

SCSK 株式会社 社長 IR ミーティング 質疑応答要旨

日時 : 2022 年 6 月 7 日(火) 10:00-11:00/ 15:30-16:30

登壇者: 執行役員 社長 最高執行責任者 當麻隆昭

□SCSK のこれからの成長について

Q. 2022 年度優先取り組み事項について定量的な目標があれば教えて欲しい。

A. 最終的に目指したいのは企業価値を上げること、業績についても目標感をもって経営していくのは当然のことと考えている。現在の国内時価総額では当社の順位は 200~220 位ぐらいだが、まずは 150 位を目標とした場合に必要な営業利益から逆算すると、目指すべき売上高は 1 兆円となり、且つ想定される時価総額は 1 兆円を超える規模になる。その為にもバックキャストで事業ポートフォリオを考え、次期中期経営計画の中で描き発信していきたい。

Q. M&A 以外で、ここ 2 年で中期経営計画における想定通りに進まなかったことは何があるか。DX 事業化は計画通りなのか、遅れているのか。

A. DX 事業化については、当初より、この中期経営計画期間中に大きく収益化する計画ではなかった。その意味で計画から遅れているわけではないが、事業計画に落とし込んでいくところが、思い切った絵を描けていなかった。今年度は事業計画をしっかりと描き、イグジットルールもしっかり作って投資判断をしていこうと考えている。第5・第6のテーマも出始めており、産みの苦しみはあるが、将来に向けて DX 事業化に取り組んでいきたい。

Q. SCSK はなかなかレガシーから抜け出せていないように感じられる。新しいソリューションがボトムアップで出てくるようにするために、文化を変えるためにマネジメント側は何ができるのか。

A. SCSK は品質にこだわってやってきた会社で、失敗を恐れる文化というのがあって、トラブルを起こさないことが染みついている。これからの DX の時代は、失敗を恐れずチャレンジする文化を形成していくのが必要だと思っている。

文化というのを変えるには意識から変えていかねばならず、短期間では難しい。2030 年を見据えて、目標感を持って進めていきたい。

また、多様な人材・高度な人材を獲得し、迅速・大胆な意思決定を行っていくために、場合によっては事業を別会社にする、グループ会社を含めてジョイントベンチャーを考えるなど、会社の在り方そのものを変えることも検討していきたい。

Q. SCSK のどういったサービスが他社に比べて優位性をもつと考えるか。

A. 金融では、証券の基幹系はスペシャリストがたくさんいる。ネット証券各社の仕事も増えてきている。コアパートナー含めた体制を作って、業界トップ企業に負けない強みがあるということをアピールしていきたい。

産業では、製造現場における川上の PLM・解析ソフト、そこから生産管理まで含めた一気通貫の仕組みは、他社にない我々の強みだと思っている。

ProActive に関していえば、同じ事業規模のベンダーで自社 ERP をもっているのは我々ぐらいだ。競合製品とも、機能面で比較すると大差はなく、マーケティング力や営業力が弱かった。もっと ProActive を世に知らしめていく、そして事業本部の中での運営にとどまらず、大胆なリソースのシフトも含め、市場のトップシェアベンダーに対抗できるぐらいの陣容で大きな事業にすることは、踏み込んでやっても良いのではないかと思っている。

Q. 投資については、どのようなお金の使い方を考えているか。

A. 近年、顧客の大きなシステムをモダナイズしていく中で、ERP を活用する動きが起きており、ERP に強みをもつ当社は活躍できる立ち位置にいると感じている。ERP 事業については業務提携や M&A により、さらに強化していきたい。また DX 事業化では、例えばヘルスケア領域で現在取り組んでいる地域医療連携サービスは、我々が既にもっている DR2GO・MR2GO といった商材だけではなしえない。足りない要素を補うため、例えば電子カルテや医療現場の仕組みに強い、小さくても尖った強みを持つ会社との連携も実行していきたい。また長期的には M&A などの投資が絶対必要だと思っているし、積極的に行っていききたい。

□SCSK の新体制について

Q. 人材の採用・育成方針や、人材市場における外資系企業の賃金上昇等をどのように考えているか。

A. グループ全体で 400 名超の新卒を採用しているが、当面はこの水準の採用を続けていく。キャリアも120名ほど採用しており、現場からは更に人が必要であると言われているが、人を極端に増やすことのリスクもあると思っているし、グループやコアパートナーを活用し、共創しながらビジネスを進めていきたい。

