

NCS&A GROUP REPORT 2025



NCS&A

証券コード：9709



社是 (創業の精神)

コンピューターは 社会に奉仕する



企業メッセージ

Grow on with Clients, now and forever

経営
理念

私たちは、確かな技術で
新たな価値を創造し、
社会に貢献します

行動
指針

私たちは宣言します
夢と未来にむかって、あたらしさへ挑戦します
お客様の心の声に、しなやかな発想で応えます
的確な判断と責任のもと、すばやく行動します

目次 (Table of Contents)

企業理念体系	01
NCS&Aグループの沿革	03
トップメッセージ	05
価値創造ストーリー	07
価値の源泉	09
価値創造に向けた取り組み	11
中長期の取り組み	
事業の観点	13
人材の観点	17
会社の観点	23
特集:社外役員インタビュー	31
中期経営計画	33
財務ハイライト	37
非財務ハイライト	39
会社概要・株式情報	41

編集方針

本報告書は、NCS&Aグループの業績などの財務価値、健康経営やサステナビリティ活動などの非財務価値、そしてそれらが生み出す社会価値について統合的に報告することを目的として編集しています。当社社員をはじめとしたステークホルダーの皆様に、NCS&Aグループの企業価値向上に向けた取り組みを理解してもらうことを望んでいます。

報告対象範囲

NCS&A株式会社およびグループ会社

報告対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日
※一部に2025年4月1日以降の活動を含みます。

免責

本冊子は、当社グループの企業価値向上に向けた取り組みなどの情報提供を目的としたものであり、当社グループの株式の購入や売却を勧誘するものではありません。本冊子の内容には、将来の業績に関する意見や予測などの情報掲載をすることがありますが、これらの情報は、冊子作成時点の当社グループの判断に基づいて作成されています。よって、その実現・達成を約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。本冊子利用の結果生じたいかなる損害についても、当社グループは一切責任を負いません。
また、本冊子の無断での複製、転送などを行わないようお願いいたします。

参考にした
ガイドライン

- 経済産業省『価値協創ガイダンス』
- IFRS財団『国際統合報告フレームワーク』



新たな技術へ果敢に挑戦しながら、 お客様に信頼されるITサービスの提供者であり続ける

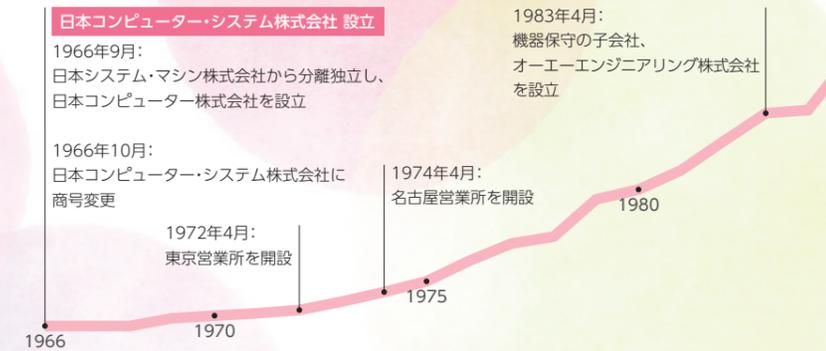
当社は1961年に日本システム・マシン株式会社の電子計算機部として創業、1966年に分離独立する形で設立されました。大阪・関西を本拠地としながら成長する過程で東京・名古屋と拠点を設立するとともに、お客様のニーズに応える形でサポートの充実を目指し、グループの活動を広げてきました。

当社グループは創業以来60年以上にわたり、様々なシステムの開発や構築に関わってきました。その間にIT技術は劇的に変化し、私たちはその変化に常に挑戦心をもって適応し続けてきました。その経験を通して培ってきたノウハウや技術力は現在の当社グループにとってかけがえのない財産となっています。

“Grow on with Clients, now and forever”

これからも、新たな技術へ果敢に挑戦を続けていくことで、私たちはお客様の発展とともに、今後もさらなる成長を続けます。また、社員一人ひとりがしなやかな発想で新しい時代のIT活用を推進し、お客様にとって価値のあるITサービスを提供し続ける企業であり続けます。

売上高の推移



株式会社アクセス 設立
1994年7月:
ソフトウェア開発・保守、
パッケージ販売会社、
株式会社アクセス 設立

1993年5月:
システム運用サービスの子会社、
エヌシーエステクノロジー株式会
社を設立

1989年12月:
大阪証券取引所
市場第二部に株式上場

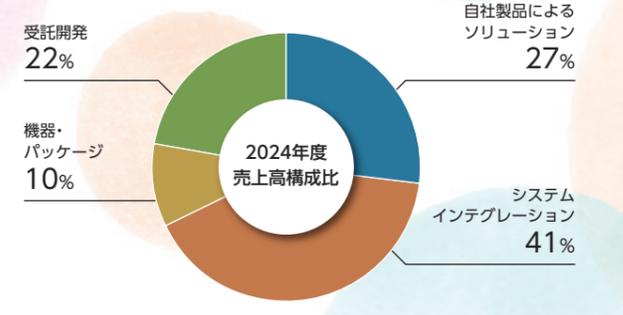
2004年3月:
上海に子会社、恩喜愛思(上海)
計算機系統有限公司を設立

2012年3月:
IT支援サービス子会社、
NCSサポート&サービス株式会
社を設立

2012年4月:
オーエエンジニアリング株式会
社とエヌシーエステクノロジー
株式会社を合併、アプリ株式
会社に商号変更

合併、NCS&A株式会社に商号変更
2014年8月:
日本コンピューター・システム株式
会社と株式会社アクセスが合併、
NCS&A株式会社に商号を
変更

2024年度
204億93百万円



創業期 (1961~1968)

国産コンピューターの黎明期であった市場は、NEAC2203(日本電気株式会社(以下、NEC))、HITAC3010(株式会社日立製作所)、FACOM231(富士通株式会社)、OKITAC5090(沖電気工業株式会社)等の数機種が名を連ねていました。当社はその中で、最も高い実績を誇るNECと1962年3月に販売特約店契約を締結しました。NEAC2230の販売とプログラム開発サービスを開始しました。



創業者の舟渡 善作氏

成長期 (1969~1979)

当社を含むソフトウェア開発企業8社が発起人となってソフトウェア産業振興協議会(SIA)を発足させ、創業者である舟渡 善作が28社加盟する同協議会の理事に就任するなど、日本のソフトウェア産業の礎を築く一端を担う企業となりました。業務拡大に伴い、1972年には東京営業所を、1974年には名古屋営業所を開設しました。売上高は10億円を超え、社員数も300名を超える組織になりました。



創業・創立の地 宇治電ビル

自立期 (1980~1989)

1982年NECがPC9801を発表し、パーソナルコンピューター(PC)の時代が到来しました。創業以来蓄積してきた、ハードウェア・ソフトウェア・通信・メンテナンスのノウハウを一体化する統合システム開発を事業の柱とし、1988年12月に通商産業省よりシステムインテグレータとして登録・認定されました。さらに、1989年12月には大阪証券取引所市場第二部に上場し、社員数は1000名を超えました。



創業20周年 沖縄旅行

激動期 (1990~1999)

情報処理分野においてダウンサイジングが進み、汎用コンピューターを中心とした集中処理からクライアント・サーバーによる分散処理システムへと主流が変化していきました。ハードウェアは汎用機からPCやサーバーに、ソフトウェアは固有オペレーティングシステム(OS)やCOBOLからUNIXやLinuxのオープンソースのOSに、商品も技術も、すべて生まれ変わる必要性に迫られる時代となりました。当社もダウンサイジングとオープン化に対応した商品開発など、開発力を強みとしたソリューション開発への取り組みを強化しました。



大阪で開催したビジネスフェア

革新期 (2000~2009)

IT化の進展により、信頼性向上への取り組みとして「情報セキュリティマネジメントシステム」(ISMS)の認証を取得、さらに「品質管理システム」(ISO9001)、「環境管理システム」(ISO14001)を取得しました。2004年3月には初の海外法人となるNCS上海を設立し、2004年5月には大阪ビジネスパークに本社を移転しました。2005年4月には松木 謙吾が社長に就任しました。企業メッセージ「Grow on with clients」を社内外に発信し、「お客様の企業価値を向上するソリューションパイダー」を経営ビジョンとして打ち出しました。



全社事業方針説明会



新入社員研修の様子

覚醒期 (2010~現在)

2014年8月に日本コンピューター・システム株式会社と株式会社アクセスが合併し、NCS&A株式会社となりました。2018年4月には辻 隆博が社長に就任しました。経営基盤の安定化を目指して自社ソリューションの強化を進め、営業利益など過去最高益を更新しました。さらに、社員を大切にすることを目指して健康経営を推進し、有給休暇取得率90%以上、平均月間残業時間約10時間、平均年間給与100万円以上の向上などが実現しました。これからもIT技術の深化を強め、生成AIなどの先進技術へ挑戦し続けることで、「真に社会から必要とされる会社」を目指し、IT業界全体の持続的な成長へとつなげます。



研究開発したメタバース



当社の創業は、1961年10月です。2025年度で創業64年を迎えます。コンピューターが企業に入り始めて、約60年と言われておりますから、当社は、その草分け的存在と言えます。日本のITの発展とともに、事業を拡大してまいりました。60年という期間は、歴史においては、ほんの一瞬と言ってよいほど短いものです。でも、その道のりは、決して、平坦に進んできたわけではありません。さまざまなシステムの開発に関わってきたわけですが、技術の急激な変化に、常に、挑戦心をもって対応してきた60年です。今日では、システムの可視化を中心にしたビジネスと、業種や業務ノウハウに強みを持つビジネスとで、多くのお客様に支えられる企業になりました。今ITを取り巻く環境は、経済産業省が警鐘を鳴らした「2025年の崖」を背景に、デジタルトランスフォーメーションが進んでいます。ChatGPTに代表される生成AIは、私たちが日常で使う言葉が指示語になっており、AIというものが、より身近なものになったと感じられます。今後も、ICTが世界を拡張していく中、これらを利活用して事業を展開してまいります。これからも、新たな技術へ果敢に挑戦することで、当社はお客様の発展とともに成長を続けます。社員一人ひとりが、しなやかな発想で新しい時代のIT活用を推進し、お客様にとって価値のあるITサービスを提供し続ける企業であり続けます。

中長期的な取り組み

既存事業を発展させ、持続的な成長余地を見出そうと考えています

主力ソリューションへ積極的に投資を行います。商品力を高め、他社との差別化を図ります。

将来に向けた持続的な成長基盤を獲得しようと考えています

それは、「2025年の崖」の先のビジネスの模索であり、当社グループ内で完結するビジネスだけではなく、信頼できる相手と互いにリスクをとった協業ビジネスも考えられます。2020年度から始めた社内スタートアップ制度は、多くの取り組みから複数の新商品開発につながっています。

人へ投資します

教育を充実させ優秀な人材を集めたいと考えています

人への投資の背景には、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)があります。当社は、D&Iに取り組みます。これに、Equity(エクイティ=公平性・公正性)を確保しながら、DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)を進めていきます。

サステナビリティへの取り組みを推進します

サステナビリティへの取り組みは、持続的社会的の実現のみならず事業活動の継続においても重要であると考えています。創業の精神である「コンピューターは社会に奉仕する」のもと、企業や地域社会が直面する課題に対してITソリューションを提供することで、社会の持続可能な発展に貢献していきます。

NCS&Aを応援して下さる株主の方々に利益を還元します

当社が成長して社会に貢献することで株主の方々に喜んでいただきたいと考えています。株主への利益の還元は、重要な経営方針の一つととらえています。配当性向45%以上を目標に自己株買いなどの施策も含め株式価値の向上に努めます。

社員が安心して働ける会社を目指します

当社は、2023年度に健康経営宣言を行い、2024年度より健康経営優良法人に認定されました。社員の健康を個人の問題ととらえるのではなく、社員の健康は当社の成長のためには必須であるとして、社員一人ひとりが心身ともに健康で、個々の力を最大限に発揮できる環境づくりが重要であると考えています。

なぜ、当社は「DE&I」に取り組むのか、を説明します。

ダイバーシティとは、日本語で「多様性」という意味です。人には、国籍や性別、年齢などの外見的な違いはもちろん、価値観や性格、嗜好など内面的にもさまざまな違いがあります。インクルージョンとは、日本語で「受容」という意味です。社員一人ひとりが、お互いを認め合いながら、人と人之間にある多様な違いを受け入れ、尊重し合い、それらを組織に組み込んで生かすことを目指します。この取り組みが「D&I」です。「D&I」を「Equity(エクイティ=公平性・公正性)」を確保しながら、進めていくことが「DE&I」になります。「Equity(エクイティ=公平性・公正性)」を加えているのは、社会には不平等な構造が存在し、誰もが同じスタートラインに立っているわけではないという前提に基づいています。D&IにE(公平性・公正性)を加えることで、あらゆる状況の人が活躍できる環境を整えると言えます。

現在の中期経営計画(2024年度-2026年度)で取り組んでいる女性活躍の推進や女性管理職の育成は、この「DE&I」の推進の一つです。また、男女を問わず子育て・介護と仕事を両立しやすい環境を整えるワークライフバランス活動も「DE&I」の推進の一つです。女性役員の登用も障がい者雇用も働く意欲のあるシニア層の雇用も外国人の雇用も「DE&I」の推進の一つです。また、当社では、入社すれば、最終学歴による差はなく、同じ扱いとなります。このことも「DE&I」と言えるかもしれません。

当社の事業環境は、ITの進化が加速する中で日々刻々と変化しています。変化が大きい時代であればこそ、変化に気付くことが出来る多様な人材が組織に存在していることはとても重要であると考えています。

事業継続性の観点からも、「DE&I」を推進し、多様な人材を受け入れ、多様な人材が能力を発揮できる環境を整え、安心して意見を発信できる多様性を尊重する風土を作り上げます。社員がより長く生き生きと働くことができるよう、健康保持・健康増進に継続的に取り組み「健康経営」を推進してまいります。

※健康経営の一環として社員に配付しているスマートバンドを、私自身も着用しています。全社的に推進している取り組みに自らも参加して、健康維持に努めています。

**新たな技術へ挑戦しながら
お客様に信頼される
ITサービスの
提供者であり続けます**

代表取締役社長

辻 隆博



NCS&Aグループは企業理念体系に基づいた事業活動を通じて、持続的な企業価値の向上と社会価値の創出に取り組みます

社 是 — コンピューターは社会に奉仕する

アウトカム

社会価値の創出

ソリューションを通じた社会課題解決



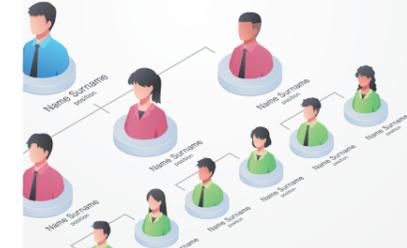
- 「2025年の崖」等の社会課題に対して、多様な発想によりソリューションを提供し、社会のDX化を推進
- お客様の課題解決、業務効率化、インフラ維持に貢献

地域活性化



- 関西など地域のお客様に対してITによる課題解決を行うことで、活性化に寄与

IT人材育成・輩出



- 成長産業でありながら人手不足のIT業界において、一人前のIT人材を育成
- 良好な職場環境・活躍機会・待遇を提供しIT業界の魅力を向上
- 女性のIT業界への進出を推進

