統合報告書

July.2024

INTEGRATED REPORT

2024



vis



PURPOSE & AMBITION

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。

CONTENTS

SECTION 01
ビジネスモデルと価値創造

6　ビジネスモデル
13　価値創造の歴史
14　価値創造プロセス
15　資本と競争優位性

SECTION 02
成長戦略

17　外部環境
18　中長期ビジョン
19　成長戦略
21　中期経営計画進捗

SECTION 03
サステナビリティ

24　人的資本経営の推進
28　環境への配慮
30　社会への新しい価値提供
31　コーポレート・ガバナンス

SECTION 04
会社情報

36　財務・非財務ハイライト
38　株式情報
39　会社情報
40　ブランド紹介

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て、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



事業の契機

2002年12月。当初、商業施設などのデザインをメインに手掛けていたが、税理士の紹介を受けとある会社のオフィスを手掛けることとなった。とてつもなく古い町工場で出会ったのは２代目社長。「これからは働いている人のために会社をつくる時代だ!」この言葉を聞いて熱いものがこみ上げてきた。数時間前まで断ろうと思っていた仕事だったが固い握手を交わした。古びた町工場が変貌し、そこで働く社員の表情も変わった。その後も倉庫をリノベーションし展示スペースにしたり、会社のDTPデザインやWEBデザインも任せていただき、デザインの力によって働く人々に喜びを届けられることを実感した。ヴィスの核となるビジネスモデルができあがった瞬間であった。



代表取締役社長　金谷 智浩

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。

人的資本経営の中心となるワークプレイス

多様化する価値観の中、働き方の改革も加速しワークプレイスの在り方はさらに進化しています。労働人口減少、雇用流動化の促進に伴い、「選ばれる会社」になるために多くの企業がブランディングを意識した上でワークプレイス構築を行っています。
かつてワークプレイスは、効率よく人員を配置し無駄の無いスペースを構築することを目的としていました。それが現在では、企業のビジョン浸透やカルチャー醸成、社員の心理的安全性の構築などの目的へと変化し、非常に重要な役割を担っています。今まさに、ワークプレイスは人的資本経営の中心となっているのです。

成長戦略と今後のビジョン

当社グループとしては、引き続き、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るよう、社内へのインナーブランディングが必須であると考えています。中期経営計画の基盤構築フェーズにおいては、オフィスデザインからワークデザインへと変化しているビジネスモデルに対応できるよう、社員教育を強化し人材レベルの向上が不可欠です。また、クライアントの成長に伴い、案件規模だけでなく、我々の解決すべき課題のレベルも上がっています。
ニーズにマッチしたソリューションを提供するためにも、コンサルティング領域のサービス強化を実現し、企業の課題抽出、合意形成、チェンジマネジメントなどのサービスを拡充させ、案件規模拡大と受注率向上を達成させることは必須です。
さらに、データソリューション事業の柱となる「ワークデザインプラットフォーム」を実用化し、継続的な企業価値向上に伴走し、働く人々が、幸福度を高めつつ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。

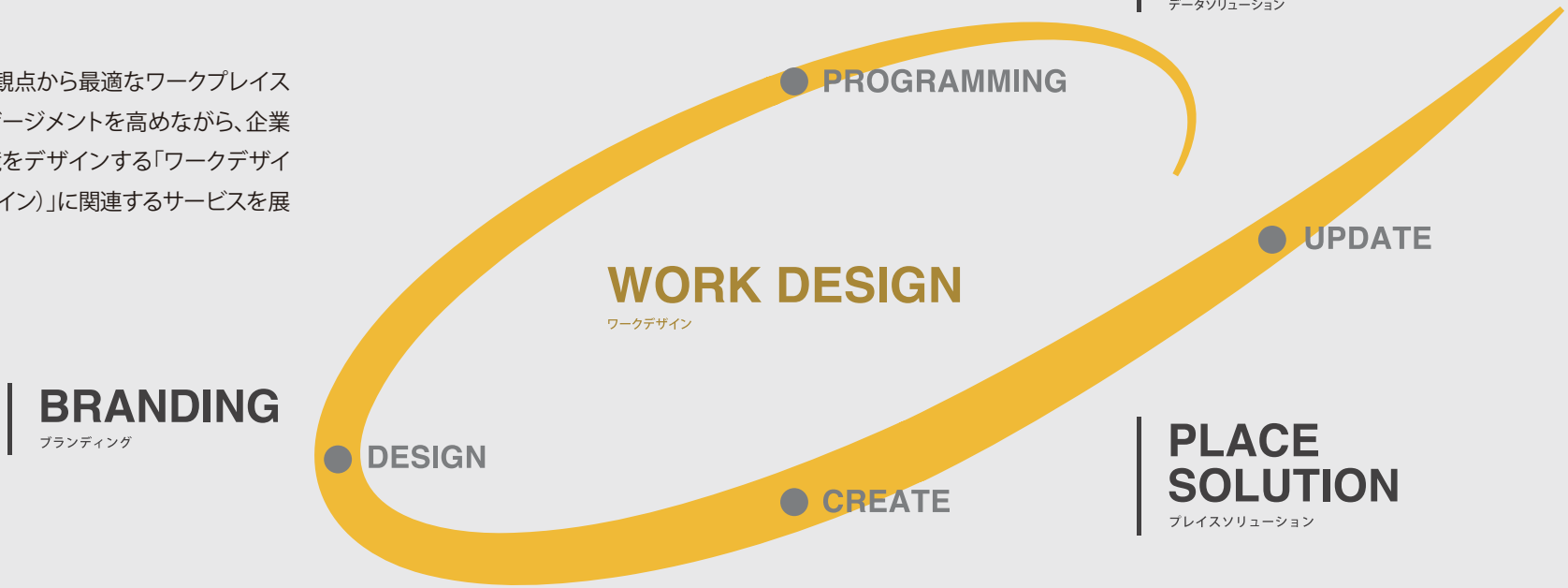


SECTION 01

ビジネスモデルと価値創造

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



freee株式会社


株式会社ドミノ・ピザ ジャパン

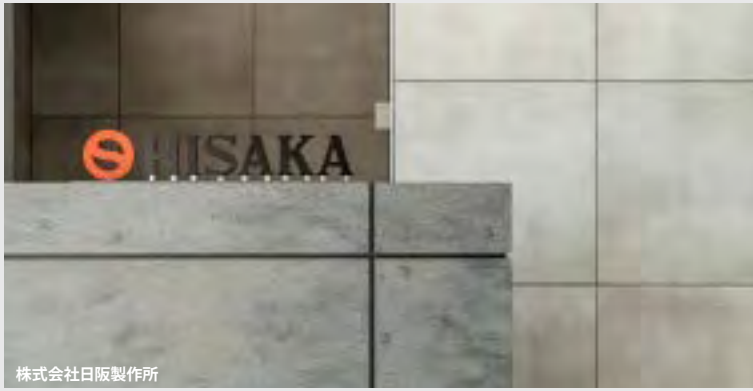


株式会社キッツ


エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社 / 株式会社阪急阪神百貨店



株式会社オープンハウスグループ



株式会社日阪製作所


株式会社スタメン



株式会社いつも


アース製薬株式会社



株式会社オークファン




東急不動産株式会社 / 株式会社 SYNTH



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



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。

▼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「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定

- 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

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）」

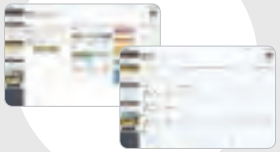


コロナ禍を経て働く場所や働き方が多様化し、ワークプレイスの構築は複雑さを増しています。生産性向上や社員のエンゲージメント向上などに資する働く環境の整備から、オフィス移転先の場所や広さに関する意思決定に至るまで、「理想的な働き方」を見出し最適な環境をつくるために、2023年４月「ワークデザインプラットフォーム」の提供を開始しました。

