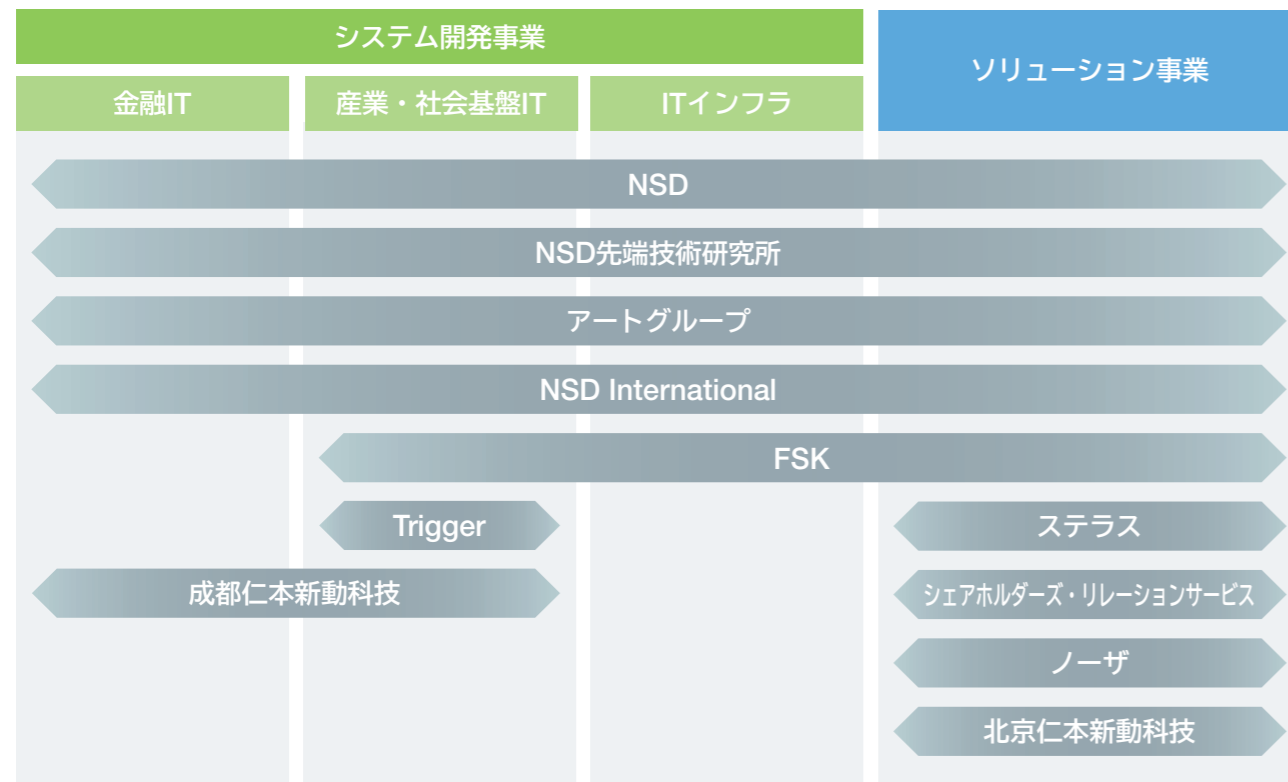


NSDの主要事業は、システム開発事業およびソリューション事業から構成されます。

システム開発事業は、お客様の経営戦略の実現や経営課題の解決のため、お客様固有のニーズに基づいて、アプリケーションの開発やITインフラの構築等のオー

ダー・メイドのサービスを提供しています。

ソリューション事業では、業種共通の課題やセキュリティに関する課題など、多くのお客様に共通する課題に対応するソリューションをITプロダクトとして開発し、お客様に提供しています。

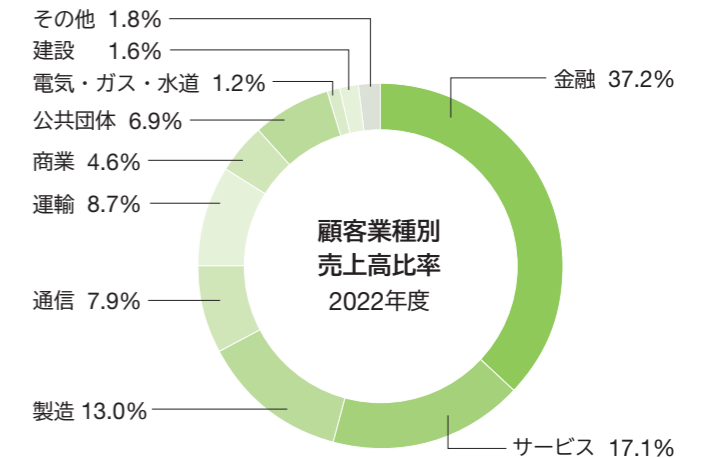


システム開発事業

お客様のニーズに基づいて、システムの企画・設計から、開発、導入後の運用サポートまで、システムに係る総合的なサービスを提供しています。

当事業は金融IT、産業・社会基盤IT、ITインフラの3つのサブセグメントから構成しており、金融・サービス・製造・通信・運輸等幅広い業種の大手優良企業のお客様で構成されるバランスのよい業種ポートフォリオとなっています。

近年は上流工程の対応力強化によりお客様のビジネスモデル構築からサポートしているほか、先端技術の活用によりお客様のDXニーズに適切にお応えしています。



システム開発事業における強み

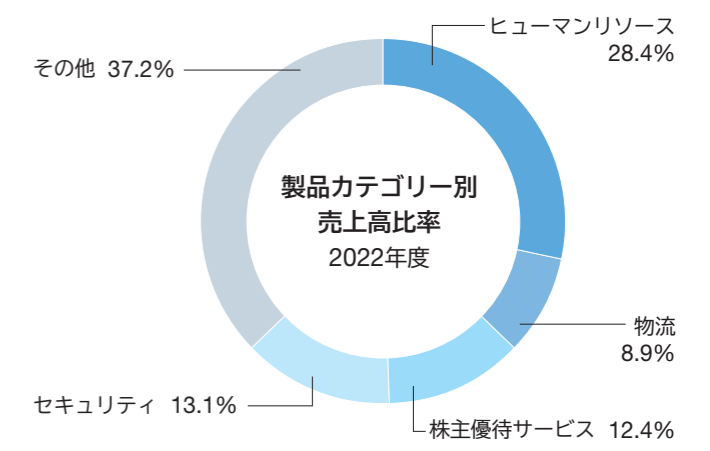
- 幅広い業種のお客様との長年にわたる取引により蓄積された業務知識と技術ノウハウ
- AI・IoTなどの先端技術を実際のビジネスに活かす応用力
- 高い専門性を有する4,000名規模のエンジニア・リソース
- 大手優良企業を中心とした盤石な顧客基盤

ソリューション事業

システム開発で培った技術開発力に加え、先端技術の応用力を活かし、ビジネスをはじめさまざまな社会の課題を解決するため、IT技術を活用した多様なソリューションを開発・提供しています。

採用・人材派遣業務をワンストップでサポートするヒューマンリソースソリューションや営業倉庫業務を充実した機能でサポートする物流ソリューション、株主優待のフルアウトソーシングサービス等、幅広いラインアップのソリューションを提供しています。

M&Aにより2023年度からは歯科医院向けのレセプトコンピュータシステムやRFIDを活用したソリューションが加わるなど、ラインアップの拡充が進んでいます。



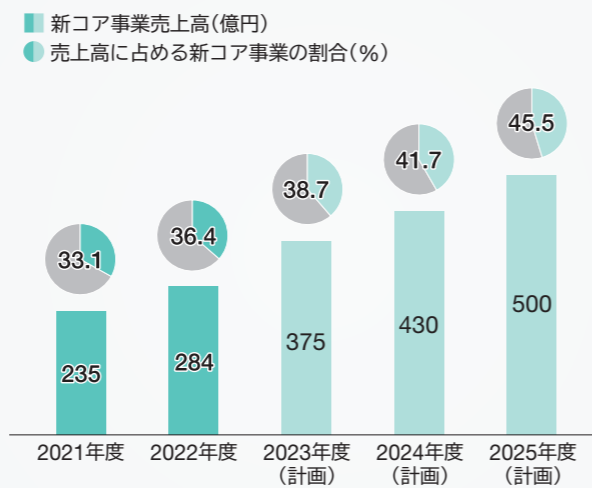
ソリューション事業における強み

- システム開発で培った豊富な技術力
- AI・IoTなどの先端技術を実際のビジネスに活かす応用力
- 幅広い業種からなる顧客基盤を活かした顧客ニーズの情報収集力
- 特定分野に強みを持つ子会社を複数擁し幅広いラインアップを実現

新コア事業

新コア事業とは、今後のNSDグループの成長を牽引する事業として、中期経営計画で注力している事業領域をいいます。現中期経営計画では、システム開発事業のうち新技術を利用またはDXに貢献する開発と、ソリューション事業を新コア事業としています。

2022年度の新コア事業の売上高は前年度比20.7%増収の284億円となるなど計数面でも順調に拡大を続けており、中期経営計画最終年度の2025年度には売上高500億円（連結売上高に占める割合を45%）とする目標を掲げています。



## 金融IT

### 事業概要

銀行、保険会社、証券会社等の金融機関のお客様に対して、ソフトウェア開発やシステムコンサルティングを提供

### 主な開発例

- 銀行：勘定システム(預金・為替・融資等)、情報システム(CIF、アンチマネーロンダリング)
- 信託：年金管理システム、証券代行システム
- 証券：オンライントレードシステム、受付注文システム
- 保険：契約管理システム、営業支援システム
- カード：信用情報管理システム、EC決済システム



## 産業・社会基盤IT

### 事業概要

製造業、通信業、運輸業等の企業や公共団体のお客様に対して、ソフトウェア開発やシステムコンサルティングを提供

### 主な開発例

- サービス：選挙報道システム
- 製造：製品需給管理システム
- 商業：受発注管理システム
- 建設：設計管理システム
- 運輸：運航計画管理システム
- 通信：通話料金管理システム
- 電気：電気料金管理システム



### 中期経営計画で目指す姿

- レガシーシステムから新技術を活用したシステムまで、お客様の多様なニーズに的確に対応し、取引関係をより一層深化

近年、DX推進の動きが加速するなか、銀行・保険会社等において次期システムへの移行が進むなど、レガシーシステムを柔軟なシステムへ再構成するといったニーズが数多くあります。

NSDは、主要なおお客様のシステムの開発・保守に長

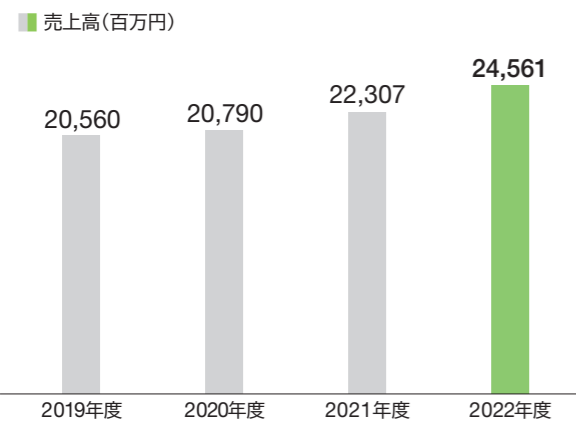
年にわたり携わり、お客様のシステムの隅々までを理解しています。こうした知見に加え、オープン系システムの設計ノウハウを高めることなどを通じ、上流工程から対応可能な技術者の育成に注力することで、お客様との関係を一層深化させていきます。

