

サステナビリティ報告書

Sustainability report 2024

マテリアリティの取り組みを通じて、
真に社会的・経済的価値を創出できる
企業へと成長していきます



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

辻 晃治

撮影場所：イノベーションセンター/V-HALL



本ページの写真について

①イノベーションセンター「netone valley」

多様なコラボレーションを通じてイノベーションを生み出す施設を品川区に開設しました(2023年5月)

②地域交流ウォールアート

「netone valley」の開設にあたり、地域の小学生を招いてそれぞれの夢を壁に描いてもらいました



ネットワングループは、社会的価値と経済的価値を創出するICTサービスを提供することと、持続可能な社会への貢献と当社グループの持続的成長の両立を目指しています。

その実現に向けて、マテリアリティを軸としたサステナビリティ経営に取り組んでいます。2023年度は、4つのマテリアリティについて、非財務指標における年度KPI目標を概ね達成しました（P.3参照）。一方で、マテリアリティに関する活動が本当に社会的価値と経済的価値の創出につながっているか、持続可能な社会の実現に貢献できているかといった課題も明らかになりました。

発足2年目を迎えたサステナビリティ委員会の活動成果としては、「自社の事業の成長が社会貢献につながる」という認識が社員に芽生え始め、社員自らお客様へ発信できるようになったことが挙げられます。マテリアリティの2030年目標（KPI）を達成するためにはPurposeの実践が不可欠です。そのため、社員のモチベーションとパフォーマンスを向上させることが非常に大切であり、グループとして人的資本への投資を最優先に考えています。次に重要なのがステークホルダーとのエンゲージメントです。ステークホルダーに利益と価値を分配し、評価を得て、当社へのフィードバックを通じてマテリアリティや目標を見直していくことがサステナビリティ経営の進化につながると確信しています。

当社の取り組みが社会に影響を与え、貢献できていることを実感する機会を増やしていくことは長期的にも重要な課題となります。次期中期経営計画に向けて議論を進めていく中で、マテリアリティと事業施策をさらに連動させていく必要があると考えています。中でも人的資本は当社の恒久的な課題、特に注力すべきテーマとして位置づけていきます。また、ステークホルダーの意見を分析し、マテリアリティと次期中期経営計画へ反映することも重要なミッションです。2024年度はマテリアリティに関する活動を真の意味で、現在の中期経営計画における社会的価値や経済的価値の成果につなげる重要な期間と考えています。持続可能な社会の一員として貢献できている状態を実現するために、目標達成に向けた取り組みを一層強化していきます。

目次

サステナビリティ委員会 委員長メッセージ	1
4つのマテリアリティと 2023年度の活動状況・KPI	3
特集1「プロフェッショナル人財の活躍」	5
特集2「脱炭素社会への貢献」	9
特集3「持続可能な成長を実現する ガバナンス体制の維持強化」	11
ESG データ集	15

編集方針

「Sustainability report」は、統合報告書「net one report」に記載されたESG情報の詳細版として、事業活動を通じたマテリアリティへの取り組みを中心に、非財務情報を幅広く報告するとともに、持続的成長に向けた具体的な取り組みを、当社の活動事例や社員の声を通じて紹介しています。また、非財務の特集記事と共にESGデータ集も掲載しています。

報告対象期間

原則、2023年4月1日～2024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ネットワンシステムズ株式会社単体を指します。

<略称> 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

4つのマテリアリティと2023年度の活動状況・KPI

サステナビリティ方針のもと、持続可能な社会への貢献と当社グループの持続的成長の両立に向けて特定した4つのマテリアリティ(重要な経営課題)について、以下の通りKPIを設定し、目標達成に取り組んでいます。

安心・安全な高度情報社会の実現

「課題・領域別ソリューション・サービスの提供」「サービスビジネスの拡大と推進」の2つのテーマを掲げ、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提供することで、安心で安全な高度情報社会の実現に貢献します。



活動状況とKPI(2023年度)

社会課題解決型ソリューションの売上高が目標を大きく上回り、大幅な達成を実現できました。一方で、サービス比率の目標を中期経営計画連結業績の数値目標修正に伴い50%に修正しました。

プロフェッショナル人財の活躍

「次世代を担う人財の育成」「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」の2つのテーマを掲げ、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します。



活動状況とKPI(2023年度)

資格支援強化策が浸透し、年度目標に対して大きく増員することができました。また、女性社員へのキャリア支援施策などを継続実施し、女性管理職比率の向上につながりました。

脱炭素社会への貢献

「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」の2つのテーマを掲げ、気候変動に対して、温室効果ガス排出量削減と環境負荷削減の両軸で取り組みます。



活動状況とKPI(2023年度)

温室効果ガス排出量削減への直接的な貢献が困難な業界ではあるものの、グリーンソリューションの拡大と売上高当たりの排出量削減をKPIとして設定し、目標を達成しました。

持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持強化

「企業文化の醸成と内部統制強化」「健康経営®の実現」の2つのテーマを掲げ、企業価値向上に向けてガバナンス強化と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めます。



活動状況とKPI(2023年度)

「健康経営®の実現」を主なテーマとして取り組み、健康経営優良法人を1年前倒しで取得しました。また、企業価値向上に向け社員意識調査の実施、再発防止策の運用状況の公開も継続して実施しています。

()内は2023年度目標

●課題・領域別ソリューション・サービスの提供

社会課題解決型ソリューション売上高

…2024年度目標300億円(2023年度目標161億円/結果216億円)

●サービスビジネスの拡大と推進

サービス比率

…2024年度目標50%*1(2023年度目標50%/結果49.1%)

*1 従来目標の55%から修正

社会課題解決型
ソリューション売上高

216億円
〔161億円〕

●次世代を担う人財の育成

※2024年3月31日時点

セキュリティ人財

CISSP取得者……2030年目標80名(2023年度目標28名/結果30名)

安全確保支援士…2030年目標100名(2023年度目標56名/結果60名)

クラウド人財

フロント部門……2030年目標2021年度比50%増(2023年度目標498名/結果516名)

DX人財

コーポレート部門…2030年までに150名増(2023年度目標39名/結果42名)

業務改善提案……2022~2030年累計100件(2023年度目標13件/結果28件)

ICT人財の育成

産学連携などを通じた次世代IT人財育成プログラム

(2023年度時点のカリキュラム提供数10、講義提供数52、延べ受講者3,092名)

●ダイバーシティ & インクルージョンの推進

女性管理職比率……2030年目標15%(2023年度目標7.5%/結果8.1%)*2

新卒採用女性比率…2030年目標50%(2023年度目標36.5%/結果42.7%)*2

男性の育休及び出産時の特別休暇取得率向上…2030年目標90%(2023年度目標65.0%/結果74.0%)*3

*2 2024年4月1日時点

*3 2024年3月31日時点

クラウド人財

516名
〔498名〕

●ビジネスを通じた温室効果ガス排出量削減

グリーンソリューションの拡大

お客様・社会における温室効果ガス排出量削減に貢献するソリューションとサービスの開発・拡大

(2023年度目標:創出3件/結果:創出3件)

●自社の事業プロセスにおける排出量削減

低消費電力製品及びサービス販売の拡大

Scope2、3 売上高原単位…2024年度目標9.8%削減

(2023年度目標5.7%削減/結果13.6%削減)

ソリューションと
サービスの開発・拡大

創出3件
〔創出3件〕

●企業文化の醸成と内部統制強化

企業文化の醸成に向けた取り組み

社員意識調査を毎年実施(2023年度結果:全社員対象10月末に実施)

再発防止策の進捗報告

再発防止策の運用状況について半年に1回当社ウェブサイト公開

(2023年度結果:上期、下期運用状況の詳細を公開)

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

●健康経営®の実現

健康経営優良法人への認定…2024年度目標:健康経営優良法人認定

(2023年度結果:「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」認定取得)

健康経営の外部評価



2024
健康経営優良法人
Health and productivity

「健康経営優良法人2024
(大規模法人部門)」の認定

MISSION

顧客の経営課題を解決できる 専門性を獲得

匠人財の創出に向けて

「匠の技と心」を体現できる人財の創出を目的にした5つの施策

当社は、創業当時から受け継がれてきた匠の技と心を大切に、ネットワーク技術をコアとしたICT利活用のプロフェッショナル集団であり続けることを目指し、必要な知識やスキル習得のための教育を提供するとともに学習支援のための環境を整備してきました。しかし、急速に変化していくICT業界において、今後も

サービスを拡大し、競争力を強化していくためには、全社横断的な育成方針の策定と体系的な教育提供が急務となっていました。

そこで2022年度から、全社技術部門を横断する育成ワーキンググループを発足させ、次の5つの施策に並行して取り組んでいます。

匠を目指した育成ステップ



① 若手人財育成

新入社員及び中途入社未経験者を対象に、若手人財向けの各種研修を実施。初心者向けのベンダー勉強会や新入社員向けRFP(提案依頼書)作成研修なども開催。

② ベース技術の向上

製品によらない技術概念の知識(インフラの動作原理)の習得を目的に、社内外の学習コンテンツを収集・展開。学習基盤の整備とスキルマップ・スキルパス策定を実施。

③ 課題解決型人財の育成

顧客の戦略を理解し、課題を共に解決していくコンサルティングアプローチができる人財を育成。

④ 次世代技術者の育成

5つの注力領域(Cloud/Security/API/データマネジメント/サービス開発)の学習コンテンツを集約し、領域ごとのスキルパスを拡充。あわせて、資格取得を支援する勉強会を定期的に行う。

