統合報告書

July. 2023

2023 INTEGRATED REPORT

vis



WHO WE ARE

PURPOSE

はたらく人々を幸せに。

AMBITION

私たちだからできる「ワークデザイン」によって、
はたらく空間やしくみを進化させ、
一人ひとりの想像力と創造力を引き出し、
人と人との多彩なつながりを生みだす。
だれもが自分らしく、最大の力を発揮しながら
はたらくことができる社会へ。
新たな価値や感動がつぎつぎと生まれるよう
企業や組織と共創し、
人々の幸せがふくらんでいく世界を実現します。

vis

働く環境はますます多様化し、オフィス単独ではなく
ワークプレイス全体をデザインする時代が始まりました。

このような時代の先陣を切るために、私たちヴィスは新しい考え方を築きました。
オフィスではなく、働き方をデザインする『ワークデザイン』という発想です。

データに基づく確かな「根拠」と変動する社会に合わせた「継続性」。
その二つを駆使し「場」ではなく「はたらく」をデザインしていきます。

「オフィス」をデザインする時代から、
「はたらく」をデザインする時代へ。













CONTENTS

01_パーパス

トップメッセージ ····· 05

02_価値創造とビジネスモデル

価値創造の歴史 ····· 08

価値創造プロセス ····· 09

外部環境 ····· 10

資本と競争優位性 ····· 11

ビジネスモデル ····· 15

03_成長戦略

中長期ビジョン ····· 22

事業戦略 ····· 23

人的資本戦略 ····· 24

04_サステナビリティ

SDGsへの取組み ····· 26

環境への取組み ····· 27

社会への取組み ····· 29

コーポレート・ガバナンス ····· 32

05_会社情報等

財務・非財務ハイライト ····· 38

会社情報 ····· 40

株式情報 ····· 41



環境が人を変える、人が会社を変える。

「私たちは、何のために存在し、今こうして働くのか。」
20年ほど前に出会ったクライアントから、偶然にも見つけることができました。かつて自分の仕事は、ものづくりであり、その完成に全力を費やし、最高の出来栄えを提供することがすべてだと信じていました。しかし、そのクライアントとの出会いを機に自分が手掛けた仕事が、働く人々に影響を与えることができることを知りました。
今では、働く環境の変化を通し、そこで働く人々のエンゲージメントを高めることが、企業価値向上に繋がると確信しています。

『はたらく人々を幸せに。』

当社グループのパーパスであり、存在理由そのものです。
クライアントのみなさま、協力会社様、そして当社グループの社員一人ひとりが幸せになること。これらすべてを、「ワークデザイン」を通じて実現することがビジョンです。

役員はじめ社員一同、上場企業としての社会的責任を自覚するとともに、皆さまの信頼にお応えすべく一層の努力を重ねて参る所存でございます。今後とも、一層のご支援とご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

代表取締役会長　中村 勇人

未来の「はたらく」をポジティブに。
誰もが自分らしく最大の力を発揮し、
自己実現できる社会を創る。


代表取締役社長　金谷 智浩

ビジネスモデルを変革。新たな領域へ。

新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより「はたらく」ということそのものが多様化し、パラダイムシフトが起きました。それに伴い働き方改革も加速し、ワークプレイスの在り方は進化の一途をたどっています。また、少子高齢化による生産年齢人口減少という未来に向けて、各企業は優秀な人材の確保という大きな経営課題に直面しています。企業が人材を選ぶ社会から変化しており、「選ばれる」会社になるためにブランディングを強化していく必要があるのです。

当社では、ビジネスモデルをオフィスデザインから「ワークデザイン」へと拡大し、場のデザインだけではなく、働き方そのものをデザインすることで企業ブランド向上に寄与してまいります。2004年デザイナーズオフィス事業をスタートさせ、市場を拡大してきたフロンティア精神を持ち、パーパスである「はたらく人々を幸せに。」を実現するため、「ワークデザイン」という新たなビジネス領域でさらに市場を開拓してまいります。

2030年へのビジョンと成長戦略

2030年に向けた成長戦略の一つに案件単価向上があります。既存クライアントの成長により年間売上のおよそ半分がベースとして構築されている中で、2019年から取り組んでいるマーケティングへの投資により、新規の大手企業からの案件が増大しています。また人事戦略として、プロジェクトを担当するメンバーの専門的スキルや経験値を高めるために独自の教育研修や組織改善を行い、提供価値向上につなげてまいります。

さらにデータソリューションを担当する『ワークデザインプラットフォーム』を開発、提供開始いたしました。働く一人ひとりの状態を可視化し、昨今関心が高まる人的資本に対して、企業ごとの改善に伴走できるようになりました。主軸となるブランディング事業を伸ばしながら、データソリューション事業の成長でシナジーが生まれ、垂直展開する体制が整いました。また、フレキシブルオフィス「The Place」の展開では、経験に基づくデザインワークをつなげることができており、引き続き高い付加価値を提供してまいります。ワークプレイス構築にはじまり、働く人々のエンゲージメント向上や離職率低下、帰属意識の向上といった効果を上げ、働く人々が幸福度高く自己実現できる社会を目指して事業を拡大してまいります。



VALUE CREATION

価値創造とビジネスモデル

次世代の働き方に新たな可能性を

当社が「デザイナーズオフィス」をスタートしたのは2004年。ある会社のオフィスリノベーションで「環境が人を変え、人が会社を変える。」ことに触れたのがきっかけとなり、そこで働く人々を幸せにし、企業成長のエネルギーとなる事業をしようという思いで始めました。今、社会の変化に伴い、当社は「オフィスデザイン」から「ワークデザイン」へとビジネス領域を拡大し、多様化する「はたらく」の定義を企業ごとにデザインすることで、継続的な企業価値向上に寄与します。



[図表1] 社会の変化と沿革

価値創造プロセス

P10へ

社会課題

生産年齢人口の減少　労働生産性の低迷　人的資本経営の推進

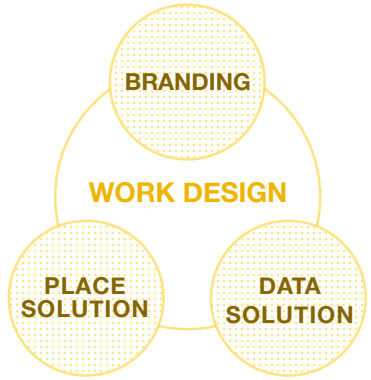
INPUT

P11へ

- 知的資本
- 関係資本
- 人的資本
- 財務資本

ビジネスモデル

P15～



ガバナンス基盤

OUTPUT

- 企業ブランディング支援
- ワークプレイスデザイン
- データによる働き方の可視化
- 働く場の提供
- オフィスビルの価値向上

OUTCOME

- 企業価値の向上
- エンゲージメントの向上
- 働きやすさやりがいの向上
- 企業の生産性向上
- 多様な働き方の実現
- ウェルビーイングの実現

当社グループは、「はたらく人々を幸せに。」のパーパスのもと、多様な働き方の提案を通じて「はたらく」をとりまく社会課題を解決することにより、持続的なビジネスの成長と、継続的な企業価値の向上を実現してまいります。

2030年頃のビジョン

未来の「はたらく」をリードし、
だれもが自分らしく、
はたらくことができる社会をつくる。

PURPOSE

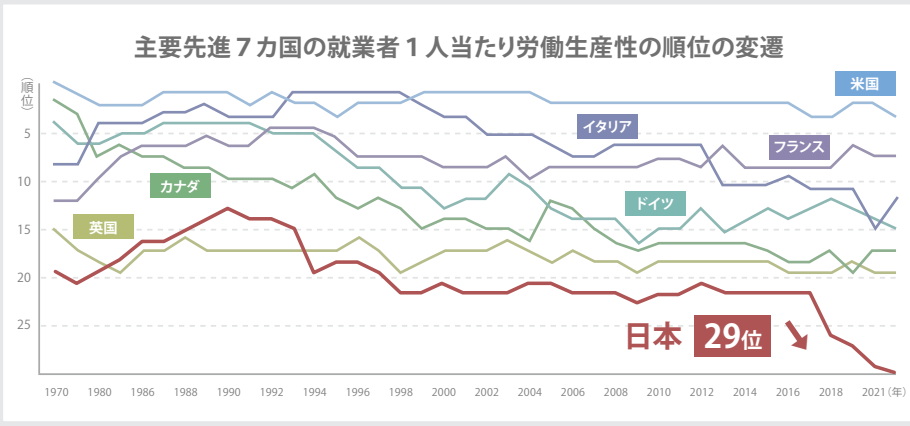
はたらく人々を幸せに。

「はたらく」をとりまく外部環境

我が国における急速な少子高齢化により、2005年頃をピークに生産年齢人口は減少し続け、さらに先進国と比較した労働生産性の低迷は、我が国の経済の重要課題となっています。

このような経済背景の中、新型コロナウイルス感染症を機に我が国の働き方は大きく変化しました。また、働き方改革や、ダイバーシティの推進、子育て支援、ワークライフインテグレーションの実現等、人材を「資本」とみなし投資していく人的資本経営が強く求められるようになっています。

企業は様々な働き手の多様な働き方に対応した就業環境の整備だけではなく、自社の存在意義や価値観を社員と共有することにより、働く一人ひとりが成長を実感できる機会を提供し、働く人々のエンゲージメントを向上させ、働く人々と企業の持続的な成長を図ることが求められています。



[図表２] 出所：公益財団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2022」を元にヴィスにて作成。

当社グループは、このような「はたらく」をとりまく外部環境に対し、機会を創出し、「ワークデザイン」の３つの領域から、社会に新しい価値を提供し、持続可能な社会の実現を目指します。

外部環境/マテリアリティ

社会全体の課題

生産年齢人口の減少
労働生産性の低迷
人的資本経営の推進

労働生産人口の減少による人材不足・企業間の競争が激化

人材不足・非効率化・長時間労働等による労働の質の低下

働く環境の変化

働きがいへの関心
働き方の多様化

人的資本経営として社員の働きがい等、意欲向上が課題

ワークスタイルの変化に対する環境の整備が必要

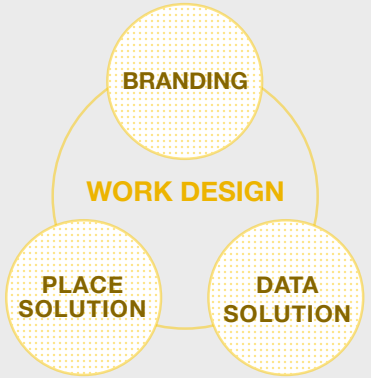
機会

働く環境の整備や企業文化の醸成を通じた企業価値向上

データ分析を用いた組織の現状把握と課題解決による働き手のエンゲージメント向上

フレキシブルオフィス等の多様な働く場の提供と場を活用した企業共創の創出

事業ポートフォリオ



実績・ノウハウの蓄積

実績 ※1

約7,500件

受賞歴

32件

※1 05/3期から23/3期までのオフィスデザイン実績累計

あらゆる業種のワークプレイス構築に携わることで、ワークプレイスデザインに関する多くの知見・ノウハウを持っています。顧客の課題に寄り添った働き方の提案とそれに基づくデザインを生み出し、これまで日経ニューオフィス賞28件、日本空間デザイン賞4件など、オフィスやデザインに関するアワードを受賞し、高い評価を受けています。



