



SCSK

統合報告書2023

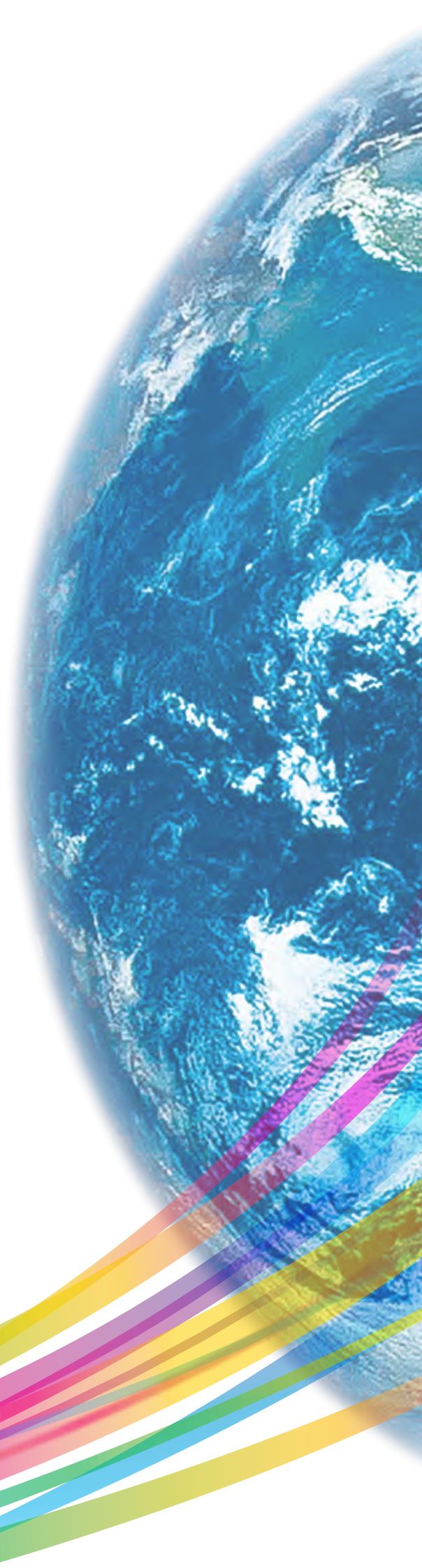
2022年4月1日～2023年3月31日

ITの、つぎの、幸せへ。

SCSK

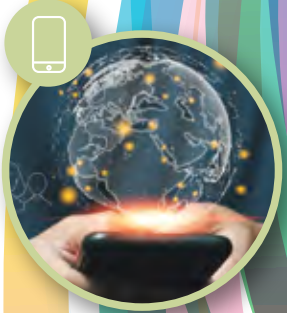
**夢ある未来を、
共に創る**

Create our Future of Dreams



SCSKグループの人的資本力の向上をもって、 お客様やパートナー、社会との共創を推進し、 各種課題に対し、価値提供し続ける企業グループへ

私たちSCSKグループは、50年以上にわたり、ビジネスに必要なITサービスからBPOに至るまで、フルラインアップで提供し、8,000社以上のお客様のさまざまな課題を解決してきました。
そして、次の飛躍に向けて、ITを軸としたお客様やパートナー、社会との共創による、さまざまな業種・業界や社会の課題解決に向けた新たな挑戦に取り組んでいます。



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。

編集方針

「統合報告書2023」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冊子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をご理解いただければ幸いです。

報告範囲 | SCSK単体
SCSKグループ

発行年月 | 2023年9月

報告期間 | 2023年3月期(2022年4月～2023年3月)
一部、2024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
- IFRS財団「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2.0」

記載に関する注意事項

本冊子に掲載されている商品またはサービス等の名称は、SCSKあるいは各社等の商標または登録商標です。また、本冊子内の「SCSK」および「当社」という表記は、一部「SCSKグループ」全体を指す場合があります。

免責事項

本冊子は、SCSKの業績および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にお願いいたします。

イントロダクション

- 3 経営理念／編集方針
- 4 目次
- 5 This is SCSK
- 7 SCSKのあゆみ
- 9 価値創造プロセス

トップメッセージ

- 11 社長メッセージ
- 17 特別鼎談「共創ITカンパニー」の実現に向けて
[会長×社外取締役役(取締役会議長・監査等委員)]

価値創造ストーリー

- 25 SCSKのサステナビリティ経営
- 31 グランドデザイン2030
- 33 共創事例
- 33 顧客との共創
 - ・住友三井オートサービス(株)様×SCSK
 - ・(公財)大原記念倉敷中央医療機構
倉敷中央病院様×SCSK
- 35 社会との共創
 - ・脱炭素社会の実現×SCSK
 - ・地方創生・地域課題解決×SCSKグループ
- 37 中期経営計画
- 37 中期経営計画(FY2020-FY2022)の総括
- 39 中期経営計画(FY2023-FY2025)の概要
- 41 中期経営計画／グループ基本戦略
- 45 財務担当役員メッセージ
- 49 SCSKのビジネス

価値創造を支える基盤

- 59 地球環境への貢献
- 61 TCFD提言に基づく情報開示
- 63 人事役員対談
- 67 人材戦略
- 69 多様なプロフェッショナルの活躍
- 77 CASE STUDY(みらい創造プログラム)
- 79 健全なバリューチェーンの確立
- 81 透明性の高いガバナンスの実践
- 94 新任社外取締役役メッセージ
- 95 役員一覧

データセクション

- 99 業績分析
- 103 財務・非財務ハイライト
- 105 主要な財務データ
- 107 主要な非財務データ
- 111 企業情報
- 114 共創コラム

昨年度からの変化点

読者の皆様にSCSKの取り組みをより分かりやすくお伝えすることを目指して、以下の4点を中心に冊子の構成を見直しました。

1.This is SCSKの掲載

SCSKの強みや特徴を経済価値、社会価値、人的資本価値の3軸で整理しました。現時点のSCSKの姿を映し出す“スナップショット”としてご覧ください。

2.価値創造プロセスの更新

SCSKの価値創造の模様をこれまで以上に反映したデザインに更新しました。SCSKの価値創造の根幹ともいえる経営理念と7つのマテリアリティに加えて、「共創の企業文化」を価値創造の循環に内包したことが特徴です。SCSKは、このプロセスに沿った価値創造に取り組むことで、サステナブルな社会の実現に貢献すると共に、長期的に目指す姿である「2030年共創ITカンパニー」の実現を図ります。

3.共創事例の掲載

SCSKが、価値創造プロセスに沿った価値創造に取り組む模様を4つの具体例(共創事例)を通してご紹介しています。ここでは、各共創事例に関連するマテリアリティも掲載していますので、あわせてご覧ください。

4.人的資本の情報開示を充実

SCSKの最大の財産である「人」に対する取り組みへのご理解を深めていただけるよう、人事役員による対談を実施すると共に、人材戦略の全体像や各種取り組みの推進状況をお示ししています。また、主要な非財務データでの開示を中心に人的資本に係る情報開示の充実を図っています。

情報開示メディアの構成

統合報告



統合報告書

IR情報詳細 IRサイト

<https://www.scsk.jp/ir/index.html>



サステナビリティ情報詳細 サステナビリティサイト

<https://www.scsk.jp/corp/csr/index.html>



イントロダクション

This is SCSK (SCSKの強み／特徴)

グランドデザイン2030(>P31)の実現を目指すために、“総合的企業価値”の飛躍的な向上に向け、「経済価値」「社会価値」「人的資本価値」の最大化に取り組みます。

人的資本価値 Human Capital Value (2023年3月期実績)

連結従業員数 **15,328**名



専門性認定者数*1
Lv1-Lv7総計
5,771名

SCSK i-University
受講者数(延べ人数)*1
25,362名

従業員一人当たりの
平均年間研修時間*1
58時間

コンサル・ビジネスデザイン人材*1
265名

高度PM人材*1
166名

デジタル先進技術者数*1
1,150名

育児休業平均取得日*1 **270**日
男性**64**日 女性**420**日

育児休業復帰率*1
99.2%



女性役員および
ライン管理職数*1
88名



社員調査エンゲージメント*1

「働きやすい会社」ポジティブ回答 **90.6**%

「やりがいのある会社」ポジティブ回答 **75.6**%

「健康経営銘柄」**9年連続選定**

東洋経済新報社
2023年「社員のキャリア形成に熱心な会社」ランキング
IT業界初の首位獲得

経済価値 Economic Value (2023年3月期実績)

2011年の
合併以来、**11期連続増収・増益・増配**を達成

売上高**4,459**億円

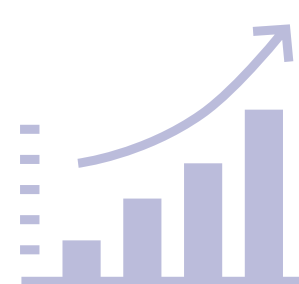
営業利益**513**億円

営業利益率**11.5**%

1株当たり年間配当金**52**円 ▶ 合併初年度から
4.8倍*2

期末株価**1,935**円 ▶ 合併初年度から
4.4倍*2

ROE**14.4**%



“総合的企業価値”とは 中期経営計画(FY2023-FY2025)にて、「成長戦略としてのサステナビリティ経営」を実践、2030年共創ITカンパニーの実現を目指すために、SCSKグループが本質的な企業力として目指す価値。「経済価値」と「社会価値」「人的資本価値」などの非財務要素を包含した企業価値。

- ・経済価値 長期的利益成長を目指し、収益力と成長力を兼ね備え、市場からは時価総額として評価される価値
- ・社会価値 環境・社会課題に積極的に取り組み、「持続可能な世界」への貢献として評価される価値
- ・人的資本価値 人材を「資本」として捉え、投資(能力開発・環境整備等)により引き出される能力価値 等

*1 単体実績

*2 2021年10月1日の株式分割を考慮した1株当たり年間配当金・期末株価との比較

*3 CDPは、英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO)であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています

*4 東京、千葉、埼玉、神奈川、愛知、大阪、兵庫を除く

社会価値 Social Value

CDP
「サプライヤー・エンゲージメント評価」で
最高評価を獲得*3



幅広い業界のITニーズへの対応
取引社数
8,000社以上



社会課題の解決に貢献する自社知財

統合アンチマネーロンダリングソリューション
国内地銀での導入数**40**%以上

BankSavior

中堅企業のデジタル化を支援する超寿命ERP
導入実績**6,600**社以上

ProActive

ヘルスケア領域の課題解決に向けた
コミュニケーションプラットフォーム
P34



海外へのシステム導入実績
世界**38**か国 **200**拠点以上

地方創生・地域課題解決に貢献する
1道16県に渡る
国内ネットワーク*4
(2023年3月31日時点)

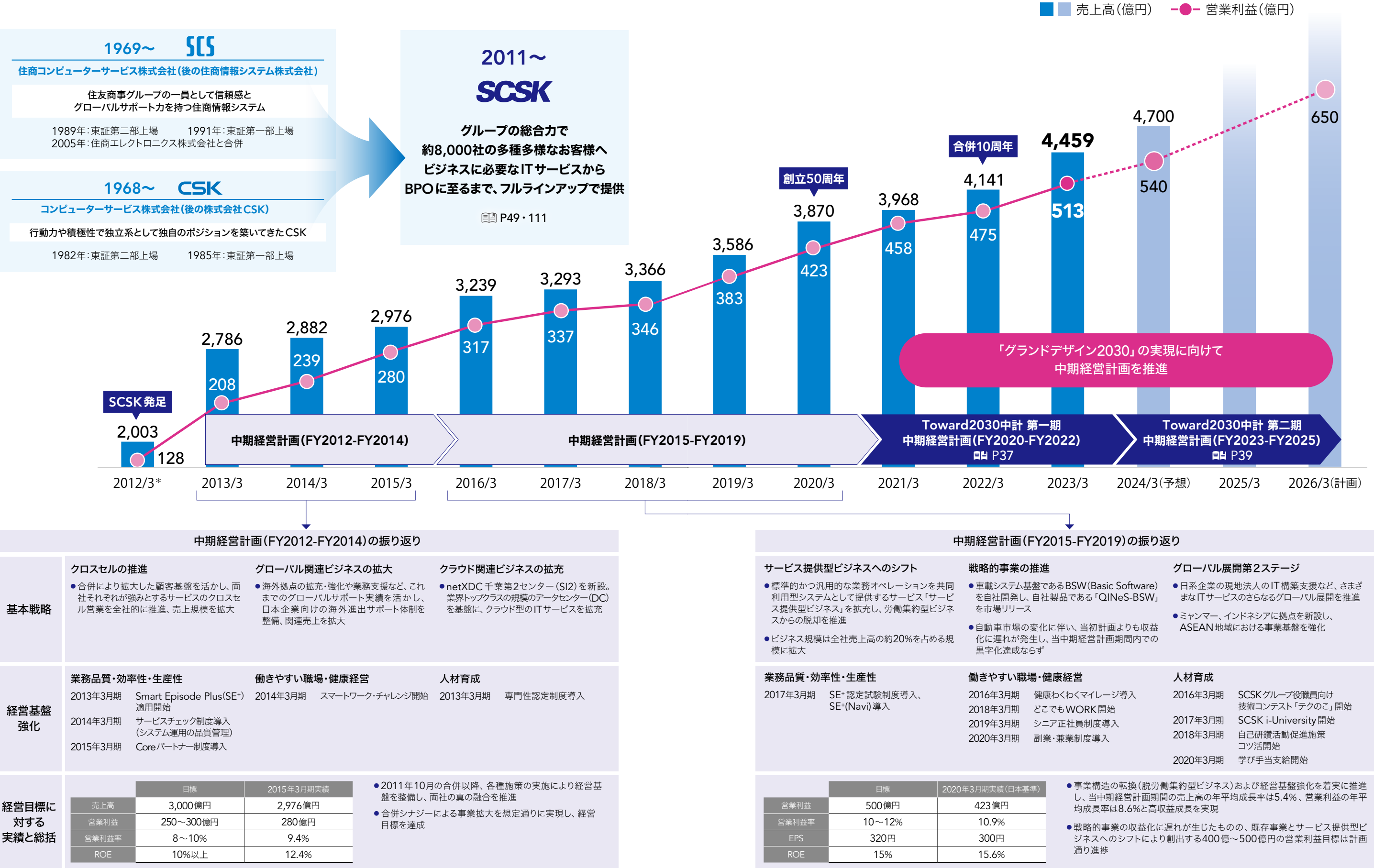
価値創出型ビジネスへの挑戦
「ProActive C4」誕生秘話 その名に込めた決意と熱意
<https://www.scsk.jp/corp/business/story03/>



価値創出型ビジネスへの挑戦
「次世代BankSavior」はこうして生まれた。
<https://www.scsk.jp/corp/business/story04/>



イントロダクション SCSKのあゆみ



*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。

イントロダクション

価値創造プロセス

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ています。
経営理念を事業の起点として、マテリアリティの実現に取り組むことで、
事業を通じた社会課題の解決や新たな価値の創出を図り、「2030年 共創ITカンパニー」を目指します。

サステナブルな社会の
実現への貢献





“共に創る”の本質は、他者との「共感」。

お客様や社会が抱える課題の解決に向け、

“夢ある未来”に共感しあえるステークホルダーとの

共創を加速させていきます。

代表取締役
執行役員 社長

當麻 隆昭

過去最高業績を達成し、次の成長ステージへ

2023年3月期の総括

「あるぞ、ITの可能性」。これはSCSKグループのブランド力向上と市場浸透を目的に、2022年から放映し始めたテレビコマーシャルで使用しているキャッチコピーです(>P114)。2022年4月に経営の櫓を受け継いでから1年が経ちますが、この期間を振り返ってみると、改めて「ITの可能性」を実感する1年でした。コロナ禍を経て、ITに対する光の当たり方はこれまでとは比べものにならない強さを感じます。これは私たち一人ひとりですが、企業や社会においても、それぞれが豊かな未来を実現していくためにITが必要不可欠な存在になったことの証であると考えています。

前中期経営計画の最終年度にあたる2023年3月期は、過去最高の業績を達成し、2011年の合併から11期連続で増収・増益・増配となりました。事業環境においては、ウィズコロナの下、消費や設備投資が緩やかな持ち直しを見せましたが、一方でロシア・ウクライナ情勢による原材料価格の上昇や円安に伴う輸入物価の上昇等の環境変化もあり、不確実性の高さが引き続き表面化する状況にありました。このような状況下においても安定した事業成長を果たせた

ことは、これまで積み重ねてきた経営基盤強化の成果であると同時に、ITサービス企業に対するお客様や社会からの期待の表れであると捉えています。

さらに、2023年3月期は次の成長ステージに向けた下準備を着実に進めることができました。私たちが継続的に成長していくためには、これまで以上にSCSKらしいサービスを創り出していく必要があると考えています。他とは一味も二味も違ったサービスに組み上げていく上では、M&Aや提携といったアプローチを通じて足りないピースを埋めていくことが欠かせません。この1年もそうした検討を進めてきた結果、2024年3月期に入って早々にBPO事業を強化するためのM&A、ヘルスケアや金融事業の事業開発を加速させる資本・業務提携を発表しました。これらは今後の事業成長の加速につながるものと確信しています。

お客様や社会と共に成長する「共創ITカンパニー」

サステナブルな社会の実現に貢献

数年前に比べるとサステナビリティという言葉に触れる機会が増えたように思います。例えば、大学や高校等の教育現場においてSDGsに関連した講義が行われたり、関連のイベントが開催されたりといったことが当たり前の光景になりました。サステナブルな社会の実現を目指す機運の高まりは、社会のあらゆる層に拡大していることは明らかです。それは企業に対する見方にも表れており、各社の事業や資産、強みを活かして「社会課題の解決にどのように取り組んでいるか」という点が企業評価の重要な指標になっています。

当社グループも経営理念「夢ある未来を、共に創る」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」の考えを経営の中心に据えています。また、サステナビリティ経営を推進するための羅針盤として2020年4月に「7つのマテリアリティ」を策定しました。この7つのマテリアリティの方向性を踏まえて「グランドデザイン2030」を策定しており、その中で長期的に目指す姿として「共創ITカンパニー」を掲げています。これは、当社グルー

プの最大の財産である人的資本力の向上をもって、お客様やパートナー、社会との共創を推進し、各種課題に対し、価値提供し続ける企業グループの姿を表現したものです。

図2 P25 SCSKのサステナビリティ経営
図3 P31 グランドデザイン2030

共感で結びついた共創を加速

社会課題が多様化・複雑化する中で、一個人や一企業を超えて新しい価値の創出を目指す「共創」の考え方は欠かすことができない概念になっています。

共創のやりがいや喜び、はたまたその難しさを、私自身もこれまでシステムエンジニアやプロジェクトマネージャーとして幾多の案件を経験する中で身をもって感じ、学んできました。共創による新しい価値の創出には、関係者全員で認識・意識をすり合わせながら、成功への想いを1つにまとめ上げ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り、立場も異なる中、相手の立場に立って物事を考え、解決策を見いだしていく必要がありますが、そこで大切

トップメッセージ 社長メッセージ



になるのが「共感」であり、他者との「共感」が共創の本質であると考えています。共感で結びついた共創には、より大きな価値を創出する原動力が備わります。私は経営理念にある“共に創る”を体現し、多様なステークホルダーとの共

創を加速させるためにこの共感の考え方を非常に大切なものと捉えています。私が社長就任以来、目指す経営像として「共感経営」を掲げている理由もここにあります。

共創といっても、そこにはさまざまな考え方や捉え方があります。当社グループが志向すべきはSCSKらしい共創であり、その結果としてSCSKらしい価値を創出することです。“夢ある未来”に共感しあえるステークホルダーとの共創を通じて、お客様や社会が抱える課題を解決し、同時に共創の担い手である役職員のWell-Beingも高めながら、その結果として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きたいと考えています。

📖 P17 特別鼎談 📖 P33 共創事例

2030年に向けた第二期 中期経営計画が始動

総合的企業価値の飛躍的な向上に向けて

私たちが目指すグランドデザイン2030の実現に向け、2023年4月に第二期の計画となる「中期経営計画（FY2023-FY2025）」（以下、新中計）を発表しました。これは私が社長としてフルコミットして策定した最初の中期経営計画です。目指す姿を実現するためにも必ず達成していく必要があります。

グランドデザイン2030では、共創ITカンパニーを実現するべく「総合的企業価値の飛躍的な向上」と「売上高1兆円への挑戦」という2つの方向性も示しています。ここで言う総合的企業価値とは、経済価値、社会価値に加えて、人的資本価値などの非財務要素を包含した企業価値です。新中計では総合的企業価値の飛躍的な向上に向けて、お客様や社会に対して、新たな価値を提供し続けるため、事業分野、事業モデルの再構築に取り組むこと、また社員の成長が会社の成長ドライバーと認識し、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化することの2点を方針としています。

📖 P39 中期経営計画（FY2023-FY2025）の概要

前中期経営計画の振り返り

2030年に向けた第一期の計画である「中期経営計画（FY2020-FY2022）」（以下、前中計）では、グローバルベースでの事業拡大を目指し、「事業革新」「DX事業化」

「人財投資」の3つの基本戦略を推進しました。

前中計期間では新型コロナウイルス感染症の影響があったものの、いずれの基本戦略においても当初想定していた計画に沿って必要な施策を着実に推進できたと評価しています。一方で、収益貢献の面では事業革新とDX事業化ともに限定的な状況でありました。新中計ではこれらの各基本戦略で想定する収益の実現フェーズに持ち込むことが重要であると認識しています。

📖 P37 中期経営計画（FY2020-FY2022）の総括

外部・内部の環境認識

前中計を策定した3年前と比較しても外部環境の変化は激しさを増しており、今の時代は先を見通すことが難しい「不確実な時代」といえます。特にChatGPTに代表される生成AIの登場は大きなインパクトの1つです。当社においても生成AI（SCSK Generative AI）を構築し、業務効率化・生産性向上や製品・サービスへの適用、新規事業の創出に向けて2023年5月から全役職員が利用を開始していますが、この生成AIが社会に与える影響は大きく、DXという言葉が叫ばれ始めた時以上に、企業や社会のデジタル化を加速させる可能性を秘めていると考えています。

当社グループの内側に目を向けると、事業環境の変化への対応や持続的成長にあたって、顧客関係、事業モデル、

組織・人といった「3つの固定化」が直近の課題となっています。こういった固定化は、変化への対応スピードを鈍らせ、今後の成長の阻害要因となりかねません。この課題に真っすぐに向き合った上で、2030年に向かって当社グループの成長軌道を高めていくためには、事業の変革を進めていく必要があります。従来以上の徹底した事業分野、事業モデルの再構築による「自己変革」を通じて、今一度、当社グループの収益力を高めていくことが求められています。

グループ基本戦略

このような環境認識の下、新中計では3つの基本戦略と経営基盤強化策を掲げました。

基本戦略1 事業シフトを断行 ～3つのシフト～

先に述べた「3つの固定化」を打破するために、強い決意を込めて事業シフトの断行を基本戦略の最初に位置付けました。当社グループの全事業領域を対象に3つの観点からなる事業シフトを進めます。ここでは収益率の向上と共に、後に続く基本戦略2および3を力強く推進するための投資余力、そして今後の成長余力を創出することを狙っています。一つ目のシフトは、成長力ある事業領域へのシフトです。デジタル社会が進展する中、成長が見込まれる事業領域を見極め、思い切った選択と集中を断行し、高い売上高伸長率を示す事業の割合を3年間で現在の40%から60%以上に向上させます。

二つ目のシフトは、高付加価値分野へのシフトです。言い換えると「受託型」の体質から「価値創出型」の体質にシフトしていくということです。この実現にはコンサルティング機能の発揮を含めて、お客様やマーケット、社会の課題を捉え、能動的にその解決に向けた提案・提言を行うことが必須ですので、能力開発への取り組みも同時に進めていきます。その一例としてコンサルティングや新規事業開発に秀でた人材の規模を3年後には500名以上に増強する計画です。他にもこれまで培ってきた知見や知財を基に、先進技術を獲得するための活動も並行しながらパッケージ化や商材化を推進することを通じて、高付加価値分野へのシフトを実現し、物販を除いた国内ITサービス事業の売上総利益率を2.5%以上高めていきます。

三つ目のシフトは、高生産性モデルへのシフトです。これまでの労働量に基づく対価設定から、プロセスの標準化・リソースの集約により、サービス・提供価値に基づくモデルへとシフトします。開発・保守・運用のセンター化や、S-Cred+を活用したローコード・ノーコード開発の拡充等、前中計で