⑤ 専門性人財の育成

「ITコンサルタント」「プロジェクトマネージャー」「ビジネスアーキテクト」それぞれについて求める人財の定義を策定。営業・管理部門も巻き込みながら、基礎知識習得のための講座と、実践的なスキル習得のためのワークショップを開催。

コラム1 課題解決型人財の育成

顧客の経営課題を解決するアプローチを実践できる人財を育成

これまで当社では、顧客の課題分析をもとに、技術的な解決方法を提示することを主な商品・サービス提供スタイルとしていました。しかし、今後は、顧客の技術課題の背後にある「ビジネス上の問題」を解決する提案を行っていくことが、長期的な関係を構築し、ビジネス機会を維持・拡大していくために重要であると考えています。

そこで、顧客の戦略を理解し、重要な課題を共に解決していくコンサルティングアプローチができる人財を「課題解決型人財」と定義し、その育成を重要施策の一つとして取り組んでいます。

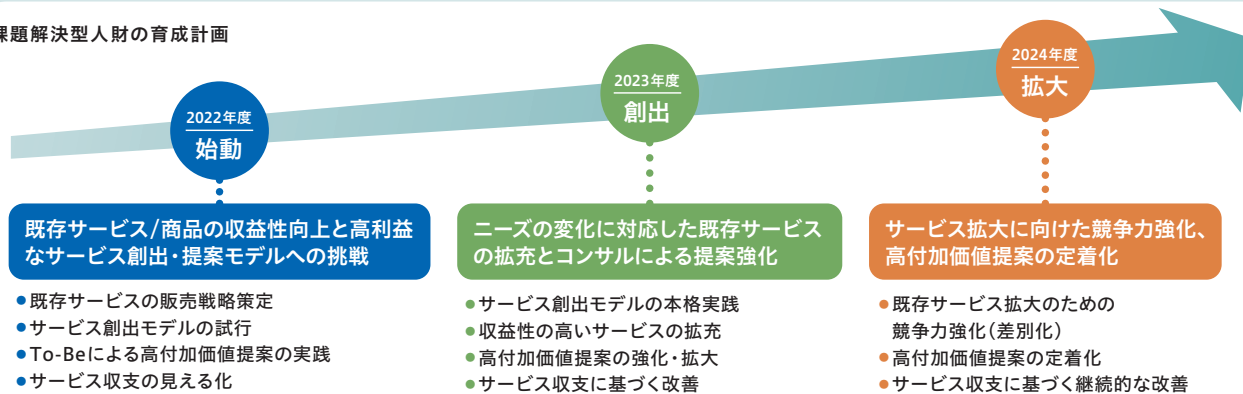
2022年度には、全社技術部門の社員を対象にスキルを可視

化するテストを実施し、育成目的の理解とコンサルティング力向上のための教育を実施しました。さらに、受講者へのヒアリング結果などを分析し、育成内容をブラッシュアップしました。

2023年度には、約600名を対象にICTヒューマンスキル向上を目的としたeラーニング教育を実施。選抜者に対してはさらに企画提案の実践形式研修と、顧客ビジネス視点で解決策と価値を考えるワークショップを実施しました。

今後は受講者の現場での活動状況をモニタリングしながら、知識を実践で生かす機会として、注力領域における顧客分析やアプローチを拡大していくとともに、新入社員・中途入社社員を対象にした全社教育サイクルへの組み込みを実施していきます。

課題解決型人財の育成計画

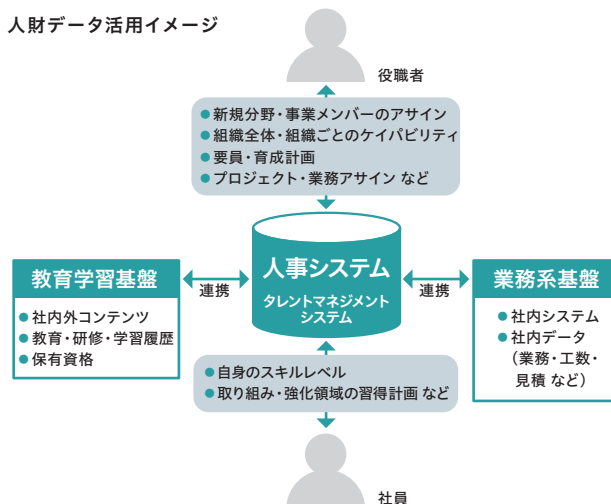


コラム2 スキルの見える化

事業戦略と連動した人財育成とアロケーションの高度化を推進

経営戦略や中期経営計画との連動を強化すべく、各セグメントにおける事業戦略(戦略マップ/『統合報告書 net one report 2024』P.46参照)をもとに、今後の注力施策、改善施策、廃止施策を検討しています。必要な人財要件を定めると同時に、その要件をもとに必要なエンジニアリソースとその最適配分を可視化、現状とのギャップを把握し、適切な人財配置や育成に活用します。そのためには、常に個々人のスキルを可視化し、人財アセットを管理できている状態にすることも重要です。そこで2024年度からは、教育学習基盤やタレントマネジメントシステムなどの整備に注力します。将来的には個人のパフォーマンスを測定可能とし、新規分野・事業へのアサイン、要員・育成計画の策定などにも生かしていきます。これにより、個々人の専門性を高め、さらなる活躍の場を提供していきます。

人財データ活用イメージ



成果と今後の展望

長期的な成長を見据えた人財育成・評価制度を整備し 競争力の確保に取り組んでいます

当社では、急速に進化するICT業界において持続的な競争力を確保するため、さまざまな形で人財育成に注力しています。次世代を担う人財の育成も必要不可欠な注力施策の一つです。

2023年度には人財戦略「多様な人財の成長と活躍で経営を支える」の実現に向けて、「プロフェッショナル人財の育成」と「人財が活躍するための環境の提供」を掲げた人事制度改革を行いました。主に評価制度、等級制度、報酬制度を見直したものです。

このうち評価制度では、成果に至るまでの過程や行動を重視するようにしました。長期的な視点で社員の成長を支援し、企業の成長につなげます。等級制度では、職種区分をICTビジネス職とコーポレート職の2つに整理しました。各職種における専門性を向上させることで、お客様への付加価値提供と安定した経営基盤の確立を目指します。報酬制度では、ポジション区分や等級別の役割に応じた処遇を設定し、市場ベンチマークに基づく競争力のある報酬水準を導入しました。これにより優秀な人財のリテンションと獲得を目指します。

あわせて柔軟な働き方を可能にする多様な制度を整備することで、社員が高いパフォーマンスを発揮できる環境の構築を図っています。



管理本部 人事部
部長

福田 一行

次世代を担う人財の育成

セキュリティ人財

CISSP取得者：80名（2030年目標）	22名（2021年度実績）	▶ 30名（2023年度実績）
安全確保支援士：100名（2030年目標）	41名（2021年度実績）	▶ 60名（2023年度実績）

クラウド人財

フロント部門：2021年度実績（232名）に対し50%増（2030年目標）	516名（2023年度実績）
---------------------------------------	----------------

DX人財（データ分析関連資格取得者）

コーポレート部門：2030年までに150名増	42名（2023年度実績）
業務改善提案：2022～2030年累計100件	28件（2022～2023年度の累計）

社員メッセージ

当社は社員のICTスキル向上につながるさまざまな教育研修プログラムを整備しています。
利用者の声の一例をご紹介します。

「DX人財育成」で業務効率化につながるスキルを習得 日常の課題解決に向けた意識も磨かれました



経営企画本部
ファイナンスサービス部
キャピタル業務チーム

原田 彩

私は時短勤務を選択しており、短時間で成果を出すために何をすべきか悩んでいたところ、DX人財育成プログラムの一つに「自動化による業務効率化」が含まれていることを知り、受講を決めました。

基礎知識の習得から始め、業務に活用できそうなデータ集計・分析方法からデータを効率的かつ正確に分析するためのツール活用まで幅広く学び、以前は手作業で1時間かけて行っていた処理をワンクリックで完了できるような仕組みがつくれるようになったのは大きな収穫でした。

受講前はDXに「難しそう」というイメージを持っていましたが、実際は身の回りの課題の解決手段を考えることが本義で、ツールの活用が第一の目的ではないことも理解できました。大切なのは常に問題意識を持って業務にあたり、課題解決のPDCAを回すという姿勢です。現在の自身の業務にもこの考え方を大いに生かしています。

ビジネスとセキュリティとが切り離せなくなった時代 競争力の強化に向けて資格取得者の仲間を増やしていきたい



セールスエンジニアリング本部
戦略コンサルティング部 第3チーム
マネージャー

櫻井 伸仁

私は2008年にCISSPの認定資格^{*1}を取得しました。当時は国内取得者数が1,000名程度という珍しい資格でしたが、社内に取得・継続費用を支援する制度や報奨制度が充実しており、モチベーション高く取得にまで至りました。セキュリティ分野を学ぶ上では幅広い領域に関する知識が必要となりますが、当社では、業務を通してベースとなるネットワーク領域から深く学べる機会が多いことも資格取得の助けとなっています。

