



夢ある未来を、共に創る

表紙および裏表紙には、SCSKの社員、家族イベントの様子や【夢】募集キャンペーン*の優秀作品を掲載しています。
*経営理念「夢ある未来を、共に創る」をテーマに、社員一人ひとりが抱く【夢】のイメージを募集したキャンペーン





SCSK

Corporate Social Responsibility Report 2013

Contents

| | |
|----------------------|----|
| 会社概要／編集方針 | 1 |
| トップメッセージ | 2 |
| SCSKのCSRと事業概要 | 3 |
| 特集1 | 5 |
| 事業を通じたCSR | |
| 特集2 | 7 |
| 東日本大震災からの復興支援の取り組み | |
| 特集3 | 9 |
| ステークホルダーダイアログ | |
| 働きやすい、やりがいのある会社を目指して | |
| 特集4 | 11 |
| 社会貢献活動 | |
| ISO26000とSCSKのCSR | 13 |
| ●組織統治 | 14 |
| ●人権／労働慣行 | 15 |
| ●環境 | 18 |
| ●公正な事業慣行 | 19 |
| ●消費者課題 | 20 |
| ●コミュニティへの参画および発展 | 21 |
| 第三者意見書／第三者意見を受けて | 22 |

会社概要

- **会社名** SCSK株式会社
SCSK Corporation (略称 SCSK)
- **本社所在地** 〒135-8110
東京都江東区豊洲3丁目2番20号(豊洲フロント)
TEL: 03-5166-2500
- **資本金** 21,152百万円
- **従業員数** 7,494名(単体、2013年3月31日現在)
11,797名(連結、2013年3月31日現在)
- **設立** 1969(昭和44)年10月25日
- **事業内容** ●システム開発
●ITインフラ構築
●ITマネジメント
●BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)
●ITハード・ソフト販売
- **URL** <http://www.scsk.jp/>

編集方針

SCSKは、2012年10月に発行した新生SCSKのCSRレポート第1号で、SCSKのこれまでのCSRの取り組みを総括し、国際的なガイドラインに照らし合わせて紹介しました。第2号となる本号では、これに加えて、SCSKのCSR活動を理解していただくうえでポイントとなる特徴的な取り組みを、「事業を通じたCSR」「東北復興支援」「働きやすい職場づくり」「社会貢献活動」の4つのテーマで紹介しています。SCSKのCSR活動の詳細はSCSKホームページで報告しており、今後も定期的に取り組み状況を開示していきます。より一層、社会に貢献できる会社になるために、SCSKへの期待など、皆様からのご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

- **報告対象期間** 2012年4月～2013年3月
※一部、対象期間以降の情報も含まれます。
- **報告範囲** SCSK株式会社 単体
※一部、関連グループ会社の活動も含まれます。
- **参考としたガイドライン**
 - ISO26000
 - Global Reporting Initiative (GRI) サステナビリティ・レポートینگ・ガイドライン3.1
 - 国連グローバル・コンパクト
- **発行年月** 2013年9月
- **お問い合わせ先** SCSK株式会社 CSR推進部
TEL: 03-5166-1719
e-mail: CSR.SP@scsk.jp

トップメッセージ

ITサービスで、社会的課題の解決を図り、
夢ある未来を共に創っていきます。



代表取締役社長 兼 COO
大澤 善雄

代表取締役会長 兼 CEO
中井戸 信英

当社は、社員一人ひとりが追求していくテーマとして「夢ある未来を、共に創る」という経営理念を定めています。私たちは、経営理念の実践を通して「持続可能な社会」の実現に向け、取り組んでいきます。

私たちが取り巻く社会環境は大きく変化し、地球規模で取り組むべき課題がますます深刻化しています。気候変動や人口増加に伴う食糧の逼迫、資源の枯渇、そして国内に目を向ければ、少子高齢化や、東日本大震災で露呈したサプライチェーンの寸断リスクへの事業継続対応、地方におけるデジタル・デバイド、原発事故から派生したエネルギー問題など、こうした社会的課題は複雑で多岐にわたります。

私たちの本業であるITサービスは、複雑化する社会的課題を解決するための社会インフラとして、大いなる可能性を持っています。私たちに期待されていることは、事業活動を通じた革新的な課題解決と新たな価値の提供だと認識しています。

例えば当社では、自然エネルギーを安定的に利用するためのエネルギー管理システムの運用開始、データセンターでのIT資源の共同利用による環境負荷低減やエネルギーの効率化など、ITサービスを活用した新たな社会的価値の創出を推進しています。また、東日本大震災からの復興支援においても、社内ビジネスコンテストでの「東北復興に寄与できるビジネスアイデア」募集のほか、被災地域の

NPOへ社員を派遣してのIT教育や現地NPOの運営サポートなどに取り組んできました。今後も、震災からの復旧・復興を企業・団体の壁を越えた日本の社会的課題であると認識し、中長期的な観点で継続的に活動していきます。

さらに、当社は日本でも屈指の「働きやすい、やりがいのある会社」を目指して、年次有給休暇の完全取得の推進、残業時間の縮減、育児・介護の支援制度の拡充、65歳までの完全雇用制の導入など、労働環境の整備を全速力で進めています。このような施策を通じて、社員が心身の健康を保ち、最高のパフォーマンスを発揮してこそ、お客様の喜びと感動につながる価値の創造ができると考えています。

社員一人ひとりが経営理念を胸に刻み、それぞれの持つ力を最大限に活かし、ステークホルダーの皆様と共に新たな社会的価値を創出し、夢ある未来を共に創る活動に邁進してまいります。皆様の一層のご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

SCSK株式会社
代表取締役会長 兼 CEO 中井戸 信英
代表取締役社長 兼 COO 大澤 善雄

SCSKのCSRと事業概要

経営理念

私たちの使命

夢ある未来を、共に創る

お客様からの信頼を基に、共に新たな価値を創造し、
夢ある未来を拓きます。

私たちの3つの約束

人を大切にします。

一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かします。

確かな技術に基づく、最高のサービスを提供します。

確かな技術とあふれる情熱で、お客様の喜びと感動につながるサービスを提供します。

世界と未来を見つめ、成長し続けます。

全てのステークホルダーの皆様とともに、世界へ、そして未来へ向けて成長し続けます。

行動指針

Challenge

未来を変える情熱を持ち、
常に高い目標を掲げ、挑戦する。

Commitment

お客様に対し、社会に対し、
責任感を持ち、誠実に行動する。

Communication

仲間を尊重し、心を通わせ、
チームワークを発揮する。

SCSKの経営理念とCSR

経営理念にはさまざまな想いが込められています。「夢ある未来」は、「持続可能な社会、持続可能な発展」そのものであり、私たちは常に未来を見据えて、社会的課題の解決に貢献したいと考えています。

現代社会では、さまざまな問題が複雑に絡み合い、企業の事業活動への影響も免れません。また、同時に、企業は課題解決への貢献を期待されています。

SCSKは、「グローバルITサービスカンパニー」として、トータルにお客様のビジネスを支える事業を展開しています。**社会的課題の解決に直接つながる事業に取り組むとともに、お客様を支え、お客様の課題解決を通じて社会的課題を解決していくこと。**それが、SCSKのCSRです。

社会的課題の解決のためには、お客様や社会が直面する課題を自分自身の課題として真摯に向き合い、責任ある行動を取っていくこと、情熱を持って課題解決に挑戦すること、そして、仲間を尊重して協力し合うことが求められます。また、同時に社会を身近に感じ、常に課題意識を持ち続けることが重要です。

SCSKでは、社員一人ひとりがお互いの個性や多様な価値観を尊重し合い、最大限の力を生み出す企業風土の醸成に向けた取り組みを進めています。また、社員が社会との共存を意識する機会として、社員参加型の社会貢献活動を推進しています。

お客様と共に、社会と共に、夢ある未来を創っていくために、私たちは未来に向けた取り組みを継続していきます。

SCSKの事業概要

システム開発

お客様に対して、コンピュータを利用した業務の仕組み全体の設計や見直しに関する提案を行うとともに、さまざまな情報システムの企画・設計や導入・構築を行っています。

ITインフラ構築

インフラとは、ITにおける環境のことです。あらゆるシーンで利用されるコンピュータのハードウェアやソフトウェア、ネットワーク、サーバなどについて、お客様の組織構造、規模、業務内容、利用状況などに合わせて最適なものを選択し、最高の効率を実現する環境を構築しています。

ITマネジメント

お客様のITシステムの運用を担っています。システム全体の安定稼働を目指し、安全性、信頼性、効率性を追求する観点から、システム稼働情報の収集と分析を実施し、ITインフラの管理も含めた運用管理サービスを提供しています。

BPO

(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)

お客様の経営効率化と、顧客満足度の向上、そして、お客様が新たなビジネス・サービスを創造するサポートとして、注文受付、商品配送手配、決済代行などのビジネス・プロセスの一部をサービスとして提供しています。

ITハード・ソフト販売

お客様の要求に合致したハードウェア・ソフトウェアの導入に関するコンサルティング、製品販売、カスタマイズ、保守および修理を行っています。さらに販売したハードウェア製品、ソフトウェア製品のアフターサポートサービスも行っています。

金融

製造

流通

サービス

通信・
メディア

建設・
不動産

環境・
エネルギー

教育

医療

ITを活用してお客様のビジネスを支え、社会を円滑にする

事業活動を通じて社会的課題を解決しよう

お客様と共に、社会的課題の解決に向けて

SCSKは、「本業であるITを通じてさまざまな社会的課題の解決に貢献すること」が、CSR(社会的責任)を果たしていくと同時に、お客様からの期待と信頼に応えることでもありと考えています。さまざまなお客様の事業を通じた、当社の社会への貢献について紹介します。

医療

製薬企業のお客様に、MR(医薬情報担当者)による情報提供業務の支援をはじめとする各種ソリューションを提供しているほか、新薬の開発に必要な臨床試験における、膨大な試験情報の統計分析サービスを提供しています。

