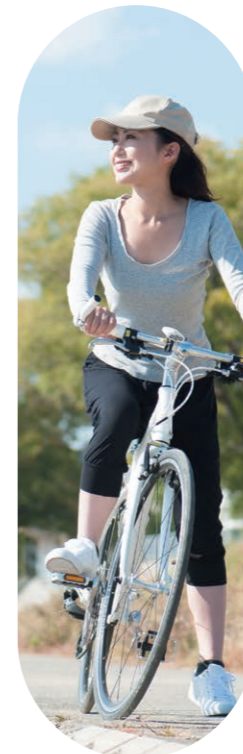
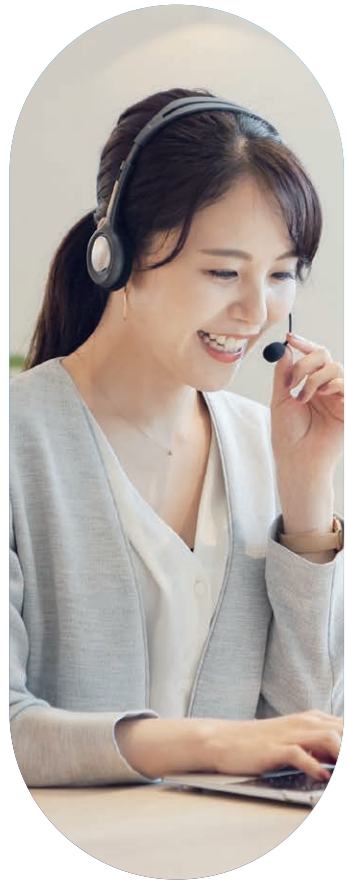




<https://www.ncd.co.jp/>



Integrated Report 2024



パーパス

人の鼓動、もっと社会へ。

私たち一人ひとりが未来に胸をときめかせ、
誰もが生き活きと輝ける社会をつくる。

経営理念

ユニークな技術とサービスにより、明るい未来に貢献する。

ビジョン

ワクワク・イキイキと働く環境を通して、
お客様や社会と共に、より多くの価値を創造する企業へ

Index

01 パーパス・企業理念／目次

第1章 NCDの価値創造

03 価値創造のあゆみ

05 強み・事業内容

09 価値創造モデル

11 マテリアリティ

第2章 価値創造に向けた戦略

13 社長メッセージ

17 ビジョン・中期経営計画

19 セグメント別の戦略・概況

23 財務戦略

第3章 価値創造の基盤

25 NCDのサステナビリティ経営

26 環境への取り組み

27 社会への取り組み

32 コーポレート・ガバナンス

37 社外取締役メッセージ

39 役員一覧

第4章 データセクション

41 財務・非財務ハイライト

43 11か年の主要な財務・
非財務データ

45 会社情報／株式情報

Editorial policy (編集方針)

NCD株式会社は、価値創造に向けた事業活動をご理解いただくために、当社初となる統合報告書を作成・発行しました。今後は、皆様との相互理解のための重要なツールとして活用し、企業価値向上に努めていきます。

●報告範囲

NCD株式会社およびそのグループ会社

●報告期間

2023年4月～2024年3月（一部に対象期間外の情報を含む）

●将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書にて開示されているデータおよび将来に関する予測は、本資料の発表日現在の判断や入手可能な情報に基づくものです。これらのデータや将来の予測は、不確定な要素を含んだものであり、将来の業績等を保証するものではありません。

コンピューターの黎明期からお客様に寄り添い、課題解決に努めてきました。

当社は1967年の創業以来、最適なシステムときめ細かなサービスの提供により、お客様や社会の課題解決に努めてきました。これからも「人の鼓動、もっと社会へ。」というパーパスのもと、チャレンジと成長を続けていきます。



1967年～ IT業界の黎明期に、独立系 ソフトウェア専門会社として設立

1967年に、「日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社」として設立。ベンチャービジネスの先駆けとして、大企業の顧客のシステム開発を中心に業容拡大しました。



1995年～ サポート&サービス、パーキングシステム 事業をスタート、第2・第3の柱として確立

1995年にサポート&サービス事業を開始し、保守・運用まで一貫支援する体制を構築。さらに、2年後には第3の柱となるパーキングシステム事業を開始しました。



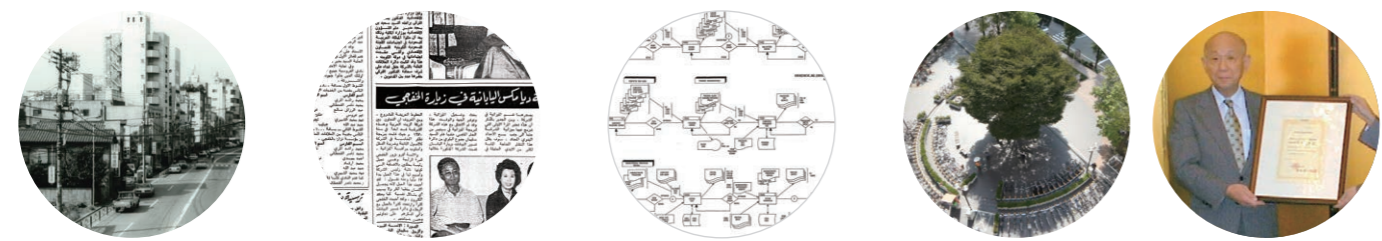
2000年～ さらなる飛躍に向けて株式公開 事業基盤の拡大・整備に注力

オフショア開発が注目されるなかで、2005年には中国へ進出。さらに国内でも拠点拡充を進めるなど、事業基盤を整備しました。



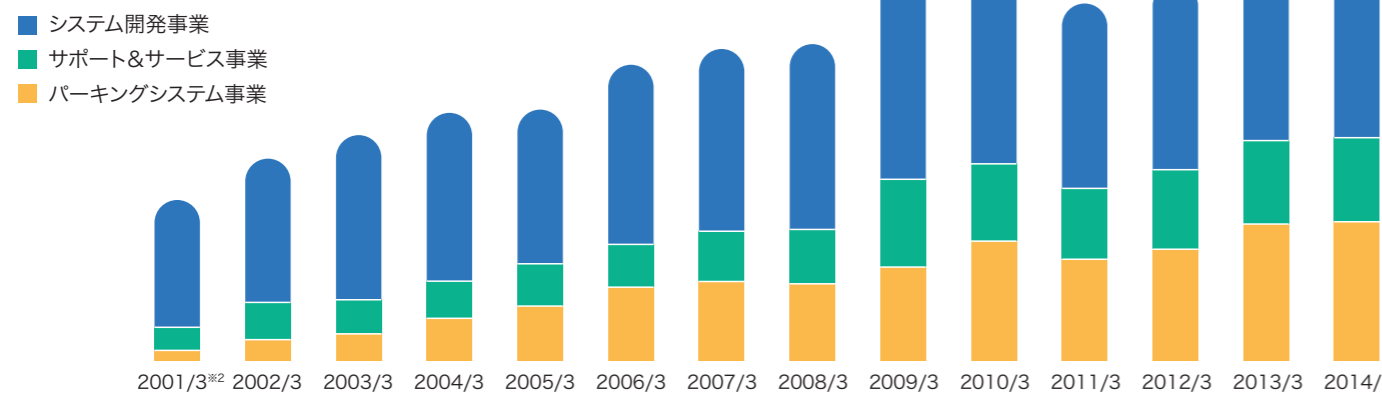
2024年～ 社名を変更、継続的な進化で 社会価値創出の加速をめざす

2024年、「NCD株式会社」へと社名を変更し、ロゴも一新。進化を続けることで、さらなる成長と価値創造をめざしていきます。

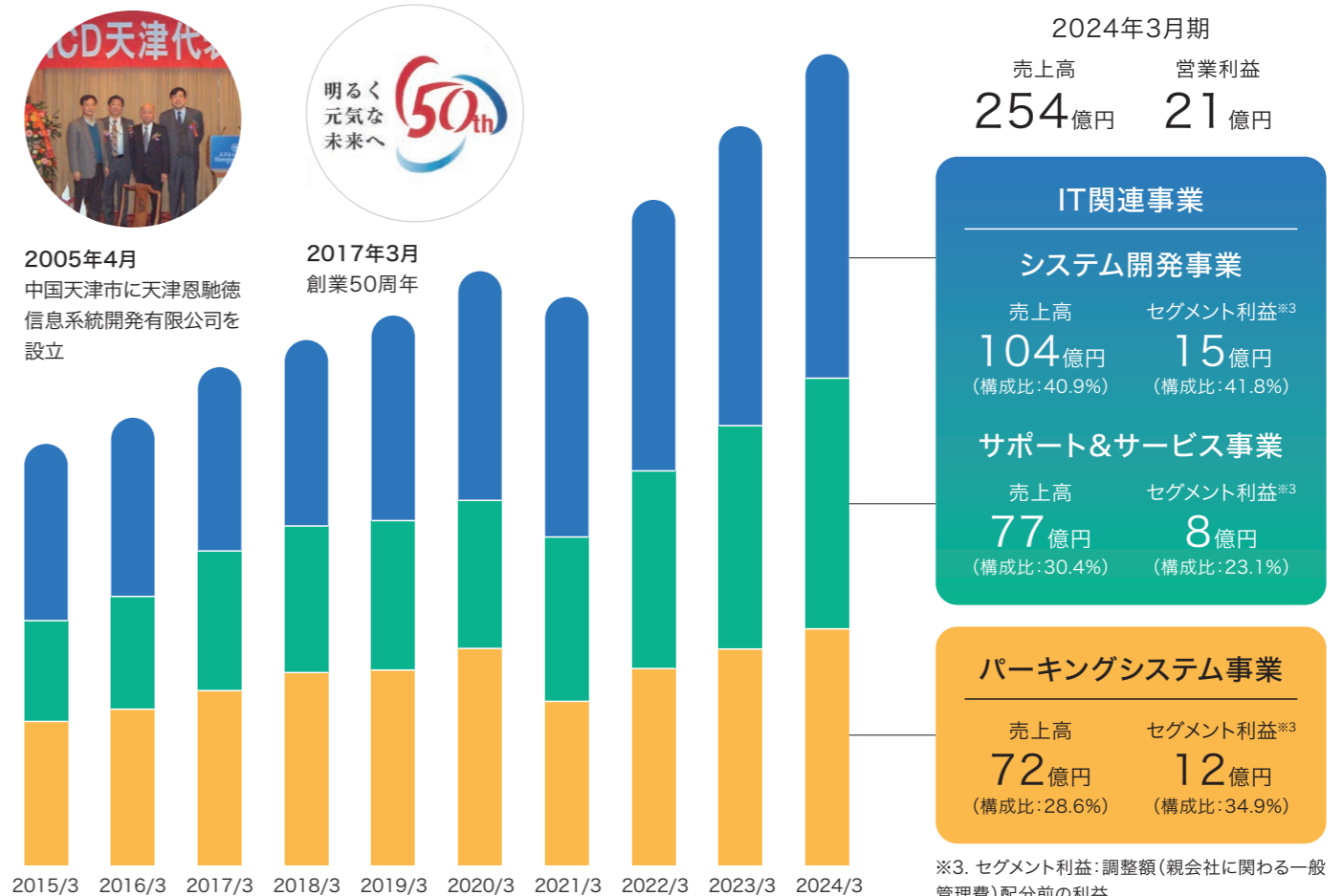


- 1967年3月 東京・恵比寿に日本コンピュータ・ダイナミクス(株)を設立
- 1970年1月 海外でのソフトウェア開発を日本で初めて達成
- 1976年9月 システム開発の方法論「PRIDE」(米国MBA社開発)を日本で第一号ユーザーとして導入
- 1997年10月 パーキングシステム事業開始
- 2000年9月 株式を日本証券業協会に店頭登録

売上高の推移※1



※1. セグメントは主要3事業について表記しています。 ※2. 2001年3月期は単体数値となります。



※3. セグメント利益:調整額(親会社に関する一般管理費)配分前の利益

4つの強みを活かし、最適なシステムと きめ細かなサービスを提供しています。

「チームワーク」で最後まで
真面目に課題と向き合い続ける

一人ひとりの個性を尊重し、共創する組織風土
のもと、誠実にお客様に寄り添ったサービス
を提供しています。

従業員
エンゲージメント指数※ **71.8%**
(2024年3月期)

57年の取引実績による業界知識で
最適なサービスを提供

お客様の業界・業務に精通し、ITライフサイクル
全体に対応する豊富なノウハウと確かな技術力
は、駐輪システムの開発にも活かされています。

駐輪場
管理台数 **約54万台**
(2024年4月1日時点)

組織力

技術・知見

長年の歴史のなかで
培ってきた4つの強み

サービス品質

顧客基盤

高いレベルで
安定した品質のサービスを提供

つねにお客様の声に真摯に耳を傾け、ニーズを的
確に把握することで、サービス品質の維持とさ
らなる向上につなげています。

プライム案件
(一次請け)比率 **8割以上** (IT関連事業)

顧客からの信頼獲得で
長期取引と収益の安定を実現

大手優良企業ならびに自治体との強固な信頼関
係のもと、長年にわたり取引を継続。高いストック
売上比率が収益の安定にもつながっています。

ストック
売上比率※ **8割以上** (2024年3月期)

※ NCD株式会社単体

システム開発事業



システム開発事業における強み

組織力

- ・サポート&サービス事業とのセグメント間、およびグループ会社間のクロスセル
- ・ニアショア拠点(福岡、長崎)を活用したBCP対応やコストメリット

技術・知見

- ・顧客企業のシステム、業務内容、組織などに精通
- ・奉行シリーズなどパッケージ製品の導入実績

サービス品質

- ・豊富な知見を活かした提案力
- ・NCDサービスモデルによる高付加価値サービス

顧客基盤

- ・保険会社を中心とした大手企業との長期取引
- ・エネルギー・機械・出版・食品などの幅広い対応領域

最新の技術と 課題解決力で、 DXをサポート

お客様の課題解決・戦略実行に最適な
システムの構築や、各種パッケージ
製品に関する導入支援などのソリュー
ションサービスを提供。ITプロフェッ
ショナルの派遣やコンサルティング
業務にも対応しています。

システム開発事業で創出する価値

保険業界のIT活用をワンストップでサポート

商品の入替が頻繁に発生する保険業界。当社は
その業務用アプリケーション群に精通しており、
スピーディなシステム開発に加え、保守・運用
までワンストップサービスで対応。より良い保険
サービスの提供に貢献しています。



サポート&サービス事業



サポート&サービス事業における強み

組織力

- ・システム開発事業との連携による、保守・運用の受注につなげる提案
- ・ニアショア拠点(福岡、長崎)やマネージドサービスセンターを活用したBCP対応やコストメリット

技術・知見

- ・顧客企業のシステム、業務内容、組織などに精通
- ・顧客の情報システム部門をまるごと担うアウトソーシングサービス

サービス品質

- ・豊富な知見を活かした提案力
- ・NCDサービスモデルによる高付加価値サービス

顧客基盤

- ・保険会社を中心とした大手企業との長期取引
- ・エネルギー・機械・出版・食品などの幅広い対応領域

サポート&サービス事業で創出する価値

災害に強いITインフラの実現

自動化やクラウドサービスなどの新技術の導入、業務プロセスの改善によって、ITインフラ運用の効率化、品質向上に貢献しています。さらに、コストメリットを活かしたニアショア拠点によるBCP対応も高く評価されています。



システム運用に 確かな「安心」と 「満足」を

基幹システムの設計から構築・運用・監視まで対応し、障害対応、テクニカルサポート、サービスデスク、アウトソーシングなどを通じてお客様のIT業務全般をサポートしています。

パーキングシステム事業



パーキングシステム事業における強み

組織力

- ・駐輪場サポートセンターを通じたサービス品質の改善
- ・グループ会社と連携した高付加価値サービスの提供

技術・知見

- ・高品質な駐輪機器や遠隔サービスを実現する高度なIT技術

サービス品質

- ・駐輪機器の製造・販売から駐輪場の管理運営まで対応するワンストップサービス
- ・自社保有の駐輪場サポートセンターによるきめ細かな利用者対応

顧客基盤

- ・主要な鉄道会社や、有名商業施設との取引
- ・多くの自治体から指定管理者として選定される、豊富な実績と高い財務健全性

パーキングシステム事業で創出する価値

住みよい街づくりや環境問題に貢献

駅周辺や商業施設などの駐輪場に管理システムを導入し、管理運営することで、放置自転車問題の解決など住みよい街づくりにつながっています。加えて、自動車社会からの転換を促すことで、人々の健康増進やCO₂の排出削減にも貢献します。



IT技術と自転車で 街を、未来を変えて いく

駐輪機器の製造・販売から駐輪場の管理運営までワンストップで対応。IT技術を活用し、駐輪場のDXを推進しています。さらに、24時間365日対応のサポートセンターで、きめ細かな利用者対応も実現しています。

パーパスを起点とした事業活動を通じて、 お客様や社会への提供価値を向上していきます。



パーパス
人の鼓動、
もっと
社会へ。

経営資本

- 財務資本**
健全な財務基盤
自己資本比率 42.6%
(2024年3月期)
- 製造資本**
各地の顧客に
寄り添う事業拠点
国内拠点 12カ所
(グループ会社含む)
- 人的資本**
高度かつ多様な人材
連結従業員数
1,348名
(2024年3月末)
- 知的資本**
豊富な業界知識と
事業ノウハウ
独自の
NCDサービスモデル
- 社会関係資本**
信頼関係に基づく
強固な顧客基盤
指定管理者受任数 12自治体
(2024年4月1日時点)

