



2022年3月30日

各位

会社名 株式会社 NSD  
代表者名 代表取締役社長 今城 義和  
(コード番号 9759 東証1部)  
問合せ先 執行役員  
コーポレートセクレタリー部長 八木 清公  
(TEL 03-3257-1250)

## サステナビリティ宣言の採択に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、下記のとおり、「サステナビリティ宣言」を採択し、マテリアリティ（重要課題）の特定及び各項目の「戦略」、「施策」、「目標」を決定しましたので、お知らせいたします。

### 記

#### 1. 背景

当社はこれまで経営理念に基づき、企業活動を通じてサステナビリティ（持続可能な社会の実現）に貢献してまいりました。このサステナビリティ活動をさらに推し進めるため、サステナビリティ宣言を採択し、当社が優先的に取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定のうえ、マテリアリティの各項目における「戦略」、「施策」、「目標」を決定しました。

#### 2. サステナビリティ宣言

当社のサステナビリティに関する基本的なビジョンを示す「サステナビリティ宣言」を下記の通り採択しました。

##### サステナビリティ宣言

NSDグループは、社員・お客様・株主の皆様との共存共栄という企業活動の原点に立ち、人や社会に役立つソリューションの創造・提供を通じて社会の健全な発展に積極的に貢献するため、持続可能な社会の実現が大切なものとの認識を皆で共有し、そのための社会的責任を果たしてまいります。同時に、自らの持続的な成長にも努め、その基盤となるESGに関する取り組みを全員一丸となって進めてまいります。

サステナビリティ活動の詳細は添付資料「サステナビリティ活動への取り組みについて」をご参照下さい。

以上

IT & YouT<sup>h</sup>

2022年3月30日

# サステナビリティ活動への 取り組みについて



Copyright 2022 NSD CO., LTD.



NSDグループは、「社員・お客様・株主の皆様との共存共栄」を企業活動の原点として、「人や社会に役立つソリューションの創造・提供を通じて、社会の健全な発展に積極的に貢献」することを経営理念としております。私たちはこの理念に基づき、企業活動を通じてサステナビリティ（持続可能な社会の実現）に貢献してまいりました。このサステナビリティに対する活動をさらに推し進めるため、その活動の基盤となる**ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みを、これまで以上に強化してまいります。**

今般、本書においては、NSDグループにおけるサステナビリティ活動ビジョンを「**サステナビリティ宣言**」という形で明文化いたしました。同時に、各重要課題に対するNSDの対応方針やゴールを整理し、あるいは新たな策定を行っておりますので、是非ともご高覧いただければ幸いです。

サステナビリティ活動については、長期的なビジョンを持ってグループとして継続的に対処していくことが必要と考えます。私たちNSDグループの企業活動が、地球環境や人類社会に対してこれまで以上にお役に立ち、またそのことにより企業グループとしての存立の意義が一層高まるよう、経営を行ってまいります。ご理解ならびに今後も変わらぬご愛顧、ご支援を賜りたく、よろしくお願いいたします。

2022年3月30日

株式会社NSD  
代表取締役社長

今城 義和



## トップメッセージ

## 本紙

NSDのサステナビリティ活動について

NSDにおけるマテリアリティについて

環境（E）への取り組み

社会（S）への対応

ガバナンス（G）

サステナビリティ活動に関する指標と目標

## 補足資料

サステナビリティ活動に関わる社内体制について

サステナビリティ宣言の位置付け

マテリアリティの特定に関するプロセスについて



NSDグループは、昨今の社会情勢の変化および社会的な要請に鑑み、また中期経営計画の基本戦略のひとつであるSDGs/ESG（環境、社会、ガバナンス）に対する取り組み強化のため、**持続可能な社会の実現に寄与するための基本的なビジョン**を宣言として策定しました。

## サステナビリティ宣言

NSDグループは、社員・お客様・株主の皆様との共存共栄という企業活動の原点に立ち、人や社会に役立つソリューションの創造・提供を通じて社会の健全な発展に積極的に貢献するため、持続可能な社会の実現が大切なものとの認識を皆で共有し、そのための社会的責任を果たしてまいります。同時に、自らの持続的な成長にも努め、その基盤となるESGに関する取り組みを全員一丸となって進めてまいります。