現在、コンサルティング部門に従事していますが、セキュリティの強化や可用性向上に関するご相談が多く、ビジネスとセキュリティとが切り離せない時代になったと感じています。そうした中、CISSPを取得していることでお客様に信頼いただけた場面も少なくありません。さらなる取得推進につながるよう、セキュリティの専門家を目指す次世代の社員にこの重要性や面白さを発信していきます。

^{*1} 情報セキュリティ・プロフェッショナルを認定する国際資格

MISSION

グリーンソリューションの拡大

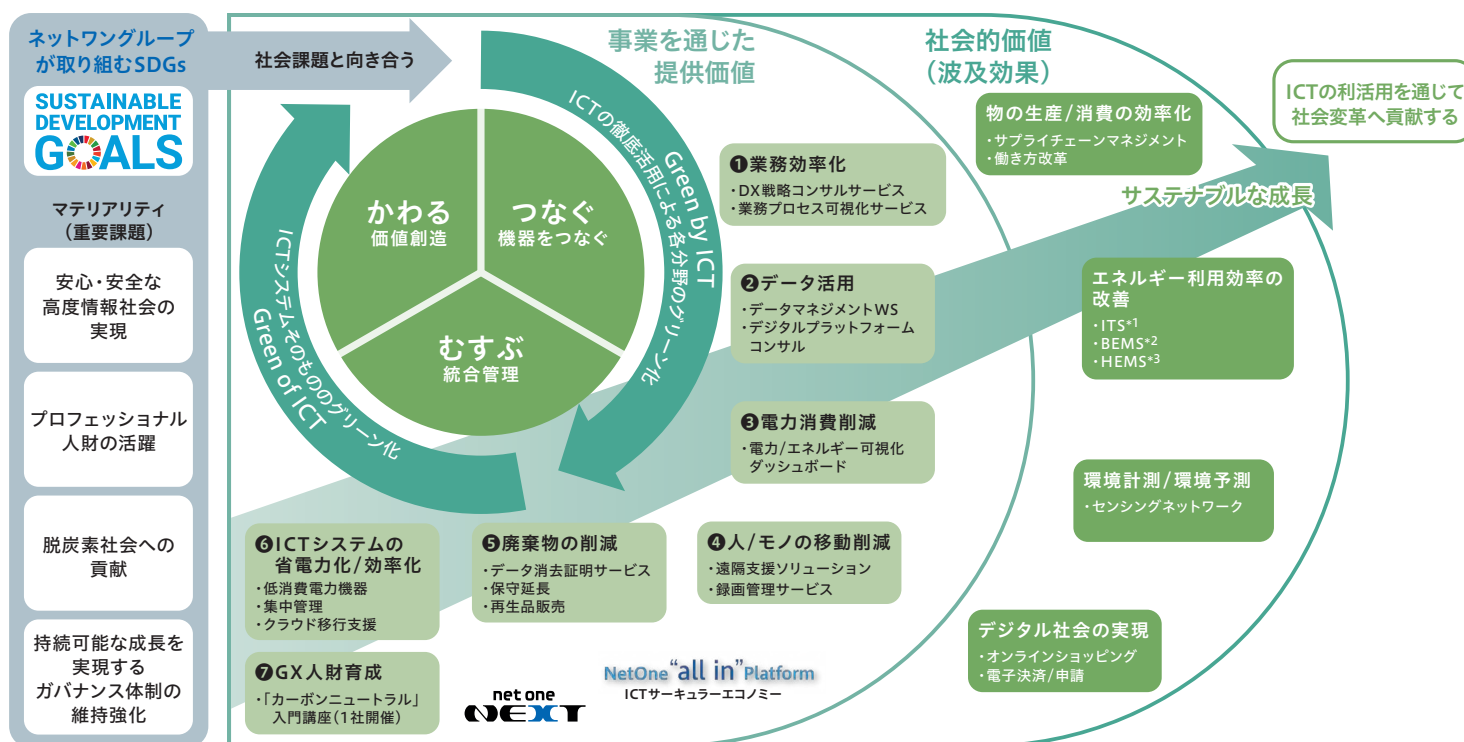
ICTによる環境負荷低減のための取り組み

当社グループは、自社が提供するICTソリューションについて環境負荷の観点から改めて評価、再検討し、「グリーンソリューション」の開発・提供を拡大しています。

ICTシステム自体を省電力化・効率化するほか、ICTを活用

した業務効率化なども提案しています。さらに、経済活動の中で資源や製品を循環させるサーキュラーエコノミー型のビジネスなども展開しています。これらを通じて、お客様、ひいては社会全体のサステナブルな成長に貢献します。

グリーンソリューションのポートフォリオ



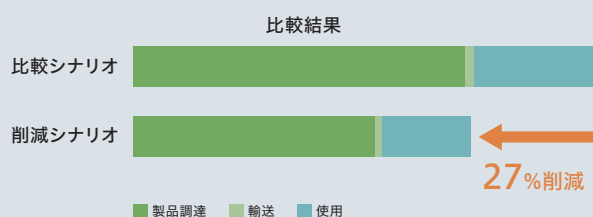
*1 ITS: Intelligent Transport Systems

*2 BEMS: Building Energy Management System

*3 HEMS: Home Energy Management System

グリーンソリューションによるCO₂削減貢献量

ネットワーク機器1台当たりの削減貢献量



お客様が所有する古い機器を買い取り、当社で適切にリサイクルした上で、再生品をお客様に提供する「ICTサーキュラーエコノミー」を通じて、製品の廃棄や製造に伴うCO₂排出量などを低減しています。これにより、ネットワーク機器1台当たり27%の排出削減につながっています。

<算出の前提>

- ・比較シナリオは5年間既存機器を使用後、3年間後継機種を新規購入して使用。削減シナリオは5年間既存機器を使用後、3年間再生品を購入して使用したシナリオ
- ・CiscoCatalyst3750シリーズの機器、及びその後継機種であるCiscoCatalyst 9300シリーズにて算定
- ・凡例の説明: 製品調達: 部材調達及び製造、輸送: 海外空港→国内空港、使用: 製品の使用
- ・アプローチ方法: フローベース (将来の削減貢献量は販売年に評価する)
- ・当該ソリューションが当社総収益に占める割合: 1%未満



当社のサービスから生じる主な環境負荷としては、サービス利用時の電力消費や、機器の製造・廃棄に伴う廃棄物排出などが挙げられます。そこでビジネス開発本部では、こうした課題の解決につながる技術やサービスの開発に注力するほか、自社が取り組む経験を生かしたお客様向けの環境教育プログラムなどを実施しています。

以下、直近の取り組み事例2つをご紹介します。

ビジネス開発本部 イノベーション推進部 副部長
門脇 広平

1

GX(グリーントランスフォーメーション)教育サービスを提供開始 GXやカーボンニュートラルに関する基礎知識の習得を支援

当社では、GXについて包括的に学べるオリジナル講座「カーボンニュートラル入門」をお客様向けに提供しています。

本講座は、GXやカーボンニュートラルを取り巻く背景や国内外の動向、企業に求められる対応などについて、約3時間で学べるプログラムです。当社の取り組み事例や市場調査結果も参照しながら、GXに取り組むことの意義、取り組んだ先で得られるビジネス機会などを具体的なイメージを持って理解できます。こうした取り組みを通じて、社会全体のGX推進に貢献していきます。

Network Academy



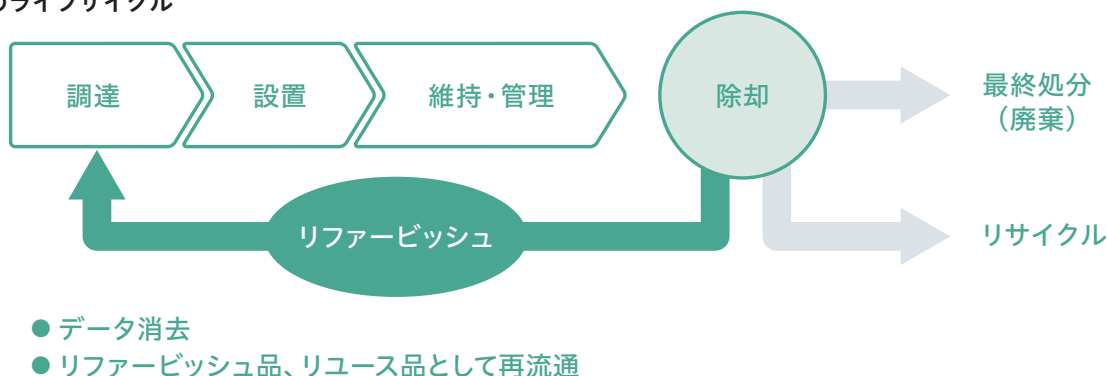
「カーボンニュートラル入門」は当社「ネットワークアカデミー」のコースとして提供
<https://www.netone.co.jp/service/lifecycle/academy/>

2

循環型社会の実現に貢献する事業活動を推進 安全・安心なリファーマビッシュ(再生)品の提供を通じて投資効果を最大化

当社連結子会社のネットワンネクストでは、リファーマビッシュ(再生)品を活用し、お客様が保有するICT基盤の長期安定利用を支援しています。再生可能な使用済み機器の確実なデータ消去や適正処理を行い、長期にわたって利用できるようにすることで、環境保全と利益創造の実現を目指します。

