

Action! Playful!

テクノロジーと人間力でウェルビーイングな社会を実現する

株式会社オーイーシー 中期経営計画

FY2024-FY2026



01 はじめに

トップメッセージ	03
経営理念・パーパス・ビジョン・バリュー	04~05

02 前期中期経営計画の振り返り

2021-2023年度の活動における経営指標と主な活動成果	07
重点施策1~4の振り返り	08~11

03 中期経営計画

中期経営計画の方針・戦略	13
中期経営計画の実践における4つの重点施策	14~18

04 2026年に向けた全社目標

中期経営計画における売上高・営業利益の目標	20
各種経営指標（非財務）の目標	21





急激な少子高齢化、環境悪化、災害激甚化等社会課題が増大する時代の中であるべき「良い社会」の実現を目指した私たちの挑戦は既に始まっています。

そのために私たちは新たに**パーパス、ビジョン、バリュー**（行動規範）を定めました。

社会的存在である企業は「売上・利益を追求する」だけでなく、「理念を実現する」ことに一体となって取り組んでいかなければなりません。「社会やお客様のことを常に考え、イノベーションを起こして必ず成果をあげる」という強い集団にならねばなりません。

そのために新社屋建設に伴う新しいスペースを私たちは**未来の杜「Play Field」**と名付けました。

堅苦しい作業場所から**楽しく豊かなPlay Fieldへ**、作業に終始することから仕事を通じて成長していくことを、各自が互いを尊重し、強みを活かし、助け合いながら実現していきましょう。

そしてそこから未来を創造する製品・サービスの創出を進めていきましょう。人は楽しいときにこそ最も力を発揮でき、成長します。仕事を楽しむためにはどうすればいいか。楽しめるようになるには何が必要でどんな努力をしなければならないか。何を目指していくのか。

従来の発想や枠組みを超えて自律的に一人ひとりが考え、社会やお客様、家族、仲間を守り、**ウェルビーイングな「良い社会」の実現**に皆で真摯に取り組んでいきましょう。

代表取締役社長 **加藤 健**

経営理念

「技術と信用と真心」をモットーに、高い技術力を持ったICTサービス企業として、お客様のニーズにお応えし、社会に貢献してまいります。

PURPOSE

実現したい社会への
オーイーシーの存在意義、覚悟

Action! Playful!



テクノロジーと人間力でウェルビーイングな社会を実現する

VISION

PURPOSE実現のため
オーイーシーの目指す姿

すべての「地域」に寄り添う共創デザインカンパニーへ

VALUE

VISION実現のためにオーイーシーの社員が
大事にすること、実践すること

- ・自ら問いを立てる
- ・共にビジョンを描く
- ・行動しながらアップデートする



前期中期経営計画の振り返り
Co-creation inspire

FY2021-FY2023



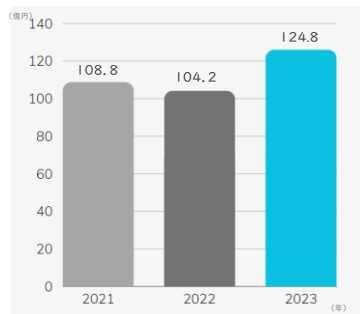
株式会社オーイーシー



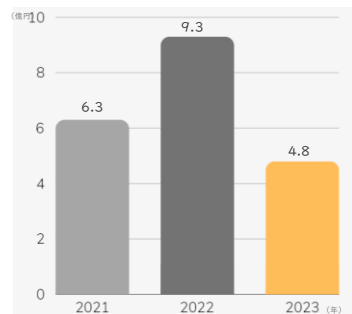
2021-2023年度の活動における経営指標と主な活動成果

財務指標

売上 **124.8** 億円



営業利益 **4.8** 億円



2023年度(目標)売上高130億円、営業利益6.5億円

人事指標 (単位:人)

従業員数	2021年度	2022年度	2023年度	資格取得	2021年度	2022年度	2023年度
社員	459	521	557	IPA高度	6	4	7
臨時・パート	50	52	41	IPA高度以外	38	27	19
合計	545	573	598	DX関連	25	31	30
2023年度(目標)社員数550名、臨時等60名、合計610名				AWS	1	12	24
採用							
新卒	19	18	25				
キャリア	20	19	19				

