決するソリューションで企業価値を創出します。

重要性の高まるサイバーセキュリティに対応し、管理体制の維持・構築や最新技術の獲得により、お客さまの情報資産を守り新事業の機会を創出します。

少子高齢化による人材不足や技術者不足に対応し、人材育成の充実化や業務効率化を推進します。多様な人材に向けてのIT教育機会の提供や、お客さまへ新たなソリューションを展開し、社会課題の解決と企業価値の向上を目指します。

最先端のDX技術活用と高度な品質マネジメントにより、社会インフラを維持管理し、安全性の確保と新事業の創出を図ります。

災害・テロの増加に備え、リスクマネジメントの強化による対応力向上と生産拠点の拡充により事業継続を確保し、社会からの信頼維持を目指します。

1

**DX事業を通じた
未来社会の創造**

2

**クラウド技術を
活用した安心・安全な
システムの提供**

3

**ソフトウェア・
エンジニアリングによる
顧客システムへの貢献**

4

**価値創造基盤の強化・向上
といった企業活動を通じた
社会課題の解決**

サステナビリティ経営で 取り組む重要課題

サステナビリティ経営を推進するため、当社が取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しました。

事業を通じてこれらの社会課題の解決やお客さまのニーズに応える取り組みを推進することで、
企業価値の向上を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

キューブシステムグループのサステナビリティ経営

社会生活が様変わりし、商品やサービスを提供する事業会社はDXに取り組み、ビジネス変革やプロセス変革を成し遂げようとしています。当社は、より高度なソフトウェア・エンジニアリング力を活かし、各

事業会社のDXの取り組みをサポートするとともに、お客さまが直面する社会課題を事業機会として位置づけ、サステナビリティ経営を追求します。

サステナビリティ基本方針

キューブシステムグループは、社会発展のために果たすべき義務や役割を理解し、社員一人ひとりが事業や地域貢献などの活動を通じて企業価値向上と社会課題解決の双方を実現する。

健全な企業経営の実現

- 全てのステークホルダーとの共感・共鳴・共創を通じ、実効性・透明性・信頼性の高い企業経営を実践する

コンプライアンスの推進

- 社会規範に則した誠実かつ公正で透明性の高い企業活動を遂行する

人権の尊重

- 人権に関わる国際規範を支持し、あらゆる企業活動において人権を尊重する

公正な取引の推進

- 自由で公正な競争のもと、適正な取引を通じて取引先との信頼関係を強化する

持続可能なサービスの提供

- 顧客ビジネスの発展に貢献し、顧客価値の最大化を実現する
- 独自性・新規性・高付加価値を持ったサービスを提供する

働きがいのある職場づくり

- 多様な社員が、心身の健康はもとより、やりがいを持って働き、社員一人ひとりの特性や能力を最大限発揮できる職場づくりと育成に努める

地域・社会への貢献

- 活気ある住みよいまちづくりと地域社会の発展に貢献する

環境保全

- 事業活動を通じて環境にやさしい経営を実践し、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に貢献する

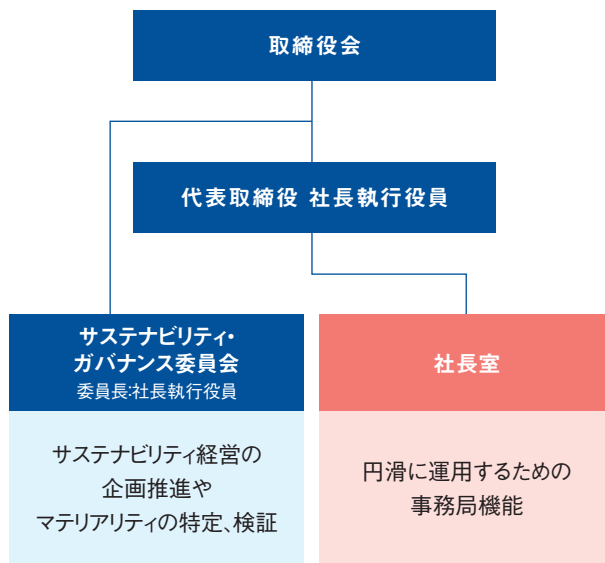
サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティ経営の活動推進に関して、社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ・ガバナンス委員会」を中心にマネジメント体制を構築しています。

サステナビリティ・ガバナンス委員会での審議事項

サステナビリティ基本方針のもと、健康経営への取り組みや、GHG排出削減に関わる取り組み状況の確認・監督等に加え、執行役員の執行状況の報告を受け、持続的な成長に向け、活動を推進しています。

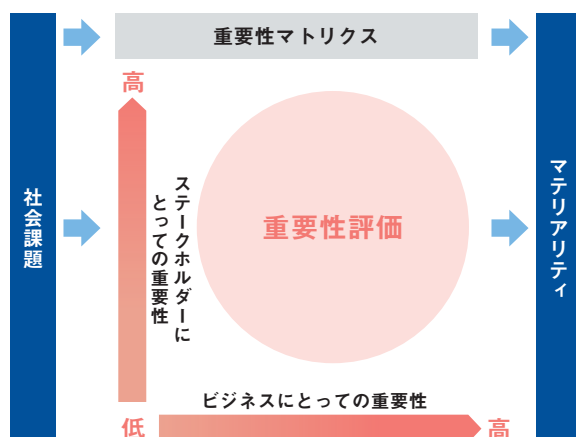
サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ経営実践のための重要課題

当社グループが経営理念の実践や中長期経営計画の実現に向け、サステナビリティ経営を行う上で、重要となる課題を特定しました。

重要課題の分析



重要課題の特定プロセス

STEP 1 ステークホルダー視点の重要性評価

- ① SDGsの169のターゲットを当社が取り組むべき社会課題のリストと捉え、重要性評価を行った。
- ② ESG評価(FTSE・DJSI)の質問項目を外部(ステークホルダー)視点と解釈し、社会課題(=SDGsの169のターゲット)に対して重みづけを行った。

STEP 2 自社視点の重要性評価

自社視点の重要性を把握するため、提供サービスと中長期経営計画の内容をもとにSTEP1と同様に重みづけを行った。

STEP 3 マッピング

STEP1と2で判定したポイントをマトリクスにプロットし、特に重要な課題を特定した。

STEP 4 サステナビリティ・ガバナンス委員会で決定

特定結果をサステナビリティ・ガバナンス委員会で協議し、最終決定。

特定したマテリアリティと2025年度の主な取り組み

	重要課題	2025年度の主な取り組み
1 DX事業を通じた 未来社会の創造	お客さまやビジネスパートナーと共創しながら、革新的な事業やサービスを通じて、顧客のビジネス発展に貢献する。 ・スマイルシェアプロダクトの推進 ・IP化・プロダクト化の推進 ・コンサル協業ビジネス、DX・AI系ビジネスの推進	・顧客やパートナーとの共創による新規サービス・ソリューションの創出 ・AI・デジタル技術を活用した顧客の業務改革・事業変革支援 ・自社の技術・ノウハウを活用したサービスの事業化・横展開 ・コンサルティング機能の強化による高付加価値ビジネスの拡大
2 クラウド技術を活用した 安心・安全な システムの提供	より信頼性の高いビジネスを実践するためのプラットフォームを提供し、企業活動の質的向上に貢献する。 ・マルチクラウド、マイクロサービスを軸とした新たなサービスの提供 ・クラウドベンダーとの共創促進によるシステムの安全性の提供 ・製品コンサルと運用モデル変革による新たなサービスの提供	・クラウド移行から運用までを支援するサービスの拡大 ・マルチクラウドや新たな技術基盤への対応力強化 ・クラウドベンダーとの協業による提案力の向上 ・セキュリティ、安定運用、事業継続への対応強化
3 ソフトウェア・エンジニアリングによる 顧客システムへの貢献	ソフトウェア・エンジニアリングを通じて顧客システムの維持・改善・効率化に貢献する。 ・高生産性、高付加価値の徹底的追求	・開発・品質管理プロセスの標準化と継続的な改善 ・プロジェクトリスクの早期把握と組織横断での支援強化 ・上流工程・マネジメント・技術力の強化による生産性向上 ・AIを活用した品質管理・開発プロセスの高度化
4 価値創造基盤の 強化・向上といった 企業活動を通じた 社会課題の解決	健全なサプライチェーンを通じ、高品質で安心・安全なサービスを提供するとともに、ダイバーシティ&インクルージョンの実践を通じ、多様なプロフェッショナルが活躍するための人材の採用と育成を行い、透明性の高いガバナンスを実践する。 ・パートナー企業との関係性強化を通じた品質・生産性の向上 ・プロジェクト・開発工程の品質向上 ・持続的な人材開発と多様なキャリアフィールドでの成長支援 ・多様な人材が活躍する働き方改革の実践 ・コーポレート・ガバナンス強化、コンプライアンス遵守、情報セキュリティ対応強化、気候変動対応	・パートナー企業との共創およびサプライチェーン管理の強化 ・多様な人材の採用・育成と、専門性を高めるキャリア支援 ・ダイバーシティ、健康経営、働きがいのある職場づくりの推進 ・ガバナンス、コンプライアンス、情報セキュリティの強化 ・人権尊重および気候変動への対応を含むサステナビリティ経営の推進

中長期経営ビジョン V2026

中長期経営ビジョンVISION2026 (V2026) は、社員一人ひとりが事業を通じて社会に貢献するとともに、持続的な事業成長と企業価値向上を実現することを目的として2021年度よりスタートしました。

V2026では、「社員自らが志とビジネスマインドを持ち、自ら考え、行動する」「企画型・受託型ビジネスで事業成長を果たす」をミッションとして掲げ、事業基盤と経営基盤の強化を推進しています。

V2026は第1次中期経営計画(2021～2023年度)と第2次中期経営計画(2024～2026年度)の2段階で推進しています。

第1次

中期経営計画
(2021～2023年度)

経営／事業基盤の構築

新たなビジネスへの変革の時期

第1次中計では、「経営・事業基盤の構築」を基本方針とし、新たなビジネスへの変革に向けた基盤整備に注力しました。事業面では、ブランド価値向上を担うデジタルビジネス、規模拡大を担うSIビジネス、生産性向上と収益性改善を担うエンハンスビジネスの3つのビジネスモデルを確立し、事業ポートフォリオの変革を推進しました。その結果、デジタルビジネスの事業基盤拡大、SIビジネスの成長、エンハンスビジネスの収益性向上を進めるとともに、V2026で目指す事業構成への転換に向けた基礎を構築しました。また経営面では、人材育成、品質向上、ガバナンス強化など、持続的な成長を支える経営基盤の整備を進めました。これらの取り組みにより、第2次中計における飛躍的な成長に向けた土台を構築しました。

第2次

中期経営計画
(2024～2026年度)

目指す姿 第二の創業

～基本に忠実に、そして飛躍的な成長へ～

第2次中計では、基本方針を「第二の創業～基本に忠実に、そして飛躍的な成長へ～」と定め、第1次中計で構築した経営・事業基盤と確立した3つのビジネスモデルを成長の土台として、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。事業面では、「Sier向け事業」「プライム向け事業」「サービス提供事業」の各事業において成長戦略を推進するとともに、重点施策への取り組みを通じて競争力を強化し、飛躍的な成長の実現に挑戦しています。

第2次中計全体像

「基本に忠実な事業活動」「飛躍的な成長」を実現し、企業価値の最大化を目指す

事業としては、収益性の向上を果たす

ウェルビーイング経営を推進し、社員にとってやりがいのある会社を目指す

基本的な考え方

- ・ウェルビーイング経営(社員の健康重視)
- ・経営の意識改革(人月ビジネス、受け身体質からの脱却)
- ・新しい事業モデルへの挑戦

重点課題

- ・部分最適から全体最適へ
- ・積極果敢な成長投資の実行
- ・意思決定のスピードアップ

【当社事業ポートフォリオの図解】



財務戦略 P47

		第1次中計実績	第2次中計実績		第2次中計目標	
		2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2023年度比
売上高	(億円)	180.2	183.5	184.9 (前期比:0.8%増)	230 (前期比:24%増)	CAGR 8.5%
■ デジタルビジネス		5.6	8.0	13.1	25	
■ SIビジネス		66.7	62.3	77.3	75	
■ エンハンスビジネス		107.8	113.0	94.5	130	
■ Sier向け事業		139.1	138.8	140.2	175	
■ プライム向け事業		35.1	36.6	34.7	45	
■ サービス提供事業		5.9	8.0	9.9	10	
営業利益	(億円)	15.3	13.8	15.6	24.1	CAGR 16.2%
営業利益率	(%)	8.5	7.5	8.4	10.5	+2.0pt
社員数(国内)	(名)	740	775	790	920	-
一人当たり売上高*	(百万円)	24	23	23	25	-

※ 社員数(国内)にて算出

重点施策

事業基盤

協業推進

生産体制の強化

品質の強化

研究投資

経営基盤

人的資本の充実

内部統制／ガバナンス

企業風土改革

重点施策の2025年度実績

事業基盤

協業推進

- ・ 主要パートナーとの経営レベルでの事業共創を推進
- ・ ビジネスパートナー等の開拓を推進
- ・ Sierやクラウドベンダーとの協業を通じ、新規サービス・提案活動を推進

生産体制の強化

- ・ 品川イノベーションハブを開設し、開発スペースの収容力と環境を改善
- ・ 主要パートナーとの連携および新規協業先の開拓を通じ、生産体制を拡充

TOPICS → 生産体制の強化

品川イノベーションハブの活用

2025年9月に開所した開発拠点「品川イノベーションハブ」は、生産体制の拡充と多様な働き方に対応できる施設として、稼働率も開所時から徐々に上昇しており、今後もさらなる活用を図っていきます。

また、品川イノベーションハブでは「快適に働ける環境」をテーマに、利用する社員の声をもとに、休憩スペースへのウォーターサーバーや連絡掲示板、エントランスへの置き配BOXの設置など、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

中長期経営ビジョンV2026

重点施策の2025年度実績

事業基盤

品質の強化

- ・ 経営報告におけるプロジェクトリスクの定量・定性情報とチェックポイントを可視化
- ・ 全社QMSを改善し、プロジェクト体制の適正性確保とリスク判定を強化
- ・ プロジェクト監理システムによる計画・状況・本番障害の可視化を推進

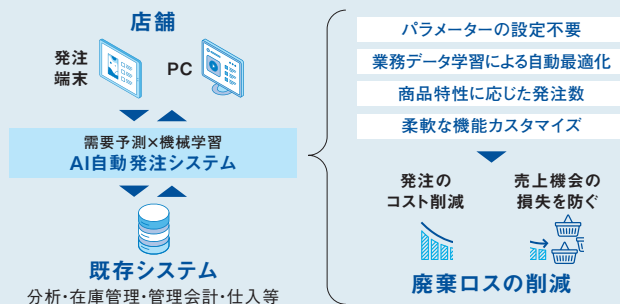
研究投資

- ・ 人的資本サービス「H・CUBiC」の事業化に向けたサービス開発を推進
- ・ AIを活用した人材配置支援サービスの個社向け導入・検証を実施
- ・ 生成AI、クラウド等の研究成果について、事業適用・サービス化に向けた開発を推進
- ・ AI自動発注システムの導入検証や事業適用に向けた取り組みを推進

TOPICS → 研究投資

AI自動発注システムの開発

自動発注システムにAIの機械学習を組み合わせたシステムです。発注傾向を学習することができるため、最低発注数や基準在庫数等のパラメーターが不要となります。



経営基盤

人的資本の充実

- ・ 新卒採用で一定の成果を上げ、研修・育成制度とリテンション施策を拡充
- ・ リーダー職に占める女性社員比率は上昇

内部統制／ガバナンス

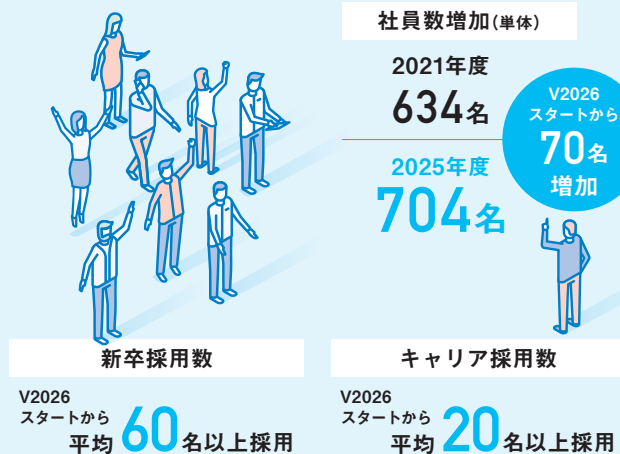
- ・ 海外子会社を含むグループ経営管理を推進
- ・ 事業継続を支えるリスク管理を推進

企業風土改革

- ・ 個別業務統括定例と連続高稼働を抑制する新ルールにより、慢性的な高稼働者を削減
- ・ 研修・育成、リテンション、双方向コミュニケーション施策を推進

TOPICS → 人的資本の充実

人的資本充実の実績



積極的な人材育成と外部評価

■「2025 OCI TOP Partner Engineers」に当社社員が選出

日本オラクル株式会社の表彰プログラム「2025 OCI TOP Partner Engineers」において、当社社員が表彰されました。このプログラムは、日本オラクル株式会社がOracle Cloud Infrastructure (OCI)に関する高度な専門知識と実績を持ち、ビジネスの成長や顧客の成功に貢献しているトップレベルのパートナー企業のエンジニアを表彰するものです。



当社エンジニアの選出について

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2335/tdnet/2665228/00.pdf>

重要経営指標

重要経営指標 (KPI)		第1次中計実績		2025年度		第2次中計目標			
財務									
資本効率	ROE	10.8%		14.0%		14.0%			
生産性	一人当たり売上高	24.3百万円		23.4百万円		25百万円			
ビジネスモデル変革	売上高構成比率	SIビジネス +41億円 (2020年度比)		プライム案件 サービス提供	▲0.4億円 +4.1億円	プライム案件 サービス提供	+12億円 +5億円		
成長性	売上高CAGR	6.8%		—		8.5%程度			
利益指標	営業利益率	8.5%		8.4%		10.5%			
株主還元	配当性向	49.7%		46.5%		50%			
	DOE	5.4%		6.5%		7.0%			
非財務									
ダイバーシティ促進	女性活躍	女性管理職の割合		10.3%		10.8%		15.0%	
		係長級(リーダ職)に占める女性社員比率		18.6%		30.6%		30.0%	
	男女間の賃金格差※1	全労働者		85.7%		82.7%		—	
		うち正規雇用労働者		85.8%		83.0%		—	
		うちパート・有期労働者		84.5%		70.2%		—	
働き方改革	ワークライフバランス	時間外勤務時間(月平均)※2		33.6h		32.1h		25h	
		年次有給休暇取得率		71.3%		76.4%		70%	
		男性の育児休業取得率		64.7%		93.4%		70%	
	健康経営	全社員への健康教育・動機づけ		—		—		—	
		高ストレス者の割合		15.2%		13.1%		10%以下	
	エンゲージメント	働きがいを感じている社員の割合(Wevoxスコア)		やりがい:64		やりがい:60		やりがい:71以上	
		エンゲージメント(Wevoxスコア)		人間関係:75 組織風土:71		人間関係:72 組織風土:68		人間関係:80 組織風土:80	
	人材育成	ITスキル研修受講率		96.3%		88.6%		100%	
		資格取得推進 (高度／応用情報／AWS／Oracle Cloud)※3	高度	—	高度	5.7%	高度	10%	
応用情報			18.6%	応用情報	19.6%	応用情報	25%		
AWS			4.0%	AWS	5.3%	AWS	10%		
Oracle Cloud			3.4%	Oracle Cloud	4.0%	Oracle Cloud	10%		
一人当たり教育・研修日数 (自己啓発含む)		5.5日／年		12.1日／年		10日／年			
環境	GHG排出量目標(Scope1,2,3) (基準年度:2020年度)※4		Scope1,2:	118 t-CO2	Scope1,2:	107t-CO2	Scope1,2:	227t-CO2	
		Scope3:	3,963 t-CO2	Scope3:	4,543t-CO2	Scope3:	4,004t-CO2		

