近い将来の飛躍的な成長ステージに向けて、さまざまな選択肢を用意する



執行役員
経営本部長
武内 健治

経営本部長としてのミッション

2026年6月より経営本部長に就任し、経営企画、IR・経理財務の双方を管掌しています。一般的にはよく経営企画部門はアクセル、経理部門はブレーキであると言われ、その意味では、両者の業務には相反する側面があります。その一方で、成長戦略に沿った財務KPIの管理の状況について、株主・投資家の方々への丁寧な説明が求められる時代にあって、この2つの部門を管掌する立場を担うことには大きな意味があります。その理由は、経営の方向性や足元での進捗を、経営者はもとより、株主・投資家の皆さまに伝えること、また、株主・投資家の皆さまの声を正しく咀嚼し、経営陣に伝えることの、双方向の機能をバランス良く果たすことができるからです。

経営本部長としてのミッションは、まさに経営と財務を俯瞰する立場から当社の価値創造ストーリーとその進捗、課題と展望をより分かりやすく社内外に伝えることにあると認識しています。そのためにまずは、個々の財務KPIについて、その数値が示す意味や背後にある因果関係をつぶさに把握することがとても重要です。ただそれ以上に、こうした数値について、用意した価値創造ストーリーを踏まえて咀嚼し、ストーリーの実現可能性を説得力を持って語れるレベルまで深掘りしておく必要があると考えています。言い換えれば、経営戦略をいかに数値で分かりやすくストーリーとして見せていくかが、私自身に課せられていると自覚しています。そのため、開示資料をもとに一貫性のあるストーリーの説明ができること、個々の開示資料についても、数値のトレースが可能であることを絶えずセットにして整理することを心掛けています。

財務面での強みを活かした成長支援

当社はITサービス企業として長い歴史があり、伝統に裏打ちされた、しっかりした経営基盤を有しています。特に、リカーリング収入というストック収益の比率が非常に高いことに加え、キャッシュ・コンバージョン・サイクルについても高い水準を保持していることに大きな強みがあります。こうした確かな経営基盤と強靭な財務構造のもと、さらなる成長に向けた新しい取り組みや、投資家の皆さまが期待されているテーマに対して柔軟に取り組んでいます。AIの進化を含め、ITサービスを取り巻く環境の変化には目を見張るものがあります。次の成長ステージに向かうためには、既存の6つの事業を軸とした着実な成長と、CVC投資やM&Aを駆使したインオーガニックな成長の双方を進めていく必要があります。

今は、現状の経営管理や一つひとつの事業活動を個々に検証したうえで、財務面の強みを活かした事業活動支援により、価値創造ストーリーの実現に向けた精度を高めていく段階にあると考えています。

近い将来に訪れる、成長投資の機会増加に備える

当社はまさに、次の成長ステージへの移行期という、とても大事な時期にあります。現在は、中期経営計画「FLY ON 2026」そして2033年構想「HIGH FIVE 2033」で掲げる目標達成に向け、諸施策を推進しています。「HIGH FIVE 2033」では売上高700億円、営業利益126億円を目標としていますが、これを実現できれば高収益企業としての基盤を確固たるものとし、株主の皆さまに安定かつ高水準の配当を継続することが可能となります。その準備段階にある現状では、将来の成長余

力を正当に評価していただくためのトラックレコードが不足していると感じています。しかし今後、特に当社が現在進めている「Growth Capital構想」が実現していけば、さらに確度の高い、あるいは、これまで以上に規模の大きい成長投資のタイミングが、近い将来に訪れるものと考えています。

ただ、成長投資を通じて単に売上高の成長を目指せば良いということはなく、投資に際しては、高いキャッシュ創出力という当社ならではの強みを活かしながらも、財務規律を厳格に守ることを前提として、資本コストを上回る圧倒的な成長を継続させていくことが必要です。足元では当社の財務健全性は良好で、財務リスクに対しては十分な耐性がありますが、昨今のようなインフレの進行、金利の上昇局面が続けば、株主・投資家の皆さまが求める期待収益率も必然的に上昇します。加えて、事業部門においては、IT投資に関して顧客企業のIT投資抑制などネガティブな状況が生じることも懸念されます。どのような環境変化が生じた場合でも、成長投資が確実に実行されるよう、財務面からしっかり支えていく考えです。

「Growth Capital構想」の進捗に備え、あらゆる選択肢を想定する

資本効率を考えれば、当然ながら、手元資金を必要以上に保有し続けることは得策ではありません。そのため、営業キャッシュフローを上回る投資、および株主還元については、常に資本効率の維持・向上を念頭に置き、適切な選択肢を検討していく考えです。「FLY ON 2026」で目指す15%のROE・ROICの水準を株主・投資家の皆さまと約束していますが、その成果については引き続き見守っていただきたいと思っています。

当社の新たな資金運用という点では、既にお示しした「Growth Capital構想」が成長戦略の柱となります。この構想は、単に外部のリソースを取り込み、事業規模を拡大することを目指すものではなく、当社とパートナー企業との間のシナジーの追求と、それによる地域課題の解決を視野に入れています。当社にとっても、パートナー企業にとってもメリットが享受できるビジネスが展開できること、そのビジネスが規律を持って進められることが重要なポイントです。

経営規模の拡大が見込まれる中で、その時々の経営状況に応じた財務規律を確立し、リスクとリターンをしっかりモニタリングしていくことが大切です。現時点では、当社の健全な財務基盤に鑑み、当面は積極的な有利子負債の活用を前提とした投資は予定していませんが、将来の事業機会や市場環境の動向を鑑み、必要な選択肢を排除することなく、その時々の状況に応じて機動的かつ柔軟に資金調達を検討します。

ステークホルダーの皆さまへ

私は当社に入社してまだ間もなく、事業活動における直接の経験は浅いものの、証券会社や小売企業、投資会社などでの勤務を通じ、経営企画や財務戦略、そして投資家の皆さまとの誠意ある対話に長く携わってきました。

社外からの視点も持つ立場として当社を見たとき、長年の現場経験を持つ佐藤会長・坂田社長の力強いリーダーシップのもと、当社は「人財」という大切なステークホルダーを尊重していると感じます。そのことは、従業員向け譲渡制限付株式報酬や持株会への手厚い奨励金制度などの充実した人財投資にも表れています。一方、これらは単なる福利厚生にとどまるものではなく、「社員も経営陣や投資家と同じ目線に立ち、一丸となって成長を目指そう」というメッセージであり、株主、取引先の皆さまといったさまざまなステークホルダーの尊重にもつながっています。

こうした社内の確かな取り組みやメッセージを広く社外へ正しく届けるためにも、投資家の皆さまとの対話においては、公表する情報を単なる「点」で終わらせず、それらを丁寧につないで「線」とし、立体的な「面」へと広げて提示することを強く意識します。それにより、投資家の皆さまが当社の将来像や成長性を明確に描ける質の高いコミュニケーションを実現します。

飛躍的な成長に向けた取り組みは、既に始まっています。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、私たちの挑戦や取り組み姿勢にぜひご関心を持っていただき、さまざまなご指摘やアドバイスをいただきながら、一緒に歩んでいただけると幸いです。



人事部長メッセージ

人財戦略高度化と組織変革で経営戦略実現を支える



管理本部 人事部 部長
江尻 昌道

次代の競争力を支える人財戦略の強化

当社は、人財に関する各施策を経営戦略と結び付けて推進している点が特徴です。人財戦略は、「新たな人財を確保・育成するための環境整備」と、「一人ひとりが持てる力を最大限発揮できる環境整備」の2つを柱としています。これらの取り組みがROIC向上につながることを、従業員全員が意識しながら実践することで、人的資本施策の効果を最大化していきます。

人件費の高騰や人財不足など、人事領域を取り巻く環境は近年大きく変化しており、IT企業の要となるエンジニアをはじめとする専門人財の獲得競争も激化しています。アイティフォーでは新卒中心の採用を強化しており、2026年度は73名が入社、2027年度も51名の採用を計画しています。新人エンジニア研修には平均1,000時間以上の学習時間を確保し、従業員の就業時間の5%を自己研鑽に充てるなど、人財育成にも積極的に取り組んでいます。

さらに、内定の段階から個々に寄り添ったフォローアップを重視していることから、3年以内の離職率は2023年度と2024年度は連続でゼロ、2025年度も約5%にとどまるといった高い定着率を維持しています。

また、人口減少に伴って労働人口が減少する中で、中間層の補強を喫緊の課題と捉え、アルムナイ（退職者）を含めた経験豊かな即戦力人財も積極的に採用しています。エンジニア領域では2024年度から2026年度の3年間で45名の採用を計画しており、2024年度は13名、2025年度には16名と、プロフェッショナル人財を計画に沿って順調に採用することができています。

経営戦略と直結する人財ポートフォリオ構築

人財不足が続く中、単に採用人数を増やせばよいというわけではありません。私が重要だと考えているのは、経営戦略を実現するために「どのような人財が、どのくらい必要なのか」を明確にし、現状とのギャップを埋めていくことです。人事部として最大の役割は、その設計図となる人財ポートフォリオを描き、必要な人財を計画的に育成・配置していくことにあります。若手だけでなく、中間層やシニア層も含めた最適な人財構成を実現することで、事業成長を支えていきたいと考えています。

2027年に始まる第5次中計に向けて、現中計「FLY ON 2026」の期中に経営戦略と連動した人財ポートフォリオの整備を進めています。人財ポートフォリオを構築する最大の意義は、人的資本への投資対効果を最大化し、当社の「稼ぐ力」を根底から強くすることにあります。社内の人財データと事業計画のギャップが明らかになることで、「今、どの事業領域に優先して人財を投資すべきか」が明確になり、それが適切な経営判断につながります。成長領域へ戦略的かつ大胆にリソースを集中投下できる体制を整えることが、持続的な利益創出とROIC向上を牽引する基盤の強化につながります。

私は、人財をコストではなく企業の財産であると考えています。また、人的資本経営の目的は、単に制度を整備することではありません。一人ひとりが持つ力を最大限に発揮し、自ら成長しながら価値創造につなげることが人的資本経営の目指すところであり、そのための環境や仕組みを整えることが人事の役割であると認識しています。

