



統合報告書 2023

2022.4.1-2023.3.31

人とITの未来へ



株式会社 NSD

〒101-0063

東京都千代田区神田淡路町2-101 ワテラストワー

TEL(03)3257-1130(代)

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

真のコンピューター科学の樹立をも含み、 実践と研究とを兼ねた 極めてユニークな存在たらん

1969年3月 設立趣意書より

技術力

NSDはSE比率95%以上の技術者集団。
システム開発での豊富な実績によって蓄積された技術力に加え、
先端技術の応用力にも長けています。

×

継続的なお取引によりお客様の業務に関する知識を蓄積。
お客様の抱える課題を深く理解し、独立系の強みを活かして
最適なITソリューションを提供しています。

理解力

=信頼

高い技術力と理解力によって生み出されるものは
お客様との信頼関係。
多くのお客様より長期にわたりお取引いただいています。

人に、未来を
人と、未来へ

P19
トップメッセージ



P05
NSDの特徴・強み



P41
事業の概況



P57
社外取締役座談会



P48
環境への取り組み



P51
社会への取り組み



P61
ガバナンスへの取り組み

Contents

事業基盤

- 05 NSDの特徴・強み
- 07 NSDのあゆみ
- 09 NSDの事業内容
- 11 価値創造プロセス
- 13 マテリアリティ
- 15 経営資源
- 17 社会への提供価値

成長戦略

- 19 トップメッセージ
- 23 中期経営計画
- 27 事業戦略
- 33 財務戦略
- 37 人財戦略（特集）NSDを強くする

事業の状況

- 41 事業の概況
- 43 金融IT
- 44 産業・社会基盤IT
- 45 ITインフラ
- 46 ソリューション

成長を支える価値創造基盤

- 47 サステナビリティ
- 48 環境への取り組み
- 51 社会への取り組み
- 57 社外取締役座談会
- 61 ガバナンスへの取り組み

企業データ

- 71 財務・非財務データ
- 75 会社情報

Corporate Philosophy

経営理念

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、常に最先端のIT技術を探求し、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します。

編集方針

本報告書は、NSDグループの持続的な企業価値向上に向けた取り組みについて、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様へ、より分かりやすくご理解いただくために、重要な財務・非財務情報を関連付けながら、特にお伝えしたい事項を中心に編集しています。より詳しい情報は、当社Webサイトをご参照ください。

報告対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日
（一部、対象期間後の情報を含む）

報告対象範囲：株式会社NSD、NSDグループ会社

免責事項

本報告書は、NSDグループの企業価値向上に向けた取り組みに関する情報の提供を目的としたものであり、株式の購入や売却を勧誘するものではありません。また、業績の見通し等の将来に関する記述は、本報告書作成時の当社の判断に基づいており、その達成を当社として約束するものではなく、今後、予告なしに変更されることがあります。本報告書利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。

NSDの強みの源泉は、信頼を寄せてくださるお客様、そしてプロフェッショナルな社員たち



安定した顧客基盤

1969年の創業から半世紀以上にわたり、金融機関やメーカー、社会インフラ企業をはじめ、多くのお客様のシステム開発に取り組んできました。

そのなかで、お客様との信頼関係を築き上げ、継続的に受注するビジネスモデルを確立してきました。こうした“生涯顧客”の存在がNSDの強みです。



卓越した技術力

半世紀以上にわたる多数のお客様のさまざまなシステムの開発を通じて、豊富な技術的知見・ノウハウを蓄積しています。

近年では、AIやIoT、RPAなどの先端技術をビジネスに応用する力を磨き、システム開発で活かしているほか、お客様と協働でビジネスの課題を解決するソリューションの創造に積極的に活用しています。



信頼を育む人財力

個別のコンサルティングからミッションクリティカルな大規模システムの開発まで、お客様の多様なニーズに応じられる専門性の高い4,000名規模のシステムエンジニアを擁しています。

また、技術力のみならず人間力を高めることを通じ、社員を真のプロフェッショナルへと育成しています。こうした社員の存在が、お客様との信頼関係構築に寄与し、ビジネスの好循環を生んでいます。

NSDの□□が違う

「NSDに任せれば安心！」お客様からこのようなお言葉をいただくことが多くあります。NSDの強みは、顧客基盤や技術力もさることながら、社員の責任感が強いことです。こうした社員たちが、お客様の課題と真摯に向き合い、その解決に最善を尽くす。この繰り返しによりお客様との強固な信頼関係を築き、先述のお言葉を引き出しています。

779億円

売上高



営業利益

125億円



営業利益率

16.1%

EBITDA
マージン

17.1%



配当性向

50.6%

総還元性向

74.9%



ROE

19.3%

TSR

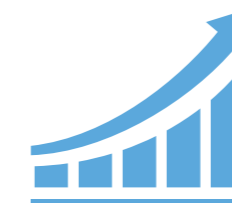
241.5%



2,192億円

時価総額

(2023年9月末時点)



設立年

1969年

4,448人

従業員数

(2023年9月末時点)



SE比率^{※2}

95.2%



離職率^{※3}

3.5%



※1：上記計数は原則として2022年度実績を記載しています。

※2：単体従業員数に占めるシステムエンジニア(SE)の割合です。

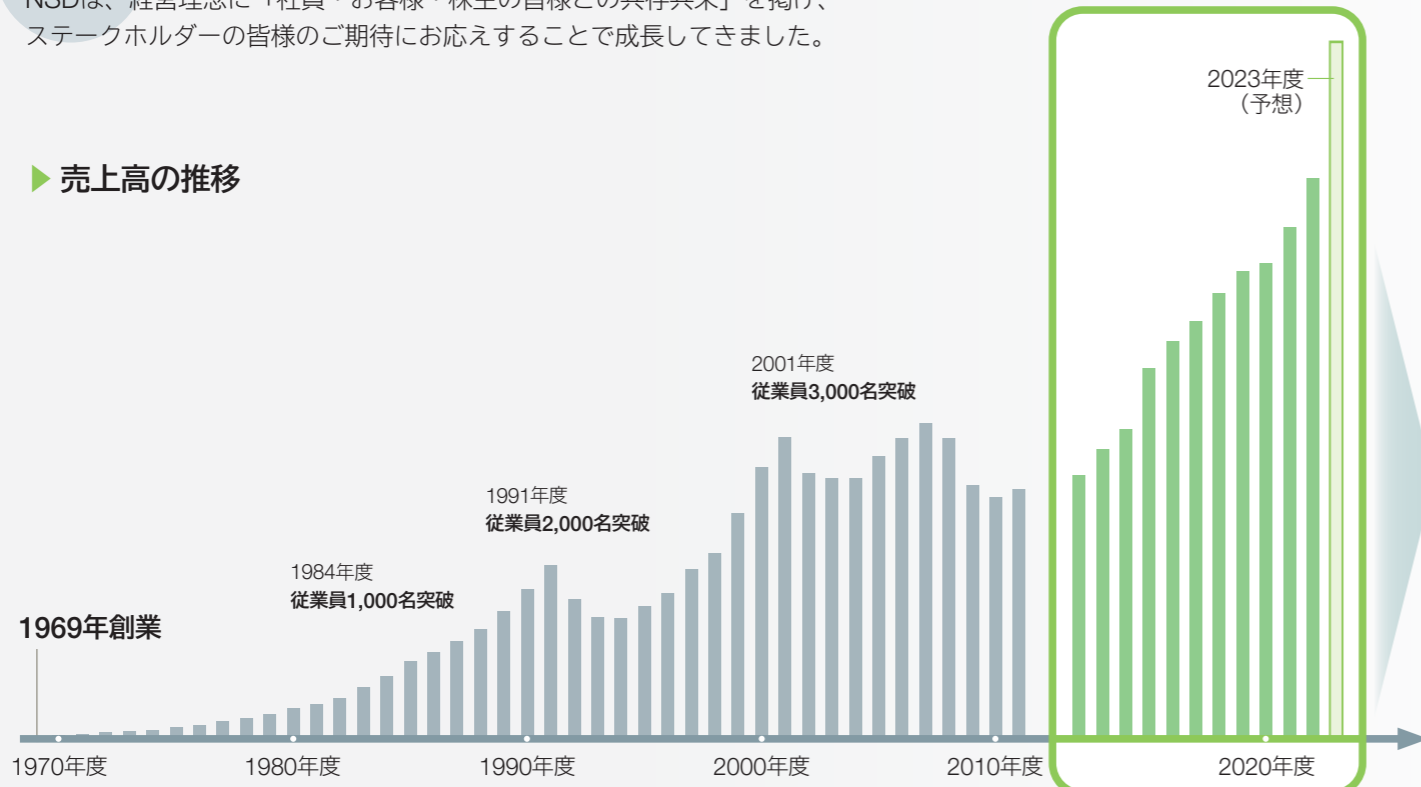
※3：単体従業員数に占める離職者数の割合です。定年退職および早期退職優遇措置制度利用者を除いて算定しています。

ステークホルダーの皆様と歩んできた半世紀 未来を見据えた戦略によりさらなる成長ステージへ

創業からのあゆみ

NSDは、経営理念に「社員・お客様・株主の皆様との共存共栄」を掲げ、ステークホルダーの皆様のご期待にお応えすることで成長してきました。

▶ 売上高の推移



※1998年以前は単体の計数を記載しています。

主要トピックス

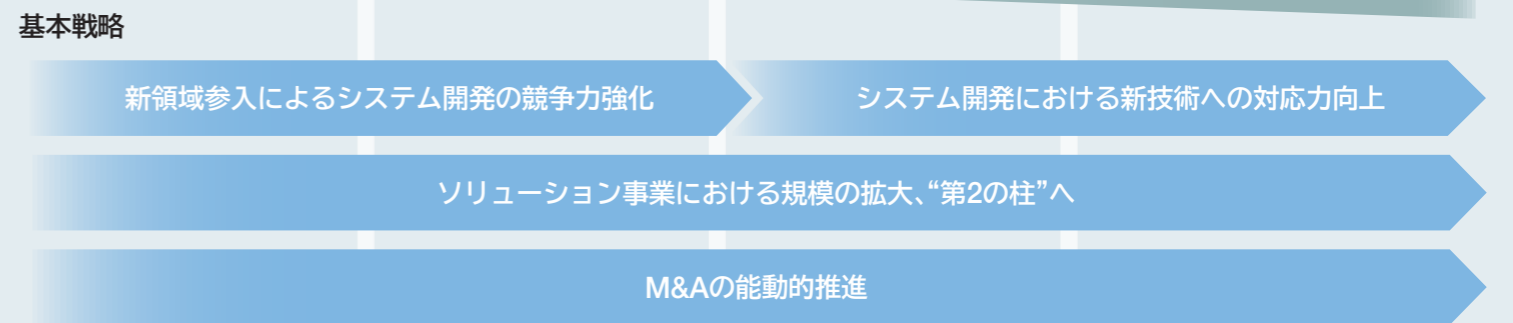
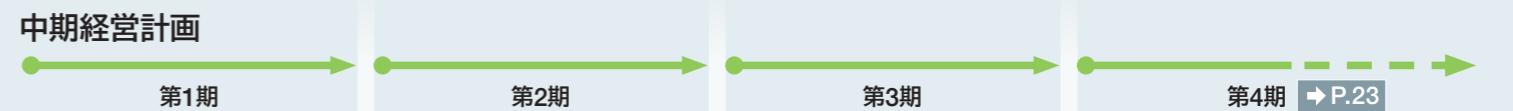
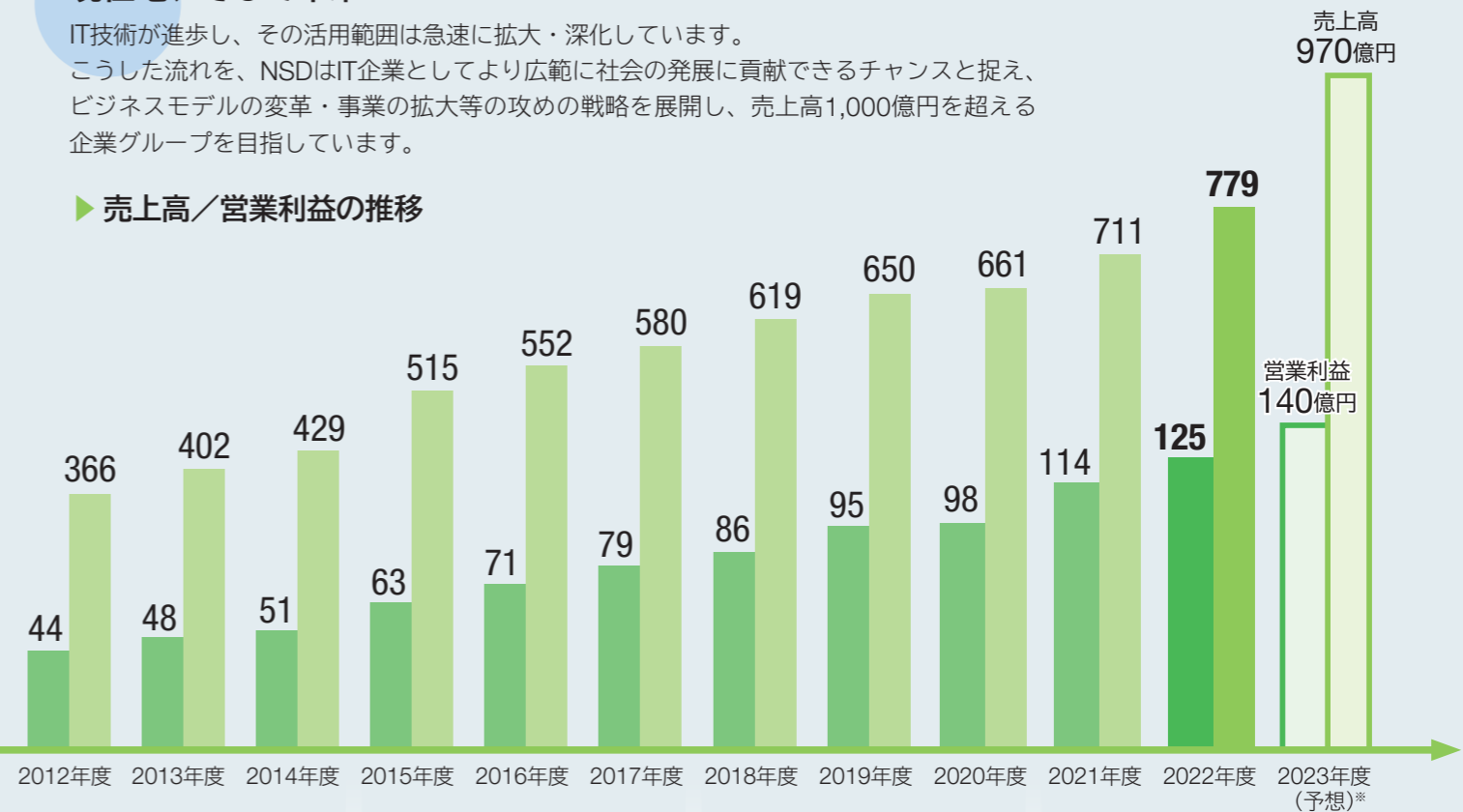
- 1969** NSD設立
【設立時商号】日本システムディベロップメント
- 1988** 大阪証券取引所 市場第二部に上場
- 1991** 通商産業省(現経済産業省)からシステムインテグレータとして認定
- 1998** 大阪証券取引所 市場第一部銘柄に指定
- 1999** 東京証券取引所 市場第一部に上場
- 2001** FSKを子会社化
- 2007** シェアホルダーズ・リレーションサービス営業開始
- 2010** NSDに商号変更
- 2012** NSD Internationalを設立(米国ニューヨーク州)
- 2012** 北京仁本新動科技を設立
- 2014** 成都仁本新動科技を設立
- 2015** NMシステムズを子会社化*
- 2017** ジャパンジョブポストイングサービスを子会社化*
- 2019** NSD先端技術研究所を設立
- 2022** 東京証券取引所 プライム市場に移行
- 2022** Triggerを子会社化
- 2023** アートホールディングスを子会社化
- 2023** ノーザを子会社化

※両社は2018年に合併し、商号をステラスへ変更しました。

現在地、そして未来へ

IT技術が進歩し、その活用範囲は急速に拡大・深化しています。こうした流れを、NSDはIT企業としてより広範に社会の発展に貢献できるチャンスと捉え、ビジネスモデルの変革・事業の拡大等の攻めの戦略を展開し、売上高1,000億円を超える企業グループを目指しています。

▶ 売上高/営業利益の推移



※2023年度の予想値は2023年5月9日公表の数値です。

多様な業種・領域でDX化とスマートライフを支え、ITの力で社会の課題を解決

システム開発事業



金融

銀行、信託銀行、保険会社、証券会社、カード会社を主要なお客様とし、基幹システムから業界固有のシステムまで広範囲にわたり業務をサポート。



サービス

報道機関から学校・研究機関まで、多様なお客様とお取引があり、例えば報道機関向けの選挙報道システムなど、個別の業務に応じた多彩なシステムでお客様をサポート。



通信

固定電話から携帯電話まで、大手通信事業者を主要なお客様とし、基幹システムの開発に携わるほか、5Gを活用したサービスの開発などもサポート。



運輸

航空会社、鉄道会社、運送会社を主要なお客様とし、予約システムなどのカスタマー向けシステムから各種バックグラウンド向けシステムまで、業務全般をサポート。



製造

電機・自動車から食品・薬品まで、幅広い分野のお客様において、製品需給システムや生産管理システムなどを開発し、さまざまな生産工程での生産性向上をサポート。



公共団体

中央官庁や地方自治体、外郭団体を主要なお客様とし、役所内のシステム化を行うほか、システムを通じて行政手続きの窓口ワンストップ化を図るなど、業務の効率化をサポート。



ソリューション事業



医療・ヘルスケア

電子カルテ作成から請求処理まで対応する歯科医院向けソリューションや、医療現場で発生した事故のレポート作成から対策立案までをサポートするソリューション、健康経営をサポートするソリューションを提供。



ヒューマンリソース

採用マーケティングから選考の進捗管理までをサポートするソリューションや、人材派遣に必要な業務を一元管理するソリューションなど、人事分野のさまざまなソリューションを提供。



物流

入在庫・在庫・ロケーション管理などの基本管理業務から通関情報管理等の周辺業務まで、営業倉庫管理に必要なとされるさまざまな業務を一元管理するソリューションを提供。



業務改善

小さな無線チップを用いて人や物を識別・管理するRFIDを活用したソリューションを提供。医療・介護現場や、工場における製造管理、非接触での入退管理など、あらゆる分野の業務改善をサポート。



セキュリティ

セキュアなネットワークの構築、情報漏えい・不正アクセス等に対応するソリューションを提供。大容量のデータを安全に送受信できるソリューションで、脱PPAPの実現に貢献。



