



Net One Systems Sustainability Data Book 2022

ネットワンシステムズ株式会社

目次

編集方針	2	G : ガバナンス	27
サステナビリティ委員会 委員長メッセージ	3	コーポレートガバナンス強化のあゆみ	28
サステナビリティマネジメント	4	コーポレートガバナンスの基本的な考え方と体制	30
ネットワークグループの企業理念体系	4	役員一覧（2022年6月22日現在）	32
サステナビリティ方針	5	機関・委員会の構成と開催状況・審議内容	34
サステナビリティ推進体制	5	取締役会の実効性向上に向けた取り組み	36
ネットワークグループのマテリアリティ	6	役員報酬制度	39
ステークホルダー・エンゲージメント	7	取締役の選解任の方針とプロセス	41
ステークホルダーと基本的な考え方	7	サクセッションプラン	42
参画するイニシアティブや外部団体	8	リスクマネジメント	43
E : 環境	9	内部統制	45
環境マネジメント	10	コンプライアンス	47
気候変動への対応	11	パーパスに基づく企業文化の醸成	51
グリーンソリューション（リファービッシュメント）の展開	12	健康経営	53
S : 社会	13	情報セキュリティ	54
人財マネジメント	14	個人情報保護	56
教育・研修制度	16	品質マネジメント	57
人事制度・ダイバーシティ	17	株主に対する責任	58
人権	19	データ・資料	62
労使関係	20	社外からの評価	62
従業員エンゲージメント	20	ESG データ	63
お客様に対する責任と顧客満足	22		
パートナーに対する責任と共創関係の構築	23		
地域貢献（ステークホルダー・コミュニケーション）	25		

編集方針

編集方針

本サステナビリティデータブック 2022（SDB 2022）は、net one report 2022 を補完するものとして、多様なステークホルダーの皆様に向けて ESG を中心とした非財務情報を幅広く報告することを重視しています。



統合報告書 net one report 2022

<https://www.netone.co.jp/ir/library/integrated/>

報告対象期間

原則、2021年4月1日～2022年3月31日。その前後の取り組みも一部含まれます。

報告対象範囲

原則、当社グループ（当社及び子会社 11 社）。当社と記載された箇所は単体を指します。
また、データについては数値情報に特化したデータ・資料の集計対象範囲をご覧ください。

将来見通しに関する注意事項

本レポートには、リスク・不確実性を内包した将来見通しが記載されており、実際の結果とは大きく異なる可能性があります。これらの将来見通しは、現時点での情報に基づいており、過度に依拠できないことをご承知おきください。なお、当社では将来見通しの記載について、現時点以降の出来事や環境、予期せぬ事象の発生を反映し、更新して発表する義務を負うものではありません。

記載に関する注意事項

SDB 2022 に記載されている各社の社名は、各社の商標または登録商標です。また、健康経営[®]は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

発行年月日

（前回）今回、初の発行につき該当なし

（今回）2022年9月30日

（次回発行予定）2023年9月末

お問い合わせ先

ネットワンシステムズ株式会社

<https://www.netone.co.jp/contact/>

サステナビリティ委員会 委員長メッセージ

持続可能な社会への貢献と持続的成長の両立に向けて
部門間で連携し、マテリアリティを軸とした取り組みを
加速させます



常務執行役員
最高戦略責任者 (CSO)
サステナビリティ委員会 委員長
辻 晃治

(サステナビリティ 課題・動向認識)

全社横断のサステナビリティ経営に向けて方針と体制を整備

気候変動や人権など国際社会を取り巻く社会課題が多様化し、複雑化する中で、デジタル化の遅れが日本全体の課題となり、当社は社会のデジタル化の促進におけるネットワークの重要性を再認識しました。

このような環境認識のもと、当社はサステナビリティ方針を策定し、創業からの強みであるネットワークを軸にお客様のデジタル化を支援することで、持続可能な社会への貢献と当社の持続的成長を両立していく決意を表明しました。さらに、全社横断でのサステナビリティ経営の推進を目的として、経営委員会の配下にサステナビリティ委員会を新設しました。

(委員長としての役割と抱負)

社会課題の解決と当社の事業成長を両輪として取り組みを推進

私はサステナビリティ委員会の委員長と、事業戦略を管掌するCSO（最高戦略責任者）の2つの役目を担っています。サステナビリティ経営と事業戦略遂行において、各事業領域を主管する部門を連携させ、取り組みを推進していくことが私の役割です。2022年度からスタートした新たな中期経営計画では、社会課題の解決と当社の事業成長を両輪として位置付けました。事業戦略の軸足を社会課題解決への貢献に置くとともに、中長期視点での重要課題を抽出し、マテリアリティとして特定しています。

例えば、当社が事業を通じて社会課題解決に貢献していくためには、お客様の脱炭素に貢献するグリーンソリューションをはじめとして、新たなニーズに応えるサービスの創出が求められます。その実現には次世代を担うプロフェッショナル人材が重要となります。競争力のある人材の育成はもちろんのこと、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりも不可欠です。プロフェッショナル人材の活躍をマテリアリティの一つとして特定し、KPIを設定して進捗を管理しています。さらに、マテリアリティに紐づくSDGsへの貢献を整理し、SDGs宣言として公開しています。

今後、マテリアリティを軸とした取り組みに注力していくことで、社会課題解決に貢献するとともに、当社のさらなる事業成長を実現してまいります。

サステナビリティマネジメント

ネットワングループの企業理念体系

ネットワングループは2022年4月1日、新たな企業理念体系を策定しました。

新たな企業理念体系は、当社グループの存在意義「Purpose（志、大義）」、社会に対して貢献できる具体的な「Mission（使命）」、具体的な目標及び道筋である「Vision（目標、Goals）」、決して踏み外してはならない「Values（価値観）」、そして当社グループの構成員一人ひとりの考え方・判断の基準となる「WAY（行動指針）」で構成しています。

ネットワングループ 企業理念体系

Purpose（志、大義）

人とネットワークの持つ可能性を解き放ち、伝統と革新で、豊かな未来を創る

Mission（使命）

我々は、一人一人が卓越した専門性と高い倫理観を持つプロフェッショナルであり、社会とお客様の課題解決に貢献する

Vision（目標、Goals）

- ネットワークのリーディングカンパニーとしての高い誇りを持つ
- ネットワンならではの付加価値を創出し、継続した成長を実現する
- 絶え間ない自己研鑽で心と技術を鍛える精鋭集団であり続ける
- 幅広いステークホルダーへの責任を果たすため、適切な収益構造を維持する

Values（価値観）

People：私たちは大切な人に誇れる仕事をします

Governance：私は社会に評価される行動を取り続けます

Social：私はお客様と一緒に、価値を創造し展開します

Environment：私は未来を想い、未来の仕組みをつくります

WAY（行動指針）

netone、一歩先へ

- 不祥事を忘れない
- 誠実に丁寧に
- 心と体を大切に
- お互いに半歩踏み込む
- 失敗も成功も次への糧に
- 進化し続ける「匠」
- ワクワクを広げる
- 期待値を超えていく

サステナビリティ方針

ネットワングループは、ネットワークのリーディングカンパニーとして、お客様や社会の変革を支える高付加価値なサービスを提供することで成長してきました。

私たちは「人とネットワークの持つ可能性を解き放ち、伝統と革新で、豊かな未来を創る」を存在意義として、「お客様の成功」、「社員の幸福」、「パートナーとの共創関係の構築」、「株主価値の向上」、「自然環境の保全」に事業を通じて貢献することが、企業価値の向上につながると考えています。「優れたネットワーク技術」「マルチベンダ対応」「お客様との共創」から生まれる ICT の目利き力と知見を磨き、社会価値と経済価値を創出するサービスを提供することで持続可能な社会への貢献と当社の持続的成長を両立していきます。

サステナビリティ推進体制

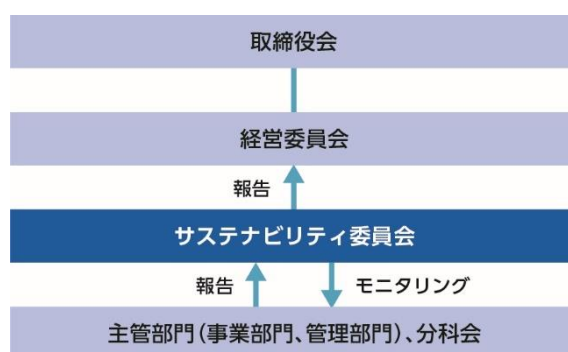
ネットワングループのサステナビリティ経営

ネットワングループのサステナビリティ経営は、企業理念体系のもと、マテリアリティ、中期経営計画、SDGs 宣言を一体的に推進するものとなっています。

ネットワングループのサステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティに関する取り組みを推進するため、これに係る重要事項を審議・決定するサステナビリティ委員会を 2022 年 4 月より設置しています。サステナビリティ委員会は、CEO を務める代表取締役が管掌役員を務め、CSO である執行役員が委員長を務めるとともに、事業部門や管理部門、一部子会社の責任者や担当者より構成されています。

サステナビリティの推進にあたっては、マテリアリティを特定するとともに主管組織を定めています。マテリアリティでは KPI を定め、その KPI をもとにサステナビリティ委員会が主管組織の活動をモニタリングするとともに、サステナビリティ委員会から経営委員会に報告する形となっており、グループ一体となって取り組みの推進とそのモニタリングを図る体制となっています。

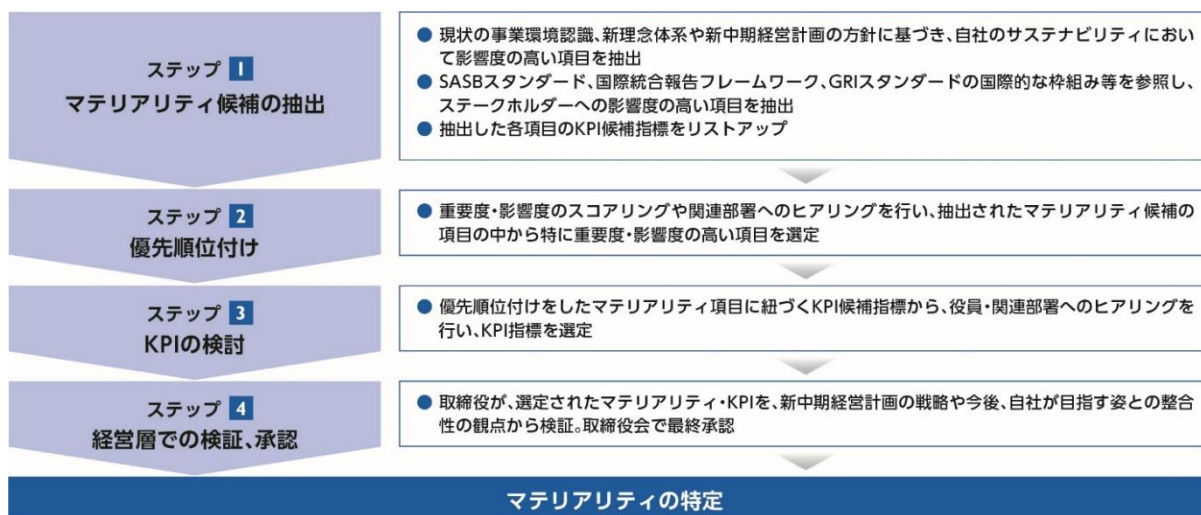


ネットワングループのマテリアリティ


ネットワングループは 2021 年 12 月、マテリアリティを公表しました。

現在の事業環境認識や新理念体系、中期経営計画の方針等を踏まえ、自社にとっての価値と社会にとっての価値を重視し、マテリアリティを検討しています。本マテリアリティは取締役会で承認され、今後は 2022 年 4 月に新設されたサステナビリティ委員会で四半期毎に進捗確認を行うとともに、取締役会モニタリングを受ける形となっています。

■マテリアリティ特定プロセス



■4つのマテリアリティと KPI

マテリアリティ	KPI
<p>安心・安全な 高度情報社会の実現</p> <p>当社の強みであるネットワーク技術を核とした高品質なサービスを通じて安心で安全な高度情報社会の実現に貢献する。</p> 	<p>■ 課題・領域別ソリューション・サービスの提供</p> <p>■ サービスビジネスの拡大と推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会課題解決型ソリューション*売上高：300 億円（2024 年目標） ・ サービス比率：55%（2024 年目標） <p>*「デジタルガバメント」「Society5.0」「スマートマニュファクチャリング」の中期経営計画注力3領域</p>

マテリアリティ	KPI
<p style="text-align: center;">プロフェッショナル人財の活躍</p> <p>持続的成長に向けて、競争力の源泉である多様な人財を育成・確保し、各々が活躍できる職場環境を構築する。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">     </div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 次世代を担う IT 人財の育成 ■ ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・ CISSP 取得者：80 名（2030 年目標） ・ 安全確保支援士：100 名（2030 年目標） ・ フロント部門：2021 年比 50%増（2030 年目標） ・ コーポレート部門：150 名増（2030 年目標） ・ 業務改善提案：100 件（2022～2030 年の累計） ・ 女性役職者比率：15%（2030 年目標） ・ 新卒採用女性比率：50%（2030 年目標） ・ 男性の育休及び出産時の特別休暇取得率：90%（2030 年目標）
<p style="text-align: center;">脱炭素社会への貢献</p> <p>気候変動に対して、ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減と自社の事業プロセスにおける環境負荷削減の両軸で取り組む。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減 ■ 自社の事業プロセスにおける排出量削減 ・ グリーンソリューションの拡大 ・ 低消費電力製品及びサービス販売の拡大
<p style="text-align: center;">持続可能な成長を実現する ガバナンス体制の維持強化</p> <p>企業価値向上に向けて、ガバナンスを強化するとともに、ステークホルダーとのより強固な信頼関係を構築するために、企業文化の改革に取り組む。</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業文化の醸成と内部統制強化 ■ 健康経営の実現 ・ 企業文化の醸成に向けた取り組みとして社員意識調査を毎年実施 ・ 再発防止策の進捗報告 ・ 健康経営優良法人への認定（2024 年目標）

マテリアリティと SDGs 宣言

ネットワングループは SDGs の達成に向けてビジネス及び企業活動を通じ持続可能な社会への貢献と当社の持続的成長を両立していくため、マテリアリティに対し合計 12 個の SDGs 宣言を定めています。

マテリアリティに対する SDGs 宣言

https://www.netone.co.jp/sustainability/sdgs/#sdgs_h301

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーと基本的な考え方

私たちは Mission に「一人一人が卓越した専門性と高い倫理観を持つプロフェッショナルであり、社会とお客様の課題解決に貢献する」を掲げています。この Mission を果たす上で重要な考え方として Values（価値観）に「People、Governance、Social、Environment」の 4 つを定め、社会課題の解決に取り組む中で、ステークホルダーとの対話を深めています。

■ステークホルダーと対話の例

ステークホルダー	主な取り組み
お客様	顧客満足度調査やお客様との意見交換などに取り組んでいます。 2021年度の顧客満足度調査では、従来の「欠点・課題・不満点の調査」から「当社が目指す姿と顧客期待のギャップとその要因確認」を目的に、調査方針を大きく変更しました。その結果、総合満足度の「満足・やや満足」の回答が78.2%となりました。
社員	社員に公平な機会を与え、成長を促す教育制度の整備、健康に配慮した安全で快適な職場環境の提供に取り組むとともに、RCT*を推奨しています。2021年度も社内意識調査を実施し、会社満足度は3.69ptとなりました。
パートナー	「取引先CSRガイドライン」を制定し、当社の理念や方針を共有しています。また、各パートナー企業からは、お客様のDX加速に貢献したことを評価され「Japan Partner of the Year」(Cisco Systems)等を受賞しました。
株主	ディスクロージャーポリシーに基づき、情報開示及び市場関係者との積極的な対話を実施しています。2021年度は社長が41回、社外取締役が3回、IR部門が231回の投資家ミーティングを実施しました。
自然環境	気候変動を含む環境問題を重要な経営課題と捉え、マテリアリティの一つとして「脱炭素社会への貢献」を掲げています。ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減と自社の事業プロセスにおける環境負荷低減の両軸で取り組んでいきます。

