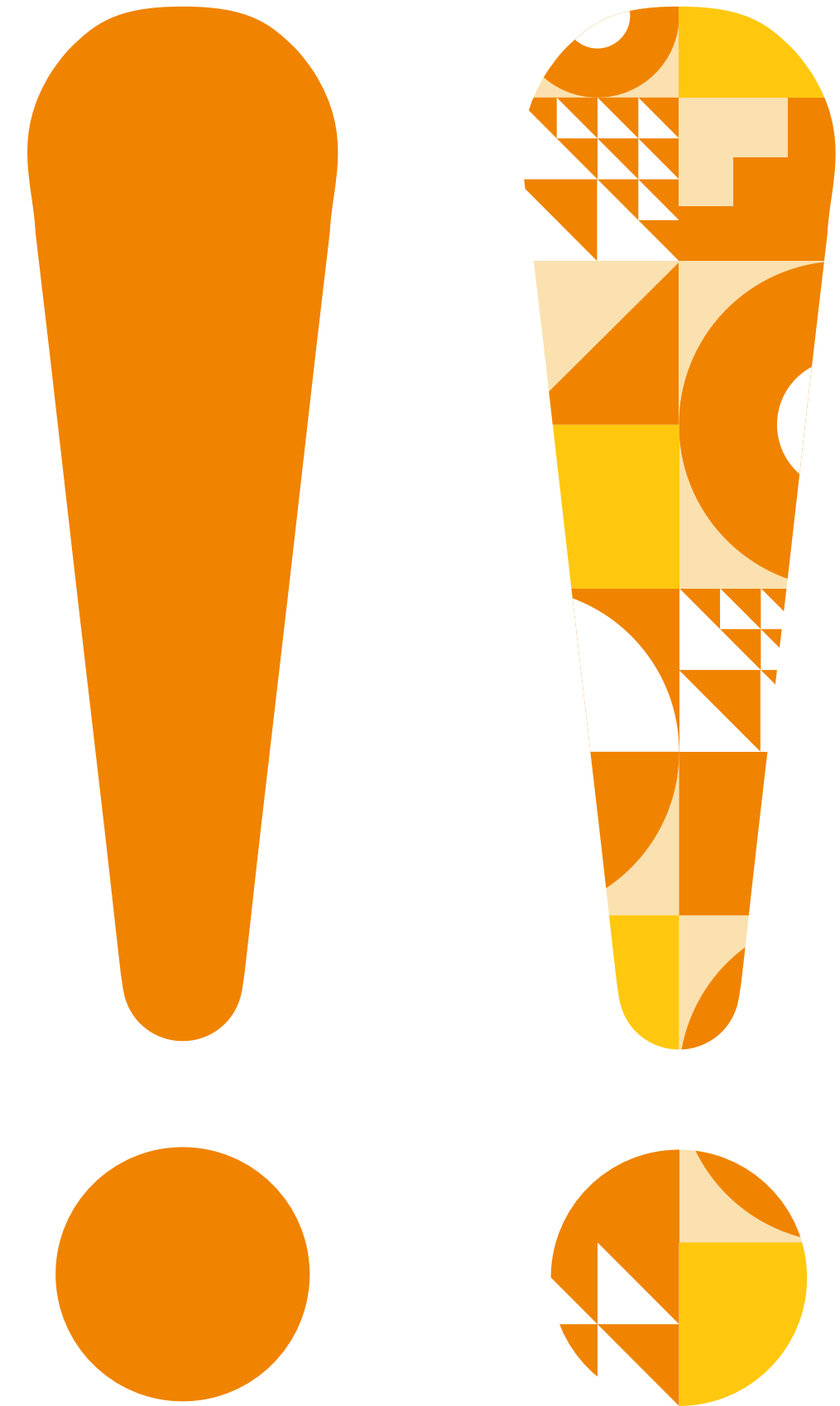
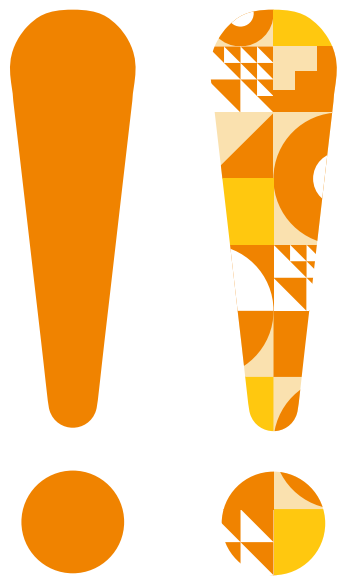


Sustainability Report 2025

株式会社ラクス
サステナビリティレポート





CONTENTS

About RAKUS

ラクスを目指す姿	2
データで見るラクス (2025年3月期)	3
ラクスのビジネスモデル	4

トップメッセージ	5
----------------	---

価値創造ストーリー

価値創造の軌跡	9
価値創造プロセス	10
マテリアリティ	11

価値創造力の強化

財務戦略	17
事業戦略	19
開発戦略	23
人財戦略	24

事業基盤の強化

コーポレート・ガバナンス	29
環境	35
社会	36

データセクション

財務データ	38
非財務データ	39
会社概要／グループ体制	40

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へ伝え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います。

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・期間

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2024年4月～2025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。

当社は常にゴールを設定し、そのゴールを確実に達成すべく試行錯誤するカルチャーがあります。

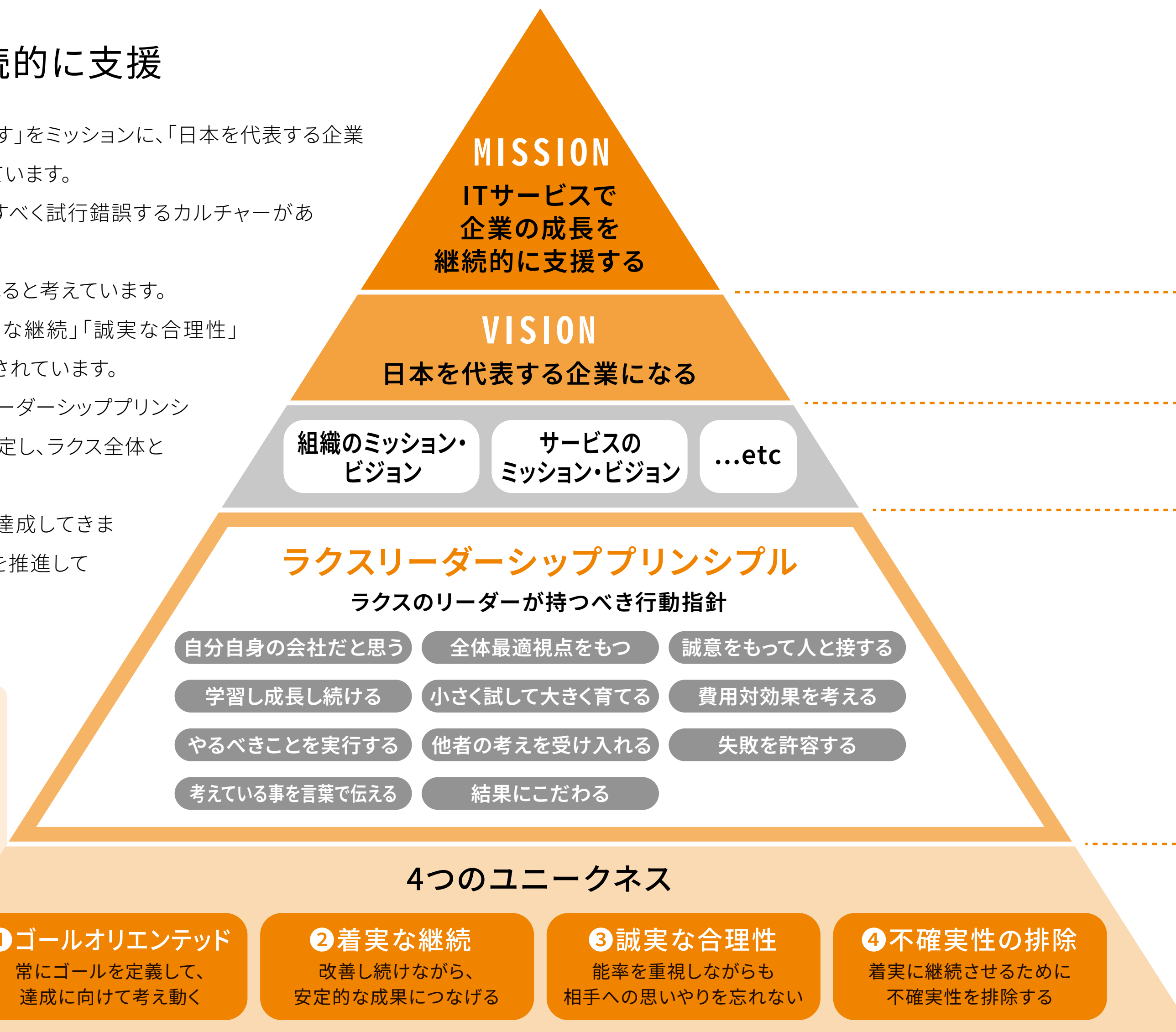
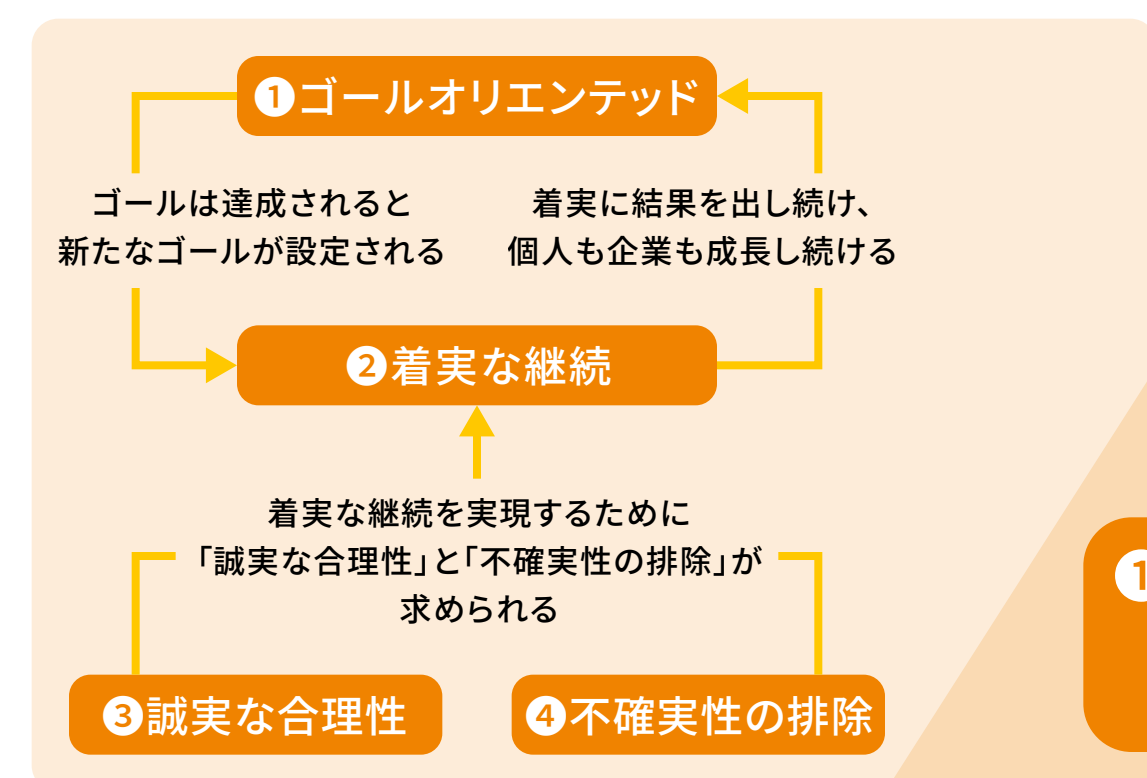
カルチャーは「思考」と「行動」の積み重ねによって作られると考えています。

当社の特徴的な思考は「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」で構成される「ユニークネス」で表現されています。

“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。

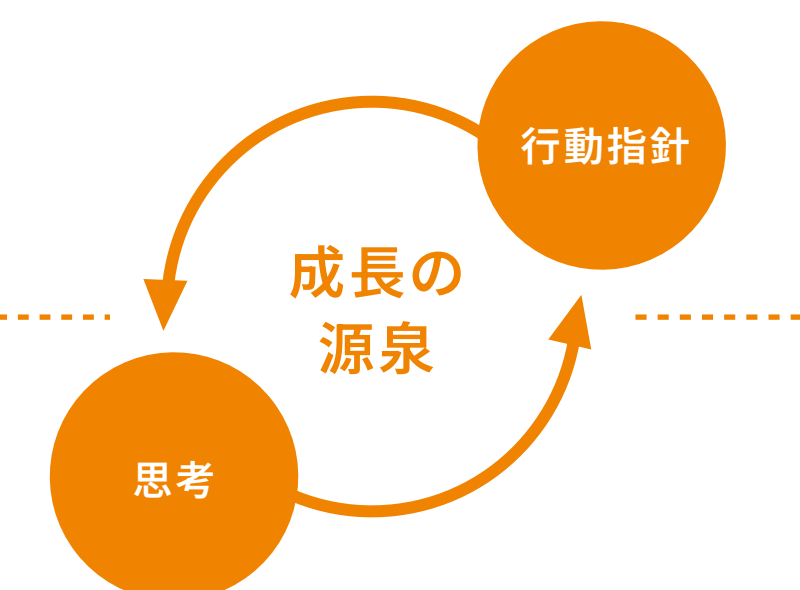
当社は今までも高いゴールを設定し、それらを着実に達成してきました。引き続きミッション・ビジョンの実現のため、事業を推進していきます。



ラクスの存在意義・存在価値

MISSION実現のための手段

VISIONに近づくための手段



データで見るラクス (2025年3月期)

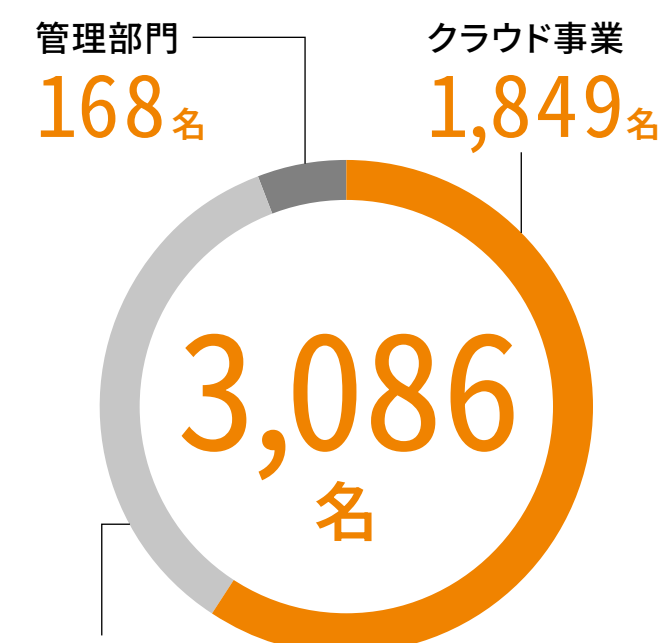
創業年

2000年

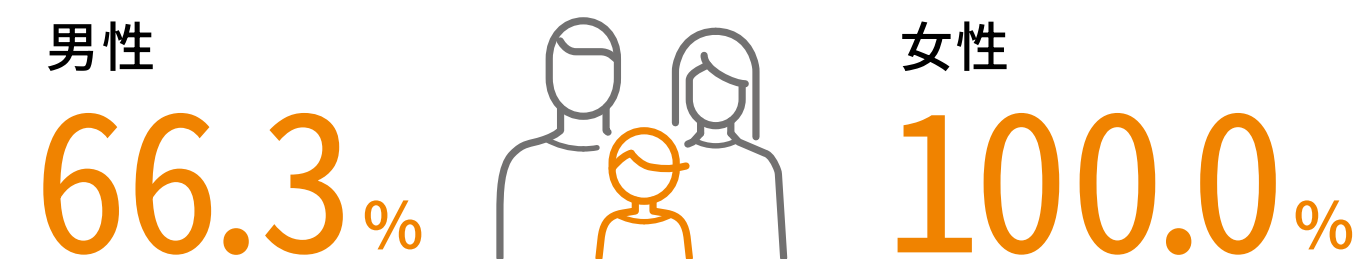
拠点数 (2025年8月時点)



従業員数



育児休業取得率(連結、正規+非正規)



クラウド事業

ARR
434億円

ストック売上高比率

92.6%

累計導入社数

95,000社以上



連結売上高



営業利益 101億円

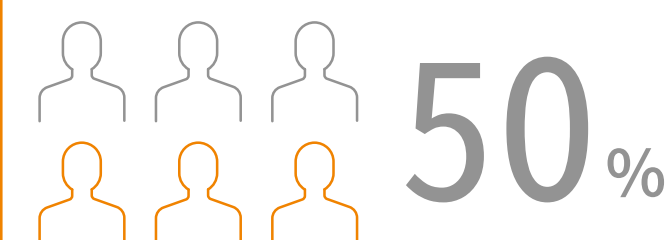
経常利益 102億円

親会社株主に
帰属する
当期純利益 80億円有給休暇取得率
(連結、正規+非正規)

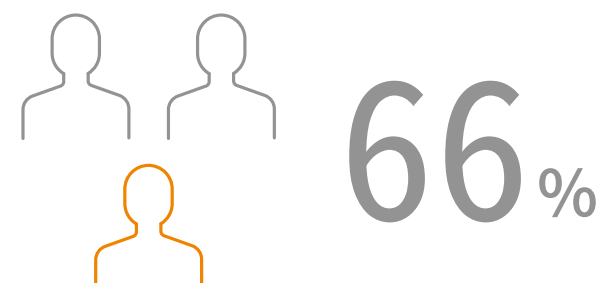
86.5%



社外取締役の比率

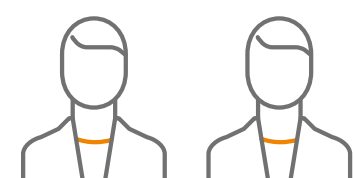


社外監査役の比率

サービス導入による紙削減量
(楽楽精算・楽楽明細)年間
1億2,600万枚
以上

従業員の男女比(連結、正規)

男性 67.1 : 女性 32.9



女性管理職の比率

4.8%

月平均残業時間
(連結、正規+非正規)

15.6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

8年連続選出



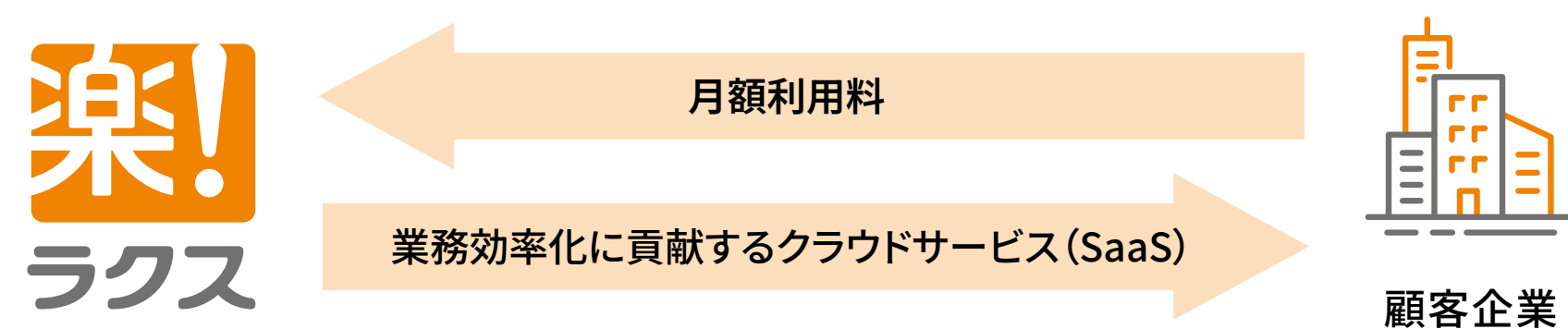


ラクスのビジネスモデル

ラクスの事業はクラウド事業とIT人材事業の2本柱で構成されています。

クラウド事業は企業のバックオフィス業務とメール関連業務を効率化するサービスを提供しています。これにより顧客は初期投資を抑えつつ必要なサービスをすぐに利用でき、また、月額利用料を継続的に支払います。

特に「楽楽精算」「楽楽明細」は解約率が低く、当社は安定した売上を確保でき、将来の収益を予測しやすいことが特徴です。



IT人材事業では、未経験のエンジニアを採用し育成して、顧客企業へITエンジニアの派遣・紹介を行っています。これにより、企業のIT部門の人材不足を解消し、プロジェクトの推進をサポートしています。

■ 事業別売上高構成比

IT人材事業

楽! ラクス
パートナーズ

その他

楽! 楽! 請求

楽! 楽! 勤怠

楽! 楽! 電子保存

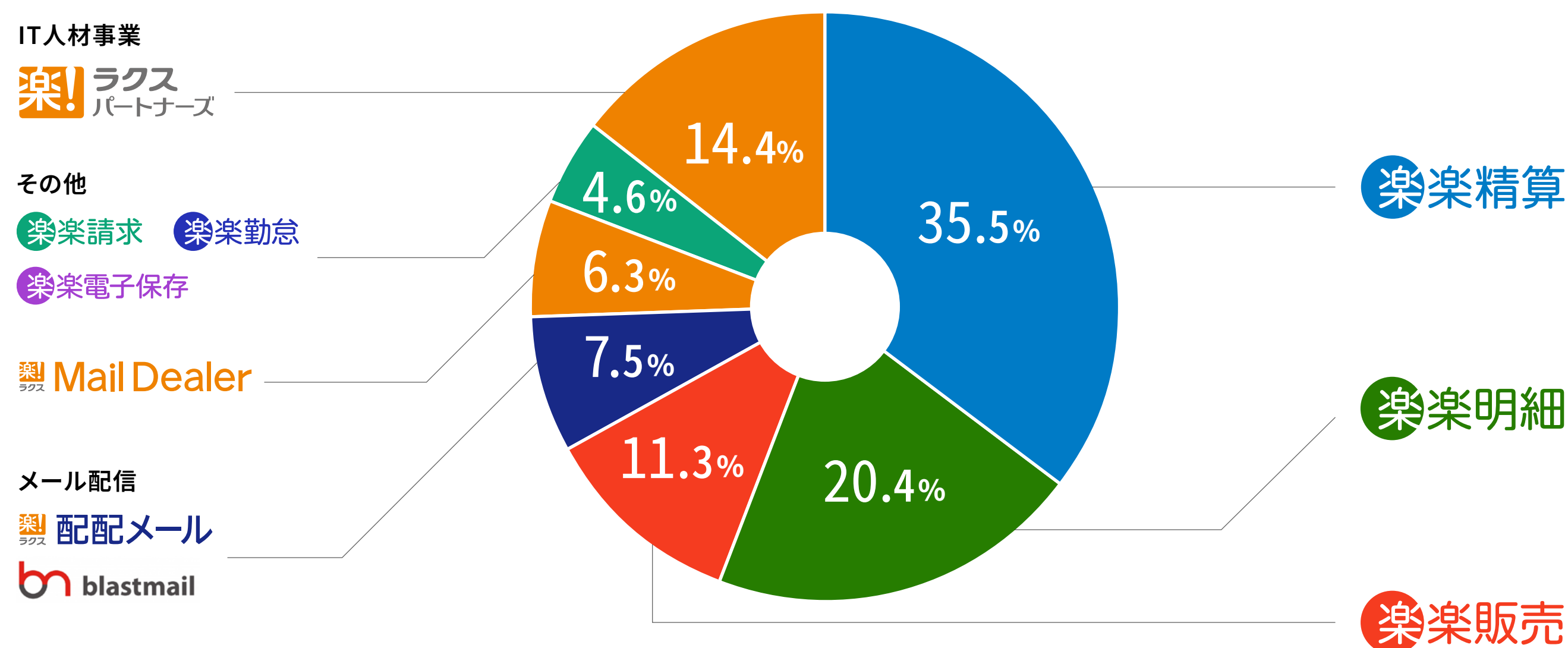
楽! ラクス
Mail Dealer

メール配信

楽! ラクス
配配メール

b blastmail

*2025年3月期実績に基づいて算出



市場環境とマーケットシェア

国内の情報通信サービス市場においては、人手不足や働き方改革の進展を背景に、DXによる業務効率化を推進する企業が増加する等、企業のIT投資意欲は引き続き旺盛に推移しています。クラウドサービス市場は今後も規模が拡大すると予測していますが、一方で経費精算市場をはじめとする一部の事業領域では市場の成熟化が進行し、複数の競合企業が存在することから、競争環境は一段と激しさを増しています。