※「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。

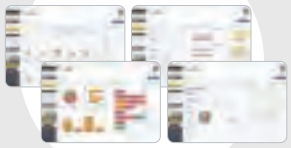
02



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

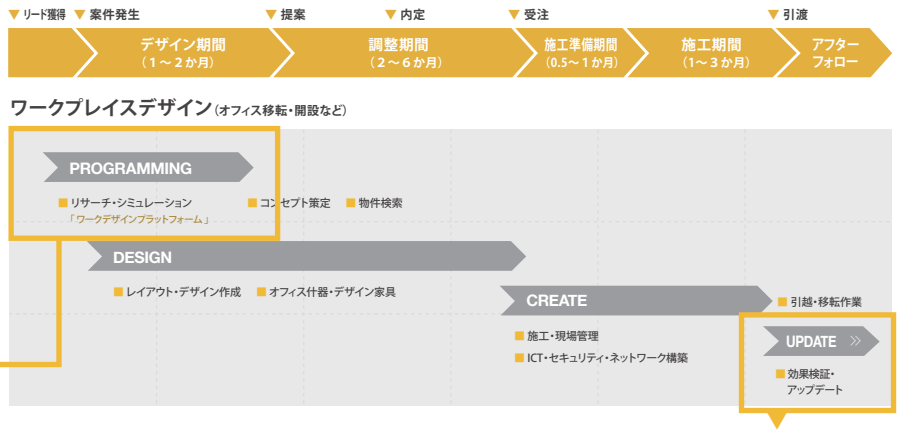


従業員満足度サーベイ

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。



PROGRAMMING　現状把握 » 課題抽出 » 目標設定 » コンセプト策定

ワークプレイス

［定量データ］

WDP

- 稼働分析
- 空間分析
- シミュレーション（空間、コスト、エリア）



ワーカー

- 従業員満足度調査

［定性データ］

- 経営者インタビュー
- 社員ワークショップ
- 現地ワーク



UPDATE　効果検証

WDP

- 空間分析
- 従業員満足度調査

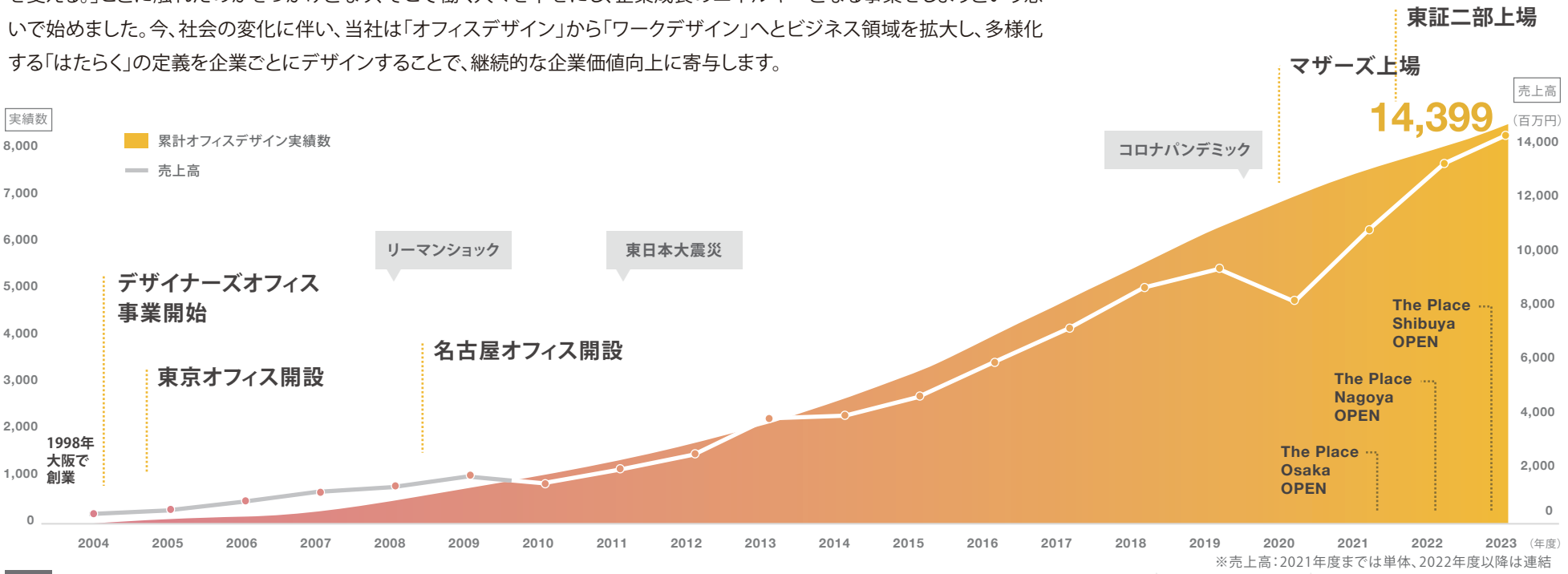
ココエル

- メンタル
- フィジカル
- エンゲージメント

の指数を分析

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。



※売上高：2021年度までは単体、2022年度以降は連結

ワークプレイス・社会の変化



作業空間
管理命令型で決められた仕事を実行



協働空間
組織としての機能性と働きやすさを重視



生産性を高める空間
フリーアドレス・AWB等導入



多様性を重視した働き方

1970年頃～ | 1990年頃～ OA化 | 2010年頃～ ICT、セキュリティ | 2020年頃～ 働き方改革・クラウド化

価値創造プロセス

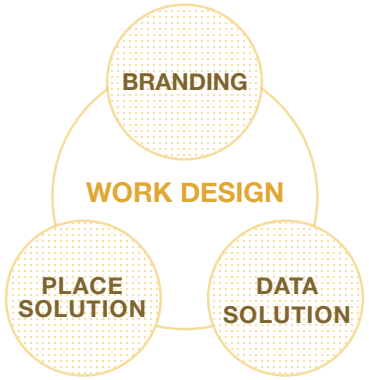
社会課題

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

- 知的資本
- 関係資本
- 人的資本
- 財務資本

ビジネスモデル



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

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。

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。

実績・ノウハウの蓄積

実績 ※1

約8,000件

受賞歴

32件

※1　05/３期から24/３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2,500社

協力会社数

約500社

既存顧客割合 ※3

51.1%

※2　20/３期から24/３期の4か年の顧客数合計

※3　24/３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

社員数

259名

デザイナー

65名

※2024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

59.1%

CCC ※4

△44.4日

※2024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。自己資本比率約60%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



SECTION 02

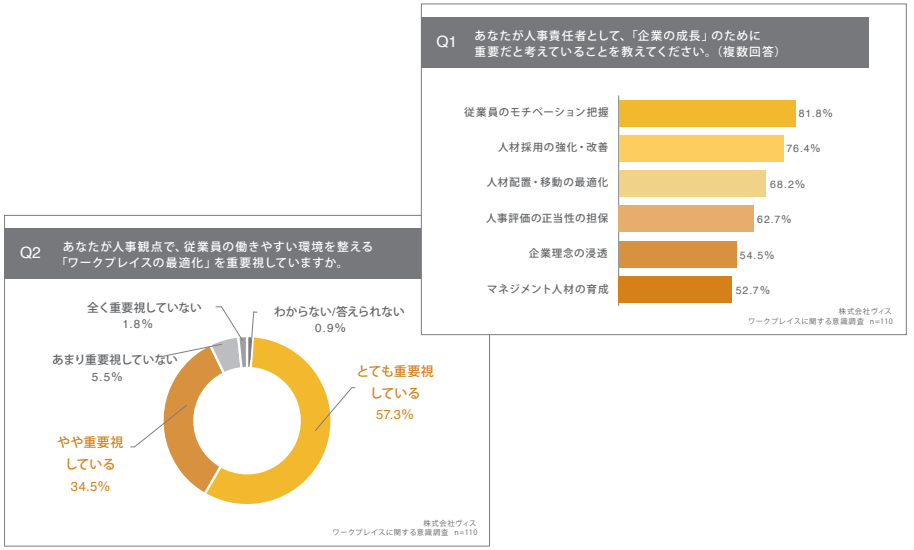
成長戦略

人的資本経営としてのワークプレイスの重要性

昨今の生産年齢人口の減少や働き方改革の推進、さらに先進国と比較した労働生産性の低迷等により、業務効率の向上、企業文化やロイヤルティの醸成など、ワークプレイスへのニーズが多様化し、「場所」から「人」を中心とした考え方へ変化しております。さらに、新型コロナウイルス感染症の流行により、働く環境や働き方の多様化が急速に進み、働き方に合わせてワークプレイスを構築する時代に社会は変化しております。

調査によると、人事担当者が「企業の成長」のために重要視することは、「従業員のモチベーション把握」が81.8%で最多となり、さらに従業員の働きやすい環境を整える「ワークプレイスの最適化」を重要視する回答は、91.8%にのぼります。
企業は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。

