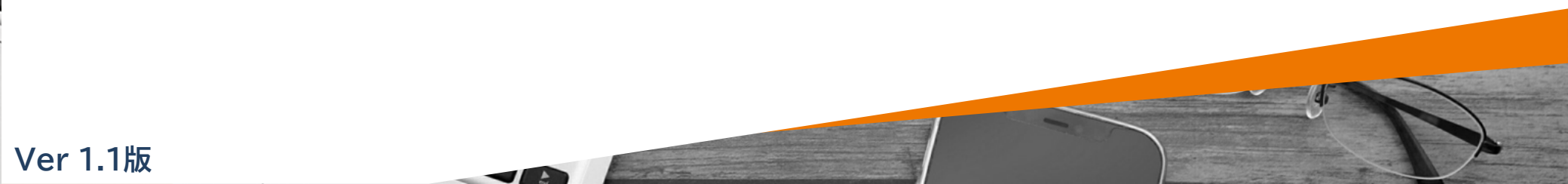
シー・スリー・アイ株式会社

DX Strategy

2026→2028

Progress as One

ひとつになって、次の未来へ



Ver 1.1版

「Progress as One ― ひとつになって、次の未来へ」
人材とデジタルの力で、新たな価値を創り続けるIT企業へ

シー・スリー・アイ株式会社は、ITソリューション事業、
ビジネス開発事業、自治体DX推進事業を通じて、お客さまの
業務改善、プロジェクト推進、地域社会のデジタル化を支援して
まいりました。

いま、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。
DX投資の拡大、IT人材不足、クラウド・AI・データ活用の
進展により、ITサービス企業に求められる役割は、単なる
システム提供から、お客さまの未来をともに創るパートナー
へと変わっています。
当社は、次の3か年において「Progress as One（ひとつに
なって、次の未来へ）」を掲げます。これまでの“整備と
安定”の段階から、“質の向上とさらなる挑戦”の段階へ進み、
**「人材 × 高付加価値サービス」で持続的に成長するIT
サービス企業**を目指します。
そのために、私たちは3つの変革に挑みます。

第一に、社員一人ひとりが成長できる環境をつくります。
スキルの見える化、教育基盤の整備、タレントマネジメントの活用
により、人材の力を最大限に引き出します。

第二に、事業を高付加価値化します。
SES中心の事業に加え、請負、PM／PMO、コンサルティング、自
治体DX支援など、より専門性の高い領域へ挑戦し、お客さまに選
ばれるサービスを磨き続けます。

第三に、データに基づく経営へ進化します。
案件、契約、売上、利益、人材、スキル、プロジェクト進捗を可視化
し、迅速で的確な意思決定を実現します。また、生成AIやクラウド
サービスを活用し、社員がより創造的で付加価値の高い仕事に集
中できる環境を整えます。

DXは、単なる効率化ではありません。
**社員が成長し、お客さまの課題解決力を高め、地域社会に新しい
価値を届けるための挑戦**です。
「Challenge Creates Credibility & Innovation」挑戦が、
信頼と革新を生み出す。
私たちはこの信念のもと、誠実さ、スピード、柔軟性、挑戦と改善、
伴走力を大切にし、社員・お客さま・地域とともに、
次の未来を切り拓いてまいります。

シー・スリー・アイ株式会社
代表取締役 CEO　宮澤 正恭

1. 目指すDXビジョン

既存のSES型事業から「SES・請負・コンサル」の3軸体制へ
高付加価値化を図り、現場主導の自走組織を構築します。

DX VISION

「人材 × 高付加価値サービス」で持続的に成長するITサービス企業へ

デジタルの力を最大限に活用し、“整備と安定”の段階から、“質の向上とさらなる挑戦”へ。
社員のスキルを可視化し、現場の伴走力を磨くことで、お客さまや地域社会とともに持続的な価値を創り続けます。