## ESG各項目についてのNSDの思い

### 環境への取り組み（E）

NSDグループは、事業活動より発生するエネルギーの管理や廃棄物処理への対応等に注力いたします。そのことにより、気候変動を中心とした**現在の地球環境が抱える課題解決**に取り組むべく努力してまいります。

### 社会への対応（S）

NSDグループは、社員を始めとする人財が事業を支えるための大切な財産であると考えており、個々人が持つ能力を十分に発揮できるよう支援してまいります。グループが持つ人財を力に、データプライバシーやセキュリティにも配慮しながら、**ITやAIの活用という視点から人類社会の発展に寄与**できることを目指し続けます。

### ガバナンス（G）

NSDグループは、コーポレートガバナンスとコンプライアンスの双方が会社運営における大切な両輪と認識しております。これらの態勢の維持・強化に今後も努め、**会社の存立基盤をより確かなもの**としていきます。

# NSDにおけるマテリアリティについて



「マテリアリティ」とは、ESGにおける**重要課題**のことです。下図は、NSDの各ステークホルダーの視点からみた優先度を縦軸とし、またNSDの経営目線からみた優先度を横軸として、各マテリアリティがどの程度に重要であることを示したマップです。

NSDでは、下図の**優先度の高いゾーン**を各マテリアリティの中でも特に**重要な取り組み事項**としてとらえています。具体的には、**ガバナンス (G)** に関連する項目や人財をはじめとする**社会への対応 (S)** に関連する項目が、多くこれに該当しています。





## エネルギー管理 / 気候変動

### （戦略）

NSDは、持続可能な社会を実現していくため、地球環境保全を経営上の課題の一つとして認識しております。気候変動への対応に計画的かつ継続的に取り組み、多様な業界にわたるお客様やビジネスパートナーと連携しながら、豊かでより良い地球環境の実現に貢献してまいります。

### （施策）

- 環境マネジメントの国際規格であるISO14001の認証の取得を目指し、環境ビジョン、行動方針、および環境アクションの策定を進めます。
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明いたします。
- 各事業所における環境配慮の取り組みを加速いたします。
  - ・ テレワーク、仮想環境システムの利用促進
  - ・ 各拠点LED化の推進
  - ・ 再エネ電力使用率向上の推進
  - ・ ペーパーレス化推進に伴う一部複合機の撤去
  - ・ 備品購入時に環境配慮型商品の選択、等





## 廃棄物

### （戦略）

NSDは、廃棄物や資源のリユース・リサイクルは環境保全における課題であると同時に、企業のコスト削減にも繋がる取り組みの一つと認識しております。オフィスにおける環境負荷低減に向けて、ペーパーレス化、ならびにパソコンのリユース・リサイクルによる廃棄物の低減に積極的に取り組んでまいります。

### （施策）

- 決裁書や各種書類の電子化への継続的な取り組み
- ペーパーレス化の推進
- 印刷枚数および購入枚数の削減
- 再生紙の積極的な導入
- パソコンのリユース・リサイクル率100%の維持







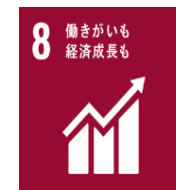
## 人財開発

### （戦略）

NSDは、社員が事業を支えるための大切な財産と考えており、社員を大切に、多様な人財を真のプロフェッショナルに育成することは企業経営において最も重視する事柄の一つです。新技術やDX化への対応といった社会や産業の大きな変化を見据え、常に最先端の技術を探求すべく多様な研修を実施し、社員の仕事に対する意識と能力をより高めるとともに、適材適所の配置により個々人の業務遂行力の向上を支援してまいります。

### （施策）

- 社員向け研修制度の拡充
- 社員の情報処理関連分野の有資格者数の増加
- 同分野における外部資格取得のためのインセンティブ制度の充実





## 従業員の健康 / 従業員の働きがい / ダイバーシティ&インクルージョン

### (戦略)

NSDは、「社員が最大の財産であることを認識し、社員一人ひとりの持つ無限の可能性を信じ、健全で働きやすい環境を提供し、夢と誇りを持てる働きがいのある会社」にしていくことを経営方針の一つにしています。働きやすい環境の整備と維持に努め、性別、年齢、学歴、人種、民族、国籍、思想、信条、身体的・知的・精神的障害等に関係なく、多様な人財が働きがいをもって活躍できる職場づくりを推進します。

