

SUSTAINABILITY REPORT 2026



本社：〒657-0845 兵庫県神戸市灘区岩屋中町4丁目2番7号 シマブンビル
東京本社：〒108-0074 東京都港区高輪2丁目22番1号 THE LINKPILLAR 2
発行：コベルコシステム株式会社 CSR推進委員会
(事務局 TEL:078-261-6223 FAX:078-261-7520)

本誌は、印刷・製本に関して以下のような配慮を行っています。



印刷に関する
配慮
この印刷製品は、
環境に配慮した資
材と工場で製造さ
れています。



インクに関する
配慮
環境負荷の少ない
植物油インクを使
用しています。



実りある明日を、 とことんともに。

当社の存在意義(Our Purpose)をシンプルに表現したパーパスロゴ。

青と赤のラインは、「目の前の一人ひとり」と、それぞれを支え続ける「コベルコシステム」。

二つが“とことん”組み合わせさり、∞を描きながら前進していくその軌跡は、無限大の可能性を示しています。

また、当社らしさを表現するうえで多く登場する「と」という文字にアクセントをつけ、

興味を持っていただく仕掛けになっています。



当社は中期経営計画「for the Next Stage」において、
経済的価値(自社の利益獲得)と
社会的価値(社会課題の解決)の両立を図るべく
サステナビリティ経営を掲げています。
2025年には、従来から掲げてきた
長期経営ビジョンに加えパーパスを明文化し、
当社が創出する社会的価値の方向性を明確化しました。
これに基づき、サステナビリティ経営の取り組みを
いっそう加速しています。

パーパス	01
目次	02
トップメッセージ	03
会社概要	04

価値創造プロセスとマテリアリティ

価値創造プロセスとマテリアリティ	05
------------------	----

サステナビリティ経営への取り組み

コベルコシステムのステークホルダー・	07
社会的責任を果たすために	
中期経営計画における取り組みとSDGs	08
サステナビリティ推進体制	09
パーパスの共鳴活動	10

環境

カーボンニュートラルを目指すお客様に	11
向けて	
自社内の取り組み	12

社会

お客様との信頼関係	13
公正なパートナーシップ	15
人材育成の仕組み	17
先進技術への取り組み	21
社員との絆	22
社会貢献活動	23

ガバナンス

経営基盤	25
セキュリティ	27
品質マネジメント	28
内部統制	29
外部からの評価	30

電子ブック版は
こちら



[https://www.kobelcosys.co.jp/
ebook/sus/2026/sus2026/](https://www.kobelcosys.co.jp/ebook/sus/2026/sus2026/)

ご意見・ご感想は
こちら



[https://www.kobelcosys.co.jp/
inquiry/other/](https://www.kobelcosys.co.jp/inquiry/other/)

コベルコシステム株式会社 CSR推進委員会
〒657-0845
神戸市灘区岩屋中町4丁目2番7号サンプラザビル10F
TEL:078-261-6223 FAX:078-261-7520

報告対象期間

2025年1月1日から12月31日の1年間の活動を中心
に記載しています。一部につきましては、対象期間
以前からの経緯やサステナビリティレポート発行時
直近(2026年)の事項についても記載しています。

編集方針

2010年から毎年発行してきた本レポートですが、昨
年、構成やデザインを一新し、当社の「サステナビ
リティ経営」をよりわかりやすくお伝えしました。今年
はさらに、お客様、ビジネスパートナー様、社員や地
域社会といったステークホルダーの皆様に向け、担
当役員のメッセージを加えることで、より共感いただ
ける内容になるように努めました。皆様のご理解が
深まれば幸いです。

TOP MESSAGE

代表取締役社長

瀬川 文宏



私たちを取り巻く環境は、気候変動や人口構造の変化、技術革新などが複雑に重なり合い、これまでにないスピードで変化しています。

こうした大きな転換点において、当社は「**すべての人を大切に、一歩先行く技術と つくりあげる力で、一人ひとりの挑戦と成長を支え、実りある明日を築きます。**」というパーパスを原点に、事業活動を進めてきました。

このパーパスを土台とし、2024年からは「ビジネスを変える」「社会を変える」「自分を変える」という3つの方針を掲げた中期経営計画を推進しています。

2025年度は、この中期経営計画のもと、事業を通じた価値提供の強化や社会課題への取り組み、

人材育成の充実など、各領域で着実に歩みを進めてきました。

本レポートでは、当社の取り組みと現在地をより明確にお伝えすることを重視し、担当役員からのメッセージも新たに掲載しています。また、社会環境の変化や当社の進展を踏まえ、重要課題(マテリアリティ)の再整理も行い、パーパスに基づく価値創出の方向性をいっそう明確にしました。

今後も当社は、パーパスに根ざした姿勢を大切にしながら、事業活動を通じて社会に持続的な価値を提供していきます。皆様の変わらぬご理解とご支援をお願い申し上げます。

中期経営計画における3つの方針

1 「ビジネス」を変える (経済価値の創出)

2030年を見据えたビジネス変革を実現する

- AIなど新技術を積極的に活用するとともにアセット化を進め、脱工数(※1)ビジネスを加速させる
- お客様(特に神戸製鋼)との共創案件を推進することで、「製造業に強いコベルコシステム」に磨きをかける
- 事業基盤への投資、株主、ビジネスパートナー様、社員への還元を行いながら、テクノロジーを中心とした新事業にチャレンジしていく

2 「社会」を変える (社会価値の創出)

ビジネスを通じて社会課題に取り組みながら、社会の一員としての責任を果たす

- 日々の業務や企業活動を通じて社会価値を創出する
(「経済成長」「働く力の創出」「公平性・多様性の尊重」「環境への配慮」)

3 「自分」を変える (人材価値の向上)

多様な価値観を持つ社員一人ひとりが能力を伸ばすことができる環境を提供する

- 自律的キャリア形成やさまざまなチャレンジを通じ、社員の市場価値向上と自己実現を支援する
- 社員が誇りを持てる企業ブランドをつくりあげていく
- これらを通じて社員とのエンゲージメントを高める

※1 脱工数:工数ビジネスからの脱却。工数ビジネスとは、作業量に応じて費用を支払うもので、要員単価×所要月数で見積るビジネス

会社概要

会社名称 コベルコシステム株式会社

創 立 1983年10月1日
(神鋼コンピュータシステム株式会社として発足)

設 立 1987年7月1日 (コベルコシステム株式会社に商号変更)

代 表 者 代表取締役社長 瀬川 文宏

株 主 日本アイ・ピー・エム株式会社 51%
株式会社神戸製鋼所 49%

資本金 4億円

社員数 1,938人
(2026年4月1日現在。関連会社597人を含む)

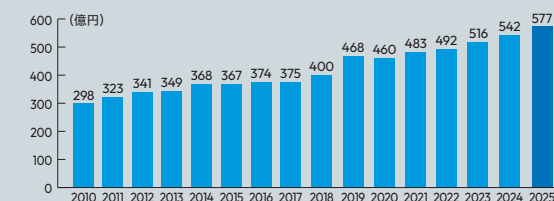
関連会社 コベルコソフトサービス株式会社

本 社 〒657-0845
神戸市灘区岩屋中町4丁目2番7号

U R L <https://www.kobelcosys.co.jp/>

売上高 577億円(2025年度)

■売上高推移



■沿革

2025年

- 存在意義(Our Purpose)制定
- ISMS(情報セキュリティ・マネジメントシステム) 永年登録特別表彰受賞

2023年

- 第34回「みどりの愛護」功労者国土交通大臣表彰受賞
- 営業体制を再編し、名古屋営業所廃止

2020年

- 広島事業所開設
- 次世代育成支援対策推進法認定マーク(プラチナくるみん)取得

2017年

- 長期経営ビジョン制定
- 日本IBMグループ統一ISMS認証取得

2014年

- ISMS(情報セキュリティ・マネジメントシステム) 永年登録表彰受賞

2013年

- 「プライバシーマーク制度貢献事業者」として表彰

2009年

- 次世代育成支援対策推進法認定マーク(くるみん)取得

2007年

- 全国企業品質賞にて大賞受賞
(栃木県経営品質協議会主催)

2006年

- 経営ビジョン制定(2017年に経営理念に改称)
- 東京事業所を東京本社に改称
- 神戸データセンター開設

2003年

- ISMS認証取得

2002年

- 日本IBM(株)の資本参加(51%)((株)神戸製鋼所/日本IBM(株)IT戦略での包括的提携)
- 関係会社コベルコソフト関西(株)とコベルコソフト東京(株)を合併し、コベルコソフトサービス(株)を設立

2000年

- プライバシーマーク(個人情報保護)の認定取得

1999年

- ISO9001認証取得

1995年

- 関係会社コベルコソフト東京(株)創立

1994年

- 神戸製鋼の情報エレクトロニクス部門、アルミ銅事業部、溶接棒事業部のシステム部門を統合し、全事業部門のシステム化を担当
- 名古屋営業所開設

1993年

- コベルコテレコム(株)と合併

1992年

- 神戸製鋼 神鉄・加古川システム部門を統合

1991年

- 関係会社コベルコソフト神戸(株)創立
(1999年コベルコソフト関西(株)へ商号変更)

1988年

- 通産省システムインテグレータ認定

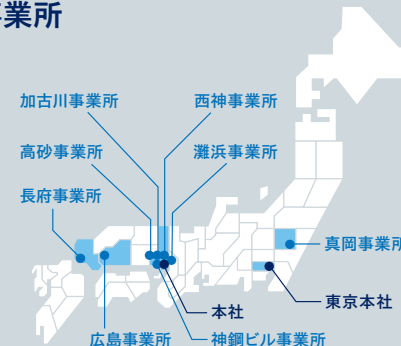
1987年

- 神戸製鋼 本社とエンジニアリング事業部のシステム部門を統合、コベルコシステム(株)へ商号変更
- 東京事業所開設
- コンピュータセンター開設

1983年

- 神鋼コンピュータシステム(株)として創立
(神戸製鋼100%出資)

■事業所



■取得済の認証・認定・許可



■登録組織:ICT本部
事業開発本部 デジタルプラットフォームセンター
■登録範囲:インフラソリューションサービスの提供
■規格:JIS Q 27001:2023 (ISO/IEC 27001:2022)
■登録番号:JSAI 003
■有効期限:2027年4月20日
■登録認証機関:日本規格協会ソリューションズ株式会社審査登録事業部



■認証範囲:情報システムに関するハードウェア製品、およびソフトウェア製品の提供
情報システムに関するビジネスコンサルティング、構築、運用、保守およびその他のサービスの提供
上記事業に関連する管理業務
■規格:ISO/IEC 27001:2022, JIS Q 27001:2023
認証番号:25588109-6A
(この認証書は25588109の一部を構成するものです)
■有効期限:2028年11月15日
■登録認証機関:ビューローベリタスジャパン株式会社



■ISO9001 適用部署:ソリューション事業部
クライアント事業部エンタープライズ本部
クライアント事業部アウトソーシング本部 第4サービス部
クライアント事業部アウトソーシング本部 第5サービス部
ICT本部 営業本部
■登録活動範囲:製造業、流通業およびその他の産業向け顧客要求事項に基づくソフトウェアの設計・開発・製造および付帯サービス(教育、移行支援および瑕疵対応)



兵庫県知事許可一般建設業
(電気通信工事業)
[許可番号/(般-28)第114641号]



INPUT

人的資本（2025年度）

従業員数 **1,310人**
[男性 1,011人 女性 299人]
※25年4月時点

新入社員男女比率
男性 **50%**
女性 **50%**

育児休業後復職率 **100%**
自己都合退職率 **2.9%**
※情報通信業 平均離職率9.8%
(令和6年雇用動向調査結果)

障がい者雇用の推進

社会・関係資本

株主資本
日本アイ・ビー・エム株式会社 **51%**
株式会社神戸製鋼所 **49%**
IBMの持つ「優れたITノウハウ」、神戸製鋼の持つ「ものづくり・品質へのこだわり」