このような事業環境のもと、経営資源を戦略的に配分することで、確実な市場シェアの拡大と収益力の向上を図っています。その結果、複数の主力サービスにおいて、国内における導入社数及び売上シェアでNo.1を獲得しています。

楽! 楽! 精算

「累計導入社数※」

No.1

※デロイト トーマツ ミック経済研究所「クラウド型経費精算システム市場の実態と展望」(ミックITリポート2025年1月号: <https://mic-r.co.jp/micit/2025/>) より

楽! 楽! 明細

「売上シェア※¹」
「導入社数シェア※²」

No.1

※1、2 デロイト トーマツ ミック経済研究所「クラウド帳票発行サービスの市場の実態と展望」(ミックITリポート2025年3月号: <https://mic-r.co.jp/micit/2025/>) における「売上シェア」、「導入社数シェア」第1位

楽! 楽! 販売

「売上シェア※」

No.1

※デロイト トーマツ ミック経済研究所「クラウド型販売管理システムの市場の実態と展望」(ミックITリポート2025年2月号: <https://mic-r.co.jp/micit/2025/>) より

楽! ラクス
Mail Dealer

「16年連続売上シェア※」

No.1

※ ITR「ITR Market View: メール/Webマーケティング市場2025」メール処理市場:ベンダー別売上金額推移及びシェア(2009〜2024年度予測)



トップメッセージ

スピード感ある事業活動を通じて 企業と社会の成長を実現する

代表取締役社長 中村 崇則

AIの進化が巻き起こす、 急速かつ劇的な事業環境の変化

2025年3月期を振り返ると、テクノロジー、特にAIの著しい進化を実感した年でした。コンピューターの進化する速度は人間が対応できる速度よりも速いので、今はAIの日々の進化を少し遅れて人間がキャッチアップしている状況です。人間が日常的にAIを使いこなすようになるためには、法整備などももちろん必要ですが、それ以上にマインドやカルチャーの面での課題を乗り越える必要があると考えています。

今、AIは新しく特別なツールという見方をされていますが、実はパソコンが普及し、文書作成や表計算のアプリを使い始めた頃と似たような状況なのではないかと捉えています。「Excelってどういうものかよく分からない、自分には使えない」と思っている人がたくさんいるような状態です。それを変えていくために、一人ひとりのパソコンにExcelをインストールして、使い方や役立て方を伝え、とにかく使ってみてもらおう…ということが繰り返されて、今では誰もが当たり前のように業務でExcelを使うようになりました。それと同じことが、AIの普及においても必要になるはずです。AIの方が用途が多様ですから、活用の仕方を考えたり教えたりするのは難し

いのですが、そのプロセス自体にもAIを導入してより良い方法を模索していくことができます。そうした積み重ねの先に、子どもでも高齢の方でも、すべての人がAIをAIとして意識せず人間と話すように使う日常が訪れるのではないのでしょうか。メールやSNSが普及して手書きの手紙を書くことがなくなったように、何かを考え、アウトプットするのにAIが介在するのが当たり前という社会は、ほどなく実現されるはずです。

AIやコンピューターが進化していくと、より便利に、より簡単に活用しやすくなるというメリットが表れます。一方で、進化の方向が具体的にどのようなかの予測は難しく、そこに一定の危機感も感じています。特にIT業界は最先端での対応を迫られるため、ここでしがみついていけるかどうかで自分たちがふるいにかけられているという印象も持っています。テクノロジーを社会に伝播させていく役割を担っている業界だからこそ、「多少不確実であってもやるしかない」という覚悟が必要な状況でもあります。日本の人口減少傾向は変わらずに継続しており、その中で企業がこれまでと同様に業務を進めるためには効率化が不可欠です。その実現のために、ラクスがこれまで提供してきたシステムやサービスの知見は大きく貢献してきましたが、今後はAIを使いこなすサービスに実装することで、さらなる社会への貢献につなげていかなければと考えています。

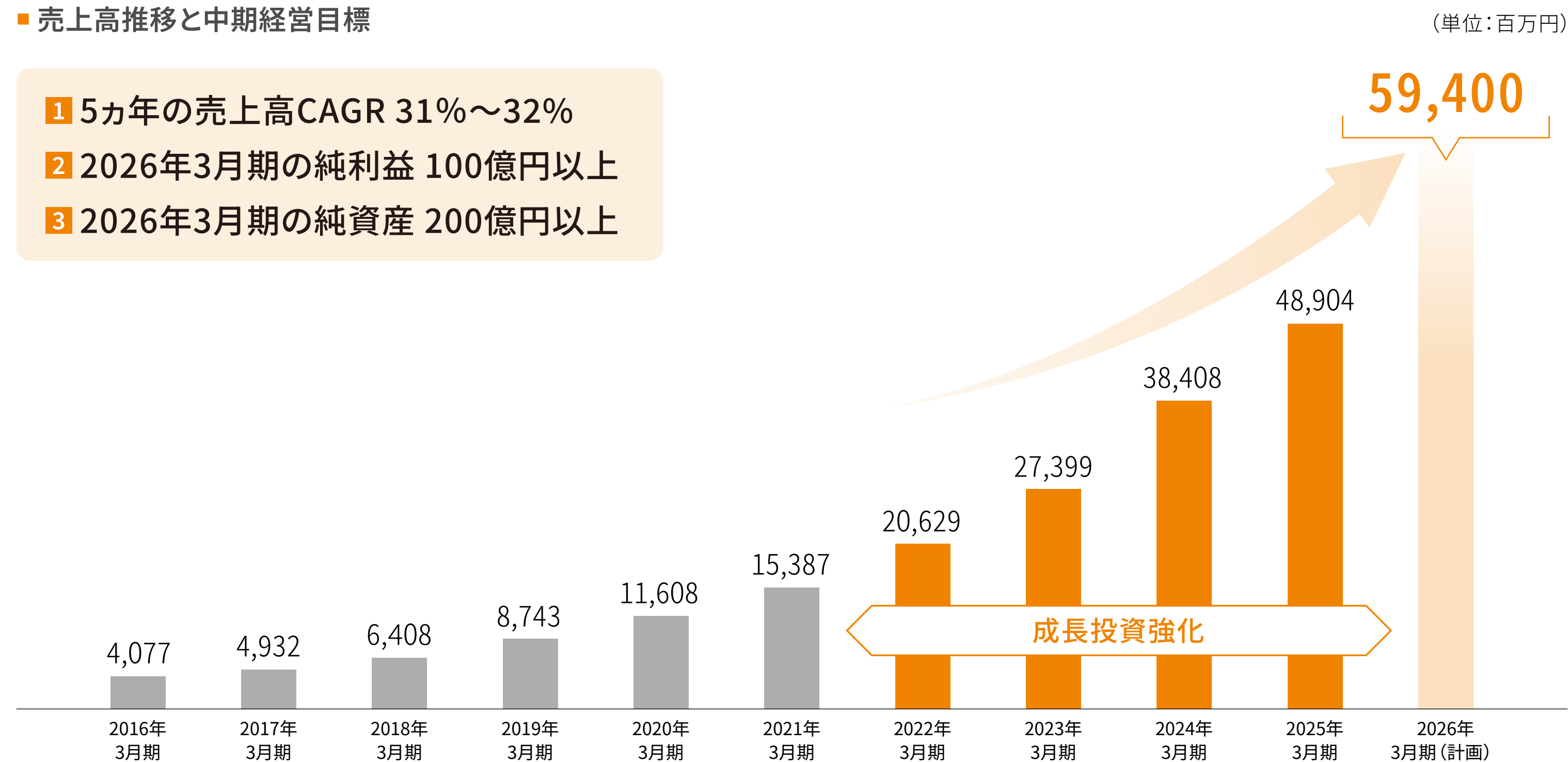


成功体験に固執せず、新たな目標に向け スピードアップを図る

当社は、2022年3月期から2026年3月期までの5カ年の中期経営目標を掲げ、事業活動を行ってきました。「純資産200億円以上」という目標は2025年3月期に達成することができ、「CAGR（年平均成長率）31%～32%」「純利益100億円以上」も2026年3月期には達成見込みとなっています。

■ 売上高推移と中期経営目標

- 1 5カ年の売上高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



しかし、この5カ年の成功の方程式が、そのまま将来にわたって有効なものとはならないだろうとも考えています。環境変化のスピードはますます加速し、1年後を予測することさえも難しくなっています。このような状況では、ゴールにたどり着くためには、決断し実行する速度を上げていかなければなりません。仮説を立て、素早く実行し、その成果を積み重ねながら改善していくという、柔軟性とスピードを両立するアジャイルなアプローチが求められます。ここでもAIのアシストをうまく活用することで、検討にかかる時間を短縮し、素早く実行した後にAIを用いて検証を行って次のアクションに反映する、という動きが可能になるはずです。

これまでは、事業推進にあたって「なぜそれをやるべきか」「それを実行することで効果が上がるという根拠は何なのか」といったことをしっかりと定めて取り組むという姿勢を大切にしてきたため、判断と実行のスピードアップは企業全体の課題となります。これまでの成功体験にとらわれず、マインドをチェンジして挑んでいくために、トップである私の姿勢も問われると認識しています。

2025年5月に発表した次期中期経営計画の方向性は、こうした課題認識が反映された内容となっています。2027年3月期から2029年3月期の3カ年を対象期間として、「クラウドフォーカス」「営業利益率の向上」「M&Aを優先した資源配分」を掲げました。この中でM&Aに関しては、基本的にはバックオフィスSaaSもしくは既存サービスをターゲットとして、妥当なバリューで投資し、バリューアップをしていくことを前提に検討します。

次期中期経営計画の具体的な定量目標については議論を重ねており、2026年3月期の本決算時にお伝えできればと考えています。

企業として成長し続け、 社会に対してより大きな貢献を果たす

事業活動でスピードアップを図る中にあっても、企業があらゆるステークホルダーに対して善なるものであること、継続的に存在が許されることを目指すという姿勢は、見失ってはなりません。社会と共生しながら企業も成長し続けることこそがサステナビリティであり、すべてのステークホルダーから期待され、認められるために何をすべきかを追求することが大切なのです。

お客様に対しては、より良いサービスを長く使っていただき、業務効率向上が実現できるような提案を続けていきます。そのために、私たち自身も規模の拡大を図り、「日本を代表する企業」として国内のクラウドサービスをより良い形で提供できるようになる必要があると考えています。

株主・投資家の皆様に対しては、当社のことをしっかりとご理解いただけるように明確なメッセージを発信していくとともに、コミュニケーションを通じて得られたご意見を企業の方向性を定めるための一助としていきます。現在、当社ではIT人材事業の譲渡について検討を進めています。祖業であり思い入れもある事業ですが、クラウド事業とのシナジーが薄れていることもあり、ベストオーナーに委ねることで成長機会と価値の最大化につながると結論づけました。このように、感情面を超えて事業判断を行う際にも、株主・投資家の皆様との対話の成果が活かされています。

社員は事業成長の原動力であることから、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。さまざまな指標やエンゲージメントサーベイの結果、内部通報の報告内容などを注視し、

ベースアップ等の施策や各種制度の整備、経営判断につなげてきました。企業というのは、同じ目的地を目指す人が乗り合わせる船のようなものだと思います。ずっと乗り続けている人もいれば、目的地が変わって途中で他の船に乗り換える人、私たちが目指す方向に興味をもって新しく乗り込みたいと考える人も出てくるでしょう。これを踏まえると、離職率が一定の数値にあるというのは重要なことだと言えます。ある瞬間に企業に対する満足度が高くても、3年後も同様とは限りません。当社に所属する社員が、一定以上の割合で一定以上の満足度を得ている状態を経年で実現するためには、満足していない人が入れ替わるということも重要なのです。その上で働く環境や報酬水準を向上させていけば、社員数が増えたとしても常にエンゲージメントが高い状態を維持できると考えています。また、先に述べたようにAIの進化への対応が事業に大きな影響を及ぼすことから、人財への投資においてもAIリスクリングを重視しています。AIへの対応を怠ると人財の価値が陳腐化してしまうおそれもあるため、開発のみならず個々の業務においても積極的なAIの活用を推進し、一人ひとりが使いこなせるようになることを目指しています。

さらに、企業の方向性を社員に伝えるためのインナーブランディングの強化も、取り組みを継続しています。今後必要なスピードアップについても社員に伝えていく必要があるのですが、これまでの取り組みによってコミュニケーションの手段も増え、より伝わりやすい風土も醸成されたと感じていますので、浸透は進みやすいのではないかと考えています。

環境負荷の低減という側面では、当社のサービスを導入し業務を電子化・効率化することで、社会全体のGHG排出量や紙の使用量の削減につながることができます。ただ、AIに関しては電力使用量が大きいという課題が指摘されています。人間が作業した方が環境負荷は低い可能性があ



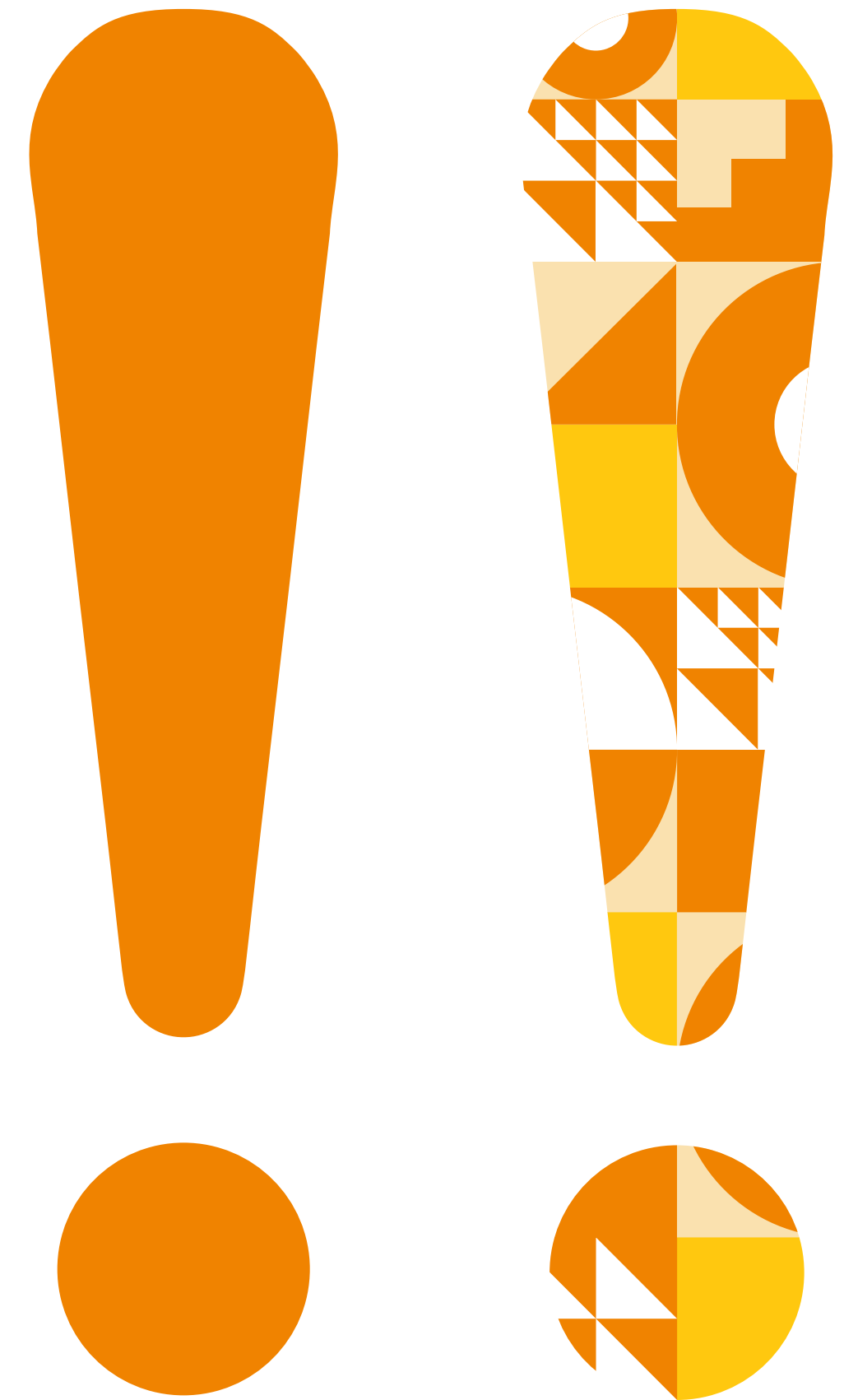
るのですが、社会全体の動きとしてその方向に向かうことは既に考えにくいため、グローバル企業を中心にAI利用の環境負荷低減に向けて動きが進むものと見ています。

私は、成長とは変化であると考えています。取り巻く環境が変化する中で私自身や社員も変化、つまり成長しなければなりません。そして、環境変化が速いのであれば、より決断して実行するスピードを上げていく方向で成長していく必要があると考えています。そうすることにより事業活動においてお客様へより良いサービスを提供することができ、ひいては社会に貢献していくことができるのです。私たちは自分たちの成長と社会貢献を追求していかなければなりません。

より多くのお客様を支援し、日本全体に効率化を広めるためには、私たち自身の成長が不可欠です。「日本を代表する企業」たり得る規模へと成長し、よりよいサービスを提供できるよう、これからも挑戦を続けていきます。

価値創造ストーリー

価値創造の軌跡	9
価値創造プロセス	10
マテリアリティ	11





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、顧客の業務を「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IT人材事業の両輪で事業を運営

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

2001年
楽 Mail Dealer
ラクス

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

2007年
楽 配信メール
ラクス

2008年
楽 楽販売

2009年
楽 楽精算

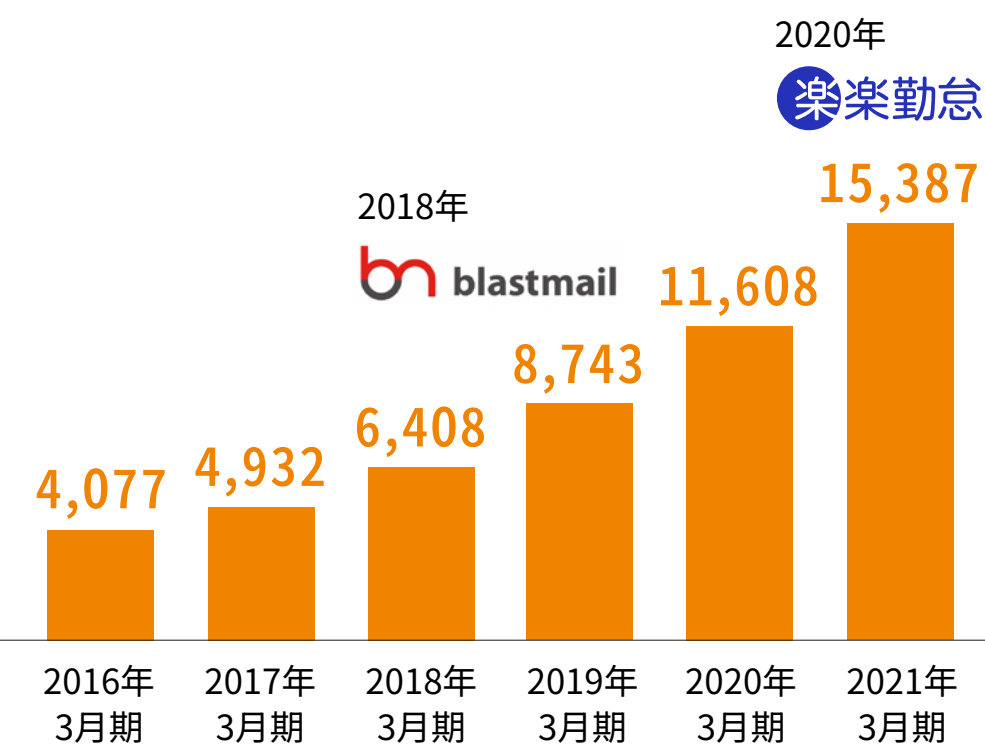
2013年
楽 楽明細

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 (現:ラクスライトクラウド) 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
2025年 4月 インドネシアに子会社設立

2023年
楽 楽電子保存

20,629

27,399

38,408

2024年
楽 楽請求
48,904

59,400

売上高 (単位:百万円)



価値創造プロセス

ラクスは長年、ITサービスを通じて企業のデジタル化を継続的に推進し、その持続的な成長を支援してきました。

私たちの価値創造プロセスにおいては、重要な経営資源をもとに、私たちが向き合うべき重要課題（マテリアリティ）に対し、

さまざまな戦略を講じ、事業成長とともに持続可能な社会の実現に貢献していきます。

今後も当社は、自社の強みと社会のニーズを結びつけながら、新たな価値の創造に挑み続けていきます。





マテリアリティ

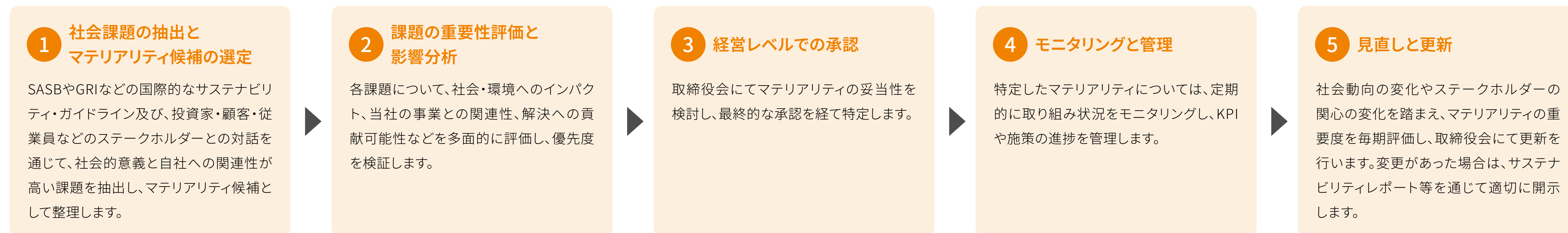
世界最速で労働人口減少が進行していく中、経済的豊かさを維持するには一人当たりの労働生産性を高める施策が不可欠です。ラクスが目指しているのは、業務を効率化＝楽にするサービスの提供により、企業で働く人が仕事も人生も楽しくなることです。

この思いを具現化していくために、当社が取り組むべき重要課題を12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。