IT資産のライフサイクル



2024年8月には、ITAD (IT Asset Disposition : IT資産の適正処理) 業界の企業を取りまとめる「日本 ITAD 協会」に加入しました。機器のリユースを今後も促進していくとともに、業界団体内での情報共有などを通じて、持続可能な社会の実現を目指します。

社外取締役鼎談

中長期的な成長に向けた あるべきガバナンスへの提言

ガバナンス改革の現状と今後の課題

和田： ネットワンシステムズは、2019年及び2020年に発覚した不祥事^{*1}をきっかけとして抜本的なガバナンス改革に取り組んできました。しかし、急速に改革を進めたため、内部統制の仕組みの多くがシステム化されておらず、人手による確認作業など業務負荷の増加が課題となっています。例えば、外部事業者へ仕事を依頼する際のチェック機能をシステム化することで、ガバナンスをさらに強化するとともに、業務の効率化と利益の拡大につなげてほしいと考えています。

海野： 私と和田さんに同感で、当社のガバナンスは短い期間で整備・強化を進めた結果、形としてはきれいに整ってしましたが、実効性についてはまだ課題も残っています。今後は、ガバナンス改革によって整えられた仕組みを有効に活用して、実効性を高めていくとともに、グループ内にきちんと浸透させていくことが重要だと認識しています。

伊藤： 私が社外取締役に就任してからの3年間を振り返ると、監査等委員会設置会社への移行や、指名及び報酬諮問委員会の設置、さまざまな権限委譲など、当社は多くの施策を実施してきました。これだけの短期間で、ここまでガバナンス改革を進めた企業は例がないと思います。また、一連の改革を通じて、社員の皆さんも努力を重ねており、ガバナ

ンス強化への取り組みが当たり前の意識として浸透しつつあると感じています。こうした改革の成果などを踏まえ、攻めの経営に向けて、本業のさらなる強化や中長期的な事業成長に向けた議論を積極的に行い、執行側に提言していきたいと考えています。

海野： 当社は、ガバナンスの強化と、攻めの経営に向けたサービスシフトというテーマに取り組んでいます。この2つは個別のものではなく、サービスシフトを実現するためには、ソリューション提供型のビジネスに合わせてガバナンスの考え方や仕組みも変革する必要があります。これらを並行して進めるのは難しいチャレンジですが、今後の成長のためには不可欠な取り組みだと認識しています。

和田： おっしゃる通りで、ガバナンスを現在のビジネスの変化に合わせて構築・強化できたときに、真の意味でのサービスシフトが実現すると期待しています。この点については、執行側にも働きかけて、共に取り組みを進めていきたいと考えています。

伊藤： 当社では、実効性の高いコーポレートガバナンス体制の構築を目的として各分野のCxO（『統合報告書 net one report2024』P.19参照）ポジションを導入し、その役割・領域を明確化することで機能の強化を目指しています。現在のCxOについて、海野さんはどのような課題を感じていますか。

海野： CxOは社長のブレーンとしての役割が期待され、それぞれの担当領域において将来のビジョンに向けた指揮・命令・指導・助言・支援を行うことが求められています。しかし、決裁事項について具体的な権限は持っていません。そうした中ではまだまだCxOと執行役員が互いに遠慮し合う状況も発生しています。

伊藤： 確かに、現状ではCxOが管掌部門と決裁事項についての権限を持たないため責任の所在が不明確になっている面があるので、今後、CxOの立ち位置や役割をさらに整理

^{*1} 詳細は右記「不適切行為に係る再発防止策等の進捗について」をご覧ください ▶ <https://www.netone.co.jp/company/responsibility/>



社外取締役
報酬諮問委員会委員長
独立役員

和田 昌佳

社外取締役
取締役会議長
独立役員
弁護士

伊藤 真弥

社外取締役
指名諮問委員会委員長
独立役員

海野 忍

撮影場所：本社/ Collaboration lounge

していく必要があると思います。この点については、改めて導入の目的を再確認した上で、役割の明確化に向けた議論を深めていく必要があります。

海野：現場の社員は、CxOに対して将来だけでなく現在の業務に関する情報発信も求めています。さらに言えば、社員が自律的に事業拡大を推し進めることでCxOを刺激し、互いに高め合っていくことができれば、当社の成長につながると考えています。

「取締役会のあるべき姿」に向けた道筋

海野：これまで社内で実施してきた「取締役会の実効性評価」に関して、2023年度に初めて第三者機関に分析及び評価を依頼したことについて、客観的な視点を学べたことはよかったですと思います。しかし、その視点が当社の進むべき方向性と一致しているかは別問題で、すべての評価をそのまま受け入れるのではなく、自ら評価を行うことも重要だと考えています。

伊藤：私は、今回の提言を精査し、有益な視点を参考にしながら改革を進めていくことで、株式市場の評価も高まっていくのではないかと考えています。例えば、現在の取締役会では社外取締役による提言の進捗について、こちらから積極的に確認しなければ経過が分からない仕組みになっています。この点について、第三者機関からの評価でも「経営情報

の適切な共有と取締役会における執行のモニタリング方法（は継続課題）」との指摘があり、実践的な助言が得られたと感じています。

和田：確かに、今回の実効性評価には客観性がありますが、取締役会をどのように変えていくべきかという「あるべき姿」までは示されていません。私は、当社の取締役会にはさまざまな課題があると認識しており、とりわけテーマ別監査に注力すべきだと考えています。例えば、サービスシフトにあたって、特許件数の増加や顧客満足度の向上などのデータを用いて議論を深める必要があります。また、価値あるサービスを絶え間なく創出するためには、各サービスを単体で評価するだけではなく、全社で望ましいサービスレベルを定めて維持・改善していくことが重要です。今後は、具体的なテーマに焦点を合わせてサービスシフトに向けた議論に重心を移していきたいと考えています。

伊藤：和田さんがおっしゃることは、まさに攻めの経営に向けた議論だと思います。そうした前向きな議論にあたって取締役会において、まずは業務執行側から現在の業界のトレンドなどを私たち社外取締役にインプットしてもらうことも必要だと感じています。

海野：私も、どのようなサービスを、どのような顧客に提供するのかという攻めの経営に向けた議論がまだ足りていないように感じています。まず議論の前提として、こういう会社になりたいという将来のビジョンを全社で議論して、明確にしていくことが重要です。同時に、そのビジョンの実現に必



要な人財を獲得するための採用戦略も検討する必要があるでしょう。

和田：そうですね、攻めの経営によって持続的な成長を実現するために、人財活用は極めて重要な経営課題だと捉えています。例えば、3年後に必要なプロジェクトマネージャーの人数の想定とそのための人財を育成する計画の策定を進めるなど、採用だけでなく育成についても将来の姿をイメージして戦略的に進めていく必要があります。その戦略の推進が社員の定着にもつながると思います。特に、当社にはネットワーク領域で非常に高いスキルや知見を持つ社員が多く、そのような人財は他のIT企業にはほとんどいません。他社への人財流出を防ぎ、社員の定着率を上げるための施策として給与などの待遇を向上させる方法もありますが、それ以上に仕事のやりがいを含めた社員満足度を向上させていくことが重要です。このような人財についての議論は、取締役会においてさらに深めていく必要があると考えています。

指名及び報酬諮問委員会での成果と課題

海野：今回、新任社外取締役となった上原祐香さんについては、私が委員長を務める指名諮問委員会で複数の候補者にインタビューを実施し、さまざまな角度から評価を行いました。その後、取締役会でも議論を重ねた上で候補者として選定しました。また、将来に向けて進めているCEOのサクセッションプランの検討は、緻密なステップを踏んで慎重に検討しています。

伊藤：海野さんは、次期CEOにどのような資質を求められますか。

海野：当社は、現在の竹下CEOのもとで成長と変革を実現してきました。これだけの大きな組織になり、優秀な人財が各現場に多くいることを考えると、次期CEOにも現場の優秀な社員の能力を信じて、任せる度量を持ってほしいと思います。また、私は各プロジェクトをプロジェクトリーダーに任せる体制を整えていくことが、さらなる成長につながると考えています。トップにはそのような体制を管理できる人物がふさわしいと思います。今は組織としての同一性や決まり事を大切にすぎ、一部では個人の力を組織で抑えているようにも見えます。これからは、個人の力を組織全体で活用し、それによって組織を伸ばしていくような体制づくりも必要だと考えています。

