

統合報告書2022

2021年4月1日～2022年3月31日

ITの、 つぎの、幸せへ。

IT for the Next Delight

SCSK

夢ある未来を、共に創る。

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 GROUP

国内

SCSKサービスウェア株式会社

株式会社ベリサーブ

SCSK Minoriソリューションズ株式会社

SCSK九州株式会社

SCSK北海道株式会社

SCSKプレッシュエンド株式会社

株式会社Skeed

株式会社アライドエンジニアリング

SCSKシステムマネジメント株式会社

ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社

SDC株式会社

SCSK NECデータセンターマネジメント株式会社

株式会社Gran Manibus

SCSKニアショアシステムズ株式会社

東京グリーンシステムズ株式会社

株式会社アルゴグラフィックス*

ダイヤモンドヘッド株式会社*

海外

SCSK USA Inc.

SCSK Europe Ltd.

思誠思凱信息系统(上海)有限公司

SCSK Asia Pacific Pte. Ltd.

PT SCSK Global Indonesia

SCSK Myanmar Ltd.

2022年4月1日現在

* 持分法適用関連会社

サステナブルライン

SCSKグループが掲げるサステナビリティ経営と、共創ITカンパニーを達成するためのビジョン、そして、あらゆるステークホルダーの皆様と、夢ある未来を共に創っていくアクション、それらをSCSKグループの7つのマテリアリティをイメージした光の糸がナビゲートし、ビジネスを形づくっていく様子を表現しています。

目次

Introduction

- 01 経営理念
- 02 目次／編集方針
- 03 SCSKのあゆみ

Part1 SCSKグループのビジョン

- 05 会長メッセージ
- 07 価値創造プロセス
- 09 社長メッセージ
- 15 SCSKのサステナビリティ経営とマテリアリティ

Part2 事業を通じた価値創造

- 19 グランドデザイン2030
- 20 3つの社会の実現に向けた取り組み事例
- 23 中期経営計画
- 25 事業革新の進捗
 - 27 Focus:事業革新とDX事業化を支える「S-Cred+」
 - 28 お客様の声:本田技研工業株式会社様
- 29 DX事業化の進捗
 - 31 Case Study:医療の効率化とヘルスケア産業のデジタルマーケティングの高度化を実現する新時代のプラットフォーム「Dr2GO」
- 33 人財投資の進捗
 - 34 人事担当役員が語るSCSKの人材戦略
- 35 財務担当役員メッセージ
- 39 業績分析
- 42 SCSKグループの事業
- 43 事業グループ別戦略
 - 45 CORE事業グループ:産業事業グループ
 - 46 CORE事業グループ:金融事業グループ
 - 47 CORE事業グループ:ソリューション事業グループ
 - 48 CORE事業グループ:プラットフォーム事業グループ
 - 49 NextCORE事業グループ:モビリティ事業グループ
 - 50 NextCORE事業グループ:ビジネスデザイングループ
- 51 Pick Up:SCSKグループの総合力
 - 52 SCSKサービスウェア株式会社
 - 53 株式会社ベリサーブ
 - 54 SCSK Minoriソリューションズ株式会社

Part3 持続的な成長を支える基盤

- 56 地球環境への貢献
- 60 多様なプロフェッショナルの活躍
- 67 健全なバリューチェーンの確立
- 69 透明性の高いガバナンスの実践
 - 69 ガバナンス委員長メッセージ
 - 71 新任社外取締役メッセージ
- 83 役員一覧

データセクション

- 87 財務・非財務ハイライト
- 89 主要な財務データ
- 91 主要な非財務データ
- 95 会社概要
- 98 社外からの評価

編集方針

「統合報告書2022」は、業績や事業戦略などに加え、サステナビリティ活動などの非財務情報を総合的に報告した「統合報告書」として編集しています。

中長期的視点に立ってステークホルダーに配慮しながら持続的な企業価値向上に取り組むSCSKグループをご理解いただければ幸いです。

報告範囲 | SCSK単体 発行年月 | 2022年8月
SCSKグループ

報告期間 | 2022年3月期(2021年4月～2022年3月)
*一部、2023年3月期の内容も含んでいます。

参考としたガイドライン

・国連グローバル・コンパクト



・ISO26000

・Value Reporting Foundation (VRF)「国際統合報告フレームワーク」

・Global Reporting Initiative (GRI)「GRIスタンダード」

・経済産業省「価値協創ガイダンス」

記載に関する注意事項

本冊子に記載されている「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

免責事項

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

情報開示メディアの構成



SCSKのあゆみ

住商コンピューターサービス株式会社(後の住商情報システム株式会社)とコンピューターサービス株式会社(後の株式会社CSK)の合併により誕生したSCSKは、2019年に創立50周年、2021年10月には合併10周年を迎えました。「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の下、さまざまなステークホルダーの皆様とITサービス業界のリーディングカンパニーを目指して成長し続けています。

1969～ SCS

住商コンピューターサービス株式会社
(後の住商情報システム株式会社)

住友商事グループの一員として信頼感と
グローバルサポート力を持つ住商情報システム

1989年:東証第二部上場
1991年:東証第一部上場
2005年:住商エレクトロニクス株式会社と合併

1968～ CSK

コンピューターサービス株式会社
(後の株式会社CSK)

行動力や積極性で独立系として
独自のポジションを築いてきたCSK

1982年:東証第二部上場
1985年:東証第一部上場

2011～
SCSK

グループの総合力で約8,000社の多種多様なお客様へ
フルラインナップサービスを提供



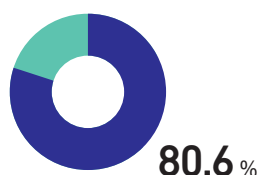
お客様

- | | |
|-----------|--------|
| 製造 | 銀行 |
| 流通・サービス | 保険 |
| 医療・ヘルスケア | 証券 |
| 通信・メディア | 信販・リース |
| 公共(ガス・電力) | |

Profile

主要顧客との 強力なリレーションシップ

連結売上高における
上位200社の割合



(>P44)

業績成長と共に 株主還元も拡大

1株当たりの配当金



(>P38)

生産性向上への 取り組みを継続

S-Cred+ 適用案件受注数



サービスマネージャ育成人数



(>P26)

「働き方改革」を 積極的に実践

有給休暇取得率



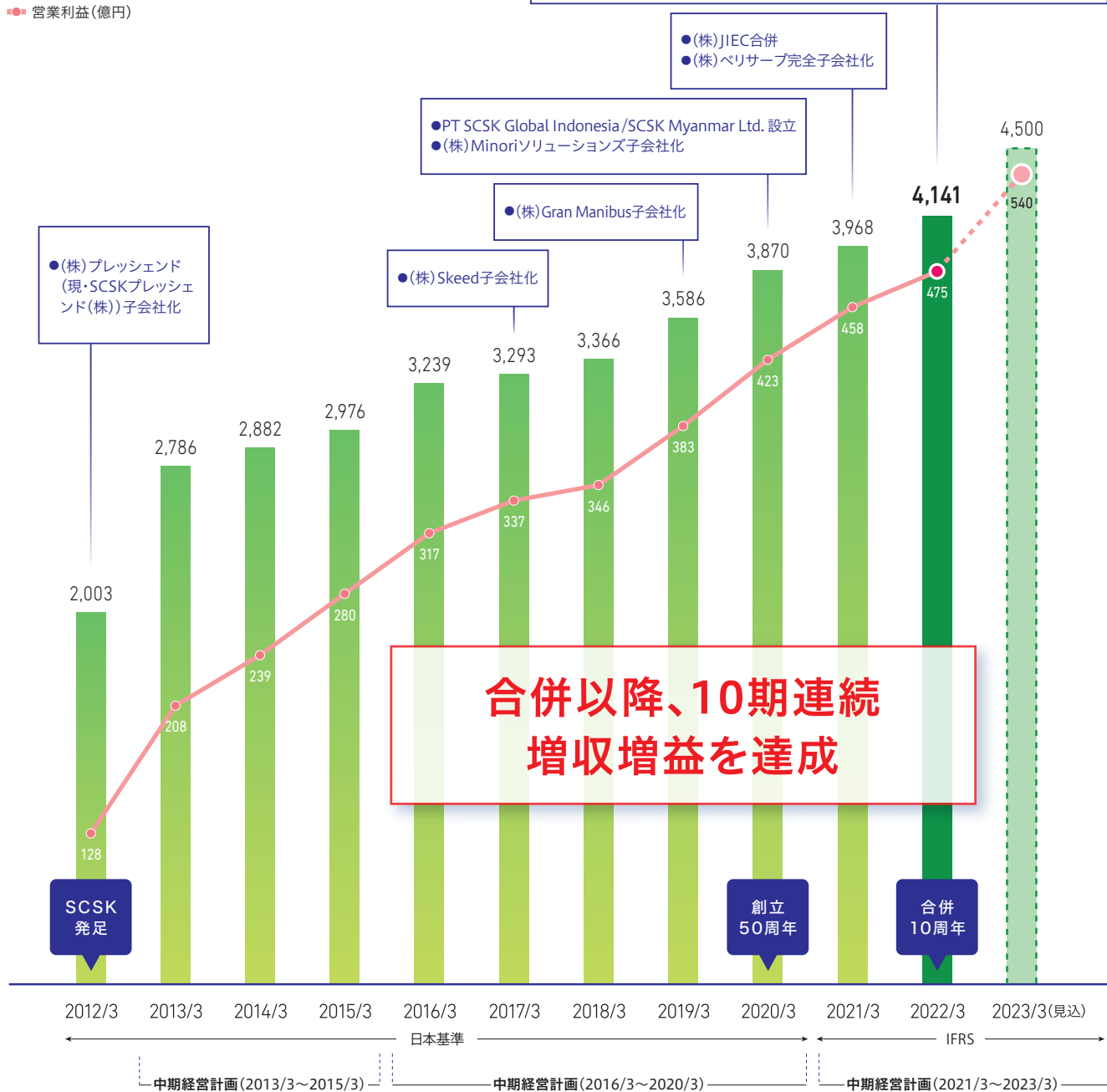
平均月間残業時間



(>P66)

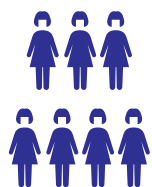
売上高・営業利益の推移

■ 売上高(億円)
● 営業利益(億円)



女性のキャリア開発を推進

女性役員およびライン管理職



92名

(>P88)

健康経営を推進

健康増進による
自分と家族の幸せ



実感度 91.2%

心身のコンディション改善による
パフォーマンスの向上



実感度 92.2%

(>P88)

コーポレート・ガバナンス体制を継続的に強化

取締役会における
独立社外取締役比率



50%

(>P72)

監査等委員会における
独立社外取締役比率



83%

Part 1

SCSKグループの ビジョン

会長メッセージ

変化の激しい事業環境のなかでも、 グループの企業価値向上と 持続的な社会の実現に向けた取り組みを継続します。

平素は格別のご支援を賜り、厚く御礼を申し上げます。代表取締役 執行役員 会長 最高経営責任者の山埜です。社長の當麻と力を合わせ、SCSKグループの企業価値拡大と持続的な成長の実現に向けて取り組んでいきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

今、世界は激動のなかにあります。新型コロナウイルスのパンデミックが終息せぬまま、地政学リスクが顕在化し、世界中で人々の社会生活や、企業の事業環境に急激な変化が生じています。そうした不透明で不確実な環境下ではありますが、私はSCSKグループの一層の成長を確信しています。

社会におけるITの重要性はますます高まっています。ITなくして企業活動はおろか、私たちの日々の生活は成り立ちません。信頼性や利便性の高いITサービスが求められるなか、SCSKグループが必要とされる機会は、必ずや継続的に拡大するものと思っています。

SCSKグループが誕生し、2023年3月期で12期目を迎えます。SCSKグループの競争力の源泉は、前身企業の時代から育み、磨き続けてきた技術力と業務品質、顧客、パートナーとの信頼関係、そしてこれらを生み出す人的資本にあり

ます。「働き方改革」や「健康経営」はSCSKグループが注力してきた取り組みですが、今後はさらにその取り組みを進化させ、一人ひとりの働きがいの実現と価値創出力の向上につながる経営基盤の強化に継続して取り組んでいきます。

SCSKグループは経営理念「夢ある未来を、共に創る」の実現に向けて、社会と共に持続的な成長を目指す「サステナビリティ経営」を推進しています。世界が混とんとし、安心・安全な社会や環境の持続可能性が脅かされている今こそ、事業活動を通じて社会のあるべき姿の実現に貢献することで、社会の公器である企業の責任を果たしていきます。

今年度の統合報告書では「サステナビリティ経営」への取り組みを、優先的に取り組むべき社会課題として設定したSCSKグループのマテリアリティ(>P17)の観点から整理することで、ステークホルダーの皆様へ、2030年の目指す姿である「共創ITカンパニー」の実現に向けた進展をお伝えしたいと考えています。

社会と共に、持続的に力強く成長するSCSKグループのこれからにどうぞご期待ください。



代表取締役
執行役員 会長 最高経営責任者

山埜 英樹

SCSKグループは、成長戦略としてサステナビリティ経営を推進します。
事業を通じた社会課題解決や、新たな価値創造に取り組むことで、
「2030年 共創ITカンパニー」を実現します。

SCSKグループを取り巻く外部環境

技術の
パラダイムシフト

AI/IoT
Fintech
xR
5G
CASE
:
:
:

社会課題

気候変動
健康・福祉
人権・教育
ダイバーシティ
ワーク・ライフ・バランス
地域・医療格差
:
:
:

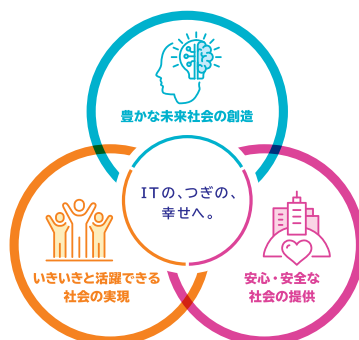
経営理念

夢ある未来を、共に創る

経営理念の実践
マテリアリティ

> P17

社会課題解決を
通じた持続的な事業成長



持続的な
成長を支える基盤



コーポレート・ガバナンス > P69

経営資源

財務資本 > P35

●強固な財務基盤
●高い資本効率
●戦略的な事業投資
2022年3月期末実績
ROE14.1% / ROIC11.8% など

知的資本 > P25

●革新的技術の探求・適用力
●先進技術の実用化に向けた研究開発力
●高品質・生産性向上を実現するSCSKの品質標準とそれを支えるプラットフォーム
2022年3月31日時点
S-Cred[®]案件受注数 130件
S-Cred[®]技術者育成数 1,900名

人的資本 > P60

●多様なスキル・経験を持つプロフェッショナル人材
●成長し続け、活躍できる職場の実現
●働きがい高め共創を促す企業文化
2022年3月期末実績
SCSKキャリアフレーム認定者数 5,950名
女性役員およびライン管理職者数 92名
従業員満足度 91.8%

社会関係資本 > P44、P67

●多様な業種にわたる共創を実現するための顧客基盤
●健全なバリューチェーン
顧客基盤約8,000社
Coreパートナーとの連携
(Coreパートナーカンファレンス9年連続開催) など

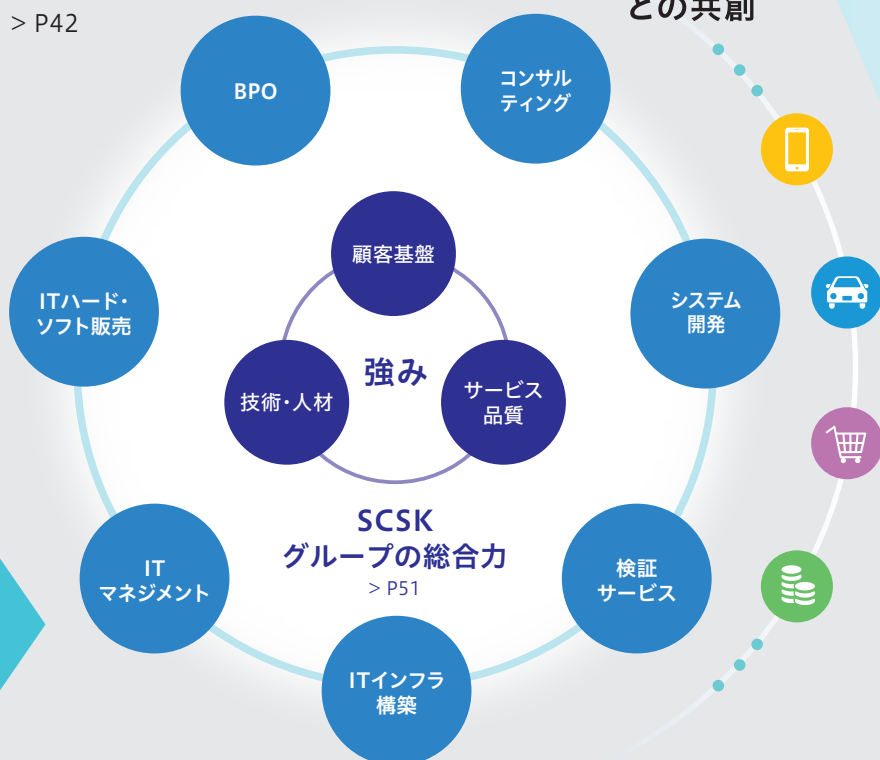
自然資本 > P56

●エネルギー効率の高いデータセンター
2022年3月期末実績
温室効果ガス排出量 約15%削減(2020年3月期比)
TCFD提言に基づく情報開示の拡充
グリーンボンド発行 など

社会課題解決を通じた持続的な成長

事業活動

> P42



社会価値の創出

- 豊かな未来社会
- 安心・安全な社会
- 人々がいきいきと活躍できる社会

グランドデザイン
2030
> P19

SCSKグループの
目指す姿

共創IT
カンパニー

～ITの、つぎの、
幸せへ。～

売上高1兆円
企業への挑戦

中期経営計画 > P23



経済価値の創出

- 収益の拡大
- 資本効率の向上
- 株主価値の増大

経営資源の拡大



自己変革により従来の枠組みを乗り越え、 社会課題の解決を実現する 「共創ITカンパニー」を目指します。

代表取締役

執行役員 社長 最高執行責任者

當麻 隆昭

代表取締役 執行役員 社長 最高執行責任者に就任した當麻隆昭です。私は1987年の入社以来、製造業のお客様向けを中心にシステムエンジニア、プロジェクトマネージャとしてキャリアを積んできました。幾多の案件を経験して学んだのは、相手の立場に立って物事を考える「共感力」の大切さです。とりわけ、プロジェクトマネージャには、プロジェクトの意義や目的などに関して、プロジェクトメンバーはもちろんお客様やパートナー様を含めた関係者全員の認識・意識をすり合わせながら、成功への思いを一つにまとめることが求められます。お互いにさまざまな制約条件があるなか、相手の立場に立って物事を考えることで解決策を見出し、共に難局を乗り越えた達成感を皆で分かち合い、より強固な信頼関係を築いていく。それが私にとって仕事の醍醐味であり、大きな喜びでもありました。

2011年10月の合併に際して発足した経営理念の策定プロジェクトにおいて、私は「お客様・パートナー様と新たな価値を共に創る、価値共創という概念がふさわしいのではないか」ということを申し上げ、その後さまざまな議論を経て、現在の経営理念「夢ある未来を、共に創る」が出来上がりました。このたびの社長就任に際して、皆様より激励のお言葉とSCSKグループに対する期待をお寄せいただき、改めてお客様・パートナー様と共に、そして社会と共に、私たちが培ってきたITや業務の知見を駆使して、より良い未来を創っていくことが、私たちの使命・存在意義であると感じています。

私たちは今、大きな時代の転換期を迎えています。新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大やロシアのウクライナ侵攻といった未曾有の環境変化が起きるなか、SCSKグループに求められるITサービスも加速度的に変化しており、これまでの延長線上でITサービスを提供していくだけでは、お客様や社会の抱える課題を解決し、成長を続けていくことは難しくなると考えています。

環境変化の大きい不確実な時代においてSCSKグループが成長を続けていくためには、自らを積極的に変革していかなければなりません。情報をつなげ、想像を膨らませ、未来を予測し、そこに新たなビジネス機会を見出し、短サイクルで検証を繰り返す必要があると考えています。お客様や社会の向かうべき道筋に影響を与え、社会変革の方向性を決定付けるGame Changerとなるべく、不断のイノベーションに挑戦していきます。

中長期の価値創造に向けて

マテリアリティを事業に紐付け、一人ひとりが仕事を通じて実践する

SCSKグループは「夢ある未来を、共に創る」の経営理念の下、社会課題の解決に貢献することで持続的な成長を目指す「サステナビリティ経営」を推進しています。こうした価値共創をベースとした事業を推進するにあたり、SCSKグループは、2020年4月に「サステナビリティ経営」の羅針盤となる7つのマテリアリティを策定しました。これは、今日の社会が抱えるさまざまな課題を事業視点で評価し、SCSKグループが社会と共に成長するために優先的に取り組むべき課題を特定したものです。

この7つのマテリアリティをグループ役職員一人ひとりが実践できるよう、サステナビリティ推進委員会を中心に役職員への積極的な啓発活動を展開しています。私自身も、2022年3月期まで同委員会において、サステナビリティ経営やその活動指針となるマテリアリティの理解浸透に向けて取り組んできました。具体的には、リーダークラスや若手の役職員を集め、SDGsやサステナビリティ経営への理解促進と意識向上を図ると同時に、マテリアリティをどのように事業に紐付け、日々の業務を通じて実践していくべきか議論を重ねました。今後、委員会のメンバーが変革の担い手となって役職員の意識改革を促し、マテリアリティの実践、すなわちSCSKグループのサステナビリティ経営を一層加速させてくれるものと期待しています。

中期経営計画の進捗

S-Cred⁺プラットフォームを駆使し、圧倒的な収益性の実現へ

SCSKグループは、マテリアリティの方向性を踏まえ、長期的に目指す姿として「2030年 共創ITカンパニー」を掲げ、これを実現するための最初のステップとして、2020年4月から中期経営計画(2021年3月期～2023年3月期)に取り組んでいます。同計画では、「事業革新」「DX事業化」「人財投資」の三つの基本戦略を軸に、事業構造の抜本的な変革を目指しており、計画2年目の2022年3月期もさまざまな施策を推進しました。

「事業革新」は、「ものづくり革新」「分室」革新」という二つの

視点で取り組んでいます。「ものづくり革新」で構築を進めてきたS-Cred⁺プラットフォームの機能実装は着実に進捗しています。S-Cred⁺プラットフォームは、システム開発・運用の品質を担保すると同時に、ローコード・ノーコード開発を実現し、生産性向上を実現するSCSK独自の開発・運用基盤です。プラットフォーム活用による省力化・効率化を通じて、生産性30%アップを目指しています。これにより圧倒的な収益性を実現し、業界におけるSCSKグループの優位性を一層強固なものにしていきたいと考えています。

すでにSCSKグループ内にはS-Cred⁺に精通した約2,000名の人材が育っています。さらにコアパートナーが利用するための基盤づくりも着々と進んでおり、事業現場で実際に活用するための体制が整いつつあります。2023年3月期から本格的なロールアウトフェーズに入り、早い段階で、主要な開発・運用案件の30%以上に適用できるようにしたいと考えています。

お客様先に常駐している“分室”を常駐支援型から価値共創型へ転換する“分室”革新においては、各分室において、DX提案の拠点化を図るとともに、お客様のDX戦略や業界の課題を理解し、あらゆる提案を積極的に行うことのできるサービスマネージャの育成に取り組んでいます。中期経営計画3年間でサービスマネージャの150名育成を目標としていますが、2022年3月期までに90名を育成しており、順調に育成が進んでいます。また分室における案件に、ものづくり革新での成果をいち早く活用するとともに、分室のフロント担当者が高度なDX案件に注力するため、一定のボリュームがある継続的な保守・運用案件のリモート化、あるいは国内地方拠点を活用したニアショア化を進めています。

2023年3月期は、育成したサービスマネージャを活用したコンサルティング案件創出も含め、お客様のDXにつながるSoR高度化など、お客様に対して積極的にデジタル化提案を行っていきます。

時代の潮流をとらえ、将来の成長をリードするDX事業の立ち上げに挑む

「DX事業化」では、「モビリティ」「金融サービスプラットフォーム」「ヘルスケア」「CX(カスタマーエクスペリエンス)」の4つを重点領域に、2022年3月期はビジネスパートナーを含む400名を超える要員と30億円を超えるコストを投入し、引き続き新規事業の開発を進めています。

例えば、金融サービスプラットフォーム領域では、2021年8



月に「日本版TAMP*」に関するサービスを開始しました。超低金利時代が長期化し、日本人の資産運用が貯蓄から投資へと向かう潮流をとらえ、今後も機能・サービスのさらなる充実を図りつつ、新規顧客の開拓を目指します。また、「ヘルスケア」領域では、地域医療の課題である「高度医療を担う病院への患者集中」の解決に向けた実証実験として、地域中核病院および同病院と連携する複数の病院に、医療現場のDX化を推進する「Dr2GO」(>P31)を導入しました。「モビリティ」「CX」の領域を含め、ベースとなる事業計画からの市場環境の変化、その対応策などを多角的に検証しながら、2023年3月期も40億円程度の投資を継続し、早期の事業化・収益化を目指します。さらに第5の領域として、カーボンニュートラルの実現に向けて中長期的に大きな成長が見込まれる「エネルギー」領域にも注目しています。今後、住友商事と連携し、温室効果ガスの排出マネジメントや電力マネジメントなどのDXソリューションを提供していく計画です。

*TAMP(Turnkey Asset Management Platform):個人に資産運用のアドバイスを
行うIFA(独立系フィナンシャル・アドバイザー)向け事業支援プラットフォーム

3年間で100億円の人財投資を実施し、成長戦略を支える人材力を強化

三つ目の基本戦略が「人財投資」です。SCSKグループでは、中期経営計画の3年間で100億円の人財投資を計画しています。私自身が人事・総務分掌役員を務めた直近2年間は、このうち約70億円の投資を実行し、お客様のDX戦略の実現に向けたコンサルティングを担う人材の育成・拡充、DX事業化を担う

技術力とビジネススキルを兼ね備えた人材の強化・育成などに注力しました。また、一人ひとりが高い目標を掲げて思い切り挑戦できる風土の醸成や、高い専門性を備えた人材が安心してキャリアアップできる環境整備を目指し、新人事制度の導入に取り組みしました。これらにより、事業成長に必要な人材力の高度化・拡充は確実に進みつつあると認識しています。

また、都市部を中心にIT人材の獲得競争が一層激しさを増すなか、人材拡充の観点から、SCSKグループは地方拠点を積極的に拡充しています。開発拠点であるSCSKニアショアシテムズ(株)、検証事業を行う(株)ベリサーブや、BPOビジネスのSCSKサービスウェア(株)などの地方拠点における要員数を、2020年3月末時点の3,000名強から5,000名弱まで増加させました。これら地方拠点の拡充を、第1ステージとしてこの数年かけて推進してきましたが、次のステージとしては、量的な拡充は継続しつつ、地方拠点における人材を、地方のDXを加速させるための高度人材に育成し、活用していくことを考えています。

将来に向けた事業投資を実施しつつ営業利益率12%達成へ

2022年3月期は、事業投資を実行しながらも、10期連続で増収増益を達成することができました。中期経営計画の最終年度となる2023年3月期の業績につきましては、売上高4,500億円、営業利益540億円、当期利益380億円、営業利益率12.0%、ROE14.7%を目指します。中期経営計画発表前後から

本格化し、いまだ収束が見通せないコロナ禍に加え、昨今の不安定な政治経済状況の影響もありますが、事業環境は確実に上向いており、お客様のIT投資需要を確実にとらえつつ、今後の成長に向けた事業投資の強化と業績目標の達成の両立を図っていきます。

2023年3月期の目標については、過去2年間の成長率と比較してかなり高い数字ではないかとの声もあります。しかし、私は低い目標を設定して上方修正するよりも、将来の目指すべき姿をきちんと見据えて、常に高い目標を掲げてそこに到達するために策を講じ続けていく企業グループでありたいと思います。この2年間に実行した成長投資、事業基盤強化の成果、そして自分たちのポテンシャルからすれば、十分に到達可能な目標だと見ており、株式市場に対するコミットメントとしてしっかりクリアしていきたいと思っています。

今後の事業方針

過去の成功にとらわれていては、将来はないという危機感を共有

われわれはこの10年間、品質に強いこだわりを持って事業運営をしてきました。既存事業の高度化や、効率化を進めてきたこともあり、営業利益率では業界でも高いポジションを保ってきました。しかしながら、次第にその差は縮まってきています。さらに高い営業利益率を目指していこうとしたときには、従来のやり方では難しいと考えています。やはり仕事の進め方や、事業そのものを見直す必要があります。私の目には、SCSKグループは、今までの成功によるサクセストラップに陥って、お客様やお客様へのアプローチ、事業モデル、組織などの固定化・硬直化が進んでいるのではないかと映っています。従来の枠組みを超えて、変わらねばならないという健全なる危機感を持ちながら、さらに高みを目指して、本当の意味で業界のリーディングカンパニーになっていきたいという思いを役員にも発信しています。

従来型の枠組みを超えるために優先的に取り組む四つの施策

この危機感の下、私が今後、重点的に力を入れていきたい施策の一つが、お客様のDXへの取り組みを積極的に支援していくことです。これは、新規事業としてDX事業化を推進するだけ

でなく、進行中のプロジェクトを含めたすべてのお客様接点において、将来的なDXへの発展を視野に入れた提案活動に注力し、お客様のDX実現の支援者を目指すというアプローチです。既存事業の中にもDX案件は存在し、例えばSoR領域の案件は、生きた有用なデータの格納庫の再構築という観点でDXにつながるものです。その取り組みの先では、SolやSoEなどのDXとして価値を生み出す案件が連なっています。お客様のDXを実現するための武器となるサービスや技術の品揃えを強化するため、(株)Gran Manibusを含むグループ内のコンサルティング体制を強化するのはもちろん、M&Aや戦略提携なども含めて外部リソースも有効に活用し、これまでと異なる顧客アプローチにより事業を拡大していきます。

二つ目の施策は「個客志向からマーケット志向への進化」です。SCSKグループは約8,000社に及ぶ顧客基盤を持ち、中でも各業界を牽引するTop100のお客様に対してはそれぞれ事業戦略を立案しています。お客様に寄り添い事業を拡大することの重要性は変わることはなく、引き続き注力していきますが、今後は、お客様の業界に横串を刺せる知財の開発・活用につながるような、質の高い案件を獲得していく必要があると考えています。S-Cred⁺プラットフォームをPaaS基盤として活用することで、開発した知財をベースとするITサービスに加え、外部のクラウドベンダーやコアパートナーのサービスとシームレスに連携し、多様な機能やサービスを提供していく「クラウドサービスインテグレータ」としてのサービス強化に取り組んでいきます。

三つ目の施策は「特定領域の戦略的強化」です。基幹系を中心にシステム開発の大型案件においては、スクラッチで1からつくる案件は減少しており、大型案件はほぼSAPなどのERP案件といってもいい状況です。収益性が高く、不採算案件も少ないERP事業については、戦略的事业と位置付け、人材育成の加速や、SAP BTPなどの新しい技術プラットフォームの活用にも取り組み、大型案件に対応できる体制を強化していきます。SCSKの独自ERPであるProActive事業についても、SCSKグループの中での位置付けを再検討し、SCSK Minoriソリューションズ(株)との協業を前提に販売体制を見直すことで、飛躍的に成長させたいと考えています。また、コロナ禍の影響もあって滞っていたグローバル事業の強化も重要です。これまで主に日本企業の海外事業展開の支援を目的とした事業を展開してきました。それに加えて、今後は現地企業をターゲットにした事業展開や、東南アジアでのDX事業化など、新たな市場

開拓に注力していきます。

四つ目の施策は「事業変革による収益性の強化」です。営業利益率で業界他社との差が詰まるなか、さらに高い営業利益率を目指していく上で、中期的には営業利益率15%超を目指したいと考えています。そのために、前述の通りお客様のDXへの取り組みを積極的に支援することや、クラウドサービスインテグレータへの転換を進めるとともに、収益性の劣る事業の縮小・撤退とリソース再配分を含む、事業変革に取り組みます。同時に、新しい事業に対応した人材ポートフォリオを作成し、各事業の成長に必要な技術や知識、ノウハウを備えた人材を計画的に育成・拡充していく方針です。すでに、専門性認定制度や高度専門人材向けのADV職掌(>P62)の設定などSCSKらしさを持った仕組みをつくり上げてきましたが、これらを各事業の実情に合わせ、さらに生きた形で活用していけるような機能強化を図りたいと考えています。

共感経営で役職員のWell-Beingと企業グループとしての成長を実現

最後に、私の目指す経営像をお話しします。私は、2010年から2年間、西日本地区の事業本部長を務めました。多くの役職員を預かる立場となって芽生えたのが、「役職員とその家族を幸せにしなければならない」という意識です。その思いは、直近2年間、人事・総務分掌役員を務めるなかで一層強まりました。役職員の幸福度を高めるためには何が必要なのか。報酬・待遇も重要ですが、大切なのはそれだけではありません。例えば、仕事を通じた自己成長、そして「自分の仕事がより良い社会の実現に役立っている」という実感などが、より大きな幸福感、Well-Beingにつながるものと私は考えています。

また、IT業界においては、求められる知見やスキルが格段に上がってきており、かつ事業戦略の遂行におけるITの重要性が高まるなかで、IT人材はユーザー企業も含めた争奪戦の様相を呈しています。そのなかで、有為な人材を引き付け、活躍する場を与えられる企業であり続けることは、人材が最大の経営資源であるSCSKグループにとって、生命線であることは間違いありません。この観点からも、これまでの働き方改革やスマートワーク・チャレンジといった「働き方」の改善から一歩前に進み、役職員がSCSKグループでの仕事に一層の働きがいを感じてもらえるような経営を行っていきたいと考えています。

ですから、私は社長として役職員のWell-Beingを追求していきます。それと同時に、組織として社会に貢献するという、社

会の公器としてのSCSKグループの役割を果たしたいとも考えています。その両方を実現するためには何が必要か。私は、役職員すべてが「夢ある未来を、共に創る」という経営理念や、「共創ITカンパニー」という目指す姿に共感し、一体となって価値創出に取り組んでいくことが必要であると考えます。

相手の立場に立って物事を考える「共感力」は、人のため、あるいは社会のために新しい価値を提案し実現することにつながります。役職員間のもとより、多くのステークホルダーとの共感を原動力とする経営、いわば「共感経営」を推進することが、一個人や一企業では成しえない、社会への大きな価値提供を可能にすると、私は考えています。「共感経営」によってお客様の、そして社会の課題を解決することで、役職員のWell-Beingを高めると同時に、企業グループとしてもサステナブルな成長を果たしていく。それが私の目指す経営像です。



SCSKのサステナビリティ経営推進体制

サステナビリティ経営推進体制

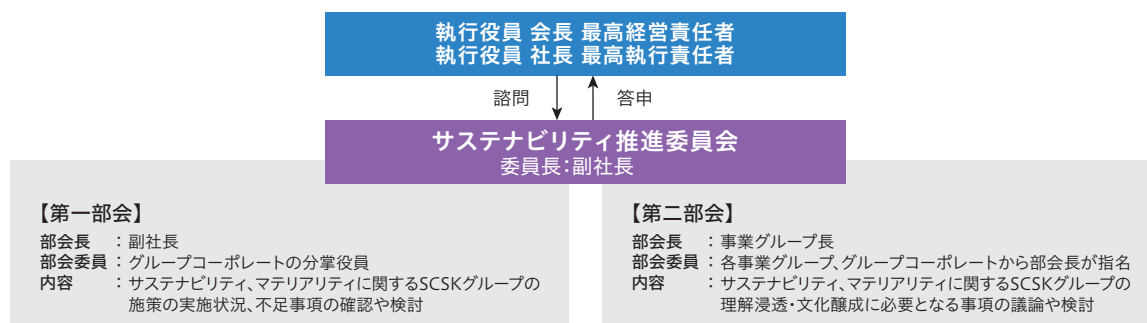
SCSKグループの成長戦略である「サステナビリティ経営」の推進にかかわる全社的課題、取り組み施策の確認や検討のため、「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。委員会は、副社長を委員長とし、第一部会・第二部会から構成されています。

第一部会の部会長は副社長が兼任し、グループコーポレートの経営層が委員となり、サステナビリティやマテリアリティに関する施策の実施状況、今後の取り組み施策についての確

認や検討を行います。

第二部会の部会長は事業グループ長が担当し、事業グループ、グループコーポレートから部会長が指名したメンバーが委員となり、SCSKグループの目指すべきサステナビリティ経営の在り方やマテリアリティの取り組みなどについて議論し、経営会議メンバー向けに報告を行います。第二部会の委員は、グループ内への浸透・文化醸成を推進する活動をエバンジェリストとして担うことを期待して選出しています。

サステナビリティ経営推進体制



第一部会の活動

第一部会は、サステナビリティ経営の実践にあたり、国内外のサステナビリティに関する最新情報や動向などを踏まえ、中長期的にSCSKグループが留意すべき事項、およびマテリアリティに関する施策の実施状況や不足事項などについて議論しています。

2022年3月期は全5回開催しました。確認・検討した事項については経営会議に報告するとともに、具体的な取り組

みを進めています。

2022年3月期の主な検討テーマ

中長期的な経営の観点から、サステナビリティ経営を推進

- SCSKグループ人権方針の策定
- TCFD提言に基づく情報開示
- 役員報酬の個人別評価にサステナビリティ経営に関する項目を追加
- サプライチェーンを含めた環境・人権の取り組み

TOPIC 「SCSKグループ人権方針」の策定

SCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」の下、事業活動を通じて社会に貢献する企業を目指して、さまざまなステークホルダーの皆様と共に豊かな社会づくりに取り組んでいます。その実現のため、事業活動にかかわる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せるよう、経営理念の中の約束の一つとして「人を大切にします。」を掲げています。

2022年6月にSCSKグループは、「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的なガイドラインに基づき、「SCSKグループ人権方針」(以下、本方針)を策定しました。

SCSKグループの事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重する企業グループとして、SCSKグループのすべての役職員*お

よびパートナー企業をはじめとする取引先に適用される本方針は、経営理念および行動指針に基づき、人権尊重に向けた考え方や責任について示しています。SCSKグループでは、人権を尊重した事業活動の推進に向けて、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築することで、事業とサプライチェーン全体で起こりうる人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るように継続的に努め、企業として社会的責任を果たします。

*SCSKグループに所属する役員および従業員(正社員、契約社員、パート・アルバイト)、ならびにSCSKグループの業務に従事する派遣社員。

「SCSKグループ人権方針」はSCSKのWebサイトに掲載しています。
<https://www.scsk.jp/corp/csr/humanrights.html>



第二部会の活動

第二部会は、SCSKグループが成長戦略として掲げているサステナビリティ経営について、SCSKグループが目指す「ありたい姿」を検討するとともに、その実現に向けた取り組みとして、サステナビリティ経営およびマテリアリティの「社員に対する理解浸透」、「組織文化の醸成」に向けたさまざまな施策を各部会委員が主体となり検討を進めています。全部会委員が参加する委員会を毎月開催し、検討した施策に対する意見交換や、検討状況の共有・確認などを行っています。

第二部会 委員のコメント

社員が主導となり、サステナビリティ経営を推進。大切にしているのは、活動に参加したくなる「わくわく感」。



産業事業
グループ
西村 怜央



ソリューション事業
グループ
岡部 菜穂子



事業革新推進
グループ
中村 公美

第二部会は、サステナビリティ経営、マテリアリティの理解浸透・文化醸成に向け、社員が「わくわく感」を持って参加できる施策の検討を進めています。第二部会は各事業グループやコーポレート部門のさまざまなバックグラウンドの人たちで構成されており、多くの刺激を受けながら活動しています。活動を通じて、社会課題を理解することの重要性を感じ、お客様が直面する課題に対して、SCSKとして貢献できることを考えるようになりました。

私たちが各部署との結び役となり、すでに社内実践されているサステナビリティ推進施策と連携を図り、統一感のあるサステナビリティ活動の推進を目指したいと思います。

SCSKのマテリアリティ

マテリアリティ策定プロセスの詳細はWebサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/corp/csr/materiarity/process.html>



マテリアリティの策定プロセス

STEP 1

社会価値創造視点、経営基盤視点での議論

- 「社会価値創造の視点」、「経営基盤の視点」で社会課題の洗い出しを実施。

社会価値創造の視点

「事業を通じた社会課題解決により、持続的な成長を実現する」観点から、取り組むべき社会課題を抽出。(お客様との共創、社会との共創視点)

経営基盤の視点

「事業が環境・社会に与えるマイナスの影響を抑制する」観点から、考慮すべき社会課題を抽出。(ISO26000、SASB、GRI、ESG、SDGs)

STEP 2

マトリクスにマッピング

- STEP1で抽出された社会課題を対象に、「社会価値創造視点」、「経営基盤視点」に分けてそれぞれ議論を行い、重要度を評価。
- 長期的な視点で社会課題を自社にとっての重要度、ステークホルダーにとっての重要度で評価し、マテリアリティマトリクスにマッピング。

STEP 3

マテリアリティ案の作成

- 「経営」と「ステークホルダー」の双方にとっての重要度を考慮したマテリアリティを作成。

STEP 4

ステークホルダーダイアログ

- ステークホルダーの意見をヒアリング(社員アンケート、社外有識者など)。

STEP 5

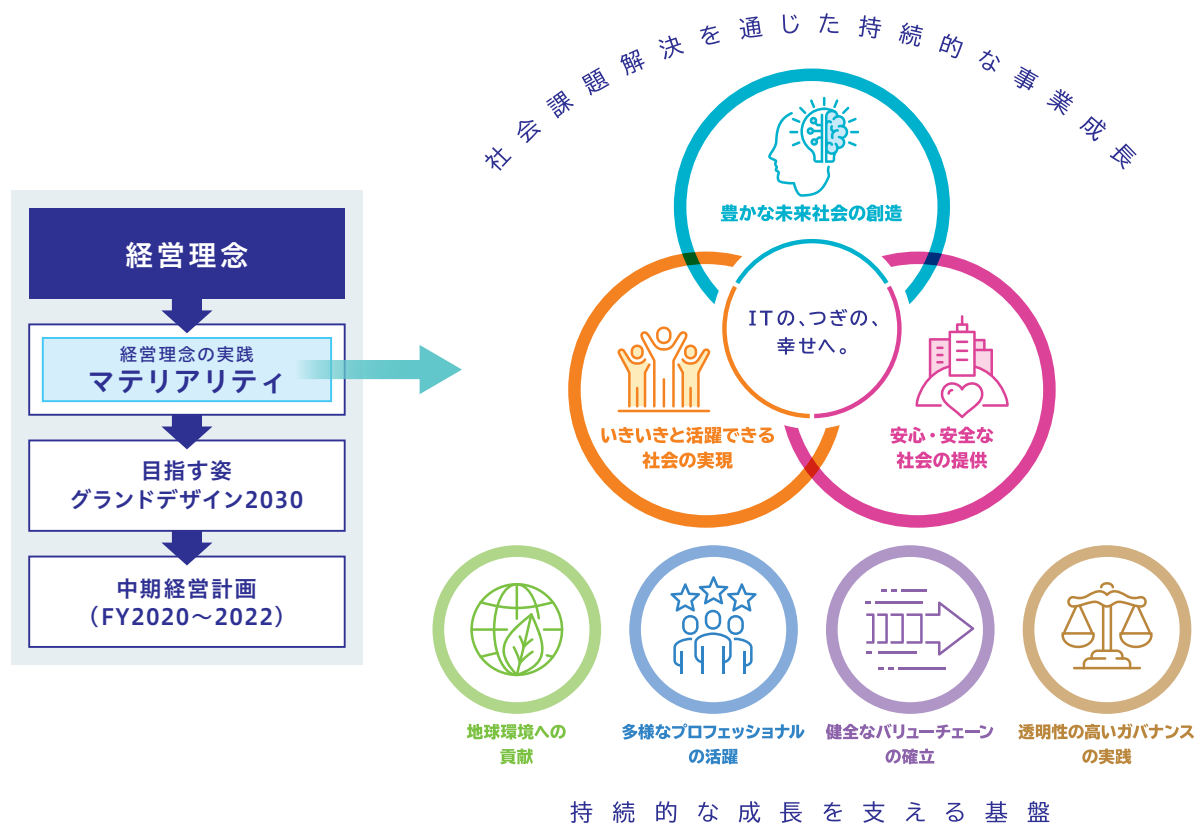
マテリアリティ策定

- 経営会議／取締役会にて決議された後にマテリアリティを策定。

マテリアリティの基本的な考え方

近年、AIなどの先端技術が目覚ましい進歩を遂げる一方、地球温暖化や地域間格差の拡大などの社会課題が深刻化しています。それに伴い企業には、業種・業界を問わず、事業を通じて社会課題を解決し、社会と持続的に成長することを目指す経営が求められています。