特定プロセス

ラクスは、社会や事業環境の変化に柔軟に対応するため、重要課題（マテリアリティ）を特定し、その後も継続的にモニタリング・見直しを行っています。

2025年5月、最新の社会情勢やステークホルダーの関心事を踏まえ、マテリアリティの見直しを実施しました。



マテリアリティの共有要素

リスク

各マテリアリティへの対応不備による罰則、行政指導、社会的批判及びステークホルダーからの信頼低下、企業価値の毀損

機会

各マテリアリティへの適切な対応による社会的評価、ステークホルダーからの信頼及び企業価値の向上

対応

各マテリアリティに則した適切な対応によるリスク、機会の管理と開示



マテリアリティ一覧



01 気候変動に対する 企業責任の拡大

気候変動がもたらす事業リスクを管理し、適切に情報開示をすることで持続的な企業価値の向上につなげます。



02 温室効果ガス (GHG) 排出量の 管理と削減への期待

事業活動におけるGHG排出量を適切に把握・管理するとともに、クラウドサービスの提供を通じて、社会全体の脱炭素化に貢献します。



03 人的資本の育成と 従業員エンゲージメント

従業員一人ひとりの成長とキャリア形成を支援するとともに、公正な評価を通じて、働きがいのある職場環境を整備します。



04 労働環境と待遇の健全性への 社会的関心の高まり

心身ともに健康で心理的安全性の高い職場を構築することで、従業員の健康被害抑制と生産性、採用力の向上を図ります。



05 多様性、公平性、包摂性への 社会的関心の高まり

多様な人材が能力を発揮できる、心理的安全性の高いインクルーシブな職場を構築し、創造性、課題解決力の向上につなげます。



06 法令遵守・倫理リスクの 顕在化

コンプライアンス違反や不正行為の未然防止、早期把握による経営の安定性向上、適切な内部統制に基づく迅速な意思決定とリスクの抑制を図ります。



07 情報開示・説明責任への 要求高度化

ステークホルダーとの建設的な対話を通じた経営課題に対する認識獲得、非財務情報の可視化を通じた社内意識改革や経営改善の加速を図ります。



08 自然災害、感染症、システム障害等 による事業継続リスクの顕在化

不測の事態に備えた事業継続計画を整備・強化し、自然災害や感染症、システム障害等発生時にも安定的にサービスを提供できる体制を構築します。



09 情報セキュリティとサイバー 攻撃に関するリスクの高まり

多層防御や脆弱性管理の強化によるサービスの可用性、安定性向上、ステークホルダーからの信頼獲得に努めます。



10 プライバシーと個人情報 保護に関するリスクの高まり

情報管理ルールを整備と実行を通じた情報漏洩の回避と、発生時の影響最小化を図り、苦情対応体制の整備による初動の迅速化と信頼確保に努めます。



11 地方部におけるDX化の 遅れとデジタル格差

顧客の業務効率化を支援するサービスを提供することで、社会の生産性を高め、デジタル格差の是正に貢献します。



12 資本コストや株価を意識した 経営への要請

市場期待を上回る資本効率改善による企業価値向上、適切な資本政策、株主還元方針の継続的な見直しと開示を推進します。



マテリアリティ	リスク	機会	対応	指標・目標	2025年3月期
01 気候変動に対する 企業責任の拡大	- 地域、業界別の環境要請と認知の乖離による対応遅れと信用低下 - 環境対応や開示に消極的との企業評価による販売機会の喪失 - 国際基準（TCFD、ISSB等）との不整合による海外展開の遅れ	- 地域、業界別の環境要請に対する適切な認知と対応による信用向上 - 環境対応や開示に積極的との企業評価による販売機会の拡大 - 国際基準（TCFD、ISSB等）との整合による海外展開の加速	- 環境方針の開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - 再生可能エネルギー導入についての可能性調査、検討	環境方針のレビュー頻度：年1回以上	1回実施
02 温室効果ガス（GHG） 排出量の管理と 削減への期待	- ラクスの排出実態、削減努力が可視化されず、環境配慮に乏しい企業としての社会的評価が低下 - プロダクトに環境配慮志向が組み込まれていないことによる販売機会の喪失 - プロダクトによる環境貢献効果が定量的に開示されていないことによる販売機会喪失	- ラクスの排出実態や削減努力の可視化による環境配慮型企业としての社会的評価獲得 - プロダクトに環境配慮型機能が実装されることによる販売機会の拡大 - プロダクトによる環境貢献効果が定量的に開示されていることによる販売機会拡大	- 管理指標を設定した上での継続的なモニタリングと開示 - 環境配慮型機能を意識したプロダクト開発の推進 - プロダクトによる環境貢献効果の定量可視化とステークホルダーへの情報提供	- CO₂排出量、年間電力消費量、年間紙消費量：従業員1人当たりの定量目標設定を検討中 「楽楽精算」による社会全体での紙消費削減量：9,200万枚（2029年3月期） 「楽楽明細」による社会全体での紙消費削減量：1億2,000万枚（2029年3月期）	- 集計中 「楽楽精算」による社会全体での紙消費削減量：約6,700万枚 「楽楽明細」による社会全体での紙消費削減量：約5,900万枚
03 人的資本の育成と 従業員エンゲージメント	- 成長機会の不足による能力開発の停滞、エンゲージメント低下 - キャリアビジョンの不明瞭な状態によるエンゲージメント低下 - 評価制度への不信感によるエンゲージメント低下	- 潤沢な成長機会による能力開発の加速、エンゲージメント向上 - キャリアビジョンの確立によるエンゲージメント向上 - 評価制度への信頼によるエンゲージメント向上	- ラクスリーダシッププリンシプル（RLP）の浸透による能力開発の加速 - 等級・職種に応じた研修実施による、教育機会提供の実感向上 - キャリアアンケートの実施及び上長を通じた配置の調整 - 評価制度の適正運用とフィードバックスキル強化を通じた、評価フィードバックの納得度向上	- RLP実践度調査※1 4.0以上の割合：90%以上 - サービスレベルアンケートにおいて、教育機会提供を実感と回答した割合：70%以上 - キャリアアンケートにおいて、社内でのキャリアを描けていると回答した割合：75%以上 - 評価納得度アンケートにおいて、評価フィードバックに納得していると回答した割合：90%以上	97.1% 70.6% 71.9% 92.9%
04 労働環境と待遇の 健全性への社会的 関心の高まり	- 長時間労働や休暇取得不足による心身の健康被害と生産性低下 - ワークライフバランス欠如による人材流出 - 労働時間・処遇格差による係争リスク、エンゲージメント低下 「働きづらい会社」認識による採用力低下	- 健康経営の推進による心身の健康被害抑制と生産性改善 - ワークライフバランス配慮による人材定着 - 適切な労働時間・処遇管理で係争回避、エンゲージメント向上 「働きやすい会社」認識による採用力向上	- 人権方針の開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - 衛生委員会による職場環境改善 - ラクスマイル制度※2の導入 - 計画有給休暇管理による利用促進 - 産育休前後の面談による制度説明 - 柔軟な勤務制度導入と活用促進 - 外部認証の取得	- 人権方針のレビュー頻度：年1回以上 - 衛生委員会の開催頻度：年12回以上 - 疲労蓄積度セルフチェック※3 4点未満：90%以上 - 月間平均時間外労働時間：20時間以内（単体） - 有給休暇消化率：90%以上（単体） - 全社育休取得率：75%以上（単体） - 男性育休取得率：70%以上（単体） - 全社育休取得後の復職率：90%以上（単体） - 労働環境に関する外部認証の獲得	1回実施 - 年12回開催 87.9% 18.2時間（単体） 89.5%（単体） 79.0%（単体） 72.0%（単体） 96.2%（単体） 2件獲得

※1「RLP実践度調査」とは、ラクスの管理職が持つべきマインド、行動指針を11の項目に明文化し、部下からの評価により実践度を可視化することで、マネジメント品質の改善を図ることを目的に実施している調査です。四半期毎に部下全員が管理職の各項目を1～6点で採点し、すべてにおいて継続的に高得点を取得できるような意識を持ったマネジメントの実践に活用しています。

※2「ラクスマイル制度」とは、小学3年生までの同居養育する子を持つ正社員を対象に、勤務時間を最大2時間まで30分単位で短縮可能とし、それに対応した評価基準を選択できるようにする制度です。また、3歳未満の保育所未入所の児童がいる従業員は在宅勤務が可能です。

※3「疲労蓄積度セルフチェック」とは、法定労働時間が45時間を超えた従業員を対象にラクスが実施している制度です。直近1か月の自覚症状と勤務状況に関してセルフチェックを行い、0～7点での評価が総合判定されます。当社では、4点以上の従業員を高ストレス者と判定しています。



マテリアリティ	リスク	機会	対応	指標 目標	2025年3月期
05 多様性、公平性、 包摂性への社会的 関心の高まり	- 多様性欠如による意思決定の硬直化 - 公平性欠如によるハラスメント発生、人材流出 - 多様性欠如による採用競争力低下	- 多様な人材の受容による創造性、課題解決力向上 - 公平性のある応対を通じたエンゲージメント向上、人材の定着 - 多様性に対する企業理解による採用競争力向上	- DEI方針の開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - ラクスリーダシッププリンシプル (RLP) の浸透による公平なマネジメント体制構築 - 内部通報制度、相談体制の整備と適切運用 - バイアス除去を配慮した採用活動	•DEI方針のレビュー頻度：年1回以上	•1回実施(2025年5月に新規制定)
				•RLP実践度調査 4.0以上の割合：90%以上	•97.1%
				•内部通報から翌営業日までの調査対応着手率：100%	•100%達成
				•内部通報から20営業以内での対応完了率：100%	•100%達成
				•新規採用における女性比率：30%以上	•34.7%
				•障がい者雇用比率：法定雇用率2.5%以上(2026年3月期)、2.7%以上(2027年3月期以降)	•2.1%
06 法令遵守・ 倫理リスクの顕在化	- 組織内不正やハラスメントの発生による訴訟リスクと経営の不安定化 - 不誠実な企業文化の蔓延による従業員エンゲージメントの低下 - 内部統制の不備に起因する意思決定の遅延と経営判断の誤り - 海外展開や新規取引拡大に伴う各国規制への対応遅延	- コンプライアンス違反や不正行為の未然防止及び早期把握による経営の安定性向上 - 誠実で透明性の高い企業文化の定着を通じたエンゲージメントの向上 - 適切な内部統制に基づく迅速な意思決定とリスクの抑制 - 各国規制リスクの適切な把握、対応による海外展開や取引拡大の安全性確保	- 腐敗防止方針の開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - 内部通報制度の整備及び匿名性、報復防止の仕組みの運用 - 法令遵守、倫理に関連した研修の定期実施 - 内部統制に関連する組織体の適切な運用	•腐敗防止方針のレビュー頻度：年1回以上	•1回実施(2025年5月に新規制定)
				•内部通報から翌営業日までの調査対応着手率：100%	•100%達成
				•内部通報から20営業以内での対応完了率：100%	•100%達成
				•休職者を除くすべての正規雇用労働者を対象とした法務研修の実施頻度：年1回以上	•1回実施
				•休職者を除くすべての正規雇用労働者を対象としたインサイダー取引研修の実施頻度：年1回以上	•1回実施
				•監査役会の開催頻度：年12回以上	•13回開催
07 情報開示・説明責任 への要求高度化	- ステークホルダーとの対話不足による経営課題に対する認識の遅れ - 非財務情報の認識不足による社内意識改革や経営改善の遅れ - サステナビリティ開示の不整備による長期志向の投資家からの関心低下	- ステークホルダーとの建設的対話による経営課題に対する適切な認識獲得 - 非財務情報の可視化を通じた社内意識改革や経営改善の加速 - サステナビリティ開示の充実による本質的な企業価値の訴求	- ディスクロージャーポリシーの開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - ステークホルダーとの対話を前提としたマテリアリティレビューの実施 - サステナビリティレポートの継続開示と高度化 - 国際的な開示フレームワークとの整合と開示の高度化 - 経営者自らによるアカウンタビリティの推進	•ディスクロージャーポリシーのレビュー頻度：年1回以上	•1回実施
				•マテリアリティの更新頻度：年1回以上	•1回実施
				•代表取締役社長による決算説明会の開催頻度：年4回以上	•4回開催
08 自然災害、感染症、 システム障害等による 事業継続リスクの 顕在化	- 自然災害、感染症、システム障害等による機能停止、対応と復旧の遅れによる被害及び社会的影響の拡大 - BCP(事業継続計画)の未整備や定期訓練の不足に起因する初動遅延、顧客影響と人的被害の拡大、企業信頼性の失墜 - 脆弱なクラウド基盤、バックアップ体制による、クラウド型サービス提供の不安定化 - サプライヤー、外部委託先の稼働停止に伴うサービス提供の停止、遅延	- 自然災害、感染症、システム障害等における機能停止の回避、早期対応と復旧による被害及び社会的影響の抑制 - BCPの整備と定期訓練に基づく迅速な初動対応による顧客影響と人的被害の抑制、企業信頼性の向上 - 強靱なクラウド基盤及びバックアップ体制による、安定的なクラウド型サービスの提供 - サプライチェーン全体のリスクマネジメント向上を通じた安定的なサービス提供	- BCPの策定と定期的な見直し - 緊急対応訓練の実施、継続的な教育活動 - 安否確認システム、緊急連絡体制の整備 - リモートでの業務継続環境の整備 - クラウド基盤やサーバーの冗長化及びバックアップ体制の強化 - サプライヤー、外部委託先のBCP整備状況の確認と連携強化	•BCPシナリオに基づいた大規模障害時の対応訓練実施頻度：年1回以上	•1回実施
				•データ復元テストの実施による回復可否確認頻度：年1回以上	•1回実施
				•実際のサービス運用環境とは物理的に分離されたサーバーに対する全顧客データのバックアップ頻度：毎日1回以上	•毎日1回実施
				•主要なサービス提供拠点とは異なる地理的ロケーションに設置されたサーバーに対する全顧客データのバックアップ頻度：毎週1回以上	•毎週1回実施



マテリアリティ	リスク	機会	対応	指標 目標	2025年3月期
09 情報セキュリティと サイバー攻撃に 関する リスクの高まり 	- 脆弱なシステム構成や運用管理により、サービス停止やインシデントが発生 - インシデント発生によるステークホルダーからの信頼低下 - セキュリティ要件未達により、官公庁・大企業との契約機会を喪失 - 社内におけるセキュリティ知見の蓄積不足による、人的・技術的対応力の低下 - サイバー攻撃手法高度化への対応遅れによるセキュリティ体制の陳腐化	- 多層防御や脆弱性管理の強化によるサービスの可用性、安定性向上 - 高いセキュリティ基準の実装によるステークホルダーからの信頼向上 - 官公庁・大手企業など、セキュリティ要件の高い顧客層との取引機会拡大 - セキュリティ分野の社内ノウハウ強化による人材育成、事業拡張の基盤形成 - サイバー攻撃への対応力蓄積を活用した事業展開や競争力向上	- ISMS認証の維持更新 - 標的型攻撃メール訓練の実施 - 情報セキュリティ基本方針の開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - 情報セキュリティに関連する組織体の適切な運用 - 全従業員を対象とした定期研修の実施 - 利用する外部サービスまで含めた安全状況確認の実施	ISMS認証：維持更新できている	維持更新
				標的型攻撃メール訓練の実施頻度：年1回以上	1回実施
				情報セキュリティ基本方針のレビュー頻度：年1回以上	1回実施
				システム委員会の開催頻度：年12回以上	12回開催
10 プライバシーと 個人情報保護に 関する リスクの高まり 	- 個人情報の管理ミス、誤送信など不適切な運用による情報漏洩 - プライバシー保護体制の不備や不透明な運用によるステークホルダーからの信頼低下 - 個人情報管理体制の不備により、官公庁・大企業との契約機会を喪失 - 教育不足に起因する従業員による不適切な個人情報の取り扱いと信用喪失 - プライバシーに関する苦情対応体制の不備による対応の遅れ - 個人情報の取り扱いを委託している外部サービスにおける管理不備による影響拡大	- 情報管理ルールの整備と実行を通じた情報漏洩の回避及び発生時の影響最小化 - プライバシー保護体制の透明性確保によるステークホルダーからの信頼向上 - 官公庁・大企業など、個人情報保護要件の厳しい顧客層との取引機会の拡大 - 適切な社内教育による個人情報の取り扱い精度向上とリスク低減 - プライバシーに関する苦情対応体制の整備による初動の迅速化と信頼確保 - 外部サービスの安全性評価を通じたリスク回避と安心なサービス提供体制の構築	- プライバシーマークの維持更新 - 個人情報保護方針の開示と継続的な見直し、更新によるリスク、機会の識別、評価、管理 - 個人情報保護に関連する組織体の適切な運用 - 全従業員を対象とした定期研修の実施 - プライバシーに関する問い合わせ、苦情対応窓口の整備 - 利用する外部サービスまで含めた安全状況確認の実施	プライバシーマーク：維持更新できている	維持更新
				個人情報保護方針のレビュー頻度：年1回以上	1回実施
				システム委員会の開催頻度：年12回以上	12回開催
				セキュリティ委員会の開催頻度：年12回以上	セキュリティ委員会の開催：12回開催
11 地方部におけるDX化の 遅れとデジタル格差 	- DX化未対応層への訴求不足による市場開拓機会の損失 - 初期導入、定着フェーズにおける支援体制の脆弱さによる解約率上昇、顧客満足度低下 - ブランド想起率、プロダクト認知の不足による事業展開の遅れ	- DX化未対応層への訴求による市場開拓機会の獲得 - 初期導入、定着フェーズにおける支援体制充実による解約率低下、顧客満足度向上 - ブランド想起率、プロダクト認知の向上による事業展開の加速	- 中小企業が導入しやすいプロダクト設計の推進 - プロダクトごとに対応した専門性の高いカスタマーサクセス体制の整備 - 費用対効果を意識した積極的なプロモーション活動の推進	2029年3月期の広域営業※分野での累計導入社数：2.3万社以上	広域営業分野での累計導入社数：8,738社
12 資本コストや株価を 意識した経営への要請 	- 資本効率の低下、市場期待未達による企業価値毀損 - 市場信認低下による資金調達コストの上昇	- 市場期待を上回る資本効率改善による企業価値向上 - 市場信認向上による資金調達コストの低下	- 現行中計経営目標の着実な達成 - 次期中期経営計画策定に向けた準備 - 資本効率改善を意識した資本政策の検討 - 株主還元方針の継続的な見直しと開示	2021年3月期を基準年とする5か年のCAGR（年平均成長率）：31%～32%	2021年3月期を基準年とする4か年のCAGR（年平均成長率）：33.5%
				2026年3月期の当期純利益：100億円以上	80億円
				2026年3月期末の純資産：200億円以上	219億円

※広域営業とは、首都圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）、中京圏（愛知県、三重県、岐阜県）、京阪圏（大阪府、京都府、兵庫県）を除いた、37道県が対象エリアとなります。

価値創造力の強化

財務戦略	17
事業戦略	19
開発戦略	23
人財戦略	24





財務戦略

財務担当役員メッセージ

持続的な企業価値向上のための財務戦略

ラクスグループは、「ITサービスで企業の成長を継続的に支援します」というミッションの実現に向け、事業戦略と財務戦略の両輪で企業価値の向上に努めています。

中期経営目標達成に向けた財務状況

現在進行中の中期経営目標（2022年3月期～2026年3月期）達成に向け、財務状況は順調に進捗しています。2025年3月期には、売上高489億円（前期比27.3%増）、営業利益は101億円（前期比83.3%増）と初めて100億円を超え、目標達成に大きく近づきました。これは、成熟期にあるサービスが生み出す利益を、成長期のサービスの開発やマーケティングに重点的に投資することで、事業ポートフォリオ全体として持続的な成長と安定的な利益創出を両立させるという当社の戦略、そして費用対効果を重視した規律あるコスト管理などが複合的に寄与した結果です。安定的なキャッシュフロー創出基盤も整いつつあり、財務体質の強化が進んでいます。

現中期経営目標の達成のため、最終年度に向けてはこれまでの成長投資、特に競争環境が激化している主力サービスへの広告宣伝投資等の費用対効果を考慮し、収益性をさらに高めていくことが財務上の課題と認識しています。市場環境の変化や競争激化がもたらす財務的な影響（リスク）に適切に対処しつつ、着実な目標達成を目指します。

成長投資と株主還元を両立する キャピタルアロケーション

当社は、創出したキャッシュを持続的な成長を実現するための投資へ優先的に配分する方針を持っています。特に、非連続な成長ドライバーとなり得るM&Aは最優先事項と位置づけ、財務規律を維持しながら積極的に検討しています。

同時に、株主の皆様への利益還元も経営の最重要課題の一つとして認識しています。配当については、連結配当性向10%超を目安とし、かつ前年度実績を下限とする継続的な増配方針を維持し、2026年3月期で14期連続の増配を計画しています。さらに、資本効率の改善と株主還元の強化を目的として、2026年3月期にはカオナビ社株式の売却代金を原資とした自己株式取得を行いました。

2027年3月期から2029年3月期を対象とする次期中期経営計画においては、総還元性向による目標設定も視野に入れ、株主還元を一層強化していきます。

規律ある財務運営と資本効率の追求

財務戦略の根幹は、健全な財務基盤の維持と、成長投資を可能にする柔軟性の両立です。強固な自己資本を維持しつつ、必要に応じてデットファイナンスも活用するなど、財務の健全性を維持しながら成長投資を支えるための戦略を検討していきます。手元資金については、過度に滞留させることなく、成長投資や株主還元に機動的に振り向けていく方針です。

また、資本効率性についても留意した経営を継続して行っています。次期中期経営計画の方向性として示した「Rule of 50」（売上成長率＋営業

利益率 $\geq 50\%$ ）は、質の高い成長を目指す上での重要な財務指標と捉えており、この達成に向けて財務面から事業をサポートしていきます。

財務担当役員として、規律ある財務運営を通じて事業成長を支え、企業価値の持続的な向上に貢献していきます。株主・投資家の皆様におかれましては、今後とも変わらぬご支援、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



執行役員 経営管理本部 副本部長 経理財務部 部長
富 仁志

投資戦略

ラクスは、事業活動から創出した利益を、優先的に持続的な成長を実現する事業へ投資することを基本方針としています。

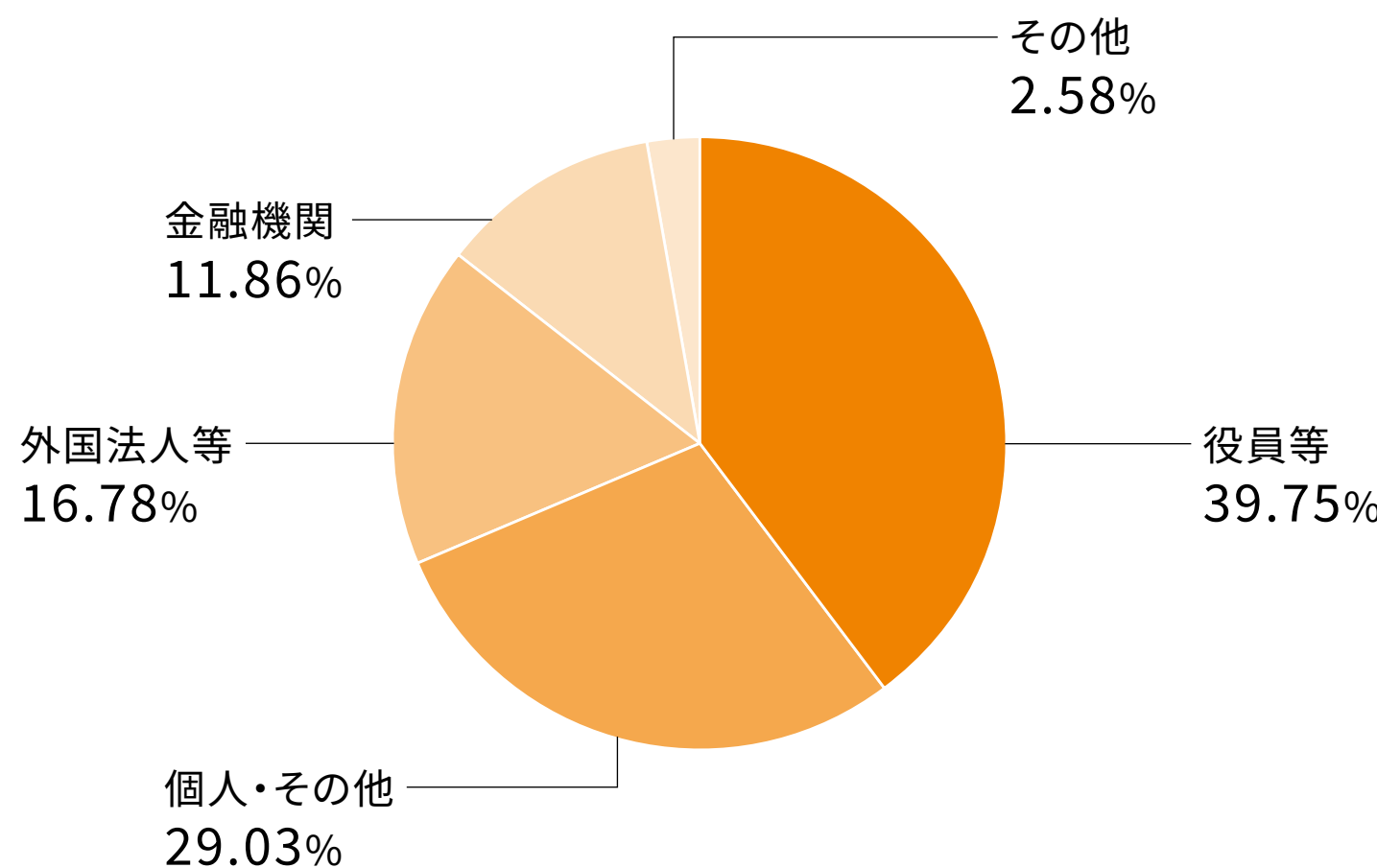
成熟期にあるサービスが安定的に生み出す利益を、高成長期にあるサービスの拡販や新規サービス開発、それを支える人財の獲得・育成へと戦略的に再投資します。この事業ポートフォリオ運営により、持続的な成長と安定的な利益創出の両立を実現しています。

加えて、非連続な成長を実現するため、M&Aを最優先事項と位置づけています。当社の事業領域と親和性の高いバックオフィス領域やメール関連サービスなどのSaaSを主な対象とし、サービスラインナップの拡充や競争優位性の確立を図ります。実行に際しては、財務規律を遵守し、収益性を損なわないよう適正な価値評価での取得、取得後の価値向上を徹底していきます。こうした規律ある投資戦略と財務運営を通じて、企業価値の最大化に努めていきます。