活動成果 (トピックス)

売上100億円企業



売上100億円を突破(過去最高の売上高、営業利益を計上)

新社屋「Play Field」建設



新社屋(South Field)の建設および既存社屋(North Field)の改装の設備投資による快適な労働環境の実現

自社開発DXソリューション



DXソリューション(pickture、carbonot等)の新規開発と販路拡大

未来デザインプロジェクト発足



CI(コーポレートアイデンティティ)再構築のためOEC未来デザインプロジェクトを発足
人的資本経営の実現に向けた土台作りを実施

活動評価指数

3.15

※前期中期経営計画4つの重点施策における全社の平均評点(5点満点)

重点施策I「コアビジネスとDXビジネスによる相乗効果」の振り返り

施策

コアビジネスの強化とお客様重視の徹底
大分県内自治体共同利用の拡大と安定運用の追求
自治体DXの実現と製品・サービスの全国展開
自社ブランドパッケージ製品開発強化と収益性の向上
民間ビジネスの製品・サービスの開発推進と全国展開強化
デザイン思考とアジャイルでお客様、社会のDX推進
社内外の連携による共創ビジネスの拡大
事業、製品・サービスの選択と集中

成果

生成AIの全社利用を開始
県内11団体の自治体基幹系システム等の安定運用の実現
県内新規自治体基幹系システム及び、国保標準システムユーザーの拡大
標準化・ガバクラ化に対する情報収集、社内体制や人財の育成を開始
県内「デジタル田園都市国家構想」実現に向けた取組みを開始
自社ブランドパッケージ(施設予約や県財務会計等)の拡販と大型案件の獲得
特許取得 GREIF (IoT-Gateway)
DXソリューション (pickture、carbonote等)の新規開発と拡販
全社横断プロジェクトや新規ビジネス創出に向けた実証を実施
経産省の「DX認定事業者」を取得(2022.4.1)
デジタル商品券事業における新たな開発技術の導入と地域経済への貢献
デザイン思考を活用した、採用活動やビジネス展開を実施
ウフルや大分銀行、理経、なかつ情報通信開発等の外部企業との連携を強化

重点施策2「拠点の体制強化」の振り返り

施策

東京本社¹の体制強化

西日本支社²の体制強化、事業部化

福岡、九州地区³のビジネス強化

拠点体制整備のための現地採用強化（新卒・キャリア採用）

共創促進、メーカ、パートナー企業との連携強化

海外企業との連携強化、外国人の採用、多様性の活用

成果

各拠点間における営業連携⁴の強化、ノウハウ展開による案件獲得（大分、東京、西日本、福岡）

各拠点における新卒、キャリア採用強化⁵に向けた取組み

東京本社および福岡支社の移転⁶、福井事業所の開設

インフラ部門の組織再編⁷による県外案件に対する取組み体制強化

各拠点間の連携による「eG-Resource」の拡販

福岡常駐⁸による各ステークホルダーとの連携およびビジネス推進の強化

「大分県地域DX推進コミュニティ」設立によるステークホルダーとの連携の強化

海外人財の採用、障がい者雇用の促進による多様性の向上

海外での実証による海外ビジネス展開⁹の可能性を追求

重点施策3「内部統制・経営基盤のさらなる強化」の振り返り

施策

社内制度のスピーディな確立強化とPDCAによる見直し
収益体質強化(トラブル、仕損プロジェクト撲滅)
マネジメント力の強化によるトラブルの撲滅
ITサービスマネジメントによる課題解決の推進
(品質・生産性・収益性向上)
積極的な投資(製品開発・M&A・労働環境)
財務健全性の維持、財務評価の信頼性向上
広報機能の強化(信用力・ブランド力・知名度向上)
SDGsへの取組強化
事業継続のためのBCP整備 (COVID-19、自然災害への対応)
内部統制を支えるプロ人財の育成
(法務、財務、人事管理、労務管理)

