

サステナビリティ経営

持続可能な社会への貢献と  
企業価値向上を実現する企業を目指し、  
サステナビリティ経営の実効性を  
高めていきます



取締役専務執行役員  
コーポレートサービス本部長  
経営企画本部長  
ヘルスケア事業部担当  
前川 秀志

NSDグループは、経営理念に「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」することを掲げています。ますます深刻化するサステナビリティに関するさまざまな社会課題をITの力で解決し、持続的な社会の実現に貢献していくことは、まさに経営理念の実践であり、責務であるといえます。NSDグループは、このような課題の解決にあたり、マテリアリティ(重要課題)を以下のとおり特定し、対応を進めています。

まず、IT企業として、NSDの強みである技術力や豊富な業務知識を活かし、自社の課題のみならずお客様の課題の解決に努めることが使命であると考え、「ITを活用した社会イノベーション」をマテリアリティに掲げ、社会の課題の解決に努めています。

同時に、この取り組みを支える最も重要な資本は人財であることから、「人財開発」も最も重要なマテリアリティ

と認識し、多様な人財を真のプロフェッショナルへと育成しています。加えて、「社員の健康」、「社員の働きがい」、「ダイバーシティ&インクルージョン」にも積極的に取り組んでおり、残業時間の低減や、公正な人事制度の運用、女性の活躍推進など、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進めています。

「気候変動」、「廃棄物」等の環境問題も重要な課題と位置づけ、オフィス電力の削減、ペーパーレス化の推進、パソコンのリユース・リサイクル等に取り組んでいます。

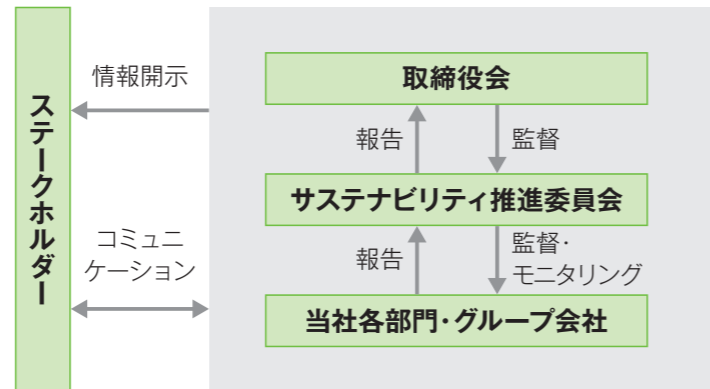
また、「コーポレート・ガバナンス」と「コンプライアンス」は、企業経営における重要な存立基盤であると認識しています。これらを確固たるものとし、揺らぐことのない経営基盤を構築していきます。

NSDグループは、サステナビリティへの取り組みを通じて社会課題の解決に必要とされる新たな価値を創造し、「人とITの未来」を提案する企業として、社会とともに持続的な成長を目指してまいります。

●サステナビリティ推進体制

NSDでは、サステナビリティに関する活動を行う組織として、サステナビリティ推進委員会を設置しています。

同委員会は、代表取締役社長を委員長とし、経営企画本部およびコーポレートサービス本部の部長等で構成され、情報収集や推進活動を組織横断的に行うほか、サステナビリティ活動の企画から推進までの役割を担います。



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。

NSDが実践するサステナビリティへの取り組み

**E** 再生可能エネルギー電力の使用など環境に配慮した事業活動

**Target CO<sub>2</sub>排出量**

2030年度: 827t-CO<sub>2</sub>e (2020年度比 35%削減)

2050年度: 356t-CO<sub>2</sub>e (2020年度比 72%削減)

**Target 月平均残業時間** 20時間未満を継続

**S**

- 社員の適切かつ十分な能力開発
- 女性活躍推進のための取り組み
- 多様性を尊重した働きやすい環境づくり
- ソリューションの創造・提供による社会課題の解決
- サステナビリティ課題をビジネスパートナーとともに実践

**Target 有給休暇取得率** 75%以上

**Target 男性社員の育児休業取得率** 2025年度: 30%以上

**Target 女性社員比率** 2025年度: 20%以上

**Target 女性管理職比率** 2030年度: 10%以上

**G**

- 実効性の高い監督と透明性の高い経営判断
- 効率的かつ持続可能な成長につながる業務執行
- コンプライアンス意識の醸成と実践

## マテリアリティ

### 重要課題を特定し、全社を挙げて取り組みを推進

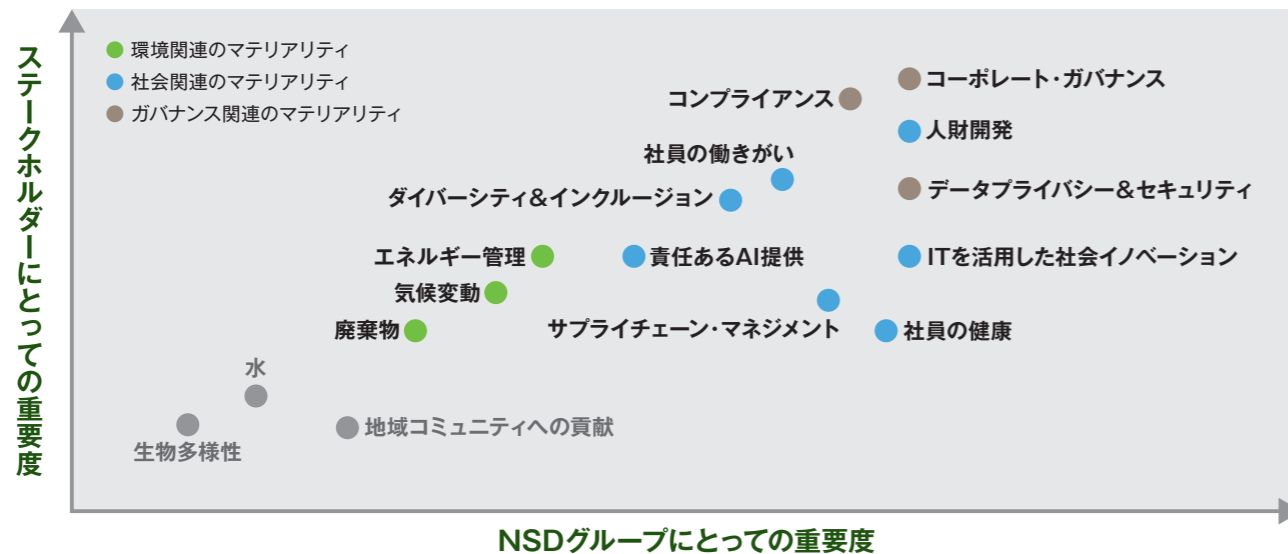
ESGに関連する多岐にわたる課題のなかから、NSDグループの強みや業界特性を踏まえてマテリアリティ（重要課題）を特定し、社会のサステナビリティの実現に実効的に貢献するための取り組みを推進しています。

#### マテリアリティ特定プロセス

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「NSD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。

ステップ1	NSDグループにおける課題のリストアップ	各部門・部室、グループ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づけを行い、マップの形に整理（下図「マテリアリティマップ」参照）
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	取締役会で審議のうえ、確定（次ページ「NSDグループのマテリアリティ」参照）

#### ●マテリアリティマップ



## NSDグループのマテリアリティ

	マテリアリティ	施策	
E	気候変動 エネルギー管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO14001に基づいた環境マネジメントの徹底</li> <li>環境に配慮した取り組みの推進</li> </ul>	
	廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>ペーパーレス化、パソコンのリサイクル等による廃棄物の低減</li> </ul>	
S	人財開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>充実した研修制度と実務指導を通じた能力開発</li> <li>技術者としての技術力の向上（基礎から先端技術の探求まで）</li> <li>社会人としてのヒューマン・スキルの向上</li> </ul>	
	社員の健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員が健康で安全に働ける環境の提供</li> </ul>	
	社員の働きがい	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員への適切かつ十分な能力開発機会の提供</li> <li>社員の貢献に報いる公正な人事制度の運営</li> </ul>	
	ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進のための取り組みの着実な実践</li> <li>社員の多様性を尊重した働きやすい環境づくり</li> </ul>	
	サプライチェーン・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスパートナーとの対等で公正な取引の励行</li> <li>ビジネスパートナーとのサステナビリティ課題の共有・実践</li> </ul>	
	ITを活用した社会イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>先端技術を活用したソリューションの創造・提供による社会課題の解決</li> </ul>	
G	コーポレート・ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>実効性の高い監督と透明性の高い経営判断を支える取締役会の運営</li> <li>効率のかつ持続可能な成長につながる業務執行を支える役員報酬制度</li> </ul>	
	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期研修等を通じたコンプライアンス意識の醸成と実践</li> <li>公正取引の確保と腐敗行為の防止のための検証体制の整備</li> <li>内部通報窓口の活用によるコンプライアンス違反等の未然防止</li> </ul>	
	データプライバシー&セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティに関する社員のリテラシーの向上</li> <li>サイバー攻撃対策や脆弱性診断等を通じたセキュリティ強化</li> </ul>	

# E 環境への取り組み

Environment

NSDは、地球環境保全を経営上の課題の一つと認識し、地球環境への負荷軽減のため、「環境方針」に則り、事業活動に由来するエネルギーの削減および廃棄物の低減に取り組んでいます。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。

## 環境方針

NSDグループは、

当グループが表明している「サステナビリティ宣言」に則り、

持続可能な社会を実現していくため、

気候変動問題への対応をはじめとした地球環境保全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。

1. 事業活動、サービス及び製品についての環境への負荷低減を図り、地球環境の保全に貢献します。
2. 事業活動に伴う環境関連の法律、規制、協定及び顧客、地域社会などの要求事項を明確にし、順守します。
3. オフィスにおける環境負荷低減に向けて、省資源化、並びに資源循環による廃棄物の低減に積極的に取り組みます。
4. 環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を定め、定期的に見直しを行い、継続的な改善を行ってまいります。また、環境教育・啓発活動を推進し、従業員一人ひとりの環境意識向上を図ります。

## 気候変動／エネルギー管理

### ■気候変動への対応

世界規模で深刻化する気候変動問題に対処するため、「気候変動／エネルギー管理」をマテリアリティの一つに位置づけ、パリ協定の枠組みに沿った中長期的目標を定めて、温室効果ガス(CO<sub>2</sub>)の排出削減に取り組んでいます。

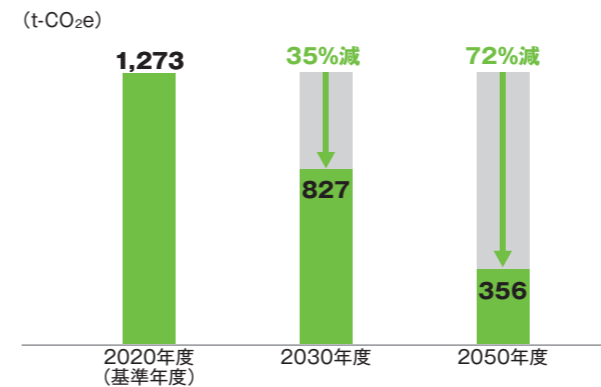
NSDは多岐にわたる業種のお客様と取引があり、気候変動により引き起こされる異常気象や風水害などが当社の事業活動に与える影響を想定しておくことは重要であると認識しています。この認識の下、気候変動が事業にもたらすリスクや機会を分析し、その情報開示を推進していきます。

