

KEL
KANEMATSU ELECTRONICS LTD.

IR 2023

Integrated Report

統合報告書 2023
2023年3月期

As Your Partner

Contents



Introduction

企業理念・経営ビジョン	2
KELグループのあゆみ	3



Section 1 KELグループの価値創造

価値創造プロセス	4
社長メッセージ	5
CFOメッセージ	9
ビジネスモデル	11
At a Glance	12
グループネットワーク	13
グローバルネットワーク	14



Section 2 KELグループの成長戦略

中期経営計画の進捗状況について	15
デジタルトランスフォーメーション(DX)戦略	16
事業ポートフォリオマネジメント	17
事業戦略	18
技術戦略	19



Section 3 成長を支える基盤

サステナビリティ	
基本方針	20
サステナビリティ経営の実践	21
ESG/SDGs	22
人的資本投資戦略	24
働き方改革・健康経営	25
人材採用・育成、女性活躍推進	28
コーポレート・ガバナンス	29
役員紹介	33
企業情報	34
11年間の主要財務・非財務データ	35
連結財務諸表	37

編集方針

KELグループでは、IFRS財団による「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省による「価値協創ガイダンス」を参照し、中長期的な価値創造について、財務・非財務両方の観点から統合思考でとらえた内容として本誌を作成しています。KELグループへのご理解をより深めることができましたら幸いです。

- 報告対象範囲：兼松エレクトロニクス株式会社および連結子会社
- 報告対象期間：2022年4月～2023年3月(一部、当該期間以前・以後の情報も含む)

将来見通しに関する注意事項

本統合報告書には、KELグループの今後の計画や戦略など、将来見通しに関する記述が掲載されています。これらの将来見通しにはリスクや不確実性が内在しており、実際には、KELグループの事業領域を取り巻く経済環境や市場環境、為替相場など、さまざまな要因により記述とは大きく異なる結果が生じる可能性があります。

発行日

2023年9月25日

As Your Partner

企業理念

お客様第一主義

私たちは、常にお客様の満足度を意識し、信頼ある行動をします。

新しい価値の創造

お客様に真に評価されるシステム・サービスを幅広く提供します。

CSRの追求

法令を遵守し、公正で透明性の高い企業活動を行います。

経営ビジョン

信頼と価値を創造する IT総合サービス会社を目指します

1968年に総合商社兼松江商株式会社(現 兼松株式会社)の出資により兼松電子サービス株式会社として設立して以来、時代の変化を先取りしビジネスモデルの進化を図ってまいりました。現在では、日本全国に構えた販売拠点や保守サービス網に加え、中国、ASEAN、インドに拠点を置き、グループ総合力をもって、ITソリューションとサービスを提供しています。

KEL

KANEMATSU ELECTRONICS LTD.

KELグループのあゆみ

外部環境

メインフレームの登場

PCの登場・普及

インターネットの普及

モバイル、IoT、ビッグデータ、AI、ロボット工学の登場

第4次産業革命

Society5.0 超スマート社会

《創成期》

兼松株式会社の販売する電子機器の据付調整・メンテナンス事業からスタート

社会課題の解決

電子機器普及への一助

《成長期》

大手コンピューターメーカーの周辺機器の互換機を開発・販売

全国的な販路拡大により情報化社会の発展への礎を築く

《転換期》

仮想化技術を中心としたインフラ構築の提案型ビジネスへシフト

マルチベンダーとして多種多様なニーズへの対応

(億円)

140

120

100

80

60

40

20

0

■ 経常利益

1969/3 第1期

1980/3

1990/3

2000/3

2010/3

2023/3 第55期

- 1968
- 兼松江商株式会社(現兼松株式会社)の販売する電子機器類の据付、調整、メンテナンスを目的として同社の100%出資により兼松電子サービス株式会社を設立



- 1970
- 社名を兼松エレクトロニクス株式会社に変更

- 1983
- コンピュータ・エンジニアリングセンター(現技術センター)開設

- 1996
- ケー・イー・エルテクニカルサービス株式会社を設立



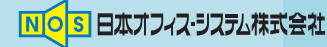
- 2010
- 日本オフィス・システム株式会社に出資
 - 兼松電子(成都)有限公司を設立



- 2012
- 日本オフィス・システム株式会社の株式を追加取得し、同社および同社の子会社である株式会社i-NOSを子会社化

- 2014
- タイに現地法人 Kanematsu Electronics (Thailand) Ltd. を設立

- 2015
- 日本オフィス・システム株式会社を完全子会社化



- 2016
- 監査等委員会設置会社へ移行

- 2017
- グローバルセキュリティエキスパート株式会社と資本業務提携

- 2021
- キウウェアソリューションズ株式会社と資本業務提携

- 2022
- 株式会社テリロジーホールディングスと資本業務提携
 - グローバルセキュリティエキスパート株式会社の株式を追加取得し、持分法適用会社化
 - 日本アクセス株式会社を完全子会社化



- 2023
- 兼松株式会社による株式公開買い付けに伴い、完全子会社化
 - 東京証券取引所プライム市場上場廃止

価値創造プロセス

企業理念

お客様第一主義：私たちは、常にお客様の満足度を意識し、信頼ある行動をします。

経営ビジョン

信頼と価値を創造するIT総合サービス会社目指します

Input

財務資本

- 自己資本比率 **73.6%**
- ROE **14.4%**
- 成長のための投資3ヵ年合計 **100億円程度**

人的資本

- 連結従業員数 **1,483名**
- エンジニア割合 **67.0%**
- 健康経営優良法人 **3年連続**認定取得

知的資本

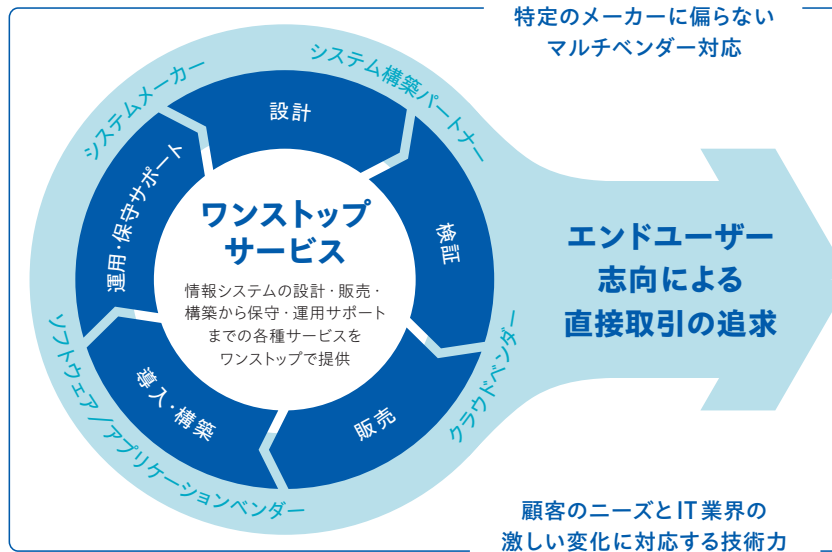
- 資格獲得件数 **1,400件以上**
- 取り扱いベンダー **100社以上**
- IT業界在籍 **50年以上の歴史**

社会・関係資本

- 顧客数 **3,000社以上**
- 直接取引 **90%以上**
- 業種・業界に偏りの無い **多種多様な顧客基盤**

Output

ビジネスモデル



製造業

流通業

金融業

優良な顧客基盤

サービス業

文教・公共

医療

事業ポートフォリオマネジメント 主力事業の深化と新規事業領域の開拓

コーポレート・ガバナンス グループガバナンスの強化を通じた、価値創造を支える健全で透明性の高い経営基盤の構築

Outcome

社会・環境価値の創出

- 最先端テクノロジーを実装した社会インフラの整備
- クラウドおよびサービス展開による環境負荷の低減
- デジタル/サイバーセキュリティ人材育成および働き方改革
- 自社ビジネスのデジタル化推進による知見の還元

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



経済価値の創出

中期経営計画 最終年度 (2025年3月期) の数値目標	<ul style="list-style-type: none"> 経常利益 135億円 ROE 12%以上
---------------------------------------	---

外部環境・業界特性

- AI / IoTを活用したビッグデータへの対応
- 強固なセキュリティ環境の実現
- Society5.0や働き方改革に伴うIT投資の増加への対応

大きな変革を成し遂げ、さらなる 企業価値向上を実現します。

兼松グループの一員として、成長ドライバーであるDXの推進、
またビジネスの基盤である人的資本への投資を通じ、
進化するビジネスシーンを中心とした社会課題解決へ貢献していきます。

代表取締役社長

渡辺 亮



兼松株式会社によるTOB、 グループ一体経営

2023年1月から3月に、兼松株式会社（以後、兼松）による株式公開買い付け（TOB）を受け、このたび完全子会社となり、上場廃止いたしました。兼松とは従来協業関係にありましたが、上場会社である制約を取り払い、KELが持つDXの専門性を投入すること、また兼松が持つ人的・資金・ネットワーク等の豊富なリソースを活用することにより、両社の長期的なシナジー形成に向けたグループ一体経営を進めていくこととなりました。スピードの速いIT業界に身を置く当社としては、5年先、10年先の将来を見据えた当社にとっての最適解として、兼松グループ一体になることについての意義・目的と考え抜きました。その結果、兼松グループの2万社以上の顧客へリーチできる可能性や、意思決定の迅速化など得られるメリットは大きいと判断しました。これまで、20年以上続いている月に1度の兼松のグループ会社社長会への参加、2021年に発足したDX推進委員会への参画、経営者の育成を目的とした人材育成制度「兼松ユニバーシティ」の活用など、子会社として日常的に議論し、交流する場がありました。兼松グループ全体でフラットな議論をどのように起こすか、それにはDXによるマインドチェンジ、カルチャーチェンジが必要です。そこに我々KELの力が発揮されると考えています。



兼松グループとしての 企業価値創造

当社の役割が兼松グループ全体のDXに拡大していく中、それを遂行するには、協働プロジェクトによる人財交流、社員のリスクリング、兼松からの顧客提案につながる営業への勉強会など、当社1,000人のエンジニアが兼松グループにDXでどう価値を生み出せるか、当社社員の提案と実践が活きる場所です。それを国内だけでなく、海外にも展開していくための検証も始めています。複数の協働プロジェクトを進めていますが、その一つがセキュリティ分野のソリューション強化です。米国シリコンバレーに兼松によって設立されたKanematsu Ventures Inc. (KGV) が、ベンチャーキャピタルのファンドに2019年に参画したことを受け、KELもパートナーとして参画しています。このような展開が迅速にできることも、グローバル人材の少ないKELにとってTOBの成果と言えます。

また、お客様からは、DXで社内インフラをすべてつなげたい、ソリューション提供をしてほしい、というコンサルティング領域のご要望が増えてきています。それに応えるためには、デジタル人材の育成への投資が急務です。グループ内だけでなく日本の社会全体を考えたデジタル人材育成のための教育事業も構想しています。教育コンテンツをつくり、デジタル人材を3ヵ月、半年、1年というステップで育成し、社会全体のDXにも貢献していきます。こうした社会課題解決への積極的な貢献により、兼松グループの企業価値向上の一端を担っていきます。



中期経営計画1年目を 終えて

国内IT業界においては不透明感が増す一方、コロナ禍におけるニューノーマルの定着に伴い、企業のDXは一層加速しました。高度化・多様化したサイバー攻撃の急増に伴うセキュリティ対策需要に加え、人手不足を背景とした業務効率化や自動化のための戦略的なIT投資の重要性は高まり続けています。このような環境下、KELグループは2022年4月に開始した中期経営計画に基づき、重点施策に掲げる戦略を全社一丸となって着実に実行してきました。その結果、昨年に引き続き過去最高の業績を記録し、中期経営計画の最終年度目標である「経常利益135億円」を2年前倒して達成することとなりました。

KELグループは強固な顧客基盤と技術力に裏打ちされたマルチベンダーとしての強みを活かし、ITインフラ基盤の設計、構築から保守、運用まで一貫したサービスをワンストップで提供し、こうした需要の増加に 대응してきました。2023年3月期においては、働き方改革および新型コロナウイルス感染症対策の一環として堅調な仮想デスクトップ（VDI）環境の構築やゼロトラストネットワーク時代に沿ったセキュリティソリューションに加え、KELグループ独自の「as a Service」を提供するビジネスのさらなる拡販を図りました。

国内のIT投資、デジタル投資は非常に活況で、お客様からKELにお任せいただく範囲や規模が拡大しています。昨今では、新しい価値創造のため、異業種の合併による新会社設立が盛んに行われ、そのITインフラの構築に当社をご指名いただくことが増えています。また、国内の半導体企業

社長メッセージ

の九州での設備投資が増える中、お客様の工場新設に伴い、当社も2023年4月に熊本営業所を新設するなど、ITインフラ構築事業の深化が進んでいます。

また、サイバーセキュリティの意識の高まりから、セキュリティビジネスも拡大しており、新規のお客様の獲得が進んでいます。昨今のDX推進の流れの中、オペレーショナルテクノロジー（OT）領域にもテクノロジーの導入が進みつつあり、同時にセキュリティリスクを生むことにもなりますので、OTセキュリティには戦略的に取り組んでいく予定です。