※1 同一役職内での格差はないため、女性活躍推進法により格差を是正

※2 所定(7.5h)外労働時間にて算出。裁量労働適用者、管理監督者を含む全社員の平均

※3 応用情報技術者試験/AWS認定資格(レベル:プロフェッショナル)/Oracle認定資格(Oracle Cloud Infrastructure)

※4 Scope3の対象は、カテゴリ1「購入した製品・サービス」のみ

事業戦略

Sier向け 事業

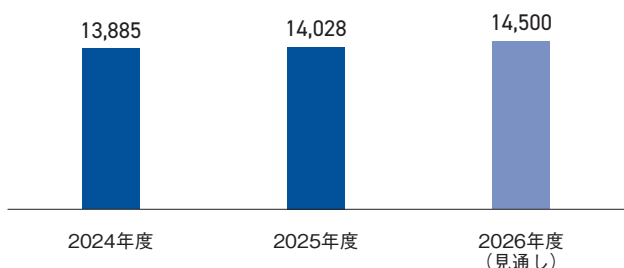
常務執行役員
Sier向け事業担当
若松 大起



大手Sierからの受託開発による 安定的な成長を図る

大手Sierとの長年の信頼関係を基盤とする当社の中核事業です。幅広い分野で培った豊富な実績を強みに安定的な事業拡大を図るとともに、高収益・高付加価値ビジネスへの変革を推進しています。こうした取り組みを通じて、共創・協業を通じた価値創出に取り組み、Sierにとってなくてはならないパートナーを目指しています。

売上高 (百万円)



TOPICS

主要顧客向け取引額の推移

長年の信頼関係を基盤に、主要顧客との取引規模は着実に拡大しています。

株式会社野村総合研究所および
富士通株式会社との取引額合計の推移



事業環境と課題

- 大手Sierとの長年の信頼関係と安定した顧客基盤
- ミッションクリティカル領域や社会インフラ分野での豊富な実績
- システム開発の豊富な実績に裏付けられた高い技術力
- モダナイゼーション領域における豊富な知見と対応力

強み

- DX投資の継続拡大
- モダナイゼーション需要の増加
- AI活用やセキュリティ強化需要の拡大
- 国内回帰を背景としたシステム開発需要の拡大
- IT基盤刷新やITインフラ投資の活性化

機会

- 高難度案件に対応できる人材・技術力の確保
- 既存顧客における新規案件創出力の強化
- 大規模案件に対応する生産体制の強化
- 高付加価値領域への展開

課題

外的リスク

- 顧客企業や大手Sierにおける開発工程の内製化の進展
- AIによる開発構造変化への対応遅れ
- 人材不足・高度人材獲得競争の激化

2025年度の振り返り

主要顧客との協業を通じて、ワンストップサービスの推進や社会インフラ領域における事業拡大に取り組みました。また、モダナイゼーション案件や社会インフラを支える基幹システム開発への対応を通じて、高度な開発ノウハウやプロジェクト推進の知見を蓄積するとともに、エンジニアリング力の強化を図りました。さらに、生成AI関連案件への参画を通じて新たな技術領域の知見を獲得し、高付加価値なサービス提供に向けた取り組みを推進しました。

V2026達成に向けた事業戦略

共創・協業型ビジネスの推進やAI活用による差別化を進めることで、高収益・高付加価値なビジネスモデルへの変革を加速します。また、大規模案件や高難度案件に対応できるエンジニアリング力と生産体制を強化し、実行品質の向上を図ります。さらに、生産技術本部のAI推進室を中心にAI駆動開発の定着やAI人材の育成を進めるとともに、品質管理体制の強化を通じて、生産性と品質の向上を図ります。

プライム 向け事業

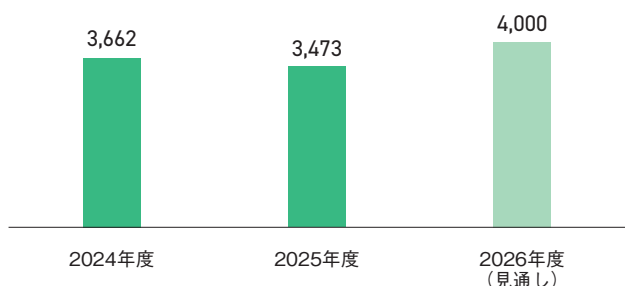
常務執行役員
プライム向け事業担当
金井 進



顧客開拓による直接取引で 規模・収益の拡大を図る

ユーザ企業との直接契約やIT子会社との取引を中心とし、第2次中期経営計画で確立した事業領域です。お客さまの業務や課題を深く理解し、企画・構想段階からシステム開発まで一貫して支援しています。既存顧客との取引領域拡大に加え、DXや生成AIの実績・知見を活かした企画型提案を通じて、新たな顧客基盤の拡大を推進しています。

売上高（百万円）



TOPICS

プライム事業の収益性向上

既存顧客への付加価値提案を通じた案件拡大や生産性向上などの取り組みにより、営業利益率は大きく伸長しました。

営業利益率の推移



事業環境と課題

- ・ 大手企業との長期的な取引実績と信頼関係
- ・ 顧客の業務や経営課題への理解に基づく課題解決力
- ・ 上流工程から運用まで一貫した支援体制

強み

機会

- ・ DX投資、AI投資の継続的な拡大
- ・ システム刷新需要の増加
- ・ 上流工程やコンサルティング領域への参入機会

- ・ 新規顧客の開拓
- ・ 既存顧客における取引領域の拡大
- ・ コンサルティングや上流領域を担う人材の確保・育成
- ・ 営業・提案機能の強化

課題

外的リスク

- ・ IT人材獲得競争の激化
- ・ 価格競争の強まり
- ・ 顧客のIT投資計画変更による案件縮小リスク
- ・ 技術変化の加速による対応負荷の増大

2025年度の振り返り

既存顧客との関係深化や新規顧客の開拓を進めるとともに、主要顧客における取引領域の拡大に取り組みました。その結果、既存顧客を中心に収益性が向上し、営業利益および利益率は大きく改善しました。また、お客さまとの接点強化や提案活動の充実を通じて、新規顧客の獲得や既存顧客における案件拡大を推進しました。これらの取り組みにより、プライム事業の収益基盤の強化と事業拡大を進めました。

V2026達成に向けた事業戦略

システムコンサルティング室の新設や各事業本部との連携強化を通じて顧客開拓・営業推進機能を強化するとともに、既存顧客との関係深化と新たな顧客基盤の拡大を推進します。また、お客さまにより近い立場で課題解決を支援できる体制を強化し、コンサルティングからシステム開発まで一貫した価値提供を推進します。さらに、提案力の向上や専門人材の育成を通じて、高付加価値サービスの提供拡大を目指します。

事業戦略

サービス 提供事業

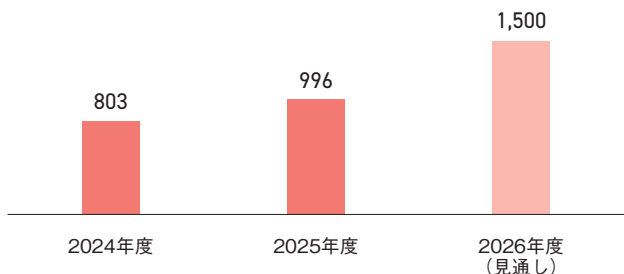
常務執行役員
サービス提供事業担当
藍原 広治



ノウハウを活かしたサービス創出と ソリューションベンダーとの共創による 価値創出を図る

当社発の企画型ビジネスとして推進する事業です。高いクラウド技術力を強みに、Oracleをはじめとするソリューションベンダーとの協業によるテクノロジーソリューションと、H・CUBiCをはじめとする独自サービスやコンサルティングを提供しています。クラウドサービスや先進技術を活用し、企業のDX推進や業務変革を支援しています。

売上高 (百万円)



TOPICS

クラウド技術を活かしたシステム基盤高度化支援

ソリューションベンダーとの協業を通じてクラウドサービス領域を拡大しています。高いクラウド技術力を強みに、お客さまのシステム基盤高度化を支援しています。

2025年度の取り組み事例

- ・ファイテン様の仮想共通基盤環境をクラウド化
- ・日本ジェネリック様の仮想共通基盤環境をクラウド化
- ・アイ・オー・データ機器様の仮想基盤システムをクラウドへ移行

※ 上記については当社ホームページのニュースリリースに掲載しています。

事業環境と課題

・ Oracleを中心とした高いクラウド技術力と実績 ・ H・CUBiCをはじめとする独自サービス創出力 ・ ソリューションベンダーとの協業実績とパートナーシップ ・ 企画・研究からサービス化までを推進できる体制	強み	課題
	機会	外的リスク
・ クラウド市場の継続的な拡大 ・ 人的資本経営やSaaS活用への関心拡大 ・ ソリューションベンダーとの協業機会の拡大		・ 新技術や新サービスの台頭による競争環境の変化 ・ クラウドベンダーの戦略変更や市場環境の変化

2025年度の振り返り

Oracleを中心としたクラウド領域において、高度な技術力を活かしたサービス展開を強化するとともに、ソリューションベンダーとの協業を通じた事業拡大を進めました。また、人的資本経営サービスH・CUBiCでは、顧客との実証実験を通じてサービスの有効性を検証し、個社向けサービスとして事業化に向けた取り組みを推進しました。さらに、AI自動発注サービスの提供開始やH・CUBiC関連サービスの事業化を進めるとともに、クラウド技術や研究成果を活用した独自サービスの展開に向けた取り組みを推進しました。

V2026達成に向けた事業戦略

人的資本経営サービスH・CUBiCやAI自動発注サービスの事業化を推進するとともに、継続的な収益を創出できる事業モデルの確立を目指します。また、クラウド技術や研究成果を活用したサービスの展開を進めるとともに、社会課題の解決に資するサービスの提供に取り組めます。さらに、営業・契約・リスク管理などのサービス提供基盤を整備し、中長期的な収益基盤の確立を目指します。

型で進化するAI駆動開発へ

— 型を創り、広め、人を育てる —

AI技術の急速な進展は、システム開発の在り方そのものを変えつつあります。

当社はこの変化を不可逆的な構造転換と捉え、AIを組織の標準装備とすることで、開発モデルの高度化と持続的な競争力の強化を図っています。

AI駆動開発とは

AIを開発プロセスに取り入れることで生産性と品質の向上を図るとともに、知見の蓄積・共有を通じて、継続的に価値を生み出せる開発体制を実現します。

現状

個別のAI活用・属人化

AIを便利ツールとして個別に利用。

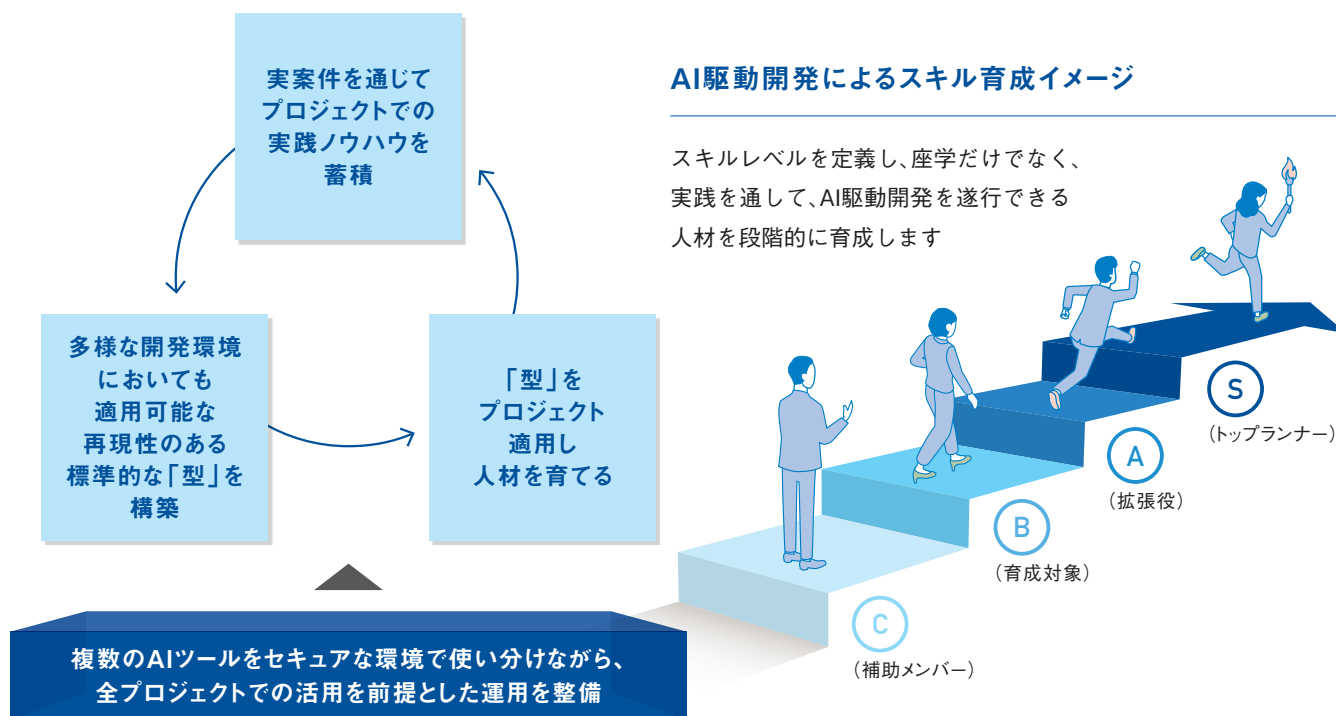
ノウハウは属人的で組織知になっていない。

目指す姿

AI駆動開発の標準装備化

組織全体で「型」を共有し、実戦で成果を出す。

AI駆動開発を当社の標準装備（強み）へ。



AI駆動開発によるスキル育成イメージ

スキルレベルを定義し、座学だけでなく、実践を通して、AI駆動開発を遂行できる人材を段階的に育成します

AIツールの活用を起点に、全プロジェクトでの実践と知見の循環を通じて、再現性ある開発モデルへと転換します。

基盤整備



実践運用



型構築



Cube Value

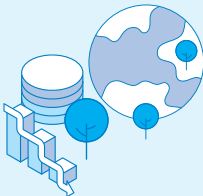
以下を通じて、変化に適応しながら価値を生み続ける、AI駆動の開発組織を実現します。

実践を通じた
知見の継続的な蓄積

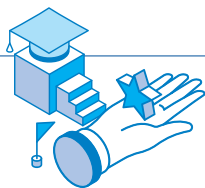
型による
再現性のある開発の実現

組織全体で学習・進化し続ける
開発基盤へ

価値創造の基盤となる6つの資本

	経営資本	強み	取り組み
人的資本 	従業員数(連結) 938名 女性管理職の割合 10.8%	- 課題解決のプロフェッショナル - ニーズへの対応力と提案力	- 人材の採用と育成 - 成長機会の提供と意欲向上施策 - 多様な人材の活躍できる環境の整備
知的資本 	研究開発 1億2,200万円 アライアンス基盤 3件	- ソリューションベンダーとの協業 - 幅広い業種業界の知見	- DX・AI技術を活用したソリューション開発 - ソリューションの収益化
製造資本 	国内外拠点 6か所 ※ 2026年10月時点	- ニアショア・オフショアの人員体制 - 高品質なモノづくりを実現する品質管理体制	- フレームワークを利用した品質管理 - 規模や難度に応じた品質管理体制の見直し
社会・関係資本 	継続取引年数 (エンドユーザ) 10年以上 33社	- 長年にわたる強固な信頼関係の顧客基盤 - 多様なパートナー企業との連携強化	- ステークホルダーとの対話 - 顧客満足度向上施策
自然資本 	エネルギー使用量 649,637kWh	- 環境に配慮した事業活動 - 効率的なモノづくり	- TCFDへの賛同と情報開示 - GHG排出量の削減
財務資本 	純資産合計 114億円 ROE 14.0%	- 健全かつ安全な財務体質 - 持続的な収益性の向上	- キャッシュ・アロケーションの具体的な施策の開示 - 株主価値の創出に向けた施策

人的資本 (人材育成)



人材についての考え方

当社は会社と社員が共に成長していくために、社員のあるべき姿を「人事方針」として定めています。互いに尊重し合い、自らビジネスを創造して、高い品質のサービスをお客さまに提供し、企業人として成長していくことで、より高い社会貢献を実現してまいります。

人事方針

社員一人ひとりが心身共に**健康**で、
仕事に対して**やりがい**を持って働ける会社であり続ける

多様な**能力**や**個性**を発揮して、
プロフェッショナルとして活躍し、社会の変革をサポートする

新しい価値創造へ**チャレンジ**することで、
社員と会社が共に**成長**し、成果を分かち合う

採用

ITスキルはもちろん、ヒューマンスキル、マネジメントスキルといった総合的な力を身につけ、お客さまの課題解決ができる社員を積極的に採用しています。

新卒採用

新卒採用では、学生の方々にSEの仕事を理解していただくことに注力し、採用活動を実施しています。オープンカンパニーや1DAY仕事体験、5Daysインターンシップを開催しています。上流～下流工程のシステム開発の流れや、必要となるスキル・考え方の理解を深めることを目的とした5日間のインターンシップでは、参加した学生から高評価をいただいています。

キャリア採用

キャリア採用では、SE経験者を中心に、これまでの実務経験や専門性を活かして活躍いただける人材を積極的に採用しています。多様な知見やスキルを取り入れることで組織の活性化を図り、お客さまのビジネス変革に貢献しています。

当社の経営基盤のひとつは「人材」です。

社員一人ひとりが多様なプロフェッショナル人材として活躍できるよう、仕組みや環境づくりを重視しています。

人事制度

人事制度は社員と会社をつなぐものであり、会社の基盤と捉えています。会社は社員が成長できる環境を提供し、社員は自身のキャリア形成とともに社会やステークホルダーに貢献する、というサイクルを支え、加速させるために2024年4月から新しい人事制度を導入しました。

人事制度コンセプト

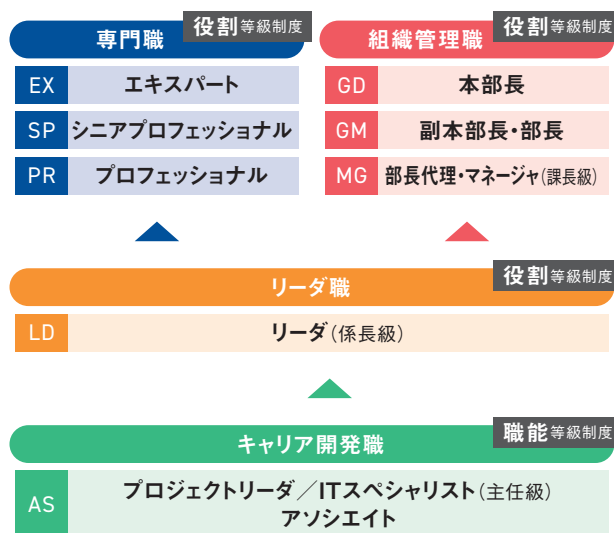
成長を
実感できる

成果を
勝ち取れる

能力に応じた
選択ができる

人事制度のフレームワーク

[4つの職層と期待される役割や能力]



