Sustainability Report 2024

株式会社ラクス
サステナビリティレポート

CONTENTS

About RAKUS

ラクスの目指す姿 …… 2
At a glance …… 3
トップメッセージ …… 4

価値創造

価値創造の軌跡 …… 8
マテリアリティ …… 9
価値創出とインパクト …… 12

事業戦略

クラウド事業 …… 14
IT人材事業 …… 18

事業を支える基盤

人的資本 …… 20
技術 …… 26
環境 …… 28
人権 …… 28

ガバナンス

体制とガバナンス方針 …… 30
取締役・監査役一覧 …… 31
役員報酬 …… 32
コンプライアンス …… 33

データセクション

財務データ …… 35
非財務データ …… 36
資本構成と配当金 …… 37
会社概要／グループ体制 …… 38

編集方針

本レポートは、ラクスグループが社会に提供する価値と、事業内容、財務情報及びESG情報について、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆様との対話を重ねることで相互理解を深め、企業価値の向上を図ることを目的としております。

当社ウェブサイト

https://www.rakus.co.jp/

IR情報

https://www.rakus.co.jp/ir/

［お問い合わせ］

ir@rakus.co.jp

報告対象範囲

対象範囲は株式会社ラクス及び国内外の連結子会社です。一部、その他の関係会社に関する記載もあります。対象期間は2023年4月～2024年3月です。

※一部対象期間外の情報も掲載しています。

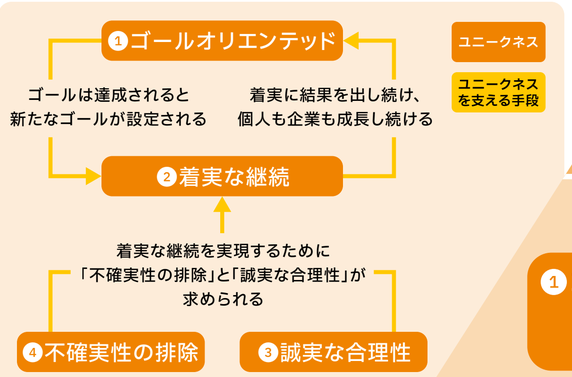
業績の見通しについて

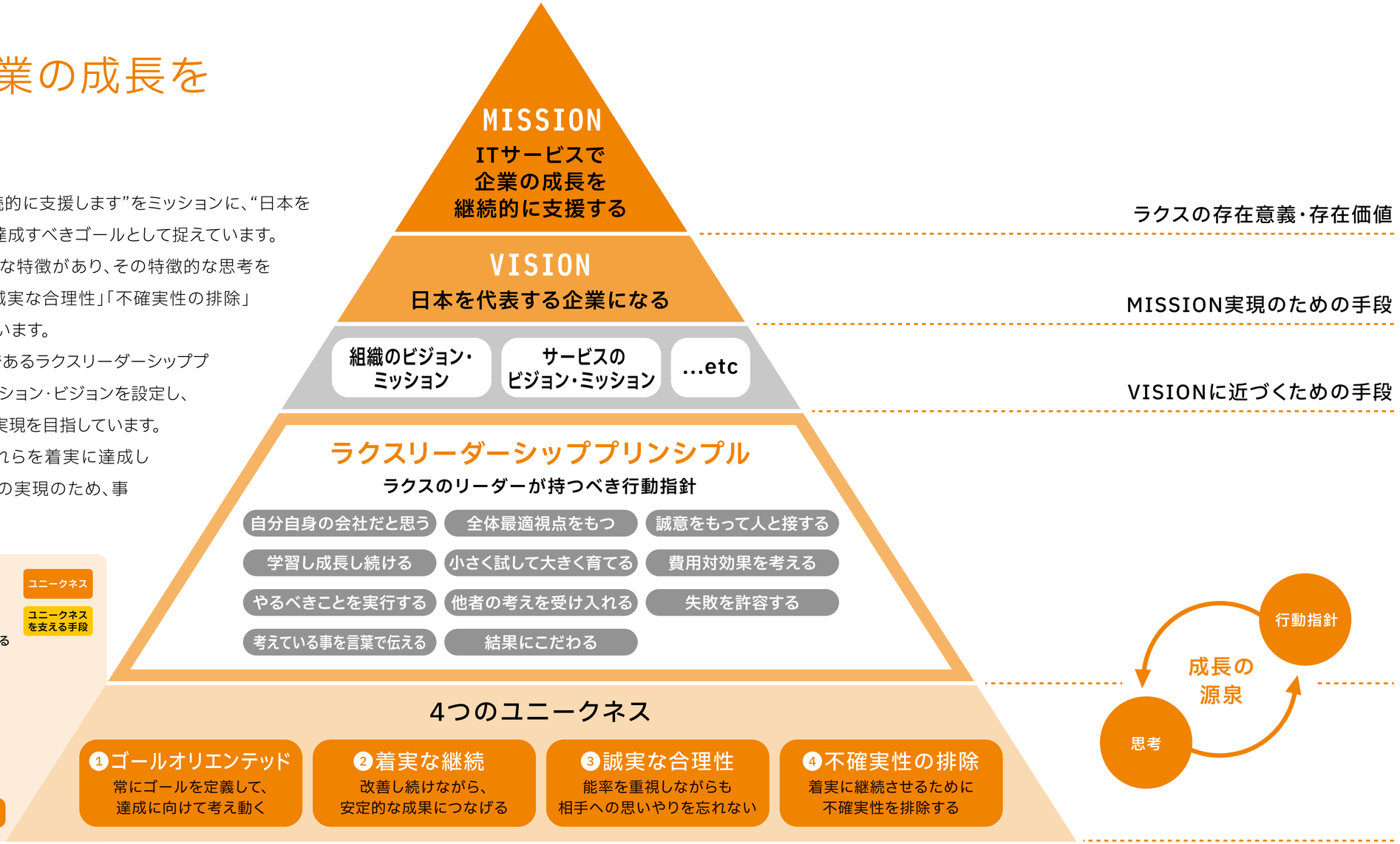
本レポート中の業績の見通しについては、現時点で入手した情報に基づいて判断したもので、実際の業績はさまざまな要因により、変動する場合があります。

ラクスの目指す姿

ITサービスで企業の成長を継続的に支援

ラクスは“ITサービスで企業の成長を継続的に支援します”をミッションに、“日本を代表する企業になる”をビジョンに掲げ、達成すべきゴールとして捉えています。
ラクスはゴール達成のための思考に大きな特徴があり、その特徴的な思考を「ゴールオリエンテッド」「着実な継続」「誠実な合理性」「不確実性の排除」で表し、ラクスの“ユニークネス”と称しています。
“思考”を表すユニークネスと“行動指針”であるラクスリーダーシッププリンシプルに基づき、組織、サービスのミッション・ビジョンを設定し、ラクス全体としてのミッション・ビジョンの実現を目指しています。
ラクスは今までも高いゴールを掲げ、それらを着実に達成してきました。引き続きミッション・ビジョンの実現のため、事業を推進してまいります。



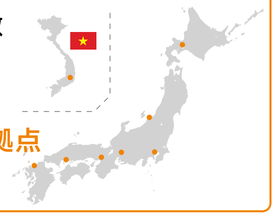


At a glance

データで見るラクス（2024年3月期）

創業年
2000年

拠点数
8拠点



従業員数
間接部門 146人
クラウド事業 1,519人
2,561人
IT人材事業 896人

育児休業取得率
男性 59%
女性 100%

クラウド事業
ARR 341億円
ストック売上高比率 92.9%
累計導入社数 83,000社以上

連結売上高
384億円
IT人材事業 15%
クラウド事業 85%
営業利益 55億円
経常利益 56億円
親会社株主に帰属する当期純利益 41億円

有給休暇取得率
90.3%

サービス導入による紙削減量（楽楽精算・楽楽明細）
年間 8,500万枚以上

社外取締役の比率
50%

従業員の男女比
男性 68.4 : 女性 31.6

女性管理職の比率
5.5%

月平均残業時間
13.8時間

Great Place to Work® Institute Japan主催「働きがいのある会社」ランキング ベスト100
7年連続選出

トップメッセージ

ゴールオリエンテッドな組織が目指す、日本のDX

代表取締役社長　中村崇則

激動する時代の中で、抱き続けている事業への思い

私がラクスの前身となる株式会社アイティーブーストを創業したのは、2000年11月のことです。当時はまだ、日本が世界の中心の一翼を担っており、経済大国としての余韻を残した状態でもありました。その一方で、少子高齢化や人口減少は確実なものとされ、世界の中での日本のポジショニングが後退しかねないという議論もなされていました。日本が経済規模を縮小させることなく豊かさを保っていくために生産性の向上が必要だということは、当時から論じられていたことです。そのような状況の中で、自分たちが得意なITを使って、日本の生産性を上げるためにできることを検討していった結果、ITサービスで企業の成長を継続的に支援するという、現在まで続く事業の核が導かれました。以来、ITを活用してより少ない人数でいかに多くのことができるかを志向し続けています。

事業を継続する中で、人口減少の速度は想定していたよりも速く進んでいると感じています。これから先、人口の減少幅はさらに大きくなるため、企業のDXに対して私たちが果たすべき役割はさらに大きくなると認識しています。特にこの数年は日本国内において、人手不足や採用不振が顕著な課題となっています。加えて、時間外労働の上限規制等の影響から、働く時間はどんどん短くなっています。それらを踏まえると、生産性の向上に向けた省力化・自動化のニーズはより一層強くなるものと見ています。

一方で、テクノロジーの普及は予測よりも遅いという印象があり、私たちのサービスも考えていたより導入に時間を要している状況です。今後さらに高齢化が進展し、高年齢者がより長く働くことが当たり前になってくると、インターフェースやデバイスが急激にデジタル化されることで弊害が生じる可能性も考えられます。ですから、単純にすべてを一律にデジタル化するという前提には立たずに、お客様の状況に寄り添った、最適なデジタル化のあり方をご提案すべきだと考えています。

「ゴールは何か?」から始まる

ラクスは、ミッションとして「ITサービスで企業の成長を継続的に支援します」を掲げています。提供するサービスがSaaS（Software as a Service）やITエンジニアの派遣であり、単発で導入いただく性質のものではないため、常にお客様の役に立つものを提供し、良いと感じていただいて、継続的にお付き合いをしていきたいという思いをそこに込めています。

今後の社会に影響を及ぼすものの一つとして、生成AIの進化・発展を重視しています。生成AIは電力やインターネットと同じようなものと捉えており、今後数年をかけて世の中に普及し、活用が進んでいくでしょう。やがて、あえて生成AIと呼ばれることもないほど当たり前のものとなり、社会のインフラとして扱われるようになるはずです。

そのように環境が変化する中にあっても、私たちが事業で目指すゴール、及びミッションとビジョンは変わりません。どのような環境にあっても、



ゴールを起点として最適な方針と手段を選択して進んでいく、それがラクスの事業のあり方です。

この「ゴールオリエンテッド」の姿勢は、ラクスのユニークネスの一つと位置付けています。すべての仕事は、まず「ゴールは何か?」を問いかけることから始まります。それによって、目指す場所と現実との差分を認識し、やるべきことを明確にし、課題ではないこと、やるべきではないことが判断できるようになります。やるべきことにリソースを集中させるため、ゴールにつながらない行動をやめるためにも、ゴールの認識は不可欠です。それがなければ、手段が目的化してしまったり、ゴールに結びつかないKPIを設定してしまったり、コストパフォーマンスに合わないやり方にこだわってしまうといったことが起こりかねません。ゴールオリエンテッドの考え方は、折に触れて社内でもコミュニケーションを図っていますが、自分も含めてまだ手段からスタートしてしまっていると感じる時もあり、その都度修正をしながら進んでいるという状況です。

新しいテクノロジーが出てきた時に、興味を持って学習すること、探索していくことはもちろん大切ですが、それを目的化しないようにと気を付けています。テクノロジーはすべからく手段です。お客様の課題解決というゴールにつなげるため、よりよいITサービスを提供するためにどう使えるか、そしてそれをどう自社の成長につなげるか。ゴールを見失わずに向き合っていくことが重要だと考えています。

中期経営目標、そしてその先の未来に向けて

この数年だけでも、ラクスの事業を取り巻く環境は大きく変化しました。2023年10月に始まったインボイス制度、2023年12月に改正電子帳簿保存法に伴う電子取引のデータ保存の宥恕期間が終了するなど、法規制の変化を受けてお客様の導入ニーズが高まったことが追い風となり、2024年3月期はダイナミックに事業が動いた1年でした。特に上半期は、非常に多くの新規のご注文・お取引開始をいただき、将来の継続的な契約も見込めるなど、大きなプラスの作用がありました。継続的・安定的なお客様との関係性を築くために、きめ細やかなサポートや課題解決を行うべくカスタマーサクセス職の人数及びスキルの強化にも力を入れてきたことも、この状況で功を奏しました。一方で、法要件に対する対応は12月頃に終息し、お客様のDXに向けた動きがややスローダウンしてきた感もあって、追い風を抜けた先でどのような速度で事業を運営していくかが重要だと考えています。

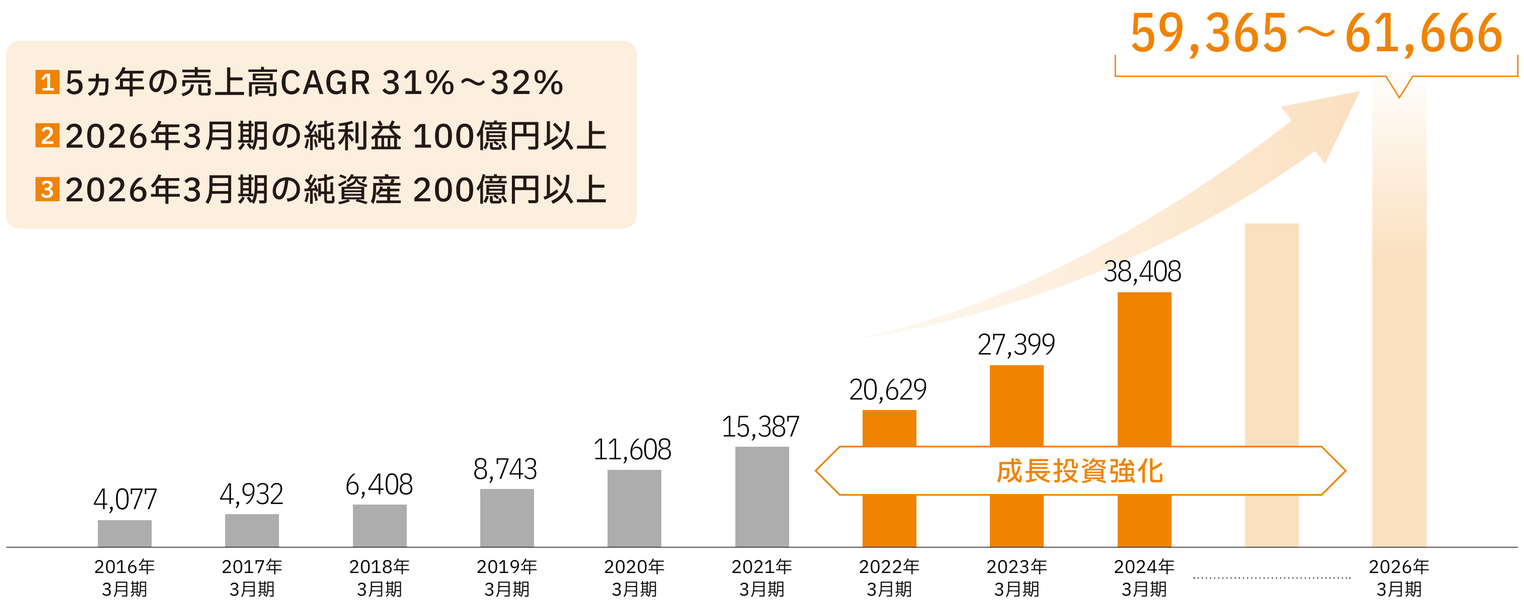
また2024年3月期は、中期経営目標（2022年3月期～2026年3月期）の中間に当たる期間でした。5カ年の目標として掲げる売上高CAGR31%～32%、純利益100億円に対しては、ある程度達成の筋道が見えています。ここから先は、前期までの好業績をどのように保っていくかと同時に、どの分野にどの程度の投資をすべきかの見極めが大切になると考えています。