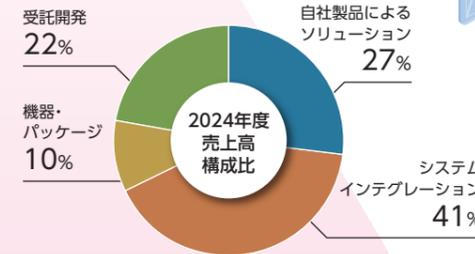
アウトプット

創出価値

2024年度実績



- 売上高 204.9億円
- 営業利益 19.9億円
- 営業利益率 9.7%
- ROE 15.9%
- 配当性向 46.6%^(※1)
- 「社内スタートアップ制度」申請件数: 33件
- 有給休暇取得率: 90.3%
- 平均月間残業時間: 10.5時間
- 女性管理職比率: 9.5%^(※2)
- 定期新卒採用者人数: 68人
- 社外取締役比率: 60.0%
- 女性役員比率: 37.5%
- 電気使用量削減率(前年比): 11.5%
- 紙使用量削減率(前年比): 2.5%



2026年度目標

- 売上高 230億円
- 営業利益 28億円
- 営業利益率 12%
- ROE 10%以上を継続
- 配当性向 45%以上
- 女性管理職比率: 20%
- 男女賃金格差: 80%
- 男性の育児休暇取得率: 100%
- 有給休暇取得日数: 18日
- 平均月間残業時間: 10時間

事業活動

価値創造に向けた活動



ビジネスモデル



行動指針

私たちは宣言します
夢と未来にむかって、
あたらしさへ挑戦します
お客様の心の声に、
しなやかな発想で応えます
的確な判断と責任のもと、
すばやく行動します

事業活動方針

マテリアリティ | P.11

事業の観点	お客様の事業を支える P.13	社会への貢献 P.15	新しい技術への挑戦 P.16
人材の観点	人生を豊かに P.17		
会社の観点	透明、公正な経営ガバナンス P.23	地球環境への貢献 P.29	

中期経営計画 | P.33

経営理念

私たちは、確かな技術で
新たな価値を創造し、社会に貢献します

企業メッセージ

**Grow on with Clients,
now and forever**

インプット

価値の源泉
| P.9



主カソリューション

- お客様の課題に特化したソリューション
- システムの可視化技術
- 大規模マイグレーションの経験
- 60年以上にわたり蓄積してきた社会インフラから金融、製造、流通まで幅広い領域でのノウハウ
- システム開発における品質保証活動

知財と人材

- 従業員数(連結): 1,219名
- 従業員(単体)の比率 (職種別) 技術8: 営業1: 事務1 (地区別) 大阪5: 東京4: 名古屋1
- 高度情報処理技術者試験の取得者数: 272名
- PMPの取得者数: 54名
- 人材育成の仕組み

お客様やパートナーとの関係

- お客様: 約1,700社
- パートナー企業: 約200社

安定した財務基盤

| P.37

純資産(連結): 142.3億円
自己資本比率: 66.7%

外部環境

- デジタル技術の急速な進歩・高度化
- デジタルデバイドの拡大
- 少子高齢化
- 労働人口の減少
- 気候変動(異常気象の多発)

(※1) 繰延税金資産の追加計上による当期純利益の増加分を除外した数値です。なお、除外前の数値は、30.6%です。(※2) 2025年4月1日時点。

3つの 価値の 源泉

お客様やパートナーとの関係

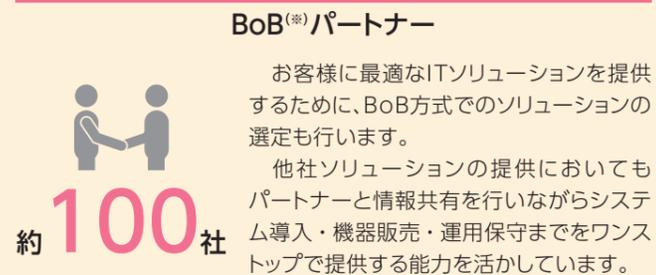
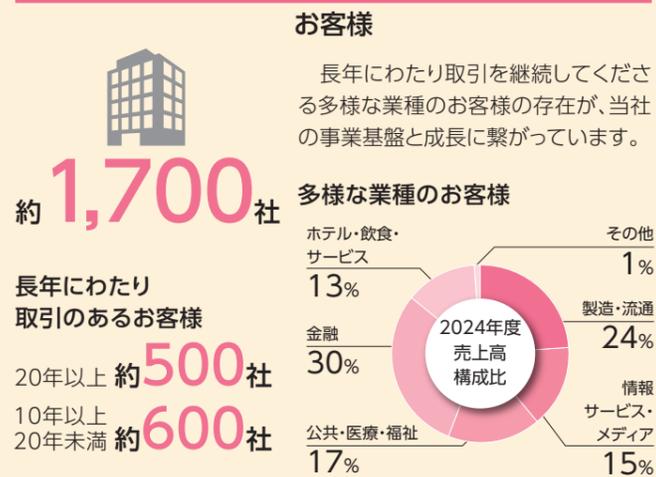
課題や業界に特化したソリューション

知財と人材

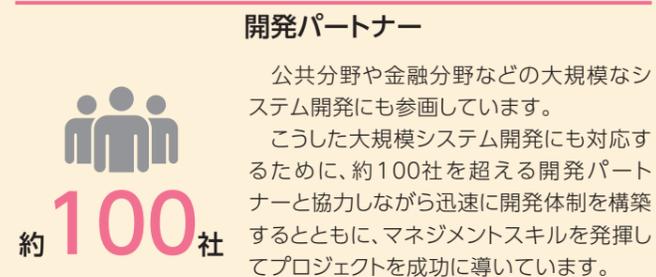
NCS&Aの価値創造を支える3つの価値の源泉は、これまでのお客様へ貢献する過程で養われてきました。今後もこれらの価値の源泉を元にIT技術やお客様のニーズの変化にしなやかにすばやく対応し、新たな価値の創造に取り組みます。

お客様やパートナーとの関係

企業メッセージである「Grow on with clients, now and forever」のもと、お客様に寄り添い、直面する経営課題を解決するためのITソリューションを提供しています。自社製品に限らず課題解決に最適なソリューションを選定するためにパートナーと情報共有を行い、製品理解を深めています。また、自社ソリューションにおいては業種や課題に特化していることから販売パートナーとのアライアンス締結など連携を強化し、より多くのお客様に利用いただけるよう販売網の拡大を図っています。



(※)BoB(ベスト・オブ・ブリード)：システム構築において単一ベンダーの製品ではなく、各分野で最適な製品を選定し組み合わせる方法。



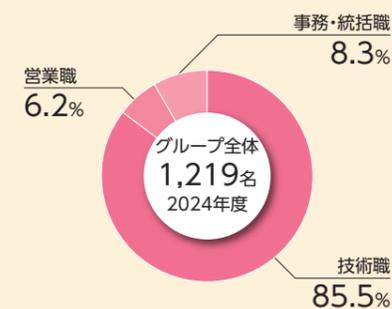
課題や業界に特化したソリューション



可視化製品をはじめとする課題に特化したソリューションや、特定の業界に固有する業務をパッケージ化したシステムは、お客様にとって迅速でコストパフォーマンスの高いIT課題の解決策です。このようなソリューションやパッケージ化したシステムのラインナップを充実させると同時に、事業環境に応じた機能強化を継続しています。また、製品化を促進するための取り組みとして、社員の誰もが研究開発を通して新しい事業の芽を創出できる「社内スタートアップ制度」を2020年度から継続し、申請数は2023年度28件、2024年度33件と年々増加しています。

これらの取り組みが、お客様のニーズ(needs)や新たなシーズ(seeds)を柔軟に組み込んだソリューションの提供を可能とし、IT課題の解決に貢献しています。

知財と人材



当社は、社員の85%以上を技術職が占めており、技術力を強みに幅広い業種のお客様に向けてソリューションの提供をしてきました。これまで培ってきた個々の経験や知識を汎用化・共有化することで、知財として蓄積し、新たな製品アイデアや品質向上に取り組んでいます。また、充実した資格取得支援制度により、社員がスキルアップを図ることができる環境を整え、人材の育成および技術や知識における多様性を確保することで、持続的に新しいソリューションの提供を目指しています。

知識の獲得と体系化



資格取得者数

ITストラテジスト	システムアーキテクト	プロジェクトマネージャ	ネットワークスペシャリスト	データベーススペシャリスト
10 名	35 名	35 名	20 名	55 名
エンベッドシステムスペシャリスト	ITサービスマネージャ	システム監査技術者	情報処理安全確保支援士	応用情報技術者
3 名	13 名	12 名	89 名	277 名
基本情報技術者	PMP	AWS認定資格 Professional, Specialty(※1)	G検定	
553 名	54 名	22 名	14 名	

※旧名称の資格含む (※1)ProfessionalとSpecialtyの取得合計数

これからもお客様に必要とされる企業であり続けるために

これからもお客様に必要とされる企業であり続けるために、2022年にサステナビリティ基本方針と推進体制を新設しました。また、当社の企業理念や事業活動より社会への貢献を一層高めるためのマテリアリティ(重要課題)を特定し、当社グループが目指す6つのテーマを設定しました。マテリアリティの取り組み内容を、事業・人材・会社の3つの観点より推進しており、中期経営計画においても同様に3つの観点で戦略の方向性を示しています。(中期経営計画→P33)

サステナビリティ基本方針

NCS&Aグループはサステナビリティへの取り組みが持続的社会的の実現のみならず事業活動の継続においても重要であると考えています。創業の精神である「コンピューターは社会に奉仕する」のもと、企業や地域社会が直面する課題に対してITソリューションを提供することで社会の持続可能な発展に貢献します。また、地球環境や人々の暮らしに関する課題についても積極的に取り組むことで持続的社会的の実現に貢献し、企業価値の向上を目指します。

サステナビリティ推進体制

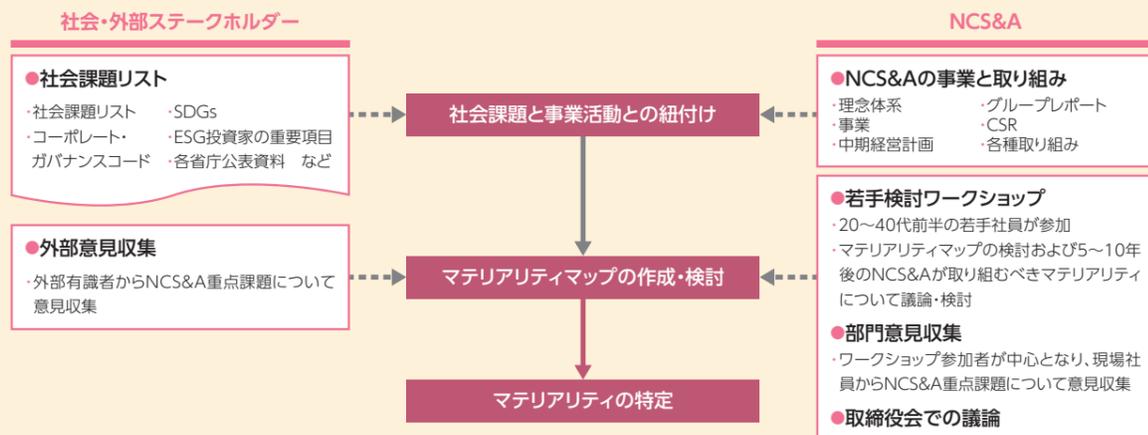
NCS&Aグループの成長戦略である「サステナビリティ経営」を推進するため、「サステナビリティ推進委員会」を設置しました。委員会は、サステナビリティにかかる全社的課題、取り組み施策の確認や検討、当社グループ全体へのサステナビリティ経営の浸透を目的としています。

NCS&Aマテリアリティの特定

2021年度から2022年度にかけてNCS&Aマテリアリティを特定しました。特定プロセスは以下の通りです。

- 1 社会課題リストに挙げられる社会課題と当社の理念体系および事業活動との紐づきの有無を洗い出しました。
- 2 紐づきがあると判定した項目に対して、「当社における重要度」と「ステークホルダーにおける重要度」の2軸で関係性を整理するマテリアリティマップを作成しました。
- 3 ワークショップを開催し内容を議論、同時に取締役会でも議論を行いました。なお、ワークショップは4か月の期間で計5回開催し、全社から選抜された若手社員がそれぞれの議論を交わしました。
- 4 外部有識者2名に検討結果を提示し、意見ヒアリングを行いました。
- 5 外部有識者からのヒアリング結果を踏まえてワークショップでよりマテリアリティに対する当社テーマの具体イメージをすり合わせる議論を行いました。その後、取締役会でも議論を実施しました。

マテリアリティ特定の流れ



マテリアリティ		目指す姿/社会的価値		
テーマ	重要課題			
事業の観点 → P.13	お客様の事業を支える ・お客様が一番最初に思い浮かべるIT企業を目指します 8 顧客のIT課題を解決し、事業を成長させる 9 事業に必要となる人材を確保し、育成する 11 社会課題の解決に貢献する 17 持続可能な社会の実現に貢献する	・デジタル社会の進展 (ITシステムの維持・発展) ・BCP・セキュリティへの対策 ・パートナーシップの強化	〈目指す姿〉 ・お客様の事業の成長に向け、お客様のITの課題やあるべき姿を理解し、お客様のためになることを積極的に提案・実現する 〈社会的価値〉 ・主にレガシーシステムを抱える企業におけるDXの推進力となる ・ユーザー企業とDXを一体的に推進し、デジタル技術を活用した新ビジネス・サービスの提供者となる	
	社会への貢献 ・地域社会に貢献しより豊かな生活に向けて寄り添います 3 持続可能な社会の実現に貢献する 9 事業に必要となる人材を確保し、育成する 10 社会課題の解決に貢献する 17 持続可能な社会の実現に貢献する	・産業・公共インフラの維持・発展 ・地域経済の活性化 ・適切な医療・福祉サービス	〈目指す姿〉 ・関西をはじめとする地域の顧客と一体となってITによる課題解決に取り組み、社会貢献を実現する企業として認知される 〈社会的価値〉 ・消費者と金融会社の健全な取引を支える社会インフラを提供する ・地方公共団体の情報システムの維持・発展に貢献する ・介護保険サービス事業者の福祉用具に関する多彩な業務を支える	
	新しい技術への挑戦 ・お客様の未来に寄り添うために新しい技術に挑戦し続けます 8 顧客のIT課題を解決し、事業を成長させる 9 事業に必要となる人材を確保し、育成する	・技術・サービス開発 ・企業・大学とのイノベーション共創	〈目指す姿〉 ・新たな技術への対応や、ニーズに沿ったパッケージ化ノウハウを開発・蓄積し、お客様の目指す未来の実現に、共に挑戦していく 〈社会的価値〉 ・品質の高い製品およびサービスを提供し続ける ・デジタル技術を活用した新ビジネス・サービスの提供者となる ・社会課題を解決する様々なスタートアップを支援する	
	人材の観点 → P.17	人生を豊かに ・多様な個性を活かしあい互いの人生を豊かにする集団になります 4 顧客のIT課題を解決し、事業を成長させる 5 ジェンダー平等を推進する 8 顧客のIT課題を解決し、事業を成長させる	・人材の育成 ・働き方改革 ・従業員の健康 ・ダイバーシティ ・人権の尊重	〈目指す姿〉 ・働き方やキャリアを柔軟に選択できる環境のもと、社員が相互に認め合い成長できる風土を目指す 〈社会的価値〉 ・お客様と当社の成長に貢献するIT人材を創出する ・社員一人ひとりのライフステージに応じて働き方を選択し、よりパフォーマンスを発揮できる環境を実現する ・多様な人材の雇用機会を創出する
会社の観点 → P.23		透明、公正な経営ガバナンス 10 社会課題の解決に貢献する 16 透明な情報開示	・コーポレート・ガバナンス ・コンプライアンス遵守 ・リスクマネジメント	〈目指す姿〉 ・ガバナンスを通してステークホルダーからより深い信頼と理解を獲得する 〈社会的価値〉 ・企業倫理とコンプライアンスの重要性を認識し、企業の社会的責任を全うする ・株主や得意先をはじめ、取引先、地域社会、社員等の各ステークホルダーとの良好な関係を築く ・迅速かつ正確な情報開示に努めるとともに、経営の透明性を高める
		地球環境への貢献 13 気候変動に貢献する 14 水資源の持続可能な利用 15 陸域生態系を保護する	・環境負荷の低減	〈目指す姿〉 ・ITソリューションサービス事業を通じて環境側面の改善を継続的にやり、社会から信頼される事業者であり続ける 〈社会的価値〉 ・資源利用状況を把握することで、より環境に低負荷な事業活動を実現する ・社会貢献活動の継続