*RCT (Respect, Communication, Teamwork) : 経営陣と社員が良好な関係を保ち、企業理念の共有、職場環境の改善、企業文化の醸成を目指して互いに意思疎通を図ること

参画するイニシアティブや外部団体

イニシアティブや外部団体への加盟

ネットワークやセキュリティ、イノベーションや産業の発展、循環経済の構築に貢献するため、関連する団体に幅広く参画しています。

■参画・加盟団体の例

ネットワンシステムズ：

- ・ Open Networking User Group (ONUG)
- ・ 日本 P4 ユーザ会
- ・ 特定非営利活動法人日本ネットワークセキュリティ協会 (JNSA)
- ・ 一般社団法人オープンガバメント・コンソーシアム 他

ネットワンネクスト：

- ・ 循環経済パートナーシップ (J4CE)

E：環境

ネットワングループは、Values（価値観）の一つに「Environment：私は未来を想い、未来の仕組みをつくります」を定めています。地球市民の一員として、次世代に豊かな環境を引き継ぐため、地球温暖化防止、省エネルギーの追求、ペーパーレスの促進、廃棄物・CO₂の削減など、日常業務を通じて環境に優しい社会づくりに貢献していきます。また、本業であるICTを活用し、環境ソリューションの提供、普及にも努めていきます。

関連するマテリアリティ

- 脱炭素社会への貢献

TOPICS

- TCFD 提言に沿った気候変動対応 ▶▶▶P.11
- グリーンソリューション（リファービッシュメント）の展開 ▶▶▶P.12

環境マネジメント

基本的な考え方／環境方針

環境方針

基本理念

私たちの全ての事業活動を通じて、最先端の IT 技術を地球温暖化防止に役立て、省エネルギー・省資源対策に取り組み、持続的な成長が可能な社会の実現に貢献します。

また、従業員一人一人が常に高い環境意識を持って行動し、お客様のみならず社会からも信頼される企業を目指します。

基本方針

当社では、上記の理念を具現化するために次のことを実施します。

1. グリーン IT 技術で CO₂ 排出量削減

最先端の IT 技術を用いたソリューション提案を通してお客様の業務効率を高め環境負荷を軽減することにより、社会全体の CO₂ 排出量削減に貢献します。

2. 省エネ・省資源活動

当社の企業活動で使用するエネルギー・紙資源の削減を推進します。

3. 法規制等の遵守

当社の企業活動にかかわる環境関連の法律、規制、協定、お客様からの要望（グリーン調達）などを遵守します。

4. 環境マネジメントシステムの維持・向上

当社の企業活動にかかわる環境側面を常に認識し、PDCA サイクルによる環境マネジメントシステムの継続的な改善を図ります。

5. 環境教育の実施

環境方針達成のため当社に従事する全員に対し環境教育を実施し、環境に関する意識の向上を図り、環境意識の高いグリーン人材の育成に努めます。

6. 環境情報の公開

本環境方針を含め、当社の環境への取組みを WEB 等を通じて社外に公開し情報の発信に努めます。

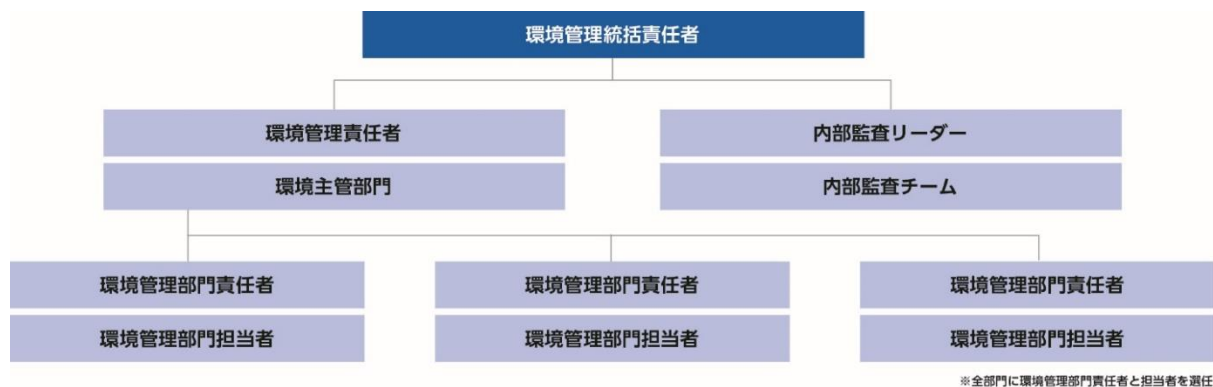
サステナビリティ | ESG の取組 > 環境マネジメント

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/environment/management/>

環境マネジメント推進体制

推進体制

ネットワングループは、環境管理統括責任者のもと、グループ会社も含めた各部署の環境管理部門責任者と推進役である環境管理部門担当者が中心となり、気候変動への対応などの環境負荷軽減に取り組んでいます。環境管理統括責任者は環境に関する外部内部の課題変化、不適合及び是正処置、監視測定の結果等について年に1回以上報告を受け、レビューをしています。



※全部門に環境管理部門責任者と担当者を選任

環境に関する教育・啓発

ネットワングループの全従業員（一部子会社を除く）を対象にeラーニングによる環境教育を年1回実施するとともに環境管理部門責任者、環境管理部門担当者に対しては年1回、「EMS*年次教育」をeラーニングで実施しています。なお、受講率は両教育とも100%となっています。

* Environmental Management System

気候変動への対応

TOPICS

TCFD 提言に沿った気候変動対応

ネットワングループでは気候変動に関連するリスクと機会への対応について、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）の提言に沿って「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の情報開示を進めています。

気候変動が事業活動にもたらし得るリスクへの対応だけでなく、ICTを活用した成長機会の獲得に向けて議論を進めており、今後開示を拡充していきます。

TCFD 提言に沿った気候変動対応に関する当社取り組みについて（2022.6.22）

<https://www.netone.co.jp/news/information/2579.html>

TOPICS

グリーンソリューション（リファービッシュメント）の展開

ネットワンでは、お客様の ICT 基盤の「所有から利用」への移行を支援するため、サブスクリプション型（利用期間支払型）でお客様が必要な機能を利用するサービス「NetOne "all in" Platform」を 2017 年から提供しています。2019 年には、このサービスの利用シーンの拡大に向け、ICT 基盤製品の再生品を取り扱うネットワンネクスト（株）を設立しています。

「NetOne "all in" Platform」の一部では、ネットワンネクストが取り扱う再生品が活用されています。また、ネットワンネクストでは、メーカーサポート期間に限らず ICT 機器のハードウェア障害復旧に対応する保守サービスの提供、ICT 資産のレンタルサービスの提供、再生品の販売、ネットワーク接続に必要な部品である SFP トランシーバの貸し出し・販売を実施しています。

今後、ネットワンネクストでは、サーキュラーエコノミー型ビジネスを加速させ、資源をできるだけ長く循環させながら利用することで、廃棄物などの発生を抑え、環境保護と利益創造の実現を目指します。

当社グループは、ICT 利活用のサービスを通して、新しい価値の提供と持続可能なエコシステムを提案し、持続可能な社会基盤構築を支援していきます。

ネットワンネクスト株式会社
<https://www.netone-next.co.jp/>

S：社会

我々は、一人一人が卓越した専門性と高い倫理観を持つプロフェッショナルであり、社会とお客様の課題解決に貢献することを使命（Mission）としています。そのためには、競争力の源泉である多様な人財を育成・確保し、一人ひとりがやりがいをもって活躍できる職場環境を構築することが不可欠です。「優れたネットワーク技術」、多様なパートナーとの関係から生まれる「マルチベンダ対応」、そして「お客様との共創」から生まれるICTの目利き力と知見を磨くことで、変化の激しい中でも、ネットワーク技術を核とした高品質なサービスを提供し続け、安心して安全な高度情報社会の実現に貢献していきます。

関連するマテリアリティ

- プロフェッショナル人財の活躍

TOPICS

- 人事制度改革に向けた人財マネジメントポリシーの制定 ▶▶▶ P.15
- 修学支援制度の設立による国公立大学への支援の開始 ▶▶▶ P.26

人財マネジメント

人的資本強化に関する基本的な考え方

ICTの世界においては、テクノロジーの進化が激しく、進化への対応自体が「価値」であり、競争力の「源泉」です。その競争力を持続的なものとするためには人財の力が必要です。特定のテクノロジーに依拠した競争優位性は陳腐化するリスクがあるため、テクノロジーの本質や利活用から価値を生み出せるよう、自ら考え行動する優秀な人財の育成・輩出を行っていくことが人的資本経営と考えています。

当社グループでは自社業務を通して自らが実践して得られた成功や失敗の経験をリファレンス化（参照事例化）し、お客様へのソリューションに活用しており、社員の知見や経験のすべてが付加価値創出につながっています。そのため、自律的に行動しソリューションを生み出せる人財の育成に取り組むとともに、それらの基盤となる行動指針やコンプライアンスを社員一人ひとりが理解し、浸透することが重要であると考えています。

また、多様性の融合によるシナジー効果とイノベーションの創出を目的として、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。性別、年齢、国籍、障がいの有無、さらには職務経験や価値観など、あらゆる違いを超えて、社員一人ひとりが自身の考えを積極的に発信し、生き生きと働ける職場環境を整備することで、さまざまな“個”の力を引き出し、風通しのよい企業風土の醸成と生産性向上による持続的な成長を目指します。

なお、当社グループでは、新たな人事制度の導入に先駆け、人財マネジメントポリシーを制定しました（ご参照：P.15 TOPICS「人事制度改革に向けた人財マネジメントポリシーの制定」）。

人財関連施策の推進体制

人財の育成と多様な人財の活躍を推進するため、経営陣の強力なコミットメントのもと、さまざまな全社横断組織と仕組みを運営・運用しています。

トップコミットメント	経営陣の強力なコミットメントのもと、成長戦略の遂行と経営基盤の強化に向け、人事施策を推進しています。
CHRO（最高人事責任者）	当社グループの人財の価値を高めるために、人的資本経営を根付かせて、経営陣の先頭に立ってリードする役割を担っています。
人事部	当社グループ全体の成長を支える経営基盤を中長期にわたって確立・維持するための人財マネジメント全般を担っています。

中期経営計画における人財戦略

成長意欲を持つ人財が心置きなくチャレンジし、その力を最大限発揮できる環境を整えます。

プロフェッショナル人財の育成	人財が活躍するための環境の提供
担当する業界や技術領域、コーポレート機能等においてそれぞれが「目利き力」を発揮し、高い品質での価値提供ができるよう、個人の専門性向上を支援	専門領域や価値観が異なる人財が互いを尊重し、顧客のニーズに合わせた最適なチームで価値を創出できる環境・仕組みを構築
コーポレート・事業部門双方で、強い専門性を持った人財を育成	全社一丸となって顧客接点を拡大するための環境整備
コンサルティング人財の拡充	● 技術組織の再編
サービス事業に対応するDX/CX人財の拡充	● 営業事務の集約化
	多様な成長を支援する人事制度への移行
	● チームでの活動を評価する仕組み
	産学連携による学びの提供

TOPICS

人事制度改革に向けた人財マネジメントポリシーの制定

当社グループでは、不祥事を背景とした企業文化や社員意識調査結果等を踏まえた人事制度の改革の必要性、プロフェッショナル人財の育成や人財が活躍するための環境の提供といった人財戦略を実現するため、新たな人事制度の導入を検討しています。2023年度の導入に向け、2022年は、まず初めに、制度改革の中核となる考え方を「人財マネジメントポリシー」として制定しました。

人財マネジメントポリシー

Team

チームでの価値創出に向けて、多様なメンバーでの共創を促す

TAKUMI

各人が“匠”として周囲に貢献できるよう各領域の専門性向上を支援する

Fairness

組織への貢献に対して、公平公正に報いる

新たな人事制度では、「営業・技術」や「フロント・フォロー」といった区分なく、バリューチェーンのどのフェーズでも各担当がお客様と接点を持ち、提案や価値の提供ができるようになることを目指しています。新人事制度の導入を通して、現行制度の課題の解消や、企業文化の改革、経営戦略の実現を進めていきます。

教育・研修制度

基本的な考え方／求める人財像

ネットワンでは、「お客様の数だけ、最適なソリューションがある」という信念のもと、お客様の想いを形にできる人財の育成に力を注いでいます。また、社員一人ひとりが、自律的に自らの成長を実現することを支援するために、さまざまな研修や教育制度を整備して人財育成プログラムの充実を図っています。

求める人財像

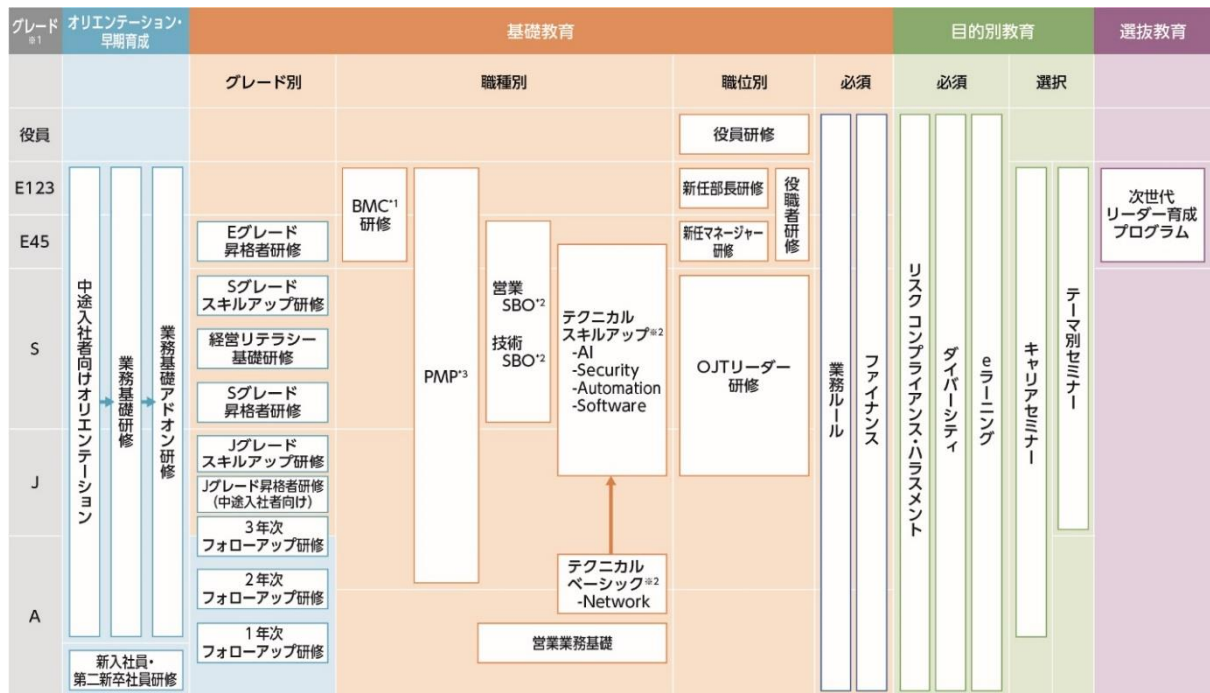
1. 豊富な最先端技術知識と前例の無いことに果敢に挑むチャレンジ精神を持ち、顧客ニーズを具現化できる人財
2. コミュニケーション能力を駆使し、周囲の関係者と協力体制を築きながら、イノベーションをリードしていきける人財
3. 自らのキャリアパスについて、シナリオを描き、目標に向かい自律的に行動していきける人財