2024年4月に、株式会社ラクスHRテックを吸収合併しました。2023年7月に同社を完全子会社化してクラウド勤怠管理事業を展開してきましたが、元々自社で開発していたクラウド型勤怠管理システム「楽楽勤怠」で

売上高推移と中期経営目標

（単位：百万円）

1. 5ヵ年の売上高CAGR 31%～32%
2. 2026年3月期の純利益 100億円以上
3. 2026年3月期の純資産 200億円以上



将来的に導入しようとしていた機能も実装できているなど、要件に優れたものがありました。そこで、両者の統合を図ることで、勤怠管理領域でより速い市場シェアの拡大につながると判断しました。
そして今後は、M&Aの実施も重要なテーマの一つと考えています。お客様によりよいサービスをより多く使っていただき、国内のDXをより一層進めていくためには、現在保有しているサービスを着実に成長させていくことはもちろんですが、新しいサービスを獲得してスピーディに提供していくことも視野に入れて活動する必要があると考えています。そうした取り組みを一つひとつ積み重ねながら、次期中期経営目標の議論も進めていければと思います。

社員一人ひとりが、ゴールを共有する仲間

ラクスが事業を行う上で、最も重要な資本は人財です。ビジネス環境が追い風にある中で、この数年は人財の確保に力を入れてきました。先に述べたカスタマーサクセス職をはじめとして、年間で300～500人ほどの社員増となっており、ほとんどの社員が入社1～2年目という部署もあります。
2019年頃から続くこの人員増の動きと、新型コロナウイルス感染症が流行して在宅ワークが増えた時期が重なったため、ラクスとしてのカルチャーが希薄になってしまい、個々の考え方が統一されていないという危機感が生じました。コロナ禍以降も、異なる拠点にいる社員とはほとんど交流がなかったり、私を含めた経営層がリアルに社員たちと接触する機会が乏しいことなどもあり、ゴールオリエンテッドの姿勢などをきちんと浸透させることが難しい状況となっていました。
このため現在、インナーブランディングの仕組み強化に努め、社内向けの情報発信を強化しています。コロナ禍以前から実施してきた全社員向けのイベント「楽!フェス」は、この数年オンライン開催を余儀なくされてきましたが、2024年4月に久しぶりにリアルで開催することができました。2,000人規模の会場に社員が集い、各事業の方向性を改めて伝えるとともに、ゴールオリエンテッドを体現した社員を表彰する制度「ラクスAWARD」のプレゼンテーションと表彰式も実施しました。イントラネットでの日常的な発信と併せて、こうしたイベントを通じても、ラクスのユニークネスやカルチャーが一人ひとりに浸透し、モチベーションの向上につながればと考えています。



社員が一堂に会した「楽!フェス2024」

社員を育成すること、働く環境を整えることもまた、目指すゴールの達成に向けた手段の一つです。限られたリソースの中で何ができるかを見極め、どこにリソースを集中させるかという視点を変わらず持って、施策を検討しています。社会の動きや技術進化が速い中で、社員の成長を促すための研修制度を経年で整えてきましたが、まだやり切れていないと考えており、今後も拡充を続けていく考えです。

また、社員の働きやすさを支える制度も創業以来徐々に整備が進み、働きやすい環境を実現するための施策・制度の充実がなされています。例えば、2022年に導入したシックリーブは、年次有給休暇とは別に、本人や同居する家族の私傷病の休暇制度として、年間5日間の有給が付与されるものです。疾病で有給休暇を使い果たしてしまうといざという時に困る、といった社員の声を反映したもので、実態に合わせて使いやすい制度を目指しました。

私は、人が永遠に良いと感じる会社や組織をつくることは不可能だと考えています。社会の動きに合わせて会社が目指す方向性は変わりますし、個人もライフステージや価値観が常に変わります。ですから、ある時期、ある状況においてある人・ある集団が良いと感じる場をつくるということが、会社として重要なことだと考えています。ラクスがどういう場所で何を目指している組織なのかを明確に伝え、それに共感する人が活躍できるようにする。それによって、ゴールに向かってともに仕事をしている仲間だという認識を一人ひとりの社員が持つことができれば、組織も自然とビジョンを実現するために行動するものになると考えています。

ラクスのミッションの実現、すなわちITサービスで企業の成長を継続的に支援していくためには、サステナビリティが担保されていることが前提となります。事業を通じて社会課題の解決を目指してきた姿勢をマテリアリティとして改めて明文化したことで、日々の行動に反映するきっかけとなり、事業を通じて業務効率化、ひいては「心の豊かさ」を生み出す原動力にもなると考えています。
これからも私たちは、より多くの企業によりよいサービスを提供し、活用していただけるように挑戦し続けていきます。

価値創造

価値創造の軌跡 …… 8

マテリアリティ …… 9

価値創出とインパクト …… 12

価値創造の軌跡

戦略的なサービス展開で ダイナミックな事業成長を実現

ラクスグループは、ミッションである「ITサービスで企業の成長を継続的に支援します」を実現するため、
クラウド事業とIT人材事業を柱とし、
お客様の業務を「楽」にするサービスを提供してきました。

2001年3月期～2006年3月期 創業期

ITエンジニアスクールから事業を開始、クラウド事業と両輪で事業を運営

2000年11月　当社設立
2001年 4月　クラウド事業、ITエンジニアスクール事業を開始
2002年 5月　IT人材事業を開始

2007年3月期～2015年3月期 拡大期

自社が感じた業務課題から着想を得て、複数のクラウドサービスを開発・提供

2011年 4月　米国に子会社を設立
2014年 5月　ベトナムに子会社を設立
2015年 1月　米国子会社の全株式売却

2016年3月期～2021年3月期 成長期

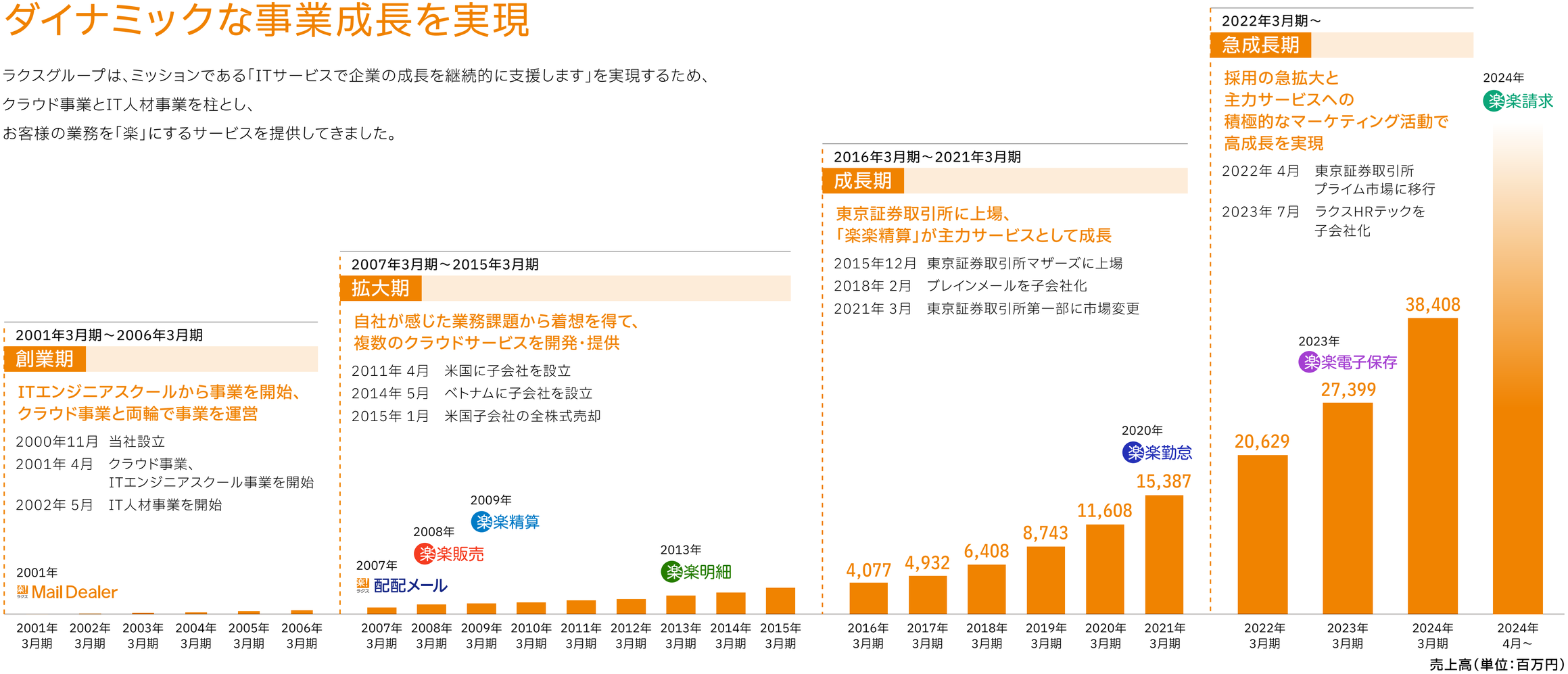
東京証券取引所に上場、「楽楽精算」が主力サービスとして成長

2015年12月　東京証券取引所マザーズに上場
2018年 2月　ブレインメールを子会社化
2021年 3月　東京証券取引所第一部に市場変更

2022年3月期～ 急成長期

採用の急拡大と主力サービスへの積極的なマーケティング活動で高成長を実現

2022年 4月　東京証券取引所プライム市場に移行
2023年 7月　ラクスHRテックを子会社化



マテリアリティ

［ラクスの思い］

仕事も人生も、楽しく、楽に

世界最速で労働人口減少が進行していく中、経済的豊かさを維持するには一人当たりの労働生産性を高める施策が不可欠です。ラクスが目指しているのは、業務を効率化＝楽にするサービスの提供により、企業で働く人が仕事も人生も楽しくなることです。
この思いを具現化していくために、ラクスが取り組むべき重要課題を4つのマテリアリティとして特定し、あらゆる事業活動の起点、サステナビリティ活動促進の原動力としています。



ラクスのマテリアリティ（重要課題）

顧客に寄り添う サービスの提供



DXを実現して労働生産性を向上させるためには、顧客の業務を深く理解し、顧客の課題やリテラシーに寄り添ってサービスを提供することが必要です。ラクスは一社一社のお客様に誠実に向き合い業務課題の解決、効率化に貢献します。

顧客志向の 製品開発



顧客の業務を深く理解し、最新技術の動向を把握しながら必要な技術を取り入れ、顧客の課題を解決する製品・機能を開発します。顧客に安定した製品を提供し続けるため、セキュリティの強化にも取り組んでいます。

安心して働き、 成長し続けられる環境の整備



社員一人ひとりが能力を最大限発揮でき、働きがいを感じながら業務を遂行できる環境の提供に努めます。社員一人ひとりが成長を続けることで労働生産性が向上し、社会へ提供できる価値の総量が増加します。

事業の継続と成長を支える 強固な経営基盤の確立



私たちが事業を継続させ、成長させることが、豊かな社会の実現の一助になると考えています。そのためラクスはコーポレート・ガバナンスの強化やコンプライアンスの徹底により、事業成長を支える経営基盤を強化しています。

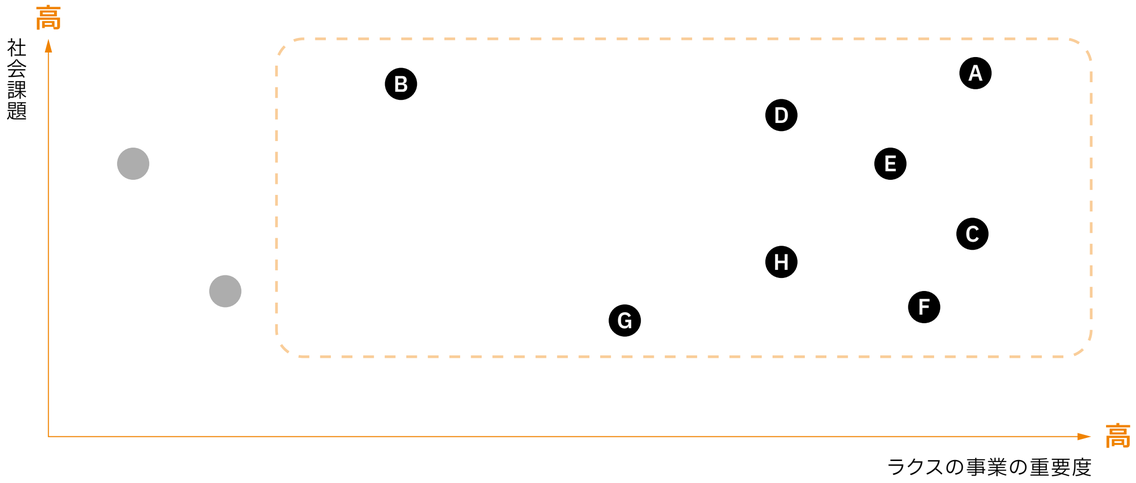
マテリアリティ

マテリアリティ特定のプロセス

ラクスは、社会課題に向き合い事業を通じてよりよい社会の実現に近付けるため持続可能な事業運営を重視しています。社会とラクス、双方にとって需要な課題を抽出し、ラクスが向き合うべきリスクと機会を整理した上で、4つのマテリアリティを特定しました。ラクスの重要な経営資源と、ラクスを取り巻く外部環境（リスク・機会）の詳細については、次ページに記載しています。

