

Integrated Report 2026

統合報告書



目次・編集方針

1 CCTとは

- 01 目次・編集方針
- 02 何を目指しているのか？
- 03 どのような課題を解決するのか？
- 04 どのように解決するのか？
- 05 どの程度成長しているのか？

2 CCTの価値創造

- 06 価値創造モデル
- 07 事業成長モデル
- 08 グループの強み
- 09 マテリアリティ
- 10 財務・非財務ハイライト

3 マネジメントメッセージ

- 11 CEOメッセージ
- 16 成長戦略
- 18 グループ経営
- 19 CFOメッセージ
- 21 社外取締役メッセージ

4 事業戦略

- 22 DX支援
- 26 IT人材調達支援

5 サステナビリティ

- 29 サステナビリティ基本方針・推進体制
- 30 サステナビリティ経営メッセージ
- 31 社会
- 37 環境
- 40 ガバナンス

6 企業・株式情報

- 47 5年間の財務・非財務サマリー
- 48 企業・株式情報

編集方針

「統合報告書2026」(以下、本書)では、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に向けて、成長戦略や将来への展望をトップの思いとともに分かりやすくご紹介しています。私たちは今後も、本書をステークホルダーの皆様と対話するためのツールとして積極的に活用し、企業価値の向上に役立てていきます。編集にあたっては、IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」などを参照しています。

対象期間

2025年1月1日～2025年12月31日
(一部、2026年1月以降の活動内容を含みます)

何を目指しているのか？

Our Purpose 私たちのパーパス

テクノロジーと人の力で
産業のサステナブルな
発展に貢献します

What We Do

私たちがすべきこと

IT産業の次世代を創出する

私たちは製品の進化及び人の進化により、各産業が持続可能な形で発展する未来の姿を描き、それを実現する仕組みを構築することにより、持続可能な社会の実現に貢献します。詳細は、当社コーポレートサイトをご覧ください。

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

Our Values

社員一人一人の価値観

Think Big, Act Together.

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

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

CCT WAY

行動指針

オーナーシップ

あらゆることに当事者意識を持つ

カスタマーズ・ルール

自社の都合ではなく顧客への提供価値を判断基準とする

ロジック×パッション

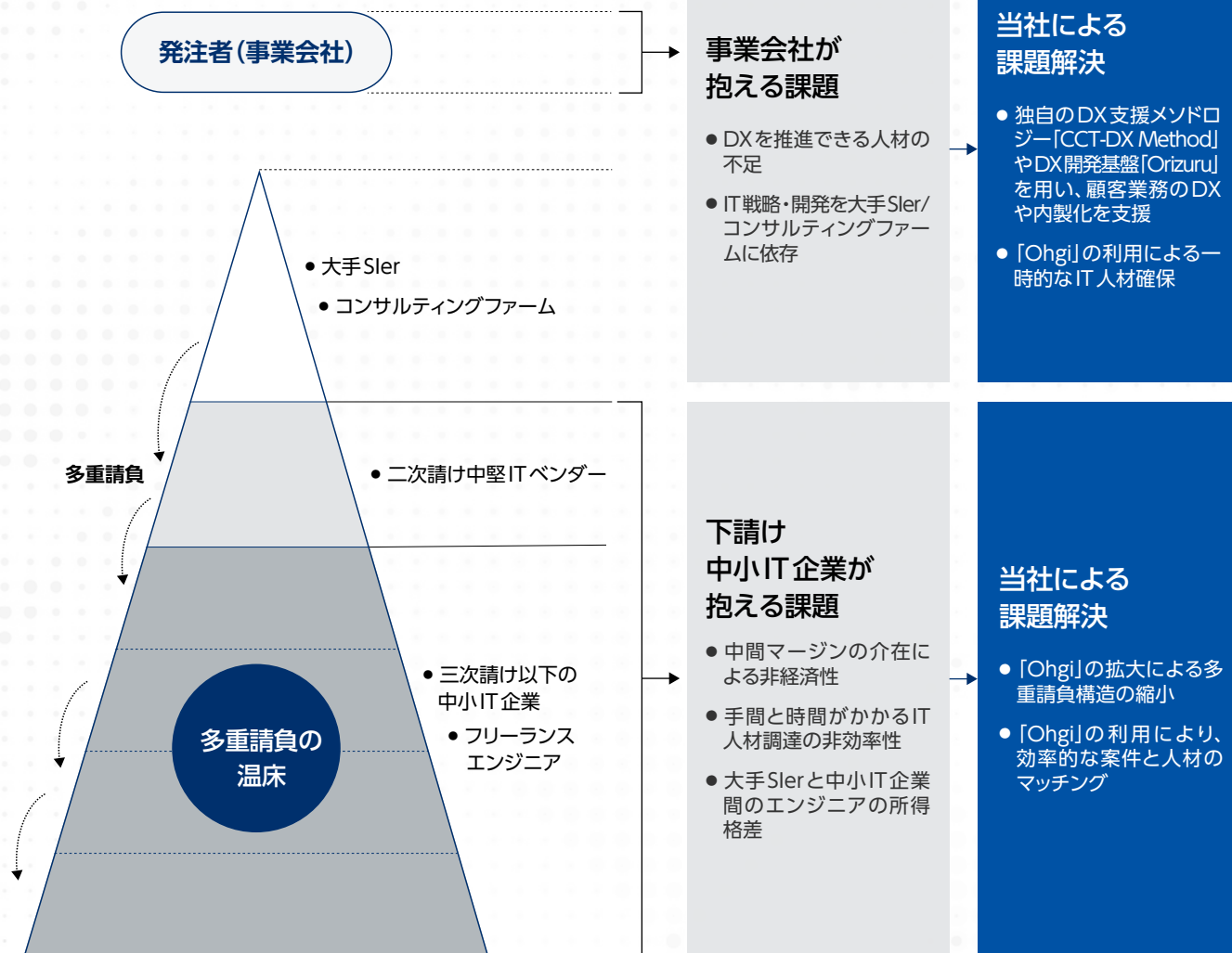
ロジックと情熱・感情のバランスをとって行動する

どのような課題を解決するのか？

IT業界の 多重下請け構造を見直し、 企業が自律的にDXへ 取り組める環境を整えます

日本のIT業界は、ピラミッド型の多重請負構造による、賃金格差や地域格差といった課題を抱えています。当社グループは、ビジネス拡大や広範なビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の活用、M&Aなどを通じて、企業が自律的・継続的に発展できる社会の実現を目指します。

IT業界の構造



どのように解決するのか？

2つの事業の強みを活かし、 当社とパートナーが一体で 最適なソリューションを 提供します

当社グループは、製造業・建設業・物流業を強みとするDX支援と幅広い産業にリーチするIT人材調達支援を展開しています。DX支援では、技術力とものづくりの知見に加え、独自のDX開発基盤である「Orizuru」を活用して高収益を実現。IT人材調達支援では、「Ohgi」を活用し効率的な受注側と発注側のマッチングを実現しています。

DX支援

ものづくりの知見と幅広いデジタル技術をもとに、独自のDX支援メソッドロジーで迅速かつ低コストで要求機能を実現。検証、仕組み構築、運用・保守から内製化までを一貫支援します。

特長

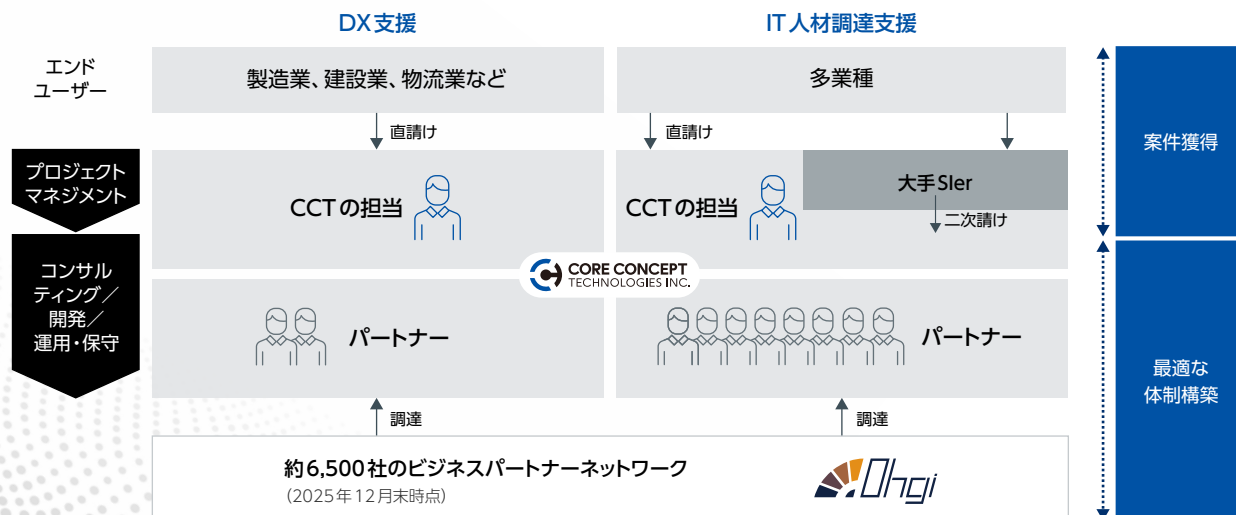
- 技術力やものづくりへの深い知見が強み
- エンドユーザーからの直請けが中心
- 標準機能モジュール+カスタマイズ開発基盤である「Orizuru」とDX支援メソッドロジー「CCT-DX Method」を活用

IT人材調達支援

大手Slerやコンサルティングファーム、事業会社向けに、必要なIT人材の調達を支援。中小IT企業約6,500社とつながる「Ohgi」を活用し、最適な体制を迅速に構築します。

特長

- ビジネスパートナー(BP)の積極活用によるレバレッジ強化
- 大手Slerからの二次請けが中心
- 産業ポートフォリオを分散し、案件増加でビジネスパートナーを拡大

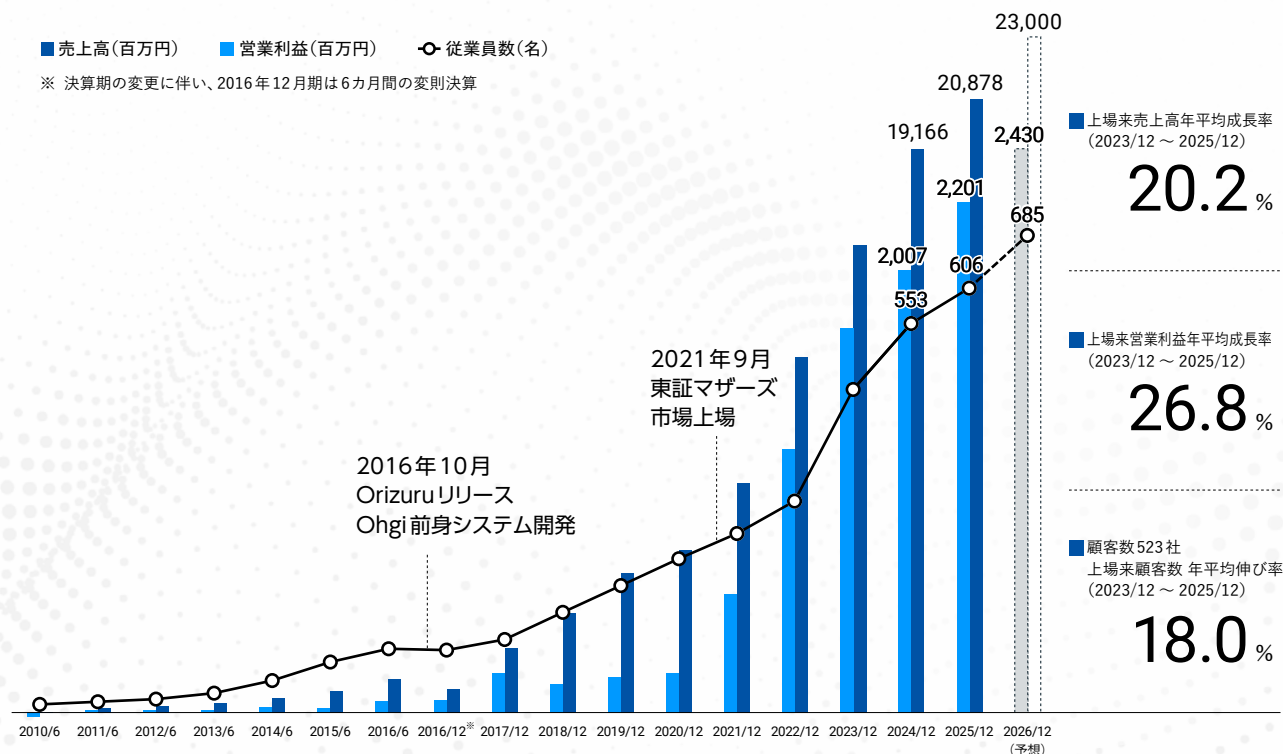


どの程度成長しているのか？

売上・利益ともに 右肩上がりで拡大、 成長率の改善と収益性の 向上を目指します

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

その成果として、17期連続での増収を実現しています。



創業期

2009~2015年

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

発展期

2016~2020年

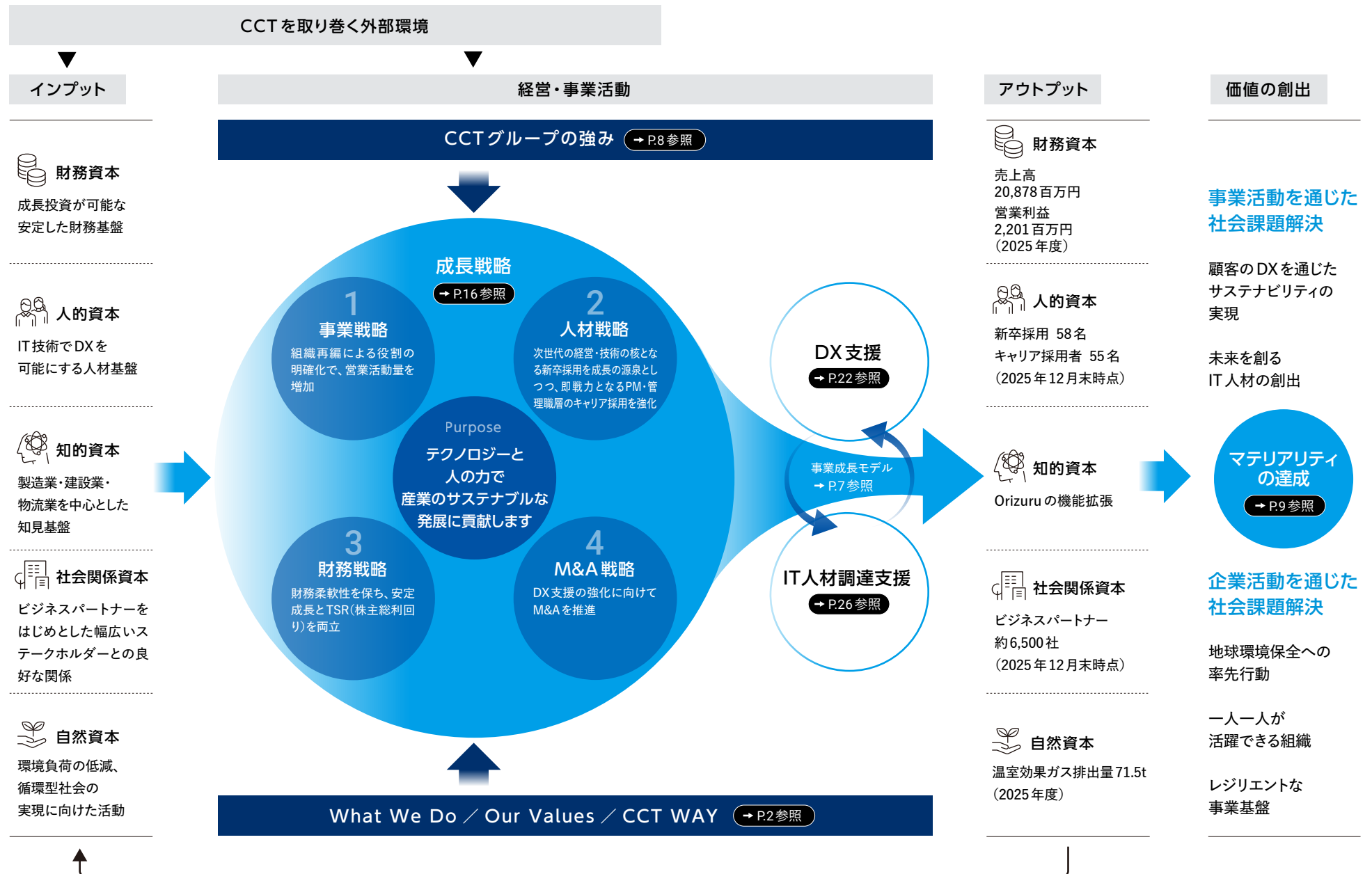
事業成長を加速させるべく、自社製品の本格的な開発を進めました。DX支援のなかで多くの顧客に共通するニーズがあることに着目し、それらに対応する機能を備えた「Orizuru」を2016年に製品化しました。また、中小IT企業のビジネスパートナーネットワークを「Ohgi」と名付け、人材調達力のさらなる強化を進めました。

拡大期

2021年~

2021年9月、東証マザーズ市場(現・グロース市場)に上場したことにより、事業活動の幅広い面でプラスの効果を生み出しました。DX支援においては製造業・建設業に続き、物流業へ支援領域を拡大しています。「Orizuru」とクラウドソリューションを組み合わせることで、多様なニーズに 대응しています。2023年からはM&Aを進め、さらなる成長を目指しています。

価値創造モデル



グループの強み

3つの強みを活かし、顧客のDX課題に総合的に対応しています

当社グループには、現場を熟知したコンサルタントや高度な技術を誇るエンジニアなど、多彩なプロフェッショナルが揃っています。戦略策定から現場での運用まで一貫して伴走する地に足のついたDX支援は、製造・建設・物流をはじめとする注力業界の皆様から厚い信頼をいただき、既存顧客の売上比率約90%という安定した実績につながっています。