の事業革新の成果を徹底的に活用し、生産性の向上を図ります。これにより、国内ITサービス事業における一人当たり営業利益額を20%増加させます。

基本戦略2 成長市場において、市場をリードする事業を推進

基本戦略2は、当社グループの成長ドライバーとして位置付けており、クラウドやデジタルの時代に我々の強みを発揮できる事業ポートフォリオを具体的に示したものです。ここでは、当社グループの有するクラウド・デジタルの技術を最大限に利活用することで、高成長が期待される市場や技術領域において、当社グループが市場の成長自体をリードし、対象事業の売上規模を3年間で現在の1,300億円から2,000億円規模へと拡大する計画です。この拡大を支えるリソースは、基本戦略1を推進する過程で生み出していきます。

3年間で700億円の拡大を見込むわけですが、その推進役の1つが製造領域でのデジタルサプライチェーン事業です。ERPを核としながら、製造業業務における一連のシステムをいわゆるデジタルサプライチェーンマネジメントが可能となるよう革新し、業務データの戦略的活用を可能にするITサービスを一気通貫で提供することで、お客様のデータドリブン経営の具現化に貢献します。

他にも安心・安全なデジタル社会の基盤として、金融領域で高い成長が期待されるアンチマネーロンダリング（AML）や不正検知の事業を拡大します。自社知財である「BankSavior」は地方銀行の40%以上で導入されていますが、このようなAMLソリューションを金融機関はもとより、金融機能を必要とする他業種の企業へ展開することで対象市場の拡大を狙います。また、モビリティ事業では、AUTOSAR準拠の国産BSWであるQINeS-BSW製品の実績をベースに、業界トップレベルのソフトウェア主導型サプライヤーを目指しています。先日、本田技研工業（株）様と「ソフトウェア開発領域における戦略的パートナーシップ」に基本合意しましたが、これはソフトウェア中心のクルマ作りが加速するSDM時代に向けた双方の戦略を実現する協働開発関係に深化することを目的としたものです。こうした取り組みを通じて、自動車メーカーとの関係強化に努めながら、自動車業界への貢献とモビリティ事業の拡大を図ります。

ここで挙げた事業以外にも、基本戦略2の各事業では自社知財や各事業の業務に精通する人材といった強みを最大限に活用し、他とは一味も二味も違う「SCSKらしい事業」に育てていく考えです。

トップメッセージ 社長メッセージ

基本戦略3 社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出

基本戦略3は、コア事業で培ってきた知見に加えて、前中計のDX事業化において蓄積したビジネスデザインや新規事業開発の知見を活かしながら、従来とは非連続な事業成長を実現する「次世代デジタル事業」の創出に向け、当社グループのマテリアリティを起点に継続的な事業の開拓・挑戦に取り組んでいく領域と位置付けています。

例えば、マテリアリティの1つである「豊かな未来社会の創造」では、ウェルスマネジメント領域の開拓により、人生100年時代において、豊かなセカンドライフを支えるため、デジタル技術を活用し、一人ひとりの金融リテラシーの向上、資産形成へ貢献するデジタルサービスの創出に挑戦します。また、2021年に沖縄県と「首里城復興におけるDX推進に関する連携協定」を締結し、デジタル技術を活用した新しいまちづくりに取り組んでいます。暮らしと観光の両立したまちづくりの実現などの課題解決を通して得た知見・ノウハウを地域共創モデルとして開発し、さまざまな地域へ応用する「地方創生・地域課題解決領域」の推進も考えています。

基本戦略3で掲げる事業の花が開く時期は中長期の時間軸で見えていくことになりますが、将来に向けた種まきを行い、じっくり育てていくことで、社会課題の解決に資する事業の創出に加えて、当社グループの持続的な成長に貢献する事業を増やしていきたいと考えています。

経営基盤強化

経営基盤強化の取り組みでは、「技術ドリブン推進」「人材価値最大化」「共感経営の推進」の3つを掲げています。特に、目指す経営像である「共感経営」を力強く推進するために、新中計では経営基盤強化の1つに位置付けたことがポイントです。私自身も共感経営を実現する一歩として、2024年3月期の期初に開催された各事業グループのキックオフミーティングに全て出席すると共に、部長層とのタウンホールミーティングも開催し、自らの言葉で新中計に対する想いを役職員に直接伝えています。これは現場の想いを知る機会にもなっており、双方向のコミュニケーションにつながっていると実感しています。

当社は、経営理念の私たちの3つの約束で、「確かな技術に基づく、最高のサービスを提供します。」と約束している通り、先進技術を起点に、当社が主体となり、お客様や社会のデジタル化に貢献していくことを目指しています。そのための強化施策が技術ドリブン推進です。新中計の開始

にあたり、R&Dセンターを改編し、先進技術の開拓・実装を推進するCoE組織(Center of Excellence)として技術戦略本部を設置しました。同本部で推進する先進技術の一例として、生成AIや自然言語処理技術があります。自然言語処理の技術については、実は古くから国立研究開発法人情報通信研究機構に多くの社員を派遣してきました。そのメンバーが中心となってPrimeAgentというAI対話型ウェブエージェントを開発・提供しています。こうした特定領域に極めて高い知見をもつ技術者を同本部に結集し、事業グループやグループ会社の戦略に伴走することで先進技術を用いた共創を図っていきます。

今後、人的資本価値を加味した総合的企業価値の向上を図る上で、社員一人ひとりの市場価値、人材価値の最大化に取り組む必要があります。私が考える人的資本経営の本質は、社員の持てる能力、価値を引き出し、その力を最大限発揮できる業務環境の整備、あるいは事業分野、事業モデルを選択・構築することで、豊かな社会の発展に寄与していくということです。人が最大の財産であり、成長の原動力でもある当社グループでは、人的資本経営は事業経営そのものであると言えます。その点から、事業戦略と人材ポートフォリオを結び付けながら、処遇・報酬制度も見直しを進め、さらにはWell-Being経営やダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の深化に向けた施策を展開していきます。心身の健康に加えて、パフォーマンスも高く、そしてやりがいを持ちながら能力を存分に発揮できる環境を整備するために、人材価値最大化の取り組みを進めます。

目録 P41 中期経営計画／グループ基本戦略

経営指標

新中計における財務目標は、営業利益650億円、営業利益率12.5%以上、ROE14%としました。配当については、株主の皆様への利益還元を拡充し、配当性向を50%に高めていく計画です。

当社グループは中期的に営業利益率15%を目指しており、新中計では12.5%を最低限超えるべき目標として設定しています。足元では物価上昇に対応する報酬水準の引き上げやパートナー会社の委託費増加等による費用も吸収していく必要があります。また、将来の成長につなげるべく、3年間で1,000億円レベルの投資を実施していきます。

目録 P45 財務担当役員メッセージ

非財務目標では、人材ポートフォリオ・人材育成とWell-Being・D&I推進といった人に関わる指標を中心に掲げました。当社グループはこれまでも人的資本経営に関連する取り組みを行ってきましたが、そうした取り組みをさらに加速させたいという想いをストレートに表現しました。

私は長年、西日本地区で製造業のお客様を担当し、その1社がパナソニック(株)様でした。同社の創業者である松下幸之助さんが「物をつくる前にまず人をつくる」という有名な言葉を残されています。私はここに事業の核心があるように思っています。人をつくり、人を育てるということに徹底的にこだわるのが社長としての重要なミッションです。

具体的な人づくりについては、先ほど触れた総合的企業価値を構成する3つの価値で整理しています。まず人的資本価値の観点では、当社グループの一人ひとりが技術力を高めていくことは当然ですが、その前に常に正しいことをするという思考や倫理観が不可欠です。これは、誠実、真摯、

ステークホルダーの皆様へ

高い目標を掲げて、さらなる成長を目指します

昨年度の統合報告書において、私は次のようなメッセージを皆様にお伝えしました。それは、「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」ということです。この1年を経て、この想いは一層強いものになっています。

新中計ではさまざまな事業シフトを進めていきますが、これはグランドデザイン2030で掲げた姿を実現するために避けては通れない道です。その過程では事業単位に収まらない意思決定も必要となります。そうした全社レベル、グループ全体でのダイナミックなリソースの再配分はトップマネジメントが担う役割の一丁目一番地であると考えており、責任をもって、新中計で掲げた事業シフトを断行し、成長ドライバーである基本戦略2へのリソース集中を図ります。また、次世代デジタル事業を創出する基本戦略3においても、各事業が生み出す経済価値と社会価値を見極め、将来の拡大可能性も加味しながら、撤退すべきものは撤退し、有望な事業・領域に対してはリソースを集中的に配分していきます。

高潔などを示すインテグリティの概念とも共鳴するものです。それを土台として経営理念や行動指針、マテリアリティを掛け合わせることで、高めた技術力をお客様や社会のために有効に活用できるのだと思います。高い意識を維持・向上し続けられるよう、社内教育やマネジメントからの働きかけを続けていきます。次に社会価値・経済価値の観点では、価値創出型の人材育成が急務です。従来のようにお客様から依頼されたシステムを請負う受託型から、お客様のビジネスに直結する、または新たなビジネスモデルを創ることに踏み込んだ提案を行い、共創の関係を育んでいくといった仕事のスタイルに一人ひとりが変わっていかなくてはなりません。これは一朝一夕には実現できませんが、私たちが創出する価値の最大化に向けて、強い決意を持ってトップダウンで取り組んでいきます。

目録 P63 人事役員対談

目録 P69 多様なプロフェッショナルの活躍

新中計の開始にあたり、これまで以上にお客様との信頼関係をより強く確かなものにすると共に、投資家・株主やパートナー企業の皆様、そして役職員といったステークホルダーとの対話を大切にしながら、当社グループの総合的企業価値の飛躍的な向上に全力を尽くしてまいります。ステークホルダーの皆様には、今後とも変わらぬご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



「共創ITカンパニー」の実現に向けて

SCSKグループは、長期的に目指す姿として「共創ITカンパニー」を掲げ、その実現に向けた新たな「中期経営計画(FY2023-FY2025)」(以下、新中計)を2023年4月に発表しました。共創ITカンパニーの姿を具体的に映し出すために、会長の山埜と、社外取締役の久保氏、白石氏の3名による鼎談を行いました。

SCSKの存在意義

山埜 いきなり少し砕けた話から入りますが、私は社内で若手と話す際、「今、SCSKはモテ期だよ。今こそ我々の力を発揮すべき時だよ」と伝えています。そう考える背景には当社に対する2つの期待を感じるからです。

1つは「企業」全般に対する社会の期待です。企業は、社会の公器として、これまでも社会的責任を果たすべく、さまざまな形で社会への貢献に取り組んできました。しかし、気候変動をはじめ社会の持続可能性への脅威が深刻化している近年、企業が事業を通じて社会課題を解決する活動に一層大きな期待が寄せられています。もう1つは「デジタル技術」への期待です。今世紀に入って第4次産業革命

とも言われたように、ITやデジタルが花盛りの時代になり、人々の暮らしの利便性は急速に高まりました。また、企業のビジネスモデルの変革や成長にもデジタル技術が不可欠になっています。

こうした時代背景の下で自分たちを見た場合、当社グループには社外からの期待に応え、社会の持続的な発展に貢献するための幅広い対応力と技術力、それを支える人材が備わっているとの自負があります。企業の社会的責任が重要視され、デジタル技術による新たな価値創造が求められる今こそ、我々の強みと経験を活かして、当社の存在価値を示すべき時ではないかと考えています。

久保 企業は社会に役立つ存在であるべきという考え方は誰も否定しない概念です。会社は誰のためのものかという、それは株主、お客様、従業員、そして地域社会を含むステークホルダーのものであり、社会的な存在であるといえます。当社グループもまた、社会の役に立つことで初めてその存在意義が果たせるのだと思います。

今、私たちの社会は多くの課題を抱えています。そうした課題解決のために当社グループの存在意義が非常に大きくなっているのではないのでしょうか。その1つがDXであり、多くの課題が何らかの形で当社グループと関連しています。当社グループの活躍の場も以前とは比べものにならないほど拡大し、業界あるいは当社グループに寄せられる期待も大きい。こうした社会からの期待の高まりは、役職員にとってみればやりがいにもつながり、社会にも貢献できるという、たいへん喜ばしい状況だと思います。

白石 社会の役に立つということではSDGsやESGの取り組みも外せません。私は外交官としての経験が長く、2015年に国連サミットでSDGsが採択された時には、ニューヨークの国連本部でその場面を目の当たりにしました。SDGsは政府や国際機関が主体となって社会的な課題を

解決しようとするものですが、ESGは企業が主体的にその解決に取り組み、状況を投資家に開示していくものです。ESG情報の重要性が急速に高まっており、あらゆる企業がESGに対して真剣に取り組む必要があります。

社会課題の解決に向けて、ITサービス企業として当社グループができることは沢山あると思いますが、その成果目に見える形で分かりやすく開示していくためには難しさもあります。それは例えば、石炭・石油を使用する製造業とは異なり、ITサービス企業である当社がESGに関して分かりやすい目標を設定し、改善を示していくことの難しさです。しかし、社会貢献という点では当社グループも社会に貢献してきた長い歴史があり、当社グループの強みであるITを使って、その面から社会課題解決に大きく貢献できると思います。ただし、問題はすぐには結果が出ないということです。それを心に留めて、地道に貢献を続けていかなければなりません。

山埜 人類は有史以来、自らが発明した道具や技術を使って進化を遂げてきました。ITも人類による素晴らしい発明の1つです。最近では生成AIが誕生し、今後その実用化が進むにつれて世の中は大きく変わっていくでしょう。まさにパラダイムシフトの中にあるわけですが、その中でも、私

社外取締役
取締役会議長

久保 哲也

社外取締役
(監査等委員)

白石 和子

代表取締役
執行役員 会長

山埜 英樹

トップメッセージ 特別鼎談

たちのこれまでの経験と蓄えてきた実力を活かせば、先端・先進の技術と人々の暮らし、または企業活動とをつなぐ存在としてあり続けられると思います。自分たちの強みとポジショニングを意識する一方で、自己変革を続けながら、SCSKの存在価値を発信し続けていきたいと考えています。

SCSKが目指す「共創ITカンパニー」とは

山埜 「共創ITカンパニー」は、グランドデザイン2030の中で私たちが長期的に目指す姿として掲げているものです。私が当社の経営に携わったのは昨年度からですが、入社してみて共創という言葉の社内への浸透ぶりには驚かされました。社内の至る所でこの言葉が飛び交っていたからです。そこで、私自身もこの言葉の意味を自分なりに捉えてみようと思いました。まず注目したのは、当社グループが目指す姿として掲げているのは「No.1ITカンパニー」でもなく「リーディングITカンパニー」でもない、「共創ITカンパニー」であるということです。それほど共創を大事にし、自らのアイデンティティーと考えているのだなということを自分なりに理解しました。その上でもう一步、共創の意味するところを突き詰めようと思い、「誰と」「何を」共創するのか具体的に掘り下げて考えてみました。

何を共創するかという点はすぐに答えが見つかりました。我々に求められているのは社会価値・経済価値といった新たな価値の創出に違いないと。もう1つの誰と共創するのかについては、考えた末に幅広いステークホルダーと連携



することだと整理しました。共創の相手はお客様やパートナー企業に限らず、役職員、地域社会、さらには社会全体、他にも先進のデジタル技術を持つベンチャー、アカデミアもそうでしょうし、メディアや金融機関、NGO、NPOといった機関・組織、そして将来生まれ来る世代も含まれると思います。こうしたステークホルダーと連携し、新しい価値を生み出していくことが私たちの目指す共創ITカンパニーなのだとなると、それは決してビジネスに限定されるものではなく、広く社会への貢献として共創は生まれてくるはずです。

こうした解釈を自分なりに試みたことで、目指すべき共創ITカンパニーの姿が浮かび上がってきました。全社として、共創に向かう意識をさらに高めるべく、誰と、何を共創するのかを社内ですっかり議論することが重要であると感じました。**白石** 初めてこの言葉を聞いた時、私も誰と何を、そして「どこに」向かっていくのかということが分かりづらいように感じていました。社内の皆さんはよく理解されていますが、社外からですと少しイメージを持ちにくい面があるかもしれません。

誰と何をという点は、山埜さんがおっしゃった通りだと思います。「どこに」を考える場合には、見落とされがちなのですが、グランドデザイン2030で共創ITカンパニーのすぐ下書かれている「ITの、つぎの、幸せへ。」という言葉が理解の助けになるのではないのでしょうか。私はこの一文を見た時に、共創によって人々の「幸せ」を支える、そのような価値を生み出すITカンパニーを目指しているのだと納得することができました。

一方で、どのIT企業でも「共創ITカンパニーを目指します」と言うことができます。私たちは他のIT企業と目指しているところが違うのか、実はそこが気になっていました。その答えは、グランドデザインと同時に策定したマテリアリティにあると思います。マテリアリティでは、事業活動を通じて実現しようとする社会に「豊かな未来社会」「安心・安全な社会」「いきいきと活躍できる社会」という3つの社会があるのですが、いずれも私たちが幸せな日々を過ごす下支えになるものです。そうした社会の実現に向けて取り組むことで、独自性のある共創ITカンパニーの姿を具体化していけるはずです。また、そうした取り組みを進めていく過程では、自分たちの目指す姿をステークホルダーの皆様にもご理解いただけるように、分かりやすく伝えていく活動も大切だと思っています。

久保 最近では共創という言葉を多くの企業が使っているので、自分たちにとってどのような意味を持つのか突き詰めて考えることは重要です。その上で特に大事だと思うのは、当社グループとしてインパクトのある共創の具体例をもっと多く積み上げていくということです。これなくしてステークホルダーから理解され、広く浸透していくのは難しいと思います。例えばその1つが想像を超えた異業種との共創であったりするわけです。

他にも地域社会との共創も1つでしょう。先日、社外取締役が同席するオフサイトミーティングで沖縄を訪れましたが、当社グループは首里城公園およびその周辺地域において、デジタル技術を用いた新しいまちづくりの推進に参画しています。当社グループの実力を考えれば、こうしたインパクトのある事例をもっと増やせるはずです。そうすることで私たちが目指す姿を社内外により具体的に示していけると思います。**山埜** 私も当社グループはもっとできるという実感があります。これまでの実績を通じて築き上げてきた信用・信頼は必ずや多岐にわたる共創のベースになるはずです。一方で、共創ITカンパニーであり続けるには、私たち自身の実力や技術力を磨き続け、経営基盤を強化し、魅力的な企業であり続ける努力が欠かせません。私たち自身が持続可能であるために、競争を勝ち抜ける強さと収益力を鍛えていくことも当然必要です。

目指す姿に向けた新中期経営計画

山埜 新中計を2023年4月に発表しましたが、策定にあたっては、社外取締役の皆さんに骨子の段階からその進捗をお伝えし、議論を重ねながら取りまとめてきました。社外取締役の皆さんからいただいたご意見の中で特に印象に残っているのは、過去の中計を振り返って、そこからの教訓を活かすべきという繰返しのご指摘や、事業モデルを変革するための施策の徹底についてです。これらは立てた計画をやり抜くことへのこだわりが重要であり、裏を返せば、抽象的なワーディングや単なるスローガンのものは排除すべきという趣旨だったと理解しています。

私自身が新中計に込めた想いは「実行性」でした。過去の中計を振り返ると残念ながら未達成に終わった戦略や施策がありましたので、新中計では何より実行性にこだわることを心に決めました。これまでの中計と新中計で何が



違うのかと問われた時には、実行性が違うと胸を張って言えるよう新中計の完遂に向けて取り組んでいこうと思います。**久保** 新中計は、以前にも増して実行性の高い計画に仕上がったと思います。単なる掛け声として終わることなく、当社グループが目指す姿に向けて、どのような道をたどるべきかという点について明らかにできました。

私は取締役会議長として、検討過程での議論を徹底して行いたいという要望を出しました。実行性の高い計画にするためには、過去の中計に対する確かな検証が欠かせません。良かった点だけでなく、失敗を含めて、これまでの取り組みを分析・検証することから始め、できていない部分もしっかり整理したうえで、今後の計画について議論を深めていく必要があります。

振り返りの中で私が特に着目したのは、合併以来順調に積み上げてきた利益を、株主や役職員をはじめとするステークホルダーに公平に行き渡るように分配してきたかということです。この検証過程できちんとした配慮がなされてきたことを確認できました。これは一例ですが、未来を考える前に過去のこともきっちり数字を出して議論してきました。

白石 この3人の中で、「中期経営計画（FY2020-FY2022）」（以下、前中計）策定時の議論に立ち会ったのは私だけですので、前中計との比較について言及しておきます。今回の新中計に関する議論にはかなり早い段階から参画できました。これは前中計の反省があったからです。前中計では、ある程度の完成度まで執行側で作り込んだものに対する議論でしたので、根本的な議論には限界があり

トップメッセージ | 特別鼎談

ました。その経験から、今回は検討初期の段階から議論に参画できたことで深い議論につながったと思います。新中計の初期の議論において私は、事業環境が激変している中で、自己変革が必要であること、また基本戦略の骨格も含めて見直すことが肝要であると考えていました。こうした考えに執行側も真摯に耳を傾けてくれ、その後も建設的な議論を重ねる中で、結果的に実行性の高い、目標達成に向けて行動しやすい新中計に仕上がったと感じています。

久保 取締役会全体の話になりますが、新中計での議論では多種多様な意見が出て、予定していた時間を超過するほど活発な議論が交わされました。取締役会は異なるバックグラウンドを持つ方で構成されていますので、各々の問題意識に沿ってさまざまな意見が出ましたし、他社での経験も活かしての発言もありました。時間配分に苦慮したということは、議論が良い方向にかみ合っていたということでもあるわけです。当社の取締役会には遠慮なく質問する空気がありますので、議論が飛び交う中で新中計が練られていったというように思います。

山埜 こうした議論を経て策定した新中計ですので、あとは実行あるのみです。現在は、全社の目標が各組織の目標や個人の目標に正しく連鎖していくよう、社内への浸透に力を入れているところです。また、成果の正しい評価が次の動機付けに結びついていきますので、計画達成に貢献した役職員への適正な評価を実施したいと考えています。評価の部分までしっかりと取り組むことが計画の実行性を高めるために不可欠だと思います。

SCSKらしい価値創造

山埜 当社グループの価値創造がどうあるべきかという点については、私たちは徹底的な共創企業を目指すということではないでしょうか。当社グループは日本一の健康経営企業であると自負していますし、おかげさまで社外からもそうした評価をいただいています。次は「日本一の共創企業になる」という意気込みで差別化に取り組んでいきたいと思っています。

それにはお客様の声や社会のニーズに対してフレキシブルに対応していく必要があります。例えば共創の形態もその1つです。当社グループが主体的に働きかけて主となる共創もあれば、その逆で従となる共創もあります。全体の

一部の機能を提供する形での共創もあるでしょう。自分たちに何ができるか、何が足りないのかを考えながら、しなやかに、さまざまな可能性を追求していくことで新たなビジネスあるいは事業機会が広がっていくはずです。

こうした共創のためには新鮮で柔軟な発想も必要です。その発想を生み出すのは間違いなく多彩な人材です。一握りの経営陣の発想だけで追いつくものではありません。世の中の変化の本質を捉えていくためには、若い人もミドルもシニアも、皆で知恵を出し合って取り組んでいく必要があります。これからの時代は、知恵が勝負を決する時代です。今後はこうした議論の質と量が当社グループの共創力を、そして競争力をも決定づけていくと思っています。そして、多様な発想を持ち寄るという意味からするとダイバーシティ&インクルージョン(D&I)が非常に重要です。当社グループがD&Iを進められれば私たちの可能性はさらに広がっていきます。日本一の共創企業を目指して、年齢や立場に関係なく、皆で知恵を出し合う会社にしていきたいですね。

白石 人材の活用について山埜さんの意見に大賛成です。私が特に好感を持っているのが「Beyond 2030」の取り組みです。これは、グループ全体から選抜された若手社員がチームに分かれ、当社グループの将来や事業を通じた社会への貢献などについて考え、議論するプログラムです。議論の結果は各チームから経営層に報告し、意見交換が行われます。時代のニーズをつかむためにも、若い人とトップの間での対話は非常に大きな可能性を持つ試みです。

また、当社グループの共創にはお客様と共に創るだけではなく、お客様とお客様をつなげるという共創もあります。お客様と社員が点と点になっていて、そこが横に結び付かなければ、つなげる・融合することには到達できませんが、既にそのような共創事例も生まれています。例えばDr2GO(>P34)は患者や病院、地域社会、医療機器メーカー、医薬品メーカーなどをつなぎ、医療現場の課題を解決するプラットフォームです。まさに幅広いステークホルダーをつなぐ当社グループらしい共創のプロジェクトだと言えます。

久保 当社グループの価値創造は確実に成果を上げています。白石さんが共創の好事例を示してくれましたが、もちろん全てのチャレンジが成功につながるわけではありません。それでも新しい価値の創出にチャレンジすることが大切です。当社グループには、働き方改革や健康経営といった素晴らしい実績があります。それは失敗を恐れず、まずはやってみ



