



Net One Systems  
Sustainability Data Book  
2023

ネットワークシステムズ株式会社

## 目次

編集方針.....	2	<b>G：ガバナンス</b> .....	18
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.....	18
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 .....	19
サステナビリティ方針.....	4	機関・委員会の開催状況・審議内容.....	20
ネットワングループのマテリアリティ.....	4	取締役会の実効性向上に向けた取り組み.....	22
ステークホルダー・エンゲージメント.....	7	サクセッションプラン.....	24
ステークホルダーと基本的な考え方.....	7	役員報酬制度.....	25
<b>E：環境</b> .....	9	内部統制.....	25
気候変動への対応.....	9	<b>Purpose</b> に基づく企業文化の醸成.....	27
グリーンソリューションの拡大.....	10	健康経営.....	29
<b>S：社会</b> .....	12	データ・資料.....	31
人財マネジメント.....	12		
ダイバーシティ&インクルージョンの推進.....	15		
人権.....	16		

## 編集方針

本サステナビリティデータブック 2023（以下、SDB 2023 という）は、統合報告書「net one report 2023」を補完するものとして、マテリアリティへの取り組みを中心としながら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 2023

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

### 報告対象期間

原則、2022年4月1日～2023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3社）。当社と記載された箇所は単体を指します。当社グループ及び非財務データに記載の略称は以下を指します。

NOS：ネットワンシステムズ株式会社

NOP：ネットワンパートナーズ株式会社

NOX：ネットワンネクスト株式会社

NOB：ネットワンビジネスオペレーションズ合同会社

また、データの集計範囲については非財務データの各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 2023 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）2022年9月30日

（今回）2023年11月9日

### 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

経済的価値と社会的価値の両軸で

当社グループならではの価値創出のサイクルを

作り上げていきます

常務執行役員  
CSDO（最高戦略・デジタル責任者）  
サステナビリティ委員会 委員長  
辻 晃治



### <サステナビリティ委員会の活動>

当社グループのサステナビリティの  
浸透が進んだ1年

2021年度、当社グループはサステナビリティ方針を開示しました。さらに2022年度、当社グループが取り組むマテリアリティを特定し、経営目標の一つとして独自のKPIを設定することで、経済的価値と社会的価値の両軸による企業価値向上の考えが伝わりやすくなったと感じています。また、全社で実施しているイベント「サステナビリティDAY」での情報発信を通じて社員の理解を深めることができ、経営への参画意識も高まっていると感じています。サステナビリティ委員会の委員長として、サステナビリティへの取り組みを自分事と考えて行動ができるように促していきたいと考えています。

### <マテリアリティの進捗>

各マテリアリティの連動性を意識し、  
総合的な企業価値向上を目指す

2022年度は、社会課題解決に向けた事業戦略の方向性を確かなものと実感することができました。マテリアリティの「脱炭素社会への貢献」のKPIに掲げている「グリーンソリューションの拡大」では、社会課題解決や脱炭素に向けたサービスを開発できました。ポテンシャルは大きいですが、利活用から効果を発揮することで初めて事業を通じた貢献になると考えています。次のステップとしてはこれまでとは異なる部門のお客様にもアプローチを広げて案件の創出を進めていきます。

また、多様性の観点では、女性の新卒採用比率や役職者比率を目標に掲げています。多様性の確保を進めることでさまざまな観点からの議論・検証がなされ、ガバナンスの強化にもつながります。今後も多様な価値観を尊重する組織風土を作り上げていきます。

あらゆるものがネットワークでつながるようになり、今後もつなげることを社会課題解決への貢献の中心に据えることは変わりません。ネットワークのリーディングカンパニーとして専門性を生かし、社会に対して価値あるサービスをスピーディに開発・提供することは、当社グループが担うべき責務です。自社の経済的成長のみならず、社会課題解決という大義をもって事業活動を行うことで、当社グループの存在価値はさらに高まっていくものと考えます。経済・社会の両側面から生み出した価値や利益を、さらなる価値創出への原資とする。このようなサイクルを構築することが、ステークホルダーからの支持につながるものと確信しています。

## サステナビリティマネジメント

### サステナビリティ方針

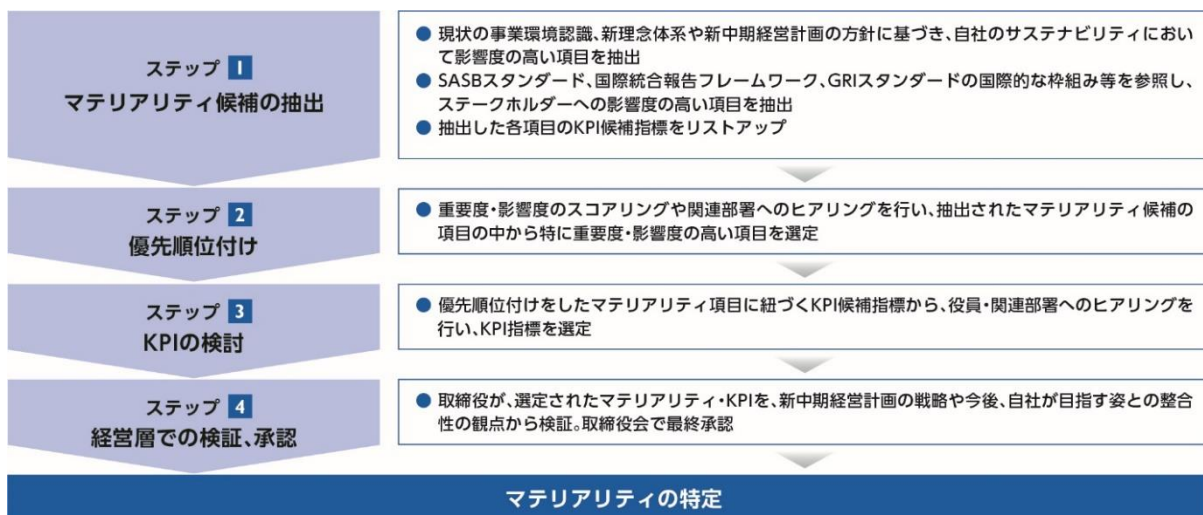
ネットワングループは、ネットワークのリーディングカンパニーとして、お客様や社会の変革を支える高付加価値なサービスを提供することで成長してきました。

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」「マルチベンダー対応」「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。

### ネットワングループのマテリアリティ

事業環境認識や理念体系、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。マテリアリティは取締役会で承認されており、現在は、サステナビリティ委員会で四半期ごとに取り組みの進捗確認を行うとともに、取締役会の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	2022 年度実績と主な背景 取り組み
<p><b>安心・安全な 高度情報社会の実現</b></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して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>・ 社会課題解決型ソリューション* 売上高：300 億円 (2024 年目標)</p>	<p>■ 課題・領域別ソリューション・サービスの提供</p> <p>・ 社会課題解決型ソリューション 売上高：72 億円</p> <p>➢ 中期経営計画注力領域の推進 ➢ 市場全体で需要旺盛な状況が継続</p>