特定のプロセス

❶社会課題の抽出	❷課題の評価	❸マテリアリティ整理	❹取締役会での承認
国際ガイドライン等を参照し、社会課題とラクスの事業課題を抽出	社会課題と、ラクスの事業における重要性の視点から評価	重要性評価を基に社内ヒアリングを重ね課題の優先順位を決定	取締役会への報告、承認を取得



社会課題とラクスの事業における重要性を関連させ、マテリアリティとして整理

- A 顧客に寄り添うDXの推進
- B DX化による地球環境負荷軽減
- C セキュリティ強化
- D 労働生産性を向上させるための製品の安定供給
- E 働きがいを感じ、成長できる働く環境の整備
- F 人材の多様性と尊重
- G 次世代の育成
- H コンプライアンス、コーポレート・ガバナンス強化

→

- 顧客に寄り添うサービスの提供
- 顧客志向の製品開発
- 安心して働き、成長し続けられる環境の整備
- 事業の継続と成長を支える強固な経営基盤の確立

マテリアリティ

ラクスの経営資源と外部環境

ラクスが持つ重要な経営資源と、ラクスを取り巻く外部環境（リスク・機会）を下記の通り整理し、マテリアリティに反映しています。

価値観・働き方の多様化

リスク

・エンゲージメントの低下
・労働生産性の低下

機会

・多彩なバックグラウンドを持った人材の確保

技術進化とコモディティ化

リスク

・提供サービスのコモディティ化による収益機会の減少
・サイバー攻撃によるリスクの高まり

機会

・先端技術の活用による多様なサービス提供機会の増大

重要な経営資源

技術



常に最新の技術動向を把握し、必要な技術を取り入れ続けることが、持続的な成長につながります。安定かつ低コストでありながら、セキュリティに配慮したサービス提供が実現できる技術力の保持が重要です。

人材



持続的な成長を実現するために、優秀な社員を確保し、組織を拡大していくことが必要不可欠です。多くの社員が多様な経験や専門性を保持した中途入社であり、継続的な増員が成長力の源泉です。

顧客基盤



顧客ニーズの活用がサービスの競争優位性を生み出しているため、顧客基盤の拡大は差別化戦略の上でも重要です。競合他社に対する顧客数の多さが、細かい顧客ニーズの把握を可能にし、サービスの強化につながっています。

パートナー



システム連携先や販売代理店が、成長の加速に大きな役割を果たしてくれています。当社の成長とともにパートナー数は継続的に拡大しており、規模が大きく知名度も高いパートナーとのアライアンスも増加しています。

財務



持続的な成長を実現するために、安定した強固な財務基盤の維持・拡大が重要です。2期目以降の継続した黒字化により自己資本が積み上がっており、継続的に大きな投資を行うことが可能です。

少子・高齢化の進展

リスク

・将来的な市場の縮小
・専門性を備えた人材の取り合い

機会

・業務の効率化・生産性向上ニーズの高まり

地球環境への課題意識の高まり

リスク

・資本市場・潜在顧客におけるネガティブスクリーニング対象としてのリストアップ

機会

・新たな判断基準による選択機会の増加

価値創出とインパクト

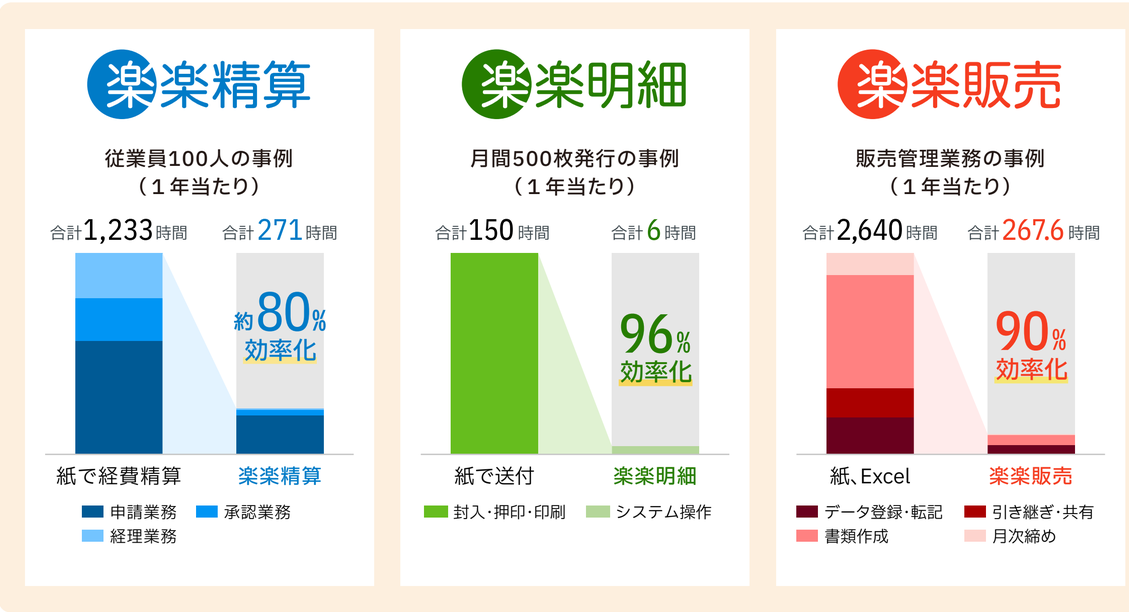
ITでお客様の仕事を「楽」にする

経費精算、請求書の発行・受取、販売データの管理や勤怠といった従業員情報の管理など、事業を推進させる過程では、さまざまなタスクや事務作業をこなすことが求められ、多くの時間が費やされています。ラクスは、こうした業務を効率化して生産性を高めるサービスを提供しています。多くの人が、本来向き合うべき業務に邁進できるように、多くの人が未来志向で業務に取り組むことができるように、そして多くの企業が成長できるように、これからもさまざまなサービスを開発し展開していきます。

ークラウド事業

クラウド事業では、顧客企業の業務効率化を支援するサービスの提供を通じて、生産性の向上を支援しています。さらに、紙で行っていた業務をクラウドサービスへ移行することで、顧客の紙使用量の削減にも貢献しています。

労働時間の効率化



紙の削減量（年間）

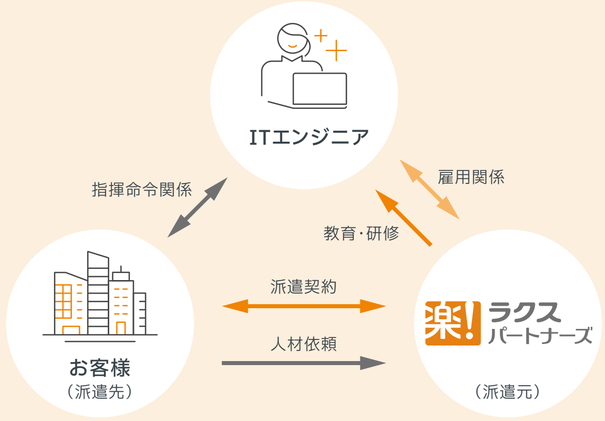


※2024年3月時点のデータを基に算出
※以下の考え方で削減量を算出
楽楽精算：経費精算処理1件＝1枚
楽楽明細：電子請求書発行1件＝1枚

ーIT人材事業

IT人材事業では、ITエンジニアの育成を通じて、需要が高まっているIT人材の充足という課題解決に貢献するとともに、ITエンジニア派遣により企業のデジタル化を支援しています。

プロジェクトごとにITエンジニアが常駐し
お客様の仕事を「楽」にする。



事業戦略

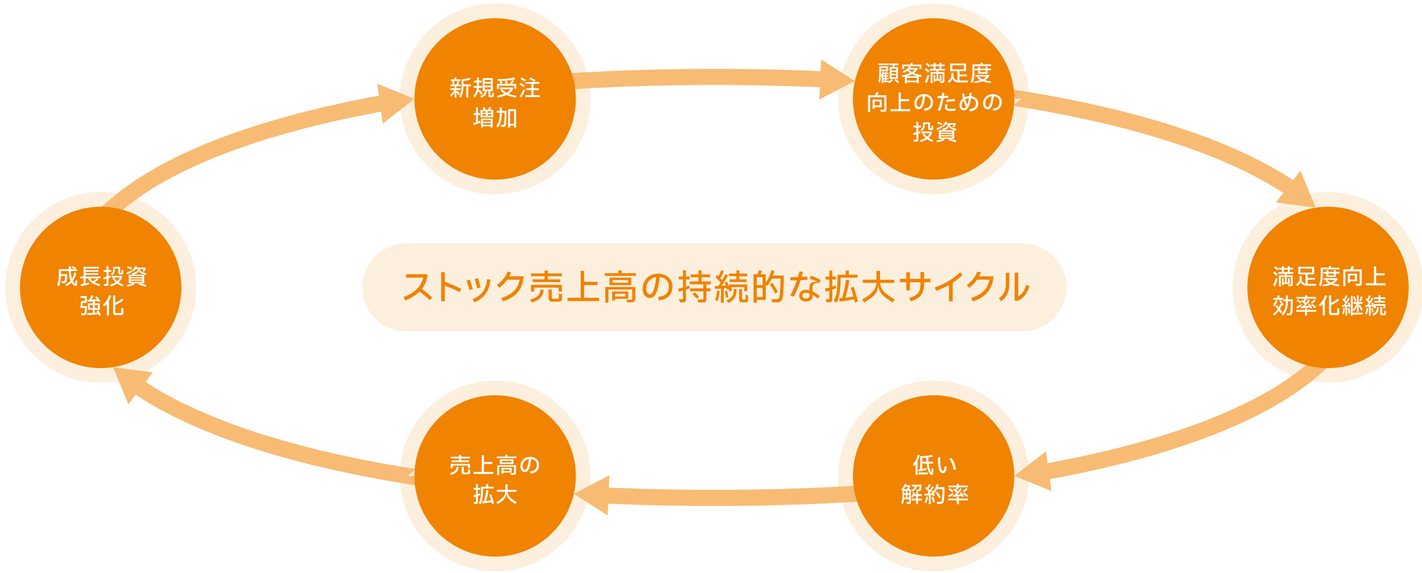
クラウド事業 …… 14

IT人材事業 …… 18

クラウド事業

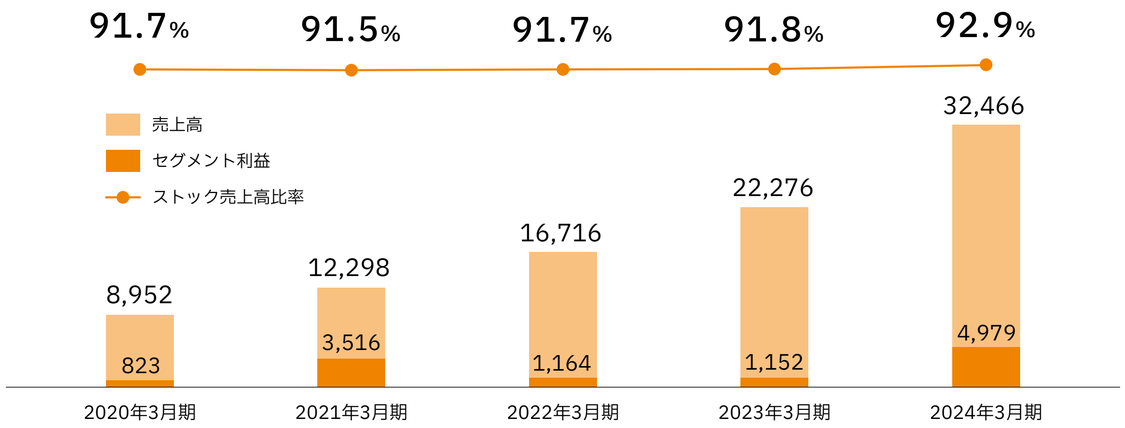
クラウド事業のビジネスモデルと業績推移

クラウド事業では、デジタル化で企業の業務効率化を支援するサービスをサブスクリプションで提供しています。新規契約がストックとして積み上がり、安定した売上高成長を実現するビジネスモデルです。
このモデルにおいて重要である低い解約率を維持するために、顧客満足度を高める努力を継続するとともに、顧客企業が継続利用しやすい料金体系を設定しています。



売上高・セグメント利益・ストック売上高比率の推移

（単位：百万円）



※2024年3月期より、間接費用の配賦基準を見直しました。これに伴い、2023年3月期以前の数値も遡及して変更しております。

サービス別売上高

（単位：百万円）

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
楽楽精算	3,935	5,559	7,658	10,343	14,446
楽楽明細	552	1,177	2,260	3,735	6,840
楽楽販売	869	1,281	1,867	2,626	3,907
メール配信	1,573	1,963	2,367	2,672	3,035
Mail Dealer	1,732	1,979	2,178	2,430	2,841
その他	291	336	384	468	1,394
クラウド事業	8,952	12,298	16,716	22,276	32,466

クラウド事業

クラウド事業の成長戦略

クラウド事業では、各サービス分野でのトップシェア獲得を目指し、特定の業務を効率化するベストオブブリード型のサービスを複数提供しています。

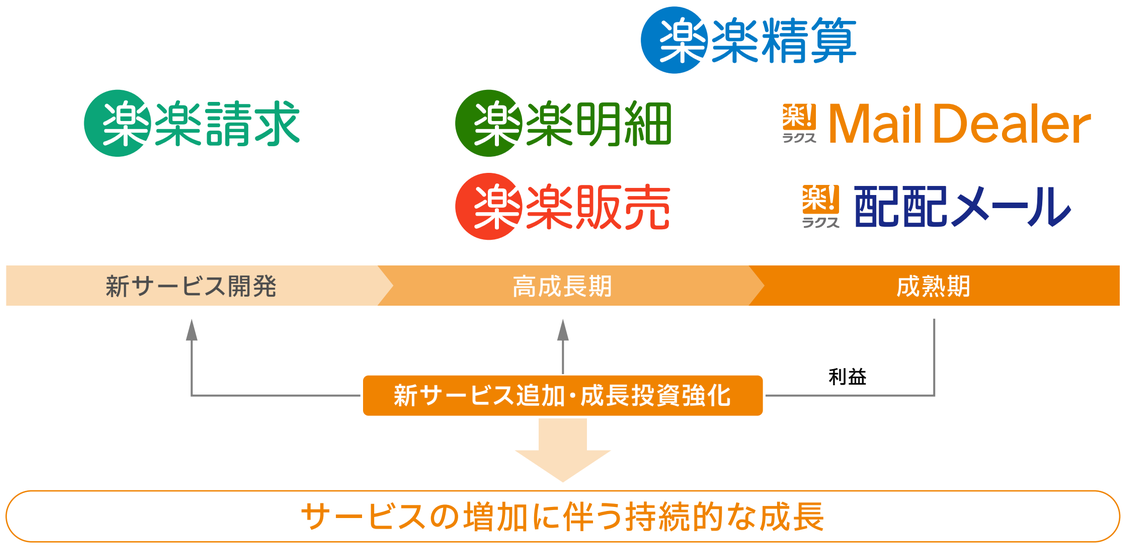
成長戦略の最大の特徴は、成長フェーズが異なるサービスの同時展開です。新たなサービスがプロダクトマーケットフィットを実現できたならば、大きく成長させるために販管費を投下していきます。「高成長期」には売上高の増大に伴って売上高総利益率が向上し、サービスが黒字化します。「成熟期」を迎えたサービスの営業利益を新サービスに投下することで、事業全体で利益を出しつつ持続的な成長を実現しています。