ることを受け入れる文化があるということです。“Nobody is Perfect” 完璧な人はいません。ある程度失敗してもチームで支え合って目の前の壁を突破していこうという空気感が新しい価値を生み出していきます。日進月歩で大きく変化する時代ですから、今までの成功物語や固定観念にとらわれることなく、新しい価値創出へのチャレンジを進めてほしいと思います。

長期的な成長に向けて

白石 今の久保さんのお話はD&Iを尊重する考え方にもつながります。外交官時代に女性・人権人道担当大使を務めた経験からD&Iには特に力を入れています。D&Iは、現在は過渡期にありますので必ずしも数値目標にしばられる必要はないと考えています。他社の真似をする必要もありません。D&Iは、全ての人に働きやすい環境を作るための合理的な配慮のことですので、数値目標の先にあるものが何かということを考えて対応すべきだと思います。

当社グループは、既に健康経営銘柄に9年連続、なでしこ銘柄にも8年連続で選定されています。社員を大切にする経営を続けながら、D&Iをさらに発展させていく活動にも継続して取り組んでいってほしいと思います。例えば、IT業界が抱える課題の1つにIT人材の確保がありますが、「IT人材不足は女性が救う」というのが私の信念で、この解決には女性の活躍が鍵を握っています。女子学生の皆さんに当社グループを知ってもらう活動や在籍する女性社員で希

望する方がいればリスキリング研修や社内制度も活用し、女性IT人材の拡充・育成を進めてほしいというのが私の強い思いでもあります。こうした当社グループらしいD&Iを具体的な施策の中で展開していければと思います。

もう1つ、外交官の経験からグローバルゼーションにも関心を持ってきました。この推進ではコロナ禍の影響を受けていましたが、新中計でASEAN地域を中心とした事業展開が計画されていますので、戦略的な推進に向けて私自身の経験を還元していきます。

久保 当社グループの今後の成長の鍵を握るポイントは2つあります。1つは「特色のある会社」になることです。当社グループの事業は拡大が続けていますが、ただ漫然と規模の拡大を図っていくのではなく、「この分野はSCSKが強い」と評価される企業になるべきです。これは當麻社長の考えとも一致しています。新中計の3年間でぜひ実現させたいと思います。

もう1つは「社員エンゲージメントの向上」です。働きやすい会社から一歩進み、「働きがいのある会社」を目指すべきです。そのためには社員にとっても、社員のご家族にとっても、この会社で働くことが誇らしく感じられる存在になることです。社会に価値をもたらす当社グループの活動に共感し、会社の成長に貢献しようとする社員が増えていくことが望ましいと思います。当社グループの最大の財産は人材であり、素晴らしい人がたくさんいます。そうした皆さんの力を最大限発揮させていくために、経営の仕組みを改めて整備していくことが求められています。私は特にこの2点に貢献していきたいと考えています。

山埜 今後もさまざまな経営課題に直面するでしょうが、SCSKグループの中長期的な成長に向けて、将来の目指す姿を見据えながら新たな事業機会に果敢に挑戦していきます。

日頃から社外取締役の方々には、取締役会において、豊富なご経験や専門性に立脚した忌憚のないご意見をいただいています。呼称では社外、社内と区別され、対抗するような響きがありますが、当社グループが持続的に成長し、総合的企業価値の向上を目指すという観点からすれば、目標を同じくする経営陣であり、これから「共創ITカンパニー」という私たちが目指す姿の実現に向けて、共に知恵を絞り、努力を重ねていきたいと思っています。

価値創造ストーリー

Contents

SCSKのサステナビリティ経営	P25
グランドデザイン2030	P31
共創事例	P33
顧客との共創	
・住友三井オートサービス(株)様×SCSK	
・(公財)大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院様×SCSK	
社会との共創	
・脱炭素社会の実現×SCSK	
・地方創生・地域課題解決×SCSKグループ	
中期経営計画	P37
・中期経営計画(FY2020-FY2022)の総括	
・中期経営計画(FY2023-FY2025)の概要	
中期経営計画／グループ基本戦略	P41
・基本戦略1 事業シフトを断行 ～3つのシフト～	
・基本戦略2 成長市場において、市場をリードする事業を推進	
・基本戦略3 社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出	
・経営基盤強化	
財務担当役員メッセージ	P45
SCSKのビジネス	P49
・At a Glance	
・事業グループ別戦略	

Chapter Summary

SCSKグループは、これまで培ってきたさまざまな資本を活用し、事業を通じて、お客様やパートナーと共に、そして地域・社会と共に、サステナブルな社会の実現を目指しています。ここでは、より良い未来の創造に向けたSCSKグループの「価値創造ストーリー」をご説明しています。

価値創造ストーリー SCSKのサステナビリティ経営

グループの成長戦略としてのサステナビリティ経営

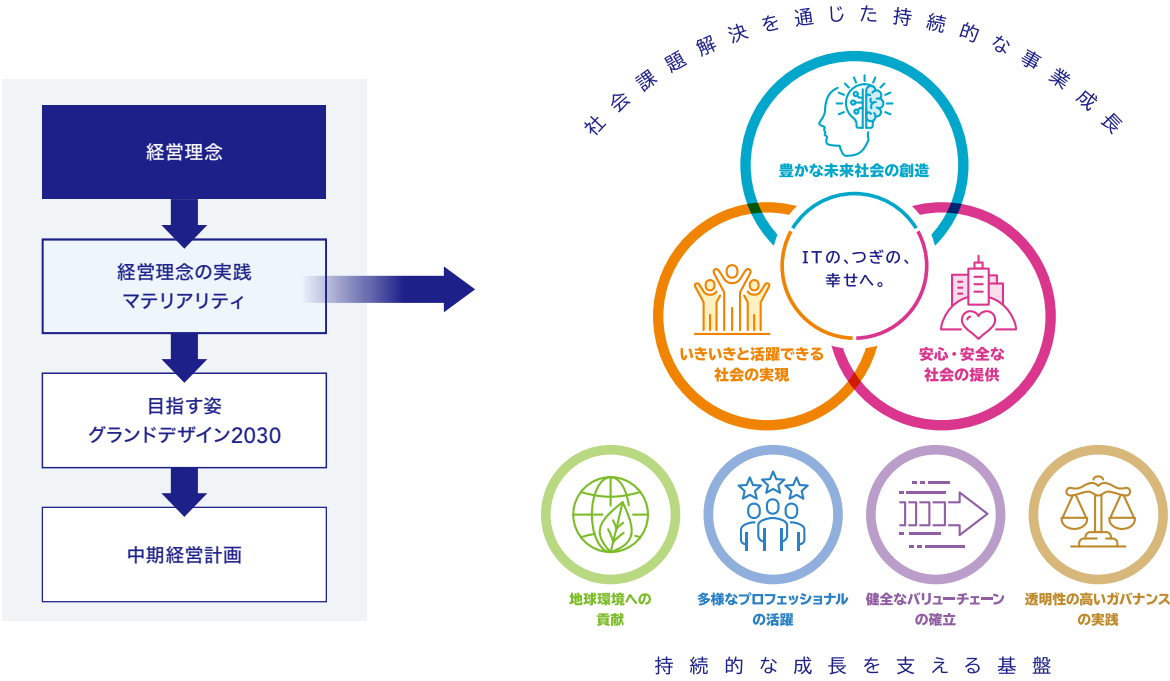
SCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」の下、成長戦略としてサステナビリティ経営を推進しています。

事業活動が環境・社会に与える影響を継続的に評価し、その改善を進めることに加え、脱炭素や循環型社会の実現に向けた事業環境の変化をチャンスと捉え、我々のコアコンピタンスを活用した新たな事業機会を獲得し、社会と共に持続的に成長する、社会が必要とする経済価値と社会価値の創出を目指します。

SCSKグループのマテリアリティ

近年、気候変動問題への対応や顕在化された地政学リスクなどにより、急激な社会環境変化が生じ、社会課題の複雑化・深刻化が進んでいます。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、社会と共に持続的に成長する経営が求められています。SCSKグループでは「夢ある未

来を、共に創る」という経営理念の実現に向けて、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、特に重要と捉え、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	● ヒト・モノの移動の安心・安全を実現するモビリティサービス（住友三井オートサービス株式会社様） P33 ● 質の高い医療サービスの提供を実現し、次世代ヘルスケアの創造に貢献する「Dr2GO」（公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院様） P34	 
 安心・安全な社会の提供	● 企業の脱炭素化・再生可能エネルギーの普及促進により、脱炭素社会の実現に貢献「GX.CONNECT/GX.CONCIERGE」「EneTrack」 P35 ● デジタル技術の活用により地方創生・地域課題解決への取り組みを推進（SCSK ニアショアシステムズ、SCSK 北海道、SCSK Minoriソリューションズ） P36 ● 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」 	  
 いきいきと活躍できる社会の実現	● 金融犯罪の未然防止、信頼できる金融サービスの提供「BankSavior® シリーズ」  ● 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」） 	 
 地球環境への貢献	● 温室効果ガス排出量の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 P59 ● 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 P59 ● TCFD 提言に基づく情報開示 P61 ● 環境パフォーマンスデータ P110 ● TNFD フォーラムへの参画 P60	 
 多様なプロフェッショナルの活躍	● 変革と共感のリーダーシップ、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 P69 ● 働きやすさと働きがいの両立、健康経営からWell-Being経営に向けた取り組み P73 ● 多様な個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かすダイバーシティ&インクルージョンの推進 P75 ● 人権尊重に向けた取り組み（人権デュー・ディリジェンス） P29 ● 人材関連データ P107	  
 健全なバリューチェーンの確立	● 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 P80 ● 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 P80	 
 透明性の高いガバナンスの実践	● 持続可能な成長を実現するコーポレート・ガバナンス体制 P81 ● 役員報酬制度（短期業績連動報酬・中長期業績連動報酬）の開示拡充 P85 ● コンプライアンス遵守に向けた取り組みの実施（内部通報制度・公正な取引・教育） P89 ● 適切なリスク管理の実践（事業継続計画 / 情報セキュリティ高度化 / セキュリティインシデント） P90	 

価値創造ストーリー SCSKのサステナビリティ経営

マテリアリティ策定プロセス

STEP
1

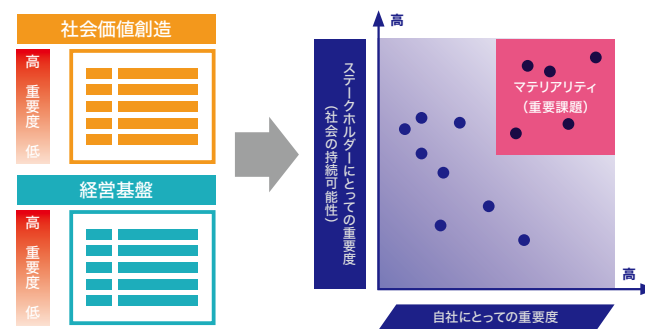
社会価値創造視点、経営基盤視点での議論

- 「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

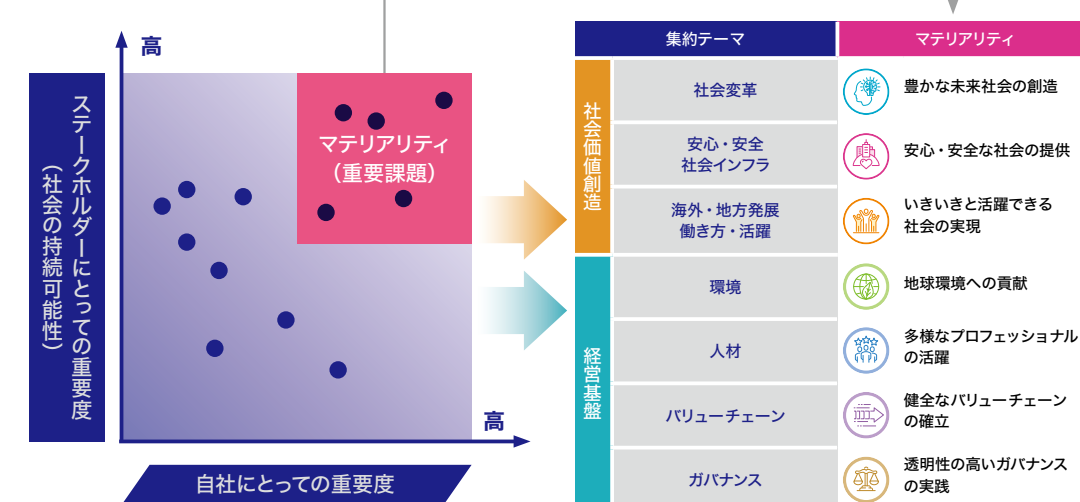
- ステークホルダーの意見をヒアリング(社員アンケート、社外有識者など)。

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・マトリクス



サステナビリティ経営の推進およびガバナンス体制

■ サステナビリティ経営の推進

SCSKグループの成長戦略である「サステナビリティ経営」の推進に関わる全社的課題、取り組むべき施策の確認や検討のため、代表取締役 執行役員 会長・代表取締役 執行役員 社長の諮問機関としてサステナビリティ推進委員会を設置しています。

サステナビリティ推進委員会は、分掌役員を委員長とし、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分掌役員が兼任し、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選出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検討を行います。当該委員は、自組織への浸透・文化の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。

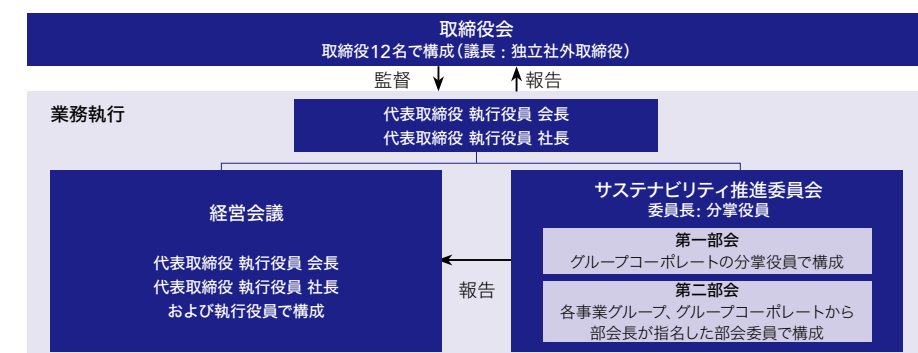
■ サステナビリティに関するガバナンス体制

サステナビリティ推進委員会にて検討した内容は、定期的に経営会議に報告し、経営会議で全社的な経営に係る観点からさらなる議論を行った後、サステナビリティ推進委員会より取締役会に報告し、取締役会で適切に監督される体制を整えています。

【2023年3月期の主な取締役会の報告事項】

- サステナビリティ経営の推進体制
- サステナビリティ推進委員会（第一部会・第二部会）の活動
- マテリアリティに関する取り組みおよび事例
- SCSKグループ温室効果ガス排出量の削減目標と削減に向けた取り組み
- SCSKグループの人権方針／人権への取り組み
- SCSKグループの社会貢献活動（CAMP、Earth One）

サステナビリティに関するガバナンス体制および各会議体の構成



社外取締役 メッセージ

社外取締役（監査等委員）
平田 貞代

取締役会での報告に加えて、昨年は、当社による首里城での復興DX事業、多摩市でのIT業務と農業における障がい者の方々との協働、こども向けプログラミング教育（CAMP＞P114）を視察しました。百聞は一見に如かず。「夢ある未来を、共に創る」の実現に向けて、複雑な社会課題ゆえの数々の困難に対し、ITを活かし各社員が自ら考え実直に挑む姿を知り、深い共感をおぼえました。この共創の姿勢が、SCSKグループのビジネスを通じてお客様や社会へ波及することを後押しするべく、経営に対する提言をさらに積極的に行ってまいります。

価値創造ストーリー SCSKのサステナビリティ経営

サステナビリティ推進委員会 第一部会の活動内容

第一部会は、サステナビリティ、マテリアリティに関する当社施策の実施状況や不足事項の確認をするとともに、サステナビリティ経営の実践にあたり、中長期的に取り組むべき事案や意識すべき事案、環境、政策などを議論しています。

2023年3月期は全4回開催しました。

【2023年3月期の主な検討テーマ】

- サステナビリティに関する国際的な情報開示基準および有価証券報告書での開示項目拡充に向けた確認
- 温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み状況および成果に関する確認
- SCSKグループ人権方針・人権デュー・ディリジェンスに向けた取り組みおよび英国現代奴隷法への対応の確認

【第一部会での主な議論内容】

国際的に整備が進む情報開示基準について、最新動向の理解を深め、情報開示に向けた当社の取り組みに関する不足事項を確認しました。また、人的資本や環境などの非財務情報開示に向けた準備の進捗状況を確認しました。

環境については、温室効果ガス排出量削減に向けて、サプライチェーンを含めた継続的な削減に向けた取り組みが重要であることに加えて、再生可能エネルギーの調達・活用など中長期的な施策を議論しました。

サプライチェーンを含めた人権尊重において、今後の取り組みに向けた議論を実施しました。

Topic | 人権への取り組み

SCSKグループでは、2022年6月に「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。

人権デュー・ディリジェンスの実施

本方針に基づき、SCSKグループでは、事業活動が与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、外部専門家を起用し、人権デュー・ディリジェンスを実施しました。SCSKグループの人権デュー・ディリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」など、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。

最初のステップとして、SCSKグループ全体の人権への影響・リスクを評価するために、業種、地域、企業固有のリスクを踏まえ、優先的に対応すべき人権リスクを特定しました。特定された人権リスクはメンタルヘルス、ハラスメント、調達・委託先に関わる人権侵害、海外事業に関わるリスクなど7つの項目となります。

SCSKグループでは、外部専門家のご意見をもとに、既に実施している取り組みの継続・強化に加え、新たに取り組みを追加するなど、特定された人権リスクの防止・軽減策の実践を進めることで、人権に配慮した事業活動に努めます。

教育・研修の実施

SCSKグループでは、人権に関わる研修を、社員を対象としたeラーニングや新入社員研修・役職者研修などで実施しています。

また、パートナー企業向けの委託先説明会では、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針（人権問題への配慮、労働環境への配慮等を含む）」や「SCSKグループの人権方針」について説明を行い、アンケートの実施で各方針のご理解とご賛同をお願いしています。中核的なパートナー企業には、個別に説明を行い、ご質問やご意見をいただくなど、対話を行うことで、健全なサプライチェーンの確立に努めています。

救済窓口の設置

SCSKグループでは、職場においてセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの発生時、コンプライアンスについて問題に気付いた場合に、SCSKグループやパートナー企業の社員が、通報・相談できる「ホットライン」や「内部通報制度（スピークアップ制度）」(>P90)を設けています。

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、事業活動に関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。」を定めています。

SCSKグループはこれからも経営理念に基づき、人権尊重の取り組みを推進していきます。

サステナビリティ推進委員会 第二部会の活動内容

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の実現に向けて、サステナビリティ経営、マテリアリティの「社員に対する理解浸透」と「組織の文化醸成」に関する施策の検討を進めています。

施策の検討にあたっては、各部会委員が主体となり活動に参加したくなる「わくわく感」を大切にしています。

部会委員はさまざまなバックグラウンドを持った多様なメンバーで構成されています。第二部会は月1回程度の頻度で開催し、施策に対する意見交換や、理解浸透施策の進捗確認などを行っています。

【第二部会での主な議論内容】

- サステナビリティ経営に関する自組織での浸透活動（理解浸透・文化醸成）に向けた、各事業グループ長と部会長・部会委員による意見交換
- 各部会委員による自組織での推進活動報告
- 山埜会長と各部会委員による理解浸透・文化醸成に向けた意見交換

Topic

サステナビリティ経営、マテリアリティの理解浸透と文化醸成に向けて、山埜会長との意見交換を実施

サステナビリティ経営、マテリアリティの「社員に対する理解浸透」と「組織の文化醸成」を目的に、部会委員が各事業グループ・グループコーポレートで実施している自組織に向けた浸透活動の状況や課題に関して、山埜会長と対話を行い、今後の活動に関する意見交換を実施しました。



各委員の自組織での展開活動



事業革新推進グループ
中村 公美

事業革新推進グループでは、部会委員を支援するサポーターが活動を始め、さらなる浸透活動につなげています。サポーターが中心となり所属組織での浸透状況を確認し、情報発信や対話を通じて興味・関心を引き出すような働きかけをしています。

「わくわく感」を大切にしたい取り組みとして、クイズ形式の理解度テストなどを行い、楽しくサステナビリティ経営、マテリアリティを学ぶとともに、組織を超えた対話を通じて理解を深めています。これらの取り組みにより所属組織を超えた新たなつながりが生まれ、組織の活性化にもつながっています。



ソリューション事業グループ
平田 由布子

ソリューション事業グループではSDGsやマテリアリティに対し、自分事として向き合うための一つの活動として、2021年度よりグループ独自にワークショップを実施しています。ワークショップでは、毎年各本部から2名を選出し、自社および他社のマテリアリティの理解や共感ポイントの考察を行い、お客様への訪問活動を行っています。今期からはワークショップの参加人数を増やし、より多くの社員に学習の機会を提供することでサステナビリティ経営推進の土壌形成をしています。

山埜会長のコメント

サステナビリティ推進委員会第二部会は、当社グループが推進するサステナビリティ経営の狙いや施策の内容を社内に広く浸透させ、理解を得るための重要な役割を担っています。

まずは社員一人ひとりが、当社の企業活動とサステナビリティを結び付けて考えるきっかけを持つよう促してもらえばと思います。こうした取り組みは、成果が感じられるまでに時間と地道な努力を要しますが、だからこそスピード感を忘れず、目標を決めて計画的に進めることが大切です。健康経営に留まらず、広くサステナビリティ経営のリーディング企業を目指して取り組んでいきましょう。



価値創造ストーリー グランドデザイン2030

SCSKグループは、経営理念を実践するにあたり、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、特に重要と捉え、優先的に取り組む課題を「マテリアリティ」として2020年に策定しました。併せて、経営理念とマテリアリティをSCSKグループの存在意義とした上で、中長期の目指す姿として「グランドデザイン2030」を策定しました。グランドデザイン2030では、お客様やパートナー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、「2030年共創ITカンパニー」の実現を目指しています。

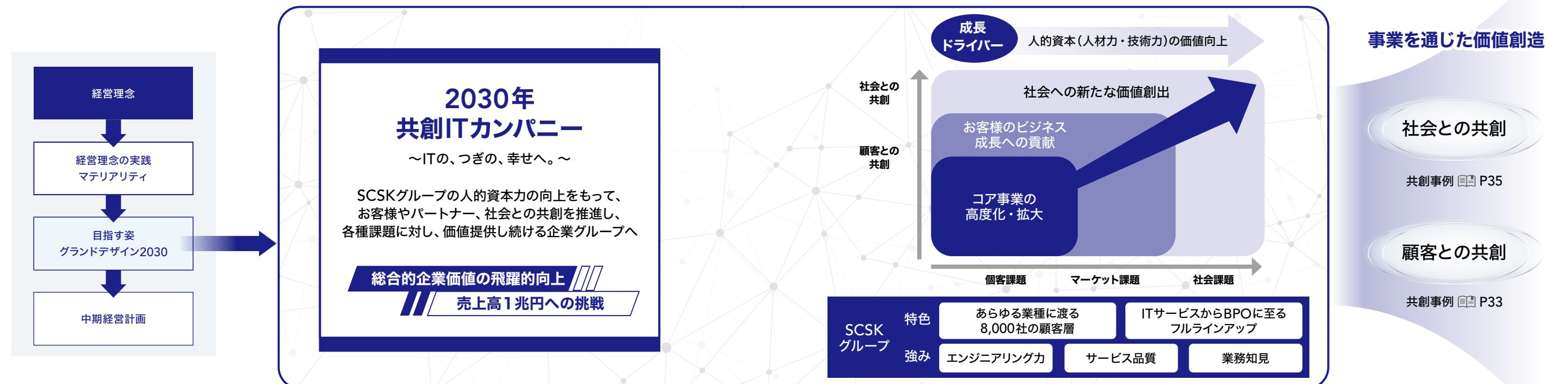
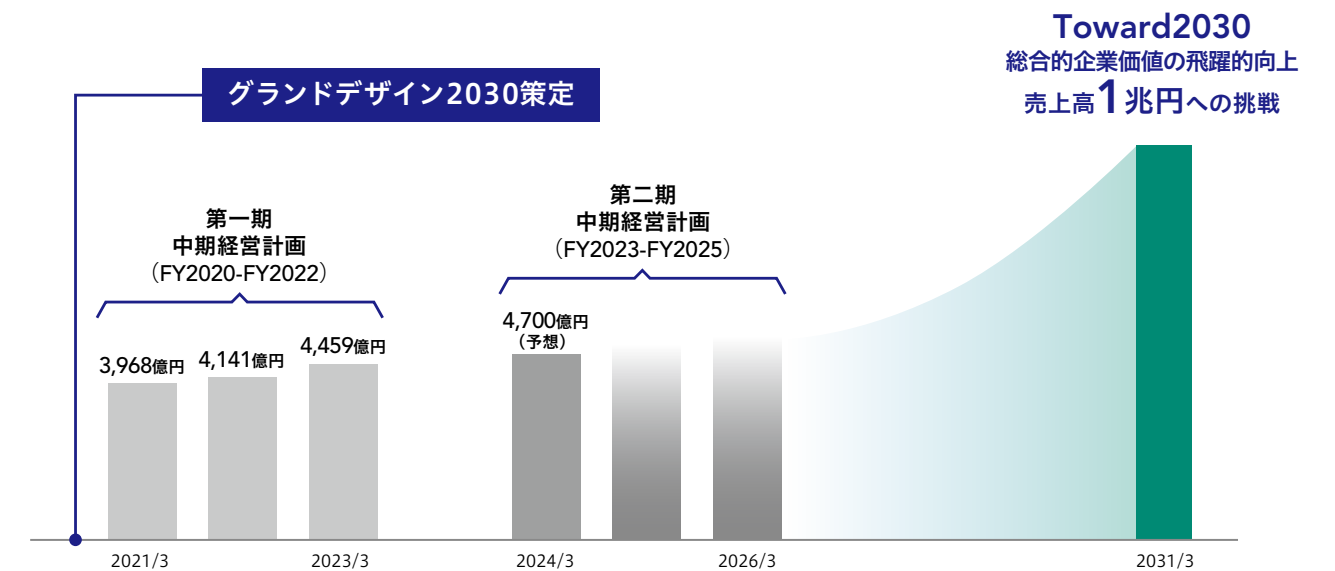
目指す姿の実現に向けて、SCSKグループの本質的な企業力を向上するべく、経済価値と社会価値、人的資本価値等の非財務要素を包含した企業価値である“総合的企業価値”の飛躍的な向上を図るとともに、従来とは非連続な価値創出を前提に社会課題の解決をリードする一流の会社を目指すことを意図する「売上高1兆円への挑戦」を掲げ、具体的な実現へのステップである中期経営計画に取り組んでいます。