流通

流通ビジネスのグローバル化や、電子商取引の拡大、トレーサビリティの要請といった、事業環境の変化への対応を支援するため、豊富なソリューションと、グローバルなITサポート業務を提供しています。

教育

大学など教育機関において、教務管理などの各種業務の効率化のほか、学生に対するITを活用した授業補完や遠隔授業の実施、講義の収録・配信などのためのソリューションを提供しています。

金融

経済を支える社会基盤である銀行、保険、証券などのお客様におけるシステム開発・保守・運用に携わっています。セキュリティ対策や災害・BCP対策について、不正検知システムや当社のデータセンターの活用などのソリューションを提供しています。

ステークホルダーからのコメント

一般社団法人情報サービス産業協会(JISA) 広報サービス部 次長

田畑 浩秋 様



SCSKの「CARDSavior[®]」^{*1}は、膨大なクレジットカードの取引状況をリアルタイムに判別し、不正利用を検知するクラウドサービスとして、独創性が高く、国際的にも通用するシステムであるという点で「JISA Awards 2013 Finalist」に選出されました。

これからも、業界地位の向上、ひいては魅力ある産業としての基盤の確立に向け、独創的かつ国際的に通用する質の高い技術・ノウハウ・製品・ITサービスの創造に鋭意取り組まれるよう祈念します。

^{*1} CARDSavior[®]: クレジットカードの不正利用の検知および未然防止のための共同利用型不正検知サービス



通信・メディア

スマートフォンでの多彩なコンテンツ利用の普及や、ビッグデータの活用といった、近年の通信・メディア分野における急速な変化に対応し、柔軟性が高く安定的なIT基盤を提供しています。

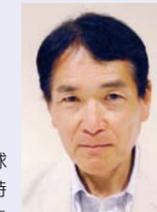
環境・エネルギー

地球温暖化・エネルギー問題対策や、スマートシティ(環境配慮型都市)の実現に貢献する取り組みとして、自然エネルギーの活用を促進させる、新たなエネルギー管理システムの開発と提供を進めています。

ステークホルダーからのコメント

一般社団法人東日本未来都市研究会 代表理事
東京大学名誉教授
社会システムデザイン(株) 代表取締役社長

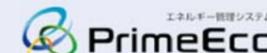
宮田 秀明 様



自然エネルギー発電を増やしていくことは地球社会全体の最大の課題の一つです。これからは特に太陽電池の価格の低下が太陽エネルギー利用を加速させることになるでしょう。この天候次第の不安定な発電にとって、蓄電池は必須のアイテムであり、自然エネルギー発電と蓄電池のシステムにとって必要不可欠なのが、そのシステムを管理運営するIT技術です。

PrimeEco[®]^{*2}は東大の私の研究室とSCSKが共同開発したIT技術です。昨年度には太陽電池・蓄電池・PrimeEco[®]の最初のシステムを東北の復興プロジェクトで実装しました。今年からは、構成機器の価格低下によって、この電気エネルギーの地産地消システムが、民間ベースでも経済合理性を獲得することになるでしょう。急速な普及が期待されます。

環境とエネルギーの未来を創る ^{*2} PrimeEco[®]:
エネルギー管理システム 自然エネルギーの効果的な利用を実現するSCSK独自のエネルギー管理システム



建設・不動産

設計や、プロジェクト管理、顧客管理といった、建設・不動産業における業務の効率化を支援する、システム、サービスを提供しています。近年社会的ニーズが高まっている住宅のリフォームについても、業務管理システムを提供しています。

製造

製造業のお客様に対し、購買から生産、物流、販売にいたる一連の業務プロセスの合理化・効率化に貢献するさまざまなソリューションを提供しています。また、グローバルベースで標準化したIT基盤の提供を通じ、海外展開を支援しています。

ステークホルダーからのコメント

ヤマハ発動機株式会社 技術本部 研究開発統括部
要素技術研究部 エンジン研究グループ
グループリーダー 飯田 実 様



当社では、人々のモビリティを拡充するために、より高効率のパワートレインの開発を行っています。当方の担当している、エンジンの燃焼改善やロス低減では、他の要件とのトレードオフが課題となります。その克服には、実現をきちんと表現し、多くの要件を同時に評価できる詳細な解析が欠かせません。当方では、SCSKが取り扱うエンジン燃焼解析ソフトを使っています。開発元がコンサルティング業務で培った経験に裏打ちされているソフトであることは、信頼できるポイントです。今後も、信頼性と先進性、またコストのバランスを追求した提案を期待します。

夢ある未来を、東北からはじめよう

SCSKは、東日本大震災からの復旧・復興は、企業・団体の壁を越えた、日本の社会的課題であると認識しています。社員一人ひとりが「自分ごと」として当事者意識をもつことが重要と考え、被災地域の状況とニーズにあわせたさまざまな活動にステークホルダーの皆さんと共に取り組んでいます。

■ サービス・ソリューション展開

有事の停電対策とエネルギー利用の効率化を実現するエネルギー管理システムPrimeEco®

SCSKでは、太陽光パネルと蓄電池を一体的に管理するエネルギー管理システムPrimeEco®を開発しました。

2013年3月、気仙広域環境未来都市※1の計画の一環として、地区の避難施設である大船渡市吉浜地区拠点センターにPrimeEco®を提供しました。同センターでの導入により、非常時には、部屋や電気器具の電力使用を最小限にとどめることで電力を自給自足できる環境を実現し、平常時には、電力利用のピークカットによる節電効果が見込まれています。

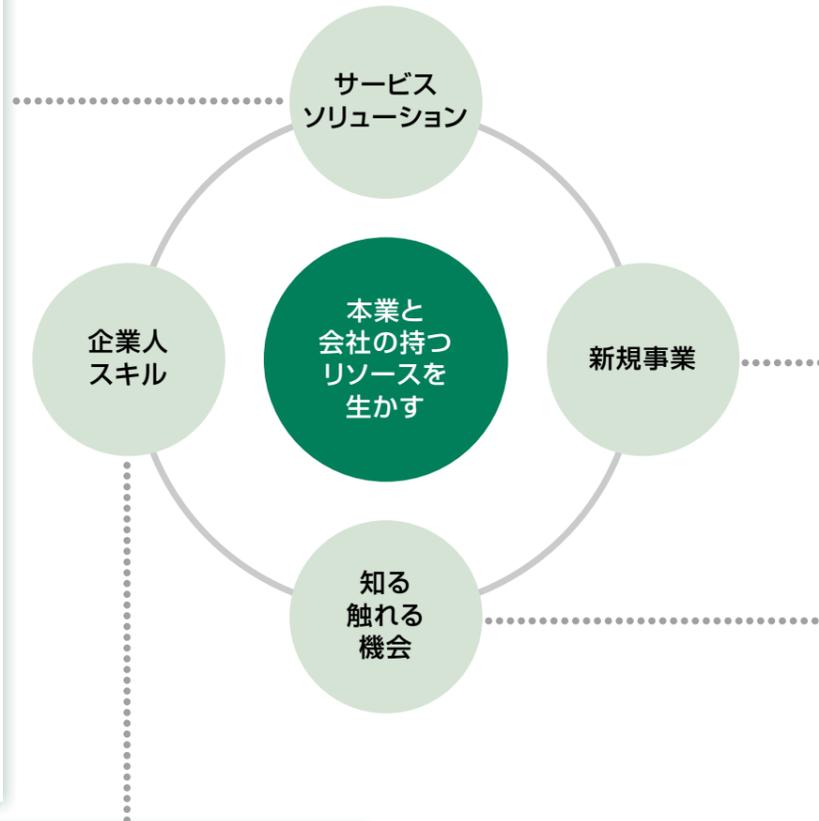
※1 気仙広域環境未来都市：国の「21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト」の一つに位置付けられている「環境未来都市構想」に基づき、先進的まちづくりのモデルとして選定された地域・都市の一つです。岩手県気仙広域2市1町（大船渡市、陸前高田市、住田町）において、地産地消型エネルギー社会の構築、超高齢化社会に対応したまちづくりの推進、産業振興と社会基盤の進展の3つを将来像に掲げ、各種のプロジェクトが進行しています。



大船渡市吉浜地区拠点センター 外観



導入された太陽光パネルと蓄電池



■ 企業人スキルの展開

東北復興支援 社員派遣プログラム

社員が被災地や被災された方々と直接関わりながら、現地に寄り添った支援を行うために被災地への社員派遣プログラムを実施しました。

岩手県大船渡市・大槌町の仮設住宅支援員配置事業の運営支援を行っている「いわてNPO-NETサポート」へ、2012年10月から12月の3ヶ月間、ボランティア休業制度を利用した社員派遣を行いました。

この3ヶ月間の現地滞在プログラムは、仮設住宅内でコミュニティ形成に取り組む支援員の育成が課題となっていた「いわてNPO-NETサポート」からのニーズに加え、地域コミュニティ再興や人材育成を企画・推進・運営できる要員不足という被災地に共通する課題への対応策のひとつとして実施しました。

当初、仮設住宅支援員向けのITリテラシー教育および周辺業務を主な業務内容としていましたが、仮設住宅の支援員を務めている方々は、震災前には自営業に従事されていた方や主婦の方も多いため、ITだけではなく、組織内での業務の進め方やコミュニケーションの取り方について十分な知識がない場合もありました。SCSK社員が「企業人スキル」を活用して運営をサポートし、またノウハウを移転することで、仮設住宅の運営の効率化にも効果を発揮することができました。



派遣先での業務のワーク



【番外編】いわてNPO-NETサポートとのコミュニケーション

「社員派遣プログラム」参加者のコメント



通信・クラウド事業本部
通信システム第二部
第一開発課
水谷 大

50歳を迎えたことを機に、被災地で自分のできることを思う存分やってこようという思いで、このプログラムに参加しました。大槌町の仮設住宅支援員事務局で、支援員の方に対する教育研修や業務マニュアル作成などに従事しました。当初はITスキル支援という名目での派遣でしたが、実際に行ってみると、ITスキルはほとんど必要ではなく、必要だったのは一緒に取り組んでいくという姿勢だったと思います。仕事のやり方を実際に見ていただいたことが、現地の方々にはとても新鮮で勉強になったようでした。