人材キャリアプラン

キャリアプランは4つの職層を設けています。キャリア開発職は、目標達成のために必要な経験を積み、自ら学び、能力を磨き成長することを求められ、自身で設定した目標の達成に責任を持ちます。リーダー職は、専門職と組織管理職のエントリー段階として、次のキャリアを見据え、自身の専門性の研鑽や、組織マネジメントの補佐をもって、組織ミッションやプロジェクト計画達成に貢献する役割を担います。専門職および組織管理職は、管理監督職として中長期的・全社的な視点を持ち、経営と一体となって、全社的な変革や目標達成の責任を果たす役割を担います。特に、専門職は、保有する知的価値を活かした新しい価値創造や、高難度プロジェクトの遂行、組織管理職は、事業計画の達成や組織の維持・発展のミッションの達成に責任を負います。個人の志向をキャリアパスに反映することで、どの職層でも一人ひとりが成長を続けられるようなキャリアパスを提供しています。

人的資本（人材育成）

人材育成

中長期経営ビジョン《VISION2026》の達成に向けて、4つの重点目標を掲げています。

これらを踏まえ、中長期的に人材の育成を図っています。

人材育成の重点目標

- 1 人材ポートフォリオの目標を設定
- 2 人材育成スキーム（仕組み・制度）の確立
- 3 個々の成長を促す育成支援の整備
- 4 人材育成を大切にする企業風土の醸成

人材の定義

プロフェッショナルIT人材

IT技術と顧客知識を持って、企業の課題を解決する

コーポレートスタッフ人材

業務運営の管理や、経営基盤を支える

組織マネジメント人材

組織責任者として、会社の目標を達成する

これまでの取り組み

会社の動き	取り組み
《VISION2026》 第1次中計 ・ビジネスモデルの創出 （デジタル・SI・エンハンス）	2021年度 キャリアフィールドの定義・導入 ・OJT×Off-JT×自己研鑽による 育成サイクルの可視化
	2022年度 人材育成ガイドラインの作成 人材育成プログラムの整備 ・ITスキル基礎・階層別研修の体系化 プロフェッショナルIT人材 ・スキルの可視化 ・社内認定制度の導入
	2023年度 コーポレートスタッフ人材 ・スキルの可視化
第2次中計 ・事業スタイルの創出 （Sier向け・プライム向け・ サービス提供） ・人事制度改定	2024年度 第2次中計に合わせた キャリアフィールドの再定義 人材育成プログラムの整備 ・CSスキル基礎研修の実施 ・自律学習支援の開始
	2025～2026年度 組織の育成風土の醸成

キャリアフィールドの設定

キャリアフィールドは、人材育成と、社員の活躍の場を社内的に認知するための枠組みです。具体的な人材イメージを明確にするために、「期待する業務成果」「役割・業務範囲」「業務経験・実績」という3つの構成要素で定義しています。各キャリアフィールドに応じた目標設定を行い、実践していくことで、社員の成長と人的価値の向上を図っています。

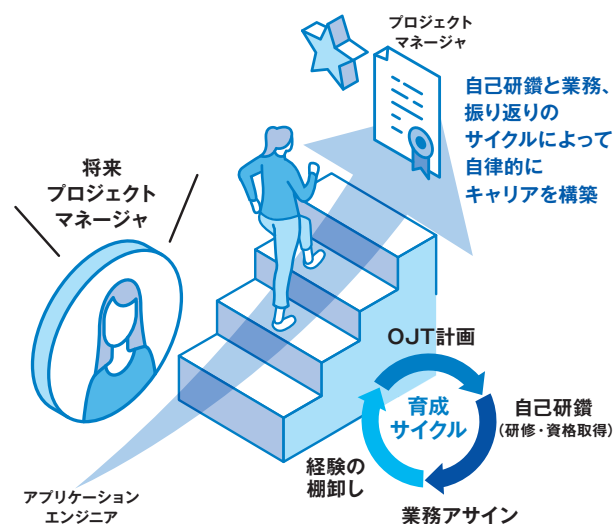
期待する業務成果	業務遂行レベルの評価
役割・業務範囲	業務領域・経験
業務経験・実績	資格取得 スキル評価 プロジェクト実績

社内認定制度

中堅人材のうち、業務実績と高度資格保有を兼ね備えたハイレベルプレーヤーを「認定Lv4」として社内認定する制度を設けています。各事業本部ごとに育成計画を立てており、2019年当初19名でしたが、2026年7月時点では50名がLv4の認定を受けています。

キャリアフィールド

自身のキャリアフィールドをもとに将来のイメージを考え、キャリアを主体的に構築します。



人材育成方針

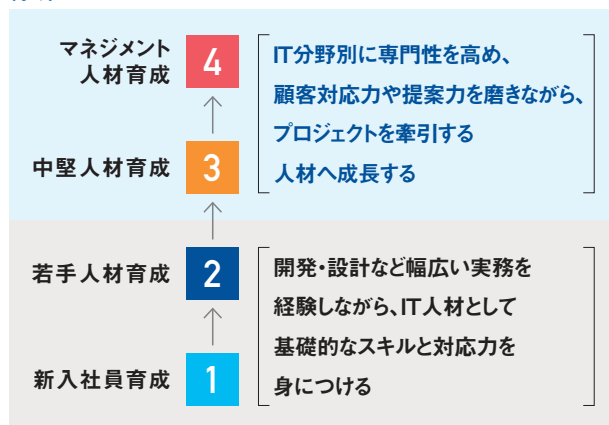
当社は、人材こそが持続的な成長と企業価値向上の基盤であると考えています。そのため、計画的かつ段階的なスキルの獲得（OJT）と、得られた経験や知識の体系的な整理・社内外研修（Off-JT）による理解の深化を推進しています。

また、一人ひとりの自発的な自己研鑽も積極的に支援し、挑戦と成長を促す環境づくりに努めています。

プロフェッショナルIT人材

技術トレンドや実務経験に基づくスキルアップを図り、計画的なOJTと定期的な技術研修を通じて、高度な専門性を養います。

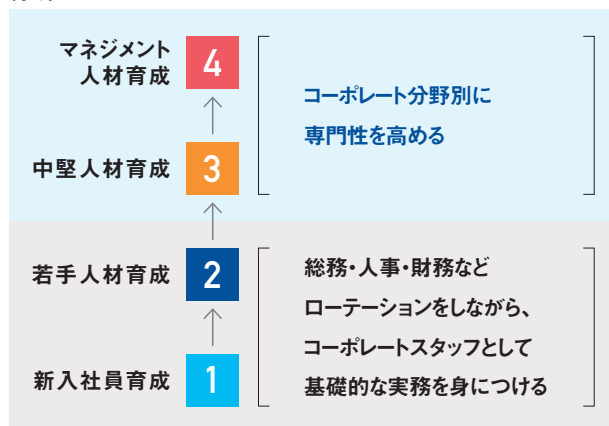
育成イメージ



コーポレートスタッフ人材

基礎業務スキルを幅広く習得した上で、段階的に専門性を高め、経営・人事・経理など各分野でプロフェッショナルとして活躍できる力を養います。

育成イメージ



研修

環境変化に対応するために4つの教育形態を用いて、社員の成長を支えています。研修の目的や内容ごとに適切な形態で実施することで研修効果を高め、自主的に学び続けられる企業風土を醸成しています。2025年度の1人当たり教育・研修日数は12日でした。

非財務実績(2025年度)

プロフェッショナル研修	スキル基礎 IT・コーポレートスタッフ人材として身につけるべき基礎技術スキルの習得
	テーマ別 キャリアフィールドに応じたテーマ別の技術スキルの習得
階層別研修	年次別 各層として果たすべき役割や会社からの期待、必要なスキルやマインドの習得
自律学習支援	e-learning／資格奨励 社員一人ひとりが志を持って、なりたい自分を描き、自ら学習する環境支援

新入社員研修

2025年度から開発現場の先輩社員が新入社員育成に関わる仕組みを設けました。新入社員の不安の解消や帰属意識の高まりに繋がっています。また、先輩社員にとっても、リーダー経験前に指導スキルや育成に対する興味の底上げにつながっています。この取り組みによって成長支援や育成風土の醸成を図っています。

資格取得支援

社員の育成・啓発を目的に、業務に係る資格取得への奨励金支給、受験費用のサポートを行っています。

なお、2026年3月末時点のAI関連資格の取得者数は163名でした。

資格取得者数(2026年4月時点)

情報処理	基本情報技術者	438名
	応用情報技術者	143名
	高度情報技術者	42名
	Oracleデータベース	114名
	Scrum	11名
	Oracle Cloud	105名
	その他Oracle資格 (JavaSE・EE、PL/SQL、Solarisなど)	349名
	運用管理(ITIL V3 Foundation Certificate IT Service Managementなど)	50名
	JDLA Deep Learning For GENERAL	94名
	JDLA Deep Learning For ENGINEER	9名

人的資本

(ダイバーシティ & インクルージョン)



当社は、ダイバーシティをマテリアリティとして位置づけ、特に女性活躍、障がいのある方の雇用および働きがいの向上に取り組むことで、さまざまなステークホルダーの皆さまの期待に応え、企業価値向上を目指します。

基本的な考え方

性別、年齢、国籍、社会的地位、障がいの有無、価値観などの多様性を互いに尊重し、認め合うことで、多様な人材がそれぞれの状況に合わせた働き方で活躍し、成長することができるよう制度の拡充や環境整備、意識改革を進めています。中でも、女性の活躍は、今後の成長・発展に欠かせないものとして注力しています。

中長期経営ビジョン《VISION2026》のミッションステートメントである「Communication & Mutual Respect」の精神のもと、女性をはじめとする多様な人材が集い、ともに活躍できる環境を整えることで、優秀な人材を確保・育成し、企業価値の向上に取り組んでいます。

女性活躍推進

中期経営計画および本年度事業計画の重要経営指標として女性活躍に係る指標を設定し、さまざまな施策によりダイバーシティを促進しています。具体的には、社長執行役員からダイバーシティや女性活躍、働き方に関するメッセージを伝える取り組みを行っています。これらの取り組みを通じ、「仕事と家庭の両立」に向けた課題解決を進めるとともに、女性社員のキャリアアップを目指し、女性管理職比率の向上を推進しています。

TOPICS

男性の育児休業の取得率

働き方の多様化により、育児休業を男性が取得するケースが増えています。当社では子育て中の社員も多く、2025年度の育児休業の取得率は約93%となりました。今後も多様な人材が活躍し続けられるよう、制度や仕組みを充実させてまいります。

業務支援グループの設立

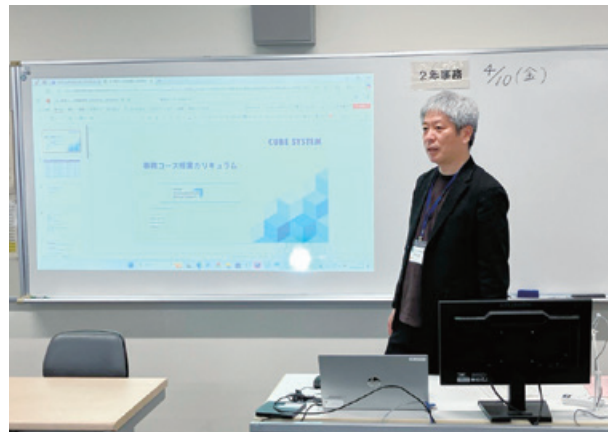
2022年度に、障がいのある方と専任のフォローメンバーで構成された「業務支援チーム(現 業務支援グループ)」を設立しました。業務支援グループは、障がいのある方の雇用促進、働きやすさの改善等を行い、一人ひとりが自らの力を発揮し、業務にやりがいを感じられる職場環境をつくることをミッションとしています。また、障がいのある社員には、会社にとって貢献できる業務を、一人ひとりの特性に応じて担ってもらうことで、働きがいの創出やエンゲージメント向上にもつなげています。

業務内容

- PMO支援
- 社内システム監視
- kintone、RPA等を利用した社内改善活動
- PCキitting
- 社内事務作業
(各種調査票対応、名刺作成、郵便物の仕分け等)
- 業務支援グループの取り組みを社内へ発信
- 「大崎ケアルーム」2026年7月開設
(ヘルスキーパーによるあん摩マッサージ)

特別支援学校での講師

2023年4月から東京都立永福学園で特別専門講師として、授業を受け持っています。2025年度は、PCの操作方法や情報セキュリティ、生成AIの活用、プレゼンテーション資料の作成・発表等に関する授業を実施しました。



人的資本 (健康経営)



経営理念として掲げる、「企業は人によって支えられ人によって繁栄する」を実践する取り組みとして、多様な人材一人ひとりが能力を発揮できる仕組みや環境づくりを進め、ウェルビーイング経営を目指します。

基本的な考え方

当社グループは、「心(人間力)」「技(知識・技術・スキル)」「体(心身の健康)」という三位一体の人づくりに、会社および従業員が一丸となって取り組んでいます。当社グループの持続的な成長を実現するためには、主体である従業員一人ひとりの健康が不可欠です。その健康を支える方針のひとつとして「健康経営」が必須であるとの考えのもと、さまざまな施策を実施しています。

健康経営方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、従業員の心身の健康の維持向上と働きやすい職場づくりを目的として、健康経営への取り組みを推進します。

「健康経営優良法人2026」への認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。健康経営優良法人への認定は5年連続となります。当社は人的資本を重要な経営資本のひとつと位置付けており、従業員の健康維持・増進を経営課題として取り組んでいます。今後も、従業員が心身ともに健康で働き続けられる環境整備を進め、一人ひとりの活躍を通じて持続的な企業価値向上を目指します。



ウェルビーイング経営を推進する取り組み

働き方改革

社員一人ひとりが心身ともに健康な状態で働き続けられる環境づくりを目的として、働き方改革推進委員会主導により働き方改革を推進しています。近年は「8:2モデル」の実現に向け、業務時間の一部を自己研鑽や学習機会の創出に充てる取り組みを進めています。

また、高稼働の抑制や業務効率化施策の推進を通じて、適正な労働時間の確保と生産性向上の両立を目指しています。

心と体の健康促進

従業員の心身の健康を重要な経営課題と位置付けています。高稼働者への産業医面談の実施に加え、外部カウンセラーの導入や健康情報の発信、運動習慣の定着に向けた施策を推進しています。また、セルフケアやマネジメントケアに関する取り組みを通じて、従業員自らが健康維持・増進に取り組める環境づくりを進めています。

2025年度

健康診断受診率

100%*

ストレスチェック受検率

91.5%*

※ 該当者のみ



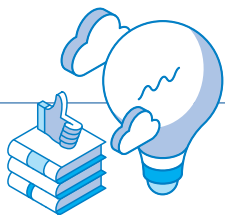
エンゲージメント活動

エンゲージメント向上委員会を中心に、Wevox*活用したエンゲージメントサーベイの実施や分析を行っています。

2025年度以降は、各組織におけるエンゲージメント活動を推進し、部門ごとの課題に応じたボトムアップ型の施策を展開しています。従業員同士の相互理解や組織の一体感を高めることで、働きがいの向上とウェルビーイング経営の実現を目指しています。

※ 株式会社アトラエが提供するエンゲージメント解析ツール

知的資本



当社グループは、研究開発や事業活動を通じて蓄積した技術・ノウハウを重要な知的資本と位置付けています。クラウド、AI、ブロックチェーンなどの先端技術の研究開発に加え、その成果をソリューションやサービスとして展開することで、新たな価値創出に取り組んでいます。

研究開発の考え方

当社は、研究開発として「基盤R&D」と「開発R&D」の2つの区分を定義しています。「基盤R&D」は中期的な視点から、事業基盤の発展・整備に必要となるもので、先進の情報技術調査ならびにそれらの実証研究開発等を対象としています。「開発R&D」は新しいサービスの事業化、事業の革新、生産方法の革新等を目指し、研究成果を事業へ展開することを見据えた実用化研究開発を対象としています。研究開発を通じて蓄積した知見や技術を活用し、ソリューションの提供や新たな価値創出につなげています。

研究開発推進

当社グループは、新規事業創発、新技術の社内展開を目的に、クラウドソリューション、AI、ブロックチェーンに係る研究開発活動を組織横断的に行っています。具体的には、SaaS製品に対する技術調査、評価、当社の提供サービス適用に向けたソリューション開発を進めています。2025年度の投資金額は1億2,200万円でした。

研究開発から生まれたソリューション

InCUBEator

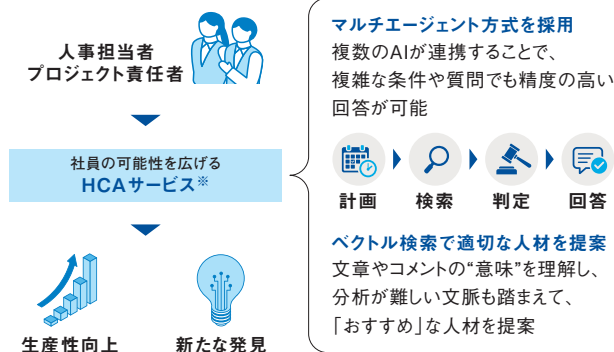
事業で培ったノウハウを活かし、大規模言語モデルを活用した対話型AIアプリ「InCUBEator」を開発し、社内を導入しています。社内規程やガイドラインの参照にも対応し、検索機能と生成AIを組み合わせた技術を活用しています。社内の情報が漏洩しないよう、社外から遮断された環境下で利用できるようカスタマイズしており、実際の開発業務にも利用しています。

社内での活用を通じて知見を蓄積するとともに、お客さまにもサービスとして提供し、業務の効率化や業務改革の支援につなげています。

H・CUBiC

人的資本分析サービス(HCAサービス)

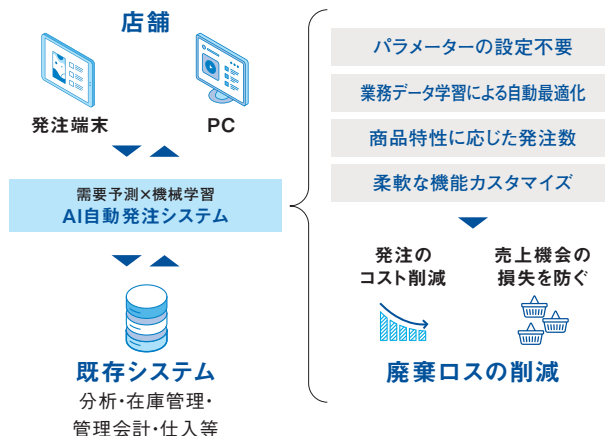
2026年4月に、建設業界向けのタレントマネジメントサービス「H・CUBiC」をローンチしました。お客さまの課題となっていた業務特性やプロジェクト状況に応じた人材配置を支援するシステムで、生産性向上や隠れた適性の発見による人材価値の最大化に寄与しています。



※ HCAサービス：人的資本の分析(Human Capital Analytics)を行うサービス名称

AI自動発注システム

2026年5月に、機械学習を活用した「AI自動発注システム」の提供を小売業のお客さま向けに開始しました。AIによる需要予測を商品発注システムに組み合わせることで、発注業務の効率化と最適化を実現し、発注コストの削減や売上機会損失の低減に貢献しています。



スマイルシェアプロダクト

コロナ禍をきっかけとして、多様な働き方が進む一方、コミュニケーション不足により不安を感じる人や、いかにしてモチベーションを維持すべきか悩む人が増えていると言われています。そこで当社は、IT技術の活用で社会課題解決に貢献することを目指し、テレワーク時代の非接触型コミュニケーションと、社

員間のエンゲージメントにおける課題を解決する独自のソリューション「スマイルシェアプロダクト」を開発しました。



スマイルシェアプロダクトの詳細

<https://www.cubesystem.co.jp/service/smile/>

スマイルシェアプロダクト



※ ピアツーピアボーナスネットワーク:仕事のサポートやアドバイス、社内での勉強会、地域貢献活動などに対して、一緒に働く仲間たちが互いに「感謝」を贈り合うネットワーク