2026 → 2028 変革の方向性

As-Is 2026年｜現状

既存顧客中心のSES型事業を主軸とし、
事業拡大と組織基盤強化の両立を進めている段階

DXで変革

To-Be 2028年｜あるべき姿

SES・請負・コンサルの3軸体制を確立
・高付加価値領域へのシフトによる安定した利益構造
・現場主導で改善サイクルが回る「自走する組織」

人材の成長を起点に、事業の高付加価値化と組織の自走化を同時に実現

人材の確保・育成・定着を最重要テーマとし、並行して
事業ポートフォリオの多角化と管理基盤の高度化を推進します。

DX戦略の三本柱

1. 人材戦略

・採用強化
（新卒/中途リファラル）
・教育プラットフォーム整備
・リーダー層育成

人が資産・組織の土台

2. 事業戦略

・SESの深耕と拡大
・請負ビジネス拡大
・コンサル／高付加価値領域
への展開

収益多角化・上流シフト

3. 組織基盤戦略

・管理部門の標準化
・評価制度／給与制度の整備
・業務プロセスの見える化

スケールできる組織基盤

成果イメージ（3年後）

複数の事業柱

SES・請負・コンサル
の3軸体制が確立

安定した利益構造

高付加価値領域比率向上、
収益ボラティリティ低下

自走する組織

現場主導の意思決定・
継続的改善サイクル確立

2. DX戦略｜データ・技術の活用方策

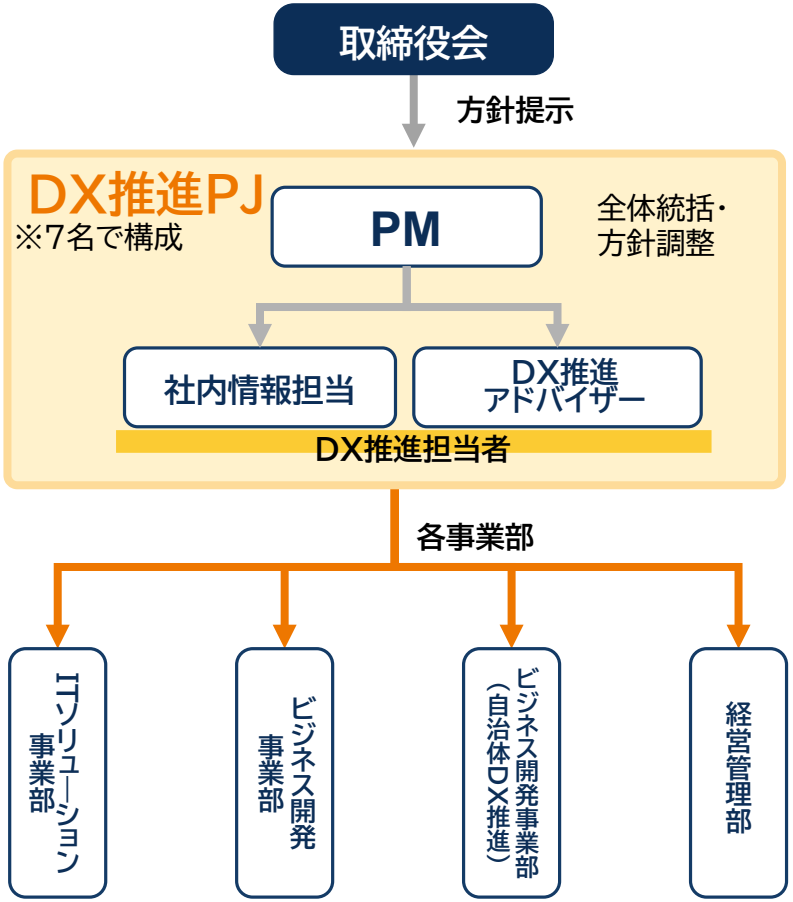
データ×デジタル技術の活用により、3つの戦略を強化します。

	1. 人材戦略	2. 事業戦略	3. 組織基盤戦略
	人材配置と育成をデータで高度化	顧客・案件データで高付加価値提案を強化	経営情報を可視化し意思決定を迅速化
データ	社員の保有スキル・資格・案件経験・研修履歴・配属情報	顧客情報・過去案件・提案履歴・受注実績・案件別粗利	契約・請求・売上・原価・利益・進捗情報、社内ナレッジ
技術	・スキルマップ ・教育プラットフォーム ・タレントマネジメントシステム	・顧客／案件情報の共有基盤 ・データ集計・分析・可視化ツール	・クラウド型管理システム ・集計／KPIレポート ・生成AI
活用	案件要件との照合・不足スキルの分析 ▼ 配置の最適化と個別育成計画の策定	部門間で提案機会と収益性を分析 ▼ 請負・PM/PMO・コンサル領域の拡大	案件別採算の月次把握・定型業務の効率化 ▼ 経営判断の迅速化と属人化解消