「2030年 共創ITカンパニー」に向けた経営方針

- | | | |
|---|----------------|--|
| 1 | コア事業の高度化・拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 人材力・技術力を高度化し、お客様のパートナーとしてデジタル化・事業変革に貢献 収益力を高度化し、持続的成長に向けた将来への投資余力・成長余力を創出 |
| 2 | お客様のビジネス成長への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> お客様との取引・共創により得た知財・知見を活かし、マーケット全体の課題解決に貢献 |
| 3 | 社会への新たな価値創出 | <ul style="list-style-type: none"> コア事業の知見を起点に、社会課題解決をリードする『次世代デジタル事業』の創出に挑戦 |

2030年に向けたタイムライン

2030年 共創ITカンパニー ～ITの、つぎの、幸せへ。～



価値創造ストーリー 共創事例

顧客との共創

住友三井オートサービス株式会社様  SCSK

関連するマテリアリティ



ヒト・モノの移動の安心・安全を実現するモビリティサービス

背景となる社会課題

- 高齢化・少子化の進展に伴う働き手の多様化
- 地球環境の持続可能性に関する企業の社会的責任の拡大

社会へ与える価値

- 安心・安全なモビリティ社会の形成
- 未来を生きる世代が安心できる地球環境の実現

自動車業界は100年に一度の大変革期にあり「CASE」と呼ばれる、電動化・自動運転、所有から利用へのシフト、あらゆるものがクルマにつながり社会基盤に融合する流れが進展しています。

住友三井オートサービス様は、自動車リースを基盤とした質の高い総合車両管理を提供されており、経営理念の中で「お客さまから支持される新たな価値を提供し続け、クルマ社会の発展と地球環境の向上に貢献」することを掲げ、お客様のニーズに対応した新たな価値をいち早く提供することに取り組んでこられました。

一方、SCSKは、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の下、「SDM*時代をリードする共創型モビリティサービス」実現へ向け、社会課題の解決および顧客事業に貢献（顧客価値最大化）するサービス開発の強化を推進しています。

こういった、理念と事業ビジョンに共感しあう両社が手を組み、「ヒト・モノの移動に関する安心・安全な社会の実現」をテーマとしたモビリティサービスの開発に着手いたしました。

その第一弾が、重大な事故につながる飲酒運転の根絶

を目指し、アルコール検査義務化に対応したアプリ「ALnote（アルノート）」です。運転者の入力業務を簡素化する操作性の高いデザインを採用し、誰にでも分かりやすい入力を実現。事業者は検査状況の確認と記録が容易になり、管理監督の強化と法令遵守を確実なものとしします。

住友三井オートサービス様とSCSKはさらに共創関係を強化し、安心安全かつ持続可能な社会の実現に向け、人々のあらゆる移動を進化させる革新的なモビリティサービスを提供してまいります。

*SDM：ソフトウェアで価値を生み出すCASEを実現する次世代モビリティ



お客様の声



住友三井オートサービス(株)
専務執行役員
モビリティ&EV戦略推進本部長
小野 浩 様

サステナブルな未来の創造を目指し 新たな価値と進化するサービスを提供し続ける。

「ヒト・モノの移動に関する安心・安全な社会の実現」をテーマとしたモビリティサービスの開発は、当社の経営理念とも合致しており、意義深い取り組みだと考えています。本件は飲酒運転の根絶を目指したアルコールチェック義務化への対応となりますが、社会課題の解決に向けた一例です。今後も共創により、多くの社会課題に挑戦し、サステナブルな未来の創造を目指します。両社の強みを生かし、安全で豊かな未来を実現するため、SCSKとより緊密なパートナーシップを築いていきたいと思ひます。

顧客との共創

公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構
倉敷中央病院様  SCSK

関連するマテリアリティ



質の高い医療サービスの提供を実現し、次世代ヘルスケアの創造に貢献する「Dr2GO」

背景となる社会課題

- 医師の長時間勤務や医療従事者の不足
- 高度医療を担う病院への患者集中、地域医療の機能不全

社会へ与える価値

- チーム診療の推進、医学情報取得の効率化による働き方改革の実現と、標準的な医療の提供
- 患者送致業務など、地域全体の医療効率化

日本では国民皆保険制度の下で、あらゆる人が質の高い医療サービスを受けることができます。しかし、医療サービスを提供する病院では、患者の高齢化、医療従事者の不足、高度医療を担う病院への患者集中、また病院間の転院調整業務の負荷により医療現場が逼迫するなど、複数の社会課題に直面しています。

この社会課題解決のため、SCSKは2018年から日本最大級の病院である倉敷中央病院様と共創し、ITを活用した「医療従事者の働き方改革」「地域医療の効率化」を実現するDr2GOサービスを開発し、提供しています。

医療従事者の働き方改革

医療従事者の働き方改革を実現するためには、「患者を中心としたチーム診療を支援する仕組み」と「チームで標準的な医療を提供する仕組み」が重要になります。

Dr2GOサービスは、医療現場に特化した情報共有&コミュニケーション機能により働き方改革を支援します。またAIを活用し、診療に必要なガイドラインなどの情報を配信することで、ガイドラインに即した診療の提供を支援します。

地域医療のDX化

高度医療を担う病院への患者集中を緩和するためには、「複数の病院で患者をケアする仕組み」が重要になります。

Dr2GOサービスは、病院間で「患者を送致する仕組み」と「情報共有・コミュニケーションを円滑化する仕組み」を提供し、地域で患者をケアする医療の実現に貢献します。

今後の取り組み

SCSKは、医療従事者の働き方改革や地域医療のDX化を実現する医療プラットフォームを活用し、病院と接点を持つヘルスケア産業の業務革新に向けた取り組みを開始しています。ヘルスケアに関わる全ての人に貢献するサービスを確立し、ヘルスケア領域のDX化を推進し、社会課題の解決を目指します。



サービスの詳細はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/sp/dr2go/>



お客様の声



公益財団法人
大原記念倉敷中央医療機構
倉敷中央病院
循環器内科 部長
川瀬 裕一 様

Dr2GOが医療の高度化に寄与する仕組みになることを期待します。

SCSKと共に医療現場に必要な機能について意見交換を重ね開発に至ったDr2GOは、当科での院内診療にとどまらず地域における医療コミュニケーションプラットフォームとしても活用しており、患者に継続性のある医療を提供するために必要不可欠なツールになっています。

Dr2GOは発展性も秘めているツールであるため、医療現場で発生する一つひとつの課題を解決していくことで着実に進化していけると考えています。

今後、医療を支えるヘルスケア産業にも、Dr2GOプロジェクトに積極的に参加いただき、意見を出し合うことで、「医療現場」と「産業」が一体となり患者を支え、医療の高度化に寄与する仕組みになることを期待します。

社会との共創

脱炭素社会の実現 SCSK



企業の脱炭素化・再生可能エネルギーの普及促進により、脱炭素社会の実現に貢献

背景となる社会課題

- 地球温暖化による自然災害の頻発化・激甚化
- 脱炭素社会実現に向けた企業側の対応の遅れ

社会へ与える価値

- 企業の脱炭素化に貢献し、脱炭素社会の実現に貢献
- 安心・正確に利用できる再生可能エネルギーの普及を推進

地球温暖化の進行による自然災害の頻発化・激甚化は社会活動や経済活動に深刻な影響を与える懸念があるため、世界的に脱炭素社会の実現に向けた取り組みが進んでいます。企業側にも地球温暖化の要因として考えられている温室効果ガス（GHG）の削減に向けた取り組みが期待されている中、温室効果ガス排出量の把握や削減に向けて何から始めればよいかわからないという課題があります。

このような課題に対して、SCSKでは社会の脱炭素化を推進するサービスを展開しています。これらのサービスの提供を通じて、社会価値と経済価値を両立する新たな事業の創出に挑戦します。

企業の脱炭素化に貢献：
GX.CONNECT/GX.CONCIERGE

SCSKではカーボンマネジメント事業の独自のコアデジタルソリューション「GX.CONNECT」を提供しています。

GX.CONNECTは、GXマネジメント推進を行う上で、重要となる「詳細なデータや実測値に基づく排出量管理」に向けて、データ収集から、エネルギー使用量/GHG排出量管理まで一気通貫で提供するプラットフォームです。

AI・IoT・システム連携や仮想スマートメーターの活用によりデータの自動収集と加工・集約を行い、企業の脱炭素化や省エネ化に向けた分析・予測シミュレーションを提供します。

GX.CONCIERGEは住友商事、アビームコンサルティング、SCSKがお客様のカーボンマネジメントに対し、デジタル技術をベースに、GX戦略・ロードマップ策定やGHG削減対策（省エネ／再エネ等）を実施するサービスです。

GX.CONCIERGE/GX.CONNECTの
詳細はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.gx-concierge.com/>



EneTrackの詳細はWEBサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/sp/enetrack/>



気候変動対応

	現状把握・戦略策定	CO ₂ 排出削減	環境価値取引
市場	■ 排出源、排出量を把握 ■ エネルギー使用管理・効率化	■ オペレーションの見直し ■ エネルギー利用／入手の見直し ■ 提供商品／サービスの見直し	■ 排出権の購入・取引 ■ 再エネ属性証明の活用
提供するサービス	 GX戦略策定～計画・対策実行支援 powered by 住友商事×アビームコンサルティング×SCSK GXマネジメントプラットフォーム		 国際基準の再エネ属性証明 「I-REC」 プラットフォームサービス

社会との共創

地方創生・地域課題解決 SCSKグループ



デジタル技術の活用により地方創生・地域課題解決への取り組みを推進

背景となる社会課題

- 都市部への人口流入による労働者不足
- 地方での働き方改革推進の遅れ
- 地方経済・社会の持続可能性の低下

社会へ与える価値

- DX推進による生産性向上、労働者不足の解消
- 働き方改革の展開により、持続可能な地域社会の発展に貢献
- 産官学連携による共創を通じて、地方創生や課題解決に貢献

少子高齢化により人口や労働力の減少が進む中、特に地方では都市部への人口流出による労働力不足や働く場所・働き方の多様性の低下、IT人材不足によるデジタル化の遅れや、地方経済・社会の持続可能性の低下など多くの課題があります。

これらの課題に対して、SCSKグループは地方での働き方改革、女性やシニアの活躍推進、UIターンIT技術者の採用や、高度IT人材の育成を進めることでIT人材の雇用創出やIT業界の活性化に貢献しています。

また、デジタル技術の活用と産官学連携による共創を通じて、地方創生や課題解決に向けた取り組みを推進することで、社会に対して新たな価値を創出し、社会と共に持続的な成長を目指します。

地域課題解決に向けた、SCSKグループの主な取り組み

新たな雇用を創出し、持続的な地域社会の発展に貢献
（SCSKニアショアシステムズ株式会社）

首都圏で受注したソフトウェア開発・保守案件を国内の各地方拠点で担い、安定的に成長する体制（2023年3月期1,025名）を整えることにより、IT人材の雇用を創出するとともに、働き方改革の地方展開を行うことで持続可能な地域社会の発展に貢献します。

ニアショア開発拠点



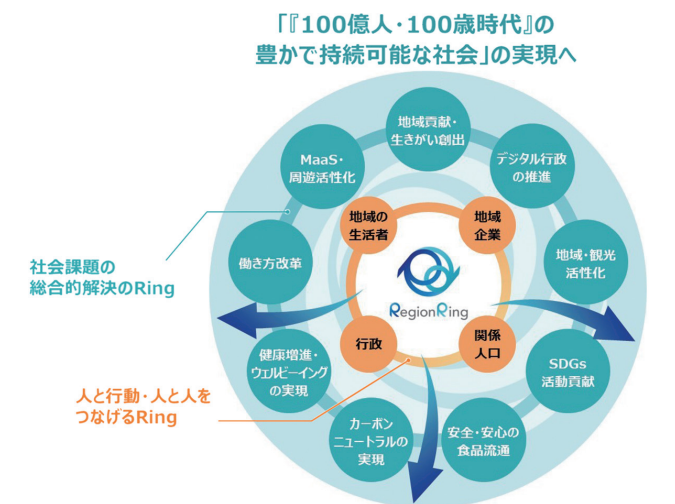
産官学連携で地域課題解決に向けた取り組みを推進
（SCSK北海道株式会社）

SCSKグループは北海道大学と連携協定を締結し、IT教育を主軸としたオープンイノベーション環境構築と道内のDXを推進する高度IT人材育成を通じて、地域の課題解決を行うとともに新たな価値創出に貢献する取り組みを進めています。当社グループ社員がファシリテーターとなりプログラミング教室（高校生・大学生主体）や、北海道庁など自治体からの後援を受け、北海道大学と地域課題解決に向けた「北海道 Society5.0みらい創造ワークショップ」等を開催しています。

地域の経済発展と社会課題解決を両立「Region Ring®」*
（SCSK Minoriソリューションズ株式会社）

Region Ring®は、ブロックチェーン技術を活用して地域通貨・ポイント・チケットを発行、管理するデジタルプラットフォームです。例えば、地域の商店街や立地する店舗への利用促進・地域内消費の喚起や観光の活性化、デジタル行政の推進など、それぞれの地域が目指す姿を実現させるために、デジタル通貨という手段で地域に新しいアクションを創出し、地域経済・地域社会の活性化に貢献します。

* Region Ring®は株式会社三菱総合研究所の商品であり、SCSKグループがシステム開発・運用を担い、共に提供するサービスです。



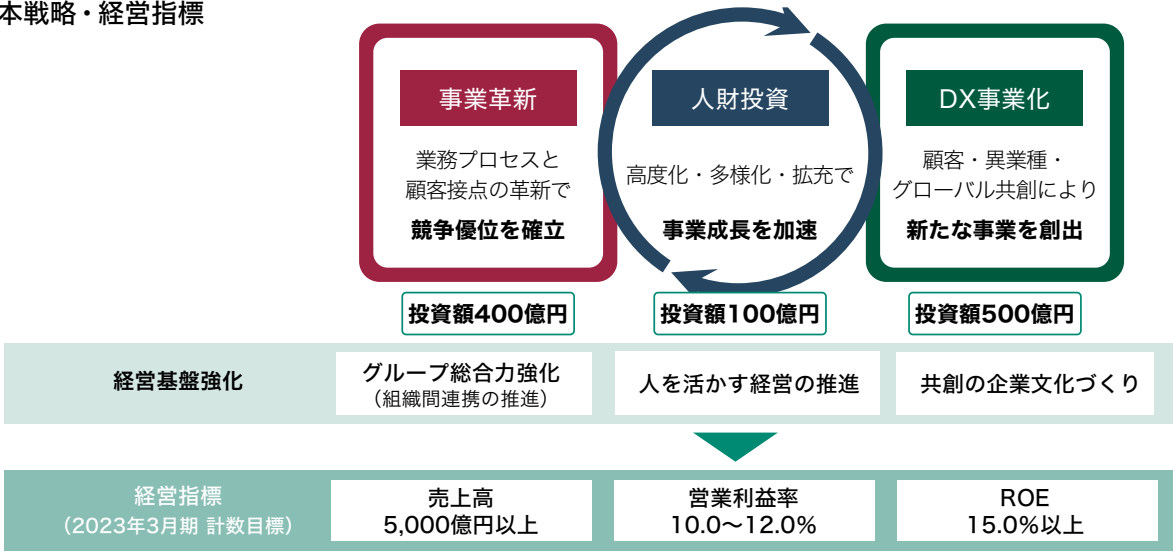
* Region Ring®は株式会社三菱総合研究所の登録商標です。

Toward2030中計 第一期
中期経営計画 (FY2020-FY2022)の総括

2020年4月からの3年間を対象期間とした中期経営計画 (FY2020-FY2022) は、「事業革新」「DX事業化」「人財投資」を基本戦略として掲げて取り組みを進めました。

新型コロナウイルス感染症の影響を色濃く受けたものの、いずれの基本戦略においても計画線に沿った進捗を実現しています。一方で、業績面では事業革新・DX事業化の進捗に伴う業績貢献が限定的な状況であったものの、既存領域におけるお客様のクラウドやデジタル化推進に係る旺盛な戦略投資に対応する中で、着実な事業成長を実現し、過去最高の売上高・営業利益を達成しました。

基本戦略・経営指標



基本戦略の進捗

	進捗の概況	投資計画	投資実績
事業革新	業務プロセス：ものづくり革新 [○] ものづくり革新プラットフォーム「S-Cred+」を新たに構築 [△] 「S-Cred+」プラットフォームの活用推進(案件受注:累計274件) 顧客接点：“分室”革新 [△] 顧客接点強化の中核となるサービスマネージャの育成	400億円	336億円
DX事業化 (重点4領域)	モビリティ [△] 顧客・パートナーとの関係強化、新サービスのトライアルを実施 金融サービスプラットフォーム [○] ウェルスマネジメント市場でTAMP事業とエフクリ事業を創出 ヘルスケア [○] 医療従事者の働き方改革・地域医療の効率化問題に対して、Dr2GOを核としたサービスを構築 CX [△] 顧客接点サービス「altcircle」として関連商材をリリース	500億円*1	151億円
人財投資	[○] 先進技術者 (AI、アジャイル、クラウド) の育成 [○] 新卒・キャリア採用強化により増員 (連結1,300名超の増員) [○] ニアショア開発拠点を全国11県12拠点に拡大 (1,025名体制)	100億円	96億円
	合計	1,000億円	583億円

*1 M&A等を含む

経営基盤強化の主な実施事項

グループ 総合力強化	- 中堅企業市場へのアプローチに向けたグループ再編 (SCSK Minoriソリューションズ(株) 発足) - ニアショア戦略として開発センター開設 (2020年4月 秋田・石川、2022年4月 大分、2022年7月 長崎) - BPO事業：コンタクトセンター増床 (13センターから21センターに拡大) - 検証事業：ゲーム検証事業への参入、技術開発拠点をベトナムに設立
人を活かす経営	- 複線型の新人事制度の導入 - ダイバーシティ&インクルージョンの施策実施 (女性ライン管理職登用、育児・介護などとの両立支援、LGBTQに関する施策) - シニアエキスパート社員制度の導入 (65歳超の継続雇用)
共創の 企業文化づくり	- 事業創出プログラムの実行 (SCSKグループみらい創造プログラム) ＜取り組み例＞ 再エネ属性証書の取引とトラッキングサービス「EneTrack」の事業化・提供開始 - SCSKグループの未来について若手人材とトップマネジメントが意見交換するプログラムの実行 (Beyond 2030)

2023年3月期実績

	2020年3月期 実績 (日本基準)	2023年3月期		
		目標	実績 (IFRS)	(2020年3月期比)
売上高	3,870億円	5,000億円以上*2	4,459億円	(CAGR 4.8%)
営業利益	423億円	-	513億円	(CAGR 6.7%)
営業利益率	10.9%	10.0~12.0%	11.5%	(+0.6pt)
ROE	15.6%	15.0%以上	14.4%	(△1.2pt)

中期経営計画期間中のROIC維持目標レベル：10.0~12.0% ⇒ 11.9%

*2 M&Aによるインオーガニックの売上高伸長を含む

Toward2030中計 第二期に向けた現状認識

事業環境の変化が加速し、先を見通すことが難しい「不確実な時代」に持続的な成長を続けていくために、2030年に向けた第二期の中期経営計画では従来以上の徹底した事業分野、事業モデルの再構築による「自己変革」に取り組んでまいります。

外部要因	内部要因	
◆社会動向 - 日本政府は国際競争力強化に向けデジタル化を推進 - 地政学リスクによるサプライチェーンの分断・不安定化、エネルギー情勢を背景にした物価・人件費の高騰 ◆顧客動向 / IT サービス産業動向 - 市場変化への対応に向けたITの内製化志向の高まり - IT人材不足、顧客企業の内製化による獲得競争激化	◆SCSKグループの課題：3つの固定化 ① “顧客関係”の固定化 - 顧客、取引分野、サービス内容、顧客との関係性 ② “事業モデル”の固定化 - 営業手法、ビジネスモデル、価格設定 ③ “組織・人”の固定化 - 担当業務、役割、経験文化、思想等	◆基本戦略の課題 【事業革新】 【ものづくり革新】 - S-Cred+の適用の加速 （“分室”革新） - 顧客諸課題の解決に貢献するコンサルティング活動 (提言 / 提案) の加速 【DX事業化】 - 事業を通じた社会課題解決の加速 - 次期中期経営計画期間において、早期の業績貢献を実現 - 新たな事業化領域の設定も含めた事業創出の活性化、市場拡大の推進
◆先進技術動向	● AI、ロボット、IoT 技術の実用化領域拡大 ● 量子コンピューティング等、新たな技術革新の継続発生	

Toward2030中計 第二期

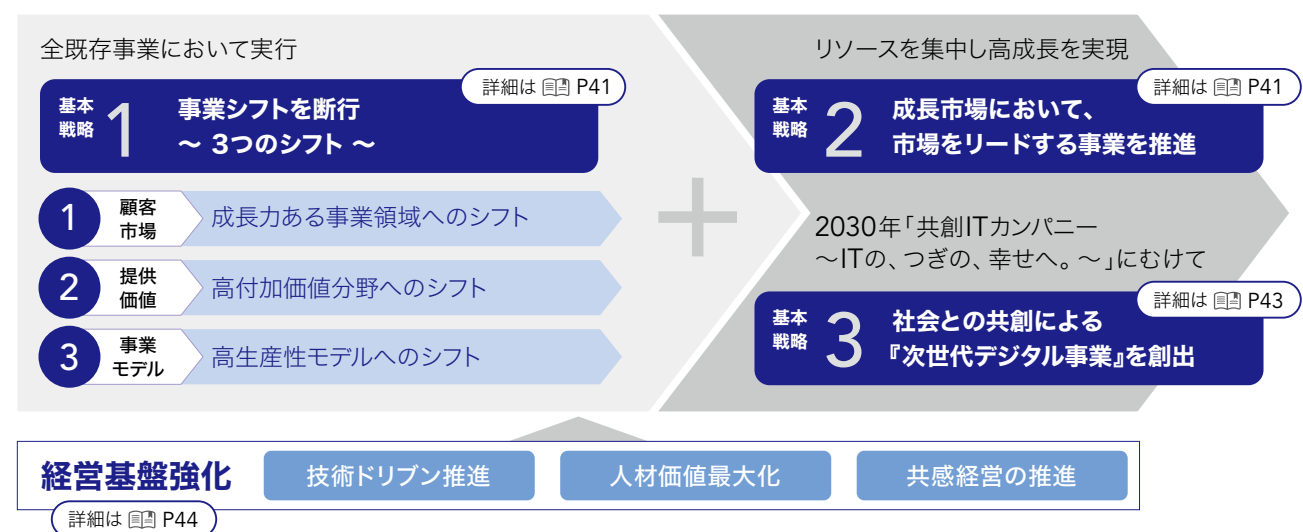
中期経営計画(FY2023-FY2025)の概要

SCSKグループは2023年4月に「中期経営計画(FY2023-FY2025)」を発表しました。

この中期経営計画は、グランドデザイン2030の実現に向けた第二期の中期経営計画として位置付けており、事業分野・事業モデルの再構築を進め、SCSKグループ発で新たな価値を提供する領域に積極的に取り組むことに加えて、収益性・生産性の高い事業モデルへのシフトを進めます。また、社員の能力を最大限に発揮できる業務環境の整備や事業分野・事業モデルの選択・構築を行うことで、社員一人ひとりの市場価値の最大化に取り組んでいきます。それらの推進に向けた具体的な取り組みをグループ基本戦略として取りまとめています。