### 従業員の健康

#### (施策)

- 残業時間の低減
- 心身の病気の発生や重症化の防止
- 健康リテラシーの向上

### 従業員の働きがい

#### (施策)

- 貢献に報いる公正な人事制度運用
- 適切で十分な能力開発機会の提供
- 働きやすい環境の整備

### ダイバーシティ&インクルージョン

#### (施策)

- 女性の活躍推進
- 多様な人財が活躍できる職場づくり





## データプライバシー & セキュリティ

### （戦略）

NSDは、DX時代に対応したIT企業として、お客様をはじめとする社会の信頼に応えるために、「データプライバシー & セキュリティ」を重要な課題の一つとして取り組みます。具体的には、情報流出や漏えいといった情報セキュリティ事故を企業経営における大きなリスクと捉え、お客様および社員の重要な情報を取り扱う企業として、個人情報を含む情報資産に対する安心・安全な取り扱い（機密性、完全性、可用性の維持）に努めます。

### （施策）

- 社員の個人情報保護、情報セキュリティのリテラシー向上に努め、情報の安全性を第一に考える人財力の強化を目指します。
  - ・ 社員教育の質、および研修回数の向上
  - ・ ビジネスパートナーの要員向けの教育の質、および研修回数の向上
- ICT環境を含む各種環境のセキュリティ強化を図ります。
  - ・ 社外および社内向けのシステムに対する安全性の自主点検、監査
  - ・ サイバー攻撃対策として公開ウェブサービスの脆弱性診断の定期的な実施





## サプライチェーン上の労働慣行

### （戦略）

NSDの事業の営みは多くのビジネスパートナーによって支えられており、持続可能な社会を実現していくためには、これらビジネスパートナーと一層の協業深化を図っていくことが重要であると考えます。そのために、法令等に基づく対等で公正な取引を励行するとともに、業務効率化による労働時間の削減やテレワークの活用を中心に、働き方改革をビジネスパートナーと共に積極的に推進していきます。また、サプライチェーン全体で取り組みを進めていくために、ビジネスパートナーがNSDと共に取り組む事項をサステナビリティ調達ガイドラインとしてまとめ、理解と実践を求めてまいります。

### （施策）

- 「サステナビリティ調達ガイドライン」を制定し、サプライチェーンの皆様と責任ある調達方針を共有します。
- 安定したビジネスパートナーとの協業深化に向けた取り組みを実施します。
  - ・ 法令等に基づく公正公平な取引の励行
  - ・ サステナビリティ活動を踏まえたビジネスパートナーの選定
  - ・ ビジネスパートナーの経営層との定期的な情報の共有
  - ・ 性別、年齢、国籍にこだわらないビジネスパートナーの採用
  - ・ 多様な人財が働きやすい職場づくり
  - ・ 技術レベル向上のための教育支援
  - ・ ビジネスパートナーとの情報セキュリティ対策の徹底





## ITを活用した社会イノベーション / 責任あるAI提供

### （戦略）

NSDは、AIを始めとする最先端のIT技術を探求することで、人や社会に役立つソリューションの創造・提供を行い、お客様とともに新技術やDX分野で強みを創出し、システム開発の分野で“NSDならではの”を創出できる企業風土の醸成を目指します。このような先端技術の活用において、人や社会に対してプライバシーや人権への配慮、公平性、透明性を保つよう心掛けてまいります。

### （施策）

- 新技術やDXを活用した商品やサービスの創造、ならびにお客様への提供
- 「グループ AI利活用ポリシー」（仮称）の制定





## コーポレートガバナンス

### (戦略)

NSDは、堅実かつ効率的なコーポレート・ガバナンスを実践してまいります。そのために、「経営に対する実効性の高い監督」、「客観性・透明性の高い経営判断」、「効率的かつ持続可能な成長を支える業務執行」に取り組んでまいります。

### (施策)

- 多様性と高い独立社外取締役比率を意識した取締役会の組成
- 独立社外取締役を主要な構成員とするガバナンス委員会（任意の指名・報酬委員会）の設置
- 業績連動性を重視しつつ、持続的な成長を意識させる役員報酬制度の導入