そうした戦略のもと、2022年には資本提携やM&Aでの複数の投資を実行し、新規事業領域の開拓につながる施策を推進しました。トータルセキュリティソリューション企業である株式会社テリロジーホールディングスとは資本業務提携の結果、すでに協業案件も出ています。加えて、サイバーセキュリティ企業のグローバルセキュリティエキスパート株式会社（GSX）を持分法適用会社とし、一層の関係強化、リソースの共有化を図る体制としました。

さらに、かねてサービスビジネスの競争力強化に取り組ん

できましたが、従来のやり方にとらわれず新たなサービスができるよう、2022年4月には将来に向け体制や方法を見直し、クラウド&サービス事業部を設立しました。改めてKEL as a Serviceを意識的に伸ばすようにしていきます。

一方、社内のデジタル化への取り組みとしてSFA/CRMツールを導入し、それを機に、全社的な営業活動のKPI統一や、営業会議で使用する資料のデジタル化、業務の標準化・効率化を進めています。さらに今後、二次フェーズで機能を順次拡張し、集計作業を一気にデジタル化することでストレスのない働き方を実現したいと考えています。また、そうした職場環境の整備として、東京本社リニューアルに合わせて、お客様に最新ICTの考え方やテクノロジーを、ブリーフィングコンテンツを通じて体感いただく重点戦略ツールである「KEL Briefing Center (KBC)」の専用ルームを新設しました。KBCを効果的に演出するファンリティ環境になっており、各営業部でお客様をお招きし、最先端テクノロジーを体験いただくことで、商談の活性化に活用していきます。

サステナビリティ経営の推進

KELグループは、SDGsの目標と理念を事業活動と紐づけ、ビジネスを通じた社会課題の解決を図ることを使命とし、信頼と価値を創造するIT総合サービス会社を目指すという経営ビジョンのもと、持続可能な社会の実現に貢献していきます。KELグループは長期的な指針として「サステナビリティ基本方針」を定めるとともに、優先して取り組むべき



社長メッセージ

SDGsの重点テーマを掲げています。

優先して取り組むべき重点テーマのうち、「再先端テクノロジーを実装した社会インフラの整備」は、デジタル化によって社会課題の解決に貢献する、当社なりの取り組みの一つです。例えば、教育機関でのアナログな管理手法からの脱却により、教職員の長時間労働の解消を図ることや、日本全体で労働人口が減少する中、医療機関においても人手不足が顕著なため、運用負荷を軽減するICTインフラの実装にも取り組んでいます。加速する社会のデジタル環境整備を大きなビジネス機会ととらえ、ITを通じた社会課題の解決に向け、何ができるのか、何をしなければならないのかを社会の一員として思慮し、取り組んでいます。

人的資本への投資の取り組み

変化の激しいIT業界において、人財は競争力や価値創造を促す最大の源泉であり、KELグループの持続的な成長と企業価値の向上を支える重要な経営資源と認識しています。

2023年3月期には、特にエンジニアリソース確保のための新たな試みとして、M&Aによる日本アクセス株式会社(JA)の100%子会社化を実行しました。JAは技術者派遣(SES事業)が主なビジネスですが、エンジニアを多数抱えており、当社ビジネスへの参画やKELの技術部門の人財育成プログラムへの参加をすでに進めています。また、現在、健康経営優良法人の上位500社である「ホワイト500」の

認定取得に向け取り組みをスタートさせています。さらに今後は、女性社員の方に活躍してもらうためにリーダーへの登用はもちろんのこと、さまざまなライフイベントとキャリア形成を両立できるように柔軟な働き方を選択できる環境を整えたいと考えています。

社長就任後、2020年4月に第1弾の人事制度改訂を行いました。会社の業績が伸び続ける中、グループ会社を含め、管理職・総合職の方の給与テーブルを見直すとともに、優秀な人財確保のため、新入社員の初任給も増額しました。さらに、従来の制度では、管理職を目指す前提のキャリアパスのみだったところ、マネジメントスキル以外の、高度に専門的な技術スキル・営業スキル等を持つプロフェッショナル志向の人財の評価制度を導入しました。

今後も、業績の拡大や時代の変化に合わせて、さらなる処遇の改善、健康経営推進によるWell-beingの実現、積極的な人財採用など人的資本への投資を引き続き実施していきます。KELグループの人財には、仕事を通じて成長できるよう、引き続き職場環境の改善を図ります。こうした環境づくりによって、従業員一人ひとりがやりがいを持ってイキイキと幸せに働ける職場であることで、ワークエンゲージメントを高めることができると考えています。「エンゲージメント」とは、会社と従業員が相互に影響し合い、共に必要な存在として絆を深めながら成長できるような関係を築いていくことです。会社がサステナブルに成長するために、これまで以上に、会社と従業員が善いかたちでつながり「肉体的にも精神的にも社会的にも豊かになれる会社」を、築き上げていきたいと思っています。

変革への思い

改めて兼松グループの一員として、新規事業の創造やグローバルを意識した飛躍を果たしていきます。それには、人的資本を重視し、環境整備を積極的に行うとともに、M&Aの活用などで人財および事業の獲得に注力していきます。

ビジネス環境の変化に伴い、お客様もさまざまなかたちで企業や組織体を変革させています。KELグループも今年度は、大きな変革の1年になると覚悟しています。KELグループの価値とは、お客様の声に耳を傾け、営業・技術そして管理部門が情報共有や意見交換をスピード感を持って取り組み、経営レベルと現場が一丸となって対応し、お客様のために創意工夫を惜しまない、そうした企業文化や組織能力だと思っています。これは一朝一夕に培われるものではなく、社員一人ひとりに根付いており、そのことを私は誇りに思っています。

大きな変革を実現するためには苦労やストレス、ときとして痛みを伴いますが、それを乗り越えたとき、人間や会社はさらなる成長・発展を遂げることができると信じ、従業員と一丸となってこの変革の1年を乗り越えていきます。

CFO メッセージ



常務取締役
本社機構担当 兼
経理部長
玉岡 英人

2023年3月期実績

中期経営計画の初年度である2023年3月期は、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、国内における入国制限の緩和など各種政策の効果により持ち直しの動きが見られました。一方、世界各国の中央銀行による相次ぐ政策金利の引き上げに加え、長期化の様相を呈するウクライナ紛争などの国際情勢不安も重なり、先行きは不透明な状況が続きました。

そのような環境の中、国内IT業界では、部材不足や供給面の制約などが見られたものの、幅広い業種にわたり事業拡大や競争力強化を目的としたIT投資意欲は高く、加えて人手不足による省力化など、DX関連需要も増加していきました。当社グループにおいても、お客様へ付加価値の高いソリューション型のサービスビジネスを推進したことなどから、連結経常利益は13期連続の増益、過去最高業績を更新す

る結果となり、中期経営計画最終年度の数値目標「連結経常利益：135億円」を初年度で達成することができました。

2024年3月期業績見通し

2024年3月期は、物価上昇や供給面の制約などのリスクは存在するものの、新型コロナウイルス感染症が「2類」から「5類」に移行するなど、規制緩和による今後さらなる経済の正常化が見込まれ、企業の戦略的なデジタル投資も一層加速していくと期待されます。さらに、ビジネスの拡大や新規事業の創出に加え、SDGsをはじめとする社会課題の解決に向けたITの役割はより一層高まるものと予想しています。

一方、企業の競争力や価値創造を促す源泉となる「人材」の確保および維持に向け、職場環境や処遇の改善、健

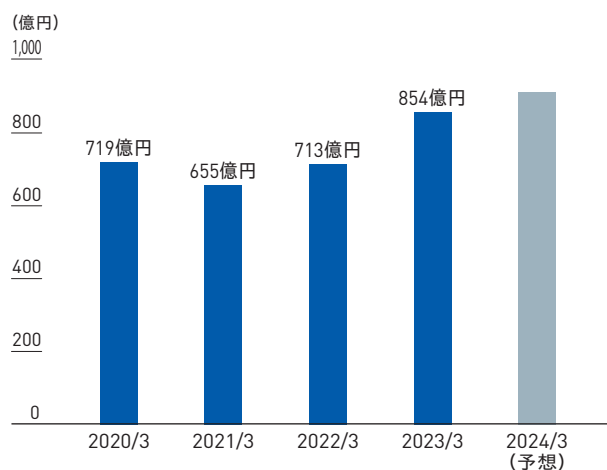
康経営推進によるWell-beingの実現など、人的資本への継続的な投資に加え、前期に発生したのれんの償却など、一定のコスト増加を織り込むため、2024年3月期の業績は増収減益を見込んでおります。

財務戦略・資本政策

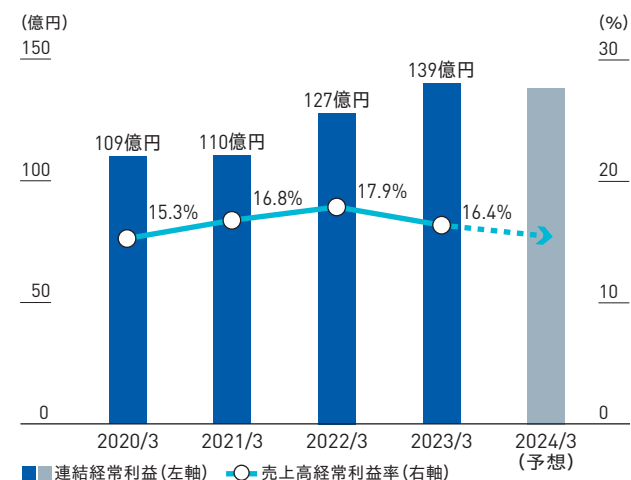
中期経営計画3カ年における財務戦略・資本政策は、健全な財務体質の維持と成長に必要な投資による経営基盤の強化を基本方針としています。

成長に必要な投資として、前中期経営計画に引き続き3カ年合計で100億円程度の投資を掲げています。当社の特徴でもある高水準な自己資本比率を向上させるとともに、利益率の高い収益構造をさらに強化することで、無借金経営

▼ 連結売上高



▼ 連結経常利益/売上高経常利益率



CFOメッセージ

を継続させ、投資に必要な資金はすべて自己資金から調達することを予定しています。自己資金の原資となります営業キャッシュ・フローは、足元の業績が堅調に推移していることもあり、想定以上に積み上げができています。一定の懸念もありますがIT投資の需要拡大とともに、この先も一定以上の資金回収が期待できます。当社グループの事業により創出される健全なキャッシュ・フローを元手に、今後も成長投資100億円は維持してまいります。

成長投資の進捗状況

成長のための投資として、2023年3月期では、資本・業務提携を含めたアライアンスによる「事業基盤強化」への投資、従業員のWell-being向上を目的とした職場環境や処遇の

改善、健康経営推進、採用や育成の強化といった「人的資本」への投資、社内業務の効率化や省力化を目的とした「企業インフラ」へのデジタル投資を実施してまいりました。

具体的には、アライアンスの推進として、2022年8月に株式会社テリロジーホールディングスと資本業務提携を実施し、2022年10月にはグローバルセキュリティエキスパート株式会社を持分法適用会社化するとともに、2022年11月には日本アクセス株式会社を連結子会社化し、事業の拡大および強化を図りました。また、サービス・サポート事業の推進に伴う、KEL Custom Cloud (KCC) への投資も拡大していきます。

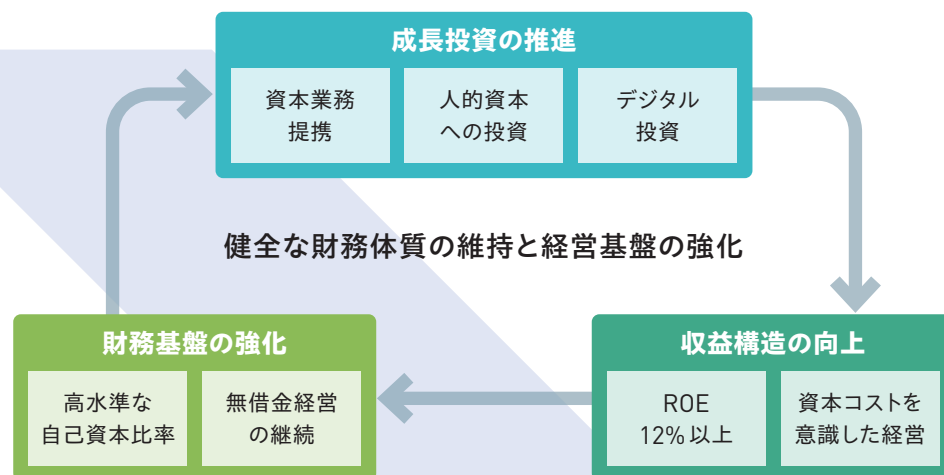
さらに人的資本投資では、従業員が働きやすい環境づくりを目的として、東京本社の応接エリアをリニューアルしました。今後も別エリアに加え、各拠点についても検討を行

い、継続した職場環境の改善に努めていきます。また、2020年に改定した人事制度について見直しを行い、従業員の価値を最大限に発揮できるよう、「プロフェッショナル職」という新たな職制を導入し、複数のキャリアパスを設けるとともに、新たな給与テーブルへの移行を実施し、従業員の処遇の改善にも取り組みました。

企業インフラについてもサブシステムとして、SFA/CRMツールを導入し、業績や商談の進捗状況といった営業管理のデジタル化を実施しました。お客様起点での一元的なデータ管理に移行することで、業務の効率化を高めるとともに、営業方針やKPIを統一することが可能となり、営業活動の体系化・標準化を推進いたしました。

