

サステナビリティ説明会

中期経営計画における非財務面の取り組みについて

SCSK株式会社

2024年3月11日

執行役員 常務 財務・経理・IR分掌役員
財務・経理・IR本部 本部長

岡 恭彦

執行役員 人事・総務分掌役員補佐
D&I・Well-Being推進担当

河辺 恵理

業務役員
サステナビリティ推進・広報本部 本部長

清水 恵美

1. グループの成長戦略としてのサステナビリティ経営

執行役員 常務 財務・経理・IR分掌役員

財務・経理・IR本部 本部長

岡 恭彦

2. 「人を活かす」経営 ～SCSKの人的資本経営～

執行役員 人事・総務分掌役員補佐

D&I・Well-Being推進担当

河辺 恵理

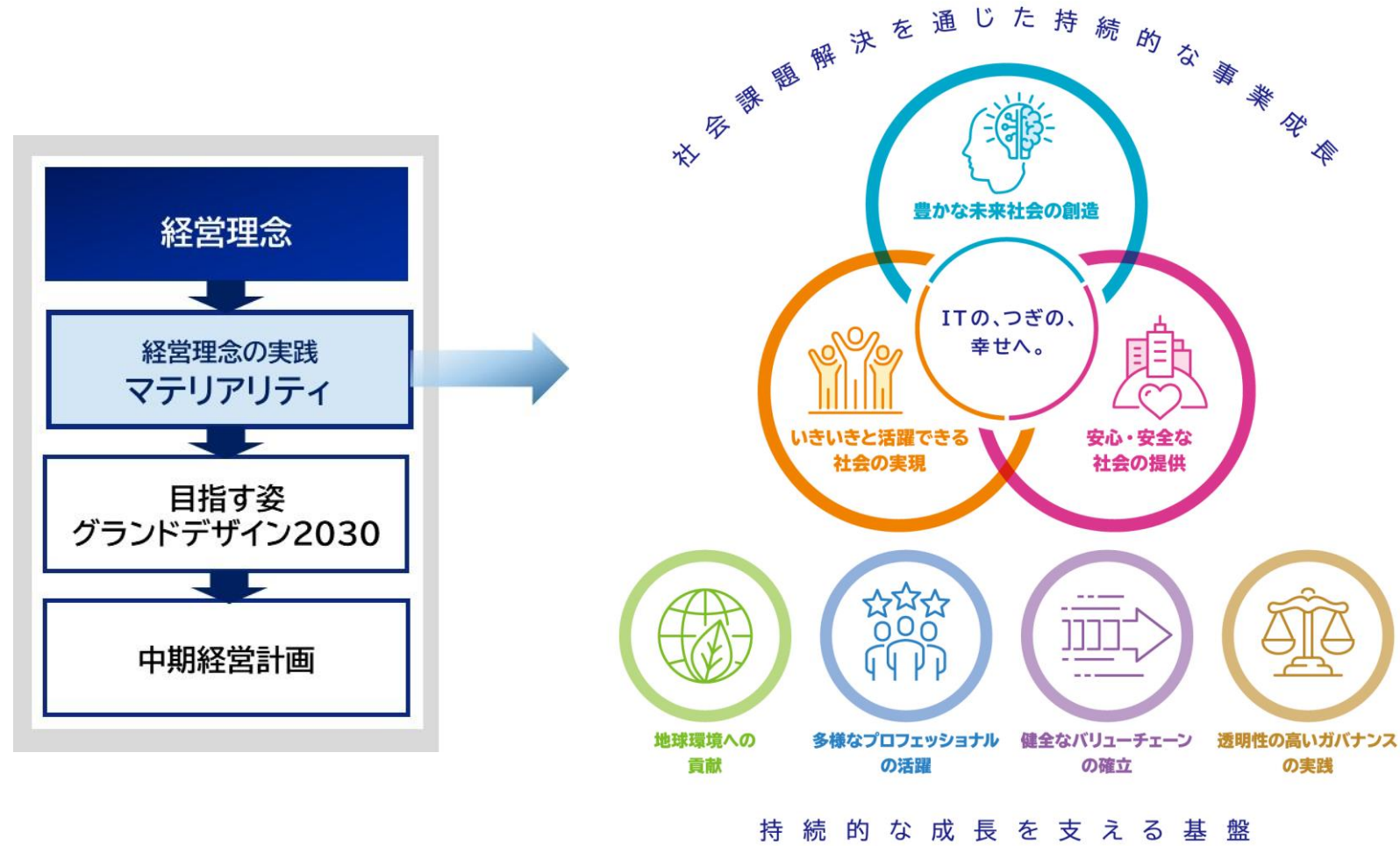
3. 「地球環境への貢献」に関する取り組み

業務役員 サステナビリティ推進・広報本部 本部長

清水 恵美

4. 質疑応答

グループの成長戦略としての サステナビリティ経営



人材ポートフォリオ・ 人材育成

コンサルティング機能拡充・事業開発強化

コンサル・ビジネスデザイン人材
500名以上
[2023年3月期 265名]

デジタル先進技術者育成

先進技術者育成研修修了者
3,000名以上
[2023年3月期 1,150名]

質の高いプロジェクト遂行

高度PM人材
250名以上
[2023年3月期 166名]

全社教育・育成強化

グループ全IT技術者 デジタルスキル標準教育修了者 **10,000名** [2023年3月期 1,600名]

Well-Being・ D&I推進

働きやすさと働きがいの実感

社員意識調査
エンゲージメント
90%以上 ※1

心身の健康とパフォーマンス発揮

社員意識調査・健康アンケート
パフォーマンス発揮度
90%以上 ※2

多様性と包摂の深化

部長級の女性数
3倍以上

温室効果ガス排出量 の削減

温室効果ガス排出量削減率（2019年度比）

Scope1+2

2030年度
47%削減



2050年
100%削減

Scope3

2030年度
28%削減

※1 社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答を行った社員の割合。2023年3月期の実績(単体)は、それぞれ90.6%、75.6%。なお今後は調査対象範囲を国内グループ会社に拡大する予定
※2 社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合。2023年3月期実績(単体)は、それぞれ76.8%、81.7%。本指標についても、※1と同様に今後は調査対象範囲を国内グループ会社に拡大する予定

2023年(第7回) 日経スマートワーク経営調査

企業名	★	人材 活用力	イノベー ション力	市場 開拓力
SCSK	4.5星	S+	S++	A+
NTTデータグループ	4.5星	S	S+	S
野村総合研究所	4.5星	S	S+	A++
TIS	4星	S+	S	A+
伊藤忠テクノソリューションズ	4星	S	S	A+
日鉄ソリューションズ	3.5星	A++	S	B++

2023年(第5回) 日経SDGs経営調査

企業名	★	SDGs戦略・ 経済価値	社会価値	環境価値	ガバナンス
SCSK	4.5星	S+	S++	A++	S
NTTデータグループ	4.5星	S	S+	S+	A++
野村総合研究所	4.5星	S+	S	S	A++
TIS	3.5星	A+	S	A+	A++
伊藤忠テクノソリューションズ	3.5星	A++	A++	A++	A++
日鉄ソリューションズ	3星	A	A++	A	A

出所:各調査結果をもとにSCSKにて作成

(ご参考)

・男性の育休取得5割迫る、多様性改革じわり 日経調査 | SURVEY | NIKKEI Smart Work -日経スマートワーク-

・日経SDGs経営調査結果アーカイブ:2023年 | 日経リサーチ (nikkei-r.co.jp)



2024年1月31日

会社名 SCSK株式会社
代表者名 代表取締役
執行役員 社長 當麻 隆昭
(コード番号 9719 東証プライム市場)
問合せ先 広報部長 清水 一政
(TEL. 03-5166-1150)

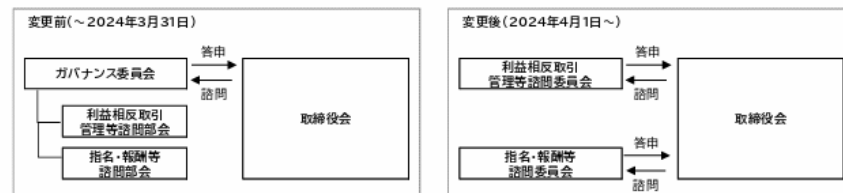
コーポレート・ガバナンスの更なる強化のための体制変更、代表取締役の異動 および取締役人事に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、役付取締役として取締役会長を設置すること、およびガバナンス委員会の体制を変更することを決定し、併せて、代表取締役の異動および取締役人事を決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. コーポレート・ガバナンスの更なる強化

- ・ 2024年4月1日より非業務執行の取締役会長を新たに設置し、取締役会長が取締役会議長を務めます。
 - ・ 諮問機関であるガバナンス委員会*について、利益相反取引管理等諮問部会と指名・報酬等諮問部会の二部会の運営を一人の委員長が担う体制から、2024年4月1日より、委員会を分離し、それぞれの委員会を異なる委員長が運営する体制へ変更いたします。
- *取締役会等において意思決定するにあたり、当社と当社の株主共同の利益に適切な配慮がなされ、公正性と透明性を確保していくための諮問機関

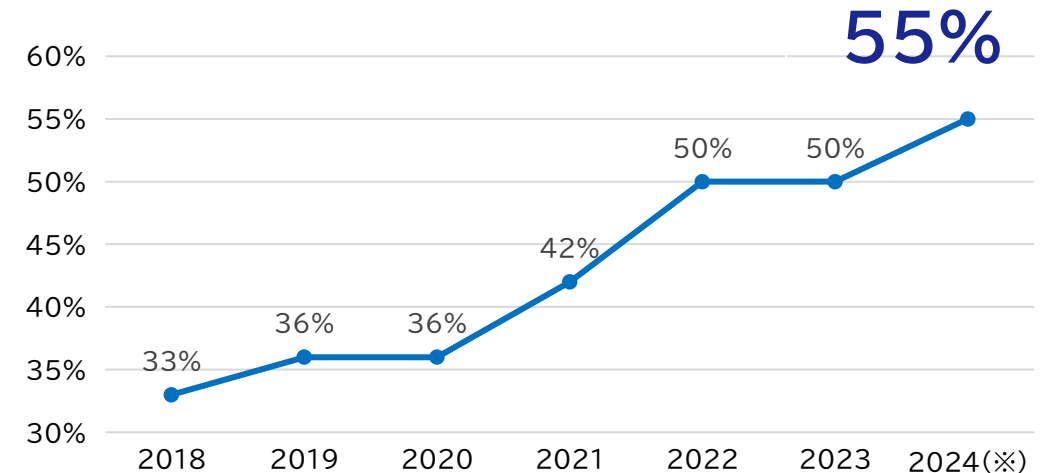


- ・ 2024年6月開催の定時株主総会終了後以降の取締役会について、当社の少数株主の利益保護に資するよう取締役11名のうち独立社外取締役が過半数を占める体制とする予定です。