## コンプライアンス

### (戦略)

NSDは、コンプライアンスが企業活動における重要な基盤のひとつであると考え、「NSD行動基準」および「NSD行動規範」を制定しています。これらの基準・規範に則り、組織全体での法令遵守の徹底ならびに個人での行動意識の向上に努めてまいります。

### (施策)

- 法令遵守に対する社員の意識浸透のための研修
- 内部通報窓口の一層の周知・充実
- お客様やビジネスパートナー、およびグループ間での公正な取引の履行
- 贈収賄を始めとする腐敗防止の徹底



# サステナビリティ活動に関する 指標と目標



指標	数値データ (2021年3月期実績)	目標値	
E	グループ全体のCO2排出量 (注1)	1㎡あたり 年間 0.093t	2031年3月期：2021年3月期比35%削減 2051年3月期：2021年3月期比72%削減
	印刷用紙の購入枚数	年間 90万枚	2031年3月期：2021年3月期比30%削減
S	時間外労働時間	月間 17.0h / 人	20.0h未滿を継続
	年次有給休暇取得率	59.9% (注2)	75%以上
	女性社員比率	期末時点 18.7%	2026年3月期：20%以上
	女性管理職比率	期末時点 4.7%	2031年3月期：10%以上
	育児休業取得率 (注3)	男性社員 17.3%	2026年3月期：30%
	情報処理関連の有資格者数 (注4)	期末時点 4,353名 (延べ人数)	設定せず (実績開示のみ)
	社員の技術研修受講状況	年間 825名 (延べ人数)	設定せず (実績開示のみ)
	高ストレス者率 (注5)	12.2%	設定せず (実績開示のみ)
	健康ポイント制度利用者数 (注6)	期末時点 1,328名	設定せず (実績開示のみ)



(注1) データの収集範囲は、本社、支社、国内の子会社（海外子会社を除く）。

(注2) 新型コロナウイルス感染症の影響による外出規制等により2021年3月期は一時的に低下。（前年2020年3月期は72.4%。）

(注3) 4月から翌年3月中に子女が誕生して育児休業を取得した男性の割合を算定。

(注4) 情報処理関連の有資格者数の内訳は以下のとおり：

- ・ 情報処理技術者試験： 2,528名
- ・ ベンダー認定資格： 1,167名（うち、Oracle認定資格：559名、マイクロソフト認定資格：295名、AWS認定：121名）
- ・ PMP： 304名
- ・ その他団体資格： 354名

(注5) 年1回実施するストレスチェックの結果で自覚症状が高く、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い人の割合。厚生労働省の基準に準拠。

(注6) NSDが開発した健康アプリ「CAReNA」を利用しバイタルデータの登録、健康チェックアンケートへの回答、ウォーキングイベントへの参加等で健康ポイントを付与し、健康関連グッズに交換できる制度。当該制度を日常的に利用しているアクティブユーザー数。





指標	取組状況
G 取締役会構成員の多様性	次の観点より取締役を登用することで多様性の確保に努めています ・他グループ企業での経営経験、法務・財務の知見、国際経験 ・女性取締役の登用（1名）
G 独立役員の登用	独立社外取締役を3名登用（取締役は全6名） 独立社外監査役を2名登用（監査役は全3名）
G ガバナンス委員会（注7）の設置	委員長を代表取締役社長とし、委員長および独立社外取締役3名の構成
G 役員報酬制度（注8）の導入	業務執行取締役について業績連動報酬制度を導入
G コンプライアンス研修の受講率	受講率 100% を継続

（注7）取締役・監査役の選解任や取締役報酬の体系等について審議のうえ、取締役会へ助言・提言等を行うほか、取締役会から委任された事項を決定する委員会。

（注8）取締役報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬である賞与、および中長期インセンティブ報酬である株式報酬から構成され、その構成比を7：2：1とし、業績連動性を重視しています。なお、社外取締役と監査役については、その役割に鑑みて業績連動報酬制度は導入しておりません。