派遣されていた3カ月の間、週末も利用して、大槌町の仮設住宅を一つひとつ回り、被災者の方々の暮らしの様子を見させていただきました。忘れることのできない、貴重な経験をさせていただいたことを感謝しています。



金融システム第三事業本部
証券システム第一部
MV課
加藤 雅子



基盤インテグレーション事業本部
基盤インテグレーション第一部
システム基盤技術第一課
佐藤 玲門

■ 新規事業



ビジネスアイデアコンテスト「イノワングランプリ」での復興ビジネス公募

SCSKは、復興に向けた東北地方の社会的課題をビジネスで解決するソーシャル・イントレプレナー（企業内社会起業家）の育成を図るため、2012年8月から10月にかけて、社内ビジネスコンテスト「イノワングランプリ」での復興ビジネスの募集を行いました。

「東北の一次産業をITやBPOを活用して活性化させる」「東北の観光資源にフォーカスする」「東北の新たな雇用を生む」といったテーマでビジネスアイデアを募集し、選考通過者には、2012年12月に東北スタディツアーを実施しました。スタディツアーでは被災地の現状に触れ、NPOなどによる地域活性化の取り組みの視察と各自のビジネスアイデアの検証を行いました。現在、それぞれの企画は、事業化に向けたブラッシュアップを進めています。



「イノワングランプリ」でのプレゼンテーション



東北スタディツアーワークショップ
(岩手県釜石市「@リアスNPOサポートセンター」ヒアリング)

■ 知る・触れる機会の提供

復興支援物産販売会の開催

SCSKでは、社員が「食べる」ことを通じて、少しでも東北の復興を「自分ごと」として身近に感じる機会を提供したいとの思いから、東北各県の物産販売会を行っています。2012年度は、11月に宮城県、12月に福島県、2013年1月には岩手県の物産販売会を、多くの関係者のご協力を得ながら、豊洲本社で開催しました。

今後は、豊洲本社での取り組みを継続するとともに、全国各地の拠点で、「食べて応援する」機会を設けていく予定です。



働きやすい、やりがいのある会社を目指して ～多様な社員の力を活かす人材マネジメントとは～

ダイアログ開催日 2013年8月1日

SCSKは、成長し続ける企業になるためには、社員に働きやすい職場環境の提供が必要と考えています。働きやすい、やりがいのある会社になるために何が必要なのか、有識者の方々と意見交換をさせていただきました。



■ すべての社員にとっての 持続可能な働き方へ

岡下 1991年に女性の総合職5期目として私が入社した当時は、まだ女性は結婚したら退職するものとして考えられていました。私は社内結婚・出産した後も仕事を続けましたが、それが産休取得後に復職した会社初の例となりました。それから徐々に制度も整ってきて、十数年を経た今では全く状況が変わり、育児休業を終えた部下や後輩たちがどんどん戻ってくるのを心強く感じています。

佐藤氏 育児中の方が働き続けられる環境整備は非常に大切であるものの、気をつけなければならないのは育児と仕事が両立しやすい特定の部署ができてしまうことです。配属先が限られてしまえば、能力開発機会やキャリアを妨げかねません。重要なのは会社全体の働き方を変えていくことでしょ

う。育児休業や短時間勤務から復職した女性が「普通」のフルタイム勤務に早く戻れるためには、「普通」が仕事と子育ての両立を可能とするものでなくてはなりません。毎日長時間の残業を前提にしては不可能です。

中谷 まさにご指摘いただいた通りで、今SCSKでは「スマートワーク・チャレンジ20（以下スマチャレ20）」^{*1}と銘打って働き方の改善を目指した取り組みを進めています。周りが早く帰る職場では当然ながら自分も帰りやすく、周りがきちんと有給休暇を取っていればやはり自分も取りやすくなります。

岡下 その点、私の部署では課長の私が育児のため週3日は定時で帰るので、「帰りにくい」という雰囲気はないかもしれませんが、やはり全社的に見れば残業を減らすことはまだ大きな課題です。スマチャレ20では具体的な数値目標がトップダウンで定められており、積極的な残業削減のよいき

かけになったのではと考えています。

佐藤氏 育児よりさらに多くの社員に関係するのが仕事と介護の両立です。50代以上に多い管理職の人も、親の介護に直面すると、仕事だけの生活は成り立たなくなります。なぜ今の働き方を変える必要があるのかを、全社員が自分のこととしてとらえられるよう意識の変革が求められています。

^{*1} スマートワーク・チャレンジ20：社員の健康増進を目的とするとともに、①業務の効率化や生産性の向上、②積極的にリフレッシュや自己研鑽を図り、さらなる生産性の向上につなげる、という好循環のきっかけをつくる取り組み。「年次有給休暇取得日数20日（当年度付与日数の100%消化）」と「平均月間残業時間数20時間（前期比平均20%低減≒1日平均20分減）」を全社目標としています。また、目標達成のため「スマチャレ20アイデアコンテスト」を行っています。



■ 残業削減のため、 業務を徹底的に見直して

大鳥 システム部門の残業削減では、お客様との契約形態も課題となっています。私の部署でも7割の社員がお客様先に常駐していますが、時間精算での契約となっていることが多く、残業を減らそうと思っても定時退社しにくいという現実があります。現在は、これを勤務時間に左右されない成果ベースでの契約に切り換えるよう取り組んでいるところです。

小室氏 納期や仕事の進め方について、お客様との交渉が必要になることもありますね。なぜ残業が発生するのかを見直し、その仕事は本当に残業なしでやれないかを徹底して追求していただきたいと思います。

大鳥 その意味で私が日々重要だと感じているのは、お客様の業務をいかに深く理解するかという点です。いただいた指示通りに業務を行ったところで、お客様が本当に求めるものを理解していなければ手戻りが増えます。残業ゼロを目指すためには、そうしたロスのない仕事のやり方を確立していかなければなりません。今までSEという職種は労働時間が長くて当たり前とされてきましたが、SCSKが率先してこの慣習を変えることで、業界全体をもっと良い方向へリードしていければと考えています。

小室氏 現在進められている労働時間削減のための「スマチャレ20アイデアコンテスト」は、少しやり方を変えれば、さらに成果があがるのではないのでしょうか。残業の原因は部署ごとに違いますので、それぞれの原因に即した削減策が必要

です。削減アイデアを共有するだけでなく、この部署の業務内容はこうで、このように問題を洗い出したらここに原因がありました、といった、原因と抽出方法を、対策や成果と併せて共有すれば、他部署でも効果的な取り組みを選択できます。

■ 自発的に学び続ける社員が 企業の未来を支える

小室氏 継続的に定時で帰る日ができれば、社員は新しい勉強を始めるなど自己研鑽のための時間を確保しやすくなります。会社が自分にかかる期待を感じられる人ほど自己研鑽に励む傾向があります。管理職の方は部下と長期的ビジョンを話し合う機会をしっかりと持ていただきたいと思います。5年10年後のキャリアをどう考えているか、そこを目指すため今どんなスキルを磨くべきかなど、一人ひとりの自発性を引き出すマネジメントが大切でしょう。

佐藤氏 その通りですね。変化が激しい現代社会において、社員に求められる職業能力も変わってきています。企業の未来を支えるのは、今、目の前にある仕事を問題なくこなせる人ではなく、数年先の変化に対応していく汎用的な職業能力や高い学習能力を備えた人材なのです。会社が将来のために学び続ける社員を高く評価し、支援することは欠かせません。

中谷 働きやすい職場づくりとは、やりがいのある会社づくりとも密接につながっているのだと感じます。SCSKで働く多様な人材が自発的に自らを高めていけるような、やりがいを追求する企業を目指したいと思います。

■ ステークホルダーダイアログを受けて

上席執行役員 人事グループ長 中谷 光一郎

今回のダイアログでは、「働きやすい、やりがいのある会社」を実現するうえで示唆に富むお話を多くうかがうことができました。現在、スマチャレ20を通して働き方の見直しを進めていますが、より社員一人ひとりが自身のための取り組みとして理解するうえで、今後は「介護の備え」に着目した取り組みをさらに進めていきたいと思っています。また、働き方の見直しで創出した時間を、将来に向けた学習や多様な人との交流など、社員自身の成長に活用してもらえよう、一層の支援をしていきたいと考えています。

参加者

有識者

SCSK

ファシリテーター



東京大学大学院 情報学環 教授 佐藤 博樹 氏
株式会社 ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室 淑恵 氏
上席執行役員 人事グループ長 中谷 光一郎
中部システム事業本部 産業システム第一部長 大鳥 良彦
金融システム第三事業本部 総合金融システム第二部 サービス課長 岡下 真理子
株式会社クラン 代表取締役 蘭田 綾子 氏

時間外労働平均と年次有給休暇取得率

| | 2011年度 ^{*2} | 2012年度 | 2013年度 (目標) |
|-------------------|----------------------|--------|-------------|
| 時間外労働平均 (単位：時間/月) | 27:46 | 26:10 | 20:00 |
| 有給休暇取得率 (単位：%) | 66.7% | 78.4% | 100% |

^{*2} 有給休暇取得率は、合併前の両社の休日日数の差分を調整し算出

女性ライン管理職数の実績と目標



各種制度の整備状況と2012年度実績

| 制度 | 実績 |
|-----------------------|------|
| 育児休業 | 163名 |
| 介護休業 | 3名 |
| 短時間勤務 | 182名 |
| マタニティ休暇 ^{*3} | 86名 |
| 配偶者出産休暇 | 187名 |
| 育児支援/子の看護休暇 | 579名 |

^{*3} マタニティ休暇：妊娠中の社員が、つわりなどの諸症状、妊娠検診を受診の際に半日単位で取得可能な休暇

世界と未来を見つめ、共に成長する



SCSKは人間性の尊重と社会における人材の育成を企業の社会的責任ととらえています。そして、こどもたちの育成においても積極的にその責任を果たしていくため、社会貢献活動「CAMP」にグループをあげて取り組んでいます。