このような背景を受け、SCSKグループでは経営理念「夢ある未来を、共に創る」の実現に向けて、社会が抱えるさまざまな課題を事業視点で評価し、社会と共に成長するために、特に重要ととらえ、優先的に取り組む課題をマテリアリティとして策定しました。



社会課題解決を通じた持続的な事業成長

事業活動を通じて「3つの社会」を実現することで、社会の課題を解決し、持続的な事業成長を目指していきます。3つのマテリアリティは相互に関連しあい、「ITの、つぎの、幸せへ。」とつながります。



持続的な成長を支える基盤

ESGを主軸にした取り組みを加速させることで、SCSKグループの経営基盤を盤石にすると同時に、上部に位置する3つのマテリアリティの実現に向けた基盤をつくっています。



ITの、つぎの、幸せへ。

ITというものが別の言葉で表現されるようになるかもしれない未来においても、SCSKグループが人々の幸せを支え、持続的に成長し続けることを表しています。

マテリアリティごとの主な取り組みの事例

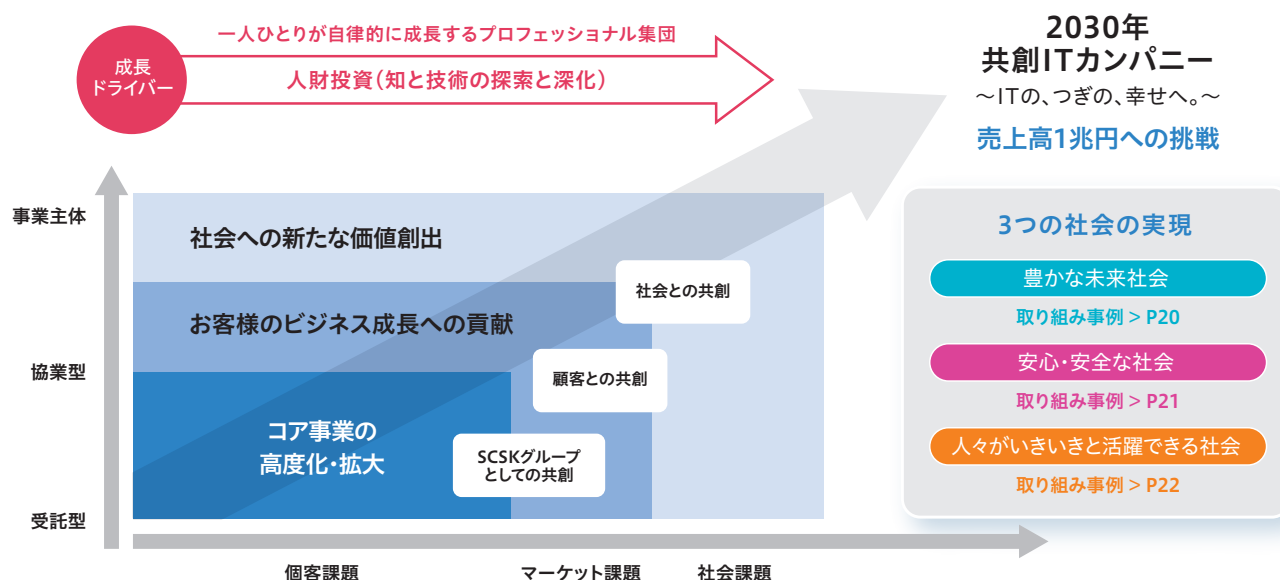
マテリアリティ項目		主な取り組みの事例と実績	関連するSDGs
 豊かな 未来社会の創造	デジタル化がもたらす社会や産業への大きな変化を見据え、お客様やパートナーと共創しながら、社会課題解決に寄与する革新的な事業やサービスを通じて、快適で豊かな未来社会を創造します。	● 多様なユーザーに配慮した適切なコミュニケーションの実現、およびデータ活用による新たな付加価値の創出を支援 (altcircle) >P20 ● Smart Cityに貢献するモビリティサービサーとしてモビリティ社会の未来を創出 >P30	  
 安心・安全な 社会の提供	さまざまなお客様やパートナーが業界の垣根を越えてつながりあう、強靱でかつ信頼できるビジネスプラットフォームを提供することで、日常生活や企業活動の質を高め、安心・安全な社会を支えます。	● クラウド型セキュリティ・ネットワークサービスで安全性の高い事業継続環境を迅速に提供 (SASEソリューション) >P21 ● 医療の「高度化」「高質化」「効率化」および、予防・未病医療の促進 (医療従事者向けコミュニケーションプラットフォーム「Dr2GO」) >P31	  
 いきいきと活躍 できる社会の実現	地域や国を越えて事業を展開することで、当該地域の成長・発展に貢献し、人々が多様な個性を活かしながら、いきいきと活躍できるよりよい社会を目指します。	● 将来の資産形成を推進し、一人ひとりに寄り添ったライフサポートを提供 (職域向け資産形成プラットフォーム「資産形成ラウンジ エフクリ」) >P22 ● ケニアで労働意欲のある人に、バイクと情報と「成長する喜び」を提供 (本田技研工業株式会社様: バイクレンタルサービス「Bodaco」) > P28	  
 地球環境への 貢献	気候変動による事業への影響に適応すると共に、環境に配慮した事業活動の実践や事業機会の創出・拡大により、よりよい地球環境の実現に貢献します。	● 温室効果ガス削減に向けたエネルギーの効率的な利用、および非化石証書の活用推進 ● TCFD提言に基づく情報開示の拡充 ● パートナー企業との温室効果ガス排出量削減活動の共有・実践 > P56	 
 多様な プロフェッショナルの活躍	多様なスキル・経験をもつプロフェッショナルが、価値観を共有し、多様性と専門性を活かしながら、活躍・成長し続けられる機会・職場の実現に取り組めます。	● 社員の持続的な成長とキャリア開発を支援し、人材の高度化・多様化・拡充を推進 ● 個の能力や意見の多様性に着目したD&I浸透施策の推進 ● 健康増進施策の展開と、健康経営からWell-Being経営を目指した各種取り組みの実施 ● 働き方から働きがい改革へ > P60	   
 健全な バリューチェーンの確立	品質に加えて、環境や社会に配慮したバリューチェーンを確立することで高品質で安心・安全なサービスを提供し、お客様の持続可能な成長を支えます。	● パートナー企業との連携を通じた品質・生産性の向上、健康経営導入の推進、契約業務効率化、情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底 ● サステナビリティ推進方針の共有、人権方針の説明、温室効果ガス排出量削減活動の共有・実践 > P67	  
 透明性の高い ガバナンスの実践	透明性を確保しつつ、コンプライアンスを遵守し、経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、情報・リスク管理等に関する適切な管理体制を構築・実践します。	● 独立社外取締役比率の向上など持続可能な成長を実現するガバナンス体制の強化 > P72 ● コンプライアンス遵守、人権尊重に向けた取り組みの実施 > P15、79 ● 役員報酬制度へ譲渡制限付株式報酬制度の導入 ● 適切なリスク管理の実践 (事業継続計画/セキュリティインシデント) > P80	

Part 2

事業を通じた 価値創造

グランドデザイン2030

SCSKグループは2030年に目指す姿として「グランドデザイン2030」を策定しました。自らが事業主体となって、お客様やパートナー企業と共に社会課題の解決に貢献するビジネスを創り出すことによって、「共創ITカンパニー」の実現と「売上高1兆円」を目指しています。同時に、事業を通じて「豊かな未来社会」「安心・安全な社会」「人々がいきいきと活躍できる社会」の実現に貢献していきます。





豊かな未来社会の創造

デジタル化がもたらす社会や産業への大きな変化を見据え、お客様やパートナーと共創しながら、社会課題解決に寄与する革新的な事業やサービスを通じて、快適で豊かな未来社会を創造します。

顧客接点の高度化、データ利活用による新たな付加価値の創出を支援する「altcircle」

背景となる社会課題

- デジタルシフトの推進において必要となるデジタル人材の不足
- デジタルデータ利活用の対応の遅れ
- 消費者のデジタルリテラシーに起因する情報格差の拡大

社会へ与える価値

- 社会・企業のデジタルシフトを促進
- データ利活用により新たな付加価値を創出
- 多様なユーザーに配慮した適切なコミュニケーションを実現

社会や企業のDX化やデジタル化が加速し、企業とお客様の接点が増え、多種多様なデータがあふれているなか、企業にとってデータを利活用し、顧客接点を高度化することは競争力を高めるために重要になっています。このようななか、企業がデジタルデータを利活用する際は、日々変化し続ける技術トレンドへの対応や、データ利活用に向けた人材の不足、導入効果の分かりにくさなど、さまざまな課題があります。

SCSKでは、日々進化する企業とお客様との「顧客接点」を高度化し、お客様へ最高の体験を届けるためのCX(カスタマーエクスペリエンス)ソリューション「altcircle」を提供しています。altcircleの特徴は主に以下の4点です。

①**進化し続けるプラットフォーム**: デジタルマーケティング、デジタルコミュニケーション、ECを含めて、プラットフォームサービスは今後も変化し続ける技術トレンドや市場動向に合わせて、常に最新の機能を利用できます。お客様にとっての使いやすさを追求したUIデザインに加え、お客様が必要とする最適なコミュニケーションを効率的・効果的に支援します。

②**データ利活用に対するコンサルティング支援**: データ収集・蓄積・統合、データ分析・可視化、データ活用の各段階で発生するさまざまな課題に対してワンストップサービスを提供することにより、データ利活用をサポートし、データドリブンな意思決定を支援します。

③**伴走型でのビジネス支援サービス**: 運用段階においてもプロフェッショナルなスキルを持ったチームがお客様と同じ目線に立ち、ビジネスの目標達成に向けて伴走して支援します。

④**アウトソーシング含めたワンストップサービス**: コンタクトセンター基盤の構築から業務アウトソーシング、ECビジネスに必要なロジスティクス構築からECサイトにアップするコンテンツ支援を含め、ワンストップで支援します。

SCSKはaltcircleの提供を通じて、データの利活用を進め、パーソナライズされた質の高いデータを適切にお客様に届けることで、顧客接点の高度化やお客様が求める最高の体験、新たな付加価値を創出し、快適で豊かな未来社会の創造に貢献します。

サービスの詳細はWebサイトをご覧ください。
<https://www.altcircle.jp/>



altcircleの概要



プロフェッショナルサービス

データ活用
コンサルティング

マーケティング
戦略策定

伴走型
マーケティング運用

ソリューション
導入支援

アウトソーシングサービス

EC/フルフィルメント

データ分析/レポート

コンタクトセンター
オペレーター

BPO

プラットフォームサービス

ビジネスステプレート

コンテンツマネジメント
基盤

デジタル
コミュニケーション基盤

EC基盤

コンタクトセンター基盤

データ統合/分析基盤

顧客データ基盤



安心・安全な社会の提供

さまざまなお客様やパートナーが業界の垣根を越えてつながりあう、強靱かつ信頼できるビジネスプラットフォームを提供することで、日常生活や企業活動の質を高め、安心・安全な社会を支えます。

コロナ禍におけるお客様の事業継続環境を迅速に提供する「SASEソリューション」

背景となる社会課題

- 新型コロナウイルス感染拡大による迅速なリモートワークへの対応
- デバイスの多様化とリモートワークの急増によるセキュリティ脅威の拡大
- データセンターへの負荷急増によるパフォーマンスの低下

社会へ与える価値

- 事業活動継続のための環境を迅速に構築
- ゼロトラスト・アーキテクチャに基づく安全性の高いセキュリティを提供
- クラウド型セキュリティ・ネットワークサービスの提供で負荷を軽減

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大に対し、各国で外出の禁止や自粛などの感染拡大を防止する対策が講じられ、人々の生活に大きな変化をもたらしました。

多くの企業がこの未曾有の事態のなか、社員の感染予防と事業活動の継続を両立するため、テレワーク制度やシステム導入を急速に進めるようになりました。

一方、以前より企業内に配置していた業務システムやデータのクラウドへの移行が加速したことで、データセンター、回線、ネットワークセキュリティ機器の負荷が増加し、社員の業務効率の低下を引き起こしました。加えて、モバイル端末の普及やデバイスの多様化によるセキュリティの脅威とその制御の在り方への対応など、さまざまな課題が顕在化しています。

このような環境下で社員がいつでも、どこからでも、安心・安全に業務が可能かつクラウドサービスとの親和性が高いアーキテクチャとして「ゼロトラスト・アーキテクチャ」への注目が集まりました。

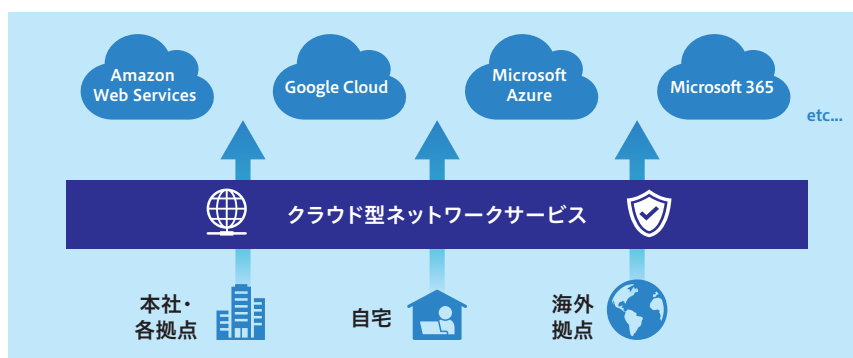
ゼロトラスト・アーキテクチャとは、「すべてを信用しない」という前提に立ち、「適切な認証を受けたユーザーと端末だけが、許可されたアプリケーションやデータにアクセスできるようにする」という考え方です。SCSKでは、ゼロトラスト・アーキテクチャに基づく、ネットワークサービスとセキュリティサービスをクラウド上で一体型で提供するフレームワークである「SASE (Secure Access Service Edge)」ソリューションを用いることでネットワーク負荷を低減し、さまざまな働き方のお客様へ安心で安定したネットワーク環境の迅速な提供を実現しました。

SCSKでは、豊富な知見と実績、確かな技術力を基にお客様に最適なSASEソリューションをご提供することで、今後もお客様の企業活動を支え、安心・安全な社会の実現に貢献していきます。

サービスの詳細はWebサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/sp/sase/index.html>



SASEの概念図



SCSKの取り扱いソリューション

Catoクラウド、Prisma Access、Netskope、Zscaler、CISCO SASE



いきいきと活躍できる社会の実現

地域や国を越えて事業を展開することで、当該地域の成長・発展に貢献し、人々が多様な個性を活かしながらいきいきと活躍できるよりよい社会を目指します。

企業で働く従業員のお金の不安を解消し、将来の安心をお届けする 職域向け資産形成プラットフォーム「資産形成ラウンジ エフクリ」

背景となる社会課題

- 少子高齢化による社会保障制度のひずみ
- 金融リテラシー不足による、資産形成の対応の遅れ

社会へ与える価値

- 金融リテラシー向上による将来の資産形成を推進
- 一人ひとりに寄り添ったライフサポートを提供

少子高齢化により、年金をはじめとする社会保障がさまざまな問題に直面しているなか、これからの「人生100年時代」では、一人ひとりがいきいきと活躍し続けるために、自ら資産形成を行うことの重要性が増しています。

このようななか、企業に勤めている従業員にとっては、老後を含めた自らの収入やライフプランに応じた支出がどの程度見込まれるか、正確に把握するのは難しく、「精緻な収支シミュレーションをベースに老後を含めたライフプランをデザインしたい」「ライフイベント時に最適なサポートを受けたい」というニーズがあります。また、企業側では「従業員に対する資産形成支援など、自ら豊かな人生を送ることができる福利厚生制度を提供したい」というニーズが高まっています。

これらの双方のニーズに対応するサービスとして、SCSKは「資産形成ラウンジ エフクリ」を提供します。

エフクリは、人事制度や退職金・年金制度を反映させたライフプランシミュレーションにより、精緻な収支の見える化を図るとともに、有用な金融知識の提供により、利用者の皆様

に“気付き”の機会をご提供し、将来のライフプランを考慮した資産形成をサポートします。

ライフプランニングのシミュレーション結果や、本サービス内の行動履歴を基に、介護・健康・育児・教育・冠婚葬祭など本人の趣味嗜好に合わせたさまざまな外部サービスのレコメンドを行うことで、各種ライフイベントをタイムリーかつ網羅的にサポートすることも可能です。これらのサービスに加えて、各所に点在していた福利厚生情報やライフイベント時の社内規則なども一元管理することで、福利厚生にかかわるサービスをワンストップでご提供します。

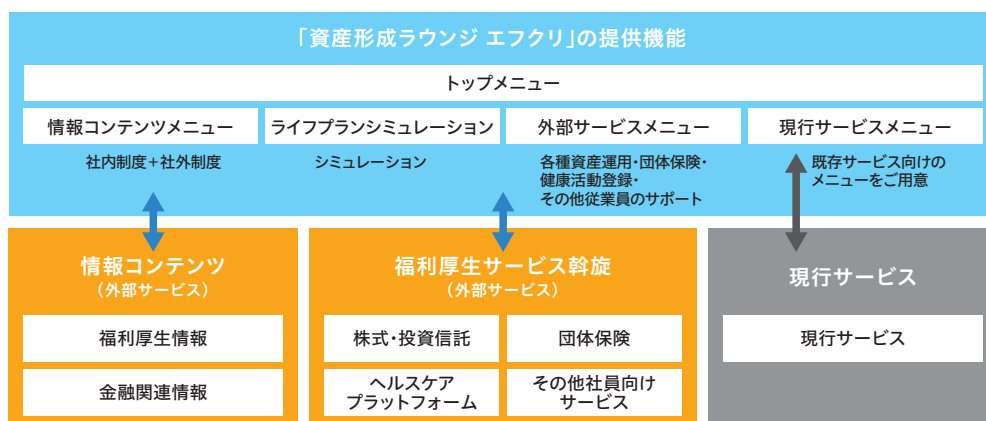
SCSKは「エフクリ」の提供を通じて、従業員の資産形成をサポートし、お金に関する悩みを解消するとともに、一人ひとりに寄り添ったライフサポートを通じて、将来の安心をお届けし、いきいきと活躍できる社会の実現に貢献します。

サービスの詳細はWebサイトをご覧ください。

<https://www.scsk.jp/product/common/efukuri/index.html>



「資産形成ラウンジ エフクリ」が提供するサービス



中期経営計画

中期経営計画
2013年3月期～2015年3月期

中期経営計画
2016年3月期～2020年3月期

基本戦略の振り返り

クロスセルの推進

- 合併により拡大した顧客基盤を活かし、両社それぞれが強みとするサービスのクロスセル営業を全社的に推進、売上規模を拡大

グローバル関連ビジネスの拡大

- 海外拠点の拡充・強化や業務支援など、これまでのグローバルサポート実績を活かし、日本企業向けの海外進出サポート体制を整備、関連売上を拡大

クラウド関連ビジネスの拡充

- netXDC千葉第2センター(SI2)を新設。業界トップクラスの規模のデータセンターを基盤に、クラウド型のITサービスを拡充

経営基盤強化への取り組み

業務品質・効率性・生産性

- 2013年3月期 SE⁺適用開始
- 2014年3月期 サービスチェック制度導入(システム運用の品質管理)
- 2015年3月期 Coreパートナー制度導入

働きやすい職場・健康経営

- 2014年3月期 スマートワーク・チャレンジ開始
- 2015年3月期 残業時間20時間以下、有給休暇取得率95%以上達成

人材育成

- 2013年3月期 専門性認定制度導入

サービス提供型ビジネスへのシフト

- 標準的かつ汎用的な業務オペレーションを共同利用型システムとして提供するサービス「サービス提供型ビジネス」を拡充し、労働集約型ビジネスからの脱却を推進
- ビジネス規模は全社売上高の約20%を占める規模に拡大

戦略的事業の推進

- 車載システム基盤であるBSW(Basic Software)を自社開発し、自社製品である「QINeS-BSW」を市場リリース
- 自動車市場の変化に伴い、当初計画よりも収益化に遅れが発生し、当中期経営計画期間内での黒字化達成ならず

グローバル展開第2ステージ

- 日系企業の現地法人のIT構築支援など、さまざまなITサービスのさらなるグローバル展開を推進
- ミャンマー、インドネシアに拠点を新設し、ASEAN地域における事業基盤を強化

業務品質・効率性・生産性

- 2017年3月期 SE⁺認定試験制度導入、SE⁺(Navi)導入
- 2019年3月期 SE⁺社内遵守率100%達成

働きやすい職場・健康経営

- 2016年3月期 健康わくわくマイレージ導入
- 2018年3月期 どこでもWORK開始
- 2019年3月期 シニア正社員制度導入
- 2020年3月期 副業・兼業制度導入

人材育成

- 2016年3月期 SCSKグループ役職員向け技術コンテスト「テクのこ」開始
- 2017年3月期 SCSK i-University開始
- 2018年3月期 自己研鑽活動促進施策 コツ活開始
- 2020年3月期 学び手当支給開始

経営目標に対する実績と総括

	目標	2015年3月期実績
売上高	3,000億円	2,976億円
営業利益	250～300億円	280億円
営業利益率	8～10%	9.4%
ROE	10%以上	12.4%

- 2011年10月の合併以降、各種施策の実施により経営基盤を整備し、両社の真の融合を推進
- 合併シナジーによる事業拡大を想定どおりに実現し、経営目標を達成

	目標	2020年3月期実績(日本基準)
営業利益	500億円	423億円
営業利益率	10～12%	10.9%
EPS	320円	300円
ROE	15%	15.6%

- 事業構造の転換(脱労働集約型ビジネス)および経営基盤強化を着実に推進し、当中期経営計画期間の売上高成長率は年平均5.4%、営業利益成長率は年平均8.6%と高収益成長を実現
- 戦略的事業の収益化に遅れが生じたものの、既存事業とサービス提供型ビジネスへのシフトにより創出する400～450億円の営業利益目標は計画どおり進捗

中期経営計画(2021年3月期～2023年3月期)

中期経営計画策定の背景

国内IT市場および顧客動向、技術・トレンドが大きく変化するなか、ITサービス業界全体の構造変化が求められており、SCSKグループも既存ビジネスの延長線上の事業だけでは成長の限界が訪れるという危機感を有しています。一方、デジタル化による変化は新たな価値を創出する機会でもあり、次なる成長のためには抜本的にSCSKグループの姿を変革する中長期戦略の実行が不可欠と考えました。さらに、持続的成長

の実現には、ステークホルダーの価値観や企業の社会的影響力を踏まえ、長期的な視点を持って社会課題の解決に貢献する経営を行うことが重要です。

そこでSCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」を実践するためのマテリアリティを策定しました。そしてその方向性を踏まえ、グランドデザイン2030と、その実現に向けたステップとしての中期経営計画を策定しました。

SCSKグループを取り巻く事業環境

国内IT市場	● 緩やかな成長が続くが、大型開発案件は一巡 ● クラウド化の進行、先端技術によるDXの加速など質的变化が起こる	● 人材需要は、課題解決型から価値創造型へ ● ビジネスとITが密着化し、IT内製化が進む ● 顧客企業含めたIT人材の競争競争が激化 など
顧客動向	● DX化の加速に伴い、業界を越えた融合サービスの提供が拡大	● DX領域の内製化→顧客がITの提供側へ など
技術・トレンド	● AI、IoT、5G、シェアリング、APIなど、新技術やトレンドを組み合わせたソリューションのデファクト化 など	

SCSKグループの姿を抜本的に変革する中長期戦略が必要

加速するIT投資の質的变化への対応／ITをトリガーに進化する社会や企業を見据えた価値創出力の向上

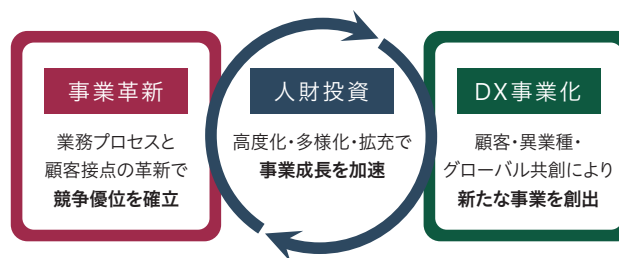
基本戦略

「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けて、本中期経営計画では、三つの基本戦略「事業革新」「DX事業化」「人財投資」および、これらを支える三つの経営基盤強化策「グループ総合力強化」「人を活かす経営の推進」「共創の企業文化づくり」に取り組みます。それらを通じて、グローバルベースでの事業拡大を目指します。

経営指標

	2023年3月期 目標	2023年3月期 業績予想	2022年3月期 実績
売上高	5,000億円以上	4,500億円	4,141億円
営業利益率	10.0～12.0%	12.0%	11.5%
ROE	15%以上	14.7%	14.1%

■資本効率性指標
中期経営計画期間のROIC維持目標レベル:10～12%



経営基盤強化

グループ総合力強化 (組織間連携の推進)	■SCSKの強みを活かした グループ総合力の強化
人を活かす経営の推進	■社員が“いきいき”と活躍する会社へ ■ダイバーシティ&インクルージョン
共創の企業文化づくり	■“私たちが”つなげる、融合する ■他社から学ぶ、他社を活かす

事業革新の進捗

基本的な考え方

「事業革新」では、コア事業の高度化・拡大に向けて、SCSKグループの業務プロセスと顧客接点を「ものづくり革新」「分室」革新という二つの視点で革新していきます。

「ものづくり革新」では、SCSKが新たに開発したものづくり革新プラットフォーム「S-Cred+ (Smart Co-work on Relationship, Engineering and Design Plus)」を核として、サービスの品質・生産性・柔軟性を飛躍的に高めるとともに、ビジネス変化へのアジリティの向上やサービスモデルの多様化、攻めと守りのIT領域各々の最適化を図ります。

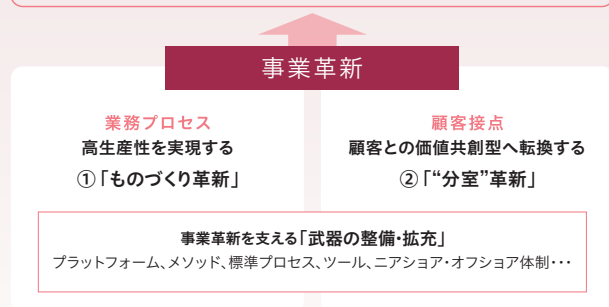
「分室」革新は、顧客先拠点を中心とした組織・チームである「分室」をお客様との共創起点ととらえ、提供するサービスやお客様との信頼関係をより一層発展させる取り組みです。ビジネスの形態をこれまでの「業務支援型」から、お客様のビジネス・IT戦略を支える「価値共創型」へ転換することを目指しています。各分室において「分室」革新を牽引する役割である「サービスマネージャ(SM)」を中心に、SCSKグルー

プのリモート拠点・知財を活用した迅速かつ最適なサービス提供を実現していきます。

事業革新の考え方

多くの日本企業が抱えるシステム課題(2025年の崖*)

- レガシーシステム問題(ブラックボックス化、老朽化、肥大化、複雑化)
- 個別最適システムによる、データ連携・データ利活用が進まない
- ユーザー企業のエンジニア不足・・・など



*経済産業省 2018年9月7日付「DXレポート～ITシステム『2025年の崖』克服とDXの本格的な展開～」

事業革新の今後の取り組み、目指す姿

SCSKグループは、お客様の攻めと守りのIT領域の双方に事業革新の取り組みを展開することで、「共創ITカンパニー」としてお客様への価値提供を目指しています。

効率化を目的とする守りのIT領域

お客様などステークホルダーと顧客先拠点で密に連携し、業務テンプレートやローコード開発プロトタイピングによる「見える要件定義」を実施します。確定した要件を基にSCSK拠点(ニアショアを含む)にて、知財を活用しながらシステムを開発し、完成したシステムを納品します。

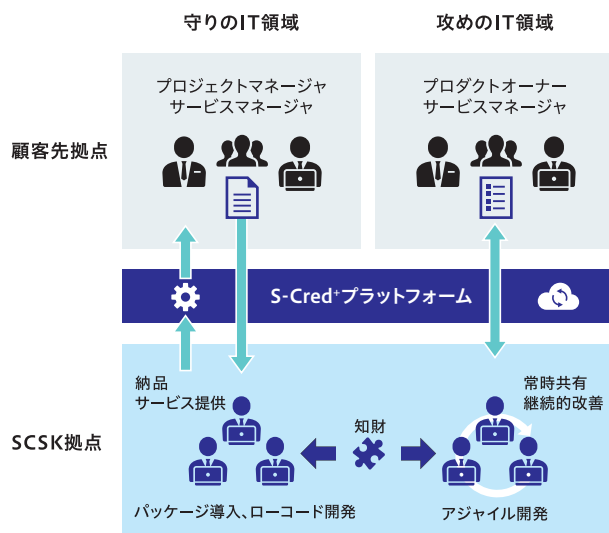
ビジネス拡大を目的とする攻めのIT領域

お客様がITを活用してビジネス拡大に取り組まれるにあたり、私たちはお客様と共にアジリティ高く必要な機能を提供していきます。

必要とするプロダクト機能を洗い出すプロダクトオーナー(お客様)と共に開発チームを編成し、アジャイル開発を採用して提供した機能を改善しながらそのビジネス価値を最大

化していきます。

事業革新の目指す姿



「ものづくり革新」の進捗

ものづくり革新では、「S-Cred+プラットフォーム」を核に、高水準の品質・生産性・柔軟性を備える多様なITサービスを提供しています。(>P27)

S-Cred+プラットフォームの導入・浸透

クラウド活用やローコード開発の普及に伴い、2年間で累計130件のS-Cred+案件を受注しました。また、S-Cred+プラットフォームやローコード開発などのさらなる拡大を見越して教育研修を実施し、累計1,900名の技術者を育成しています。

S-Cred+プラットフォームの拡充

2022年4月にSCSK社内標準開発環境をS-Cred+プラットフォームへ統合したほか、2022年5月に、AWSに加えてAzure用のS-Cred+プラットフォームをリリースしました。

さらに、2022年7月にはSCSK標準Java開発フレームワーク「S-Cred+フレームワーク」をリリース、S-Cred+プラットフォームと連携し、クラウドネイティブアプリケーション開発に対応しました。

アジャイル開発の推進

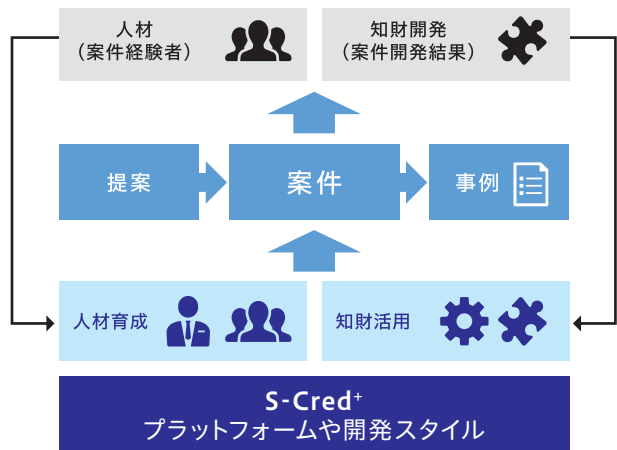
2021年4月に「アジャイル推進部」を新設し、アジャイル開発を必要とする57組織、94案件への支援を実施しました。ま

2022年3月期の主な成果

- S-Cred+案件受注：累計130件
- S-Cred+技術者育成：累計1,900名
- アジャイル開発の推進

た、アジャイル開発に関する知識教育を約5,000名、研修を約500名に対して実施し、約330名がアジャイル関連資格を保有しています。

ものづくり革新の全体像



「“分室”革新」の進捗

SCSKの「分室」は500カ所超に及びます。お客様に寄り添う姿勢を重視しながら、それぞれの分室に応じた革新的な取り組みのプランを策定し、「価値共創型」分室への転換を進めています。

顧客接点・提案力の強化

分室の多くは顧客先拠点を中心に運営しており、お客様と長期にわたって構築してきた信頼関係は、SCSKグループの貴重な財産、武器であると考えています。この財産をお客様への提供価値に転換すべく、お客様の戦略・ニーズをとらえたサービス提案力の強化に取り組んでいます。

特に、顧客接点強化の中核となるサービスマネージャ育成を重点施策とし、2021年3月期から全社選抜型の「“分室”革新SM実践ワークショップ」を開始しています。研修では、上流アプローチ手法の座学に始まり、お客様のありたい姿の仮説を立て、実際に担当するお客様へのインタビュー、お客様の戦略・ニーズに基づいた分室活動の計画を策定。最後には役員への成果プレゼンを行い、活動計画の改善に向けた意見交換・議論を実施します。

すでに90名がこの研修を受講し、顧客先拠点においてお客様と共に中長期的ビジネス・IT戦略（ありたい姿）を実現する「共創の推進役」として実践活動しています。

2023年3月期からは、サービスマネージャをサポートするライン・分室メンバー約2,800名へも理解を深めるべく「“分室”革新

2022年3月期の主な成果

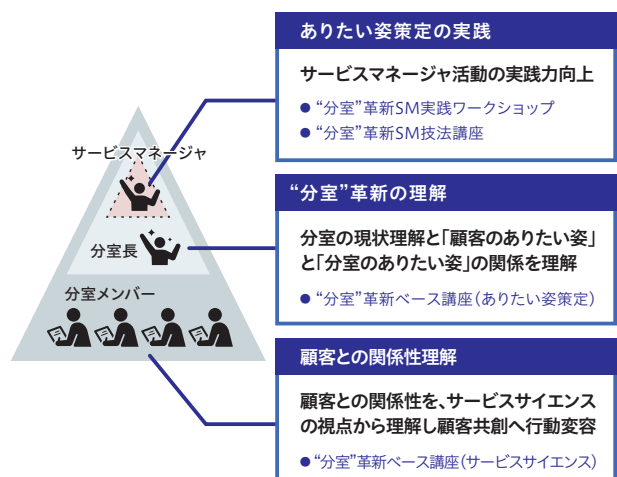
- “分室”革新SM実践ワークショップ修了者：累計90名（3カ年で150名予定）
- サービスマネージャ育成プログラムの拡充
- SCSK専門性認定制度に「サービスマネージャ職種“分室”革新型」を追加

SM技法講座」と二つの「“分室”革新ベース講座」を拡充し、サービスマネージャの実践活動が加速するよう進めていきます。

サービスマネージャ育成プログラム

目的

- ①“分室”革新の中核人材であるサービスマネージャの実践を支援する
- ②“分室”革新の考え方を広く浸透させ、顧客共創への行動変容を促す



Focus

事業革新とDX事業化を支える「S-Cred⁺」「S-Cred⁺」とは

SCSKでは、業務品質の高度化に向けて、2013年3月にプロジェクト管理・システム開発のためのプロセス標準「SmartEpisode Plus (SE⁺)」を導入しました。以降、全社定着化に取り組み、すべての開発案件をSE⁺に準拠して運営することで品質向上を図ってきました。

S-Cred⁺は、SE⁺による標準化をさらに推進するとともに、世の中のITシステムへの要求の変化に対応し、「お客様のビジネス価値向上に貢献するIT」を実現することを目指した、SCSKの「ものづくり(ソフトウェアエンジニアリング)革新」の総称です。

「作らない開発」「自動化」「標準化」「知財活用」「デジタル化」「つなぐ」の6つのコンセプトを軸とした開発スタイルをつくり、「攻めのIT領域」「守りのIT領域」それぞれに最適な開発スタイルを実現します。

「S-Cred⁺プラットフォーム」とは

S-Cred⁺プラットフォームとは、SCSKグループがこれまでに数多くのクラウド利用案件で培ったノウハウや知見を基に開発した、環境構築・システム運用を自動化するプラットフォームです。S-Cred⁺プラットフォームでは、開発するシス

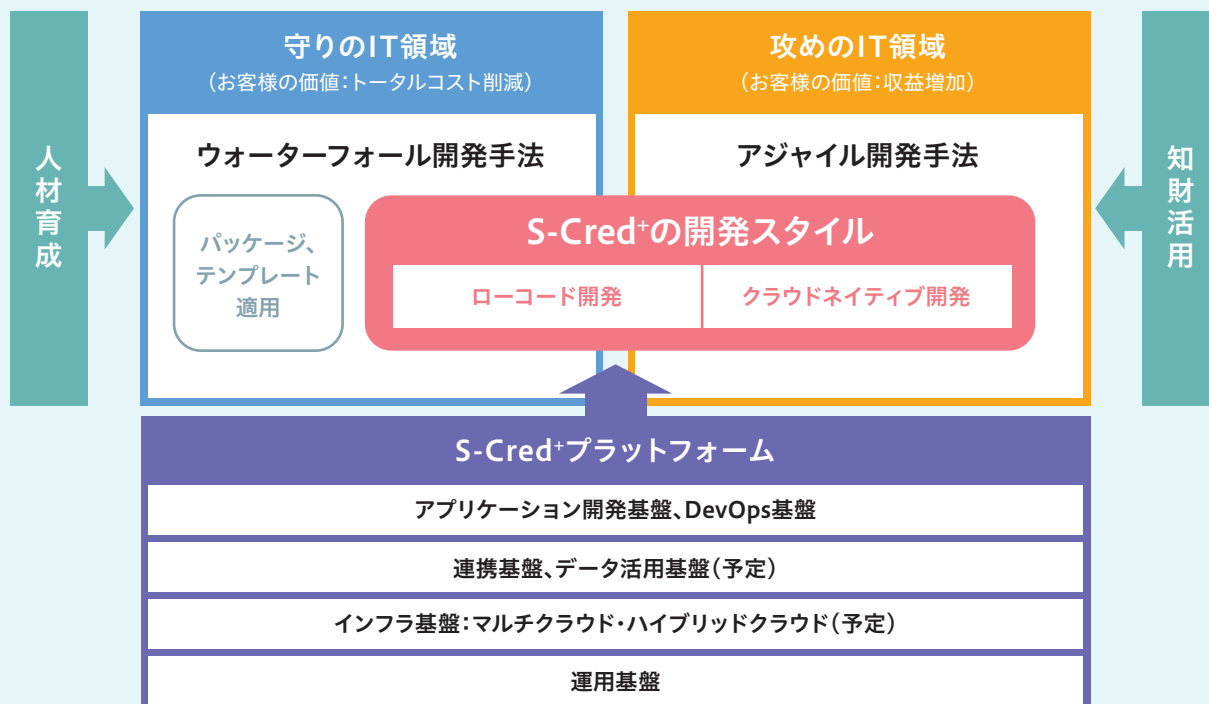
テムの案件特性に応じて、S-Cred⁺に搭載しているパッケージ・テンプレートを適用した上で、ローコード開発やクラウドネイティブ開発といった「開発スタイル」を選択することが可能です。また、そのために最適化したクラウド基盤・アプリケーション基盤を搭載しています。S-Cred⁺プラットフォームをフラッグシップとし、SCSKグループの知見・知財を集約することで、全社最適化を図りつつ価値創造を推進します。

「S-Cred⁺プラットフォーム」の今後の予定

今後は以下3点に取り組むことで、S-Cred⁺プラットフォームの機能拡充と、さらなる利活用を図ります。

- ①AWS、Azure、Google Cloudを組み合わせて利用する「マルチクラウド」やデータセンターとの組み合わせによる「ハイブリッドクラウド」への対応。
- ②クラウドネイティブな開発に対応したアプリケーション開発基盤「S-Cred⁺フレームワーク」との組み合わせによる、API*を中心としたクラウド機能活用型アプリケーション開発の推進。
- ③SaaSや既存システムなど、さまざまな機能やデータを連携させるインテグレーション型プラットフォーム化の対応。および、連携したサービス/システムのデータの一元化と活用の推進。

*Application Programming Interface:アプリケーションソフトの機能の一部を共有できる仕組み

S-Cred⁺の取り組み全体像



お客様の声: 本田技研工業株式会社様

Rent to Own型バイクレンタルサービス「Bodaco」に 「S-Cred+プラットフォーム」と「FastAPP」を活用

お客様が取り組む社会課題に対して、SCSKグループは長年培ってきた技術・知見を活用したITサービスの提供を通じて解決に貢献しています。本事例は、マテリアリティ「いきいきと活躍できる社会の実現」に向けた取り組みの一環です。

ケニアで労働意欲のある人に、
バイクと情報と「成長する喜び」を提供したい。



向原氏 | Hondaではここ数年、従来の“モノづくり”にとどまらず、新たなモビリティサービスの開発を積極的に推進しています。

Hondaの二輪事業は世界中でトップシェアを獲得していますが、アフリカ市場だけはインドメーカーに後塵を拝する状況です。こうした状況を踏まえ、アフリカ市場でビジネス拡大を図るために現地調査を行った結果、アフリカではバイクタクシーが主な移動手段として利用されているものの、バイクタクシーライダーの多くはレンタルバイクを使用しており、高額なレンタル料をオーナーに支払い続けていることが分かりました。そこでライダーに負担のない初期費用でHondaのバイクをレンタルでき、既定の支払いを終えた後にライダー所有となる、Bodacoというビジネスモデルを考えました。

サービスを開始するにあたっては、バイクの所在やライダーの利用状況を管理するための仕組みが必要です。幸いケニアでは、通信回線が整備され、電子決済サービスも普及しているので、それらを活用したプロトタイプシステムをHondaで開発しましたが、より大規模なPoCの実施に向けてシステムをブラッシュアップするパートナーとして、SCSKを選定しました。

岩田氏 | 新しいサービスとして事業化するためには、さらなるシステム品質向上とセキュリティ強化が必須でしたが、

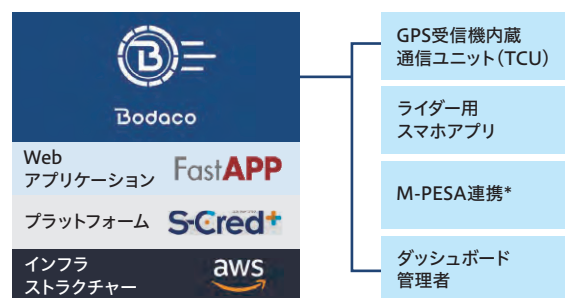
SCSK独自のソリューション、「S-Cred+プラットフォーム」、「FastAPP」を採用してコストを圧縮するとともに、開発期間も大幅に短縮できる提案を受けました。もちろん、Hondaが要求するセキュリティレベルも確保されています。2021年9月に本番運用を想定した新しいシステムをリリースしましたが、これまで頻繁に発生していたデータ不具合の修正作業がなくなるなど、業務負荷が大幅に軽減するという効果が得られています。

向原氏 | 今回のビジネスモデルはHondaの「需要のあるところで生産する」という考えに則し、また現地の実情に合わせ、ライダーをはじめとした地域に暮らす人々の生活を豊かにしたいというHondaのビジョンを実現するものです。SCSKは、ただシステムをつくるということではなく、ビジネスモデルを共につくり上げ、新たな価値創出をしていきたいというわれわれの思いに共感し、情熱を持って提案してくれました。

今後の展開においては、単純にレンタルバイクの数を増やしてバイクタクシー市場を飽和させ、ライダーが稼げなくなったりしないよう、現地の状況を詳細にリサーチした後にローカライズさせ、バイクと仕事の両方をバランス良く提供しながらサービスの拡大を図っていきたいと考えています。

Bodacoのシステム構成図

SCSKは、Amazon Web Services (AWS) やクラウド構築・運用自動化サービス「S-Cred+プラットフォーム」、およびローコード開発基盤「FastAPP」を利用し、Bodacoのバイクレンタルサービス基盤を構築しています。