顧客基盤とサプライヤー

顧客数 ※2

約2,100社

協力会社数

約450社

リピート率 ※3

58.6%

※2 21/3期から23/3期の3か年の顧客数合計

※3 23/3期の売上高に占める既存顧客の売上高割合

顧客に寄り添った提案と解決を通じ、深い信頼関係を築き、高成長企業を中心に伴走型のビジネスモデルを築いています。また、より高い品質のサービスを提供するため、様々な分野、職種で強固な協力体制を築いています。安全衛生大会の実施等による安全品質管理に努めながらサプライヤー基盤を構築しています。

経営の基盤となる人材 P12～14

社員数

231名

デザイナー

61名

※2023年3月末現在

企業との接点を構築するアカウントセールス、顧客の課題に寄り添いそれを解決するプロジェクトマネージャー、高いデザイン力を有するデザイナー、そして安全・高品質を管理するコンストラクションマネージャー等によるチームを構成し、付加価値の高いサービスを提供することが可能です。

健全な財務基盤

自己資本比率

62.8%

CCC ※4

△0.9日

※2023年3月末現在

企業の持続的な成長のためには、健全な財務基盤が欠かせません。自己資本比率60%強の健全性と、与信を強化した、CCCがマイナスの財務体質を基盤に、営業活動でのキャッシュ・フロー創出力を高め、さらなる成長に繋げていきます。

※4 キャッシュ・コンバージョン・サイクル。仕入債務を支払ったのちに売上債権の回収までの所要日数を示す

人的資本への取組みに関する基本方針

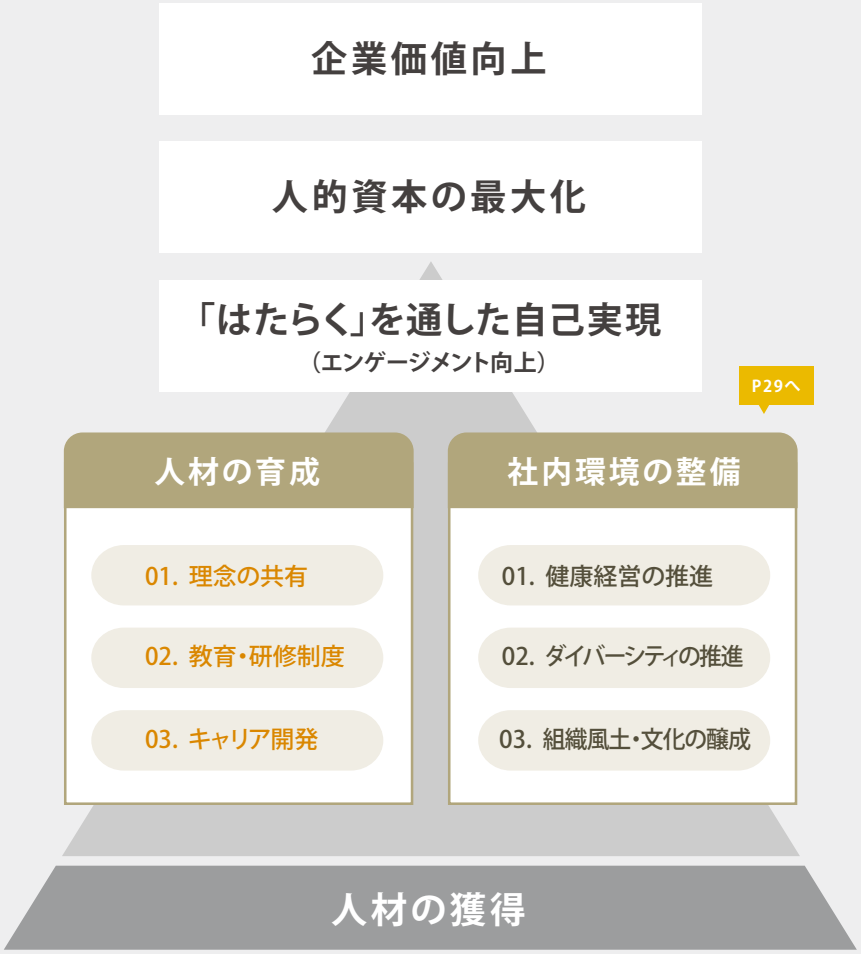
当社グループでは、「人の成長＝企業の成長」という考えのもと、人材の育成と社内環境の整備を軸に、継続的な企業価値向上を目指し、人的資本経営に取り組んでいます。

人材育成方針では、同じベクトルを持った社員で強固な組織を形成するため、パーパスの共有はもちろん、仕事に対しての向き合い方から物事の判断軸、人としてのあるべき姿まで、フィロソフィーを全社員に浸透させています。一人ひとりがメンバーとして同じ想いを共有することで独自の企業文化を醸成し、共感を生み出すことにより、帰属意識が高まり、生産性と企業価値向上に寄与すると考えます。

また、多様な人材の採用を続ける一方、獲得した人材に必要なスキルを身につけさせ能力を最大化するため、職種別、階層別の様々な教育・研修制度を充実させています。

さらに、一人ひとりの自己実現を支援するため、キャリア開発にも力を入れています。社員一人ひとりが自立的に「なりたい姿」を描き、実現するために、職種別の等級制度を設定し、定期的に行われる面談により公正な評価と処遇を行っています。





［図表３］人的資本への取組みに関する基本方針のイメージ

育成施策

01. 理念の共有

フィロソフィーを軸に、役員との直接の対話を通した価値観や方向性、文化の共有を重視しています。

- 朝礼でのフィロソフィー唱和
- 勤続年数に応じた、フィロソフィーを記した「ヴィスカード」の配布
- 新卒・キャリアの新入社員と役員の直接の対話の場（ひよこ・ひな・にわとりミーティング）
- 週１回の全社会議（シェアリング）

02. 教育・研修制度

付加価値の高いソリューションを顧客に提供するため、常に情報をアップデートし、業務に関する知識と人間力向上の両面に寄与する学びの場を設けています。

- 階層別研修（オフサイトミーティング）
- 絆と目標達成力形成のための浜名湖徒歩一周研修（ハマイチ）
- Off-JT・OJTによる新入社員研修
- ビジネスマナー・マインドセット等の３年間の長期カリキュラム（クルーアップ研修）
- 知識・スキルアップ向上勉強会（ランチ時間を活用したアカデミー他）
- 経営層へのトレーニング（経営メソッド勉強会、GM研修）
- 海外研修や外部セミナーへの参加推進



▲「ひよこミーティング」の様子。週４回、役員と新卒１年目の社員が30分間対話し、理念を共有。

	新入社員（１年目）	若手層（２～３年目）	キャリア	リーダー・マネジメント層
階層別研修	新入社員研修 実務研修 ひよこハマイチ クルーアップ研修	オンボーディング研修	キャリアハマイチ	オフサイト研修 GM研修
マネジメント力強化研修				メンタルヘルス研修 昇格時研修 管理職研修
選抜型研修				クリエイティブ力教育プログラム 海外研修
選択型研修	eラーニング（マーケティング/ビジネスマナー/デザイン思考/会計財務/営業手法など）			
部門研修	各部門実施の研修			

［図表４］研修体系図（イメージ）

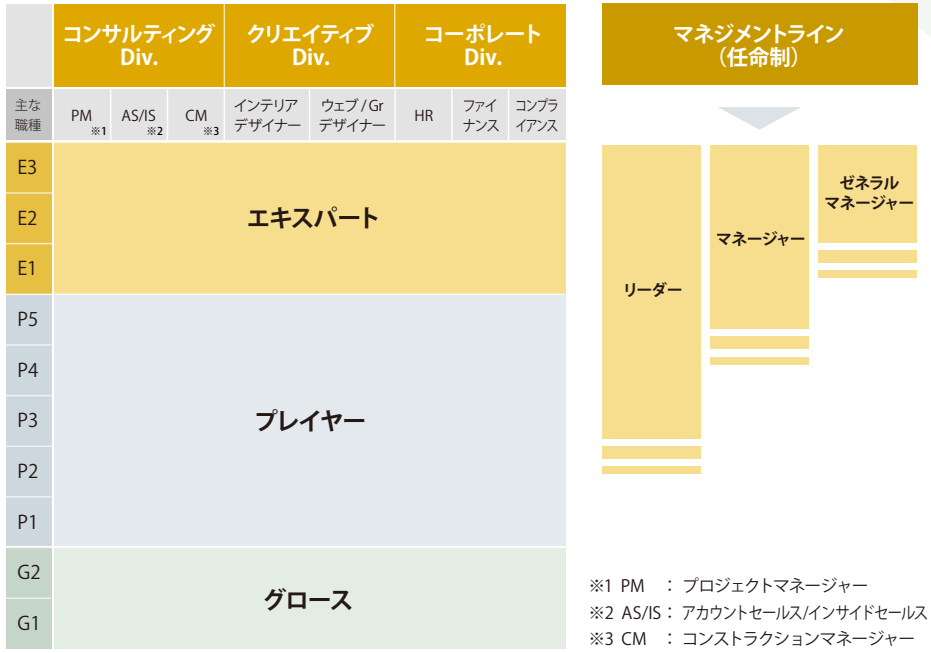
育成施策

03. キャリア開発

当社は社員一人ひとりの自律的な成長を支援するため、様々な場を提供しています。自分のなりたい姿を社員自らが描くことができるように、メンターや上長との対話、社内表彰制度により、社員の自発的なアクションの促進につなげています。

- 社歴が浅いメンバーのキャリア形成（メンター制度）
- 月１回の上司と部下の１対１の対話（１on１ミーティング）
- 職種別のスキルセット
- 社員総会でのMVP等の表彰制度（ヴィスアワード）
- 自己目標設定、面談による公正な評価制度と処遇
- 資格取得支援（資格取得勉強会・資格手当・合格祝金支給）