関連会社
コベルコソフトサービス株式会社

年間取引社数 **628社**
※25年12月時点

財務資本

純資産額（会社法基準/2025年度）
174億円

BUSINESS MODEL



コンサルティング

システム
インテグレーション

アウトソーシング

3つの方針

ビジネス変革

徹底した生産性向上により
高収益化を図り、収益は投資につなげ、新規事業にチャレンジする

社会課題への
取り組み

ビジネスを通じて社会課題
に取り組みながら、社会の一
員としての責任を果たす

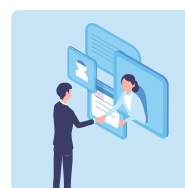
キャリア形成支援

自律的キャリア形成やさまざ
まなチャレンジを通じ、社員
の市場価値向上と自己実現
を支援する

4つの重点施策

従来ビジネスの
継続的強化

- 上流サービス拡大・強化
- お客様との関係性強化

徹底した
生産性の追求

- ビジネス変革
- 社内業務のデジタル化

新しい領域への
積極的な投資

- 事業課題の解決支援
- DXビジネスの本格化

社員の自律的な
行動を支援

- 社員のキャリア形成・
チャレンジ支援
- 市場価値に見合った処遇

※詳細は、P.8「サステナビリティ経営への取り組み(中期経営計画)」参照

マテリアリティ

1.経済成長

- ITビジネスを通じた社会課題の解決
- 新規事業の創出
- ステークホルダーとの共存共栄

2.働く力の創出

- お客様の生産性向上支援
- 徹底した生産性の追求
- エンゲージメントの強化

3.公平性・多様性の尊重

- DE&I (Diversity, Equity and Inclusion)の推進
- 自律的キャリア形成支援

4.環境への配慮

- サステナビリティへの取り組み
- コベルコグループの環境対策への貢献

OUTPUT

財務

売上 **577億円**

営業利益 **90億円**
(会社法基準/2025年度)

ステークホルダーへの
提供価値

お客様

優れた品質と一歩先行く技術で、お客様の期待を超えた製品・サービスの提供

CSポイント **78pt**
(改善活動を継続中)

従業員

多様な価値観を尊重し、一人ひとりへの成長機会の提供

エンゲージメント
スコア **5.18pt**
(IT業界平均：4.84pt)

株主

持続的成長と利益の最大化

売上成長率 **+6.5%**
(前年比)

年平均成長率 **+5.8%**
(2023~2025年)

地域社会

六甲山系グリーンベルト整備事業
「森の世話人活動」2010年~継続、
開催回数42回

学生向けの職場体験事業への参加「ジョブキャンプ」2024年~継続
開催

OUTCOME

経済成長



働く力の創出

公平性・多様性の
尊重

環境への配慮



コベルコシステムのステークホルダー

当社はステークホルダーとの誠実かつ継続的なコミュニケーションを重視しています。これにより信頼関係を強固にし、持続可能な社会への貢献と継続的な企業価値の向上を目指します。



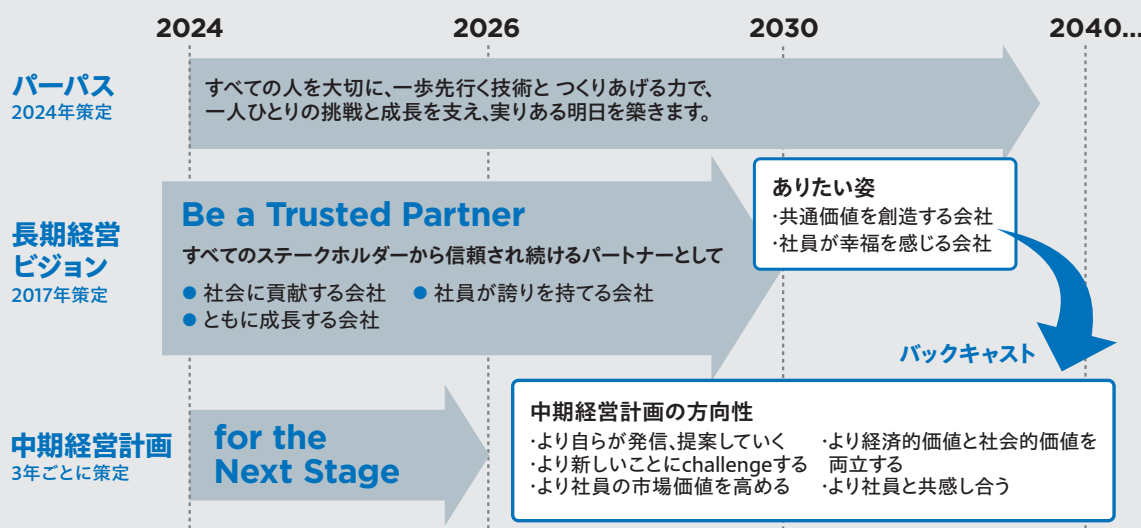
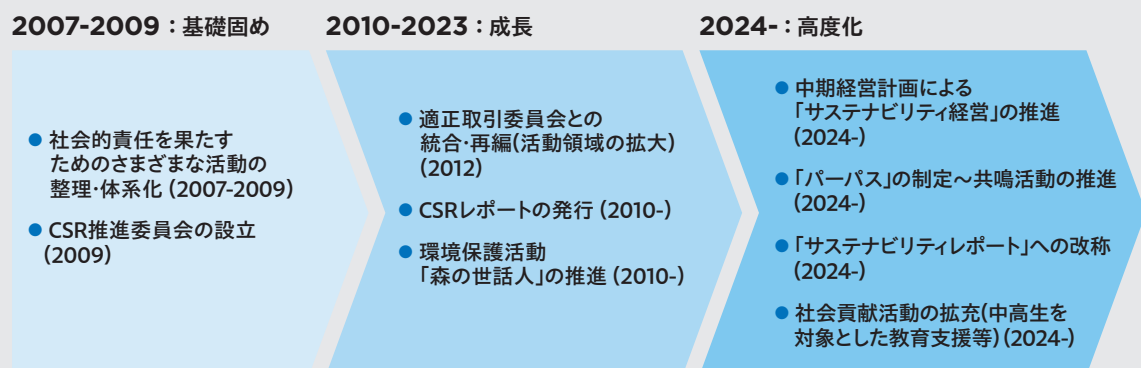
社会的責任を果たすために

当社では、設立20周年にあたる2007年、社会的責任を果たすためのさまざまな活動を整理・体系化し、2009年にはCSR推進委員会を設立しました。2012年には適正取引に関する活動を行っていた「適正取引推進委員会」を統合・再編し、コンプライアンスの強化と情報セキュリティの強化、リスクマネジメント、適正取引の推進、社会貢献活動の充実を目指して活動を行っています。

この委員会は、経営会議の諮問機関として、CSR

担当役員を委員長とし、各部門から選出された委員で構成されており、全社のCSRの設定、個別テーマのワーキンググループによる活動、社内外へのCSR情報の開示などのコミュニケーション活動を担い、当社が社会的責任を果たしていくことを支えています。また、2024年からスタートした中期経営計画で掲げている「サステナビリティ経営」を受けて、社会や当社の持続的な発展に、より重点を置くべく検討を進めています。

■サステナビリティ経営への道程



中期経営計画における取り組みとSDGs

「ありたい姿」を実現するための取り組みを以下の「3つの方針」「4つの重点施策」にまとめました。この方針、施策が中期経営計画の骨子であり、中期経営計画を遂行することが社会課題の解決にもつながります。

当社が貢献しうる社会課題は以下の通りです。この枠組みのもと、サステナビリティ経営に取り組んでいます。

■サステナビリティ経営への取り組み

3つの方針

- 2030年を見据えたビジネス変革を実現する**
 - 従来ビジネス領域での徹底した生産性向上により高収益化と一定の成長を目指す
 - 得た収益を今後の成長に向けた投資につなげ、次なる事業を立ち上げる(経済価値の創出)
- ビジネスを通じて、社会課題に取り組みながら、社会の一員としての責任を果たす**
 - 日々の業務や企業活動を通じて社会価値を創出する
- 多様な価値観を持つ社員一人ひとりが能力を伸ばすことができる環境を提供する**
 - 自律的キャリア形成やさまざまなチャレンジを通じ社員の市場価値向上と自己実現を支援する
 - 社員の成長や貢献に対し、処遇や褒賞で報いていく
 - 社員が誇りを持てる企業ブランドをつくりあげていく

4つの重点施策

- 従来ビジネスの継続的強化**
 - ①上流サービス拡大・強化(コンサルやアーキテクト人材の育成強化、運用・保守領域からの上流支援への展開)
 - ②現在のお客様との関係性強化(運用・保守領域拡大、共創モデル推進)

貢献する社会課題： 経済成長 働く力の創出

- 徹底した生産性の追求**
 - ①システム受託型ビジネスからの変革
 - ②社内業務プロセスのデジタル化による業務効率化、生産性向上

貢献する社会課題： 環境への配慮 経済成長 働く力の創出

- 新しい領域への積極的な投資**
 - ①神戸製鋼の事業課題解決支援強化
 - ②新規ソリューション(カーボンニュートラル・AIなど)の創出を加速し、DXビジネスを本格化

貢献する社会課題： 環境への配慮 経済成長 働く力の創出

- 社員の自律的な行動を支援**
 - ①社員のさまざまなチャレンジへの支援
 - ②キャリア形成支援・人材育成強化
 - ③市場価値に見合った処遇
 - ④企業認知度の向上とブランドイメージ定着

貢献する社会課題： 経済成長 公平性・多様性の尊重

SDGs

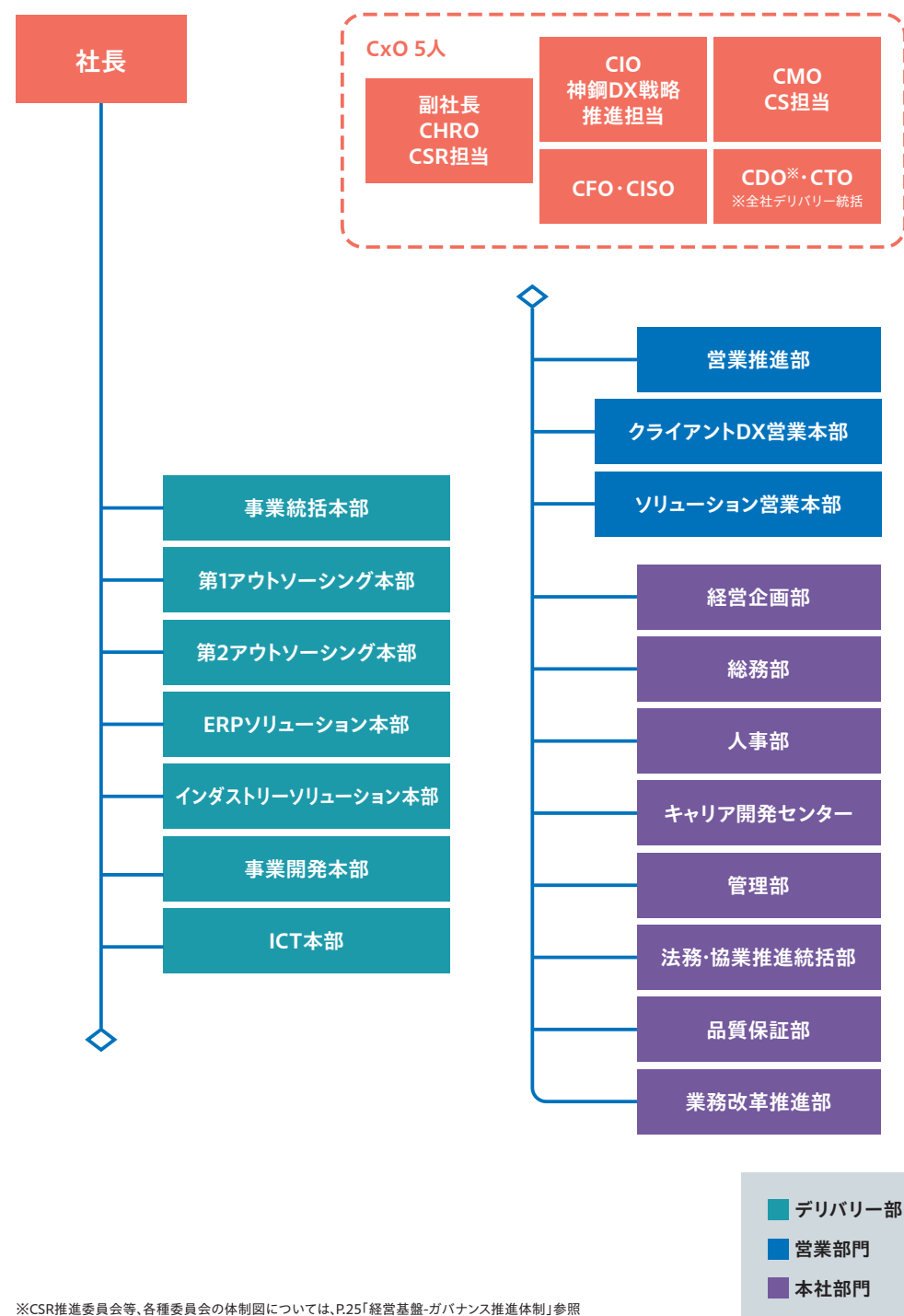


サステナビリティ推進体制

当社は、ESGに配慮した経営のもと、社会の重要課題に取り組み、事業活動(DX化、ガバナンス強化など)を通じてSDGs達成に貢献していくことが持続的な企業価値向上につながると考えています。そのため、2024年から開始した中期経営計画