強み

強み.1

レトロフィット

- Orizuruは多種多様な機械・設備に対応
- ハードの知見を活かし、旧設備をデジタル対応
- 手作業と自動化の切り分け

強み.2

製造業×DXの
長年の知見

- 創業以来、製造業DXに従事
- 経営目線と現場目線を俯瞰し業務プロセスを構築可能
- 顧客企業と製造現場で専門的な会話が可能

強み.3

幅広い
ソリューション

- OrizuruとSalesforce・ERPなどのインテグレーションにより顧客ニーズに全方位で対応



強みを活かせる製造業・建設業・物流業にフォーカス

製造業 (創業時～)

主な
支援領域

- 顧客接点・営業DX (Salesforce、Orizuru 3D)
- 設計・生産準備DX (Aras Innovator)
- 調達DX (Orizuru 3D)
- 製造DX (Orizuru MES)
- サービスDX (Aras Innovator)
- サプライチェーン統合DX (mcframe、Infor、SAP)

建設業 (2015年～)

- 設計DX (Orizuru 3D IFC Viewer)
- 施工DX (Orizuru 3D IFC Viewer)
- 調達DX
- 建設DX

物流業 (2023年～)

- WMS (倉庫管理)
- TMS (輸配送管理)
- AI配車・配送マッチング
- 需要予測DX

マテリアリティ

マテリアリティへの取り組みを推進し、企業価値向上を図ります

- マテリアリティの特定プロセス

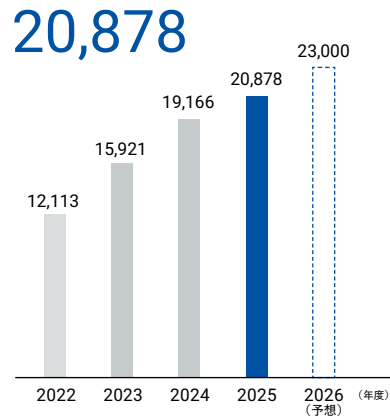
STEP1 社会課題の抽出	GRIなどのガイドラインを参照し、業界・事業特有の課題も考慮したうえ、社会課題を抽出	事業活動を通じた社会課題解決	顧客のDXを通じたサステナビリティの実現 「Orizuru」で顧客のDXを推進することにより事業存続性・売上・利益を高め、産業の持続可能な発展に貢献	① DX支援の売上 ② DX案件に携わった従業員数	① ー ② ー	① 10,052百万円 ② 243名	DX支援 → P.22～25 参照
	未来を創るIT人材の創出 IT技術者のスキル向上と、「Ohgi」ネットワークの拡大により、多重請負構造から生じる問題を解消し、IT産業の持続可能な発展に貢献		① 「Ohgi」登録社数 ② ビジネスパートナー稼働数（四半期ごとの平均）	① ー ② ー	① 約6,500社 ② 1,228人月（2025年度第4Q）	「Ohgi」の拡大 → P.26～28 参照	
	地球環境保全への率先行動 ●ゼロカーボン経営の実現 ●サーキュラーエコノミー経営の実現		① GHG排出量（Scope1、2） ② 売上高当たりのGHG排出量 ③ 営業利益当たりのGHG排出量 ④ PCの再利用率	① 対2023年比50%減／2030年度 ② ー ③ ー ④ 100%／2030年度	① 71.5t ② 0.3tCO ₂ ／億 ③ 3.2tCO ₂ ／億 ④ 100%	GHG排出量の算出及び目標設定 → P.37 参照	
	一人一人が活躍できる組織 ●「CCT WAY」の浸透 ●従業員のエンゲージメント推進による組織力の強化 ●働きやすく、働きがいのある環境構築		① 「CCT WAY」研修受講人数（累積） ② 男女別育児休業取得率 ③ 平均時間外労働時間	① 50人／年を継続 ② 男性100.0%／女性100.0%／2030年度 ③ 上限20時間／2030年度	① 172名 ② 男性：55.6% 女性：100% ③ 17.63時間	「CCT WAY」の浸透 → P.31 参照 ワークライフバランスの推進 → P.32 参照	
STEP2 重要性の評価	抽出した社会課題リストについて、従業員、取引先、機関投資家、経営層へのヒアリングにより優先順位を決定	企業活動を通じた社会課題解決	レジリエントな事業基盤 ●データセキュリティ、システムのリスク管理 ●透明性の高いガバナンス・コンプライアンスの徹底	① 女性の取締役比率 ② 社外取締役比率 ③ 重大なインシデント発生件数	① 30%／2030年度 ② 50%／2030年度 ③ 0件／2030年度	① 16.6% ② 66.6% ③ 0件	コーポレート・ガバナンス → P.42～45 参照
STEP3 妥当性の評価・マテリアリティの特定	選定した重要なテーマと、当社の事業との関連性を社内で討議し、マテリアリティを特定						
STEP4 取締役会で承認	社外取締役を含め、取締役会における協議を経て、最終承認						

財務・非財務ハイライト

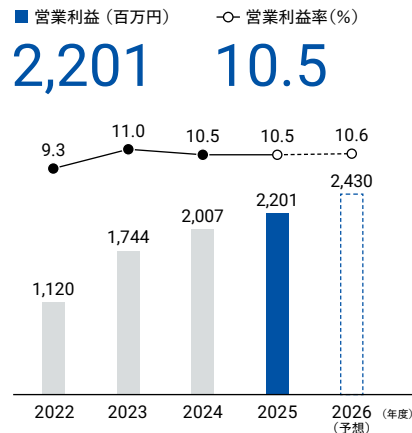
注)12月31日に終了した各事業年度

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

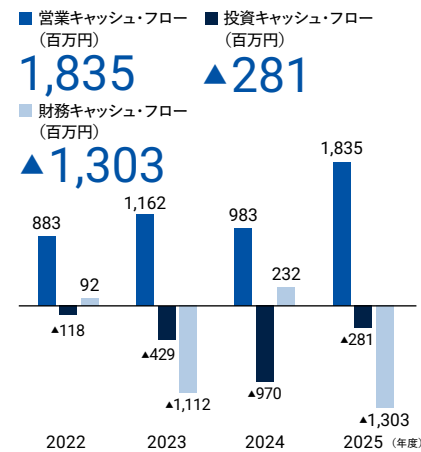
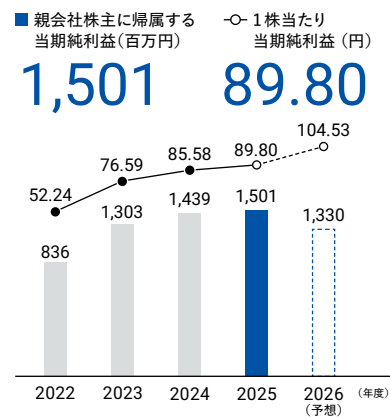
財務の成果

売上高
(百万円)

営業利益／営業利益率

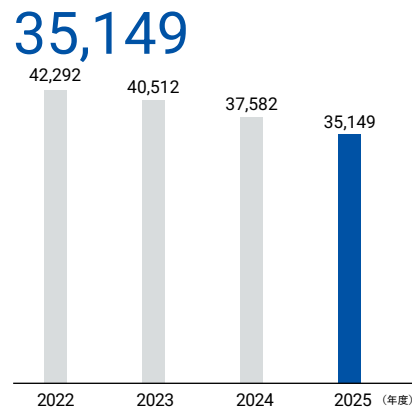


キャッシュ・フロー（営業／投資／財務）

親会社株主に帰属する当期純利益／
1株当たり当期純利益※1

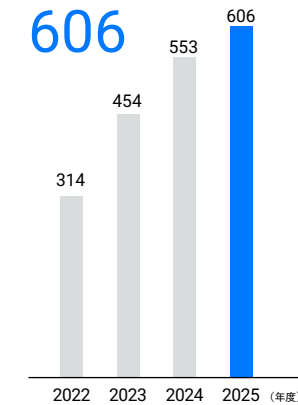
生産性

1人当たり売上高(千円)

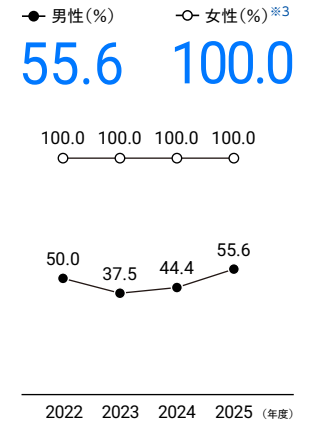
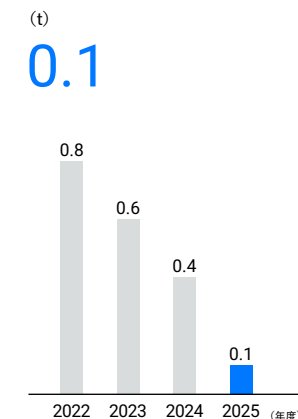


※1当社は、2022年4月1日付及び2022年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割をそれぞれ行っています。本ページにおける1株当たり当期純利益は、2022年12月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して算定しています

非財務の成果

従業員数
(名)

育児休業取得率※2

Scope1、2の売上高(億円)
当たりの排出量※2

※2 2022～2025年度、単体ベースでの開示です

※3 産休取得中(育児休業取得予定)の社員を含みます

CEOメッセージ

新たな成長戦略のもと、 企業価値のさらなる 向上を目指します

AI時代の到来を成長機会と捉え、営業力のさらなる強化と事業基盤の変革を並行して進めています。事業領域を拡張・高度化し競争優位を確立することで、成長のスケールと再現性を備えた次のステージへの移行に本格的に取り組んでいます。

代表取締役社長CEO

金子 武史

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

CEOメッセージ

2025年度の総括

提案の「型化」を軸に営業力を強化

当社グループは「DX支援」「IT人材調達支援」という2つのビジネスを両輪に、これまで順調な成長を続けてきました。2025年度のグループ連結業績も売上高208億円(前期比8.9%増)、営業利益22億円(同9.7%増)と17期連続の増収・増益を達成することができました。ただし、企業の魅力度・将来性を示す経営指標として重視している売上高成長率については、以前に比すると近年やや鈍化傾向を見せています。これは成長の最大の原動力であるDX支援での「新規顧客」や「新規案件」が以前ほどの勢いで拡大できていないことが一因でした。

この認識のもと、当社は2025年度の期初にDX支援における大規模な組織改編を実施しました。まず事業の推進体制を「新規顧客・新規案件」と「既存顧客・継続案件」をそれぞれ担当する2つの部門に組み直し、適材適所の人員配置により新規顧客・新規案件獲得のための十分な時間を確保したうえで(詳細はP.16参照)、「営業活動量」と「受注率」という2つの変数をともに最大化することで営業力の強化を図りました。

「営業活動量」の最大化については、KPIを設定して活動プロセスを数値化することで、四半期ごとに各プロジェクトの進捗状況を可視化する定量管理を徹底しました。遅延している

案件についてはボトルネックを早期に検出し、上位のマネジメント層も交えてToDoを議論するとともに、必要に応じて私自身が指揮をとって遅延の解消に努めました。

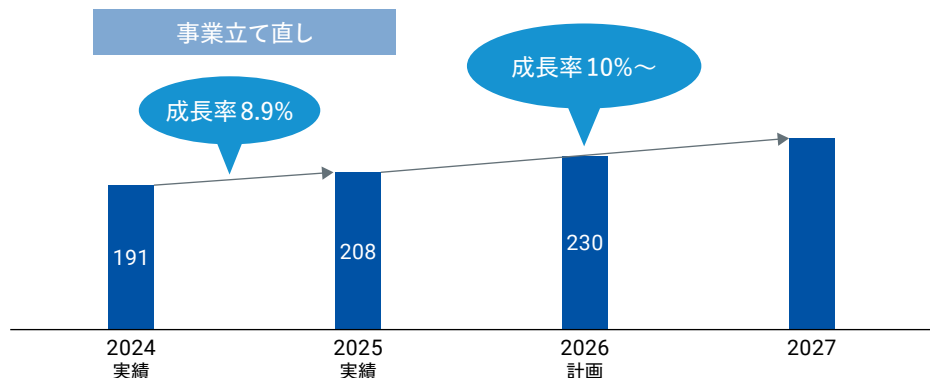
一方「受注率」の最大化に向けては、提案書の「型化」を進めました。ここで言う「型化」とは、大きな成果を上げた提案書をベースに受注可能性の高い「型」を作成し、それによって提案品質を全体的に高いレベルに引き上げることを意味します。この「型化」された提案書を用いて各担当が効果的なプレゼンテーションを行えるよう、ロールプレイング・トレーニングも毎週実施しています。

こうした抜本的改革によってDX支援における各プロジェクトの生産性は着実に高まり、同時に新規顧客・新規案件の獲得も進みました。2025年度後半からは大型案件の受注が徐々に増え、第4四半期は四半期ベースで過去最高となる売上高を達成できました。

2026年1月にはDX支援事業に「営業本部」を新設し、営業力のさらなる強化に取り組んでいます。これにより受注率は前期と比較して高まっており、直近の2026年第1四半期での受注残に関しても過去最高の積み上げとなっています。2026～27年度は「売上高成長率10%以上」へと回復させ、持続的な安定成長を目指していきます。

－直近実績(売上高)及び中期業績イメージ

(億円)



－営業活動量の変化

DX支援	営業活動量(製造業新規顧客)	2024 上期	2024 下期	2025 上期	2025 下期
	商談実施件数	N.A.	71	91	118
	リード獲得件数	N.A.	61	77	103
	商談中(提案前)件数	N.A.	19	35	64
	提案済件数	N.A.	42	42	39
※ 既存顧客、製造業以外の業種、クラウドソリューション(Salesforce等)の営業活動は除く ※ 商談実施期ベース					
IT人材 調達支援	財務数値	2024 上期	2024 下期	2025 上期	2025 下期
	受注残	1,980	1,648	2,046	2,110
	売上高	4,289	4,790	4,788	5,263
	財務数値	2024 上期	2024 下期	2025 上期	2025 下期
	受注残	1,663	1,895	1,822	1,904
	売上高	4,874	5,211	5,379	5,446

CEOメッセージ

今後の成長戦略

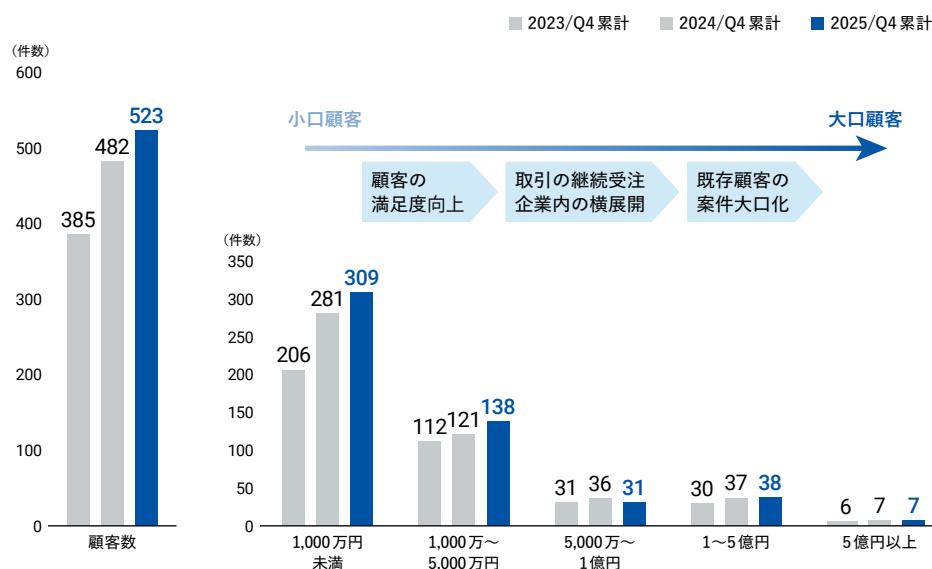
業務プロセスへの知見を活用し、案件の大型化を推進

2026年度からはこれまでの延長線ではない、新たな方向性で経営を進め、成長を加速していく方針です。その柱の一つがDX支援における案件の大型化です。

これまでDX支援では、顧客企業の特定部門における業務ニーズにきめ細かく応えることで成長を遂げてきました。しかしながら、今後も高い成長率で継続的に拡大していくには、1案件当たり数億円以上の大型案件の拡大が不可欠になってきます。そのためには、特定部門の課題解決にとどまらず、ERP、MES、CRMといった全社的な変革を支援できるソリューションを扱うことが重要だと考えています。こうした考えから自社製MES(製造実行システム)の「Orizuru MES」に加えて、複数の大手ソリューションベンダーとパートナー契約を結ぶことで、ERPの「mcframe」やPLMの「Aras Innovator」、CRMの「Salesforce」といった大

大口顧客数の増加

顧客数の推移(全体)



企業の全社変革に資するソリューション製品も商材ラインアップに加えていきました。これら商材の拡充と大企業への提案活動、そして昨年度後半からは、提案の「型化」とも相まって大型案件を次々と獲得できるようになりました。

この経験を通じてこうした商材が大型案件獲得の核になるという確信を深めました。というのも、これらのソリューションの導入では自社の業務を標準システムに合わせる「Fit to Standard」が基本になるため、先述した提案の「型化」との親和性が非常に高いからです。

こうした提案においては、当社が培ったドメイン知識と業務プロセスの知見を活用し、顧客の業務がプロダクトの標準機能にどの程度適合するのかを提示します。さらに「標準機能にフィットしない業務」についても、当社の強みである独自メソッドを用いたアジャイル開発をはじめとする複数の対処法とそれぞれの時間・コストを明示します。このように提案の段階からソリューションの導入効果だけでなく導入プロジェクトの最適な進め方までも丁寧に表示することで、大手Sierとのコンペティションにおいても当社は高い受注率を実現しています。

既存顧客へのアプローチ変革

上述のように案件大型化の取り組みは、新規顧客への提案では順調に進んでいますが、既存顧客向けではまだ課題が残っています。既存顧客向け営業の多くは、特定部門の業務ニーズに応える継続案件をベースにしているため、小口案件がいまだに大多数を占めるのが現状です。

しかし、既存顧客の多くは売上高が数千億円規模の大企業であり、本来そこにはIT・DX投資に対する億単位の予算が存在します。そのなかにはERPやCRMといった全社共通で使われるシステムの刷新や全社的なDXに関するニーズも含まれています。当社はこの数年でそうした商材を提供できる体制を整えてきましたが、問題は顧客側にとって、CCTがまだ小規模の発注先のままであるという認識ギャップです。このギャップを埋めるべく、今後は既存顧客へのアプローチ方法を根本的に変えていく方針です。既存顧客は新規顧客に比べてアプローチのしやすさという点で営業上の優位性があり、ここに案件大型化を加速させる大きな余地があると考えています。

