

A decorative background pattern consisting of overlapping teal circles of various sizes, creating a honeycomb-like structure. The circles are arranged in a staggered grid, with some being solid teal and others appearing as lighter teal outlines.

未来まで、よりそい抜く

統合報告書 2026



Brand Statement

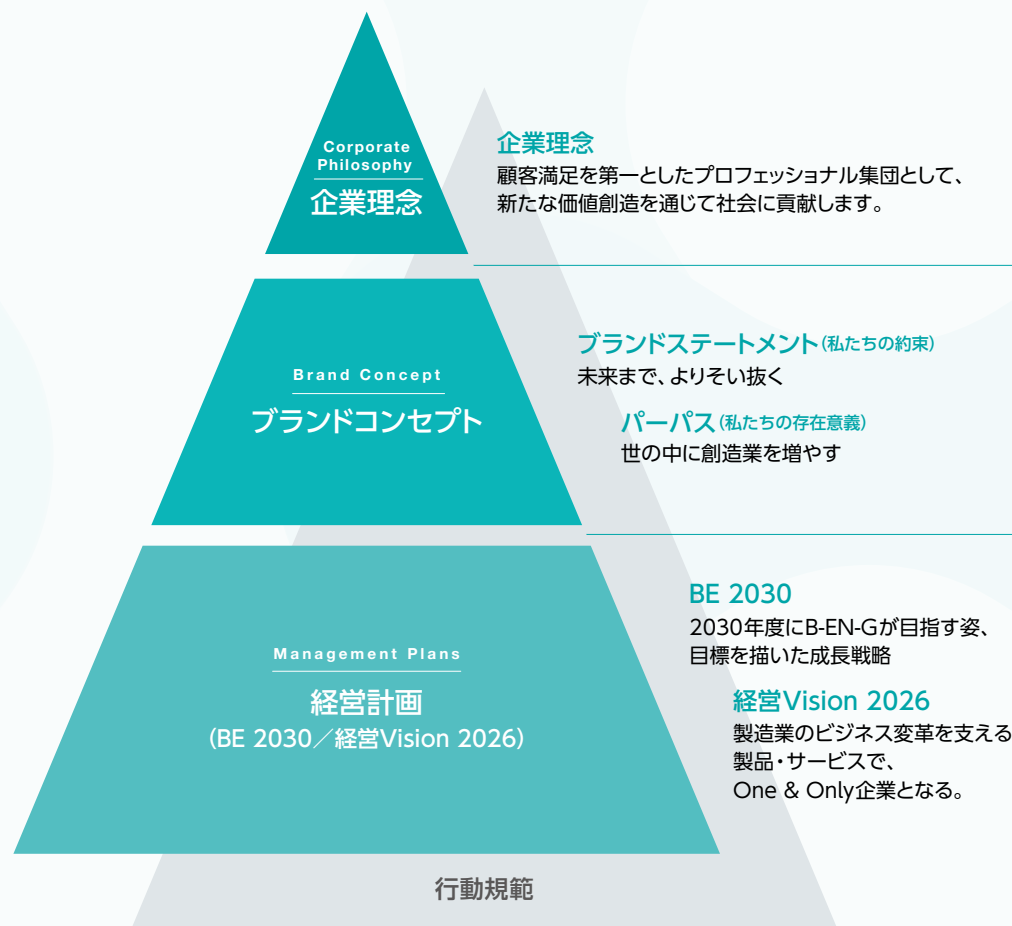
未来まで、よりそい抜く

世の中には、人々の幸せを願いながら
価値の創造に挑むつくり手がどれほどたくさんいることか。
ものづくりをITで支え続けてきた私たちB-EN-Gは、
誰よりもそれをよく理解しています。

私たちは、お客様自身にはなれません。
けれど、必死に前に進もうとするつくり手と
同じ目線で課題を分かち合い、同じ熱量で目標を目指す
ことならできる。そう信じています。

だから時に、耳に痛い意見をお伝えするかもしれません。
時に、ご依頼と異なる提案を差し上げることもあるでしょう。
お客様が求めるままではなく、お客様に本当に必要な答えを
提供することこそ、真のパートナーの使命だと思うからです。

“Business Engineering for Growth”
すべては「お客様にとっての成長」のために、
前でもなく後ろでもなく、そばによりそいながら
ゴールまでの道とをともにする。私たちはB-EN-Gです。



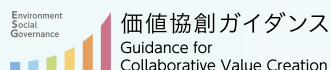
編集方針

今年、ビジネスエンジニアリング株式会社 (以下、当社) は3回目の統合報告書を発行しました。当社はあらゆる事業活動において、ステークホルダーの皆様との積極的な対話を重要視しています。本報告書は、経営戦略や事業、サステナビリティに関わる活動の報告を通じて、当社グループが創出する社会的・経済的価値について総合的に理解を深めていただくことを目的としています。より詳細な情報は当社Webサイトをご参照ください。

[WEB](#) ビジネスエンジニアリング株式会社

参照ガイドライン

- IFRS財団 国際統合報告フレームワーク
- 経済産業省 価値協創ガイダンス 2.0



報告対象範囲

対象組織：ビジネスエンジニアリング株式会社および
ビジネスエンジニアリンググループ
(連結子会社2社、非連結子会社5社)
対象期間：2025年4月～2026年3月
(一部、2026年4月以降の活動も含みます)

将来の見通しに関する注意事項

本報告書の業績見通しは、当社が現時点で入手可能な情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績は見通しと異なる可能性があります。
その要因の主なものとしては、主要市場の経済環境および競争環境、製品需給、為替・金利相場、原材料市場環境、法規制の変動等がありますが、これらに限定されるものではありません。

01 理念体系・編集方針

02 目次

トップメッセージ

P.03



世の中に
創造業を増やす

08 FOCUS
AI時代における
mcframeの優位性

価値創造ストーリー

- 10 価値創造のあゆみ
- 11 価値創造プロセス
- 12 価値創造を支える資本
- 13 システムインテグレーション
ビジネスの強み
- 15 ライセンスビジネスの強み
- 17 製造業の価値創造を支援
する、2つのアプローチ

中長期戦略

- 20 成長戦略「BE 2030」
- 22 CFOメッセージ
- 26 ソリューション事業
- 28 顧客との価値共創事例：
村田機械様
- 29 顧客との価値共創事例：
東和電気様
- 30 プロダクト事業
- 32 顧客との価値共創事例：
竹村製作所様
- 33 システムサポート事業
- 34 グローバル展開
- 35 新規事業

成長を支える基盤

- 37 サステナビリティ戦略
- 38 マテリアリティ
- 39 気候変動への対応
- 40 人権の尊重
- 41 多様性と機会均等、
ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョンの実現
- 42 人財戦略

コーポレート ガバナンス

- 46 社外取締役座談会
- 49 役員一覧
- 50 スキルマトリックス
- 51 コーポレートガバナンス
- 52 取締役会、各種委員会の
活動状況
- 53 取締役会実効性評価・
役員報酬
- 54 コンプライアンス
- 55 リスクマネジメント

データセクション

- 56 財務ハイライト
- 57 財務データ
- 58 非財務データ
- 59 株式関連情報
- 60 会社情報

ピックアップコンテンツ



P.08 FOCUS

AI時代を見据えた、mcframeの進化と
その優位性を解説します。



P.28 顧客との価値共創事例

お客様との価値共創に挑んだ、
DX推進への取り組みを紹介します。



P.34 グローバル展開

東南アジアを中心に存在感を高める
グローバル戦略を紐解きます。



P.35 新規事業

現場に光を当てる、新ブランド
「orishia」の展望を紹介します。

世の中に 創造業を増やす

代表取締役・取締役社長CEO

羽田 雅一

Masakazu Haneda

日本企業の低迷の原因は、 デジタルの基盤づくりが遅れていること

2018年に経済産業省が発表した「DXレポート」は、日本のデジタル化が諸外国に比べて大きく遅れていることを指摘し、「デジタル敗戦」への警鐘を鳴らしました。

とくに日本の製造業においてデジタル化が遅れた原因は、販売管理や生産管理といったサプライチェーンの領域における、企業や業界特有の個別要件への固執にあります。各社が固有の要件にこだわったことで、グローバルで汎用的に使われているERPなどのデジタル基盤の導入が進まず、結果として

デジタル技術を活用した業務効率化などが立ち遅れることとなりました。

国内市場をメインにビジネスを展開している時はそれでも良かったのですが、グローバルで戦うようになると課題が顕在化しました。デジタル基盤が整っていないため、海外拠点との円滑なデータのやり取りがうまくできず、ダイナミックな環境の変化への対応に後れを取ることとなりました。

しかし、コロナ禍を機に状況は大きく変わったと感じています。「サプライチェーンをデジタル化しないと、急激な変化に対応できない」ことに多くの経営者や現場の担当者が気付き、コロナ禍といういわば“外圧”により、結果的に製造業のデジタル化が進行したためです。

昨今のAI技術の急速な普及が、デジタル化の重要性をさら

に高めることとなりました。企業がAIを使って業務効率化やビジネスモデルの変革を進める場合、正確な分析や判断を行うためには、高品質なデータをいかに迅速に準備・整備できるかがポイントとなります。そのためにはERPのような企業の業務領域全体をカバーするデジタル基盤が必要不可欠となります。

デジタル化による大きなメリットの一つとして、シミュレーション環境が挙げられます。国内拠点に留まらず海外拠点に至るまでデジタル基盤を導入し、そのうえでAI技術を適切に活用することで、精度の高いシミュレーション環境を構築することが可能になります。今後、世界情勢の不透明感がいっそう高まっていく中で、このような環境を実現することは、企業の生き残りや差別化のために重要なテーマであると考えます。

私たちビジネスエンジニアリングは、製造業のサプライチェーン強化や日本企業のグローバル展開のお役に立つIT製品・サービスを提供したい、という思いでビジネスを展開してきました。これまでに培った技術力やノウハウ、業務の知見を活かし、お客様の真の競争力強化に貢献していきたいと考えています。

「サプライチェーン領域のAIサービス」を提供したい

生成AIの急激な進化に伴い、「SaaSの死」という話題が市場などでは取り沙汰されています。これは部分的には正しいと思いますし、汎用的な情報だけで処理できるようなSaaSはAIへの代替が進むでしょう。しかし、AIがすべてのソフトウェアを置き換えることはできないと私は考えています。とりわけ、当社が主戦場とするコーポレートガバナンスや複雑なサプライ



チェーンを支える領域においては、AIによる「代替」ではなく「高度な融合」こそが必要になると思っています。

現在の生成AIは網羅的な情報をもとに「回答者の好みそうな、もっともらしい回答」を導き出す傾向があり、時にはそれによって正確性が失われることがあります。一方で、企業のコーポレートガバナンスに関わる基幹システムの領域—会計処理や生産管理の所要量計算（MRP）など—においては、データの正確性や一貫性が保証されなければなりません。

またサプライチェーンマネジメントなど、特定の業務領域においては、業種や企業固有の情報が重要であり、生成AIが得意とする一般的な知識やノウハウだけでは解決できない課題

やテーマが数多く存在します。例えば在庫管理というテーマをとってみると、その業種（自動車・食品・医薬品など）や、その企業の業界内でのポジションなどにより、最適解（例：ある製品の在庫をどのくらい持つのが適正か）は全く異なってきます。したがって、現在の生成AIがERPを置き換えることは現実的ではないと考えています。

その一方で、ERPとAIエージェントの連携や、ソフトウェア開発などにおけるAI活用には大きな可能性を感じています。

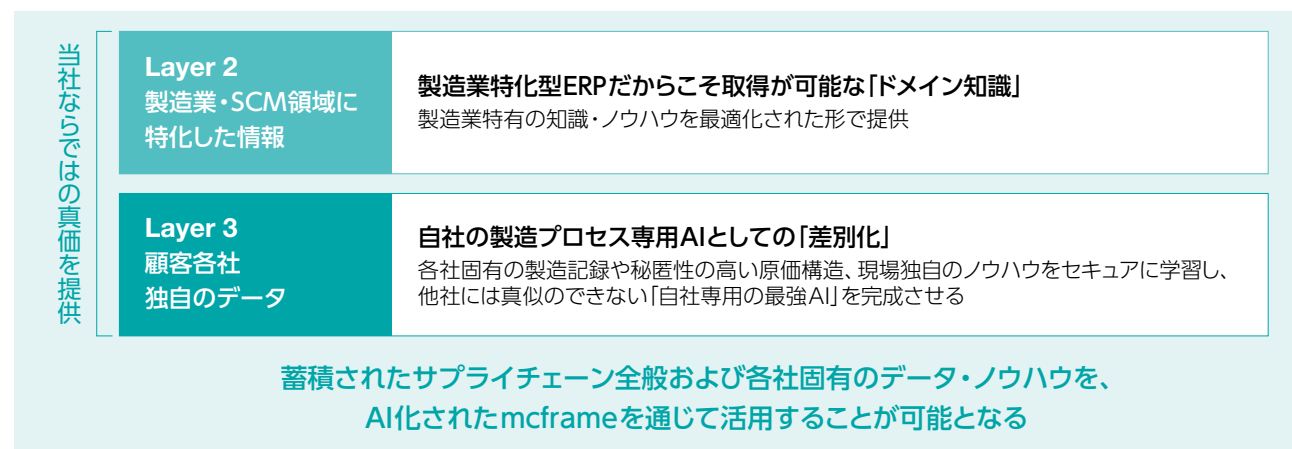
当社のサプライチェーンマネジメントシステムである「mcframe」においては、すでに開発・テストフェーズにおいてAI技術を積極的に活用しており、生産性の著しい向上を実現し

ています。また製品への問い合わせ対応においては、知識ベースをもとにしたAI技術の活用により、既に8割以上の自動回答が実現されています。ただし重要な点は、結果の正確性や一貫性の責任は“人”が負うべきであり、高度な技術を持つエンジニアが厳格に検証・レビューを行い、効率化と品質保証を両立させていることです。

「mcframe」は、今後3年間でAIエージェントプラットフォーム化、およびAIエージェント機能の拡張を進め、これまでERPが不得手としてきた各種シミュレーション機能を充実させていく計画です。従来のERPが部品の発注や製造指示といった定型的な処理の自動化にとどまっていたのに対し、AIエージェントは状況を自律的に判断し、柔軟かつ高度な処理に対応することが可能になります。AIエージェント機能により、「mcframe」にお客様が長年蓄積してきた固有のデータや業界の深い知見を活かし、最適な判断や業務実行を自律的にサポートすることが可能になります。

これまで当社が培ってきた製造業への知見と最新のテクノロジーを掛け合わせ、「サプライチェーン領域のAIサービス」の実現に向けて製品を発展させていきます。

「AI × 製造業特化ERP」がもたらす真のデータ活用



お客様に「未来まで、よりそい抜く」

当社は、2022年に「未来まで、よりそい抜く」というブランドステートメントを策定しました。当社にはすでに20年以上にわたって長いお付き合いをさせていただいているお客様が多くおられますが、お客様の課題を解決する真のパートナーとして、今後もお客様によりそい続けたいという想いをこのブランドステートメントに込めました。

トップメッセージ

同時に、「世の中に創造業を増やす」というパーパス（存在意義）も発表しました。価値のつくり手であるお客様が定型業務から解放され、より本質的で創造的な活動に専念するためのご支援をしたい、という思いがこのパーパスの原点にあります。

このパーパスを実現するには、単にお客様の要求どおりにシステムを構築するだけにとどまっていたはならないと考えます。お客様自身も気付かれていない潜在的な課題やリスクを先回りして捉え、一步踏み込んだ提案までできる存在になる必要があります。

このパーパスを掲げた当初は「創造業を増やす」という目標と、ERPの導入やサプライチェーンマネジメントシステムの提供という現実のビジネスとの間には、距離感があったのも事実です。

しかし、現在のAIの劇的な進化がこの状況を大きく変えつつあると感じています。

例えば、従来多くの時間を費やしていたERPからのデータ収集や複雑な分析作業においてAIをうまく活用することによって、お客様のビジネスモデル変革（真の意味でのDX）を実現し、お客様を「創造業」へ導くためのご支援が可能になると考えています。当社にしかない「製造業への深い知見」と「お客様によりそい抜く姿勢」を融合させることで、世界中のお客様から選んでいただける「ビジネスエンジニアリングならではの製品・サービス」を提供していきたいと考えています。

中長期の目標（BE 2030）達成に向けて 順調に推移

成長戦略「BE 2030」で掲げた2030年度の目標達成に向



け、2025年度の業績は順調に推移しました。2030年度までの年平均成長率として、売上高8%増および営業利益13.5%増の目標を設定していますが、2025年度の売上高は前年度比17.6%増、営業利益は37%増となり、それぞれ目標の倍以上の伸びを達成することができました。

セグメント別にみても、年平均成長率10%を目標としているライセンスビジネスが20%増、同じく年平均5%成長を目標とするSI（システムインテグレーション）ビジネスが10%増を記録し、両主要事業領域において大きく成長しました。

2026年度においても、「BE 2030」の平均成長率を上回る業績を見込んでいます。

当社の次なる成長ドライバーである海外ビジネスも、ここ数年の売上高平均成長率は12%と好調です。この成長を牽引しているのが、東南アジアの市場です。当社はタイ、インドネシア、ベトナムといった東南アジア主要国の税制や商習慣に対応

した製品を有し、海外現地法人やパートナー企業などの拠点を通じて、各国の言語できめ細やかなサポートを提供しています。

現在は日系企業が中心ではありますが、今後は欧米の大手ITベンダーがアプローチしきれていない東南アジアの製造業市場において、ローカル企業にも製品やサービスの提供を進めていきたいと考えています。

お客様の課題を引き出し、 解決できる人財を育てる

昨今の深刻なIT人材不足の一方で、AIの進化は「人が担うべき業務」を変えつつあり、当社が真に獲得すべき人材像も変わってきています。

採用に際して私たちが重視しているのは、当社のビジネスの根幹である「製造業の成長や日本企業のグローバル化を支える」というテーマへのこだわりと、パーパスへの共感です。単なるITの知識にとどまらず、ものづくりに興味を持ち、お客様と同じ目線で対話できるマインドこそが大切だと考えています。

製造業の複雑な業務プロセスやサプライチェーンの構造を深く理解することは、一朝一夕にできることではありません。

だからこそ、時間とコストをかけてでもお客様の本質的な課題を引き出し、最適な解決方法を提案できる人財を育てることが、当社の持続的な競争優位性を生み出すことにつながると思っています。

同時に、育成した人財がその能力を最大限に発揮し、長期にわたって安心して活躍できる環境づくりにも注力しています。ライフステージに合わせた時短勤務やリモートワーク、育児・

介護休暇などの柔軟な両立支援制度を拡充するとともに、過去のエンゲージメントスコアの分析に基づいた組織改革も進めています。

さらに、入社した社員が中長期のスパンでめざすべきキャリアパスを提示することも重要です。現在、多様なプロフェッショナル像に対応したキャリアプランの再体系化を進めており、社員一人ひとりの成長と当社の持続的な成長とが連動する、強固な組織基盤の確立をめざしています。

「未来まで、よりそい抜く」ためのB-EN-Gの提供価値

製造業のビジネス変革を支える製品・サービスで、One&Only企業となる

- **顧客のビジネス変革を支援する**
激変する顧客のビジネス変革を支援するパートナーとなる。
- **「提供者」から「解決者」としての存在へ**
単に製品・サービスを提供するだけでなく、顧客の課題を見つけIT技術力で解決に導く「解決者」としてのポジションを確立する。
- **半歩先を行く**
安定した経営基盤をベースに、「半歩先」で時代の変化を捉えながら、顧客を置いていけない絶妙な距離感からリードするビジネスを推進する。
- **世界に通用する新商材・新サービスを提供する**
非日系企業も含めたグローバル企業に受け入れられるものを創り出す。
- **B-EN-Gならではのサステナビリティへの取り組み**
さまざまな形で「B-EN-Gの強みを活かした」「B-EN-Gならではの」社会課題の解決に取り組む。

2030年に向けて、 世界で戦えるITベンダーをめざす

当社が中長期的な成長を遂げるためには、財務の健全性の維持と持続的な成長投資、そして株主還元の3つのバランスを最適化する資本政策が不可欠です。次世代製品の開発、および人的資本への投資を推進する一方で、成長過程にある会社としての責任を果たし、株主の皆様への利益還元を重要な経営課題の一つと位置付けています。

今後、私たちは世界に通用する製品やサービスを創出していきたいと本気で考えています。現在、日本のITベンダーのなかで真にグローバル市場で勝負しようという企業は決して多くありません。だからこそ、この挑戦そのものが私たちの独自のアイデンティティであり、他社には真似できない強力な競争優位性であると考えています。

日本発、世界で勝負できるOne & OnlyのITベンダーとして、これからも挑戦を続けていきます。

AI時代におけるmcframeの優位性

AIの急激な進化がもたらす環境変化を、私たちは新しい価値創造の機会と捉えています。
30年にわたり蓄積してきた業務知見をベースに、製品とビジネスの両面でAIとの高度な融合を実現し、
「サプライチェーン領域のAIサービス」の実現に向けて持続的な進化をめざします。

mcframeはAI時代における製造業の デジタルプラットフォームへと進化する

データの正確性や一貫性が不可欠な基幹システムの領域において、AIはERPを置き換えるものではなく、価値を最大化させるパートナーです。会計や生産管理のように厳密性・高速性が求められる業務、業界やお客様固有の知見を扱う業務、現場での体験をともなう業務は、AI時代にも確実に生き残ります。ソフトウェアの責任範囲・一貫性を保証することがより重要になるなかで、mcframeは「記録と統制」を支えるERPとして、AIとの「高度な融合」によってデジタルプラットフォームへと進化します。

その進化の中核が、mcframeのAIエージェント化です。すでに製品自体のエージェント化とプラットフォーム対応を進めており、従来の定型処理では難しかった高度な予測やシミュレーションを可能にします。

2028年度以降は、サプライチェーンの標準知識とお客様固有の知識をAIサービスへと昇華させ、業務プロセス×AIによる製造業の操業基盤へと進化させます。

また、社内のシステム開発・導入フェーズでもAIを積極的に活用し、生産性と品質の大幅な向上を実現。このテクノロジーとの融合により、お客様の本質的なDXを足元から支え、豊かな「創造業」の実現に貢献してまいります。

mcframe進化ストーリー

Phase1 これまで ～ 2025年度

Process ERP

業務プロセス中心のERP。「記録と統制」を支える基盤としての実績を30年間蓄積。

- 1,131社・17カ国の累計実績
- 業種特化のドメイン知識を実装
- 極めて低い離脱率と長期サイクル

Phase2 これから 2026年度～

Data Platform

ものづくりのデータを統合する基盤へ進化。業務データをAI活用可能な形に整える。

- サプライチェーン全体のデータ統合
- 業務モデルとしてのデータ標準化
- オンプレ&SaaSの両形態で提供

2026年度内に初版をリリース予定

Phase3 未来 2028年度～

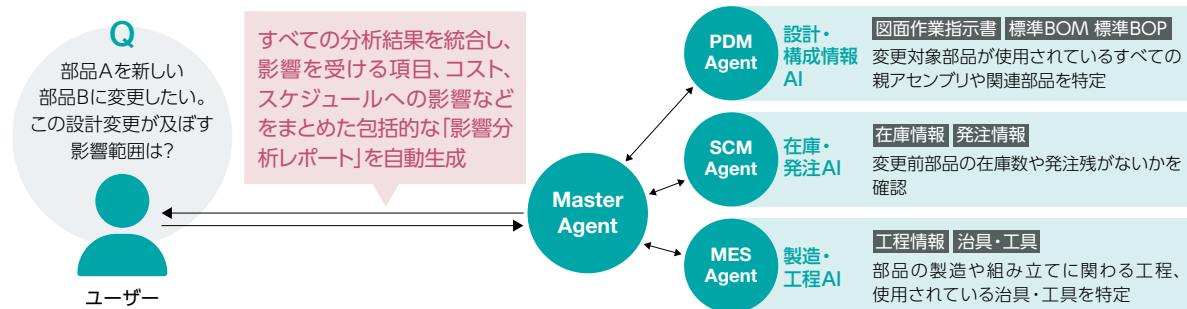
AI Driven Manufacturing

AIエージェントとの連携で、業務プロセス×AI = 自動化された製造業の操業基盤へ。

- Master/Unit Agentによる業務自動化
- 業務知見× AI で代替不能な付加価値
- 「責任を引き受けられる」操業基盤

mcframeのAIエージェントがもたらす価値

複数のAIエージェントが連携し、設計変更の影響範囲を自動分析。複雑な調査からレポート作成までを一気通貫で実行する。

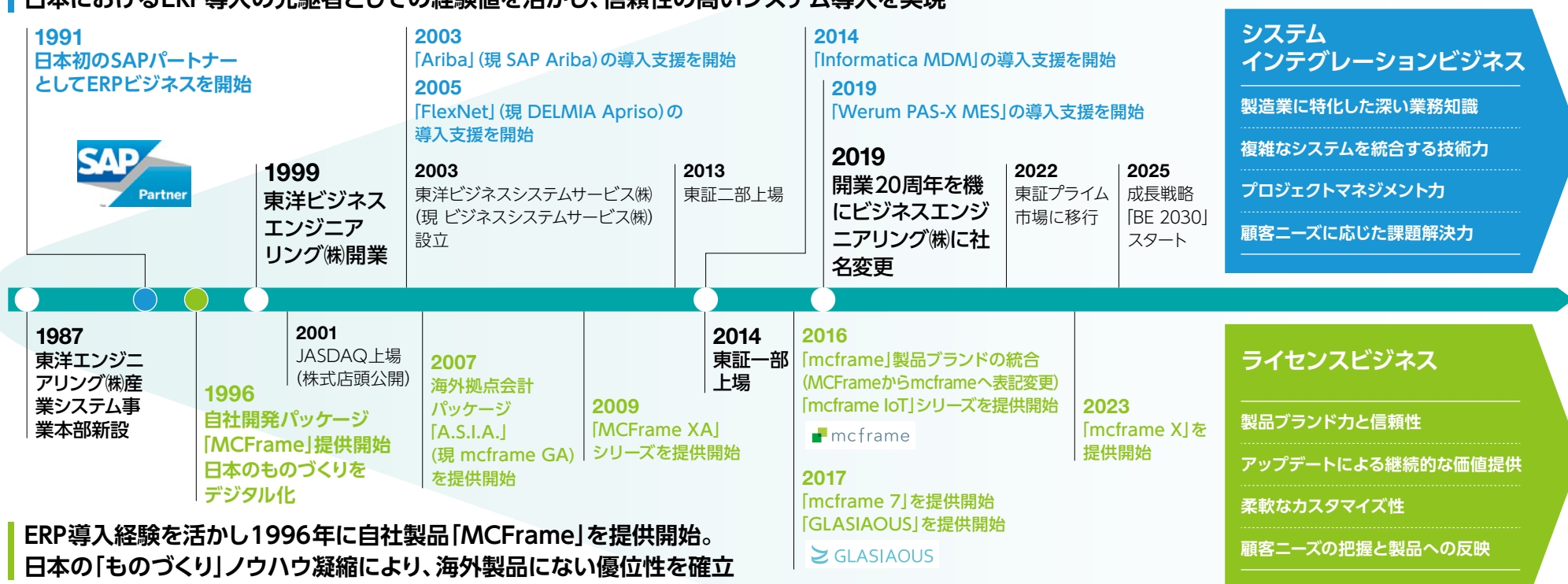


価値創造ストーリー

- 10 価値創造のあゆみ
- 11 価値創造プロセス
- 12 価値創造を支える資本
- 13 システムインテグレーションビジネスの強み
- 15 ライセンスビジネスの強み
- 17 製造業の価値創造を支援する、2つのアプローチ