において「サステナビリティ経営」への取り組みを掲げ、サステナビリティ経営の基本方針や推進活動については、以下の事業推進体制に加え、CSR推進委員会の中でも議論し、社会課題の解決に向けた取り組みを進めています。

■事業推進体制 (2025年4月1日付)



※CSR推進委員会等、各種委員会の体制図については、P.25「経営基盤-ガバナンス推進体制」参照

パーパスの共鳴活動

2024年に各本部から選出されたタスクメンバーによりパーパスを明文化し、2025年の1月に全社員に公表しました。

さらに2025年は、パーパスに対する理解を深めてもらうため、全社員を対象とするタウンホール

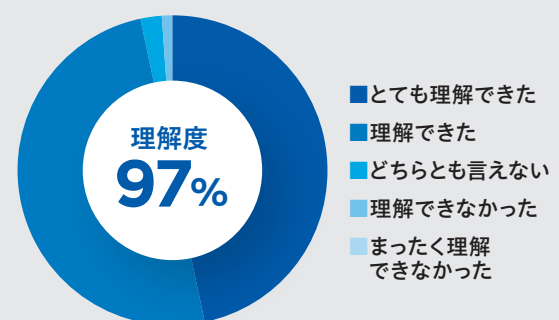
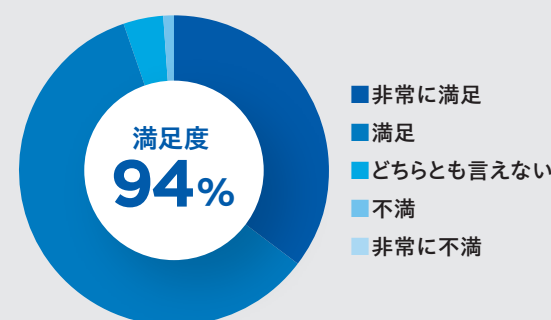
ミーティングを開催しました。

社長、副社長が全事業所を訪問し、パーパス策定の背景やプロセス、今後の取り組みについて説明することで、社員のパーパスに対する理解度を向上させることができました。



アンケート結果

参加者へアンケートを採ったところ、タウンホールミーティングに対する満足度は94%、パーパスに対する理解度は97%にも上り、非常に有意義な会となりました。



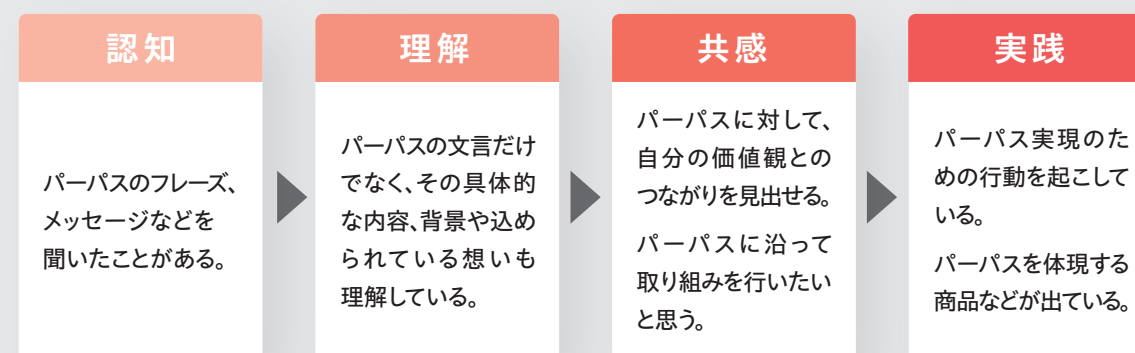
今後の取り組み

今回のタウンホールミーティングの実施により、パーパスに対する共鳴活動は認知から理解のステップまで進みました。今後は、パーパスに対する自らの価値観とのつながりを見出し、共感してもらうため、パーパス共鳴ワークショップの開

催を予定しています。

このワークショップを通してパーパスと自分の価値観を照らし合わせ、一人ひとりが当社で働くことの意義を明確にすることで、社員のエンゲージメント向上につなげていきます。

■パーパス共鳴の4ステップ



カーボンニュートラルを目指すお客様に向けて

神戸製鋼様への協力

当社の親会社の一つで最大規模のお客様でもある神戸製鋼様は、現行の中期経営計画(2024年から2026年)においてカーボンニュートラル(CN)への挑戦を表明され、将来的な生産体制変革に向けた、さまざまな取り組みを推進されています。

当社はシステム面でこれをサポートすべく、お客様のグリーントランスフォーメーション(GX)に向けた取り組みに応じた生産管理システムの改善提案・システム開発を担当しています。

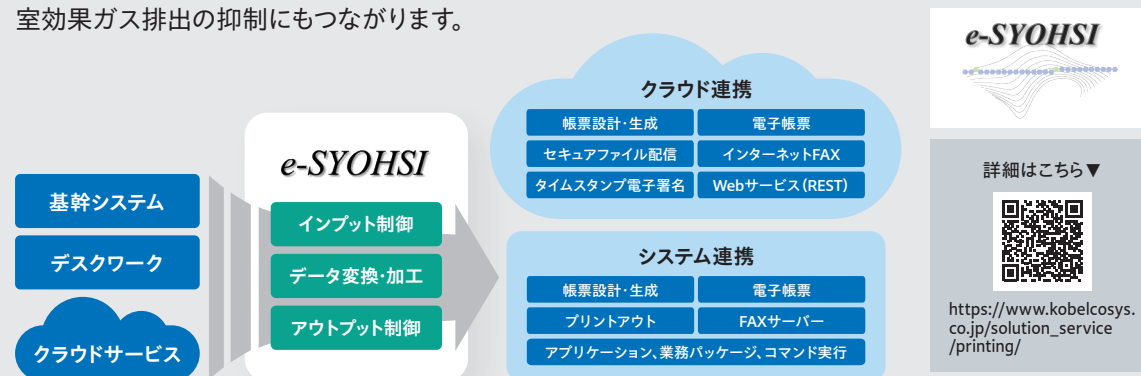
KOBELCO

「e-SYOHSI」によるペーパーレス化への貢献

お客様のペーパーレスへの取り組みは脱炭素や環境負荷軽減につながります。

さまざまな業務システムから出力する帳票の電子化や電子配信は、これに直接貢献するだけでなく、印刷物の配送など物流に起因する温室効果ガス排出の抑制にもつながります。

当社はe-SYOHSIシリーズを、基幹システムとオープンシステム間の業務改善に貢献するソリューションとして2001年にリリースし、現在までにOEMも含めて400社以上のお客様に導入しています。

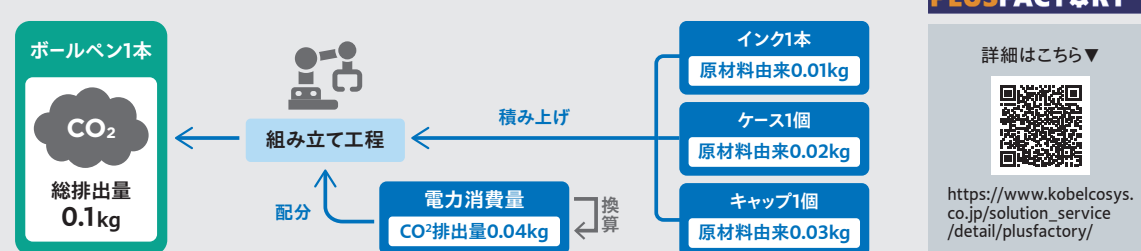


製品別カーボンフットプリント計算ソリューション「PLUSFACTORY CFP」の提供

当社は2007年から、ビジネスエンジニアリング社の製造業向け基幹業務パッケージ「mcframe」のビジネスに携わっており、長年培ったノウハウをもとに、mcframeの開発を効率化する独自のテンプレートを「PLUSFACTORY」としてブランド化しています。

また、PLUSFACTORYではmcframeの周辺ソリューションとの連携テンプレートもあり、カーボンニュートラルを目指すお客様に向けては、製品単位でCO₂排出量が把握できる「PLUSFACTORY CFP」を提供しています。

■CFP計算イメージ 総排出量=Σ(活動量×排出原単位)+Σ(配分量)



自社内の取り組み

「森の世話人」活動

当社は、神戸に本拠を置く企業として、地元・六甲山の自然の恵みを守り、育て、親しみ、愉しむことを大切にしています。その一環として、2010年から六甲山系グリーンベルト整備事業における「森の世話人」活動を推進しています。本活動には、社員、OB、関係者が参加し、2025年までに計42回の全体活動を実施し、のべ1,960人が六甲山の森づくりに貢献しています。

活動にあたっては、NPO法人 六甲山の自然を学ぶ会のサポートのもと、森林の保育、間伐、植林などを実施しています。六甲山の森林は、管理不足により過密化・高齢化が進み、CO₂吸収能が低下している状況にあります。これを改善するため、「森林の保育・間伐-主伐-新規植林・再植林」を繰り返す循環型の森林整備を長期的視点で継続し、CO₂吸収能の向上を通じて温暖化防止に寄与しています。



▲第42回「森の世話人」活動(2025年11月8日実施)

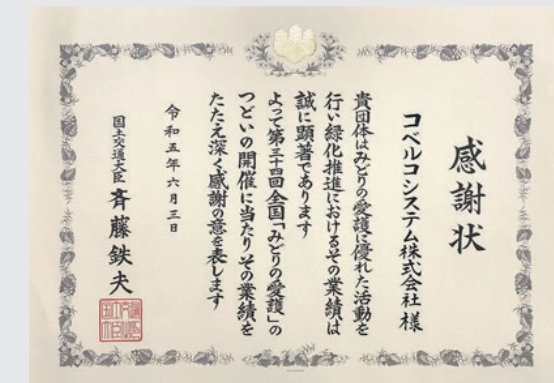
こうした取り組みが評価され、2023年には、第34回「みどりの愛護」功労者国土交通大臣表彰において、民間企業として唯一受賞者に選ばれました。



▲活動風景



▲当社の自然保護活動イメージキャラクター Kocoroちゃん



▲第34回「みどりの愛護」功労者国土交通大臣表彰(2023年)

ペーパーレス化の推進

日常業務においてもペーパーレス化を推進し、会議資料の電子化やオンデマンド印刷の導入により、紙の使用量を削減しています。

リモート勤務環境を整備し、在宅勤務制度を積極的に活用することで、通勤交通手段の利用を減らし、間接的にエネルギー使用量も削減しています。当社は、これらの活動により、持続可能な未来の実現に貢献し、豊かな社会や環境を次世代に引き継ぐことを目指しています。