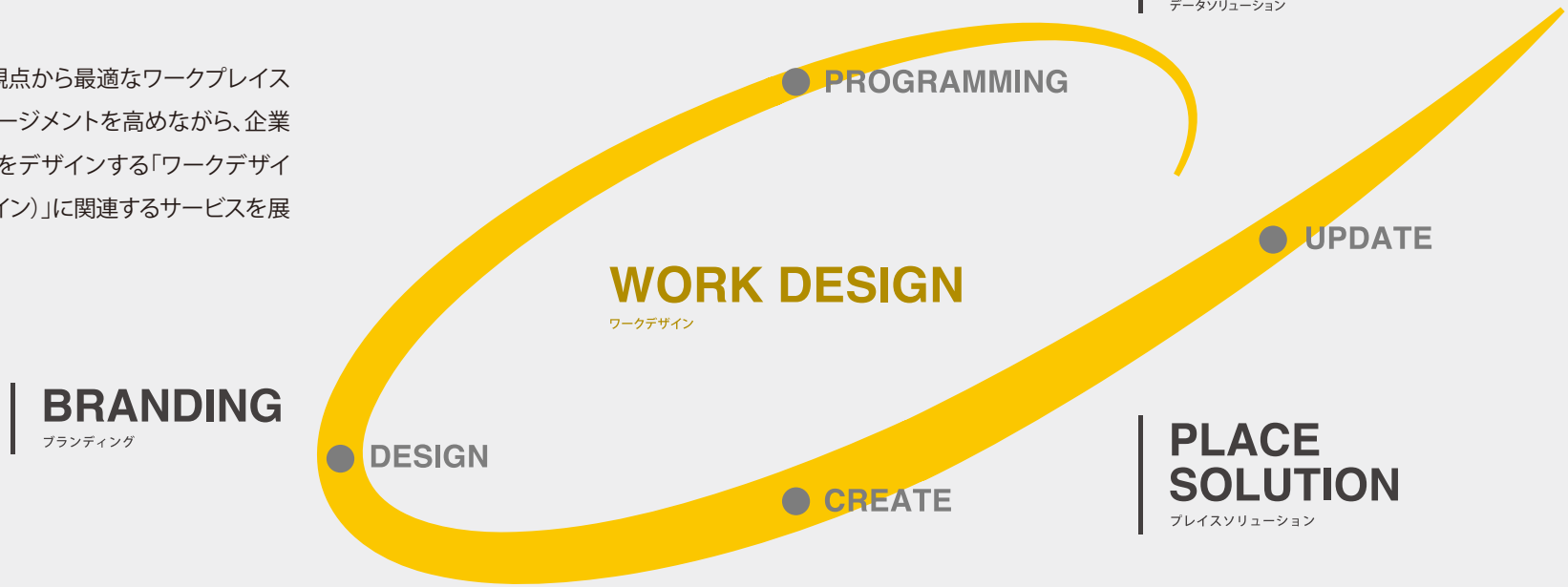
[図表５] キャリアマップ（イメージ）

スキルや経験に基づき、ポジションを明確化。社員が自分自身でキャリアプランを考え、自己実現できるよう、明確な等級定義を明示しスキルセットを定めています。それぞれの職種でのエキスパートを目指すほか、キャリアプランやライフプランに合わせて、新たなキャリアにチャレンジすることも可能です。

また、社員それぞれの持つ個性やアイデアを尊重し、新しい価値創造につなげるため、社内においてビジネスコンテストを開催するなど、様々な取組みにより、自己実現できる機会を提供しています。

データに基づく継続的なデザインフローと理想を叶えるための横断的なソリューションで「はたらく」をデザインする。

データ・プレイス・ブランドの観点から最適なワークプレイスを導き出し、働く人々のエンゲージメントを高めながら、企業価値をさらに向上させる環境をデザインする「ワークデザイン（「はたらく」そのもののデザイン）」に関連するサービスを展開しています。



PROGRAMMING

- 定量・定性リサーチ
- スペース・コストシミュレーション
- コンセプト策定

DESIGN

- ワークプレイス
- ウェブ・グラフィック
- CI（コーポレート・アイデンティティ）

CREATE

- コンストラクション
- ファニチャー
- ICT

UPDATE

- アフターサポート
- 効果検証
- エンゲージメント向上

ブランディング

ブランディングでは、オフィスデザイン・ウェブデザイン・グラフィックデザインなどのオフィスに存在するすべてのデザインをワンストップで提供しており、これらのデザインを通して、企業のアイデンティティ確立と企業ブランドの構築を支援しています。企業ごとに異なる課題や要望に対して、当社グループが手掛けた7,500件以上の実績の中で培ってきたノウハウを生かした最適なソリューションを提供しています。

オフィスデザイン

P17へ



オフィスデザインでは、オフィスの移転・改装を行う企業に対して、オフィスのプランニングから設計・デザイン、施工まで、オフィスの移転や改装に関わる一連のマネジメントを行っています。優れたデザインだけでなく、分析したデータやCI（コーポレート・アイデンティティ）をもとにしたプログラミングからプロジェクト完工後のアフターサポートに至るまで一貫したデザインとマネジメントを提供します。

ウェブデザイン



企業イメージを反映したウェブサイトを構築します。企業のブランディング構築と認知度向上を促し、ユーザビリティの向上を目指したウェブサイト制作、スマートフォンサイト制作などをプロデュースします。デザインからSEO対策、撮影・ライティングのマネジメント、プログラム構築に至るまで、最適なソリューションを提供します。

グラフィックデザイン（CI・VIデザイン）



企業ごとのCIを含めた企業ブランディングを構築します。これまでの、会社案内、商品パンフレット、販促ツール、ポスターや名刺等のグラフィックデザインを主にしたVI（ビジュアル・アイデンティティ）の提案から、ロゴデザインやビジョン・ミッション・バリュー策定のCIデザインに領域を広げ、提供しています。

ワークプレイスデザイン　プロジェクトフロー（イメージ）

▼リード獲得　▼案件発生　▼提案　▼内定　▼受注　▼引渡

デザイン期間（1～2か月） → 調整期間（2～6か月） → 施工準備期間（0.5～1か月） → 施工期間（1～3か月） → アフターフォロー

ワークプレイスデザイン（オフィス移転・開設など）

PROGRAMMING

- リサーチ・シミュレーション P19へ
  「ワークデザインプラットフォーム」
- コンセプト策定
- 物件検索

DESIGN

- レイアウト・デザイン作成
- オフィス什器・デザイン家具

CREATE

- 引越・移転作業
- 施工・現場管理
- ICT・セキュリティ・ネットワーク構築

UPDATE

- 効果検証・アップデート

社内体制

セールス（AS・IS）マーケティング

プロジェクトチーム発足

- プロジェクトマネージャー（PM）/ コンサルタント
- クリエイター（CR）
- コンストラクションマネージャー（CM）

セールス（AS・IS）マーケティング

[図表6] プロジェクトフローイメージ

プレイスソリューション事業では、「The Place」の運営のほか、ビルのバリューアップやワークプレイス活用提案を行い、働く場所の価値創造・向上に貢献しています。

The Place

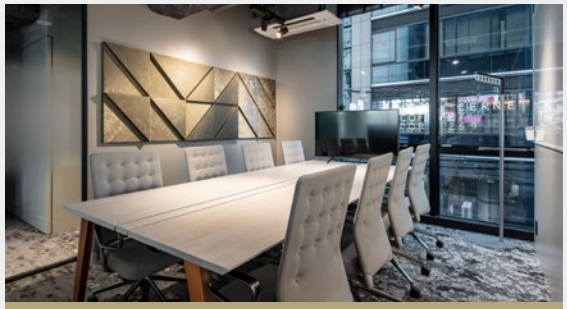
『TSUMUGI（紡ぎ）』をコンセプトとした、フレキシブルオフィス「The Place」の運営を行い、スタートアップ企業向けのテナント賃貸やシェアオフィス（レンタルオフィス）、コワーキングスペースを提供しています。

コワーキングスペースの提供やイベントの開催などを通じて「企業と企業、企業と個人が出会い、新たな価値を創出する場」を提供しています。自ら運営ノウハウを蓄積し、実体験に基づく確かな活用提案を通して新たな働き方の発信をしています。



開放的なシェアラウンジ


完全個室（シェアオフィス）


会議室


半個室の集中ブース

大手デベロッパーが手掛ける新築オフィスビルの共用ビジネスラウンジを共同で設計





バリューアップ

オフィスビルにおける遊休資産の再稼働や、ファサード・共用部の改装などビルの資産価値を向上させるビルバリューアップのほか、新築ビルのワークプレイス活用提案など、不動産資産の有効活用を支援しています。

データソリューション

データソリューション事業では、オフィス構築に必要な数値を可視化するサービス「ワークデザインプラットフォーム」や組織改善サーベイ「ココエル」を提供しており、ワークプレイスを定量的かつ定性的に把握し、分析データに基づいて空間シミュレーションやコストシミュレーションを行うことにより、企業ごとの最適なワークプレイスの構築を支援しています。

「WORK DESIGN PLATFORM（ワークデザインプラットフォーム）」



コロナ禍を経て働く場所や働き方が多様化し、ワークプレイスの構築は複雑さを増しています。生産性向上や社員のエンゲージメント向上などに資する働く環境の整備から、オフィス移転先の場所や広さに関する意思決定に至るまで、「理想的な働き方」を見出し最適な環境をつくるために、2023年４月「ワークデザインプラットフォーム」の提供を開始しました。

※「ワークデザインプラットフォーム」は、グループ会社「株式会社ワークデザインテクノロジーズ」が企画・開発しました。

「ワークデザインプラットフォーム」3つのポイント

01



ワークプレイスの空間稼働率を分析

テレワークの利用や外出などによりワークプレイスの活用状況は変化します。空間の在席率、エリアによる活用率、チーム構成や業務内容に合わせて必要なエリアや面積を再考することができます。

02



コストシミュレーション

オフィス構築にかかる初期費用、退去費用と運営にかかる費用を集計した上で、オフィスの立地や面積、稼働率などを軸に、一人あたり・一席あたりの費用を算出します。

03



従業員満足度サーベイ

働く場所や働き方への満足度など、従業員へのサーベイを定期的に実施し、ワークデザインスコアとして組織の課題を可視化します。

データソリューションを活用したプログラミング事例

「ワークデザインプラットフォーム（以下、「WDP」と表記。）」を用いて、現状の稼働率や出社率、ロケーション・コスト分析を行い、定量的なデータにてワークプレイスの現状把握を行います。同時に、「WDP」を用いた社員意識の情報の可視化を行いながら、コンサルタントが、リーダーインタビュー、ワークショップなどのコンサルティングを行い、課題の設定とコンセプトを策定することで、「ワークプレイス」と「ワーカー」の両面から、理想的なワークプレイス構築のプログラミングを行います。





[図表 7] プログラミング（イメージ）



STRATEGIES

成長戦略

中長期の経営方針

PURPOSE

「はたらく人々を幸せに。」

≪

2030年
未来の「はたらく」をリードし、
だれもが自分らしく、はたらくことができる社会を創る。

[財務・人材基盤]

- 売上高250億円
- 営業利益率10%
- 社員数500名

[サステナビリティ]

- 循環型社会の実現
- 人材の多様性の実現
- ガバナンス体制の強化

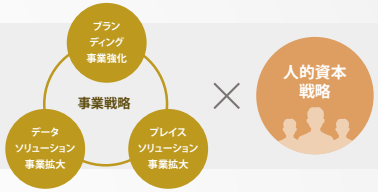
BRANDING
ブランディング

PLACE SOLUTION
プレイスソリューション

DATA SOLUTION
データソリューション

中期経営計画概要

事業戦略と人的資本経営の推進により長期的な成長を実現



当社グループでは、「デザイナーズオフィス事業」として、オフィスデザインを中心に事業を行ってまいりましたが、ワークスタイルやワークスペース等の働く環境が多様化する中、「オフィス」という空間のみをデザインすることから、「はたらく」こと全体の課題を解決し、社会に新しい価値の提供を行っていくため、2024年３月期より３年間（2024年３月期～2026年３月期）を対象とした、中期経営計画を策定いたしました。