### ■温室効果ガス(CO<sub>2</sub>)の排出削減

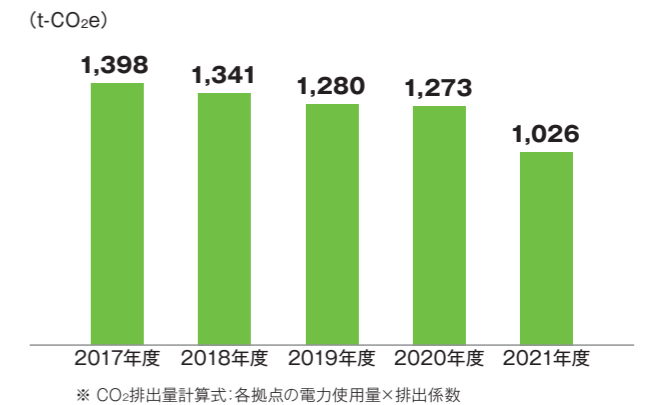
NSDは、ソフトウェア開発事業を主業としており、膨大なエネルギーを消費するデータセンター等の施設を保有していないため、CO<sub>2</sub>の直接的な排出は僅少です。そのためオフィスにおける電力や空調等の使用量の削減によるCO<sub>2</sub>排出削減を目指し、2020年度を基準年度として2030年度に35%減、2050年度には72%減とする長期目標を定め、達成に向けて取り組んでいます。

2021年度のCO<sub>2</sub>排出量は1,026 t-CO<sub>2</sub>eで、基準年度比で19.4%削減、2017年度比で約26.6%削減しました。

### ●CO<sub>2</sub>排出削減目標



### ●CO<sub>2</sub>排出量推移



### ■再生可能エネルギー利用・LED照明の導入推進

NSDは、自社施設は少なく、事業所の多くはテナントとしてオフィスビルに入居しています。オフィスにおける取り組みを行うにあたり、当社単独での再生可能エネルギー利用・LED照明導入は難しいため、各拠点のビル管理会社に対して、再生可能エネルギーを利用したCO<sub>2</sub>フリーの電力

契約メニューへの切り替えや、LED導入提案の要望書を提出するなどの取り組みを行っています。

本社、名古屋支社においては、再生可能エネルギー電力への切り替えが完了しています。

また、LED照明については、本社では導入が完了し、照明電力使用量(概算値)は約半減しました。

## 廃棄物

NSDは、企業活動により不使用となったパソコンのリサイクル活動を中心に、廃棄物の低減に向けて取り組んできました。分別等による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認識しています。

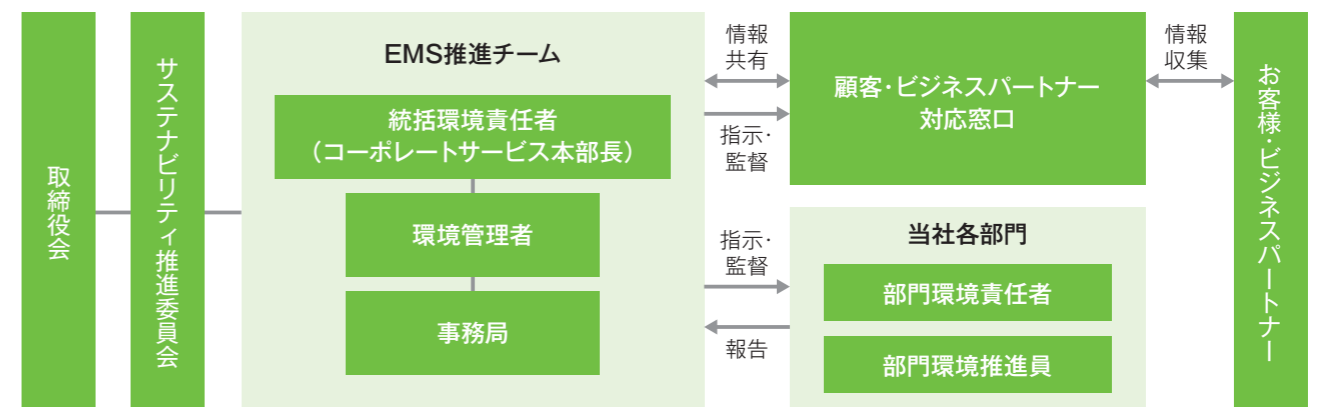
オフィスにおける環境負荷低減に向けて、ペーパーレス化ならびにパソコンのリユース・リサイクル率100%の維持により、廃棄物の低減に取り組んでいます。

## 環境マネジメント体制

環境への取り組みを確実なものとするため、NSDは、サステナビリティ推進委員会の下にコーポレートサービス本部長を統括環境責任者とするEMS<sup>\*</sup>推進チームを設置しています。EMS推進チームは、当社の各部門での取

り組み状況を監督するとともに、お客様・ビジネスパートナーの対応窓口との情報共有を通じて、当社の環境施策の改善・向上を図っています。

※EMS: Environmental Management System



# S 社会への取り組み

Society

NSDは、社員が最大の財産であることを認識し、貢献に報いる公正な人事制度運用や、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に努め、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ています。こうした取り組みは社内のみならずサプライチェーン全体で推進しています。ITを活用した社会イノベーション／社会貢献にも積極的に取り組み、社会との共存共栄を目指しています。

## 人財開発

日進月歩する先端技術や急速に進むDXといった事業環境の変化に対応していくため、社員が最先端の技術を習得できるよう多様な技術研修を実施するほか、自律的考動を高めることを主眼にヒューマンスキル研修を実施し、社員の技術力と人間力を高めています。

このような研修に加え、適材適所の配置による実践を通じて、社員の成長を支援しています。

### 技術スキル向上のための研修

年次別・階層別に、システム開発におけるプロジェクト計画書作成やリスクマネジメントの研修など、システム開発およびプロジェクトマネジメントの基礎を習得することを目的とした研修を実施しています。

加えて、選択受講式の研修として技術トレンドや新技術・DX関連事業に関するシステム開発スキルや、社員のポジション・役割に応じて必要とされるプロジェクトマネジメントスキルを習得することを目的としたスキルアップ研修を実施しています。2021年度は、「アジャイルのテストと品質」、「基礎からのSpring BootによるWebアプリケーション開発」といったテーマの研修を実施しました。外部集合研修、SEカレッジ、eラーニング等も活用し、多様な研修の受講機会を社員に提供しています。

## 健康経営

社員一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍するには、心身の健康や私生活の充実が不可欠です。NSDでは社長を最高責任者、人事担当役員を施策の企画・実行のトップと

また、NSDでは社員のプロジェクトマネジメントスキルの習得・向上を目的として、プロジェクトマネジメントに関する一定以上の経験・教育・知識を保有する人に付与されるPMP®(Project Management Professional)の資格取得を奨励しており、プロジェクトの推進者として期待される社員に、正しいプロジェクトマネジメントの知識を取得させることを目的としたPMP研修も実施しています。



※PMI®ATPロゴは、Project Management Institute, Inc.の登録商標です。  
※PMP®は、米国PMIの登録商標です。

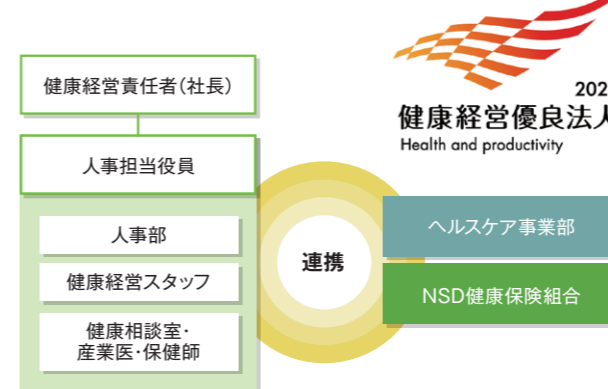
### ヒューマンスキル向上のための研修

年次別・階層別に、ファシリテーション・コーチング、ビジョン形成、価値提案力強化など、自律的考動をテーマとしてヒューマンスキルを磨く研修を実施しています。これらにOJTを組み合わせ、個々の現場に応じたスキルの実践と業務知識・ノウハウの修得を促すことで、一人ひとりの個性に応じた成長を後押ししています。

また、コンプライアンス意識の醸成や情報セキュリティの徹底、後輩に対する指導力向上等を図るための目的別研修も実施しています。

し、人事部がヘルスケア事業部およびNSD健康保険組合と連携し、健康経営を推進しています。

### 健康経営推進体制



### 健康増進と疾病予防

社員の生活習慣や健康リテラシーを改善・向上させ、心身の病気の発生を未然に防ぐ働きかけをしています。

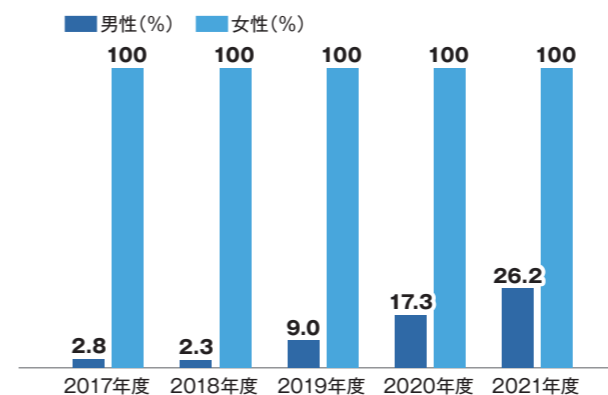
産業医・保健師・人事部保健スタッフによる相談体制も整備しており、健康診断の結果に応じた継続的なフォローや精密検査の受診勧奨を行っています。

### 育児・介護・治療と就業の両立支援

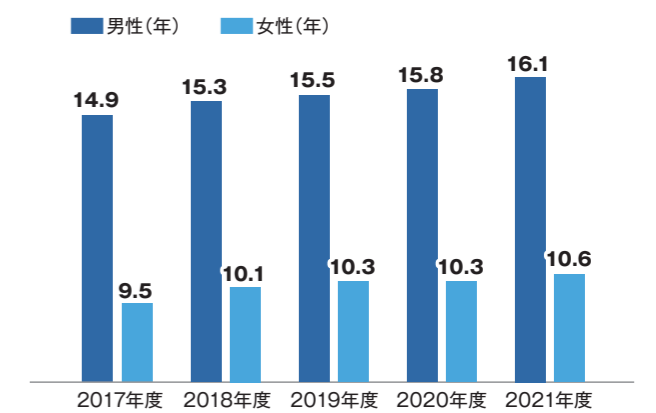
子育て中の社員が無理なく安心して働き続けられるよう、手厚い制度を整備しています。育児休業は条件により2歳到達の日の翌年度の4月末日まで延長可能、育児短時間勤務は小学6年生まで利用可能とするなど、法令を上回る制度を整えるとともに、育児休業期間中も復職支援・情報提供を通じてサポートを行っています。その結果、育児休業を取得しやすく、育休明けのフォローも自然に行える組織文化が定着し、女性社員の育児休業取得率は、統計を取り始めた2000年度から連続して100%です。また、男性社員には育児休業の取得を奨励しており、取得率も増加しています。