多数のクラウドサービスを長年にわたり立ち上げ、成長させてきたノウハウを活かし、M&Aなどを通じたサービスラインナップの拡大を図り、持続的な事業成長の実現を目指しています。

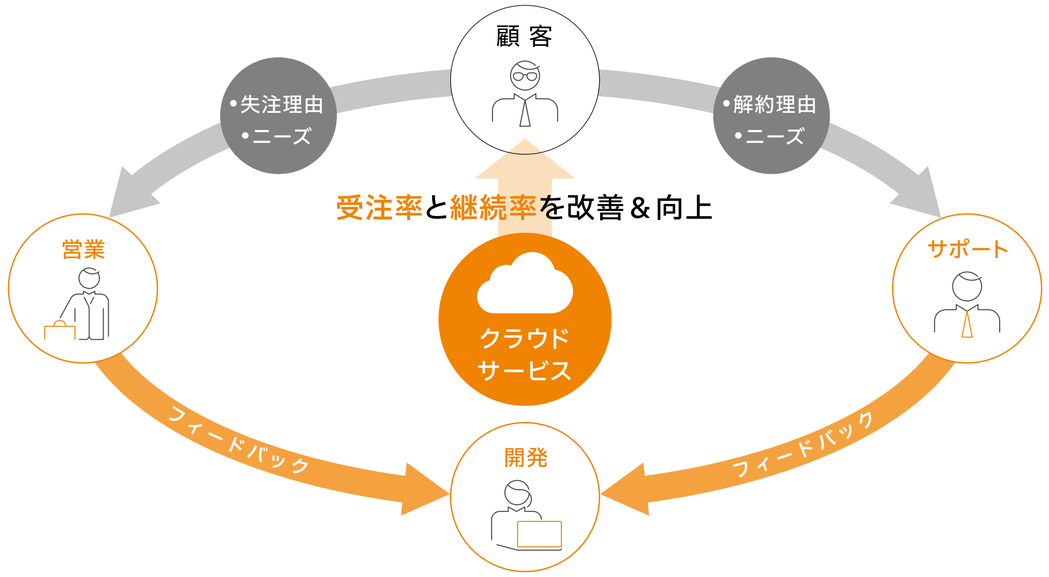
ラクスのクラウド事業の特徴

1. 業務効率化に貢献するクラウドサービスをサブスクリプションで提供
2. ベストオブブリードを志向
3. 複数のサービスをポートフォリオ管理して利益を出しながら高成長を目指す
4. サービスを増やすことで持続的な高成長を目指す

クラウド事業の成長サイクル



サービス改善サイクル

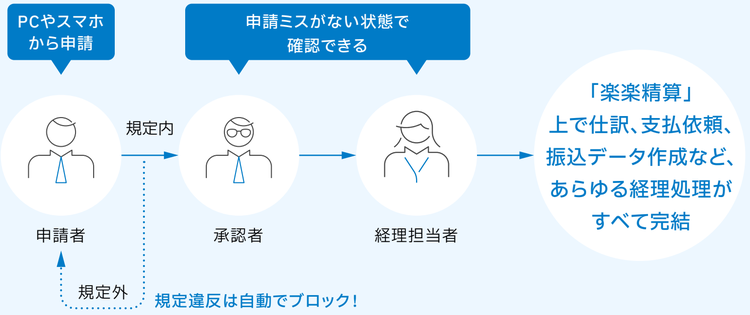


クラウド事業 ▶ 主要サービス紹介

楽楽精算

経費精算の申請・承認・精算フローをWebブラウザ上で実現し、紙による作業・管理工数を削減します。システム上で規定違反や申請ミスを防止できるため業務が効率化します。

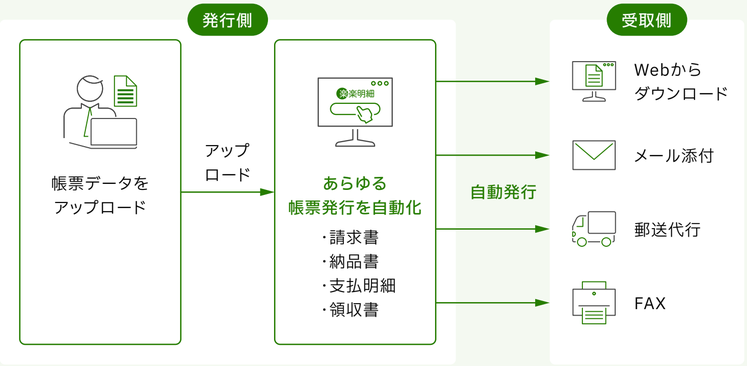
経費精算業務の時間・費用を大幅に短縮！



楽楽明細

請求書、納品書などの帳票データを取り込むだけで、受取側の要望に合わせて帳票を自動発行できます。システム上でデータを自動発行できるため、手作業によるミスがなくなります。

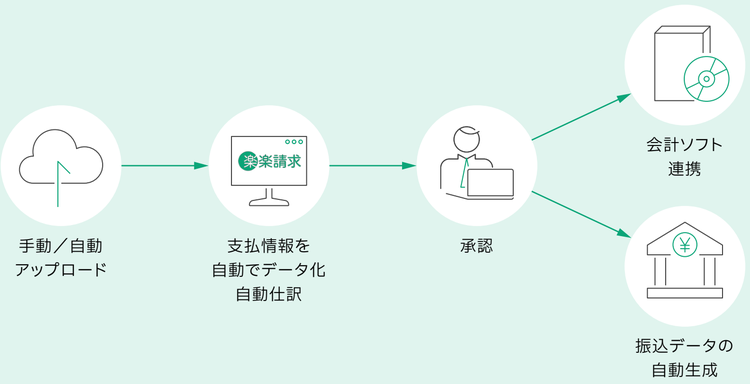
請求書発行において手間のかかる「印刷・封入・発送」の作業がゼロに



楽楽請求

さまざまな発行方法で届く請求書をまとめて管理できます。請求書ごとに発生する仕訳や支払の手入力作業を自動化できるため、手入力の手間とミスの不安を解消します。

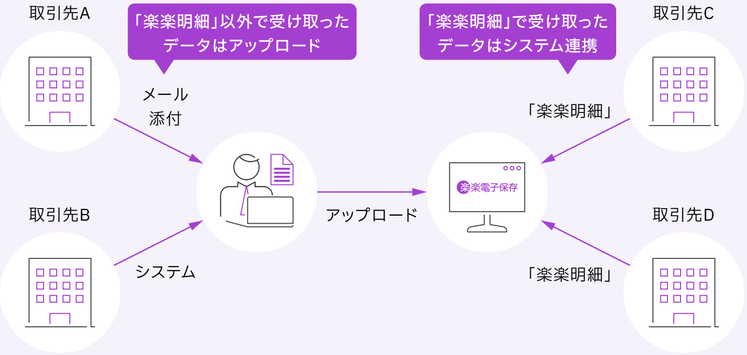
請求書の受領から仕訳・支払までをミスなく楽に



楽楽電子保存

受け取った電子請求書などの帳票を電子保存し、一元管理できます。電子帳簿保存法の要件（検索や、訂正削除に関する要件など）にも対応しています。

あらゆる書類をまとめて管理・電子帳簿保存法に対応！

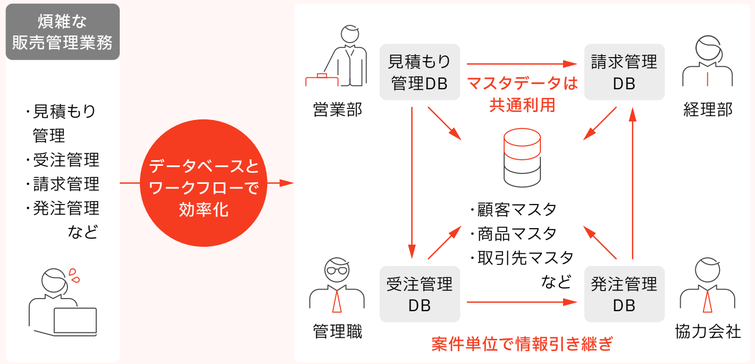


クラウド事業 ▶ 主要サービス紹介

楽楽販売

販売管理などのあらゆる管理業務を標準化・効率化

販売管理のあらゆる業務をWebデータベースとワークフローを組み合わせてシステム化します。販売管理の複雑な金額計算や毎月のデータ作成作業を自動化し、ミスを削減します。



楽楽勤怠

「面倒くさい」勤怠管理をもっと楽に

出退勤や残業、休暇取得などの勤怠情報を一元管理します。給与計算に必要なデータに素早くアクセスできるようになり、集計作業や確認にかかる時間が短縮します。



ラクス Mail Dealer

メールの共有管理により業務を効率化

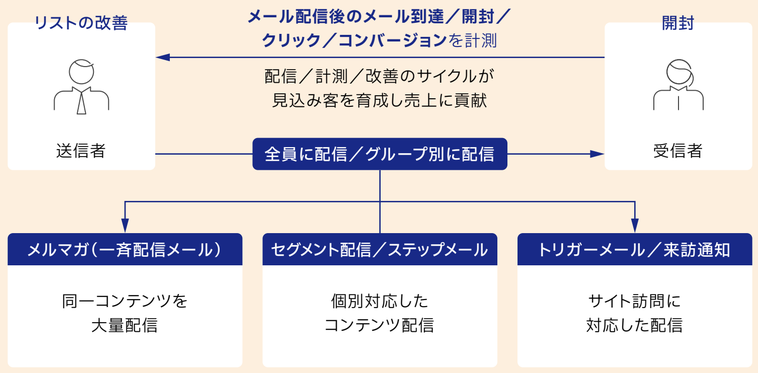
問い合わせ状況を見える化し、複数人でのメール対応を効率化します。返信漏れや二重返信、誤送信などメール対応における人的ミスをシステムで防止します。



ラクス 配配メール

メールマーケティングの効率化ツール

シンプルな操作と機能、手厚いサポートで、メールによる集客・販促活動の効率化を実現します。結果分析や効果測定により、継続的なメールマーケティングの改善が可能となります。



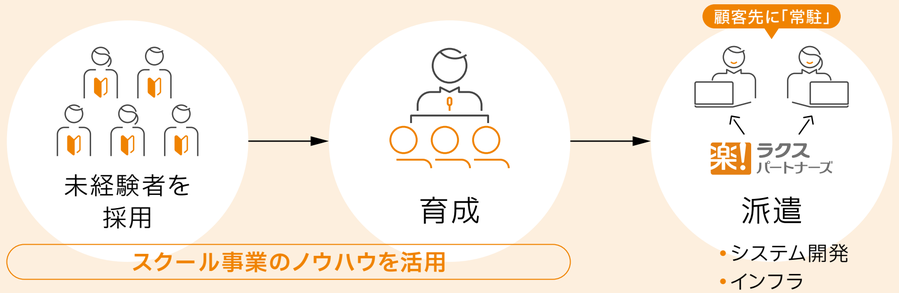
IT人材事業

IT人材事業のビジネスモデルと業績推移

IT人材事業（ラクスパートナーズ）では、未経験者でキャリアチェンジを志望する応募者から、エンジニアに向いている人を見つけ出し、採用しています。創業時に行っていたITエンジニアスクールで培ったエンジニア育成ノウハウを活用し、システム開発、インフラ、機械学習、品質管理など、各分野に特化したITエンジニアを育成して顧客企業に即戦力として派遣しています。
また、ITエンジニアのキャリアサポートも行っており、不足しているIT人材の供給を通じて企業のIT課題解決に貢献しています。

ITにかかわるすべての人たちを楽にする

登録型の派遣とは異なり当社の社員として採用した人材を派遣

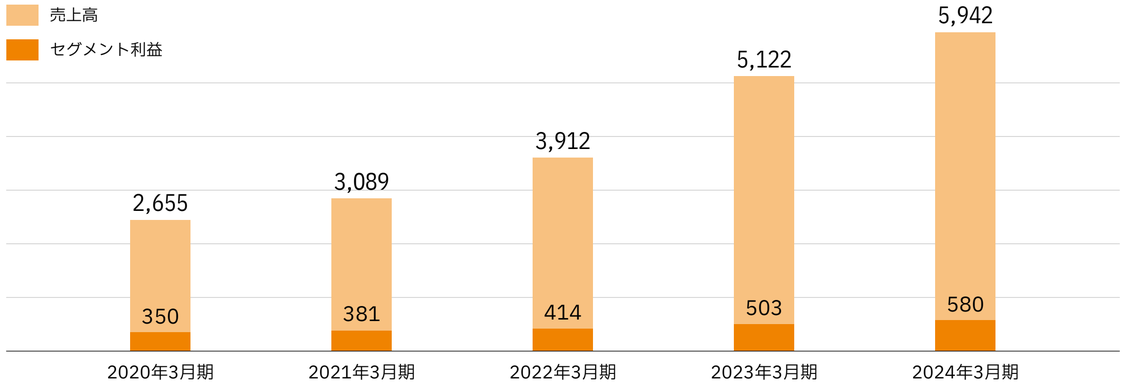




ラーニングセンター

売上高・セグメント利益

（単位：百万円）



※2024年3月期より、間接費用の配賦基準を見直しました。これに伴い、2023年3月期以前の数値も遡及して変更しております。

ラクスパートナーズのエンジニア派遣の特徴

STRENGTH 1 優秀な人材を厳選採用

- 登録型の派遣とは異なりラクスパートナーズの社員として採用した人材を派遣

STRENGTH 2 計480時間の超実践型研修で育成

- システム開発・インフラ・機械学習・品質管理など専門分野に特化した3カ月間の研修を実施
- 派遣先で求められるスキルを身に着ける超実践型研修を導入

STRENGTH 3 顧客ニーズに合わせた人材派遣

- 社員一人ひとりの強みを把握した技術専任スタッフが派遣する人材を人選
- 顧客からの増員ニーズに対しても、適切な人材を迅速に派遣

事業を支える基盤

人的資本 …… 20
技術 …… 26
環境 …… 28
人権 …… 28

人的資本

人財戦略

ラクスでは人財戦略は、中期経営目標の達成を後押しし、ひいてはミッション・ビジョンの達成まで導く重要な経営戦略の一つとして捉えています。

経営戦略と人財戦略のつながり

経営理念
（ミッション・ビジョン）

ミッション
ITサービスで企業の成長を
継続的に支援します

ビジョン
日本を代表する企業になる

中期経営目標

5カ年の売上高CAGR31%～32%

売上高	純利益	純資産
593億円以上	100億円以上	200億円以上

人財戦略

経営目標、
事業目標達成のため、
人的資本を
最大限に活かす

人的資本経営

安心して働き、成長し続けられる職場環境の構築

ラクスでは「日本を代表する企業になる」ことを目指して、中期経営目標の初年度である2022年3月期から成長投資を強化しています。そのため、事業が急速に成長し、人員拡大も目覚ましく直近3年間で1,331人の社員が参画しています。また市況環境も目まぐるしく変化しています。
人財戦略として、社員一人ひとりに「安心して働き、成長し続けられる環境」を提供することを重要視しています。取り巻く環境が大きく変化する状況においても、安心して働き、成長し続けられる環境があるからこそ、社員は本業に専念し、能力を伸ばしつつ最大限発揮できると同時に、働きがいを感じられると考えています。
「安心して働き、成長し続けられる環境」の提供を通じて、社員のモチベーションや労働生産性の向上をもたらすだけでなく、ミッションである「ITサービスで企業の成長を継続的に支援」することができ、社会貢献にもつながる好循環を生み出しています。
ラクスではこうした考えのもと、採用、育成、配置、評価、働く環境、組織づくりに力を入れています。