*ケニアの電子決済サービス連携

DX事業化の進捗



基本的な考え方

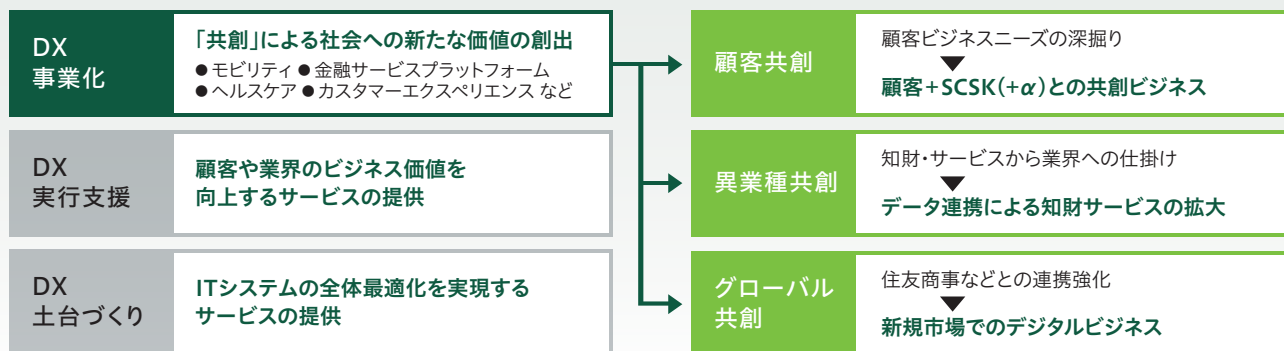
SCSKグループが取り組むDXには、「DX土台づくり」「DX実行支援」「DX事業化」の三つがあります。

「DX土台づくり」と「DX実行支援」は、コア事業として現在の取り組みを一層加速させ、顧客や業界の成長を支えていくものです。一方、「DX事業化」は、コア事業の強みを活かしつつも、従来の受託型とは異なり、自ら事業主体となって「共

創」し、社会に新たな価値を創出するというものです。

中期経営計画の基本戦略の一つである「DX事業化」の実現に向けて、SCSKグループは「顧客との共創」「業界をターゲットとした異業種共創」「住友商事などとのグローバル共創」という三つの「共創」に焦点を当てて取り組んでいきます。

SCSKグループが取り組むDX



DX事業化の目指す姿

デジタルテクノロジーの進化に伴い、これまでのビジネスの延長ではなく、事業革新やビジネスモデルを変革する、DXビジネスの実現に対する需要はますます高まりを見せています。

SCSKグループはこれまでも、多様な業種のお客様に向けて、長期の取引関係から生まれる知見・業務知識と、SCSKグループならではのソリューションを活用して、お客様のニーズに応えるITサービスを提供してきました。現下の急速なデジタル化の進展に合わせ、お客様や業界のDXを支えるべく、DXの展開を加速させるためのお客様のITシステムの強化や、リソースの戦略的配置を加速させるフルアウトソーシングなどDXの土台づくりを推進するとともに、デジタルソリューションの提供などを積極化させていきます。

このような取り組みを基礎として、SCSKグループは、自ら

が事業主体として革新的なサービスを創出する「共創ITカンパニー」となり、社会課題の解決に貢献することを目指しています。

DX事業化に向けた取り組みにおいては、お客様とさまざまなパートナー、そしてSCSKグループが、それぞれの強みを持ち寄って事業化を図る「顧客共創」、異業種の持つさまざまなデータや知財をかけ合わせる「異業種共創」、住友商事などの持つネットワークを活用して、日本のデジタル化モデルの海外展開と欧米の先進的技術やビジネスモデルへの取り組みを行う「グローバル共創」、これら3つの共創を通じて、業界標準プラットフォームの提供や業界の垣根を越えるようなビジネスの創出など、社会への新たな価値の創出に挑戦していきます。

4つの重点領域における進捗

「DX事業化」の重点領域として、「モビリティ」「金融サービスプラットフォーム」「ヘルスケア」「CX(カスタマーエクスペリエンス)」の4領域を設定し、事業の創出を進めています。各領域における社会課題に対して、SCSKグループがどのような強みを活かし、誰と共創してアプローチすることで

新たな価値を生み出せるのか、全社横断的に検討を重ねており、それぞれの領域にてサービスのリリースといった事業化の進捗が見え始めています。

これらの重点領域については、今後も「増やす、見直す」を継続し、事業創出力を高めていきます。

	モビリティ	金融サービスプラットフォーム	ヘルスケア	CX
目指す姿	Smart Cityに貢献するモビリティサービスとしてモビリティ社会の未来を創出	金融機関と投資家をつなぐインベストメントチェーン上で、新たな価値をもたらすプラットフォームサービスを提供	データで個人とヘルスケア関連企業をつなぎ、医療の「高度化」「高質化」「効率化」を実現	顧客の声を起点としたバリューチェーンの確立支援で、企業の創出価値を向上
強み	In-Car領域の知見を活かした、Out-Car領域でのサービス開発	多数の金融機関向けのITサービスやBPO提供実績、蓄積された知見	ヘルスケア領域での40年にわたるソリューション提供経験と、顧客との関係性	CXプラットフォーム「altcircle(>P20)」によるデータドリブンアプローチとサービスコンサルティング
共創	住友商事グループの事業基盤、異業種顧客基盤	国内外のITサービス、顧客企業	医療機関、製薬業、医薬品卸、調剤薬局、健保、生保	異業種の顧客をミックス
主な進捗	保険会社、フリート事業者、リース事業者等に対する、モビリティトランスフォーメーションのサービス化	日本版TAMP、職域向け金融仲介プラットフォーム「エフクリ(>P22)」事業を本格開始	医療従事者向けコミュニケーションプラットフォーム「Dr2GO(>P31)」の投資開発を完了	「altcircle」を提供するほか、データプラットフォームを運用
今後の取り組み・目標	モビリティトランスフォーメーションのサービス製品の拡充と共創アライアンスの加速によるマーケットへのアプローチを具体化	日本版TAMP、エフクリの導入企業数の拡大、および関連サービス立ち上げによる市場拡大	ヘルスケアデータの効率的な活用による新収益基盤の立ち上げ、個人の未病・予防の実現に向けたサービス化	業界ごとのCXサービス展開、オリジナルデータの確保・活用およびデータビジネスの推進

DX PE(プライベート・エクイティ)ファンドのD Capital(株)と業務提携

2021年10月より、SCSKは、D Capital(株)(以下 DC社)と業務提携し、DC社がDXアプローチでバリューアップし、企業価値を訴求・創出することを目的に組成する「D Capital1号投資事業有限責任組合」に、戦略的パートナーとして参画しています。

DC社が運営するこのPEファンドは、「DX×PE」をコンセプトに掲げ、第一線で活躍する投資プロフェッショナルとDXプロフェッショナルから構成される日本初のPEファンドです。投資対象はヘルスケア、BtoC、製造業で、かつ国内に強固な事業基盤を持ち、中長期的にDXによる企業価値向上を目指す中小企業です。

SCSKは、このPEファンドへの参画を通じて、ITやデジタル技術活用による「投資先企業のDX推進への貢献」のみならず、「投資先のビジネスフィールド活用によるDX事業

化の加速／共創ビジネスの検討」や「活動を通じた高度なDX人材育成」を目指します。

2022年6月時点で、このPEファンドから2社への投資が実行されています。SCSKから投資先企業へのPoC提案やDC社への社員出向などが行われており、DC社や投資先企業との共創を通じた価値創出への取り組みが始まっています。

ファンド概要

- ファンド名 : D Capital1号投資事業有限責任組合
- 投資対象 : DXによる企業価値向上が可能な中小企業(ヘルスケア、BtoC、製造業)
- 運用期間 : 10年間

Case Study

医療の効率化とヘルスケア産業のデジタルマーケティングの高度化を実現する新時代のプラットフォーム「Dr2GO」

SCSKは、「共創ITカンパニー」を目指し、自らが事業主体として革新的なサービスを創出する「DX事業化」に取り組んでいます。その一例である「Dr2GO」は、患者を中心に形成される診療チーム内の情報共有・コミュニケーションを支援し、医療現場の働き方改革を実現するとともに、ヘルスケア産業のデジタルマーケティングの高度化を実現するソリューションです。2022年4月に本格リリースした「Dr2GO」の開発担当者2名に、開発の背景や導入の効果、今後の展望などについて聞きました。

プロジェクトの背景

「Dr2GO」を開発した背景にはどんな課題があったのですか。

上符: 近年、医療業界において大きな問題となっているのが、医師不足を背景とする「医師の長時間労働」です。「医療現場の働き方改革」は待ったなしであり、対策の一つとして従来の主治医制からチーム主治医制・複数主治医制（以下、チーム制）への移行が進んでいます。しかし、チーム制の要となる情報共有に関して、実際の医療現場では口頭やホワイトボードで情報を伝えるなどアナログな面も残っており、コミュニケーションの効率化という点で課題がありました。その解決にSCSKが貢献できるのではないかと考えたのです。

青柳: 効率化という点では、院内だけでなく医療施設間のコミュニケーションにも課題があります。重篤な疾患や大きな外傷といった専門的な治療が必要な患者は、急性期病院での治療を終えると、自宅への退院のほか、回復期リハビリ

テーション病院や療養型病院に転院します。患者を受け入れる病院との調整は、メディカル・ソーシャル・ワーカー（MSW）が患者の状態や社会的背景を考慮しながら、電話やFAXで行っていました。しかし、MSWは、転院調整に必要な情報収集や院内での調整のため自席にいないことも多く、電話の行き違いが多く発生し、FAXでの患者の情報送付においても、最新の情報ではないといった非効率な状況が生まれていました。

導入の効果

「Dr2GO」の導入で、どのような変化がもたらされるのでしょうか。

上符: 「Dr2GO」は、医療現場における日常の業務情報伝達に活用できるコミュニケーションプラットフォームであり、先に述べた二つの課題を解決する機能を備えています。「院内コミュニケーション機能」では、電子カルテと連携した患者ごとのチャットルームで、診療情報を見ながらコミュニケーションを図ることで、チーム内での情報共有をより効率的に行うことができ、後からの振り返りも容易になります。一方、「地域医療連携機能」では、患者の状態に合わせた転院先の一括検索と提案や、チャットによる転院調整、診療情報の連携などが可能であるため、これまで電話やFAXで行っていた転院調整業務が大幅に効率化されます。

青柳: 「Dr2GO」の開発にあたっては、西日本で有数の規模を誇り、チーム制においても先進的な取り組みをしている私立病院のご協力の下、社会実装を進めました。社会実装を進めていくなかでご協力いただいている医師からは、「土日の働き方が変わる」という声をいただきました。従来、医師は土日が休みだったとしても、場合によっては出勤して担当患者の容態を診なければなりませんでした。「Dr2GO」の導入によって、基本的にはチーム制での対応が可能になりますし、「Dr2GO」を介して自宅から患者の状況を確認することができるので、出勤の要否をより適切に判断できるようになったそうです。もちろん、こうした機微な情報を扱う



ビジネスデザイングループ
ヘルスケアセンター
ヘルスケア事業企画部

上符 絵美子

Profile

10年以上にわたり製薬企業の営業支援システムを担当してきた経験を活かし、2018年から「Dr2GO」の開発に参画。プロジェクトマネージャとして、プロジェクト全体を統括。

ため「Dr2GO」のセキュリティには細心の注意を払っています。
上符:「Dr2GO」は、患者情報の共有のほか、若手医師の教育にも活用されています。チャットルームで、若手医師と指導医が診療方針を相談したりアドバイスしたりするという使い方です。電話や対面で話をしたくても、皆さん忙しいので時間がつくれないんですよね。急を要する場合は電話をしますが、「急ぎではないが見てほしい」場合はチャットで連絡しておく。そうすることでお互いに時間が有効活用できますし、コミュニケーションも円滑になったという感想をいただいています。

開発にあたって工夫した点を聞かせてください。

青柳:SCSKは経営理念として「夢ある未来を、共に創る」を掲げています。「Dr2GO」の開発にあたって「共創」と「夢ある未来の創造」を特に重視しました。業務を効率化するという目標をご協力いただいている病院の皆様と共有し、SCSKからは、ITの専門家の視点から「ほかの業界はこうやっているが医療業界に当てはめたらどうですか？」とシステムを提案し、病院の皆様からは医療現場の事情、使い勝手の面からさまざまな改善提案をいただく。このように互いの知見を掛け合わせ、ブラッシュアップを繰り返すことで、課題解決を実現できるソリューションの開発を目指しました。

上符:「夢ある未来を、共に創る」上で重要なのは、従来の業務フローが変わることに抵抗感を持つ方もいらっしゃるの、いきなり「新しいツールをつくったので使ってください」ではダメということです。「業務を効率化する」という共通の目標と「最初のご苦労をおかけするかもしれませんが、ご意見をどんどん吸収して良くなっていきます」というわれわれの思いを現場のキーパーソンと共有し、現場における先導者となっていたことで利用が促進され、次の改善提案につながるというサイクルをつくり出すことができました。私たちが一生懸命考えたものをお客様に実際に使っていただき、ディスカッションしながらより良いものを共に創るという取り組みは、お客様の要求を忠実にシステム化していくという今までの仕事の仕方とは違った難しさがありますが、だからこそ今まで以上のやりがいを感じます。

青柳:私も同感です。医療従事者はITの専門家というわけではないですし、われわれも医療を提供した経験はありません。言葉や、前提とする知識が異なるなかで、お客様の本当の課題、お客様が本当に求めるものに対して想像力を働かせながら仮説を立て、図にしたり画面をつくったりして丁寧にすり合わせをしてきた結果が、今の「Dr2GO」の使いやすさにつながっていると思います。実際、ほかの医療施設に「Dr2GO」をご紹介すると「まさに、こういうツールが欲しかった」「すぐにも使いたい」と言っていただくことが多く、医療現場共通の課題解決に役立つツールを生み出すことができたと感じていて、SCSKグループの目指す「サステナビリティ経営」の一つの

ビジネスデザイングループ
ヘルスケアセンター
ヘルスケア事業企画部

青柳 春音

Profile

入社以来、製薬企業の営業支援システム開発に携わり、2019年に自ら手を挙げて「Dr2GO」に参画。プロジェクトリーダーとして、主に地域医療連携サービスの開発を担う。

姿なのではないかと考えています。「Dr2GO」の機能強化と普及をさらに進めることで、医師の長時間労働の解消はもちろん、基幹病院とかかりつけ医が情報を共有し、一人ひとりの患者をケアする「地域医療連携」を実現できると思います。

今後の展望

ビジネスとしてどのように展開していく計画ですか。

上符:今までは、医療施設と向き合って良いソリューションをつくり上げていく段階でした。これからは、さらなる改善を加えつつ、「Dr2GO」というプラットフォームを通じて医療従事者と製薬企業などのヘルスケア産業をつなぐサービスを開発し、収益化を図る方針です。例えば、製薬企業の医薬情報提供業務を担当するMRの方々は、訪問規制や新型コロナウイルス感染症拡大の影響で医療従事者との接触が難しくなっています。「Dr2GO」を介して製品情報をより効果的に届けられれば、製薬企業に対しては医療従事者との接点を、医療従事者に対しては適切な医療行為の実施をサポートする情報を提供することができ、双方にとってメリットのあるプラットフォームサービスになるのではないかと思います。

青柳:プラットフォームとしての価値を高めるためにも、まずは導入いただく病院を増やすことが大事です。医療現場に不可欠なコミュニケーションプラットフォームとしての地位を確立し、社会に広く浸透する“社会実装”を着実に進めたいですね。

上符:患者の生活は入院中だけでなく退院後も続いていきます。日常的な食事や運動などのデータを含めて「Dr2GO」でつなげることができれば、社会に大きな価値を提供できるはずです。私たちヘルスケアセンターには、病院担当のほかに製薬企業を担当するチームと、健康増進やセルフケア関連企業を担当するチームがありますので、「Dr2GO」で収集・蓄積したデータを活用していくことで、センター全体でさらなる社会課題解決に向けた可能性を広げていけると考えています。

人財投資の進捗

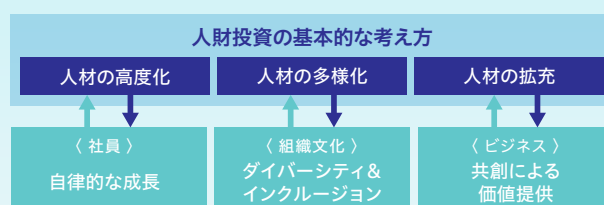
基本的な考え方

SCSKグループの最大の財産、かつ成長の原動力は「人」です。働きがいやエンゲージメントを軸にサステナブルな成長を目指す「SCSKの人材マネジメントの基本方針」と連動し、人材への積極的な投資を行っています。

人材への投資は「高度化・多様化・拡充」を観点としています。属性にかかわらず個の力を引き出すダイバーシティ&インクルージョンの組織文化の下、社員が事業戦略に共感し自律的に成長し続けることで、ビジネスにおいて顧客や社会との共創による価値提供を実現していくことを将来像としています。国内外の人材拡充にも積極的に取り組み、事業成長を加速させます。

具体的には、①「事業革新」「DX事業化」を実現する人材マネジメント、②事業戦略とキャリア形成を連動させた専門性の向上、③ニューノーマルに対応した「働きがい」を実現するワークスタイルの確立、の三つの方針に沿って各種施策を展開し、事業の成長と変革に資する多様な人材の確保と育成に取り組んでいます。

開し、事業の成長と変革に資する多様な人材の確保と育成に取り組んでいます。



SCSKの人材マネジメントの基本方針



取り組みの進捗

カテゴリー	優先施策	取り組みの進捗
 「事業革新」「DX事業化」を実現する人材マネジメント	● 経営理念・事業方針をより反映した制度 ● 多様な人材が活躍できる制度・組織風土醸成 ● 専門性を武器とする人材の活躍を促す制度	● 複線型の新人事制度を導入 ● 役員・理事の評価・報酬制度を改定 ● 副業・兼業制度(スマートワーク・プラス)を導入 ● 65歳以降の継続雇用制度「シニアエキスパート制度」を導入 ● 女性ライン職育成プログラムの企画・運用
 事業戦略とキャリア形成を連動させた専門性の向上	● 戦略に対応した効果的な Re-Skilling&Up-Skilling ● 人的資本の可視化と自律的なキャリア形成	● 複線型のキャリアパスとしてADV職掌(高度専門人材)を新設 ● 「事業革新」と連動したサービスマネージャ育成 ● 「DX事業化」と連動した ビジネスデザイン人材のリスキルプログラムを導入 ● Re-Skillingによる人材ポートフォリオの転換 ● iCDP(Integrated Career Development Plan)始動 ● 若手向けキャリア開発プログラム、ローテーション制度の実施
 ニューノーマルに対応した「働きがい」を実現するワークスタイルの確立	● 新しいワークスタイル・プレイスのガイドライン ● 個を活かす人材マネジメント ● 従業員の心身の健康を促す取り組み	● 高い生産性と働きがいを実現する「新しい働き方」を推進 ● 「新しい働き方」におけるガイドラインを発信 ● 次期ワークプレイス戦略検討開始 ● D&I経営アドバイザー施策の企画・運用 ● 組織開発サイクルの加速・定着化を図る組織効果性サーベイを実施 ● 1on1やFB定着など新たな人材マネジメントの検討開始 ● 健康関連施策に「心の健康」を含めた取り組みへ進化 ● Well-Being経営の推進

▶P60「多様なプロフェッショナルの活躍」

人事担当役員が語る SCSKの人材戦略

「共創ITカンパニー」の実現に向け、 戦略的な人財投資を推進します。

執行役員 常務
人事・総務分掌役員 清水 康司



SCSKはこれまで、「働き方改革」や「健康経営」の先進企業として8年連続で健康経営銘柄に選ばれるなど社会的に評価されるとともに、業界の働き方改革をリードしてきました。そうした働きやすい環境の下、社員の高い定着率や安定的な人材の確保を通じて、高い業務品質や生産性を実現し、一人ひとりが自律的に学ぶ文化「ラーニングカルチャー」を醸成してきました。「人財投資」は、こうした経営基盤をさらに強化・発展させていくもので、人的資本経営の実践でもあります。グランドデザイン2030で掲げる「共創ITカンパニー」の実現に向けて、人財投資のサイクル（仮説・実行・検証）を継続的に回し、働きがい、Well-Being、そして人的資本を高める経営を推進していきます。

1. 「共創ITカンパニー」実現に向けた人財投資の基本サイクル

「共創ITカンパニー」という経営ビジョンを実現するためには、経営戦略と人材戦略、そして一人ひとりの成長意欲を連動させることが必要不可欠です。また、そのためには人財投資の各施策が連携しながら統合的に推進されることも重要です。そのための自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤が「iCDP」です。特に、キャリアプラン・育成プランを上司と部下で共有し、組織の人材ポートフォリオとしてまとめる「CDP」、全社教育体系である「i-University」、そして人材像を定義し到達レベルを審査認定する「専門性認定制度」の三つは、iCDPの根幹を形成する仕組みとして相互に連携しあって人財投資を促進することで人的資本を高めていくものです。

2. 人材ポートフォリオ転換に向けたRe-Skillingプログラム

経営戦略に対応した人材ポートフォリオの転換を動的に推進していくため、事業戦略に直結し職種転換を伴う「プロ向けRe-Skilling」と、新たなリテラシーを身に付ける「リテラシー系Re-Skilling」の二つの体系で推進しています。プロ向けについては、顧客接点の変革・強化のキー人材である「サービスマネージャ」、DX事業化のキー人材である「ビジネスデザイナー」の育成プログラムを本格導入し、実践型のリスクを進め

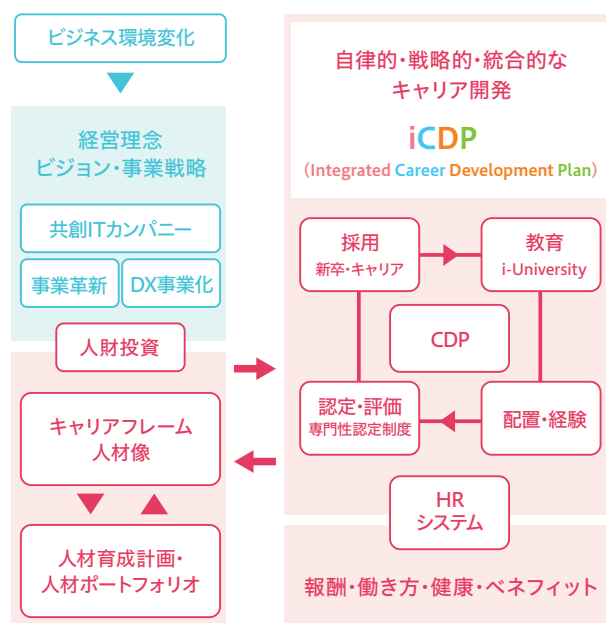
ています。リテラシー系については、DXの理解やアジャイル開発・クラウド・AI・データ分析などの技術系の基礎知識のほか、思考力などヒューマン系スキルについても時代に合った内容にアップデートしながら拡充しています。

また、「共創ITカンパニー」の重要なポートフォリオを形成していくことが期待される若手社員向けには、多様なスキルや変化対応力を養成する中長期的なキャリア開発プログラムを導入し、高度人材へのベースづくりを推進しています。

3. 全社的な組織開発を通じた自律的な組織・人材づくり

変化が激しく不確実性の高い時代では、マネジメントの役割は極めて重要です。なかでも、人財投資の推進はマネジメントの重要な役割です。そのため、2021年3月期より組織開発プログラムを全社的に導入し、組織サーベイや組織開発ミーティングなどを通じた実践的なリーダーシップ開発と職場ごとの自律的な組織変革や人財投資を推進しています。

人財投資の基本サイクル



中期経営計画の最終年度として、
戦略的な投資を継続し、
さらなる成長と株主還元の強化を
図ります。

執行役員 常務
財務・経理・IR分掌役員

岡 恭彦

2022年3月期の実績について

2022年3月期の業績については、売上高・営業利益共に過去最高額を更新し、合併以来10期連続での増収・増益となりました。

事業環境については、半導体不足およびサプライチェーンの混乱による製品供給不足があり、事業の一部で影響を受けました。しかし顧客のデジタル化需要は、コロナ禍の不透明感のなかでも堅調に推移し、売上高は前期比4.4%増の4,141億円となりました。

顧客のIT投資意欲は引き続き旺盛であり、特に年度後半以降は大型案件の引き合いが増加していることから、事業面での追い風は続いていると感じます。

営業利益については、不採算案件の増加や事業投資費用支出の増加などもありましたが、生産性の改善を背景とした収益性の向上や、増収効果によって、前期比3.7%増の475億円となりました。

将来の成長に向けた事業投資を計画どおり実施しつつも足元での収益成長を確保できたことは、2022年3月期の経営における成果として評価できるものと考えています。

*業績の詳細は、「業績分析」(>P39)をご覧ください。

2023年3月期の業績予想*について

2023年3月期の日本経済の先行きにつきましては、ロシアによるウクライナへの侵攻の影響による原材料価格の上昇、海外での金融緩和政策の見直しに伴う円安が経済に与える影響、また、サプライチェーンの混乱による供給面への制約などの懸念が残ります。

しかし、継続して拡大を続けるデジタル化の動きによって、跛行性や投資選別はありつつも、IT投資需要は拡大基調を続けることが想定されます。

そのような状況のなかで2023年3月期は、DX基盤としての機能高度化を見据えたERP業務システムへの投資が顕

(単位:億円)

	2022年 3月期	2023年 3月期(予想)	増減額	増減率
売上高	4,141	4,500	358	8.7%
営業利益	475	540	64	13.6%
営業利益率	11.5%	12.0%	-	-
親会社の所有者に 帰属する当期利益	334	380	45	13.5%

*2022年4月28日発表

在化していることに加えて、製造業向け・金融業向けのIT投資需要が堅調であることなど、旺盛な引き合い状況を背景に、売上高は8.7%増の4,500億円を目指していきます。

また利益面では、引き続き戦略的事業投資を行います。大型開発案件の開始などによる増収効果や、S-Cred+プラッ

トフォームの本格稼働などによる生産性向上を伴って吸収していくことで、営業利益は13.6%増の540億円、営業利益率は0.5ポイント上昇の12.0%、親会社の所有者に帰属する当期利益は13.5%増となる380億円の実現を図ります。

財務・資本戦略の基本方針

SCSKグループは、2021年3月期からスタートした中期経営計画に基づき、グループの将来の持続的成長につなげるべく、積極的な投資姿勢を継続し、中期的な収益力のさらなる強化と企業価値向上を目指しています。特に、中期経営計画の基本戦略に掲げた「事業革新」および「DX事業化」を通じた事業ポートフォリオ改革を進めるにあたり、事業基盤強化に資する分野、あるいは戦略上の重点領域分野などを対象に、戦略的な資本投下を行っています。

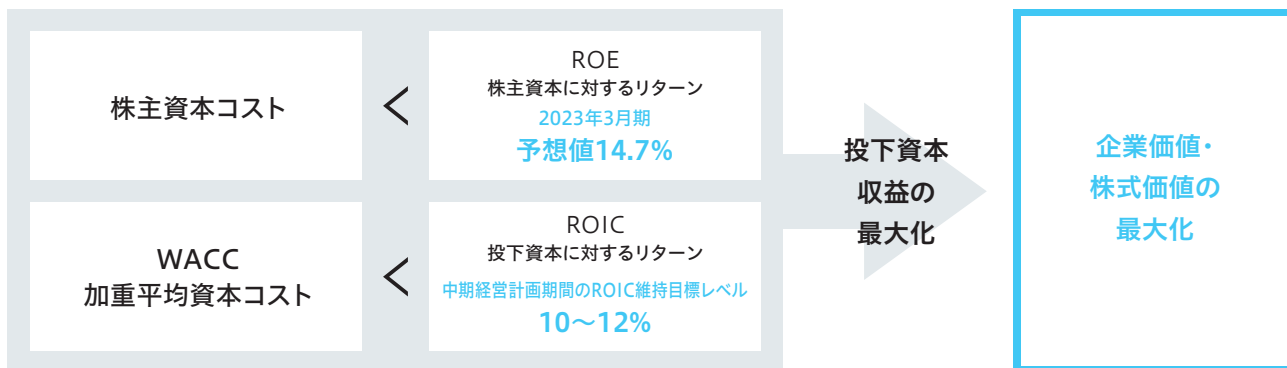
また、このように成長領域への積極投資を推進しながら、収益性の高い事業の成長と同時に資本効率の向上も実現すべく、これまで以上に資本効率を意識した経営を行っています。その一環として、従前からの経営指標であるROEについて、2023年3月期においては14.7%を予想しています。また、

中期経営計画期間の資本効率を測る参考指標としてROIC (Return on Invested Capital、投下資本利益率)*を掲げ、10~12%の水準維持を事業運営の目標としています。

資本政策としては、この各種事業投資の積極的展開に対応するため、機動的かつ多様な資金調達手段を確保し、中期的な資金調達力の拡充を図ることを基本方針としています。また、財務体質を一層強固なものとするべく、資本・負債構成の最適化を追求していきます。さらには、これらの経営施策の果実としての企業価値・株式価値の持続的向上を基に、配当を中心とした株主の皆様への利益還元強化についても継続的に取り組んでいきます。

*ROIC = NOPAT ÷ 投下資本 (有利子負債 + 株主資本) × 100
NOPAT = 営業利益 × (1 - 実効税率)
有利子負債 = 借入金 + 社債

資本コストを上回るリターン創出



継続的な事業成長に向けた取り組み

これまでSCSKグループは、業務環境の変化に対応すべく、脱労働集約型ビジネスへの事業構造の転換を積極的に進めてきました。基幹系システムにおけるSaaS型ビジネスや、SCSKの知的財産を活用したサブスクリプション型のITサービス事業を中心として、サービス提供型ビジネスの売上成長・事業収益性の向上を図っており、着実に実績を積み上げています。

当中期経営計画期間においては、「事業革新」「DX事業化」、それを支える「人財投資」と合わせて、3年間で総額1,000億円規模の投資を想定しており、2030年を見据えたさらなる事業成長に向けて取り組んでいます。

「事業革新」においては、S-Cred+プラットフォーム(>P27)の活用を進めることで、ビジネス変化へのアジリティの向上やサービスモデルの多様化、SoE・SoRシステムの最適化を図り、システム開発の生産性・収益性の向上に努めています。SCSKグループ役職員への教育・啓蒙活動を通じて、S-Cred+の技術者数や活用案件数は徐々に拡大しており、2023年3月期からは本格的なロールアウトフェーズに入ります。今後、適用案件数をさらに拡大させることで、さらなる収益性の向上につなげていきます。

また、ITサービス業界全体で構造変化が起こるなか、SCSKグループにおいても既存のビジネスモデルの延長線上

の事業だけでは成長の限界が訪れるという危機感から、従来の受託型と異なるビジネスモデルとして、自ら事業主体となって社会に新たな価値を創り出す「DX事業化」(>P29)に取り組んでいます。

重点領域である「モビリティ」、「金融サービスプラットフォーム」、「ヘルスケア」、「CX」領域での事業化実現に向けた取り組みに加え、SCSKグループの技術・ノウハウと外部の先端技

術・サービスとを組み合わせることで、その価値を最大化させるサービス創出につなげるオープンイノベーションにも取り組んでいます。

「人財投資」(>P33)につきましては、人材の高度化、多様化、拡充を実現するための新人事制度策定、教育プログラムの強化などの施策を実行しています。

中期経営計画期間の投資領域

基本戦略	投資領域	投資額
事業革新	MSP基盤(Managed Service Platform)、自社開発のものづくり革新プラットフォーム(S-Cred+プラットフォーム)の機能増強への投資	300億円
	サービス提供型ビジネスのソフトウェア投資	100億円
DX事業化	事業化に向けた研究・開発投資	500億円
	重点領域への投資(M&A、合併会社設立など)	
	先端技術研究目的の国内外ベンチャー投資	
人財投資	人材採用・教育強化、報酬レベル向上	100億円

総投資額:1,000億円レベル

資金調達について

SCSKグループのビジネス強化・拡充に必要な資金需要については、内部留保ならびに営業活動によるキャッシュ・フローを源泉とする自己資金での対応を基本方針とします。一方、必要に応じて、後述の強固な財務基盤を背景にした金融機関からの借入やシンジケートローンの活用、各種社債の発行など、多様な資金調達にて対応していきます。

なお、SCSKグループの2022年3月末時点における銀行借入、社債発行などを通じた有利子負債額は364億円ですが、現金及び現金同等物は1,212億円と有利子負債を上回る水準であり、強固な財務基盤を実現しています。

こうした財務基盤の強化への継続的な取り組み・成果への評価もあり、2022年1月の時点で信用格付は「A」を取得*、また格付の見通しは「安定的」から「ポジティブ」に変化しました。

手元の運転資金については、SCSKおよび国内連結子会社においてCMS(キャッシュ・マネジメント・システム)を導入し、各社の余剰資金をSCSKに集中させた上で一元管理を行っています。これにより、各社に対する迅速な資金供給が可能となり、資金効率の最適化を図るとともにグループレベルでの十分な流動性を確保しています。

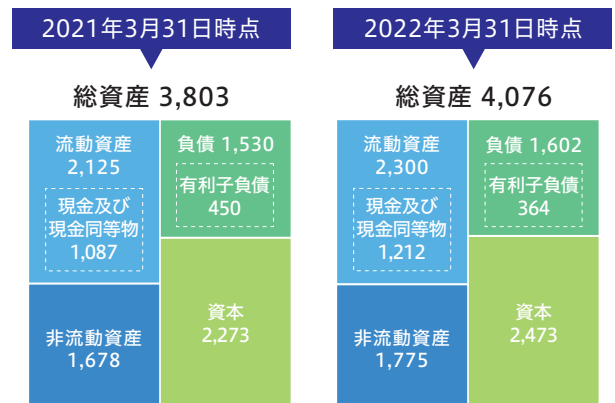
また、SCSKグループは、事業を通じた社会課題解決により、社会と共に持続的な成長を図る「サステナビリティ経営」

を実践していく上で、社会が抱えるさまざまな課題のなかで、特に重要ととらえ、優先的に取り組む課題を7つのマテリアリティとして策定しています。そこで、「サステナビリティ経営」を資金調達面からも推進していくことを目的として、2021年2月に、新たにグリーンファイナンス・フレームワークを策定しました。

さらに、本フレームワークを踏まえ、2021年6月には、国内公募形式によるSCSK初のグリーンbond(SCSK株式会社第

連結要約BS

(単位:億円)



親会社所有者帰属持分比率:59.6% 親会社所有者帰属持分比率:60.6%

*(株)日本格付研究所による長期発行体格付

8回無担保社債)を発行しました。この調達資金は、全国7拠点にあるデータセンターの一つであり、省エネ化による環境

配慮型のデータセンターである「netXDC千葉第3センター(SI3)」の建設にかかわる支出に全額充当しました。

株主還元について

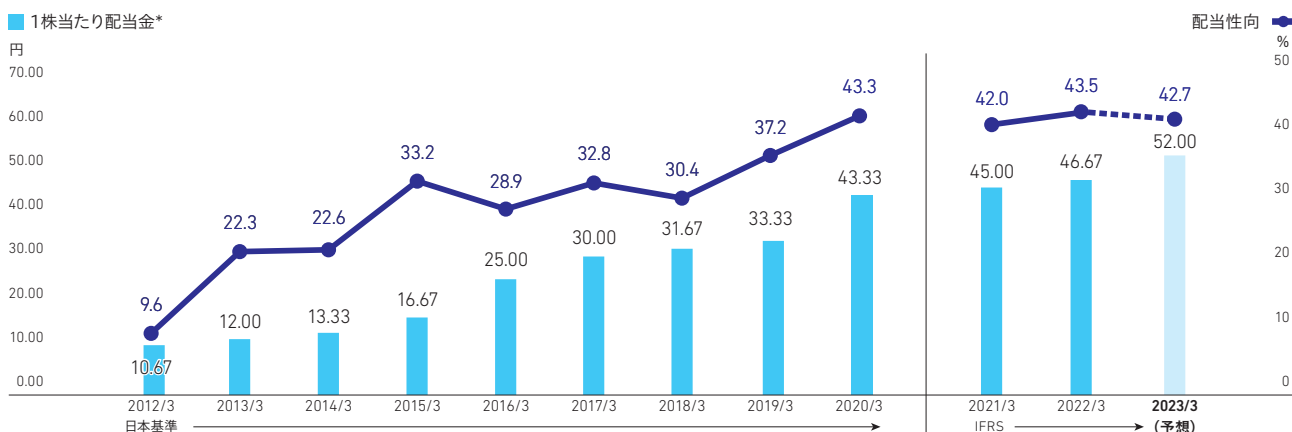
株主の皆様に対する利益還元については、財務状況、収益動向、配当性向、また将来の事業投資に備えての内部留保などを総合的に勘案の上、連結ベースの業績拡大に応じた収益配当を行う方針です。

SCSKは、投資家の皆様により投資しやすい環境を整えるとともに、投資家層のさらなる拡大を図るため、2021年10月1日付にて1株につき3株の割合で株式の分割を行いました。2022年3月期の期末配当金については、1株当たり23円34銭(株式分割後)とし、中間配当70円00銭(株式分割前)と合わせ、期首に株式分割が行われたと仮定して算出した場

合の年間配当金は1株につき46円67銭(株式分割前ベースで140円00銭)となりました。

また、2023年3月期の予想配当については、財務基盤ならびに想定される2023年3月期の収益水準などを勘案し、52円00銭(中間配当26円、期末配当26円)としています。これは、資本政策・配当政策における配当性向の考え方、すなわち、各年度の事業収益予想値に対する配当性向40%レベル以上を基本に、年間の普通配当を1株当たり5円33銭増額の52円00銭とし、株主の皆様への利益還元として11年連続となる増配を行うものです。

1株当たり配当金／配当性向



*2021年10月1日の株式分割を考慮した1株当たり配当金・配当性向

キャッシュ・フロー・アロケーションに関する考え

顧客企業におけるデジタル化需要が堅調に推移していることや、生産性改善を通じた収益性向上などによる増益を背景に、SCSKグループのキャッシュ・フロー創出能力は順調に高まっています。当中期経営計画期間における営業活動によるキャッシュ・フローは、2021年3月期～2022年3月期の2年間で累計1,093億円と、3年間の事業成長に向けた投資想定額1,000億円を超える水準のキャッシュを創出しています。

営業活動により創出したキャッシュ・フローの配分について、まずは成長投資へ優先的に資金を割り当て、三つの基本戦略に沿った投資を行い、中期経営計画の遂行に努めています。特に「DX事業化」における4つの重点領域では、事業化実現に向けた共創パートナーとの関係強化は必要不可欠と考え、SCSKグループにとっての注力領域における成長戦略

性の高さや、先端デジタル技術を持つ高度人材の獲得など、多角的な側面で事業投資の検討を進めています。成長投資を積極的に実行する一方、収益動向や将来の成長投資に備えた内部留保などを総合的に勘案の上、配当には2年間累計で281億円程度を配分しており、株主還元についても一層の充実を図っていきます。

また、有利子負債の縮減には同じく2年間累計で189億円を配分し、M&Aなどの資金需要に機動的に対応できる余力を残しながら資金効率の最適化を図っています。

今後も資本コストを意識した最適な資本構成を継続的に検討しつつ、創出したキャッシュ・フローの再投資による事業の成長と、利益成長に応じた株主還元の拡充を高いレベルで両立することを目指します。

業績分析

セグメント別分析

産業ITセグメント

主に製造、通信、流通業などの顧客に対して、システム開発を中心としたさまざまなITソリューションを提供しています。

売上高・営業利益

売上高は、ガス業向けのシステム更新案件の収束の影響がありましたが、通信業向けの顧客接点強化のためのIT投資や自動車業向け戦略的投資需要に加え、検証サービスの拡大などにより、35億円(2.7%)の増収となりました。営業利益は、一部不採算案件やDX事業化のための投資コストの影響がありながらも、4億円(2.9%)の増益となりました。

受注高・受注残高

主に自動車業向け戦略的投資需要、また検証サービスの拡大により、受注高は40億円、受注残高も25億円増加しています。

金融ITセグメント

主に銀行・信託、生損保、証券、リース、クレジットなどの金融機関におけるシステム開発・保守・運用に携わり、顧客のビジネス戦略の実現と、安全かつ効率的な業務運営をサポートしています。

売上高・営業利益

売上高は、銀行業におけるグローバル基幹システム案件や、国際勘定系パッケージを利用したシステム開発、また証券業、信販・リース業におけるDevOps(デブオプス)案件などが増加基調にあり、37億円(7.1%)の増収となりました。営業利益は、不採算案件の影響を受けましたが、増収効果により4億円(6.6%)の増益となりました。

受注高・受注残高

証券業、信販・リース業におけるDevOps案件の拡大に

え、銀行業・証券業・信販・リース業それぞれの業種における旺盛なIT投資需要や国際勘定系のシステム開発需要など、2023年3月期に向けた受注も積み上がり、受注高は71億円、受注残高は37億円増加しています。

ITソリューションセグメント

自社開発のProActiveをはじめ、SAPやOracleなどのERPおよびBPOサービスを提供しています。

売上高・営業利益

売上高は、パッケージライセンスの反動減や流通業向けERP構築案件の収束がありましたが、サービス業・機械業などでのERP構築案件の獲得や、コロナ禍における企業の非対面・非接触を前提とする事業転換などを背景としたBPOビジネスの拡大により、20億円(3.8%)の増収となりました。営業利益は、コンタクトセンタービジネスにおいて今後のさらなる事業拡大に向け、拠点拡張の先行投資を実施したこと

受注高・受注残高

受注高は、前期の大型ライセンス販売案件の剥落がありましたが、ERP構築案件やBPOビジネスの拡大により、13億円増加しました。

受注残高も同様の要因により、23億円の増加となりました。

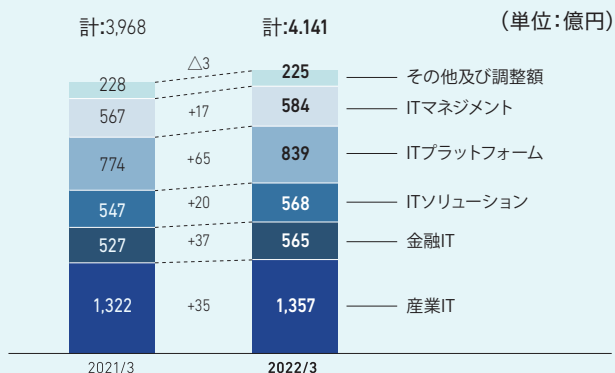
ITプラットフォームセグメント

ハードウェア・ソフトウェアの製品販売・保守サポートを提供しています。

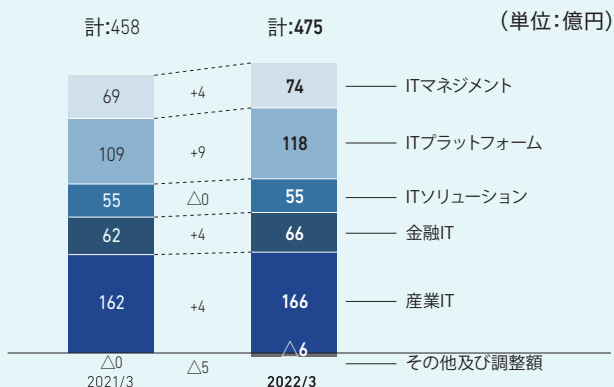
売上高・営業利益

半導体不足・サプライチェーン混乱による供給制約があり、一部製品の売上時期が2023年3月期へ後ろ倒しになりまし

セグメント別売上高



セグメント別営業利益



たが、通期で通信業向けネットワーク機器販売案件が堅調に推移したことや、自動車業および学術研究機関向けの大型ハードウェアの販売などにより、売上高は65億円(8.4%)、営業利益は9億円(9.0%)の増収・増益となりました。

受注高・受注残高

受注高は、通信業向けネットワーク機器販売の反動がありました。自動車業や学術研究機関向けの大型ハードウェア案件の獲得、製品保守サポートの増加などにより、受注高は7億円、受注残高は29億円増加しました。

ITマネジメントセグメント

データセンタービジネスやクラウドのインフラおよびマネジメントサービスなどを提供しています。

売上高・営業利益

流通業向けの基盤構築案件の減少がありましたが、ハードウェアの老朽化や基幹システム刷新を契機とした企業のクラウドシフト・リフトの動きを背景に、活況なクラウドサービス需要を受けたデータセンター事業が引き続き堅調であることなどから、売上高は17億円(3.1%)、営業利益は4億円(6.2%)の増収・増益となりました。

