



LAC Report **2024**

操作ガイド

ABOUT US

クリックすると、
各章の冒頭ページに移動します。

BUSINESS

下記アイコンや、CONTENTSなど、ページ表記がある際にも、クリックすると目的のページや外部リンクに移動します。

SUSTAINABILITY



ラック Webサイト



DATA

CONTENTS



編集方針

「LAC Report 2024」は、IFRS財団が提唱する「国際統合報告フレームワーク」や経済産業省の「価値協創ガイダンス」を参照しつつ、過去から積み上げてきた強みを核に、「信じられる社会」を築くための挑戦を続けるラックの価値創造ストーリーを、財務面・非財務面から整理したコミュニケーションツールとして作成しています。株主・投資家をはじめとした幅広い読者の皆様に、当社についての理解を深めていただけるよう、今後も内容の一層の充実に努めていきます。

報告対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日 ※一部で2024年9月発行時点の情報も掲載しています。

報告対象範囲

株式会社ラックおよびグループ会社

本レポート中の記載金額について

本レポート中の記載金額は表示単位未満を切り捨て、また、記載比率は表示桁未満を四捨五入して、それぞれ表示しています。

将来の見通しに関する注意事項

本レポートに記載されている現在の計画、予測、戦略などには、本レポート作成時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した将来の見通しが含まれています。将来の実際の業績は、様々な要素により、見通しと大きく異なる結果となりうることをご承知おきください。業績に影響を及ぼすリスクや不確定要素のなかには、当社の事業環境を取り巻く経済情勢、市場競争、為替レート、税、またはその他の制度などが含まれます。

ABOUT US

BUSINESS

SUSTAINABILITY

DATA

CONTENTS

CONTENTS

04

ABOUT US



- 05 パーパス・ビジョン・バリュー
- 06 ラックのあゆみ
- 08 業績推移
- 09 価値創造プロセス
- 10 ラックの強み
- 11 事業環境と重要課題
- 12 社長メッセージ

17

BUSINESS



- 18 ラックのサービス範囲
- 20 事業紹介
 - 20 セキュリティソリューションサービス (SSS) 事業
 - 23 システムインテグレーションサービス (SIS) 事業

26

SUSTAINABILITY



ENVIRONMENT

- 27 オフィス業務の環境負荷低減

SOCIAL

- 28 サイバーセキュリティへの意識向上
- 31 IT人材の創出・育成
- 33 ダイバーシティへの取り組み
- 35 働き方改革と健康経営
- 37 人材育成

GOVERNANCE

- 39 コーポレート・ガバナンス

47

DATA



- 48 要約データ
- 50 会社情報・株式情報
- 51 情報体系

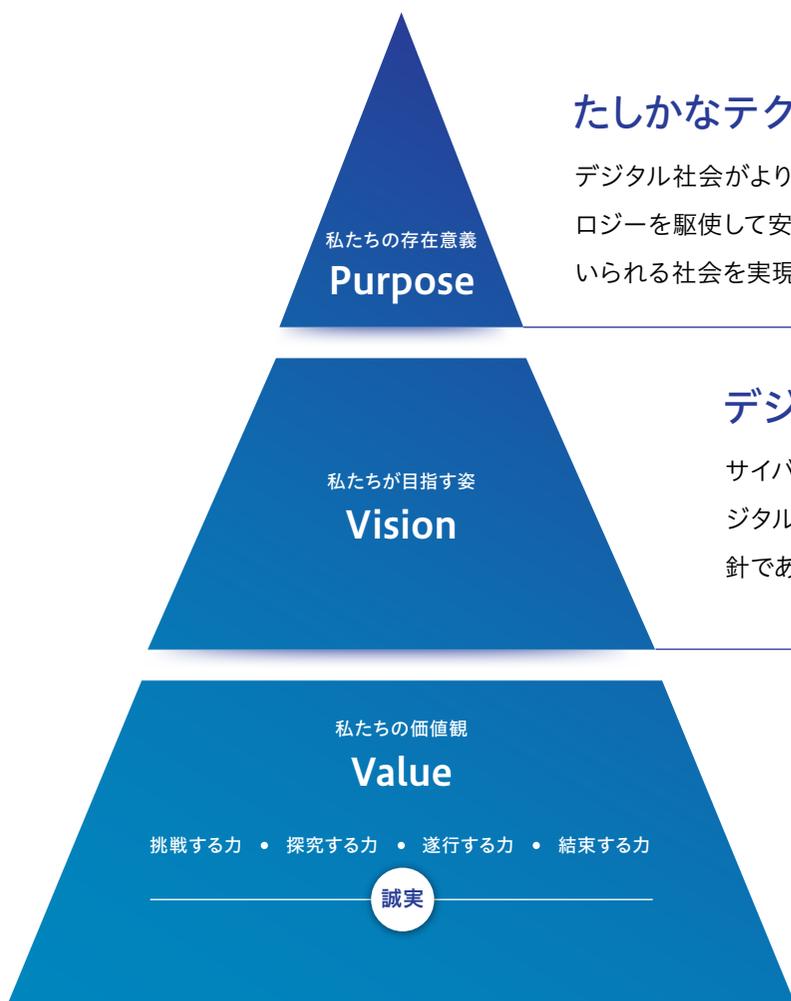


ABOUT US

- 05 パーパス・ビジョン・バリュー
- 06 ラックのあゆみ
- 08 業績推移
- 09 価値創造プロセス
- 10 ラックの強み
- 11 事業環境と重要課題
- 12 社長メッセージ

パーパス・ビジョン・バリュー

当社は、大切にしてきた想いや価値観、社会からの期待や存在意義を見つめ直し、2022年6月に「パーパス、ビジョン、バリュー」を策定しました。サイバーセキュリティのパイオニアとして業界をリードしてきた当社が、深化・高度化するデジタル社会のなかで生き抜く指針となることを目指します。



たしかなテクノロジーで「信じられる社会」を築く。

デジタル社会がより高度化・複雑化するなか、私たちは練度の高い多様なテクノロジーを駆使して安心・安全な社会基盤を築き、人々が互いを支え合い、笑顔でいられる社会を実現します。



デジタル社会を生き抜く指針となる。

サイバーセキュリティをリードしてきたパイオニア精神を絶やさず、深化・高度化するデジタル社会における人々のいとなみを守り、業界文化を牽引し、新しい時代を生き抜く指針でありつづけます。

4つの力で使命を果たします。

社会の安心・安全を守る業務に携わる者として職業倫理を胸に誠実に行動し、前例や従来手法にとらわれず「挑戦する力」、よりよい解決力を求めて「探究する力」、あきらめず結果を導く「遂行する力」、仲間を信じ共感し合う「結束する力」をもってお客様の課題、社会課題、未来課題へ迅速に取り組みます。

企業理念 — 進化し続けることで成長し、持続可能性の高い経営により、社会にとってなくてはならない存在を目指します。

当社は、「進化し続けることで成長し、持続可能性の高い経営により、社会にとってなくてはならない存在を目指します。」という企業理念のもと、サイバーセキュリティに独自の強みを持つIT企業として事業を展開してきました。会社設立から経営統合、事業展開までの主な軌跡を紹介します。



「旧ラック」と「エー・アンド・アイ システム」の設立

日本IBMを取引先に事業を展開するシステム開発会社として1986年に旧ラックを設立しました。また、銀行の第3次オンラインの開発から富士銀行（現 みずほ銀行）の運用・保守業務を行っていたエンジニアが独立して、1987年にエー・アンド・アイ システム^{*}を設立しました。

^{*} エービーシー（現 富士ソフト）と日本IBMの合併会社

サイバーセキュリティ事業を他社に先駆けて開始

バブル崩壊後、旧ラックでは事業の2本目となる柱の構築に向けて、新規事業の立ち上げを進めました。サイバー攻撃からの対策の必要性が認識されていなかった1995年、その一つとしてサイバーセキュリティ事業（診断サービス）を他社に先駆けて開始しました。

経営統合とセキュリティ事業のビジネスモデル構築を推進

コンピュータウイルスが組織的に使われ始め、サイバー事件・事故被害が増加していくなかで、2000年に緊急対応サービスや監視サービスを開始しました。またこれらをサービスモデル化し、監視センター「JSOC[®]^{*}」の開設や、「サイバー救急センター」「ラックセキュリティアカデミー」などの設置を行いました。旧ラックとエー・アンド・アイ システムが経営統合して、2007年に持株会社ラックホールディングスを設立したほか、翌年にはサーバやネットワーク機器などを扱うアイティークルーを設立しました。

^{*} Japan Security Operation Center



2010
年代

新生ラックが誕生、M&Aや拠点拡充などによる事業拡大を推進

管理機能の集約や柔軟な人材活用を狙ってラックホールディングス傘下の3社を吸収合併し、2012年に新生ラックが誕生しました。その後、KDDIとセキュリティ事業の強化・拡充等を目的に資本関係を強化し両社の合併会社を設立するとともに、セキュリティ事業強化に向けたM&Aを推進しました。他の企業や研究部門と連携しながら社会を守ることを狙いとして研究部門のサイバー・グリッド・ジャパンを設立したほか、シンガポール支店、東陽町オフィスの開設など事業拡大に向けた拠点拡充を進めました。



2020
年代

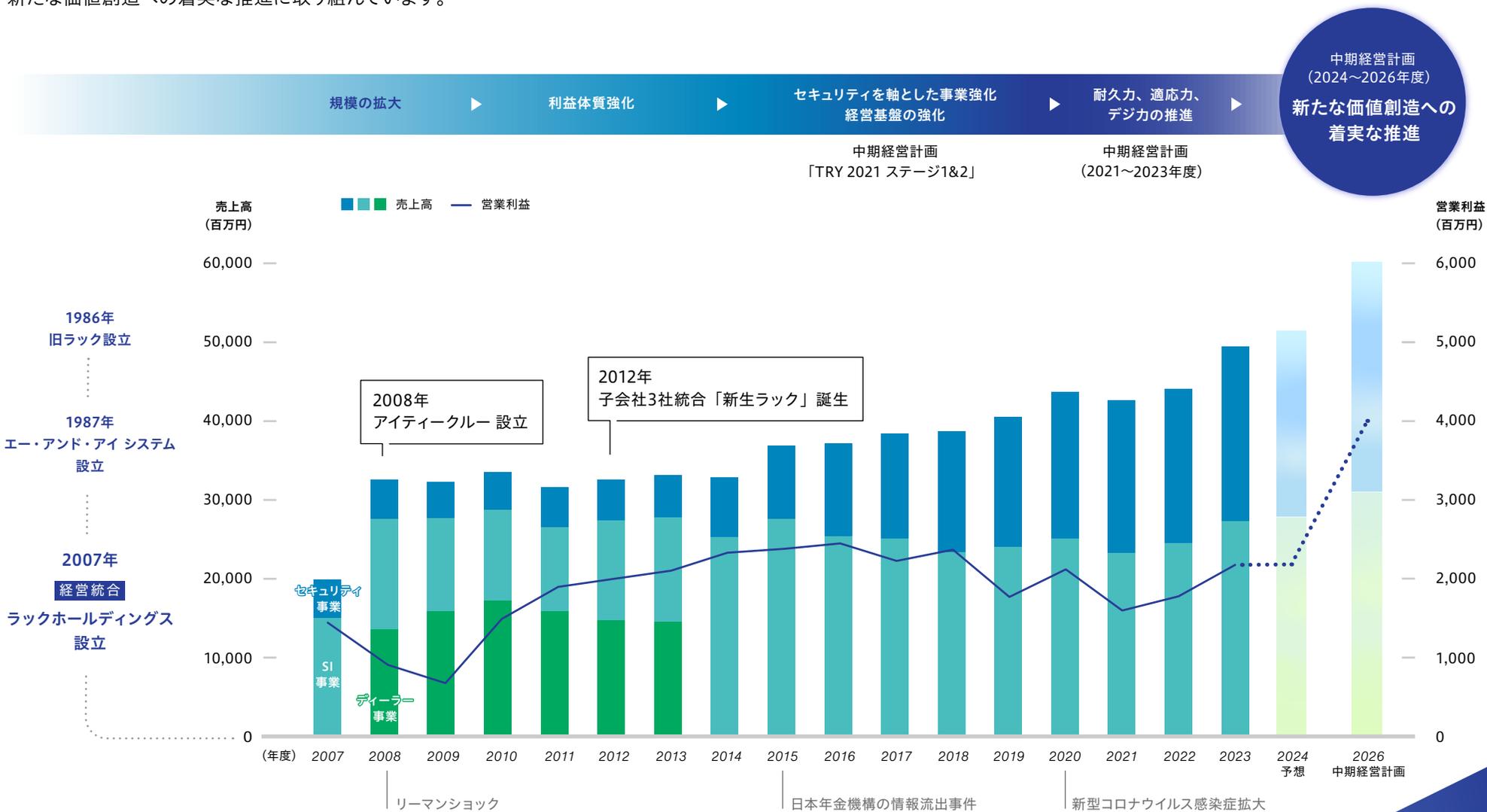
信じられる社会の構築に向けて協業強化やAI活用を推進

新型コロナウイルス感染症の拡大により、社会でテレワークやクラウドの利用が急拡大しました。身代金要求型攻撃などサイバー攻撃の脅威が深刻化するなか、2022年に野村総合研究所と資本・業務提携を締結し、クラウド向けセキュリティ対策強化のため両社の合併会社を設立したほか、内部不正対策を得意領域とするエルテスへ出資し資本・業務提携を行うなど協業を推進しました。また、金融犯罪対策などAIを活用したサービス開発を行うとともに、生成AI基盤を自社開発して社内の業務効率向上に活用するなど新たな取り組みを進めました。



業績推移

当社は、経営統合による事業規模の拡大を経て、ITとセキュリティを軸に社会課題の解決に取り組みながら事業を拡大してきました。サイバーセキュリティ事業を他社に先駆けて開始して以降、当社の強みであるセキュリティ事業の強化を進めるとともに、新たな価値創造への着実な推進に取り組んでいます。



価値創造プロセス

当社は、ITとサイバーセキュリティの分野で培われてきた強みを活かして、財務・非財務の資本を積み重ねてきました。これらを活用していくことでさらなる価値を創造し、経済価値の創出とあわせて社会課題の解決に貢献することにより、パーパスとビジョンの実現を目指しています。



私たちの存在意義 Purpose

たしかなテクノロジーで「信じられる社会」を築く。

私たちが目指す姿 Vision

デジタル社会を生き抜く指針となる。

経済的価値

目標 (2026年度)	
売上高	600億円
営業・経常利益	40億円
ROE	15.0%

ラックの強み

サイバーセキュリティへの高度な先見・知見・技術

専門のエンジニアによる総合的なセキュリティサービス

当社は、高度な技術とノウハウを持つ専門の「セキュリティエンジニア」によるサービスを提供できることに特徴があります。

他社に先駆けて始めた診断サービスを起点に、総合的なサービスを提供しており、エンジニア数は国内最大規模を誇ります。



長年にわたり磨き続けてきた現場経験からの高度な知見

サイバー被害が起きた際の現場対応や、サービスを提供するなかで未知のマルウェアや新たな攻撃手法を検知することなどにより、セキュリティ対策の知見を日々蓄積しています。

約30年にわたって磨き続けてきた現場経験力と、独自に得られる最新の脅威情報をセキュリティ対策の高度な知見（インテリジェンス）として活用できることに強みがあります。



安定した収益を生み出すシステム開発

金融をはじめ大手企業を軸とした確固たる事業基盤

独立系ITベンダーとして、約40年にわたり基盤システムやITインフラを開発しています。メインフレームからスマートフォンアプリの開発まで、幅広いプラットフォームの基盤構築とアプリケーションの設計構築に精通しています。

メガバンクなどの銀行や大手保険会社などを中心として、大手企業を軸とした確固たる事業基盤を有しており、約230社の顧客企業のうち、上位30社で約70%の売上高を占めています。