このような社会の変化の中、当社グループは、「ワークデザイン」に関連するサービスを提供することにより、働く人々の幅広い価値観に対応し、企業価値の向上や働く人々のエンゲージメントの向上を目指す企業を支援し、持続可能な社会の実現を目指します。



※ワークプレイスに関する意識調査（リサーチPR「リサピー®」の企画によるインターネット調査）
調査期間：2024年2月2日～同年2月5日、有効回答：企業の人事責任者110名

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

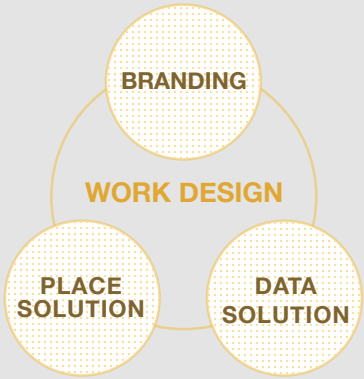
機会

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



中長期ビジョン

ワークスタイルやワークスペース等、企業が求める働き方が多様化し、そこで働く人々も多様化する中、それぞれの企業に応じたワークプレイスの提案が求められております。
こうした中、当社グループは、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し、「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行くため、2030年までのビジョンを描いております。
なお、最終年度（2026年３月期）の財務目標として、連結売上高16,169百万円、連結営業利益1,597百万円を計画しております。

VISION 2030

PURPOSE

はたらく人々を幸せに。

**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。**

基盤構築	機会拡大	成果獲得
2023～2025年度	2026～2028年度	2029～2031年度

売上高161億円
営業利益15.9億円

・既存事業を土台に「ワークデザイン」推進に向け、事業領域拡大のため基盤を構築
・成長に向けた人材への投資

≫

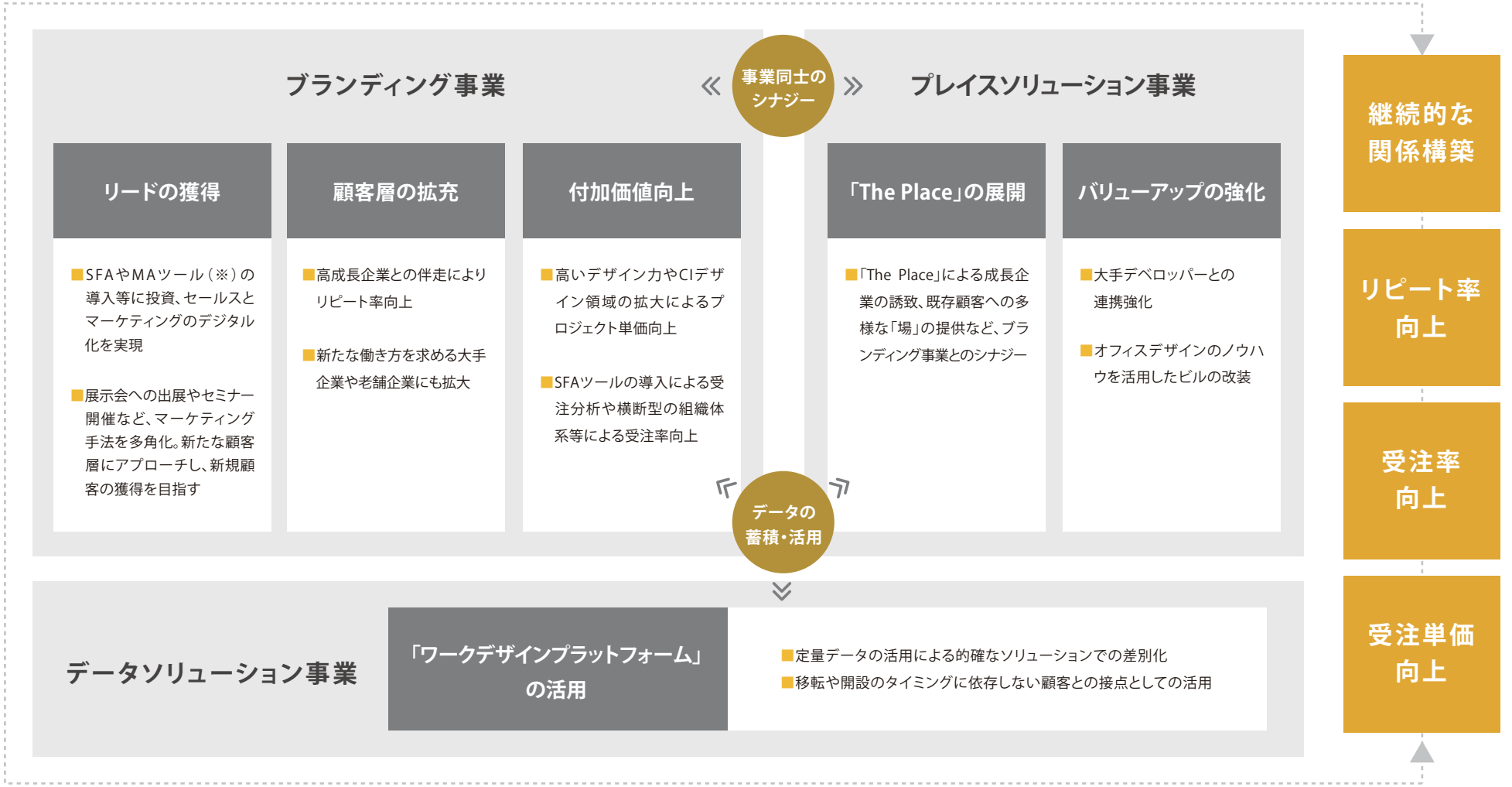
「ワークデザイン」の提供による
既存事業の付加価値向上と
新規事業の拡大により
「選ばれる企業」へ。

≫

売上高250億円
営業利益25億円

「ワークデザイン」の浸透による
高収益化・持続可能な成長。

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

事業戦略とともに、「IT・DX」、「HR（人材の確保・育成）」、「マーケティング・ブランディング」、「コーポレート・ガバナンス」のそれぞれにおいて重要課題を設定し、企業価値を高めてまいります。
この当社グループにおける取り組みの実践と蓄積自体も、お客様の「はたらく」ことへの課題解決につながるワークデザインとなり、社会に新しい価値をできるものと考えております。

IT・DX 戦略

業務効率化による社員の業務負担軽減が、顧客に対するより質の高いサービスの提供に繋がると考え、生産性の向上がさらなる事業成長のために重要であると考えております。そのため、既存システムのアップデートや新技術を活用したIT・DX化等により業務プロセスの効率化を図ってまいります。

ブランディング強化

オフィスデザインからワークデザインへと事業領域を拡大する中、社内外へのワークデザインの浸透が重要だと考えております。類似他社との差別化を行い、付加価値を向上させるためターゲットを明確にしたマーケティング活動と、自社のブランディングを強化してまいります。





人材の確保・育成

顧客の働き方のニーズや課題にあわせて現状分析とソリューションができる人材を確保・育成することが重要な課題と認識しております。このため、次代を担う優秀な人材の確保・育成に努めるとともに、ES向上にも努め、優秀な人材の定着を進めてまいります。





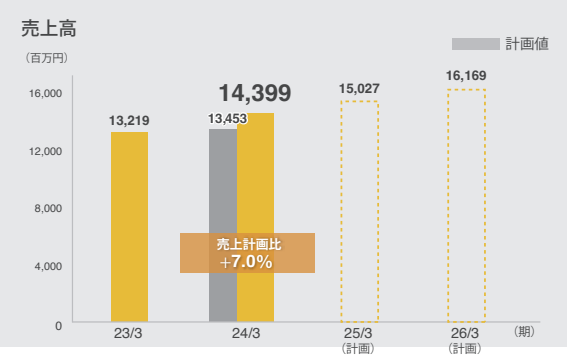
ガバナンス強化

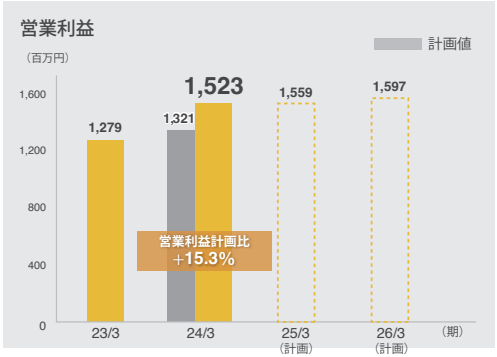
厳格な法令遵守体制の構築は当然のこととして、さらに一歩進めた説明責任の徹底と顧客の当社に対する真の理解と満足を獲得することが重要な課題と認識しております。今後、関係法令の遵守はもとより、社員一人ひとりの高い倫理観の醸成、社会的良識を持った責任ある行動を目指し、啓蒙活動や社内教育を徹底してまいります。

