



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

NCDグループ 統合報告書 Integrated Report 2025

Powering the world with passion.

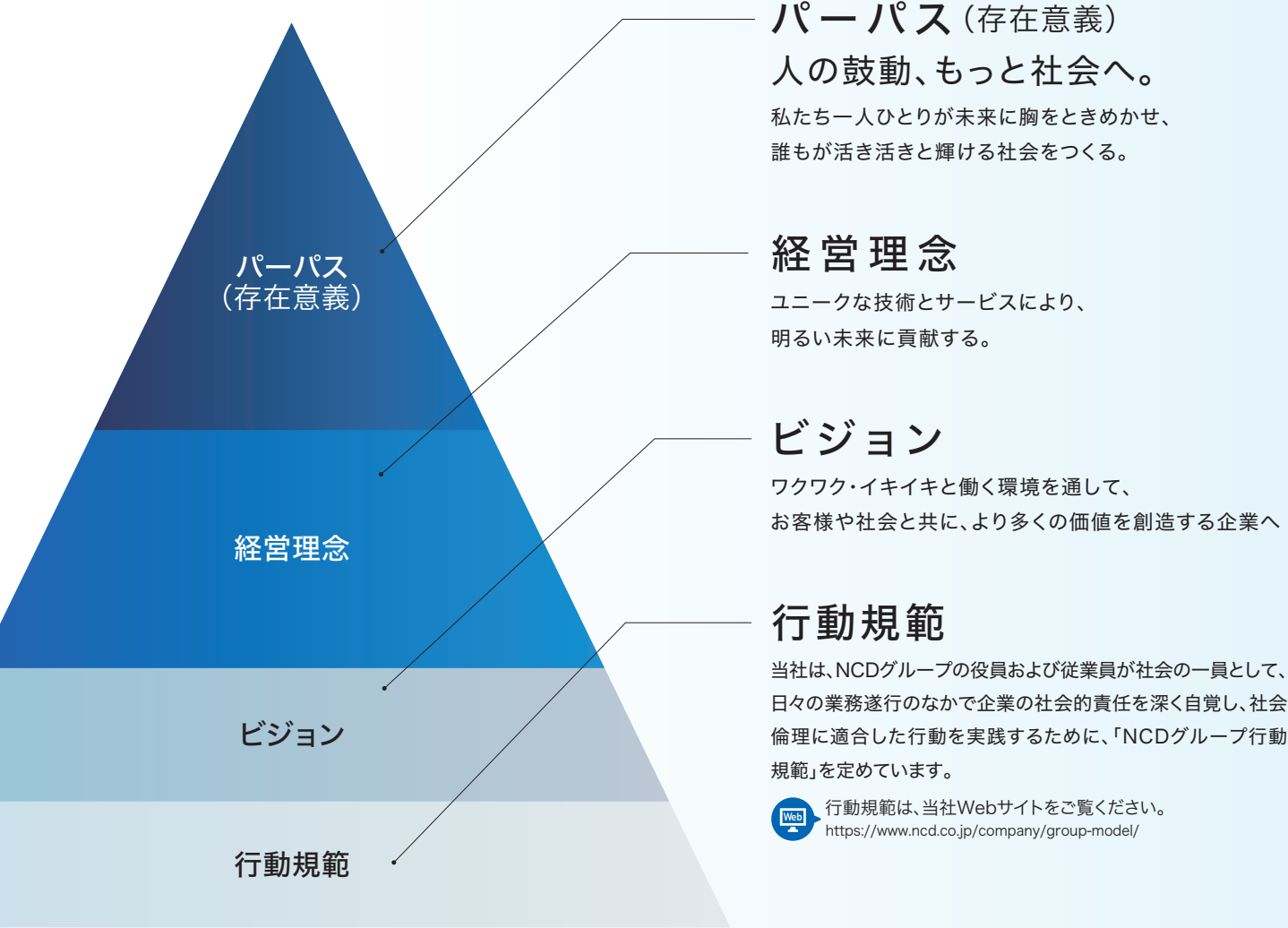
NCDグループ 統合報告書

Integrated Report 2025



パーパス・企業理念

● 企業理念体系



● 企業風土

多様性の尊重

多様な考えや個性を認め合いながら、社員一人ひとりが自らの役割に主体的に取り組める環境づくりをめざしています。

挑戦

互いに支え合い、学び合いながら、新しい価値の創出に挑戦しています。

実直な姿勢

誠実で実直な姿勢を大切にし、社会やお客様の期待に応えられるよう、日々の業務に取り組んでいます。

ユニーク

創造的に取り組み、新たな価値を生み出すことに積極的に挑んでいます。

● INDEX

01 パーパス・企業理念／目次

NCDの価値創造

- 03 社長メッセージ
- 07 価値創造のあゆみ
- 09 外部環境
- 10 強み・事業内容
- 13 価値創造モデル
- 15 マテリアリティ

価値創造の基盤

- 29 NCDのサステナビリティ経営
- 31 環境への取り組み
- 34 社会への取り組み
- 41 ガバナンス
- 49 社外取締役座談会
- 53 役員一覧

価値創造に向けた戦略

- 17 ビジョン・中期経営計画
- 21 財務戦略
- 23 セグメント別の概況・戦略

データセクション

- 55 財務・非財務ハイライト
- 57 11カ年の主要な財務・非財務データ(連結)
- 59 会社情報／株式情報

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、統合報告書を制作・発行しています。本報告書の編集にあたっては、当社の価値創造ストーリーがより明確になるよう、当社グループのビジネスモデルや競争優位性に関する説明を充実させました。引き続き、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

2024年4月～2025年3月(一部に対象期間外の情報を含む)

参照ガイドライン

IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」を参考にしています。

将来の見通しに関する特記事項

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、本報告書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。

● 情報開示体系



社長メッセージ

パーパス「人の鼓動、もっと社会へ。」を軸に、グループ一体で
“2032年のありたい姿”の実現をめざします独立系Sierから新規事業への参入で事業規模
を拡大

当社はコンピューター黎明期にあたる1967年3月、日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社として設立され、ITベンチャーの先駆けとしてソフトウェアがハードウェアの附属物と考えられる時代にソフトウェア開発を専業とする企業としてスタートしました。常にお客様に寄り添う姿勢と高い技術力などが評価され、順調に事業規模を広げてまいりました。

その後、お客様からの「システム開発に加えて保守・運用までを一括で任せたい」というご要望に応え、1995年10月にサポート&サービス事業を開始しています。さらに放置自転車が深刻な社会問題となっていたことから、その課題解決をめざす新規事業として1997年10月にパーキングシステム事業を開始。現在では、IT関連事業とパーキングシステム事業の2本柱で事業を展開しています。

IT関連事業はシステム開発事業とサポート&サービス事業の2つで構成されており、その強みはお客様の課題に真摯に向き合って理解と信頼を深める関係を長く続けてきたことにあります。また、システム開発から保守・運用までワンストップで対応できることも高く評価されており、IT関連事業におけるプライム案件（一次請け比率）およびストック売上比率はともに約8割を占めています（2025年3月期現在）。

お客様に寄り添う姿勢はパーキングシステム事業でも変わりません。放置自転車が社会問題化していた当時、駐輪場は有人による運営が主流でした。当社は、ITベンチャーの先駆けとして長年積み重ねてきた技術力、実績を活かして

電磁ロック式駐輪機を導入するなど、他社に先駆けて駐輪場の省人化・無人化を実現してまいりました。また、駐輪場を利用するユーザーからの問い合わせに24時間365日対応するサポートセンターの開設、Webサイト上で各種手続きが完了する月極管理システム「ECOPOOL」の運営など、事業の幅を広げています。

当社はIT関連事業とパーキングシステム事業の2本柱というユニークなビジネスモデルをもつ企業として持続的な成長を遂げてきました。現在は東京証券取引所スタンダード市場に上場していますが、当社は、より高い水準をめざし、経営基盤の整備・強化に努めております。

2022年4月には、当社グループの社会的存在意義を見つめ直し、持続可能な社会実現への貢献という存在意義を明確なものとするため、グループのパーパス「人の鼓動、もっと社会へ。」を制定しました。社員、お客様や社会のすべての人に寄り添い、多様性を尊重するという創業以来の企業文化を大切に、ユニークな技術とサービス、ダイナミックな発想により、社会課題を解決していくことで、誰もが活き活きとわくわく胸躍るような明るい社会の実現に貢献したいという思いを表現しています。このパーパス実現へ向けた一層のブランド価値向上と持続的成長をめざす決意を込めて、社名を「NCD株式会社」へ変更するとともにコーポレートロゴを刷新しています。

2本柱の事業間とグループ会社間でシナジー
を創出

当社の事業における独自性は、IT関連事業とパーキングシステム事業の2本柱が相互にシナジーを創出している

点にあります。たとえば、パーキングシステム事業において取り組んできた駐輪場管理の省人化・無人化にはIT関連事業で培った技術とノウハウが貢献しており、前述の電磁ロック式駐輪機に付随した管理システムの開発・導入などにおいて大きな役割を果たしています。このような駐輪場の運営業務における効率化の実績を積み重ねたことで、自治体・鉄道事業者などから指定管理者として選定・委託していただき、より広範な地域において駐輪場運営の効率化に貢献してきました。また、駐輪場の巡回管理業務においては、従来の書類による報告からスマートフォンなどの端末を活用した報告へと移行し、現場の負担軽減と情報の即時性向上を実現しています。

一方で、IT関連事業においては、新技術やサービスの実証の場として駐輪場事業を活用することなどにより、顧客に対する提案力や機能提供の強化につなげています。

2つの事業を有することは、一方の事業で一時的に需要が落ち込んだ際にも、もう一方の事業が補完することでグループ全体として安定的な成長を実現できるというメリットがあります。たとえば、2021年3月期はコロナ禍の影響でパーキングシステム事業の売上および利益が大きく減少しましたが、IT関連事業が好調だったことによりグループ全体への業績影響を最小限にとどめることができました。

こうした事業間のシナジーに加えて、当社グループは強みである「組織力」を活かしてグループ会社間のシナジーを創出しています。

IT関連事業ではアウトソーシング業務を担うNCDテクノロジー(株)および大阪を拠点とするNCDソリューションズ(株)などのグループ会社と連携して、お客様に



代表取締役社長

下條 治

TOP MESSAGE

幅広いサービスを提供できる体制を整えています。2023年12月には(株)ジャパンコンピューターサービス(JCS)がグループ会社に加わったことで、これまで外部に委託していたキッティング業務の内製化が実現し、グループとして提供サービスの拡充やコスト抑制に寄与しています。また、同社は当社とは異なる固有の顧客基盤を有しており、両社で連携しながら新規顧客の獲得にもつなげています。

パーキングシステム事業では、駐輪場の運営を担うNCDプロス(株)の巡回業務においてDX化を進め、駐輪場運営業務の効率化を実現しています。また、福岡を拠点とするNCDエスト(株)との連携で自転車搬送コンベアの拡販を進めるなどのシナジー創出が実現しています。

グループの各社が有する技術力、実績を共有してグループ間シナジーをさらに高めていくためには、グループ会社間での人材交流などをさらに活発化する必要があると考えています。このため、グループ会社間で人事制度を統一する取り組みを進めており、さらなるシナジーの創出と最大化を加速してまいります。

「未来にワクワクする会社」こそ“2032年の ありたい姿”

当社は持続的成長と企業価値向上をめざす“2032年のありたい姿”としてグループビジョン「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」を策定しています。基本方針の一つに「NCDグループで働くことに幸せを感じ、かつ成長できる、“Well-being カンパニー”を目指す」と掲げたとおり、従業員一人ひとりがやりがいを持って働き、それぞれの思いをつながながら事業の成長と発展をめざすという意義を込めています。

このグループビジョン実現への道筋として、マテリアリティ(重要課題)を特定し具体的な取り組みを進めています。一例として、IT関連事業では福岡県および長崎県にオフィスを設け、積極的な人材採用を通して地方創生に貢献しています。パーキングシステム事業では駐輪場の省人化・無人化、そして次世代駐輪場の開発を通して、カーボン

ニュートラルの実現に寄与するものと考えています。当社は、創業者が掲げた理念に沿って経営理念を「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。」としています。自社の利益だけを追求するのではなく、持続可能な社会への貢献を続けながら事業の成長と発展をめざす施策を実行しています。

「Vision2026」の業績目標を前倒しで実現

グループビジョンからバックキャストして策定し、現在最優先で取り組んでいるのが中期経営計画「Vision2026」です。3カ年の2年目に当たる2025年3月期は、大幅な増収増益を達成し営業利益率も大きく改善しています。

「Vision2026」で明記している基本方針の一つが「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」です。IT関連事業では労働集約型から脱却し、サービス提供型への移行をめざし、高い付加価値を持つ「NCDサービスモデル」の進化・拡充を進めています。2025年3月期は保険業界のお客様を中心に「NCDサービスモデル」の導入が進んでおり、今後も保険業界を中心に培ってきた技術力、実績を他業界へも横展開し、取引のさらなる拡大を狙います。パーキングシステム事業ではコロナ禍以降に推進してきた構造改革が奏功し、収益力が向上しています。さらに、次世代駐輪場の構築、自転車関連の新規事業の創出も進めています。

新しいビジネスの創出についてはグループ全社の従業員から有望なビジネスのアイデアを募る「co-do(鼓動)プロジェクト」を進めており、一定の進捗があります。当社グループが今後も持続的な成長と発展を継続していくためにも、新規事業の創出は急務の課題です。IT関連事業とパーキングシステム事業の2本柱に新しいビジネスをプラスした“3本柱”の確立へ向けて挑戦を続けていきます。

「Vision2026」では事業を支えるコーポレート部門の基本方針の一つに「人的資本経営への取り組み強化」を挙げています。例えば、当社グループの全管理職が対象のパーパスワークショップを実施するとともに、グループのパーパス「人の鼓動、もっと社会へ。」に込めた思いを従業員

一人ひとりにも共感してもらうため、「MYパーパス(人生の目的や働く意義)」との重なりを探索するはたらきかけを続けています。また、全従業員に発信している社内報の中で私から順番に全役員、全管理職が各自の「MYパーパス」を共有する取り組みも進めています。

多様性が魅力の人材とともに企業価値の向上 を実現

私は経営トップとして、従業員一人ひとりが常に新しいことに挑戦する“チャレンジ精神”をよりいっそう高め、企業文化・企業風土としてさらに根付かせていきたいと考えています。このため、新たな人材の確保とともに次世代リーダー候補の積極的な育成にも取り組んでいます。一例を挙げると、事業構想大学院大学とのコラボレーションで経営資源と社会課題の解決への探求、ビジネスモデル構築、マネタイズプランなどを学ぶ公募型のプログラム「NCDグループ未来価値創造プロジェクト研究」を実施しており、グループ各社から意欲あるメンバーが参加しています。

また、経営戦略と人材戦略の融合を進める目的で、人材開発部を中心にグループパーパスの浸透、次世代リーダーの育成、エンゲージメントの向上、D&Iなど多彩な取り組みを進めています。一方で、DXの推進による生産性向上、業務効率のさらなる向上は課題と捉えています。顧客に先駆けてビジネス変革を実現する提案力と対応力を高めていくためにも、今後は体制の見直しや外部との協働にも取り組んでいく予定です。

IT関連事業、パーキングシステム事業ともに今後も需要は高く推移するものと考えており、それぞれ今後も伸びしろのある分野であることを強く訴求していくことも必要と考えています。「Vision2026」にも挙げているとおり、IT関連事業が主力としている保険業界のDX化ニーズなど、今後も成長が見込める分野への投資、駐輪場の運営に留まらず、自転車関連など有望な分野を見出し、新規事業の確立を加速させていく決意です。

また、当社グループは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づけています。安定的かつ

継続的な配当を基本方針としつつ、2026年3月期から連結配当性向を30%以上から50%以上を目安とする方針に変更します。

最後に、企業が成長を実現するために核となるのはやはり「人」です。当社グループには将来有望な従業員が数多く在籍しており、新卒・中途にかかわらず多彩な人材が活躍しています。一人ひとりの従業員がそれぞれの個性を認め合い、ともに活かし合っていくことで、人材と企業、相互の成長と発展をめざしたいと思っています。ステークホルダーの皆様におかれましては、今後も当社グループにさらなる期待を寄せていただき、一層のご支援をお願いいたします。



価値創造のあゆみ

高度経済成長

バブル経済崩壊

インターネット元年

リーマンショック

東日本大震災

新型コロナウイルス感染症拡大

1967—

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を拡大しました。



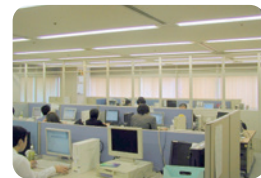
1967年3月
東京・恵比寿に日本コンピュータ・ダイナミクス(株)を設立



1995—

サポート&サービス事業、パーキングシステム事業をスタート

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、1997年にはパーキングシステム事業を開始しました。



1995年10月
サポート&サービス事業開始



1997年10月
パーキングシステム事業開始

2000—

更なる飛躍に向けて株式公開、事業基盤の拡大・整備に注力

2000年には株式の店頭公開を果たしました。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。



2000年9月
株式を日本証券業協会に店頭登録
(2022年より東京証券取引所
スタンダード市場に上場)



2005年4月
中国天津市に天津恩馳徳信システム
開発有限公司を設立

2024—

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、更なる成長と価値創造をめざしていきます。

JCS
Japan Computer Services Inc.