CEOメッセージ

「AI 駆動開発」によるビジネスモデルの変革

新たな成長戦略として、もう一つ進めているのが「AI 駆動開発」です。急激に進化する生成AIの台頭によってIT業界は今、激動の時代を迎えています。現在の最先端AIは、超短時間でスマートなプログラムコードを生成し、複雑なプログラムの解析も瞬時に行えます。これにより従来の人の手による開発作業の大部分は、AIで代行できる可能性があると言われています。

こうした大きな変化は、プログラムに関するコストの低減につながり、生産活動の大部分を人力に依存してきたSIer業界にとっては脅威です。しかしながら、私はこれを成長戦略における最大の好機にできると捉えています。実際、この変化をいち早く捉えたIT系スタートアップは、開発業務の大部分をAIで自動化することにより、大手SIerとは別次元の生産性を実現しています。こうした動きを参考にして、今後の受注案件ではAI駆動開発の導入を積極的に進める方針です。

まずはAI開発ツールをエンタープライズ領域の重厚なシステム開発にも適用して、対応案件の3～4割の原価低減を目指します。これにより当社の開発コストは、オフショア開発を活用する大手SIerと同水準以下まで引き下げることができます。AI駆動開発がさらに進めば、当社の提案は内容面の優位性に加えて価格面でも高い優位性を生み出すことができると考えています。

人材戦略

AI時代を前提とした、マネージャー層の育成

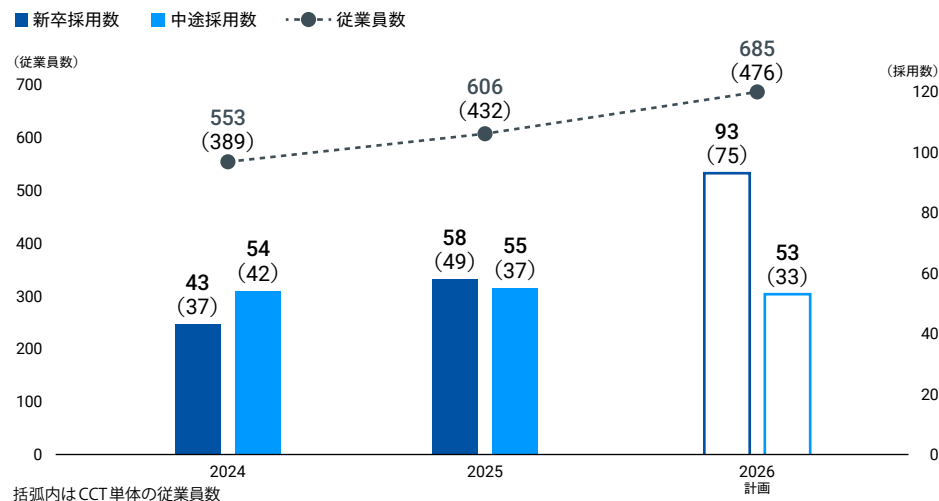
新たな成長戦略に合わせて、人材戦略も再構築していく考えです。AIの台頭によって「人」の果たすべき役割は変わってきます。

これまでの事業成長を通して当社は製造業や建設業、物流業などの業界に関する深いドメイン知識と、その業務変革に求められる要素技術を蓄積してきました。これまでは、「その知見を有した人が開発作業を行う」ことで業務・システム構築を行ってきましたが、AI時代には、「その知見を有した人がAIに指示を出し」「AIが作業を代行する」形になります。これからは培った高度な知識・スキルによって「作業」の部分はAIに委ね、「作業者」から「指示・運用者」に進化する——仕事に対するマインドセットを各自がそのように変革し、AIの活用に

習熟していくことで、当社グループはこれまで以上の高い事業生産性を実現し持続的な成長を果たしていくことができると考えています。

新卒の採用方針や若手の育成プログラムなども「AI時代」を前提としたものに切り替えていきます。2026年度、大量の新卒を採用しましたが、入社初日から「AI化」を前提とした業務プロセスと、エンタープライズシステムを実装できる高度なスキルを習得してもらい、半年後には現場で大型案件をデリバリーできる人材に育つように研修プログラムを組んでいます。また新卒者の採用基準もIT技術に特化した専門人材ではなく未来の総合職、すなわちAIの指示・運用者として求められる「論理思考力」「コミュニケーション能力」「チームアップ力」などの資質を重視していく方針です。

グループ従業員数



CEOメッセージ

グループ経営

攻めの分業体制でグループの成長力を強化

当社グループはこれまでM&Aによって複数の企業を仲間に迎え入れ総合力を高めてきました。グループ各社には、それぞれが持つ独自の強みを磨き上げ成長力を高めると同時に、グループの中核であるCCTとのシナジーをさらに拡大していくことを求めています。この2つを共に追求してもらうべく、各社にはCCTから優秀なメンバーを取締役として配置し経営の強化に努めており、今年からはグループ統括部を新設してグループ運営の全体を統

括する体制を整え、グループ一体での成長戦略をさらに深化させていく方針です。

またグループの中核となるCCTでは、2026年度より副社長CFOの中島が共同代表取締役役に就任し、2名代表のガバナンス体制に移行しました。2人の役割分担はいわゆる「攻め」と「守り」の分業ではなく、現業によるオーガニックな成長と、M&Aによるインオーガニックな成長を、両輪で加速させるための「攻めの分業」と捉えていただきたいと思います。今後は事業に対する解像度の高い私が「事業モデルのブラッシュアップと現場のテコ入れ」に専念し、財務やガバナンス・M&Aに長けた中島が「資金調達力の強化と戦略的M&A」を統括していきます。2名の代表が緊密に連携し、迅速な意思決定を行うことで、収益の拡大はもちろん業務プロセスの効率化やM&Aにおける最適な投資判断を実行し、グループ全体で持続的成長を実現していきます。

IT業界はまさに激動の時代を迎えていますが、この変化に正面から向き合い、これまでの成功体験に固執することなく変化を「競争力」へと転化していくことが経営トップの私に今最も求められていることだと認識しています。案件の大型化と提案の「型化」によるトップラインの拡大とAI駆動開発による原価構造の抜本的改革を同時に推進し、事業の生産性と収益力を高めることで、さらなる企業価値の向上につなげていきます。

代表取締役社長CEO 金子武史

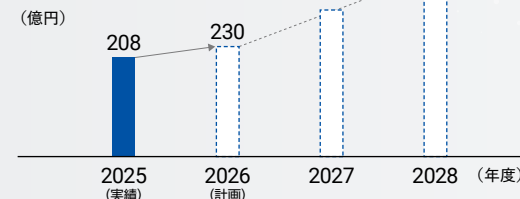


成長戦略

4つの成長戦略を推進し、 売上高成長率10%以上の 安定成長を実現します

－中期業績イメージ(売上高)

2026-2027年度はオーガニック成長として
売上高成長率10%以上の安定成長へ



安定成長フェーズを
実現するための4つの成長戦略

1 事業戦略

2 人材戦略

3 財務戦略

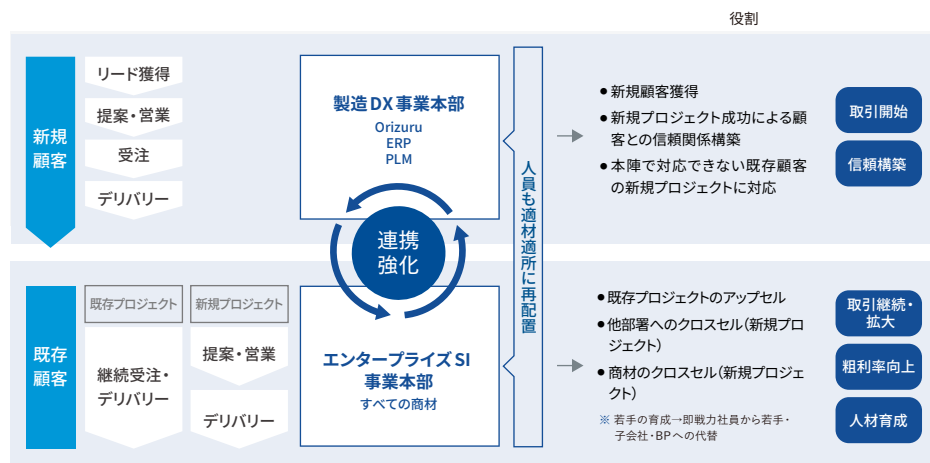
4 M&A 戦略

1. 事業戦略

ソリューションの大型化・型化

当社の成長戦略の中核として、ソリューションの「大型化」と「型化」があげられます。現在は、ERP「mcframe」、PLM「Aras Innovator」、CRM「Salesforce」といった主力商材を選定しつつ、数億円規模の大型案件を安定的に創出する体制を構築しています。併せて進めているのが「型化」です。提案書、WBS（作業分解構成図）、開発及びテスト工程までを含めて標準化することで、受注率と品質の両立を図っています。各商材の標準機能をフル活用しながら、競争領域についてはCCT-DX Methodによる高速アジャイル開発で対応することでスピードと品質を両立させています。この取り組みにより、大手SIerと競合する案件において受注率が大きく改善しました。「大型化×型化」による再現性の高い受注モデルを確立することで、トップラインの成長とプロジェクトリスクの低減を同時に実現していきます。

－課題解決のための組織改編(2025年度～)



AI駆動開発による生産性向上

AI駆動開発は、単なるコスト削減策ではなく、システム開発における仕事の進め方そのものを変革する取り組みです。エンタープライズ向けの重厚なシステム開発領域においても、AIを前提とした開発が現実的な選択肢となり、すでに現在進行中の案件で原価低減効果が見え始めています。将来的には、開発工程の大部分を自動化することで、従来比で人員を大幅に抑えながら、より多くの案件を同時に推進できる体制を目指しています。AI駆動開発の本質は、人の代替ではなく、エンジニアの付加価値を最大化することです。AIが生成した成果物を正しく評価し、最適解を導く「判断」の領域に人材をシフト・注力させることにあります。業務やシステムを熟知した当社エンジニアがAIを活用することで、生産性と品質を両立させた開発が可能になります。AI駆動開発を前提とした開発モデルを基盤に、価格競争力の強化と利益率の向上を両立し、持続的な成長とさらなる企業価値の向上を実現していきます。

－事業戦略の見直し

	2025年度事業立て直し施策	2026年度取り組み方針
DX支援	■組織再編による役割の明確化 (新規顧客×製品、既存顧客)で 営業活動量を増加 ⇒新規顧客開拓の強化 ⇒既存顧客へのクロスセル強化	■製造業DXはMES「Orizuru MES」、ERP「mcframe」、PLM「Aras Innovator」の3ソリューションに注力。受注大型化を進める ■建設DX・物流DXは、既存顧客でのノウハウと実績をもとに他社横展開に注力 ■クロスセルを統括管理する「営業本部」を設置し、営業活動を強化
IT人材 調達支援	■営業担当者の業務から人材探しとビジネスパートナーのフォローを切り離すことにより 営業活動量を増加 ⇒受注量の増加 ⇒離任率の低下	■KPI管理の徹底 KPI=商談数/案件数/提案数/成約数/離任数

成長戦略

2. 人材戦略

将来の持続的な成長を見据え、当社は次世代を担う新卒採用を重視しています。論理的思考力と成長意欲を備えた人材を早期に育成し、事業の中核を担う存在へと育てていきます。一方で中途採用においては、即戦力となるマネジメント層を中心に進め、AIリテラシーと業界に根差した知識を兼ね備えた人材の獲得により、事業推進力の強化を図ります。

PM/PL層の安定確保に向けた戦略

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

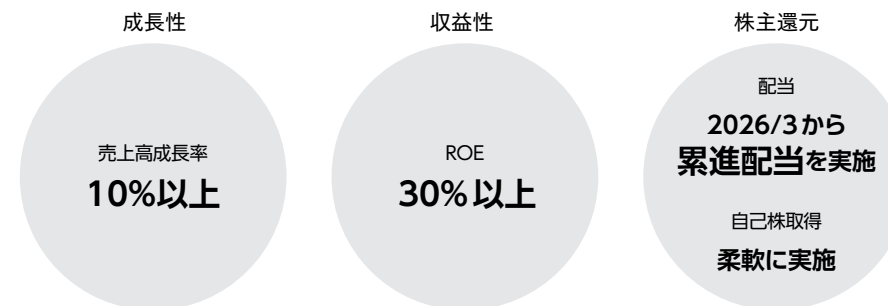
3. 財務戦略

当社は安定成長を維持しており、10%以上の売上高成長率に高めることを目指しています。ROEは、30%超という水準を維持しており、高い資本効率を実現しています。

ビジネスモデルは人月単価で価格を算定した業務委託契約を基本としており、売上の約9割は既存顧客から構成されます。そのため、安定したキャッシュフローを確保できており、株主還元と成長投資に適切に配分していきます。

2025年度決算から配当を開始しています。配当性向は20～30%程度とし、前期よりも今期の配当金額が下回らない累進配当とすることで、株主の皆様安心して長期保有してもらうことを目指しています。

中期的な財務指針



4. M&A戦略

当社のM&A戦略は、成長フェーズの進化に合わせて見直しています。2026年6月現在、買収金額の目安を従来の5億円未満から10億円以上へ引き上げ、より大きな事業シナジーが見込める案件を対象とします。目的についても、従来の人材確保や地方展開中心から、DX支援の高度化へと軸足を移します。上流工程でのコンサルティング協業、製造業に特化した「mcframe」の導入パートナー、AIによる「Orizuru」の機能強化に資する企業を重点的に検討します。

EV/EBITDA基準は原則5倍以内を維持しつつ、戦略的に重要な案件については最大10倍程度まで柔軟に対応します。小規模なM&Aはキャッシュで、大規模なものは借入で対応します。

M&A戦略の見直し

	従来	今後
買収金額	5億円未満	10億円以上
目的・領域	人材確保、Ohgiの地方展開 ⇒ 地方の中小IT企業	DX支援の強化 ⇒ 上流工程の協業(コンサルティング) ⇒ mcframe案件の協業(製造業知見) ⇒ Orizuruの機能強化(AI)
EV/EBITDA基準	変更なし (原則)5倍以内 (例外)10倍程度まで	

グループ経営

個の力を束ね、 グループ一体で次なる成長へ挑みます

グループ会社が担う役割の拡大と重要性の高まり

CCTグループでは、M&Aの進展により、2023年から2024年にかけて5社がグループに加わり、2025年度にはグループ会社の売上高合計がCCTグループ全体の売上高の10%以上を占める規模へと拡大しました。これに伴い、各グループ会社の経営成果が、CCTグループ全体の業績に与える影響も大きくなっています。

CCTグループの経営目標である、2026年度の売上高成長率10%を達成するためには、本社とグループ会社との経営・事業連携をより一層強化することが不可欠です。このため、従来のPMI(M&A後の企業統合プロセス)に加え、これまでの取り組みを通じて築いた基盤を活かしながら、グループ会社の自律的な成長を促していきます。

同時に、グループ全体の経営・事業戦略との整合性を確保するために、グループ会社経営への参画による、経営体制強化も重要な課題です。そのため、2025年10月よりCCTからグループ会社への取締役の派遣等を開始し、経営指標の見直しや組織改編など抜本的な改革に着手することで、2026年度に向けた基盤強化を進めてきました。

さらには、経営指標達成に向けたKGI/KPIを明確に設定し、グループ会社の役員・社員一人一人が意識して日々の業務に取り組める体制作りを推進しています。これにより、まだまだ小規模なグループ会社が事業成長していく道標を示し、変革への取り組みを加速させています。

各社の成長を支援する「グループ統括部」を新設

これらの方針・施策を実施していくうえで、CCTでは支援体制を一層強化するため、2026年1月に「グループ統括部」を新設しました。

グループ統括部では、グループ会社の2026年度事業計画達成に向けて営業支援を行うとともに、「人」「組織」「事業」の各側面から課題の洗い出しに取り組んでいます。そのうえで、各社が創業から現在まで培ってきた文化や風土といった強みを尊重し、CCTの経営方針との整合性を確保しながら、中長期的な事業成長ビジョンと毎期の事業計画の策定をグループ会社と協働して進めていきます。

経営管理の統一と連携強化により、シナジーを確実に生み出します

2026年度は、グループ全体の力を確実に成果へとつなげるため、三つの取り組みを進めます。一つ目は、経営管理指標と案件管理手法の全社統一です。これまで、月次報告の内容や管理手法はグループ会社ごとに異なり、意思決定の迅速性や議論の効率性に課題がありました。そこで、グループ統括部と各社が双方向での擦り合わせを行うことで全社統一フォーマットを作成し、月次の経営ディスカッションの質とスピードを高めていきます。

二つ目は、シナジー創出に向けた基盤構築です。CCTの案件を起点に、グループ会社の営業力・技術力・デリバリー力を掛け合わせながら、グループの組織能力を高めます。2026年度は、各社の人材や組織特性、事業の方向性に応じたマッチングを高度化し、中長期的な価値創出の基盤構築につなげていきます。

三つ目は、拠点統合による一体化の推進です。2026年8月に、大阪・梅田においてCCT大阪オフィス、Pro-X(株)、(株)デジタルデザインサービスの3社の拠点を統合します。これにより、コスト効率の向上だけでなく、営業面での連携強化や人材採用力の向上、さらにはオープンイノベーションスペースの活用を通じてコミュニケーションを活性化し、グループの一体感を高めていきます。



執行役員 グループ戦略担当
武田 洋之

CFOメッセージ

代表取締役副社長 CFO

中島 数晃

成長投資・資本効率・株主還元の最適なバランスを追求し、TSRの向上を実現する

10%超の安定成長を着実に実行

2025年12月期の当社グループ業績は、売上高208億円(前期比+8.9%)、営業利益22億円(同+9.7%)と、いずれも過去最高を更新しました。

当社では2025年12月期を「成長率回復に向けた基盤構築の年」と位置付け、大規模な組織再編を実施しました。その結果、営業活動量は計画通り増加し、パイプラインも着実に拡大しています。ただ、これが受注や売上に転換していくには一定のリードタイムを要するため、売上高成長率は期初計画(13.7%)を下回る結果となりました。この回復が引き続き経営課題だと認識していますが、DX支援事業におけるアウトバウンド営業の手法や提案内容には確かな手応えを得ており、足元の受注は順調に推移しています。