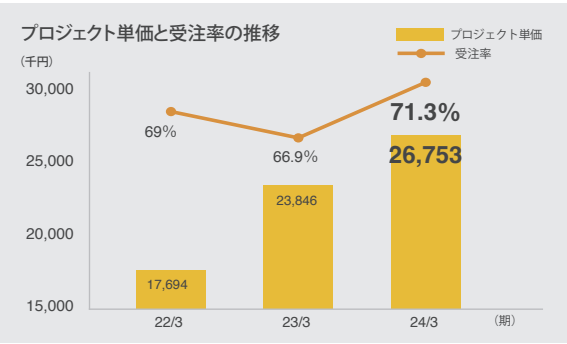
働き方を改善したい大手企業からの引き合いが増加し、計画を上振れ着地

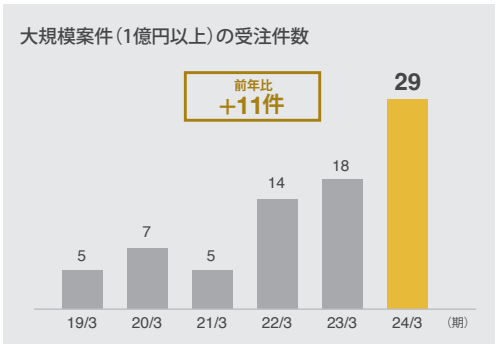
大規模案件を獲得し過去最高の売上高・営業利益を更新

初年度である2024年3月期は、売上高計画比+7.0%、営業利益計画比+15.3%で着地いたしました。1億円以上の大規模案件の受注件数が伸長し、プロジェクト単価が向上した結果、計画を上回る結果となりました。大型案件獲得の背景として、働き方改革や社員の働きがい、エンゲージメントに対する関心が高まる中、成長企業だけではなく、エンタープライズ企業からも、働き方を改善したいという引き合い受けていることがあります。企業の課題を抽出する中で、 10年後のあるべき姿などを一緒に考えていくというようなスタイルでワークデザインを拡大しております。





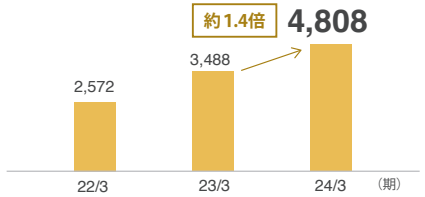




マーケティングの強化

社員の働き方や生産性向上等、企業が課題に感じていそうなコンテンツの充実や、展示会への出展で問い合わせが増加いたしました。

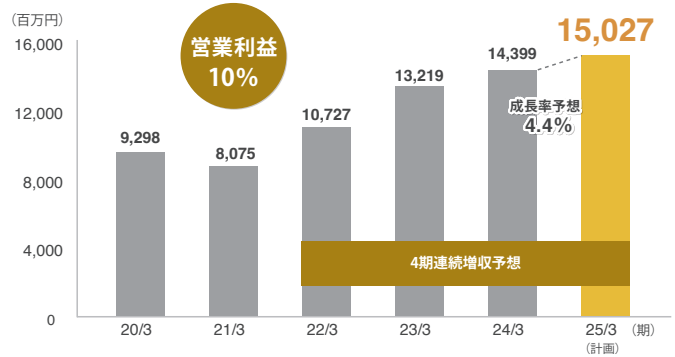
マーケティング活動からの
売上高推移（百万円）



中期経営計画２年目の方針

２年目である2025年３月期は、人的資本への投資（賃金ベースアップ）や「The Place」の展開等を見込みながらも、売上高150億円、営業利益10%以上とし、４期連続増収増益を目指してまいります。

連結売上高予想





SECTION 03

サステナビリティ

当社グループでは、パーパスである「はたらく人々を幸せに。」を軸に、重点テーマを整理し、サステナビリティ経営をさらに加速させるための取組みを拡大させていくことを目指しております。事業活動における戦略を構築・推進すると同時に、環境への配慮、社会課題の解決、ガバナンスへの取組みが事業活動と一体となった未来志向のサステナビリティについて取り組むため、2023年５月に取締役会の諮問機関として、サステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、代表取締役会長を委員長、常務取締役コーポレートDiv.長と社外取締役１名を委員として構成され、原則として、半期ごとを定例とし、その他必要に応じ都度開催しております。
マテリアリティ（重要課題）は、人的資本経営・環境への配慮・社会への新しい価値提供としており、2024年３月期は、特に「次世代育成対策推進法」及び「女性活躍推進法」の一般事業主行動計画の策定のため、現状の課題分析と計画について協議を重ねてまいりました。

基本方針・マテリアリティ

人的資本経営の推進	・多様な人財の活用・育成による創造力の発揮 ・働きがいのあるライフワークバランスの推進 ・健康経営
環境への配慮	・循環型社会への取り組み
社会への新しい価値提供	・ワークプレイス・ワークスタイルを通じた社会の発展・課題解決への貢献

SDGｓ

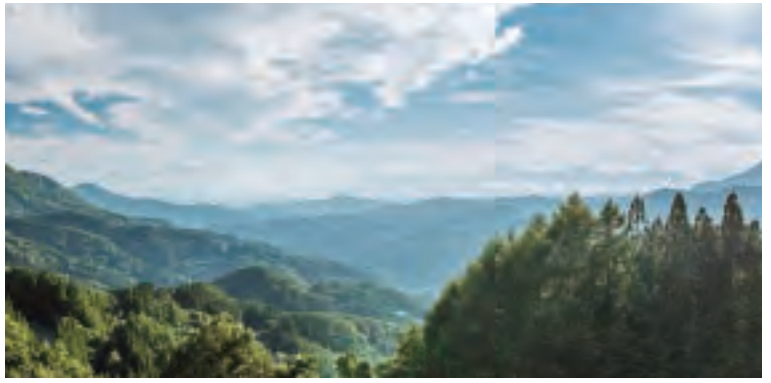
持続可能な世界の実現に向け国連が定めた2030年までの国際的な目標であるSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）の理念に共感し、事業活動と社会貢献活動を通じて目標達成に貢献します。



サステナビリティ委員会 開催頻度・協議内容

第１回　2023年６月　基本方針・マテリアリティの設定
第２回　2023年12月　女性活躍推進法　一般事業主行動計画について
第３回　2024年４月　次世代育成対策推進法　一般事業主行動計画について

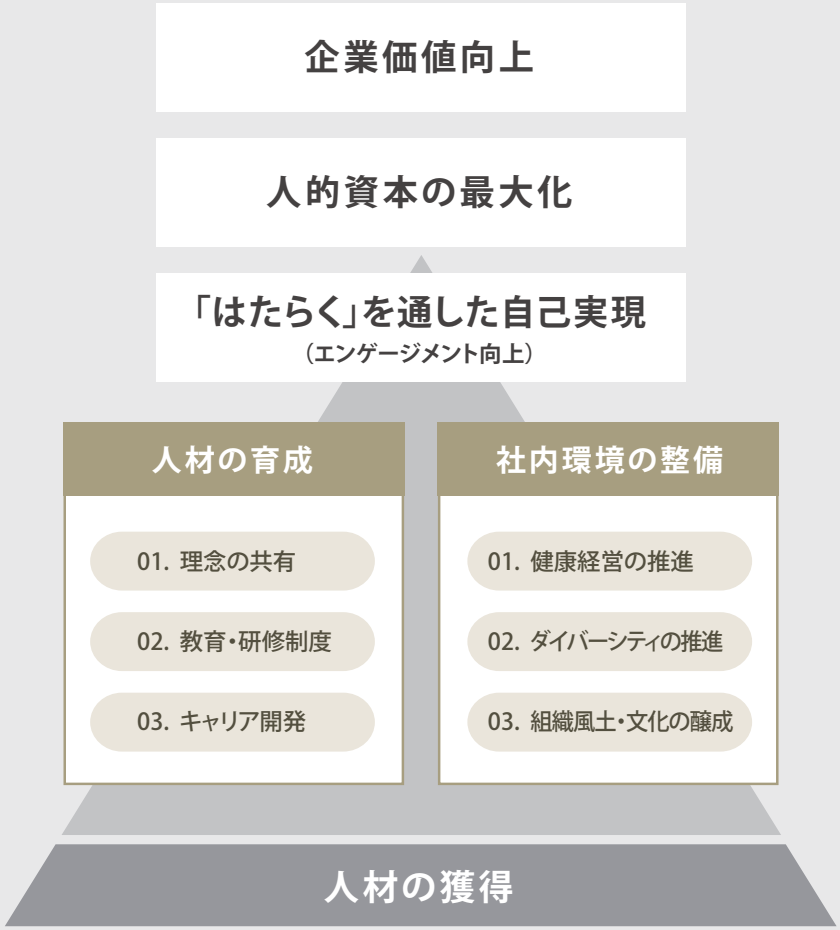
	目標	実績(2024年３月末)
管理職に占める女性労働者の割合	2026年までに16.3%	13.5%
男性の育児休業取得率	2026年までに30.0%	100.0%