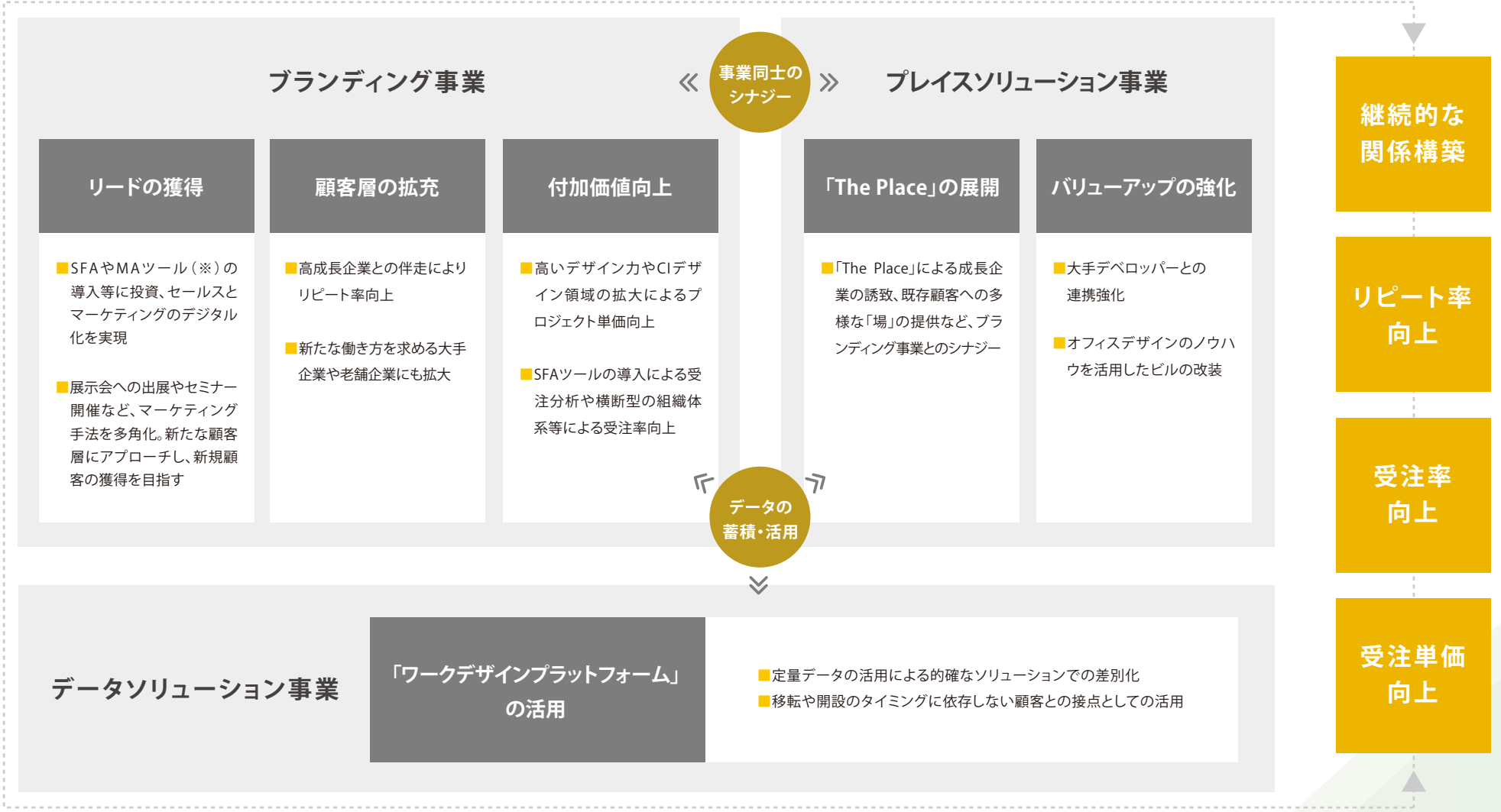
「はたらく」こと自体をデザインする「ワークデザイン」において、ブランディング事業を軸とし、データソリューション事業において、データを活用した最適なワークプレイスの構築を導き出していきます。働く人々のエンゲージメントを高めながら、企業価値をさらに向上させる環境をデザインし、より最適なワークデザインを提供することが、当社グループの特徴であり、強みであると考えています。それをさらに強化するためには、働く場所のデザインだけではなく、理想的な働き方を定量・定性面からひも解くことが重要だと考え、ワークプレイスの現状を可視化するプラットフォームや組織改善サーベイツールを活用しながら、解決すべき課題を可視化させ、ワークデザインの軸となるデータの抽出及び分析の領域を一層強化し、事業領域の拡大を進めていくことが重要だと考えます。

	23/３期（実績）	26/３期（目標）
売上高	13,219	**16,169**
営業利益	1,279	**1,597**
当期純利益	856	**1,076**
従業員数（人）	239	**330**

［図表８］中期経営計画　財務目標（単位：百万円）

事業戦略

主軸であるブランディング事業を強化するとともに、データや働く場所の活用を通じたワークデザインにより社会に新たな価値を生み出します。これまで以上に事業の生産性を向上させ、安定した基盤と新たな挑戦により、高収益なビジネスモデルを目指してまいります。



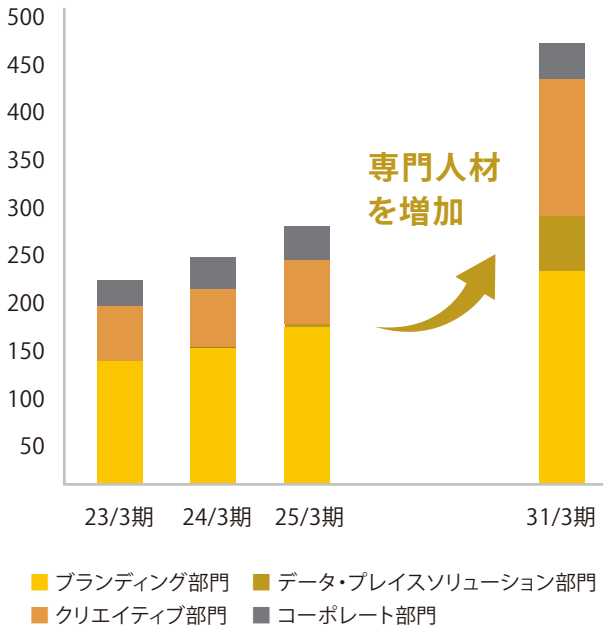
※SFA：（Sales Force Automation）案件や顧客管理などの効率化・自動化
※MA：（Marketing Automation）マーケティング活動の管理・効率化

事業成長の基盤となる人的資本を、採用と育成・定着の側面から強化してまいります。

専門人材の採用

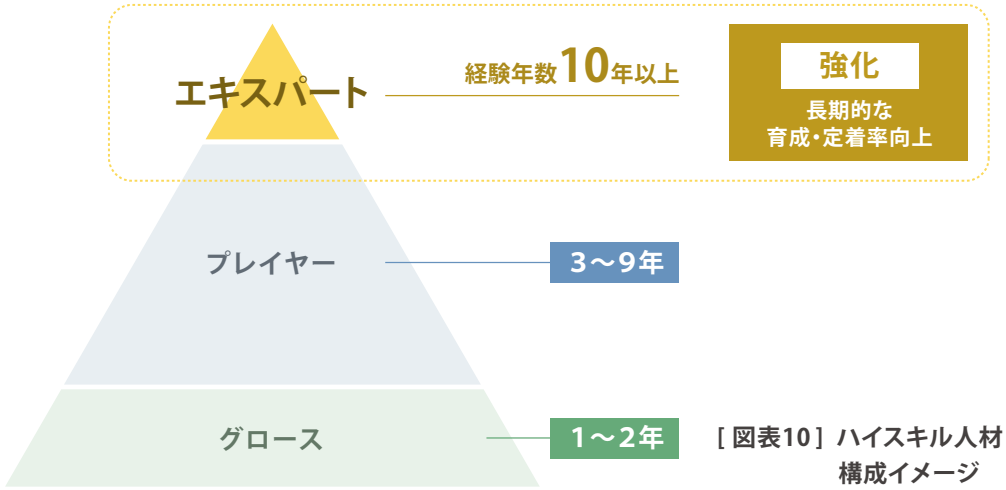
リファラル制度など採用手法を多角化することで、ブランディング事業の強化に加え、データ、プレイスソリューション事業での専門人材を獲得し、事業拡大を目指します。また高いデザイン力を持つクリエイティブ人材の比率も高めていきます。

［図表９］人員の伸びと職種別構成比イメージ



ハイスキル人材の育成と定着

事業の成長には、顧客の課題を見出し、解決まで導くことができるソリューション力を持った人材が必要です。職種毎にキャリア等級を10段階に設定し、（P14 [図３]参照）一定等級以上を「エキスパート」と定義しています。ハイスキル人材であるエキスパート職は、経験年数がおおよそ10年以上であり、中長期的な教育研修制度の充実による育成プログラムを推進すると同時に、処遇・評価を含むリテンションプランにより定着率の向上を目指します。



［図表10］ハイスキル人材構成イメージ





SUSTAINABILYTY

サステナビリティ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

当社グループは、持続可能な世界の実現に向け国連が定めた2030年までの国際的な目標であるSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）の理念に共感し、事業活動と社会貢献活動を通じて目標達成に貢献します。



働きがいのある職場づくりへの貢献・地球環境面への貢献



当社グループでは、ワークデザインにより働く人々の働きがいのある職場づくりをサポートしています。ワークプレイスデザインを通じて、社内コミュニケーションの活性化やイノベーション創出、健康経営推進等に貢献します。地球環境面への貢献として、国産木材を利用したプロダクトの開発や、環境に考慮した建築資材・家具等の提案も行っています。

SDGsとは

SDGs（エス・ディー・ジーズ）とは、「Sustainable Development Goals」の略称であり、日本語に訳すと、「持続可能な開発目標」という意味になります。2015年の国際持続可能な開発サミットにて採択されたアジェンダ（行動計画）で掲げられた2030年までの国際目標となっています。SDGsの最大の特徴のうちの一つが、「誰一人取り残さない」という理念です。前身となるMDGs（Millennium Development Goals：ミレニアム開発目標、2001-2015年）は主に発展途上国の社会開発に関する目標でしたが、SDGsは先進国・発展途上国を問わず、全世界に関わる目標であることが大きな特徴の一つです。



プロダクトの開発



国産木材を100%使用したオフィス家具を製作

「WEDGE（ウェッジ）」シリーズは木部に国産木材を100%使用したオフィス家具で、働きやすさと環境両方に配慮したオリジナルプロダクトです。

家具に利用されている木材は、1㎥当たり約0.6t-CO2の二酸化炭素を固定していると言われています。オフィス空間で多くの木材を使うことは、環境への貢献につながると考えられます。