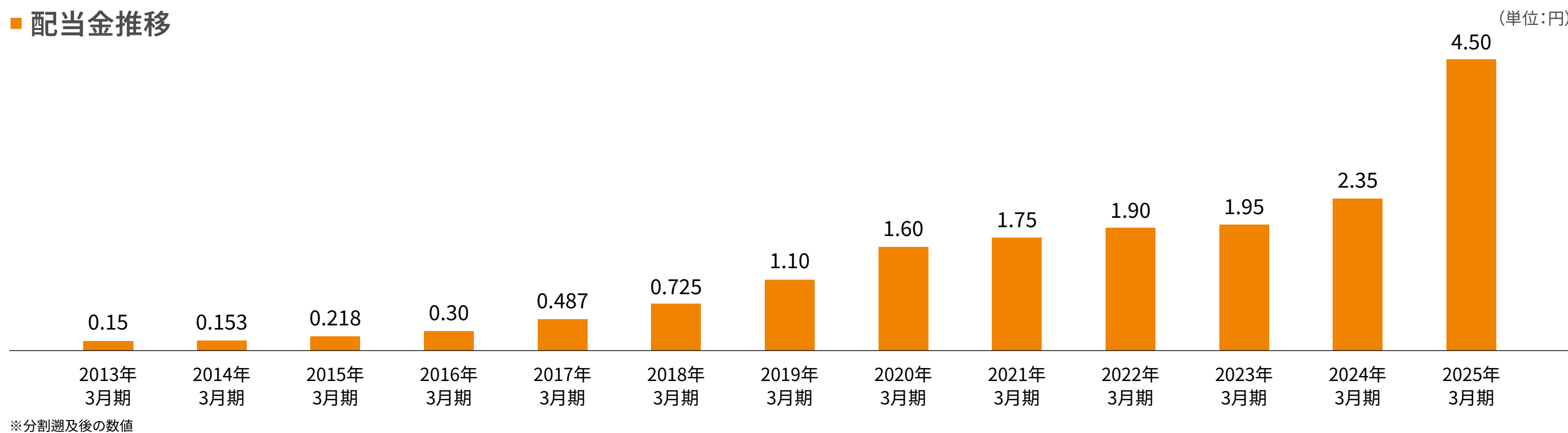
配当方針

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。剰余金の配当については、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を上回る水準に設定することで、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。

■ 資本構成 (2025年3月末時点)



■ 配当金推移



■ 大株主の状況(上位10名) (2025年3月末時点)

株主名	持株数	持株比率
中村崇則	61,021,800株	33.68%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	13,855,300株	7.65%
井上英輔	8,903,000株	4.91%
本松慎一郎	8,814,300株	4.87%
松嶋祥文	7,995,100株	4.41%
浅野史彦	7,000,000株	3.86%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,575,600株	3.08%
公手真之	2,230,200株	1.23%
ラクス従業員持株会	2,075,700株	1.15%
小川典嗣	2,020,000株	1.11%

事業戦略

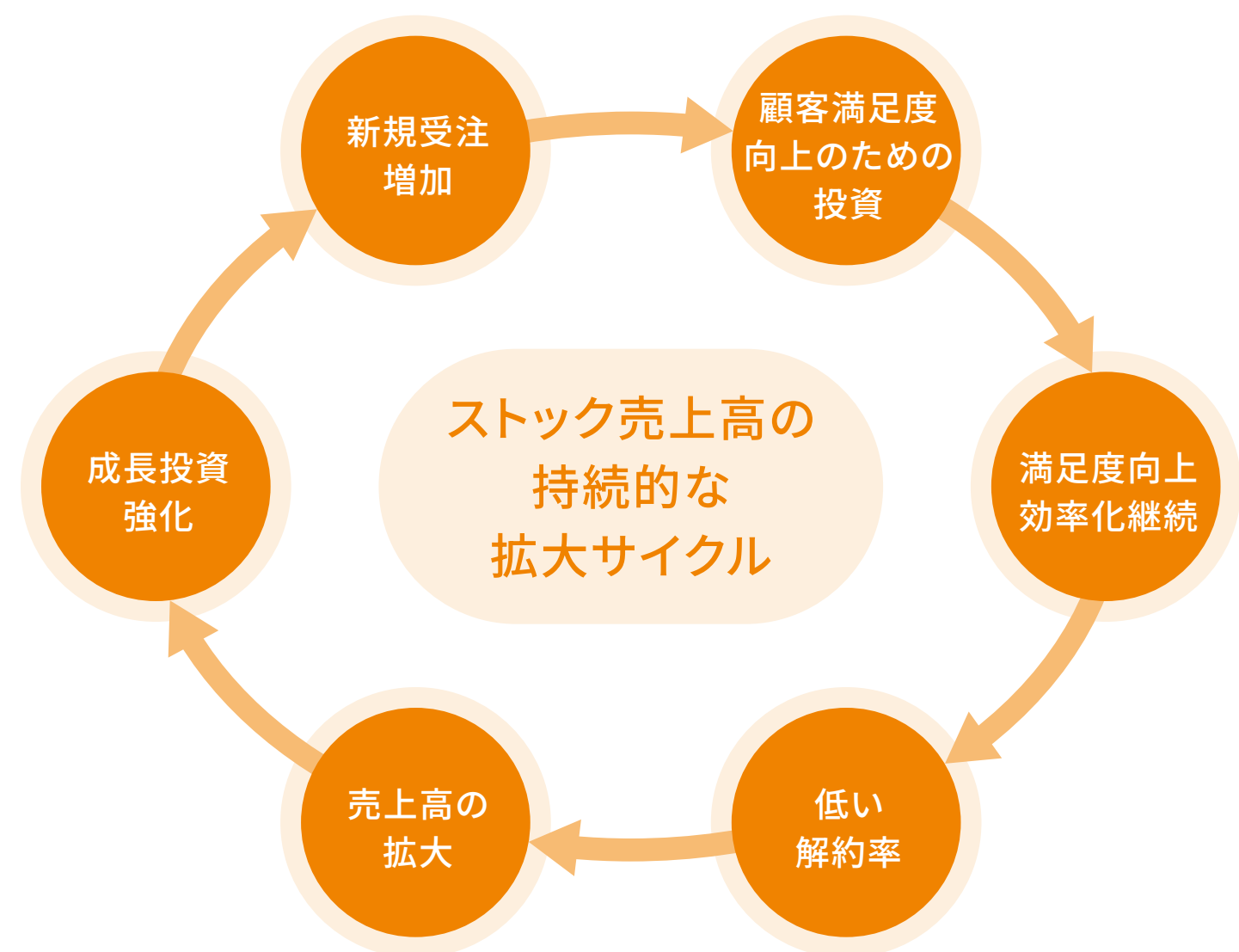
● クラウド事業

ビジネスモデル

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。

■ クラウド事業のビジネスモデル



2025年3月期の事業概況

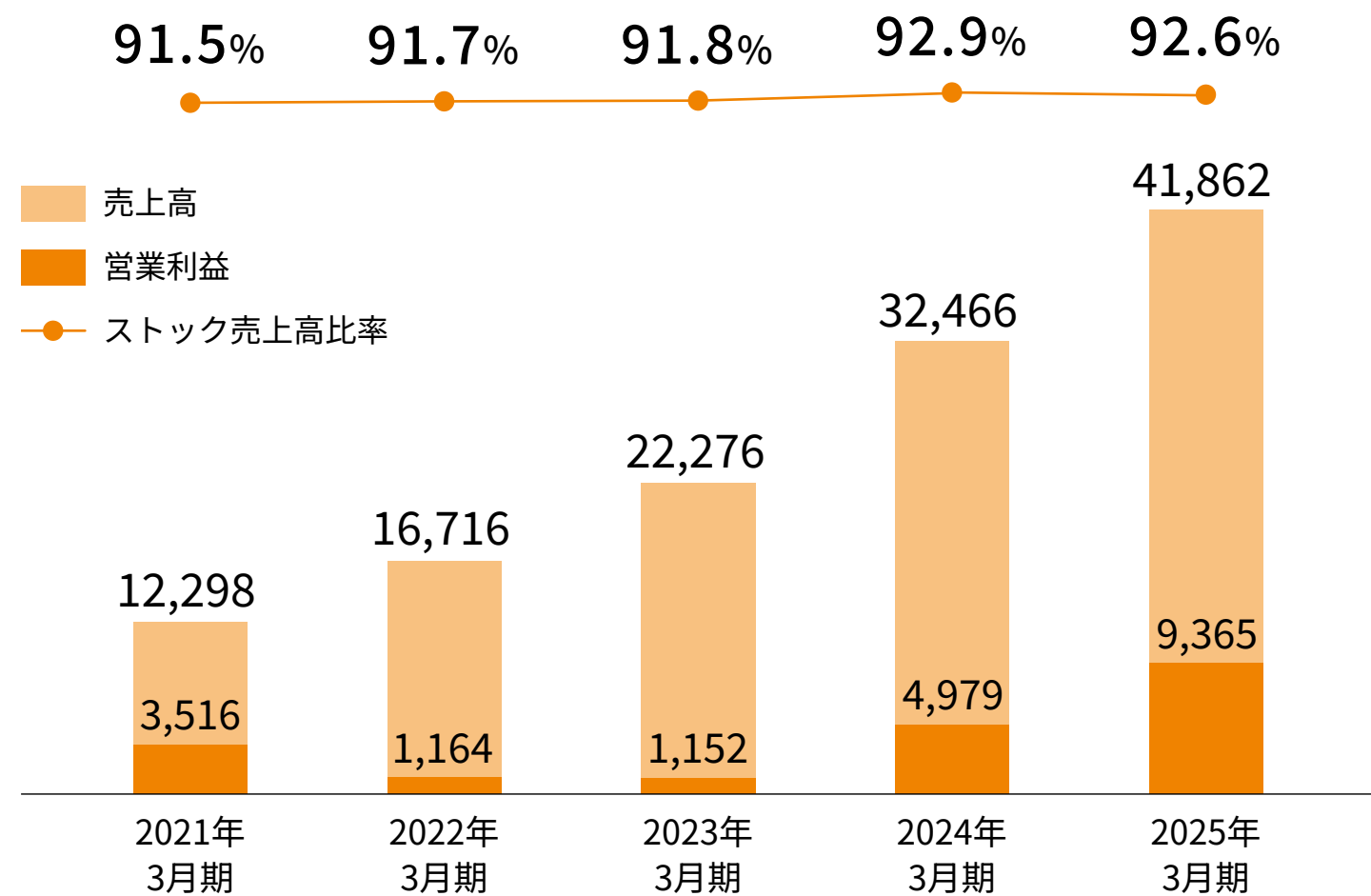
2025年3月期は売上高418.6億円（前期比28.9%増）、営業利益は93.6億円（前期比88.1%増）と、いずれも過去最高を更新し、力強い成長を実現しました。

収益の安定性を評価する上で重要な指標とされるARR（年間経常収益）は、初めて400億円を突破しました。これは変化する外部環境へ柔軟に対応しつつ、顧客基盤を着実に拡大し、サービス価値の向上に努めてきた結果と捉えています。

安定収入の積み上がりは、中長期的な収益性改善の確固たる基盤となっています。将来成長への積極的な投資を継続しながらも、各サービスの市場動向や顧客ニーズに応じて機動的な投資配分と効率化の追求を行った結果、営業利益率は20%を超える高い水準を実現しました。

この力強い成長は、主力サービスである「楽楽クラウド」が牽引したものです。中でも「楽楽精算」は、成熟期にある市場環境下においても新規導入社数を着実に伸ばし、市場シェアを継続的に拡大しています。同じく主力サービスである請求書発行システム「楽楽明細」は、2024年10月からの郵便料金改定も追い風としつつ、競争が激化する市場においてトップシェアを維持し、売上成長に大きく貢献しました。さらに販売管理システムの「楽楽販売」は、SaaS型ERP市場（販売業務分野）において、売上シェアNo.1を獲得しました。2024年10月には請求書受取サービスである「楽楽請求」の提供を開始し、顧客のバックオフィス業務をより幅広い領域で支援するサービスラインナップの拡充にも取り組みました。

■ 売上高・営業利益・ストック売上高比率の推移（単位：百万円）



■ サービス別売上高（単位：百万円）

	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
楽楽精算	5,559	7,658	10,343	14,446	17,348
楽楽明細	1,177	2,260	3,735	6,840	9,966
楽楽販売	1,281	1,867	2,626	3,907	5,517
メール配信	1,963	2,367	2,672	3,035	3,687
メールディーラー	1,979	2,178	2,430	2,841	3,103
その他	336	384	468	1,394	2,238
クラウド事業合計	12,298	16,716	22,276	32,466	41,862

成長戦略

クラウド事業は、「日本企業を支える国内有数のラクスグループのSaaS事業組織へ」というビジョンのもと、バックオフィス業務とメール関連業務の効率化を支援する多様なSaaSを提供しています。成長戦略の柱は、「統合型ベストオブブリード戦略」と「マルチプロダクト戦略」です。

統合型ベストオブブリード戦略

これまでラクスは、特定の業務領域に特化し、その分野で最良の機能を提供する「ベストオブブリード戦略」を推進してきました。この戦略は、顧客が既存の業務フローを大きく変更することなくシステムを導入できる利点があり、特に当社の主な顧客である中小企業にとって最適なアプローチでした。これにより、迅速な市場シェアの獲得を実現しました。

市場環境の変化に対応し、さらなる成長を目指すため、今後はこの戦略を「統合型ベストオブブリード戦略」へと進化させます。この新戦略では、当社の強みであるセールス・マーケティング力を活かし、引き続き新規顧客の獲得に注力するとともに、既存の顧客に対してはバックオフィス業務全般

■ クラウド事業の特徴・強み

- 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 統合型ベストオブブリード戦略
- 3 マルチプロダクト戦略

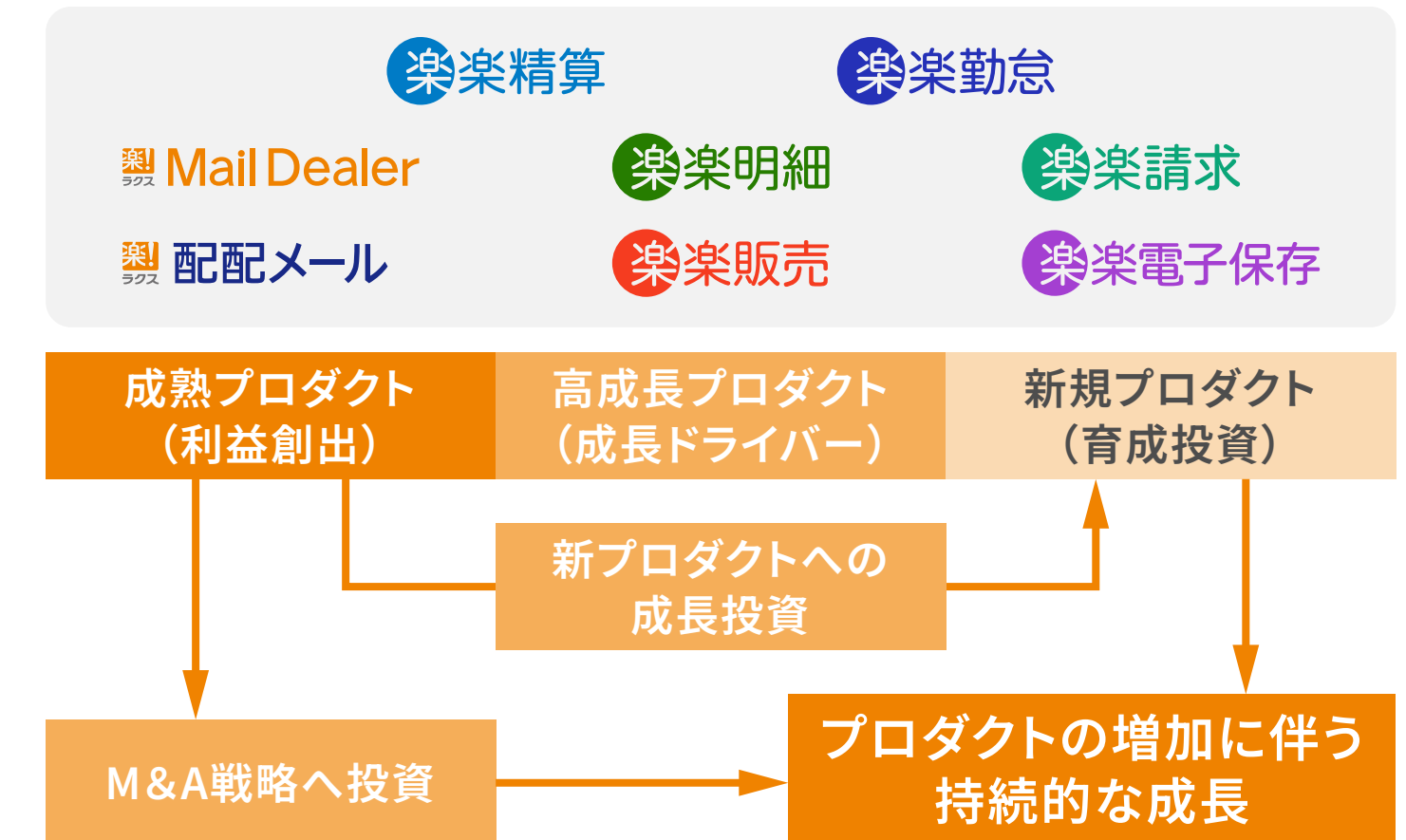
をカバーする複数サービス利用を促進します。各サービス間の連携を強化することでサービスの提供価値を高め、顧客とのより長期的かつ多面的な関係構築を目指します。この取り組みにより、1社あたりのLTV（顧客生涯価値）の向上を図ると同時に、当社が業務効率化を支援できる範囲を拡大することで、顧客の事業成長をより深く、多角的にサポートしていきます。

マルチプロダクト戦略

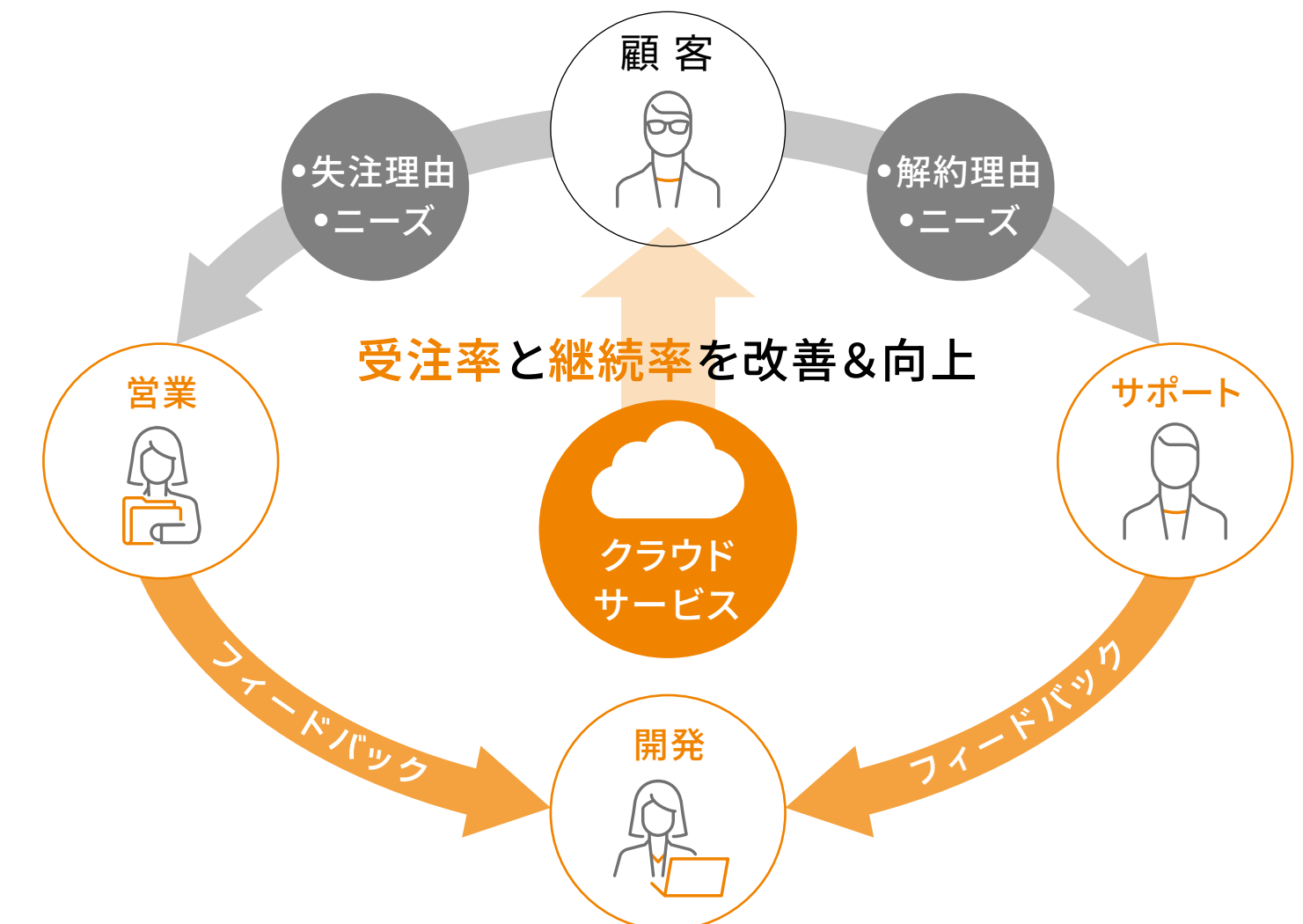
成長フェーズの異なる複数のサービスを同時に展開することで、安定的かつ持続的な成長と収益性強化を目指す「マルチプロダクト戦略」を推進しています。

「メールディーラー」や「配配メール」、そして「楽楽精算」など成熟期を迎えたサービス群が創出した利益を、「楽楽明細」「楽楽勤怠」「楽楽請求」などの成長や新機能の開発、将来有望な新規サービスの立ち上げへと、積極的に再投資します。このアプローチを通じて、各サービスの成長フェーズに応じた最適な資源配分を行い、ポートフォリオ全体での成長と収益性のバランスを取りながら、持続的な企業価値向上を目指します。マルチプロダクト戦略を支えるのは、市場ニーズを的確に捉えたサービス開発力、大規模なマーケティング、強力な営業体制、そして充実した顧客サポート体制といった、ラクスが長年培ってきた総合力です。これらを活かし既存サービスの価値向上に努めると同時に、サービスラインナップの拡充などを目的にM&Aも積極的に実行していきます。2023年にHOYA社より譲受した勤怠管理システムは、当社の既存サービスと統合し、強力な販売網とのシナジー効果により順調な成長を遂げており、M&Aによる成長の好例と言えます。このように、オーガニックな成長とM&Aによる成長を組み合わせることで、変化の速い市場環境においても、持続的な事業成長の実現を目指しています。

■ クラウド事業の成長サイクル



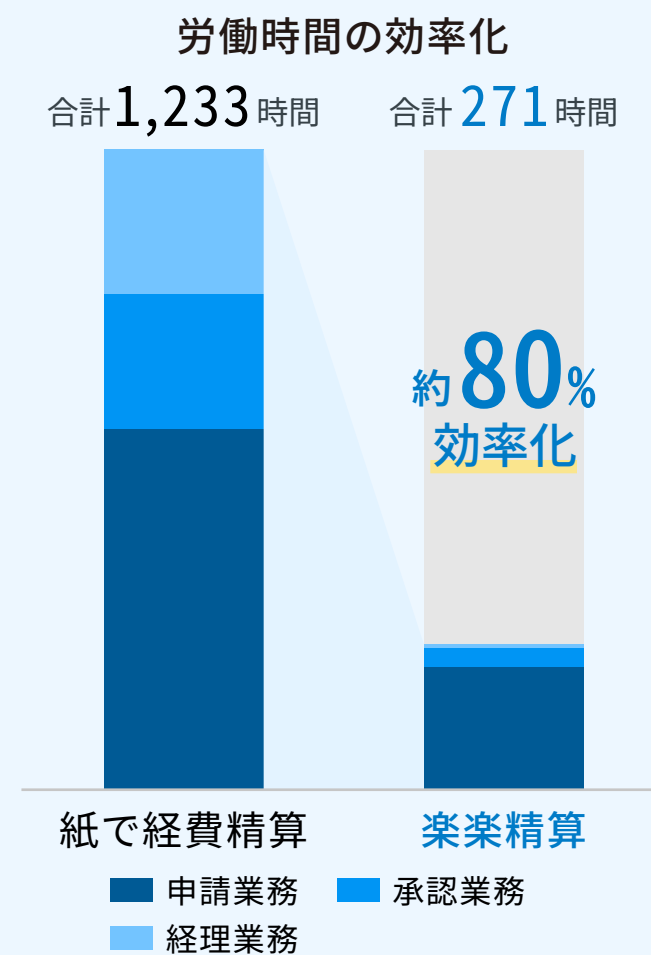
■ サービス改善サイクル



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。



※社員数100名の場合の年間の導入効果
(ラクス調べ)