強み P5

- 組織力**
一人ひとりの
個性を尊重し、
共創する組織風土
- 技術・知見**
事業を通じて
蓄積した豊富な知見と
確かな技術力
- サービス品質**
顧客に寄り添う、
高レベルで
安定した品質
- 顧客基盤**
主要顧客との強固な
リレーションシップ

事業 P6

- IT関連事業
- パーキングシステム事業
- 新規事業

マテリアリティ P11

- NCDグループが提供する価値
 - DXの推進
 - 高付加価値な駐輪サービス
 - レジリエントな社会インフラ
 - 地方創生への貢献
 - 人権の尊重とD&Iの推進
 - 働きやすさと働きがいの両立
 - 次世代リーダーの育成
- 価値提供の基盤づくり
 - ガバナンス体制の高度化
 - コンプライアンスの推進
 - 適切なリスクマネジメント

目指す社会

- カーボンニュートラル実現への貢献
- 安心・安全で豊かな社会づくり
- 多様な人材が活躍できる社会へ
- 社会からの信頼を

2032年のありたい姿 P18
ワクワク・イキイキと働く環境を通して、
お客様や社会と共に、
より多くの価値を
創造する企業へ

- 基本方針
- より収益性の高い企業への変革を図り、NCDグループの持続的成長へ繋げる
 - 新しい事業領域への挑戦により、第3の事業柱を構築する
 - NCDグループで働くことに幸せを感じ、かつ成長することのできる、“Well-being カンパニー”を目指す

外部環境

気候変動の進行 資源・エネルギーの枯渇 人口減少・高齢化の進行 都市部への人口集中 インフラの老朽化 デジタル変革

中長期的な視点で優先的に取り組むべき重要課題を特定しています。

基本的な考え方と推進体制

当社グループは、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に向けて、中長期的視点で優先的に取り組むべきことをマテリアリティ(重要課題)として特定しています。これは当社の経営理念を踏まえたものであり、経営戦略策定などにおいて

重要な要素と位置付けています。また、マテリアリティに対する取り組みは、サステナビリティ推進委員会のもとで推進・管理し、定期的に取り締役会において報告、審議しています。

マテリアリティ特定プロセス

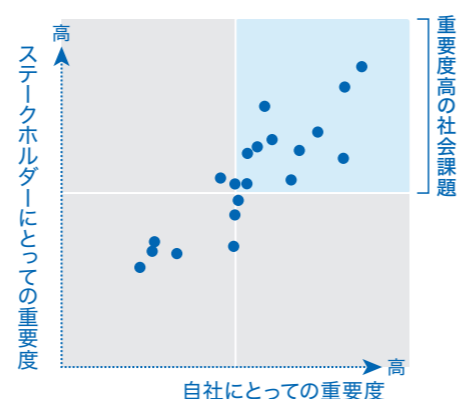
STEP 1 社会課題の抽出

SDGs、GRIスタンダード、ISO26000などのガイドラインや、当社グループの経営方針、当社グループの属する情報サービス業界や駐輪場業界が抱える課題・リスク・機会の認識などを踏まえ、今後深刻化が予想される社会問題や世の中の変化に関連する社会課題を抽出しました。



STEP 2 重要度評価

当社グループのサステナビリティ基本方針に基づき、中長期的な視点で社会課題の解決に貢献できるさまざまな取り組みを各部門で検討し、STEP1で抽出した課題を50項目から20項目まで絞り込みました。この20項目を、社外取締役や有識者の意見も交えて、「ステークホルダーにとっての重要度」と「自社にとっての重要度」の2軸でマテリアリティ・マトリクスにマッピングしました。



STEP 3 マテリアリティの特定

STEP2における重要度評価の妥当性を、当社グループらしさや強みを発揮できるかなどの観点から改めて協議したうえで、取締役会において当社グループが優先的に取り組むべきマテリアリティを特定しました。

4つのマテリアリティと主要施策・KPI

マテリアリティ	主要施策	KPI	2024年3月期の実績
1 カーボンニュートラル実現への貢献	<ul style="list-style-type: none"> DXの推進 高付加価値な駐輪サービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> DX人材研修の実施 導入箇所数 	<ul style="list-style-type: none"> データデザイン・データサイエンス等の研修実施 月極駐輪場ECOPOOL累計約300カ所、10万台超(前年比:約30カ所、15,000台増加)
	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の利便性向上と人手不足解消の実現 	<ul style="list-style-type: none"> クラウド資格保有率 地方拠点人員数 	<ul style="list-style-type: none"> 70.5% 主に長崎、福岡拠点で320名超に拡大(前年比約50名増加)
2 安心・安全で豊かな社会づくり	<ul style="list-style-type: none"> レジリエントな社会インフラの提供 地方創生への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> クラウド案件の獲得 地方拠点活用による就労機会の創出 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンスを実施 NCDグループサステナブル調達ガイドライン制定 幹部社員向けD&I研修実施 12.4%
	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重とD&Iの推進 働きやすさと働きがいの両立 次世代リーダーの育成 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンス実施 女性管理職比率 男性育児休業取得率 研修制度の再整備 	<ul style="list-style-type: none"> 60.0% DX推進人材育成コンテンツと既存ビジネススキル研修の統合を推進
	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントの向上 自律的キャリア形成プログラムの充実 	<ul style="list-style-type: none"> 実効性評価の実施 研修受講率 全社統一項目によるリスク評価実施 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年3月アンケート実施、5月取締役会で評価 受講率100%(情報セキュリティ研修、著作権法研修など) NCDグループリスク評価を実施
3 多様な人材が活躍できる社会へ	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制の高度化 コンプライアンスの推進 適切なリスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価の実施 コンプライアンス委員会の実効性向上 全社リスクマネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの信頼を
	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制の高度化 コンプライアンスの推進 適切なリスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価の実施 コンプライアンス委員会の実効性向上 全社リスクマネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの信頼を
	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制の高度化 コンプライアンスの推進 適切なリスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価の実施 コンプライアンス委員会の実効性向上 全社リスクマネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 社会からの信頼を
4 社会からの信頼を	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価の実施 コンプライアンス委員会の実効性向上 全社リスクマネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 実効性評価の実施 研修受講率 全社統一項目によるリスク評価実施 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年3月アンケート実施、5月取締役会で評価 受講率100%(情報セキュリティ研修、著作権法研修など) NCDグループリスク評価を実施

Pick Up

マテリアリティに基づく取り組み事例

マテリアリティの一つである「安心・安全で豊かな社会づくり」で、主要施策に「地方拠点活用による就労機会の創出」を掲げています。これは、中期経営計画「Vision2026」のIT関連事業における主要戦略の一つである「顧客のDXに貢献するNCDサービスモデルの進化と拡充による付加価値の向上」にもつなげる施策です。当社は、1979年に福岡オフィス、2011年に長崎オフィスをそれぞれ開設し、九州地域の顧客のシステム開発や保守・運用ニーズに応えています。そのうえ近年は、さらなる業容拡大やリスク対策の充実といった首都圏の顧客からのニーズにも対応するため、ニアショアやBCP拠点として

の体制強化を図っています。2020年に開設した長崎県の五島オフィスにおいては、長崎県および五島市と連携し、地元就職を希望する新卒者を積極的に採用。2024年5月には福岡オフィスを移転・拡充するなど、就労機会の創出やIT人材の育成などを通じた地方創生に貢献しています。



福岡オフィスの様子



代表取締役社長
下條 治

誰もがワクワク・イキイキと働く、 お客様や社会と共に 多くの価値を創造できる企業へ

風通しが良く、個性を認め合う組織へ

私が代表取締役社長に就任してから今年で13年目を迎えました。当社には創業時から「お客様のために実直に仕事をする」という社風が根づいています。しかし、年月が経つとともに、どこか組織が硬直化してきていると感じることもありました。時代の変化とともに、組織のあり方も変わりつつあります。就任後、私が力を入れてきたのは、この優れた社風を残しつつ、さらに風通しの良い組織をつくり上げることであり、その思いのもと、日々まい進してきました。新しいことに挑戦できる組織風土を醸成していきたいと考えています。

それに加えて、私自身、組織において大切にしたい思いがあります。言葉にすると「和而不同」。この言葉は当社の創業者でもある父がよく使っていた言葉であり、私も若い頃からこの言葉の意味を教えられて育ってきました。人間がそれぞれ違うのは当たり前のことであり、それを認め合うことがなによりも大切です。企業にもいろいろなタイプの人たちが集まり、個性を活かしていくことが求められます。私自身も、商社の営業担当を経て、エンジニアの経験がないまま当社に合流しました。初めて業務に就いた時には、もちろん戸惑いもありましたが、当社にはその社風が根づいていたことを実感しています。

「自分は自分、あなたはあなた」とそれぞれを認め合うことは、実は言葉で表現する以上に難しいのかもしれませんが、当社では「和而不同」の思想を大切にしてきました。今では、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）という言葉で語られるようになりましたが、多様性を認め合う寛容さが社会にも企業にも求められる時代です。当社グループでは東京だけでなく、福岡や長崎といった各拠点や各社において、バックグラウンドの異なる人たちが働いています。グループ全体としても、私自身としても、この思いを大切に組織づくりを進めていきたいと思っています。

“2032年のありたい姿”の実現に向けて 「Vision2026」を策定

2024年3月期に、当社グループは中期経営計画「Vision2026」をスタートしました。IT関連事業、パーキングシステム事業の土台固めと長期的視点による投資を行うとともに、新規事業創出プロジェクトをスタートさせ、10年後に向けた飛躍につなげることをめざしています。

この「Vision2026」の前提にあるのが、NCDグループビジョン（2032年のありたい姿）です。このビジョンを定めた時に、改めて気付かされたことがあります。それは、創業時のベンチャー精神に立ち返ることの大切さです。創業時の理念でもあり、「日本コンピュータ・ダイナミクス」という社名の由来ともなった「Dynamic Use of Computer」を再度、深く心に刻んでいきたいと思えます。そして、コンピューターの黎明期に、今までにない領域の事業開拓に挑んだ先人たちの精神をこれからも受け継いでいきたいと思っています。

当社は、この創業時のベンチャー精神に立ち返り、変化の激しい現代においても新しい挑戦を続ける組織へと、さらに進化を遂げたいと考えています。グループビジョンの実現に向け、新たなステージへ進む決意表明の意味も込め、2024年1月から社名も「NCD」へと変更しました。

お客様に寄り添うことこそNCDの強み

中期経営計画「Vision2026」の財務目標[※]については、計画初年度となる2024年3月期の時点でおおよその目標を達成することができました。創業以来こだわり続けてきた、当社のエンドユーザー志向の姿勢が結実してきたことが一つの要因と考えています。

[※] 2024年11月8日に前回発表数値より上方修正しました。

IT関連事業においては、お客様の業務に精通しているため、上流から下流まで対応することができます。また、開発のみならず、システムの運用・保守も担うことで、お客様に寄り添いながら、さまざまな課題解決に向けた新たな提案につなげることができています。お客様のITシステムにおけるライフサイクルすべてを網羅できることも大きな強みといえます。

昨今、どの業界においても人手不足が大きな課題であり、いかにITやDXでそれを補っていくかが焦点となっています。そうしたなか当社では、従来の労働集約型のビジネスから脱却し、必要なITサービスをパッケージ化してお客様へ提供する「NCDサービスモデル」の確立に注力してきました。技術変化が非常に速く、お客様が社内でIT人材を抱えることが難しい時代です。私たちはその課題解決に向けた包括的な提案を行い、お客様自身が行うには非効率だったシステム運用を、当社に一括してアウトソーシングいただいています。本業へ注力ができるという点で、お客様から高い評価をいただいております。今後もNCDサービスモデルの進化と拡充を進めていきます。

さらに、パーキングシステム事業でもエンドユーザー志向を徹底しています。駐輪機器を販売して終わりではなく、当社は自ら駐輪場を運営するなかでお客様の声に耳を傾けてきました。この業界もやはり人手不足が深刻な課題であり、その解決の一助となるソリューションとして、駐輪場運営の省力化を実現する「ECOPOOL」などの拡販を行ってきた結果、利益率を大きく向上させることができました。その他、集金や巡回業務の内製化、キャッシュレス専用精算機の導入、料金改定などの構造改革も功を奏しています。

今後、「Vision2026」の達成に向けて重要になるのが、グループ全体のシナジー効果を高めることです。2023年12月、(株)ジャパンコンピューターサービスを子会社化しました。互いに顧客層が異なることに加え、同社は当社にない強みも持っています。スピード感を持って互いの交流を進めており、これまでは外部委託していた業務を、すでに同社へ移管し始めています。今後もグループシナジーの創出に注力していきます。

新しい価値を生み出す “Well-beingカンパニー”へ

グループビジョンに向けて歩みを進めていくなかで、重要な要素と位置付けているのが、人的資本です。社員の成長があってこそ会社の中長期的な成長を果たすことができると考えています。そのため、当社は人的資本経営への取り組みをさらに強化し、新たな価値を社会やお客様に提供できる“Well-beingカンパニー”をめざしています。

人の成長の道はそれぞれ異なるため、当社では一人ひとりじっくり向き合い、多様なキャリア形成を支援していきたいと考えています。そして、社員一人ひとりにNCDグループで働くことに喜びややりがいを感じてもらうことが重要です。そのためにも、お互いを認め、高め合う組織風土をつくり上げていきます。そのような環境で社員が成長を遂げ、新規事業の創出をはじめとした、さまざまな分野において力を発揮してもらいたいと考えています。

人材開発と併せて、当社と個人のそれぞれのパーパス(存在意義)に基づいたエンゲージメント向上への取り組みを推進しています。2022年に当社グループのパーパス「人の鼓動、もっと社会へ。」を策定しましたが、社員一人ひとりにも個人のパーパス(MYパーパス)を考えてもらいました。会社のパーパスと個人のパーパスを照らし合わせていくと、相互に繋がりがあられるかもしれない。その問いかけを繰り返しながら、社員の成長を会社が後押しし続けることが重要だと考えています。そうして組織と社員の関係性を密接にすることで、それぞれが成長し、高め合う環境をつくり上げることをめざします。現在、この取り組みは人財開発室が中心となって推進しており、社内にパーパスが浸透することで、組織が活性化してきたと感じています。お互いのパーパスを認め合い、確かな信頼で結ばれた組織を築き上げていけるよう、これからもこの取り組みを加速させる方針です。

地方拠点の拡大を地方創生の一助に

当社は持続可能な社会の実現と企業価値の向上をめざすうえで、中長期的な視点で優先的に取り組むべきことを4項目のマテリアリティとして特定しています。そのなかでもとくに注力しているのが、「安心・安全で豊かな社会づくり」における“地方創生への貢献”です。

当社の地方拠点の展開は歴史が古く、1979年に福岡県福岡市に営業拠点を開設しています。その後、2011年には長崎県長崎市に、2020年には長崎県五島市にそれぞれ拠点を開設しました。

この地方拠点の展開については、昨今多発している災害への対策として、事業継続性において優位であることはもちろん、それ以上に地方人材の活用が見逃せません。地方人材の雇用を創出することにより、社会課題の解決にも貢献できると考えています。

各地の多様な人材が活躍できる環境があることは、私たちにとって大きな強みになります。そして、このことは「和而不同」の精神に通じるものです。多様な人材がお互いを認め合いながら協働することにより、時代の変化に適応した新たな価値を提供していきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

当社は、株主の皆様への利益還元を最重要課題の一つとして位置付けています。連結配当性向30%以上を目安に、安定的かつ継続的な配当を実現していく方針です。一方で、将来に向けてさらなる収益力向上が課題となります。そのため、人材も含めた適切な資本配分を実行し、成長を加速させます。

IT関連事業においては、お客様の声に耳を傾けながら、事業環境の変化に適応した提案を行っていただけることがなよりの強みです。この強みにさらに磨きをかけ、お客様の事業の成長に寄与できるサービスを展開していきたいと考えています。パーキングシステム事業も同様です。事業をスタートさせた1990