対応する SDGs



重要なのは、日本の木材を使用すること

私たちが暮らす日本は、国土の2/3が豊かな緑でおおわれている世界有数の森林国です。しかしながら、安価な海外木材の輸入による採算性の低下をはじめ、林業の担い手減少による産業の停滞や伐採されず高齢となった木々の二酸化炭素吸収量低下などによって、日本の森林には「森の不活性化」が起こっています。

国産木材の積極利用を通じて〈植林→育成→伐採→利用〉のサイクルをスムーズに回し、バランスの取れた状態を作って森を活性化させることが、今、森林環境改善のために必要となっています。

地域の森林伐採を促す国産木材の利用はサイクルの循環に貢献するだけでなく、輸送時に発生する二酸化炭素も少ないことから地球温暖化への対策にもつながります。

私たちは国産木材を使用したオリジナルオフィスプロダクト開発を通じて、ESGへの取組みと「はたらく」ことの楽しさの提供を力強く推進していきます。



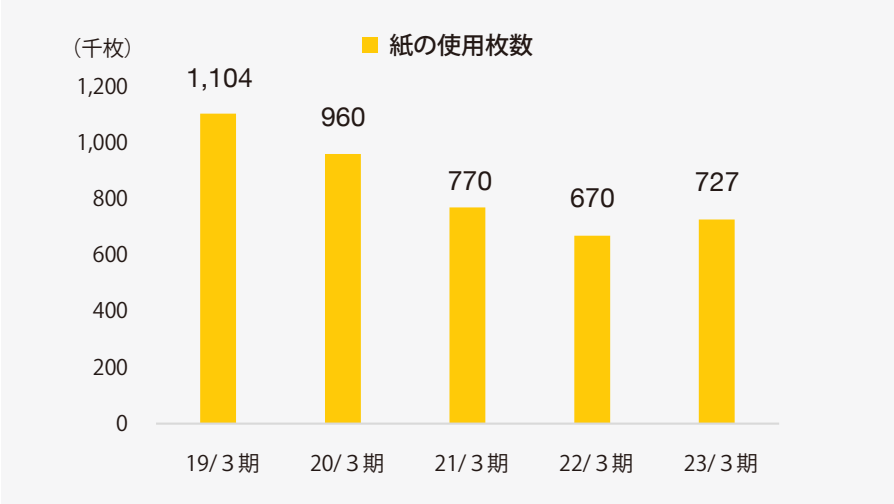
気候変動・循環型社会への取組み

紙の削減

当社グループでは、環境への取組みとして紙の削減に取り組んでいます。通常、建築士事務所など、製図をし顧客に提案する業種では紙を大量に消費しますが、当社ではスケッチでの検討や図面チェックも2018年から導入したタブレットPCを用いて効率的に行っています。また使用する紙は全て環境保全に寄与するFSC認証製品とし、環境への負担を低減する取組みを行っています。

同時に、グループウェアの活用など、各種クラウド型システムの導入や電子サインの活用、そして電子帳簿保存法の積極活用による経理書類の電子回収の促進などによりペーパーレス化を実現しています。

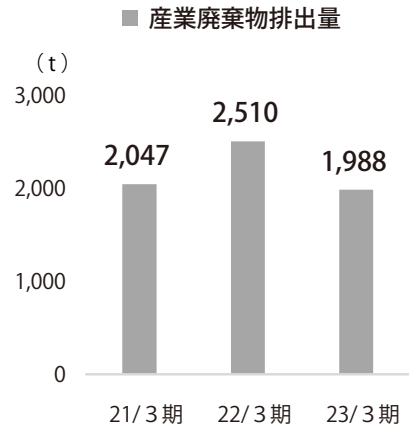
※FSC認証とは、適性に管理された森林から産出した木材などに認証マークを付けることによって、持続可能な森林の利用と程を図ろうとする制度のこと。



[図表11] 事業活動における紙の使用枚数の推移（社内における印刷・複写枚数の合計）

産業廃棄物３Rの実現

廃棄物の抑制（リデュース）、再使用（リユース）、再生利用（リサイクル）の３Rへの取組みとして、施工管理部門及び品質管理部門が主幹となり、十分な現場調査と実施図面のチェック体制強化による是正工事の抑制や、３Rに積極的に取り組む協力会社の利用を社内で推進し、廃棄物量の排出削減に取り組んでいます。



[図表12] 産業廃棄物排出量の推移

環境に配慮した商材の提案

環境に配慮した建築資材・家具などを顧客に提案しています。各メーカー・企業が取り組んでいるエコ商材を使うことから、顧客のSDGsへの参加を促進します。

またオフィス家具のサブスクリプション提案も行っています。購入して所有するのが一般的だった家具ですが、移転や改装のタイミングで大量に処分をする場合もあります。

そこで、必要な時に必要なものだけという発想から、廃棄家具の削減を実現し、環境負荷低減に寄与します。

対応するSDGs





働きがい・働きやすさを向上させる社内環境の整備 - 1 -

当社グループでは、「人の成長＝企業の成長」という考えのもと、人材の育成と社内環境の整備に取り組んでいます。これらを通じて、社員が働きがいと働きやすさを感じられるようにし、エンゲージメントを向上させることにより、社員一人ひとりの「はたらく」を通じた自己実現を目指します。



01. 健康経営の推進

健康管理とメンタルヘルス対策（より働きやすい環境へ）

社員が心身ともに健やかな状態で生き生きと働き続けるために、当社グループでは健康経営を推進しており、経済産業省及び日本健康会議が選定する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）」に認定されました。

長時間労働の抑制を含めたワークライフバランスの推進に注力するとともに、部活動の費用補助や婦人科検診の費用補助、衛生委員会による情報発信、産業医との連携により、社員が健康に働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

また、自社の組織改善サーベイ「ココエル」による月１回の定期的なアンケートによりメンタル・フィジカル・エンゲージメントについて可視化し、社員の健康状態を把握し、サポートできるよう活動しています。

ワークライフバランスに関する制度（一例）

- 長期休暇取得の促進（VOYAGE）
- ノー残業デーの推進
- 年次有給休暇取得の促進
- 時差出勤制度

など

2023 健康経営優良法人
Health and productivity

対応するSDGs

働きがい・働きやすさを向上させる社内環境の整備 -2-

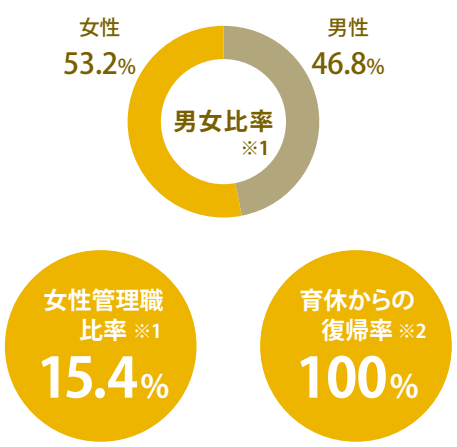


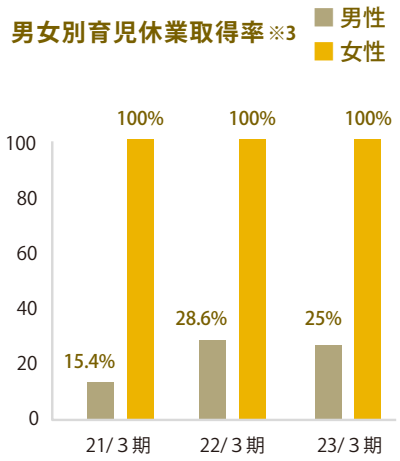
▲「バースデーフラワー制度」。誕生日の社員に会社から花束をプレゼントしお祝いする制度。

02. ダイバーシティの推進

女性活躍推進への取組み

社員の半数は女性社員の当社。ライフステージの変化においても、仕事も家庭も両立し、安心して働くことができる様々な施策を実施しています。2023年４月には、時短勤務制度を法定以上の小学校卒業まで引き上げました。また、ベビーシッター補助制度や、働くパパ・ママが情報や課題を共有する「子育て座談会」を開催するなど、新たな施策も導入しています。





※1 2023年３月末時点の数値
※2 2023年３月期中に育児休業を終了した社員のうち、復職した社員数で算出
※3 期中に本人あるいは配偶者が出産した社員のうち、育児休業を取得した社員数で算出

[図表13] 男女別育児休業取得率

03. 組織風土・文化の醸成

社員コミュニケーションの活性化

多様な個性を認め合い、多様な個性やスキルをもった社員同士が円滑なコミュニケーションをとることで、情報共有や情報交換がスムーズに行われ、より良いチームワークをもたらします。プロジェクトにおいては様々な職種の社員が横断的にチームを編成するため、良好なチームワークは、生産性を高めたり、新しいアイデアを生み出したりと、顧客満足度の向上と企業収益の向上にも繋がると考えます。

社員間のコミュニケーションを活発にする独自施策により、風土や文化を醸成して、強固な組織づくりをしています。

- 月１回のチーム会
- プロジェクトランチ
- 部活動
- 納会
- 社員総会
- バースデーフラワー・ランチ制度
- サンクスカード



▲「サンクスカード制度」。月に一度、感謝の気持ちを直筆のカードに書いて渡す。

経営トップと社員の対話

風通しのよい企業風土を目指すため、社員と役員との対話を大切にしています。社長によるマネジメントレターの定期的な配信や、役員と誕生月に食事をする「バースデーランチ」など、社員同士のみではなく、経営トップと社員間のコミュニケーションも大切にしています。

ウェルビーイングへの取組み事例

働き方改革社内プロジェクト「はたワク」プロジェクト発足

近年、ダイバーシティ＆インクルージョンやSDGs、健康経営なども注目をされる中で、当社では、会社全体でそれらを含めた働き方改革を推進するため、2021年９月、「はたワクプロジェクト」という働き方改革プロジェクトを、社内の有志で立ち上げました。「ワク」には「はたらくをわくわくさせる」ことと、「ワークライフバランス」のふたつの意味があります。

部署を問わず集まった有志の10人で、半年ほどかけて現状の課題を見出し、どのような働き方にすれば、より働きやすい環境になるかを協議しながら検討を重ね、制度化への社内調整を行いました。

その結果、在宅勤務、時差出勤、時間有給が新たに制度として導入されています。

プロジェクトは現在も続いており、「はたワクプロジェクトDX編」として、労働時間の抑制と生産性を高めるためにDX化を中心とした協議をしており、施工管理アプリの導入やRPA（※1）の活用、BI（※2）、SFAツールの導入につながっています。

社員の声に耳を傾ける「Voice」「パーレイ」

より良い職場環境にするため、社員の目線での改善案や、新しい取組みについて経営層に直接届ける仕組みを作っています。

その一つである「パーレイ」制度では、全社で改善したいことを社員が月に一度、経営会議の議題として提案することができます。

例えばそこで生まれた施策に「オープンオフィス制度」があります。この制度は、出張以外でも当社の他拠点で働くことができる制度です。

普段、直接会うことがない他拠点の社員とコミュニケーションを取ることができるほか、他拠点の仕事の進め方を共有することで新たな視点や学びを得ることができ、強い組織づくりに繋がります。