マテリアリティ	KPI	2022 年度実績と主な背景 取り組み
	<p>■ サービスビジネスの拡大と推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス比率：55% (2024 年目標)</li> <li>* 「デジタルガバメント」 「Society 5.0 を実現する社会基盤」 「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</li> </ul>	<p>■ サービスビジネスの拡大と推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス比率：45.2%</li> <li>▶ サービスビジネスの拡大と推進により売上高は前年比 13.0% 増加したものの、2024 年度の目標達成にはさらなるサービス売上の成長が必要と認識</li> <li>▶ サービスの提案体制強化とポートフォリオの拡充に注力</li> </ul>
<p>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> 	<p>■ 次世代を担う IT 人財の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ人財 CISSP 取得者：80 名 (2030 年目標) 安全確保支援士：100 名 (2030 年目標)</li> <li>クラウド人財 フロント部門：2021 年比 50% 増 (2030 年目標)</li> <li>DX 人財 (データ分析関連資格取得者) コーポレート部門：150 名増 (2030 年目標)</li> <li>業務改善提案：100 件 (2022～2030 年の累計)</li> </ul> <p>■ ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性役職者比率：15% (2030 年目標)</li> </ul>	<p>■ 次世代を担う IT 人財の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ人財 CISSP：23 名 安全確保支援士：51 名</li> <li>▶ 資格維持に向けた支援の拡充により順調に推移</li> <li>クラウド人財 フロント部門：448 名</li> <li>▶ 資格取得トレーニングの定期開催</li> <li>DX 人財 (データ分析関連資格取得者) コーポレート部門：23 名</li> <li>業務改善提案：7 件</li> <li>▶ 育成プログラムの立案及び活動着手</li> </ul> <p>■ ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性役職者比率：7.8% (2023 年 4 月 1 日現在)</li> <li>▶ キャリア形成に向けたメンター制度のトライアルや女性役職者座談会等の実施により管理職へのチャレンジ意識を醸成</li> </ul>

マテリアリティ	KPI	2022 年度実績と主な背景 取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒採用女性比率：50%（2030 年目標）</li> <li>・ 男性の育休及び出産時の特別休暇取得率：90%（2030 年目標）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒採用女性比率：28.6% <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 就業型インターンの実施や女性リクレーター制度のトライアルを開始</li> </ul> </li> <li>・ 男性の育休及び出産時の特別休暇取得率：68.0% <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 両立支援制度の理解浸透や育休取得促進セミナー等を通じた啓蒙活動により特別休暇取得率が向上</li> </ul> </li> </ul>
<p align="center"><b>脱炭素社会への貢献</b></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: center; gap: 10px;">   </div>	<p><b>■ ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ グリーンソリューションの拡大</li> </ul>	<p><b>■ ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ グリーンソリューション開発：3件 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ データ消去、データセンター電力可視化、遠隔支援の3つのソリューションを開発し、提案開始</li> </ul> </li> </ul>
<p align="center"><b>持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持強化</b></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>	<p><b>■ 自社の事業プロセスにおける排出量削減</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 低消費電力製品及びサービス販売の拡大により、売上高当たりの温室効果ガス排出量を削減 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 売上高当たりの温室効果ガス Scope2、Scope3 合計排出量：2021 年度比 9.8%削減（2024 年度）</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>■ 自社の事業プロセスにおける排出量削減</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 売上高当たりの温室効果ガス Scope2、Scope3 合計排出量：2021 年度比 27.5%削減 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Scope3-1 購入した製品・サービスの算定元となる製品購入額が想定を下回ったことから前年度比 27.5%の大幅達成</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>■ 企業文化の醸成と内部統制強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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（将来的には調査結果を開示する予定）</li> <li>・ 再発防止策の進捗報告</li> </ul> <p><b>■ 健康経営の実現</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康経営優良法人への認定（2024 年目標）</li> </ul>	<p><b>■ 企業文化の醸成と内部統制強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員意識調査を全社員対象に、2022 年 9 月末に実施</li> <li>・ 2022 年度下期運用状況の詳細を当社ウェブサイト公開</li> </ul> <p><b>■ 健康経営の実現</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当初計画の通り進捗 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 健康経営元年と捉え、健康経営方針の明示や推進体制の整備な</li> </ul> </li> </ul>

マテリアリティ	KPI	2022 年度実績と主な背景 取り組み
		ど健康経営優良法人認定に向けた基本的な取り組みに着手 ▶ 健康投資施策の取り組みに関する具体的な KPI の策定と具体的なアクションを推進

#### ■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](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	2022 年度実績
お客様	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客満足度調査</li> <li>お客様との意見交換</li> </ul>	顧客満足度調査を実施し、総合満足度（「満足」「やや満足」の回答割合）が 78.3%（2021 年度は 78.2%）となりました。
社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員に公平な機会の提供</li> <li>成長を促す教育制度の整備</li> <li>健康に配慮した安全で快適な職場環境の提供</li> <li>RCT*の推奨</li> </ul>	組織文化調査を実施し、会社満足度は 3.46pt となりました（2021 年度は 3.69pt）。
パートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>「取引先 CSR ガイドライン」を制定し、当社グループの理念や方針を共有</li> </ul>	全社員を対象とした意見交換形式の研修「事例研究会」を四半期ごとに実施しています。パートナーとの正常な取引を遵守するため、2022 年度第 2 四半期に「独占禁止法」、第 4 四半期に「下請法」をテーマとして実施し、対象となる全社員が受講を完了しています。
株主	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	※下記 TOPICS ご参照
自然環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減</li> <li>自社の事業プロセスにおける環境負荷低減</li> </ul>	2022 年 9 月に企業のカーボンニュートラル化の促進を目指す「Green x Digital コンソーシアム」に加盟しています。



\*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

企業のカーボンニュートラル化の促進を目指す「Green x Digital コンソーシアム」に加盟しました  
(2022.9.5)  
[https://www.netone.co.jp/news/information/20220905\\_01-news.html](https://www.netone.co.jp/news/information/20220905_01-news.html)

## TOPICS

### 株主・投資家との対話の機会の充実

株主・投資家の皆様が当社グループへの理解を深める上で有用と判断される情報についても積極的に開示するとともに、直接的・間接的なコミュニケーションによる事業活動や成長戦略の理解促進に努めています。

#### 2022 年度実績

株主	株主アンケート：1,313 名より回答（有効株主数*：2,197 名） * 株主総会における電子投票で議決権行使した株主数
機関投資家・アナリスト	アナリスト・機関投資家との個別面談：282 回（うち、経営幹部：15 回、社外取締役：3 回、IR 部門 264 回） 説明会等：6 回（決算説明会 4 回、事業戦略説明会 1 回、その他説明会 1 回） アナリスト・機関投資家とのスモールミーティング：5 回 機関投資家の議決権行使担当者との個別面談：16 回
主な議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取締役会の実効性向上、ガバナンス強化に向けた取り組み</li> <li>・ 中期経営計画の達成に向けた取り組み状況</li> <li>・ キャピタルアロケーションポリシーや株主還元をはじめとした財務戦略</li> <li>・ 社員の処遇改善に対する施策、新人事制度の概要、人財育成</li> </ul>

株主・投資家との対話の実施状況は下記をご覧ください。

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

## E：環境

当社グループは、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・CO<sub>2</sub>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

## 気候変動への対応

### TOPICS

#### TCFD 提言に沿った気候変動対応

当社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。

サステナビリティ | ESG の取組 > 環境 > 気候変動への対応  
<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/environment/tcfid/>

項目	対応状況
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"><li>• マテリアリティの一つに「脱炭素社会への貢献」を掲げ、代表取締役社長が管掌し、常務執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会でモニタリング</li><li>• サステナビリティ委員会は月に一度開催し、活動内容を定期的に経営委員会に報告</li><li>• 経営委員会は会社経営上の基本的または重要な事項につき、適切かつ迅速に審議・決定するとともに、取締役会が経営全般の管理、監督機能の重点化を図っている</li></ul>
戦略	<ul style="list-style-type: none"><li>• 気候変動が中長期的にもたらし得る影響について幅広く検討し、特に重要なリスクと機会を特定</li><li>• 主に移行リスクが顕在化する 2°C未満シナリオと、主に物理リスクの甚大化がより深刻となる 4°Cシナリオの各シナリオ下における事業環境の認識と、それらが及ぼす事業影響の概要を開示</li></ul>
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"><li>• 経営委員会の諮問機関としてリスク管理委員会を設置するとともに、最高リスク管理責任者（CRO）を選任し、リスクの識別・対応、リスク管理活動の有効性評価、継続的改善、その他のリスク管理プロセスを組織横断で推進・統括。また、経営上重要なリスクの特定、評価、モニタリングを年次にて実施。</li><li>• 災害等によるシステム停止と業務停滞に備え、事業継続計画（BCP）を整備。また災害発生時には全グループの役職員の安全確保とお客様へのサービス提供を継続できる体制を構築</li></ul>
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"><li>• 気候変動リスクを低減するためには、自社のみならず、サプライチェーン全体での省エネルギー化に取り組むことが重要だと認識し、温室効果ガス排出量の集計範囲を拡大し、Scope3 までの管理を実施</li></ul>