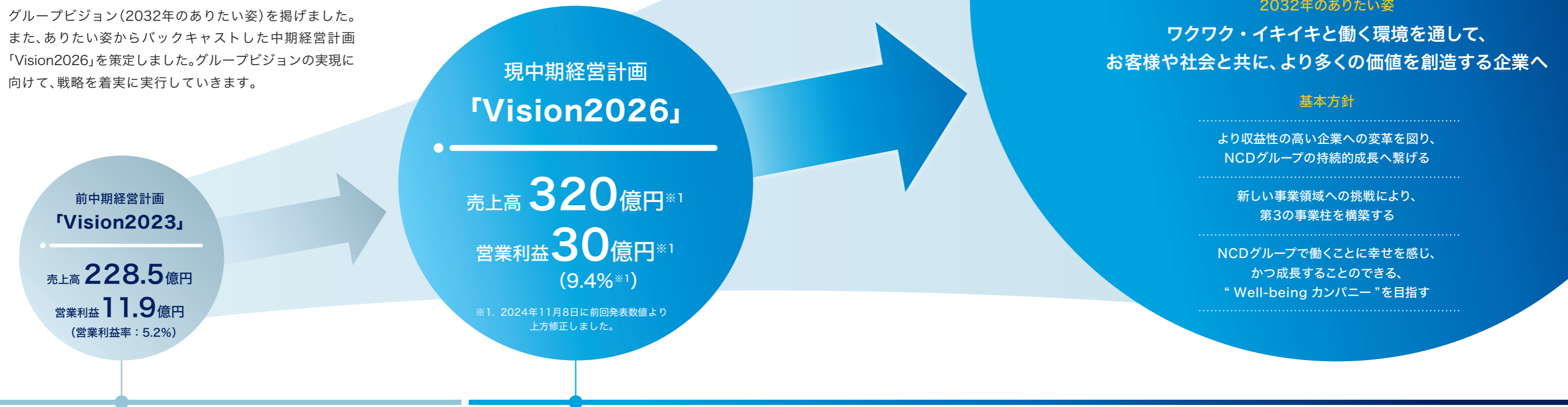
年代は、放置自転車が大きな社会問題となっていました。現在ではその問題は解消しつつありますが、駐輪場の老朽化、人手不足などの新たな問題も顕在化しています。私たちはこれまで、駐輪場運営の省力化を実現できるソリューションを提供し続けてきましたが、次世代の駐輪場のあり方も模索しています。ますます激化する環境の変化に適応していくために、従来のビジネスモデルに固執することなく、新たな分野、領域を切り拓いていく必要があります。その一環として、現在、新事業創出に向けた「co-do(鼓動)project」を推進しています。ビジネスアイデアを社内公募し、事業化に向けて検討を進めています。このような取り組みを継続し、第3の事業柱の構築を実現させたいと考えています。

事業拡大をめざすとともに、今後も社会課題の解決に全力で向き合います。前述のとおり、地方拠点における雇用創出については、地方創生につながるものです。今後も企業として果たすべき責任と向き合いながら、社会貢献に力を尽くしたいと考えています。

これらの取り組みを通じて、誰もがワクワク・イキイキと働くことのできる、お客様と社会と共に多くの価値を創造できる組織をめざします。そして、パーパス「人の鼓動、もっと社会へ。」を実現すべく、グループ一丸となって着実に歩みを進めていきたいと思います。

ありたい姿からバックキャストした 経営計画を策定し、戦略を実行しています。

当社グループは持続的成長と企業価値向上をめざして、グループビジョン(2032年のありたい姿)を掲げました。また、ありたい姿からバックキャストした中期経営計画「Vision2026」を策定しました。グループビジョンの実現に向けて、戦略を着実に実行していきます。



前中期経営計画
「Vision2023」

売上高 **228.5** 億円
営業利益 **11.9** 億円
(営業利益率：5.2%)

現中期経営計画
「Vision2026」

売上高 **320** 億円^{※1}
営業利益 **30** 億円^{※1}
(9.4%^{※1})

※1. 2024年11月8日に前回発表数値より
上方修正しました。

グループビジョン (2032年3月期)

売上高 **400** 億円 営業利益 **40** 億円 (10.0%)

2032年のありたい姿

ワクワク・イキイキと働く環境を通して、
お客様や社会と共に、より多くの価値を創造する企業へ

基本方針

- より収益性の高い企業への変革を図り、NCDグループの持続的成長へ繋げる
- 新しい事業領域への挑戦により、第3の事業柱を構築する
- NCDグループで働くことに幸せを感じ、かつ成長することのできる、“Well-being カンパニー”を目指す

重要施策の成果

	基本方針	主な成果
バリュー	● NCDバリューの追求と更なる進化	<ul style="list-style-type: none"> ● IT関連事業でインフラ保守・運用領域を中心にNCDサービスモデルの構築が進み、大型案件獲得に寄与 ● パーキングシステム事業の構造改革に着手、V字回復に成功 ● 月極駐輪場管理システム「ECOPOOL」の導入が拡大、2020年3月比で管理台数は約143%UP(+26,538台)
ドメイン	● NCDの特色を生かした事業ドメインの一層の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● IT関連事業で既存顧客の領域拡大が進行、売上高の大幅な目標達成に貢献 ● パーキングシステム事業で新たに3自治体(4プロジェクト)の指定管理者に選定され、ドメインを拡大
体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業体制の強化 ● グループフォーメーションの最適化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各事業でグループ会社間の役割を見直し、体制を最適化 ● コンプライアンス推進定着化、リスク管理委員会本格稼働、パーパス制定による企業理念体系見直しなど、グループガバナンス強化策を多数実施 ● 人的資本経営をはじめとしたサステナビリティ推進を本格化

基本方針

既存ビジネスの付加価値向上と新しいビジネスの創出による更なるNCDバリューの追求

- IT関連事業とパーキングシステム事業の更なる連携強化
- 新規事業創出の制度化による、第3の事業柱構築に向けた新しいビジネスの追求

企業価値向上に向けた経営基盤の強化

- サステナビリティ経営の推進
- 人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営への取り組み強化
- DXの推進によるビジネス変革と持続的成長への貢献

最適なグループ事業体制の再構築

- 事業シナジーを最大化する組織体制の追求

グループ連結目標

売上高 **320** 億円^{※1}
営業利益 **30** 億円^{※1}
営業利益率 **9.4%**^{※1}
ROE **20%**以上

投資目標

3か年投資総額 **18** 億円^{※2}
※2. パーキングシステム事業に関わる駐輪場設備投資を除く

株主還元方針

連結配当性向 **30%**以上

部門ごとの基本方針

	Vision2026の基本方針	グループビジョン実現への方向性								
IT関連事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供サービス・顧客基盤・体制の強化 ● アウトソーシングビジネスの更なる拡大 <table border="1"> <tr> <td>システム開発</td> <td>サポート&サービス</td> </tr> <tr> <td>売上高</td> <td>137億円 / 101億円</td> </tr> <tr> <td>セグメント利益^{※3}</td> <td>21.4億円 / 10.5億円</td> </tr> <tr> <td>セグメント利益率</td> <td>15.6% / 10.4%</td> </tr> </table>	システム開発	サポート&サービス	売上高	137億円 / 101億円	セグメント利益 ^{※3}	21.4億円 / 10.5億円	セグメント利益率	15.6% / 10.4%	<ul style="list-style-type: none"> ● 高付加価値サービス提供型への変革 ● ITフルアウトソーサーとしてユニークなポジションを確立
システム開発	サポート&サービス									
売上高	137億円 / 101億円									
セグメント利益 ^{※3}	21.4億円 / 10.5億円									
セグメント利益率	15.6% / 10.4%									
パーキングシステム事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 構造改革プロジェクトの完遂による収益基盤の安定化 ● 提案型ビジネスの推進と新サービスの提供を通じた高付加価値ビジネスの創出 <table border="1"> <tr> <td>売上高</td> <td>82億円</td> </tr> <tr> <td>セグメント利益^{※3}</td> <td>18.6億円</td> </tr> <tr> <td>セグメント利益率</td> <td>22.7%</td> </tr> </table>	売上高	82億円	セグメント利益 ^{※3}	18.6億円	セグメント利益率	22.7%	<ul style="list-style-type: none"> ● リーディングカンパニーとして、強固な地位を確立 ● 駐輪場事業で培った強み・ノウハウを新しい事業領域へ展開 		
売上高	82億円									
セグメント利益 ^{※3}	18.6億円									
セグメント利益率	22.7%									
コーポレート部門	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ経営の推進 ● 人的資本経営への取り組み強化 ● ガバナンス態勢の高度化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人的資本経営への取り組み強化による、人材戦略の主導 ● プライム上場企業に求められるガバナンス水準の整備 								

※3. セグメント利益：調整額(親会社に係る一般管理費)配分前の利益

IT 関連事業

Vision2026の基本方針

- 提供サービス・顧客基盤・体制の強化
- アウトソーシングビジネスの更なる拡大

グループビジョン実現への方向性

- 高付加価値サービス提供型への変革
- ITフルアウトソーサーとしてユニークなポジションを確立

NCDサービスモデルをさらに進化させ、
労働集約型からサービス提供型への
転換を図ります。

取締役専務執行役員
IT事業本部長 兼 DX担当
高木 洋



TOPIC

NCDサービスモデルの進化と拡充

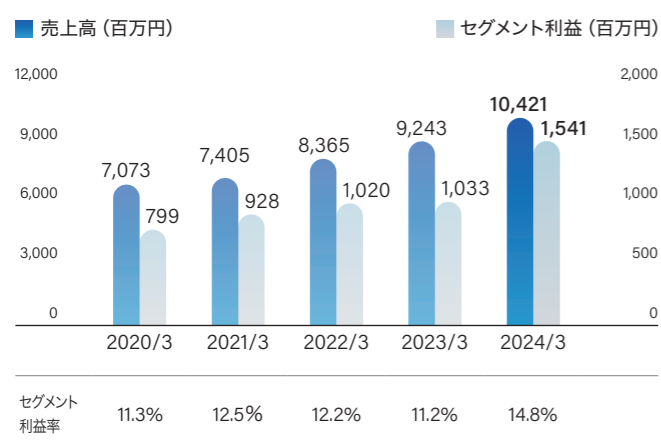
現中期経営計画の主要戦略として、NCDサービスモデルの拡充と、ITフルアウトソーシングを推進し、大企業を中心とした既存顧客の領域拡大および新規顧客の獲得に注力しています。2024年3月期は、現行システムの保守・運用の知識を活かし、エネルギー会社の次期資材管理システムや流通シス

テム等の大型開発案件を獲得するなどの成果を上げることができました。また、包括的なサービス提供を行うマネージドサービスへの切り替えを推進し、従来の人月計算をとまなう労働集約型から、高付加価値なサービス提供型へとビジネスモデルの転換を図っており、こちらも順調に推移しています。

システム開発事業

お客様の課題解決・戦略実行に最適なシステムの構築や、各種パッケージ製品に関する導入支援などのソリューションサービスを提供。ITプロフェッショナルの派遣やコンサルティング業務にも対応しています。

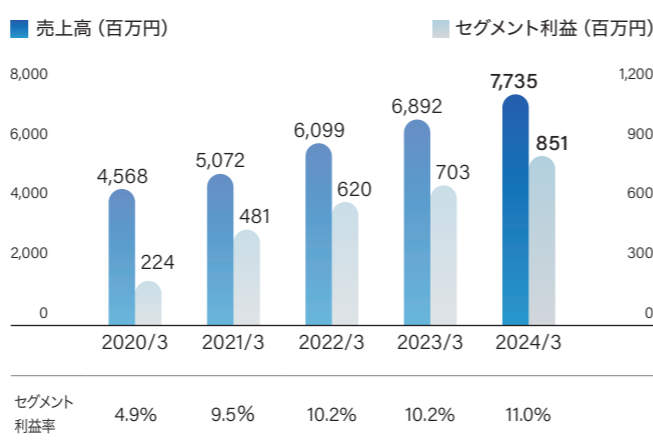
売上高・セグメント利益(率)の推移



サポート&サービス事業

基幹システムの設計から構築・運用・監視まで対応し、障害対応、テクニカルサポート、サービスデスク、アウトソーシングなどを通じてお客様のIT業務全般をサポートしています。

売上高・セグメント利益(率)の推移



2024年3月期の総括

情報サービス業界においては、DXの進展にともない、基幹システムのモダナイゼーション^{*1}や、クラウドマイグレーション^{*2}などが加速しました。当社のお客様においても、中長期的な事業拡大を見据えた基幹システムの刷新や、セキュリティ意識の高まりなどを背景としたクラウド

サービスの活用が進んでいます。また、IT人材不足の解消やBCP対策のため、システムの保守・運用業務などをアウトソーシングする動きが見られました。

2024年3月期は、システム開発事業では、保険会社の新商品のシステム開発案件や製造業の基幹システム刷新案件における業務領域が拡大し、堅調に推移したことなどにより、前期比で増収となりました。利益面においては、各種プロジェクト管理が

順調で、利益を拡大できたことや、主にアプリケーションの保守業務においてNCDサービスモデルへの移行が進み収益性が向上したことなどにより、前期比で大幅な増益となりました。これらの結果、売上高10,421百万円(前期比12.7%増)、セグメント利益1,541百万円(前期比49.2%増)となりました。

サポート&サービス事業では、保険会社のクラウド関連などの業務領域が拡大したことなどにより、前期比で増収となりました。利益面においては、各種プロジェクト管理が順調だったことや、NCDサービスモデルへの移行にともなってマネージドサービスセンターを活用した効率的な運用が実現したことなどから、前期比で増益となりました。これらの結果、売上高7,735百万円(前期比12.2%増)、セグメント利益851百万円(前期比21.0%増)となりました。

また、2023年12月には(株)ジャパンコンピューターサービス(JCS)をグループ会社化し、2024年5月には業容拡大のため福岡オフィスを移転・リニューアルするなど、今後のさらなる成長に向けた投資も積極的に実施しました。

※1. システムで稼働しているソフトウェアやハードウェアなどを、稼働中の資産を活かしながら最新の製品や設計で置き換えること。

※2. システムが稼働する環境を、物理的な基盤(オンプレミス環境)からインターネット上の仮想基盤(クラウド環境)に移行すること。

今後の成長戦略

サービスモデルの進化・拡充やプロジェクト管理体制の改善により、この数年間で収益性は飛躍的に向上しています。また、サービス品質の向上にともない、付加価値に対する適正な価格設定を実現できるよう、プロジェクトベースで交渉を進めています。

一方で、持続的な事業成長のためにはグループ各社の機能を高めること、そして、IT人材の獲得が肝要であると考え、中期経営計画およびグループビジョン達成に向けた体制構築に注力しています。グループインしたJCSをはじめ、関西エリアの大手企業と太いパイプを持つNCDソリューションズ、顧客情報システム部門のアウトソーシングにともない業容拡大中のNCDテクノロジー、そして日系企業向けのシステム開発を得意とするNCD CHINAといったグループ会社の強みを活かした戦略を展開し、グループ会社間のシナジー創出に取り組みます。また、現在はニアショア拠点(福岡、長崎)の活用を加速させています。当社のIT関連事業においては、ビジネスパートナーを加えて約1,500名(2024年3月末時点)のIT人材が活躍しています。このうちニアショア拠点における人員数は合計300名強ですが、2026年にはこれを約400名程度まで引き上げる計画です。ニアショア拠点は、主要顧客のサービスデスクや本社業務の支援、蓄積した知見・技術を活かした新規顧客への横展開など、さまざまな役割を担っています。福岡、長崎には地元で働くことを希望する成長意欲旺盛な人材が多いことに加え、現地ではIT企業としてNCDのブランド力が高まってきていることも相まって、採用は順調に進んでいます。今後も採用活動および人材育成に注力し、さらなる受注規模の拡大をめざしていきます。

🚲 パーキングシステム事業

Vision2026の基本方針

- 構造改革プロジェクトの完遂による収益基盤の安定化
- 提案型ビジネスの推進と新サービスの提供を通じた高付加価値ビジネスの創出

グループビジョン実現への方向性

- リーディングカンパニーとして、強固な地位を確立
- 駐輪場事業で培った強み・ノウハウを新しい事業領域へ展開

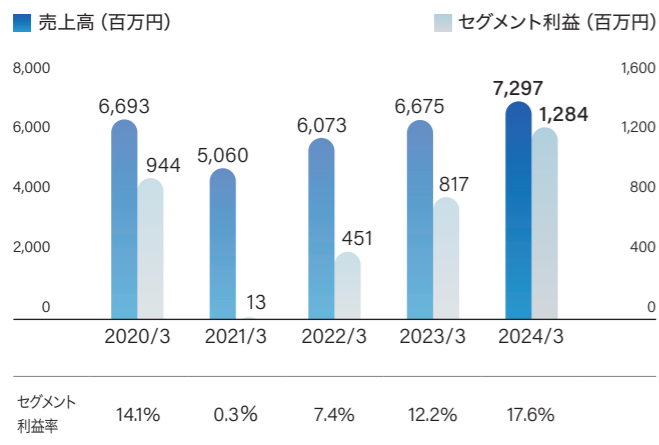
構造改革で築いたデータ基盤を活かし、収益性を重視した持続的な成長をめざします。

執行役員
パーキングシステム事業部長
中根 純一



駐輪機器の製造・販売から駐輪場の管理運営までワンストップで対応。IT技術を活用し、駐輪場のDXを推進しています。さらに、24時間365日対応のサポートセンターで、きめ細かな利用者対応も実現しています。

売上高・セグメント利益(率)の推移



2024年3月期の総括

駐輪場業界においては、コロナ禍の収束による各種規制の緩和などにもなって外出機会が増え、駐輪場の利用が増加しました。しかし、働き方や生活の多様化にもなう行動変容など、外部環境に起因するリスクが懸念されるため、環境変化や需要変動に柔軟に対応できるビジネスモデルへの転換が必要です。約3年間にわたって実施してきた構造改革により構築したデータ基盤の活用と改善サイクルを定着させる