SR・IR支援

株主優待について、企画立案から優待商品の受発注、問い合わせ対応まで、フルアウトソーシングサービスを提供するほか、発行体企業と個人投資家をつなぐプラットフォームを提供。

外部環境の変化に伴い発生するさまざまな社会課題をITで解決し、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上を目指します

- 外部環境
- 気候変動問題の深刻化
 - IT技術の進化
 - IT人材の不足
 - サイバーリスクの増大
 - 生産年齢人口の減少
 - ダイバーシティの進展

マテリアリティ → P.13

Environment

地球環境への負荷低減

Society

IT企業としての特性を活かした社会貢献
多様な人材が働きがいをもって活躍できる職場づくり

Governance

会社の存立基盤をより強固なものへ

経営資源 → P.15

人財

- プロフェッショナル人財
- 信頼できるビジネスパートナー

技術・ノウハウ

- 豊富な業務知識と技術ノウハウ
- 堅実なマネジメント体制
- 先端技術のノウハウ・応用力

顧客基盤

- 多岐にわたる優良顧客基盤
- 先端技術分野における共創

財務

- 高いキャッシュ・フロー創出力
- 健全かつ盤石な財務基盤

目指す姿 → 「人とITの未来」を提案する会社

事業戦略 → P.27

- システム開発事業の持続的成長
- ソリューション事業を第2の柱へ
- 先端技術・DX関連事業の拡大
- M&Aの積極的活用

事業活動 → P.41

金融IT | 産業・社会基盤IT | ITインフラ | ソリューション

システムコンサルティング | ソフトウェア開発 | IT基盤構築 | 保守・運用 | ソリューション提供

先端技術 DX

→ P.43 | → P.44 | → P.45 | → P.46

持続的な成長を支える基盤

- 人財マネジメント → P.51
- サプライチェーン・マネジメント → P.54
- ガバナンス → P.61

社会への提供価値 → P.17

経済価値の創出

- 売上高： 779億円
- 営業利益： 125億円
- 当期純利益： 102億円
- ROE： 19.3% (2022年度実績)

社会価値の創出

社員

- 成長とキャリア形成
- 健全で働きがいのある職場環境の提供

お客様

- 持続的成長の実現
- イノベーションの実現

ビジネスパートナー

- 共創による価値創出
- 公正公平な取引の実践

株主

- 株主価値の向上と還元
- 透明性の高い情報開示と対話の推進

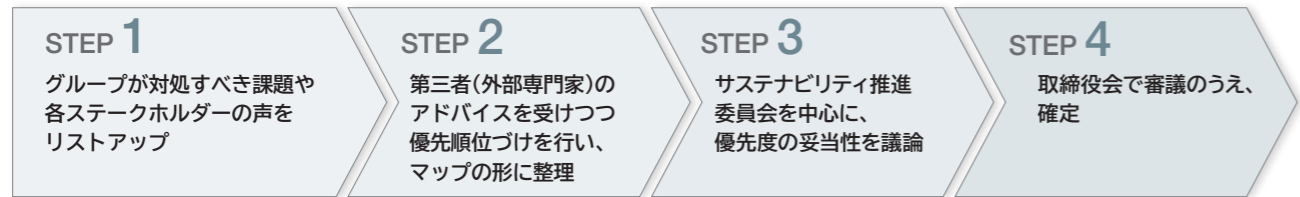
地域社会

- 社会インフラを支えるソリューションの提供
- 雇用機会の創出

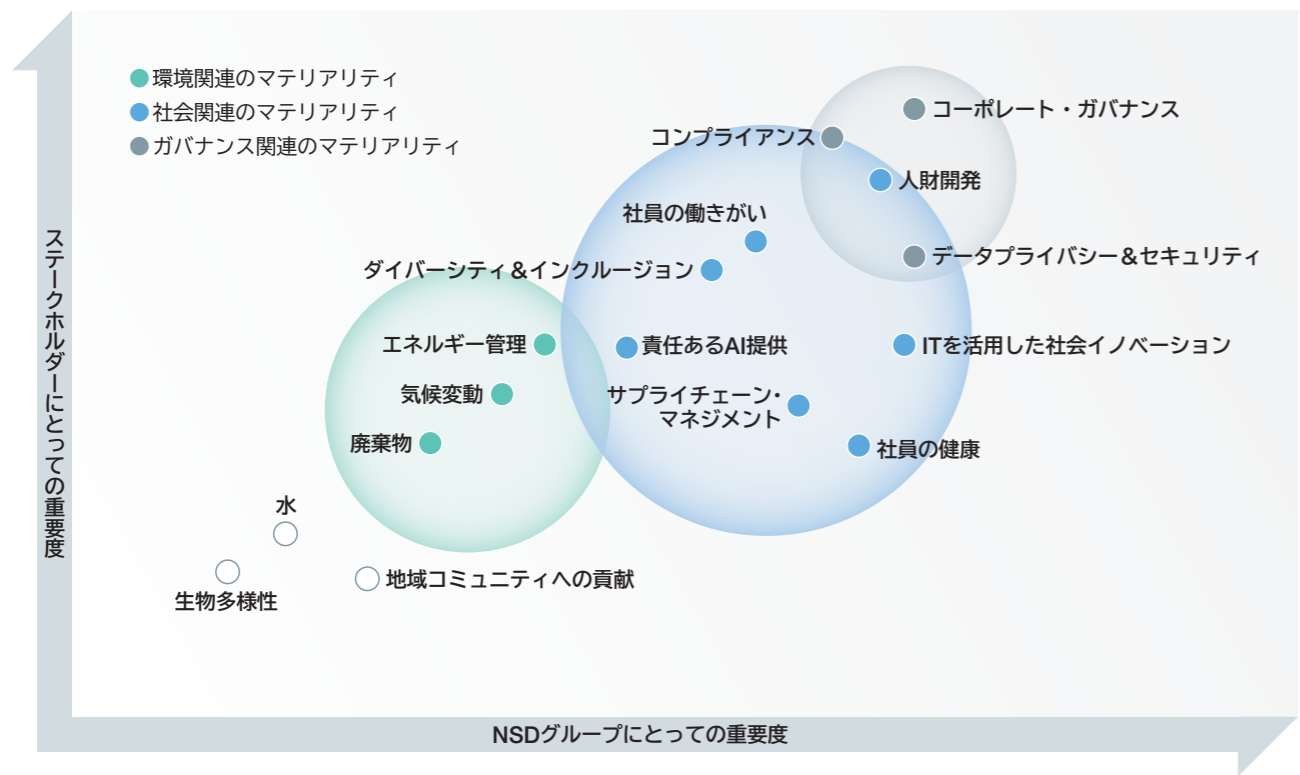
ESGに関連する多岐にわたる課題のなかから、NSDグループの強みや業界特性を踏まえてマテリアリティ(重要課題)を特定し、社会のサステナビリティの実現に実効的に貢献するための取り組みを推進しています。

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」の二つの観点から踏まえて、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しました。



マテリアリティマップ



E 地球環境への負荷軽減

マテリアリティ	施策	取り組み事例と実績	関連するSDGs
気候変動 エネルギー管理	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001に基づいた環境マネジメントの徹底 環境に配慮した取り組みの推進 <p>目標 CO₂排出量 2030年度：827t-CO₂(2020年度比35%削減) 2050年度：356t-CO₂(2020年度比72%削減)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 2022年度の温室効果ガス排出量は915t-CO₂で2020年度(基準年度)比28%削減。 	7, 13
廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>目標 印刷用紙の利用枚数 2030年度：63万枚(2020年度比30%削減)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の印刷用紙利用枚数は76万枚で2020年度(基準年度)比15%削減。 パソコンのリユース・リサイクル率は100%を維持。 	12, 13

S IT企業としての特性を活かした社会貢献

マテリアリティ	施策	取り組み事例と実績	関連するSDGs
ITを活用した社会イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 自律航法を活用した動線分析ソリューション、音声認識技術・話者識別技術を活用した議事録作成ソリューション等を提供。システム開発においても先端技術を活用。 	9, 10

S 多様な人材が働きがいを持って活躍できる職場づくり

マテリアリティ	施策	取り組み事例と実績	関連するSDGs
人財開発	<ul style="list-style-type: none"> 充実した研修制度と実務指導を通じた能力開発 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) 社会人としてのヒューマン・スキルの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度はアジャイル開発や技術トレンドに関する研修を重点的に実施。 褒賞金支給対象資格を拡充。2022年度末時点の情報処理関連の有資格者数は延べ4,629名。 2022~2023年度にかけてベースアップ等による処遇改善を実施。 2024年度に向けて、キャリアラインの細分化等により人事制度のさらなる充実を検討。 	4, 8
社員の働きがい	<ul style="list-style-type: none"> 社員への適切かつ十分な能力開発機会の提供 社員の貢献に報いる公正な人事制度の運営 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度のストレスチェックの結果、高ストレス者率は前年比0.9%減の11.5%と減少傾向。 6年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定。 	3
社員の健康	<ul style="list-style-type: none"> 社員が健康で安全に働ける環境の提供 <p>目標 時間外労働時間 20.0時間未満を継続 目標 有給休暇取得率 75%以上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の女性社員比率は19.6%、女性管理職比率は6.2%。 2023年入社の新卒採用者の女性比率は46.7%。 男性社員向け育児支援制度セミナーを実施。2022年度の男性社員の育児休業取得率は30.9%。 D&I研修の実施、LGBTQに関する啓発冊子の配布等を通じ理解を推進。 	5, 10
ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進のための取り組みの着実な実践 社員の多様性を尊重した働きやすい環境づくり <p>目標 女性社員比率 2025年度：23%以上 目標 女性管理職比率 2030年度：10%以上 目標 男性社員の育児休業取得率 2025年度：50%以上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナーとの対等で公正な取引の励行 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 	16, 17
サプライチェーン・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナーとの対等で公正な取引の励行 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 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の女性社員比率は19.6%、女性管理職比率は6.2%。 2023年入社の新卒採用者の女性比率は46.7%。 男性社員向け育児支援制度セミナーを実施。2022年度の男性社員の育児休業取得率は30.9%。 D&I研修の実施、LGBTQに関する啓発冊子の配布等を通じ理解を推進。 	16, 17

G 会社の存立基盤をより強固なものへ

マテリアリティ	施策	取り組み事例と実績	関連するSDGs
コーポレート・ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 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 効率的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 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役7名のうち3名、監査役3名のうち2名が独立社外役員。 取締役報酬は基本報酬・賞与・株式報酬で構成(40%以上が業績連動報酬)。 	16
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス意識の醸成と実践 公正取引の確保と腐敗行為の防止 コンプライアンス違反等の未然防止 	<ul style="list-style-type: none"> 下請法や独占禁止法等の重要法令やハラスメント防止等について定期的に研修を実施(受講率100%を継続)。 リスク・マネジメント委員会にてコンプライアンスの遵守状況を確認。課題等について取締役会へ報告。 	16
データプライバシー&セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティに関する社員のリテラシーの向上 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 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ・個人情報保護について定期的に研修を実施(受講率100%を継続)。 2022年度は情報セキュリティ委員会を12回開催。課題等について取締役会へ報告。 不正アクセスやマルウェア感染等の防止策強化。 	4, 9

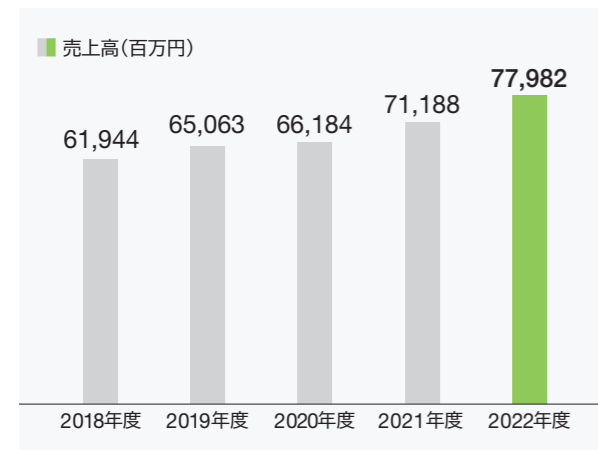
<p>人財</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● プロフェッショナル人財 ● 信頼できるビジネスパートナー <ul style="list-style-type: none"> ● 4,000名超のシステムエンジニアを抱えるプロフェッショナル集団 (SE比率：95.2%) ● 何事にも真面目に取り組む組織風土があり、真摯な姿勢はお客様からも高評価 ● 延べ4,000名超が情報処理関連の資格を保有しており、高品質で確実なプロジェクト運営を実現 ● コアパートナーを中心に、選定基準をクリアしたビジネスパートナーとともに高い動員力を確保
<p>技術・ノウハウ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 豊富な業務知識と技術ノウハウ ● 堅実なマネジメント体制 ● 先端技術のノウハウ・応用力 <ul style="list-style-type: none"> ● 充実した技術研修を通じてプロフェッショナル人財の育成を推進 ● 半世紀以上にわたり幅広い業種のお客様のシステム開発を通じて蓄積した豊富な業務知識と技術ノウハウ ● 徹底したプロジェクト管理と厳しい管理基準により経営層レベルで不採算案件の発生を防止 ● NSD先端技術研究所を中心に、実践と研究を通じて蓄積した先端技術のノウハウと応用力
<p>顧客基盤</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多岐にわたる優良顧客基盤 ● 先端技術分野における共創 <ul style="list-style-type: none"> ● 大手優良企業を中心に、特定の業種の事業環境の変化に左右されないバランスの取れた顧客基盤 ● 継続して受注をいただけるお客様との確かな信頼関係 ● 上位50社のうち、80%以上は10年以上前からの取引先 ● 多様な業種のお客様がNSD先端技術研究所の出資・会員企業となり、先端技術を活用したソリューションを共創
<p>財務</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 高いキャッシュ・フロー創出力 ● 健全かつ盤石な財務基盤 <ul style="list-style-type: none"> ● 資本効率およびキャッシュ・フロー創出力を重視した運営 高いキャッシュ・フロー創出力により、積極的な成長投資と充実した株主還元を実現 ● 余裕資金は安全かつ堅実に運用するとともに、保守的に定めた政策投資株式の基本方針により、健全で盤石な財務基盤を確保

<p>従業員数</p> <p>2023年9月末現在</p> <p>4,448人</p>	<p>情報処理関連 資格取得者数 ※2</p> <p>2022年度末延べ</p> <p>4,629人</p>	<p>ビジネス パートナー数 ※2</p> <p>2023年3月度実績</p> <p>305社</p>
<p>技術研修 受講者数 ※2</p> <p>2022年度延べ</p> <p>1,027名</p>	<p>売上高に対する 不採算額の比率 ※2</p> <p>3年平均</p> <p>0.08%</p>	<p>システム開発における 新技術・DX関連売上高</p> <p>29.3%</p>
<p>取引社数 ※2</p> <p>2022年度実績</p> <p>1,348社</p>	<p>上位10社 売上高比率 ※2</p> <p>28.4%</p>	<p>先端技術研究所 出資・会員企業数</p> <p>11社</p>
<p>ROE</p> <p>19.3%</p>	<p>EBITDAマージン</p> <p>17.1%</p> <p>フリー・キャッシュ・フロー</p> <p>160億円</p>	<p>自己資本比率</p> <p>80.3%</p> <p>純資産額</p> <p>554億円</p>

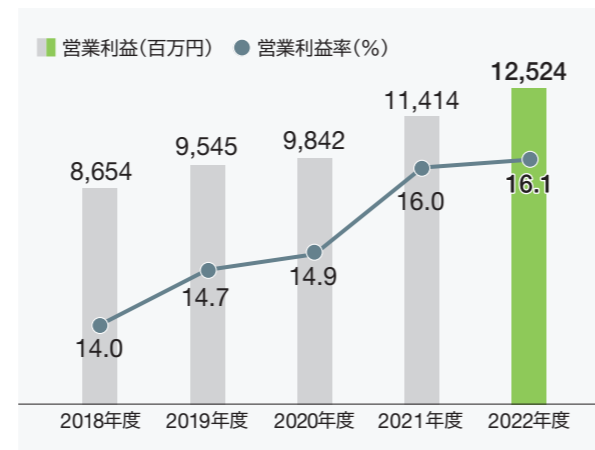
※1：上記計数は原則として2022年度実績を記載しています。
 ※2：単体における実績を記載しています。

● 財務指標

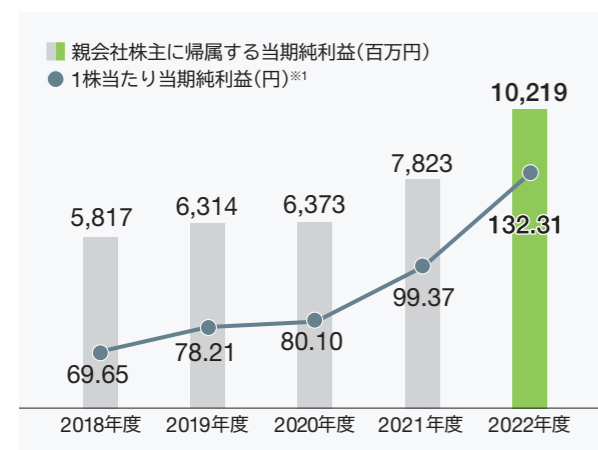
売上高



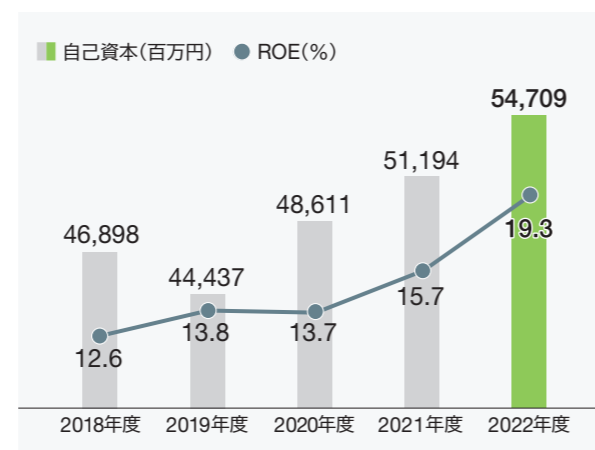
営業利益／営業利益率



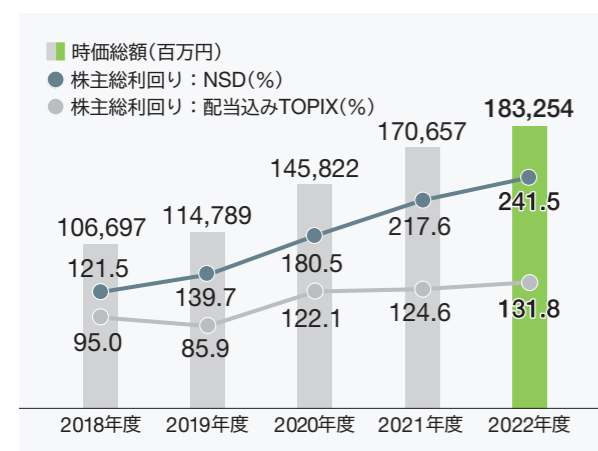
当期純利益／1株当たり当期純利益



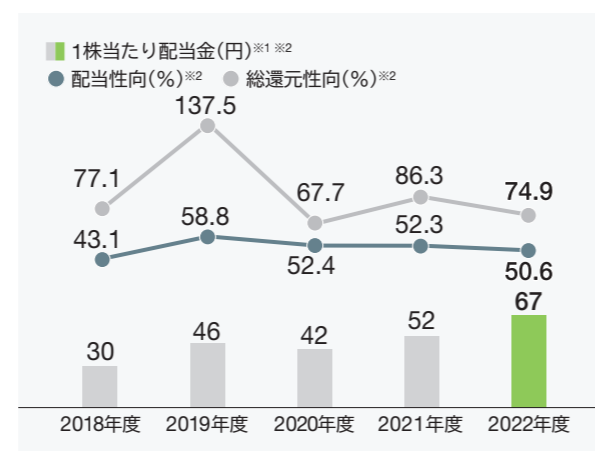
自己資本／ROE



時価総額／株主総利回り(TSR)