事業の観点

お客様の事業を支える

社会への貢献

新しい技術への挑戦

お客様の事業を支える

お客様の事業の成長に向け、ITに関連する課題やあるべき姿を理解し、お客様のためになることを積極的に提案・実現することを目指します。

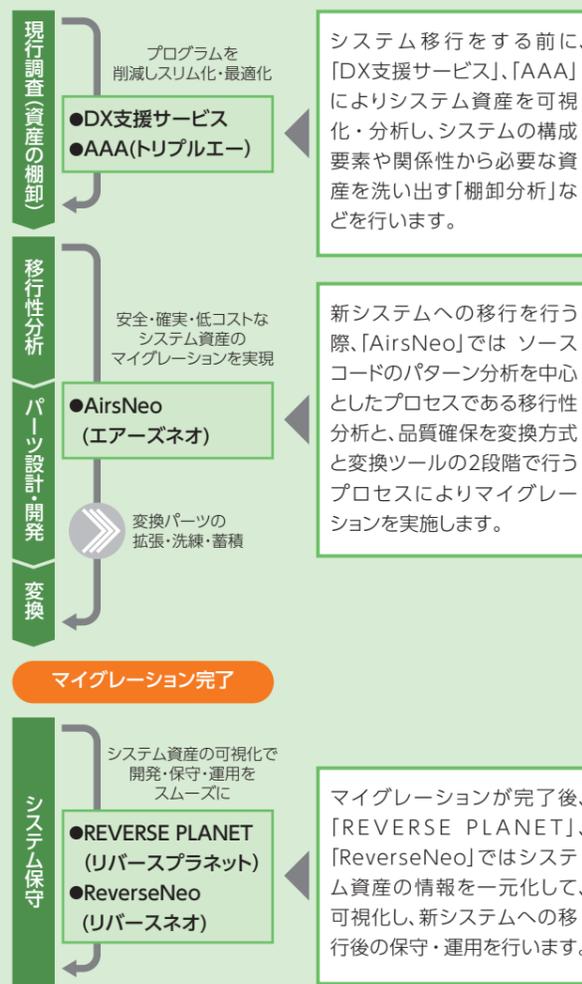
●マイグレーションと可視化

— レガシーシステムからの脱却 —

経済産業省が2025年5月に公開した「レガシーシステムモダン化委員会総括レポート」(*)では、レガシーシステムからの脱却が依然として企業の課題であることが示されています。

当社はレガシーシステムからの脱却を「マイグレーション」という最新のシステム環境に移行する技術と、システムの可視化技術により実現しています。これまでの豊富な経験と実績を活かし、技術を製品・サービスとして提供することで、資産の棚卸からマイグレーション、保守・運用と一連の流れでレガシーシステムからの円滑な移行を実現し、お客様の事業継続を支援しています。

(*)経済産業省 「DXの現在地とレガシーシステム脱却に向けてレガシーシステムモダン化委員会総括レポート」



当社のソリューションやサービスは、長年にわたり培った業務ノウハウや専門的なIT技術を用いることで社会課題の解決に寄与してきました。日々変化する社会ニーズに対しても迅速かつ柔軟に適合するために、お客様との対話を積極的に行い、知識のアップデートと、新しい技術への挑戦を続けています。

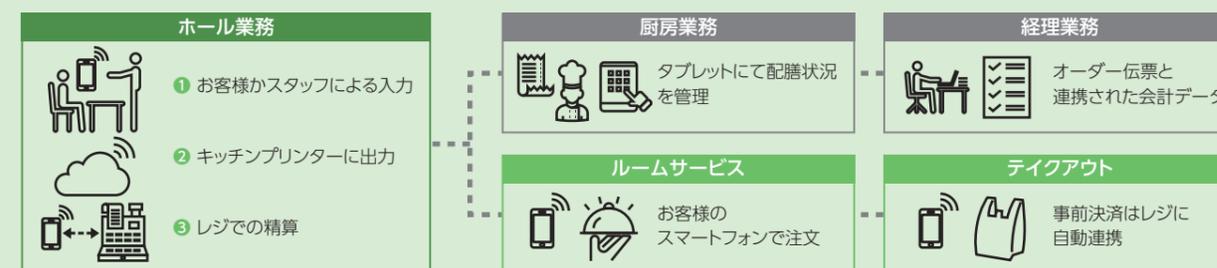
今後もしなやかな発想と技術を掛け合わせ、社会課題の解決や新しい価値の創出に挑み、お客様に提供し続けることで、社会に貢献します。

●E.M.O(エモ) — 飲食店でのオーダーエントリーシステム —

ホテル業へのシステム導入を長年実施してきた経験を活かし、ホテルレストラン向けのオーダーエントリーシステムとして2023年9月に「E.M.O」をリリースしました。注文伝票の書き間違いやレジ打ちの手間をなくすために開発が進められ、現在はホテルレストランに限らず飲食店向けシステムとして提供しています。

「E.M.O」はオーダーをスマートフォンやタブレットで簡単に入力でき、様々な場面で活用できるシステムです。2025年6月には、テナントレストラン対応などの機能強化が行われ、より幅広いシーンでの利用が可能になりました。このような定期的な機能強化を、お客様にヒアリングした上で実施することにより、お客様に寄り添ったサービス提供を目指しています。

■当社サービスを用いたシステム運用(イメージ)



〈導入事例〉

「ホテルモンテ株式会社」インタビュー内容(要約)

2023年1月に「E.M.O」のテスト導入を実施し、その後、半年で全ホテルのレストランへ導入を完了しました。きっかけは、ホテル内のレストランにおいて、総務の負荷、二度手間やお客様をお待たせするという課題を解消しなければならないと考えたことです。「E.M.O」の導入を決定した理由は、NCS&Aとは30年近いおつきあいがあり、当ホテルのことをよく理解してもらっているため、当社の要望を柔軟かつ迅速に実現してもらえると期待したためです。「E.M.O」の導入で、総務の負荷削減、レストランでの業務効率化に加え、タブレット端末を採用したことによりスタッフ一人ひとりの作業効率が向上しました。

※全文はHPに掲載しています。(https://ncsa.jp/jirei/jirei005-hotelmonterey)

●The SWAT(ザ スワット) — 福祉用具に関する業務をトータルにカバー —

2000年の介護保険制度の開始後、福祉事業に参入する民間事業者が増え、福祉用具のレンタルサービスも拡大してきました。

SWATは介護保険サービス事業者の福祉用具に関する業務を支えるトータルシステムとして2000年より提供しています。今後リリース予定であるWEBバージョンの新製品「The SWAT」は多くの事業者が必要としてきた、帳票フォーマットの自由化や、タスク管理ができるダッシュボード機能などの多数の新機能を搭載予定です。福祉用具のレンタル管理だけでなく、衛生管理などの多様な業務を支えるシステムとして、細かい業務まで機能化された使い勝手の良いシステムを目指しています。



〈トピック〉お客様とのソリューションの共創

当社は、これまで様々なソリューションをお客様に提供し、獲得した技術と経験を元に、新しい価値の創出を追求しています。

既存ソリューションの機能強化では、システム利用者であるお客様の要望を取り入れることなどにより、新しい価値の創出を図っています。ソリューションに即した業界のお客様と共創することにより、これまでになかった価値のあるソリューションを提供できると考え、業界固有の社会課題の解決に寄与する企業を目指しています。

〈現在の取り組み〉



社会への貢献

社会における法律や制度は環境に応じて目まぐるしく変化しており、内容の理解のみならず、業務におけるノウハウの獲得に多くの時間と労力を必要とします。制度変更に確実かつ迅速に対応することが必須であり、また、IT技術を活用し、業務効率化を進めることで、行政サービスの質を向上させる対応も必要です。

国や自治体と一体となってITによる課題解決や効率化の支援に迅速に取り組み、社会への貢献を実現する企業を目指します。

● The給付 — 自治体の給付金事業を力強くサポートするシステム —

給付金は、政府や自治体が支給を決定してから実際に対象者の手元に支給されるまでが短期間であることから、給付金事業に関わる国や自治体は迅速な対応が必要とされています。支給の時期や対象者は、給付金の内容によって異なるため、その都度柔軟な対応も必要です。

「The給付」は、国や自治体における給付金事業を支援する自治体向けのシステムです。2014年度よりさまざまな給付金事業に対してシステムを提供し、国の給付金事業に加え、市町村独自の給付金事業にも対応しています。2020年4月に行われたコロナ禍に伴う給付金支給においても、迅速なシステム対応を行ったことで対象者へ素早い支給を実現しました。このように、国や多くの自治体における給付金事業をシステムよりサポートし続けています。



● The確定申告V — 住民税に関する業務にかかる作業を大幅に軽減する確定申告支援システム —

自治体における住民税に関する業務は、マイナンバー制度や毎年の税法改正など、年々高度化・複雑化しており、柔軟に対応するための工夫が求められています。

「The確定申告V」は、住民課税にかかる膨大な作業量を大幅に軽減し、作業効率化を実現する自治体向けシステムです。ペーパーレス化や電子データの取り込みなどの自治体DX(※1)にも対応しているため、行政サービス業務の効率化を可能とし、住民の利便性向上に寄与しています。また、2025年度末までに移行が努力義務となっているガバメントクラウド(※2)上でも稼働可能です。このような政府からの要請にもシステムの入れ替えをすることなく、安定的かつ長期的に業務の運用ができるように進化を続けています。

(※1) 自治体DX・・・地方自治体がデジタル技術を活用して業務効率化を図り、住民の利便性や行政サービスの維持・向上を図ること。
(※2) ガバメントクラウド・・・政府が運用するクラウドサービス環境。各自治体の行政サービスを標準化・効率化する取り組みの一環。



新しい技術への挑戦

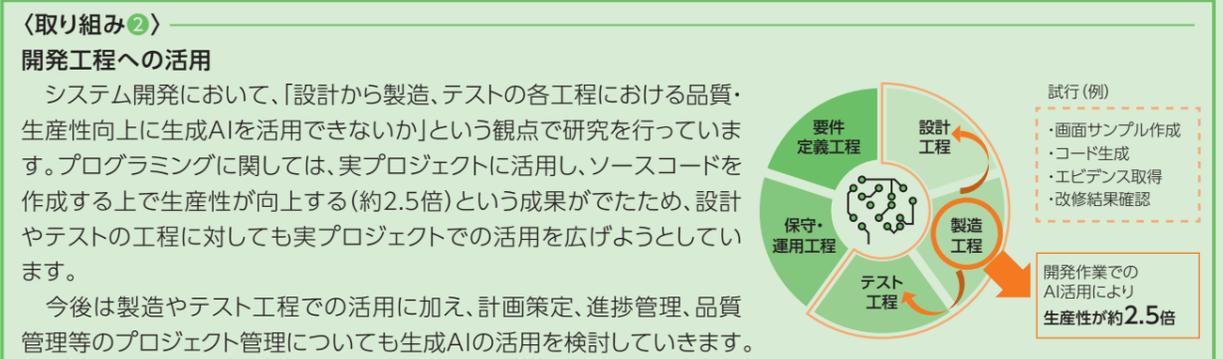
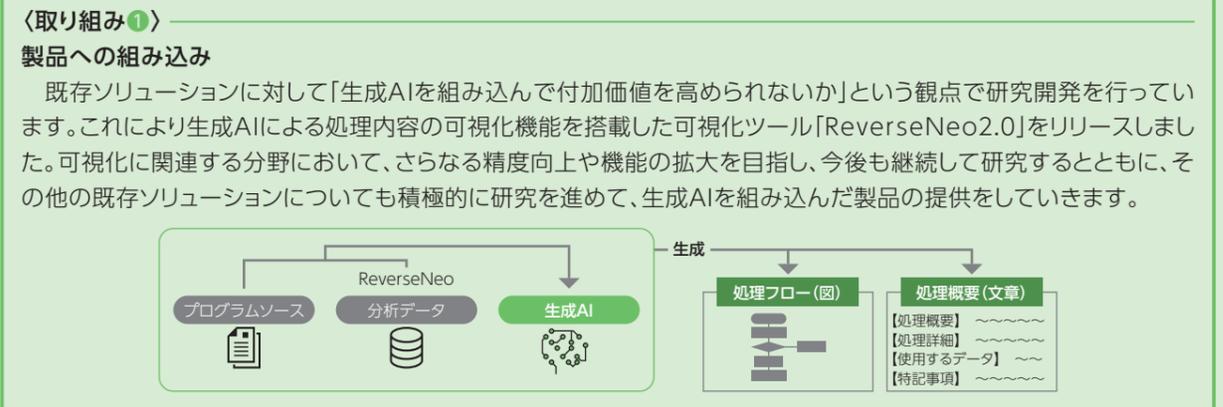
当社は、「新たな技術へ果敢な挑戦をしながらお客様に信頼されるITサービス提供者であり続ける」考えのもと、2020年度下期から社内スタートアップ制度を開始、2023年度より生成AIについての研究を始めるなど、常に新しい技術への挑戦を続けています。

● 社内スタートアップ制度

社内スタートアップ制度とは、社員の誰もが研究開発を通じて新しい事業の芽を創出できる制度です。これまで多数の申請があり、実際に複数の取り組みが製品化されています。具体的には、自社ソリューションであるオーダーエントリーシステム[E.M.O]では、他社サービス連携などの技術研究を実施し、機能を追加した新バージョンをリリースしました。制度のさらなる活性化で投資開発を促進し、新たなビジネスの創出を目指します。

● 生成AIの取り組み

現代社会において生成AIは業務の効率化や新規事業の創出を目的に、情報リサーチや文書作成、コンテンツ作成など多様な分野で急速に拡大しています。このような状況のもと、当社では製品への組み込みや開発工程への活用など、各方面での有効活用に向けた取り組みを行っています。