2026年12月期の業績は、売上高230億円(前期比+10.2%)、営業利益24億円(同+10.4%)を計画しています。新卒採用数の大幅増加(75名、前期比+26名)や大阪オフィス移転等の成長投資により販管費が増加する見込みですが、これらを吸収したうえで、営業利益率は

10.6%(前期比+0.1pt)を目指します。

DX支援事業については、①製造業DXのアウトバウンド営業を「ERP」「MES」「PLM」の3領域に集中させる、②建設・物流DXは既存顧客で積み上げた実績とノウハウを横展開する、③全社横断の「営業本部」を新設してクロスセルを強化する、という3つの方針を明確にしました。またIT人材調達支援事業については、商談数、案件数、提案数、成約数、離任数等のKPI管理をより徹底することで、PDCAサイクルのスピードアップを図っていきます。

さらに生成AIの最適な活用シーンと手法を迅速に検証することも重要テーマと位置付けており、来期以降の利益率向上に結びつけたいと考えています。中期的な展望としては、オーガニックで年率10%超の安定成長を確保したうえで、M&Aを加えることにより売上高成長率15%超・営業利益率15%の達成を目指していきます。

DX支援事業の強化にフォーカスしたM&Aを推進

当社は近年M&Aに積極的に取り組んでおり、2023～24年の2年間で5社を完全子会社化しました。M&Aに

Profile | 1995年、東京大学法学部卒業後、株式会社日本興業銀行(現みずほ銀行)入行。その後、複数企業にてスタートアップ、海外新規事業立ち上げ、ターンアラウンド、IPO等を手掛け、2018年、当社に参画。本社事業部でシステム開発案件に従事後、2019年、当社執行役員CFOに就任し管理体制の構築に注力。2026年に代表取締役副社長CFOに就任。

CFOメッセージ

おける投資判断では、PMI後の収益貢献スピードや投資回収期間を重視しており、規律ある選定・交渉を行っています。唯一改善が遅れていたPros Cons社については、2025年12月期に実施したCCT本体への吸収合併により営業機能と製品ラインアップの一体化を進めており、早期の収益貢献を図ります。

今後のM&A戦略では、これまでの「人的リソース拡大」から方針を転換し、「DX支援事業の強化」にフォーカスする考えです。具体的なターゲットは、①製造業・建設業DXの営業力・ケイパビリティ強化を目的とした、顧客基盤を持つ企業や現場知見を保有するIT企業、②上流工程強化を目的としたコンサルティングファーム、③Orizuru・Ohgiの機能拡充を目的としたAI企業の3タイプです。

ただしM&Aにこだわっているわけではなく、技術や販

売面での業務提携なども含め互いのビジネス拡大が期待できる多様な協業形態を視野に入れ、事業強化につなげていこうと考えています。

成長投資を優先しつつ株主還元との両立を図る

当社グループでは今後も年間20億円規模の営業キャッシュフロー創出を見込んでいます。大型のM&A実行時には、借入や自己株式の活用などを柔軟に組み合わせ、成長投資や株主還元、内部留保等に適切に配分することで持続的な株主総利回り(TSR)向上を実現します。

キャッシュアロケーション方針では、従来より成長投資を最優先していますが、株主の皆様への利益還元も重視しており、2026年3月に19円(配当性向21.2%)の初配当を実施しました。今後も「累進配当」と「配当性向20～

30%」を基本に安定的・継続的な配当を実施していく方針であり、2026年12月期は2円増配となる1株当たり21円(配当性向20.1%)を予定しています。

なお2025年はM&Aによる大きなキャッシュアウトがなく、株価も割安水準にあると判断したことから、2025年11月～2026年2月にかけて10億円(発行済株式数の4.9%)の自己株式取得を実施しました。今後も市場環境や株価水準、財務状況などを勘案しつつ機動的に実施していく考えです。取得した自己株式はM&A対価等の戦略的資本として活用していく方針ですが、資本効率の低下や潜在的な希薄化リスクを回避すべく、保有比率には一定の上限を設け、適切に管理していきます。

－キャッシュアロケーション

キャッシュイン	キャッシュアウト	実績と計画	2023	2024	2025	2026	2027 (年度)
営業CF 2025～27想定 50～60億	成長投資 ●積極的な成長投資 ●財務体力の維持	M&A 資本業務提携	約3.8億円 (株)ピージーシステム (株)電創 REVA ^{※1}	約11.8億円 Pro-X(株) (株)デジタルデザインサービス (株)Pros Cons ^{※2} (株)エスタイル ^{※1} REVA ^{※1}	約1.7億円 REVA ^{※1}	営業CF(+借入)で積極的に対応	
資金調達 (借入・社債) +α	株主還元 ●安定的な累進配当	配当	—	—	約3.1億円	約3.4億円	累進配当
		自己株式取得	約10億円	約4.6億円	約6.5億円	(実施済) 約3.5億円	機動的に実施
		総還元性向	76.7%	32.0%	63.6%		

※1 成長投資の「※1」は資本・業務提携、その他は100%子会社化

※2 2026年4月1日に吸収合併

－配当

方針

- ・安定的な累進配当を基本方針とする
- ・配当性向20～30%を目安とする
- ・業績、成長投資の金額、財務状況等を総合的に勘案して配当額を決定する

	2025年度 実績	2026年度 予想
年間配当金	19円00銭	21円00銭
配当性向 (特別損失除く)	21.2%	20.1%
(参考) 純資産配当率 (DOE)	6.8%	6.1%

社外取締役メッセージ

CCTの持続的な価値向上を 独立の立場で支援していく

チャンス拡大に応じた事業構造の高度化を

当社は、DX支援及びIT人材調達支援を主軸とする事業モデルにより堅調に売上・利益を伸ばしてきました。DX支援における当社の競争優位性は、製造業に特化した技術開発基盤を保有し、顧客の現場に密着した的確なソリューションを提案できる力にあると認識しています。さらに近年は製造業での強みを活かし建設業や物流業などへも対象領域を広げ、事業スケールの拡大を図っています。

国内のIT市場は大企業を中心にDX投資が加速するとともに、中堅企業においても生産性向上を目的としたIT化が進行しており、当社のビジネスチャンスはますます拡大していくと期待されます。ただし足元では市場競争の激化や顧客ニーズの高度化、人材獲得競争の激化を背景に、当社の成長率に鈍化傾向が見られます。このため大型プロジェクトにおけるQCDの最適化などを含め、さらなる事業構造の高度化が必要であると認識しています。

中長期の視点で建設的な提言に努める

私たち社外取締役は、取締役会をはじめとする社内の重要会議に参加し、各自の専門知識を活かした建設的な提言に努めています。私が特に注視するのは、付加価値の高い事業へのシフト、人材ポートフォリオの最適化、営業利益率の持続的改善といった中長期的な経営課題です。より具体

的には「組織能力の高度化を通じた競争優位性の確立が進んでいるか」「成長領域への資源配分が妥当か」といった重要監督テーマを設定し、検証を進めています。

また、意思決定プロセスや決定内容の適法性・透明性・公正性などを監視するとともに、取締役や執行役員との面談を通じて業務執行状況を確認し、提言・要望などによる適切な修正・改善を促しています。

質を伴う成長に向けガバナンス強化を支援

現在の当社は「量的成長」から「質を伴う成長」への転換局面にあると私は捉えています。したがって今後は経営基盤の強化やガバナンスの高度化が一層求められ、プロジェクトリスク管理の高度化、人員拡大に伴う内部統制・労務管理体制の整備、執行役員体制の機能性、M&Aや新技術領域への投資の見極めなどが、ますます重点課題になると認識しています。

ガバナンスの強化やリスク管理については、M&Aによるグループ会社の増加に対応してグループ全体を包括した内部統制システムを構築し、運用実態の確認と改善を進めるなど、体制の整備が着実に進捗していると評価しています。今後も監査等委員として独立の立場から当社の成長戦略の実効性や資本効率の向上などを監督し、持続的な企業価値向上に貢献していきたいと思っています。

取締役
常勤監査等委員

上田 昌平

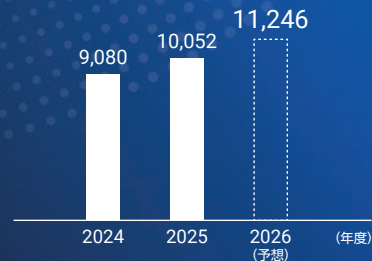


DX支援

DX支援

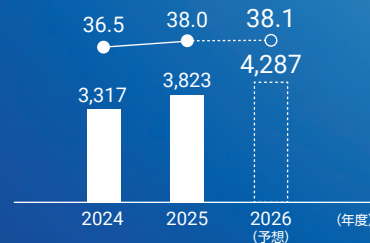
当社グループは、主に製造業・建設業・物流業のお客様のDXを支援しています。ものづくりへの深い知見と、デジタル分野での幅広い技術力を活かし、非効率な業務やベテランに依存した属人的な業務などの課題を抽出・解決することで、お客様の事業成長、利益拡大、事業継続性の向上に貢献します。

売上高(百万円)



売上総利益/売上総利益率

■ 売上総利益(百万円) ● 売上総利益率(%)

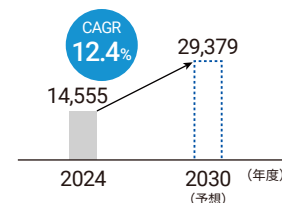


市場環境

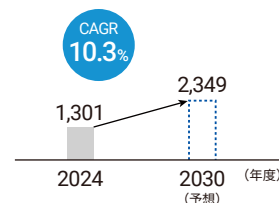
DX市場は、飛躍的な規模拡大を続けています。当社のDX支援事業は製造・建設・物流領域に注力しており、これらの分野では、従来の非効率な業務の残存や外部環境の変化から、DXの必要性が高まっています。今後は年平均10%前後の市場規模の拡大が予想されるなど、他の産業・業務領域に比べても高いDX需要が見込まれています。

DX市場規模

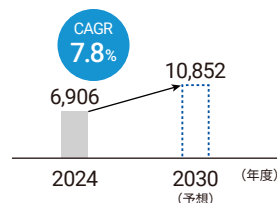
製造(億円)



建設(億円)



交通/運輸/物流(億円)



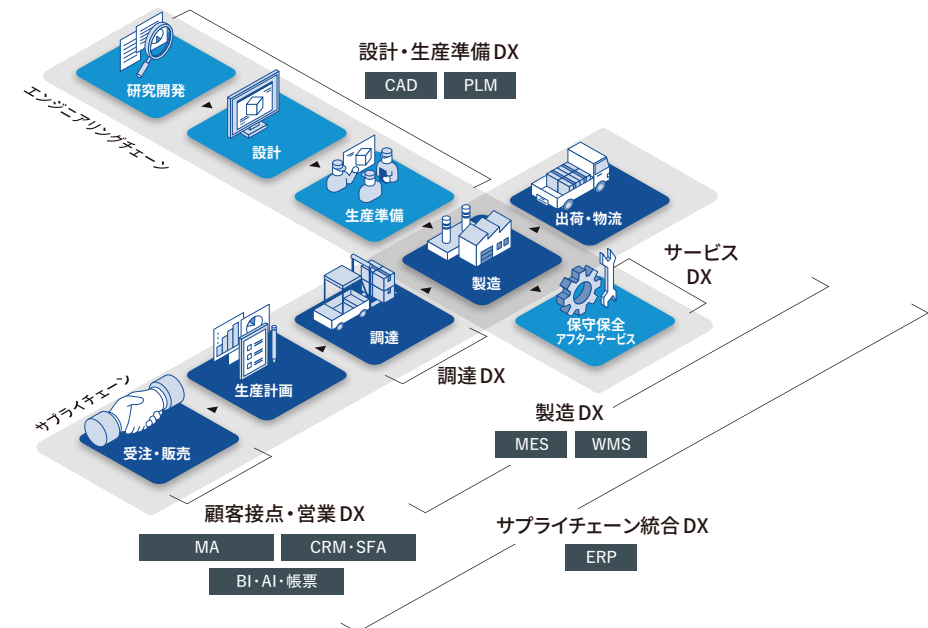
※ 出所:富士キメラ総研「業種別IT投資動向/ DX市場の将来展望 2026年版 DX投資編」

大規模基幹系ソリューション

当社グループが次の成長ステージへ進むにあたり、DX支援事業の中心に据えているのが「大規模基幹系ソリューション」です。製造業・建設業・物流業のお客様にとって、原価管理の精緻化、サプライチェーンの可視化、属人的な業務の標準化は、競争力を向上させる重要なテーマとなっています。当社はこれらの経営課題に対し、パートナープロダクトと自社製品を組み合わせる提案を強化しています。具体的には自社製品のMES「Orizuru MES」、ERP「mcframe」、PLM「Aras Innovator」を組み合わせることで、受注・設計・調達・製造・原価管理に至るまで、バリューチェーン全体を一貫してデジタルでつなぐ提案が可能です。

こうしたバリューチェーン全体を対象とするDX提案の強化は、当社グループの事業の収益構造を変革する戦略でもあります。具体的には1社当たりの受注単価を計画的に引き上

製造業向けのサービスラインアップ



DX支援

げること、受注単価の大型化を目指します。従来は比較的小規模な案件を積み上げる形で成長してきましたが、今後はMES・ERP・PLMを中核に据えた大型案件の獲得を本格化させていきます。新規顧客への基幹システム刷新提案はもちろん、既存顧客に対しても当社が手掛けてきたDX支援の実績を足掛かりに、より上流の経営課題へと提案領域を広げています。統合的なDX提案により、取引規模の拡大と中長期にわたる取引関係の構築が可能となります。2025年度には複数の大型ERP案件を受注しており、これらの売上計上が2026年度下期から本格化する見込みです。また、2026年度からは全社横断で既存顧客へのクロスセルを統括管理する「営業本部」を新設し、組織的な営業力の強化を図っています。こうした取り組みがDX支援事業の増収増益を牽引する重要なドライバーとなります。

大型案件を安定的に獲得するために、当社が注力しているのが「提案プロセスの型化」です。お客様ごとにゼロから設計するのではなく、業種・業務ごとに標準的な構成をあらかじめ整備し、デモンストレーションを通じて「標準機能で対応可能な範囲と、カスタマイズが必要な領域」を可視化して提案しています。製造業であれば、生産計画・調達・原価管理といった主要業務について、業界ベストプラクティスに基づく標準構成を用意し、お客様の業務フローと照合しながら議論を進めます。提案時には標準適合率を明示し、標準から外れる機能についてもアドオン・システム開発の外注・運用回避のいずれが最適かを含めて提示します。これにより、お客様は導入イメージをつかみやすくなり、受注確度の高い提案が可能になります。

標準でカバーしきれない領域は、当社の強みであるカスタム開発力で対応します。独自のDX支援メソッド「CCT-DX Method」に基づく高速アジャイル開発により、標準機能では埋められないお客様固有の競争領域を、スピードと品質を両立させながら実装します。生産管理、調達、品質管理、原価計算、設計変更管理など、長年にわたる製造業DXの実践から培ったドメイン知識は、大手SIerやコンサルティングファームとの差別化において重要な要素です。当社は構想策定から実装・内製化支援まで一貫して担えるため、お客様の現場の言葉で課題を捉え、業務の実態に即したシステムを設計できます。このことが、既存顧客からの継続受注と取引拡大の基盤となっており、長期にわたるパートナーシップの構築につながっています。

- 主なソリューション

Orizuru MES



「Orizuru MES」は「伝統ものづくり＝現状の強み」を最大限に活用するスマートファクトリーソリューションです。スマートファクトリーの実現にあたり、経営層・企画部門・情報システム部門や工場長・現場が直面するハードルを突破する特徴を有しています。

mcframe



製造業の基幹業務（販売・生産・調達・在庫・原価管理）を一元管理するERPパッケージです。業界ベストプラクティスの標準導入を基本としつつ、お客様固有の競争領域には「CCT-DX Method」による高速アジャイル開発で対応します。2026年度は同製品を軸とした大型案件のデリバリーが本格化します。

Aras Innovator



製品のライフサイクル全体を管理するPLMプラットフォームです。設計・試作・量産・保守にわたる製品情報をデジタルで一元管理し、設計変更の追跡や部品表(BOM)管理を効率化します。当社は2025年にAras社よりCertifiedパートナーに認定されています。

製造業 DX担当メッセージ



執行役員 製造DX事業担当

石原 雅崇

構想から実装まで、製造DXを一気通貫で支援します

製造DX事業本部では、製造業のバリューチェーン全体を俯瞰し、ボトルネックの解消を一気通貫で支援しています。具体的には、管理会計の精緻化・リアルタイム化、生産キャパシティの向上、見積もりや生産準備の属人性低減・省力化によるリードタイム短縮など、多くの顧客が抱える課題に対応しています。これらのニーズは業種を問わず継続的に存在する重要テーマです。

当社グループは、こうしたニーズに対して業務適合性の高いMES・ERP・PLMといったデジタルソリューションを目的に応じて組み合わせます。そして深い業務知見とデジタル知見を兼ね備えたチームが、DXの企画立案から成果創出まで一貫して支援します。さらに、上流の要件定義などでは過去案件で培ったナレッジを活用して手戻りを最小化し、開発・テストなどの下流工程ではAI駆動による自動化を推進することで、高品質かつ効率的なDX実現を支えています。

DX支援

個別業界別ソリューション

当社は製造業で培ってきたDX支援の知見と実績を土台に、建設業・物流業へと支援領域を拡大しています。業界固有の課題に向き合いながら、大規模基幹系ソリューションとの組み合わせで、包括的なDXを提案しています。

建設業

建設業では、設計・施工・調達・維持管理にわたるバリューチェーンのデジタル統合が喫緊の課題となっています。当社は製造業で蓄積した3Dデータのハンドリング技術と形状処理技術を活かし、設計BIMツールの構築支援や、設計・施工準備プロセスのDXを実現してきました。竹中工務店様向けの設計BIMツール構築を皮切りに、鹿島建設様、前田建設工業様など大手ゼネコン各社との取引も拡大しており、「既存顧客での成功事例を他社へ横展開する」という成長モデルが建設業においても機能し始めています。2026年度は既存顧客との取引拡大に加え、同業他社への横展開をさらに加速していく方針です。