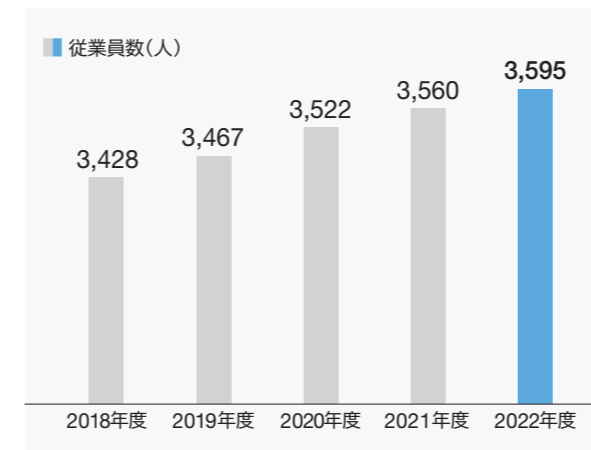
株主還元



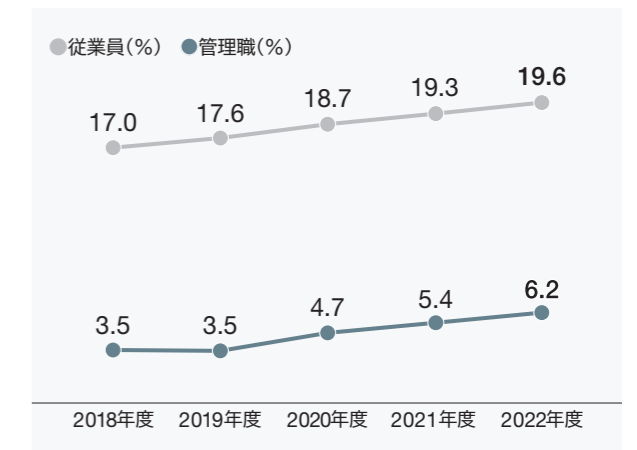
※1：1株当たり指標は、2020年1月1日付の株式分割後の株式数を基準に記載しています。
 ※2：2019年度の指標は、創立50周年記念配当(1株当たり14円)を含んで算定しています。

● 非財務指標

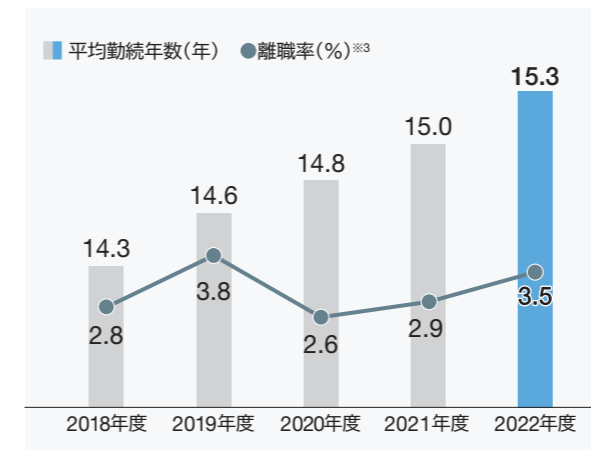
従業員数



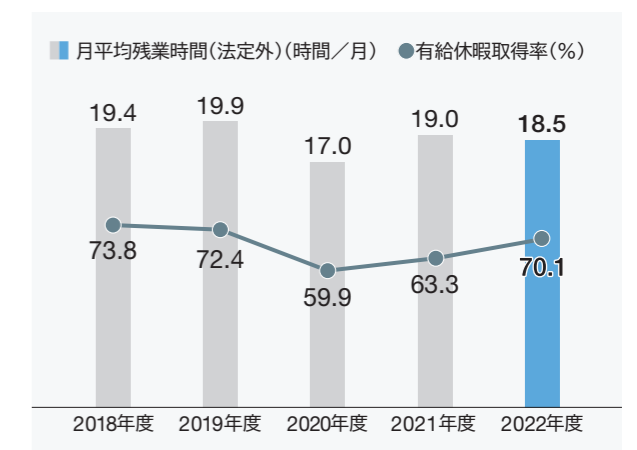
女性比率



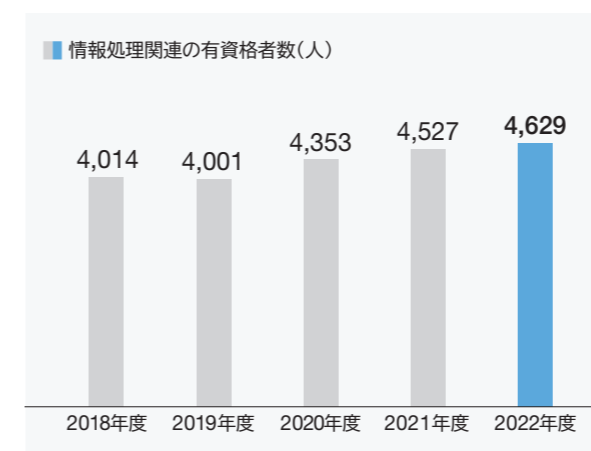
平均勤続年数／離職率



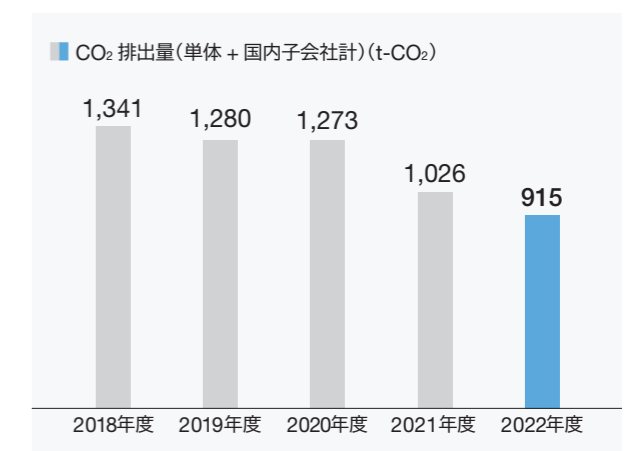
月平均残業時間(法定外)／有給休暇取得率



情報処理関連の有資格者数



CO₂排出量



※3：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。

NSDの原点である「実践と研究」を通じて IT企業としての使命を果たしてまいります

NSDグループのDNA

いつの時代も、根底にあるのは「実践と研究」

“真のコンピューター科学の樹立をも含み、実践と研究とを兼ねた極めてユニークな存在たらん”

これは1969年のNSD設立にあたり、創業者が設立趣意書にしたための想いです。それから半世紀を経た現在、当社は、社員数4,000人を超えるグループへと成長しましたが、いつの時代も当社グループの根底にあるのは、この「実践と研究」の精神です。それは、実践と研究を繰り返すことが、問題の本質に迫り、真に必要なとされる価値を提供することにつながると考えているからです。

これまでNSDグループが成長の歩みを進めてこられたのも、常にお客様目線で課題解決に向けた実践と研

究を繰り返し、我々だからこそその答えを見つけ出し、提案してきたからではないでしょうか。

時代に合わせて必要とされる技術の変化に敏感に対応し、現在では先端技術を活用した開発やソリューションの創造・提供に注力するなど、ビジネスモデルは変わり続けていますが、お客様起点で実践と研究を大切にする姿勢に変わりはありません。闇雲に新しい技術を追い求めることなく、一つひとつ課題を解決し、お客様の競争力強化に貢献する。そのためには何が必要かを考え、地に足を着けて一歩一歩着実に実践と研究を繰り返す。これこそが、NSDグループの成長を支え、推し進めている精神に他なりません。

「真面目である」ということ

お客様のご要望に対し責任感を持って真摯に応える姿勢もまた、NSDグループが創業以来、大切にしてきた強みの一つです。トラブルが発生した際も、根本的な原因が何であるかを探り、逃げることなく問題に向き合います。そうした姿勢から、「NSDは真面目だ」と評価いただくことも少なくありません。

「凡事徹底」という言葉がありますが、責任感を持って対応するという当たり前のことを地道に実践していく

ことが、信頼関係を築くうえで最も重要なことであり、その姿勢が「生涯顧客」と呼ばれるお客様との長年のお取引という実績となっています。

社員一人ひとりが持つこの真面目さは、お客様の企業価値の向上に、ひいてはNSDグループの成長に欠かすことのできない要素であり、NSDグループのDNAとして大切に引き継いでいきたいと考えています。



代表取締役社長
今城 義和

IT企業としての使命

時代の変化を捉え、歩み続ける

近年のIT業界は、AI・IoT等の新技術の普及やクラウドシフトを背景に、DX（デジタルトランスフォーメーション）に向けた取り組みが大幅に増加していることから、国内外の景気動向に左右されることなく、良好な受注環境が続いています。今やITは社会を支える重要なインフラとして必要不可欠なものになりましたが、日本ではIT化や先端技術の活用に関しては海外に比較してまだまだ遅れており、多くのお客様において、ITへのニーズはさらに高まっていくと見込んでいます。

こうしたなか、NSDはITの力を駆使してお客様の課題解決に貢献していくことが、IT企業としての使命だ

と痛感しています。これまでも、クラウドテクノロジーの進展、先端技術の普及・拡大といった事業環境の変化に応じて注力分野を見直し、お客様のニーズに的確に応えてきました。現在は、2021年度からの5カ年の中期経営計画に掲げたとおり、新技術・DXを活用したシステム開発を通じてお客様の競争力向上に貢献するとともに、社会が必要とするソリューションを創造・提供していくことに注力しています。このような活動を通じて、IT企業としての使命を果たしていきたいと考えています。

中期経営計画の進捗

計画最終年度の目標達成が視野に

中期経営計画の2年目となる2022年度については、コロナ禍も落ち着き、延期されていたIT投資が再開したほか、新技術・DX分野での新たなニーズがシームレスに出現するなど、受注環境は良好に推移しました。

このような環境下、2022年度の業績はシステム開発事業およびソリューション事業ともに順調に拡大し、売上高は前年度比9.5%増の779億円となりました。このうち、注力事業である新コア事業(※)は、新技術・DX関連のシステム開発が牽引し、前年度比20.7%増の284億円となりました。営業利益は、ベースアップやM&Aに伴う費用、のれん償却額の発生等もありましたが、増収によりこれらを吸収し、前年度比9.7%の125億円となりました。この結果、11期連続で増収増益となり、事業基盤を一層盤石なものにできたと評価しています。

※新コア事業とは、新技術・DX関連のシステム開発事業、ならびにソリューション事業をいいます。

また、中期経営計画では、システム開発事業の持続的成長およびソリューション事業の拡大に向けて、総額200億円のM&A投資を施策の一つとして掲げています。これまで

の成果として、3件のM&Aを成立させることができました。

2022年10月には、ITコンサルティングに強みのあるTrigger株式会社をNSDグループに迎え入れ、システム開発の上流工程におけるコンサルティング力を強化しました。2023年4月には北陸地方を中心にシステム開発事業等で安定的な事業基盤を有する株式会社アートホールディングスをNSDグループの一員としています。これにより、アートグループの良好な顧客基盤とともに400名を超える質の高いシステムエンジニアを確保し、さらなるシステム開発事業の成長のための基盤を強化しました。また、2023年5月には歯科医院向けレセプトコンピュータなどデンタルシステム領域でトップシェアを誇る株式会社ノーザをNSDグループに迎え入れました。同社のグループ化は医療・ヘルスケア分野のソリューション事業の拡大に貢献するものと期待しています。

堅調なオーガニック成長に加え、3件のM&Aの効果から、2023年度以降の業績は大きく伸長する見込みであり、中期経営計画の業績目標である連結売上高1,000億円を超える企業グループの実現が見えてきました。



さらなる飛躍に向けて

NSDの力をより強固なものへ

NSDグループの持続的な成長に向けて、システム開発事業では人財の確保と新技術への対応力強化が、ソリューション事業ではラインアップの充実が不可欠だと考えています。

システム開発事業においては、NSDグループの企業風土を創り上げてきた新卒採用を引き続き採用の軸としつつ、地方拠点での採用も含めたキャリア採用の拡大により、優秀な即戦力の確保も進めています。また、採用した人財については、社内技術研修等で新技術対応力の強化に注力するとともに、大学院も含め先端技術研究に携わった人財等、新技術分野に知見のある人財の採用も強化しています。そして、確保した優秀な人財の定着に向けて、処遇の改善はもちろんのこと、健康経営やワークライフバランス等に配慮した人事施策の一層の充実に努めています。

ソリューション事業については、クラウド化の進展等を背景に、システムは「所有」するものから「利用」するものへと変化してきた潮流を踏まえ、サービス利用型のソリューションの開発・提供をさらに強化し、ソリューション事業を第2の柱に育てていきたいと考えています。その一環として、NSD先端技術研究所では、お客様とパートナーシップを組み、お客様のニーズをくみ取った新たなソリューションを共同開発するというユニークな取り組みを進めています。この共創プロセスを一層加速し強化することにより、ソリューションのラインアップ充実に図っていきます。一方、ソリューションの自社開発では、一定の事業規模に達するまでにはある程度の時間が必要です。そのため、特定の分野に強みのあるソリューションを持つ企業については、引き続きM&Aを検討していきます。

ステークホルダーの皆様へ

NSDの原点を大切に、さらなる進化を目指す

前述のとおり、順調なオーガニック成長とともに、2023年度からはM&Aの効果が本格的に業績に寄与し、飛躍的な成長が見込まれます。そのため、2023年5月に中期経営計画の業績目標を売上高1,100億円、営業利益165億円へと、いずれも10%上方修正しました。当初の目標である連結売上高1,000億円も前倒しで達成する見込みですが、1,000億円はNSDグループの持続的成長の過程においてはあくまで通過点にすぎません。引き続き、さらなる成長を目指して進化を続けていきたいと思えます。

昨今、IT業界では、先端技術領域で事業環境の変化が急速に加速しており、その変化にあわせてNSDグループも柔軟に対応していくことが求められています。そのような環境だからこそ、お客様起点のビジネスと真面目さを武器に、NSDグループの原点である「実践と研究」を通じて、さらなる進化を続け、IT企業としての使命を果たしていきます。

ステークホルダーの皆様には引き続き、ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

計画を上回る進捗を見せた2年 M&Aも成立し、業績目標を上方修正

NSDでは、2021年度からの5年間の中期経営計画の期間中に売上高1,000億円を超える企業グループを目指しています。

これまでの2年半においては、オーガニック成長に加えて、M&Aを活用しながら、NSDグループ全体の事業基盤の拡大を図ってきました。その成果として、売上

高1,000億円を突破する企業グループとなるための素地が固まりました。

引き続き、デジタル化社会への対応のため新技術・DX関連のシステム開発分野やソリューション分野での取り組みに注力し、より付加価値の高い企業体質への変革を図っていきます。

▶ 長期的に目指す姿

強固なビジネス基盤をもとに事業を進化
お客様に響く価値提案
自律的人財が創造性を発揮

▶ 2025年までに目指す姿

システム開発で
“NSDならではの”を
創出

特定分野で強みの
あるビジネスが
複数の領域で発展

お客様とともに
変革を創出する
ITエンジニア集団

▶ 基本戦略

システム開発事業の持続的成長

ソリューション事業を第2の柱へ

先端技術・DX関連事業の拡大

M&Aの積極活用

ESG活動の推進

進捗状況

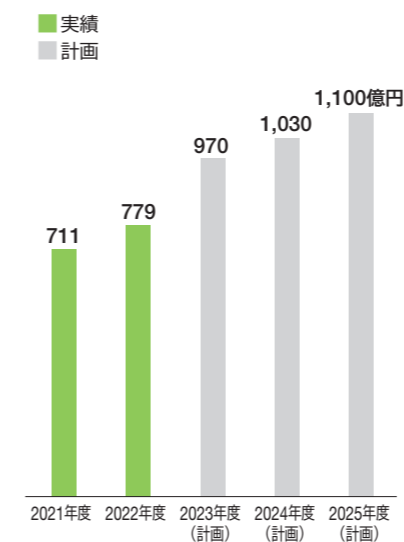
NSDの中核事業であるシステム開発事業を持続的に成長させるため、案件獲得力の強化や成長を牽引する人財の確保を進めました。2022年度は新技術・DX関連のシステム開発事業での受注が好調であったことから、当初計画を超過達成し、11期連続の増収増益となりました。これをNSDの成長機会と捉え、採用の強化、地方拠点の拡充、ビジネスパートナーとの関係深化に注力し、動員力の強化を図りました。

ソリューション事業については、既存ソリューションの販売強化に加え、M&Aの活用による事業規模の拡

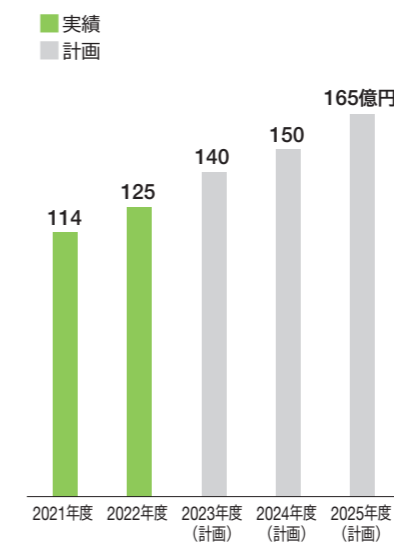
大を推進しました。また、先端ソリューション企画部とDXコンサルティング推進部を新設し、先端技術に関する提案・開発力の強化を図るとともに、DX対応ニーズの捕捉力強化を図りました。