### 育児休業取得率推移



### 平均勤続年数の推移



また、介護との両立のために、休業制度や短時間勤務等の制度を整備するとともに、がんや心臓・脳疾患で治療中の社員に対して、産業医や保健師が面談を行い、担当上司との情報共有を図りながら、治療との両立をサポートしています。

このように働き続けられる環境を整えた結果、平均勤続年数は男女ともに上昇を続けています。

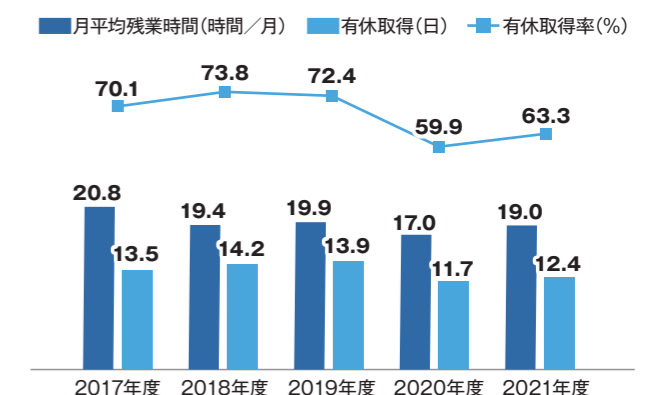
### 長時間残業をなくし、有給休暇を取りやすい環境づくり

平均残業時間20時間／月未満、有給休暇取得率75%以上を達成目標として、残業時間の低減や有給休暇を取りやすい環境づくりに取り組んでいます。

半日単位および時間単位の有給休暇、勤続功労休暇などの多様な休暇を用意し、各人の都合に合わせて柔軟に休める制度を整えています。この結果、2017年度～2019年度の有給休暇取得率は70%を超えました(政府目標:2020年までに70%)。

しかしながら、2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染拡大による外出抑制等、通常の生活が制限されたこともあり、取得率は70%を下回りました。

### 月平均残業時間(法定外)および有給休暇取得率の推移



## ダイバーシティ&インクルージョン

NSDは、働きやすい環境の整備と維持に努め、性別、性的指向、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、多様な人材が働きがいをもって活躍できる職場づくりを推進しています。

### ■女性の活躍推進に向けた取り組み

女性活躍推進に向けて、2025年度の正社員に占める女性社員比率20%以上、2030年度の管理職における女性社員比率10%以上という目標を定めています。毎年、新卒採用者の40%以上を女性とするという方針の下採用活動に取り組み、女性社員比率の向上を通じて管理職をはじめとする中核人材における女性社員比率の向上を目指しています。

#### ●女性比率の推移

	2018	2019	2020	2021	2022
社員(3月31日)	16.7%	17.0%	17.6%	18.7%	19.3%
管理職(3月31日)	1.2%	3.5%	3.5%	4.7%	5.4%

	2018	2019	2020	2021	2022
新卒採用者 (4月1日入社)	27.0%	30.9%	37.2%	35.7%	32.3%

新卒採用における取り組みの一環として、女子学生が入社後のキャリアをイメージできるよう、複数の年代・多様なキャリアの女性社員とのコミュニケーションの機会を設けています。また、ホームページに女性エンジニアや管理職社員の紹介ページ等を設け、情報発信の充実化を図っています。



### ■多様な人材が活躍できる職場づくり

#### 労働力の多様性、機会均等へ取り組み

育児・介護・治療と就業の両立支援に向けて、積み立て休暇制度や復職面談制度等、制度面の拡充を図るとともに、ワークライフバランスに関するトップメッセージの発信や啓発冊子の配布、説明会の実施等、制度を活用しやすい社内風土の醸成にも積極的に努めています。

#### D&I研修

差別のない職場づくりに向けて、D&I研修を実施しています。また、LGBTQに関する啓発冊子の配布やeラーニングを通じて、社員の多様性を尊重し相互理解を推進しています。

### ■人権への取り組み

NSDは、国連「国際人権章典」、および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等が定める人権に関する国際規範を支持しており、法令等を遵守したうえで、労働者の団結権、団体交渉、団体行動を行う労働者の労働基本権を尊重しています。

当社は、職場およびそれ以外の場所において、いかなるときにも人権侵害となる行動や発言をせず、また、性別、性的指向、年齢、学歴、人種、民族、国籍、思想、信条、身体的・知的・精神的障害等による差別を行いません。

また、いかなる場合も、強制労働や児童労働を認めません。

## サプライチェーン・マネジメント

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、公正公平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ともに積極的に推進しています。

### ■サステナビリティ調達ガイドライン

ビジネスパートナーとともに持続可能な社会を実現していくにあたり、グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業連合であるResponsible Business Allianceが策定した行動規範を踏まえ、ビジネスパートナーに取り組んでいただきたい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います。



### ■ビジネスパートナーとの協業深化に向けた取り組み 公正公平な取引の励行

ビジネスパートナーとの取引開始前には、開発サポート部が、下請法や労働者派遣法等の法令等に照らし、当該取引の適切性を検証しています。

さらに、ビジネスパートナーの皆様も利用できる通報窓口を設置し、不正・不祥事の未然防止に努めています。

### ■ビジネスパートナーの経営層との定期的な情報の共有

持続可能な社会を実現するためには、ビジネスパートナーのご理解とご協力が不可欠です。NSDでは、ビジネス

パートナーを定期的に訪問し、経営層と対話することでサステナビリティ調達に対する当社の考え方をご理解いただき、ビジネスパートナーにおけるサステナビリティ活動の積極的な取り組みをお願いしています。

また、「サステナビリティ調達ガイドライン」を制定し、当社の考え方を明示するとともに問い合わせ窓口を設置することなどを通じて、ビジネスパートナーに向けて当社のサステナビリティに対する考え方の浸透を図っています。

### ■多様な人材が働きやすい職場づくり

NSDでは、当社社員と同様にビジネスパートナーの皆様にとっても働きやすく、かつ多様な働き方ができる職場づくりに取り組んでいます。

新型コロナウイルスの感染対策を契機に、リモート接続のためのネットワーク機器を増強し、ビジネスパートナーの皆様も利用できるテレワーク環境を早期に整えました。

ビジネスパートナーの皆様は労働時間については、ビジネスパートナーの管理者と就業状況の共有を図り、業務効率化について協議するなど、長時間労働の防止に努めています。特に派遣労働者については、調達部門がシステムにより労働時間を管理し、36協定の遵守に努めています。

### ■ビジネスパートナーへの教育支援

NSDでは、新入社員に実施している技術研修プログラムをビジネスパートナーの新入社員にも提供し、ビジネスパートナーの皆様はIT技術の習得を支援しています。

### ■ビジネスパートナーとの情報セキュリティ対策の徹底

サプライチェーンの維持には、情報セキュリティに対する意識を高くもち、継続的に対策することが重要です。

NSDでは、新規に取引を開始するビジネスパートナーに対しては、当社の情報セキュリティポリシーに基づき評価を行い、情報セキュリティ管理体制が整備されているか確認しています。その際、評価の低い場合には、契約を見送ることもあります。

また、ビジネスパートナーの皆様は情報セキュリティ研修を毎年行い、当社の情報セキュリティポリシーへの理解を深めることで、遵守いただいています。

## 社会貢献

### ■未来を担うIT人材の育成

未来を担うIT人材育成に向けた取り組みとして、子どもたちを対象としたプログラミング教育や創造性を育むための活動を支援しています。

#### 【全国高等専門学校プログラミングコンテスト】に協賛

全国の国公私立の高専生を対象に、プログラミング作品を募るもので、IT産業に優秀な人材を供給することを目的としています。

(主催:全国高等専門学校連合会)

#### 【こどもプログラミングコンテスト】に協賛

全国の小中学生を対象に、ゲームやWebプログラミング、電子工作等を募り、新しいことにチャレンジしたり、新しいものを創造する場を提供しています。

(主催:プログラミングクラブネットワーク(PCN))



写真提供:PCN

#### 【CyberSakura】に協賛

未来のサイバーセキュリティ人材の育成を目的とした教育プログラムで、全国の中学生・高校生を対象に実践的に学ぶことのできる「練習会」とスコアを競う「競技会」を通じて、コンピューター、ネットワーク、セキュリティについてのリテラシーの向上を図っています。

(主催:NPO法人エル コミュニティ)

### ■地域社会への貢献

#### 地方創生への取り組み

東京・大阪・名古屋・福岡の本支社に加え、2022年から仙台事業所や広島事業所を開設するなど、地方への事業展開

を進めています。このような地方への展開を通じ、地元を志向する方々のニーズに応え、地方での雇用機会を創出するとともに、IT技術者の育成・活躍につなげています。

また、仙台事業所の開設にあわせ、仙台市が運営する成長産業の振興事業に寄付を行い、産学官の連携によるIT産業等の振興やIT人材育成を支援する地方創生への取り組みを支援しました。

#### 被災地支援への取り組み

東日本大震災の発生時には、被災地にお見舞金を抛出し、ネットワーク診断サービス\*を無償提供したほか、社員有志による募金を西日本豪雨災害救援募金に寄託するなど、自然災害からの復興支援や災害支援に取り組んでいます。

\*被災地に拠点をもつ企業等のサーバー、スイッチやルーター等のネットワーク機器、業務端末等の通信状況を迅速に収集・分析したうえで、システム復旧や業務継続に向けた提案を行うサービス

#### 株主優待制度を通じた社会貢献

株主の皆様にご覧の商品カタログから優待商品を選択いただく株主優待を実施しています。この株主優待において、次のような寄付を選択肢として設け、株主の皆様からのご厚意を募っています。

- 未来を担う子どもたちへのIT教育の支援
- こども食堂への支援
- 被災地への支援
- 発展途上国への支援
- 新型コロナウイルス感染症の対応にあたる医療従事者・医療現場への支援



## ITを活用した社会イノベーション

近年、AIやIoT等の新技術の普及により、ビッグデータの利活用や事業のデジタル化が進展し、ITは業務の効率化にとどまらず、新たな事業の創出までを担っています。

このようななか、NSDは、お客様のシステムの開発において新技術を駆使し、DX化を通じてお客様のさまざまな

課題の解決を支援しています。

また、多くのお客様に共通する課題については、ソリューション・プロダクトの開発・提供を通じて、次のようなデジタル化をキーとして、お客様の課題解決に取り組んでいます。

### ■工場・倉庫等の作業現場のデジタル化

工場・倉庫等の作業現場において、経験や勘に頼ることなく業務効率化を図るためには、作業者の動線分析のための正確で偏りのないデータや、データを把握するためのビジュアル化、作業現場の状況を共有するためのデジタル化された仕組み等が必要です。