成果

社内システムの見直し
(ランサムウェア対策、生成AI導入、ワークフロー情報のシームレスな共有、グループウェア刷新、チャット導入等)
人事部門各制度の見直し
(就業規則全面改訂、定年延長、退職金制度見直し、DC導入、給与規定見直し、ベースアップ実施等)
電子帳簿保存法やインボイス制度等法改正への円滑な対応を実施
バックオフィスを担うグループ新設
新社屋(South Field)の建設および既存社屋(North Field)の改装の設備投資の実現
積極的な投資の実行(製品開発、人財育成)
売上100億円企業となり、過去最高の売上高、営業利益を計上
広報機能強化によるブランディング向上
(イベント情報発信、プレスリリース、Qiita、BUSINESS REPORT、ソリューション集全面改訂等)
SDGsの取組み
(植樹継続、屋上養蜂開始、carbonoteリリース、社内外向けSDGs研修の実施、GXリーグ加盟等)
COVID-19に対応したBCP整備と事業継続の実現

重点施策4「社員のキャリア形成支援と働き方改革の推進」の振り返り

施策

人財育成につなげる新人事制度の運用と
タレントマネジメントシステム活用
IoT、AI、セキュリティ、データサイエンス等の
スペシャリスト人財育成
新人事制度によるスキルアップ、社員教育・訓練の充実
働き方改革推進による労働生産性向上と
ワークスタイル変革
シニア社員の活用と能力の発揮しやすい制度の実現
女性社員の活躍推進、女性役員の登用、女性管理職の
大幅増の実現
健康経営の強化、オフィス環境の改善
新しい働くスペースの確保

成果

社員の兼務制度導入により、組織の壁を越え、希望する社員の活躍の機会を提供
資格手当見直しおよび拡充
DX関連資格者（G検定、E資格）、AWS認定資格者の増加
高スキル人財の処遇改善（Senior Technology Officer制度導入）
「Schoo」導入、外部機関への出向、DX塾参加工数見直しなど社員の学ぶ機会を提供
DXチャレンジ（IBM）、日立論文等積極的にエントリーし、受賞多数
有給休暇取得率の上昇、時間外勤務の削減
テレワーク規程、副業規程の制定により、社員の多様な働き方の選択肢を増加
ジョブ型社員、アクティブシニア社員制度の導入
女性管理職の増加、女性執行役員の登用
5年連続「健康経営優良法人」認定、偏差値も上昇
未来の杜「Play Field」建設による快適な労働環境の実現
退職金制度の見直しと企業型確定拠出年金（DC）の導入



中期経営計画
Action! Playful!

FY2024-FY2026

基本テーマ
(スローガン)

Action! Playful! テクノロジーと人間力でウェルビーイングな社会を実現する

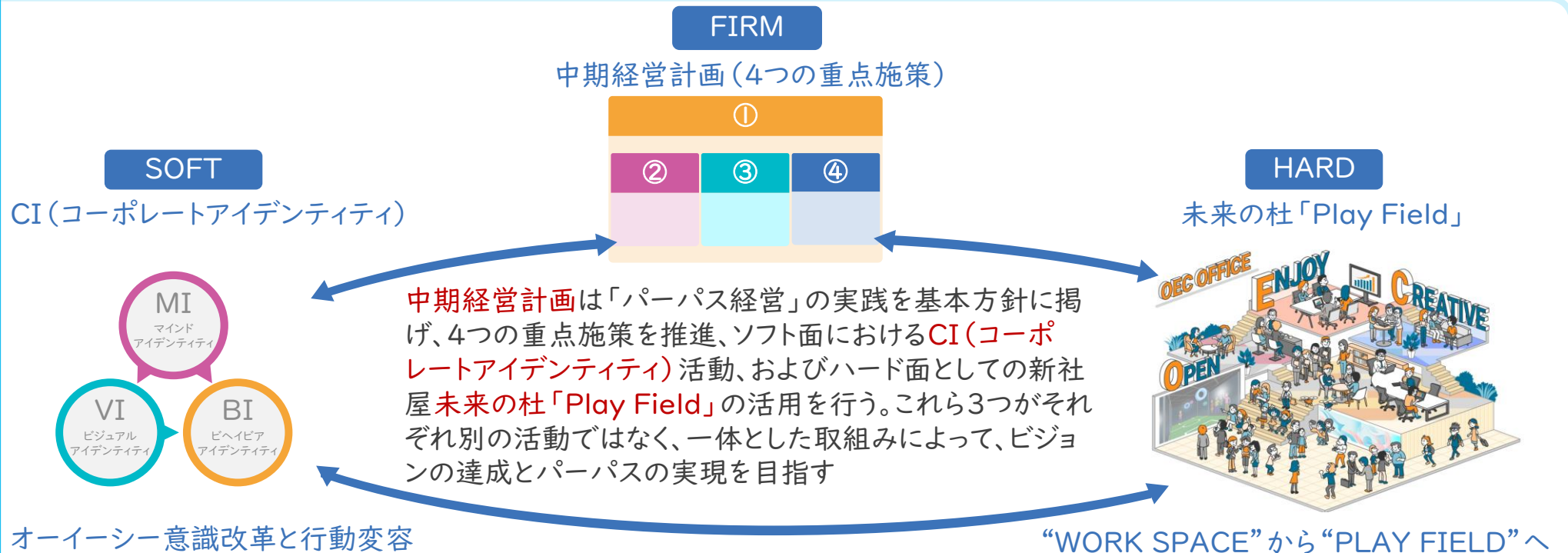
ビジョン
(目指す姿)

