

上場申請のための有価証券報告書  
( I の部 ) の訂正報告書

株式会社キットアライブ

**【表紙】**

【提出書類】	上場申請のための有価証券報告書（Ⅰの部）の訂正報告書
【提出先】	証券会員制法人札幌証券取引所 理事長 小池 善明 殿
【提出日】	2022年9月6日
【会社名】	株式会社キットアライブ
【英訳名】	Kitalive Inc.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 嘉屋 雄大
【本店の所在の場所】	札幌市北区北七条西一丁目1番地5
【電話番号】	011-727-3351
【事務連絡者氏名】	取締役管理部長 内田 みさと
【最寄りの連絡場所】	札幌市北区北七条西一丁目1番地5
【電話番号】	011-727-3351
【事務連絡者氏名】	取締役管理部長 内田 みさと

## 1 【上場申請のための有価証券報告書（Iの部）の訂正報告書の提出理由】

2022年8月23日付をもって提出した上場申請のための有価証券報告書（Iの部）の記載事項のうち、「第一部 企業情報 第1 企業の概況 3 事業の内容」の記載内容の一部を訂正するため、上場申請のための有価証券報告書（Iの部）の訂正報告書を提出するものであります。

## 2 【訂正事項】

第一部 企業情報 .....	1頁
第1 企業の概況 .....	1
3 事業の内容 .....	1

## 3 【訂正箇所】

訂正箇所は\_\_\_\_\_ 罫で示してあります。

## 第一部【企業情報】

### 第1【企業の概況】

#### 3【事業の内容】

<サービスの特徴>

(2) ライセンス販売

<当社事業の特徴>

(訂正前)

当社は業務改革を顧客と共に行っていくことで、Salesforceに関する専門知識を提供するだけでなく、顧客が主体的にITを活用し、DXを実現することを支援しております。また、ITの専門部門が存在しない中小企業や、新規ビジネス立ち上げ時の企業等、予算規模が小さい顧客を対象とした少人数・短納期のプロジェクトを得意としております。大規模投資を前提としたウォーターフォール開発(注8)ではなく、アジャイル開発(注9)を主な開発手法とすることにより、様々な業種・業態の顧客へのSalesforce導入実績があります。当社はスタートアップや中小企業といった小規模のSalesforce導入支援に強みを持っていることもあり、2020年12月期から2021年12月期の2年間におけるクラウドソリューションサービスにおける443件の案件契約のうち、受注金額1,000万円未満のものが426件(96.2%)となっております。小規模プロジェクトであるため、プロジェクトメンバーは少人数での構成となり、大規模プロジェクトで見られるような各工程の完全分業体制ではなく、一人のプロジェクトメンバーが複合的な役割を担うこととなります。さらに、顧客との会議もリモートで実施することが多いため、リーダーのみが顧客と接するのではなく、プロジェクトメンバー全員が会議に参加し、顧客と直接コミュニケーションを重ねております。こうしたプロジェクト運営により、当社のITエンジニアは顧客から直接フィードバックや業務内容の説明を受ける機会を得ることができ、業務理解度の向上につながっております。

日本でDXに取り組んでいる企業は約56%に達しておりますが、十分な成果が出ている企業は少ないのが現状であります(出所:独立行政法人情報処理機構「DX白書2021」、2021年10月)。また、IT人材の需給ギャップも大きな問題であり、経済産業省の調査によると需給ギャップは2025年で36万人、2030年で45万人になると試算されております(出所:経済産業省 情報技術利用促進課「IT人材需給に関する調査(概要)、2019年4月」)。さらに、日本におけるIT人材は東京に偏重しているため、地域のデジタル化を推進するIT人材の不足も指摘されております(出所:経済産業省・みずほ情報総研株式会社「第1回デジタル時代の人材制作に関する検討会 我が国におけるIT人材の動向」、2021年2月)。

こうした背景をもとに、当社は、札幌において業務理解度の高いITエンジニアを育成し、ITシステム開発におけるニアショアリングで多く見られた下流工程のみを担当する下請型の取引関係ではなく、リモートワークにより日本各地の企業と上流工程から直接取引を行うことで他社との差別化を図っております。

さらに、当社は即戦力となる中途採用のみではなく、新卒・第二新卒採用を積極的に行っており、従業員の平均年齢は2022年7月31日現在で32.4歳と若く、北海道で働きたい希望を持つ若年層を雇用し、社内で育成する体制を整えております。特に従業員数全体の9割を占めるITエンジニアについては、顧客と接する機会を増やし、下流工程だけではなく上流工程の業務を担当する能力を早期に身に付けることで、経験年数が短くとも顧客提供価値と生産性を上げており、売上総利益率は、2020年12月期40.7%、2021年12月期42.5%、2022年12月期第2四半期48.4%を実現しております。