今後も成長投資と財務基盤のバランスを保ちながら、積極的な投資による企業価値の向上を目指してまいります。

▼ 財務戦略の考え方



▼ 成長投資の実績



ビジネスモデル

より深く、より広く、新たな価値を創造し続けるグループへ

KELグループは、1968年の創設以来、常にお客様から顔の見える「エンドユーザー志向」でのお付き合いをさせていただき、今日に至っています。お客様の情報システムに関わる課題やご要望、お困りごとに耳を傾け、お応えするために創意工夫を重ねることで、時代やテクノロジーの進化に伴う変化の激しいIT業界において、取り扱い製品やサービス、事業領域、組織能力や企業形態を柔軟に変化させながら、事業を継続してまいりました。今後、ますます不確実性が増していく時代において、より深く、より広く、新たな価値を創造し続け、お客様に寄り添う戦略的なITパートナーとして選ばれる企業であるため、さらなるグループ総合力を発揮し、お客様のビジネスの拡大と変革をご支援してまいります。

KELの ビジネスモデル



At a Glance

経営資本

KELグループは、1968年の創設以来、経営理念である「お客様第一主義」「新しい価値の創造」「CSRの追求」を常に意識し、さまざまな事業活動の中で財務資本、人的資本、知的資本、社会関係資本など、経営資本を積み上げてきました。これら経営資本を土台とし、これからも特定のメーカーに偏らないマルチベンダーとして、信頼と価値を創造するIT総合サービス会社を目指します。



財務資本

長年の無借金経営を背景とした健全な財務体質を継続させ、さらなる成長に必要な投資を積極的に実施しています。また、資本効率の高い収益構造を維持することで、経営基盤の強化を図ります。

自己資本比率

73.6%

ROE

14.4%

成長のための投資
3ヵ年合計

100 億円程度



人的資本

「人財」は競争力や価値創造を促す最大の源泉であり、企業の持続的な成長と企業価値の向上を支えています。個人の能力を最大限に発揮できる制度や職場環境の整備など、社員のWell-being向上に取り組んでいます。

連結従業員数

1,483 名

エンジニア割合

67.0%

健康経営優良法人

3 年連続認定取得



知的資本

長年にわたって培ってきた高度な技術力に加え、幅広いベンダーより最上位のパートナーレベル認定を受けています。マルチベンダーとして、お客様それぞれの要望や課題に沿った、最適なITソリューションを提供しています。

資格獲得件数

1,400 件以上

取り扱いベンダー

100 社以上

IT業界在籍

50 年以上の歴史



社会関係資本

お客様の戦略的パートナーとして、直にお客様の課題やご要望にお応えすべく、「エンドユーザー志向」を追及しています。長年のお取引から信頼関係を築いてきた優良な顧客基盤が当社の大きな強みです。

顧客数

3,000 社以上

直接取引

90% 以上

業種・業界に偏りの無い

多種多様な
顧客基盤

グループネットワーク

KELグループを取り巻くネットワークを駆使し、お客様のビジネスの課題解決に必要なすべてのITサービスを最適な形にトータルコーディネートしてご提供します。



ケー・イー・エルテクニカルサービス株式会社

KELグループにおける技術サービスの中核を担い、ITインフラのあらゆる悩みを解決する高い技術力と柔軟性で最適なITインフラサービスをご提供。



日本オフィス・システム株式会社

中堅・中小企業に強いビジネス基盤を持ち、多様な選択肢の中からお客様にとって最適な課題解決策となるITソリューションをご提供。

KELグループ会社



株式会社i-NOS

エンジニア常駐型業務支援ならびに受託型システム開発・構築の両面から、お客様のビジネスをサポート。



日本アクセス株式会社

システムインテグレーションやインフラ構築およびシステムサポートに伴う業務請負、システム受託開発など幅広く事業を展開。



より深く、より広く、
新たな価値を創造し続ける
グループへ



グローバルセキュリティエキスパート株式会社

エンジニアや従業員向け教育、コンサルティング、脆弱性診断、セキュリティソリューションなど、サイバー攻撃に対する自衛力を高める手法を幅広くご提供。



キーウェアソリューションズ株式会社

50年以上にわたり培った豊富な業種・業務ノウハウを基盤に、多種多様なITスキルとさまざまなITソリューションを駆使し、お客様のニーズに応える最適なソリューションをご提供。

資本業務提携・パートナーシップ



株式会社テリロジーホールディングス

ネットワークセキュリティ関連製品およびソリューションやIPネットワーク関連製品など、最先端テクノロジーをご提供。



株式会社ピーエスシー

ビジネス基盤の構築から「勝ちパターン」の明確化まで多彩なサービスとプロダクトの組み合わせで、IT戦略を多角的にサポートする最適なソリューションをご提供。

グローバルネットワーク

お客様の海外展開を、顧客密着でグローバルに支援

事業拡大に伴い、海外展開をお考えのお客様向けに現地でのITインフラ整備において、機器調達・構築・保守を各国のパートナーや、兼松株式会社のグローバルネットワークと連携し、海外展開をご支援します。

グローバルサポート

マルチベンダーソリューションをグローバルに提供します。

ITインフラ設計・構築

保守・運用サービス

グローバルIT資産管理・クラウドサービス

オフィス・工場新設移転

グローバル生産管理・業務システム

現地ベンダー発掘

貿易・決済スキーム

国際税務

多言語でサポート(日・英・中・タイなど)

グローバル・ビジネス

現地4拠点、戦略的パートナー数十社と日系企業の海外進出をサポート

- 北中南米・欧州・アジア・ASEANをカバー
- 顧客進出国でベンダーを発掘し現地サポート
- 日本と各国をブリッジ営業でIT構築支援
- マルチベンダーソリューションを提供



グローバルネットワークに対するセキュリティガバナンス

グローバルセキュリティの問題・課題

- IT環境がブラックボックス化
- セキュリティ対策推進が定められていない
- 運用(資産管理、保守管理)
- 現地IT担当のリソース、スキル不足

今後の運用を考えたセキュリティ向上を図りたい

IT環境(ネットワーク、セキュリティ)における問題点の指摘をしてほしい

インシデント発生時の対応を含めた運用は外部に委託したい

グローバルITガバナンスの強化

事業継続性の担保

支援



現地法人・拠点に向けたヒアリング・アセスメント・診断から改善検討・実装まで、一貫した対応を行います。

作業ステップ



中期経営計画の進捗状況について (2023年3月期～2025年3月期)

基本的な考え方

当社グループは、2023年3月期から2025年3月期までの3年間を対象期間とする中期経営計画を策定しています。この3か年では、サービスビジネスのさらなる強化や、お客様の戦略的パートナーとしての地位確立のための業種・業態への知見の蓄積、既存および新規領域双方のアライアンス戦略を策定、推進しています。また、これらの戦略を実行するため、持続的な成長に資する人的資本への投資とデジタル投資および強固なセキュリティの実現による経営基盤の強化に取り組んでいます。

重点施策

- お客様のDXに伴走する戦略的パートナーとしての業種・業態特化ビジネスの展開
- お客様にとって最適となるサービスを実装したプラットフォームの提供
(クラウドからエンドポイントに至るまでのサービスビジネスの競争力強化)
- 資本業務提携を含むアライアンスによる付加価値の協創と新規事業領域の開拓
- 最先端テクノロジーを活用したグリーントランスフォーメーション(GX)への取り組み
- 職場環境や処遇の改善、健康経営推進といったウェルビーイングの向上に加え、人財育成、女性活躍推進や採用人数の増加など持続的な成長に資する人的資本への投資
- 健全な財務体質を維持しながらもデジタル投資および強固なセキュリティの実現による経営基盤の強化

数値目標(最終年度)

経常利益 135 億円	ROE 12% 以上	成長のための投資 3か年で合計 100 億円程度
------------------------------	-----------------------------	--

2023年3月期活動トピックス

事業ポートフォリオに関する基本方針である「主力事業の深化と新規事業領域の開拓」に基づき、事業ポートフォリオ戦略を着実に実行し、中長期的な企業価値の向上とさらなる成長の実現に向けて事業活動に取り組みました。

また、サステナビリティ基本方針に基づき、事業活動を支える経営基盤の強化のため、人事制度改定や職場環境改善といった人的資本への投資に加え、再先端テクノロジーを活用したデジタル投資や、強固なセキュリティの実現にも注力してまいりました。

外部/内部	活動の種別	活動トピックス
外部 (事業活動)	主力事業の深化	<ul style="list-style-type: none"> • プラチナユーザー向け仮想化ビジネスの大型商談への注力 • 大規模ネットワーク案件およびセキュリティビジネスの増加 • KEL Briefing Center (KBC) の拡張、効果的に演出するファンリテイ環境の構築 • GSX 株式追加取得による持分法適用会社化 • 日本アクセス株式会社の完全子会社化
	新規事業領域の開拓	<ul style="list-style-type: none"> • テリロジーホールディングスとの資本業務提携 • クラウド&サービス事業部によるKELグループ独自の「as a Service」の整備 • 兼松グループと連携したDXの取り組み推進
	人的資本への投資	<ul style="list-style-type: none"> • 職場環境改善のためのオフィスリニューアルプロジェクト • コーポレートオフィスの移転によるグループ会社間の垣根を越えた業務連携・統合 • 人事制度改定による給与水準の引き上げ(ベースアップ) • 新たなキャリアパスとなる「プロフェッショナル職」の導入
内部 (経営基盤の強化)	デジタル投資、 強固なセキュリティの実現	<ul style="list-style-type: none"> • SFA/CRM 導入による営業活動のデジタル化と、お客様起点でのデータ管理と活用 • エンジニア200名を対象としたセキュリティエンジニア育成プロジェクト • タレントマネジメントシステム導入によるエンジニア組織の可視化および人財育成

デジタルトランスフォーメーション(DX)戦略

最新テクノロジーを自ら実装し、お客様へ還元・循環

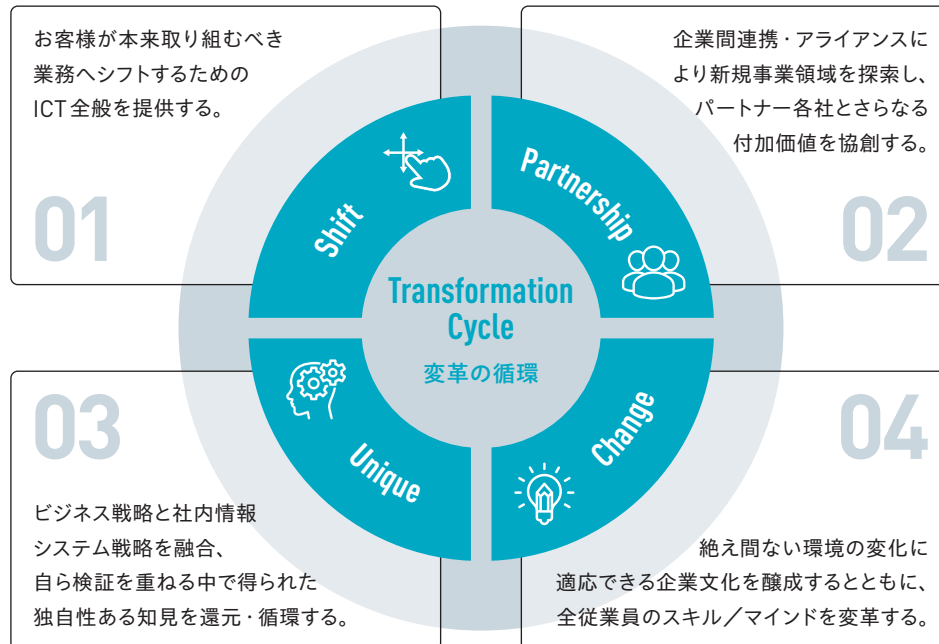
中期経営計画の重点施策の一つである「健全な財務体質を維持しながらもデジタル投資および強固なセキュリティの実現による経営基盤の強化」を推進するため、当社ではDX基本方針を策定し、DXの取り組みを外部および内部、既存ビジネスモデルの深化および業態変革・新規ビジネスモデルの創出として整理・実行するとともに、その進捗状況を管理しています。

また、それらの取り組みの中核となるキーワードとして“Transformation Cycle(変革の循環)”を掲げ、最新テクノロジーを自ら実装し、お客様へ還元・循環することで他社に追従されない独自性(ユニークネス)が発揮させることを戦略としています。今後も、お客様にとって、真のビジネスの目的・課題をデジタル技術により実現・解決する戦略的ITパートナーとして、お客様のDX推進に貢献してまいります。