Executive Message

信頼をつなぎ未来を拓く—— パーパスを軸とした全社的なCS (Customer Satisfaction) の進化によって、 お客様価値と企業成長を加速させる取り組み

当社は、「Be a Trusted Partner」を長期ビジョンに掲げ、「お客様に信頼される企業」であることを最も大切な価値として歩んできました。

社会や市場の変化が加速する今、私たちはパーパス「すべての人を大切に、一步先行く技術と つくりあげる力で、一人ひとりの挑戦

と成長を支え、実りある明日を築きます。」を軸に、CSの考え方と取り組みをあらためて強化しています。

CSの真の目的は、私たちのサービスがお客様の挑戦を支え、成果へつながることです。その実現には、お客様の声を未来への示唆として受け止め、全社で共有し改善につな

げる文化が不可欠です。

CS委員会では、部門横断の連携、業務改善、研修や対話の場づくりなど、全社のCS力を高める活動を進めています。

お客様一人ひとりに寄り添い、その声から学び続ける姿勢こそが、信頼を生む原点です。今後もお客様との対話を大切にし、より良い未来をともにつくるパートナーとして、CS向上に全社一丸で取り組んでいきます。

専務取締役
高田 安規子

CMO(Chief Marketing Officer)、
CS担当

お客様との信頼関係

お客様から信頼されるパートナーになるために ～Be a Trusted Partner～

当社では、「お客様満足度向上活動」を経営の支えとなる大切な取り組みと位置づけています。お客様の声に耳を傾け、お客様のご期待を超え、お客様に必要とされる会社づくりを推進しています。

CS調査

お客様の真のパートナーであり続けるために、お客様が当社に求めていることやご期待の声の収集を目的として「CS調査」を行っています。当社の活動全般に関する調査の他、プロジェクトおよび保守運用に関する調査の3種類があります。

活動結果のご報告

お客様とお約束した改善の進捗状況や達成状況をお客様に報告し、お客様の期待に応えることができたかを評価いただいています。活動が不十分な場合は、さらなる課題についても確認し、継続して活動していきます。

改善内容のお約束

CS調査でお客様からいただいたご意見をもとにお客様の課題と当社への期待を確認し、今後の改善内容についてお約束しています。

当社では、お約束した内容に基づき改善活動を行っています。

業務改善活動

すべての改善は、CS向上につながるという考えの下、2025年は120チームが結成され、560人の社員が改善に取り組みました。

改善の成果は発表会で社員に共有しています。

お客様から
選ばれ続けるために
**継続的な
改善活動**

毎年、レベルアップ

CSを支える各種の取り組み

■CS委員会

CSについて検討する場としてCS委員会を設置しています。メンバーはCS担当役員であるCS委員長と、各部門の代表であるCS委員で構成され、CS向上につなげるために社内プロセスや施策の変革に取り組んでいます。社員のCS意識の向上につなげ、ひいてはお客様から選ばれ続ける会社となるべく、満足度の向上をリードしています。

■CS研修

社員のCS意識のレベルアップを目指して、CSに関するeラーニングを実施しています。教材ではCSについての内容に加え、前年のお客様満足度調査の振り返りなどの内容で、全社員、全役員が受講しています。

また、社員のCSマインドを高める場として、選抜したメンバーによるCSについての集中討議会を実施しています。新たな取り組みとして、お客様ごとに関係する複数部門の社員が集まり、お客様特有の課題にフォーカスした個別CS集中討議会を開始しました。

同じお客様を担当するメンバー同士が部門横断でCSマインドを共有することを狙っています。



▲CS集中討議会 ディスカッションの様子

■CS通信

社員のCSマインドをリマインドする機会として、毎月1回、全社員向けにCSに関するメールニュース(CS通信)を発行しています。内容はCS委員が持ち回りで体験やエピソードを記したCSコラムがメインとなっています。全社員が毎月リアルな体験をベースとしたコラムを読むことにより、CSについて考え、振り返るきっかけとしています。

■CSスローガン

社員からの公募によるCSスローガンを選定しています。スローガンは毎年100件前後が社員からエントリーされ、これらを社員投票により、年ごとのCSスローガンとして選定しています。

また、選ばれたスローガンはポスター化して、社内各所や会議室などに掲示し、スローガンを絶えず意識できるようにしています。



▲2026年のスローガンのポスター



▲過去のスローガンのポスター

技術革新をともに乗り越え、持続可能な未来を築く 「真のパートナーシップ」へ

当社はこの10年で大きな成長を遂げましたが、これはひとえにパートナー企業の皆様の尽力があったからこそです。心より感謝申し上げます。現在、SI業界は生成AIの台頭や取適法などの法令遵守への意識向上など、大きな転換期にあります。

従来の「労働集約型」のモデルから、いかに付加価値を生み出すかという「知財・効率化」のモデルへの変革が急務となってきました。

私たちは、単なる発注者・受注者の関係を超え、最新技術をともに活用し、課題を

分かち合う「対等な共創関係」を目指しています。

取引の適正化を徹底し、互いの専門性を尊重し合うことで、変化の激しい時代でもともに成長し続けられると確信しています。パートナーの皆様とともに、社会に新たな価値を提供し続ける、誠実で強固な協力体制を推進していきます。

取締役
角 重樹



CFO(Chief Financial Officer)、
CISO(Chief Information Security Officer)、
管理部長、品質保証部担当

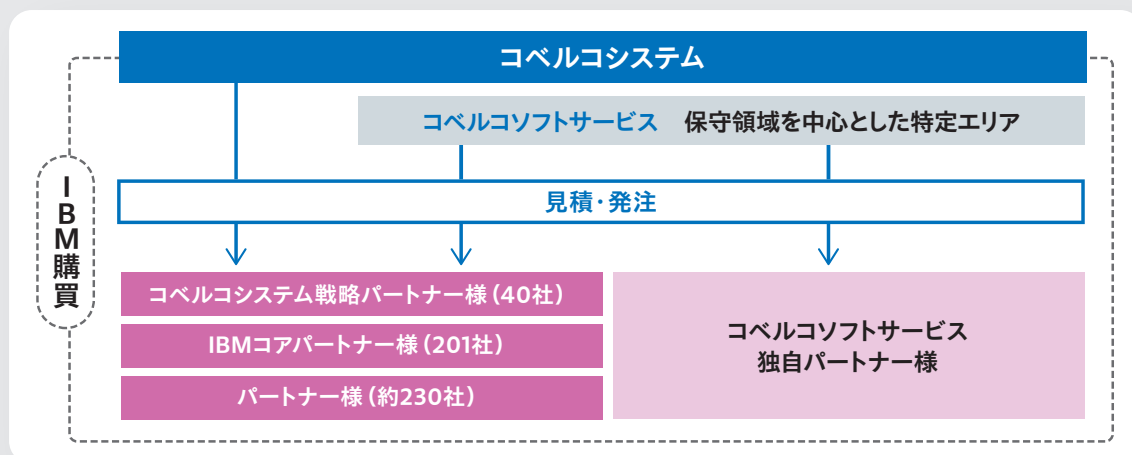
公正なパートナーシップ

より強固なパートナーシップの構築

当社では、2016年1月から「コベルコシステム戦略パートナープログラム」を導入しています。このプログラムは、価格競争力を保ちつつ、品質の高いサービスをご提供いただけるパートナー様と戦略的パートナーシップを結ぶことで、お客様へさらに価値あるサービスを提供することが目的です。

戦略パートナー様には各社の強みや技術者情

報などをご提供いただき、当社からは今後のビジネスを優先的にご紹介するなど情報連携を強化しています。それによって、より高いセキュリティ遵守、適正取引などの法令遵守の相互協力、また、見積プロセスの簡素化や品質評価のフィードバックの実施など、相互にメリットをもたらす、より強固なパートナーシップを構築しています。



■当プログラム対象パートナー様のメリット

- ビジネスを優先的にご紹介
- 当社とのリレーション強化の場を提供(パートナー会など)
- CSA(見積システム)でのバイヤレス(IBM購買バイヤーを介さない)プロセスの実現により見積プロセスの簡素化と発注までのリードタイム短縮
- 当社の購買部門との定期的な意見交換および双方のビジネス拡大に向けた取り組みを協業して実施
- 当社主催のセミナー/研修/勉強会への参画
- 品質評価(QCD)フィードバックの実施

適正取引の推進

当社では、ビジネスパートナー様へのそれぞれの業務委託方式にあわせた発注・進捗管理を行っています。それらを適正に行うために、CSR推進委員会内に「適正取引部会」を設け、適正取引ガイド、eラーニングなどにより、具体的なガイドを社内に徹底する一方で、ビジネスパートナー様に対しても、必要に応じて情報発信やアンケート調査、個別訪問の実施などを通じてその理解と実践をお願いしています。

これらの活動により、ビジネスパートナー様との健全な関係を維持し、お客様をサポートしています。

一体となったセキュリティ確保

当社は、ビジネスパートナー様とともにプロジェクトを遂行しています。その際、ビジネスパートナー様には、当社の社員と同等の基準でセキュリティを確保し、お客様に安心をお届けできるようご協力いただいています。

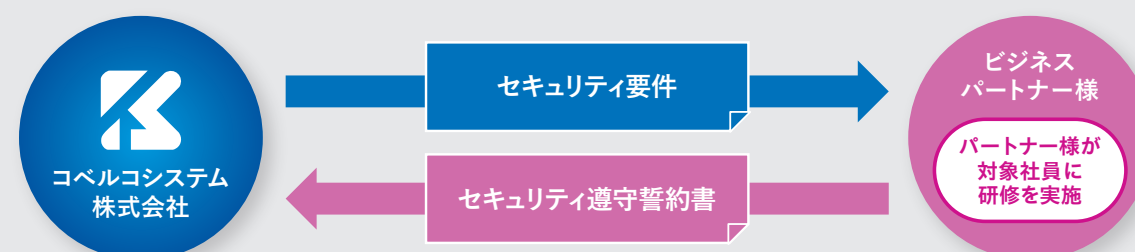
当社は、社員に対し、セキュリティ事項の遵守、徹底を図るために、毎年内容を見直して研修を実施しています。また、ビジネスパートナー様に対して

■主な取り組み

- ① ビジネスパートナー様における適正取引状況の調査
- ② ビジネスパートナー様の再委託先活用状況確認
- ③ 請負の適正化のための自主点検実施および実態調査

は、各社の責任者に依頼し、対象社員に向けて研修を実施していただいています。2025年度のセキュリティ研修においても、対象者全員が十分な理解状況にあることを各社からの履修理解度報告で確認しています。

これにより、当社とビジネスパートナー様が一体となって、お客様のセキュリティ確保につながっています。



Executive Message

人材育成とキャリア支援、地域貢献活動を通じた持続的成長への取り組み

当社は、変化の激しいIT業界において持続的に成長するため、「人の成長」を重要な経営基盤と位置づけています。複線型プロフェッショナル職制度のもと、社員一人ひとりが専門性を高め、自律的にキャリアを築けるよう、研修体系の拡充、KCP認定制度、アーキテクト育成、語学習得支援など、実務に根ざした学びの環境を整えてきました。

また、社員一人ひとりの視野を広げキャリア形成を後押しするために、キャリアオーナーシップ研修やキャリアカフェ、全社イベントなどを通じて、社員同士が刺激を受け合い、成長を実感できる対話の場づくりにも取り組んでいます。

社会との関わりとしては、高校生の職場体験の受け入れや中学生への講演など、次

世代への学びの機会を提供する教育支援活動を継続しています。社員が自らの経験を語ることは、若い世代にとっての学びとなるだけでなく、社員自身が自身の仕事の意義を再確認する機会にもなっています。

今後も、社員の挑戦と成長を支え、社会とのつながりを大切にしながら、持続可能な未来に向けた取り組みを進めていきます。

取締役副社長
杉山 公一

CHRO(Chief Human Resource Officer)、
経営企画部、総務部、人事部、
キャリア開発センター担当、CSR担当

人材育成の仕組み

当社は、「互いを尊重し合いながらイキイキと働き、プロフェッショナルとして人間として成長できる会社の実現」を人事基本理念に据え、「期待する人材像、人材要件」を下記の通り定義しています。理念を具現化すべく、社員が自律的にキャリアを描きながら成長できる基盤づくりを進めています。