<2022 年度実績>

Scope1：該当なし、Scope2：5,303t-CO<sub>2</sub>、Scope3：458,356t-CO<sub>2</sub>（カテゴリ 1～7、9、11、12 を算定）

- 今後は、温室効果ガス排出量の算定結果を踏まえ、再生可能エネルギーの活用や、お客様・お取引先との協働を通して、温室効果ガス排出量の削減に積極的に取り組む

## グリーンソリューションの拡大

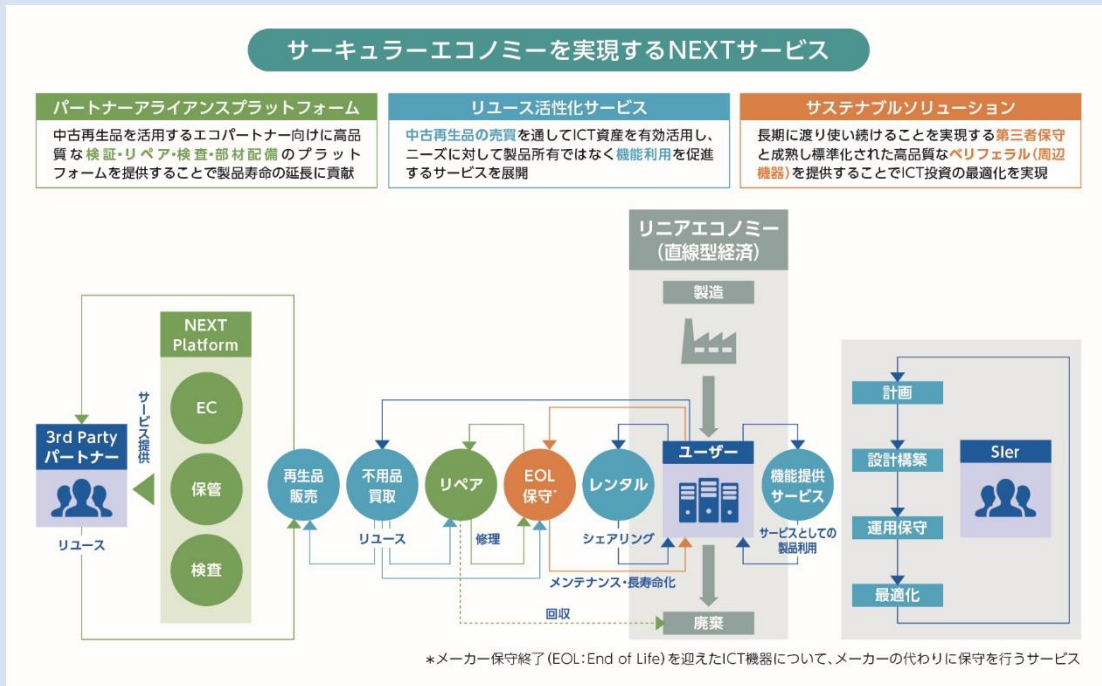
### TOPICS

#### ICT サーキュラーエコノミーの展開

当社グループでは、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。また、官民連携の「循環経済パートナーシップ（J4CE）」に加盟し、循環型社会実現に向けて ICT を活用した事例の普及に取り組んでいます。

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。



## TOPICS

### ストレージディスクのデータ消去証明サービス

ハードディスクを破棄する際、物理的に破壊してもデータが残存するリスクがあります。ハードディスクを安心安全に再利用できるよう、ネットワークではデータを完全に抹消し、第三者機関が証明書を発行するサービスを開発しました。2021年12月に全国で初めて、長野県塩尻市における総務省セキュリティポリシーに準じたストレージのソフトウェアデータ消去実証実験を実施し、実際にデータの復元が不可能であることを技術的にも実証しました。

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。

#### データ消去証明サービスによる課題解決効果

- 本当にデータが消えたのかどうか、事業者が自ら証明書を発行している
  - ✓ ADEC\*が第三者により高い信頼性を担保 \*データ適正消去実行証明協議会
- 「データの読み取りが不可能なレベル」まで破碎する必要がある
  - ✓ 物理破壊ではなく論理消去でデータを抹消可能
- クラウドサービスに対して物理破壊措置を行うことが非常に困難
  - ✓ 論理消去のためクラウドサービスにも技術的に適用可能
- HDD/SSDの物理破壊によって廃棄物や温室効果ガスが発生する
  - ✓ 論理消去によって再利用可能＝壊れるまで利用することで廃棄物量を抑制可能

## 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「マルチベンダー対応」、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、安心で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

## 人財マネジメント

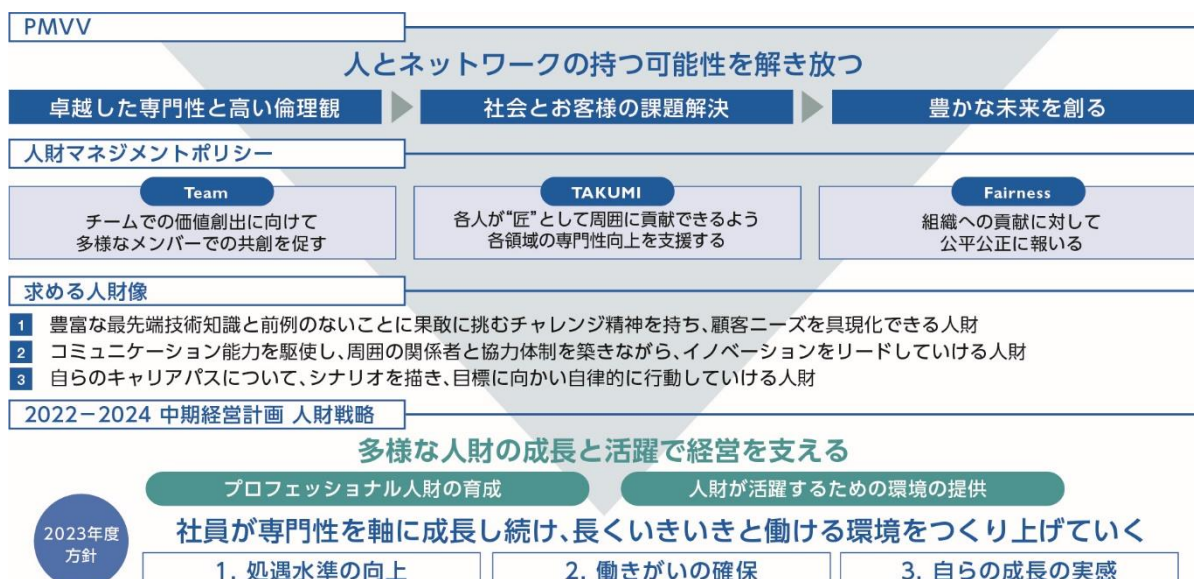
### 人的資本強化に関する基本的な考え方

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ります。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。