ソリューションベンダーとのパートナーシップ

株式会社トリプルアイズとの資本業務提携

2018年8月、株式会社トリプルアイズと資本業務提携の基本合意書を締結しました。同社はAI画像認識技術に強みを持ち、AIプラットフォーム事業を展開しています。同社とのDX関連の新規事業創出に向けた共同研究・共同開発や、AI研修およびAI案件での提携によるDX人材育成を進めることで、ビジネス展開のスピードアップを図っています。

キナクシス・ジャパン株式会社との協業

2020年11月、キナクシス・ジャパン株式会社とのパートナーシップ契約を締結しました。現在は、キナクシス社が提供しているサプライチェーン管理(SCM)プラットフォームMaestro※に関する知識や技術のノウハウを蓄積し、人材育成を進めています。今後も、この提携を通じた新たなビジネス領域の拡大を目指して取り組んでいきます。

※ Maestro (旧称RapidResponse®) はKinaxis社の商標または登録商標です

ServiceNow Japan合同会社との認定パートナー契約を締結

2021年4月、ServiceNow Japan合同会社との認定パートナー契約を締結しました。これまで当社が運用領域で培ってきたノウハウを活かし、既存のビジネスモデルを革新していきます。

特許・商標登録

当社では提供するサービスやビジネスモデルの価値を企業価値向上や事業発展に貢献する重要な要素として捉え、商標権等の権利取得・保護に積極的に取り組んでいます。2026年3月末時点での商標登録件数は25件、特許件数は2件です。

製造資本



当社では、長年にわたり培ってきたシステム開発・運用の知見を基盤に、品質マネジメントの高度化に取り組んでいます。全社的な品質管理体制を通じて、お客さまに安定したサービスを提供するとともに、継続的な品質向上を図っています。

品質管理の基本的な考え方

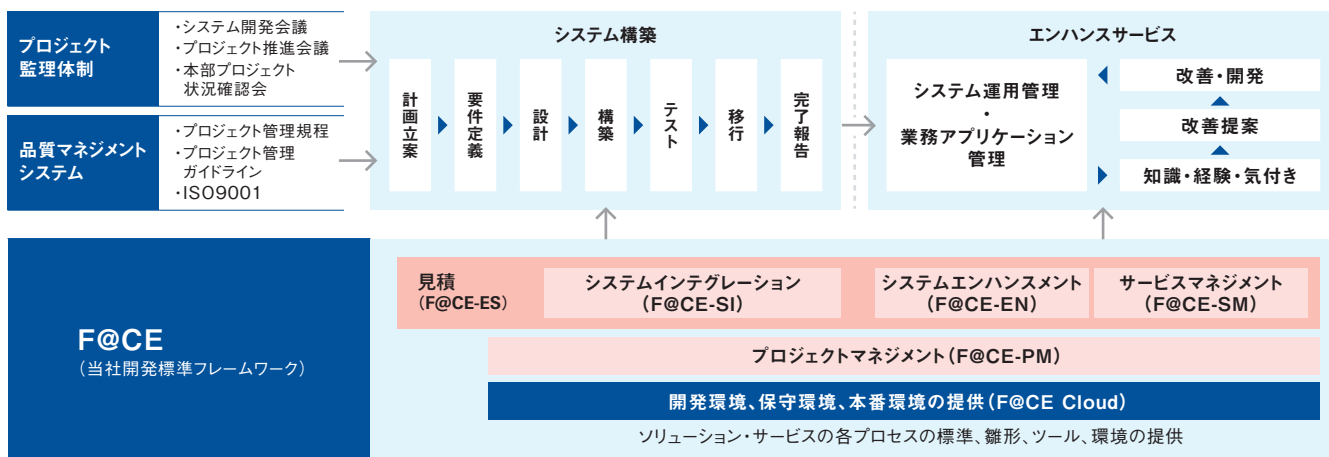
当社の基本方針である「顧客第一主義」を基軸に、お客さまの満足を得る高品質なサービスの提供を実現するための基本的な姿勢や取り組みを品質方針に定めています。全社員が品質方針を理解し、IT企業のスペシャリストとして、サービスの提供に努めています。

品質方針

当社は、技術力・マネジメント力・組織力を用いて、お客さまの満足を得る高品質なサービスを提供するために、ガイドラインおよび関連規程・規則を定め以下の取り組みを実施します。

- 1 プロジェクトの目的・目標（ゴール）を明確にし、プロジェクト計画を立案することで、適切なプロジェクトマネジメントを実施します。
- 2 レビュー会議を通じてプロジェクトの実施状況を把握し、リスクの早期発見に努めます。
- 3 第三者によるプロジェクトのモニタリングを行い、プロジェクト状況に応じて組織的なプロジェクト支援を実施します。
- 4 各工程（時期）において、計画と実績の差異を分析し、品質評価を行います。

品質管理の取り組み



5

障害・トラブルが発生した場合は、速やかにエスカレーションを行うとともに根本原因を追究し、再発防止策を実施します。

6

継続ビジネスにおいては、お客さまのニーズや環境の変化に対応しながら、継続的な業務改善活動に取り組めます。

7

「F@CE(当社開発標準フレームワーク)」により、システム構築・運用管理に関する方法論やノウハウを共有し、さらなる品質・生産性の向上を図ります。

高品質を実現するフレームワーク

長きにわたり多くのお客さまにシステムソリューション・サービスの提供を行う中で蓄積・改善されてきたノウハウを集約し、各サービス提供におけるプロセス、アクティビティ、タスクを標準化した当社独自の開発標準フレームワーク「F@CE※」(商標第6483227号)を活用しています。このフレームワークを全社で共有、活用することで高品質なシステム構築を実現しています。

※ Framework@CUBE's Engineering

F@CE-DX

「F@CE-DX」は、中小規模DX案件向けのシステム開発用プラットフォームです。当社における高速開発のベストプラクティスを集め、エンジニアが即日システム開発をはじめられる環境を提供しています。



F@CE Cloud

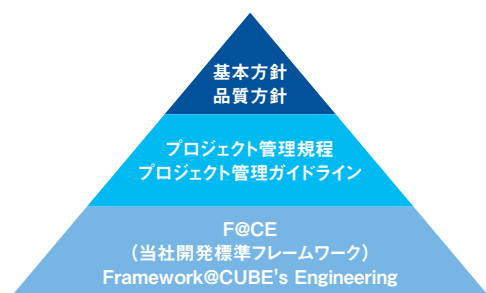
「F@CE Cloud」は、当社標準のプロジェクトマネジメントプラットフォームです。プロジェクトマネジメントのノウハウを詰め込んだ「F@CE Cloud」により、プロジェクト立ち上げのスピード向上、システムの品質と生産性の向上を可能にしています。



品質管理体系

当社では品質方針を最上位とし、当社社員が認識および実践すべきシステムソリューション・サービスのマネジメントにおける原理原則を、「プロジェクト管理規程」「プロジェクト管理ガイドライン」に定めています。また、さらに具体的な方法論、ノウハウとして「F@CE」を活用しています。

品質管理体系



品質マネジメントシステム

当社では、品質方針のもと、お客さまの満足を得る品質と効率を提供するために、2001年にISO9001の認証を取得し、品質マネジメントシステムの継続的な向上に努めています。今後もお客さまからの一層の満足が得られるソリューション・サービスの提供を目指し、さらなる品質向上の推進・展開に取り組めます。

システム開発会議

当社では、各プロジェクトを全社で支援する仕組みとして「システム開発会議」を開催しています。プロジェクト特性に応じて有識者を招集し、実態に即した相談やアセスメントを実施することで、プロジェクトリスクの低減と品質の確保に努めています。

リスクマネジメントの詳細については [P59-60](#) をご確認ください。

生産体制の拡充

当社では、お客さまの多様なニーズに応え、高品質なサービスを安定的に提供するため、生産体制の強化に取り組んでいます。

国内外の拠点を活用し、開発リソースの最適配置や技術・ノウハウの共有を推進することで、品質と生産性の向上を図っています。

また、各拠点の拡充や組織横断での人材活用を通じて開発体制の柔軟性を高めることで、事業環境の変化や案件規模の拡大にも対応できる体制を構築しています。今後も持続的な成長を支える基盤として、生産体制の強化を進めていきます。

TOPICS

品川イノベーションハブの開所

2025年9月に、400席を超える開発室を有する品川イノベーションハブを開所しました。生産体制の拡充に加え、技術交流や新たな価値創出を促進する拠点として活用しています。



社会・関係資本



当社は、お客さま、社員、株主・投資家、ビジネスパートナー、地域社会など、多様なステークホルダーとの関係を重要な経営資本と考えています。積極的な対話を通じて信頼関係を構築し、それぞれの期待や課題を事業活動に反映することで、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。

顧客

当社は、金融、流通、通信、公共分野をはじめとする幅広い業界のお客さまに対し、システム開発から運用・保守まで一貫したサービスを提供しています。長年にわたり培ってきた業務知識や技術ノウハウを活かし、お客さまの事業課題の解決と価値創

出を支援しています。長期にわたる取引の中で築いた信頼関係と蓄積した知見は、当社の競争力の源泉であり、重要な経営資本となっています。

継続取引年数（エンドユーザ）

5年以上取引 45社	電力会社、大手ガス会社など
10年以上取引 33社	大手カード会社、食品メーカー、大手通信事業会社、教育事業会社、大手生命保険会社など
15年以上取引 22社	大手小売業、大手銀行、大手総合スーパー、官公庁、大手ホームセンター、証券業など

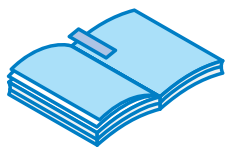
主要顧客との関係

1984年6月	富士通株式会社との業務受託契約
2022年12月	株式会社野村総合研究所との資本業務提携

信頼関係が生み出す好循環



顧客との長期的な信頼関係



業務知識・業界の知見



改善・システム化提案



顧客価値向上

顧客との対話を通じた改善活動

当社は、お客さまとの持続的な関係構築と企業価値向上を実現するため、毎年顧客満足度調査を実施しています。調査結果を通じて顧客の期待や課題を把握し、サービス品質の向上や人材育成施策の強化につなげています。また、定量・定性の両面から分析を行い、事業活動の改善サイクルに反映しています。

2025年度調査結果

今回の調査では、改善活動に対する提案や報告、品質向上に向けた取り組みについて一定の評価をいただきました。一方で、人材育成や提案力、情報発信力などに関してはさらなる向上を期待する声も寄せられています。

調査からみえた課題と取り組み

顧客満足度調査では、お客さまから当社に対し、業務遂行にとどまらない提案活動や情報発信への期待が寄せられました。当社では、AIをはじめとする先端技術に関する情報提供の充実、人材育成の強化、プロジェクトマネジメント力の向上に取り組んでいます。今後もお客さまとの対話を通じて課題解決力を高め、事業成長に貢献するパートナーを目指してまいります。

社員

当社の強みはシステムの開発力であり、それを生み出す人材です。一人ひとりが能力を発揮できるよう、働き方や人事制度、職場環境づくりなどエンゲージメント向上に向けた取り組みを推進しています。対話を通じて、会社と社員がともに成長できる環境を目指しています。

社長と語ろう会

当社では、社長と社員が直接対話する「語ろう会」を定期的に開催しています。経営層と社員が双方向で意見を交わすことで相互理解を深めるとともに、現場の声を経営に反映する機会と位置付けています。

2025年度には、対話の中で寄せられた意見を踏まえ、オフィスカジュアルを導入するなど、働きやすい職場環境づくりを推進しました。



社長と語ろう会のオンライン開催の様子



社長と語ろう会のポスター

株主・投資家

株主・投資家との建設的な対話を通じて期待や課題認識を把握し、経営およびIR活動の改善につなげています。当社では、株主・投資家は、経営の助言をいただける支援者として重視しており、信頼関係の構築に努めています。透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供を行うとともに、株主総会やIR面談等を活用した積極的な対話の中で、企業価値の向上を目指します。

2025年度の主な活動

- ・機関投資家・アナリスト向け決算説明会の開催
- ・国内アナリスト・機関投資家面談の実施
- ・個人投資家向け会社説明会の実施
- ・スポンサーレポートや株主通信などによる情報発信



株主通信

ビジネスパートナー

当社は、事業活動の生産性向上や専門性の高いノウハウ活用などを目的に、システム開発におけるプログラム作成業務や運用業務などの一部をビジネスパートナーの皆さまに依頼しています。ビジネスパートナーさまとの連携を通じて、多様な技術領域への対応力向上と安定的な開発体制の構築を進めています。

株式会社システムクリエイトとの資本業務提携

2026年6月、当社は株式会社システムクリエイトと資本業務提携契約を締結しました。長年の協業で培った信頼関係を基盤に、顧客基盤や技術領域の相互補完を進めています。東京・福岡の拠点ネットワークを活かした連携を強化し、より高い付加価値の提供と事業基盤の強化を通じて、持続的な企業価値向上につなげていきます。

ビジネスパートナーさま向け経営戦略説明会

当社の活動に対する理解の促進と連携強化に向けて、毎年ビジネスパートナーさま向け経営戦略説明会を開催しています。ビジネスの展望や、領域ごとの方針について対話することで安定した発注や、計画的な人材育成などを推進しています。



ビジネスパートナーさま向け説明会の様子

社会

事業の継続には、地域社会との対話も重要だと考えています。当社では、次世代人材の育成支援や地域社会との協働を通じて、持続可能な社会づくりに貢献しています。地域社会への貢献として「しながわCSR推進協議会」への参加や、将来の職業観を養ってもらうために本社のある東京都品川区の中学生を対象にした「しながわ職場歩き」への協力等から、地域社会と共存し、発展に努めています。

2025年度の活動

- ・品川学園の企業訪問
- ・IT業界に関するキャリア支援活動
- ・しながわ花海道の美化活動

TOPICS

IT業界への興味・関心を育むキャリア支援活動 ～神奈川工科大学での講義～

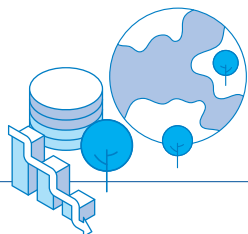
当社は、次世代を担う人材育成の取り組みとして、神奈川工科大学にて年に1度、特別講義を実施しています。本講義は、学生にIT業界への興味・関心を持っていただくことを目的としており、実際の業界動向や最新の技術

動向、業務のやりがいなどを分かりやすくお伝えしています。未来のエンジニア育成に寄与するとともに、IT業界の魅力を広く発信することで、社会への新たな価値創出に貢献しています。

講義内容

- ・IT業界の概要
- ・DX開発の現場
- ・エンジニアになる際に必要となるマインド

自然資本



気候変動は人々の生活や事業活動に重大な影響を及ぼすものであると認識しており、2005年4月に「環境方針」を制定し、事業における省エネ、省資源に取り組んできました。加えて、気候変動への対応を事業戦略における重要課題のひとつと位置づけ、想定されるリスク、機会を踏まえ、中期経営計画を立案しております。

環境マネジメント

当社では2005年にISO14001を取得し、これに準拠した企業活動を実践するとともに、環境マネジメントシステムの継続的な向上に努めています。今後も事業活動における環境配慮はもとより、具体的な数値目標を定めて定期的な見直しを図りつつ、改善に取り組んでいきます。

TCFDへの取り組み

当社グループは、気候関連財務情報の開示の重要性を認識し、2021年11月にTCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)最終報告書に対する支持を表明するとともに、TCFD提言に基づく適切な情報開示の拡充に取り組んでいます。

2025年度は、2023年度、2024年度に続き3年連続で「B」スコアと評価されました。

ガバナンス

当社は、2021年11月にサステナビリティ基本方針を制定し、「サステナビリティ・ガバナンス委員会」を中心にマネジメント体制を構築いたしました。「サステナビリティ・ガバナンス委員会」では、半期に一度、気候変動関連の目標設定や取り組みに関する進捗状況について検討しています。気候変動関連の取り組みを円滑に進めるために検討・実施した事項について報告を受け、対応方針等を審議しています。審議した重要な事項については取締役会へ内容を報告し、モニタリング・監督を行っています。

リスク管理

年に1回、環境、社会の動向も踏まえ、バリューチェーン全体を対象として、TCFD最終報告書で提示されているリスク領域についてリスクと機会を洗い出しています。特定したリスクと機会は、「サステナビリティ・ガバナンス委員会」に報告され、対応方針が検討されます。また、代表取締役 社長執行役員はリスクと機会の分析結果を受け、事業戦略に

反映させています。気候変動関連のリスクの特定、評価、対応においては、その他のリスクと同様、「内部統制・統合リスク管理会議」によってその状況がモニタリングされ、全社総合的なリスク管理プロセスに統合されています。

戦略

気候変動による「リスク」を低減し、「機会」を拡大するため、リスクと機会の特定、シナリオ分析を行いました。シナリオ分析で把握した「リスク」と「機会」への対応を反映した事業戦略を立案、実行し、持続可能な企業経営を推進します。

シナリオ分析に基づくリスクと機会の特定 (2026年3月末時点)

発現時期、発現可能性、財務影響度の考え方

時間軸	短期:現在～2026年(V2026 最終年)、 中期:2027年～2030年(SBT基準に沿った目標年)、 長期:2031年～
要因の可能性	高:比較的確実、低:比較的不確実、 その中間を中とする
影響度	売上高、営業利益を基に気候変動が事業および財務に及ぼす影響額を試算 (収益) 大:5億円以上 中:1億円以上、5億円未満 小:1億円未満 (コストまたは利益) 大:5,000万円以上 中:1,000万円以上、5,000万円未満 小:1,000万円未満

移行リスク

領域	要因	事業影響	発現時期	発現可能性	財務影響度
政策	炭素税価格の上昇、新たな環境税の導入	炭素価格上昇による税負担、化石燃料由来の電力料金の増加	短～長期	高	中
	炭素税価格の上昇	炭素価格上昇影響による協力会社の業務委託費(調達費用)の増加	短～中期	高	大
	新たな環境税の導入、省エネ法規制の強化	設備更新・投資負担の増加	中～長期	高	大
	情報開示義務の強化	企業情報開示義務の強化への対応のためのコストの増加	短～中期	高	中
市場	パートナー企業における気候変動対応の遅れ	下記の取り組みによるコストの増加 ①気候変動対応に取り組めるパートナー企業への単価アップ ②既存主要パートナーへの気候変動対応に関する取り組み導入支援	短～中期	高	大
評判	投資家からの評価の変化	投資家からのGHG削減要請・気候変動問題への対応が不十分と評価され、企業価値が低下することによる株価の低下	短～中期	中	大

物理的リスク

領域	要因	事業影響	発現時期	発現可能性	財務影響度
急性	風水害等の気象災害の増加・激甚化	自社拠点の被災による建物被害や事業停止、取引先企業の被災による機会損失	中～長期	高	小
	大雨、強風等の極端気象の増加	交通網やネットワーク等のインフラ寸断による生産性の低下	中～長期	高	小
慢性	慢性的な海水面上昇	自社拠点または周辺地域の水没に伴う移転、機会損失	長期	高	小
	熱波および慢性的な気温上昇	冷房使用量の増加、機器のメンテナンス・更新費用の増加	中～長期	高	小
		ヒートストレスや感染症リスクの高まりによる体調不良、生産性の低下	中～長期	高	小