事業環境と重要課題

デジタル活用がより多様で広範囲、かつ深く浸透していくことで、サイバー脅威は一層深刻になり、安全保障上の要求も高まっていくことが想定されます。

当社は「たしかなテクノロジーで『信じられる社会』を築く。」というパーパスのもと、サイバーセキュリティ対策の専門集団として社会課題の解決に取り組みます。

事業環境認識

外部環境

- デジタル活用はより多様で広範囲に深く
- サイバー脅威がより深刻に
- 安全保障上の要求も高まる

機会

- デジタル活用に見合った費用対効果の追求
- 複雑化・高度化するサイバー脅威への対抗
- サプライチェーン全体のレジリエンス確保
- セキュリティ対策の継続性担保
- 経済安全保障の担保

リスク

- システム間連携が浸透し、相互依存がより複雑・深化
- 業務停止が現実的脅威になり、金融犯罪も急拡大
- AIなど先端テクノロジーの悪用(フェイク等含む)が顕著
- 至るところでサイバー脅威が拡大
- サイバー空間における安全保障の観点が必須

成長機会獲得に向けた重要課題

▶ P.12-16

中期経営計画

自動化・AIを活かした対応

- AI活用により人のノウハウをデジタル化し高度で費用対効果の高いサービスの提供

総合サービス力による対応

- 複雑化・高度化するサイバー脅威にワンストップで最適なサービスの提供

リスク軽減のための重要課題

▶ P.26-46

ENVIRONMENT

オフィス業務の環境負荷低減

▶ P.27

- 紙の適正利用
- 電気の適正利用
- 3Rの推進

SOCIAL

サイバーセキュリティとIT業界への貢献

▶ P.28-32

- 産学連携による人材育成
- 地域における啓発活動支援、地域巡回啓発活動、セキュリティ関連冊子の発行
- 若手人材育成支援「すごうで」の実施、セキュリティ団体の事務局・運営の支援

ダイバーシティと働き方改革への取り組み

▶ P.33-36

- 女性活躍推進
- 障がい者活躍推進、新卒採用の推進
- 働き方改革の推進、健康経営の推進

人材育成

▶ P.37-38

- 新入社員研修の推進
- 人材育成の推進と体系整備
- 社員が主体的に学ぶ機会の創出

GOVERNANCE

透明性が高い強固なガバナンス体制の実現

▶ P.39-46

- 取締役会や任意諮問機関の独立社外役員比率の向上
- 委任契約型の執行役員制度の導入
- リスク統括委員会を中核としたリスクマネジメント推進体制の構築
- コンプライアンスポリシー、企業行動規範、社員行動指針の周知徹底

自動化・AIと総合サービス力で 付加価値を高め、裾野を拡大 デジタル社会の基幹産業へ

2024年5月、ラックは新中期経営計画を発表しました。

前中期経営計画を振り返るとともに、AI活用や総合力を活かしたセキュリティ事業の強化を通じての、中長期的な価値創造に向けた取り組みをお伝えします。



代表取締役社長
西本 逸郎

前中期経営計画を経て、目指す課題を再認識

前中期経営計画の最終年度となる2023年度は、計画時点から売上高やROEは伸長したものの、経営目標値に対してはいずれも下回る結果となりました。この理由としては大きく2点あり、一つは事業機会やM&Aなど成長投資の創出が遅れたこと、もう一つは社内基幹システム開発の中止による生産性改善の遅れによるものです。特に、売上の成長に関しては、M&Aを前提とした計画でしたが、実施にまで至りませんでした。また、基幹システムの開発中止は痛みを伴う決断でした。2012年4月に、子会社3社を持株会

社が吸収合併して現在のラックが誕生し、2018年より統合を進めてきた基幹システムでしたが、新型コロナウイルス感染症により働く環境が急変し、昨今のテレワークを軸とした勤務体系に対応したものにすべきと判断しました。徐々にリプレースする現実的な方法を採用することを決めましたが、中長期的には最善の選択だったと考えています。

この3年間における成長戦略として、「耐久力」「適応力」「^{りよく}デジカ」の3つの方針を掲げ、「共創と挑戦」に向けた取り組みを進めてきました。耐久力とは、ひと言でいうと、継続して安定的に利益を生み出す体質を指します。セキュリティ事業では個別監視サービス、

SI事業では開発サービスが堅調に推移しており、高付加価値サービスやリカーリング(継続)案件を拡大することができました。次に、適応力では、診断サービスでエンジニアのノウハウと自動化を連携させる取り組みを進めました。しかしながら、セキュリティ事業全体を見ると、高度な技術者が必要なサービスは自動化が遅れており、中長期的な課題として捉えています。また、AIを活用した金融犯罪対策ソリューションは新たな分野で、SI事業から派生したものです。不正取引への対応は、デジタル化が浸透するなか、世界各国で足並みを揃えた対応が求められている事案となりますので、金融機関に向けた提案営業を強化します。

社長メッセージ

前中期経営計画を経て、
目指す課題を再認識

技術の専門家集団から、
AIを操る指揮官へ

経常利益40億円と
価値創造による成長を実現

新たな価値創造を
推進するための3つのテーマ

国を衛る使命のもと、
サイバーセキュリティを推進

最後にデジカですが、社内では、テレワークを踏まえたIT環境の整備やゼロトラスト*を推進してきました。また、特に注力するテーマに、生成AIの活用があります。以前からAIに着目していたところ、生成AIは急速に技術革新が進みました。他社ではまだ活用を躊躇しているところもありますが、当社は社内の生産性向上などに積極的に活用できるよう、専用の対話型生成AIを自社開発し、他社への提供も始めています。

技術の専門家集団から、AIを操る指揮官へ

新中期経営計画の策定にあたり、当社を取り巻く市場環境について検討を重ねました。まず、新型コロナ



ウイルス感染症の拡大を機に、世の中のデジタル化はますます進展し、広範囲に深く浸透しています。これは民間企業だけでなく、国や自治体も同様です。デジタル上でのつながりが当たり前の世界では、セキュリティはもはや「大切」というレベルではなく、社会にとって「なくてはならない存在」になるはずです。昨今ではすでに、システム間連携が進んでいることで、業務停止に結びつくサイバー攻撃が重大な脅威になっているほか、銀行口座の乗っ取りや不正送金、そして、フェイク映像ほか偽・誤情報を使った世論への介入など、国家や民主主義の根幹を脅かすサイバー脅威がより深刻化しています。安全保障への要求が高まると、サイバーセキュリティへの関心や需要はますます増加するはずです。つまり、セキュリティ企業でもあり、システムインテグレーション企業でもあるラックが果たす役割は、ますます大きくなると考えています。

一方、これら社会の要請に対して、ラックには大きく3つの課題があります。1点目は、人材に依存していることです。当社の特長はエンジニアによる高度なサービス提供ですが、需要の拡大に対して、これまでのように人手だけでカバーすることはできません。今後は、高度な技術者によってAIを深化させ、そのAIで

自動化を図る必要があります。2点目は、サービスの提供先が大手企業に偏っていることです。歴史が証明しているように、セキュリティに関心があるのは、財産や評判など守るものがある「富裕層(=大手企業)」が中心です。ところが実際には、サプライチェーンの頂点である大手企業だけを対象にしては、サイバーの脅威から経済や社会を守り抜くことはできません。そのため、今後は守りの薄い中堅・中小企業にもサービス提供の裾野を拡大し、サプライチェーンのレジリエンスを向上する必要があります。3点目は、当社の監視、診断などの各サービスは専門性が高いものの、必ずしもユーザーフレンドリーではないことです。ITやセキュリティの部門を持つ大手企業ならともかく、多くの企業はサイバー脅威に備えるとしても、どこから手をつけていいのかわからないのが現状です。つまり、お客様にワンストップで総合的なサービスを提供するニーズに対し、まだまだ改善の余地があると考えています。

これらの市場環境や当社の課題などを踏まえ、新中期経営計画では大きな転換を図ります。ラックは、単に高度な技術力を保有するだけでなく、約30年にわたり挑み続け、コツコツと現場経験から蓄積してき

※ ゼロトラスト：ネットワーク環境における境界の考え方を捨て、たとえ境界内部であっても無条件に信用せずに安全性を検証して脅威を防ぐという、セキュリティの概念。

社長メッセージ

前中期経営計画を経て、
目指す課題を再認識

技術の専門家集団から、
AIを操る指揮官へ

経常利益40億円と
価値創造による成長を実現

新たな価値創造を
推進するための3つのテーマ

国を衛る使命のもと、
サイバーセキュリティを推進

社長メッセージ

た知見（インテリジェンス）に強みを持っています。この強みをさらに進化させるとともに、「自動化・AIを活かした対応」と「総合サービス力による対応」の両輪により、エンジニアによるサービスを提供する専門集団から、AIを操る指揮官となりサイバー脅威に対抗する企業への、トランスフォームを目指します。

社会課題へのラックの対応

現場経験から蓄積してきた知見を持つ
エンジニアによるサービスを提供する専門集団

自動化・AI
を活かした対応

総合
サービス力
による対応

新中期経営計画

サイバー脅威に対抗する
AI（ツール）を操る指揮官へ

拡大した需要に
対応

中堅・中小企業への
サービス提供

広く脅威情報を
捕捉

具体的には、ようやく実践で使えるようになったAIを活用し、専門家の知見をデジタル化することで、高度で費用対効果の高いサービスを開発します。複雑化・高度化するサイバー脅威に対して、拡大する需要に対応するとともに、当社が未だ参入していない中堅・中小企業へとサービスを広げ、お客様にワンストップで最適なサービスを提供できるよう、取り組んでいきます。

経常利益40億円と価値創造による成長を実現

これまでお話ししてきた方向性を踏まえて、新中期経営計画における目標値は、売上高600億円、営業利益・経常利益はともに40億円、ROEは15%としました。株主様への還元につきましては、引き続き中長期的な視点に立って、投資などの状況を勘案して利益配分することを基本とし、これまで通り、DOEの基本指標を5%として配当させていただく方針です。なお、セグメント別では、セキュリティ事業は運用監視を軸とするサービス事業の拡大により、売上高は27.1%増の281億円、セグメント利益は59.7%増の36億円を目標値としました。SI事業は、開発サービスにおいてソ

リューションを軸とする技術者のスキルシフトを推進し、単価のアップを狙います。売上高は16.6%増の318億円、セグメント利益は35.9%増の52億円を目標値としています。

SSS事業／業績目標

>

SIS事業／業績目標

>

また、社内では「二階建て」と呼んでいますが、先述した数値目標は「一階」で、伸びしろをどれだけ達成していくかが「二階」の部分です。つまり、「自動化・AIを活かした対応」と「総合サービス力による対応」による、新たな価値創造に向けた取り組みは中長期的な施策であり、数値目標までは織り込んでいません。長い時間軸での成長を目的としています。

なお、40億円の経常利益は決して無理な数字とは思っていません。すでに、平河町オフィスにおける2025年3月の契約終了に伴い、テレワーク勤務への新たな働き方に対応したことで、リニューアルとともにフロア減床を予定しています。2025年度は賃料の削減などにより、約8億円をプラスした30億円が出発点となる見通しです。これに各事業の増収による効果を加えると、十分に達成できる目標だと見込んでいます。

社長メッセージ

前中期経営計画を経て、
目指す課題を再認識

技術の専門家集団から、
AIを操る指揮官へ

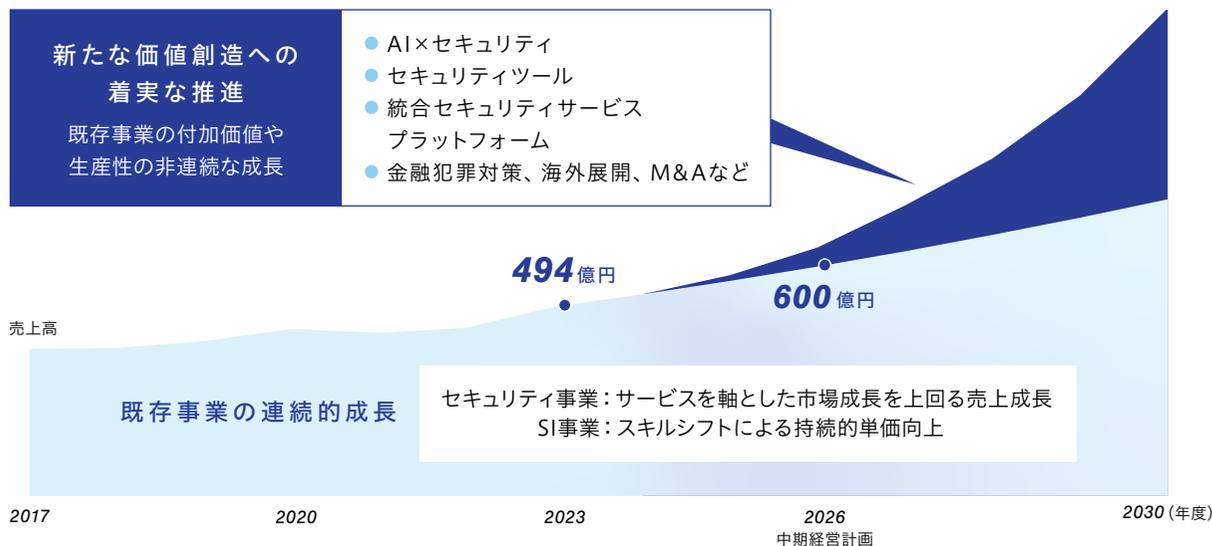
経常利益40億円と
価値創造による成長を実現

新たな価値創造を
推進するための3つのテーマ

国を衛る使命のもと、
サイバーセキュリティを推進

社長メッセージ

新中期経営計画の成長イメージ



新中期経営計画目標値

	2023年度	2026年度 中期経営計画目標	増減額	増減率
売上高	494億円	600億円	+105億円	+21.3% (年平均+6.6%)
営業利益	21億円	40億円	+18億円	+83.9% (年平均+22.5%)
営業利益率	4.4%	6.7%	+2.3p	—
経常利益	21億円	40億円	+18億円	+87.6% (年平均+23.3%)
ROE	9.1%	15.0%	+5.9p	—

株主還元

中長期的な視点に立った投資やキャッシュ・フローの状況を勘案のうえ利益配分を実施

DOE(株主資本配当率)

基本指標 **5%**

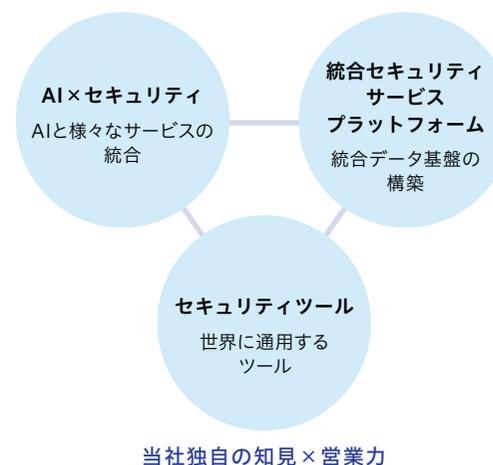
新たな価値創造を推進するための3つのテーマ

二階建ての二階部分、「新たな価値創造への着実な推進」には、そのカギとなる「AI × セキュリティ」の推進と「統合セキュリティサービスプラットフォーム」の構築、そして、これらを支える「セキュリティツール」の獲得という、大きく3つのテーマがあります。