### 人財戦略の全体像



## 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。

<b>プロフェッショナル人財の育成</b>	<b>人財が活躍するための環境の提供</b>
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 コンサルティング人財の拡充 サービス事業に対応するDX/CX人財の拡充	全社一丸となって顧客接点を拡大するための環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術組織の再編</li> <li>● 営業事務の集約化</li> </ul> 多様な成長を支援する人事制度への移行 <ul style="list-style-type: none"> <li>● チームでの活動を評価する仕組み</li> </ul> 産学連携による学びの提供

## ○全社人財育成方針

「社員一人ひとりがプロフェッショナル人財として活躍するための自律的な成長を支援する」を育成方針とし、各等級・役職等に必要なスキル習得を必須とする「ベースライン教育」と、個人が学びたいことを自律的に選択する「スキルアップ教育」、選抜社員が受講する「選抜教育」を全社教育の柱としています。

特にスキルアップ教育では、手を挙げた社員が講師となり、社員同士でナレッジ共有を行う内製化研修の開催や年間50を超えるテーマの通信講座、700を超えるテーマのeラーニングを提供し、組織・職種・個々人のスキルや専門性を高めるための環境を用意しています。

また、各本部より、本部と人事部門の架け橋になるHR担当を任命し、人事部との連携を強化することで、人事部が提供する全社教育と各本部実施の部門教育における双方向の情報・ナレッジ共有、予算確保・執行も含めた全社の育成状況の管理が可能となっています。

## ○専門人財育成

### ・コーポレート部門のDX人財育成

コーポレート部門では、専門性領域のスキル習得に加え、DX人財育成の取り組みを開始しています。コーポレート部門のDXリテラシーを向上させることで、業務効率の向上だけでなく、そこで得られた知見をナレッジとして生かすことにより収益モデル創出への関与を目指しています。現在DX人財のレベル別スキル定義を行っており、最終的にはDXエキスパートとなるまでの必要な経験の蓄積と教育の実施を進める予定です。

### ・事業部門（ICT ビジネス職）のコンサルティング人財育成

事業部門では、顧客課題を特定する目利き力を発揮し、高い品質の価値を提供するコンサルティングアプローチができる人財（コンサルティング人財）の拡充を進めています。

2022年度より、コンサルティング人財の基礎となる創造力や実行力、実践力、コミュニケーション力等を複合したITヒューマンスキル向上に向け、社内外の講師による研修及びeラーニングの活用にて育成施策を実施しています。今後は育成された人財が、顧客と共に経営課題を解決し、顧客を支援する新たなビジネス機会の創出に注力していきます。

## TOPICS

### 人事制度改革

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を認識するとともに、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進めてきました。2022年は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、2023年4月には評価制度を改訂、2023年7月より、新等級・報酬制度を開始しています。

新制度では、顧客への提供価値の向上と、会社の競争力強化への貢献を社員一人ひとりに促すため、「営業・技術」や「フロント・フォロー」といった職種区分を廃止し、ICTビジネス職とコーポレート職の2つにシンプル化しています。また、管理職・専門職いずれも、組織に必要なポジションを定義することで、顧客への価値向上につながる強い専門性を称え、ポジションの役割の大きさに基づく処遇とすることで経営戦略の実現につなげることを目指しています。市場ベンチマークに基づき競争力のある報酬水準にするとともに、評価で重要な役割を担う人財開発会議では、評価や報酬決定の議論だけではなく、一人ひとりの育成に向けた議論に十分な時間を割き、より人財育成に注力することを目指しています。

### ○産学連携による学びの提供

#### ・大学における産学連携プログラムの実施

当社グループ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。2022年度は、京都女子大学との「現代社会におけるAI技術」の産学連携授業や、大阪工業大学との「セキュリティ人材育成」を目的とした産学連携授業、法政大学にて大学教育に関する社会貢献を目的とした特別講義を実施しています。

### ○次世代ICT人財の育成への貢献

#### ・修学支援制度による国公立大学への支援

当社グループ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、当社グループと産学連携実績のある国公立大学への支援を行っています。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します。

#### ・教育現場におけるICT支援及び小中高生向け職業学習機会の創出

事業を通してGIGAスクール構想に基づく運用サービスを提供すると同時に、社会貢献活動の一環として学校訪問やオンライン型キャリア教育プログラムを実施し、事業紹介や社員との触れ合いを通じて子どもたちの今後の職業観や将来への夢・希望醸成の機会を提供しています。こうした活動を通じて、ICTの実体験により豊かな未来へと社会を導くネットワーク技術への理解を深めてもらう機会を創出しています。

## ダイバーシティ & インクルージョンの推進

### 基本的な考え方

当社グループは、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。

### 多様な人財の活躍推進に向けた取り組み

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](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material15/129505/00.pdf)

### 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

当社グループ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います。

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、テレワーク主体の働き方を基本とし、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・介護等両立のための本人の申し出をもとに、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、社員と会社が共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

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

当社グループは、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。

役職員の倫理基準を定めた「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ています。

また、コンプライアンスの具体的・実践的手引書として「コンプライアンスマニュアル」を策定しています。「コンプライアンスマニュアル」では公平公正な行動上の原則・基準、企業活動において最低限守るべきこととして5つの基本原則と20の行動基準を定めており、その中には人権についての原則と基準も含まれています。半期ごとのコンプライアンス・セルフチェックを実施することで、5つの基本原則と20の行動基準について周知・浸透を継続しています。

なお、近年の世界的な考え方や共通認識に沿った人権ポリシーの追加及び改変を計画しており、2024年度の公開に向けて検討を進めています。

#### 【コンプライアンスマニュアル】

#### 基本原則① 全従業員に対する責任と私たちの責任ある行動 / 行動基準 3 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

会社は、互いの基本的人権を尊重し、雇用形態・人種・宗教・肌の色・性別・国籍・言語・身体的特徴・年齢・未婚／既婚・性的マイノリティ・その他業務を進める上で関係ない非合理的な理由で他人を差別しません。私たちは、社内外において従業員または第三者に対して、いかなる誹謗、中傷または嫌がらせを行いません。

##### ■ハラスメントを絶対に許しません

ハラスメントは、職場全体の雰囲気と秩序を乱し、被害者だけでなく従業員の志気も下げるなど深刻な影響をもたらします。私たちは、『ハラスメント防止細則』に基づき、ハラスメントやいじめ行為を防止し、良好な人間関係と、明るい職場環境を構築します。

コンプライアンスマニュアル

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

### 人権尊重への取り組み

#### ○研修や実態・意識調査の実施

当社グループでは毎年、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、「コンプライアンス・アンケート」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。2022年度は当社グループ社員及び協力会社社員 4,691 名を対象に調査を実施しました。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、Purpose に基づく企業文化醸成を実施していきます。

【2022年度「コンプライアンス・アンケート」でコンプライアンス問題が発生した、と答えた内訳（上位2件）】

- ・対象者：当社グループ社員及び協力会社社員 4,691 名 回答者数 3,200 名（有効回答率 68.2%）
- ・ハラスメント 2.5%
- ・労務関連 0.7%

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/5f1e671effac28a00c03e3143a5c48f3\\_1.pdf](https://www.netone.co.jp/sustainability/files/5f1e671effac28a00c03e3143a5c48f3_1.pdf)

**○ハラスメント対応窓口の設置と対応**

当社グループは内部通報制度に対する信頼醸成と通報者保護を目的に、2022 年度に内部通報窓口を匿名通報者と窓口が直接やりとりできるシステムとしました。これにより、さらなる信頼性及び通報者保護と窓口調査の迅速化を両立する体制を整備しています。

また、四半期に 1 回、全社員が参加する不祥事や不正、ハラスメント等を題材とした社内勉強会（事例研究会）においても内部通報窓口に関する周知を行い、社員が内部通報を有効活用できるよう意識浸透の徹底を図っています。初期段階で自浄作用を働かせることで、重大な問題となることを未然に防ぐことを目指しています。