NSDは、自律航法の技術を用いて、作業者の位置情報データを見える化することで、作業現場の混雑

解消や歩行距離の短縮化、安全性確保のためのレイアウト作成に貢献する分析ツールを提供しています。これにより、作業効率や労働者の安全性を飛躍的に向上させることが可能となります。



### ■健康管理のデジタル化

健康経営が求められるなか、健康経営施策を周知し定着させるには、企業による積極的な働きかけと、社員による能動的な実践が不可欠です。また、在宅勤務が普及するなか、勤務場所や勤務時間に拘束されない新たな健康管理の在り方が求められています。

NSDは、1つのスマートフォンアプリで、健康施策に関する情報配信から、体重・血圧・血糖値・歩数等のバ

イタルデータ登録、健康チェックアンケート等を実行できるソリューションを提供しています。企業と社員が相互にコミュニケーションをとれるプラットフォームとしても活用できます。



### ■学校教育のデジタル化

IT人材の育成に向けてプログラミング教育が必修科目となるなど、学校教育もデジタル化に向けて動き始めています。教育のIT化は、場所に制約されない教育の提供や、学習プロセスや学習成果物の記録・共有など、さまざまなメリットがあります。

NSDは、教科科目ごとの学習目的・学習プロセス・課題・学習成果物や、自己評価・教職員からの評価・他の生徒からの評価等を一元管理し、教職員・児童生徒・

保護者間で情報共有が可能な学習ポートフォリオを提供しています。

なお、教育現場のデジタル化にいち早く着手し、これを導入した学校では、コロナ禍においても休校することなく学校教育を継続することができました。



# G ガバナンスへの取り組み

Governance

NSD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、これらの体制の維持・強化に努め、会社の存立基盤をより確かなものとしていきます。  
また、IT企業として、データプライバシー&セキュリティの強化、品質マネジメントの向上に注力しています。

## コーポレート・ガバナンス

NSDのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「経営理念」・「経営の基本方針」に基づき、意思決定の迅速化、経営責任の明確化、コンプライアンス体制の充実・強化、および適時・適切な情報開示などを通じて、株主・投資家の皆様等の信任を得ることです。確固たるコーポレート・ガバナンス体制は、適正な利益を確保し継続的な企業価値の増大を図る基盤であると考えています。

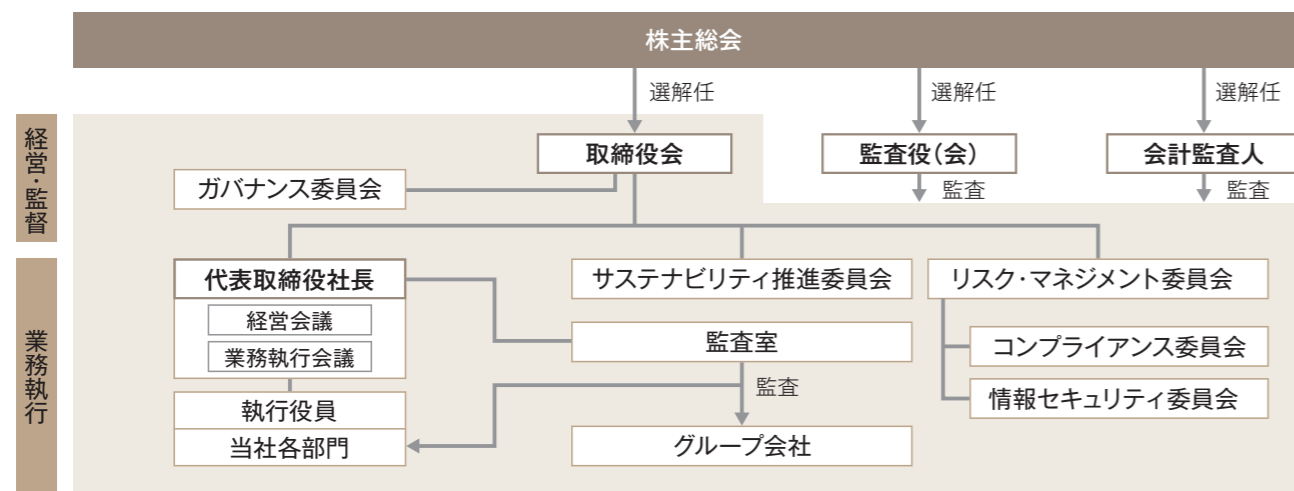
### ■コーポレート・ガバナンス体制

NSDは、監査役制度を採用し、会社の機関としては、株主総会および取締役のほか、取締役会、監査役、監査役会、会計監査人を置き、その他、取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会、代表取締役社長の審議機関として経営会議および業務執行会議を設置しています。

また、取締役会の意思決定の迅速化および監督機能の強化を図るとともに、機動的な業務執行を図ることを目的に、執行役員制度を導入しています。

### 取締役会

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役7名で構成しています。取締役会は原則として月1回以上開催し、経営や業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行状況の監督を行っています。また、取締役会へは、監査役3名が出席し、意思決定や職務執行状況の適法性等を確認しています。



### 監査役(会)

監査役は、常勤監査役1名および社外監査役2名を選任し、取締役会その他重要な会議への出席や業務・財産の調査等を通じて、取締役の職務執行状況や内部統制システムの整備・運用状況を監査しています。監査役会は、監査方針および各監査役の職務分担を決定し、各監査役の監査結果を協議するために定期的に開催しています。

### ガバナンス委員会

取締役会の意思決定における公正性・透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問委員会としてガバナンス委員会を設置しています。ガバナンス委員会は、委員長を代表取締役社長とし、社長および社外取締役3名の合計4名で構成し、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、取締役会に助言・提言を行うほか、取締役会から委任された事項を決定しています。

### 経営会議・業務執行会議

代表取締役社長の審議機関として経営会議および業務執行会議を設置しています。

経営会議は、議長を代表取締役社長とし、取締役7名(社外取締役3名を含む)および常勤監査役1名の合計8名で構成し、経営計画・経営戦略等の経営に関する重要事項を審議・報告するため、原則として月1回以上開催しています。

業務執行会議は、議長を代表取締役社長とし、取締役7名(社外取締役3名を含む)、常勤監査役1名および執行役員4名の合計12名で構成し、予算の策定および執行状況等の業務執行に関する重要事項を審議・報告するため、原則として月1回開催しています。

### 各種委員会

取締役会の下にSDGs/ESGについて組織横断的に取り組むサステナビリティ推進委員会、および全社的なリスク管理の遂行に取り組むリスク・マネジメント委員会を設置しています。

また、リスク・マネジメント委員会の下部組織として、コンプライアンス違反への対応や未然防止策の策定を行うコンプライアンス委員会、および全社的なセキュリティ対策や情報セキュリティポリシー等の規定策定を行う情報セキュリティ委員会を設置しています。

### ■役員報酬

#### 取締役報酬の方針および内容

NSDの取締役報酬は、役位ごとの役割・責任を報酬算定の基本としつつ、業績向上に対するインセンティブを強化するため、業績連動性を重視した制度としています。このため、取締役報酬は、固定報酬である基本報酬と短期インセンティブ報酬である賞与、中長期インセンティブ報酬である株式報酬より構成し、個人別の報酬に占めるインセンティブ報酬の割合は30%以上としています。

ただし、経営の監督機能を担い、業務執行から独立した立場にある社外取締役については、業績連動報酬は相応しくないため、固定報酬である基本報酬のみを支給しています。

#### 基本報酬

職務の遂行に伴う固定報酬として毎月支給しています。役位ごとの役割・責任に応じて基本報酬テーブルを定め、これに基づいて支給しています。

#### 賞与

毎年の事業計画の達成のための短期インセンティブ報酬として毎年1回支給しています。

賞与算定基準に従い、役位に応じて定めた賞与基準金額に、業績評価および定性評価の結果を反映して算定します。業績評価では、評価年度の業績を適切に反映する財務指標として、売上高、営業利益、経常利益および当期純利益(連結ベース)を採用し、これらの目標に対する達成状況から算定する比率を評価の指標としています。定性評価では、評価年度の財務指標では評価のできない取締役の役割・責任の遂行状況や活動状況を評価しています。

#### 株式報酬

企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブを与えるとともに、取締役と株主との価値共有を進めることを目的に、中長期インセンティブ報酬として、譲渡制限付株式を毎年1回交付しています。

#### 取締役報酬の決定手続き

取締役報酬の内容および決定手続きについては「取締役報酬および執行役員報酬に関する方針」に規定しています。この方針は、ガバナンス委員会で審議のうえ、取締役会で決定しています。

## 持続的な成長を支える取り組み

### ガバナンスへの取り組み

#### ●役員区分ごとの報酬等の総額(2021年度)

区分	支給額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)			支給人数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役 (うち社外取締役)	157,323 (25,200)	118,500 (25,200)	27,200 (-)	11,623 (-)	7 (4)
監査役 (うち社外監査役)	28,800 (13,200)	28,800 (13,200)	-	-	3 (2)
合計	186,123	147,300	27,200	11,623	10

※1: 取締役の報酬等には、使用人兼務取締役の使用人分給与相当額を含んでおりません。

※2: 固定報酬は当年度に支給した基本報酬の額、業績連動報酬は当年度を対象期間とした賞与の額、非金銭報酬は当年度に費用計上すべき株式報酬の額を記載しています。

ガバナンス委員会は、取締役会からの委任を受け、この方針に基づいて基本報酬テーブル、賞与算定基準および賞与基準金額、ならびに株式報酬基準金額を決定しています。

賞与については、業務執行取締役の合議により、支給対象者の業績評価および定性評価を行い、個人別の支給額案を策定します。この個人別の支給額案の妥当性をガバナンス委員会で検証のうえ、取締役会で支給総額を決議しています。

#### ■内部統制システム

NSDでは、会社法および会社法施行規則に基づき制定

### コンプライアンス

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ています。「グループ行動基準」「グループ行動規範」を制定し、コンプライアンス体制を整備するとともに、研修等を通じて法令遵守の徹底や役員・社員のコンプライアンス意識の向上に努めています。

#### ■コンプライアンス体制

全社横断的にリスク管理を遂行するリスク・マネジメント委員会の下部組織として、コンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会は、社長を委員長、関連役員および部長を委員として組成し、コンプライアンス違反への対応や未然防止策の策定などを通じて、社員の法令等遵守の徹底に努めています。

また、事業環境が変化し、事業活動が多様化・複雑化する

した「内部統制システムの整備に関する基本方針」に従い、内部統制システムを整備・運用しています。整備状況および運用状況については、内部統制システム全般の評価状況を毎期取締役会に報告し、必要に応じ改善を進めています。

また、取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会を設置し、取締役会における意思決定について公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っています。

ことに伴い、社員の法令遵守に対する意識の醸成やリテラシーの向上がますます重要となっていることを踏まえ、コンプライアンスに関する教育・啓蒙活動の充実に積極的に取り組んでいます。