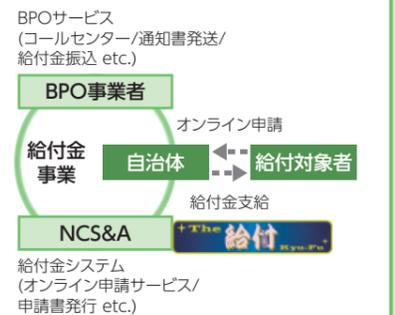
〈トピック〉BPO(※)サービスの提供事業者との連携

全国に数多く存在する各自治体をより広くサポートするために、当社は他社との連携体制を構築しています。

例えば、給付金の対象者数が3万人を超えるような自治体では、給付業務を外部のBPO業者に委託するケースが増加しています。そのようなケースでも、当社はBPO事業者と連携し、業務を分担することで多くの自治体に給付金システムを提供しています。

事業を取り巻く環境の変化に柔軟に対応することで、多くの自治体にITシステムの提供ができ、より便利な社会の実現に貢献しています。

(※)BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)：企業の業務プロセスを外部の専門企業に委託すること。



〈トピック〉品質マネジメントシステム

当社にとって最も重要であるのは、高品質な製品やシステムをお客様に提供し続けることです。新しい技術に対しても確かな品質を確保するための取り組みを行っています。

品質方針は『信頼される技術者集団により、高品質なシステムを実現し、顧客満足度の向上を追求する。』であり、品質マネジメントシステムの中核の仕組みとして独自の「プロジェクト統制」があります。「プロジェクト統制」とは、プロジェクトの運営を適正化するために必要となる事項、取り組みを内部統制の一環として規定(明文化)したもので、全社に適用し、遵守を義務付けています。直接開発には携わらない審査部門による牽制を行うことで、高品質な製品、システムの提供を行っています。

人材の観点

人生を豊かに



人材を最も重要な経営資源と考え、多様な価値観を持つ優秀な人材が、その能力を最大限発揮し、生き生きと働くことができる企業を目指します。互いの違いを認め合える風土を形成し、1人ひとりが主体的に行動できる環境を整えることで、人材価値をさらに高められると考えています。事業活動における活躍だけでなく、社会の一員としても活躍をすることで、社員の人生を豊かにするとともに、IT業界の魅力を向上させ、優秀なIT人材の育成・輩出に貢献します。

人生を豊かに

●NCS&Aにおける人への取り組み内容

社員個人の発展と、社員が属する組織の発展の双方を促進しています。個人の発展のために、成長できる環境と働き続けられる環境を整え、組織の発展のためにDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進を行っています。社員が生き生きと働き、社員と会社が共に成長する企業であり続けるために、全社的に人への取り組みを強化しています。



(個人の発展)成長できる環境



市場の変化の中で常に挑戦し続ける高い意識、専門性・創造性を持つ人材を育成するために、社員一人ひとりが主体的に成長できる環境の構築を進めています。

●自己研鑽支援制度

日々の業務に限らず、知識の深化や自己成長に繋がる主体的な意識の向上のために、学習の機会や環境を提供しています。資格取得に関する支援として、資格取得に役立つ書籍の提供や社内勉強会を開催するなどの学習支援や受験料補助、合格報奨金を支給しています。他にも、スキル強化のために外部研修や通信教育の提供や、知識を深化させるために大学院での修学を希望する社員に対して、仕事と大学院を両立できるような制度を整えています。

●研修制度

社員一人ひとりが求められる専門性を追求するための職種別研修や役割を認識して業務推進力の向上を促進するための階層別研修など、業務上必要な研修に加え、節目ごとに自分と向き合い、将来の姿を考えるキャリア研修を実施しています。新入社員に対しては、入社して3か月間、ビジネスマナーやITの基礎知識を学ぶ研修を行っています。その後、入社3年目、5年目、7年目の社員に対して実施する「七五三研修」では、一度立ち止まり、自己と向き合うことで、自己の価値観を磨く機会を設けています。また、若手社員のみならず40歳代以降の社員に対しては、定年後を含めた長い人生をどのように充実させるか、今後のキャリア形成やマネープランについて考える機会となる研修を行っています。

キャリアや年齢に応じた研修を実施することで、社員のモチベーション向上およびキャリア形成支援を計っています。



(個人の発展)働き続けられる環境



社員それぞれのバックグラウンドやライフスタイルが異なる中で、ライフステージに応じて働き方を選択し、より高いパフォーマンスを発揮しながら長く働き続けられる環境の構築を進めています。

●柔軟な勤務環境

多様で柔軟な働き方を実現するために、ライフスタイルに合わせた出勤時間や場所を選択できる勤務制度を導入しています。東京、大阪地区でオフィスを分散したことにより、社員が出社しやすいオフィスを選んで働くことが可能です。さらに、社員全員にテレワーク環境を整備したことで、テレワークと出社が共存するハイブリッド勤務も可能にしています。有給休暇の取得方法では、1時間単位での取得を可能とすることでより柔軟な働き方の実現に向けた環境整備に取り組んでいます。



●健康経営

社員一人ひとりが心身ともに健康で、個々の力を最大限に発揮できる状態であることが、会社の成長に繋がると考えています。2015年度より健康経営の取り組みを開始し、残業時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組んできました。2019年度からは社員の健康障害防止、健康増進と、社内における受動喫煙防止を狙いとして勤務時間内禁煙を実施しています。また、同年に健康増進を目的として全社員に配付したウェアラブル端末(スマートバンド)について、2024年度に刷新し、新しいスマートバンドを配付しています。楽しみながら健康管理ができるようにウォーキングイベントを開催するなど、工夫をこらして推進しています。

これらの取り組みにより、当社は経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度による「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に2024年に続き、2年連続で認定されています。



●育児・介護支援制度

社員が安心して育児・介護をしながらも働けるように、休職や短時間勤務などの制度を充実させ、利用しやすい環境整備を進めています。制度の利用を推進するポスターを掲示したり、社内報で男性育児休職者の紹介をしたり、性別を問わず希望する誰もが制度を利用できる環境づくりに取り組んでいます。さらに、社員同士で、悩みや情報を共有できる場を作るため、様々なテーマの座談会を開催しています。

また、外部の育児・介護支援サービスを導入し、育児休職からのスムーズな復職に向けた支援や子どもの保育園・小学校への送迎、病児保育の委託、高齢の親の病院への付き添いなどのサービスを利用できるようにしています。



社内掲示ポスター

■制度および推進に向けた取り組み



休職制度、
短時間勤務制度



制度の利用
推進ポスターの社内掲示



社内報での
男性育児休職者紹介



座談会の開催



外部の育児・
介護支援サービス

●処遇・報酬

社員の生活が安定し、より安心して長く働くことができるように処遇向上や資産形成を支援する制度を導入しています。昨今の継続的な物価上昇や人口減少により社会保障制度が不安定な状況にある社会情勢を鑑みて、2023年度より3年連続で4.5%以上の給与水準の引き上げを実施しており、2025年6月支給分より平均5.0%(定期昇給を含む)の引き上げを行いました。資産形成支援としては、財形貯蓄や退職金制度を導入しており、また、2024年7月より従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入しました。

●ライフステージを意識したNCS&Aの取り組み

当社は、社員が生き生きと働き続けられるように、キャリアパスとライフステージを意識して、休暇・休職に関する制度から資産形成の一助となる福利厚生まで様々な制度設計を考えています。安心して長く働ける会社であるために、仕事と生活の両立ができる環境づくりを継続しています。

キャリアパス	共通	入社・研修	→配属→業務・育成・能力開発・昇格→異動→				退職	
ライフステージ		入社	結婚	妊娠・出産	育児	養育	介護	退職
休暇・休職	有給休暇取得促進日の設定、 時間単位の有給休暇制度			産前・産後休暇	育児休職	子の看護休暇	介護休暇・休職	
					産後パパ育休			
補助・手当	各種手当(通勤手当/住宅手当/時間外勤務手当 etc.)			マザーケアサービス (チャイルドケア)	子の大学入学 補助	マザーケアサービス (ペアレントケア)		
				保活コンシェルジュ		介護支援 サービス		
				(女性)フェムテックサービス(月経プログラム)			(女性)フェムテックサービス (更年期プログラム)	
働き方	勤務時間内禁煙					(育児・養育)短時間勤務、 時間外制限	(介護)短時間勤務、 時間外制限	
	全社員に テレワーク環境整備			時差出勤				
	全社員にiPhone支給			ジョブ・リターン制度				
	オフィス分散			新スマートバンド配付				
自己啓発	資格取得支援			資格取得時の受験料補助、 合格報奨金		職種別教育		
	社会人大学院生の 学費等による支援			外部研修等の自己研鑽費用の 会社負担		階層別教育		
				研修制度(新入社員研修、七五三研修)		研修制度 (キャリアデザイン研修、キャリアプランニング研修)		
資産形成	給与水準の向上							退職金制度
	財形貯蓄・積立貯蓄			GLTD(団体長期障害所得補償保険)				
	持株会			従業員持株会向け株式インセンティブ制度				

※赤枠は2024年度より実施開始

(組織の発展) DE&I



NCS&Aにいる多様な人材がさらに活躍できるように、DE&Iを推進しています。会社は多様な働き方を提供し、社員は働き方を選ぶようにすることで、人材の確保と誰もが公平に能力を発揮できる環境を整え、多様性を尊重する企業文化の構築を目指しています。

●主な取り組み

- 採用・配属
- ライフワークバランス推進委員会
- 女性活躍推進
- 多様な働き方

目的 誰もが公平に能力を
発揮できる環境の構築

会社

- 多様な個を組織に
組み込んで活かす
- 公平性・公正性を
確保する

社員

- 一人ひとりがお互いを
認め合いながら、人と人
の間にある多様な違い
を受け入れ、尊重し合う

●採用・配属

多様な価値観を持った人材が集まることで、新たな視点や知識がもたらされ、組織の成長に繋がると考えています。当社は、採用において性別、国籍、学歴や障がいの有無などによる制限を設けていません。採用後についても、障がいの有無によって職場の分離はなく、みんなが同じ空間で業務にあたっています。また、本人の能力や意欲を重視しているため、最終学歴に関わらず平等に扱っており、組織や職場において平等な機会を得られる環境づくりを行っています。

● **ライフワークバランス推進委員会**

社員のワークライフバランスを向上させるため、働き方や職場環境をより良くする取り組みを継続しています。
2014年に「女性活躍ワーキングチーム」、2017年に「働き方改革タスクフォース」を立ち上げ、2018年に2つを統合して「ライフワークバランス推進委員会」を発足させ、性別に関係なく、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。「会社からの指示で働き方を変える」活動から、一歩進んで、「ライフ」に重点を置き、社員一人ひとりが自主性をもって仕事や働き方を見直す活動にしていこうという思いで、「ライフ」を先頭にした「ライフワークバランス」としています。
2024年度は、子育てに関する情報交換の座談会や、他部署との交流や情報共有を図る同年代座談会を開催し、お互いの価値観や働き方を相互に理解する機会となりました。今後も引き続き、ワークライフバランスの充実を推進していきます。



座談会の様子



● **女性活躍推進**

多様な人材が活躍できる環境づくりとして、女性活躍の推進を行っています。2024年度の全社社員数における女性比率は29.2%です。性別に関わらず安心して意見を発言できる風土を作り上げるために、ライフイベント等を考慮しながらキャリア形成ができる環境づくりに取り組んでいます。
女性特有の健康課題の軽減及び女性のキャリア形成の支援のために、2023年10月よりフェムテックサービスを導入しています。2024年度には「月経プログラム」だけでなく「更年期プログラム」も導入しました。
また、管理職に占める女性の比率を9.5%（2025年4月1日時点）から2026年度に20%とする目標を掲げ、女性管理職の育成に向けた研修等により、早い時点での管理職に向けた意識付けと学びの場を提供し、管理職候補者の育成を行っています。



● **多様な働き方**

当社はこれまで社員が働き方を選べるように、テレワークの導入などの多様な働き方を提供してきました。その一環として、オンライン専門職の導入の検討をしています。例えば、遠方で暮らす両親の介護や、子供の教育のためなどの会社を辞めざるを得ない状況をなくすことが目的です。出社とテレワークが共存するハイブリッド勤務に加え、オンライン専門職の導入により、働く場所にとらわれず仕事ができる環境を整えて、多様な働き方ができるように検討を進めていきます。

NCS&Aの人材に関する取り組み

NCS&Aの取り組み		社会の動向	
●	女性社員による意見交換会開催 短時間勤務制度の見直しを実施 「ダイバーシティ推進ポータル」開設 女性活躍ワーキングチーム発足	2013	● 政府の日本再興戦略で「従業員の健康投資に対する経営者の意識の低さ」が課題に 11月 過労死等防止対策推進法 施行 「ブラック企業」が新語流行語大賞ノミネート
●	育児休業期間を2歳までに改定 「健康経営」の取り組み開始 「健康経営ポータル」開設 マイスタイル勤務制度導入 有給休暇取得促進日を設定 「社長からの手紙」による社外常駐社員の労働条件改善	2014	● 安全衛生法 改正 ストレスチェック義務付け
●	「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認定 半日有給休暇の上限回数撤廃 育児休業中の社員と社長のランチミーティング (大阪、東京、名古屋で1回ずつ実施) 産休・育休ハンドブック作成 時間外労働の削減施策として、時間外労働削減コストの還元を実施	2015	● 女性活躍推進法 施行 「一億総活躍社会」の提言 内閣官房に「働き方改革実現推進室」発足
●	女性活躍推進研修 「ワークライフバランス手当」導入 「働き方改革タスクフォース」発足 介護アンケート実施 子育て応援企画 → 男性の育児休業取得者を社内報で紹介	2016	● 人生100年構想会議 働き方改革実行計画 策定
●	「くるみん」認定取得 「ライフワークバランス推進委員会」発足 テレワークの試行実施	2017	● 働き方改革関連法案 可決
●	テレワークの全社試行開始 「勤務時間内禁煙」導入	2018	● 労働基準法 改正 有休5日取得義務 時間外労働の上限規制
●	全社員にスマートバンド導入 「ライフワークバランス推進ポータル」開設 介護ハンドブック、在宅勤務体験等 作成	2019	● 健康増進法 改正 受動喫煙への配慮 従業員に対する「望まない受動喫煙」防止への配慮義務
●	ライフワークバランスに関する意識調査アンケートを実施 トモニマークの使用開始 子育て支援(育児・介護代行)・ペアレントサービス導入 東京、大阪地区 オフィスの分散化	2020	● 女性活躍推進法 改正 育児・介護休業法 改正 「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正 有価証券報告書への人的資本に関する開示等が義務化
●	男性育児休業推進ポスター作成、掲示 時間単位の有給休暇制度 開始	2021	● 労働安全衛生規則 改正 職場における熱中症対策の強化
●	フェムテックサービス(月経プログラム) 導入	2022	
●	健康経営優良法人2024 認定 介護支援サービス導入 従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度導入 新スマートバンド導入 フェムテックサービス(更年期プログラム) 導入 女性管理職比率の目標設定	2023	
●	健康経営優良法人2025 認定 エンゲージメントワークショップの開催	2024	
●		2025	