伊藤：和田さんは報酬諮問委員会の委員長を務められていますが、当社の役員報酬制度について、どのような課題認識を持っていますか。

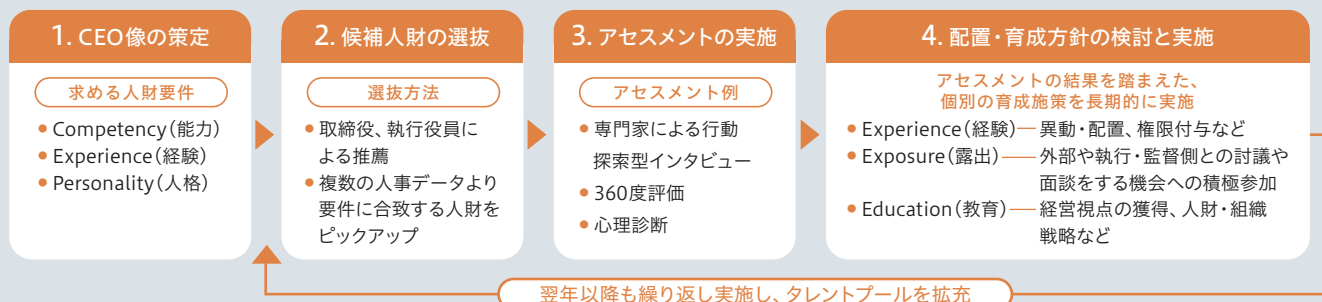
和田：当社の執行役員の報酬体系は、社員時代と比較して成果報酬のウェイトが大きくなります。しかし、依然として成果報酬に対する意識が低い傾向があります。その意識を変えるために、短期インセンティブ（STI：Short Term Incentive）を重視しており、2024年度に目標の達成率に応じたSTI上限値を150%から200%に引き上げました。このねらいは、成果に対してきちんと責任を持ってもらうことにあります。今後は、固定報酬部分は変えずにSTIの比率をさらに増やすことで、誰もが納得できる仕組みにしていきたいと考えています。

伊藤：一方で、中長期インセンティブ（LTI：Long Term Incentive）の評価には難しい部分もあると思いますが、その点はいかがですか。

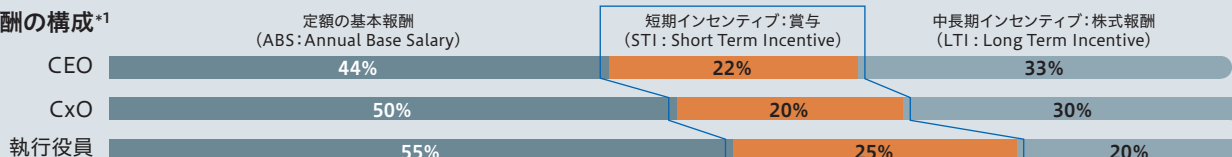
和田：おっしゃる通りで、LTIの評価は非常に難しく、現在は株価に連動して株式を交付する評価方式を採用しています。2024年度の課題は、他社のLTIを研究しつつ評価方式をより適切なものに見直すことです。現在も試行錯誤を続けているところです。伊藤さんは、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の課題として、どのような認識を持っていますか。

伊藤：両委員会では、議論の前提となる情報収集の一部を、外部アドバイザーにご支援いただいています。例えば、今回の新任取締役の選定では、外部アドバイザーの評価に基づいて選ばれた数十名の候補者をもとに、委員会が審査して絞り込んでいきました。しかし、本来は自社で有力な候補者を挙げ、その中から絞り込む仕組みをつくるのが理想です。私は両委員会に所属しているので、お二人と連携を深めながら、よりよい体制へと改善していければと考えています。

CEOサクセッションプランの検討ステップ



役員報酬の構成^{*1}

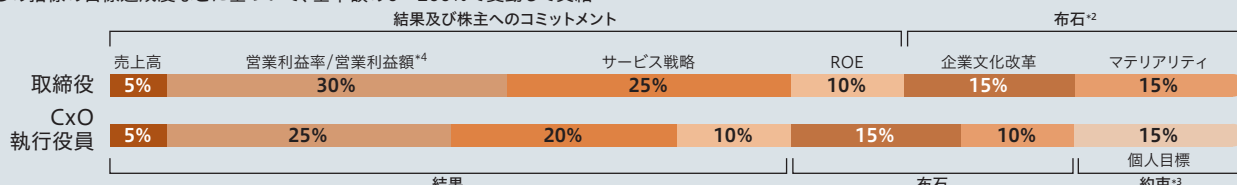


^{*1} 小数第一位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります

短期インセンティブ(賞与)の内訳

これらの指標の目標達成度などに基づいて、基準額の0~200%で変動して支給

結果及び株主へのコミットメント



^{*2} 目先の財務数字のみではなく、企業価値の維持・向上に向けた布石に対して、年度で成果創出に責任を負う指標として設定するもの

^{*3} CxO及び執行役員が経営陣の一員として、結果や布石につながるCEOとの日々のオペレーション・行動に関する約束実現に責任を負う指標として設定するもの

^{*4} 取締役、CxO及び事業部門を管掌していない執行役員については「営業利益率」を、事業部門を管掌する執行役員については「営業利益額」を指標として採用します

2024年度
変更点

- 賞与の算出にかかる指標をすべて見直し
- 取締役と、CxO及び事業部門を管掌していない執行役員とで、指標の内訳及び指標ごとのウェイトを変更
- 各指標の達成率による支給上限値を150%から200%に引き上げ

執行側への期待

和田：サービスシフトの実現には、安定的かつ継続的にサービスを提供できる組織の構築が不可欠です。そのためには、これまでの人材に加えて、例えば、60歳以上でも高いスキルと知見を持った優秀な人材を獲得するなど、未来を見据えた新たな採用戦略も検討してほしいと思います。

海野：執行側には、今後の大きなビジョンとその実現に向けた道筋を明確にし、それを社員に示してもらいたいと思います。その上で、一人ひとりの社員が、そのビジョンの実現に向けて自律的に取り組む意識を浸透させていくことが重要だと考えます。ICTは世界で最も勢いのある産業です。多くの利益を生み出すことは、多くの喜びをもたらすということでもあります。そのような産業に属している当社において、明確なビジョンのもとで責任あるポジションに就いて仕事をすれば、大きなやりがいと得られ、人材の定着につながると思います。

伊藤：お二人がおっしゃるように、人材活用は非常に重要

な要素で、当社には優秀な社員が多くいます。その一方で、自ら組織を牽引していこうという姿勢を持っている人材は、まだ少ないように思います。今後、私たち社外取締役が執行側に働きかけ、個々の社員の能力や積極性を引き出す企業文化を醸成していければ、より強靱で成長性の高い企業へと進化していけると期待しています。



ESG データ集

環境 (E)	16
社会 (S)	17
人財	17
社会貢献	25
ガバナンス (G)	25
コンプライアンス	25
人権の尊重	25
コーポレートガバナンス	26
ステークホルダー・コミュニケーション	26

記載に関する補足事項

集計対象範囲・略称について

ネットワングループ：ネットワンシステムズ株式会社及び子会社 3 社

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

集計対象期間

原則、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日。その前後の取り組みも一部含まれます。

会計報告期間

4 月 1 日～翌年 3 月 31 日

環境 (E)

集計対象範囲

原則、ネットワングループのうち EMS 認証を取得している NOS、NOP、NOX、NOB を指しますが、各データの集計対象範囲に記載の通り、一部異なるものもあります。

ISO14001

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ISO14001 認証カバー率 ISO14001 取得事業所 ^{*1} の割合	%	会計報告期間	ネットワングループ	100	100	100	100	100

^{*1} サテライトオフィスを除く事業拠点

エネルギー総使用量

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
エネルギー総使用量 ^{*1}	GJ	会計報告期間	ネットワングループ	—	120,906	120,679	111,251	126,313
電気	千 kWh	同上	同上	—	9,444	9,772	8,769	10,323
冷水・蒸気・温熱 ^{*1}	GJ	同上	同上	—	19,669	17,110	17,518	17,363

^{*1} 集計の見直しに伴い過年度データを一部修正

温室効果ガス排出量 (Scope1、2)

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
温室効果ガス排出量 (Scope 1)	t-CO ₂	会計報告期間	ネットワングループ	—	—	—	—	38
温室効果ガス排出量 (Scope 2) ^{*1}	t-CO ₂	同上	同上	—	5,293	5,356	5,303	4,978

^{*1} マーケット基準 (個別に契約する電力の排出係数を用いる方法)

温室効果ガス排出量 (Scope3)

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
温室効果ガス排出量 (Scope3 合計)	t-CO ₂	会計報告期間	下記参照	—	460,417	569,460	458,356	426,832
カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	t-CO ₂	同上	NOS、NOP	—	367,410	486,192	369,930	331,521
カテゴリ2 (資本財)	t-CO ₂	同上	NOS	—	6,269	6,480	8,195	24,262
カテゴリ3 (燃料・エネルギー関連の活動)	t-CO ₂	同上	NOS、NOP、NOX、NOB	—	1,289	1,236	1,172	1,212
カテゴリ4 (輸送、配送〈上流〉)	t-CO ₂	同上	NOS、NOP、NOX	—	163	163	163	163
カテゴリ5 (事業から出る廃棄物)	t-CO ₂	同上	NOS、NOP	—	20	41	25	53
カテゴリ6 (出張)	t-CO ₂	同上	NOS、NOP、NOX、NOB	—	711	817	921	607
カテゴリ7 (従業員の通勤)	t-CO ₂	同上	同上	—	372	169	224	272
カテゴリ9 (輸送、配送〈下流〉)	t-CO ₂	同上	NOS、NOP	—	8	8	8	8
カテゴリ11 (販売した製品の使用)	t-CO ₂	同上	同上	—	84,152	74,334	77,696	68,729
カテゴリ12 (販売した製品の廃棄)	t-CO ₂	同上	同上	—	23	20	22	5