機会

領域	要因	事業影響	発現時期	発現可能性	財務影響度
製品とサービス	低炭素サービス、気候変動対応サービス需要の高まり	顧客のカーボンニュートラル対応に沿ったサービス開発(炭素会計のブロックチェーン化、管理システム)による需要の増加に伴う売上増加	短～中期	中	大
		顧客における気象災害の増加、激甚化への備えや電力効率改善取り組みによるハイクオリティクラウド環境への移行需要の増加に伴う売上増加	短～中期	高	大
エネルギー源	エネルギー調達の見直し、再生可能エネルギーの活用	再生可能エネルギーの導入や電気自動車の導入による炭素税影響の軽減、エネルギー調達費用の減少	短～中期	高	小
レジリエンス	情報開示の強化	企業情報開示の充実を通じたESG投資獲得機会の増大	短～中期	高	大

参照シナリオ

成り行き	IEA WEO 2023 STEPS、NGFS Current Policies(電力価格のみ)
脱炭素	IEA WEO 2023 APS、NGFS BL2D(電力価格のみ)
ネットゼロ	IEA WEO 2023 NZE、NGFS NZ2050(電力価格のみ)

シナリオ分析結果

「炭素税の導入およびエネルギー価格の変動の影響」に関しては、分析の結果、財務影響は限定的であり、該当する気候変動リスク要因に対するレジリエンスを有していると考えております。

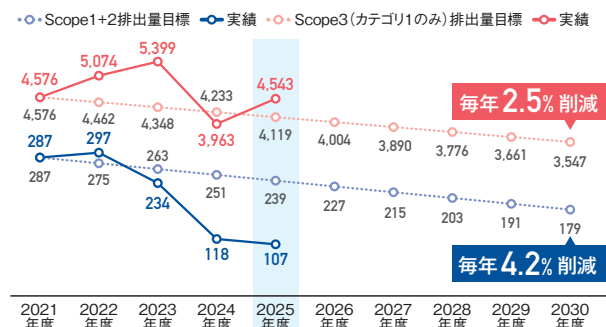
「気候変動に伴う気象災害の増加が事業拠点に与える影響についてのハザードスクリーニング」については、スクリーニングの結果、洪水リスク、高潮リスクそれぞれにおいて、財務影響を与える重大なリスクは認められませんでした。

指標と目標

SBTに関する取り組み

当社ではSBTの水準に基づき、2030年度までのGHG排出量削減目標を設定し、継続的な削減に取り組んでいます。

Scope1+2	2030年度までに38%削減(2021年度比)
Scope3(カテゴリ1)	2030年度までに23%削減(2022年度比)

GHG排出量削減目標推移(t-CO₂)

財務資本



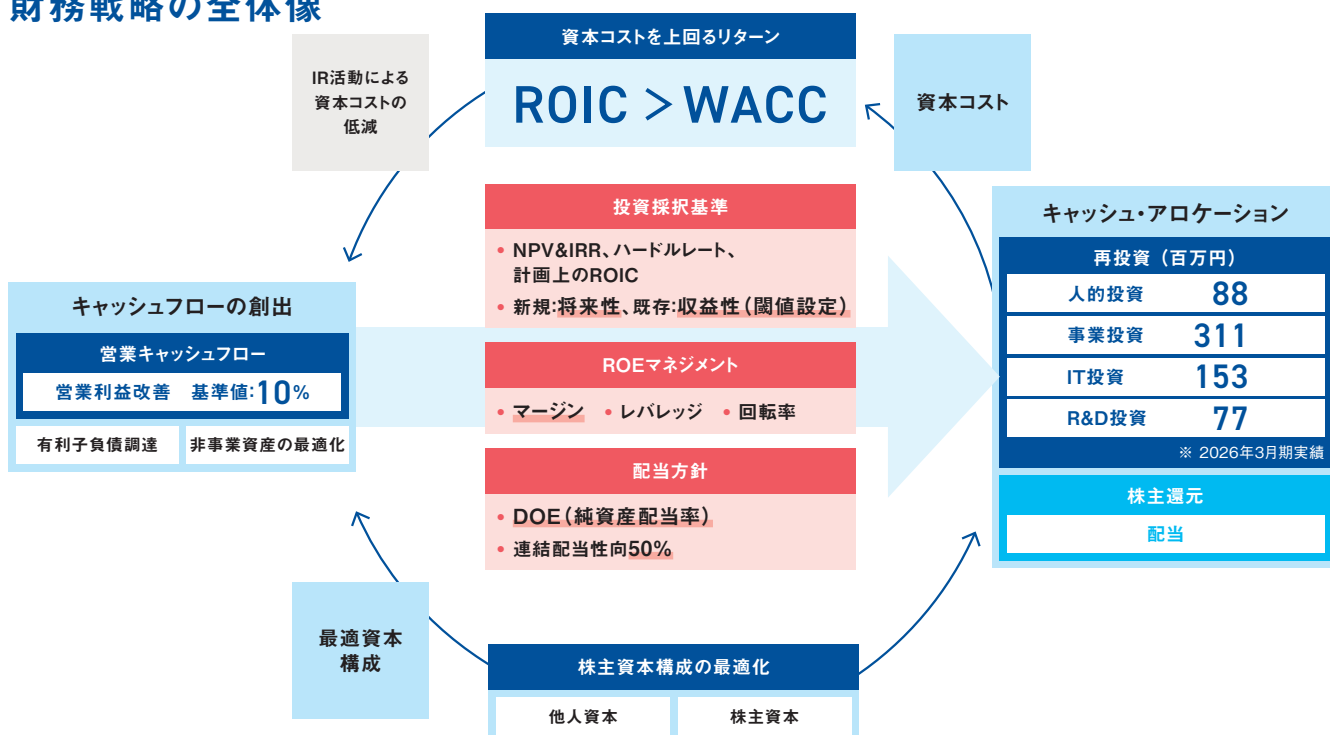
財務担当執行役員
野村 宗史

成長投資と資本効率の両立を通じて、持続的な企業価値向上を実現する

当社は、将来の成長につながる人的資本や研究開発への投資を継続するとともに、資本効率を意識した経営を推進しています。

成長投資と株主還元の好循環を創出し、持続的な企業価値向上を目指します。

財務戦略の全体像



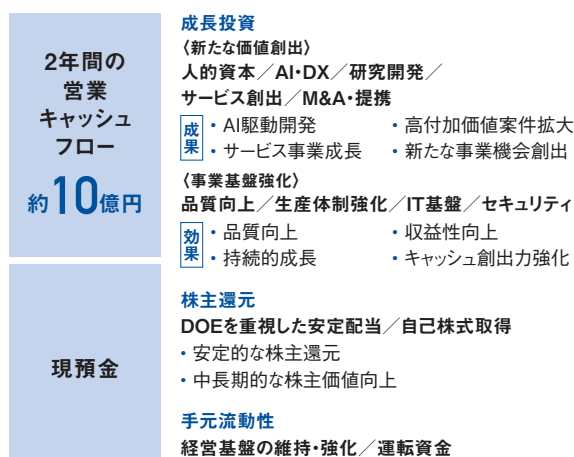
2025年度の成果と課題

2025年度は、DX推進やクラウド移行、AI活用ニーズの拡大を背景に、ソリューション開発や生産体制の強化に取り組みました。売上高は18,498百万円と前年並みの水準となりましたが、プライム向け事業およびSier向け事業における収益性向上により、営業利益は1,558百万円、営業利益率は8.4%となり、前期を上回る成果を収めることができました。また、親会社株主に帰属する当期純利益は1,564百万円、ROEは14.0%となり、資本効率の改善も進みました。結果として、税金等調整前当期純利益は2,039百万円となりました。

一方、財務基盤の面では、売上債権が354百万円増加したほか、投資有価証券売却益が462百万円増加しました。また、退職給付に係る負債は277百万円減少し、財務体質の改善が進みました。営業活動によるキャッシュ・フローは767百万円となり、成長投資と株主還元を支える資金を着実に創出しました。

今後は、収益力と資本効率の向上を両立し、持続的な企業価値向上につなげてまいります。

創出したキャッシュの配分と価値創造



V2026達成に向けて

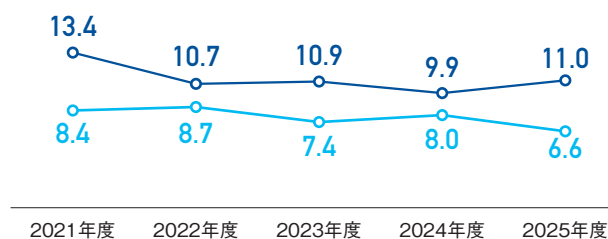
当社はV2026において、「継続的な成長」「収益率の向上」「資本効率の向上」を財務目標として掲げています。最終年度となる2026年度は、これまで取り組んできた成長投資や経営基盤強化の成果を着実に収益へ結び付けるとともに、資本収益性のさらなる向上を図る重要な一年と位置付けています。

V2026の財務目標達成に向けては、ROICおよびROEを重要な経営指標として活用し、収益性と資本効率の向上を推進します。また、ROICをはじめとする資本効率指標を活用しながら、投資判断と投資後の効果検証を強化します。人的資本、研究開発、サービス創出、IT基盤整備などの成長投資については、将来の成長性と収益性の双方を踏まえて評価し、重点的に経営資源を配分します。あわせて、投資案件のモニタリング体制を強化することで、投資効率の向上と経営の透明性向上に取り組めます。

加えて、事業活動を通じて創出したキャッシュを成長投資、株主還元、手元流動性へ適切に配分します。収益力の向上、適切な資本配分、資本効率の改善を通じて、財務目標の達成を目指します。

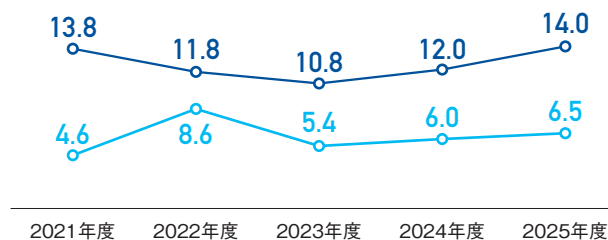
ROIC・WACCの推移

ROIC WACC (%)



ROE・DOEの推移

ROE DOE (%)



当社の今後の財務戦略

当社は、成長投資と資本効率向上を両立させる財務運営を基本方針としています。企業価値向上のためには、利益の拡大だけでなく、創出したキャッシュを適切に再投資し、資本コストを上回るリターンを継続的に生み出すことが重要であると考えています。

今後は、AI・DX関連領域をはじめとする成長市場への投資、人材育成や研究開発への投資、サービス提供事業の拡大に向けた投資を継続していきます。また、投資判断においては、ROICやROEなどの指標を活用し、新規投資については将来の成長性、既存事業については収益性の向上を重視します。あわせて、営業キャッシュ・フローの創出力を高めることで、成長投資と株主還元を支える強固な財務基盤を構築してまいります。

中長期的には、投資の成果を継続的に検証する仕組みを高度化し、より効率的な資本配分を実現することで、持続的な成長と企業価値向上につなげていきます。

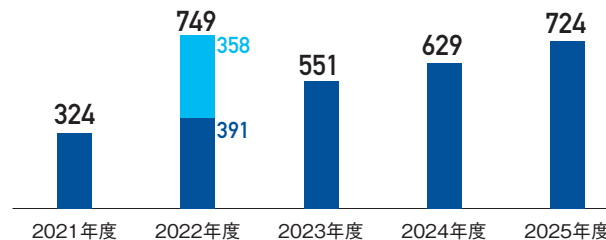
ステークホルダーの皆さまへ

当社は、持続的な成長と企業価値向上を実現するため、成長投資と株主還元の両立を重視しています。2025年度はROE14.0%を達成するとともに、期末配当の増配を実施しました。今後も事業成長に必要な投資を継続しながら、株主の皆さまへの安定的な利益還元に努めてまいります。

また、資本コストや株価を意識した経営を推進し、財務情報と非財務情報の双方を充実させることで、ステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を深めていきます。事業戦略と財務戦略を一体的に推進し、収益力の向上、資本効率の改善、成長投資の成果創出を通じて、企業価値の持続的な向上を実現してまいります。

配当金総額の推移

普通 記念 (百万円)



※ 2022年度は創立50周年記念配当を実施しています

取締役会議長・社外取締役座談会



取締役 取締役会議長
椎野 孝雄



社外取締役
永田 英恵

「人」の価値を活かした企業経営に向けた 取締役会のあり方

取締役会議長を務める取締役と3名の社外取締役が、
それぞれの視点から、取締役会の実効性や議論のあり方、さらなる企業価値向上のための課題や、
今後果たすべき役割について語り合いました。

議論の深化と取締役会の実効性について

椎野 私は2025年度までは社外取締役でしたが、今期から社内取締役となり取締役会議長を務めています。社外・社内の両方の立場が分かる取締役として議事の進行に当たりたいと思っています。

当社では、取締役会の議論の質や透明性を高めるために、さまざまな工夫を行っています。取締役会の前には社外取締

役を対象とする事前会議があり、議長である私も参加して「ここは納得できるまで議論したい」という点をあらかじめ確認し、本番では十分な時間を取れるようにしています。実際に議論の場でも、最初に社外取締役に発言をいただき、その次に社外監査役、そして社内取締役といったような発言の順番とすることで、社外取締役の皆さんにできるだけ多く発言してもらうことを心掛けています。皆さんは当社の取締役会について、どのように評価していらっしゃいますか？



社外取締役
斎藤 毅文



社外取締役
小林 俊範

斎藤 私は前職で「取締役会の実効性」に関するアドバイザー業務に携わっていたこともあり、その観点を常に意識しています。当社には、取締役会の実効性を支える仕組みが整っていると思います。椎野さんのお話に出た事前会議に加えて、重要な議題については取締役会事務局による事前説明会が実施されています。また、取締役会終了後には社外取締役と社外監査役による振り返りの場も設けられており、そこで出た意見は、事務局・執行サイドに伝えられ、次回以降の改善につなげられています。加えて、議論に十分な時間を確保していることも、取締役会の実効性を支える要素だと思います。

実際に、社外取締役から追加の情報や検討を求める意見が出され、次回以降に決議を持ち越す議案もあります。十分な情報に基づいた意思決定を重視している点も、当社取締役会の実効性の高さにつながっています。

椎野 議論の中身や取締役会の雰囲気については、どのような印象を持っていますか？

斎藤 私は、取締役会の議論が企業価値を軸に行われている点进行评估しています。議論の途中で「それは本当に

キューブシステムの企業価値の向上につながるのでしょうか」と問いかけることもあります。誰もが真摯に受け止め、建設的な意見交換につながっています。

小林 私はこれまで複数の企業経営に携わってきました。その経験を踏まえ、新任の社外取締役としてキューブシステムの取締役会に参加して感じるのは、率直な意見が歓迎される風土が根付いていることです。IT業界で長く仕事をしてきた経験を基に、「IT企業がAI時代に企業価値を高めていくために何をすべきか」という観点から意見を求められ、知見を経営に活かせる環境があることを心強く感じています。

永田 確かに当社の取締役会には、発言しやすい空気があります。私の場合、医師の立場から健康経営に関する提言をたびたび行っています。健康経営には、労務管理やコンプライアンスの遵守、安全衛生といった企業としての基盤を整えることに加え、社員の皆さんが心身ともに健康で、やりがいをもって働ける環境をつくることも重要です。そうした観点から会社が目指す「ウェルビーイング経営」に関する議論も、取締役会の中でより活発化させていきたいと思っています。

椎野 皆さんの話にある「社外取締役の意見を聞く」という風土は、前任の議長の時代から続いているもので、当社の「伝統」と言ってもいいかもしれません。社外取締役から指摘された問題や不足を執行サイドが真摯に受け止めて、次回までに必要な資料や回答を整え、万全の体制のもと、あらためて取締役会で議論する。当社では当たり前に行われている動きですが、さらに強化していくことで、取締役会の実効性をより高めていきたいと考えます。

財務・非財務目標への取り組み

椎野 当社は、資本コストを意識した経営を推進するために、ROEをはじめとする財務目標を設定しています。ただ、財務目標という数字は、突き詰めると、さまざまな取り組みや挑戦の結果にすぎないともいえます。ですから取締役会としては、数字の達成状況だけではなく、「その目標を実現するための計画が正しく行われているか」を見極めることが重要だと考えています。「どのような手段を選び、どのようなプロセスをたどる計画になっているのか？ さらに、それを執行サイドが着実に実行できているのか？」を確実にモニタリングしていくことが求められます。

斎藤 もちろん、掲げた数字の達成は重要です。計画未達が続いている現状については、社外取締役としても重く受け止めています。しかし、短期的な数字の達成だけを優先し、持続的な成長につながる取り組みを犠牲にしてしまえば本末転倒です。当社の取締役会を見てみると、数字だけにとらわ



れることなく、「本来の目的に向かって、取り組みが進捗しているか」という本質的な観点から議論が行われていると思います。

永田 私も、目標達成を目指して行われている施策が十分に中身を伴っているのかという点を、的確にチェックすることを心掛けています。

特に、女性活躍やワークライフバランス、人材育成などに関する非財務の取り組みは、目標が設定されているだけでなく、本当に持続的な企業価値の向上につながる活動として進められているかが重要です。

小林 今、お話に出ているような財務・非財務目標の設定は、成長を持続し、企業価値を向上することを意識して行われているわけですが、企業としては、マーケットに対し、事業戦略の進捗状況などを丁寧に情報開示していくことが重要です。つまり、質の高い経営と適切なガバナンス、そしてIRが行われていることを、社外取締役としてしっかりと監督していく必要があります。

社外取締役による企業価値向上への役割

永田 キューブシステムという会社の良さは、「人」です。取締役や従業員の方々と接していても、仕事に対する誠実さ、ひたむきさを強く感じます。将来、どんなにAIが社会に浸透したとしても、仕事や社会をつくっていくのは「人」ですから、「人」の価値を活かした企業経営にさらに注力してほしいと思います。



IT業界全般に共通することですが、当社にも従業員の離職防止や定着に関する課題があり、優れた人材の獲得競争は極めて激しくなっています。採用活動はもちろんですが、リテンション(人材の定着)に向けた取り組みが重要になります。これらのポイントについては、すでに対応が行われているため、その進捗をしっかりとモニタリングしていきたいと考えています。

また、「人」に関する経営戦略としては、これまで重視してきた労務管理などの基盤整備に加え、今後は人材の力をいかに企業価値の向上に繋げていくかという視点が、さらに重要になると考えています。中長期経営ビジョン《VISION2026》のさらにその先に向かって、当社が激しい環境変化の中で、いかに組織としての健全性や安定性を保ちながら、「人」を軸とした企業経営のもとで成長していくかを支援していきます。

小林 ITサービスを提供する会社は、ほとんどが大規模な設備や資産を持っていませんから、永田さんの言うように「人」が中心となる商売をしています。現在、AIが「人」の働き方を変えようとしています。私はAIの進展により「SI(システムインテグレーション)開発への回帰」が起こると見込んでいます。お客さまが保有するデータや業務プロセスを理解し、その上でAIを活用して事業の発展を支援するというSI開発本来の価値が、改めて問われる時代になると考えています。当社はお客さまに近い「人」、お客さまの業務を熟知する「人」を強みとしていることもあり、「人」の強みを組織の強みとすることでAI時代においても競争力を発揮できると考えています。

こうした強みを持続的な成長につなげていくためにも、施策の成果を客観的に捉え、その結果を経営判断に反映していく仕組みを一段と強化していく必要があります。そのために



も、経験や勘だけでなく、データや事実に基づいて意思決定を行う組織づくりを進めていくことが、今後の課題のひとつです。環境変化を成長機会と捉え、新たなお客さまの開拓を目指す当社の成長戦略の推進に、IT業界での経験を活かして貢献していきたいと思っています。