また、出張や帰省に合わせてこの制度を利用することで、家族や友人との交流機会を増やすことができるため、ワークライフバランスの充実にも繋がります。

働く場の選択肢として、当社が運営する「The Place」も含まれます。常に新たな働き方を実感し、実際にクライアントや他企業の方と同じ環境で働くことで課題にも気付くことができ、知見を広げ新たなアイデアの創出に繋げることができます。



「Voice（ボイス）」制度は、取締役が客観的な立場で社員の声を聞く制度です。1 on 1 形式で実施され、社員は組織・仕事への想いや悩み、意見などを伝えることができます。

その中で生まれた重要な議題は、経営会議に取り上げられ、労働環境の整備や業務改善施策を協議するきっかけとなっています。







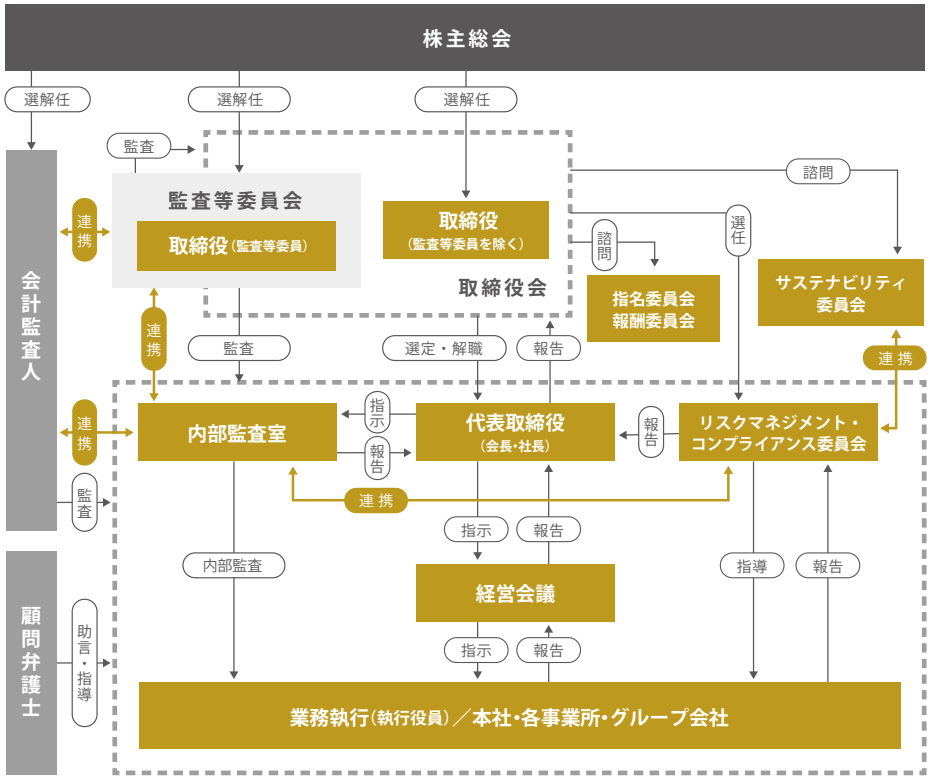
※1 RPA：（Robotic Process Automation）人が行っている事務作業を自動化できる技術。
※2 BI：（Business Intelligence）蓄積された膨大なデータを収集して、その結果を可視化し業務に活用する仕組み。

ガバナンスの基本方針

当社グループは、透明性の高い経営の実現と企業価値の向上により、株主をはじめとするあらゆるステークホルダーから信頼され、継続して成長できる企業であり続けるために、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題の一つとして位置づけています。

当社は、会社法上の機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しています。併せて内部監査室による内部監査を実施することで、経営の透明性を高めるとともに、経営に対する監督の強化を図っています。さらに、必要に応じて、弁護士等の外部専門家に助言及び指導をいただくことで、コーポレート・ガバナンス体制を補強しています。

なお、当社は取締役会の監督機能を一層強化させるとともに、更なるコーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的として、2022年６月27日開催の第24期定時株主総会の決議により、監査等委員会設置会社に移行しました。



[図表14] ガバナンス体系図

リスクマネジメントとコンプライアンス体制

▶ リスクマネジメント・コンプライアンス委員会

取締役会の直属機関として、月１回定期的に開催され、会社の全リスクの統括管理及びコンプライアンスに関する個別課題についての協議・決定を行います。2022年度は特に、関係業法や産業廃棄物に関する協議が行われました。

▶ 内部監査

法令順守について内部監査部門で監査を行っています。また監査等委員会、内部監査担当者及び会計監査人により、月１回定期的に三者が集まり、活動状況を報告し、発生した問題や課題等について意見交換を行っています。

▶ サステナビリティ委員会

2023年５月に取締役会の諮問機関として発足し、代表取締役会長を委員長として、サステナビリティに関する方針の決定、重要テーマの決定等を協議しています。６月開催の同委員会では、次世代育成支援対策法の事業主計画について協議しました。

取締役会の構成

当社グループの取締役会は、業務執行取締役（監査等委員でない）４名、社外取締役（監査等委員である）４名（うち女性１名）の計８名となっており、企業規模、経営判断の迅速性及び実効性等を踏まえた人数及び構成となっています。

当社の取締役は、当社内外を問わず、当社の経営理念、経営戦略等に対する理解、ふさわしい人格・見識を備え、取締役に相応しい豊かな経験を有し、経営判断能力があり、コンプライアンスに対する十分な理解を備える者の中から選任されています。

監査等委員である取締役候補者の選任方針は、事業運営及び経営・内部統制、企業法務、財務管理などについての経験を有し、その経歴に基づく見識を監査に活かすことができる人物としています。



代表取締役会長
取締役会議長
中村 勇人

1960年生まれ。
大手ディスプレイ・商業空間デザイン会社を経て、1998年ヴィス創業。2004年からデザイナーズオフィス事業をスタートし、オフィスデザイン業界の拡大に尽力。
2020年東証マザーズ上場、2021年東証二部上場を経て、2022年より東証スタンダード市場。2022年より現職。



代表取締役社長
コンサルティングDiv.長
金谷 智浩

1976年生まれ。
2004年当社入社。プロジェクトマネージャー・新卒採用・広報・ウェブマーケティング責任者として幅広い業務を担当。
2015年より常務取締役、2022年6月に代表取締役社長に就任。2022年４月より株式会社ワークデザインテクノロジーズ代表取締役社長を兼任。



専務取締役
クリエイティブDiv.長
大滝 仁実

1964年生まれ。
大手ディスプレイ・商業空間デザイン会社、個人デザイン事務所開業を経て、2006年当社取締役として就任。インテリアデザイン・グラフィックデザイン・ウェブデザイン等クリエイティブ部門責任者として、デザインディレクションを行う。
2022年６月専務取締役就任。



常務取締役
コーポレートDiv.長
矢原 裕一郎

1967年生まれ。
関西メンテナンス㈱（現オリックス・ファシリティーズ㈱）に入社し、投資戦略、M＆Aなど多方面の企業戦略に従事。管理部門責任者として企業経営を支える。
2017年当社入社、2018年当社取締役就任。
2022年６月常務取締役就任。



社外取締役
常勤監査等委員
宇都宮 則夫

1957年生まれ。
金融関係の法務部として長きにわたり、企業法務等に携わる。企業法務及び会計に関しての高い知見から、当社の企業統治に貢献する。
2014年 当社監査役就任
2022年 当社社外取締役（監査等委員）就任



社外取締役
監査等委員
浜本 亜実

1976年生まれ。
2005年㈱Humanextを設立し、これまで約２万名の人材組織開発に携わる。人材教育・育成の指導経験の豊富さから、人事・教育戦略に貢献する。
2015年 当社取締役就任
2022年 当社社外取締役（監査等委員）就任



社外取締役
監査等委員
戸出 健次郎

1976年生まれ。
弁護士として企業法務に精通し、その専門家としての豊富な経験、法律に関する高い見識を有する。当社のコンプライアンス強化、コーポレートガバナンス向上に貢献する。
2018年 当社取締役就任
2022年 当社社外取締役（監査等委員）就任



社外取締役
監査等委員
西村 勇作

1970年生まれ。
複数社の監査役を経験し、弁護士としての法務に関する高い見識はもちろん、客観的な監査機能によるコーポレートガバナンス向上に貢献する。
2019年 当社監査役就任
2022年 当社社外取締役（監査等委員）就任

ダイバーシティへの取組み



Q. 当社のESG経営についてはどのように思われますか。

A. 当社では、ESG経営の主軸の一つとして人的資本経営を掲げ、経営層が長きにわたり真摯に向き合われてきた姿を目の当たりにしてきました。従来から継続する教育体系やキャリア開発、人事制度改革を踏まえ、近年では社員一人ひとりのエンゲージメントの向上に力を注いでいます。具体的な取組みとしては、組織改善サーベイ「ココエル」による定量調査に加え、社長による全社員との対話・各チーム内での1on1、客観的な立場から私自身も現場の声に耳を傾ける時間を設けるなど多角的な視点から定期的に社員の現状を把握し、その結果から生じる課題を経営層で共有し、具体的な施策を実行されてきたことを認識しています。

一方、ESGのサスティナビリティに対する議論は十分に行われてきましたが、その本質追求のためには、グローバルスタンダードを見据えたビジョンが今後ますます求められるようになると思います。SDGsの総合的なパフォーマンスランキング（※1）では欧州諸国が優れており、そのサステナビリティに対する取組みは学ぶべき点が多いと認識しています。日本の特性を理解しつつ、先進的な事例や基準を参考に、社内でも中長期を見据えた議論を重ねてまいりたいと思います。

※1 参考：Sustainable Development Report 2022
https://www.sdgindex.org/reports/sustainable-development-report-2022

Q. ダイバーシティへの取組みについてどのように思われますか。

A. 日々の社員たちとの対話から、風通しがよく、ジェンダー、年齢、国籍、個性を超えたフェアかつオープンな組織である印象を持っています。当社のダイバーシティ取組みにおいて、平等性と多様な価値観を尊重することを重視しており、これまでも女性の管理職比率などの目先の数字にとらわれすぎることなく、つねに働く一人ひとりの幸福を見据えた独自のダイバーシティ推進を進めてきました。

今後は、未来を担う次世代の経営陣の多様性をさらに育み、強化することが大切な使命となると思っています。働きやすさと働きがいを追求する「はたワクプロジェクト」を推進するなど、これまでも社員が能力を発揮し活躍することに十分な討議を尽くし取り組んできていますが、ダイバーシティの推進は、状況によっては意識しにくい領域でもあります。そのため、一人ひとりが「ダイバーシティ＆インクルージョン」を自分ごととして捉え、具現化することが肝要であると考えます。個性にあふれた人材が新たな価値を生み出す環境を提供し、それぞれが自己を実現しながら多様な価値観を尊重し、持続的な成長と活躍が続けられる組織の形成を目指すことにさらなる力を注ぐことが大切であると思っています。