なお、すべての通報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、再発防止のための研修での周知等を実施しています。

当社グループの内部通報制度については下記をご覧ください。

サステナビリティデータブック 2022 コンプライアンス 内部通報制度

[https://www.netone.co.jp/ir/files/sustainability-data-book\\_2022.pdf#page=49](https://www.netone.co.jp/ir/files/sustainability-data-book_2022.pdf#page=49)

## G：ガバナンス

当社グループは、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

- ・ 持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持強化

### コーポレートガバナンス強化のあゆみ

	取締役会・ 監査等委員会（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

	取締役会・ 監査等委員会（監査役会）	委員会	その他
2022年	<ul style="list-style-type: none"> <li>監査等委員会設置会社への移行</li> <li>取締役9名のうち6名の社外取締役を選任</li> <li>取締役会議長に社外取締役が就任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>諮問委員会を指名諮問委員会と報酬諮問委員会に分離</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>見える化推進室の設置</li> </ul>
2023年	<ul style="list-style-type: none"> <li>監督と執行の分離を明確にするためCxO体制を整備・強化</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ会社共通の内部通報窓口設置</li> </ul>

## TOPICS

### CxO体制の整備・強化

当社では、ガバナンス強化の過程でCxOポジションを導入していましたが、2022年度よりCxOの役割の定義を明確化し、その機能発揮を強化しています。

CxO体制の整備と強化により、監督及び執行の双方の責任の明確化や、事業部門に横串を通すことによる事業部門間のシナジー創出、資源配分の最適化・施策遂行の円滑化の実現を目指しています。また、CxOからCEOに直結する経路を設けることで、CEOの情報収集力がさらに向上するとともに、適切な権限委譲によりCEOが経営トップにしかできないことへ集中できるようになります。

さらに、これらを継続的な仕組みとするCxO体制のサクセッションの実現のため、CEOから執行役員までの合計19ポジションのポジションプロフィール作成も実施しています。

net one report 2023 > 執行機能の強化：CxO体制の整備と強化

[https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report\\_2023\\_a3-spread.pdf#page=24](https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report_2023_a3-spread.pdf#page=24)

## 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

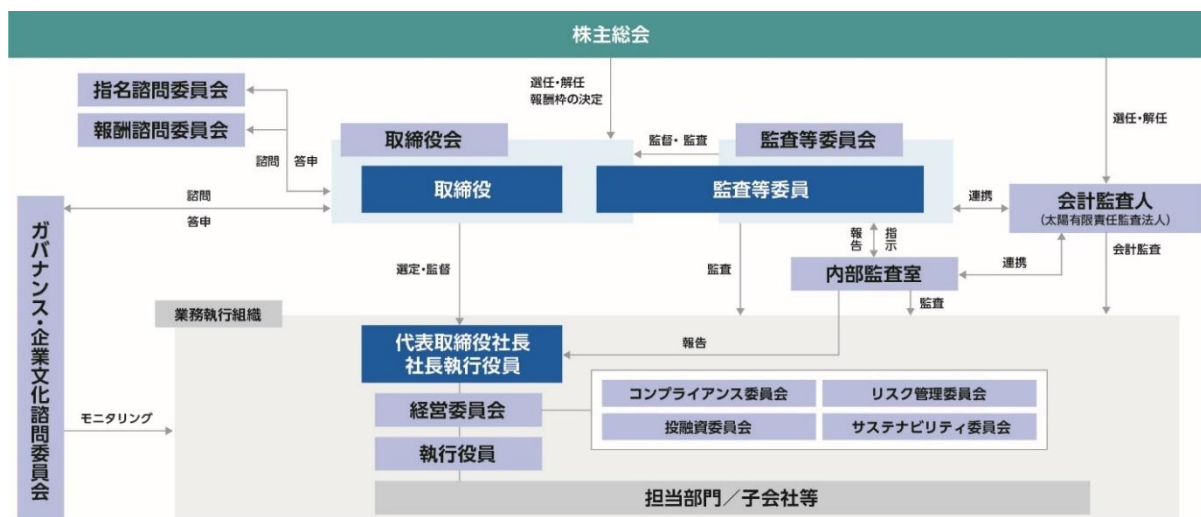
当社グループは、企業理念に基づき、継続した成長を実現し、中長期的な企業価値の向上を目的として、透明・公正かつ迅速果斷な意思決定を行うためのコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

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 > ガバナンス > コーポレートガバナンス

<https://www.netone.co.jp/sustainability/esg/governance/corporate/>

## コーポレートガバナンス体制



## 機関・委員会の開催状況・審議内容

取締役会、監査等委員会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の構成、出席率は下記をご覧ください。出席率はいずれも 100%となっています。

net one report 2023 > 役員一覧

[https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report\\_2023\\_a3-spread.pdf#page=26](https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report_2023_a3-spread.pdf#page=26)

### 取締役会

#### 開催状況（2022年度）

ネットワンシステムズ 2023年3月期 有価証券報告書

1) 取締役及び取締役会

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho\\_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=57](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=57)

#### 取締役会における主な審議内容

- ・ 中期経営計画及び年度予算に関する事項
- ・ 財務戦略に関する事項
- ・ グループ会社の事業再編に関する事項
- ・ 取締役会の実効性評価に関する事項
- ・ 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
- ・ 役員報酬制度に関する事項
- ・ サステナビリティに関する事項
- ・ 「見える化」に関する事項
- ・ 再発防止策及び内部統制強化施策の進捗に関する事項

#### 取締役会活動に関する定量情報（対象期間：2022年7月～2023年3月）

従来の取締役会の決裁権の約 70%を経営委員会等に委譲したことで、前対象期間に比べ決議事項と報告事項が減少する一方、審議事項の新設により、審議事項に関する件数・時間が増加しています。

項目	項目詳細	当年対象期間	（ご参考）前対象期間
議案数	決議事項	34 件	78 件
	報告事項	61 件	87 件
	審議事項	7 件	—

	合計	102 件	165 件
議案ごとの所要時間の平均	決議事項	14.9 分	—
	報告事項	14.6 分	—
	審議事項	35.2 分	—
	平均	21.6 分	13.4 分
質疑数の平均	決議事項	2.0 件	—
	報告事項	1.7 件	—
	審議事項	5.3 件	—
	平均	3.0 件	—
指摘に基づく議案の修正・差戻し	件数	4 件	—
	全議案に対する割合	3.9%	—
提供資料への事前確認の記録	アクセス者数割合	47.2%	—

サステナビリティ | ESG の取組 > ガバナンス > コーポレートガバナンス > 取締役会の実効性評価  
 当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について (2023.4.28)

別紙

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir\\_material18/129484/00.pdf#page=3](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/ir_material18/129484/00.pdf#page=3)

net one report 2023 > 取締役会議長メッセージ

[https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report\\_2023\\_a3-spread.pdf#page=6](https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report_2023_a3-spread.pdf#page=6)

#### 監査等委員会監査の状況 (2022 年度)

監査等委員会の活動は下記をご覧ください。

ネットワンシステムズ 2023 年 3 月期 有価証券報告書

(3) 【監査の状況】

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho\\_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=71](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=71)

#### 監査等委員会における主な審議内容

- ・ 内部統制システムの整備・運用状況 (リスク管理体制、ガバナンス体制、海外を含む企業集団内部統制など)
- ・ 重要監査項目等に関する事項
- ・ 監査環境の整備に関する事項
- ・ 会計監査人の監査の相当性に関する事項
- ・ 競業取引・利益相反取引に関する事項
- ・ 不祥事等に関する事項

net one report 2023 > 監査等委員会議長メッセージ

[https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report\\_2023\\_a3-spread.pdf#page=25](https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report_2023_a3-spread.pdf#page=25)