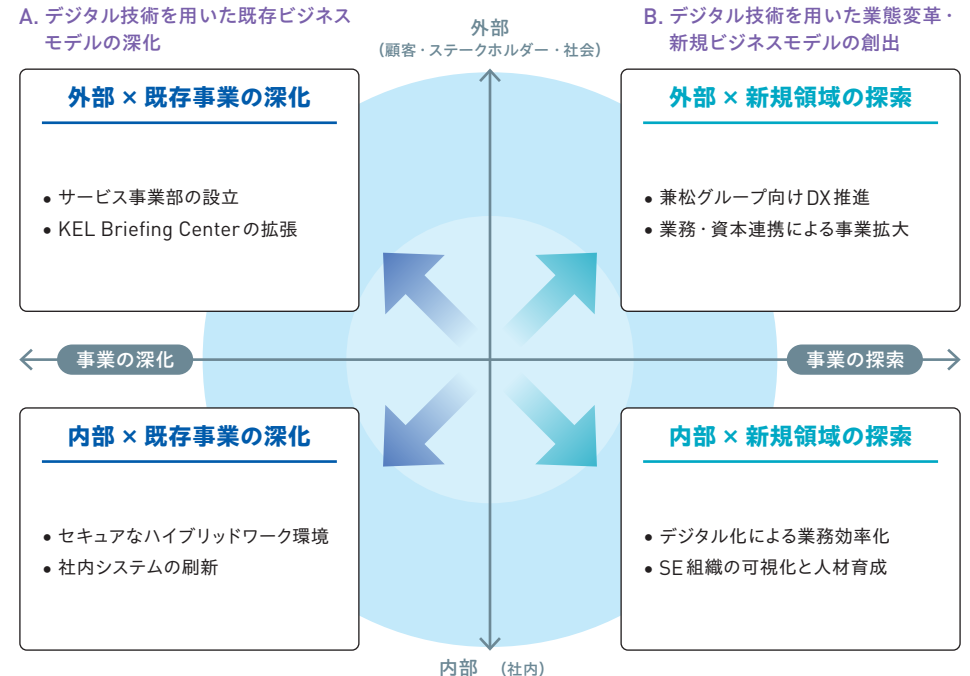


当社は、経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」の認定を取得しています。DX認定制度は、事業者が経営ビジョンの策定や、DX戦略・体制の整備などをすでに行い、DX推進の準備が整っていることを経済産業省が認定し、社会全体でDXを推進していくことを目的としています。

DX基本方針と4つのテーマ



DXの取り組み(外部および内部、事業の深化と探索)

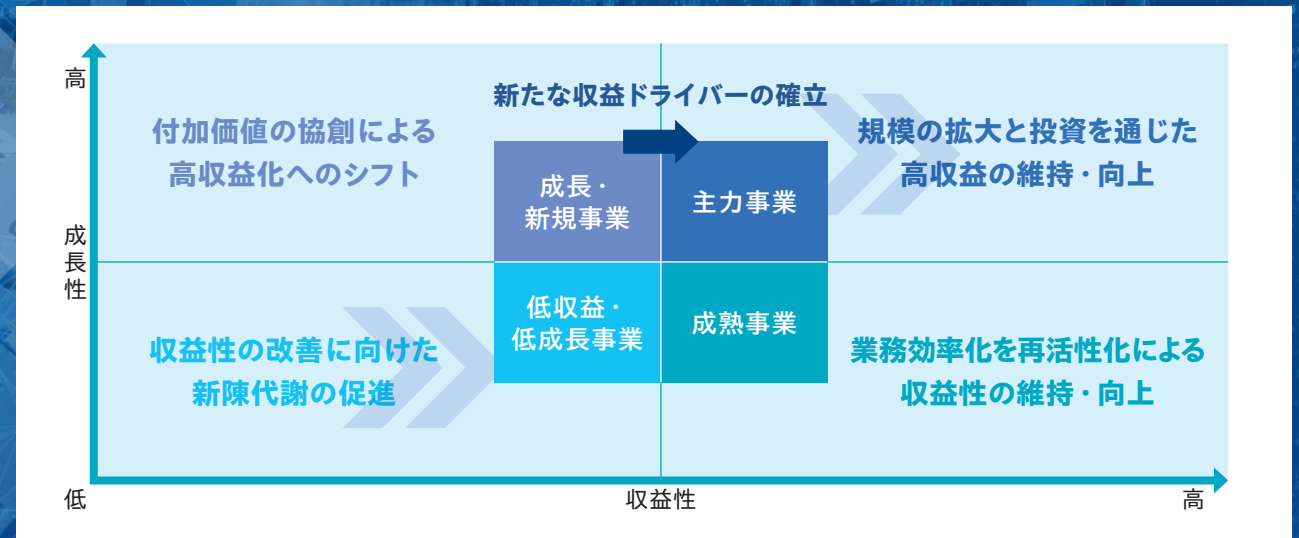


事業ポートフォリオマネジメント

KELグループは、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行などが持続的な成長に資するように、中期経営計画の策定と合わせて「事業ポートフォリオ基本方針」を定めています。
今後は、「主力事業の深化と新規事業領域の開拓」の基本方針のもと、事業ポートフォリオ戦略を着実に実行し、中長期的な企業価値の向上とさらなる成長の実現に向け、取り組んでまいります。

KELグループは、中長期的な企業価値の向上とさらなる成長を実現すべく、「主力事業の深化と新規事業領域の開拓」を基本方針とし、高い収益性・成長性と激しい環境変化への耐性を兼ね備えた強靱な事業ポートフォリオの構築を目指します。事業ポートフォリオに関する戦略の実行や見直しについては、定期的に取り締役会で検討を行います。

事業 ポートフォリオ 基本方針



事業戦略



執行役員
営業部門副担当 兼
クラウド&サービス部門担当

大内 拓也

お客様に寄り添い、ITを通じた成長や変革、課題解決を支援する価値を提供

本年4月に新たに営業部門副担当に就任した大内拓也です。私は1994年の入社以来約30年間、製造業、流通・サービス業、金融業、さらには文教・公共といった幅広いお客様を中心に営業担当者としてキャリアを積んできました。数多の案件を経験して学んだことは、お客様が取り組むべき「真の課題」を洗い出すことです。そこで、2022年4月にはよりお客様に密着したかたちで業務を遂行できるよう、業種別に分けていた営業部門を統合することで業務に特化した組織に再編し、営業活動を戦略的に実践しています。

今後はこれまでの経験を活かし、従業員の声を経営に、また経営の思いを従業員に伝達し、エンゲージメントの向上とともに会社全体の成長を実現していきます。

時代の潮流に合わせて変化に対応し続け、お客様の真の戦略的パートナーを目指す

中期経営計画最終年度である2025年3月期の数値目標として経常利益135億円を設定していましたが、初年度の2023年3月期は堅調なIT市況等が追い風となり、経常利益は当社発足以来、過去最高となる139.5億円となりました。このような結果を残すことができた背景には、積み上げてきた経営基盤に加えて、当社の価値創出におけるエンジンとなる営業部門のリードと技術部門・本社部門のサポートが必要不可欠だったと感じています。

当社は、50年以上にわたり培ってきた技術力をベースとしたインフラ構築ビジネスの展開に加え、仮想化、セキュリティといったソリューションビジネスが主力事業です。これらの主力事業の深化は、当社の成長の柱となることが間違いないとありますが、高い収益性・成長性とIT業界独自の環境変化への耐性を兼ね備えたレジリエントな事業基盤を構築するためには、新規事業領域の開拓も重要な戦略の一つです。

中でも注力していきたいと思っているのは、KEL Custom Cloudをはじめとする「as a Service」のさらなる拡販です。多くの企業が人手不足を背景とした業務効率化や自動化のための戦略的なIT投資を積極化する一方、運用・管理工数の削減といった省力化・省人化のニーズが高まっています。企業インフラにおけるクラウドサービスの利用はまだまだ首都圏を中心とした一部の企業に限られるため、クラウドに求めるメリットをオンプレミスで実現可能なKEL Custom Cloudの提供を全国に広げ、付加価値の協創による高収益化へのシフトを目指します。

今後、当社グループがさらなる成長を実現するためには、

現状に甘えることなく、時代の潮流に合わせて変化し続ける組織に変革を遂げる必要があると考えています。ハイブリッドクラウドへの対応やセキュリティビジネスの拡充、DXビジネスの創出といった今後取り組むべき領域に注力することはもちろんですが、最後に重要になってくるのは営業一人ひとりの人間力に尽きると認識しています。当社の価値創造の中核を担う人材の成長、つまり個の成長が当社の成長へとつながると考え、仕組みづくりを推進していきます。「お客様の真の戦略的パートナー」を目指して、お客様を徹底的に分析し、課題を的確に把握・理解したうえで、仮説検証を踏まえたアクションを起こす、このような営業のあるべき姿の実現に向け、引き続き取り組んでまいります。



技術戦略



執行役員
技術・サービス部門担当 兼
システム本部長 兼
テクニカルサービス本部長
藤井 健司

顧客の真のビジネス目的・課題を テクノロジーをもって実現・解決するSE集団

DXの実現に向け、企業のIT投資意欲がさらに高まる中、ワークスタイルの変化に伴うゼロトラストの加速や業種・業界を超えたサブスクリプションサービスの隆盛など、お客様の抱える課題は多岐にわたり、加速するDXの流れに追従していくためには、お客様が求めるコトに対する技術を習得・提供していくことが必要です。

当社グループのエンジニアは、俯瞰的にお客様の課題・要件を洗い出し、ITデザインや真のソリューションを提供する「Pre-Sales」と新技術に強いSE集団である「System Integration」の両輪からなり、お客様の経営戦略の実現や課題解決に向けたITインフラの設計・提案による案件創出力の向上や、ITインフラの特定分野に対して課題解決をリードする案件対応力の向上を実現すべく、グループ全体で

ラットフォーマー人財育成を推進しています。

従業員エンゲージメントを向上させ、 企業へ貢献できる人財を育成

当社のビジネスにおいて、企業理念に掲げたお客様第一主義を羅針盤とした深い顧客理解と高度な技術力を持つ「人財」が競争力や価値創造を促す最大の源泉となっていることは間違いありません。そして、私たちが目指す姿を実現するための人財戦略において、特に重要視しているのが人財育成です。これまで、エンジニア専用のキャリアマップを作成し、レベルの定義や必要となる経験・スキル・資格は何か、どういったアクション・育成プログラムが必要なのかといった、仕組みづくりを行ってきました。

入社1年目～4年目までの若手エンジニアには、基礎となるスキルの習得を目的として、eラーニングやワーキンググループといった座学および体験型の育成プログラムを整備しており、5年目以降のエンジニアには、特定レベル以上のITスペシャリスト、プロジェクトマネージャーならびにITアーキテクトを目指すために必要となる、より実践的なヒューマンスキル、技術を習得するための育成プログラムを整備しています。私自身もエンジニアとして内向き志向になってはいけないという思いがあり、外部からの刺激を受けて、自由な発想のもと、新たにチャレンジできる環境を整備することで社員一人ひとりの成長、ひいてはKELの成長につながることを考え、人財育成の取り組みを推進しています。

また、多様性あふれるエンジニアのキャリアの実現を支援すべく、新たにプリンシパルエンジニア制度を確立しました。これまでは、いわゆるマネジメント層へのキャリアパスのみで

したが、長年培ってきた高度なスキルや知見・経験を活かすことのできる新たなキャリアパスを提供することで、自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションを維持しながら柔軟に働き続けることができる環境を整えています。

時代が必要とするITエンジニアへ。ITエンジニアという職業にやりがいと誇りを持ち、スキルの習得や実践経験を積むことで、テクノロジーとビジネスの奥深さを知り、すべての従業員が成長を実感できる組織の実現に向け、引き続き取り組んでいきます。

Vision

顧客の真のビジネス目的・課題を
テクノロジーをもって実現・解決するSE集団

Policy

人財育成方針

グループ会社・組織間で情報連携・シナジーを図る



グループ会社・組織にて月次で情報連携・ディスカッション

Mission

目指すべき キャリアパスの 明確化	パーソナルカルテ、 育成計画の 見える化	育成プログラムの 整備、推進	ジョブディスクリプションと 待遇の確立
-------------------------	----------------------------	-------------------	------------------------

Purpose

従業員エンゲージメントの向上を通して、企業へ貢献できる人財へ

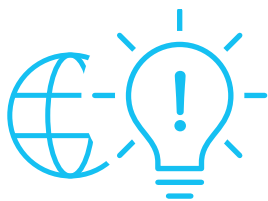
仕事にやりがいを	仕事を通じた成長を	やりたい仕事が 可能な環境を
----------	-----------	-------------------

サステナビリティ経営の推進

当社は1968年の創業以来、半世紀以上にわたりテクノロジーを活用したお客様の課題解決を通じて、社会に貢献するとともに、持続的な成長を目指しています。当社グループではESG(環境・社会・ガバナンス)に配慮したサステナビリティ経営を推進するため、「サステナビリティ基本方針」を長期的な指針として定めています。

KELグループは、「信頼と価値を創造するIT総合サービス会社を目指します。」という経営ビジョンのもと、持続可能な社会の実現を目指します。

サステナビリティ 基本方針



最先端テクノロジー
を活用した
イノベーションの創出に
よって、社会的課題を
解決します。



個の力の最大化と
挑戦を促す環境の整備に
より新しい価値を創造し、
ステークホルダーとの
信頼関係を醸成します。



グループガバナンスの
強化を通じて、
価値創造を支える健全で
透明性の高い経営基盤を
構築します。

サステナビリティ | サステナビリティ経営の実践

「サステナビリティ基本方針」に基づき、企業の社会的責任を果たすべく、2023年6月にKELグループとしてのサプライチェーン全体での人権尊重に関する基本的な考え方を策定しています。「世界人権宣言」をはじめとするグローバルな視点で議論、採択された人権に関する国際規範を尊重し、事業活動を通じて起こり得る人権課題の負の影響を最小化するとともに、その解消に向けて誠実に対応します。また、同時に改定した環境方針の内容を実践することにより、脱炭素社会・循環型社会への移行や気候変動の緩和など、地球環境の保護にも取り組んでまいります。