CAMPは、ワークショップを通して、こどもたちの「共に創る力」を育む活動です。こどもたちはワークショップでの創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、楽しみながら自分に合った表現方法を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていきます。また、ワークショップを支えるスタッフ（ファシリテーター）には、多くの社員がボランティアとして参加しています。

ワークショッププログラムは、オリジナルで開発しているもののほかに、国内外のアーティストや研究者、企業・団体とのコラボレーションにより共同開発したものも多数あります。また、ワークショップの開発・評価やファシリテーター養成の方法、ワークショップにまつわる知的財産の尊重と活用など、こどもたちがいつでも良質なワークショップを体験できる社会の実現を目指して、研究活動にも積極的に取り組んでいます。

社員参画

社員参画数 570名/12年間

CAMPの活動は、日本各地のSCSKグループの拠点にも広がり、各拠点の社員有志が「ファシリテーター」となって、CAMPワークショップを運営しています。ワークショップにファシリテーターとして参加することが、多くの気づきや充実感を得る機会となり、社員自身の成長やモチベーションへとつながっています。

コラボレーション

事例1 Planetary Design 講座

2012年10月、京都造形芸術大学の竹村真一教授が主宰するPlanetary Design 講座において、「こどもたちと創る未来」をテーマに3回シリーズの講座を開催しました。こどもたちが地球規模でつながりあって共に未来をデザインしていくプラットフォームづくりの可能性を探りました。

事例2 大阪教育大学

大阪教育大学の木原俊行教授と連携し、ワークショップという学びのスタイルを体験的に学習する「ワークショップに関する理解向上を目的とした教員養成授業パッケージ」を、教員養成課程の学生向けに実践しています。同授業パッケージは東京大学大学院情報学環の山内祐平研究室と共同開発したものです。

CAMPの広がり
CAMPのワークショップは全国各地で開催されています



Better Future for Children -message from CAMP

地球がどんどん小さくなっている
いろいろな国があり、言葉があり、
肌の色の違う人がいて、考え方が
そんな場所や人とも知り合える時代がここにある

人とつながることの楽しさをたくさん体験できる
機会をつくっていききたい

言葉だけではなく、絵でもいい
音楽でも、写真でもいい、粘土細工でも、ロボットでも
何かひとつでも自分を表現し、
人とつながる手段をみつめてほしい

CAMPはこどもたちと一緒に
その輪を世界中にひろげていくはじまりです

CAMPワークショップ開催実績 (2001年4月～2013年3月)

| | CAMP | | あちこちCAMP ^{*1} | |
|----|------|--------|------------------------|-------|
| | 開催回数 | 参加人数 | 開催回数 | 参加人数 |
| 合計 | 620 | 11,729 | 219 | 2,860 |

^{*1} あちこちCAMP: CAMPワークショップの普及活動です。CAMPワークショップをパッケージ化し、全国のミュージアムや学校、各種団体に提供しています。

CAMPをつくる3日間



今こどもたちが感じていること、楽しいと思っていること、やりたいと思っていることを、こどもたち同士が話し合いました。3日間、たっぷり時間をかけて、こどもたち自身がこどもたちのための活動を創作するCAMPの新しい試みです。

東日本大震災被災地での開催

東日本大震災復興支援活動の一環として、宮城県南三陸町の小学校や仙台市の児童館で、CAMPワークショップを開催しました。社員ボランティアもファシリテーターとして参加しています。



EARTH ONE

Earth Oneは、社員有志で構成する社会貢献活動クラブです。会員の提案により、イベント開催、ボランティア活動、NPOなどへの寄付活動を行っています。

第2回 エールラン in 国立競技場

2012年10月、公益財団法人スペシャルオリンピックス日本 (SON) と共に、チャリティーランニングイベント「第2回エールラン in 国立競技場」を開催しました。2011年11月の豊洲での初開催に続き、2回目の開催となる今回は、エールラン実行委員会 (SCSK 社会貢献活動クラブ Earth One、株式会社ウィルコム、日本GE株式会社、ソフトバンクグループ) の共催により、98名のボランティアの協力のもと、SCSKや共催企業の社員、一般ランナーなど417名に参加していただき、平日にも関わらず盛大に開催することができました。参加費などの収益2,110,645円は、2013年2月に韓国・ピョンチャンで開催されたスペシャルオリンピックス冬季世界大会への日本選手団派遣費として活用されました。

(協賛: アディダスジャパン株式会社、日本コカ・コーラ株式会社、株式会社イデアインターナショナル/運営協力: 株式会社スポーツワン/協力: Triathlon Boys & Girls)



Earth Oneカフェ

社員が社会的課題を共有し、今後どのような取り組みを行っていくべきかを話し合う場として「Earth Oneカフェ」を開催しました。

〈第1回: テーマ 国際貢献〉

豊洲本社において、バングラデシュ、フィリピン、マージナル諸島で青年海外協力隊のIT技術者として活動した経験を持つ3名の社員との座談会を開催。その後、「国際貢献のために私たちにできること」をテーマにワールド・カフェ形式でのディスカッションを行いました。

〈第2回・第4回: テーマ フェアトレード〉

西日本千里オフィスにおいて、フェアトレードの概要・生産国の現状についての講演会と販売会を行いました。ディスカッションを通じてフェアトレードの意義について社員が理解するよい機会となりました。

(協力: フェアトレードショップ アチャ、フェアトレードオンラインショップ Kapwa)

〈第3回: テーマ 東北復興支援〉

豊洲本社において、被災地支援に携わった社員が座談会を行い、Earth Oneとして今後どのような支援を行うべきか、議論しました。

東雲はな工房

2012年7月、「東日本大震災により避難生活をされている方々に癒しを届けたい」という会員の発案により、Earth Oneと株式会社日比谷花壇の共催で、フラワーアレンジメントワークショップ「東雲はな工房」を開催しました。江東区内で避難生活を送っている住民の皆様にご参加いただき、花の香りに包まれた空間の中、笑顔あふれる和やかなイベントになりました。

(協力: 東雲の会、江東ボランティア・センター)



2012/4 国際貢献



2012/5.2013/3 フェアトレード



2012/11 東北復興支援



ステークホルダーからのコメント

SCSKへの期待

ボランティアは、参加する本人が普通の社会生活において地に足がついていることが必要です。活動の現場は非常に厳しい状況であることが多く、本人が本気を出せる状態であれば困ります。ボランティア活動に参加いただくには、まず本人が心身ともに安定し、活力ある状態で参加していただくのが私たちの望みです。SCSKの社員の皆さんがイキイキしている状態であってほしいと思っています。



公益財団法人スペシャルオリンピックス日本 理事長 有森 裕子 様

知的障がい者を支援するスペシャルオリンピックスがほかの支援団体と違うのは、「知的障がい者は存在し続ける」という点だと思っています。他の支援活動には、支援することによって問題が解決する可能性をもっているものもあります。一方、知的障がい者に対する支援活動は、ずっと存在し続けなければならない活動なのです。だからこそ、大きな支援である必要はなく、できる範囲での継続した支援をお願いしたいと思っています。

SCSKの皆さんには、スペシャルオリンピックス日本のフレンドシップスポンサーとして、またエールランでは第1回の立ち上げから活動を支援していただいておりますが、今後も継続的に携わっていただくことを期待しています。

ボランティア活動に参加

- ・SON愛知 第2回ジョギングフェスティバル
- ・SON近畿ブロック大会
- ・SON福岡 大濠スペシャル・笑顔・ラン
- ・クリーン福岡キャンペーン2012
- ・第9回真面の山大掃除大作戦
- ・第28回名古屋シティハンディマラソン
- ・「第24回なにわ淀川花火大会」翌日清掃
- ・PARA CUP 2012
- ・マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知2013

寄付実績

- ・公益社団法人スペシャルオリンピックス日本・愛知
- ・社会福祉法人とよかわ福祉会
- ・特定非営利活動法人スペシャルオリンピックス日本・福岡
- ・特定非営利活動法人スペシャルオリンピックス日本・大阪
- ・認定特定非営利活動法人NPOカタリバ
- ・箕面の山パトロール隊
- ・桃・柿育英会 東日本大震災遺児育英資金

カンボジア、ドンテイ前期中学校にPCルームを建設

Earth Oneでは、途上国のこどもたちにIT教育を受ける機会を提供するために、PCルームの建設を計画し、3年間の積立てをしてきました。中等教育でITに関する知識と技能を習得することで、進学率や就職率が向上し、地域全体が貧困から脱却していく、その一助となることを期待しています。Earth Oneは公益財団法人プラン・ジャパンを通じて、カンボジア カンボンチャム州にあるドンテイ前期中学校にPCルームを建設するプロジェクトを支援しています。(2014年春、竣工予定)



組織統治

SCSKは、経営の透明性を確保し、適正なガバナンス体制と監視体制の強化、継続的なリスク管理で経営の健全性の維持・向上に努めています。

ISO26000とSCSKのCSR

SCSKは、CSR活動を推進していくにあたり、現在の活動状況を確認するために、2012年度はISO26000^{*1}を活用した現状分析を実施し、課題や強みを抽出・整理しました。2013年度は、CSR目標の策定に向けて準備を進めています。

*1 ISO26000:「持続可能な発展を実現」するために、世界最大の国際標準化機関であるISOによって、多様なステークホルダーとの合意形成プロセスで開発された、あらゆる組織を対象とする社会的責任に関する初の包括的手引書。