楽楽明細

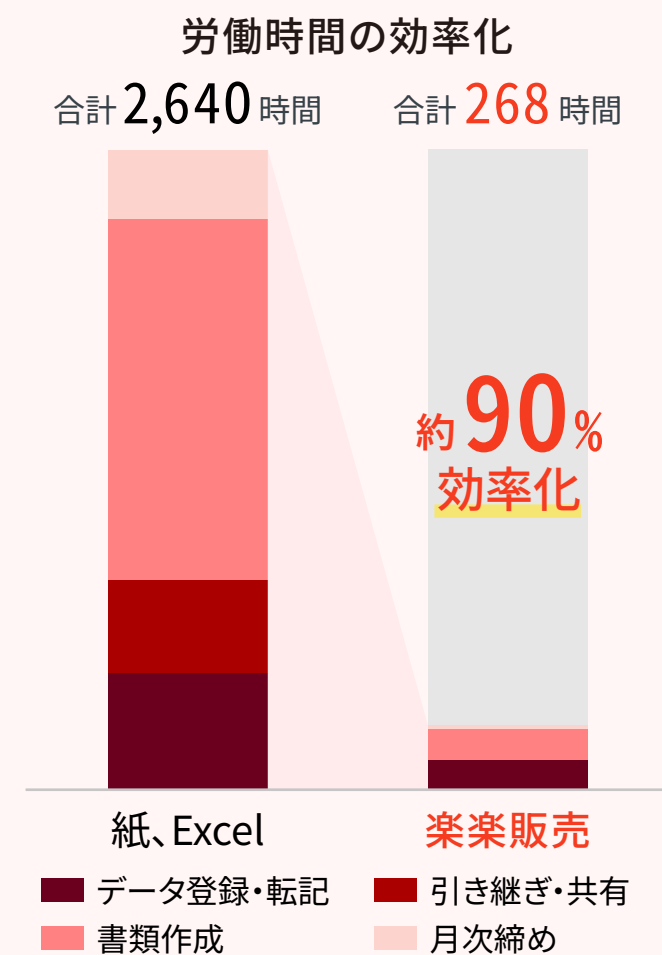
請求書、納品書などの帳票データを取り込むだけで、受取側の要望に合わせて帳票を自動発行できます。システム上でデータを自動発行できるため、手作業によるミスがなくなります。



※月の発行件数500件の場合の月間の導入効果
(ラクス調べ)

楽楽販売

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でシステム化します。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。



※自社調べ

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。

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。

楽楽勤怠

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。

楽 Mail Dealer

問い合わせ状況が見える化し、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。

楽 配配メール

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。

blastmail

直感的な操作性と基本機能に絞ったシンプルな設計で、手軽にメール配信業務を効率化できます。価格を抑えつつ、効果測定や改善サイクルを実現し、メールマーケティングをサポートします。

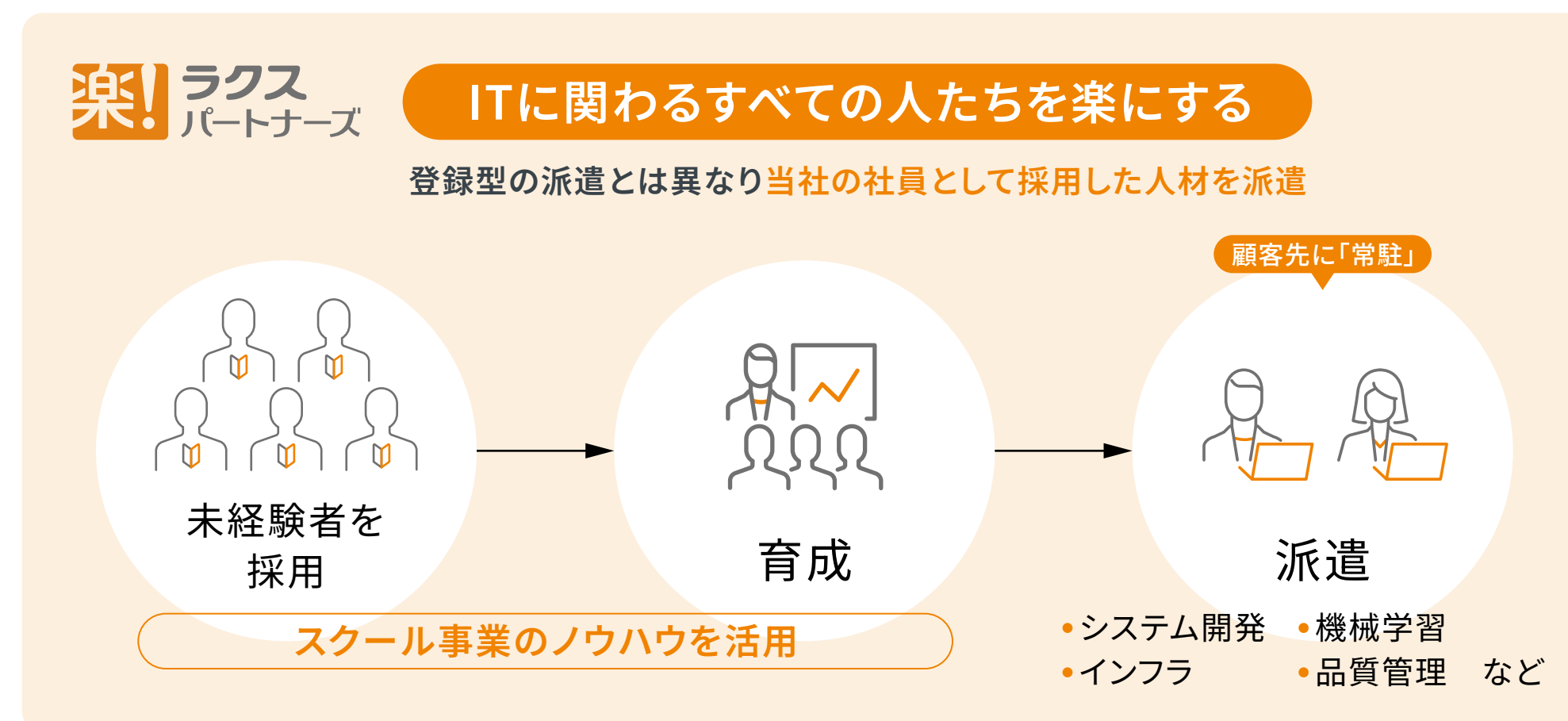
● IT人材事業

ビジネスモデル

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。

不足しているIT人材の供給を通じて企業の成長に貢献しています。

■ IT人材事業のビジネスモデル



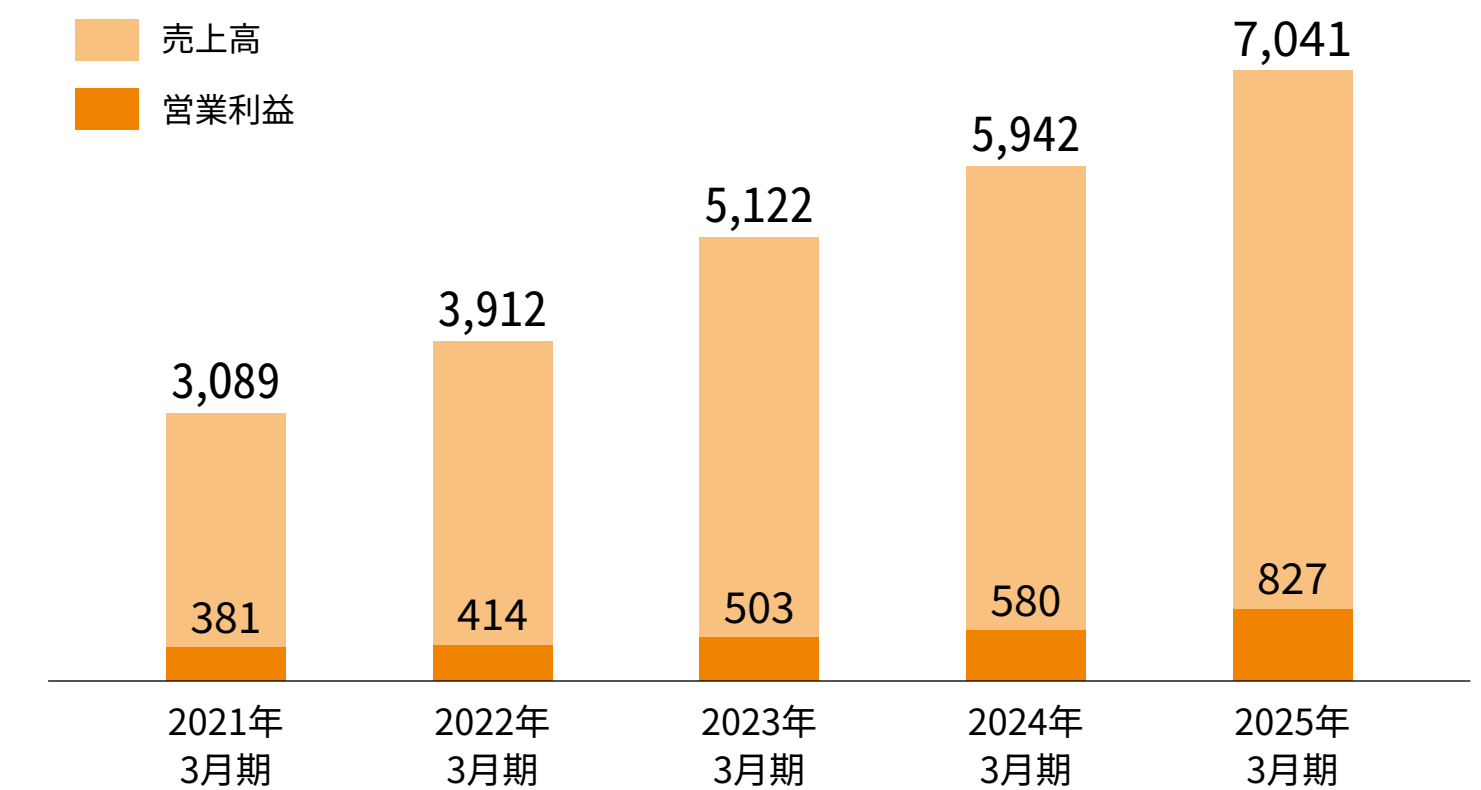
2025年3月期の事業概況

2025年3月期は、売上高70.4億円（前期比18.5%増）、営業利益8.2億円（前期比42.7%増）と増収増益を達成しました。

この好調な業績は、継続する市場からの高い需要を的確に捉え、戦略的に取り組んだ諸施策の成果です。主要な取り組みとして、エンジニアの派遣先となる顧客の業種多様化を推進したこと、そして営業人員の増強とスキル向上に注力したことが挙げられます。これらの施策が相乗効果を生み、2024年3月期に一時的な課題となっていたエンジニア稼働率が顕著に改善し、収益性の向上に直結しました。また、旺盛な市場ニーズと良好なエンジニアのアサイン状況を背景に、積極的な採用活動も継続し、2025年3月末の在籍エンジニア数は975名に達し、事業の成長基盤が一層強化されました。

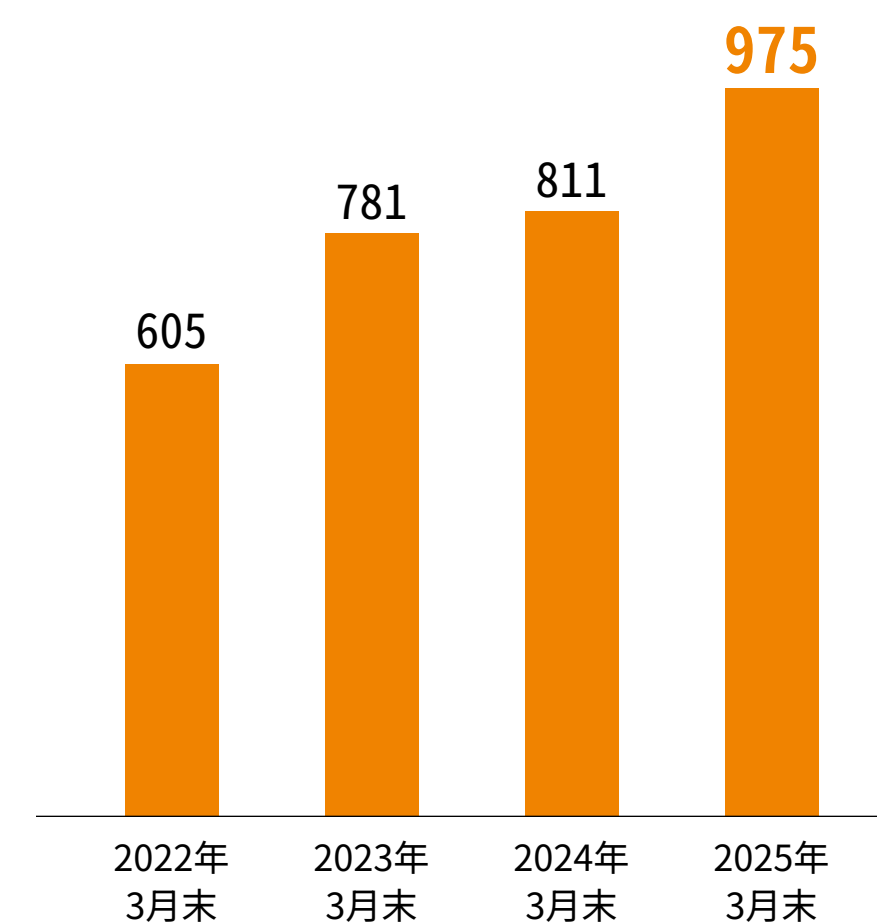
■ 売上高・営業利益の推移

（単位：百万円）



■ エンジニア数の推移

（単位：名）



■ 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



開発戦略

開発本部の方針・指標

ラクスの開発本部は、「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を創り提供する」ことをミッションとし、「日本を代表するSaaSエンジニア集団となる」ことをビジョンとして掲げています。

このミッションとビジョンの実現に向け、開発戦略の中心には「顧客志向」を据えています。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当社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だと考えています。

2026年3月期 重点取り組み

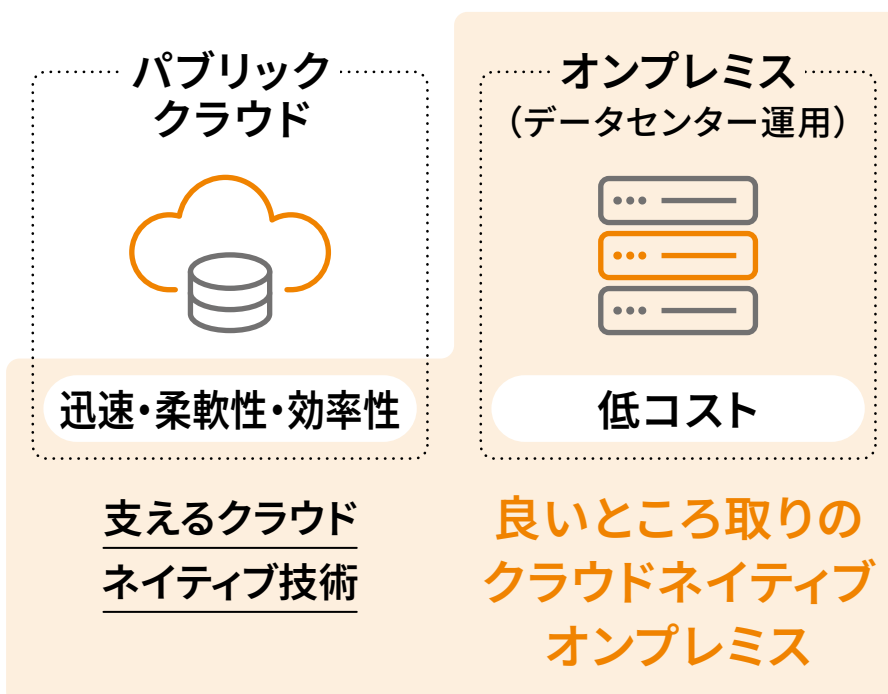
ミッションとビジョン達成のため、2026年3月期は以下の戦略を重点的に推進していきます。

●**顧客志向の強化**：組織が拡大する中でも、開発に関わるすべてのメンバーが常に顧客の視点に立ち、顧客理解を深める活動を強化します。顧客の声に真摯に耳を傾け、潜在的なニーズを的確に捉えることで、真に価値のあるプロダクト開発を追求する姿勢を一層強化していきます。

●**1社複数サービス利用推進**：創業当初から掲げていたベストオブブリード戦略を、今期より「統合型ベストオブブリード戦略」としてアップデートし、顧客の利便性向上とラクス製品群の提供価値最大化を目指し、サービス間の連携強化と、よりシームレスで統合的な利用体験の提供に資する基盤開発を推進します。

●**デリバリーの高速化**：目まぐるしく変化する市場環境と多様化する顧客のニーズに対し、迅速かつ的確にサービスの価値を提供することを目指します。開発プロセス全体の継続的な最適化と、AIをはじめとする最先端技術の戦略的活用を通じて開発の機動力を高め、市場における競争優位性を確固たるものにしていきます。

●**クラウドネイティブ オンプレミスの推進**：サービスの安定稼働と運用効率の向上、そして最適なコスト構造の実現を目指し、オンプレミス環境のメリットを活かしつつ、クラウド技術の利点を組み合わせることで、最適なITインフラを構築します。これにより、高い堅牢性を備えつつ、変化に迅速かつ柔軟に対応できる、効率的なインフラ基盤の構築を進めます。



●**AI × SaaSの推進**：AI技術は、今後のSaaSにおいて不可欠な要素であると認識しています。製品価値及び顧客体験の飛躍的な向上を目指し、AI技術の研究開発に注力するとともに、各プロダクトへのAI機能実装を積極的に推進していきます。

●**グローバル開発体制の強化**：多様な視点と専門性を持つ人材リソースを国内外から確保し、開発組織のスケラビリティと柔軟性を高めるため、グローバルな開発体制の構築・強化を継続します。具体的には、ベトナム拠点の開発力強化と担当領域の拡大、そしてインドネシア拠点の本格稼働を推進していきます。

TOPICS

グローバル開発戦略

ラクスは、持続的な成長と顧客への安定したサービス提供を目指し、グローバル開発戦略を積極的に推進しています。この一環として、2025年4月、インドネシアのジャカルタに新たな開発拠点「PT. Reformasi Kerja Solusi」を開設しました。

当社は、これまでベトナムでオフショア開発体制を構築・運営してきました。インドネシア拠点の設立は、これに続くグローバル開発体制の重要な一手となります。平均年齢が若く、著しい経済成長が期待されるインドネシアにおいて優秀なIT人材を確保することは、開発リソースの多様化と安定化につながり、より強固で持続可能な開発体制の構築に不可欠です。

インドネシア拠点では当社の主力サービスである「楽楽精算」及び「楽楽明細」の基盤部分における開発・保守・サポート業務を中心に担います。これにより、日本国内のエンジニアは、今後さらなる売上拡大が見込まれる新機能開発や重点分野により注力できる体制を整え、グループ全体の開発効率と専門性の向上を図ります。

新拠点の設立を通じて、グローバルな視点での人材獲得と育成、そして多様な価値観が融合する開発環境の実現を追求し、顧客企業と社会の持続的な発展に貢献していきます。



人財戦略

ラクスでは、人財戦略を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、人財に関する成長投資を強化しています。加えて、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。これにより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」することもでき、社会貢献にもつながる好循環を生み出しています。



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、持続可能な成長と組織力の強化に向けて、採用活動を積極的に推進しています。新卒から管理職まで、幅広い職種で多様な人財を採用しており、2025年3月期には当社単体で540名を採用しました。2026年3月期においても、前期と同程度の採用を予定しています。

管理職層では、事業推進力とマネジメント力を兼ね備えた即戦力人財の採用を強化し、メンバー層においては、将来的なリーダーシップ発揮を期待できる人財の採用に取り組んでいます。また、採用ブランディングの強化を通じて多様な人財の採用を推進しています。さらに、社員の成長を支える機会と環境を整備し、自発的な成長を促すことで、個人の成長と組織のパフォーマンス最大化の両立を目指しています。

次世代リーダーの育成

次期管理職候補者に対し、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つける

ための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カ月にわたって学びます。教育期間中はベテランの管理職をメンターに任命し、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。

②継続して成果を創出するための育成

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」の思想に基づき、「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。

コンピテンシー強化のための研修

コンピテンシーを強化することにより、再現性が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)を明文化しており、強化のための研修を等級に応じて実施しています。加えて、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を用意し、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

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

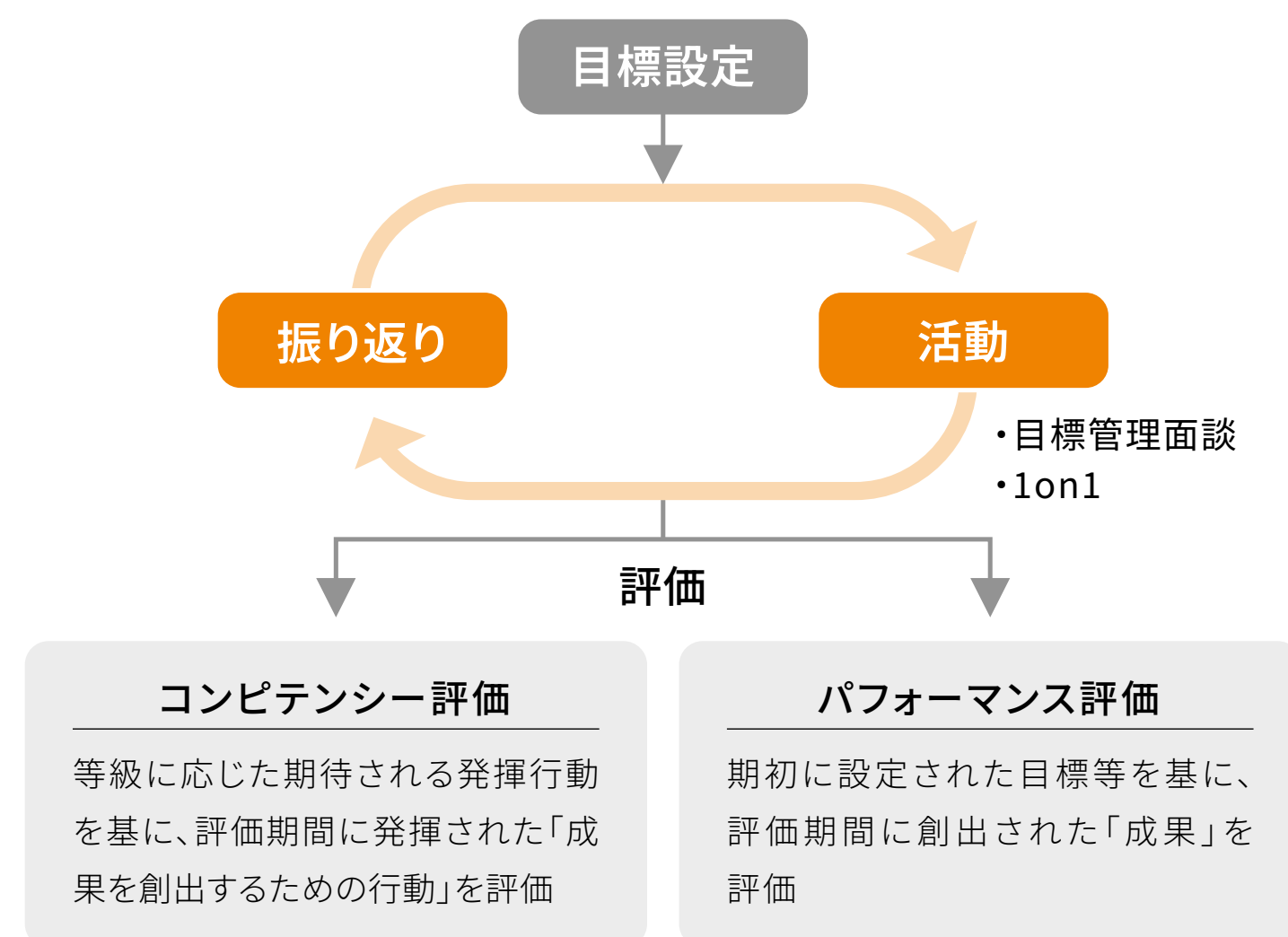


③ 適材適所の人財配置

入社時に社員の適性を判断し、適切な人財配置を実施します。配置後はlon1や目標管理面談、コンピテンシー面談により、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通してキャリア意向を申告してもらい、その形成を支援します。また全社員に対しキャリア面談を定期的の実施し、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運用しています。

④ 継続して成果を創出するための評価

「コンピテンシー評価」と「パフォーマンス評価」の2つの軸で社員を評価するほか、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も評価することで、安心して働ける環境づくりにつなげています。また、各社



員の目標を設定した後も定期的に進捗や課題を確認し合う「目標管理面談」などを実施し、社員の成長・目標達成を支援しています。

⑤ 安心して働き続けるための環境整備

安心して働き続けられる職場環境があつてこそ、社員は本業に専念し、自らの能力を最大限発揮し、やりがいを持って業務に取り組めます。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2025年版日本における「働きがいのある会社」ランキングにて9位となりました。また、2018年版ランキングから8年連続で「ベストカンパニー」へ選出され、大規模部門では3年連続で選出企業として表彰されました。「働きがいのある会社」女性ランキングにおいても2年連続で選出され、大規模企業部門(1,000人以上)で5位となりました。