Q. 最後に、株主の皆様へ向けてのメッセージをお願いいたします。

A. 近年の社会変動に応じて、当社は経営体制の見直し、事業内容・ブランドの刷新、子会社の創設、新たなプロダクト創造に取り組むなど、極めて短期間に躍動的な変革とともにより筋肉質な体質への転換を進めてまいりました。未来への道を迅速に着実に開拓していく力は、当社の強みであると感じています。

その根底には、パーパスを軸に据えた組織文化が息づいています。時間とともに磨かれ、醸成されてきた独自の文化は、当社の鼓動そのものであり、それに呼応するように各々が自身の持ち場で最大限の力を発揮し続ける多様で魅力的な社員たちの存在こそが、結果を生み出す大きな原動力となっていると確信しています。

デジタルとリアルを融合した各事業間の相乗効果がより一層生まれ、新たな可能性が広がりつつあります。今後も、パーパスを基盤として、しなやかな機動力を武器に、絶えず成長と革新を続ける姿にご期待いただきたいと思います。働く仲間の幸福、お客様や協力会社様、地域や社会への付加価値創造・共創こそが、最終的には株主の皆様の期待に応え、良い循環を生むことに繋がると考えています。社外取締役として、中長期的な企業価値創造の観点から、俯瞰的多面的に勘案し尽力することに努め、心から応援をしていきたいと思っています。次世代の働き方に新たな可能性をもたらす心躍る未来を、すべてのステークホルダーの皆様と共に創造していきたいと願っていますので、今後ともさらなるご支援ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

取締役のスキルマトリックス

取締役会は、企業価値向上のために、経営戦略の方向性を示し、取締役の業務執行を監督することが求められます。

そのために、取締役には、企業経営・マーケティング・財務・IT、人事、法務等の知見と経験に加えて当社の付加価値であるデザインを基盤とするクリエイティブな知見と経験も重要視しています。

また事業基盤を強固にするためのリスクマネジメント、法務、財務、会計、内部統制等の専門性並びに持続的な成長に向けたサステナビリティに対する知見と経験が重要だと考え、スキルマトリックスを置きました。

・取締役会に必要とされるスキル・専門性は事業環境の変化及び経営方針の変更に応じ見直します。

・経営の監督にあたり、それぞれの役員が特に注視すべき分野に●印をつけています。各役員の有するスキル・キャリア・専門性を全て網羅するものではありません。

取締役に期待するスキル一覧

役員	役職	企業経営	デザイン	マーケティング・営業	財務・ファイナンス	IT・デジタル	人事・労務・人材開発	法務・リスクマネジメント	ESG・サステナビリティ
中村 勇人	代表取締役会長	●	●	●	●	●	●		●
金谷 智浩	代表取締役社長 コンサルティング Div.長	●	●	●		●	●		
大滝 仁実	専務取締役 クリエイティブ Div.長		●				●		
矢原 裕一郎	常務取締役 コーポレート Div.長				●	●		●	●
宇都宮 則夫	取締役（社外） 監査等委員				●			●	
浜本 亜実	取締役（社外） 監査等委員	●					●		●
戸出 健次郎	取締役（社外） 監査等委員	●						●	
西村 勇作	取締役（社外） 監査等委員							●	

企業統治体制

取締役会、監査等委員会、指名委員会・報酬委員会、経営会議、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会、並びにサステナビリティ委員会の構成員は以下のとおりであります。なお、◎は議長を示しています。

役職名	氏名	取締役会	監査等委員会	指名委員会 報酬委員会	経営会議	リスクマネジメント・コンプライアンス委員会	サステナビリティ委員会
代表取締役会長	中村 勇人	◎		○	○	○	◎
代表取締役社長 コンサルティング Div.長	金谷 智浩	○			◎	◎	
専務取締役 クリエイティブ Div.長	大滝 仁実	○			○	○	
常務取締役 コーポレート Div.長	矢原 裕一郎	○		○	○	○	○
取締役（社外） 監査等委員	宇都宮 則夫	○	◎		○	○	
取締役（社外） 監査等委員	浜本 亜実	○	○	○	○	○	○
取締役（社外） 監査等委員	戸出 健次郎	○	○	◎	○	○	
取締役（社外） 監査等委員	西村 勇作	○	○	○		○	

[図表15] 企業統治体制

■ 社外取締役の取締役会及び監査等委員会への出席状況（2023年３月期）

氏名	取締役会	監査等委員会 ※1
	出席回数／開催回数	出席回数／開催回数
宇都宮 則夫	14／14回	14／14回
浜本 亜実	14／14回	10／10回（※2）
戸出 健次郎	14／14回	10／10回（※2）
西村 勇作	14／14回	14／14回

リスク管理の方針

当社グループでは、事業活動を取り巻く様々なリスクを協議し、リスクマネジメントを行うべく、社内規程を整備し、社内体制の強化を図っています。勉強会などを通した社員への規程の周知などを行い、会社全体のリスク管理意識を高めています。

リスク管理に関する社内規程

- 個人情報管理規程
- 職場におけるハラスメント防止規程
- 緊急時対応細則
- 災害時マニュアル
- インサイダー取引防止規程
- FDルール対応規程
- 反社会的勢力排除規程
- 公益通報者保護規程
- SNS利用管理規程

※1 当社は、2022年６月27日に監査役設置会社から監査等委員会に移行しており、開催回数は、監査等委員会設置会社移行前の監査役員と監査等委員会設置会社移行後監査等委員会の合計開催回数とし、表記しています。

※2 浜本亜実氏、戸出健次郎氏は、監査等委員会設置会社移行後の監査等委員会への出席回数としています。

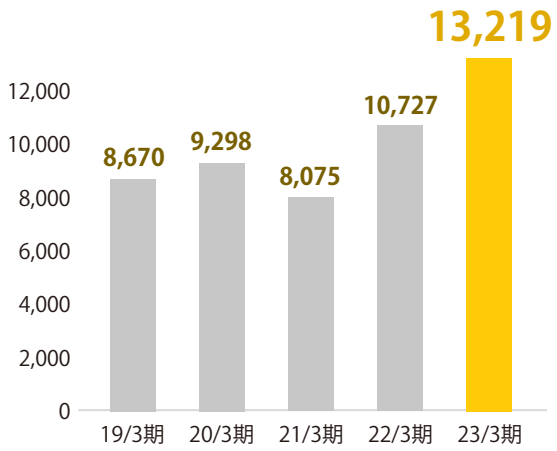


CORPORATE OVERVIEW

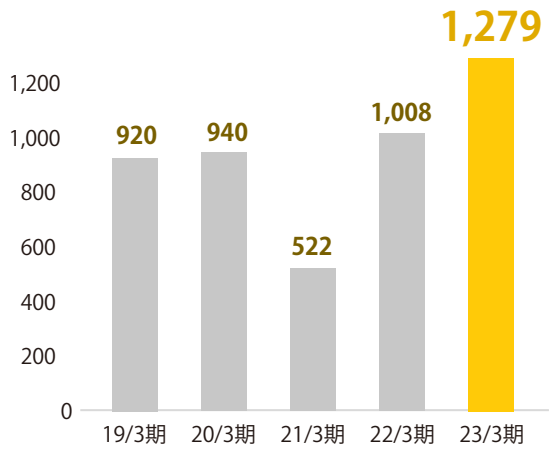
会社情報

財務・非財務ハイライト

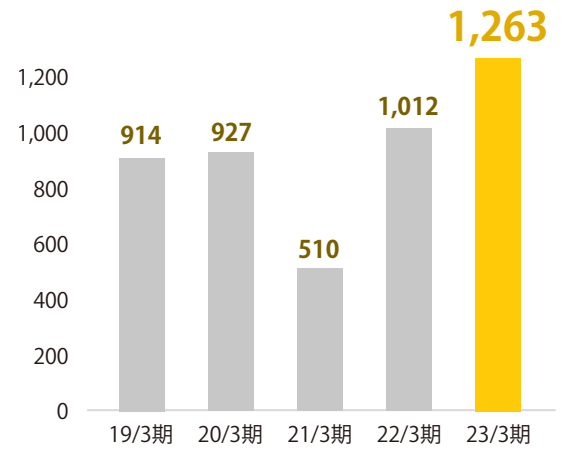
売上高 (百万円)



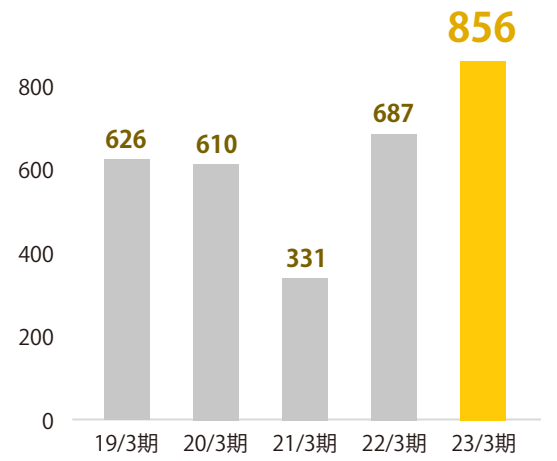
営業利益 (百万円)



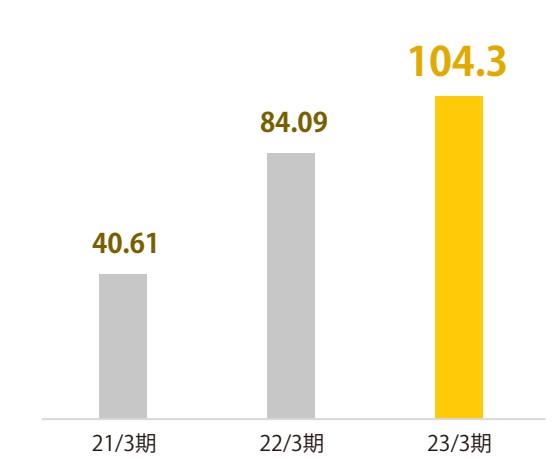
経常利益 (百万円)



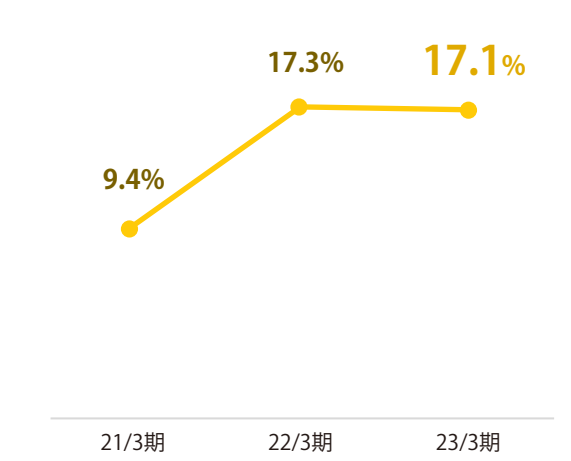
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)



1株当たり当期純利益 (円)