育成方針・戦略

人財の育成と多様な人財の活躍を推進するため、経営陣の強力なコミットメントのもと、さまざまな全社横断組織と仕組みを運営・運用しています。

育成制度・体系

■ネットワングループの教育体系図



※1 管理職はEグレード以上
 ※2 当社ネットワークアカデミー提供
 ※1 Business Model Canvas (事業構造を視覚的に捉えた検証手法)
 ※2 Strategic Business Orientation (戦略的ビジネス思考研修)
 ※3 Project Management Professionals

※一部子会社は上記とは異なる教育体系となっています

DX 人材の育成

当社は、これまでさまざまなノウハウを凝縮した実践的教育プログラムを提供する「ネットワークアカデミー」により、多くの企業・団体に教育を提供し、日本の社会を支える ICT 人材の輩出に努めてきました。また、自らが実践し、そこから得られた経験や知見をお客様の共通課題として捉え、付加価値として提供することでお客様と共に成長してきました。従来の付加価値に加えてさらなる価値を提供できるようコーポレート人材自らがデジタル化を促進し、収益モデル創出につながるような DX を実現するために、従来の研修に加え、デザイン思考・データアナリティクスなどの研修を整備して DX 人材の育成を行っています。

リーダーシップ開発

指名諮問委員会の設立に伴い、持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に向けてサクセッションプランを策定します。事業戦略の実現に適した人材を「選抜・登用」できる基準を設け、教育プログラム・タフアサインメント等による「能力開発・配置」を通じ、候補者タレントプールを適宜入れ替えながら、後継者育成を行います。それに合わせたリーダーシップ・パイプラインを構築するために、中長期的な視点で次世代リーダー育成に向けたリーダーシップ開発を行っています。具体的には、従来の階層別教育に加えて、「パーソナリティアセスメント」「アクションラーニング形式の研修」を行っています（対象：マネージャー層、300 名前後）

人事制度・ダイバーシティ

基本的な考え方

ネットワングループは、多様性の融合によるシナジー効果とイノベーションの創出を目的として、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。性別、年齢、国籍、障がいの有無、さらには職務経験や価値観など、あらゆる違いを超えて社員が生き生きと働ける職場環境を整備することで、さまざまな"個"の力を引き出し、生産性向上と継続的成長を目指します。

評価・報酬制度

社員の雇用形態にかかわらず、「担う役割の大きさ」や「職責や成果の大きさ」に応じた報酬体系を整備しています。

契約社員についても業務達成度に応じて報酬を見直す仕組みを導入しており、本人の意向とポジションがマッチングした場合には、社員として採用しています。

評価制度は、中期経営計画を軸に組織における戦略・目標と等級・職種・役職等に対する期待から個人目標を設定し、その成果に対する評価を多様な側面から測定し、社員の継続的な成長につながるような制度を導入しています。また、短期的な業績向上に目標が偏ることがないよう、社員持株会、確定拠出年金制度等、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブを導入しています。

多様な人材の活躍推進に向けた取り組み

当社コーポレートガバナンス報告書【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】をご覧ください。

コーポレートガバナンス報告書 > 原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保
https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material15/129505/00.pdf#page=2

障がい者雇用

さまざまな“個”の力を引き出し、誰もが生き生きと働ける職場環境が実現できるよう、多様性を重視する企業風土醸成の取り組みを続けるとともに、障がいに配慮した積極的な採用を行っています。

主な仕事と生活の両立支援施策

ネットワンは働き方改革をまず自らが実践し、そこから得られた経験や知見をお客様の共通課題として捉え、付加価値として提供することでお客様と共に成長したいと考えており、これを「netone on netone」と称しています。

テレワーク主体の働き方へ移行する中、働く時間と働く場所の双方を柔軟にした人事制度を導入し、個々のライフスタイルや価値観・仕事観が多様化する中で、ワークライフバランスを維持しながら効率的に成果を創出できる環境の整備に取り組んでいます。

主な制度の例	概要
テレワーク制度	自宅や外出先等での勤務を原則としたテレワーク主体の働き方を基本とする
フレックスタイム制度	自律した業務計画を行うことを前提に、社員自身で働く時間の柔軟な設定が可能
ワークセレクト制度	① エリアセレクト：自ら勤務地を限定することでワークライフバランスの向上を実現する ② タイムセレクト：1か月の所定労働時間未満で勤務する制度 ③ ジョブセレクト：育児・介護等の理由により、下位グレード・クラスへ格付け変更することで、期待役割を制限する制度
マルチジョブ制度	社会の変化に応じて多様な働き方を実現し、社員と会社とがともに成長していくための複業制度
勤務地変更制度	所属部門の拠点から離れた場所に居住し、最寄り事業所を「自拠点」として必要に応じ通勤する働き方
両立支援	育児休業制度、育児・介護休業中の短時間勤務制度、子の看護休暇、ストック休暇（子の看護用途）、出産特別休暇、介護休業制度、介護休暇等。育児休業制度を中心に、法定を上回る柔軟な制度設計を多数導入しています。

採用情報 | 制度・環境 > 福利厚生

<https://www.netone.co.jp/recruit/environment/welfare/>

外部評価

ワークライフバランスの促進活動に対して厚生労働省より「くるみんマーク」を取得（2013年認定）しており、女性活躍推進の活動に対しては「えるぼし認定（2段階）」を受けています。

人権

人権への基本的な考え方

ネットワングループは、企業理念体系（Purpose・Mission・Vision・Values・WAY）のもと、一人一人が卓越した専門性と高い倫理観を持つプロフェッショナルとして、すべての人々の人権を尊重する責務を果たします。

倫理規程では基本的人権を尊重するとともに、人種、宗教、肌の色、性別、国籍、言語、身体、年齢、未婚・既婚などによる差別を一切しない旨を定め、全社員が共通して守るべき基準として、コンプライアンスマニュアルにおいて下記を定めています。

行動基準	私たちの約束
互いの人格・個性の尊重と適切なコミュニケーション	互いの人格と個性を尊重し、適切なコミュニケーションを図ります。能力・資質を最大限に発揮するための専門性と創造性を磨きます。
基本的人権の尊重	基本的人権を尊重し、他人を差別しません。ハラスメントを絶対に許しません。

コンプライアンスマニュアル

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/compliance/#compliancemanual>

研修や実態・意識調査の実施

ネットワングループでは毎年、ハラスメントに関するコンプライアンス研修を実施するとともに、コンプライアンスの浸透・徹底状況を確認するため、年次の研修時に全役職員を対象とした実態・意識調査を実施しています。調査結果はコンプライアンスに関する教育、施策立案に活用し、改善を図っています。

また、「社内意識調査」を実施し、その中でハラスメント等の状況の把握に努めています。2021年度は2,665名を対象に調査を実施し、パワーハラスメント及びセクシャルハラスメントについて2年連続で改善が認められました。今後もさらなる改善に向けてハラスメントや人権に関する研修の実施や、パーパスに基づく企業文化醸成を実施していきます。

【2021年度「社内意識調査」におけるハラスメントに関する調査結果】

- ・対象者：2,665名（有効回答率 94.7%）
- ・パワーハラスメント 前年比 0.1pt 改善
- ・セクシャルハラスメント 前年比 0.06pt 改善

取引先についても、「取引先 CSR ガイドライン」において「人権の配慮と労働法令の遵守」を求めています。

【取引先 CSR ガイドライン】 3.4 人権の配慮と労働法令の遵守

- ・社員の人権を尊重し、健康で安全に働ける職場環境の創造を推進する。
- ・人類の尊厳と多様性を尊重し、あらゆる差別、不当な労働行為（法令による就労可能年齢遵守や強制労働等）を禁止する。
- ・安全衛生対策、労働時間管理を徹底し、不当な賃金不払い・減額は行わないなどの労働慣行を遵守する。

取引先 CSR ガイドライン

https://www.netone.co.jp/sustainability/files/e05105156064dd325f50db7c171e800e_1.pdf

ハラスメント対応窓口の設置と対応

ネットワングループは内部通報制度に対する信頼醸成を目的に 2020 年度に内部通報制度の運用を見直し、ハラスメントと不正の通報窓口を分離しました。これにより各責任部門が迅速かつ適切に対応できる体制を整備しています。

また、従業員が安心して内部通報制度を利用できるよう、調査協力者も含めた関係者の守秘義務及び通報者の探索の禁止並びに前記の内容に違反した場合には懲戒処分の対象となり得る旨を内部通報規程に規定しています。本規程は社内ポータルサイトから全従業員に向けて周知し、通報者の秘密保護の徹底を図っています。

なお、すべての相談に対し事実関係の確認を行い、必要に応じて関係者への処分を行うとともに、対象者へのフォローやケア、再発防止にあたって研修での周知等を実施しています。

労使関係

基本的な考え方

ネットワングループには労働組合は結成されておきませんが、労使関係の構築を重視し、さまざまな取り組みを進めています。

■主な取り組み

取り組み例	内容
36 協定の締結	労働基準法第 36 条に基づき、社員と会社の間で労働時間の取り決めを行うこと、社員に不利な労働時間にならないことを目的に協定を締結しています。
安全衛生委員会の設置	労働安全衛生法に基づき、社員の危険または健康障害を防止するための基本となるべき対策など重要事項について調査、審議を行うことを目的に「安全衛生委員会」を設置しています。
社員会の設置	ネットワングループでは、社員の要望を募り経営陣に意見を求める「社員会」を設置しています。
社員協議会の設置	会社と社員が良好な関係を保ち、職場環境の改善や労働条件の向上を目指して互いに意思疎通を図ることを目的に、社員から構成される「社員会」と経営陣との協議の場である「社員協議会」を設置しています。

その他、目安箱の設置など、社員側の声が経営に届き、経営からフィードバックする仕組みを構築しています。

従業員エンゲージメント

エンゲージメントサーベイの実施

当社グループは、職場環境や組織文化に関する現状の把握のため、以下の 3 種類のエンゲージメントサーベイを実施しています。

- ・社内意識調査（2021 年度まで実施）
- ・組織文化調査（2021 年度より実施）

- ・企業文化モニタリング調査（パルスサーベイ）（2021年度より実施）

社内意識調査

従業員の働きがいや職場環境に対する意識を把握し、調査結果をもとに働き方に関する施策の課題を洗い出すとともに、今後の施策に対する意見、提言を収集することを目的としています。

■2021年度 社内意識調査概要

2021年度は、2020年度の調査の設問数75問から97問へと設問を拡充したほか、有効回答率も94.7%と前年から1.1pt改善しており、課題の抽出がより進みました。

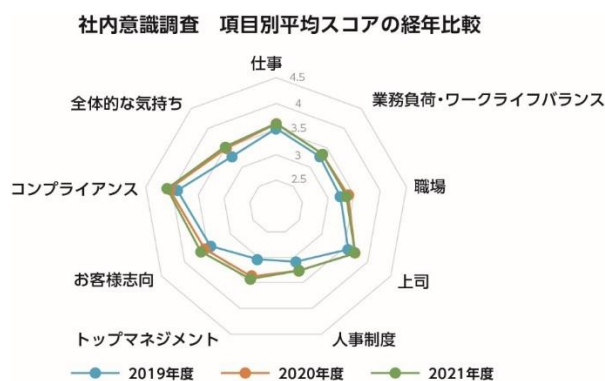
	2019年度	2020年度	2021年度
調査対象者数	2,332名	2,393名	2,665名
有効回答数	2,163名	2,241名	2,524名
有効回答率	92.8%	93.6%	94.7%

・調査対象：ネットワングループ*の役員、社員、嘱託社員、契約社員、受入出向者

*ネットワンシステムズ、ネットワンパートナーズ、ネットワンネクスト、ネットワンビジネスオペレーションズ、エクストリーク

■2021年度の実施結果と経年比較

2021年度は、カテゴリ別では「お客様志向」「コンプライアンス」「全体的な気持ち」が3か年で向上していることなどが確認されました。項目別では、コンプライアンス、上司への評価、経営理念理解、お客様志向が強みと評価できた一方、職場に関する業務負荷や業務効率化、情報共有、変革意欲などに改善余地が見られました。



※3か年で比較可能な設問に絞りカテゴリ平均を算出

関連する指標 会社満足度 前年度比 0.05pt 上昇

※2019年度：3.45pt、2020年度：3.64pt、2021年度：3.69pt

組織文化調査と企業文化モニタリング調査

当社グループでは、2021年度に組織文化の改革・形成活動の一環として、新たな組織文化調査を開始しました。この調査結果をもとに、組織文化に関する課題を洗い出すとともに、改善に向けた各施策を実行しています。併せて、その施策の成果を定点観測するため「企業文化モニタリング調査」を隔月で実施しています。

お客様に対する責任と顧客満足

基本的な考え方

私たちはお客様・パートナーと共に持続可能な社会の実現を目指し、パートナーとルールや社会的規範を守りながら公正な関係を築き、お客様へ ICT 利活用の最適化を提供してカスタマーサクセスに貢献することを使命としています。

推進体制

2022 年度より、マテリアリティ「安心・安全な高度情報社会の実現」を担う主管部門と連携する組織として、顧客満足度向上分科会を設置しています。顧客満足度向上分科会は、ネットワングループの顧客満足度向上に関する重要な事項を検討し、サステナビリティ委員会へ報告するとともに、顧客満足度の向上に向けた活動を推進する役割を担っています。

2021 年度の主な取り組み

前年度の顧客満足度調査を踏まえ、調査、施策立案、推進支援の 3 つのフェーズでより効果的な活動を追求し、実施しました。

○2021 年度の活動例

調査：顧客満足度調査

2021 年度の顧客満足度調査では、従来の「欠点・課題・不満点の調査」から「当社が目指す姿と顧客期待のギャップとその要因確認」を目的に、調査方針を大きく変更しました。

施策例①：「オンライン営業スキルアップ研修」の開催

営業活動がオンライン中心にシフトしてく中で、2021 年度の顧客満足度アンケートの分析結果より、お客様の現場でも「オンライン独特の難しさ」「コミュニケーションの質の低下」「人数が多い Web 会議での参加意義」といった課題を抱えている点に着目し、当社社員がオンライン営業をリードできるよう効果的な手法を身につけ、意思疎通を向上させるスキルを習得するための社内向けオンライン営業研修を開催しています。

施策例②：「部門間連携ワークショップ」の開催

サービスの質とスピードの向上のため、部門間の相互理解と相互支援の土壌を育むべく、各部の中核社員によるワークショップを開催しています。

施策例③：顧客接点強化のためのデジタルマーケティング活用

営業活動がオンライン中心にシフトし顧客接点の減少が課題となる中で、各種情報配信をより効果的に活用できるよう、情報の定期発信を強化しています。

お客様満足度向上活動 2021 年度

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/social/customer-survey/2021/>

2022 年度以降の取り組み方針

中期経営計画の社会課題解決型ソリューションの売上高（2024 年目標：300 億円）、及びサービス比率の向上（2024 年目標：55%）の目標達成に向け、事業戦略及びサービス戦略に資する顧客満足度調査の実現と、持続性の高い顧客満足度マネジメントシステムの実現に取り組みます。具体的には、2021 年度調査結果に基づく各本部活動の情報集約や課題抽出と、それらを踏まえた 2022 年度の顧客満足度調査の企画及び実施を進めるとともに、企業文化モニタリング調査など各種調査・施策との関連性を整理しながら、より効果的な顧客満足度向上の仕組みを検討していきます。

パートナーに対する責任と共創関係の構築

基本的な考え方

私たちはパートナーと共に持続可能な社会の実現を目指し、ルールや社会的規範を守りながら公正かつ長期的な信頼関係を築き、共に社会から信頼される企業として共存共栄を図っていきたくと考えています。

サステナビリティ | ESG の取組 > パートナーに対する責任
<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/social/responsibility/>