■ グループ基本戦略

方針	“総合的企業価値”の飛躍的な向上に向け、
	- お客様や社会に対して、新たな価値を提供し続けるため、事業分野、事業モデルを再構築する - 社員の成長が会社の成長ドライバーと認識し、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化する



中期経営計画の詳細は、ホームページでもご確認いただけます。
https://www.scsk.jp/ir/management/mid_term.html



“総合的企業価値”とは

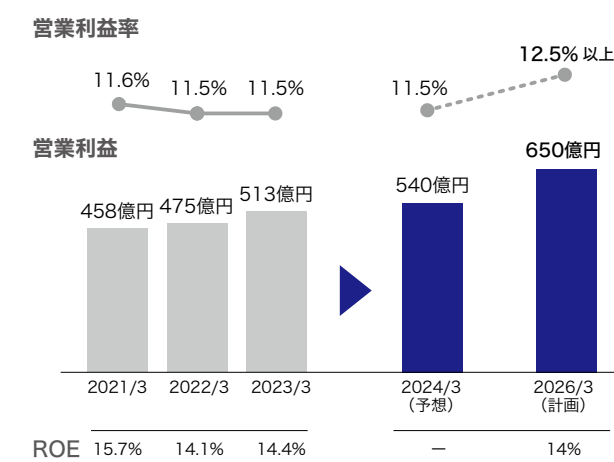
中期経営計画(FY2023-FY2025)にて、「成長戦略としてのサステナビリティ経営」を実践、2030年 共創ITカンパニーの実現を目指すために、SCSKグループが本質的な企業力として目指す価値。「経済価値」と「社会価値」「人的資本価値」などの非財務要素を包含した企業価値。

・経済価値 長期的利益成長を目指し、収益力と成長力を兼ね備え、市場からは時価総額として評価される価値
 ・社会価値 環境・社会課題に積極的に取り組み、「持続可能な世界」への貢献として評価される価値
 ・人的資本価値 人材を「資本」として捉え、投資(能力開発・環境整備等)により引き出される能力価値 等

■ 経営指標(財務)

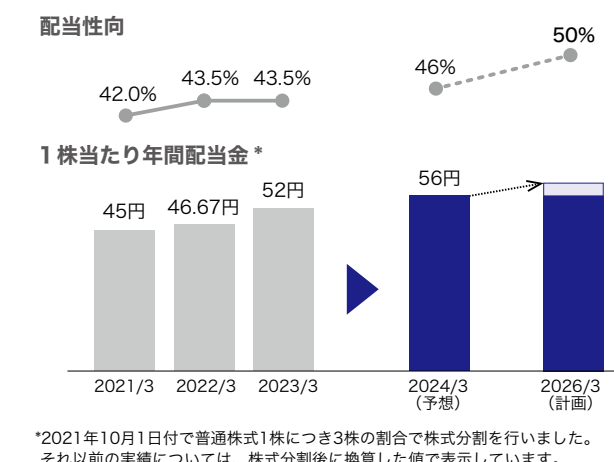
財務目標

持続的な成長に向けた事業分野・モデルの再構築により
高収益成長を実現



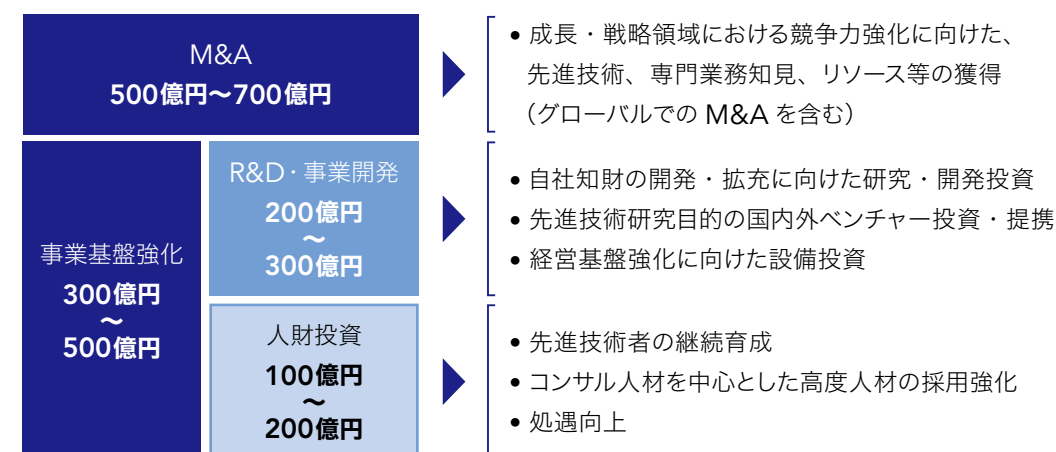
株主還元

業績拡大に応じて配当性向を高め、株主還元を拡充



成長投資

SCSKグループの強みをこれまで以上に強化するべく、3年間で1,000億円規模の積極的な投資を実行



■ 経営指標(非財務)

人材ポートフォリオ・人材育成

- ・コンサル・ビジネスデザイン人材
- ・先進技術者育成研修修了者
- ・高度PM人材
- ・デジタルスキル標準教育修了者

図 P68

Well-Being・D&I推進

- ・エンゲージメント
- ・パフォーマンス発揮度
- ・部長級の女性数

図 P68

環境負荷低減・ネットゼロ実現への貢献

- ・温室効果ガス排出量削減率
Scope1+2(2030年度、2050年)
Scope3(2030年度)

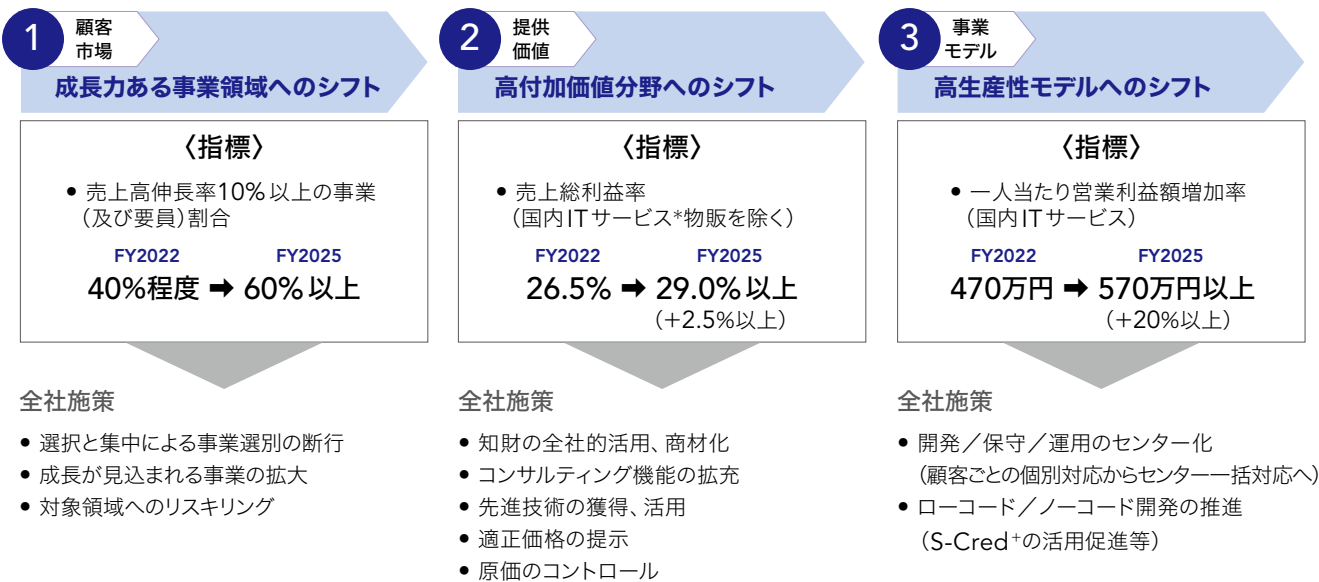
図 P59

Toward2030中計 第二期

グループ基本戦略

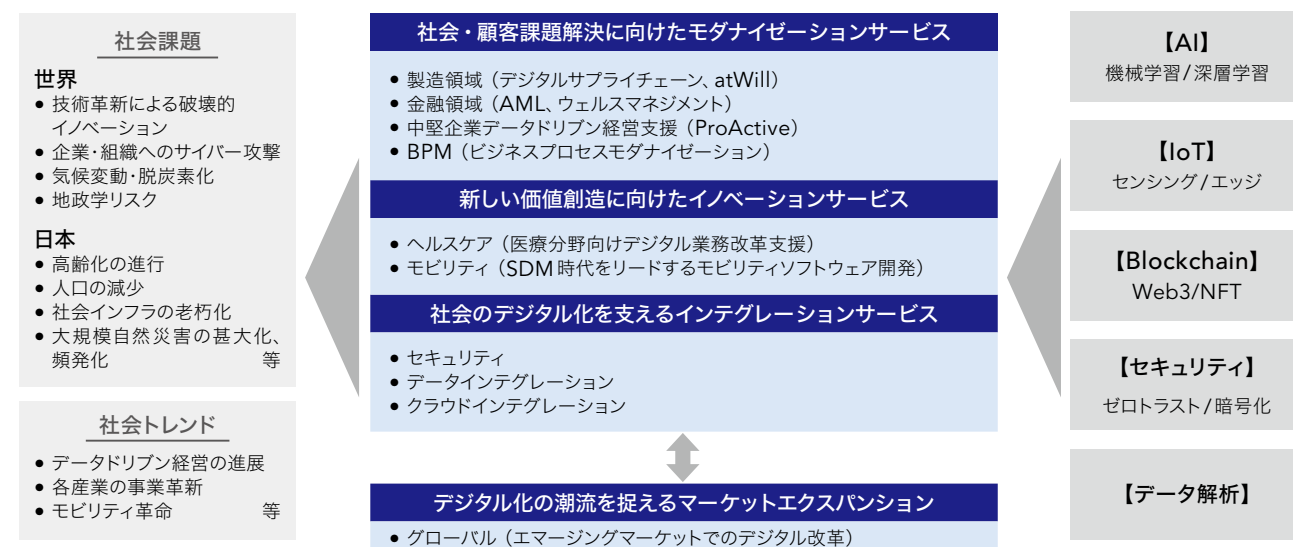
基本戦略1 事業シフトを断行 ～3つのシフト～

基本戦略1では、事業環境の変化に対応し持続的な成長に向けて、事業分野・事業モデルを再構築します。また、SCSKグループの課題である顧客関係、事業モデル、組織・人の3つの固定化(>P38)を打破し、企業体質を変革するべく、収益率の向上と共に、持続的成長への投資余力・成長余力を創出します。



基本戦略2 成長市場において、市場をリードする事業を推進

基本戦略2では、クラウド・デジタル活用にて成長を期する市場・技術領域において、SCSKグループの保有する強みを基に、市場成長への貢献と共に、SCSKグループの高成長を実現します。また、現有リソースにとらわれないリソース集中、先進技術を組織的に活用、継続的に対象事業を見出します。



■ 社会・顧客課題解決に向けたモダナイゼーションサービス

製造領域	デジタルサプライチェーン 大手製造業様向けシステム構築で培ってきた業務知見と豊富なSAPを中心としたERP導入実績・技術者を軸に製造業様におけるデジタル技術を活用したサプライチェーン業務変革への取り組みを支援。 atWill (パーティカルSaaS) 中堅・中小製造業の事業成長・競争力強化の実現に向けて、自社製品atWillの豊富な導入実績から培った知財を基に、生産領域におけるマルチプラットフォーム&テナント型の業種別SaaS Serviceを提供。
金融領域	アンチマネーロンダリング 銀行、証券、保険、信販、資金移動業者等の金融機関へ、金融庁及び経済産業省の「マネロン及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」に対応した自社製品BankSavior、CardSavior等による包括的な支援ソリューションを提供。今後、仮想通貨や貿易取引等へのサービス対応領域の拡大予定。 (トピックス) 金融庁「マネー・ロンダリング等対策高度化推進事業」に係る補助事業者として選定 ウェルスマネジメント 【TAMP】Advyzonを軸に提供サービスを拡張し、証券、地銀、IFA等の金融仲介業者等へのフィデューシャリーデューティに基づく事業運営を支援。 【エフクリ】機能拡充や情報提供の充実化により、導入先企業の従業員に対する資産形成支援等の豊かな福利厚生サービスを提供。 (トピックス) AIや金融工学に強みを持つ(株)MILIZEと資本業務提携を締結
中堅企業 データドリブン 経営支援	ProActive ERPパッケージ「ProActive」を軸に、クラウドERPとしてUI/UX拡充、販売管理等の機能強化により、日本経済を支える中堅企業のデジタル化、事業変革を支援。
BPM	ビジネスプロセスモダナイゼーション お客様接点や業務の運用で蓄積したデータ・ナレッジを起点に、デジタル技術とITを活用しながらビジネスプロセスを再設計し、お客様の獲得や業務プロセス効率化などの顧客課題の解決を継続的に支援。 (トピックス) (株)アイネットサポートの買収

■ 新しい価値創造に向けたイノベーションサービス

ヘルスケア	医療分野向けデジタル業務改革支援 自社製品Dr2GOを病院へ展開する事により医療従事者不足、地域医療の機能不全といった社会課題の解決を実現。更にDr2GOの基盤を活用した製薬、医療機器メーカー向けデジタルプロモーション高度化サービス及び新薬開発の効率化に向けたデータサービスによる新たな収益基盤の確立を目指す。 〈トピックス〉 製薬産業・アカデミア向けリアルワールドエビデンス事業で(株)4DINとの業務提携を開始
モビリティ	SDM時代をリードするモビリティソフトウェア開発 QINeS-BSW製品の実績をベースに、SDM時代に対応したソフトウェア製品を開発、販売。知見・ノウハウにより自動車業界の変化に対応、業界トップレベルのソフトウェア主導型サプライヤーを目指す。また、独自の検証技術により、当分野における高い品質ニーズへ対応、安心安全な社会実現を支援。 〈トピックス〉 本田技研工業(株)とソフトウェア開発領域における戦略的パートナーシップに基本合意

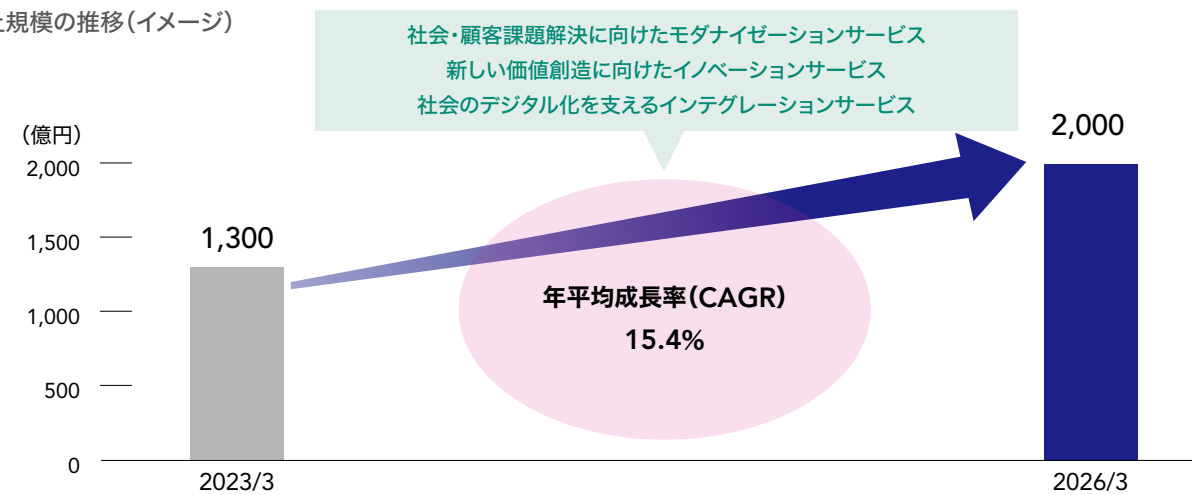
■ 社会のデジタル化を支えるインテグレーションサービス

セキュリティ	SI事業で培ったコンサルティング・基盤構築・運用サービスと、最新技術を活用した高品質なプロダクトの組合せによる複雑化・高度化するサイバーセキュリティ課題解決へ貢献。 〈トピックス〉 セキュリティ専門事業会社となるSCSKセキュリティ(株)を設立
	
グローバル	エマージングマーケットでのデジタル改革 ASEAN地域をターゲットにSCSKグループの競争力あるデジタルサービス・知財を軸として、M&Aを含む戦略的な取り組みを推進、現地企業向けに事業展開。

価値創造ストーリー 中期経営計画／グループ基本戦略

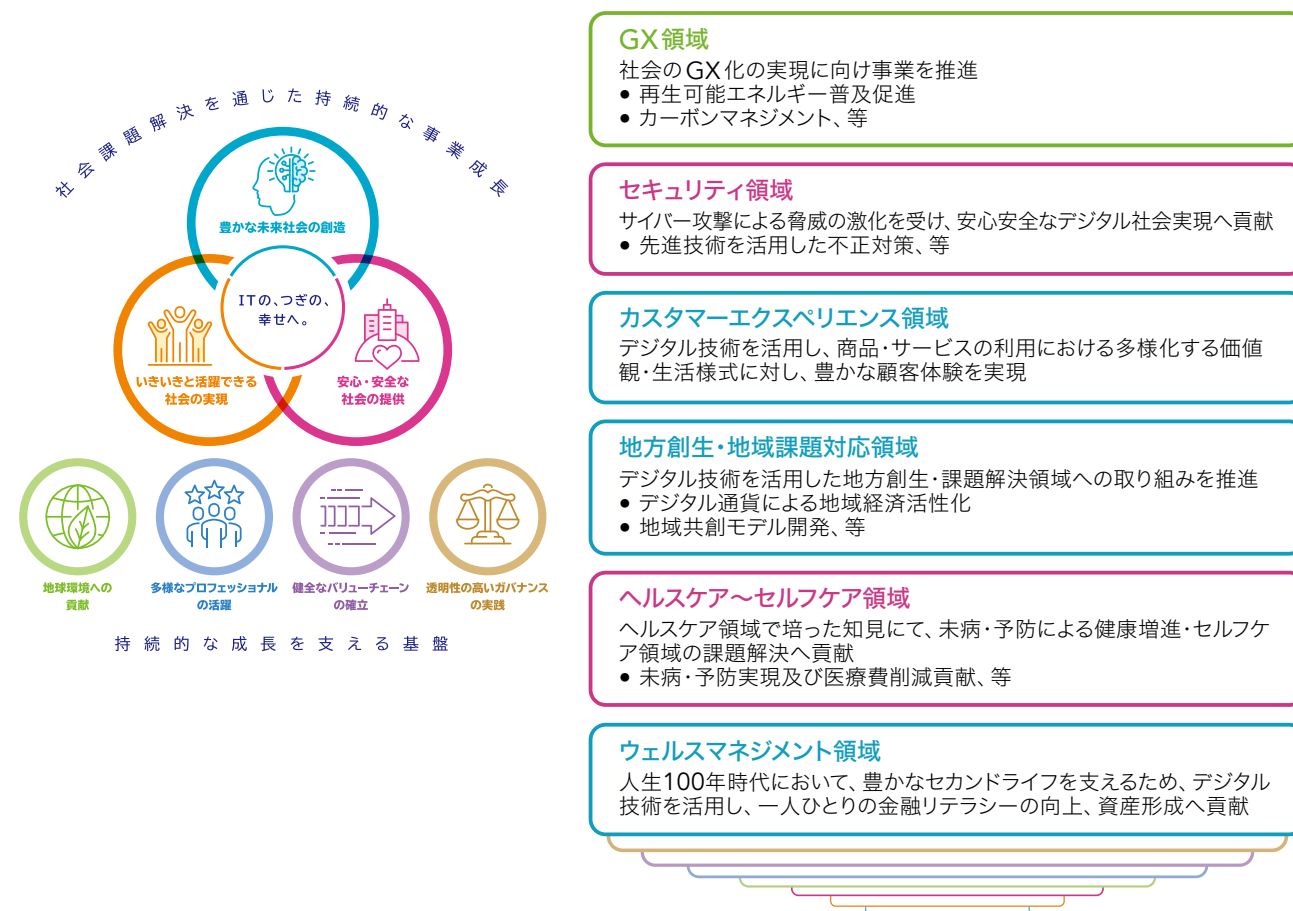
基本戦略 2 (続き)

売上規模の推移(イメージ)



基本戦略 3 社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出

基本戦略3では、コア事業の知見を活かし、従来とは非連続な『次世代デジタル事業』、社会への新たな価値創出をリードします。また、SCSKグループのマテリアリティを起点とした領域における継続的な事業の開拓・挑戦を行います。



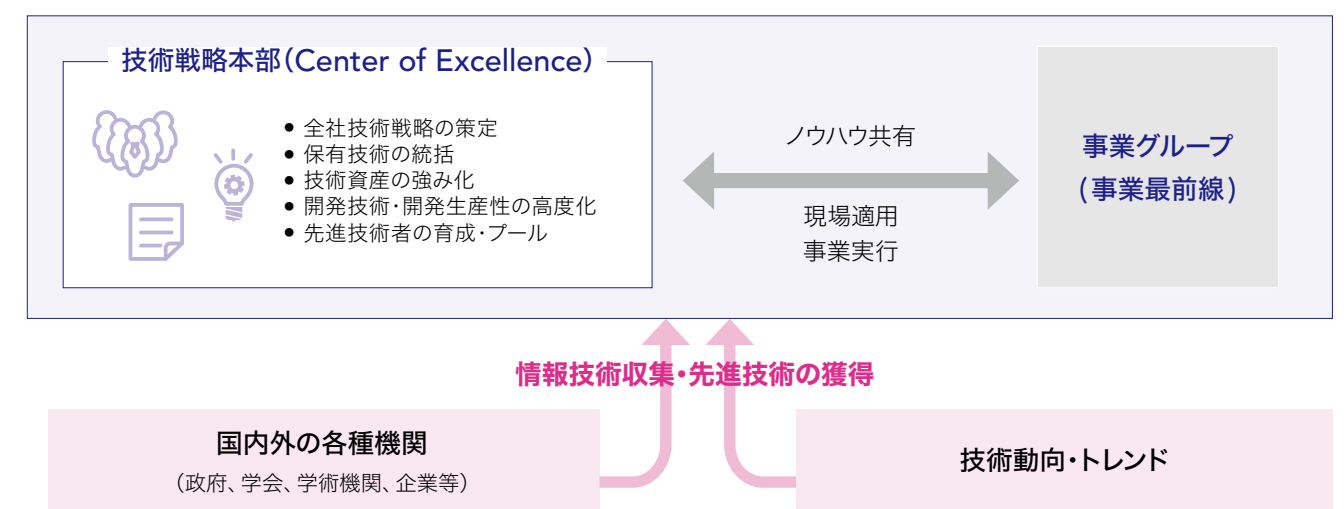
経営基盤強化

3つの基本戦略を推進する上で、土台となる経営基盤の強化として「技術ドリブン推進」「人材価値最大化」「共感経営の推進」の3つに取り組んでいきます。

■ 技術ドリブン推進

「先進技術」獲得による新たな価値創出・事業開拓、社会実装に向けた高度先進技術者の拡充を行うとともに、長年蓄積された業務ノウハウ・著作物等の知財化、全ての顧客フロントでの顧客課題解決に向けた活用促進による「知財価値」の向上、ファンド出資等を通じたベンチャー企業との協業等の「オープンイノベーション」の推進を一層強化します。