ビジネスエンジニアリング(B-EN-G:ビーエンジ)グループは、変化し続けるビジネス環境を的確に捉え、現場に根ざした深い知見を活かして、製造業を中心にお客様の“半歩先”を見据えた提案と支援を重ねてきました。これからも、お客様のビジネス変革によりそい、日本の製造業をDX(デジタルトランスフォーメーション※1)で支える唯一無二のパートナーとして、新たな価値の創造に挑み続けます。

プラント建設で培った大規模プロジェクト管理ノウハウと、 日本におけるERP導入の先駆者としての経験値を活かし、信頼性の高いシステム導入を実現



ERP導入経験を活かし1996年に自社製品「MCFrame」を提供開始。
日本の「ものづくり」ノウハウ凝縮により、海外製品にない優位性を確立

ERP※2(基幹システム)をめぐる社会の動き



※1 デジタルトランスフォーメーション: デジタル技術を活用してビジネスモデルやサービスを変革・創造すること

※2 ERP: 企業の資源を一元管理し、業務効率化・経営を最適化するためのパッケージシステム

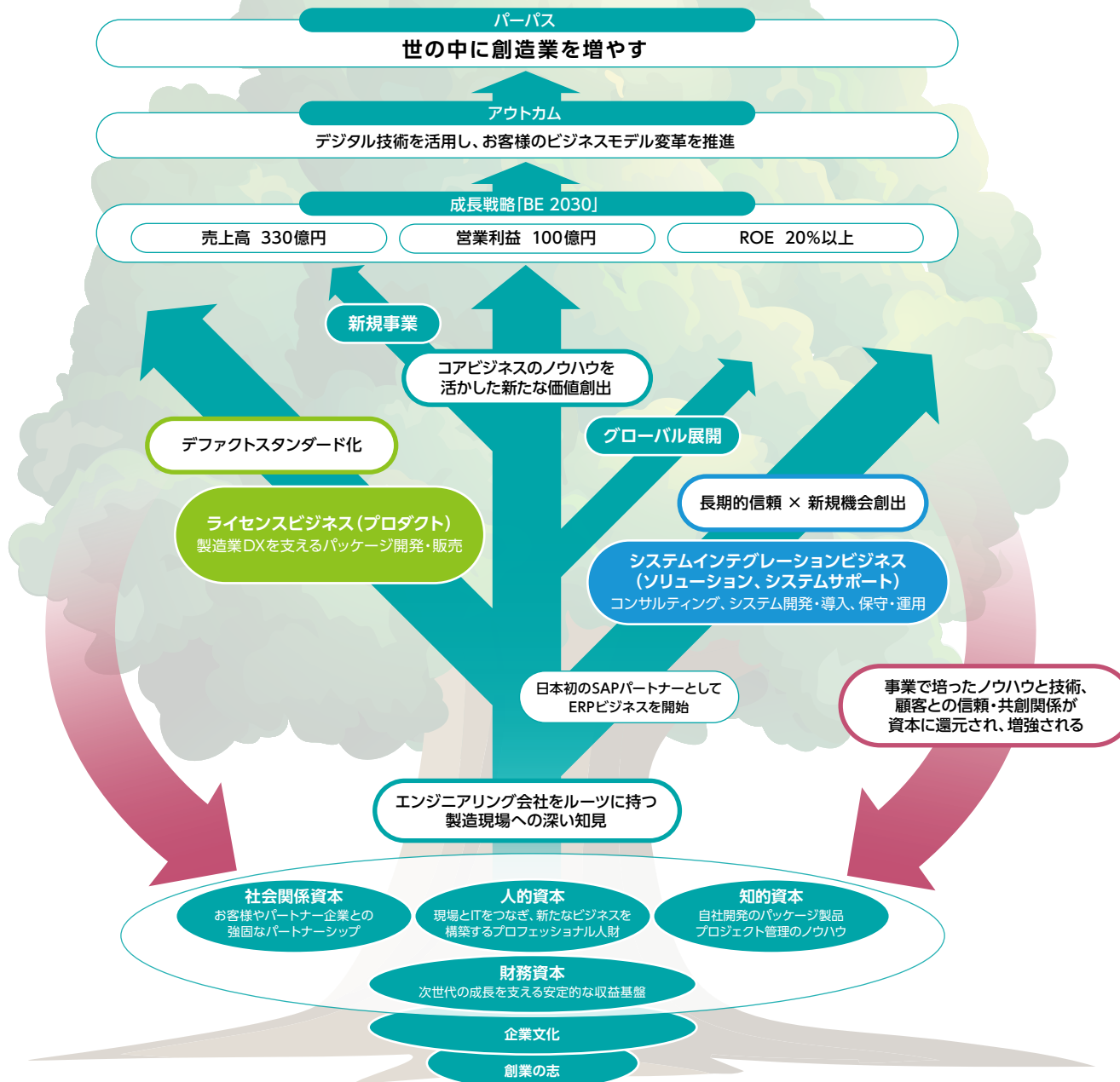
エンジニアリングのDNAと「縦×横」の独自モデルで、お客様の課題を解決し、世の中に創造業を増やす

私たちの価値創造の源泉は、エンジニアリング会社を母体とし、長年ものづくりの現場に深く関わるなかで培ってきた「製造業への深い知見」にあります。この揺るぎない土台のうえで、当社は「縦の深化」と「横の広がり」を掛け合わせた独自のビジネスモデルを展開しています。

当社は、日本初のSAPパートナーとして豊富な実績を持つシステムインテグレーションビジネス（ソリューション事業・システムサポート事業）と、自社開発の「mcframe」を核とするライセンスビジネス（プロダクト事業）を中心に事業を展開しています。

個々のお客様の多様な現場課題へ深くよりそい、迅速に適合させていく「縦の深化」と、そこで得た製造現場の最新動向や知見をベストプラクティスとして普遍化し、業界のデファクトスタンダードへと広げていく「横の広がり」をこれら2つの事業が多層的に担っています。「安定収益基盤」と「成長エンジン」としての役割が互いに連動し、現場の成果を反映して磨き上げたパッケージを再び現場へ活かすという強力な相互作用（成長のシナジー）を確立する。この縦横のノウハウの融合による経営基盤の強靱性こそが、他社にはない当社の独自性です。

現在は、この強みをアジアを中心としたグローバル展開の加速や、新規事業の育成へと拡張し、未来の成長基盤をさらに広げています。これらを通じたお客様への課題解決は、私たちのパーパスである「世の中に創造業を増やす」という社会的課題の解決（社会貢献）へと直結しています。そして、一連の活動から得られた高度な知見や確かな成果は、再び私たちの人的・知的資本へと循環し、持続的な成長に向けた次なる価値創造の土台をさらに強固なものへと深化させていきます。



社会関係資本

お客様やパートナー企業との
強固なパートナーシップ

価値創造活動における重要性

お客様との深い信頼関係は事業継続の基盤です。「未来まで、よりそい抜く」姿勢で課題に向き合い、長期にわたる保守サービスや確かな導入実績を通じて、盤石な顧客・パートナーとの関係性を築いています。

累計導入顧客数

3,710社

(2026年7月時点)

※自社パッケージおよび

他社ソリューションの累計導入実績

mcframe

ビジネス
パートナー**62社**

(2026年7月時点)

価値創造を加速する強化策

60社を超えるパートナーとの協業体制を強化し、お客様への販売・導入体制を拡大します。また、海外パートナーとの関係深化や資本参加を推進してグローバル展開を加速させ、国内外で新たなビジネス機会を創出していきます。

人的資本

現場とITをつなぎ、新たなビジネスを
構築するプロフェッショナル人財

価値創造活動における重要性

当社は人的資本を、持続的成長を牽引するコアと捉えています。製造現場のプロセスを理解し、最先端IT技術と融合させ本質的な課題解決と新ビジネスモデルを構築できるプロフェッショナル人財こそが、当社の競争優位性の源泉です。

エンゲージメント総合スコア

71→73→74

(2024.3) (2025.3) (2026.3)

人財投資

20億～25億円

(2024～2026年度計画)

価値創造を加速する強化策

この強みをさらに高めるため、SAPやAIをはじめとする成長領域の人財育成を強化しています。併せて、資格取得・キャリア自律支援やエンゲージメントの向上、多様な人財が能力を最大限に発揮できる心理的安全性の高い環境を整備し、組織全体の価値提供を高めていきます。

知的資本

自社開発のパッケージ製品
プロジェクト管理のノウハウ

価値創造活動における重要性

現場の知見を凝縮した自社製品「mcframe」と、30年以上の実績に基づくプロジェクト管理ノウハウは、他社に真似できない独自の強みです。これらが深く結びつくことで、お客様の高度な課題解決を実現する強固な基盤となっています。

ソフトウェア・研究開発投資・
事業開発投資**35億～45億円**

(2024～2026年度計画)

自社開発製品数
(2026年7月時点)**14件**※mcframeシリーズ、
GLASIAOUS、
Business b-ridge、
orishiaシリーズ

価値創造を加速する強化策

SaaS型ERP「mcframe X」への投資やAIなどの先端技術活用を加速します。SIビジネスで得た現場ニーズをプロダクト開発へ反映する好循環を確立し、高付加価値な知的財産を継続的に蓄積・進化させていきます。

財務資本

次世代の成長を支える安定的な収益基盤



価値創造活動における重要性

ライセンスビジネスとSIビジネスの二本柱により、高い収益性と安定性を兼ね備えた経営基盤を確立しています。高いROEと強固な財務体質は、持続的な成長投資と安定的な株主還元を両立させるための確固たる原動力となります。

総資産

21,526百万円

(2026年3月期)

投下資本利益率
(ROIC)**29.0%**

(2026年3月期)

自己資本
当期純利益率
(ROE)**33.2%**

(2026年3月期)

価値創造を加速する強化策

成長投資320億円、株主還元150億円のキャピタルアロケーションを推進します。ROE20%以上を維持しつつ、機動的なM&Aや開発投資を進め、資本効率を意識した経営で企業価値の最大化を図っていきます。

長期伴走によるリカーリング構造と、 AIによるアップセル機会の創出

日本初のSAPパートナーとして培った30年以上の実績と、エンジニアリング会社をルーツに持つ製造現場への深いドメイン知識が、システムインテグレーションビジネスの強固な基盤となっています。私たちは、単なるシステム導入にとどまらず、現場の「想い」を理解し、課題の本質を見極める徹底的なよりそいの姿勢を貫いています。

まずは「Fit to Standard」のアプローチで強固な基幹システムを構築し、価値創出型AMS（運用保守）を通じてお客様のAI/DX化を最も近い場所で推進、AI・IoT・SCMなどの高度ソリューションを段階的に実装していきます。顧客現場のデータをAIで価値化し、長きにわたる伴走によって業務プロセスを継続的に進化させながら、持続的な高収益を生み出していくこと——。この価値創造の好循環こそが、お客様とともに新たな事業機会を創出し続ける当社の強みです。

ソリューション事業

MISSION & VALUES

モノづくりの「想い」を設計し、粘り強く実現する。

Beyond System Integration, Engineering the Vision for the Future.

私たちは、進化に挑むすべてのモノづくり企業のパートナーです。

私たちが設計するのは、単なるシステムではありません。

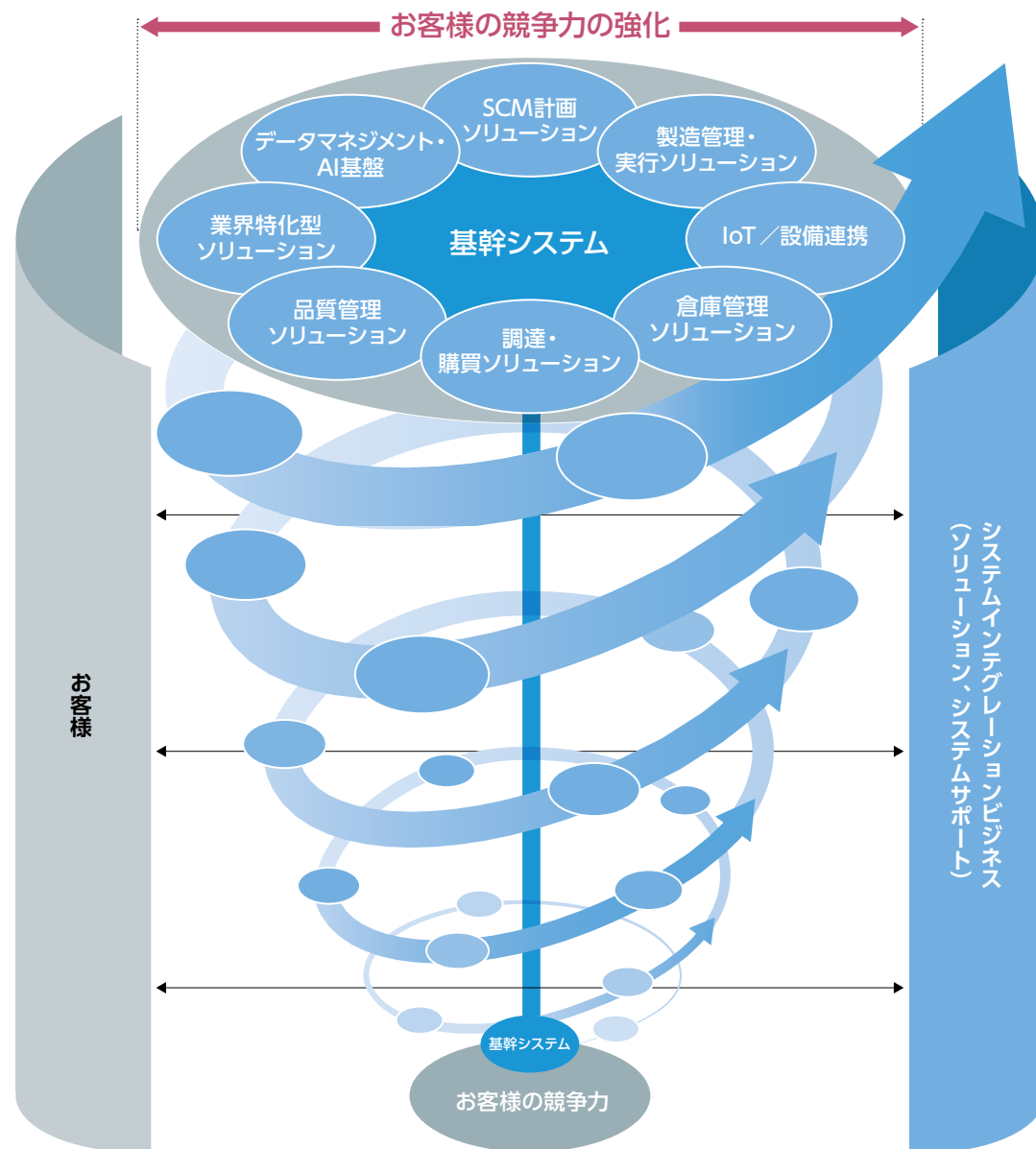
モノづくりの未来そのものです。

モノづくりに懸ける情熱と意志に、多様なソリューションを掛け合わせて、未来の設計図を描きます。

変化の荒波を乗り越えながら、一歩ずつ、誠実に、粘り強く。

モノづくりに込められた「想い」が、新たな価値として命を宿すその瞬間まで。

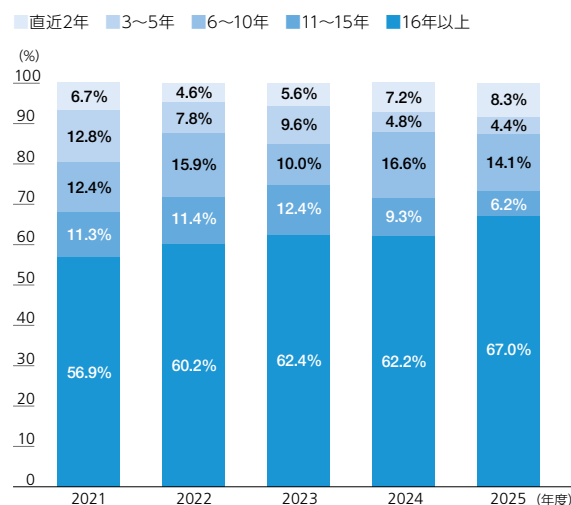
私たちは、ビジネスの未来をエンジニアリングし続けます。



長期的な信頼関係に基づく強固な収益基盤

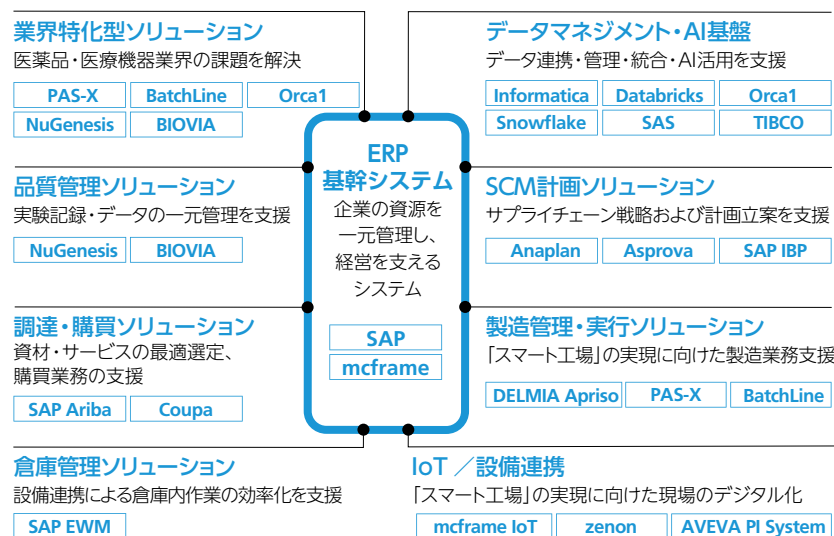
「長きにわたる伴走」と徹底的なよりそいは、強固なリピート構造（ストック型ビジネス）という確かな実績に結実しています。システムインテグレーションビジネスは、国内大手製造業を中心とする卓越した顧客基盤を有しており、手厚い保守・サポートや環境変化に応じた機能拡張を継続することで、深い信頼関係を築いてきました。その結果、当ビジネスにおける売上高の70%以上が10年超、さらに67%が16年以上に及ぶ長期の継続的なお付き合いを誇るお客様で占められています。この強固な顧客基盤と長年積み上げた「製造現場の蓄積データ」こそが、AI時代における継続的なアップセル機会の宝庫です。高リピート率とAMS（運用保守）による安定した収益構造は、当社の持続的な成長を支える強力な原動力となっています。

新規受注からの年数別売上高構成（ソリューション）

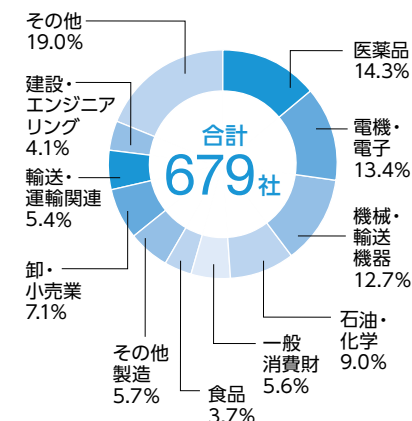


基幹システム×拡張ソリューション

基幹システムを中核に据え、SCM、IoT、データマネジメントといった多様な周辺ソリューションを複合的につなぎ、全体を最適に統合する力が私たちの独自性です。とくに、長年の伴走で培った「製造ドメインの蓄積データ」と「AI」を融合させるアプローチは、お客様のDXを次のステージへ引き上げる当社のコアコンピタンスとなっています。現場（実行層）から経営（戦略層）までの垂直統合を高度に実現し、堅牢かつ成長性の高いニッチトップSierとして価値を提供し続けていきます。



業界別導入実績（2026年3月末時点）



製造業の知見を活かした課題解決力を有する人財

エンジニアリング会社をルーツに持つ私たちは、製造現場のプロセスを熟知したプロフェッショナル集団です。新人研修での工場見学・生産管理講習に加え、ソリューション事業本部では1年目のSAP認定資格取得率100%を2019年度から継続しています。さらにPM力強化研修や先端技術のeラーニングを整え、高度な「製造業×IT」人財を早期育成する仕組みこそが価値創造の源泉です。

製造業
導入実績 **437社**

SAP認定資格取得率
(ソリューション事業本部新人) **100%**

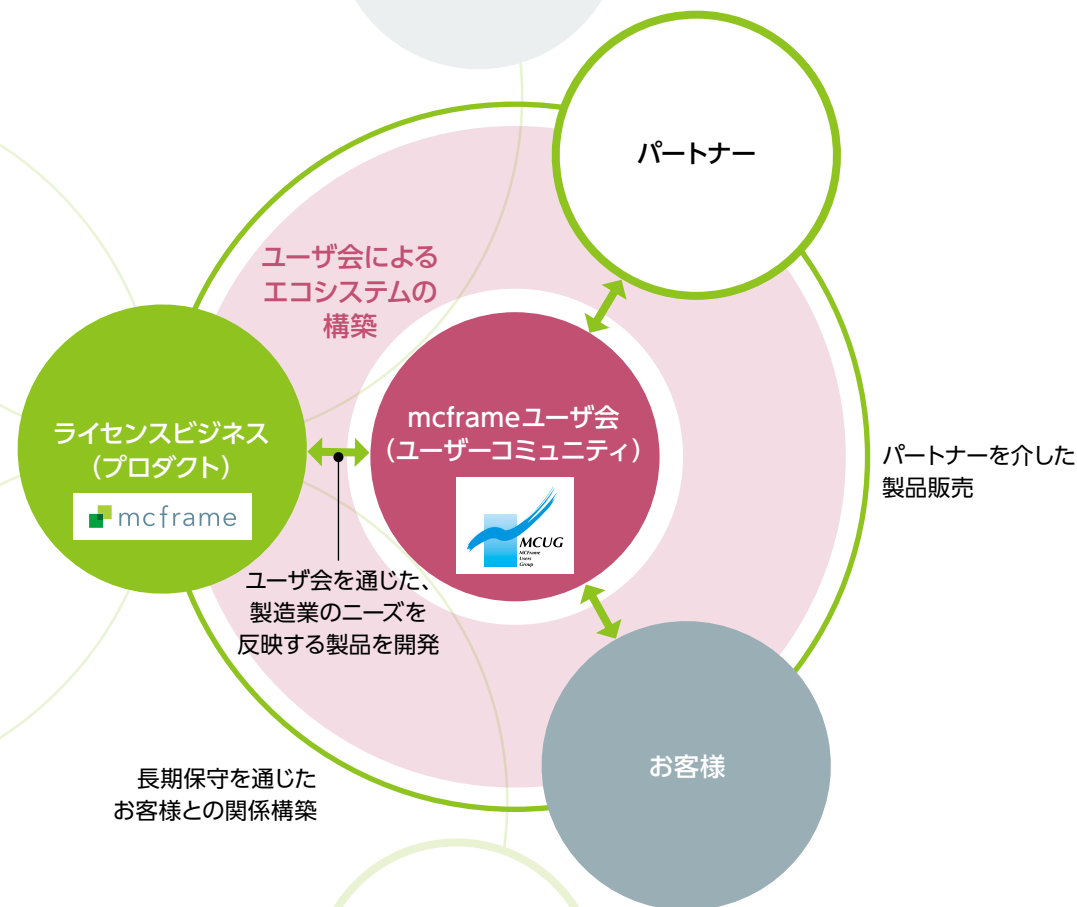
30年 以上にわたる製造業向け
基幹システム導入ノウハウ

製品の圧倒的な市場優位性と、 強固なパートナーエコシステムによる市場浸透

自社製品「mcframe」は、日本の製造現場に最適化された機能と高いカスタマイズ性を強みに、SCM(サプライチェーンマネジメント)領域で圧倒的な市場地位を確立しています。この市場浸透を牽引するのが、国内外の有力ITベンダーとの強固なパートナーエコシステムです。かつての競合をも巻き込んだ独自のネットワークを構築することで、当社は製品開発に専念しながら、少ない人員でスケラブルな成長を実現しています。さらに、このライセンス販売に安定的な保守・SaaS利用料を組み合わせることで、高成長かつ高収益なリカーリングモデルを確立しています。

この持続的な成長を支えるもう一つの独自の財産が、250社を超える会員企業を擁する「mcframeユーザ会(MCUG)」です。パートナーを介した販売モデルでありながら、ユーザ会を通じてお客様の生の声や潜在ニーズを直接把握し、製品開発へ即座に反映する「共創のエコシステム」を構築しています。単なるベンダーと顧客の関係を越え、お客様同士の交流や知見の共有を促すことで、未来まで「よりよい抜く」深い信頼関係を築いています。

今後はSaaS型ERP「mcframe X」とオンプレミス型ERP「mcframe 7」を両輪に、お客様を「創造業」へ変革する成長エンジンとして、さらなる飛躍をめざします。



mcframeユーザ会(MCUG)とは

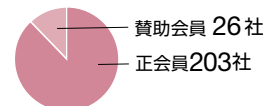
mcframeユーザ会(MCUG: mcframe Users Group)は、mcframeのユーザー有志の発意により、2005年に発足しました。基幹システムの導入はゴールではなく、当初の目的を達成してさらなる向上をめざす取り組みのスタートでもあります。稼働後も継続してmcframeの活用に取り組むユーザー様に向けて、mcframe製品およびその関連製品の有効活用などに関する情報交換、各社の業務課題の解決ならびに会員相互の親睦を図ることなどを目的に、各種の研究会やセミナーなどの活動を行っています。

会員企業数

256社
(2026年5月現在)