● 働き方・健康に関する取り組み ○ 多様性に関する取り組み

〈トピック〉 エンゲージメント向上ワークショップの開催

NCS&AにおけるDE&Iとは何か、エンゲージメントを向上させるには何をすべきかについて議論をするためのワークショップを行っています。様々な意見を生み出すために、参加メンバーの性別、年齢、役職を限定せず多様性のあるメンバーで開催しています。ワークショップでは「女性活躍推進において、女性管理職比率の最終目標を50%とすることが平等に繋がるのでは」など様々な視点からの意見交換が行われ、当社のDE&Iやエンゲージメント向上に関する施策について検討しています。



会社の観点

透明、公正な経営ガバナンス
地球環境への貢献

透明、公正な経営ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
強化の取り組み

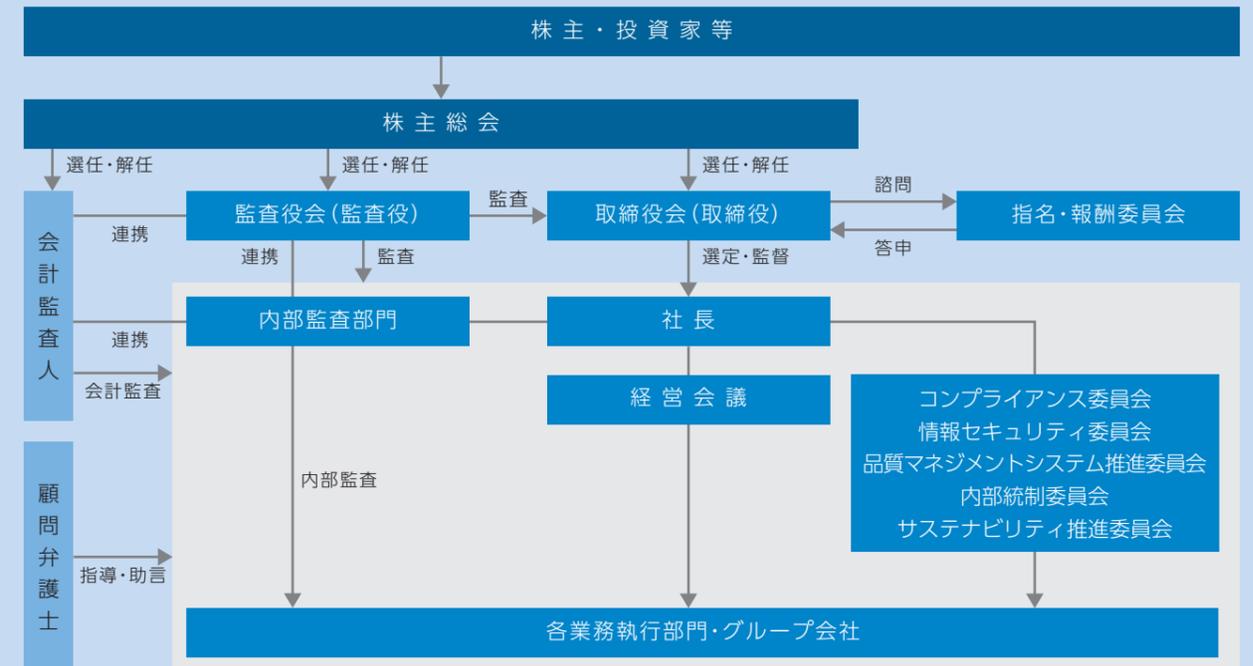
経営の透明性、法令遵守、説明責任を確保していくためにコーポレート・ガバナンスの強化を継続的に行っています。

2017年	取り組み	取締役会の実効性評価を開始
	目的	取締役会の監視、監督機能の向上
2018年	取り組み	業績連動型報酬制度を導入
	目的	業績、企業価値の向上
2020年	取り組み	任意の指名・報酬委員会を設置
	目的	役員の指名・報酬決定プロセスへの社外取締役の関与
2021年	取り組み	社内取締役の人数を2名に縮小
	目的	取締役会の監督機能強化と執行との分離
2022年	取り組み	取締役会の社外取締役を過半数以上とするために1名増員
	目的	取締役会の透明性、客観性の確保
2024年	取り組み	第三者による取締役会の実効性評価を実施
	目的	取締役会の機能向上
2024年	取り組み	女性役員の登用
	目的	取締役会、監査役会における価値観・思考の多様性の確保

当社は、企業倫理とコンプライアンスの重要性を認識し、企業の社会的責任を全うすることを経営上の最も重要な課題の一つとして位置づけています。株主の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーにとっての企業価値を向上させるため、経営の透明性、法令遵守、説明責任を確保していくことを基本方針とし、コーポレート・ガバナンスの充実に努めます。

NCS&Aのコーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役制度を採用しており、取締役、監査役を中心として、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。



●取締役会

当社の規模等に鑑み機動性を重視し、現在社外取締役3名を含む5名で構成しています。取締役会は原則月1回の定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や、経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督しています。

●指名・報酬委員会

取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に努めるため、取締役会の諮問機関として設置し、取締役等の人事と報酬に関して審議しています。

●経営会議

取締役会への付議事項の事前審議及び取締役会の決定した基本方針に基づき、その業務執行方針・計画・重要な業務の実施等に関する協議機関として取締役2名と各業務執行部門長等17名と常勤監査役1名で構成される経営会議を、原則月1回開催しています。

役員構成 (2025年6月20日現在)

氏名	役職	社外独立	性別 (M・F・X)	年齢 (※)	在任年数	専門性と経験					
						企業経営	経営管理	技術品質	財務会計	法務リスク管理	ESGサステナビリティ
松木 謙吾	取締役		M	73	28	○		○			○
辻 隆博	取締役		M	64	11	○	○	○			○
團 博己	取締役	社外・独立	M	67	4	○	○				
後藤 祐子	取締役	社外・独立	F	62	1	○	○		○	○	
榮藤 稔	取締役	社外・独立	M	64	-	○	○	○			
越智 みさき	監査役		F	64	1	○	○	○			
大西 祐子	監査役	社外・独立	F	45	1				○		
藤田 雄功	監査役	社外・独立	M	39	-					○	

※年齢は2024年度末時点のものを記載しています。

取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性を高めるため、各取締役および各監査役に対し、取締役会の機能、構成、運営等に関するアンケート調査を実施し、その結果をもとに取締役会の実効性について分析・評価を行い、改善を図っています。

2024年度においては、財務および非財務価値向上を目的とした議論が行われ、企業価値向上への取り組みや、女性管理職比率など様々な議論を実施しました。2025年度においても中長期の財務および非財務指標の実現に向けた具体策に関する議論を継続して参ります。

●実効性評価プロセス



役員報酬制度

当社は、役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は、役員の中長期的な業績向上への意欲を高め、持続的な企業価値増大に寄与するよう、固定報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等で構成する内容となっています。なお、社外役員はその職務に鑑み、固定報酬のみとしています。

- 固定報酬は、月例の基本報酬とし、それぞれの責務の大きさを勘案し、役職に応じた基準を定めています。
- 業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した短期的なインセンティブである業績連動賞与(金銭報酬)とし、各事業年度の営業利益達成率及び役割達成度を加味した取締役ごとの評価を指標として算定された額を毎年、一定の時期に支給しています。
- 非金銭報酬等は、中長期的なインセンティブである譲渡制限付株式とし、前年度評価を含めた期待値を加味した取締役ごとの評価を指標として算定された株式数を毎年、一定の時期に支給しています。

●2024年度の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)				対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬等	退職慰労金	左記のうち 非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	194,736	92,400	91,200	—	11,136	2
監査役 (社外監査役を除く)	16,900	15,600	1,300	—	—	2
社外役員	27,600	27,600	—	—	—	7

(注)取締役(社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動報酬11,136千円であります。

政策保有株式

当社は取引先との安定的・長期的な取引関係の構築、協業関係の強化等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断する場合を除き、政策保有株式を縮減する方針です。

保有する意義や経済合理性等については、「収益性において当社の資本コストを上回っていること」、「ビジネス上、経営戦略上、必要であること」、「一定規模の株価下落がないこと」等を踏まえて取締役会にて検証を行うとともに、個々に峻別を行います。

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、保有する株式の価値及び当社の企業価値向上に資するか否かを判断し、適切に議決権行使を行います。

役員一覧 (2025年6月20日現在)

取締役(社内2名・社外3名)

代表取締役会長
松木 謙吾
Matsuki Kengo



1993年12月 日本アイ・ピー・エム株式会社入社
1994年 1月 当社入社
1996年 4月 当社事業企画推進本部長
1997年 6月 当社取締役事業企画推進本部長
2000年 6月 当社常務取締役
2004年 5月 当社代表取締役専務
2005年 4月 当社代表取締役社長
2018年 4月 当社代表取締役会長(現任)

代表取締役社長
辻 隆博
Tsuji Takahiro



1983年 4月 当社入社
2009年 4月 当社ソリューション事業本部営業事業部長
2010年 4月 当社執行役員第三事業本部ソリューション営業事業部長
2014年 4月 当社執行役員第二事業本部長
2014年 6月 当社取締役執行役員第二事業本部長
2015年 6月 当社執行役員常務エンタープライズ事業本部長
2017年 6月 当社取締役執行役員常務エンタープライズ事業本部管掌
2018年 4月 当社代表取締役社長(現任)

社外取締役
團 博己
Dan Hiroki



社外
独立

1980年 4月 日本電気株式会社入社
1999年 7月 同社北陸支社富山支店長
2006年 4月 同社神奈川支社長
2009年 4月 同社南関東支社長兼神奈川支社長
2010年 4月 同社東海支社長
2014年 4月 同社執行役員
2014年 6月 NECネクソソリューションズ株式会社社外取締役
2016年 4月 同社取締役執行役員常務
2016年 6月 同社代表取締役執行役員社長
2020年 4月 同社取締役支配人
2020年 6月 同社顧問
2021年 7月 当社社外取締役(現任)

社外取締役
後藤 祐子
Goto Yuko



社外
独立

1985年 4月 株式会社三菱銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)入行
2015年 5月 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社入社
2017年10月 公益財団法人日本バスケットボール協会入局
2019年 1月 バスケットボール・コーポレーション株式会社取締役
2021年10月 株式会社パティ企画研究所経営アドバイザー
2022年11月 一般社団法人ジャパンバレーボールリーグ(現 SVリーグ)経営アドバイザー(現任)
2024年 6月 当社社外取締役(現任)

社外取締役
榮藤 稔
Eto Minoru



社外
独立

1985年 4月 パナソニック株式会社入社
2000年 5月 株式会社NTTドコモ入社
2014年 7月 株式会社NTTドコモベンチャーズ代表取締役社長
2014年10月 株式会社みらい翻訳代表取締役社長
2016年 6月 科学技術振興機構CREST人工知能領域研究総括
2016年12月 一般社団法人情報社会デザイン協会代表理事(現任)
2017年 7月 大阪大学先端科学技術研究機構教授(現任)
2021年 4月 順天堂大学医学研究科客員教授(現任)
2024年 3月 NetskopeCXOアドバイザー(現任)
2024年10月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所AIアドバイザー(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(現任)

監査役(社内1名・社外2名)

常勤監査役
越智 みさき
Ochi Misaki



1983年 4月 当社入社
2003年 4月 エヌシーエステクノロジー株式会社(現 エブリ株式会社)転籍
2006年 7月 同社執行役員第三システム部部長
2011年 6月 同社取締役執行役員
2019年 4月 同社代表取締役社長
2024年 6月 当社常勤監査役(現任)

社外監査役
大西 祐子
Onishi Yuko



社外
独立

2003年10月 朝日監査法人(現 有限責任あずさ監査法人)入所
2007年 7月 公認会計士登録
2015年 7月 桜橋監査法人入所
2015年 9月 桜橋監査法人パートナー(現任)
2024年 6月 当社社外監査役(現任)

社外監査役
藤田 雄功
Fujita Katsunori



社外
独立

2012年12月 大阪弁護士会登録
2012年12月 金子・中・森本法律特許事務所入所(現任)
2025年 6月 当社社外監査役(現任)

執行役員

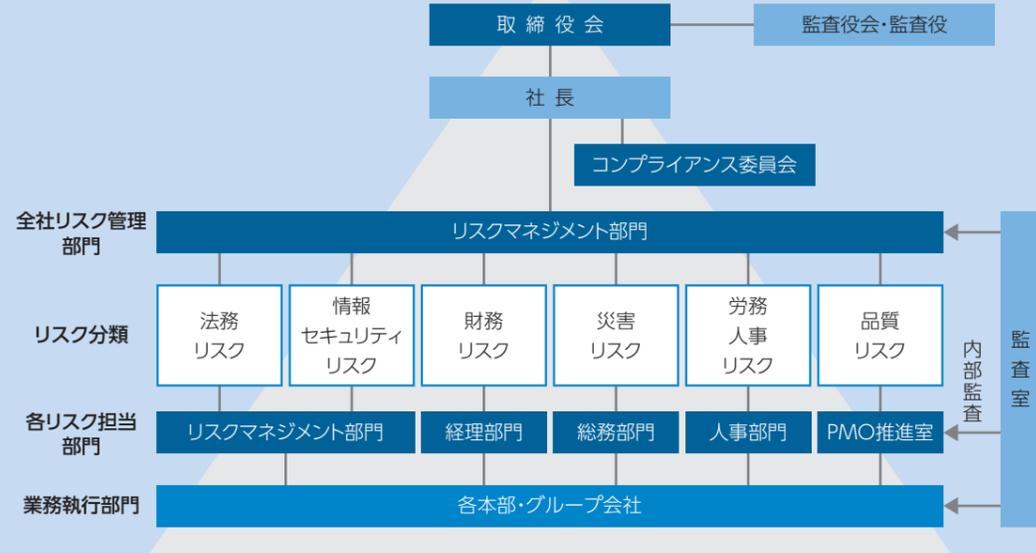
(執行役員常務) 小林 裕明 山本 貴子 森本 豊 硯野 政弘 (上席執行役員) 武田 秀樹

リスクマネジメント体制

当社グループでは、全社リスク管理部門の管理のもとに、事業遂行に伴うリスク(損失の危険)に各リスク担当部門が対応しています。なお、グループ横断的に対応が必要なリスクについては、委員会(コンプライアンス委員会、情報セキュリティ委員会、品質マネジメントシステム推進委員会、内部統制委員会)を設置して対応にあたっています。

また、全社リスク管理部門が、各リスク担当部門によるリスクアセスメント結果やリスク対応状況などを取りまとめ、取締役会に報告しています。これにより、会社が抱えるリスクを網羅的に把握し一元管理するとともに、経営層によるコントロール・モニタリングのもとで各リスク担当部門が対応する体制を構築しています。

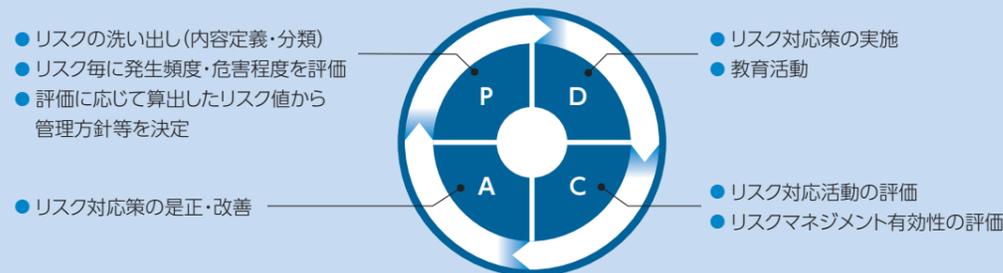
●リスク管理体制



リスクアセスメント

全社リスク管理部門と各リスク担当部門は、事業遂行に伴うリスクを洗い出します。洗い出したリスク毎に発生頻度と危害程度を評価し、その評価に応じてリスク値を算出することで、優先的に対応すべきリスクを明確にします。