人財戦略の注力項目

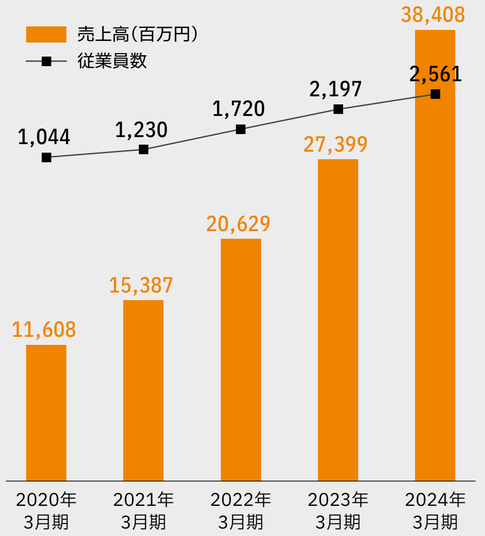


目指す姿



安心して働き、
成長し続けられる環境

人財戦略が事業成長の原動力



人的資本

6つの基本戦略

ラクスでは、下記の6つを基本戦略として人的資本の強化に努めています。

①次世代を担う人財の採用
②継続して成果を創出するための育成
③適材適所の人財配置
④継続して成果を創出するための評価
⑤安心して働き続けるための環境整備
⑥事業を加速させていくための組織づくり

①次世代を担う人財の採用

ラクスでは組織拡大のために人財採用を強化しています。新卒から管理職まで、さまざまな職種において多種多様な採用を行っています。
2024年3月期においては450※人の採用を行い、2025年3月期においても前期同程度の採用を予定しています。
管理職においては、事業を推進し組織を率いることができる人財の採用を強化し、メンバー層においては中長期的に管理職を目指せる人財の採用を実施しています。
採用ブランディングを確立させ、引き続き、性別や年齢などにかかわらず多様な人財を積極的に採用するとともに、社員が成長するための機会及び環境を提供し、社員個人の自発的な成長を促進することで、一人ひとりの成長と組織パフォーマンスの最大化を実現できる仕組みづくりに取り組んでいます。

※ラクス単体

②継続して成果を創出するための育成

ラクスでは高い業績を継続して発揮するための行動特性を評価する「コンピテンシー評価」と主体性を持って目標達成を目指す「パフォーマンス評価」の２つの軸で評価しています。

コンピテンシー強化のための研修

育成においては、「高い業績を継続して発揮するための行動」と定義されるコンピテンシーの強化を目的として、教育・育成プログラムを提供しています。これはユニークネスに掲げる「ゴールオリエンテッド」、「着実な継続」の思想に基づいています。

コンピテンシーを強化させることにより、再現性高く継続的に求められるパフォーマンスを創出することができるようになると考えています。コンピテンシーは管理職、リーダー層、メンバー層等の等級ごとに、職責、役割（財務、顧客、業務プロセス、成長／育成）と期待される発揮行動（思考力、行動力、人間関係力、組織推進力）において明文化されています。また、社員のコンピテンシー成長を支援するために等級に応じた研修等を提供しています。
また、現場においては事業部ごとに職種に応じた研修やオンボーディングプログラムが用意されており、日々のOJT(On the Job Training)と合わせて、実践力の向上を図っています。

■各等級のコンピテンシーの要求水準を明文化

職責	
役割	財務
	顧客
	業務プロセス
	成長／育成
期待される発揮行動	思考力
	行動力
	人間関係力
	組織推進力

■研修・オンボーディングプログラム

	コンピテンシー強化	職責理解	テーマ別		
リーダー層	NLP（Next Leader Program）	昇格時研修	オンボーディング	部下育成・後輩指導	各事業部内研修
	コンピテンシー強化プログラム				
メンバー層	各等級毎 コンピテンシー強化プログラム	各等級毎 昇格時研修			
新卒	新卒社員研修（導入研修）		新卒社員研修 （技術研修）		

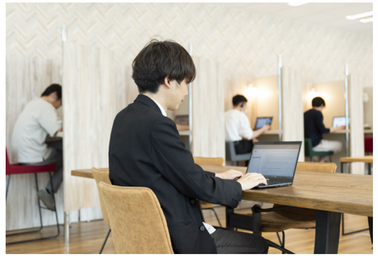
次世代リーダーに対する人的資本投資

次期管理職候補者に対し、昇格後1年目終了時点で管理職としての職責を果たせるレベルに到達することを目標とし、昇格前から段階的に育成する教育「Next Leader Program」を実施しています。
管理職としての基礎力を身に着けるために、ビジョン形成から戦術立案、目標達成及び人財育成の知識・スキルを4カ月にわたって学ぶプログラムとなっています。
実践的な思考力と行動力を高めるためには、教育研修でのインプットと職場での実践の行き来が必要になるため、教育期間中にはメンター（ベテラン管理職）を任命し、メンタリング（壁打ち、視座の伝達・アドバイス）を通じて受講者の成長を支援します。

人的資本

③ 適材適所の人財配置

入社時には適性を判断し、適切な人財を配置します。
また全社員に対し、上司とメンバーが今後の目指したいキャリアについて認識をすり合わせるキャリア面談を定期的に実施し、事業成長と本人のキャリア展望の両面を考慮したジョブローテーションを実施しています。さらに、人財を採用したい部署が社内の異動希望者を募り、社員が応募できる社内公募制度も用意しています。
配置後は1on1や目標管理面談、コンピテンシー面談により、社員の成長支援と成果達成支援を行うほか、キャリアアンケートを実施し各社員に自身のキャリア意向を申告してもらい、キャリア形成を支援しています。






取締役
経営管理本部長
宮内 貴宏

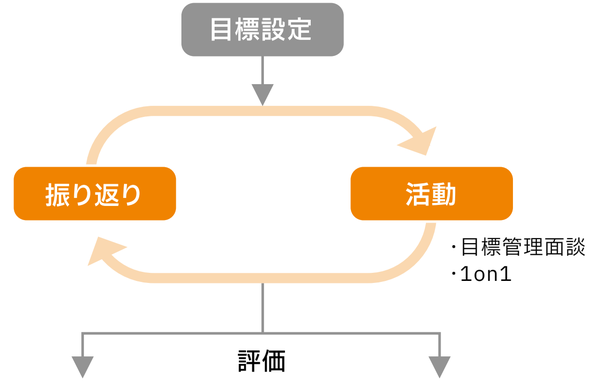
VOICE

社員のキャリアビジョンの実現

ラクスは、Great Place to Work®Institute Japan（株式会社働きがいのある会社研究所）が主催する2024年版「働きがいのある会社」ランキング（大規模部門）で6位となりました。ワークライフバランスや働きやすさなどを評価いただけたものと理解しています。
一方で「長く働き続けたいと思う」と答えた社員がやや少なかったことは課題の一つと捉えています。社歴が浅い社員が多い中、社員一人ひとりがやりがいや成長を実感しながら、中長期的なキャリア感を醸成し、その実現のための社内公募、ジョブローテーションなど、社員のキャリアに寄り添った制度をさらに充実させることで、社員が描いたキャリアビジョンの実現機会を提供していきたいと考えています。

④ 継続して成果を創出するための評価

前述のとおりラクスでは社員を、高い業績を継続して発揮するための行動特性を評価する「コンピテンシー評価」と、主体性を持って目標達成を目指す「パフォーマンス評価」の２つの軸で評価しています。
この2つの軸により、外部環境等の変化によって、評価が大きく左右されることを軽減できると同時に、結果のみならず継続的な成果創出につながるプロセスや行動が評価されます。そのため、安心して働ける環境にもつながります。これはラクスのユニークネスにおける「着実な継続」と「不確実性の排除」の思想に基づいています。
また、目標を設定した後も、定期的に目標の進捗や課題を上司と部下で確認し合う月に一度の「目標管理面談」を全社員の9割が徹底して行うほか、1on1などを通じて社員の目標達成と成長を支援しています。



人的資本

⑤安心して働き続けるための環境整備

社員が本業に専念し、能力を最大限発揮でき、働きがいを感じながら業務を遂行するためには、安心して働き続けられる環境が必要です。ラクスでは安心して働き続けられる環境の提供を大事にしています。
なお、Great Place to Work® Institute Japan（株式会社働きがいのある会社研究所）が発表した2024年版日本における「働きがいのある会社」ランキングにて6位となり、
2018年版ランキングから7年連続「ベストカンパニー」へ選出されました。また「働きがいのある会社」女性ランキングにおいても初めて選出され、大規模企業部門（1,000人以上）で4位となりました。

多様な働き方の推進

■戦略的オフィスワーク

ラクスでは戦略的オフィスワークという方針を持っています。対面の密なコミュニケーションによるOJTや、気軽に質問をしやすい環境で仕事をすることが、会社のカルチャーをより速く浸透させ、個人の成長スピードも高められると考えているからです。結果として、高い生産性の実現にもつながると考えています。
また、高い成長目標を実現するため、当社は毎月多くの中途社員を迎え入れています。新しく入社される方へのしっかりとした教育、オンボーディングが必要ですし、日々の業務課題に対しても高速に解決していくことが求められます。そのため時間や場所を共有しながら、組織内、チーム内でのタイムリーかつスピーディなコミュニケーションが重要と考えています。また、社歴が浅いメンバーが多く、これまでラクスの成長を支えてきたDNAを組織内に醸成するためにもフォーマル、インフォーマル問わず対面でのコミュニケーションが大切だと思っています。



■水曜在宅ワークデー

水曜日は選択型在宅ワーク制度を導入しています。コミュニケーションを活発に行えるオフィスワークと、静かな環境や自分のペースで作業できる在宅ワークを取り入れ、メリハリのある働き方による生産性の向上を図っています。

■マンスリーシフト／タイムリーシフト制度

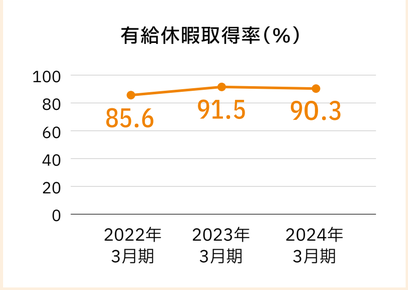
働き方の柔軟性を確保するため、「1カ月単位」で始業時間を選択できる時差出勤の制度を設けています。始業時刻を8時から10時まで30分単位で選択可能でライフスタイルに合わせて出勤時間を選ぶことができます。

■シックリーブ

本人や同居する家族の私傷病のための休暇制度です。年次有給休暇とは別に年間5日付与しています。

■有給休暇取得の促進

有給休暇の全社における取得目標の設定と、計画管理表による見える化を行い、2023年3月期より有給休暇の取得率は90%を超えて推移しています。



子育て支援

子育てをしている社員が安心して働けるよう、複数の制度を用意しています。

■ラクスマイル制度

子育て世代の柔軟な働き方や多様なニーズに対応するための選択型就労制度です。「勤務時間」と「評価スタイル」を組み合わせ、働き方のスタイルを選択することができます。

■ベビーシッター制度

社員がベビーシッターを依頼する際に、対象児童1人につき費用を補助する制度です。乳幼児または小学校３年生までの児童、その他健全育成上の世話を必要とする小学校6年生までの児童などが対象となります。

■企業主導型保育施設

企業主導型保育施設と法人契約を締結しており、社員の早期復職が可能となるよう支援しています。

■子の人数に応じた家族手当の支給

社員本人の扶養に入っている18歳までの子供の人数に応じて支給します。

人的資本

⑥ 事業を加速させていくための組織づくり

社員が本業に専念して能力を最大限発揮し、働きがいを感じながら業務を遂行するためには、社員の活躍を支援する仕組みが必要です。
一人ひとりの社員が所属する組織のあり方が重要であり、その組織づくりの要は管理職にあると考えています。
ラクスでは事業を加速させる組織を構築するために、管理職のマネジメント力の向上に注力しています。

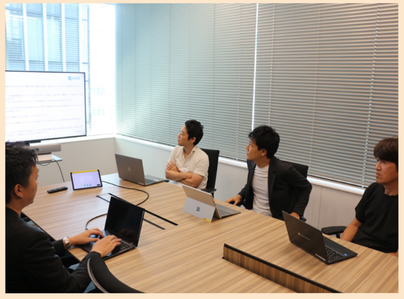
管理職のオンボーディング

・管理職オンボーディング支援面談

ラクスのカルチャー・マネジメントを体得し、早期に力を発揮してもらえるよう、入社後、半年間で２回、経営メンバーとの面談を実施しています。

・新任管理職研修

ラクスの管理職に求められる心構えや注意点、人事制度について学ぶ機会を、全管理職に提供しています。



マネジメント能力強化

・各種研修の実施

適切に評価を行い、人財の育成を実現するスキルを学ぶ評価者研修、メンバーを動機付けるための知識・スキルを身に着ける組織推進力・コンピテンシー育成力向上研修や、メンバーとのキャリアをともに考えていくことを学ぶキャリア構築支援研修、管理職に求められる意思決定の要諦を身に着ける意思決定力強化研修など、管理職に求められる能力を向上させる研修を数多く提供しています。



	コンピテンシー強化	職責理解	テーマ別
管理職	意思決定力強化研修	新任管理職研修	管理職オンボーディング研修
	組織推進力／コンピテンシー育成力向上研修		ラクスリーダーシッププリンシプル理解促進ワークショップ
	キャリア構築支援研修		評価者研修

モニタリング、振返り

・ラクスリーダーシッププリンシプル（RLP）実践度調査

企業文化の醸成を促進するため、ラクスのマネジメント・リーダーの行動指針であるRLPについて、日々の業務で実践できているか定期的な振り返りを実施しています。

・マネジメントレビュー

管理職のマネジメント状況を可視化し、よりよいマネジメント・職場環境の構築への取り組みを促進しています。

・評価納得度アンケート

管理職が実施した評価に対して、被評価者の納得度を測るアンケートを実施しています。
管理職とメンバーが適切にコミュニケーションを図ることで、納得度を向上させ、離職防止にもつながります。

事業を加速する組織

人的資本

エンゲージメントサーベイの実施

ラクスは、安心して働き続けられる環境を提供するため、会社・組織に対する社員の声を把握し、組織課題・個人の悩みを抽出して改善すべく、年に2回、エンゲージメントサーベイを実施しています。エンゲージメントサーベイは長期就労意欲とeNPS（友人・知人にラクスを良い職場として紹介したいか）の２軸で測定しています。エンゲージメントサーベイの回答率は、99%と高く、社員の声を受け、全社的な対応や個人別の対応を行っています。このような「人財戦略推進に向けたPDCAサイクル」として、2023年12月に実施したエンゲージメントサーベイでの要因分析の結果、エンゲージメント向上にはキャリアの充実度合いの影響が大きいことが分かってきており、キャリア面談や管理職への面談スキル向上研修などのキャリア施策の着実な実施を行っています。今後も社内公募やジョブローテーションの充実など、会社の方向性と社員のキャリア充実を同時に実現する制度を検討し、さらなる企業価値向上につなげていきます。



エンゲージメントサーベイのステップ

1. 働きがい調査実施
2. 課題把握
3. 課題への対応方針決定
4. 施策実行
5. モニタリング

ミクロ・マクロの観点からエンゲージメント向上にアプローチ

エンゲージメントの強化
【長期就労意欲×eNPS】

改善項目

会社への信頼	キャリア充実・成長実感
周囲とのコミュニケーション	働きやすい環境

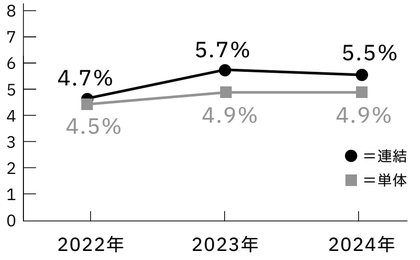
マクロ観点
制度、プログラムの提供
- 人事制度・施策の最適化
- 管理職の育成
- コミュニケーション活性化施策

ミクロ観点
個別対応
- 管理職や人事による面談や個別対応

CHECK!!