「AI × セキュリティ」は、これまでの高度な技術者によるサービスを自動化し、急拡大するサイバーセキュリティへの需要に応えることを目標としています。

新たな価値創造への着実な推進

高度化 × 生産性向上 付加価値向上 × 生産性向上



社長メッセージ

前中期経営計画を経て、
目指す課題を再認識

技術の専門家集団から、
AIを操る指揮官へ

経常利益40億円と
価値創造による成長を実現

新たな価値創造を
推進するための3つのテーマ

国を衛る使命のもと、
サイバーセキュリティを推進

社長メッセージ

このベースとなるのが、日本最大級の監視センターであるJSOC®、診断や緊急対応など数々の事故現場で培ってきた先端のインテリジェンスです。より巧妙化・深刻化するサイバー攻撃に対し、新たな脅威の検出や分析、そして対応策までを自動化することで、市場競争力を高めます。同時に、大手企業だけでなく中堅・中小企業へのサービス拡大を狙います。また、昨今はサイバー攻撃だけでなく、金融犯罪も急拡大の様相を示しています。金融犯罪をゼロにするという使命のもと、2021年に金融犯罪対策センターを設立しました。2022年には、不正取引を検知するAI活用ソリューション「AIゼロクラウド」を発表し、金融機関での稼働が始まろうとしています。このようにセキュリティを軸とした、AI活用による新たな市場の創出を目指していきます。

「統合セキュリティサービスプラットフォーム」とは、端末やネットワークなどでバラバラに行っているセキュリティ対策を統合し、データの分析・活用を一括管理できる基盤を指します。一般的に多くのお客様は、監視、診断など様々なセキュリティ対策を導入していますが、それぞれの運用・管理が必要のため、多大なリソースと手間がかかっています。これらの負荷

を大幅に軽減するとともに、各種の取り組みを統合することで、内部不正なども含むサイバーリスクマネジメントへと昇華させることができます。この新しい取り組みに向けて専門部署を設けており、基盤構築と導入企業の拡大に努めます。

「セキュリティツール」は、自社で開発した調査ツールや監視システムのほか、これまでも他社とのアライアンスを展開してきました。例えば、株式会社野村総合研究所との合併会社として設立したニューリジェンセキュリティ株式会社では、高水準の検知性能を持つ、クラウド向けWebアプリケーションファイアウォール製品の商品化を進めています。インターネットに国境はないとはいえ、さらされる脅威は国や地域で異なる傾向があるため、セキュリティ対策には各々の脅威に対応したツールが効果的です。また、世界市場を



相手にするセキュリティベンダーは、ツールを基軸とする営業体制を構築しています。これからも自社開発にこだわらず、戦略的提携やM&Aも選択肢として、ツールの獲得に努めていきます。

国を衛る使命のもと、サイバーセキュリティを推進

ラックが情報セキュリティ事業を開始してから、早30年が経ちました。サイバーセキュリティは大企業向けのビジネスが一巡し、今後の30年は、国際安全保障も視野に入れたデジタル社会の基幹産業へと変化していくと思います。サイバー攻撃による資産の喪失や、これに対処するための人的・経済的リソースの増大は、企業や国・自治体の持続可能性に大きな負の影響を及ぼします。私たちは、「国を衛る」という使命のもと、事業を通じて世の中の課題解決に貢献してまいります。

今後も、当社の優位性を最大限に発揮し、未来が予見できない時代だからこそ挑戦を続け、株主・投資家の皆様のご期待に応えていきます。今後とも引き続き、中長期的な視点でご支援、ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

社長メッセージ

前中期経営計画を経て、
目指す課題を再認識

技術の専門家集団から、
AIを操る指揮官へ

経常利益40億円と
価値創造による成長を実現

新たな価値創造を
推進するための3つのテーマ

国を衛る使命のもと、
サイバーセキュリティを推進

BUSINESS

18 ラックのサービス範囲

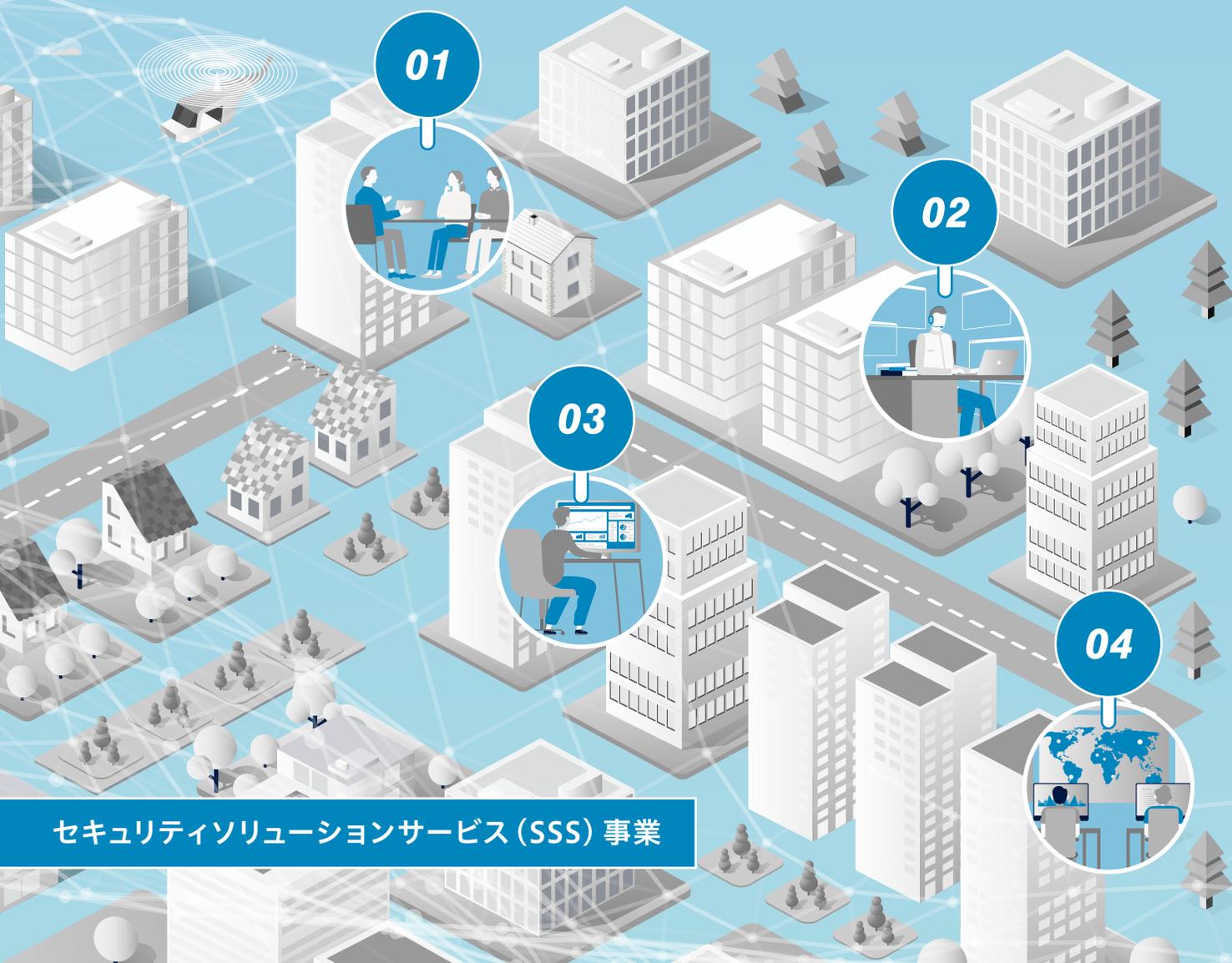
20 事業紹介

20 セキュリティソリューションサービス (SSS) 事業

23 システムインテグレーションサービス (SIS) 事業

ラックのサービス範囲

セキュリティソリューションサービス (SSS) 事業は、セキュリティ対策を講じるお客様への体制構築・運用支援のほか、緊急事故対応、脆弱性診断、ネットワークの監視・運用等の各種サービスの提供を通じて、安心・安全なサイバー空間の実現に貢献しています。システムインテグレーションサービス (SIS) 事業は、銀行インフラやカード決済システム的设计・構築・保守、EC関連システムの運用・保守といった、システム開発に関わるサービス提供を通じて、ITによる豊かな社会を支えています。



01

01 セキュリティ体制の構築等を支援

これまでの経験と知見を結集し、コンサルタントがリスク分析からセキュリティ対策の構築支援まで行うとともに、お客様のセキュリティ体制の運用支援も実施しています。

02

02 事故発生時の緊急対応

セキュリティ事故発生時に、当社のノウハウを活かした迅速な調査、原因究明、復旧などの対応を24時間体制で行っています。

03

03 サイバー脅威に対する脆弱性診断

Webアプリケーションやサーバなどのシステムにサイバー脅威に対するプログラム上の脆弱性がないか診断し、セキュリティ事故の発生リスク軽減に寄与しています。

04

04 24時間365日でログを監視

豊富な経験を持つセキュリティアナリストが、セキュリティ機器から検出される不審なログ(通信記録)を24時間365日、リアルタイムで監視しています。

セキュリティソリューションサービス (SSS) 事業

ラックのサービス範囲

05

05 実践的なセキュリティ教育

専門性の高い講師陣による実践的なセキュリティ教育を対面やオンラインで実施しています。オーダーメイド型など多様なラインアップでセキュリティ人材育成を支援します。

06

06 銀行のインフラ設計・構築・保守

大手銀行のシステム基盤となるインフラ設計、構築、保守を行っています。安全かつ安定したサービス提供により、金融機関から高い評価を獲得しています。

07

07 カード決済システムの運用・保守

カード決済を行う際に必要なセキュリティチェックシステムや精算システムの運用保守等を行っています。

08

08 EC関連システムの運用・構築・保守

全国の花屋に生花の発送を委託するシステムの運用・保守や大手アパレルメーカー ECサイトの構築など、EC関連システムの運用・構築の実績が多数あります。

09

09 人材派遣システム基盤の設計・構築

大手人材派遣企業の一般消費者向けサービスの共通システム基盤の設計構築から運用保守、さらにセキュリティ面に至るまでサポートし、安定した事業運営に貢献しています。

システムインテグレーションサービス (SIS) 事業

セキュリティソリューションサービス事業

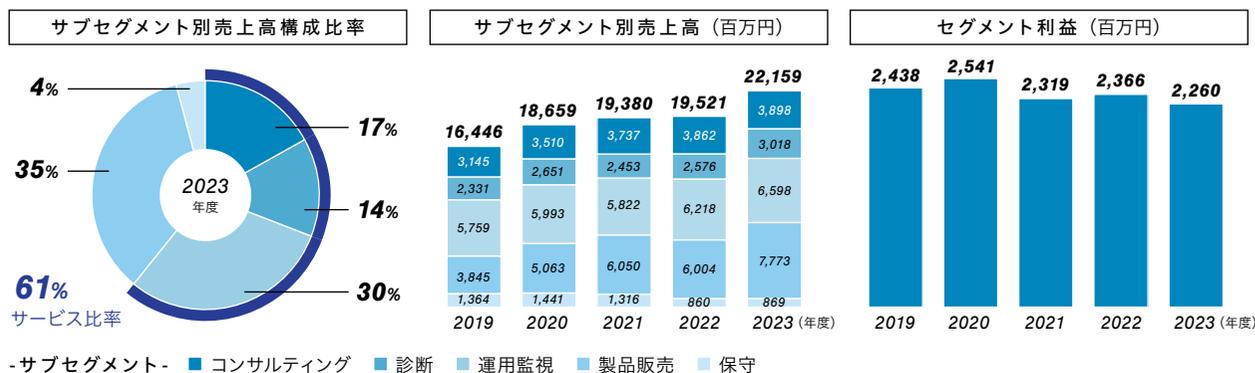
当社は悪質化、巧妙化するサイバー脅威に対して、セキュリティエンジニアが提供する専門的な「セキュリティサービス」を事業領域の軸に置いています。セキュリティ監視センター「JSOC®」や、緊急対応サービス「サイバー119」など、現場から独自に得られる最新の脅威情報をセキュリティ対策の高度な知見（インテリジェンス）として活用し、サイバーセキュリティに関わる総合的なサービスをお客様に提供しています。

事業内容

- **セキュリティコンサルティングサービス** 緊急対応、セキュリティ体制の構築・運用支援、教育・訓練などの支援
- **セキュリティ診断サービス** Webサイトやサーバなどのセキュリティの脆弱性の診断
- **セキュリティ運用監視サービス** お客様のネットワークを専門のアナリストが24時間365日でリアルタイム監視
- **セキュリティ製品販売、セキュリティ保守サービス** 監視サービスに必要なセキュリティ対策製品などを仕入・販売・保守

事業の特徴

- 1 専門のエンジニアが提供する総合的なセキュリティサービス
- 2 現場から独自に得られる最新の脅威情報を高度な知見としてセキュリティ対策に活用



(注) 2023年度より、エンドポイント対策支援サービスをセキュリティコンサルティングサービスからセキュリティ運用監視サービスに、また標的型メール訓練サービスをセキュリティ診断サービスからセキュリティコンサルティングサービスへと組み替えており、2022年度の数値も変更後の数値に組み替えて表記しています。

事業概況

● 2023年度業績概況

製品販売が大きく拡大したほか、大型案件の売上計上もあり診断サービスが伸長したことなどにより、増収となりました。一方、緊急対応サービスの事業体制強化や運用監視サービスの追加対策を含めたサービス力の強化など、今後の収益貢献に向けた先行投資を進めたことにより減益となりました。

2023年度 主な取り組み

01

個別およびエンドポイント向け運用監視サービスの拡大

- ・ 特定顧客向けに高度な対策を行う個別監視サービス導入と案件拡大
- ・ エンドポイント対策支援サービスの案件拡大
- ・ 監視対象領域の拡大やサービス力強化に向けた開発推進

02

診断サービスの拡大

- ・ 自動診断によるWebアプリケーション診断等の拡大 (管理プラットフォームの導入・活用)
- ・ ペネトレーションテストの大型案件の推進・売上計上

03

緊急対応サービスの事業体制強化

- ・ 迅速かつ効率的な大規模案件対応に向けた体制強化

● 2024年度業績予想

コンサルティング、運用監視サービスは前期に実施した施策を踏まえて大幅な増収を見込んでいます。また診断サービスは、前期の大型案件の反動はあるものの、自動診断を含めたWebアプリケーション診断の伸長を見込むなど、サービス関連事業の拡大により増収増益を予想しています。

中期経営計画 (2024-2026年度)

● 業績目標

運用監視サービスを軸として、コンサルティング、診断などのサービス関連事業の継続拡大により、増収増益を目指します。製品販売はクラウド型のライセンス製品の継続的な拡大を予想していますが、オンプレミス製品の保守案件の縮小により保守サービスは減少する見込みです。

● サブセグメント別 主要施策

コンサルティングサービス

- ・ リカリング案件の増大によるコンサルティングの拡大
- ・ 対応力強化による緊急対応サービスの大規模案件の拡大

診断サービス

- ・ エンジニアと自動化のバランスを最適化した診断案件の拡大

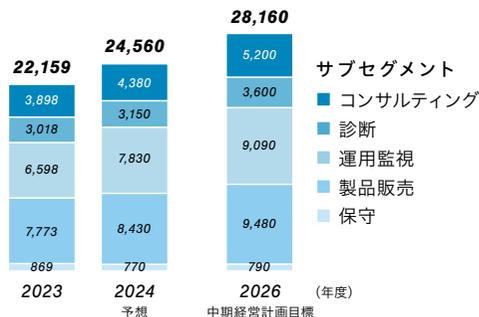
運用監視サービス

- ・ 個別監視を切り口にした総合的・包括的な運用監視サービス案件の拡大

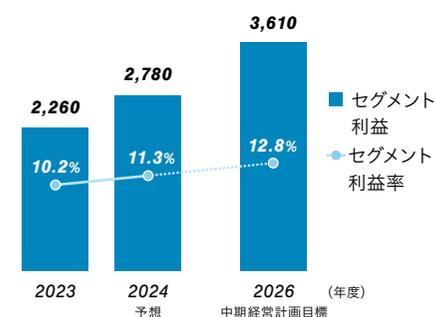
製品販売

- ・ 製品ベンダーとの継続的な連携とコンサルティング力による大規模案件の拡大

売上高予想・目標 (百万円)



セグメント利益予想・目標 (百万円)