人権尊重の取り組み

基本的な考え方

人権は、世界における自由、正義および平和の基礎であり、すべての人が生まれながらにして持っている基本的な権利、人間の尊厳に基づく固有の権利です。

KELグループは、公正で透明性の高い事業活動を行うべく、企業理念に「CSRの追求」を掲げるとともに、役員・従業員すべてに適用されるKELグループ企業倫理綱領における行動規範でも、人権の尊重を謳っています。また、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮したサステナビリティ経営を推進するため、「サステナビリティ基本方針」を長期的な指針に定めており、一人ひとりが個の力を最大限発揮でき、新たな挑戦を促す環境づくりに努めています。

KELグループは、兼松グループの基本方針の一つである「兼松グループ人権方針」を十分に理解し、「世界人権宣言」をはじめとするグローバルな視点で議論、採択された人権に関する国際規範を尊重します。こうした人権の尊重が、企業の持続的な成長における重要な社会的責任であると認識し、事業活動を通じて起こり得る人権課題に取り組み、その負の影響を最小化するとともに、人権課題の解消に向けて誠実に対応します。

兼松グループ人権方針 https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/human_rights/index.html



環境への取り組み

環境方針

環境に関する経営基本方針	地球環境の健全な維持に十分配慮した企業活動を行い、持続可能な発展を目指す。
環境関連法規の遵守	当社活動に当たり、国内外の環境関連法規制および国際ルールや慣行等を遵守する。
脱炭素社会・循環型社会	省エネルギーを推進して温室効果ガスの削減を目指し、気候変動の緩和および気候変動への適応に努める。省資源、廃棄物の発生抑制、再利用、リサイクルなどに積極的に取り組み、持続可能な資源の利用および資源枯渇への対応に努める。
事業活動に当たっての環境配慮	環境保全および環境汚染の予防に努め、生物多様性および自然生態系の保護に配慮した事業活動を推進する。
グループの環境管理体制の確立	グループ会社を含めて環境管理体制を確立し、環境問題への的確な対応と継続的改善に努める。
環境方針の周知と開示	当社環境方針を役員、従業員およびグループ会社に周知し、また当社ホームページ等を通して広く一般の人々にも公開する。

サステナビリティ | ESG/SDGs

サステナビリティ基本方針の策定と合わせ、SDGs (持続可能な開発目標) の17の目標に関わる、優先して取り組むべき4つの重点テーマを新たに掲げています。これら社会的課題の解決に貢献し、これから50年、100年と持続的に成長することを目指します。

▼ SDGsの取り組み

重点テーマ	取り組み内容	関連するSDGs
最先端テクノロジーを実装した社会インフラの整備	<ul style="list-style-type: none"> 医療機関へのICTインフラ提供 教育機関向けの授業支援システム「Sakai」の提供 官公庁、自治体向けICTインフラ、セキュリティ強化 	  
クラウドおよびサービス展開による環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 仮想化やクラウド活用による機器集約、物理サーバーの減少 再生可能エネルギーで運営されたデータセンターの活用 	   
デジタル/サイバーセキュリティ人財育成および働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> アライアンス企業との連携によるセキュリティ人財育成プロジェクト リモートワーク推進のための仮想デスクトップ (VDI) 環境構築 運用・保守フェーズからお客様を解放するKEL マネージドサービスの展開 	   
自社ビジネスのデジタル化推進による知見の還元	<ul style="list-style-type: none"> 新しい働き方に対応する次世代ネットワーク/セキュリティの導入 デジタルツールの活用・実装による社員の生産性向上 お客様やパートナー企業へ知見を還元するための自社内のスキル/マインド変革 	 

SDGs 関連取り組み事例

最先端テクノロジーを実装した社会インフラの整備



社会のデジタル化実現への貢献

当社では長年にわたって大学を中心とする教育機関へITサービスを提供しています。ICTインフラの領域では、BYOD (Bring Your Own Device) 推進のための環境構築や学内ネットワークの整備を通じた修学環境の改善に努めています。また、十年以上前からオープンソースの授業支援システムSakaiの商用サポートを展開しており、学生と教職員の合計で数万人規模の授業支援システムの導入実績も有しています。国内におけるSakai普及に努めることで、アナログの管理手法からデジタル化への移行による教職員の長時間労働の解消、働き方改革を支援しています。

病院などの医療機関に対しては、個別に導入した部門サーバー群を仮想化技術により集約、ハイパーコンバージドインフラストラクチャ (HCI) を採用することで設置スペースの圧縮と大幅な運用負荷の軽減を実現しています。企業と同様に、少子高齢化による労働力不足は医療の現場でも深刻化しており、今後も最先端ICTの実装によって医療機関が本来取り組むべき課題に対して予算や人員などの必要リソースが割り当てられるように貢献してまいります。

日本における行政のデジタル化実現は、国際競争力の強化と経済発展のために急務となっています。当社では2022年4月に新設した広域インフラ&パブリックサービス部が中心となり、官公庁や自治体向けのICTインフラビジネスに注力しています。

これら社会インフラのICT環境整備で重要になるのは、情報資産をサイバー攻撃から守るセキュリティ対策であり、当社グループは長年培っていたネットワークおよびセキュリティ分野のノウハウに加え、アライアンス企業との連携によって、社会課題の解決の基盤となる強靱な社会インフラの構築に寄与してまいります。



SDGs関連取り組み事例

デジタル/サイバーセキュリティ人材育成
および働き方改革



DX人材の確保と育成

デジタル化社会の実現に向け、デジタルトランスフォーメーション (DX) 人材の確保と育成が急務といわれています。一方、経済産業省の調査によれば、今後のIT需要の拡大に加え、労働人口そのものの減少、IT技術の進展による需要構造の変化により、2030年には最大で79万人のIT人材が不足すると予測されています。

KELでは2023年3月期を初年度とする新中期経営計画の策定時に、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) のITスキル標準を参考に、当社の業務や役割に応じてエンジニアに求められる独自のスキルマップを作成しました。現状のエンジニアのスキルレベルを明確化した上、中長期的な育成プログラムの標準化を図り、案件創出力や案件対応力、品質向上などのスキル向上を網羅的に推進しています。こうした育成プログラムは、エンジニア部門で導入しているタレントマネジメントシステムにて総合的に管理するとともに、技術子会社とも共有することでKELグループ全体の技術力の底上げを図っています。

また、デジタル化を推進する中で、エンジニアにはセキュリティの高度な知識が求められるようになってきました。当社グループは資本業務提携をしているグローバルセキュリティエキスパート株式会社 (GSX) が提供するプログラムを活用し、2021年より200名規模の「セキュリティエンジニア育成プロジェクト」を開始。今後も需要の高まりが見込まれるサイバーセキュリティ人材の育成にも注力しています。

また、エンジニアに限らず、計画的に外部研修を実施し、技術スキルやヒューマンスキル、仮説思考力などの総合的なスキル向上に取り組み、従業員をはじめとする人材投資を今後も充実させてまいります。



自社ビジネスのデジタル化推進による知見の還元



営業DXとSASEプラットフォームの展開

企業を中心とした戦略的なIT投資需要を背景に、KELがお任せいただく商談は大規模化および増加の一途を辿っています。こうした中、お客様に対する最適かつタイムリーなご提案とご支援を行うために、営業活動を個人単位からチーム・組織単位に変えていく必要があり、SFA/CRMツールを活用した営業DXに取り組んでいます

具体的には、商談プロセスを標準化するとともに、活動指針のKPIを全社的に統一することで、生産性の高い効率的な営業活用を推進しています。また、部門や会社間の垣根を越えた「智の共有」と、お客様起点でのデータ管理・活用を志向しています。

一方、働き方改革やデジタル化と比例して、新たなセキュリティリスクが顕在化し、対応が急務となっています。昨今では、複数の日系企業がランサムウェアなど高度なサイバー攻撃の標的となっており、機密情報や個人情報の流出が懸念される事例も発生しています。

こうした状況下、旧来の境界型セキュリティを見直し、ゼロトラストモデルを採用したセキュリティへの移行の必要性が提唱されており、KELでも自社情報システムにおいて、セキュアなアクセス環境をクラウドで提供するSASE (Secure Access Service Edge) プラットフォームを順次展開しています。

SD-WANの導入により、安全性はもとより、ネットワーク構成のフレキシブルかつ効率的な運用を実現します。また、今後の業務量の増加や新たなクラウドサービスの利用においても、スムーズかつ迅速な実装が可能となります。







こうした自社情報システムの取り組みは、ITインフラの最新環境を常設したKEL Briefing Center (KBC) の「ゼロトラストセキュリティ」セッションにも反映させており、お客様やパートナー企業に対する知見の還元にも注力しています。

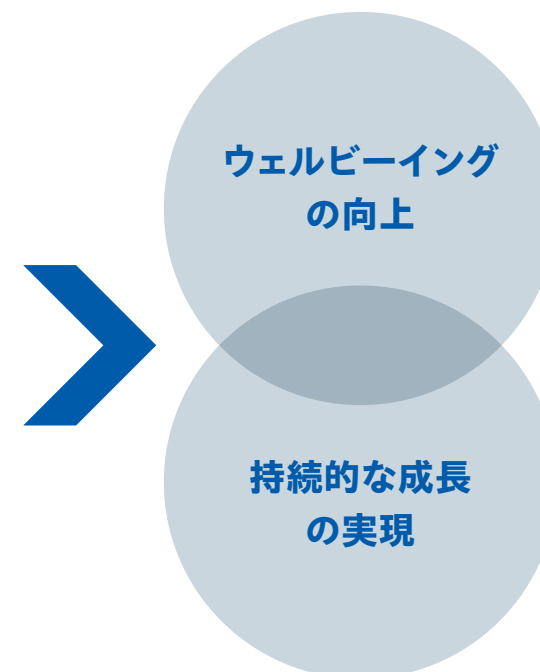


サステナビリティ | 人的資本投資戦略

変化の激しいIT業界において、「人財」は競争力や価値創造を促す最大の源泉であり、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を支える重要な経営資源です。そのような背景から、「個の力の最大化と挑戦を促す環境の整備により新しい価値を創造し、ステークホルダーとの信頼関係を醸成します」をサステナビリティ基本方針における重要テーマの一つとして掲げております。

また、2023年3月期を初年度とする3か年の中期経営計画では、持続的な成長に資する人的資本への投資を重点施策の一つに掲げ、職場環境や処遇の改善、健康経営推進といったウェルビーイングの向上に加え、人財育成、女性活躍推進や採用人数の増加などの人財戦略を実践していきます。

 職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 社員一人ひとりの能力を最大限に発揮することのできる職場環境の整備 デジタルツールの活用・実装による効率的な働き方の実現および生産性の向上
 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 業績の伸長に連動した賞与による継続的な処遇の改善 社員の能力や役割に応じて適切に評価・処遇する人事制度のさらなる追求
 働き方改革・健康経営	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方の実現と長時間労働の是正により、ウェルビーイングを向上 「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を目指した健康経営の推進
 人財採用	<ul style="list-style-type: none"> 新卒・中途採用の増加およびパートナーとのアライアンスによるリソース強化 性別、国籍等に左右されない多様性のある人財ポートフォリオを構築
 人財育成	<ul style="list-style-type: none"> 社員自らが成長を実感し、多様性を育むことのできる人財育成の計画・実行 デジタル人財の育成に向けた社員のリスキリング、人財育成プログラムの充実
 女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員向けの教育・研修の実施によるリーダーシップ・パイプラインの構築 新卒採用における女性採用比率50%以上を目指す



健康経営に関する取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で推進している健康経営優良法人認定制度において2021年以降3年連続で認定されました。



職場環境の整備



働き方改革・健康経営

職場環境の整備

従業員が自身と会社のために前向きに働ける環境づくり

「従業員が自身と会社のために前向きに働ける環境づくり」をテーマに、若手社員を中心に構成されたオフィスリニューアルプロジェクトを発足。企業イメージを形づくる受付、応接室、セミナーラームのフロアデザインを刷新し、会議室予約システムでの各応接室の効率的な管理や、大画面モニター、Web会議用の備品の常設などストレスフリー環境の整備を図りました。また、従来に比べてオープンスペースを拡張することで、従業員間のコミュニケーションの活性化、リフレッシュにも寄与しています。また、東京オフィスには社内レストラン・カフェを常設、有明のコーポレートオフィスでは栄養バランスの取れたスマートミールの提供など、食事を通じた従業員の健康支援を実践しております。

KEL Briefing Center (KBC) TOKYOの設立

お客様に最新ICTの考え方やテクノロジーを、デモを通じて体感いただく重点戦略ツールである「KEL Briefing Center (KBC)」の専用ルームを同一フロアに設置し、より効果的に演出するファシリティ環境を構築しています。専用ルームでは大画面モニターや最新ICTツールを採用しており、ブリーフィングコンテンツを通じて導入効果を体感いただくとともに、その後のディスカッションにより、お客様のビジネス課題の解決をご支援します。