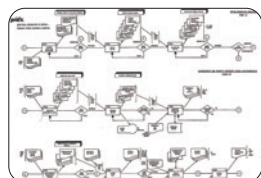
NCD

2023年12月
(株)ジャパンコンピューターサービス
(JCS)を子会社化

2024年1月
社名・ロゴを変更



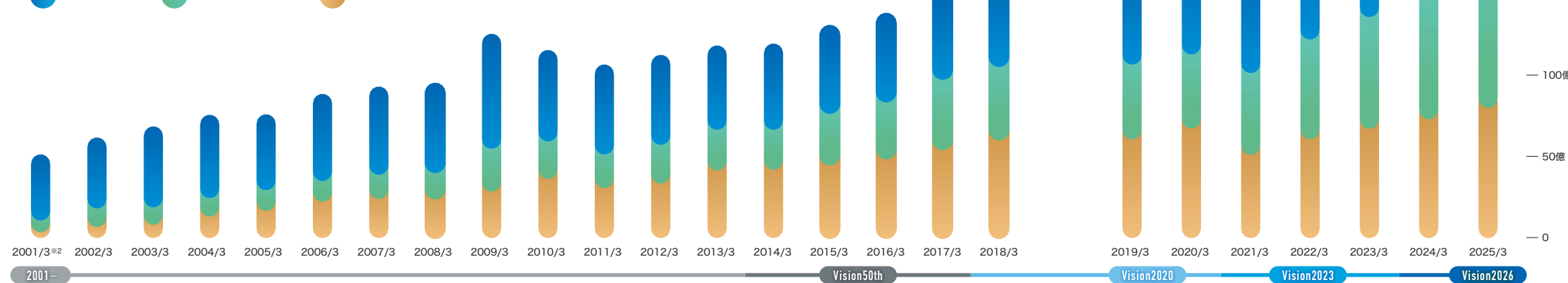
1970年1月
海外でのソフトウェア開発を日本で
初めて実現



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

売上高の推移※1

● システム開発事業 ● サポート&サービス事業 ● パーキングシステム事業



※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(親会社に関わる一般管理費)配分前の利益

Vision50th

(2014/3~2017/3)

- ・保険業界向けITサービスの提供体制の確立
- ・「ECOPOOL」の立ち上げと市場開拓に成功

Vision2020

(2018/3~2020/3)

- ・ニアショア拠点確立によるBCP強化
- ・駐輪場管理台数が50万台突破※、業界内での確固たる地位を確立
- ・NCDエスト(株)、NCDプロス(株)を子会社化

※2020年4月1日時点

Vision2023

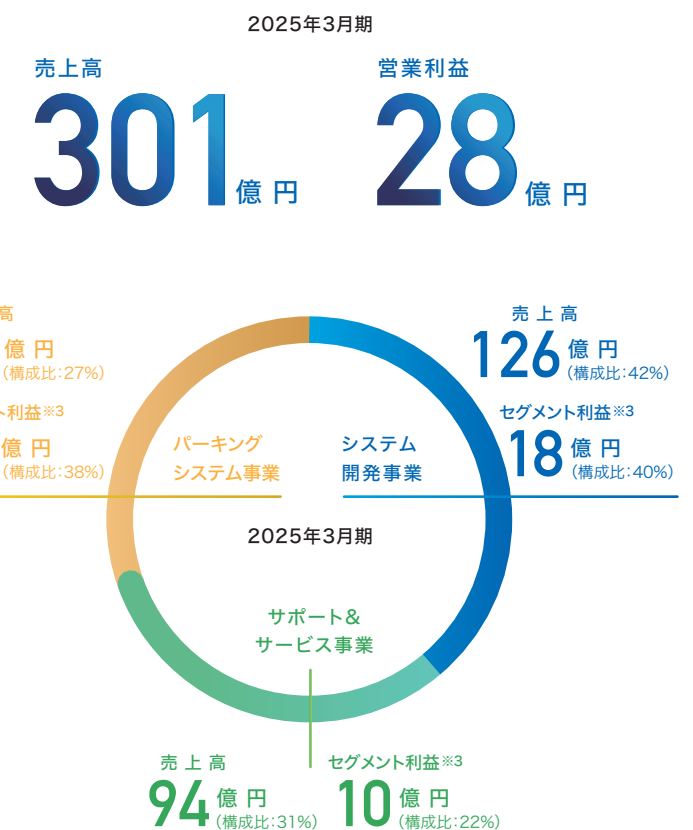
(2021/3~2023/3)

- ・コロナ禍から回復し売上高200億円を達成
- ・サステナビリティ経営を本格化

Vision2026

(2024/3~2026/3)

- ・NCDサービスモデルの進化と拡充
- ・パーキングシステム事業の構造改革による基盤強化
- ・新ビジネスの創出に向けた施策の実行



外部環境

外部環境への認識

人口減少・高齢化の進行

日本では、生産年齢人口（15～64歳）の減少により、中長期的に労働力の不足、国内需要の減少による経済規模の縮小などさまざまな社会的・経済的課題の深刻化が懸念されています。こうした課題に対応するため、女性・高齢者など多様な人材の労働参加を促進する施策、テレワークなど柔軟な働き方への対応、DX推進による無人化・省力化の実現などが各企業に求められています。

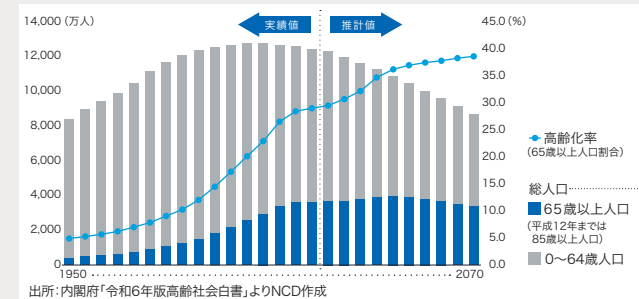
デジタル変革需要の高まり

DXを推進するためのIT投資は高い水準を維持しています。基幹システムやサーバーのリプレイス、クラウド移行の推進に加えて、「攻めのDX」と呼ばれる新規ビジネス展開やデータ活用への投資も増加傾向です。しかしながら、旺盛なIT投資への需要に対してIT人材の供給が追いついていないことから、人材確保の競争激化や人件費の上昇にも対応する必要があります。

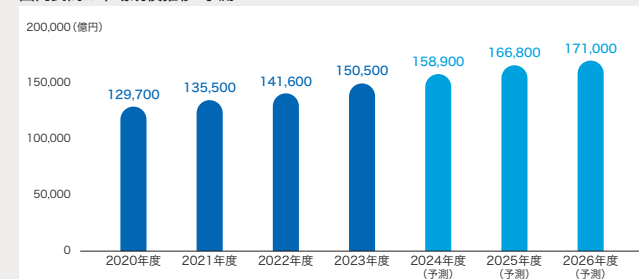
放置自転車の減少

東京都内では、自転車の放置台数が近年減少傾向にあります。これは、放置禁止区域の拡大や駐輪場の整備（自転車収容能力の増加）、取り締まりの強化などが効果を上げているためです。しかし、依然として放置自転車が一定数存在しており、駐輪場の立地や動線の最適化、案内表示の充実など、利用者の利便性向上が課題として挙げられます。

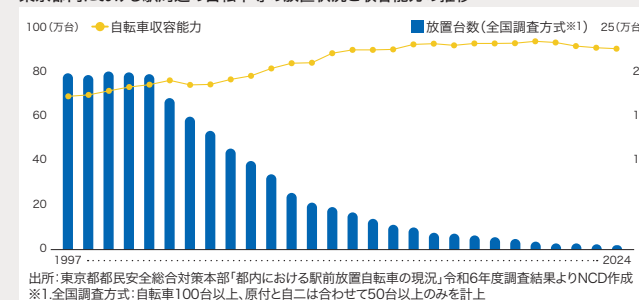
高齢化の推移と将来推計



国内民間IT市場規模推移・予測



東京都内における駅周辺の自転車等の放置状況と収容能力の推移



リスク

生産年齢人口の減少は労働力不足を招き、IT人材の採用競争を激化させる可能性があります。（IT関連事業）

DX推進にともなうIT投資では、費用対効果に見合うサービスを提供できない場合、失注につながる懸念があります。（IT関連事業）

東京都内の駅周辺駐輪場は収容力に余裕が出始めており、駐輪需要の大幅な拡大が見込めない可能性があります。（パーキングシステム事業）

機会

生産年齢人口の減少は、DXを推進するためのIT投資が増加する機会となります。（IT関連事業）

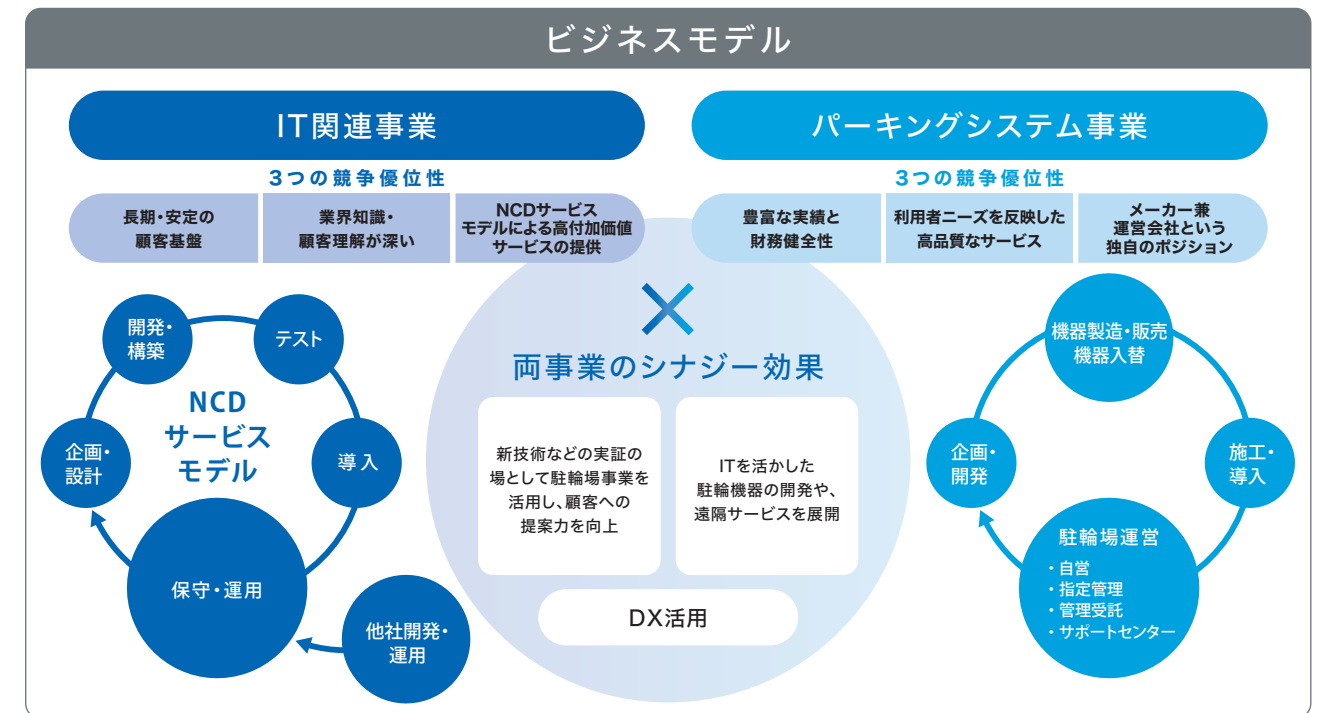
無人化や省力化を望む鉄道会社や自治体が月極駐輪場システム「ECOPOOL」を導入する機会となります。（パーキングシステム事業）

放置自転車が依然として一定数存在することは、駐輪サービスの改善余地のあらわれであり、そのニーズへの対応は、新たな利用者の獲得機会となります。（パーキングシステム事業）

強み・事業内容

当社グループのビジネスモデル

当社グループはNCDを含む7社で構成され、IT関連事業とパーキングシステム事業を展開しています。IT関連事業は「システム開発事業」と「サポート&サービス事業」で構成されています。IT関連事業とパーキングシステム事業はともに、ストック売上となる事業領域が蓄積し拡大するビジネスモデルです。



4つの強み（2025年3月期実績）

組織力

「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※1 **72.7%**

※1.NCD株式会社単体 年1回実施する従業員向けサーベイの結果に基づく指標です。「職務」「自己成長」「組織風土」などの複数のドライバーに関連する設問（5点満点の平均を100%換算）によりエンゲージメントの状態を測定しています。

サービス品質

高いレベルで安定した品質のサービスを提供

常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更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）

技術・知見

58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 **56万台**（2025年4月1日時点）

顧客基盤

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※2 **8割以上**

※2.NCD株式会社単体

IT関連事業の内容・強み

事業の概要

IT関連事業は「システム開発事業」と「サポート&サービス事業」で構成されています。システム開発事業は業務アプリケーションの開発・保守、サポート&サービス事業はインフラ構築・運用に対応しています。多様な領域においてNCDサービスモデルを適用し、高付加価値なサービスへの転換と収益性向上の実現に向け推進しています。

4つの強み

組織力

グループ会社とのシナジー

グループ会社との連携によりコスト競争力・BCP対応・提案力などを増強

サービス品質

NCDサービスモデル

開発や保守・運用の特定領域におけるサービスをモデルとして標準化することで、効率化と高いサービス品質水準を実現

技術・知見

顧客に対する深い洞察

顧客企業のシステムのみならず、業界や業務内容、組織体制にも精通

顧客基盤

大手優良企業との直接取引

保険業界を中心に、多様な業界の大手企業と長期的かつ継続的に直接取引を実施



創出される価値

システム開発事業では、お客様のニーズに沿った業務用アプリケーションの迅速な開発、基幹システム・サーバーのリプレースやクラウド化からシステムの保守・運用までサポートし、お客様の競争力向上に貢献しています。

サポート&サービス事業では、ITインフラの運用効率化と品質向上を実現しています。ニアショア拠点を活用したBCP対応も、安定したIT環境の提供を通じてお客様の事業

価値向上を支えています。保守・運用においては、より包括的なサービス提供ができるマネージドサービスへの切り替えを推進しています。

▶ マネージドサービスセンター

マネージドサービスセンターでは、お客様のITインフラ全てを包括してサポートする保守・運用アウトソーシングサービスを提供しています。専門の技術者集団が、お客様のシステム運用部門に代わり24時間365日対応します。

グループ企業の紹介

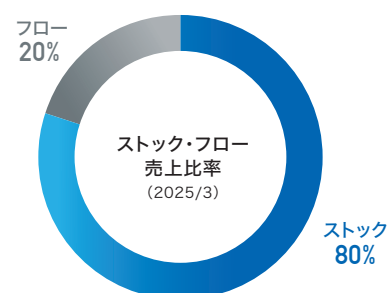
(株)ジャパンコンピューターサービス

特徴

2023年12月にグループインしました。当社が有しないPCやモバイル端末のキitting業務の知見があり、取引先においては、当社と重複しない顧客基盤があります。

当社グループとのシナジー

これまで外注していたキitting業務の内製化やお客様への提案力の強化が、収益力の向上につながっています。今後は顧客基盤の拡大も見込みます。



ストック：システム保守・運用など フロー：システム開発・構築など

パーキングシステム事業の内容・強み

事業の概要

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するほか、月極駐輪場「ECOPOOL」などのブランドを展開しています。IT技術を積極的に取り入れ、利用者ニーズと効率性を両立する運営・管理を推進しています。

4つの強み

組織力

IT関連事業とのシナジー

IT関連事業の技術を活かした駐輪機器やサービスの開発

サービス品質

駐輪場サポートセンター

自社保有のサポートセンターによる24時間365日対応
利用者の声を反映した高品質なサービス

技術・知見

ECOPOOL / EcoStation21

駐輪場のDX化を推進する月極駐輪場管理システム
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

顧客基盤

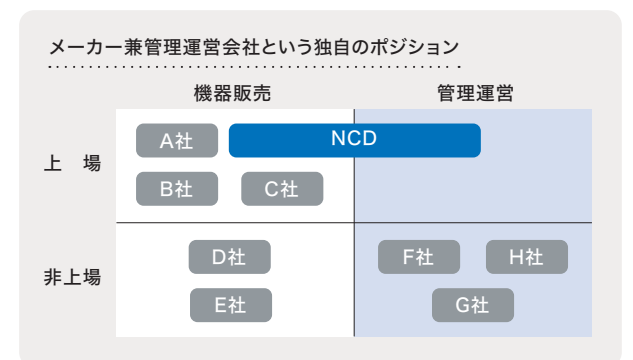
自治体や大手民間企業との豊富な実績

さまざまな自治体や、首都圏を中心とした主要な鉄道会社や有名商業施設との長期にわたる取引



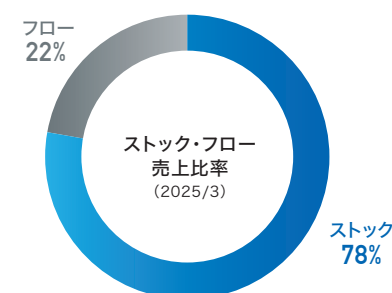
創出される価値

パーキングシステム事業では、省エネルギー化、省力化を実現するIT技術と、自社保有のサポートセンターにより効率的な運営ときめ細やかな利用者対応を両立するサービスを提供しています。また、駐輪場に必要の機器に関する豊富な知見を有しており、機器販売と管理運営の双方に強みを持つ独自のビジネスモデルにより、駐輪場の導入から運用までワンストップで対応します。



収益の特徴

ストック比率が約8割を占める安定した収益基盤です。管理台数の増加が駐輪場運営や利用料収入増につながるため、結果として高いストック比率を維持しています。



ストック：駐輪場運営・駐輪場利用料収入など フロー：駐輪場機器販売・EC事業など

グループ企業の紹介

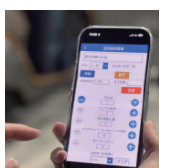
NCDプロス(株)

特徴

2018年3月設立。建設業・警備業の許認可を持ち、駐輪場の巡回や集金、機器のメンテナンスまで顧客のニーズにワンストップで対応できる体制を構築しています。

当社グループとのシナジー

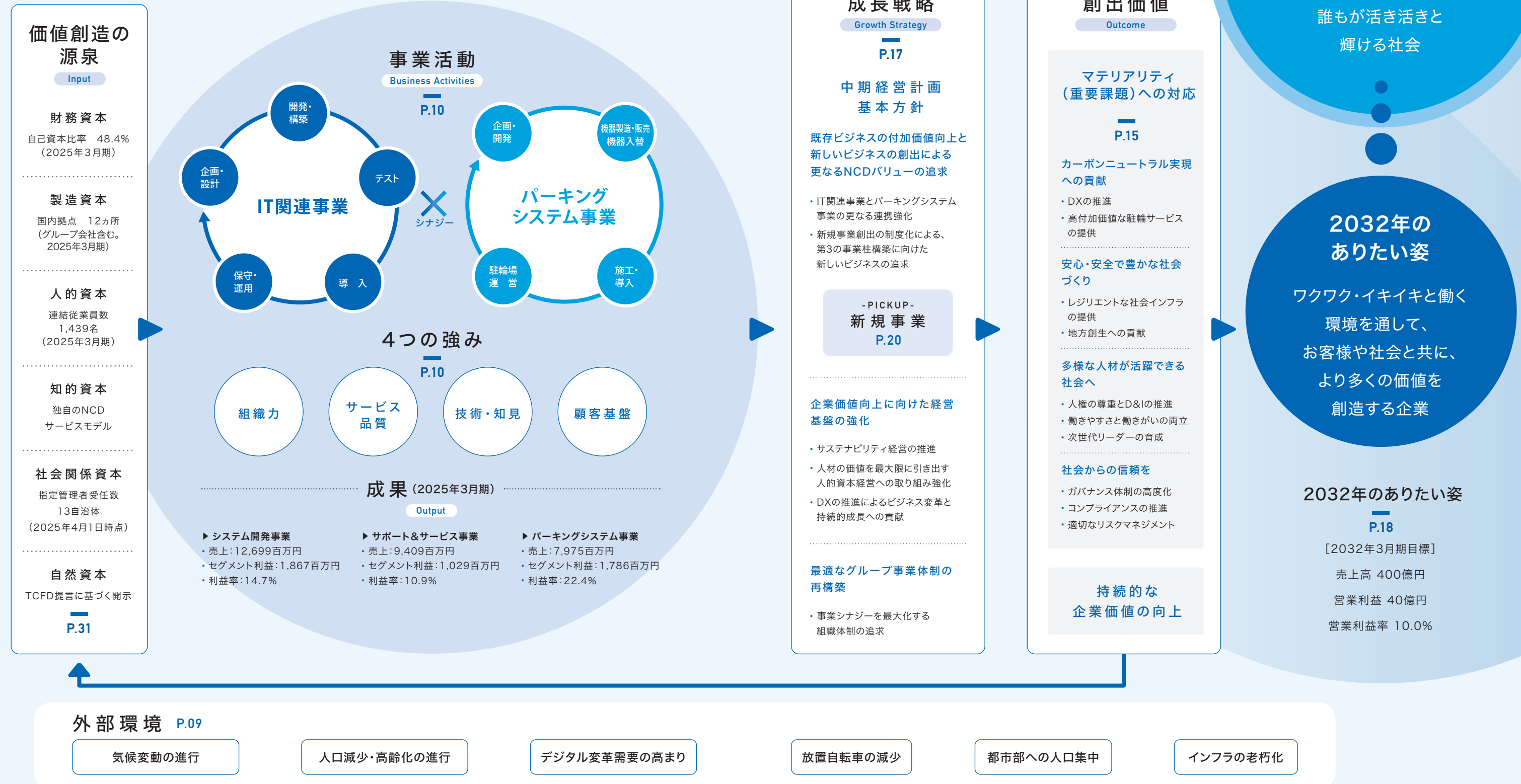
管理運営に関する業務の内製化を進め、当社グループの事業基盤を強化しています。IT関連事業との連携も進めており、2025年3月には駐輪場巡回管理システムを導入しました。



価値創造モデル

パーパス Powering the world with passion.