クラウドデータ分析による 運用監視のサービス力強化を推進

技術統括部 第二サービスユニット
アカウントサービス部長
飯田 浩司



コスト負担の改善に寄与する クラウドデータ分析エンジンを採用

当社は、より高度な対策を必要とされるお客様向けに、要望に応じて対策をカスタマイズする個別監視サービスを提供しています。本サービスを導入いただいている大手企業グループのお客様より、監視対象と分析領域の拡大によるデータ量の増大を背景に、分析システム基盤をオンプレミスからクラウド環境へ移行したいという要望があり

テラデータ社

クラウドデータ分析エンジン

データ量に依存しない価格体系

コスト抑制に貢献

大容量ログデータを扱う
大企業グループ向けに導入推進

ました。そのなかで拡張性とコスト面の改善を狙って採用したのが、テラデータ社の「クラウドデータ分析エンジン」です。同社の分析エンジンはログのデータ量に依存しない価格体系となっており、賢く利用できればコストを大幅に抑えられます。2023年度にお客様へのシステム構築とデータ移行を進め、約半年間でグループ全域の導入を完了することができました。この短期間で導入に至ったのは、当社の技術力あってのものだと自負しています。

AIを活用した検知モデルを開発し セキュリティ監視業務の高度化を目指す

テラデータ社の分析エンジンに限らず、データ量が膨大になればなるほどシステムの安定性を保つのが困難となり、エンジニアの力量が問われます。今回のような膨大なデータ量を扱う環境移行は、これまでにない新たな試みでしたが、大企

業向けに対処してきた経験を活かして乗り越えることができました。今後、運用のさらなる効率化とともに、導入しているお客様の対象領域を一層拡大することを狙っています。

将来的には、AI/ML（人工知能と機械学習）を含む分析機能を利用してAIならではの検知モデルを開発し、セキュリティ監視業務を高度化していくことを目指しています。このような取り組みを通じて、お客様にとってより最善のセキュリティ対策に結びつくよう、尽力していきたいと思

運用監視業務

AIを活用した検知モデルを開発

セキュリティ監視業務の高度化を目指す



システムインテグレーションサービス事業

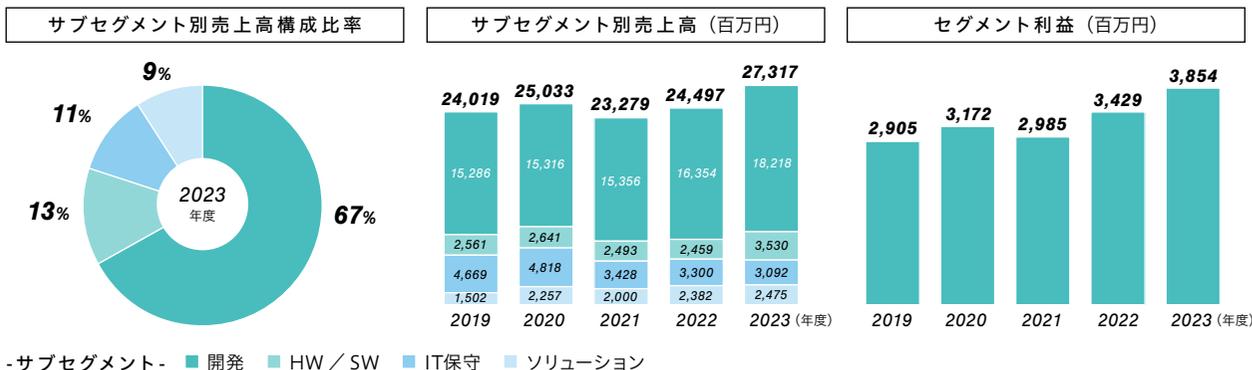
当社は、メガバンクなどの銀行や大手保険会社などの金融機関向けの基盤システムやITインフラを長年にわたり開発してきた経緯から、大手企業を軸とした確固たる事業基盤を有し、幅広い領域でシステム開発できる特徴があります。メインフレームからWebアプリケーションを中心としたスマートフォンアプリまで幅広く開発を行うとともに、クラウドやAIに関連したソリューション開発を通じて、顧客企業のDXを支援しています。AI関連においては、不正送金を防ぐ金融犯罪対策ソリューションなど特徴あるビジネス展開も進めています。

事業内容

- 開発サービス 要件定義、設計、開発、運用、保守まで一貫したSIサービスの提供
- HW / SW販売、IT保守サービス サーバ機器、ネットワーク機器などの仕入・販売・保守
- ソリューションサービス マルチクラウド開発管理、データ分析・管理などセキュリティにも関連する各種ソリューション販売、データセンター事業 (子会社)

事業の特徴

- 1 プラットフォーム基盤からアプリケーションの開発まで幅広く対応
- 2 大手企業を軸とした確固たる事業基盤



事業概況

● 2023年度業績概況

主力の開発サービスにおいて大手銀行やクレジットカードなどの金融業向け案件や、公共向け案件が大幅に伸長したほか、HW/SW販売が更新案件等の獲得で大幅に拡大したことにより、増収増益となりました。

2023年度 主な取り組み

- 01 クラウド型サービスの導入・活用支援ビジネスの案件拡大
・ EC、ID管理などのクラウド型サービス向けシステム開発案件の拡大
- 02 先端IT人材へのリスクリングの推進
・ Salesforce (EC)、Okta (ID) などの認定資格者の拡大
- 03 物販・ライセンス販売の拡大
・ Box、Okta、Prisma Cloudなどのクラウドソリューション製品の販売拡大

● 2024年度業績予想

クラウド向けなどの堅調なIT投資需要を背景に、リスクリングの対象領域を広げて、クラウド型サービスを導入・活用する付加価値の高いシステム開発などの開発サービスの案件拡大に取り組むとともに、サイバーセキュリティにも寄与するクラウド型ソリューション製品の販売拡大により、増収増益を予想しています。

中期経営計画 (2024-2026年度)

● 業績目標

高単価案件へのスキルシフトの推進など開発サービスの継続的な案件拡大により増収増益を目指します。HW/SW販売・IT保守はクラウド移行による需要減少の影響はあるものの、オンプレミス回帰への案件確保に取り組みます。ソリューションはサブスクリプション型製品の継続拡大を図ります。

● サブセグメント別 主要施策

開発サービス

・ソリューションをもとにした特定技術領域へのスキルシフトによる高単価システム開発案件の拡大

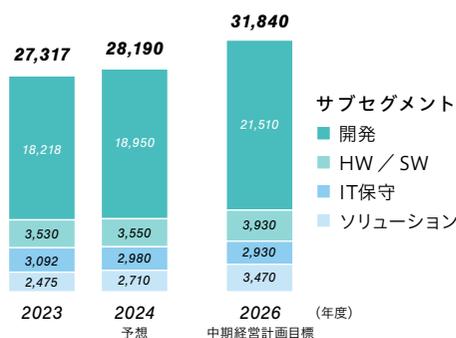
HW / SW販売・IT保守

・オンプレミス回帰などのお客様需要に対する一定案件の確保

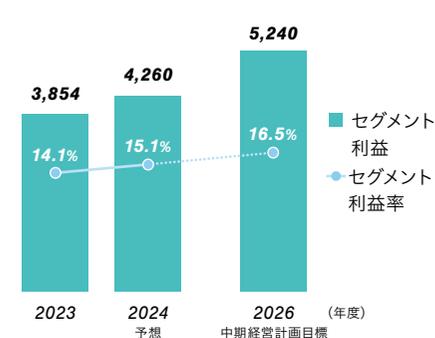
ソリューションサービス

・特定技術領域のもととなるサブスクリプション型ソリューションの継続拡大

売上高予想・目標 (百万円)



セグメント利益予想・目標 (百万円)



ECサイト構築のための クラウドソリューション導入支援を推進

技術統括部
システムインテグレーションユニット
EC・HRサービス部長
松本 哲平



ECサイト構築経験から得た 知見を組み込みサービス化

コロナ禍以降、ECサイトによるビジネスが活発化するなか、当社はSalesforce社のソリューションの一つとして、Web、モバイル、ソーシャル、店舗などのあらゆるコマースの場面で取引を統合できるECプラットフォーム「Salesforce Commerce Cloud」に着目しました。

これまで課題となっていた短納期でのECサイト構築のために、当社が長年支援してきた業界大手のアパレル系ECサイト等の構築経験から得た知見を組み込んで、よく使われる機能をワンパッケージ化したのが、「Salesforce Commerce Cloudエクスプレス開発サービス」です。

単価の増加を伴いながら案件獲得が進む

本プラットフォームによるECサイト構築には相当程度のスキルや技術が必要となるため、

Salesforce社が認定する資格取得が必要になります。当社はこのような現状を踏まえ、「Salesforce認定B2C Commerceデベロッパー」の資格者拡大に向けたリスキリングに取り組んできました。Salesforce社の公表では、当社の認定取得者数は2024年7月時点で38名と国内2位、その上位資格の「Salesforce認定B2C Commerceアーキテクト」は5名で同1位となっています。資格者数が上位にいることでお客様に安心いただけますし、案件単価の増加を伴いながら、新規構築案件やリニューアル案件を獲得することができます。また、大手SIerや外資系コンサルタント企業の目に留まり、プロジェクトへの参加にお声がけをいただくなど、手応えを感じています。

EC関連で横展開できる体制構築を目指す

本プラットフォームを導入されるお客様は、Salesforceの代表的なマーケティング機能をはじめ

めとしたソリューションと連携させたいという要望を持つ企業が多くあります。今後はこれらの要望に応えるべく、マーケティングをはじめ、顧客データ基盤、AIなどのSalesforce有資格者も育成し、EC関連サービスで横断的に展開できる体制構築を目指します。

注文処理、マーケティングなど一連のサービスの利用が可能なECプラットフォーム

Salesforce Commerce Cloud

コマース場面のあらゆる取引を統合

Web モバイル ソーシャル 店舗

「Salesforce認定B2C Commerceデベロッパー」
認定取得者の拡大



ECサイトの導入支援サービス提供

大手アパレルECサイトの構築ノウハウを活用
サイト構築に必要な機能をパッケージ化

SUSTAINABILITY

ENVIRONMENT

27 オフィス業務の環境負荷低減

SOCIAL

28 サイバーセキュリティへの意識向上

31 IT人材の創出・育成

33 ダイバーシティへの取り組み

35 働き方改革と健康経営

37 人材育成

GOVERNANCE

39 コーポレート・ガバナンス

オフィス業務の環境負荷低減

当社は、サイバーセキュリティサービスやシステム開発を主体に事業を展開していることから、工場などを擁する製造業に比べて、環境負荷の低いビジネスモデルとなっており、主にオフィス業務における環境負荷低減に注力しています。

紙・電気の適正利用や3Rの推進

環境負荷低減への取り組みとして、当社ではペーパーレス化やオフィス内の節電などによる紙・電気の適正利用や、3R（リデュース、リユース、リサイクル）による廃棄物の削減等を推進しています。また、調達や選定におけるグリーン購買の推進のほか、ドレスコードフリー化（服装の自由化）による冷暖房の温度設定の適切化などにも取り組んでいます。

本社のある平河町森タワー（東京都千代田区）は、高い

環境方針

- 1 当社の適用範囲内のすべての活動、製品及びサービスから予測される環境影響、特に以下の項目を重点的に管理します。
 - 紙・電気の適正利用による環境保全への貢献
 - 3R（1.リデュース=ごみの発生抑制、2.リユース=再使用、3.リサイクル=ごみの再生利用）の推進による廃棄物の削減
- 2 環境マネジメントシステムを効果的に運用し、環境汚染予防に最善をつくします。
- 3 当社の環境側面に適用される法的要求事項並びに当社が同意したその他の要求事項を順守し、定期的に評価します。
- 4 この環境方針を達成できるよう、毎年定期的に見直しを実施し、環境目的・目標へ反映させ、継続的改善を行います。
- 5 当社主要事業の一つであるサイバーセキュリティを駆使し、安心安全な環境を築くことで、お客様の環境保全に貢献します。
- 6 環境方針及び適用範囲は、役員、従業員、派遣社員及びアルバイトに周知徹底するとともに、一般の人が入手可能なように提供します。

水準の省エネ対応が可能な設備になっており、温室効果ガス排出量規制への対応を含め、効率的な省エネ管理を実施しています。加えて、各フロアにおいて、滞在状況に応じた照明の減灯なども行っています。

これら一つひとつの活動を、環境方針のもと社員が意識して進めることにより、紙使用量や電力使用量などの環境負荷低減を実現しています（ラック本社においてISO 14001:2015を取得済み）。

テレワークの推進による紙・電気使用量の削減

当社は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、社員や関係者の安全確保のために、2020年3月末に全社一斉にテレワークを軸とした勤務形態に切り替え、それ以降、多様な働き方ができるテレワークを中心とした体制を継続しています。

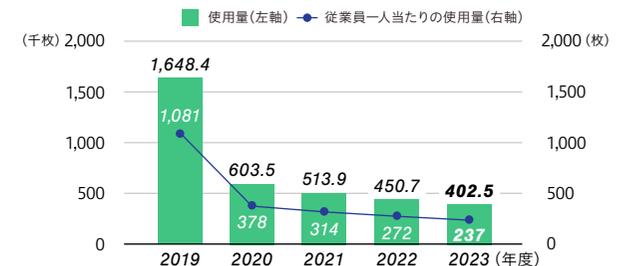
テレワークが定着したことによって環境負荷軽減の意識も高まり、勤務形態変更前と比べて、オフィスの紙の使用量は大幅な減少傾向で推移しています。

なお、電気の使用量についても減少傾向で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行を境に出社頻度が高まったことなどを受けて、緩やかな増

加傾向となっています。

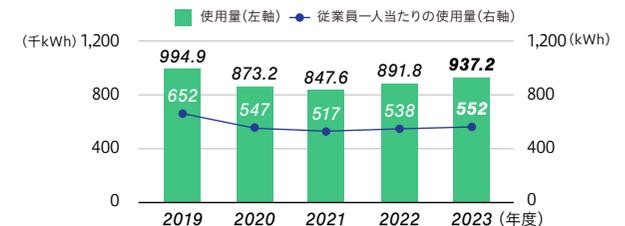
テレワーク勤務形態の継続に伴うオフィス以外での環境への影響もありますが、ペーパーレス化やWeb会議の浸透など、環境面での負荷低減に向けて引き続き取り組んでいきます。

紙の使用量の推移



(注) 対象は平河町オフィス（本社）。2019年度からは東陽町オフィスを含む。平河町オフィスは2018、2019年度にフロアを増床しています。

電気の使用量の推移



(注) 対象は平河町オフィス（本社）。2018、2019年度にフロアを増床しています。

サイバーセキュリティへの意識向上

情報漏えいなどの被害を引き起こすサイバー犯罪に対し、サイバーセキュリティのプロフェッショナルとしてお客様をお守りするだけでなく、より安心・安全な社会を実現するための社会活動を積極的に行っています。

日本のサイバーセキュリティの裾野の拡大

当社の研究部門である「サイバー・グリッド・ジャパン」では、サイバー攻撃対策における先端技術の研究に加え、同部門に設置された専門組織が産学官の関係者と連携して、国内各地で情報セキュリティや情報モラルに関する啓発活動を推進しています。このような啓発活動がサイバー犯罪の防止につながるだけでなく、セキュリティ対策の意識が高まることで、サイバー攻撃から守られる社会づくりを目指しています。