#### 指名諮問委員会 / 報酬諮問委員会

#### 委員会開催状況 (2022 年度)

ネットワンシステムズ 2023 年 3 月期 有価証券報告書

3) 各種委員会

- ・ 指名諮問委員会

**委員会における主な検討内容**

**指名諮問委員会**

- ・取締役及び執行役員サクセッションプラン（CEO像の策定、ポジションプロファイルの作成、候補人財の選抜、アセスメントの実施等）
- ・スキル・マトリックス
- ・第36回定時株主総会に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者

**報酬諮問委員会**

- ・当事業年度の取締役及び執行役員の報酬額の検証
- ・2024年3月期に向けた役員報酬制度の検討（役位ではなく各ポジションの期待の大きさに基づく報酬水準の設定、報酬構成比率の見直し、短期インセンティブ報酬に関する財務及び非財務指標の設定、並びに各指標の評価ウェイトの検討等）
- ・執行役員の委任型への完全移行に伴う処遇

**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。2022年度は、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の発足等を踏まえアンケート内容の項目を拡充しています。

**■実効性評価のアンケート内容（大項目）**

2021年度（12項目）	2022年度（16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) 取締役会の議論	(3) 取締役会の議論
(4) 取締役会のモニタリング機能	(4) 取締役会のモニタリング機能
(5) 社内取締役のパフォーマンス	(5) 社内取締役のパフォーマンス
(6) 社外取締役の監督機能	(6) 社外取締役のパフォーマンス
(7) 取締役・監査役に対する支援体制	(7) 取締役に対する支援体制
(8) 株主（投資家）との対話	(8) トレーニング
(9) 自身の取り組み	(9) 株主（投資家）との対話
(10) 委員会の運営	(10) 自身の取り組み
(11) 総括	(11) 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の運営
(12) 社外役員連絡会	(12) 報酬諮問委員会の審議内容
	(13) 指名諮問委員会の審議内容
	(14) 社外役員連絡会
	(15) 個人評価
	(16) 総括

**2022年度の実効性評価の流れ**

全60項目から構成されるアンケートを全取締役に対して実施



外部機関からの報告を受け  
分析・評価



取締役会へアンケート結果を報告  
改善事項等について取締役会へ報告

## 実効性評価とその対応（直近3か年）

2020年度の評価	評価を踏まえた対応
<b>【指摘からの認識・課題】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>当社元従業員等による一連の不正取引の影響を受けた、社内取締役の役割・責務や内部統制の強化等</li> <li>取締役会での議論の充実に向けた、継続的な資料の質・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一連の不正取引の発覚を受けた、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の外部専門家によるトレーニングの実施</li> <li>取締役会事務局の機能強化のためのメンバー再構成（複数部門のメンバーでの再構成等）</li> </ul>



2021年度の評価	評価を踏まえた対応
<b>【指摘からの認識・課題】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>前年度の課題への対応の成果は現れている</li> <li>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と認識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会における議論の深耕を目的とした、重要な社内会議体の活動状況や取締役会の運営状況等の取締役会への定期的な報告</li> <li>重点審議テーマとして「見える化」を設定し、3か月に1回の頻度で客観的なデータに基づき議論</li> <li>従来の取締役会の決裁権の約70%を経営委員会等に委譲</li> <li>年間アジェンダの策定による計画的な運営</li> <li>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の「審議事項」の新設</li> </ul>



2022年度の評価	評価を踏まえた対応
<b>【指摘からの認識・課題】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>前年度の課題への対応並びに機関設計の変更及び指名・報酬両諮問委員会の改組に伴う対応等、実効性の高い取締役会を実現するための施策が効果的に機能している</li> <li>中期経営計画の進捗状況やグループ会社を含めたリスク管理体制の状況に関する議論の深耕が必要と認識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ会社を含めた潜在的なリスク、危機管理体制等に関する議論の充実</li> <li>経営計画等の進捗状況に関する継続的なフォローアップ</li> <li>取締役会資料のさらなる充実（論点の明確化、事前検討の高度化）</li> </ul>

### 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。

2022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。

## サクセッションプラン

当社では、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う指名諮問委員会を設置しています。

### 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

## TOPICS

### サクセッションプランの策定・運用

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、現経営体制下での新たなサクセッションプランを策定・導入しました。まずは現社長へ将来のCEO像に関するヒアリングを実施し、続いてCEO像の策定、候補人材の選出・アセスメント・育成計画の立案を実施しています。また、計画的・継続的なサクセッション実行のため、各CxO・執行役員のポジションプロファイルを作成するとともに、パイプラインの充足度を可視化するサクセッションチャートも作成しています。

次年度は、サクセッション候補者の選抜からアセスメントまでを繰り返し実施することでタレントプールの拡充を図りながら、育成計画の実施を進めていく予定です。なお、これらを見据えて各CxOの役割の定義や、スキル・マトリックスの詳細化も実施しています。

net one report 2023 > 指名諮問委員会：サクセッションプランの策定・運用  
[https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report\\_2023\\_a3-spread.pdf#page=25](https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report_2023_a3-spread.pdf#page=25)

## 役員報酬制度

当社では、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う報酬諮問委員会を設置しています。

### 報酬諮問委員会の役割

- ・取締役及び執行役員の報酬等についての方針・制度に関する事項
- ・取締役（監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の個人別の報酬等に関する事項
- ・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

## TOPICS

### CxO 体制強化等に合わせた報酬制度のブラッシュアップ (報酬構成比率の見直し等)

当社では、2022 年度に譲渡制限付株式報酬制度の導入や賞与における非財務目標指標の採用等、報酬制度を大きく改定しています。2023 年度においては、次年度に向け現行の役員報酬制度をもとに、役位ではなく各ポジションの期待・役割の大きさに基づく報酬水準の設定や、報酬構成比率の見直し、委任型執行役員制度への完全移行に伴う処遇等の見直し等に関して検討し、取締役会に対して答申しています。

報酬構成比率の見直しとしては、インセンティブ比重の拡大や、ROE 指標の採用、非財務目標指標における企業文化改革の比率の拡大などを実施しています。

net one report 2023 > 報酬諮問委員会：CxO 体制強化等に合わせた報酬制度のブラッシュアップ  
[https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report\\_2023\\_a3-spread.pdf#page=25](https://www.netone.co.jp/ir/files/integrated-report_2023_a3-spread.pdf#page=25)

2023 年 3 月期 有価証券報告書 > 役員の報酬等  
[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yo\\_ho\\_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=74](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yo_ho_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=74)