2024年1月31日付のニュースリリースにて掲載

- 2024年6月開催の定時株主総会終了後以降、独立社外取締役が過半数を占める体制へ変更。

独立社外取締役比率の推移



※2024年6月 定時株主総会終了後以降の取締役会

- 経営の監督と執行の分離の観点から、非業務執行の取締役会長を新たに設置し、取締役会長が取締役会議長を務める。(2024年4月1日より)

「人を活かす」経営

～ SCSKの人的資本経営 ～

- SCSKでは、これまで、「働き方改革」「健康経営」をはじめとし、様々な人事的施策を推進しております。
- 中期経営計画(2023年度～)では、さらに、人材価値最大化に向けた新たな取り組みを開始しました。
- 本日は、以下の内容で、SCSKの人的資本経営の状況についてお話しいたします。
 - SCSKにおける人的資本経営
 - 人的資本経営施策 基盤整備 (働き方改革、健康経営、D&I)
 - 人的資本経営施策 基盤強化 (人材価値最大化の基本サイクルの状況)

SCSKにおける人的資本経営

SCSKの人的資本施策の変遷



人的資本經營施策 基盤整備 (働き方改革・健康経営)

働き方改革（2012～）

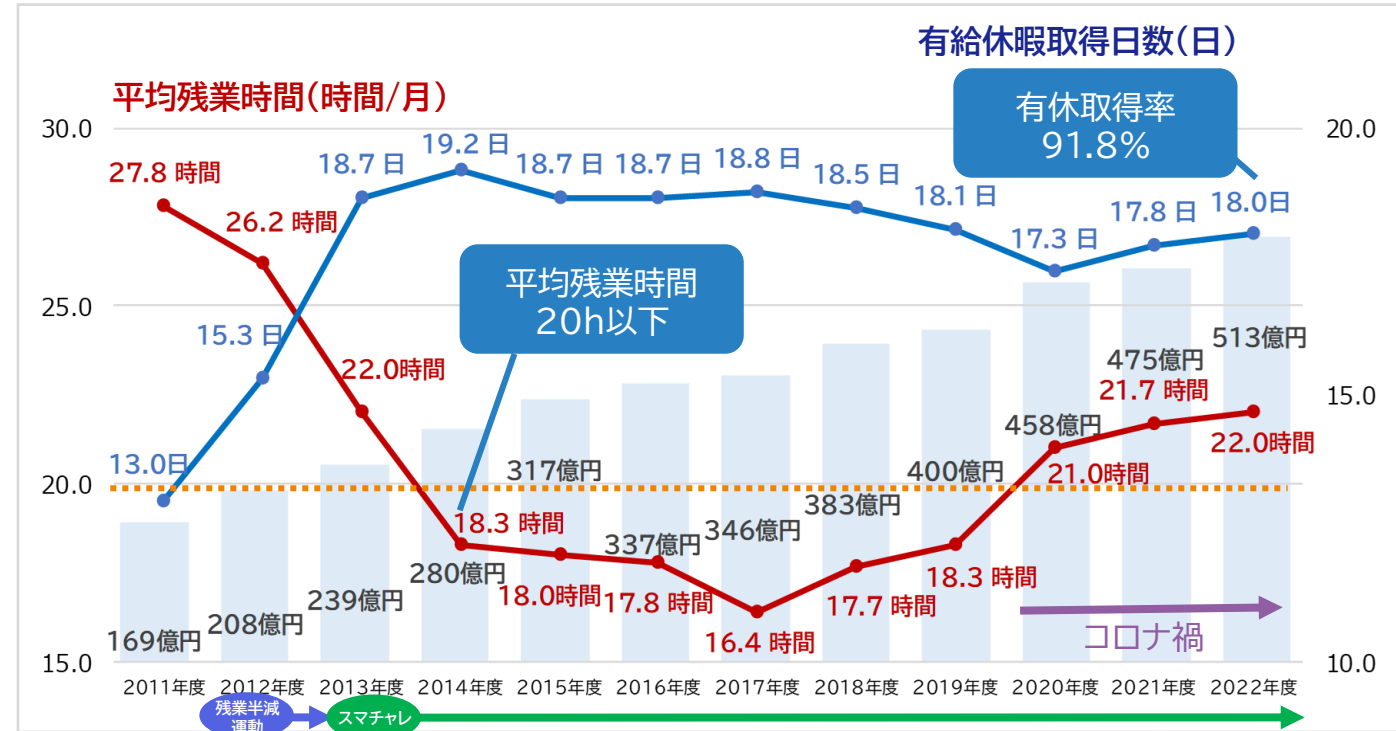
【目的】仕事の質とやりがいを高める働き方改革

スマートワーク・チャレンジ<スマチャレ>（2013～）

【目標】「残業時間20時間/月以下」、
「年次有休20日(100%)の取得」を全社員が目指す
～高負荷労働をやめて社員の健康を守る～

- フレックス勤務拡大・バックアップ休暇の導入
- 目標達成時の組織インセンティブ導入(賞与加算)
→推進の責任者は組織トップの役員
→業務の波をマネジメントする重要性を認識
- 週次の役員会で、月2回取り組み状況をデータで可視化&全社共有
→達成状況をタイムリーに把握し、推進方法を検討
- アイデアコンテストで好事例を全社で共有
- トップの本気度を伝えるメッセージを毎週、全社ポータルで発信
- 顧客や家族へ本気度をトップから手紙で伝える
- 勤怠の月次承認ルール変更(80h超は社長承認等)
- (2016～)賞与加算を廃止して固定残業制へ移行

◆残業時間・有休取得日数と営業利益の推移



【成果】全社員・全組織の施策実施により、

残業削減・有休取得だけでなく、「働き方の意識」を変え、

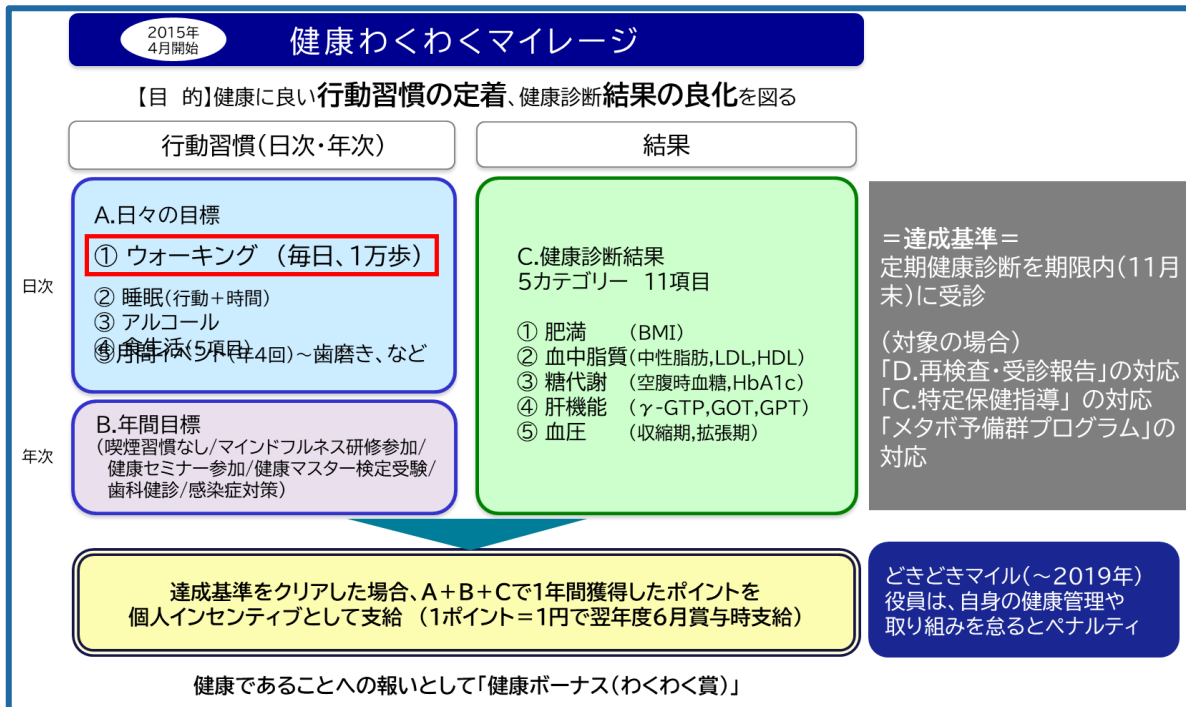
業務効率化、組織力の向上、全員のリテラシー向上へと繋がった

【健康経営の理念】 社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎

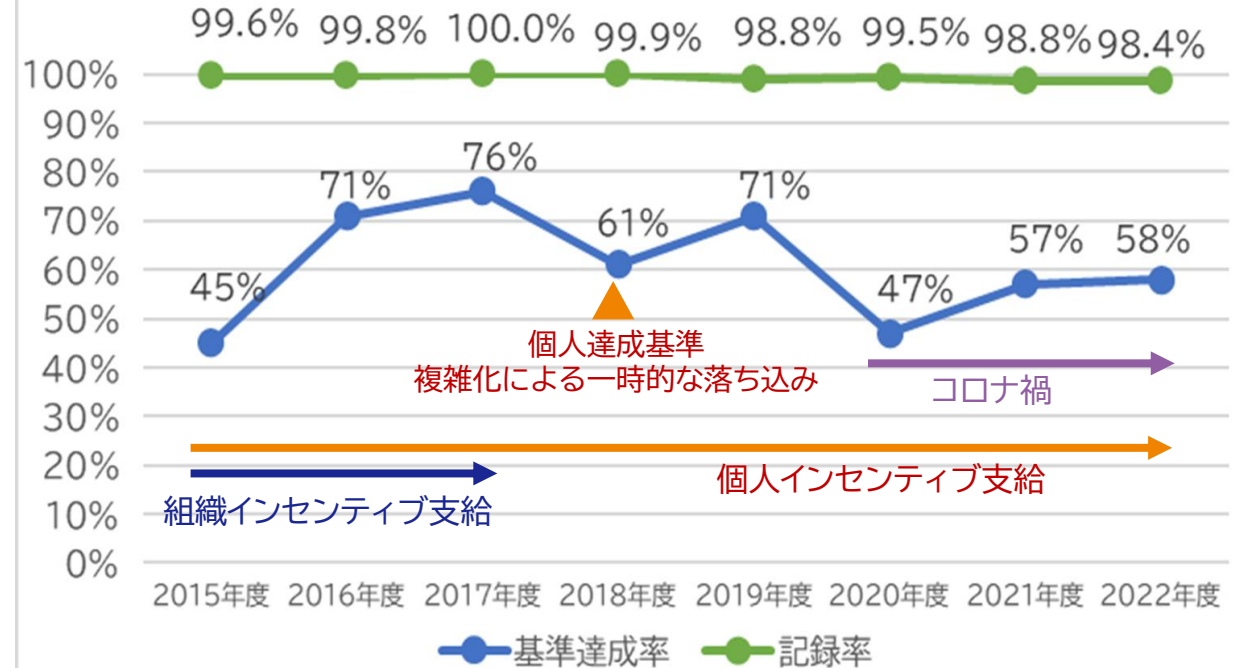
健康わくわくマイレージ(2015～)