### 2022年度実績

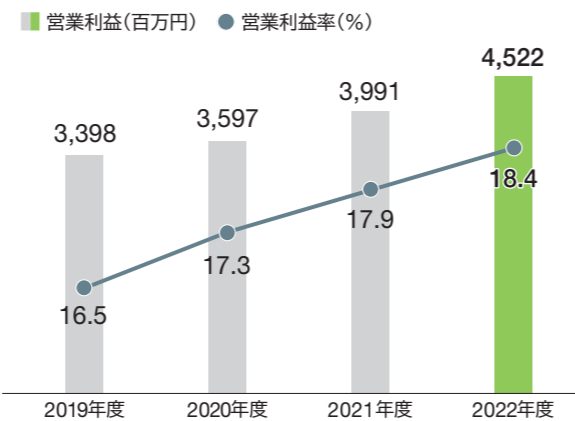
メガバンクを中心にシステム更改案件をはじめ、既存の開発案件が拡大し、銀行からの受注が大きく伸長したほか、保険会社やカード会社からの受注が順調に

伸長した結果、売上高は前年度比10.1%増収の24,561百万円となり、営業利益は13.3%増益の4,522百万円となりました。

#### 売上高



#### 営業利益／営業利益率



### 中期経営計画で目指す姿

- 先端技術戦略事業本部と連携し、新技術・DX案件への対応力を向上
- 5G・6Gの活用により新たな分野の受注領域を拡大

産業・社会基盤IT分野では多種多様な業種のお客様と取引があり、いずれの業種においても新技術・DXへのニーズが年々高まっています。

NSDでは、新技術・DX関連領域の開発に係わる先進性を探求し、技術を社内循環させることでソフトウェア開発の対応力向上を進めるほか、オープン系の技術

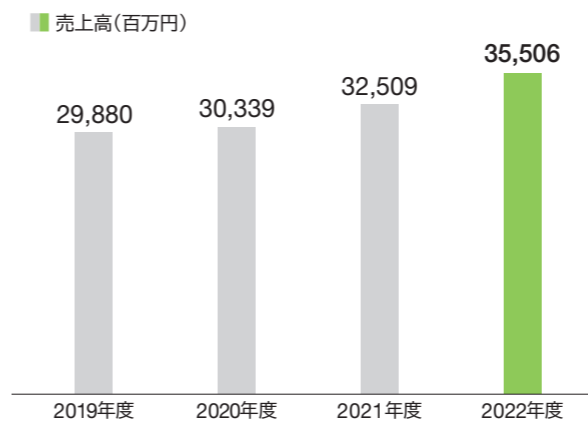
者育成に注力し、お客様のさまざまなニーズにお応えしていきます。また、5Gや6Gの技術を活かした大容量・低遅延を実現するサービスへのニーズが増加すると予想されるため、テレマティクスサービス等に関するノウハウ・技術を向上させ、新たな分野の受注領域の拡大を目指していきます。

### 2022年度実績

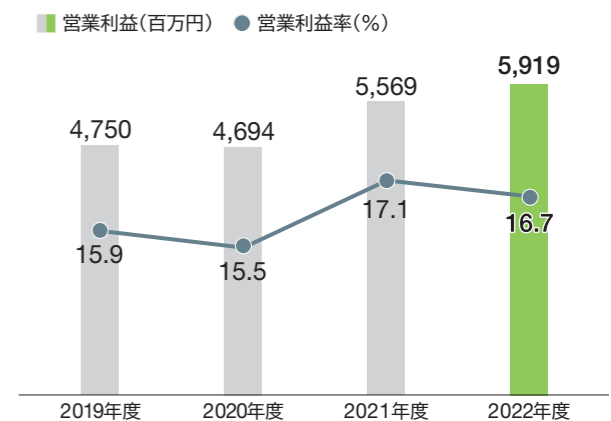
製造業や運輸業、公共団体からの受注が順調に伸長したほか、Trigger株式会社をM&Aした効果もあり、売上高は前年度比9.2%増収の35,506百万円となりました。

営業利益は、ベースアップによる売上原価の増加のほか、M&Aに伴う費用やのれん償却額の発生等により、5,919百万円と6.3%の増益にとどまりました。

#### 売上高



#### 営業利益／営業利益率





## ITインフラ

### 事業概要

金融機関や公共団体など幅広いお客様に対して、IT基盤・ネットワーク構築やシステムコンサルティング、システムの保守・運用等のサービスを提供

### 主なサービス

- 企画・調達 : コンサルティングサービス/ITインフラサービス 営業支援
- 設計・構築・導入 : クラウド、プラットフォーム、ネットワーク、ストレージ、仮想化基盤、セキュリティの設計構築支援/アプリケーション開発支援
- 運用・保守 : システム運用管理・保守サービス/システムオペレーションサービス、ライフサイクルマネジメントサービス/ヘルプデスクサービス



## ソリューション

### 事業概要

セキュリティソフトのような汎用性の高いソフトウェアから、特定の業界に特化した業務パッケージまで、幅広いソリューションを提供

### 主なソリューション例

- 医療・ヘルスケア : 歯科医院向けレセプトコンピュータシステム、透析業務支援システム、医療事故管理システム、遠隔健康支援サービス
- ヒューマンリソース : 採用管理システム、人材派遣ビジネス支援システム
- 物流ソリューション : 営業倉庫管理システム
- 業務改善 : RFID<sup>※</sup>ソリューション、工場・倉庫等の動線分析ツール  
※電波を用いてICタグの情報を非接触で読み書きする自動認識技術
- セキュリティ : セキュリティ対策ファイル転送システム、メール誤送信対策システム
- SR・IR支援 : 株主優待のフルアウトソーシングサービス



### 中期経営計画で目指す姿

- クラウド技術を中心に、非機能要件全般をリードする技術力と動員力
- 企業のレガシーシステムからの脱却や行政のデジタル化推進のための新たなビジネスの展開

ITインフラ分野においては、時代の要請により、仮想化技術、クラウド利用、運用自動化等への対応力向上が持続的成長への鍵となっており、先端技術戦略事業本部やNSD先端技術研究所との知見・ノウハウの共有を進め、技術力・動員力を高めていきます。

また、企業におけるレガシーシステムからの脱却や

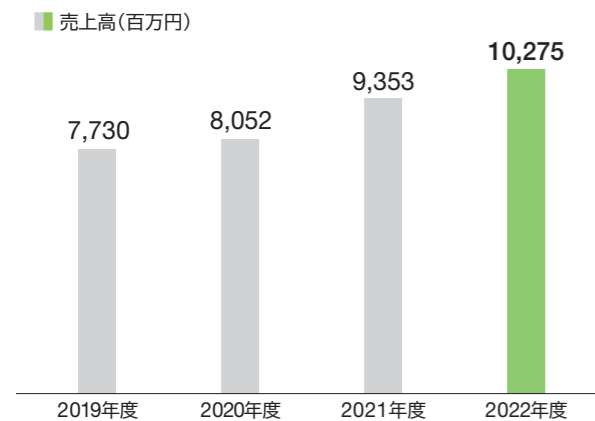
行政におけるデジタル化推進の動きが活発化しており、特に、セキュリティや拡張性等の非機能要件への対応については旧来とは違った規模での対応が求められています。こうした要望に最適な提案ができるよう、先述の技術力向上と合わせて、コンサルティング力の向上にも注力します。

### 2022年度実績

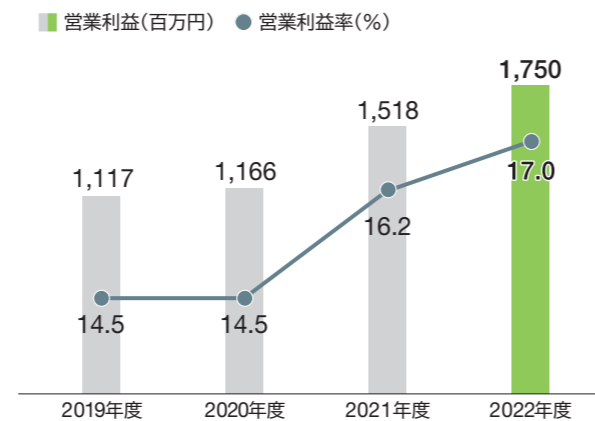
官公庁向けインフラ構築案件、銀行・保険向けのクラウド案件、地方自治体からの業務委託案件など、公共団体や金融業からの受注が大きく伸長した結果、売上高は

前年度比9.9%増収の10,275百万円となりました。営業利益は、収益性の改善もあり、15.3%増益の1,750百万円となりました。

#### 売上高



#### 営業利益/営業利益率



### 中期経営計画で目指す姿

- ソリューション事業の規模を拡大し、当社事業の“第2の柱”へ

ソリューション事業をシステム開発事業と並ぶ第2の収益基盤とすべく、ニッチトップのソリューションのラインアップ拡充や既存製品の販売活動強化により事業の拡大を目指します。

特に先端技術を活用したソリューションの開発・展開

に注力し、新たなソリューション創出に向けて、お客様と一緒に研究・企画に取り組んでいきます。

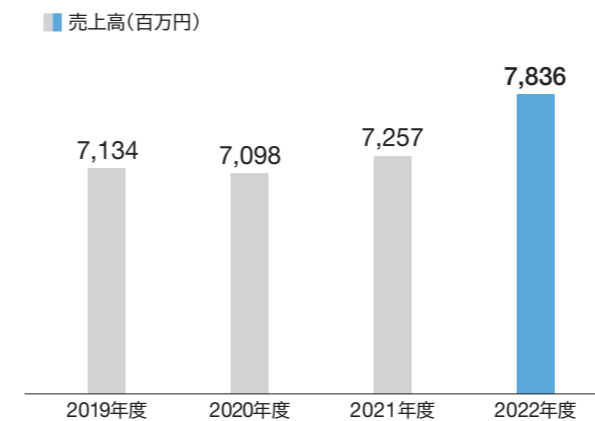
加えて、M&Aの活用により、ラインアップの拡充を加速していきます。

### 2022年度実績

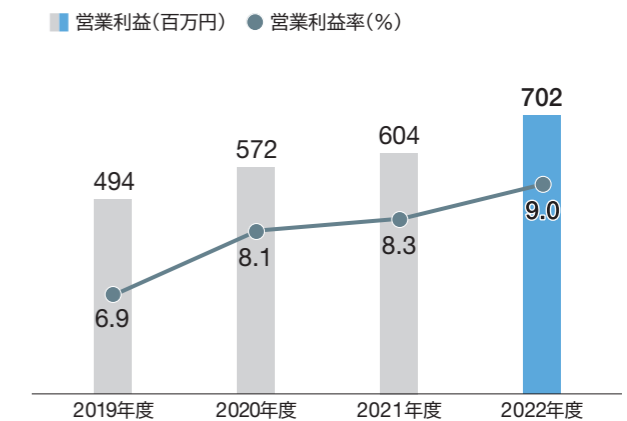
前年度に売上げた大型案件の反動減や受注の遅延により、ヒューマンリソースソリューションおよび物流ソリューションで減収となりましたが、株主優待サービスの伸長に加え、レンタル業向けソリューション等の受注

が大きく伸びた結果、売上高は前年度比8.0%増収の7,836百万円となりました。営業利益は、収益性の改善もあり、16.2%増益の702百万円となりました。

#### 売上高



#### 営業利益/営業利益率





## サステナビリティ

### 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。



## 環境への取り組み



### 環境への取り組み

NSDI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

NSDIは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の目標を定め、温室効果ガス(CO<sub>2</sub>)の排出削減に取り組んでいます。