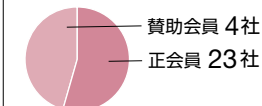
国内

229社



海外

27社

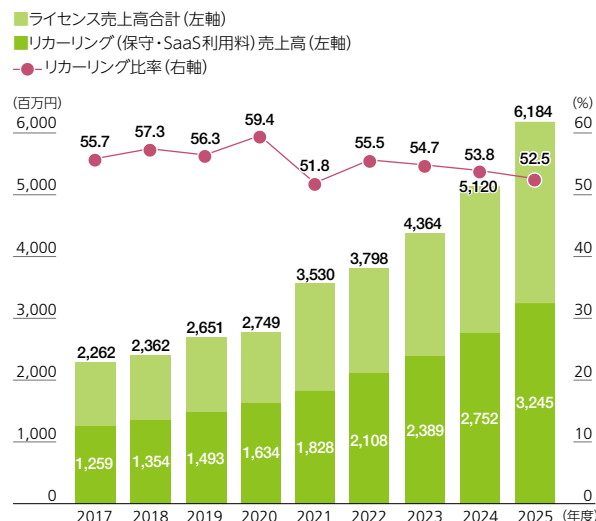


高収益・高成長の理想的な収益構造

ライセンスビジネス（プロダクト事業）の中核を担う自社製品「mcframe」は、初期ライセンス販売と継続的な保守料を組み合わせたハイブリッドな収益モデルにより、極めて高い利益率と安定性を確立しています。一度導入されると10年から15年という長期にわたり利用される製品特性に加え、極めて低い離脱率を維持していることから、顧客基盤の拡大にともなってストック収益が強固に積み上がる仕組みです。これにより、売上高の成長率を上回るスピードで利益が拡大する、理想的な営業レバレッジの効いたビジネスを展開しています。

さらに、近年はSaaS型ERP「mcframe X」への投資を加速させ、SaaSモデルへの移行を推進することで、収益の予測可能性をいっそう高めています。この強靱な財務基盤を原資に、さらなる製品進化への投資を継続し、デジタル技術による日本の「カイゼン」の汎用化を通じて、パーパスである「創造業」の拡大に貢献していきます。

mcframeライセンス リカーリング売上高推移



市場における戦略的ポジショニング

当社は、売上高100億円規模から1兆円規模まで業種を問わず幅広い製造業をターゲットとし、最適な機能と価格で独自の市場基盤を確立しています。高機能・高コストな大手向けERPと、機能限定の小規模企業向けパッケージの間に位置し、他社が容易に参入できない「複雑な生産現場のニーズ」に特化した市場空間を確保しました。30年にわたり組立加工からプロセス製造まで網羅し、日本特有の業務に深く適合してきた「他社が追従困難な圧倒的な業務知見」を詰め込んだ「mcframe」は、サプライチェーン領域におけるデファクトスタンダードとして、圧倒的な優位性を誇ります。

サプライチェーンマネジメント領域におけるデファクトスタンダード化により、圧倒的優位性を確立



グローバル展開を加速するパートナーエコシステム

国内外の有力ITベンダー62社との強固なパートナーシップにより、自社のリソースに依存しない効率的かつスケーラブルな販売・導入網を構築しています。このネットワークは国内にとどまらずグローバルへと広がっており、各地の有力パートナーとの連携を通じて、お客様の海外拠点のデジタル化や現地化を強力に支援しています。

mcframe ビジネスパートナー社 **62社** mcframe 累計導入 **17カ国 1,131社** GLASIAOUS 累計導入 **37カ国 1,900社** 自社開発製品数 **14件**
mcframeシリーズ、GLASIAOUS、Business b-ridge、orishiaシリーズ

製造業の価値創造を支援する、 2つのアプローチ

高い汎用性とカスタマイズ性を兼ね備えたmcframe

——ビジネスエンジニアリングは「ライセンスビジネス」と「システムインテグレーション」の2つのアプローチでソフトウェアやサービスを提供しています。その理由を教えてください。

別役 私が所属するプロダクト事業本部は、mcframeの開発・販売といったライセンスビジネスを担当しています。mcframeは製造業のサプライチェーン(SCM)や生産管理領域に強みを持つERPです。

設計・開発においては汎用性の高さにこだわっています。お客様ごとに異なる個別の要件をそのまま機能としてつくるのではなく、一段抽象化し、多くのお客様からの要件を「同じ一つの機能・実装」でカバーできるように工夫しています。標準機能で基本的な商物流の業務に対応できるため、低コストでのERP導

入・活用が可能です。

標準機能を実装するうえで、現在250社を超える企業様にご参加いただいているmcframeユーザ会(MCUG: mcframe Users Group)も助けになっています。MCUGの皆様からは、「これからmcframeを導入されるお客様のために」という動機で、積極的に要望をフィードバックしていただいています。

一方で、汎用性の高いERPを導入する場合でも、製造業の生産管理に関しては、それぞれの企業様が自社の強みを引き出せるようにする必要があります。そのためmcframeは、「各社の業務に合わせて、カスタマイズは必要なもの」という思想で設計しています。

有海 ソリューション事業本部では、独SAPのERPパッケージをはじめ、mcframeも含めたさまざまなソフトウェアを使ったシステムインテグレーションを提供しています。企業によって業

務内容や課題は異なるので、SAPやmcframeなど複数のパッケージをフラットな立場で選定して提供しています。

別役 現時点では、基幹システムとしてパッケージをそのまま導入し、全くシステムインテグレーションをしないというのは現実的ではありません。お客様に対して価値をお届けするためには、どちらのアプローチも必要です。プロダクト事業本部とソリューション事業本部は、役割に違いはありますが、クライアント企業の経営や現場に貢献し、価値創造を支援するという使命は共通だと考えています。

製造業の各分野に対応した高い専門性が強み

——ライセンスビジネスでは汎用性にこだわっているということでしたが、システムインテグレーションではどういった点にこだわっていますか。

有海 製造業の業務プロセスを深く理解し、顧客と同じ目線でシステムを構築することです。ライセンスが「横の広がり」だとすれば、我々は「縦の深さ」にこだわっています。一般的なITベンダーはシステムの仕様や機能要件の実現に重点が置かれることが多

プロダクト事業本部
商品開発本部
商品開発1部長
mcframe X プロダクトマネージャー

別役 雅洋

Masahiro Betchaku

ソリューション事業本部
デジタルライフサイエンス本部
ソリューション1部長

有海 洋平

Youhei Ariumi

いかと思いますが、我々はそれに加えて、お客様の業務そのものを深く理解することを重視しています。これができるのは、黎明期から多くのERP案件を手がけてきたことや、会社のルーツがプラント建設の東洋エンジニアリングにあることが理由だと思います。

お客様の業務を理解するため、ソリューション事業本部のメンバーはそれぞれが担当する製造業の分野ごとに高い専門性を身に付けています。例えば私が担当している製薬業界においては、厚生労働省や米FDA（食品医薬品局）といった規制当局の厳格なルールへの理解なしに製薬業の工場系システムを構築することはできません。各メンバーが製薬業に精通しており、「MES（Manufacturing Execution System：製造実行システム）」については、複数のパッケージに対応可能なコンサルタントが在籍しています。

お客様の伴走者になることも重視しています。「システムの構築完了」をゴールとせず、稼働後の運用フェーズにおいても、パッチ適用や変更管理の支援など、お客様によりそい続けています。

別役 お客様への伴走を重視しているのはプロダクト事業本

部も一緒です。例えば稼働後のサポートについては、mcframeをお客様に長く使っていただけるよう「長期保守」を提供しており、当社の都合でお客様にバージョンアップを強制するようなことはありません。

一般的なパッケージソフトの場合、5～6年程度で保守対応の期間が終わり、それ以降も利用を継続すると保守料が跳ね上がるケースが多いです。そのようななかで、長期保守はお客様の投資を守る大きな強みになっていると自負しています。

ライセンス×SI、両輪による好循環

——プロダクト事業本部とソリューション事業本部が密接に連携してビジネスを展開しているのですね。部門間の人材交流などはあるのでしょうか。

別役 ソリューション事業本部からプロダクト事業本部に異動し、mcframeの設計・開発に携わっている人材が多くいます。これによって例えば、mcframeの医薬業界向けオプション機能の開発時に、ソリューション事業本部から異動してきた人材が大きな貢献をした、といったことがありました。

有海 反対に、mcframeの製品開発をしていた人材がソリューション事業本部に異動し、システムインテグレーションで活躍している例もあります。ローテーションにより、両事業の相乗効果は発揮できていると感じています。

AI活用でシステム開発と現場業務を高度化

——ビジネスエンジニアリングは製造業の価値創造を支援し、「創造業を増やす」ことを掲げています。そういった観点から、今後の取り組みをどう展望していますか。

別役 AIがゲームチェンジャーになるのは確実なので、AIを効



果的に組み込んだ製品・サービスを提供していきたいと考えています。例えば、従来はERPのなかにある大量のデータを活用するには多くの工数や専門知識が必要で、ハードルが高いという課題がありました。今後AIエージェントを使ってこれらのデータを使った分析を自動で提供できるようになれば、ERPに手を加えることなく、現場や経営層の判断の精度向上に貢献できるはずだと期待しています。

有海 業務効率化のためにもAIを使っていきたいと考えています。例えば、熟練した製造担当者などの「暗黙知」をAIでモデル化するなどし、不具合を予兆検知して事前に是正するような「自律型工場」を実現するといったことが考えられます。

今後はITの力で現場の無駄や業務を削減し、そこで働く一人ひとりが、より付加価値の高い「創造的な仕事（創造業）」に専念できる環境を創ることが重要になります。我々はAIを使って、お客様のビジネス変革が本当に実現するまでよりそい抜きたいと考えています。

システム開発の進め方にも、AIによって大きな変化が起こると見えています。具体的には、コーディングやテストといった分野には可能な限りAIを活用して自動化し、人間にしかできないお客様のビジネスの理解・支援といったところにより注力していく必要があるでしょう。人材の育成・採用についても、そのような観点で進めていけたらと考えています。



中長期戦略

- 20 成長戦略「BE 2030」
- 22 CFOメッセージ
- 26 ソリューション事業
- 28 顧客との価値共創事例：村田機械様
- 29 顧客との価値共創事例：東和電気様
- 30 プロダクト事業
- 32 顧客との価値共創事例：竹村製作所様
- 33 システムサポート事業
- 34 グローバル展開
- 35 新規事業

ビジネス区分と事業セグメントの対応について

成長戦略「BE 2030」では、ビジネスモデルと成長分野を明確に説明するため、開示セグメントとは別に4つのビジネス区分を設定しています。本表は、中長期戦略パートをより深く読み解いていただくための参考として、開示セグメントとの対応関係を整理しています。

		「BE 2030」のビジネス区分			
		システム インテグレーション	ライセンス	グローバル	新規・その他
公開している 事業セグメント	ソリューション	●			●
	プロダクト		●	●	
	システム サポート	●			

B-EN-Gグループは2025年5月に、2030年度にめざす姿・目標を成長戦略「BE 2030」として策定しました。

日本の製造業によりそい、デジタル変革を支援することで、持続可能な成長の実現をめざしています。

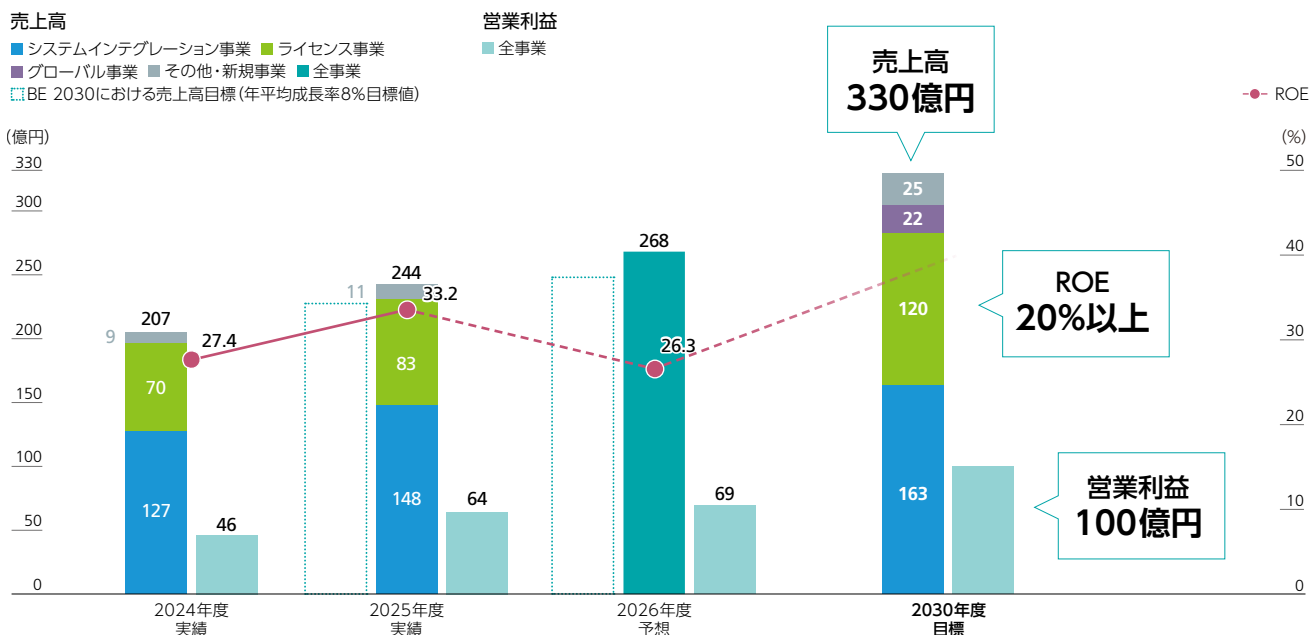
成長戦略「BE 2030」でめざす姿

当社グループは、2030年度(2031年3月期)に向けた成長戦略「BE 2030」を策定しました。主な業績目標として、売上高330億円、営業利益100億円、自己資本当期純利益率(ROE)20%以上を設定し、事業を推進しています。

「BE 2030」では、ビジネスモデルと成長分野を明確に説明するため、開示セグメントとは別のビジネス区分を用いています。「mcframe」をはじめとする自社製品のライセンス販売を行い高い収益性を誇る「ライセンスビジネス」、製造業向けのIT導入支援を行い収益の安定性の高い「システムインテグレーションビジネス」の2つがビジネスの軸であり、強固な収益基盤

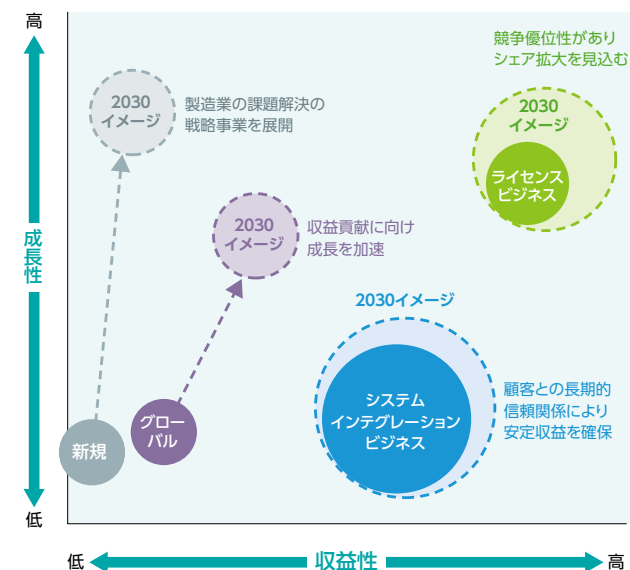
となります。そして、それら2つの事業で培った顧客基盤と専門性を活用して、「グローバル展開」や「新規事業」の拡大を図り、次世代の成長を牽引するビジネスモデルの構築を進めてまいります。これにより、さらに高収益・高効率な事業構造をめざします。

2030年度に向けた成長シナリオ



事業ポートフォリオのイメージ

○の大きさ: 売上高



「BE 2030」事業区分における主要施策と進捗

BE 2030 事業区分	2031年3月期 売上目標	基本施策	進捗状況(2025年度)
システム インテグレーション	163億円	●顧客からの高い信頼性に基づく強固な収益基盤 大手企業を中心とした、顧客との長期的な信頼関係に基づく強固な収益基盤を構築 ●製造業の知見を活かした課題解決力 製造業特有の複雑なビジネスプロセスへの深い知見を活かした課題解決力により、競合他社が追従できない優位性を拡大 ●基幹システム×拡張ソリューション 基幹システムとそれを補完するユニークなソリューションの複合的な提供により、リピート構造と高収益のモデルを確立 ●システムライフサイクルを通じた継続的な顧客支援 システムの導入から導入後のサポートまで、継続的な支援を通じて顧客との信頼関係を維持・強化し、次の展開へつなげる	●顧客との長期的な信頼関係を背景に、プロジェクト採算性が向上し、安定的な収益基盤を確立。 ●SAP+拡張ソリューションの提供による、継続的な顧客課題解決のモデルが定着。
ライセンス	120億円	●市場における戦略的ポジショニング 大手中堅製造業を主要なターゲットとし、市場における揺るぎない支配力とブランド力を確立 ●パートナーシップ戦略による販売力の強化 大手ITベンダーのパートナー化により、販売力を大幅に強化するとともに、市場シェアを拡大 ●高収益・高成長の理想的な収益構造 初期ライセンス販売と継続的な保守収入(15-20%)の組み合わせによる高収益・高成長の収益モデルを確立 ●クラウド製品戦略 クラウド対応製品の提供による市場ニーズへの対応と、ターゲット顧客層の拡大	●ライセンス売上高が継続的に伸長し、サプライチェーンマネジメント領域での市場優位性を確立。 ●主力製品であるmcframeのSaaS版(mcframe X)とオンプレミス版(mcframe 7)とのハイブリッド提供体制が本格的に始動。
グローバル	22億円	●アジア新興国市場での戦略的ポジショニング 大手ERPベンダーが積極的に参入していない未開拓領域で、先行者としての優位性を確立 ●柔軟なローカライズを可能とする自社製品戦略 多言語・多通貨、各国の税制に柔軟に対応し、世界中で使用可能な製品を展開 ●独自の垂直統合型ビジネスモデル 海外現地法人によるライセンス販売と導入支援の一体化により、「製品販売の高利益率」と「導入支援の安定収益」を同時に獲得 ●海外拠点の拡大と新しい国への進出 海外現地法人の組織力拡大と、ASEAN以外の国への進出	●海外現地法人の売上高は、直近3年で年平均+約12%で成長。 ●2026年度よりすべての海外現地法人を連結化し、ライセンスの販売拡大を加速。
新規・その他	25億円	●ユーザー共創型ビジネス 顧客のハードウェア・サービスと当社ソリューションを融合し、新しい付加価値の創出を実現 ●データセントリックビジネス 基幹システムに蓄積されたデータを活用した高度分析で意思決定を支援し、顧客企業の変革を加速 ●フィールドDX支援 デジタル化が遅れている製造現場のオペレーションを革新し、生産性向上と技能伝承を実現 ●ライフサイエンス特化ソリューション 進化するライフサイエンス領域で、規制対応と品質向上を両立する独自の価値を提供	●データ活用／データセントリックビジネスが着実に成長。 ●現場作業者向けDXソリューションの新ブランド(orishia)を提供開始。新しい領域の事業基盤を着実に構築。

「BE 2030」の達成に向けて投資とM&Aを加速し、ROE 20%を堅持。成長投資と人財戦略で持続的な企業価値向上に挑みます。

代表取締役・専務取締役 CFO

別納 成明

Shigeaki Betsunou

「BE 2030」の初年度を過去最高業績で滑り出し、強固な財務基盤を次なる成長への原動力に

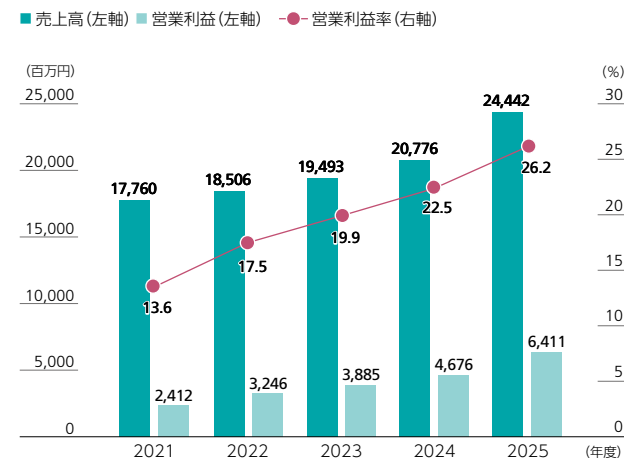
2025年度(2026年3月期)は、成長戦略「BE 2030」の初年度として、極めて力強いスタートを切ることができました。売上高、各段階利益、受注高のすべてにおいて過去最高を更新し、売上高は前年度比17.6%増の244.4億円、営業利益は同37.1%増の64.1億円、純利益は税負担の軽減など一過性の要因もあり、同46.8%増の48.9億円という大幅な増収増益を達成しました。

この好業績の背景には、当社の主戦場である製造業においてDX(デジタルトランスフォーメーション)へのニーズが依然と

して高く、戦略的なデジタル投資が堅調に推移したことがあります。とくに「BE 2030」で定義した4つの事業区分(システムインテグレーション、ライセンス、グローバル、新規事業およびその他)のすべてが順調に進展しており、当初掲げた年平均成長率(+8%)を大幅に上回る成果を上げられたことは、目標達成に向けた大きな手応えとなっています。

財務基盤の現状に目を向けると、自己資本比率は74.7%と極めて高い水準を維持しており、健全性は非常に高い状態にあります。また、好業績によって営業活動によるキャッシュフローが大幅に増加(前期比23.8億円増)した結果、現預金は121.4億円まで積み上がりました。しかし高い自己資本比率と積み上がるキャッシュは財務的な強さの証左である一方、資本効率の観点

売上高、営業利益、営業利益率



からは「使われていない資産」でもあります。これを成長投資と株主還元へ転換することが、CFOとしての私の最優先課題です。

2030年度に向けて現預金総資産比率を16%まで低減させる目標を掲げており、自社製品の開発投資や株主還元の強化に加え、今後はM&Aを本格的に推進していきます。2025年度にはM&A推進の専門部署を立ち上げ、プロセスの整備を進めました。大型案件も含めた戦略的M&Aを実行することでキャッシュを投下資本に転換し、総資産回転率の引き上げと財務レバレッジの最適化を同時に追求します。

ライセンス事業を成長のエンジンとし、 SI事業とのシナジーでLTVの最大化をめざす

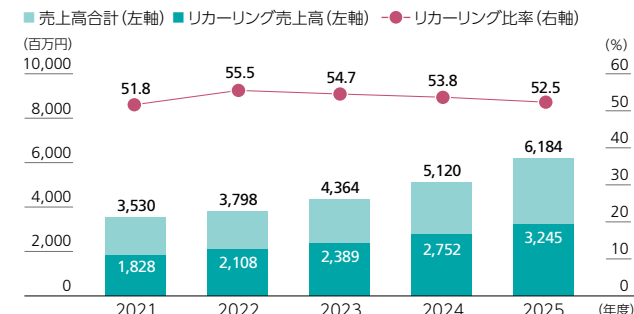
「BE 2030」では、持続的な企業価値向上のため、事業ポートフォリオの役割をより明確に定義しています。

まず、当社の「成長を牽引するエンジン」と位置づけているのが、自社パッケージ「mcframe」を中心とするライセンスビジネスです。このビジネスの最大の特長は、スケールするほど利益率が高まる構造にあります。また、フロー（ライセンス販売）とストック（保守料・SaaS利用料）という二層の収益構造が、成長性と安定性を両立させています。とくにストック収益であるオンライン版の保守料や、今後拡大を見込むSaaS版「mcframe X」利用料のリカーリング収益は、事業の安定性を飛躍的に高める要素です。

一方で、システムインテグレーション（SI）ビジネスは、当社の「安定的に伸びる経営基盤」です。単なるシステム受託にとどまらず、お客様の複雑な業務プロセスを深く理解し、SAPなどの基幹システムと独自の拡張ソリューションを組み合わせることで、参入障壁の高い価値提供を行っています。当社の顧客の70%以上が10年以上にわたり取引を継続しています。この高い顧客継続率は、単なるシステム受託を超えた業務理解の深さとスイッチングコストの高さの表れであり、顧客一人当たりの生涯利益（LTV）最大化モデルの根拠です。SIビジネスは、業界の最新動向や顧客ニーズをいち早く察知する「アンテナ」の役割も果たしており、現場で得た知見を次世代の製品・サービス開発にフィードバックすることで、当社の競争力向上と持続的な収益拡大へと結びつけています。

さらに、2026年度より全海外現地法人を連結化するグローバル事業や、現場作業向けDXブランド「orishia」などの新規事業が、将来の成長ドライバーとして育成フェーズにあります。こうした多様な性格を持つ事業を組み合わせることで、景気変動に強い「強靱な経営基盤」と市場の波を捉える「高い成長性」を両立させた事業ポートフォリオを構築していきます。

mcframeライセンス リカーリング売上高推移



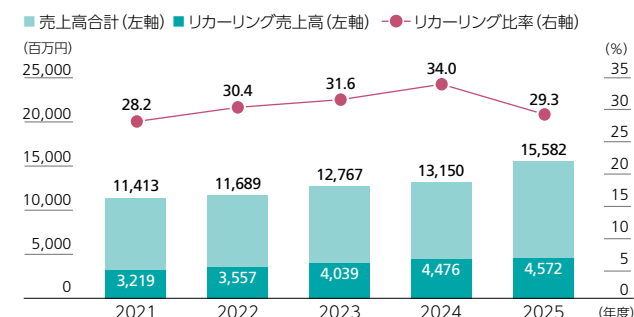
リカーリング売上高は5年でほぼ倍増

- 2021年度の18.2億円から2025年度には32.4億円へ、年平均+15.4%で成長。
- ストック型収益の積み上げにより、景気変動に左右されにくい安定収益基盤を着実に拡大。

今後の方向性

- mcframe Xへの移行にともなうサブスクリプション型契約の拡大により、リカーリング比率・金額の両面で中長期的な伸長を見込む。

ソリューション事業 リカーリング売上高推移



リカーリング売上高は45億円規模に拡大

- 2021年度の32.1億円から2025年度は45.7億円へ、年平均+9.2%で着実に拡大。
- 保守・運用サービスを中心としたストック収益が、ソリューション事業の安定収益基盤を形成。

今後の方向性

- 顧客ライフサイクル全体での収益化を通じ、フロー・ストック双方の積み上げを推進。



収益性の高さに加え、成長投資とM&Aの推進により、ROE 20%以上の継続的な達成を追求

当社は、中長期的にROE 20%以上を維持することを基本的な資本政策としています。2025年度のROEは、大幅な増益と一過性の税負担軽減もあり33.2%という極めて高い水準となりましたが、これを一過性の数字に終わらせることなく、資本効率を意識した経営を徹底していきます。

ROEを収益性(売上高純利益率)・効率性(総資産回転率)・財務レバレッジの三要素に分解すると、現状の高ROEは収益性の高さに支えられており、効率性と財務レバレッジはいずれ

も改善余地が大きいとみています。収益性を維持・拡大しつつ、M&Aによる投下資本の積み増しと選択的な負債活用で残る二要素を底上げすることが、ROE 20%以上の「継続的」な達成へのロジックです。