2021 年度の主な取り組み

パートナー向けにコンプライアンス・アンケート調査を実施するほか、主要パートナーに向けた安全衛生大会や安全勉強会を開催しています。

また、パートナーから各種表彰を受賞しています。

■パートナーからの 2021 年度の表彰例

・ ネットワンシステムズ

企業名	表彰内容
Dell Technologies	Dell Technologies Partner of the Year Award 2021 にて「Excellence in Services Sales APJ Award」受賞
レッドハット株式会社	Red Hat Japan Partner Awards 2021 にて「Innovation Partner of the Year」受賞
シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社	2021 1st Half Citrix Partner Award にて「2021 1st Half Best Partner Engineer」受賞
ヴェーム・ソフトウェア株式会社	VeeamON TOUR Japan 2021 にて「The Best ProPartner AWARD」受賞
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の Global Award にて、「Enterprise Networking & Meraki Partner of the Year」受賞
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の APAC Award にて、「JAPAN Partner of the Year」受賞
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の APAC Award にて、「Customer Experience Partner of the Year」受賞

企業名	表彰内容
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の Japan Award にて、「Japan Partner of the Year」受賞
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の Japan Award にて、「Customer Experience Partner of the Year」受賞
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の Japan Award にて、「Enterprise Networking Partner of the Year」受賞
Cisco Systems	Cisco Partner Conference Japan 2021 の Japan Award にて、「DevNet Partner of the Year」受賞
Juniper Networks	「Japan Mist Partner of the Year 2021」受賞 同社の AI クラウド型 Wi-Fi 製品である Mist 製品の販売に国内で最も貢献したパートナーに対する Award
Palo Alto Networks	「FY21 JAPAC CDSS Partner of the Year」受賞 同社のクラウド提供型セキュリティサービス（CDSS）の販売に国内で最も貢献したパートナーに対する Award

・ ネットワンパートナーズ

企業名	表彰内容
Cisco Systems	Cisco Business Resilience Award 受賞
Cisco Systems	Japan DevNet イノベーションチャレンジ 2021 にて「オーディエンス賞」受賞

Net One Asia

企業名	表彰内容
VMware	Award: Digital Partner of the Year 2021 – Singapore.
Citrix	Award: Citrix CSP Partner of the Year 2021 - Singapore
Dell Technologies	Award: Data Center Solutions, Server, Partner of the Year FY 2021 - Singapore

■2021 年度のメーカー認定パートナープログラムの取得例

・ ネットワンシステムズ

企業名	内容
NVIDIA	Virtualization コンピテンシーにおいて最上位のパートナー資格「Elite」に昇格
Palo Alto Networks	Prisma Cloud 専門スキルを持った数少ないパートナーが保有する「Prisma Cloud Specialization」取得
Google	Google Cloud Partner Advantage において Sell パートナー認定を取得
Cisco Systems	インフラ自動化のソフトウェア開発能力とビジネスプロセスを評価する資格「Cisco DevNet Specialization」国内初取得

・ ネットワンパートナーズ

企業名	内容
Cisco Systems	カスタマーエクスペリエンス分野におけるシスコ認定資格「Customer Experience Specialization」をアジア太平洋地域（APJC）のディストリビュータとして初取得

※記載されている社名は、各社の商標または登録商標です

地域貢献（ステークホルダー・コミュニケーション）

基本的な考え方

私たちはこの地球で暮らす限り、社会に対して常に貢献していかなくてはなりません。社会や環境に対して、今すべきことを怠れば、私たちに将来はありません。地球に対しても、また社会に対しても、正面から向き合い行動を起こすことは、人類が生きていく上で重要な責務であり、大事な役割だと考えています。

ネットワングループは、私たちの理念に基づき、私たちの強みを生かした活動を推進することで、社会・環境への貢献を実現・達成します。

推進体制

マテリアリティ「プロフェッショナル人財の活躍」にて「次世代を担う人財の育成」を関連するテーマとして定めていることから、サステナビリティ推進体制（P.5）のもと、取り組みを進めています。

2021 年度の主な取り組み

当社は以前より複数の大学や高等専門学校の ICT 人財育成を支援しています。情報セキュリティの授業を実施するほか、実機のネットワーク機器を用いた実践的な情報セキュリティ演習、共同での基礎研究やプログラム開発を実施しています。2021 年度は、京都女子大学との産学連携授業を開始したほか、香川大学とネットワンシステムズにて共同開発した情報セキュリティ教育プログラムを DX の観点から強化しました。

京都女子大学とネットワンシステムズが産学連携授業をスタート／「現代社会と ICT」をテーマとした実学的な内容を解説（2021.4.5）

https://www.netone.co.jp/news/release/20210405_01.html

香川大学とネットワンシステムズにて共同開発した情報セキュリティ教育プログラムを DX の観点から強化（2021.4.7）

https://www.netone.co.jp/news/release/20210407_01.html

2022 年度以降の取り組み方針

マテリアリティの関連テーマでもあり、これまで以上に取り組みを進める方針です。2022 年 4 月には、これまで産学連携授業を実施していた京都女子大学と新たに「現代社会における AI 技術」をテーマとした産学連携授業を開始したほか、当社と産学連携実績のある国公立大学向けに修学支援制度を新たに設立しました。

TOPICS

修学支援制度の設立による国公立大学への支援の開始

ネットワンシステムズは社会貢献活動の一環として、2022年度より修学支援制度を設立し、当社と産学連携実績のある国公立大学への支援を開始しました。

本制度は、大学生の卒業までを学費面で支援することで、企業等への就職意識を高めるとともに、将来、社会での活躍の機会提供に貢献することを目的とした制度です。

その一校目として、2022年4月、広島市立大学において本制度に係る覚書の調印式が行われました。同大学においてはネットワンシステムズ奨学金として、授業料負担のため進学が困難な大学院生の方々に対し、年間の授業料相当分が2年分支給されます。

当社は今後も本制度を通じ、中長期的かつ安定的にICT人財の輩出に貢献していきます。

ネットワンシステムズ 修学支援制度設立による国公立大学への支援を開始しました（2022.4.27）

https://www.netone.co.jp/news/information/20220427_01-news.html

京都女子大学とネットワンシステムズが「現代社会におけるAI技術」をテーマとした産学連携授業をスタート（2022.4.5）

https://www.netone.co.jp/news/release/20220405_01.html

その他の幅広い活動は下記をご覧ください。

サステナビリティ | ESG の取組 > 社会貢献活動

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/social/social-contribution/>

G：ガバナンス

当社は、企業理念に基づき、継続した成長を実現し、中長期的な企業価値の向上を目的として、透明・公正かつ迅速果断な意思決定を行うためのコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

関連するマテリアリティ

- 企業文化の醸成と内部統制強化
- 健康経営の実現

TOPICS

- 監査等委員会設置会社への移行及び社外取締役比率を過半以上に
(9名中6名が社外取締役へ) ▶▶▶P.29
- 取締役会議長に社外取締役が就任 ▶▶▶P.29
- 役員報酬制度の改定（譲渡制限付株式報酬制度の導入、
非財務目標指標の採用等） ▶▶▶P.39

コーポレートガバナンス強化のあゆみ

	取締役会・監査役会	委員会	その他
～2005年	・社外取締役1名の選出 (2004年)	・コンプライアンス委員会の設置 (2003年)	・「グループ・コンプライアンス・マニュアル」の制定 (2003年)
2006年	・取締役の任期2年を1年に短縮		・内部通報制度の導入
2007年		・リスクマネジメント委員会の設置 ・投融資委員会の設置	
2009年		・諮問委員会の設置 ・ビジョン浸透委員会の設置 (～2015年)	・「ビジョンブック」の制定
2011年			・執行役員制度の導入
2012年			・株式報酬型ストックオプションの導入
2015年	・女性社外取締役の選任	・コンプライアンス委員会とリスクマネジメント委員会をリスク・コンプライアンス委員会として統合	・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の制定
2016年	・取締役会の実効性評価の開始		
2017年			・コンプライアンス通報・相談窓口 に常勤監査役窓口を追加
2020年		・リスク・コンプライアンス委員会をリスク管理委員会、コンプライアンス委員会に分離 ・ビジョン浸透委員会の再設置	・営業統轄室の設置 ・「ビジョンブック」の改訂
2021年		・ビジョン浸透委員会を企業文化改革委員会へ名称変更 ・内部統制強化協議会の設置	・コンプライアンス室の設置 ・業務統制本部、業務企画室の設置
2022年	・監査等委員会設置会社への移行 ・取締役9名のうち6名を社外取締役に選任 ・取締役会議長に社外取締役が就任	・内部統制強化協議会と企業文化改革委員会をガバナンス・企業文化諮問委員会に改組 ・諮問委員会を指名諮問委員会と報酬諮問委員会に分離	・譲渡制限付株式報酬制度の導入等を含む役員報酬制度の見直し ・見える化推進室の設置

TOPICS

監査等委員会設置会社への移行及び

社外取締役比率を過半以上に（9名中6名が社外取締役へ）

当社は、2019年及び2020年に当社元従業員等による一連の不正事案が発覚し、外部調査委員会等からの不正事案の原因分析及び再発防止策の提言を受けた後、具体的な再発防止策を策定し、内部統制の強化や抜本的な企業統治及び企業文化の改革にグループを挙げて取り組んできました。

これらの取り組みを持続的に発展させるとともに、中期経営計画を達成するには、取締役会の独立性・客観性を高め業務執行に対する監督をさらに強化するとともに、当社グループを取り巻く事業環境の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応できる業務執行体制の確立が必要であると判断しました。そこで当社は、2022年6月22日開催の第35回定時株主総会での承認を受け、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行し、移行後の取締役会の構成は、取締役9名中6名が社外取締役となりました。

TOPICS

取締役会議長に社外取締役が就任



取締役会議長／社外取締役
伊藤 真弥

2022年6月22日より、社外取締役の伊藤 真弥が取締役会議長に就任しました。net one report 2022にて取締役会議長メッセージを発信しています。

net one report 2022

P.43 取締役会議長メッセージ

<https://www.netone.co.jp/ir/library/integrated/>

コーポレートガバナンスの基本的な考え方と体制

基本的な考え方

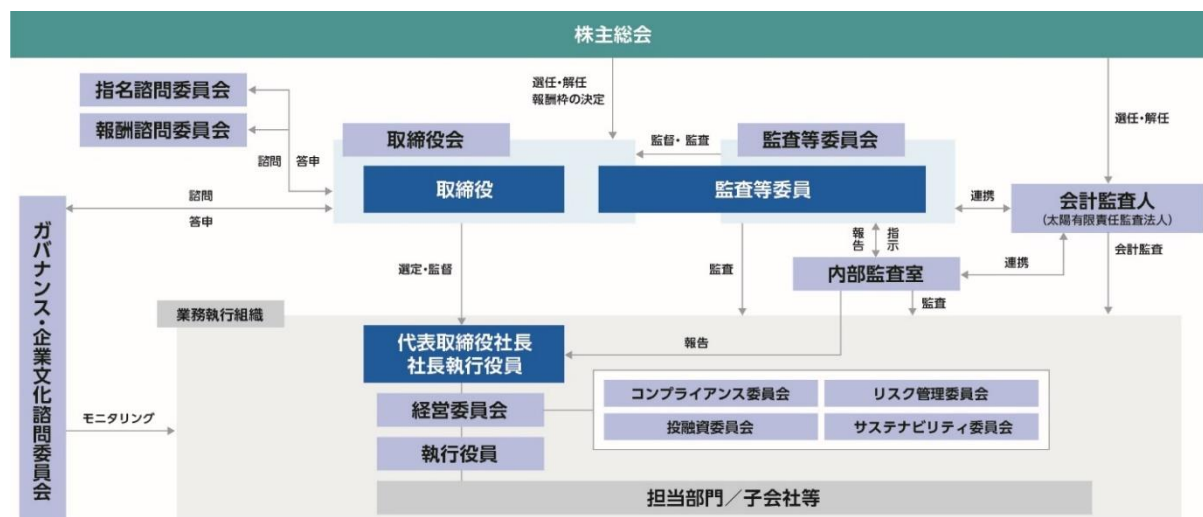
当社は、企業理念に基づき、継続した成長を実現し、中長期的な企業価値の向上を目的として、透明・公正かつ迅速果断な意思決定を行うためのコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

コーポレートガバナンスの基本的な考え方については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」第1条に定めています。

サステナビリティ | ESG の取組 > コーポレートガバナンス
<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/corporate/>

また、当社では2022年6月22日開催の第35回定時株主総会での承認を受け、業務執行に対する監督機能のさらなる強化、事業環境の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応できる業務執行体制の確立を目指し、監査等委員会設置会社に移行しました。

コーポレートガバナンス体制



取締役会

原則として月1回の開催とし、法令及び定款に定める事項のほか、経営戦略や経営方針、中期経営計画その他経営・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報告等を通して、経営全般についての監督を行っています。議長は、2022年6月より社外取締役が務めています。

監査等委員会

原則として月1回の開催とし、取締役の職務執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使等を行っています。議長は、常勤監査等委員である社外取締役が務めています。

指名諮問委員会

取締役及び執行役員の選任、解任及びサクセッションプラン等の透明性・公正性を高め、コーポレートガバナンスを強化するため、取締役会の任意の諮問機関として取締役及び執行役員の指名等に関する審議及び答申を行っています。委員長は、社外取締役が務めています。

報酬諮問委員会

取締役及び執行役員の報酬等の透明性・公正性を高め、コーポレートガバナンスを強化するため、取締役会の任意の諮問機関として取締役及び執行役員の報酬等に関する審議及び答申を行っています。委員長は、社外取締役が務めています。

ガバナンス・企業文化諮問委員会

ガバナンスの強化、企業文化改革、再発防止策の継続的な履行及び内部統制システムの強化に関する実行計画の評価及び進捗状況のモニタリング、並びに継続的な経営陣によるモニタリングの関与とさらなる改善を図るため、取締役会の任意の諮問機関として設置し、これらに関する事項について検討及び答申を行っています。委員長は、代表取締役社長が務めています。

経営委員会

取締役会の機能に関し、経営管理・監督機能に重点化を図り、経営の透明性及び公正性を確保するとともに、迅速かつ効率的な業務遂行体制を構築するため、代表取締役社長のもとに設置し、社内規程により取締役会の決議を要さない事項の決裁権限を委任しており、会社経営上基本的または重要な事項につき適切かつ迅速に審議・決定しています。委員長は、代表取締役社長が務めています。

投融資委員会

当社の投融資の管理等のため、これに係る事項を審議・決定しています。委員長は、CFOである執行役員が務めています。

リスク管理委員会

当社グループの企業価値の持続的な向上を図るため、リスク管理活動の評価と統制に関する重要な事項を審議し、決定しています。委員長は、CROである執行役員が務めています。

コンプライアンス委員会

当社グループのコンプライアンス強化を推進するため、コンプライアンス活動の評価と統制の責任を担い、当社グループのコンプライアンス活動に係る重要事項を審議・決定しています。委員長は、CCOである執行役員が務めています。

サステナビリティ委員会

当社グループのサステナビリティに関する取り組みを推進するため、これに係る重要事項を審議・決定しています。委員長は、CSOである執行役員が務めています。

役員一覧（2022年6月22日現在）

取締役一覧

役職	氏名	管掌部門・委員会等
代表取締役社長 社長執行役員 最高経営責任者 (CEO)	竹下 隆史	経営全般 リスク管理部 コンプライアンス室 ガバメントアフェアーズ推進室 業務統制本部 ビジネス開発本部 カスタマーサービス本部 ガバナンス・企業文化諮問委員会 委員長 指名諮問委員会 委員 経営委員会 委員長
取締役 専務執行役員 最高執行責任者 (COO) ネットワンパートナーズ株式会社 代表取締役社長	田中 拓也	東日本第1事業本部 東日本第2事業本部 東日本第3事業本部 中部事業本部 西日本事業本部 セールスエンジニアリング本部
取締役 専務執行役員 最高人事責任者 (CHRO)	木内 充	経営企画本部 管理本部 報酬諮問委員会 委員
社外取締役	伊藤 真弥	取締役会 議長 指名諮問委員会 委員 報酬諮問委員会 委員
社外取締役	須田 秀樹	指名諮問委員会 委員長
社外取締役	和田 昌佳	報酬諮問委員会 委員長
社外取締役 (常勤監査等委員)	野口 和弘	監査等委員会 議長
社外取締役 (監査等委員)	飯塚 幸子	
社外取締役 (監査等委員)	日下 茂樹	