CYBER GRID JAPAN



サイバー・グリッド・ジャパン

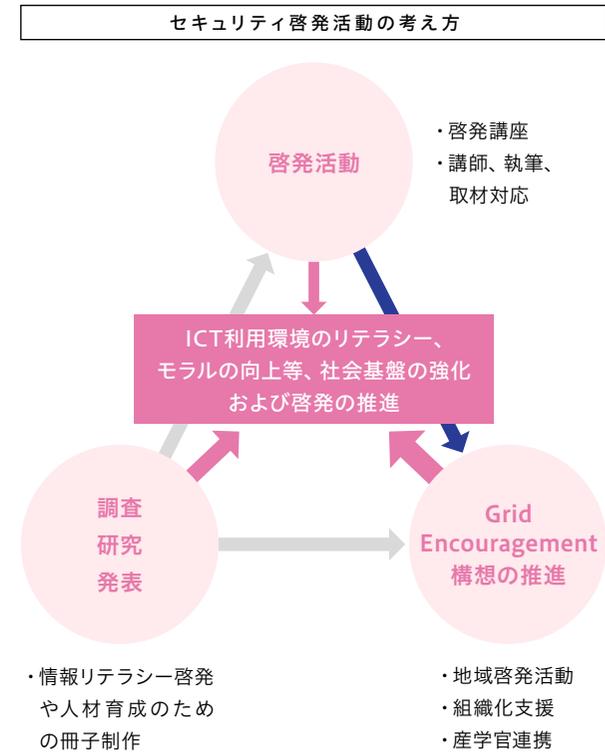


セキュリティ啓発活動の考え方

サイバー・グリッド・ジャパンでは、日本全体で安心・安全なICT（情報通信技術）利用が行えるよう、地域での組織的な活動を支援しています。各地域の学校機関において、当社の専門講師が講座を実施するなどの啓発活動を行うとともに、その知見を集約した冊子を発行し、各地域へ配布することで、啓発活動の範囲を広げる取り組みを進めています。

さらに、これらの取り組みを通じ、地域社会が自立的に市民のリテラシー向上に寄与していく体制・組織等の整備を積極的に支援する「Grid Encouragement」構想の推進を最終的な目的としています。

地域と利用者視点でどのような支援ができ、どのようなステップを踏めば、構想が実現できるのかを常に考え、活動テーマを策定しています。



主な取り組み

当社は、特定の組織を守るだけでなく、一人ひとりがインターネットの使い方や機器の扱い方への意識を向上できるように「サイバーセキュリティの全員参加」の実現に向けた啓発活動に取り組んでいます。その軸となるのが、産学連携や地域社会における啓発活動の取り組みです。2023年度は、講座やイベントの開催など約200件を超える啓発活動を行いました。

● 産学連携による人材育成

各地域の小学・中学・高校や大学などにおいて、授業の一環として情報関連の法律やモラル、情報セキュリティの講義と演習などを継続的に実施するとともに、地域連携における新しい学びの模索や開発に取り組みました。

その取り組みの一環として、静岡県浜松市立佐久間中学校においては、GIGAスクール構想により一人一台の端末が提供されるなか、2021年度の動画制作講座に続き、2023年度は約20名の全校生徒が地域の魅力発信や課題解決にICTをどのように役立てられるか「データサイエンス」という視点での講座で学びを支援しました。

目白大学では、地域のメディアの役割を研究しているメディア学部でのゼミにおいて、ICTを地域の課題解決に活用する取り組みを、テーマを変えながら継続的に進めています。2023年度は、島根県吉賀町の六日市中学校の生徒とオンライン学習会を開催し、中学生が地域学習についての発表を行い、大学生がアドバイスや講評するとともに、中学生の発表をうけて大学生が中学生に伝えたい

情報リテラシー講座を実施する試みを行いました。また日本女子大学では、2020年度から継続して情報セキュリティに関する講義を実施しています。

● 地域における啓発活動支援

県警察本部をはじめとした各地域のサイバーセキュリティ団体と協定を締結するなど、産学官で地域におけるセキュリティ教育や啓発活動を支援しています。

長崎県では、県警察本部のサイバー犯罪対策課と連携



大分県での小学生向けイベントの様子

協定締結機関（2024年3月31日現在）	
群馬県	群馬県中小企業等サイバーセキュリティ支援連絡会
新潟県	新潟県警察本部
長野県	信州大学、長野工業高等専門学校、長野県警察本部
三重県	三重県警察本部、三重サイバーセキュリティ・アイザック
和歌山県	和歌山大学、和歌山県警察本部
長崎県	長崎県、長崎県警察本部、長崎商工会議所、長崎大学など計14機関
大分県	大分県警察本部生活安全部
鹿児島県	鹿児島県警察本部、鹿児島大学

し、高校・高専生ボランティアを育成しています。さらに育成した高校・高専生が、自身の出身の小・中学校で啓発講座を行うなど、情報リテラシーの向上とともに自身の学びとなる取り組みとなっています。

2023年度は、奈良県警察本部とも連携し、高校・高専・専門学校生を対象にしたサイバーボランティア育成の取り組みを具体的に始動しています。

● 地域巡回啓発活動

島根県益田市・吉賀町・津和野町では、教育委員会と連携し、2016年度より小・中学校の各校および地域関係者に、情報モラルに関する講座を巡回実施しています。また、北海道名寄市消費生活センターでは、2013年度より、毎年、消費生活センターが市内小・中学校で春と秋に行う消費生活講座（情報分野）の巡回を担当するほか、市民や名寄警察署員のための情報セキュリティ、情報モラル、情報リテラシーに関する研修会を実施しています。

● サイバーセキュリティに関する冊子の発行

世代・立場別にサイバー空間におけるデジタル活用能力をどの水準まで習得する必要があるかをまとめた冊子「情報リテラシー啓発のための羅針盤（コンパス）」を2019年に発行しており、2024年1月には、生成AIの活用を項目として新設し、情報活用編を第2.0版にバージョンアップしました。

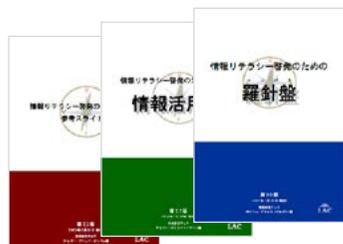
また、次世代を担う小・中学生にサイバーセキュリティをより身近に感じてもらうことを目的とした「サイバーセキュリティ仕事ファイル1」を2022年2月に発行し、累

計で20,000部(2024年3月時点)以上を配布しました。2023年11月には、2冊を1冊にまとめて用語集を追加した合本版を発行するなど、子どもから大人までサイバーセキュリティ分野の仕事に興味や関心を持ってもらえるよう継続的に取り組んでいます。

加えて、サイバー・グリッド・ジャパンの研究調査活動で得られた最新の知見をまとめた経営者向けレポート「CYBER GRID JOURNAL」を、2023年度は研究部門設立10周年の記念号として発刊しました。



「サイバーセキュリティ仕事ファイル〜みんなが知らない仕事のいろいろ〜」



「情報リテラシー啓発のための羅針盤(コンパス)等の冊子発行」



経営者向けレポート「CYBER GRID JOURNAL」

子どもたちの主体的・対話的な学びにつながるゲーミフィケーションの導入

サイバー・グリッド・ジャパン ICT利用環境啓発支援室長 尾方 佑三子

参加意識を高めるため「ゲーミフィケーション」を導入

近年、子どもたちの学習は、主体的・対話的な深い学びが重要なキーワードとなっており、私たちの啓発活動でも、そのような学びに即した講座に変えていく必要性を感じていました。

2023年の夏、静岡県三島市の夏休みイベントとして、ゲーミフィケーションによる学びを実践する機会を得て、小・中学生が能動的に楽しみながらサイバーセキュリティの理解を深められる取り組みを行いました。

自治体と県警のコラボレーションイベントを支援

今回ラックが支援したのは、自治体×警察×地元の市民ボランティア団体の連携によるセキュリティイベントで、セキュリティの仕事の役割を人狼ゲーム※1になぞらえたカードゲーム「セキュリティ専門家 人狼※2」を通じて、サイバーセキュリティを知ってもらおうという試みでした。子どもたちにゲームを楽しんでもらいながら、セキュリティの仕事がどのようなものか感覚的に知ってもらえるように工夫がされています。このイベントでは、

※1 村人陣営と人狼陣営に分かれて、自分の陣営の勝利を目指すゲーム
※2 特定非営利活動法人日本ネットワークセキュリティ協会が制作・販売

サイバー犯罪対策に携わる警察官からの説明やフリーディスカッションの場も設けられており、普段接点がなく、少し厳かなイメージがある警察関係者とも話げできたのは子どもたちの貴重な経験になったようです。

誰もが参加できるゲームを目指して

自治体と警察と連携した取り組みは大分県でも実施しており、セキュリティの啓発活動とともに、将来の職業の選択肢の一つとして子どもたちに認知してもらうことも狙いとしています。

ただ、今回のカードゲームは、学齢の低い子どもたちにとってはルールや役割の把握など、少々難易度が高く、より広く展開していくには課題が残りました。今後は内容をさらにシンプルにして、小学3～4年生ぐらいの年齢から簡単に参加できるようなゲーミフィケーションのコンテンツと機会を創出していきたいと考えています。



IT人材の創出・育成

サイバーセキュリティのリーディングカンパニーとしての知見を活かし、若手の人材育成やセキュリティ団体の事務局運営等を通じて、これからのIT社会を担う優秀なIT人材の創出・育成に取り組んでいます。

次世代を担う高度IT人材の育成

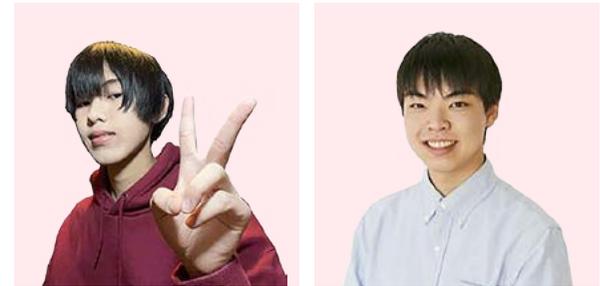
ITを取り巻く環境の変化は激しく、次世代のIT社会をリードできる優秀な人材の育成は喫緊の課題です。当社は、様々なセキュリティ団体を通じた育成支援に加え、当社独自の若手IT人材の発掘、育成に積極的に取り組んでいます。

● 若手人材育成支援 ITスーパーエンジニア・サポートプログラム「すごうで」

若者ならではの柔軟な発想を大切に、才能の開花をバックアップする目的で、若手人材育成支援の取り組みをプログラム化したのが、2013年度から始めた「すごうで」です。

「すごうで」では、テーマにあわせて当社の担当エンジニアを選任し、試作ソフトウェアの検証やプログラミングのアドバイスなど専門家による技術的な支援を行っています。また、ハードウェア、ソフトウェア、書籍などの購入、国内外で行われる勉強会や競技会参加のための経費、プログラミング技術などのトレーニングなど、100万円を上限に目標の実現に必要な金銭的支援をしています。

当社は、2024年度の新支援対象者とあわせて、これまで6名と3チームの若者たちを支援しており、そのなかには支援後に新たな切り口でビジネスをスタートした方もいます。



2024年度の支援対象者（阿曾 祥大さん、清水 紘輔さん）

支援年度	支援対象者*	支援内容
2018年度	樋口 光輔 (高専生17歳)	転倒を検知、通報する「救急ウェアラブル端末」の開発
2019年度	二ノ方 理仁 (小学生12歳)	分散ネットワークに特化したドメイン固有言語 (DSL) の開発
2020年度	原田 そら (高専生17歳)	地域の農業が抱える課題解決を目指す
2021年度	原田 そら (高専生18歳)	市民農園支援プラットフォーム「GamifyAgriの開発」
2022年度	猪俣 晴生 (大学生19歳)	AIの機械学習によるジャズ伴奏支援ツール
2023年度	竹内 悠人 (高校生16歳) 吉岡 恵吾 (高校生16歳)	人々がより早く有用性の高いWebページにアクセスする支援システムの開発
2024年度	阿曾 祥大 (高校生17歳) 清水 紘輔 (高校生18歳)	過去の自分と対話する究極のカウンセリングの実現

※ 年齢は支援決定時のものです

セキュリティ団体の事務局・運営の支援

当社は、サイバーセキュリティへの意識向上と専門人材の育成に寄与するため、多くの企業・団体と連携・協調しながら、セキュリティ関連団体の事務局運営を支援しています。

加えて、NISC（内閣サイバーセキュリティセンター）やIPA（独立行政法人情報処理推進機構）などの官公庁関連組織との連携を通じて国の情報セキュリティ政策等に貢献するとともに、様々なセキュリティ関連団体の連携・協調により、情報セキュリティ分野の活性化に貢献し続けています。

サイバーセキュリティのプロ集団で構成される「CSIJ」は、当社が幹事企業の一社として設立時から携わり、サイバーセキュリティ対策の水準向上に向けた支援活動を行っています。そのほか、地域団体が相互に協力し合う「Grafsec」においても、地域におけるサイバーセキュリティの啓発が進められるよう、その設立や運営に携わるなど、日本全国のセキュリティ団体を長年支援してきた経緯があります。

運営支援団体および活動内容

一般財団法人草の根サイバーセキュリティ推進協議会 (Grafsec)※



各地域団体が互いに連携し、より効果的な啓発活動となる支援を推進。

サイバーセキュリティイニシアティブジャパン (CSIJ)※



サイバーセキュリティにおける対策と人材育成をフレームワーク化し、基準統一を推進。

一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会 (JSSEC)※



メタバース等、新たな応用シーンの調査・研究を進めつつ、スマートフォンの安心・安全な利活用を図るため、スマートフォンセキュリティに関する情報発信と普及啓発を推進。

一般社団法人セキュリティ・キャンプ協議会※



日本で世界に通用する次代を担う若年層の情報セキュリティ人材を発掘・育成。産業界、教育界を結集した講師による宿泊形式の講義を実施。

一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会 (JTAG)※



セキュリティ業務の適材適所の配置に向け、業界の枠を超えて、国内事業者 (J) がタッグ (TAG) を組み、セキュリティ人材の適切な育成、適職認定を実施。

一般社団法人セキュリティ・エデュケーション・アライアンス・ジャパン (SEA/J)



国産のセキュリティ教育教材の開発および資格認定を実施。

※ 当社が代表理事または事務局長を務める団体

ダイバーシティへの取り組み

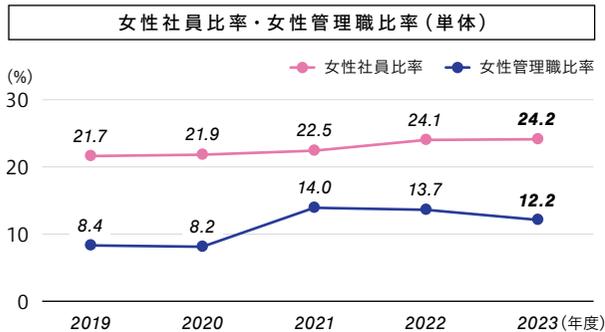
当社は、人種、性別、年齢などにかかわらず、多様な社員が活躍できる環境、組織づくりを進めています。

女性活躍や障がい者の活躍推進、学歴によらない初任給制度の制定など、様々な取り組みに挑戦しています。

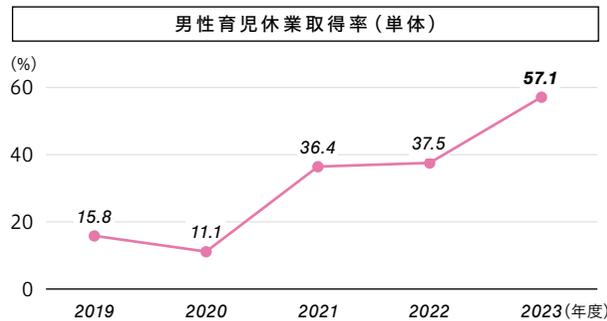
女性活躍推進

当社は、社員数の約2割を占める女性社員が活躍できる場を広げていくとともに、女性管理職比率の拡大に積極的に取り組んでいます。2019年には、女性活躍推進の取り組みが優良な企業に与えられる「えるぼし」認定を取得しました。えるぼし認定には、基準をどのくらい満たしているかで3段階の評価があり、当社は最高位となる三つ星の認定を取得しました。