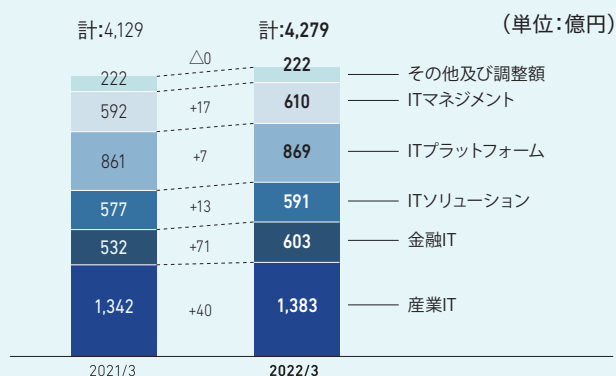
受注高・受注残高

流通業向けの基盤構築案件の反動減がありましたが、クラウドサービス需要を受けた受注の積み上がりにより、受注高は17億円、受注残高は25億円増加しました。

その他セグメント

主に中堅企業向けにさまざまなITソリューションを提供しています。また地方拠点の特色を活かしたリモート開発(ニアショア開発)などを行っています。

セグメント別受注高



売上高・営業利益

売上高は、SCSK Minoriソリューションズ(株)においてコロナ禍でのサプライチェーンの混乱によって一部のハードウェア製品販売が影響を受け、1億円(0.8%)の減収となりましたが、セグメント全体としては微減にとどまっています。営業利益については、SCSK Minoriソリューションズ(株)の3社統合関連の一過性費用の影響もあり、3億円(17.4%)の減益となりました。

受注高・受注残高

受注高は0.2億円減少と、ほぼ前期並みを維持しました。受注残高は、主にSCSK Minoriソリューションズ(株)において、一部金融業向け顧客との取引をセグメント移管した影響で、5億円の減少となりました。

売上区分別分析

システム開発

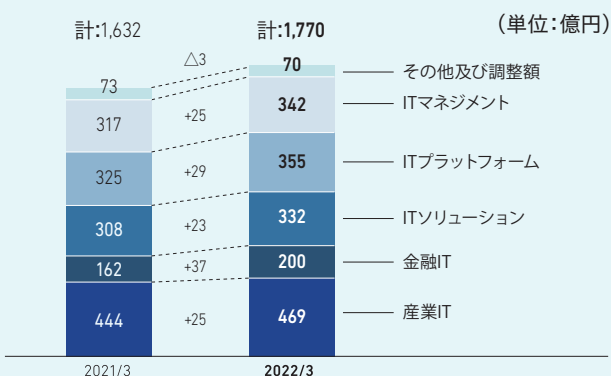
売上高

ガス業向けのシステム更新案件や、流通業向けの基盤構築案件、EDI案件において収束がありましたが、銀行業の海外向け基幹システム案件、通信業向けの顧客接点強化、サービス業・機械業向け基幹システム案件などが順調に推移し、48億円(3.0%)の増収となりました。

受注高

流通業向けの基盤構築案件や基幹システム再構築案件にて反動減がありましたが、通信業における顧客接点強化、銀行業の海外向け基幹システム案件、証券業向け事業基盤強化案件、信販・リース業向けDevOps案件、複数の業種における基幹システム案件などにより、75億円増加しました。

セグメント別受注残高



受注残高

証券業向けの事業基盤強化案件、信販・リース業向けDevOps案件、複数の業種における基幹システム案件などにより、34億円増加しました。

保守運用・サービス

売上高・受注高・受注残高

コロナ禍における需要増やリモート環境を主体とした案件増加や、企業の非対面・非接触を前提とした事業転換などを背景にコンタクトセンタービジネスをはじめとしたBPOビジネスが堅調に推移しました。またクラウド需要を受けてのデータセンタービジネスの増加、IT基盤強化のマネジメントサービスの増加、検証サービスの増加がありました。

売上高は98億円(6.5%)の増収となりました。また受注高は106億円増加、ならびに受注残高は81億円増加しました。

システム販売

売上高

通信業向けにて複数のネットワーク機器販売の増加、および自動車業や複数の学術研究機関向け大型ハードウェア販売があったことによって、25億円(3.1%)の増収となりました。

受注高

前期に受注した通信業向けネットワーク機器受注の反動があり、31億円減少しました。

受注残高

一部製品の販売時期が新年度へ後ろ倒しになった影響もあり、21億円増加しました。

業種別分析(売上高)

製造業

機械業向けの基幹システム構築、自動車業向け検証サービスや大型ハードウェア販売により58億円(5.0%)の増収となりました。

流通業

基幹構築案件・EDI案件の収束や一部製品における半導体の影響により17億円(2.8%)の減収となりました。

金融業

銀行業向けの大型の開発案件拡大やクラウドサービスの伸長により33億円(3.9%)の増収となりました。

通信・運輸業

通信業向け顧客接点強化のためのIT投資およびネットワーク機器販売などで40億円(6.4%)の増収となりました。

電力・ガス業

システム開発において案件が収束したことにより16億円(19.8%)の減収となりました。

サービス業・その他

基幹システム構築案件に加えて、データセンタービジネスやBPO関連などで74億円(12.4%)の増収となりました。

*数値はすべて対前年比

売上区分別 売上高／受注高／受注残高 (単位:億円)

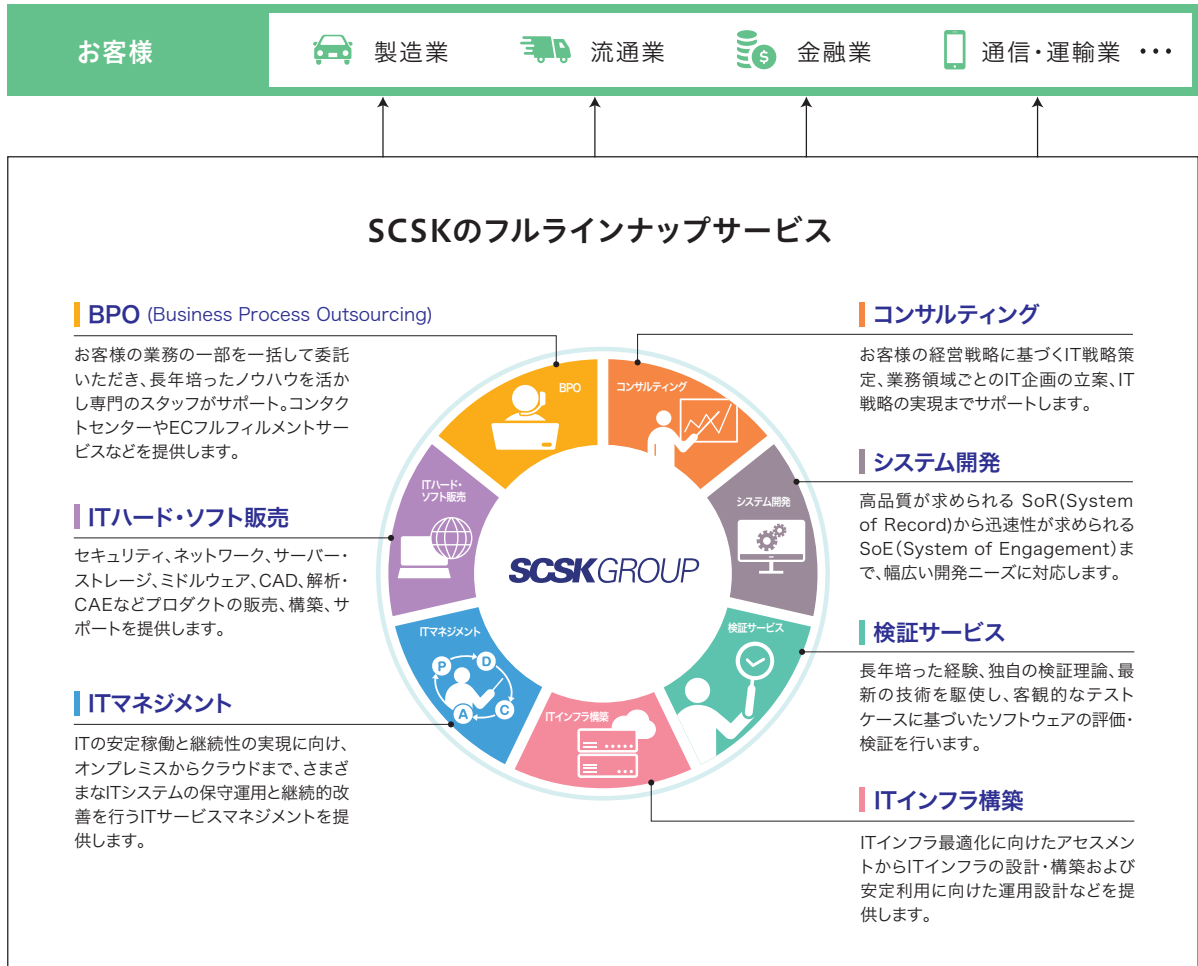
		2021年 3月期	2022年 3月期	増減額	増減率
システム開発	売上高	1,630	1,679	48 ↗	3.0%
	受注高	1,639	1,714	75 ↗	4.6%
	受注残高	371	406	34 ↗	9.3%
保守運用・サービス	売上高	1,525	1,624	98 ↗	6.5%
	受注高	1,599	1,705	106 ↗	6.7%
	受注残高	1,005	1,087	81 ↗	8.1%
システム販売	売上高	812	837	25 ↗	3.1%
	受注高	891	859	△31 ↘	△3.6%
	受注残高	255	277	21 ↗	8.5%

業種別売上高 (単位:億円)

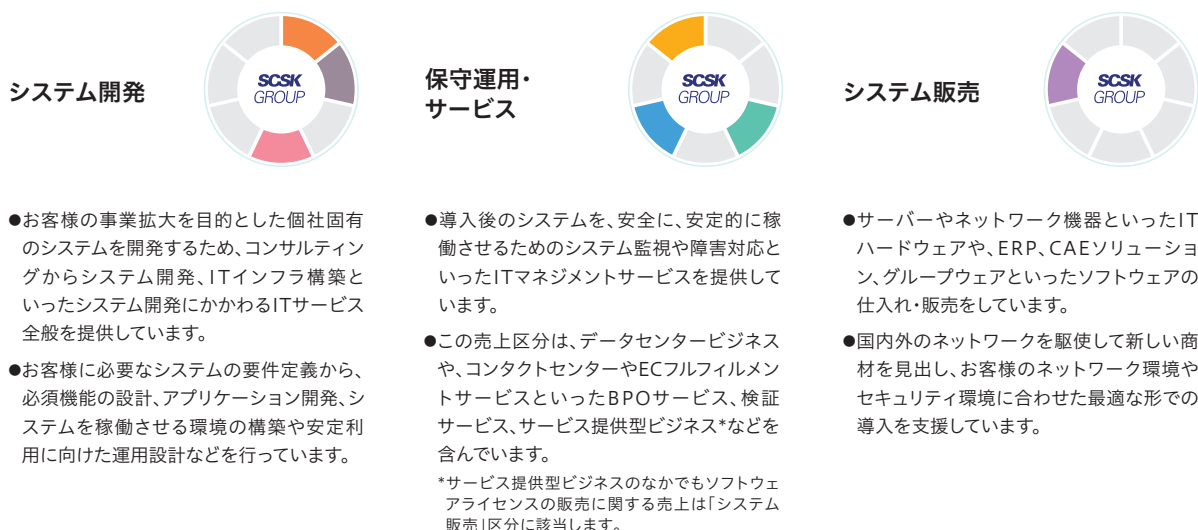
	2021年 3月期	2022年 3月期	増減額	増減率
製造	1,157	1,215	58 ↗	5.0%
流通	635	617	△17 ↘	△2.8%
金融	863	896	33 ↗	3.9%
通信・運輸	632	673	40 ↗	6.4%
電力・ガス	81	65	△16 ↘	△19.8%
サービス・その他	598	672	74 ↗	12.4%
合計	3,968	4,141	172 ↗	4.4%

SCSKグループの事業

コンサルティングから、システム開発、検証サービス、ITインフラ構築、ITマネジメント、ITハード・ソフト販売、BPOまで、ビジネスに必要なすべてのITサービスを、フルラインナップで提供し、お客様のビジネスの課題解決や、新たな価値創造に貢献します。



売上区分



事業グループ別戦略

CORE事業グループ

産業事業グループ

事業内容

製造・流通・通信・メディア・エネルギー業など、各業界で集積した知識・技術・経験と知財を活用し、事業のデジタルイゼーションによる新たな成長に寄与するさまざまなITサービスを通じて、マーケット課題・顧客課題、成長施策に共に取り組み、社会の基盤を支える多くのお客様の事業価値向上を実現しています。

強み(競争優位性)

- 年間1,000億円超の事業を支える豊富で多様なITサービスと、多様かつ強固な顧客関係
- 豊富で多様なITサービスから創出された、顧客の課題解決に直結したSCSK独自のソリューション群
- SAP/Salesforce/AWSなど、顧客のSoR・SoE領域を担う中核ソリューションへの対応力

金融事業グループ

事業内容

銀行・生損保・証券・リース・クレジットなどの金融業界向けに、システム開発、保守・運用からコールセンター、BPOまで幅広いサービスを提供しています。
デジタル化の流れを受けて変化する顧客のニーズに着実に応え、さらに高い価値を市場へもたらしべく、培ってきた事業基盤を土台に、新たな事業の創造と高度化に取り組んでいます。

強み(競争優位性)

- 多岐にわたる金融機関向けシステム開発・保守・運用サービスを通じて蓄積した知見、業務知識
- 顧客の競争力向上に不可欠な、高次元の生産性とサービスレベルを実現する保有知財、サービス
- 金融機関のグローバル化に対応し、各種システムの開発から運用・保守までをグローバルベースで支援する体制

ソリューション事業グループ

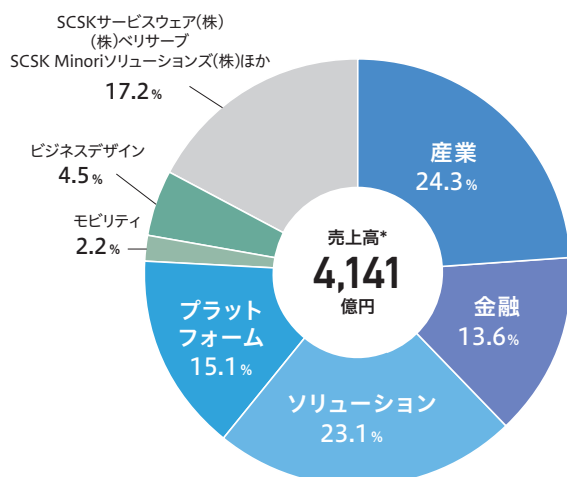
事業内容

SAP、ProActiveなどの基幹業務システムの開発・保守を行う「ERP事業」、お客様に適したIT環境をクラウドで提供する「クラウド事業」、データセンターサービスを中心とする「セキュアコネクト事業」、お客様に寄り添ったITサービスを提供する「アカウント事業」の4事業を中核とし、お客様の状況に合わせて最適化されたITソリューションを提供しています。

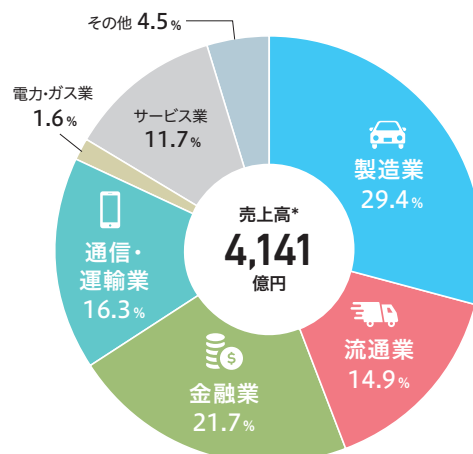
強み(競争優位性)

- 国内外のお客様および各種ベンダーとの強力な共創体制
- SAP、ProActiveをはじめとした多種ERPアプリケーションに対応できる豊富な実績
- インフラからアプリケーションまでをカバーする多彩なクラウドサービス・ソリューションの提供
- 大手クラウドベンダーやインターネットとの接続性に優れた国内最先端データセンター

事業グループ別の売上高構成比



顧客業種別の売上高構成比



*2022年3月期

プラットフォーム 事業グループ

事業内容

「ネットワーク」「セキュリティ」「サーバー・ストレージ」「ミドルウェア」「CAD」「解析・CAE」「PLM」の7つの製品群を軸に、プロダクトの販売、構築、サポートを提供しています。企業のDX推進を支える製品を常に拡充し、豊富な製品群とエンジニアのスキル・ノウハウを顧客課題に合わせてコーディネートすることで、顧客満足度の向上、SCSKグループ全体の事業拡大を目指します。

強み(競争優位性)

- 全世界から発掘した優れた製品群に対して付加する、SCSKならではのサービス品質
- 豊富な製品ラインナップに対する幅広い知識・経験を保有したエンジニア
- メーカー(仕入先)、販売店各社、顧客との長年にわたる強固な関係性

モビリティ 事業グループ

事業内容

自動車業界のお客様向け、モデルベース開発を用いた開発受託、当グループ開発製品であるQINeS-BSWの提供、加えて次世代モビリティ開発を支えるプラットフォーム開発、規格に準拠したプロセス構築/改善など、幅広い車載システムソリューションを提供しています。クルマづくりの知見を活かし、社会課題解決に向けたモビリティサービスの創出も推進しています。

強み(競争優位性)

- アプリケーションからプラットフォーム領域までのワンストップ開発体制
- 先進機能(自動運転、電動化)領域における豊富な開発実績
- 認定された機能安全プロセスにのっとった車載システム開発体制
- In-Car領域の知見を活かしたOut-Car領域のサービス提供

ビジネスデザイン グループ

事業内容

次世代の中核事業づくりに向け、グローバルネットワーク(海外6拠点)や住友商事との連携強化、最先端のデジタル技術を活用したデジタルイノベーションを創出することで、各事業グループとのDX事業化を進めます。また、4つの重点領域のうち、ヘルスケア領域・CX(カスタマーエクスペリエンス)領域に関する事業の高度化を図り、社会実装に取り組みます。

強み(競争優位性)

- IoTサービス基盤やAIなどのデジタルテクノロジー
- グローバルでの住友商事グループや戦略パートナーとの協業体制
- ヘルスケア業界の業務課題解決ノウハウ(製薬・卸・調剤・医療機関)
- 顧客接点高度化を実現するフルラインサービス(EC・Web・コンタクトセンター・BPO)

SCSKグループの優良な顧客基盤

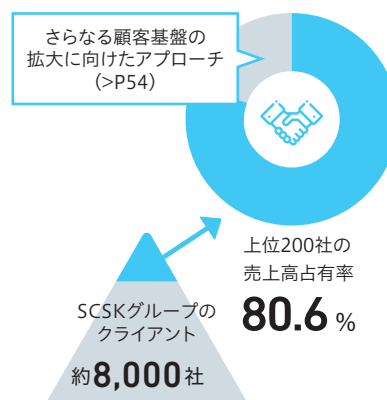
SCSKグループは、幅広い業界のITニーズに長年応え続けるなかで、製造、流通、金融、通信・運輸業をはじめ、多様な業種にわたる約8,000社のお客様と強固な信頼関係を構築しています。

合併以来、主要なお客様から任される領域・規模は年々拡大しており、売上高上位200社のお客様との取引が、2022年3月期の連結売上高に占める割合は8割を超えるに至っています。

また持続的な成長を実現するために、SCSK Minoriソリューションズ(株)を中心に、中堅企業市場へのアプローチを強化し、さらなる顧客基盤の拡大にも注力していきます(>P54)。

今後も、長年にわたって積み重ねてきたお客様との信頼関係を活かし、お客様のビジネス変革を支援する「価値共創ビジネス」へ転換しながら、信頼できる戦略的ITパートナーとして、さらなる関係強化に努めていきます。

連結売上高に占める上位200社の売上高占有率



2022年3月期

80.6%**9.7pt
UP!**

2012年3月期

70.9%

産業事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
産業事業グループ長
宮川 正



市場環境分析

機会

- 消費者の価値観の変化や購買スタイルの多様化に対応するデジタル技術へのシフト
- 産業構造・価値観の変化に対応した企業間の融合や新たな事業機会
- 顧客のIT投資の変化(SoRからSoEへのシフト)

脅威

- 感染症などの社会動向の変化による経済の停滞
- 新規事業創出を目指すデジタル人材の不足

中期経営計画実現に向けた戦略の進捗

中期経営計画2年目を終え、「収益基盤強化」「事業革新」「“分室”革新」「サービスモデルへのシフト」を中心としたグループ基盤の確立は着実に進んでいます。2023年3月期は、改めて「基本に返って」「顧客に寄り添って」「われわれの強みや価値を顧客に提供していく」考え方を実践していきます。併せて、さらなる成長ステージ・次期中期経営計画を視野に入れた四つの取り組みに注力します。中核戦略と位置付けた「アカウント事業戦略」「ソリューション事業戦略」の「事業革新」・「DX事業化」への取り組み、事業運営を支える「人材・経営基盤の強化」により、社員・顧客をはじめステークホルダーの方々から共感いただける、さらなる成長ステージを構築していきます。

①アカウント事業戦略

さらに強固な顧客関係を構築し、本質的な課題を共に解決することで、マーケット・顧客の事業価値向上に貢献します。

②ソリューション事業戦略

SAP／Salesforce／AWSなど、顧客のSoR・SoE領域を担

う中核ソリューションを改めて強化し、業界・マーケットのニーズに適用したサービスとして提供します。併せて、顧客の課題解決に直結したSCSK独自のソリューション群の活用により、顧客・マーケットの事業価値向上に貢献します。

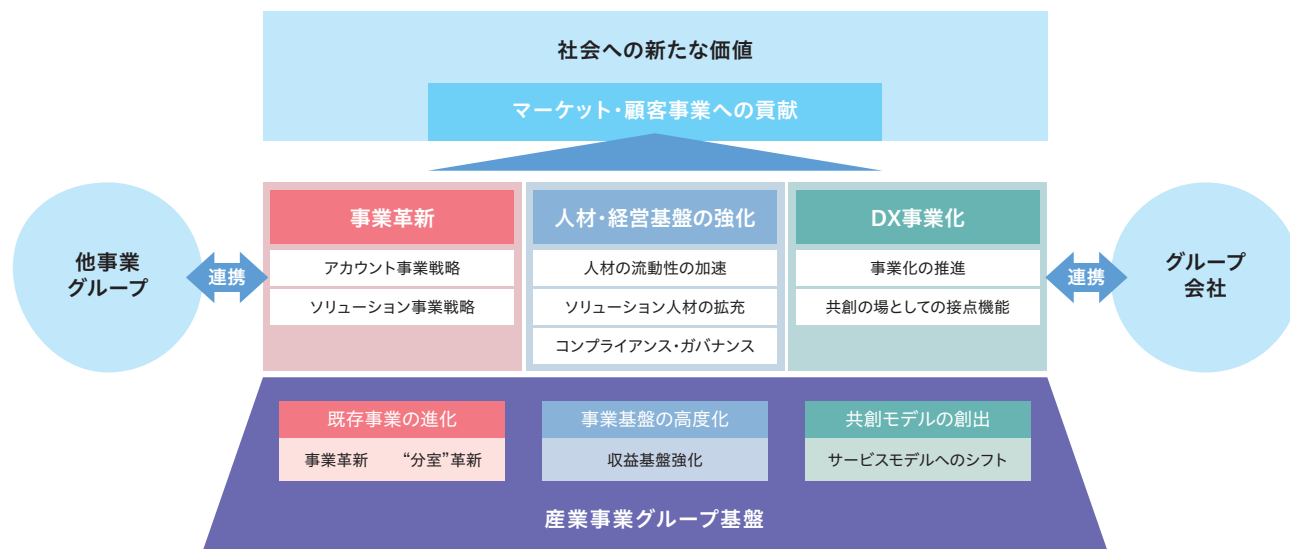
③DX事業化

当グループならではの事業化推進に加え、さまざまな事業をつなげる共創の場としての接点機能を果たし、新たな事業機会を創出します。

④人材・経営基盤の強化

さらなる成長ステージに向けて、人材・事業領域の流動性を加速させます。業績や人材情報、プロジェクト状況を一元的に可視化した情報基盤の高度化／データに基づく事業運営をさらに強化するとともに、確固たる安心と安全を提供できるサービス品質に向けた基盤強化、コンプライアンス・ガバナンスの実践でグループの成長を支えます。

産業事業グループの戦略



金融事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
金融事業グループ長
工藤 敏晃



市場環境分析

機会

- 人口減少、行動様式の変化、顧客本位の金融取引の推進など、市場環境変化による金融市場の構造的変化
- 構造変化に伴うDXの本格化や、業界の垣根を越えた新たな金融エコシステムの進展

脅威

- 金融機関における内製化や、大規模なシステム開発案件の漸減
- IT市場における人材不足と人材獲得競争の激化

中期経営計画実現に向けた戦略の進捗

当グループでは、中長期的に進行する金融市場全体の構造変化、および顧客である金融機関の経営環境変化を踏まえ、二つのシナリオで事業構造の転換を目指します。一つは、これまでの数多くの金融機関向けSI事業を通じて蓄積した知見や業務知識を強みに、金融機関の多岐にわたる経営課題に対してデジタル技術を用いた一層高度なITサービス（DXサービス）を提供するとともに、労働集約型のビジネスモデルからの転換を図りつつ、サステナブルな事業運営を目指す「コア事業の高度化」のシナリオ。もう一つは、顧客やFintechベンチャーなどさまざまな企業との共創の仕掛けにより、金融市場の構造変化をとらえた新たな「金融プラットフォーム型事業」を創造・拡大するシナリオです。

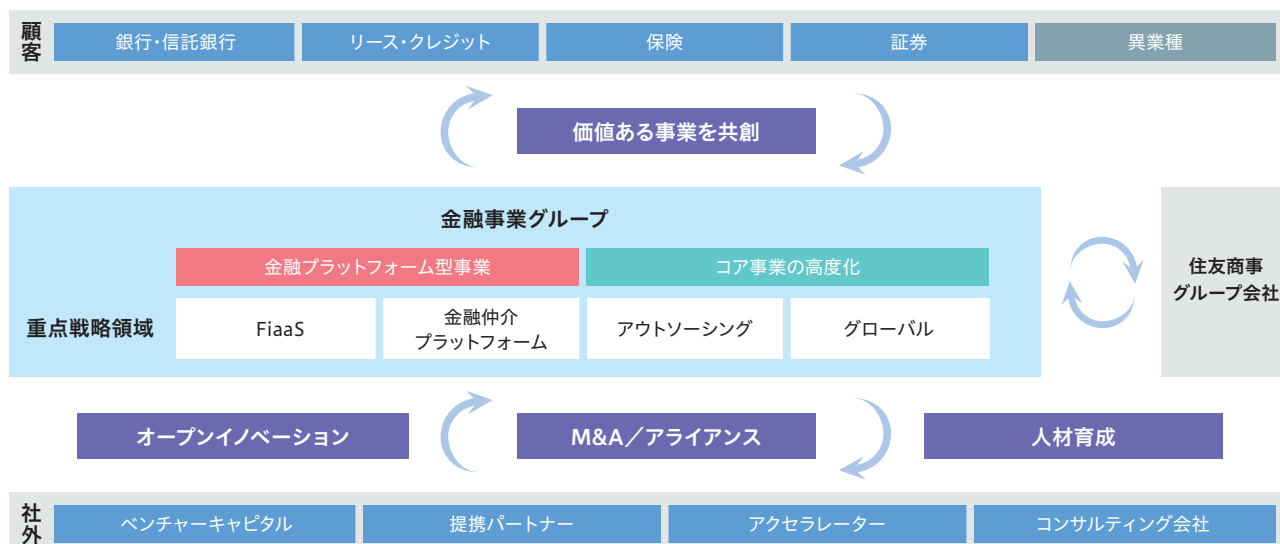
「コア事業の高度化」では、①技術力の高度化と技術領域の拡大、②業務知識のさらなる追求、③サービスモデルの変革を推進し、当グループが提供するサービスの価値向上に取り組んでいます。また「アウトソーシング」「グローバル」を

重点戦略領域に掲げ、事業の安定的な成長と収益力向上を目指しています。

「金融プラットフォーム型事業」では、当グループが特別に知見を有している、かつ社会課題の解決に資する新たな市場の形成が想定される「FiaaS」「金融仲介プラットフォーム」を当面の重点戦略領域に設定し、事業創出と拡大に取り組んでいます。すでにFiaaS領域では統合アンチマネーロンダリング（AML）ソリューションのBank Saviorを核としたAML事業、金融仲介領域では、日本版TAMP事業、エフクリ事業（職域向け金融仲介プラットフォーム事業）を開始しました（>P22）。

これら二つのシナリオを着実かつスピード感をもって推進し、変化する金融市場や社会に新たな価値をもたらす「デジタル金融プロバイダー」を当グループの中長期の目指す姿に掲げ、取り組んでいます。

金融事業グループの戦略



ソリューション 事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
ソリューション事業グループ長
高野 健



市場環境分析

機会

- クラウド化のさらなる進行と、データセキュリティへの関心の高まり
- 人々の生活様式の多様化による、働き方改革におけるIT投資需要の拡大
- 顧客の事業変革やDX対応に向けて継続・加速する基幹システムの再構築需要の増加

脅威

- プラットフォームのサービス拡充による構築・運用領域のコモディティ化、競争の激化
- 顧客のIT内製化に伴うアプリケーションビジネスにおけるボリュームゾーンのシフト
- 人材スキル要件の急速な変化(ビジネスとIT両面を理解する価値創造型人材への需要シフト)と技術者不足

中期経営計画実現に向けた戦略の進捗

当グループは、事業セグメントを4分類に再編、中期経営計画を着実に進める体制を整備しました。

「ERP事業」は、グローバル標準ERPであるSAPと自社開発ERPのProActiveを中心に提供。盛況な需要に対し、SAP S/4 HANA対応人材の拡充を進めるとともに、クラウドERPであるProActive C4をリリースし、最新技術にも適応しています。経営基盤であるSoR領域を起点とし、SoE・SoI領域に展開し、顧客のデジタル化を実現します。

「クラウド事業」は、インフラからアプリケーションまで幅広いソリューションを提供。AWS、Azure、Google Cloudに加え、自社独自クラウドサービスUSiZE、グループ企業であるSkeed社の高速データ転送技術を組み合わせたマルチクラウド環境の提供とともに、Salesforceや専門知識不要で業務アプリ開発が可能な自社アプリCELfなど、それぞれの特徴を活かした提案をするワンストップサービス体制を

整備しました。

「セキュアコネクト事業」は、IT環境のクラウド化が進むなか、より重要となってくるクラウドとオンプレミスのハイブリッド環境のニーズに対し、自社データセンターを中心に、セキュアかつ低遅延な接続性に優れた環境を提供。2022年4月に千葉第3センターを竣工、さらに日本電気(株)と合併会社を設立し、2022年5月より新たにサービスの提供を開始しました。

「アカウント事業」は、顧客先常駐分室を起点とし、幅広いIT支援サービスを提供。上記3事業の特性を活かした提案ができるサービスマネージャを育成し、顧客のIT戦略に寄り添ったサービスコーディネートを進め、ビジネス成長への貢献を実現します。

これら4事業を中核として、ITに対するニーズが多様化するなか、的確なサポートを提供していきます。

ソリューション事業グループの戦略

顧客IT戦略の実現・DX化推進

アカウント事業

住友商事をはじめ、160を超えるお客様常駐分室を起点とした共創体制

多様化するお客様のITニーズに合わせたソリューションとサービスが提案可能な人材

ERP事業

ERPアプリケーション群



クラウド事業

業務アプリケーション群



サービスプラットフォーム



マルチクラウドプラットフォーム



セキュアコネクト事業

セキュアかつ低遅延な接続性に優れたデータセンター



SASEプラットフォームサービス群



プラットフォーム 事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
プラットフォーム事業グループ長
小峰 正樹



市場環境分析

機会

- DX推進のためのAIを中心とした高度なデータ活用によるビジネスの効率化、変革、創造の加速
- デジタルシフトの加速に伴うネットワーク高速化およびセキュリティリスク対応への需要拡大
- 製造業におけるデータマネジメント強化によるPLMビジネスの拡大

脅威

- 世界的な半導体不足による製品供給の遅れに伴う営業機会の逸失
- 既存製品の競争力劣化、または市場そのものの衰退・消滅
- 国内市場での就労人口減少に伴う高度技術者の獲得難

中期経営計画実現に向けた戦略の進捗

当グループでは、製品カテゴリごとに成長戦略を策定し、実践しています。既存七つの製品カテゴリは、市場環境、競合関係およびSCSKの立ち位置がそれぞれ大きく異なることから、製品カテゴリごとに中期戦略を策定し、それを短期のPDCAで常時見直していくことが事業成長の鍵と考えています。

製品カテゴリごとの戦略を実践するには、人材の育成・確保も重要です。新規商材の発掘・立ち上げのためのエコシステム確立や、本部組織を横断した製品カテゴリでの事業推進に向けたグローバル人材、マーケティング人材の育成に取り組んでいます。

また、当グループの技術者には、特定の専門分野に精通しつつ、さらに広範囲の知識、技術、経験を有する“T型”人材が

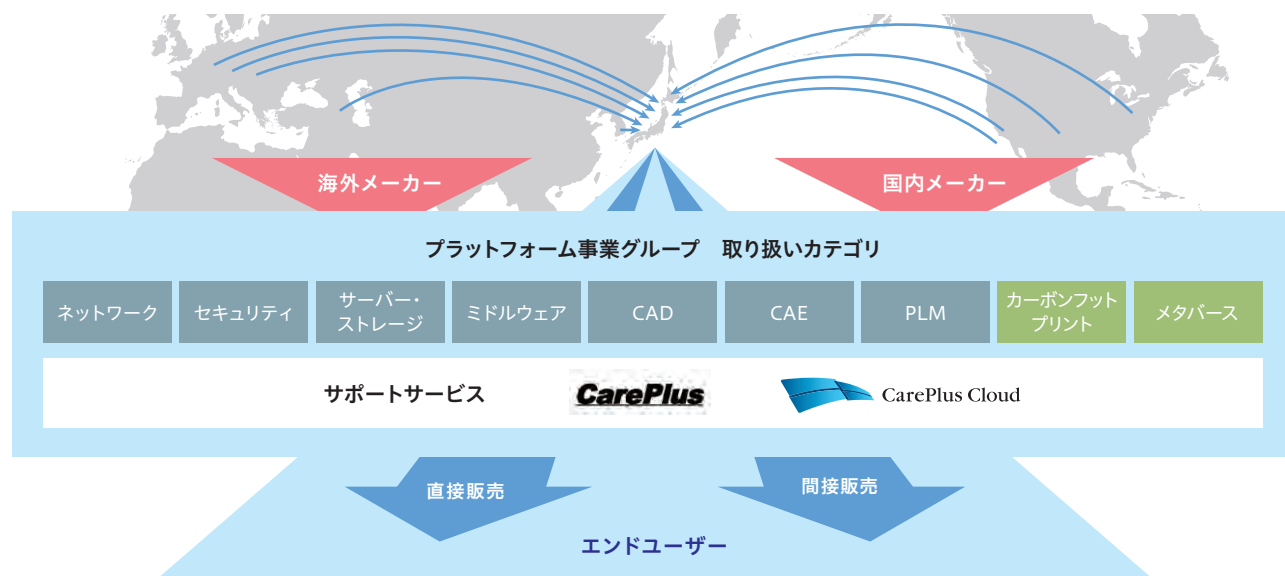
求められます。そのため、技術者育成専門組織である「IT技術センター」において、新たな技術分野への取り組みを積極的に支援しています。

既存製品カテゴリの戦略策定・実践と並行して、第8、第9の製品カテゴリ創出に向け、今後期待感の高いターゲット領域である「カーボンフットプリント」「メタバース」に注力し、新商材獲得やノウハウ蓄積などさらに挑戦を続けていきます。

このように、製品販売のプロフェッショナルとして、市場ニーズに即した最先端のソリューションやサービスの創出を進め、より成長性の高い商材へのダイナミックなリソースシフトを意識しつつ、人材育成により恒常的な成長に向けたビジネス変革を実現していきます。

プラットフォーム事業グループの戦略

**全世界からいち早く製品を発掘し、SCSKグループならではのサービスを付加し
日本の市場に提供する“製品販売のプロフェッショナル”**



モビリティ 事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
モビリティ事業グループ長
渡辺 孝治



市場環境分析

機会

- 環境問題、運転者の負担軽減などの社会課題解決を背景としたモビリティ業界におけるCASEの浸透
- モビリティのハードウェア主導開発から「ソフトウェアファースト」への対応加速

脅威

- モビリティ業界の勢力図および役割の変化
- 車載ソフトウェア開発技術者の人材不足

中期経営計画実現に向けた戦略の進捗

当グループでは2030年の「Smart Cityに貢献するモビリティサービサー」実現へ向け、市況変化の激しいモビリティ領域において、三つのサービス領域を軸に事業を展開します。

ソフトウェアTier1

自動車メーカーにソフトウェア主導で製品提供を行うサプライヤー事業の実現を目指し、サービスや製品拡充を強化するとともに、共創活動を積極的に進めています。当グループの開発製品であるQINeS-BSWの製品力を強化し、電動化領域などへの適用拡大および自動車メーカーのBSW*1マルチベンダー化に向けた共同開発を行っています。また、統合ECU*2およびビークルOSの開発投資が増大しているなか、ソフトウェア開発効率化ソリューションの準備も進めています。

ソフトウェア開発支援

自動運転および電動化対応など、複雑化する顧客要求に対応すべく、高度エンジニアリングサービスへのチャレンジおよび先進機能領域への開発支援強化を進めています。また、法規対応であるサイバーセキュリティやソフトウェアアップデート対応へも積極的に取り組んでいます。

さらに、大規模化するソフトウェア開発に対応するため、SCSKニアショアシステムズ(株)およびオフショア企業との共創により、開発体制を強化しています。

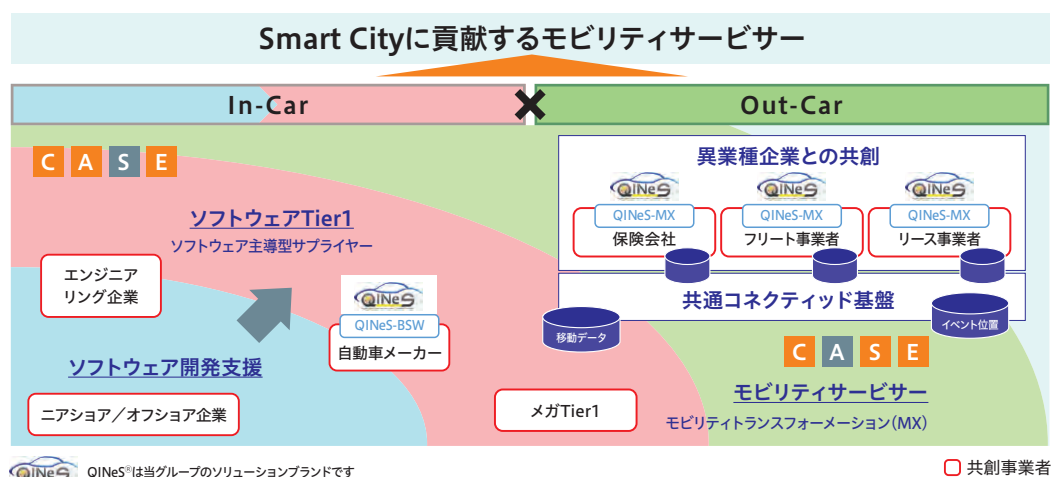
モビリティサービサー

モビリティサービスにおける事業環境が大きく変化するなか、社会課題の解決および顧客事業への貢献(顧客価値最大化)を目指したサービス開発を強化しています。「Smart Cityを支えるモビリティサービサーNo.1」を目標に、人や地球に優しい安心・安全なモビリティ社会の実現に向け、自動車メーカー、業界団体をはじめ、省庁・自治体との連携、住友商事グループ各社およびSCSKの約8,000社の顧客との共創を積極的に推進しています。また、未来に向けてヒト、モノの移動とビジネスイベントを仮想空間でつなげる新しいモビリティトランスフォーメーション(MX)を検討しています。

*1 BSW: Basic SoftWare

*2 ECU: Electronic Control Unit

モビリティ事業グループの戦略



ビジネスデザイン グループ

事業担当役員

執行役員 専務
ビジネスデザイングループ長
上田 哲也



市場環境分析

機会

- グローバル規模での急速なデジタル化による社会IT基盤の見直し
- 新たなデジタル技術の進展によるビジネスエコシステムの変化
- 顧客接点のデジタル化とデジタルマーケティングの重要性の高まり
- 後期高齢者の急増に伴う、社会保障制度、医療提供体制問題

脅威

- マーケットボーダレスによる経営環境やビジネスモデルの変化
- 急激な社会の変化による行動変化や新しい生活様式への対応
- デジタルテクノロジーを活用したビジネスの変革を図れる人材の不足

中期経営計画実現に向けた戦略の進捗

当グループは、SCSKグループの事業戦略の一つである「DX事業化」の取り組みをグローバルベースで加速するため、新規事業の創出に注力・特化する「ビジネスデザイングループ」として2022年3月期に新設されました。

2030年に、社会課題に向き合った持続可能な事業集合体になることを目指し、次のような重点施策に取り組んでいます。

事業テーマ創出・構想化

社会課題やグローバルメガトレンドに対応するために事業テーマ創出・構想化を進めています。具体的には、エネルギー領域の事業化を企画・推進する組織を新設し、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいるほか、「顧客との共創」「業界をターゲットとした異業種共創」「住友商事(株)などとのグローバル共創」の三つのアプローチで社会課題に向けた新たな価値創出を加速していきます。

社会実装モデル開発

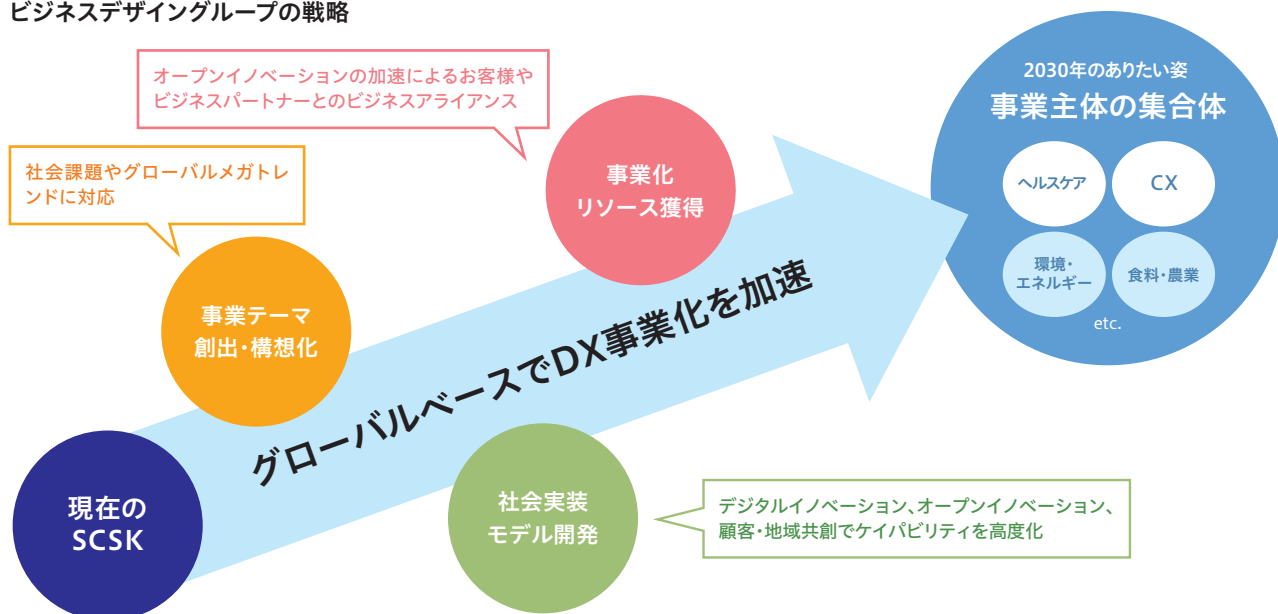
デジタルイノベーション、オープンイノベーション、顧客・地

域共創によってケイパビリティの高度化を図り、デジタル技術を活用した社会実装のモデル開発を進めています。例えば、ヘルスケア領域においては「Dr2GO」を活用した医療従事者の働き方改革・地域医療の効率化に取り組んでいます(>P31)。