女性管理職比率

ラクスの女性管理職比率はここ3年で横ばいです。女性管理職比率向上のために、外部市場からの採用と、内部からの人財育成・登用が考えられます。採用については引き続き尽力していきます。内部からの人財育成・登用については女性社員は男性社員と比較して、管理職志向が低い課題があるため、今後は女性社員の管理職志向度を高める施策を検討・推進していきます。



技術

開発戦略

ラクスの開発戦略は「顧客志向」を中心に据えています。創業当初から、ベストオブブリードの戦略を採用しており、顧客の業務を深く理解し、本当に必要な機能を見極めた上で開発を行うことがラクスのカルチャーとして根付いています。顧客志向を徹底し、社会から必要とされる企業であり続けるには、常に技術力を高め、一歩先の開発を手掛けていくことが不可欠です。世界中でIT人材のニーズが高まる中、ラクスでは日本国内はもちろん海外でも人財育成に取り組み、グローバルな開発体制を構築しています。

開発本部の指標

ラクスの開発本部では、独自に「MISSION」「VISION」を掲げています。これは、ラクスのエンジニアが目指すべき姿を明文化したもので、開発に取り組む上での指標となっています。

MISSION

◉顧客をカスタマーサクセスに導く
圧倒的に使いやすいSaaSを創る

VISION

◉日本を代表する
SaaS開発エンジニア集団となる

- 日本中のエンジニアにSaaS開発の第一人者として認められている
- 自分達がNo.1技術者集団であるという自信と誇りを持って働いている

顧客志向が開発戦略の柱

現在の中期経営目標を開始した2022年3月期から成長投資強化期間として人材採用をさらに強化しました。事業の急拡大に併せて、開発組織も同様に拡大しています。開発人員が増加する中、ラクスの開発部門が重要視する「顧客志向」を徹底するための取り組みとして、他部門と連携して顧客業務の理解を深化させると同時に情報共有を強化する仕組みづくりを行っています。

「顧客志向」を徹底することは、提供価値を追究し顧客から選ばれ続ける製品を提供することであり、ひいては「ITサービスで企業の成長を継続的に支援」するというミッションの実現にもつながります。これはユニークネスの「ゴールオリエンテッド」、「着実な継続」、「誠実な合理性」に基づいています。

新技術の活用と最適な開発体制の構築

ラクスは2000年に創業し、その頃からITサービスを提供してきました。創業当初はクラウドでの開発が一般的ではない中で、常に新しい技術をキャッチアップしながら変革を遂げてきました。しかし一部旧来のシステムが存在していることも事実です。レガシーシステムからの脱却を目指し、サービス開発とのバランスを踏まえながらリファクタリングに取り組んでいきます。

また、LLM（大規模言語モデル）やAIを活用した新機能の開発にも力を入れます。まずは「楽楽精算」に専任チームを設立し、お客様の操作負担を軽減できる機能を検討し、順次リリースしていく予定です。

さらに、GitHub Copilotなどの生成AI開発ツールの徹底活用など、エンジニアが開発しやすい環境を整え、DevEX（開発者体験）の向上を図り、生産性を高めてより迅速に顧客に付加価値を提供できるよう努めています。SaaS業界トップレベルの技術力を目指し、今後もさまざまな取り組みを行っていきます。

VOICE

グローバル開発体制の強化



執行役員
開発本部長 兼 技術本部長
公手 真之

近年、IT人材の需要が高まり、日本におけるエンジニア採用はますます難しくなっています。少子高齢化や採用競争の激化により、適切な人材を採用することは企業にとって重要な課題です。この課題に対処すべく、ラクスはグローバル開発体制の強化に取り組んでいます。採用を強化してベトナムの拠点を拡大するとともに、教育に一層力を入れ、日本と同等の技術レベルに引き上げることで、ベトナム拠点だけでプロダクト開発が完了できることを目指します。

また、第三の開発拠点の設立を進め、新たな地域へ開発リソースを柔軟に振り分け、効率的かつ効果的な開発を行える体制を整えます。ラクスの全開発拠点において顧客志向を徹底させ、適切な人材を採用し、高品質なソフトウェアの提供を目指します。

技術

TOPICS

AI-OCRの内製化

「楽楽精算」には、領収書を撮影すると文字を読み取り、表示させるOCR（Optical Character Recognition/Reader、光学的文字認識）が採用されています。これは自社で独自開発したOCRで、2023年7月より「楽楽精算」で活用されています。OCRの内製化により、3年間で約6.7億円のコスト削減が見込まれています。



GitHub Copilotの導入

2023年6月からGitHub Copilotを開発本部全体で導入しています。バックエンドエンジニアを中心に多くのエンジニアが活用しており、調査の結果、一人当たり1時間/日の稼働削減効果がありました。繰り返しの単純作業が大幅削減され、よりクリエイティブな業務に注力できるようになりました。

情報セキュリティ

ラクスグループ全体の情報セキュリティレベルの維持・向上を目的に、事業部門や管理部門と協力して必要なルールや管理体制を構築・運用し、ラクスグループに最適なセキュリティ体制を構築しています。

情報資産管理体制の維持向上

情報資産管理体制の維持向上を実現するために、ISMS（Information Security Management System：情報セキュリティマネジメントシステム）及びPMS（Personal information protection Management Systems：個人情報保護マネジメントシステム）を構築して運用しています。それぞれ認証※を取得し、維持継続しています。

これらのマネジメントシステムをPDCAサイクルで運用することで、情報の機密性、完全性、可用性の保護及び個人情報を適切に取り扱う体制を整えています。

※ISMS認証の登録範囲はクラウドサービスの設計・開発及び運用（ラクス本社及びラクスライトクラウド）で取得。プライバシーマーク認証は、ラクス本社、ラクスライトクラウド、ラクスパートナーズの各社で取得。

CERTIFIED JQA MANAGEMENT SYSTEM ISO/IEC 27001
ISMS-AC ISMS ISR001
JQA-IM1748
クラウドサービスの設計、開発及び運用
東京本社・第1・第2オフィス、大阪本店

たいせつにします プライバシー
20000843(09)

モニタリング

「楽楽精算」や「楽楽明細」をはじめとしたラクスグループのSaaS製品に対するセキュリティ状況調査を実施しています。第三者的な立ち位置から各製品の開発・インフラ部門に対してヒアリングベースで調査を実施し、調査結果については、別途経営陣に報告、現場に改善指示を行うことで、各種システムリスクを発見、対処しています。

情報漏えい事故の防止、情報漏えいリスクの低減

ラクスグループを対象に社員の情報セキュリティリテラシー向上の一環として、標的型攻撃訓練を実施しています。本訓練で誤って訓練用メールに添付したファイルもしくは本文に記載のURLをクリックした場合、別途eラーニングの受講を必須とし、不審なメールの危険性を学ぶ機会を設けています。

また、2024年3月期はメール誤送信をテーマとしたeラーニングを全社員対象に実施し、社員の情報セキュリティへの意識を高めることで、リスクの低減を図っています。

環境

環境方針

ラクスグループは、ITサービスの提供を通じて環境負荷の低減に貢献していきます。2022年12月にはラクスグループとしての環境方針を定め、改めて事業活動による環境保全への考え方を明文化しています。この方針に基づき、環境課題に対して適切に対応しています。

環境方針

ラクスグループは、ITサービスの提供による事業活動を通じて、社会のデジタル化の推進やペーパーレス化の実現を支援するなど、地球環境の課題解決に貢献していきます。

取り組み内容

・サービスの開発・提供を通じた環境保全

顧客の課題解決に資するサービスの開発・提供を通じて、気候変動による影響の軽減や低炭素社会の構築の実現などを支援していきます。

・環境教育の推進

従業員の環境に対する意識向上を図り、資源やエネルギーの節約に取り組みます。

・環境法令等の遵守

各種環境関連の法規制を遵守し、適切な対応を行います。

・情報開示と対話

環境に関連した自社の取り組みについての情報を開示し、社内外のステークホルダーとの対話を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境データの開示

ラクスグループは、事業活動に関連した環境データのうち、自社で把握できるものについて適切に開示していく方針です。ステークホルダーとの建設的な対話を通じて、ラクスグループの取り組みについて、より理解を深めていただけるよう努めていきます。

		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
INPUT					
電力（総エネルギー消費量）		GJ	4,213	5,662	6,535
紙		kg	4,562	5,141	9,049
OUTPUT					
CO_2排出量	Scope2	t-CO_2	499	667	767
	Scope3※	t-CO_2	429	705	872
	Scope2+3	t-CO_2	928	1,372	1,640
売上高当たりCO_2排出量		t-CO_2/億円	6.03	5.01	4.27

※カテゴリ6（出張）、カテゴリ7（従業員の通勤）のみ

人権

人権方針

ラクスグループは、事業活動により直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、事業にかかわるすべての人々の人権を尊重するために「ラクス人権方針」を定め、人権尊重への取り組みに努めています。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則るとともに、「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など人権に関する国際的な規範も尊重しています。

「ラクス人権方針」は、ラクスグループの全従業員と役員に適用するものとして位置付けています。また、当社にかかわるすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。

事業活動のあらゆる側面で人権尊重を徹底していくため、社内外の関連するステークホルダーと対話を重ね、取り組みの改善・向上につなげています。

人権関連教育

社内においては、教育・研修を定期的に行っています。万が一、事業活動が人権へ負の影響を及ぼす懸念が生じたり、人権侵害を助長する可能性が明らかになった時には、適切な救済処置を講じて是正に努めます。

ガバナンス

体制とガバナンス方針 …… 30

取締役・監査役一覧 …… 31

役員報酬 …… 32

コンプライアンス …… 33

体制とガバナンス方針

コーポレート・ガバナンス

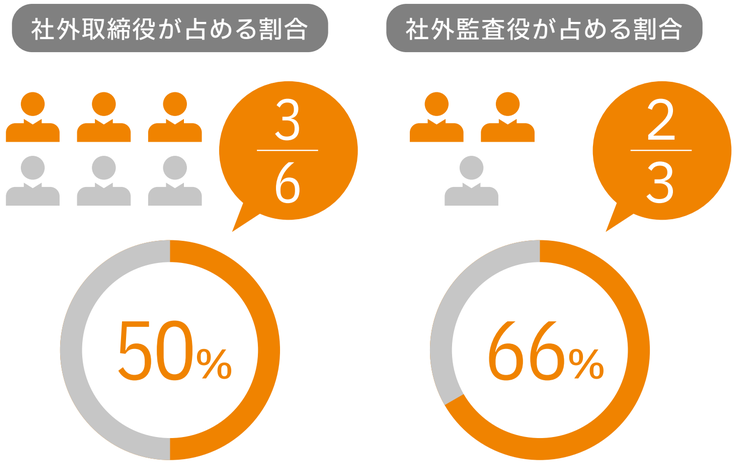
ラクスグループでは、社会・経済環境の変化に即応し、的確な意思決定ができる組織体制を維持するために、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。
「効率性」「公平性」「透明性」「公正性」「迅速性」に基づいた意思決定が、株主、取引先、従業員をはじめとするステークホルダーの皆様に、適正な利益をもたらすと考えています。

企業統治体制の概要

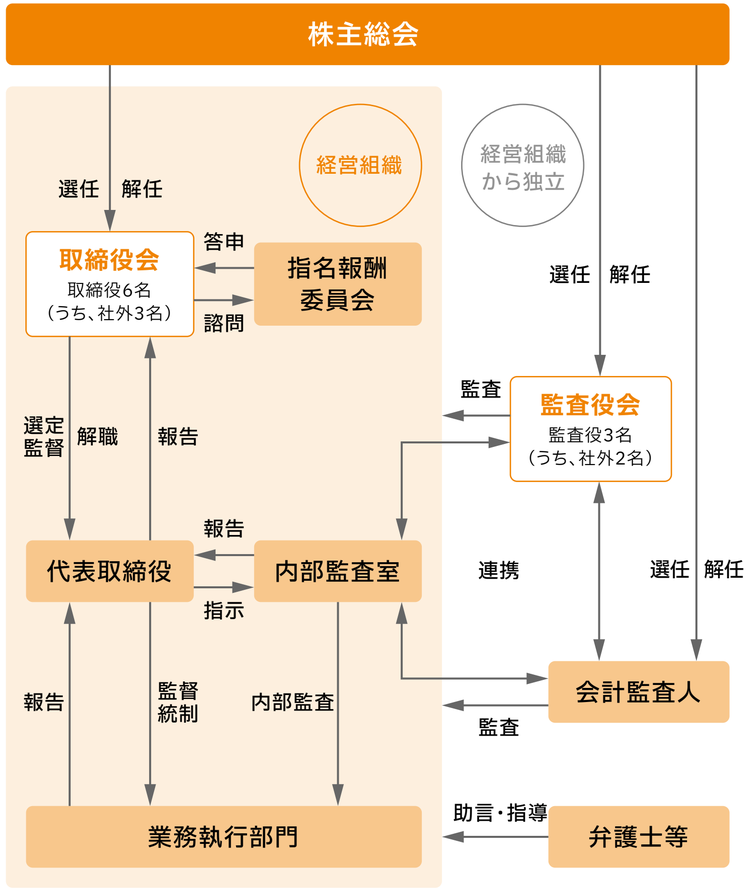
ラクスは、社外取締役による監査・監督機能と、監査役・監査役会による監査・監督機能を両輪とするガバナンス体制が最適であるとの判断から、監査役会設置会社の形態を選択しています。
代表取締役社長　中村崇則が議長を務める取締役会を、原則月1回以上開催しています。取締役会では、経営方針・経営計画の策定及び業務執行状況の確認のほか、法令事項・経営に関する重要事項の審議決定を行い、各取締役の職務執行を監督しています。
監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、意思決定のプロセスや業務執行状況について、独立した立場から監査しています。
また、内部監査室は、当社各部門と子会社に対して、法令の遵守状況及び業務活動の効率性等に関する内部監査を実施し、業務改善に向けた具体的な助言・勧告を行っています。
コーポレート・ガバナンスの仕組みは、組織の状況や、社会環境・法的環境の変化を踏まえ、常に最適であるよう適宜見直しを行っています。