● 戦略的オフィスワーク

ラクスでは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することが企業のカルチャーをより速く浸透させ、個人の成長スピードを向上するとともに、高い生産性も実現すると考えています。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。新しく入社した社員へのしっかりとした教育、オンボーディングや、日々の業務課題の素早い解決を実現するため、組織内、チーム内で時間や場所を共有しながらスピーディなコミュニケーションを取ることが重要とも考えており、そのためにオフィスワークを戦略的に活用しています。



● 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。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

社員本人や同居する家族の病気やけが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、有給休暇の取得率90%以上を目指しています。

● 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、対象児童一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。

● 子ども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歳までの子どもの人数に応じて支給します。

⑥事業を加速させていくための組織づくり

社員が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。

ラクスでは事業を加速させる組織を構築するために、組織の中核を担う管理職のマネジメント力の向上に注力しています。入社・昇格間もない管理職のオンボーディングの支援、各種研修、モニタリングを通じて、マネジメント力の強化や改善を図っています。

● 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研修を実施しています。

● 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よう、中途採用の管理職として入社した社員を対象に、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。

● 管理職のマネジメント能力を強化する研修

適切にメンバーの評価を行い、人財育成を実現するスキルを学ぶ評価者研修、メンバーを動機づけるための知識・スキルを身につける組織推進力・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つ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。

● ラクスリーダーシッププリンシプル(RLP)実践度調査

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の振り返りを定期的実施しています。

● 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、より良いマネジメント・職場環境の

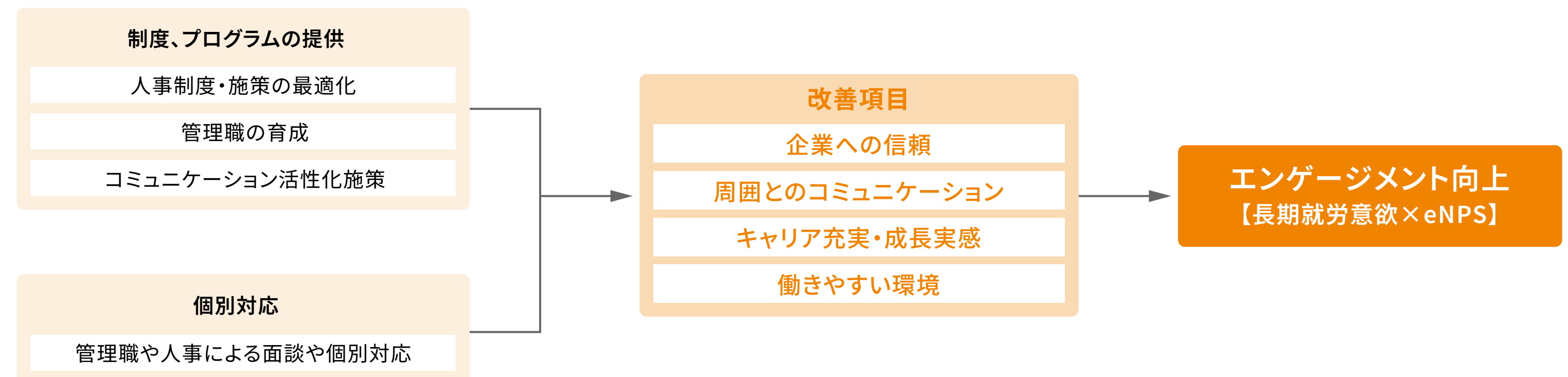
構築への取り組みを促進しています。

● 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。



■ 組織・個人の視点からエンゲージメント向上へアプローチ



エンゲージメントサーベイ

ラクスは、安心して働き続けられる環境を提供するため、企業・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3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96%で、その結果をもとに全社的な対応や個人別の対応を行っています。

これまで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強化を図っています。今後も企業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。



人事担当役員メッセージ

従業員の成長が、競争力の源泉であり 企業価値創造の原動力となる

取締役
経営管理本部長
宮内 貴宏



■ 人的資本の重要性とマテリアリティの位置づけ

ラクスが掲げるミッションとビジョンを実現するための最も重要な資本は、間違いなく「人」です。従業員一人ひとりの成長こそが、当社の競争力の源泉であり、持続的な企業価値創造の原動力であると確信しています。社会や事業環境が大きく変化する中で、企業が社会とともに発展していくためには、ステークホルダーの皆様からの期待に真摯に応え、信頼を深めていくことが不可欠です。このような認識のもと、当社は今般、人的資本に関する重要課題（マテリアリティ）を、「人的資本の育成と従業員エンゲージメント」「労働環境と待遇の健全性への社会的関心の高まり」「多様性、公平性、包摂性への社会的関心の高まり」として更新いたしました。これらのマテリアリティへの取り組みは、すなわち当社の人的資本戦略であり、経営戦略そのものであるという強い意志を持って推進してまいります。

■ マテリアリティに対する取り組み

当社の人的資本戦略は、特定したマテリアリティを起点としています。その根底にあるのは、「安心して働き、成長し続けられる環境」を提供することを最重要視するという考え方です。安心して挑戦し、成長できる職場環境があるからこそ、従業員は本業に専念し、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。この環境づくりを通じて、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。

マテリアリティ3: 人的資本の育成と従業員エンゲージメント

事業の持続的成長には、戦略的な採用と入社後の育成、エンゲージメント向上が不可欠です。当社は独自の研修プログラムなどを通じて個々の能力開発と組織力強化を推進しています。また、キャリアビジョンの実現を後押しし、透明性ある評価・フィードバックの徹底を通じて、従業員が自律的に成長できる環境を整備しています。

マテリアリティ4: 労働環境と待遇の健全性への社会的関心の高まり

従業員一人ひとりの人権を尊重し、心身ともに健康で、いきいきと働くことのできる職場環境の実現を最優先事項と捉えています。そのために、人権方針に基づいたリスク・機会の評価と管理体制を継続的に見直し・更新するとともに、衛生委員会等を通じた職場環境の改善、多様なニーズに応える柔軟な勤務制度や計画的な休暇取得の促進、ライフイベントに応じたきめ細やかなサポート体制の整備を進めています。2025年4月からは仕事と家庭を両立しやすいよう、在宅勤務制度を拡

充しました。これらの取り組みは、外部認証の取得なども通じて客観的な評価も意識し、常に高い水準を目指しています。

マテリアリティ5: 多様性、公平性、包摂性への社会的関心の高まり

多様なバックグラウンドを持つ人財が個性を尊重しあいながら能力を最大限に発揮できる組織こそが、真のイノベーションを生み出すと考えています。当社は「DEI方針」に基づき、その継続的な見直しとリスク・機会の管理を行うとともに、ラクスリーダーシッププリンシプル（RLP）による公平なマネジメント、内部通報・相談体制の適切な運用、採用におけるバイアス排除を徹底し、インクルーシブな職場環境の実現を目指しています。

■ 今後の重点方針と目標管理・情報開示の考え方

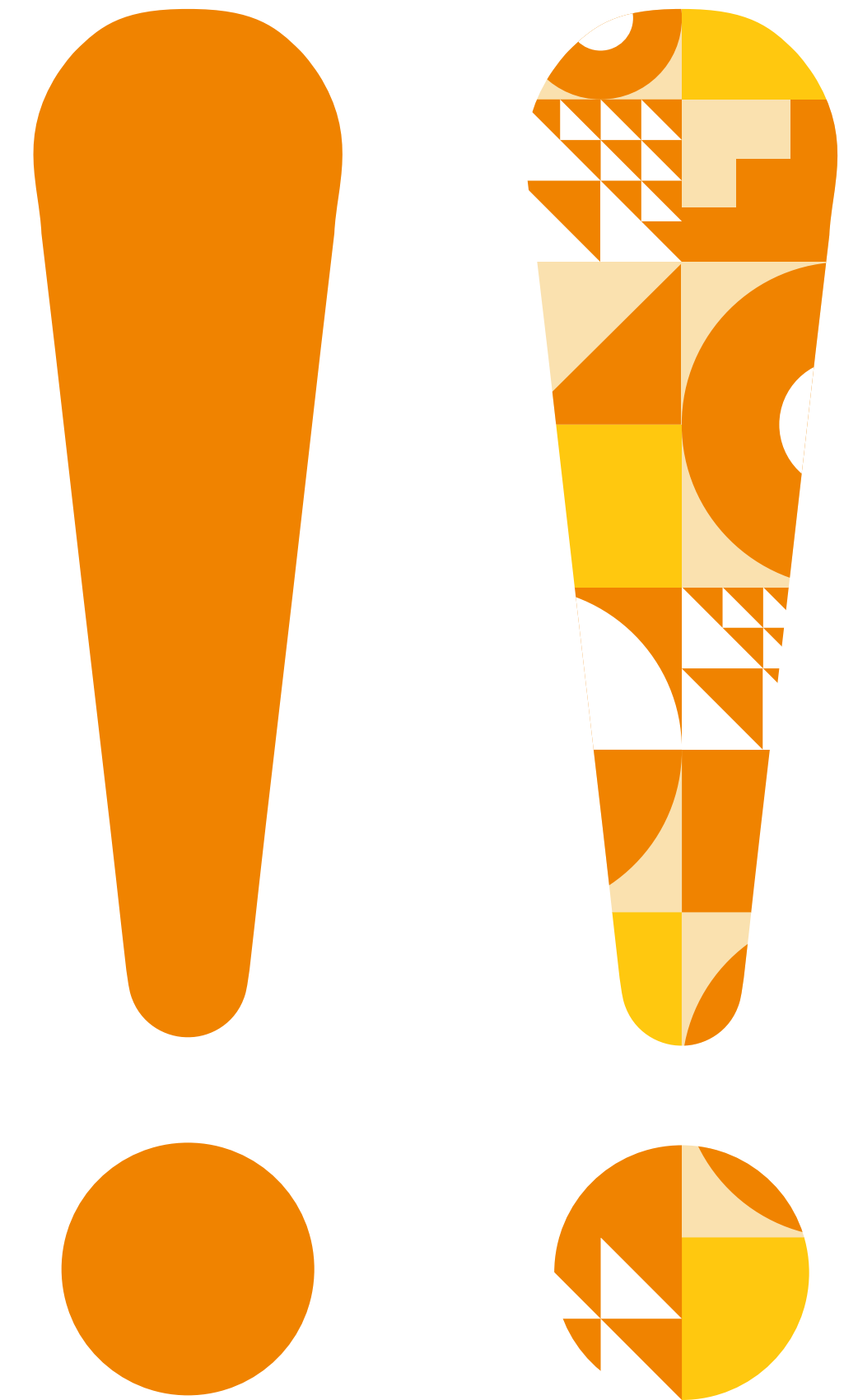
2026年3月期の重点方針として、以下の取り組みを強化します。

まず、新卒、若手、中堅といった各階層の育成プログラムを、AI利活用に関するスキル習得を含め、さらに拡充します。採用活動においては、AI技術を活用した戦略的かつ効率的な人財獲得、管理職のマネジメント能力向上ではコンピテンシー評価などへのAI活用も視野に入れた強化を実施します。そして、従業員一人ひとりが成長を実感し、自律的なキャリアを築いていけるよう、キャリア形成支援の取り組みを一層強化してまいります。

これらの重点方針や各マテリアリティ項目については、指標及び目標を設定し、PDCAサイクルを回すことで、その進捗を適切に管理し、継続的な改善に努めます。目標や実績については適時・適切に開示し、ステークホルダーの皆様との建設的な対話につなげてまいりたいと考えています。

事業基盤の強化

コーポレート・ガバナンス	29
環境	35
社会	36



コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ

ビジョンを軸にさらなる成長を遂げる

ラクスの前身である株式会社アイティーブーストの頃から関わっているの
で、私が社外取締役に就任した3年前の時点で、これほどの大企業へと成
長し、正直、驚いていました。そして最近も、以前にも増して経営規模を拡
大していこうという強い気概、推進力を感じています。

当社は、目指す方向性、将来こうなりたいというビジョンが非常に明確で
す。創業以来一貫して企業のデジタル化や業務効率化に取り組んでおり、
それらを通して社会に貢献していこうという思いにブレがありません。私
はこのビジョンが明確でブレないところが、ここまで成長できた大きな要
因であると考えています。取締役会でさまざまな議題を審議する中でも、
たびたびビジョンに立ち返って判断する場面があり、とても明快な判断基
準になっています。

今後も、どの事業を大きくしていくかなどの取捨選択が必要になってくる
と思いますが、その時にも初心を忘れずに進んでいければ、複合的な事
業体としてさらなる成長を遂げられると期待しています。

フラットな議論を通じて社会的意義を問う

2025年3月期の取締役会で特に印象的だったのは、AIに関する議論です。
社会全体がAIの活用へと邁進していることを踏まえ、「では当社のサービ
スにAIはどのような影響を及ぼすのか」、「AIを用いた新たなサービスや
付加価値の提供はできるのか」など話し合ってきました。

取締役会での議論は非常にフラットに行われています。私自身は弁護士

として法律的な部分を含むさまざまなリスクに関する意見などを述べて
いますが、ほかの社外取締役であればIT業界やマーケットの情報を踏ま
え時勢を捉えた意見をするなど、それぞれが持つ専門知識を活かした議
論を積極的に行っています。社長や社内の取締役の方々は、私たちの言
葉をリスペクトを持って受け入れてくれています。また、私が努めて申し上
げるようにしているのが、「ラクスに本当にやってほしい仕事は何か」とい
う観点からの意見です。僭越とは思いつつも、リスクをより広い視野で考
えていくと、その仕事に社会的意義はあるのかということに行き着くので、
その面からシンプルに感じたことをお伝えするのも社外取締役の役割の
一つと考えています。

さらなる飛躍に向けた人財面の強化

当社の次の成長へ向けたリスク・課題は、やはり人財です。経営層、幹部
社員の育成はもちろん、女性活躍や働きやすい職場づくりなど、各層に
それぞれのリスク・課題があります。経営層は、この一年、より盤石で強い
組織を目指し、経営層の多様化、幹部社員の育成を促進してきました。ま
た、お客様の情報を預かる事業を行う当社としてはサイバーセキュリティ
も大きなリスクですが、これに対応できる人財の強化も必要です。取締
役会においても重要な議題なのですが、私のような専門外の人間はどうし
ても開発本部長からのインプットに頼る面が多くなってしまっており、で
きるだけ個人に依存せずに客観的に情報やリスクをキャッチアップできる
仕組みなどを整えていかねばなりません。

一方で現場においては、社会課題・業界課題として人材不足が叫ばれて
久しく、その影響は当然当社にも及んでいます。女性活躍や育児支援の制
度はある程度整ってきていると思いますが、介護や持病など働きづらさに

つながる要因は多様なので、どの課題にどれほど支援をしていくのか、会
社としてきちんとした考え・理念をもって臨むことが求められます。

当社は現在、大きな飛躍を目指すステージにあり、たくさんの案件がス
ピーディーに動いています。そのスピードに合わせて一つひとつのリスク・
課題をフォローし、飛躍の後押しをしていくことで、ステークホルダーの皆
様の期待に応えていきます。



社外取締役
斉藤 鈴華

基本的な考え方

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、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様な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。

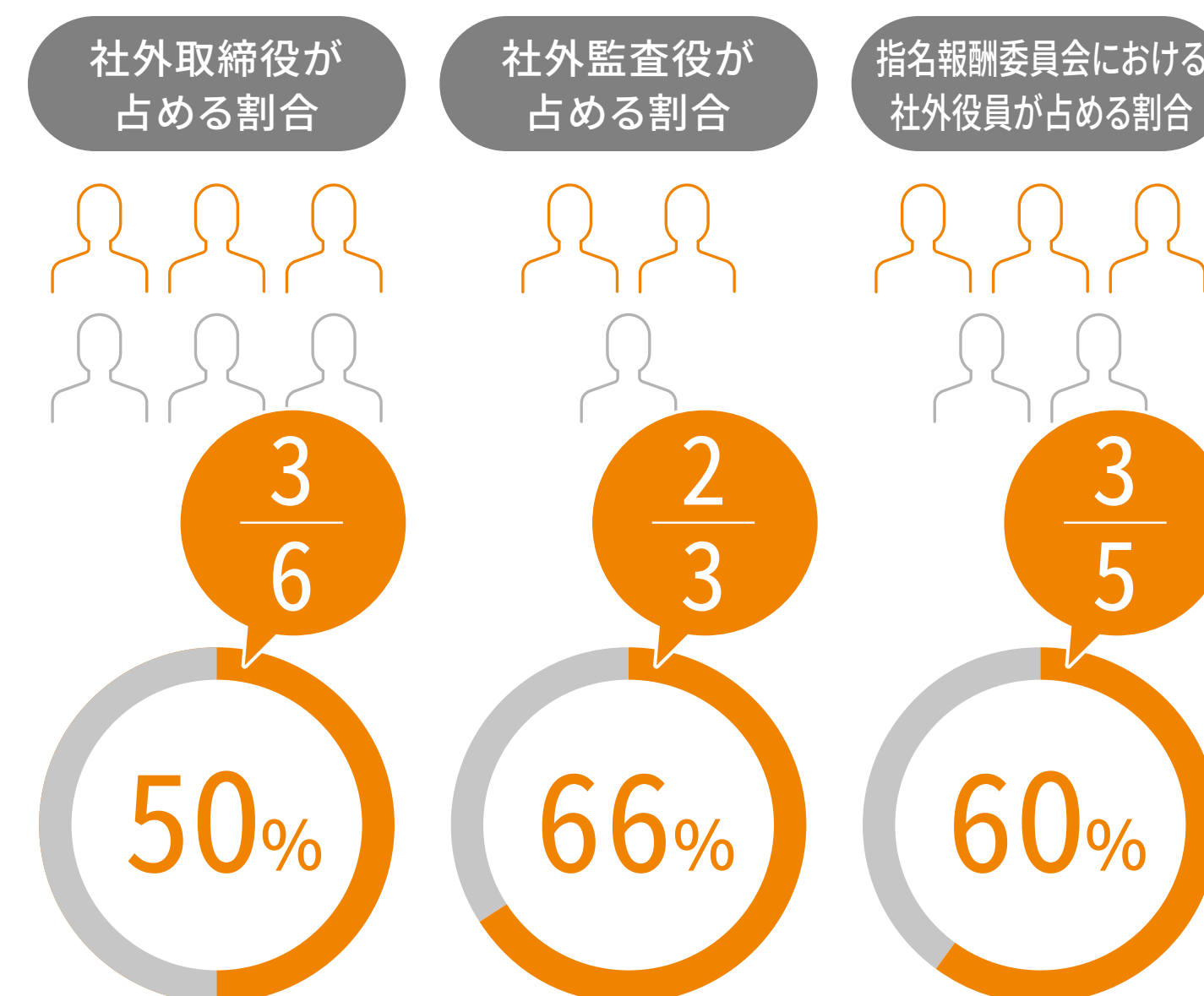
コーポレート・ガバナンスの仕組みは、組織の状況や、社会環境・法的環境の変化を踏まえ、常に最適であるよう適宜見直しを行っています。

指名報酬委員会

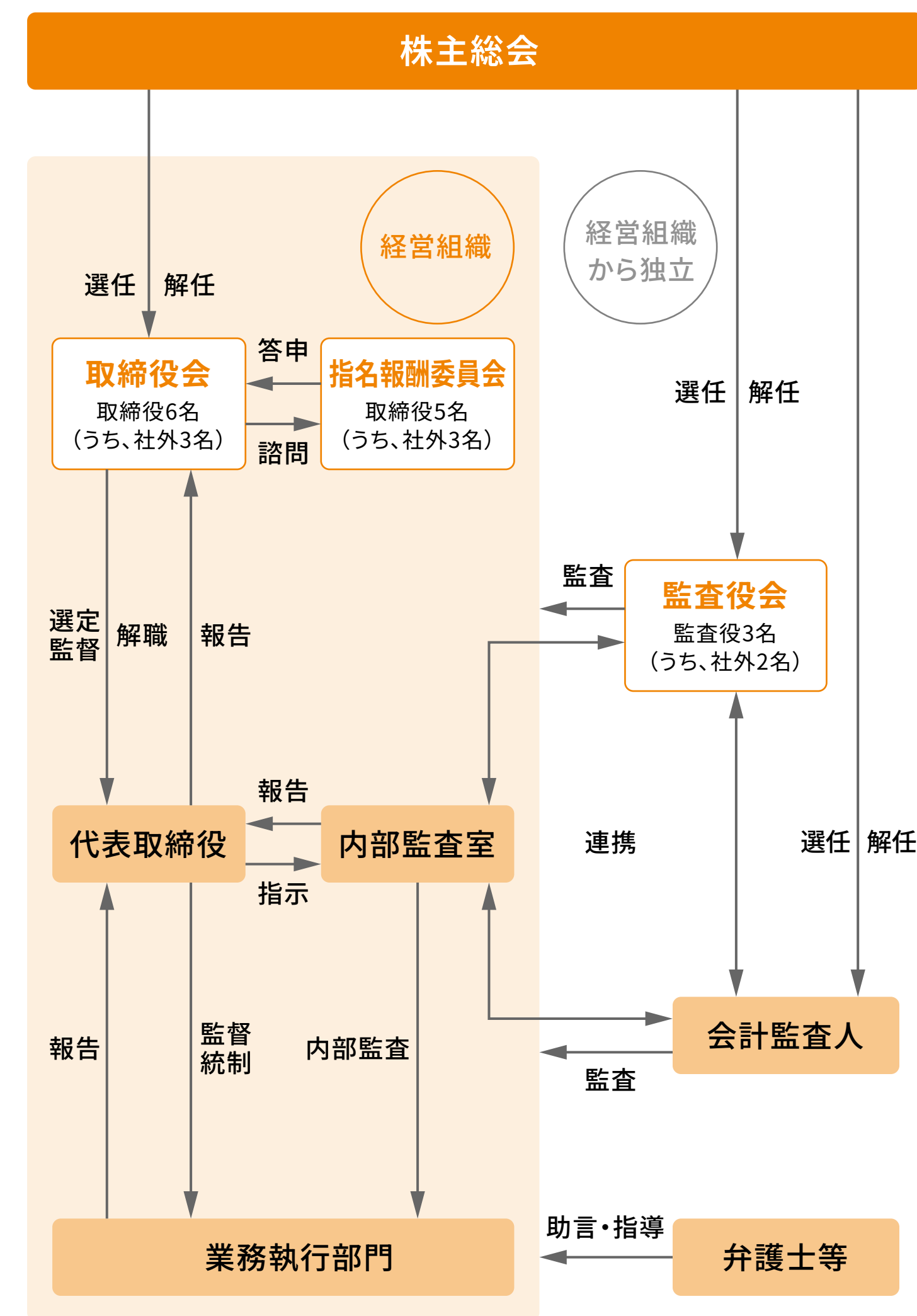
取締役及び監査役の指名報酬等にかかる手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、指名報酬委員会を設置しています。

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、その過半数を独立役員（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。

■ 社外取締役が占める割合／社外監査役が占める割合



■ コーポレート・ガバナンス体制





役員一覧 (2025年7月11日現在)

取締役



代表取締役社長

中村 崇則

●保有株式数:61,021,800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)

2025年7月 CAIO(最高AI責任者)(現任)

【重要な兼職の状況】

PT. Cipta Piranti Sejahtera Director



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:一株

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:一株

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:1,500,000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:506,000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

バイオリサーチセンター株式会社 社外監査役



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)

2024年11月 株式会社Plus Smile 取締役(現任)



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。（2025年6月20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	ESG	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	●	●	●		●	●	●		23/23回		4/4回
	本松 慎一郎	●	●			●	●			23/23回		
	宮内 貴宏	●		●	●	●		●		23/23回		4/4回
社外取締役	荻田 健治	●	●							23/23回		4/4回
	國本 行彦	●	●							23/23回		
	斉藤 鈴華			●				●	弁護士	23/23回		
監査役	野島 俊宏			●	●					23/23回	13/13回	
社外監査役	松岡 宏治	●			●				公認会計士 税理士	23/23回	13/13回	1/1回
	阿部 夏朗	●	●							23/23回	13/13回	4/4回

※松岡宏治氏は、当事業年度中に指名報酬委員会の委員に就任し、就任以降開催の委員会1回すべてに出席しています。

役員報酬の決定プロセス

ラクスは、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。また社内取締役の金銭報酬は社員の平均年収の約3.8倍となっており、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。

譲渡制限付株式報酬制度の導入

ラクスの社外取締役を除く取締役及び執行役員に、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)	74	70	－	3	3名
監査役 (社外取締役を除く)	4	4	－	－	1名
社外役員	11	11	－	－	5名