※社外取締役の全員を、独立役員として東京証券取引所に届け出しています

取締役のスキル・マトリックス

当社は、経営戦略・事業内容・事業規模・外部環境等を踏まえて、取締役に必要とされるスキルを「企業経営／経営戦略」、「テクノロジー」、「人事／企業風土・組織改革」、「財務／会計」、「ガバナンス／法務／リスク管理」、「サステナビリティ」と定め、取締役会メンバーは全体として、これらのスキルをすべて備えることを基本としています。

氏名	企業経営／ 経営戦略	テクノロジー	人事／ 企業風土・ 組織改革	財務／ 会計	ガバナンス／ 法務／ リスク管理	サステナビリティ
竹下 隆史	○	○	○			○
田中 拓也	○	○	○			
木内 充			○	○	○	
伊藤 真弥					○	○
須田 秀樹	○		○			
和田 昌佳	○	○			○	○
野口 和弘				○	○	
飯塚 幸子	○			○		
日下 茂樹	○	○			○	

執行役員の状況（取締役に兼務する者を除く）

役職	氏名	委員長を務める委員会
常務執行役員 最高技術責任者（CTO）	篠浦 文彦	
常務執行役員 最高戦略責任者（CSO） ネットワンパートナーズ株式会社 取締役	辻 晃治	サステナビリティ委員会 委員長
常務執行役員 最高リスク管理責任者（CRO） 最高コンプライアンス責任者（CCO） ネットワンビジネスオペレーションズ合同会社 代表執行役社長 ネットワンパートナーズ株式会社 取締役 ネットワンネクスト株式会社 取締役	北島 雅幸	リスク管理委員会 委員長 コンプライアンス委員会 委員長
執行役員 最高財務責任者（CFO）経営企画本部長 ネットワンパートナーズ株式会社 取締役	石橋 和明	投融資委員会 委員長
執行役員 最高情報責任者（CIO）管理本部長	岩本 智浩	
執行役員 業務統制本部長	林 克也	
執行役員 東日本第1事業本部長	上野 潤二	
執行役員 東日本第2事業本部長 ネットワンパートナーズ株式会社 取締役	金井 朗子	
執行役員 東日本第3事業本部長	成田 吉充	
執行役員 中部事業本部長	松本 陽一	
執行役員 西日本事業本部長	畠山 大輔	
執行役員 セールスエンジニアリング本部長	皆川 謙太	

機関・委員会の構成と開催状況・審議内容

取締役会

構成（2022年6月22日現在）

役職	氏名	役割、構成（○）
社外取締役	伊藤 真弥	議長
代表取締役社長	竹下 隆史	○
取締役	田中 拓也	○
取締役	木内 充	○
社外取締役	須田 秀樹	○
社外取締役	和田 昌佳	○
社外取締役（常勤監査等委員）	野口 和弘	○
社外取締役（監査等委員）	飯塚 幸子	○
社外取締役（監査等委員）	日下 茂樹	○

開催状況（2021年度）

時期	出席率	決議事項数	報告事項数
2021年4月	100%	7	3
5月	100%	11	3
6月	100%	17	5
7月	100%	3	9
8月	100%	5	7
9月	100%	9	15
10月	100%	6	8
11月	100%	13	13
12月	100%	6	9
2022年1月	100%	5	6
2月	100%	7	12
3月	100%	19	8
（合計）	100%	108	98

※上記の取締役会の開催のほか、会社法及び当社定款の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が10回ありました

監査等委員会

構成（2022年6月22日現在）

役職	氏名	役割、構成（○）
社外取締役（常勤監査等委員）	野口 和弘	議長
社外取締役（監査等委員）	飯塚 幸子	○
社外取締役（監査等委員）	日下 茂樹	○

諮問委員会（2021年度）

構成

役職	氏名	役割、構成（○）
社外取締役	早野 龍五	議長
社外取締役	日下 茂樹	○
社外取締役	伊藤 真弥	○
常勤社外監査役	野口 和弘	○
社外監査役	堀井 敬一	○
社外監査役	須田 秀樹	○
社外監査役	飯塚 幸子	○
代表取締役社長	竹下 隆史	○

開催状況

時期	開催回数	出席率	主な審議内容
2021年度上期	5	100%	・スキル・マトリックスの検討
同下期	4	100%	・役員報酬制度の現状分析 ・スキル・マトリックスの検討 ・新役員報酬制度の検討及び審議 ・取締役候補者の審議

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

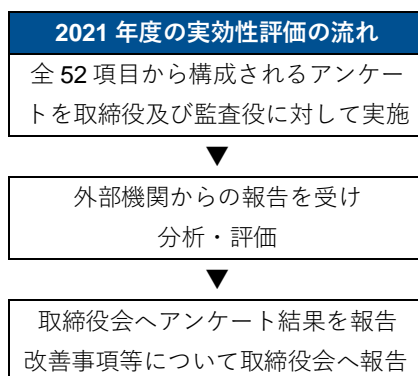
取締役会実効性評価

実効性評価の方法

当社では、2016年より取締役会実効性評価を開始しています。2021年度は、アンケート内容の項目を大幅に拡充するとともに、回答は匿名方式を採用し、外部機関に直接回答することで秘匿性を確保する形式としています。回答の集計結果に基づき、取締役会において取締役会の実効性に関する分析及び評価を行い、今後の対応について検討し、対応しています。

■実効性評価のアンケート内容（大項目）

2020年度（6項目）	2021年度（12項目）
(1) 取締役会の構成	(1) 取締役会の構成
(2) 取締役会の運営	(2) 取締役会の運営
(3) 取締役会の議事内容	(3) 取締役会の議論
(4) 取締役会を支える体制	(4) 取締役会のモニタリング機能
(5) ステークホルダーとの関係	(5) 社内取締役のパフォーマンス
(6) 総括	(6) 社外取締役の監督機能
	(7) 取締役・監査役に対する支援体制
	(8) 株主（投資家）との対話
	(9) 自身の取組み
	(10) 委員会の運営
	(11) 総括
	(12) 社外役員連絡会



実効性評価とその対応（直近3か年）

2019年度の評価	評価を踏まえた対応
<p>過去実施したアンケートで指摘があった、前記の（3）取締役会の議事内容、（4）取締役会を支える体制に関する課題については、実施した各施策の効果が現れていることをアンケート結果からも確認することができました。具体的には、2019年度は、諮問委員会での役員の在任期間や報酬の議論、主に社内取締役や将来の経営幹部候補者を対象とした役員トレーニングを実施しました。</p> <p>一方で、2019年度の実効性評価を踏まえて、2020年に実施したアンケートでは、納品実体のない取引が判明したことを受けて、さらなる監督機能の強化が必要であるといった指摘がありました。</p>	<p>不正取引事案の発覚を受けて策定した再発防止策の進捗状況を取締役会へ定期的に報告するとともに、業務執行取締役によるリスク・コンプライアンス活動についても取締役会へ報告することにより、取締役会として内部統制強化の取り組みを監督してきました。</p> <p>また、代表取締役の後継者育成計画や次世代を担う経営幹部層の育成トレーニング等、諮問委員会での審議を通じて具体的なプログラムの策定に着手しました。</p>



2020年度の評価	評価を踏まえた対応
<p>取締役会の実効性はおおむね確保されているものと判断していますが、当社元従業員等による一連の不正取引の影響もあり、取締役会の実効性を高めるために取り組むべき課題として、社内取締役の役割・責務や内部統制の強化等に関する指摘がありました。また、取締役会での議論の充実に向けて、引き続き資料の質・量の改善、資料の早期提供あるいは事前説明、役員トレーニングの充実及び諮問委員会の透明性確保が必要であることを認識しました。</p>	<p>一連の不正取引の発覚を受け、内部統制に対する理解の重要性及びコーポレートガバナンスの在り方を再認識するため、外部専門家によるトレーニングを実施しました。</p> <p>また、取締役会事務局の機能を強化するため、複数部門のメンバーで再構成するなど、取締役会の運営面の改善にも努めてきました。</p>



2021年度の評価	評価を踏まえた対応
<p>前回実施した実効性評価では、当社元従業員等による一連の不正取引の影響もあり、社内取締役の役割・責務や内部統制の強化に関する課題が明確になったほか、議論の充実に向けた資料の質・量の改善と早期提供等の課題についても共有されました。これらに対して、社内取締役の役割・責務に関するトレーニングの提供や取締役会の諮問機関として新設した内部統制強化協議会による当社の内部統制システム全般の強化の推進、取締役会事務局の体制強化を通じた資料の事前レビューや早期提供の取り組みを進めた結果、その成果は現れていると認識しています。</p> <p>一方で、経営戦略を踏まえた各種議論の充実や取締役会付議事項の見直し、計画的な付議による重要議題における議論の時間の確保が必要であることを認識しました。</p>	<p>取締役会における議論の深耕を目的として、重要な社内会議体の活動状況や取締役会の運営状況等を定期的に取締役会へ報告することにしました。</p> <p>また、取締役会規則に定める決議事項及び報告事項とは別に、経営戦略等、重要なテーマに関する意見交換・議論を活性化させるため「審議事項」を新たに設け、定期的に取締役会において議論することにしました。</p>

取締役会の活性化に向けた各種施策

取締役会における意思決定や経営への監督が適切に行われるよう、社外取締役への適時適切な情報提供や、幅広い情報収集ができる意見交換の場を設けています。

2021 年度に提供・実施した施策の例	実施タイミング、頻度	内容
社外役員連絡会の開催	月 1 回開催	社外役員同士の連携、情報交換の場を確保するため、社外役員のみで構成する社外役員連絡会を開催しています。必要に応じて、社内関係者も出席し、個別テーマに関する報告を行うなど、当社事業等の理解を深める機会にも活用されています。
経営委員会等、社内重要会議への出席機会の確保	経営委員会（月 2 回程度開催）等、会議体開催時	取締役会以外の社内重要会議（経営委員会、コンプライアンス委員会等）に社外役員もオブザーバーとして出席できる機会を確保し、適切な情報提供等に努めています。
事前説明及び資料の早期提供	必要に応じて適時実施	取締役会前に議題と資料に関して事前に社外役員に対して説明を行うことができる体制を整備しています。また、取締役会資料の早期提供に努め、事前に検討する時間を確保しています。

役員報酬制度

基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、以下を基本方針としています。

- (1) 継続した成長と企業価値の向上を図るため、当社の長期ビジョン、中期経営計画及び企業文化改革の実現に資するものであること。
- (2) 株主との利害共有や株主視点の経営意識も高めるものであること。
- (3) 株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たすことのできる、客観性・透明性が高い報酬制度であること。

役員報酬決定方針

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material29/157287/00.pdf

TOPICS

役員報酬制度の改定

(譲渡制限付株式報酬制度の導入、非財務目標指標の採用等)

当社は2022年6月22日開催の第35回定時株主総会での承認を経て、役員報酬制度を改定しました。今般の改定は、2022年度より開始する中期経営計画に定める業績目標及び当社の社会的存在意義を確固たるものとするための非財務目標の着実な遂行、並びに過年度に発覚した不正取引事案に対する再発防止策の徹底及び企業文化改革の浸透を通じ、中長期的な企業価値の向上を取締役及び執行役員にこれまで以上に強く動機付けること、及び株式報酬の割合を増加させることにより、当社経営陣と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としています。詳細は、下記の「2022年度の報酬制度の改定」をご覧ください。

2022年度の報酬制度の改定

当社は2022年6月22日開催の第35回定時株主総会での承認を経て役員報酬制度を改定しました。当社の役員報酬は、①定額の基本報酬、②短期インセンティブとしての年度毎の全社業績等に連動する賞与、③中長期インセンティブとしての譲渡制限付株式による株式報酬で構成され、①の基本報酬は、社外取締役を含む取締役及び執行役員全員を対象とし、②の賞与及び③の株式報酬は、社外取締役以外の取締役（監査等委員である取締役を除く）及び執行役員を対象としています。

■従来の制度と新制度の比較（代表取締役社長を例とした場合）

従来：

役位	基本報酬	賞与	株式報酬型 ストックオプション
代表取締役	62.69%～63.58%	26.39%～27.36%	9.93%～10.26%

(注) 上記の表に記載の割合は、業績連動報酬に係る目標に対する達成度合いが100%である場合の目安になります

新制度：

役位	基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬
代表取締役社長	概ね44%	概ね22%	概ね33%

改定のねらい

2022年度より開始する中期経営計画に定める業績目標及び当社の社会的存在意義を確固たるものとするための非財務目標の着実な遂行、並びに過年度に発覚した不正取引事案に対する再発防止策の徹底及び企業文化改革の浸透を通じ、中長期的な企業価値の向上を取締役及び執行役員にこれまで以上に強く動機付けること、及び株式報酬の割合を増加させることにより、当社経営陣と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としています。

改定のポイント

(1) 譲渡制限付株式の導入、及び報酬構成割合における株式報酬の割合の拡大

従来は株式報酬型ストックオプションを導入していましたが、当社取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）及び執行役員（以下あわせて「対象役員」）に対し、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、対象役員と株主の皆様との一層の価値共有を進めること目的として導入しました。

(2) 賞与における非財務目標指標の採用

改定においては、全体業績指標及び個人業績指標をそれぞれ70%：30%のウェイトとしました。

全社業績指標としては、中期経営計画でも重要視している指標である「サービス比率」、「連結売上高」及び「連結営業利益」を採用しています。中でも、当社グループが現在取り組む、物販を中心としたビジネスモデルから、ICTに関する総合的なサービスを提供するビジネスモデルへの変革を一層推進することを目的に「サービス比率」を最重要視し、それぞれ50%：10%：10%のウェイトとしています。

個人業績指標としては、不祥事の反省も踏まえつつ、さらなる企業価値の向上を実現するために必要不可欠である「企業文化改革」、「マテリアリティのKPI」及び「その他個人目標」を非財務目標として採用し、それぞれ10%：15%：5%のウェイトとしています。

これらの指標の目標達成度等に基づいて、基準額の0%～200%で変動して支給します。

(3) マルス・クローバック制度の導入

高水準のコーポレートガバナンス体制の構築に向けた取り組みの一環として、賞与及び株式報酬について、以下の仕組み（マルス・クローバック制度）を導入しました。

- ① 決算内容の重大な修正又は重大な不正行為が発生した場合に、支払い済みの賞与を強制的に返還させる仕組み
- ② 譲渡制限付株式報酬制度において、譲渡制限期間満了後に、対象役員が譲渡制限期間中に法令違反等の行為を行っていた事実が発覚した場合、当社が、当該対象役員に対し、その保有する割当株式の全部又は一部の返還又は当該株式に代わる時価相当額の金銭の支払いを請求することができる仕組み
- ③ 譲渡制限付株式報酬制度において、譲渡制限期間中に、対象役員が法令違反等の行為を行った事実が発覚した場合、当社が当該対象役員の保有する割当株式の全部又は一部を無償で取得する仕組み

報酬制度の詳細及び2021年度の実績は、有価証券報告書をご覧ください。

2022年3月期 有価証券報告書 > 役員の報酬等

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho_pdf/S100ODD8/00.pdf#page=56