女性が継続的に働ける環境づくりを目指し、家族の転勤など様々な事情により、遠隔地への居住移動が必要となった際には、テレワークのできるIT環境を活用し、各



※ 出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査(事業所調査)」



地域拠点などで勤務できるように取り組んでいます。2023年度における女性の育児休業からの復職率は100%を達成しており、男性の育児休業取得率については57.1%と前年度の37.5%から大きく上昇するとともに、全国平均*の17.13%から大幅に上回る結果となりました。

また、当社の女性管理職比率(単体)は、2023年度で12.2%となっており、引き続き女性管理職比率の向上を目指して取り組んでいます。

障がい者活躍推進

当社は、多様な人材の活躍を推進する活動の一つとして、障がい者の雇用促進に積極的に取り組んでいます。当社では専門的な知識・スキルを持つ人材も多く在籍し

ており、技術部門のエンジニアや研究者、また間接部門のスタッフとして障がいのある社員が他の社員との垣根なく活躍しています。研究部門の在籍者は、視覚障がいがありながらもセキュリティに関する技術者として長年活躍しており、「サイバーセキュリティに関する総務大臣奨励賞(2018年度)」を受賞した方もいます。採用スタッフとして長年にわたり活躍する在籍者は、社外活動においても自身の経験や知識を活かし、障がい者雇用や就労支援についての講演やワークショップを行っています。また、視覚障がいのある2名のマッサージ師による「リラックスルーム」を社内開設し、社員の健康促進と障がい者雇用を両立させる取り組みも進めています。

当社は、障がい者の皆さんが能力を最大限に発揮できる環境を提供し、多様性を尊重する企業文化を築いています。障がい者活躍の推進は当社の重要な取り組みの一つであり、これからも積極的に取り組んでいきます。

新卒採用の推進

当社は、新卒採用における優秀な人材獲得に向けた取り組みとして、2017年4月に学歴別の初任給を廃止し、技術を持つ高専生なども大卒にあわせた初任給制度を

ダイバーシティへの取り組み

導入しました。また、CTF (Capture The Flag) と呼ばれるインターネット上で実施するセキュリティテストで一定の成績を収めた入社希望者には、1次面接、2次面接を省き、一気に社長による最終面接で採用を決める画期的な手法を2017年度に導入し、これまで16名が入社しています。さらに第二新卒者も2019年度から受け入れを開始し、累計で20名を採用するなど、多様な人材獲得に取り組んでいます。

このような取り組みに加え、新型コロナウイルス感染症の拡大を背景に、2021年度以降、インターンシップや面接、内定式や入社式などにおいて対面とオンラインによるハイブリッド型の採用活動を推進しています。2023年度においても十分なコミュニケーションをとることに加え、様々なイベントを通じて当社の認知度向上や理解向上に取り組ましました。

2023年度の主な取り組み

● インターンシップの充実

従来のエンジニア職だけでなく新たに営業職も加えた「1day仕事体験」を実施するとともに、視覚・発達障がい者向けインターンシップ(2週間)をオンライン・対面形式の2パターンで実施。

● 採用内定時の配属先確約

新卒社員の配属先は、入社後の面談にて本人希望をヒアリングし配属先を調整するとともに、採用面接時に本人希望が明確な方については、内定時に配属先を確約する仕組みを導入。

● 内定者向けフォローイベントの開催

同期同士のコミュニケーションを深めるためのイベントのほか、対面でのオフィス見学会や先輩社員との懇親会を実施し、入社前の不安解消や会社の雰囲気を感じてもらえる取り組みを推進。

男性の育児休業取得率の増加への取り組み

人事部 人事サービス室 人事サービスグループ 大木 恵子
技術統括部 アドバンスプロフェッショナルユニット デジタルペネテスト部長 篠原 崇宏

男性の育児休業取得率の増加への取り組み

大木：2023年4月からの育児・介護休業法の改正もあり、男性の育児休業の取得率増加を目指して、実際に取得した男性にヒアリングして事例集を作成し、関連する手引書とあわせて社内共有するなどの取り組みを行いました。比較的、取得しやすい社風であることも背景にあったと思いますが、57.1%と目標を超える育児休業取得率を達成することができました。

妻の資格取得の応援も兼ねて育児休業を取得

篠原：2人目が生まれたあと、妻が育児休業の機会に資格取得のため勉強に集中したいという要望があり、私も育児休業を取得しました。また、自身が管理職に近いポジションであったことから、育児休業を取りやすい環境にしていきたいという思いもありました。部署内での協力意識が高く、メンバーで仕事の調整について話し合い、スムーズに休業に入ることができました。

大木：篠原さんのように技術部門の人はプロジェクトが終わるタイミングで休業に入りやすい傾向にありますが、男性の育児休業取得率向上の課題の一つは、業

務によって取得のしやすさが異なる点です。特にスタッフ職は月次で仕事をしているので、育児休業を取得しにくいという声が上がっています。

男性の育児休業取得率70%を目指して

篠原：私は、育児休業を取得する何ヵ月も前から、部署内で話を進めていました。取得期間は1ヵ月と決して長くはありませんでしたが、家族と過ごす時間の大切さや育児に関わる意義を再認識できたのは本当に良かったと思います。

大木：生まれてすぐでなくとも、また短期間でも育児休業を取得できますので、人事側でも社内への積極的な情報発信を含め、2026年度までに男性の育児休業取得率70%を目指して取得率を向上させる取り組みを進めていきたいと思っています。



働き方改革と健康経営

ワーク・ライフ・バランスをとりつつ効率的かつ柔軟に働くことができる職場環境を目指し、経営層を含め組織全体が社員の声に耳を傾けながら、テレワークの推進や福利厚生の拡充に取り組むとともに、健康経営を推進しています。

「働き方改革」の捉え方と活動指針

社員にとって働きがいがあり、成長し続ける会社となるため、当社は2017年度より、働き方改革のコンサルティング会社である株式会社クロスリバーの支援のもと、働き方改革の推進に積極的に取り組んでいます。社員一人ひとりが変化を楽しみ、働き方改革を実践しながら成長

働き方改革 心がけ10か条

効率を高めて時間確保するために

- 1 会議は目的を明確にし、効率的に
- 2 業務は計画的に
- 3 仲間とコミュニケーションを深めましょう

生き生きと働くために

- 4 業務指示、依頼等の連絡(チャット、メール、電話など)は業務時間内に
- 5 勤務終了から翌日の始業までしっかり時間を空けましょう
- 6 計画的に休みましょう
- 7 仲間を認め協力し合いましょう

成長を楽しむために

- 8 目標・キャリアプランを確認しましょう
- 9 スキルアップに努めましょう
- 10 仲間と学びを共有しましょう

できる環境を整備することに主眼を置いており、ワーク・ライフ・バランスを尊重する柔軟な取り組みとしています。その取り組みの一環として、「働き方改革 心がけ10か条」を制定し、経営層・社員が具体的な行動をもって、働き方改革を実践しています。

また、ライフステージに沿ったワーク・ライフ・バランスの実現や効率的な勤務のため、時間や場所を有効に活用し、多様な働き方ができるテレワーク勤務を推進しています。在宅だけでなく、サテライトオフィスを整備することで、柔軟に働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

「働き方改革」の取り組み

2023年度は、これまでの公募制で一般社員を中心としたボトムアップ型の推進体制のワーキンググループスタイルから、選任制で主管部門を中軸とした推進体制のプロジェクトスタイルに変更しました。実効性重視の推進体制に移行したことにより、これまでの推進体制では解決が困難だった重要課題の「管理職コンピテンシー」と「ジョブローテーション」の解決に向けた取り組みを加速させました。

「働き方改革プロジェクト」の活動と成果

2023年度は、「管理職コンピテンシー」と「ジョブローテーション」の2つのプロジェクトに絞って活動しました。

「管理職コンピテンシー」では、マネジメントのスキルアップを目的に、コンピテンシー項目の整理や中長期評価指標をテーマとしての見直しを行い『ラック管理職モデル』を新設しました。

「ジョブローテーション」においては、ローテーションを通じ多様な経験をすることにより、社員一人ひとりの価値を向上させることを目的とした制度の検討を進めました。最終的には、ローテーション指針(5年を上限とし、顧客・業務・役割・職種のいずれかの異動を推奨する指針)を策定しました。

経営層とのコミュニケーションの場の創出

2022年度に引き続き、取締役会長、代表取締役社長が現場を訪問し、ランチを食べながら社員とコミュニケーションをとる「訪問ランチ」を実施しました。経営のトップが会社の目指すべき方向を伝えるとともに、現場の悩みにも耳を傾けることで経営の改善を図っていくこ

の取り組みは、訪問先の現場社員の満足度が高く、今後も継続的に取り組んでいきます。



健康経営の推進

当社は、2020年度に従業員の健康保持増進を目的として「健康管理室」を設置し、健康経営を戦略的に進め、2022年4月に「健康企業宣言」を社内外に発信しました。

従業員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できるよう「イキイキと気持ちよく働ける環境づくり」に取り組むとともに、近年重要視されている健康寿命の延伸に努めています。このような活動が評価され、経済産業省が創設した制度である「健康経営優良法人」の認定を2023年から継続して受けています。今後も働きやすい環境づくりに取り組み、企業の成長につなげられるよう努めます。



管理職コンピテンシーの浸透とローテーション制度

人事部 人事戦略室 人事戦略グループ 鉄石 隼平、阿久津 真美

管理職コンピテンシーの浸透を目指して

鉄石：当社は、優れた成果を出す管理職の行動特性を管理職コンピテンシーとして年次評価項目の一つに加えていましたが、あまり浸透しませんでした。検証の結果わかったのは、中長期に及ぶ行動に対する成果が単年度で評価されることに違和感があり、短期的に成果が出やすいものを優先する傾向がみられたためでした。その課題を踏まえ、単年度ごとの目標とは別に、行動特性の発揮度合を管理職への登用・昇格基準として制度設計をし直しました。これにより、管理職が管轄する部署やチームの業務を中長期目線で考え、ひいては当社の求める管理職像に近づくものと期待しています。このような意義を込めて、管理職コンピテンシー改め、「ラック管理職モデル」と再定義しまし

た。ラック管理職モデルが浸透し、今後とも社員一人ひとりがより満足して働ける環境となるよう取り組んでいきます。



社員の自己実現支援とスキルアップを狙いとする

ローテーション制度

阿久津：当社の社員は技術職が多く、また他の部署でも専門職の要素が強いため、ローテーションで回すのは難しい側面がありました。一方、異動せず長期にわたって同じ業務をしていると、年齢を重ねて40～50歳となればスキルが固定化し、アウトプットが限られてしまいます。社員の自己実現とスキルアップには、自身のキャリアプランにあわせ、他部署ないしは同じ部署内でも業務をローテーションすることが重要だと考えました。これらの課題を踏まえ、2023年度は社員一人ひとりが中長期的な目線でキャリアプランにつなげられるよう、5年を上限に異動することとし、管理職や総合職を除く全社員を対象とするローテーション制度の指針を定めました。制度の運用フェーズに移っていきませんが、社員の自己実現を支援し、ひいては会社の価値向上につなげられるよう取り組みます。



人材育成

社員とともに成長し続けるために、常にチャレンジする姿勢を尊重し、多様な社員が最大限活躍できるよう取り組んでいます。

新入社員研修の推進

当社では新入社員が文系出身者や初学者でも問題なくスキルアップができるよう、一般的なマナー研修のほかに、ITに関する基礎スキルを体系的に学ぶ研修を実施しています。また、専門研修やOJTによる実践研修（6ヵ月）に加え、フォローアップ研修などにより、自律した人材となるための必要な社内教育を実施しています。

2023年度においては、グループ会社間の相乗効果を



図ることや交流を深めることで研修効果が高まることを目指し、グループ会社の株式会社ラックサイバーリンク、KDDIデジタルセキュリティ株式会社とともに3社合同で実施しました。

新型コロナウイルス感染症の拡大を背景に、2020年度以降はオンライン研修が高い比率となっていました。2023年度は集合研修の比率をコロナ発生前の7割の水準まで戻し、学習効果向上とともに同期社員同士のコミュニケーション活性化を図りました。一方で、配属後はテレワークを主体とした働き方となるため、オンラインでの研修を一部継続し、オンライン上の立ち居振る舞いやマナーを学ぶ機会としました。

新入社員研修

基礎研修（2ヵ月）

▼
専門研修（ラック固有スキル）
OJT実践研修（6ヵ月）

▼
ビジネス力、人間力強化（フォローアップ研修）

人材育成の推進

次世代の人材を育てることを目的に、組織横断型の専

門組織「ラックユニバーシティ」を設立しており、社員が社員を育てるという意義に重きを置き、社員講師が社内研修を行う取り組みを推進しています。2023年度はこれを体系化し、優れた専門知識やスキルを有する社員を研修プログラムの講師（インストラクター）として認定する「ラックユニバーシティ講師認定制度」を制定しました。役職定年後に社員の師範代として後進の育成を行うマスターインストラクター、高い技術の伝承などを担うトップガンインストラクターなど、専門スキルを備えた社員を社内講師として認定し、社員が社員を育てる企業文化の醸成を目指しています。

人材育成体系の整備拡充

当社は、これまで必要に応じて実務的な研修を体系的に整理してきましたが、2021年度に、新たに設置したラックユニバーシティ、中期経営計画および新人事制度の運用開始に伴い、これらの内容と連動した人材育成体系の体制整備や見直しを行いました。育成したい人材を明確に示した新しいフレームワークを策定し、各々の社員が今後のキャリア形成や部下育成のために必要な研修を選ぶ一助として活用できるよう働きかけています。

社員が主体的に学ぶ機会の創出

当社では働き方改革の一環として、2018年度よりスキルアップの機会創出を目的に様々なトレーニングを行う「トレ☆フェス」を実施しています。

普段の業務では受講しないものの、共通したビジネススキルや社員が受けた研修を用意することで、受講者の教養や仕事の幅を広げることを狙いとした全社員対象の研修集中月間です。

「トレ☆フェス」を通して、社員一人ひとりが学ぶことの重要性を理解し、社員自らが学びの場を創り、学ぶ環境に飛び込む風土を醸成するラックユニバーシティの活動の一つとしており、2023年度は社内講師を中心に17講座実施いたしました。

2023年度実施講座

- アンガーマネジメント入門研修
- 知っておきたい！
国の法令の基礎知識と国の有事への対応
- 燃やさないプロジェクト運営
- 知りたい！ 決算書の読み方講座
- お笑い芸人から学ぶコミュニケーション術
- クラウド講座 ①～④

など、社内外計17講座実施

ラックユニバーシティ講師認定制度を制定

人事部 人材育成室長 藤田 正紀

社内教育の風土の醸成を目指して新制度を制定

社員が社員を育てる社内風土の醸成を促進するため、優れた専門知識やスキルを有する社員を講師として認定する「ラックユニバーシティ講師認定制度」を制定しました。この認定制度では、講師をマスターインストラクター、トップガンインストラクター、インストラクター、アソシエイトインストラクターの4つに切り分けをしています。

これら4つのうち新たに設定したのは、2024年4月から運用を開始したマスターインストラクターで、優れたスキルを持つ管理職が部門長としての役職定年を迎えたあと、引き続き後進の育成に力を発揮してもらうことを狙っています。

管理職の立場でより教育に専念

他の3つのインストラクターは、現場に携わる社員が自身のスキルを他の社員に伝え、1講座あたり、もしくは時間によって講師料が支給される仕組みになっています。これに対し、マスターインストラクターは管理職としての立場が継続し、元々仕事をしている部署での業務が8割、残りの2割を講師業として仕事をして

もらうところに違いがあります。業務の一環として決まった時間を教育に充てることができ、これまで配下の人材を育成していた管理職の方が、より高いモチベーションで様々な部署の後進育成に専念できることに特徴があると考えています。

当社の社員に合った研修が可能に

外部に依頼して研修を行う講座は一般的な内容になりがちで、当社の社員には合わないこともあります。そこで、社内のエキスパートたちが研修の講師となり、研修の内製化を進めることで、当社独自の価値観に即した、内容の濃い研修プログラムを作成できるのではないかと考えています。