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、当該社宅賃料からラクス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

基本的な考え方

ラクスグループは、役職員一人ひとりが法令や社内規程、社会規範の遵守はもとより、社会からの期待に応える高い倫理観に基づいた活動の徹底が企業経営の基盤であると認識しています。この認識のもと、私たちは事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、いかなる差別やハラスメントも許容しません。この考えは、更新された「人権方針」にも明確に示されています。同時に、あらゆる形態の贈収賄や不正な利益供与、資金洗浄等の腐敗行為を排除し、誠実かつ倫理的な事業運営を行うことを企業の社会的責任と捉え、「腐敗防止方針」を定めています。

基本方針は、人権尊重と腐敗防止双方の国際規範（国連グローバル・コンパクト等）を遵守し、SDGsが目指す社会課題の解決に貢献することで、組織の持続可能性と公正な社会の実現を目指すものです。

推進体制

ラクスグループは、全役職員による高い倫理観に基づいた人権尊重及び腐敗防止を徹底した事業活動の実践のため、コンプライアンス体制を強化しています。「人権方針」及び「腐敗防止方針」に基づく取り組みは取締役会の監督のもと推進され、取り組み状況は関連する国際的な枠組みであるGRIスタンダードやISO26000、ISO37001等を踏まえ、本レポートなどを通じて適切に開示していきます。また、各方針はこれらの枠組みや社会情勢の変化に応じて継続的に見直し、改善を図ります。

主要施策と実績開示

コンプライアンス徹底のため、以下の主要な施策に取り組み、その実効性を測り、取り組み状況を開示しています。

1. 腐敗防止の徹底

贈収賄や不正行為等のリスクを未然に防止し、公正な取引を徹底するため「腐敗防止方針」及び関連規程を定めています。公務員等への不適切な利益供与、社会通念を超える接待・贈答、キックバック、不正資金取引、政治献金の不適切な利用、利益相反行為等を一切禁じています。本方針は全役職員に適用されるとともに、ビジネスパートナーに対しても本方針への理解と協力を求め、必要に応じて契約等を通じた管理措置を講じています。具体的な取り組みとして、腐敗防止に関する理解促進を目的とした定期的な研修・教育（休職者を除くすべての正規雇用労働者を対象に年1回以上実施を目標）、全取引を正確かつ適切に記録する透明性の高い財務記録管理の徹底、内部監査による方針遵守状況の点検及び違反が確認された場合の厳正な対処等を推進しています。

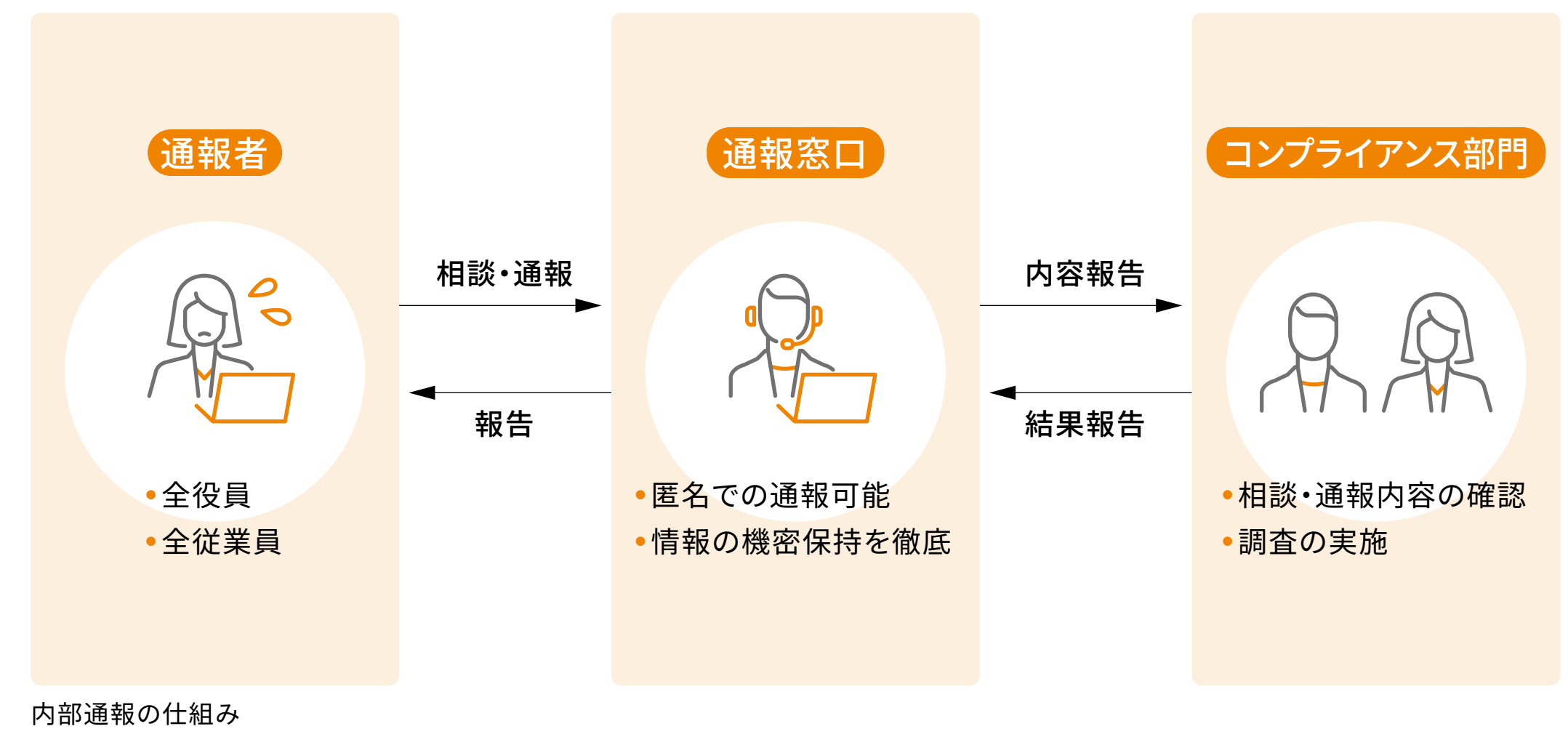
2. 内部通報制度の運用

「人権方針」及び「腐敗防止方針」に定める事項を含む、法令違反、人権侵害（差別やハラスメントを含む）、腐敗行為、その他不正が疑われるあらゆる行為の早期発見と是正を目的に内部通報制度を整備・運用しています。匿名での相談・通報が可能であり、寄せられたすべての情報について秘密保持を徹底します。通報者に対しては、いかなる報復や不利益な取り扱いも行わないことを徹底し、必要な保護措置を講じています。守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、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ています。本制度の実効性確保のため、「内部通報から翌営業日までの調査対応着手率100%」、「内部通報から20営業日以内での対応完了率100%」を目標に定め管理しています。やむを得ず目標未達成となった場合には状況を記録・分析しプロセス改善を図ります。

3. 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力とは一切の関係を遮断することを基本方針とし、「倫理規程」及び「反社会的勢力排除に関する基本方針」において、全役職員が反社会的勢力との一切の取引を行わないことを定めています。新規・既存の全取引先に対し定期的に適格性を審査するとともに、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。





情報セキュリティ

基本的な考え方

ラクスグループは、多種多様なクラウドサービスの提供及びIT人材事業を通じて多くのステークホルダーと信頼関係を築いており、事業を通じてお預かりする個人情報を含むすべての情報資産をあらゆる脅威から保護し、安全かつ適切に取り扱うことが極めて重要な社会的責任であると深く認識しています。この認識に基づき、情報セキュリティ基本方針及び個人情報保護方針を策定し、全役員・従業員がこれを遵守することで、デジタル社会の安心・安全な基盤整備とすべての人の権利保護への貢献を目指します。

推進体制

ラクスグループは、情報セキュリティ対策を経営上の重要課題の一つと位置づけ、情報セキュリティ統括責任者を設置しています。情報資産管理体制の維持向上を実現するために、当社グループはISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）及びPMS（個人情報保護マネジメントシステム）を構築し、効果的に運用しています。また、ISMS認証及びPMS認証を取得・維持するとともに、ISO/IEC 27701（プライバシー情報マネジメント）、GRIスタンダード（GRI 418：顧客プライバシー）等を参考に、これらのマネジメントシステムを継続的に改善しています。

情報セキュリティに関する取り組みは取締役会の監督のもとで推進され、法令、国が定める指針、その他の規範を遵守しています。情報セキュリティ及び個人情報保護に関する施策の運用状況は、主管部門である情報セキュリティ部が関係部門と緊密に連携し、継続的に確認・評価しています。

主要施策と実績開示

情報セキュリティ対応の徹底のため、以下の主要な施策に取り組み、その実効性を測り、取り組みの状況を公表しています。

情報資産管理体制の維持向上

体系的なリスクアセスメントを定期的の実施し、識別されたリスクの性質と影響度に応じた適切なセキュリティ対策を適用します。また、ラクスグループの重要業務に関わる情報資産を委託している外部サービスについても、契約管理及び年次レビュー等を通じて適切なセキュリティが確保されていることを確認しています。

個人情報については、取得・利用の際に目的と範囲を明確にし、適法かつ公正な方法で行い、目的外利用は行いません。業務委託先の選定は当社規定の評価基準に基づき、契約や年次レビューを通じて適切な管理を確保します。

これらの取り組みに対して、「当社が個人情報や重要業務に関わる情報資産の取扱いを委託している全外部サービスの年1回以上の安全状況確認」などの管理指標を設定し、モニタリングを行っています。

情報漏洩事故の防止、情報漏洩リスクの低減

情報への不正アクセス、漏洩、滅失、改ざん等のインシデント発生を防止するため、技術的・組織的な安全管理措置を講じています。全従業員に対し、情報セキュリティ及び個人情報保護の重要性に関する教育・研修（標的型攻撃メール訓練、e-learning等を含む）を定期的の実施し、受講状況や理解度をモニタリングし、必要に応じて補完的研修も行うことで、情報セキュリティリテラシーと倫理観の向上を図っています。万が一、インシデントが発生またはその予兆があった場合には、速やかに事実確認及び是正措置を講じ、再発防止に努めます。情報セキュリティに関する懸念、事

故、違反に関する相談・通報を受け付ける内部通報制度を整備し、通報者の保護を徹底しています。

具体的な管理指標として、「e-learningによるセキュリティ講習受講率100%（休職者除く）」、「システム委員会及びセキュリティ委員会の月次開催」、「ISMS及びPMSに対応した是正方針の年1回以上の全社周知」などを設定し、これらの達成状況を厳格にモニタリングしています。このモニタリング結果は、マネジメントレビューを通じて経営層に報告され、PDCAサイクルによる継続的な改善活動に活かされています。

● 主な2025年3月期実績

ISMS認証及びPMS認証の維持更新

情報セキュリティ基本方針及び個人情報保護方針のレビュー（1回）

システム委員会及びセキュリティ委員会の月次開催

ISMS及びPMSに対応した是正方針の全社周知（1回）

e-learningによるセキュリティ講習受講率100%達成

標的型攻撃メール訓練の実施（1回）





環境

基本的な考え方

ラクスはITサービス提供企業として、社会のデジタル化と業務効率化を推進し、ペーパーレス化をはじめとする環境負荷低減に貢献することを、自社の社会的責任であると認識しています。2025年5月に改訂した環境方針のもと、環境保全を経営の根幹に関わる重要課題と捉え、環境マネジメントシステムを構築・実践しています。これにより、事業活動を通じた環境配慮や環境汚染の未然防止に継続的に取り組みます。この活動は、国連の持続可能な開発目標 (SDGs)、特に目標7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」、目標12「つくる責任つかう責任」、目標13「気候変動に具体的な対策を」の達成にも貢献するものです。

推進体制

環境方針の実効性は、取締役会の監督のもと、総務労務部を主管部門とし全社横断的な連携を通じて確保しています。その適用範囲は、ラクスの全役員及び従業員にとどまりません。サプライチェーン全体での環境意識向上を目指し、ビジネスパートナーの皆様にも本方針の趣旨をご理解いただき、支持・協力していただくことを期待しています。環境への取り組み状況やその進捗については、透明性をもって情報開示を行うとともに、多様なステークホルダーの皆様との建設的な対話を重視し、継続的に改善していきます。

主要施策と実績開示

事業活動における環境配慮を徹底するため、以下の主要な施策に取り組み、その実効性を測り、取り組みの状況を開示しています。

1. 事業活動における環境負荷低減

事業活動に伴うエネルギー消費量の最適化、温室効果ガス (GHG) 排出量の削減のため、以下の管理指標を継続的に測定・公表し、環境パフォーマンスの向上を図ります。

- ・電力消費量
- ・紙消費量
- ・CO₂排出量 (Scope2、Scope3)

現在、従業員1名当たりの各消費量・排出量に関する具体的な目標値の設定も検討しており、これらの取り組みを通じて環境負荷の可視化と指標の整備を段階的に進め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

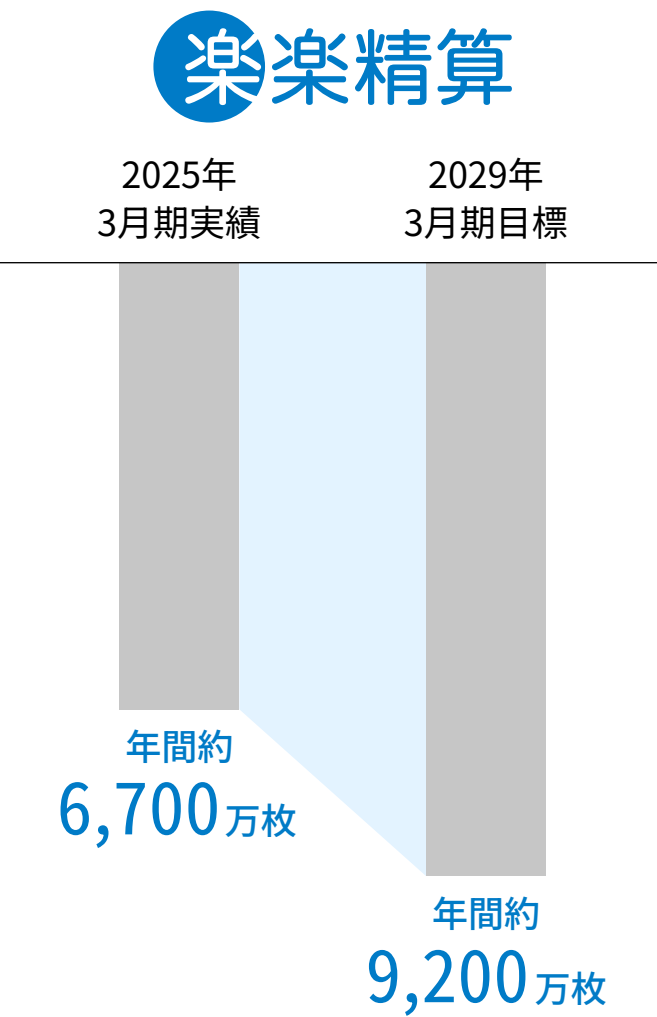
		単位	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
Input					
電力 (総エネルギー消費量)		GJ	5,662	6,535	6,796
紙		kg	5,141	9,049	7,604
Output					
CO ₂ 排出量	Scope2	t-CO ₂	667	767	810
	Scope3※	t-CO ₂	705	872	1,181
	Scope2+3	t-CO ₂	1,372	1,640	1,991
売上高当たりCO ₂ 排出量		t-CO ₂ /億円	5.01	4.27	4.07

※カテゴリ6 (出張)、カテゴリ7 (従業員の通勤) のみ

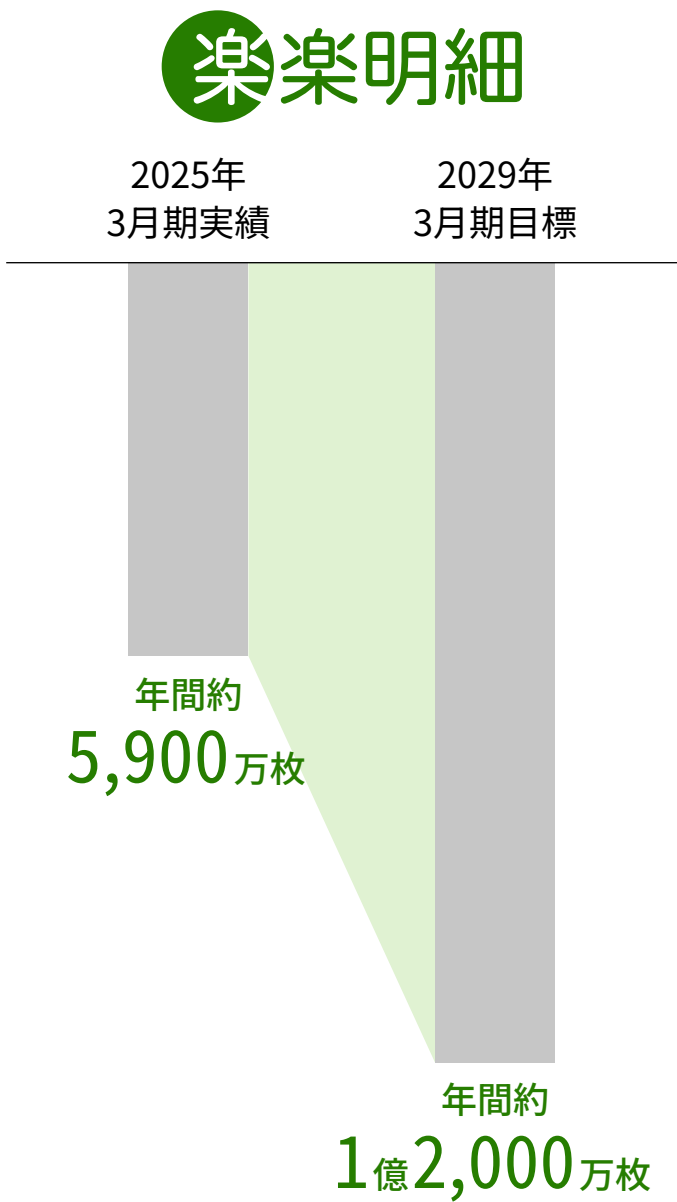
2. プロダクトを通じた環境貢献

ラクスは、主力サービスを通じた環境貢献効果の定量的な可視化と、ステークホルダーの皆様への積極的な情報提供に努めています。特にペーパーレス化の推進においては、具体的な目標値を設定し、社会全体の紙消費量削減を目指します。

■ 「楽楽精算」における紙削減量※



■ 「楽楽明細」における紙削減量※



※以下の考え方で削減量を算出
経費精算処理1件=1枚削減 電子帳票発行1件=1枚削減

これらの目標達成に向け、サービスの普及と機能強化に一層取り組みます。

社会

マルチステークホルダー方針

基本的な考え方

ラクスは、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要であると考え、それぞれとの適切な協働に取り組んでいます。価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果については、適切な分配を行うことが経済の持続的発展につながるとの観点から、特に従業員への還元や取引先、顧客への配慮を重視しています。

推進体制

ラクスでは「賃金決定の大原則」に則り、状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、



社員が一堂に会した社員総会「楽!フェス2025」

従業員のエンゲージメント向上やさらなる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指しています。

お取引先様には「パートナーシップ構築宣言」に基づき、業務効率化と価値創出に資する製品・サービスを提供し、誠実で持続的な関係を構築していきます。また、公正な価格設定及び取引関係を担保する一環として、「サービス価格改定委員会」を設置しており、独占禁止法や顧客視点、経営全体への影響等を総合的に考慮の上、サービス価格改定の承認・否認を判断しています。

人権の尊重

基本的な考え方

ラクスは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に則り、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を含む国際規範を尊重しています。差別及びハラスメント（性的指向・性自認・障がい等を含む）、児童労働及び強制労働の禁止、結社の自由及び団体交渉権の尊重、公正な賃金と労働時間の確保、プライバシー権の尊重、安全で健康的な労働環境の確保などを重要な人権領域と定め、侵害防止に努めていきます。

推進体制

ラクスでは、事業活動を通じて直接的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認識しており、関係するすべての人々の権利を尊重するため、人権方針を定めて公開しています。また、人権リスクの予防と早期対応を目的として、社内「ハラスメント防止委員会」を設置し、実態

把握や是正措置、組織的な対応体制の整備に努めています。

人権の尊重に関する取り組みは経営管理本部が主管しており、関係部門と連携して施策の運用状況の確認・見直しを継続的に行っています。これらの施策は取締役会の監督のもとで推進されており、人権方針についても、社会的要請や法令、国際的な人権動向の変化を踏まえ、継続的な改善を図るとともに、適宜見直しを行っています。

主要施策と実績開示

ラクスは、人権方針、腐敗防止方針に定める事項を含む、法令違反、人権侵害（差別やハラスメントを含む）、腐敗行為、その他不正が疑われるあらゆる行為の早期発見と是正を目的に内部通報制度を整備・運用しています。匿名での相談・通報を可能とし、通報者に対しては、いかなる報復や不利益な取り扱いも行わないことを徹底することで、必要な保護措置を講じています。また、守秘義務のもと、案件ごとに相談・通報内容の確認を進め、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ています。

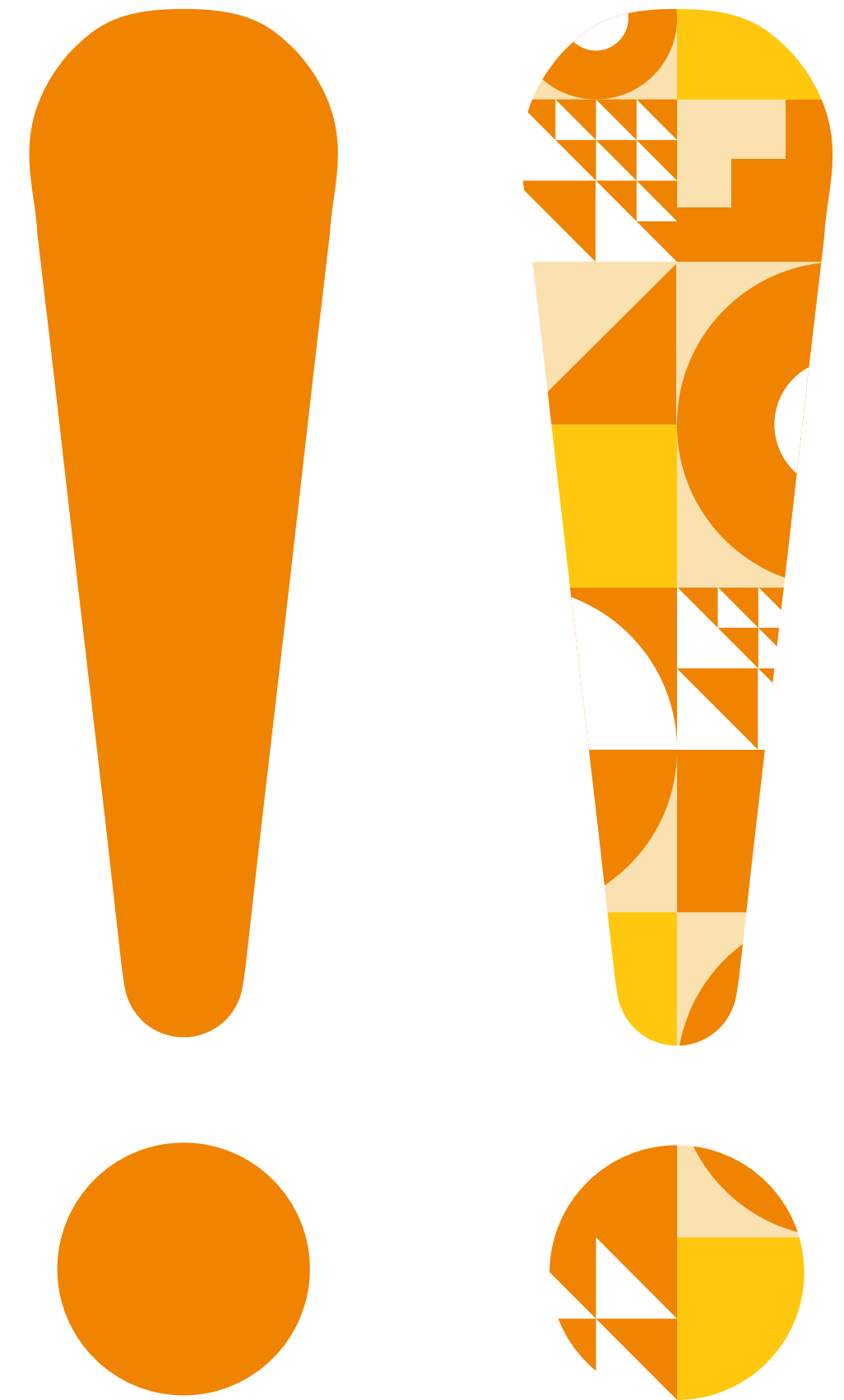
本制度の実効性確保のため、管理指標として以下を設定しており、実績を適切に開示していきます。