また、重要な事業等のリスクについては、適切に開示を行っています。



コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置づけています。グループ全体でのコンプライアンス重視の企業風土の醸成及び浸透を図るため、「NCS&Aグループコンプライアンス基本方針」のもと、「NCS&Aグループコンプライアンス管理規程」「内部通報規程」を制定し運用しています。なお、コンプライアンスを推進する体制として、「実施統括責任者」としてコンプライアンス担当執行役員を任命するとともに、コンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会は当社の各部門及びグループ各社の責任者で構成しており、コンプライアンス上の問題が発生した場合には、コンプライアンス委員会に迅速に情報が集約されるよう報告ルートを整備しています。

重要なリスク

リスク要因	リスクの詳細	対応策
経済情勢変化	当社グループが属する情報サービス産業においては、働き方の変革にDXも後押しし、順調に企業のIT関連投資が増加傾向にあります。また、生成AIをはじめとする新しい技術も大きな注目を集めており、さらなる市場の伸長が期待されています。一方で、国内外における情勢の変化、継続している物価の高騰は我々の市場にも大きな影響を及ぼす可能性があるものと予想されます。このような環境下において、顧客企業のIT関連投資の抑制が急速に進行・持続した場合には、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	「稼ぐ力の強化」、「人材への積極投資」及び「企業価値の向上」を基本方針に、景気の変化に大きな影響を受けることのないよう自立するとともに、真に社会から必要とされる企業を目指します。自社ソリューションへの積極的な投資による商品の差別化やマイグレーション事業の同時稼働数の拡大を進め、既存事業の持続的な成長の促進に取り組みます。また、生成AIなどの新しい技術を活用した新規事業の創出や信頼できるパートナーとの協業ビジネスの取り組みなど、将来に向けた成長基盤の獲得を進めています。
不採算プロジェクトの発生	当社グループの事業、とりわけシステム開発においては、お客様からの仕様追加や開発方式の変更等により当初見積り以上に作業工数が増大した場合、受託責任としてその開発リスクの負担を求められる場合があり、結果として不採算となるプロジェクトが発生することがあるほか、納入後の不具合の発生等により修復に要する費用が業績に影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループは外部専門家の知識・ノウハウの活用あるいは生産性向上のため、業務の一部を外部委託しておりますが、委託先において予想外の事態が発生した場合には、品質保持のためのコスト増、納期遅れに伴う顧客への損害賠償等が発生し、業績に影響を及ぼす可能性があります。	品質マネジメントシステムを構築し、プロジェクト統制を策定するとともに、PMOを設置し、全社的な視点から各プロジェクトの規模、進捗、重要度及び緊急度を判断し、効果的な人材配分やプロジェクト支援、監査を実施することで、不採算プロジェクトの発生防止に努めています。また、委託先に対して品質水準及び管理体制に対して定期的な審査を実施し、必要に応じて改善指導を行う等、優良な委託先の安定的確保に努めています。
特定取引先への依存	当社はNECの販売特約店でありNECが製造販売するコンピュータ機器と当社グループの保有する情報技術やソフトウェアパッケージを組み合わせた情報システムを販売するとともに、NECグループが受注した大型プロジェクトのSIサービス、開発作業の一部を受託しています。これらの売上は当社グループの大きな事業収入の柱の一つとなっており、今後NECグループにおいて経営方針または取引関係における事業方針の大幅な変更がなされた場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	NECグループのITサービス事業における当社のポジションを明確にし、その強みを発揮して協業関係を維持・拡大するとともに、顧客企業との直接取引の拡大にも努めています。
情報セキュリティ問題	システムの開発、運用に関する情報セキュリティの確立・維持は当社グループにとって重要な経営課題と認識しており、万が一、悪意のあるセキュリティ侵害を受けた場合や、業務遂行上取り扱う機密情報や個人情報の漏洩が発生した場合は、情報サービス企業としての社会的信用の失墜や損害賠償責任など、当社グループの業績に多大な影響を及ぼす可能性があります。	情報セキュリティマネジメントシステムを構築し、社内へのセキュリティ意識の啓蒙を行うとともに、こうしたセキュリティインシデントの発生防止と発生時のリスクの最小化、及び再発防止にむけての実行体制を強化しています。また、その結果として、プライバシーマーク使用許諾事業者として認められており、また一部の事業においては第三者機関よりISO/IEC27001(情報セキュリティ)の認証を取得しています。
技術革新と人材の確保	当社グループが属する情報サービス産業においては、コンピュータのハードウェア技術、ソフトウェアの開発言語、アプリケーション及びネットワーク技術等の幅広い知識が求められると同時に、生成AIに代表される技術革新が急速に進んでいます。これらに対応できる開発技術者、優秀なプロジェクトマネージャー、及びシステム構築要員の確保が不十分であれば、競争力が低下し、受注の縮小、プロジェクト採算性の悪化等をもたらす可能性があります。	優秀な人材採用・雇用に努めるとともに、開発人材の教育・研修の強化と社員が新しい技術スキル獲得に挑戦するための支援制度を設けています。また、多様なスキルや価値観をもつ優秀な人材を惹きつけられる活力ある企業風土、男女を問わず育児や介護と仕事を両立しながら社員がその能力を最大限に発揮し生き生きと働くことができる企業風土、そして組織が健全な成果をあげ、社員が仕事を通じて大きな喜びを得られる環境づくりに努めるとともに、働き方改革に継続して取り組んでいます。
自然災害等	地震等の自然災害やテロ行為、感染症の流行等により、当社グループの主要な事業所等が壊滅的な被害を被った場合や多数の従業員が被害を受けた場合には、その復旧や代替のために多大な費用が発生するとともに、販売活動などの事業活動に大きな影響を与えるため、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	社員及び会社資産の安全を確保するとともに、迅速かつ適切な対応による復旧及び事業継続が最優先であるとの認識のもと、こうしたリスクの発生に備えてデータセンターの活用や有事を想定した訓練の実施等により事業継続活動に取り組んでいます。
知的財産権の侵害	当社グループが事業を展開する上で必要となる技術、ライセンス、及び各種商標等の知的財産権について、当社グループが他社の知的財産権を侵害したとして損害賠償請求を受ける可能性や、他社により当社グループの知的財産権が侵害される可能性があり、いずれの場合も、当社グループの事業及び業績に影響を及ぼす可能性があります。	社内におけるライセンスの利用状況を定期的に調査し、知的財産権の侵害やソフトウェアライセンスの不適切な利用の防止に努めています。また、CSR教育等により知的財産権の保護に関する社員の意識向上に努めています。

地球環境への貢献

当社は、良き社会の一員として、積極的に社会・地域とかがわり、持続的な発展に貢献しています。社会貢献活動として、3つの重点テーマ「環境保全」「地域貢献」「途上国支援」を掲げ、その推進に取り組み、以下のよう活動を実施しました。今後も引き続き、社会貢献活動を継続的かつ発展的に推進していきます。

環境保全

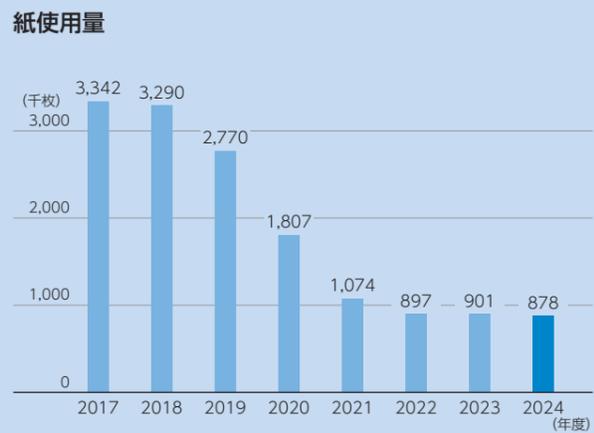
地域貢献

途上国支援

●電気使用量削減および紙使用量削減への取り組み



会社全体から社員一人ひとりまで、さまざまなレベルでの電気使用量および紙使用量の削減に取り組んでいます。電気使用量の削減においては、照明・空調のこまめなスイッチオフなどを実施しています。また、紙使用量の削減においては、全会議室への大型ディスプレイ設置、複合機パネルへのビジュアルメッセージ表示や両面印刷・白黒印刷の推奨を行っています。このような日々の取り組みにより2024年度の電気使用量は2017年度比28.3%削減、紙使用量は2017年度比73.7%削減しました。



●地域清掃活動への参加



大阪、東京、名古屋の各オフィス周辺の清掃活動に参加しています。大阪では「大阪マラソン「クリーンUP作戦」(2025年2月)などや、東京では「千代田区一斉清掃の日」(2024年11月)に参加し、オフィス周辺や近隣の公園を清掃することで、きれいなまちづくりに貢献しています。名古屋では、「名古屋支社 清掃活動」(2024年12月)を企画・実施し、名古屋のまちの美化推進に取り組みました。火ばさみとゴミ袋を手に隔々までゴミの収集を行うことで、働くまちがきれいになると共に、社員自身の意識や気持ちもリフレッシュできる機会となっています。



●打ち水プロジェクトへの参加



ヒートアイランド現象の緩和と大阪・中之島ウエストエリアにお越しになる方々への「涼」のおもてなしの意味を込めて開催される「中之島ウエスト・打ち水プロジェクト」(2024年7月)に参加しました。打ち水プロジェクトは、貴重な水資源の有効利用啓発と河川との共生に向けて、高度処理水や大川の上流からくみ上げた河川水を使用するなど、川に囲まれた土地、中之島ならではのエコロジー&ホスピタリティあふれるイベントです。

当社社員だけでなく他のオフィスの方々と一緒に打ち水を行い、41℃あった地面の温度を32℃まで下げることができました。



●防災備蓄食の寄付



防災備蓄食の買い替えに伴い、保管していた缶入りパンとご飯を「日本もったいない食品センター」様へ寄付しました。(2024年10月)

これらの防災備蓄食は、貧困家庭や慈善団体等へ寄付されます。また、食品ロス削減ショップ「ecoeat」にて販売され、売上が生活困窮者の支援金や食品ロス軽減に向けた活動資金に充てられます。防災備蓄食は手軽に食べることができ、栄養価も高いため、生活困窮者への食糧支援物資としても活用されています。



●切手整理ボランティア



東京本社を中心に、切手整理ボランティア活動を定期的実施しています。「ちよだボランティアセンター」から使用済み切手をお預かりし、周囲をきれいにカットングしてお返ししています。回収された切手は換金され、地域の福祉事業に役立てられています。

始業前のボランティア活動にも関わらず、多数の社員が会議室に集まり実施していることで、社員間の交流促進の機会にもなっています。

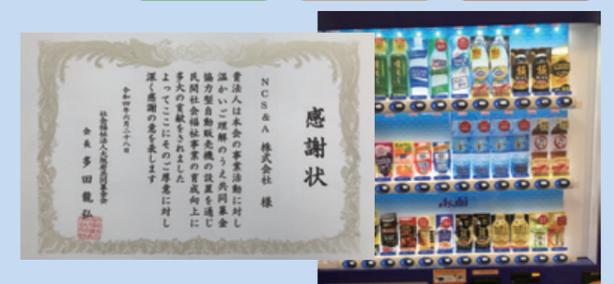


●寄付型自動販売機による募金活動



大阪、東京、名古屋の各オフィスに、寄付型自動販売機を設置しています。

この寄付型自動販売機は、寄付対象の商品を購入すると「1本につき10円」が指定団体へ寄付される仕組みになっています。寄付金は、国土緑化推進機構や共同募金会、日本赤十字社、NPO法人などを通じ、森づくり、地域福祉の推進や災害被災地でのボランティア活動支援、海外の給食支援に役立てられています。





社外取締役

後藤 祐子

Goto Yuko

社外監査役

大西 祐子

Onishi Yuko

NCS&Aは人材を最も重要な資本であり、価値の源泉として位置付けています。今回はライフイベントが多い女性が働き続けられ、キャリア形成も可能な会社を目指していることについて、社外取締役の後藤氏、社外監査役の大西氏の2名にお話を伺いました。

IT業界はこれまで多くの残業をこなし休日出勤もいとわれないような働き方が普通でした。NCS&Aも以前は同様で、女性は結婚や出産を契機に退職することが大半でした。テレワークや短時間勤務、育児休職の取得などが当たり前に行えるようになり、この数年間は育児休職からの復職率は100%になっています。このようなNCS&Aのこれまでの人への取り組みとその実績についてどのように評価されますか？

(後藤) 働くということは自己実現でもあると思います。NCS&Aがソフト・ハードの両面から働きやすい環境を整備して、社員の能力開発に寄与していることを大変評価しています。働く環境が整うことで社員一人ひとりがやる気と持てる力を最大限に発揮することができ、NCS&Aの利益につながる。NCS&Aの製品・サービスが企業や社会の課題を解決することで社員が幸福度を高めるというサイクルをより強固にしていけるためにも、これからも人への取り組みに拘り、NCS&Aなら向上できると期待しています。

(大西) 私はIT業界以外の業界の会社と接する機会も多

いのですが、その中でもNCS&Aは社員、特に女性社員に対する制度が手厚い会社と評価しております。フェムテックサービスや介護相談窓口の設置という各社員のライフステージに沿ったサポート制度から福利厚生まで、様々な取り組みをしており、それが全社員における女性比率及び女性管理職比率の上昇や離職率の低さにつながっているのだと感じております。

定期的に行っているエンゲージメント向上ワークショップでは、女性からの意見として「女性だけ取り上げて活躍の後押しをするには違和感がある」等の意見がある一方で、「現在でも社員数の約7割を男性が占めており、無意識のバイアスがかかっている」といった意見もありました。

後藤取締役は、三菱UFJ銀行にお勤めの時に支店長をなさっておられますが、その当時はまだ少数だったキャリアを積む女性への“風当たり”というものは強かったのではないかと想定します。時代の流れとともに価値観が変わる中でどのような取り組みが必要と考えられますか？

(後藤) 少し話が長くなりますが歴史を振り返りますと、

日本では、戦後復興のため、女性は結婚して家庭に入り、子供を産み育て、親や夫を支えるという“専業主婦”になることが政策的に奨励されました。「性差を考慮した役割分担のある社会」が最も効率的であると日本中が信じていて、多くの女性は花嫁修業に勤しみ、結婚相手を探すために“良い会社”へ就職し、企業は女性社員の勤続年数の短期化を重要施策と捉えていました。

その年頃の女性社員には、上司が“善かれと思って”婚活(相手を紹介する)や退職誘導をしました。多くの企業が、女性社員は「職場の花」の位置づけで、補助的な仕事しか任せられず女性が会社でキャリアを積んでいくことは困難でした。片や男性は「企業戦士」と呼ばれて、がむしゃらに働いて家族を扶養しなくてはならず、深夜残業や土日出勤は当たり前でした。