今後は、エキスパートたちの得意領域を活かした多様な研修プログラムを提供し、人材育成体制を拡充していきたいと思えます。



コーポレート・ガバナンス

企業活動を支えるすべてのステークホルダーと良好な関係を築き、当社グループの役員と社員全員が共有すべき価値観を確立し、高い倫理観を醸成することがコーポレート・ガバナンスの確立において不可欠であると認識しています。

基本的な考え方

当社は、「進化し続けることで成長し、持続可能性の高い経営により、社会にとってなくてはならない存在を目指します。」という企業理念のもと、「たしかなテクノロジーで『信じられる社会』を築く。」ことをパーパスに掲げ、「デジタル社会を生き抜く指針となる。」企業を目指しています。あわせて株主・投資家、取引先、社員、社会などすべてのステークホルダーの期待や信頼に応え、社会的使命や社会的責任を果たすため、持続的成長および企業価値の最大化を図っています。

これらの実現のためには、コーポレート・ガバナンスの実効性の確保が不可欠との認識を有しており、法令等遵守と適正な業務執行を確保するため、「内部統制システムの基本方針」を定めるとともに、当社が遵守すべき指針である「企業行動規範」および「社員行動指針」を定め、グループ内全体のガバナンスを強化しています。また、「サイバーセキュリティ」と「システムインテグレーション」の2つの事業を通じて、社会課題の解決に寄与し、「持続可能性の高い経営」を推進するなかでESG、SDGsへも取り組んでいます。

当社は、取締役会と監査役会を中心としたコーポレー

ト・ガバナンス体制を構築しております。取締役会の監督機能の強化を図るとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選解任、報酬に関する客観性、透明性を確保しています。

また、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的として、2020年度より執行役員制度を雇用型から委任

契約型へ変更し、取締役会が執行役員を任命し、各業務執行領域の権限を職責として委譲し、その業務執行状況の監督に専念することで、意思決定および監督強化ならびに経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な体制を構築しております。

コーポレート・ガバナンス進化のあゆみ																		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
社長	三柴 元			米田 光伸		高梨 輝彦			西本 逸郎									
取締役会議長/ CEO	社長が議長を兼務											社長が議長とCEOを兼務						
取締役会	6名		5名	4名	7名		8名	9名										
報酬制度	業績賞与(利益連動給与)										利益連動株式報酬							
																事後交付型業績連動型株式報酬		
社外取締役	1名		0名	3名		4名		2名		4名				3名				
社外監査役	2名																	
諮問委員会																指名・報酬諮問委員会		

① 取締役会

社内 6 社外 3

代表取締役社長を議長とする、社外取締役3名を含む9名の取締役で構成されており、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況の監視・監督を行っています。取締役会は毎月1回定期的に、また必要に応じて臨時に開催しています。

② 監査役会

社内 1 社外 2

社外監査役2名を含む3名の監査役で構成され、監査役会の議長は、監査役会の決議によって監査役のなかから定めています。監査役は監査役監査基準に基づき、取締役会への出席のほか、経営会議等の重要会議に出席し、独立した立場から経営の監視を行っています。なお、法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名を選任しています。監査役会は毎月1回定期的に、また必要に応じて臨時に開催しています。

③ 経営会議

15

執行役員社長を議長とする、執行役員15名で構成されており、会社の業務執行に関する事項を審議しています。経営会議は原則として毎週1回定期的に、また必要に応じて臨時に開催しています。

④ 指名・報酬諮問委員会

社内 1 社外 2

独立社外取締役2名と代表取締役社長で構成されており、取締役、監査役および執行役員の指名ならびに報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性、説明責任の強化を図っています。指名・報酬諮問委員会は、原則

として四半期に1回開催しており、また必要に応じて臨時に取締役会に対して助言・提言を行うこととしています。

⑤ 内部統制委員会

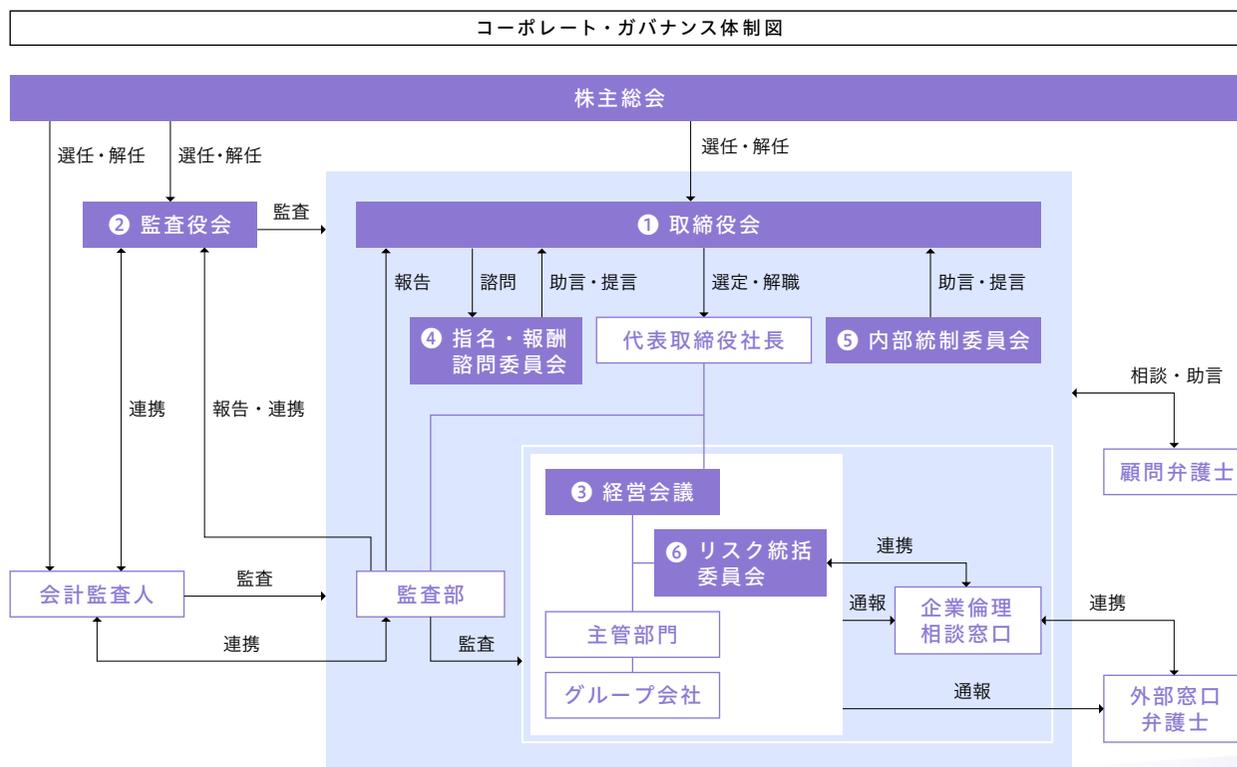
社内 3 社外 1

取締役会が委員を選任し、独立社外取締役1名と代表取締役社長、取締役2名で構成されており、取締役会の監督機能を強化し、内部統制のさらなる向上を図るため、当社グループの内部統制等に関する重要な事項について審議を行っています。内部統制委員会は、原則として四半期に1回定期的に開催しています。

⑥ リスク統括委員会

9

執行役員社長を委員長とする9名の執行役員で構成されており、取締役会において決定するリスクマネジメント体制および基本方針等の最重要事項に基づき、リスクマネジメント推進体制の整備・運用、ならびに各部門・グループ会社が実施するリスクマネジメントの状況をレビューし、リスク対策推進および改善を図る役割を担っています。リスク統括委員会は原則として四半期に1回定期的に、また必要に応じて臨時に開催しています。



社外役員を選任

当社は、社外取締役および社外監査役の選任にあたっては、証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準等を参考にしています。基準等は定めていないものの、社外役員の各所属先と当社間の取引割合は、当社連結売上高または発注額の1%未満となっています。社外取締役および社外監査役は、一般株主と利益相反を生ずる恐れはなく、独立の立場を有するものと判断し、いずれも独立役員に指定しています。

社外役員へのサポート体制

社外取締役（社外監査役）に対しては、事務局より会議開催までに説明資料等を事前に配布し、議事の内容を検討できるよう、取締役会、監査役会での討議のサポートをするとともに、適宜事業に関連する重要情報を連携しています。

このほか、監査役会の業務をサポートする専任のスタッフを配置しており、監査役の指示のもとで情報収集や調査などを行っています。

社外役員の選任理由・独立性に関する状況					
氏名	在任年数	2023年度出席状況	独立役員	選任の理由	
社外取締役	村井 純	6年	12/16	●	日本のインターネット分野の第一人者として優れた専門的な知見を有しており、経営陣とは独立した立場から、当社の競争環境等を踏まえた中長期的な視点に基づく企業価値向上への支援を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
	佐々木 通博	3年	16/16	●	コーポレート分野全般における多くの経験を通じて豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から経営の透明性の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
	村口 和孝	3年	16/16	●	実業家としての幅広い実績および企業家育成の豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から当社グループの成長戦略および次世代人材育成への適切な指導をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
社外監査役	蜂屋 浩一	5年	取締役会 16/16 監査役会 18/18	●	公認会計士・税理士としての豊富な経験と専門的知見に基づき、中立的かつ客観的な立場から当社の経営の監視・監督を行っていただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。
	関根 良太	1年	取締役会 12/16 監査役会 12/18	●	弁護士としての長年の法律実務の経験により培われた、企業法務、コーポレート・ガバナンスおよびリスクマネジメントに関する高い見識、ならびに、複数法人での監査委員の経験を有しており、これらの経験や知見を活かし、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけると判断し、社外監査役に選任しています。

取締役会の実効性評価

当社は、2024年1月にすべての取締役と監査役を対象として、2023年度取締役会の実効性に関する評価を自己評価型アンケート形式で実施しました。評価結果は以下の通りです。

● 評価結果

総評として当社の目標とする実効性のある監督の実現ができていますと評価されました。

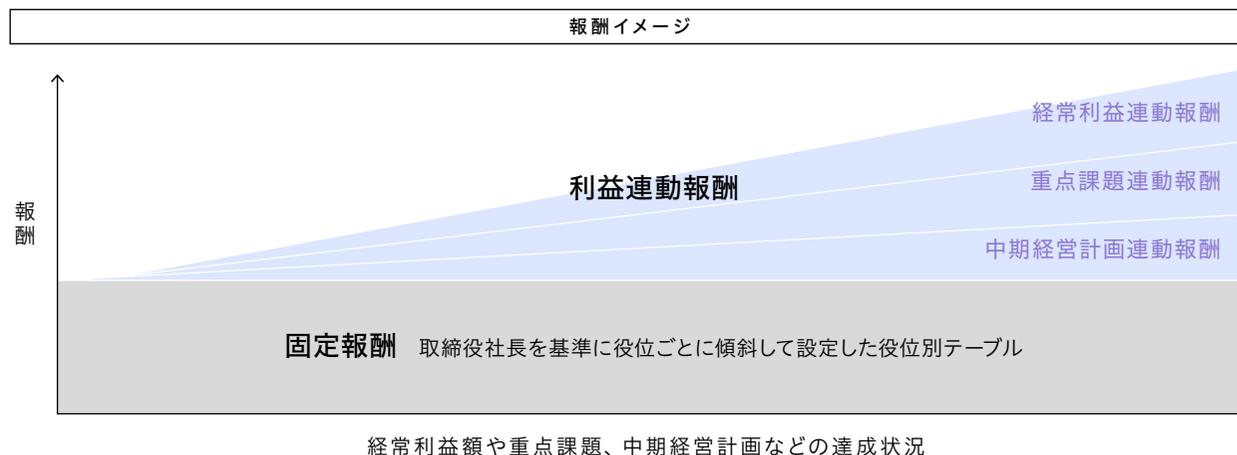
- ▶ 新たな中期経営計画の集中的な討議など、戦略的・大局的な議論が実施されている。

上記評価結果を踏まえ、取締役会のさらなる審議の充実と実効性向上のために、今後も中期経営計画のモニタリング、ESG経営に関する議論の活性化等の取り組みを推進していきます。

役員報酬

● 報酬方針

役員の報酬等の額は、役別テーブルに基づき会社業績および個人の貢献度に応じて定められる固定報酬部分と、年度の利益額および中長期の重点課題の対応状況、中期経営計画の達成状況に連動して支給額が決定される当社株式による利益連動報酬部分（利益連動株式報酬）および現金による利益連動報酬部分（利益連動給与）により構成されており、年度の利益額が大きくなるほど利益連動報酬部分の比率が高くなる方針としています。



● 報酬額の決定方法

- ▶ 役員の報酬等の算定方法の決定に関する方針および報酬額の決定権限を有する者は取締役会であり、その決定は、株主総会において承認を得た報酬等の上限額の範囲内において、予め個別報酬額の決定方法の原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し、代表取締役に一任しています。
- ▶ 役員の固定報酬部分は、役員報酬規程および執行役員規程に基づき、会社の業績、個人の業績、個人の能力、世間の相場、従業員の給与改定等の要素を勘案し、取締役社長を基準に役位ごとに傾斜して設定した役位別テーブルにより決定しています。
- ▶ 利益連動株式報酬は取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、2016年3月期まで導入していた取締役の業績賞与（利益連動給与）を廃止し、2016年5月11日開

催の取締役会において新たな利益連動給与とあわせて決議し導入したものです。

- ▶ 利益および重点課題の対応状況に連動する株式報酬は役員退任時に、また、中期経営計画の達成状況に連動する株式報酬は中期経営計画期間ごとに、業績連動給与は前事業年度の末日以降6月末日までの間にそれぞれ支払います。
- ▶ 利益連動株式報酬および利益連動給与は、上記の目的から連結経常利益、中長期における重点課題の対応状況、中期経営計画の達成度を主たる指標として用いています。
- ▶ 2024年5月13日開催の取締役会において、中期経営計画の達成状況によって算出される株式報酬については事後交付型業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）を導入しました。その支給対象は、取締役（非業務執行取締役を除き、取締役会長を含みます。）と取締役を兼務しない執行役員となっています。

取締役および監査役の報酬の額（2023年度）					
区分	支給総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			支給人員（名）
		固定報酬	利益連動株式報酬	利益連動給与	
取締役	115	106	6	2	10
監査役	36	36			4
合計（うち社外役員）	151（43）	142（43）	6	2	14（7）

※ 取締役の支給額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

※ 取締役の報酬額は、2008年6月24日開催の第1回定時株主総会において、年額400百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）と決議いただいています。

※ 監査役の報酬額は、2008年6月24日開催の第1回定時株主総会において、年額50百万円以内と決議いただいています。

※ 当連結会計年度末現在の取締役は9名（うち社外取締役は4名）、監査役は3名（うち社外監査役は2名）です。

内部統制システムの基本方針

- 1 取締役、執行役員および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- 2 取締役および執行役員の職務の執行に係わる情報の保存ならびに管理に関する体制
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 4 取締役および執行役員の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 5 ラックグループにおける業務の適正を確保するための体制
- 6 ラックグループに係る財務報告の適正性を確保するための体制
- 7 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項
- 8 前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項
- 9 取締役、執行役員および従業員が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制
- 10 その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

 内部統制システム 基本方針 >

内部統制

当社は、代表取締役社長直属の監査部に内部統制評価機能を置くほか、取締役会の下部組織として内部統制委員会を設置し、グループ全体のリスクマネジメントを統括する組織としてリスク統括委員会を設置することで、グループ全体を対象とする内部統制システムを構築し、当社および子会社からなる企業集団として、業務の適正を確保するための体制を整備しています。

法令等の遵守と、適正な業務執行を確保するため、取締役会において「内部統制システムの基本方針」（2023年4月1日改定）を決議しています。

内部監査体制

代表取締役社長の直下に内部監査領域を設け、業務、財務報告などの業務執行状況についてリスクベースで監査を実施しています。あわせて、取締役会および監査役会へも直接の報告ルートを持ち、必要に応じて会計監査人とも連携を図っています。