ことで、筋肉質な収益体質を維持するとともに、利益率を重視した駐輪場事業を推進します。

2024年3月期は、前述の規制緩和に加え、天候に恵まれたことも寄与し、主に時間貸駐輪場の利用が増加しました。また、引き続き自営駐輪場を中心に料金改定を推進し、利用料収入がコロナ禍以前の水準を大きく上回って推移したことなどにより、前期比で増収となりました。利益面においては、利用料収入の大幅な増加を受け、採算性が大きく改善したことや、グループ会社を活用して外部委託業務の内製化に努めたことなども寄与し、前期比で大幅な増益となりました。これらの結果、売上高は7,297百万円(前期比9.3%増)、セグメント利益1,284百万円(前期比57.1%増)となりました。

今後の成長戦略

駐輪場業界においても、DXのさらなる推進が求められています。放置自転車が社会課題となっていた1990年代に比べると、駐輪場の整備は行き渡り、かつての成長スピードを継続することは難しいと認識しています。しかし、自治体や鉄道会社などの駐輪場においては、スタッフが常駐し、現在も契約や入出庫を紙で管理している現場が多く残っています。これらの駐輪場に当社の駐輪場管理システムを導入することで、省力化・効率化を実現できると考えています。駐輪場は多くのシニアスタッフが活躍する場であり、雇用の創出に貢献する側面があると同時に、人手不足による運営課題に直面しています。これをビジネスチャンスと捉え、当社のIT技術と豊富な実績により培った駐輪場のコンサルティング力を活かし、今後も持続的な成長を実現していきます。

新規事業創出への取り組み

事業アイデア公募制度を開始

当社グループは、グループビジョン(2032年のありたい姿)の実現に向けて、新規事業の創出を目的とした「co-do (鼓動) project」をスタートしました。このプロジェクト名には、パーパス「人の鼓動、もっと社会へ。」の「鼓動」にかけて、ワクワク・イキイキ心躍らせながら、社会貢献につながる事業を社員とともに育てていきたい、という思いが込められています。

グループ全社員を対象とした公募形式による第1回の事業アイデアコンテストを、2023年9月に開催しました。合計13件の事業アイデアを、2日間にわたるプレゼン選考会で社外の有識者を交えた審査員が厳正に審査し、最優秀賞が決定しました。寄せられた事業アイデアは、応募者自身のキャリアや興味、ライフスタイルなどを通じた多様な視点から生まれたもので、どのアイデアにも「より良い社会をつくりたい」という思いがあふれていました。また、選考会の様子を社内に共有することで、良い刺激を受けたという反響も多数あり、社内活性化にもつながりました。

最優秀賞を受賞したアイデアは、自転車の安全利用を「自転車のIT化」により実現しようというものです。現在はco-do projectメンバーのサポートのもと、経営企画室と受賞者自身が中心となり、2026年3月期以降の事業スタートをめざして具体化を進めています。

こどう(鼓動)プロジェクト
co-do project



みんなで作る、NCDグループの未来



選考会参加者の声

“第3の事業柱”として、早期に事業化をめざしたい

私はIT事業本部で多くのプロジェクトに参画後、パーキングシステム事業部で駐輪場のシステム開発に従事してきました。キャリアビジョンの実現に向け、社費留学制度を活用して事業構想修士の学位を取得するとともに、これまでのキャリアのなかで得た気付きを事業アイデアとして温めていました。私が提案したアイデアは、「自転車のIT化」です。自動車では当たり前となりつつあるIoT機器を用いたドライバーへの安全サポートを、自転車でも実現することで交通事故を防止し、社会に貢献したい—この思いから、いち早い事業化に向け、プロジェクトを推進しています。

管理本部 経営企画室 鎌田 一太



中期経営計画の 順調な歩みを止めることなく、 企業価値向上への 取り組みを加速していきます。

取締役専務執行役員
管理本部長
加藤 裕介



2024年3月期の振り返り

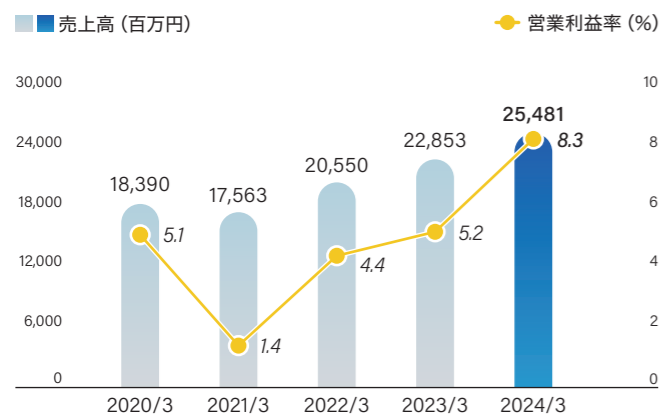
2024年3月期は、売上高254億円(前期比11.5%増)、営業利益21億円(同76.9%増)と、いずれも目標水準を上回るとともに過去最高の数値を記録し、中期経営計画「Vision2026」の達成に向け順調なスタートを切ることができました。とりわけ営業利益については、「Vision2026」最終年度の目標数値をも上回りました。

IT関連事業では既存顧客を中心とした業務領域の拡大や(株)ジャパンコンピューターサービス(JCS)の子会社化が、パーキングシステム事業ではコロナ禍の収束にともなう各種規制の緩和や事業の構造改革の効果が、それぞれの業績向上に寄与しました。この結果を踏まえ、中期経営計画最終年度の目標数値を、売上高320億円、営業利益30億円*と、それぞれ上方修正しました。

なお、財政状態については、総資産は前期末から25億円増加し148億円、純資産は13億円増加し64億円、自己資本比率は前期比2.2ポイント増の42.6%となりました。

※2024年11月8日発表の目標数値

売上高／営業利益率



2025年3月期の見通し、投資戦略の方針

当社グループを取り巻く事業環境は、引き続き良好に推移するものと認識しています。

IT関連事業においては、人手不足などを背景とした業務効率化ニーズに加え、金融・製造業などでのDX市場のさらなる拡大、クラウドやAIなど先端IT需要の増加が予想されます。こうした将来の需要変化を見据え、当社グループではクラウド関連の資格取得やデジタルテクノロジー研修などを通じた人材育成に取り組んでいます。また、多様化する顧客ニーズに柔軟に対応していくために、人材採用の強化やニアショア拠点(長崎、福岡)の活用などのリソース拡充にも注力しています。また、子会社化したJCSにおいても、投資家の皆様から関心を寄せられる早期のシナジー創出に向けて、すでに相互の顧客へのアプローチのための戦略を展開しています。同社の技術力は、中期経営計画の主要戦略の一つである「ITフルアウトソーシングの推進」にも貢献するもので、今後もグループシナジーを活かした既存顧客の領域拡大および新規顧客の獲得に取り組んでいきます。

パーキングシステム事業においては、コロナ禍が収束し、テレワークが定着したなかでも駐輪場利用が堅調に推移しています。料金も順次改定しており、利用料収入はコロナ禍以前を上回る水準で推移しています。引き続き、地域ごとの情勢に応じた機動的な料金改定を推進していきます。自治体の案件においては不採算案件からの撤退を進めていくことで、一時的に駐輪場管理台数は減少するものの、収益性の向上につながります。また、月極駐輪場管理システム「ECOPOOL」の導入拡大にも注力していきます。鉄道会社を中心に、現在も紙ベースで駐輪場の管理運営を行っているケースも多く見られますが、こうしたお客様に対して人手不足を補う同システムを積極的にご提案し、収益の拡大につなげていきます。

これらの取り組みを推進しながら、さらなる成長につなげる

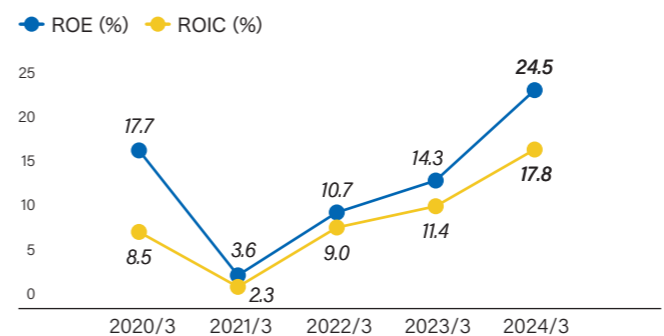
べく、人的資本や新規事業関連を中心に中期経営計画期間で計18億円の投資を計画しています。人的資本投資は、パーパス浸透やエンゲージメント向上のほか、自律的キャリア形成に向けて研修をはじめとしたさまざまな施策に取り組んでいきます。また、YouTubeタイアップ動画の制作など採用広報の強化、地方拠点(九州地区)、海外(韓国)での採用にも注力しています。新規事業関連投資としては、2024年3月期に実施した新規事業アイデア公募で最優秀賞に選ばれた構想について、事業化に向けた事業計画の具体化を図っているところです。さらに、今年度も同様の公募を実施するなど、既存2事業に続く第3の柱となる新規事業の創出をめざしてまいります。

資本コストや株価を意識した経営

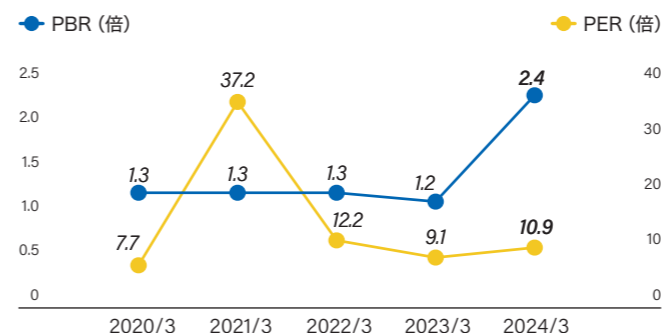
当社のROE(自己資本利益率)およびROIC(投下資本利益率)は、コロナ禍の影響を大きく受けた2021年3月期を除いて、当社が認識する資本コスト(8~9%)を上回る水準で推移しています。引き続き、資本効率性のさらなる向上を図っていきます。

市場評価については、ROEの向上などにより、2024年3月末時点のPBR(株価純資産倍率)は1倍を大きく超える水準に達しています。一方で、PER(株価収益率)は同業種平均との比較において低水準であり、中長期的な企業価値向上に対する評価を十分に得られていないことは課題です。今後、当社が企業価値を高め、市場から評価を得るためには、業績目標の達成はもちろんのこと、サステナビリティへの取り組みを含めた「財務」「非財務」の両面を意識して対応していく必要があると考えています。

ROE/ROICの推移



PBR/PERの推移



財務面においては、既存ビジネスの付加価値向上と新規ビジネスの創出を通じた利益の拡大と利益率の改善を図ります。また、人的資本投資などの成長投資と安定的かつ継続的な株主還元をバランス良く実施することなどにより、資本の最適化を図ります。

非財務面においては、人的資本経営やマテリアリティ(重要課題)への取り組みをいっそう強化し、サステナビリティ経営を推進します。また、IR/PR活動を強化し、株主・投資家の皆様との対話にも努めていくなど資本コストを意識した経営を推進することで、よりいっそうの企業価値向上をめざします。

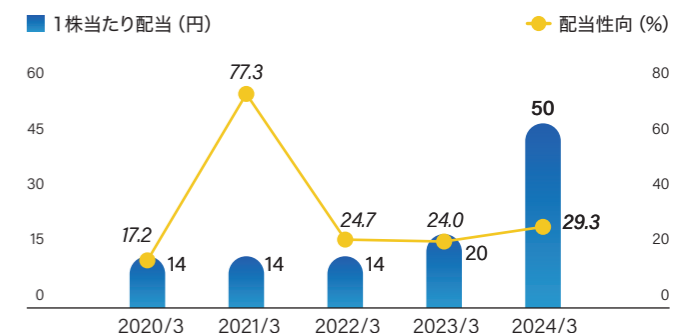
株主還元の方針

当社がステークホルダーから信頼される会社であり続け、想定を超えた危機的状況や厳しい事業環境にも対応するためには、強固な財務基盤の構築が重要であると考えています。そのため、既存事業の安定的なキャッシュ・フロー創出力を向上することで手元流動性を確保しつつ、成長投資、株主還元、自己資本の充実をバランス良く実行しています。5年前の2019年3月期と比較して、自己資本比率は31.1%から42.6%、D/Eレシオは1.0倍から0.3倍となっており、財務健全性は着実に向上しています。

当社はこれまで、基本方針に基づいて安定的な配当を維持してきましたが、現中期経営計画において配当方針を見直し、連結配当性向30%以上を目安とする方針にします。今後も株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要課題の一つと位置付け、企業価値のさらなる向上のための成長投資の実行と自己資本の充実に努めつつ、安定配当を継続していきます。

当社グループは、「ワクワク・イキイキと働く環境を通して、お客様や社会と共に、より多くの価値を創造する企業へ」を2032年のビジョンとし、売上高400億円、営業利益40億円を目標に掲げています。このビジョンを達成するためには、経営基盤の強化とともに、ステークホルダーの皆様との対話が極めて重要であると考えています。ステークホルダーの皆様と真摯に向き合い、より健全な財務基盤を築きつつ、企業価値の持続的向上を実現していきますので、引き続きのご支援をお願いいたします。

1株当たり配当金／配当性向



NCDのサステナビリティ経営

基本的な考え方

NCDグループでは、社会に新しい価値を提供し続け、ステークホルダーの皆様から信頼される企業であることをめざしています。その実現のため、サステナビリティ基本

方針を定めて活動の指針とし、サステナビリティ活動を推進しています。

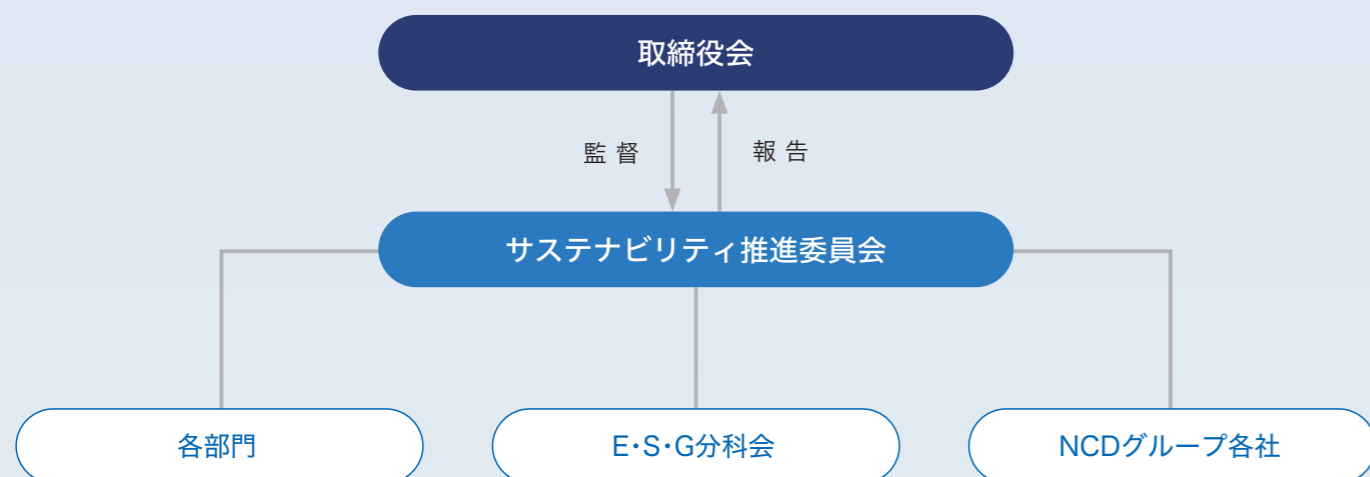
サステナビリティ基本方針

私たちNCDグループは、
「ユニークな技術とサービスにより、明るい未来に貢献する。」という経営理念のもと、
多様なステークホルダーと適切に協働しながら、
事業を通じて社会課題の解決に努め、
企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

推進体制

当社では、基本方針に基づいてサステナビリティ推進活動をグループ横断的に実施するため、サステナビリティ推進委員会を設置しています。本委員会では、サステナビリティに関する重要方針や推進活動計画についての審議などを行い、取締役会へ報告します。サステナビリティ推進委員会は、当社

社長を委員長とし、常勤取締役、各部門長、その他委員長が任命する者を構成員として年2回以上開催しています。各部門やグループ各社と連携して活動を推進するとともに、進捗や成果を共有し、さらなる改善や新たな取り組みにつなげていきます。



環境への取り組み

基本的な考え方

NCDグループは、「NCDグループ行動規範」において「地球環境の保護」を定めています。地球環境保全への取り組みが企業および個人の活動にとって重要であるという考えのもと、

事業活動にともなう環境負荷の低減に努めるとともに、事業を通じた地球環境保全と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

業務プロセス革新による環境負荷低減

IT関連事業においては、業務プロセスの自動化・省力化ツールの導入や、オンプレミスであったシステムのクラウド環境への移行など、お客様の業務効率化と生産性向上のためにさまざまな支援を行っています。業務がデジタル化されることで、ペーパーレス化の促進や、残業時間削減による光熱費の

節約など、環境負荷低減への貢献につながります。私たちはこれからも、AIやクラウドなどの先端IT技術の活用を努め、よりいっそうの業務効率化や生産性向上、そして環境負荷低減をめざしていきます。