斎藤 AIが業界に与えるインパクトは非常に大きく、近い将来、開発作業のかなりの部分がAIにシフトしていく可能性があります。そうした開発のAIへのシフトが進んでいった場合、どういった人員配置が強みになるのかという課題感もあり、AIを前提とする新しい事業環境をどうとらえて、ビジネスモデルをどう変えていくのかが企業価値向上に強い影響を与えてくると考えています。将来の企業価値に直結するAI時代への対応については、取締役会でも活発に議論されている大きな課題です。

また当社には、株式会社野村総合研究所や富士通株式会社といった、先進的な取り組みを進める企業とのつながりがあります。さらに、「困ったらキューブシステム」と言っていただけのような顧客との信頼関係もあります。2つの強みを掛け合わせながら、AIという変革期に合わせたビジネスモデルを構築できれば、SI企業の中でも一段抜け出た存在になれるのではないかと期待しています。

椎野 当社には、社外取締役をはじめ、お客さま、従業員、投資家など、さまざまなステークホルダーの声を経営に取り入れる風土があります。社外取締役の皆さんには、それぞれの知見や経験を基に、中長期的な企業価値の向上に向けた率直な意見をいただきたいと思っています。私も取締役会議長として、多様な意見を引き出し、より実りある議論につなげるように努めていきます。



役員一覧

(2026年6月25日時点)

取締役

代表取締役
社長執行役員
中西 雅洋
1958年11月6日生



1982年 4月 野村コンピュータシステム株式会社
(現 株式会社野村総合研究所) 入社
2009年 10月 同社中部支社 副支社長
2017年 4月 当社執行役員
2018年 4月 当社常務執行役員
2020年 4月 当社社長執行役員兼 CDO
(Chief Digital Officer)
2020年 6月 当社代表取締役(現任)
2024年 4月 当社社長執行役員(現任)

取締役
栃澤 正樹
1953年1月14日生



1975年 4月 野村コンピュータシステム株式会社
(現 株式会社野村総合研究所) 入社
2006年 4月 同社執行役員関西支社長
2008年 4月 当社執行役員
2008年 6月 当社取締役
2012年 6月 当社常務取締役
2015年 6月 当社取締役 専務執行役員
2020年 4月 当社取締役(現任)

取締役
椎野 孝雄
1954年9月17日生



1979年 4月 株式会社野村総合研究所入社
2000年 6月 同社取締役
2002年 4月 同社取締役 常務執行役員
2007年 4月 同社理事
2007年 5月 一般社団法人情報サービス産業協会
常任理事
2009年 4月 日本データセンター協会理事
2010年 7月 ザ・グリーン・グリッド
日本リエン委員会委員長
2012年 4月 公益財団法人野村マネジメント・スクール学長
2012年 6月 同法人専務理事
2015年 6月 当社社外取締役
2026年 6月 当社取締役(現任)

監査役

取締役(社外)
小林 俊範
1959年4月18日生



1982年 4月 富士通株式会社入社
2015年 4月 同執行役員 アウトソーシング事業本部長兼
インフラサービス事業本部担当
2016年 4月 同執行役員 アウトソーシング事業本部長兼
デジタルビジネスプラットフォーム事業本部
担当
2018年 4月 同理事 パブリックサービスビジネスグループ
副グループ長
2020年 4月 株式会社富士通エフサス
(現 エフサステクノロジーズ株式会社)
代表取締役社長
2024年 6月 株式会社エフコム 取締役
2026年 6月 当社社外取締役(現任)

常勤監査役
内田 敏雄
1953年11月24日生



1975年 4月 当社入社
1988年 6月 当社取締役
1995年 6月 当社常務取締役
2002年 6月 当社専務取締役
2015年 6月 当社取締役 副社長
2018年 4月 当社取締役
2023年 6月 当社監査役(現任)

常勤監査役(社外)
野中 達雄
1958年10月25日生



1982年 4月 三菱商事株式会社入社
1996年 3月 Mitsubishi Motors Credit of
America, Inc. 出向 Director, Treasurer
2009年 2月 三菱商事株式会社 リース事業ユニット次長
2010年 5月 三菱オートリース株式会社 出向
常務執行役員 兼 財務部長
2018年 10月 三菱商事株式会社 定年退職
三菱オートリース株式会社 転籍
2021年 4月 同社常務執行役員
2021年 6月 当社監査役(現任)

役員のスキルマトリクス

氏名	属性	当社に おける地位	指名・報酬 諮問委員会	特に専門性を発揮できる分野						
				ガバナンス・ 経営管理	法令・ コンプ ライアンス	ITサービス	DX・新技術・ コンサル ティング	生産技術・ 品質管理	財務・サステナ ビリティ	人事・人材・ 健康経営
中西 雅洋		代表取締役	委員	●			●	●		
栃澤 正樹		取締役				●				
椎野 孝雄		取締役	委員	●		●	●			
小高 実		取締役			●	●				●
永田 英恵	独立 社外	社外取締役	委員							●
斎藤 毅文	独立 社外	社外取締役	委員長	●	●				●	
小林 俊範	独立 社外	社外取締役	委員	●		●		●		
内田 敏雄		常勤監査役		●				●		●
野中 達雄	独立 社外	常勤監査役			●				●	
三井田 由香子	独立 社外	監査役							●	
福嶋 美里	社外	監査役		●	●					

取締役
常務執行役員

小高 実

1967年3月20日生

1999年 10月 当社入社
 2007年 10月 当社執行役員
 2018年 4月 当社上席執行役員
 2020年 4月 当社常務執行役員(現任)
 2025年 6月 当社取締役(現任)

取締役(社外)

永田 英恵

1986年12月5日生

2012年 4月 医師免許取得
 2012年 4月 武蔵野赤十字病院入職
 2016年 5月 ヤフー株式会社産業医
 2018年 5月 株式会社 PhileLife 代表取締役(現任)
 2020年 6月 当社社外取締役(現任)

取締役(社外)

斎藤 毅文

1971年12月3日生

1995年 4月 監査法人トーマツ
(現 有限責任監査法人トーマツ) 入所
 1999年 7月 公認会計士登録
 2001年 4月 株式会社富士銀行
(現 株式会社みずほ銀行) 出向
 2012年 7月 有限責任監査法人トーマツ パートナー就任
 2021年 9月 株式会社セットザディレクション
代表取締役(現任)
 2021年 11月 斎藤毅文公認会計士事務所 所長(現任)
 2023年 6月 当社社外取締役(現任)
 2024年 5月 株式会社薬王堂ホールディングス
社外取締役(現任)
 2025年 4月 株式会社アダストリア 社外取締役(現任)

監査役(社外)

三井田 由香子

1977年12月21日生

2000年 4月 住友海上火災保険株式会社
(現 三井住友海上火災保険株式会社) 入社
 2001年 10月 新東京法律事務所入所
 2005年 11月 税理士法人中央青山
(現 PwC 税理士法人) 入所
 2008年 11月 あらた監査法人
(現 PwC Japan 有限責任監査法人) 入所
 2011年 8月 公認会計士登録
 2023年 1月 三井田公認会計士事務所 所長(現任)
 2023年 6月 当社監査役(現任)

監査役(社外)

福嶋 美里

1983年12月21日生

2009年 12月 弁護士登録
 2010年 1月 西村あさひ法律事務所・外国法
共同事業入所(現任:カウンセル)
 2016年 9月 JX Nippon Oil & Energy Asia Pte.Ltd.
出向
 2021年 8月 株式会社JERA出向
 2024年 6月 当社監査役(現任)

スキルの選定理由

ガバナンス・経営管理

適切なコーポレート・ガバナンス体制を維持し、公平かつ効率的な経営に取り組み、重要な意思決定や中長期的な企業価値の向上に資する事業戦略の策定・推進を実現するためには、企業経営・事業戦略全般に関する豊富な専門性・経験が必要なスキルであるため。

法令・コンプライアンス

社員一人ひとりが自立したビジネスパーソンとして、すべてのステークホルダーからの信頼に応え、健全で持続的な企業価値の向上を実現するためには、企業活動の根本である法令遵守・コンプライアンスの徹底に関する知見が必要なスキルであるため。

ITサービス

当社の基盤となるSIビジネスやエンハンスビジネスに十分な理解を持ち、持続可能なサービスを提供し、顧客ビジネスの発展に貢献するためには、これらITサービスに関する豊富な専門性・経験が必要なスキルであるため。

DX・新技術・コンサルティング

顧客視点で社会課題の解決に資する経験を持ち、全社的なデジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進を実現するためには、先進技術の活用に関する経験やコンサルティングの知見が必要なスキルであるため。

生産技術・品質管理

当社の基本方針である「顧客第一主義」を基準に、お客さまの満足を得る高品質なサービス提供を実現するためには、生産技術によるものづくりと品質を確保するための知見が必要なスキルであるため。

財務・サステナビリティ

顧客が直面する社会課題を事業機会として位置づけ、持続的な成長を目指し、必要な投資の実行を実現するためには、健全で強固な財務基盤を支える財務会計に関する知見が必要であるため。

人事・人材・健康経営

社員の挑戦や自己実現を支援する人事制度の改革や新しい働き方の提案、ブランド価値向上等を実現させ、持続的成長への基盤固めを実現するためには、人事・人材開発・労務に関する豊富な専門性・経験が必要なスキルであるため。

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、コーポレート・ガバナンスを継続的に強化することで、経営の公正性・透明性を確保し、さまざまなステークホルダーの皆さまの期待に応え、企業価値向上を目指します。

基本的な考え方

当社は、お客さまに満足いただけるソリューション・サービスを提供し続けるために、公正かつ効率的な経営に取り組むべく、コーポレート・ガバナンスの充実を重要課題と考えています。的確・明確な意思決定、迅速な業務執行、適切・適正な監督・モニタリングが機能する経営体制の構築に努めるとともに、役員・従業員の法令遵守を徹底します。さらに、ステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、継続的に企業価値を高めていくことを、基本方針としています。

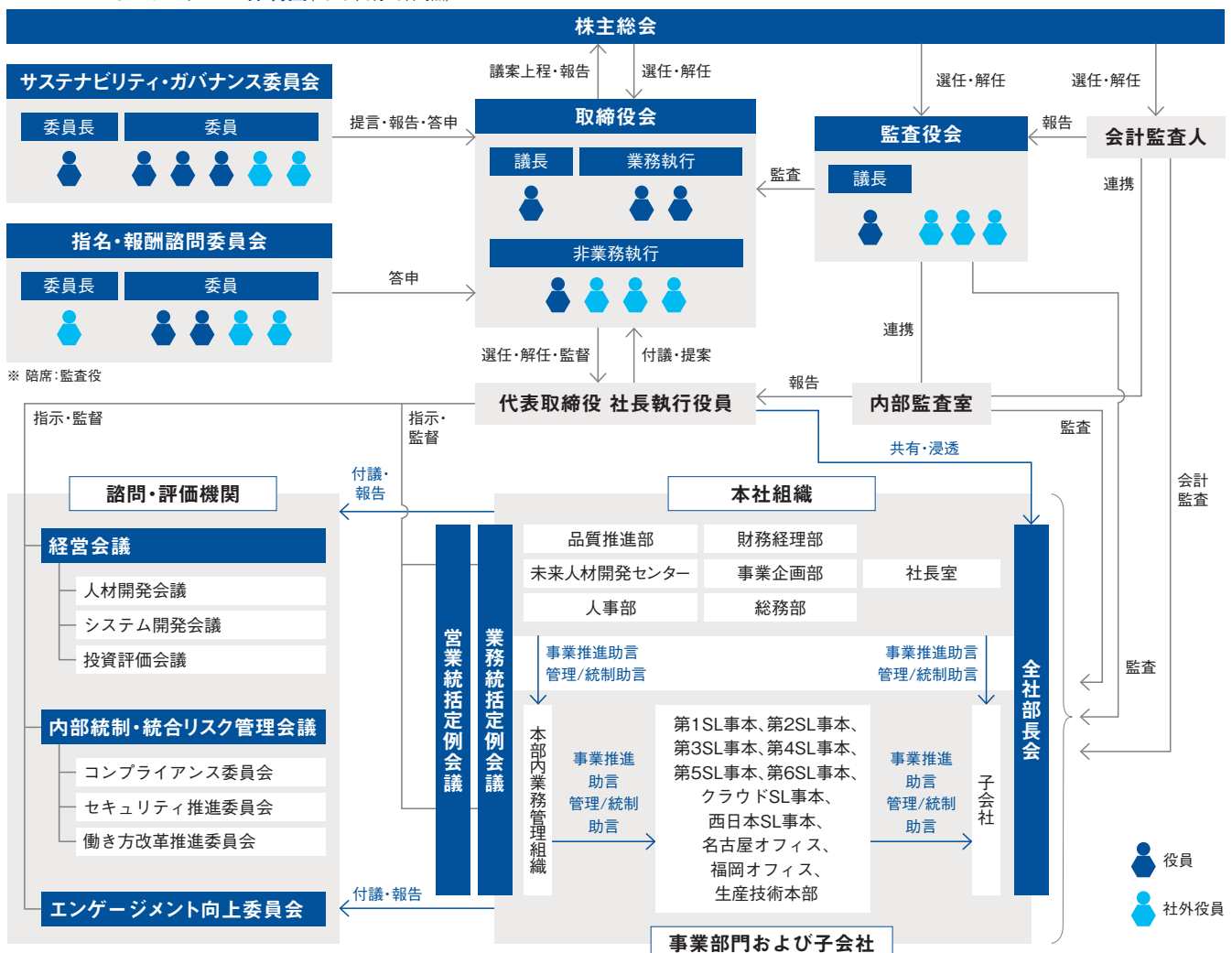
「コーポレート・ガバナンス方針」について
<https://www.cubesystem.co.jp/ir/management/governance/>

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社を採用し、執行役員制度のもとで経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離しています。取締役会は経営の重要事項の意思決定および監督を担い、執行役員は業務執行を担当することで、適切な監督と迅速な意思決定の両立を図っています。

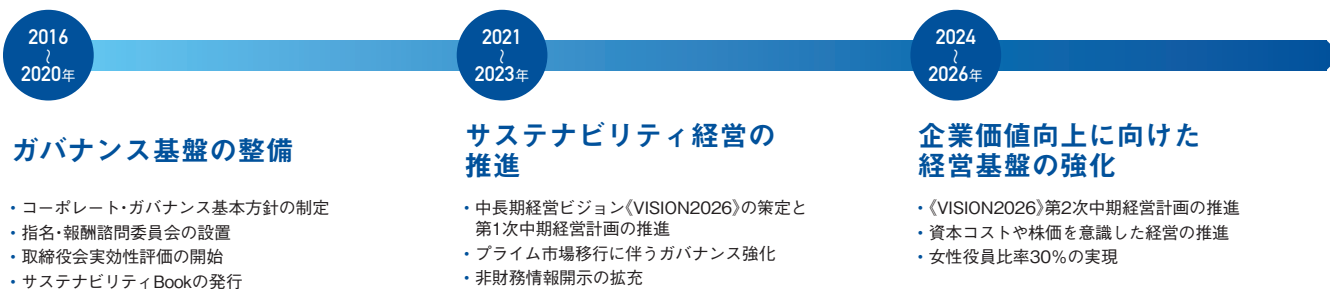
また、独立性の高い社外取締役および社外監査役がそれぞれの専門的知見を活かして経営を監督することで、公正性・透明性の高いガバナンス体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2026年6月25日時点)



コーポレート・ガバナンスの変遷

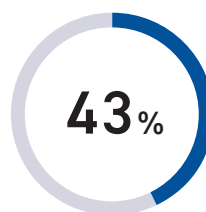
企業価値の持続的な向上を支える基盤として、
ガバナンス体制の整備・強化を段階的に推進しています。



取締役会

取締役会は当社グループの持続的な成長と企業価値の向上、株主共同の利益の中長期的な増大の実現を図ることについて責任を負い、その監督機能を発揮するとともに公正な判断により最善の意思決定を行っています。当社では、社外取締役3名を含む取締役7名で構成しております。月1回の定時開催の他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の重要事項について意思決定するとともに各執行役員の業務執行を監督しています。

社外取締役比率



議長

取締役
権野 孝雄

2025年度開催回数

17回

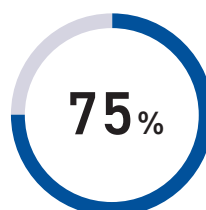
主な議題

- ・中期経営計画の進捗状況
- ・次期経営人材の育成 など

監査役会

監査役は経営から独立した中立的な立場から、業務執行やガバナンスの情報についての監査をしており、取締役会、経営会議などの重要な会議へ参加し、業務および財産の状況を調査することで取締役・執行役員の職務執行を監査しています。

社外監査役比率



議長

監査役
内田 敏雄

2025年度開催回数

13回

主な議題

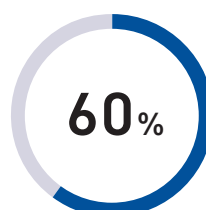
- ・内部統制
- ・執行役員の職務執行状況 など

指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、独立役員が過半数を満たす委員で構成されており、独立社外取締役が委員長を務めています。

この委員会は取締役会の任意の諮問機関として取締役および執行役員候補者の指名に関する基本方針・基準・妥当性および取締役等の報酬等を審議し、答申する役割を担っております。また、次期代表者および次期経営者の育成も担っています。

社外取締役比率



委員長

社外取締役
斎藤 毅文

2025年度開催回数

8回

主な議題

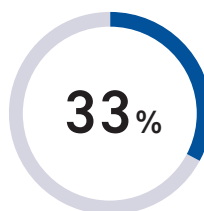
- ・取締役・執行役員の指名・報酬
- ・社外取締役の在任期間の上限
- ・執行役員の職務報告・成果発表
- ・指名報酬制度の見直し(3年に1回) など

サステナビリティ・ガバナンス委員会

取締役会全体の実効性について客観的に分析・評価を行い、取締役会の機能向上を図ることを目的に、独立役員を中心とした任意の委員会として、サステナビリティ・ガバナンス委員会を設置しています。

年に1回、前期評価結果の棚卸とともに、すべての取締役・監査役に対し取締役会の実効性に対するヒアリングを行い、結果を取締役に報告しています。

社外取締役比率



議長

代表取締役
中西 雅洋

2025年度開催回数

7回

主な議題

- ・ガバナンス基本方針
- ・取締役会全体の実効性に係る評価や分析

など

経営会議

経営戦略・計画、業務遂行上の会社経営全般の重要事項を審議・報告する場として、経営会議を実施しています。

開催頻度

週1回(原則)

主な議題

- ・会社経営全般の重要事項の審議
- ・取締役会決議事項の事前審議
- ・社長執行役員、常務執行役員決裁事項の審議

など

内部統制・統合リスク管理会議

内部統制・統合リスク管理会議では、内部統制の運用状況をモニタリングし、改善策の検討・審議を行うとともに、その結果を取締役に報告することで、グループ全体の内部統制システムの強化・改善に取り組んでいます。また、内部監査室との定期的な協議や情報共有を通じて、内部統制の実効性向上を図っています。

2025年度開催回数

5回

主な議題

- ・内部統制、環境、情報セキュリティなどの経営を脅かすリスクの洗い出し
- ・マネジメント状況のモニタリング

など

取締役会の実効性評価

取締役会の機能向上を目的に取締役会のあり方、運営に関する評価・意見を確認し、取締役会の実効性について分析・評価を行っています。取締役会の任意の諮問機関であるサステナビリティ・ガバナンス委員会の指示により、委員会事務局が全ての取

締役・監査役に対し、ヒアリングを実施の上、評価・分析結果ならびに実効性向上に向けた取り組み内容について審議し、取締役会に対して助言・提言を行っています。

2025年度の評価結果

事前資料の提供や事前説明会の活用など、取締役会運営については改善が進んでおり、実効性は一定のレベルで確保されていると評価されました。

課題と今後の取り組み

戦略的な議論や中長期的な視点での意見交換については、さらなる充実の余地があります。「取締役会で審議・決議すべき事項」と「経営会議で審議し、取締役会へ報告する事項」の整理を進めます。また、中期経営計画の進捗確認においては、施策の実行状況や成果の内容に関する議論も深めてまいります。