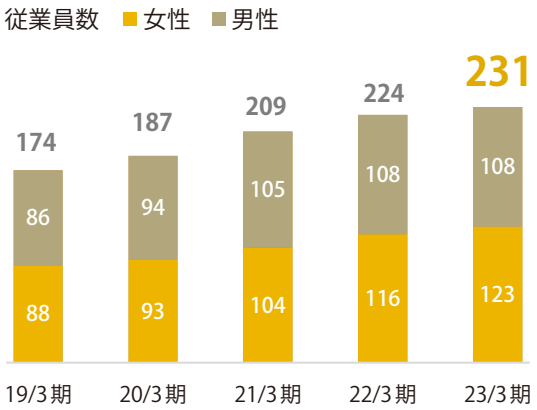
自己資本当期純利益率



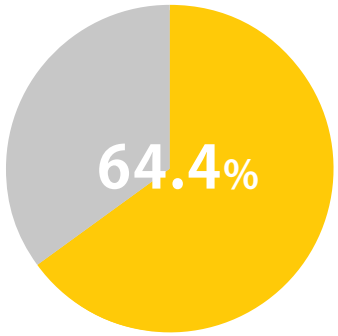
当社は2023年３月期第１四半期より連結決算に移行しています。業績の推移をご覧いただくため、2022年３月期までは単体の数値を記載しています。

財務・非財務ハイライト

従業員数推移



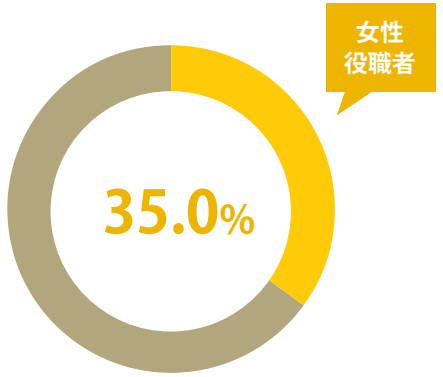
有給休暇取得率(※1)



平均年齢・平均勤続年数(※1)

平均年齢	全体	32.8歳
	男性	36.2歳
	女性	29.8歳
平均勤続年数	全体	4.9年
	男性	5.8年
	女性	4.2年

女性の役職者割合(※2)



※1 2023年３月末時点の数値

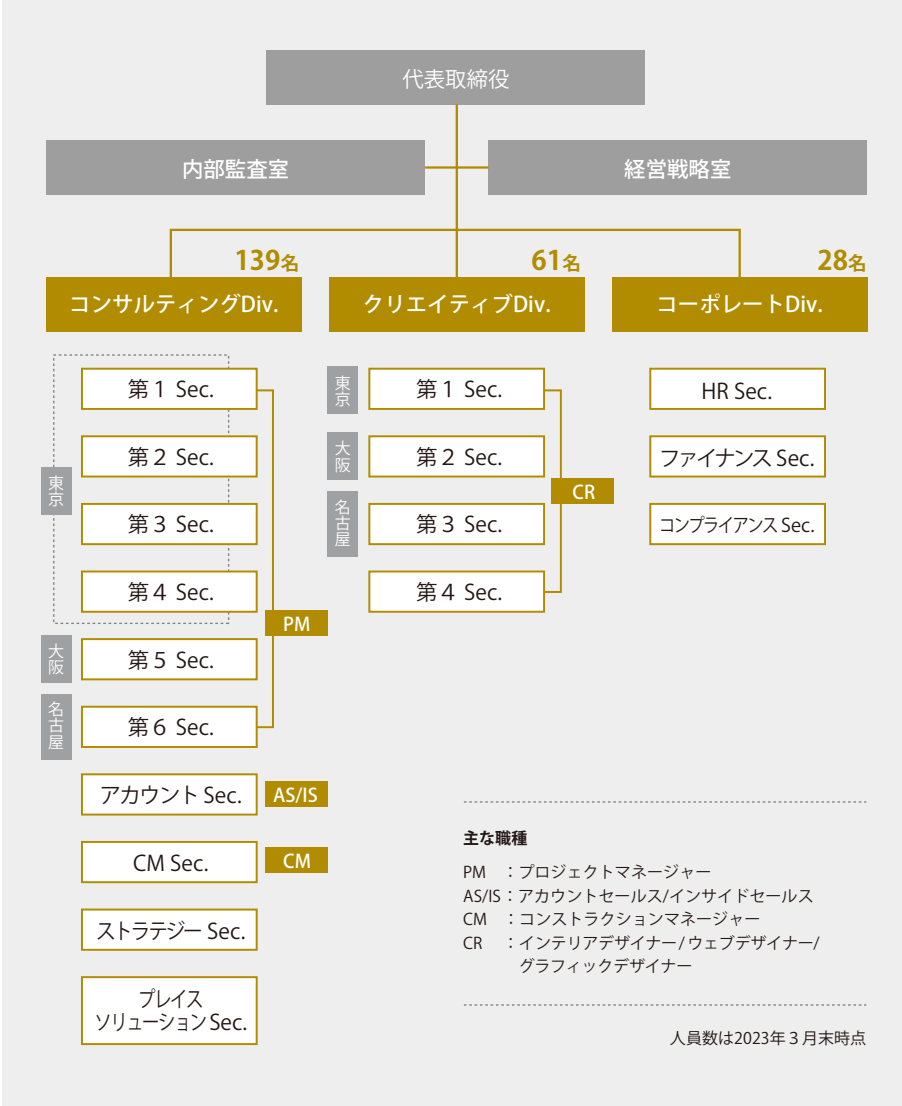
※2「役職者」とは、リーダー等級以上（管理職含む）を集計しています。

会社情報

会社概要

社名	株式会社 ヴィス
資本金	524百万円（2023年３月末現在）
設立	1998年４月13日
社員数（連結）	239名（2023年３月末現在）（役員含む）
事業内容	「ワークデザイン」に関するサービスを展開 ・ブランディング（ワークプレイス、ウェブ・グラフィックデザインを通した企業ブランディング） ・データソリューション（「ワークデザインプラットフォーム」「ココエル」等の提供） ・プレイスソリューション（シェアオフィス「The Place」運営・オフィスビル活用提案）
東京オフィス	〒105-0021　東京都港区東新橋2-14-1 NBFコモディオ汐留２F
大阪オフィス	〒530-0001　大阪市北区梅田3-4-5 毎日インテシオ８F
名古屋オフィス	〒460-0003　名古屋市中区錦2-19-1 名古屋鴻池ビルディング１F
The Place Shibuya	〒150-0043　東京都渋谷区道玄坂2-11-1 JMF渋谷03 ５F
The Place Osaka	〒542-0086　大阪市中央区西心斎橋1-13-18
The Place Nagoya	〒460-0003　名古屋市中区錦2-19-1 名古屋鴻池ビルディング１F
上場市場	東京証券取引所　スタンダード市場 証券コード 5071
許可・登録	一級建築士事務所 【東京都知事登録 第59860号】 一級建築士事務所 【大阪府知事登録（ロ） 第24852号】 特定建設業許可 【国土交通大臣（特－30） 第22593号】 宅地建物取引業 【大阪府知事（1） 第60660号】 第一種貨物利用運送事業 【近運自貨 第979号】 古物商許可 【東京都、大阪府、愛知県】

組織体制



［図16］社内組織図

株式情報

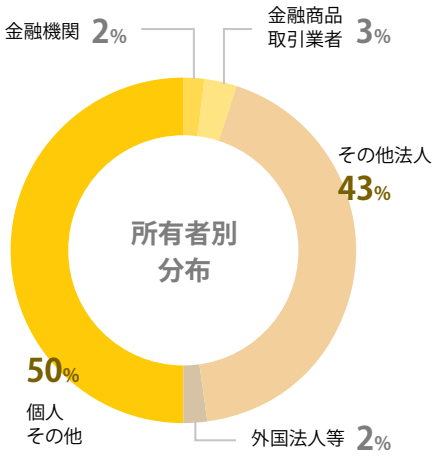
株式の状況（2023年３月末時点）

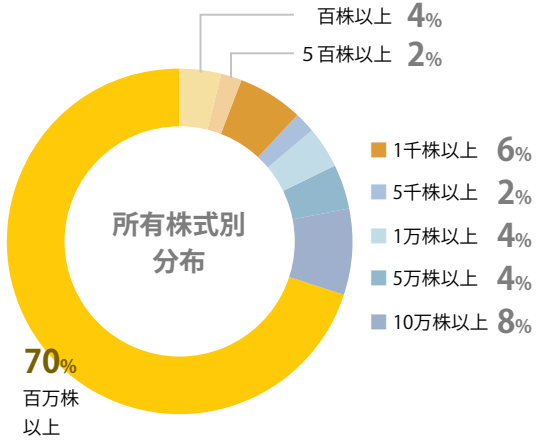
発行可能株式総数	27,409,200株
発行済株式総数（自己株式除く）	8,224,974株
株主数	2,765名

大株主の状況（2023年３月末時点）

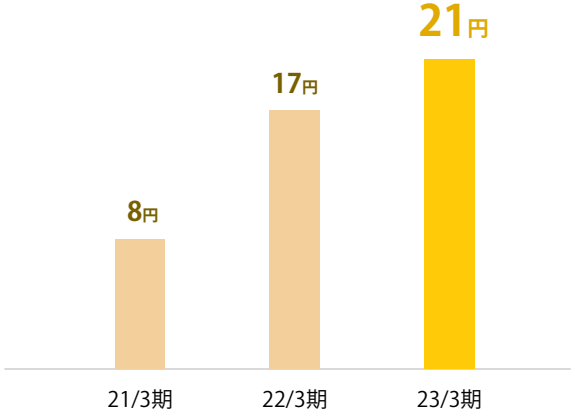
株主名	持株数	持株比率(%)
株式会社クレド	3,430,000	41.7
中村 勇人	2,286,400	27.8
ヴィス従業員持株会	231,900	2.8
株式会社SBI証券	122,627	1.5
野村信託銀行株式会社（投信口）	102,000	1.2
金谷 智浩	100,950	1.2
大滝 仁実	100,950	1.2
MSIP CLIENT SECURITES 常任代理人：モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	86,100	1.0
永岡 陽介	81,200	1.0
上田八木短資株式会社	70,300	0.9

株式の分布状況（2023年３月末時点）





年間１株配当推移



















編集後記

報告対象期間

2023年３月期（2022年４月１日～2023年３月31日）
※一部に対象期間前後の活動内容も含みます。

対象報告範囲

「当社グループ」と記載する場合、連結子会社を含むグループ全体を報告範囲としています。
「当社」または「ヴィス」と記載する場合は、単体の情報として記載しています。

発行時期

2023年７月

参考にしたガイドラインなど

・国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」（2013年）
・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 2.0」（2022年）
・GRI（Global Reporting Initiative）「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」（2016年）

将来の見通しに関する注意事項

本報告書には、将来に関する見通し及び計画に基づいた将来予測が記載されています。制作時点で入手可能な情報に基づき当社が判断したものです。潜在的なリスクや不確実性が含まれているため、実際の成果や業績は記載の予想と異なる可能性がありますので、あらかじめご了承ください。

vis-produce.com

vis