温室効果ガス排出量 (Scope1+2+3)

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
温室効果ガス排出量 (Scope1+2+3 合計)	t-CO ₂	会計報告期間	Scope1～3 ^{*1}	—	465,709	574,816	463,659	431,848

^{*1} 温室効果ガス排出量 (Scope1、2)、温室効果ガス排出量 (Scope3) の表の集計対象範囲を参照

※ 温室効果ガス排出量 (Scope1+2+3 合計) は計算過程で四捨五入を行っており、上記の各 Scope の温室効果ガス排出量の合計とは必ずしも合致しません

廃棄物

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物発生量合計(主に産業廃棄物)	t	会計報告期間	NOS、NOP	53.3	118.7	90.2	41.6	135.0

紙資源

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
紙使用量(事務用紙)	千枚	会計報告期間	ネットワークグループ	8,053	4,537	3,874	3,519	3,333

環境に関する法規制違反

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境に関する法規制違反件数	件	会計報告期間	ネットワークグループ	0	0	0	0	0

社会(S)

■人財

社員の在籍(連結)

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
連結社員数 ^{*1}	名	年度末	連結	－	－	2,703	2,548	2,579
男女別の社員数								
男性	名	同上	同上	－	－	2,191	2,065	2,076
女性	名	同上	同上	－	－	512	483	503
女性比率	%	同上	同上	－	－	18.9	19.0	19.5
所在地別の社員数								
日本	名	同上	同上	－	－	2,576	2,548	2,579
海外	名	同上	同上	－	－	127	0	0
上記に含まれない平均臨時従業者数								
合計 ^{*2}	名	会計報告期間	同上	－	－	311	349	428

^{*1} 社員(在籍者)は原則、受入出向者を含み、グループ外出向者及び休業・休職者を除く、連結外(一部海外子会社及び一部国内子会社への出向者)を除く

^{*2} 派遣社員を集計。業務委託者は含まない、NOS・NOP・NOXの派遣社員

社員の在籍（単体）

※ 社員の在籍データについては、2023 年度の報告から集計方法を見直しました

2023 年度からの算出方法では連結・非連結グループへの在籍出向者（NOS 本務）は含みません

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度※
単体社員数（男女別）								
合計	名	年度末	単体	2,353	2,434	2,570	2,597	2,285
男性	名	同上	同上	1,950	2,022	2,092	2,097	1,857
女性	名	同上	同上	403	412	478	500	428
女性比率	%	同上	同上	17.1	16.9	18.6	19.2	18.7
単体社員数（職種別） ^{*1}								
ICTビジネス職	名	同上	同上	－	－	－	－	1,991
コーポレート職	名	同上	同上	－	－	－	－	294
技術	名	同上	同上	1,361	1,441	1,503	1,504	－
営業	名	同上	同上	513	514	522	543	－
企画事務 ^{*2}	名	同上	同上	479	479	545	550	－
技術者の比率	%	同上	同上	57.8	59.2	58.5	57.9	－
単体社員数（年齢別）								
30 歳未満	名	同上	同上	－	－	505	561	507
比率	%	同上	同上	－	－	19.6	21.6	22.2
男性	名	同上	同上	－	－	341	387	354
女性	名	同上	同上	－	－	164	174	153
30 代	名	同上	同上	－	－	694	663	569
比率	%	同上	同上	－	－	27.0	25.5	24.9
男性	名	同上	同上	－	－	545	510	442
女性	名	同上	同上	－	－	149	153	127
40 代	名	同上	同上	－	－	873	851	735
比率	%	同上	同上	－	－	34.0	32.8	32.2
男性	名	同上	同上	－	－	762	736	641
女性	名	同上	同上	－	－	111	115	94
50 代	名	同上	同上	－	－	413	439	401
比率	%	同上	同上	－	－	16.1	16.9	17.5
男性	名	同上	同上	－	－	367	390	353
女性	名	同上	同上	－	－	46	49	48
60 歳以上	名	同上	同上	－	－	85	83	73
比率	%	同上	同上	－	－	3.3	3.2	3.2
男性	名	同上	同上	－	－	77	74	67
女性	名	同上	同上	－	－	8	9	6
平均年齢								
全体	歳	同上	同上	－	－	40.1	40.1	40.1
男性	歳	同上	同上	－	－	41.1	41.1	41.0
女性	歳	同上	同上	－	－	36.0	36.0	35.9
上記に含まれない平均臨時従業者数								
合計 ^{*3}	名	会計報告期間	同上	－	－	310	329	357

^{*1} 2022 年度まで技術職・営業職・企画事務職の 3 種。2023 年度から ICT ビジネス職とコーポレート職の 2 種に変更^{*2} 職種なしは企画事務に含む^{*3} NOS 所属の月別派遣社員数平均。グループ会社所属は含まず

社員の採用

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用者数	名	4月1日	ネットワン グループ ^{*1}	95	106	90	77	75
男性	名	同上	同上	61	68	56	55	43
女性	名	同上	同上	34	38	34	22	32
女性比率	%	同上	同上	35.8	35.8	37.8	28.6	42.7
新卒採用者の 3年後定着率 ^{*2}	%	同上	同上	83.1	87.3	—	—	—
中途採用者数	名	会計報告期間	同上	168	146	134	98	—
男性	名	同上	同上	140	105	107	68	—
女性	名	同上	同上	28	41	27	30	—
女性比率	%	同上	同上	16.7	28.1	20.1	30.6	—

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

^{*2} 2020年度の定着率：3年後の2023年4月1日時点での在籍 / 2021年度の定着率：3年後の2024年4月1日時点での在籍

継続就業と離職

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均勤続年数	年	年度末	単体 ^{*1}	9.27	9.24	9.34	9.58	9.75
男性	年	同上	同上	9.39	9.41	9.64	9.91	10.35
女性	年	同上	同上	8.68	8.43	8.04	8.16	8.57
離職率	%	同上	同上	7.3	4.8	6.2	6.0	5.9

^{*1} 社員（在籍者）は原則、受入出向者を含み、グループ外出向者及び休業・休職者を除く

報酬

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	円	会計報告期間	単体	—	8,691,160	7,661,604	8,302,710	—
報酬の男女差 ^{*1}	%	同上	同上	—	74.2	74.0	74.1	—
管理職								
基本給のみ ^{*2}	%	同上	同上	—	88.7	90.2	87.3	—
報酬総額 ^{*2}	%	同上	同上	—	87.8	89.1	87.0	—
非管理職								
基本給のみ ^{*2}	%	同上	同上	—	91.2	81.5	81.6	—
報酬総額 ^{*2}	%	同上	同上	—	83.3	78.6	78.0	—
従業員の年間平均給与と CEOの報酬の比率 (従業員：CEO) ^{*3*4*5}	—	同上	同上	—	1：6.40	1：7.83	1：6.63	—
新卒初任給								
修士了	円	4月	同上	—	—	235,000	235,000	275,000
学士卒・高度専門士卒	円	同上	同上	—	—	220,000	220,000	260,000
専門卒・高専卒	円	同上	同上	—	—	210,000	210,000	260,000

^{*1} 平均年間給与（実績値）の男女比（男性を100とした場合の女性の割合）

^{*2} 2022年度よりエキスパート職は非管理職として集計

^{*3} 有価証券報告書の「平均年間給与」集計方法に準ずる

^{*4} 賞与及び基準外賃金を含む実績値

^{*5} 役員、執行役員、嘱託社員、受入出向者、グループ内の出向者、グループ外への出向者を除く

中核人財の多様性向上

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
女性管理職比率 ^{*2}	%	4月1日	ネットワーク グループ ^{*1}	6.5	7.7	8.2	7.8	8.1

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

^{*2} 2022 年度よりエキスパート職は非管理職として集計

多様な人財の活躍推進

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
障がい者雇用率	%	4月1日	ネットワーク グループ ^{*1}	2.1	2.3	2.3	2.5	2.6

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

健康・安全衛生

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
定期健康診断受診率	%	会計報告期間	ネットワーク グループ ^{*1}	—	—	97	99	99
特定保健指導対象者率	%	同上	同上	—	11	16	—	—
特定保健指導完了率	%	同上	同上	—	32	28	—	—
定期健康診断有所見率	%	同上	同上	—	—	74	72	72
一人当たり総労働時間 (月平均)	時間	同上	同上	—	—	168	171	173
一人当たり法定外労働時間 (月平均)	時間	同上	同上	5.5	7.7	8.8	10.0	13.0
法定過重労働面談実施率	%	同上	同上	—	—	100	100	100
過重労働者比率	%	同上	同上	3	5	6	7	10
ストレスチェック受検率	%	各年度の実施月	同上	96.2	95.6	97.2	97.9	98.1
職場のストレス度	—	各年度算出時	同上	—	84	85	84	82
有給休暇平均取得日数	日	会計報告期間	同上	—	—	11.0	12.1	13.0
有給休暇取得率	%	同上	同上	68	55	59	65	70
業務上死亡者数	名	同上	同上	—	—	0	0	0
労働災害件数	件	同上	同上	—	—	0	1	0
私傷病休業者数	名	同上	同上	—	—	88	80	81