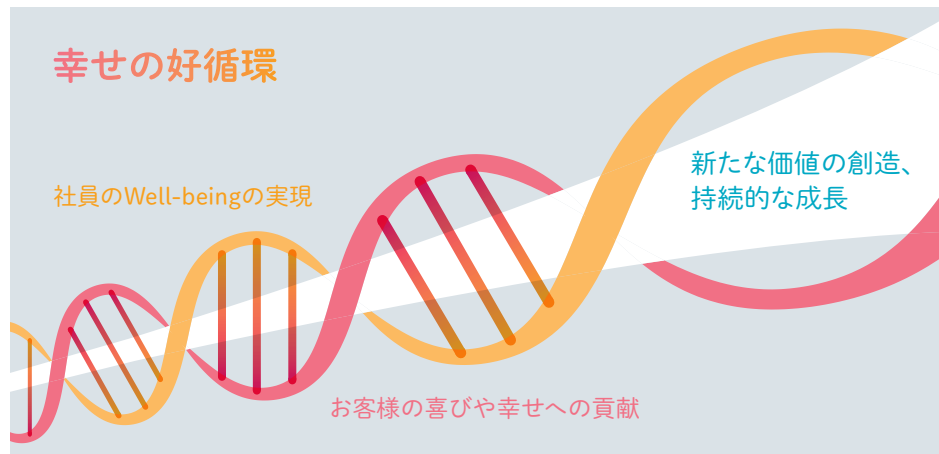
健康経営の推進

KELは、人的資本経営の一環として2018年から健康経営を推進しており、2021年3月には健康経営宣言を制定・公表し、3年連続で健康経営優良法人に認定されるなど、社員の健康保持・増進に積極的に取り組んできました。また、2022年4月よりスタートした中期経営計画では、重点施策に「職場環境や処遇の改善、健康経営推進といったWell-beingの向上に加え、人財育成、女性活躍推進や採用人数の増加など持続的な成長に資する人的資本への投資」を掲げ、今後も社員一人ひとりのWell-beingの実現に向け、健康経営の取り組みをより一層加速していきます。

参考：健康経営 <https://www.kel.co.jp/company/sustainability/health.html>

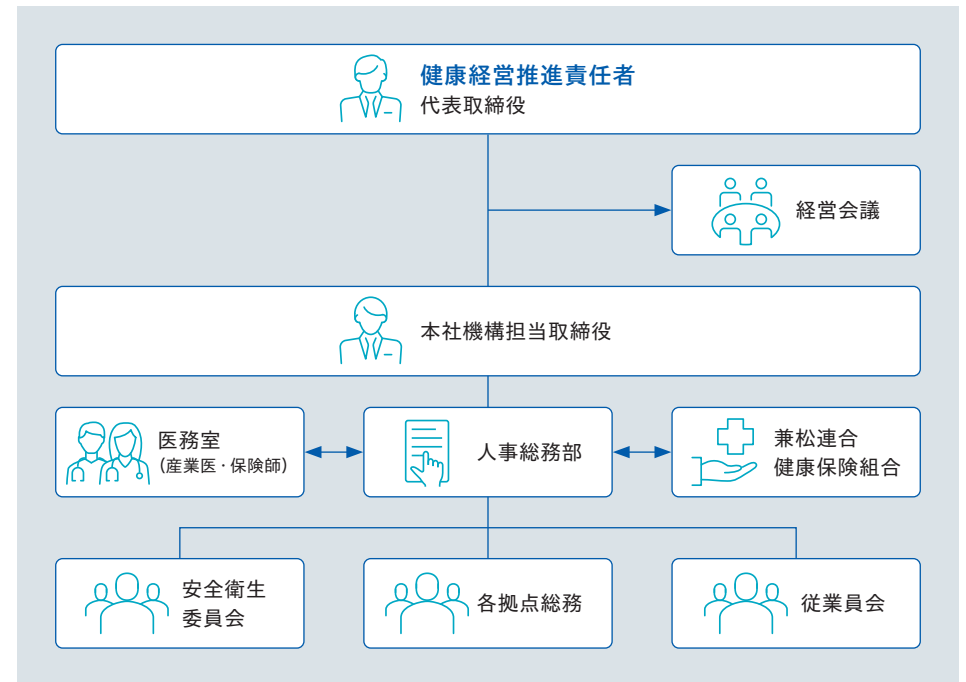
健康経営宣言

わたしたちは、社員一人ひとりがやりがいをもってイキイキと仕事に取り組み、幸せに働くことのできる環境づくりを通じて、Well-beingの実現を目指しています。根幹を支える社員が肉体的にも、精神的にも満たされ、働きがいを感、創業から受け継がれてきた「お客様第一主義」を羅針盤に、お客様の喜びや幸せへの貢献を通して、社会的にも満たされる「幸せの好循環」を生み出していきます。それにより、新たな価値を創造し続け、これからも50年、100年と持続的に成長することを宣言します。



健康経営推進体制

当社では健康経営推進責任者(代表取締役)が、全社の健康管理全般の統括を行い、人事総務部、医務室、兼松連合健康保険組合、各拠点総務、安全衛生委員会、従業員会が相互に連携し、健康経営を推進します。取り組み内容は、本社機構担当取締役が経営会議へ報告します。



戦略マップの策定

健康経営の推進に当たり、解決したい経営課題やその解決につながる健康課題の特定、その課題を解消するための健康保持・増進に関する取り組みなど、当社の健康経営戦略を可視化した戦略マップを策定しています。この戦略マップに基づいて、健康経営の実践および進捗管理をしていきます。

参考：戦略マップ https://www.kel.co.jp/healthmanagement_strategymap.png

健康経営の狙いと成果

当社は、多くの健康に対する無関心期の従業員に対して、インフラの整備やサポートを通じた健康に対する意識変容や行動変容を促すきっかけを段階的に構築することで、ヘルスリテラシーの向上を図ることを目指しています。まずは健康経営戦略の見える化を目的として、戦略Mapを策定し、最終的な目標指標として「従業員の主観的健康観の向上」、「メンタル・フィジカルによる不調率の低減(プレゼンティーズム)」、「メンタル・フィジカルによる休職者率の低減(アブセンティーズム)」、「エンゲージメント指数向上(ワーク・エンゲージメント)」を掲げています。

今後は、これらの指標に紐づく取り組みを推進し、成果の検証、評価・改善をしていく予定です。

健康 KPI	指標の定義
従業員の主観的健康観	以下のいずれかの方法で測定 ・アンケート・問診等で測定。 ・健診結果の判定結果より算出。
プレゼンティーズム	SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)による測定。 (注)ストレスチェックとして全従業員を対象に実施
アブセンティーズム	全従業員の勤怠管理データをもとに、欠勤率(一人当たり欠勤日数)を測定。 測定式: 全欠勤日数/全従業員数
ワーク・エンゲージメント	ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度(短縮版を含む)による測定。 (注)エンゲージメントサーベイとして全従業員を対象に実施

5つの柱と主な取り組み

2023年度は以下の5つの柱を中心として健康施策を実行し、投資効果(KPI)をモニタリングします。

5つの柱	主な取り組み※
体 検診前後のフォロー体制構築	<ul style="list-style-type: none"> 健康管理システムの導入による健康診断結果のデジタル化 健康診断結果の見方セミナーの実施 一次健診および二次健診の受診勧奨・フォローの徹底(定期健康診断受診率(2022年度):100%)
心 メンタルヘルス対応の強化	<ul style="list-style-type: none"> 自己診断チェックリストの配布によるセルフケアの推進 リラクゼーション設備の充実、マインドフルネスの実践 ストレスチェックの実施(ストレスチェック受検率(2022年度):95.4%)
体 女性の健康保持・増進	<ul style="list-style-type: none"> 全社員に対する女性特有の健康課題に関するセミナーの開催 セルフケアツールの提供や各種アプリ・ウェブサイトなどの情報提供 女性活躍推進支援サービスのトライアル導入
技 健康経営に関する理解促進	<ul style="list-style-type: none"> 社内ポータルサイトを通じた従業員への健康に関する情報の提供 各種健康イベント・セミナーの開催 エンプロイサーベイなど満足度・理解度調査の実施・開示
イ 柔軟な働き方の整備	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働に関する意識改革(管理者向けのセミナー開催など) オフィスリニューールを通じた職場環境の整備 柔軟な働き方を推進するための制度整備(時差出勤、時間単位有給休暇制度など)

※ 一部実施予定の取り組みを含みます。

健康管理システムの導入

2023年度から健康診断結果やストレスチェックの結果など、従業員一人ひとりの健康状態を可視化する健康管理システムを導入しました。健康情報を網羅することにより当社の従業員が抱える健康課題の抽出はもちろん、その後のフォローや解決までの業務をスムーズに行うことが可能になりました。

健康診断の結果を見ると、若年層を中心に朝食の欠食率が高く、男性の全年代において肥満度が高い傾向にあるなど、当社の従業員が抱える健康課題が明瞭化されました。今後は、食生活の改善に向けた支援を実施し、成果を検証していく予定です。



サステナビリティ | 人財採用・育成、女性活躍推進



求める人財像

デジタルトランスフォーメーション(DX)の流れが一層加速するビジネス環境の中で、私たちはお客様にとっての戦略的パートナーであることが求められます。そのためには、より一層の信頼関係=「人間力」が重要です。お客様の信頼を勝ち取るための気遣いとコミュニケーションを上司や先輩から受け継ぎ、KELが持続的に成長するための力になってくれる、そんな人財を当社では求めています。

人財育成の取り組み

KELでは、求める人財像に基づき、社員一人ひとりの成長を促していくために、教育体系を構築しております。

入社後約2ヵ月半の新人研修においては、マナー研修、ヒューマンスキル、ITスキルなどの研修を総合的に行っています。配属後も、OJTや部門それぞれで企画される研修などがあり、徐々に専門的な内容を行っていきます。

配属後の研修は、各配属部署で行われるスキルアップ研修、各階層に求められる階層別研修、時流に合わせ、それぞれの目的に応じた目的別研修を行っており、大学主催の社会人研修や兼松グループ全体でのビジネスプラン策定研修など外部主催の研修も幅広く行っています。

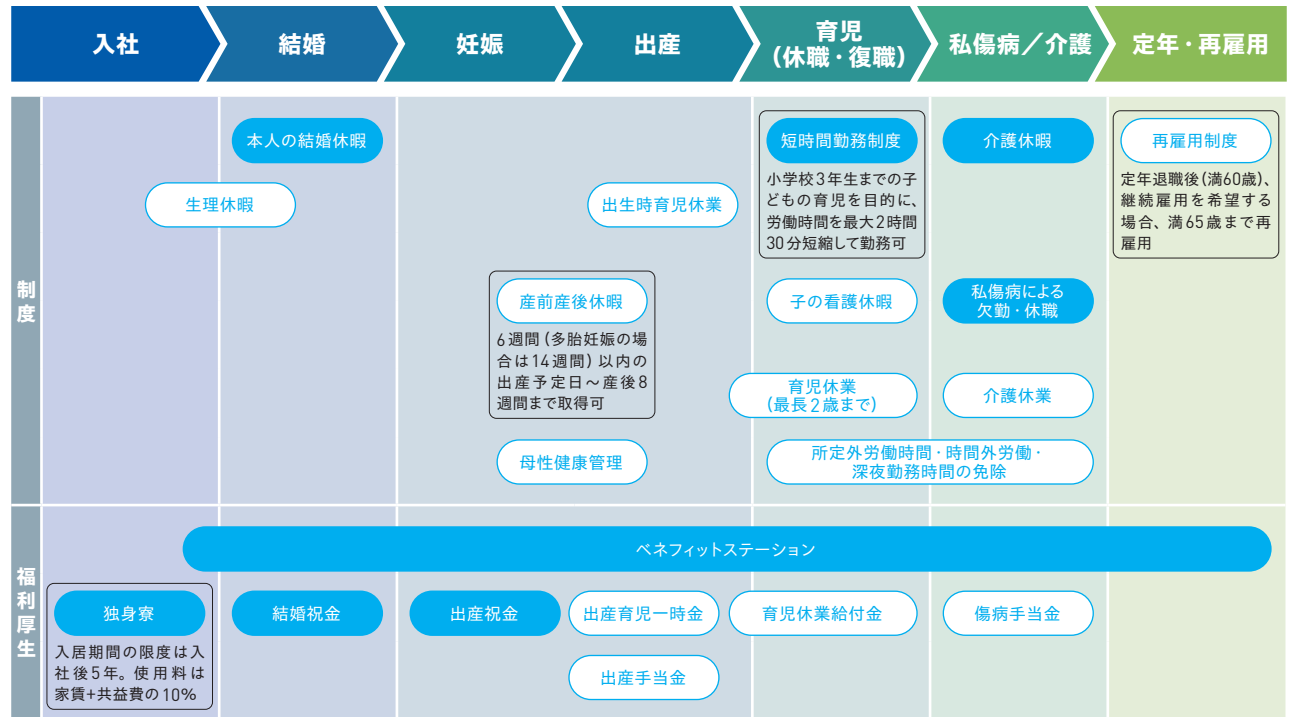
また、自己啓発支援として、社員の知識・技能の向上を目的とした資格取得奨励制度があり、会社で認められた資格は受験料と奨励金が支給されます。

参考：KELの教育研修 <https://fresher.kel.co.jp/recruit/training/>

女性活躍推進

当社は、女性をはじめとする多様な人財の活躍を目指し、すべての従業員が安心して働くことのできる環境づくりに取り組んでおります。また、各種制度を通じたライフイベントや自らのキャリアを自ら切り開いていくことの支援を通じて、継続的に挑戦できる環境を整備しております。