建設業 DX担当メッセージ



執行役員 建設DX事業担当
津野 肇

BIMとAIで建設DXを推進します

建設業界では、設計図面のデジタル化とBIM活用が義務化へと向かう潮流のなか、蓄積されたBIMデータをAI活用する基盤構築への期待がこの1～2年で急速に高まっています。当社は、3Dデータのハンドリング技術に加え、BIMデータを含むRAG (Retrieval-Augmented Generation) 構築における実績を有し、設計・施工・維持管理の各フェーズで蓄積されるデータを、セキュリティとガバナンスを担保しつつ部門横断で活用するデータ基盤の構築支援において独自の強みを発揮しています。

現場主導の部分最適なDXが一巡し、生成AIの進化と現場活用の拡大を背景に、全社最適なグランドデザイン策定が急務となる今、現場業務に密着したDX支援を培ってきた当社には確かな優位性があると自負しています。2026年度はこの優位性を活かし、取引拡大を推進していきます。

物流業

物流業では、WMS(倉庫管理システム)・TMS(輸配送管理システム)の構築支援を中心に取り組んでいます。製造業で培った在庫管理や出荷物流領域の知見を活かしながら、センコー様をはじめとする物流事業者のDXを支援しています。「物流2024年問題」に代表されるドライバー不足や業務効率化の課題は構造的なものであり、同業界におけるDXニーズは中長期的に安定したニーズが見込まれます。

AI駆動開発

大型案件の受注拡大とクロスセルの推進は、デリバリー体制の高度化が不可欠です。この課題に対し、当社はエンタープライズ向けAIツールを活用したAI駆動開発の導入を進めています。生成AIの最適な活用シーンと手法を迅速に検証しながら、デリバリーの生産性向上と粗利率の改善を図っています。加えて、先進事例の知見を積極的に取り込みながら、品質管理の仕組みと合わせて組織として標準化を進めていきます。

SI事業担当メッセージ



執行役員 SI事業担当
加藤 允文

長期伴走とAI活用でLTVの最大化を目指します

エンタープライズSI事業本部では、DXの実現にとどまらず、その後の仕組みの高度化、業務オペレーションの洗練、さらには内製化に至るまで、長期にわたる伴走支援を通して、お客様との強固な信頼関係を構築しています。その信頼を基盤に、他テーマの提案や他部門の紹介など、クロスセルを推進しLTV(顧客生涯価値)の最大化を目指しています。

近年はAIの進化が著しく、お客様からの期待も一層大きくなっています。品質・スピード・コストのすべての面で期待を上回る価値提供を実現できるよう、AI駆動開発の導入にも積極的に取り組んでおり、一部の案件では3～4割の工程でAIによる自動化が見込めるようになってきました。このノウハウの標準化を通じて、安定的に事業規模を拡大していくことが、2026年度の重要テーマです。

DX支援 | 社会への提供価値事例

図面管理業務をAIでデジタル化し、設計者の業務変革を実現

現場の声を反映したアジャイル開発で、設計業務全体の作業時間を約30%削減

アナログ業務からの脱却を実現する

AI図面管理システム「TERNO」の構築を全面支援

八千代エンジニアリング株式会社様(以下、八千代エンジニアリング様)は、道路・橋・トンネルなど社会インフラ整備に関する技術コンサルティングを60年以上にわたり提供されてきた、国内トップクラスの総合建設コンサルタントです。同社の設計プロジェクトでは、膨大な図面の管理・修正・照査に多くの時間を要し、紙による赤入れや人力照合といったアナログなプロセスが、業務負荷や抜け漏れリスクの原因となっていました。

この課題の解決に向け、CCTと共同でAIを活用した図面管理アプリケーション「TERNO(テルノ)」を開発。これにより、設計業務全体の作業時間を約30%削減しました。

- CCTのソリューション

クライアントの背景	- 紙の赤入れや人力照合に依存した照査プロセスによる、設計者の高い業務負荷と抜け漏れリスク - 照査過程でファイルが乱立し、最新版の管理コスト増が常態化 - 既存ツールは現場のワークフローに十分に適合せず、自動化・効率化に限界
支援内容	現場の声を反映したアジャイル開発で、業務変革を実現 - Boxと連携した図面照査クラウドアプリ「TERNO」を共同開発。AIによる自動差分抽出で紙の赤入れや人手照合をデジタル化 「版管理ダッシュボード」の実装により、照査過程で乱立するファイルを一元管理。CCTの開発基盤「Orizuru」を活用した「軽量3D Viewer」により、大容量データの高速表示と拡張性を低コストで実現 - ミニマム機能から段階的に拡張するアジャイル開発を採用し、現場フィードバックを反映しながら業務フローに自然に馴染む仕組みを構築
導入後の成果	- AI差分抽出とデジタル照査により修正確認・照合作業が効率化し、最新版探索の手間を解消 - 設計業務全体の作業時間が約30%削減され、設計者が本来の業務に集中できる環境を実現

- 八千代エンジニアリング様のDX支援



AIと上手に付き合い、業務効率化を推進

地図に残る仕事である建設コンサルタントの現場では、担い手不足を背景に業務負荷が高まり、現場運用の効率化が課題となっていました。この課題に対し、若手社員からの図面に関する相談を契機として、画像解析AIを活用した図面管理システムの開発に着手しました。

本システムにより、設計照査をAIがアシストする体制を構築し、業務効率化と品質均質化を実現しました。このシステムは建設業界だけでなく、すべての業界に貢献できると自負しています。また、DX化によって創出された時間の活用により、社員の働き方の改善も期待しています。

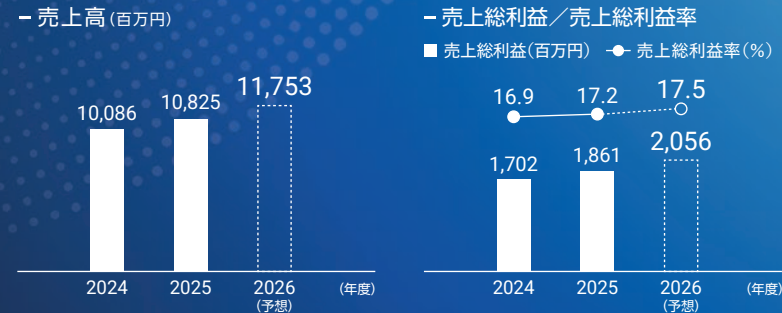
八千代エンジニアリング株式会社 事業統括本部 阿部 雅史 氏

Profile | 2001年入社。鉄道橋の設計・施工監理に25年従事し、国内外の大型プロジェクトを主導。2023年より「TERNO」の開発を指揮。

IT人材調達支援

IT人材調達支援

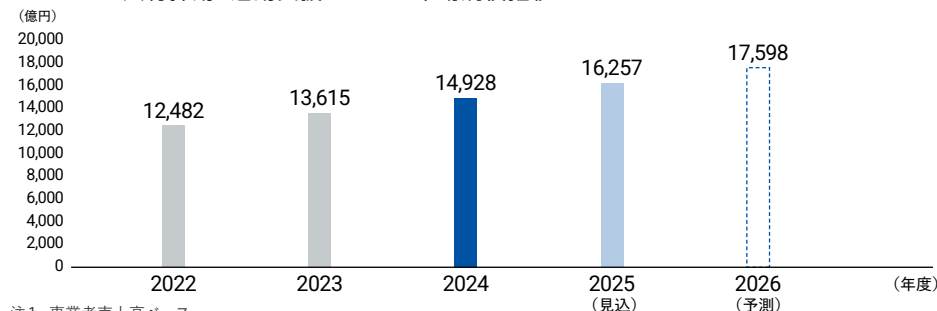
当社グループは、大手SIer、コンサルティングファーム、事業会社に向けて、顧客が必要とするIT人材の調達支援を行っています。IT人材のスピーディーな調達を可能にしたのが、ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」です。



市場環境

近年、DX化の進展やデジタル化などの機運が高まっており、デジタル人材採用・活用支援サービスの市場規模は2026年度で1.7兆円を上回ると予測されており、拡大傾向にあります。それに伴い、IT人材の獲得競争が激しくなり、IT人材調達力が事業競争力を大きく左右

デジタル人材採用・活用支援サービス市場規模推移



注1. 事業者売上高ベース

注2. ①デジタル人材(IT技術者)派遣サービス市場、②デジタル人材向け人材紹介サービス市場、③デジタル人材向けダイレクトリクルーティングサービス市場、④フリーランスデジタル人材マッチングサービス市場の4市場の合計

※ 出所:株式会社矢野経済研究所「デジタル人材採用・活用支援サービス市場に関する調査(2026年)」(2026年1月28日発表)

すると考えられます。一方で、AIの急速な進展により、求められる人材のスキルセットは変化しつつあります。定型的な開発・保守業務の需要が将来的に縮小していく一方、上流工程のコンサルティングや、製造業・建設業などの業務知見を持つ人材へのニーズは継続すると予想しています。こうした変化を見据えながら、必要とされる人材を迅速に調達できる体制を整えることが、今後の競争優位性の源泉となります。

強み・競争優位性

ビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」の活用

中小IT企業を中心とした広範なビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」を有していることが当社グループの強みです。2025年12月末日時点のビジネスパートナー数は、約6,500社です。これを活用することで、事業会社やSIerなどのIT人材需要に対し、案件に適任なエンジニアを迅速に集めてデリバリー体制を構築できます。ビジネスパートナーにとっては案件受注の機会が増加するのはもちろん、多重請負構造が軽減されるため、比較的高単価で受注することができます。

「Ohgi」は、SIerやビジネスパートナーにメリットをもたらすだけでなく、ネットワーク拡大を通じて当社グループが活用可能な人的リソースを着実に増強する役割も担っています。これにより、人材供給力の向上とプロジェクト対応力の強化が実現し、当社グループの競争優位性の向上にもつながります。また、「Ohgi」は中小IT企業を主な対象としているため、フリーランスを中心としたネットワークとは差別化を図っています。

「Ohgi」による業務プロセス合理化



IT人材調達支援

DX支援事業との相乗効果

当社グループのもう1つの強みは、DX支援とIT人材調達支援という2つの事業が有機的に連携していることです。DX支援においてお客様のシステム内製化を支援した後、内製化後の組織に対してIT人材を継続的に提供するという独自のモデルを持っています。DX支援で培った顧客との深い信頼関係が、IT人材調達支援の安定的な受注基盤となっており、この2つの事業の相互補完関係を強化することが、当社グループの持続的な成長を支える重要な柱となっています。

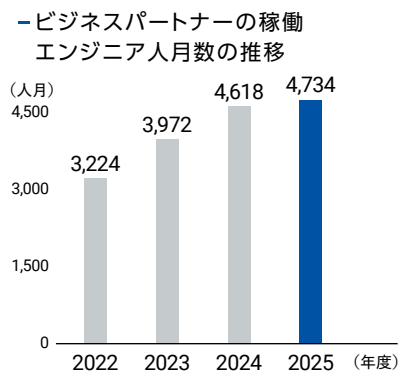
成長戦略

2025年度の振り返りと2026年度の取り組み

2025年度において、IT人材調達支援では営業体制の再構築を実施しました。従来、営業担当者が「人材探し」と「現場フォロー」に多くの時間を費やしていましたが、これらの業務を専門部署・技術社員へ移管し、営業担当者が本来担うべき顧客商談や人材提案に集中できる体制へと転換しました。一方で、営業プロセスそのものの変革という観点では、当初計画に対して活動量の改善は一定程度進んだものの、業績向上に直結させるための仕組み化を十分に進められませんでした。

この点を2025年度の課題として認識し、2026年度からはKPIを明確にした営業管理体制をスタートしました。具体的には、①商談数、②案件獲得率、③提案数、④面談通過率の4つを重要KPIと再定義し、顧客ごとに適正な基準値を設定したうえで進捗を可視化しています。

第1四半期からこの4つのKPIに集中的に取り組んだ結果、顧客数は徐々に増加し、関係性構築も着実に進んでいます。併せてマネジメント層の育成・視座の引き上げなどの教育にも取り組み、組織としての営業力の底上げを図っています。第2四半期以降は、営業メンバーのスキル向上と、離任抑制に向けた現場フォローの業務設計・実行を重点的に進めていく方針です。こうした



取り組みを通じて、取引規模のさらなる拡大と収益基盤の強化を目指します。

顧客とのリレーション強化と適切な人材の提案

IT人材調達支援事業は二次請けの案件が中心のため、大手SIerからの要求に対してデリバリー体制をいかに迅速に構築できるかが重要となります。当社グループはビジネスパートナーネットワーク「Ohgi」を強みとしており、それを活かすためには、営業担当者が顧客から得る案件情報の質と量が極めて重要です。当社グループは、顧客のプロジェクトマネージャーとの接点を増やし、リレーションを強化することにより案件数を拡大するとともに、適切な人材を迅速に提案し、顧客満足度を高め、既存顧客との取引を継続的に拡大していきます。

AI活用による生産性・利益率の向上

IT人材調達支援では、生成AIの最適な活用シーンと手法の検証を重要テーマと位置付け、マッチング業務や営業管理など、活用できる領域を迅速に特定し、業務効率の向上と利益率の改善につなげていきます。

人材調達支援事業担当メッセージ



執行役員 人材調達支援事業担当
萩原 将智

「Ohgi」を活かし、IT産業全体の発展に貢献します

当社はIT産業における多重請負構造の解消を使命として掲げており、2025年度は営業体制の再構築を通じて、顧客への人材提案力の強化に取り組みました。2026年度はKPIを明確にした営業管理体制をスタートし、商談数・案件獲得率・提案数・面談通過率の4つの指標で進捗を可視化しています。第1四半期を通じて既存顧客との関係性をさらに深めながら、取引規模の拡大と信頼基盤の強化に着実に取り組んでいます。今後も「Ohgi」を活かしながら、エンジニアにとってエンドユーザーに近い位置で最先端の案件に参画できる機会を広げていきます。エンジニアのモチベーションアップやスキルアップのみならず、自らのキャリアをデザインできる環境を提供し続けることで、IT産業全体の持続可能な発展に貢献していきます。

戦略的IT人材パートナーとして、弥生の価値創造と次世代サービス開発を支援

「弥生 Next」による変革と、「3つのA」で中小企業の経営効率を劇的に変える

弥生株式会社(以下、弥生様)は、スモールビジネスの事業の立ち上げから成長までを支援するプロダクトサービスを展開。中小企業・個人事業主向け業務ソフトのリーディングカンパニーとして、会計・給与・販売といった基幹業務領域において圧倒的なシェアと信頼を確立してきました。

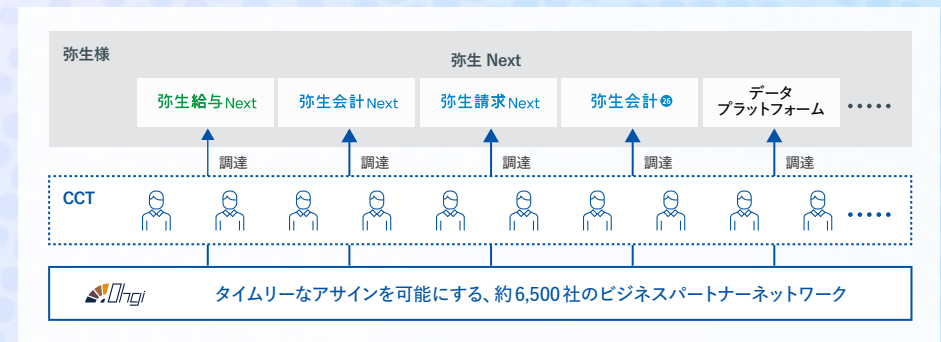
現在は、業務全体の自動化・効率化を実現する新ブランド「弥生 Next」を展開し、従来の業務効率化を超えて、事業成果の向上に寄与するサービス提供へと進化を遂げています。

さらに、スモールビジネスの在り方を変革するAI戦略として、『Automate(業務の実行代行)』『Assist(判断・実行)』『Advise(助言・ガイド)』の「3つのA」を軸に据え、中小企業の経営効率の大幅な向上を目指しています。その基盤には、長年にわたり蓄積された膨大なデータがあり、これを強みに弥生様独自の価値創出を追求していきます。

— CCTのソリューション

クライアントの背景	● 「弥生 Next」の展開に伴う、IT人材の継続的確保 ● 必要人員の変動と調達先の分散により、人員調整に大きな負荷
支援内容	次世代サービス創出に向けた人材基盤強化を当社が伴走支援 ● 「Ohgi」を活用し、必要なスキルを持つ人材を迅速かつ安定的に提案 ● CCT社員がリーダー・エンジニアとして常駐し、改善提案や委託メンバーのマネジメントを支援
導入後の成果	● 業務委託先の集約により、調整負荷を大幅削減 ● 単なるリソース提供にとどまらず、戦略的パートナーとしてプロジェクトに貢献

— 弥生様のIT人材調達支援



要件定義から伴走。変革を支える組織的支援

事業成長の加速に伴い、自社採用や従来の調達手段だけでは必要なリソースの確保が難しくなってきました。そこで、技術力とマネジメント力を兼ね備えた外部パートナーとしてCCTの「IT人材調達支援」を活用するに至りました。

その結果、即戦力人材を短期間で確保できたことはもちろん、単なる人員補充にとどまらず、チーム単位での提案やアジャイル開発に適した人材配置により、要件定義など上流工程からの深い参画が実現しています。さらに、CCT独自の組織的フォロー体制により離脱率が低く、高いパフォーマンスを安定して発揮できています。

今後、「弥生 Next」の拡大やAI活用を一層推進していくなかで、CCTには「弥生の3つのA」の実現に向け、技術進化を共に推進するパートナーとして、チーム単位での継続的な伴走を期待しています。