- 1 ITのプロフェッショナルとして、自らの専門性を磨き高め、柔軟に自分で考えて動くことができる人材
- 2 組織・チームの目標達成のために、組織・チームの能力の最大化と最大限発揮に貢献できる人材
- 3 社会や会社のルールを遵守し、お客様に対しても常に責任を持って誠実に対応できる人材

教育・研修体系

当社では、「すべての質を高めよう」という理念のもと、社員一人ひとりが長期的に成長し続けられるよう、実践的な教育研修を体系立てて整備をしています。IT研修に留まらず、コミュニケーション力・問題解決力といったヒューマンスキルの強化、新入社員から中堅、管理職まで、各年代・役割に応じて必要となる能力を段階的に強化できるプログラムを幅広く実施しています。

また、スマートフォンからいつでも受講できるeラーニング環境を整備し、効率よくスキル習得ができるように工夫しています。当研修体系により、社員が自らのスキル向上をし、今後も変化の激しいビジネス環境に迅速に対応し、お客様から信頼され続ける“真のパートナー”であり続けるため、人材育成の充実、強化をいっそう推進していきます。

	階層別研修	役割別研修	プロフェッショナル研修	共通研修 (必須研修)	戦略研修	部門独自の研修
ベテラン	・管理職としての研修 ・ビジネスリーダーシップの開発	・部長、グループ長向け研修 ・キャリア形成支援	・ヒューマンスキル -リーダーシップ -コーチング	・適正取引 ・コンプライアンス ・情報セキュリティ	・上流人材育成プログラム -ビジネスアナリシス -ITアーキテクト	・各部門による
中堅	・実務リーダーとして 必要なリーダーシップの育成		・コンセプチュアルスキル -論理的思考 -問題・課題解決	・CS※1 ・キャリアオーナーシップ	・アジャイル研修	
若手	・業務遂行能力の向上		・語学力強化 ・DX etc.	・メンタルヘルス		
新入社員	・一人前のプロフェッショナルの育成 ・社会人への意識改革 ・基本スキルの習得	・アドバイザー研修				

※1 CS: Customer Satisfaction=お客様満足

複線型プロフェッショナル職制度を基軸に ～コベルコシステム認定プロフェッションを目指して～

理念を具現化する仕組みとして、社員一人ひとりの能力の最大限の発揮を追求する複線型プロフェッショナル職制度を採用しています。

社員一人ひとりが役割や立場に応じた業務知識や実践スキルを身につけ、ビジネスに貢献し、自律的にスキルアップしていくことをサポートする

ため、当社独自の認定制度を設けています。

研修受講推進や資格取得支援を通じ、スペシャリスト認定制度、KCP認定制度(KOBELCO SYSTEMS Certified Profession)、アプリケーションマスター認定に向けたチャレンジを応援する環境を提供しています。

社員級	職位	役割区分※2		職種						
		ライン系	専門職系	ライン	コンサル	セールス	プロジェクト	IT	経営スタッフ	事務
G1	主管	RA	RO	本部長部(センター)長		KCP認定(チーフ)	KCP認定(シニア)	KCP認定(エキスパート)		
G2	副主管	RB	R1	部(センター)長 グループ(室)長						
G3	専任	RC	R2	グループ(室)長						
G4	主任	RD	R3		SP試験※3					
G5	副主任		R4			スペシャリスト(SP)試験				
G6	先任									
G7	初級							アプリケーションマスター認定(APM)		

※2 社員級G3～G1を対象に適用される、役割給を定めるための区分
※3 コンサル専門職のスペシャリスト認定において、KCP-DXコンサル新設に伴い位置づけを再整理。2026年以降は新規認定なし。

アーキテクト育成プログラム

昨今、生成AIの発展やクラウド環境へのシフトなどお客様のITを取り巻く環境が変化しています。お客様のビジネス環境やニーズを理解し、課題の解決に向けて共創できる人材が当社に求められています。

そのような背景を踏まえ、「コベルコシステムらしいアーキテクトの育成」を目指し、2024年から「アーキテクト育成プログラム」を開始しました。

■参加者の声

実際にアーキテクトとして提案する際に、作成するものや考慮すべきことなどがわかり、とても勉強になりました。アーキテクトはとても奥が深いのだと気づきがありました。まさに実践経験を積むことができたと思います。

この研修を通じて、他部署の方と関係性をつくれたのもありがたいです。今後提案活動やデリバリーで構成を考えると、この研修で学んだように多角的な視点で構成を考えたいです。



アーキテクトとしての基礎技術のほか、構想策定に必要なランドデザインやアーキテクチャ設計の実践演習を通じ、お客様に寄り添ったアーキテクチャーの設計やご提案、それを進める際の考え方やマインドを体得できます。



▲集合研修風景

■必要となる専門性



■アーキテクト育成プログラムロードマップ

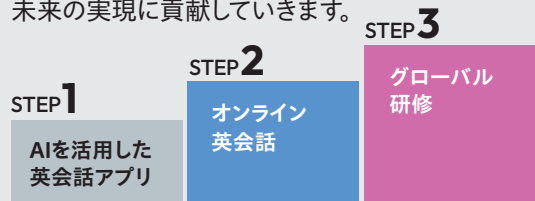


段階的な語学習得プログラム

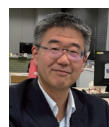
社員のグローバルな活躍を支援できるよう、段階的に学びを深めることができる語学習得プログラムを希望者へ提供しています。

STEP1「AIを活用した英会話アプリ」、STEP2として「オンライン英会話」、STEP3では「グローバル研修」があり、受講者の語学スキルや、目指すべき姿に応じて受講プログラムを柔軟に選択することが可能です。

当取り組みを通じ、グローバルに価値を創出できる人材を継続的に育成することで、持続可能な未来の実現に貢献していきます。



「AI英会話アプリ研修」受講者の声



インダストリーソリューション本部
第2開発部 第3グループ

福田 裕樹 さん

これまで英語ができない自分を見せる事が恥ずかしく、英語学習を避けてきましたが、最近、子どもたちが普通に英語を話している姿を見て刺激を受け、英語の学び直しをしたいと考えていました。1日10分程度で続けられ、間違えても気にせず試せるAI英会話アプリは、そのスタートラインとしては最適だと思います。

まだ実践で使える段階ではなく聞き取りも十分ではありませんが、相づちなどの「会話の型」が少しずつ蓄積し、以前よりほんの少し聞き取れる場面が増えている実感があります。私と同じような人には是非、おすすめしたいです。

「オンライン英会話研修」受講者の声



事業統括本部 技術推進部
AI共創推進グループ

森元 舞 さん

オンライン英会話は1回25分の気軽さがあり、英語にしっかり向き合う時間を無理なく作れる点が気に入っています。

業務で日々技術に向き合う中で、ITの情報やトレンドは英語で提供されていることが多く、レッスンを通じて英語に慣れたことで、技術記事やドキュメントの理解が以前よりスムーズになりました。

変化の早い今の時代だからこそ、英語力を磨きながら、より広い視野を持って成長していきたいと感じています。

自律的キャリア形成

当社では、社員一人ひとりが主体的にキャリアを描き、成長を実感しながら働ける環境づくりを重要なテーマとしています。その実現に向け、対話の機会を継続的に設け、社員が自身のキャリアと向き合う基盤を整えてきました。

こうした基盤に加え、体系的な支援として全社員向けに「キャリアオーナーシップ研修」を展開し、主体的にキャリアを切り拓くために必要な考え方やスキルを身につける機会を提供しています。ライン長には「キャリア形成支援研修」を通じて、メンバー支援に必要な視点や関わり方の理解を深めてもらっています。

また、若手社員からの「身近にロールモデルがない」という声を受け、2024年から社員が自身の経験を語る「キャリアカフェ」を開始しました。PM経験や育児との両立など身近なテーマを扱い、挑戦や困難の乗り越え方を共有することで、漠然とした不安の解消やキャリアを見つめ直す機会を提供しています。これまでに総勢658人が参加し、自律的なキャリア形成を後押ししています。

このほか、キャリアインタビュー記事(キャリア

KCP認定制度

KCP認定制度 (KOBELCO SYSTEMS Certified Profession) は、当社の発展を牽引する人材の育成と登用を目的とした独自の認定制度です。認定等級はエキスパート、シニア・エキスパート、チーフ・エキスパートの三段階で構成され、最上位のチーフ・エキスパートは、厳格な審査を経て高度専門職の到達レベルとして認定されます。



カタログ)やキャリア・コンサルタント資格者との相談機会(キャリアサポート活動)など、必要時に支援を得られる環境整備も進めています。

当社は今後も社員の声を丁寧に把握し、働きがい向上につながる施策を継続していきます。

今後も本制度により、高い専門性を持つ人材の育成と活躍を継続して推進していきます。



「KCPチーフ・エキスパート」の声



ICT本部

金子 知之 さん

KCP-ITSMチーフ認定を取得するのに準備も含めてかなりの時間(年月)を要しました。これまで主に実務を通してITSMに関するノウハウや知識を身につけてきましたが、チーフを取得するにあたってまずは自身の現在地を知っておくという意味も兼ねてITILの更新とITサービスマネージャ試験にチャレンジすることにしました。通勤時間や休日の空いた時間にできる限り多くの過去問を繰り返し解くことで取得にこぎつけることができました。これによってITSM知識の裏付けができ自分の中で体系化ができたように思います。

今後は日々の業務に活用するだけではなく、ITSMをリードする立場として後進育成・部門全体のスキル底上げに活かすよう尽力していきたいと考えています。



ERPソリューション本部
ビジネスエコシステムセンター
アーキテクトグループ

渡邊 誠 さん

この度、社内認定制度の最高位である「チーフ認定」を取得できたことを、大変光栄に感じています。

これまで積み重ねてきた経験や取り組みを評価いただけたことは、自身の専門性を見直す大きな機会にもなりました。

KCPへの挑戦は、知識を深めるだけでなく、組織全体の技術力向上にもつながると実感しています。

学んだ内容を日々の業務に活かし、周囲と共有することで、会社の継続的な成長に貢献していきたいと思っています。

今後も、新しいことに挑戦し続ける姿勢を大切にしながら、次の世代にも知見や経験を伝えていけるよう努めていきます。

先進技術への取り組み

技術コミュニティ活動

当社はSlerとしてパーパスにも掲げている「一歩先行く技術」を培う取り組みとして、全社の技術コミュニティ活動を2020年から実施しています。

技術コミュニティは、先進技術や手法など、特定の技術テーマに興味を持つ社員が交流し、技術・スキル強化に向けた研鑽活動を行う場として活動を行っています。活動テーマは、市場や社内のニーズを反映して年単位で見直しており、2026年は生成AI、アプリ開発、データ活用といった先進技術のテーマや、アジャイルのような手法をテーマに6チームで活動を行っています。

■期待効果

- 社員の技術力向上およびスキルアップ
- 組織を越えた技術交流の活性化
- 相互に高めあう組織風土の醸成



活動は以下のような特徴があります。

- 活動メンバーは社員のみならず、子会社やお客様のメンバーも参加するチームもあり、組織を超えた技術交流の活性化に取り組んでいる
 - 全社向けに活動の成果報告会を実施し、優れた取り組みを行ったチームについてはアワード表彰を行っている
 - 社員の技術・スキル強化の取り組みとして、会社の業務の一環として位置付けて推進している
- このように社員がモチベーションを持って自発的に参加し、先進技術を通して他部門メンバーや、お客様との交流や関係構築を図ることができる機会を今後も創出していきます。

■参加者の声 (参加者アンケートより)

生成AIのコミュニティに参加して

社内に情熱をもった有識者がいることが知れて、交流の機会も得ることができ大変良かった。



アジャイル関連のコミュニティに参加して

参加者がたくさん会話をし、アウトプットしたり疑問を解決したり、それを他の方がキャッチアップできる環境がよかった。



社内技術カンファレンス (KOBELCO SYSTEMS Technology Share Conference)