## 内部統制

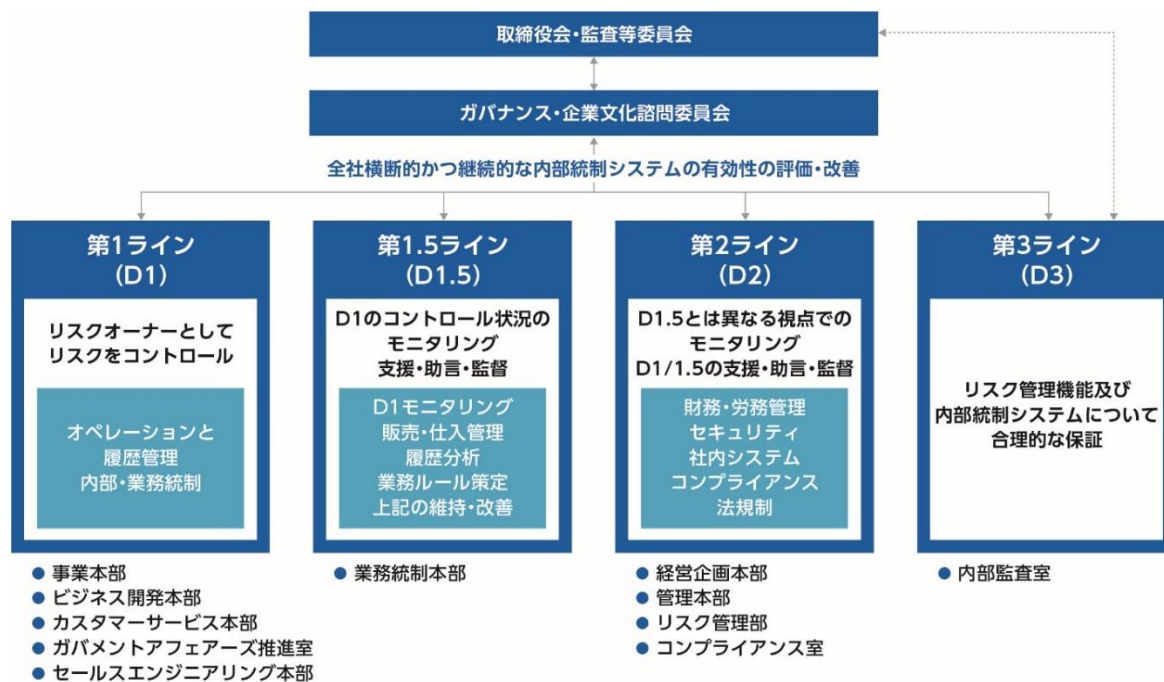
### リスクマネジメントと内部統制

当社グループではリスク管理委員会及びその他リスク管理の主管部門が中心となって、網羅的なリスク管理活動の方針・計画の策定及びリスク分析・評価の実施、対応指示等を行っています。

当社グループのリスクのうち、オペレーショナルリスクについては企業のリスク管理と目標達成・価値創造を目的とする 3 ラインモデル（組織のリスク管理・統制活動のモデル）の概念を踏まえ、内部統制を構築しています。

### 内部統制の概要

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、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（2023年3月末時点：16名）を設置しています。内部監査室は、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います。

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います。

内部統制システムの基本方針は、下記をご覧ください。

ネットワンシステムズ 2023年3月期 有価証券報告書

【内部統制システムの基本方針】

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho\\_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=59](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=59)

## 2022年度の主な取り組み

### 〇3ラインに係る組織体制の継続的な見直し

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、第1ラインと第1.5ラインの役割を一体的に見直しました。また、第3ラインではより本質的な内部監査を実施するため、内部監査室はルール準拠性の検証に留まらず、内部管理体制の適切性及び有効性を検証しています。

### 〇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、本部ごとに執行役員を配置する体制から、各ラインを管掌する役付執行役員を配置しました。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しています。

### 〇営業部門・技術部門における業務内容・牽制機能の明確化

営業取引に係る受注前及び受注後の活動における各部門の業務内容や牽制項目を洗い出し、業務ガイドライン及びチェックリストを作成しています。また、牽制機能を保ちつつさらなる実効性の向上に向け、これまでの全案件一律でチェックする仕組みから、案件の性質や金額規模に応じたリスクベースでのクリテリアを設けたチェックへと発展的な改善を実施しました。

2022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 2023年3月期 有価証券報告書

【内部統制システムの運用状況の概要】

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho\\_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=62](https://ssl4.eir-parts.net/doc/7518/yuho_pdf/S100R3JF/00.pdf#page=62)

## Purposeに基づく企業文化の醸成

### 基本的な考え方

当社グループは、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、2022年に新しい企業理念体系（Purpose、Mission、Vision、Values、WAY）を策定しました。現在、当社グループは業界内で唯一無二の存在として社会・顧客課題を解決できる存在を目指しています。当社グループのさらなる飛躍のためには、経営陣・社員全員への企業理念体系の浸透が不可欠です。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るとともに、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）の浸透により、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」を重要施策と位置づけ、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

### 2022年度の主な取り組み

#### ○再発防止策の遂行

当社グループは、「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み続けています。

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/>

## ○イベント活動を起点とした理念浸透の取り組み

さまざまな参加形態のイベントを開催することで、対話を通じた理念浸透のアプローチを増やしています。

イベント概要	実績
<b>ビジョンウィーク</b> 新しい企業理念の認知と理解を深め、腹落ちと行動を促す週間として、各本部の取り組み紹介、外部講演、アワード結果発表などのプログラムを 2022 年 2 月 13 日～17 日に開催	参加延べ人数：2,225 名
<b>ビジョンアワード</b> 「ネットワングループの社員が新たな企業理念について説明できるようになる」をテーマに、新たな企業理念体系を同僚に説明するプレゼン資料の公募を行い、投票にて審査・賞賛	応募総数： 9 件 投票数： 645 件
<b>RCT</b> 企業理念に共感し、腹落ちしているメンバーを増やすことを目標に、経営層と社員が新企業理念についてディスカッションする場を設定	参加人数：297 名
<b>ワークショップ</b> 組織文化調査にて抽出された社内課題と企業理念体系との関連性を議論した上で、理念浸透プロジェクトメンバーで改善策を検討	参加人数：21 名

## ○ツール活用による理念浸透の取り組み

企業理念や WAY の内容をより深く理解できる漫画、動画や、アイコンとしてさまざまな用途で活用できる WAY のピクトグラムを制作しています。

勤怠入力画面では、出勤画面にて日替わりで WAY を選択入力することで、毎日の業務で意識できる「1日 1WAY」を導入しています。また、ポスターやパワーポイントのテンプレート、Web 会議システムの背景画面に企業理念や WAY を入れ、日常的に目につく仕組みにしています。

### ■ピクトグラムの例



netone、一步先へ

## ○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、組織文化の改革・形成活動の一環として年 1 回、組織文化調査を実施しています。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 ※2023 年度より四半期に 1 回の頻度で実施

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

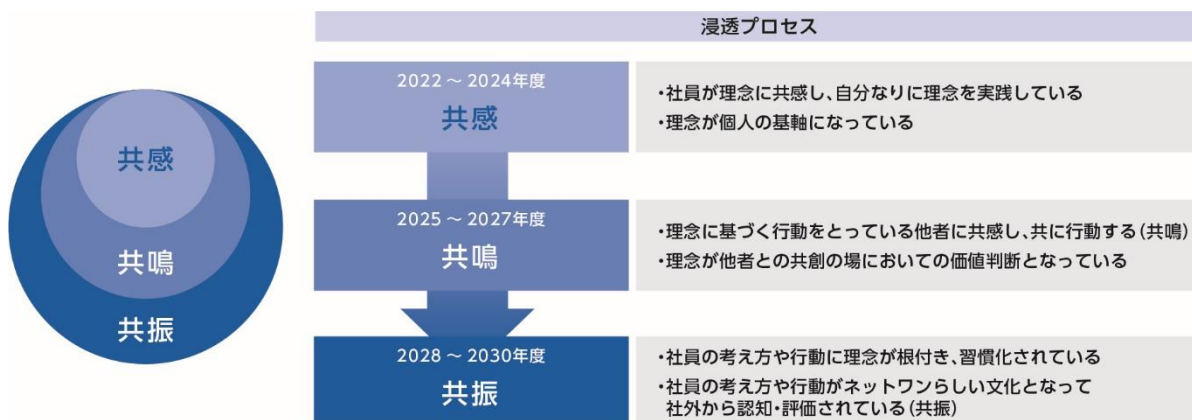
設問テーマ：①組織文化の浸透度の測定、②組織の問題点の変化測定、③従業員の声の吸い上げ、④従業員への意識付け