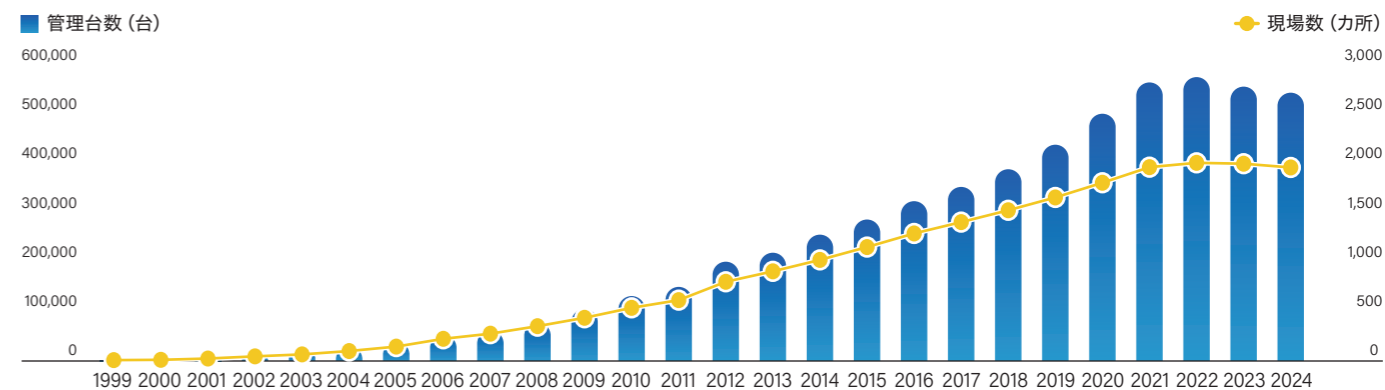
自転車活用の推進によるCO₂排出量低減

人が1km移動する際のCO₂排出量は移動手段によって異なり、国土交通省の試算によると、車では128g-CO₂、バスでは71g-CO₂、鉄道では20g-CO₂、自転車や徒歩は0g-CO₂といわれています*。自動車の燃費改善などによって、運輸におけるCO₂排出量は減少傾向にありますが、さらなる削減が求められています。そうしたなか当社グループは、パーキング

システム事業を通じて、自転車の価値の訴求や自転車を快適に利用できる環境づくりに努めています。今後も引き続き、自転車の活用を推進することで、CO₂の排出量低減と気候変動の抑制に貢献していきます。

※出典：環境局 交通機関の種類とCO₂排出量
<https://www.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/vehicle/management/tokyo/transportation>

駐輪場管理台数・現場数の推移



地方拠点での取り組み

NCDは「カーボンニュートラル実現への貢献」をめざし、「五島版 RE100」に参加しています。「五島版 RE100」は、長崎県五島市内の企業が事業に用いる電力を五島産の再生可能エネルギーに転換することで、市内企業の事業価値向上と産業基盤強化の両立、さらに事業活動によるCO₂排出量ゼロを

めざすものです。当社は「五島版 RE100」において、2023年度以降に五島オフィスで使用するすべての電力を五島産の再生可能エネルギーとすることを宣言しました。

今後も同様に、地方拠点のある地域において、環境負荷低減につながる活動への積極的な参画を検討していきます。

社会への取り組み

基本的な考え方

当社グループは、企業市民の一員として社会との協調関係を築くことが重要であると認識しています。この考えのもと、多様性を尊重する企業文化を大切にしながら、従業員の成長を

促進するとともに、ユニークな技術とサービス、ダイナミックな発想により社会課題を解決し、社会に貢献することをめざします。

NCDグループの人的資本経営

担当役員メッセージ

個を活かした戦略的な施策を推進し、企業価値の向上につなげます。

人材は当社にとって最重要資本であり、社員の成長が中長期的な企業価値の向上に欠かせないものであると認識しています。当社グループは、パーパスや経営理念の実現に向け、「NCDグループの求める人材像」を定めています。また、グループビジョンや経営計画達成のために人事ビジョンを掲げ、経営戦略と

連動した人材戦略を策定、推進しています。人材に関する重要なアジェンダを取締役会において報告、審議するほか、個人が強みを発揮し、組織が持続的な成長を続けていくために人的資本強化に向けた投資を積極的に進めています。



執行役員
管理本部人材開発室長
後藤 紀子

求める人材像

- ① チャレンジ精神:自ら変革の旗手となり、夢と勇気をもってチャレンジする人
- ② 共創:多様な人々と協働し、切磋琢磨しながら新たな価値を創り出せる人
- ③ 品格:高い倫理観と誇りをもって、誠実に社会の期待に応える人

人事ビジョン

- ① グループ共通の最適かつ公正な人事評価と処遇の推進
- ② 社員の個性や能力を最大限発揮できる機会の提供
- ③ 計画的な次世代リーダーの育成
- ④ 一人ひとりがやりがいと誇りを感じ、明るく元気に働くことができる職場環境の構築
- ⑤ 変革と挑戦の機会にあふれる企業文化の醸成

人材戦略のイメージ

個性を尊重し合い、切磋琢磨する組織風土の醸成

“Well-being カンパニー”へ

お客様や社会への
新たな価値の提供



人材採用の強化に向けた取り組み

優秀な人材の獲得に向けて新卒採用およびキャリア採用の強化を図っていくため、採用広報やブランディングの強化に注力しています。新卒採用では、一括採用を見直し、若手

未経験の通年採用などを実施しています。また、キャリア採用強化の一環として、社員紹介制度を導入しています。

人材育成・能力開発の取り組み

● 自律的なキャリア形成の支援

職務遂行に必要な知識・技術の習得や技術革新への対応、良識ある企業人の育成を目的とした能力開発環境を整備し、人材教育、キャリア開発、リーダーシップ開発、リスキルなどを推進しています。研修体系を再整備するとともに、各種キャリア相談や1on1推進相談窓口機能を有する「キャリア支援チーム」を設置し、自律的なキャリア形成を支援しています。

また、適材適所の人員配置および組織の活性化、多様性の確保にも努めています。現在有する能力と将来の活躍への期待、人事データ分析結果に基づいて計画的なローテーションを行っているほか、事業ごとのスキル体系の整理、テクニカルスキルおよびコンピテンシーの現状分析を行い、あるべき人材ポートフォリオの構築とその運用に向けた施策を立案し、推進しています。さらに、自律的なキャリア形成促進の一環として、社内公募制度や自己申告制度を設けています。

● 次世代リーダーおよびDX人材の育成

当社グループの持続的成長と中長期的な価値向上を実現させるため、将来の経営幹部として「次世代リーダー」を計画的に育成していきます。具体的には、プログラムに基づき次世代リーダー向けリーダーシップ開発等を行い、人材プールを構築していきます。

また、DX人材の育成を目的として、グループ全社員を対象にDXリテラシー研修を継続的に実施しています。そのうえで、高度DX人材育成のためにはデータサイエンティスト養成プログラムを、DX推進人材育成のためにはデジタルスキルとビジネスの専門性をバランス良く身に付けられる育成プログラムを、それぞれ展開しています。今後は、企画立案を担う高度DX人材(マネジメント)の育成のため、ビジネス変革などのプログラムを推進します。

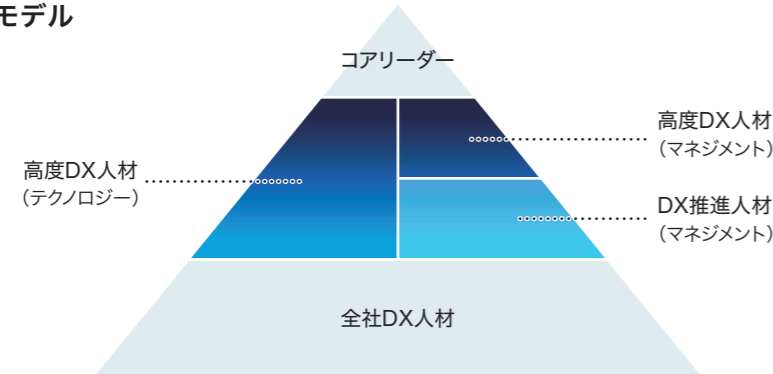
研修体系のイメージ

階層	階層別(必須)	ビジネススキル	DX人材育成	次世代リーダー育成	キャリア開発	コンプライアンス風土醸成
管理職(部長級)	上級管理職教育		DXリテラシー	次世代リーダー育成プログラム	部下のキャリア支援	エンゲージメント向上
管理職(課長級)	初級管理職教育		ビジネス変革	社外交流・大学院	キャリアデザイン	NCDグループの求める人材像浸透
中堅(リーダー)	中堅社員教育	セルフリーダーシップ	定義分析・仮説思考 交渉力・戦略思考力			パーパス浸透
若手	若手社員教育	OJT メンター	論理的思考力 問題解決力			メンタルヘルス ハラスメント リスク管理 情報セキュリティ コンプライアンス
新人	新入社員教育		リーダー育成			

次世代リーダー育成のイメージ



NCDグループDX人材モデル



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

当社グループは、「NCDグループ行動規範」において、「国籍、民族、人種、宗教、信条、性別、年齢、社会的身分及び障害の有無等の理由による差別や、個人の尊厳を傷つける行為を行わない」、「自主性と創造性を重視する職場風土を作り、各人の能力を最大限に発揮して成果をあげるため、お互いの人格と個性を尊重する」ことを定めています。また、「人事ポリシー」においても「個性を尊重し、認め合い、切磋琢磨する企業文化の実現こそが社員一人ひとりの自律的な成長、持続的な事業の発展、そして社会への貢献につながるものと考え、さまざまな人事・人材開発の施策を実行」していくことを明文化し、

人材育成、キャリア開発、組織開発などさまざまな施策に取り組んでいます。さらに、D&Iの推進をサステナビリティ経営におけるマテリアリティの一つとして特定し、人材の多様性の確保に向けて社内環境を整備しています。なかでも女性活躍推進においては、当社の役員および管理職を対象に「アンコンシャスバイアス研修」を実施したほか、女性管理職座談会や女性社員向け研修を開催し、意識の醸成を図っています。また、D&Iの推進について、当社社長から社員に対し定期的にメッセージを発信しています。

エンゲージメントの向上

当社グループは、社員にとって心理的安全性の高い組織づくりをめざし、エンゲージメントマネジメントを推進しています。対話を通じた組織変革を目的に管理職を対象としたコーチング研修を実施しているほか、月1回のパルスサーベイや年1回のエンゲージメントサーベイで社員の状況を把握し、

1on1ミーティングなどの対応を強化しています。今後は、これらの取り組みの対象をグループ各社にも広げるとともに、エンゲージメントの向上に向けた施策を展開することで、社員の働きがいとWell-beingの実現をめざしていきます。

健康経営の取り組み

「ユニークな技術とサービスにより、明るい未来に貢献する。」という経営理念を実践していくためには、まず会社全体が健康でなくてはなりません。そして、そのためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠です。この考えのもと、当社グループは、もっと明るく元気な会社をめざして、これまで取り組んできた心と身体の健康の保持・増進の取り組みをさらに前進させ、すべての従業員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮することができるよう、健康経営を推進しています。

こうした取り組みの結果、2023年9月に健康企業宣言東京推進協議会が運営する「健康優良企業認定制度」において「健康優良企業 金の認定」を取得し、2024年3月に経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。



人権の尊重

当社グループは、人権を尊重する企業グループとして人権方針を策定し、人権尊重の取り組みを推進しています。

人権方針は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.ncd.co.jp/sustainability/society/>

●人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権課題の特定、防止、軽減、是正を進め、グループ体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めています。当社グループが実施する人権デュー・ディリジェンスの結果、最優先で対処すべき人権課題を以下のとおり特定し、リスクの防止および軽減に取り組んでいます。

- 賃金の不足・未払い、生活賃金
- 外国人労働者の権利
- 過剰・不当な労働時間
- プライバシーの権利
- ハラスメント

●教育・研修の実施

毎年、グループの全社員を対象とした人権に関するeラーニングを実施し、国籍、民族、人種、宗教、信条、性別、年齢、社会的身分及び障害の有無等の理由による差別について、従業員一人ひとりが考え、気づきを得る機会を設けています。これに加え、ハラスメント防止に向けた教育についても全従業員を対象として定期的に実施し、人権侵害にあたる行為の撲滅に取り組んでいます。

また、2023年11月には役員をはじめとするグループ幹部向けの人権研修を実施しました。

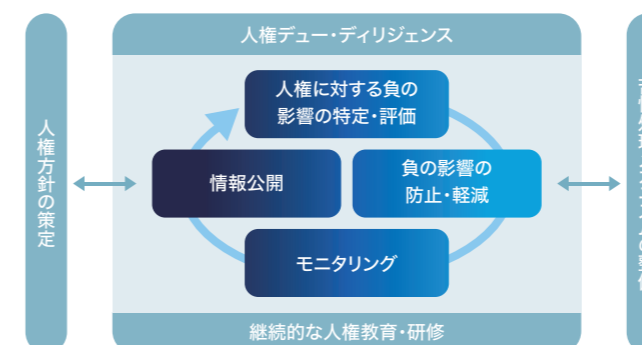


人権研修の様子

●通報・相談窓口の設置

ハラスメントなどの人権侵害に関する通報・相談を受け付ける窓口として、「NCDグループホットライン」を設置しています。受け付けた通報・相談は本人が承諾しない限り匿名が担保されるなど、そのプライバシーは保護され、不利益な扱いを受けることがないよう慎重に対応しています。個別事案への対応については、コンプライアンス委員会において事実関係を調査・審議し、関係者への指導・教育を行うとともに、その適切な解決を図っています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



企業風土の醸成

人材戦略の基本コンセプトを「自律的なキャリア形成と対話を通じた組織風土の変革」とし、人材開発と組織開発を両輪に人材マネジメントの変革を推進しています。具体的には、「人事ポリシー」を軸とした取り組みを通じて、社員一人ひとりが「NCDグループの求める人材像」を自律的に体現し、主体的に考え行動する「セルフリーダーシップ」を発揮し成長することを促します。また、当社グループのパーパスと、個人の

MYパーパス(人生の目的や働く意義)のつながりを探求する「パーパス探求ワークショップ」を定期的開催しています。こうした取り組みを通じて、働きがいとWell-beingの実現の土台となる、エンゲージメント向上と組織風土の変革を進めていきます。



パーパス探求ワークショップの様子

ワークショップ推進担当者のメッセージ

NCDグループのパーパスを実現するためには、まずは自分自身が何を大切にしているか、自分の人生で何を達成したいのか、つまり「MYパーパス」を知ることが大切だと考えます。MYパーパスという軸を持ち、NCDグループのパーパスとのつながりを探求していくことが、当社グループで働く意義の実感やエンゲージメントの向上につながると信じています。この考えから、MYパーパスを言語化し、グループパーパスとの接点を探求する形式でワークショップを実施しました。

まずは管理職層を対象に実施しましたが、日々の繁忙で自分のことは後回しになって

しまいがちなためか、最初は自分自身の価値観を見つけたり、人に話したりすることに戸惑いがあったようでした。そのようななかでもワークショップが進むうちに、とても良い表情で周りの方と対話する姿が印象的でした。参加者からは「グループのパーパスは言葉として理解していたが、MYパーパスを言語化することでさらに理解が進んだ。」「対話による新たな気づきや発見があった。」といった声がありました。引き続き、自律的なキャリア形成支援の取り組みのなかで、MYパーパスを活用してもらえよう進めていきます。



人財開発室
小松 依里

サービス品質の維持・向上

当社グループは、「ユニークな技術とサービスにより、明るい未来に貢献する。」という経営理念のもと、お客様満足度を第一に考え、最適なシステムときめ細かなサービスの提供に

努めています。また当社はこの考えを品質方針として明文化し、グループ全体で品質の維持・向上に取り組んでいます。

品質方針は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.ncd.co.jp/sustainability/society/quality-policy/>

サステナブル調達

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて社会的責任を果たしていくためには、グループ企業のみならず、サプライチェーン全体での取り組みが重要であると考え、「NCDグループサステナブル調達ガイドライン」を制定しています。

パートナーや取引先の皆様にも本ガイドラインの趣旨をご理解いただき、事業活動に適用していただけるよう、サステナブル調達の推進に向け協力をお願いしています。

サステナブル調達ガイドラインは、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.ncd.co.jp/sustainability/society/sustainable-purchasing/>