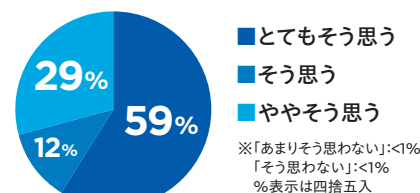
KOBELCO SYSTEMS Technology Share Conference (略:テクシェア)は社員一人ひとりの技術力向上と継続的な人材育成を通じて、当社の持続可能な成長と社会への価値創出を支える技術カンファレンスです。社内外を跨る最新技術の共有や先進的な取り組みの発信、実践的なワークショップを組み合わせ、技術の変化の激しい時代に適応できる学びの機会を設けています。一方的な知識の伝達にとどまらず、部門や拠点を越えて学び合える環境を活用

することで、着実に新たなアイデアや改善の芽が生まれ、先進技術を活用した提案につながっています。

■テクシェアのプログラム構成



Q テクシェアへの参加で、技術に対する関心は高まりましたか？



基調講演では刺激を得られ、社内事例紹介でも各部署でどういった取り組みが行われているか知ることができ、良い機会でした。



AIの技術の利用が自分が思っている以上に進んでいることが実感でき、業務に利用する方法を探ってみようと思えたことが非常に良かった。



社員との絆

エンゲージメントサーベイ

近年、働く環境や一人ひとりの価値観が変化の中で、“エンゲージメント”への関心が高まっています。当社では長年、社員満足度調査を行ってききましたが、2025年から、社内外の環境変化も踏まえ、エンゲージメント向上に焦点を当てたサーベイへとリニューアルしました。

■エンゲージメントを高める7つの要素

サーベイ設問は7つの要素で構成されており、社員一人ひとりの「熱意」や「つながり」にフォーカスしています。



KWC活動

「KOBELCO SYSTEMS Work-engagement Community(略称:KWC)」は、“社員が自らイキイキと働き続ける会社”をビジョンに、全社横断の自主活動として展開しています。

2025年の活動では、社員同士の対話を通して、「他部署の業務が見えにくい」「キャリアが描きにくい」といった組織共通の課題が明らかになりました。これを受けて、各本部のミッション、業務内容・強み・ワークスタイル、キャリアパスなどを整理し、「部門紹介資料」として体系的に可視化しました。

全社イベント「コベルコシステムハッピーデー」～家族とともに～

当社では、2008年から「社員同士の一体感の醸成」と「社員を支えてくれているご家族への感謝」をテーマに、家族参加型の全社イベントを開催しています。ここ数年は、ご家族や仲間同士で日程を自由に決めて楽しんでいただけるようテーマパークチケットを配布しており、2025年はこれに加えて大阪・関西万博のチケットも加えることで、内容を



まずは当社の現在地を正しく知り、社員と会社がともに成長しながら、よりいっそうの信頼関係を築いていきたいという想いが込められています。

なお、2025年の結果は以下の通りです。この結果をもとに全社でアクションを検討・推進し、引き続きエンゲージメント向上への取り組みを進めていきます。

■全社エンゲージメントスコア・回答率 (2025年度)

	2025年度	参考
エンゲージメントスコア	5.18	KGI:4.84 (IT業界21項目平均)
回答率	91%	前回回答率:92%

★エンゲージメントスコアの考え方
各質問に対して以下7段階の尺度で評点、全21問の平均
5～7:うまくいっている 4後半:どちらでもない
4前半:やや問題あり 1～3:問題あり

この取り組みにより、社員が自身のキャリアを主体的に考えやすくなる環境づくりを進め、全社的な業務理解と部門間の連携をさらに高めるために活用していきます。

KWC活動は、社員一人ひとりの学びと成長を後押しし、組織全体の活力向上につなげる重要な基盤となっています。



さらに充実させました。

また、働き方の多様化によりコミュニケーションの形が変化する中、昨年に続き、社員同士の絆を深めることを目的とした全社員参加型イベントも開催しました。対面ならではの関係構築をより推進するため、親睦や一体感の醸成、同期との再会、部門を越えた交流をさらに促進する内容へと充実させ、神戸と東京の2会場で同時開催しました。当日は、神戸・東京の会場を中継でリアルタイムに接続し、地域や組織を越えてつながりを感じられる仕掛けを取り入れました。参加した社員は久しぶりの再会を喜び、食事や会話を楽しみながら、つながりを深める有意義な時間を過ごしました。

社会貢献活動

都立高校生のための職場体験(ジョブキャンプ)事業の参加

令和7年度東京都教育庁委託事業「都立高校生の職場体験(ジョブキャンプ)事業」に2年連続参画し、2025年7月23～24日の2日間、高校生に職場体験の機会を提供しました。

今年は初めて社内でボランティア参加を公募し、複数部門から社員が主体的に参加。IT業界への理解促進と次世代育成への貢献を目的に、高校生が社会や仕事をより身近に感じられるようなプログラムを提供しました。

参加した高校生からは「やりがいや楽しさを見つけて人生を幸福にしていきたい」「ITの知識を今後の自分の進路に活かしていきたい」といった、前向きな感想が寄せられました。

今後もこうした取り組みを継続・発展させ、学びの機会の創出に努めていきます。



プログラムの詳細はこちら
<https://jobcamp.metro.tokyo.lg.jp/>



事業開発本部
PLMビジネス部
第2グループ

市坪 宏朗さん

普段のエンジニアとしての業務やセミナー対応とは異なる内容だったため、活動に興味がありました。加えて、生成AIに関するトピックスも予定されていたため、学びの機会にもなると考えました。

「仕事内容や働き方について説明・紹介する」役割で準備から関わりましたが、相手は高校生。社会人と同じようにはいかず、かといって子ども扱いすぎるのも失礼。資料の文章や言葉選びには随分悩みました。また、生成AIの実機操作の補助も担当し、初めて生成AIを使ってみて、現時点で可能性と限界を把握でき、今後の業務への活用を考えるきっかけになりました。普段接するステークホルダーとは異なり、高校生との交流は新鮮で貴重な経験でした。

当日参加された高校生の皆さんは、自分の将来をしっかりと考えたうえでジョブキャンプに臨んでおり、その意識の高さに驚きました。このような機会もなかなかないと思うので、今後ジョブキャンプへ参画される方はぜひ楽しんでいただけたらと思います。

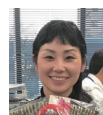


第10S本部
DX推進部
クラウド推進グループ

越間 綾海さん

昨年度の活動報告をイントラで拝見して興味を持ちました。今年の3月から東京本社勤務になったこともあり、参加を希望しました。当日は、高校生の皆さんが、緊張しながらも一生懸命話を聞いてくれたことが印象的でした。また、自分たちの業務を高校生向けに説明する際には言葉選びなどに難しさを感じました。

私は仕事紹介で自分の業務であるPM業務について話をしましたが、もしかしたら、開発の仕事(SE/PG)の方が高校生たちのイメージに近かったのかなと思います。より多様な業務担当、ポジション、年齢の方が参加すると良いと思いました。



クライアントDX営業本部
クライアント営業部
第2グループ

稲垣 博子さん

業務で培った生成AIの知識を活かせると思い、参加しました。他部署の人と協力して遂行できたことが、良い刺激になりました。

また、下記3つの経験ができたことをうれしく思います。

1. 他部署の人と交流できる
2. 会社や自分の仕事を改めて考えるきっかけになる
3. 会社の知名度を上げるための活動に貢献できる



事業統括本部
技術推進部
先進技術グループ

梁 成俊さん

所属長からのご紹介で参加させていただきました。せっかくなのでより良い経験をしていただきたく、体験ワークの企画や資料準備に夢中になっていました。参加者の皆さんが体験ワークに真剣に取り組んでくださり、とてもうれしかったです。

コベルシステムを未来へ知らせる良い機会だと思います。

学習支援事業「夢ゼミ」での企業講演実施

2025年12月13日、神戸市が推進する学習支援事業「夢ゼミ」に参加し、地域の中学生に向けて講演を行いました。「システムエンジニアという仕事について」をテーマに、ITの仕事の魅力やキャリア形成のヒントを紹介し、登壇者自身の体験を交えながら将来を考えるきっかけを届けました。講演では、システムエンジニアの役割や仕事のやりがいなどについて説明。好きなこと・得意なことを見つけ、挑戦することの意義を伝えました。

今後も地域の子どもたちとの交流を大切に、講演や学習支援活動を通じて、未来を担う人材の育成に貢献していきます。



当日の講演の様子は
YouTubeからご覧いただけます
<https://www.youtube.com/watch?v=YvtpCHIVna4>



ICT本部
第2ソリューション部
第1オープンシステムグループ

鋸屋 明日香さん

キャリア開発センター採用グループに、「大学時代の塾講師アルバイトの経験を活かして登壇してはいかがですか?」とお声がけいただいたのがきっかけです。大勢の前で話すことには苦手意識がありましたが、社会人として学生さんの顔を見ながら話せる貴重な機会だと思い参加を決意しました。

約30分という長時間にもかかわらず最後まで熱心に聞いていただき、講演後には個別に話しかけてくださる方もいらっしゃったので、登壇した私自身が励まされるような経験になりました。

どのような学生生活を送ってきたか、どのような決め手で今の職業を選んだのかを話すことで、将来の夢が定まっていなかったり、将来に不安を抱えていたりする学生さんが将来を考える際のヒントになると思います。多くの人の前で話すのはとても緊張しましたが、学生さんの素直な反応を見ながら話すのはとても新鮮で、思い切って参加して良かったと思える経験になりました。

スポーツ振興・文化芸術への協賛

当社は、神戸製鋼および日本IBMの以下のスポーツ振興活動への協賛を通じて、スポーツが持つ挑戦心やチームワークの価値を社会に広げ、人と地域の持続的な成長に貢献しています。

●NTTジャパンラグビー リーグワン
コベルコ神戸スティーラーズ オフィシャルパートナー



© KOBE STEEL, LTD.

●アメリカンフットボール X Premier
IBM BIG BLUE オフィシャルスポンサー



他にも下記の団体などに協賛しています。

●NPO法人スポーツ・コミュニティ・アンド・インテリジェンス機構(SCIX)
●公益社団法人大阪フィルハーモニー交響楽団 ●公益社団法人アンサンブル神戸 ●神戸ルミナリエ

障がい者雇用への取り組み

以下の障がい者の雇用実績があります。障がいの内容や程度に合わせて職場環境の改善を行っています。

●身体障がい(視覚障がい、音声障がい、肢体不自由、内部障がい)、精神障がい

2025年採用数：3人

障がい者採用情報の詳細はこちら
<https://www.kobelcosys.co.jp/recruit/disability/>

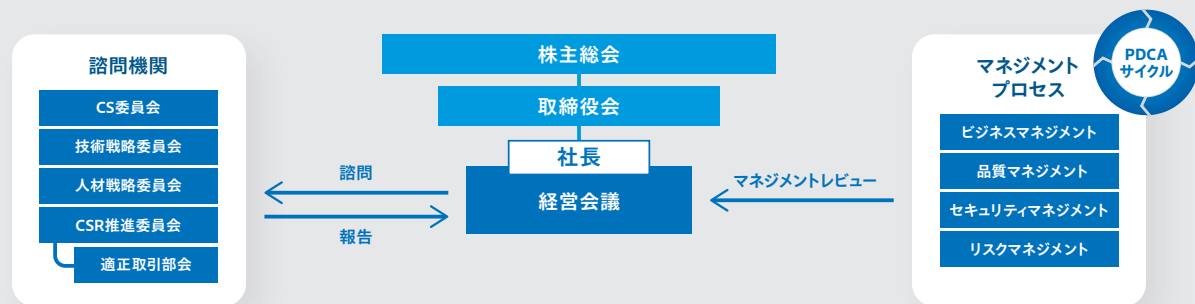


経営基盤

ガバナンス推進体制

当社は、株主総会を起点とし、取締役会、および経営会議を基盤とする経営管理体制によって運営されています。取締役および執行役員の任期は1年として各年度の経営責任を明確にし、経営環境の変化にも迅速に対応できる体制としています。取締役会は、3ヶ月に1回の定期開催、および必要に応じて随時開催し、業務執行の基本となる意思決定や監督を行っています。経営会議は、経営戦略や重要施策の策定など、経営上の重要事項を審議・決定します。当社は、米国に本社を置くIBMグ