事業等のリスク

 事業等のリスク >

リスクマネジメント体制

企業を取り巻くビジネス環境が常に変化する状況において、企業が直面するリスクも多様化・複雑化しています。当社は、経営目標の達成に対し影響を及ぼす一切の不確実性を「リスク」と位置づけ、リスク管理の強化が経営の最重要課題の一つだと認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でリスクマネジメント活動を推進しています。

当社は、リスクマネジメント規程を制定し、「リスク統括委員会」を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に推進する体制を整えています。当委員会のもと、年度方針や活動計画の策定、リスク対策実施状況のレビュー、推進体制の整備・運用を行っています。

また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、当社のみならず子会社を含むグループ全体でのリスクマネジメント活動を推進しています。各部門長と各子会社社長を「リスク管理責任者」に任命し、同責任者のもと、リスクマネジメント活動を推進しています。



コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンス（法令等遵守）への取り組みを経営における重要課題の一つとして認識し、「ラックグループコンプライアンスポリシー」「企業行動規範」「社員行動指針」を制定し、当社グループの役員および社員全員に周知徹底することで、社会倫理および法令違反の未然防止に努めています。

コンプライアンスに関する規程、ガイドラインの制定・改定や行動計画の策定のほか、推進体制の強化や社内の教育研修の計画・実施、内部通報に対する調査、対応などを行っています。

また、当社グループ社員がコンプライアンスを意識した倫理的な行動をとるために、職場環境、取引先・他社との関係、情報の取り扱い、私的な活動などにおける遵守事項を定め、周知徹底を図っています。

取締役一覧 (2024年9月1日現在)



取締役会長 高梨輝彦

- 一般社団法人東京都情報産業協会 会長
- 一般社団法人日本IT団体連盟 理事
- 株式会社ラックテクノロジーズ 取締役相談役
- 株式会社ラックサイバーリンク 取締役会長



代表取締役社長 西本逸郎

- 株式会社ブロードバンドタワー 社外取締役



取締役 井深 円



取締役 牛島 克弥



取締役 樋口 健



社外取締役 村井 純

- 慶應義塾大学 教授
- 株式会社ワイドリサーチ 代表取締役
- 株式会社ブロードバンドタワー 社外取締役
- 楽天グループ株式会社 社外取締役
- 内閣官房 参与
- デジタル庁 顧問
- 公益財団法人国際文化会館 顧問
- World Wide Web Consortium, Inc. Director



社外取締役 佐々木 通博

- 株式会社タイトー 常勤監査役
- アクシスルートホールディングス株式会社 社外監査役



社外取締役 村口 和孝

- 株式会社日本テクノロジーベンチャーパートナーズ 代表取締役
- NTPV投資事業有限責任組合 無限責任組合員
- ジャパンケーブルキャスト株式会社 取締役
- 株式会社プレミアムウォーターホールディングス 取締役
- 徳島大学 招聘教授
- 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 (慶應ビジネススクール:KBS) 講師
- 株式会社ジェノメンブレン 代表取締役
- 株式会社デンタス 社外取締役
- JESCOホールディングス株式会社 社外取締役
- 株式会社ブロードバンドタワー 取締役
- 株式会社アイ・ピー・エス 社外取締役



取締役 土屋 奈生

- 弁護士
- 株式会社メイコー 社外取締役
- LINEヤフー株式会社 法務統括本部長

スキルマトリクス (特に期待するスキル最大3つ)

	高梨輝彦	西本逸郎	井深円	牛島克弥	樋口健	村井純	佐々木通博	村口和孝	土屋奈生
企業経営									
人材マネジメント									
財務・投資・M&A									
GRC (Governance, Risk and Compliance)									
IT・サイバーセキュリティ									
情勢への見識									

監査役 一覧 (2024年9月1日現在)



常勤監査役 伊藤 信博



社外監査役 蜂屋 浩一

- 公認会計士
- 税理士
- 朝日税理士法人 代表社員
- 朝日ビジネスソリューション株式会社 代表取締役



社外監査役 関根 良太

- DT弁護士法人 パートナー
- デロイトトーマツ合同会社 ボード外監査委員
- デロイトトーマツ合同会社 リスク&エシックス委員会 委員
- 有限責任監査法人トーマツ 法人外監査委員

執行役員 一覧 (2024年9月1日現在)

執行役員社長

西本 逸郎

- CEO

専務執行役員

英 秀明

- 事業子会社 株式会社ラックテクノロジーズ担当

常務執行役員

川下 竜一郎

- 事業企画・営業領域担当

倉持 浩明

- 研究開発・次世代サイバーセキュリティ 事業開発領域担当 CTO 兼 CIO
サイバーセキュリティプラットフォーム 開発統括部長 兼 サイバー・グリッド・ジャパン GM

井深 円

- 海外事業戦略領域担当 海外事業戦略部長

牛島 克弥

- 事業戦略領域担当

中間 俊英

- 関連会社 ニューリジェンセキュリティ株式会社担当 (同社代表取締役社長)

両角 貴行

- 経営企画・財務戦略領域担当 CFO

樋口 健

- イノベーション領域担当 CXO

執行役員

中島 聡

- 内部監査領域担当 監査部長

峯岸 大輔

- 技術領域担当

教野 雅利

- 事業戦略領域担当 事業戦略部長

丹代 武

- 総務・法務領域担当 CISO

鎌田 寿雄

- 人事領域担当

藤田 一暁

- 業務変革・IT・監理領域担当



DATA

- 48 要約データ
- 50 会社情報・株式情報
- 51 情報体系

(百万円)

収益状況	年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
売上高		33,086	32,850	36,896	37,109	38,432	38,719	40,466	43,693	42,660	44,018	49,477
売上総利益		6,919	7,304	7,994	8,471	8,469	9,235	8,943	9,577	9,455	9,610	10,086
売上総利益率(%)		20.9	22.2	21.7	22.8	22.0	23.9	22.1	21.9	22.2	21.8	20.4
販売費及び一般管理費		4,819	4,976	5,617	6,025	6,244	6,868	7,176	7,460	7,860	7,835	7,912
販売費及び一般管理費率(%)		14.6	15.1	15.2	16.2	16.2	17.7	17.7	17.1	18.4	17.8	16.0
営業利益		2,100	2,328	2,377	2,446	2,224	2,366	1,767	2,117	1,595	1,775	2,174
営業利益率(%)		6.3	7.1	6.4	6.6	5.8	6.1	4.4	4.8	3.7	4.0	4.4
親会社株主に帰属する当期純利益		1,007	1,255	1,444	1,491	1,252	1,547	1,091	304	1,401	△ 147	1,379
親会社株主に帰属する当期純利益率(%)		3.0	3.8	3.9	4.0	3.3	4.0	2.7	0.7	3.3	△ 0.3	2.8

(百万円)

キャッシュ・フロー状況	年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
営業活動によるキャッシュ・フロー		3,003	3,735	1,812	2,043	3,451	△ 633	2,693	1,969	2,956	136	2,177
投資活動によるキャッシュ・フロー		△ 272	△ 288	△ 875	△ 532	△ 1,907	△ 868	△ 2,445	△ 1,358	△ 105	△ 1,634	△ 708
フリーキャッシュ・フロー		2,730	3,447	936	1,511	1,543	△ 1,502	247	610	2,850	△ 1,497	1,468
財務活動によるキャッシュ・フロー		△ 2,591	△ 2,384	△ 1,111	△ 1,152	△ 1,409	747	79	1,091	562	△ 2,147	△ 2,134

(百万円)

財務状況	年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
総資産		16,360	17,625	17,800	18,722	19,909	22,613	22,383	24,626	25,306	22,572	23,770
現金及び現金同等物		3,713	4,803	4,609	4,969	5,103	4,343	4,653	6,367	9,785	6,144	5,494
有利子負債		4,227	2,201	1,922	1,382	739	2,351	3,033	4,843	2,746	1,460	124
自己資本		6,982	7,808	8,668	9,637	10,086	11,300	11,959	11,658	15,769	14,820	15,404
自己資本比率(%)		42.7	44.3	48.7	51.5	50.7	50.0	53.4	47.3	62.3	65.7	64.8

(注) 1. 2018年度より、連結子会社化した株式会社アジアリンク(現株式会社ラックサイバーリンク)を連結業績に組み入れています。また2021年度に、アイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社(第2四半期以降)、株式会社ジャパン・カレント(第4四半期以降)を、それぞれ連結業績から除外しています。

2. 2021年度に株式会社野村総合研究所、KDDI株式会社を引受先とする第三者割当増資を実施しています。

その他の情報

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
自己資本当期純利益率 (ROE) (%)	15.3	17.0	17.5	16.3	12.7	14.5	9.4	2.6	10.2	△ 1.0	9.1
総資産経常利益率 (ROA) (%)	11.2	13.3	13.3	13.5	12.2	11.3	8.3	9.5	7.1	7.6	9.3
一株当たり当期純利益 (EPS) (円)	39.70	49.48	56.94	58.78	49.39	60.54	42.71	11.92	53.60	△ 4.88	45.73
一株当たり純資産 (BPS) (円)	275.15	307.73	341.68	379.86	397.57	442.13	467.93	456.12	522.65	491.17	510.51
一株当たり配当金 (円)	13.0	16.0	18.0	20.0	30.0	22.0	24.0	24.0	24.0	26.0	26.0
株主資本配当率 (DOE) (%)	5.0	5.5	5.5	5.5	7.7	5.2	5.3	5.2	4.9	5.1	5.2
配当性向 (%)	32.7	32.3	31.6	34.0	60.7	36.3	56.2	201.3	44.8	—	56.9

(注) 2017年度の一株当たり配当金には、設立10周年記念配当10円が含まれています。

非財務情報 (単体)

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
連結従業員数 (人)	1,491	1,505	1,602	1,737	1,809	2,114	2,167	2,216	2,114	2,129	2,192
従業員数 (人)	1,151	1,169	1,236	1,281	1,346	1,433	1,525	1,596	1,638	1,657	1,698
新卒採用者数 (人)	—	—	51	72	65	69	85	104	51	75	68
中途採用者数 (人)	—	—	66	40	59	80	73	42	38	44	41
離職率 (%)	—	—	3.6	4.7	3.6	5.1	4.8	3.9	4.6	4.9	3.9
平均勤続年数 (年)	—	—	10.4	10.6	10.7	10.9	10.9	10.8	11.3	11.5	12.0
女性社員比率 (%)	—	—	21.3	21.5	21.3	21.3	21.7	21.9	22.5	24.1	24.2
女性管理職比率 (%)	—	—	3.7	5.6	6.5	7.7	8.4	8.2	14.0	13.7	12.2
障がい者雇用率 (%)	—	—	2.1	1.8	1.8	2.3	2.7	2.4	2.4	2.2	2.5
紙使用量 (枚)	—	—	1,902,400	1,934,700	1,811,200	1,864,600	1,648,400	603,500	513,900	450,700	402,500
電気使用量 (kWh)	—	—	1,071,900	969,800	975,700	1,124,300	994,900	873,200	847,600	891,800	937,200

- (注) 1. 従業員数は、定年再雇用の増加や契約の長期化などを鑑み、2017年度より契約社員を含めた基準に変更しており、2016年度も同基準に遡及して算出しています。
 2. 紙使用量の対象は、平河町オフィス (本社) となり、2019年度からは東陽町オフィスを含みます。
 3. 電力使用量の対象は、平河町オフィス (本社) となります。

会社情報・株式情報

会社情報 (2024年4月1日現在)

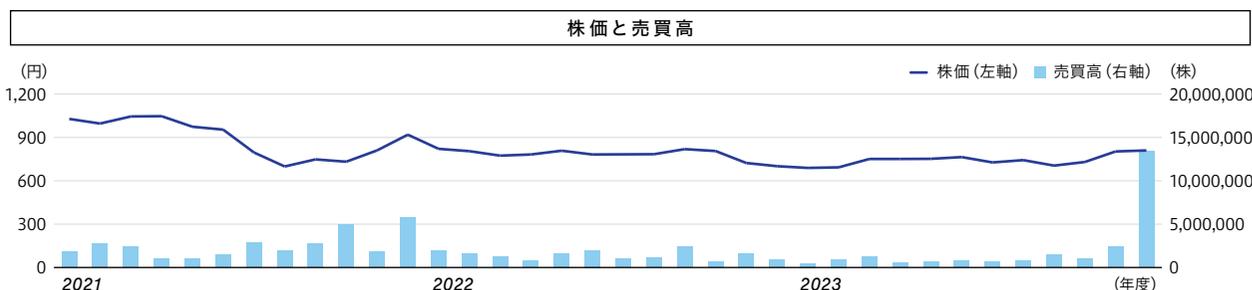
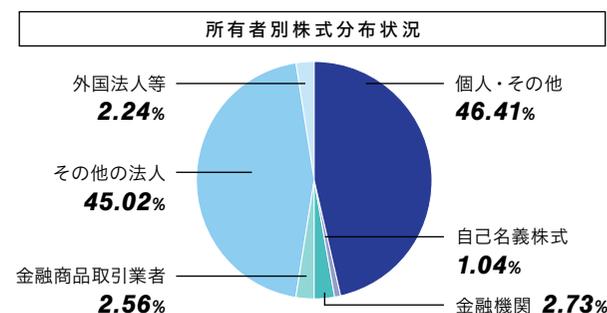
商号	株式会社ラック
所在地	〒102-0093 東京都千代田区平河町2丁目16番1号 平河町森タワー
設立	2007年10月1日
資本金	26億4,807万5,000円
従業員数*	連結：2,192名 単体：1,698名 ※ 2024年3月31日現在
グループ会社	株式会社ラックサイバーリンク 株式会社ラックテクノロジーズ 株式会社アクシス KDDIデジタルセキュリティ株式会社* ニューリジェンセキュリティ株式会社* ※ 持分法適用関連会社
事業所・拠点	東陽町オフィス ラックテクノセンター秋葉原 名古屋オフィス 福岡オフィス ラックテクノセンター北九州 シンガポール支店

株式情報 (2024年3月31日現在)

上場市場	東京証券取引所スタンダード
証券コード	3857
単元株式数	100株
事業年度	4月1日～翌年3月31日
株主総会	6月
発行可能株式総数	100,000,000株
発行済株式の総数	31,293,120株
株主数	18,382名
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社 ●連絡先 三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部 東京都府中市日鋼町一丁目1番 Tel：0120-232-711 (通話料無料)
配当基準日	9月30日、3月31日

大株主		
	所有株式数(株)	所有比率(%)
KDDI株式会社	9,784,000	31.59
株式会社野村総合研究所	3,130,000	10.10
ラック従業員持株会	1,075,696	3.47
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	793,200	2.56
三柴 照和	630,000	2.03
株式会社ベネッセホールディングス	500,000	1.61
高梨 輝彦	271,400	0.87
吉田 茂	269,300	0.86
株式会社SBI証券	228,256	0.73
本多 一成	171,840	0.55

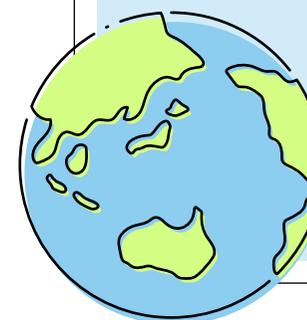
※ 自己株式は324,799株ですが、議決権がないため上位10名までの大株主からは除外しております。
※ 所有比率は自己株式を控除して計算しております。





ラック(LAC)の社名の由来

世の中でインターネットがまだ
 実用化されていなかった約40年
 前、旧ラックの創業者 三柴元 (故
 人) が、将来の世界の変化を見据
 え、「ネットワーク社会の進展に
 よって地球が時間的にも空間的
 にも小さくなっていく」ことを予見し、
 「Little eArth Corporation」と
 命名したことに由来します。



Little
 eArth
 Corporation