※具体的な製品・連携方法はシステム選定及び運用設計に応じて確定します。

3. DX推進体制

取締役会の方針を起点に、DX推進プロジェクト（PJ）が全体統括・部門連携・施策推進を担う体制を構成します。



推進の流れ

1 全社方針を示す
取締役会のもとDX推進プロジェクトを設置し、
DX推進の方針を全社へ提示する。

2 施策を推進する
PMが全体を統括し、DX推進担当者が
各部門と連携しながら施策を進める。

3 取組を全社へ展開する
各部門の取組を集約し、
3本柱の戦略推進と全社的なDX推進につなげる。

4. DX人材の育成方針

DX 推進プロジェクト主導で立ち上げ、各部門に DX推進リーダーを広げることで自走する体制へ移行します。

STEP 01 立上げ期

DX推進の必要性を経営陣から発信。代表自らがDX推進プロジェクトを立ち上げ、社として本格的に推進を開始

- 経営陣(役員会)中心に「会社としての課題」を特定
- それを “デジタルでどう解決するか”というテーマに変換

STEP 02 スモールスタート

DX推進プロジェクトにより定期的な推進活動を進め各部門に機運醸成を図る

- 一部業務を対象に改善テーマを選定
- DX推進プロジェクトが、主導して各部門へDX推進を働きかけ
- 各部門内で変革意識の高い人材の発掘も進める

STEP 03 拡大期

DXの主体が代表や役員会ではなく、部門に移行していくように、PJメンバーを増員(入替)

- 社内に「DXが育っていく実感」を生み出すことがカギ
- 各部門内で変革の意識の高いメンバーも推進PJに交え、推進力を高める
- 将来的に、自走する体制へ

DX推進プロジェクトが施策の全体管理、および各部門内のDX人材育成を推進します。

対　象	取　組	方　法
DX推進 プロジェクト メンバー	・課題解決／BPR ・運用ルールの検討 ・デジタル導入・利活用推進 ・人材育成／DX人材発掘	・既存の自治体DX推進チームメンバーを、社内の「DX推進アドバイザー」に位置付け、自社内の業務改善、DX推進を実施（初年度は管理部門のDXを重点実施） ・DX実践の成果を社内に共有し、人材育成における効果の高い取組について横展開を図る
各部門内 DX推進リーダー ※今後、選定	・業務プロセス分析 ・データ集計・可視化 ・KPI運用 ・生成AI業務改善	・DX推進プロジェクトの伴走支援により、部門別の改善テーマを選定、業務プロセスの分析を経て施策を実践 ・部門内へDXマインドを広め、業務改善の推進ができる人材を増やす
全社員	・情報セキュリティの実践 ・クラウド／データ活用の基礎 ・生成AIの適切な利用	・教育プラットフォームによるスキル強化 ・社内研修の受講によるマインドセットの習得 →日常業務での実践