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

就労環境

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
テレワーク活用度	%	会計報告期間	ネットワーク グループ ^{*1}	74	—	—	—	—
出社率 ^{*2}	%	同上	同上	—	25	20	25	29

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

^{*2} 2020 年度期中よりテレワークを主体とした働き方に転換したため、テレワーク活用度から出社率に指標を変更

育児や介護との両立支援

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者数	名	会計報告期間	ネットワン グループ ^{*1}	54	61	63	55	85
男性	名	同上	同上	8	14	20	13	30
女性	名	同上	同上	46	47	43	42	55
男性社員の育児休業及び 出産時の特別休暇取得率 ^{*2} () = 育児目的休暇を除く 育児休業取得率	%	同上	同上	－	－	53.0	68.0 (16)	74.0 (34)
男性育児休業 平均取得日数 ^{*3}	日	同上	同上	－	－	－	110	70
育児休業取得率(女性)	%	同上	同上	－	－	100	100	100
育児休業復職率	%	同上	同上	98.1	100	100	100	100
育児タイムセレクト制度 利用者数	名	同上	同上	－	－	55	45	55
男性	名	同上	同上	－	－	1	2	1
女性	名	同上	同上	－	－	54	43	54
介護休暇利用者数	名	同上	同上	－	－	39	33	44
男性	名	同上	同上	－	－	25	20	30
女性	名	同上	同上	－	－	14	13	14
介護休業取得者数	名	同上	同上	2	0	1	3	0
男性	名	同上	同上	1	0	0	1	0
女性	名	同上	同上	1	0	1	2	0
介護休業復職率	%	同上	同上	100	－	100	100	－

*1 グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

*2 2022年度実績より、2023年4月の改正育児・介護休業法の算出方法に変更

*3 公表前事業年度に復職した労働者の平均育児休業取得日数を算出

人財育成

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人財育成投資費用総額 ^{*2}	百万円	会計報告期間	ネットワン グループ ^{*1}	－	326	333	228
一人当たり 平均教育訓練の費用 ^{*2}	円	同上	同上	120,000	127,818	125,367	84,898
一人当たり平均研修時間	時間	同上	同上	－	74	67	41
産学連携プロジェクト							
プロジェクト件数	件	同上	同上	6	4	6	－
講義提供数 ^{*3}	件	同上	同上	－	－	－	52
延べ受講者数 ^{*3}	名	同上	同上	－	－	－	3,092

*1 グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

*2 人財開発費(研修費含む)、会場費、教育関連交通費、資格取得費の合計

*3 2023年度より報告内容を変更

企業文化

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
社内公募 ^{*2} による本人希望の人事異動								
全社平均実施率	%	4月1日	ネットワン グループ ^{*1}	－	10.1	8.9	6.4	8.9
マネージャー職実施率	%	同上	同上	－	9.3	12.9	8.2	9.4
あるべき組織文化醸成の効果								
従業員エンゲージメント	%	各年度の実施月	同上	－	－	47	52	－

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

^{*2} 社内公募制度の運用状況：21名（19件）の公募に対し、15名の応募。うち7名が異動決定（2023年度）

資格保有の状況

資格名	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
情報処理技術者資格と試験合格者数などの例							
情報処理技術者 ネットワークスペシャリスト	名	年度末	ネットワン グループ ^{*1}	97	99	94	98
情報処理技術者 情報セキュリティスペシャリスト	名	同上	同上	81	78	73	71
CISSP ^{*2}	名	同上	同上	－	22	23	30
情報処理安全確保支援士	名	同上	同上	37	41	51	60
応用情報技術者	名	同上	同上	－	102	108	111
情報処理技術者 プロジェクトマネージャ	名	同上	同上	13	15	16	17
情報処理技術者 システム監査技術者	名	同上	同上	7	8	9	9
情報処理技術者 ITストラテジスト	名	同上	同上	7	7	7	8
PMP® ^{*3}	名	同上	同上	114	112	112	114
サービス比率向上に関連する技術資格と取得人数の例							
情報処理技術者 ITサービスマネージャ	名	同上	同上	10	9	11	12
ITIL Expert/ITIL4 MP ^{*4+5}	名	同上	同上	50	59	60	86
ベンダー関連資格 ^{*6}							
(1) Vmware ^{*7}	名	同上	同上	492	579	591	615
(2) AWS/Azure/Google ^{*8}	名	同上	同上	－	557	590	671
総合							
技術資格の保有者数 ^{*9}	名	同上	同上	1,479	1,580	1,635	1,679

^{*1} グループのうち、一部海外子会社及び一部国内子会社を除く

^{*2} CISSP：Certified Information Systems Security Professionalの略で、国際的に認められた情報セキュリティ・プロフェッショナル認定資格

^{*3} PMP®：Project Management Professionalの略で、プロジェクトマネジメントに関する国際資格

^{*4} ITIL：Information Technology Infrastructure Libraryの略で、ITサービスマネジメントの成功事例（ベストプラクティス）を体系化したITシステムのライフサイクルマネジメントに関するガイドラインであるとともに、ITサービスマネジメントの能力を示す資格

^{*5} 2022年度末時点よりITIL4 MPも合算

^{*6} (1) (2) 両方の保有者数は131名（2023年度末）

^{*7} 延べ人数でのカウント。保有者数ベースでは328名（2023年度末）

^{*8} 延べ人数でのカウント。保有者数ベースでは402名（2023年度末）

^{*9} 保有者数は延べ人数（複数資格の保有者あり）

主な研修プログラムとその内容 (1) ベースライン教育

区分	プログラム	対象	内容
オリエンテーション・早期育成	中途入社者向けオリエンテーション	中途社員	(1) ネットワングループの会社理解 企業理念体系、経営方針、各組織ミッション、社内規程及び人事制度、ISMS教育、コンプライアンス研修 (2) 入社時手続きと業務環境の整備 社員証、健康保険証、給与口座開設などの手続き、無線LAN/VDIなどの個別設定及び利用方法の習熟 (3) 社内業務全般の基礎理解 製品ポートフォリオ、業務処理ルール、工数管理システム、契約法務、会計リテラシー
	業務基礎研修	中途社員	(1) ネットワングループのサービス概要説明 コンサルティングサービス、運用保守支援サービス、セキュリティ監視サービス、ファシリティサービス、キャピタルサービス (2) 保有施設の概要説明 テクニカルセンター、品質管理センター、エキスパートオペレーションセンター (3) 職種別研修 社内システム利用ガイダンス、メーカー保守研修、ファシリティ研修、品質管理研修、ヒューマンエラー研修
	新入社員研修	新卒社員	● 社会人基礎スキル・ビジネスマナー・ビジネススキル ● ネットワングループの会社理解と社内業務全般の基礎理解 ● ネットワーク分野を中心とした技術知識の習得と資格取得
	3年次フォローアップ研修	新卒入社3年目社員	● 設定型問題解決研修 (例：フレームワークの活用と分析、問題解決の手法など) ● キャリアデザイン研修 (例：キャリアプランの立案など)
	2年次フォローアップ研修	新卒入社2年目社員	発生型問題解決研修 (例：ロジックツリーなど)
	1年次フォローアップ研修	新卒入社1年目社員	● 業務理解アドオン (法務知識・製品知識など) ● ロジカルコミュニケーション研修 (例：ピラミッドストラクチャー、MECEなど)
等級別 ^{*1}	P3等級昇格者研修	P3等級昇格者	● ポジション変動と期待役割の変動への意識醸成 ● リーダーシップとフォロワーシップ (マネジメントサポート) とチームマネジメントに向けた意識変革
職位別	役員研修	新任役員	役員の職務と責任、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、経営戦略、財務会計・経営分析、人事戦略、投資家対応など
	新任管理職 (部長) 研修	新任部長	部長の役割変動の認識、ビジョン策定や変革プロセスなど当社を取り巻く環境分析と課題の特定
	新任管理職 (マネージャー) 研修	新任マネージャー	職責理解・マネジメント基礎・社内制度理解、内部統制理解など
	新任専門職研修	新任専門職	リーダーシップ、シナリオ・イノベーションプランニング、デザイン思考
	管理職研修	シニアマネージャー・マネージャーを中心とした全管理職	目標設定、評価、労務、健康経営など
	OJTリーダー研修	新卒社員のOJTリーダー担当者	育成対象者の人的ネットワーク構築の支援 / OJTの育成計画の立案
共通	ベースライン教育	P1、P2、P3等級	eラーニング (テクニカルスキル・ヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル) など
	業務ルール	全社員	各部門単位において業務遂行に必要な基礎知識
	ファイナンス	全社員	財務諸表に関わる基礎知識など
	リスク・コンプライアンス・ハラスメント	全社員	(1) 当社及び他社も含めた不正営業取引、不正会計、ハラスメントに関する「事例研究会」 (2) 自部門のコンプライアンス活動計画に関する「意見交換会」 (3) 意見交換会と事例研究会で出された意見を題材とした「グループ内意見交換会」など