#### ■コンプライアンス研修

コンプライアンス研修をリスク管理規定に基づく義務研修と位置づけ、毎年役員・社員を対象に総合的な研修を行うほか、随時必要に応じて研修を行っています。

研修内容は、法令のみならず、労務管理やハラスメントに関するものまで多岐にわたります。

#### ■コンプライアンス・ハラスメント相談窓口

コンプライアンス体制の実効性を確保する観点から、役員・社員およびビジネスパートナー等、NSDグループの業務に係るすべての者が、不利益を受けることなく通報・相談で

きる「コンプライアンス相談窓口」および「ハラスメント相談窓口」を設置し、コンプライアンス違反やハラスメントの防止に努めています。

いずれの相談窓口についても、社内のみならず社外(法律事務所)にも相談窓口を設け、躊躇なく相談できる環境を提供しています。

#### ■公正取引および腐敗防止への対応

##### 公正取引への対応

グループ行動基準・グループ行動規範において、不正競争防止法や独占禁止法等の関係法令等を遵守し、正しい企業倫理に基づいて行動することを義務づけています。

### データプライバシー&セキュリティ

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んでいます。

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)に努めています。



#### ■情報セキュリティ基本方針

すべての情報資産に対する機密性・完全性・可用性を維持し、お客様をはじめとする社会の信頼に応えるため、「情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティの確保に努めています。

また、「情報セキュリティ基本方針」の下部規定として「情報セキュリティ対策標準」「情報セキュリティ実施手順書」に具体的な対策を定め、対応を実効的なものとしています。

##### 情報セキュリティ基本方針

1. 情報資産を災害・故障・過失・故意による脅威から保護するため、情報セキュリティポリシーを定め遵守します。
2. 社員に情報セキュリティの重要性を認識させ、情報資産を適切に取り扱うよう情報セキュリティポリシーを周知徹底します。

お客様やビジネスパートナーとの取引開始前には、下請法や労働者派遣法等の法令等に照らし、当該取引の適切性を検証しています。

#### ■腐敗防止への対応

不正競争防止法等の贈収賄法規制を遵守し、社会規範に則った公正な企業活動を遂行しています。

グループ行動規範で、公務員およびこれに準じる立場の者に対する接待・贈答、不正な金品・便益その他経済的な利益の供与を禁止し、コンプライアンス研修等を通じて、適正な対応を徹底しています。

3. 情報セキュリティおよび個人情報保護に関する法令、規範を遵守します。
4. 情報セキュリティポリシーの遵守状況を点検、監査し、適切な運用につとめます。
5. 社会的、技術的变化に対応して情報セキュリティポリシーの有効性を継続的に確保します。

#### ■情報セキュリティ管理体制の整備

リスク・マネジメント委員会の下に情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティの強化に努めています。同委員会では、定期的に全社における情報セキュリティリスクを把握し、予防措置を指示するほか、ルールの遵守状況等について報告しています。

また、インターネットや電子メール環境における不正アクセス、マルウェアなどによる侵入、情報漏えいリスク防止に向けて、装置や機能を整備するなど、システムを整備することで物理的な対策も行っています。

#### ■情報セキュリティに関する社員教育

NSDのルールやリスクについて、社員教育を毎年実施しています。また、日々発生する情報セキュリティに関連する問題を、自らの課題として捉え、当社に同様の問題がないか検証し、全社に注意喚起しています。個人情報保護法等、法令等の改正時には社員に教育を実施し、法令遵守等の徹底を図っています。



## 持続的な成長を支える取り組み

### ガバナンスへの取り組み

#### ■サイバー攻撃対策への取り組み

従前のハッカー等による情報漏えいやサイバー攻撃に加え、最近ではランサムウェアによる身代金要求やインフラ機能を停止させるような他国からの組織テロ的なサイバー攻撃がリスクとなっています。

NSDは、こうしたセキュリティリスクの高まりを踏まえ、社内外のシステムの脆弱性診断実施を第三者機関に委

託し、不正アクセスやマルウェア感染の防止に努めています。また、標的型攻撃対策機能、ファイアウォール機能、Webコンテンツフィルタリング機能、不正侵入防止(IPS)機能等によりセキュリティ強化を図っています。

標的型メール攻撃は巧妙かつ進化しているため、防御システムを強化するとともに、人的な脆弱性を排除するために訓練や教育を実施しています。

### 品質マネジメント

NSDでは、お客様に満足いただける品質を提供するため、品質ガイドラインに基づく品質マネジメント、標準プロセス展開によるプロセス改善、技術スキル向上のための研修の3つの取り組みを通じてPDCAの実践を絶え間なく行い、品質と生産性の向上を目指しています。

品質マネジメントを担当する専門部署として品質サポート部、プロセス改善・技術スキル研修を担当する専門部署として技術サポート部を設置しています。

#### ■品質ガイドラインに基づく品質マネジメント

品質ガイドラインに基づき、プロジェクトの見積から納品まで、各フェーズ・各工程の品質評価・品質向上を行っています。一定規模以上のプロジェクトには、品質サポート部メ

ンバーが専任担当となり、開発主管部と一緒に品質保証活動を進めています。

#### ■標準プロセス展開によるプロセス改善

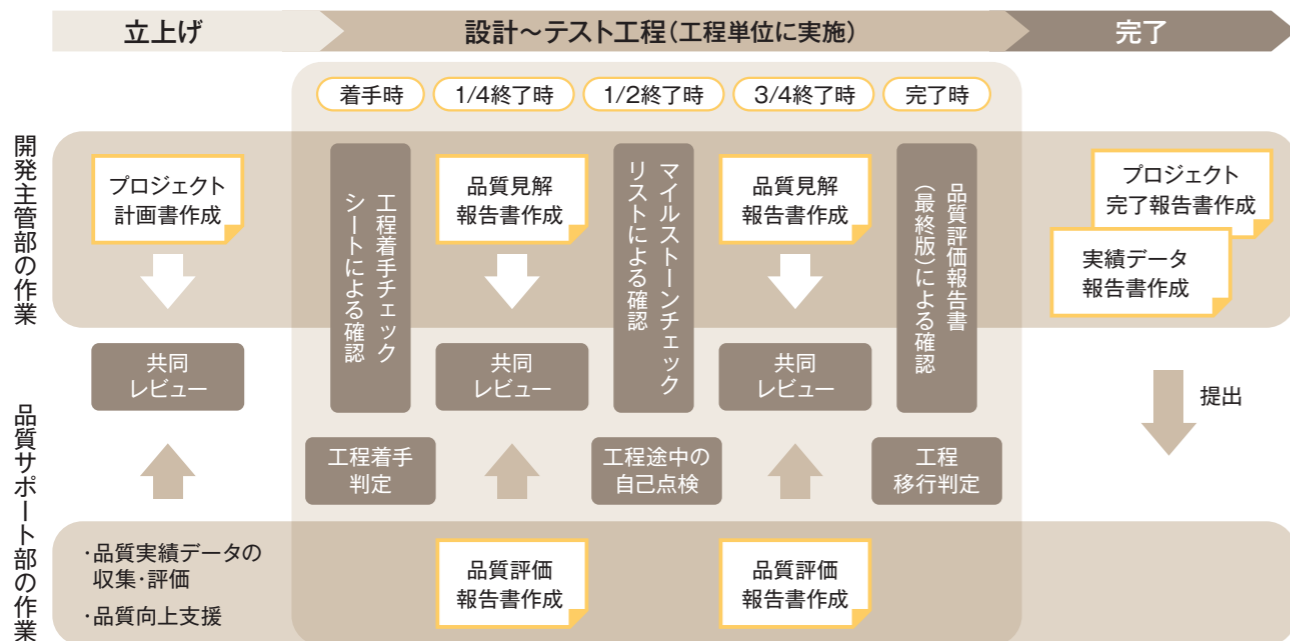
プロセス改善の一環として、NSD標準プロセスを整備し、社内展開を行っています。

NSD標準プロセスの利用により、開発現場での作業手順・テンプレートの共通化を進めます。

なお、NSDは、改善モデルとしてCMMI<sup>®</sup>を採用し、CMMIの理論に、当社としての経験・実績を加味して、NSD標準プロセスを作成しています。

※CMMIは、ソフトウェア開発プロセスを改善するためのフレームワークとして、カーネギーメロン大学ソフトウェア工学研究所で開発されたモデルです。

#### ●品質評価・向上に向けたプロジェクトフロー

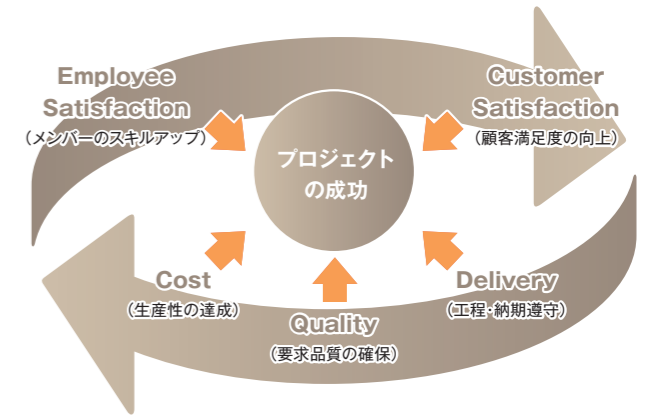


#### ■QCD+CEの達成

NSDではプロジェクトの成功要素をQCD+CEの5つの要素の達成で定義し、この要素に配慮してプロジェクトを進めています。

お客様の求める品質を確保すること(Quality)、目標の生産性を達成すること(Cost)、お客様への納期のみならず各工程の終了も守ること(Delivery)の3つをプロジェクト成功の基本要素と定義し、加えて組織としてのプロジェクト成功要素として、顧客満足度(Customer Satisfaction)、メンバーのスキルアップ(Employee Satisfaction)の2つを定義し、各プロジェクトにおいてこの5つの要素の確実な達成を目指しています。

#### ●5つのプロジェクト成功要素



### 株主への利益還元

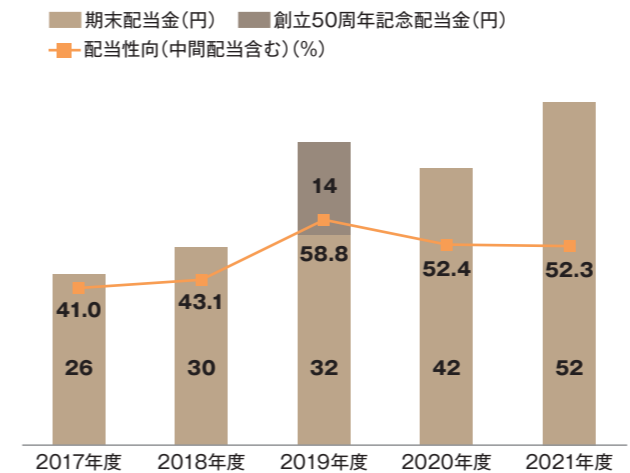
NSDは、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題と位置づけ、連結ベースの成果を株主の皆様と分かち合っていきたいとの考えの下、積極的な還元を実施しています。

当社は総還元性向70%以上を還元の基本方針(2021年5月公表)とし、親会社株主に帰属する連結当期純利益の50%以上を配当金として還元し、同20%相当額以上の自己株式を取得しています。