【目的】健康に良い行動習慣の定着および健診結果の良化

- 終業規則に「健康経営」の章を新設し、理念を明確化
- 目標達成時の組織・個人インセンティブ導入(賞与加算)
- 月次で取り組み状況をデータで可視化&全社共有
- 役員にはどきどきマイレージを導入(～2019年度)
- 様々なヘルスリテラシー研修や健康アンケートの実施



記録率および基準達成率



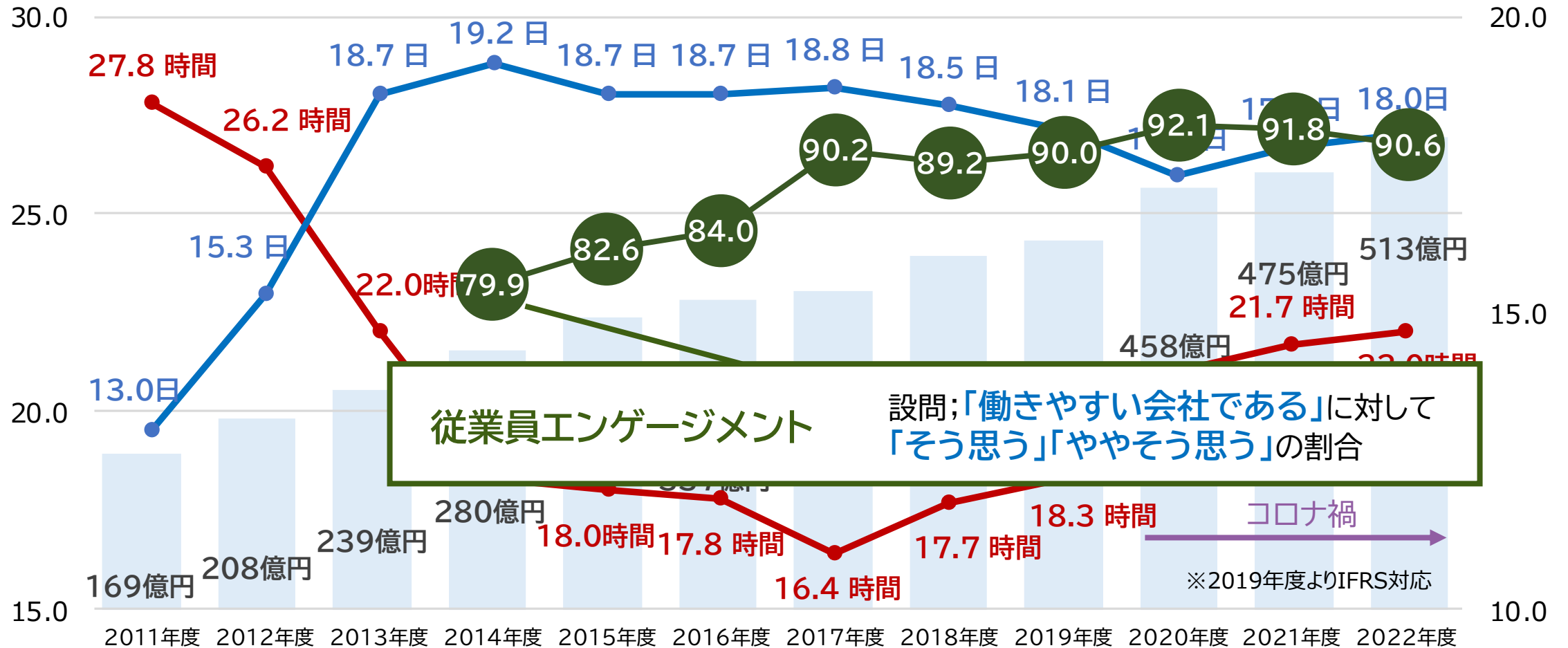
<2015～2019>第一ステージ
「わくわくマイル」定着で行動・意識変容

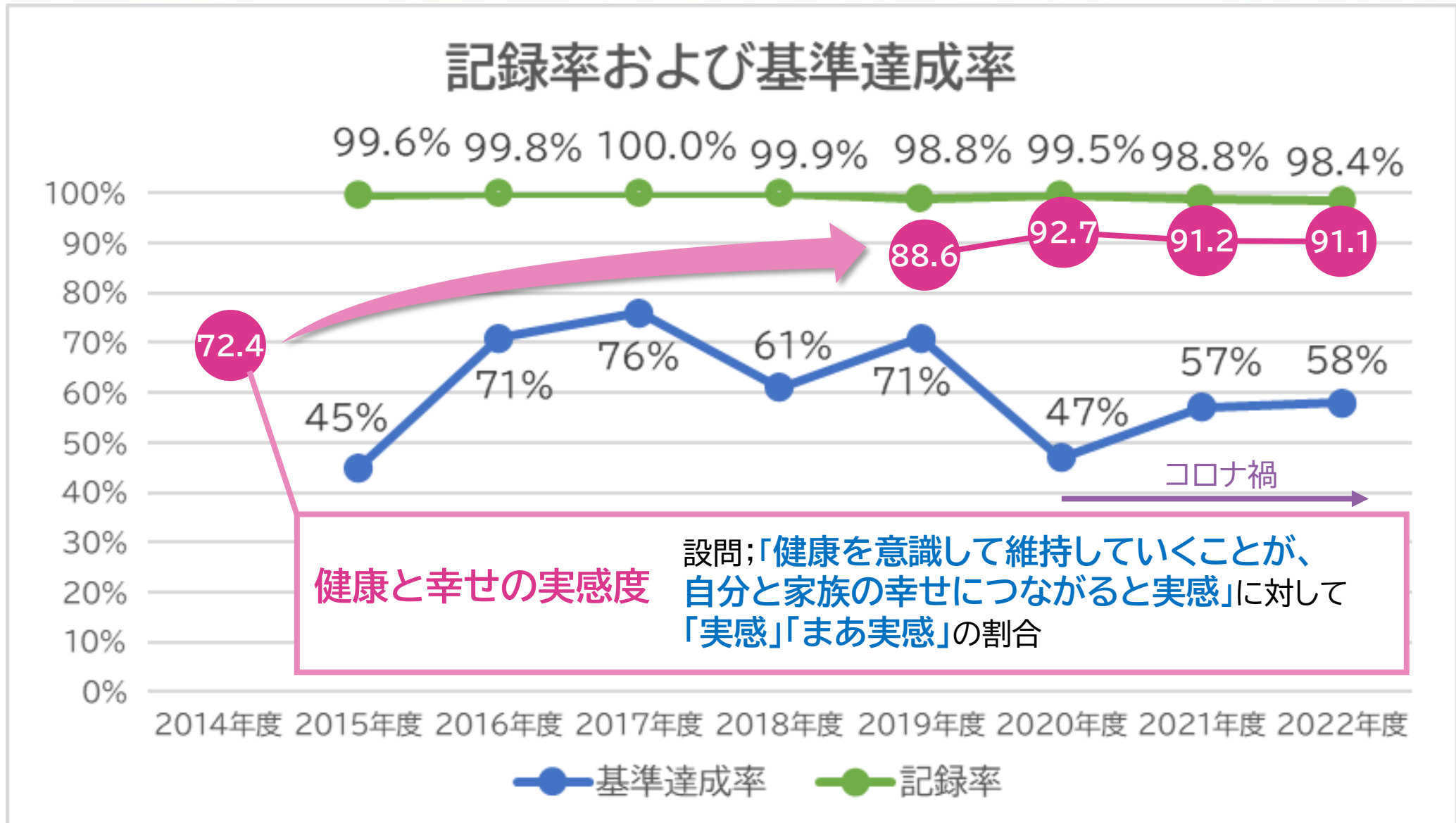
<2020～2022>第二ステージ
「健康管理」「健康増進」を両輪とし、拡充

『働き方改革』と『従業員エンゲージメント「働きやすい会社である」』

平均残業時間(時間/月)

有給休暇取得日数(日)





新しい健康経営®の普及と健康保険組合の健全化を目指す

健康経営アライアンス

参画企業・団体

351

2024年2月29日時点

代表幹事企業

味の素株式会社

SCSK株式会社

オムロン株式会社

キリンホールディングス株式会社

株式会社島津製作所

株式会社JMDC

日本生命保険相互会社

株式会社三井住友銀行

株式会社野村総合研究所

ミッション

社員の健康をつうじた日本企業の競争力向上と企業健保の持続可能性の実現

主な活動内容

- 1.生活習慣病由来の重症疾患とメンタル不調による休退職といったハイリスク者へソリューションを提供し、社員の健康と組織の生産性を向上する。
- 2.参加企業の人事部門・健康保険組合は、データ利活用に必要な知識やノウハウを習熟し、その価値を最大限に引き出す施策を立案・実行する。
- 3.健康経営アライアンス参画企業への製品・サービス提供とその効果検証を通じて、実効性の高いソリューションを確立する。
- 4.上記 1～3 の成功事例をモデル・標準化し、アライアンス外の企業にも広く展開し、実装することで、日本の産業界を“元気”にする。