5. 環境整備の具体的方策

3本柱の戦略を実行に移すため、
人材・事業・経営管理の環境整備を並行して進めます。

3領域の環境整備

1. 人材基盤強化
（採用力強化／人材定着・人材育成
／組織力向上）

採用・育成基盤の整備

- 自走型人材の育成
- 人材情報の可視化
- 人事制度の再設計
- 組織力の向上

2. 事業基盤強化
（売上拡大・利益率向上／
新サービス創出／事業基盤強化）

高付加価値案件の拡大

- 収益構造の転換
- 事業ポートフォリオ最適化
- 部門横断営業の仕組化
- 新規事業創出

3. 経営・業務基盤の高度化
（生産性向上／経営管理強化
／業務標準化・効率化）

基幹情報の一元管理

- 案件別損益管理の高度化
- 経営レポート・KPI管理
- AI・DX活用による効率化

整備するIT基盤

① 人材データ・教育環境

② クラウド型管理基盤とデータ連携環境

③ 生成AI・ナレッジ共有の利用環境（全領域共通）

5. 環境整備の具体的方策｜IT基盤と整備手順

分散したデータを整備・集約し、
可視化と業務での活用へ段階的に進めます。

整備するIT基盤	2026年度 整備・集約	2027年度 連携・可視化	2028年度 定着・高度化
① 人材データ・教育環境 対象：人材	スキルマップ・教育プラットフォームを整備し、データ項目と更新ルールを標準化	人事評価制度の見直し	タレントマネジメントシステムに人材情報を登録し、育成・配置検討へ活用
② クラウド型管理基盤とデータ連携環境 対象：事業・経営管理	ジョブカン等と既存管理台帳の管理項目を整理し、案件・契約・請求データの集約方法を設計	売上・原価・粗利データと突合し、案件別損益を月次レポート化	KPIの集計・可視化を定着させ、経営会議で毎月確認
③ 生成AI・ナレッジ共有の利用環境	利用可能な生成AIツールと社内ポータルを活用し、資料・議事録・ナレッジ検索を効率化（対象業務を段階的に拡大）		
共通 **セキュリティ・利用ルール**	アクセス権限を整備し、個人情報・評価情報を適切に管理／機密情報の入力制限、生成結果の確認等の生成AI利用ルールを整備・周知		

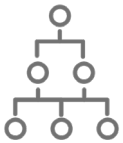
人材基盤を整えるため、スキルの可視化や育成・配置の最適化を推進し、組織全体のDX適応力を高めます。

テーマ	施策	年度	KPI／指標
人材戦略 人材の強化	スキルの見える化 (スキルマップ整備)	2026～	・スキルマップ整備完了(2026FY) ・対象社員登録率:100% ・年2回更新、育成・配置に活用
	教育プラットフォーム 構築	2026～	・教育PF構築(2026FY) ・研修受講率:90%以上／年 ・資格取得支援利用:20名以上／年
	タレントマネジメント システム導入	2028～	・システム導入(2026FY) ・登録率:100% ・配置・育成検討 年2回以上

情報発信力と営業連携を強化し、SES中心から高付加価値案件・新サービス創出へつなげます。

テーマ	施策	年度	KPI／指標
事業戦略 収益構造の転換	自社公式サイト(HP)のリニューアル	2026	・HP刷新(2026.6完了) ・実績/事例掲載:10件以上 ・Web採用問い合わせ:前年比20%増
	部門横断営業の仕組化	各年	・事業部長会議:月1回開催 ・営業会議:週1回開催 ・横展開提案件数:5件/年 ・横展開受注:3件/年

管理情報を集約し、月次で確認できる状態にすることで、
意思決定と改善サイクルを速めます。

テーマ	施策	年度	KPI／指標
組織基盤戦略  **経営基盤の高度化**	クラウド型統合管理 システム中心の統合	2026	・案件/契約/請求を一元管理 ・主要管理業務のシステム化率：80%以上 ・Excel台帳：50%削減
	案件別損益管理の高度化 （見える化）	2027	・主要案件100%可視化 ・月次の案件別損益レポート運用（半自動化） ・粗利/原価差異を毎月確認
	経営レポート・KPI管理の高度化	2028	・月次KPIレポート運用 ・経営会議で毎月確認 ・売上20.7億円/営業利益1.01億円
	AI等の活用による業務効率化	2026～	・AI活用業務：3領域以上 ・対象業務の作業時間：20%削減 ・AI利用研修受講率：50%
	社内ポータル活用	各年	・更新頻度：月1回以上 ・全社員閲覧率：80%以上

改訂履歴

1.1版	2026/10/26 改訂
初 版	2026/ 9/ 6 発行

https://c3i.jp