▼ KELにおけるライフステージに合わせた制度・福利厚生



○ 法に基づく制度 ● 当社独自、法を上回る制度

コーポレート・ガバナンス

基本方針

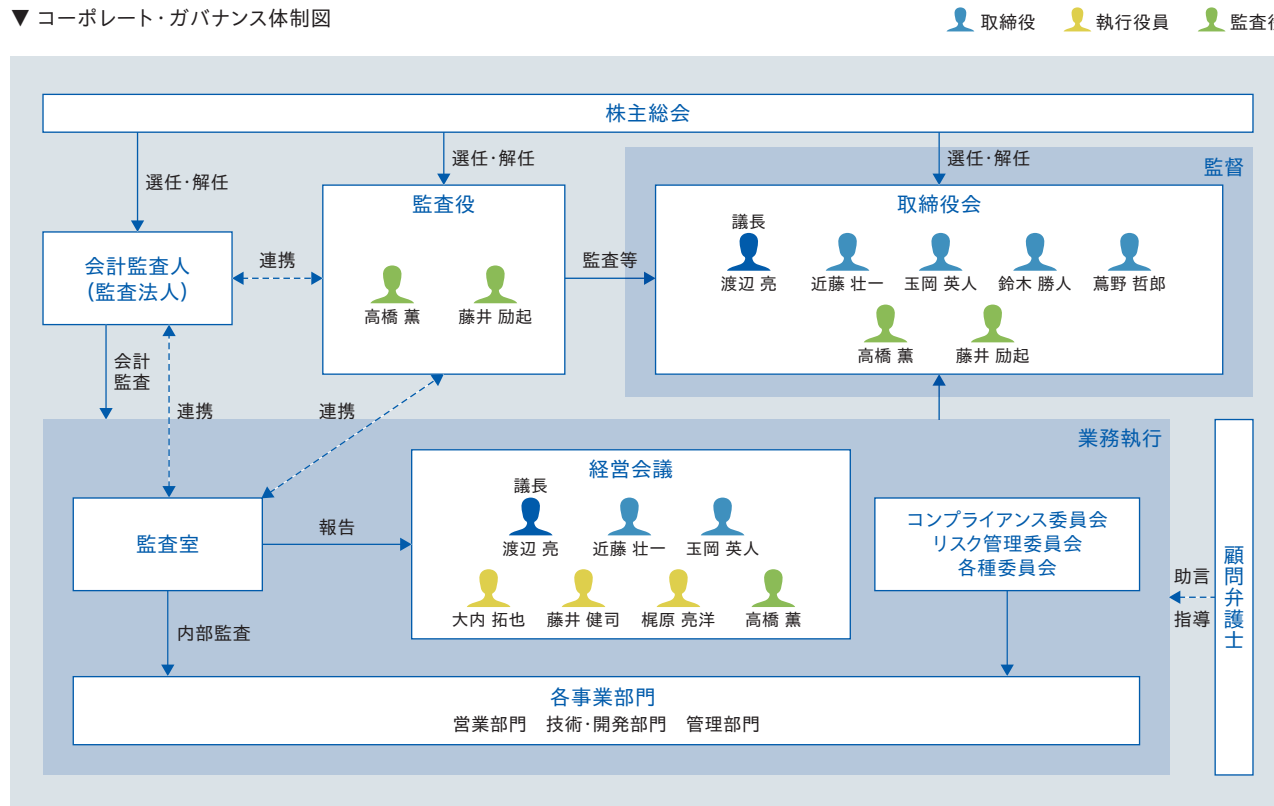
当社では、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと認識しており、株主やお客様、従業員などさまざまなステークホルダーからの信頼性を高め、企業価値を向上させるため、経営の透明性の確保・意思決定の迅速化および内部統制の強化に努めております。

企業理念に、「お客様第一主義」「新しい価値の創造」「CSRの追求」を掲げ、社会からの信頼を得る企業であるべく、すべてのステークホルダーとの関係を適切に構築し、高い自己規律に基づき健全に業務を運営する企業文化・風土を醸成してまいります。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、2023年5月の株式非公開化に伴い、新たな機関設計およびガバナンス体制の見直しを行い、従来の監査等委員会設置会社から監査役設置会社へと移行いたしました。

▼ コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

取締役会は、原則として月1回開催され、業務執行者による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担っております。また、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令上取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行等の決定を通じて、当社のための意思決定を行います。

監査役

監査役は、経営方針決定の経過および職務執行の状況を把握するために取締役会をはじめとする重要会議に出席し、事業の報告および説明を受けています。また、重要な決裁書類の閲覧や取締役との面談、監査室および会計監査人からの報告や意見交換などを通じて、取締役の職務執行を監査しています。

業務執行体制

当社では、業務執行の最高機関として経営会議を設置しております。経営会議は、常勤の取締役および執行役員で構成され、原則月1回以上開催しております。取締役会決定の基本方針に基づいて、全社の全般的業務の執行に関する基本方針を定め、業務執行の指揮、指導に当たっております。また経営会議には常勤の監査役も出席しており、重要事項に関する効率的な情報の共有化を図っております。

コーポレート・ガバナンス

スキル・経験などの多様性を考慮した取締役会を構成

当社の取締役会の人数は、現在7名で、取締役会においてより実質的な議論を活発に行うために適切な人数であると考えております。取締役候補者の選任については、人格、見識に優れた者であるとともに、企業経営、法律、会計、マーケティング、経営戦略など、各専門的分野において高い知見を有する者を選任しております。

▼ 必要スキル項目の定義

スキル	要件
企業経営	事業環境が変化の中で、持続的な成長戦略を策定、実現するために必要とされる経営層としてのマネジメント経験・経営実績
ICT・デジタル	ICT・デジタル分野における高い技術・知識やマネジメント含めた事業経験、最新ICTテクノロジーの目利き・イノベーション
営業・マーケティング	営業・マーケティング部門におけるマネジメント経験、営業戦略策定実績・経験、マーケティング分野における専門性・経験
技術・研究開発	技術部門におけるマネジメント経験、研究開発における専門性・経験、新技術・サービス等の開発実績・経験

▼ 取締役のスキルマトリックス

区分	氏名	取締役の専門性と経験							
		企業経営	ICT・デジタル	営業・マーケティング	技術・研究開発	財務・会計	法務・リスクマネジメント	人事・労務・人財開発	グローバル
取締役	渡辺 亮	●	●	●					●
	近藤 壮一	●	●	●					
	玉岡 英人	●				●	●	●	●
	鈴木 勝人	●	●		●				
	薦野 哲郎	●				●			●
監査役	高橋 薫					●	●		●
	藤井 励起					●			●

※ 取締役および監査役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

経営陣幹部の選解任と取締役および監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き

経営陣幹部の選解任と取締役および監査役候補者の指名を行うに当たっては、当社の経営陣幹部または取締役、監査役としてふさわしい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者として、取締役会において決定を行います。

スキル	要件
財務・会計	経理・財務部門でのマネジメント経験、適正な財務報告、強固な財務基盤の構築、持続的な企業価値向上に向けた成長投資 (M&A含む) 推進を実現する財務戦略策定のための財務・会計分野における専門性・経験
法務・リスクマネジメント	法務・審査部門でのマネジメント経験、経営監督の実効性向上と持続的な企業価値向上のためのコーポレート・ガバナンス、リスク管理・コンプライアンス分野における専門性・経験
人事・労務・人財開発	人事・総務部門でのマネジメント経験、従業員の能力を最大限発揮できる人財戦略策定、ダイバーシティの推進を含む人財開発、適切な労務管理のための人事総務分野での専門性・経験
グローバル	海外事業におけるマネジメント経験、海外事業の成長戦略策定および経営管理に必要なとされる専門性・知識、海外勤務経験

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能強化に実効性を持たせていくため、2016年3月期から、取締役会の構成、取締役の活動状況および取締役会の運営状況など、取締役会の実効性に関する分析・評価を行うとともに、その分析・評価結果を取締役会で審議することとしております。

取締役会実効性評価のプロセス

全取締役を対象に「取締役構成」「取締役の運営」「取締役・監査等委員に対する支援体制」「自身の取り組み等について」「トレーニング」「株主(投資家)との対話」「総括」に関する、全25問のアンケートの配布・回収を行いました。

本アンケート結果を踏まえ、取締役会において、取締役全体の実効性に関する分析・評価を行い、その分析結果を審議し、課題を抽出いたしました。



分析と評価結果の概要

アンケートの分析・評価の結果、全体として5段階評価で平均4以上となり、「取締役会全体の役割・責務を適切かつ実効的に果たしている」と結論付けました。

アンケート項目	スコア(点)	主な意見
取締役構成	4.67	多様性を確保した構成になっている
取締役の運営	4.58	—
取締役・監査等委員に対する支援体制	4.56	内部監査機能の強化を図っていく
自身の取り組み等について	4.50	—
トレーニング	3.33	全般的に外部トレーニングが必要と感じる
株主(投資家)との対話	4.67	—
総括	4.56	資料等事前準備に時間の猶予が無いケースがある

課題と今後の取り組み

- 会社法関連法令やガバナンス等、企業経営に必要な知識に加え、それぞれの役割や職務を果たす上で必要となるトレーニング機会を提供する
- 取締役会当日の議論・審議を活性化させるため、議案資料送付の早期化と重要議案に対する事前説明の実施する
- 内部監査の範囲および報告頻度を見直し、内部統制の運用や整備状況等、情報共有の場を拡充する

政策保有株式

当社は、良好な取引関係の維持発展等、政策的な目的により、当社の企業価値向上に資する場合に、株式を保有することとしております。

当社は政策保有株式の検証に当たっては、毎年、取締役会は、保有株式ごとに保有に伴う便益やリスクが中長期的な関係維持、取引拡大、シナジー創出等の保有目的に沿っているかを基に精査しています。当事業年度においては、この精査の結果、すべての保有株式について保有の妥当性があることを確認しています。なお、今後の状況変化に応じて、保有の妥当性が認められないと考える場合には縮減するなど見直していきます。

当社は、適切な議決権行使が企業のガバナンス体制強化を促し、企業の中長期的な価値向上と持続的成長につながるものと考え、原則としてすべての政策保有株式について議決権を行使いたします。また、議決権の行使に当たっては、投資先企業の状況や当該企業との取引関係等を踏まえた上で、企業価値向上の観点から議案に対する賛否を判断いたします。

内部統制

当社は、内在するリスクを総合的に評価し、業務の有効性・効率性・事業活動に係る法令などの遵守・資産の保全を追求するとともに財務報告の信頼性を確保するため、内部統制システムを構築しております。

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス維持の状況について、包括的なモニタリングを行うとともに、突発的に発生する諸問題にも対応できる運用体制を整えております。コンプライアンス委員会は、当社グループ社員が取るべき行動規範である「KELグループ企業倫理綱領」を整備し、全社員に浸透・周知・徹底を図るとともに、報告・相談窓口として、社内ホットラインを設置しております。さらに、定期的な外部セミナーの開催やコンプライアンス事案発生時のガイダンス掲示など、社員のコンプライアンス全般に対する、浸透・周知・徹底を図っています。

内部公益通報保護規定

内部通報に係る体制として、内部公益通報保護規定を整備しております。社外の顧問弁護士とコンプライアンス委員会を窓口とした内部通報窓口を設置しており、内部通報による通報者が保護されるよう体制を整えています。

通報窓口・受付

- ①社内窓口：人事総務部長および人事課長または会社が指名する者
- ②社外窓口：会社が委嘱した弁護士

通報範囲

- ①法令違反行為：会社または会社の役職員による、公益通報者保護法第2条第3項に定める「通報対象事実」およびその他法令に違反する事実
- ②社内規定・規則に違反する行為または人権市街や倫理に違反する行為：前項に該当しない、社内規定・規則に違反する事実またはパワハラ・セクハラ等の人権侵害や倫理違反の事実

通報者の保護

- 会社および本業務に携わる者は、通報対応業務を遂行するために必要最小限の範囲内でのみ、通報者を特定させる事項ならびに通報事実および調査の内容等に関する情報を共有するものとし、かつ、それらの情報が漏洩することのないよう適切な措置を取らなければならない。
- 会社は、通報者が通報したことを理由として、通報者に対して解雇その他のいかなる不利益な取り扱いも行ってはならない。
- 会社は、通報者が通報したことを理由として、通報者の職場環境が悪化したり不利益を被ったりすることのないよう、また、通報者の探索が行われることがないよう、適切な措置をとらなければならない。

情報セキュリティ

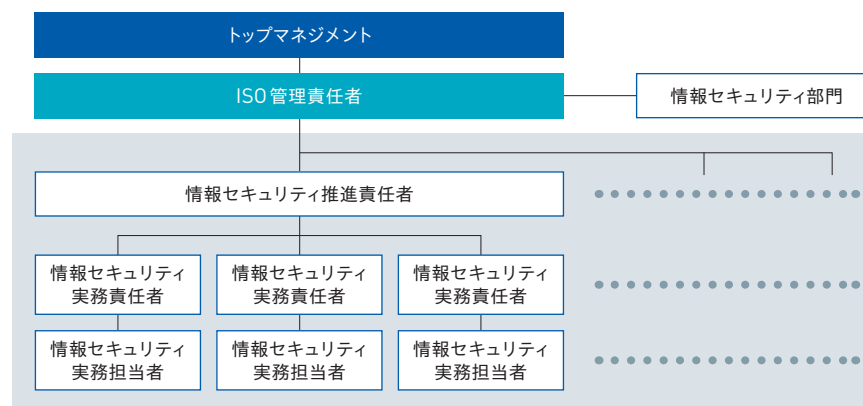
当社は、情報セキュリティへの取り組みを重要な経営課題の一つと認識し、情報セキュリティマネジメントシステムの構築・強化に取り組んでおります。全社において、2006年6月21日付で、ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)の国際規格である「ISO/IEC 27001」を認証登録しており、以下に掲げた方針を実践することにより、情報セキュリティを向上し、社会的責任を果たします。