事業化リソース獲得

2021年10月のD Capital(株)との業務提携(>P30)をはじめ、異業種の共創パートナーや高度なDX人材など、事業化に必要な資源の獲得を進めています。また、CX(カスタマーエクスペリエンス)領域においては、顧客接点高度化の追求と新たな価値創造に向け「altcircle」事業を拡大しています(>P20)。2023年3月期は顧客企業やスタートアップなど、ビジネスアライアンスを担う組織を新設し、DX事業化実現のためのオープンイノベーション活動をより一層加速させていきます。

ビジネスデザイングループの戦略



Pick Up

SCSKグループの総合力

SCSKグループでは、広く社会を支えている国内外のお客様に向けて、コンサルティングからBPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)までのフルラインナップのITサービスを提供しています。

中期経営計画では、経営基盤の強化策として「グループ総合力強化」をテーマの一つに掲げています。SCSKグループが長年にわたって蓄積した多様なリソースや知見を組み合わせることで、お客様に対してより高い価値を提供するとともに、グループ総合力のさらなる強化に努めています。



フルラインナップサービスを支える主なグループ会社

SCSKサービスウェア株式会社

提供するサービス: BPO



国内における労働力不足が深刻化して

いくなか、企業における業務の効率化やコスト競争力の強化に向けて、アウトソーシングを活用する需要は今後も堅調に拡大していくことが予想されます。加えて、新型コロナウイルス感染拡大による社会の変容は、在宅ワークの定着や非対面チャネルのオンライン化を後押しするとともに、企業が自社業務の在り方そのものを見直す契機となり、デジタル技術を活用した業務の変革への取り組みが加速しています。

SCSKサービスウェア(株)は、コンタクトセンターやバックオフィスを中心に、ITを活用したBPO事業を展開。「業務ナレッジ」と「IT」と「人材」を有機的に連携させることで、お客様事業や現場の課題に即した最適解となるサービスを提供します。

株式会社ベリサーブ

提供するサービス: コンサルティング、検証サービス



100年に一度の変革期といわれる自動車業界では、CASEへの取り組みによって車におけるソフトウェアが担う役割・機能は高度化・複雑化する一方で、その品質・安全保障の観点からもソフトウェア検証の重要性は高まっています。また、その他あらゆる業界において、デジタル技術の活用は

企業競争力の源泉となり、ソフトウェア開発の内製化、アジャイル手法による開発期間の短納期化などが進むことで、企業のソフトウェア開発を支えるソフトウェア検証の需要は広がりを見せています。

(株)ベリサーブは、ソフトウェア検証のパイオニアとして約40年にわたり培ってきた技術と経験を駆使し、検証からコンサルティングまであらゆる分野の製品やサービスの品質向上に貢献します。

SCSK Minoriソリューションズ株式会社

提供するサービス: コンサルティング、システム開発、ITインフラ構築、ITマネジメント、ITハード・ソフト販売



日本経済の持続的成長には、中堅企業のデジタル化は必要不可欠といわれています。SCSKグループの対象顧客層として拡大余地のある中堅企業は、デジタル化、働き方改革、危機管理などのIT活用がこれから本格化。加えてWith/Afterコロナに伴うビジネスモデル変革を目的としたIT投資需要の拡大が見込まれています。

SCSK Minoriソリューションズ(株)は、独自の歴史と特徴・強みを持ったグループ会社3社*が2021年10月に統合。多様な業界での専門知識と、仮想化、クラウド、Microsoftテクノロジーなどの技術力を強みに、中堅企業をはじめ幅広いお客様のデジタル化をICT総合力で支援します。

* (株)Minoriソリューションズ、(株)CSIソリューションズ、Winテクノロジー(株)

SCSKサービスウェア株式会社

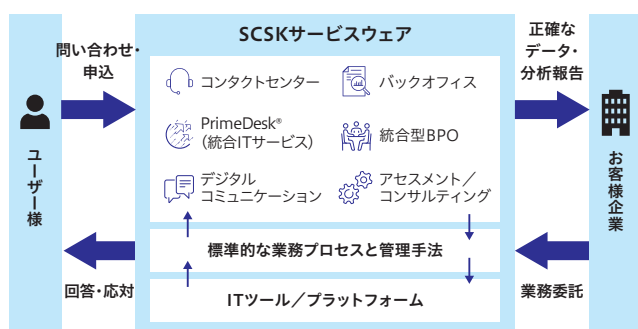
代表取締役社長

渡辺 篤史



事業内容

「業務ナレッジ」「IT」「人材」を強みとして、さまざまな業界に向けてコンタクトセンター、テクニカルサポート、ヘルプデスク、バックオフィス業務などのBPOサービスを提供しています。AI・RPAを活用したコンタクトセンター運営や、業務改革支援・営業支援など、顧客の経営課題に合わせたさまざまな業務の最適化を支援します。



強み

- 独自の管理標準体系「SWC Management Framework」と、業界・業務ごとに蓄積された各種業務ナレッジ
- SCSKグループの強みである最新のITの導入と、実務での効果的なIT活用力
- 各種教育プログラムや、人を大切に活かし環境の整備により育まれた、お客様と共創できる人材

市場環境分析

機会

- AIや自動化など進展を続けるデジタル技術への適応ニーズ
- 顧客接点の多様化や業界の垣根を越えた連携など、デジタル化によるビジネスの変化
- 個人の価値観や働き方の多様化で生じる労働力確保へのニーズ

脅威

- デジタル化の進展による労働集約型サービスの陳腐化
- IT企業をはじめとした多様な業界からのBPO領域への参入
- 少子高齢化による労働供給力の縮小

事業方針

新たな価値を社会に提供し続ける企業「ビジネスサービスプラットフォーマー」を目指して、「業務ナレッジ」×「IT」×「人材」を有機的に連携させながら、お客様の事業や現場の課題に即した最適解となるサービスを提供します。

また、お客様やパートナー企業との共創を通じて、業界の共通基盤となるようなサービスへと進化させ、社会に新たな価値を創造し、提供していきます。

業務ナレッジの蓄積と活用

標準管理手法を通じて運用データや業務改善のノウハウを収集し、再現性の高いナレッジとして蓄積していきます。また、お客様やパートナー企業との共創を通じて、蓄積したナレッジを活用した効率的な業務プロセスを設計し、社会課題を解決するサービスを実現していきます。

ITの活用

AI-OCRやRPAを活用し、さらなる業務の自動化や省人化を図ることで、人的資源に依存しない業務プロセスを構築していきます。また、お客様やパートナー企業との共創から創出した業務プロセスのベストプラクティスを、ITの活用により業界の共有基盤となるサービスへと進化させます。

チャレンジングでイノベティブな企業文化と人材の育成

ITやデジタル技術を有する人材を育成するための人事制度や、人材育成施策、就業環境の整備によって、事業の成長を牽引する人材を惹きつけ育む環境を構築していきます。

株式会社ベリサーブ

代表取締役社長

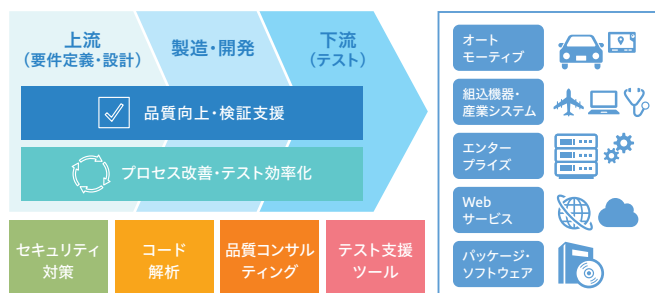
新堀 義之



事業内容

自動車などに搭載されるソフトウェアや各種デジタル機器、さらに業務システム、Webサイト、パッケージソフトからサイバーセキュリティに至るまで、ソフトウェア検証サービスのパイオニアとして1,100社／31,000プロジェクトを超える企業の製品・システムの品質向上に貢献しています。

上流から下流まで開発のQCD(品質・費用・納期)をサポート



強み

- お客様の開発現場における固有の品質課題に対して、これまでの経験とノウハウを基に適切かつ柔軟に対応する現場課題解決力
- 新しいIT技術について品質をどう確保するかを研究し、開発現場へ反映する先進的な研究開発
- 最新の技術教育と客観的資格に裏打ちされた高い技術力を有するQAスペシャリスト集団

市場環境分析

機会

- 官民一体で推進される、業務の効率化や戦略的ビジネス構築のためのDX化
- AIや5Gなどの技術革新に伴う、新業態・新サービスの勃興
- MaaSなど業界の垣根を越えた新しい社会基盤システム構築の振興

脅威

- 競合他社の施策や新規参入による市場競争の激化
- ソフトウェアだけでなく開発全体や戦略そのものの品質保証への対応ニーズ
- 国内人口減少によるIT技術者不足

事業方針

(株)ベリサーブの社名には、仕様などの要求事項が満たされているかを評価する「Verification」と、機能や性能が本来意図された用途や目的に合っているかを評価する「Validation」の2つの「V」を提供する(Service)という思いが込められています。1983年にソフトウェア検証サービスを開始してから約40年、さまざまな分野、シーンで製品・サービスの品質向上に貢献してきました。

世の中の変化に合わせる

昨今、AI・DX・CASE・IoT・5G/6G・メタバースなどに注目が集まっており、今後ますます社会の基盤としてのソフトウェアの重要性が増していきます。そういった社会環境を踏まえ、より効率的かつ高品質な品質保証・検証サービスを提供するために、豊富な経験知に基づいて検証を体系化する取り組みを行っています。

また、時代を追って刻々と変化する技術革新やお客様の品質に対するニーズに最善の解答を導き出せるよう、学術機関や関係団体と連携して研究活動を行い、品質保証・検証技術の高度化に努めています。

お客様に寄り添う

「お客様の抱える課題の本質は何か」。私たちは対話を重視し、お客様の課題に真正面から取り組み、考えることを大切にしています。常に目指すのは、目先のことにとらわれない根本的な解決です。IT技術の進化とともに、開発には常に新しいニーズが生まれます。

(株)ベリサーブはこれまでの豊富な実績を糧に「未知へのチャレンジ」を続けていきます。

SCSK Minori ソリューションズ株式会社

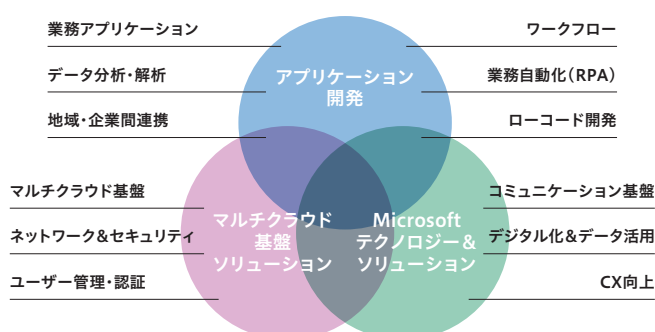
代表取締役社長

森下 祐治



事業内容

SCSK Minoriソリューションズ(株)は、2021年10月にSCSKグループ3社の統合によりスタートしました。従来からのコア事業(SI事業、基盤事業)に加え、中堅企業の発展をIT活用で支援することをミッションとして、旧3社のアプリケーション開発、IT基盤技術、Microsoftテクノロジーの強みを組み合わせたサービスを展開していきます。



強み

- 産業界、金融業界のさまざまな業種における業務・技術両面の専門知識
- 業務改革を実現するERPなどのソリューションの導入実績
- オンプレミス、クラウドなど多様な形態に対応したIT基盤構築・運用
- Microsoftテクノロジーを駆使したコンサルティングと自社ソリューションの提供
- CAEを活用したデジタルエンジニアリング

市場環境分析

機会

- 中堅企業における業務プロセスのデジタル化ニーズの拡大と、同マーケットにおけるITサービスの、質・量両面での不足
- クラウド型サービスの市場拡大
- ユーザー企業におけるIT人材の不足

脅威

- 国内外プレーヤーによるSaaSサービス市場の競争激化、既存商品の陳腐化
- IT人材獲得競争の激化

事業方針

SI事業、基盤事業については、旧3社の強みを活かした進化・高度化と、クラウドサービス化を進めていきます。中堅企業のお客様向けには、経営判断の迅速化や業務プロセスの標準化・デジタル化、セキュリティを含むIT基盤の構築・運用など、企業が抱える経営課題に対応するソリューションを

展開します。そして、これらを推進するため、事業の選択と集中による戦略的リソースシフトを進めます。

また、人材育成・人材活用の促進とともに、働きやすく働きたいのある会社を目指した経営基盤の整備を推進していきます。

コア事業の進化・高度化		中堅企業マーケット開拓	
事業強化施策	SI事業の進化・高度化	基盤事業の進化・高度化	基幹システム導入・活用支援
			ビジネスコミュニケーション変革
			CX向上支援
			デジタル化&データ活用支援
			ITトータル支援
コア事業の選択と集中(戦略的リソースシフト)			
事業基盤強化施策	マネジメント基盤、業務環境の整備		マーケティング・プロモーション強化(デジタルマーケティング)
	人材高度化(開発力・PM力・営業力)		

Part 3

持続的な成長を 支える基盤

Environment



地球環境への
貢献

… P56

自然資本

Social



多様な
プロフェッショナルの
活躍

… P60

人的資本



健全な
バリューチェーンの
確立

… P67

社会関係資本

Governance



透明性の高い
ガバナンスの
実践

… P69

それぞれのマテリアリティの背景と考え方については、Webサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/corp/csr/index.html>





地球環境への貢献

2022年3月期の実績



*2020年3月期を基準とした削減割合



グリーン電力比率

約 **30%**



TCFD提言に基づく
情報開示の拡充

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

SBTイニシアチブ*1による「1.5°C目標」の認定を取得

2021年6月、SCSKグループは中長期的な温室効果ガス排出量の削減目標を設定し、SBTイニシアチブの認定を取得しました。温室効果ガス排出量の削減に向けて、環境に配慮した事業活動に意欲的に取り組むとともに、脱炭素社会への変革を事業機会ととらえ、幅広い業界にわたるお客様やパートナー企業との共創を通じて脱炭素社会の実現、持続可能な社会の発展に貢献します。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1+2*2	●2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5°C目標) ●2050年までに排出量を100%削減
Scope3*3	●2030年度までに2019年度比で28%削減

*1 SBT (Science Based Targets) イニシアチブ: 世界の平均気温の上昇を抑えるために、企業に対して科学的な知見と整合した削減目標を設定するよう求めるイニシアチブ

*2 Scope1: 自社による温室効果ガスの直接排出量
Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気などの使用に伴う間接排出量

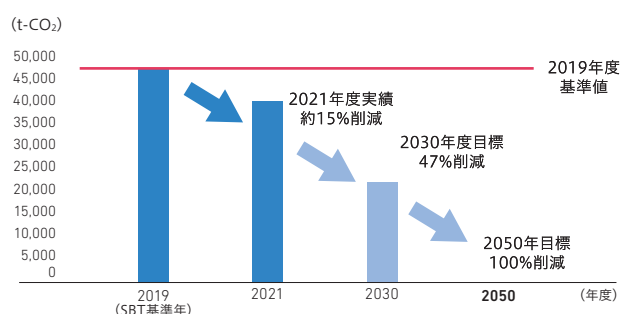
*3 Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出量(自社の活動に関連する他社の排出)

Scope1+2の削減に向けた主な取り組み

SCSKグループの温室効果ガス排出量の約8割を占めるデータセンターでは、高効率機器の採用や運営の効率化によりエネルギーの効率的な利用を進め、消費電力の低減を進めるとともに、再生可能エネルギーや非化石証書の活用により、温室効果ガスの低減を進めています。

2022年3月期は、FIT非化石証書の活用により温室効果ガス排出量を約21,043トン削減しました。その結果、同年度におけるグリーン電力比率は約30%となりました。

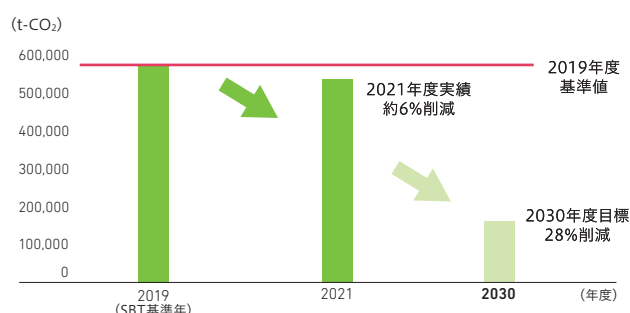
Scope1+2排出量



Scope3の削減に向けた主な取り組み

SCSKグループでは人権、労働環境への配慮や気候変動を含む環境問題への取り組み方針を定めた「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針」を策定し、「Coreパートナーカンファレンス」や「委託先説明会」において説明を実施しています。2022年3月期は、Coreパートナー各社に対して個別に温室効果ガス削減に向けた取り組みのご説明を行うとともに、今後の削減施策についての意見交換や温室効果ガス排出量など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具体的な取り組みを進めました。

Scope3排出量



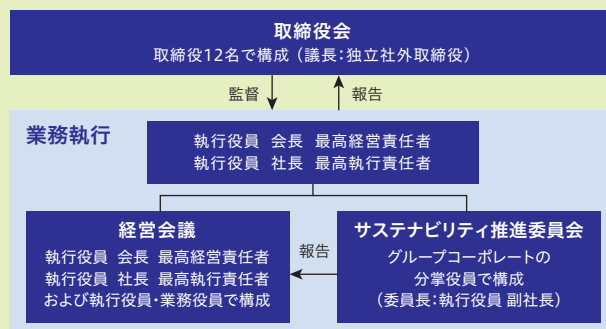
TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

SCSKグループでは、執行役員 会長 最高経営責任者・執行役員 社長 最高執行責任者の諮問機関であるサステナビリティ推進委員会で、気候変動やその他のサステナビリティに関する全社的な課題、取り組み施策の検討や確認を行っています。

検討内容は、サステナビリティ推進委員会から経営会議に報告し、経営会議で全社的な経営にかかわる観点からさらなる議論を行った後に、サステナビリティ推進委員会から定期的に取り締役に報告が行われ、取締役会で適切に監督される体制を整えています。

気候変動に関するガバナンス体制および各会議体の構成



戦略

SCSKグループの温室効果ガス排出量の約8割を占めており、気候変動による影響（炭素税や環境規制など）が大きいと考えられる「データセンター事業」をシナリオ分析の対象として選定し、気候変動に関連する物理的リスク、移行リスクの把握、および事業機会を整理しました。なお、4℃シナリオと1.5℃シナリオを選択シナリオとしました。

主なリスクの概要

炭素税導入や省エネ規制強化に伴う再エネ・省エネ設備への切り替えやグリーン電力購入などの対応コストの増加などが移行リスクとして考えられます。また、自然災害によるデータセンターの操業・復旧コストの増加や、気温上昇に伴う冷却に必要な空調コストと電力消費量の増加によるデータセンターの運用コストの増加などが物理リスクとして考えられます。

主な機会の概要

脱炭素型データセンターやレジリエントデータセンターに対する需要が増加することや、今後のデジタル化社会の到来により、通信量の拡大や大量データの保存ニーズの増加に加え、データセンターに蓄積したビッグデータ利活用のための周辺サービス需要が発生することなどが考えられます。

これらのリスク・機会に対し、事業への影響を「+/-」を用いて3段階で評価しました。（>P58）

各シナリオの概要

4℃シナリオ

経済活動を優先し、炭素規制や再生可能エネルギーの利用は進まず、なりゆきで推移し、自然災害の激甚化が進むシナリオ

1.5℃シナリオ

炭素税の高税率化、炭素排出規制の強化などの政策が世界的に広まり、脱炭素化に向けた積極的な移行が進むシナリオ

4℃シナリオの事業への影響評価

気温上昇により空調コストは増加するものの、継続的な効率化・省力化の取り組みにより事業に与える影響は限定的であること、また、データセンターの建設用地は、大雨や洪水などの自然災害の影響が少ない地域を事前に調査した上で選定していることから、今回のシナリオ分析においても大雨や洪水などの影響は少ないと評価しました。一方で、自然災害が激甚化することにより、BCPの観点からビジネス機会が増加すると評価し、ビジネス機会に対応するレジリエンスなDCサービスを提供することによって収益の増加が可能と評価しました。

1.5℃シナリオの事業への影響評価

炭素税や炭素排出規制などの政策が世界的に広がることにより、炭素価格や電力価格が高騰し、事業コストの増加要因となります。炭素価格については、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に沿った取り組みを推進することで、炭素価格が増加した際の影響の緩和が可能になります。また、電力価格が上昇することで電力コストの増加が見込まれますが、事業に重大な影響を与えるものではないと評価しました。一方で、脱炭素化に向けた世界的な



動向から、お客様の環境配慮に対する意識が高まり、脱炭素型データセンターの需要が増加すると評価しました。SCSK では、かねてより AI などを用いた先進的な空調制御など、データセンターの運営効率や省エネ性能の向上を進めてき

ました。現在は、従来の取り組みに加え、再生可能エネルギーの積極的な活用を検討を進めデータセンターの脱炭素化を図っています。今後、環境に配慮した脱炭素型 DC サービスの提供を進めることで、収益の増加が可能と評価しました。

主要なインパクト項目に関する評価結果

4°C シナリオ	概要	平均気温上昇による空調コストの増加、自然災害対応コストが発生、自然災害激甚化によりレジリエントDCの需要増加が見込まれる			
		区分	主要なインパクト項目	収益への影響度*1	
				2030年 時点	2050年 時点
影響 評価	売上		レジリエントDCの需要増加*2	++	+++
			通信量・データ処理量増加によるDCの需要増加	+	+
	費用		電力価格の変動*3	-	++
			電力使用量(空調コスト)の上昇	-	--
			物理リスクへの対応コストの上昇	-	--

1.5°C シナリオ	概要	炭素税上昇によるコスト増加に対して、温室効果ガス排出量削減に取り組むことで炭素税コストの低減が可能、脱炭素型DCの需要増加が見込まれる			
		区分	主要なインパクト項目	収益への影響度*1	
				2030年 時点	2050年 時点
影響 評価	売上		脱炭素型DCや社会環境変化をとらえた新サービスの需要増加	++	+++
			通信量・データ処理量増加によるDCの需要増加	+	+
	費用		電力価格の変動	-	--
			炭素税の上昇*4	(--)	(---)

*1 各シナリオの主要な事業インパクト項目が収益に与える影響を「+/-」で記載。相対的に3段階で評価。

*2 「レジリエントDC」の新設・運用費用については試算対象外。想定シナリオ次第でコストインパクトが大きくなりうる。

*3 4°Cシナリオの電力価格はIEAなどのレポートより、2030年時点ではコストが増加するが、2050年時点ではコストが減少すると想定。

*4 温室効果ガス排出量削減により、炭素税上昇による費用増加の影響緩和が可能であると想定。

対応策定義

今後、リスクに対しては回避・軽減する施策、機会に対しては機会を獲得するための施策の検討を継続的に実施し、策

定された対応策を実行することによって、事業活動のレジリエンス向上を目指します。対応策定義は以下の通りです。

気候変動リスク・機会の対応策定義

シナリオ	施策の方向性	対応策の観点	対応策例
4°Cシナリオ	新サービス創出	レジリエントDCの展開	●激甚災害に耐えうる設計のDCを新設 ●自然災害発生時の影響を考慮したDC用地の選定 ●DC間の相互バックアップ
シナリオ共通	省エネ化	電力コストの抑制	●夜間電力や新技術により安価に発電された電力の調達
		電力使用量の抑制	●IoTやAIなど、または新しい技術を活用した空調制御や使用電力の制御
	新サービス創出	DC排熱の有効活用	●DC排熱を活用した街づくりや他事業領域への展開
1.5°Cシナリオ	再エネ化	再エネの導入	●再エネ証書購入によるバーチャルPPA ●再エネ由来電力を直接購入(PPA) ●再エネ発電所を設立、買収
	新サービス創出	脱炭素型DC関連サービス新設	●法制度や社会環境の変化をとらえた新サービスを創出

リスク管理

気候変動リスクに関しては、リスク所管部署(サステナビリティ推進部、各事業グループなど)とリスク統括部署(リスクマネジメント部)が共同し、外部レポートや外部有識者の助言を基にリスク項目の収集を実施しています。

収集したリスク項目は、SCSKグループのリスクマネジメン

ト体制に統合され、全社的な観点から評価・管理を行う体制を構築しています。

また、評価・管理されたリスク項目は、経営会議へ報告の上、取締役会に報告しています。

*リスクマネジメント体制はP80をご参照ください。

指標と目標

SCSKグループは、温室効果ガス排出量の削減に向けて、SBTイニシアチブの認定を取得した中長期的な削減目標を設定しています。

温室効果ガス排出量の削減に向けて、環境に配慮した事業活動に意欲的に取り組むとともに、脱炭素社会への変革を事業機会ととらえ、幅広い業界にわたるお客様やパートナー企業との共創を通じて脱炭素社会の実現、持続可能な社会の発展に貢献します。

*削減に向けた取り組みは、P56をご参照ください。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1+2	●2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5℃目標) ●2050年までに排出量を100%削減
Scope3	●2030年度までに2019年度比で28%削減

環境マネジメント

環境マネジメントシステム

SCSKは、環境マネジメントシステム規格であるISO14001の認証を取得しており、マネジメントレビューにおいて環境担当役員の承認を得る体制を構築しています。また、各事業グループでの気候変動への取り組みを全社横断的に管理するため、環境保全会議を開催し、環境パフォーマンス向上に向けた今後の施策などを共有しています。

SCSKグループのオフィスやデータセンターでのエネルギー使用量・温室効果ガス排出量については、定期的に把握するとともに、その削減目標を設定し、さまざまな施策を実施しています。

オフィス環境目標の状況

SCSKでは、環境マネジメント活動(EMS)として、2015年よりオフィス・拠点運営に関する「オフィス環境目標」を掲げ、環境負荷低減の取り組みを進めています。2022年3月期は前年に引き続きコロナ禍による勤務状況の変化、働き方改革など継続的な効果もあり、事務用紙の購入量、一般廃棄物排出量、いずれの項目も目標を大幅に上回る削減を達成しました。今後もEMSの活動を通じ、環境負荷低減を図っていきます。

オフィス環境目標の達成状況

対象項目(総量)	2021年度目標*1	2021年度実績
事務用紙購入量	24%以上削減	85.7%削減*2
一般廃棄物排出量	6%以上削減	47.5%削減

*1 2015年基準

*2 ISO活動拠点のみを対象

電子廃棄物のリサイクル、削減に向けた取り組み

SCSKでは、使用済みのIT機器を中心とした電子機器を、データの消去に関する社内ルールに基づき契約業者に引き

渡し、リサイクルを行っています。

廃棄物削減に向けては、PCや携帯端末の在庫の管理と効率的な運用を徹底することで、それらの使用台数自体を適正な水準に抑えることも重要です。SCSKでは、各事業グループで使用している業務用の端末の在庫と運用状況を、専門部署で一元的に管理することにより、使用台数の適正化にも努めています。

水資源の効率的利用、削減に向けた取り組み

データセンターでは、サーバーなどのIT機器の安定的なパフォーマンスを確保するため、一部水を利用した空調・冷却設備を運用しています。SCSKでは、データセンター内の各エリア、各ラックの温度や湿度をリアルタイムでモニタリングし、きめ細かな最適化を実施することにより、空調・冷却におけるムダ・ロスを最小化し、水使用量の削減を図っています。

第三者保証

温室効果ガス排出量の開示にあたり、Scope1～3について、第三者認証機関であるLRQAリミテッド社より、第三者保証を取得しています。今後も信頼性の高い情報開示に努めていきます。

「LRQA独立保証証明書」は、SCSKのWebサイトに掲載しています。
https://www.scsk.jp/corp/csr/pdf/assurance_statement_02.pdf



役職員向け教育

最新の環境動向やSCSKグループの気候変動問題や環境に関する取り組みについての研修を毎年実施し、SCSKの環境に対する取り組みへの理解を深めています。



多様なプロフェッショナルの活躍

2022年3月期の実績



SCSK健康白書
発行



若手キャリア開発
プログラムを
1,200名超を対象に
実施



「健康経営銘柄」
「なでしこ銘柄」
8年連続で選定

プロフェッショナル人材の育成

自律的なキャリア開発支援

社員が主体的にキャリアを考えられるよう、各種施策や制度を整備しています。例えば、節目ごとにキャリア研修を実施し、自分と向き合い、その後のキャリアの方向性を確認します。また、若手社員に対しては、将来、自律的にキャリアを選択できるよう「キャリア面談」や「育成ローテーション」施策を導入しています。このような施策や制度により、長期的視野で社員の成長やキャリア自律を支援しています。

CDP(Career Development Plan)制度

上司との面談を通じてキャリアビジョンの共有や強み・課題の振り返りを行い、組織の期待を踏まえて1～2年後の配置や業務についてすり合わせをします。キャリアビジョンと共に異動希望などを伝える場にもなっており、個人のキャリア目標と会社の方向性を踏まえた期待を話し合う重要な対話の機会です。

人材公募制度(ジョブチャレンジ制度)

人材を求めるグループ各社の部署が人材募集を行い、各部署へ異動を希望する社員が応募し、募集部署による審査に合格すれば異動が実現する制度で、社員の成長と適材適所の実現を支援しています。

社内FA制度(キャリアチャレンジ制度)

社員が自らの経歴やスキル、志望業務を登録し、希望する部署にアピールすることができます。希望部署からオファーを受けた社員は、交渉を経て希望部署との合意に達すれば異動が実現する制度で、個々のスキルアップやキャリア形成を支援しています。

専門性認定制度

専門性認定制度は、社員の専門能力を「SCSKキャリアフレーム」に基づいて7段階のレベルで認定することで、営業職、技術職の専門性を可視化するとともに、社員の成長を促す仕組みです。認定審査のプロセスを通じて目指すレベルとのギャップを把握し、社員と組織が具体的な人材育成計画を策定することで、効果的な専門性の強化を図ります。また、職種ごとの有識者で構成された専門部会を設け、認定審査の審議のほか、職種ごとのコミュニティ形成、事例共有、研修カリキュラム作成支援などの育成活動に取り組んでいます。

併せて、「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けて、お客様のDXを支援するマルチスキルを備えたエンジニアやアジャイル人材、AI/データサイエンス人材などのキャリアフレーム化を進めています。今後も時代のニーズに応じた専門性の強化を進めていきます。

		レベル1～3	レベル4～7
戦略系	職種(7)	部署認定 (上司承認)	全社認定 (面談審査)
開発系	職種(4)	若手キャリア認定	
運用系	職種(2)		
技術系	職種(4)		
若手キャリア開発	スキルアップ分野(5)		

■ 人材育成体系「SCSK i-University」

「SCSK i-University」は全社員に「継続的な学びと成長の機会」を提供するための枠組みであり、教育体系のほか、コミュニケーション活性化支援、仕組み・インフラを含む広義の全社統合的人材育成体系です。社員全員の活躍がSCSKの成長を牽引するという考えの下、全社共通の研修は、等級や専門性レベルに応じてマインド(人間力)・スキル(仕事力)両面の強化を目指し、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「グローバル能力開発」「専門能力開発」「Re-Skilling」の五つのカテゴリで提供しています。

SCSK i-University

学びと成長	全社 共通	●キャリア開発
		●リーダーシップ開発
		●グローバル能力開発
		●専門能力開発
		●Re-Skilling
	リテラシー サービスマネージャ ビジネスデザイン フルスタックエンジニア	
コミュニケーション	部署	●全社共通教育の補完
		●事業グループ独自スキルの育成
仕組み・インフラ		●所管部署・職種別ワークショップ など
		●オンライン受講(集合研修、e-Learning)
		●SCSKラーニングパーク(研修施設)
		●MA-N@vi(受講管理システム)
		●ProActive(人材管理システム)

i-University研修参加者数*

研修カテゴリ	延べ参加者数
キャリア開発	691名
リーダーシップ開発	1,594名
グローバル能力開発	2,140名
専門能力開発	18,590名
	(内訳)クラウド関連 1,619名
	AI関連 352名
	Agile関連 4,839名
	その他 11,780名
ビジネス能力開発	2,075名
統計	25,090名

*2022年3月期の研修カテゴリ別に集計。

■ Re-Skillingによる人材ポートフォリオの転換

事業革新、DX事業化を推進する職種の育成強化を目指し、2023年3月期より教育体系に「Re-Skilling」を新設しました。基礎力強化のため広く新たなリテラシーを身に付ける「リテラシー」、事業戦略に直結し今後増やす必要がある「サービスマネージャ」「ビジネスデザイン」「フルスタックエンジニア」への職種転換を伴う実務実践型の研修プログラムを拡充、提供していきます。

■ 若手キャリア開発プログラム

将来のビジネスや技術ニーズの変化に備えるため、若手社員のマルチスキル化、変化対応力の養成を目的としたキャリア開発プログラムを2021年3月期からスタートしています。新卒入社から4年間でマルチスキル化できるようIT基礎教育ならびにビジネス基礎教育を提供し、学んだ知識の活用や実務スキルの到達度を認定しています。さらに、キャリア・アドバイス面談により自律的にキャリアを考える機会を設け、初期配属とは異なる新たな環境でさらなる成長を目指す「育成ローテーション」を実施しています。複数の組織文化や風土、新しいお客様や技術に触れる機会を通じて、幅広い視野や多様性を身に付け、知識・スキルと経験を踏まえた、変化対応力のあるマルチスキル人材への成長に向けて取り組んでいます。

■ マネジメント人材の育成・組織開発

共創ITカンパニー実現に向けたマネジメント人材の育成では、担当組織の戦略策定を強化する部長向けの教育プログラムを拡充しています。また、組織の戦略遂行に合致する組織づくりの一環として、2021年3月期から全社員を対象とした組織サーベイを行い、社員の認知から各組織の強みや課題を定量的に把握し、組織開発サイクルの加速・定着化に取り組んでいます。課長向けにはメンバーの心理的安全性やワーク・エンゲージメントを高める教育施策を実施し、組織内の社員間で対話を繰り返すことで組織の相乗効果を生み出し、組織パフォーマンスの最大化につなげています。

■ ビジネスデザイン人材の拡充

顧客・異業種・グローバル共創による「DX事業化」を推進するため、ビジネスデザイン人材の育成に取り組んでいます。デザイン思考・リーンスタートアップの考え方に基づいたプロセスに合わせ、実践ワークショップ型の育成プログラムを推進しています。事業創出に必要な知識・スキルを習得する研修や育成機会をさらに増やし「DX事業化」を推進するビジネスデザイン人材を拡充していきます。

■ グローバルマインドの醸成

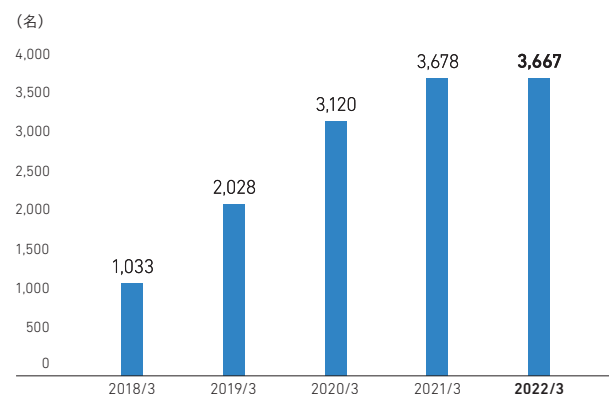
英語力の底上げやグローバルスキルを磨く教育に加え、IT事業のグローバル展開に向けたマインド醸成にも力を入れています。変化が激しいグローバル競争時代において社員一人ひとりが真にサステナブルな状態かどうかを見つめ直し、グローバルに活躍するために何が必要かを省みるプログラムを実施しています。

■ 自己研鑽の推進・支援

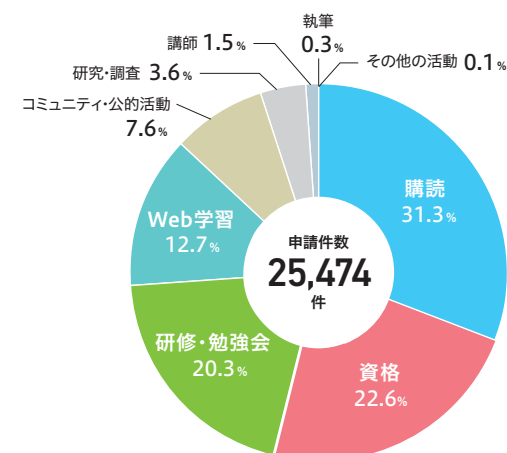
SCSKでは、「コツコツと自己研鑽を重ねることが、勝つ・克つためのコツ」という考えの下、社員の自己研鑽を応援する施策として「コツ活」を実施しています。社員が申請したさまざまな学びの活動事例を社内で共有し、成長につながる継続的な学びを支援するとともに、社員同士で高め合う仕組みの構築を目指しています。

2023年3月期より、PCだけでなくスマートフォンでも日々の自己研鑽活動を記録できる仕組みを導入しました。社員がコツコツと自己研鑽に取り組み、活動実績を日々記録し振り返る行動の習慣化を促しています。また、情報処理技術者試験の合格者の一部には報奨金を支給し、自己研鑽による資格取得を推進・支援しています。

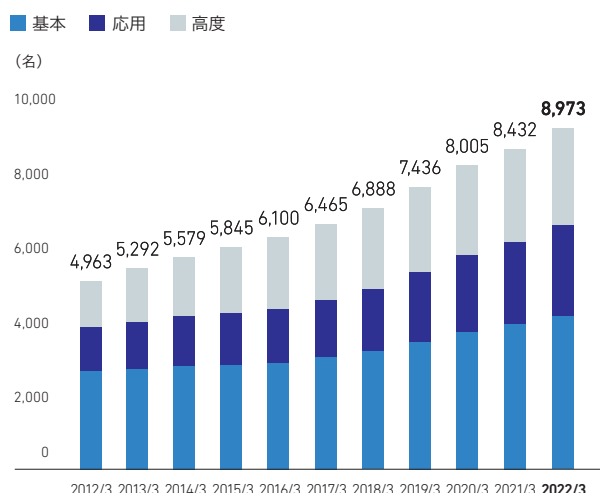
コソ活申請者数推移



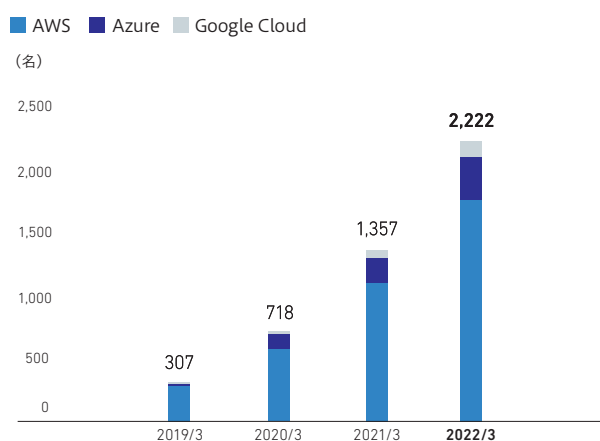
コソ活 区分別申請比率(2022年3月期)



情報処理技術者試験 資格保有者推移



クラウド関連試験 資格保有者推移



人材の高度化・多様化・拡充を支援する制度

人事制度

<複線型の人事・キャリア体系>

多様な人材が自律的に能力開発に取り組み実力を発揮できるよう、キャリアパスごとの期待・役割に応じて最適な人材育成と処遇を実現する複線型の人事制度を採用しています。

<高度人材の育成・獲得>

技術変化が著しく、高度化が進むIT業界においては、高い専門性を保有する人材の価値が高まっています。

SCSKでは、事業革新、DX事業化を牽引する高度専門人材の育成・獲得を目的とし、人事制度の職掌の一つとして「ADV職掌」を設けています。年収3,000万円超も実現可能な制度であり、社内からの登用、社外からの採用、両面で人材の拡充に取り組んでいます。

副業・兼業制度(スマートワーク・プラス)

副業や兼業を通じてSCSKの枠を超えた技術の習得やビジネスの経験を促すとともに、社外で活躍する高度人材を兼業の形でSCSKに採用し、その知見を活用することで、イノベーションや新規ビジネス創出など、新たな価値提供につなげていくことを目指します。

副業・兼業制度利用者数(2022年3月期):119名(副業115名、兼業4名)

リ・ジョイン制度

SCSKの風土などを知る退職者に、退職後に培ったさまざまな経験やスキルを活かし、即戦力として活躍いただくことを目的とした再入社の仕組みを、2021年3月期に制度化しました。

リ・ジョイン制度による再入社人数:10名(総数)

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

D&I推進の基本的な考え方

SCSKは、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」を実現するために、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進に取り組んでいます。SCSKのD&Iは、「多様な人材が互いに仲間として認め理解し合うことで組織力を上げること」を目的に、「属性」「意見・見解」「能力・経験」の三つの観点から、組織として多様性を理解し合える施策を展開しています。すべての人材の能力を最大限に引き出し、その力をSCSKの事業成長に活かすことで、持続的な成長と新たな付加価値サービスを創造し続ける企業を目指しています。

D&I推進の体制

SCSKは、2012年にD&I推進の専任組織を設置し、女性やシニア、障がい者の活躍支援などさまざまな取り組みを展開しています。

多様なバックグラウンドを有する人材が互いに尊重し合い、いきいきと活躍できる職場を目指し、D&Iの浸透を目的とした階層別の研修や、全社員向けのセミナー開催のほか、D&Iポータルサイトや社内報を活用し、D&Iの推進意義や取り組み紹介、経営トップのメッセージ発信など定期的な情報発信を行い、D&Iの理解浸透・定着を推進しています。さらに、D&Iの実践を通じてビジネスの革新・創出に寄与する組織文化を醸成することを目的に、組織長がD&Iと組織活性化の施策を検討し、自身の担当組織にて実践、展開するプロジェクトを実施しています。

多様な人材の活躍に向けた取り組み

女性の活躍推進

真に女性が活躍できる組織風土の実現は、より広義なD&Iを実現していく上で礎となるととらえ、各種施策を実施しています。これまで女性の積極的登用の目標として「女性ライン管理職数100名」を設定し、育成とキャリア開発支援に取り組んできました。なお、2022年3月期には、女性ライン管理職登用総数(延べ人数)は124名となっています。

2021年4月から2026年3月までの5年間で部長級の女性の比率を12%、極めて高度な専門性を持つ人材(専門性認定制度レベル5以上)を150名とすることを目標として設定し、育成の取り組みを進めています。そして、これらの目標を役員の達成目標に定め、女性活躍推進を含めたD&Iに関する取り組みや実績を評価の一つとしています。

シニア人材の活躍推進

グランドデザイン2030で描く「共創ITカンパニー」にふさわしい、持続的、発展的な事業成長を遂げるべく、すべての人

材が年齢にかかわらず、その力を最大限発揮し活躍し続ける組織を目指し、シニアの活躍を推進するとともに、必要な制度や環境を整えていくことを重要な経営課題の一つとして取り組んでいます。

大きな枠組みとしては、2013年より50代以上の社員を対象とした包括的な人事制度として「実年キャリアプラン」を導入し、業界に先駆け65歳完全雇用を実現してきました。2018年にはシニア人材をSCSKの主力人材として位置付け、60歳以降65歳まで正社員としての雇用と、高い組織貢献に報いる処遇を実現する「シニア正社員制度」を導入しました。現在は500名を超えるシニア正社員が豊富な知識・経験を活かし、活躍しています。

また、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、2022年7月には一定の基準に基づく65歳以降の継続雇用制度「シニアエキスパート制度」を導入し、高い専門性を有し、その能力を発揮し続ける人材が継続的にSCSKで活躍できる環境の整備を進めています。

人が財産であるSCSKにおいて、高い専門性を持ち続け、それを最大限に発揮して活躍し続ける社員を「目指すシニア人材像」と位置付け、年齢にかかわらずすべての人材が生涯現役として活躍し続ける環境づくりに取り組んでいます。

育児や介護などとの両立支援

さまざまなバックグラウンドを持つ多様な社員が同じステージで活躍できる土台づくりとして、長時間労働を是正し、勤務場所や勤務時間に柔軟性を持たせるリモートワークやフレックス制度、半日や時間単位で取得可能な各種休暇制度を整備することで、すべての社員が活躍できる環境づくりを進めています。

また、育児や介護のために短時間勤務をする社員がフルタイム勤務へ早期復帰するための支援制度を整備するとともに、これらの課題への理解を深め、共に解決を進めるセミナーや、社員同士のコミュニケーションや情報交換を目的とした座談会を実施し、自律的なキャリア形成の支援に取り組んでいます。