## 補足資料

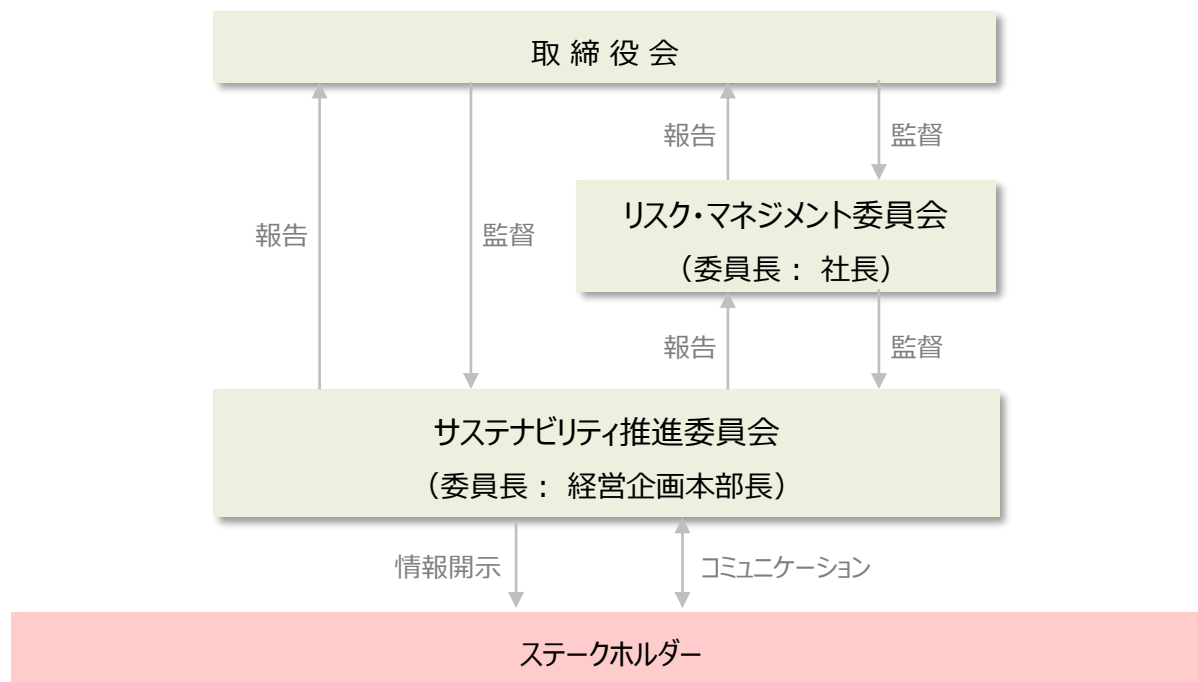
# サステナビリティ活動に関わる社内体制について（補足資料 1）



NSDでは、2021年7月1日付でサステナビリティ推進委員会を社内に発足させました。同委員会は経営企画本部長を委員長として、経営企画本部およびコーポレートサービス本部の部室長にて構成されています。同委員会では、サステナビリティに関する情報収集や推進活動を組織横断的に行っており、NSDにおけるサステナビリティ活動の主に企画から推進までを担っています。

なお、NSDにおけるサステナビリティ管理に関するリスク・モニタリングについては、リスクマネジメント委員会が主としてその役割を担当しています。これらの委員会における活動状況は定期的にNSDの取締役会に報告されているほか、重要な決定事項については取締役において審議されることとなっています。