ISO26000の中核主題とSCSKのCSRへの取り組み

| ISO26000の中核主題 | 課題 | SCSKの主な取り組み |
|------------------------|--|---|
| 組織統治 | ●組織統治 | ●コーポレート・ガバナンス ●内部統制 ●リスク管理 ●緊急事態対応・事業継続計画への取り組み ●ステークホルダーに対する情報開示 |
| 人権 | ●デューディリジェンス ●加担の回避 ●差別及び社会的弱者 ●経済的、社会的及び文化的権利 ●労働における基本的原則及び権利 ●人権に関する危機的状況 ●苦情解決 ●市民的及び政治的権利 | ●国連グローバル・コンパクトの支持 ●人権の尊重・差別の禁止 |
| 労働慣行 | ●雇用及び雇用関係 ●社会対話 ●職場における人材育成及び訓練 ●労働条件及び社会的保護 ●労働における安全衛生 | ●人材育成 ●評価制度の推進 ●ワークライフバランスへの取り組み ●ダイバーシティの推進 ●障がい者支援 ●労働安全衛生の推進 |
| 環境 | ●汚染の予防 ●持続可能な資源の利用 ●気候変動の緩和及び気候変動への適応 ●環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 | ●環境マネジメントの推進 ●ISO14001認証取得 ●環境目的・目標・指標の推進 ●環境ビジネスの拡大 ●データセンターにおける環境負荷低減 |
| 公正な事業慣行 | ●汚職防止 ●バリューチェーンにおける社会的責任の推進 ●財産権の尊重 ●責任ある政治的関与 ●公正な競争 | ●コンプライアンスの推進 ●情報セキュリティの強化 ●取引先と連携した取り組み |
| 消費者課題 | ●公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 ●消費者の安全衛生の保護 ●持続可能な消費 ●消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 ●消費者データ保護及びプライバシー ●必要不可欠なサービスへのアクセス ●教育及び意識向上 | ●製品・サービスの品質管理および向上 ●確実な技術の提供 ●お客様満足向上に向けた取り組み ●個人情報保護の徹底 |
| コミュニティへの参画およびコミュニティの発展 | ●コミュニティへの参画 ●雇用創出及び技能開発 ●富及び所得の創出 ●社会的投資 ●教育及び文化 ●技術の開発及び技術へのアクセス ●健康 | ●社会貢献活動の推進 ●次世代人材の育成 ●地域社会・国際社会への協力 ●地球環境保護 |

コーポレート・ガバナンス

■ 基本的な考え方

SCSKは、企業としての社会的責任（CSR）を念頭に、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーを視野に入れた経営の効率性の向上と健全性の維持、およびこれらを達成するための透明性の確保が、コーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の最重要課題の一つであると認識したうえで、SCSKに適した経営体制の整備・構築を目指しています。

■ 体制／主な会議体など

SCSKのガバナンス体制は、株主総会を頂点とし、取締役会、監査役会、会計監査人で構成されています。

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役16名で構成され、原則として月1回開催し、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。取締役会の監督機能の維持・向上のため、一般株主との利益相反のおそれのない社外取締役（独立役員を含む）を継続して選任しています。

各取締役は、事業年度ごとの経営責任を明確にすべく、その任期を1年間としています。また、常勤取締役が執行役員を兼任する体制を敷き、事業の実態を踏まえた迅速な経営意思決定と業務執行監督の実効性の維持・強化を図っています。

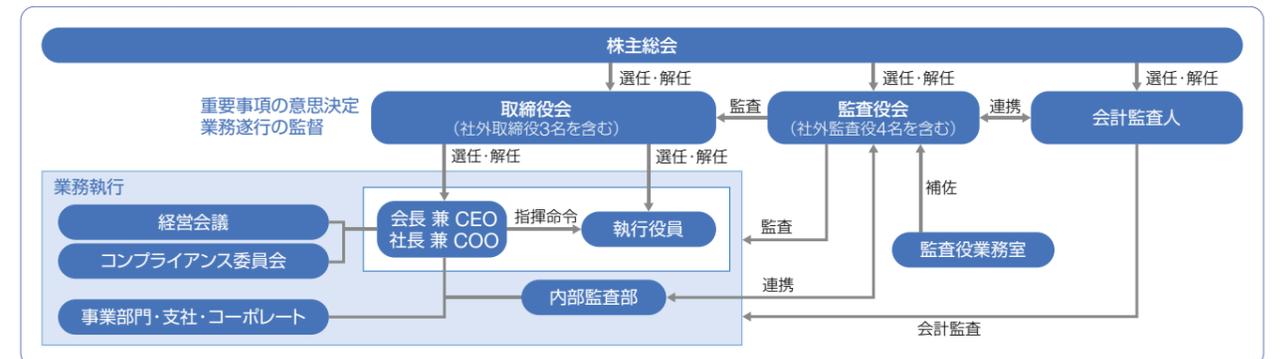
監査役会は、社外監査役4名を含む5名で構成され、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議または決議を行います。監査役は、監査役会で定めた監査の方針などに従い、取締役会および経営会議などの重要な会議に出席するほか、取締役・執行役員に営業の報告を求めます。

業務執行のための会議体としては、取締役・執行役員・監査役などから構成される経営会議を設置しています。これは、経営上の重要事項に関する会長兼CEO・社長兼COOの諮問機関としての役割を果たします。

■ 監査・監督体制

SCSKでは監査役制度を採用し、取締役会による業務執行の監督および監査役会による監査を軸とする監査・監督体制をとつ

コーポレート・ガバナンス体制図



ています。監査役は、内部監査部門である内部監査部からも報告を受け、重要な決裁書類などを閲覧するとともに、子会社・関連会社を含む主要な事業所を往査のうえ、業務および財産の状況を監査しています。さらに、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人による監査講習会への出席、在庫たな卸監査への立会いなどを行い、監査役の活動の効率化と質的向上を図っています。監査役の業務を補佐するため、また監査業務が支障なく行われ、監査役の機能が最大限果たせるよう取締役から独立した組織である監査役業務室を設置しています。

■ 内部統制

取締役の職務執行およびそのほかの業務が、法令などに適合したものとなるよう「内部統制システムに関する基本方針」を制定しています。内部統制システムが有効に機能しているかを確認しており、変化する経営環境に合わせて継続的に見直すことで、その時々々の要請に合致した体制の構築を図っています。

■ リスク管理

SCSKでは、事業活動におけるリスクの管理に関する「リスク管理規程」を定めています。本規程では、リスクを①市場・事業機会・投資リスクなどの戦略リスク、②訴訟・環境・労務リスクなどのオペレーショナルリスク、③在庫・為替リスクなどの財務リスク、④自然災害・情報システム・事故/故障リスクなどのハザードリスクの4つの類型に分類しています。継続的なリスク管理を行うことによって、企業としての信用の維持と向上を図るとともに、リスクが顕在化した場合にも損失を最小限に留め、事業活動の安定化を図っています。

■ 緊急事態対応・事業継続計画への取り組み

SCSKでは、大規模災害やパンデミックなど当社グループに重大な影響を及ぼす不測の事態の発生に備え、緊急事態対応の行動基準や組織体制を整備し、安否確認システムの導入や水・食糧の備蓄などの事前対策を講じているほか、事業継続計画を整備し、毎年見直しを行っています。



SCSKは、すべての人の基本的権利である人権を尊重する企業活動を行うとともに、社員がいきいきと働き、能力を発揮できるように人材育成やワークライフバランスの充実に努めています。

「働きやすい、やりがいのある会社に向けて」をテーマとしたステークホルダーダイアログについては、P.9をご覧ください。

人権の尊重

■ 基本的な考え方

SCSKでは、全社員が遵守すべきコンプライアンスマニュアルにおいて、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、差別的な取り扱いを行わない、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどの人格を無視する行為をしないことなどを定め、人権尊重に関する指針としています。これは、憲法、世界人権宣言、国際人権規約、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）に基づき定めたものです。

人権尊重指針（コンプライアンスマニュアルより）

指針

人権を尊重し、不当な差別を行ってはなりません。

具体的指針

1. 就業規則の定めのとおり、役職員は「互いに人格を尊重し、親和協力して社内を明朗にすること」を「サービスの原則」としています。
2. 人種、国籍、性別、宗教、信条、年齢、出身、身体的、精神的障害その他業務の遂行と全く関係のない事由に基づく差別を行ってはなりません。
3. 差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為その他役職員としてあるまじき言動により、他人に恐怖心を与え、また不快な思いをさせるようなことをしてはなりません。
4. 職務上の地位または職場内の優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより就業環境を悪化させる等の行為を行ってはなりません（パワーハラスメントの禁止）。

■ 国連グローバル・コンパクトの支持

SCSKは、2007年から国連グローバル・コンパクトに参加しています。国連グローバル・コンパクトの「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則を支持し、人権の尊重に加え、労働基本権も保障した企業活動を行うことを宣言しています。

国連グローバル・コンパクトとは

国連グローバル・コンパクトとは、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。



人事ポリシー

基本理念

個人の能力向上を促し、最適な組織運営により社員の力を最大限に活用します。

3つの柱

- 一人ひとりの多様な個性、価値観を尊重するとともにチームワークを大切にします。
- 能力開発に努め、最大のパフォーマンスを発揮できる職場環境をつくる。
- 公平・公正な評価・処遇を通じ、会社と社員がともに成長できる関係を築く。

SCSKは、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念を実現するために、「基本理念」および「3つの柱」で構成される人事ポリシーを定め、人事施策の構築や運用における共通理念としています。人事に関連する各種制度の設計・運用、報酬水準などへも反映されるポリシーとなっており、個人の能力を向上させ、社員の力が最大限に引き出されることを目指した取り組みを推進しています。

評価制度

■ 「役割・人材像」および「行動評価基準」の定義

SCSKでは、理事・基幹職・総合職・地域スタッフ職の各資格とそれらを細かく分けた資格等級ごとに、昇降格や報酬、労働時間管理にきめ細かく対応する資格等級制度を運用しています。この制度では、資格等級ごとに、期待される「役割・人材像」や、職務遂行に際して求められる行動を具体的に示す「行動評価基準」を定めており、人事ポリシーで目指している個人の能力の開発や、公平な評価・処遇を行うための基盤となっています。