すべての「地域」に寄り添う共創デザインカンパニーへ

基本方針
(施策の共通理念)

「パーパス経営」の実践

位置付け



中期経営計画の実践における4つの重点施策

この3年間で優先して取り組むべきであると考えた、4項目の重点施策を掲げる
特に、社員にフォーカスした「人的資本経営の実践」は、全ての施策の基盤となる最重要項目と定義する。

人的資本経営の実践 (Human Resource Management)

- 1.テクノロジーと人間力の向上
- 2.Playfulな働き方への変革

- 3.社員エンゲージメントの向上
- 4.DEIの推進 (ダイバーシティエクイティインクルージョン)

ソリューション提供企業から 価値提供企業へ (Value Selling)

- 1.自治体との共通価値の創造
- 2.ウェルビーイングな社会を実現するプロダクト開発
- 3.地域や顧客に対するサービスの充実
- 4.戦略的な投資活動および共創活動の実践

生産性の向上と企業価値の向上 (Operational Excellence)

- 1.「選択と集中」の実践
- 2.社内DX/AI活用による生産性の向上
- 3.SDGsの実践
- 4.ブランディングの強化(情報発信・共有)

内部統制・マネジメントによる 経営基盤の強化 (Management Innovation)

- 1.内部統制、コーポレートガバナンスの再徹底
- 2.ISOマネジメントシステムのPDCAによる改善
- 3.効果的なPMO体制と運用の見直し

人的資本経営の実践 (Human Resource Management)

社会や個人の価値観が多様化し、「予測困難な、正解の見えない時代」は、これまでの経験則や成功体験が通用しづらいため、当社は旧来の発想ややり方から脱却し、変革を成し遂げなければならない。当社は、社員の自主性を大切にしながら新たな働き方や環境を提供し、色んな経験を積んでもらい、情報を共有し横のつながりを大切にしていく。また、社員の技術やスキル、思考をアップデートし、人間力を高める成長をフォローし、失敗を経験として捉え、試行錯誤しながら成功に向けて挑戦を続けるマインドチェンジを促していく。当社は社員が会社の根幹を成す、大切な人的資本と認識し、自律・自走できる社員と「学習する」組織を作っていく。

1. テクノロジーと人間力の向上



- (1) プロフェッショナル人財の育成 (高度スキル技術者、クラウド技術、業務スペシャリスト等)
- (2) 人間力の向上と自律型人財の育成
- (3) 内部統制を支える法務・財務等コーポレート部門の高度人財育成
- (4) リスキングおよびラーニングカルチャーの醸成 (教養や美意識などの要素も取り入れる)
- (5) AIの多様な活用によるゆとりの醸成、新たな価値の創出

2. Playfulな働き方への変革



- (1) 人財の流動化 (ローテーション、適材配置、社内人財交流等)
- (2) 多様な働き方の実現 (環境、場所、組織、仕組み)
- (3) 心理的安全性の確保 (失敗を恐れず、積極的にチャレンジできる環境づくり)
- (4) 役割の明確化と自己プロデュースによる働きがいの向上

3. 社員エンゲージメント向上



- (1) 人事評価制度の見直し (公平、公正かつ社員の成長につながる人事評価制度へ)
- (2) 人事・給与制度、福利厚生の見直し (各種手当、休暇など)
- (3) 社内コミュニケーションの向上
- (4) 健康経営の取り組み強化