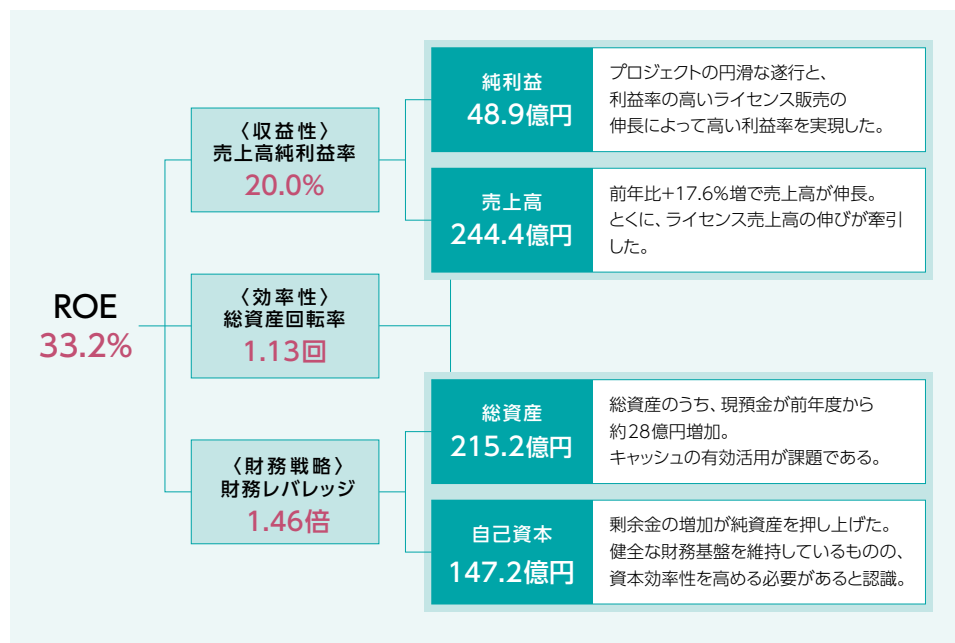
その鍵を握るのが、「BE 2030」で計画している総額320億円の成長投資です。製品開発や人財への投資に加え、これまで以上にM&Aを積極的に活用していきます。事業シナジーが見込めるM&Aを実行することで、余剰キャッシュを投下資本に変え、総資産回転率を高めるとともに、負債も活用することで適正な財務レバレッジをかけていく方針です。

投資判断にあたっては、資本コストを基準としたハードルレー

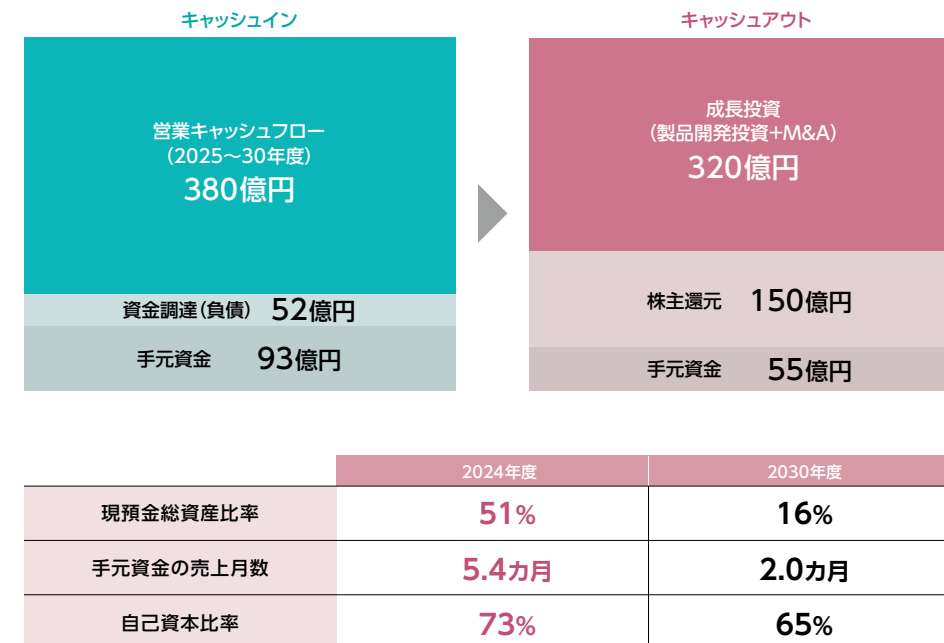
トを設定し、それを上回る投資リターンを厳格に求めます。投資実行後も定期的にモニタリングし、その結果を取締役会で報告する仕組みを整備しています。規律ある資本配分が、ROE水準の維持と投資家の皆様からの信頼の基盤です。

キャピタルマネジメントの観点では、2030年度に向けたキャッシュアロケーションにおいて、成長投資320億円に対し、株主還元にも150億円を配分する計画です。これにより、現在の高い自己資本比率を2030年度には65%程度まで引き下げ、資本効率を最適化しながら、持続的な企業価値向上をめざします。

ROEの要素分解



キャピタルアロケーション計画



妥協のない人材採用と長期育成を軸に、働き方を支援する環境へ投資し「解決できる人」を育む

AIの普及など技術環境が激変する今、IT業界全体で優秀な人材の確保が難しさを増すなか、当社の人財戦略も新たなフェーズに入っています。採用においては「妥協せず、本当に採りたい人材をしっかりと採る」方針を貫きます。AIで代替可能な領域が広がるからこそ、画一的なスキルを持つIT経験者を闇雲に追うのではなく、当社のパーパス「世の中に創造業を増やす」に共感し、製造業への深い関心と高い問題解決能力を兼ね備えた人財を厳選して獲得していきます。

当社の最大の独自性は「製造業に特化して30年」という知見の蓄積にあります。この専門性は一朝一夕には培えません。だからこそ当社は短期的な即戦力採用のみに頼らず、人材を時間をかけて育成することを人的資本経営の根幹に据えています。お客様の業務プロセスを深く理解し、現場に潜む真の課題を引き出し、ITを武器にそれを解決できる——そうした人財を育むことが、事業の持続可能性と唯一無二の競争優位性に直結

すると確信しています。

この育成と活躍を支えるため、当社は2024～2026年度の3年間で20億～25億円規模の人財投資を計画しています。給与水準の改定やキャリアマップの再構築に加え、時短勤務・リモートワーク・介護支援など個々のライフイベントに柔軟に対応できる働き方の整備に集中的に資金を投じます。さらにジョブローテーションを通じた多様な経験の付与も積極的に推進します。会社が一方的にルールを敷くのではなく、社員が自律的に学び、成長の機会を選択できる環境をバックアップすることが、当社の人財投資の核心です。

人財への投資は短期的なコスト増ではなく、無形資産の蓄積による中長期的な収益性向上への投資です。解決できる人財の育成が顧客のLTV向上とプロダクト競争力の維持に直結し、結果として高いROEを支える収益基盤となります。非財務資本が財務資本に転換されるこのロジックこそ、当社の統合報告書が伝えたい核心であり、B-EN-Gの持続的な企業価値向上の源泉です。

累進配当と配当性向50%超のコミットメントを通じ、成長の成果を株主の皆様と分かち合う

当社は「BE 2030」の公表に合わせ、連結配当性向を中長期的に50%を上回る水準まで引き上げる方針を打ち出しました。2025年度の年間配当は前期比21.6円増の1株当たり41.6円、配当性向は50.9%となり、11期連続の増配を達成しています。

また、当社の還元方針の大きな柱は「累進配当」です。業績の成長にともなって配当を増やしていくことはもちろん、一時的な業績変動に左右されず、安定的に還元を継続することをコミットしています。2026年度（2027年3月期）については、純利益は一過性要因の剥落により減益を見込んでいますが、配当水準は維持・継続する予定です。

当社のROEや成長率に比して、PERは依然として低水準にとどまっています。この乖離は、ビジネスモデルの強みや「BE 2030」の成長ストーリーが投資家に十分に伝わっていないことを示しており、私自身が責任を持って対処すべき課題と認識しています。海外・国内機関投資家との対話強化に加え、株式分割（2026年1月1日付・1株→5株）による個人投資家層の拡大を通じ、適正な企業価値の実現をめざします。

今後は、昨年度から強化している海外投資家との対話に加え、国内の機関投資家、さらには若い層を中心とした個人投資家へのアプローチも積極的に強化していきます。

ビジネスエンジニアリングは、日本の製造業のDXを支える専門家集団として、業界に固有の価値を生み出し続けます。成長投資・株主還元・人財育成という3つの柱を軸に、企業価値の継続的な向上にコミットします。投資家の皆様には、数字の背後にあるこうした経営の質をご覧いただき、引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

経営資源の配分計画（2024～26年度）

		＜2025年度実施事項＞	＜2024～26年度投資予定額＞
ソフトウェア・研究開発投資 事業開発投資	・既存製品のSaaS化対応 ・変革のためのDXに向けた新製品・新サービスの構築（データセントリック型ビジネスなど） ・次世代技術の調査	mcframeへの投資継続	35億～45億円 ～2025年度 28.4億円 2026年度 16億円
	・教育制度・人財強化を目的とする制度の整備 ・社員エンゲージメントの向上や多様な働き方に向けた制度の拡充 ・給与水準の改定 ・採用戦略の強化	採用人数増 従業員教育の拡充 物価上昇分の補填・業績連動賞与	20億～25億円※ ～2025年度 15.2億円 2026年度 15億円
ビジネス基盤投資	・SaaSビジネス推進のための基盤の整備 ・新たなビジネスを支える社内のデジタル化 ・サステナビリティの推進に向けた投資 ・労働環境の改善	社内デジタル化の推進	6億～10億円 ～2025年度 5.5億円 2026年度 1.6億円
M&A投資	・事業拡大、協業のためのM&A投資 ・新規事業創出のためのM&A投資	BatchLine社、東海ソフト社への出資	～2025年度 7.8億円

※人件費増額分（2023年度を上回る人件費）+教育費総額で算出

ソリューション事業



常務取締役
ソリューション事業本部長

中野 敦士
Atsushi Nakano

Vision

人の成長をビジネスの基盤とし、 社会価値・顧客価値の創造に向けて 挑戦するチームへ

当社は1991年に日本初のSAPパートナーとなり、ERP導入支援のリーディングカンパニーとして豊富な実績を築いてきました。私たちはこれまでの歩みをさらに加速させ、個別のソリューション提供から、「製造業における深い知見」をAIやグローバルネットワークと融合させることでお客様の真の競争力へと変えていく新たな価値を提供します。ビジネスの未来をエンジニアリングするパートナーとして、お客様とともに持続可能な成長をめざしています。

事業環境変化への対応と、 人財を核とした成長への投資

お客様のDXを「変革」へと深化させるため、卓越した強みを持つライフサイエンスやサプライチェーン領域に加え、最先端のデータ活用やAIを武器に、データセントリックな意思決定を支援するソリューションポートフォリオを拡充していきます。これらを支える基盤として、社内公募制などの制度刷新を通じたプロフェッショナル人財の育成と、先進パートナーとのエコシステム拡充に注力します。

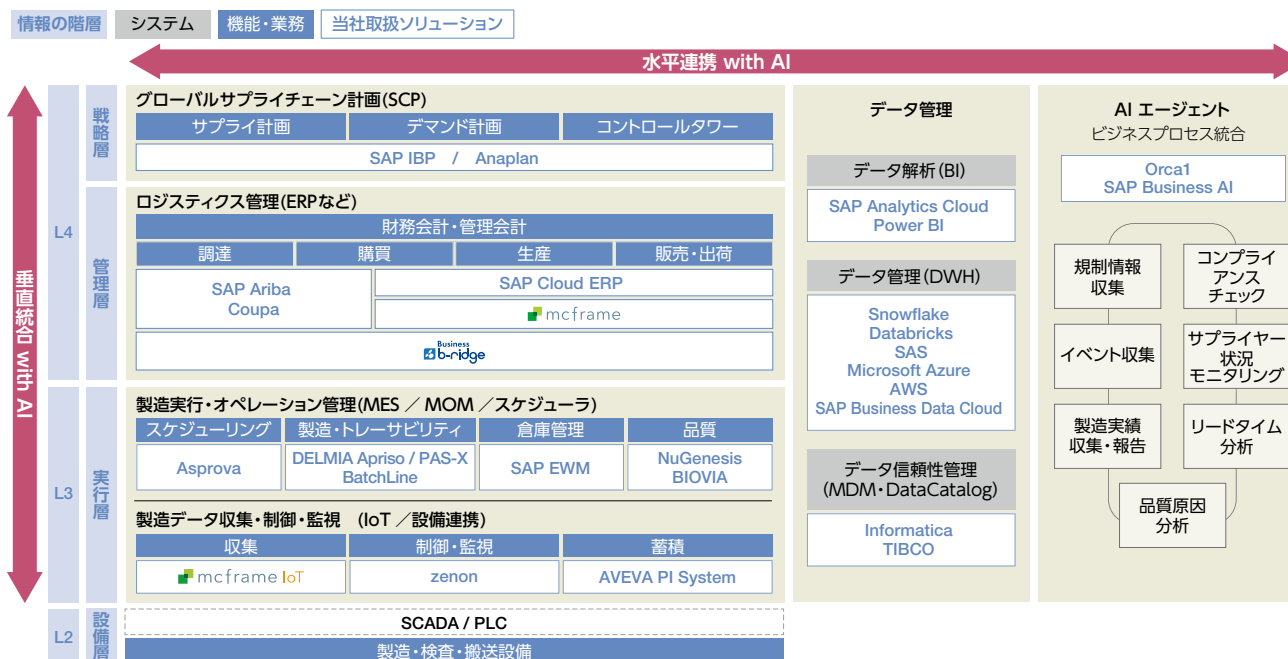
顧客のライフサイクル全体を統合し、 競争力強化を支援

SAPをはじめとしたERP構築にとどまらず、最先端のデータ利活用や生成AI技術、各種拡張ソリューションを最適に組み合わせ、企業の包括的なデジタル変革を支援しています。

当社の強みは「構想・企画」から「導入」、「運用保守・活用」にいたるエンドツーエンドの生涯伴走体制にあります。ビジネスとテクノロジーの両面に精通したプロフェッショナル人財がお客様のシステムライフサイクルに深くよりそい、ビジネスモデルの変革と持続的な成長を実現します。

ソリューションマップ

AIを活用して戦略層から実行層・設備層までの垂直統合および複数業務領域の水平連携を強化



事業環境認識と重点施策

事業環境

「守りのIT」から「攻めのIT」への投資が活発化し、日系製造業のデジタル投資は極めて旺盛です。一方で市場は、システム刷新集中(2027年問題)のピークアウトやSaaSの急速な普及、深刻な人財不足といった構造的な転換期を迎えています。

重点施策

●デジタルシフト視点での価値提供の深化

強固な顧客基盤を軸に、「データセントリックビジネス」「ユーザー共創型ビジネス」を加速。一過性の導入にとどまらず、稼働後もデータ活用・デジタルシフトを長期的に支援します。

●健康・安全(ライフサイエンス)領域のさらなる卓越

当社が圧倒的な強みを持つ製薬・医療機器業界向けに、厳格な規制(GxP、CSVなど)に対応したソリューション(PAS-X、NuGenesis、BatchLineなど)を展開。さらに次世代の細胞・遺伝子治療への対応や、AIを活用したソリューション、ライフサイエンスグローバル規制情報活用の実装を進めます。

●持続可能(サステナブル)なサプライチェーンの構築支援

計画から実行にいたる垂直・水平連携ソリューションや、CO₂排出量可視化ソリューションの開発・提供を推進します。

●命題としての「挑戦する人財」づくりとエコシステムの拡充

教育投資や社内公募制などの刷新により、自律的に挑戦できる組織風土を醸成。同時に、先進パートナーとの強固なエコシステムを構築し、圧倒的なスピードで新たな価値を創出します。

2025年度の実績と進捗

●二桁成長の継続と利益の大幅伸長

旺盛なDX需要を確実に捉え、受注高153億円(前期比13%増)、売上高155.8億円(前期比18.5%増)と力強い成長を維持しました。

●高付加価値プロジェクトマネジメントの結実

品質管理の徹底により不採算案件ゼロを継続し、営業利益は前期比31%増の47.5億円と大幅に伸長。収益性の高い構造への転換が劇的に進展しました。

●強固なリカーリング収益基盤の確立

システム導入にとどまらないエンドツーエンドの伴走体制により、運用保守・グローバル・事業モデル展開が着実に成長しました。

●最先端データ活用とエコシステムの具体成果

因果推論を用いた品質不良原因特定ソリューションの確立や、クラウド型MES「BatchLine」への出資・初受注など、サービスポートフォリオを大幅に拡充しました。

2026年度の事業概況と戦略

●デジタルシフト視点での価値提供の深化

「データマネジメント成熟度簡易診断サービス」のローンチや、最先端生成AIアーキテクチャの構築を通じて、顧客のデータ駆動型経営への変革を加速させます。

●包括的な顧客ライフサイクルサポートの強化

SAPとmframeの高度な連携ソリューションの展開や、「GROW with SAP」を用いた顧客提案活動を推進します。

●グローバル案件実行力の向上

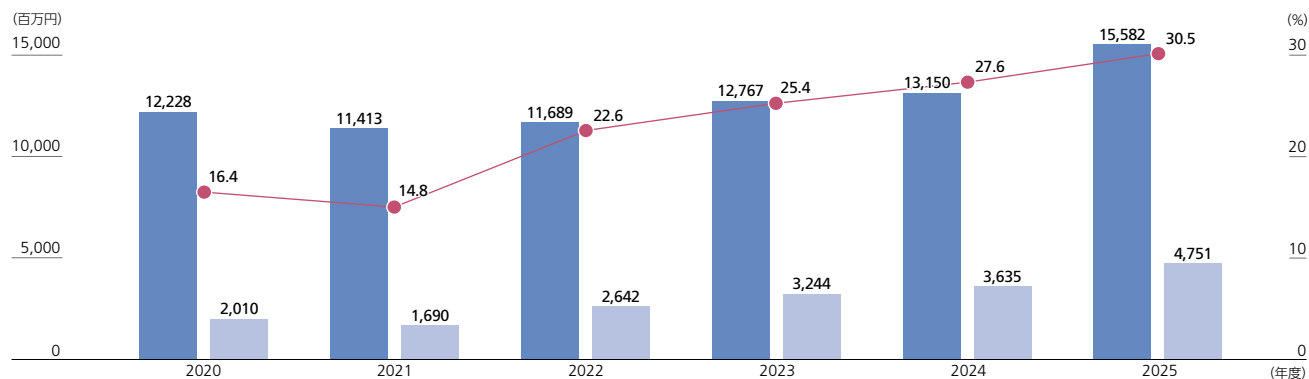
海外パートナーとのエコシステムをさらに深化させ、複雑なグローバルロールアウト案件においても、高い品質と一貫したサービスを提供します。

●挑戦し続ける組織文化の醸成

「新規役割チャレンジ」や「社内公募制」の適用を定着させ、メンバーの自律的なキャリア形成を支援し、変化に適應し続けるアジリティの高いチームを編成します。

売上高、営業利益、営業利益率

■ 売上高(左軸) ■ 営業利益(左軸) ● 営業利益率(右軸)



村田機械が挑む「現場主導」の 輸出業務システム刷新、 「Business b-ridge」で 10%以上の業務効率化を実現

物流・生産現場を支える先進的な自動化・省人化システムで世界を牽引する村田機械。同社は、基幹システムの刷新にともなう輸出業務システムの見直しにおいて「Business b-ridge」を採用。IT部門に頼り切りにならない「業務部門主体」の開発体制を敷き、複数事業部にまたがる複雑な業務プロセスを紐解くことで、全社的な業務効率化と現場の「自走型DX」を結実させています。

先進の自動化技術で世界を支える 村田機械のグローバル戦略

祖業である繊維機械をはじめ、物流システム、半導体工場向け搬送システム、工作機械など複数の事業を展開する村田機械株式会社は、販売先の大半が海外であるグローバル企業です。昨今では国際的な需要の急増を受け、とくにクリーンファクトリーオートメーション(CFA)やロジスティクス&オートメーション(L&A)など、世界の生産インフラを支える事業が好調に推移しています。

同社は、全社的なERP導入計画が立ち上がる中で、約20年間に製スクラッチ開発で運用してきた旧輸出業務システムの刷新という課題に直面していました。本来は既存システムの継続を希望したものの、老朽化や人員減少によりスクラッチ開発の断念をIT部門から明言され、持続可能な新たなシステムのあり方を模索することになりました。

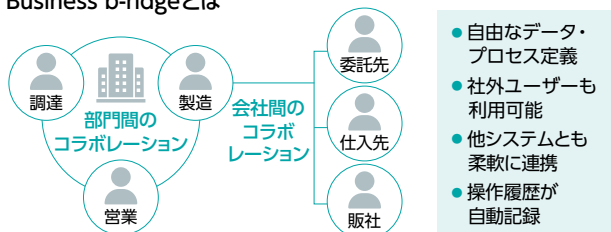


4事業部の壁を越える「Business b-ridge」の 導入と「現場主導の開発」

そうした中、同社では市販パッケージソフトの導入を第一候補にシステム検討を開始しました。しかし、独自の帳票再現や実務要件の面で多くを妥協しなければならないという限界にぶつかり、各事業部の輸出売上が急伸し業務負荷が高まるなかで、従来の仕組みに頼らない新たなシステム刷新の機運が極めて高まっていました。

そこで同社は、スクラッチ開発をせずともクラウド上で自由に開発ができ、かつデータを一元管理できる「Business b-ridge」の採用を決定。特筆すべきは、仕様策定段階で各事業部のプロセス共通化が難しいと判明した際、一括共通化に固執せず、3つの開発体制に分かれて4事業部それぞれの固有要件に則った柔

Business b-ridgeとは



軟なアドオン開発を行う方針へと舵を切った点です。

2025年2月に稼働を迎えた新システムは、データ連携による転記ミスの解消や業務の可視化をもたらし、副見出しの通り全社の輸出業務全体で10%以上の効率化を達成しています。外部に丸投げせず、現場が30種類もの帳票開発を知識ゼロから完遂し、リーダークラスを中心にDX意識をアップデートさせたこのプロセスこそ、他社に真似できない価値共創のモデルケースです。

お客様からの声

開発過程で追加費用は生じましたが、スクラッチ開発はもとより、パッケージを使った開発に比べても費用はかなり抑えられたと思っており、最終的にはやはりBusiness b-ridgeを導入して正解だったと実感しています。帳票開発も、1事業部で30種類程度あるものを知識ゼロの状態から完遂することができ、大きな自信が持てました。今回のプロジェクトを経験したことで、現場のDXに対する意識が大きくアップデートされたと感じています。



村田機械株式会社
繊維機械事業部
事業計画 部長
大橋 真太郎

「データは重要財産」 自律的なデータ経営へと 舵を切った東和電気の挑戦

エレクトロニクス専門商社としてグローバルに展開する東和電気。同社は、データこそが競争力の源泉であるとの信念のもと、B-EN-Gの「データ利活用アドバイザーサービス」を国内初導入しました。単なるシステム構築にとどまらない、データ駆動型の企業文化への変革と、未来を自律的に切り開く共創の軌跡を追います。

エレクトロニクス専門商社として、 世界のものづくりと持続可能な社会を支える 東和電気の使命

東和電気は、生活家電、自動車、電子部品、エコ・エネルギーなど広範な分野で技術革新を支えるエレクトロニクス専門商社です。アジアを中心に10カ国25拠点で展開し、1,500社超の仕入先とともに不可欠な材料・部品を供給しています。同社は商社の枠を超え、マーケティングから物流まで7つの領域を網羅する「トータルプロダクトマネジメント (TPM)」により、顧客を全面的にバックアップしています。不確実な環境下で部品を安定供給しつつ、カーボンニュートラルの実現などの課題解決に向けたソリューションを提供し、社会の持続的発展に貢献することが同社の重要な使命となっています。



「スモールスタート」で挑むデータ利活用。 中堅企業のDXを加速させる伴走支援

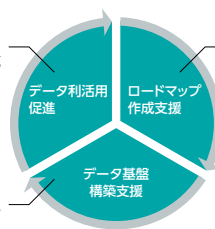
加速する環境変化のなか、東和電気は社内に散在する膨大なデータを多角的に分析し、次の一手へつなげる仕組みを求めています。石井社長は「データは会社の重要財産」と定義。中堅規模の企業にとって障壁となりがちなコストやリソースの課題を前にしても、現状に甘んじることなく、組織の潜在能力を最大化させるためのデータ経営への変革を決断しました。

この志に対し、B-EN-GはAzureやPower BIなどのクラウド基盤を活用し、段階的に拡張するロードマップを提示。東和電気は、高額な初期投資を一気に行うのではなく、自社の成長スピードに合わせて基盤を育てる「スモールスタート」という戦略

データ利活用アドバイザーサービス

お客様のデータ利活用の定着と拡張を促進し、効果、およびゴールの達成をご支援します

データ基盤をクラウド上にクイックに構築します



データ利活用のテーマを抽出してゴールに向けたロードマップ作成をご支援します

的な選択をしました。これにより、現実的なコストで迅速に経営判断資料の作成自動化などを実現させました。

B-EN-Gの伴走支援では、東和電気が将来にわたって自律的にデータを活用できるよう、ノウハウの共有やスキルトランスファーを意識したサポートが行われました。プロジェクトを通じて、同社の担当者はレポート開発などの実務に共同で取り組むなかで、着実にノウハウを蓄積していきました。ITを自らの武器として使いこなし、データに基づき迅速に意思決定を行う「データドリブン」な文化の醸成は、同社の持続的な成長を支える確かな基盤となりつつあります。

お客様からの声

データは会社の重要財産であり、活用が競争力に直結すると確信しています。B-EN-Gの提案により、中堅規模の当社でも現実的なコストで『スモールスタート』を切ることができました。当社の課題によりそう伴走支援により、社内にノウハウが蓄積されるなど体制構築にも手応えを感じています。今後もデータ駆動型の企業文化をともに創り上げていと考えています。

東和電気株式会社 代表取締役社長
石井 照万

プロダクト事業



常務取締役
プロダクト事業本部長

佐藤 雄祐
Yusuke Sato

Vision

先進的なテクノロジーや画期的なアイデアでお客様の変革を助ける製品・サービスを提供する

自社製品である「mcframeシリーズ」「GLASIAOUS」「Business b-ridge」の開発・販売を行っています。誕生から30周年を迎えた主力製品「mcframe」を中心に、ビジネスパートナーとの強固なエコシステムを通じて製造業のものづくりを深く支えてきました。今後は、長年培った現場の知見をベースに、AIや次世代SaaSテクノロジーを融合させることで、世界の製造業における新たな価値創造と変革を牽引していきます。

国内と世界で戦う 製造業を支える製品・サービスの提供

オンプレミスとSaaSのデュアル戦略によって、お客様の多様なDXニーズに最適な形で応えます。また、「mcframe Alchemist」をはじめとするAI技術を取り入れた次世代アプリケーションの開発により、製品の高付加価値化を推進。さらに、循環型経済への対応や海外現地法人・パートナーとの連携を通じ、グローバル市場における持続可能なものづくりの基盤を提供します。