当社は多岐にわたる業種の顧客と取引があり、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。この認識のもと、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まいります。

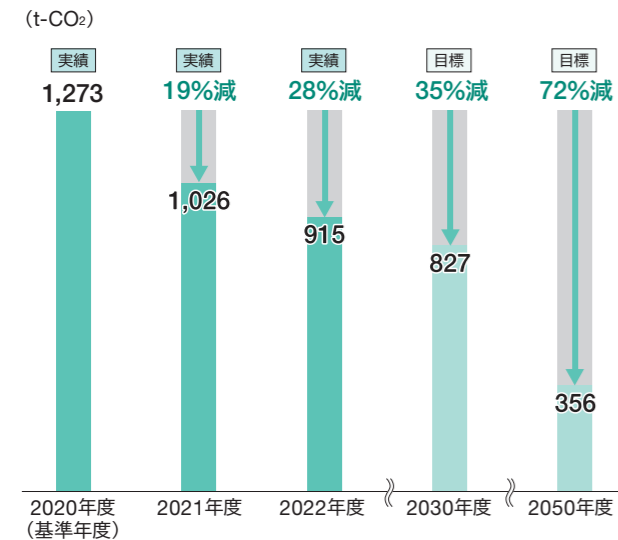
#### ●温室効果ガス(CO<sub>2</sub>)の排出削減

NSDI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注力することで、CO<sub>2</sub>排出削減に取り組んでいます。

この削減に向けて、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。なお、2022年度のCO<sub>2</sub>排出量は、915t-CO<sub>2</sub>で、2020年度(基準年度)比で28.1%の削減となりました。



▶ CO<sub>2</sub>排出量推移・削減目標



※集計範囲：本社・支社・事業所・連結子会社（海外子会社を除く）  
 ※測定対象エネルギー：Scope2のみ  
 ※CO<sub>2</sub>排出量計算式：各拠点の電力使用量×各拠点の排出係数  
 （排出係数は環境省が公開している電気事業者別排出係数に基づく）

●再生可能エネルギー利用・LED照明の導入推進

NSDI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当たり、当社単独での再生可能エネルギー・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、本社を含め複数の事業所で導入が完了しています。

環境マネジメントシステム

●環境マネジメント推進体制

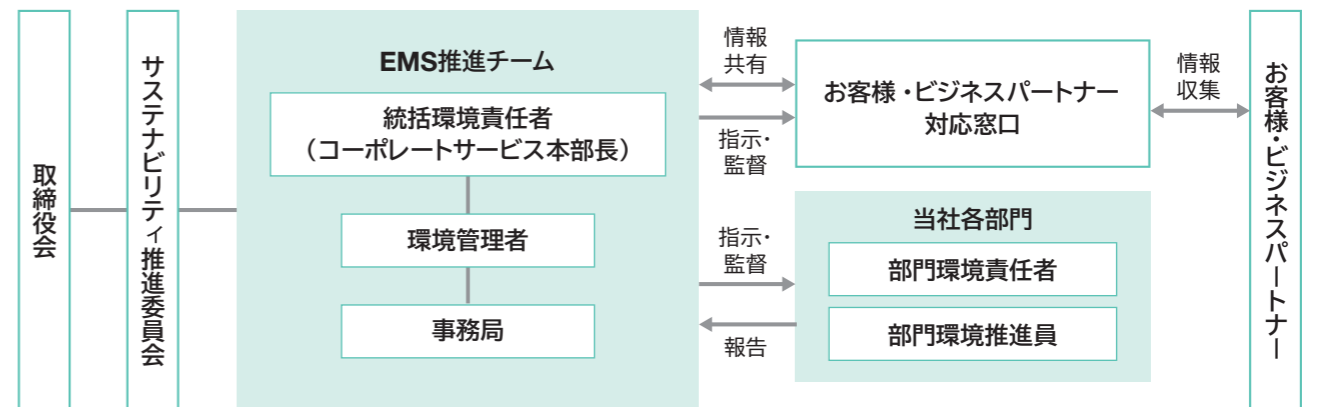
環境への取り組みを確実なものとするため、NSDIは、サステナビリティ推進委員会の下にEMS(※)推進チームを設置しています。

EMS推進チームは、当社各部門の環境に関する取

組みについて指示・監督するとともに、社内の専用窓口を通じて、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、当社の環境施策の継続的改善を図っています。

※EMS：Environmental Management System

▶環境マネジメント推進体制



●ISO14001認証

NSDIは、当事業が地球環境に与える影響を明確化し改善に向けて取り組めるよう、ISO14001：2015の認証規格に準拠した環境マネジメントシステムを構築し、PDCAサイクルに則った運用・管理を実施しています。

具体的には、EMS推進チームが主体となり、電力・コピー用紙の使用量削減などの環境保全につながる年次の環境目標を策定し、部門環境推進員と連携しながら、

毎月、社員への周知や、達成へ向けた社員への声かけ、達成状況の報告などを行っています。

また、社員一人ひとりの環境意識を向上させるため、全社員を対象とした環境教育(eラーニング)や、環境活動への取り組み状況に関する内部監査を定期的に行い、目標の達成と継続的改善に向けた取り組みを推進しています。

廃棄物

NSDI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。

今後も、「環境方針」に則り、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いきます。

●パソコンのリユース・リサイクル率100%の維持

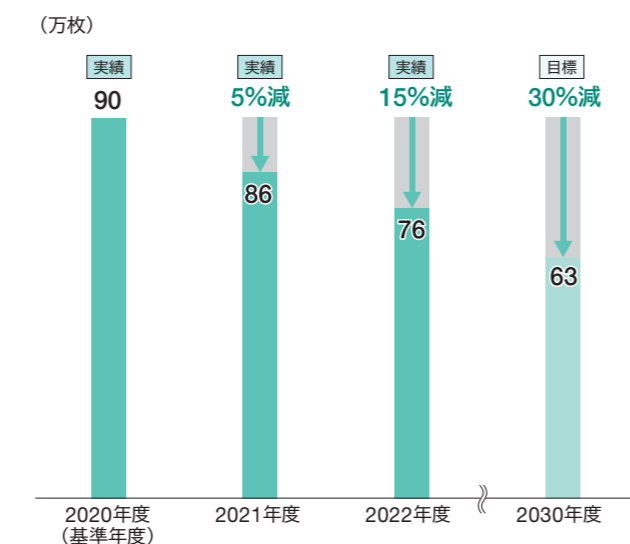
NSDIでは、パソコンのリユース・リサイクルに関して定期的に社内周知を行い、担当部署が一括して取りまとめて対応しています。リユース・リサイクル率100%を維持しています。

●ペーパーレス化の推進

NSDIは、ペーパーレス化への取り組みとして、サプライチェーンとのEDI取引、決裁文書や各種書類の電子化、印刷枚数・印刷用紙購入枚数の削減を推進しています。

なお、新型コロナウイルス感染対策を機に、業務ワークフローにシステム導入が進んだことや、テレワークが定着したことにより、ペーパーレス化は大きく進展しました。

▶印刷用紙の利用枚数推移・削減目標



登録組織	株式会社NSD本社
登録範囲	システム開発事業におけるシステムの企画・設計・開発及びITインフラの構築、ソリューション事業におけるITを利用したサービスの提供及びソフトウェア・プロダクトの販売
審査登録機関	一般財団法人 日本品質保証機構 (JQA)
適用規格	ISO14001：2015 / JIS Q 14001：2015
登録番号	JQA-EM7822
登録日(有効期限)	2023年2月3日(2026年2月2日)

## 社会への取り組み



## 社会への取り組み

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。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るほか、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。2022年度は「アジャイルのテスト駆動開発と自動化」、「Angularハンズオン」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。

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。



### 健康経営

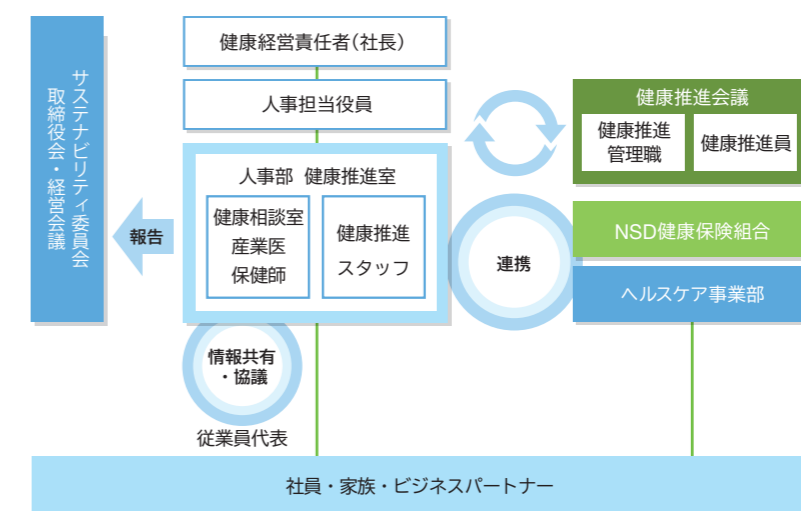
社員一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍するには、心身の健康や私生活の充実が不可欠です。NSDでは社長を最高責任者、人事担当役員を施策の企画・実行のトップとし、人事部がヘルスケア事業部およびNSD健康保険組合と連携し、健康経営を推進しています。

特に、NSD健康保険組合はグループ単一の健保という特性を活かし、会社と連携して積極的に社員とその家族の健康づくりを支援しています。

また、人事部内の健康推進室では、専門職である産業医、保健師が組織を横断した健康経営の推進を行っています。

その他にも、健康経営の浸透を目的に、各事業部・本部の管理職および非管理職の双方から構成される「健康推進会議」を設け、社員からの意見を吸い上げることで、健康経営施策の円滑な実施に努めています。

#### ▶健康経営推進体制



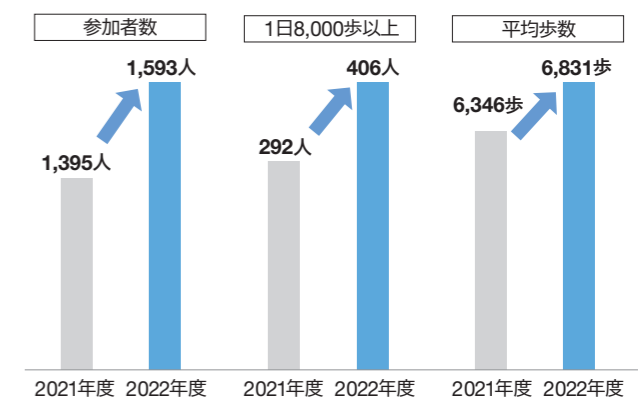
#### ●健康増進と疾病予防

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おり、施策と効果の関連を明確にした「健康経営戦略マップ」を策定し、検証しながら戦略的に推進しています。

2017年度より当社開発の健康アプリを使った健康ポイント制度を導入し、各人が設定した健康目標への達成の支援、健康情報提供等を通じて、社員の健康リテラシーの向上を図っています。デスクワーク中心の業務による運動不足に課題がありましたが、この制度を活用した運動奨励等の結果、1日8,000歩以上歩く人の割合や平均歩数が増えています。例えば、この制度を利用した社内イベントとして、アプリに登録された累積歩数を基に、疑似的な日本一周を行うウォークラリーを実施しており、ルート上に設けられているチェックポイント到達時にご当地名産品やポイントを獲得できる仕組みで、「歩くことをもっと楽しく」を目指した結果、参加者数・平均歩数ともにイベント実施前よりアップしており、社員の健康増進につながっています。