指名報酬委員会

取締役及び監査役の指名報酬等にかかる手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、指名報酬委員会を設置しています。
指名報酬委員会は、取締役会で選定された３人以上の役員（取締役及び監査役）で構成され、その半数以上を独立役員（社外取締役及び社外監査役のうち、東京証券取引所に独立役員として届け出をされているもの）が占めています。委員長は、独立社外取締役である委員の中から、取締役会の決議により選定されます。



コーポレート・ガバナンス体制



取締役・監査役一覧

役員一覧（2024年6月21日現在）

取締役



代表取締役社長
中村 崇則
●保有株式数：61,435,800株
2000年11月 当社設立　代表取締役社長（現任）
【重要な兼職の状況】
RAKUS Vietnam Co., Ltd.　Chairman
株式会社ラクスライトクラウド　取締役
株式会社ラクスパートナーズ　取締役
株式会社ラクスみらい　取締役



取締役
本松 慎一郎
●保有株式数：8,814,300株
2001年4月　当社入社
2024年4月　取締役（現任）



取締役
経営管理本部長
宮内 貴宏
●保有株式数：52,700株
2013年３月　当社入社
2023年６月　取締役経営管理本部長（現任）



社外取締役
荻田 健治
●保有株式数：64,000株
2015年２月　当社　社外取締役（現任）
2020年８月　アンテロープ合同会社　代表社員（現任）



社外取締役
國本 行彦
●保有株式数：－株
2006年１月　株式会社インディペンデンツ
（現株式会社Kips）設立　代表取締役（現任）
2020年６月　当社　社外取締役（現任）



社外取締役
斉藤 鈴華
●保有株式数：－株
2022年６月 当社　社外取締役（現任）
【重要な兼職の状況】
株式会社Grooves　社外監査役
一般社団法人未来構想会議　理事
株式会社MAYA TECHNOLOGIES　社外取締役

監査役



常勤監査役
野島 俊宏
●保有株式数：1,600,000株
2000年11月　当社設立　取締役
2011年6月　　監査役（現任）
【重要な兼職の状況】
RAKUS Vietnam Co ., Ltd.　Auditor
株式会社ラクスパートナーズ　監査役
mjキャピタル株式会社　監査役
株式会社ラクスみらい　監査役



社外監査役
松岡 宏治
●保有株式数：509,000株
2000年11月　当社　監査役（現任）
2005年3月　　松岡会計事務所　代表（現任）
【重要な兼職の状況】
株式会社ロックウェーブ　社外取締役
朝日ライフサイエンス株式会社　社外監査役
アイサワ工業株式会社　社外監査役
株式会社アダチ　社外監査役
株式会社ドリームファクトリー　社外監査役
株式会社ハウスフリーダム　社外取締役監査等委員



社外監査役
阿部 夏朗
●保有株式数：64,000株
2009年4月　株式会社Y's&partners
（現 株式会社プラットフォームホールディングス）
代表取締役（現任）
2014年6月　当社　監査役（現任）
2024年4月　ANDB株式会社　取締役（現任）
2024年4月　株式会社レスパ（現 SOEL株式会社）　取締役（現任）

取締役・監査役一覧

役員のスキル・マトリックス／各種会議への出席状況

取締役会全体として、中長期的な経営戦略に照らして備えるべき、企業経営、事業戦略、リスクマネジメント、
財務・会計、人材育成、テクノロジーといった切り口における知識・経験のバランスを考慮した役員構成としています。**（2024年6月21日現在）**

		企業経営・経営戦略	事業戦略・マーケティング	法務・リスクマネジメント	財務・会計	人事・人材育成	デジタル変革・テクノロジー	資格	各種委員会への出席状況		
									取締役会	監査役会	指名報酬委員会
取締役	中村崇則	●	●	●		●	●		26/26回		4/4回
	本松慎一郎	●	●			●	●		26/26回		
	宮内貴宏	●		●	●	●			20/20回※		4/4回
社外取締役	荻田健治	●	●						26/26回		4/4回
	國本行彦	●	●						26/26回		
	斉藤鈴華			●				弁護士	26/26回		
監査役	野島俊宏			●	●				26/26回	13/13回	
社外監査役	松岡宏治	●			●			公認会計士 税理士	26/26回	13/13回	
	阿部夏朗	●	●						26/26回	13/13回	4/4回

※宮内貴宏氏は、就任した2023年６月23日開催の定時株主総会以降に開催された回数を記載しております。

役員報酬

役員報酬の決定プロセス

当社は、株主・投資家の皆様と経営陣の利害が一致することを重視しています。現経営陣は社外役員を除いて、当社株式を一定数保有し、事業成長の結果として受取配当金が継続的に増加することに加え、企業価値の向上が保有株式価値の増加につながるため、経営の責任と結果が保有資産に連動しています。同時に、少数株主保護の観点からも、取締役会の諮問機関として「指名報酬委員会」を設置しており、より公正性・透明性・客観性を強化した報酬決定プロセスを取っています。また、役員の金銭報酬は社員の平均年収の約3.5倍程度の範囲となっており、社員との格差が広がり過ぎない水準を維持しながらも、企業価値向上への意欲が高まる仕組みとしています。

ー譲渡制限付株式報酬制度の導入

当社の社外取締役を除く取締役に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。これにより取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有し、中長期的な業績と企業価値の向上に貢献する意識を高め、またその持続的な向上に取り組むことを意図しています。

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の人数
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役 （社外取締役を除く）	65	61	－	3	4人
監査役 （社外監査役を除く）	4	4	－	－	1人
社外役員	9	9	－	－	5人

報酬等の種類別の総額の「非金銭報酬等」の内容は、業務を執行する事務所等へ通勤可能な社宅の提供であり、当該社宅賃料から当社指定の基準に基づく社宅使用料を徴収した残りの金額を金銭に非ざる報酬額としたものです。

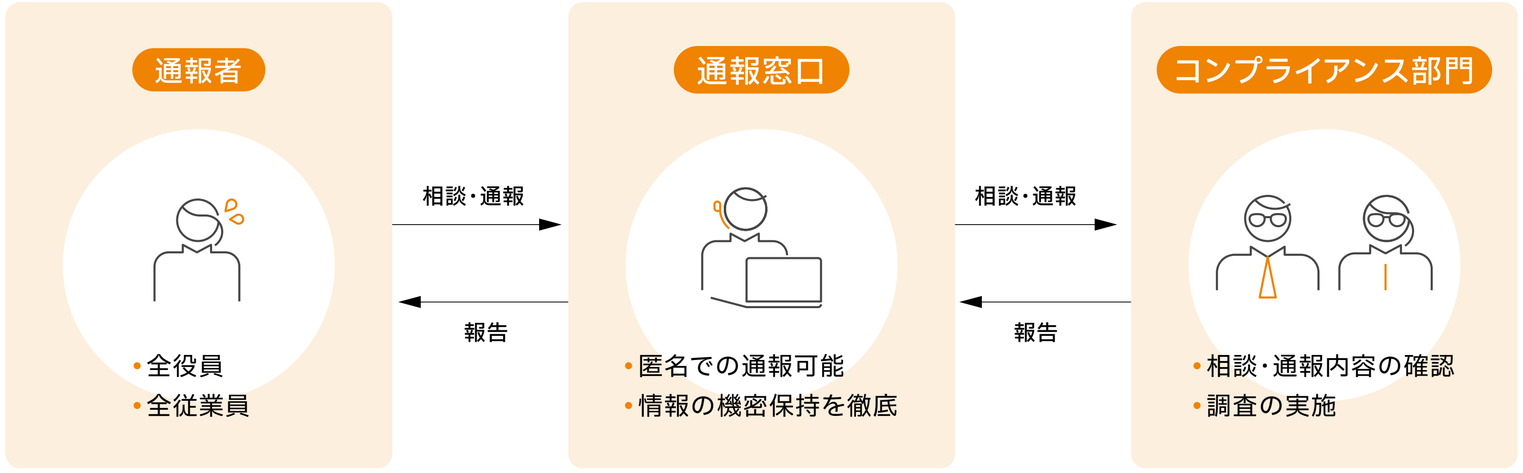
コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

ラクスグループは、すべての従業員と役員が法令や社内規定等のルール、社会規範等を遵守することはもとより、社会が私たちに期待する高い倫理観に基づく適切な活動を徹底することが、企業経営の基盤であると認識しています。倫理規程、コンプライアンス規程等の理解促進を図るために、教育・研修・啓蒙活動を定期的に実施するとともに、「コンプライアンス・セルフチェックシート」を作成し、常に自身の行動をセルフチェックできる体制を構築しています。
また、内部監査部門では、コンプライアンス等に係る内部統制に対し、設計の有効性と運用の妥当性の観点から、調査や評価を定期的に行い、その結果に基づいて業務改善の勧告、提言等を行っています。

内部通報制度

組織的または個人的な法令等違反行為を発見した際に、相談・通報することできるよう、内部通報制度を整えています。内部通報制度に基づいて設置された通報窓口では、法令違反、ハラスメントを含む人権侵害等、不正の可能性があるすべての事項について相談・通報を受け付けています。
通報窓口は、通報者が不利益な扱いを受けることのないよう、法的な要請がない限り匿名で通報することが可能です。また、寄せられたすべての情報について、秘密保持を徹底しています。



守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、その結果、コンプライアンス違反が確認された場合は、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是正措置を講じます。
2024年3月期は計19件の相談・通報があり、早急に是正措置を行いました。

贈収賄や不正行為の未然防止

ラクスでは、贈収賄や不正行為等のリスクを未然に防ぎ、持続可能なビジネス環境を構築することを目的に「接待に関する基本ルール」を制定し、周知徹底を図ることで、贈収賄や不正行為等を防止し、公正な取引が行われるよう努めています。なお、公務員または公共性・公益性の高いサービスを提供する役職員等を相手方とする会食・贈答等については禁止としています。

反社会的勢力との取引の排除

ラクスでは、反社会的勢力との取引を排除するため、全役職員が遵守すべき指針である「倫理規程」の中で、「社員は反社会的勢力または団体との一切の取引を行わない」旨を定めており、反社会的勢力との関係を一切遮断することを基本方針としています。
新規・既存のすべての取引先について定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、取引契約書や製品のクラウドサービス利用約款に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。