育児休業復職率(2022年3月期)

男性

100.0%

女性

95.7%

LGBTQに関する施策

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの禁止だけではなく、性的指向に基づく差別の禁止を「コンプライアンスマニュアル」へ明記するなど方針の明文化をはじめ、社内制度において同性・内縁パートナーを「配偶者」として制度適用の対象とするなど、すべての社員が安心して働ける環境の整備に取り組んでいます。相談窓口の設置のほか、理解促進を目的とした全社員向けのセミナーの開催、管理職およびグループ会社を含めた人事担当向けの研修を実施しています。

また、LGBTQについて理解し、支える、応援するという気持ちを表すアライ*ステッカーを希望者へ配布しており、アライである社員同士が情報交換やLGBTQに関する施策に対し意見交換を行うことのできる「アライコミュニティ」を運営しています。

*アライ: Ally。LGBTQへの支援を表明する、当事者以外の人々の総称です。



健康経営

健康経営の理念

SCSKは、「夢ある未来を、共に創る」を経営理念とし、これを実現するための約束の一つ目に「人を大切にします。」と宣言しています。さらに、2015年には健康こそがすべての礎である旨を「健康経営の理念」として明文化し、会社と社員が果たすべき責務と共に就業規則に定め、「健康経営」を人財投資施策として中長期的に取り組んでいます。

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である。
社員が心身の健康を保ち、仕事にやりがいを持ち、
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繋がる最高のサービスが提供できる。

健康経営推進の体制

SCSKでは、経営トップ自らが「健康経営推進最高責任者」に就き、健康関連施策を企画・実施する「ライフサポート推進部」と、社員が運営する「SCSK働きやすい職場づくり委員会」、保険給付・保健事業を担当する「SCSK健康保険組合」がお互いに連携し健康経営を推進しています。さらに、産業医や診療医、保健師・看護師のほか、公認心理師・臨床心理士などの専門スタッフが所属する施設を複数設置し、人事関連組織と連携しながら社員の就業継続と多様なキャリアを支援しています。また、あん摩マッサージ指圧師によるリラクゼーションルームなどを含めグループ会社への活用を広げるとともに、パートナー企業を含めた各種支援やノウハウ共有を通じて、事業にかかわる多くのステークホルダーと共に健康経営の推進に取り組んでいます。

D&Iの成果と今後の方針

女性ライン管理職登用の進捗度をはじめ、シニアの活躍を後押しする職場環境の整備など、多様なバックグラウンドを有する社員一人ひとりの力を引き出す土台づくりを着実に進展してきました。

SCSKの取り組みは外部からも高く評価されており、女性を含むすべての社員が活躍できる組織文化づくりを目的としたD&I推進に取り組んでいる企業として、経済産業省と東京証券取引所から「なでしこ銘柄」に8年連続で選定されました。

今後はより一層、個の能力や意見の多様性に着目し、それを最大限に引き出し活かせるD&Iの組織文化づくりを推進していきます。

健康経営の取り組み

社員一人ひとりの「健康リテラシー」を土台に、健康に良い行動習慣の定着を図る「健康増進」や、早期発見・早期治療につなげる「健康管理」、さらに治療と仕事を両立できる環境づくりを支援する「安心感・リスク対応」を組み込み、自律的な健康づくりを後押ししてきました。

安心感とリスク対応

いざというときも安心して
治療と仕事が両立できる環境づくり

●高度医療見舞金制度

健康管理

健診活用で早期発見・治療
法令遵守

- SCSKクリニック
- 健康相談
- 感染症
- ストレスチェック
- 健康診断～事後措置

健康増進

健康わくわくマイレージを基盤に、
各種制度・施策をプラス

- よろず相談: カウンセリングルーム
- 疲労回復: リラクゼーションルーム
- テーマ別の各種増進施策
(コラム・情報発信・卒業など)
- 睡眠・活動量: IoT活用

基盤: 健康わくわくマイレージ

健康リテラシー

自ら健康を決定する力

向上施策

テーマ別

スキルアップ

階層別

コソ活支援

SCSK健康白書を全役職員へ配布

2021年には、健康経営の理念や取り組みの全体像をあらためて周知するとともに、役職員一人ひとりの自律的な健康づくりをより一層促進するため、これまでの取り組みをまとめた「SCSK健康白書」を作成しました。健康経営推進最高責任者のメッセージのほか、社員の健康状態や健診事後措置の考え方など、さらには健康セミナーやサポート制度などを紹介しています。本冊子は役職員のみならず

家族の方々にも配布し、健康経営のさらなる浸透・定着を図っています。



「健康わくわくマイレージ」による行動習慣の定着

「健康増進」の基本施策となる「健康わくわくマイレージ」は、健康に良い行動や健康診断結果をポイント化し、獲得した1年間のポイント数に応じてインセンティブを支給するものです。2015年の開始以来、ほぼすべての役職員が参加し、活動量（歩数）や睡眠のほか、食事、飲酒、喫煙など健康に関する行動や意識が年々良化しています。コロナ禍の影響により、一時は一日平均歩数が大幅に減少しましたが、健康わくわくマイレージに加え、経営トップからのメッセージ発信や役員会での現状報告、活動量計の配布などを通じて、2020年4月の6,731歩から2022年5月には8,338歩まで回復しています。

行動習慣の改善(2022年3月期)

	健康わくわくマイレージ 開始前(2015年3月期)との比較
朝食欠食率	18.9% 10.4pt改善
休肝日 実施率	87.3% 4.8pt改善
歯科健診 受診率	43.9% 12.6pt改善
喫煙率	14.1% 6.9pt改善

健康リテラシー向上施策の展開

「健康リテラシー向上」施策では、「自ら健康を決定する力」を養うことを目的に、社内調査の結果から示唆される健康課題に即したコンテンツを提供しています。2021年3月期からは、生産性に特に影響を及ぼしている睡眠をテーマに講演会やワークショップを実施し、約2,000名の社員が参加しました。また、女性特有の健康課題に対する理解とセルフマネジメント力の向上を目的としたセミナーを実施し、2022年3月期までに延べ600名以上が参加しました。その他、食事や運動、肩こり・腰痛、部下の健康管理など、さまざまなテーマを扱い、2022年3月期には延べ2,900名以上が参加し、高い満足度を得ています。

健康診断・事後措置の徹底

「健康管理」施策では、健康状態の定期確認や早期発見・早期治療を目的に健康診断・事後措置を実施し、受診率は毎年100%を継続しています。受診後には、健康診断結果の見方に関するコンテンツを提供し、健康診断結果の活用を促進しています。また、「健康わくわくマイレージ」と連動して再検査を勧奨するとともに、SCSK健康保険組合と連携し、会社からも特定保健指導の参加勧奨を行っています。こうした取り組みの結果、再検査対応率が100%となったほか、特定保健指導の参加率も69.8%へと年々向上しています。

健康経営の成果

喫煙率の低下をはじめ、健康関連施策が社員の行動習慣の変化を促していることが社内調査の結果を通じて示唆されています。さらに、健康経営の浸透を実感し、健康増進が仕事の成果に結び付くことを実感する社員の割合が着実に増加し、社員の健康状態や生産性、働きがいに関する指標は年々良化しています。また、SCSKの取り組みは外部からも高く評価されており、経済産業省が実施する「健康経営度調査」においては、社員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業として、経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄」に2015年の選定開始時以来、8年連続で選定されました。

健康経営の成果(2022年3月期)

自身が健康だと 感じる社員	88.2% (2015年3月期比+3.7pt)
パフォーマンス 発揮度8割以上	84.2% (2019年3月期比+0.8pt)

健康経営からWell-Being経営へ

長年の健康経営の取り組みを進化させ、今後は「心身の健康に加えて、仕事に対する充実感や働きがい、社会に役立っているという実感が、役職員一人ひとりの幸福感、Well-Beingにつながる」という考えのもと、Well-Being経営を目指して取り組みを進めます。直近では、幸福のメカニズムやマインドフルネスを学ぶ講演会や研修を新たに実施しています。また、心身の健康状態や職場の環境、コミュニケーション度合いを定期的にとらえ、その変化を可視化する「パルスサーベイ」を週次で実施し、セルフケアやマネジメントに活用する機会を提供しています。今後も、多様な人材が心も身体も、そして社会的にも健康で活躍し続けられるよう、環境の変化に対応しながら、健康経営を進化させ、Well-Being経営を推進していく方針です。

働き方改革から働きがい改革へ

働き方改革の取り組み

SCSKでは、「働き方改革」という言葉がまだ普及していない2012年から、効率的で柔軟な働き方の実現を目指して継続的に取り組んできました。2020年からは、これまで以上に変化が激しく将来の予測が困難な社会情勢・事業環境を考慮し、より生産性の高い業務の推進やリモートワークを中心としたオフィスの在り方・ロケーションの戦略を立案し、実行していく新たな働き方改革にも着手しています。こうした取り組みを通じて社員の心身の健康と仕事へのやりがいを高めることが、お客様へのサービス価値向上やステークホルダーの皆様への利益還元につながるものと考えています。

スマートワーク・チャレンジ

2014年3月期より開始した「スマートワーク・チャレンジ」は、平均残業時間を20時間/月以下、年次有給休暇を100%取得することを目標に推進するSCSKの基盤施策です。

2015年3月期から2020年3月期までは平均残業時間が20時間/月以下、年次有給休暇の取得率は95%程度と目標を達成してきましたが、2021年3月期以降は新型コロナウイルスの感染拡大によってオフィスとリモートを融合した新しい働き方へ変化したことなどを要因として未達となったため、「新しい働き方アンケート」を実施し、課題解消に向けた施策を推進しています。その一例として、2021年に発行した「新しい働き方」におけるコミュニケーションTips集では、オンラインコミュニケーションにおけるマナーやケース別コミュニケーションガイド、社内事例を紹介し、質の高いコミュニケーションによって、より生産性高く、創造性豊かな仕事の実現を支援しています。また、2022年3月期以降は環境変化に柔軟に対応できる自律的な集団を目指し、「スマートワークの高度化にチャレンジする」ことをスローガンに、効率的で生産性の高い働き方の実践と、自らを高める活動の両立に取り組んでいます。

スマートワーク・チャレンジ(2022年3月期)

平均残業時間(所定外勤務時間)

21時間43分/月

年次有給休暇取得率

90.9%

働きがい向上への取り組み

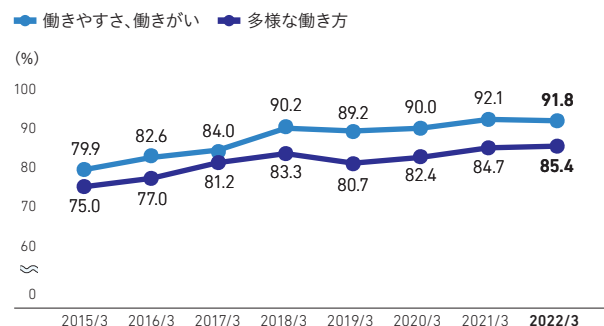
事業環境の著しい変化を背景に、SCSKグループの2030年の目指す姿である「共創ITカンパニー」の実現にあたっては、働きやすさだけでなく、働きがいの変革も不可欠であると考えています。働き方改革のパイオニアとして、また社会の基盤を支えるITサービス企業として、社会に共創的な価値を提供していくために、多様性に富んだ社員一人ひとりが自律的に成長し、高い働きがいを持てるよう、これまで以上にすべての人材がその能力を最大限発揮できる組織文化づくりに取り組んでいます。

従業員満足度

働き方改革の推進やワーク・ライフ・バランスの向上、多様な人材の活用を目的としたダイバーシティ&インクルージョンなどの施策を進めた結果、毎年実施している社員の意識調査では、「働きやすい、やりがいのある会社」としての従業員満足度は高い水準を維持しています。

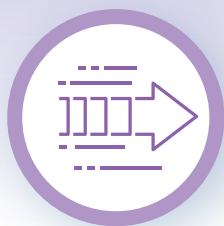
また、多様性を尊重し、誰もが安心して働けるための施策の一環として、LGBTQやハラスメントに関する社員の意識向上を図るための研修やセミナーを継続的に実施しています。一部のハラスメント防止研修については、関係する協力会社の社員を含めて実施しており、2022年3月期においては、3,400名以上の社員が受講しています。

従業員満足度調査結果



働き方改革の成果と今後の方針

2014年3月期より開始した「スマートワーク・チャレンジ」を通じて、誰もが働きやすい職場環境の整備に努め、社員の健康増進や、自己成長機会の創出につなげてきました。引き続き、「スマートワークの高度化にチャレンジする」ことで、SCSKらしい新たなワークスタイルを確立し、社員の働きがいと持続的な事業成長を実現するとともに、お客様のビジネス成長に貢献し、社会への新たな価値創出につなげていきます。



健全なバリューチェーンの確立

2022年3月期の実績



委託取引規模
29.1%増
(対2019年3月期比)



Coreパートナー企業に
おける働き方改革
有休
取得率 **71.3%**
(過去5カ年平均値)
平均月間
残業時間 **16時間8分**
(2022年3月期)



Coreパートナー
カンファレンス
9年連続開催

パートナー企業に対する基本的な考え方

企業は日々、さまざまな製品やサービスをお客様へ提供しています。継続的に高品質なサービスをお客様に届けるためには、事業活動のバリューチェーンにかかわる、さまざまなパートナー企業との密接な連携が不可欠です。

SCSKは持続性の高いパートナー企業とのリレーションシップを構築し、健全なバリューチェーンを確立することで

高品質で安心・安全なサービスを提供しています。

また、さまざまな施策にパートナー企業と取り組んでおり、バリューチェーンの付加価値を向上、働き方改革や健康経営活動、サステナビリティ経営などを推進し、今後もIT業界の発展に貢献し、Well-Being経営を目指します。

IT業界をリードする持続性の高いパートナーリレーションシップ

品質・生産性の向上

SCSKは、パートナー企業と共に、品質・生産性の向上を図る取り組みを長年にわたって続けており、SCSK開発標準(SE+)を使用した安定的なシステム開発、保守運用を推進しています。また、次世代に向けては、SCSK独自のものづくり基盤(S-Cred+)を活用し、より高度な開発・運用の実現に向けた取り組みをパートナー企業と共に進めています。

加えて、SCSKとパートナー企業でプロジェクト単位での相互評価を実施し、その評価結果を分析・活用することで、継続的な品質・生産性向上に取り組んでいます。

働き方改革・健康経営

SCSKは、「人が集まるIT業界」を目指してパートナー企業と共に働き方改革・健康経営を重視し、組織が高い品質・生産性を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。従来の長時間労働やサービス残業の是正、撲滅に努めています。

また、個人が時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方としてテレワークを積極的に導入し、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めています。

契約業務の効率化

SCSKは、パートナー企業との年間3万件を超える膨大な契約手続きをWeb-EDI*化することにより、両者における飛躍的な業務効率化を実現しています。また、シームレスなコミュニケーションポータルを活用し、法令遵守、コンプライアンスに関する重要事項の連携により業務品質の向上に取り組んでいます。

* Web-EDI (Electronic Data Interchange): 企業間の商取引業務をインターネット上で行い、業務の効率化を図るシステム

情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底

SCSKは、お客様の重要な資産である情報を取り扱うにあたり、パートナー企業と共にSCSK規定の「情報セキュリティガイドライン」の遵守徹底を求め、定期的な説明会や実地調査などの活動を行っています。

また、情報セキュリティ事故の撲滅のために、パートナー企業と共に情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底を図り、安心・安全な付加価値の高いバリューチェーンの実現に努め、お客様や社会からの高い信頼を得られるよう取り組みます。

サステナビリティ推進

SCSKは、パートナー企業にご理解とご賛同をいただきながら、共にIT業界のサステナビリティ推進活動に取り組んでいます。

2022年5月に策定した「SCSKグループ人権方針」をパー

トナー企業と共有し、人権の尊重に関する意識を高める活動を行っています。また、サプライチェーンを含めた温室効果ガス排出量削減に向けて、気候変動問題の認識や排出量削減に関する各種施策を共有し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

取り組みテーマ

テーマ	重要ポイント	取り組み事例
品質・生産性の向上	●開発・管理の標準化(SE+など) ●プロジェクトの相互評価	●SCSK開発標準(SE+)、ものづくり基盤(S-Cred+)をパートナー企業に展開し、安定的なシステム開発、保守運用を実現 ●SCSK、パートナー企業とのプロジェクト相互評価結果の共有による品質改善・生産性向上
働き方改革・健康経営	●施策・取り組みの共有 ●ワーク・ライフ・バランスの充実	●パートナー企業と平均残業時間や有給休暇取得率などを指標として共有し、成果のあったパートナー企業を表彰 ●柔軟な働き方としてテレワークの積極的な導入と推進
契約業務の効率化	●契約手続き業務のWeb-EDI化による効率化 ●コミュニケーションポータル共有	●SCSK Web-EDIシステム(SE Link)の活用(導入率98%)による委託契約手続きのペーパーレス化 ●SE Linkポータルを活用した全パートナーへの情報発信・双方向コミュニケーションにより法令遵守、重要事項の徹底を推進
情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底	●業務委託にかかわる法令の遵守 ●情報セキュリティの強化	●パートナー企業にSCSK規定の「情報セキュリティガイドライン」の遵守徹底を求め、実地調査などの活動を実施 ●情報セキュリティおよびコンプライアンスの確保と強化を目的とした全パートナー向け説明会を開催
サステナビリティ推進	●サステナビリティ推進方針の共有 ●「SCSKグループ人権方針」の説明、温室効果ガス排出量の削減活動 など	●全パートナー向け説明会にて、サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針の説明を実施 ●人権尊重に向けた方針や人権デュー・ディリジェンスの取り組みおよび、SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標や排出量削減に向けた各種施策について説明を実施

パートナーとの連携

Coreパートナーカンファレンス

SCSKでは、より高い品質・生産性と継続的かつ安定的な取引を実現できる中核的なパートナー企業を「Coreパートナー」と位置付け、エンゲージメントの深化とともに品質向上・取引拡大に向けたさらなる施策に取り組んでいます。年1回「Coreパートナーカンファレンス」を開催して各社に事業方針を共有し、ビジネスの方向性をご理解いただいています。2022年は新型コロナウイルスの影響を考慮し、リモートと対面とのハイブリッド形式で開催しています。



パートナー企業の声

SCSKと共に
品質向上に取り組み、
お客様の期待に
応えてまいります。

株式会社大和コンピューター
代表取締役社長

中村 憲司 様



当社は、品質・技術力を大事にしていくことを企業理念に掲げ、取り組みを続けてきました。また、SCSKが推進する、労働集約型からの脱却、持ち帰り化、一括請負化にも積極的に取り組み、品質・生産性への向上や人材育成に努力した結果、培ってきたものが実を結んだものと思っています。相互に評価し合う関係のなか、今後もいただいた課題や現場の声に耳を傾け、一つひとつ真摯に向き合いながら解決し、SCSKならびにその先のお客様が求める期待に応えるべく尽力していきます。



ガバナンス委員長メッセージ

新たな経営体制の下、
透明性・公平性を重視し
より一層のガバナンス強化に貢献します。

社外取締役(監査等委員)
ガバナンス委員会委員長
矢吹 公敏

ガバナンス委員会によるモニタリング強化

SCSKの社外取締役として、2017年から監査等委員、同年からガバナンス委員会の委員長を務めています。ガバナンス委員会が設置されたのは2017年6月ですが、その目的は大きく二つです。一つは、親会社である住友商事をはじめとする当社と利益相反を伴うおそれのある企業との取引において、透明性・公平性を維持し、少数株主の利益を阻害しないようにすること。そのために第三者的立場からガバナンス委員会で検討した上で取締役会に答申し、答申を受けて取締役会でその可否を判断しています。もう一つは、指名や報酬に関するガバナンス強化の要請に応えることです。当社は監査等委員会設置会社ですから指名委員会や報酬委員会はありませんが、それと同様の役割を担う機関としてガバナンス委員会が存在しています。

ガバナンス委員会は、この二つの目的に応じた「利益相反取引管理等諮問部会」と「指名・報酬等諮問部会」で構成されています。前者のメンバーは、利益相反を防ぐという目的の下、社外取締役、専門委員である弁護士など社外のみとなっています。一方、後者は執行の意見も聞き、反映すべき点は反映する必要があるため、社外取締役に加えて会長・社長も構成メンバーとなっています。

サクセッションプランを社外取締役中心に検討

2022年4月、當麻執行役員常務が社長となり、新たな経営体制がスタートしました。新社長の選任については私たち社外取締役も強い関心を持ち、いかに透明性・公平性の高

いプロセスにするかを注視しました。一方、執行側も同様の考えであり、ガバナンス委員会の社外取締役が中心となって選任プロセスを検討し、取締役会で決議したいという要請がありました。こうした方針の下、執行側である会長・社長を除くガバナンス委員会の指名・報酬等諮問部会で後継者の選定や育成、それらのプロセスを含めたサクセッションプランの検討を行い、その結果を取締役に答申して、最終的に取締役会での決議が行われました。その方法は、まず執行側から提出された候補者リストを基に、指名・報酬等諮問部会で候補者を絞り込み、後継者の育成計画も併せて検討するというものでした。詳細は以下の通りです。

まず、社外取締役を中心に各プロセスに関する具体的な議論を始め、候補者リストに関しては、「現在の成長戦略を踏まえた上で、さらに業績を伸ばしていくためのリーダー」を選ぶことが、足元の業績が堅調なSCSKの経営状況において適した人材と判断し、社内をよく知る会長・社長からの推薦に基づくリスト上の候補者を検討しました。ただし、業績が必ずしも順調でなく抜本的な変革が求められる時期であったとするならば候補者も社内外問わずに選択肢を広げ、私たちが直接候補者について意見を述べる可能性もあると思います。サクセッションプランには絶対的な正解はありませんので、今後も会社の状況に応じたプランを練るべきだと思います。

新社長の選任プロセスに一貫して関与

候補者の絞り込みにあたっては、まず候補者のプロフィールを詳細に確認して適性を検討しました。重視したのは、事

業運営の能力や業界の理解度、思考力、発想力、リーダーシップです。次に、高難度のプロジェクトをどれだけ経験し、どのような実績を上げたか。また、年齢や健康状態も検討項目に加えました。その後、業績や将来性のほか、SCSKにとって重要なテーマであるDX事業をいかに成長させていくかについて、各候補者に直接その考えを聞くことも行いました。さらに、経営トップには人望も欠かせませんので、社外取締役が一部の管理職と面談し、候補者の人望について直接ヒアリングしました。ここまでのプロセスを終えた上で、各候補者の資質はいずれも類稀なるものでしたが、社外取締役で議論を重ね、会長・社長との議論を経て、社外取締役の意見をガバナンス委員会の意見とさせていただき、當麻氏を候補者として取締役に付議するよう答申させていただきました。最終的にはこのガバナンス委員会の答申が取締役に付議され、當麻氏の新社長選任という取締役決議がなされることとなった次第です。これまで数社の社外取締役を務めてきましたが、ここまで一貫してトップ人事に実質的に関与した経験は初めてでした。これは、SCSKがコーポレート・ガバナンスにおいて透明性・公正性を重んじている証左だと感じます。

中長期の業績に連動した役員報酬制度へ

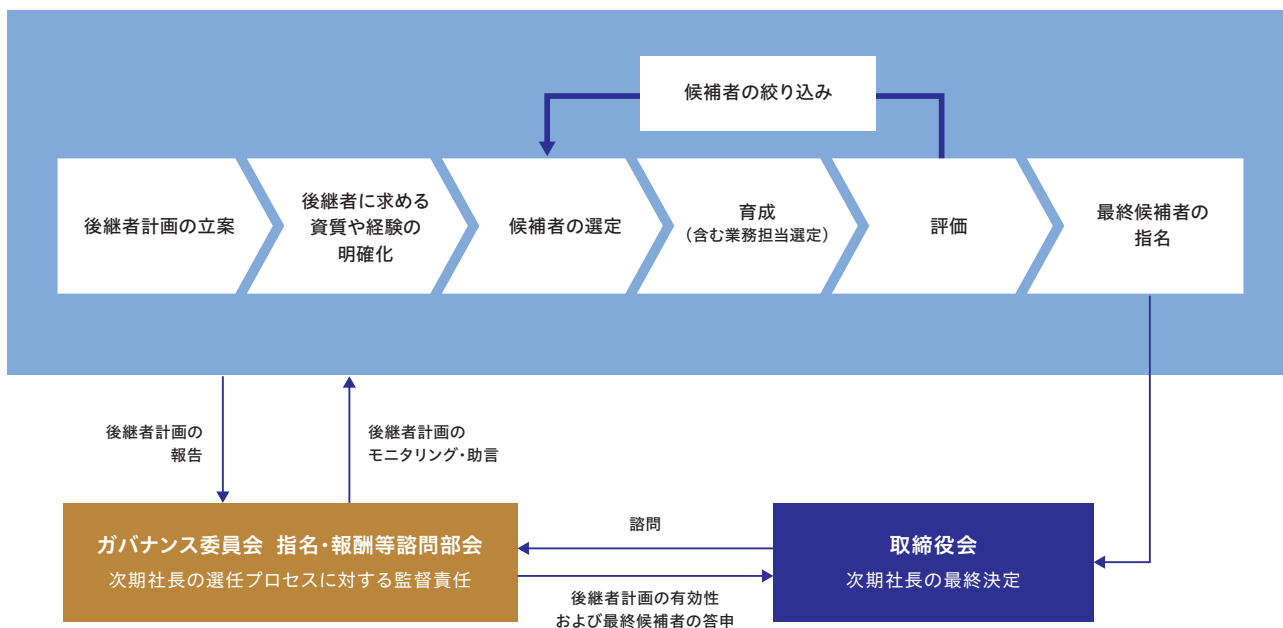
2022年3月期にガバナンス委員会の指名・報酬等諮問部会が取り組んだテーマとしては、新社長選任に加え「役員報酬制度の改定」があります。改定のポイントは、中長期的な業績連動報酬として、取締役（社外取締役、非常勤取締役、監査等委員である取締役を除く）および執行役員、業務役員を対象とする「譲渡制限付株式報酬制度」を導入することで

す。業績向上によって株価が上がれば中長期的な企業価値向上にもつながりますので、経営トップや役員の報酬が株価と連動するのは、個人的に合理的であると考えています。また、従来の業績連動報酬は現金報酬のみでしたが、今回「短期（現金報酬）」と「中長期（株式報酬）」に分けたことで、「短期の業績と中長期の企業価値向上の両方を目指す」というメッセージが、投資家をはじめとするステークホルダーに伝わるものと考えています。加えて、固定報酬と業績連動報酬の割合についても、固定比率を減らし、業績連動の割合を増やしました。

さらなる企業価値向上への期待

最後に、新たな経営体制およびコーポレート・ガバナンスに関する私の期待を申し上げます。まず、経営体制のトップである當麻新社長には、一にリーダーシップ、二にチームワークを発揮していただきたい。強いリーダーシップを持ち、個々のチームメンバーの能力を活かす組織編成を行い、そのチームを活かす事業運営で企業価値を高めてもらいたいと考えています。それができる方だと確信したから當麻氏を新社長候補に選んだわけですし、選定にかかわった私たち社外取締役にも大きな責任がありますから、できる限りサポートしていく所存です。今後の組織編成にあたっては、女性社員や外国籍社員、外部人材の登用など、多様性の観点も踏まえて積極的に意見を申し上げていきますし、そのための議論を深化させることは、ガバナンス委員会の委員長としても社外取締役としても重要な使命だと考えています。

執行役員 社長 最高執行責任者の後継者計画（サクセッションプラン）



新任社外取締役メッセージ



社外取締役(監査等委員)

三木 泰雄

Profile

1977年4月 日本電気(株)入社
2004年4月 同社プロセス・CPGソリューション事業部長
2005年10月 ヴィエムウェア(株)代表取締役社長
2015年3月 同社代表取締役会長
2018年10月 (公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会チーフ・テクノロジー・イノベーション・オフィサー

SCSKに日本企業と米国企業のそれぞれの良さを取り入れてさらなる変革を推進します。

私は28年間日本電気(株)でSI事業に携わり、その後15年間は米国IT企業であるヴィエムウェア(株)の日本法人の社長、会長と、長年にわたりIT業界で仕事をしてきました。

同じIT業界でも、日本企業と米国企業では経営スタイルや企業文化が全く違います。例えば、短期的な利益追求と中長期視点での事業拡大のバランス、会社に対するロイヤリティの高い社員を前提としたマネジメントと社歴の浅い中途社員による役割分担を明確にしたマネジメント、M&Aによる事業拡大、経営のスピードなどが挙げられます。

私は、ヴィエムウェア(株)では四半期単位の短期的な目標達成を実行するだけでなく、中長期的な視点で日本企業の良いところを取り入れ、日本と米国の良いところをミックスした企業文化をつくることに努めてきました。一方で、多くの日本企業は生産性の向上、経営のスピードアップ、人材の多様化と有効活用などの課題を抱えています。また、IT業界は非常に変化の激しい業界であり、絶え間なく変革していくことが必要です。これまで私が経験してきた米国企業のマネジメントや文化を参考にして、SCSKの中に米国企業の良いところは取り入れ、変革を推進し、さらなる成長に貢献できればと思っています。



社外取締役(監査等委員)

平田 貞代

Profile

1987年4月 富士通(株)入社
2011年4月 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科客員准教授
2013年4月 芝浦工業大学大学院理工学研究科准教授(現)
2017年10月 日本学術会議連携会員(現)
2019年3月 日本学術振興会特別研究員
2020年4月 東北大学大学院工学研究科 技術社会システム専攻特任准教授(現)
2021年4月 文部科学省革新的ハイパフォーマンス・コンピューティング・インフラ(HPCI)計画推進委員会委員(現)

D&IとDXに重点を置き、SCSKの成長を支援します。

富士通(株)のSEとして地デジ化やスパコンを開発していた2000年前後、急速に進化するITとユーザーとのギャップに起因した情報システム障害が世界中で頻発しました。解決が追い付かず社長に直接相談したところ「答えは社内がない、社外で探せ」と言われ、米ゼロックスのパロアルト研究所(PARC)と共同で研究を始める運びとなりました。マイコンをはじめ数々の先端技術を発明したPARCもIBM基礎研究所も、前述のギャップ問題を解決するために文化人類学者と共に人間を研究していました。人間の特徴である多様性、不合理、曖昧性、ミス、偏見などの発生構造を解明し、人間とITを最適化する重要性を痛感しました。そして、自らその研究に邁進したところ、大学から講義を依頼されイノベーションや価値創造について教えるようになりました。

紅二点目の社外取締役に就任した私の使命は、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進」と前述の経歴を活かす「人間とITとの共進化(DX)の促進」です。D&IもDXも日本庭園型ではなくガーデニング型、完成形の維持ではなく成長のデザインが必要です。SCSKが人間とITの成長のデザインで世界を牽引することを願っています。雨に打たれ風に吹かれ、虫の眼と鳥の眼でSCSKの未来をとらえ、根を張り青葉を茂らせていきたいと存じます。



透明性の高いガバナンスの実践

ガバナンスハイライト



取締役会における
独立社外取締役比率

50%



女性の
独立社外取締役

2名



役員報酬制度に
譲渡制限付
株式報酬制度を導入

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

SCSKグループは、企業としての社会的責任を念頭に、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サステナビリティ経営を実践していきます。

この観点から、経営の効率性の向上と経営の健全性の維持、およびこれらを達成するための経営の透明性の確保が、SCSKグループのコーポレート・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上で、SCSKに最もふさわしい経営体制の整備・構築を目指しています。

なお、SCSKは東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」に定められている各原則のすべてを実施しており、コーポレート・ガバナンス報告書において各原則に基づく開示事項の詳細を記載しています。

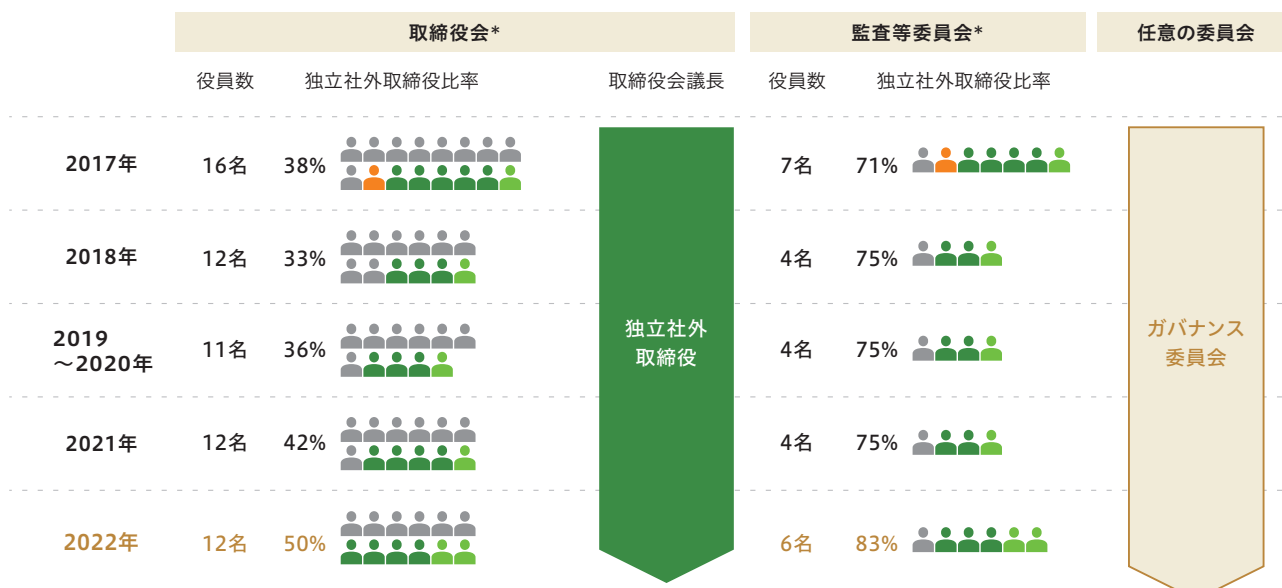
コーポレート・ガバナンス体制の概要(2022年6月23日時点)

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役	12名(うち独立社外取締役6名)
取締役会議長	久保 哲也(独立社外取締役)

監査等委員	6名(うち独立社外取締役5名)
定款上の取締役の任期	監査等委員でない取締役:1年 監査等委員である取締役:2年
執行役員制度	採用

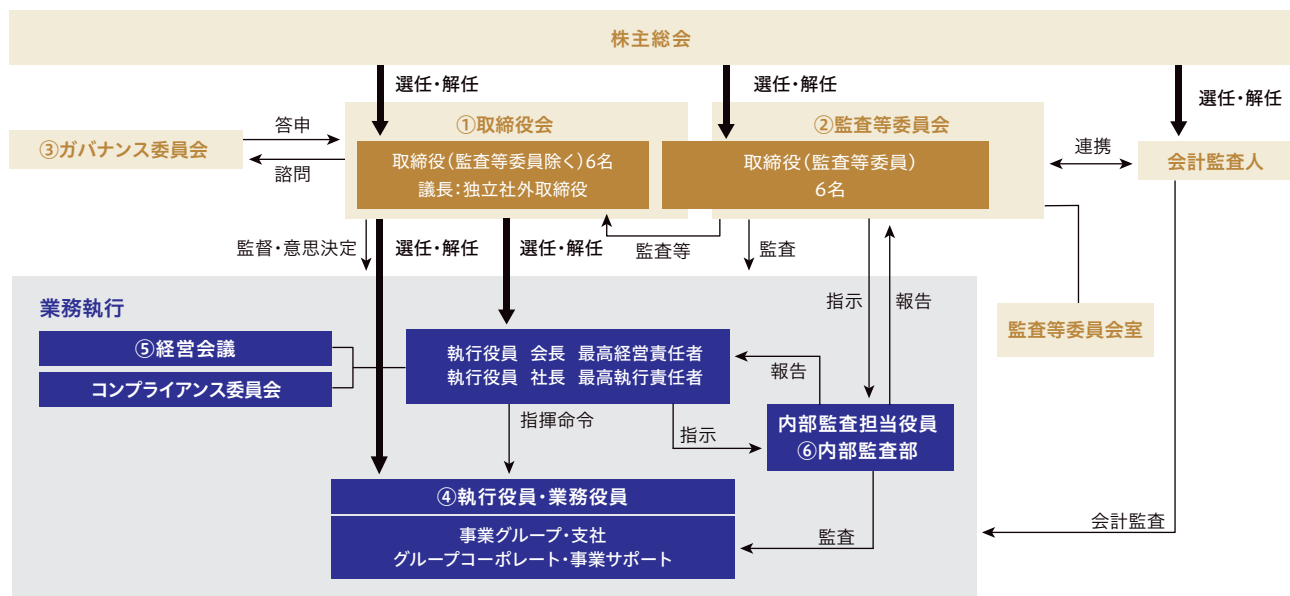
コーポレート・ガバナンス強化の歩み

社内役員
 社外役員
 独立社外役員(男性)
 独立社外役員(女性)



*株主総会後の人数および比率

コーポレート・ガバナンス体制図



名称	独立社外取締役	役割・体制・取り組み
①取締役会 2022年3月期の開催回数:14回 取締役会議長:独立社外取締役	6名/12名 女性2名	●経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を実施 ●主な検討事項は、法令で定められた事項、社内規則において定められた事項および経営戦略や経営計画などの経営上の重要事項 ●原則月1回の定期開催および必要に応じて臨時に開催
②監査等委員会 2022年3月期の開催回数:15回 委員長:社内取締役	5名/6名 女性2名	●内部統制システムを活用した組織監査を行うとともに、独立的・客観的立場から業務執行の監査・監督を実施 ●独立社外取締役の有する知見は「社外取締役の選任理由および期待される役割の概要」(>P74)
③ガバナンス委員会 利益相反取引管理等諮問部会 2022年3月期の開催回数:4回 委員長:独立社外取締役	7名/7名 女性2名 独立した社外の有識者1名	●取締役会などにおいて意思決定するにあたり、SCSKとSCSK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、取締役会などの諮問機関として設置 ●主な審議事項は、SCSKと取締役との間の利益相反を伴うおそれのある取引で、会社法上取締役会の承認を必要とする事項およびSCSKと関連当事者との取引であって、取締役会における意思決定の公正さを確保するために必要であるとして取締役会などが諮問する事項 ●委員は独立社外取締役および独立した社外の有識者のみで構成
指名・報酬等諮問部会 2022年3月期の開催回数:9回 委員長:独立社外取締役	6名/8名 女性2名	●主な審議事項は、取締役、執行役員および業務役員の選定基準および選任プロセス、取締役の選任および解任、取締役、執行役員および業務役員の報酬、その他取締役会における意思決定の公正性を担保するために必要であるとして取締役会などが諮問する事項

名称	役割・体制・取り組み
④執行役員・業務役員	●SCSKグループ全体の事業執行を担う「執行役員」と、各事業領域の業務執行を担う「業務役員」とに区分し、それぞれの役割と責任を明確にしている ●執行役員および業務役員は、取締役会により決定された経営方針に従い、執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者の指揮命令の下、業務執行を担う
⑤経営会議	●経営の監督と執行を分離し、日常的な業務執行の権限と責任を執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者以下の執行役員および業務役員が明確に担う体制 ●一層のコーポレート・ガバナンスの強化、ならびに業務執行力の強化を図ることを目的に、業務執行上の重要事項に関する執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者の諮問機関として、執行役員から構成される経営会議を設置
⑥内部監査部	●SCSKおよび子会社などにおける経営活動の全般にわたる統制活動とリスク管理を、業務の有効性と効率性の向上、財務報告の信頼性の確保などの観点から検討・評価を実施 ●内部監査の計画および結果を、取締役会、執行役員 会長 最高経営責任者、執行役員 社長 最高執行責任者、監査等委員会に直接報告

*2022年6月23日時点

取締役の選解任と手続き

取締役(監査等委員である取締役を除く)の選解任については、ガバナンス委員会 指名・報酬等諮問部会に諮問し、監査等委員会の意見を踏まえて、取締役会にて決議の上、株主総会に選解任を諮っています。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会において同意を得ることとし、同様のプロセスにて選解任を行っています。

また、取締役会メンバーの構成・規模については、SCSKの取締役会全体として備えるべきスキルを踏まえ、各取締役

が保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら決定しています。

なお、取締役による職務執行の監督機能の維持・向上のため、一般株主との利益相反のおそれのない独立社外取締役を継続して選任しています。広範な事業活動を通じた経営判断力を有する社外取締役は、取締役会に出席し、企業価値最大化に向けた提言を行っています。

選任基準

【取締役(監査等委員である取締役を除く)】

- SCSKの取締役として必要な知識・経験および実績を具備していること
- 取締役会で建設的な議論ができること
- 優れたマネジメント能力を有し、法令および企業倫理の遵守に徹する見識を有すること
- 業務執行取締役については分掌分野に十分な知見を有すること など

【監査等委員である取締役】

- 監査等委員である取締役として専門的な知識・経験などを有し、客観的な見地で監査できること など

【社外取締役】

- 上記に加えて、企業経営やさまざまな分野における専門的かつ広範な知識を有していること など

社外取締役の選任理由および期待される役割の概要

社外取締役		選任理由および期待される役割の概要
久保 哲也 (取締役会議長)	独立役員	長年にわたり大手金融機関において要職を歴任し、豊富な経営経験とグローバルビジネスに関する幅広い見識を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経験および見識から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、社外取締役に選任しています。
矢吹 公敏 (ガバナンス委員会委員長)	監査等委員 独立役員	弁護士としての専門的な知識・経験と社会課題・人権問題に関する幅広い見識を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経験および見識から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。
中村 雅一	監査等委員 独立役員	公認会計士としての専門的な知識・経験とリスク管理に関する幅広い見識を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経験および見識から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。
白石 和子	監査等委員 独立役員	外交官として要職を歴任し、豊富なグローバル経験と環境・社会・人権に関する幅広い見識を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経験および見識から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。
三木 泰雄	監査等委員 独立役員	IT企業での豊富な経営経験とテクノロジーに関する幅広い見識を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経験および見識から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。
平田 貞代	監査等委員 独立役員	エンジニアとしての豊富な経験とITおよび技術経営に関する学術的な見識を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経験および見識から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。

取締役会における審議の活性化

法務部を中心とした取締役会事務局にて、取締役会資料を充実させるとともに、社外取締役への事前説明を行い、取締役会当日の議論が活発で実質的なものとなるよう努めています。

また、取締役会の年間スケジュールや審議事項について、可能な限り事前に決定しておくことや、継続的に取締役会付議基準の見直しを行い、取締役会決議を要する事項を厳選し、真に重要な事項について十分に時間をかけた審議が行えるよう対応しています。

2022年3月期の主な付議事項・報告事項

- コーポレート・ガバナンスに関する事項
- 組織や人事に関する事項
- 重要な業務執行(子会社への貸付および債務保証など)に関する事項
- 業務執行の状況(コンプライアンス、リスク管理状況、政策保有株式など)に関する事項
- 中期経営計画の進捗状況(サステナビリティ経営の推進など)に関する事項

取締役会の実効性評価

取締役会実効性向上への取り組み

SCSKでは、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、2017年3月期より取締役会の実効性について、自己評価・分析を毎年実施しています。

SCSKの取締役会では実効性評価の結果も踏まえ、抽出された課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

評価方法

2022年3月期の自己評価・分析については、外部機関の助言を得ながら、2022年2月に取締役会の構成員であるすべての取締役を対象にアンケートを実施しました。

なお、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2022年5月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

分析・評価プロセス



アンケートの主な項目

- 取締役会の構成に関する事項
- 取締役会の運営に関する事項
- 取締役会の議論に関する事項
- 取締役会のモニタリング機能に関する事項
- 取締役(監査等委員含む)に対する支援体制に関する事項 など

2022年3月期の評価結果概要

- 次のような事項について肯定的な評価が得られ、取締役会の実効性はおおむね確保
 - サクセッションプラン
 - 報酬制度設計
 - 利益相反取引の適切な管理
 - 取締役と内部監査部門との連携体制
 - 事前説明の内容や実施時期などの運営面全般
- 前回課題として抽出された、より関連な議論や意見交換については評価が改善