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、採用手法の多角化により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。
社内環境の整備では、社員が働きがいと働きやすさを感じられるよう様々な施策を行い、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。





多様な人財の活用・育成による創造力の発揮

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（ジェム・ステラ・コメットボーディング）**
- **週１回の全社会議（シェアリング）**

独自のオンボーディング制度

ピース	内定者インターン原石になる前の「かけら」の意味。
ジェム	新卒1年目。役員と週4回30分。磨くと光る「原石」に由来。
ステラ	新卒2年目社員。役員と週1回30分。原石を磨き、輝く「星」となる。
コメット	キャリア社員。役員と週4回30分。「彗星」のごとく現れたプロ人材。





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**



多様な人財の活用・育成による創造力の発揮

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）
- ビジネスアイデアコンテスト「Knot」

等級	全社共通実施				部門別実施
	組織機能強化		個の自立成長支援 / 個別課題対応		職種別専門スキル開発
	階層別教育	選抜型教育 昇格アセスメント	キャリア開発	選択型研修	
管理職層（GM 級）	▼管理職研修 ・GM研修 ・MGオフサイト ・メンタルヘルス研修（ラインケア）	▼クリエイティブ力強化プログラム	ミドル・シニア層	eラーニング	専門スキル開発 部門階層別研修
管理職層（MG 級）		▼海外研修 ▼昇格時研修			
中堅 チームリーダー層	▼中堅層研修 ・リーダーオフサイト				
キャリア層	▼キャリア研修 ・フィロソフィー研修（1年目） ・クルーアップ ・ハマイチ				
新人若手層	▼新人・若手研修 ・新入社員研修 ・クルーアップ ・ハマイチ				

メンター制度

先輩がメンターとなり、メンバーの仕事、志事（キャリア・将来）、私事（プレイベート）について対話し、社員間の良好な関係、自律的な行動、チャレンジ精神の向上など、プラスのサイクルと効果を目的とし、月１回30分行っています。ランチ時間に行う場合は、会社がランチ費用の補助を出しています。

資格取得支援制度

17種類の対象資格に関して、合格祝金の支給、資格手当の支給制度を設けています。特にインテリアコーディネーターや施工管理技士などの業務に直結する資格においては、勉強会を開催したり、講習の費用を負担するなどして、社員のキャリア形成の実現につなげています。



働きがい・働きやすさを向上させる社内環境の整備

01. 健康経営の推進

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３年連続となる「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）」に認定されました。また、自社の組織改善サーベイ「ココエル」による月1回の定期的なサーベイによりメンタル・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。

- 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

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

02.ダイバーシティの推進

女性活躍推進をはじめ、多様な人材が自分らしく、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。



次世代支援対策推進法

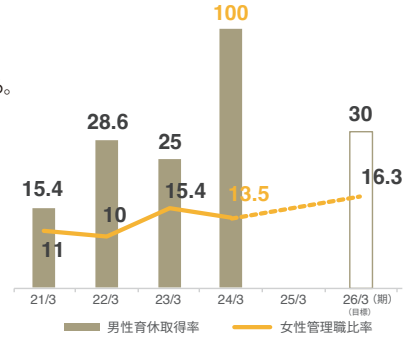
一般事業主計画（2023年7月1日～2026年3月31日）

目標１　：子育て中の労働者や産前産後休業・育児休業を取得予定の労働者が相談できる機会または窓口を設置する。
目標２　：男性の育児休業取得率30%以上を目指す

女性活躍推進法

一般事業主計画（2024年4月1日～2026年3月31日）

目標　　：女性管理職比率16.3%以上
取組内容：多様な働き方に対する社内制度やルールに関し、研修・勉強会実施





03.組織風土・文化の醸成

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
- オールハンズ（月末納会）
- 社員総会
- バースデーフラワー
  バースデーランチ制度
- サンクスカード

環境に配慮した自社のオフィスづくり

2023年９月に移転した当社東京オフィスでは、環境に配慮したオフィスづくりを目指しました。前オフィスからの家具の流用や使用する素材の選定、バイオフィリックデザインの採用や自社での家具作りまで、さまざまな観点から、地球の環境負荷の軽減に貢献できるよう取り組みました。

既存家具流用

全ての家具のうち、おそよ65%を前オフィスからの転用家具で構成。家具の製作や輸送にかかるCO2の削減、組立にかかる人件コストの削減に寄与しています。造作家具も新オフィスのデザインに合うよう意匠やサイズを変えアップサイクルしました。



前オフィスカウンター

▶



STAGE横パントリーカウンター

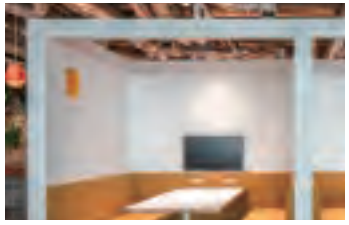
一枚木　天板のみ

マテリアル

内装仕上げ材も環境に配慮した素材を選定。壁や床の仕上げに壁紙や塩ビタイルは使用していません。ビニル系の素材を選定していないため、製造にかかるCO2の排出を抑制しています。地球にやさしい素材は人の体にもやさしいものも多く、ウェルビーイングにもつながっています。



壁面には調湿・消臭効果などの効果をもつ珪藻土をベースにした左官材「ムラウォール」を採用 ▶



◀ フローリングに国産のナラ材を使用

バイオフィリックデザイン

オフィスの緑化は、心身ともに良い影響を及ぼします。植物には有害物質や二酸化炭素を吸収する効果があるため、オフィスに植物を取り入れることは健康にも地球環境にもやさしい効果があります。オフィス内でのエリアごとのテーマに合わせたバイオフィリックデザインを施しました。









VIS PRODUCT “WEDGE”シリーズ

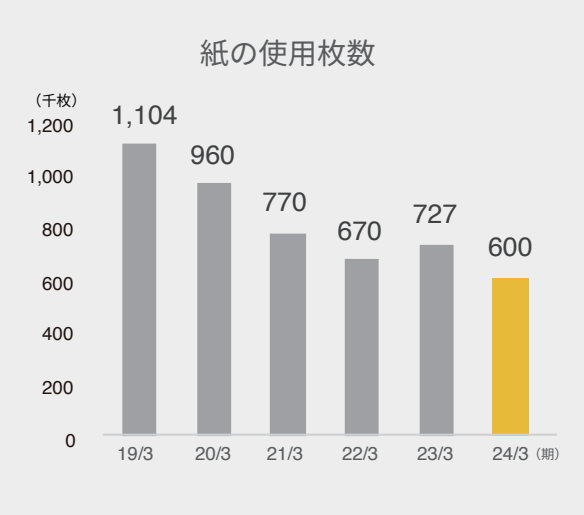


WEDGEシリーズは木材部分に国産木材を使用しており、環境負荷の軽減に貢献しています。「MAISON」の家具は、自社で開発したVIS PRODUCTのWEDGEシリーズをはじめとした木材や再生材を使用した家具で構成。手触りや座り心地など素材の良さとシンプルで機能的なデザインを兼ね備えています。

環境への負荷を低減した事業活動へ

電子での情報管理によるペーパーレス活動

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、デザイナーにはタブレットPC、その他の職種にはタッチスクリーンPCを貸与することで、PDFや画像データに直接書き込みができるため、印刷頻度が減り、使用枚数を削減をしています。
また書類の電子化による保管を推進しており、紙での保存が必須なものを除き、すべての保管書類は電子データ化によりクラウドサーバーに保存し、紙と収納スペースの削減をしています。
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。