こうした考えのもと、従業員一人ひとりの「成長・役割発揮・挑戦」が継続的に生まれる仕組みへの変革を目的に、人事制度改定を実施しました。2026年7月1日には「シン・人事制度」を導入し、報酬制度および評価制度の刷新に加え、役割を軸とした「役割等級制度」を採用しています。フレキシブルな組織運営を可能にし、メリハリのある配置・処遇を通じて人財活用の高度化を図ります。

人事サイクルで実現する人財へのエンパワーメント

私が人事部長に就任してからの2年間は、中計の実現に向けた人的資本戦略として、採用強化や育成体系の構築、従業員向け株式報酬制度の導入、定年延長、副業の解禁、人事制度のリファインなど、さまざまな取り組みを進めてきました。しかし、本当に実現したかったのは施策を増やすことではありません。採用、育成、配置、評価、処遇が有機的につながり、従業員それぞれの能力を継続的に引き出す「人事サイクル」を機能させることです。必要な人財が育ち、適所適材の配置が進み、その結果として組織全体の力が高まる。そうした好循環をつくることが、長期ビジョン「HIGH FIVE 2033」における基本方針「人財へのエンパワーメント」につながると考えています。

特に「評価」のパートは、経営戦略を実現するエンジンであり、施策をROIC向上に結び付けるための重要な実行基盤だと考えています。評価制度の役割は単に成果を査定することではなく、経営目標を一人ひとりのMBO（目標管理制度）※に落とし込み、従業員の行動や挑戦を後押しすることにあります。個人の成長課題を明確化して育成につなげるとともに、創出した成果を適切な処遇へと反映することで、組織能力の向上と持続的な企業価値の向上を実現したい考えです。

この評価や育成を正しく機能させる土台として、新制度では等級ごとに行動基準やコンピテンシー（成果につながる行動特性）を明文化しました。さらに、全従業員を対象とした研修体系への転換に向け、タレントマネジメントシステムの導入を進めており、今後は外部研修との連携も含めた組織全体の底上げを図っていく計画です。

昔とは違い、今は会社が従業員のキャリアを決める時代ではありません。従業員一人ひとりが自らの将来像を描き、その実現に向けて主体的に学び、挑戦していく、そのための選択肢や成長機会を整えることこそが会社の役割であると言えます。そのため、キャリアモデルの提示やリスキリングの拡充、公募制度などを通じて、自律的なキャリア形成を支援していきます。こうした仕組みは次世代リーダー育成やサクセッションプランの基盤にもなると考えます。

多様性を価値に変え、全員が活躍できる組織へ

一人ひとりが能力を発揮できる環境整備の実現に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。その根底にあるのは「人間尊重」です。多様性とは、単に違いを比較することではなく、それぞれが持つ個性や強みと捉え、尊重していくものだと思います。それゆえ、年齢や性別、働き方の違いに関わらず、誰もが公平に活躍の機会を得て自身の能力を最大限に発揮できる組織を実現し、持続的な成長につなげたいと考えています。

また、役割等級制度の導入により、シニア人財の処遇を他の従業員と同じ役割・評価基準に基づく仕組みへと見直しました。女性活躍推進についても、ライフイベントを経ても活躍し続けられるようキャリア育成支援を実施しています。2027年4月には人権ポリシーを制定し、人間尊重の考え方を企業風土としてさらに定着させていく予定です。

持続可能な成長を支える組織基盤づくり

労働環境の改善に向けて、当社では時間管理の見直しを重要課題として位置付けています。具体的には、業務プロセスの効率化を通じて時間外労働の削減を推進し、従業員一人ひとりが高いパフォーマンスと健全なワークライフバランスを両立できる環境づくりに取り組んでいます。

また、各拠点のオフィス刷新を進めています。2025年度に西日本事業所が新オフィスへ移転して以来、出社率が大幅に向上し、従業員のエンゲージメント向上にもつながりました。2026年8月には本社オフィスについてもリニューアル工事を開始しました。今後も職場環境の整備などにより、従業員同士が自然に交流し、偶発的なコミュニケーションから新たな発想や価値創造が生まれる環境づくりを目指します。

「企業は人なり」という言葉どおり、従業員一人ひとりが活き活きと活動し、能力を最大限に発揮できる土台を築き、組織全体の力を底上げしていくことが重要だと考えています。そのためにも、新制度を社内に浸透させ、適切に運用していくことが、当社の持続的な成長を支える原動力になります。従業員一人ひとりが当社で働くことに誇りを持ち、未来に夢を描ける――そんな組織づくりを通じて、社会に新たな価値を提供し、企業価値のさらなる向上に尽力してまいります。今後とも、アイティフォーのさらなる飛躍にご期待ください。



※ MBO：Management by Objectives（目標管理制度）

人的資本戦略

人財の育成および社内環境整備に関する方針

≪基本的な考え方≫

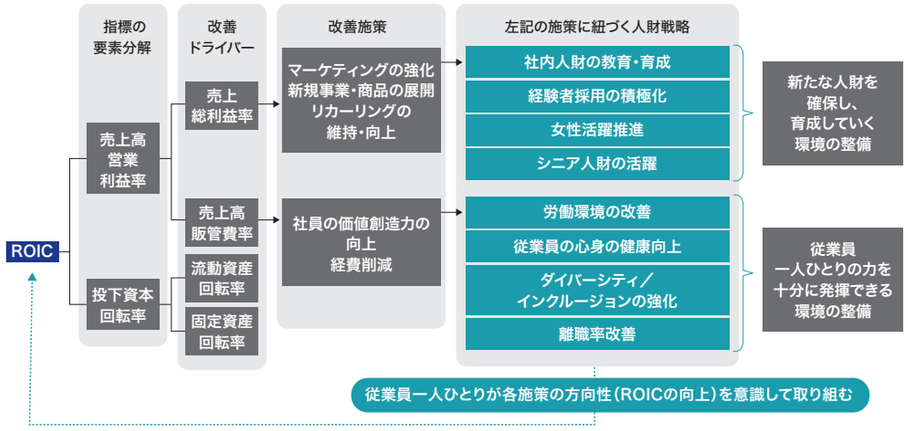
多様な価値観・バックグラウンドが尊重され、一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、人財の活躍推進と育成に取り組むとともに、働きがいのある未来志向の職場環境を創造します。

アイティフォーは、「『寄り添うチカラ』で人々の感動と笑顔を生み出す」という経営理念を実現するために、その原動力となる従業員一人ひとりに寄り添うことで、みんなが活き活きと働き、持てる能力を最大限発揮できる環境づくりを目指しています。

≪人財戦略≫

アイティフォーの人的資本経営は、人財の確保や育成に関連する取り組みの一つひとつが、最終的には経営の目指す目標につながっていくイメージを見える化し、各施策に関係する従業員全員が最終ゴールを意識した活動をすることで、施策の実施効果を最大限に上げていくことを狙いとしています。

各施策はKPIの設定とモニタリングにより定点観測を行います。KPIについても、企業間比較が可能な指標にアイティフォーの独自指標も加え、また、目標を達成するためのマイルストーンとしてのKPIと、当社として常に維持すべき絶対水準を示したモニタリング指標としてのKPIとに分けて管理することにより、目指すべき目標の明確化を図っています。



≪主な取り組み≫

女性活躍推進

当社は、新卒採用の女性比率30%以上を目標とし、「カムバック・アルムナイ制度」、時短勤務、テレワークなど、結婚・出産等のライフステージに応じて活躍できる環境を整備しています。また、柔軟な働き方やキャリア形成支援を通じ、女性が能力を発揮し続ける職場づくりを進めています。2025年度の女性管理職比率は10.0%となり、目標の9.0%を達成しました。今後も採用・育成・登用の各段階で女性活躍を推進します。

労働環境の改善

近年、物価上昇やライフスタイルの多様化、人的資本経営への関心の高まりを踏まえ、当社は「人への投資」を経営の柱と位置づけ、賃金制度や処遇の改善を進めています。2026年度は4年連続のベースアップを実施し、一部雇用区分を除き月額1万3千円を増額し、定期昇給と合わせた平均賃上げ率は5.2%となりました。同年7月に、成果や挑戦を適切に反映する新賃金制度を導入するとともに、諸手当を見直し、役割や貢献に一層報いる処遇体系へ刷新しました。

ワークライフバランス実現に向けては、有給休暇取得と残業時間削減に全社で取り組んでいます。有給休暇取得率は、「アニバーサリー休暇」「＋1休暇」の奨励金や取得推奨日の設定により80%以上を維持していますが、横ばいです。2025年度の月平均残業時間は、大規模案件のリリースが重なり、17.6時間となりました。労働時間ガイドラインの改定、管理職・従業員への研修、勤怠システム機能の活用により、適正な労働時間管理は進展しています。両指標は目標との乖離が残り、進捗の遅れを課題と認識しています。今後は、改善が進まない部署への支援、管理職の評価指標への組み込み、業務効率化投資を進め、目標達成を加速します。

男性の育児休業取得率については、2024年度から2年連続で100%を維持しています。2025年度には、育休取得者への「パパママ子育て応援金」に加え、業務を直接引き継ぐ従業

<指標および目標>

KPI項目・目標（実績・目標は年度ベース）	実績（カッコ内は目標）			目標	備考
	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	
女性従業員割合（%）	20.2（25.0）	22.0（25.0）	19.3（25.0）	25.0	[比較可能] [マイルストーン]
女性管理職比率（%）	6.7（9.0）	8.4（9.0）	10.0（9.0）	10.0	[比較可能] [マイルストーン]
採用した労働者に占める女性労働者の割合（%）	29.8（35.0）	28.1（35.0）	31.7（35.0）	35.0	[比較可能] [マイルストーン]

員への「育児職場応援手当」を新設し、取得しやすい職場づくりを進めました。これらの実績と取り組みが評価され、「TOKYOパパ育業促進企業」のブロンズ認証を取得しました。