課題と今後の取り組み

- 資本効率を一層意識した経営計画の策定議論や事業ポートフォリオの定期的な見直しについて継続的に取り組むべき課題であると認識
- 取締役に對する継続したトレーニングの機会付与やスキル・マトリックスを踏まえた取締役会のさらなる多様性の確保について意見が出され、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていく

取締役のサポート・トレーニング体制

社外取締役のサポート体制

社外取締役に対して、取締役会の資料の事前送付を行い、議題の内容などについて事前説明の機会を設けています。また、監査等委員である社外取締役を補佐する使用人を監査等委員会室に配置しています。

取締役へのトレーニング機会の提供

取締役がその機能を十分果たすことを可能とするため、その就任の際、また、就任後も継続的にSCSKグループの企業経営に関する必要な知識を習得できるよう、取締役に對して、それぞれの役割や責務を果たす上で必要になるトレーニングの機会を提供しています。

役員報酬

役員報酬の基本方針・報酬決定の手順

SCSKでは、取締役の報酬などの上限額を定時株主総会で定めており、業績連動報酬などを含めた年間の役員報酬はその上限額の範囲内で支給することとしています。

取締役(社外取締役および非常勤取締役ならびに監査等委員である取締役を除く)の報酬に関する方針や手続き、算定基準、報酬水準については、独立社外取締役が委員の過

半数を占めるガバナンス委員会 指名・報酬等諮問部会に諮問し、取締役会にて決議し、監査等委員会にて、報酬などの算出の公平性および業績が考慮され役割と職責に応じた水準であることの妥当性を判断しています。

また、監査等委員である取締役の報酬については、会社法第361条第3項の規定に基づき、監査等委員である取締役の協議によって定めています。

2022年3月期における取締役に対する役員報酬

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			人数
		基本報酬	業績連動報酬など	非金銭報酬など	
取締役(監査等委員である取締役を除く)	331	230	101	-	9
(うち独立社外取締役)	(21)	(21)	(-)	(-)	(2)
監査等委員である取締役	57	57	-	-	4
(うち独立社外取締役)	(36)	(36)	(-)	(-)	(3)

業績連動報酬の方針および指標

①短期業績連動報酬(現金報酬)

短期業績連動報酬は、執行役員報酬制度に基づき支給額を決定しています。短期業績連動報酬の額の算定方法は、役位別に定める標準額に対して、当該年度の業績達成率および個人別評価に応じて変動する仕組みとしています。業績達成率および個人別評価の割合は、業績達成率を60%、個人別評価を40%としています。

業績達成率 = 売上高業績達成率×30% + 営業利益業績達成率×70%

個人別評価 = 執行役員報酬制度に基づく個人評価に応じた支給率

個人別評価は、SCSKの経営戦略の実現や持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、中期経営計画およびサステナビリティ経営に対する各役員の取り

組み状況について評価します。

②中長期業績連動報酬(株式報酬)

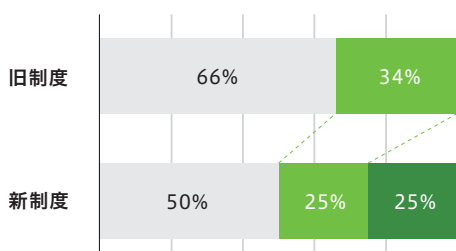
SCSKは、「グランドデザイン2030」で描く持続的な企業価値向上を具現化するインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的に2023年3月期より、SCSKの取締役(社外取締役および非常勤取締役ならびに監査等委員である取締役を除く)に対して、中長期的な業績と連動する報酬として譲渡制限付株式報酬を支給しています。

譲渡制限期間は、株主価値の共有を中長期にわたって実現するために、原則として譲渡制限付株式の交付日からSCSKの役員を退任する日までの期間としています。

なお、執行役員および業務役員に対しても、同様に譲渡制限付株式報酬を支給しています。

業績連動にかかる各指標の目標を100%達成した場合の報酬構成比率 (執行役員 会長 最高経営責任者、および執行役員 社長 最高執行責任者)

■ 固定報酬 ■ 短期業績連動報酬(現金報酬) ■ 中長期業績連動報酬(株式報酬)



報酬の種類		支給方法	概要	個人評価反映
固定	固定報酬	現金	役位別に定める固定金額を毎月支給	なし
変動	短期業績連動報酬	現金	役位別に定める標準額に対して、当該年度の業績達成率および個人別評価に応じて翌年6月に支給	あり
	新規 中長期業績連動報酬	株式	譲渡制限付株式報酬を毎年付与し、退任時に譲渡制限が解除	なし

少数株主保護に関する方策

親会社からの独立性確保における 少数株主保護の方策

SCSKは、少数株主保護の観点から、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外取締役6名を含む12名の取締役で取締役会を構成し、独自に経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を行っています。また、SCSKとSCSK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、取締役会などの諮問機関として独立社外取締役および独立した社外の有識者にて構成されるガバナンス委員会 利益相反取引管理等諮問部会を設置しています。

親会社から1名がSCSKの取締役に就任しており、事業基盤の強化・拡充を図っています。なお、事業展開における業務執行上の重要事項は、取締役会で合意の上決定されており、上場会社としてのSCSKの経営判断については、自主性・独立性が確保されています。

親会社との取引における少数株主保護の方策

SCSKは、親会社である住友商事株式会社との取引に関して、少数株主に不利益を与えることのないよう対応しています。

2022年3月期における親会社に対する売上比率は5.2%であり、事業活動における親会社からの制約はなく、また、取引条件も、資本関係のない取引先と通常取引をする場合と同一としており、一定の独立性が確保されていると認識しています。

該当取引のうち重要な取引については、ガバナンス委員会 利益相反取引管理等諮問部会に事前に諮問し、答申を得た上で、取締役会において取引の可否を判断しています。

さらに、親会社との取引の状況については、ガバナンス委員会 利益相反取引管理等諮問部会に定期的に報告することにより、その公正性を担保しています。

政策保有株式の保有方針

SCSKでは、基本事業戦略の推進に貢献し、持続的な成長と企業価値向上に資すると判断される取引先などの株式について、投資収益率を算定して資本コストなどを勘案の上、株式を取得、保有しています。また、この保有方針に照らし、保有の意義が希薄となったものや保有に合理性が認められないことが確認された株式については、売却方針の株式として処分を進めるものとしています。

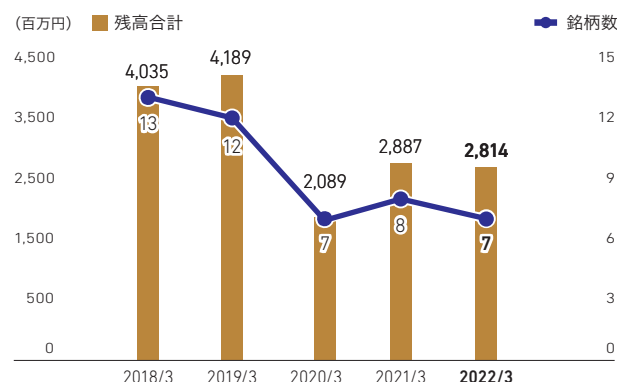
また、投資株式については毎年定期的に、保有に伴う便益とコストが見合っているかといった定量面、および投資先との関係維持・強化などの投資目的の達成状況などの定性面を合理的に勘案し、保有の合理性を検証し判断しています。そして、検証結果を取りまとめ、取締役会で個々の投資株式の保有目的、貸借対照表計上額、株式評価損益、投資株式発行体の過去3年間の業績・事業計画ならびに今後の保有の方針および投資株式の保有の適否判断について報告を行っています。

検証の結果、保有目的および合理性が乏しいと判断され

る株式については、事業や市場への影響に配慮しつつ売却を進めていきます。

政策保有株式と残銘柄数の推移

2018年3月期の13銘柄から2022年3月期に7銘柄まで縮減



*2020年3月期は、SCSKが保有していた(株)Minoriソリューションズの株式の保有目的変更(子会社化)に伴い減少

内部統制

SCSKでは、取締役の職務の執行が法令および定款に適合し、その他の業務ならびにSCSKおよび子会社からなる企業集団の業務が適正となるよう「内部統制システムの整備の基本方針」を制定しています。

この基本方針に従い、内部統制システムの有効性を継続的に確認するとともに、変化する経営環境に合わせて見直すことで、その時々々の要請に合致した内部統制システムの構築を図っています。SCSKグループの事業において「業務

の有効性および効率性」「財務報告の信頼性」「事業活動にかかわる法令などの遵守」「資産の保全」という四つの目的が達成されることを合理的に保証するため、ガバナンスの

向上に取り組んでいます。

内部統制システムの整備の基本方針はこちら
https://www.scsk.jp/internal_control.html



情報開示の充実とコミュニケーション

基本方針

情報開示は会社の意思決定の透明性・公平性確保の観点から重要な経営責務の一つであり、株主・投資家の皆様をはじめとするさまざまなステークホルダーに、SCSKグループの経営にかかわる意思決定および事業活動に対しての理解を深めていただくために、適時・適切な情報開示を行うよう心掛けています。

経営成績や財務情報などに関する法令に基づく開示はもとより、SCSKグループが重要だと判断する非財務情報（ガバナンスや社会・環境問題に関するESG要素を含む）などについても、Webサイトや統合報告書などの各種情報伝達手段を活用の上、積極的に開示を行うことを情報開示の基本方針としています。

適時開示実施体制

SCSKグループは、経営の透明性の確保がコーポレート・ガバナンス上重要であるとの認識の下、この透明性確保の一環として、次の会社情報の開示に関する実施体制を整備し、適時・適正かつ公正な情報開示の実施に取り組んでいます。

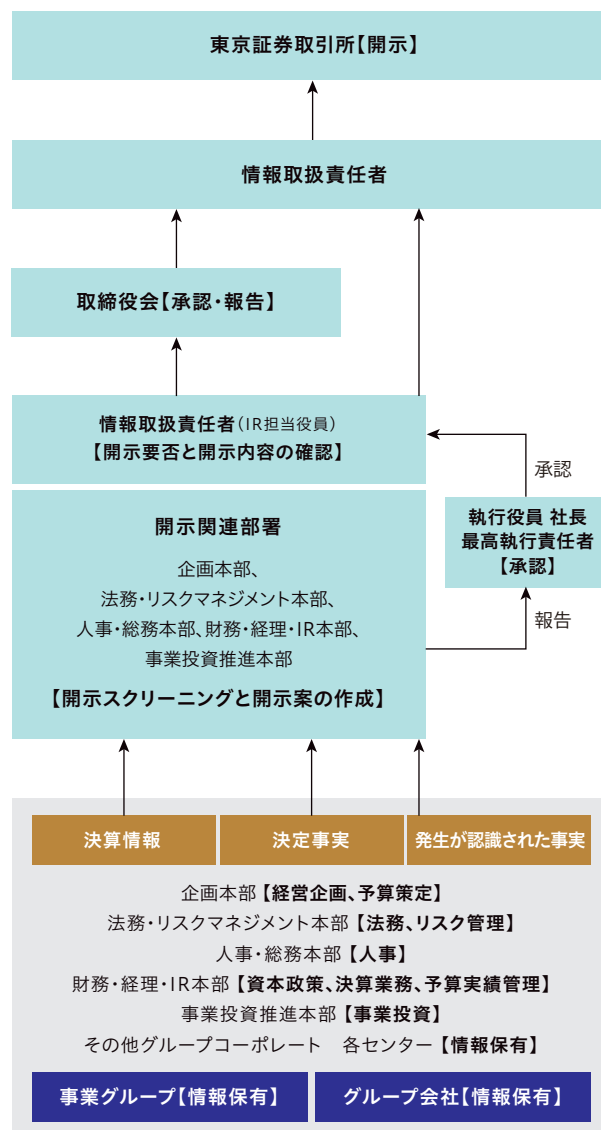
1. 企画本部、法務・リスクマネジメント本部、人事・総務本部、財務・経理・IR本部、事業投資推進本部は、開示対象となる情報を適宜収集し、開示スクリーニングと開示案の作成を行います。
2. 執行役員 社長 最高執行責任者の承認を受け、情報の管理・開示を統括する情報取扱責任者が開示要否と開示内容を確認します。
3. 必要に応じて取締役会の承認を経て、情報取扱責任者が会社情報に関する開示を実施します。

株主・投資家とのコミュニケーション

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、SCSKグループが相当と認める範囲および方法で株主・投資家の皆様との間で建設的な対話を積極的に行っています。株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するための体制としては、IR担当役員を中心に、SCSKグループの企業活動について適時・適切に株主・投資家の皆様に対し情報開示を行うべく、社内の体制を構築するとともに、実際の対話にあたっては可能な限り、当該役員による株主・投資家の皆様との直接の対話を推進しています。

さらに、株主・投資家の皆様との対話を促進するための取り組みとして、決算説明会を年4回開催しており、また SCSK

適時開示実施体制図



グループに対する事業面での理解を深めていただくことを目的にした説明会を必要に応じて企画・実施するなど、積極的なIR活動を行っています。海外においては、2021年度は、新型コロナウイルスの影響もあり、従来から取り組んでいる証券会社主催の海外機関投資家向け投資カンファレンスの多くがオンライン開催となりました。2022年度は、新型コロナウイルスの感染状況などを注視しつつ、オンラインミーティングも活用しながら、海外機関投資家との対話を継続していきます。

コンプライアンス体制

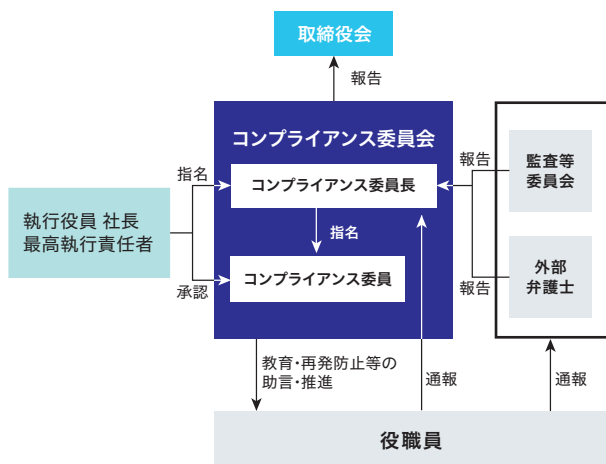
基本的な考え方

SCSKグループ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・行動指針の下、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「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を整備しています。コンプライアンスを確実に実践するために「コンプライアンス委員会」を設け、コンプライアンスに関する全社の方針の決定・改定、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



内部通報制度

コンプライアンス違反の早期解決と未然防止のため、問題に気付いたSCSKグループやパートナー企業の社員が、通報・相談できる「内部通報制度」(スピークアップ制度)を設けています。

窓口・通報手段

次の三つの窓口を用意しており、通報者自身の判断でいずれかを選び、専用の窓口宛てに電子メールなどで連絡することができます。

- ①コンプライアンス委員長
- ②監査等委員会
- ③外部弁護士(匿名通報可)

いずれの窓口を利用した場合であっても通報者とその関係者のプライバシーや通報内容の秘密は厳守され、通

報によって不利益な取り扱いを受けないことが保障されており、例年窓口の利用実績もあります。

事態の調査について

受け付けたすべての通報・相談については、通報窓口が迅速に確認を行い、事態の調査が必要となる場合は、コンプライアンス委員長の定める方針に基づき、関係部署と連携し実施します。

調査結果は、速やかに通報者にフィードバックされます。また、調査結果・是正内容については、取締役会、監査等委員会、コンプライアンス委員会などへ報告を行っています。

実績の開示について

「コンプライアンス規程」に基づき、運用実績の概要について、適正な業務の遂行と利害関係人の秘密、信用、名誉、プライバシーなどの保護に支障がない範囲において、社内開示する準備を進めています。

公正な取引

SCSKグループでは「コンプライアンスマニュアル」において、コンプライアンスに関する具体的規範として、公正な取引を徹底することを明記しています。「営業活動における指針」として「独占禁止法の遵守」や「不正競争の禁止」などを定め、公平で自由な競争を通じた取引先との信頼関係の構築に努めています。また「社会の一員たる企業人としての指針」として「贈収賄の禁止」「政治献金」「反社会的勢力への対処」について定め、公正な事業慣行のための企業倫理を周知しています。

教育・研修

コンプライアンスを実践するのは社員一人ひとりであるとの考えの下、どのような状況下においてもコンプライアンスに反しない正しい判断・行動ができるよう、コンプライアンスに関する情報の発信のほか、新入社員や新任管理職を対象にした集合研修、e-Learningによる教育、コンプライアンス・ミーティング(コンプライアンスに関するグループディスカッション)の実施など各種コンプライアンス研修を

2022年3月期の教育の成果

コンプライアンス
e-Learning受講率

コンプライアンス・
ミーティング実施回数

100%

2回/年

実施しています。また、特に重要な主要関連法規については、詳しい解説を加えた「コンプライアンスマニュアル」や当該法規に関連するコンテンツなどを各社社内ポータルサイ

トに掲載することにより、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

リスクマネジメント

基本方針

SCSKでは、「リスク」を「損失を被る可能性、または事業活動から得られるリターンが想定から外れる可能性」と定義し、SCSKグループの事業活動の安定化と企業価値の向上を図るため、事業活動遂行時のさまざまなリスクを可能な限り想定し、以下の目的を持って継続的なリスクマネジメントを実施しています。

業績安定・成長	実績が計画から乖離しないよう事業運営することによって業績の安定性を高め、持続的に成長すること。
体質強化	ビジネスモデルから想定される潜在リスクについて、リスクが顕在化した場合においても事業継続が可能となるよう損失を限定的にすること。
信用維持	法令遵守をはじめとした企業の社会的な責任を果たすことにより、信用の維持と向上を図ること。

リスクマネジメント体制

SCSKでは、グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切にマネジメントするため、リスクマネジメントに関する規程を定め、併せてリスクマネジメントの統括部署としてリスクマネジメント部を設置しています。

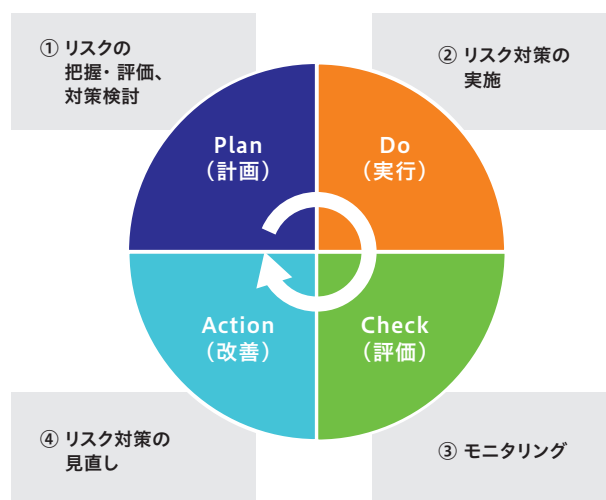
本規程に基づき、毎年定期的に国内外のグループ会社も含めリスクアセスメント(リスクの特定・分析・評価)を実施しています。その実施にあたっては、リスクマネジメント統括部署およびリスク所管部署が共同で社内外のリスク情報を収集し、リスクの影響度と発生可能性による2軸の評価を行っています。また、評価の結果、より重点的な対策が必要と考えられるリスクについては「重点リスク管理項目」として全社的な観点から対策を講じるよう、リスクマネジメント部が関連するリスク所管部署と連携の上、取り組んでいます。

グループコーポレートの各部署は、それぞれの業務分掌に関連したリスクを所管し、評価結果を踏まえたリスク対策を講じた後、状況のモニタリングや当該対策の見直しを実施しています。

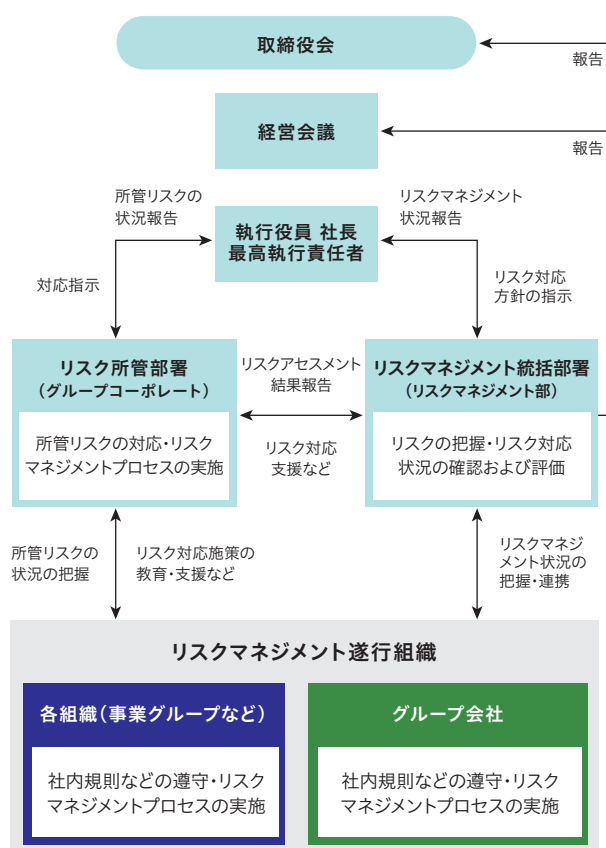
事業グループを含むすべての組織の責任者は、リスクマネジメントプロセスを通じて、自ら担当する組織のリスクマネジメントを遂行しています。

リスクマネジメント部は、これら一連のリスクマネジメント活動が適正に機能するよう、全社視点で一元的にリスク管理状況の把握・評価を行い、定期的に執行役員 社長 最高執行責任者に対して報告するとともに、適宜リスク対応方針の指示を受けています。また、これらの状況全般について、経営会議へ報告の上、取締役会に報告しています。

リスクマネジメントプロセス



リスクマネジメント体制図



SCSKグループでは、上述のリスクマネジメント活動を通じて、事業環境の変化に適応するためにリスクマネジメントの高度化に努めています。

具体的なリスク対策

緊急事態対応・事業継続計画

SCSKでは、大規模な自然災害やパンデミックなど、SCSKグループに重大な影響を及ぼす不測事態の発生に備え、緊急事態対応の行動基準や組織体制を整備しています。社長あるいは支社長を責任者とし、拠点ごとの関連部署で組織される災害対策部会を中心に、水・食糧の備蓄、安否確認システムでの訓練、災害対策本部の立ち上げ訓練の実施、夜間休日の緊急事態対応の体制整備、DRサイトの構築、災害対策ポータル・e-Learning・セミナーなどによる社員への情報共有・啓発活動など、さまざまな事前対策を講じています。また、策定した事業継続計画は毎年見直しを行い、実効性の向上に努めています。

安否確認訓練

災害発生時、社員およびその家族の安否状況や各拠点における被災状況を確認・把握し、事業の早期復旧を図ることを目的とした「安否確認システム」を2011年より導入し、全社員に対して定期的に訓練を実施しています。

第1回訓練(2023年3月期)の回答率

※訓練開始から3時間経過時点で98.9%、9時間経過時点では全社員が回答済(全社員が回答するまで訓練を続けています)

100%

勤務形態の変容に伴う家庭防災への取り組み

SCSKでは、オフィス内の自然災害対策に加えて、働き方の変容による在宅勤務の進展に伴い、社員の各自宅での対策(家庭防災)を推進するための啓発活動に取り組んでいます。その一環として、家庭用防災マニュアルブックや風水害・土砂災害対策ガイドの発行、全社員を対象としたe-Learningによる教育、社員とその家族を対象としたセミナーを実施しています。オフィスおよび自宅における自然災害への対策を継続的に実施することにより、事業継続体制の整備を図っています。

情報セキュリティ高度化に向けた取り組み

情報セキュリティ管理体制

SCSKでは、情報セキュリティを経営における最重要課題の一つと位置付け、情報セキュリティ体制、ならびに情報セキュリティマネジメントシステムの構築と継続的改善を統括する責任者として、最高情報セキュリティ責任者を設定しています。

上記に加えて、最高情報セキュリティ責任者を補佐し、SCSKの情報セキュリティを統括・推進する組織として、2021年10月に情報セキュリティ管理部を設置しました。

最高情報セキュリティ責任者の下、情報セキュリティ管理部が主体となり、情報セキュリティ関連部署との相互連携を強化するとともに、事業グループと一体で、全社を挙げて情報セキュリティ施策を推進しています。

情報セキュリティ強化への取り組み

SCSKでは、システム開発、運用など業務遂行のための標準であるSE+(SmartEpisode Plus)に情報セキュリティ標準を組み込み、運用を開始しています。

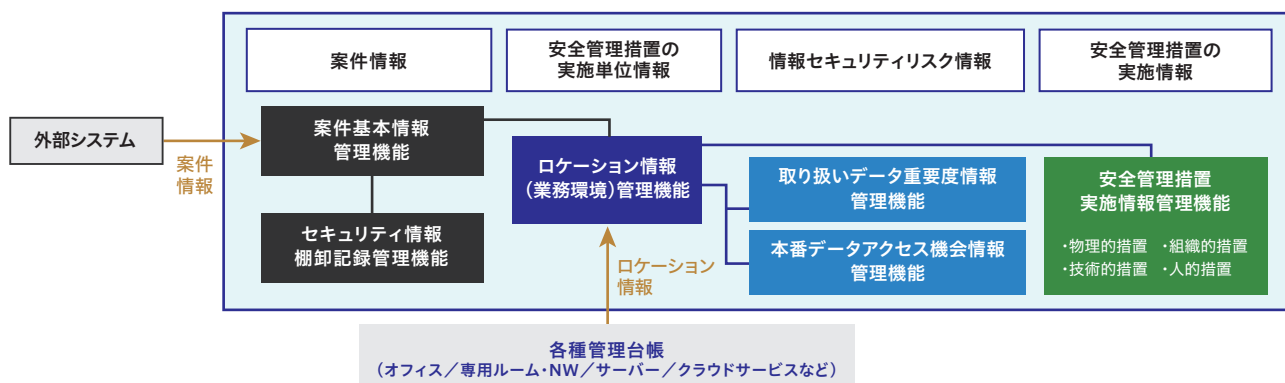
また、お客様の重要な情報資産を守るために、取り扱い情報およびリスクを可視化、安全管理措置を評価、改善するシステム(S-SIMS*)を構築し、金額・規模の大小問わず、すべての稼働案件を対象に220項目にわたる調査・改善活動を継続的に実施しています。

引き続き、お客様の重要な情報資産をお預かりするIT事業者として、全役職員への教育を通じて、エンゲージメント意識・職業倫理の向上を図っていきます。

*S-SIMS:SCSK Security Information Management Systemの略称

SCSKセキュリティ情報管理システム(S-SIMS)の概要

案件ごとに抱える「情報セキュリティリスク」と「安全管理措置」の実態を一元把握・可視化し、各現場および組織ライン各層が協力して適切な情報管理のPDCAアクションを回すための仕組み。



セキュリティインシデントへの対応

SCSK-CSIRT*¹の体制

SCSKでは、コンピュータセキュリティインシデント(以下、インシデント)発生時に速やかに事態を収束させ、被害を最小限にすることを目的に、SCSK-CSIRTを組織しています。

インシデントへの適切な対処に向けて、社内システム担当部署やサイバーセキュリティ担当部署が連携し、インシデントの解析や対応方針、方法を協議するとともに、JPCERT/CC*²、NISC*³などの外部機関と連携を行います。

また、法務部や経営企画部などの関係部署と連携を行うことで、コンプライアンスや法的内容、および事業面での影響の有無についての確に把握します。

このように関係部署と連携して得た情報を集約し、影響度に応じた素早い対応判断を行います。

*1 SCSK-CSIRT(Computer Security Incident Response Team):コンピュータセキュリティインシデントに対する活動を行う常設組織

*2 JPCERT/CC(Japan Computer Emergency Response Team Coordination Center):一般社団法人 JPCERT コーディネーションセンター

*3 NISC(National center of Incident readiness and Strategy for Cybersecurity):内閣サイバーセキュリティセンター

緊急時の対応

- SCSK-CSIRTでは、万が一インシデントが発生した場合の被害の極小化を目的とし、速やかなシステム停止や復旧を判断するための体制と対応手順を規則として設定

教育・訓練

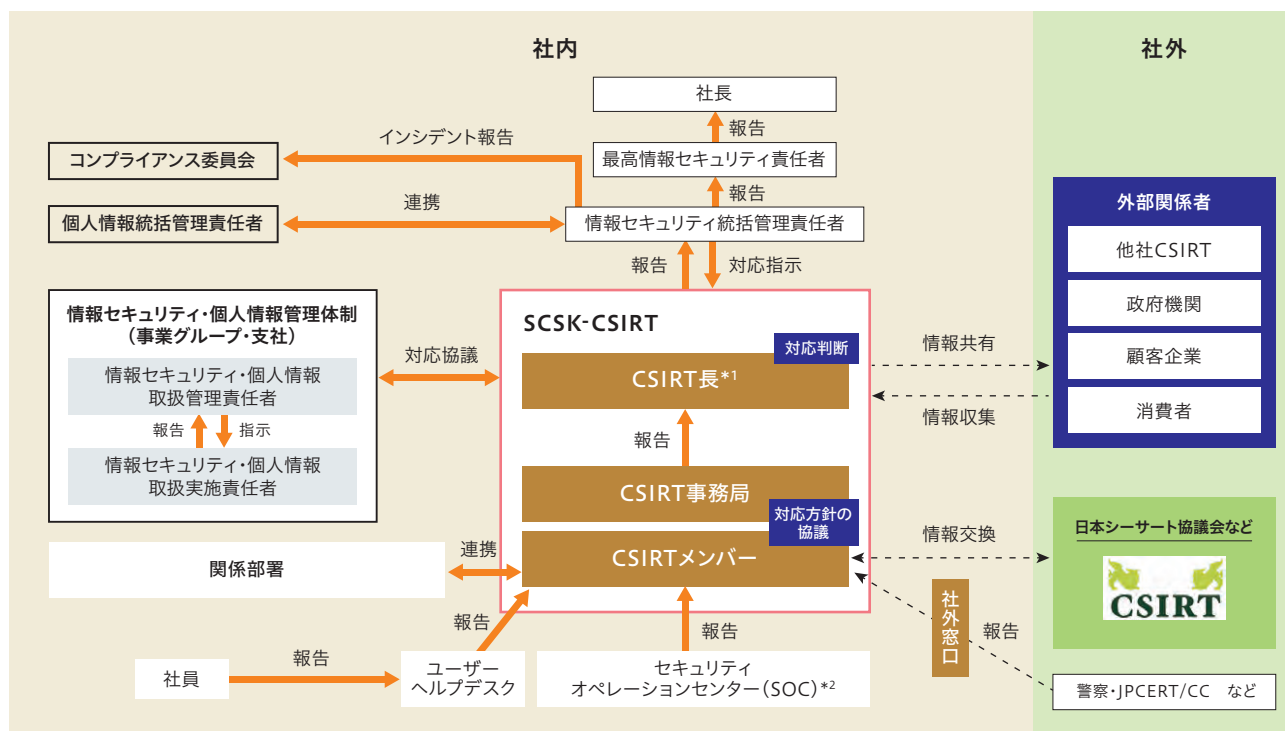
- 従業員を対象にサイバー攻撃被害の予防を目的としたe-Learningによる情報セキュリティ教育
- 標的型メール攻撃への予防を目的としたなりすましメール訓練
- SCSK-CSIRTと関係部署間がスムーズに連携し、迅速な対応ができるよう机上訓練の実施 など

脆弱性対応

- インターネットからアクセスが可能なサーバーやクラウドサービスについてセキュリティ対策基準を定め、定期的に基準の適合状況および脆弱性の確認と是正を実施

SCSK-CSIRT体制図

← 社内での情報連絡ルート ←--- 社外とのインシデント情報共有ルート



*1 サイバーセキュリティを所管する部署のグループ長もしくはセンター長が担います。現在はSE+センター長が担当しています。(2022年4月時点)

*2 SCSKでは、CSインシデント対応としてCSIRT体制を構築し、SCSK社内のネットワークなどの監視を行う、セキュリティオペレーションセンター(SOC)と常時、連携しています。

取締役一覧

*2022年6月23日現在

				
役職・氏名	代表取締役 執行役員 会長 最高経営責任者 やまの ひでき 山埜 英樹	代表取締役 執行役員 社長 最高執行責任者 とうま たかあき 當麻 隆昭	取締役 執行役員 副社長 ためふさ こうじ 爲房 孝二	取締役 執行役員 副社長 ふくなが てつや 福永 哲弥
略歴*1	1983年 4月 住友商事(株)入社 2014年 4月 同社理事 環境・インフラプロジェクト事業本部長 2016年 4月 同社執行役員 経営企画部長 2018年 4月 同社常務執行役員 コーポレート部門企画担当役員 CSO・CIO 2018年 6月 同社代表取締役 常務執行役員 コーポレート部門企画担当役員 CSO・CIO 2020年 4月 同社代表取締役 専務執行役員 コーポレート部門企画担当役員 CSO・CIO 2022年 4月 同社取締役 専務執行役員 メディア・デジタル事業部門参事 当社顧問兼任 2022年 6月 当社代表取締役(現) 執行役員 会長 最高経営責任者(現) 健康経営推進最高責任者(現)	1987年 4月 住商コンピューターサービス(株)入社 2013年 4月 当社執行役員 2016年 4月 当社上席執行役員 2018年 4月 当社常務執行役員 製造・通信システム事業部門長 2020年 4月 当社常務執行役員 分掌役員(人事・総務グループ、 人材開発グループ) 2021年 4月 当社執行役員 常務 2022年 4月 当社執行役員 社長 最高執行責任者 2022年 6月 当社代表取締役(現) 執行役員 社長 最高執行責任者(現)	1983年 4月 住友商事(株)入社 2012年 4月 同社理事 2013年 4月 同社理事 欧阿中東CIS総支配人補佐 欧州住友商事グループ 欧州コーポレート部門長 2017年 4月 同社執行役員 2017年 5月 同社執行役員 メディア・生活関連事業部門参事 当社顧問兼任 2017年 6月 当社取締役兼任 専務執行役員兼任 2019年 4月 住友商事(株)常務執行役員 コーポレート部門財務・経理・ リスクマネジメント担当役員補佐 (リスクマネジメント担当) 当社取締役兼任 2019年 7月 住友商事(株)常務執行役員 コーポレート部門財務・経理・ リスクマネジメント担当役員補佐 (リスクマネジメント担当) 2021年 4月 同社専務執行役員 メディア・デジタル事業部門参事 当社執行役員 副社長兼任 2021年 6月 当社取締役 執行役員 副社長 2022年 4月 当社取締役(現) 執行役員 副社長(現) 最高情報セキュリティ責任者(現) 企画分掌役員(現)	1983年 4月 (株)日本長期信用銀行入行 1999年 10月 チェースマンハッタン銀行 コーポレート&インベストメント バンキンググループ Vice President 2000年 6月 ライコスジャパン(株)CFO 2003年 2月 住商エレクトロニクス(株)取締役 常務執行役員 2005年 4月 当社執行役員 住商エレクトロニクス(株)取締役兼任 2005年 6月 当社取締役 執行役員 2008年 4月 当社取締役 常務執行役員 2008年 6月 (株)アルゴグラフィックス社外取締役 兼任(現) 2014年 4月 当社取締役 専務執行役員 2017年 4月 当社取締役 執行役員 Chief Financial Officer 2017年 6月 当社取締役 専務執行役員 2021年 4月 当社取締役 執行役員 専務 2022年 4月 当社取締役(現) 執行役員 副社長(現) 事業投資推進分掌役員(現)
所有する当社株式数	0株	3,300株	0株	31,280株
の出席状況 2022年3月期	取締役会 — 監査等委員会 —	— —	12回出席/12回開催 —	14回出席/14回開催 —
委員会の構成 ガバナンス 委員会	利益相反取引 管理等諮問部会*2 指名・報酬等 諮問部会	● ●	● ●	● ●
保有するスキル *3	企業経営 財務・会計 テクノロジー 組織・人材 マーケティング 環境・社会・人権 法務・リスク管理 グローバル	● ● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ● ●

*1 現職には(現)と記載しています。*2 このほか、独立した社外の有識者(弁護士)1名を委員として選任し、現在委員は計7名です。*3 スキルの詳細についてはP86をご確認ください。

				
役職・氏名	取締役 あらまき しゅんいち 荒牧 俊一	社外取締役 独立役員 取締役会議長 くぼ てつや 久保 哲也	取締役(監査等委員) 監査等委員会委員長 あんざい やすのり 安斎 保則	社外取締役(監査等委員) 独立役員 ガバナンス委員会委員長 やぶき きみとし 矢吹 公敏
略歴	1996年 4月 住友商事(株)入社 2012年 4月 米国Presidio Ventures, Inc. President & CEO 2015年 4月 当社事業戦略センター ビジネスイノベーション推進部長兼任 製造システム事業部門 車載システム事業本部 担当役員補佐兼任 2018年 4月 住友商事(株)メディア・ICT事業部門 ICT事業本部デジタルソリューション 事業部長 新事業投資部長 2019年 4月 同社メディア・デジタル事業部門 デジタル事業本部デジタル事業企画 部長 2021年 4月 同社理事 メディア・デジタル事業部門 デジタル事業本部長補佐 デジタル事業企画部長 2022年 4月 同社理事(現) メディア・デジタル事業部門 デジタル事業本部長(現) 新事業投資部長(現) 2022年 6月 当社取締役(現)	1976年 4月 (株)住友銀行入行 2003年 6月 (株)三井住友銀行執行役員 香港支店長 2006年 7月 同行常務執行役員 2008年 4月 (株)三井住友フィナンシャルグループ 常務執行役員兼任 2009年 4月 (株)三井住友銀行取締役兼 専務執行役員 (株)三井住友フィナンシャルグループ 専務執行役員兼任 2011年 4月 (株)三井住友銀行取締役兼 副頭取執行役員 (株)三井住友フィナンシャルグループ 副社長執行役員兼任 SMBIC日興証券(株)取締役兼任 2011年 6月 (株)三井住友フィナンシャルグループ 取締役兼任 2013年 4月 SMBIC日興証券(株)代表取締役社長 2016年 4月 同社代表取締役会長 2016年 6月 (株)三井住友フィナンシャルグループ 取締役 SMBIC日興証券(株)代表取締役会長 兼任 2020年 4月 同社顧問 2021年 1月 GCMインベストメント(株) 取締役会長(現) 2021年 6月 当社社外取締役(現)	1981年 4月 住友商事(株)入社 2012年 6月 同社監査役業務部長 2017年 6月 同社メディア・生活関連業務部参事 当社取締役(監査等委員)兼任 2018年 4月 住友商事(株)メディア・ICT業務部参事 2018年10月 同社メディア・デジタル業務部参事 2020年 8月 当社取締役(監査等委員)(現)	1987年 4月 長島・大野法律事務所入所 1996年 5月 矢吹法律事務所代表者(現) 2008年 6月 エーザイ(株)社外取締役 2010年 4月 一橋大学大学院国際企業戦略研究科 教授 2013年 6月 (株)リコー社外監査役 2015年 7月 住友生命保険相互会社社外取締役 2017年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現) 2021年 4月 東京弁護士会会長
所有する当社株式数	0株	0株	0株	200株
の2出席状況 2年3月期	取締役会 — 監査等委員会 —	12回出席／12回開催 —	14回出席／14回開催 15回出席／15回開催	14回出席／14回開催 15回出席／15回開催
ガバナンス 委員会の構成	利益相反取引 管理等諮問部会 指名・報酬等 諮問部会	● ●	● ●	● ●
保有するスキル	企業経営 財務・会計 テクノロジー 組織・人材 マーケティング 環境・社会・人権 法務・リスク管理 グローバル	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●

取締役一覧

*2022年6月23日現在

				
役職・氏名	社外取締役(監査等委員) 独立役員 なかむら まさいち 中村 雅一	社外取締役(監査等委員) 独立役員 しらいし かずこ 白石 和子	社外取締役(監査等委員) 独立役員 みき やすお 三木 泰雄	社外取締役(監査等委員) 独立役員 ひらた さだよ 平田 貞代
略歴	1983年 10月 監査法人太田哲三事務所入所 1999年 5月 太田昭和監査法人社員 2008年 8月 新日本有限責任監査法人常務理事 2014年 7月 同法人代表社員副理事長 2016年 9月 中村雅一公認会計士事務所代表者(現) 2017年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現) 住友重機械工業(株)社外監査役(現) 2019年 6月 テルモ(株) 社外取締役(監査等委員)(現)	1974年 4月 外務省入省 1997年 8月 在ポーランド日本国大使館 一等書記官 2001年 1月 在アトランタ日本国総領事館 領事 2003年 6月 条約局国際協定課国際経済協定室長 2004年 9月 総合外交政策局総務課 外交政策調整官 2005年 10月 経済局国際貿易課 世界貿易機関紛争処理室長 2007年 4月 在ポーランド日本国大使館 参事官 2012年 1月 特命全権大使 リトアニア国駐節 2015年 6月 特命全権大使 女性・人権人道担当 兼北極担当 2016年 6月 外務省参与 北極担当大使 2018年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現) 2019年 3月 三井海洋開発(株)社外取締役(現)	1977年 4月 日本電気(株)入社 2004年 4月 同社プロセス・CPGソリューション事業部長 2005年 10月 グイェムウェア(株)代表取締役社長 2015年 3月 同社代表取締役会長 2018年 10月 (公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会チーフ・テクノロジー・イノベーション・オフィサー 2022年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)	1987年 4月 富士通(株)入社 2011年 4月 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科客員准教授 2013年 4月 芝浦工業大学大学院理工学研究科准教授(現) 2017年 10月 日本学術会議連携会員(現) 2019年 3月 日本学術振興会特別研究員 2020年 4月 東北大学大学院工学研究科技術社会システム専攻特任准教授(現) 2021年 4月 文部科学省革新的ハイパフォーマンス・コンピューティング・インフラ(HPCI)計画推進委員会委員(現) 2022年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)
所有する当社株式数	0株	2,500株	100株	0株
の 2 2 年 3 月 期 の 出席 状況	取締役会	12回出席／14回開催	14回出席／14回開催	—
	監査等委員会	15回出席／15回開催	15回出席／15回開催	—
委員 会 の 構 成	利益相反取引 管理等諮問部会	●	●	●
	指名・報酬等 諮問部会	●	●	●
保 有 す る ス キ ル	企業経営		●	
	財務・会計	●		
	テクノロジー		●	●
	組織・人材			●
	マーケティング			
	環境・社会・人権		●	
	法務・リスク管理	●		
	グローバル		●	

執行役員および業務役員一覧

*2022年6月23日現在

執行役員 会長 最高経営責任者	山 埜 英 樹	業 務 役 員	川 嶋 義 純 播 磨 昭 彦 奥 原 隆 之 山 本 香 也 三ッ石 利彦 斎 藤 幸 彦 高 橋 観 大 谷 真 弘 森 雅 昭 石 田 高 章 河 辺 恵 理 堀 江 旬 一 戸 田 賢 二 志 宇 知 正 司 市 場 健 二 束 巍 福 島 俊 一 郎 内 山 郁 夫 日 下 部 俊 彦 久 保 修 小 林 良 成 薦 谷 洋 輔	業 務 役 員	成 毛 朋 之 田 辺 正 幸 中 島 英 也 神 保 善 弘 高 橋 俊 之 大 澤 満 増 田 秀 穂 佐 藤 誠 之 杉 山 敦 井 上 賢 司 川 村 純 小 笠 原 寛 北 尾 聡 大 塚 誠 也 高 倉 禎
執行役員 社長 最高執行責任者	當 麻 隆 昭				
執行役員 副社長	爲 房 孝 二 福 永 哲 弥				
執行役員 専務	上 田 哲 也 渡 辺 篤 史				
執行役員 常務	工 藤 敏 晃 田 財 英 喜 中 村 誠 清 水 康 司 菅 原 靖 夫 新 堀 義 之 岡 恭 彦 宮 川 正 渡 辺 孝 治 横 山 峰 男 高 野 健 小 峰 正 樹				

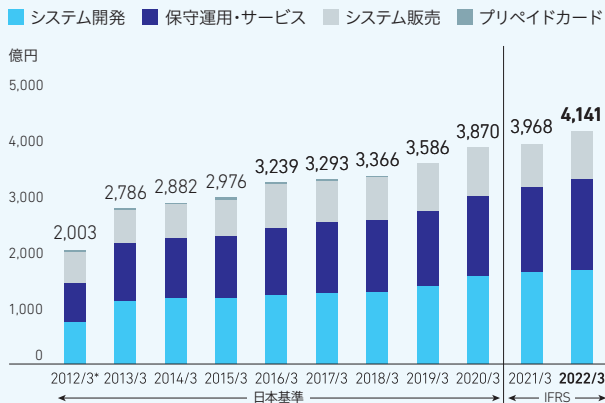
取締役会全体として備えるべきスキルについて

SCSKグループの成長戦略を推進していくために取締役会の全体として備えるべき重要な知識や経験、能力などを次のとおりスキルとして一覧化し、保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら取締役会メンバーの構成・規模を決定しています。