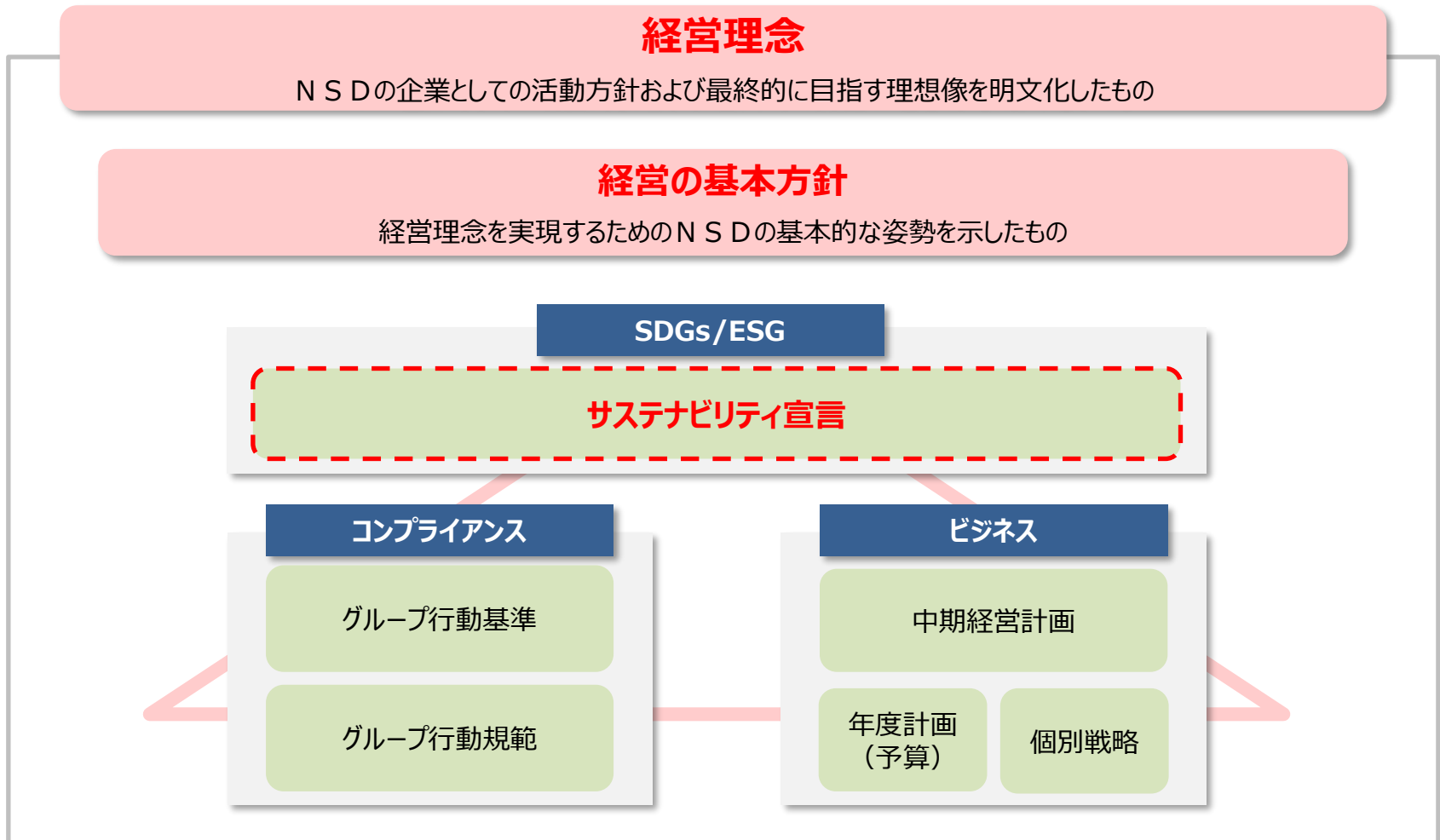
体制図



# サステナビリティ宣言の位置付け（補足資料 2）



下図は、「サステナビリティ宣言」のNSDにおける位置づけをイメージ化したものです。



# マテリアリティの特定に関するプロセスについて（補足資料3）



現行の中期経営計画の基本戦略に掲げるSDGs/ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する取り組みを効果的に進めていくために、次のプロセスでマテリアリティ（重要課題）を特定しました。マテリアリティの選出にあたっては、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」の二つの観点を踏まえて、社外の専門家のアドバイスも交えながらプロセスを遂行いたしました。

## 特定プロセス

ステップ1	NSDグループにおける課題のリストアップ	グループ内の各部門・部室、関係会社が対処すべき課題や各ステークホルダー（株主、お客様、社員ほか）の声をアンケートやインタビュー等の方法によりリストアップ。
ステップ2	マテリアリティ案の作成	第三者（外部専門家）のアドバイスを受けつつ、各マテリアリティの優先順位付けを行い、マップの形に整理。
ステップ3	マテリアリティ案の妥当性を検証	サステナビリティ推進委員会を中心に、マテリアリティ各項目の内容や優先度についての妥当性を議論。
ステップ4	マテリアリティの特定	取締役会にて審議の上で最終的に確定。