これらの取り組みやM&Aによる効果を加味し、中期経営計画最終年度の目標を以下のとおり上方修正しました。なお、今回のM&Aでのれん償却額が増加することもあり、過去との連続性を持って収益力を比較可能とするため、新たな指標としてEBITDAおよびEBITDAマージンをKPIに追加しました。

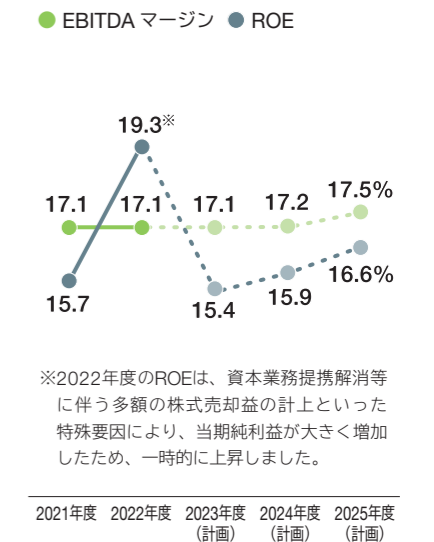
▶ 売上高



▶ 営業利益



▶ EBITDAマージン・ROE



※2022年度のROEは、資本業務提携解消等に伴う多額の株式売却益の計上といった特殊要因により、当期純利益が大きく増加したため、一時的に上昇しました。

(単位：億円)

	初年度	2年目	3年目	4年目	最終年度	最終年度
	2021年度実績	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画	2025年度計画	2025年度(当初計画)
売上高	711	779	970	1,030	1,100	1,000
うち 新コア事業	235	284	375	430	500	400
営業利益	114	125	140	150	165	145
営業利益率	16.0%	16.1%	14.4%	14.6%	15.0%	14.5%
当期純利益	78	102	87	95	105	100
EBITDA	121	133	166	177	192	-
EBITDAマージン	17.1%	17.1%	17.1%	17.2%	17.5%	-
ROE	15.7%	19.3%	15.4%	15.9%	16.6%	15.0%

※計画値は2023年5月9日公表の数値です。

M&Aを活用したソリューション事業の拡大

NSDは、中期経営計画における事業基盤の拡充に向け、M&Aへの投資を推進しています。これまでの成果として、2022年10月にはTrigger株式会社、2023年4月には株式会社アートホールディングスおよびその子会社(アートグループ)、また同年5月には株式会社ノーザをあらたにNSDグループに迎え入れることができました。

これらのM&Aにより、中期経営計画の基本戦略であるシステム開発事業における持続的な成長やソリューション事業における規模の拡大のほか、深刻化しているシステムエンジニア(SE)の不足に対応しています。中期経営計画の今後の期間においても、M&Aの活用を検討していきます。

▶M&Aにおける強化ポイント

Trigger

<システム開発>
コンサルティング領域を強化
お客様に響く価値提案の実現に貢献

Trigger

アートグループ

<システム開発>
NSDと親和性の高い事業領域に精通
質の高いSEを確保し、案件対応力を強化

<ソリューション>
RFIDソリューションの提供
ソリューションのラインアップ拡充に寄与

ノーザ

<ソリューション>
業界屈指の歯科医院・透析施設向けソリューションを提供
ソリューションのラインアップ拡充に寄与

NHOSA
ノーザ

●システム開発事業の持続的成長

Trigger株式会社は、IT分野における実行支援を中心としたコンサルティング、システム開発、運用サポートを得意とする会社です。NSDは、上流工程であるITコンサルティング領域の強化を通じて、総合的な提案力を高めることを目的に、同社を子会社化しました。これにより、システム開発事業の売上・利益の増強が期待できます。既にTrigger株式会社のエンジニアリング人材のNSDへの出向などをはじめ、NSDグループとしての効果実現に向けた取り組みを進めています。

アートグループは、保険・クレジットカード・電機・電子機器・自動車等の大手・優良な企業グループから構成されるバランスの良い業種ポートフォリオを擁しています。グループの従業員は約460名、売上高は約80億円で、その約8割がシステム開発事業です。NSDとアートグループは、事業領域・基盤や事業戦略において親和性が極めて高いことから、基本戦略であるシステム開発事業における持続的な成長の実現に向けて、それぞれがこれまで培った技術力・開発力や顧客基盤などの強みを融合し、既存事業や新しい分野においてシナジーを創出・発現するべく、取り組みを進めています。

●システムエンジニアの確保

アートグループは、福井県を本拠地として東京およ

び北陸地方を中心に名古屋・大阪にも事業展開しています。同グループは、地元優良企業として、北陸を中心に安定的な採用ルートを持ち、質の高い人材を採用しています。NSDは、地域採用を通じたSE確保を目的に、仙台、広島に地方拠点を開設しましたが、アートグループを迎え入れたことは、地方拠点拡充にも則った施策です。

●ソリューション事業の規模拡大

株式会社ノーザは、1979年の創業以来、病院やクリニックにITソリューションを提供する、売上高50億円を超える企業です。得意分野である歯科医院向けのレセプトコンピュータシステムで国内トップの市場シェアを有しているほか、病院やクリニックなどの透析施設に業務支援システムを提供しています。

NSDでは、中期経営計画において、ソリューション事業を収益の第2の柱とするための個別戦略としてM&A活用による事業規模の拡大・加速を掲げていますが、株式会社ノーザの子会社化は、ソリューションの強化に大きく寄与します。

NSDの技術と株式会社ノーザのノウハウの融合などを通じてシナジーを追求し、同社を一つの核としながらソリューション事業における医療・ヘルスケアの一層の拡大に向けて取り組んでいきます。

▶ソリューション事業



先端技術で お客様と未来を共創



技術革新のスピードが加速するなか、NSDらしさを発揮しつつ、さらなる付加価値を生み出すため、創業以来の中核事業であるシステム開発事業の持続的な成長に加え、ソリューション事業を第2の柱に成長させ、ストック型のビジネスの拡充を通じて事業基盤の安定化を推進しています。

足下では、先端技術をはじめとするIT技術を実務に落とし込み、新たな価値をお客様と共創することを重視した新技術・DX関連事業の拡大にも注力し、お客様の新たなニーズにお応えしています。また、M&Aも活用し、お客様にご提案できるソリューション分野の拡大も進めています。

システム開発事業の持続的成長

創業以来、約半世紀にわたり、システム開発事業はNSDの中核事業としてその成長を支えるとともに、多様な業種にわたるお客様の企業価値向上に貢献してきました。中核事業としてのさらなる成長を図るとともに、従来の枠にとらわれず、先端技術の活用等により時代に合ったシステム開発をお客様に提供しています。

●案件獲得力の強化

時代や技術の変化に伴いお客様の抱える課題や目指す方向性も多岐にわたっています。そのような状況において求められるのは、お客様以上に業務を理解し、お客様の想いをくみ取り、そして、目的を実現するためにはどの道を進むべきか、正しい判断をサポートすることです。NSDでは、お客様の業務とシステムの双方を熟知した開発担当の部課長が営業も担い、効率的かつ深くお客様のニーズを把握して、最適なお提案ができる体制を整えています。今後ますます多様化するニーズにも対応できるよう、体制強化に注力しています。

●先端技術の活用

AI・IoTといった先端技術や、RPAやクラウドを活用したDX関連のニーズの高まりを踏まえ、NSDの強みであるビジネスへの応用力を活かしたシステムを提供しています。足下では新技術・DX関連のニーズが多く、システム開発事業の成長を牽引しています。また、この成長を支えるため、AIを研究してきた大学院生を含め、アドバンテージのある人財を採用し、その強化を図っています。

●成長を牽引する人財の確保

システム開発の事業規模を拡大するためには、人の力、すなわちシステムエンジニアの力が欠かせません。東京本社、大阪・名古屋・福岡支社に加え、仙台・広島に事業所を開設し、今まで以上に広範囲で採用活動を行うなど人財確保に注力しています。また、北陸地方を拠点とするアートグループをNSDグループに迎え入れ、システム開発においても質の高い人財を確保しました。ビジネスパートナー含め、NSDグループの力を結集してお客様のニーズに的確に応えていきます。

システム開発事業の持続的成長

- 上流工程での対応力アップによる案件獲得力の強化
- 行政のデジタル対応など新たなビジネスの獲得
- 成長を牽引するための人財確保

ソリューション事業を第2の柱へ

- ヘルスケア分野における国内外での展開加速
- HR関連製品の販売力の一層強化
- 株主サービス分野における新サービスの開発

先端技術・DX関連事業の拡大

- AI製品開発の事業展開のスピードアップ
- 取引先との協業の深化と共創の実現
- 専門部署から社内事業部へ知見やノウハウの横展開
- DX人材育成や技術レベル向上に向けた研修等の拡充

M&Aの積極活用

ソリューション事業を第2の柱へ

クラウドテクノロジーの進展に伴うサブスクリプションの普及をNSDの成長機会とすべく、ソリューション事業の強化・拡大を推進しています。また、製品企画を担うNSD先端技術研究所とNSDの開発部門の一体運営を通じて新たなソリューションの迅速な市場投入を推進しています。

●ニッチトップのソリューションの拡充

現在、医療・ヘルスケア、ヒューマンリソース、物流、セキュリティ、SR・IR、RFIDを活用した業務改善など、事業領域の拡大に注力しています。一つひとつはニッチなソリューションが多いですが、それぞれの分野でトップを狙うことで、ソリューション事業を堅実に成長させていきます。

●地に足の着いた先端技術研究

各業界を代表する大手企業のお客様とともに、先端技術の有用性を見極めながら実ビジネスに役立つ“地に足の着いた”技術研究を推進しています。「共創」をキー

ワードに、常にお客様と一緒に、お客様目線で考えることを通じて新たなソリューションを創出しています。数年後の事業化を見据えた研究テーマの深堀、競争力の源泉となるソリューションの企画・開発を進め、お客様の将来価値向上に貢献します。

●M&A活用による事業拡大

M&Aを活用したノンオーガニックな事業拡大も進めています。足下では、歯科・透析病院向けソリューションに強みのあるノーザをNSDグループの一員として迎え入れ、医療・ヘルスケア分野におけるNSDのビジネス基盤を拡充しました。また、アートグループをNSDグループに迎え入れたことでRFID関連のソリューションの提供も可能となり、お客様の業務改善への貢献が期待できます。引き続き、ニッチトップを狙える魅力的なソリューションがあれば、M&Aを検討していきます。

NSDグループの先端技術への取り組み

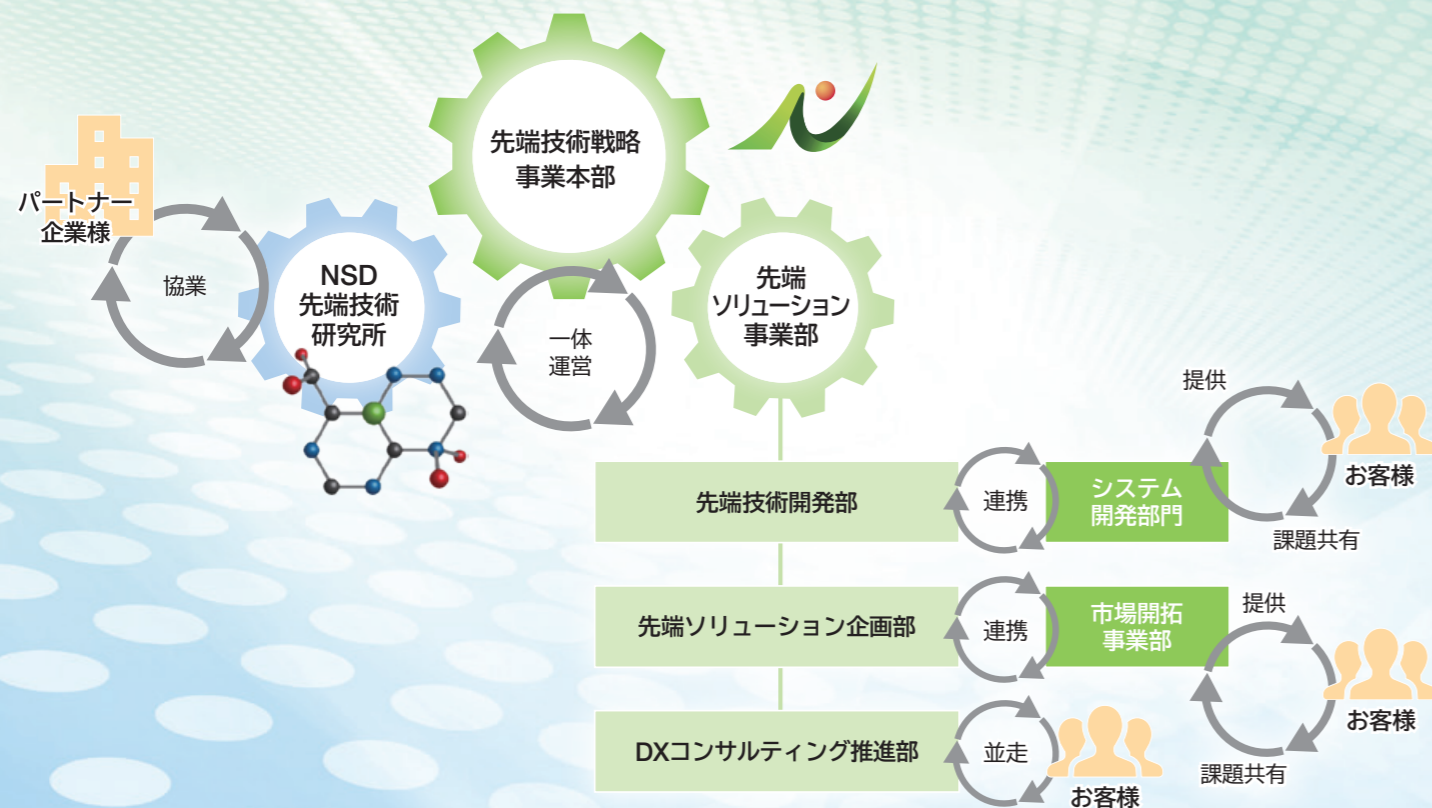
システム開発事業・ソリューション事業のいずれにおいても、今後の成長拡大には先端技術の活用が鍵となります。

NSDグループの先端技術の研究・開発の大きな特徴は、先端技術の応用・実用化に重点を置いていることです。研究・製品企画を担うNSD先端技術研究所と、

開発を中心に事業化を進める先端ソリューション事業部が連携し、数年後の事業化を見据えた先端技術テーマを見出し、調査・研究から開発までを実践していくことを通じて、お客様や社会の課題の解決を支援しています。

▶先端技術への取り組み体制図

先端技術の研究から企画・開発・コンサルティングまで、お客様のビジネスへの活用を全方面からご支援できる体制を整備しています。



●先端技術の研究

一般的な研究開発では、10年単位のスパンで要素技術を探る基礎研究から始める場合もありますが、NSDグループではお客様の将来価値を高めるための一つのアプローチとして研究・技術開発を捉えているため、お客様の事業と結びつく技術を中心に研究を行っています。

NSD先端技術研究所は、各業界を代表する大手企業とパートナーシップを組んだうえで研究開発に取り組む

という、他社にないユニークな体制を構築しています。これにより、お客様がどのような業務課題を抱えているか、どのようなITソリューションを求めているかといった現場のリアルな声を聞くことができ、より有用性の高いソリューションを見出すことが可能となります。

実ビジネスに役立つ“地に足をつけた先端技術研究”がNSDグループの特徴です。

▶研究事例



●先端技術利用の実践

先端技術の進歩により、お客様のニーズにより相応しいソリューションの提供が可能となったほか、システム開発のスピードアップも可能となっています。

NSDではシステム開発事業・ソリューション事業のいずれにおいても先端技術の積極的な活用を進めており、豊富な技術知見とお客様の業務の理解力を駆使して、高度化・多様化するお客様のニーズにお応えしています。

システム開発で

RPAやクラウドといった汎用性の高い技術を積極的に活用しているほか、言語解析技術を用いてアンケート情報およびX(旧Twitter)・インスタグラムなどの情報を分析しマーケティングや炎上検知を実施するといったニッチなシステムも手掛けるなど、独立系の強みを活かして数ある先端技術のなかからお客様のニーズを満たす技術を選択し、最適なシステムを提供しています。

また、NSDにはAWSヒーローに選ばれた社員や Scrum@Scaleの資格を持つ社員など、最新の開発技術に精通した人材が多数在籍しています。

先端ソリューション事業部に在籍するこうした社員と、既存のシステム開発部門に在籍するお客様の業務を熟知した社員が協働しながらプロジェクトを遂行することにより、お客様の課題解決に最適なシステムを提供しています。

ソリューションで

先端技術の活用でこれまでのソリューション開発における課題を解決し、お客様のニーズにより的確にお応えすることが可能となっています。

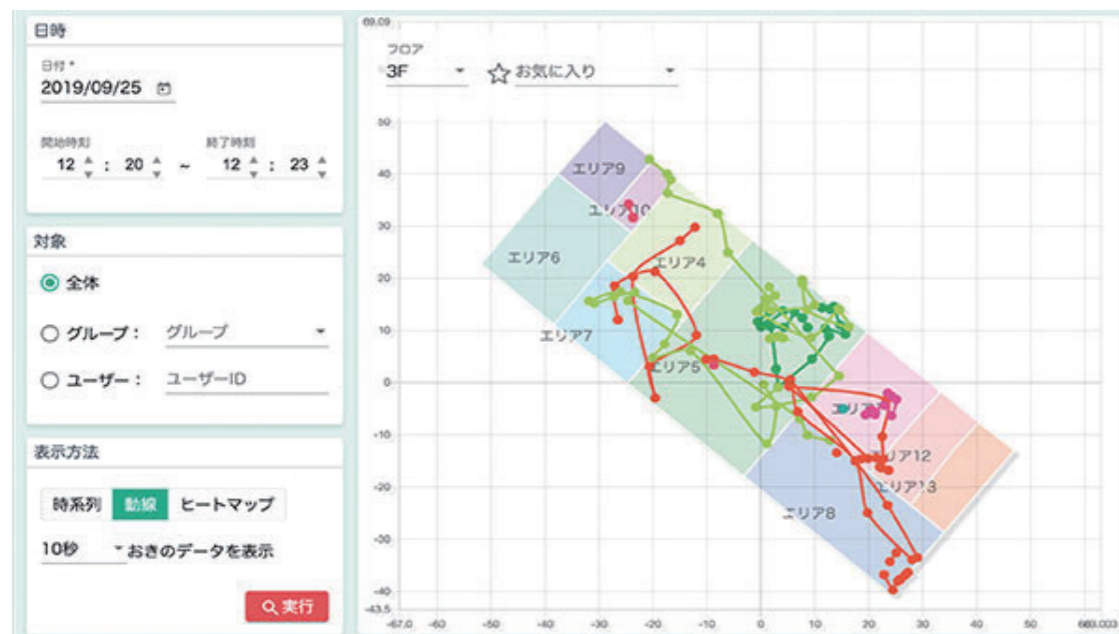
例えば、工場・倉庫等向けの動線分析ツール・Tracking Naviは、産業総合研究所がもつ「自律航法」に関する特許技術にNSDがもつ軽量化技術を応用することで作業者がスマートフォンを持つだけで正確な動きの把握を可能とし、多数のビーコンを設置する測定方法に比べ導入・運用コストを抑えることができます。