ループの一員であり、SEC(米国証券取引委員会)の会計基準および米国SOX法に準拠したIBMの内部統制の配下にある会社です。最高経営責任者(社長)および最高財務責任者(管理部長)は、四半期単位で財務諸表が正確であること、内部統制が健全に機能していることをステークホルダーに宣誓しています。業務の有効性や効率性、財務諸表の健全性や信頼性、法令遵守など、当社の内部統制システムが機能していることを保証するために、SOXテストやモニタリングを実施しています。



コンプライアンス推進体制

お客様に信頼される真のパートナーになるために、法令などを遵守するのはもちろん、企業倫理に則した行動を取ることが必須です。当社では、「IBMビジネス・コンダクト・ガイドライン」(BCG)を適用した「コベルシステム企業倫理規程」を制定し、社員一人ひとりが行動する際のガイドとしています。また、企業活動を取り巻く、多様化、複雑化、かつ高度化するリスクに対して適切に対応することも求められるため、コンプライアンス推進活動の一環としてリスクマネジメント活動を継続しています。これは、リスク管理チェックリストを使用した自主点検を中心

とする取り組みで、その結果にもとづき、残留リスクへの改善策を策定し実施するPDCAサイクルを回しています。当社はビジネスパートナー様とともにプロジェクトを遂行するため、ビジネスパートナー様との取引が適正に行われているかどうかの確認も重要です。このため、「発注者の請負の適正化のための自主点検」チェックリストを使用した自主点検を実施し、その結果にもとづき、懸念のある項目に対しては適正取引部会が責任者へのヒアリングを実施して具体的な懸念の内容を確認し、改善に向けたアドバイスや対応策の指示などを行っています。

■2025年度リスクマネジメント推進活動 2025年4月～2026年3月



BCP(事業継続計画)に関する取り組み

2025年に阪神・淡路大震災から30年を迎えたことを契機として、当社は社会インフラを支える企業としての責務を踏まえ、同年2月に大地震発生時の初動対応を取りまとめたBCP(事業継続計画)第1版を策定しました。

社員の安全確保と事業の早期復旧を目的とし、緊急時の行動手順や体制を文書化しています。

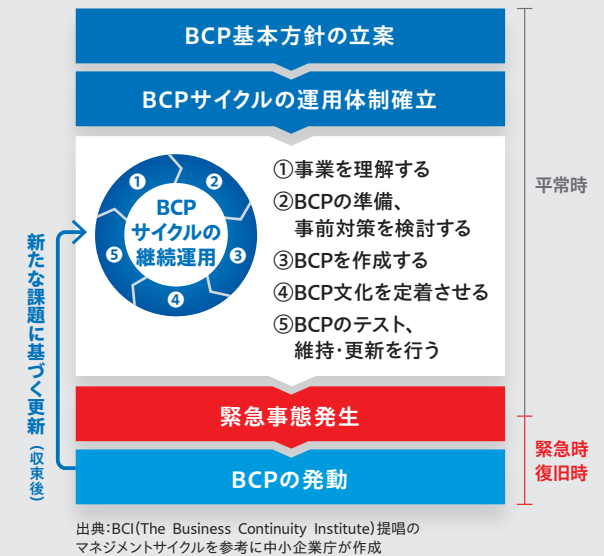
策定内容の実効性を確認するため、2025年9月にはBCP訓練を全社で実施しました。従来行ってきた緊急連絡システムによる安否確認に加え、(1)事業所・事務所の被害状況の確認、(2)社員による防災セルフチェックの2項目を新たに導入しました。被害状況の確認は代表防災責任者がBCP記入シートを用いて報告し、安否確認とあわせて24時間以内の情報収集を目標に運用しました。また、防災セルフチェックにより、平時の備えや発災時の行動を社員自身が見直す機会を設け、全社的な防災意識の向上につなげました。

訓練に先立ち、事業所長向けの説明会やイントラの防災ポータル刷新など、BCP理解促進の取り組みも並行して実施しました。これにより意識向上は進んだものの、事業部門ごとの行動定義や、大地震以外の風水害・パンデミックへの対応文書化は今後の課題です。これらに取り組むため、2026年に

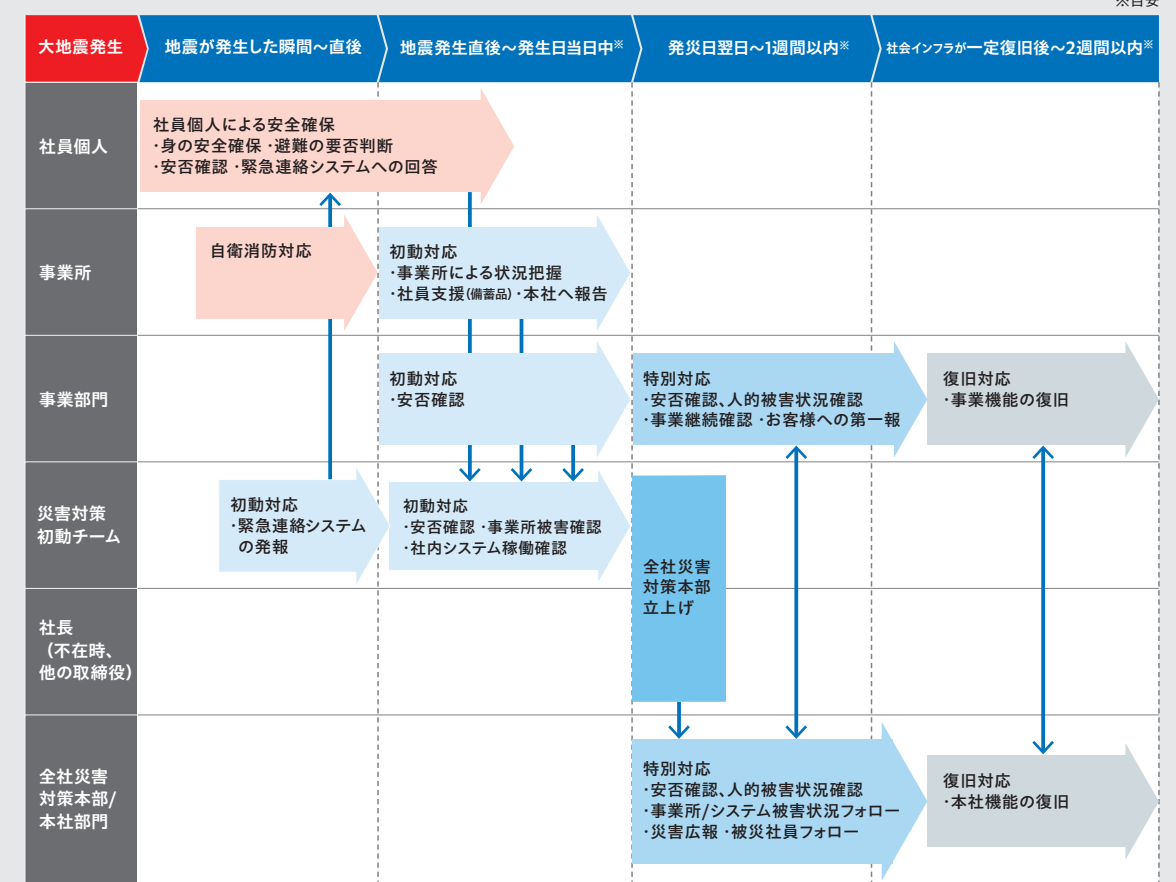
はBCP第2版の策定を予定しています。

さらに、BCP第1版で定めた大地震発生時の「全社災害対策本部」の立上げ訓練も2026年に計画(社長・総括防災責任者参加予定)しており、役割理解と円滑な本部運営を目的に訓練要領の整備を進めていきます。

当社は今後も「策定 → 訓練 → 改訂」のサイクルを継続し、BCPの改善と高度化に取り組んでいきます。



■大規模地震発生時の対応(概略)



セキュリティ

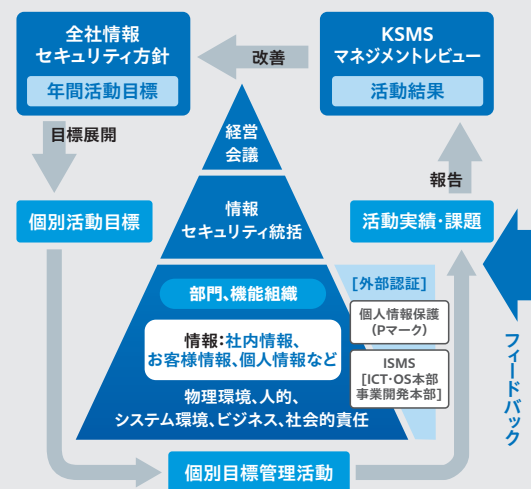
コベルコシステム情報セキュリティマネジメントシステム

KSMS:KOBELCO SYSTEMS information
Security Management System

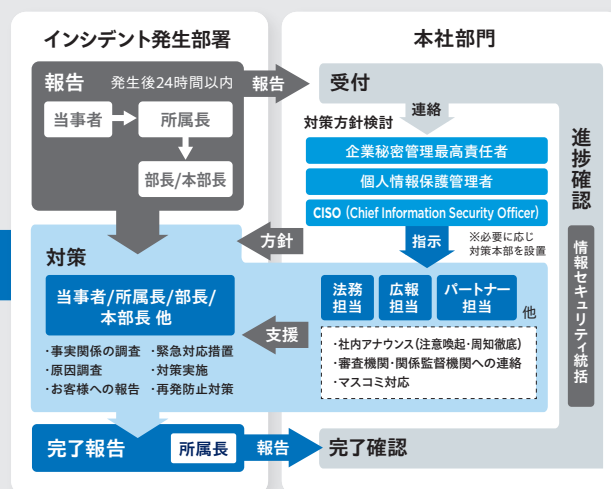
インターネットは、社会の経済活動に欠かせないインフラへ成長するとともに、個人情報の漏えい、詐欺、窃盗やテロなどが大きな社会問題となっています。情報システムを本業とする当社は、関連会社も含め、KSMSというセキュリティマネジメント体系を定めてセキュリティ活動を行っています。

KSMSでは、経営幹部によるマネジメントレビューのもと、情報セキュリティポリシーの設定・見直し、および「物理環境」「システム環境」「人的」「ビジネス」「社会的責任」の各視点でセキュリティ活動のPDCAを回し、リスクの変化に適應したセキュリティ水準を維持しています。

■KSMS



■セキュリティ・インシデント対応体制



プロジェクトセキュリティプロセス

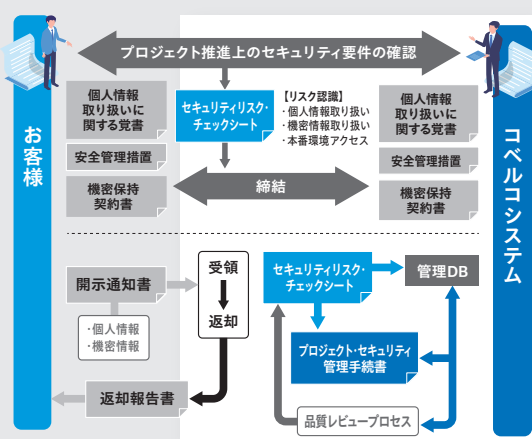
PSP:Project Security Process

当社では、プロジェクトのQC管理に加え、2009年からPSPによるセキュリティ管理を推進、強化してきました。PSPとは、プロジェクトごとにセキュリティリスク(個人情報の取り扱い、機密情報の取り扱い、本番環境アクセス)を把握したうえで、お客様とリスクを共有し、対応策を実施していくセキュリティ管理手法です。お客様からお預かりしている情報資産を守ること、そしてその情報資産へのアクセスを管理することが当社の使命と考え、プロジェクトのセキュリティを確保しています。また、各種法令の準拠、海外の個人データの保護など、コンプライアンスに取り組んでいます。