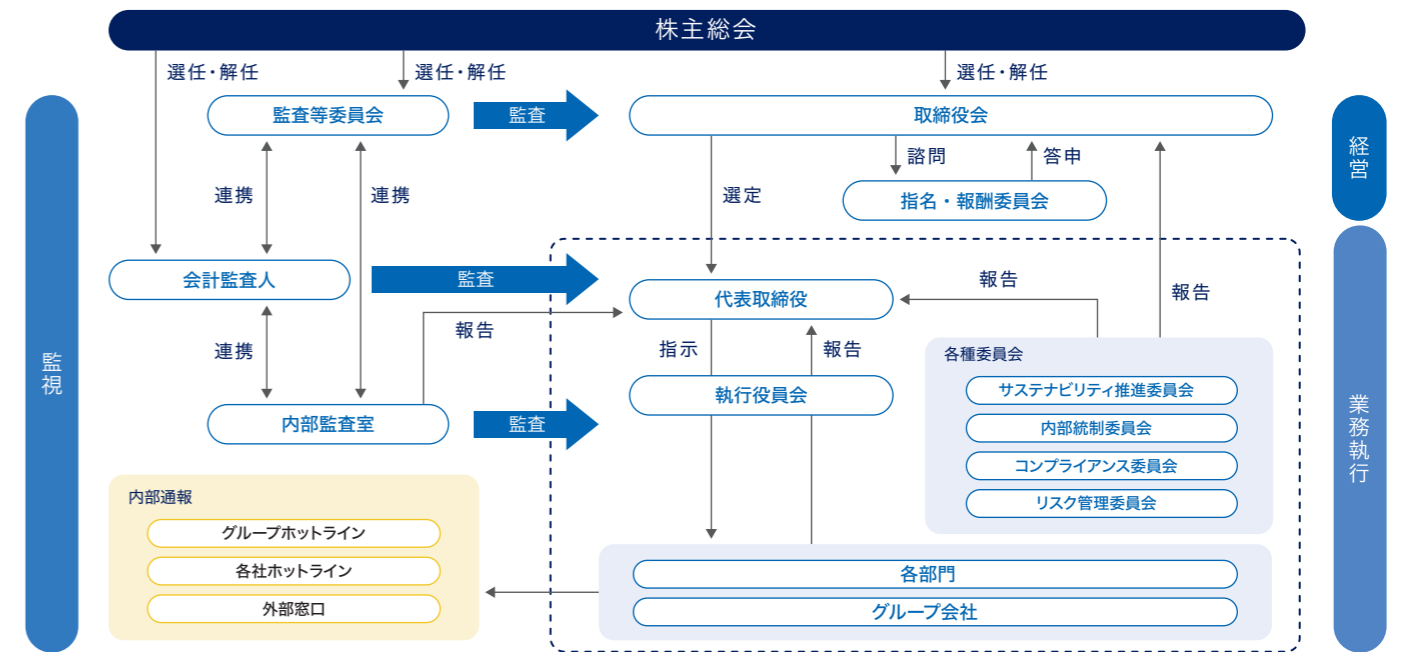
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、「ユニークな技術とサービスにより、明るい未来に貢献する。」という経営理念のもと、すべてのステークホルダーの期待に誠実に応え、経営の健全性、透明性、効率性を確保していくことが、当社グループの持続的な成長と

中長期的な企業価値の向上に不可欠であると認識し、経営上の重要課題としてコーポレート・ガバナンスの充実を図ってまいります。

コーポレート・ガバナンス体制



●取締役会

取締役会は、取締役9名(うち社外取締役5名)で構成され、原則として毎月の定例開催に加え、必要に応じて臨時取締役会も開催しています。取締役会は、法令および定款に定める事項のほか経営上の重要事項などの審議、決定を行うとともに、取締役の職務執行を含め経営全般に対する監督を行っています。

●指名・報酬委員会

当社取締役および執行役員の選解任や報酬等に関する事項を審議するため、取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役が過半数で構成される指名・報酬委員会を設置することにより、客観性および透明性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制のよりいっそうの充実を図っています。

●監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名で構成され(うち社外取締役3名)、原則として毎月開催しています。監査等委員会は、取締役の職務執行の監査、監査報告の作成、会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容などの審議、決定を行っています。

●執行役員会

当社は、取締役会の監督機能の強化および意思決定の迅速化を図るため、執行役員制を採用しています。執行役員会は、取締役会で選任された業務執行の責任者である執行役員、社外を含む取締役、内部監査室長、子会社役員および代表取締役から指名された部門長などで構成され、原則として毎月開催しています。執行役員会においては、各部門の業務遂行状況に関する報告、課題の検討、業務運営方針などの審議を行っています。

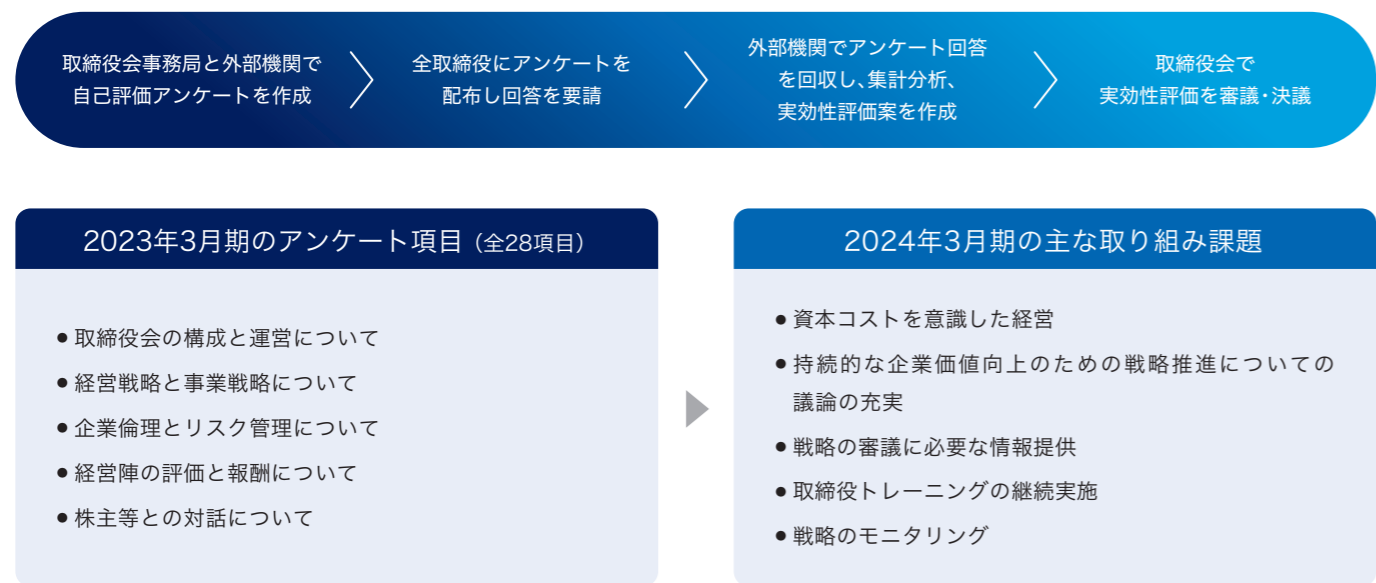
取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、その結果の概要を適切に開示するとともに、必要な改善を図っています。

2023年3月期は、年度末に全取締役に対して自己評価アンケートを実施しました。主なアンケート項目と、2024年

3月期の主な課題として挙げた内容は下図のとおりです。
 なお、これまでは指名・報酬委員会がアンケート結果の集計および分析を実施していましたが、透明性・客観性の確保を目的として、2024年3月期は外部機関を活用しました。

実効性評価のプロセスと結果(2024年3月期)



役員報酬

●役員報酬に関する基本方針

当社は、役員の報酬等に関して、以下の基本方針に基づいて決定します。

- 当社グループの経営理念および行動規範に即した職務の遂行を強く促し、経営戦略の実現に向けた優秀な経営陣の確保・リテンションと動機付けに資するものであること。
- 当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値増大への貢献意識を高め、かつ業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能させるものであること。
- 株主との利益意識の共有や株主重視の経営を高めるものであること。
- 透明性および客観性のあるプロセスによるものであること。

●役員報酬の全体像

当社の取締役報酬は、固定報酬である基本報酬、短期業績連動報酬としての賞与、中長期の業績連動型報酬としての株式報酬から構成されます。取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等は、株主総会が決定した報酬総額の限度内で、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定しています。また、監査等委員である取締役の報酬等は、株主総会が決定した報酬総額の限度内で、監査等委員である取締役の協議で決定しています。

(1)基本報酬は、役位・職責に応じた基準を決定し、毎月現金で支給しています。

(2)賞与は、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)に対して、会社の各事業年度の営業成績に応じた当社内規に定める基準に基づいて算定しています。

賞与の算定方法:
取締役の月次報酬額×支給月数×業績連動支給率*
※業績連動支給率は、各取締役の数値目標(売上高および営業利益)に対応する水準を100%とし、目標達成度合いに応じて0%から150%の範囲で定めます。

(3)業績連動型株式報酬(以下「本制度」)は、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)および執行役員(以下併せて「取締役等」)の報酬と会社業績および当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上による持続的成長と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、導入しています。

本制度は、当社の中期経営計画に対応する3事業年度からなる対象期間(以下「対象期間」)の最終事業年度の会社業績目標達成度に応じて、取締役等に対して当社普通株式交付のための金銭報酬債権および納税資金確保のための金銭を、対象期間分の報酬等として交付する業績連動型の株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット)です。したがって、取締役等へは上記会社業績目標の達成度に応じて、当社普通株式交付のための金銭報酬債権および納税資金確保のための金銭を

支給するものであることから、本制度の導入時点では、各取締役等に対してこれらを交付または支給するか否か、ならびに交付する当社普通株式の数、当社普通株式交付のための金銭報酬債権および支給する金銭の額は確定していません。

●業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針

業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定については、標準ケース(支給率100%)において代表取締役社長はおおむね25:75を目安とし、ほかの取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の支給割合については、職責や報酬水準を考慮して決定します。

●業績連動報酬に関わる指標、当該指標を選択した理由および当該業績連動報酬の額の決定方法

業績連動報酬に関わる指標については、短期業績連動報酬(賞与)は事業年度ごとの売上高および営業利益目標の達成率、中長期業績連動型報酬(株式報酬)は中期経営計画最終年度の連結売上高および連結営業利益目標の達成率としています。当該指標を選択した理由は、会社業績と収益性の計測に関して一般的に認められたものであり、株式価値との連動性についても合理的であると判断したためです。なお、当該業績連動報酬の額は、当社の役員規程および株式報酬規程に基づいて算出され、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会において決定します。

役員報酬の実績(2024年3月期)

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額			対象となる 役員の員数
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	155百万円 (12百万円)	87百万円 (12百万円)	13百万円 (-)	54百万円 (-)	6名 (2名)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	27百万円 (15百万円)	27百万円 (15百万円)	-	-	4名 (3名)

※1. 業績連動報酬等は、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対する未払役員賞与を記載しています。
 ※2. 非金銭報酬等は、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対する業績連動型株式報酬引当金繰入額を記載しています。
 ※3. 上記取締役(監査等委員を除く)の報酬等および対象となる役員の員数には、2021年6月28日開催の第56回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

役員のサポート・トレーニング

当社は、取締役に対するトレーニング方針を以下のように定めています。

(1) 基本方針

当社は、取締役に対し、それぞれの役割・責務を果たすために必要となる知識習得などの機会の提供を行う。また、そのために必要となる研修などへの参加を奨励し、その費用に関しては当社が負担する。

(2) 就任時

当社は、新任の社内取締役に対し、求められる責務を果たすために必要となる法令やコンプライアンス、コーポレート・

ガバナンスなどについての理解を深めるための機会を就任後速やかに提供する。また、新任の社外取締役に対しては、当社グループの事業詳細、財務状況、経営戦略などについて十分な説明を行う。

(3) 就任後

当社は、取締役の就任後も継続的な知識習得の支援に努め、必要に応じ、経営に必要となる知識などの理解を深めるための研修を実施する。

2024年3月期は、契約形態・管理運営の異なる複数の都内駐輪場の視察や外部講師による「ビジネスと人権に関する企業の対応について」のセミナーを実施しました。

政策保有株式の保有方針

当社の政策保有株式に関わる方針は、以下のとおりです。

(1) 基本方針

当社は、取引関係やパートナーとの良好な関係を構築・維持し、事業の円滑な推進を図ることで中長期的な企業価値の向上を実現する目的で、限定的に上場株式を保有することがあります。個別の政策保有株式の保有適否については、上記目的に適合しているかを中心に、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかなどを基準に毎年定期的に取締役会で検証を行い、保有が不適と判断するものについては縮減を進めていきます。

(2) 議決権行使方針

政策保有株式に関わる議決権行使に際しては、保有先および当社の持続的成長や中長期的な企業価値向上に寄与するものを基準に適切に判断します。

(3) 政策保有株主からの売却等の意向への対応

当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却などの意向を示された場合は、取引の縮減を示唆するなどの売却を妨げることは一切行わず、売却などに対応します。

コンプライアンス

●基本方針

コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置付け、法令はもとより、社内規程、企業倫理、社会規範などの遵守を含む高いレベルの企業倫理の実践に努めます。

●グループ行動規範

当社および当社グループで働くすべての役員および従業員が、「ユニークな技術とサービスにより、明るく未来に貢献する。」という経営理念のもと、社会の一員として、日々の業務遂行にあたり企業の社会的責任を深く自覚し、社会倫理に適合した行動を実践するため、「NCDグループ行動規範」を定めています。

なお、本行動規範の正しい理解や浸透およびコンプライアンス意識向上を目的として「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、当社グループのすべての役員および従業員に配布しています。

●推進体制

当社社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。当委員会は四半期ごとに定例開催するほか、必要が生じた場合に随時開催し、コンプライアンスに関わる事項や「コンプライアンス・プログラム」の施策実施状況などについて審議しています。また、当委員会の活動状況などについては、半期ごとに取締役会に報告しています。

●コンプライアンス教育

当社グループのすべての役員および従業員を対象に、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、適正な労務管理、情報セキュリティなどに関する教育および啓発を継続的に行っています。

●内部通報制度

当社グループにおける法令違反行為、不正行為、社内規程違反行為、ハラスメント行為、企業倫理や社会通念上不適切と思われる行為、その他コンプライアンス上問題のある行為など、ならびにそれらと疑われる行為が発生した場合に適切に対応

するため、「NCDグループホットライン」を設置しています。NCDグループホットラインは、社内窓口と社外窓口(弁護士)を併設しているほか、外部の第三者専門会社の通報サービスを導入し、内部通報制度の適切な運用を図っています。

●コンプライアンス意識調査

当社グループのコンプライアンス活動の実効性を評価するため、外部機関に依頼し隔年でグループ全社員を対象にした匿名のアンケート調査を実施しています。調査の結果を多角的に分析し、コンプライアンス活動の改善、強化に活用しています。

リスクマネジメント

●基本方針

当社グループの財務の健全性および業務の適切性を確保するため、業務遂行から生じるさまざまなリスクを可能な限り統一的な尺度で総合的に把握したうえで、統一的なリスク管理を行い、リスク発生未然防止またはリスクが発生した場合の損失の最小化を図ります。

●推進体制

当社社長を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。当委員会は半期ごとに定例開催するほか、必要に応じて随時開催し、主に以下を審議事項として適切なリスク管理体制の構築に努めています。当委員会の活動状況などについては、半期ごとに取締役会に報告しています。

リスク管理委員会の審議事項

- 当社グループの事業に影響を及ぼす各種リスクの特定、評価、対策などのリスク管理状況などの統括・把握に関する事項
- リスク管理に関する重要方針の制定、関連する社内規程などの制定・改廃に関する事項
- 事業継続計画(BCP)の策定に関する事項
- 災害予防、災害応急対策などの災害対策の策定に関する事項

情報セキュリティ

当社は情報セキュリティを重要な課題の一つと位置付け、情報セキュリティ体制を構築し、継続的改善に努めています。情報セキュリティ担当役員のもと、サイバー攻撃などの違法行為や不正、過失による事故などに関する課題対策を決定し、各部門の情報セキュリティ推進担当者で構成される情報セキュリティ委員会と連携することで、全社を挙げた情報

セキュリティ施策を推進しています。

この活動は定期的に第三者機関の審査を受け、ISO/IEC27001(情報セキュリティマネジメントシステム)認証およびプライバシーマークを取得し、適正に機能していることを確認しています。

着実に前進し、好調な今だからこそ、さらなる進化と次なる打ち手を追求したい

社外取締役
宮田 晴雄



■ 自身に期待される役割への認識

私は、生命保険会社で企業経営に携わってきました。その経験を当社の社外取締役として活かし、大局的な視点から、戦略的なアドバイスやリスク判断などが求められているものと認識しています。

加えて、同社ではシステム関連の知見も培ってきたことから、当社のIT関連事業については株主やお客様の視点で一步踏み込んだ発言をし、議論の活性化を促すことも心がけています。また、昨今は生成AIをはじめとした技術革新の兆しもあるため、それらをいかに取り込むかなど、企業価値の向上と持続的発展に向けた今後の施策についても議論しています。

■ 取締役会の運営状況および実効性に対する評価

社外取締役として在任7年目を迎えましたが、取締役会の運営レベルは大きく向上したと感じています。例えば、取締役会の資料は1週間前の配布が原則になり、内容も豊富になりました。それによって、審議が活発になり充実してきたと実感しています。さらに、社外取締役が異なる分野の専門的な知見を活かした議論や助言はより深化しています。

また、取締役会として2022年7月に事業拠点のある長崎オフィスおよび五島オフィスの視察、2023年12月に都内駐輪場の視察と、事業に対する理解を深める機会づくりもできています。これらは、過去の実効性評価のなかで挙げた課題への対応として企画されたものでもあり、実効性評価が正しく機能していることの証左とも言えます。