主な製品

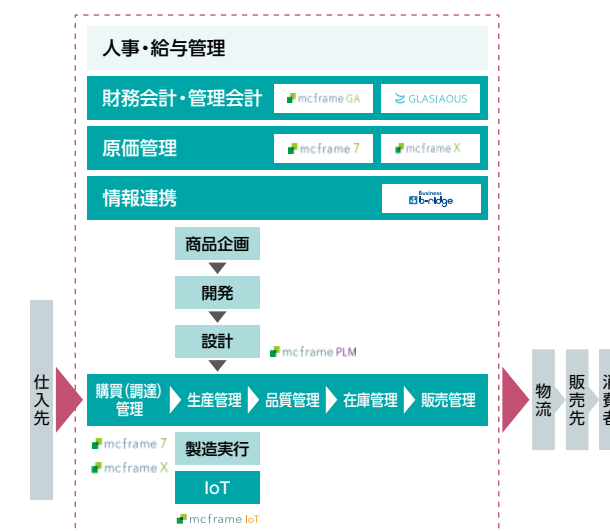
	製造業向け国産ERP／生産管理パッケージ。生産・販売・在庫・原価管理を統合し、ものづくり業務の標準化とDXを支援します。
	グローバル企業向け経営管理クラウド。会計・販売・購買業務を統合し、海外拠点の標準化と経営の可視化を支援します。
	部門間・企業間業務をデジタル化するクラウド基盤。紙やExcel中心の業務を、ノーコードで可視化・効率化します。

製造業のものづくりを多面的に支援

購買から生産・販売・原価までのサプライチェーン管理を実現する「mcframe 7」をはじめとしたmcframeシリーズは、ものづくりに関わるあらゆる業務や情報を管理する、製造業のためのデジタルプラットフォームです。ビジネスパートナーとの強固な協業体制とユーザーコミュニティを通じたお客様との密接な連携によりエコシステムを構築し、現場のフィードバックを迅速に製品開発へ反映することで、市場ニーズに即した製品とビジネスの継続的な進化を実現しています。

そのほか、SaaS型のグローバル会計サービスを提供する「GLASIAOUS」、企業間連携を実現する「Business b-ridge」などの自社製品を提供し、グローバルに活躍する日本の製造業のものづくりを多面的に支援しています。

製品の対応領域



事業環境認識と重点施策

事業環境

国内製造業におけるレガシーシステムからの脱却やSaaS化、AI活用による業務効率化への投資が本格化しています。また、サプライチェーンの強靱化や、循環型経済（サーキュラーエコノミー）への対応など環境視点でのシステム刷新ニーズも高まっています。

重点施策

● オンプレミス型ビジネスとSaaS型ビジネスの両立

オンプレミス型製品である「mcframe 7」を継続的に展開しながら、「mcframe X」によるSaaS型ビジネスを本格的に展開し、プロダクト事業の拡大をめざします。

● 製品戦略・商品開発体制の強化

全世界で利用できる製品・サービスの提供に向けた製品戦略の立案、「mcframe 7」と「mcframe X」の並行開発を実現するための開発体制を強化します。

● サステナビリティの実現に向けた製品・サービスの提供

製造業のサステナビリティ対応を支援する製品・サービスの開発・拡充を推進します。

● プロダクト事業のビジョンを実現する人財育成と組織設計

プロダクト事業のビジョンを実現するための人財育成と、その基盤となる組織設計の取り組みを強化します。

2025年度の実績と進捗

● 過去最高水準の業績を達成

通期売上高は84.1億円（前期比18.7%増）、営業利益は32.1億円（前期比21.6%増）と、計画を上回る大幅な成長を遂げました。

● ライセンス売上の伸長

ビジネスパートナーによる導入・販売が好調を維持し、ライセンス売上高は過去最高水準となる61.8億円に到達しました。

● 次世代SaaSの展開

mcframeシリーズのSaaS版「mcframe X」の展開が加速し、市場への浸透が着実に進捗しました。

● グローバル・グループ会計の拡大

「GLASIAOUS」の導入先が1,900社を突破。AIを活用した「AI-OCR」の提供など、機能強化も積極的に進めました。

2026年度の事業概況と戦略

● AIテクノロジーの融合による次世代価値の創出

新技術の活用による自社製品の進化を継続的に進め、市場における強固な優位性を確立します。

● デュアル戦略による顧客基盤の持続的成長

確立された「mcframe 7」の安定展開と「mcframe X」のサブスクリプション展開を両立し、持続的なライセンスビジネスの成長を図ります。

● 強固なエコシステムの確立とパートナーシップ戦略の推進

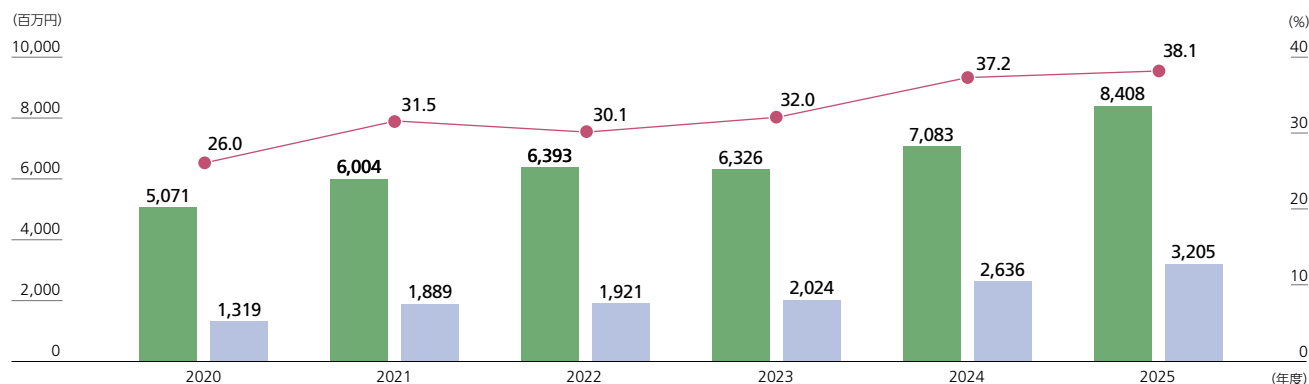
国内外のパートナーとの協業体制を深め、販売網の拡大と販売力強化を推進します。また、製品を中心としたユーザー・パートナー・B-EN-Gによるエコシステムを確立します。

● グリーン変革(GX)を捉えた新ソリューションの展開

製品企画や4Rプロセス管理など、製造業の資源循環ビジネスを包括的にサポートするアプリケーションを展開し、環境投資ニーズを取り込みます。

売上高、営業利益、営業利益率

■ 売上高 (左軸) ■ 営業利益 (左軸) ● 営業利益率 (右軸)



水インフラを次代につなぐ— 共創DXで挑む竹村製作所と B-EN-Gの取り組み

寒冷地の生活を支える不凍栓のトップメーカー、竹村製作所。人口減少などの環境変化に挑むべく、竹村社長の強いリーダーシップのもと、B-EN-Gとともに「全体最適」なDXを推進しました。システム刷新を手段に、伝統ある製造業が未来を自ら創る「創造業」へと進化を遂げる共創の軌跡を紹介します。



「不凍栓」で寒冷地の生活を守る、 竹村製作所の社会的意義

長野県に本社を置く竹村製作所は、創業以来75年にわたり、冬の水道管凍結を防ぐ「不凍栓」を通じて寒冷地の暮らしを守り続けてきました。「使う身になって」という理念のもと、目に見えない地下で機能し続ける製品への誠実なもののづくりを徹底しています。しかし、現在は人口減少による市場縮小の危機に直面しています。この社会課題を打破し、水インフラを次代へつなぐため、従来の部門最適を脱した組織そのものの変革が急務となっていました。



「属人化」の課題をクライアントとともに考え、 解決に導くB-EN-Gのアプローチ

竹村製作所が直面していたのは、安定成長の裏で生じた部門ごとの業務の壁とデータの断絶、そして現場の経験に頼る業務の「属人化」でした。竹村社長はこの課題に対し、単なるシステムの刷新ではなく、既存の業務ルールを「ゼロリセット」し、理想のプロセスを再構築することを決断。企業カルチャーそのものの変革を見据えた、抜本的な改革に挑みました。

改革のツールとして選ばれたのは、製造業向けクラウドERP「mcframe X」です。しかし、真の目的はシステムの導入ではなく、全社が一丸となって未来を創る組織へと変わることにより



ました。B-EN-Gはパートナーとともに「三位一体」の体制を構築し、現場がノーコードで自らシステムを改善できる仕組みを提供。現場の「主体性」を最大限に引き出す伴走支援に徹しました。

その結果、営業と製造の距離は劇的に縮まり、リアルタイムな情報共有に基づく「全体最適」な経営基盤が確立されました。稼働後も現場主導で改善が続く「自走型DX」の実現は、B-EN-Gのパーパスである「世の中に創造業を増やす」を具現化した事例です。伝統技術にデジタルの力を融合させ、同社は今、変化を自ら生み出す企業へと進化を続けています。

お客様からの声

本プロジェクトは単なるシステム刷新ではなく、当社が変革を続ける文化と基盤をつくることが目的でした。B-EN-G社、キッセイコムテック社と三位一体で進めるなかで、現場が自ら考え主体的に行動する姿勢が生まれ、稼働につながったと捉えています。進化を続けるmcframe Xを活かし、私たち自身も変革を止めることなく歩み続けます。

株式会社竹村製作所 代表取締役社長
竹村 勝年

システムサポート事業



ビジネスシステムサービス株式会社
代表取締役・取締役社長

志村 健二
Kenji Shimura

Vision

**保守業務に強みを持つ会社として
継続的に成長し、お客様によりそい、
成功を支援する伴走者になる**

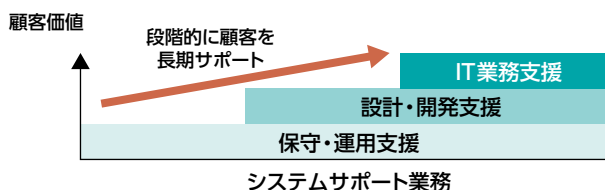
システムサポート事業は、ERPの保守業務をコアとして、システムライフサイクルを通じてお客様を支援しています。今期は「Shift and Grow」を基本方針に掲げ、ライセンス保守の安定運用と拡大を基盤（Shift）としつつ、顧客理解に基づく設計・開発支援による相互成長（Grow）を推進。お客様のDX実現を最も近い距離で支え続ける伴走者をめざします。

「守りのDX」の推進によって 顧客の成長を支援

あらゆる業界でデジタル変革が求められるなか、効率化のための「守りのDX」の推進は、企業の持続的な成長において不可欠な基盤となっています。当社は、長年にわたるシステムサポートを通じて蓄積したIT活用の知見とノウハウを最大限に活かし、ERPを中心とした安定稼働を確実に維持・発展させます。さらに、単なる運用の安定化にとどまらず、設計・開発支援からIT業務のアウトソーシングへとサポート領域を段階的に拡張していくことで、お客様のデジタル変革を長期にわたり支え、ともに成長をめざします。

顧客のDXを確実に前進させる伴走支援

お客様のビジネス環境の変化に対応するため、保守・運用支援のみならず、設計・開発支援からIT業務まで柔軟にサポート領域を拡張し、お客様のERP活用を促します。また、生成AIの活用やアライアンス強化によって不足するITリソースを的確に補い、お客様のデジタル変革を後押しします。



事業環境認識と重点施策

- **SAPを軸としたAMS※事業の高度化と収益基盤の強化**
知財の共有や先進AI技術の活用によって運用保守（AMS）サービスを高度化・効率化し、顧客の業務変化へ柔軟に対応します。既存保守スコープの確実な拡大や新規移管を進めることで、事業の長期安定的な収益確保と高収益化をめざします。
※AMS：アプリケーション・マネジメント・サービス＝システムの運用保守を請け負うサービス
- **mcframe事業の拡大と多拠点での人財育成**
プロダクト事業本部と緊密に連動し、mcframeの上流工程への参画やインフラバージョンアップを確実に遂行。エンジニアのスキル向上と秋田支店をはじめとするマルチロケーション体制の整備を推進し、サポート供給力の強化と事業拡大を図ります。

2026年度の事業概況と戦略

- **システムライフサイクルを通じた一括的案件の拡大**
顧客との強固な関係を築き、一括的案件の粗利比率を今期目標である80%へ引き上げ、安定収益・利益成長を確保します。
- **mcframe事業の領域拡張と利益率向上**
運用保守に加えて開発領域にも参画し、利益率の向上につなげます。
- **拡張ソリューション商材保守への段階的な参入**
ソリューション事業で取り扱っている拡張ソリューションの保守体制を整備し、上流領域に挑戦します。
- **社員の育成と人財確保**
役割レベルごとのスキルアップと多様性のある採用により、動員力を確保します。

「BE 2030」に向け、グローバル戦略は連結化を起点とした次の成長フェーズへ移行します。現地法人の体制強化と現地パートナーとの連携強化を継続し、日系企業の支援に加えアジア新興国のローカル企業開拓を本格化。海外市場を拡大し、30年度連結ベースで売上目標22億円の達成をめざします。

ビジネスエンジニアリングのグローバル体制

海外5カ国に拠点を構え、パートナー含め300名を超える現地体制を構築。2026年度からは海外子会社をすべて連結化し、グループ一体で強靱なグローバル経営基盤の確立を力強く推進します。

中国

当社現地法人+
パートナー 6社

95名

タイ

当社現地法人+
パートナー 3社

75名

米国

当社現地法人+
パートナー 2社

10名

インドネシア

当社現地法人+
パートナー 2社

38名

シンガポール+α

当社現地法人+
パートナー 3社

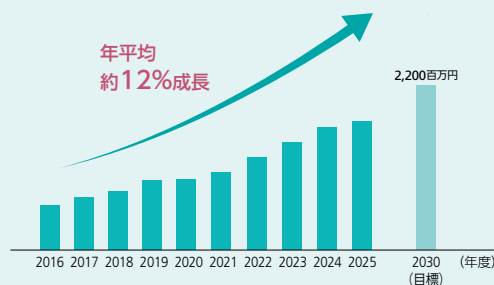
47名

ベトナム/フィリピン

パートナー 2社

37名

全海外現地法人 売上合計推移



国内収益基盤 + 海外成長エンジン

- ・ mcfameを海外成長の中核プロダクトに位置づけ
- ・ 日系顧客に加え現地ローカル企業への展開を加速
- ・ 現地パートナー網と現地法人体制を継続強化
- 2026年度より全海外現地法人を連結化
※ 2025年度は米国1社のみ連結

なぜビジネスエンジニアリングは海外展開を加速できているのか

大手ERPベンダー未参入のアジアの中堅製造業市場に集中し先行者優位を確立。各国の税制に対応する自社製品「mcfame」の販売と導入支援を包括的に行うモデルにより、高い利益率と安定収益を両立します。

1 戦略的ポジショニング — どこで戦うか

大手ERPベンダーが積極的に参入していない、アジア新興国の中堅製造業市場に集中。

2 柔軟なローカライズ — 何を売るか

多言語・多通貨・各国の税制に対応した自社製品mcfameを、世界中で使える形で展開。

3 垂直統合型モデル — どう稼ぐか

海外現地法人によるライセンス販売と導入支援を一体化。製品販売の利益率と導入支援の安定収益を同時に獲得。

競合が模倣できない高品質なサービスを提供し、多くのクライアントから高い評価を獲得

これまでに築いた顧客基盤とパートナー網、製品力を武器に今後は現地資本のローカル企業へ本格販売を展開。さらにASEAN以外への新拠点設立や新しい国への進出により、グローバル市場を大きく拡大します。

Case タイ味の素社 データドリブン経営基盤刷新支援

従来、部門ごとに集計した原価データを複数工程を経てシステム処理していたため、月次締めには1〜2週間を要していました。また、システムの複雑化により、十分な原価分析の実施や、原材料価格変動を踏まえた将来予測にも課題を抱えていました。

こうした課題の解決に向け、SAPのバージョンアップを機に、原価管理基盤として「mcfame 7 PCM」を導入し、原価差異分析、予算策定、将来シミュレーション機能を強化しました。さらに、Azure上に分析基盤を構築することで、データ活用の高度化を推進しています。現在は、インドネシアおよびマレーシアでも同様の仕組みが稼働しており、ASEAN全体でのデータドリブン経営の推進につなげています。



現場作業者のための DXブランド「orishia」始動

デジタル化は、オフィスワークの働き方や生み出す価値を大きく進化させました。しかし、その力が届いていない場所があります。それは、現場です。B-EN-Gグループは、新たなDXブランド「orishia」を通じて、持続可能な現場力の強化に貢献していきます。



「人」「情報」「技術」を“織りなす”という想いから 生まれた、現場作業者向けDXソリューションブランド

「orishia」は、現場で発生する膨大なデータを企業にとっての「資産」、作業者にとって価値のある「知恵」に変えます。現場の一人ひとりの力を最大限に引き出すことで、現場作業の実行力を高めます。



「習得／学習する」領域から製品を提供開始し ソリューションを拡充する

「orishia」は、現場のサイクルを「習得／学習する」「実践する」「記録する」「解析する／改善につなげる」の4つの領域に分類し、現場データをつなぐ技術基盤コンセプト「CORE」を軸に展開します。

このうち、現場の知を効率的に継承する「習得／学習する」領域から、動画を活用したインタラクティブな教材やVRによる体験型教育などの製品を提供開始しました。続いて、スマートグラスなどを用いた作業支援(実践)についても提供を開始しています。今後は、カメラやセンサーによる自動取得(記録)、多様なデータの複合分析(解析)へと順次ソリューションを拡充し、現場のデジタルシフトを長期的に支援していきます。

成長を支える基盤

- 37 サステナビリティ戦略
- 38 マテリアリティ
- 39 気候変動への対応
- 40 人権の尊重
- 41 多様性と機会均等、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現
- 42 人財戦略

B-EN-Gグループは基本方針および体制のもと、サステナビリティの推進に取り組み、ステークホルダーとともにパーパスとサステナビリティの両方の実現をめざしています。また、とくに優先すべき重要課題を特定し、それに対するアクションと目標(KPI)を設定して具体的な社会課題の解決に取り組んでいます。

サステナビリティに関する基本的な考え方

1999年、製造業をはじめとするさまざまな企業に対して、情報システム活用の側面から支援することを目的に、B-EN-Gは設立されました。その後、日本国内だけでなく世界各国で、企業が情報システムを活用するための支援を継続しています。

「顧客満足を第一としたプロフェッショナル集団として、新たな価値創造を通じて社会に貢献します。」という企業理念のもと、当社グループが提供し続けてきたのは、顧客企業が製品やサービスを社会に提供するため、必要な仕組みを構築する当社ならではの「エンジニアリング」の価値です。そして、その価値を支えるのは、かけがえのない「人」です。当社には、さまざまな「人」が育ち、働きやすい環境のもとで活躍することにより、当社グループの提供価値が実現しているという信念があります。

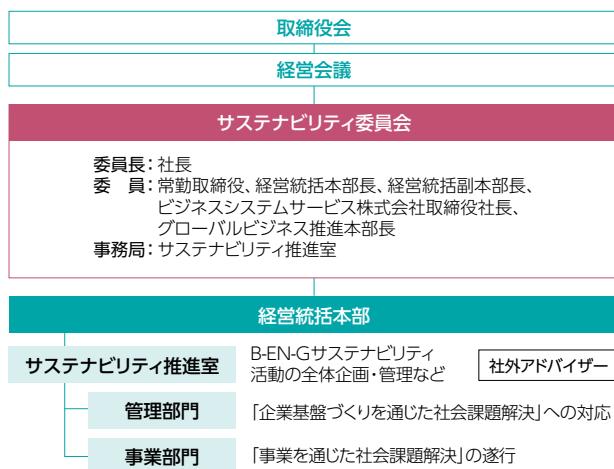
当社グループは、生き生きと働く人々、新たな価値につながる製品・サービス、社会から信頼される企業運営が相乗効果を発揮することが、パーパスの実現と持続可能な社会の発展に寄与すると考えています。その目標に向けて当社グループは、事業特性も踏まえた多様な「サステナビリティ」テーマに取り組んでいます。

サステナビリティのガバナンス・リスク管理

当社グループは、サステナビリティ委員会を中心としたサステナビリティ推進体制を構築しています。同委員会は、方針の策定や重要課題の特定に加え、サステナビリティに関するリスク・機会の把握、および適切な情報開示に向けた活動を推進しています。

また、これらの活動は全社的なリスク管理体制とも連携を図り、経営への影響を適切に管理することをめざしています。活動状況は定期的に取締役会などへ報告されており、ガバナンス体制のもとで実効性を高めるよう努めています。

サステナビリティ推進体制



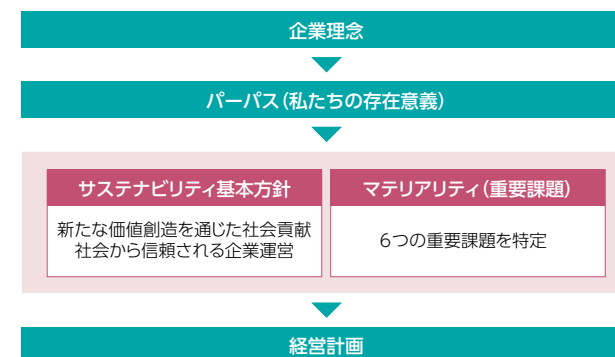
サステナビリティ戦略

当社グループは、サステナビリティに関連するリスクおよび機会が、ビジネスモデルや中長期的な企業価値に与える影響を経営戦略上の重要事項と認識しています。これらを経営計画やマテリアリティの特定に反映し、具体的な行動指針や施策に落とし込むことで、社会課題の解決と持続的な成長の両立を図っています。

また、変化する事業環境に対し、戦略の強靱性を高める取り組みを推進していきます。なお、人的資本に関する考え方については「人財戦略」の項に、知的資本を含む独自の技術力や知見については「ビジネスの強み」の項に、それぞれ記載しています。

▶ P.42 人財戦略 ▶ P.13 ビジネスの強み

サステナビリティ戦略の全体像



持続可能な社会への貢献と中長期的な企業価値向上の両立に向け、特定した6つの重要課題（マテリアリティ）。それぞれのテーマにおける主な取り組みと機会・リスクを識別し、達成に向けて設定した目標（KPI）および実績を開示しています。

マテリアリティ特定のプロセス

国際的なガイドラインを参照するとともに、社会・ステークホルダーにとっての重要度も重視し、社会課題のなかから当社グループの企業活動にとっての重要課題を選定しました。

マテリアリティの上位にある概念（企業理念・パーパス）との結び付きを、当社グループにとっての重要度評価の指標として考えています。マテリアリティは定期的に見直し、パーパスを実現するために集中して取り組んでいきます。

STEP 1	「マテリアリティ策定 検討チーム」の編成 B-EN-Gグループの事業全般を網羅して検討するために、事業部門・管理部門から選抜されたメンバーによる社内横断チームを編成。
STEP 2	サステナビリティ課題の抽出 バリューチェーンマッピングなどの手法を用いて、事業に関する主要な課題を洗い出し、ロングリストを作成。
STEP 3	課題の特定と整理、および重要度の評価 抽出した課題を分類・整理したうえで、外部指標を用いて事業との関連度および社会的な重要度を評価。
STEP 4	サステナビリティ委員会における議論 同委員会において課題の内容、重要度評価に対する議論を実施。
STEP 5	取締役会による承認 取締役会における承認後、社外へ開示。

マテリアリティ	マテリアリティのテーマ	主な取り組み	機会	リスク	KPI・実績
ITの活用による社会への価値提供 ITを活用して世の中に「価値の創造業」を増やし、社会に新たな価値を提供します。また、既存の業務をITによって効率化することで、お客様が付加価値を生み出すための活動に専念できるような製品・ソリューションを提供します。	デジタル化による効率化・生産性向上の実現	・ERPなどの基幹システム刷新による業務プロセスの標準化と自動化 ・DXを牽引する次世代人材の育成と、変革を受け入れる組織風土の醸成	●		売上高（効率化DX） 実績 231 億円（2025） 目標 210 億円（2026末）
	創造的・高付加価値のものづくりを実現する製品・ソリューションの提供	・蓄積されたデータの利活用による、次世代ものづくり技術の開発と提供 ・ITを活用した顧客との「共創」による新価値・新ソリューションの提供	●		
	安心・安全な製品・サービスの提供	・サプライチェーン全域にわたるデジタル・トレーサビリティの構築 ・独自のプロジェクトマネジメント基準による、高品質なシステム導入の完遂	●	●	売上高（変革DX） 実績 13 億円（2025） 目標 10 億円（2026末）
	技術革新による産業のビジネスモデル転換への迅速な対応	・クラウド技術の積極活用による、柔軟かつ迅速なサービス提供体制の構築 ・最先端技術（AI、XR、IoT）の製品・サービスへの実装	●	●	
持続可能な社会の実現 持続可能な社会の実現に向け、つねに長期的な視野を持って事業経営に取り組みます。また、国内外の産業や地域が安定的・永続的に発展していくことをめざしたビジネスを推進します。	信頼性の高いサプライチェーン構築と安定的な製品供給	・サプライチェーンのレジリエンスを強化するデジタル基盤の構築支援 ・地政学リスクに対応する柔軟なグローバル・サプライチェーン基盤の構築支援	●	●	
	労働力・担い手不足問題への対応／人財活用	・VR技術などの活用による熟練技能のデジタル承継と、効率的な教育体制の整備 ・多様な専門人材の獲得と、継続的な成長を支えるリスキリングの強化	●	●	売上高（海外顧客向け） 実績 35.2 億円（2025） 目標 35 億円（2026末）
	地方・海外途上国の発展	・グローバル・ガバナンスの強化による信頼性の高いサービス提供 ・現地パートナーとの協働を通じた、ITによる地域社会の課題解決への貢献	●	●	
	持続可能なビジネスの推進	・事業シナジーの最大化による高収益なビジネスモデルの確立 ・顧客のビジネスモデルの永続的な進化を支える継続的な伴走支援	●	●	
地球環境・気候変動への対応 地球環境を守り、地球に負担をかけることのないよう事業を推進します。また、希少資源を保護し有効に活用することをめざしたビジネスを行います。	気候変動への対応	・製造業向け気候変動対応ソリューションの提供 ・自社の温室効果ガス削減と、気候変動に関する情報開示の拡充	●	●	GHG排出量（S1,2） 実績 453t-CO ₂ e（2025） 目標 300t-CO ₂ e以下（2026末）
	地球環境・資源の保護	・帳票などのデジタル化支援を通じた紙資源の削減と、環境負荷の低減 ・生産管理・設備監視システムの利用による不良率の低減と、資源利用の最小化	●	●	
パートナーシップや協働による新しい価値の創出 すべてのステークホルダーと高度な信頼関係を築き、相互成長に努めます。パートナーシップによる協働と相乗効果により、社会におけるイノベーションの創出をめざします。	ステークホルダーとの高度な信頼関係の構築とパートナーシップの重視	・ユーザーコミュニティやパートナーとの協働を通じた、製品・サービスの品質向上 ・ビジネスパートナーとの公平・公正な取引の徹底 ・透明性の高い情報開示	●	●	財務・非財務情報の適正開示 実績 実施済み（2025） 目標 継続実施（2026末）
	社会的な責任を果たす企業としての基盤整備と維持	・ISMSなどの外部認証の維持・向上と、全従業員への徹底した情報セキュリティ教育 ・重大インシデント・法令違反ゼロの徹底		●	重大インシデント、法令違反の発生件数 実績 0件（2025） 目標 0件継続（2026末）
社会的不責任を果たす企業としての基盤整備と維持 社会に存在する一企業としての責任を果たすとともに、社会に付加価値をもたらす企業としての基盤の整備と維持に努めます。	公正な市場競争・マーケティング活動	・行動規範の徹底とコンプライアンス意識の定着による、誠実な事業活動の推進 ・贈収賄防止や反社会的勢力との関係遮断を含む、クリーンな取引体制の維持	●		
	コーポレートガバナンスの強化	・経営の透明性と客観性の維持、取締役会の実効性評価の継続的実施 ・中長期的な企業価値向上を支える意思決定体制の整備	●	●	
安心・安全で働きがいのある労働環境づくり 事業を支える存在としての従業員が、安心して健康的に働くことができる環境づくりに努めます。また、従業員を含めたすべてのステークホルダーの人権を尊重し、差別のない社会の実現に取り組みます。	人権の尊重	・国際基準に基づく人権デューデリジェンスの継続的実施 ・人権リスクの特定・評価と、実効性のある救済メカニズムの運用		●	エンゲージメントスコア（全社） 実績 74（2025） 目標 70以上維持（2026末）
	多様性と機会均等、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現	・多様な人材を支える制度の拡充 ・個々の専門性や能力が最大限に発揮されるインクルーシブな組織の構築	●	●	
	安心・安全な労働環境と健康的な働き方の実現	・柔軟なワークスタイルの確立と、健康経営の戦略的推進 ・従業員エンゲージメントの継続的な測定と、対話を通じた職場環境の改善	●	●	