情報セキュリティマネジメントシステム

お客様からお預かりする大切な情報資産を守るため、当社は2003年のハウジングサービス事業から始まり、現在はICT本部全体と事業開発本部(一部除く)で20年以上にわたりISMS(Information Security Management System)認証を取得しています。また、クライアント事業部アウトソーシング本部(一部除く)でも日本IBMグループの統一認証を取得しています。

■プロジェクトセキュリティ対策概念図



個人情報保護の推進

お客様、社員の個人情報を適切に保護することは、当社の重要な責務です。当社はプライバシーマーク制度の付与事業者となった2000年以降、認証を継続しており、個人情報を適切に保護する措置を構築しています。また、毎年、全社員を対象に情報セキュリティ研修を実施し、個人情報保護の理解を深めるとともに、意識の向上に努めています。

品質マネジメント

全社品質方針

お客様の持続的な成長と貢献のために、品質マネジメントシステムを継続的に改善し、高品質なサービスを提供する。

コベルコシステム品質マネジメントシステム

KQMS:KOBELCO SYSTEMS Quality Management System

KQMSは、2007年に当社独自の品質マネジメントシステムとして制定されました。全社品質方針のもと、品質目標管理とプロジェクト品質管理によってお客様の要求事項を満たし、お客様満足度の向上を促進する

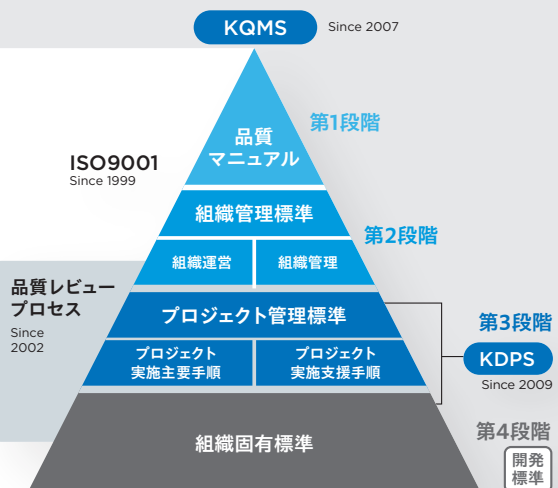
■品質マネジメント体系図

ISO9001:2015 認証

当社は、1999年にISO9001:1994の認証を取得後、適用範囲を拡大し、現在は次の組織がISO9001:2015の認証を取得しています。

- ・第2アウトソーシング本部
- ・ERPソリューション本部
- ・インダストリーソリューション本部
- ・事業開発本部
- ・ICT本部
- ・クライアントDX営業本部
- ・ソリューション営業本部

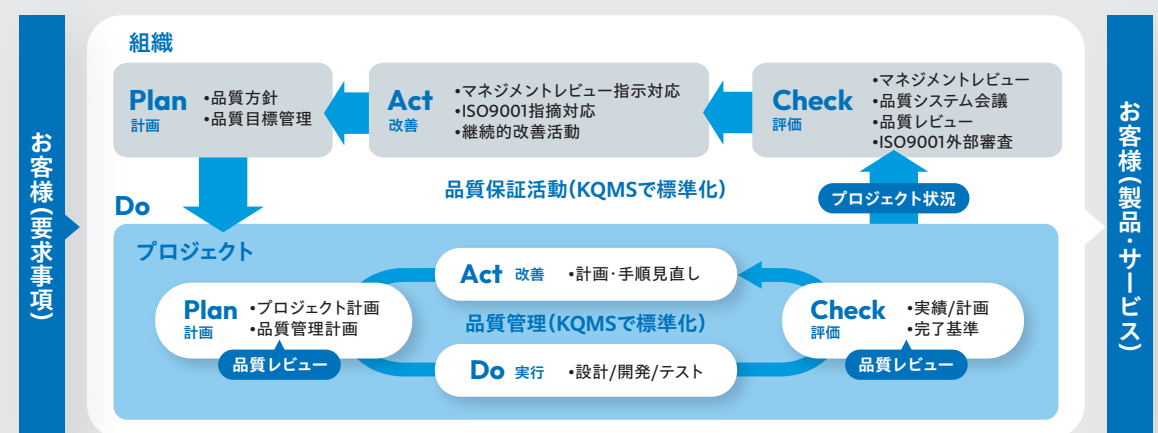
※認証取得時組織



品質マネジメント体制

当社は、CDO(Chief Delivery Officer)をKQMSの最高責任者に位置づけ、品質保証活動を推進しています。品質保証全般については、経営者参加のもと、月次マネジメントレビューにおいてプロジェクトの品質状況をフォローし、年2回のマネジメントレビューでは組織的な継続的改善活動のフォローとKQMSの有効性の検証を行っています。

■品質マネジメント体制



品質レビュープロセス

個々のシステム開発・構築がお客様のご要望を満たし、高品質かつ所定のコスト内で確実に実現できるようにするため、当社独自の品質レビュープロセスを実施しています。このレビュープロセスは、お客様への提案段階からサービス実施期間全体を対象とし、サービスの成功を脅かすリスクの特定・定量化・対応策の策定を行うため、訓練されたレビューアーにより実施されています。

内部統制

当社では、公正で透明性の高い企業であり続けるため、法令を遵守することはもちろん、より高い倫理観に基づく企業活動を実践できるよう取り組んでいます。ハラスメント防止対策や内部通報制度(ホットライン)の適切な運用を含む内部統制の強化を通じて健全で風通しの良い組織風土の醸成に努めています。

ハラスメント防止への取り組み

当社はすべての労働者が互いに尊重し合える安全で快適な職場環境づくりのために、ハラスメント行為や人権侵害などは断じて許しません。またハラスメントの防止を徹底すべく、次の取り組みを行っています。

各種ハラスメント防止の推進体制の確立と窓口の機能化

相談・苦情を受け付けた場合は、当事者や関係者へのヒアリングなど、プライバシーを守りながら調査を実施します。調査結果をもとに状況の判断について審議を行い、適切な救済措置および当事者へのフォロー、規程に基づく懲戒処分を実施しています。また同様の事象が発生しないように、発生した事実と対策について、関係者への周知を行い再発防止につなげます。法が会社に防止を求める職場での各種ハラスメント以外に、取引先からの嫌がらせなどのカスタマーハラスメントに対しても対応しています。

ハラスメント研修

ハラスメントに関する正しい知識を習得するため、役員およびライン長をはじめとした各階層を対象にした定期的な研修を実施しています。研修では、職場で起こるハラスメントについて理解を深め、その防止に向けた取り組みを考える機会を提供しています。今後もこれらの研修を継続してハラスメントのない職場環境づくりに努めていきます。

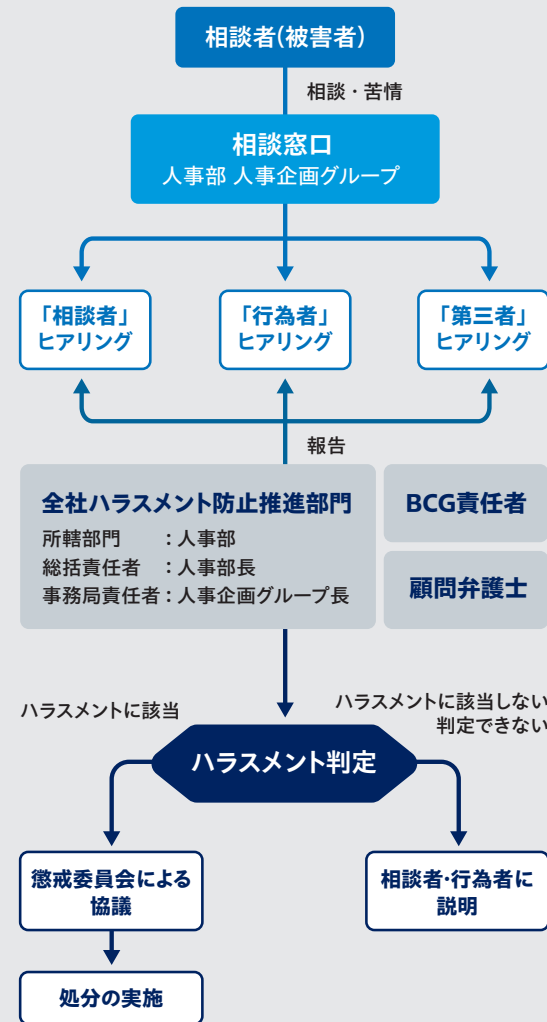
内部通報制度(ホットライン)

役員や従業員が企業倫理、および法令に違反する不正行為を発見した場合、または不正行為があると判断する合理的な理由がある場合、職制を通じることなく社内または会社の定める社外の受付窓口に対して直接連絡できるようにし、早期に事実および原因を把握し遅滞なく是正措置を講ずる取り組みを行っています。

対象者

内部通報制度の利用はすべての役員や従業員を対象としています。また、嘱託契約を締結する個人または労働者派遣契約に従い当社の指揮命令のもとで働く派遣労働者も従業員に準じ利用できます。

■各種ハラスメント防止の推進体制



通報者の保護

通報者の保護を図るため、通報行為を理由にする報復、仕返し、嫌がらせなどを禁止しています。これらに違反して、通報者に対して何らかの不利益な取り扱いを行い、または行わせることを命じた者、あるいは公益通報者保護法に定める通報者保護規程に違反する行為を行った者は処分されることがあります。また、周囲の役員や従業員は通報者が差別的な扱いを受けていることを知った場合はそれらを報告する義務があります。

外部からの評価

2025年も、当社は多くのアワードを受賞し、感謝状も頂戴しました。これらの評価は、“すべての人を大切に”という想いのもと、Be a Trusted Partnerの実現に向けて取り組んできた活動が実を結んだものと受け止めています。今後も、お客様やビジネスパートナー様の挑戦と成長に貢献し、実りある明日を築いていきます。

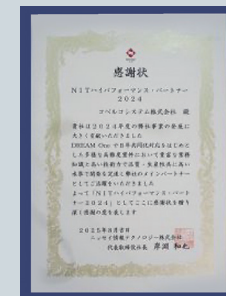
アワード

■ビジネスエンジニアリング様
mcframe Award 2025 「Excellent Partner」

ビジネスエンジニアリング株式会社様主催の「mcframe Award 2025」において、当社は9度目の「Excellent Partner」を受賞しました。新規案件への取り組みや、ホワイトペーパーなどを通じたブランド価値向上の活動が評価され、mcframeビジネスへの高い貢献が認められたものです。また、当社は、これまでに最高賞である「Partner of the Year」を1回、「Project of the Year」を2回受賞するなど、継続的に高い評価をいただいています。

■ニッセイ情報テクノロジー様
「NITハイパフォーマンス・パートナー2024」

2024年度に顕著な貢献を果たしたパートナーとして、ニッセイ情報テクノロジー株式会社様より「NITハイパフォーマンス・パートナー2024」の感謝状をいただきました。3年連続の授与となります。

■情報セキュリティマネジメントシステム
(ISMS)永年登録特別表彰感謝状

一般財団法人日本規格協会から、ISMS(情報セキュリティ・マネジメントシステム)認証を20年間継続していることが評価され、「永年登録特別表彰」を受賞しました。2003年の認証取得以来、継続的に情報セキュリティ管理の向上に取り組んでいます。



感謝状

■ナブテスコ様 感謝状・盾

ナブテスコ株式会社様から、次期ITインフラ導入プロジェクト完了に伴い、感謝状をいただきました。2022年から続いた大規模プロジェクトにおいて、当社はAzureやプライベートクラウド、データセンターを組み合わせたハイブリッド基盤の構築と既存システムの移行を担当しました。お客様と密に連携し、状況に応じて柔軟に対応しながら高い品質を維持して取り組んだ点をご評価いただきました。