従業員の心身および社会的健康の向上

当社は、従業員が心身ともに健康で活き活きと働くことが、組織の活性化や持続的成長、企業価値向上につながると考え、健康経営を推進しています。2025年度の健康診断受診率は2年連続で目標を達成し、ストレステスト受検率は目標未達ながら、前年比2.3ポイント増の98.3%となりました。二次検診や特定保健指導、従業員サーベイと連動した職場環境改善のPDCAに加え、「睡眠の日」に合わせた専門家による睡眠セミナーや睡眠計測ツールの導入支援も実施しています。今後は「健康経営優良法人」の認定も視野に、ウェルビーイング向上を図ります。また、2025年9月の西日本事業所移転では、集中と交流を両立する「柔軟で自由」なレイアウトを導入しました。2026年8月からは本社ビルの内装工事を進め、働きやすく新たな発想を生む職場環境を整備します。

離職率改善

当社の離職率は、前年比2.1ポイント増の5.5%となりました。目標は達成したものの、働き方やキャリア観の変化を背景に増加しており、改善を課題と認識しています。今後は、エンゲージメントサーベイによる職場課題の把握と人事フォロー、1on1の質向上によるキャリア意向把握、適所適材の配置やローテーションを推進します。採用難が続くIT業界の環境も踏まえ、施策のPDCAを着実に回し、定着率向上を図ります。

社内人財の教育・育成

当社は、経営理念・パーパスの具現化に向け、HRバリューを主体的に実践する人財を育成するため、自己研鑽を基盤に意欲・能力に応じた成長機会を提供しています。2026年度は新卒73名が入社し、2027年度は51名を採用予定です。新人エンジニアに約7カ月、平均1,000時間以上の研修を実施するほか、資格奨励金などでリスキリングを支援しています。また、「自ら学び続ける文化」を醸成し、高い業務遂行力を備えた人財育成に向け、「納期遅延の極小化」と「見積精度の精緻化」をKPIとしてモニターしています。2025年度のプロジェクト納期遅延率は前年比0.05ポイント増ながら低水準を維持しました。見積精度は見積時期のずれなどで1.6ポイント減の60.9%となり、原因分析・対策を徹底します。PMP取得者割合は23.1%（目標20%）、情報処理技術者試験の資格取得者割合は前年比3.2ポイント増の81.9%（目標80%）を達成しました。

ダイバーシティ&インクルージョンの強化

当社は、ITによるイノベーション創出には、多様な人財が価値観やライフステージに応じて働き、互いに刺激し合える環境が不可欠と考え、経験者採用、女性・シニア人財の活躍、男性の育児休業取得を推進しています。シニア人財については、労働市場の縮小や事業強化を見据え、定年延長と新人事制度による処遇改善を行い、経験と専門性を発揮できる環境を整備しています。今後は定年後の就労環境整備にも取り組み、持続可能な雇用体系の構築を進めます。また、多様な価値観の尊重、自律性向上、新たな価値創造を目的に、TPOに応じて仕事に適した服装を選べる「セルフビズ」を導入しました。導入後アンケートでは、半数以上が仕事への取り組みに前向きな変化があったと回答しています。さらに、インクルージョンと一体感の醸成に向け、阿蘇の地下水涵養を目的とした棚田で従業員が田植え・稲刈りを体験し、収穫米は従業員に配布するほか、こども食堂へ寄付しました。西日本事業所では、従業員・内定者とその家族を招くファミリーデーを開催しました。今後もこうした活動を通じ、多様性を生かした価値創造とウェルビーイング向上を目指します。

<指標および目標>

KPI項目・目標（実績・目標は年度ベース）	実績（カッコ内は目標）			目標	備考
	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	
平均残業時間（時間）	14（10）	14（10）	17.6（10）	10	[比較可能] [モニタリング]
有給休暇取得率（%）	81（85）	82（85）	81（85）	85	[比較可能] [モニタリング]
男性の育児休業取得率（%）	57.1（50）	100（50）	100（50）	100	[比較可能] [モニタリング]

<指標および目標>

KPI項目・目標（実績・目標は年度ベース）	実績（カッコ内は目標）			目標	備考
	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	
ストレステスト受検率（%）	91（100）	96（100）	98.3（100）	100	[比較可能] [モニタリング]
二次検診受診率（%）	—	—	—	50	[比較可能] [モニタリング]
健康診断受診率（%）	92（100）	100（100）	100（100）	100	[比較可能] [モニタリング]

<指標および目標>

KPI項目・目標（実績・目標は年度ベース）	実績（カッコ内は目標）			目標	備考
	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	
自発的な離職率（%）	4.2（6.0）	3.4（6.0）	5.5（6.0）	6.0	[比較可能] [モニタリング]

マテリアリティへの取り組み

マテリアリティの位置づけと特定プロセス

アイティフォーは、自社が目指すべき姿として「地方創生による社会貢献を通してすべての人や企業にサプライズを提供し、持続可能な未来の発展に貢献します」というパーパス（存在意義）を掲げています。このパーパスから策定した「サステナビリティ基本方針」に基づき、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）の視点を踏まえて、5つのマテリアリティを特定しました。アイティフォーのサステナビリティ活動は、これらのマテリアリティに対して、本業である事業活動を通じて具体的な取り組みを進めています。

Step 1 基本方針の明確化

今後アイティフォーが目指したい新しい姿を見直し、経営理念を「『寄り添うチカラ』で人々の感動と笑顔を生み出す」と改定。さらにそれをもとにアイティフォーのパーパスを「地方創生による社会貢献を通してすべての人や企業にサプライズを提供し、持続可能な未来の発展に貢献します」と定義し、それに基づきサステナビリティに対する基本方針を明確化しました。

Step 2 重要課題の分析

GRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、SDGs（持続可能な開発目標）などのグローバルな動向や国際的なESG評価機関からの調査項目を参考に、当社にとって重要な課題を抽出。また、各事業部が現在取り組んでいる、また今後取り組むべき課題も抽出しました。



Step 3 重要性評価

社会的要請の高まりを考慮しながら、環境、社会、経営基盤の視点でマテリアリティの優先度・重要度を検討し、事業戦略に基づいたマテリアリティを選定。また、マテリアリティに対して、現在アイティフォーが実施している取り組み、今後実施すべき取り組みを具体的に検討しました。

Step 4 妥当性評価、特定

社外有識者からの意見を参考に妥当性を判断すると共に、サステナビリティ委員会および取締役会にて審議・決議を経て、アイティフォーの5つのマテリアリティを特定しました。今後は、社会・事業変化などに合わせて適宜見直しを実施していきます。

「5つのマテリアリティ」の推進

	取り組むべき項目	目指すゴール	具体的なアクション	取り組みの深化と事業との連動
環境負荷の低減	● 気候変動リスクに対する活動の推進	● 事業活動に伴う環境負荷の最小化 ● 脱炭素社会の実現への貢献	● オフィス・業務のペーパーレス化 ● LED化・太陽光発電等による省エネ化 ● CO_2排出量の可視化・削減 ● ITを活用した環境保全活動	自社のペーパーレス化やオフィス省エネ化にとどまらず、地方銀行と協働した熊本の棚田でのスマート農業実証実験など、本業であるIT技術を活用した環境保全や地域コミュニティ（こども食堂など）への支援へと、取り組みの視点を拡大させています。
「地方創生」による社会貢献	● 事業を通じた地域課題の解決 ● オープンイノベーションによる地方活性化 ● 地方雇用活性化ソリューションの提供	● 地域経済の活性化 ● 地域課題の解決と住民サービスの向上 ● 地域における雇用・交流・消費の創出	● 自治体DXによる住民サービス・業務効率の向上 ● BPOサービスによる地域雇用の創出 ● 地域金融機関との連携による地域経済活性化 ● 地域社会・イベントへの協賛・貢献	自社開発中心の事業モデルから脱却し、CVC投資等によるスタートアップ企業との連携を推進しています。訪日外国人や就労者の地域消費を促す「外国人プラットフォームの構築」を通じ、社会課題の解決と本業における地域還流型ビジネスの創出を連動させています。
DX推進による 生産性向上、付加価値向上	● 新技術を活用した社会インフラの構築、提供 ● DXによるディーセント・ワーク推進	● DXによる顧客業務の生産性向上 ● テクノロジーによる新たな付加価値の創出	● AI・クラウドを活用した製品・サービスの高度化 ● 自治体DXによる業務効率化・住民サービス向上 ● BPOサービスによる業務効率化・生産性向上	自治体システムの標準化やBPOサービスで顧客の生産性向上に貢献する一方、課題であるAI実装を急ぎます。長年蓄積した業務ノウハウとAIを掛け合わせたエージェント開発など、システム提供の枠を超え、顧客業務の高度化を支える領域へと付加価値を広げます。
経営基盤の強化	● コンプライアンス経営の強化 ● リスクマネジメント体制の強化 ● コーポレート・ガバナンスの強化 ● 社内DX化の推進 ● セキュリティ強化	● 透明性・実効性の高いガバナンスの実現 ● 安全・安心で高品質なサービス提供 ● 強固な情報セキュリティの維持 ● 安定した財務基盤と収益性の確保	● ガバナンス・リスクマネジメントの強化 ● 情報セキュリティ・品質管理の徹底 ● ROICを活用した資本効率重視の経営 ● DXによる社内業務の効率化・自動化	「Growth Capital構想」による新たな事業創出を見据え、外部資源を活用する投資体制を整備しています。さらに社外取締役の知見を活かした取締役会での経営課題に対する議論の活発化など、事業環境の変化に機敏に対応できる透明性の高いガバナンス体制へと進化させています。
人財の深化	● 人権の尊重 ● 多様な人財の活動推進と育成 ● 働きがいのある職場環境の提供 ● 労働安全衛生・健康経営の継続的な推進	● 事業成長を牽引する高付加価値人財の育成 ● 多様な人財が能力を発揮できる組織づくり ● 社員エンゲージメントの向上	● 専門性やスキル向上への教育・資格取得支援 ● コンサルタント型エンジニア・AI人財の育成 ● 多様な人財の活躍・キャリア形成支援 ● 柔軟な働き方と働きがいのある職場づくり	手厚い新人教育で早期戦力化や離職率低下が進む一方、次代を担うAI人財の育成や意識改革が課題です。新たな人事制度の導入や多様な人財が自律的に挑戦できる環境整備を通じ、柔軟な発想で事業戦略の実現を牽引する組織への「REBORN（再生）」を推進します。