就業や職業の選択は個人の指向や能力基準になったこと、家計や家事子育ては夫妻が共に携わるのが当たり前になったこと等々、これらの変化に大変感慨深いものがあります。

私の場合、幸いにも入行時の上司や先輩(全員、男性)が良い意味での“アメリカナイズ”で、男女関係なく能力主義でした。また、合併や海外投資家を意識していたこともあり、早期から女性活躍施策に着手していました。おかげで、“風当たり”を行内で感じたことはほとんどなく、どちらかというと男性行員と一緒に戦っていました(ブラックな時代ですね(笑))。

(インタビュー) 「24時間働けますか」というフレーズが流行語にもなりましたね。

(後藤) 社内の男女比率構成を整備するには、採用時の男女比率はもちろん、離職を女性に偏らせない施策が必要で、長い時間を要します。女性社員比率が約3割のNCS&Aにおいて、当面の間は「女性だけ取り上げて活躍の後押しをすること」は避けて通れないのではないかと思います。ですが、男女問わず、キャリアを諦めない仕組みや環境づくりは企業課題であるとともに社会課題でもありますので、引き続き積極的な取り組みが必要だと思います。

会計業界においては近年、多様性が進んでいるイメージがありますが、実際にはどう感じられますか？

(大西) 会計士の活躍の場の多様性は非常に進んでいますが、会計士自体の多様性はあまり感じておりません。性別の観点では、2024年の女性比率は16.6%です。2000年7.5%→2020年14.5%なので上がってきていますが、

これだけ女性活躍が謳われて久しい中、物足りない上昇幅だなと感じております。以前から20代の女性比率が最も高いので、やはり結婚・出産・育児を機にやめる女性が多いのだと思います。活躍の場は、監査法人から独立開業、一般事業会社等、幅広くあり、また有資格者ということで非常勤の道もとやすいので、今後、長年に活躍できる女性会計士が増えていくことを期待しております。

(インタビュー) 多様性に関する取り組みは業界を問わず、これからも必要と理解しました。

今後NCS&Aが人材を活かし、中長期的に価値創造を高めていくために期待することを教えてください。

(後藤) 一にも二にも、コミュニケーションが基軸だと思います。ITのみならず、できればアナログな手法も取り入れて、相手をよく知り、リスペクトする、親・子供・兄弟姉妹のような愛情をもって相手を思いやる。ベテランの持つ経験や勘所と若い人の持つアイデアや勢いを組み合わせることで、チームNCS&Aが強い絆で結ばれることで、革新的な、爆発的なあるいは近未来的な価値創造につながるのではないのでしょうか。

(大西) NCS&Aも会計士業界も、おそらく一般的にも言えることですが、女性比率や女性管理職比率といった単純な数値目標の達成を目指すことでとりあえず女性の数を増やす作戦は、賛否ありますが、私は一定の効果はあり、それを継続させることが大事だと考えています。年齢が高くなるにつれ女性比率が下がるのは、周囲にロールモデルや仲間がいなくても大きいと思います。家事・育児・介護いろいろありますが、大変でも仕事を続けている仲間が大勢いれば、仕事を辞める選択肢が出にくいのではないかと思います。

また、様々な人材(性別、人種、個々の事情等)及び様々な価値観(ワークライフバランス重視、ワーク重視、ライフ重視)を受け入れて活用するためには、組織風土が一番大事だと思っています。組織風土とはそこに属する個人の意識で、その個人の意識を形成するのは教育・啓蒙、そして、その教育・啓蒙活動を推し進めるベースになるのが経営層の意識だと思いますので、私自身も実現に向けて貢献したいと考えています。

(インタビュー) 社長が推し進めるDE&Iですね。経営層から新入社員まで風通しの良い風土になるようチームNCS&Aで取り組んでまいります。

貴重なお時間をいただき、ありがとうございました。

主な経営指標	2015年度～2017年度 中期経営計画			2018年度～2020年度 中期経営計画			2021年度～2023年度 中期経営計画			2024年度～2026年度 中期経営計画		
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(目標)
売上高	187.1億円	186.0億円	187.9億円	204.6億円	224.1億円	197.5億円	204.6億円	193.9億円	189.1億円	204.9億円		230億円
営業利益	43百万円	116百万円	81百万円	688百万円	896百万円	830百万円	1,297百万円	1,540百万円	1,638百万円	1,993百万円		2,800百万円
営業利益率	0.2%	0.6%	0.4%	3.4%	4.0%	4.2%	6.3%	7.9%	8.7%	9.7%		12.0%
ROE	1.3%	2.7%	△12.1%	6.7%	12.5%	8.4%	10.1%	12.3%	13.4%	15.9%		10.0%以上
1株当たりの配当金	6円	8円	8円	12円	24円	15円	22円	28円	30円	40円		配当性向 45%以上

テーマ	2015年度～2017年度	2018年度～2020年度	2021年度～2023年度	2024年度～2026年度
	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営統合後のシナジー増幅 ● ビジネスモデルの変革 	<ul style="list-style-type: none"> ● 世の中から必要とされる会社に ● 社員が生き生きと働ける会社に 		<ul style="list-style-type: none"> ● 企業価値を向上させることにより、真に社会から必要とされる“NCS&A”に

事業の観点

- 事業領域の見直し
プライム&ストックビジネスの強化
- 成長・収益の強化
新たな領域への挑戦

● 顧客の拡大
自主ビジネスでトップラインを上げる

● ビジネスモデルの変革
従来の派遣型ビジネスからの脱却
“サービスベンダー”へ変貌

● 収益性の改善
プロジェクト収益の改善

● トップラインの拡大
自主ビジネスでトップラインを上げる

● 収益性の改善
プロジェクト収益の改善

● 自主ビジネスの強化
主力ソリューションの強化
顧客規模に応じた製品化、部品化、クラウド化の推進

● 人工ビジネスからサービスベンダーへ
主力ソリューションの導入、
マイグレーションサービス等により
“サービスベンダー”への変貌を進める

● 収益性の向上
自主ビジネスの強化、
主力ソリューションへの投資

● [2025年の崖]の先の新ビジネスの創出
差別化に向けた開発投資の促進

人材の観点

- 人材育成・活用
- 健康経営の推進

● 人事制度改革・働き方改革
働きやすくなる環境改善

● 生き生きと働ける会社に
働き方改革の継続
人材スキルの強化

● 生き生きと活躍できる環境の構築
人材情報の共有
教育の充実化
多様な人材活躍の推進

会社の観点

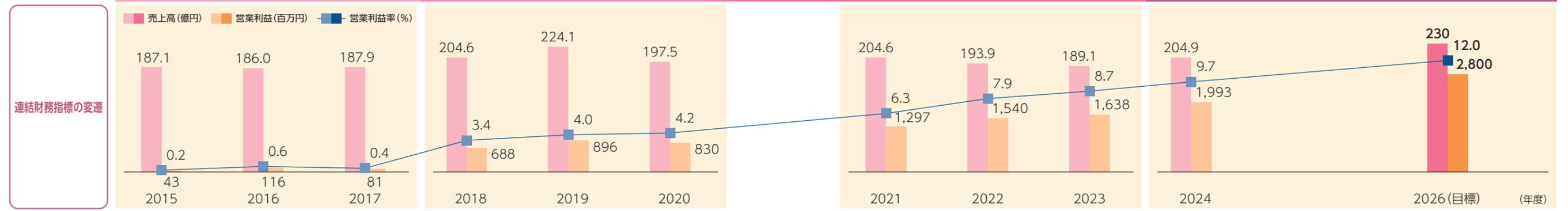
- 攻めの経営
積極的な投資
実効的コーポレート・ガバナンスの実現

● ガバナンス改革
リスクマネジメントの強化

● 経営ガバナンスの強化
セキュリティ、法的リスクへの継続対応
サステナビリティへの取り組み強化

● 経営ガバナンスの強化
リスクマネジメントの強化、技術力の強化

● サステナビリティへの取り組み
社会貢献、戦略投資



中期経営計画(2024-2026)の要綱

企業価値を向上させることにより、真に社会から必要とされる“NCS&A”となるために、「事業の観点」「人材の観点」「会社の観点」の3つの観点からなる基本方針のもと、財務価値と非財務価値の向上を目指していきます。

ビジョン	企業価値を向上させることにより、真に社会から必要とされる“NCS&A”にする			
中計の位置づけ	収益基盤の安定を維持しながらサービス事業への転換を図る 開発を通じた技術力向上と主力ソリューション強化を両立させる			
財務目標	売上高 230 億円	営業利益 28 億円	営業利益率 12%	配当性向 35% →45%
非財務目標	「2025年の崖」の先のビジネスの模索	女性管理職比率 5.5% →20%	男女賃金格差 75.5% →80%	男性の育休取得率 62.5% →100% 有給休暇 18日 時間外 10時間



中期経営計画の基本方針を支える戦略投資

3つの観点からなる基本方針を推進するために、4つの戦略投資を掲げています。中期経営計画を遂行するには、投資を継続・強化することが重要であると捉えており、事業への投資、社員に対する投資、そして当社を支えてくださる株主の皆様への還元となる投資を積極的に行ってまいります。

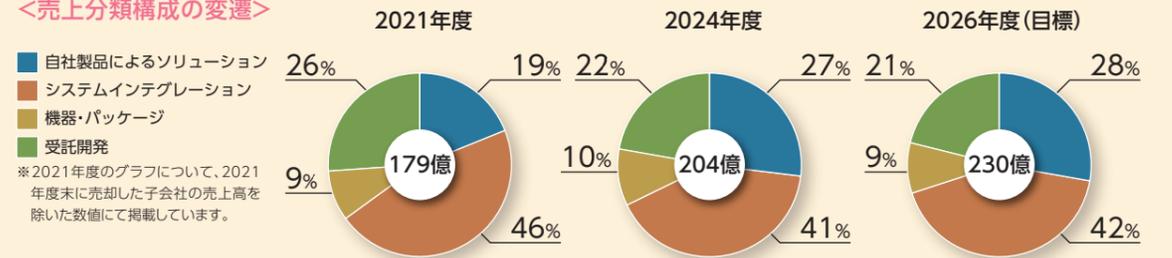
事業の観点	既存事業の強化	自社ソリューションの機能強化	顧客基盤強化
	新規事業の創出	社内スタートアップ制度のバージョンアップ 新たなビジネス創出に向けたタスク立ち上げ	信頼できる相手と互いに リスクをとった協業ビジネスの実施
人材の観点	人への投資	人材確保 新卒80名、通年10名	働く環境改善 地方サテライトオフィス、 社内システム改訂等
		教育の充実化 女性管理職の育成	社員の所得向上 平均年収750万へ
会社の観点	株主への還元	配当性向の向上	自社株式の取得

●既存事業の強化(自主ビジネスの強化、主力ソリューションへの投資)

当社は利益率の高い自主ビジネスへの強化(投資)を継続することで収益基盤の安定化と高収益化を目指します。主力ソリューションへの継続投資と拡販を進め、積極的な投資による商品の差別化やマイグレーション事業の同時稼働数を増やすなど、現状にとどまらない既存事業から持続的な成長余地を見出していきます。

中期経営計画では、売上分類において「自社製品によるソリューション」の売上比率を28%以上に引き上げることを目標としています。

<売上分類構成の変遷>



●新規事業の創出

経済産業省が警鐘を鳴らす「2025年の崖」の先のビジネスを創出し、将来に向けた成長基盤の獲得を目指します。生成AIなどの新しい技術を活用した新規事業や信頼できる相手と互いにリスクを取った協業ビジネスに取り組んでいます。

●人への投資

人材こそが企業の持続的成長と企業価値向上の源泉であると考え、生き生きと活躍できる環境の構築を目指して、以前から取り組んでいる人への投資を加速します。投資を進める上で、注力する4つの施策を策定し、各指標に目標値を設定しています。

<中期経営計画で注力する施策>

- 1 女性が活躍できる環境整備
- 2 オンライン専門職の導入
- 3 地方サテライトオフィスの設置
- 4 平均残業時間/月の削減、有給休暇取得の促進

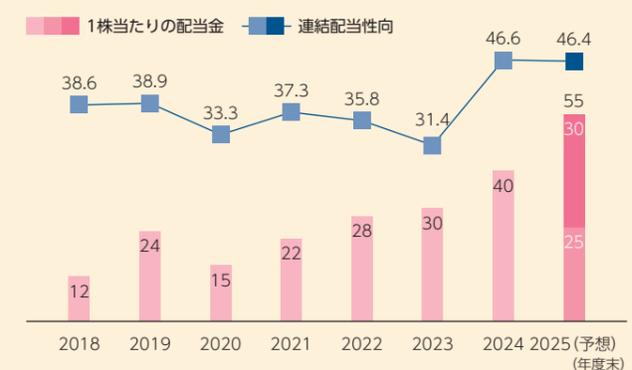
<指標と目標値>

	2023年4月時点	2025年4月時点	2027年4月時点(目標)
女性管理職比率	5.5%	9.5%	20%
男女賃金格差	75.5%	79.3%	80%
男性の育休取得率	62.5%	100%	100%
有給休暇取得日数	18.1日	17.2日	18日
平均残業時間/月	12.5時間	10.5時間	10時間

●株主への還元

当社の成長を支えてくださる株主の皆様への継続的な配当を行うことが重要と考えており、連結配当性向目標をこれまでの35%から45%以上へ引き上げを行いました。また、1株当たりの配当金については、2025年度より中間配当・期末配当の年2回の配当を行うこととし、通期で1株当たり55円と5期連続の増配を目指しています。今後、自己株式の取得も推進していくことで、更なる株主の皆様への還元を強化させていただきます。

<1株当たりの配当金と連結配当性向の変遷>



※1. 2024年度の連結配当性向については、繰延税金資産の追加計上による当期純利益の増加分を除いた数値です。なお、除外前の数値は、30.6%です。
 ※2. 2025年度の1株当たりの配当金および連結配当性向の予想は2025年9月25日に発表した修正を反映した数値です。

連結経営指標 (千円)

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
----	------	------	------	------	------	------	------	------

財政状態

総資産	14,884,269	16,550,878	17,599,469	16,848,649	17,695,684	18,591,237	19,211,735	21,320,655
純資産	8,568,371	8,583,686	9,524,195	9,332,236	10,126,413	10,634,370	12,253,289	14,226,599
自己資本	8,568,371	8,583,686	9,524,195	9,332,236	10,126,413	10,634,370	12,253,289	14,226,599
自己資本比率	57.6%	51.9%	54.1%	55.4%	57.2%	57.2%	63.8%	66.7%

経営成績

売上高	18,792,566	20,457,182	22,408,241	19,751,585	20,458,330	19,385,644	18,907,673	20,493,251
売上総利益	4,253,129	4,768,064	5,148,034	5,106,504	5,509,808	5,455,387	5,639,236	6,249,929
販売費及び一般管理費	4,171,725	4,079,810	4,251,173	4,276,265	4,212,555	3,914,634	4,001,184	4,256,104
営業利益	81,403	688,253	896,860	830,239	1,297,252	1,540,752	1,638,052	1,993,825
経常利益	185,970	791,810	1,014,475	958,771	1,408,751	1,617,212	1,759,699	2,109,367
親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(△)	△1,112,496	573,295	1,133,397	789,847	978,425	1,273,072	1,536,657	2,109,184