人的資本経営施策 基盤整備 (ダイバーシティ&インクルージョン)

すべての人材がその能力を最大限発揮できる「働きやすい、やりがいのある会社」を目指す



~2019
多様性の力を引き出す土台づくりから

- 働き方改革(スマチャレ)
- 女性ライン職育成プログラム
- 仕事と育児・介護の両立支援
- シニア活躍推進
- LGBTQの取り組み
- 障がい者雇用推進

2020~
多様性を活かして競争優位性を高める取り組みへ

- 女性登用(部長)/高度技術者育成プログラム
→ 経営の多様性確保
- 外部識者を招いた経営層向けアドバイザリーセッション
→ D&I推進を通じた組織活性化

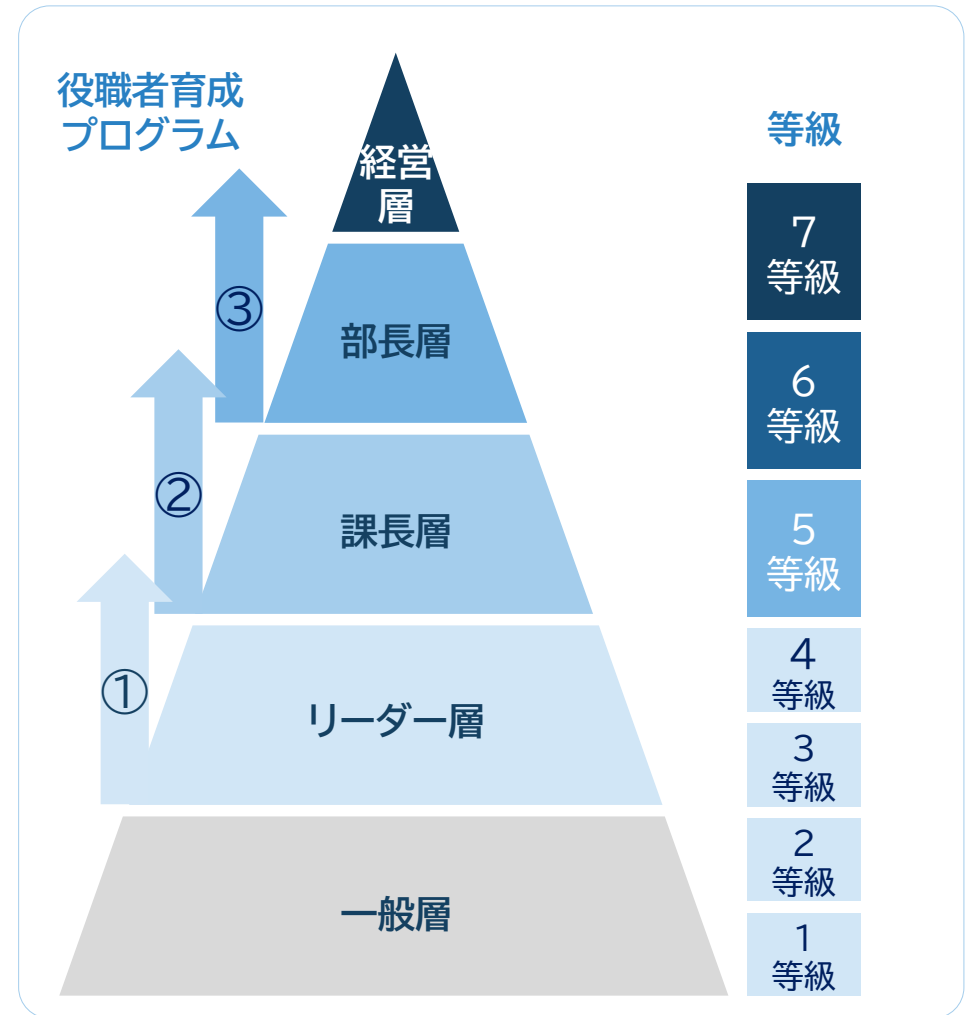
登用目標の設定

全社で着実に登用を進捗させることを目的に、役職別に登用目標を設定する

役職	目標値	現状 (2023年7月現在)
取締役	2030年度末までに30%	25.0%(3名)
執行役員・業務役員	2030年度末までに 20%以上	5.6%(3名)
部長級 (部室長・副部長)	2025年度末に 12% 2030年度末までに 20%以上	5.8%(19名)

計画的な育成・登用に向けて、階層別に育成プログラムを推進

		役職者育成プログラム		
制度 (プログラム)		①課長育成 プログラム (2013年度～)	②サポーター 制度 (2022年度～)	③サポーター+ (プラス)制度 (2023年度～)
育成・登用目標		100名登用 (目標達成済。 施策は継続)	2025年度末に12% (部長級)	2030年度末に 20%以上 (役員級)
育成対象者		4-5等級 (リーダー層)	5-6等級 (課長層)	6-7等級 (部長層)
育成責任者 (メンター)		部長	本部長以上	G長/分掌役員
施策	経営層接点	—	G長/分掌役員	・社長 ・G長/分掌役員
	研修	マネジメント 基礎	MBA知識	・MBA知識 ・経営リーダー
	コミュニ ティー	キャリアカフェ	・他社交流	・他社交流

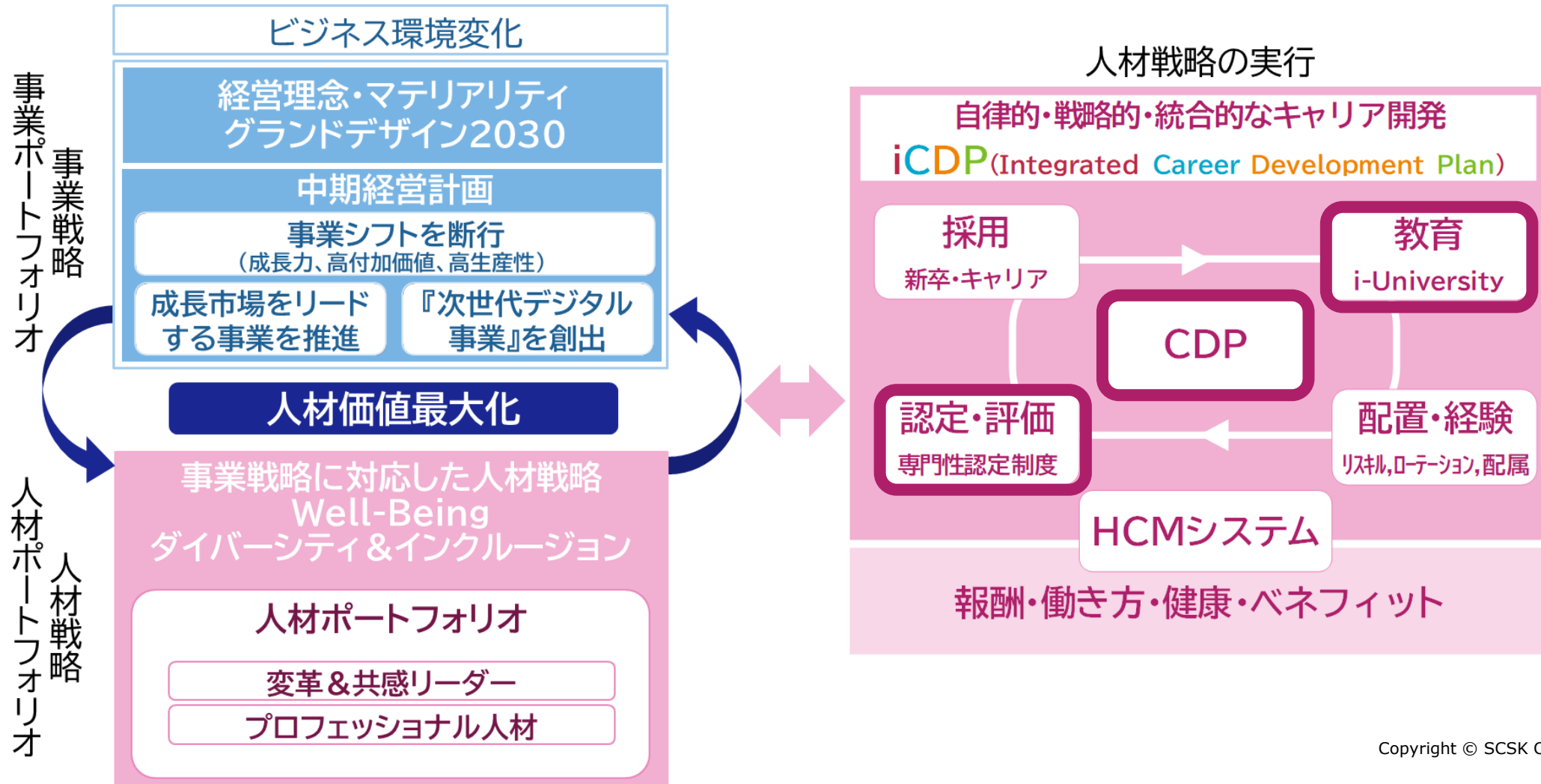


人的資本經營施策 基盤強化

人材価値最大化の基本サイクル

人材価値を高めるために

- 「事業戦略(事業ポートフォリオ)」と「人材戦略(人材ポートフォリオ)」を連動
- さらに、社員一人ひとりの「能力発揮」と「成長意欲」へ連動させ、人材戦略を実行



SCSKの人材ポートフォリオ ～ 『専門性認定制度』による定義と人材の可視化

(2011年より、全IT人材を対象)