取締役の選解任の方針とプロセス

取締役候補者等の選任

取締役候補者及び執行役員の選任は、指名諮問委員会の審議を経た上で、取締役会の決議により決定します。

取締役候補者（社外取締役候補者を除く）及び執行役員の選任基準

1. 豊富な経験に基づく実践的な視点をもつ者
2. 社会情勢・経済動向・業界動向等に対する高い見識をもつ者
3. 全社最適を念頭に、全社的な視点、客観的かつ専門的な視点をもつ者
4. 人として信頼関係、チームワークを築く能力をもち、行動力、統率力のある者
5. 高い倫理観・コンプライアンス意識・会計リテラシーがあり、公正で公平な考え方ができる者
6. 公正普遍の立場から意見形成ができ、自らの信念に基づき行動できる者
7. 他の取締役及び社員との意思疎通、信頼関係を築く能力のある者
8. 心身共に健康な者

社外取締役候補者の選任基準

1. 企業経営、法令遵守、財務会計等の分野に関して豊富な経験をもち、社会情勢・経済動向に関する高い見識に基づく客観的かつ専門的な視点をもつ者
2. 社外取締役選任の本来の目的に適うよう、「独立性基準」を満たす者

独立性基準

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material17/129483/00.pdf

解任

取締役（代表取締役を含む）又は執行役員が適格性に欠ける場合には、指名諮問委員会において解任対象として審議を行い、取締役会の決議により決定します。

サクセッションプラン

基本的な考え方

当社は、将来の経営幹部候補者に対して、外部の研修をはじめ必要なトレーニングを適宜提供するとともに、社内の各種委員会や子会社の取締役として経験を積ませ、また経営委員会等の重要会議への出席の機会を確保すること等により、後継者の育成を図るものとします。取締役会は、後継者計画の実施状況等について、諮問委員会の審議内容の報告を受けることにより適切に監督します。

サクセッションプランの充実化に向けた取り組み

当社では 2022 年 6 月、監査等委員会設置会社への移行に伴い、それまで取締役会の任意の諮問機関として設置していた諮問委員会について「指名諮問委員会」及び「報酬諮問委員会」に機能を分離し改組しました。

指名諮問委員会の役割

- ・ 取締役及び執行役員の指名に関する方針・基準に関する事項
- ・ 取締役及び執行役員の選任及び解任に関する事項
- ・ 代表取締役、役付取締役、役付執行役員の選定及び解職に関する事項
- ・ 取締役及び執行役員のサクセッションプランに関する事項
- ・ 取締役会の構成及びスキル・マトリックスに関する事項
- ・ その他、上記内容に関連する重要事項で、取締役会から諮問された事項

指名諮問委員会発足初年度となる 2022 年度は、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値向上を目的に、経営トップを含めたサクセッションプランを導入し、サクセッションチャートを完成させ、安定的な経営基盤の構築を目指します。まずは、経営陣に求められる人材像の定義、各ポジションプロフィールの策定、タレントプールの作成に向けた候補人材の選出・アセスメント・育成計画の立案を中心に取り組みの検討を進める予定です。

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は、リスクを、当社に負の影響を与える事象（負の影響を与える可能性のある事象を含む。）と定義し、当社グループを取り巻くさまざまなリスクを分析・評価し、各リスクの対応計画の策定と実行推進を通して、当社グループの損失の最小化を図るリスク管理活動を行います。

当社グループのリスク管理活動の基本方針は、以下の通りです。

1. リスクが顕在化した場合に経営に重大な影響を与える可能性があることを十分認識して、リスク管理態勢を整備する。
2. 中期経営計画（経営戦略・ビジネス戦略）との整合性を踏まえ、リスク特性に応じて、安全対策へ投入する経営資源を決定する。
3. リスク管理状況について、定期的なレビューを行い、管理態勢の改善を図るとともに、レビューの結果を踏まえて全社的に、リスク管理の基本方針の見直しを行い、継続的かつ持続的な管理態勢を構築する。
4. 新たな脅威の出現や他社の被害事例等を考慮して、適切なリスク管理プロセスを確立し、経営目標に従って、経営資源を適切に配分して、具体的で実現可能性が高い対応方針を決定する。
5. 株主の利益が毀損することがないように、当社グループを取り巻く環境に適合した内部統制の持続的管理を行う。

推進体制と取り組み

当社グループのリスク管理体制、リスクの分類と評価、リスクの評価、主要なリスクの概要と評価及び対応策の状況は当社有価証券報告書をご覧ください。

2022年3月期 有価証券報告書 > 事業等のリスク

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuh_o_pdf/S100ODD8/00.pdf#page=14

その他、当社グループのリスク管理体制強化に向けたこれまでの取り組みは下記をご覧ください。

企業情報 | 不適切行為に係る再発防止策等の進捗について > 2. リスク管理体制の強化

<https://www.netone.co.jp/company/responsibility/prevention/details-2/>

2021年度の主な取り組み

2021年度は、リスクの特定・評価を継続実施するほか、対策の具体化・実行を通して再発防止策の徹底と最重要リスクへの対応を進めるとともに、分科会が各種リスクを把握し、CRO／リスク管理委員会へ報告する体制を構築することで網羅的なリスク管理を強化しました。

取り組み	内容
リスクの特定／評価	2021年度は、全社として最重要リスク（25件）、重要リスク（30件）、一般リスク（60件）から成る合計115件のリスクを特定

取り組み	内容
対策の具体化／実行	主管部門にて検討された対策を「原因分析の正確性、妥当性の観点」にて精査、十分性を確認しモニタリングを実施
モニタリング体制構築／実施 (情報集約体制の構築を含む)	<p>・リスク管理委員会の開催</p> <p>CROである代表取締役を管掌役員とし、執行役員経営企画本部長が委員長を務める。委員には取締役、リスク管理室長及び法務室長を任命し、計11回開催。オブザーバーとして、社外取締役、常勤社外監査役、内部監査室長及び顧問が参加</p>
リスク管理に関する取り組み	<p>リスク管理委員会において、リスクの見直しを年次で実施し、グループ経営上重要なリスクの特定、評価、対応の具体化、対策の実行、モニタリングを行うことによりリスク管理活動の強化を推進。また、リスク管理体制の強化について外部専門家の目線を取り入れるため、外部専門家との間でアドバイザー契約を2020年12月に締結し、その後、外部専門家から適宜助言・支援を受けることのできる体制を維持</p>

2022年度以降の取り組み方針

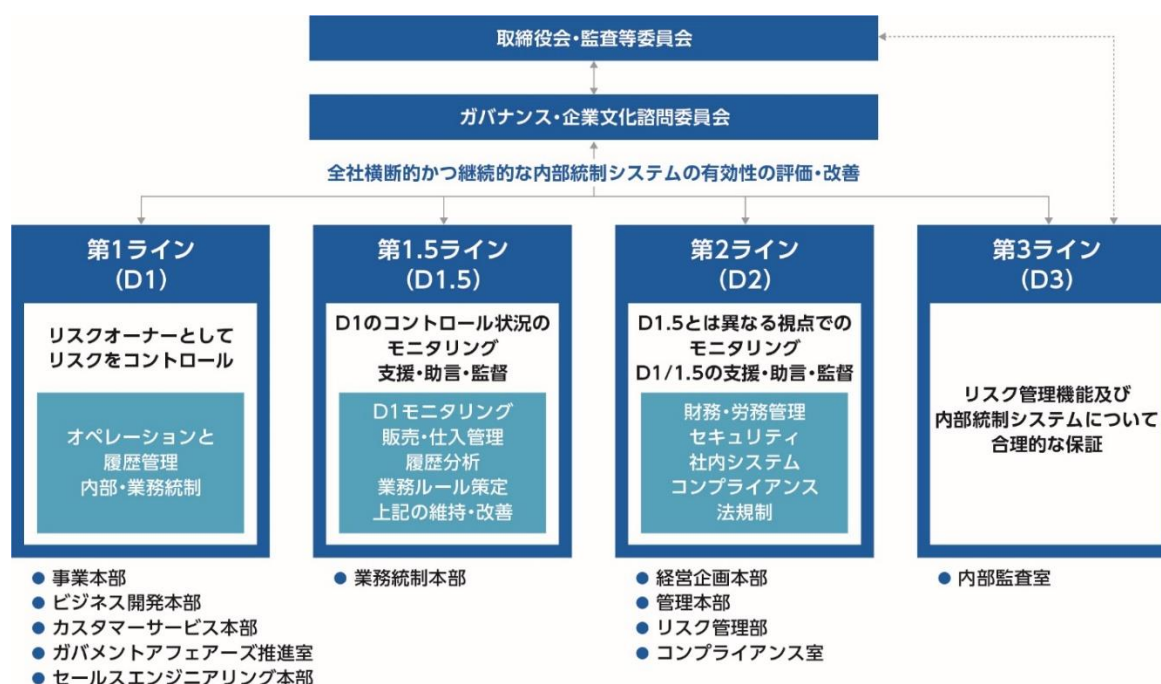
- ・当社グループを取り巻く事業環境の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応しつつ、リスク管理活動を推進するため、リスク管理委員会を業務執行の最終意思決定機関である経営委員会の諮問機関に変更
- ・各部門において自律的にリスク管理活動が推進される体制を目指し、各部門に部門CROを配置
- ・個別リスク（パートナー管理・BCP）にかかる各種施策の重点的な推進
- ・その他のリスク管理活動の継続的な推進

内部統制

基本的な考え方と体制

当社では企業運営の基盤となるべき内部統制システムの整備及び運用を図るとともに、その継続的改善に努めるため、内部統制システムに関する基本方針を定めています。体制面では、組織のリスク管理・統制活動で一般的な3ラインモデル（第1ライン：営業部門／事業部門、第2ライン：管理部門、第3ライン：内部監査部門で構成）に対し、当社の場合は独自に第1ラインを監視する第1.5ラインを設置することで、規律と共に実効性の高い業務ルールの構築を図っている点が特徴です。

■ 内部統制の概要



内部監査については、監査等委員会直属の組織として内部監査室（2022年6月末時点：18名）を設置しており、内部監査室が、会社における事業活動が事業計画、経営方針、社内規程等に沿い、また、法令や社会倫理等に抵触することなく適正かつ効率的に行われているかを調査し、必要な改善事項を指摘するとともに、改善状況をフォローしております。

内部監査室、監査等委員及び会計監査人は、それぞれ定期的または必要に応じて会合を開催し、監査計画、監査実施状況等の報告を行い、相互の連携強化を図っております。

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況は、有価証券報告書をご覧ください。

ネットワンシステムズ 2022年3月期 有価証券報告書

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/youho_pdf/S100ODD8/00.pdf#page=43

2021 年度の主な取り組み

○3 ラインに係る組織体制の見直し

代表取締役社長を統括責任者とし、外部専門家も参加する内部統制強化協議会（現 ガバナンス・企業文化諮問委員会）による全社横断的かつ継続的な再発防止策を推進しました。より現場に近い立場から第 1 ラインの牽制と支援を行う第 1.5 ライン（業務統制本部）を創設しました。第 3 ライン（内部監査室）の体制と機能を強化しました。

○内部統制強化に向けた人財育成と採用

当社では、以前より公認内部監査人が資格取得援助制度の対象資格となっておりましたが、2021 年 5 月に、公認不正検査士についても資格取得援助制度の対象資格に追加しました。資格取得を進めるための資格取得サポートの運用方針・内容の決定や周知等も行っていきます。有資格者や内部監査に関する知見の豊富な中途採用者の採用も強化しており、2022 年 8 月時点で内部監査室 18 名中、公認内部監査人 2 名、公認不正検査士 2 名、金融内部監査士 1 名、内部監査士 1 名（資格を複数有する者がいます）となっています。

当社の 2021 年度の内部統制システムの運用状況の概要については、下記をご覧ください。

ネットワンシステムズ 第 35 回定時株主総会招集ご通知添付書類

【内部統制システムの運用状況の概要】

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material19/183902/00.pdf#page=31

当社グループの内部統制強化に向けたこれまでの取り組みは下記をご覧ください。

企業情報 | 不適切行為に係る再発防止策等の進捗について

4. 監査体制の抜本的な見直し

<https://www.netone.co.jp/company/responsibility/prevention/details-4/>

2022 年度以降の取り組み方針

○可視化による早期の状況把握と業務執行の迅速かつ着実な遂行体制の強化

業務執行の迅速化の観点から、第 1 ラインの営業活動支援業務と営業業務処理の管理推進機能を集約するため組織の役割を見直します。

第 1 ラインにおける各事業本部に事業推進部（室）を新設し、業務（ビジネス）状況の可視化を進めます。第 1.5 ラインの業務統制本部にも事業推進部を新設するとともに、業務統制本部内の業務企画部がビジネス品質保証・営業統轄・技術統括機能を担うことで、業務統制本部全体で業務統制機能を拡充させ、お客様との契約履行内容の管理と完全性を実現します。第 1 ラインと 1.5 ラインの役割を一体的に見直すことで、当社全体として意味のある牽制機能とビジネス遂行の生産性を向上させ、結果としてお客様や市場の期待や予兆を早期につかみ取り、滞りのない営業活動を実現します。

○役員の配置変更による牽制機能の強化

各部門間の対等なパートナーシップに加え、各ライン間の対等なパートナーシップを形成することを目的に、各ラインを管掌する役付執行役員を配置します。また、取締役が管掌するラインについても見直しを実施し、第 1.5 ライン及び第 2 ラインに異なる管掌取締役を配置することとしております。

コンプライアンス

基本的な考え方

ネットワングループは、ガバナンスの強化とさらなる飛躍、持続的成長の両立を目指しています。コンプライアンスは単に不正、不祥事の防止という「守り」にとどまるものではなく、企業価値の向上を実現し、多くのお客様に選ばれるブランドであり続ける「攻め」の意味でも不可欠な要素です。つまり、ネットワングループを支えていただく多くのステークホルダーからの期待と信頼を真剣に受け止め、これに誠実に応えていくことが真のコンプライアンスの基本姿勢と考えます。

コンプライアンスを企業文化として根付かせるためには、役員を含めた全従業員一人ひとりが、高い当事者意識を持続させ、地道な取り組みによる行動を実践することが必要不可欠です。常に自己を見つめ、日々誠実かつ信頼ある企業活動・行動に努めていくとともに、ネットワングループの一員であることの誇りと自覚のもとグループ全体で強固なコンプライアンス体制・風土を構築していきます。

コンプライアンスマニュアル

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/compliance/#compliancemanual>

お客様・パートナーとの公正な関係

私たちはお客様に対する責任として、常にお客様の立場で考え、お客様のニーズを的確に把握し、真にニーズに合致した商品とサービスの提供に努めることを定めています。

また、パートナー企業に対する責任として、公正な態度で臨み、相手からも同様の態度を期待することにより、公正な取引関係を維持・継続することを定めています。

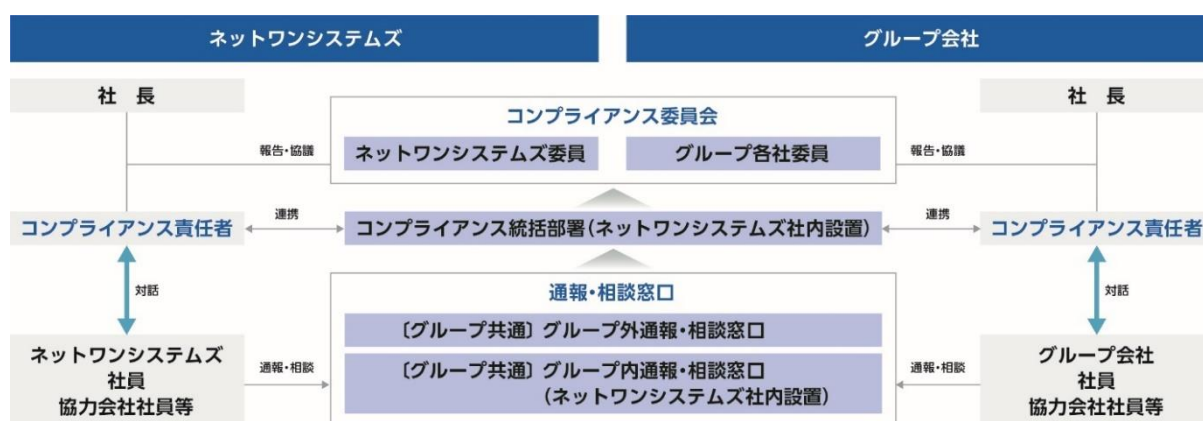
そのために守るべき基準として、コンプライアンスマニュアルにおいて、下記を定めています。