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。

森林での木材伐採体験

当社東京オフィスの会議室で利用しているミーティングテーブルは、社員が伐採から加工までを体験した実際の木材を材料として使用しています。体験活動をひとつの「循環サイクル」とし、持続可能なロールモデルを構築していきます。






共創の「場」づくりへ

「The Place」を活用した共創の「場」

当社グループが運営するフレキシブルオフィス「The Place」では、企業や人、働き方が交わることで新しい価値を生み出すことができる共創の「場」を目指しており、次のような取り組みを行っております。

- **起業家ネットワーク団体との連携**（ベンチャー支援プログラムの発信）
- **ベンチャー企業応援プログラム協力社への参画**（ワークショップ型のビジネスセミナーの開催）
- **自社発信の各種セミナーの開催**（リアルブックセミナー）
- **ＩＲイベント等への場所の提供**（ステークホルダーとの交流会等）

「The Place Osaka」では、「著者と共に経営を考える。Real Book Seminar（リアルブックセミナー）」を2023年3月より開催しています。「Real Book Seminar」とは、今話題の経営本について、深掘りや参加者との議論を通して経営への理解を深めるリアルイベントです。
10回の開催を通して、のべ150名以上の方に参加いただいております。

第1回	株式会社ワンピース 代表取締役　久本和明氏	『僕たちはみんなで会社を経営することにした。』
第2回	株式会社Scale Cloud 代表取締役　広瀬好信氏	『KPI式PDCA: 数値化で事業成長する仕組み』
第3回	株式会社リビングハウス 代表取締役　北村甲介氏	「『かなぁ?』から始まる未来 家具屋3代目社長のマインドセット」
第4回	株式会社グロウ・リパブリック 代表取締役　宮村岳志氏	「ブランディング・ファースト ――広告費をかける前に『ブランド』をつくる」
第5回	株式会社サンワカンパニー 代表取締役社長　山根太郎氏	『アトツギが日本を救う- 事業承継は最高のベンチャーだ。』
第6回	有限会社セメントプロデュースデザイン 代表取締役　金谷勉氏	『小さな企業が生き残る』
第7回	京都大学経営管理大学院 客員教授　竹林 一氏	『たった1人からはじめるイノベーション入門』
第8回	株式会社SASI 代表取締役　近藤清人氏	『強い地元企業をつくる ～事業承継で生まれ変わった10の実践～』
第9回	まこと法律事務所　代表弁護士 / 株式会社macoto.creative　代表取締役　北村真一氏	『常若マネジメント ～日本人の日本人による日本人のための経営思想～』
第10回	株式会社ルートゼロ 代表取締役　柴田侑亮氏	『若手が活躍できる会社』

オフィスを活用した社内イベント

東京オフィスのオープンスペース「マルシェ」を活用し、普段接点のない社員同士の交流を生み出す場として、さまざまなイベントを開催しております。

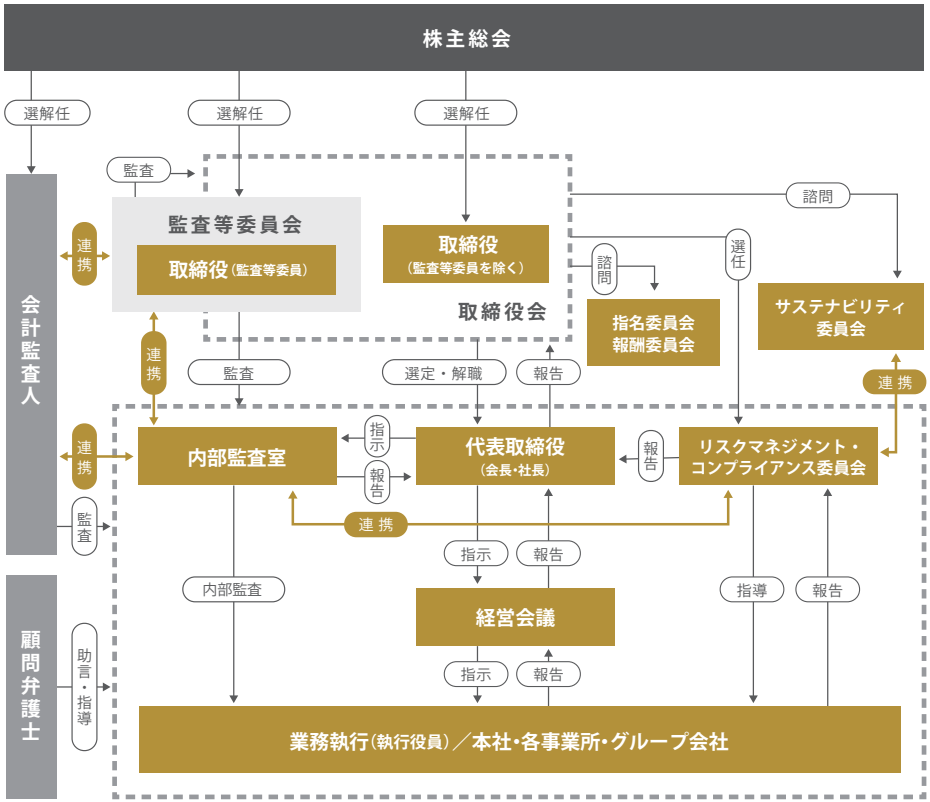
特にファミリーマルシェ（社員同士の金銭の発生しないフリーマーケット）やお野菜マルシェ（味は問題ないのに見た目が悪いや傷があることから捨てられてしまう野菜「規格外野菜」の勉強会）は、SDGsにつながるイベントとして、力を入れております。また、ファミリーデーでは、社員の家族を招待し、実際にオフィスを見学しながら、当社の事業を理解していただく機会を設けております。多くのイベントを通じて、社員同士、そのご家族、そして社会につながる場を積極的に作っております。

- **ファミリーマルシェ**
- **ファミリーデー**
- **フラワーアレンジメント**
- **お野菜マルシェ**
- **コーヒーマルシェ**



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。



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。2024年3月期は、次世代育成支援対策法の一般事業主行動計画等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）3名（うち女性１名）の計7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
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

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				●	●		●	●
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	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	○	○	○		○	

■ 社外取締役の取締役会及び監査等委員会への出席状況（2024年３月期）

氏名	取締役会	監査等委員会
	出席回数／開催回数	出席回数／開催回数
浜本 亜実	14／14回	14／14回
戸出 健次郎	14／14回	14／14回
西村 勇作	14／14回	14／14回

取締役の報酬

当社の取締役の報酬等は、会社業績及び当社の株式価値との連動性をより明確化することにより、当該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、当該取締役と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おります。
なお、社外取締役の報酬等は、会社の持続的な成長に向け、業務執行から独立した立場で経営を監督及び助言する立場を考慮し、社外取締役として各々の果たす役割等に応じて、固定報酬のみを毎月支給いたします。

■業績連動報酬等に関する方針

取締役に対し、業績目標の達成と企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、業績連動報酬等を支給いたします。

・評価期間中の当社業績等の数値目標を予め設定

・当該数値目標の達成度合い等に応じて算定する数の当社普通株式を交付する又は当該株式に相当する額の金銭を、対象取締役の報酬等として付与する業績連動型の株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット。以下「PSU」という。）を採用

※本PSUは、原則として、会社が予め定めた対象期間（１事業年度の業績評価期間）の業績目標（連結営業利益）の達成率を評価指標とし、これに連動した報酬を当該事業年度に係る定時株主総会の日から1ヵ月以内に支給いたします。PSUとして交付する株式の個人別の数又は支給する金銭の額は、役位及び業績目標達成度に応じて決定いたします。