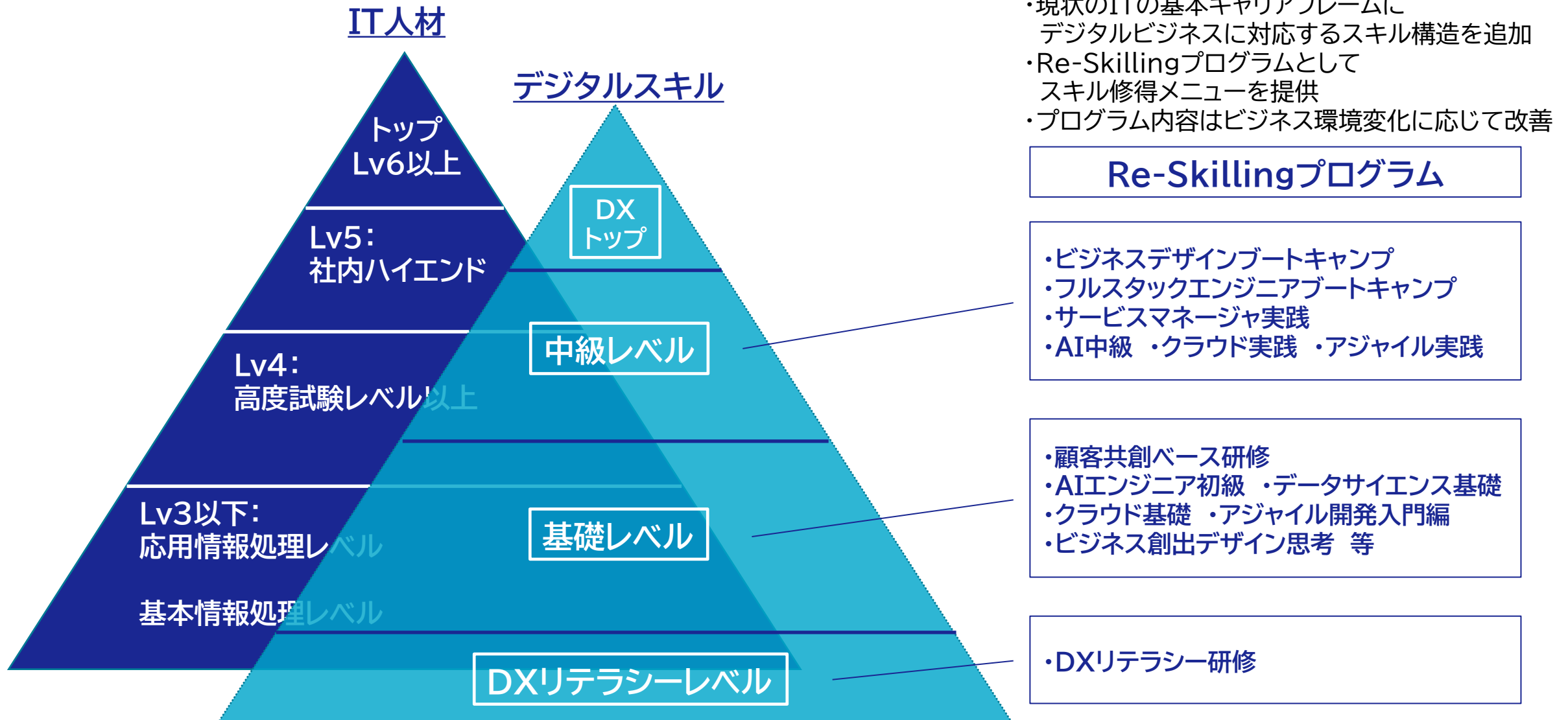
専門性委員会(18名の委員で構成)
審査結果の最終承認、人材情報の活用による人材育成寄与
※事務局:人材開発本部 専門性推進部



職種別専門部会(以下の職種に応じた11専門部会)
審査・フィードバック、認定促進、基準改善検討、育成活動等
※内部委員460名 外部委員3名

専門性レベル	認定方式	現行キャリアフレーム(職種)															新フレーム			
		ビジネススクリエータ	セールス	コンサルタント	サービスマネージャBA	サービスマネージャIT	プロジェクトマネージャ	ITアーキテクト	ITスペシャリスト	アプリケーションスペシャリスト	組込ソフトウェア開発	プロダクトスペシャリスト	カスタマーサービス	ITサービスマネージャ	BPOスペシャリスト	管理サポートスタッフ	事業戦略や実態に合わせて都度検討			
Lv7	全社認定	有効期間4年															2021: マーケティング サービスマネージャ分室革新 2022: フルスタックエンジニア スクラムマスター			
Lv6																				
Lv5																				
Lv4																				
Lv3	部署認定																			
Lv2																				
Lv1																				

※ITSS等をベースに自社の事業特性や技術者の公平性を考慮して、職種やレベル別の基準を設定



実施年齢・
プログラムの見直し

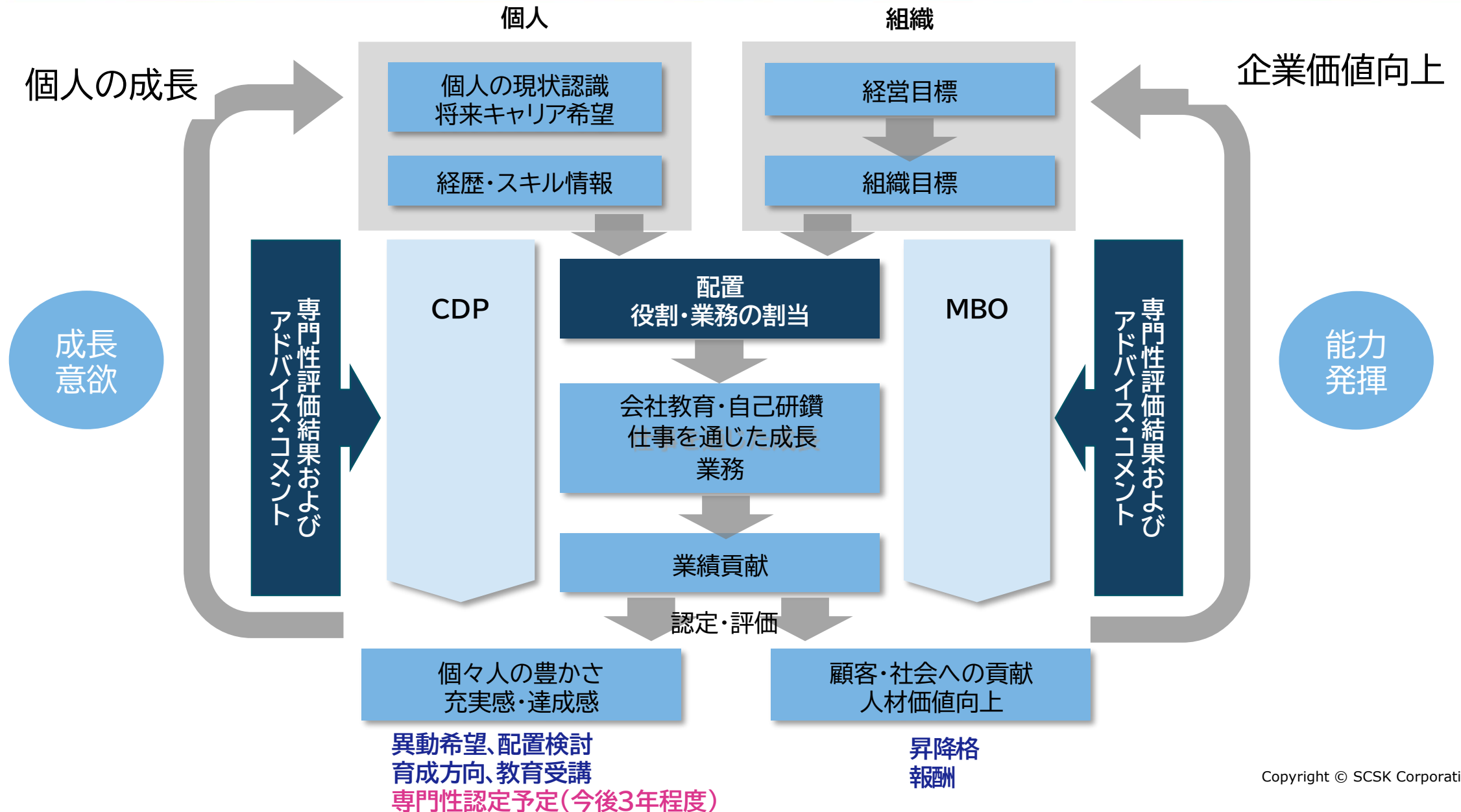
「変革」「共感」の強化
→組織開発活用

エンジニアリング力強化・最新化

デジタルスキルチェック
→ 可視化 → 教育加速

等級		キャリア開発 (指名)		リーダーシップ開発 (指名)		グローバル 能力開発		専門能力開発					Re-Skilling				専門性 Lv			
		年代別		ライン マネージャ	リーダー			職種別 人材育成	リテ ラシー	サービス マネージャ	ビジネス デザイナ	フルスタック エンジニア								
総合職	役員			役員 研修	経営者育成強化											6				
	理事			理事 研修																
	基幹 7	GM 7			研 部 修 長	EMP II														
	基幹 6	GM 6				課長 研修	EMP I													
	基幹 5			キャリア研修 (入社3年目)	キャリア研修 (32歳)	キャリア研修 (48歳)	キャリア研修 (58歳)	実践力強化 (指名)	グローバル 対応力 (指名)	グローバル マインド 醸成 (本人・指名)	職種別 高度 (指名)	SCSK アドバ ンス(Pro) (指名)	専門職 コミュニ ティ活動	SE+導 入教育・ 認定	顧客共 創ベー ス講座 (サー ビス サイエ ンス・ あり たい 姿策 定)	SM実 践ワー クショ ップ	ビジネ スデザ イン Boot camp (指名)	フルス タック エンジ ニア 実 践 (本人 ・指名)	フルス タック エンジ ニア (指名)	5
基幹 4							新人指導員研修			職種別 実践 (本人・指名)	エンジニア リング 力強化 (指名)								4	
基幹 3											SCSKベーシック(Pro)Rising								3	
総合職	基幹 2									職種別 基礎 (本人・指名)	資格取得 支援 (指名)	若手キャリア 開発								2
	基幹 1									新人研修										1
																				-

CDP（Career Development Plan）／MBO（目標管理）



人材価値最大化にむけて～“事業戦略と人材戦略の連動”の強化

SCSKの人的資本(人材ポートフォリオ現状)

社員数(FY2022)

SCSK単体:8,470人

単体

専門性認定
(FY2022)

認定者数 5,771人

資格取得

高度

基本,応用

クラウド,アジャイル,AI/データ

TOEIC600以上

教育
i-University
※全社教育のみ
(FY2020~22)

毎年、約25,000人(延べ)受講

リスキル

SM、BCR
フルスタックエンジニア

リテラシー(IT系)

若手教育・Rising

リーダー開発プログラム

採用
(FY2020~22)

キャリア:354人(20~30代が8割弱)
新卒:819人

人的資本の拡充
(人材ポートフォリオ計画)