AI議事録ソリューション・QuickDigestでは、音声認識技術と話者識別技術を活用して話し手ごとに発言内容を文字に起こすことができ、従来の議事録作成ソリューションで必要だった人の手による話し手の振り分け作業が不要となりました。



また、画期的なソリューションを生み出すためには、技術のみならず、その活用方法について人の柔軟な発想が必要です。Microsoft365ユーザー向けQRコード受付システム・QuickReceptionは、来訪者側でQRコードを専用端末へ読み取らせる一般的なQRコード受付システムとは逆の仕組みを採用し、来訪者が受付のQRコードを読み込み、1クリックするだけで受付が完了するソリューションです。逆転の発想で受付専用端末の設置コストやQRコード送付の手間を省き、受付業務にかかる費用・時間を大幅に削減しました。

今後も先端技術利用についてお客様とともに実践を重ね、有用でユニークなITソリューションを生み出し、社会イノベーションに貢献していきます。



製品紹介



自律航法を用いて屋内で活動する作業者の位置情報を見える化。倉庫管理／在庫管理システムでは管理できない作業者の動きをすべて記録することで、工場・倉庫のデジタル化を実現します。



高い精度で議事録を自動作成。インストールは1人だけで全体の会議音声を文字起こし。対面・オンライン両方に対応。臨場感のある議事録で会議の振り返り・情報共有業務をサポートします。



Microsoft365ユーザー向け、カンタン5秒で受付が完了する完全非接触QRコード受付システム。従来とは逆の仕組みを採用し、来訪者が受付のQRコードを読み込み・1クリックするだけで受付が完了します。



人に代わってAIが手洗い手順を常にチェック。正しく手洗いできるまでお手本動画でサポート。誰がいつ手洗いたか、漏れなく記録されるため、衛生管理チェックに対するエビデンス等に活用できます。

技術者紹介

先端ソリューション事業部 先端技術開発部
織田 繁(2010年入社)

2022年にAWSヒーロー(※)に認定されました。

当社においては先端ソリューション事業部に所属し、エキスパートシステムエンジニアとしてAWSに関する知識と各種活動を通じて培ったコミュニティマネジメントスキルを活かし、クラウドテクノロジーを使用した設計・開発およびトレーニングを行っています。

※「AWSヒーロー」は、AWSに関する豊富な知識と高度なスキルを持ち、それらをソーシャルメディア、ブログ、イベント、ワークショップ等を通じて広め、AWSユーザーのスキル向上に大きく貢献した人物のなかからAWSが認定します。日本国内では、2023年9月末時点で16名しか認定されておらず、世界中のAWSコミュニティに対して多大な影響力を持っています。



織田氏が取得しているAWS認定(一部)



堅実かつ効率的な財務運営で成長を支える



NSDの財務の強みは、高いキャッシュ・フロー創出力と健全な財務基盤です。このフローとストックの両面からの強みを活かしつつ、高い資本効率を達成することで、さらなる企業価値の向上を目指しています。これまで、当社は、システム開発事業を成長ドライバーに、オーガニック成長により事業を拡大してきましたが、現行の中期経営計画では、ソリューション事業の成長を加速すること等を目的に、ノンオーガニック成長にも本格

的に取り組むこととし、200億円規模のM&Aを進めることとしました。また、当社は従前より株主還元を最重要の経営課題と位置づけ、総還元性向70%以上を基本方針に積極的な還元を実施しています。

日々の事業活動に加え、以上の成長投資と株主還元をバランスよく資金面で支えていくため、キャッシュ・フロー創出力の維持・強化と、堅実かつ効率的な財務の運営に努めています。

財務運営の基本方針

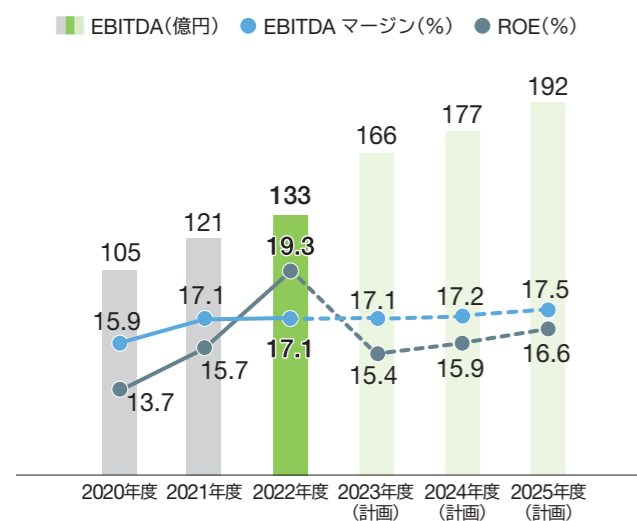
持続的成長のための成長投資と積極的な株主還元を行うため、資本効率とキャッシュ・フロー創出力を重視した運営を基本方針としています。

このため、中期経営計画では、ROEおよびEBITDA

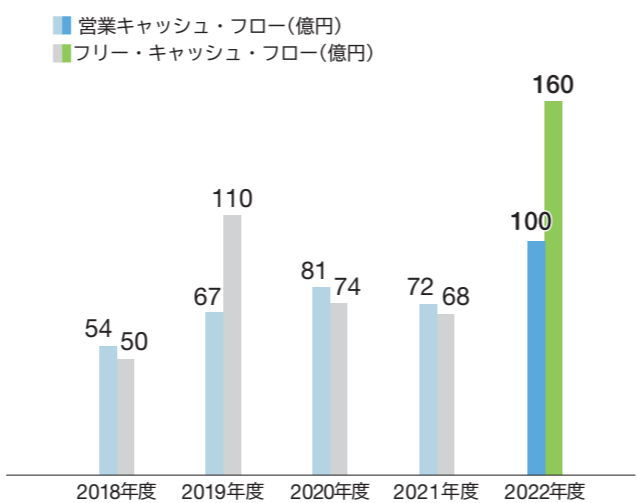
マージンをKPIに設定し、これらの向上に取り組んでいます。計画の最終年度となる2025年度には、ROEは16.6%、EBITDAマージンは17.5%を目指しています。

2022年度末のROEは、資本業務提携解消等に伴う株

EBITDA/EBITDAマージン/ROE



営業キャッシュ・フロー/フリー・キャッシュ・フロー



式売却益の計上といった特殊要因もあったことから、前年度比3.6%増の19.3%（この売却益を除いた場合で前年度比0.4%増の16.1%）となりました。

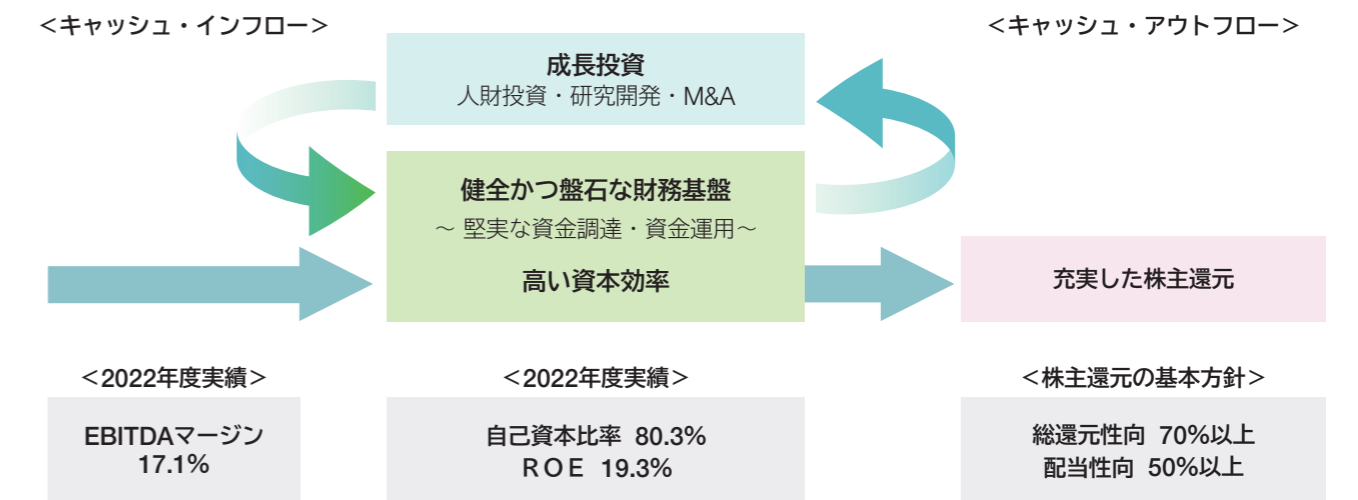
また、EBITDAマージンについては、前年度比横ばいの17.1%となり、IT業界のなかでも極めて高い水準を維持しています。

資金の調達・運用について

当社の事業においては、データセンター等の大規模な事業用資産（償却資産）を必要としないことから、運転資金および設備投資については、営業活動によるキャッシュ・フローおよび内部留保による自己資金で対応することを原則としています。

手元資金は、事業の円滑な運営を確保する観点から、売上高の3ヵ月相当額を目安に保有しています。

また、余裕資金については、安全かつ確実な運用に心掛け、償還時に価格変動による元本毀損リスクのある金融商品には運用しないこととしています。



成長投資について

当社のオーガニック成長の第一の源泉は、業務ノウハウと技術力を支える人財の確保および当社独自のソリューション・ラインアップの充実です。そのため、成長投資においては、人財投資と研究開発費に資金を優先的に充当しています。

加えて、成長をさらに力強く加速させるため、今回の中期経営計画から、ノンオーガニック成長にも本格的に取り組むこととし、200億円の予算を準備しました。

システムエンジニア不足の深刻化等の環境変化も勘案しつつ、M&Aに取り組んだ結果、2023年5月時点で3件、総額194億円のM&Aを成立させ、システムエンジ

ニアの確保やソリューション・ラインアップの充実等、さらなる事業基盤の拡大につなげることができました。

現在は、M&Aした会社のPMI(M&A後の経営統合プロセス)に注力していますが、良い投資先があれば引き続きM&Aを検討していきたいと考えています。

▶M&A投資実績

	株式取得日
Trigger株式会社	2022年10月
株式会社アートホールディングス	2023年 4月
株式会社ノーザ	2023年 5月

政策保有株式について

政策保有株式については、原則として以下を条件に保有することとしています。

- ①当社グループの事業拡大・発展または社員の福利厚生に貢献すること
- ②投資先のROE（5年平均）が当社の資本コストを上回ること

なお、保有条件への充足状況については、個別の銘柄

ごとに毎年検証し、その結果を踏まえて当該年度の保有方針を定めています。

当社は、この方針をもとに政策保有株式の縮減を進めてきた結果、2022年度末における政策保有株式は12銘柄、11億円（非上場株式を含む）となっており、総資産に対する政策保有株式の割合は1.7%となっています。

株主還元について

当社は、従前から、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うことを目的に、積極的な還元に取り組んできました。

2020年度以降は、配当性向50%以上、総還元性向70%以上（いずれも連結ベース）を基本方針に還元を実施しています。

2022年度の利益還元は、配当金51億円（1株当たり年間67円）、自己株式取得24億円、合計76億円を還元した結果、総還元性向は74.9%、配当性向は50.6%となりました。

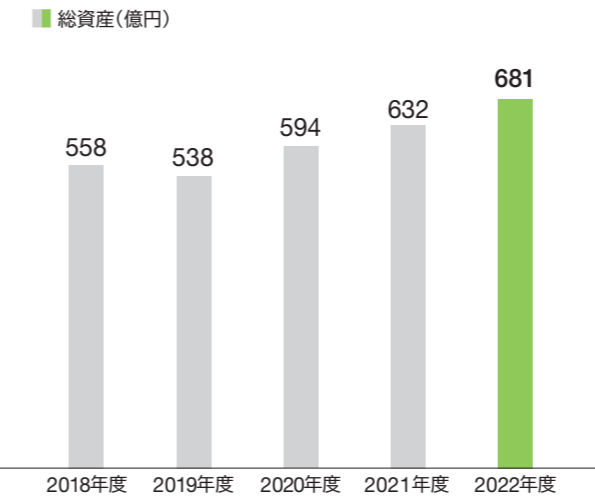
なお、自己株式の保有については、発行済株式総数の10%を目安としており、15%を超えた場合は、原則として10%程度まで消却することとしています。

健全かつ盤石な財務基盤

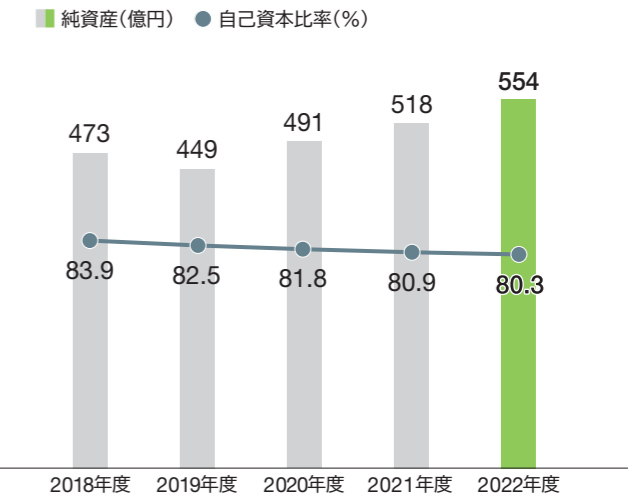
事業を安定的に営んでいくためには、確固とした財務基盤が必要です。このような観点から、当社は、余裕資金の運用方針や政策投資株式の保有方針を保守的に定めること等を通じて、バランスシートの健全性を常に確保

するよう努めています。
2022年度末においては、総資産681億円に対して、純資産は554億円と盤石な財務基盤を実現しています。

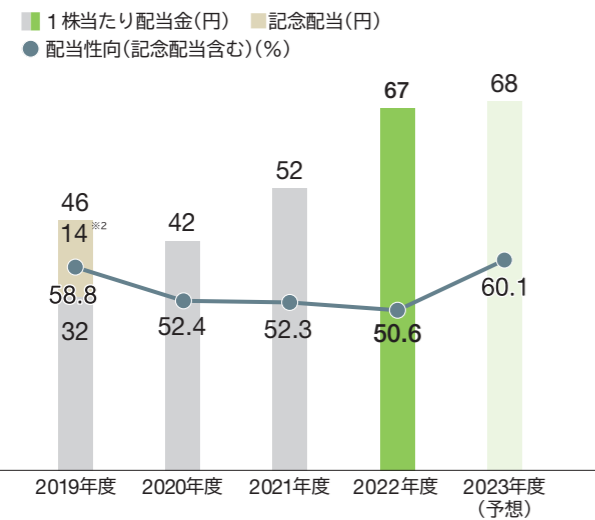
● 総資産



● 純資産 / 自己資本比率

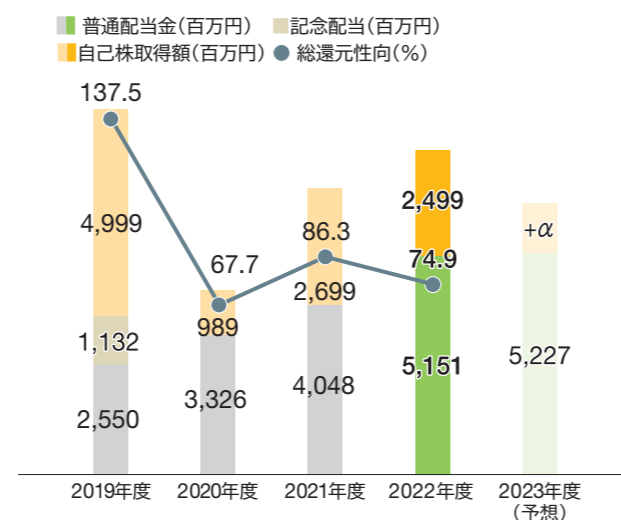


● 1株当たり配当金 / 配当性向



※1：1株当たり配当金は、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。
※2：創立50周年記念配当です。

● 配当金額 / 自己株取得額 / 総還元性向



※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を記載しています。
※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。



特集

NSDを強くする

執行役員 人事部長
三池 真優子

NSDは、社員を最大の財産と捉え、夢と誇りを持てる働きがいのある会社を目指しています。

近年、人的資本経営の重要性が高まるなか、NSDは人事制度を大きく進化させるなど、より経営目線での人財戦略を推進しています。こうしたNSDの人財戦略について、執行役員人事部長の三池氏に語っていただきました。

人的資本経営

当社の資産は、お客様の信頼にお応えする、“真面目”な組織風土と確かな技術力であり、それを醸成してきた、誠実で、熱意と強靭さを内に秘める「人」です。それゆえ人財戦略においては、新卒採用を中心に据えて、先輩から後輩へ継承されるNSDマインドを大切にしながら、事業目的に沿ったキャリア採用も進める

ことで、異なる視点を増やし、多様性も促進しています。また、社内教育研修と薫陶により自律的な学びを推進しながら、成長と貢献の場として当社が選ばれ続けるよう、社員が働きがいをもって健康で長く活躍できる環境を提供しています。

“NSDならではの”でファンを増やす

どの企業も人的資本経営を進めるなかで、当社が選ばれ続ける存在であるためには、社員をはじめとするステークホルダーの皆様“ファン”でいていただく必要があります。そのために、今改めて、ヒューマンリソースの観点でも“NSDならではの”を磨いているところです。

自然に社員が教え合い、NSDマインドが継承される環境は、これからも当社が大切にしたい特徴の一つです。さらに今後は、新しい技術を習得する外部研修や、自己研鑽を後押しする動画学習ツール、短時間のオンライン講座も増やし、多くの能力開発機会を提供して、社員の意欲に応えます。

● 連綿と受け継がれる“真面目”さが組織風土を醸成

当社の社内教育研修は、内製を基本に、技術や品質を専門とする部門と、いわゆるヒューマンスキルを扱う人事部門とでカリキュラムを策定して実施しています。先端技術研究部門の若手社員が講師をすることもあり、社内の技術展開の場としても機能しています。新入社員の技術研修講師は配属事業部の先輩社員が務め、基本カリキュラムをもとに創意工夫しながら、技術だけではなく社会人としての振る舞いやシステムエンジニアのいろはを教え、OJTがはじまると、トレーナーや先輩社員が、自分がそうしてもらったように熱心に指導します。ごく