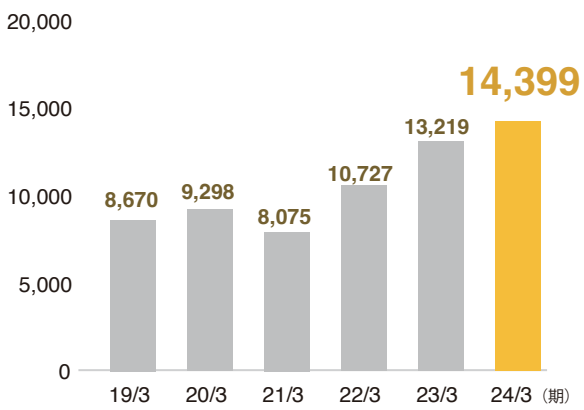


SECTION 04

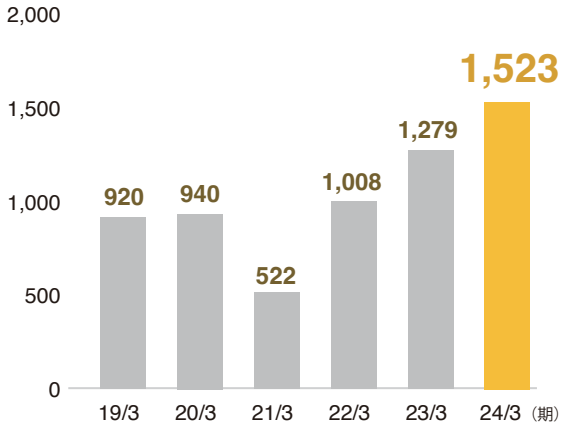
会社情報

財務・非財務ハイライト

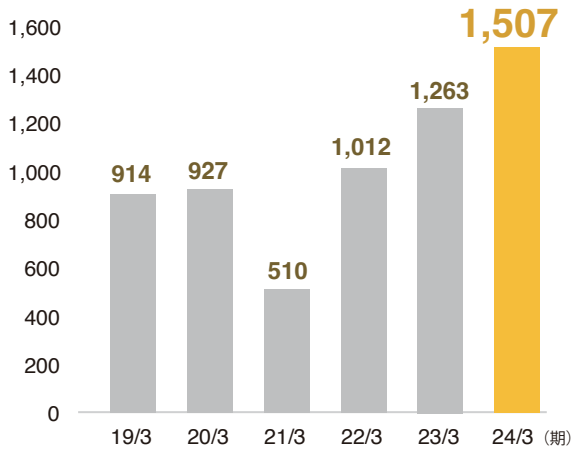
売上高 (百万円)



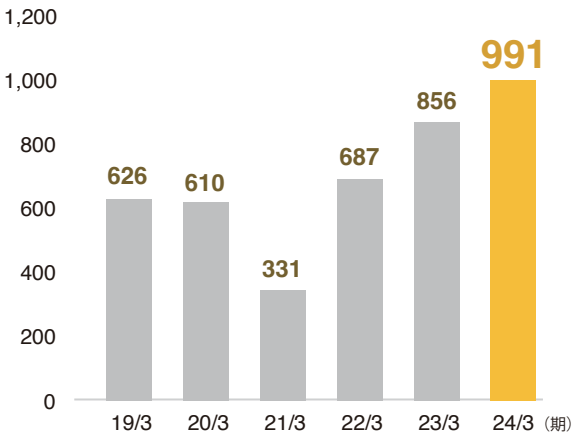
営業利益 (百万円)



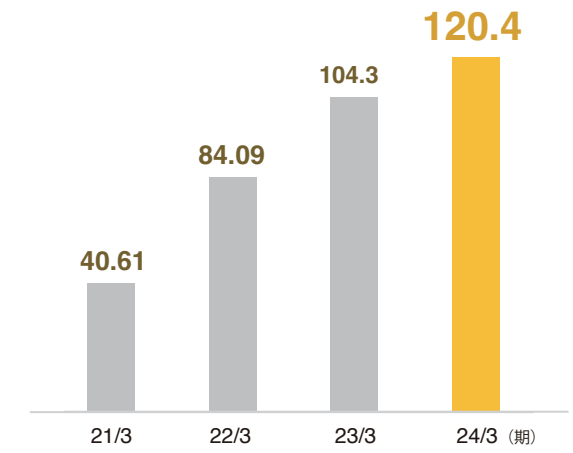
経常利益 (百万円)



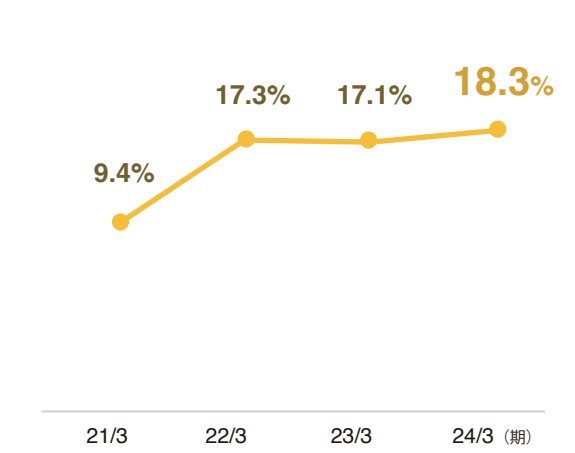
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)



1株当たり当期純利益 (円)



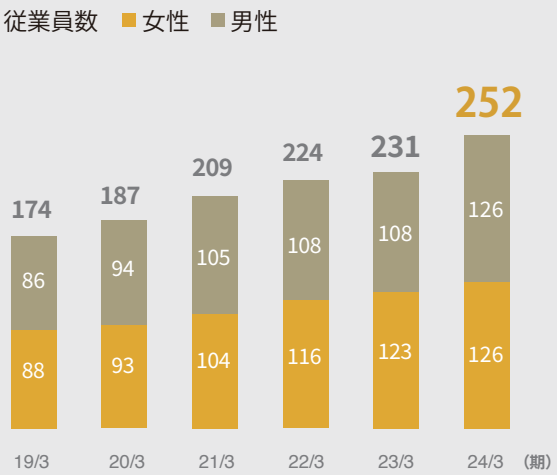
自己資本当期純利益率



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。

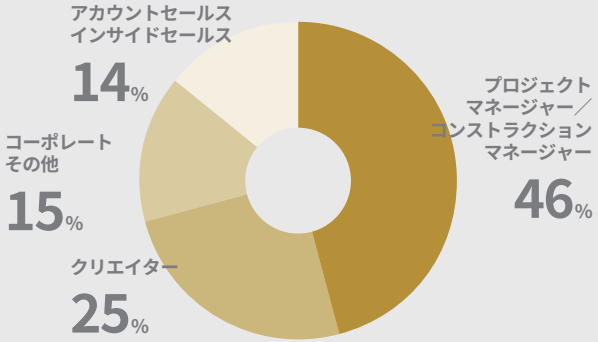
財務・非財務ハイライト

従業員数推移



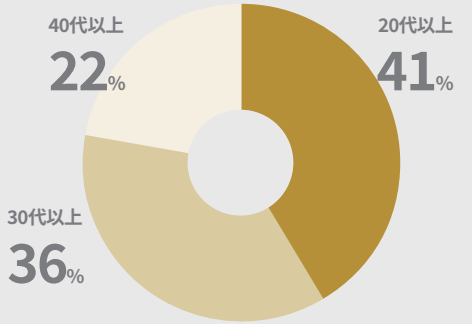
職種内訳 (※1)

約25%がクリエイター



年代・平均年齢 (※1)

約33歳

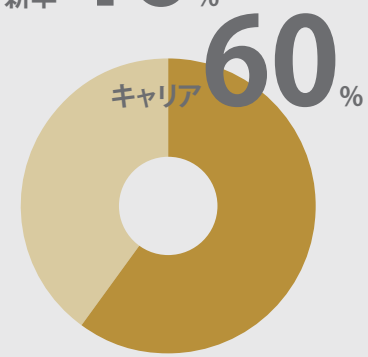


平均年齢・平均勤続年数 (※1)

平均年齢	全体	33.4歳
	男性	36.2歳
	女性	30.6歳
平均勤続年数	全体	5.1年
	男性	5.7年
	女性	4.5年

新卒・キャリア(中途)の割合 (※1)

新卒40%



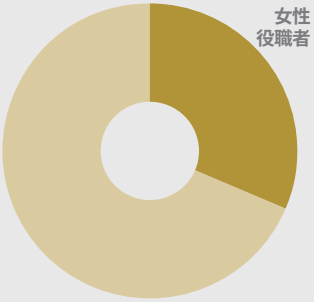
有給休暇取得率 (※1)

63.7%



女性の役職者割合 (※1) (※2)