B-EN-Gグループは、地球環境の保全を持続的成長を支える重要基盤と捉えています。気候変動への対応は、リスク低減にとどまらず収益機会の創出にもつながる重要課題です。自社のGHG排出削減を進めるとともに、ITによる価値提供を通じて製造業のお客様やサプライチェーン全体の脱炭素化を支援し、持続可能な社会の実現と企業価値向上をめざします。

基本的な考え方

当社グループでは、気候変動をはじめとする環境問題への対応を重要課題の一つと捉え、TCFDの提言するフレームワークに基づいた分析を行い、気候変動による事業への影響を開示しています。環境方針についてはこちらをご参照ください。

[WEB](#) 環境方針

TCFD提言に沿った情報開示

ガバナンス・リスク管理

当社は「気候変動に関する課題への取り組みは、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題である」との認識のもと、気候変動によって想定されるリスクおよび機会について、社長を委員長とするリスク管理委員会において評価・管理を行っています。また、気候変動に関するリスクへの対応状況の詳細は、サステナビリティ委員会においてモニタリングされ、その内容は取締役会へ報告・監督されます。

戦略

IEA、IPCCなどの機関が公開しているシナリオを用いたシナリオ分析を行い、当社の事業における気候変動のリスクと機会、および影響度を特定しています。なお、分析に使用したシナリオは産業革命前からの平均上昇気温が1.5℃および4℃の2種を用いています。

指標と目標

当社グループはGHG排出量（Scope1・2）について、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、2030年度までに2022年度比50%以上の削減を目標としています。また、製品別の排出量管理を実現する「mcframe 7 CFP」などの提供を通じ、製造業のお客様やサプライチェーン全体の脱炭素化支援を強力に推進し、ITの力で持続可能なものづくりの変革に貢献していきます。

温室効果ガス排出量（Scope1・2）の削減目標

項目	中期目標	長期目標
Scope1・2	2030年までに2022年度比で50%以上の削減をめざします	2050年までにカーボンニュートラルの実現をめざします

当社グループの温室効果ガス排出量の推移

単位 (t-CO₂e)

GHG排出量の実績		2023年度	2024年度	2025年度
Scope1・2		454	457	453
Scope3		7,149	10,907	12,251
	カテゴリ1	5,920	9,678	11,114
	カテゴリ2	337	219	127
	カテゴリ3	286	285	278
	カテゴリ6	420	530	540
	カテゴリ7	145	150	150
	カテゴリ15	41	45	42
Scope1+2+3		7,603	11,364	12,704

注) Scope3排出量の算定については、調達金額に環境省の原単位を乗じて算定し、活動量の増加に比例して排出量も増加する計算式となっています。

製品紹介: mcframe 7 CFP

当社グループは、長年培った原価管理の知見を活かし、製品単位のCO₂排出量を精緻に算定する「mcframe 7 CFP」を提供しています。製造現場の実績データと連携し、歩留まりなどを考慮した実態に即した可視化を実現します。お客様のサプライチェーン全体の脱炭素化と、持続可能なものづくりへの変革をITで支えます。

mcframe 7
CFP

QCD

×

Green

製品単位のCO₂排出量を把握し
その削減活動を推進するためのソリューション

CFP管理

カーボン
フットプリント
の予実を可視化

PLM・IoT

企画・設計段階での
環境コストを把握、
IoTを活用した
実測・モニタリング

生産・
原価管理

QCDと
環境対策コストの
バランスを最適化

ライフ
サイクル

アフターサービス
(利用や廃棄)
までを含めた
環境コストを把握

[WEB](#) mcframe 7 CFP

B-EN-Gグループは、国際社会の一員として「基本的人権と多様性の尊重」を行動規範に掲げています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権影響評価により、ハラスメントの防止や個人情報保護に関わる領域を「注視すべきリスク」として特定しました。IT業界特有のリスクを踏まえ、継続的な啓発と是正措置を推進し、すべての人の尊厳が守られる社会の実現に貢献します。

基本的な考え方

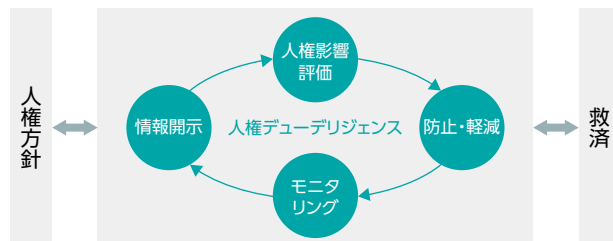
当社グループは国際社会の一員として、企業活動のすべてにおける行動規範に「基本的人権と多様性の尊重」を掲げています。基本的人権を尊重し、人種、民族、国籍、信条、宗教、性別、年齢、各種障がいなどによる差別を行いません。また各国・地域の法令を遵守します。個人の尊厳を常に意識し、公序良俗に反する行為や暴力、威迫、性的嫌がらせなどの行為をしません。人権方針についてはこちらをご参照ください。

WEB 人権方針

人権尊重の取り組み

人権デューデリジェンス

自社の事業活動およびバリューチェーンにおける人権リスク、人権に対する負の影響について特定するため、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、関係部門と連動しながらリスク分析と評価、適切な対応施策の検討と実施を行います。



人権影響評価

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、事業活動における人権への負の影響を特定し、評価するために人権影響評価を実施しました。

本評価では、GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）が発行する「リスク評価表」を活用し、26の人権リスク項目について「リスクの重要度」と「発生可能性」という二つの軸で分析・評価を行いました。その結果、当社グループにおいてとくに注視すべき人権リスクとして、以下の二つを特定しました。

これらのリスクには、IT業界・SIer業界特有の働き方や慣習に起因する側面も含まれると認識しています。

注視すべき人権リスク

- パワーハラスメント
- プライバシーの権利（個人情報漏洩など）

当社グループは、これらの評価結果に基づき、特定された人権リスクの予防と軽減に向けた具体的な対応策を講じ、継続的なモニタリングを実施していきます。

人権教育

グループ全従業員を対象に、人権意識の浸透を図る「グループ人権研修」を定期的に実施しています。また、人権に関する基礎知識や行動規範の遵守については、毎年の「コンプライアンス研修」のなかに組み込み、全社的な理解度チェックを行っています（コンプライアンス研修の実績はP.54「コンプライアンス」参照）。

これに加え、特定の課題に応じた専門研修を適宜実施することで、一人ひとりの人格が尊重される職場環境づくりを推進しています。

新卒・中途入社社員向けパワーハラスメント研修実績

実施年度	受講者数	対象
2025年度	44名	新入社員・中途入社社員
2024年度	53名	新入社員・中途入社社員
2023年度	51名	新入社員・中途入社社員

人権に関する相談窓口

グループの全従業員・派遣社員、常駐するパートナーに対し設けている相談窓口（コンプライアンスホットライン）では、人権に関する通報や相談も受け付けています。相談の受付から、事実確認、問題解決、再発防止施策の検討、事後状況の確認などを一貫して行っています。また、相談者だけでなく行為者も含め、プライバシーを守って公平に対応いたします。

B-EN-Gグループは、パーパスの実現に向け多様な価値観の共鳴から生まれる「新たな価値」を重視しています。心身の健康を保ち、個性が尊重されるウェルビーイングな環境の整備とDE&Iの推進は、持続的な成長を支える不可欠な基盤です。本項では、健康経営の深化とインクルーシブな組織文化の醸成に向けた、具体的な施策と活動について報告します。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

B-EN-Gグループの新たな価値創造を支えているのは、かけがえのない「人」です。社員一人ひとりが、お互いを理解し合い、自分らしく能力を発揮できる、心理的安全性の高い職場環境づくりを進めていきます。そして、「新たな価値創造を通じて社会に貢献する」というグループ理念を実現するため、社員一人ひとりの個性を我々の強み・成果へとつなげるダイバーシティ経営を推進していきます。

また、これらのダイバーシティ経営の土台となるのが社員の心身の健康です。私たちは健康経営をDE&Iの推進と不可分なものと捉え、誰もが活力を持って働き続けられるウェルビーイングの実現に向けた環境整備を通じて、持続的な企業価値向上をめざしています。

Diversity & Inclusion Policy in B-EN-G Group



ダイバーシティ教育

当社では全社員に「アンコンシャスバイアス研修」の受講を義務付け、定期的に研修を開催しています。

アンコンシャスバイアス研修実績

実施年度	受講者数	対象
2025年度	71名	新入社員・中途入社社員
2024年度	※2024年度はグループ人権研修を実施のため開催見送り	
2023年度	61名	新入社員・中途入社社員
2022年度	248名	若手～中堅社員

ハート♡フル・ダイバーシティクラブ

社内にDE&Iの輪を広げ、仲間との親睦を深めることを目的としたDE&Iのクラブ活動があります。外部講師を招聘してD&I・LGBTQ講演会や手話講座を開催したり、千代田区が実施する障がい者サポーターを育成するための実技・体験型講座に参加したりしています。

女性活躍推進

ジェンダー平等を実現するために、女性社員および女性管理職比率の向上を重要課題に掲げています。女性がプロフェッショナルとして長期活躍できるよう、女性管理職研修によるキャリア支援を推進するとともに、男性を含む全社員を対象に女性の健康課題へのリテラシー向上研修を行い、心理的安全性の高い職場環境を育んでいます。多様な視点を価値創造の源泉とし、誰もが輝ける組織づくりを加速させています。

健康経営推進

社長を最高責任者とする体制下で、産業保健スタッフや健保組合と連携した全社的な健康経営を推進しています。健康ポータルサイト「PepUp」による啓発やオンラインヨガなどの身体的サポートに加え、産業医・保健師による健康相談窓口の設置や社内交流の促進など、多角的なアプローチを行っています。全社員が各ライフステージにおいていきいきと能力を発揮し続けられる、ウェルビーイングの実現に注力しています。

障がい者スポーツ体験会

DE&Iの理解促進を目的に、障がいのある方と一緒に行うスポーツの体験会「ハンザセーリング体験会」と「ブラインドサッカー体験会」を開催しています。互いの個性を尊重し合いながら同じ目標に向かって進む実体験を通して、インクルーシブな組織文化の醸成につなげています。



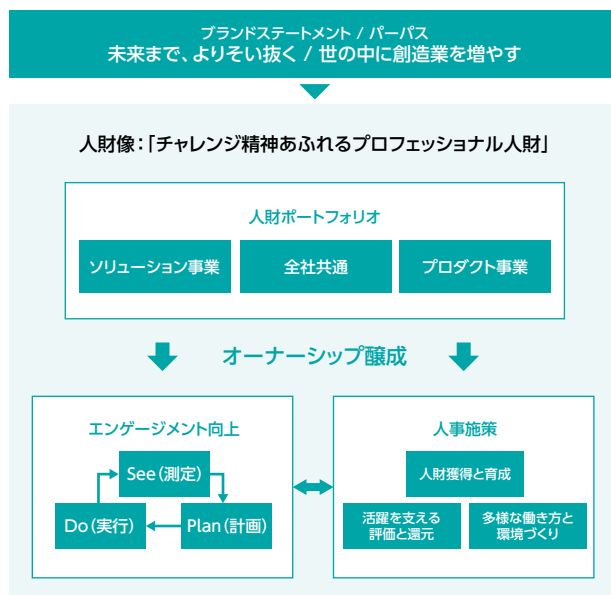
ハンザセーリング体験会の風景

B-EN-Gグループは、パーパスの実現に向け人的資本を事業の核と捉えています。社員一人ひとりが「課題の本質を理解し、ビジネスを構築できる」プロフェッショナルとして成長し、自律的に挑戦し続ける組織文化を醸成することで、中長期的な企業価値向上をめざします。本項では、人的資本価値向上モデルに基づき、人財の獲得・育成からエンゲージメント向上までの具体的戦略を報告します。

人的資本経営の推進

当社グループは、人的資本経営を「経営戦略の実効性を高める基盤」と位置付け、中期経営計画と連動した人財ポートフォリオ構築を強化しています。ブランドコンセプトに共感する優秀な人財の採用・定着を推進し、人財価値の最大化を通じて事業目標の達成と持続的な企業価値の向上に貢献していきます。

人的資本価値向上モデル



人財ポートフォリオ

事業戦略の実行に向け、当社は「全社共通」「ソリューション事業」「プロダクト事業」の3層からなる人財ポートフォリオを策定・運用しています。

全社共通では次世代リーダー育成に向けたローテーションや海外拠点を見据えたグローバル人財の継承を推進。ソリューション事業では顧客に深くよりそうクライアントサービスディレクター（CSD）やデータ分析人財の強化を重点テーマとしています。プロダクト事業においては、開発者が魅力を感じて挑戦し続けられるキャリアパスの整備に注力しています。

これらの人財像をキャリアマップや評価制度へ具体的に反映させることで、現場の納得感を高めつつ、実効性のある人財マネジメントを確立しています。

エンゲージメント向上

当社は社員エンゲージメントを「社員が、組織の戦略や目標を理解したうえで、従事する仕事に意味や働きがいを見出し、社員と組織の成長を実現する自発的な貢献意欲」と定義し、その向上に向けたさまざまな活動に取り組んでいます。これらの活動は、Plan-Do-Seeサイクルに沿って運用しています。

活動指針

- 『社員一人ひとりが“いきいき”と働く組織づくり』をめざした活動とする。
- すべての組織が取り組む活動とする。
- 継続的に活動する。一過性で終わりにしない。
- 恒常的かつ自律的な取り組みにしていきたい。
- 改善に向けた「プロセス」を重要視する活動とする。

See(測定)

当社は2019年度より、全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを月次で継続しています。サーベイ結果は毎月、役員会へレポートされ、事業状況や各種施策と照らし合わせた議論を経て、現場へのフォローにつなげています。また、全部署のスコアを全社員に公開することで、各職場が自律的に課題に向き合い、改善を図る文化を醸成しています。

2026年3月時点の総合スコアは74Pとなり、同規模・同業種のTOP10%水準に到達しています。項目別には「人間関係(77P)」や「支援(75P)」[組織風土(75P)]が強みである一方、「自己成長(69P)」や「承認(71P)」に改善の余地があると捉えています。また、独自に「心理的安全性」や「フィードバックの実践状況」に関する設問を追加し、各施策の効果を数値化してモニタリングしています。

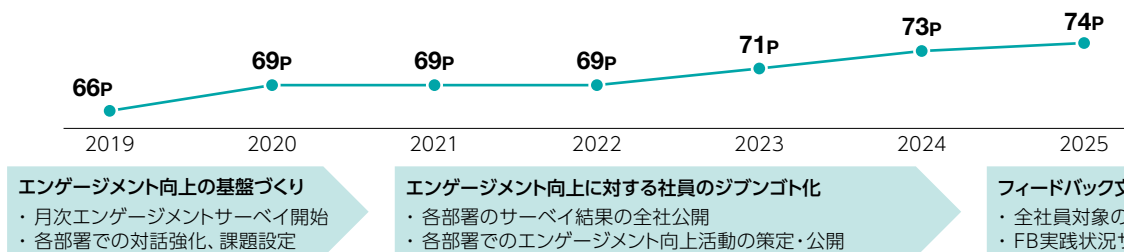
Plan (計画)

サーベイにて設定した課題解消に向け、これまでの活動で醸成された良好な人間関係を基盤に「フィードバック文化の醸成」を重点テーマに掲げています。旧来の管理型フィードバックから、未来の成長を支援する双方向型への転換を図ります。日常的に周囲のメンバーへ感謝を伝え、提供価値の向上に役に立つ気づきや改善点をフィードバックし合うことで、個人・チーム・組織が育ち、「チャレンジ精神あふれるプロフェッショナル人財」がいきいきと働く、「未来まで、よりそい抜く」会社をめざしています。

Do (実行)

全社施策ではフィードバック文化の醸成に向け、相手の成長を促すためのフィードバックスキルや他者からの助言を成長につなげる力「コーチビリティ」を全社員が学んでいます。また、エンゲージメント向上を人事部門による施策にとどめず、ライン長をはじめ社員一人ひとりが「ジブンゴト」にすることを重視しています。各部署では、独自の活動計画と実績を全社公開し、職場の課題に主体的に向き合っています。こうした全社共通の基盤づくりと現場主導の多様な活動を組み合わせることで、組織の実行力を高めています。

エンゲージメントサーベイの総合スコアの推移と活動の深化



人事施策

経営戦略「BE 2030」の達成に向け、人財の獲得・育成から環境整備までを一貫したストーリーでつなぎ、具体的な施策を展開しています。人的資本の価値を最大化し、挑戦し続けるプロフェッショナル集団の確立をめざします。

人財獲得と育成

2025年度の実績(単体)は新卒20名(KPI:15~25名)、キャリア・障がい者26名となりました。採用と教育の連動によるオンボーディング強化に注力し、ブランドへの共感を育んでいます。自発的な学習環境やローテーション、経営計画に即したスキル開発やキャリア研修を推進。求める人財像の具現化に向け、個々の成長を強力に支援しています。

求める人財像

高度な専門性と問題解決力、リーダーシップを兼ね備えた「チャレンジ精神あふれるプロフェッショナル」を求めています。語学・対話力を土台に、自身の志(Will)を大切にしながら、社会・顧客価値の創造に挑戦し続ける自律した人財を重視します。

能力開発テーマ

問題解決力	顧客の課題を発見・分析し、解決策を提示する
リーダーシップ	ビジョンや目標を設定し、周囲を巻き込み、変革を促す
専門性(技術力)	特定領域・分野における卓越した能力・知見・実践力
グローバル対応力(語学力)・コミュニケーションスキル	

階層別研修(一例)

新人研修(ビジネスマナー、プレゼン、Java/データベース、生産管理など)、問題解決力、リーダー育成、新任ライン長育成、360度診断、グローバル人財育成、キャリア採用フォロー、ダイバーシティ、コンプライアンス、メンタルヘルス、若手勉強会 など

キャリア育成研修(一例)

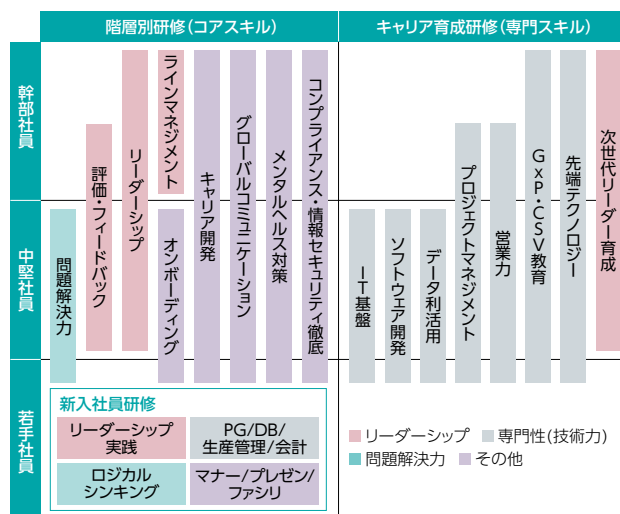
テスト技法、ソフトウェアエンジニアリング(要件定義編、設計編)、データベース、エンジニア向けセキュリティ、データ分析、プロジェクトマネジメント、事業戦略策定、デジタルビジネス人財育成、社長塾、大学院派遣 など

従業員一人当たり 人材育成費用 (単体)	2023年度	2024年度	2025年度
	113千円	111千円	140千円



外部講師によるデータ分析研修の風景

教育体系 (2026年度)



自己啓発支援

資格取得の費用(受験料・教材費)を会社が負担し、自律的な学びを支援しています。また、社内有志者によるセキュリティやAIの勉強会を定期的に開催。とくにAI勉強会は全社や各部門の単位で開催し、高い関心を集めています。そのほか、個々の興味などに応じて、専門性を高められる学習環境を整え、デジタル人財の育成を加速させています。

キャリア支援制度

社員の自律的なキャリア形成を支えるため、多彩な制度を整備しています。年1回の「キャリアプラン面談」では個々の希望をアサインや研修へ反映。また、社内公募「ポジションマッチング」を通じて主体的な挑戦を後押ししています。2025年度は63件の求人35名がエントリーし、6名の異動を実現。適材適所の最大化と組織の活性化を図っています。

活躍を支える評価と還元

貢献責任に基づく「役割グレード評価」と、経営戦略に連動した「パフォーマンス評価」を報酬体系の核とし、プロフェッショナルとしての成果を適正に還元することで、社員一人ひとりの自律的な成長と挑戦を促しています。また、優秀な人財の確保に向け、市場水準を上回るベースアップや昇給率の実施により、給与水準の向上を積極的に推進しています。

2026年度は、これまで積み上げてきた成果に対し最大限に還元するべく、過去実績において最大幅となる処遇改善を実施しました。併せて、新卒初任給の大幅な引き上げを含む若手人財への投資も拡大しており、持続的な成長を支える人財の獲得・定着と、当事者意識を持った組織づくりを強力に後押ししています。

人事制度

「社員の成長こそが会社の成長」という理念のもと、貢献責任に基づく「役割グレード評価」と、経営戦略に連動した「パフォーマンス評価」の二軸で運用しています。パフォーマンス評価にはバランス・スコアカード(BSC)を導入し、個人の目標と中期経営計画を直結。プロフェッショナルとしての挑戦と成果を適正に評価・還元することで、自律的な成長を強力に後押ししています。

従業員向け株式インセンティブ制度

パーパス実現に向け、全従業員を対象とした株式インセンティブ制度を導入しています。社員自らが株主視点を持つことで「全員経営」への当事者意識を高め、中長期的な企業価値向上と持続的成長への意欲を醸成しています。

多様な働き方と環境づくり

社員が自律的に挑戦し続けられるよう、多様なライフスタイルを尊重する環境を整備しています。柔軟な勤務形態や手厚いライフイベント支援により心理的安全性を高め、個々の持続的なキャリア形成と組織の価値創造力を支えます。

在宅勤務制度

ハイブリッド勤務に加え、転居などの事情に応じた完全在宅も選択可能。ライフイベントに左右されない柔軟なキャリア継続を支援します。

B-ワークライフバランス(働き方選択)制度

個々のニーズに合わせ、短時間勤務や残業免除を選択できる環境を整備。ライフステージに応じた最適な働き方を後押しします。

育児支援制度

社員のキャリア形成とライフステージの変化との両立を支援するため、法定水準を大きく上回る独自の支援策を完備しています。具体的には、妊娠中に取得可能な「妊婦特別休暇(有給20日)」や、産前産後休業期間の「給与全額支給」、配偶者の出産時に活用できる「出産休暇(有給5日)」などを提供し、経済・時間の両面からサポート。すでに「プラチナくるみん『プラス』」認定や「TOKYOパパ育児促進企業(ブロンズ)」を取得しており、こうした男性の育児促進を含む積極的な取り組みが評価され、2026年2月には東京都「育児応援パートナー」協力企業の一社に選出されました。制度と風土を一体で整え、男女を問わず誰もがその能力を最大限に発揮できる環境づくりを強力に推進しています。

コーポレートガバナンス

- 46 社外取締役座談会
- 49 役員一覧
- 50 スキルマトリックス
- 51 コーポレートガバナンス
- 52 取締役会、各種委員会の活動状況
- 53 取締役会実効性評価・役員報酬
- 54 コンプライアンス
- 55 リスクマネジメント

『BE 2030』の実現に向けて ——次なる成長を確かなものにする取締役会の役割

昨今の好調な業績を背景として「稼ぐ力」をより一層強化するために、取締役会が果たすべき役割とは何か？

また、成長戦略『BE 2030』においてめざすべき方向性、それにかかる課題は何か？

4名の社外取締役それぞれの専門領域の観点から語っていただきました。

——今年度の売上高・営業利益は過去最高となり、純利益は10年連続で更新しました。今後必要となるB-EN-Gの「稼ぐ力」についての考えをお聞かせください。

赤井 ROEやROICは非常に高い水準にあります。この好調を今後も維持するカギは投資だと思います。とくに製品開発、人

材強化、M&A・アライアンスの面でスピード感を持って投資戦略を進めていく必要があります。すべての分野で当社単独で勝ち続けるのは難しいという前提で、B-EN-Gにない強みと成長力を持つ会社をいかに見つけ、効果的に提携するかが重要ではないでしょうか。

清水 当社には、生産管理システムを中心にきめ細かな対応が

できるだけでなく、一般的なITコンサルティングの枠を超えてお客様の課題解決に深く取り組める人材が揃っています。B-EN-Gのお客様は高度な専門性を持ち、顧客特化型のビジネスを展開するスペシャリティ企業が多く、そのようなお客様と「ものづくりに対するこだわり」を共有しながら密接な関係性を築けていることが当社の強みです。