上記①に関する 2022 年度実績：

認知度：93%/理解度：89%/腹落ち度：80%/実践度：82%/伝播度：52%

認知度・理解度を示す指標の結果から、社員が理念に共感し、自分なりに理念を実践する「共感」のフェーズに達することができました。次は「共鳴」「共振」のフェーズに向けて取り組みを進めていきます。

## 企業理念の浸透



## 健康経営

### 基本的な考え方

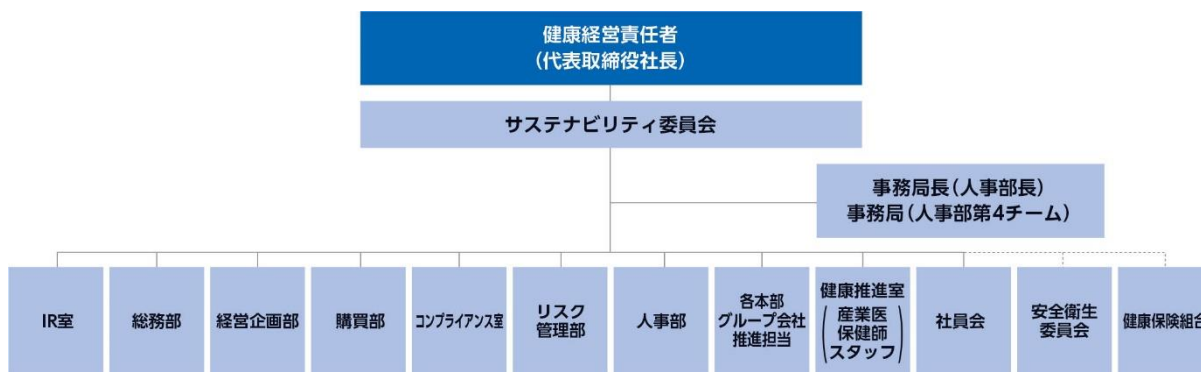
当社グループでは、持続可能な成長を実現するために社員が心身ともに健康で働き続けられる環境を提供し、社員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践するために、以下の通り健康宣言を定めています。

#### 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

当社グループでは、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、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

#### 2022年度の取り組み

健康経営元年として、以下の取り組みを実施しました。

- ・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

## 2023 年度の重点施策

前年度の取り組みを引き続き継続するとともに、マテリアリティの KPI である健康経営優良法人の認定（2024 年目標）を目指し、以下の取り組みを特に優先的に進めています。

### ○管理職と社員への教育・浸透

健康に関するすべての取り組みの基本として、健康への意識の高まりや組織風土の醸成を目指し、管理職と社員への教育・浸透に注力しています。具体的には、各本部の HR 担当者と連携し、各本部内での周知・浸透を図るとともに、健康経営に関するまとめサイトの作成や、その他健康に関する教育体系を整備することで健康に関する情報に日常的に触れられるようにします。また、見える化の一環で健康情報の効果測定も進めます。

### ○健康診断受診の徹底と結果の活用

12 月までの早期受診を推奨することで健康診断受診率 100%の達成を目指すとともに、有所見者に対しては再検査と受診率の向上に向けたフォローを強化します。

### ○喫煙対策

当社グループは喫煙率が 27%（2022 年度）と比較的高いことから、喫煙率低下に向け、金銭的補助を含めた施策導入を進めています。

禁煙外来費用補助については 2023 年度上期に一部運用を開始しました。下期からは、健康意識調査に卒煙意思確認の設問を追加し、1 か月以内の卒煙意思を示した人を対象に健康保険使用による禁煙外来受診補助を適用する方針です。

また、毎月 22 日の禁煙の日及び世界禁煙デー（5/31）に禁煙セミナーと関連情報を提供することで周知を図るとともに、社長が禁煙チャレンジに関するメッセージを発信することで、その重要性を伝えています。

## 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、構成銘柄に採用されています（2023 年 8 月時点）。

<p><b>JPX 日経インデックス 400</b></p> <p>資本の効率的活用や投資者を意識した経営観など、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</p>
<p><b>JPX プライム 150 指数</b></p> <p>プライム市場を対象に資本収益性と市場評価の観点から「価値創造が推定される我が国を代表する企業」と位置づけられる銘柄で構成される指数</p>
<p><b>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index*</b></p> <p>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</p>
<p><b>MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) *</b></p> <p>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</p>
<p><b>Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除く REIT) (GenDi J) *</b></p> <p>強固なジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、また、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いた投資を可能とする指数</p>
<p><b>iSTOXX MUTB Japan プラチナキャリア 150 インデックス</b></p> <p>「長期的な視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の 3 つの観点から従業員のキャリア構築に積極的な企業で構成される指数</p>

\*年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が採用する ESG 投資の主要指数

### ESG 評価

<p><b>MSCI ESG rating : AA</b></p> <p>MSCI が世界の企業を対象に環境、社会、ガバナンスに関連する取り組みや情報開示について調査・分析した評価指標。</p> <p>2022 年 12 月に BBB から A、2023 年 8 月に A から最上位の AAA に次ぐ「AA」に格上げ</p>
--

#### マネジメントシステムに関する認証取得

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ ISO14001：環境マネジメントシステムの認証規格</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
--

#### パートナー表彰の例 (2022 年度)

##### ・ ネットワンシステムズ

企業名	表彰内容
Juniper Networks	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Japan Mist Partner of the Year 2021</li> </ul> <p>2021 年 1 月から 12 月において、米 Juniper Networks の注力ソリューションである AI-Driven Enterprise の Mist 製品を最も売り上げたことを評価</p>
NetApp	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Partner SE Award 2022</li> </ul>



企業名	表彰内容
	当社エンジニアの日々の活動が、お客様への革新的なソリューションや優れたサポートの提案・提供で顕著な成果を挙げたとして評価
Cisco Systems	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ APJC Partner of the Year (Global)</li> <li>・ Service Provider Partner of the Year (APJC)</li> <li>・ Software Partner of the Year (APJC)</li> <li>・ Technology Excellence: Security Partner of the Year (APJC)</li> </ul> Global、APJC (アジアパシフィック、日本、中国) の各カテゴリから4つのアワードを受賞。APJC 地域のシスコパートナーの中から、シスコ製品の販売やソリューション開発でシスコのビジネスに最も貢献したことを評価
Cisco Systems	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Lifecycle Selling Partner of the Year</li> <li>・ Innovation Partner of the Year Power Hybrid Work</li> <li>・ DevNet Partner of the Year</li> </ul> 顧客ライフサイクルに適したサービスプラットフォームの提供をいち早く開始し日本市場を牽引した点や、Cisco Webex「録画管理サービス」開発、Cisco SASEの拡販を通じて、顧客のセキュアなハイブリッドワーク環境構築に貢献したことを評価
Palo Alto Networks	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ NextWave 最優秀パートナー</li> </ul> JAPAC 市場 (日本を含むアジアパシフィック地区) において Palo Alto Networks のビジネスへ最も貢献したと認められたパートナーに贈られる賞。2022 年度に過去最高の売り上げを樹立し、公共部門で高い成長を示したことを評価
Palo Alto Networks	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022 Japan Partner of the Year Award JAPAN NextWave Partner of the Year</li> </ul> 日本市場において Palo Alto Networks のビジネスへ最も貢献したと認められたパートナーに贈られる賞。2022 年度に過去最高の売り上げを樹立し、公共部門で高い成長を示したことを評価

・ ネットワークパートナーズ

企業名	表彰内容
Cisco Systems	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Japan Distributor of the Year</li> </ul> CX や DevNet 等、独自サービスの開発にも注力した点を高く評価
OPSWAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022 Public Sector Development Award</li> </ul> OPSWAT 社の代理店として、日本国内の自治体市場での OPSWAT 社製品の認知獲得・採用実績拡大に貢献した点を高く評価

つなぐ ∟ むすぶ ∟ かわる



**net one**