なお、「行動評価基準」は、SCSKの行動指針である「Challenge・Commitment・Communication」に沿った、10の評価項目ごとに、具体的な行動に関する評価基準を定義し、この運用を通じて行動指針の浸透を図っています。

| SCSKの行動指針 | 評価項目 |
|--|--------------------------|
| Challenge 未来を変える情熱を持ち、常に高い目標を掲げ、挑戦する | 企画・計画、達成行動、学習・成長 |
| Commitment お客様に対し、社会に対し、責任感を持ち、誠実に行動する | 関係構築・顧客志向、判断、専門性発揮、法令遵守 |
| Communication 仲間を尊重し、心を通わせ、チームワークを発揮する | 対人理解・組織理解、合意形成、チームワーク・育成 |

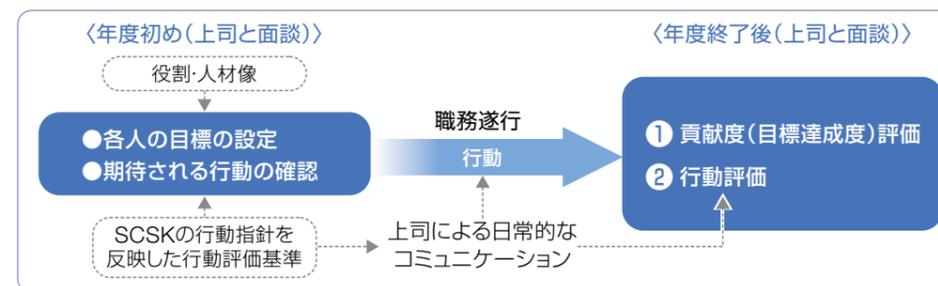
役割・人材像に基づく、「貢献」と「行動」の評価

SCSKにおける人事評価は、「役割・人材像」に基づき、目標管理に基づいた貢献（貢献度評価）、行動（行動評価）、職種・専門分野ごとに求められる専門性（専門性認定）の、3つの観点で行っています。

毎年の評価は、年度初めに、資格等級ごとの「役割・人材像」を踏まえ、上司との面談を通じて、各人の目標を設定するとともに、成果を上げていくために期待される行動を確認して

います。年度終了後の評価にあたっては、職務遂行の成果（目標達成度）を評価する（下図① 貢献度評価）だけでなく、高い成果を上げていくための行動を重視するため、行動指針である「Challenge・Commitment・Communication」の3つの視点を反映した「行動評価基準」に照らし、上司による日常的なコミュニケーションに基づく評価を行うとともに、その結果に対して上司との面談も実施しています（下図② 行動評価）。

貢献と行動の評価



人材育成

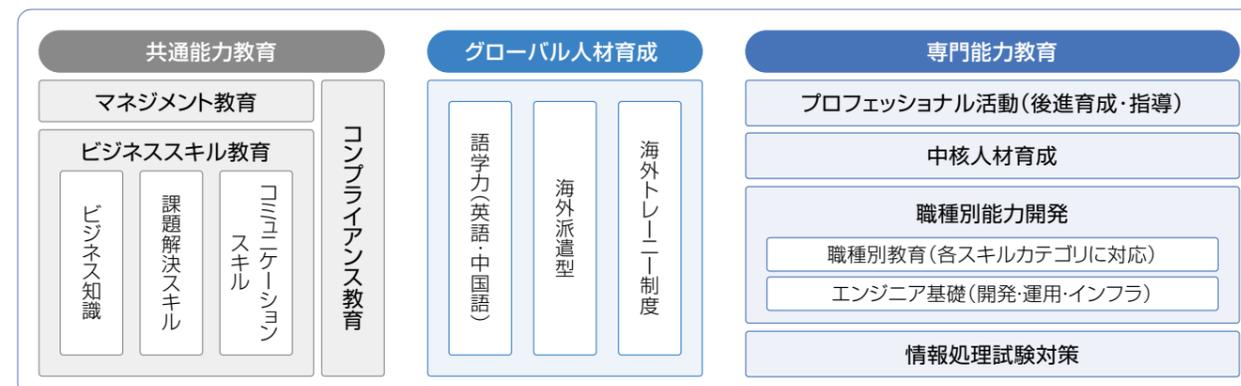
■ 人材育成の方針と教育研修体系

人材育成は、会社の成長を支える土台を醸成するものとして、各部門組織の事業戦略などと連携させながら取り組んでおり、次の3つの方針を掲げています。

1. 中長期的な企業成長を担う人材を育成
2. グローバルIT企業としての高度専門性人材を育成
3. イノベーションとビジネス創出の土台を醸成

この方針のもと、当社では、「共通能力教育」「グローバル人材育成」「専門能力教育」の3つのカテゴリで構成される教育体系を整備し、各カテゴリで人材育成施策を進めています。

当社教育体系—カテゴリ別概要





環境

SCSKは、事業活動における環境への負荷を低減し地球環境保全への配慮を図るために、環境マネジメントシステムを構築し、目的・目標・指標を定め、環境保全活動を推進しています。

ダイバーシティの推進

社員一人ひとりの多様な個性や価値観を組織の力に変え、能力を最大限発揮できる職場環境をつくるために、ダイバーシティを推進しています。「女性の活躍支援」「障がい者雇用」「外国人の雇用」の積極的な推進と合わせ、育児・介護などのワークライフバランスに関する施策の充実を通じて、年齢や性別を問わず多様な働き方ができる職場環境づくりに取り組んでいます。



ポジティブアクションに取り組んでいます
第3次男女共同参画基本計画で推進しているポジティブ・アクションに取り組むJISAダイバーシティ戦略に賛同しています。



「子育てサポート認定事業主マーク（愛称：くるみん）」を2007年より取得しています。

障がい者の活躍支援

東京グリーンシステム株式会社は、東京都多摩市の行政と民間企業であるSCSKの共同出資による第三セクター企業として、1992年に設立されました。重度障がい者雇用モデル企業として、「参加・自立・共生」を理念として掲げ、「自立と貢献」を目指し、当社の特例子会社として、参画するグループ会社の障がい者雇用を推進しています。



現在、SCSK多摩センターオフィスに本社を構え、建物清掃や庭園整備、農業、レストランサービス事業のほか、オフィス内の売店や集配業務などに従事しています。今後は、業務の拡大および職域の開拓などを検討し、さらなる障がい者雇用を促進していきます。

SCSKグループ障がい者雇用率 **2.05%** ※2013年6月1日現在

メンタルヘルス

社員の健康については、心の健康も重要であるという考えのもと、メンタルヘルスケアに関する取り組みを推進しています。専属の産業医や、各事業所を担当する看護師・保健師や人事間での連携のもと、社員が抱える問題の早期発見と対応に努めています。

また、外部EAP（従業員支援プログラム）機関のメンタルヘルスサービスを活用し、休業者の復職支援や再発防止にも取り組んでいます。

TOPICS

課長向けマネジメント融合研修

2012年9月11日から2012年12月14日までの約4カ月間にわたって、グループ会社を含む課長層約480名を対象とした「課長マネジメント融合研修」を実施しました。この研修の目的は、現場リーダーである課長が、一流を目指すSCSKの夢ある未来や方向性を語り合い、議論する中で相互理解を深め、全社融合を推進していくことです。研修では、課長を90チームに編成し、各チームが、2011年度に実施された部長マネジメント融合研修の成果物である「10年後のSCSK像」を引き継ぎ形で、グループワークを通して、SCSKとしての「ありたい姿」をさらに深く考察し、新たに成果物をまとめ上げていきました。

この研修の成果として、各チームによる意欲的な「10年後のSCSK像」が打ち出されたことに加え、課長同士のつながりや、成果物の継承を通じた課長と部長のつながりなど、社内の人的ネットワークを強化することができました。



TOPICS

新入社員研修

SCSKでは、新入社員向け研修として、情報処理の専門基礎能力を養成する研修や、配属後の各現場業務に対応した、業務スキル習得を目的とした研修を実施しているほか、社会人としての基本的行動の鍛錬を行うために寺合宿を実施しています。

2013年度の寺合宿は、4月に3泊4日で、千葉県鴨川市の清澄寺で行い、SCSKおよびグループ会社の新人96名が参加しました。早朝の勤行（ごんぎょう）や作務（さむ）、食事の作法など、普段の生活と異なる環境で規則正しい集団生活を行うことにより、生活・精神・身体を「整える」とともに、同期の間でのつながりを醸成することも目的として行いました。

最終日には、合宿で学んだこと、感じたことを各自が発表しました。一人ひとりが、自分自身の意識の変化や、同期としての一体感が高まったことを、確認する場となりました。



環境方針

SCSKは、住友商事株式会社および住友商事グループ会社と同一の環境方針・システムのもと、環境活動を推進しています。

住友商事グループ環境方針

I 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向け努力する。

II 基本方針

住友商事グループは、国内外におけるさまざまな事業活動を行うにあたり、以下の方針に従い、グループ会社が協力して、この環境の基本理念の実現に努める。

- 1. 環境に対する基本姿勢**
良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。
- 2. 環境関連法規の遵守**
国内外の環境関連法規を遵守する。またグループ各社は同意した協定等を遵守する。
- 3. 自然環境への配慮**
自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。
- 4. 資源・エネルギーの有効活用**
資源、エネルギーの有限性を深く認識し、その有効利用に努める。
- 5. 循環型社会構築への寄与**
廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルに取り組み、循環型社会の構築に向け努力する。
- 6. 環境保全型事業の推進**
総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。
- 7. 環境管理の確立**
環境マネジメントシステムを活用して、環境目的・目標を設定、定期的な見直しを行い、その継続的改善を図りつつ、環境汚染の予防に努める。
- 8. 環境方針の周知と開示**
この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

環境マネジメント推進体制

SCSKグループは、環境マネジメントシステム規格であるISO14001認証を取得しています。会長・社長のもと、グループ全体が一体となった環境マネジメント推進体制を構築しており、「環境目的・目標・指標」にもとづいた環境保全活動を計画的・継続的に推進しています。実施運用状況は、年に一度、内部環境監査チームが評価を行い、経営層に報告し、適宜、活動内容の見直しを行います。継続的な改善を続けることで、環境保全と環境負荷低減へのさらなる貢献を目指します。