取締役会運営は着実に改善しており、取締役会の実効性は一定のレベルで確保されていると評価しました。一方で、戦略的議論や中長期視点での意見交換のさらなる充実を課題と認識しています。

評価プロセス

対象となる取締役・監査役全員に対し、個別インタビューを実施し、その結果をもとにサステナビリティ・ガバナンス委員会および取締役会において評価・検討を行っています。

ヒアリング項目

- (1) 実効性評価で把握された課題への対応
- (2) 取締役会の構成と運営
- (3) 経営戦略と事業戦略
- (4) 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬
- (5) その他、ガバナンス全般に関する自由な評価

役員報酬

基本方針

当社の役員報酬は、持続的な成長と企業価値の向上のために必要となる優秀な経営人材を確保し、期待する成果に対して適切なインセンティブとして機能することを目的としています。

報酬決定プロセス

取締役の報酬は、グループ経営に対する責任度合いや中期経営計画の進捗度合い等を総合的に勘案し、取締役会の諮問に基づき指名・報酬諮問委員会で審議されます。取締役会は、同委員会の答申を受け、株主総会で承認された報酬枠の範囲内で個別報酬を決定しています。執行役員を兼務する取締役に対する報酬は、基本報酬、退任時交付型株式報酬、賞与(短期業績連動)および株式報酬(中期業績連動)で構成します。非業務執行取締役は、監督・助言を行う役割であることから、業績連動報酬の対象とはせず基本報酬および退任時交付型株式報酬により構成します。また、社外取締役および監査役の報酬は基本報酬のみとし、監査役会での協議により、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で決定しています。

経営人材育成の取り組み

当社は経営人材育成を重要な経営課題のひとつとして捉えており、その取り組みを実施しています。具体的には、サクセッションプランの枠組みを策定、指名・報酬諮問委員会にて検討し、次期経営者の育成を層別に進めています。

当社の経営環境をふまえ、中長期的な視点で経営者に求められる資質・要件、経営者選任の考え方、育成方針を議論し、当社のあるべき人材像を明確化することで候補者を絞り込み、その育

報酬の水準

役員報酬の水準は、経済・社会の情勢および同業他社の水準、従業員処遇とのバランス、業績の状況等を勘案して決定することとしています。

固定報酬

a. | 基本報酬(対象者:取締役、監査役)

役員の役割と責任に対する固定報酬です。経済・社会情勢や同業他社の水準、役位間のバランス等を踏まえて決定し、年額の12分の1を毎月支給。

b. | 退任時交付型株式報酬(対象者:社外取締役を除く取締役)

役員と株主との価値共有を目的とした長期インセンティブとして、毎年、役位に応じた固定ポイントを付与し、退任時に株式を交付。

変動報酬

a. | 賞与(対象者:執行役員を兼務する取締役)

短期業績に対するインセンティブとして、連結営業利益を基準に、業績達成度や前年度比等を総合的に勘案して決定し、事業年度終了後の一定の時期に支給。

b. | 業績連動型株式報酬(対象者:執行役員を兼務する取締役)

中期経営計画の財務・非財務目標の達成度に応じてポイントを付与する中期インセンティブとして、中期経営計画最終年度終了後に、累積ポイントに応じた株式を交付。

成を進めています。さらなる成長を目指したチーム経営を実現させるため、選抜した社員に対し、ビジョンの共有、行動原理の統一等を要件として、相互理解、信頼関係をベースとしたチーム風土を創り上げるためのプログラムを実行し、経営戦略連動や事業展開を進める土台づくりを行ってきました。今後もチーム経営をベースに当社らしい経営人材の育成に取り組んでいきます。

リスクマネジメント

当社グループの持続的な成長と企業価値向上を実現するため、事業活動におけるリスクを想定し、グループ全体の継続的なリスクマネジメントを実施しています。

内部統制・統合リスク管理会議の考え方

当社グループは、リスクを適切に認識し、損失発生 の未然防止に努めるとともに、発生時の影響を妥当な範囲に収めるため、内部統制システムを整備しています。継続的に改善し、内部統制機能を強化するため、内部統制・統合リスク管理担当執行役員およびリスク管理を統括する事務局を設置しています。

当社は、法令遵守、財務報告の信頼性、業務の効率化・有効性、資源・資産の4つの観点からリスク度と重要度を評価し、組織横

断的に対応すべき施策を立案し、適切な措置を講じることとしています。

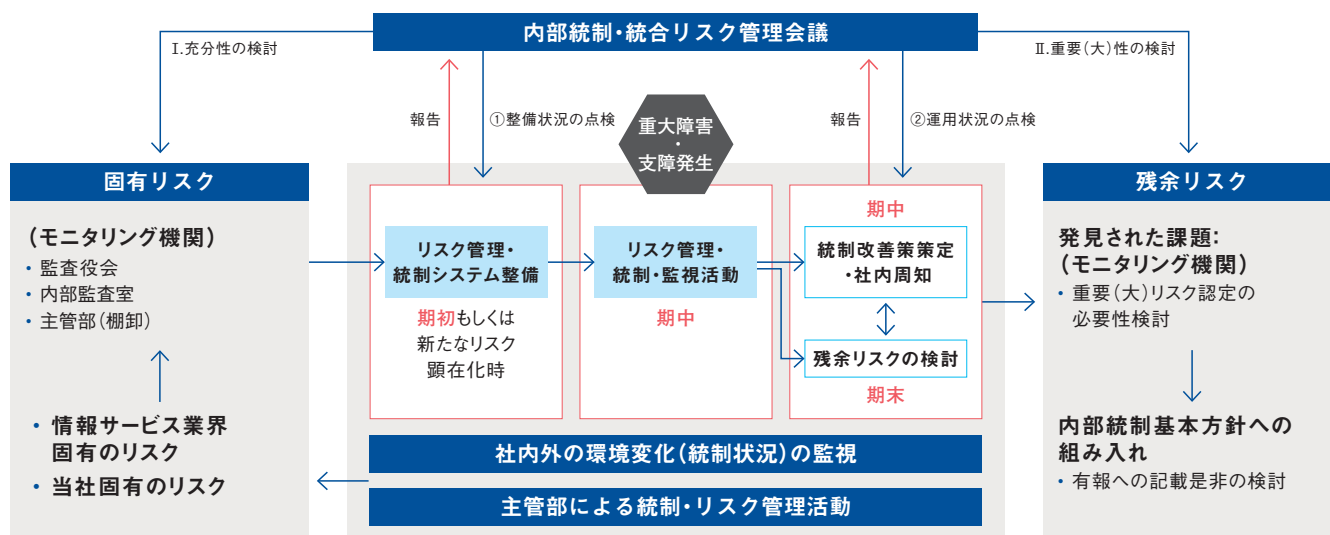
内部統制の維持・向上のため、運用状況のモニタリングを実施し、内部統制・統合リスク管理会議にて検討・審議の上、取締役会に結果・状況を報告し、グループ全体の内部統制システムの強化・改善に取り組んでいます。

取り組むべきテーマとその対応

テーマ	対応施策
1 災害・BCP 危機管理体制の構築 IT-BCP	・災害対策本部訓練・対応手順改善、環境・備蓄品整備 ・既存システム(基幹DB)クラウド化、情報化投資計画によるIT-BCPのテーマ見直しと一部実行
2 情報セキュリティ・情報管理 サイバーセキュリティ対策	・サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度の水準に即したセキュリティ対策の向上
3 法令遵守	・法改正に伴う社内ルール・社内外の運用整備 (公益通報者保護法、労働基準法、金融商品取引法、経済安全保障推進法)
4 労務管理 管理者層の意識改革	・残業時間の削減 ・全社平均残業時間の低減(目標設定)
5 倫理的行動	・内部通報体制の見直し・ビジネスパートナーさま向け窓口の拡大
6 情報伝達&コミュニケーション強化	・Wevox※活用による効果測定
7 人的資源・リテンション	・入社3年以内の社員の定着率向上(目標設定)

※ 株式会社アトラエが提供するエンゲージメント解析ツール

内部統制・統合リスク管理会議／内部統制の仕組み



プロジェクト リスクマネジメントの考え方

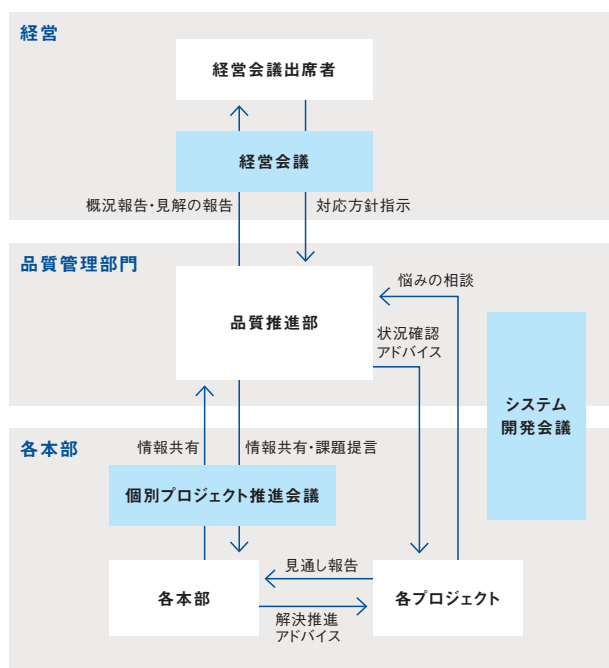
当社は、システムソリューション・サービスのマネジメントを実施する上で、全社員がリスクを認識することに加え、項目を具体的にガイドラインに定め、プロジェクトリスクの早期発見や迅速な対応を実現するための全社的なモニタリング活動を実践しています。

プロジェクト リスクマネジメントの全体像

プロジェクトリスクマネジメントは、見積提案、計画立案、実行および完了の4つのプロセスで構成し、そのプロセスの中で、プロジェクト側で実践すべきこと、本部運営／部門運営として実践すべきこと、全社的な横串機能である品質推進部が実践すべきことをそれぞれ定め、リスクマネジメントを実践しています。

具体的には、プロジェクト管理における役割を明確化し、プロジェクトリスクマネジメントに関わる会議体を設定し、リスクのレベル（監視レベル・対応難易度）とプロジェクトの状況やステータスに応じて、統制を図っています。

プロジェクトリスクマネジメントの体制



リスク判定

効果的かつ円滑なプロジェクト監視を実現するために、プロジェクトのリスクランクを設定しています。特に「全社注視」に該当するプロジェクトは全社的な監視が必要なものとし、システム開発会議や個別プロジェクト推進会議での報告対象となります。また、各プロジェクト現場でも、独自のリスクアセスメントシートによるリスク判定を実施するなど、経営視点と現場視点の両面から、さまざまなリスクの把握に努めています。

リスクへの対応

各本部単位でのプロジェクトの状況確認、リスク共有、課題解決の運用の他、プロジェクトのリスクに応じて全社組織による横串でのプロジェクト監視を「システム開発会議」を通じて実践しています。

システム開発会議

システム開発会議では、ソリューション・サービス提供における見積提案、計画立案、実行および完了の各プロセスでアセスメントを実践しています。また、経営に結果を共有することで、会社としての意思決定、支援を推進し、効果的なプロジェクト運営に貢献しています。

内部監査室の活動

社長執行役員直轄の独立した組織として内部監査室を設け、当社の各部署およびグループ会社を対象に定期的な内部監査を行っています。さらに、必要に応じて臨時的な内部監査も実施しています。当社グループの活動が方針や計画、規定に沿って適正かつ合理的に遂行されているか、企業価値の増大や健全な発展といった経営目標達成に適切かつ効率的に機能しているかを検証・分析・評価しています。

内部監査の結果については定期的に社長執行役員に報告するほか、取締役・監査役および部長向けに報告し、それらに関わる記録を適切な方法で保管しています。また、内部監査および内部統制の有効性・効率性を継続的に高めていくために、代表取締役、監査役、会計監査人と連携を図り、情報や意見を交換する機会を設けています。

情報セキュリティ

当社グループは、お客さまの情報資産を取り扱う企業として、情報セキュリティを重要な経営課題と位置づけています。

お客さまからお預かりした情報資産を守ることを責務と考え、

ルールの整備と継続的な教育を通じて、情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。

基本的な考え方・方針

ソリューション・サービス提供において、お客さま個人や組織から提供を受けた情報資産および当社の情報資産を適切に取扱うことは、お客さまとの高い信頼関係を構築、維持する上で必要不可欠と認識しています。

当社では、情報セキュリティに関する基本方針を定め、ガイドラインに基づき遵守事項を明文化し実践しています。

情報セキュリティ担当役員を中心として情報セキュリティ管理体制を確立し、情報資産を安全にかつ最大限有効活用できる管理策を立案、実行、検証しています。また、IT企業としての自覚と責任に基づいたモラルの高い人材を育成していきます。

また当社は、個人情報保護方針に基づき、個人情報の適切な保護と利用に努めます。



情報セキュリティ基本方針

<https://www.cubesystem.co.jp/security/>

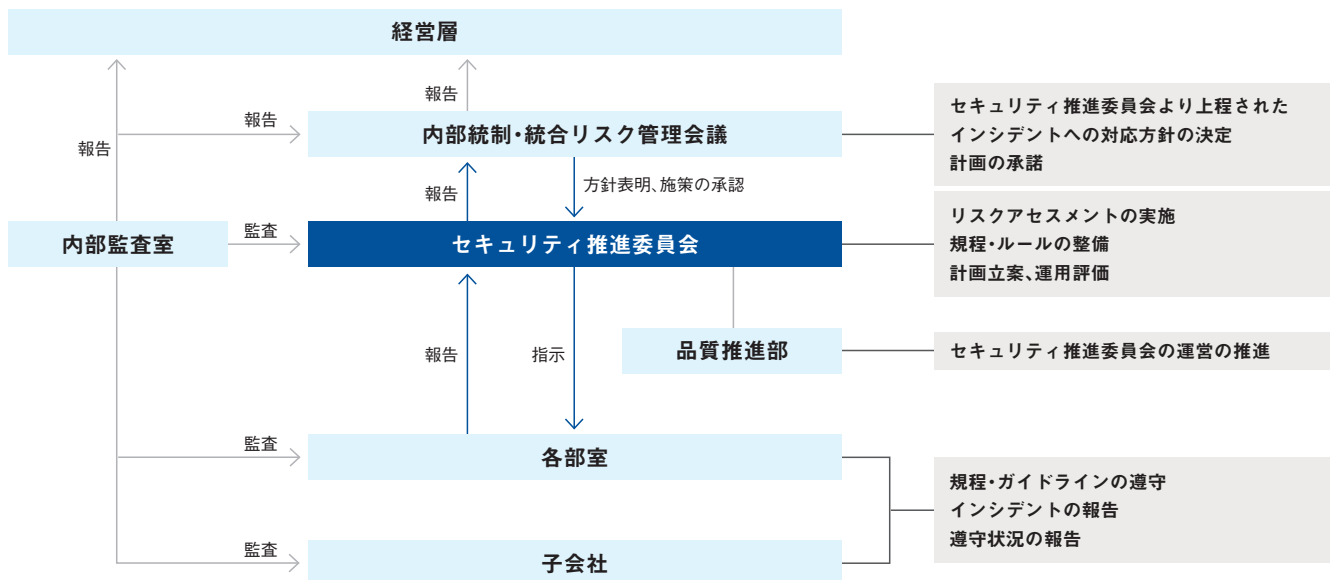
マネジメントシステム (ISMS)

当社では情報セキュリティに関わる法令や各種公的ガイドラインに基づき、「機密情報管理規程」「情報セキュリティガイドライン」を制定し、会社としての情報セキュリティに関する遵守事項や管理体制を定め、情報セキュリティマネジメントシステムを運営しています。

情報セキュリティ マネジメントシステム

当社では、情報セキュリティ基本方針および情報セキュリティガイドラインを制定・運用し、全社的なセキュリティ対策を継続的に進めています。その一環として、2003年12月に「情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) 適合性評価制度」および「BS7799」の認証を取得し、2006年2月にISO/IEC27001への移行が承認され、継続認証を取得しました。

情報セキュリティ管理体制



情報セキュリティ対応

情報セキュリティ管理体制としてセキュリティ推進委員会を設置し、組織全体としてのリスクアセスメントの実施や規程・ルールの整備、社内外のリスクをふまえた施策の検討などを実施しています。

委員は各組織、部・室の役職層から選定し、組織横断的な活動の推進を行っています。

インシデント対応

当社では、情報セキュリティインシデントが発生した場合の対応手順を定めています。発生した事象については、影響範囲や緊急度に応じて適切な報告・対応を実施するとともに、必要に応じて経営層へ報告し、原因分析と再発防止策の検討および継続的な改善活動につなげています。

サイバー攻撃対策

当社では、事業活動で利用する情報資産やシステムを保護するため、技術対策と運用管理を組み合わせた継続的なセキュリティ強化に取り組んでいます。不正アクセス、マルウェア感染、ランサムウェア攻撃、情報漏えいなどのリスクに備え、多層的な防御対策を実施しています。また、標的型攻撃メール訓練やセキュリティ研修を通じて、インシデント発生時に迅速な対応が行える体制を整備しています。

主な取り組み

- ・多要素認証(MFA)の活用
- ・端末暗号化による情報保護
- ・エンドポイント監視・防御・セキュリティパッチ適用
- ・ネットワーク監視およびアクセス制御
- ・クラウドサービス利用時のセキュリティ管理

セキュリティ教育

当社では、全役員・従業員および業務参画メンバーを対象に教育・啓発活動を継続的に実施し、情報資産を取り扱う際に必要となる知識や判断力の向上に取り組んでいます。

主な取り組み

- ・情報セキュリティルール教育
- ・個人情報保護教育
- ・インシデント事例共有
- ・標的型攻撃メール訓練
- ・セキュリティハンドブックの運用

委託先・ビジネスパートナー管理

当社では、多くのプロジェクトをビジネスパートナーと協力して推進していることから、情報セキュリティは当社だけでなくビジネスパートナーとともに取り組むべき重要なテーマと考えています。そのため、業務に参画する関係者へ当社セキュリティルールを周知し、セキュリティハンドブックでの運用も行うなど、同等の管理水準で情報を取り扱うことを求めています。また、業務内容や取り扱う情報の重要性に応じて必要な管理状況の確認を行い、サプライチェーン全体での情報管理水準の維持・向上に努めています。

AI活用におけるセキュリティ対応

当社では、生成AIの積極的活用を推進する一方で、セキュリティの確保にも取り組んでおり、機密情報漏えいや知的財産権侵害、倫理面などのリスクを踏まえ、対応ルールを整備しています。

社内では、指定外サービスへの機密情報入力を原則禁止とし、例外は事前申請・承認を必須としています。受託業務においても厳格な運用を定め、利用情報を問わずお客さまからの利用許可を必須としています。

コンプライアンス

当社は、法令遵守を経営の最重要課題と捉え、コンプライアンスの体制整備と強化を進めています。

また、従業員、お取引先、その他関係する全てのステークホルダーの

基本的人権を尊重して事業を運営することとして、人権方針を定めています。

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンスの実践を経営の重要な課題のひとつとして位置づけ、コンプライアンスの徹底は経営の基盤をなすものと考えています。当社グループでは、コンプライアンスを単なる「法令や規則を守ること」に留まらず「会社を取り巻く全てのステークホルダーの信頼に応えること」と定義しています。