- ・内部通報から翌営業日までの調査対応着手率：100%
- ・内部通報から20営業日以内での対応完了率：100%

2025年3月期は、いずれの指標とも100%を達成しました。やむを得ず目標未達成となった場合には状況を記録・分析しプロセス改善を図ります。また、人権に関する社内理解を促進するため、継続的に教育・啓発の機会を提供するほか、社内外のステークホルダーとの対話を重視し、取り組みの改善につなげていきます。

データセクション

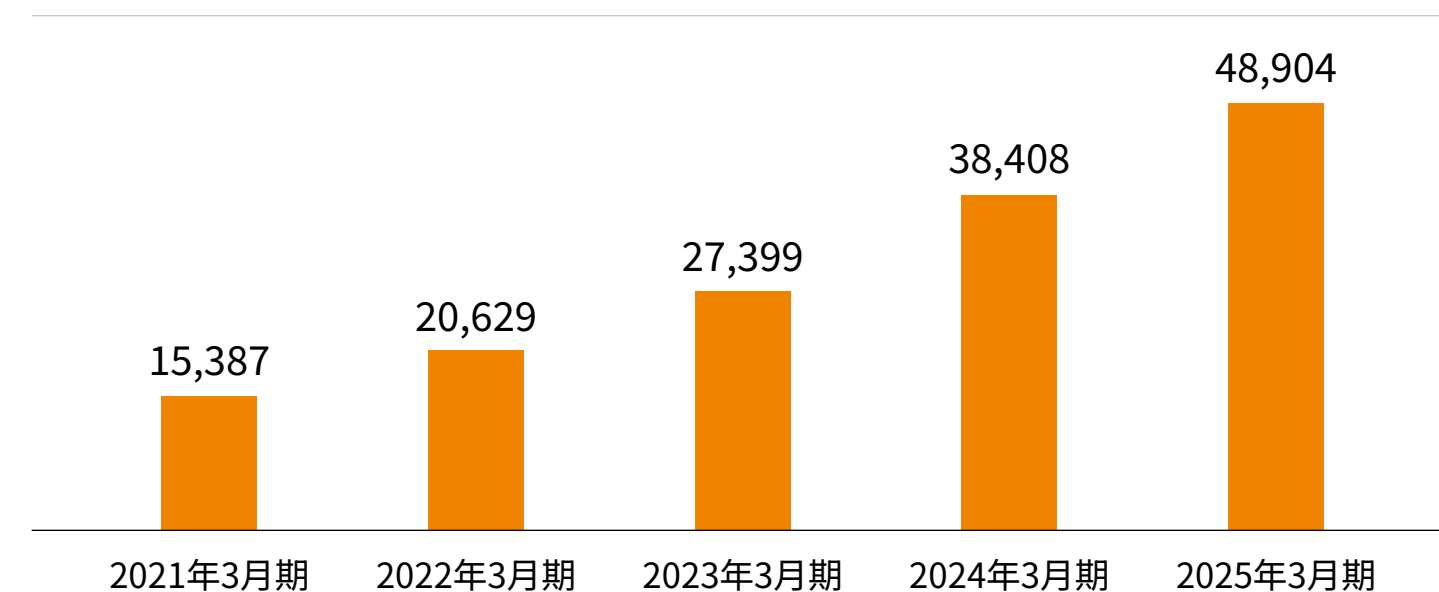
財務データ	38
非財務データ	39
会社概要／グループ体制	40



財務データ

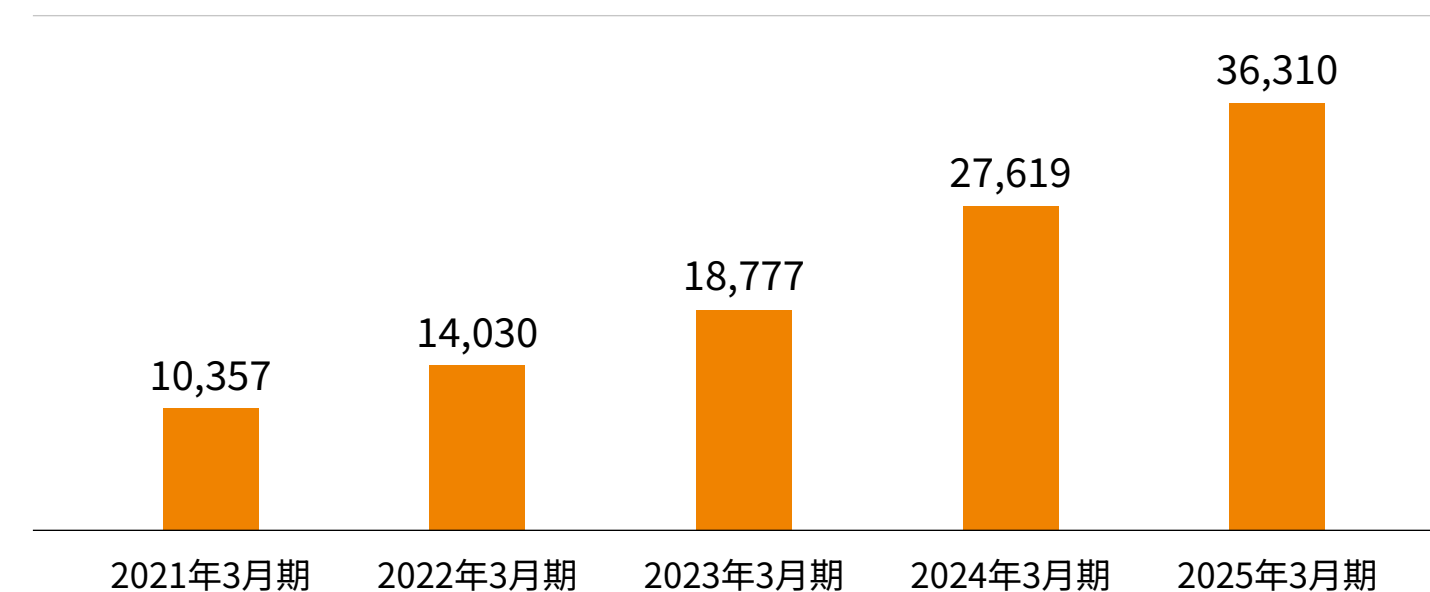
売上高

(単位:百万円)



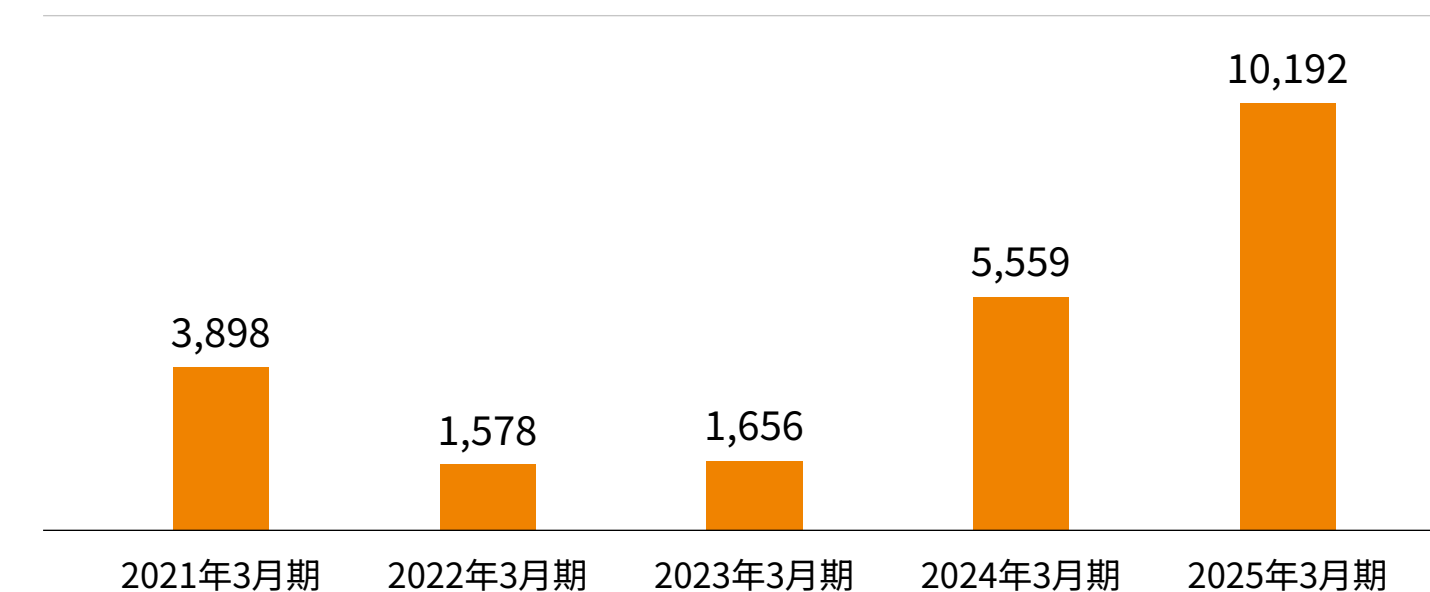
売上総利益

(単位:百万円)



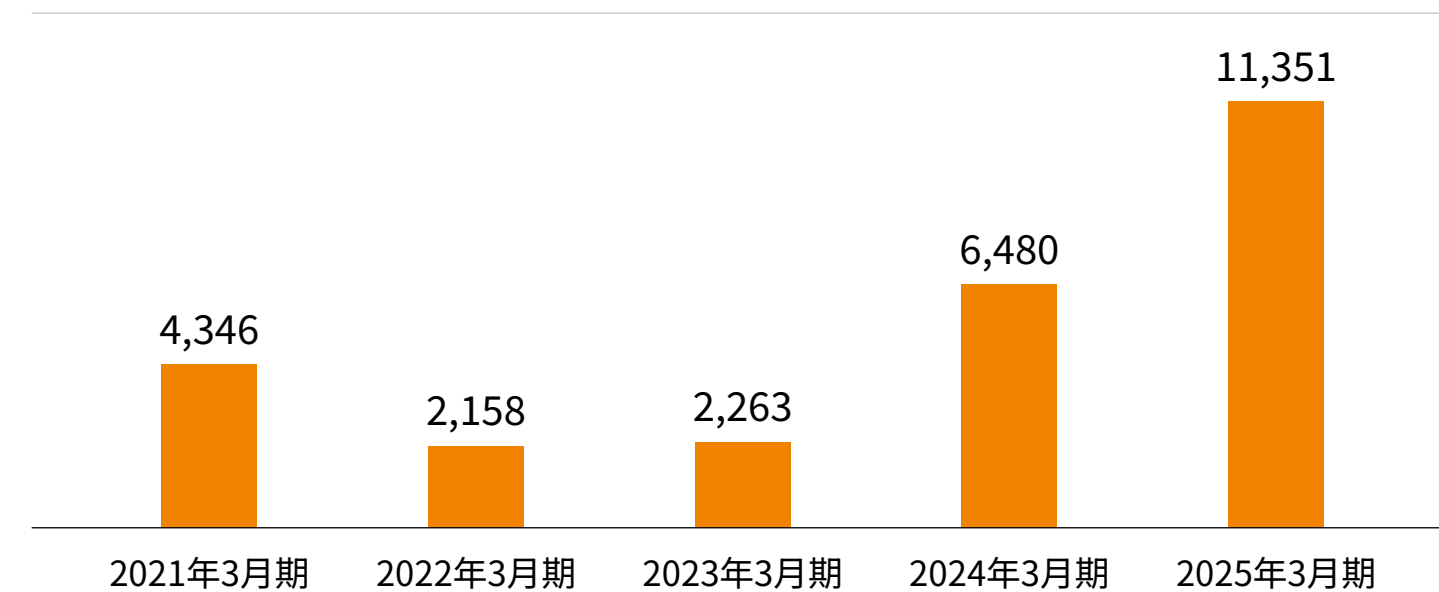
営業利益

(単位:百万円)



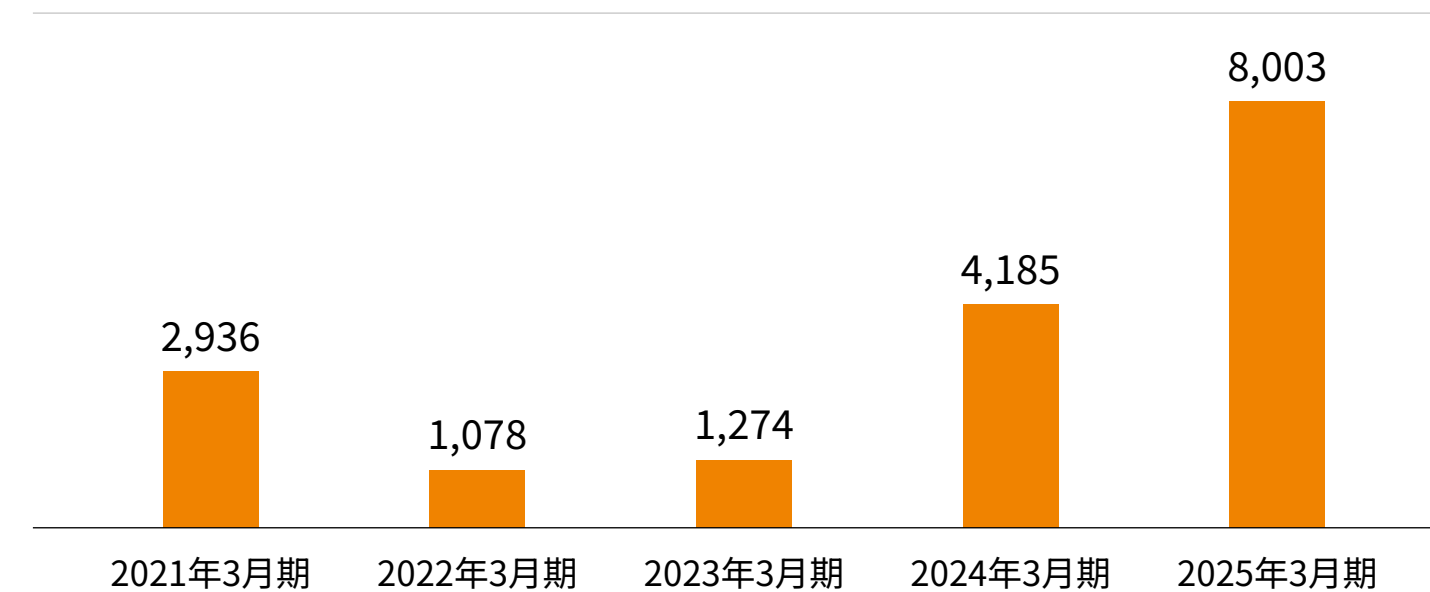
EBITDA

(単位:百万円)



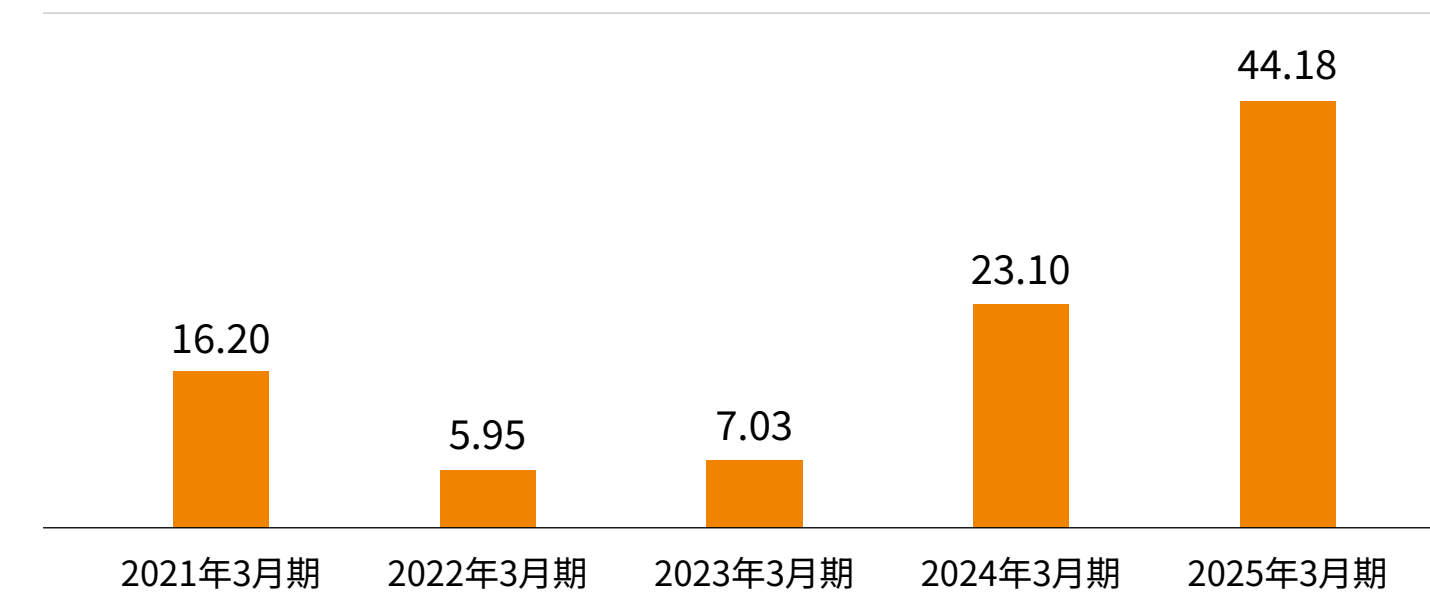
親会社株主に帰属する当期純利益

(単位:百万円)



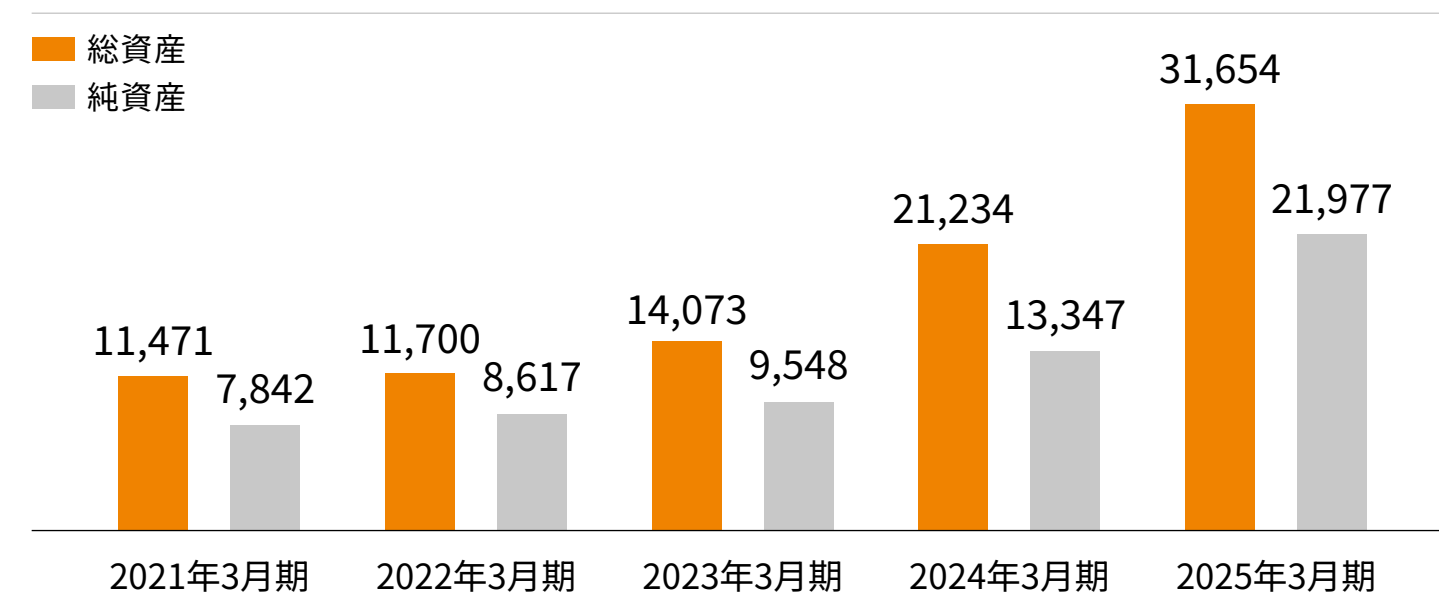
EPS (1株当たり当期純利益)

(単位:円)



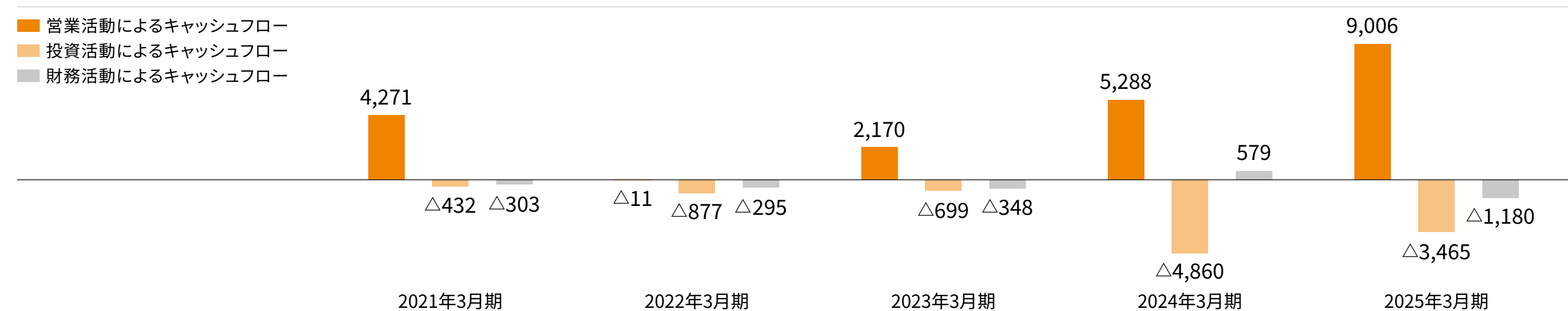
総資産／純資産

(単位:百万円)



キャッシュフロー

(単位:百万円)





非財務データ

※2025年3月期より、従来は正規社員のみを対象としていた集計範囲を、非正規社員を含めた対象範囲に見直したことに伴い、過年度のデータも新基準に基づき修正しています。
なお、従業員数については、正規社員のみを対象として算出しています。

■ 人事関連データ(連結)

	単位	区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員数	名	全体	2,197	2,561	3,086
		男性	1,556	1,751	2,070
		女性	641	810	1,016
女性管理職比率	%		5.7	5.5	4.8
障がい者雇用比率	%		2.36	2.37	2.04
平均勤続年数	年	全体	2.7	3.0	3.1
		男性	2.9	3.2	3.3
		女性	2.4	2.7	2.8
平均年齢	歳	全体	31.2	33.9	31.6
		男性	31.6	34.3	32.1
		女性	30.2	33.0	30.6
男女の賃金差異※	%		80.6	78.7	80.5
離職率	%		13.2	13.4	11.9
有給休暇取得率	%		91.6	90.4	86.5
月間平均所定外労働時間	時間		14.3	13.7	15.6
育児休業取得率	%	全体	56.6	69.7	74.8
		男性	43.7	60.0	66.3
		女性	100.0	100.0	100.0
育児休業取得後復職率	%	全体	100.0	98.2	97.1
		男性	100.0	100.0	100.0
		女性	100.0	85.7	90.9

※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	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員数	名	全体	1,253	1,532	1,907
		男性	874	1,022	1,250
		女性	379	510	657
女性管理職比率	%		4.9	4.9	4.3
平均勤続年数	年	全体	2.7	2.8	3.0
		男性	2.8	2.9	3.2
		女性	2.4	2.5	2.8
平均年齢	歳	全体	32.6	32.6	32.8
		男性	33.3	33.4	33.5
		女性	31.2	31.1	31.4
離職率	%		13.4	12.1	10.4
有給休暇取得率	%		93.2	90.1	89.5
月間平均所定外労働時間	時間		19.2	17.8	18.2

■ 社外の評価

人的資本経営に関する
外部機関等からの評価

Great Place to Work®
「働きがいのある会社」ランキング ベスト100
(初参加から8年連続選出、
大規模部門では3年連続選出)



Great Place to Work®
「働きがいのある会社」
女性ランキング
(2年連続選出)





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 2025年3月31日時点	連結 3,086名
	単体 1,907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%
株式会社ラクスみらい	オフィスサービス事業	100%
RAKUS Vietnam Co., Ltd.	クラウドサービスの開発	100%
PT. Reformasi Kerja Solusi	クラウドサービスの開発	100%

■ 拠点一覧