行動基準	私たちの約束
お客様のニーズを最優先	個々のお客様の真のニーズを把握します。 優れた商品やサービスを提供します。
お客様との公正・透明な取引関係の構築	正確な情報提供に努め、お客様自身の判断を尊重します。 お客様と契約書を取り交わします。
倫理法令を遵守した営業活動の展開	お客様の利益を損なう違法・不当な営業活動をしません。 必要な許認可・資格・要件などを確実に備えます。
迅速かつ的確なクレーム処理とトラブルの未然防止	誠実・迅速・適切に対応します。 クレームを通して商品やサービスの改善につなげます。 常にスキルの向上を図り、クレームの発生を防止します。
お客様の秘密情報・個人情報の厳正管理	お客様の秘密情報・個人情報を厳正に管理します。 秘密情報・個人情報を不正に入手せず、漏洩させません。
パートナー企業との公正で透明な取引関係の構築	健全かつ正常な関係を保ちます。 利害関係を持たず、社会通念を超えた接待や贈答を受けません。

行動基準	私たちの約束
パートナー企業の適切な選定及び管理	パートナー企業との適切な関係を構築します。 外注先を管理及び指導し、業務品質の維持に努めます。
連携による商品の品質維持・管理	納入された商品やサービスの品質管理を徹底します。 不当な理由によるクレームや返品・交換を要求しません。

推進体制

コンプライアンス委員会の設置や、部門コンプライアンス責任者の任命、担当部署の設置等にてコンプライアンス体制を整備・運用しています。コンプライアンス委員会はコンプライアンスに係る重要方針・重要事項を審議・決定します。



内部通報制度

社員、協力会社社員等から通報・相談を受け付け、コンプライアンス統括部署が実施した調査結果に基づいて、コンプライアンス委員会がコンプライアンス違反事象の事実認定を行います。また、就業規則上の懲戒事由に該当すると考えられる事象については、賞罰委員会が懲戒処分の要否の審議を行います。

通報・相談窓口は4つ設置しています。例えばリスク管理部やコンプライアンス室が受け付けた場合、重大な事象は調査の前に速やかにCROやCCO、社長に報告するとともに、同部・室にて調査、その後はリスク管理委員会、コンプライアンス委員会、懲罰委員会等の過程、決定を経て通報・相談者へフィードバックされるとともに、再発防止策の策定等も行っています。

	窓口	担当内容	受付
社内	不正リスク 通報・相談窓口	・会計不正 ・営業取引に関する不正 ・その他（コンプライアンス通報・相談窓口の担当内容以外の事項）	リスク管理部
	コンプライアンス 通報・相談窓口	・ハラスメント（パワハラ・セクハラ他） ・職場環境、等	コンプライアンス室

	窓口	担当内容	受付
	常勤監査等委員 通報・相談窓口	役員の不正やリスク、コンプライアンスに関する事項全般	常勤監査等委員
社外	弁護士事務所 通報・相談窓口	リスク、コンプライアンスに関する事項全般	弁護士事務所

また、守秘義務・不利益取扱の禁止を明文化し、その周知を徹底しています。関係法令及び各社の社内規程に基づき、グループ内外の通報・相談窓口に通報・相談した者の秘密及びその通報・相談内容の秘密を厳守するとともに、通報・相談者が通報・相談したことにより不利益を被ることがないことを約束しています。通報・相談者に報復を行った者は就業規則その他の社内規程に基づき厳正に処分します。

2021年度の主な取り組み

コンプライアンスの浸透に向け、以下を例として継続的に取り組みを強化しています。

○コンプライアンス教育の実施とコミュニケーションの向上

業務を執行する各部門において、自部門のコンプライアンス活動計画についてディスカッションする「意見交換会」、過去事例を題材にディスカッションする「事例研究会」を実施しています。そして、これらの「意見交換会」と「事例研究会」において各部門から出された意見を題材として、各本部の担当管掌役員、本部長、副本部長、本部付社員、グループ会社の代表取締役、役員及び従業員からの選抜メンバーによる「グループ内意見交換会」を実施しています。これらの一連の取り組みにより、経営陣による各部門の意見の把握、全社的なコンプライアンス意識の共有、コミュニケーションの強化につなげています。

また、コンプライアンス室が主管となり、全従業員を対象としたe-ラーニング形式のコンプライアンス年次教育及びコンプライアンス・アンケートを実施しており、コンプライアンス意識の浸透と確認を実施しています。

○中間管理層への浸透活動

経営陣のメッセージを正確に理解・共有して現場に根付かせるとともに、現場の声を束ねて経営陣に伝えるという中間管理層の役割（ハブ機能）についての意識を浸透させるため、コンプライアンス室が事務局となり、中間管理層を対象に集合研修によるトレーニングを半期に1回実施しています。また、この中間管理層の役割について、各対象者に個人目標を設定させ、期末に実際に果たした役割を評価しています。

○目安箱の運用

従業員の声を集める仕組みとして、従業員からの率直な意見・評価を求め、コンプライアンス室を主管とする目安箱を2021年8月より設置しています。2021年度に389件の声を受け付けており、その意見・評価については、内容を吟味して、具体的な改善施策及びその対応状況を社内ポータルサイトに掲示し、随時更新しています。

○人事評価面談におけるコンプライアンス・セルフチェックシートの活用

年2回実施する人事評価面談に際して、コンプライアンス室が提供する自己点検を目的としたコンプライアンス・セルフチェックシートを活用しつつ、上司と部下が対話することを通して、従業員のコンプライアンス意識の浸透度の確認を行っています。

○失敗事例からの学び

第1ラインから選出した教育担当により、第1ラインの全従業員への社内の業務ルール理解のための勉強会と理解度テスト（四半期毎）や、第1ラインの従業員同士での、顧客に対する提案活動やシステム導入・構築作業における失敗事例共有のためのワークショップ（四半期毎）、失敗事例を共有するための投稿型の社内ポータルサイト等のツールによる、第1ラインの全従業員同士での日々の失敗事例や障害事例の発信と相互共有（適時）などの取り組みを行っています。

サプライチェーンのリスク評価

パートナー向けにコンプライアンス・アンケートを実施しています。アンケートは匿名での回答が可能ですが、記名での回答で相談事項が記載されていた場合、回答結果に記載された相談内容から回答企業へのヒアリングを実施し、問題解決に努めています。

2022年度以降の取り組み方針

2022年度より、各部門に部門 CCO（Chief Compliance Officer）を新たに設置します。各部門より生じる通報・相談事案のうち、公益通報者保護法の対象の事案等に該当せず、当該部門の職場環境情報を調査に活用することで早期の効率的な解決が図れる事案については、部門 CCO がその調査方針の検討、実行や対応策の検証、モニタリングを担います。これらの取り組みにより、各部門での内部通報調査と再発防止の高度化をはじめとした、自律的なコンプライアンス活動を実現する体制構築を目指します。

パーパスに基づく企業文化の醸成

基本的な考え方

ネットワークグループは、再発防止策を計画どおり推進し、二度と不正を起こさない企業文化醸成の基盤を着実に構築すべく、新しい企業理念体系（Purpose、Mission、Vision、Values、WAY）を策定しました。当社グループのさらなる飛躍のためには、経営陣・社員の全員が一丸となり、新しい企業理念体系の浸透に向けた取り組みが不可欠です。「Purpose」から導き出した一連の戦略的なストーリーを実践することにより、企業価値を向上させていきます。また、「Purpose」から「Values」までの一連の戦略的なストーリーを実践する主体である、当社グループの構成員一人ひとりの考え方・判断の基準となる「WAY（行動指針）」を明確に定めることにより、その実効性を高めていきます。

企業情報 | 企業理念 > 企業理念体系

<https://www.netone.co.jp/company/philosophy/vision/>

推進体制

過去の不祥事を二度と繰り返さないため「企業文化改革」を重要施策と位置付け、その専門組織であるガバナンス・企業文化諮問委員会を取締役会の諮問委員会として設置しています。企業文化改革と再発防止策の履行浸透のさらなる推進を図るべく、ガバナンスの強化、企業文化改革、再発防止策の継続的な履行、内部統制システムの強化の取り組みを進めています。

ガバナンス・企業文化諮問委員会

ガバナンス・企業文化の改革

ガバナンスの強化

- マネジメント型からモニタリング型へ
- 三様監査のさらなる連携等、経営監視体制を強化

企業文化改革

- 社員が声をあげやすい環境醸成
- 新しい行動規範、価値観の浸透
- 人材育成、積極的な人財の登用
- 不祥事を風化させない仕組みづくり

再発防止策の継続的な履行

- 8つのテーマで策定した再発防止策の改善を含む継続履行

内部統制システムの強化

- “3ライン”モデルの実効性強化
- 継続的/効果的なPDCAの実施

2021年度の主な取り組み

○再発防止策の遂行

当社は、「外部調査委員会調査報告書～ガバナンス・企業文化の観点から～」における調査結果・提言を真摯に受け止め、2021年5月13日付の「再発防止策」を実行することで内部統制を実効的に機能させ、抜本的な企業統治や企業文化の改革に全社一丸となって取り組むことが重要と考えています。

企業情報 > 不適切行為に係る再発防止策等の進捗について

<https://www.netone.co.jp/company/responsibility/>

○パーパスに基づく企業文化の醸成に向けて

組織文化調査と企業文化モニタリング調査の実施

当社グループでは、2021年度に組織文化の改革・形成活動の一環として、新たな組織文化調査を開始しました。この調査結果をもとに、組織文化に関する課題を洗い出すとともに、改善に向けた各施策を実行しています。併せて、その施策の成果を定点観測するため「企業文化モニタリング調査」を実施しています。

<企業文化モニタリング調査概要>

開始時期：2022年2月より隔月で実施

対象者：ネットワンシステムズ及び出向中の主要子会社社員
※グループ会社のプロパー社員、退職者、顧問は対象外

設問テーマ：①組織文化の変化測定、②組織の問題点の変化測定、③従業員の声の吸い上げ、④従業員への意識付け

目安箱の設置

再発防止策の運用に対する従業員からの率直な意見・評価を求め、コンプライアンス室が主管となり、外部（第三者）の弁護士等を窓口とする目安箱を設置しています。目安箱は、社内ポータルサイト上に開設される投稿フォームから意見を投稿する形となっています。

企業理念の浸透施策

ビジョンブック作成、電子掲示板での社内特設サイトの設置

新たな行動指針の策定を行った上で、かかる行動指針を反映した電子版ビジョンブックを作成して社内電子掲示板に掲示しました。また、経営ビジョン及び行動指針の見直しを行った後、これを踏まえた電子版ビジョンブックの改訂及び社内電子掲示板への掲示を2022年1月に行いました。

ビジョンウィーク、ビジョンアワードの実施

当社グループの新しい企業理念体系の共感と浸透を図るため、「ネットワンの未来を考える」をテーマに2022年1月31日～2月4日にビジョンウィークを開催しました。

2022年度以降の取り組み方針

理念浸透プロジェクトメンバーを新規に募集し、2022年度の新体制で企業理念浸透活動を開始しました。「WAY」を切り口に、浸透のためのイベント、ツール等を企画、実行することで浸透を図ってまいります。また、2021年度に実施した育成1on1を活用した理念浸透の改善施策に取り組み、理念浸透プロジェクトメンバーが企画する施策と合わせて企業理念体系の浸透を進めます。これらの施策により、社員全員が日々の行動で理念を体現できていることを目標とします。

健康経営

基本的な考え方

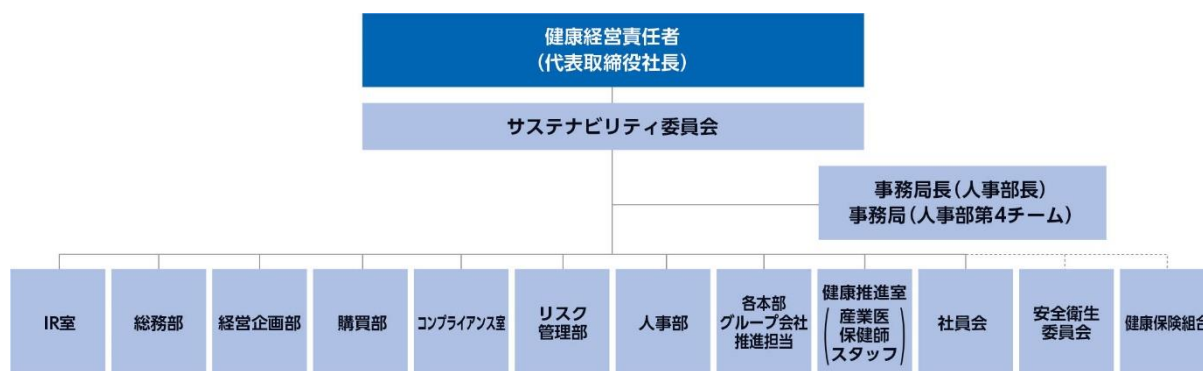
ネットワングループでは、持続可能な成長を実現するために社員が心身ともに健康で働き続けられる環境を提供し、社員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践するために、以下の通り健康宣言を定めています。

ネットワングループ 健康宣言

ネットワングループは、『人とネットワークの持つ可能性を解き放ち、伝統と革新で、豊かな未来を創る』という Purpose の達成に向けて、大切な財産である『社員』と『社員の家族』が、自律して健康の維持・増進に取り組むことでワーク・ライフ・バランスをはかり、公私ともに自己実現していけるように支援することを宣言します。

推進体制

ネットワングループでは、健康経営責任者である代表取締役社長のもと、健康宣言に基づき健康経営推進体制を構築しています。健康経営施策を推進する部署を人事部とし、健康経営の適切な運営と健康増進を図るために、産業医、保健師、看護師、臨床心理士、キャリアカウンセラーといった専門スタッフと関係各所が一体となり、健康増進、リテラシー向上、各種相談・メンタルヘルス対応などのさまざまな施策を展開しています。このような推進体制のもと、PDCA サイクルを回すことにより、健康経営の継続的改善を図っています。



健康経営に向けた取り組み

○従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

健康経営元年として、以下の取り組みを実施します。

- ・健康経営方針等の社内外への発信
- ・健康推進体制・基盤の整備
- ・適正な労働時間管理の徹底
- ・ワークライフバランス指標による働き方改善
- ・健康診断の受診徹底・再検査受診勧奨
- ・受動喫煙対策・喫煙率の低下への取り組み
- ・ストレスチェックの活用と再検査勧奨

○健康経営の実践：労務管理の高度化

当社グループでは、近年の ICT 需要の高まりを背景に各部署で繁忙な状況になりがちなことや、リモートワークの進展で働き方が一層変化していることなどから、労務管理の高度化に取り組んでいます。

ICT システムの面では、2020 年にテレワークを主とする働き方に变化したことを機に、適時の簡易な出退勤記録を社内ポータルサイト上で行うウェブ打刻を導入しています。現在、こうした出退勤の記録に加え、VDI^{*1}の PC 接続管理の仕組みを利用することで、就労状況のモニタリングを補強し、部署や業務の違いに応じた就労実態の把握を進めています。