2021年度の利益還元については、配当金総額40億円、自己株取得額26億円、合計67億円を還元した結果、総還元性向は86.3%(うち配当性向52.3%)となりました。

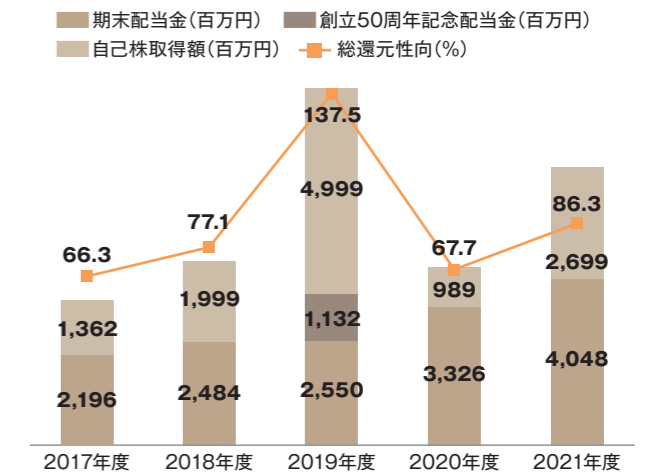
なお、自己株式の保有については発行済株式総数の10%を目安としており、15%を超えた場合は原則として翌事業年度に10%程度まで消却する方針としています。

#### ●1株当たり配当金と配当性向



※1株当たり配当金の額は、2020年1月1日付の株式分割後の株式数を基準に記載しています。

#### ●配当金額と自己株式取得額



※1:自己株式取得額および総還元性向については、4月から翌年3月における取得額および総還元性向に記載しています。

※2:自己株式を2019年12月に1,000千株、2022年3月に2,344千株、2022年9月に3,000千株を消却しています。

## 持続的な成長を支える取り組み

ガバナンスへの取り組み

## マネジメント体制

### 取締役・監査役

#### 代表取締役社長

いまじょう よしかず

### 今城 義和

(1961年10月13日生)

#### 略歴

1984年4月 当社入社  
2005年4月 当社執行役員 第1システム本部長  
2006年6月 当社取締役執行役員 営業統括本部副本部長  
2007年6月 当社常務取締役執行役員 営業統括本部副本部長  
2008年4月 当社専務取締役 営業統括本部長  
2009年4月 当社代表取締役社長 営業統括本部長  
2011年4月 当社代表取締役社長(現在)

#### 選任理由

代表取締役社長としての豊富な経験と実績に加え、経営に関する高い見識を有しており、今後も業務執行、経営の意思決定および監督の遂行を期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 13回／13回  
ガバナンス委員会 4回／4回  
在任期間 16年

#### 取締役

#### 専務執行役員

### 前川 秀志

(1962年2月16日生)

#### 略歴

1982年4月 当社入社  
2006年4月 当社執行役員 管理本部長  
2006年6月 当社取締役執行役員 管理本部長  
2013年4月 当社取締役上席執行役員  
公共・通信事業本部長、ITサービス本部統括長  
2014年4月 当社常務取締役 ITサービス事業本部長  
2016年4月 当社専務取締役 産業事業本部長  
2017年6月 当社取締役専務執行役員  
2018年4月 当社取締役専務執行役員 管理本部長  
2019年4月 当社取締役専務執行役員 コーポレートサービス本部長  
2020年6月 当社取締役専務執行役員  
コーポレートサービス本部長、経営企画本部長(現在)

#### 選任理由

コーポレートサービス部門およびシステム開発部門での豊富な業務執行経験と実績に加え、取締役として経営に関する見識を有しており、今後も業務執行、経営の意思決定および監督の遂行を期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 13回／13回  
在任期間 16年

#### 取締役

#### 専務執行役員

### 矢本 理

(1963年2月20日生)

#### 略歴

1987年4月 当社入社  
2007年9月 当社執行役員 第5システム本部長  
2014年4月 当社上席執行役員 公共・通信事業本部長  
2014年6月 当社取締役上席執行役員 公共・通信事業本部長  
2016年6月 当社常務取締役  
公共・通信事業本部長、ビジネス営業本部統括長  
2017年6月 当社取締役常務執行役員  
公共・通信事業本部長、ビジネス営業本部統括長  
2018年4月 当社取締役専務執行役員 営業統括本部長(現在)

#### 選任理由

システム開発部門および営業部門での豊富な業務執行経験と実績に加え、取締役として経営に関する見識を有しており、今後も業務執行、経営の意思決定および監督の遂行を期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 13回／13回  
在任期間 8年

#### 取締役

#### 常務執行役員

### 黄川田 英隆

(1973年5月18日生)

#### 略歴

1998年4月 当社入社  
2015年7月 成都仁本新動科技有限公司 董事長 兼 総経理  
2017年4月 当社執行役員 公共・通信事業本部第一事業部長  
2018年4月 当社執行役員 先端技術推進本部長  
2019年4月 株式会社NSD先端技術研究所 代表取締役社長(現在)  
2021年10月 当社常務執行役員 先端技術戦略事業本部長  
2022年6月 当社取締役常務執行役員  
先端技術戦略事業本部長(現在)

#### 選任理由

システム開発部門、先端技術戦略事業部門および国内外の関係会社での豊富な業務執行経験と実績に加え、経営に関する見識を有しており、今後は取締役として業務執行、経営の意思決定および監督の遂行を期待できること。

在任期間 新任

#### 取締役

かわまた あつひろ

### 川股 篤博

(1961年8月14日生)

#### 社外取締役

#### 独立役員

#### 略歴

1984年4月 日本たばこ産業株式会社入社  
2005年11月 同社食品事業本部事業企画部長  
2008年7月 同社執行役員 たばこ事業本部 中国事業部長  
2015年1月 テーブルマークホールディングス株式会社  
代表取締役社長(2018年12月退任)  
テーブルマーク株式会社  
代表取締役社長(2018年12月退任)  
2019年1月 日本たばこ産業株式会社執行役員 食品事業担当  
2020年1月 同社アドバイザー(現在)  
2020年6月 当社社外取締役(現在)

#### 選任理由

製造業の経営者として国内外において培った豊富な経験や経営に関する高い見識と監督能力を有しており、これらの経験や見識などを活かし、取締役会やガバナンス委員会において、客観的で広範かつ高度な視点からの助言が期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 13回／13回  
ガバナンス委員会 4回／4回  
在任期間 2年

#### 取締役

### 陣内 久美子

(1967年2月16日生)

#### 社外取締役

#### 独立役員

#### 略歴

1989年4月 株式会社三和銀行(現株式会社三菱UFJ 銀行) 入行(1995年6月退職)  
2002年1月 弁護士登録(第二東京弁護士会)  
2014年1月 陣内法律事務所設立 代表弁護士(現在)  
2019年6月 当社社外取締役(現在)  
2022年3月 株式会社アルファパーチェス社外監査役(現在)

#### 選任理由

弁護士として培った豊富な経験や法務全般に関する専門的知見を有しており、これらの経験や見識を活かし、取締役会やガバナンス委員会において、客観的で広範かつ高度な視点からの助言が期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 13回／13回  
ガバナンス委員会 4回／4回  
在任期間 3年

#### 取締役

たけうち とおる

### 武内 徹

(1959年1月1日生)

#### 社外取締役

#### 独立役員

#### 略歴

1981年4月 日東電工株式会社入社  
2002年4月 同社経理部長  
2010年6月 同社執行役員 経理統括部長  
2011年6月 同社取締役執行役員 経理統括部長  
2014年6月 同社取締役上席執行役員 経営統括部門長  
2015年6月 同社取締役常務執行役員 経営戦略統括部門長  
2018年6月 同社取締役専務執行役員(2020年6月退任)  
2021年6月 当社社外取締役(現在)

#### 選任理由

製造業の経営者として国内外において培った豊富な経験や経営に関する高い見識と監督能力を有しており、これらの経験や見識などを活かし、取締役会やガバナンス委員会において、客観的で広範かつ高度な視点からの助言が期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 10回／10回  
ガバナンス委員会 3回／3回  
在任期間 1年

#### 常勤監査役

こんどう きよし

### 近藤 潔

(1954年9月19日生)

#### 略歴

1977年4月 東洋信託銀行株式会社  
(現三菱UFJ 信託銀行株式会社)入社  
2006年4月 当社入社 当社執行役員 広報室長  
2008年6月 当社取締役  
2011年4月 当社取締役執行役員 社長室長  
2013年4月 当社取締役上席執行役員 社長室長  
2015年4月 当社常務取締役  
2016年6月 当社常勤監査役(現在)

#### 選任理由

コーポレートサービス部門での豊富な業務執行経験と実績や経営に関する見識に加え、監査役として取締役の職務執行状況や内部統制機能の整備・運用状況の監査を行った実績を有しており、取締役会や監査役会において、高度な助言が期待できること。

#### 2021年度出席状況

取締役会 13回／13回  
監査役会 13回／13回  
在任期間 6年

※在任期間は2022年6月時点における期間を記載しております。

持続的な成長を支える取り組み

ガバナンスへの取り組み

監査役

かわくに お  
**河 邦雄**  
(1955年7月16日生)

社外監査役

独立役員

略歴

1990年11月 三菱ガス化学株式会社入社  
2009年6月 同社執行役員 経営企画部長  
2012年6月 同社取締役常務執行役員  
2015年4月 同社取締役専務執行役員  
2015年6月 同社代表取締役専務執行役員  
2018年4月 同社取締役  
2018年6月 同社常勤監査役  
2020年6月 同社特別理事  
2022年6月 同社顧問(現在)  
当社監査役(現在)

選任理由

製造業の経営者や監査役として培った豊富な経験や経営に関する高い見識と監督能力を有しており、これらの経験や監督能力などを活かし、取締役会や監査役会において、客観的で広範かつ高度な視点からの助言が期待できること。

在任期間 新任

監査役

はしづめ のり お  
**橋爪 規夫**  
(1952年12月4日生)

社外監査役

独立役員

略歴

1975年4月 日本光学工業株式会社(現株式会社ニコン)入社  
2003年6月 同社経理部ゼネラルマネジャー  
2005年6月 同社執行役員 経理部ゼネラルマネジャー  
2009年6月 同社取締役執行役員 経理部ゼネラルマネジャー  
2010年6月 同社取締役常務執行役員 財務・経理本部長  
2015年6月 同社常勤監査役  
2016年6月 同社取締役 常勤監査等委員  
2017年6月 同社顧問(2020年6月退任)  
2019年6月 当社監査役(現在)  
2021年6月 株式会社アパールデータ社外取締役(現在)

選任理由

製造業の経営者や監査役としての豊富な経験や経営に関する高い見識と監督能力を有しており、取締役会や監査役会において、客観的で広範かつ高度な視点からの助言が期待できること。