P.01 人の鼓動、もっと社会へ。



マテリアリティ

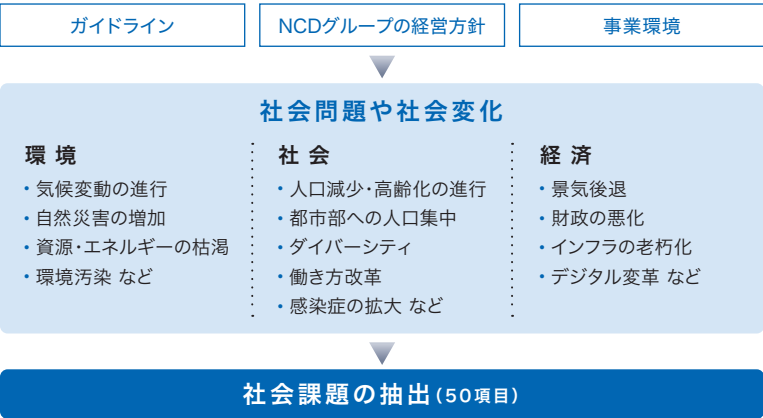
基本的な考え方・推進体制

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

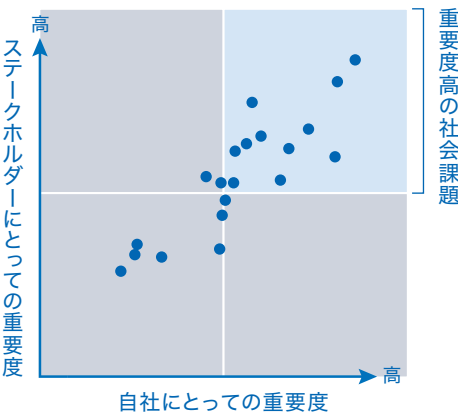
STEP 1 社会課題の抽出

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・マトリッ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。

マテリアリティと主要施策・KPI

マテリアリティ	主要施策	主要施策のKPI	[2024年3月期] 実績	[2025年3月期] 実績	[2026年3月期] 目標
1 カーボンニュートラル 実現への貢献 ・DXの推進 ・高付加価値な駐輪サービスの提供	・高度DX人材の育成	・DX人材研修の実施	・データデザイン、データサイエンスなどの研修実施	・AI・データ活用人材育成プログラムの実施	・AI・データ活用人材育成プログラムの実施(継続)
	・顧客の利便性向上と人手不足解消の実現	・月極駐輪場ECOPOOL累計導入台数(箇所数)	・10万台(300箇所)	・12.8万台(380箇所)	・13.8万台
2 安心・安全で豊かな社会づくり ・レジリエントな社会インフラの提供 ・地方創生への貢献	・クラウド案件の獲得	・クラウド資格保有率	・70.5%	・72.5%	・80.0%
	・地方拠点活用による就労機会の創出	・地方拠点人員数(主に長崎、福岡拠点)	・320名超	・398名	・440名
3 多様な人材が活躍できる社会へ ・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	・人権尊重への取り組み強化	・人権デュー・ディリジェンス実施	・人権デュー・ディリジェンス実施 ・NCDグループサステナブル調達ガイドライン制定 ・幹部社員向け研修実施	・人権デュー・ディリジェンスの継続実施 ・人権教育の実施(2回) ・ハラスメント防止マニュアルの制定	・人権デュー・ディリジェンスの継続実施 ・人権教育の実施(1回) ・ハラスメント防止研修の実施(1回)
	・女性活躍推進の継続	・女性管理職比率	・12.4% ・女性社員向けD&I研修実施	・12.9% ・女性社員向けD&I研修の継続実施	・14.0% ・えるぼし・くるみん認定取得へのチャレンジ ・グループ合同施策の実施(女性管理職交流会、女性社員ダイバーシティ研修)
	・エンゲージメントの向上	・男性育児休業取得率	・60.0%	・58.3%	・100%
	・自律的キャリア形成プログラムの充実	・研修制度の再整備	・DX推進人材の育成と既存のビジネススキル研修の統合を推進	・新規事業創出と人材育成を目的とした事業構想大学院大学とのコラボプログラムを展開開始	・新規事業創出と人材育成を目的とした事業構想大学院大学との実施 ・次世代リーダー育成プログラムの運用開始(リーダーシップサーベイの実施、事業戦略プログラムの開始) ・キャリア支援チームの体制強化
4 社会からの信頼を ・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	・取締役会実効性評価の実施	・実効性評価の実施	・実施	・実施(P.43参照)	・実施
	・コンプライアンス委員会の実効性向上	・研修受講率	・100%	・100%	・100%
	・全社的リスクマネジメントの推進	・全社統一項目によるリスク評価実施	・NCDグループリスク評価を実施	・リスク項目に気候変動リスクを追加し、JCSを含めたリスク評価の実施	・具体化したリスク影響度基準によるリスク評価の実施

ビジョン・中期経営計画

前中期経営計画
Vision2023

財務目標・実績(2023年3月期)

	目標	実績
売上高	210億円	228.5億円
営業利益	10億円	11.9億円
営業利益率	4.8%	5.2%
ROE	12.0%以上	14.3%

本計画の位置付け

運用で獲得したノウハウを活かした
さらなる付加価値創出

基本方針

- ・NCDバリューの追求と更なる進化
- ・NCDの特色を生かした事業ドメインの一層の拡大
- ・事業体制の強化
- ・グループフォーメーションの最適化

主な成果と課題

- ・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)
- ・業界平均よりも低い収益性の改善、非財務情報の拡充が課題

現中期経営計画
Vision2026

財務進捗(2025年3月期)

売上高	301億円
営業利益	28億円
営業利益率	9.3%
ROE	27.0%

本計画の位置付け

グループビジョン実現に向けたファーストステップとして位置付け、既存ビジネスの土台固めと長期的視点に立った投資を行い、セカンドステップ(次期中期経営計画)以降の飛躍に繋げる

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

財務目標※(2026年3月期)

売上高	310億円
営業利益	24.5億円
営業利益率	7.9%
ROE	20.0%以上

※売上高・営業利益・営業利益率は2025年11月7日に、それぞれ前回発表値より下方修正しています。

これまでの成果

IT関連事業

- ・NCDサービスモデルの進化・拡充により収益性が改善
- ・マネージドサービスへの切り替えが進み、労働集約型から高付加価値なサービス提供型へのビジネスモデルの転換が順調に進行

パーキングシステム事業

- ・駐輪場利用料金の改定や自治体戦略の見直しにより収益性が改善
- ・データドリブンによる効率的かつ合理的な駐輪場を展開

新規事業

- ・事業アイデア公募制度で選出された最優秀事業アイデアのPoC(実証実験)を推進

その他

- ・TCFD提言に基づく情報開示を開始
- ・IR/PR活動を積極展開

グループビジョン
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

財務目標(2032年3月期)

売上高	400億円
営業利益	40億円
営業利益率	10.0%

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

現中期経営計画の進捗

▶ 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

グループビジョン実現に向けた第一歩として、既存事業の基盤強化と長期視点に立った戦略的投資の実施、利益率の改善に向けたさまざまな施策を実施しています。

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関する進捗は、以下をご参照ください。

IT関連事業 P.23 パーキングシステム事業 P.27 新規事業創出に向けた取り組み P.20

さらに、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も進めています。IT関連事業で培ったノウハウをもとに、パーキングシステム事業では、データドリブンによるパーキングシステム事業の効率化と生産性向上を図り、また、次世代駐輪場の開発にIT技術を活用するなど、提供サービスの更なる高付加価値化を推進します。これらの取り組みも通じて、更なるNCDバリューを追求します。

▶ 企業価値向上に向けた経営基盤の強化

グループ全体でマテリアリティに基づく事業戦略を展開し、サステナビリティ経営および人的資本経営を一体的に推進しています。TCFD提言に基づく情報開示など、非財務情報の積極的な発信にも注力しています。また、ビジネス変革と持続的成長の実現に向け、DXの取り組みも加速させています。

各施策の詳細は、以下をご参照ください。

マテリアリティ(内の実績) P.16 社会への取り組み(内の人的資本経営) P.34 環境への取り組み(内のTCFD提言に基づく開示) P.31 DX戦略 P.20

▶ 最適なグループ事業体制の再構築

IT関連事業では、2023年12月に(株)ジャパンコンピューターサービス(JCS)が加わり、大規模キッティング機能など新たなサービス領域が拡充されました。関西に強みを持つNCDソリューションズ(株)、ITアウトソーシングを担うNCDテクノロジー(株)、在中国日系企業に対応するNCD CHINA、駐輪場事業の効率化・拡大を担うNCDプロス(株)・NCDエスト(株)との連携により、シナジーの創出と事業体制の最適化を推進しています。

今後の投資予定

現中期経営計画「Vision2026」においては、3カ年で総額18億円の投資を計画しており、効果的に実行していきます。

▶ 人的資本投資

持続的成長と企業価値向上の基盤として、人的資本への戦略的な投資を推進しています。中期経営計画では総額7億円を計画し、人材開発としての「セルフリーダーシップの発揮」と組織開発としての「エンゲージメント向上と組織風土の変革」を両輪に人材マネジメントの変革を進めています。詳細は「社会への取り組み」(P.35)をご参照ください。DX人材の育成、コーチングトレーニング、自律的キャリア形成支援、大学院派遣など、多様な施策を展開しています。また、将来の人材ポートフォリオ実現に向けて、MYパーパスの言語化や1on1の実施を通じた組織開発にも注力しています。従業員の質上げも含め、今後も人的資本への投資に継続的に取り組んでいきます。

▶ 研究開発・新規事業関連投資

次世代の事業基盤構築に向け、研究開発および新規事業への投資にも注力しています。現中期経営計画では6億円の投資を計画し、パーキングシステム事業においては次世代駐輪サービスなど、新たな価値創出に向けた取り組みを推進しています。具体的には、ITを活用した非接触型駐輪場など、利便性・効率性を高める先進技術を活用し、競争力の強化や付加価値向上につながる事業展開を計画的に進めています。

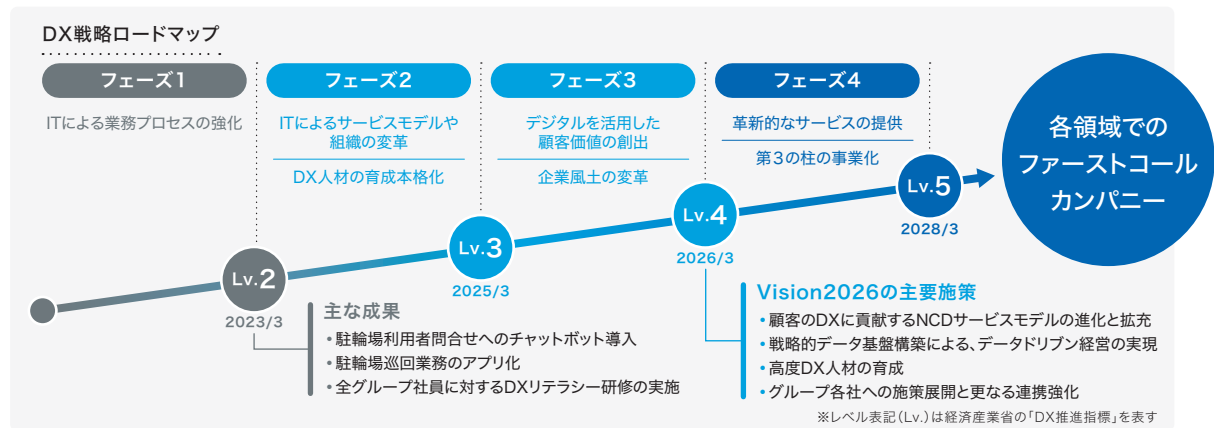
▶ その他投資

経営基盤の強化と企業価値の更なる向上に向け、ガバナンス体制の高度化など、その他5億円の投資を計画しています。2023年12月には3.8億円でJCSの株式を取得し子会社化しました。

DX戦略

▶ 概要

当社グループの従業員一人ひとりが知恵を絞り、意識の変革を行い、新たな発想のデジタル技術とサービス創出に挑戦しています。現中期経営計画「Vision2026」の主要戦略を通じたDXの推進により、既存ビジネスモデルの高付加価値化と、事業基盤の更なる高度化を図っています。具体的には、以下ロードマップに基づきDX戦略を推進することで、各事業領域でのファーストコールカンパニーとしてのポジションを確立します。



▶ ソリューション開発に向けた取り組み事例

保険業界を中心に、業務効率化や精度向上を目的としたAI活用へのニーズが高まっています。当社では、業務用アプリケーションのテスト工程におけるシナリオ作成の自動化などを通じて、効率的かつ高品質な開発を実現しています。今後もPoCを継続的に実施することなどにより、お客様に対しAI活用による業務変革を提案していきます。

▶ 社内での取り組み

巡回業務支援アプリの導入を通じて、パーキングシステム事業において巡回業務を担当するスタッフと、巡回結果の集計・巡回結果を踏まえた指示などを行う本社スタッフの業務負荷が軽減されました。今後も、エンドユーザーの増加にともなってオペレーターの業務負荷が増加しない体制をめざして、AI活用を中心としたPoCを継続的に推進していきます。

新規事業創出に向けた取り組み

当社グループは、新規事業創出による第3の事業柱構築をめざして、多面的な取り組みを行っています。

▶ 事業アイデア公募制度「co-doプロジェクト」

当社グループは、グループビジョンの実現に向けた取り組みの一環として、新規事業の創出を目的とした「co-do(鼓動)プロジェクト」を立ち上げました。現在は、2024年3月期に選出された最優秀アイデアについてPoCを推進し、サービスローンチに向けた準備を本格化させています。このアイデアは、IT事業と駐輪場事業を展開する当社ならではの強みを活かし、自転車のIT化を通じて安全性の向上をめざす「自転車IT化事業」(仮称)です。

▶ NCDグループ未来価値創造プロジェクト研究制度

2025年3月期に、事業構想大学院大学との連携のもと「NCDグループ未来価値創造プロジェクト研究制度」が始動しました。経営資源の活用と社会課題の解決を両立させながら、ビジネスモデルの構築やマネタイズプランの検討を通じて、事業構想力の強化と人材育成を図っていきます。

財務戦略

利益率の改善と健全な財務基盤の確立を通じ、企業価値向上をめざします

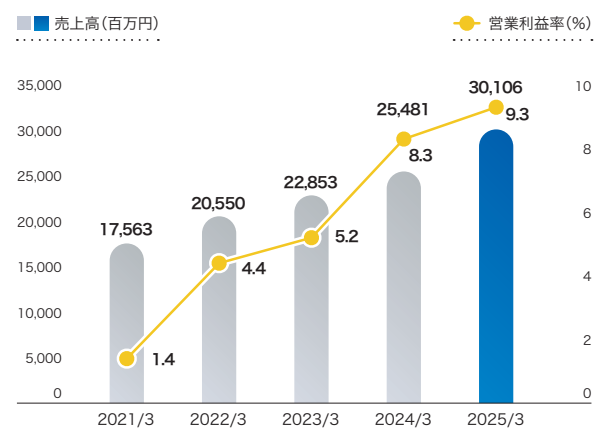
収益力の向上で2025年3月期は増収増益を達成

2025年3月期、当社グループの連結での売上高は前期比18.1%増の301億円600万円、営業利益は同32.8%増の28億900万円、営業利益率は同1.0ポイント増の9.3%と引き続き堅調に推移しました。この結果、ROE（自己資本利益率）についても前期比2.5ポイント増の27.0%となりました。

システム開発事業、サポート＆サービス事業とで構成されているIT関連事業での需要は好調に推移し、両事業ともに前期比で増収増益となりました。その要因として顧客企業との価格交渉が奏功したこと、「NCDサービスモデル」の進化・拡充が貢献したものと考えています。

パーキングシステム事業においても大型案件の受注などにより増収となったことに加え、料金改定や自治体戦略の見直しに伴う収益性改善により大幅な増益となりました。収益基盤の安定化をめざして取り組んできた構造

▶ 売上高・営業利益(率)の推移



取締役専務執行役員 管理本部長 加藤 裕介

改革が奏功した結果と認識しています。

今期は賃上げの実施や業容拡大に伴う福岡オフィスの移転コストなどにより費用が増加したものの、すべてのセグメントで増収を達成したことで、連結での営業利益率は改善しています。また、前述の費用増についてはいずれも従業員の確保、業容拡大に伴うものであり、当社の持続的成長を支える基盤投資と位置づけています。

「Vision2026」達成へ向けて成長投資を継続

事業を支える成長投資として中期経営計画「Vision2026」では3カ年の投資目標を18億円と設定しています（パーキングシステム事業での駐輪場設備投資を除く）。このうち7億円を充てるのが人的資本投資です。具体的には新卒・中途を問わず人材の確保を強化するとともに、パーパスの浸透やエンゲージメントの向上、自律的キャリア形成に向けた研修といった人材育成への投資を進めています。

ほかにも研究開発・新規事業関連への投資として6億円、M&Aやガバナンス態勢の高度化などに5億円の投資を予定しており、おおむね計画通りに進捗しています。

グループとしての総合力をよりいっそう発揮するため、組織全体の対応力を継続的に強化し、提供するサービスの内製化を進めることで外注比率を適正化し、収益力の向上を図ります。

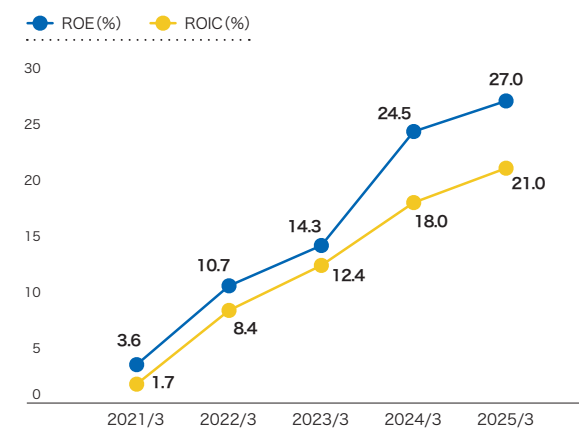
更なる企業価値の向上をめざして

当社の資本収益性においては、ROEおよびROIC（投下資本利益率）はここ数年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。一方で、ROEを構成する3要素に分解すると、総資本回転率および財務レバレッジが主に寄与しており、売上高当期純利益率は低水準にとどまっています。このため、既存ビジネスの付加価値向上や新規ビジネスの創出を通じて、収益力を一層高めていく必要があります。

市場評価に関しては、2025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。これに対しPER（株価収益率）は同業他社と比較して低水準であり、当社グループの中長期的な企業価値向上に対して十分な評価を得られていないと認識しています。また、株価は2024年3月期以前に比べて上昇しているものの、株式流動性の低さは課題であると認識しています。

今後、当社グループが持続的に企業価値を向上させていくためには、資本コストの低減と期待成長率向上によるPER改善が必要であると考えています。そのためには先に述べた収益力向上に加えて、積極的な成長投資や株主の皆様への利益還元などによる資本の最適配分、人的資本経営をはじめとするサステナビリティへの取り組みの一層の強化と非財務情報開示の拡充、IR活動の強化および株主・投資家の皆様との対話の拡大、コーポレート・

▶ ROE/ROICの推移



ガバナンスの一層の強化などの取り組みを引き続き進めて、さらなる企業価値向上をめざします。

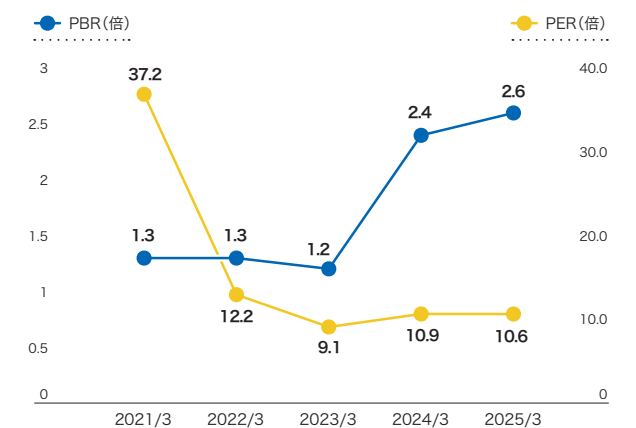
株主・投資家の皆様へ

将来のさまざまなリスクに対応しながら、当社グループが持続的に成長していくためには強固な財務基盤の構築が不可欠だと考えています。そのため、安定的なキャッシュフローを創出していく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よく実行して財務健全性の維持・向上に努めます。