スキル	略称	選定理由
企業経営経験	企業経営	多岐にわたるビジネスにおける機会とリスクを評価し、適切な投資を通じて持続的成長を担保するため。成長戦略としてのサステナビリティ経営を推進する上で、さまざまな社会課題の解決を収益機会としてとらえ、その解決に積極的に取り組むにあたり、経営資源への投資を含めた最適な経営判断を行うため。
財務・会計に関する専門性・経験	財務・会計	事業の成長性と収益性を評価し、高い資本効率を実現するため。適時適切な開示と透明性の高いガバナンスを実践するため。
テクノロジー全般に関する専門性・先見性・経験	テクノロジー	テクノロジーを利用して企業・社会の課題を解決するため、幅広い分野の先端技術の導入に向けた適切な経営判断を行うため。
組織および人材マネジメントに関する専門性・経験	組織・人材	多様なスキル・経験を持つプロフェッショナルが、価値観を共有し、多様性と専門性を活かしながら、活躍・成長し続けられる機会と組織づくりを実現するため。
市場、経済環境・動向に関する専門性・経験	マーケティング	社会、経済環境の変化から生ずる課題を見極め、そのソリューションの開発、提供を適切に行うため。
環境・社会・人権に関する専門性・経験	環境・社会・人権	地球温暖化や人権問題、地域間格差など社会課題を的確に認識し、SCSKが貢献できる分野を見極めるとともに、健全なバリューチェーンの確立など企業としての社会的責任を果たすため。
法務・リスク管理に関する専門性・経験	法務・リスク管理	コンプライアンスを遵守し、経営に対する実効性の高い監督を行うとともに、リスク管理などに関する適切な管理体制を構築・実践するため。
グローバルビジネスに関する専門性・経験	グローバル	グローバルベースのデジタル化の動きを当社の成長機会として取り入れるため。

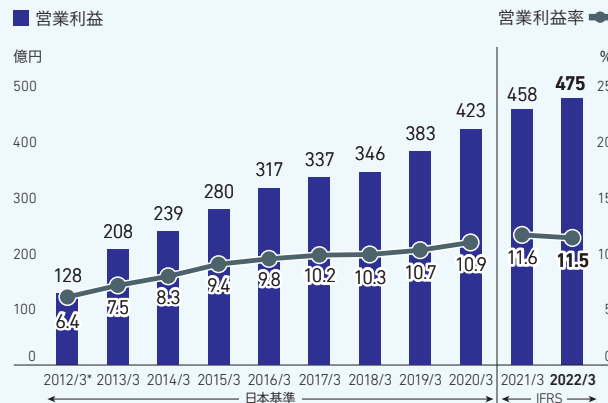
財務・非財務ハイライト

売上高



*合併期日(2011年10月1日)以前の(株)CSKの数値は含まれていません。

営業利益 / 営業利益率

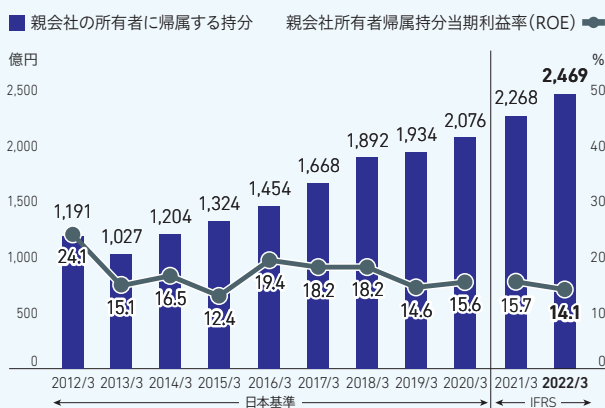


2011年10月の合併以降、中期経営計画<2013年3月期-2015年3月期>では、合併により拡大した顧客基盤を活かし、両社それぞれが強みとするサービスのクロスセルを推進し、売上規模を拡大しました。

中期経営計画<2016年3月期-2020年3月期>では、脱労働集約型ビジネスに事業構造の転換を図るとともに経営基盤強化策を着実に推進した結果、この期間における売上高平均成長率は年5.4%、営業利益平均成長率は年8.6%となりました。

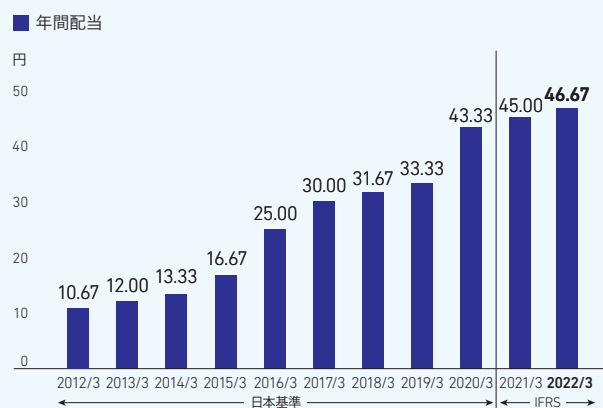
中期経営計画<2021年3月期-2023年3月期>では、「事業革新」「DX事業化」「人財投資」を基本戦略に据え、コア事業の変革と新規事業の創出に取り組んでいます。当期間の開始以来、コロナ禍の制約下での事業活動が続いていますが、ニューノーマルを模索する社会のデジタル化の加速もあり、顧客企業におけるIT投資需要は徐々に拡大基調に戻りつつある状況にあります。このような事業環境のなか、中期経営計画の戦略に沿った事業投資コストの増加はありつつも、2022年3月期までの2年間ににおける売上高平均成長率は年3.7%、営業利益平均成長率は年9.0%となり、10期連続の増収増益を達成しました。

親会社の所有者に帰属する持分 / 親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)



堅調な業績を背景に、親会社の所有者に帰属する持分は、優先株式の償還により減少した2013年3月期を除き、9期連続で増加しています。また、資本効率を意識した経営の実施により、この間のROEは業界水準10.2%を大きく上回る水準を維持しています。

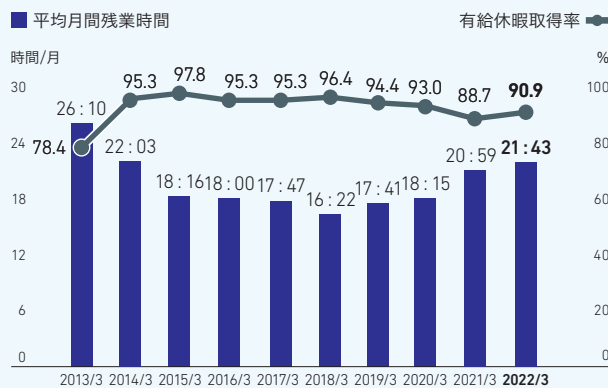
1株当たり配当金*



業績拡大に応じた収益配当を続け、2022年3月期の1株当たり年間配当金は、前期から1円67銭増配の46円67銭となりました。10期連続の増配となり、合併当初の2012年3月期の10円67銭から約4.4倍となりました。

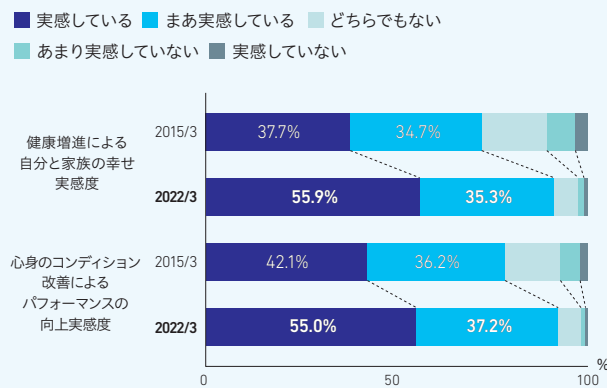
*2021年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行いました。それ以前の実績については、株式分割後に換算した値で表示しています。

平均月間残業時間 / 有給休暇取得率



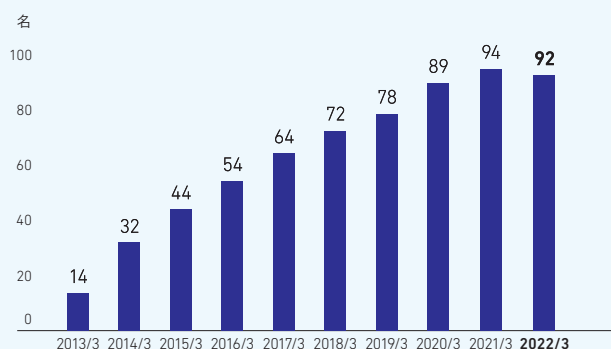
2014年3月期より残業時間の削減と有給休暇の取得率向上を中心とする働き方改革に挑戦してきました。経営トップからの強いメッセージと現場ごとの創意工夫の結果、大きな成果を上げています。2021年以降は環境変化に柔軟に対応できる自律的な集団を目指し、効率的で生産性の高い働き方の実践と、自らを高める活動の両立に取り組みを進めています。

健康経営に関する実感度



2016年3月期より経営戦略の一環として「健康経営」を推進しています。「健康わくわくマイレージ」をはじめとする長年の取り組みにより、健康増進が自分と家族の幸せにつながることや、心身のコンディション改善がパフォーマンスの向上に結び付くことを実感する社員の割合が着実に増加しています。

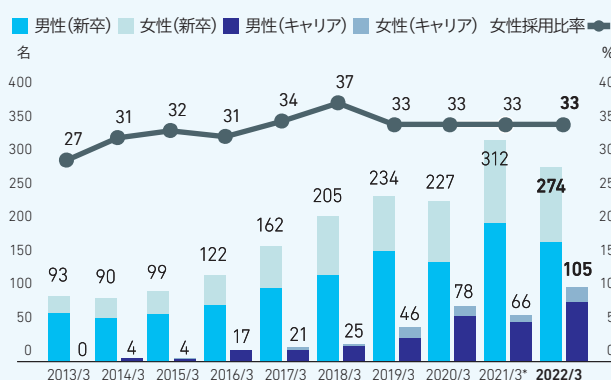
女性役員およびライン管理職数



女性がいきいきと活躍する企業を目指して、女性役員およびライン管理職の育成や各世代の女性社員が抱える課題に応じたキャリア開発を進めています。さらに、2022年3月期より部長級の女性比率や極めて高度な専門性を持つ人材の育成について目標*を設定し取り組みを進めています。

*目標値についてはP63をご参照ください。

採用人数



*2021年3月期はグループ会社統合による増加を含みます。

事業規模の拡大に合わせて新卒採用を中心に展開してきましたが、近年は事業戦略の即戦力となるキャリア採用も強化しています。また、女性の採用にも積極的に取り組み、女性の採用比率はおおむね30%強となっています。新卒採用、キャリア採用ともに、今後も事業の持続的成長に必要な人材を安定的に確保していく計画です。

主要な財務データ

連結経営指標

日本基準

損益の状況	2012/3*1	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3
売上高	200,326	278,634	288,236	297,633	323,945
システム開発	73,811	112,316	117,597	117,843	124,470
保守運用・サービス	68,296	104,284	107,577	110,720	119,170
システム販売	56,496	58,731	60,019	65,691	77,087
プリペイドカード*2	1,722	3,302	3,042	3,378	3,217
売上総利益	46,370	64,466	68,724	72,469	78,021
売上総利益率(%)	23.1	23.1	23.8	24.3	24.1
販売費及び一般管理費*3	33,490	43,663	44,749	44,466	46,235
営業利益	12,879	20,803	23,974	28,003	31,785
営業利益率(%)	6.4	7.5	8.3	9.4	9.8
経常利益	16,659	22,228	25,690	30,667	33,610
親会社の所有者に帰属する当期利益	25,669	16,730	18,387	15,638	26,956

キャッシュ・フローの状況

営業活動によるキャッシュ・フロー	22,249	25,156	35,342	29,707	34,730
投資活動によるキャッシュ・フロー	△8,112	△249	△26,045	5,166	△9,473
フリー・キャッシュ・フロー	14,137	24,907	9,297	34,873	25,257
財務活動によるキャッシュ・フロー	△7,965	△5,512	△33,739	△8,395	△12,338
現金及び現金同等物の期末残高	63,661	83,247	59,004	85,713	98,445

財政状態

資産合計	300,928	322,828	317,932	334,290	352,676
資本合計	124,419	108,208	126,159	138,536	151,546
親会社の所有者に帰属する持分	119,189	102,799	120,488	132,458	145,420
有利子負債＋優先株式*4	84,860	84,860	57,000	55,000	50,000

1株当たり情報*5

1株当たり親会社所有者帰属持分(BPS)	286.79	330.49	387.10	425.46	467.00
1株当たり当期利益(EPS)	111.40	53.80	59.09	50.24	86.57
1株当たり年間配当金	10.67	12.00	13.33	16.67	25.00

主な指標

親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)(%)	24.1	15.1	16.5	12.4	19.4
総資産経常利益率(ROA)(%)	7.9	7.1	8.0	9.4	9.8
資産合計税引前利益率(ROA)(%)	—	—	—	—	—
親会社所有者帰属持分比率(%)	39.6	31.8	37.9	39.6	41.2
デット・エクイティ・レシオ(倍)	0.46	0.83	0.47	0.42	0.34
従業員数(名)	11,995	11,797	11,689	11,754	11,769
設備投資額(百万円)	7,954	10,219	9,441	14,842	12,046
減価償却費(百万円)	5,380	6,690	6,841	6,865	8,003
研究開発費(百万円)	417	566	449	267	117
期末株価(円)*5	437.3	611.7	927.0	1,121.7	1,466.7
株価資本合計倍率(PBR)(倍)	1.5	1.9	2.4	2.6	3.1
株価収益率(PER)(倍)	3.9	11.4	15.7	22.3	16.9
株主総利回り(TSR)(%)*6	107.3	152.4	232.0	283.3	372.9

*1 合併期日(2011年10月1日)以前の(株)CSKの数値は含まれていません。

*2 プリペイドカード事業を構成する(株)クオカードの全株式を2017年12月1日付で譲渡しました。

*3 IFRS移行後は、その他の収益および費用を含めた金額を表示しています。

*4 2012年3月期においては、(株)CSKとの合併に際し同社から承継した優先株式300億円を含めた合計額を記載しています。なお、当該優先株式につきましては2012年5月31日付で保有金融機関からそのすべてを取得し、同年6月27日開催の定時株主総会における決議を経て、同日付で当該優先株式のすべてを消却しています。

有利子負債は、リース債務を除く、利子を支払っている負債を対象としています。

*5 2021年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っています。それ以前の実績については、株式分割後に換算した値で表示しています。

*6 合併期日(2011年10月1日)を基準日として計算しています。

					IFRS			(単位:百万円)
	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2020/3	2021/3	2022/3	
	329,303	336,654	358,654	387,003	385,295	396,853	414,150	
	127,051	128,387	140,092	155,835	156,190	163,090	167,967	
	125,802	129,071	134,132	143,429	143,410	152,518	162,407	
	73,147	76,247	84,430	87,738	85,694	81,243	83,776	
	3,302	2,948	—	—	—	—	—	
	81,754	83,555	88,742	97,954	97,192	102,969	108,187	
	24.8	24.8	24.7	25.3	25.2	25.9	26.1	
	48,040	48,953	50,363	55,628	57,144	57,090	60,632	
	33,714	34,602	38,378	42,326	40,048	45,878	47,555	
	10.2	10.3	10.7	10.9	10.4	11.6	11.5	
	36,121	36,291	38,650	43,014	—	—	—	
	28,458	32,488	27,892	31,201	28,765	33,435	33,470	
								(単位:百万円)
	37,161	37,096	33,511	48,950	55,710	50,219	59,081	
	△11,982	△35,394	△7,163	△27,338	△27,484	△20,586	△14,927	
	25,178	1,702	26,348	21,612	28,226	29,633	44,153	
	476	△25,763	△19,995	△16,309	△22,923	△32,488	△32,342	
	123,935	99,797	106,198	111,695	111,695	108,768	121,251	
								(単位:百万円)
	389,537	303,914	314,844	342,485	362,241	380,399	407,609	
	173,674	196,600	194,468	208,072	200,405	227,338	247,363	
	166,897	189,214	193,412	207,681	200,047	226,874	246,921	
	60,000	45,000	55,000	55,400	55,325	45,056	36,459	
								(単位:円)
	535.91	607.51	620.93	666.72	640.85	726.77	790.86	
	91.39	104.32	89.55	100.17	92.13	107.09	107.20	
	30.00	31.67	33.33	43.33	43.33	45.00	46.67	
	18.2	18.2	14.6	15.6	14.9	15.7	14.1	
	9.7	10.5	12.5	13.1	—	—	—	
	—	—	—	—	11.7	12.5	12.3	
	42.8	62.3	61.4	60.6	55.2	59.6	60.6	
	0.36	0.24	0.28	0.27	0.28	0.20	0.15	
	11,910	12,054	12,365	13,979	13,979	14,550	14,938	
	15,335	15,588	15,163	13,604	20,759	38,972	25,708	
	8,972	11,245	10,530	10,358	17,303	18,437	19,881	
	266	280	725	1,190	1,190	874	1,097	
	1,473.3	1,531.7	1,645.0	1,605.0	1,605.0	2,186.7	2,101.0	
	2.7	2.5	2.6	2.4	2.5	3.0	2.7	
	16.1	14.7	18.4	16.0	17.4	20.4	19.6	
	381.8	403.6	439.1	439.9	439.9	591.8	582.3	

主要な非財務データ

人材関連データ

連結*1

	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
従業員数	12,054	12,289	13,979	14,405	14,938
男女別					
男性	9,605	9,702	10,921	11,106	11,371
女性	2,449	2,587	3,058	3,299	3,567
地域別					
日本	11,814	12,026	13,665	14,086	14,592
アジア	96	109	151	153	162
米州	77	85	83	80	82
欧州	67	69	80	86	102

単体*1

従業員数		7,273	7,280	7,384	8,357	8,462
男女別						
男性		5,955	5,919	5,940	6,664	6,692
女性		1,318	1,361	1,444	1,693	1,770
年代別						
20代	男性	434	520	585	798	893
	女性	252	304	358	479	536
	計	686	824	943	1,277	1,429
30代	男性	1,434	1,207	1,036	1,090	1,000
	女性	578	524	478	485	461
	計	2,012	1,731	1,514	1,575	1,461
40代	男性	2,000	1,949	1,916	2,104	2,077
	女性	379	401	441	524	529
	計	2,379	2,350	2,357	2,628	2,606
50代	男性	1,898	1,997	2,075	2,221	2,175
	女性	106	128	163	195	230
	計	2,004	2,125	2,238	2,416	2,405
60代	男性	189	245	328	451	546
	女性	3	5	4	10	15
	計	192	250	332	461	561
女性役員及びライン管理職数		72	78	89	94	92
外国人社員数		42	38	36	48	47
障がい者雇用者数*2		247	263	262	275	270
新卒採用者数	男性	122	156	140	196	170
	女性	83	78	87	116	104
	計	205	234	227	312	274
キャリア採用者数*3	男性	22	33	65	56	84
	女性	3	13	13	10	21
	計	25	46	78	66	105
平均勤続年数	男性	19.3	19.8	20.3	20.0	20.1
	女性	12.5	12.3	12.3	12.3	12.4
	計	17.8	18.1	18.4	18.5	18.4
平均年間給与*4 (千円)		7,261	7,257	7,359	7,526	7,522
離職者数*5	男性	140	146	165	149	176
	女性	35	40	27	28	43
	計	175	186	192	177	219
離職率*5*6 (%)	男性	2.2	2.3	2.6	2.1	2.5
	女性	2.5	2.8	1.8	1.6	2.3
	計	2.3	2.3	2.6	1.9	2.2

		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
平均月間残業時間*7 (時間/月)		16:22	17:41	18:15	20:59	21:43
年次有給休暇*7	平均取得日数 (日)	19	19	18	17.3	17.8
	取得率 (%)	96.4	94.4	93.0	88.7	90.9
在宅勤務率*7*8 (%)		9.2	5.7	7.4	58.0	61.8
育児休業利用者数	男性	14	16	19	45	53
	女性	206	192	178	183	162
	計	220	208	197	228	215
取得率 (%)	男性	3.7	3.2	9.1	14.6	27.7
	女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	計	30.2	29.6	33.2	37.3	50.4
復職率 (%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	96.4	92.7	94.8	97.5	95.7
	計	96.8	93.5	95.7	98.3	97.3
平均取得日数 (日)	男性	102	68	89	65	29
	女性	385	413	437	482	413
	計	360	369	377	337	268
介護休業利用者数	男性	2	1	1	2	1
	女性	4	0	0	1	1
	計	6	1	1	3	2
介護休暇利用者数	男性	146	158	162	145	141
	女性	26	26	30	26	29
	計	172	184	192	171	170
短時間勤務利用者数	男性	3	4	7	6	7
	女性	246	250	258	268	253
	計	249	254	265	274	260
マタニティ休暇利用者数*9		70	62	63	47	41
配偶者出産休暇利用者数		143	131	122	89	86
両立支援休暇利用者数*10	男性	642	629	669	497	475
	女性	364	364	399	363	370
	計	1,006	993	1,068	860	845
子の看護休暇利用者数	男性	284	253	261	143	198
	女性	224	212	235	161	208
	計	508	465	496	304	406
従業員1人当たりの平均年間研修時間 (時間)		—	—	—	60	62
海外トレイニー派遣者数		13	14	15	5	12
CDP(Career Development Plan)実施者数		6,906	7,118	7,110	8,170	8,315
人材公募・社内FA制度による異動者数 *11		80	84	100	42	93

*1 データ算出基準日は各年3月末現在。ただし、注釈がある項目については除く。

*2 特例子会社及び関係会社適用の認定を受けている国内主要グループ会社を含む、各年度の6月1日時点の数値。

*3 正社員・専門型正社員のキャリア採用者数。

*4 正社員・専門型正社員・シニア正社員の平均年間給与。

*5 正社員・専門型正社員の依願退職(定年・転籍などを除く)。

*6 各年度の4月1日時点の従業員数を母数とする。

*7 裁量労働制適用者、管理監督者を含む全社員の平均。

*8 原則8回/月を限度(特別な事情がある場合を除く)としていた在宅勤務の上限回数を2020年2月以降撤廃。

*9 妊娠中の社員が、つわりなどの諸症状、妊婦検診を受診の際に半日単位で取得可能な休暇(年間10日間)。

*10 家族の看護、中学校卒業までの子の育児に必要な疾病予防及び学校行事への参加、不妊治療による通院の際に半日単位で取得可能な休暇(年間5日間)。

*11 人材公募は年2回、社内FAは年1回実施。ただし、2021年3月期の人材公募は1回のみ。

人材関連データ

	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
専門性認定制度*12 認定者数(Lv1～Lv7)	5,484	5,108	5,214	5,116	5,950
SCSKキャリアフレーム 戦略系職種 ビジネスクリエーター					
営業					
コンサルタント	646	663	696	680	722
サービスマネージャBASM					
サービスマネージャITSM					
マーケティング					
開発系職種 プロジェクトマネージャ					
APスペシャリスト	3,183	2,907	2,943	2,843	2,919
組込ソフトウェア開発					
管理サポートスタッフ技術系					
運用系職種 カスタマーサービス	860	796	796	787	802
ITサービスマネジメント					
技術系職種 ITアーキテクト					
ITスペシャリスト	795	742	779	806	966
プロダクトスペシャリスト					
R&Dエキスパート					
若手キャリア開発(開発系、インフラ系、システム管理系、組込系、営業系)*13	—	—	—	—	541
定期健康診断受診率 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
再検査対応率*14 (%)	54.5	58.7	100.0	99.1	100.0
特定保健指導参加率*14 (%)	31.4	48.4	67.5	68.8	69.8
特定保健指導該当率*14 (%)	21.9	22.3	21.0	23.0	20.5
ストレスチェック受検率 (%)	91.6	90.6	91.6	93.7	92.1
休職者数*15	45	43	52	59	69
健康わくわくマイレージ参加率 (%)	100.0	99.9	98.8	99.5	98.8
健康リテラシー研修参加者数*16	479	530	1,750	4,061	2,925
健康に関する行動習慣 平均歩数 (歩)	9,923	9,929	9,675	7,478	7,925
朝食欠食率*17 (%)	11.8	15.1	14.6	16.5	18.9
歯科健診受診率*18 (%)	49.5	48.0	46.5	42.2	43.9
短時間睡眠*19 (%)	14.8	15.0	11.8	9.6	9.3
喫煙率 (%)	17.8	16.1	16.0	15.0	14.1
心身の健康・働きがい・生産に関する指標 主観的健康観*20 (%)	87.2	84.4	86.5	89.1	88.2
ワーク・エンゲイジメント*21 (%)	—	47.2	49.2	55.3	51.8
プレゼンティーズム(パフォーマンス発揮度)*22 (%)	—	83.4	83.5	86.2	84.2
アブセンティーズム*23 (%)	—	65.1	67.0	75.4	70.8
従業員満足度*24 (%)	90.2	89.2	90.0	92.1	91.8

*12 SCSKキャリアフレームに基づき7段階のレベルで専門性を認定する制度。

*13 Lv1～Lv3の専門分野として定義。

*14 データ算出基準日は各年度の翌年度8月末現在。

*15 私傷病による休職者数。

*16 食事、運動、睡眠、女性の健康、年代別等、健康リテラシーをテーマとする研修の年度内延べ参加人数。

*17 「朝食」について「あまり食べない(週0～3日)」と回答した人の割合。

*18 「歯科健診は年1～2回の受診が必要と言われていますが、どのくらいの頻度で受診していますか」について「年2回以上」「年1回」と回答した人の割合。

*19 「あなたは普段、どのくらい睡眠をとれていますか」について「5時間未満」と回答した人の割合。

*20 「あなたの健康状態はいかがですか」に「健康である」「どちらかというと健康である」と回答した人の割合。

*21 コトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)9項目版を用いて測定。肯定回答を集計した結果。

*22 「直近1カ月のパフォーマンス発揮度」について80%以上と回答した人の割合。

*23 「直近3カ月で、健康上の問題により、お休みをしたまたは勤務時間調整した時間」について0時間と回答した人の割合。

*24 従業員満足度「働きやすい会社である」「やりがいのある会社である」について「そう思う」「ややそう思う」と回答した人の割合。

環境パフォーマンスデータ

			2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
消費電力量 (千kWh)	総量:SCSKグループ全体		84,450	91,861	110,440	126,000	147,531
	内訳	事業所	25,384	24,373	25,119	23,694	25,020
		データセンター	59,066	67,488	85,321	102,306	122,511
燃料	総量(熱量GJ)		2,803	2,631	3,013	3,823	4,651
	内訳	灯油(kl)	20	16	19	23	40
		軽油(kl)	—	—	—	—	1
		A重油(kl)	23	12	27	46	39
		ガソリン(kl)	—	—	—	12	26
		都市ガス(千㎡)	26	35	28	17	16
蒸気・温水・冷水(熱量GJ)*1			2,822	15,655	17,721	16,265	14,004
事務用紙購入数(A4換算)(千枚)			23,079	20,250	17,767	6,417	5,156
一般廃棄物*2(t)			267	215	203	140	149
産業廃棄物*2(t)			148	187	159	16	44

*1 2019年3月期から冷水使用量の算出範囲を拡大。

*2 事業活動を通じた有害廃棄物の排出はありません。

(単位:t-CO₂)

温室効果ガス排出量		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
Scope1	直接排出	170	149	184	249	307
Scope2	エネルギー起源の間接排出	42,613	43,483	46,597	52,354	39,537
Scope3	その他の間接排出	—	—	575,116	538,328	493,934
合計		—	—	621,897	590,930	533,778

Scope3 カテゴリ別内訳

カテゴリ1	原材料の調達	—	—	259,173	250,615	231,542
カテゴリ2	資本財	—	—	21,092	27,572	24,302
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	—	—	7,992	9,031	10,456
カテゴリ4	輸送、配送(上流)*1	—	—	—	—	—
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	—	—	343	273	315
カテゴリ6	出張	—	—	6,155	917	1,270
カテゴリ7	雇用者の通勤	—	—	5,604	4,951	3,440
カテゴリ8	リース資産(上流)*2	—	—	—	—	—
カテゴリ9	輸送、配送(下流)*1	—	—	—	—	—
カテゴリ10	販売した製品の加工*3	—	—	—	—	—
カテゴリ11	販売した製品の使用	—	—	274,735	244,947	222,592
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	—	—	22	22	16
カテゴリ13	リース資産(下流)*4	—	—	—	—	—
カテゴリ14	フランチャイズ*5	—	—	—	—	—
カテゴリ15	投資*6	—	—	—	—	—
合計		—	—	575,116	538,328	493,934

*1 輸送費はカテゴリ1にて算出。

*2 オフィスの賃借は、Scope1、2にて算出。

*3 中間製品の製造販売はないため対象外。

*4 賃貸事業は行っていないため対象外。

*5 フランチャイズ事業は行っていないため対象外。

*6 投資事業者ではないため対象外。

データセンター年間平均PUE値	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
東京第1センター	1.63	1.64	1.65	1.67	1.68
千葉センター	1.74	1.73	1.65	1.66	1.68
三田センター	1.79	1.80	1.81	1.71	1.74

会社概要			
設立	1969年10月25日	本社所在地	〒135-8110 東京都江東区豊洲3-2-20 豊洲フロント TEL:03-5166-2500 URL:https://www.scsk.jp/
資本金	21,152百万円		
従業員数	14,938名(連結)		

拠点情報			
豊洲本社	東京都江東区豊洲3-2-20 豊洲フロント 東京都江東区豊洲3-2-24 豊洲フォレシア	中部オフィス	愛知県名古屋市中区錦2-16-26 SC伏見BLDG.
お台場オフィス	東京都港区台場2-3-1 トレードピアお台場	広島オフィス	広島県広島市中区上八丁堀4-1 アーバンビューグランドタワー
西日本 北浜オフィス	大阪府大阪市中央区北浜1-8-16 大阪証券取引所ビル	九州オフィス	福岡県福岡市博多区博多駅前3-30-23 博多管絃ビル
西日本 千里オフィス	大阪府豊中市新千里西町1-2-2 住友商事千里ビル	多摩センター オフィス	東京都多摩市山王下2-3 SCSK多摩センター
西日本 堺筋本町オフィス	大阪府大阪市中央区久太郎町1-6-29 フォーキャスト堺筋本町	SCSKグループ 沖縄センター	沖縄県浦添市城間4-35-2
西日本 本町オフィス	大阪府大阪市中央区本町2-5-7 メットライフ本町スクエア		

SCSKグループ一覧 *2022年4月1日現在

国内

SCSKサービスウェア株式会社	■
株式会社ベリサーブ	■ ■
SCSK Minoriソリューションズ株式会社	■ ■ ■ ■ ■
SCSK九州株式会社	■ ■
SCSK北海道株式会社	■ ■ ■ ■
SCSKプレッシェンド株式会社	■ ■
株式会社Skeed	■ ■ ■ ■
株式会社アライドエンジニアリング	■ ■ ■ ■
SCSKシステムマネジメント株式会社	■ ■
ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社	■ ■ ■ ■
SDC株式会社	■ ■ ■ ■
SCSK NECデータセンターマネジメント株式会社	■ ■
株式会社Gran Manibus	■ ■
SCSKニアショアシステムズ株式会社	■ ■

東京グリーンシステムズ株式会社	
株式会社アルゴグラフィックス*	■
ダイヤモンドヘッド株式会社*	■ ■

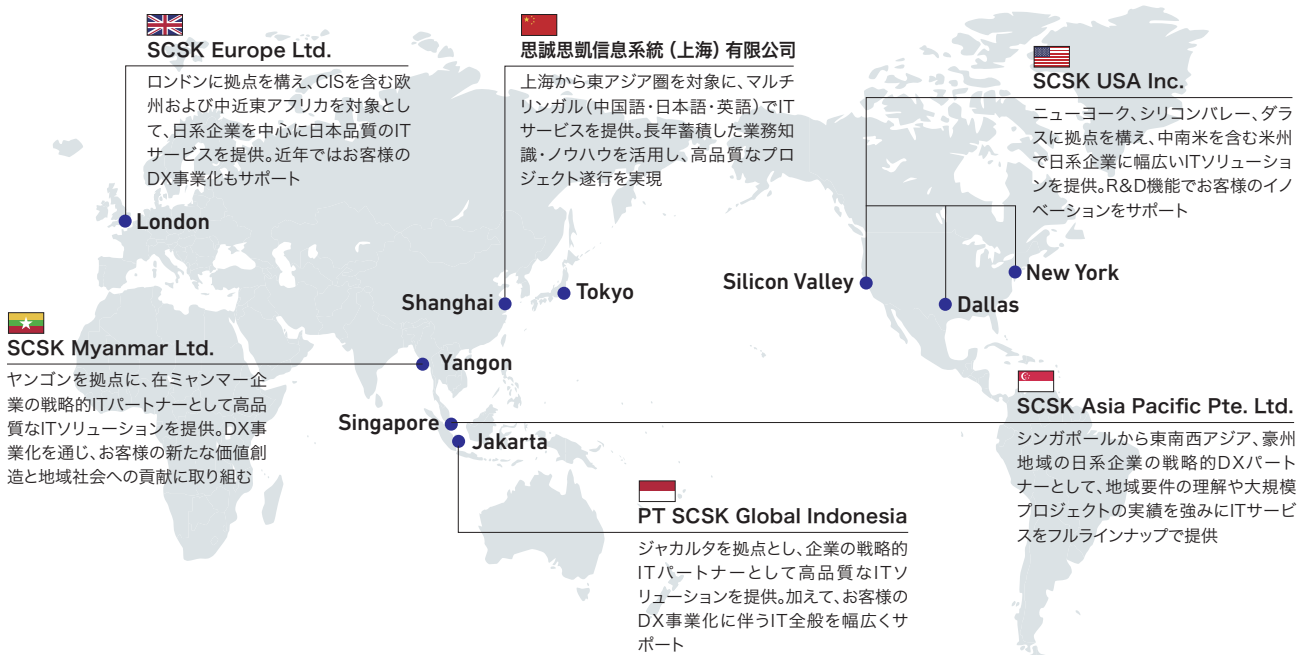
* 持分法適用関連会社

海外

SCSK USA Inc.	■ ■ ■ ■ ■
SCSK Europe Ltd.	■ ■ ■ ■ ■
思誠思凱信息系統(上海)有限公司	■ ■ ■ ■ ■
SCSK Asia Pacific Pte. Ltd.	■ ■ ■ ■ ■
PT SCSK Global Indonesia	■ ■ ■ ■ ■
SCSK Myanmar Ltd.	■ ■ ■ ■ ■

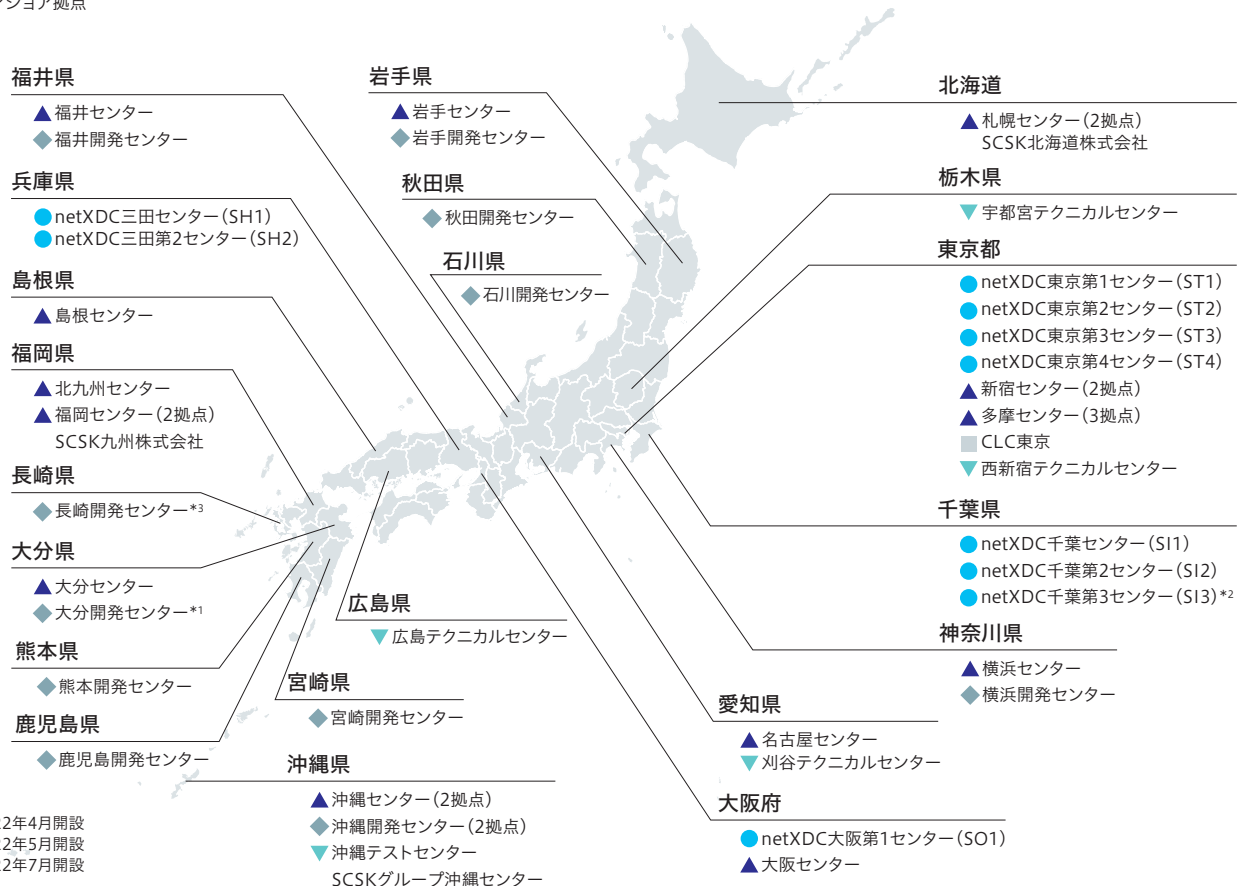
■ = BPO
 ■ = 検証サービス
 ■ = ITインフラ構築
 ■ = ITハード・ソフト販売
■ = コンサルティング
 ■ = システム開発
 ■ = ITマネジメント

お客様の海外展開を強固にサポートする海外ネットワーク



揺るぎない信頼性と安全性を備え、高品質なサービスを提供する国内ネットワーク

- データセンター
- カスタマーサービス&ロジスティクスセンター（CLC）
- ▲ BPOセンター
- ▼ 検証センター
- ◆ ニアシア拠点



*1 2022年4月開設
 *2 2022年5月開設
 *3 2022年7月開設

投資家情報

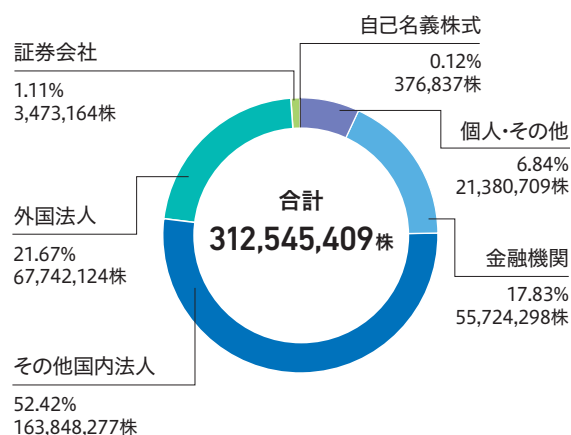
株式・株主の状況

区分	普通株式	上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
発行可能株式総数	600,000,000株	証券コード	9719
発行済株式総数*	312,545,409株 (うち自己名義株式376,837株)	売買単位株式数	100株
株主数	26,880名	株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社
		会計監査人	有限責任 あずさ監査法人

*2022年7月22日付で譲渡制限付株式報酬としての新株式発行を行い、発行済株式総数が120,230株増加し、312,665,639株となっています。

株式の分布状況

所有株式数別分布状況



大株主の状況

株主名	株式数	持株比率*
1 住友商事株式会社	158,091,477株	50.64%
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	25,347,200株	8.12%
3 株式会社日本カストディ銀行(信託口)	18,164,200株	5.82%
4 SCSKグループ従業員持株会	7,010,677株	2.25%
5 SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	4,965,032株	1.59%
6 STATE STREET CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02	4,073,710株	1.30%
7 株式会社アルゴグラフィックス	3,046,500株	0.98%
8 STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	2,489,276株	0.80%
9 STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,379,705株	0.76%
10 JPMORGAN CHASE BANK 385047	1,929,174株	0.62%

*持株比率は、発行済株式の総数から自己名義株式を控除して計算しています。

株価総利回り(TSR)



*2011年10月3日を100とする

表紙について

統合報告書2022の表紙は、2022年4月より放送している、今田美桜さんを起用したSCSK初のテレビCMがベースとなっています。

コーポレートカラーであるSCSKブルーを基調とし、ITを革新するリーダーとして、現代的なカッコよさとシンプルで骨太なデザインを意識し、「SCSK」らしさを表現しています。

CM本編は下記SCSK公式YouTubeチャンネルよりご覧ください。

SCSK公式YouTubeチャンネル「SCSK GROUP」
<https://www.youtube.com/c/SCSKGROUP>



社外からの評価

SCSKの取り組みに対し、国内外の各種機関から高い評価を受けています。

- 働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する**第5回日経Smart Work経営調査**において、**4.5星に認定**



- 経済産業省・東京証券取引所「**健康経営銘柄**」に**8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**6年連続で認定**



- 女性活躍推進法に基づく優良企業認定「**えるぼし**」の**最高位を取得**



- 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**



- 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**



- LGBTに関する取り組み指標「**PRIDE指標**」で**最高位「ゴールド」を4年連続受賞**

*「企業・団体などの枠組みを超えてLGBTが働きやすい職場づくりを日本で実現する」ことを目的とした任意団体「work with Pride」による評価指標



- SOMPOアセットマネジメント株式会社が設定する「**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**」)に**6年連続で選定**



- 「**FTSE4Good Index Series**」の**構成銘柄に6年連続で選定**



- 「**FTSE Blossom Japan Index**」の**構成銘柄に6年連続で選定**



- 「**FTSE Blossom Japan Sector Relative**」の**構成銘柄に認定**



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ジャパンESGセレクト・リーダーズ指数**」の**構成銘柄に6年連続で選定**

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

- 「**MSCI日本株女性活躍指数(WIN)**」の**構成銘柄に4年連続、5回目の選定**

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

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.

技術に対する認定・評価

(2021年4月1日～2022年3月31日に開示したリリースより抜粋)

デジタル技術がSCSKの強みの一つであり、お客様に最適で高品質なソリューションを提案する上で、常に最新の先端技術をベースとする必要があります。SCSKの技術力は下記の認定・表彰を受け、評価されました。

2021.04.23 「SuperStream Partner Award 2021」にて「Sales Award」を受賞

2021.05.14 Google Cloud™ 傘下 Looker™のコンサルティングパートナー認定を取得

2021.06.01 「AWS Certification Award 2020」にて「Professional of the Year」を2年連続受賞
「AWS パートナーネットワーク」表彰制度にてSCSKエンジニア複数名選出

2021.06.07 経済産業省が定める「DX認定事業者」に選定

2021.06.18 「A10 Japan Partner Award 2020」にて「Enterprise Market of the Year」を受賞

2021.06.24 「ASTERIA Warp Partner Award 2021」にて「ASTERIA Partner of the Year」(年間販売実績第1位)を2年連続受賞

2021.09.16 ATLED Award2020にて「AgileWorks Sales of the year【本数部門】」「Expansion of the year」をダブル受賞

2021.10.15 Amazon Connectサービスデリバリープログラム取得のお知らせ

2021.11.30 「CYBER INDEX AWARDS 2021」において特別賞を受賞

2022.01.27 INFINIDAT「Channel Partner Awards」にて「チャネルパートナー賞」を受賞

2022.03.30 「SAP AWARD OF EXCELLENCE 2022」にて「マーケティング・サクセス・アワード」を受賞

ITの、つぎの、幸せへ。

SCSK