- ・Lv4以上の増加、職種転換可視化
- ・デジタルスキル対応

能力開発投資の
継続・拡充・最新化

- ・Re-Skilling
- ・デジタルスキル強化
- ・エンジニアリング強化
- ・リーダーシップ開発強化等

キャリア:年300人
新卒:年350人

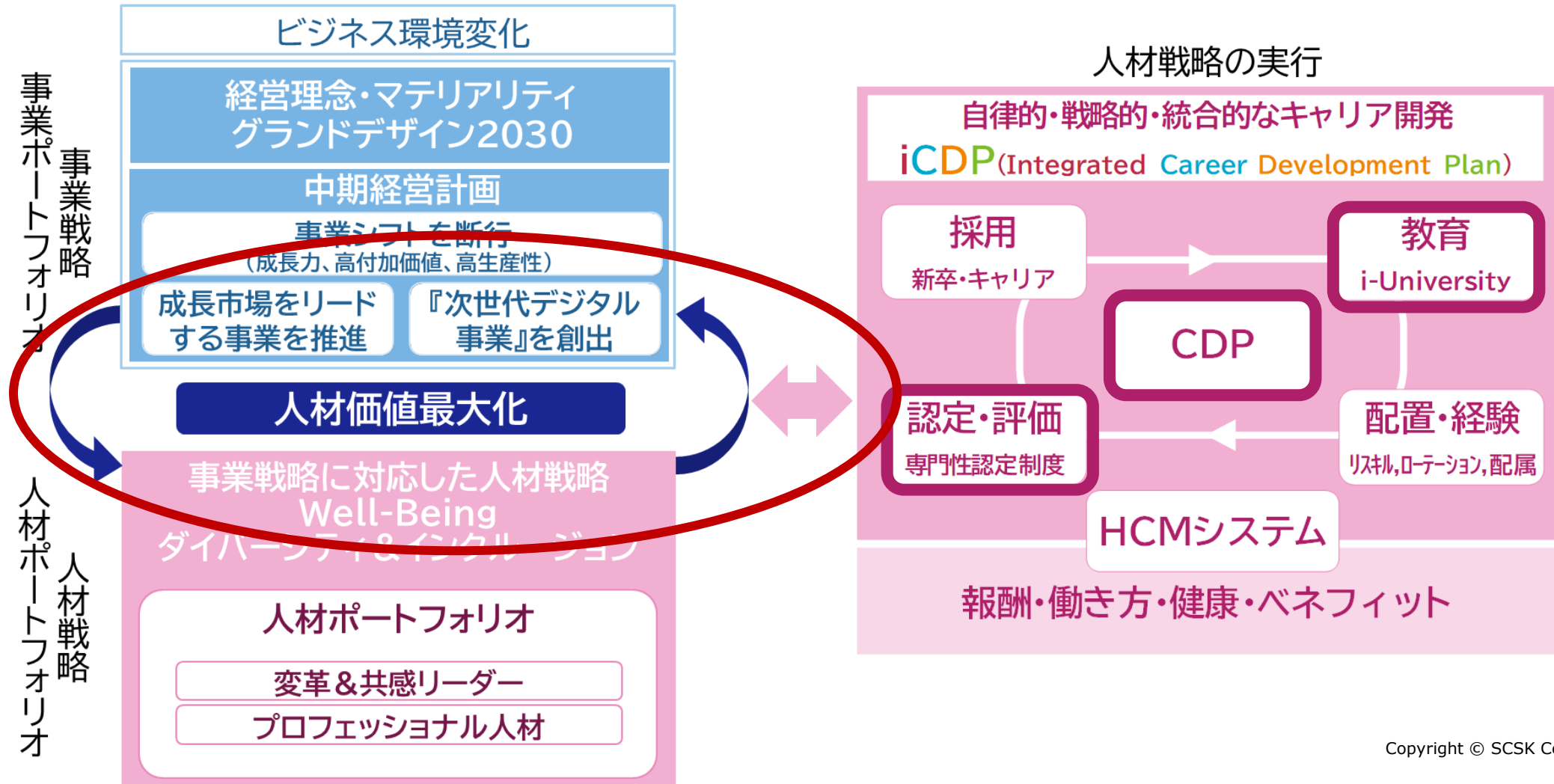
人材価値最大化

成長事業・次世代事業へのシフト
＝
「成長」と「働きがい」につながる
仕事へのアサイン

人材価値最大化の基本サイクル <再掲>

人材価値を高めるために

- 「事業戦略(事業ポートフォリオ)」と「人材戦略(人材ポートフォリオ)」を連動
- さらに、社員一人ひとりの「能力発揮」と「成長意欲」へ連動させ、人材戦略を実行



事業戦略(事業ポートフォリオ)と人事戦略(人材ポートフォリオ)の連動

- 中期事業計画では、事業戦略と人材戦略を連携させて策定し、人材育成計画書へ連動。
- 策定された人材戦略をiCDP(自律的・戦略的・統合的なキャリア開発)により実行。

<技術戦略会議>

<人材開発会議>

<事業戦略(事業ポートフォリオ)>

中期経営計画
全社
ーグランドデザイン(2030)
ー中期経営計画(2023~25)
→基本戦略1、2、3

事業ポートフォリオ別
中期経営計画
ーポートフォリオ事業戦略(基本戦略毎)

<事業グループ=事業ポートフォリオ>
■ 産業事業グループ
■ 金融事業グループ
■ ソリューション事業グループ
■ プロダクト・サービス事業グループ
■ モビリティ事業グループ
■ ビジネスデザイングループ

事業計画
ーありたい姿
ー個別事業KPI
・売上・利益
・人材・投資、指標、等

ー営業戦略 ー組織戦略
ー技術戦略 ー投資戦略
ー人材戦略
・社員戦略
・パートナー戦略

人材ポートフォリオ計画(事業ポートフォリオサマリー)

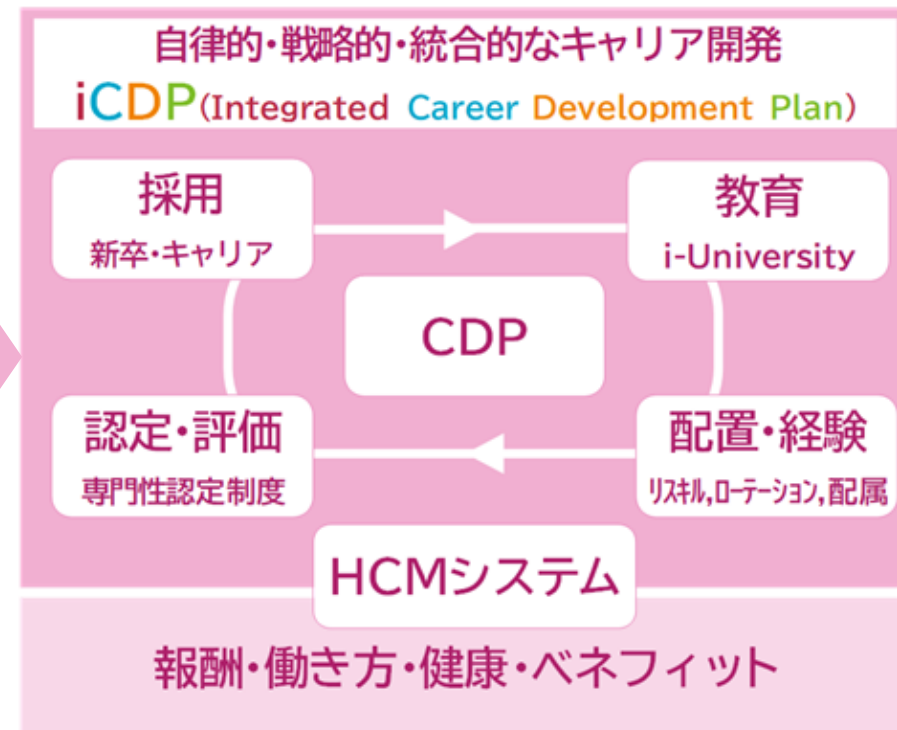
- ◆ 人材ポートフォリオ(詳細)
<人材構成要素別サマリー人数>
As Is(2022)→To Be(2025)
- ◆ 人材戦略(具体的な施策内容)

<人材戦略(人材ポートフォリオ)>

人材育成計画
社員別プラン(CDPベース)
ーアサインメント(事業戦略)
ー専門性
(現状→2023→2024→2025)

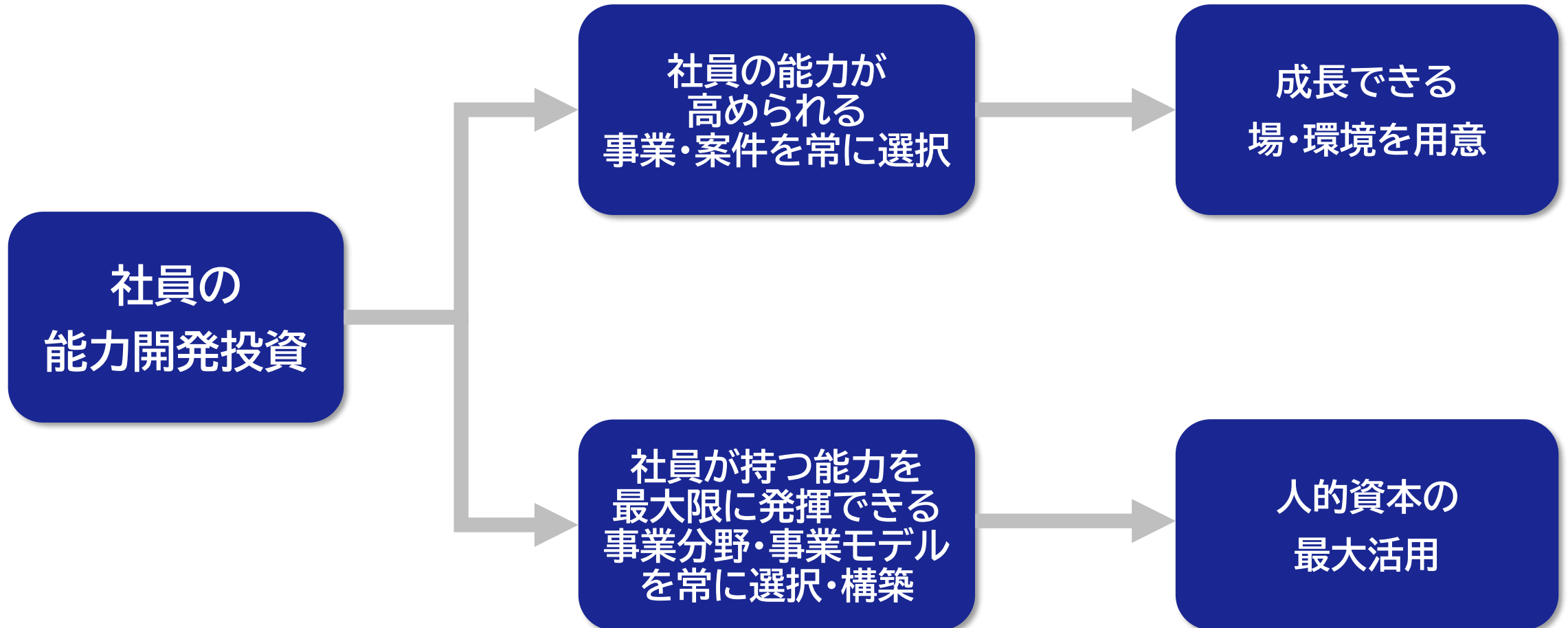
人材ポートフォリオ計画
(個別事業戦略別3ケ年の詳細計画)
個別事業戦略別に詳細化し計画
ー人材戦略
ー人材構成要素別(専門性職種等)の人数
(現状→2023→2024→2025)
ー増減方法(育成・異動・中途採用・新卒採用)