2021年度出席状況

取締役会 12回/13回  
監査役会 13回/13回  
在任期間 3年

※上記取締役会構成員に期待される専門性は次のとおりです。

		企業経営	IT技術	法務/ コンプライ アンス	財務/会計	国際性
取締役	今城 義和	○	○	○	○	○
	前川 秀志	○	○	○	○	○
	矢本 理	○	○			
	黄川田 英隆	○	○			○
	川股 篤博	○		○	○	○
	陣内 久美子	○		○	○	
	武内 徹	○		○	○	○
監査役	近藤 潔	○		○	○	
	河 邦雄	○		○	○	
	橋爪 規夫	○		○	○	

※各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

■ 取締役会等の各機関の構成

	役職	取締役会	監査役会	ガバナンス 委員会	経営会議	業務執行会議
今城 義和	代表取締役社長	◎		◎	◎	◎
前川 秀志	取締役専務執行役員	○			○	○
矢本 理	取締役専務執行役員	○			○	○
黄川田 英隆	取締役常務執行役員	○			○	○
川股 篤博	取締役(社外)	○		○	○	○
陣内 久美子	取締役(社外)	○		○	○	○
武内 徹	取締役(社外)	○		○	○	○
近藤 潔	常勤監査役	○	◎		○	○
河 邦雄	監査役(社外)	○	○			
橋爪 規夫	監査役(社外)	○	○			
清田 聡	常務執行役員					○
新野 章生	常務執行役員					○
川内 達夫	執行役員					○
小松 昭隆	執行役員					○

◎:当該機関の委員長または議長、○:当該機関の構成員等

■ 執行役員

取締役兼務執行役員以外の執行役員の氏名およびその担当は次のとおりです。

	役職	担当
清田 聡	常務執行役員	金融事業本部長
新野 章生	常務執行役員	産業・社会ソリューション事業本部長
川内 達夫	執行役員	開発サポート本部長
栗原 善彦	執行役員	経営企画本部 経営企画部長
小林 篤司	執行役員	産業・社会ソリューション事業本部 社会基盤第二事業部長
小松 昭隆	執行役員	ヘルスケア事業部長
権藤 恭子	執行役員	金融事業本部 第三事業部長
品川 肇	執行役員	産業・社会ソリューション事業本部 ITインフラ事業部長
篠原 真吾	執行役員	産業・社会ソリューション事業本部 社会基盤第一事業部長、社会プラットフォーム事業部長
志村 利也	執行役員	市場開拓事業部長
杉浦 勝	執行役員	産業・社会ソリューション事業本部 産業第二事業部長、エンタープライズ事業部長
鈴木 信二	執行役員	金融事業本部 第一事業部長
高橋 右門	執行役員	先端技術戦略事業本部 先端技術事業部長
高橋 秀治	執行役員	産業・社会ソリューション事業本部 産業第一事業部長
武田 豪	執行役員	金融事業本部 第二事業部長
藤川 英之	執行役員	コーポレートサービス本部 人事部担当、総務部担当
八木 清公	執行役員	コーポレートサービス本部 コーポレートセクレタリー部長

※2022年10月1日現在の執行役員を記載しています。

## 社外取締役メッセージ



### 社会との共存共栄に向けて世の中を変える会社への成長をサポートしてまいります。

社外取締役 川股 篤博

長年、食品業界の経営に携わっていた私は、NSDの社外取締役に就任するまで、IT業界はドライな意思決定をする会社が多いイメージをもっていました。ところが、NSDには「人を大切に育てる」という社風が浸透しており、先輩が後輩を指導して一人前に育てあげるといった文化が定着しています。この結果、離職率も他社に比べて格段に低いなど、日本企業の良い点を受け継いだ会社であると実感しています。他方で、着実に業績を伸ばし、順調に成長し続けていることは大いに評価すべき点だと思えます。

ガバナンスについても、会社の規模、業界に即したかたちで適切な体制が構築されており、非常に真面目に運用されていると思います。例えば、取締役会の前には経営会議や業務執行会議がありますが、毎回、その内容や議論のポイントを伝えてもらえることから、我々社外取締役が自身の経験も含めて意見を述べることができるなど、忌憚のない議論ができていると感じています。また、しっかりと議事録をとり、出席者に回覧して正確な記録を残しておく点に、NSDの真面目さが表れていると思います。

さらなるガバナンス向上に向けて取り組むべきは、グループガバナンスの強化であると考えます。NSDは中期経営計画のなかで、成長戦略の一つにM&Aを掲げています。M&Aが成功するためには、買収した会社をどうガバナンスするかが重要であり、そのための体制整備が必要です。加えて、経営陣自らが現場を訪ねて社員のモチベーションや遵法意識を確認することも重要だと思えます。

もう一つは、社内の常識と社外の常識との間にずれがないかを意識することです。例えば、社内で当たり前で使用している用語でも、社外の人には通じない場合があります。こうした用語の見直しから始めるとよいと思います。誰にでも通じる言葉で自分たちのやっていることを説明できるようにしておくことは、これから会社を大きくしていくなかで、ダイバーシティなどの面からも重要であると考えます。

サステナビリティに関しては、NSDの事業活動のなかで社会の持続性に貢献していることを見つけていくなど、事業と社会との間にどんな親和性があるかを見極めることが必要です。「こんな世の中にしていきたい、そのためにNSDはこれをやる」ということを発信し、自分たちの声価を高めていくことで、社会との共存共栄につながると思えます。

これまでNSDは、システム開発事業の性格上、縁の下の力持ちという色合いが強かったように感じますが、現在注力しているソリューション事業などは、NSDの名を世間に知らしめるような、大きな可能性を秘めていると思います。これからはより能動的に、世の中を変えていくような会社に成長していけるよう、私もサポートしてまいります。



### 企業法務専門の弁護士としての知見を活かし多様性ある議論の活性化に貢献してまいります。

社外取締役 陣内 久美子

2019年に社外取締役に就任して4年目を迎えますが、NSDの経営は“日々の積み重ね”をととても重視している印象です。これは私の解釈なのですが、人々が複合的に処理する作業工程を2進法というシンプルな工程に置き換えるIT化の仕事は、お客様のモノやサービスを生み出すプロセスだけでなく、価値観や将来ビジョンまでも共有していないとうまくいかない世界だと思っています。そんな業務をお客様とともに論理と実践を積み重ねながらやってきている会社だからこそ、経営計画の策定や日々

の課題解決にあたっては、一足飛びの解決策を求めることなく、一つひとつの課題に改善を積み重ねて成果を出す、そんなカルチャーが根づいているのだと思います。

取締役会での議論にあたっては、その前提となる議案の理解という点で、業務執行会議に参加することでITの門外漢である私でもスムーズに対応できるような環境を用意してもらっています。また、現場に近い担当役員が参加される場合があり、現場の雰囲気を実感できるほか、その場でのコメントや質問が

実際の議案に反映されることも多く、今後もこうした機会を増やしていけば取締役会の実効性はさらに高まっていくと思えます。

また、取締役会における議論の中身についても、異なる業界での経営経験をお持ちの方が複数おられることから、多様性に富んだ議論が成されており、各々の意見や疑問を昇華した意思決定が、多様なステークホルダーの利益確保につながっていると感じています。私はこの点がNSDのガバナンスの最も優れた点だと思えます。

そうした議論のなかで、私は企業法務専門の弁護士として、二つの観点で意見を述べるようにしています。一つは、決定された議案を実行する際に、株主をはじめさまざまなステークホルダーにとってどんなメリットとリスクが生じるかを確認することです。成長戦略であるM&Aに関して「どうしてこの企業なのか」と、妥当性や合理性を問うことは社外取締役としての基本的な使命だと考えています。もう一つは、法務的な観点から、従来の経営方

針や計画、対外発表した事柄と、時々意思決定に齟齬がないかを検証していくことです。中期経営計画の方針策定などに関しては、自分が納得できるまで言葉一つひとつを確認するようにしています。

このように、弁護士ならではの観点で意見を述べることで取締役会の多様性に貢献したいと考えています。もう一つ皆様にお伝えしたいのは、NSDでは「女性としての意見」を求められたことがないことです。性差が影響するような仕事でないこともあるでしょうが、日頃から実力本位で人を評価するという価値観が強く感じられる体験です。2022年3月、NSDは「サステナビリティ宣言」を打ち出しましたが、「人」はいつの時代も経営の最も重要な資本です。女性活躍だけでなく、改めて能力開発や社員の働きがいと健康、社員への利益還元など、NSDが持続可能な成長を遂げていくための提言に努めていきたいと思えます。



### 経営陣の価値観を継承し次世代が誇りをもって働き続けられるようお手伝いしてまいります。

社外取締役 武内 徹

2021年にNSDの社外取締役に就任し、取締役会の議論に参加してきましたが、まず感心したことは、取締役、執行役員の方々が皆、管掌業務以外にも会社の隅々まで良く理解されていることです。NSDは50年を超える歴史をもつ会社ですが、現在の経営陣は会社が大きく成長する過程で、さまざまな苦労や失敗を経験した同志として、会社を熟知されているのだと思います。そのため、議論は具体的で、判断にも迷いがなく迅速です。そうした経営陣が会社を牽引しているので、社外取締役としても「この判断は

間違いなだろう」という強い安心感があります。今後は現場に近い実務者が議案説明者として取締役会などに参加する機会を増やして議論に加わってもらえ、次の経営陣としての礎を築くことができ、安定した判断力を組織的に維持できると考えます。

ガバナンスについては、実務を通して会社を成長させてきた経営陣により経営されているため、驕ることなく社内に目配りすることで、実効性のある統治がなされていると評価しています。このようなガバナンスを今後も継続していくためには、現経営陣

の考え方を継承していくことが重要です。会社を代表して社長が色々な場面で想いを語っておられますが、社長以外の経営陣の方々も自身の解釈や考えを付け加えて発信し、実践していくことで、価値観が身近に感じられるようになり、やがては企業風土や企業文化を形づくっていくと思えます。社外取締役としては、3名それぞれの専門性や経験を活かし、異なる視点からガバナンスの強化と長期的な成長をサポートしていきたいと考えています。

サステナビリティ経営については、企業活動の原点をどこに置くかが重要だと考えます。2022年3月に打ち出した「サステナビリティ宣言」では、NSDが何を大切だと考え、どのように社会に貢献していきたいのかということとをわかりやすく整理し、宣言として公表することができたと評価しています。サステナビリティ経営を軌道に乗せていくため、これからは宣言に込めた想いを社内外に伝え続けていくことが重要です。NSD自身がやるべきこと

と、事業活動を通じて社会に貢献していきたいことをより明確にすることで、会社の持続的な成長と持続可能な社会の実現の双方を推進していくことができると思えます。

最後に、折に触れてNSDは人を大切にしている会社であると感じています。今後も社員が安心して、やりがいをもって働き続けられる会社として成長し続けてほしいと思います。そのためには、制度面の充実だけでなく先に述べた「価値観の浸透」を推し進めることで、同じ想いをもった次のNSDを担う人材が育ち、持続可能な組織が形作られていくと考えます。次世代を担う人たちが誇りをもって働き続けられるよう、私もお手伝いしていきたいと思えます。

主要財務データ(連結)