健康相談室・健康推進室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。また、BMI高値の社員を対象に運動・食事指導を行うBMI改善プログラムの実施、心身の健康に関するeラーニングの実施、マインドフルネス動画の配信等、心身の病気の発生を未然に防ぐ取り組みにも注力しています。

#### ▶ウォークラリーの参加者数と効果





## 社会への取り組み

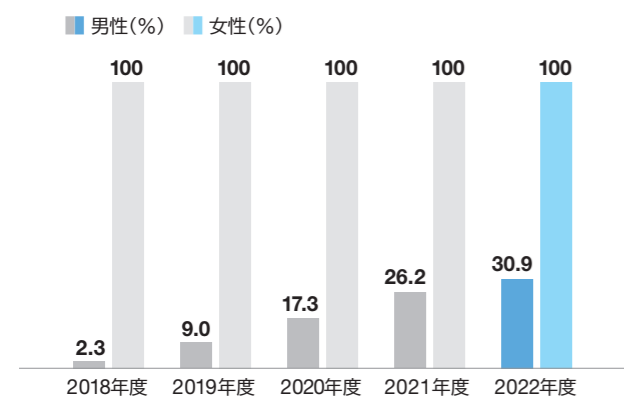
## ●育児・介護・治療と就業の両立支援

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。今後は男性社員の育児休業取得率50%以上を目指します。

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



## ▶育児休業取得率推移



## ダイバーシティ&amp;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。

## ●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23%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、

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、全社員に占める女性の割合が上昇すると同時に、平均勤続年数は男女ともに上昇を続けています。

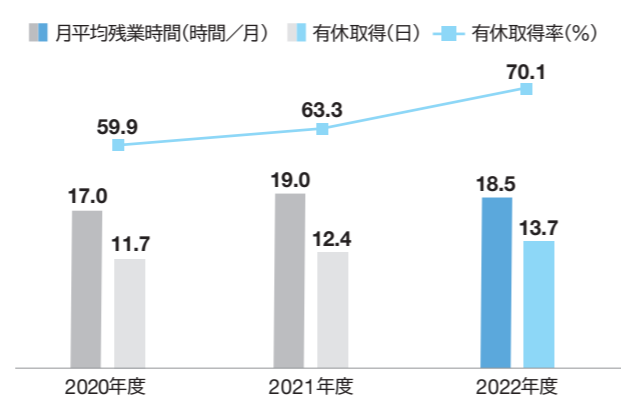
## ●長時間残業をなくし、有給休暇を取りやすい環境づくり

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。

また、管理職層への研修やPMP資格取得率の向上などによるマネジメント強化を行い、残業時間の低減を図っています。

## ▶月平均残業時間(法定外)および有給休暇取得率の推移



新卒採用者の50%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

## ■女性比率の推移

	2019	2020	2021	2022	2023
社員(3月31日)	17.0%	17.6%	18.7%	19.3%	19.6%
管理職(3月31日)	3.5%	3.5%	4.7%	5.4%	6.2%
新卒採用者(4月1日入社)	30.9%	37.2%	35.7%	32.3%	46.7%

職をはじめとする中核人財における女性社員比率の向上を目指しています。

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、当社Webサイト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。

## ●多様な人財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&amp;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理解を推進しています。

## 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などにより、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

## 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



## ●人権への取り組み

NSDI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。

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の経営層との定期的な情報の共有

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、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。

## 社会への取り組み

### ビジネスパートナーへのサステナビリティ活動支援

NSDでは、ビジネスパートナーとともにサステナビリティへの取り組みを推進するため、サステナビリティ調達ガイドラインに基づいて作成したチェックリストを使い、現在取引のある全ビジネスパートナーのサステナビリティへの取り組み状況を確認しています。ビジネスパートナーにサステナビリティへの理解を深めてもらうため、チェックリストにはサステナビリティに関する具体的な取り組みの内容についても記載しています。

また、新規の取引にあたっては、同チェックリストによる確認を行い、選定の参考にしています。

### ●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、調達部門である開発サポート部が、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。

### 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。

その一環として、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整えています。

ビジネスパートナーの皆様の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の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にも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。

### 「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))

### 「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、現地の各自治体が運営する地方創生事業に寄付し、産学官の連携によるIT産業等の振興やIT人材育成を支援しています。

なお、これまでの寄付実績は、以下のとおりです。

- 2022年10月3日 仙台市によるIT人材育成等のための成長産業への振興事業
- 2023年4月21日 広島市による地域貢献人材を育成する大学等への支援事業

### 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



写真提供：PCN

### 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拠出し、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

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、お客様の課題解決に取り組んでいます。

NSDグループの先端技術への取り組み ▶▶ P.29



## コーポレート・ガバナンスの強化と 持続的成長の実現を目指して



社外取締役  
武内 徹

社外取締役  
陣内 久美子

社外取締役  
川股 篤博

NSDでは企業経営や法務・会計等の専門分野での豊富な経験や高い見識を有する独立社外取締役3名を選任し、経営課題への積極的な提言・提案をいただいています。取締役会の諮問委員会であるガバナンス委員会の主要メンバーでもある社外取締役の皆さんに当社取締役会の実効性へのご評価および今後のテーマ、社外取締役の役割についてお話いただきました。

### NSDへの印象について

**川股** 2020年6月の就任前はIT業界や当社に知見がなく、IT企業＝ドライというイメージが先行していましたが、実際の皆さんはとにかく真面目で、経営陣は社員を大事にする、良い意味で“昭和の会社”でした。一方で、当時は多くの企業がコロナ禍への対応に右往左往するなか、いち早くワクチン接種の方針を決定するなど決断力の速さも印象に残りましたね。取締役会を含めて会議はすべてオンラインでしたが、事前資料について質問すると業界用語や会計基準など含め、翌日には返信いただけたので、オンラインでも理解がス

ムーズに促進されました。コロナ禍後の現在はリアルの会議で社内取締役や執行役員のお話を直接伺えるようになり、さらに当社グループへの理解が深まりつつあります。

**陣内** 私は2019年6月に就任したのですが、以前より当社には社外取締役が経営会議や業務執行会議に参加し、取締役会に向けて事前審議をするという仕組みがありました。そこでの検討課題が次の取締役会では道筋を立てた形で議案として出てくる、それによって取締役

会ではさらに実のある議論ができる、これは大変素晴らしい会社だなと感じたのを覚えています。

2022年度には、取締役会で国内3社（Trigger株式会社、株式会社アートホールディングス、株式会社ノーザ）のM&Aに関する決議がありました。川股取締役も武内取締役も企業経営の知見があり、社内取締役との間でM&Aに関する表面的ではない買収スキーム等の実務的な議論が高い濃度で行われ、非常にスピーディに決議されたことは強く印象に残っています。

**武内** 私が当社の社外取締役にお声がけいただいた際に確認したのは、まず売上の状況、そして人員構成や社員の勤続年数です。当時の当社は3,000名超の社員で、売上高1,000億円を目指して成長しており、IT業界のなかでは勤続年数の長い社員が多いことも確認しました。人を大事にしてこれからさらに大きくなっていく会社という印象を強く持ちました。さらには社外取締役を形式要件と考える企業も少なくないなかで、取締役会に加えて経営会議や業務執行会議といった実質的な議論が行われる場にも出席して欲しいとの要請も心に響き、社外取締役に就任させていただきました。

私も取締役会で一番印象に残っているのはM&A案件に関する決議です。前職ではM&Aの経験も多く、色々苦勞した面もあったので、失敗を避けるために自分なりのチェックポイントをもっています。事業の評価をコン

サルタント会社などに丸投げしていないか、何のために買収するのか、買収後はどのように経営するのかなど、かなり細かく質問をしましたが、担当の執行役員の方からも真摯に説明いただき、十分に状況を把握したうえで判断することができました。

**川股** お二人が話されたように、2022年度の実績では3件の買収案件、株式会社プロシップとの資本業務提携契約の解消など、大きな経営判断と言える議案がありました。私は前職では買収後のマネジメント、PMI（Post Merger Integration）に長く関与してきましたが、ガバナンスは特に注意すべき項目です。近年も企業の不祥事が自社ではなくグループ会社で生じることが少なくありません。買収した企業に何かあれば、買収したその日から親会社の責任となり、グループへ参画したばかりという言い訳は理由になりません。買収企業の業態が異なればすべてのガバナンスを親会社と同一にするのが難しいこともありますが、例えば内部通報窓口をグループで一元化する、システム統合によるデータ管理など、グループガバナンスとして一本筋を通しておくことで、安心してグループ経営に取り組むことができます。そのためにも、買収に際してはグループの経営管理について余裕を持って準備すべきだと取締役会で経営陣に提言し、取り組みを始めていただいています。

### 次世代に向けた人財育成について

**陣内** これまで当社グループが目覚ましい発展を遂げてこられたのは、今城社長をはじめとした現経営陣の経営センスにあると思います。次の課題は現経営陣のDNAを受け継ぐ後継者をどう育成していくか、きちんと道筋をつける必要があります。当社のガバナンス委員会は委員長である今城社長と私ども社外取締役3名で構成されているため、多岐にわたる経営テーマについて率直に意見交換しています。社長が真剣に会社の将来を考えておられる思いも直接に伝わりますし、だからこそ時に皆さんから社長に厳しい質問も投げかけられ、非常に緊張感のある会議体となっています。そうした場を活用しながら、後継者プランの構築にも寄与できればと思います。

**武内** コロナ禍の最中のリモート会議では、社長と社内取締役の皆さんが主に質疑の対応をされてきましたが、今後はリアルな会議で執行役員や幹部社員の皆様とのやりとりを増やしていただき、次世代のリーダー候補にどのような方がおられるかも把握していきたいと考えています。一般論ですが、上司があまりに優秀ですと部下は指示待ちや前例踏襲になりがちで自ら悩み考えることも少なくなり、結果的に持続的な会社の成長、サステナビリティに問題が生じます。そのような負の側面を抑えるためにも、現経営陣の事業に対する想いや判断基準といった形に残っていない暗黙知を、書き物や映像などの形式知として次世代に伝えることも重要だと考え





ています。M&Aによって社員数も増えて、さらに会社が大きくなるタイミングだからこそ、当社独自のユニークさを保ちながらも、それぞれの個性を発揮して成長するための枠組み作りが必要だと感じます。

また近年は人財の流動性も高まり、専門知識をもつ社員の登用は、企業の成長に不可欠な要素です。一方で持続的な成長という側面では、専門的な知識のみだけでなく自社の社会的な意義や長期的な成長展望といった、企業の根幹に対する理解が深い社員の存在も重要です。日本よりも人財の流動化が進む欧米の優良企業においても、専門職以外で会社を支えるコアな人財は、その会社が好きで長く勤務している人たちです。経営についても同様で、変革期にはプロ経営者の登用が求められることもありますが、安定成長している企業では、勤続年数の長いコアメンバーが経営を支えているということが、日本だけでなく欧米でも見られます。このような観点から、現経営陣が考える経営哲学や当社の

## 社外取締役の役割について

**陣内** 4年間の社外取締役を経験して感じることは、そもそも経営陣と社外取締役とでは情報量に格差があり、普通に考えれば社外取締役が経営陣を上回る経営判断をするのは難しい面もあると思います。では、なぜ社外取締役が必要かと考えると、その組織にない外からの視点で客観的な判断ができる、またSDGsや女性活躍推進などの社会の風潮についても、多様な視点から推進できることがあげられます。長年、一つの組織に属するがゆえの、経営陣の無意識のバイアスやノイズによる偏った経営判断の危険性を、社外取締役が客観性を担保し、