● 実力主義であることが、確かな技術力の源泉

新卒採用が中心でありながらも、学歴や年齢に捉われない雰囲気は、経営からのメッセージはもちろんのこと、人事制度が機能しているところが大きいといえます。ミッショングレードの考えを導入し、年齢・性別・採用にかかわらず重責に抜擢するほか、複線型にして高度専門系の道も用意し、技術志向が強い社員は自分の専門性を高めればそれに見合った処遇を受けられる設計としています。業績連動賞与により、年度末に所属部門の業績を還元する仕組みもあり、こうした実力

NSDの人財戦略

- 新卒採用を中心に先輩から後輩へ継承されるNSDマインドを大切に
- 事業目的に沿ったキャリア採用も進めて異なる視点を増やし多様性を促進
- 社内教育研修と薫陶により自律的な学びを推進
- 働きがいをもって健康で長く活躍できる環境を提供

詳細は ▶▶ P.39・40

主義が、確かな技術力の源泉でもあります。技術力にはITスキルのみならず、お客様の業務の理解やその領域の習熟度も含むと考え、専門分野が大きく変わるような定期的な配置転換はせず、その代わりに、プロジェクトにあわせて柔軟に対応できる体制にしています。

今後の制度改定により、意欲のある社員には一層責任ある立場を促し、着実に歩みたい技術者には目指すキャリア像を提示し、一人ひとりの力を引き出して、社員の成長を実現していきます。

この会社が好きだという気持ちが組織を強くする

2022年度の社内調査によると、社員の就業継続意欲とエンゲージメントの数値はすべての項目においてプラス回答でした。ライフスタイルが変わり、働き方の選択肢が増える時代だからこそ「この会社が好き」という気持ちが組織を強くすると思っています。

今後も、社員を大切にし、働きがいをもって健康で長く活躍できる環境を用意し続け、社員とステークホルダーの皆様には選ばれるよう、人財戦略を推進してまいります。

Topic

健康経営でも“NSDならではの”を

NSDでは、優秀な人財の確保や社員の生産性向上による経営基盤の強化につなげるため、社員が心身ともに健康に働き続けられる環境の整備に積極的に取り組んでいます。

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、会社と連携してグループ企業共通のメンタル・フィジカル両面での健康課題に対して積極的な支援を行うなど、社員とその家族の健康づくりを支援しています。

また、ヘルスケア事業部では企業の健康経営をサポートするソリューションを開発・提供しており、こうしたソリューションおよび当事業部が有するノウハウを自社の健康経営にも活用することなどを通じて、NSDの特徴を活かした健康経営を推進しています。

NSDの健康経営についてより詳しく ▶▶ P.52

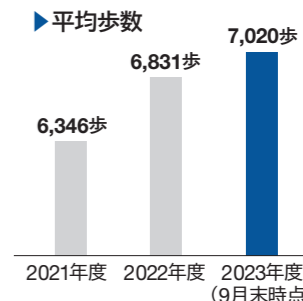
生活習慣改善×社員交流

自社開発アプリ「CARENA」を活用した社内イベント

CARENA de 日本一周 (2022年10月～開催中)

アプリに登録された歩数から距離を換算して疑似的に日本一周をするウォークラリーで、各地のチェックポイントに到達するとご当地グルメが自宅に届きます。社員同士「どこまで行った？」と会話も生まれ、楽しみながら一体感も醸成されています。

社員の平均歩数は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。



- 新卒採用を中心に先輩から後輩へ継承されるNSDマインドを大切に
- 事業目的に沿ったキャリア採用も進めて異なる視点を増やし多様性を促進

採用

NSDでは、技術や経験に加え、仕事に真摯に向き合う姿勢を重要な資本と捉えており、こうしたマインドが継承されやすい組織とするため、新卒採用を中心とした採用活動を行っています。社内での育成を前提としていることから、選考においては、入社時点の知識の有無や学歴にはこだわらず、また性別も関係なく、システムエンジニアとしての適性、本人の性格と組織風土との親和性、学習意欲の高さといった点を重視しています。

一方で、先端技術への対応力の強化に向けて、学生時代に高度な技術の研究を行ってきた人財を即戦力として一定数を採用しています。こうした人財は入社直

後から先端技術研究の部門に配属され、若手のうちから高いパフォーマンスを発揮しています。

近年は、事業目的に沿った人財をキャリア採用により獲得する取り組みにも注力しており、マインドの継承による組織の一体感を重視しつつも、異なる視点を増やし多様性を促進しています。

加えて、本支社の拠点以外の地域に事業所を設置し、地元志向の技術者のニーズにも応えるなど、本人の希望に沿った多様な働き方を可能とし、就職先として魅力的な会社となるようさまざまな施策を推進しています。

新卒採用者比率
92.8%

新卒女性採用者比率
46.7%

2022年 8月 仙台事業所開設
2022年12月 広島事業所開設

- 社内教育研修と薫陶により自律的な学びを推進

人財開発

NSDでは経営理念に「常に最先端のIT技術を探求」を掲げ、IT技術の進展により急速に多様化・高度化するお客様のニーズにお応えすべく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しています。先端技術研究部門の社員が講師を務めるなど、社内の技術展開の場にもなっています。

2022年度技術研修例

- はじめてのスクラム
- アジャイルのテストと品質
- スクラムを利用したアジャイルプロジェクトマネジメント
- アジャイルのテスト駆動開発と自動化
- Angularハンズオン
- Nest.jsハンズオン
- リーダブルコード読書会

また、自律的な学びを推進するため、幅広い資格を対象として資格取得褒賞金を設定しており、対象資格や褒賞金額を随時見直しています。

こうしたITスキルの向上と合わせて、ヒューマンスキルを向上させるための研修も手厚く実施しており、入社3年目までは社会人としての基本スキルを学ぶ研修を毎年実施しているほか、昇格時には自身のビジョンを考える研修、マネジメントに関する研修などを実施しています。

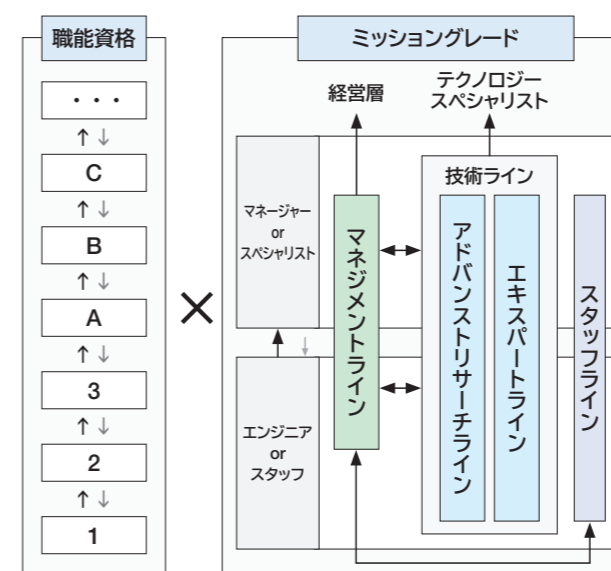
研修のカリキュラムは、技術と品質の専門部門と、ヒューマンスキルを扱う人事部門とで相互に補完しながら策定しています。

- 働きがいをもって健康で長く活躍できる環境を提供

人事制度

NSDの人事制度は、職能資格制度とミッショングレード制の考えを組み合わせ、中長期的な会社への貢献度の高さと、中短期の役割やスキルの両方を反映する仕組みとなっています。若手やキャリア採用者も重要な役割へ抜擢する実力主義で、年度末には成果の還

▶ NSDの人事制度(2024年度の制度改定を含む)



元を目的に所属部門の業績を反映した賞与を支給しています。性別や国籍によって評価が異なることも一切なく、男女の賃金は正社員の職務ランク別で見ると同等となっています。

昇進においては、担う役割と本人の目標に合わせた多様な柔軟なキャリア形成を促進するという考えのもと、管理職と高度専門職の系統を設けています。2024年度には後者を技術ラインとスタッフラインに区分し、さらに技術ラインには先端/先行研究により新技術・DX関連分野を牽引するアドバンストリサーチラインと、卓越した専門性を発揮するエキスパートラインを用意し、高度専門職の上位の引き上げを目指します。

▶ 正社員・職務ランク別男女の賃金の差異(2022年度)

管理職	係長級	一般社員
93.3%	96.5%	93.0%

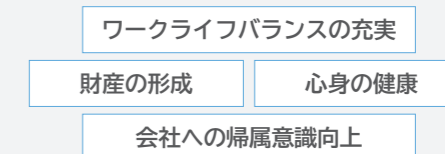
※男性社員の賃金を100%とした場合の女性社員の賃金の割合です。※いずれのランクでも90%台となっているのは、それぞれのランク内にさらに職能等級を併設し、その等級別の男女の構成割合に差があること、および女性社員の平均年齢が男性社員に比べ低くなっていることなどによるものです。

人財定着

NSDの離職率は3%程度で推移しており、同業他社と比較して低い水準となっています。平均勤続年数も延びており、2022年度は15.3年と、こちらも同業他社に比べ高水準となっています。

社員を最大の財産と捉え、働きやすい環境の整備・維持に向けたさまざまな施策の実施により、高い人財定着率を維持できていると考えています。

- 2022~2023年度にかけてベースアップを実施
- 従業員持株会では拠出金の20%を奨励金として支給
- グループ単一健保による手厚い健康づくり支援
- 子が小学生の間は短時間勤務可能とするなど法定以上の制度を整備
- オフピーク通勤や時間単位の有給休暇、有給休暇を一定数積み立てられる制度を整備
- 勤続年数10年以上の社員に勤続功労休暇を毎年付与



2022年度の社内調査結果

- 今後もこの会社で働き続けたいと思う **78%**
- 会社や上司から期待されている以上に貢献したいと思う **75%**

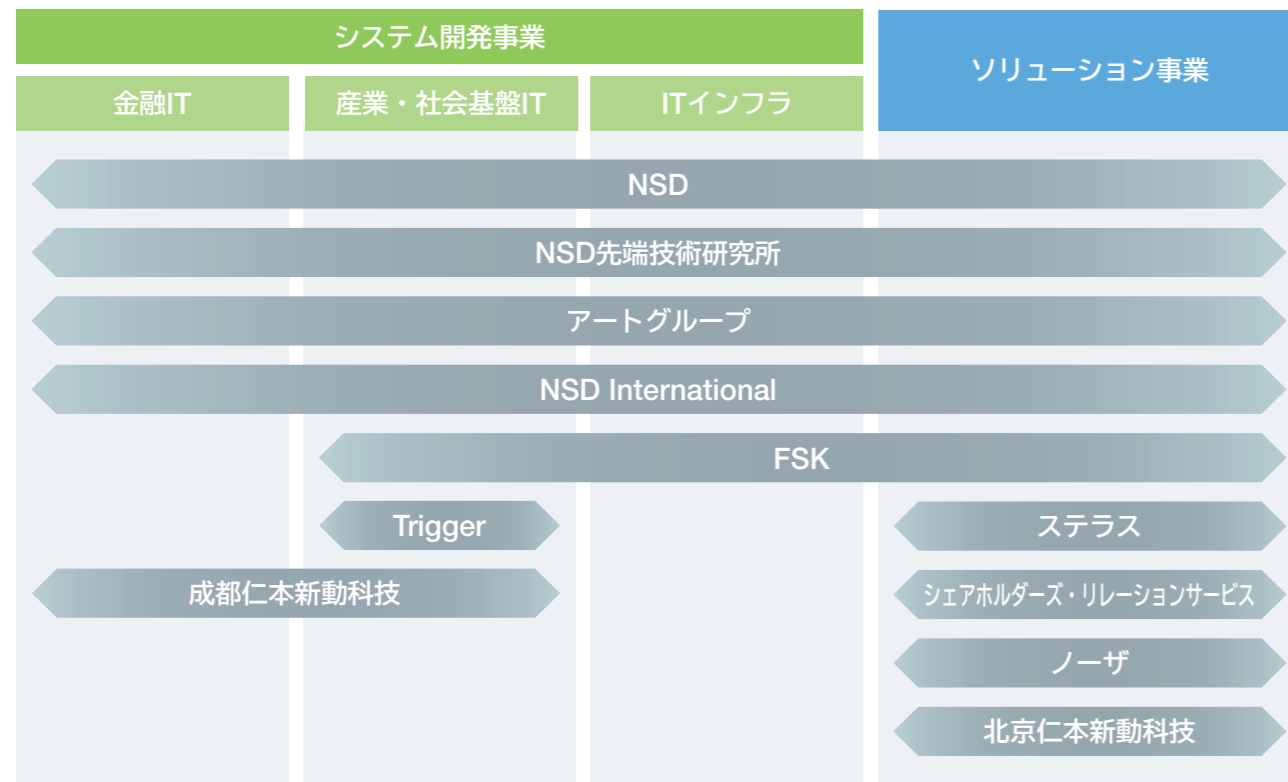
※就業継続意欲とエンゲージメント数値はすべての項目でプラス

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。

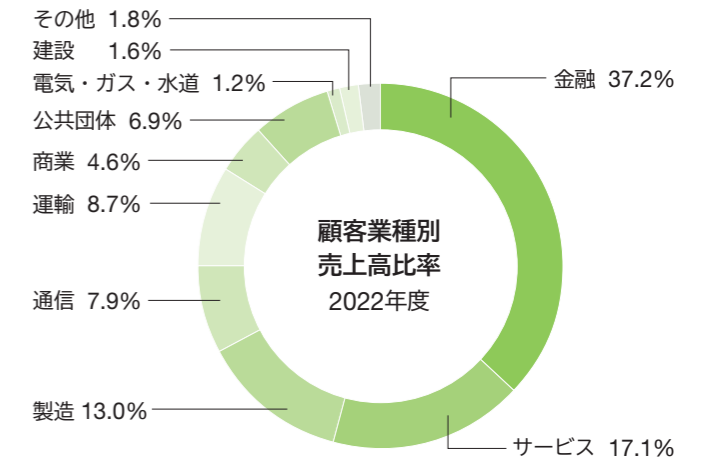


システム開発事業

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

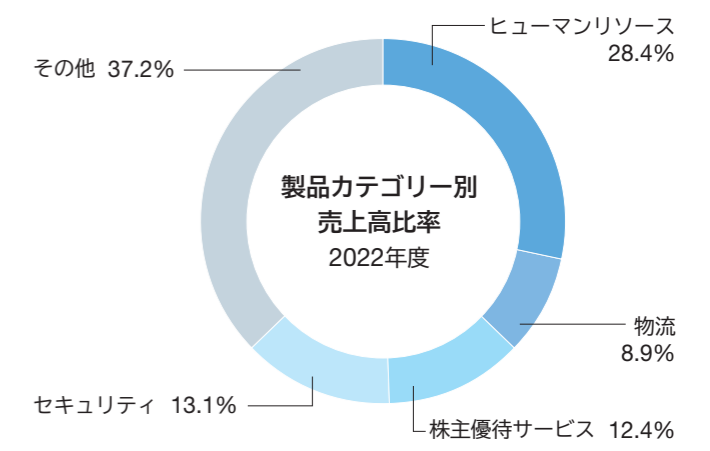
- 幅広い業種のお客様との長年にわたる取引により蓄積された業務知識と技術ノウハウ
- AI・IoTなどの先端技術を実際のビジネスに活かす応用力
- 高い専門性を有する4,000名規模のエンジニア・リソース
- 大手優良企業を中心とした盤石な顧客基盤

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。



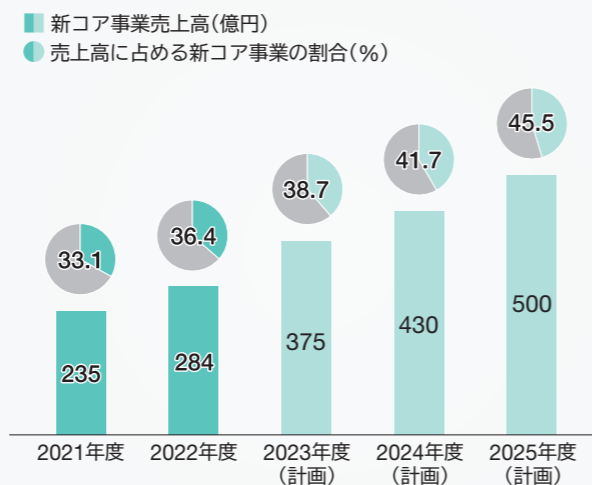
ソリューション事業における強み

- 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

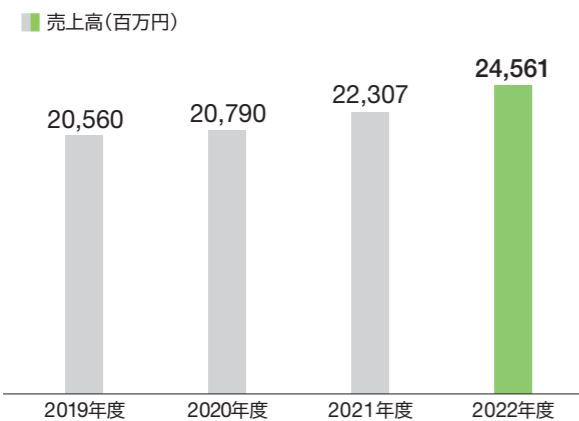
年にわたり携わり、お客様のシステムの隅々までを理解しています。こうした知見に加え、オープン系システムの設計ノウハウを高めることなどを通じ、上流工程から対応可能な技術者の育成に注力することで、お客様との関係を一層深化させていきます。

2022年度実績

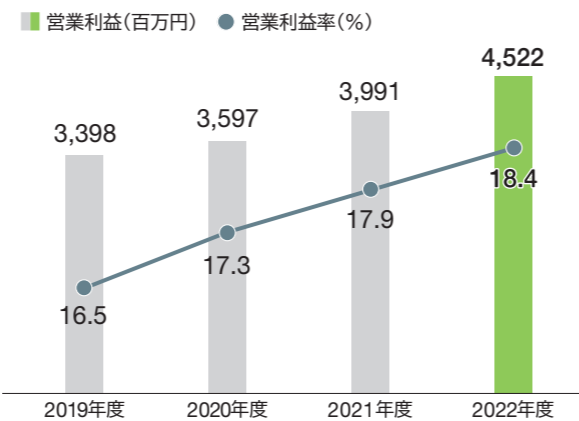
メガバンクを中心にシステム更改案件をはじめ、既存の開発案件が拡大し、銀行からの受注が大きく伸長したほか、保険会社やカード会社からの受注が順調に