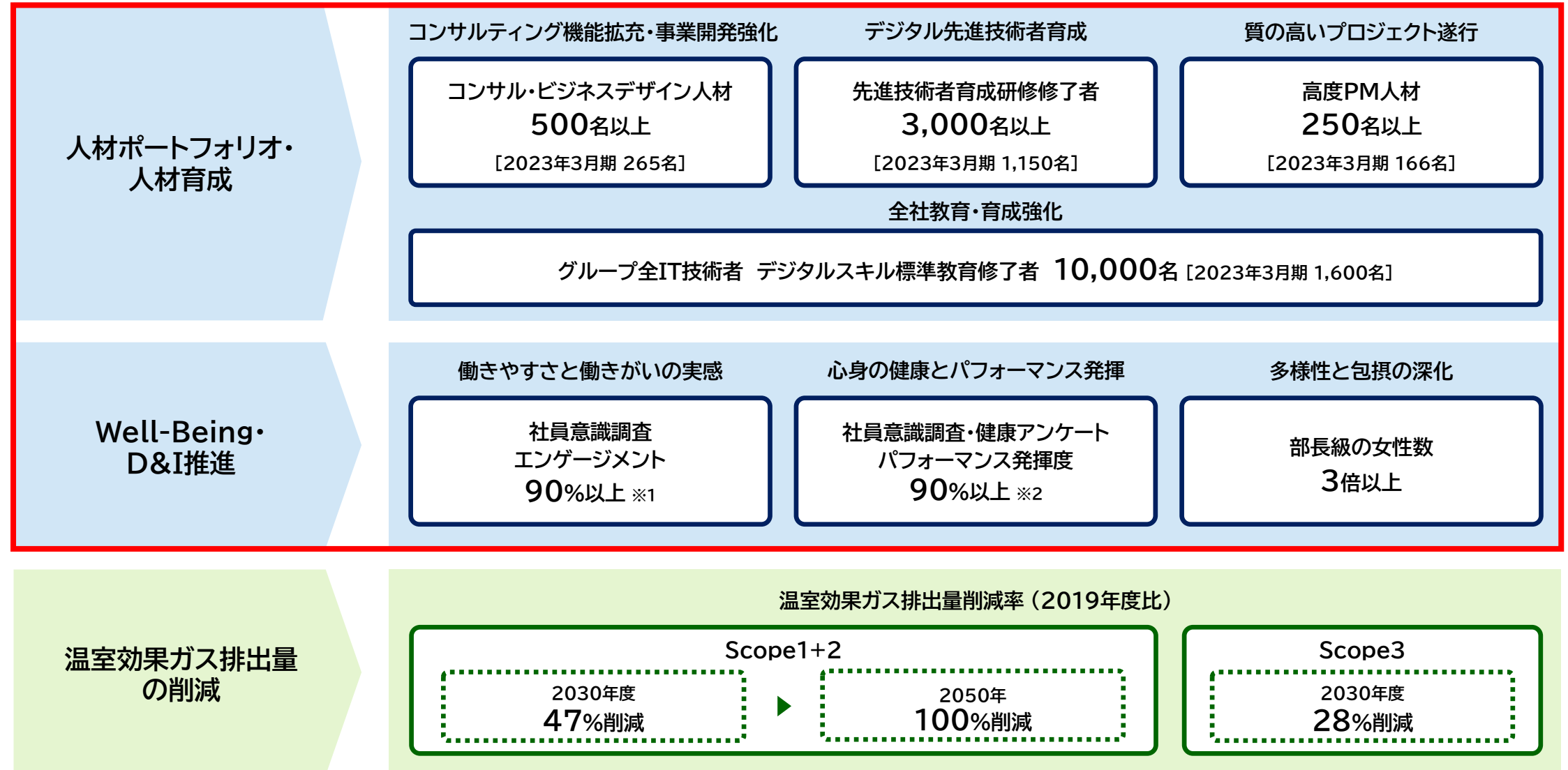
<人材戦略の実行>



<中計策定・予実管理>

- 事業の構造改革と人材ポートフォリオの革新を同時に実現することを目指す





※1 社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答を行った社員の割合。2023年3月期の実績(単体)は、それぞれ90.6%、75.6%。なお今後は調査対象範囲を国内グループ会社に拡大する予定
 ※2 社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合。2023年3月期実績(単体)は、それぞれ76.8%、81.7%。本指標についても、※1と同様に今後は調査対象範囲を国内グループ会社に拡大する予定

「地球環境への貢献」に関する取り組み

- 本日は、以下の内容で、SCSKの「地球環境への貢献」についてお話しいたします。
 - 環境に関するこれまでの主な取り組み
 - 温室効果ガス排出量削減目標と削減目標に向けた主な取り組み

環境に関するこれまでの主な取り組み

気候変動問題への取り組み

SBT認定および温室効果ガス排出量削減への取り組み

- 温室効果ガス排出量の開示：Scope1・2(2012年度～)、Scope3(2019年度～)
- 信頼性の高い情報開示に向けて、Scope1・2・3排出量について第三者保証を取得(2019年度より)
- 温室効果ガス排出量削減目標を設定し「Science Based Targets(SBT)」の認定を取得(2021年6月)

グリーンファイナンス

- グリーンファイナンスを踏まえたグリーンボンドを発行しエネルギー効率の高い環境配慮型データセンターを建設（グリーンボンド発行額:50億円、発行日:2021年6月8日）

環境マネジメントシステム規格(ISO14001)に基づく環境活動の実施

- 環境マネジメントシステム規格(ISO14001)を取得(2001年度より)
- 環境マネジメント活動として、エネルギー使用量・廃棄物削減目標等を定め環境への影響を改善する取り組みを推進

情報開示の取り組み

■ CDP質問書(気候変動レポート)への回答(2012年度より)

・気候変動レポートで、「A-」評価の認定 2年連続取得(2022年度、2023年度)



・「サプライヤー・エンゲージメント評価」で、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定(2022年度)



■ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に基づく情報開示を実施(2022年6月)



■ 自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラムへの参画(2023年8月)





当社の環境関連の取り組み状況と近年のCDP評価の変遷		
年度	スコア	主な取り組み
2020年	C	※2020年以前からISO14001(環境マネジメント規格)の運用、温室効果ガス排出量算定などの取り組みは継続的に実施中 マテリアリティ(地球環境への貢献)を策定
2021年	B	SBTイニシアチブの認定を取得した温室効果ガス排出量削減目標を設定(2021年6月開示)
2022年	A-	- TCFD提言に基づく情報開示を実施(2022年6月開示) - パートナー企業に対して、SCSKグループの温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み・各種施策の説明を実施
		<その他評価> 「サプライヤー・エンゲージメント評価」で、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に初めて選定 ※CDP 気候変動設問書の回答を行っており、上位 8%の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定
2023年	A-	脱炭素に資する製品・サービスを拡充(EneTrack等)

温室効果ガス排出量削減目標と 削減目標に向けた主な取り組み

人材ポートフォリオ・ 人材育成

コンサルティング機能拡充・事業開発強化

コンサル・ビジネスデザイン人材
500名以上
[2023年3月期 265名]

デジタル先進技術者育成

先進技術者育成研修修了者
3,000名以上
[2023年3月期 1,150名]

質の高いプロジェクト遂行

高度PM人材
250名以上
[2023年3月期 166名]

全社教育・育成強化

グループ全IT技術者 デジタルスキル標準教育修了者 **10,000名** [2023年3月期 1,600名]

Well-Being・ D&I推進

働きやすさと働きがいの実感

社員意識調査
エンゲージメント
90%以上 ※1

心身の健康とパフォーマンス発揮

社員意識調査・健康アンケート
パフォーマンス発揮度
90%以上 ※2

多様性と包摂の深化

部長級の女性数
3倍以上

温室効果ガス排出量 の削減

温室効果ガス排出量削減率（2019年度比）

Scope1+2

2030年度
47%削減

2050年
100%削減

Scope3

2030年度
28%削減

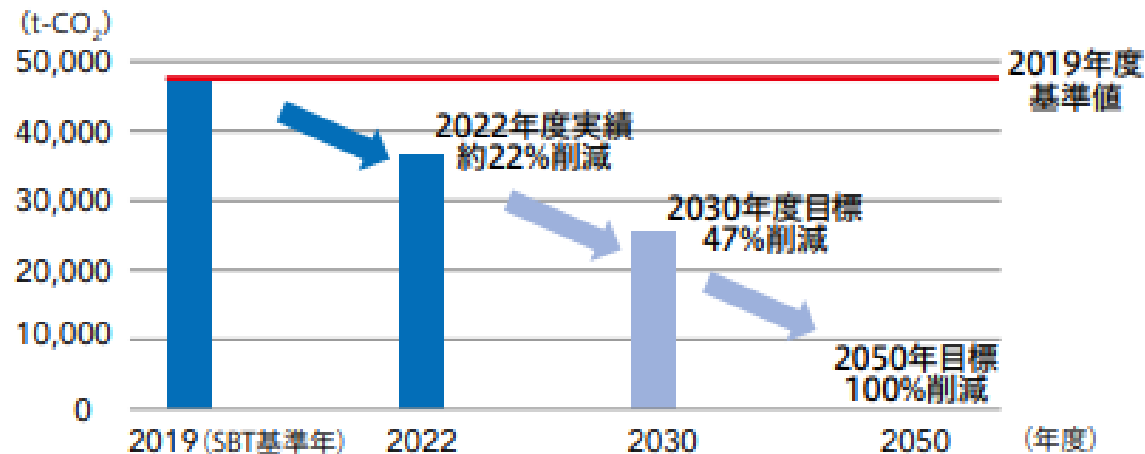
※1 社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答を行った社員の割合。2023年3月期の実績(単体)は、それぞれ90.6%、75.6%。なお今後は調査対象範囲を国内グループ会社に拡大する予定
※2 社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合。2023年3月期実績(単体)は、それぞれ76.8%、81.7%。本指標についても、※1と同様に今後は調査対象範囲を国内グループ会社に拡大する予定