31.4%



※1 2024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。

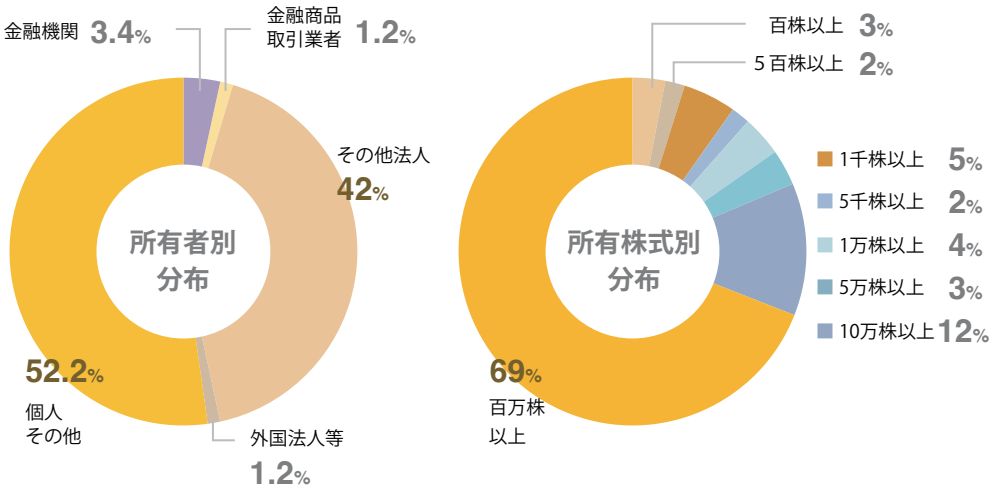
株式の状況（2024年３月末時点）

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）	8,278,974株
株主数	2,383名

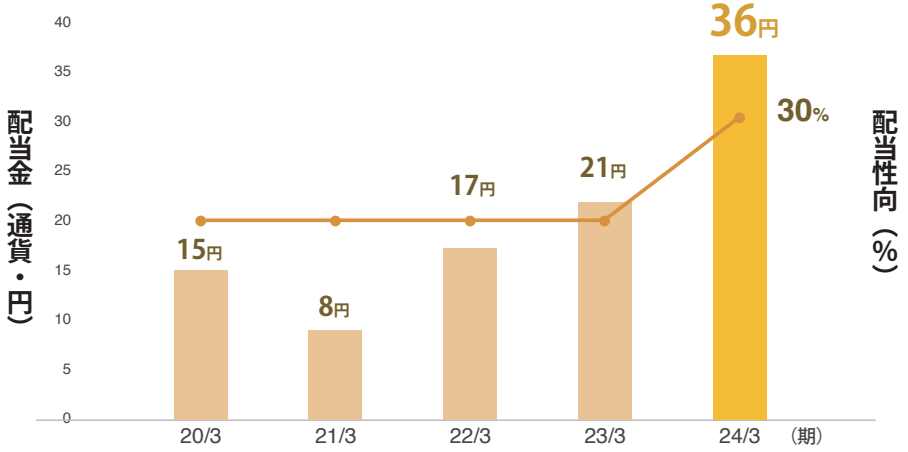
大株主の状況（2024年３月末時点）

株主名	持株数	持株比率(%)
株式会社クレド	3,430,000	41.4
中村 勇人	2,286,400	27.6
ヴィス従業員持株会	232,300	2.8
吉田 知広	217,100	2.6
大滝 仁実	130,950	1.5
永岡 陽介	119,400	1.4
株式会社日本カストディ銀行	116,700	1.4
野村信託銀行株式会社	102,000	1.2
金谷 智浩	100,950	1.2
横山 賢次	77,000	0.9

株式の分布状況（2024年３月末時点）



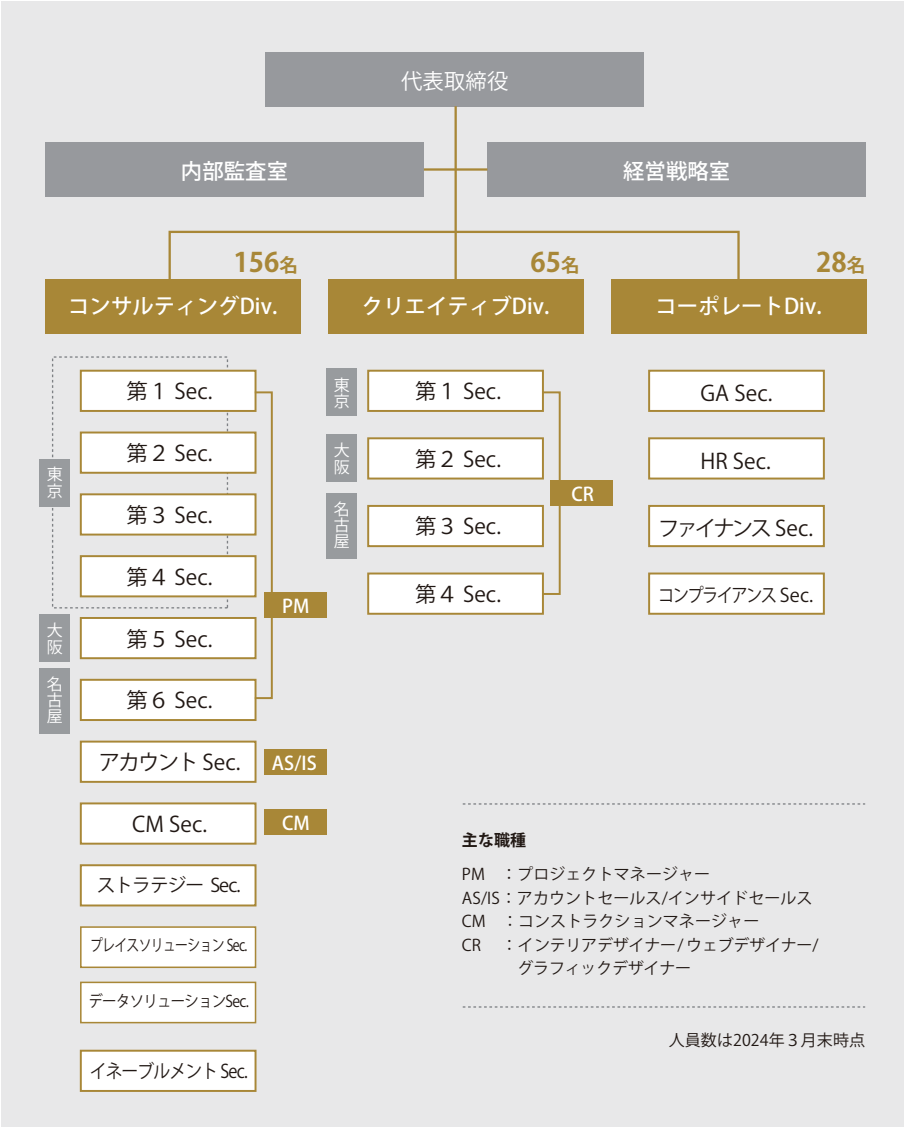
年間１株配当推移



会社概要

社名	株式会社 ヴィス
資本金	530百万円（2024年３月末現在）
設立	1998年４月13日
社員数（連結）	259名（2024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）
東京本社	〒105-7317　東京都港区東新橋1 - 9 - 1東京汐留ビルディング17F
大阪本社	〒530-0001　大阪市北区梅田3-4-5 毎日インテシオ８F
名古屋	〒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



働き方が変化する中、当社グループも働き方や働く環境を含めたコンサルティングを行う「ワークデザイン」へ事業を拡大し、2022年リブランディングを進行しました。
パーパスである「はたらく人々を幸せに。」の実現に向け、「誠実」「牽引」「知性的」「創造性」「革新的」な印象を伝えるため、当社グループの目指す姿、意思、決意を集約させ、新たなブランドイメージとして展開しています。

OURLOGO

vis

「 i 」に特徴を持たせたロゴは、パーパス「はたらく人々を幸せに。」のもと、ヴィスが「人」を中心に「はたらく」の新たな形を切り開き、はたらく一人ひとりが自分らしく輝く世界を表現しています。右上にシフトしている「 i 」のドット＝“ Leading dot ”は、世の中の常識を違う角度から見つめ、一歩先を見据えた新しい視点を生み出し、「はたらく」の未来を創造することを表しています。カラーはスマートさを感じさせるグレー、そしてコミュニケーション上ではイエローを加えることで、幸せの光が広がりふくらんでいく様子を表現しています。

COLOR

INTELLIGENT GRAY__パーパス「はたらく人々を幸せに。」のもと、多彩な人材が集まり、あらゆる可能性に真剣に向き合う姿勢を示す。存在感があり、堂々とした印象、そして先進性を感じさせるカラー。

BRILLIANT YELLOW__一人ひとりが自分らしく輝くことができる世界をつくり、その輝きを照らし続けていくことを約束するイエロー。









報告対象期間

2024年３月期（2023年４月１日～2024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

2024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