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

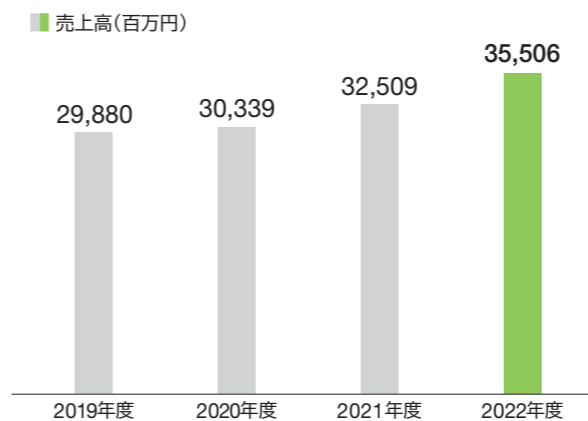
者育成に注力し、お客様のさまざまなニーズにお応えしていきます。また、5Gや6Gの技術を活かした大容量・低遅延を実現するサービスへのニーズが増加すると予想されるため、テレマティクスサービス等に関するノウハウ・技術を向上させ、新たな分野の受注領域の拡大を目指していきます。

2022年度実績

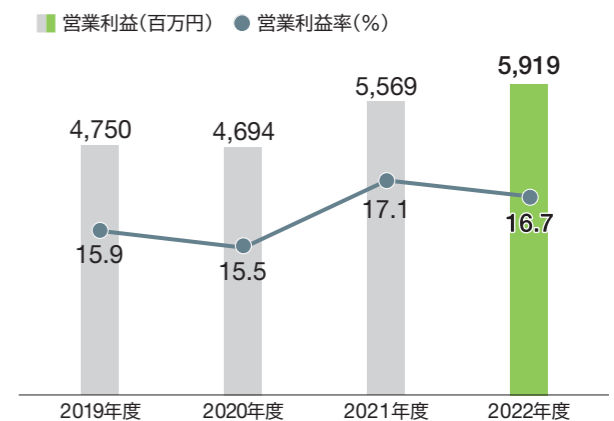
製造業や運輸業、公共団体からの受注が順調に伸長したほか、Trigger株式会社をM&Aした効果もあり、売上高は前年度比9.2%増収の35,506百万円となりました。

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



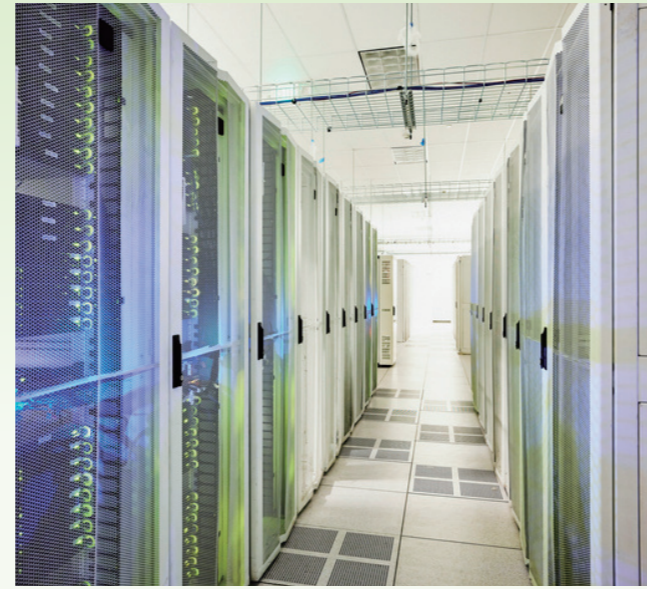
ITインフラ

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[※]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

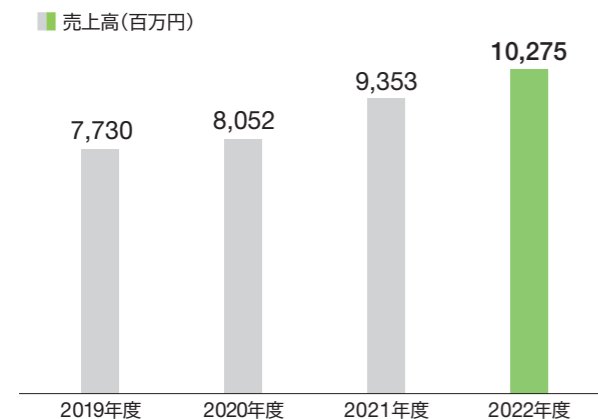
行政におけるデジタル化推進の動きが活発化しており、特に、セキュリティや拡張性等の非機能要件への対応については旧来とは違った規模での対応が求められています。こうした要望に最適な提案ができるよう、先述の技術力向上と合わせて、コンサルティング力の向上にも注力します。

2022年度実績

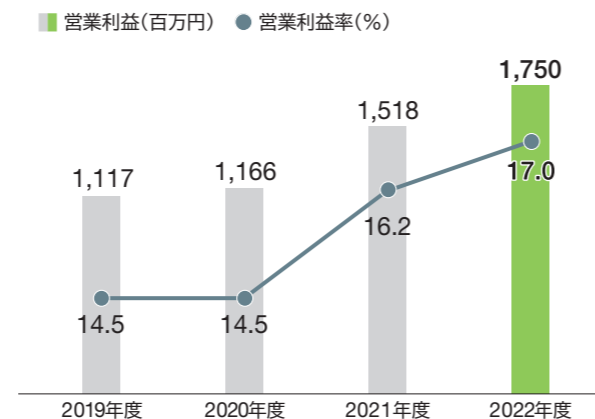
官公庁向けインフラ構築案件、銀行・保険向けのクラウド案件、地方自治体からの業務委託案件など、公共団体や金融業からの受注が大きく伸長した結果、売上高は

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。

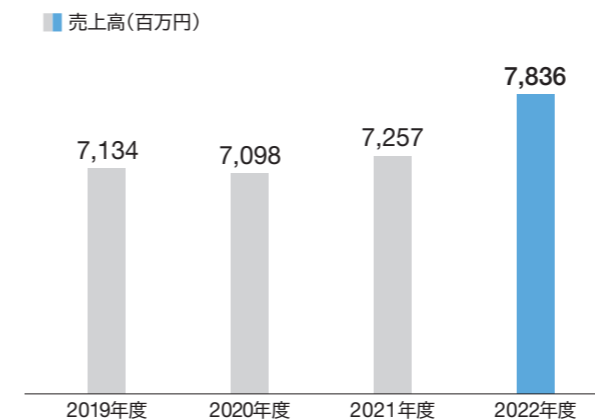
加えて、M&Aの活用により、ラインアップの拡充を加速していきます。

2022年度実績

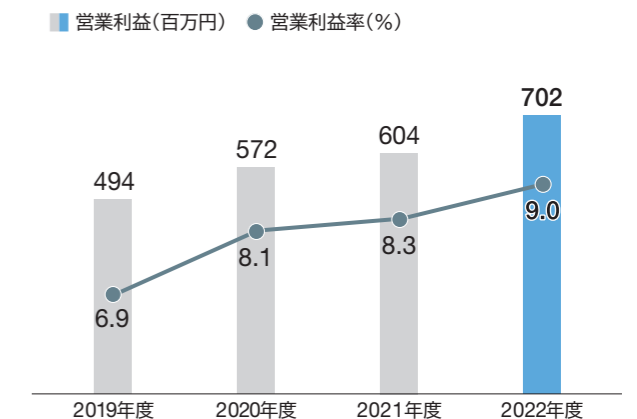
前年度に売上げた大型案件の反動減や受注の遅延により、ヒューマンリソースソリューションおよび物流ソリューションで減収となりましたが、株主優待サービスの伸長に加え、レンタル業向けソリューション等の受注

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。



Environment

環境への取り組み
▶▶P.48

Society

社会への取り組み
▶▶P.51

Governance

ガバナンスへの
取り組み
▶▶P.61



E

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(CO₂)の排出削減に取り組んでいます。

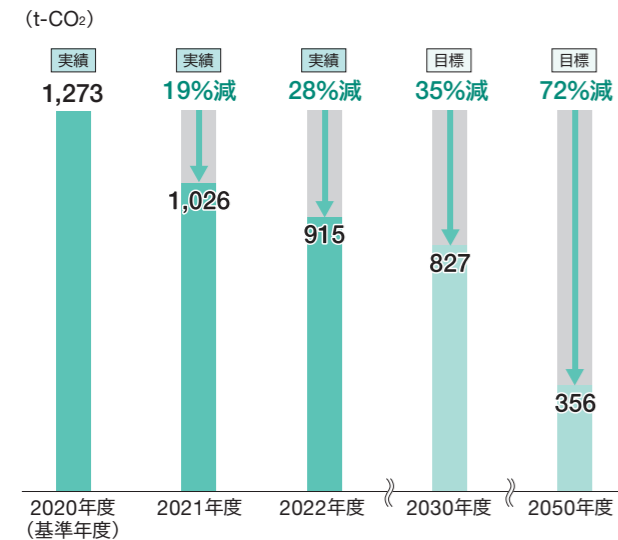
当社は多岐にわたる業種の顧客と取引があり、気候変動により引き起こされる異常気象や風水害などが当社の事業活動に与える影響を想定しておくことは重要であると認識しています。この認識のもと、気候変動が事業にもたらすリスクや機会を分析し、その情報開示を推進してまいります。

●温室効果ガス(CO₂)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、CO₂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、CO₂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CO₂排出量は、915t-CO₂で、2020年度(基準年度)比で28.1%の削減となりました。

▶ CO₂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
 ※CO₂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CO₂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

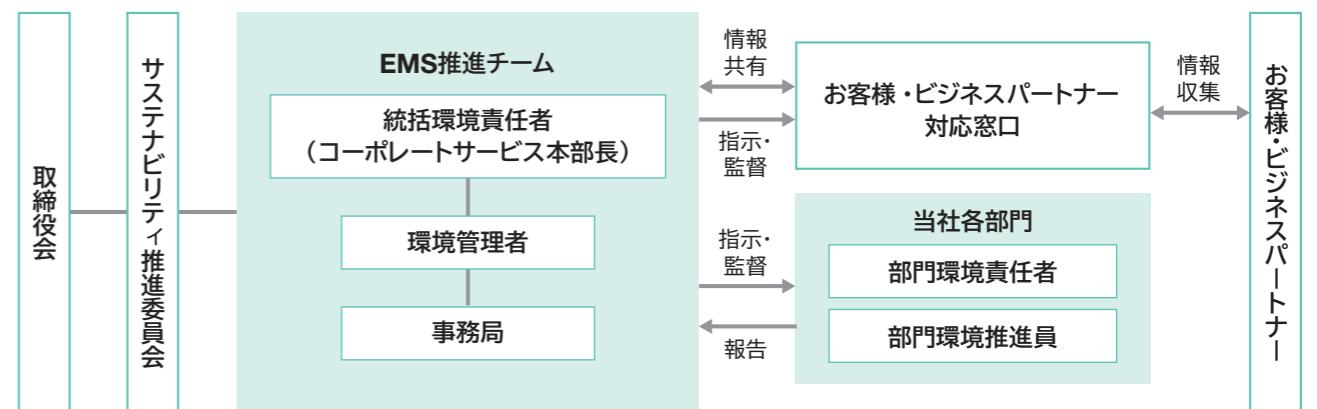
環境への取り組みを確実なものとするため、NSDIは、サステナビリティ推進委員会の下にEMS(※)推進チームを設置しています。

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



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

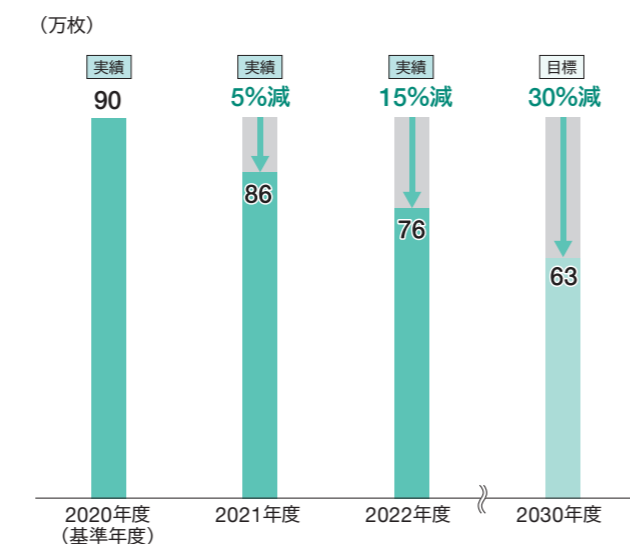
NSDIでは、パソコンのリユース・リサイクルに関して定期的に社内周知を行い、担当部署が一括して取りまとめて対応しています。リユース・リサイクル率100%を維持しています。

●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



●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。



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

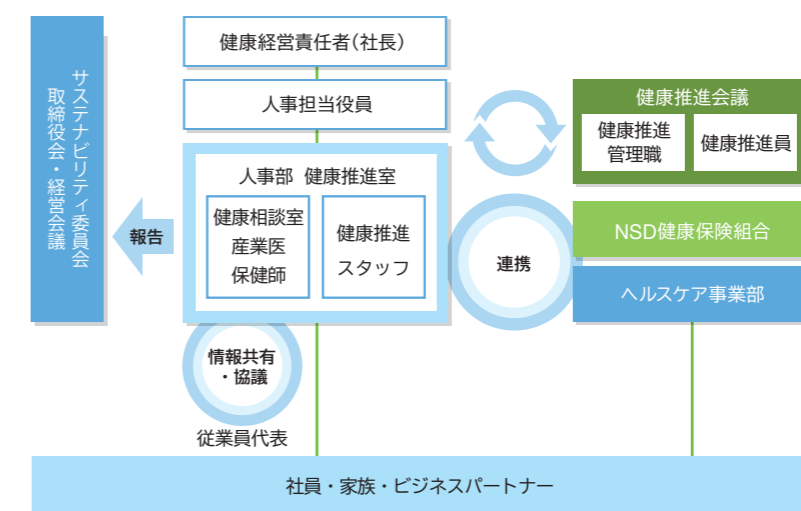
社員一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍するには、心身の健康や私生活の充実が不可欠です。NSDでは社長を最高責任者、人事担当役員を施策の企画・実行のトップとし、人事部がヘルスケア事業部およびNSD健康保険組合と連携し、健康経営を推進しています。

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



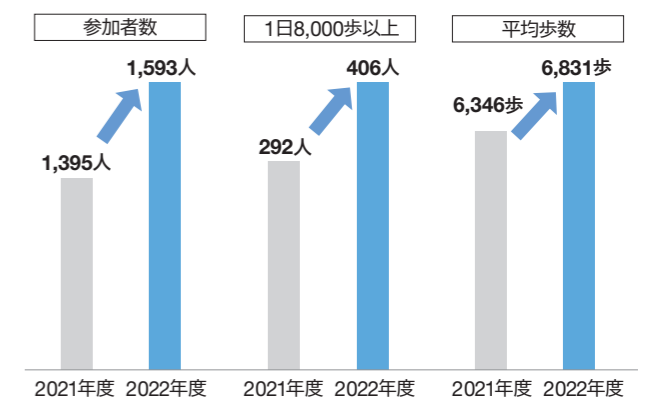
●健康増進と疾病予防

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

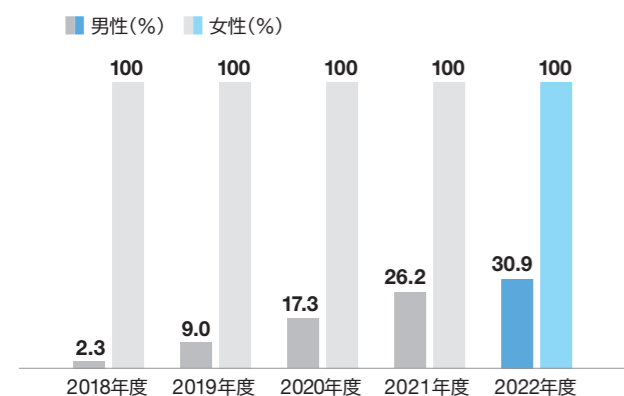
●育児・介護・治療と就業の両立支援

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&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。

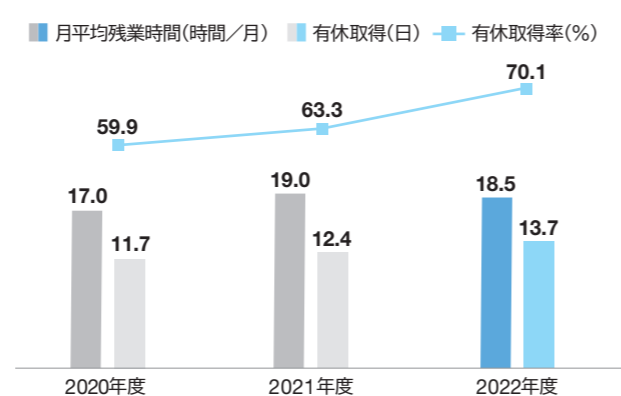
●長時間残業をなくし、有給休暇を取りやすい環境づくり

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&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。

「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

株主の皆様は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ブ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。

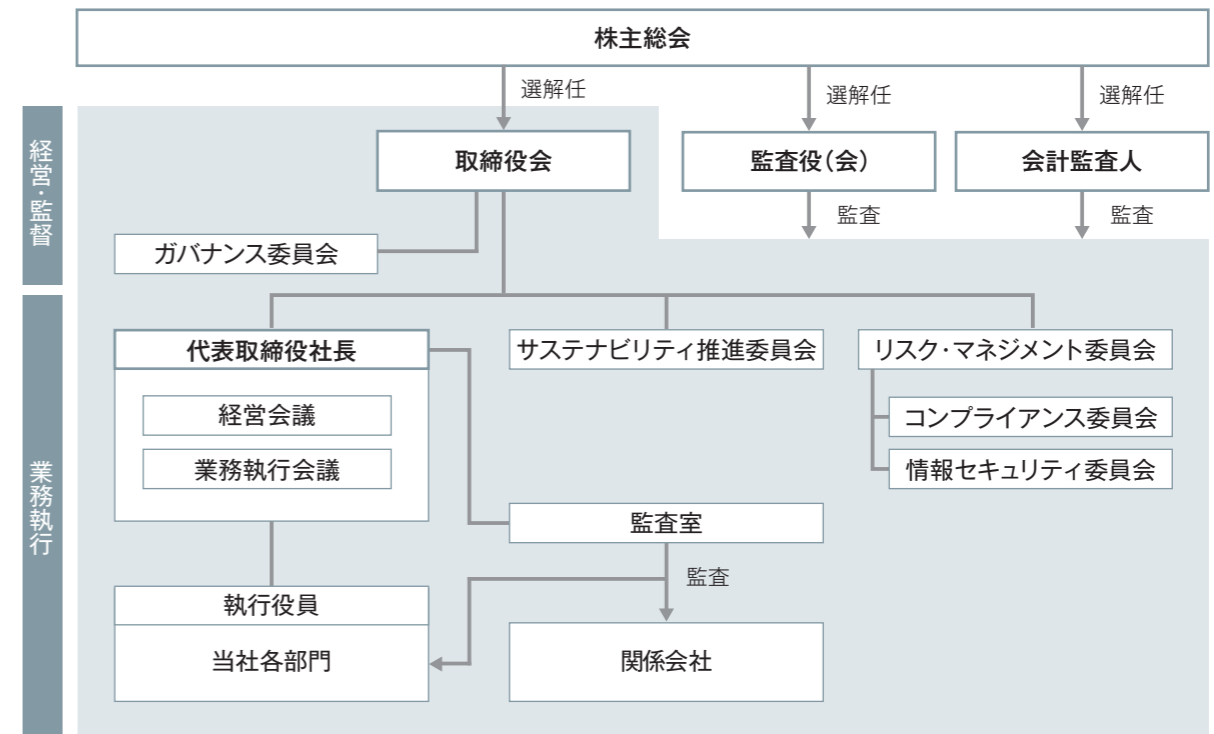
監査役(会)