弥生株式会社 執行役員 CEnO 橋本 武志 氏

Profile | 証券、金融開発、起業を経て2011年弥生入社。PMとしてクラウド製品群を立ち上げ、2020年より執行役員。



サステナビリティ基本方針・推進体制

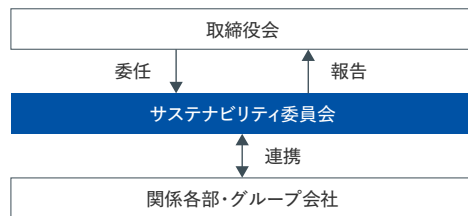
サステナビリティ活動を強化し、企業価値向上を実現します

サステナビリティ基本方針

テクノロジーと人の力で産業のサステナブルな発展に貢献します

私たちは、当社の事業活動そのものが産業のサステナブルな発展に貢献すると考えており、パーパス(P.2参照)をサステナビリティ基本方針としています。

- 推進体制



サステナビリティ委員会の概要

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

2025年度開催報告

2025年度の委員会では、マテリアリティの目標値の設定、TCFD財務インパクトの試算、健康経営や人権の取り組みなど、さまざまな協議を行いました。また、2025年度からScope3の算出範囲を前年より拡大し、CDP質問書への回答を精査するなど、サステナビリティへの取り組みを強化しています。

- サステナビリティ委員会における主な議論内容(2025年度)

開催時期	内容
2025年第1四半期	● 今期取り組み予定の確認 ● 2024年CDPスコア結果の分析 ● TCFD財務インパクト試算の検討
2025年第2四半期	● マテリアリティ目標値の検討 ● 2024年12月期のGHG排出量算出結果報告 ● TCFD財務インパクト試算の検討
2025年第3四半期	● 健康経営取り組み状況報告 ● TCFD財務インパクト試算結果報告及び開示について検討 ● CDP回答方針の検討
2025年第4四半期	● ストレッチ研修報告 ● 出張整体サービスの検討 ● 健保組合スコアリングレポート報告 ● 来期取り組み予定の検討

DXで環境・社会課題を解決し、 企業価値のさらなる向上を目指します

顧客のDX支援を通し多様な社会課題に貢献

社外取締役としてCCTの経営に関与するなかで私が改めて感じるのは、当社のDX支援そのものが、環境・社会課題の解決装置として機能していることです。

環境の観点では、清水建設様の次世代イノベーション拠点「温故創新の森NOVARE」への支援が注目されます。太陽光発電の余剰電力を水素に変換・貯蔵し、敷地内4棟間でエネルギーを融通し合う「多棟エネルギーマネジメント」を支援すべく、CCTはBIツール「MotionBoard」を活用してエネルギーの流れをリアルタイムで可視化する仕組みを構築しました。再生可能エネルギーの活用状況を誰もが直感的に理解できるよう見える化したことは、企業のエネルギー最適化と社会全体のGHG削減に貢献するものです。

また社会の観点では、株式会社ヨコオ様のスマートファクトリー構築支援*が象徴的です。同プロジェクトではOrizuru MESとAGV(Automated Guided Vehicle)・FA機器を連携させた自動化ラインの構築により、稼働率を40%から80%以上へ倍増させ、加工リードタイムの短縮と生産キャパシティの向上を実現しました。特筆すべきは、これが省人化だけでなく働き方改革や人材育成にも貢献している点です。テクノロジーとの協働によって、人がより高付加価値の業務に集中できる職場を実現したこの事例は、深刻な人手不足・技能継承問題に直面する日本の製造業への実践的な解答とも言えます。

2つの事例に共通するのは、「要件を満たすだけの受託者」ではなく、顧客の目的や背景を深く理解し、「共創パートナー」として伴走するCCTの姿勢です。それこそが技術支援を社会価値創出へと昇華させる原動力だと思います。

※事例紹介 <https://www.cct-inc.co.jp/solution/case/8650/>

ESGの取り組みを着実に推進

環境・社会への貢献を実効性あるものにするには、経営の透明性や健全なガバナンスが不可欠です。社外取締役・監査等委員として私は、取締役会がESGを含むサステナビリティの観点でさまざまな経営判断を行っていただけるよう積極的な助言を行っています。

ESGに対する当社の取り組みは着実に進展しています。ガバナンス面では取締役会の実効性評価の強化とともに、議論の活性化に向けた資料提供の充実など運営面の改善も進んでいます。また環境面でも、事業活動による顧客との共創とともに、グループ会社におけるScope3の排出量算定、大阪オフィス移転での再エネ電力100%オフィスの選定など、自社による温室効果ガス排出の削減にも努めています。社会面についても、福利厚生プログラムにストレッチ研修や整体を取り入れ、健康経営優良法人にも認定されるなど、社員が生き生きと働ける環境の整備に取り組む姿勢を高く評価しています。

取締役 監査等委員

中島 恵理

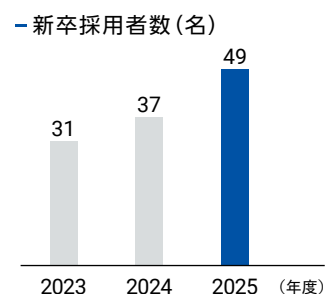
社会

社会

採用

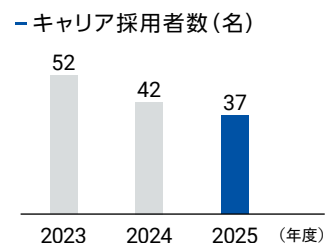
新卒採用の強化

職種適性や志向性を踏まえ最適な選考ルートを設計しています。内定者にはキャリアカウンセリングやプログラミング研修に加え、社会人としての意識を醸成する研修などを実施しています。入社前から伴走支援をすることで、会社についての理解を深めてもらえるよう取り組んでいます。



リファラル採用の推進

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



グループ会社全体での採用方法の標準化

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

グループの機動力を活かした採用の高速PDCA

採用手法が目まぐるしく変化するなか、グループ4社という母数を活かした「多角的・同時並行的な検証」が、採用活動における当社の強みです。特定の手法に依存せず、各社で異なる施策を同時実行することで、市場の反応をリアルタイムで比較・分析。1社では数年を要する検証を短期間で完了できます。得られた成功事例を即座に横展開し、採用コストの最適化と成功率の向上を同時に実現します。失敗のリスクを最小化しつつ、グループ全体の採用競争力を高速で引き上げるこの仕組みが、当社の成長を支える人材の獲得を確かなものとしています。



グループ統括部
池田 陽介

人材育成

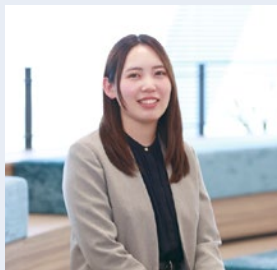
「CCT WAY」の浸透

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

－「CCT WAY」研修

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

社会



エンジニアリングプラットフォーム
事業本部

内林 瞳

CCT WAYが導く、プロジェクト完遂力の強化

「CCT WAY」研修を通じて、背景や相手の立場、状況を考えながらコミュニケーションすることの大切さを実感しました。単にスピードを意識するだけではなく、質問・会話を通じて情報を整理し、相手の関心事に注意しながら業務を進めることで、プロジェクトを完遂に導く推進力・実行力向上につながったと思います。

また、自分一人で解決しようとせず、組織のリソースを活用する「巻き込み」を意識するようになりました。周囲を頼りながら相手のタイミングや役割を理解して進めることで、アウトプットの最大化を心掛けています。

「研修制度」と「情報共有の仕組み」で社員の学びを支援

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

－主要な施策

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

取り組みの詳細は、当社サステナビリティページをご覧ください。

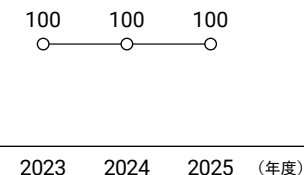
<https://www.cct-inc.co.jp/sustainability/society/>

ワークライフバランスの推進

仕事と家庭の両立

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

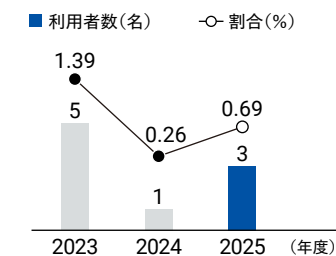
－産休育休後の復帰率(%)



多様な働き方

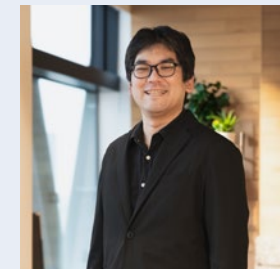
未就学の子どもがいる従業員や要介護状態にある家族を介護する社員は、時短勤務制度を選択することが可能です。特に、育児休業明けの社員は、生活リズムを整えるまでは不安が大きいことが多く、時短勤務を利用する割合は高くなっています。一方で、フルフレックス制度とリモート勤務制度を上手に活用することで、フルタイム勤務を選択する社員もいます。社員の希望に沿った働き方を選ぶことが可能です。

－時短勤務制度の利用者・割合



職場の協力で実現した「妻を支え、子と向き合う」時間

第2子出産のタイミングで育児休業を取得しました。1人目の時に妻に家事を任せきりにして、負担をかけてしまったことがずっと心に残っており「次こそは自分が支えよう」と決意し、今回の育児休業に入りました。出産直後から家事を一手に引き受け、妻が休める時間を確保しました。休業中は慣れない書類手続きに苦勞することもありましたが、会社の制度やサポートに支えられ、安心して育児に専念することができました。毎日子どものそばにいたことで、上の子には見られなかった後追いもあり、愛着がしっかりと育まれたと感じています。



エンタープライズSI事業本部

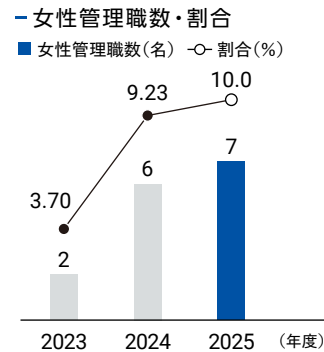
吉住 孝之

社会

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

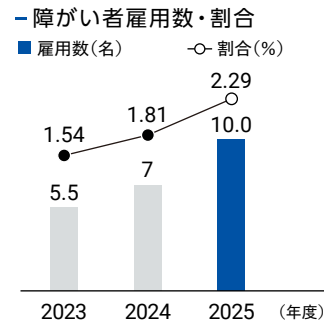
女性活躍推進

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の活躍促進と仕事と子育ての両立支援に取り組んでいます。2025年7月には、子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得しました。



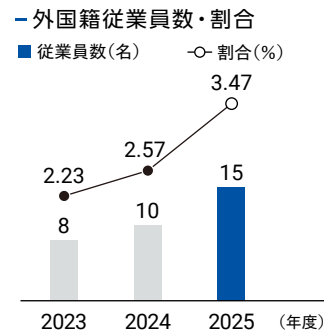
障がい者雇用の促進

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



外国籍従業員への支援

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



健康経営

健康経営®への取り組み

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

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営により持続可能な社会の実現に貢献

当社は、健康経営宣言のもと、従業員一人一人の健康の維持・増進と会社の生産性向上のため、健康経営を推進しています。健康経営における重点課題に対して、健康診断の受診徹底や診断結果のフォロー、ストレッチ研修の実施、本部ごとのコミュニケーション活性化を促すワークショップの運営、長時間労働者の月次チェックや疲労度チェック等を実施しています。これらの取り組みの結果、2025年に引き続き、2026年3月に健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定を受けています。今後も健康経営を推進し、サステナブルな社会の実現に貢献することを目指していきます。

人権

基本的な考え方

当社グループのパーパス及びサステナビリティ基本方針を実現するうえで、すべてのステークホルダーの人権を尊重することは不可欠と考えます。当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき2024年4月にグループ人権方針を策定し、役員・従業員、お客様、ビジネスパートナーその他すべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重することを宣言しています。当社グループが展開するDX支援事業及びIT人材調達支援事業は、製造業・建設業・物流業等のデジタル化を担い、多くの企業や労働者と直接的・間接的に接するビジネスモデルです。このような事業特性を踏まえ、人権リスクをサプライチェーン全体の問題として捉え、実効性ある対応を構築することが当社の責務と考えています。

社会

外部専門家の支援による人権リスクアセスメントの実施

2025年度は、グループ人権方針に定める人権デューディリジェンスの実践として、専門的知見を有する蔵元国際法律事務所(代表弁護士:蔵元左近氏)の支援を受けつつ、ビジネスパートナーへのヒアリングを含む人権リスクアセスメントを実施しました。外部の独立した専門家の関与のもとで評価を行うことにより、客観性・専門性を確保し課題の把握に努めました。本アセスメントは、国際規範や公的文書に照らし、当社の国内事業活動全体を対象として、人権への影響の重要性和発生可能性の両軸から定性的に評価したものです。評価の結果、当社のこれまでの取り組みは総じて合理的かつ適正と評価されました。一方で、本アセスメントにより当社課題は特定されており、取り組みを継続しています。

蔵元左近弁護士からのコメント

貴社は、2024年のグループ人権方針の策定に続き、2025年度には当事務所の支援のもと、ビジネスパートナーへのヒアリングを含む人権リスクアセスメントを実施されました。自社に固有のリスク構造を直視し、課題を可視化しようとする姿勢は、日本企業の人権デューディリジェンスの実践の在り方として評価できます。今後は、特定された重点課題への対応を着実に進めるとともに、グループ全体への評価の拡張と継続的な改善サイクルを確立されることに期待しております。



蔵元国際法律事務所
代表弁護士 蔵元左近氏
(日本国弁護士、米国ニューヨーク州弁護士)

ステークホルダーエンゲージメント

従業員とのエンゲージメント

リモート勤務制度は、多くの従業員からメリットが大きいという声が上がっている一方で、業務上関わりがない社員とのコミュニケーションが取りづらいという声も聞こえるようになりました。これを踏まえ、4年前から毎年テーマを決めて社内のコミュニケーションを活性化する企画を実施しています。さらに、従業員のエンゲージメントを高め、一人一人が活躍できる組織を目指し、従業員のエンゲージメント調査を実施しています。四半期ごとに調査を実施することで組織と従業員の状態を可視化し、課題解決のための施策検討を進め、生産性の向上を目指します。

取引先とのエンゲージメント

取引先と健全なパートナーシップを築くため、適正な価格交渉に向けた取り組みを進めています。中小受託取引適正化法を踏まえ、発注時の見積書取得と社内システムへの添付を義務化し、年1回の価格交渉の機会を設けています。

株主・投資家とのエンゲージメント

株主・投資家との建設的な対話を重視し、社長による半期ごとの機関投資家向け決算説明会を開催するとともに、アーカイブ配信を通じた情報開示を継続しています。2025年度の機関投資家との面談回数は、市場環境や当社業績動向を背景に前年度から減少しています。また、証券会社主催のスモールミーティングに参加し、当社に関心を持つ投資家との対話機会の確保に努めています。今後は、中期的な成長戦略への理解促進を図りつつ、着実な業績回復を通じて対話の質と量の向上を目指します。また、個人投資家向けにはCFOによる定期的な決算説明会に加え、事業責任者による事業説明を実施し、継続的な理解醸成に取り組んでいます。

－イベントの開催回数

		(年度)		
		2023	2024	2025
機関投資家向け	決算説明会 (回)	2	2	2
	証券会社主催カンファレンス (回)	2	3	—
	証券会社主催スモールミーティング (回)	4	—	1
個人投資家向け	決算説明会 (回)	4	4	4
	その他説明会 (回)	3	5	5

－機関投資家との面談回数

		(年度)		
		2023	2024	2025
国内 (回)		123	83	73
海外 (回)		101	62	35

「量から密度」が実現する持続的事業成長 ——DX市場をリードする高付加価値PM創出

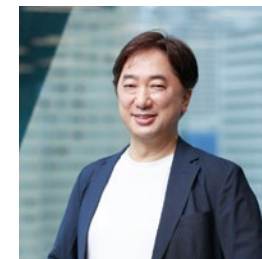
人的資本の質を最大の競争優位に。 論理と実戦経験で経営の核心を担う 若手リーダー輩出

CCTの持続的な成長を支える根源は、一人一人の「進化のスピード」に集約されます。私たちは採用を単なる人員補充の事務作業ではなく、次世代のリーダーを創出するための最も確実な「未来への投資」と定義しています。採用から育成まで、一貫した流れでリーダーを育成する戦略的エコシステムを構築しています。採用戦略において、2026年度は組織のレジリエンスを高めるべく、多様な個性の獲得に注力しました。その結果、新卒女性の採用数は前年比約4倍となる35名(男性40名)に達し、女性比率は昨年の16%から47%へと飛躍的に向上しています。異なる視点を持つ

人材がチームワークを通じて「化学反応」を起こすことを目的としています。

育成では、新卒1年目に「Professional OS/App Boot Camp」を課し、プロへの思考転換とビジネス知見を実装します。さらに2・3年目からは、独自の「Project Manager OS Boot Camp」へと移行します。このプログラムは、論理と数字、そして過酷な実戦ケースに基づきPMとしての判断軸を徹底的に叩き込みます。若手が早期に収益責任を担える視座を獲得することは、当社の事業拡大における最大のアクセルとなります。こうした人的資本の質的変革を人事戦略の核に据え、個人の成長を企業の成果に直結させることが、DX市場を勝ち抜くCCTの成長エンジンであると考えています。私たちは、挑戦を渴望するすべての社

員が自らの市場価値を高め、その情熱が社会に変革をもたらす舞台であり続けるために、攻めの姿勢で取り組んでまいります。



人事部 部長
千葉 純一郎

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

	基本方針	2026年度実績(見込み)	2027年度計画	主な施策
採用戦略	「量」から「密度」への転換：人材ROIの最大化 2027年度以降の採用人数は40名程度に厳選します。目的は、当社の強みである高密度な育成プログラムと、CCTのメソッドによる高精度な個別フィードバックの品質を高めるためです。教育リソースを少数精鋭に集中投下することで、一人一人の人材ROI(投資対効果)を最大化し、確実にPMへと引き上げる育成モデルへと進化させます。	● 新卒採用(2026年度入社) 実績：75名(男性40名、女性35名) 女性比率：47%(当初計画38%を大幅超過) 成果：文化への高い共鳴度と、多様なバックグラウンドを持つ層の獲得に成功 ● 中途採用(リーダークラス以上限定) 見込み：20名 成果：即戦力のシニアPM層を補強 ● 経験やリーダーシップの発揮経験を重視 管理職候補として迎え入れ	● 新卒採用：40名(2028年度入社予定) 将来の幹部・PM候補としての資質を持つ、高ポテンシャル層に特化した採用 ● 中途採用：15~20名 特定技術領域のスペシャリスト、及びコンサルティング能力に長けたシニア層のピンポイント採用	● 「CCT・PMキャリアブランド」の確立 「CCTに入れば、20代で経営の核心(論理・数字・高度な経験)に触れられる」というブランディングを強化し、成長意欲の高い層を惹きつける ● データドリブンな「OSマッチング」選考 入社後の活躍・定着率データを分析し、当社の「思考習慣(OS)」への適応が高い人材を判別 ● 多様なPMロールモデルの育成 採用した女性人材が、ライフイベントを乗り越え活躍し続けられるよう支援