また、当社は個人情報の保護を企業活動における重要課題ととらえ、個人情報保護マネジメントシステム(PMS)を構築し、安全管理に取り組むことで社会的責任を果たしてまいります。

- 情報セキュリティの適用範囲
- 情報セキュリティインシデントへの対応
- 情報セキュリティ推進体制の確立
- 法令の遵守
- 情報セキュリティ対策の実施
- 情報セキュリティ教育・訓練の実施
- 情報セキュリティマネジメントシステムの継続的改善

情報セキュリティおよび個人情報保護の推進体制

経営者をISMS/PMSの最高位とした、情報セキュリティ推進体制を整備し、セキュリティ対策の周知・徹底をするとともに、情報資産に関する適切な管理の強化を図っています。



役員紹介 (2023年6月22日現在)

取締役



渡辺 亮
代表取締役社長

1991年 当社入社
2013年 取締役
2019年 代表取締役社長(現職)



近藤 壮一
常務取締役
営業部門担当

1984年 当社入社
2019年 取締役
2023年 常務取締役(現職)



玉岡 英人
常務取締役
本社機構担当 兼 経理部長

1992年 兼松株式会社入社
2021年 取締役
2023年 常務取締役(現職)



鈴木 勝人
常務取締役
日本アクセス株式会社代表取締役社長

1991年 当社入社
2016年 取締役
2023年 常務取締役(現職)



蔦野 哲郎
取締役
兼松株式会社 取締役 上席執行役員

1992年 兼松株式会社入社
2017年 同社取締役執行役員
2018年 同社取締役上席執行役員(現職)
2022年 当社取締役(現職)

監査役



高橋 薫
監査役

1981年 当社入社
2016年 取締役(監査等委員)
2023年 監査役(現職)



藤井 励起
監査役

1994年 兼松株式会社入社
2023年 当社監査役(現職)

執行役員

大内 拓也

執行役員
営業部門副担当 兼
クラウド&サービス部門担当

藤井 健司

執行役員
技術・サービス部門担当 兼
システム本部長 兼
テクニカルサービス本部長

渡辺 毅

執行役員
日本オフィス・システム株式会社
代表取締役社長

梶原 亮洋

執行役員
経営企画室長

企業情報 (2023年3月31日現在)

商号	兼松エレクトロニクス株式会社 KANEMATSU ELECTRONICS LTD.
本社	〒104-8338 東京都中央区京橋2-13-10 京橋MIDビル
代表者	代表取締役社長 渡辺 亮(わたなべ あきら)
設立	1968年(昭和43年)7月23日
資本金	90億3,125万円
従業員数	[単体] 445名 [連結] 1,483名
事業所	東京本社、技術センター、大阪支社、名古屋支店、 仙台支店、札幌支店、福岡支店、熊本営業所
グループ会社	日本オフィス・システム株式会社 ケー・イー・エルテクニカルサービス株式会社 日本アクセス株式会社 株式会社i-NOS 兼松電子(成都)有限公司 Kanematsu Electronics (Thailand) Ltd.

国内拠点



兼松エレクトロニクス株式会社 東京本社

大阪支社

日本アクセス株式会社

札幌支店

仙台支店

株式会社i-NOS

- 日本オフィス・システム株式会社
- ケー・イー・エルテクニカルサービス株式会社
- 技術センター



名古屋支店



福岡支店

熊本営業所



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

11年間の主要財務・非財務データ

単位：百万円

	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
会計年度(単体)：											
売上高	44,613	48,191	50,736	49,695	54,555	53,970	58,969	62,445	57,005	61,367	74,316
売上原価	33,435	36,889	38,904	37,921	41,164	40,899	45,120	47,637	42,190	45,194	56,202
販売費及び一般管理費	8,035	8,031	7,885	7,667	8,003	7,196	7,385	7,736	7,486	7,791	8,559
営業利益	3,142	3,270	3,945	4,106	5,387	5,874	6,462	7,072	7,328	8,380	9,554
経常利益	3,733	3,894	4,640	4,727	6,228	6,992	7,753	8,328	8,775	9,657	11,053
当期純利益	2,490	2,492	2,927	3,232	3,921	5,132	5,640	6,045	6,345	7,131	7,929

会計年度(連結)：											
売上高	45,059	63,883	61,896	61,289	64,166	62,251	67,396	71,961	65,542	71,331	85,430
売上原価	31,265	46,703	44,986	44,813	45,757	43,768	48,303	51,477	45,596	49,241	60,948
販売費及び一般管理費	9,030	11,775	10,802	10,084	10,001	8,946	9,017	9,550	9,075	9,401	10,522
営業利益	4,763	5,404	6,108	6,390	8,408	9,536	10,074	10,933	10,870	12,687	13,958
経常利益	4,901	5,466	6,255	6,516	8,484	9,636	10,125	10,999	11,041	12,784	13,994
親会社株主に帰属する当期純利益	3,061	2,877	3,467	4,155	5,264	6,492	6,739	7,387	7,382	8,785	9,149

会計年度末(連結)：											
流動資産	45,106	47,220	48,830	48,986	56,805	59,584	63,392	65,740	68,981	75,031	78,900
固定資産	5,551	5,931	6,852	6,287	4,387	4,205	4,777	6,050	6,183	7,415	9,816
総資産	50,658	53,152	55,683	55,274	61,193	63,789	68,170	71,791	75,164	82,446	88,717
流動負債	12,023	13,063	14,970	13,394	16,392	15,392	16,747	16,594	16,303	17,966	20,698
固定負債	2,549	2,963	2,733	3,222	2,801	2,482	1,999	2,281	2,446	2,551	2,654
負債合計	14,573	16,026	17,704	16,617	19,194	17,875	18,747	18,876	18,749	20,518	23,353
純資産	36,085	37,126	37,978	38,657	41,999	45,914	49,422	52,914	56,415	61,928	65,363
自己資本	34,885	36,069	37,841	38,597	41,946	45,866	49,369	52,863	56,361	61,885	65,304
自己資本比率(%)	68.9	67.9	68.0	69.8	68.5	71.9	72.4	73.6	75.0	75.1	73.6

11年間の主要財務・非財務データ

	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
その他の情報(連結) :											
営業利益率 (%)	10.6	8.5	9.9	10.4	13.1	15.3	14.9	15.2	16.6	17.8	16.3
1株当たり純利益(EPS) (円)	107.04	100.63	121.24	145.29	184.09	227.02	235.66	258.33	258.11	307.07	319.72
1株当たり純資産(BPS) (円)	1,219.80	1,261.20	1,323.17	1,349.64	1,466.76	1,603.83	1,726.33	1,848.56	1,970.26	2,162.83	2,281.83
総資産経常利益率(ROA) (%)	10.3	10.5	11.5	11.7	14.6	15.4	15.3	15.7	15.0	16.2	16.4
自己資本利益率(ROE) (%)	9.0	8.1	9.4	10.9	13.1	14.8	14.2	14.5	13.5	14.9	14.4
従業員数(連結) (名)											
	1,686	1,656	1,579	1,495	1,358	1,235	1,244	1,274	1,281	1,287	1,483
(単体) (名)	564	549	516	480	435	415	415	403	415	438	445
(うち男性) (名)	479	463	430	395	357	337	331	314	311	316	320
(うち女性) (名)	85	86	86	85	78	78	84	89	104	122	125
女性比率(単体) (%)	15.1	15.7	16.7	17.7	17.9	18.8	20.2	22.1	25.1	27.9	28.1
新卒採用者数(連結) (名)	10	21	34	35	32	29	43	56	59	60	50
新卒採用者数(単体) (名)	9	7	14	14	13	13	25	27	35	35	28
新卒採用女性比率(単体) (%)	22.2	14.3	28.6	28.6	30.8	38.5	36.0	37.0	57.1	57.1	46.4
有給休暇取得率(単体) ^{※1} (%)	—	55.4	54.6	54.3	58.9	64.7	69.8	61.7	53.3	59.8	63.2
社員一人当たりの月平均残業時間 (単体) ^{※2} (時間)	—	—	—	—	—	—	—	18.1	15.5	17.1	19.0
離職者数(単体) (名)	—	—	23	25	41	39	33	11	19	17	32
離職率(単体) (%)	—	—	4.3	5.1	8.7	9.0	7.7	2.8	4.6	3.9	7.2
平均勤続年数(単体) (年)	14.2	14.6	14.7	15.0	15.5	15.1	14.6	13.4	12.9	12.6	14.1

※1 有給休暇平均取得日数/有給休暇平均付与日数×100で算出

※2 2020年3月期より勤怠管理システムの導入により計算基準を変更したため、2020年3月期以降表示

連結財務諸表

連結貸借対照表

単位：千円

	前連結会計年度 (2022年3月31日)	当連結会計年度 (2023年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	49,668,376	46,761,193
受取手形及び売掛金	17,808,143	23,883,119
棚卸資産	3,146,103	3,790,913
その他	4,409,190	4,465,313
流動資産合計	75,031,813	78,900,539
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物(純額)	1,089,297	1,191,219
その他(純額)	749,512	966,073
有形固定資産合計	1,838,810	2,157,293
無形固定資産		
のれん	—	768,159
その他	758,842	968,952
無形固定資産合計	758,842	1,737,112
投資その他の資産		
投資有価証券	2,770,787	3,224,168
繰延税金資産	1,035,525	1,637,478
その他	1,018,745	1,072,043
貸倒引当金	△7,644	△11,272
投資その他の資産合計	4,817,413	5,922,417
固定資産合計	7,415,067	9,816,823
資産合計	82,446,880	88,717,363

	前連結会計年度 (2022年3月31日)	当連結会計年度 (2023年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	8,198,715	9,942,546
未払法人税等	2,576,420	2,402,244
契約負債	3,463,319	3,822,969
賞与引当金	1,235,705	1,276,685
役員賞与引当金	144,200	151,640
その他	2,348,371	3,102,878
流動負債合計	17,966,731	20,698,964
固定負債		
退職給付に係る負債	1,947,931	2,018,059
資産除去債務	585,572	619,326
その他	17,887	17,503
固定負債合計	2,551,390	2,654,888
負債合計	20,518,122	23,353,852

純資産の部		
株主資本		
資本金	9,031,257	9,031,257
資本剰余金	7,159,524	7,181,969
利益剰余金	44,439,446	49,010,526
自己株式	△20,208	△21,573
株主資本合計	60,610,020	65,202,180
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	1,179,326	61,281
繰延ヘッジ損益	△512	△11,829
為替換算調整勘定	94,998	103,676
退職給付に係る調整累計額	1,222	△51,140
その他の包括利益累計額合計	1,275,035	101,988
非支配株主持分	43,702	59,341
純資産合計	61,928,758	65,363,510
負債及び純資産合計	82,446,880	88,717,363

(注) 記載金額は、千円未満を切り捨てて表示しております。

連結財務諸表

連結損益計算書

単位：千円

連結損益計算書	前連結会計年度 (自 2021 年 4 月 1 日 至 2022 年 3 月 31 日)		当連結会計年度 (自 2022 年 4 月 1 日 至 2023 年 3 月 31 日)	
	売上高	71,331,366		85,430,184
売上原価	49,241,677		60,948,635	
売上総利益	22,089,689		24,481,548	
販売費及び一般管理費	9,401,735		10,522,670	
営業利益	12,687,953		13,958,877	
営業外収益				
受取利息	5,415		5,537	
受取配当金	18,958		27,915	
助成金収入	22,069		13,529	
受取立退料	15,649		—	
雑収入	35,753		50,082	
営業外収益合計	97,845		97,064	
営業外費用				
支払利息	2		310	
持分法による投資損失	—		53,178	
雑支出	1,294		8,287	
営業外費用合計	1,296		61,776	
経常利益	12,784,502		13,994,166	
特別利益				
固定資産売却益	1,571		1,231	
受取和解金	180,000		—	
ゴルフ会員権売却益	4,417		—	
特別利益合計	185,989		1,231	
特別損失				
固定資産除却損	11,162		2,109	
投資有価証券売却損	1,113		90,000	
ゴルフ会員権評価損	4,300		—	
投資有価証券評価損	2,445		—	
持分変動損失	—		216,020	
特別損失合計	19,022		308,129	
税金等調整前当期純利益	12,951,469		13,687,268	
法人税、住民税及び事業税	4,242,499		4,570,857	
法人税等調整額	△ 64,525		△ 46,042	
法人税等合計	4,177,973		4,524,814	
当期純利益	8,773,495		9,162,454	
非支配株主に帰属する当期純利益又は非支配株主に帰属する当期純損失(△)	△ 11,955		12,688	
親会社株主に帰属する当期純利益	8,785,451		9,149,765	

(注) 記載金額は、千円未満を切り捨てて表示しております。



KEL

KANEMATSU ELECTRONICS LTD.

兼松エレクトロニクス株式会社

本統合報告書に関するお問い合わせは、
下記までご連絡ください。

兼松エレクトロニクス株式会社 経営企画室
〒104-8338 東京都中央区京橋2-13-10
TEL: 03-5250-6222 FAX: 03-5250-6856

2023年9月発行