「先進技術」獲得による新たな価値創出・事業開拓



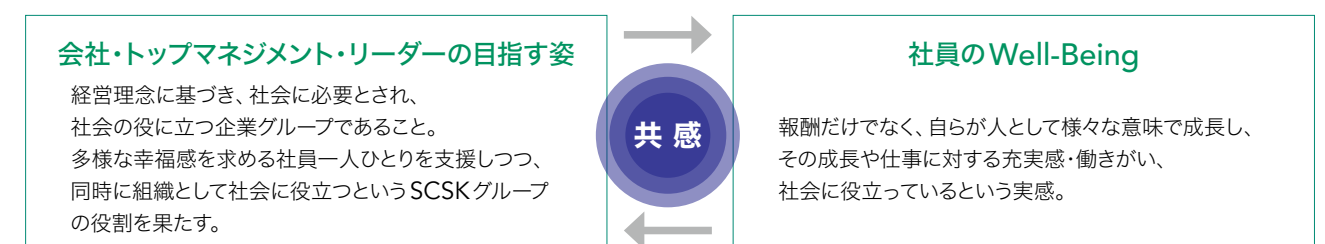
■ 人材価値最大化

中期経営計画(FY2023-FY2025)の方針である「社員の成長が会社の成長ドライバーと認識し、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化する」の実現のため、多様な人材が活躍できるよう、「ダイバーシティ&インクルージョン」の実践、「Well-Being」・「健康経営」の推進、「事業戦略と人材ポートフォリオ」の最適化、「処遇・報酬制度」等による基盤整備を行います。

■ 共感経営の推進

会社・トップマネジメント・リーダーと社員の双方が“共感”することで、一人ひとり、あるいは一企業では成し得ない、大きく・新たな価値を生む原動力となることを踏まえ、「共感経営」を推進します。

一人ひとりの成長・Well-Beingに“共感”



経営理念、事業ビジョン、組織の存在意義、目指す姿に“共感”

価値創造ストーリー 財務担当役員メッセージ



執行役員 常務
財務・経理・IR分掌役員

岡 恭彦

——2023年3月期の業績の振り返りをお願いします。

2023年3月期は、例年にも増して下期偏重の決算となりました。デジタル化の加速に伴って顧客企業におけるITシステムの戦略的重要性が高まる中、システムの導入にあたっては、IT部門のみならず、経営企画部門や事業現場などの多様な関係者の参画がますます顕著となっています。そのため、システム開発の初期フェーズである要件定義においては長期化の傾向がみられ、実装フェーズに比べると、受注から売上への転換にも時間を要せざるを得ないと考えています。そうした中で2023年3月期は、第1四半期に大型開発案件の初期フェーズが集中したことや、事業投資に伴

う償却費用の増加や電力代高騰の影響を受けたことなどにより減益スタートとなりましたが、大型開発案件が本格的な実装フェーズへと進捗したことなどが起因となって増益へと転じ、通期では過去最高益を更新し、合併以来11期連続での増収・増益となりました。

一方で、期初の業績予想(売上高4,500億円、営業利益540億円)に対しては、売上高・営業利益共に未達となりました。売上高面では第1四半期の売上転換の遅れが想定以上だったこと、また営業利益面では、売上高が未達成となったことに加えて、人材強化に伴う採用関連費用の増加や、人件費の増加などが要因として挙げられますが、最も大きな要因は不採算案件の発生による直接的な損失と、これに伴う機会損失にあると考えています。

2023年3月期の業績(対前期比)

(単位:億円)	2022年3月期	2023年3月期	増減額	増減率
売上高	4,141	4,459	317	7.7%
売上総利益	1,081	1,176	94	8.8%
売上総利益率	26.1%	26.4%	0.3%	
販売管理費*	△606	△663	△56	9.4%
営業利益	475	513	38	8.0%
営業利益率	11.5%	11.5%	0.0%	
親会社の所有者に帰属する当期利益	334	373	38	11.4%

*その他の収益及び費用を含む

ITシステムの戦略的重要性の高まりにより、ITシステムはますます大型化・複雑化しています。従前より取り組んでいますSE+の強化やS-Cred+プラットフォームの活用に加えて、中期経営計画(FY2023-FY2025)(以下、新中計)の非財務指標にも定めた高度PM人材の育成など、プロジェクト管理をさらに強化し、お客様とのコミュニケーションを深めていくことで、不採算案件の発生を抑制し、ひいては収益性の向上につなげていきたいと考えています。

📖 P99 業績分析(2023年3月期)

——中期経営計画(FY2020-FY2022)(以下、前中計)の財務目標に対する評価をお願いします。

2021年3月期からスタートした前中計において、「事業革新」「DX事業化」「人財投資」の3つの基本戦略を掲げ、売上高5,000億円以上、営業利益率10.0～12.0%、ROE15%以上という目標に取り組んできました。

財務目標を振り返りますと、新型コロナウイルス感染症の影響によりオーガニック成長がやや鈍化したことに加え、M&Aによるインオーガニック成長の実現に至らなかったことなどから、売上高の面では目標値には届かず、それに伴い利益の絶対額が想定を下回ったこともあり、ROEは14.4%の結果となりました。一方で、収益性の面では、将来に向けた事業投資から派生するコストを吸収し、営業利益率11.5%という水準を達成することができた点は、既存事業領域での生産性向上が継続的に実現しているものと評価しています。

——前中計での事業投資についてもコメントをお願いします。

前中計の3年間で、「事業革新」「DX事業化」「人財投資」の各基本戦略に583億円の資金投下を実行しました。ものづくり革新プラットフォームS-Cred+の構築や、「Dr2GO」「TAMP/エフクリ」などのサービス開発・プラットフォーム事業の創出、人材の高度化・育成への投資など各施策は、おおむね計画線に沿って進捗したものと考えています。今後は前中計の取り組みの成果を新中計へとつなぐことで、しっかりと業績に結び付けていきたいと考えています。

——新中計では、どのような投資を予定していますか。その投資が必要となる背景も教えてください。

グランドデザイン2030で掲げる「総合的企業価値の飛躍的な向上」を実現するためには、事業ポートフォリオを抜本的に変えていく必要があると考えています。そのため、新中計の3つの基本戦略の推進を通して事業ポートフォリオの変革に取り組んでいきます。基本戦略1「事業シフトを断行」では、収益性・成長性の観点から、全既存事業を対象に思い切った事業選別を断行し、成長力ある事業領域にリソースをシフトするとともに、高付加価値分野・高生産モデルへのシフトを進めることで、当社グループの抱える3つの固定化の課題を打破したいと考えています。また、基本戦略2「成長市場において、市場をリードする事業を推進」では、成長を期する市場・技術領域の事業への、基本戦略1で生み出したリソースを含む、全社的なリソースの集中により、高成長を実現していく計画です。そして基本戦略3「社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出」では、社会のGX化の実現に向け事業やデジタル技術を活用した地方創生・課題解決領域などの、SCSKグループマテリアリティを起点とする従来とは非連続な『次世代デジタル事業』を、コア事業の知見を活かしながら創出していくことを目指します。

この戦略の実現に向けて、「M&A」「R&D・事業開発」「人財投資」の各分野に総額1,000億円規模の投資を行う予定です。「M&A」の分野では、2024年3月期に入りBPO事業強化のためのM&Aを実施しておりますし、今後も国内に限らずASEAN地域などの海外市場も視野に入れ、成長市場・技術領域における競争力強化に資するM&A案件に3年間で500億～700億円の資金を振り向けていく予定です。

「R&D・事業開発」の分野では、自社知財の開発・拡充に向けた研究・開発投資や先進技術研究目的の国内外ベンチャー投資・提携、経営基盤強化に向けた設備投資に200億～300億円の投資を予定しています。ここでは金融機関のDX支援・金融サービスプラットフォーム領域の共創を見据えた(株)MILIZE、ヘルスケア領域でのデータサービス創出を目指す(株)4DINとの業務提携などを既に発表していますが、このような提携を通じて当社グループのサービスがもつ付加価値を、一層高めていきたいと考えています。

価値創造ストーリー 財務担当役員メッセージ

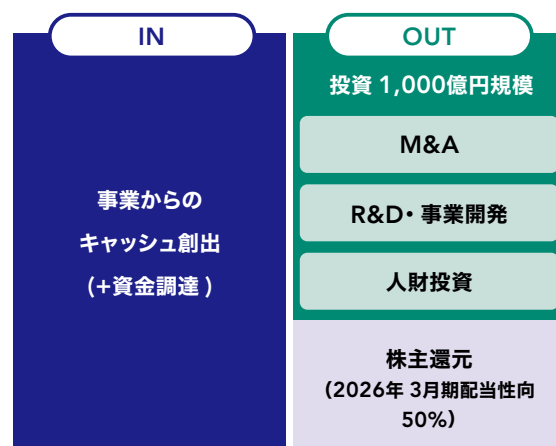
また「人財投資」では人材獲得競争の激化への対応や、先進技術者・コンサル人材の育成・採用に100億～200億円を投じる考えです。

これらの投資により、新中計を着実に実行し、2030年に向けたSCSKグループの事業成長を一段と加速させていきたいと考えています。

——投資に必要な資金をどのように調達しますか。

新中計の推進にあたり、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ています。

キャッシュ・アロケーション



一方で、M&Aなどの投資進捗によっては、資金調達が必要になることも想定しています。その際は、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、現在の財務体質については、2023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317億円でDEレシオは0.12倍、親会社所有者帰属持分比率は62.4%と、堅固な財務基盤を構築しています。当社グループの継続的な事業成長と、それに伴う安定した財務基盤への評価もあり、信用格付は、「A+」を取得*1しています。

*1 (株)日本格付研究所による長期発行体格付

——株主還元や、資本コストについてどのような考えか教えてください。

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。新中計期間においては、株主還元の一層の強化を図るべく2026年3月期における配当性向を業績拡大に応じ50%へ高めるとともに、従前からの経営指標であるROEについては、14.0%の達成を目指してまいります。

2023年3月期の期末配当金については、1株当たり26円とし、中間配当26円と合わせ、年間配当金は1株につき52円(配当性向43.5%)となりました。また、2024年3月期の

予想配当については、年間の普通配当を1株当たり4円増額の56円(中間配当28円、期末配当28円、配当性向46.0%)としており、12年連続となる増配を予定しています。

自己株式の取得に関しては株価の動向等を勘案しつつ継続的な検討を行っていきますが、株式流動比率の課題などもあり、現時点では配当を中心とする株主還元を強化していきたいと考えています。

——新中計初年度となる2024年3月期の業績予想*3を教えてください。

2024年3月期は、世界的な金融引き締めが続く中での海外景気の下振れが日本経済を下押しするリスクはありますが、ITサービス市場においては幅広い業種にわたり、事業の拡大や競争力強化を目的としたIT投資への意欲は強く、顧客企業におけるIT投資の拡大基調は続く想定しています。

当社グループとしては、特定顧客におけるハードウェアの大型投資が一巡する反動はありつつも、製造業や流通業を中心に戦略的事業投資は堅調であり、基幹システム構築案件が継続して活況な状況であることなど、旺盛な引き合い状況を背景に売上高は5.4%増の4,700億円を目指していきます。

また利益面では、IT人材獲得競争の激化や物価高騰を踏まえた従業員の報酬水準の引上げ(2023年7月実施済)

という押し下げ要因はありますが、大型開発案件の本格化などによる増収効果、取引価格の適正化に向けた取り組みや、プロジェクト品質・生産性のさらなる改善などによりリカバリーし、営業利益は5.1%増の540億円、営業利益率は11.5%、親会社の所有者に帰属する当期利益は1.9%増となる380億円を見込んでいます。

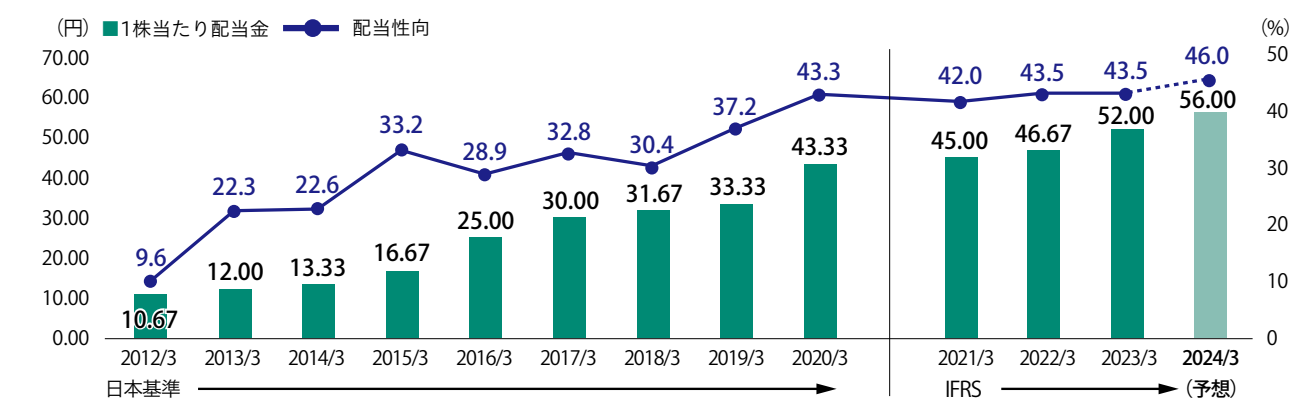
成長に向けた将来への事業投資は継続しつつ、事業基盤やデジタル化支援の強化など、顧客企業のIT投資需要への対応を継続・強化していくことで、成長の加速を図っていきます。

*3 2023年4月28日発表時点

——最後に、株主・投資家の皆様へメッセージをお願いします。

株主・投資家の皆様との対話を通じて、私たちの戦略をお伝えし、その対話の中で頂いたご期待や評価といったフィードバックを社内に還元し、経営に反映させていく。そうした社外と社内を結ぶ結節点としての役割が私の大切なミッションであると考えています。新中計で掲げた基本戦略や経営指標、またESGの取り組みに関する進捗などをより分かりやすくご理解いただけるよう、適時・適切な情報開示に努めていきます。今後とも変わらぬご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

1株当たり配当金／配当性向*2



*2 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



価値創造ストーリー SCSKのビジネス(At a Glance)

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、ビジネスに必要なITサービスからBPOに至るまで、フルラインアップで提供しています。お客様や社会への新たな価値の創出と、SCSKグループの持続的な事業成長を実現するため、中期経営計画に掲げた既存領域

における事業シフトに全社一丸となって取り組むとともに、各事業グループ・グループ会社がもつ強みを活かして成長市場をリードする事業や次世代デジタル事業づくりを推進しています。

BPO (Business Process Outsourcing)

お客様の業務の一部を一括して委託いただき、長年培ったノウハウを活かし専門のスタッフがサポート。コンタクトセンターやECフルフィルメントサービスなどを提供します。

ITハード・ソフト販売

セキュリティ、ネットワーク、サーバー・ストレージ、ミドルウェア、CAD、解析・CAEなどプロダクトの販売、構築、サポートを提供します。

ITマネジメント

ITの安定稼働と継続性の実現に向け、オンプレミスからクラウドまで、さまざまなITシステムの保守運用と継続的改善を行うITサービスマネジメントを提供します。



コンサルティング

お客様の経営戦略に基づくIT戦略策定、業務領域ごとのIT企画の立案、IT戦略の実現までサポートします。

システム開発

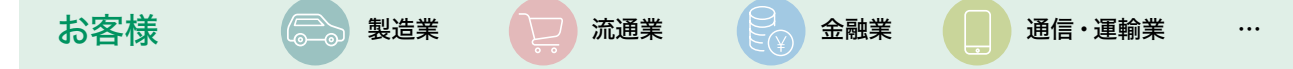
高品質が求められるSoR (System of Record) から迅速性が求められるSoE (System of Engagement) まで、幅広い開発ニーズに対応します。

検証サービス

長年培った経験、独自の検証理論、最新の技術を駆使し、客観的なテストケースに基づいたソフトウェアの評価・検証を行います。

ITインフラ構築

ITインフラ最適化に向けたアセスメントからITインフラの設計・構築および安定利用に向けた運用設計などを提供します。



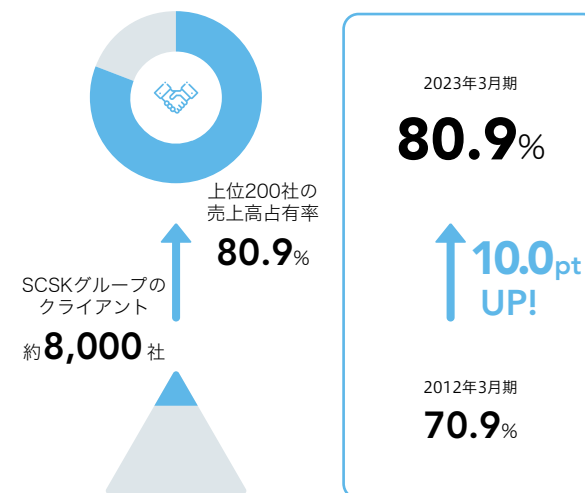
SCSKグループの優良な顧客基盤

SCSKグループは幅広い業界のITニーズに長年応え続ける中で、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。とりわけ大企業を中心とする売上高上位200社のお客様との取引が、2023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おり、各業界をリードする主要なお客様から任される領域・規模の拡大が持続的な成長の要因の1つとなっています。

加えて、さらなる成長を実現するために、中堅・中小企業には、ERPソリューション「ProActive」や生産管理ソリューション「atWill (パーティカル SaaS)」など自社サービスのラインアップの拡充を図ると共に、SCSK Minoriソリューションズ(株)を中心とした市場・お客様へのアプローチを強化しています。

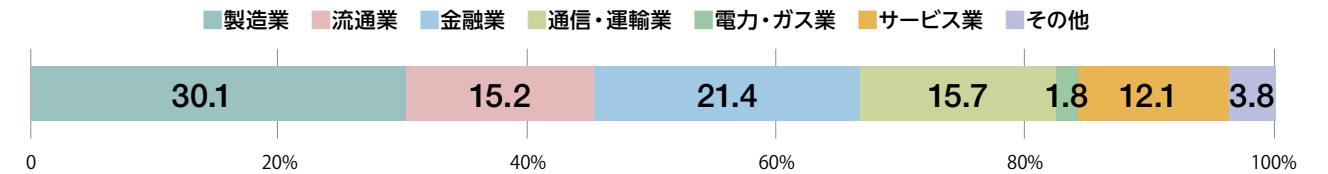
今後も長年にわたって積み重ねてきたお客様との信頼関係を活かし、共創を通じてお客様のビジネス変革を支援する戦略的ITパートナーとして、さらなる関係強化に努めていきます。

連結売上高に占める上位200社の売上高占有率

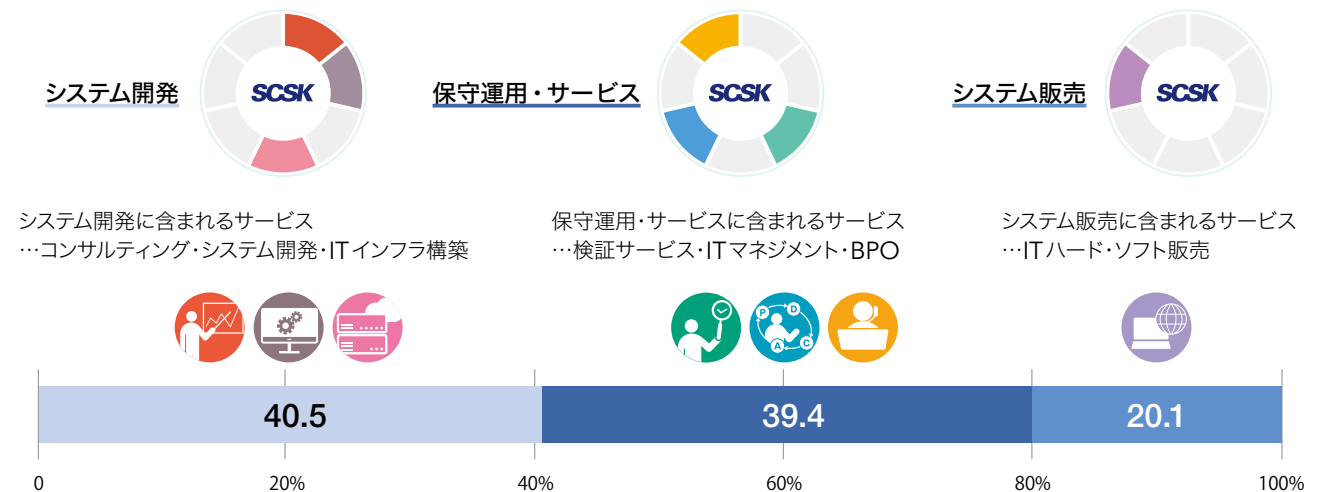


売上構成 (2023年3月期)

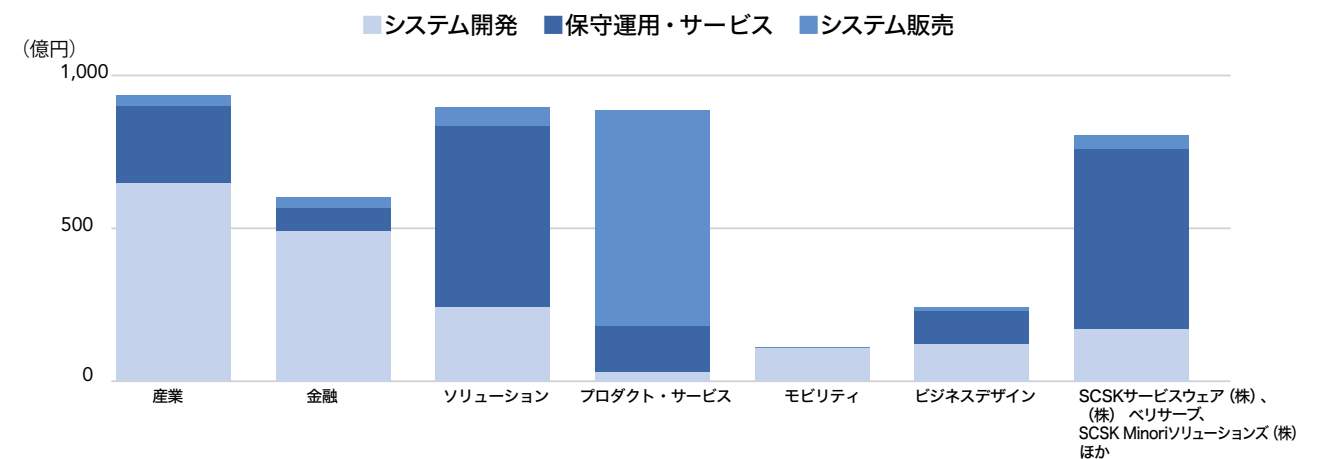
業種別



売上区分別



事業グループ別*



*2024年3月期の組織区分に組み替えた実績を掲載しています

価値創造ストーリー SCSKのビジネス

産業事業グループ

事業概要

製造・流通・通信・メディアなど金融業を除く幅広い業界に対して、コンサルティング、システム構築、保守・運用とワンストップでITサービスを提供しています。各業界での業務知識と高度で高品質なITサービスを通じて、お客様のデジタル化による事業価値向上に貢献し、さらには業界や社会へ新たな価値を提供する共創事業の創出にも取り組んでいます。



強み

- 年間1,000億円規模の事業を支える高度なITサービス、2,000名の高い専門性を持つ社員
- 顧客常駐型ITサービス拠点などを起点とした強固な顧客関係(130拠点)
- SAP/Salesforceなど、顧客事業の中核を担うソリューションへの対応力
- 豊富な導入経験を活用した生産管理やアフターサービスなど多岐に渡る業務テンプレート等に代表される独自のソリューション群の提供

中期経営計画に向けた戦略

業界・顧客の「今」と「未来」を牽引するITサービスを提供し、顧客・社会との共創による社会課題解決への貢献を目指します。

- 高付加価値ITサービスの提供に向けて、戦略事業領域にリソースを集中し、業界・顧客の事業に貢献します。
- ①モダナイゼーションサービス(製造業)
 - SAP、大手製造業への豊富な導入実績を軸に大手製造業のサプライチェーン業務変革を支援すると共に、中堅・中小製造業に向けた生産管理ソリューション「atWill(パーティカルSaaS)事業」を提供
- ②ターゲット業種の特性に合わせた専門性の高いCRM・販売管理ソリューション
- ③戦略的パートナーとしての顧客関係の構築と、共創に向けた取り組み
 - フルマネージドサービスの提供、お客様との社会課題解決に向けた取り組み



執行役員 常務
産業事業グループ長
宮川 正

金融事業グループ

事業概要

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・運用から知財を活かしたサービスまで幅広く提供しています。持続的成長に向け、行動様式の変化やデジタル化の進展により変化する金融機関のニーズに着実に応え、さらに高い市場価値をもたらすべく、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

- 多岐に渡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
- 「資産形成」「金融犯罪対策」等の社会課題を解決し、お客様の競争力向上に不可欠な知財・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