存在意義、いわゆるパーパスについて、きちんと次世代に伝えることができれば、さらに良い会社になっていくと感じています。

**川股** 人財という観点では多様性も重要な経営テーマです。残念ながら未だIT業界全体が男性中心である傾向は否めないようにも感じます。当社においては、多様性確保に向けた取り組みとして女性の管理職比率等の目標を提示するほか、女性や中途採用者向けのキャリア形成に関する教育や研修にも充実を図っています。またマネジメントにおける多様性については、コーポレートガバナンス・コードで女性取締役比率の引き上げが検討されています。日本企業はそうした強制力が働かないと変わりにくいのも事実ですが、最終的には経営陣の“変えていく”という強い意志と実行力ではないかと思っています。

また異なる視点での多様性として、グローバル市場を見るとイノベーションを創る会社には何人かの突出した天才がいます。既存の常識にとらわれない方々が、世の中を変えてきました。そうした観点から、才能の有る社員には既存の枠にとらわれず、その才能を伸ばす企業風土を培っていけば、さらなる成長が期待できると思います。既に先端技術戦略事業本部を設置したほか、AIやクラウド関連の資格保有者等へのインセンティブ制度を拡充するなど、新技術やDXへの新しい取り組みを進めています。そうした取り組みを着実に育み、新しいビジネスをインキュベーション（孵化）することを楽しみにしています。

リスク回避の気付きをもたらすことができるのではないかと考えます。そういった意味で、社外取締役も企業の



多様性の一部であることに価値があると考えます。

IT企業は業界環境の変化が激しく、5~10年後の当社の将来像を見定めることは容易ではありません。私は弁護士として培った分析能力を活かし、当社の業績予測や、経営計画、将来ビジョンなどと実際の姿のズレを見つけて提示する、それが経営陣の気づきになればという気持ちで活動しています。

**武内** そうですね。会社が成長する過程で社長を頂点として考え方への均質化が進み、多様性が失われがちな時に、外部の異なる企業文化の経験から提言することが社外取締役の価値ではないかなと思います。提言するためには会社の内情をよく知らなければなりませんが、理解不足で要らぬ心配をしていたこともあります。

例えば当社では拡大するシステム開発事業を背景にエンジニア不足の深刻化が課題でした。社員への負担増加への懸念もあり要員確保について随分と心配したのですが、社内では既に色々な手立てを考えられており、最近ではアートグループをM&Aしたことで約400名の増員ができました。今後は社員増に対応するためのバックオフィス強化について確認していきたいと思っています。先ほども申し上げましたが、コロナ禍が収束してようやく現場と接することができるようになりましたので、あるべき姿とのギャップを正確に把握して、よりの確なアドバイスをしていきたいと思っています。

また社外取締役に就任して長い時間が経過していないぶん、より客観的に当社を見ることができると感じており、社内では気づき難い点につきアドバイスできればと考えています。

**川股** 社会全体に広がるステークホルダーの目線で会社経営が行われなければならない、その際に社外取締役という外部の目が必要と言うことですね。さらに言うと、内と外との常識がずれて来た時に不祥事が起きやすいなかで、社外取締役の役割は社外と社内の常識との懸け橋とも言えます。私は先ほども申し上げたように、海外を含む企業買収後のPMIやグループガバナンスの経験を活かしてプレーキとアクセル双方の役割としてアドバイスができて



ばと思います。

当社の強みは冒頭に申し上げたとおり、非常に真面目で何事にも真摯に取り組む企業風土です。企業風土とはすなわち人です。真面目な企業風土を守りながら、個々の社員の可能性を広げて優れた人財を輩出する、若々しい会社であり続けることを期待しています。

**武内** 前職では経理・財務の役員としてだけでなく、海外統括会社の経営も担ってきました。その際、多様な社員がどのようにしたら動いてくれるのか、地域ごとにさまざまな工夫を重ねるとともに、具体的な目標となる経営指標の策定にも力を入れました。当社においても、さらなる成長のためには、会計的なKPIに加えて人を動かす指標の設定ができればと思います。近年の若い社員は必ずしも報酬だけでなく、仕事を通じた社会への貢献などからも仕事への満足度を感じていると思います。私自身、経営幹部やリーダー層から身近な相談相手としていただき、自分の経験を役立てることができれば有難いと考えています。

**陣内** 私も当社の強みは人につきますし、社員を大切にしている経営がお客様の信頼を得るビジネスに結びついていると感じます。昨今、生成AIなどITの進化が社会生活をどのように変えていくのか、ポジティブな側面だけでなく不安要素も取り沙汰されています。IT企業の社会的役割は人を幸せにする方向に社会を変革する支援をする、そのためにIT技術で社会課題を解決することだと思っています。そのためにも、NSDIにはこれからも人を大事にする暖かみのある会社として成長を続けて欲しいと思います。





## ガバナンスへの取り組み

NSDI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

NSDI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、ならびに取締役会の下部組織としてサステナビリティ推進委員会やリスク・マネジメント委員会等の各種委員会を設置しています。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。

この体制は、当社グループの事業領域が多岐にわたらないこと、および事業規模に相応しい実効的かつ効率的なガバナンス機構を構築することの各観点から採用するものであり、監査役の機能に併せて社外取締役を複数登用することで、経営に対する監督機能の強化・充実を図っています。

#### 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。

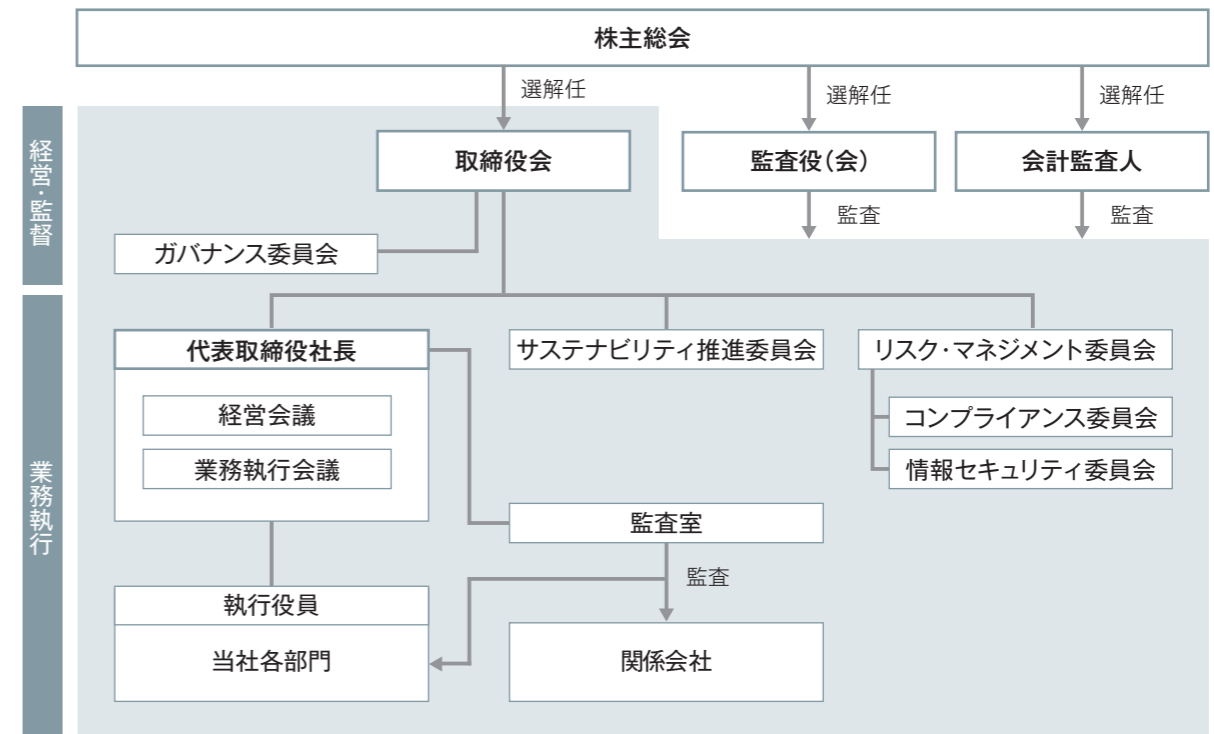
#### 監査役(会)

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。

### ▶コーポレート・ガバナンス体制図



### ▶取締役会等の各機関の構成(2023年10月1日現在)

氏名	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)	○	○			
西浦 千栄子	監査役(社外)	○	○			
清田 聡	常務執行役員					○
小林 篤司	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



## ガバナンスへの取り組み

## 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5名の合計13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

取締役会の下にサステナビリティ推進委員会およびリスク・マネジメント委員会を設置するとともに、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および情報セキュリティ委員会を設置しています。

## サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会は、SDGs/ESGについて組織横断的に取り組むことを目的とし、委員長を代表取締役社長、委員を関連役員・部長で構成しています。

## リスク・マネジメント委員会

リスク・マネジメント委員会は、全社的なリスク管理の遂行を目的とし、委員長を代表取締役社長、委員を内部統制担当役員を含む関連役員・部長で構成しています。

## コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス違反への対応や未然防止策を策定することを目的とし、委員長を代表取締役社長、委員を関連役員・部長で構成しています。

## 情報セキュリティ委員会

情報セキュリティ委員会は、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

ことを目的とし、委員長をコーポレートサービス本部長、委員を関連役員・部長で構成しています。

## ●取締役会およびガバナンス委員会の活動状況

## 取締役会の活動状況

2022年度において、取締役会を15回開催し、次の事項についての決議または報告がありました。

## 決議事項

経営戦略として、年度予算のほか、中期経営計画の見直し、組織変更、業務提携やM&Aについて決議しました。また、財務戦略として、資金計画や配当・自己株式の取得等の株主還元策を決議したほか、役員人事として、取締役・監査役候補者の選定や執行役員の選任等を決議しました。

## 報告事項

予算の執行状況をはじめ、就業・退職の状況、サステナビリティ活動や健康経営への取り組み等をモニタリングし、必要な対応を指示しています。

## ガバナンス委員会の活動状況

2022年度において、ガバナンス委員会を5回開催し、取締役・監査役候補者を選定し取締役会に上程したほか、業務執行取締役が策定した役員賞与の個人別支給額について妥当性を検証し、取締役会に支給総額を上程しました。

## ●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40%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。

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。

## ▶役員区分ごとの報酬等の総額(2022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）	196,320 (25,200)	122,700 (25,200)	57,000 (—)	16,620 (—)	7 (3)
監査役（うち社外監査役）	28,800 (13,200)	28,800 (13,200)	—	—	4 (3)
合計	225,120	151,500	57,000	16,620	11

※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いません。

※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。



## ガバナンスへの取り組み

## 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一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。

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。

「贈賄防止指針」を定め、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。

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。
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