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・ガバナンスの充実に努めています。

▶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

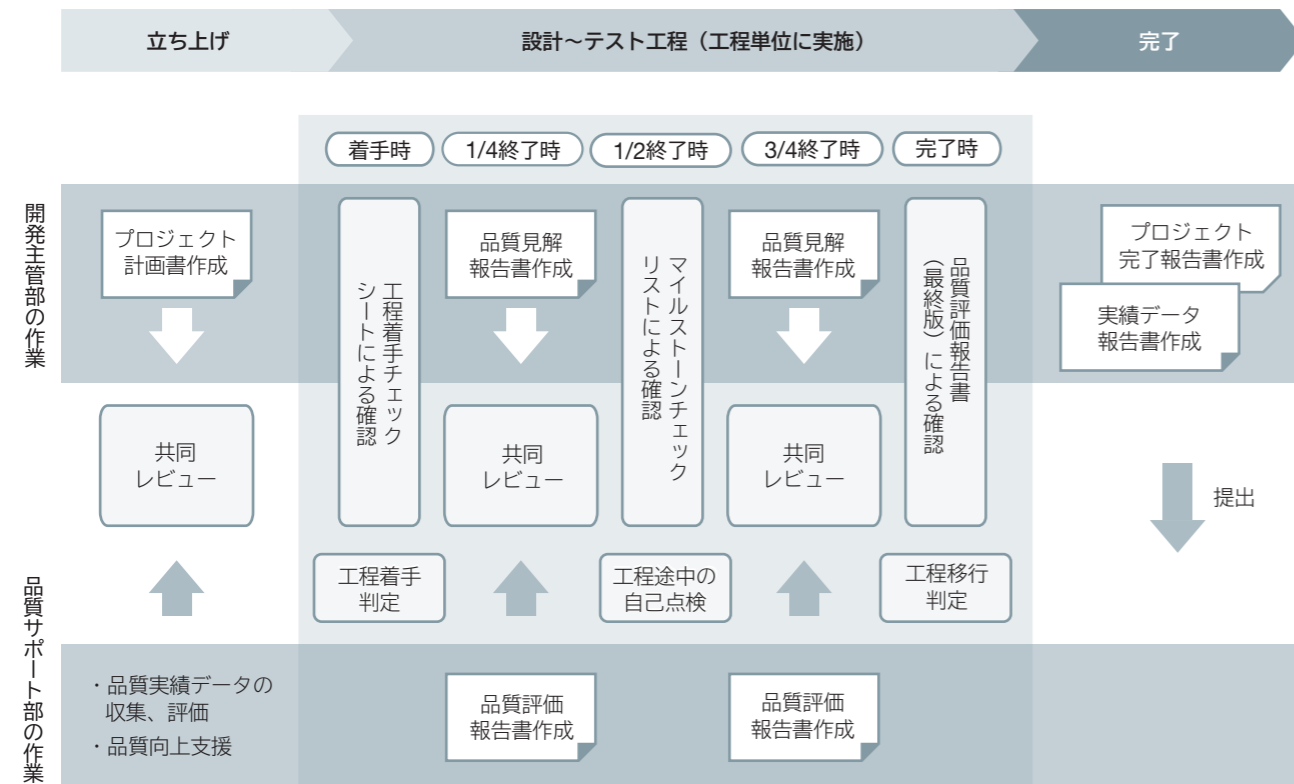
プロセス改善の一環として、NSD標準プロセスを整備し、社内展開を行っています。

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

主要非財務データ

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

※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：CO₂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。

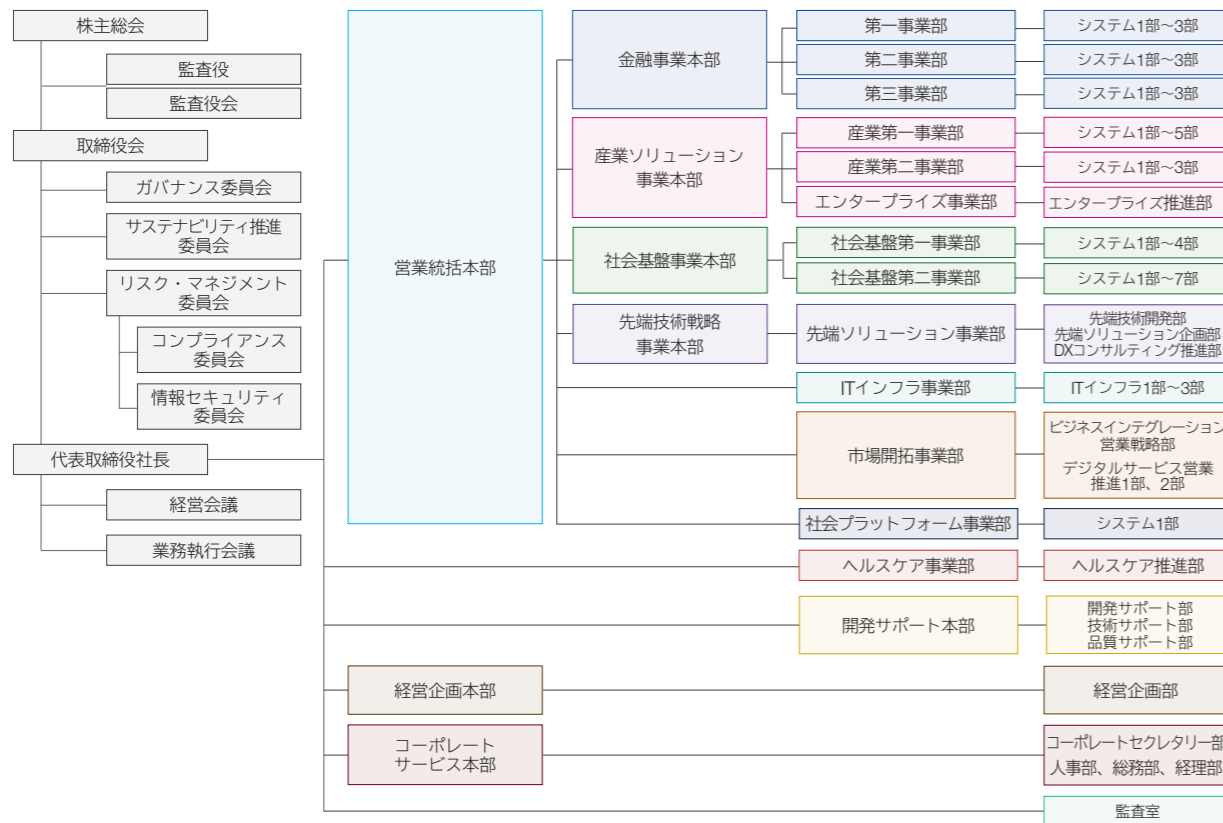
●会社概要

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

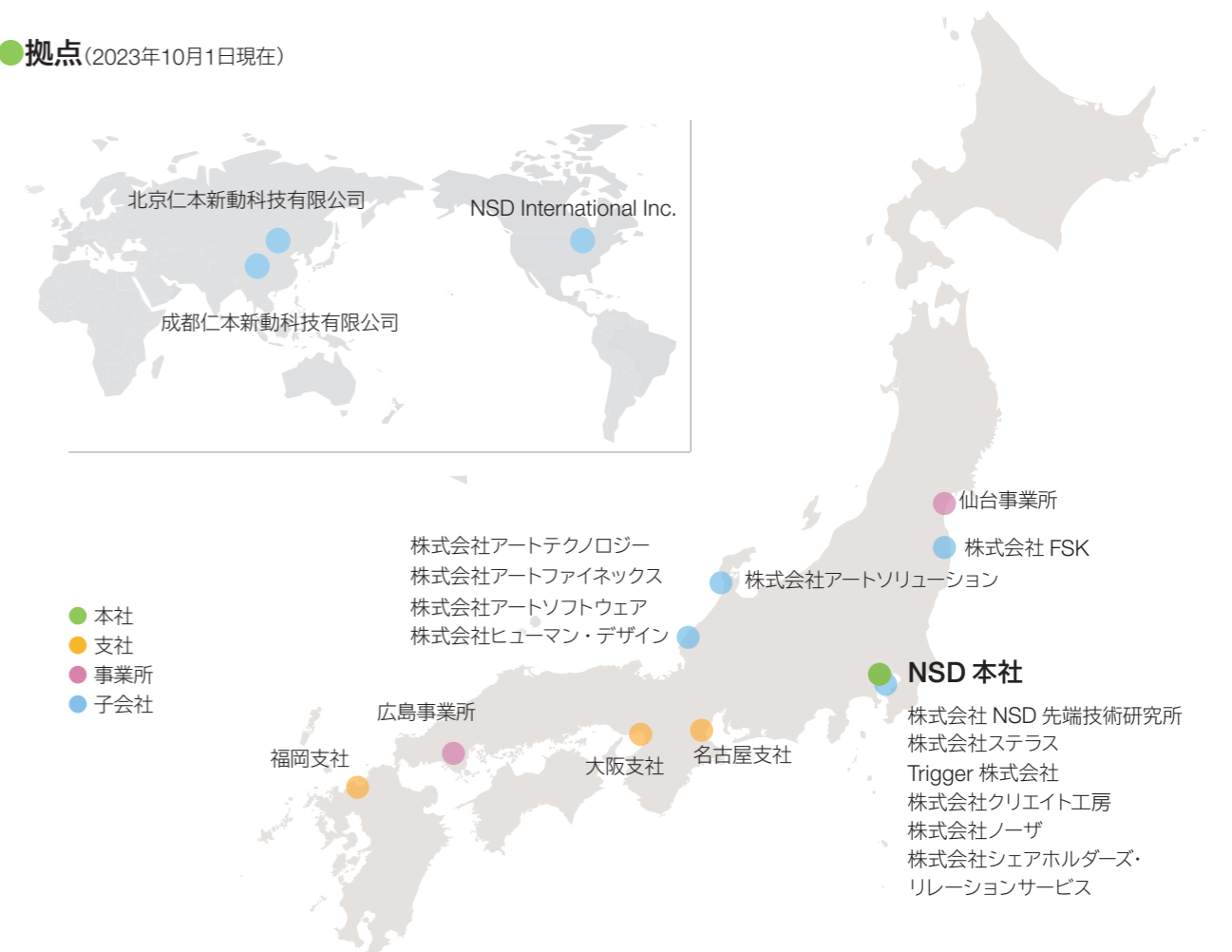
●組織図 (2023年10月1日現在)



●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

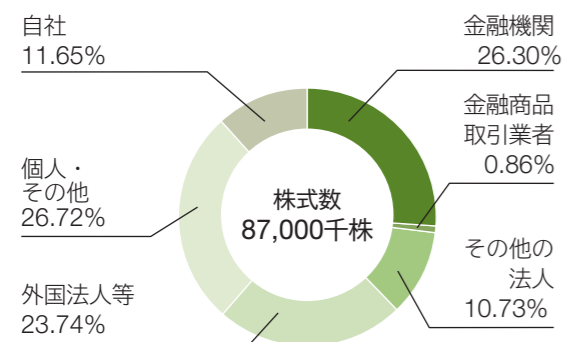
●拠点 (2023年10月1日現在)



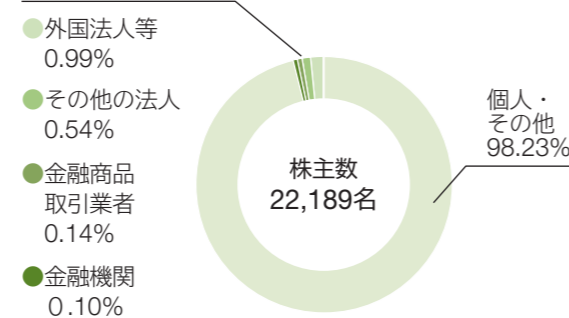
● 株式情報

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

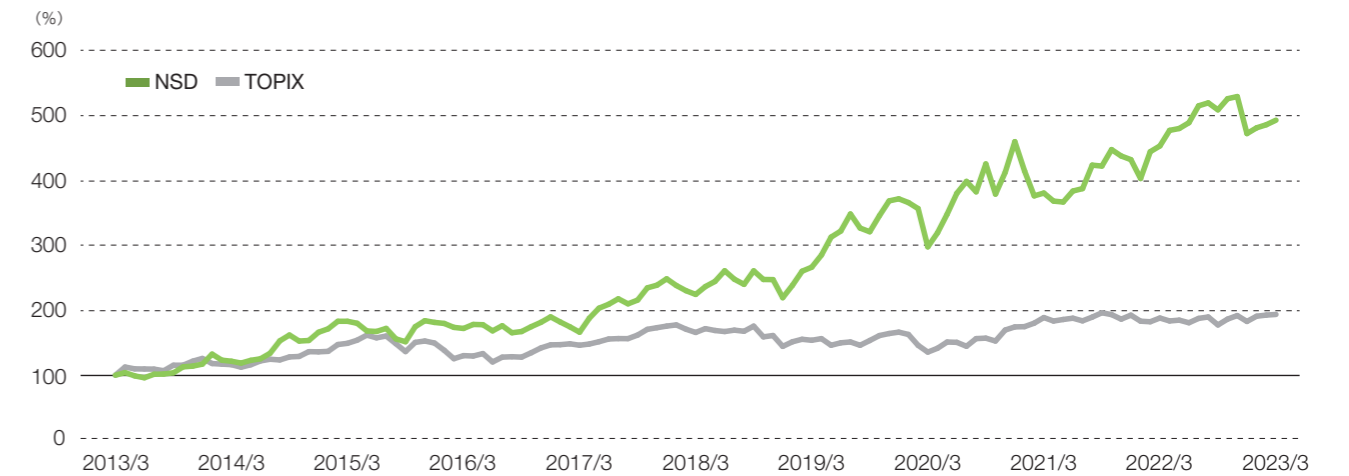


● 大株主

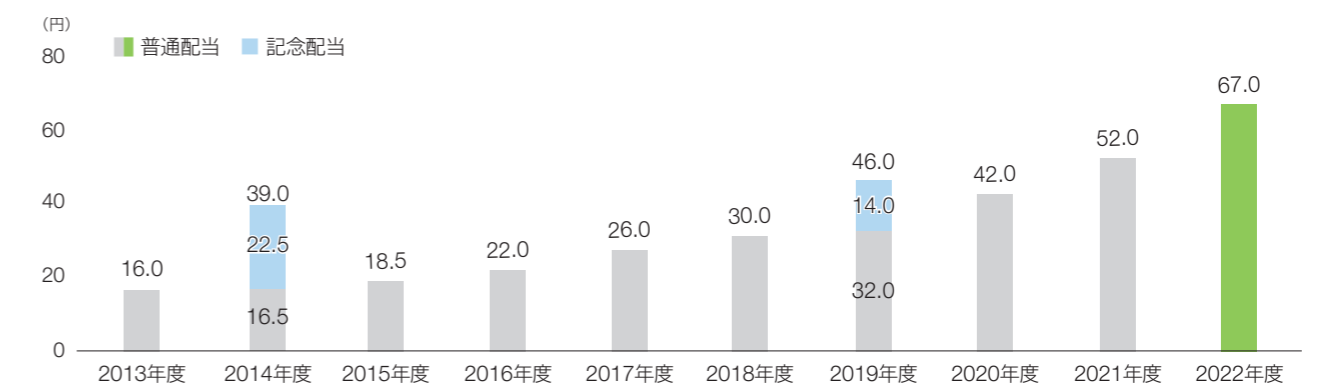
株主名	所有株式数(千株)	発行済株式総数に対する割合(%)*
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	9,509	12.37
IPC株式会社	5,658	7.36
株式会社日本カストディ銀行	4,050	5.26
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	4,024	5.23
NORTHERN TRUST CO. (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	3,792	4.93
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	3,329	4.33
野村信託銀行株式会社	3,258	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。

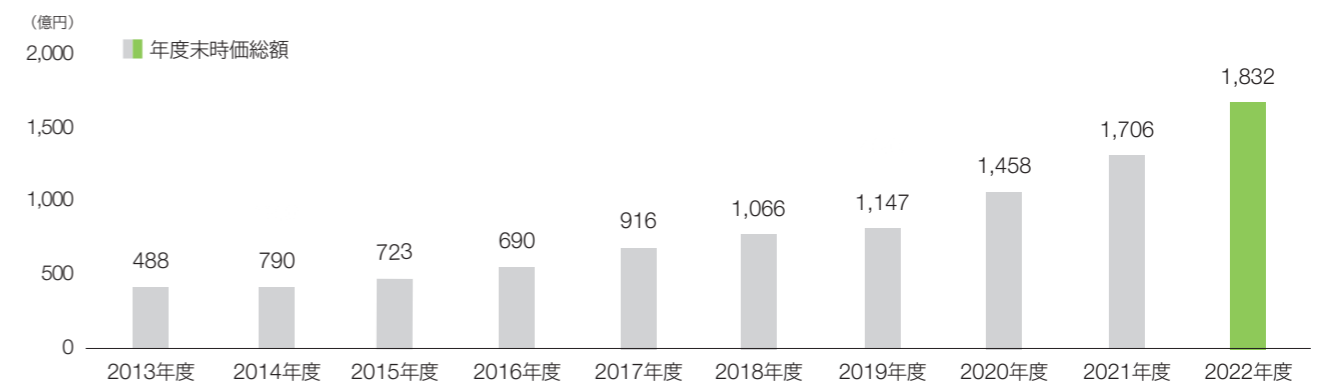
● 当社の株価の推移(TOPIX比較)



● 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/>