(単位:百万円)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
<b>損益の状況</b>					
売上高	58,080	61,944	65,063	66,184	71,188
新コア事業売上高	-	-	-	18,004	23,537
売上原価	46,172	48,780	51,118	52,145	55,350
売上総利益	11,907	13,164	13,945	14,038	15,837
販売費及び一般管理費	3,989	4,509	4,400	4,195	4,422
営業利益	7,918	8,654	9,545	9,842	11,414
経常利益	8,119	8,756	9,661	9,955	11,654
親会社株主に帰属する当期純利益	5,368	5,817	6,314	6,373	7,823
受注高(システム開発事業)	46,415	48,999	58,916	59,817	67,640
受注残高(システム開発事業)	9,423	10,068	13,175	13,895	17,581
<b>セグメント別売上高(外部顧客への売上高)</b>					
金融IT	-	-	20,560	20,790	22,307
産業・社会基盤IT	-	-	29,745	30,253	32,299
ITインフラ	-	-	7,650	8,052	9,347
ソリューション事業	-	-	7,107	7,087	7,233
<b>収益性指標</b>					
売上総利益率(%)	20.5	21.3	21.4	21.2	22.2
営業利益率(%)	13.6	14.0	14.7	14.9	16.0
自己資本利益率(ROE)(%)	12.1	12.6	13.8	13.7	15.7
総資産経常利益率(%)	15.5	15.9	17.6	17.6	19.0
<b>財政状態</b>					
流動資産	34,127	35,819	39,654	44,068	48,206
固定資産	19,919	20,058	14,230	15,390	15,067
資産合計	54,046	55,878	53,885	59,458	63,274
流動負債	7,392	7,701	7,820	8,823	9,435
固定負債	640	830	1,086	1,461	1,994
負債合計	8,033	8,532	8,907	10,284	11,429
純資産	46,013	47,345	44,978	49,173	51,844
<b>1株当たり指標<sup>*2</sup></b>					
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	63.38	69.65	78.21	80.10	99.37
1株当たり純資産(円)	537.08	566.36	557.46	613.71	657.57
<b>設備投資・減価償却・研究開発</b>					
設備投資額	213	314	553	689	560
減価償却額	443	468	427	423	492
研究開発費	65	157	155	118	184
<b>キャッシュ・フローの状況</b>					
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,457	5,461	6,764	8,157	7,244
投資活動によるキャッシュ・フロー	△5,822	△412	4,285	△658	△377
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,321	△4,556	△8,569	△3,628	△6,146
フリー・キャッシュ・フロー	634	5,048	11,050	7,499	6,867
現金及び現金同等物の期末残高	22,168	22,681	25,172	29,029	29,757
<b>株主還元<sup>*3</sup></b>					
配当性向(%)	41.0	43.1	58.8	52.4	52.3
総還元性向(%)	66.3	77.1	137.5	67.7	86.3
<b>株価関連</b>					
期末株価(円)	1,085.50	1,288.50	1,440.00	1,841.00	2,192.00
時価総額	91,693	106,697	114,789	145,822	170,657
株価収益率(PER)(倍)	17.13	18.50	18.41	22.98	22.06
株主総利回り(TSR)(%)	138.2	167.2	191.8	246.9	297.0
(比較指標:配当込みTOPIX(%))	(115.9)	(110.0)	(99.6)	(141.5)	(144.3)

主要非財務データ

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
<b>人事関連</b>					
連結従業員数(人)	3,379	3,428	3,467	3,522	3,560
単体従業員数(人)	2,975	3,003	3,051	3,080	3,106
男性	2,479	2,493	2,514	2,505	2,506
女性	496	510	537	575	600
女性従業員比率(%)	16.7	17.0	17.6	18.7	19.3
女性管理職比率(%)	1.2	3.5	3.5	4.7	5.4
新卒採用人数(人)	120	137	139	137	129
男性	97	100	96	86	83
女性	23	37	43	51	46
新卒採用者に占める女性比率(%)	19.2	27.0	30.9	37.2	35.7
キャリア採用人数(人)	13	10	15	11	20
男性	12	10	8	8	11
女性	1	0	7	3	9
離職率(%) <sup>*4</sup>	3.5	2.8	3.8	2.6	2.9
平均勤続年数(年)	14.0	14.3	14.6	14.8	15.0
男性	14.9	15.3	15.5	15.8	16.1
女性	9.5	10.1	10.3	10.3	10.6
平均年収(円)	6,270,744	6,362,181	6,411,394	6,423,166	6,515,058
月平均残業時間(法定外)(時間/月)	20.8	19.4	19.9	17.0	19.0
有給休暇取得日数(日)	13.5	14.2	13.9	11.7	12.4
有給休暇取得率(%)	70.1	73.8	72.4	59.9	63.3
育児休業取得者数(人)					
男性	3	2	8	13	17
女性	34	30	19	34	20
育児休業取得率(%)					
男性	2.8	2.3	9.0	17.3	26.2
女性	100	100	100	100	100
育児休業復職率(女性)(%)	100	100	100	100	94.1
育児短時間勤務利用者数(人)					
男性	1	1	1	1	2
女性	64	74	93	93	98
介護休業制度利用者数(人)	1	2	1	3	3
介護短時間勤務利用者数(人)	2	1	1	3	2
情報処理技術者資格の有資格者数(人)	2,563	2,585	2,547	2,528	2,523
PMP <sup>®</sup> <sup>*5</sup> の有資格者数(人)	311	308	312	284	316
<b>環境関連</b>					
CO <sub>2</sub> 排出量(Scope2)(t-CO <sub>2</sub> e) <sup>*6</sup>	1,398	1,341	1,280	1,273	1,026
<b>ガバナンス関連</b>					
女性取締役人数(人)	0	1	1	1	1
女性取締役比率(%)	0.0	16.7	16.7	16.7	14.3
独立社外取締役人数(人)	2	2	3	3	3
独立社外取締役比率(%)	33.3	33.3	50.0	50.0	42.9
独立社外監査役人数(人)	2	2	2	2	2
独立社外監査役比率(%)	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7

※1:不動産賃貸事業セグメントの廃止に伴い、2019年度から報告セグメントを変更しました。このため、2018年度以前については、当該変更前の計数を記載しています。

※2:1株当たり指標は、2020年1月1日付の株式分割後の株式数を基準に記載しています。

※3:2019年度の配当性向および総還元性向は、創立50周年記念配当金(1株当たり14円)を含んで算定しています。

※4:離職率は、定年退職および早期退職優遇措置制度利用者を除いて算定しています。

※5:PMP(Project Management Professional)はPMI(Project Management Institute)が主催する国際資格で、プロジェクトマネジメントに関する一定以上の経験・教育・知識を保有する人に付与されます。なお、PMP<sup>®</sup>は、米国PMIの登録商標です。

※6:CO<sub>2</sub>排出量は、本社・支社・事業所および国内子会社を対象に、「各拠点の電気使用量×排出係数」で算出しています。

会社情報

■会社概要 (2022年3月31日現在)

社名	株式会社NSD (英文社名: NSD CO., LTD.)
設立	1969年4月8日
事業内容	システム開発事業 (1) システムの企画・設計・開発 (2) ITインフラの構築 ソリューション事業 (1) ITを利用したサービスの提供 (2) ソフトウェア・プロダクトの販売
資本金	7,205百万円
従業員数	3,560名 (連結)
本社	〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町2-101 ワテラスタワー TEL 03-3257-1130 (代) <a href="https://www.nsd.co.jp/">https://www.nsd.co.jp/</a>

■事業所 (2022年12月1日現在)

本社	東京都千代田区神田淡路町2-101 ワテラスタワー
大阪支社	大阪府大阪市北区堂島1-6-20 堂島アバンザ
名古屋支社	愛知県名古屋市西区牛島6-1 名古屋ルーセントタワー
福岡支社	福岡県福岡市博多区博多駅前1-13-1 九勸承天寺通りビル
仙台事業所	宮城県仙台市青葉区中央1-3-1 AER (アエル)
広島事業所	広島県広島市中区紙屋町1-2-22 広島トランヴェールビルディング

■グループ会社 (2022年10月1日現在)

グループ会社13社 (子会社:9社 / 関連会社:4社)

(主要子会社)

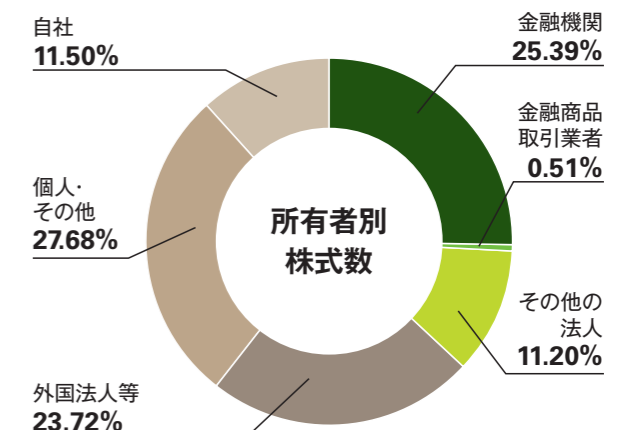
会社名	所在	事業内容
株式会社NSD先端技術研究所	東京都千代田区	先端技術を活用したソリューションの調査研究・開発
株式会社ステラス	東京都千代田区	ヒューマンリソースソリューション、営業倉庫関連ソリューション
株式会社FSK	福島県いわき市	システム開発、運用・保守、業務支援
Trigger株式会社	東京都千代田区	IT分野のコンサルティング、システム開発、運用サポート
株式会社シェアホルダーズ・リレーションサービス	東京都千代田区	株主優待関連ソリューション、個人株主向けIRのコンサルティング
NSD International, Inc.	米国NY州	米国日系企業向けシステム開発・ソリューション提供
成都仁本新動科技有限公司	中国成都市	オフショア開発、中国日系企業向けシステム開発
北京仁本新動科技有限公司	中国北京市	健康管理サービス事業

■株式情報 (2022年9月30日現在)

上場取引所	東京証券取引所プライム市場
証券コード	9759
単元株式数	100株
発行可能株式総数	200,000,000株
発行済株式数	87,000,000株
株主数	29,211名
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社 東京都千代田区丸の内一丁目4番5号

■所有者別株式分布状況 (2022年9月30日現在)

所有者名	割合 (%)
金融機関	25.39%
金融商品取引業者	0.51%
その他の法人	11.20%
外国法人等	23.72%
個人・その他	27.68%
自社	11.50%



■大株主 (2022年9月30日現在)

株主名	所有株式数 (千株)	発行済株式数に対する割合 (%) *
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	9,169	11.90
IPC株式会社	5,658	7.34
NORTHERN TRUST CO. (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	4,362	5.66
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	3,634	4.71
株式会社日本カストディ銀行	3,627	4.71
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	3,399	4.41
野村信託銀行株式会社	3,259	4.23
有限会社KDアソシエイツ	2,697	3.50
JP MORGAN CHASE BANK (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	2,461	3.19
NSD従業員持株会	2,251	2.92

\*当社は、自己株式(10,003千株)を保有していますが、持株比率は自己株式を控除して計算しています。