労務管理に関する知識の啓発、浸透にも注力しています。役職者を対象とした労務管理の研修では満点での完了を必須としているほか、全社員を対象とするコンプライアンスの事例研究会では、労務のテーマも取り上げています。

これらの取り組みにより、社員の健康を守っていくとともに、実態把握を進めることで FTE^{*2}の精緻化を実現し、人員配置やプロジェクト管理の高度化につなげることを目指しています。また、これらの仕組みや取り組みで得られた知見は、当社の netone on netone としてお客様にとっても参考になるよう、蓄積や提供を図っていきます。

*1VDI (Virtual Desktop Infrastructure) : PC で行う処理を集約して管理・利用する仕組み。管理性を高めることで ICT 統制を強化する。ネットワークを介して PC のようにデスクトップ画面を見て操作するが、端末にはデータが残らないため情報漏洩対策にもなる。

*2FTE (Full-Time Equivalent) : フルタイム社員一人当たりの仕事量。プロジェクト管理において、プロジェクトに従事する人員数を検討する際に用いられる。

情報セキュリティ

基本的な考え方

ネットワングループは創業以来、ネットワーク分野の先駆者として、新製品・新技術を積極的に開拓し、お客様に提供することにより、産業経済や学術文化など、あらゆる面で高度情報化に貢献してきました。当社グループにとって、情報を適切に取り扱い、安全管理対策に取り組むことは、重要な社会的責務であり、経営の最重要課題の一つとしています。

現代社会において、セキュリティの重要性はこれからも高まっていくことから、当社グループでは、自社のリスクマネジメントとサービスメニューの両面で方針を立て、セキュリティ強化に取り組んでいます。また、セキュリティ強化の取り組みをリファレンス化することで、サービスメニューの向上にもつなげています。

情報セキュリティ基本方針

当社グループが保有する情報資産を保護するために、情報セキュリティ基本方針に則り、規程の遵守と適切な管理、従業員の教育・訓練などさまざまな対策に取り組んでいます。また、対策への第三者評価として ISMS 認証を全社で取得しています。

サステナビリティ | ESG の取組 > 情報セキュリティ
<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/security/>

推進体制

近年高度化するサイバー攻撃に対して、自社のサイバーセキュリティ確保は社会的責任であると考えます。ネットワークでは、自社ネットワークシステムにおけるサイバーセキュリティインシデントに即応し、迅速な意思決定を図るため、広範囲な社内部門を横断するCSIRT（Computer Security Incident Response Team）体制を構築するとともに、個人情報保護体制を構築しています。



情報セキュリティ体制の強化

関連する指標（2021年度）

- ・ 情報セキュリティに関わる対外発表が必要な重大な事故：0件
- ・ 情報セキュリティに関わるeラーニング社員受講率：100%
- ・ 情報セキュリティに関わる理解度テスト：全社員満点で完了

※eラーニング受講率、理解度テストの対象範囲：ネットワークシステムズ、ネットワークパートナーズ、ネットワークネクスト、ネットワークビジネスオペレーションズ。直接雇用の社員、派遣社員、業務委託者が対象となっています

セキュリティサービスの提供

ICT技術の進化に伴ってセキュリティへの脅威やリスクも高度化しており、従来の対策では排除しきれなくなっています。ネットワンは多様なセキュリティサービスの提供を通じて、社会のICT基盤全体に安心と安全を提供しています。

また、進化するセキュリティ技術を理解し、運用できるセキュリティ人材の育成のために、お客様向けの研修・トレーニングや、大学や高等専門学校への講座提供などにも取り組んでいます。

多様なICT環境に対応する最適なセキュリティサービス・ソリューションを下記にてご紹介しています。

サービス | テクノロジー > セキュリティ

<https://www.netone.co.jp/service/technology/security/>

そのほかにも、働き方改革やクラウド、セキュリティをはじめとした導入事例を幅広く紹介しています。

ナレッジセンター > 導入事例

<https://www.netone.co.jp/knowledge-center/?category=%E5%B0%8E%E5%85%A5%E4%BA%8B%E4%BE%8B>

個人情報保護

基本的な考え方

当社は、ICT市場に対して、最先端技術及び商品を利用したネットワークシステムの構築から高付加価値サービスの提供までを事業としています。当社は、個人情報の重要性を認識し、適切な取り扱い並びに管理を行うことは重大な社会的責務であると考えます。この責務を十分に果たし、お客様に信頼される企業であり続けるために、以下の基本方針に従い、各種施策を全社的に継続的かつ確実に実施し、個人情報の保護に努めてまいります。

また、グループ会社も同様の考え方でそれぞれ方針を策定しています。

個人情報保護方針

<https://www.netone.co.jp/privacy-policy/>

推進体制

ISMS体制と一体的なPMS（Personal information protection Management Systems）を構築し（ご参照：P.55 情報セキュリティ>推進体制）、プライバシーマークを取得しています。

なお、当社が講ずる安全管理措置の主な内容は以下の通りです。

（個人情報保護指針の策定）

- 個人情報の適正な取扱いの確保のため、「関係法令・ガイドライン等の遵守」、「質問及び苦情処理の窓口」等について「個人情報保護方針」及び本「個人情報のお取り扱いについて」を策定しています。

（個人情報の取扱いに係る規律の整備）

- 取得、利用、保存、提供、削除・廃棄等の段階ごとに、取扱方法、責任者・担当者及びその任務等について取扱規程を策定しています。

(組織的安全管理措置)

- 個人情報の取扱いに関する事務取扱責任者を設置するとともに、個人情報を取り扱う従業員及び当該従業員が取り扱う個人情報の範囲を明確化し、個人情報保護法又は社内規程に違反している事実又は兆候を把握した場合の事務取扱責任者への報告連絡体制を整備しています。
- 個人情報の取扱状況について、定期的に自己点検を実施するとともに、他部署又は外部の者による監査を実施しています。

(人的安全管理措置)

- 個人情報の取扱いに関する留意事項について、従業員に定期的な教育を実施しています。
- 個人情報についての秘密保持に関する事項を就業規則に記載しています。

(物理的安全管理措置)

- 個人情報を取り扱う区域において、従業員の入室管理を行うとともに、権限を有しない者による個人情報の閲覧を防止する措置を実施しています。
- 個人情報を取り扱う機器、電子媒体及び書類等の盗難又は紛失等を防止するための措置を講じるとともに、事業所内の移動を含め、当該機器、電子媒体等を持ち運ぶ場合、パスワードやアクセス制限の設定など、容易に個人情報が判明しないための措置を実施しています。

(技術的安全管理措置)

- アクセス制御を実施して、担当者及び取り扱う個人情報データベース等の範囲を限定しています。
- 個人情報を取り扱う情報システムを外部からの不正アクセス又は不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入しています。

2021年度の主な取り組み

2021年度は、2022年4月改正個人情報保護法に則った個人情報保護方針の策定、eラーニングによる全社員への年次教育などを実施しています。なお、個人情報保護委員会からの指導、勧告件数は0件です。

品質マネジメント

基本的な考え方

当社グループにとって、正しい手順で正しい仕事をする事、及び、お客様と約束した内容に沿ってサービス品質を確保することは不可欠です。業務品質の確保と向上においては、お客様に提供するシステム・サービスの案件獲得・収益向上・リスク管理・品質管理・関連する業務統制に係る案件対応プロセスを標準化したPMS (Process Management System) ガイドラインに基づいた案件審査を実施しています。

推進体制

一連の案件対応プロセスであるPMSガイドラインは、大きく受注前のセールスプロセスと受注後のデリバリプロセスの2フェーズから構成されます。原則として審査において、関係者にて案件内容のレビューを行い、各

リスクの合意形成を図った上で、セールスプロセスでは営業部門の本部長が案件実施を判断し、デリバリプロセスでは技術部門の本部長がリスク対策の検討・実行を判断します。審査では、技術、プロジェクトマネジメント、ビジネス、コンプライアンスの4つの観点で案件を検証します。さらに、業務統制本部では審査の運用状況をモニタリングし、指摘事項の履行状況を追跡するなど、品質保証を果たす仕組みを構築しています。

また、当社独自の業務プロセス管理である PMS のほかにマネジメントシステムの認証としては、販売商品・保守部材の品質・物流・在庫を一元管理する「品質管理センター」でのコンピュータネットワーク機器の検査及び検証業務において「ISO9001」を取得するとともに、お客様の ICT 基盤の高可用性を支援する「エキスパートオペレーションセンター (XOC)」において、コンタクトセンターの業務品質を国際基準で評価する規格「COPC® CX 規格 CSP 版 Release6.1」を取得しています。

2021 年度までの主な取り組み

2016 年より案件対応プロセスの標準化に向けて PMS ガイドラインに基づく審査を開始し、2018 年には財務面及びデリバリプロセスでのリスク管理を強化するとともに運用を効率化しました。2021 年にはコンプライアンス観点でのリスク管理を強化したほか、予算計画の精度向上に向けたルールを整備しました。

2022 年度以降の取り組み方針

2022 年 5 月より、実施方針や各役割の明確化のため PMS 細則を新規制定し、全社的な業務最適化と品質文化の定着に向けて PMS ガイドラインを改定するとともに、案件審査を可視化する承認支援システムを導入しました。審査対象を全案件に拡大するとともに、クライテリアを設け、リスクベースで柔軟性を持った運用ができる仕組みとしたほか、プロセス改革とデジタル化を両輪で進められる業務アプリケーションを導入したことで、業務に合わせたワークフローの継続改善を行っていきます。また、これらの仕組みや取り組みで得られた知見は、当社の netone on netone としてお客様にとっても参考になるよう、蓄積や提供を図っていきます。

株主に対する責任

基本的な考え方

当社は、当社の株主に対し、その有する株式の内容及び数に応じた実質的な平等性を確保するために十分な配慮を行い、すべての株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、継続した成長と中長期的な企業価値の向上を促すため、株主との建設的な対話を促進させます。

サステナビリティ | ESG の取組 > コーポレートガバナンス
<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/corporate/>

そのために守るべき基準として、コンプライアンスマニュアルにおいて、下記を定めています。

行動基準	私たちの約束
適正な会計処理	法令や各種会計基準に沿って適正かつ迅速な会計処理を行います。 株主を重視した経営を行います。

行動基準	私たちの約束
適時・適切な経営情報の開示	正確で公平な情報を適時・適切に開示します。 IR活動を積極的に実施します。

コンプライアンスマニュアル

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/compliance/#compliancemanual>

推進体制

当社は、継続した成長と中長期的な企業価値の向上を促すため、株主との建設的な対話を重視しています。

ディスクロージャーポリシーを定め、法令に基づく開示以外に、株主が当社への理解を深める上で有用と判断される情報について積極的に開示しています。

ディスクロージャーポリシー

<https://www.netone.co.jp/ir/policy/disclosure/>

■適時開示の体制図



また、対話の目的等に応じて代表取締役社長や CFO を含む経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）による対話を推進します。株主との対話については、IR部門が担当し、当該部門の担当役員がその統括を行います。IR、経営企画、財務経理、法務、コンプライアンス等の部門は、相互に情報共有を図るなど有機的に連携することにより株主との対話を支援します。

■IRに関する活動

活動	概要
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定時株主総会終了後、事業説明会を開催していましたが、第35回定時株主総会においては新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から開催中止としました。
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算発表日にアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催しています。本決算、第2四半期決算は代表取締役を中心として、第1及び第3四半期決算は執行役員を中心として説明を行います。
海外投資家向けに定期的説明会を開催	例年、代表取締役が年間3回（ニューヨーク、ロンドン及び香港等を各1回）、機関投資家を訪問し、個別ミーティングを実施しています。2022年に関しましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のためWeb会議・電話会議等で当該地域における投資家と継続して対話を図ります。
IR資料のウェブサイト掲載	以下当社のウェブサイトにIR資料を掲載しています。 https://www.netone.co.jp/ir/ IR資料として、決算情報（決算短信、決算説明会資料）、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会の招集通知等、対外的に発表した資料を掲載しています。
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画本部IR室にIR担当者を設置しています。
その他	当社事業戦略をご理解いただくことを目的として、アナリスト・機関投資家向けに事業戦略説明会を開催しています。 また、社外取締役が株主の意思を把握し、監督強化に役立てることを目的として、社外取締役と株主（機関投資家）との個別面談を開催しています。

株主の権利・平等性の確保と株主総会

株主総会招集ご通知の早期発送、集中日を回避した株主総会の設定、事前質問の受け付け、電磁的方法による議決権行使の採用、議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集ご通知の英文での公表等を実施しています。

また、定時株主総会のライブ配信を実施するほか、定時株主総会の電子投票（インターネットによる議決権行使）に合わせ、当社株主様向けWebアンケートを実施し、その結果をウェブサイトに公開しています。

株主総会

<https://www.netone.co.jp/ir/stock/meeting/>

株主アンケート結果のご報告

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material19/187806/00.pdf

2021年度の主な取り組み

○IR活動

決算説明会（アナリスト、機関投資家向け）：4回実施

その他の説明会：1回実施 ※自己株式取得に関する説明会

投資家とのミーティング：275回実施

- 社長：41回実施
- 社外取締役：3回実施
- IR部門：231回実施

その他、2021年度は初の取り組みとして、アナリスト・機関投資家向けの事業戦略説明会や、社外取締役と株主（機関投資家）との面談を実施しています。

2021年度のIRに関する表彰・評価

概要	関連リリース URL
GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「改善度の高い統合報告書」に初選定	https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/announcement/76169/00.pdf
2021年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査 総合表彰「最優秀サイト」に選定	https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/announcement/74813/00.pdf
IR優良企業賞2021において「“共感！”IR賞」に選定	https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/announcement/73903/00.pdf

2022年度以降の取り組み方針

当社は、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組み、株主との建設的な対話を積極的に行うために、以下の取り組みを行っていきます。

- ・事業戦略説明会（IR Day）の実施
- ・社外取締役とのスモールミーティングの実施
- ・役員と株主の積極的な対話機会の創出
- ・統合報告書、サステナビリティウェブサイトなどを通じたESG情報開示強化

データ・資料

社外からの評価

ESG インデックスへの採用状況

下記の ESG インデックスにて評価され、採用されています（2022 年 8 月時点）。

JPX 日経インデックス 400 資本の効率的活用や投資者を意識した経営観点など、グローバルな投資基準に求められる諸要件を満たした、「投資者にとって投資魅力の高い会社」で構成される指数	 JPX-NIKKEI 400
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 各セクターにおいて相対的に ESG の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数であるとともに、低炭素経済への移行を促す指数	 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数 業種分類の時価総額 50%を目標に、ESG 評価に優れた企業を選別して構築される指数	2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数
MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) 業種分類の中で性別多様性に優れた企業を対象にして構築される指数	2022 CONSTITUENT MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標)はここにネットワンシステムズ株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

ネットワンシステムズの MSCI インデックスへの組み入れ、及びここでの MSCI ロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCI またはその関連会社によるネットワンシステムズのスポンサーシップ、推奨または宣伝を意味するものではありません。MSCI インデックスは、MSCI の独占的財産です。MSCI 及び MSCI インデックスの名称とロゴは、MSCI またはその関連会社の商標またはサービスマークです。

マネジメントシステムに関する認証取得

- ・ ISO/IEC27001：情報セキュリティマネジメントシステムの認証規格
- ・ ISO/IEC27017：クラウドサービスのセキュリティマネジメントシステム
- ・ ISO14001：環境マネジメントシステムの認証規格
- ・ ISO9001：品質マネジメントシステム（当社品質管理センターでのコンピュータネットワーク機器の検査及び検証業務）
- ・ プライバシーマーク：個人情報保護マネジメントシステム
- ・ COPC® CX 規格 CSP 版 Release6.1：ICT 基盤の保守・運用サービスにおける対応速度・対応品質

ESG データ

数値情報に特化した付録のシートをご覧ください。

つなぐ ∟ むすぶ ∟ かわる



net one