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。

## ●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。



## ガバナンスへの取り組み

## ●標準プロセス展開によるプロセス改善

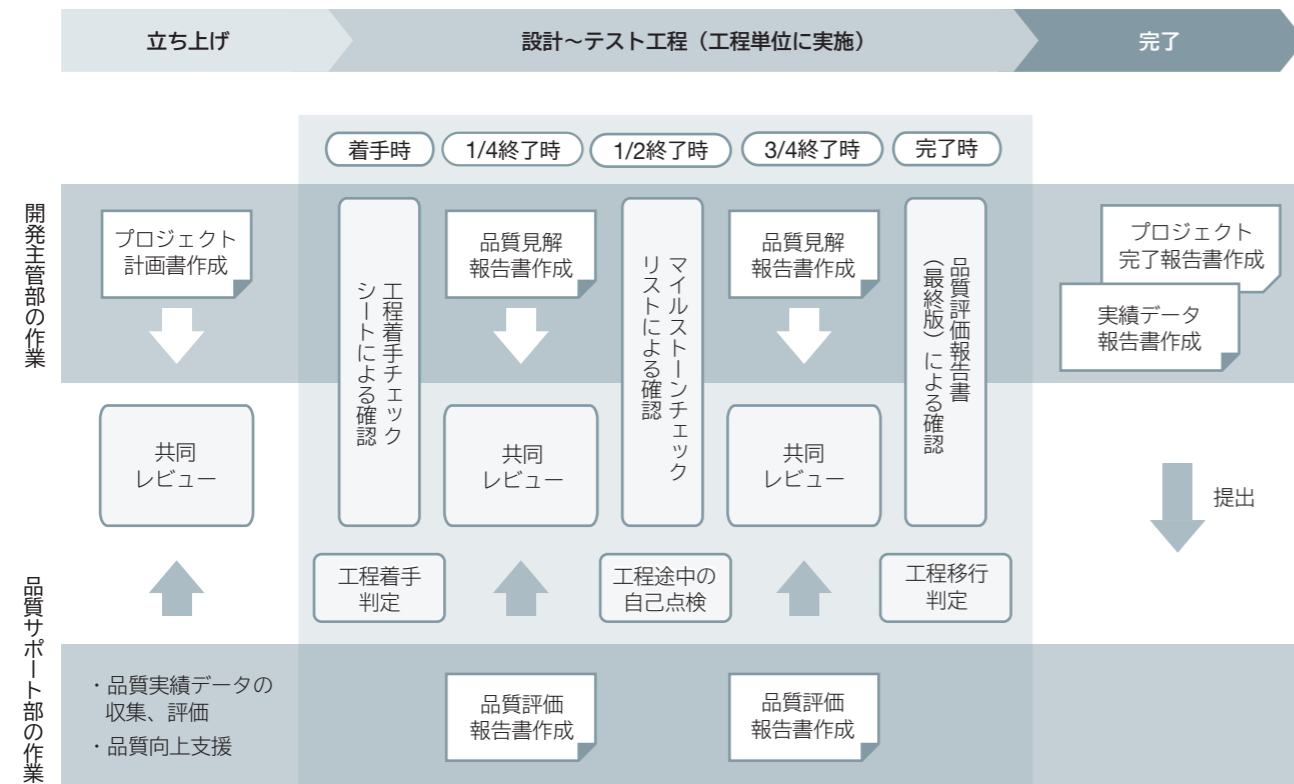
プロセス改善の一環として、NSD標準プロセスを整備し、社内展開を行っています。

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(※)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。



## ■マネジメント体制 (2023年10月1日現在)

## ●取締役



代表取締役社長

今城 義和

1961年10月13日生

2022年度出席状況:  
取締役会 14回/15回  
ガバナンス委員会 5回/5回  
在任期間:17年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)

取締役専務執行役員

前川 秀志

1962年2月16日生

2022年度出席状況:  
取締役会 15回/15回  
在任期間:17年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  
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)

取締役専務執行役員

矢本 理

1963年2月20日生

2022年度出席状況:  
取締役会 15回/15回  
在任期間:9年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)

取締役常務執行役員

黄川田 英隆

1973年5月18日生

2022年度出席状況:  
取締役会 11回/11回  
在任期間:1年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)

取締役

川股 篤博

1961年8月14日生

2022年度出席状況:  
取締役会 14回/15回  
ガバナンス委員会 5回/5回  
在任期間:3年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)  
2015年 1月 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)

社外取締役 独立役員

※在任期間は2023年6月時点における期間を記載しています。



●取締役/監査役



**取締役**  
**陣内 久美子**  
 1967年2月16日生  
 2022年度出席状況:  
 取締役会 15回/15回  
 ガバナンス委員会 5回/5回  
 在任期間:4年

社外取締役 独立役員

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)



**取締役**  
**武内 徹**  
 1959年1月1日生  
 2022年度出席状況:  
 取締役会 15回/15回  
 ガバナンス委員会 5回/5回  
 在任期間:2年

社外取締役 独立役員

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)



**常勤監査役**  
**近藤 潔**  
 1954年9月19日生  
 2022年度出席状況:  
 取締役会 15回/15回  
 監査役会 15回/15回  
 在任期間:7年

社外監査役 独立役員

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)



**監査役**  
**河 邦雄**  
 1955年7月16日生  
 2022年度出席状況:  
 取締役会 11回/11回  
 監査役会 11回/11回  
 在任期間:1年

社外監査役 独立役員

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月退任)  
 2022年 6月 当社社外監査役(現在)



**監査役**  
**西浦 千栄子**  
 1984年3月1日生  
 在任期間:新任

社外監査役 独立役員

2006年12月 新日本有限責任監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所  
 (2014年9月退所)  
 2009年12月 公認会計士登録  
 2014年 9月 西浦公認会計士事務所開設(現在)  
 2016年 6月 S&Nパートナーズ法律会計事務所顧問(現在)  
 2023年 6月 当社社外監査役(現在)

※在任期間は2023年6月時点における期間を記載しています。

●取締役会構成員に期待される専門性

氏名	期待される専門性					
	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	○		○	○	
	西浦 千栄子			○	○	

●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。

氏名	役職	担当
清田 聡	常務執行役員	金融事業本部長
小林 篤司	常務執行役員	社会基盤事業本部長、社会基盤事業本部 社会基盤第二事業部長
新野 章生	常務執行役員	産業ソリューション事業本部長、ITインフラ事業部担当
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
小松 昭隆	執行役員	ヘルスケア事業部長
品川 肇	執行役員	ITインフラ事業部長
篠原 真吾	執行役員	社会基盤事業本部 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 先端ソリューション事業部長
高橋 秀治	執行役員	産業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
谷口 清治	執行役員	金融事業本部 第三事業部長
三池 真優子	執行役員	コーポレートサービス本部 人事部長
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

主要財務データ(連結)

(単位：百万円)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
<b>損益の状況</b>										
売上高	40,285	42,990	51,585	55,234	58,080	61,944	65,063	66,184	71,188	77,982
新コア事業売上高	—	—	—	—	—	—	—	18,004	23,537	28,411
売上原価	31,655	33,777	40,674	43,762	46,172	48,780	51,118	52,145	55,350	60,431
売上総利益	8,630	9,213	10,911	11,472	11,907	13,164	13,945	14,038	15,837	17,550
販売費及び一般管理費	3,781	4,069	4,532	4,298	3,989	4,509	4,400	4,195	4,422	5,025
営業利益	4,848	5,144	6,378	7,173	7,918	8,654	9,545	9,842	11,414	12,524
EBITDA(営業利益+のれん償却額+減価償却費)	5,180	5,507	6,904	7,666	8,470	9,355	10,208	10,509	12,156	13,351
経常利益	5,076	5,326	6,456	7,300	8,119	8,756	9,661	9,955	11,654	12,662
親会社株主に帰属する当期純利益	3,165	2,973	3,110	4,543	5,368	5,817	6,314	6,373	7,823	10,219
受注高(システム開発事業)	35,015	35,576	42,836	43,778	46,415	48,999	58,916	59,817	67,640	72,411
受注残高(システム開発事業)	7,085	7,195	8,511	8,460	9,423	10,068	13,175	13,895	17,581	19,830
<b>収益性指標</b>										
売上総利益率(%)	21.4	21.4	21.2	20.8	20.5	21.3	21.4	21.2	22.2	22.5
営業利益率(%)	12.0	12.0	12.4	13.0	13.6	14.0	14.7	14.9	16.0	16.1
EBITDAマージン(%)	12.9	12.8	13.4	13.9	14.6	15.1	15.7	15.9	17.1	17.1
自己資本利益率(ROE)(%)	7.5	6.9	7.5	10.8	12.1	12.6	13.8	13.7	15.7	19.3
総資産経常利益率(%)	10.6	10.9	13.2	14.7	15.5	15.9	17.6	17.6	19.0	19.3
<b>財政状態</b>										
流動資産	33,924	34,887	34,543	37,073	34,425	35,819	39,654	44,068	48,206	55,119
固定資産	14,385	14,910	13,649	13,836	19,621	20,058	14,230	15,390	15,067	13,040
資産合計	48,309	49,797	48,193	50,910	54,046	55,878	53,885	59,458	63,274	68,159
流動負債	3,926	6,345	6,171	6,525	7,392	7,701	7,820	8,823	9,435	11,123
固定負債	1,352	744	459	407	640	830	1,086	1,461	1,994	1,577
負債合計	5,278	7,090	6,631	6,932	8,033	8,532	8,907	10,284	11,429	12,701
純資産	43,030	42,707	41,561	43,977	46,013	47,345	44,978	49,173	51,844	55,458
<b>1株当たり指標</b>										
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	38.10	36.02	35.49	52.90	63.38	69.65	78.21	80.10	99.37	132.31
1株当たり純資産(円)	513.98	473.17	471.17	505.34	537.08	566.36	557.46	613.71	657.57	711.73
1株当たり年間配当金(円)	16.0	39.0	18.5	22.0	26.0	30.0	46.0	42.0	52.0	67.0
<b>設備投資・減価償却・研究開発</b>										
設備投資額	1,249	998	532	295	213	314	553	689	560	390
減価償却費	274	297	413	424	443	468	427	423	492	490
研究開発費	224	239	263	147	65	157	155	118	184	190
<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	3,412	4,512	2,304	5,115	6,457	5,461	6,764	8,157	7,244	10,067
投資活動によるキャッシュ・フロー	1,034	285	263	1,500	△5,822	△412	4,285	△658	△377	6,018
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,255	△4,937	△3,463	△2,692	△3,321	△4,556	△8,569	△3,628	△6,146	△7,574
フリー・キャッシュ・フロー	4,447	4,798	2,568	6,615	634	5,048	11,050	7,499	6,867	16,085
現金及び現金同等物の期末残高	21,986	21,930	20,942	24,875	22,168	22,681	25,172	29,029	29,757	38,297
<b>株主還元<sup>※3</sup></b>										
配当性向(%)	42.0	108.3	52.1	41.6	41.0	43.1	58.8	52.4	52.3	50.6
総還元性向(%)	73.6	165.7	112.1	63.7	66.3	77.1	137.5	67.7	86.3	74.9
<b>株価関連</b>										
期末株価(円)	587.73	885.50	832.00	804.00	1,085.50	1,288.50	1,440.00	1,841.00	2,192.00	2,384.00
時価総額	48,844	79,028	72,398	69,009	91,693	106,697	114,789	145,822	170,657	183,254
株価収益率(PER)(倍)	16.97	24.58	23.44	15.20	17.13	18.50	18.41	22.98	22.06	18.02
株主総利回り(TSR)(%) <sup>※4</sup>	—	—	—	—	—	121.5	139.7	180.5	217.6	241.5
(比較指標：配当込みTOPIX(%))	(—)	(—)	(—)	(—)	(—)	(95.0)	(85.9)	(122.1)	(124.6)	(131.8)

※1：会計基準の変更および会計方針の変更等については、当該変更の適用年度より反映しています(遡及適用はしていません)。

※2：株式分割等があった場合は、最新年度末時点の株式数に換算して、1株当たり指標等を算定しています。

※3：2014年度と2019年度の配当性向および総還元性向は、それぞれ創立45周年記念配当金、創立50周年記念配当金を含んで算定しています。

※4：配当とキャピタルゲインを合わせた株主総利回り、2017年度末の株価を100%として算定しています。



主要財務データ(連結)