今後の改善点としては、戦略のモニタリングや審議に必要な情報提供の充実が求められます。経営戦略や事業戦略を審議していくうえで、会社や事業を取り巻く環境やリスクに関する状況などの情報提供がまだ十分ではないと思います。とくに、継続的にフォローすべき指標や計数、そしてフォローするプロセスが定まっていない印象です。その標準化をさらに進めることで、取締役会が効果的に機能するようになり、早期にリスクを検知し、タイムリーに対応することにもつながるでしょう。「攻め」「守り」の両面で、情報提供をさらに充実させてほしいと考えています。

■ グループビジョンおよび中期経営計画に対する考え

グループビジョン(2032年のありたい姿)の策定にあたっては、社外取締役一人ひとりに対して、事業課題をはじめ、財務、人材育成、組織体制などさまざまな分野についてインタビューが実施されました。そしてそれを皮切りに、中期経営計画「Vision2026」を策定する過程でも改めて取締役会で議論を重ねたことで、それぞれ納得感のある内容になったと評価しています。2022年4月のパーパス制定を契機とした企業理念体系の再定義を含め、一連の過程で、取締役を含む当社の全員が同じ方向を向くことの重要性に私も改めて気付かされた次第です。中計初年度である2024年3月期の業績が好調だったのも、めざす方向性を全社で共有できたことが大きな要因の一つでしょう。

■ NCDの課題、今後期待すること

幸いなことに、現在の業績は好調に推移しています。一方で、良い時も悪い時もその要因を冷静に分析し、必要な次なる手を打つことが肝要です。

IT関連事業が当社の主たる事業として成長していることは、関係する方々の努力の成果として高く評価されるべきです。しかし、「IT」と一口に言っても、コンサルティングやデザイン、システム開発、運用など、必要とされる技術や人材の経験はさまざまです。今後は、事業環境を客観的に分析し、戦略に基づいて既存事業を充実・成長させるための人材と、新規事業創出のチャンスや新しい技術の到来に合わせて事業戦略を練直すための人材などのマッチングを、事業戦略・戦術とともに議論していくことが必要でしょう。

現在は人脈などを適切に活用した横展開なども奏功し、事業が拡大していますが、その延長線上でオーガニックな成長を求めるだけでは行き詰まる可能性があります。こうしたリスクを改めて取締役会にも共有していただきたいと思います。ボードメンバーで議論を重ね、積極的な提言を行うことで、さらなる企業価値向上と持続的発展に貢献したいと考えています。

順調な歩みを止めることなく、大きな変化にも対応できる組織づくりを

社外取締役
(監査等委員)
奥野 滋



■ 取締役会・監査等委員会の運営状況および実効性

当社の取締役会では、社内取締役と社外取締役との適度な緊張感を保ちながらも、活発な意見交換がなされています。社外取締役がそれぞれ異なるバックグラウンドを持っており、議論は極めて多角的です。私自身は、弁護士としての専門的見地と法曹界における経験があるため、とくにコンプライアンスやリスクマネジメントの観点から意見を述べることを意識しています。取締役会の実効性評価も2020年3月期から開始されており、2024年3月期は初めて外部機関を起用しました。これにより評価の客観性や透明性をいっそう確保できたものと考えており、取締役会の実効性は確実に向上していると感じています。また、2022年4月のパーパス制定を機に、企業理念体系が再定義され、サステナビリティへの取り組み、ビジョンや中期経営計画との関連性も整理されたわけですが、会社がめざすべき方向性に関する議論にも、取締役会が十分に関与できていると評価しています。

取締役会における今後の課題としては、取締役のトレーニングが挙げられます。不足するスキルや情報のアップデートを中心に、取締役に対するオリエンテーションやトレーニングの機会をさらに増やしていくことも検討していただきたいと思います。

一方、当社の監査等委員会は定期的に内部監査室および会計監査人から、監査計画の概要、監査結果、内部統制の状況等に関する報告を受け、意見交換を行うなど緊密な連携が取れています。また、取締役会とは別に、代表取締役社長と監査等委員との意見交換の機会が年に2回設けられており、率直な意見を述べることでできているのも良い点です。

■ コンプライアンス・リスクマネジメントに対する評価

コンプライアンスならびにリスクマネジメントについては、グループ横断のコンプライアンス委員会、リスク管理委員会を中心とした運営が定着しています。各委員会の活動内容は、あらかじめ定められたスケジュールで取締役会へ報告、審議がなされており、取締役会としての監督は相応の水準であるものと判断しています。

コンプライアンスに関する活動は、各事業年度において取締役会が決議する「コンプライアンス・プログラム」に基づいて、

PDCAがしっかり回されています。それらの活動成果を測るものとして、グループ全体で実施しているコンプライアンス意識調査では、ホットラインの認知度が前回調査の82.8%から91.5%と大幅に上昇するなど、2024年3月期は全分野において前回調査結果を上回りました。こうしたことから、活動の成果が確実に表れていると考えています。

また、リスクマネジメントにおいては、当社グループ全体を対象としたリスク評価シートを作成しており、定期的なリスクの洗い出しがされています。そこで抽出されたリスクは、リスク管理委員会で発生頻度や影響度、対応策などが審議されており、適正に管理されていると認識しています。近年はとくに、TCFD提言をはじめとした気候変動に関連する情報開示が求められていることなどから、今後はサステナビリティ委員会との連携も密に行っていく必要があると考えています。

■ 今後のNCDに期待すること

積極的な採用や(株)ジャパンコンピューターサービスのグループ化などによって、当社グループの連結社員数は、今や5年前のおよそ1.5倍、1,500名にも届く人数*になっています。業績が好調なのは望ましいことですが、業務領域が広がり、連結子会社が増え、働く人も増えれば、事業を取り巻くリスクはより複雑化・多様化していきます。それを前提に、グループガバナンス態勢のいっそうの強化に取り組んでいく必要があると考えています。

「法令や会社規程・ルールに書いていないような企業倫理や社会規範、社会的要請に照らし合わせてどうか」を判断するのは難しいことですが、これこそがコンプライアンスの神髄だと思います。とくに最近では、環境や価値観が目まぐるしく変化していく状況にあり、このなかで社会的要請に添えていくためには、この変化につねにアンテナを張っておかなければなりません。また、NCDグループのカルチャーとして「風通しの良さ」があると感じていますが、加えて「ダイバーシティ」も重要です。リスクマネジメントの観点からも、誰もが多種多様な意見を持ち、「それはおかしいのでは?」と率直に声を上げられる組織風土づくりを推進していただきたいと思います。

※2024年4月時点

役員一覧

※2024年9月末現在

取締役



代表取締役社長

下條 治

略歴

1986年 3月 当社入社
 1997年10月 当社北海道支店長
 2000年11月 (株)日本システムリサーチ (現NCDテクノロジー(株))取締役(現任)
 2005年 4月 同社代表取締役社長 天津恩馳徳徳情報システム開発有限公司董事(現任)
 2008年 6月 当社取締役執行役員
 2010年 4月 当社第2システムソリューション事業部長
 2012年 4月 当社代表取締役社長(現任)
 2016年 5月 (株)ゼクシス(現NCDソリューションズ(株))取締役
 2021年 4月 当社パーキングシステム事業部担当(現任)
 2022年 7月 NCDエスト(株)取締役(現任)
 2023年12月 (株)ジャパンコンピューターサービス取締役(現任)



取締役専務執行役員

高木 洋

略歴

2016年 4月 当社入社 当社執行役員
 2016年 6月 当社取締役(現任) 当社IT事業部担当
 2017年 4月 当社IT事業部担当 兼 情報管理部担当
 2017年 8月 天津恩馳徳徳情報システム開発有限公司董事長(現任)
 2018年 3月 NCDテクノロジー(株)取締役
 2018年 4月 同社代表取締役社長(現任) 当社IT事業本部長 兼 情報管理部担当 兼 マネジメント支援室担当
 2019年 5月 (株)ゼクシス(現NCDソリューションズ(株))取締役(現任)
 2020年 4月 当社IT事業本部長
 2021年 6月 当社専務執行役員(現任) 当社IT事業本部長 兼 DX担当(現任)
 2023年12月 (株)ジャパンコンピューターサービス取締役(現任)



社外取締役(監査等委員)

中山 かつお

略歴

1991年10月 太田昭和監査法人 (現EY新日本有限責任監査法人)入所
 1992年 3月 公認会計士登録
 2007年 6月 当社社外監査役
 2010年 6月 (株)アイティフォー取締役(現任)
 2015年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役(監査等委員)

奥野 滋

略歴

1985年 4月 弁護士登録
 2004年 4月 第二東京弁護士会副会長 日本弁護士連合会常務理事
 2007年 1月 当社顧問弁護士
 2007年 4月 第二東京弁護士会事務局長
 2007年 5月 (財)日本法律家協会幹事(現任)
 2011年12月 原子力損害賠償紛争解決センター仲介委員(現任)
 2017年 4月 第二東京弁護士会常議員会議長
 2017年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



取締役専務執行役員

加藤 裕介

略歴

2018年 7月 当社入社 総務部長
 2019年 4月 矢野産業(株)(現NCDエスト(株))監査役(現任)
 2019年 5月 NCDテクノロジー(株)監査役(現任)
 2019年 6月 当社執行役員
 2020年 4月 当社管理本部長(現任)
 2020年 5月 (株)ゼクシス(現NCDソリューションズ(株))取締役(現任) NCDプロス(株)取締役(現任)
 2020年 6月 当社取締役(現任)
 2021年 6月 当社専務執行役員(現任)
 2023年12月 (株)ジャパンコンピューターサービス取締役(現任)



社外取締役

宮田 晴雄

略歴

1976年 4月 山崎製パン(株)入社
 1982年 7月 AIU保険会社入社
 1987年 8月 アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー(現メットライフ生命保険(株))入社
 2002年 1月 同社執行役員
 2004年 8月 AIGイースト・アジア・ホールディングス・マネジメント・インク生命保険担当RVP&CIO
 2009年 3月 アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー(現メットライフ生命保険(株))システム担当執行役員
 2012年12月 メットライフ生命保険(株)執行役員常務CTO
 2018年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役(監査等委員)

圓角 健一

略歴

1978年 4月 東京ガス(株)入社
 2009年 4月 同社執行役員エネルギーソリューション本部長付 (株)エネルギーアドバンス(現東京ガスエンジニアリングソリューションズ(株))代表取締役専務
 2013年 4月 同社エグゼクティブ・スペシャリストエネルギーソリューション本部長付 (株)エネルギーアドバンス(現東京ガスエンジニアリングソリューションズ(株))代表取締役社長
 2015年 4月 (株)ティージー情報ネットワーク(現東京ガスネット(株))代表取締役社長執行役員
 2018年 4月 東京ガス(株)参与
 2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

執行役員

中根 純一

パーキングシステム事業部長

苅辺 勉

IT事業本部ソリューションサービス第1事業部長 兼 ソリューションサービス1部長

安藤 登志夫

管理本部総務部長

菊地 貴人

IT事業本部ソリューションサービス第2事業部長

後藤 紀子

管理本部人財開発室長

諸口 敦也

パーキングシステム事業部副事業部長 兼 事業推進室長



社外取締役

安岡 正晃

略歴

1979年 4月 (株)三和銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行
 2006年 5月 (株)三菱東京UFJ銀行(現(株)三菱UFJ銀行)審査部長
 2008年 6月 (株)モビット(現三井住友カード(株))代表取締役社長
 2013年 6月 三菱UFJニコス(株)常勤監査役
 2015年 2月 ユニチカ(株)顧問
 2015年 4月 当社専務執行役員
 2015年 6月 同社代表取締役専務執行役員
 2020年 6月 大末建設(株)取締役(監査等委員)(現任) 当社社外取締役(現任)



取締役(常勤監査等委員)

小林 勇記

略歴

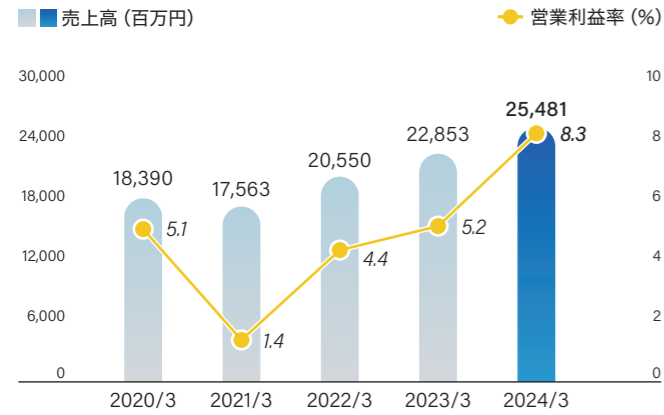
1998年12月 当社入社
 2006年 4月 当社経理部長
 2013年 4月 当社執行役員
 2015年 4月 当社管理本部長 兼 経理部長
 2016年 5月 (株)ゼクシス(現NCDソリューションズ(株))取締役
 2016年 6月 当社取締役
 2017年 8月 天津恩馳徳徳情報システム開発有限公司監事(現任)
 2018年 3月 NCDプロス(株)取締役
 2019年 8月 当社管理本部長
 2020年 4月 当社管理本部担当
 2020年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

取締役のスキル・マトリックス

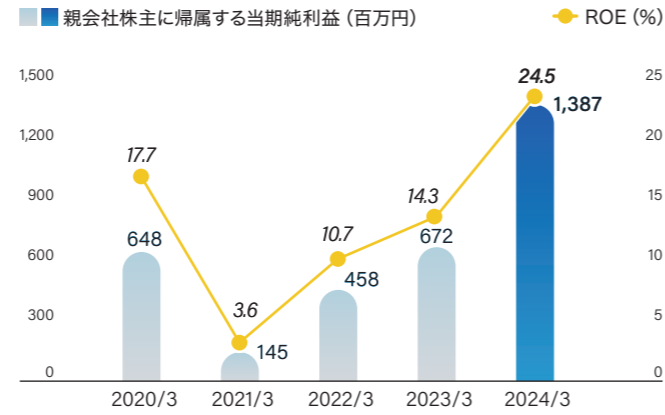
氏名	地位	専門性・経験						
		企業経営	財務会計 ファイナンス	法務 コンプライアンス リスク管理	人事労務	IT テクノロジー	業界経験	サステナビリティ
下條 治	代表取締役社長	●		●	●		●	●
高木 洋	取締役専務執行役員			●		●	●	●
加藤 裕介	取締役専務執行役員		●	●	●			●
宮田 晴雄	社外取締役	●				●	●	●
安岡 正晃	社外取締役	●	●	●				●
小林 勇記	取締役(常勤監査等委員)		●	●	●			●
中山 かつお	社外取締役(監査等委員)	●	●				●	●
奥野 滋	社外取締役(監査等委員)			●	●			●
圓角 健一	社外取締役(監査等委員)	●				●	●	●

財務ハイライト(連結)

売上高/営業利益率

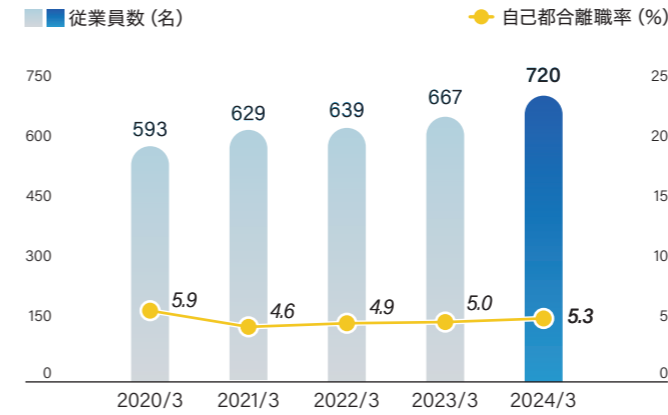


親会社株主に帰属する当期純利益/ROE

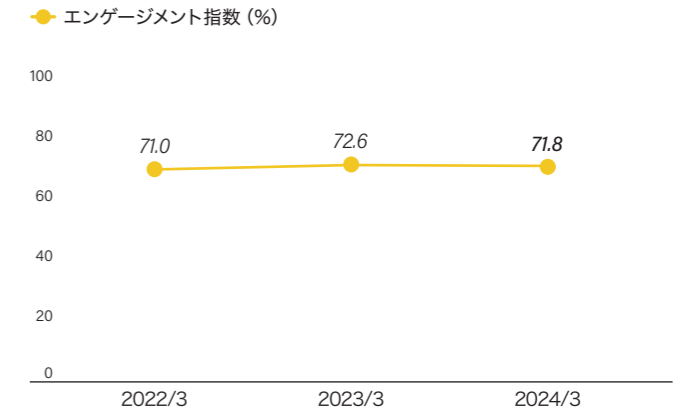


非財務ハイライト(単体)