キャッシュ・フロー状況

営業活動によるキャッシュ・フロー	248,349	1,148,814	2,185,035	250,096	1,567,406	1,165,956	1,512,983	2,213,344
投資活動によるキャッシュ・フロー	△335,148	72,622	△125,631	△103,798	△63,033	△636,511	△316,287	△415,285
財務活動によるキャッシュ・フロー	△449,331	△246,209	△380,851	△1,276,036	△403,192	△693,152	△504,390	△507,686

各種指標

売上総利益率	22.6%	23.3%	23.0%	25.9%	26.9%	28.1%	29.8%	30.5%
営業利益率	0.4%	3.4%	4.0%	4.2%	6.3%	7.9%	8.7%	9.7%
当期純利益率	△5.9%	2.8%	5.1%	4.0%	4.8%	6.6%	8.1%	10.3%
期末発行済株式数	18,403,669株	18,427,939株	18,325,063株	16,741,431株	16,520,723株	16,070,331株	16,092,639株	16,181,547株
1株当たり純資産(BPS)	465.58円	465.80円	519.74円	557.43円	612.95円	661.74円	761.42円	879.19円
1株当たり当期純利益又は1株当たり当期純損失(△)(EPS)	△60.34円	31.13円	61.77円	45.04円	59.03円	78.20円	95.57円	130.55円
自己資本当期純利益率(ROE)	△12.1%	6.7%	12.5%	8.4%	10.1%	12.3%	13.4%	15.9%
株価純資産倍率(PBR)	0.8倍	1.1倍	0.8倍	0.9倍	0.8倍	1.0倍	1.0倍	1.0倍
株価収益率(PER)	—	16.2倍	6.8倍	10.9倍	8.3倍	8.4倍	8.2倍	7.1倍
1株当たり年間配当金	8円	12円	24円	15円	22円	28円	30円	40円
連結配当性向	—	38.6%	38.9%	33.3%	37.3%	35.8%	31.4%	46.6%

* 1. 売上高には、消費税等は含まれておりません。
 2. 2017年度の親会社株主に帰属する当期純損失は繰延税金資産の取崩しによる法人税等調整額の計上等によるものであります。
 3. 期末発行済株式数は自己株式を控除したものを記載しております。
 4. 2017年度の株価収益率及び連結配当性向については、親会社株主に帰属する当期純損失を計上しているため記載しておりません。
 5. 2024年度の連結配当性向については、繰延税金資産の追加計上による当期純利益の増加分を除外した数値です。なお、除外前の数値は、30.6%です。

売上高／売上総利益率



売上総利益率につきましては、自社製品によるソリューションのマイグレーションサービスの外資系保険会社向け大型案件やアライアンス先との協業案件により、前期に比べ売上高が増加したこと及び自主ビジネスへのシフト、プロジェクト統制の様々な活動が効果を発揮し、前期に比べ0.7ポイント改善の30.5%となりました。

自己資本／自己資本当期純利益率(ROE)



自己資本当期純利益率(ROE)につきましては、2018年度より改善しており、2024年度につきましては前年に比べ2.5ポイント増加の15.9%となりました。なお、2019年度につきましては、顧客都合による保守契約の途中解約により発生した違約金の影響によりROEが上昇しています。

総資産／自己資本比率



当社の自己資本比率は概ね50%以上で推移しており、2024年度につきましては、前期と比べ2.9ポイント増加の66.7%となりました。

営業利益／営業利益率



営業利益率につきましては、自主ビジネスへのシフトが順調に進んでいること及びPMO(プロジェクトマネジメントオフィス)によるプロジェクト損失を最小限に抑えるための様々な活動が効果を発揮したことにより前期に比べ1.1ポイント改善の9.7%となりました。

期末発行済株式数／1株当たり当期純利益(EPS)



1株当たり当期純利益(EPS)につきましては、2018年度より改善しており、2024年度につきましては130.55円となりました。なお、2019年度につきましては、顧客都合による保守契約の途中解約により発生した違約金の影響により1株当たり当期純利益が上昇しています。

1株当たり年間配当金／連結配当性向



当社は、収益力の向上、財務体質の強化を図ることで安定的な配当を継続することが重要と考えています。剰余金の配当につきましては2024年度に連結配当性向目標を45%以上に引き上げ、収益状況に対応した配当を行うことを基本としています。
 * 1. 2017年度は、親会社株主に帰属する当期純損失を計上しているため連結配当性向を表示しておりません。
 2. 2024年度の連結配当性向につきましては、繰延税金資産の追加計上による当期純利益の増加分を除外した数値です。なお、除外前の数値は、30.6%です。

非財務ハイライト推移

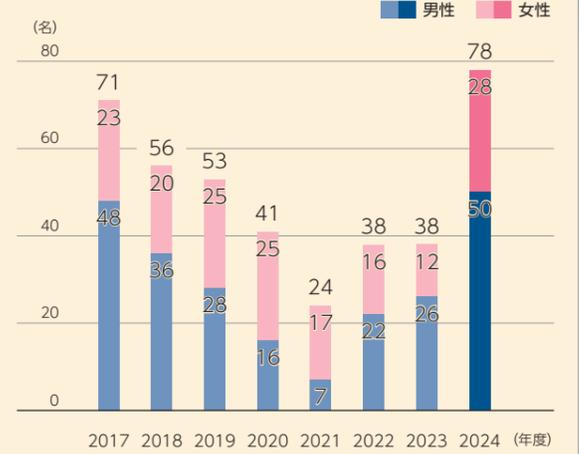
年度		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
人材関連データ									
従業員数 (男女別)	男性(名)	835	825	793	759	715	684	655	661
	女性(名)	213	220	232	249	247	252	254	272
	計(名)	1,048	1,045	1,025	1,008	962	936	909	933
採用人数 (男女別) ※新卒・通年	男性(名)	48	36	28	16	7	22	26	50
	女性(名)	23	20	25	25	17	16	12	28
	計(名)	71	56	53	41	24	38	38	78
女性管理職比率	(%)	4.1%	4.2%	4.5%	4.5%	4.1%	5.5%	5.7%	9.5%
自己都合退職率 (男女別)	男性(%)	4.5%	5.0%	5.6%	3.1%	3.8%	4.0%	3.7%	3.3%
	女性(%)	6.1%	7.7%	3.8%	4.3%	5.4%	3.9%	3.8%	2.2%
	計(%)	4.9%	5.6%	5.2%	3.4%	4.2%	4.0%	3.8%	3.0%
新卒入社3年後定着率	(%)	76.3%	86.4%	81.2%	87.7%	85.4%	97.3%	86.5%	90.0%
育児休職取得率 (男女別)	男性(%)	7.4%	16.7%	7.7%	15.8%	20.0%	62.5%	93.3%	100.0%
	女性(%)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	計(%)	24.2%	44.4%	36.8%	36.0%	33.3%	75.0%	94.7%	100.0%
平均月間残業時間	(時間)	16.7	17.5	16.5	12.2	12.8	12.5	12.1	10.5
有給休暇平均取得日数	(日)	14.6	14.5	15.1	17.1	16.6	18.1	17.9	17.2
有給休暇取得率	(%)	74.9%	76.3%	79.6%	90.6%	88.0%	94.8%	93.7%	90.3%
平均年間給与	(千円)	5,805	5,686	6,591	6,440	6,648	6,913	7,235	7,081
男女賃金差異	(%)	72.7%	74.9%	71.5%	72.7%	72.5%	75.5%	76.4%	79.3%
定期健康診断受診率	(%)	-	-	-	-	-	-	99.8%	99.8%
ストレスチェック受診率	(%)	-	-	-	96.4%	95.6%	95.9%	97.0%	98.1%
環境関連データ									
紙使用量	(千枚)	3,342	3,290	2,770	1,807	1,074	897	901	878
電気使用量	(千kwh)	1,246	1,267	1,243	1,196	1,115	1,016	1,009	893
社会貢献活動回数	(回)	2	2	14	6	3	6	8	12

※ 2022年度以降の女性管理職比率は、翌年度4月1日時点の数値です。

従業員数 (男女別)



採用人数 (男女別)



女性管理職比率



※ 2022年度以降の女性管理職比率は、翌年度4月1日時点の数値です。

育児休職取得率 (男女別)



平均月間残業時間



有給休暇平均取得日数 / 有給休暇取得率



会社概要 (2025年3月31日現在)

社名	NCS&A株式会社(エヌシーエスアンドエー) (英文表記:NCS&A CO.,LTD.)
URL	https://ncsa.jp/
創業	1961年(昭和36年)10月1日
設立	1966年(昭和41年)9月21日
代表者	代表取締役社長 辻 隆博
資本金	37億7,510万円
従業員数	連結1,219名、単体933名
証券コード	9709 東京証券取引所スタンダード市場[NCS&A]
事業内容	システム開発、ITサービスの提供、 パッケージソフトウェアの販売、システム機器等の販売

- ISO 9001:2015/JIS Q 9001:2015
- ISO/IEC 27001:2022/JIS Q 27001:2023
- プライバシーマーク使用許諾事業者 (JIPDEC認定)
- 健康経営優良法人2025
- 大阪市女性活躍リーディングカンパニー
- 子育てサポート企業認定「くるみん」

取得認証



事業所	■ 本社 〒530-6112 大阪市北区中之島3丁目3番23号
	■ 難波オフィス 〒556-0017 大阪市浪速区湊町1丁目2番3号
事業所	■ 新大阪オフィス 〒532-0003 大阪市淀川区宮原4丁目5番41号
	■ 尼崎オフィス 〒661-0976 兵庫県尼崎市潮江1丁目2番6号
	■ 東京本社 〒101-0021 東京都千代田区外神田2丁目2番3号
	■ 汐留オフィス 〒105-7309 東京都港区東新橋1丁目9番1号
	■ 大井町オフィス 〒140-0014 東京都品川区大井1丁目28番1号
事業所	■ 名古屋支社 〒450-0003 名古屋市中村区名駅南2丁目14番19号
	■ エブリ株式会社
子会社	■ NCSサポート&サービス株式会社
	■ 恩愛軟件(上海)有限公司
取引銀行	■ 三井住友銀行
	■ 三井住友信託銀行
	■ 三菱UFJ銀行
	■ 関西みらい銀行
	■ りそな銀行
	■ みずほ銀行

役員一覧 (2025年6月20日現在)

取締役	■ 代表取締役会長	松木 謙吾
	■ 代表取締役社長	辻 隆博
	■ 社外取締役	團 博己
	■ 社外取締役	後藤 祐子
監査役	■ 社外取締役	榮藤 稔
	■ 常勤監査役	越智 みさき
	■ 社外監査役	大西 祐子
	■ 社外監査役	藤田 雄功
執行役員	■ 執行役員常務	小林 裕明
	■ 執行役員常務	山本 貴子
	■ 執行役員常務	森本 豊
	■ 執行役員常務	劔野 政弘
	■ 執行役員常務	劔野 政弘
	■ 上席執行役員	武田 秀樹

情報開示ツール

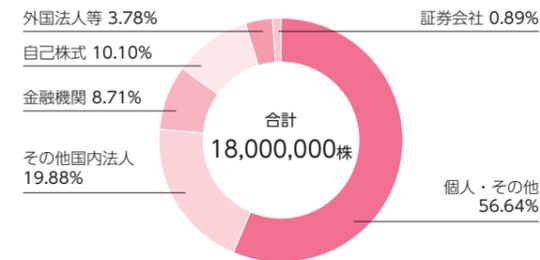
「NCS&A GROUP REPORT 2025」は、PDF版をWebサイトに掲載しています。Webサイトでは、ステークホルダーの皆様のご意見に合わせ、以下の情報開示ツールを発行しています。

- コーポレートホームページ
https://ncsa.jp/
- 株主・投資家情報
https://ncsa.jp/ir
- CSRへの取り組み(サステナビリティ情報)
https://ncsa.jp/sustainability

株式の状況 (2025年3月31日現在)

発行可能株式総数.....60,000,000株
発行済株式の総数.....18,000,000株
株主数.....3,966名

所有者別株式分布

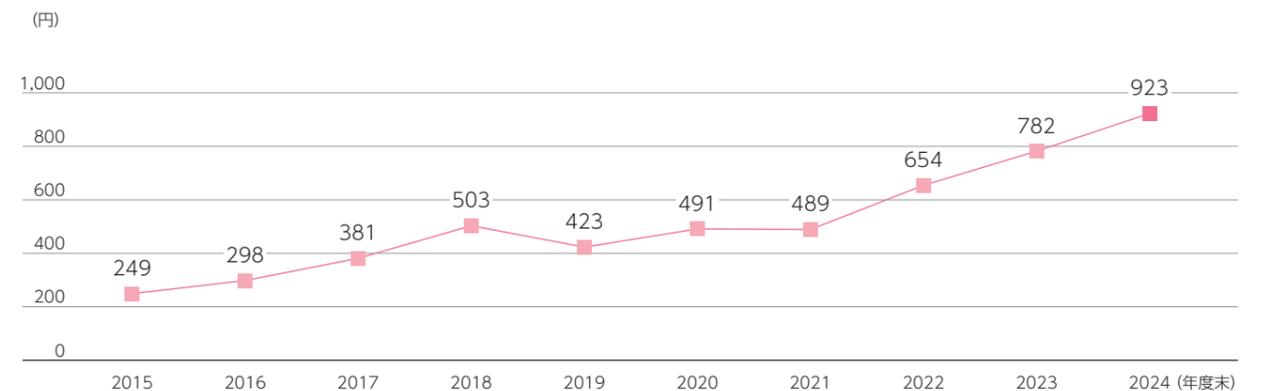


大株主(上位10名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社ZEN	1,851	11.44
明治安田生命保険相互会社	1,061	6.56
丸山 幸男	947	5.86
NCS&A従業員持株会	446	2.76
アイ・システム株式会社	403	2.49
梶川 融	399	2.47
株式会社クリナム	398	2.46
日本金銭機械株式会社	381	2.35
山田 欣吾	350	2.17
ヨシダ トモヒロ	345	2.13

(注)当社は自己株式1,818千株を保有していますが、上記の大株主からは除いています。持株比率は自己株式を控除して計算しています。

株価の推移



「NCS&A GROUP REPORT 2025」の発刊にあたって

本統合報告書をご覧いただき、誠にありがとうございました。

本書では、当社の価値創造の考え方や持続的成長に向けた取り組みについて、財務・非財務の両面からご紹介いたしました。私たちは、「人を大切にできる会社」でありたいと願い、社員一人ひとりの想いと成長を原動力に、事業活動を推進しています。ステークホルダーの皆様との信頼関係を何よりも大切にし、共により良い社会を築いていくことが、当社の使命だと考えています。

本報告書が、当社の取り組みに対する皆様の理解を深める一助となれば幸いです。今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



NCS&A 株式会社

〒530-6112

大阪市北区中之島3丁目3番23号(中之島ダイビル12階)

TEL 06-6443-1991 (代表)

ご注意事項

本報告書に掲載されております予測、計画、戦略および将来の業績に関する見通しは、当社の経営陣が、現時点において入手可能な情報をもとに判断しているものであり、リスクや不確定な要因を含んだものです。

実際の業績は、当社の事業領域を取り巻く社会的動向、経済情勢および顧客の属する業界での経営環境の変化などさまざまな要因により、見通しと大きく異なる結果となる可能性があります。



ユニバーサルデザイン (UD) の
考えに基づいた見やすいデザイン
の文字を採用しています。