(単位：百万円)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
<b>セグメント別</b>					
売上高					
システム開発事業					
金融IT	20,368	20,560	20,790	22,307	<b>24,561</b>
産業・社会基盤IT	28,248	29,880	30,339	32,509	<b>35,506</b>
ITインフラ	6,915	7,730	8,052	9,353	<b>10,275</b>
ソリューション事業	6,524	7,134	7,098	7,257	<b>7,836</b>
調整額	△482	△241	△97	△239	<b>△197</b>
合計	61,573	65,063	66,184	71,188	<b>77,982</b>
営業利益					
システム開発事業					
金融IT	3,117	3,398	3,597	3,991	<b>4,522</b>
産業・社会基盤IT	4,483	4,750	4,694	5,569	<b>5,919</b>
ITインフラ	982	1,117	1,166	1,518	<b>1,750</b>
ソリューション事業	120	494	572	604	<b>702</b>
調整額	△211	△215	△188	△268	<b>△368</b>
合計	8,492	9,545	9,842	11,414	<b>12,524</b>
<b>システム開発事業-業種別</b>					
顧客業種別					
金融	21,195	21,867	21,319	22,840	<b>26,127</b>
サービス	9,272	9,477	10,272	11,303	<b>11,998</b>
製造	6,566	7,142	7,578	8,402	<b>9,103</b>
通信	4,947	5,120	5,670	5,605	<b>5,560</b>
運輸	4,104	5,089	4,976	5,706	<b>6,066</b>
商業	2,522	2,874	3,000	3,086	<b>3,229</b>
公共団体	3,595	3,087	3,007	4,133	<b>4,859</b>
電気・ガス・水道	1,520	1,823	1,541	792	<b>856</b>
建設	1,195	1,284	1,362	1,295	<b>1,139</b>
その他	196	188	366	787	<b>1,220</b>
合計	55,117	57,956	59,097	63,954	<b>70,162</b>
金融業内訳					
大手銀行	7,567	8,326	7,417	8,194	<b>9,636</b>
その他銀行	2,776	2,528	2,586	2,524	<b>3,040</b>
保険会社	7,580	8,087	8,333	8,272	<b>8,862</b>
証券会社	1,325	1,319	1,113	1,201	<b>1,315</b>
カード会社	1,491	1,077	994	1,595	<b>2,045</b>
その他	455	528	873	1,052	<b>1,228</b>
合計	21,195	21,867	21,319	22,840	<b>26,127</b>
<b>ソリューション事業-製品カテゴリー別</b>					
ヒューマンリソース	—	1,807	1,877	2,288	<b>2,222</b>
物流	—	744	746	808	<b>694</b>
株主優待	—	1,277	1,069	904	<b>969</b>
セキュリティ	—	1,016	832	1,076	<b>1,027</b>
その他	—	2,261	2,560	2,155	<b>2,906</b>
合計	—	7,107	7,087	7,233	<b>7,819</b>

主要非財務データ

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
<b>人事関連</b>					
連結従業員数(人)	3,428	3,467	3,522	3,560	<b>3,595</b>
男性	2,804	2,809	2,818	2,830	<b>2,826</b>
女性	624	658	704	730	<b>769</b>
単体従業員数(人)	3,003	3,051	3,080	3,106	<b>3,109</b>
男性	2,493	2,514	2,505	2,506	<b>2,499</b>
女性	510	537	575	600	<b>610</b>
女性従業員比率(%)	17.0	17.6	18.7	19.3	<b>19.6</b>
女性管理職比率(%)	3.5	3.5	4.7	5.4	<b>6.2</b>
新卒採用人数(人)	137	139	137	129	<b>130</b>
男性	100	96	86	83	<b>88</b>
女性	37	43	51	46	<b>42</b>
新卒採用者に占める女性比率(%)	27.0	30.9	37.2	35.7	<b>32.3</b>
キャリア採用人数(人)	10	15	11	20	<b>18</b>
男性	10	8	8	11	<b>16</b>
女性	0	7	3	9	<b>2</b>
離職率(%) <sup>※6</sup>	2.8	3.8	2.6	2.9	<b>3.5</b>
平均勤続年数(年)	14.3	14.6	14.8	15.0	<b>15.3</b>
男性	15.3	15.5	15.8	16.1	<b>16.3</b>
女性	10.1	10.3	10.3	10.6	<b>10.9</b>
平均年収(円)	6,362,181	6,411,394	6,423,166	6,515,058	<b>6,714,129</b>
月平均残業時間(法定外)(時間)	19.4	19.9	17.0	19.0	<b>18.5</b>
有給休暇取得日数(日)	14.2	13.9	11.7	12.4	<b>13.7</b>
有給休暇取得率(%)	73.8	72.4	59.9	63.3	<b>70.1</b>
育児休業取得者数(人)	32	27	47	37	<b>36</b>
男性	2	8	13	17	<b>17</b>
女性	30	19	34	20	<b>19</b>
育児休業取得率(%)	27.6	25.0	43.1	43.5	<b>48.7</b>
男性	2.3	9.0	17.3	26.2	<b>30.9</b>
女性	100	100	100	100	<b>100</b>
育児休業復職率(%)	100	96.9	100	95.7	<b>97.3</b>
育児短時間勤務利用者数(人)	75	94	94	100	<b>103</b>
介護休業制度利用者数(人)	2	1	3	3	<b>0</b>
介護休暇制度利用者数(人)	1	4	6	3	<b>4</b>
介護短時間勤務利用者数(人)	1	1	3	2	<b>2</b>
情報処理関連の有資格者数(人) <sup>※7</sup>	4,014	4,001	4,353	4,527	<b>4,629</b>
<b>環境関連</b>					
CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1)(t-CO <sub>2</sub> ) <sup>※8</sup>	87	96	64	77	<b>86</b>
CO <sub>2</sub> 排出量(Scope2)(t-CO <sub>2</sub> ) <sup>※8</sup>	1,341	1,280	1,273	1,026	<b>915</b>
消費電力量(kWh)	2,282,297	2,248,712	2,301,866	2,382,447	<b>2,375,359</b>
<b>ガバナンス関連</b>					
女性取締役人数(人)	1	1	1	1	<b>1</b>
女性取締役比率(%)	16.7	16.7	16.7	14.3	<b>14.3</b>
独立社外取締役人数(人)	2	3	3	3	<b>3</b>
独立社外取締役比率(%)	33.3	50.0	50.0	42.9	<b>42.9</b>
独立社外監査役人数(人)	2	2	2	2	<b>2</b>
独立社外監査役比率(%)	66.7	66.7	66.7	66.7	<b>66.7</b>

※5：特段の記載がない限り、単体の計数を記載しています。

※6：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。

※7：情報処理技術者資格、PMP®(Project Management Professional、PMP®は、米国PMIの登録商標)、各種ベンダー資格、その他団体資格の有資格者の延べ人数です。

※8：CO<sub>2</sub>排出量は、本社・支社・事業所・連結子会社(海外子会社を除く)を対象に、「各拠点の電気使用量×各拠点の排出計数」で算出しています。

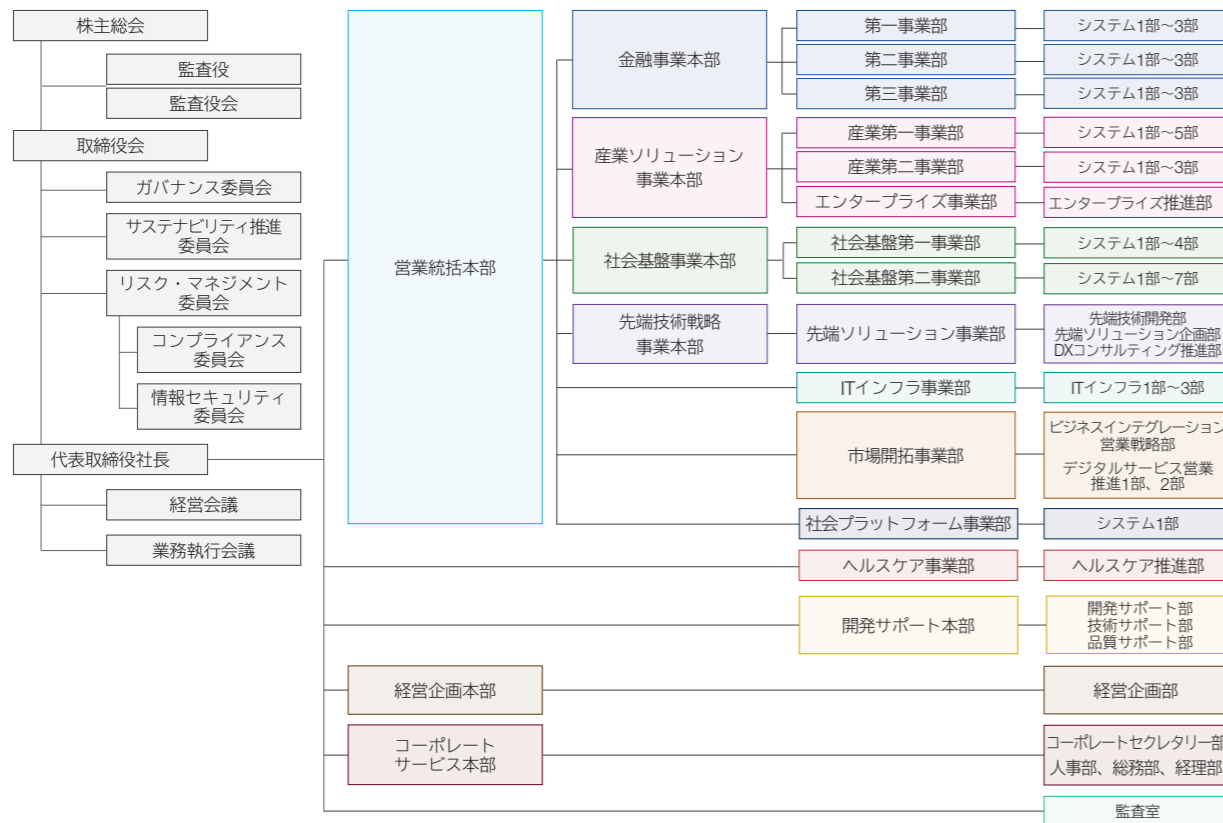
●会社概要

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(連結)	3,595名

●事業所

本社	東京都千代田区神田淡路町2-101 ワテラストワー
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	愛知県名古屋市中区牛島町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