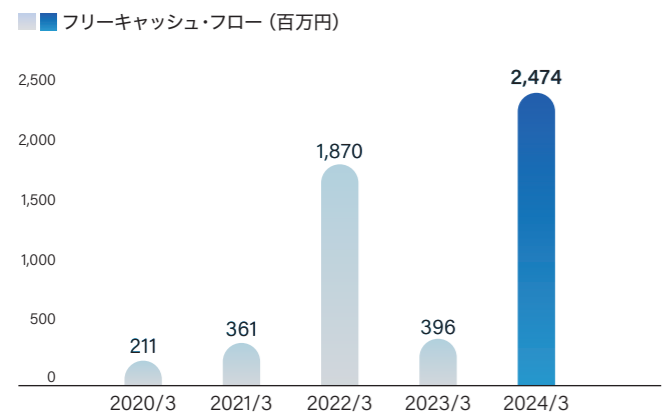
従業員数/自己都合離職率



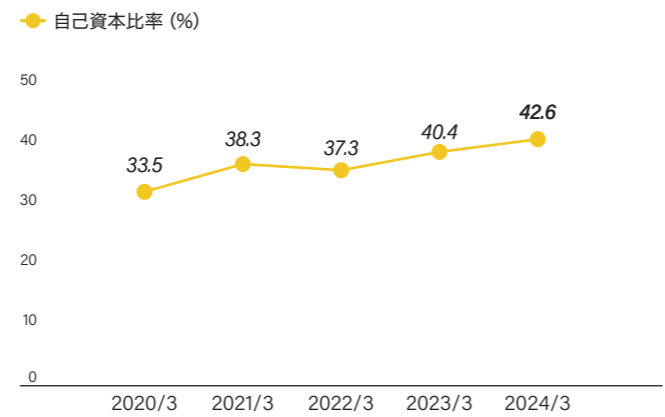
エンゲージメント指数



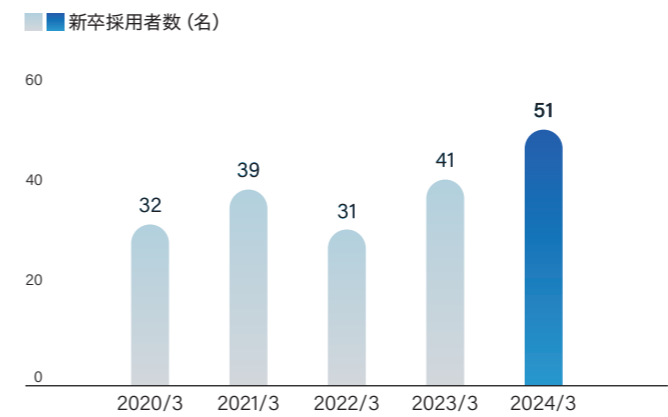
フリーキャッシュ・フロー



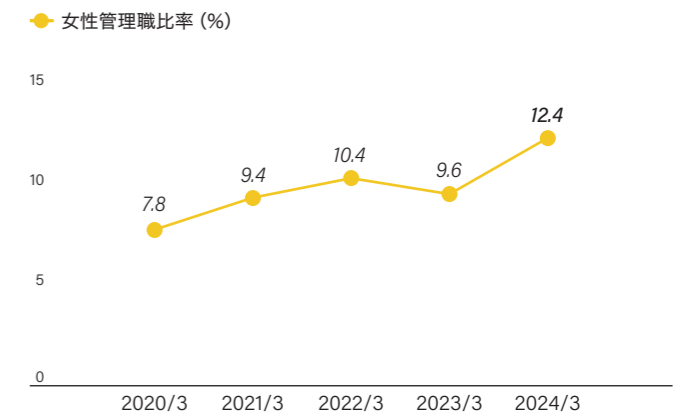
自己資本比率



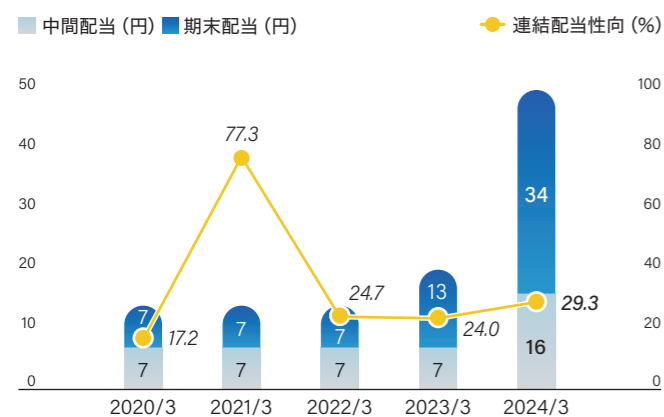
新卒採用者数



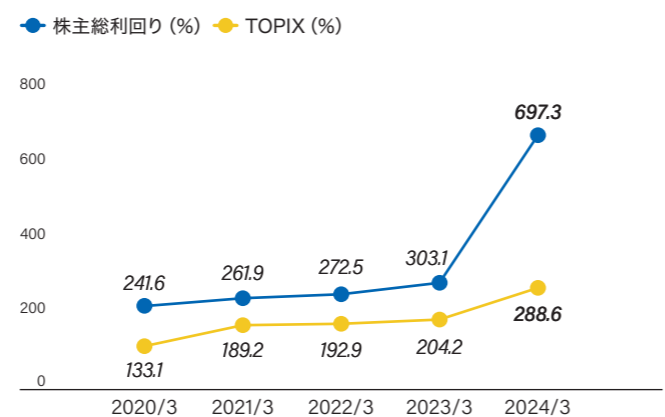
女性管理職比率



1株当たりの配当金/配当性向

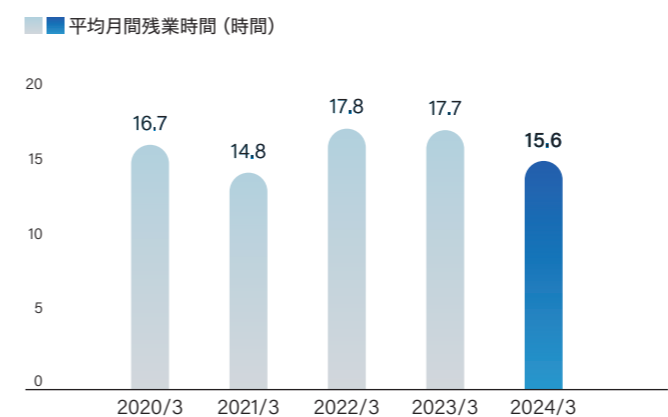


株主総利回り/TOPIX*

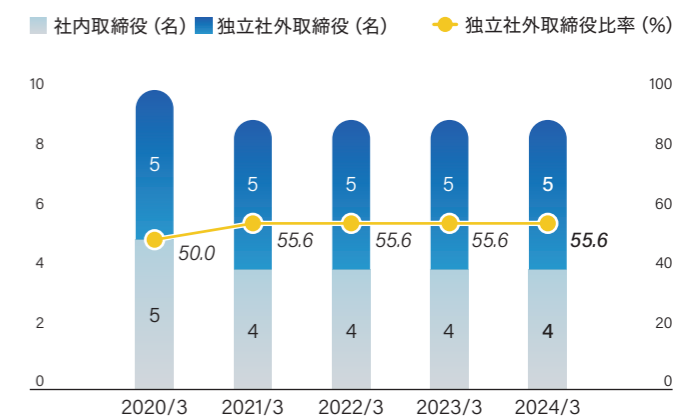


*2014年3月末日の終値を100として算出しています。

平均月間残業時間



取締役人数/独立社外取締役比率



11カ年の主要な財務・非財務データ

財務データ

(単位:百万円)

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
売上高	11,946	13,115	13,843	15,405	16,237	17,007	18,390	17,563	20,550	22,853	25,481
システム開発	5,231	5,454	5,515	5,672	5,738	6,329	7,073	7,405	8,365	9,243	10,421
サポート&サービス	2,480	3,111	3,480	4,308	4,524	4,611	4,568	5,072	6,099	6,892	7,735
パーキングシステム	4,106	4,440	4,818	5,392	5,948	6,026	6,693	5,060	6,073	6,675	7,297
その他 ^{*1}	126	109	29	31	24	39	54	23	11	41	26
売上総利益	1,694	1,742	2,076	2,127	2,684	3,081	3,143	2,507	3,257	3,840	5,162
売上総利益率(%)	14.2	13.3	15.0	13.8	16.5	18.1	17.1	14.3	15.9	16.8	20.3
販売費及び一般管理費	1,416	1,499	1,694	1,780	1,901	2,036	2,206	2,265	2,354	2,644	3,047
営業利益	278	243	382	347	783	1,045	936	242	902	1,195	2,115
営業利益率(%)	2.3	1.9	2.8	2.3	4.8	6.1	5.1	1.4	4.4	5.2	8.3
経常利益	310	257	389	333	807	1,089	953	388	956	1,212	2,140
親会社株主に帰属する当期純利益	124	41	205	249	526	615	648	145	458	672	1,387
包括利益	133	79	28	417	631	483	571	264	412	689	1,475
営業活動によるキャッシュ・フロー	756	554	480	782	791	416	376	218	1,918	568	2,574
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 212	△ 286	△ 207	△ 72	△ 554	△ 219	△ 164	142	△ 48	△ 171	△ 99
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 337	△ 322	△ 201	△ 227	△ 271	△ 312	△ 370	△ 61	△ 779	△ 413	△ 508
フリーキャッシュ・フロー	543	267	273	710	237	196	211	361	1,870	396	2,474
現金及び現金同等物期末残高	2,235	2,181	2,252	2,734	2,700	2,579	2,420	2,721	3,814	3,799	5,767
純資産	2,701	2,573	2,514	2,550	3,089	3,453	3,913	4,165	4,468	5,045	6,403
1株当たり純資産(円)	309.72	295.09	288.33	321.20	387.80	433.34	490.66	512.95	549.14	619.62	775.87
1株当たり当期純利益(円)	14.28	4.80	23.59	30.00	66.31	77.45	81.62	18.11	56.78	83.31	170.38
1株当たり配当金(円)	10.00	10.00	10.00	12.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	20.00	50.00
内1株当たり中間配当額(円)	5.00	5.00	5.00	5.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	16.00
自己資本比率(%)	28.1	25.6	24.6	23.5	27.8	31.1	33.5	38.3	37.3	40.4	42.6
自己資本利益率(ROE)(%)	4.7	1.6	8.1	9.8	18.7	18.9	17.7	3.6	10.7	14.3	24.5
総資産経常利益率(ROA)(%)	3.2	2.6	3.8	3.2	7.4	9.8	8.4	3.5	8.4	10.0	15.7
D/Eレシオ(倍)	1.4	1.4	1.5	1.6	1.2	1.0	1.0	0.8	0.6	0.5	0.3
株価収益率(PER)(倍)	20.4	69.4	33.2	18.0	19.8	12.8	7.7	37.2	12.2	9.1	10.9
株価純資産倍率(PBR)(倍)	0.9	1.1	2.7	1.7	3.4	2.3	1.3	1.3	1.3	1.2	2.4
配当性向(%)	70.0	208.3	42.4	40.0	21.1	18.1	17.2	77.3	24.7	24.0	29.3
株主総利回り(%)	100.0	117.9	275.9	196.2	468.0	360.5	241.6	261.9	272.5	303.1	697.3
TOPIX(配当込み)(%)	100.0	130.7	116.5	133.7	154.9	147.1	133.1	189.2	192.9	204.2	288.6
設備投資額	298	277	339	323	768	187	456	335	773	678	306
減価償却費	278	245	212	211	227	234	204	263	277	337	359

非財務データ^{※2}

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
従業員数(名)	541	561	554	563	577	579	593	629	639	667	720
男性(名)	453	462	451	452	455	448	448	463	465	466	487
女性(名)	88	99	103	111	122	131	145	166	174	201	233
新卒採用者数(名)	7	13	16	20	27	29	32	39	31	41	51
中途採用者数(名)	5	0	0	1	3	5	12	16	15	24	31
自己都合離職率(%)	4.0	2.6	5.1	2.6	4.2	6.8	5.9	4.6	4.9	5.0	5.3
平均月間残業時間(時間)	-	-	-	-	-	17.0	16.7	14.8	17.8	17.7	15.6
年次有給休暇取得率(%)	-	-	-	-	-	-	84.6	72.4	76.9	84.6	87.0
男性育児休業取得率(%)	-	-	-	-	-	-	-	20.0	31.3	57.1	60.0
女性管理職比率(%)	4.3	4.2	5.1	6.2	7.1	7.5	7.8	9.4	10.4	9.6	12.4
駐輪場管理台数(台)	256,198	286,871	324,055	352,978	388,814	438,545	501,360	564,807	575,623	556,301	544,017

※1. システム開発、サポート&サービス、パーキングシステムの主要3セグメントに属さない事業。

※2. 駐輪場管理台数を除く非財務データについてはNCD株式会社単体のデータです。

会社情報

社名	NCD株式会社(英文名称:NCD Co., Ltd.)
設立年月日	1967(昭和42)年 3月16日
資本金	438百万円
従業員数	1,348名(連結) ※上記従業員数は、契約社員、パートタイマーおよび嘱託契約の従業員を除いております。
代表者	代表取締役社長 下條 治
営業拠点	東京、大阪、福岡、長崎、天津(関連子会社を含む)
関連子会社	<ul style="list-style-type: none"> ●NCDソリューションズ株式会社 ●NCDテクノロジー株式会社 ●株式会社ジャパンコンピューターサービス ●天津恩馳徳信息系统開発有限公司(NCD CHINA) ●NCDプロス株式会社 ●NCDエスト株式会社

国内拠点

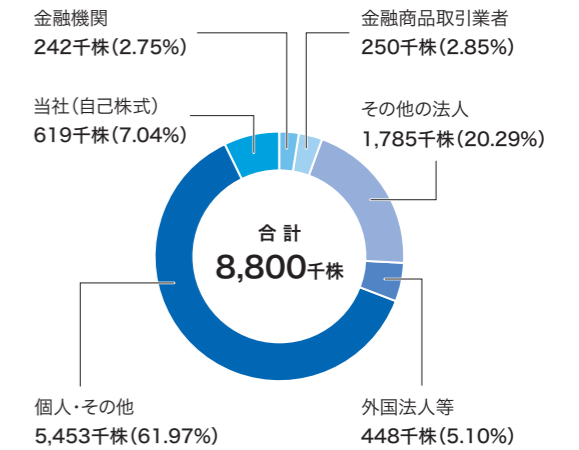
●事業拠点 ■グループ会社



株式情報

証券コード	4783
上場証券取引所	東京証券取引所 スタンダード市場
事業年度末日	3月31日
定時株主総会	毎年6月
単元株式数	100株
発行可能株式総数	14,000,000株
発行済株式の総数	8,180,243株(自己株式619,757株を除く)
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
配当金受領株主確定日	毎年3月31日、9月30日

所有者別保有割合

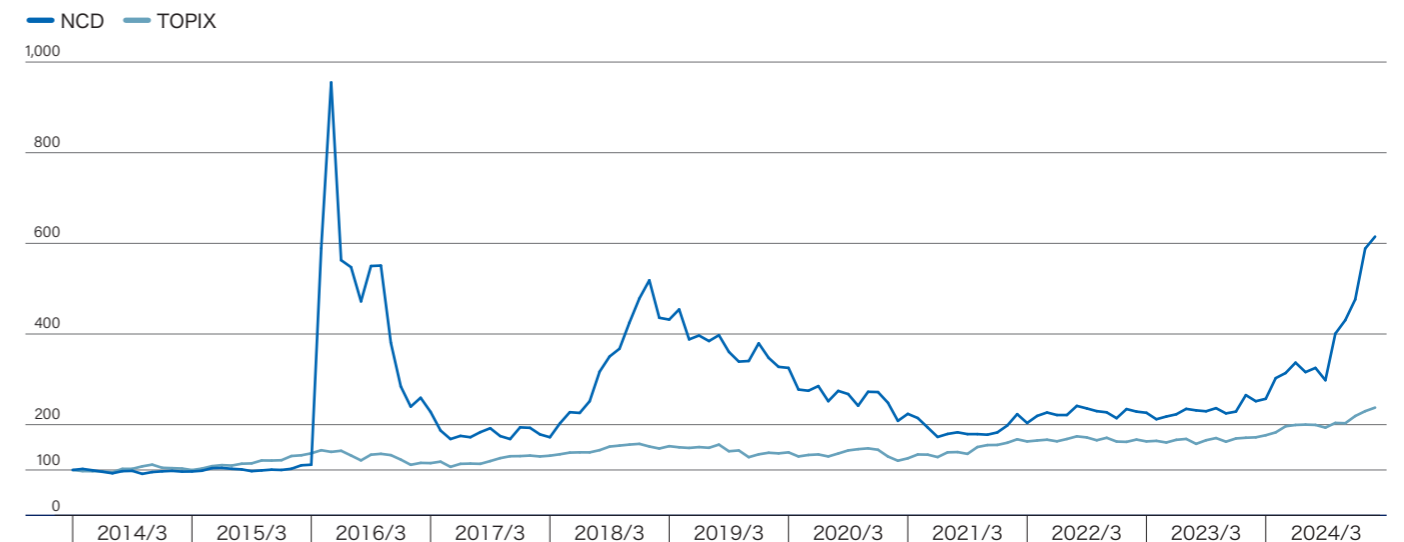


大株主の状況(上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
光通信株式会社	604	7.38
株式会社北斗	430	5.25
NCD社員持株会	400	4.89
株式会社UH Partners 2	340	4.16
下條 治	286	3.50
小黒 節子	280	3.42
山田 正勝	172	2.10
新沼 吾史	158	1.93
株式会社エスアイエル	157	1.93
下條 芳	155	1.89

(注)持株比率は自己株式(619,757株)を控除して計算しております。

株価(TOPIXとの比較)



※2013年4月の終値を100として算出しています。