当社は、より一層の企業価値向上をめざした資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、株主の皆様に対する利益還元の姿勢をこれまで以上に明確かつ充実させるとともに、株主層の拡大を図るため、2026年3月期より連結配当性向を30%以上から50%以上へ引き上げます。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づけ、企業価値向上に必要な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。

今後も株主・投資家の皆様と建設的な対話を通して、いただいたご意見を意思決定に活用しながら企業価値の持続的向上に尽力します。皆様におかれましては、引き続きご理解ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

▶ PBR/PERの推移



セグメント別の概況・戦略

IT関連事業

労働集約型のビジネスモデルから脱却し、付加価値の高い「NCDサービスモデル」の拡大をめざします

2025年3月期の業績

お客様に寄り添う姿勢が取引の継続・拡大に寄与

2025年3月期は各種案件が順調に推移したことに加え、前期に子会社化した(株)ジャパンコンピューターサービス(JCS)が通期で業績に寄与しました。これらの結果、システム開発事業の売上高は前期比21.9%増の126億99百万円、セグメント利益は前期比21.1%増の18億67百万円となりました。サポート&サービス事業も売上高は前期比21.6%増の94億9百万円、セグメント利益は前期比21.0%増の10億29百万円と好調に推移しました。

当社は中堅の独立系SIerとして、特定のベンダーにとらわれず新しいソフトウェアやアプリケーションを組み合わせるなど、お客様のニーズへ柔軟にお応えしています。また、これまでのお客様との取引のなかで培った、各業界を取り巻く法規制や実務に対する深い理解が、更なる取引の継続・拡大につながっています。

東京都と大阪府に加えて福岡県、長崎県にも事業拠点を置いていることも強みの1つです。首都圏ではIT人材の



取締役専務執行役員 IT事業本部長 兼 DX担当 高木 洋

確保が難しいこと、BCP対策を強化する必要があることから海外でのオフショア開発を検討されるお客様もいらっしゃいますが、検討に際しては、セキュリティや品質管理などのリスクを考慮する必要があります。当社のニアショア開発は、オフショア開発では対応が難しいとされるきめ細やかなコミュニケーションが取れることや、よりいっそう安心いただけるセキュリティ体制が構築されていることから、これらのリスクにも対応できます。

こうした強みがお客様との信頼関係の構築につながり、結果として、当社は大手企業からのプライム案件(一次請け)比率とストック比率がともに約8割を占めています。

「NCDサービスモデル」について IT業界の常識だった“人ありき”から脱却し、サービスモデルを進化・拡充

IT分野では新たなニーズが拡大し、ITエンジニアの業務量

は増加しています。従来のシステム開発は、会計や人事などお客様の業務を日々支える領域の自動化や省力化、コストダウンが主な目的でした。現在は、お客様が持続的に成長できるよう、戦略の実行をサポートするサービスへのニーズが高まっています。基幹システムの保守・運用業務だけでなく、ITを活用した企業の成長支援が、私たちのミッションです。例えば、近年はシステムやデータのクラウド化も進み、クラウドサービスの効率的な活用も重要性を増しています。当社としてもクラウドサービスの導入拡大に取り組むとともに、社内でクラウド資格の保有率をマテリアリティのKPIとして設定するなど更なる競争力強化を図っています。

当社グループは、中期経営計画「Vision2026」のなかで、労働集約型サービスが常識であったIT業界から脱却し、必要なサービスをパッケージ化しお客様へ提供する「NCDサービスモデル」の進化・拡充を進めています。その課程で、徐々に社員の意識も“当社グループにしかない”サービスを提案していく姿勢へ変わってきました。このモデルは若手の人材育成にも活用されています。特定の人材に依存せず、当社グループとして付加価値の高いサービスを提供するモデルのため、チームに若手を入れることで知識やスキルを身に付ける機会になりますし、サブリーダー層の積極的なリーダー登用にも結びついています。近年はお客様から任される業務範囲も拡大してきました。サービスモデル化はITライフサイクルの各工程で着実に進展しています。

事業規模拡大の推進

大企業などのIT戦略をともに立案するパートナーへ

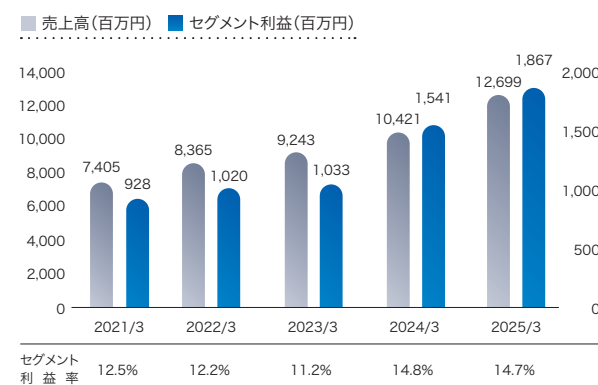
IT関連事業は、事業規模の拡大を進めています。特に人的資本への投資に注力しており(詳細は社会への取り組み(P.35)をご参照ください)、NCDサービスモデルの進化・拡充によりお客様の経営に関わるIT戦略などITに関する全行程を担える体制づくりを進めています。今後はフルアウトソーサーとして、より多くのお客様へ、より大規模な案件も支援できる規模と多様なニーズに応えるサービスの提供ができる事業への成長をめざします。

当社グループはIT関連事業のほかにパーキングシステム事業を手がけています。IT関連事業の技術力やノウハウを活かし、パーキングシステム事業における駐輪場の運営のDX化に取り組むことが、お客様から寄せられる業務用アプリケーション開発、AI活用などの要望への対応力・提案力を高めることにつながっています。こうした取り組みは、当事業の社員にとって新技術を活用するチャレンジになっています。IT関連事業とパーキングシステム事業の双方を手がける当社グループならではの強みであると感じています。

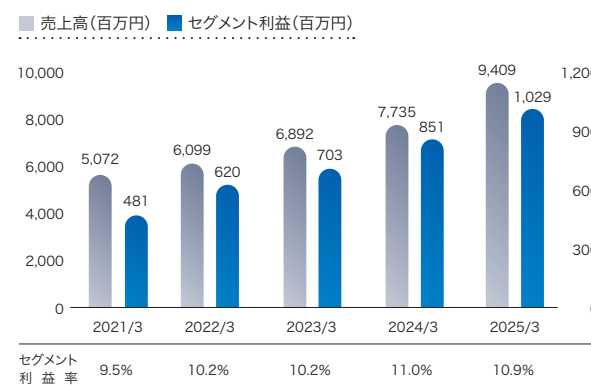
これからもIT関連事業は、NCDサービスモデルの進化・拡充や開発力・提案力の磨き上げにより、お客様のIT戦略の立案にも貢献することで、社会全体の効率化に寄与する好循環を体現していきます。

売上高・セグメント利益(率)の推移

▶ システム開発事業



▶ サポート&サービス事業



グループ会社とのシナジー

NCDソリューションズ(株)

関西エリアでの協業を加速

大阪府大阪市を拠点に関西エリアを中心に事業を展開しています。事業は、NCDのIT関連事業と同様にシステム開発事業とサポート&サービス事業の2つのセグメントで構成されています。現中期経営計画「Vision2026」の基本方針の一つに「事業シナジーを最大化する組織体制の追求」があり、NCDが担当する顧客企業の関西拠点向けに当社がサービスを提供することで、当社グループの地域対応力の強化を図っています。具体的には、顧客に対してNCDの

マネージドサービスセンターやJCSのキッティングサービスを活用した保守・運用業務の包括的なサービス提供に注力しています。また、業務プロセスの改善にも力を入れており、NCDが策定した開発プロセス標準やプロジェクト管理基準を順次当社にも取り入れることで、サービスの品質向上と運用効率の改善を推進しています。当社は引き続き、業務品質の改善を図りつつ、グループシナジーを活かして業容拡大をめざします。



NCDソリューションズ株式会社
代表取締役社長
森山 聡

2025年3月期の総括

情報サービス業界では、人手不足を背景とした業務効率化ニーズやDX市場の拡大により、クラウドやAIといった先端ITへの需要がいっそう高まりました。当社グループは、クラウド関連資格の取得やデジタル研修による人材育成、中途採用の強化、ニアショア活用、さらに子会社したJCSとのシナジー追求を進め、多様化する顧客ニーズへの柔軟な対応に努めました。

これらの結果、当連結会計年度のIT関連事業（システム開発事業、サポート＆サービス事業）においては、各種案件が順調に推移したことに加え、子会社化したJCSが通期で業績に寄与したこともあり、前期比で大幅な増収となりました。利益面においては、賃上げの実施や業容拡大にともなう福岡オフィスの移転により費用が増加したものの、増収の効果や価格改定が進んだことなどから、前期比で増益となりました。

▶ システム開発事業

保険会社のアプリケーション保守や、ガス会社のシステム開発、製造業の基幹システム刷新案件などが寄与し、前期比で大幅な増収となりました。

利益面におきましては、福岡オフィスの移転コストなどにより費用が増加したものの、顧客への価格交渉が順調に進んだことなどで収益性が向上し、前期比で増益となりました。

▶ サポート＆サービス事業

製造業におけるAmazon Web ServicesやMicrosoft Azureなどを活用したクラウド型基幹システムの運用や、JCSによるIT資産管理ソリューションの導入支援などが寄与し、前期比で大幅な増収増益となりました。

2025年3月期の総括／主な施策

2025年3月期は、お客様からの需要の変化に対応するため、クラウド人材の育成・営業強化、更なるAI活用、JCSとのグループシナジーの創出に取り組みました。

TOPIX 1 クラウド人材の育成・営業強化による受注拡大

- ・クラウド関連の資格取得を推進し、製造・建設・金融業など顧客需要の拡大に対応
- ・Amazon Web Services(AWS)やMicrosoft Azureなどを活用したクラウドシフト案件が増加

TOPIX 2 更なるAI活用により、保険会社向けテスト工程の自動化を推進

- ・AIを活用し、保険会社の業務用アプリケーション向けテスト業務を自動化
- ・他業種の顧客での活用も視野にAI専任チームを編成し、PoCを推進

TOPIX 3 JCSとのグループシナジーの創出

- ・豊富なセキュリティサービス扱うJCSにおいて、IT資産管理ソリューションのパッケージ販売・導入案件を拡大
- ・キitting業務の内製化により、当社グループの業務プロセスを効率化

2026年3月期の主要戦略

当社グループのIT関連事業では、顧客企業のIT投資が堅調に推移しており、とくに金融業界では生成AIの活用が拡大しています。また、レガシーシステムのクラウド移行やオープン化も進んでいます。一方で、外部要員費の上昇や、人材確保のための賃上げ等による人件費の増加が見込まれます。このような環境において、当社は人材育成や研修の実施、資格取得支援、中途採用の強化を進めるとともに、リスクの促進により、生成AIなどの新技術に対応する高度IT人材の育成に注力し、多様化する顧客ニーズに柔軟に対応していきます。また、ニアショア拠点の活用やJCSをはじめとしたグループ会社とのシナジー創出などにより、ITライフサイクル全体を支援するフルアウトソーシングを推進し、既存顧客の領域拡大と新規顧客獲得に努め、事業基盤の拡充を図っていきます。併せて、NCDサービスモデルの進化や、お客様に対し包括的なサービスを提供するマネージドサービスへの切り替えを提案するなど、高付加価値ビジネスモデルへの転換を図ります。このような技術力と提案力を兼ね備えた体制強化を通じて、事業のさらなる拡大をめざしていきます。

主要戦略

- ・サービスメニュー拡充によるNCDサービスモデルの進化
- ・マネージドサービスの適用拡大によるITフルアウトソーシングの推進
- ・生成AIなどリスク促進による高度IT人材の育成
- ・JCSをはじめとしたグループ会社とのシナジー推進

マネージドサービスへの切り替え事例

従来の契約

人月計算

	NCD技術者A	▶	ヘルプデスク
	NCD技術者B	▶	監視・一次対応
	NCD技術者C	▶	高度障害対応
	NCD技術者D	▶	ITオペレーション
	顧客(内製)	▶	保守・運用

マネージドサービス

サービス対価 (SLA※締結)

	NCD技術者群
	サービスカタログ
	ヘルプデスク
	監視・一次対応
	高度障害対応
	ITオペレーション
	保守・運用
	その他サービス



顧客のメリット

- ・品質・セキュリティ向上
- ・業務効率化
- ・管理コスト削減



NCDのメリット

- ・品質向上・安定運用
- ・業務範囲拡大
- ・収益性向上

※サービス・レベル・アグリーメント：サービスレベル合意書

セグメント別の概況・戦略

パーキングシステム事業

実績とノウハウを活かして次世代の駐輪場サービスを創出

2025年3月期の業績

約4年にわたる構造改革を完遂して大幅な増収増益を達成

2025年3月期の業績は、駐輪場関連の機器販売が好調だったことに加えて、2019年から推進している構造改革が奏功した結果、売上高は前期比9.3%増の79億75百万円、セグメント利益は前期比39.1%増の17億86百万円と、大幅な増収増益となりました。

当事業は1997年に放置自転車対策という社会課題を解決するビジネスとしてスタートしました。30年ほど経過して放置自転車対策の需要は一巡しましたが、駐輪機器の耐用年数は10年程度であるため、駐輪機器の更新案件は常に一定程度発生しています。このような環境下で当社は駐輪場向けの機器や運営に対するさまざまな知見、安定した財務基盤、独立系Sierというバックボーンを活かした付加価値の高いサービスを提供することで、お客様からご評価いただいています。

中期経営計画「Vision2026」の進捗状況

駐輪場の運営で蓄積してきたデータを次世代のサービスに活用

当社の主要サービスの一つが月極駐輪場「ECOPOOL」です。利用者は利用申し込み、更新、退会、キャンセル待ちといった手続きをすべてWeb上で完結できます。当社は技術力を活かして他社に先がけて導入を進め、2025年3月期には全国で約12万台の導入実績を積み上げることができました。

中期経営計画「Vision2026」では、事業体制の最適化と新たなビジネスモデルの構築に注力しています。

事業体制の最適化については、駐輪場の利用状況を分析しつつ、自営駐輪場の運営・管理体制を強化することで更なる収益性の向上に取り組んでいます。グループ会社であるNCDエスト(株)・NCDプロス(株)とのシナジー



執行役員 パーキングシステム事業部長 中根 純一

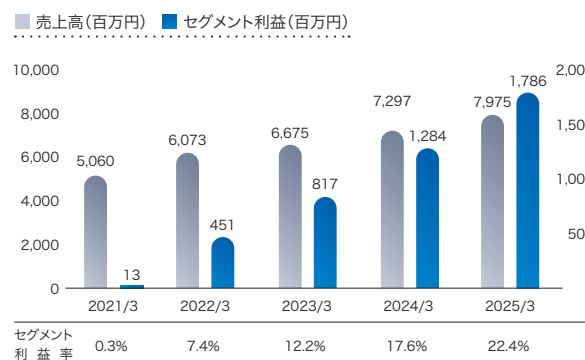
強化、社内DXを推進する巡回業務支援アプリの開発・導入、駐輪場の価格改定や自治体戦略の見直しなど、さまざまな施策を実行することで、以前にも増して収益基盤を安定させることができました。

新たなビジネスモデルの構築については、次世代駐輪場サービスの開発を進めています。近年は移動手段や決済方法へのニーズも多様化しています。社会環境の変化を踏まえ、さまざまなモビリティにも対応できる新しい駐輪場のあり方を提案していきます。

当社は、グループ一体で“2032年のありたい姿”をめざす事業拡大を進めています。今後も、蓄積したデータの分析、DXやAI技術の活用などにグループ一体で取り組むことで、人材育成や事業体制の最適化、新たなビジネスモデルの構築を進めます。駐輪場という切り口から多種多様なサービスを提供していきますので、今後のパーキングシステム事業の更なる発展にぜひご期待ください。

売上高・セグメント利益(率)の推移

▶ パーキングシステム事業



2025年3月期の総括／主な施策

駐輪機器の老朽化にともなう自治体駐輪場の機器入れ替えや、大規模な駅前再開発にともなう駐輪機器の販売や施工、鉄道会社の電磁ロック式駐輪場への切り替えなど、大型案件の受注により機器販売による売上が拡大しました。また、自治体、鉄道会社における駐輪場のDX需要の高まりを背景にECOPOOLの管理台数が大幅に伸長するなど、駐輪場利用料収入が堅調に推移しました。この結果、売上高は前期比で増収となりました。

利益面におきましては、増収効果に加えて、料金改定により自営駐輪場の採算性が大きく向上していること、また、自治体戦略の見直しにより指定管理業務の収益性が改善しました。この結果、セグメント利益は前期比で大幅な増益となりました。

2025年3月には当社グループが巡回管理を行う全駐輪場で駐輪場巡回管理システムの活用を開始するなど、引き続き駐輪場運営における更なる業務効率化に取り組んでいます。

2026年3月期の主要戦略

2025年3月期に複数の大型案件を受注したことなどの反動により、2026年3月期において案件は減少することが見込まれます。当社グループは、引き続きECOPOOL拡大や自治体駐輪場の収益性の改善を継続します。また、構造改革によって構築したデータ基盤を活用し、駐輪場運営の効率的を図るとともに、ITを活用した次世代駐輪場サービス導入に向け取り組みます。

主要戦略

- ・鉄道・自治体を中心としたECOPOOLの更なる拡大
- ・データドリブンによる効率的かつ合理的な駐輪場展開
- ・自治体戦略による指定管理駐輪場の収益性の改善
- ・次世代駐輪場サービス導入の推進

グループ会社とのシナジー

NCDエスト(株)

自転車搬送コンベアの営業活動連携を強化

福岡県福岡市を拠点に九州・四国エリアでパーキングシステム事業を展開しています。NCDと同様に駐輪機器の製造・販売から駐輪場の管理運営までワンストップでサービスを提供しています。駐輪機器については自転車搬送コンベアやスライド式ラック、サイクルルーフなどの製品を取扱うほか、施工も手掛けています。

当社の主力製品である自転車搬送コンベアは、立体駐輪場で自転車やバイクをベルトに載せるだけで、手軽で安全に上階へ運ぶことができる装置であり、近年、重量のある電動自転車の普及にともない本製品の需要が高まっています。

当社は、九州地区のみならず関東での導入拡大もめざしNCDと連携した営業活動を進めており、既に複数の案件を獲得しています。

当社が拠点としている福岡市はアジアのビジネスハブとして成長を続けており、福岡市の中央区天神エリアでは、福岡市が主導する「天神ビッグバン」と呼ばれる大規模な再開発プロジェクトが進行中です。

こうした開発にともなう駐輪場の需要増加に対しても、NCDグループの総合力を活かし、積極的に市場獲得に取り組んでまいります。



NCDエスト株式会社
代表取締役

上田 晋太郎

NCDのサステナビリティ経営

基本的な考え方・推進体制

NCDグループは、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り続けることをめざしています。その実現のため、当社グループは以下のとおりサステナビリティ基本方針を定め、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

▶ 責任者

当社グループのサステナビリティ推進活動の責任者は当社代表取締役社長です。サステナビリティ推進委員会の委員長およびサステナビリティ推進担当役員を兼任し、グループを横断したサステナビリティ推進活動を統括しています。