※2026年度実績、2027年度計画は単体の数字です

PMとして成長する社員たちのメッセージ

仕事のOSを根底から書き換えた、私の「Project Manager OS Boot Camp」

この講座は、私にとって単なる研修ではありませんでした。自分自身の「仕事のOS」を根底から書き換えさせられるような学びがあったからです。当時の私は、スライドを綺麗に整えることや、失礼のないメールの言い回しを考えるといった、表面的なアウトプットの型をなぞることに必死でした。しかし、このプログラムで直面したリアルすぎる実戦ケースは、そうした枝葉のテクニックだけでは一切通用しないものでした。求められたのは、泥臭いほどに徹底された「論理と数字」の裏付けであり、それこそがPMとしての真の判断軸なのだと、複数の演習を通じて痛感しました。

特に意識が大きく変わったのは、数字に対する向き合い方です。以前は「自分の作業に何時間かかるか」という工数単位の積み上げでしか物事を見られていませんでした。しかし今は、チーム全員が投じる時間をコストではなく、成果を最大化させるための貴重な投資資源として捉える視座を持つことができました。限られたリソースのなかで「何を選び、何を捨てるか」という、シビアなPM視点を身につけられたことで、私自身の成長速度も確実に加速している実感があります。

—身につけたビジネススキル

- 予算／工数の数字感覚
- 課題解決のために取捨選択する力
- 望ましい結果を得るためのコミュニケーション戦略



2025年入社(新卒)
エンタープライズSI事業本部
田中 良和

CCTでの経験が結実した、「任せたい」と思われるPM像

入社1年目に社内基幹システムの導入プロジェクトに関わり、会社全体の仕組みを俯瞰して理解できたこと、そのなかで2名のメンバーをマネジメントした経験が、私のキャリアの大きな土台となりました。その後、WMS(Warehouse Management System: 倉庫管理システム)刷新プロジェクトの要件定義や基本設計に携わり、お客様の業務課題を引き出すための多角的な視点を身につけました。現在は製造ERPシステム導入のPMを担当しています。現行のプロジェクトでは、顧客との調整や、品質・コスト・納期の管理、業務設計やマスタ検討と、幅広い業務を牽引しています。日々、挑戦の連続ですが、課題を乗り越える度にお客様から直接感謝の言葉をいただけることが大きなやりがいにつながっています。

PMにとって最も大切なのは「顧客との強固な関係性構築」です。昨今の生成AIの進展により、技術面では効率化が進んでいますが、だからこそ「どのようなシステムを入れるか」だけでなく「誰と、どう信頼を築きながらプロジェクトを完遂するか」という人と人とのつながりが付加価値になると考えています。今後も、「この人に任せたい、一緒に仕事をしたい!」と思っただけのようなPMを目指し、誠実に仕事に臨みたいと考えています。

—身につけたビジネススキル

- 課題抽出・ヒアリング力
- 調整力
- プロジェクト管理



2023年入社(新卒)
製造DX事業本部
三栖 悠太郎

環境

環境

基本的な考え方

IT企業である当社の環境負荷は限定的ですが、本業を通じた環境貢献は大きいと考えます。DXソリューションにより、顧客企業の業務効率化や生産最適化を実現し、社会全体のGHG削減に貢献します。また、自社の脱炭素化を進めるとともに、顧客企業のGHG排出量削減を支援することで、「産業のサステナブルな発展」というパーパスの実現を目指します。

ゼロカーボン経営の実現

TCFD提言に基づく情報開示

当社は、気候変動への対応を経営における重要課題の一つと位置付けています。

TCFD[※]が推奨する取り組みを推進するとともに、4つの中核的要素「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の情報開示に努めています。2025年度は、TCFDの取り組みを本格化させ、気候変動リスクと機会の定量的な評価を実施しました。

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

- GHG 排出量削減目標(基準年: 2023年度)

	2030年度	2050年度
Scope1、2	50%以上削減	実質ゼロ

ガバナンス

代表取締役社長CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています(P.29参照)。同委員会は取締役会からの委任を受け、気候変動を含むサステナビリティ課題に関する方針立案と進捗管理を担っています。重要な事項については取締役会に報告し、審議を行います。2023年7月には、サステナビリティ委員会での検討を経て、気候変動の観点も含むマテリアリティを特定し、取締役会において承認しました。

戦略

- シナリオ分析

気候変動によるリスク及び機会を認識し、現在の対策を検証することで将来の事業戦略へと活かすことを目的に、シナリオ分析を実施しました。分析の初年度となる2022年度は、TCFDのフレームワークに沿って気候変動に伴う移行リスクと物理的リスクを定性的に分析し、それぞれの影響度を大・中・小の3段階で評価しました。

分析においてはIEA(International Energy Agency)やIPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)などの情報を参考にし、+1.5°C及び+4°Cのシナリオを採用しました。気温上昇が4°C程度となるシナリオでは、現状の政策が延長されることで規制などの移行リスクの影響は小さいものの、自然災害が悪化し異常気象などの物理的リスクが高まると推測しています。気温上昇が1.5°Cとなる世界では、GHG排出規制など気候関連の政策が強化されることで移行リスクの影響が大きくなるものの、その効果として+4°Cと比較し物理的リスクは限定的になると推測しています。

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

- シナリオと想定内容

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

環境

重要なリスクと機会

+1.5℃、+4℃の世界ともに、環境に関連するシステムの需要が高まると予想されます。当社にとってはこうしたシステムの受注機会を増加させる要因になると捉えるとともに、気候変動の抑制及びそれに起因する問題の解決にもつながると考えています。

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

- 重要なリスク

カテゴリ	リスク内容	影響度	事業へのインパクト	対応策
移行	政策・法規制 GHG排出量の上昇	中	サプライヤー（データセンター等）のScope1、2への炭素税課税により仕入れコストが増加する	- 各サービスの価格転嫁策の策定の検討 - 低GHG排出業者への切り替え検討 - サプライヤーと連携しCO2排出量の把握及び削減への取り組み - サプライチェーン全体の見直しと多様化（ローカルサプライヤーの活用など）
移行	評判 消費者、顧客行動の変化	中	GHG削減の取り組み遅れや情報開示不足により、評価が低下し、自社社員の採用コストが増加する	- 継続的なステークホルダーへの情報開示 - CDP等の外部格付けへの対応強化 - 研究開発投資による新技術の開発 - 省エネ・再エネ技術の適用に関する設備投資の積極的な実施
物理	急性 サイクロンや洪水などの極端な天候事象の過酷さの増加	中	サプライヤー（データセンター、クラウド等）の事業活動停滞/停止により、売上高が減少する	- 災害リスクの低い地域に立地するデータセンターやクラウドサービスに変更する - データを複数拠点で保存する - 取引先の事業継続体制を調査する
物理	慢性 上昇する平均気温	中	データセンターの機器冷却用の電力コストが増加し、価格転嫁される	- データセンターの一次データ取得 - データセンター事業者へのエネルギー効率向上の取り組み訴求

リスク管理

当社では、リスクの把握と適切な対応により損失の最小限化を図るために、代表取締役社長CEOをリスク管理最高責任者に任命しています。また、常勤役員及び各部門の責任者からなるリスク管理委員会を設置しています。委員会は四半期ごとに開催しており、事業環境や組織体制など当社経営に関するリスク全般について把握し対応策を検討しています。気候変動関連のリスクについても、こうした体制のもとでリスクの特定・評価を行い、低減に向けた対策を立案・実行しています。

- 重要な機会

カテゴリ	機会内容	影響度	事業へのインパクト	対応策
エネルギー源	新技術の使用	大	IoTを活用したエネルギー使用量の可視化や最適化技術を用いることで、エネルギー消費を管理し、効率的な運用を実現する	IoTによるスマートビルディングを活用し、建物の温度、湿度、照度などをリアルタイムで監視し、空調や照明の制御を最適化することで、エネルギー消費を削減する
市場	新しい市場へのアクセス	中	気候変動リスク分析サービス、防災関連サービス、GHG排出量の可視化や削減を補助する機能等の需要増加により売上が増加する	ステークホルダーに対して気候変動対応関連システムへの需要のヒアリング・新規サービス開発の検討
製品及びサービス	低排出商品及びサービスの開発及び/または拡張	中	ソフトウェアの消費エネルギー効率（ソフトウェアの効率指標）を向上させることで売上が増加する	- 研究開発投資による新技術の開発 - 市場動向調査の実施と自社サービスへの反映 - サステナブルマーケティングやコミュニケーションの強化
レジリエンス	情報開示対応の強化によるステークホルダーの肯定的なフィードバック	中	脱炭素の取り組みを訴求することで投資家からの評価が上がり、ESG投資の対象となることで資金調達の機会が拡大する	- 継続的なステークホルダーへの情報開示 - CDP等の外部格付けへの対応強化 - 研究開発投資による新技術の開発 - 省エネ・再エネ技術の適用に関する設備投資の積極的な実施

環境

指標と目標

当社グループは、Scope1、2のGHG排出量を把握し、削減に取り組んでいます。2023年度からは単体でのScope3排出量の算定・開示を開始し、2024年度からはグループ全体でのScope3排出量の算定にも取り組んでおり、対象カテゴリを段階的に拡大しています。当社グループにおいては、Scope3排出量の95%以上をカテゴリ1が占めており、その大部分はビジネスパートナーへの発注に起因しています。また、同年度には2030年度を目標年度としたマテリアリティのKPIを設定し、その達成に向けた取り組みを推進しています。

- Scope3 カテゴリ別内訳(単体)※1

(t)

		2024年度※2	2025年度	
		単体	単体	連結
カテゴリ1	購入した製品・サービス	12,724.35	13,459.02	13,914.29
カテゴリ2	資本財	54.28	77.02	93.41
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料 及びエネルギー活動	14.59	13.33	22.55
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	0.04	0.045	0.27
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	0.09	0.359	0.36
カテゴリ6	出張	72.85	91.32	118.34
カテゴリ7	雇用者の通勤	78.15	118.19	197.15
カテゴリ8	リース資産(上流)	6.07	1.51	23.96
カテゴリ15※3	投資	-	-	-

※1 カテゴリ9、10、11、12、13、14は該当ありません

※2 2024年度のデータについて排出係数の見直しにより再計算しています。影響は軽微です

※3 カテゴリ15は算出が困難なため集計していません

詳細は、当社TCFD提言への対応ページをご覧ください。

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

使用電力の再エネ100%を宣言

当社グループは、2024年6月に「再エネ100宣言 RE Action」に参加し、再生可能エネルギー率を2030年に70%、2050年に100%を目指すという目標を定めました。また、同時に再生可能エネルギーの算出について非化石証書ベースに見直しました。グループ全体で目標達成に向け、再生可能エネルギーの活用を引き続き促進するとともに、脱炭素社会に向けた環境活動に取り組んでいきます。

サーキュラーエコノミー経営の実現

基本的な考え方

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

ペーパーレスの推進

資源の有効活用と働き方の変革を目的として、ペーパーレスを推進しています。具体的には、会議における紙資料配布の廃止、紙での資料保存の原則廃止、FAXの電子化、契約書の電子化、電子帳簿・電子申告の活用などに取り組んでいます。リモート勤務する社員も多く、電子化によって業務の効率化を図っています。

PCの再利用

不要となったPCは物理的に廃棄するのではなく、法人向けのPC買い取りサービスを活用して再利用を促すことで、資源循環に貢献しています。

GHG排出量の削減状況

2025年は、株式会社ピージーシステムの本社オフィスにおける電力を再生可能エネルギーへ切り替えることで、GHG排出量を削減しました。さらに2026年7月には、当社大阪オフィス、グループ会社のPro-X株式会社及び株式会社デジタルデザインサービスの3拠点を、再生可能エネルギー利用ビルへ集約移転し、さらなるGHG排出量の削減を図る予定です。

ガバナンス

役員一覧 (2026年3月31日現在)

取締役



金子 武史



中島 数晃

役 職	代表取締役社長 CEO	代表取締役副社長 CFO
略 歴	2000年 (株)インクス (現 SOLIZE Holdings (株))入社	1995年 (株)日本興業銀行 (現(株)みずほ銀行) 入行
	2006年 (株)ラグナ設立	2014年 ヒューマンホールディングス(株)執行役員就任
	2006年 (株)KT Consulting 入社	2017年 (株)エスキュービズム 取締役就任
	2009年 (株)シンスター監査役 就任	2018年 当社入社
	2010年 当社入社	2019年 執行役員 CFO 就任
	2013年 取締役副社長就任	2020年 経営管理本部長就任
	2015年 代表取締役社長 CEO 就任(現任)	2020年 取締役 CFO 就任
	2024年 (株)DTダイナミクス 社外取締役就任(現任)	2025年 取締役副社長 CFO 就任
	2025年 (株)電創 社外取締役就任(現任)	2026年 代表取締役副社長 CFO 就任(現任)

取締役 (社外)



上田 昌平



廣瀬 卓生



鈴木 雅也



中島 恵理

役 職	取締役 常勤監査等委員	取締役 監査等委員	取締役 監査等委員	取締役 監査等委員
略 歴	1983年 松下電器産業(株) (現パナソニック(株)) 入社	1997年 弁護士登録 アンダーソン・毛利・友常法律事務所(現名称)入所	2000年 EY新日本有限責任監査法人入所	1995年 環境庁(現 環境省) 入庁
	2005年 同社 静岡支店長就任	2003年 米国 Shearman&Sterling 法律事務所勤務	2004年 公認会計士登録	2003年 経済産業省資源エネルギー庁出向
	2007年 同社 四国支店長就任	2003年 米国 Shearman&Sterling 法律事務所勤務	2019年 鈴木雅也公認会計士事務所開業(現任)	2015年 長野県副知事として出向
	2010年 パナソニックシステムソリューションズジャパン(株)(現 パナソニック コネクト株式会社)執行役員マーケティングセンター長就任	2004年 ニューヨーク州弁護士登録	2020年 当社監査役就任	2023年 当社取締役監査等委員就任(現任)
	2011年 同社 常務執行役員 就任	2005年 アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー就任(現任)	2021年 当社取締役監査等委員就任(現任)	2023年 同志社大学 教授就任(現任)
	2020年 同社 常勤監査役就任	2020年 当社監査役就任		
	2025年 当社取締役監査等委員就任(現任)	2021年 当社取締役監査等委員就任(現任)		
役員兼務先 (現任)		(株)サイフューズ 社外監査役 浜松ホトニクス(株) 社外取締役	クレブ・アドバイザーズ(株) 社外監査役	IDEC(株)社外取締役 UBE三菱セメント株式会社 取締役(非常勤)

執行役員

津野尾 肇

建設 DX 事業担当

萩原 将智

人材調達支援事業担当

加藤 允文

SI 事業担当

梅田 芳之

経営管理担当

石原 雅崇

製造 DX 事業担当

武田 洋之

グループ戦略担当

ガバナンス | 役員一覧

取締役のスキル・マトリックス (2026年3月31日現在)

氏名	役職	所属委員会		在任年数	2025年度の実行役員・委員会への出席状況 (出席回数／開催回数)			経験・専門性							
		監査等委員会	指名・報酬委員会		取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会	企業経営	テクノロジー	マーケティング／セールス	人材	M&A	財務	コンプライアンス	サステナビリティ
金子 武史	代表取締役社長CEO	—	○	10年9カ月	17回／17回	—	7回／7回	○	○	○	○	○			○
中島 数晃	代表取締役副社長CFO	—	○	5年4カ月	17回／17回	—	4回／4回※1	○			○	○	○	○	○
上田 昌平	取締役常勤監査等委員	○	○	1年0カ月	13回／13回※2	10回／10回※2	5回／5回※2	○	○	○					
廣瀬 卓生	取締役監査等委員	○	○	5年0カ月	17回／17回	14回／14回	7回／7回					○		○	
鈴木 雅也	取締役監査等委員	○	○	5年0カ月	17回／17回	14回／14回	7回／7回						○	○	
中島 恵理	取締役監査等委員	○	○	3年0カ月	17回／17回	14回／14回	7回／7回							○	○

※1 2025年7月17日開催の実行役員会にて、指名・報酬委員に選任された後に開催された指名・報酬委員会に関する開催回数・出席回数を記載しています
※2 2025年3月27日開催の定時株主総会での就任後に開催された執行役員会の開催回数・出席回数を記載しています

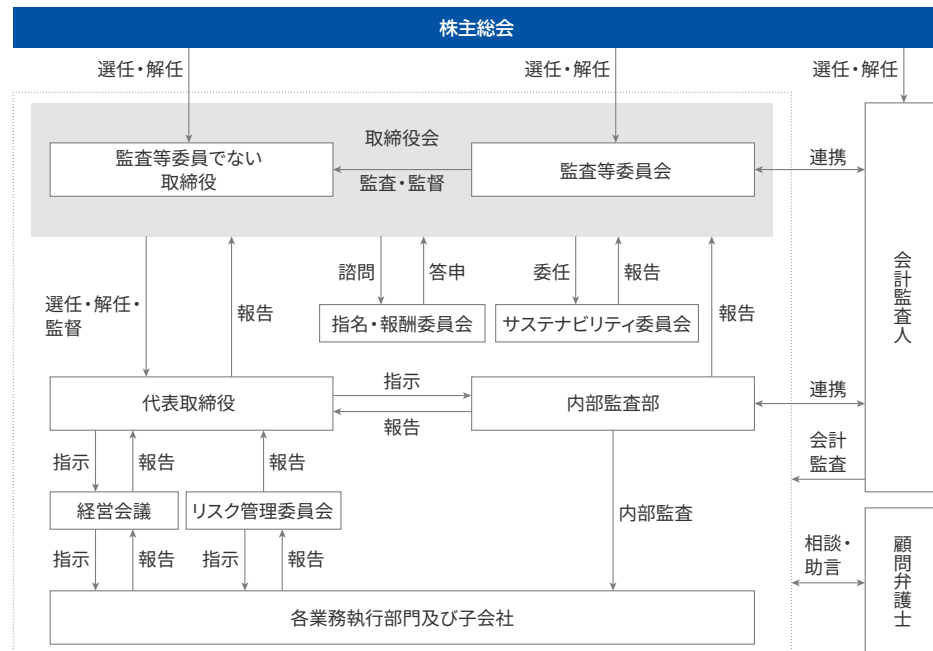
各スキルの定義

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

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

－体制図



－コーポレート・ガバナンス体制の早見表（2026年3月31日現在）

主な項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	6人（うち、社外取締役4人）
取締役会の開催回数	17回（2025年度）
社外取締役の平均出席率	100%（2025年度）
取締役の任期	1年（監査等委員である取締役は2年）
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意委員会	指名・報酬委員会を設置
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