4. DEIの推進

(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)



- (1) 性別・年齢・国籍を問わない多様な人財の活躍
- (2) 障がい者雇用の推進と働く場所の確保
- (3) 女性の活躍の推進
- (4) ジョブ型社員およびアクティブシニア社員の活躍

ソリューション提供企業から価値提供企業へ (Value Selling)

当社は、外部環境の変化や様々なリスクに対応し、持続的な成長を実現するためには、ソリューション提供企業から顧客にとっての価値を提供し、効果を認めてもらう価値提供企業へ転換を進め、当社のプレゼンス（存在価値）を高めていく。また、当社は2025年度末に迫った「自治体基盤システムの標準化・ガバクラ化」への対応と「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け、全社員の英知を結集しこれに対峙し、2026年度以降の新たなビジネスモデルの構想を検討していく。

当社は、常に地域や顧客ファーストの姿勢を持ち、当社と想いを同じくするステークホルダーとの共創活動と戦略的な投資活動を行い、次世代につながる新たなサービスやプロダクトを創出し、社会課題の解決を行い、ウェルビーイングな社会を実現していく。

1.自治体との共通価値の創造



- (1) 自治体基幹系システムの標準・共通化、ガバクラ化への対応と豊の国IaaSの活用
- (2) 「デジタル田園都市国家構想」の実現に向けた取組み
- (3) 内部情報系、財務会計、環境関連システム等の推進
- (4) 運用保守・アウトソーシング事業の強化、見直し

2.ウェルビーイングな社会を実現する プロダクト開発



- (1) 市場のニーズを反映させた新規パッケージの検討、実証、実現（民需、公共、標準化後の対応など）
- (2) 既存パッケージの機能拡張やクラウド利用などの横展開の実施
- (3) ビジネス戦略に基づくプロダクト開発の実施（価値提案型）

3.地域や顧客に対するサービスの充実



- (1) 安定したサービス品質の維持と高収益化
- (2) 自治体や地域のDX化の企画提案と構築・運用
- (3) インフラ構築等サービスの拡充

4.戦略的な投資活動および共創活動 の実践



- (1) 共創パートナー企業とのアライアンス強化
- (2) 産官学金の新たな戦略的な計画の策定と連携の推進
- (3) 自社ビジネスの価値向上に向けた戦略的投資
- (4) M&Aの実現

生産性の向上と企業価値の向上 (Operational Excellence)

当社は、環境変化や各リスクに対応し、持続的な成長を実現するため、ヒトにフォーカスした人的資本経営を実践し、価値提供企業への転換を進めていく方針であるが、これには従来の制度、ルール、慣習を見直し、形骸化した仕組みなどを改善していかなければならない。当社は、限られたリソース（経営資源）で最大のパフォーマンス（成果）を発揮するため、本質的に必要なことと不要なことを整理する「選択と集中」を決断し、これまで進めてきた「全体最適」をさらに高度化し、全社の「生産性の向上」を実現する。また、気候変動や格差拡大など喫緊の世界的な課題に対し、責任ある企業市民としてSDGsに積極的に取り組んでいく。未来の杜「Play Field」は、共創活動および情報発信の拠点として活用し、オーイーシーのブランドを社内外で高めていく。

1. 「選択と集中」の実践



- (1) ソリューションの選別、自社パッケージの拡張、投資、撤退判断、実施
- (2) 業務効率化、社内業務の取捨選択
- (3) 運用業務のアウトソーシング化および自動化の推進
- (4) 自社/部門の独自ルールの見直し

2. 社内DX/AI活用による生産性の向上



- (1) 生成AIの業務活用
- (2) DXワーキンググループの推進、組織横断による課題解決実施
- (3) 業務とデータの見える化
- (4) 開発ツールや環境の見直し、統一化による生産性向上

3. SDGsの実践



- (1) SDGsに配慮した製品開発
- (2) 自治体、顧客、連携先等とのSDGsの共同活動
- (3) GXリーグ、カーボンニュートラルの取り組み
- (4) 環境活動への取り組み

4. ブランディングの強化 (情報発信・共有)