また、当社はこれまでの多様な経験を活かし、既存の事業を起点に隣接した領域（製品・市場・顧客など）へ徐々に事業を広げていく『染み出し型ビジネス』の構築を強く意識しています。非常に堅実な成長モデルを作り上げていることが、適切にリスクテイクと稼ぐ力、中長期の成長をバランスさせられる原動力になっています。近年の好収益によって健全な財務基盤を維持しており、M&Aの専門組織を立ち上げるなどの挑戦も進めています。いかなる『染み出し』がM&Aの成功につながるか、経営陣が理解している点も大きな強みだと思います。

北村 私は、この状態のままで好業績が続くとは思っていません。ライセンスビジネスはSaaS型のビジネスモデルへの移行が進んでいます。システムインテグレーションビジネスにおいては、顧客によりそい手厚いサポートを行うことで強固な信頼関係を築いてきましたが、従来の労働集約型のSIモデルでは収益性（ROIC）の向上に限界が生じます。今後の持続的な成長に向けては、SaaS化やグローバル展開をいかに軌道に乗せるかが課題です。

現在、SaaS化は着実に進んでいます。昨今の生成AIの台頭も踏まえると『SaaS化すれば成長でき、株価も上がる』という単純な考え方は通用しません。当社ならではのSaaS／収益モデルを確立し、それを海外の製造業まで届けていけるか。それが課題であり、大きなチャンスでもあると考えています。

三好 急激なビジネス環境の変化に適応するためにも、B-EN-Gにおいては人材の確保と育成が最重要課題であると思います。



社外取締役

清水 弘

Hiroshi Shimizu

社外取締役

北村 正仁

Masahito Kitamura

社外取締役
監査等委員

三好 貴子

Takako Miyoshi

社外取締役
監査等委員

赤井 一志

Hitoshi Akai

従業員の待遇改善やエンゲージメントスコアの向上への取り組みを推進することに加え、今後はグローバル化・AI化に対応できる人材を育成する必要があります。このような優秀な人材の確保と育成が顧客サービスの質を高めていく「稼ぐ力」につながると思っています。

北村 AIに関しては、単にデータの蓄積や分析を行うだけのSaaS型ビジネスモデルであればAIに置き換わる可能性もあるでしょう。しかし、当社が得意とするのは製造業のリアルな現場とデジタルの両世界をつなぐ領域です。当社の最大の使命は製造業務を日々確実に動かしていくことであり、AIが出てきたからといってB-EN-Gのビジネスそのものが置き換えられるものではない、と理解しています。

本来、製造業のオペレーションの世界は『決められたことを安定して動かす』のは得意でも、環境変化や緊急時の対応は苦手です。ですが、人間に代わって短時間で広範囲を分析できるAIが加わることで、これまでは難しかった「安定性」と「柔軟性」を両立できる可能性が見えてきました。AIに置き換わるのはあくまで分析の領域であり、柔軟性を高められるオペレーションの領域にとってはチャンスだと思います。

赤井 AIによる効率性、分析自体はすばらしいものがありますが、製造業は多種多様でありユーザー側が求める管理会計およびコストマネジメントの手法も一様ではありません。B-EN-Gには『コストマネジメント提案』、『戦略的な管理会計』という提案型アプローチでビジネスモデルをさらに拡充可能と考えています。

——時代の変化に対応するには、迅速・果敢な意思決定が求められます。執行側との向き合い方についてはいかがでしょうか？

三好 監査等委員会では、専門的な資格を有する内部監査部門からの定期的な報告のほか、常勤監査等委員を中心とした国内

外の子会社も含めた往査の状況や執行側へのヒアリング内容なども随時報告を受けており、内部通報の対応についても適切な情報共有を受けています。また、取締役会では、社外取締役と執行側でさまざまなテーマについて活発な議論がなされ、社外取締役からの意見などについて執行側で真摯に受け止め適切に対応されており、内部統制体制は有効に機能していると思います。

北村 取締役会の姿勢や進め方は高く評価しています。当社では今年度から会計面での海外連結を進め、本格的にグローバル企業としての展開を始めようとしています。その際に課題となるのは、日本のガバナンスが『人中心』なのに対し、アジア・欧米は『ルール・システムに基づくガバナンス』が前提である点です。その違いが弱みになりかねないので、しっかりとサポートしていきたいと考えています。

清水 海外連結後に重視すべきは海外拠点のモニタリングと考え、取締役会でも議論しています。企業規模の面で大企業と同等レベルの仕組みを整備することは容易ではありませんが、具体的にどう対応するかは今後も継続して議論していきます。なお、当社の取締役会は時間管理やスケジュール調整に長けており、複雑なテーマであってもおおむね3回程度で結論を出しています。経営の意思決定にしっかりと時間を配分しつつ、執行状況の報告も適切になされていますし、テーマに合わせて取締役以外のメンバーから適宜報告を受ける機会も設けられています。こうした点や効率的な会議運営も含め、取締役会の実効性は十分に高いと評価しています。

赤井 海外展開は、B-EN-Gの成長のために不可欠ですね。ただ、そのための原資の確保や人的リソース、政治・経済リスク、事業性の有無を総合的に勘案し、慎重に進める必要があります。まずは進出済みの国で基盤を強化したうえで、戦力が分散しないよう、周辺国へ当社が開発した『mcframe』を段階的に展開する戦略が望ましいと考えます。

——成長戦略「BE 2030」の実現に向け、取締役会の実効性は高まっていますか？

北村 当社のガバナンス体制は一定のレベルに達しています。ここ1年は投資効率の向上に貢献し、投資家向けの発信も活発に行いました。一方で「BE 2030」の実現をめざしつつも、『次の成長』の具体的な姿は十分に示し切れていないと考えます。昨今の株価低迷は、当社のビジネスモデルや戦略の魅力が投資家や株主の皆様が届いていないことの表れでしょう。今後成すべきは、当社の考え方、「BE 2030」の中身をしっかりと伝えていくことだと思います。

三好 当社の取締役会は、毎年実施される実効性評価において出されたさまざまな意見に対して誠実に、かつ真面目に向き合い、着実に改善につなげています。人的資本経営の推進をはじめ、必要な施策が迅速かつ適切に実行されており、ガバナンスの実効性は非常に高いレベルにあると評価しています。

一方で今後の課題は、やはりグローバル展開と新規事業の具体化、および女性活躍だと考えています。とくに女性管理職の比率向上に関しては、これまでもロールモデルとなる女性役員や女性管理職と女性社員との交流の機会を設けるなど、全体の意識を高める努力をしてきました。今後は女性管理職比率の高い海外の子会社との交流も深めるなど、グループ全体で女性管理職比率の向上に取り組んでいけると良いと思います。

赤井 そもそも社外取締役には、監督機能だけでなく、コーポレートガバナンスコードにもあるように「健全なプレッシャー」をかける役割もあります。M&Aや不採算事業の撤退においてはその判断が難しく、迷うものですが、経営陣の背中を押すことも社外取締役の役目だと考えます。

清水 私が課題として認識しているのは、次の世代への経営体制の移行です。現在の主要な役員の多くが創業期からのメン

バーであり、これまでの大きな変革とともに乗り越えた経験を有するなど安定感は強みである一方、新世代へのバトンタッチは慎重な議論を要しますね。次期役員候補には、当社独自のビジネスモデルはもちろん、培ってきた企業文化への深い理解も不可欠です。指名諮問委員会として、次世代リーダーの育成と選定に向けた議論をいかに深めていけるかが今後の重要テーマだと考えます。

——あるべき取締役会の姿と今後への期待をお願いします。

清水 私の見たところ、B-EN-Gはお客様への『よりよい感』が強いと感じています。自らは十歩先まで行きつつも、お客様には半歩先を見せながら無理なく十歩先までお連れする。そうした“よりよい”は高く評価していますし、今後も守り育てていくべき企業文化だと思います。

もちろん、外部の市場環境などが変われば戦略的に変えるべきものは生じますが、会社の根幹の部分はいかに守り、維持できるかが大事です。ビジネスの戦略や構造は更新しても、築き上げてきた企業文化は貫き通す。それは一見簡単でも、難しい対応だと思います。

北村 この10年、当社は着実に成長してきましたが、今後もその延長線上の成長が約束されるわけではありません。その観点から言うと、株主やお客様からのご期待やご要望に対して的確にお応えし、さらには上回っていくことが大事です。それが私たち取締役を含めた経営陣の使命といえます。

また、今後の成長の鍵は、AIによる技術や環境の劇的な変化を捉え、いかにAIを味方につけて事業を成長させられるかに尽きます。それによって、当社は日本の製造業の強みを海外に拡げていく確固たるプラットフォームになれるのではないのでしょうか。『世の中に創造業を増やす』という当社のパーパスの実現に向

かって、人々の生活や社会の価値を高めていく取り組みを力強く進めていきたいと思います。

赤井 当社にとっては、いかに企業価値を向上させていくかも重要な課題です。新たな事業展開やグローバル化を進めるには、当然ながら投資のためのキャッシュが必要です。そして、そのためにはROEやROICなど財務指標の「率」を高く維持すること以上に、売上高や営業利益、市場シェアなどの「額」をどう伸ばしていくかが大事です。今後の成長のために求められるのは、必要十分なキャッシュを生み出すとともに、効果的に投資をしていくことです。

一方、株価やキャッシュのほかにも、持続的な成長を実現するためには多様なステークホルダーからの支持・支援が必要です。B-EN-Gは、その支持・支援をもとに、従業員のモチベーションを上げる待遇や処遇を実現していく。そして、お客様満足度の向上をはじめ、取引先との信頼関係の構築、社会とのつながりの強化などを推進していくことで、自律的かつ安定的な成長を果たしていけると考えます。



三好 確かに、当社を支えているものはお客様からの信頼だと思います。また、当社開発のERPパッケージ『mcfame』の販売などにおいてはビジネスパートナーの皆様にも大きな役割を果たしていただいており、その信頼関係も極めて重要です。技術面の連携強化は当然ながら、そうした信頼関係をさらに深めていくには、当社が透明性と公平性を備えたオープンで多様な企業文化を築いていくことが土台になります。

当社では、それらを行動規範として定め、経営トップが自ら繰り返し発信するなど社内への浸透に努めています。経営陣と社員との協議も定期的に行われ自由な意見交換がされているほか、社内でも徹底されている「バッドニュース・ファースト」(悪い情報ほど早く報告する)という方針も、オープンで健全な組織を築いていくうえで効果的な考え方だと評価しています。今後もB-EN-Gがお客様やビジネスパートナー、株主の皆様や社会から信頼を得られるよう、実効性のある施策を積極的に推進していきたいと考えています。



羽田 雅一

代表取締役
取締役社長 CEO

経歴

1999年4月 当社入社
2006年4月 当社プロダクト事業本部長
2010年6月 当社取締役
2015年6月 当社常務取締役
2020年4月 当社代表取締役・
取締役社長 (現任)



別納 成明

代表取締役 専務取締役 CFO
経営統括本部長

経歴

1999年9月 当社入社
2013年6月 当社取締役
2019年6月 当社常務取締役
2020年4月 当社経営統括本部長
(現任)
2022年6月 当社代表取締役・
専務取締役 (現任)



中野 敦士

常務取締役 CTO
ソリューション事業本部長

経歴

1999年4月 当社入社
2015年6月 当社取締役
2022年6月 当社常務取締役 (現任)
2024年4月 当社ソリューション事業
本部長 (現任)



佐藤 雄祐

常務取締役
プロダクト事業本部長
ビジネス戦略本部担当
関西統括本部担当

経歴

2000年7月 当社入社
2019年4月 当社ソリューション事業
本部長
6月 当社取締役
2024年4月 当社プロダクト事業本部長
(現任)
6月 当社常務取締役 (現任)



入交 俊行

取締役
プロダクト事業本部副事業本部長
グローバルビジネス推進本部担当

経歴

2000年4月 当社入社
2021年4月 当社プロダクト事業本部
副事業本部長 (現任)、
プロダクト事業本部
商品開発本部長
2023年6月 当社取締役 (現任)
2024年4月 当社グローバルビジネス
推進本部担当 (現任)



宮澤 由美子

取締役
ソリューション事業本部副事業本部長
ビジネスイノベーション本部担当

経歴

2000年1月 当社入社
2019年4月 当社ソリューション事業
本部副事業本部長 (現任)
2023年6月 当社取締役 (現任)
2024年4月 当社マーケティング企画
本部担当
2026年4月 当社ビジネスイノベーション
本部担当 (現任)



清水 弘

社外取締役 **独立**

重要な兼務の状況

日本工業大学大学院
技術経営研究科教授

経歴

1990年10月 アーサー・ディ・リトル・
ジャパン株式会社入社
2010年4月 日本工業大学大学院
技術経営研究科教授
(現任)
2011年6月 当社社外取締役 (現任)
2015年4月 アーサー・ディ・リトル・
ジャパン株式会社 シニア・
アドバイザー



北村 正仁

社外取締役 **独立**

重要な兼務の状況

関西国際大学 経営学部教授

経歴

1982年4月 オリンパス光学工業
株式会社 (現オリンパス
株式会社) 入社
2019年4月 同社執行役員 Vice
President, Chief
Information Security
Officer (2021年3月退任)
2022年4月 関西国際大学経営学部
教授 (現任)
2023年6月 当社社外取締役 (現任)



三好 貴子

社外取締役 **独立** **監査等委員**

重要な兼務の状況

・岡村総合法律事務所パートナー
・東洋エンジニアリング株式会社
社外監査役

経歴

2001年10月 弁護士登録
(第一東京弁護士会)
2011年1月 岡村総合法律事務所
パートナー (現任)
2023年6月 東洋エンジニアリング
株式会社社外監査役 (現任)
2024年6月 当社社外取締役
(監査等委員) (現任)



赤井 一志

社外取締役 **独立** **監査等委員**

重要な兼務の状況

・株式会社ロッテ顧問

経歴

1987年4月 株式会社ロッテ入社
2009年1月 同社経理部部長
2009年1月 株式会社ロッテホール
ディングス経理部
経理担当部長
2017年6月 株式会社ロッテ
取締役常務執行役員
2024年4月 同社顧問 (現任)
2026年6月 当社社外取締役
(監査等委員) (現任)



大塚 博文

取締役 **常勤監査等委員**

経歴

1999年4月 当社入社
2012年4月 毕恩吉商務信息系统工程
(上海) 有限公司董事長
2015年6月 当社プロダクト事業本部
副事業本部長
2018年4月 当社ソリューション事業
本部副事業本部長
2020年6月 当社取締役
(常勤監査等委員) (現任)

※役員一覧は、2026年6月19日現在で記載しております。

	選任理由	スキルマトリックス					出席状況			
		企業経営	IT・技術	グローバル	財務・会計	リスクマネジメント・法務	取締役会	監査等委員会	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
羽田 雅一	自社製品に係る事業を中心に当社事業に関する豊富な経験を有し、当社の属する事業分野に高い見識を有しております。これらを当社の経営に活かせるものと判断し、選任しております。	●	●	●			14回/14回	—	3回/3回	5回/5回
別納 成明	長年に亘り他社製品を主に利用してITサービスを提供する事業に携わるとともに、2019年4月からはコーポレート部門の担当役員を務めており、幅広い分野における豊富な経験と高い見識を有しております。これらを当社の経営に活かせるものと判断し、選任しております。			●	●	●	14回/14回	—	—	5回/5回
中野 敦士	長年に亘り自社製品に係る事業に携わり、当社の属する事業分野に精通しております。これらの実績と見識を当社の経営に活かせるものと判断し、選任しております。		●	●			13回/14回	—	—	—
佐藤 雄祐	長年に亘り、他社製品を主に利用してITサービスを提供する事業および経営企画に携わり、当社の属する事業分野に精通しております。これらの実績と見識を当社の経営に活かせるものと判断し、選任しております。		●	●			14回/14回	—	—	—
入交 俊行	長年に亘り自社製品に係る事業に携わり、当社の属する事業分野に精通しております。これらの実績と見識を当社の経営に活かせるものと判断し、選任しております。		●	●			14回/14回	—	—	—
宮澤 由美子	長年に亘り他社製品を主に利用してITサービスを提供する事業に携わり、当社の属する事業分野に精通しております。これらの実績と見識を当社の経営に活かせるものと判断し、選任しております。		●	●			14回/14回	—	—	—
清水 弘	当社の主要顧客である製造業を主たる対象とした戦略系コンサルティング業務の豊富な経験と事業戦略に関する高い見識を有しております。これらを活かした、当社経営に対する中長期的かつ幅広い視点による助言や適切な監督等が期待できることから選任しております。	●	●	●			14回/14回	—	3回/3回	5回/5回
北村 正仁	オリンパス株式会社における、経営管理やIT分野に関する豊富な経験と高い見識に加え、グローバル体制構築の経験も有しております。これらを活かした、当社経営に対する中長期的かつ幅広い視点による助言や適切な監督等が期待できることから選任しております。	●	●	●			14回/14回	—	3回/3回	5回/5回
三好 貴子	弁護士として培われた企業法務面での専門的な知見と豊富な経験を有しております。これらを活かした、当社経営に対する中立的および客観的な立場での助言や適切な監督・監査等が期待できることから選任しております。					●	14回/14回	12回/12回	3回/3回	5回/5回
赤井 一志	ロッテグループにおける、経営管理や財務・会計に関する豊富な経験と高い見識を有しております。これらを活かした、当社経営に対する中長期的かつ幅広い視点による助言や適切な監督・監査等が期待できることから選任しております。	●			●	●	—	—	—	—
大塚 博文	当社における幅広い事業分野に精通し、また、海外子会社の経営に携わった豊富な経験を有しております。これらを当社経営の監督・監査に活かせるものと判断し、選任しております。	●	●	●			14回/14回	12回/12回	—	—

※経験・専門性(スキルマトリックス)は、各人の有する経験・専門性のうち最大3つを●印で示しております。

※出席状況は、2025年度の各就任期間での出席状況を記載しております。

当社グループは、経営の監督機能強化と効率性向上、コンプライアンスの徹底を基本方針としています。監査等委員会設置会社として、社外取締役による客観的な視点を取り入れることで、経営の透明性を高めています。多様なステークホルダーの信頼に応え、中長期的な企業価値を向上させるため、継続的なガバナンス体制の強化に取り組んでいます。

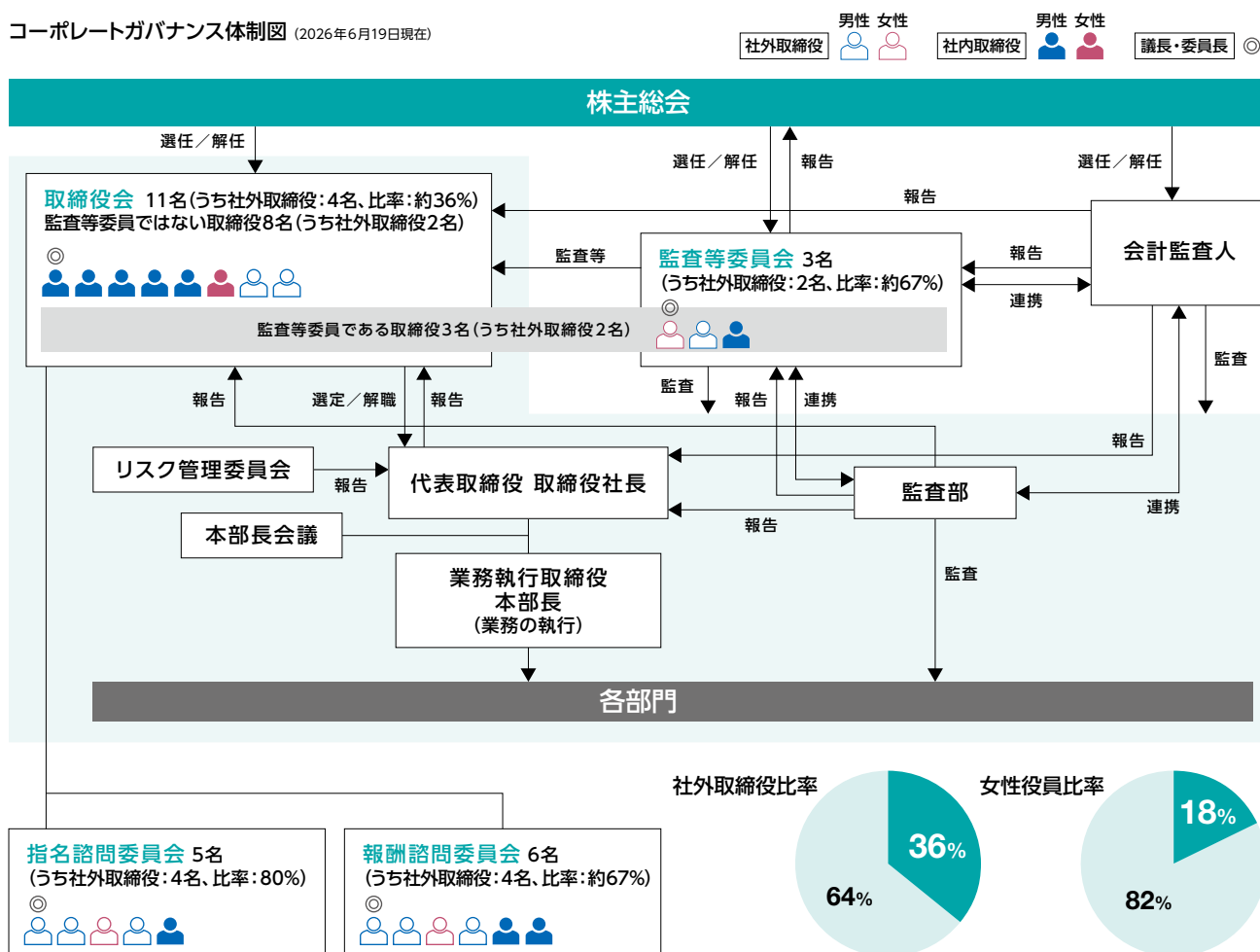
コーポレートガバナンスの強化

経営の監督機能強化および効率性向上とコンプライアンス体制の強化に努めることを基本方針としています。そのための体制として、当社は監査等委員会設置会社制度を採用しており、取締役会における議決権を持つ監査等委員である取締役と複数の社外取締役の選任を通じ、取締役の職務執行に対する監督機能の強化を図っています。当社は、継続的なコーポレートガバナンス向上の取り組みを通じて経営の透明性を高め、株主・投資家の皆様をはじめ、お客様・取引先・地域社会・従業員（グループ含む）などのステークホルダーの信頼獲得と中長期的な企業価値の向上に努めています。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

- ① 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- ② 株主、お客様、取引先、地域社会、従業員を含むステークホルダーの利益を考慮し、これらステークホルダーとの適切な協働に取り組みます。
- ③ 会社情報を適切に開示し、透明性を確保します。
- ④ 取締役（監査等委員である取締役を含む。）に求められる役割・責務を果たし、経営の監督機能強化および効率性向上に取り組めます。
- ⑤ 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話に取り組めます。

コーポレートガバナンス体制図（2026年6月19日現在）



取締役会 2025年度14回開催

議長 羽田 雅一 代表取締役 取締役社長 CEO

役割

- 会社の業務執行の決定
- 取締役の職務執行の監督
- 代表取締役の選定および解職

主な議題

法令や定款で定められた事項や取締役会規程に基づく会社の重要な業務執行および重要な経営事項のほか、取締役会の実効性評価、政策保有株式の検証などの検討。

監査等委員会 2025年度12回開催

委員長 三好 貴子 社外取締役 (監査等委員)

役割

- 取締役の職務の執行に対する監査

主な議題

内部統制システムの整備・運用状況、重点監査項目、会計監査人の監査の方法および結果の相当性、取締役 (監査等委員である取締役を除く) の指名・報酬に関する意見等。

指名諮問委員会 2025年度3回開催

委員長 清水 弘 社外取締役

役割

- 取締役候補者の指名や、代表取締役および役付取締役の選定・解職のプロセスの透明性の確保

主な議題

取締役候補者 (監査等委員である取締役候補者を含む) の指名や代表取締役および役付取締役の選定や役員育成等。

報酬諮問委員会 2025年度5回開催

委員長 清水 弘 社外取締役

役割

- 取締役の報酬制度および報酬の決定プロセスの透明性の確保

主な議題

取締役 (監査等委員である取締役を除く) の個人別の報酬等の内容や取締役の報酬制度等。

※取締役会議長および各種委員会委員長は、2026年6月19日現在で記載しております。

取締役会全体の実効性に関する 分析・評価の結果の概要

当社は、取締役会の機能向上を図るため、全取締役（監査等委員である取締役を含む）を対象に自己評価（アンケート形式）を行い、その結果に基づき取締役会で議論し、取締役会の実効性に関する分析・評価を毎年実施しております。2025年の実施状況は下記のとおりであります。

2025年11月に全取締役に対し、主に「前年の実効性評価を通じて認識された目標への対応状況」、「取締役会の議題」、「意見交換」、「情報入手と支援体制」、「役員のトレーニング」を評価項目とするアンケートを実施いたしました。各取締役のアンケート結果に基づき、2025年12月開催の取締役会において議論を行い、今年の評価項目の範囲に限らず、取締役会の実効性について特段の問題点はないことが確認でき、取締役会の実効性は確保されているとの判断に至りました。

また、取締役会全体の実効性のさらなる向上に向けて、人的資本経営、グローバル展開、新規事業などに係る議論の機会の確保や、情報提供体制の一層の充実などを中心に、今後の目標を確認いたしました。

今後とも、取締役会の機能向上を図るべく、評価結果を踏まえた継続的な改善に取り組んでまいります。

取締役の報酬等の決定方針

1. 取締役の報酬等に関する基本方針

取締役の報酬等は、求められる役割と職責に相応しい水準とし、中長期的な業績と株主価値が常勤取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の報酬等に反映される仕組みとすることを基本方針とする。

取締役の報酬制度および報酬等の決定プロセスの透明性を確保することを目的として、過半数の社外取締役で構成し、社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会を設置し、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針をはじめ、取締役の報酬等に関する事項は、同委員会の協議を経た答申を受け、取締役会で決定する。

2. 常勤取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。以下同じ）の報酬等

常勤取締役の報酬等は、固定報酬である基本報酬（年額）、賞与および株式報酬（非金銭報酬）で構成する。基本報酬は役位、職責、業績への貢献度等を総合的に勘案し、賞与は事業年度の連結業績等を勘案し、株主総会で決議された取締役報酬限度額の範囲内で、取締役会の決議により支給する。株式報酬は役位等に応じたものとし、株主総会で決議された株式報酬制度に係る限度額の範囲内で、取締役会で定める規程に基づき支給する。

3. 社外取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ）の報酬等

社外取締役の報酬等は、職務内容を踏まえた基本報酬のみであり、株主総会で決議された取締役報酬限度額の範囲内で、社長が社外取締役の個人別基本報酬を起案する。本案を

報酬諮問委員会において協議し、その答申内容を踏まえ取締役会で決定し、任期中毎月支給する。

4. 監査等委員の報酬等

監査等委員である取締役の報酬等は、職務内容を踏まえた基本報酬のみであり、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により個人別基本報酬を定め、任期中毎月支給する。