*1 P1とP2は一般職、P3はシニアスタッフ

主な研修プログラムとその内容 (2) スキルアップ教育

区分	プログラム	対象	内容
ICTビジネス職	テクニカルスキルアップ	P1 等級を除く全社員	AI・機械学習・Deep Learning、Security、Automation、Softwareに関する専門スキル向上
	テクニカルベーシック	P2、P3 等級	ネットワークの基礎（コンピュータ・ネットワーク、TCP/IP の理解、IP アドレス利用の理解、無線 LAN の概要）
	PMP® 研修（PMP®：Project Management Professional）	PMP® 保有または受験予定者	PMP® の取得・維持に必要な PDU（Professional Development Unit：資格更新に必要な継続学習の単位）の獲得
コーポレート職	DX 人材育成	コーポレート職選抜者	ビジネス・サービス設計、データサイエンス・エンジニアリングなど
共通	BMC 研修（BMC：Business Model Canvas）	全社員	- 事業構造を視覚的に捉えた検証手法についての研修 - 当社の組織や顧客のビジネスモデルの再確認（分析）と情報整理、活用方法
	SBO 研修（SBO：Strategic Business Orientation）	全社員	- 戦略的ビジネス思考研修 - 競合に打ち勝つための営業戦略・社内共通言語の理解
	ダイバーシティ	全社員	ダイバーシティ全般に関する意識醸成と知識習得
	e ラーニング	全社員	企業経営・マネジメント・ビジネススキル・語学など
	テーマ別セミナー	P2 等級以上	企業経営・マネジメント・ビジネススキルなど
	キャリアセミナー	30～50 歳代の社員	キャリアプラン・ライフプラン

主な研修プログラムとその内容 (3) 選抜教育

区分	プログラム	対象	内容
選抜教育	経営幹部育成プログラム	選抜された管理職・専門職社員	経営課題に対する提案・経営学・英語力など
	次世代リーダー育成プログラム	選抜された管理職・専門職社員	アセスメントによる自己認識、外部有識者勉強会、社内外メンターなど

顧客満足度

項目	単位	集計対象期間	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
調査対象社・団体数 ^{*1}	社・団体	会計報告期間	292	252	347	244	275
有効回答数 ^{*2}	名	同上	415	453	432	470	505
調査回答							
満足	%	同上	47.2	45.0	32.4	30.6	42.2
やや満足	%	同上	42.2	46.2	45.8	47.7	41.2
総合満足度（満足・やや満足計） ^{*3}	%	同上	89.4	91.2	78.2	78.3	83.4

*1 NOS、NOP の国内顧客のうち当該年度に記載の企業数の企業・団体に調査を実施

*2 調査企業・団体からの回答

*3 2021 年度より、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、調査方針を大幅に変更

■社会貢献

社会貢献活動

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動関連費用総額 ^{*1}	円	会計報告期間	単体	836,700	1,500,623,000	582,500	15,717,500	15,997,750
寄付金総額 (マッチング寄付を含む)	円	同上	同上	736,700	1,500,623,000 ^{*4}	32,500	15,067,500	15,347,750
その他	円	同上	同上	100,000	－	550,000	650,000	650,000
教育機関における講座開講数	講座	同上	同上	1	1	1	3	2
教育機関における講座の 受講者数 ^{*2}	校、名	同上	同上	1校8名	1校7名	9校	11校	10校
その他社会貢献活動 プログラム数 ^{*3}	件	同上	同上	9	7	17	22	28

^{*1} 本社管理の活動が対象 ^{*2} 2021年度以降は参加校数のみ記載

^{*3} 通年で定期的に開催するプログラムは年間を通して1プログラム(1回)としてカウント、その他の社内外イベントは都度カウント

^{*4} 新型コロナウイルス感染症対策の支援を目的とした寄付金を含む

ガバナンス(G)

■コンプライアンス

コンプライアンス関連指標

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
コンプライアンス通報・相談窓口 受付件数 ^{*1}	件	会計報告期間	ネットワ ングループ	48	49	68	45	56
不正リスク通報・相談窓口 受付件数 ^{*2*}	件	同上	同上	－	20	27	26	12
目安箱 受付件数 ^{*4}	件	同上	同上	－	－	389	481	474
情報セキュリティに関する 重大事故件数 ^{*6}	件	同上	同上	0	0	0	0	1 ^{*5}
個人情報漏洩件数 ^{*7}	件	同上	同上	0	0	0	0	1 ^{*5}
取引先向け アンケート調査実施社数 ^{*8}	社	同上	業務委託先 業者 ^{*9}	325	369	537	357	366
情報セキュリティ教育受講率 ^{*6*}	%	同上	ネットワ ングループ	100	100	100	100	100
うちパートナー(業務委託)	%	同上	同上	100	100	100	100	100
うちパートナー(派遣社員)	%	同上	同上	100	100	100	100	100
個人情報保護に関する教育受講率 ^{*10}	%	同上	同上	100	100	100	100	100
うちパートナー(業務委託)	%	同上	同上	100	100	100	100	100
うちパートナー(派遣社員)	%	同上	同上	100	100	100	100	100

^{*1} ハラスメント(パワハラ・セクハラ他)、職場環境などに関する通報・相談件数 ^{*2} 会計不正、営業取引に関する不正に関する通報・相談件数

^{*3} 相談窓口は2020年6月よりコンプライアンス通報相談窓口と不正リスク通報相談窓口を分割(2022年度から匿名通報が可能な内部通報プラットフォームの運用を開始)

^{*4} 外部(第三者)の弁護士を窓口として2021年8月より設置

^{*5} 個人情報の漏洩に関するお詫びとお知らせ(2023年7月24日) https://www.netone.co.jp/news/information/20230724_news.html

^{*6} モニタリング対象範囲: ISMS 認証取得範囲であるNOS、NOP、NOX、NOB

^{*7} モニタリング対象範囲: PMS 認証、ISMS 認証取得の範囲でモニタリング(PMS 認証取得範囲: NOS)

^{*8} 当社のコンプライアンス順守、問題の発生有無についての実態調査を目的としたアンケート

^{*9} 過去1年間の発注実績のある業務委託取引先(商品取引は含まない)を対象に、NOSが実施 ^{*10} 受講率は毎年7月の実施時点

■人権の尊重

人権関連の研修教育

項目	単位	集計対象期間	集計対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ハラスメント関連研修受講率 ^{*1}	%	会計報告期間	ネットワ ングループ	100	100	100	100	100
ハラスメントに関する違反件数 ^{*2}	件	同上	同上	1	2	1	1	2

^{*1} 全社員必須の年次教育の受講率を記載 ^{*2} 賞罰委員会における懲戒処分件数を記載

■コーポレートガバナンス

※ 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により、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しています

コーポレートガバナンス関連指標

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役数	名	6月末	単体	10	7	9	9	9
社外比率	%	同上	同上	40.0	42.9	66.7	66.7	66.7
女性比率	%	同上	同上	10.0	14.3	22.2	22.2	33.3
社内取締役	名	同上	同上	6	4	3	3	3
（監査等委員）	名	同上	同上	—	—	(0)	(0)	(1)
男性	名	同上	同上	6	4	3	3	3
（監査等委員）	名	同上	同上	—	—	(0)	(0)	(1)
女性	名	同上	同上	0	0	0	0	0
（監査等委員）	名	同上	同上	—	—	(0)	(0)	(0)
社外取締役	名	同上	同上	4	3	6	6	6
（監査等委員）	名	同上	同上	—	—	(3)	(3)	(2)
男性	名	同上	同上	3	2	4	4	3
（監査等委員）	名	同上	同上	—	—	(2)	(2)	(1)
女性	名	同上	同上	1	1	2	2	3
（監査等委員）	名	同上	同上	—	—	(1)	(1)	(1)
監査役数	名	同上	同上	4	4	—	—	—
社外監査役	名	同上	同上	3	4	—	—	—
女性	名	同上	同上	1	1	—	—	—
独立役員の人数	名	同上	同上	7	7	6	6	6
執行役員数	名	同上	同上	9	13	15	15	15
取締役を兼務する執行役員	名	同上	同上	5	4	3	3	2
女性	名	同上	同上	0	0	1	1	1
取締役会	開催回数	回	会計報告期間	15	18	15	18	—
	決議事項数	件	同上	79	108	78	58	—
	報告事項数	件	同上	55	98	87	67	—
	審議事項数	件	同上	—	—	7	8	—
	取締役出席率	%	同上	100	100	100	100	—
	監査等委員 （監査役）出席率	%	同上	100	100	100	100	—
監査等委員会 （監査役会）	開催回数	回	同上	13	16	13	13	—
	監査等委員 （監査役）出席率	%	同上	100	100	100	100	—
指名諮問委員会開催回数	回	同上	同上	—	—	10	10	—
報酬諮問委員会開催回数	回	同上	同上	—	—	10	9	—
諮問委員会開催回数	回	同上	同上	4	9	2	—	—

■ステークホルダー・コミュニケーション

IR 活動実績

項目	単位	集計対象期間 集計対象時点	集計対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
IR 説明会							
決算説明会	回	会計報告期間	単体	4	4	4	4
事業説明会/事業戦略説明会	回	同上	同上	1	1	1	0
その他の説明会	回	同上	同上	1	1	1	1
IR 個別ミーティング							
経営トップ	回	同上	同上	32	41	27	33
IR 部門	回	同上	同上	235	231	270	313
社外取締役	回	同上	同上	—	3	3	7



ネットワークシステムズ株式会社

〒100-7025 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

サステナビリティサイト
<https://www.netone.co.jp/sustainability/>

発行：2024年10月