▶ 報告・監督体制

本委員会は年2回以上開催されています。活動状況などについては取締役会に報告され、全社的な経営の観点から適切に監督される体制を整えています。

▶ 委員会や各組織の役割

サステナビリティ推進委員会

サステナビリティに関する重要方針や推進活動計画に関する審議を行っています。

IR・サステナビリティ推進室

IRや広報、サステナビリティ関連業務に注力する組織として2025年4月に新設しました。サステナビリティ推進委員会の事務局を担当しています。

リスク管理委員会

全社的なグループリスクマネジメントを担っています。気候変動や人権などサステナビリティに係るリスクについては、同委員会とサステナビリティ推進委員会が有機的に連携しながら対応を進めています。

E・S・G分科会

E・S・G、それぞれの領域に対応するマテリアリティのKPIに関する取り組みやその進捗に関する協議を担います。

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ推進委員会の活動

▶ 2025年3月期の活動実績

グループ推進体制の強化

- ・(株)ジャパンコンピューターサービスが本委員会に初参加
- ・リスク管理委員会との連携を強化(気候変動リスクの共有、リスク管理委員会メンバーが本委員会に参加)

サステナビリティ目標のモニタリング実施

- ・中期経営計画と併せて策定された3ヵ年のサステナビリティ推進活動計画の進捗を確認

マテリアリティのKPIモニタリング

- ・KPIの進捗確認およびKPI目標開示に向けた議論の実施

開示情報の拡充

- ・マテリアリティごとの主要施策およびKPIに関する過去2年間の実績と2026年3月期目標を開示(2025年6月)
- ・グループ初となる統合報告書の発行(2024年11月)
- ・TCFD提言に基づく情報開示(2025年6月)

サステナビリティ推進活動の課題と今後の方向性

▶ 今後の方向性

昨年度発行した統合報告書に対する有識者からのフィードバックを参考に、「マテリアリティと財務目標との紐付けが弱い」「サステナビリティの取り組みと企業価値向上との関連性が不明確」などの課題を抽出しました。これらの課題も踏まえ、2027年3月期から始まる次期中期経営計画の検討を進めます。

環境への取り組み

基本的な考え方

当社グループは、「NCDグループ行動規範」において「地球環境の保護」を定め、またマテリアリティとして「カーボンニュートラル実現への貢献」を掲げています。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。

TCFD 提言に基づく開示

気候変動への対応

当社グループは、気候変動が気象災害やエネルギーコスト上昇などのリスクとなる一方、低炭素社会の実現などに向けて環境価値を創出する新たな成長機会にもなると認識しています。

ガバナンス

サステナビリティ経営（P.29）をご参照ください。

戦略

2つの外部シナリオ（1.5℃シナリオ、4℃シナリオ）を用いた分析を行い、低炭素経済への移行に関するリスク（移行リスク）と気候変動による物理的影響に関するリスク（物理リスク）、機会について特定しました。特定されたリスクと機会による影響は定性・定量評価をしたうえで、対応策を立案しています。

リスク・機会の特定と対応策（P.32）をご参照ください。

リスク管理

気候変動に関するリスク管理は、2025年3月期 有価証券報告書P.17をご覧ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/4783/yo_ho_pdf/S100VZQZ/00.pdf

指標と目標

気候関連リスクが事業に及ぼす影響を評価・管理するための指標として、GHG排出量の算定を実施しました。今後につきましては、算定対象範囲のグループ会社への拡大、また、中長期のGHG削減目標の策定に取り組めます。

GHG排出量実績

単位：t-CO ₂ e		
Scope※1	2023年度※2	2024年度※2
Scope1	0	0
Scope2（マーケット基準）	1,243	1,127
Scope2（ロケーション基準）	1,425	1,289
Scope3	8,477	9,560

※1. Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出
Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）
※2. 算定対象範囲：NCD株式会社
算定ツール：アスエネ株式会社のCO₂見える化・削減・報告クラウドサービス「ASUENE」を使用

リスク・機会の特定と対応策

分 類		特定した 主要なリスク・機会の内容	対象事業	時間軸※1	影響度※2	対応策
移行リスク	法規制・政策	炭素価格の導入・拡大による事業コストの増加	全事業	短期～中期	中	・再生可能エネルギーの導入拡大 ・省エネルギーの推進
	市 場	入札などにおける顧客からの脱炭素化要求や環境基準に対応できないこと にともなう失注による売上の減少	全事業	短期～中期	中	・入札参加要件動向の調査・対応策の検討 ・参加要件となる認証の取得検討
	評 判	気候変動への対応が遅れることによる ステークホルダーからの評価の低下	全事業	短期～中期	中	・ステークホルダーへの積極的な情報開示 ・CDPなどを通じた情報開示の拡充検討 ・中長期のGHG削減目標の策定
物理リスク	急 性	気象災害の激甚化にともなう駐輪場設備の被災および営業停止による 利用料収入の減少	パーキングシステム事業	短期～長期	中	・BCP（事業継続計画）の定期的な見直し ・立地選定時の災害リスク評価の導入検討
		気象災害の激甚化にともなう駐輪場設備の被災による修理・入れ替え コストの発生	パーキングシステム事業	短期～長期	中	・BCP（事業継続計画）の定期的な見直し ・駐輪場設備の耐水などの可用性向上の検討
	慢 性	平均気温の上昇にともなう駐輪場の 現地係員の熱中症対策などに係る 安全配慮・健康対策費用の増加、 および労働条件の悪化にともなう 人材採用の困難化	パーキングシステム事業	短期～長期	中	・健康経営ならびに熱中症対策などの推進 ・駐輪場運営の更なるDX化による省力化・効率化の推進
		猛暑日の増加にともなう自転車利用率の低下による駐輪場利用料収入の 減少	パーキングシステム事業	短期～長期	中	・利用率などのデータ基盤を活用した機動的な料金改定の継続 ・駐輪場運営の更なるDX化による省力化・効率化の推進
機 会	製品およびサービス	低炭素社会に対応したIT関連サービスの 需要拡大への対応による売上増加	システム開発事業	中期～長期	大	・高度DX/先端IT技術人材の獲得と育成による事業基盤の強化 ・顧客のDXに貢献するNCDサービスモデルの進化と拡充
	市 場	自転車利用拡大による駐輪場利用客 増加と関連サービスの売上増加	パーキングシステム事業	中期～長期	中	・駐輪場運営の更なるDX推進による省力化・効率化 ・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
	レジリエンス	災害対策のためのレジリエンス関連 サービスの需要の拡大への対応による 売上増加	サポート＆サービス事業	中期～長期	大	・高度DX/先端IT技術人材の獲得と育成による事業基盤の強化 ・ニアショア拠点やマネージドサービスセンターを活用した ITフルアウトソーシングの更なる推進

※1.短期：1～3年、中期：4～9年、長期：10年～ ※2.大：事業が停止もしくは大幅な縮小、拡大するほどの影響がある、中：事業の一部に影響がある、小：事業への影響は軽微

自社の環境負荷を軽減する取り組み

地方拠点での取り組み

当社グループは「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、さらには事業活動による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。2025年はオフィス改装にともない、再生可能エネルギーの使用量も増加予定です。人員は増加予定ですが、一人当たりの環境負荷は更なる軽減を見込みます。

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

個の力を発揮するための施策を推進し、企業価値向上へつなげます

人材は当社グループにとって最も重要な経営資本であり、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、パーパスを起点にした理念体系を整備し、経営戦略と個を活かした戦略的な施策を推進することで、企業価値の向上につなげます。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、人事部および人財開発部は人権デュー・ディリジェンスやエンゲージメントマネジメント、D&I推進活動といった人的資本経営に関する重要なアジェンダを取締役に報告、上程しています。取締役会は報告内容の確認や審議を通じて、企業価値の向上へつなげる人的資本投資を積極的に進めています。



取締役執行役員
管理本部 副本部長
兼 人財開発部長
後藤 紀子

人材戦略

▶ 長期ビジョンと人事戦略の関係性

当社グループはパーパスや経営理念を実現するために人事ビジョンを掲げています。人事ビジョンは人材戦略のベースでもあります。当社グループ共通の人材価値基準や評価処遇ルールを整備しており、最適かつ公正な人事運営の推進に向けて各分野の方針を示しています。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。一人ひとりの成長と組織のケイパビリティを高めることで企業価値向上につなげます。

▶ NCDグループの求める人材像

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

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

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

- ・グループ共通の最適かつ公正な人事評価と処遇の推進
- ・社員の個性や能力を最大限発揮できる機会の提供
- ・計画的な次世代リーダーの育成
- ・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
- ・変革と挑戦の機会にあふれる企業文化の醸成

社会の環境負荷を軽減する取り組み

▶ 企業のDX推進をクラウドサービス導入で支援

当社グループは、クラウド基盤の構築やセキュアなリモートアクセス環境を提供することで、顧客のテレワーク推進を支援し、間接的に通勤・移動時に発生する交通由来のGHG排出量の削減に貢献しています。また、DX化を支援することで、顧客の業務のデジタル化を通じたペーパーレス化・省エネルギー化に貢献しています。当社グループはこれからも、クラウドサービスの導入拡大などに注力することで、顧客や社会の環境負荷の軽減に貢献していきます。

担当者メッセージ

サーバーのクラウド化により顧客の省力化・省エネルギー化に貢献

ソフトウェアやデータなどのデジタル資産を自社サーバーからクラウドへ移行するニーズは高く、私が担当する生命保険会社では、数年かけて数百台のサーバーをクラウド環境に移行しました。本案件のご担当者様は未経験の大規模なシステム移行プロジェクトに不安をお持ちでしたが、設計・構築の知見が豊富な当社と連携

することで無事に完遂することができ、「今後はサーバー管理の工数が激減して、省力化や省エネルギー化も進む」とご満足いただきました。今後も、Amazon Web Services (AWS) と Microsoft Azure の2大クラウドに対応できるという強みを活かし、お客様のニーズに応えていきます。



サポート&サービス事業部
営業グループ
主任
春山 知香

▶ ゼロカーボンシティを掲げる自治体をサポート

カーボンニュートラルの達成に向けた取り組みは、自治体でも着々と進められています。神奈川県海老名市は2022年に「ゼロカーボンシティ」の実現に向け、市と市民、事業者が一体となって取り組むことを宣言しました。多様な施策のなかには、自転車の活用推進も含まれています。当社は5年間を対象期間として、小田急電鉄様とともに共同企業体として海老名市有料自転車等駐車場の指定管理者に選定されました。自転車の活用を推進する海老名市を、駐輪場の管理・運営という形で支えています。また、利用登録から利用開始まですべてインターネットで完結する月極駐輪場管理システム「ECOPOOL」の導入により利用手続きや料金支払い時に発生していた書類を大幅に削減し、サステナブルな駐輪場運営にも寄与しています。

対象施設 海老名市有料自転車等駐車場 収容台数 3,138台(自転車:2,801台、原付:337台)

担当者メッセージ

「ECOPOOL」で駐輪場の利便性向上と環境負荷軽減を両立

今回、海老名市有料自転車等駐車場において「ECOPOOL」導入のご提案をさせていただきました。「ECOPOOL」を導入いただいたことにより、利用者の利便性向上やDX化と併せて、海老名市の推進するカーボンニュートラルなまちづくりにも貢献できたと考えています。海老名駅周辺の公共駐輪場では、これまで利用

手続きなどを紙の申請書で行っていましたが、「ECOPOOL」導入により年間約3,000~4,000件分の申請書がほぼゼロになりました。また、利用手続きなどの対応のために常駐していた管理人が減ったことで、管理人室の使用が3部屋から1部屋に縮小し、エアコンの消費電力量などの削減にもつながっています。



パーキングシステム事業部
営業部 営業1課
秋 龍成

▶ 人材戦略のイメージ

自律的なキャリア形成と対話を通じた組織風土の変革



▶ 人材戦略と成長戦略(グループビジョン、Vision2026)との関係

当社グループは、2032年のグループビジョンで売上高400億円、営業利益40億円を掲げています。グループビジョン実現のためには次世代リーダーの育成や高度DX人材の創出、一人ひとりが自律的にキャリア形成できるマインドと仕組み、そして変化に強い組織風土の醸成が不可欠です。そのため、Vision2026では3か年の総額で7億円を人的資本へ投資する計画です。当社グループが一体となり、人的資本経営をいっそう推進することで、グループビジョンの実現をめざします。



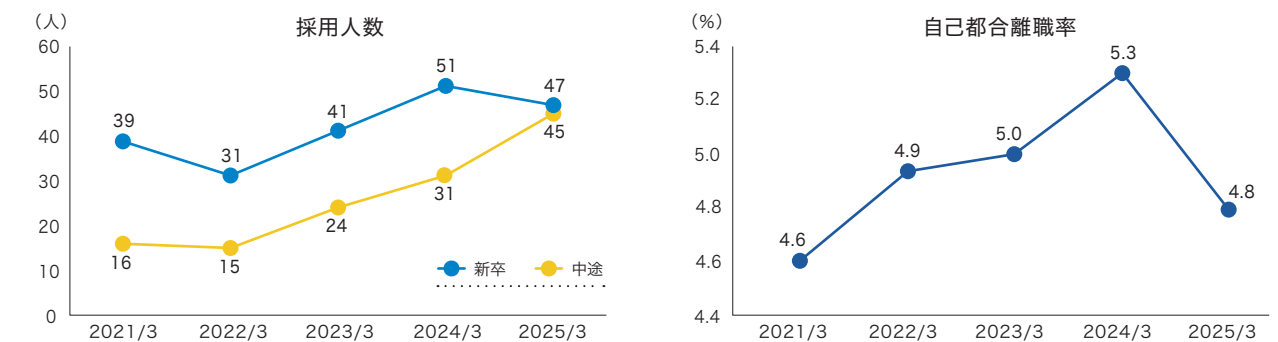
▶ 採用ブランディング

人材採用の強化を図っていくため、採用広報およびブランディング強化施策に注力しています。著名YouTuberとのタイアップ動画や採用広報誌を制作しています。

▶ 新卒・キャリア採用強化

新卒採用は一括採用を見直し、若手未経験の通年採用を実施しています。東京のみならず地方拠点(福岡・長崎)で働く新卒者や、韓国の複数大学との連携強化による外国籍の新卒者を毎年採用し、多様な人材が働く職場につながっています。また、キャリア採用は、社員紹介制度の導入に加え、ダイレクトリクルーティングを活用し、転職潜在層にも積極的にアプローチする採用活動を推進しています。中途採用においても地方拠点における採用を強化しています。

▶ 実績



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。また、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。事業ごとに整理したスキル体系を年1回全社で診断し、分析しています。診断結果をもとに、現在の能力と将来の活躍への期待を育成プランに反映し、個人のスキル開発や育成に活かしています。さらに、社内公募制度や自己申告制度を設け、キャリア形成を促進しています。

▶ 次世代リーダーの育成

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、「次世代リーダー」を計画的に育成しており、現在2つのプログラムを遂行しています。

NCD グループ未来価値創造プロジェクト研究

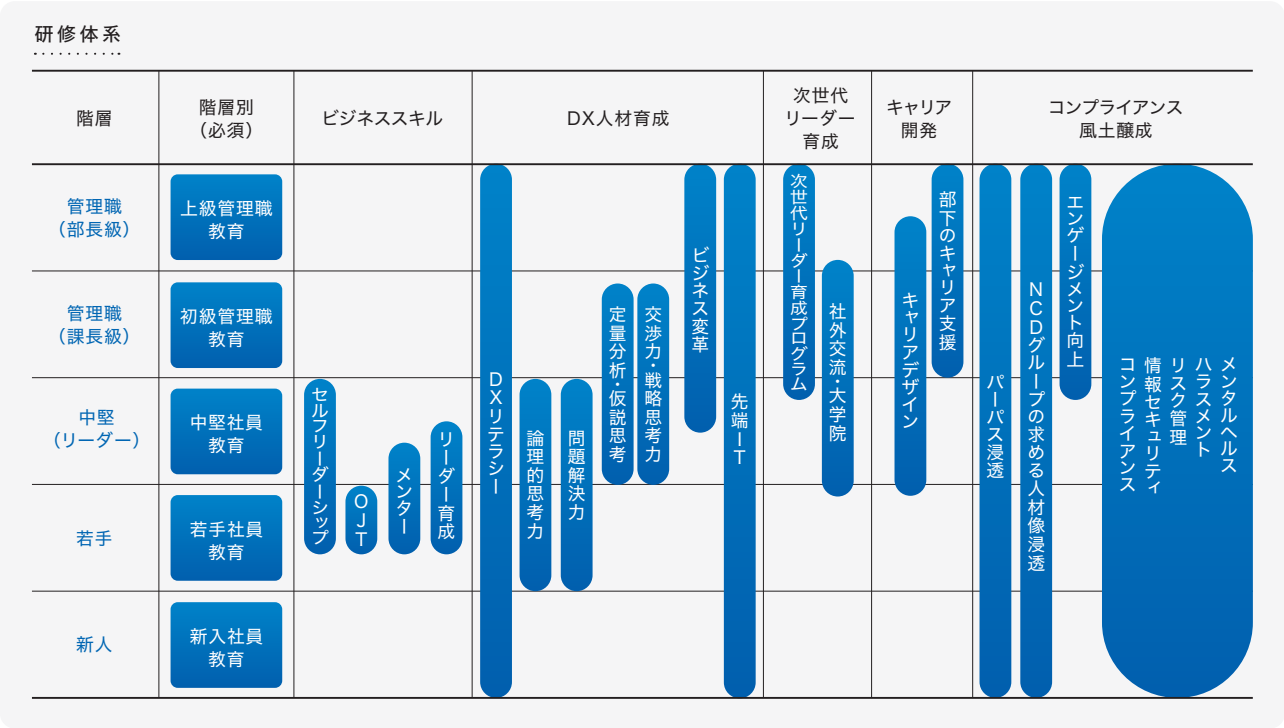
事業戦略プログラム

未来価値創造プロジェクトは「新規事業創出に向けた取り組み(P.20)」をご参照ください。

これらの活動を通じてポテンシャルがある人材をプールし、高度な教育とストレッチ経験を含めた業務経験などを通じた育成を推進します。

▶ 新卒および若手の未経験採用者への取り組み

ITエンジニア職の新卒および若手の未経験採用者は3ヵ月間の新入社員研修を通じて育成を行っています。IT未経験者でもエンジニアの基礎知識に加え、社会人としての基本スキルを身に付けられるよう、体系的なプログラムを構成しています。パーキングシステム事業の総合職の採用は5月から仮配属し、OJTを通じて育成しています。また、当社グループ合同で実施する新入社員研修を通じて、グループ各社間の交流も促進されています。配属後は早期戦力化と自立を目的としてメンター制度およびOJTや追加の技術研修などにより育成しています。