取締役の報酬等の額の内訳

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の額は、2016年6月22日開催の第37期定時株主総会において、年額3億6千万円以内（うち社外取締役6千万円以内）と決議されております。また監査等委員である取締役の報酬等の額は、2016年6月22日開催の第37期定時株主総会において、年額6千万円以内と決議されております。

上記とは別枠で、2023年6月23日開催の第44期定時株主総会において、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）に対する株式報酬制度を導入しております。

取締役の報酬等の額

役員区分	報酬等の 総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬 (固定報酬)	賞与	業績連動 報酬等	株式報酬	
取締役 (監査等委員を除く) (うち社外取締役)	196,705 (13,200)	123,416 (13,200)	51,800 (—)	—	21,489 (—)	8 (2)
取締役 (監査等委員) (うち社外取締役)	31,472 (13,200)	31,472 (13,200)	—	—	—	3 (2)

(注) 1. 取締役（監査等委員を除く）の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給とは含まれておりません。

2. 上記の株式報酬の額は、株式交付信託に係る当事業年度の費用計上額を記載しております。

B-EN-Gグループでは、役員・従業員の倫理・法令遵守に関して行動規範を定め、定期的なコンプライアンス教育を実施することにより、その徹底を図っています。

行動規範

ビジネスエンジニアリンググループの役員および従業員は、企業活動のすべてにおいて以下の5項目を規範として行動し、基本理念と行動規範の実践を通して企業価値の向上に努め、社会の発展に貢献していきたいと考えています。

1. お客様からの信頼の獲得

私たちは、「お客様の成功に貢献する」ことが企業活動の原点であると認識し、プロフェッショナルとしての誇りを持ち、顧客満足を第一とした高品質な製品・サービスの提供に努めます。

2. 社会への貢献

私たちは、新たな価値創造を通じて社会貢献すると共に、社会を構成する一員として環境保全と持続可能な社会の構築に貢献します。

3. 法令遵守と公正・透明な事業活動

私たちは、国内外の法令及び契約を遵守し、高い倫理観を持った、公正・透明な事業活動を行います。また、反社会的勢力とは関係を持ちません。

4. 基本的人権と多様性の尊重

私たちは、基本的人権と多様性を尊重し、不当な対応・差別を行わず、働きやすい環境作りを進めます。

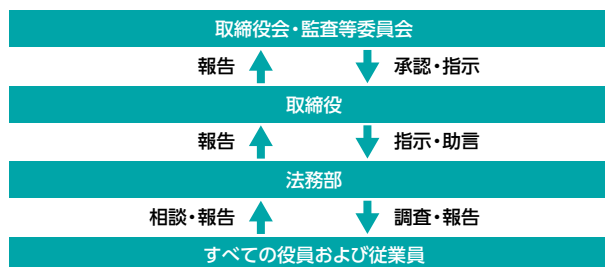
5. 知的財産や情報の保護

私たちは、知的財産権を尊重すると共に、取り扱う情報は、適切な保全・管理に努め、不正に使用しません。

コンプライアンス推進体制

法令などの遵守については、「コンプライアンス行動基準」を定め、コンプライアンスに関する規範を明確にするとともに、担当セクションとして法務部を置き、その推進のための体制整備を図っています。取締役は、法令、定款の違反などコンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、遅滞なく取締役会および監査等委員会に報告を行います。

コンプライアンス推進体制図



コンプライアンス研修

「行動規範」と「コンプライアンス行動基準」の浸透と適正な職務の遂行にあたり、取締役および従業員に対し、eラーニングや集合研修の場で定期的な教育・研修を実施しています。

コンプライアンス研修(人権・行動規範・コンプライアンス)

実施年度	受講者数	対象
2025年度	730名	B-EN-G、B-SERV社員
2024年度	713名	B-EN-G、B-SERV社員
2023年度	692名	B-EN-G、B-SERV社員
2022年度	677名	B-EN-G、B-SERV社員

内部通報制度

「内部通報規程」に基づいて当社グループやパートナー企業の役員・従業員などが利用できる内部通報制度を整備し、不正行為などの事前抑止、早期発見、是正および再発防止に取り組んでいます。社外の弁護士を内部通報窓口としているほか、通報者の秘匿性を確保し不利益な取り扱いを禁止するなどの通報者保護も図っています。

内部通報窓口への通報または相談件数

1件(2025年度)

当社グループは、経営に影響を及ぼす多様なリスクを的確に把握し、損失の最小化と予見性の向上を図るためのリスク管理を推進しています。社長を委員長とする体制のもと、全社的なリスク評価プロセスを運用し、経営の安定性確保に努めています。本項では、当社のリスク管理体制に加え、システム開発リスクなどの重要リスクへの対応についてご報告します。

リスクマネジメント推進体制

当社および子会社の事業を取り巻くリスクに対して的確な管理・実践を図るため、リスク管理委員会の設置を含む「リスク管理規程」に基づき、リスク管理の推進体制を整備しています。リスク管理委員会（委員長：社長、委員：常勤役員）は、リスクの把握と対策を検討し、リスクへの対処の指示およびリスク管理の状況を確認しています。

リスク管理のプロセス

リスク管理規程に基づき、当社および子会社に係る全般的なリスク評価を実施するとともに、改善事項の確認・検討を行っています。リスク評価にあたっては、リスクおよびそのリスクファクター（当社が直面する可能性のあるリスク要因）を特定し、その発生可能性および影響度に応じた一定の基準により評価を行い、リスクマップへのマッピングを行っています。この評価プロセスを通じて、経営や事業遂行に関連するリスクの適切な評価・管理に努めています。

事業等のリスク

当社グループの経営成績や財政状態ならびに投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、次のようなものがあります。

- ① 事業環境の変化に関するリスク
- ② システム開発リスク
- ③ 技術革新に関するリスク
- ④ 情報セキュリティに関するリスク
- ⑤ 特定の取引先との関係について
- ⑥ 人材確保に関するリスク
- ⑦ 投資に関するリスク
- ⑧ 大規模な災害等に起因するリスク
- ⑨ コンプライアンスに関するリスク

2025年度のリスク管理委員会においてリスク評価の見直しを行い、リスク要因や発生可能性の見直しを行いました。また、リスク低減のための取り組み状況の確認、検討を行いました。昨今の情報セキュリティ脅威の増大を踏まえ、情報セキュリティ対策のさらなる強化に取り組んでいます。

なお、上記は当社グループの事業、そのほかに関し予想される主なリスクを具体的に例示したものであり、これらに限定されるものではありません。

 **WEB** 事業等のリスク

「システム開発リスク」に対する取り組み

特定した事業等のリスクのうち、「システム開発リスク」に対しては、品質方針を策定し、品質マネジメントシステムの継続的な改善を行っています。また、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しています。

登録種別 品質マネジメントシステム

登録番号 JUSE-RA-1803

登録組織 ビジネスエンジニアリング株式会社

ソリューション事業本部（ソリューションビジネス推進本部、デジタルビジネス本部、デジタルサプライチェーン本部、デジタルライフサイエンス本部、デジタルエンタプライズ本部）、経営統括本部（品質マネジメント部）

適用規格 JIS Q 9001:2025 (ISO 9001:2015+Amd 1:2024)

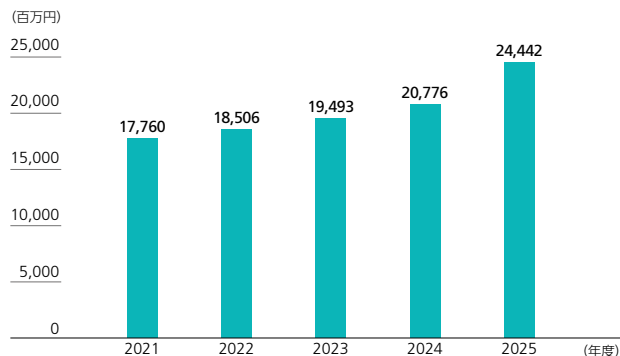
登録範囲 情報システムのコンサルティング、企画、設計、開発

審査登録機関 一般財団法人 日本科学技術連盟
ISO審査登録センター

 **WEB** マネジメントシステムに関する第三者認証

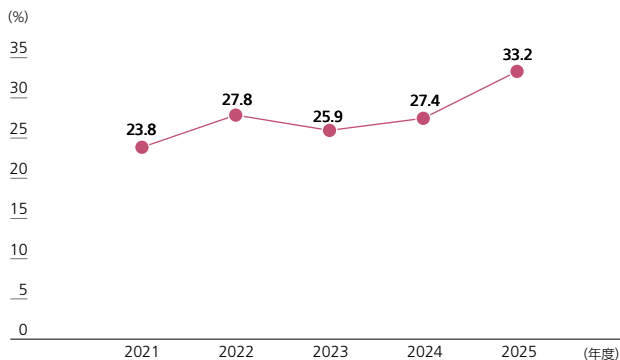


売上高



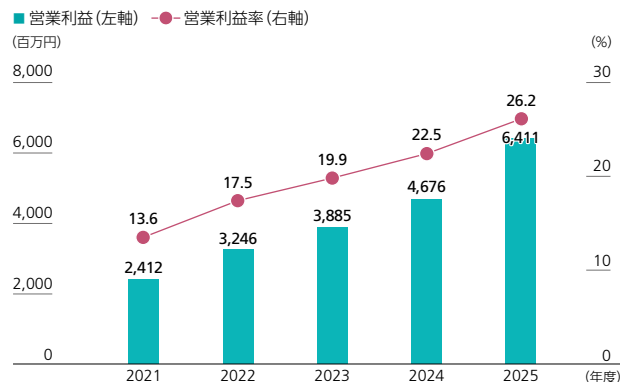
情報化投資の堅調な拡大を背景に、売上高は5期連続で増収を達成しました。2026年3月期は24,442百万円(前期比17.6%増)となり、4期連続で過去最高を更新。受注高も24,585百万円と高水準を維持しています。

ROE



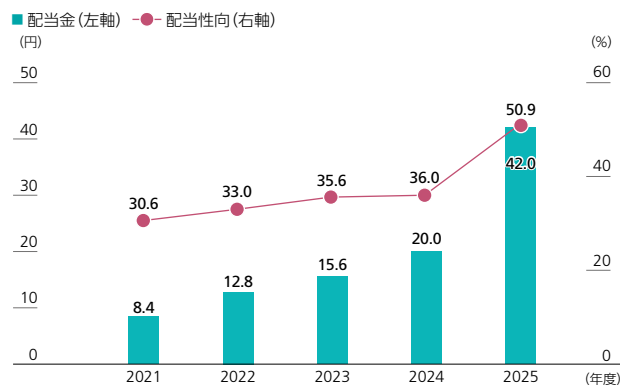
自己資本利益率(ROE)は増益と資本効率の向上により、2026年3月期は33.2%となりました。前期の27.4%から5.8ポイント上昇し、成長戦略「BE 2030」が掲げるROE20%以上を大きく上回る水準を維持しています。

営業利益／営業利益率



売上成長に加えプロジェクト採算性の向上が寄与し、営業利益は着実に拡大しています。2026年3月期は6,411百万円(前期比37.1%増、営業利益率26.2%)となり、4期連続で過去最高を更新しました。

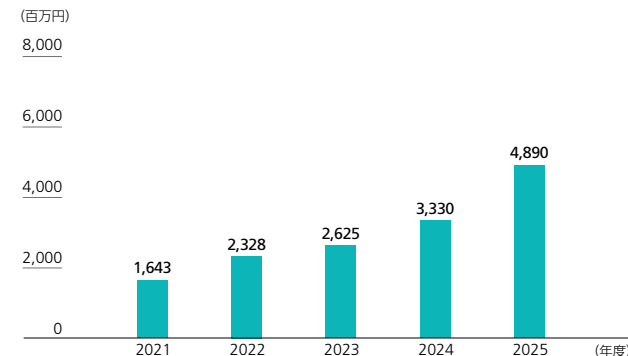
株主還元



2025年度より連結配当性向を50%超とする方針へ見直しました。純利益の増加を受けて2026年3月期の配当性向は50.9%となり、年間配当は11期連続の増配かつ過去最高を実現しています。

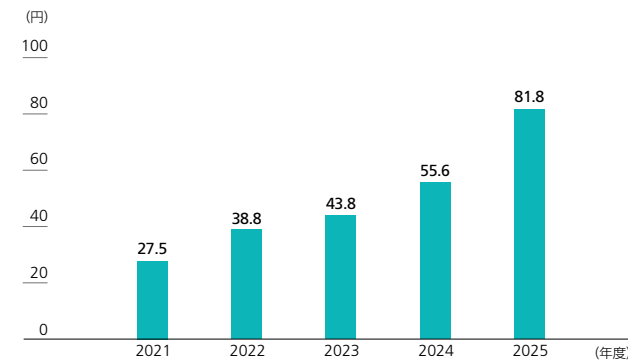
※株式分割調整後の金額を記載しております。

当期純利益



親会社株主に帰属する当期純利益は4,890百万円(前期比46.8%増)となりました。増収増益に加え、投資有価証券の売却益や一過性の税負担軽減が寄与し、大幅な増益を達成しています。

1株当たり純利益 (EPS)



1株当たり当期純利益(EPS)は増収増益の結果、2026年3月期は81.8円となりました。2026年1月1日付の株式分割(1株→5株)を反映した前期の55.6円から47.0%増となっています。

※株式分割調整後の金額を記載しております。

単位：百万円		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
		2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
経営成績	売上高	12,549	13,289	13,479	15,253	18,016	17,707	17,760	18,506	19,493	20,776	24,442
	売上総利益	3,591	4,034	4,074	4,721	5,223	5,435	5,882	6,994	7,852	9,091	11,156
	営業利益	531	715	757	1,208	1,580	1,902	2,412	3,246	3,885	4,676	6,411
	経常利益	528	712	722	1,202	1,584	1,895	2,443	3,250	3,877	4,679	6,435
	当期純利益	316	438	484	804	857	1,288	1,643	2,328	2,625	3,330	4,890
	販売費および一般管理費	3,060	3,318	3,317	3,512	3,643	3,532	3,469	3,748	3,967	4,415	4,744
	EBITDA	1,153	1,278	1,536	2,030	2,425	2,622	3,104	3,946	4,588	5,502	7,344
財政状態	総資産	6,185	6,668	7,080	8,100	8,598	10,481	11,491	13,408	15,718	18,451	21,526
	純資産	3,334	3,670	3,058	4,372	5,037	6,312	7,475	9,287	10,950	13,384	16,071
	自己資本	3,334	3,670	3,058	4,372	5,037	6,312	7,475	9,287	10,950	13,384	16,071
	有利子負債	500	500	1,420	304	100	470	100	100	100	100	100
	利益剰余金	2,210	2,547	2,882	3,532	4,096	5,191	6,251	8,033	9,759	12,034	15,293
キャッシュフロー	営業活動によるC/F	669	1,235	941	2,157	2,088	2,539	2,287	3,278	3,553	3,522	5,906
	投資活動によるC/F	▲ 692	▲ 851	▲ 805	▲ 1,065	▲ 773	▲ 817	▲ 713	▲ 696	▲ 1,127	▲ 1,476	▲ 1,116
	財務活動によるC/F	▲ 83	▲ 101	▲ 207	▲ 556	▲ 416	196	▲ 701	▲ 549	▲ 1,003	▲ 1,065	▲ 1,997
	フリー C/F	▲ 23	384	136	1,092	1,315	1,721	1,573	2,581	2,425	2,046	4,790
	現金及び現金同等物期末残高	518	800	727	1,261	2,159	4,078	4,945	6,966	8,381	9,347	12,141
1株当たり情報	配当金※	1.6円	2.2円	2.6円	4.4円	4.5円	7.0円	8.4円	12.8円	15.6円	20.0円	42.0円
	配当性向	30.3%	30.1%	30.9%	30.2%	31.0%	32.1%	30.6%	33.0%	35.6%	36.0%	50.9%
	1株当たり純利益(EPS)※	5.3円	7.3円	8.1円	14.2円	14.6円	21.8円	27.5円	38.8円	43.8円	55.6円	81.8円
	1株当たり純資産(BPS)※	55.6円	61.2円	56.0円	74.7円	85.5円	106.2円	124.6円	154.8円	182.9円	223.6円	269.4円
主な経営指標	売上総利益率	28.6%	30.4%	30.2%	31.0%	29.0%	30.7%	33.1%	37.8%	40.3%	43.8%	45.6%
	営業利益率	4.2%	5.4%	5.6%	7.9%	8.8%	10.7%	13.6%	17.5%	19.9%	22.5%	26.2%
	経常利益率	4.2%	5.4%	5.4%	7.9%	8.8%	10.7%	13.8%	17.6%	19.9%	22.5%	26.3%
	EBITDAマージン	9.2%	9.6%	11.4%	13.3%	13.5%	14.8%	17.5%	21.3%	23.5%	26.5%	30.0%
	投下資本利益率(ROIC)	8.1%	11.1%	11.3%	17.1%	18.7%	19.4%	21.3%	24.7%	23.8%	25.0%	29.0%
	自己資本利益率(ROE)	9.8%	12.5%	14.4%	21.7%	18.2%	22.7%	23.8%	27.8%	25.9%	27.4%	33.2%
	総資産利益率(ROA)	5.1%	6.6%	6.8%	9.9%	10.0%	12.3%	14.3%	17.4%	16.7%	18.1%	22.7%
	自己資本比率	53.9%	55.0%	43.2%	54.0%	58.6%	60.2%	65.1%	69.3%	69.7%	72.5%	74.7%

※株式分割調整後の金額を記載しております。

ガバナンス

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役構成(名)	総数	10	11	11	11
	女性(比率)	0(0%)	1(9%)	2(18%)	2(18%)
通報窓口への通報または相談件数	通報または相談件数(件)	1	5	1	1

環境(連結)

			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
GHG排出量 (t-CO ₂ e)	Scope1、 Scope2	Scope1	0.70	0.13	0	0
		Scope2(マーケット基準)	722.94	453.86	456.98	453.26
		Scope2(ロケーション基準)	718.90	716.33	706.74	703.50
		Scope1+Scope2 排出量合計(マーケット基準)	723.64	453.99	456.98	453.26
	Scope3	合計	6,698.84	7,149.32	10,906.95	12,250.50
		カテゴリ1 購入した物品・サービス	5,890.90	5,919.86	9,678.28	11,114.44
		カテゴリ2 資本財	74.08	337.42	218.75	126.83
		カテゴリ3 燃料・エネルギー関連活動	277.69	285.76	285.20	278.13
		カテゴリ6 出張	333.13	420.38	529.76	539.85
		カテゴリ7 雇用者の通勤	108.87	144.66	149.98	149.39
		カテゴリ15 投資・融資	14.17	41.24	44.98	41.86
	排出原単位(売上高当たり温室効果ガス排出量) (t-CO ₂ e/百万円)		0.039	0.023	0.022	0.019
エネルギー 消費量	電力消費量(MWh)		748.50	770.50	778.91	805.29

※温室効果ガス(GHG)排出量は、第三者保証を取得しています。

社会(単体、従業員数は連結)

			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数(名)	総数		684	699	719	748
	男性(比率)		542(79.2%)	543(77.7%)	551(76.6%)	567(75.8%)
	女性(比率)		142(20.8%)	156(22.3%)	168(23.4%)	181(24.2%)
雇用関連	平均年齢(歳)		41.1	40.7	40.3	40.3
	平均勤続年数(年)		11.2	11.2	11.1	11.1
	平均年間給与(千円)		8,296	7,854	8,085	9,149
	平均年間給与と対前年比増減率(%)		9.0	▲ 5.3	2.9	13.2
	男女の賃金差異(%)		77.1	76.6	77.4	77.7
	離職率※1(%)		3.9	4.8	2.9	3.3
	新卒採用者数(名)		21	23	20	22
	中途採用者数(名)		23	26	28	28
	障がい者実雇用率(%)		2.07	2.38	2.30	2.48
女性活躍	管理職に占める女性比率(%)		6.3	4.4	4.4	5.2
働きやすさ	育休取得率	男性(%)	27.3	62.5	90.9	92.3
		女性(%)	— ※2	100	300	100
	育休復職率	男性(%)	100	100	100	100
		女性(%)	100	100	100	100
	在宅勤務実施率(リモートワーク比率)(%)		46	38	34	34
人材育成	従業員1人当たりの 人材育成能力開発時間(時間)		65.4	64.1	60.9	50.3
	従業員1人当たりの 人材育成能力開発教育費用(千円)		130	113	111	140

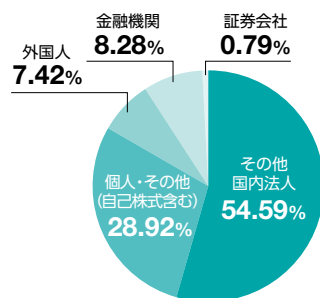
※1 離職率は、定年退職などを除いて算出しています。

※2 2022年度の女性の育休取得率「—」は、該当者(出産者)がいなかったためです。

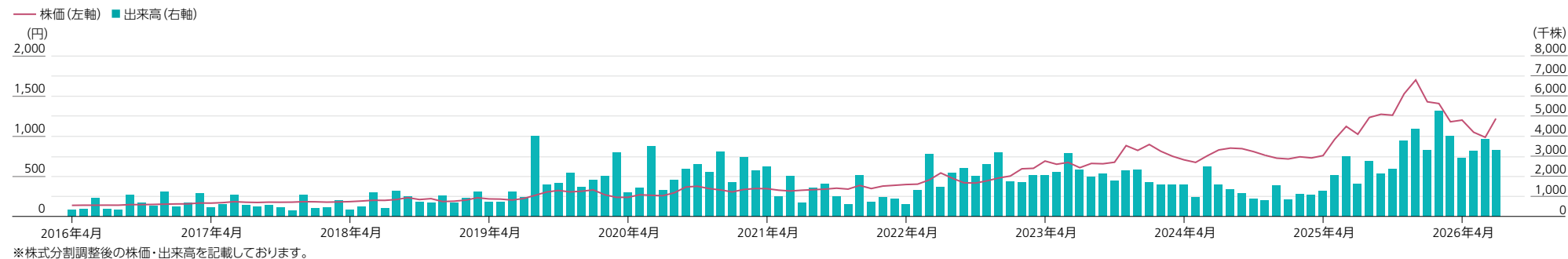
株式情報 (2026年3月31日現在)

発行可能株式総数	240,000,000株
発行済株式総数	60,000,000株
株主数	9,070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	4828
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号

所有者別株式分布状況



株価・出来高推移 (2026年7月31日現在)



大株主の状況 (2026年3月31日現在)

氏名又は名称	所有株式数 (株)	発行済株式 (自己株式を除く。) の 総数に対する所有株式数の割合 (%)
株式会社図研	12,600,000	21.00
三谷産業株式会社	6,870,000	11.45
ウイングアーク1st株式会社	4,800,000	8.00
株式会社インテック	3,600,000	6.00
キャノンITソリューションズ株式会社	3,600,000	6.00
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,355,000	5.59
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505038	1,003,000	1.67
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	884,000	1.47
キッセイコムテック株式会社	540,000	0.90
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	443,700	0.73
計	37,695,700	62.82

IR活動 (2026年3月期)

個別IRおよびスモールミーティング開催回数

145回

会社概要

会社名	ビジネスエンジニアリング株式会社
本社	〒100-0004 東京都千代田区大手町1-8-1 KDDI大手町ビル
事業開始	1999年4月1日
資本金	6億9,760万円
社員数	連結:748名 単体:580名 (2026年3月31日現在)
組織図	WEB 組織図
オフィス	関西支店
グループ会社	・ビジネスシステムサービス株式会社(B-SERV) ・Business Engineering America, Inc. ・毕恩吉商务信息系统工程(上海)有限公司 (Toyo Business Engineering (Shanghai)Co., Ltd.) ・Toyo Business Engineering (Thailand)Co., Ltd. ・PT. Toyo Business Engineering Indonesia ・Toyo Business Engineering Singapore Pte. Ltd. ・Toyo Business Engineering Holding (Thailand) Co., Ltd.

賛同するイニシアチブ、外部評価、インデックスへの組み入れ

賛同するイニシアチブ

UNGC(国連グローバル・コンパクト)

当社グループは、2024年4月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、国内ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)にも加盟しました。署名企業として「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めてまいります。



JCI(気候変動イニシアティブ)

当社グループは、脱炭素社会の実現をめざす企業や自治体などの国内ネットワーク「気候変動イニシアティブ(JCI)」に参画しています。「脱炭素社会の実現に向けて行動を開始する」というJCI宣言に賛同し、気候変動対策への貢献と温室効果ガスの削減に向けた取り組みを進めてまいります。



CP(サーキュラーパートナーズ)

当社グループは、循環経済(サーキュラーエコノミー)の実現をめざす産官学のパートナーシップ「サーキュラーパートナーズ(CP)」に参画しています。会員企業や自治体などと広く連携し、ライフサイクル全体での資源循環の促進や、持続可能なビジネスモデルの構築に向けた取り組みを進めてまいります。



第三者評価・第三者認証

CDP(Carbon Disclosure Project)

CDPは環境に関する情報開示を促す国際的な非営利団体です。当社は2025年の気候変動分野の評価で「B」スコアを獲得しました。



「働きがいのある会社」認定

「働きがいのある会社」認定は、優れた職場文化を持つ企業を評価する国際的な認定制度です。当社はGPTW Japanの調査により、2025年より継続して認定を取得しています。



プラチナくるみんプラス

高い水準で仕事と子育て、仕事と不妊治療の両立支援を行う企業への認定制度です。当社は本認定を取得し、多様な社員が活躍できる環境を整備しています。



日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編

人材活用や人的投資を通じて生産性と企業価値を高める先進企業を評価する調査です。当社は「★3」の認定を受けており、とくに「人材活用力」の面で高い評価を得ています。



TOKYOババ育業促進企業(ブロンズ)

男性の育児休業取得を積極的に推進する企業を東京都が登録・認定する制度です。当社は取得率50%以上を達成し、2024年に本認定を取得しています。



DX認定

「デジタルガバナンス・コード」に対応し、DX推進の準備が整った企業を国が認定する制度です。当社はデジタル変革を牽引する基盤があるとして、本認定を取得しています。



プライバシーマーク

適切な個人情報保護体制を整備している企業を評価・認定する制度です。当社は本認定を取得し、厳格な情報管理のもとで安全な事業運営に努めています。



品質マネジメントシステム [ISO9001]

当社のソリューション事業本部(営業本部を除く)および品質マネジメント部は、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しております。



インデックスへの組み入れ

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

環境情報の開示や炭素効率性に優れた銘柄を対象とする株価指数です。当社は環境経営への取り組みが評価され、本指数の構成銘柄に組み入れられています。





ビジネスエンジニアリング株式会社

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-8-1 KDDI大手町ビル
<https://www.b-en-g.co.jp>

発行：2026年9月