■ Scope1+2の削減に向けた主な取り組み

- 照明のLED化や設備機器の運転の適正化などエネルギーの効率的な利用により年間約137t-CO₂を削減
- 再生可能エネルギーや非化石証書の活用により、約27,966t-CO₂を削減。再生可能エネルギー比率は37.5%
- 今年度より当社サービスであるEneTrackを活用し、再生可能エネルギーの調達を開始

■ SCSKグループの温室効果ガス排出状況(Scope1+2)

Scope1+2排出量



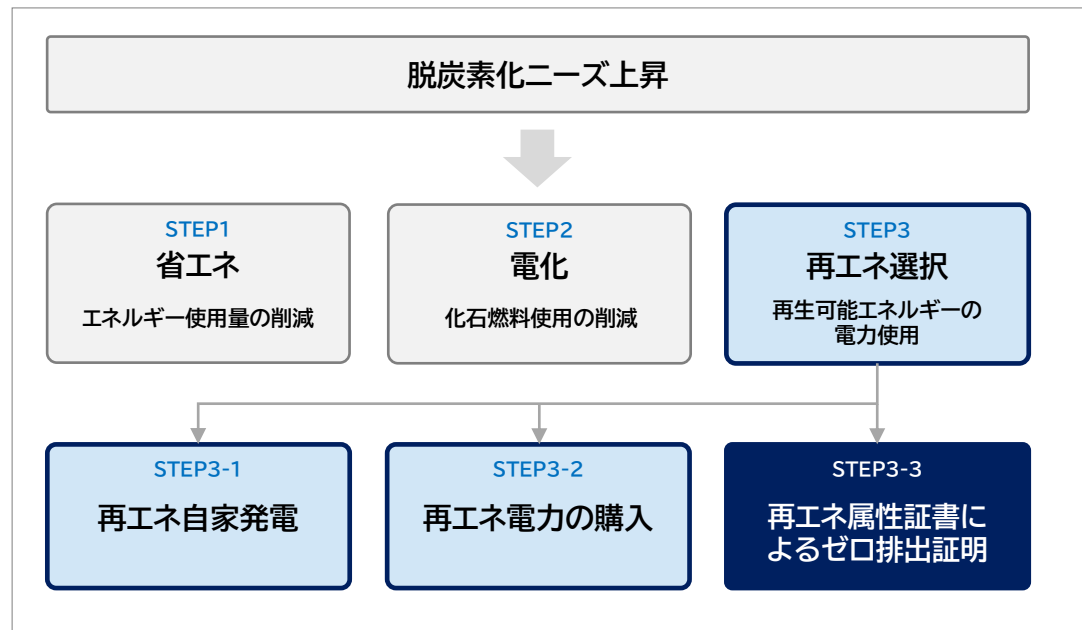
Scope1+2排出状況(2022年度)



「国内初」のI-RECプラットフォームオペレーターとして、事業開始

- 脱炭素ニーズの高まりを受け、正当性(唯一性・追跡性)の高い属性証明への需要が拡大
- 国際イニシアチブの要件に適合した属性証明(再エネ属性証書の発行・移転・償却)サービスとして、日本初、I-REC準拠※のトラッキングシステムサービス「EneTrack」を提供
- 2024年1月、EneTrackを介した日本初のI-REC商取引が成立

EneTrack事業の背景



属性証明の流通を促進し、再生可能エネルギーの普及に貢献

I-REC属性証明体系



属性証明で求められる機能をWebシステムで提供

※「I-REC」は、企業などが使用する電力の産地・電源種別など電源属性の証明として、CDPやRE100などに認められた国際的な再エネ属性証書です。
北米(REC: Renewable Energy Certificate)、欧州(GO: Guarantee of Origin)以外の地域を対象とし、世界約60カ国で発行されています。

詳細はこちら⇒ URL: [EneTrack\[エネトラック\]国際的なエネルギー属性証明書「I-REC」の取引プラットフォーム](#)

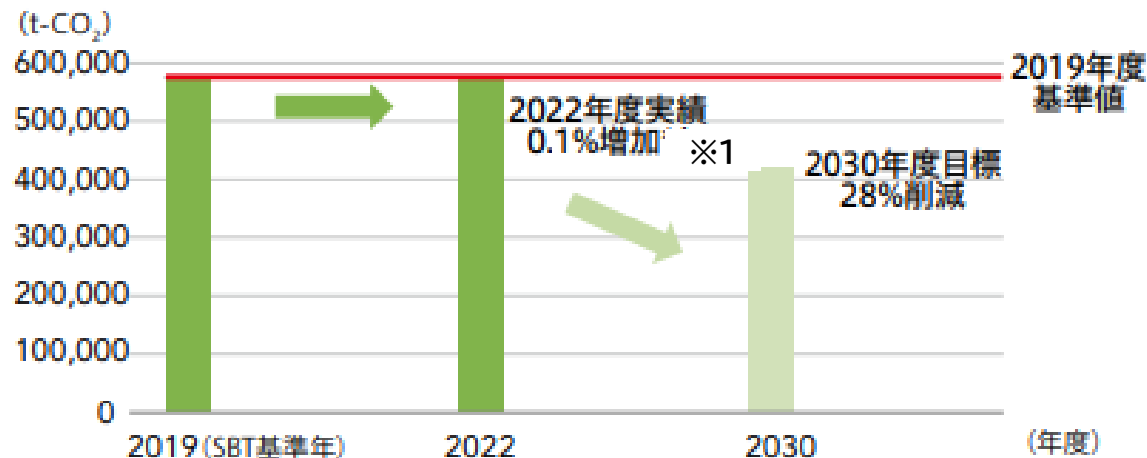
温室効果ガス排出状況(Scope3)と削減に向けた主な取り組み

■ Scope3の削減に向けた主な取り組み

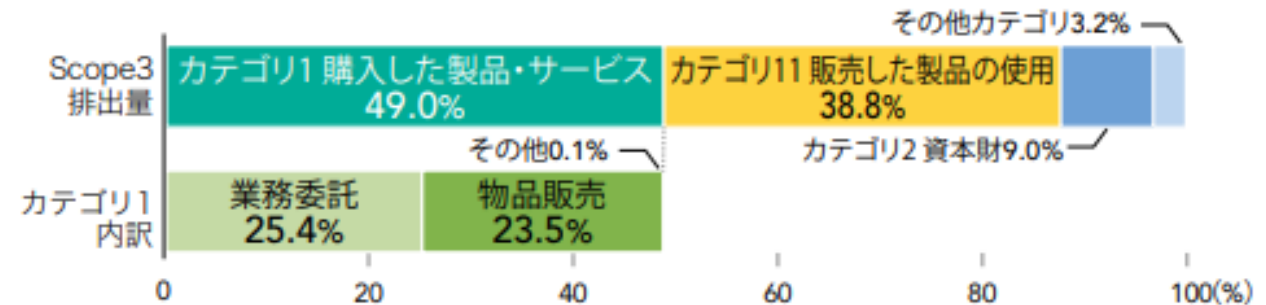
- Scope3全体の約25%を占める「業務委託」に関する削減の取り組みとして、Coreパートナー各社に対して削減施策に関する意見交換や温室効果ガス排出量算出のためのデータ提供をお願いするなどご理解をいただきながら取り組みを推進しています。

■ SCSKグループの温室効果ガス排出状況(Scope3)

Scope3排出量



Scope3カテゴリ別排出状況 (2022年度)



※1)2022年度の排出量増加事由

ビジネスの拡大に伴う「委託費・物品販売原価」の増加(カテゴリ1:原材料の調達)と netXDC千葉第3センター建設、完成に伴う、設備投資額の増加(カテゴリ2:資本財)によるもの

Appendix: 外部評価(ESG評価機関関連)

Webサイトや統合報告書などの各種情報伝達手段を活用した積極的な情報開示の結果、以下のインデックスに選定されています。

- SOMPOサステナビリティ・インデックス(旧:SNAMサステナビリティ・インデックス) 7年連続で選定
- FTSE4Good Index Series 7年連続で選定
- FTSE Blossom Japan Index*1 7年連続で選定
- FTSE Blossom Japan Sector Relative index*2

*1 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにSCSK株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組 み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが 作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

*2 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにSCSK株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファン ドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

- MSCI ESG Leaders Indexes
- MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 7年連続で選定
- MSCI日本株女性活躍指数(WIN) 5年連続、6回目の選定

THE INCLUSION OF SCSK CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF SCSK CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES

- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index(GenDi J)
- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



Appendix: 外部評価

- 日経Smart Work経営調査 4.5星
- 日経SDGs経営調査 4.5星
- 経済産業省、東京証券取引所 「健康経営銘柄」に9年連続で選定
- 日本健康会議(認定主体)
「健康経営優良法人(大規模法人部門)『ホワイト500』」に7年連続で認定
- 経済産業省
2018年度 新・ダイバーシティ経営企業100選「100選プライム」に選定
- work with Pride
LGBTQに関する取り組み指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を6年連続受賞
- 経済産業省、東京証券取引所
「なでしこ銘柄」に8年連続で選定(2014年度～2021年度)
- 東洋経済新報社
2023年「社員のキャリア形成に熱心な会社」ランキング
(プラチナキャリアランキング)首位獲得
- HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研(ProFuture)、
MS & ADインターリスク総研共同企画 人的資本リーダーズ2022受賞



< 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。

SCSK

夢ある未来を、共に創る。