DX人材の育成

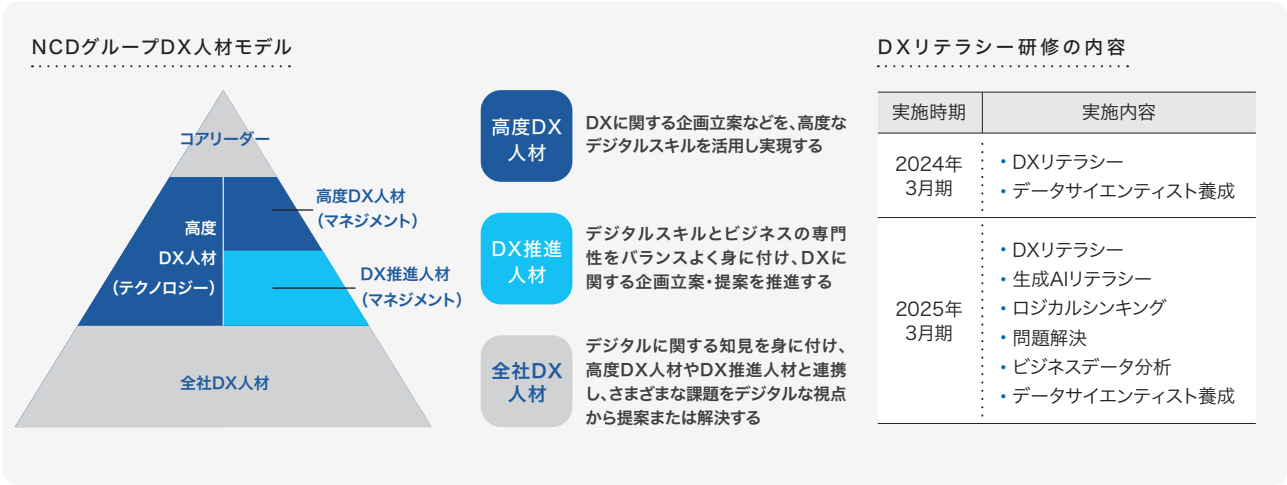
▶ 自律的なキャリア形成の支援

当社グループは「NCDグループDX人材基本方針」を定め、人材像や育成の取り組みを示しています。育成に関してはデジタルスキルとビジネスの専門性をバランスよく身に付けられるプログラムを展開しています。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。また、DX推進に不可欠な知識として、これまでビジネススキル教育として希望者のみを対象としていたロジカルシンキングや問題解決研修を、現在は2年目以上の全社員が受講する必須研修として位置付け推進しています。高度DX人材育成としては、データサイエンティスト養成を進めています。さらに、生成AIを活用した業務効率化やサービス化に向けて、教育と実践を組み合わせた「実践トレーニング」を推進し、組織全体でスピーディに成果を出し、ナレッジを共有する活動を進めています。今後はマネジメント人材の育成としてビジネス変革などの施策を推進していく予定です。

▶ リスキリングへの取り組み

当社グループは、リスキリングを「デジタルスキルの習得に留まらないスキル向上」と定め、一人ひとりの能力・スキルを伸ばし仕事や社内外の経験を通じて力を発揮できるよう進めています。例えば、テクニカルスキルのスキルアップ、ビジネス専門性向上、職種・領域転換に必要なスキル開発を含みます。自律的キャリア開発や次世代リーダー育成等の施策との関連性を整理

しており、一人ひとり異なるスキルを可視化し経験と学習の両輪で組織のケイパビリティ向上と、個人のキャリアビジョンの実現を両立したいと考えています。

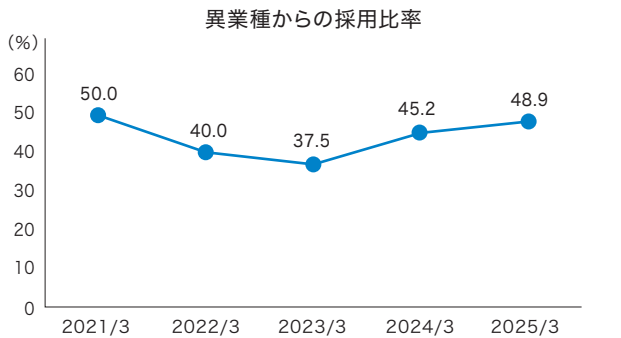
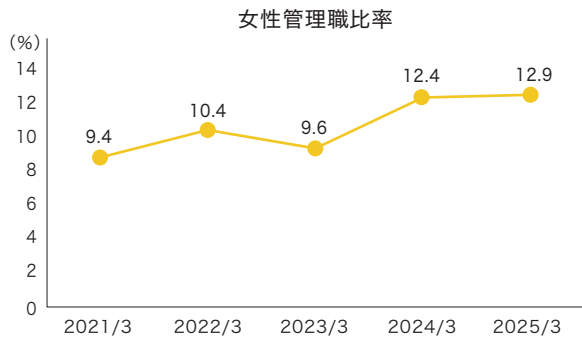


ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

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」と、「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、組織開発などにかかる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、人材の多様性確保に向けて社内環境を整備しています。D&Iは、属性などの表層のダイバーシティの実現のみならず、深層のダイバーシティ(知・経験・価値観のダイバーシティ)の実現をめざして推進しています。

▶ 女性活躍推進に向けた研修を継続実施

女性活躍推進においては、女性社員向け研修を継続開催し、意識の醸成を図っています。また、当社社長から全社員に対しD&Iに関する当社グループの考え方や指標の達成状況などに関するメッセージを定期的に発信しています。今後は、グループ各社にも活動を広げ、当社グループ全体のD&Iの取り組みを進める予定です。



エンゲージメントの向上

エンゲージメントは社員が会社・仕事へ愛着や誇りを持ち、個人と組織がwin-win(互いの成長に貢献し合う)の関係である状態です。当社グループでは「エンゲージメント」は個人と組織をつなぐ土台であり、当社グループがエンゲージメント向上に取り組むことで「個人のWell-being」と「働きがいのある職場」が実現し、生産性向上や企業価値の向上につながると捉えています。具体的には、当社グループの管理職を対象に対話を通じた組織変革を目的としたコーチング研修を継続して実施しています。そのうえで1on1をはじめとしたコミュニケーション施策や月1回のパルスサーベイにより、社員一人ひとりの状況の把握とその対応に活用しています。また、手挙げ文化の醸成を目的に、高度DX人材育成などにおいて公募で参加者を募り、自ら学ぶ風土を醸成しています。エンゲージメントに影響する複数のドライバー（「職務」「自己成長」「組織風土」など）と、上記を含めた各施策（「スキル開発」「キャリア開発」「風土醸成」「次世代リーダー育成」など）の関連性を整理しています。エンゲージメントサーベイの設問はエンゲージメントに影響するドライバーおよび施策と紐付けており、毎年実施しているエンゲージメントサーベイの結果から施策の効果を検証しています。当社グループは、これらの活動を「エンゲージメントマネジメント」と定義し、定期的に取り締役に報告しています。今後もエンゲージメントマネジメントを推進し、心理的安全性の高い組織づくりにつなげていきます。

エンゲージメント指数の実績は「財務・非財務ハイライト(P.56)」をご参照ください。

人権の尊重

▶ 人権方針

当社グループは、パーパスの実現に向け、当社グループの事業活動から影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを認識し、人権尊重の責任を果たしていくことを目的として、「NCDグループ人権方針」を策定しています。

 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/human-rights-policy/>

▶ 人権デュー・ディリジェンスの実施

事業とサプライチェーン全体で起こり得る人権課題の特定、防止、軽減、是正を進め、グループ一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。

最優先で対処すべき人権課題

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

▶ 教育・研修の実施

グループの全社員を対象とした人権に関するeラーニングを毎年実施し、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、気付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。

▶ 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適切な解決を図っています。

健康経営の取り組み

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、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」を継続的に取得するとともに、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」において昨年に続き「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に認定されました。



風土の醸成

▶ ワークショップを通じた取り組み

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」を定期的に開催しています。こうした取り組みを、当社グループの管理職層を横断して実行することなどを通じて、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。

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/>

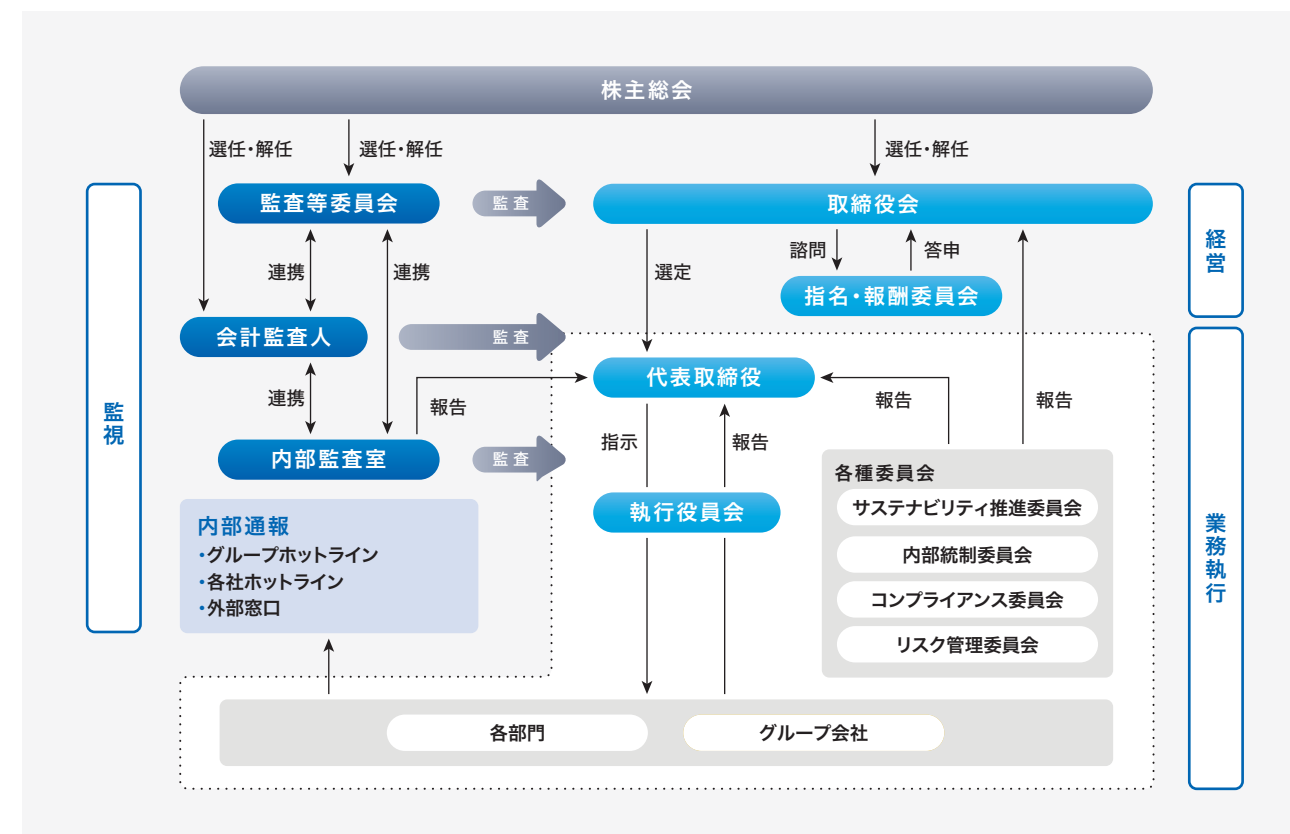
ガバナンス

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います。

コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス強化の変遷



各委員会の開催状況

▶ 取締役会

取締役会は、取締役10名（うち社外取締役5名）で構成され、原則として毎月開催するほか、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。2025年3月期は13回開催されました。

▶ 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（うち社外取締役3名）で構成され、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。2025年3月期は13回開催されました。

▶ 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など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、独立社外取締役が委員長となり、独立社外取締役が過半数で構成される指名・報酬委員会を設置しています。これにより、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。2025年3月期は、取締役候補者および執行役員の選定、取締役および執行役員の個別の報酬額の決定、連結子会社の役員人事などを審議対象に6回開催されました。

▶ 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、執行役員制度を採用しています。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。2025年3月期は10回開催されました。

取締役会の主な検討事項

▶ 取締役会における主な検討事項（2025年3月期）

経営・事業

- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
- 中期経営計画目標見直し
- 主要取引先との取引状況および今後の方向性
- 新規事業計画

ガバナンス

- 取締役会実効性評価
- リスク管理委員会の活動報告・協議
- コンプライアンス委員会の活動報告・協議
- 株主等との対話
- 持ち合い株式解消

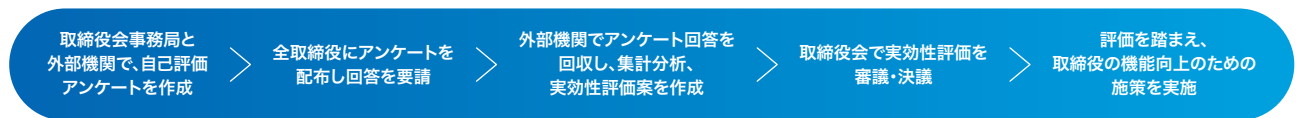
サステナビリティ

- サステナビリティ推進委員会の活動報告・協議
- エンゲージメントマネジメント
- D&I推進活動
- 人権デュー・ディリジェンス
- 統合報告書発行

取締役会の実効性評価

当社は、毎年、各取締役の自己評価アンケートなどを参考に取締役会の実効性に関する分析・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。なお、アンケート結果の集計および分析については、外部機関を活用し透明性・客観性を確保しています。

▶ 評価のプロセス



▶ 評価の結果（2025年3月期）

アンケート結果の分析・評価について2025年5月開催の取締役会において審議した結果、当社の取締役会について実効性はおおむね確保されているとの結論に至りました。また、当社の取締役会の強みとして「自由闊達な議論」「行動規範の制定と監督」「指名・報酬委員会の運営」「内部通報制度の有効性確認」などが挙げられることが確認されました。さらに、2025年3月期の主な取り組み課題への取り組み状況については、以下のとおり確認されました。

2025年3月期の主な課題への取り組み状況

資本コストを意識した経営	取締役トレーニング
「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関連する議論の機会が増えるなど一定程度改善した	現場視察や勉強会などが多く実施された
持続的な企業価値向上のための戦略推進	戦略のモニタリング
DX推進や人材戦略などについて進捗が確認されるなど一定程度改善した	以前に比して環境分析が行われるなど一定程度改善した
戦略の審議に必要な情報提供	
事業環境やリスクの状況などに関する情報は執行役員会や取締役会に一定程度提供された	

また、取締役会の更なる実効性向上に向けた2026年3月期の主な取り組み課題および対応策として以下が挙げられました。

2026年3月期の主な課題および対応策

資本コストを意識した経営	取締役トレーニング
資本コストを意識した経営に関する取り組みや情報についての継続的なブラッシュアップ	事業理解を深めるための機会創出の継続と役員トレーニング内容の見直し実施
持続的な企業価値向上のための戦略推進	株主・投資家との建設的な対話の促進
次期中期経営計画策定過程におけるめざすべき姿や主要戦略（DX推進・人材戦略など）についての議論の充実	株主・投資家の意見や要望の経営へのフィードバック強化、対話の質向上に向けた議論の実施
戦略の審議に必要な情報提供	
事業環境やリスクなどに関連する情報提供の体系化と事業環境分析に必要な指標の整理	

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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

役員報酬の算定方法

基本報酬	役位・職責に応じた基準を決定し、毎月現金で支給
賞与	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 （算定方法） 取締役の月次報酬額 × 支給月数 × 業績連動支給率 ^{※1}
業績連動型株式報酬 ^{※2}	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） ^{※3}
※1.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。 ※2.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。 ※3.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ことから、本制度の導入時点では、交付または支給有無や交付する当社普通株式の数、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。

リスクマネジメント

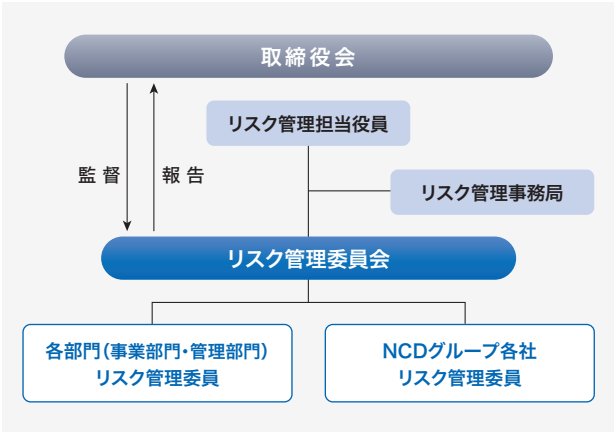
基本方針／推進体制

▶ 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、統合的なリスク管理を行い、リスク発生の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

当社グループリスクマネジメント推進活動の責任者は、当社代表取締役社長です。リスク管理委員会の委員長およびリスク管理担当役員を兼任しています。本委員会は半期ごとに定例開催するほか、必要に応じ、随時開催し、適切なリスク管理体制の構築に努めています。本委員会の活動状況は、半期ごとに取締役会に報告しています。



リスク管理プロセス

▶ リスク管理プロセス

各事業部およびグループ会社ごとにリスクを抽出し、グループ統一の指標でリスク評価を行います。リスク管理委員会では、取りまとめた結果をNCDグループリスクとして再評価し、優先して対応すべき重要リスクを決定します。また、リスクの対応方針を協議し、対応策の実行状況をモニタリングします。本委員会の結果は取締役会に報告のうえ、重要リスクとその低減に向けた取り組みについては、事業等のリスクとして当社Webサイトに反映しています。

 事業等のリスクは、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.ncd.co.jp/sustainability/governance/risk-management/risk.html>

リスク低減に向けた取り組み

▶ BCPの策定

不測の事態発生に備え、当社グループ横断でBCM(事業継続マネジメント)推進に取り組んでいます。当社代表取締役社長を委員長、各事業部長およびグループ会社社長を委員としたBCM推進委員会を立ち上げ、重要事業の決定および事業継続方針を協議し、BCP(事業継続計画)の定期的な見直しと訓練に努めています。

▶ 地方拠点の活用による業務分散

長崎オフィスをBCP拠点とし、IT関連事業においては、マネージドサービス業務(24時間365日対応の障害監視・復旧、アプリケーションの維持・メンテナンス業務など)、パーキングシステム事業においては、サポートセンター業務の分散などにより、事業継続の実効性向上に努めています。

▶ 受注委員会の開催

当社グループは、一定基準を満たすプロジェクトについて受注委員会を開催し、不採算プロジェクトの発生防止に努めています。当社常勤役員が受注委員となることで、担当事業部門のみならず、第三者による客観的な視点で対象プロジェクトの受注目的、推進リスクや外部環境にともなう課題などを認識し、適切なプロジェクト受注活動、プロジェクトマネジメントの遂行を可能としています。

役員報酬の実績(2025年3月期)

区 分	報酬等の総額	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 ※1	非金銭報酬等 ※2	
監査等委員以外の取締役 (うち社外取締役)	150百万円 (12百万円)	91百万円 (12百万円)	13百万円 (―)	46百万円 (―)	5名 (2名)
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	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。

役員のサポート・トレーニング

▶ 基本方針

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おります。

- (1)基本方針
- 当社は、取締役に對し、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對し、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對しては、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などを行う。
- (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。

▶ 2025年3月期の活動実績

2025年3月期は、当社グループの事業理解向上のための当社福岡オフィス、NCDエスト(株)および福岡市内駐輪場の視察や、有事に備えた社内体制整備のための外部講師による「コンティンジェンシープラン」の勉強会を実施しました。

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、保有にともな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かを基準に適切に判断します。
- (3)政策保有株主からの売却などの意向への対応
- 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。
- (4)政策保有株式の保有状況
- 政策保有株式の銘柄数は、2025年3月末時点で、5銘柄です。政策保有株式の貸借対照表計上の合計額は144,122千円です。

情報セキュリティ

基本方針／推進体制

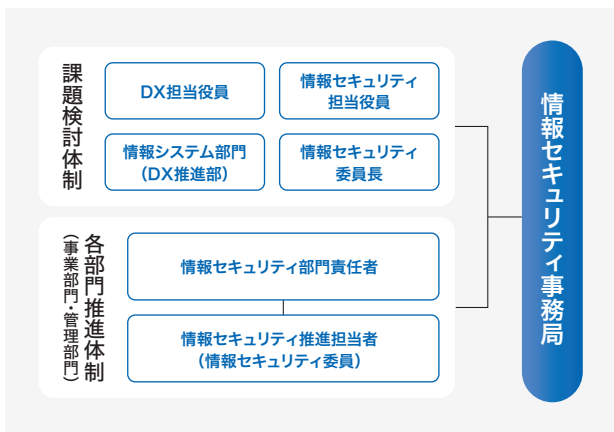
▶ 基本方針

当社は、情報セキュリティに関して全社的な意思統一を図り、顧客の情報資産ならびに当社の経営資源としての情報資産の適切な保護を徹底することを目的に、情報セキュリティ基本方針を定めています。

 情報セキュリティ基本方針は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.ncd.co.jp/company/authorization/isms/>