社員一人ひとりが自立したビジネスパーソンとして、より良き企業人、社会人に求められる価値観・倫理観に基づいて行動することで、誠実かつ公正で透明性の高い企業活動を遂行します。



コンプライアンス基本方針

<https://www.cubesystem.co.jp/csr/compliance/>

コンプライアンス推進の取り組み

内部通報制度

コンプライアンスに係る不正や問題は社内の担当窓口を通じて受け付けていますが、通常の報告ルートとは別に、会

社が速やかに不正等への対応を進めるための「内部通報制度」を制定し、第三者機関を窓口とする公益通報相談窓口を設けています。2025年度は1件でした。この相談窓口により、社員またはビジネスパートナーさまからの組織的または個人的な法令違反行為などに関する相談、または通報の適正な処理の仕組みを整え、不正行為の早期発見と是正を図っています。

コンプライアンス委員会の取り組み

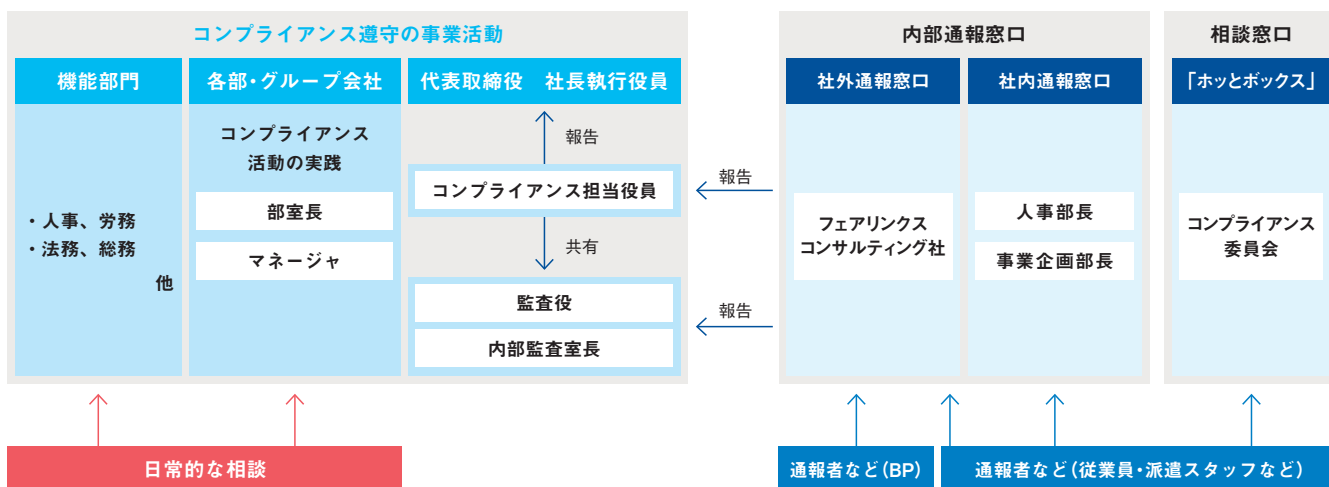
コンプライアンス委員会では、研修の他にも質の高いコンプライアンス活動を目指し、毎年さまざまな取り組みを実施しています。

また、各本部から推薦された社員がコンプライアンスリーダーとなり、所属部署でのコンプライアンス活動を推進しています。

社員・組織管理者・役員に対する研修・事例共有

毎年度実施する全役員・社員対象のコンプライアンス研修を中心に、継続的な啓発・周知によりコンプライアンス意識の向上を図っています。

コンプライアンス相談・対応の流れ



法務に関するメルマガ発信

法務担当者が定期的にメールマガジンを発信しています。契約法務、関連法令、法改正など、業務に関わるテーマを選び、情報共有を行っています。

コンプライアンスマニュアル

コンプライアンス啓発活動の一環として、コンプライアンスマニュアルを制作し、研修などで活用しています。委員会では、適宜見直し・改訂を行い、コンプライアンス活動の向上に努めています。

コンプライアンス目安箱「ホットボックス」

当社では、コンプライアンス違反に関する事象について社員が気軽に相談できる「ホットボックス」を設置しています。社員が社内相談窓口で相談や質問を投稿し、窓口の責任者が内容を確認した後に対応を行い、その結果などを投稿者に回答します。また、共有が可能な場合には研修資料に事例として盛り込んでいます。秘匿性を確保するべく、相談窓口の管理はコンプライアンス委員会内でも限定された社員が担い、匿名での投稿も可能です。コンプライアンスに関する悩みや不安の払拭、全社的な改善にもつながっています。2025年度の相談件数は13件でした。

人権に対する取り組み

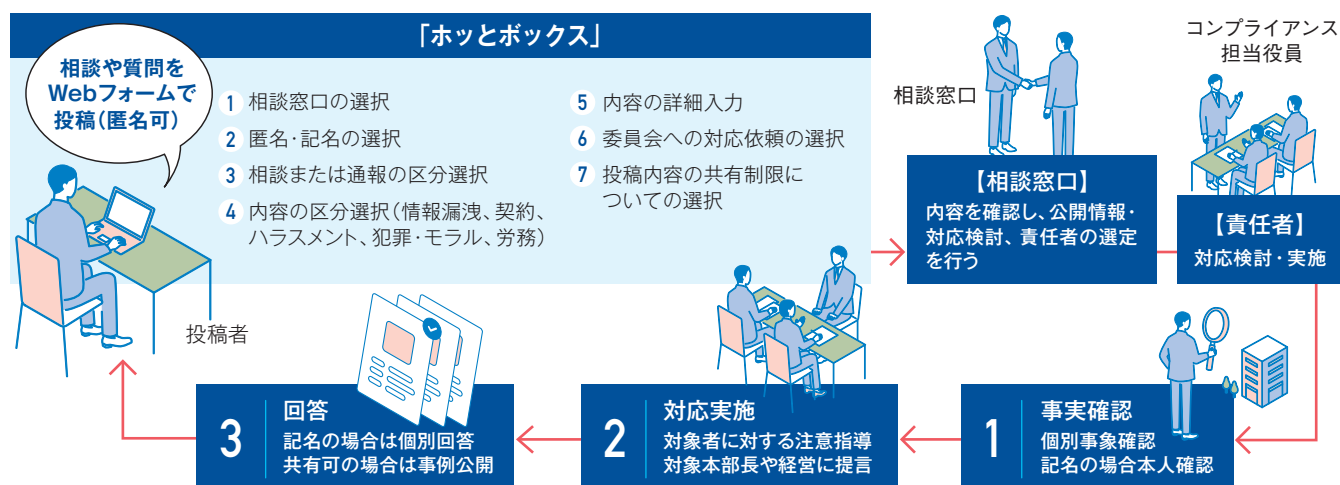
当社グループでは、人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考えています。サステナビリティ基本方針に従い、人権を尊重した事業活動を行うため、「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際基準をもとに、人権に関する考え方を明確にした人権方針を2021年11月に制定しました。当社は、「人権に関わる国際規範を支持し、あらゆる企業活動において人権を尊重する」方針のもと、あらゆる差別を禁止し、ハラスメントを行いません。また、いかなる形態の強制労働も禁止します。さらに人権尊重を定着させる取り組みとして、当社およびグループ会社に対して、人権デューデリジェンスを実施していく予定です。当社グループは継続的な改善を図り、今後も人権尊重に取り組んでいきます。



人権方針

https://www.cubesystem.co.jp/csr/human_rights/

「ホットボックス」相談フロー



主要財務データ (連結)

会計年度:4月1日～翌年3月31日

有価証券報告書と併せてお読みいただくようお願いいたします。



IR情報 有価証券報告書等

<https://www.cubesystem.co.jp/ir/library/yuho/>

	V2020 1st STEP	V2020 2nd STEP			
	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度

損益計算書

売上高	12,527	12,622	12,899	13,559	14,325
売上総利益	2,035	2,146	1,985	2,344	2,448
販売費及び一般管理費	1,071	1,197	1,204	1,489	1,527
営業利益	964	949	781	855	921
経常利益	980	960	811	892	959
親会社株主に帰属する当期純利益	594	628	551	567	596

貸借対照表

流動資産	5,024	5,221	5,549	5,763	6,156
固定資産	1,873	2,103	1,853	1,771	1,989
総資産	6,898	7,324	7,403	7,535	8,145
流動負債	1,942	1,790	1,713	1,860	2,249
固定負債	310	815	824	518	532
負債合計	2,253	2,606	2,538	2,379	2,782
純資産合計	4,645	4,718	4,865	5,156	5,363
負債・純資産合計	6,898	7,324	7,403	7,535	8,145

キャッシュ・フロー計算書

営業活動によるキャッシュ・フロー	503	527	936	388	773
投資活動によるキャッシュ・フロー	△307	33	94	28	46
財務活動によるキャッシュ・フロー	△439	△241	△610	△392	△531
現金及び現金同等物に係る換算差額(△は減少)	3	△9	△6	△1	△4
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△240	309	414	23	284
現金及び現金同等物の期末残高	2,098	2,407	2,822	2,845	3,130

1株当たり指標

1株当たり当期純利益	(円)	39.75	43.22	39.15	40.59	43.25
1株当たり純資産額	(円)	316.67	322.76	346.47	372.23	393.29
1株当たり年間配当金	(円)	14.00	14.00	14.00	16.00	16.00

財務指標

自己資本比率	(%)	67.0	64.1	65.4	68.1	65.4
ROE(自己資本当期純利益率)	(%)	13.2	13.5	11.6	11.4	11.4
総資産回転率	(回)	1.8	1.7	1.7	1.8	1.8
財務レバレッジ	(倍)	1.5	1.6	1.5	1.5	1.5
ROA(総資産経常利益率)	(%)	14.5	13.5	11.0	12.0	12.3
売上高営業利益率	(%)	7.7	7.5	6.1	6.3	6.4
売上高当期純利益率	(%)	4.7	5.0	4.3	4.2	4.2
配当性向	(%)	35.2	32.4	35.8	39.4	37.0

※「企業結合に関する会計基準」(企業会計基準第21号 平成25年9月13日)等を適用し、2015年度より「当期純利益」を「親会社株主に帰属する当期純利益」としました。

※2014年10月1日付で株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。2014年度の期初に当該株式分割が行われたと仮定し、各期の1株当たり当期純利益および1株当たり純資産額を算定しています。

(単位：百万円)

日本基準

V2020 3rd STEP

V2026 1st STEP

V2026 2nd STEP

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
14,708	14,788	16,099	16,325	18,021	18,351	18,498
2,503	2,840	3,450	3,570	3,922	3,947	4,296
1,544	1,665	2,032	2,117	2,386	2,566	2,738
959	1,174	1,417	1,452	1,536	1,380	1,558
976	1,295	1,432	1,480	1,590	1,393	1,581
525	844	944	989	1,067	1,261	1,564
6,241	7,253	7,805	9,703	9,978	9,806	10,896
1,805	2,190	2,259	2,844	3,509	4,560	4,005
8,047	9,444	10,064	12,547	13,487	14,366	14,901
1,874	2,357	2,199	2,188	2,459	2,387	2,736
540	571	650	742	894	1,104	759
2,414	2,928	2,850	2,930	3,353	3,491	3,496
5,632	6,515	7,214	9,616	10,133	10,874	11,404
8,047	9,444	10,064	12,547	13,487	14,366	14,901
747	1,043	1,015	891	1,044	255	767
25	58	△134	△304	△259	△68	371
△339	△215	△324	1,102	△672	△780	△521
△7	4	10	△1	△1	△8	△4
426	890	568	1,687	111	△601	612
3,557	4,447	5,015	6,703	6,815	6,213	6,826
38.69	62.11	69.82	70.35	70.39	83.81	103.37
411.96	476.52	531.14	634.29	668.41	722.27	751.46
18.00	20.00	23.00	50.00	35.00	40.00	46.00
69.6	68.6	71.2	76.6	75.1	75.7	76.5
9.6	14.0	13.8	11.8	10.8	12.0	14.0
1.8	1.6	1.6	1.3	1.3	1.3	1.2
1.4	1.5	1.4	1.3	1.3	1.4	1.3
12.3	14.8	14.7	13.1	12.2	10.0	10.8
6.5	7.9	8.8	8.9	8.5	7.5	8.4
3.6	5.7	5.9	6.1	5.9	5.8	8.5
46.5	32.2	32.9	71.1	49.7	47.7	44.5

※ 1株当たり年間配当金は、2014年10月1日の1:2の株式分割の影響を遡及して調整しています。

※ 2022年度の1株当たり年間配当金および配当性向は、創立50周年記念配当も含まれています。

ESGデータ

環境

CO₂排出量

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総排出量 (Scope1) (t-CO ₂ e)	49	48	50	48	46
総排出量 (Scope2) (t-CO ₂ e)	238	249	183	70	61
Scope1+Scope2 (t-CO ₂ e)	287	297	234	118	107
総排出量 (Scope3) (t-CO ₂ e)	5,326	5,074	6,387	5,183	6,764

※ グループ会社全体を対象としています。

※ Scope1、Scope2、Scope3の排出量は、以下の計算式を用いて算出しています。
(排出係数は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく)

Scope1排出量: 各種燃料使用量×熱量換算係数×排出係数

Scope2排出量: 各拠点の電気使用量×各電力会社の排出係数

海外の排出係数は「IGES List of Grid Emission Factors」を適用

Scope3排出量: 各カテゴリの数値×排出係数の合計

※ Scope3排出量は、2021年度から算定を開始しています。

エネルギー使用量

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
エネルギー使用量 (電力 kWh)	571,860	586,806	679,757	687,355	649,637

社会

※ 対象は単体

従業員の構成

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数(名)	男	447	446	461	497	494
	女	192	198	210	208	215
地域別(名)	国内	634	640	666	701	704
	ホーチミン	2	2	3	2	1
	上海	3	2	2	1	3
男女比率	男	70%	69%	69%	70%	70%
	女	30%	31%	31%	30%	30%
管理職人数(名)	男	104	99	105	103	105
	女	7	7	12	11	12
リーダの女性比率		18.3%	16.7%	18.6%	20.0%	30.6%
新卒採用数(名)	男	33	37	47	45	55
	女	24	25	18	25	20
キャリア採用数(名)	男	4	11	23	17	9
	女	9	9	15	6	5
離職者数(名)		57	88	75	64	89
平均勤続年数(年)		8.5	8.7	8.5	8.7	8.7
平均年間給与(千円)		5,260	5,098	5,254	5,259	5,458
新卒新入社員の3年後定着率		83%	83%	73%	71%	74%

※ 従業員数には、海外出向者を含めています。

障がい者雇用

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用者数(名)	10	14	12	18	14
障がい者雇用比率	1.6%	2.1%	2.0%	2.6%	2.6%

2025年度 育児休業利用状況

	合計	男性	女性
育児休業を取得する権利を持っている従業員数(名)	20	15	5
育児休業取得者数(名)	19	14	5
報告期間中に育児休業から復帰した従業員数(名)	23	14	9
育児休業から復帰後12カ月経過後、 在籍している従業員数(名)	14	9	5
育児休業後の復帰率	100%	100%	100%
育児休業後の定着率	78%	80%	75%

健康経営

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害件数(件)	0	0	0	0	0
労働災害率※	0%	0%	0%	0%	0%

※ 死亡災害および死傷災害による休業4日以上が発生件数。

従業員一人当たりの年間研修費用

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員一人当たりの 研修費用(千円)	99	105	152	173	199

ガバナンス

※ 対象は単体

取締役構成

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役合計(名)	7	7	6	6	6
社外取締役(名)	3	3	3	3	3
女性取締役(名)	1	1	1	1	1

取締役会開催状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
開催回数(回)	17	19	17	16	17
全取締役平均出席率	100%	100%	100%	98%	100%
社外取締役平均出席率	94%	96%	100%	100%	100%
社外監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%

監査役会開催状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
開催回数(回)	19	14	13	13	13
全監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%
社外監査役平均出席率	100%	100%	100%	100%	100%

会社概要

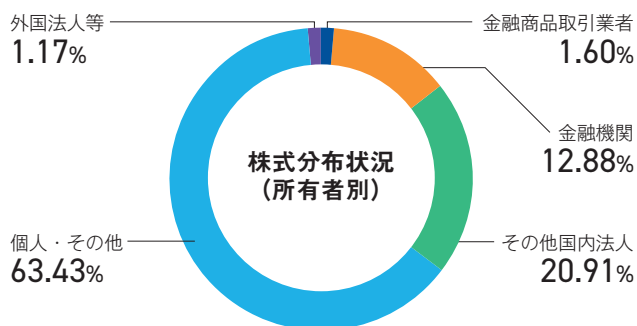
会社情報

会社名 株式会社キューブシステム
英文社名 CUBE SYSTEM INC.
本社所在地 東京都品川区大崎2-11-1 大崎ウィズタワー

設立 1972年7月5日
資本金 14億円
従業員数(連結) 988名(2026年4月1日)

株式情報 (2026年3月31日時点)

発行可能株式総数 22,364,000株
発行済株式の総数 15,747,178株
株主数 11,538名



大株主の状況 (上位10名)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
株式会社野村総合研究所	3,178,600	20.18
キューブシステム従業員持株会	1,494,299	9.48
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,077,100	6.83
崎山 富子	593,250	3.76
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(役員報酬BIP信託口・75824口)	403,582	2.56
小貫 明美	401,400	2.54
崎山 美歌	388,025	2.46
田邊 真智子	308,025	1.95
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	215,100	1.36
内田 敏雄	198,980	1.26

事業拠点

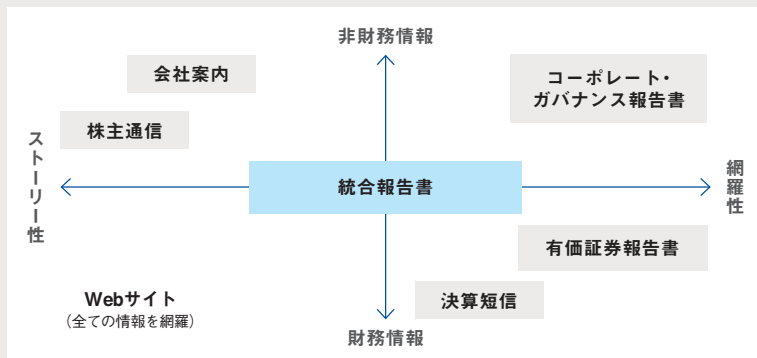
拠点(日本国内)

- ① 本社**
東京都品川区大崎2-11-1 大崎ウィズタワー7階
- ② 西日本ソリューション事業本部**
大阪府大阪市中央区本町1-6-16 いちご塚筋本町ビル6階
- ③ 名古屋オフィス**
愛知県名古屋市中区栄2-11-19 熊田白川ビル7階
- ④ 福岡オフィス**
福岡県福岡市博多区博多駅前4-11-19 博多駅前パークサイドビル4階

関連会社

- ⑤ 株式会社 北海道キューブシステム**
北海道札幌市中央区北1条西7丁目4-4 パシフィックマークス札幌北1条6階
- ⑥ CUBE SYSTEM VIETNAM CO., LTD.**
4th Floor, ICT2(Tech Valley) Building, Lot 46, Quang Trung Software City, Tan Chanh Hiep Ward, District 12, Ho Chi Minh City, Vietnam

情報開示体系



Webサイトのご案内

<https://www.cubesystem.co.jp/>



CUBE SYSTEM



- 本報告書は、環境に配慮した「FSC®認証紙」、VOC削減効果の高い「NON-VOCインキ」「水なし印刷」を使って作りました。
- 日本WPAを通じてカーボンフリーコンサルティングが扱うクレジットによりカーボンオフセットしています。
- 1,000冊作成のための総排出量は1,970kgになります。