VOICE

「グリーン・グリッド データセンター・アワード2012」を受賞しました。

SCSKのデータセンターでは、サーバなどのIT機器が熱による障害を起こさないよう適切な温熱環境を守るとともに、空調にかかるエネルギー効率化に取り組み続けてきました。サーバールーム内に細かく配置した温度センサーにより温熱環境の監視を徹底したうえで、局所的な温度のむら無くするためのファン増設や、サーバに供給する冷気

とサーバからの排熱が混じらないよう空間を仕切る「ラックキャッピング」の導入など、試行錯誤の繰り返しにより着実に成果を上げてきました。お客様から預かっている重要なシステムに問題が起きないようにとの思いで、地道な努力を重ねてきたことが、結果として環境負荷の低減にもつながり優秀賞の受賞となりました。



netXデータセンター事業本部 ファシリティアマネジメント部 ファシリティアマネジメント課のメンバー（左から、真部、吉田、小池課長、小林、但馬）

推進体制図



環境目的・目標・指標

SCSKは、環境目的・目標・指標を定め、環境保全活動を推進しています。具体的な目的・目標・指標は次の通りです。

目的・目標・指標

| 目的 | 目標 | 指標 |
|--------------|---|--------------------------------|
| 環境ビジネスの拡大 | 環境配慮型商品・サービスの取引拡大 業務効率化のシステム開発など | 売上高 顧客契約件数 システム開発件数など |
| オフィス環境の保全 | 電力使用量の削減 事務用紙の有効利用 廃棄物の排出削減・分別の徹底 | 電力：消費量 事務用紙：購入数量 廃棄物：排出量 |
| 環境関連法規制の遵守徹底 | 法規制の適用部分の確認と遵守 | 該当条項の改定などの確認 (原則として半年に一度) |
| 環境保全意識の向上 | 啓発活動の実施 | 環境ISO14001 実践講座など |

データセンターにおける取り組み

SCSKは、社会的要求の高まるデータセンターでの環境対策として、省エネルギー・CO₂削減を進めています。

「netXDC千葉センター」では、電源装置の低損失タイプへの更新、サーバ集約、各種設備・照明の変更などにより高いエネルギー効率を実現しており、2012年度の年間平均PUE^{*1}は国内の一般的なレベルを上回る1.48となっています。

また、日常の運用を通じた継続的なエネルギー効率の改善にも努めており、2012年10月には「netXDC東京第1センター」「netXDC東京第2センター」におけるPDCAサイクルの取り組みが評価され、「グリーン・グリッド データセンター・アワード2012」において優秀賞を受賞しました。

*1 PUE:2007年、米国のデータセンターの省電力化を推進する業界団体The Green Grid(グリーン・グリッド)が発表した指標。PUE=設備全体の消費電力/IT機器の消費電力。



SCSKは、コンプライアンスを遵守し、公正な事業活動の遂行に努め、取引先との信頼関係に基づくパートナーシップのもと情報セキュリティを維持・向上し、高い倫理感を持って事業活動を行います。

コンプライアンス

■ 基本的な考え方

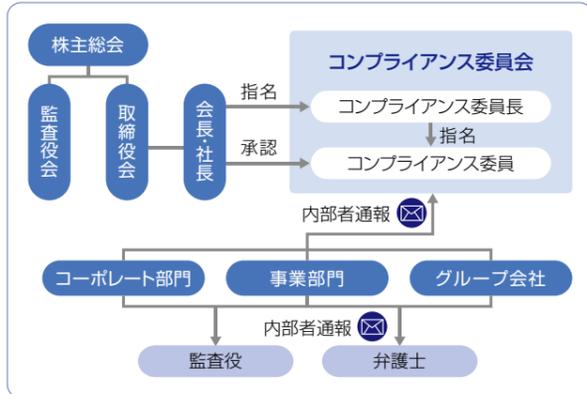
SCSKにおけるコンプライアンスとは、「法と規則を守り、社会的規範の上に立った高い倫理観を持って行動すること」を指し、経営理念・行動指針のもと、社会人・企業人として誠実かつ適切に行動することを最も重要な社員の行動原則としています。社員一人ひとりが自らの行動を律し、組織としての社会的責任を果たすことを目指しています。

■ 体制・仕組み

コンプライアンスの基本的な考え方に基づき、「コンプライアンス規程」および「SCSKコンプライアンスマニュアル」を制定し、コンプライアンスに取り組むための組織体制、教育・啓発活動、コンプライアンス委員会、内部通報制度などの事項を定めています。

コンプライアンスを確実に実践するための組織として「コンプライアンス委員会」を設けています。同委員会では、コンプライアンスに関する全社の方針の決定・改訂、コンプライアンス体制の維持・管理、関係部署との調整、実施状況の確認、情報の共有などを行っています。

コンプライアンス推進の仕組み



情報セキュリティ

■ 基本方針

さまざまな脅威から情報資産を守り、社会的使命を果たすため、SCSKでは、インターネット社会の秩序を保つとともに、情報セキュリティに関連する法令などを遵守しています。そのうえで、情報セキュリティ向上のための体制を整備し、「情報セキュリティマネジメントシステム」を構築・運用しています。情報資産を取り巻くリスクを継続的に評価し、「情報セキュリティマネジメントシステム」の改善を重ねて有効性を確保しています。また、情報資産の重要度に応じた情報セキュリティ対策を実施し、リスクの未然防止に努めています。SCSK

は情報セキュリティマネジメントシステムの認証規格であるISO27001:2005を取得しています。

■ 管理体制

SCSKで取り扱うすべての情報資産の適切な保護と管理のため、情報セキュリティ体制を構築し、情報セキュリティの維持・向上を推進しています。また委託先に対しても、商取引規程第22条に基づく「情報セキュリティガイドライン」を定め、遵守の徹底を求めています。

■ 教育・研修

SCSKの全社員および当社業務に従事する関係者が、基本方針を含む「情報セキュリティマネジメントシステム」を理解・共有すべく、「情報セキュリティ講座 (e-Learning)」の実施など教育を徹底しています。また、委託先に対しては「情報セキュリティガイドライン」を通じて、本ガイドライン遵守のための管理責任者を置き、定期的な教育を行うことを求めています。

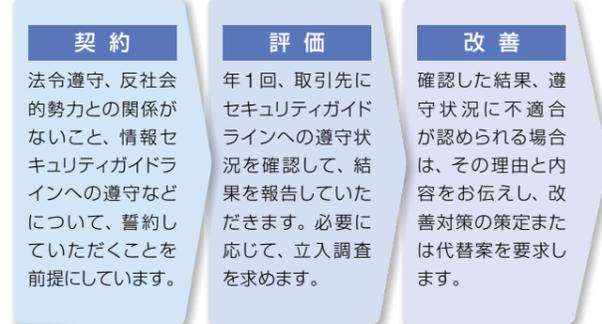


取引先と連携した取り組み

SCSKは、事業を遂行するにあたって、さまざまな取引先と業務委託や購買などの取引を行っています。お客様の重要な資産である情報を扱う事業者として、取引先における情報セキュリティ対策や、コンプライアンス、労務管理などが重要と考えています。

このため、取引先との契約に際して、こうした点に関する「法人誓約書」を提出いただき、確認しています。契約後は、年1回、取引先に遵守状況を確認していただき、結果の報告を受けるとともに、必要に応じて立入調査を行い、SCSKとして取引先の遵守状況を評価しています。こうした確認を行った結果、不適合が認められる場合は、その理由と内容をお伝えし、改善対策の策定または代替案を要求しています。

取引先様と連携したCSRのレベルアップ・プロセス



SCSKでは、私たちが提供するIT製品・ITサービスを安心かつ安定して利用いただくために、品質管理や個人情報管理の仕組みを整備しています。

品質管理への取り組み

■ 基本的な考え方

技術革新と社会変革が急速に進むなか、SCSKでは、単なる品質保証・品質管理のための仕組みから、システムのライフサイクル全体を見据えた、付加価値の高い製品・サービスを提供するための仕組みへと品質管理への取り組みを進化させています。

また、お客様に安定した品質で製品・サービスをご提供するためには、これを支える技術力の向上も重要と考えており、独自の教育カリキュラムを整備し、人材育成にも注力しています。

■ 標準化と品質保証

SCSKが培ってきた現場の英知を結集し、品質重視で実用的な全社標準を構築することにより、高品質な製品・サービスを実現しています。また国際標準 (CMMI^{※1}、ISO9001^{※2} など) にも積極的に取り組み、グローバル化の流れにも適切に対処しています。

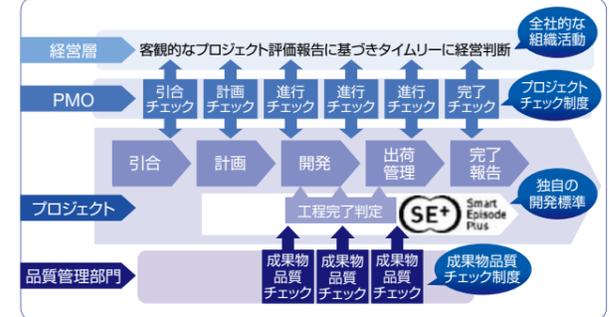
※1 CMMI: システム開発を行う組織がプロセス改善を行うためのガイドライン。
※2 ISO9001: 品質マネジメントシステムの国際規格。

■ 監理活動

SCSKでは、お客様へのご提案が実現可能な内容であり、製品・サービスに見合った適正な価格であることを提案前に審査しており、その後継続的にPMO^{※3}および品質管理部門による第三者の視点で開発・運用の状態をチェックし、問題・リスクの早期発見、拡大防止に努めています。