▶ 推進体制

当社代表取締役社長が指名した情報セキュリティ担当役員およびDX担当役員がサイバー攻撃や不正、過失による事故などへの課題対策を決定します。決定事項は各部門の部門長および部内の情報セキュリティを推進する情報セキュリティ委員に連携し、全社を挙げた情報セキュリティ施策を推進しています。その状況はリスク管理委員会にも報告し、連携強化しています。



情報セキュリティリスク管理プロセス

▶ 全社的な取り組み

情報セキュリティ事務局が中心となり、外部環境、部門の活動やインシデント発生状況から課題を抽出します。情報システム部門や情報セキュリティ担当役員、DX担当役員と協議し、対応策を決定しています。近年はサイバーセキュリティ対策の強化が主な課題であり、グループ会社も含め以下の対応を進めています。

- 脆弱性診断、ペネトレーションテストの実施
- ゼロトラストセキュリティ対策
- サイバー攻撃などに関する情報発信

これらの結果、当社グループにおいて重大なデータ侵害は発生していません。

▶ ISO/IEC27001:2022の認証取得

当社は、2024年に最新の情報セキュリティ国際規格(ISO/IEC27001:2022)の認証を全社で取得しました。クラウドサービスの普及や個人情報保護意識の高まりに応じ、社内規程の改定や各種安全管理措置の見直しを行い、情報セキュリティリスクへの対策を強化しています。

今後強化を図る取り組み

サイバーリスクの脅威に備え、セキュリティ対策を継続して強化するとともに、サイバーセキュリティ人材の育成促進を課題として取り組みを進めています。

▶ 部門内の取り組み

部門の情報セキュリティ推進担当者が中心となり活動します。毎年、情報資産の洗い出しとリスク評価を行い、重要資産を特定します。重要資産の保護を目的に、全社目標に沿った部門のセキュリティ目標を掲げ、部内に展開し推進を図ります。

▶ 従業員への教育

新入社員や中途社員に対する入社時教育はもちろんのこと、役員や派遣社員を含む全従業員に対する定期教育を実施しています。NCDグループ向けに発行する社内広報誌やメールマガジンで情報セキュリティに関する内容を発信し、情報セキュリティ意識の醸成に努めています。

コンプライアンス

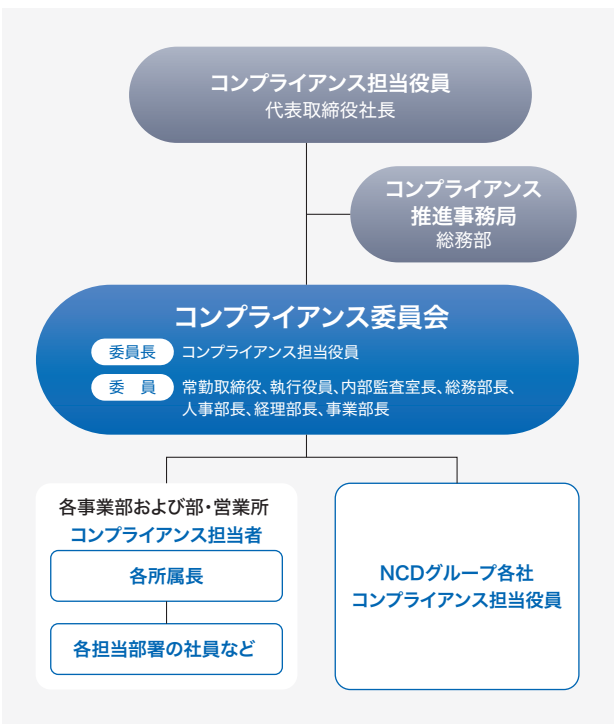
基本方針／推進体制

▶ 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。

▶ コンプライアンス委員会

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。本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、本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。



取り組み

▶ 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。

▶ 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。

▶ 腐敗防止の取り組み

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けてサプライチェーン全体で腐敗防止に取り組むことが重要であると考えます。腐敗防止のため、従業員に対しては、贈収賄防止などの研修を行うとともに、サプライヤーに対しては「NCDグループサステナブル調達ガイドライン」を制定・公表しています。

内部通報制度

▶ 基本的な考え方

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。

▶ 通報窓口

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。

▶ 活用実績

2025年3月期にNCDグループホットラインに寄せられた内部通報は16件でした。このうち、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。

社外取締役座談会

自由闊達に意見を交わして、
ともに中長期の成長ストーリーを描く



社外取締役
小山 俊也

社外取締役(監査等委員)
安岡 正晃

社外取締役(監査等委員)
中山 かつお

NCDは、コーポレート・ガバナンスの強化、取締役会の透明性確保などを目的に5名の社外取締役を選任しています。今回は3名の社外取締役にNCDグループの経営のあり方や中期経営計画「Vision2026」の進捗に対する評価、将来に向けた展望などについて語っていただきました。

社外取締役が考えるNCDの価値

職場の雰囲気柔らかく風通しのよい社風が魅力

中山 当社グループの魅力は、従業員を大切に、社内の雰囲気が柔らかいことです。創業者である下條武男(故 名誉会長)から受け継がれたDNAなのか、“創業するからには社会に役立つ事業を”という“イズム”が社内に浸透していることも当社グループの特徴の1つです。

小山 私は2025年6月の株主総会で社外取締役に選出されました。就任直後に「和而不同(わじふどう)」の精神を大切にしていると聞いて驚きました。論語の引用だそうですが、創業者がいかに人の道を外れることなく働く会社をめざしていたかが伝わります。現在のグループビジョン「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」にもつながる

考え方です。

安岡 当社は風通しがよく、現場の声を大切にする社風です。現場の人たちの自由な発言に対して、下條社長をはじめ、上司や先輩たちが耳を傾け、事業や取り組みに反映しています。

社外取締役の役割

社外取締役としての独立した立場から、社会の要請を経営に反映

中山 ガバナンスを利かせるため、監査等委員である社外取締役は、常勤監査等委員と役割が異なることを認識したうえで、適宜連携しながら取締役会での議案などを話し合うようにしています。また、社外取締役の間でもバックグラウンドはさまざまですので、取締役会ではそれぞれの経験や専門性を活かしながら当社の企業価値を高めると

いう観点から発言するようにしています。

安岡 社外取締役として、一般株主をはじめとするステークホルダーの意見を代弁する役割が求められていることを念頭に置いています。そのうえで、世の中の常識とされている目線で取締役会に提言することを意識しています。不祥事を起こした会社の常識は、実は社会にとって非常識であると言われることが多いです。当社の常識が社会の常識から外れている場合は、私たち社外取締役が指摘していくべきです。

小山 私は帝人(株)に通算39年間在籍しました。退職前の2年間、監査室担当役員として同社のCSR活動を管掌した経験として、業務監査の詳細まで経営陣に伝わり、実態に基づき意見交換することが大切だと感じました。この経験を踏まえ、当社で不祥事の芽があれば、まだ小さいうちに摘み取れるよう助言したいと考えています。また、サステナビリティの取り組みでは、財務と非財務の両面をバランスよく推進することが求められます。営利企業として、経済合理性とサステナビリティの取り組みを両立できるよう、監督と助言をしていきます。

安岡 当社グループはガバナンスの強化を進めてきました。具体的には、2018年3月期の指名・報酬委員会の設置をはじめ、企業理念体系の整備、取締役の選解任にかかる基本方針や役員の報酬等の決定に関する基本方針の策定、サステナビリティ推進委員会の設置などが挙げられます(詳細は「ガバナンス(P.41)」をご参照ください)。当社は、



東証スタンダード市場に上場する企業でありながら、プライム市場の水準に匹敵するガバナンス体制を構築しつつあると考えています。

取締役会の雰囲気

自由闊達な雰囲気のもと、更なる資本効率性の向上をめざし健全に議論

中山 私たち社外取締役が意見を言いやすい雰囲気のもと、取締役会は運営されています。毎回、議案ごとに担当の取締役や部門の責任者などが丁寧に説明をした後、審議に進みます。

小山 創業以来、当社が事業を継続できているのはお客様の信頼のおかげです。お客様からの信頼の前提には、当社の風通しのよい企業風土があります。風通しのよい風土の醸成が、取締役会における適切な意思決定の前提にあると考えます。この点は取締役会のみならず、NCDグループ全体にも共通しています。NCDグループは規範を守る風土が醸成されており、この風土が、着実な事業規模の拡大につながっています。

安岡 多くの会社ではROEやROICが資本コストを上回っているかどうか、PBRが1倍を超えていない場合はその対策が議論されています。当社グループはROE、ROICともに認識している資本コストを上回る水準で推移しており、PBRも1倍を大きく超過していますが、当社のビジネスモデル上、少ない自己資本で経営可能なことが背景にあり、資本効率性についてはまだ改善の余地があると考えます。執行

側は現状の水準に決して満足しておらず、更なる資本効率性の向上について主体的に議論をリードしています。業界平均より低いPERについては、更なる改善が期待されますし、実際に取締役会でも収益力の強化について度々議論しています。

指名・報酬委員会について

社内と社外の両視点で役員の選任と報酬をフラットに検討

中山 指名・報酬委員会の委員長は社外取締役が務めており、同委員会では健全に議論がされています。例えば、役員の選任案は社内と社外の両視点から考慮されており、候補者の実績に関しては定量・定性の説明を受けて評価しています。時には取締役会の協議を経て、諮問当初の案から形を変えて決議されることもあります。CEOのサクセッションプランについてもコミュニケーションを取りながら審議ができる状態になっています。取締役や執行役員の報酬についても、執行部から原案の説明を受けて、同委員会でフラットに検討し、その結果を取締役会へ答申しています。

安岡 私は2026年3月期より指名・報酬委員会の委員長を務めています。委員長として、今後は以下の2点を意識し協議していきたいと考えています。1つ目はサクセッションプランです。コーポレートガバナンス・コードでも言及されており、当社も開示に向けて議論を行う必要があります。2つ目は役員報酬の見直しです。現在は業績連動報酬に係る指標に売上高と営業利益が使用されていますが、中長期的には、従業員のエンゲージメント指数などを組み込むことも検討したいです。当社は約10年前に監査等委員会設置会社へ移行しました。取締役会のあり方として当社はモニタリング型、マネジメント型の中間のように感じています。もっとモニタリング型になることもできますが、企業規模と現在の議論のあり方を鑑みると、現在の折衷型が適切な体制であると評価しています。

新規事業の創出

「第3の収益の柱」を見いだす複数の布石

安岡 現中期経営計画「Vision2026」の基本方針は、「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」「企業価値向上に向けた経営基盤の強化」「最適なグループ事業体制の再構築」の3つです。経営基盤の強化と最適なグループ事業体制の構築については着実に進んでいると評価していますが、やはり新規事業の創出が大きな課題です。

中山 選択と集中だけでは可能性に限りがあります。複数の分野で、多くの布石を打つ舵取りが求められています。新規事業の創出という観点では、選択と集中ではなく、いわば分散と選択が大切だと考えています。

小山 新規事業の立ち上げは、戦略的適合性、経済合理性、最大損失の3つの軸で判断していく必要があります。新規事業においては不確実性が高いことを考慮すると、最大損失額をしっかりと見極める必要があります。新規事業への投資の際には、当社グループの事業規模も考慮する必要があります。新規事業への投資にも一定の線引きをして議論していきます。

“2032年のありたい姿”をめざして

企業価値を高めていくために欠かせない“人への投資”

安岡 当社グループは2032年のありたい姿としてグループビジョンを掲げています。次期中期経営計画は、このグループビジョンの実現へ向かって足りない要素を埋める内容かどうかを注視していきます。中期経営計画期間に達成できるかどうかより、最終的にビジョンへ着実に到達できることを重視していきます。

中山 次期中期経営計画の検討に際しては、中長期的な視野でどうありたいかという議論をしていきます。取締役会としても長期的なめざす姿について議論する時間を確保したいです。成長のためのストーリーをこれまでより丁寧に示した方がよい部分もあるでしょう。自由闊達な意見のなかから多様なアイデアを抽出し、数値による裏付けを行うことで、有用なアイデアを具体的な施策へと落とし込んでいくことが重要です。私はこのプロセスに積極的に関わっていききたいです。

安岡 最近、“攻めのガバナンス”という言葉が使われますが、どうしても私たち社外取締役は“守りのガバナンス”のような



発言が中心になってしまいます。意思決定の局面でしっかり事実認識をして合理的に判断することでリスクをとるようサポートしていきたいです。

ステークホルダーの皆様へ

中期経営計画の着実な実現こそが企業価値を高める

安岡 Slerでありながら駐輪場運営も手がけているのが当社のユニークなところ、独自性だと思います。事業戦略、ガバナンスの課題一つひとつを解決していく過程で、漏れはないか、見落としはないか、対応できていないところはないか、リスクはないかを確認するのが私たちに求められている役割です。今後も意思決定の局面で事実確認、合理的な判断ができるようサポートしていきたいと考えています。

中山 株主、投資家、顧客、取引先などステークホルダーの皆様は立場によって企業価値のとらえ方が異なると思います。将来へ向けた経営計画を愚直に達成していくことが企業価値を高めることに結びつくと考えていますので、私たち社外取締役も必要な質問をしたり、多角的な意見を述べることで貢献していきたいですね。

小山 “お天道様に恥じない経営”と言われるますが、人の道を踏み外さない事業をしているかを常に問いかけていきたいと思っています。IRの施策の1つとして、今後は私たち社外取締役が機関投資家などへ説明する機会を積極的に持たたいと考えています。



役員一覧 ※2025年9月末現在



後列左から 中山 かつお、宮田 晴雄、小山 俊也、奥野 滋、安岡 正晃
前列左から 後藤 紀子、加藤 裕介、下條 治、高木 洋、小林 勇記

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 天津恩馳徳徳信息系统開発有限公司監事 (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)

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)

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

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(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)

社外取締役(監査等委員) 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 同社専務執行役員 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 2025年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

取締役のスキル・マトリックス

		専門性・経験						
氏 名	役 職	企業経営	財務 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 人材開発	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		●	●	●			●
後藤 紀子	取締役執行役員				●	●	●	●
宮田 晴雄	社外取締役	●				●	●	●
小山 俊也	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)			●	●			
安岡 正晃	社外取締役(監査等委員)	●	●	●				●

各スキルの内容・選定理由

企業経営	経営環境が大きく変化するなかで、適切な意思決定および監督機能を発揮するため、企業経営に関する幅広い知識および経営陣として組織運営を行った経験が必要です。
財務・ファイナンス	健全な財務基盤を構築し、持続的な企業価値の向上に向けた成長投資と株主還元の強化を実現するため、財務およびファイナンスに関する知識および経験が必要です。
法務・コンプライアンス・リスク管理	持続的な企業価値向上の前提である適切なガバナンス体制の確立およびステークホルダーからの信頼確保のため、法務・コンプライアンス・リスク管理に関する知識および経験が必要です。
人事労務・人材開発	当社グループのビジョン実現や持続的成長に向け、多様な人材一人ひとりが最大限に能力を発揮し活躍、成長できる戦略の策定と環境整備のため、人事労務・人材開発に関する知識および経験が必要です。
テクノロジー	当社グループの競争力および生産性を高めつつ、イノベーションによる新たな価値創造やビジネス変革を実現させるため、テクノロジーに関する知識および経験が必要です。
業界経験	持続的成長に向けた事業戦略を立案、実行、監督するため、当社グループが属する業界や事業に関する知識および経験が必要です。
サステナビリティ	持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営の推進により、事業を通じた社会課題の解決と企業価値向上につなげるため、サステナビリティ分野に関する知識および企業経営において実践的に取り組んだ経験が必要です。

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 天津恩馳徳徳信息系统開発有限公司董事 (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)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 天津恩馳徳徳信息系统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)

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 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) 2025年 5月 NCDプロス株式会社監査役(現任)

取締役執行役員 後藤 紀子

略 歴
2006年 4月 当社入社 2018年 4月 当社 IT 事業本部テクノロジーサービス部長 2020年 4月 当社管理本部人財開発室長 2023年 6月 当社執行役員(現任) 2025年 4月 当社管理本部人財開発部長 2025年 6月 当社取締役(現任) 当社管理本部副本部長 兼 人財開発部長(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)

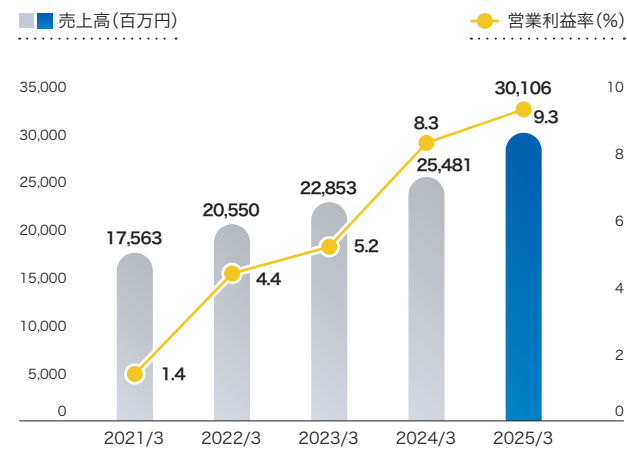
社外取締役 小山 俊也

略 歴
1986年 4月 帝人(株)入社 2013年 4月 同社帝人グループ理事新機能材料事業 開発部長 兼 TEIJIN ELECTRONICS KOREA Co., Ltd. 代表理事 2015年 4月 同社帝人グループ執行役員 2017年 4月 同社帝人グループ常務執行役員 マテリアル事業グループ長 2020年 4月 同社マテリアル事業統括 2020年 6月 同社取締役常務執行役員 2021年 4月 同社取締役常務執行役員CSR管掌 兼 経営監査部担当 2023年 4月 同社取締役ミッション・エグゼクティブ 2023年 6月 同社ミッション・エグゼクティブ 2024年 6月 荒川化学工業(株)社外取締役(現任) 2025年 6月 当社社外取締役(現任)

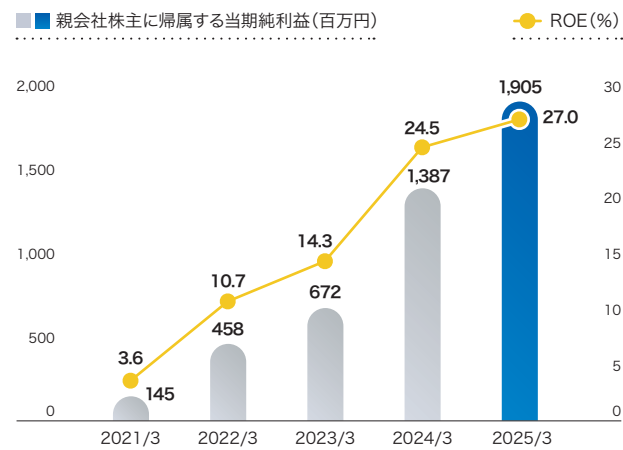
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