- (1) CI (コーポレートアイデンティティ) の理解、浸透、共有、発信
- (2) 戦略的広報の実践
- (3) 未来の杜「Play Field」の活用推進
- (4) 60周年イベントの開催

内部統制・マネジメントによる経営基盤の強化 (Management Innovation)

当社は、「技術と信用と真心」を経営理念に掲げているが、近年はマネジメントシステムの形骸化、プロジェクト(QCD)目標の未達、重大なインシデントやトラブルの発生により、当社の信頼性や事業継続性が損なわれていることが危惧される。

当社は、全社員がコンプライアンスを業務遂行の大前提として位置付け、マネジメントシステムの実効性の担保、真のプロジェクト管理による(QCD)目標達成などにより100億円企業として相応しい内部統制を実行、経営基盤の強化を図り、ステークホルダーとの信頼を築き、当社の事業継続と成長を実現する。

1. 内部統制、コーポレートガバナンスの再徹底



- (1) 内部統制、コンプライアンス遵守のための全役員・社員教育の実施
- (2) 企業経営の透明性の確保(不正やリスクの防止)
- (3) 財務健全性の維持・財務評価の信頼性向上
- (4) 効果的な会議体の見直し(内部統制会議、経営会議、全社営業会議等)
- (5) 36協定順守、就業規則の徹底、ハラスメントの撲滅

2. ISOマネジメントシステムのPDCAによる改善



- (1) ISOの本質の理解度向上
- (2) 実効的な仕組みへの改善・内部監査体制の見直し
- (3) 品質・コスト・納期の遵守
- (4) 個人情報管理の徹底

3. 効果的なPMO体制と運用の見直し



- (1) PMO運用(体制、仕組み、要領、書式等)の見直し
- (2) PM、PL人財の育成
- (3) 契約書等法務面の理解
- (4) プロジェクト・リスクコントロール強化および品質の向上



2026年に向けた全社目標

中期経営計画 Action! Playful!

株式会社オーイシー



中期経営計画における売上高・営業利益の目標

2026年度の目標（中計終了時）

（単位：億円、%）

売上高：150 億円 営業利益：8 億円

3カ年での営業利益の成長率=100.0%

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
売上高	124	128	136	150
営業利益	4.8	5.5	7.5	8.0
営業利益率	3.87	4.30	5.51	5.33
成長率（売上高）	19.0	3.2	6.3	10.3
成長率（営業利益）	▲48.4	14.6	36.4	6.7
3年間成長率（売上）				22.0
3年間成長率（利益）				100.0

<戦略・方針>

中計初年度（2024年度）は、**経営基盤の再構築・強化期**と定め、売上高・営業利益の目標は成長率をやや抑制し、**人的資本経営の浸透・内部統制の強化・再教育**などに時間・工数をかけていく方針である。

2025年度は標準化・ガバクラ化・内部情報等の影響で**売上高、営業利益ともに増加する**と予測。（ただし、政府方針による）

2026年度以降は自治体ビジネスのシュリンクが懸念されるが、これに対応し、将来に向け安定的な利益計上を実現すべく、中計の3カ年では、**新規サービス・ソリューションの創出に注力**する。

各種経営指標（非財務）の目標



人財育成

高度PM人財 **30**名以上

（プロジェクトマネジメントスキルのスコア4以上）

DX人財 **200**名以上

（DX関連資格取得者数）

クラウド人財 **100**名以上

（ITSS認定試験・資格取得者数）

高度クラウド人財 **30**名以上

（ITSS認定試験・資格マップレベル3、
および社内レベル3相当資格取得者数）

女性活躍



女性社員の管理職、および管理職相当の人数 **10**名以上増加
（管理職相当=レベル4以上のキャリア専門職位）

環境



カーボンニュートラルの取り組み

2026年度までのCo2排出量の削減目標

Scope1 **38%削減** 48.443t-Co2 排出量

Scope2,3 **38%削減** 303.829t-Co2 排出量

健康経営

健康経営優良法人認定継続（大規模法人部門）

総合順位 **UP:701~750位**

エンゲージメント向上

社員満足度アンケートの満足度 **90%以上**



Action! Playful!

テクノロジーと人間力でウェルビーイングな社会を実現する

株式会社オーイーシー 中期経営計画

FY2024-FY2026



End of File