サステナビリティ経営

基本的な考え方

アイティフォーは、「寄り添うチカラ」で人々の感動と笑顔を生み出すために、私たちのシステムやサービスで、地域社会や人々のライフステージすべてにおいて未来へのサプライズを提供。地球環境や経済システム、地域社会の発展に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。

サステナビリティ基本方針

地域社会と人々のライフステージすべてをイノベーションでサポートし、サプライズを提供することで、サステナブルな未来を実現します

アイティフォーグループのサービスは、地域社会や人々のライフステージにおいて活用されています。例えば出生、入園、入学から卒業、就職、結婚、出産、そしてセカンドライフまで、あらゆるシーンに及びます。アイティフォーは、事業活動を通じて、これらのサービスにより優れた価値を提供し続けることで、地域社会や人々に驚きや感動、そして笑顔を生み出し、地域社会への貢献と持続可能な未来の実現を目指しています。

- 人々のライフステージすべてのサポーターとして、皆様に常に「寄り添うチカラ」で事業活動を実施し、感動と笑顔を生み出す社会づくりに貢献します。
- コミュニティとのエンゲージメントを通じて社会課題を共有し、地方創生による社会貢献を目指します。
- 地球環境に最大限配慮した経営を実践し、システムやサービスを通じて、気候変動をはじめとするお客様の多様な課題解決にも貢献します。
- 多様な人財が個性を活かし、働きがいのある、平等で多様な環境を提供します。
- DX推進により、社会インフラを構築し、持続可能な街づくりに貢献します。

■ 推進体制

アイティフォーでは、サステナビリティ経営を推進するために、代表取締役会長自らが委員長を、そして、代表取締役社長が副委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しており、メンバーは各事業部からさまざまな等級の社員が参画しています。マテリアリティ（重要課題）の取り組みについては、地方創生推進委員会、人財推進委員会、環境推進委員会の3つの推進委員会を設置、3名の取締役が各推進委員長を務めています。また、社内DXへの取り組みを強化すべくDX推進チームを立ち上げました。

これにより、アイティフォーは重要課題に対し迅速に対応することが可能となりました。さらに、これらの活動や方針を社内に浸透させるために社内浸透チームも立ち上げ、サステナビリティの取り組みを拡大・進化させます。

サステナビリティ委員会の活動は、定期的に取締役会に報告し、必要に応じて指示を受けます。取締役会で受けた指示内容は、サステナビリティ委員会を通して円滑に各本部およびグループ会社に展開し、シームレスに取り組める体制を実現しています。

地方創生推進委員会

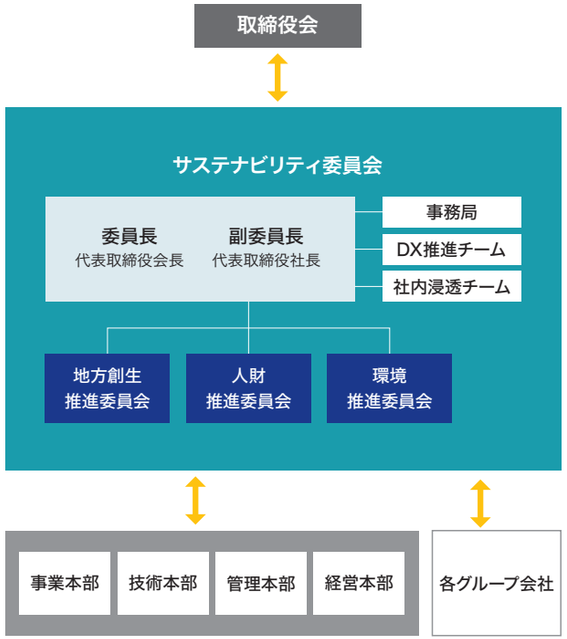
地方創生推進委員会では、地方創生に関する施策の検討と、主幹部門である事業本部への提言を行います。さらに、協賛活動や対外的な取り組みの主導もしくは支援、従業員への地方創生推進に関する内容の浸透を進めています。

人財推進委員会

人財推進委員会では、人的資本に関する方針・施策の検討と、主幹部門である人事部への提言を行います。また、社外への情報開示の支援や、従業員への人財の深化に関する内容の浸透を推進しています。

環境推進委員会

環境推進委員会は、IT企業としてアイティフォーの気候変動対応のあるべき姿の検討、事実に基づいた検証を実施しています。また、総務部への施策の提言や、従業員への環境への取り組みに関する内容の浸透を推進しています。



目次

イントロダクション

トップメッセージ

アイティフォーの価値創造ストーリー

アイティフォーのビジネスと強み

事業の強化とさらなるスケールアップ

持続可能な経営基盤

財務資本の強化
経営本部長メッセージ

人的資本の強化
人事部長メッセージ
人的資本戦略

サステナビリティ経営の強化
マテリアリティへの取り組み
▶サステナビリティ経営
活動報告
トピック

ガバナンスの強化
社外取締役座談会
コーポレート・ガバナンス

経営・財務情報

■ 気候変動への取り組み

アイティフォーは、気候変動への対応を中長期的な企業価値に影響を与える課題と認識しています。環境推進委員会は気候変動に関するリスクと機会の分析を行い、その影響の調査に取り組んでいます。低炭素経済に移行する過程で生じるリスクのうち、政策・法規制や市場などの移行リスク、および突発的な気象現象などによって生じる急性リスク（物理的リスク）について、2℃未満シナリオと4℃シナリオ※を用い、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しています。その結果、事業活動に重大な影響はないと予測しています。さらに、アイティフォーは、地方公共団体、地域の企業におけるキャッシュレス化推進により、現金の発行、輸送、管理に要するCO_2排出量を削減するなど、温室効果ガスの排出削減、気候変動への対応推進の両面から取り組みを進めています。

※IPCC第5次報告書におけるRCP2.6、RCP4.5、RCP8.5を使用

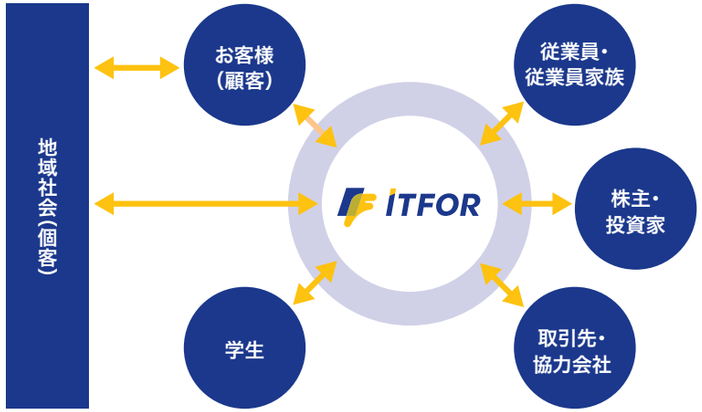
● 2025年3月期実績

SCOPE 1 64.048t-CO_2
SCOPE 2（マーケット） 976.162t-CO_2
SCOPE 3 14,623.196t-CO_2

※SCOPE 1・2はグループ全体、SCOPE 3はアイティフォー単体です。

■ ステークホルダーエンゲージメント

アイティフォーは、サステナブルな未来を実現する活動を推進するうえで、ステークホルダーエンゲージメントを重視しています。さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションで得られた意見を企業活動に活かすためにも、積極的かつ適切な情報開示を行うことでステークホルダーとの信頼関係を築き、共に歩み、発展していきたいと考えています。



ステークホルダー		主な対話方法	2025年度活動内容
お客様	アイティフォーグループが提供する製品・サービスなどをご利用いただく団体・企業などすべてのお客様	セミナー、ユーザー会・研究会、その他イベント	ユーザー会を通じてお客様のご要望をうかがい、システム改修などサービス向上に反映しています。さらに、24時間365日対応のコールセンターによる保守体制により、導入後も安心して当社システムをご利用いただけます。
株主・投資家	アイティフォーグループの株主の皆様はじめ、個人や機関投資家の皆様	株主総会、決算説明会、投資家説明会、個人投資家向け個別セミナー、各種報告書発行	投資家との対話は年間50件、日経ヴェリタス「株主還元力の総合ランキング」で第2位に選出されるなど、株主還元にも積極的に取り組んでいます。
従業員・従業員家族	グループ会社を含むすべての従業員と、そのご家族などの皆様	社内研修、イントラネット、四半期ごとの面談、組織診断サーベイ、ITFORほっとライン、家族も参加可能なイベント開催	株式報酬制度や奨学金返済支援、継続的な賃上げに加え、オフィス移転による環境整備や従業員と家族を支える施策を実施。
地域社会	アイティフォーグループ自身やお客様を取り巻く地域社会全体	未来のIT人財育成の支援、各種イベントへの協賛活動、地域の社会インフラの構築、被災地への復興支援	九州の復興支援を象徴する「ツール・ド・九州2025」や、次世代育成を目的とした「全国選抜小学生プログラミング大会」への協賛の他、「ResorTech EXPO 2025」など地域展示会にも出展し、地域社会とのつながりを深めています。
取引先・協力会社	アイティフォーグループの事業において、さまざまなご協力や取引をさせていただいているビジネスパートナーの皆様	日常の調達活動、サプライヤー評価（アンケートや訪問）等の実施、品質改善報告会、品質監査、購買・調達活動	開発案件にて、取引を継続している協力会社の皆様には、実施いただいた作業や成果物に対して評価を実施。年1回、協力会社の皆様へその評価報告を実施し、継続的な品質向上に向けた活動を依頼しています。
学生	アイティフォーグループの内定者をはじめ、当社を志望する就職活動中の方、当社と共にITを通じて社会に貢献したい学生の皆様、未来のIT業界を担う小中高生の皆様	インターンシップ、会社説明会、小中高大生向けイベントへの協賛、大学との連携（学内説明会など）、採用サイトでの情報発信	地方大学での会社説明会を強化し、多くの学生が参加。インターンシップの受入れや、内定者同士の交流の場作りなど当社を志望する学生に加え、未来を担う小中高生のための活動など、学生とのつながりを大切にした取り組みを進めています。