基本的な考え方と体制の強化

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

コーポレート・ガバナンス強化を目的として、2019年10月に取締役会設置会社並びに監査役設置会社に移行後、段階的に体制を整備し、2021年3月に監査等委員会設置会社へ移行しました。2023年3月には監査等委員である社外取締役として女性1名を加え、2025年1月には内部監査室を独立させ、体制を強化しました。

2025年3月の定時株主総会において取締役会をスリム化するとともに社外取締役比率を高め、監督機能と執行機能の分離を明確化しました。併せて執行役員制度を見直し、経営会議を新設することで意思決定の迅速化を図っています。2026年4月には株式会社Pros Consを吸収合併し、グループガバナンスのさらなる強化を推進しています。

グループガバナンス指針

当社グループは、グループ会社の自主的な運営を基本とします。当社は事業成長に向けた支援を継続的に行うとともに、企業理念及び行動指針の浸透を図り、グループ全体の価値向上に貢献することを目指します。

－コーポレート・ガバナンス強化のための取り組み

2019年	取締役会設置会社並びに監査役設置会社に移行
2020年	監査役設置会社に移行
2021年	監査等委員会設置会社に移行 報酬委員会を設置
2023年	報酬委員会を改組し、指名・報酬委員会を設置
2025年	執行役員制度の改定、経営会議を設置

ガバナンス

取締役会

当社の取締役会は、法令及び定款並びに取締役会規程に定められた事項の決議のほか、当社の重要な業務執行を決定し、取締役の職務執行を監督しています。取締役会は、毎月1回の定例取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速かつ効率的な意思決定を行える体制を整えています。

また、2025年3月に取締役会をスリム化し、取締役6名中4名を監査等委員である取締役として社外から選任しました。各社外取締役の専門知識や豊富な実務経験に基づく知見を活用するとともに、経営監督機能の強化に努めています。

監査等委員会

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

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

－2025年度の状況

議長	金子 武史
メンバー	8名→6名
開催実施	17回

－2025年度の主な審議課題

- 法定審議事項
- 決算、業績に関する事項
- 経営計画に関する事項
- M&Aに関する事項
- グループ再編(Pros Cons吸収合併)に関する事項 等

－2025年度の状況

議長	角田 好志 / 上田 昌平※
メンバー	4名
開催実施	14回

※2025年3月開催の定時株主総会において常勤監査等委員が角田から上田に交代したことに伴い、期中に議長が変更となった会議があります

－2025年度の主な審議課題

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

経営会議

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

指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議によって選任された3名以上の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役を選任しています。また、委員長は取締役会の決議により独立社外取締役から選任しています。

リスク管理委員会

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

－2025年度の状況

議長	金子 武史
メンバー	10名
開催実施	4回

－2025年度の状況

議長	角田 好志 / 上田 昌平
メンバー	5名→6名※
開催実施	7回

※2025年7月に中島が委員に選任されたことに伴い、委員数が変更となっています

－2025年度の主な審議課題

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

－2025年度の主な審議課題

- 地政学リスクやAIの進化等の外部環境に関する事項
- プロジェクト採算に関する事項
- 人事労務に関する事項
- 社内システム変更に関する事項
- 防災に関する事項 等

ガバナンス

実効性評価

2025年3月に2024年12月期を振り返り、取締役会の機能向上及びコーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を目的として、取締役会の実効性評価を初めて実施しました。本評価を通じて、取締役会全体としての運営状況や意思決定プロセスの現状を客観的に把握することができ、当社のガバナンスにおける強みや課題を明確にしました。取締役会のさらなる実効性向上に向けた取り組みを継続的に行っていきます。

実効性評価の結果

実効性評価のプロセス	分析・評価の結果	課題
①全取締役へのアンケート ②社内での分析、議論 ③取締役会での報告、議論	●適切な財務報告を確保し、定期的レビューができています ●会社の財務状況、予算、予測に対する理解が深く、適切な監督がなされている ●取締役間コミュニケーションが円滑であり、建設的な議論や意見交換が活発に行われている	●議題と資料の提供が遅く、取締役が十分な準備を行う時間が確保できていない

役員報酬

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

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

役員報酬の内容(2025年度)

	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役 (監査等委員及び 社外取締役を除く)	108,780	108,780	-	-	4
監査等委員 (社外取締役を除く)	-	-	-	-	-
社外役員	23,580	23,580	-	-	5

社外役員メッセージ



廣瀬 卓生
2021年就任

私は企業法務を専門とする弁護士として、約30年にわたり国内外のクライアントの依頼を受け、企業買収、組織再編、資本市場を通じた資金調達などの案件に携わってきました。ガバナンスや危機管理に関する助言を行う機会も多く、他社の社外役員を務めた経験もあります。こうした経験を通じて得た知見を当社の経営に活かすべく、「ノイズではない健全な混ぜ返し」を意識しながら、取締役会で意見を述べています。当社は上場前から急速に業績を伸ばし、M&Aにも積極的に取り組んできたことから、業容や組織の拡大がひずみとして顕在化しないよう、グループガバナンスの重要性は極めて高いと考えます。今後は、全社的な浸透とガバナンスの水準の底上げに向けた議論や取り組みをさらに進めていきたいと考えています。



鈴木 雅也
2021年就任

財務・会計の専門家である公認会計士として、上場前より監査役として当社に関与し、その成長の過程を継続的に見届けてまいりました。現在は監査等委員として、ガバナンス及び内部統制の観点から経営の監督に携わっています。三様監査の連携強化や内部統制の実効性向上を重視しており、特に近年は事業拡大に伴う統制の高度化や管理体制の整備について、取締役会においても活発な議論が行われてきました。

また、常に成長が求められる環境のなかで、執行側が組織として一体となり、変化を恐れず挑戦を続けている点は、当社の強みであると認識しています。今後も上場企業としての責任を果たすための体制整備と高度化を後押しし、独立した立場からの監督と助言を通じて、企業価値向上に貢献してまいります。

ガバナンス

情報・データセキュリティ

当社はIT企業として、情報・データセキュリティをマテリアリティに掲げ、各システムへの適切な権限設定及び設定状況の定期的な棚卸を実施することで、システムの安全性を確保しています。また、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)を構築・運用し、第三者認証を取得することで、組織的かつ継続的な情報セキュリティ管理体制を強化しています。

具体的な取り組みとして、エンドポイントセキュリティ製品の導入によるウイルス対策(リアルタイム保護・定期スキャン)に加え、XDR製品を活用した標的型攻撃対策を実施しています。さらに、クラウド型メールセキュリティサービスを導入し、Emotetやランサムウェアなどのマルウェアを含む不審メールのフィルタリングを行っています。

個人情報保護の遵守

－社員

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

－顧客

取引開始時に秘密保持契約を締結しています。

－ビジネスパートナー

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

－顧客が保有する顧客情報

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

コンプライアンス

推進体制

当社は、業務遂行における不正または違法行為などを防止し、会社の社会的信頼度の向上と経営の安定化を図るために、コンプライアンス規程を制定し、経営管理本部長を責任者とする管理体制を整備しています。

コンプライアンス研修

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

実施月	研修内容
2025年1月	ハラスメントについて
2025年3月	偽装請負について
2025年4月	内部通報・贈収賄について
2025年8月	契約について
2025年11月	派遣法・下請法について 個人情報保護について
2025年12月	ハラスメントについて

内部通報制度

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

ガバナンス

リスクマネジメント

方針・体制

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

－主要なリスクと対策

リスク項目	内容	対策
競合	当社グループはDX支援事業において大手Slerなどと競合していますが、当社グループの競争力が低下した場合、受注が減少し、事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。	当社グループのDX支援の特徴である「内製化支援」及び「内製化後のIT人材調達支援」は競合との差別化要因であり、製造業・建設業のDXについては「ものづくりに関する知見」において優位性があると考えています。
不採算プロジェクト	請負契約の案件で予期せぬ不具合の発生等により工数が大幅に増加した場合や、顧客による検収時に契約不適合に該当する大幅な改修依頼が生じる場合には、当社グループの事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループはリスク低減のために、案件を細分化し(契約期間1～3カ月が大半)、準委任契約で受注するよう努めています。また工数の予実乖離が生じないよう、顧客との密接なコミュニケーション、緻密な要員管理、進捗管理、予実管理、品質管理に取り組んでいます。
期ずれ	案件受注後の仕様変更などにより納入時期が変更となる場合、またインプット法による収益認識を適用する受託開発案件について見積総原価の見直しが必要になった場合には、売上・利益の計上時期にずれが生じ、四半期または通期の業績に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは工数の予実乖離が生じないよう、顧客との密接なコミュニケーション、緻密な要員管理、進捗管理、予実管理、品質管理に取り組んでいます。
外注依存度	売上高に占める外注費の比率は6割程度と比較的高水準となっており、当社グループの想定通りに外注先を確保できない場合、当社グループの事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは事業拡大のためのレバレッジ及び財務レジリエンスの観点から外注を積極的に活用しており、広範なビジネスパートナーネットワークを有することは当社グループの強みであると考えています。良質な案件のご紹介により、ビジネスパートナー企業の競争力向上に貢献したいと考えています。
採用・育成	当社グループの事業を拡大させるためには、優秀なITエンジニアを継続的に確保することが重要です。しかし、需給悪化または当社グループの採用力の低下により計画通りにITエンジニアを確保できない場合、当社グループの事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは魅力的な案件の獲得、比較的自由な開発体制や勤務体系、給与水準の向上及び福利厚生の充実、社内勉強会の開催やセミナー参加によるスキルアップ支援等により、優秀なITエンジニアの定着に注力しています。加えて、「Ohgi」により外部から柔軟かつ迅速にITエンジニアを調達する仕組みを構築しています。
風評・評判	当社グループは、顧客満足及び取引継続を出発点とし、目標とするビジネスモデルを構築し、案件と人材を獲得することによって事業成長につなげています。何らかの要因により当社グループへの信頼が失墜し、顧客満足の低下や取引が継続されない場合、当社グループの事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。	事業活動においては顧客との密接なコミュニケーション、緻密な要員管理、進捗管理、予実管理、品質管理を行い、顧客の期待に応えられるよう努めています。社内制度についてもコーポレート・ガバナンスが適切に機能するよう、内部監査の強化、監査等委員監査や指名・報酬委員会の設置などを行い、組織の信頼を維持向上できる仕組みを構築しています。
AI	AI技術の急速な進展は、システム開発の自動化・高度化や業務プロセスの変革を通じて、当社サービスの在り方そのものに大きな影響を与える可能性があります。当社グループが事業を展開するDX支援及びIT人材支援領域においても、AIを活用した開発効率の向上や新たな付加価値の創出が競争力の重要な要素となっています。一方、想定を上回る技術革新や市場環境の変化が生じた場合には、既存サービスの付加価値が相対的に低下し、当社グループの事業及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは、生成AIを含む先端AI技術の動向を注視し、技術検証や人材育成等を通じて、これらの技術を事業に活用する取り組みを進めています。AIの利用にあたっては、社内ガイドラインや情報セキュリティルールを整備し、機密情報や個人情報の適切な管理を徹底しています。

5年間の財務・非財務サマリー

注)2021～2022年度は単体ベース、2023年度から連結ベースでの開示に変更しています

財務情報

(項目)	(年度)					
経営成績		2021	2022	2023	2024	2025
売上高	(百万円)	7,801	12,113	15,921	19,166	20,878
売上総利益	(百万円)	1,797	2,947	4,315	5,020	5,684
売上総利益率	(%)	23.0	24.3	27.1	26.2	27.2
営業利益	(百万円)	546	1,120	1,744	2,007	2,201
営業利益率	(%)	7.0	9.3	11.0	10.5	10.5
経常利益	(百万円)	546	1,139	1,765	2,046	2,202
親会社株主に帰属する 当期純利益	(百万円)	410	836	1,303	1,439	1,501
財政状態						
総資産	(百万円)	3,773	5,114	6,111	8,009	8,561
純資産	(百万円)	1,961	2,846	3,208	4,195	5,058
自己資本比率	(%)	52.0	55.6	52.5	52.4	59.1
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	30.7	34.8	43.0	38.9	32.5
1株当たり情報						
当期純利益 ^{※1}	(円)	28.03	52.24	76.59	85.58	89.80
当期純資産	(円)	125.58	172.29	188.57	250.96	311.65
キャッシュ・フロー						
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	581	883	1,162	983	1,835
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△67	△118	△429	△970	△281
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	519	92	△1,112	232	△1,303
現金及び現金同等物期末残高	(百万円)	1,341	2,199	1,819	2,064	2,314

※1 当社は、2022年4月1日付及び2022年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割をそれぞれ行っています。本ページにおける1株当たり当期純利益は、2021年12月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して算定しています

非財務情報

(項目)			(年度)				
		範囲	2021	2022	2023	2024	2025
GHG排出量(Scope1、2)※2	(t)	連結	-	-	126.2※5	160.6	71.5
GHG排出量(Scope1、2)※2	(t)	単体	80.0	94.6※5	88.2	74.8	10.0
GHG排出量(Scope3)※3	(t)	単体	-	-	10952.4※5	12,945.9	13,719.5
Scope1、2の1人当たり排出量	(t)	連結	-	-	0.3	0.3	0.1
	(t)	単体	0.3	0.3	0.2	0.2	0.02
Scope1、2の売上高(億円)	(t)	連結	-	-	0.8	0.8	0.3
当たりの排出量	(t)	単体	1.0	0.8	0.6	0.4	0.1
Scope1、2の営業利益(億円)	(t)	連結	-	-	7.2	8.0	3.2
当たりの排出量	(t)	単体	14.6	8.4	4.9	3.6	0.5
産業廃棄物の排出量	(m)	単体	1.0	6.0	0.0	0.0	0.0
	(kg)	単体	0	0	3,120※6	50	50
従業員数	(名)	連結	-	-	454	553	606
	(名)	単体	250	314	359	389	432
従業員に占めるエンジニアの比率	(%)	単体	80.80	79.62	79.39	78.92	78.70
新卒採用者数	(名)	単体	19	23	31	37	49
キャリア採用者数	(名)	単体	41	82	52	42	37
育児休業取得率 男性	(%)	単体	37.5	50.0	37.5	44.4	55.6
女性※4	(%)	単体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性社員比率	(%)	単体	15.60	16.88	17.27	19.79	21.30
女性管理職比率	(%)	単体	4.00	4.76	3.70	9.23	10.00
離職率	(%)	単体	8.8	12.8	11.7	11.6	10.6
平均勤続年数	(年)	単体	2.15	3.03	3.17	3.59	3.85
時間外労働時間	(時間)	単体	22.81	21.92	19.74	18.94	17.63

※2 GHG排出量を非化石証書ベースで算出しています

※3 算出が困難なためカテゴリ15の排出量は含んでいません

※4 産休取得中(育児休業取得予定)の社員を含みます

※5 集計数値の精査に伴い過年度の数値を更新しています

※6 オフィス移転・レイアウト変更等に伴い什器の廃棄が発生しました

企業・株式情報

企業情報

(2026年3月31日現在)

社 名 株式会社コアコンセプト・テクノロジー
 代 表 者 代表取締役社長CEO 金子 武史
 所 在 地 東京都豊島区南池袋1-16-15 ダイアゲート池袋11階
 設立年月日 2009年9月17日
 資 本 金 570,603,000円
 事 業 内 容 DX支援、IT人材調達支援
 従 業 員 数 連結：596人、単体：421人

- グループ会社 (2026年4月1日現在)

株式会社ピージーシステム Pro-X株式会社
 株式会社電創 株式会社デジタルデザインサービス

- 当社コーポレートサイトのご案内

当社の基本情報をはじめ、提供しているソリューションや製品に関する詳しい情報をご覧ください。
<https://www.cct-inc.co.jp/>

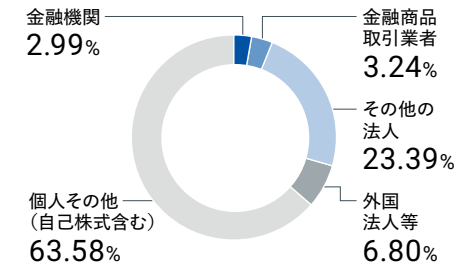


株式情報

(2025年12月31日現在)

発行可能株式総数 56,000,000株
 発行済株式総数 17,602,800株
 上場金融商品取引所名 東京証券取引所 (グロース市場)
 株主数 4,429名

- 所有者分布



- 大株主

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
金子 武史	2,340,000	13.29
株式会社 BIPED	1,400,000	7.95
芸陽線材株式会社	907,700	5.15
下村 克則	860,000	4.88
グッドエコ株式会社	750,000	4.26
中島 数晃	700,000	3.97
田口 紀成	685,000	3.89
高盛 豊文	670,000	3.80
津野尾 肇	590,000	3.35
光通信KK投資事業有限責任組合	465,500	2.64

将来の見通しに関する注意事項

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

数値・記載に関する注意事項

本統合報告書に記載されている財務内容に関わる一部の数値は、表示単位未満を四捨五入しています。Salesforce、Sales Cloud、及びその他はSalesforce.com, Inc.の商標であり、許可のもとで使用しています。



株式会社コアコンセプト・テクノロジー