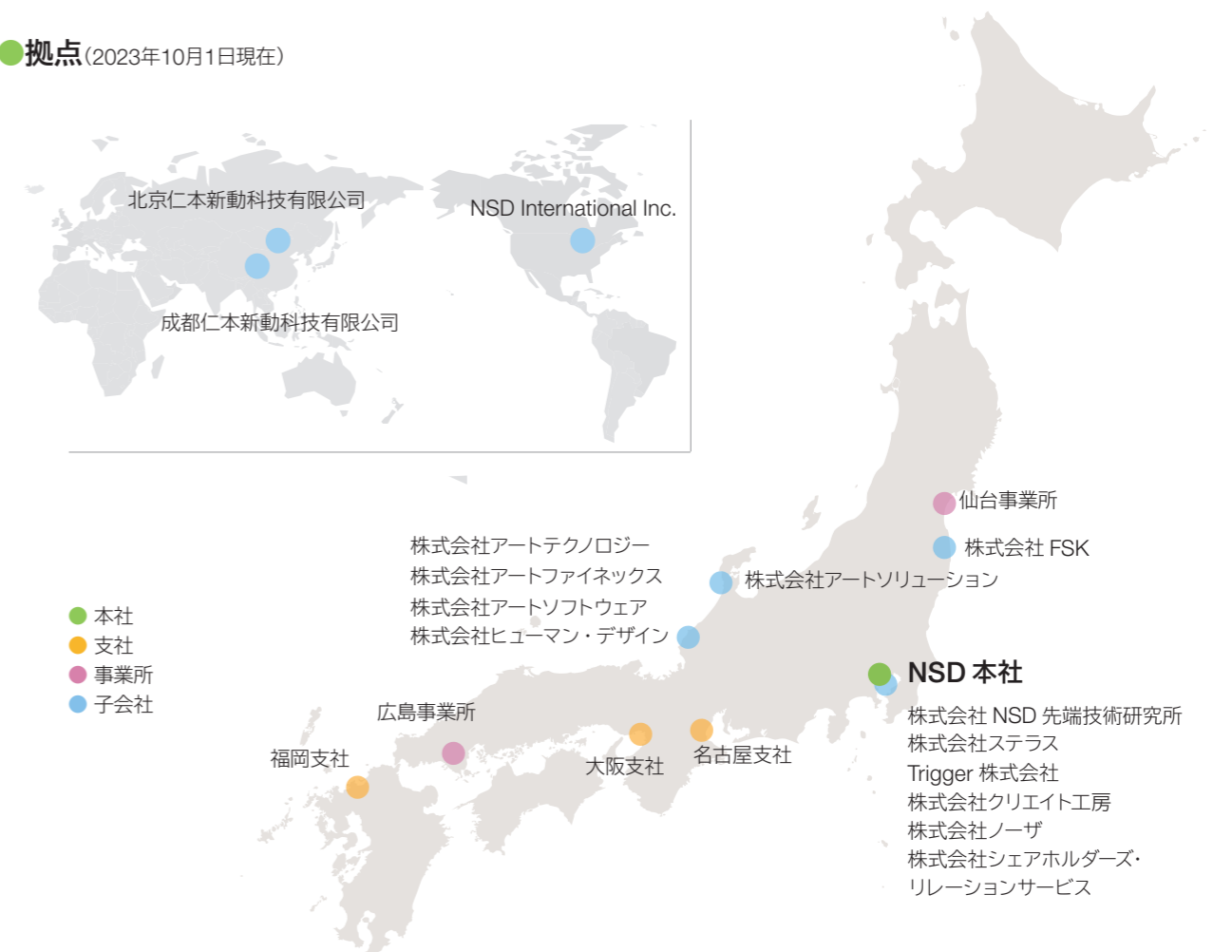
●組織図 (2023年10月1日現在)



●グループ会社 (2023年10月1日現在)

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	先端技術の研究開発・新ビジネスの創出
株式会社ステラス	東京都千代田区	人材活用ソリューション・物流ソリューション
株式会社 FSK	福島県いわき市	システム構築・運用支援・保守、業務支援
Trigger 株式会社	東京都千代田区	ITコンサルティング、システム開発
株式会社アートテクノロジー	福井県鯖江市	システム開発、ソリューション
株式会社アートファインックス	福井県鯖江市	RFID製品の開発・ソリューション
株式会社アートソフトウェア	福井県福井市	システム開発、ソリューション
株式会社アートソリューション	石川県金沢市	システム開発、ソリューション
株式会社クリエイティブ工房	東京都港区	システム開発、ソリューション
株式会社ノーザ	東京都中野区	歯科医院および透析施設向けシステムの開発・ソリューション
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	個人株主向け IR 支援サービス
株式会社ヒューマン・デザイン	福井県福井市	人材派遣、教育
NSD International, Inc.	米国 NY 州	米国における日系企業向けサービス
成都仁本新動科技有限公司	中国成都市	中国におけるオフショア開発・日系企業向けサービス
北京仁本新動科技有限公司	中国北京市	中国における健康管理サービス

●拠点 (2023年10月1日現在)

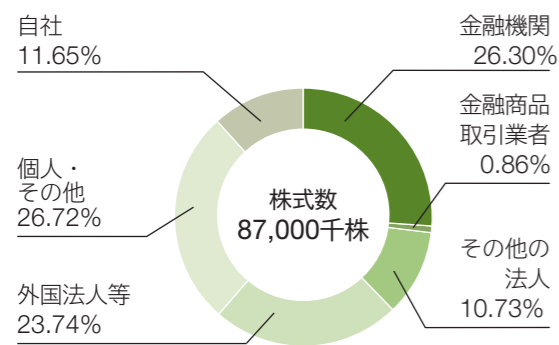




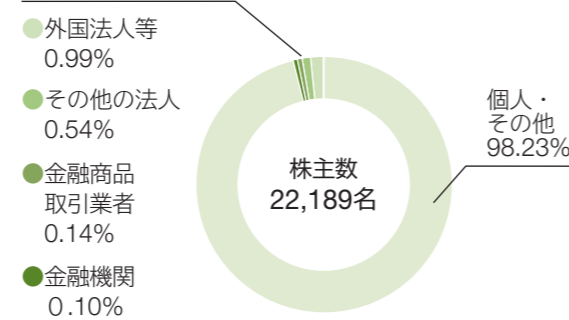
● 株式情報

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	22,189 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



● 所有者別分布状況

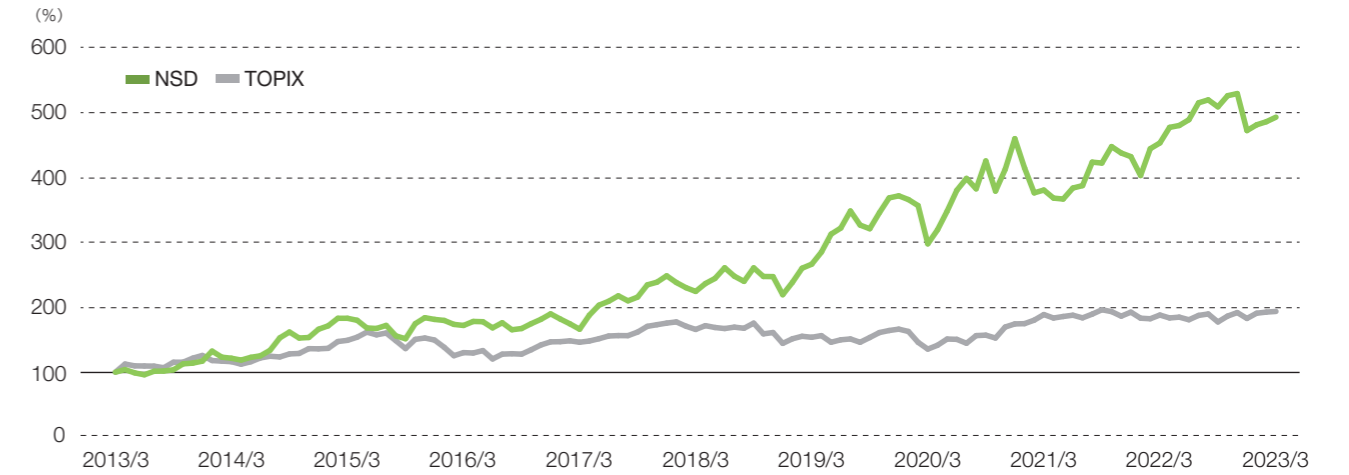


● 大株主

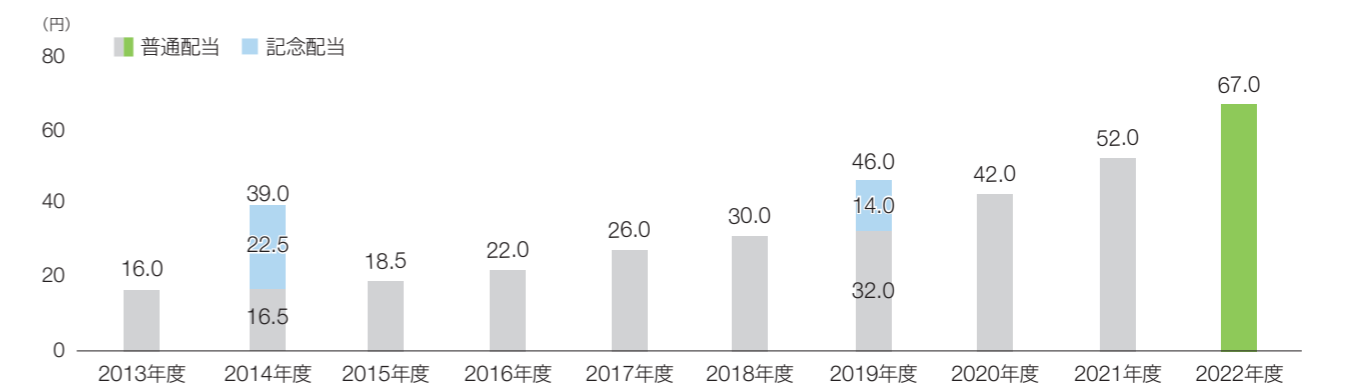
株主名	所有株式数(千株)	発行済株式総数に対する割合(%)*
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	9,509	12.37
IPC株式会社	5,658	7.36
株式会社日本カストディ銀行	4,050	5.26
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	4,024	5.23
NORTHERN TRUST CO. (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	3,792	4.93
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	3,329	4.33
野村信託銀行株式会社	3,258	4.23
有限会社KDアソシエイツ	2,697	3.50
NSD従業員持株会	2,211	2.87
第一生命保険株式会社	2,072	2.69

\*当社は、自己株式(10,131千株)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。

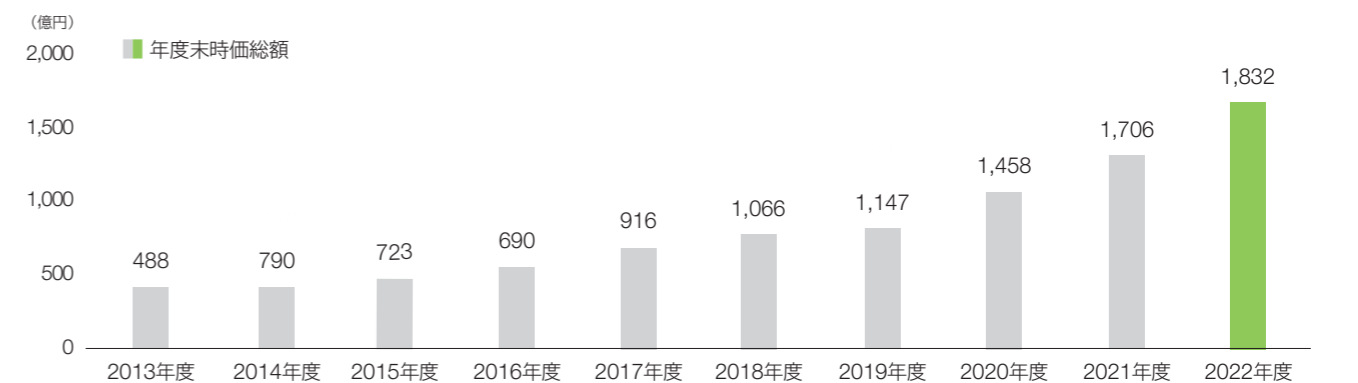
● 当社の株価の推移(TOPIX比較)



● 配当金の推移



● 時価総額の推移



Webサイトのご案内

コーポレートサイト



<https://www.nsd.co.jp/>

株主・投資家情報



<https://www.nsd.co.jp/ir/>

サステナビリティサイト



<https://www.nsd.co.jp/sustainability/>