●地方創生推進委員会

地域社会との共生と企業価値の向上を目指し、地域課題の解決に資する多様な取り組みを展開しています。

・キャッシュレス決済の地域浸透：地域におけるキャッシュレス決済の浸透状況を調査し、地域ニーズに即したサービス提案を実施。
・サイバーセキュリティ対策の強化：地域の金融機関や自治体、企業へのニーズを調査。地域の情報インフラの安全性向上に寄与。産業振興財団（財団法人）と「サイバーセキュリティ強化による地方創生」の意見交換会を実施。
・企業版ふるさと納税：地域再生計画に基づく自治体支援として4自治体に寄付を実施。
・次世代人財育成の支援：「全国選抜小学生プログラミング大会」や「アプリ甲子園」への協賛を継続。また沖縄で開催された「ResorTech EXPO　2025」や、九州を舞台にした「ツール・ド・九州2025」への出展・協賛も実施。会場では当社の出資先であるバカンと連携し、混雑状況の可視化を実証。

●人財推進委員会

社外での情報交流や社内制度の改善提案を通じて、社員がより生き生きと働ける環境づくりを推進しています。

・パートナーとの対話：顧客やグループ企業、協力会社との定期的な意見交換会を実施。各社の取り組みや直面している課題を共有する中で、企業風土や社内制度改善など得られた知見を活用。
・育児休業取得率の向上：育児休業取得者本人の心理的負担軽減や、周囲との不公平感の解消を目的とした、取得者の所属グループメンバーに対する「育休職場応援手当」の導入を提言し、制度化。
・社員の声を反映した施策提案：個人のモチベーションや成長、心身の健康につながる働き甲斐について意識調査を実施し、多くの社員から働き甲斐向上のための意見を得る。こうした声を拾い、制度に反映できるよう検討を継続。

●環境推進委員会

環境保全と持続可能な社会の実現に向け、地域や社員と連携した多様な取り組みを推進しています。

・地下水涵養（かんよう）活動と子どもたちへの支援：公益財団法人　肥後の水とみどりの愛護基金が進める「水田湛水事業」を支援。熊本県阿蘇市の「阿蘇水掛の棚田」では、社員ボランティアが棚田保全活動に参加し、収穫したお米を千代田区のこども食堂へ寄贈。
・オフィス内の緑化と地域連携推進活動：本社12階テラスにオフィス菜園を設置し、社員自身による栽培・収穫を促してリフレッシュを促進。また社会福祉法人　千代田区社会福祉協議会様と連携し、今後社会福祉面での地域連携を深める場としての活用を検討中。
・環境負荷低減への取り組み：石油由来プラスチック原料を取り巻く供給不安や価格変動、ならびに環境負荷低減への社会的要請の高まりを受け、2026年6月から紙製クリアファイル「クリアプレコ」のテスト導入を実施。

●DX推進

業務の効率化と情報活用の高度化を目指し、「現場で使えるDX」というコンセプトのもと、実践的かつ現場主導のDXを推進しています。

・データ基盤の整備と一元化：PCやファイルサーバー等に分散していたデータをクラウドストレージへ集約し、AI利活用に向けた安全かつ効率的なデータ基盤を構築。
・AI活用と生産性向上の推進：AIの高度利用者の社内ナレッジを体系化・共有するとともに、利用頻度の低い層へ具体的な活用事例を提示。全社的なAI浸透と生産性の向上を促進。
・ヘルプデスク業務の自動化による効率化：従来人力で対応していた社内問い合わせ業務の自動化を推進。対応完了までの期間短縮と業務工数の大幅削減を実現。



「2025年度全国選抜小学生プログラミング大会」へ協賛


沖縄で開催された「ResorTech EXPO 2025」へ出展・協賛


「ツール・ド・九州2025」へ出展・協賛


阿蘇水掛の棚田保全活動に社員ボランティアが参加

Topic 1 棚田から地域社会へ、育む環境保全 ——阿蘇の自然と恵みを次世代へつなぐ歩み

持続可能な社会の実現に向け、環境保全と地域貢献が融合した取り組みを推進しています。2025年度から開始した熊本県阿蘇市での「阿蘇水掛の棚田」における水稲耕作活動は、2年目を迎え、環境保全への成果と社会貢献への新たな広がりを見せています。

その具体的な成果として、水稲耕作を通じた地下水涵養（かんよう）への貢献が認められ、2026年2月に「地下水涵養量証明書」を受領しました。これは、半導体開発等に伴う水資源利用が進む熊本において、水田減少を防ぎ地下水位の低下を食い止めるという地域課題に対し、当社の活動が実質的な環境価値を創出したことの証明です。

さらに2026年7月には、この稲作体験で社員が大切に育て収穫したお米を、本社を構える千代田区のこども食堂「MLTこどもプロジェクト」へ寄贈（120食分相当）しました。認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえ様および社会福祉法人 千代田区社会福祉協議会様のご協力により実現したこの取り組みは、阿蘇の豊かな水資源を守る環境活動が、食を通じた子どもたちの居場所支援という新たな地域貢献へと結実した事例です。

当社は今後も地域社会と連携し、稲作体験やオフィス菜園など社内の「農」の取り組みを生かしながら、貢献活動の幅を広げてまいります。



（左から）アイティフォー代表取締役社長 坂田幸司、MLTこどもプロジェクト代表 福島様、千代田区社会福祉協議会 中谷様

Topic 2 持続可能な働き方をオフィスから ——環境配慮と自律的ワークスタイルを体現する新環境の構築

2025年9月、西日本事業所を大阪・うめきたエリアの新たなランドマーク「イノゲート大阪」へ移転しました。新オフィスは、単なる拠点の統合・移転にとどまらず、地球環境への配慮（E）と、従業員の多様で自律的な働き方の支援（S）を同時に実現する、当社のサステナビリティ経営を体現する場として設計されています。

環境負荷低減への具体的な取り組みとして、執務室内のごみ箱を廃止し、共用スペースの一カ所に集約する運用を導入しました。これにより、社員一人ひとりが日常的に「3R（リデュース・リユース・リサイクル）」を意識する環境を整えています。また、紙資源の廃棄においてはシュレッダーを置かず、溶解処分を前提とすることでペーパーレス化を加速させ、廃棄処理へのコスト意識や環境意識を社内に根付かせています。

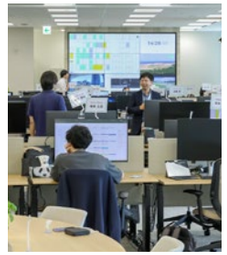
働く環境においては、役職の垣根を越えた「完全フリーアドレス」を導入。集中して作業を行う「フォーカスゾーン」や、複数名での活発な意見交換を促す「コミュニケーションゾーン」を設け、日々の業務内容に合わせた最適なワークスタイルを選択できるようにしました。さらに、トレーニングエリアや遊び心のあるリフレッシュスペースも拡充し、オンオフの切り替えや部署間を超えた偶発的な交流を促進しています。

オフィス内には、地方創生を支える企業ポリシーの象徴として「47都道府県の地酒」をディスプレイしたエリアや、本社のオフィス菜園や熊本の棚田のリアルタイム映像を流す「インフォメーションハブ（9面モニター）」も設置。離れた拠点同士のつながりを感じながら、社員一人ひとりが「地域社会への寄り添い」を実感できる、サステナブルな未来へ向けた情報発信拠点となっています。









社外取締役座談会

中長期的な成長に向けた説得力あるストーリーの構築、ガバナンス体制の強化に期待

事業環境の変化への迅速な対応、新たな成長に向けてガバナンスのさらなる進化が必要

阿部：当社は、2025年まで社長を務めていた佐藤会長の強いリーダーシップのもとでスピード感のある経営が行われ、事業を拡大してきました。そして現在、坂田社長のもとで新たな成長に向けて舵を切る中、ガバナンス面もさらなる進化を図ることが不可欠なフェーズに入っています。特に、M&AやCVC投資を進めるにあたっては、客観性と透明性をさらに高めるために、データや情報に基づき、組織として納得感のある意思決定プロセスとすることが重要です。

福田：ガバナンスについては、体制面では着実に強化が進んでいると感じています。現在、取締役会では執行権を持たない佐藤会長が議長を務め、一方、業務執行委員会では坂田社長が議長としてリーダーシップを発揮しており、会長と社長の役割分担は明確になっています。またリスク管理においては、リスク・コンプライアンス管理委員会での審議に加え、2025年度から内部監査室が社長と取締役会に並行して報告するデュアルレポートラインを導入し、体制を強化しています。

金澤：私も、こうしたガバナンス体制の強化は重要だと思います。当社はシステム分野で長い歴史を持ち、その中で強固な顧客基盤・財務基盤を培ってきましたが、この1年だけでもAIの進化など当社を取り巻く環境は大きく変化し、お客様のあり方も変わってきています。こうした流れに迅速に対応していくためには、数年後そして数十年後に向けて当社はどのように進化していくのかを見定め、外部の情報や意見を柔軟に取り入れながら動いていくことが重要です。そうした意味でも、これからますます経営やガバナンスの力が問われると考えています。



社外取締役
阿部 和香

日本・海外のエレクトロニクス業界での勤務経験からグローバル経営や海外戦略に関する知見を有する。2021年から現職。



社外取締役（監査等委員）
金澤 浩志

国内外の法律事務所や金融庁での勤務経験を持ち、企業法務・監査に精通。複数社で社外役員を務める。2025年から現職。



社外取締役（監査等委員）
福田 伊津子

大手総合電機メーカーで品質保証部長などを歴任後、子会社では代表取締役を務め、経営と品質管理の知見を持つ。2025年から現職。

目次

イントロダクション

トップメッセージ

アイティフォーの価値創造ストーリー

アイティフォーのビジネスと強み

事業の強化とさらなるスケールアップ

持続可能な経営基盤

財務資本の強化

経営本部長メッセージ

人的資本の強化

人事部長メッセージ

人的資本戦略

サステナビリティ経営の強化

マテリアリティへの取り組み

サステナビリティ経営

活動報告

トピック

ガバナンスの強化

▶社外取締役座談会

コーポレート・ガバナンス

経営・財務情報





取締役会では中長期的なテーマに関する議論を深めたい

金澤：取締役会は、自由に発言できる雰囲気があり、社外取締役の質問に対しても真摯に答えていただいています。また、佐藤会長は、自分の意見が議論を誘導することにならないように、最後に発言するように配慮されています。