中期経営計画に向けた戦略

金融業界のお客様も含めた持続的成長に向けて「社会課題解決」「グローバル」「顧客共創」を重点テーマとした事業構造転換を加速させます。

- 金融業界を取り巻く環境は、社会のデジタルシフトや行動様式の変化、金融規制緩和により大きな変化の途上にあります。この変化を捉えたビジネスを拡大し、事業グループ全体のさらなる事業構造転換を進めます。
- 社会的要請の高まりに対応し、高度な専門的知見に基づき提供するAMLを始めとする金融犯罪対策やウェルスマネジメント分野等でのサービス事業の拡大、お客様の競争力強化を目的とした高付加価値領域へのシステム開発ビジネスのシフト、開発体制のセンター化や、保守モデルのサービス型転換による生産性向上等に取り組み、持続的成長を目指します。



執行役員 常務
金融事業グループ長
山本 香也

ソリューション事業グループ

事業概要

多様化するお客様・社会のニーズに応え、業種業態の垣根なく、ITインフラからアプリケーションレイヤーまで幅広く対応しています。当社独自の技術・知財と、クラウド事業者のサービスや最新テクノロジーを組み合わせた最適なITソリューションを提案・提供し、お客様の共創パートナーとして、ビジネス価値向上や社会課題の解決に貢献します。



強み

- IT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
- 30年に渡り、6,600社超の導入実績を誇る超寿命ERP「ProActive」
- 大手クラウド事業者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
- 住友商事グループの基幹システムを含むアプリケーションからITインフラまでのIT支援で培われた豊富な実績と知見

中期経営計画に向けた戦略

3つの事業シフトによって、お客様と社会に新たな価値をもたらすITソリューションを提供します。

- 不確実性の高い時代において、お客様と社会へ価値を提供し続けるために、3つの事業シフトを行います。一つ目は、成長が見込まれるクラウド市場で、aPaaSとしてのSalesforceを含むクラウドネイティブ開発や、AWS、Azure、Google Cloudを軸にマルチクラウド対応に注力し、ケイパビリティを拡大します。二つ目は、お客様のデータドリブン経営を実現するERP「ProActive」に代表されるような、高付加価値ソリューションを幅広く提供します。三つ目は、当グループの人的資源をリスキル、アップスキルすることで、より高度な専門性を持った人材を育成し、注力すべき事業へシフトします。



執行役員 常務
ソリューション事業グループ長
高野 健

価値創造ストーリー SCSKのビジネス

プロダクト・サービス事業グループ

事業概要

セキュリティ、ネットワーク、サーバー・ストレージ、アプリケーションソフトウェア、CAD/CAE/PLM*の各領域を軸に、プロダクトの販売・構築・サポートサービスを提供しています。企業のDX推進を支えるプロダクト・サービスを拡充し、豊富なプロダクトラインアップ、高度な技術力、経験に基づくコーディネートを通じてお客様の課題解決に取り組み、顧客満足度の向上を目指します。



強み

- 全世界から優れたプロダクトを探索し販売展開を行うプロダクト販売事業のプロフェッショナル
- 最新テクノロジーを搭載したプロダクトにSCSKならではのサービスを付加して提供
- 豊富なプロダクトラインアップに対する高度な技術を保有したエンジニア
- お客様、メーカー、販売店各社との長年に渡る深く強固な関係性

中期経営計画に向けた戦略

成長市場に対して、プロダクト・サービス事業のエコシステムを確立し共創ITを実現します。

IT インフラ市場におけるクラウド化の進行、ネットワークの信頼性、セキュリティの重要度の高まり、コンテナ技術への注目など、IT 環境は変化し続けています。この変化をチャンスと捉え、成長市場のターゲットとして、セキュリティ、ネットワーク、コンテナ、ハイブリッドクラウド、データ利活用、デジタルツイン、脱炭素を設定し、これらの領域において最新テクノロジーを搭載したプロダクトを高付加価値サービスとともに提供していきます。また、プロダクト・サービス事業を通じて、お客様とテクノロジーをつなぐエコシステムの中心となり、社会課題解決とお客様の価値創出に貢献し、SCSK の持続的成長を実現していきます。



執行役員 常務
プロダクト・サービス事業グループ長
小峰 正樹

モビリティ事業グループ

事業概要

ヒトと地球に優しい次世代のモビリティ社会を実現するサービスと製品を提供します。自動車の安心・安全機能や電動化機能開発へのエンジニアリング支援サービス、ソフトウェア製品提供をはじめ、次世代モビリティ開発を支援するサービスを提供しています。またクルマ作りの知見と先進 IT 技術を活かし、物流、金融など業界別の社会課題解決を目指すモビリティサービスを提供しています。



強み

- 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則った車載システム開発体制
- In-Car知見を活かしたOut-Carサービス提供
- モビリティ技術者を継続創出する育成基盤(ソフトウェア開発専門子会社設立など)

中期経営計画に向けた戦略

SDM時代をリードする共創型モビリティサービサーへ。モビリティ×ITの知見を活かし、ヒトと地球に優しいモビリティ社会に貢献します。

モビリティは、ソフトウェアを価値の根源とする "SDM"(Software Defined Mobility)へと進化。一方でヒト・モノの移動から新たな価値を産む "モビリティサービス" が重要性を増しています。当グループは「SDM 時代をリードする共創型モビリティサービサー」を目指し、2つの戦略を進めます。

- ①ソフトウェア主導型サプライヤー:QINeS-BSWの実績をベースに、SDM時代のモビリティ開発を支えるソフトウェア製品の開発販売と高度支援サービスを提供
- ②モビリティサービサー:In-Car知見と先進IT技術を軸に、ヒト・モノの移動データから次世代モビリティサービスおよび基盤を提供



執行役員 常務
モビリティ事業グループ長
渡辺 孝治

ビジネスデザイングループ

事業概要

次世代デジタル事業づくりに向け、海外 6 拠点のグローバルネットワーク、住友商事や戦略的パートナーとの連携を強化し、社会に貢献する新たな事業ポートフォリオの構築を目指します。ヘルスケア領域、カスタマーエクスペリエンス領域に加え、脱炭素社会の実現を目指して、グリーントランスフォーメーション領域に関する事業創出ならびに高度化にも注力します。



強み

- 国内外で多数の事業を展開する住友商事グループを含む戦略パートナーとの強固な関係
- 業界知見者・有力企業とのネットワーク・構築力
- ヘルスケア業界の業務課題解決ノウハウ
- 顧客接点を高度化し、お客様の売上向上を実現する伴走サービス
- 脱炭素社会の実現につながるエネルギー事業関連のノウハウ

中期経営計画に向けた戦略

最適な経営資源配分、事業開発力強化を図り、社会と共に社会課題の解決に貢献し、「持続的発展」を目指します。

DXによる社会変革が進展している中、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、最適な経営資源配分、事業開発力強化を図りながら、以下の点に注力します。

- ①医療従事者の働き方改革、地域医療の効率化の実現、新規ヘルスケア事業立上げ
- ②消費者向け事業者のEC等の売上向上を実現する伴走サービス拡大
- ③脱炭素社会の実現に向けたカーボンマネジメント、エネルギーマネジメント事業立上げ
- ④海外事業の拡大ならびにインオーガニック成長の実現
- ⑤地域との共創を通じた地域課題解決に資する新たな事業立上げ



執行役員 専務
ビジネスデザイングループ長
上田 哲也

*PLM(Product Lifecycle Management)・・・製品開発の一元管理を行いコストの効率化、製品品質の向上、意思決定の迅速化を図る手法

価値創造ストーリー SCSKのビジネス

SCSKサービスウェア株式会社

事業概要

新たな事業価値を社会に向けて提供し続ける企業「ビジネスサービスプラットフォーム」を目指して、「業務ナレッジ」×「IT」×「人材」を有機的に連携し、お客様の事業や現場の課題に即した最適解となる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、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

中期経営計画に向けた戦略

市場の変化に合わせてITを活用し、ビジネスプロセスを変革するビジネスプロセスモダナイゼーションを推進します。

スマートデバイスの進化やコロナ禍による行動様式の変化により、消費者はWebやアプリ、チャットなどを通じて積極的に情報を取得するようになりました。多様な価値観やコミュニケーションが発達した社会は、ビジネスモデルの変革、AIやRPAを活用した効率化、デジタルデータの収集と活用を企業に求めています。当社はマーケットのニーズに合わせてITを活用し、ビジネスプロセスを変革することで新たな価値を生み出すビジネスプロセスモダナイゼーションを推進します。ビジネスプロセス構築力とIT活用力を有する人材を育成し、企業の変革やDX推進を実現するサービスを提供していきます。



代表取締役社長
渡辺 篤史

株式会社ベリサーブ

事業概要

デジタル化社会が進みソフトウェアシステムが高度化・複雑化していく中、日常の当たり前を構築し維持管理していくことは非常に難しくなっています。そのソフトウェアシステムを開発するプロジェクトの一番の課題である“品質”に着目し、その課題を解決するための専門的な技術やツールを用いて、品質向上のあらゆる支援を行うことで、デジタル化社会を推進しています。



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 (Quality Assurance) スペシャリスト集団

中期経営計画に向けた戦略

世の中にあるあらゆる製品やサービスに安心・安全・快適を実装し、お客様のビジネスの加速を支援していきます。

市場環境は急速なデジタル化と技術の進歩により大きな変革期にあります。企業や政府は積極的なDX化などのデジタル化を推進し、人工知能などの新たな技術を取り入れた製品やサービスを提供しています。今後ますますシステムが高度化・複雑化していく中、自動運転を含むモビリティ分野、サイバーセキュリティ分野、効率的かつ柔軟性が必要な業務システム分野に注力します。また、人工知能などの最新技術を活用したツール開発を進め、ツールを活用した新たなサービスモデルに変革することで、ソフトウェア開発全体の高生産性を実現し、お客様のビジネスを加速させることを目指します。



代表取締役社長
新堀 義之

SCSK Minoriソリューションズ株式会社

事業概要

SCSKグループにおいて中堅企業マーケット開拓を担っています。お客様の事業成長を促す「アプリケーション開発」「マルチクラウド基盤」「Microsoftテクノロジー」をコアバリュー技術として、業務アプリ導入・データ利活用技術による「ビジネス実行支援」、クラウド基盤の構築・運用管理サポートによる「ITトータル支援」サービスを提供しています。



強み

- 中堅企業向けERPソリューション (ProActive、SAP ByDesign)
- BPM*環境構築 (intra-mart、自社製品 Smart Workflow)
- データ活用ソリューション (SAS、SQL)
- Microsoftテクノロジーを用いたモダンワークプレイスの実現 (PlayBackMail他)
- CAEサービス
- クラウド基盤構築・運用サービス

中期経営計画に向けた戦略

「成長市場/社会課題対応」「高付加価値化」「高生産性モデル化」の3つの軸で中堅企業マーケットを中心に市場開拓を図ります。

- ① 成長市場/社会課題対応: 業務効率化や情報高度利用を実現するERP、ワークフロー、データ分析等のソリューション提供により、年率二桁以上の売上高成長を目指します。
- ② 高付加価値化: ICT基盤分野ではクラウド技術、Microsoft技術を活用し、基盤構築・運用事業や自社製品・サービスの高付加価値化を進め、収益性のさらなる向上を目指します。
- ③ 高生産性モデル化: SIビジネスは、SE*活用、“分室”革新、ローコード開発、プロジェクト管理強化、パートナー施策により品質・生産性の向上を進め、安定収益基盤として一層の拡大を図ります。



代表取締役社長
森下 祐治

*BPM(Business Process Mangement)…ビジネスプロセスをモデル化、分析し、改善・最適化する業務管理手法



価値創造を支える基盤

Contents

* 2023年3月期の実績

Environment
Social
Governance



地球環境への貢献  P59

自然資本



温室効果ガス排出量削減
(Scope1+2)
約22%*
(2020年3月期を基準とした割合)



消費電力に占める
再生可能エネルギー比率
37.5%*



TNFDフォーラム
に参画
(TNFD: 自然関連財務情報開示タスクフォース)



多様なプロフェッショナルの活躍*  P69

人的資本



人的資本
リーダーズ2022を受賞



2023年
「社員のキャリア形成
に熱心な会社」
ランキングで首位獲得



代表幹事会社の1社として
健康経営
アライアンスに参画



健全なバリューチェーンの確立*  P79

社会関係資本



委託取引規模
24.4%増
(対2020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 **70.9%**
平均月間
残業時間 **15時間38分**
(過去5カ年平均値)



Coreパートナー
カンファレンス
10年連続開催



透明性の高いガバナンスの実践  P81



取締役会における
独立社外取締役比率
50%



同女性比率
25%
(2023年3月期比+1名)



内部通報および
労務相談件数を開示

Chapter Summary

SCSKグループは持続的な成長を目指すために、ESGに関連する取り組みを通じて「価値創造を支える基盤」を強化しています。ここでは、ESGに関連する4つのマテリアリティごとに、取り組みの詳細をご紹介します。

価値創造を支える基盤 | 地球環境への貢献



地球環境への貢献

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標と削減に向けた取り組み

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*1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捉え、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

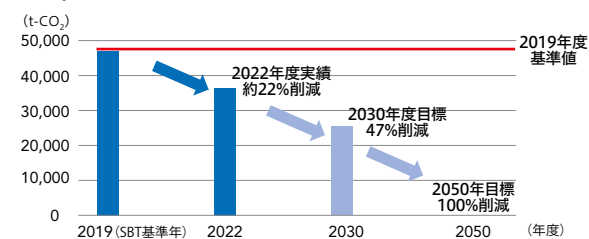
Scope1+2*2	2030 年度までに 2019 年度比で 47% 削減（1.5℃目標） 2050 年までに排出量を 100% 削減
Scope3*3	2030年度までに2019年度比で28%削減

*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（データセンター）

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、照明のLED化や設備機器の運転の適正化などエネルギーの効率的な利用を進め、消費電力の低減に向けた取り組みを継続的に進めています。これらの取り組みにより、年間約137t-CO₂を削減しました。

Scope1+2排出量



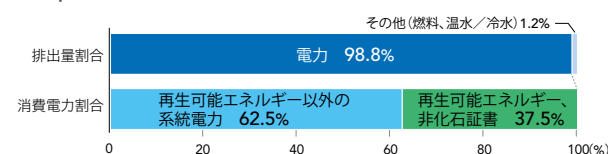
再生可能エネルギーの活用

SCSKグループでは再生可能エネルギーや非化石証書の活用により、温室効果ガス排出量の低減を進めています。

2022年度は、これらの活用により温室効果ガス排出量を約27,966t-CO₂削減しました。その結果、同年度における再生可能エネルギー比率は37.5%となりました。

Scope1、2の主な排出源は、電力の使用によるものです。排出削減に向けて、排出状況の分析を進めるとともに、削減施策の継続的な検討と着実な実行を進めてまいります。

Scope1+2排出状況 (2022年度)



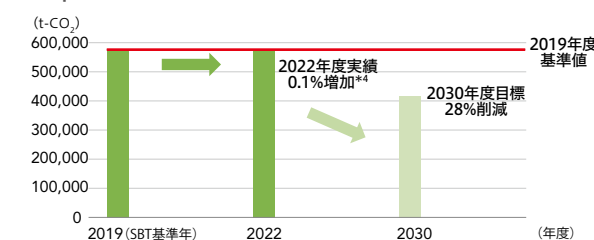
Scope3の削減に向けた主な取り組み

SCSKグループのScope3の主な排出はカテゴリ1とカテゴリ11によるものです。カテゴリ1については、物品販売とパートナー企業への業務委託が主な排出源となっています。業務委託に関しては、Scope3全体では排出量の25.4%に相当しています。

SCSKグループではパートナー各社に対して、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。

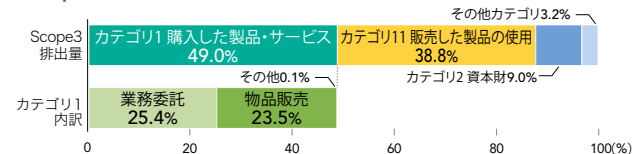
2022年度は、Coreパートナー各社に対して今後の削減施策についての意見交換や温室効果ガス排出量などのデータ提供をお願いするなど、ご理解をいただきながら具体的な取り組みを進めました。

Scope3排出量



*4 2022年度はビジネスの拡大による委託費・物品販売の増加および、netXDC千葉第3センター開設に伴う設備投資額の増加により排出量が増加

Scope3カテゴリ別排出状況 (2022年度)



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。各組織単位では環境マネジメントシステムを活用し、環境への影響を改善する取り組み施策を推進しています。また、役職員向けに環境に関する研修を実施しています。

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、削減目標を設定し削減に向けた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年度は在宅勤務やオンライン会議の習慣化による勤務状況の変化に加え、各オフィスの複合機削減によるペーパーレス化推進により、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)	2022年度目標*5	2022年度実績
事務用紙購入量	28%以上削減	85.0%削減*6
一般廃棄物排出量	7%以上削減	47.3%削減

*5 2015年基準

*6 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グループでは、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・ロスを最小化しています。また、省エネルギー化による環境配慮型のデータセンター(netXDC千葉第3センター)では、IT機器の冷却に周囲の空気に熱を放出する空冷フリークーリングチラーを採用することで常に水の蒸発によって熱を放出する水冷ターボ冷凍機に比べ、年間約30万トンの水資源節約に貢献しています。

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グループの環境に対する取り組みへの理解を深めています。

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、KPMG あずさサステナビリティ(株)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。

「保証報告書」はSCSKのWebサイトに掲載しています。
https://www.scsk.jp/corp/csr/pdf/assurance_statement_2022.pdf



生物多様性への取り組み

SCSKグループでは、生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮し、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルや水資源の効率的利用、削減に向けて取り組んでいます。

SCSKは2023年8月に、自然関連財務情報開示タスクフォース*7(以下、TNFD)の理念に賛同し、TNFDフォーラムに参画しました。

TNFDフォーラムへの参画を通して、サプライチェーンを含む企業の自然資本および生物多様性に関するリスクや機会の適切な評価・開示枠組みの構築に寄与し、より一層生物多様性の保全に努めています。

*7 自然関連財務情報開示タスクフォース：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures。自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的な組織

価値創造を支える基盤 地球環境への貢献

TCFD 提言に基づく情報開示

ガバナンス

SCSKグループでは、代表取締役 執行役員 会長・代表取締役 執行役員 社長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、取り組むべき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、定期的に経営会議に報告し、経営会議で全社的な経営に係る観点からさらなる議論を行った後、サステナビリティ推進委員会より取締役会に報告し、取締役会で適切に監督される体制を整えています。

📄 P28 サステナビリティ経営の推進およびガバナンス体制

戦略

SCSKグループの温室効果ガス排出量の約8割を占め、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。

📄 P62 主要なインパクト項目に関する評価結果

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の検討を進め、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℃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

影響評価

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
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℃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

影響評価

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
売上	脱炭素型DCや社会環境変化を捉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℃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	対応策の観点	対応策例
4℃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 電力使用量の抑制	●夜間電力や新技術により安価に発電された電力の調達 ●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排熱を活用したまちづくりや他事業領域への展開
1.5℃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捉えた新サービスを創出

リスク管理

SCSKグループでは、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ています。サステナビリティに関するリスクについては、リスク所管部署とリスク統括部署が共同し、外部レポートや外部有識者の助言をもとにリスク項目を分析しています。

分析したリスク項目はリスク所管部署からサステナビリティ推進委員会に報告を行い、同委員会にてリスクの確認、特定を行っています。特定したリスク項目はリスク所管部署からリスク統括部署に報告を行い、リスクマネジメントに関する規定に則り、適切に管理されています。

📄 P91 リスクマネジメント体制

指標と目標

SCSKグループでは、温室効果ガス排出削減目標を定め、温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを進めています。

📄 P59 SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

価値創造を支える基盤 人事役員対談



執行役員 専務
人事・総務分掌役員

清水 康司

執行役員 人事・総務分掌役員補佐
D&I・Well-Being推進担当

河辺 恵理

「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けて、 未来市場で価値を創出できる人材を増やしていく

SCSKでは、2023年4月より「グランドデザイン2030」として描く「共創ITカンパニー」に向けて、中期経営計画(FY2023-FY2025) (以下、新中計)がスタートしています。「総合的企業価値」の飛躍的な向上に向けた新中計の取り組みを支えていく人的資本経営、Well-Being経営について、人事担当役員とD&I・Well-Being推進担当役員が語り合いました。

——SCSKは「働き方改革」や「健康経営」の先進企業として、社会的に評価されてきました。これまで進めてきた人材戦略と、現在のSCSKの「立ち位置」を教えてください。

清水 SCSKグループの最大の財産、かつ成長の原動力は“人”であり、人材育成をはじめ働きやすい職場環境の整備など、これまでさまざまな人材戦略に取り組んできました。

2021年3月期から3年間取り組んできた中期経営計画(FY2020-FY2022) (以下、前中計)では、共創ITカンパニーの実現に向けた最初のステップとして、事業革新・DX事業化・人材投資の3つの基本戦略を軸に、人材への積極的な投資を行いました。さまざまな取り組みの中でも、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・育成に注力しました。

また、社員一人ひとりが高い目標を掲げて意欲的に挑戦できる風土の醸成や、高い専門性を備えるプロフェッショナルとしてステップアップを続けられる環境整備を目指した複線型の新人事制度の導入、シニア人材を主力人材として位置付けたシニア正社員制度の導入にも取り組み、事業成長に必要な人材力の高度化・多様化・拡充を確実に進めることができました。

職場環境の整備においては、働き方改革や健康経営の先進企業として、人材の力を最大限発揮できる基盤をつくりあげ、9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。

河辺 私は、人事と現場の両方の立場から働き方改革、健康経営の取り組みに関わりましたが、社員の仕事に対する意識や働き方が大きく変わっていくことを実感しました。そして、働きやすい環境の下、高い業務品質と生産性を実現することができ、社員の高い定着率や安定的な人材の確保も実現できたと思います。

これは、SCSKグループの経営理念「夢ある未来を、共に創る」における「人を大切にします。」という約束の下、社員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す人材育成と働きやすい職場環境の整備に早くから取り組んできた成果であり、当社の人的資本の基盤と言えるでしょう。

働き方改革・健康経営を推進していく中で、トップと社員が一丸となって企業風土を変革できたという経験を得られたことは、今後の事業成長においても非常に意味があると同時に、大きな財産となっています。

——新中計では経営基盤強化策の1つとして、「人材価値最大化」が挙げられています。既に社会的にも評価されているSCSKが、次のステージへ向けてどのような施策を実行していくのでしょうか。

清水 新中計では、お客様や社会と共に、さまざまな社会課題にビジネス機会を見出し、社会に必要とされる経済価値と社会価値の創出を実現することに加え、人的資本価値を高めていくことで総合的企業価値の飛躍的な向上を果たすことを基本方針としています。

従来から積極的に行ってきた人材投資に加え、「事業戦略と人材ポートフォリオ」、「処遇・報酬制度」、「Well-Being経営」、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」の4つの重点施策を中心に、取り組みを進めます。

人的資本価値を高めていくためには、事業戦略と人材戦略、そして社員一人ひとりの能力発揮と成長意欲の連動が不可欠です。新中計、さらにはグランドデザイン2030の実現に向けて、事業戦略に対応したあるべき人材ポートフォリオを描き、継続的にブラッシュアップしていくことで、事業戦略と人材戦略が連動した人材マネジメントを実現していきます。

また、高度デジタル人材育成に対応したキャリアフレームの見直しとあわせて、人材価値・成長貢献重視の処遇・報酬制度の見直しにも取り組みます。

そして、前中計で策定した自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤であるiCDP (Integrated Career Development Plan)に基づき、さまざまな人事制度・施策の連動性を高めつつ個々人の自律性を重視することで、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮し成長意欲を高める人材戦略を実行していきます。

価値創造を支える基盤 人事役員対談

河辺 「Well-Being 経営」と「ダイバーシティ&インクルージョン」の2つについては、今期より専任組織を設置し、これまで取り組んできた働き方改革・健康経営をさらに進化させた「働きやすさ」と「働きがい」を兼ね備えた Well-Being 経営を実現していきます。

お客様への貢献や社会課題の解決などの価値創出を通して、社員一人ひとりが自身の成長ややりがいを感じられることこそが SCSKらしい働きがいであり、SCSKの Well-Being 経営の一つの理想形です。

また、もう一つの重要施策である D&I については、2012年にダイバーシティ推進の専任組織を設置して以来、女性をはじめ障がい者、シニアの活躍といった「属性の多様性 (Profile Diversity)」から取り組みを進めてきました。