データセクション

財務データ 35

非財務データ 36

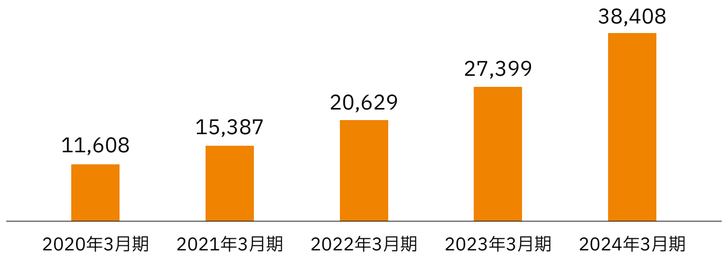
資本構成と配当金 37

会社概要／グループ体制 38

財務データ

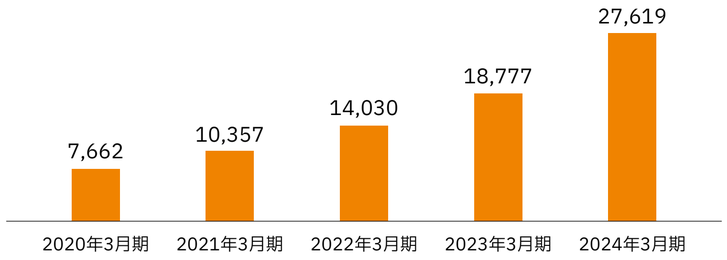
売上高

（単位：百万円）



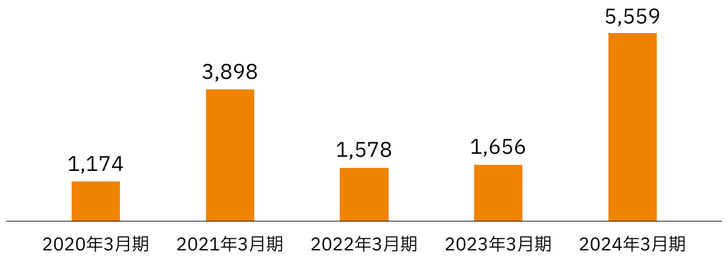
売上総利益

（単位：百万円）



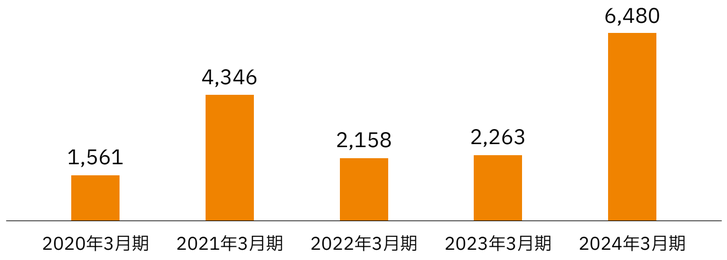
営業利益

（単位：百万円）



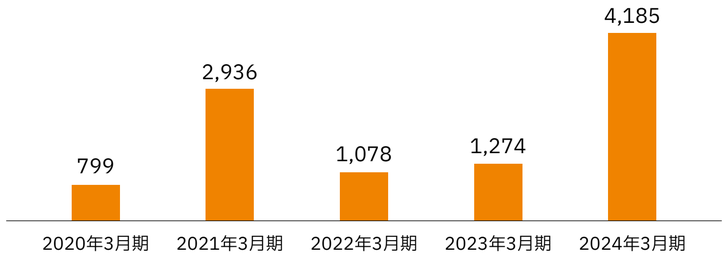
EBITDA

（単位：百万円）



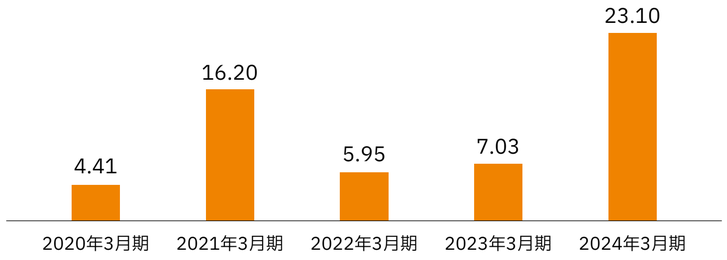
親会社株主に帰属する当期純利益

（単位：百万円）



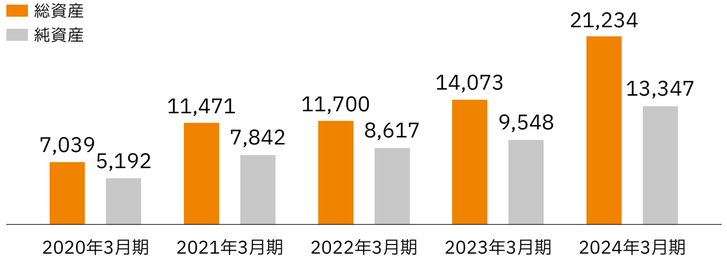
EPS（1株当たり当期純利益）

（単位：円）



総資産／純資産

（単位：百万円）



キャッシュフロー

（単位：百万円）



非財務データ

人事関連データ（連結）

	単位	区分	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
従業員数	人	全体	1,720	2,197	2,561
		男性	1,224	1,556	1,751
		女性	496	641	810
女性管理職比率	%		4.7	5.7	5.5
障がい者雇用比率	%		2.12	2.36	2.37
平均勤続年数	年	全体	2.7	2.7	3.0
		男性	2.8	2.9	3.2
		女性	2.5	2.4	2.7
平均年齢	歳	全体	30.9	30.9	33.7
		男性	31.6	31.5	34.2
		女性	29.3	29.5	32.6
男女の賃金差異※	%		77.8	82.2	79.7
離職率	%		10.0	13.1	13.4
有給休暇取得率	%		85.6	91.5	90.3
月間平均所定外労働時間	時間		15.2	14.6	13.8
育児休業取得率	%	全体	42.7	56.6	69.2
		男性	30.9	43.7	59.0
		女性	100	100	100
育児休業取得後復職率	%	全体	100	100	98.1
		男性	100	100	100
		女性	100	100	83.3

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

人事関連データ（単体）

	単位	区分	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
従業員数	人	全体	956	1,253	1,532
		男性	673	874	1,022
		女性	283	379	510
女性管理職比率	%		4.5	4.9	4.9
平均勤続年数	年	全体	2.7	2.7	2.8
		男性	2.8	2.8	2.9
		女性	2.5	2.4	2.4
平均年齢	歳	全体	32.3	32.3	32.3
		男性	33.3	33.1	33.3
		女性	30.0	30.3	30.4
離職率	%		9.6	13.0	11.6
有給休暇取得率	%		87.6	93.1	90.0
月間平均所定外労働時間	時間		19.9	19.8	18.2

社外の評価

Great Place to Work®
Instituteが実施した
「働きがいのある会社」
ランキング

日本（大規模部門）
「ベストカンパニー」
（2024年版）7年連続選出

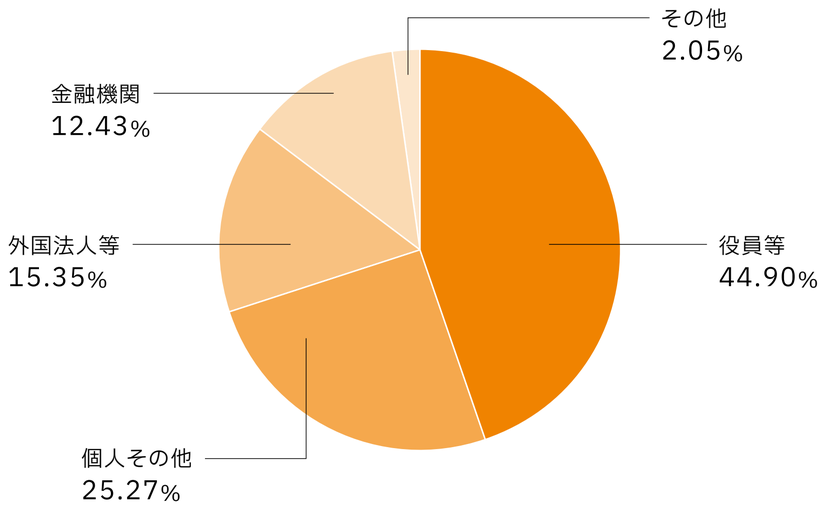
日本（大規模部門）
「女性ランキング」部門
（2024年版）初選出

日本（大規模部門）
「若手ランキング」部門
（2024年版）初選出

資本構成と配当金

資本構成

（2024年3月末時点）



大株主の状況（上位10名）

（2024年3月末時点）

株主名	持株数	持株比率
中村崇則	61,435,800株	33.90%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	14,864,100株	8.20%
松嶋祥文	9,340,500株	5.15%
本松慎一郎	8,814,300株	4.86%
井上英輔	8,739,400株	4.82%
浅野史彦	7,600,000株	4.19%
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	5,679,400株	3.13%
公手真之	2,230,200株	1.23%
小川典嗣	2,170,000株	1.20%
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT（常任代理人 香港上海銀行東京支店）	2,150,088株	1.19%

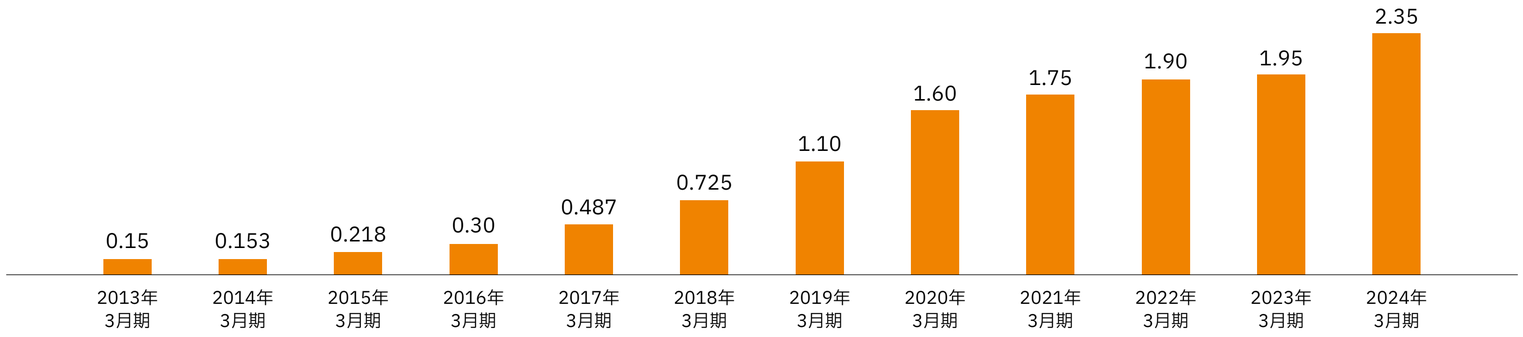
※持株比率は自己株式（1,966株）を控除して計算しております。

配当

配当方針

ラクスは、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要課題の一つとして認識しており、利益ある成長を達成するため、事業の展開及び経営基盤の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、継続的かつ安定的な配当を実施することを基本方針としています。剰余金の配当につきましては、業績の拡大に応じた適切な利益配分を基本として、連結配当性向10％超を目安に実施し、さらに、原則として１株当たり年間配当金の下限を前年実績と設定することで、配当の継続性・安定性にも配慮した連続増配を実施していきます。

配当金推移（単位：円）



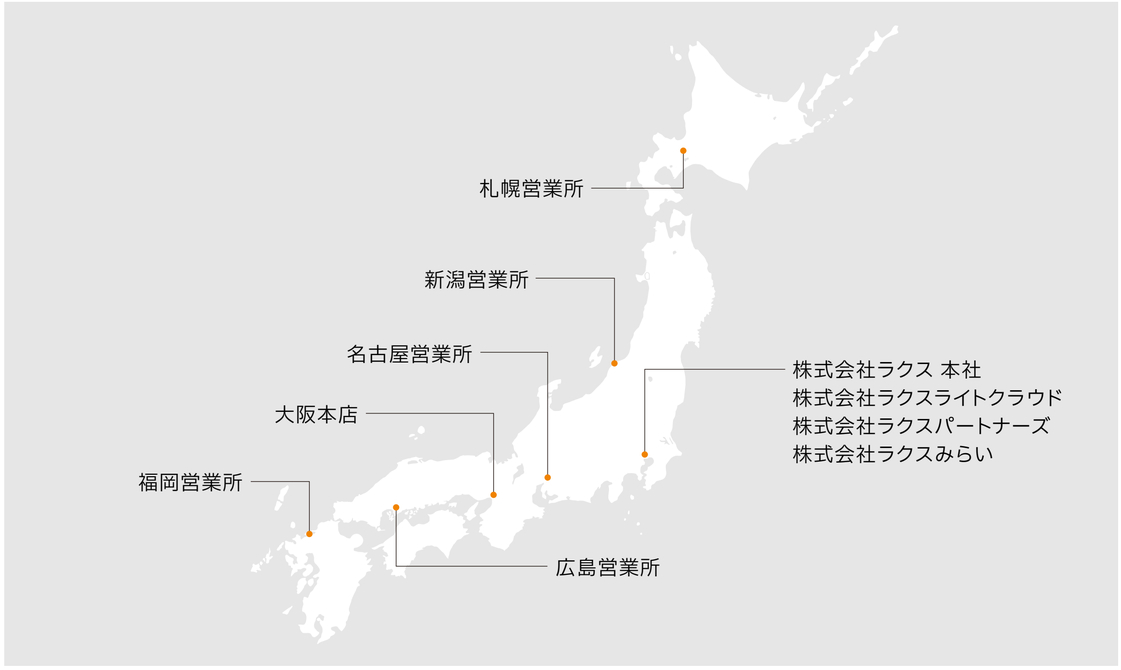
※分割遡及後の数値

会社概要／グループ体制

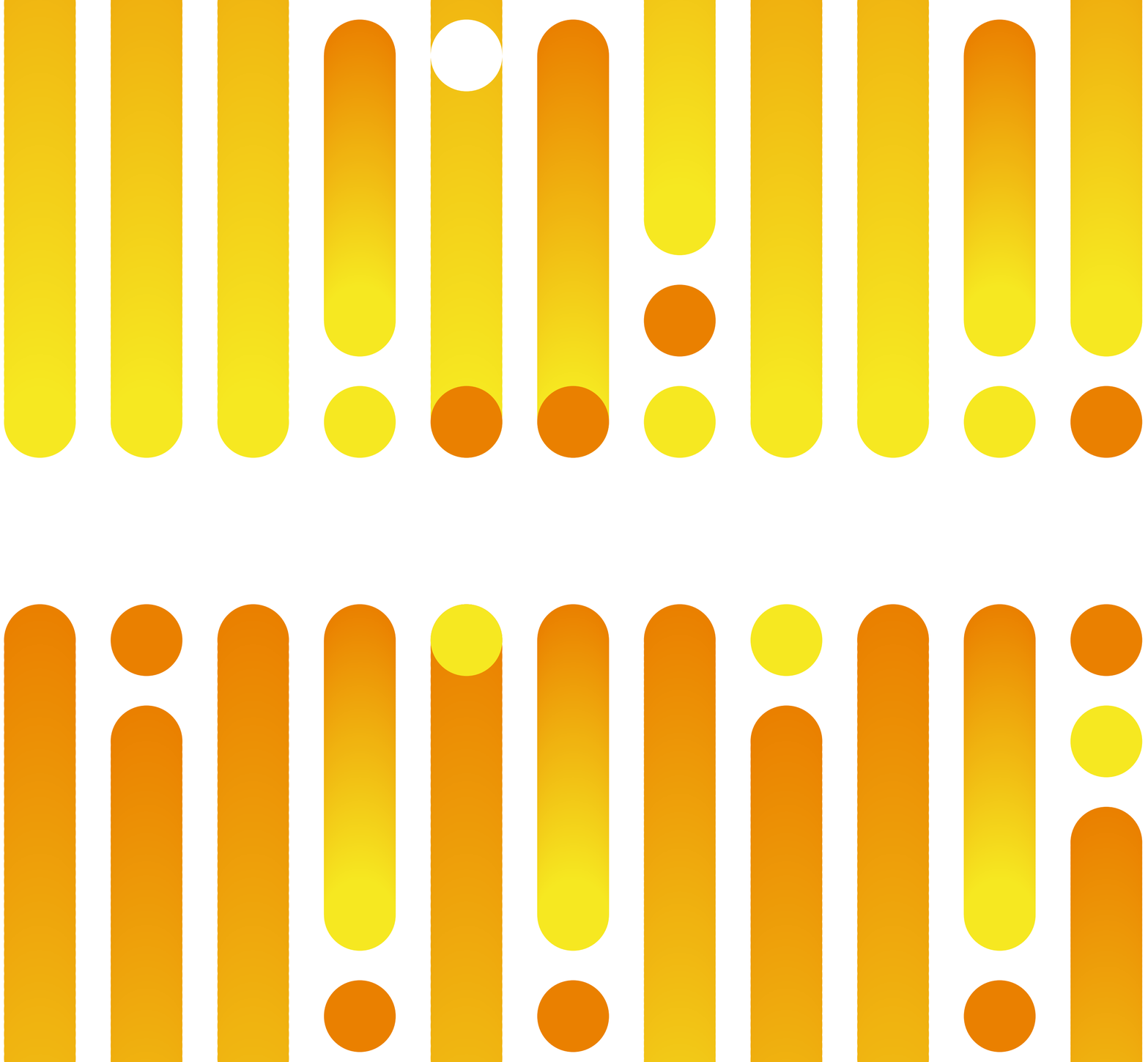
会社名	株式会社ラクス
代表取締役社長	中村崇則
設立	2000年11月1日
資本金	378,378千円
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
従業員数 2024年3月31日時点	連結　2,561名
	単体　1,532名
上場証券取引所	東京証券取引所　プライム市場
証券コード	3923
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
監査法人	有限責任　あずさ監査法人

グループ会社	事業内容	株式保有比率
株式会社ラクスライトクラウド	クラウド型ソフトウェアサービスの提供	100%
株式会社ラクスパートナーズ	ITエンジニア派遣	100%
	ITエンジニア転職支援	
株式会社ラクスみらい	食品の製造及び販売と飲食店の運営	100%
RAKUS Vietnam Co., Ltd.	クラウドサービスの開発	100%

拠点一覧







楽!
ラクス