また当社は、ビジネススキルと技術力の両面を評価する公平・明瞭な人事評価制度や、従業員自身の意思に基づく学習を支援する、自己啓発支援制度を運用しております。自己啓発支援制度は、Salesforce認定資格取得支援制度と、「もっとアライブ」という当社独自の制度から成り立っております。「もっとアライブ」とは1人あたり年間最大60時間まで残業時間を利用して自習することができる制度であり、この「もっとアライブ」と、Salesforce認定資格の取得を奨励するSalesforce認定資格取得支援制度により、当社にはSalesforce認定資格を有する従業員が多数在籍しております(注10)。さらに、SDGsへの取り組みとして、全社員が参加するSDGs研修や、子どもの健全育成を目的として地方自治体等への寄付も実施しており、ビジネスパーソンとして視野を広げ、地域社会へ貢献する意識の醸成にも取り組んでおります。こうした社内制度と、ITエンジニアが直接顧客とコミュニケーションを取り、すべての工程を一貫して担当する業務経験の蓄積により、ITを活用したビジネスの企画・立案・推進等を担い、DXを推進する人材であるビジネスデザイナー(注11)への育成を積極的に推し進めております。

(訂正後)

当社は業務改革を顧客と共に進めていくことで、Salesforceに関する専門知識を提供するだけでなく、顧客が主体的にITを活用し、DXを実現することを支援しております。また、ITの専門部門が存在しない中小企業や、新規ビジネス立ち上げ時の企業等、予算規模が小さい顧客を対象とした少人数・短納期のプロジェクトを得意としております。大規模投資を前提としたウォーターフォール開発(注8)ではなく、アジャイル開発(注9)を主な開発手法とすることにより、様々な業種・業態の顧客へのSalesforce導入実績があります。当社はスタートアップや中小企業といった小規模のSalesforce導入支援に強みを持っていることもあり、2020年12月期から2021年12月期の2年間におけるクラウドソリューションサービスにおける443件の案件契約のうち、受注金額1,000万円未満のものが426件(96.2%)となっております。小規模プロジェクトであるため、プロジェクトメンバーは少人数での構成となり、大規模プロジェクトで見られるような各工程の完全分業体制ではなく、一人のプロジェクトメンバーが複合的な役割を担うこととなります。さらに、顧客との会議もリモートで実施することが多いため、リーダーのみが顧客と接するのではなく、プロジェクトメンバー全員が会議に参加し、顧客と直接コミュニケーションを重ねております。こうしたプロジェクト運営により、当社のITエンジニアは顧客から直接フィードバックや業務内容の説明を受ける機会を得ることができ、業務理解度の向上につながっております。

日本でDXに取り組んでいる企業は約56%に達しておりますが、十分な成果が出ている企業は少ないのが現状であります(出所:独立行政法人情報処理機構「DX白書2021」、2021年10月)。また、IT人材の需給ギャップも大きな問題であり、経済産業省の調査によると需給ギャップは2025年で36万人、2030年で45万人になると試算されております(出所:経済産業省 情報技術利用促進課「IT人材需給に関する調査(概要)、2019年4月」)。さらに、日本におけるIT人材は東京に偏重しているため、地域のデジタル化を推進するIT人材の不足も指摘されております(出所:経済産業省・みずほ情報総研株式会社「第1回デジタル時代の人材制作に関する検討会 我が国におけるIT人材の動向」、2021年2月)。

こうした背景をもとに、当社は、札幌において業務理解度の高いITエンジニアを育成し、ITシステム開発におけるニアショアリングで多く見られた下流工程のみを担当する下請型の取引関係ではなく、リモートワークにより日本各地の企業と上流工程から直接取引を行うことで他社との差別化を図っております。

さらに、当社は即戦力となる中途採用のみではなく、新卒・第二新卒採用を積極的に行っており、従業員の平均年齢は2022年7月31日現在で32.4歳と若く、北海道で働きたい希望を持つ若年層を雇用し、社内で育成する体制を整えております。特に従業員数全体の9割を占めるITエンジニアについては、顧客と接する機会を増やし、下流工程だけではなく上流工程の業務を担当する能力を早期に身に付けることで、経験年数が短くとも顧客提供価値と生産性を上げており、売上総利益率は、2020年12月期40.7%、2021年12月期42.5%、2022年12月期第2四半期48.8%を実現しております。

また当社は、ビジネススキルと技術力の両面を評価する公平・明瞭な人事評価制度や、従業員自身の意思に基づく学習を支援する、自己啓発支援制度を運用しております。自己啓発支援制度は、Salesforce認定資格取得支援制度と、「もっとアライブ」という当社独自の制度から成り立っております。「もっとアライブ」とは1人あたり年間最大60時間まで残業時間を利用して自習することができる制度であり、この「もっとアライブ」と、Salesforce認定資格の取得を奨励するSalesforce認定資格取得支援制度により、当社にはSalesforce認定資格を有する従業員が多数在籍しております(注10)。さらに、SDGsへの取り組みとして、全社員が参加するSDGs研修や、子どもの健全育成を目的として地方自治体等への寄付も実施しており、ビジネスパーソンとして視野を広げ、地域社会へ貢献する意識の醸成にも取り組んでおります。こうした社内制度と、ITエンジニアが直接顧客とコミュニケーションを取り、すべての工程を一貫して担当する業務経験の蓄積により、ITを活用したビジネスの企画・立案・推進等を担い、DXを推進する人材であるビジネスデザイナー(注11)への育成を積極的に推し進めております。