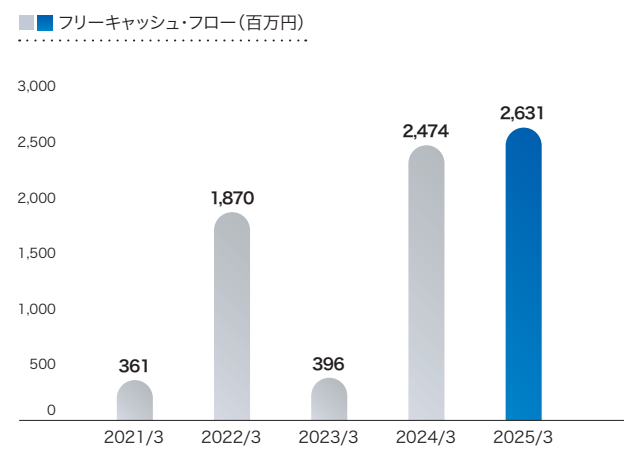
▶ 売上高／営業利益率



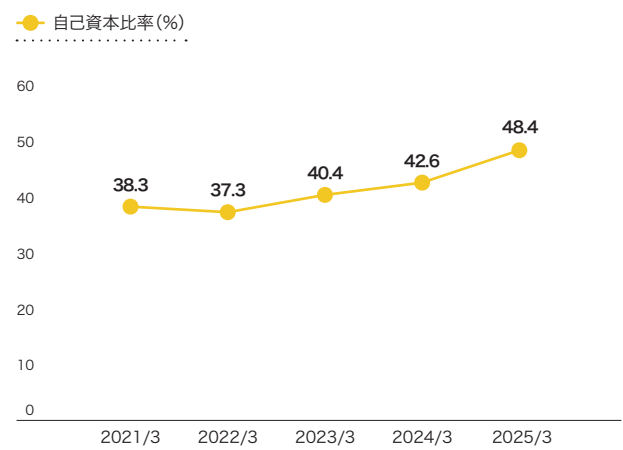
▶ 親会社株主に帰属する当期純利益／ROE



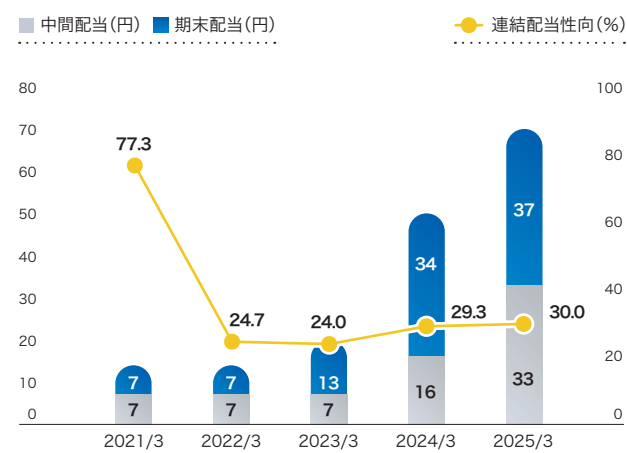
▶ フリーキャッシュ・フロー



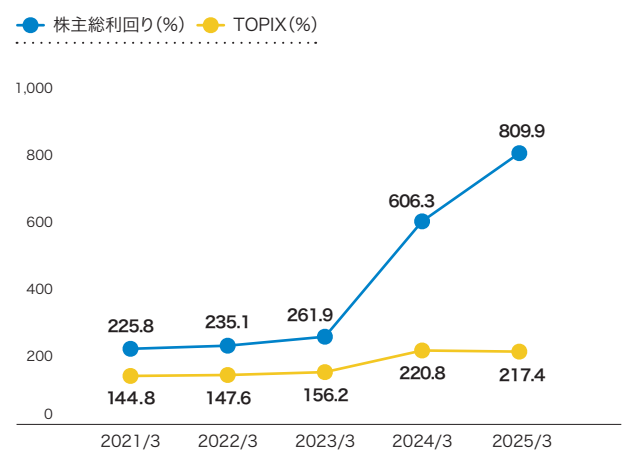
▶ 自己資本比率



▶ 1株当たりの配当金／配当性向



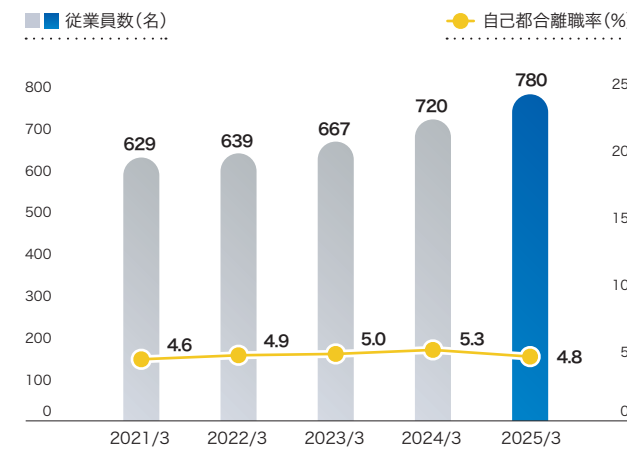
▶ 株主総利回り／TOPIX※



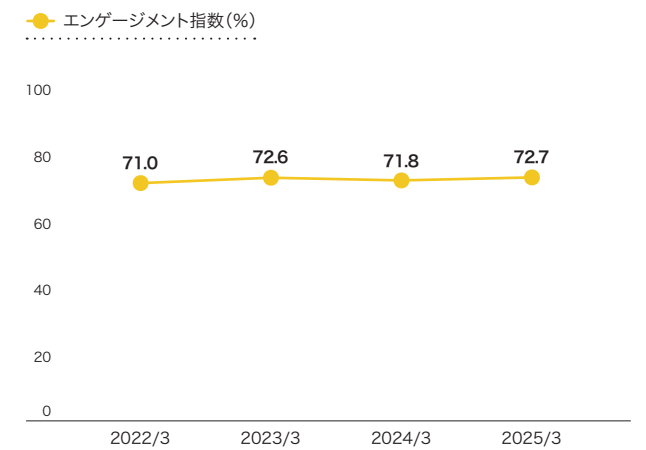
※2015年3月末日の終値を100として算出しています。

非財務ハイライト

▶ 従業員数／自己都合離職率

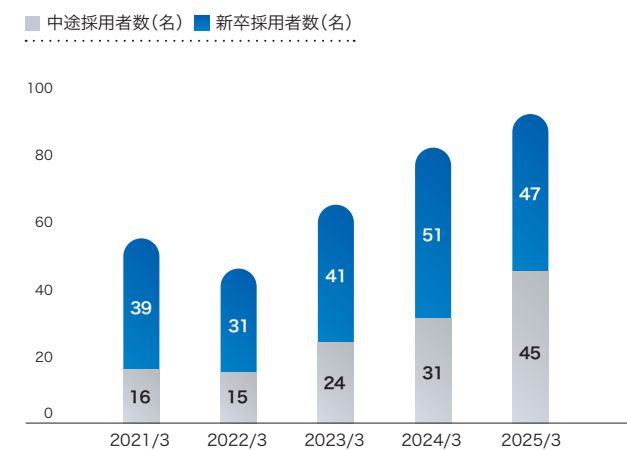


▶ エンゲージメント指数※

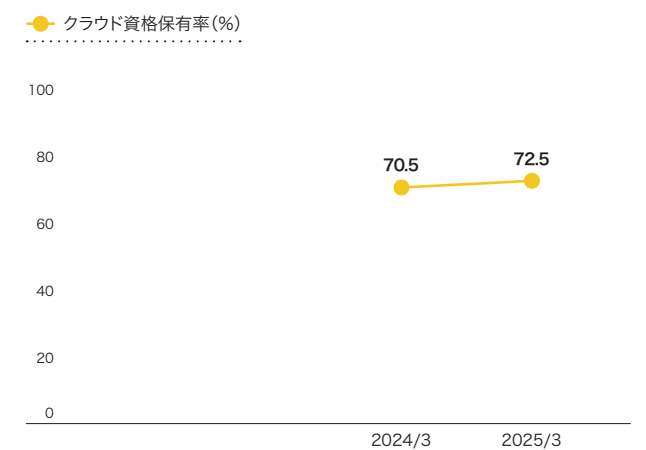


※年1回実施する従業員向けサーベイの結果に基づく指標です。「職務」「自己成長」「組織風土」などの複数のドライバーに関連する設問(5点満点の平均を100%換算)によりエンゲージメントの状態を測定しています。

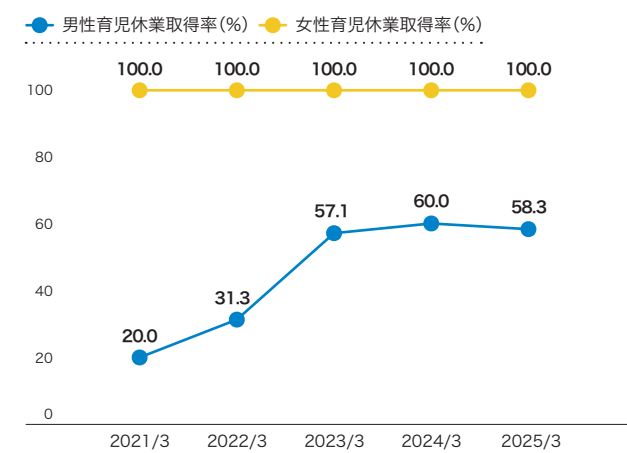
▶ 新卒採用者数／中途採用者数



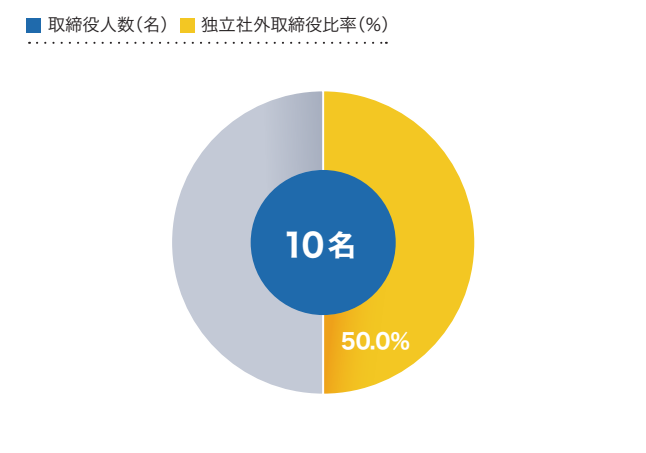
▶ クラウド資格保有率



▶ 男性育児休業取得率／女性育児休業取得率



▶ 独立社外取締役人数／比率 (2025年10月31日時点)



11カ年の主要な財務・非財務データ(連結)

(単位:百万円)											
財務データ	[第50期] 2015/3	[第51期] 2016/3	[第52期] 2017/3	[第53期] 2018/3	[第54期] 2019/3	[第55期] 2020/3	[第56期] 2021/3	[第57期] 2022/3	[第58期] 2023/3	[第59期] 2024/3	[第60期] 2025/3
売上高	13,115	13,843	15,405	16,237	17,007	18,390	17,563	20,550	22,853	25,481	30,106
システム開発	5,454	5,515	5,672	5,738	6,329	7,073	7,405	8,365	9,243	10,421	12,699
サポート&サービス	3,111	3,480	4,308	4,524	4,611	4,568	5,072	6,099	6,892	7,735	9,409
パーキングシステム	4,440	4,818	5,392	5,948	6,026	6,693	5,060	6,073	6,675	7,297	7,975
その他※1	109	29	31	24	39	54	23	11	41	26	22
売上総利益	1,742	2,076	2,127	2,684	3,081	3,143	2,507	3,257	3,840	5,162	6,565
売上総利益率(%)	13.3	15.0	13.8	16.5	18.1	17.1	14.3	15.9	16.8	20.3	21.8
販売費及び一般管理費	1,499	1,694	1,780	1,901	2,036	2,206	2,265	2,354	2,644	3,047	3,755
営業利益	243	382	347	783	1,045	936	242	902	1,195	2,115	2,809
システム開発(セグメント利益)	214	403	389	549	726	799	928	1,020	1,033	1,541	1,867
サポート&サービス(セグメント利益)	151	120	127	267	374	224	481	620	703	851	1,029
パーキングシステム(セグメント利益)	619	653	744	925	883	944	13	451	817	1,284	1,786
その他※1	△26	△38	△15	△87	△63	△14	△3	3	6	7	8
営業利益率(%)	1.9	2.8	2.3	4.8	6.1	5.1	1.4	4.4	5.2	8.3	9.3
経常利益	257	389	333	807	1,089	953	388	956	1,212	2,140	2,852
親会社株主に帰属する当期純利益	41	205	249	526	615	648	145	458	672	1,387	1,905
包括利益	79	28	417	631	483	571	264	412	689	1,475	1,998
営業活動によるキャッシュ・フロー	554	480	782	791	416	376	218	1,918	568	2,574	2,270
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 286	△ 207	△ 72	△ 554	△ 219	△ 164	142	△ 48	△ 171	△ 99	361
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 322	△ 201	△ 227	△ 271	△ 312	△ 370	△ 61	△ 779	△ 413	△ 508	△ 947
フリーキャッシュ・フロー	267	273	710	237	196	211	361	1,870	396	2,474	2,631
現金及び現金同等物期末残高	2,181	2,252	2,734	2,700	2,579	2,420	2,721	3,814	3,799	5,767	7,455
純資産	2,573	2,514	2,550	3,089	3,453	3,913	4,165	4,468	5,045	6,403	7,854
1株当たり純資産(円)	295.09	288.33	321.20	387.80	433.34	490.66	512.95	549.14	619.62	775.87	951.77
1株当たり当期純利益(円)	4.80	23.59	30.00	66.31	77.45	81.62	18.11	56.78	83.31	170.38	232.95
1株当たり配当金(円)	10.00	10.00	12.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	20.00	50.00	70.00
中間配当金(円)	5.00	5.00	5.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	16.00	33.00
期末配当金(円)	5.00	5.00	7.00	8.00	7.00	7.00	7.00	7.00	13.00	34.00	37.00
自己資本比率(%)	25.6	24.6	23.5	27.8	31.1	33.5	38.3	37.3	40.4	42.6	48.4
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	1.6	8.1	9.8	18.7	18.9	17.7	3.6	10.7	14.3	24.5	27.0
総資産経常利益率(ROA)(%)	2.6	3.8	3.2	7.4	9.8	8.4	3.5	8.4	10.0	15.7	18.4
D/Eレシオ(倍)	1.4	1.5	1.6	1.2	1.0	1.0	0.8	0.6	0.5	0.3	0.2
株価収益率(PER)(倍)	69.4	33.2	18.0	19.8	12.8	7.7	37.2	12.2	9.1	10.9	10.6
株価純資産倍率(PBR)(倍)	1.1	2.7	1.7	3.4	2.3	1.3	1.3	1.3	1.2	2.4	2.6
配当性向(%)	208.3	42.4	40.0	21.1	18.1	17.2	77.3	24.7	24.0	29.3	30.0
株主総利回り(%)	100.0	238.1	168.5	406.0	312.0	208.1	225.8	235.1	261.9	606.3	809.9
TOPIX(配当込み)(%)	100.0	89.2	102.3	118.5	112.5	101.8	144.8	147.6	156.2	220.8	217.4
設備投資額	277	339	323	768	187	456	335	773	678	306	391
減価償却費	245	212	211	227	234	204	263	277	337	359	405

非財務データ※2	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
従業員数(名)	561	554	563	577	579	593	629	639	667	720	780
男性(名)	462	451	452	455	448	448	463	465	466	487	514
女性(名)	99	103	111	122	131	145	166	174	201	233	266
新卒採用者数(名)	13	16	20	27	29	32	39	31	41	51	47
中途採用者数(名)	0	0	1	3	5	12	16	15	24	31	45
自己都合離職率(%)	2.6	5.1	2.6	4.2	6.8	5.9	4.6	4.9	5.0	5.3	4.8
エンゲージメント指数(%)※3	-	-	-	-	-	-	-	71.0	72.6	71.8	72.7
平均月間残業時間(時間)	-	-	-	-	17.0	16.7	14.8	17.8	17.7	15.6	15.9
年次有給休暇取得率(%)	-	-	-	-	-	84.6	72.4	76.9	84.6	87.0	83.4
男性育児休業取得率(%)	-	-	-	-	-	-	20.0	31.3	57.1	60.0	58.3
女性管理職比率(%)	4.2	5.1	6.2	7.1	7.5	7.8	9.4	10.4	9.6	12.4	12.9
クラウド資格保有率(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70.5	72.5
地方拠点人員数(名)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	322	398
取締役人数(名)※4	6	10	10	8	10	10	10	9	9	9	9
独立社外取締役(名)※4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
独立社外取締役比率(%)	16.7%	40.0%	40.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	55.6%	55.6%	55.6%	55.6%
駐輪場管理現場数(箇所)	1,155	1,293	1,408	1,528	1,658	1,807	1,965	2,009	2,000	1,962	2,057
駐輪場管理台数(台)	286,871	324,055	352,978	388,814	438,545	501,360	564,807	575,623	556,301	544,017	560,066

※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.駐輪場管理現場数・駐輪場管理台数を除く非財務データについてはNCD単体のデータです。
※3.年1回実施する従業員向けサーベイの結果に基づく指標です。「職務」「自己成長」「組織風土」などの複数のドライバーに関連する設問(5点満点の平均を100%換算)によりエンゲージメントの状態を測定しています。
※4.当該事業年度の6月の定時株主総会後の取締役の人数を示しています。監査役会設置会社であった「2015/3」につきましては、監査役人数(3名)および独立社外監査役(2名)を除いています。

会社情報／株式情報

※記載している情報はすべて2025年3月31日現在のものです。

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	1,439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	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

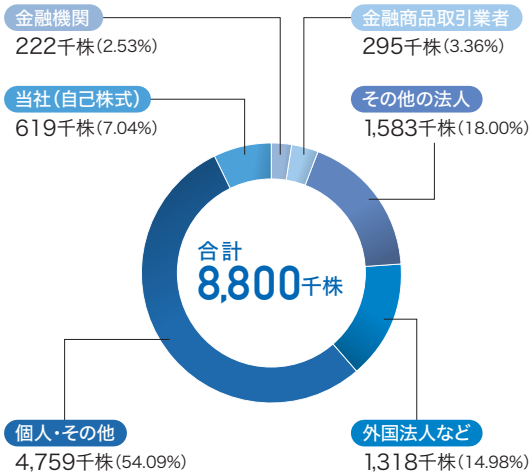


株式情報

(2025年3月31日現在)

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	毎年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	8,180,162株(自己株式619,838株を除く)
株主数	2,913名
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



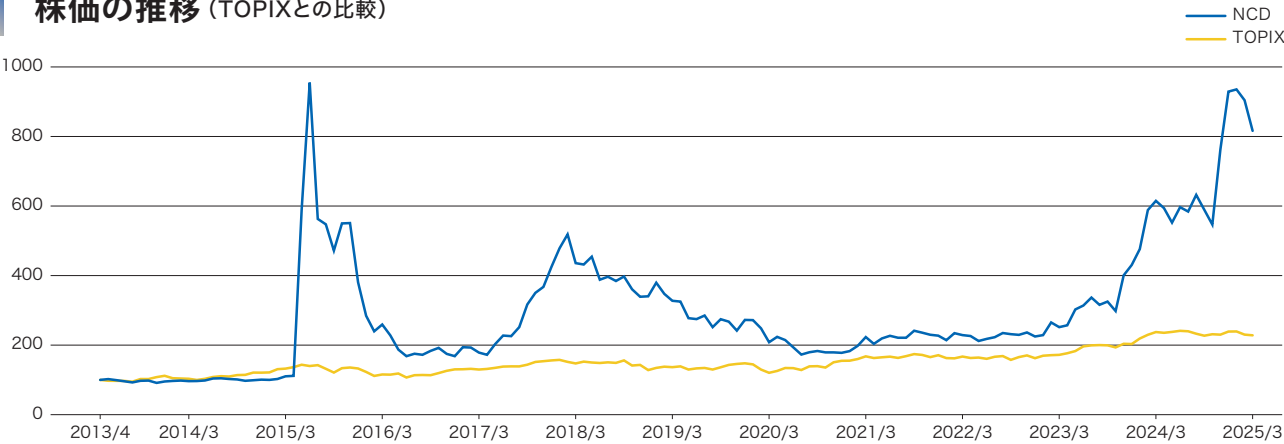
大株主の状況 (上位10名)

(2025年3月31日現在)

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	404	4.94
STICHTING DEPOSITARY ASCENDER GLOBAL VALUE FUND	326	3.99
下條 治	286	3.50
小黒 節子	280	3.42
山田 正勝	172	2.10
株式会社UH Partners 2	159	1.94
株式会社エスアイエル	157	1.93
下條 芳	155	1.89

※持株比率は自己株式(619,838株)を控除して計算しています。

株価の推移 (TOPIXとの比較)



※2013年4月の終値を100として算出しています。