阿部：私も同感で、取締役会は非常に発言しやすい雰囲気がありますね。特に佐藤会長は、常に坂田社長の考えや意見を聞くようにされています。

福田：私も、佐藤会長の巧みなファシリテーションを評価しています。一方で、社内取締役は議長に指名されて意見することが多いので、より闊達に意見を交わせるようになると良いと思います。また、2025年度の取締役会では、もう数回議論した方が良かったテーマもありました。中長期的な成長に向け、1年間を通じて継続して議論すべきテーマを取り上げることが必要だと思いました。

金澤：福田さんがおっしゃるとおり、中長期的な目線で向き合わなければいけないテーマは多くありますね。2026年3月から年間のアジェンダが設定されるように改善され、議論が始まったことを評価しています。今後、中長期的なテーマをさらに充実させ、議論を深め、経営に活かしていくことが重要です。

阿部：また、取締役会の実効性向上に向けては、時間の使い方という点でも工夫の余地があります。取締役会でのプレゼンテーションは詳細な説明で熱量は伝わるものの、議論のポイントが明確でない場合があります。限られた時間で重要な論点に集中できるよう、情報の整理や分析の質を高めることが、的確な経営判断につながると思います。

福田：その点では、重要な投資案件について、スピード感はもちろん大切ですが、取締役会では最終的な審議事項としてではなく、検討段階から狙いや計画について議論できると良いと思います。また、取締役会の資料は早めに共有していただけると、事前に不明点を確認でき、効率的に深い議論ができるようになります。

当社の将来像を踏まえたサクセッションプランの整備を急ぐべき

阿部：リーダーシップが強いことは当社の強みですが、サステナブルな企業を目指すためには、個人の力に依存しない体制を構築する必要があります。指名・報酬委員会を定期的に開催していますが、次代の経営を担う人財の育成が急務であり、サクセッションプランについて議論を深めていかなければなりません。

福田：そのためには、経営者に必要なリーダーシップやマネジメント力、コミュニケーション力を身に付ける研修や経験を要件としてサクセッションプランに組み込むことが必要ですね。

金澤：そうですね。次の経営を担う人財は、外部環境の急速な変化の中でも、その波を的確に捉えながら当社を舵取りできる柔軟なリーダーシップを持ち、多様性のある企業体へと変革していける人が望ましいと思います。

阿部：私が経営を学んだときは、高い視点を持って課題を見るように言われていました。経営人財の育成にあたっては、幹部候補を対象とした研修や他部門へのローテーションを通じて、会社全体の動きを把握できるようにすることが大事です。次の経営者を育てる意識を強く持って、これらの取り組みを早急に進めなければいけません。

福田：阿部さんがおっしゃるとおり、ローテーションは、経営人財の視座を高めるうえでも必要だと思います。また、多様な人財が意欲を持ってキャリアを積み、幹部候補を目指せる環境づくりも大切です。当社は育児支援などの制度も充実しており、意欲のある人を幹部候補へ育成することを期待しています。

金澤：同時に、新卒採用を通じて若い社員も増えています。当社が目指す姿と求める人財像を明確にし、社員が自発的に行動する風土の醸成が大切です。

福田：そうですね。若い社員を育成するには、教育する中間管理職の強化が非常に重要です。中堅社員の成長が会社のあり方を変え、それが企業価値の向上につながります。

阿部：現在、業務執行委員会のメンバーは50代の社員が中心となっています。最先端のITサービスを提供する会社でありながら若手が年次や年齢を越えて昇進できるチャンスがないと、他社への人財流出につながる懸念があります。若いうちから重要案件を任せることや、年齢に関わらず成果を評価する仕組みを導入することで、会社の風土を変革していく必要があると思います。

次期中期経営計画では、次の展開への説得力あるストーリーを描くことが必要

金澤：中期経営計画で掲げている目標は株主にコミットしている経営数値であり、達成することの重要性は強く認識しています。一方で、目標を達成しても次の展開について市場の期待に応える計画を打ち出せなければ、評価を得ることは難しいと思います。次期中期経営計画が非常に重要であり、2026年度に将来の成長に向けた起点となるものを仕込むことがポイントとなります。

阿部：当社の社員の能力は非常に高く、プロフェッショナルな意識を持ち、そして全国の金融機関や自治体との盤石な顧客基盤があります。次の新しいビジネスへと展開する余地は大きく、事業間シナジーを生み出す横串となるものをつくることで、さらなる成長につなげられると考えています。今後、さらに成長していくために当社はどのように歩んでいくのか、その道筋を次期中期経営計画で描く必要がありますね。

金澤：そうですね。当社は、ビジネスとして可能性のあるものを見出す力があり、幅広く新規事業の種を探索しています。それは良いことですが、経営陣が成長に向けて描いていることを言語化し、説明することが重要です。それにより、私たち社外取締役は機会・リスクを正しく判断することができ、また、ステークホルダーに納得感のある説明ができます。次期中期経営計画では、当社が目指す姿、その実現に向けて取り組む課題、当社が生み出す価値を、説得力あるストーリーとして打ち出せるよう、議論に参画していきたいと思います。

福田：私も同感です。不確実性の高い状況ですが、特にCVC投資にあたっては、なぜその事業に投資するのか、当社との間でどのようなシナジーを生み出していくのか、事業が成長するまでの道筋を示していただき、しっかり議論したうえで、共通認識を持って進めていきたいと考えています。

阿部：M&AやCVC投資というリスクを伴うアクションにおいては、なぜその案件なのか、将来へのストーリーを描いたうえで、投資家の目線に立ち、期待されるリターンや資本効率を踏まえた定量的な分析を十分に行っているか、リスクに対する備えがあるかが問われますね。

福田：そうした成長投資も含め、次期中期経営計画の策定に向けて、注力している地方創生による社会貢献において、どのように地方に寄り添い、地方と共に成長していくのかをしっかり打ち出せるように、意見を交わしていきたいと思います。

金澤：新たに株式会社アイティフォー・グロースキャピタルが設立されましたが、M&AやCVC投資についてスピード感を持ってPDCAを回し、さまざまな案件を通じて当社とのシナジーを生み出してほしいと思います。加えて、その業務に携わりたい若手社員を募って出向することで、経営者の目線、投資家の目線を養う人財が育つ場となることも期待しています。

リスクと成長のバランスを見極め、株主・投資家の視点を踏まえ、企業価値向上を後押し

阿部：当社の伸びしろ、成長ポテンシャルは大きく、経営課題をクリアしていくことで一層成長できると期待しています。私は現在、他社で経営や新事業の開発に携わっていますが、その経験を活かし、取締役会では当社のさらなる成長に向けて、外部からの客観的な目線で、あえて場の空気を読まずに率直に提言していきたいと思います。

福田：私は以前、当社と同じ情報通信の企業で経営に携わっていましたが、企業文化や仕事の進め方は異なるところがあります。当社の常識と私の常識が違うことを認識したうえで、今後も、取締役会では自由に忖度なく発言していきたいと思います。また、社外取締役として、少数株主や個人株主を含む株主の視点を意識し、社外の立場から見ても納得感のある説明になっているかを確認していくことも重要だと考えています。そして、監査等委員として、リスクへの感度を高く持ち、計画値に対する業績の進捗や成長投資の動向を注視していきます。

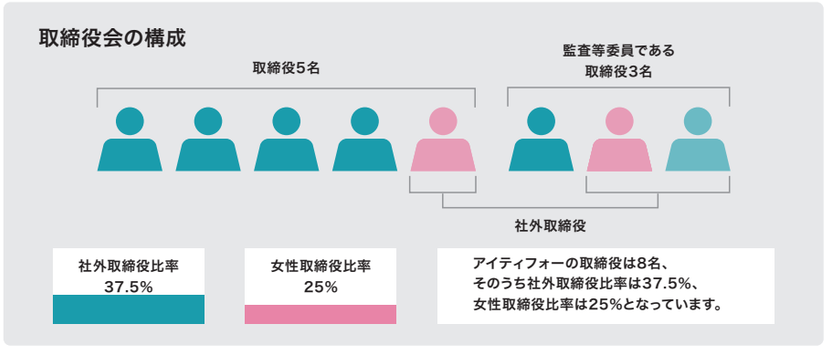
金澤：当社は近年、事業投資やM&Aに注力していますが、法的な考え方、リスク判断については会社として強化する必要があると考えています。私は、法律の専門家、監査等委員として、主にリスク管理の観点から監督するとともに、リスクばかりにとらわれてブレーキ役となるのではなく、バランスを取りながら経営を後押しする提言を積極的に行っていきたいと思います。



コーポレート・ガバナンス

アイティフォーのコーポレート・ガバナンスのポイント

- ステークホルダーとの対話を通じた持続的な成長を担保
- 資本効率と株価を意識した「ROIC経営」導入による収益性向上
- 中長期的な企業価値と役員報酬の連動



経営基盤の強化

■ 基本的な考え方

持続的な企業価値向上の実現には、経営基盤の強化が不可欠です。アイティフォーは、情報セキュリティを含むリスクマネジメントやコンプライアンス体制、それらを推進するコーポレート・ガバナンス体制の強化を最優先事項として取り組みます。

アイティフォーは、「『寄り添うチカラ』で人々の感動と笑顔を生み出す」という経営理念のもと、透明・公正な経営体制を構築し、迅速・果断な意思決定に基づく効率的な業務執行を推進していくこと、また適時適切な情報開示を実施することが、コーポレート・ガバナンスの基本であると認識しています。この基本的な考え方に基づき、アイティフォーグループの「コーポレート・ガバナンス基本方針」を定め、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保し継続的な充実を図ることを通じて、当社グループの持続的な企業価値の向上を目指します。