この 2 年間で新人事制度を導入し、中堅社員の給与を底上げした。また専門性認定制度は長年の取組みで、スキルに見える化はできている。

今後は次期中期経営計画で描く事業ポートフォリオを基に、その事業に必要な人材像を描き、そこに社員が向かえるような、人事制度を設計する必要があると考えており、高度人材の獲得・優秀人材のリテンションのためにも、もう一段大胆な仕組みづくりを検討していきたい。

人材市場については、外資系企業における賃金上昇だけでなく、ユーザー企業の IT 内製化の流れを受け、人材の獲得や社員の流出については課題感があり、この状況は他社も同様であると認識している。人材に対する投資・育成は手を緩めずに、しっかりお金をかけて取り組んでいきたい。これはコストに跳ね返ってくるので、提供するサービスのマーケット価値も同時にあげていかなければいけないと考えている。

Q. 當麻社長は SCSK 発足以来 3 人目の社長。2人の社長が合併以降成長させてきた SCSK を、今後どのような方向に向かわせるのか。

A. 私は、直近 2 年間は人事を担当していたが、新卒入社以降それまでは現場にいた。その経験から感じる当社の良いところは、顧客に寄り添いながらやっていくところ。顧客と向きあうプロジェクトは様々な制約条件があるが、プロジェクトの目的・本質を見失わず、その時々で優先することを明確にし、各ステークホルダーと折り合いをつけ完遂することがプロジェクトマネージャーの醍醐味であり、それができたときに顧客との信頼関係が生まれて、次の共創の礎になっていく。こうした経験

をする中で人材が育つというのが私の信念であり、多くの社員に現場に出てもらって、経験を積んでもらいたいと思っている。

当社は、開発・運用・BPO・検証サービスというフルラインナップのサービスが強みでもあり、顧客からの評価をいただけている理由だと感じている。このバランスのとれた五角形・六角形を大きくしながら、そこから突き抜けた領域・サービスを作りあげていくのが、これからの自分の役割。地に足のついた今までの事業の強みは見失うことなく、突き抜けた強いサービスを作っていく、その幹をどんどん太くして行って、DX 事業化につなげていくということができるよう、SCSK の経営を行っていきたい。

Q.社長の立場から見て、合併前の旧会社の文化・キャラクターは残っているか。

A.合併して 10 年以上が経ち、合併後に入社した社員もどんどん増えているし、経営陣の若返りも図り、旧会社の文化・キャラクターというものはほとんど無くなったという良いと思う。ただ、一つ混ざっていない領域として、プラットフォームソリューション事業が挙げられる。彼らは物販が中心で、商品売っていく力は素晴らしく、デジタルマーケティングを活用し、マーケットを作っていくことに長けている。この長所をグループ全体のシナジーにつなげるため、そうした人材を、SCSK グループ内で、活用していきたいと考えている。

□住友商事との関係について

Q. 住友商事との距離感についてはどのように感じているか。

A. これまでは住友商事との関係性を、事業に直接活かす機会は必ずしも多くはなかったと思っているが、この関係性には変化を感じている。住友商事自身が、新規事業創出にあたり、IT・DX の中核を担う SCSK と事業パートナーとしてやっていくべきということを各処で発信している。我々としても、住友商事がもつ人脈・チャンネル・業界を再編していくリーダーシップをもっと活用し、我々の強みとしていかなければ、グローバルなビジネスは成り立たないと思っているし、DX 事業化で事業主体になろうとすればするほど、その力の必要性は感じている。そういう意味ではこれからがスタートだと感じている。

以上

< 免責事項 >

・本資料は、当社グループの業績及びグループ事業戦略に関する情報の提供を目的としたものであり、当社及び当社グループ会社の株式の購入や売却を勧誘するものではありません。

・本資料の内容には、将来の業績に関する意見や予測等の情報を掲載することがありますが、これらの情報は、資料作成時点の当社の判断に基づいて作成されております。よって、その実現・達成を約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。

・本資料利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。また、本資料の無断での複製、転送等を行わないようお願い致します。