※3 PMO (Project Management Office): プロジェクトマネジメントを統括・管理・サポートする専門部署。

品質管理への全社的な取り組み



確実な技術の提供

変化の速い情報技術へ迅速に対応し、お客様に適切な技術提供を行うことは、IT企業にとっての大きな責務の一つです。

普及著しいスマートフォンやタブレット端末をはじめとするモバイル機器、クラウドサービスやビッグデータといった先進・先端技術、さらにはシステム構築において欠かせなくなりつつあるOSS (オープン・ソース・ソフトウェア) など、情報技

術はお客様の企業活動や一般消費者の生活と切り離せないものになっています。これらの技術をお客様に安心して、かつ安全にご利用いただくためには、日々の新技術に対する調査・検証や実用化のための技術開発は欠かせません。

SCSKでは、専門の部署を社内を設置し、研究開発活動や技術検証・啓発に取り組んでいます。

お客様への対応

■ ヘルプデスクサービス

SCSKは、お客様の事業活動を介して、一般消費者の方々とつながっています。お客様へのヘルプデスクサービスを通じて、製品・サービスの知識普及に貢献しています。

■ 製品のアフターサポート

SCSKでは、海外の優れたITプロダクトをお客様に提供しています。製品の品質には万全を期しているものの、万が一不良品などが発生した場合でも、個々の製品の保証内容に応じて、アフターサポートなどの適切な対応を行い、製品を満足して利用いただけるように努めています。

■ 顧客満足度調査

SCSKでは、提供するシステム構築サービス、ITサービスがお客様に受け入れられているか状況を確認するために顧客満足度調査を実施しています。高評価をいただいた事例を社内共有し、さらなるお客様満足度の向上を図る一方で、苦情や改善点については、真摯に対応し、問題発生の原因除去・水平展開に努めています。

個人情報保護

■ 個人情報保護方針

SCSKは、個人情報保護の重要性を強く認識し、個人情報の取り扱いに関する法令、行政機関が定める指針、そのほかの規範を遵守するとともに、個人情報保護方針を定め、社員はもちろん、業務に従事するすべての関係者に周知徹底を図っています。



■ マネジメントシステムの構築

SCSKは、JIS Q 15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステム^{※4}を構築し、実施・維持し、継続的に改善しています。また、当社は情報セキュリティマネジメントシステムであるISO27001:2005の認証を取得しており、個人情報も、情報セキュリティポリシーのもと、厳しく管理しています。

※4 個人情報保護マネジメントシステム: 個人情報を保護するための方針、体制、計画、実施、運用の確認および見直しを含むマネジメントシステム。



SCSKは、良き企業市民として社会と共生し、次世代人材の育成、地域社会・国際社会への協力、地球環境保護を重点行動分野として、社会貢献活動に取り組んでいます。

地域社会・国際社会への貢献

各事業拠点において、地域の皆様との共生・協働を進めるため、社員が地域のボランティア活動やCAMPワークショップに参加しています。また、オフィス内で気軽に実施できる活動を通して国際貢献に取り組んでいます。

豊洲本社

江東社会貢献ネットワーク（こらぼら）に参加し、情報交換や昼休みの共同清掃活動を行っています。



中部地区

社会貢献活動クラブ Earth One 会員を中心に「第28回名古屋シティハンディマロン」に運営ボランティアとして参加しました。日頃スポーツをする機会が少ない、重い障がいをもつ方々とボランティアが、マロンを通じて相互理解と友情を深めることを目指し開催されています。



関西地区

社会貢献活動クラブ Earth One 会員を中心に、環境保護活動として「箕面の山大掃除大作戦」に参加しています。大阪市近郊にありながら数多くの生物が棲息する自然の宝庫で、地域の方々と交流しながら楽しく活動しています。



九州地区

地域貢献と交流を目的に留学生の発案で始まった地域清掃活動「クリーン福岡キャンペーン」に参画しています。

2012年10月にはNPOグラウンドワーク福岡、福岡県留学生会と協働で飯塚市の河川敷清掃活動を行いました。



国際社会への協力

各オフィスでは、先進国の私たちと開発途上国の子どもたちが時間と空間を超え食事を分かち合うというTABLE FOR TWO

のコンセプトに共感し、カフェテリアや自動販売機でCUP FOR TWO*の取り組みをしています。

*1 CUP FOR TWO：ヘルシードリンクの売り上げの一部が開発途上国の子どもたちの学校給食となるプログラムです。



教育・文化

CAMPワークショップの小学校カリキュラムへの活用

子どもたちの「21世紀型スキル」習得を目指す取り組みとして、東京都港区立青山小学校と共同でワークショップ型授業の実施と、教育効果に関する研究・開発を行っています。2012年度は、3・4年生を対象にCAMPクリケット*2ワークショップを活用したロボティクス授業を実施しました。

*2 クリケット：MITメディアラボで開発された乾電池式の小型コンピューターです。



キッズデザイン協議会 子どもたちの元気プロジェクト

キッズデザイン協議会とは、キッズデザインの普及発展を通して、次代を担う子どもたちの健やかな成長発達につながる社会環境の創出を目指す企業団体が集いあうNPOです。東日本大震災後はSCSKが中心となり「子どもたちの元気プロジェクト」を進めています。次世代育成を通して東北の復興に貢献するため、2012年度は「キッズワークショップカーニバル」を宮城県石巻市と福島県福島市で開催しました。



大川情報通信基金（大川財団）

大川財団は、情報通信分野の国際学術文化交流を目的として、研究の助成や表彰活動を国際的（日本・米国・中国・韓国等）に展開する、内閣総理大臣より認定を受けた公益財団法人です。SCSKはその活動を支援しています。



米国のIT研究者への研究助成贈呈

第三者意見書

駿河台大学・同大学院経済学研究科教授

日本経営倫理学会副会長 水尾 順一氏

株式会社資生堂を経て1999年駿河台大学に奉職、現在に至る。東京工業大学大学院兼任講師、博士（経営学）。（社）経営倫理実践研究センター上席研究員、2010年ロンドン大学客員研究員他。著書「逆境経営7つの法則」朝日新書、「CSRで経営力を高める」東洋経済新報社、「マーケティング倫理」中央経済社など



2012年に引き続き第2回目のCSR報告書は、WEB版との棲み分けをとおして、SCSKらしさが随所でコンパクトにまとめられています。企業でCSRを実践し、大学でその理論構築をしながら、「CSRの理論と実践の融合」を社会に促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点

① IT企業のCSR報告書として、「社会的課題の解決に直接・間接的につながる事業活動が十分に開示されています。

取引先など顧客と共に、ITを通じて医療・流通・金融などさまざまな社会的課題の解決に貢献する様子が、同社のCSR活動として報告されています。中でも日本社会の国家的な課題でもある復興支援や、未来世代の子供たちの成長を願ったCAMPなどは、社員と一体になったCSR活動として賞賛に値するものです。

一方、視点を社内に転じてみれば、上記のような社員の取り組みや働き方を支援する活動にドライブをかける、ワーク・ライフバランスやダイバーシティ、男女共同参画などへの取り組みもステークホルダーダイアログをとおして十分に知ることができます。

社員は「夢ある未来」をめざしてCSRを進める主体であり、会社から見ればCSRの客体でもあることを考えると、主客一体の立場をもつステークホルダーです。その意味でも現在進める「スマチャレ20」は、きわめて有意義な取り組みといえます。

② ISO26000をもとに、マルチ・ステークホルダーに対する同社の課題と主な取り組みが開示されています。

CSR報告書の重要な目的の一つに、ステークホルダーに対する情報開示と価値の共有があります。経営理念を実現す

る行動指針の3Cにそって、社員が具体的に何をどのように進めることが求められているのかなどを明確にすることで、価値が共有され、経営理念の実現に結びついてきます。

その意味から、期待される「役割・人材像」や3Cの評価項目についてCSR報告書を通じて社内外に開示することは、社員行動の羅針盤となるだけでなく、「社会への約束を宣言」したことにもなります。

すべての企業行動が社員の活動からスタートすることを考えれば、このような組織の透明性は、極めて重要な意義を持つものといえます。

今後に期待する点

● CSR活動の「残された課題」を明確にすることが期待されます。

CSRレポートのもう一つの重要な役割は、昨年も指摘しましたが継続的な経営革新につなげることです。

時代の流れや変化を見据え、変えるべきは変え、残すべきは残すという「不易流行」の精神がイノベーションの原点に必要です。

そのためにCSR報告書をおしてCSRの現状分析を行い、同社の残された課題を明確にすることで、次年度、さらには将来のロードマップも見えてきます。

ISO26000の中核主題と同社のCSRを一覧で表現したうえでそれぞれの活動をまとめることに加えて、各取り組みの最後に「残された課題」として明確にすることで、ステークホルダーと一体になった活動につながります。それを各部門で共有し、次年度（さらには長期）の活動としてまとめれば全社一丸になった活動が期待できます。こうしたマネジメント・サイクルの実践が、同社の持続可能な発展に結びつくことを心から祈念申し上げます。

第三者意見を受けて

「SCSK CSRレポート 2013」につきまして、駿河台大学教授の水尾順一様には、昨年度に引き続き貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。

本レポートでは、SCSKの特徴的な取り組みとして、ITを通じた社会的課題の解決への貢献や社員と一体となった東北復興支援、社会貢献活動への取り組み、そして働きやすい職場づくりに向けた取り組みについて、特集を通じて紹介いたしました。

水尾様からは、社会的課題の解決につながる、直接・間接的な事業活動に関する情報開示について、また、ISO26000にもとづく、マルチ・ステークホルダーに対する情報開示と価値の共有についてご評価いただきました。今後とも、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できるよう環境を整備し、

お客様をはじめとするステークホルダーの皆様へより良い価値を提供し続けられるよう、取り組んでまいります。

一方、今後期待する点としてご指摘いただいた「残された課題」の明確化、およびマネジメント・サイクルの実践につきましては、各部門で課題を共有し、全社一丸となって取り組めるような仕組みを構築してまいります。

お客様と共に、社会と共に、そして社員と共に、夢ある未来を創るため、SCSKのCSR活動をさらに推進してまいります。

SCSK株式会社 代表取締役専務執行役員

法務・総務・広報・IRグループ長 鈴木 久和