■ 体制

アイティフォーは、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社の体制を選択しています。取締役（監査等委員である取締役を除く）は、定款で員数を20名以内と定め、現在の員数は5名、うち1名は社外取締役です。監査等委員である取締役は、定款で員数を5名以内と定めており、現在の員数は3名、うち2名は社外取締役です。経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、経営環境の変化に迅速に対応するため、執行役員制度を導入しており、取締役と執行役員で構成される業務執行委員会において業務執行方針に関する意思決定を行い、機動的な業務執行を確保しています。取締役の指名・報酬等に関する手続きの透明性と客観性を高めるために、取締役会の任意の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会を設置しています。

取締役会

取締役会は、株主に対する受託責任を認識し、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に責任を負います。また、その責任を果たすため、当社の目指すところを確立し、それに向けた成長の道筋を構築するなど、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営戦略および経営計画その他当社の重要な業務執行について、当社が直面するリスク評価を踏まえ、最善の意思決定を行います。

また、自社の経営資源の配分が、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげるために適切に実現されるよう、現預金等の金融資産や実物資産等の経営資産を成長投資に有効活用できているか、不断に検証を行います。

取締役会は、適切なリスクテイクを支える環境整備を行う他、独立した客観的な立場から、取締役の業務執行に対する実効性の高い監督を行います。

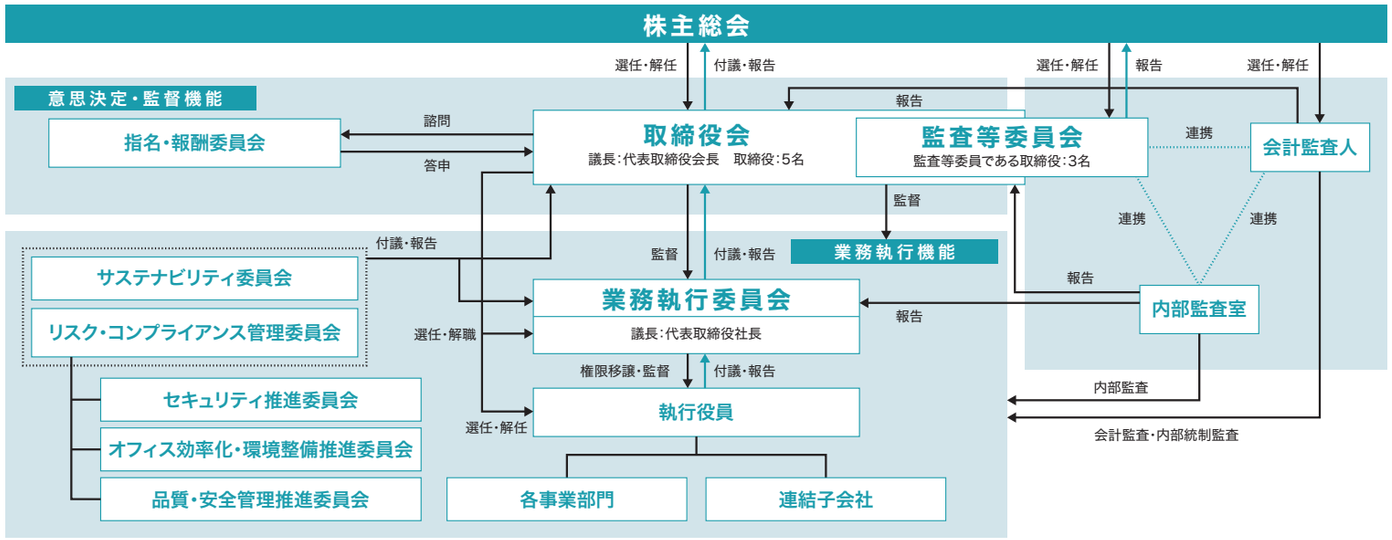
2025年度は、20回開催しました。

監査等委員会

監査等委員会は、取締役会と共に監督機能を担い、取締役の職務執行を監査する法定の機関です。監査等委員会は過半数を独立社外取締役で構成され、監査等委員自身も取締役であるため、取締役会のすべての議案に対して議決権を行使することができるので、これにより執行側への強力な牽制となっています。また、従来の監査役とは違い、「適法性」だけでなく「妥当性」を監査することにより、経営判断が会社や株主の利益にかなっているのかを適切に判断できる体制となっています。

期初に決定した監査方針、監査計画に基づき、当社グループの内部統制システムの構築・運用の状況を監視および検証し、当社の取締役会の審議においてその監査活動に基づいた

● コーポレート・ガバナンス体制図



情報を活用するなど、能動的・積極的な役割を果たします。また社外取締役が情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保する他、会計監査人および内部監査部門と十分な連携を行います。さらに、会計監査人が株主・投資家に負っている責務を認識し、会計監査人を適切に選定・評価するための基準を策定する他、会計監査人の独立性と専門性を有しているかについての確認など、適正な監査の確保に向けて適切に対応します。

監査等委員会は原則として月1回以上開催しており、2025年度は18回実施しました。

指名・報酬委員会

取締役の指名・報酬等に関する手続きの透明性と客観性を高めコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るために、取締役会の任意の諮問機関として設置。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、過半数を独立社外取締役、委員長を独立社外取締役とする方針を定めています。利害関係のない社外取締役がリーダーシップを握ることで、より「株主や投資家の目線」で客観的な人事・報酬の決定が可能となり、主に取締役会から諮問を受けた指名に関する事項（社長の選任・解任基準の策定、サクセッションプランの監督、取締役候補者の選定など）および報酬に関する事項（役員報酬制度の設計、個別報酬額の決定など）について審議し、取締役会に対して答申を行っています。

2025年度の開催回数は、2回でした。

業務執行委員会

取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、取締役会から委譲された権限の範囲内で、具体的な事業運営、設備投資、組織改編、重要な契約などに関わる意思決定を機動的に行っています。また、全社および各事業部門の予算進捗を毎月チェックし、計画より遅れていることなどがあれば、その場で原因を追究し、具体的な改善策を決定いたします。

原則、月2回開催し、議長である代表取締役社長と業務執行取締役および執行役員をもって構成。

2025年度の開催回数は、22回でした。

サステナビリティ委員会

サステナビリティの取り組みを進化、拡大すべく、代表取締役会長が委員長、代表取締役社長が副委員長を務めるサステナビリティ委員会を設置しています。委員会は、「地域社会と人々のライフステージすべてをイノベーションでサポートし、サプライズを提供することで、サステナブルな未来を実現します」の基本方針のもと、ESGに関連する活動を行い、半期に1度取締役会に活動報告を実施。経営層と議論を深めることで、グループ全体で取り組むべき方向性を確認すると共に、委員会の実効力を高めています。

また、委員会で決定された事項は、グループ全体に指示がなされ、それぞれが連携しながらグループ一丸となってサステナビリティ活動に取り組み、ESG経営を実現することで企業価値の向上を目指します。

● 取締役会のスキルマトリックス

氏名	役職	経営経験	国際性	営業・マーケティング	IT・インフラ技術	イノベーション・DX	M&A・企業投資	財務会計	法務・リスクマネジメント	ESG・サステナビリティ	組織・人財
さとう つねのり 佐藤 恒徳	代表取締役会長	○	○	○		○	○			○	
さかた こうじ 坂田 幸司	代表取締役社長	○			○		○	○	○		○
おおえだ ひろたか 大枝 博隆	取締役常務執行役員	○	○	○		○				○	○
こうの かずのり 河野 一典	取締役執行役員		○	○	○	○				○	
あべ わか 阿部 和香	社外取締役	○	○			○	○				○
もとやま まさひと 本山 昌人	取締役 常勤監査等委員	○		○		○		○		○	
ふくだ いつこ 福田 伊津子	社外取締役 監査等委員	○			○		○	○	○		
かなざわ こうじ 金澤 浩志	社外取締役 監査等委員		○				○	○	○	○	

※各取締役に期待する分野を最大6つまで記載しています。なお、一覧表は各取締役の有する全ての知見・経験を示すものではありません。

● スキルの定義

経営経験
企業経営に関する経験および識見

国際性
日本国外でのビジネス経験またはグローバルに事業を展開する会社のマネジメント経験

営業・マーケティング
営業部門におけるマネジメント経験

IT・インフラ技術
技術部門におけるマネジメント経験、新技術の開発経験

イノベーション・DX
イノベーションにおけるDXを推進するうえで重要なデジタル分野における実務経験

M&A・企業投資
M&A・企業投資の実行並びにPMIの経験

財務会計
財務会計責任者としての経験または企業分析に関する実務経験およびこれらの分野に関する専門的識見

法務・リスクマネジメント
法務に関する専門的識見および実務経験、また企業が持続するために必要なリスクアセスメントやマネジメントに関する識見

ESG・サステナビリティ
ESG活動のリーダーの実務経験、またサステナビリティ経営に関する専門的識見および実務経験

組織・人財
上場企業での人事責任者経験、人財・組織開発経験

■ 役員報酬

当社の役員報酬は、当社および当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値増大に向けて優秀な経営陣の確保・リテンションと動機付けに資することを目的とし、業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能する、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることを基本方針としています。

報酬体系

当社の役員報酬は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、同業または同規模の他企業との比較、当社の財務状況および個人の貢献度を踏まえて指名・報酬委員会で審議し、取締役会に答申した結果をもとに取締役会で決定します。社外取締役および監査等委員である取締役には、業績連動報酬等の変動報酬はふさわしくないため、「基本報酬」のみの支給としています。

● 役員報酬制度の概要

固定		●取締役の役位、職責に応じて定額を支給。 ●監査等委員である取締役の報酬額は、各監査等委員の協議により決定。
変動	短期インセンティブ報酬（月次報酬）	●業績連動報酬の総額 ＝ 親会社株主に帰属する当期純利益※1×8.0%（上限）×全社業績評価係数 ●個人別支給額の算定方法 ＝ 業績連動報酬の総額× $\frac{\text{役職ごとのポイント×個人業績評価係数※2}}{\text{役職ごとのポイント×個人業績支給係数※2の総和}}$ ※1 親会社株主に帰属する当期純利益がマイナス（損失）の場合は0円。 ※2 各取締役の個人業績指標に対する成果・貢献割合に応じて0～150%の範囲で定める。
	中長期インセンティブ報酬（業績連動型株式報酬）	●取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性を明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的。 ●本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託（以下「本信託」という）が当社株式を取得し、当社が各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に対して交付される。 ●取締役が株式の交付を受けるのは、原則として取締役の退任時。 ●業績の目標値は、2027年3月期（第4次中期経営計画の最終年度）の連結営業利益48億円として設定。

アイティフォー統合レポート2026

目次

イントロダクション

トップメッセージ

アイティフォーの価値創造ストーリー

アイティフォーのビジネスと強み

事業の強化とさらなるスケールアップ

持続可能な経営基盤

財務資本の強化

経営本部長メッセージ

人的資本の強化

人事部長メッセージ

人的資本戦略

サステナビリティ経営の強化

マテリアリティへの取り組み

サステナビリティ経営

活動報告

トピック

ガバナンスの強化

社外取締役座談会

▶コーポレート・ガバナンス

経営・財務情報

また、業績連動報酬は、短期業績に基づき変動するインセンティブ報酬である月次報酬、中長期のインセンティブ報酬である業績連動型株式報酬である株式交付信託（非金銭報酬等）から構成されます。月次報酬は各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益の目標値に対する達成率に応じて算出された額を支給します。

■ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能を向上させ、さらには企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。

2025年度の評価結果の概要は、下記のとおりです。

①分析項目および評価の方法

取締役会を構成する全取締役を対象に、外部機関のサポートを受け、アンケート形式での調査を実施し、集計結果の報告を踏まえたうえで、取締役会において分析・評価を行うと共に、今後の取り組みなどについて審議しています。

＜主な項目（抜粋）＞

取締役会の構成・運営	取締役員数と社内外取締役のバランス、十分な審議時間や適切な資料提供等
経営戦略・計画	戦略・計画と成長・価値創出との整合性等
社外取締役の成果	経営監督機能、リスク管理機能等
株主（投資家）との対話	戦略上効果的な対話の有無、取締役会へのフィードバック体制等

②評価結果

アンケートの集計結果をもとに、分析を踏まえて取締役会で審議した結果、社外取締役の成果および株主（投資家）との対話については概ね適切に機能しており、「取締役会の実効性は概ね確保されている」と評価しました。一方で、社外取締役への十分な情報提供や役員（候補者含む）に対するトレーニング体制の整備などの課題があります。

③今後の取り組みについて

実効性評価の結果を踏まえ、2026年度の取締役会は、次に記載する課題を中心に継続的な議論を行ってまいります。

■ 取締役会として継続的に取り組む課題

ⅰ）中長期の企業価値向上を牽引する戦略的な討議機関への変革

定例報告や法令・定款に定められた個別案件の審議に多くの時間が割かれ、単なる決議機関になりがちな取締役会から、中長期の企業価値向上を牽引する戦略的な討議・モニタリング機関に変革します。そのために取締役会開催に先立ち、重要議案の背景・前提条件・リスク要因を社外取締役に事前共有する体制を強化し、取締役会当日は本質的な論点や戦略的判断に集中できる環境を整えます。また中長期議論を拡充するため、個別案件の決議計画に加え、中長期的な経営戦略（地方創生戦略、サステナビリティ推進、AI活用などの先進技術への対応等）を俯瞰的・将来的視野に立って議論するテーマを年間計画に取り込み運用しております。

ⅱ）資本コストや株価を意識した経営の実践と資本配分

資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、既存事業における資本コストや投下資本利益率を把握・モニタリングするだけでなく、現在、積極的に進めているCVC投資やM&Aなどの大規模資本投資において、実行前の精査だけでなく、実行後の期待する成果に対する進捗状況を継続的に検証する仕組みを整備し議論してまいります。また、成長投資への資金配分を優先しつつ、企業価値と配当政策の相関分析に基づき、安定的かつ最適な株主還元方針の検討を継続的に行います。

ⅲ）サクセッションプランの整備

指名・報酬委員会主導のもと、将来の最高経営責任者（CEO）および経営幹部に求められる要件（リーダーシップ、マネジメント力、変革推進力等）を定義し、計画的な育成・選考プロセスを速やかに整備いたします。

ⅳ）社外取締役の情報格差の是正と議論の活性化

審議案件の複雑化・重要度が増す中、取締役会における議論の質を高め、社外取締役が有する専門的知見や独立した視点を最大限に経営判断へ活かすため、社外取締役が限られた時間と情報の中で的確な意見を述べるための「事前説明会」を実施することで、社内外の取締役間での情報格差を是正し、取締役会の議論の活性化を図ってまいります。

ⅴ）役員・経営陣の多様化（ダイバーシティ）の確保

異なるバックグラウンドを持つリーダーを集結し、多角的な視点での経営判断を行うことにより、新たなイノベーションの創出と迅速かつ適切なリスク管理が可能であるとの考えのもと、外部からの多様な専門人材の登用を進めるとともに、社内における次世代リーダー候補の育成・登用基盤の拡充を推進してまいります。

ⅵ）グループガバナンスとリスク管理の高度化

事業の多角化、CVC投資やM&Aに伴いグループ会社が増加する中で、各連結子会社の特性に応じた適切な意思決定権限の委譲基準を明確にし、機動的な事業運営を促すとともに、定期的な経営状況のモニタリング体制を整備いたします。また、内部監査部門と取締役会、監査等委員会との連携による不正防止体制を確立しグループ全体の不正防止および早期リスク把握を徹底してまいります。

コンプライアンス

■ 基本的な考え方

当社グループでは、法令や内部規定を順守することで、社会から信頼される企業となるため、良識を持って行動します。

■ 体制

コンプライアンスやリスク管理全体を統括する組織として、「リスク・コンプライアンス管理委員会」を設置しています。平時においては、コンプライアンス違反や、その他の経営リスクの発生原因を追究し、予防または再発防止に向け規定や社内ルールの見直し等の対策を検討・実施します。また、災害などが発生した場合には、迅速かつ適切に対応するために、代表取締役社長を本部長とする「緊急対策本部」が統括して危機管理にあたります。

さらに、下部組織として「セキュリティ推進委員会」「オフィス効率化・環境整備推進委員会」「品質・安全管理推進委員会」を設置しており、各委員会が、専門的な立場から業務運営上のリスクを分析し、「リスク・コンプライアンス管理委員会」に報告します。

■ コンプライアンス相談・通報窓口

日々の業務の中で従業員がコンプライアンス違反になるのか疑問を感じたとき、問題となりそうな行為を見かけたときなどに積極的に相談ができるよう、メールと専用電話での窓口を設置しています。また社内には相談したくないという場合も想定し、社外サービスを活用した窓口も設置しています。

リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

情報セキュリティの体制・方針、品質向上維持体制・方針、BCP、内部統制の体制と状況の開示を行うことで、リスクマネジメントの体制を強化します。

■ 体制

リスク・コンプライアンス管理委員会では、情報セキュリティ面、環境面、労働衛生面、製品安全面、品質面等で有するリスクを分析し、リスク管理に関する規定に基づき、そのリスクの軽減に取り組んでいます。また、その下部組織として「セキュリティ推進委員会」「オフィス効率化・環境整備推進委員会」「品質・安全管理推進委員会」を常設し、定期的に委員会を開催。各委員会が専門的な立場から、業務運営上のリスクを分析し、リスク管理の浸透を図っています。

● 想定される主なリスクとその対応

リスク項目	リスクの概要	主な対応
自然災害等	大地震等や災害による停電・通信回線の障害等による業務停止	データセンターを東京と大阪に設置しており、大規模地震等を想定した事業継続計画（BCP）の整備、安否確認システムの導入、耐震対策、防災訓練等を実施する。
システム（商品）開発、品質管理	品質上のトラブルによる追加コストや損害賠償の発生	「ISO9001（2015年版）」の認証を取得し、品質マニュアルおよび品質目標を設定することにより、品質管理の徹底を図る。また「ISO27001（2013年版）」の認証を取得し品質保証を行うと共にサービスの向上に努め、顧客の満足度を高める。
情報セキュリティ	重要情報の流出	事業部長が情報管理責任者となり、担当部門内のセキュリティ管理を徹底する。また、プライバシーマークの認証取得に加え、入退室管理システムやPCの操作ログを見える化する「CATサポーター」を導入するなど、情報管理を徹底する。
競合	競合激化による価格下落の発生	長年の事業経験で大きな強みを有する、地域金融機関向けシステムや地方自治体向けシステムなどを事業戦略分野に設定。それらに集中することで、他社に比して優位なシステムノウハウを蓄積しつつ、独自のソリューションとネットワークインフラを含む、ハード・ソフトのトータルサービスを提供して、差別化を図る。
為替相場の変動	為替相場変動によるコストアップ	先物為替予約取引を、外貨建買掛金等および発注高の範囲で行う。先物為替予約取引の契約先は、いずれも信用度の高い国内の銀行を選定し、信用リスクの軽減を図る。
感染症拡大	感染の再拡大や長期化による受注活動への制約、ソフトウェア開発の遅延、サプライチェーンの混乱による遅延の発生	テレワークなどの勤務体制の変更等働き方改革を推進。また、サプライチェーン管理の一環としてお客様の要請に合わせ必要最小限の調達を実施することで、無駄な輸送、在庫、廃棄の発生を防ぎ、業績への影響も最小限とする。

アイティフォー統合レポート2026

目次

イントロダクション

トップメッセージ

アイティフォーの価値創造ストーリー

アイティフォーのビジネスと強み

事業の強化とさらなるスケールアップ

持続可能な経営基盤

財務資本の強化

経営本部長メッセージ

人的資本の強化

人事部長メッセージ

人的資本戦略

サステナビリティ経営の強化

マテリアリティへの取り組み

サステナビリティ経営

活動報告

トピック

ガバナンスの強化

社外取締役座談会

▶コーポレート・ガバナンス

経営・財務情報