特に女性活躍については、真に多様な人材が活躍できる組織風土を実現するために、2026年3月期までに部長級の女性の比率を12%以上、高度な専門性を持つ人材(当社専門性認定制度レベル5以上)を150名以上とする目標を掲げ、女性の育成とキャリア開発支援に注力します。

今後、さらに重要なのは意思決定の場での多様性を確保するとともに、「思考内容・能力の多様性 (Thought Diversity)」および「表明される意見・見

解の多様性 (Opinion Diversity)」をしっかりとビジネスで活かし価値創出につなげることだと考えています。

——社会的にも「人的資本経営」「Well-Being 経営」は注目度が高まり、これらのフレーズはよく耳にするようになりました。SCSKにおいてはどのように捉えられているのでしょうか。

清水 これまでお話ししてきたように、コアコンピタンスであるデジタル技術を活用してお客様や社会に必要とされる新しい価値創出を目指す当社にとって、最も重要な経営資源は“人”であり、人的資本経営は事業経営そのものです。

一方で、いくら人材への投資を行い優秀な人材を育成しても、その優秀な人材の能力やスキルを活かせるジョブアサインができなければ、企業としては無駄な投資となってしまいます。

新中計においては、市場ニーズから事業を選択するだけではなく、社員の能力を高められる成長性のある市場や事業領域の選択、社員の能力を最大限発揮できる収益性・生産性の高い事業分野や事業モデルへの変革を進めることが大きなポイントです。



その結果として、社員の働きがいを高めると共に、さらなる事業変革や価値創出につながるという好循環を生み出すことが、重要な鍵になると考えています。

河辺 新たな価値を社会に提供し続ける上では、心身共に良いコンディションを保ち、組織への高いエンゲージメントを維持していくことも重要となります。Well-Being 経営では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を、社員一人ひとりの幸福感、つまり Well-Being につなげていきたいと思います。

自分たちの仕事ができるようお客様や社会に貢献できているのかを、さまざまな形で実感できるように人事という立場から全組織・全社員を支援していきます。

——SCSKは2030年の目指す姿として「共創ITカンパニー」を掲げています。この実現に向けて、人事部門に求められることは何でしょうか。

清水 新中計には、2030年へ向けた試金石とも言える大きなチャレンジがあります。それは、人材の能力やスキルを最大限に活かす事業領域の開拓や、事業モデルへの変革を進めるということです。当社の人的資本経営をさらに一歩進めるものであり、企業文化の大きな転換を意味します。

その実現には経営トップが自ら会社の進むべき方向性や取り組みについて語り、マネジメント層や社員双方が深く共感することが必要であり、そのため、新中計の経営基盤強化において、共感経営の推進ということが掲げられています。

人事部門としては、事業戦略と人材戦略の連動を強め、求められる人材ポートフォリオの実現に向けた人材マネジメントを推進するとともに、組織としての力を発揮する共感経営を強く推進することで、グランドデザイン2030に掲げる共創ITカンパニーの実現を確実なものにするべく取り組んでいきます。

河辺 共創ITカンパニーを目指すSCSKグループにとって、社会のサステナビリティを常に意識することは非常に重要です。

未来に向けて我々が何をすべきかという課題設定を、会社や組織だけでなく、社員一人ひとりが自ら考え、多様な社員同士が課題解決に向けて、共に協力して形にしていくことが企業としての持続性を高めることにもつながります。

磨き上げた人材同士がコミュニケーションを通して、想像もつかないような価値を生み出せる会社を創りあげていけるよう、人事として徹底的に取り組んでまいります。

人材戦略

基本的な考え方

SCSK グループでは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」を実現する上で“3つの約束”を宣言しており、その最初に「人を大切にします。」を掲げ、社員一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限活かすことを約束しています。

SCSK グループの最大の財産、かつ成長の原動力は“人”であり、社員一人ひとりの“働きがい”を軸に、コアコンピタンスであるデジタル技術を活用して、お客様や社会と共にさまざまな社会課題の解決に貢献し、社会が必要とする新しい価値を創出しながら、社会と共に持続的に発展することを目指しています。



事業戦略に即した人事制度・人材育成

事業戦略と人材戦略、そして社員一人ひとりの能力発揮と成長意欲の連動を通じ、人材価値を常に最大化することを目指します。自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤である「iCDP (Integrated Career Development Plan)」を策定し、人材価値最大化の基本サイクルとして採用・教育・配置・評価を総合的に展開することで、社員の能力や意欲を引き出し、新たな価値創出にチャレンジできる「変革と共感のリーダー」と「プロフェッショナル人材」の育成、一人ひとりが自律的に学ぶ文化「ラーニングカルチャー」の醸成に取り組んでいます。

社員の“働きがい”を高める Well-Being 経営

社員一人ひとりの自律的な成長と事業を通じた共創により、新たな価値創出を実現し、社員の“働きがい”の向上を目指します。また、社員が安心して最大限に能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに継続的に取り組むとともに、「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、社員一人ひとりの幸福感＝Well-Beingにつながる」という考えの下、Well-Being 経営の取り組みを進めていきます。

中期経営計画(FY2020-FY2022)「人財投資」

事業戦略に即した人事制度・人材育成

「多様なプロフェッショナルの活躍」
P.69

- ・事業戦略と人材ポートフォリオ
- ・変革と共感のリーダーシップ、プロフェッショナル人材
- ・自律的なキャリア開発

経営理念・経営方針をより反映した制度導入・改定

- ・期待・役割に応じた育成と処遇を実現する複線型人事制度の導入
- ・高度専門人材の獲得と育成を目指すADV職掌の新設
- ・65歳完全雇用を実現するシニア正社員制度の改定
- ・65歳超の継続雇用を可能とするシニアエキスパート社員制度の導入

事業戦略に対応したRe-Skilling & Up-Skilling

- ・「事業革新」に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育成
- ・組織開発プログラムの全社導入によるリーダーシップ開発

自律的なキャリア開発

- ・自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤の策定
- ・若手キャリア開発プログラムの始動
- ・自己研鑽施策「コソ活」の推進・支援によるラーニングカルチャーの醸成

中期経営計画(FY2023-FY2025)「人材価値最大化」



能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」



能力・スキルを高める、活かす「事業戦略と人材ポートフォリオ」

指標と目標	コンサルティング機能拡充・事業開発強化	デジタル先進技術者育成	質の高いプロジェクト遂行
	コンサル・ビジネスデザイン人材 500名以上 (2023年3月期265名)	先進技術者育成研修修了者 3,000名以上 (2023年3月期1,150名)	高度PM人材 250名以上 (2023年3月期166名)
	全社教育・育成強化 グループIT 技術者 デジタルスキル標準教育修了者 10,000名(2023年3月期1,600名)		



価値創出につなげる「Well-Being 経営」



多様性を尊重し活かす「ダイバーシティ&インクルージョン」

指標と目標	働きやすさと働きがいの実感	心身の健康とパフォーマンス発揮	多様性と包摂の深化
	社員意識調査 エンゲージメント 90%以上*1	社員意識調査・健康アンケート パフォーマンス発揮度 90%以上*2	部長級の女性数 3倍以上

総合的企業価値の飛躍的な向上
(経済価値・社会価値・人的資本価値)

グランド
デザイン
2030

共創ーTカンパニー

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

価値創造を支える基盤 多様なプロフェッショナルの活躍



多様なプロフェッショナルの活躍

事業戦略と人材ポートフォリオ

グランドデザイン2030に掲げる「共創ITカンパニー」の実現に向けて“総合的企業価値”の飛躍的な向上を促進するため、事業の成長と社員一人ひとりの成長を通じて人材価値を常に最大化することを人材育成の基本方針としています。今後は、ビジネスの環境変化に応じた事業戦略と連動する人材ポートフォリオと人材育成計画を策定し、社員の能力やスキルを高めていきます。社員の意欲や能力を最大限発揮できる事業の構造改革を同時に進めることで、新たな価値創出にチャレンジできる多様なプロフェッショナル人材の育成と活躍を推進していきます。そのため、これまで以上に事業戦略と人材ポートフォリオを動的に連携し、事業戦略の達成を目指していくための安定的な人材確保、高度デジタル人材への育成、社員の能力とスキルを適切に評価し成果に報いる制度の見直しに取り組んでいます。

■ SCSKの人材価値最大化の基本サイクル

人材価値を高めるために、事業戦略と人材戦略、そして社員一人ひとりの能力発揮と成長意欲の連動が求められます。自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤として「iCDP (Integrated Career Development Plan)」を策定し、人材価値最大化の基本サイクルとして、右記の複数の制度・施策のつながりを重視しています。

また、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や変化への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月期から推進しています。「共創ITカンパニー」の実現に向けた長期的な取り組みとして、iCDPの施策(採用・教育・配置・評価)を総合的に展開していきます。

今後は、リアルタイムで組織および個人の能力とスキルを可視化する人的資本管理(HCM*)システムを活用し、人材価値最大化に向けた取り組みを加速させます。

専門性認定制度 図 P70

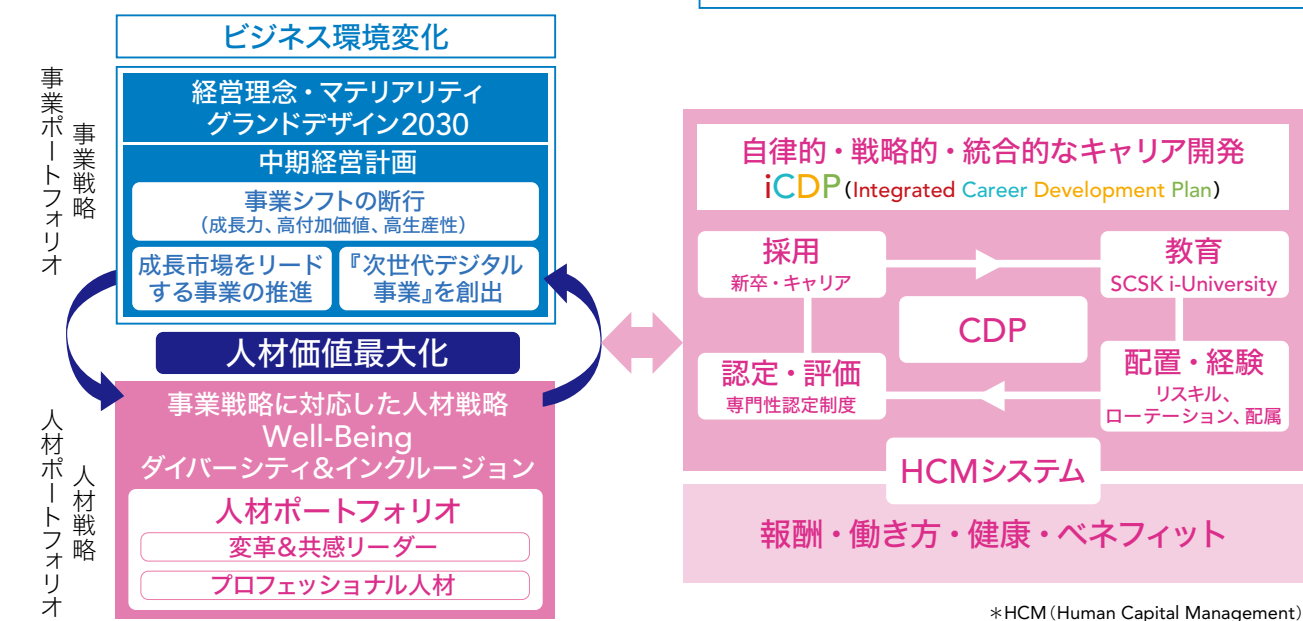
専門分野ごとの人材像を定義し到達レベルを評価・認定し人材を可視化する仕組み

SCSK i-University 図 P71

継続的な学びと成長の機会を提供する全社教育体系・制度

CDP制度 図 P72

社員一人ひとりの多様性や専門性を活かしながら活躍・成長し続けられるよう、キャリアプランを上司と共有し育成や配置につなげる仕組み



■ 人事制度 / 多様な人材の獲得と育成

年齢や経験年数にとらわれず実力を発揮する社員に大きな役割を与えること、また役割に見合った処遇を行うことで、社員の力を最大限に引き出すことを目的とし、キャリアパスごとの期待・役割に応じた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。多様な人材が自律的に能力開発に取り組み、チャレンジ志向と自律的成長志向を持つ人材が集う会社を目指していきます。

また、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。高度専門人材の育成・獲得を目的とした年収3,000万円超を実現可能とする職掌を設け、社内からの登用、社外からの採用、両面で高度専門人材の拡充に取り組んでいます。

新卒採用、キャリア採用の取り組みも強化し、事業の持続的成長に必要な多様な人材を安定的に確保していきます。

図 P104 採用人数

■ 専門性認定制度 / 高度デジタル人材の育成

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共に、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等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、2022年12月に経済産業省・IPAよりリリースされた「デジタルスキル標準」を活用し、デジタル人材の可視化を進め、ビジネスイノベーション人材やマルチスキルを備えたエンジニア、セキュリティ／AI／データサイエンス人材など、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(6)	部門認定 (上司承認)	全社認定 (面談審査)
開発系	職種(7)		
運用系	職種(2)		
管理系	職種(1)		
若手キャリア 開発	スキルアップ分野 (5)	若手キャリア認定	

SCSKキャリアフレーム／職種内訳は、P109注釈参照

変革と共感のリーダーシップ、プロフェッショナル人材

社員一人ひとりの人材価値を最大化する上でリーダーが果たす役割は極めて重要となります。リーダーは社員一人ひとりがプロフェッショナル人材として能力を高められる事業を選択し、社員が有する能力を最大限に発揮し成長できる場や環境を用意する必要があります。また、リーダーとメンバーの双方が相手の立場に立って物事を考え対話することで、組織内に共感が生まれ、変革を推進する原動力になります。2021年3月期に全社的に導入した組織開発プログラムなどを通じて人的資本を最大限に活かすリーダーシップ開発を進めるとともに、事業戦略に対応する人材ポートフォリオのシフトに向けたプロフェッショナル人材の育成に取り組んでいます。

■ マネジメント人材の育成 / 中期経営計画の浸透・実行に向けた組織開発

事業戦略の遂行に合致する組織づくりの一環として、全社員を対象にサーベイを行い、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。組織開発を牽引する部長には中期経営計画の浸透・実行に向けた戦略構築力と組織変革

力を実践的に習得する教育プログラムを実施しています。また、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を行い、組織内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。

価値創造を支える基盤 多様なプロフェッショナルの活躍

■ プロフェッショナル人材の育成

高度デジタル人材の育成強化を目指し、2023年3月期より教育体系に「Re-Skilling」を新設し人材ポートフォリオの転換を図っています。幅広く新たな領域を学び基礎力向上につなげる「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」「ビジネスデザイナー」「フ

コンサルティング機能拡充・事業開発強化

市場をリードする事業推進、次世代デジタル事業創出に向けて、コンサル・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実施しています。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、新規事業開発を担う人材を強化・拡充していきます。

コンサル・ビジネスデザイン人材
実績値 265名 ▶ 目標値 500名以上

デジタル先進技術者育成

デジタル技術の急速な発展、お客様のデジタル変革に対応できる先進技術者の育成が重要となります。デジタルスキル標準のロールやスキル項目に対応し、より実践力を高められる研修プログラムを拡充することにより、クラウドやデジタル技術に関する専門的な能力を高めていきます。

先進技術者育成研修修了者
実績値 1,150名 ▶ 目標値 3,000名以上

■ 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。

社員一人ひとりの活躍が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5つのカテゴリで提供しており、2023年3月期のSCSK i-University研修参加者は25,362名(延べ参加者数)です。

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、提供するとともに、中期経営計画の事業戦略を担う以下4つの人材育成に注力していきます。

質の高いプロジェクト遂行

案件の規模が著しく拡大し、その内容も複雑化している傾向を受け、難易度の高いプロジェクトにおいても高い品質を維持しながらマネジメントできる高度PM人材の採用、育成を強化していきます。また、プロジェクト運営力を強化するコミュニティ活動を進めています。プロジェクト運営のポイントに関する知見の共有や人脈形成により、組織的なPM力向上につなげています。

高度PM人材
実績値 166名 ▶ 目標値 250名以上

高度デジタルスキル人材の全社教育・育成強化

社会やお客様のビジネス環境の変化は著しく、デジタル技術も急速に進化しています。デジタル技術を活用する能力を身につけ新たなビジネスモデルやサービスの創出を促進するため、グループ会社を含む全IT技術者を対象にデジタルスキル標準教育を進めています。

デジタルスキル標準教育修了者(グループ連結)
実績値 1,600名 ▶ 目標値 10,000名以上

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
		ビジネスデザイナー
	フルスタックエンジニア	
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	
コミュニケーション	●所管部署・職種別ワークショップ 等	
仕組み・インフラ	●オンライン受講(集合研修、eラーニング)	
	●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)	

自律的なキャリア開発支援

職業人生が長期化しビジネスの変化が極めて激しい中、自身のキャリアを積極的・継続的に開発していくことが求められており、キャリアの自律的なマネジメントはますます重要になっています。そのため、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。また、業務外の学びも含む自己研鑽の推進・支援を行うことで、社員一人ひとりが自律的に学ぶ文化「ラーニングカルチャー」の醸成を図っています。このような施策や制度により、長期的視野で社員一人ひとりのキャリア形成意識を高めるとともに、社員の持続的成長とそれによる事業貢献を促すことを目指しています。

■ CDP制度(Career Development Plan)

社員一人ひとりが自律的なキャリア開発に取り組むことに加え、組織においては事業戦略に沿った人材ポートフォリオを意識し、事業戦略の達成を目指すことも重要です。そのような背景の中、CDP制度では上司との面談を通じて社員一人ひとりが強み・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。将来ビジョンととも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。

自律的なキャリア開発を促す施策・制度

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て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、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。

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。

実年キャリア(シニア)

大量採用世代のシニア時代への備えとして従来53才で実施してきた実年キャリア研修の実施タイミングを見直し、58才以上の再雇用希望者およびシニア正社員を対象にプログラムを刷新しました。シニア社員として職場で活躍するイメージの確立と準備を促すプログラムの研修、外部のキャリアアドバイザーによるキャリア面談を希望者に実施予定です。

社内FA制度(キャリア・チャレンジ制度)

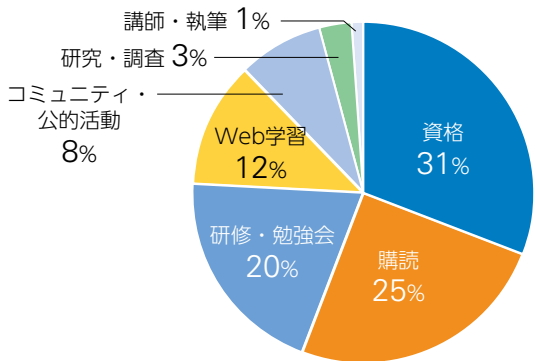
社員が自らの経歴やスキル、志望業務を登録し、希望する部署にアピールすることができます。希望部署からオファーを受けた社員は、交渉を経て希望部署との合意に達すれば異動が実現する制度で、個々のスキルアップやキャリア形成を支援しています。

■ 自己研鑽の推進・支援(コツ活) / 学び手当

「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。

業務外の学びも含む主体的な自己研鑽の推進として、全社員に月額5,000円の「学び手当」を支給するほか、自己研鑽の活動実績に応じて図書カードの配布や学びコンテンツの提供などの「学びインセンティブ」を支給しており、日々の自己研鑽活動を記録し振り返る行動の習慣化を促しています。

【コツ活】区分別申請比率



価値創造を支える基盤 多様なプロフェッショナルの活躍

Well-Being経営

SCSKは、社員一人ひとりの自律的な成長と、お客様や社会との共創による新たな価値創出を通じた社員の働きがいとパフォーマンスの向上を目指しています。そのために、社員が安心・安全に仕事ができる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んできました。これを礎に、新たな価値を社会に提供し続ける「Well-Being経営」を推進していきます。「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、社員一人ひとりの幸福感、Well-Beingにつながる」という考えの下、健康経営の継続的な実践と、組織への高いエンゲージメントを維持する取り組みを進めていきます。

Well-Being推進の専任組織設置

SCSKは、Well-Being経営をグループ全体で推進していくべく、新たに担当役員ならびに専任組織を設置しました。これまで取り組んできた働き方改革や健康経営によって築

いてきた人的資本の基盤のうえに、社員一人ひとりが働きがいを実感し、社会へ価値を創出し続けるWell-Being経営を実践していきます。

Well-Being経営の土台となる健康経営

SCSKグループにとって、事業の根幹を支える最も重要な財産は“人”であり、社員一人ひとりが心身共に健康であることが事業発展の礎である旨を「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、健康経営を人材価値最大化の重点施策として長年取り組んできました。

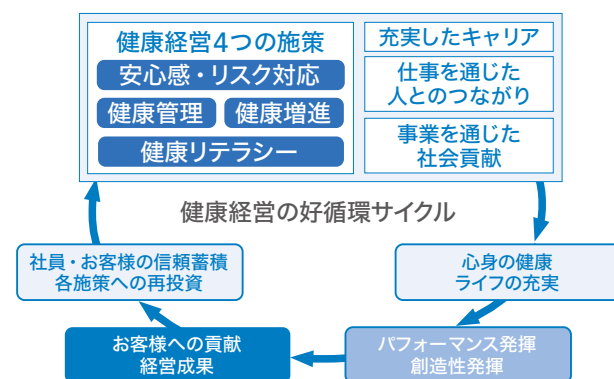
健康関連施策を企画・実施する「D&I・Well-Being推

進部」、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」がお互いに連携を図り、経営トップ自らが「健康経営推進最高責任者」に就くことで、長年の健康経営の取り組みを進化させたWell-Being経営を目指して取り組みを進めていきます。

健康経営の取り組み

SCSKの健康経営は「健康リテラシー」「健康増進」「健康管理」「安心感・リスク対応」の4つの施策を中心に、心身の健康だけでなく、やりがいやパフォーマンスの向上を目指し、社員の意識・行動変容に取り組んでいます。

健康経営の取り組みの成果が、社員の心身の健康を良い状態に保ち、仕事での高いパフォーマンスの発揮、社員一人ひとりの成長や充実感、働きがいが高まるWell-Being経営につながっていると考えています。



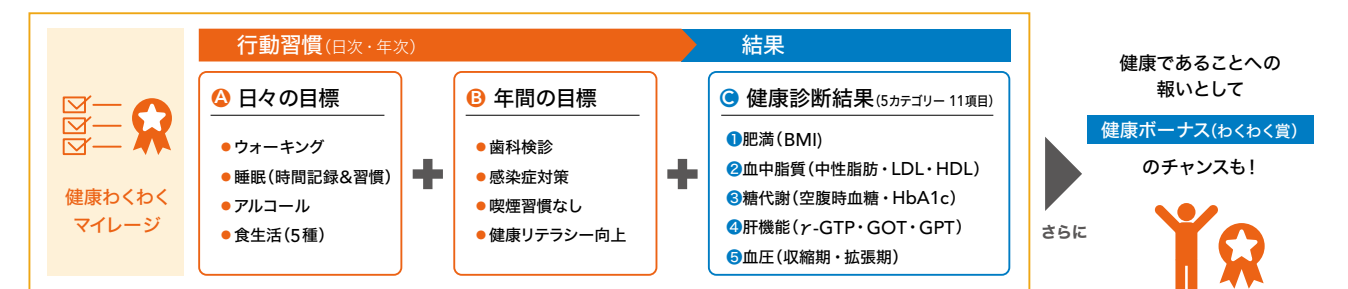
社会への貢献～健康経営アライアンスへの参画～

SCSKはこれまで培ってきた健康経営の推進に関する経験やノウハウを広く社外の方々と共有することで、社会全体の健康経営推進に貢献していくことを目指しています。2023年からは「健康経営アライアンス」(2023年6月設立)に代表幹事会社の一社として参画し、アライアンスの企画運営や業種を超えた各社の健康施策の共有を通じて健康経営の型づくりと成果の共創に向けて取り組んでいます。取り組みの一つである健康経営アセスメントでは、SCSKが継続的に実施してきた「健康に関するアンケート」をアセスメントの一つとして採用し、参画企業とベンチマーク比較ができる「健康経営課題マップ」の作成を推進していきます。

「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。SCSKでは、健康に関するアンケートから社員の課題やニーズを把握し、健康に良い行動習慣(食事・運動・睡眠)を促す施策を実施してきました。同アンケートではさらに、健康に良い行動習慣とパフォーマンス発揮度に相関があることも確認できています。

これを根拠として、「健康わくわくマイレージ」を基本施策として継続しながら、行動習慣や意識の改善に向けた各種イベントを実施しています。2023年3月期には「歩行能力」「体組成」「体力」「ストレス」「認知機能」の測定から自身の健康状態を測定するヘルスケアチェックやチャリティウォーキングイベントを実施しました。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これらのイベント実施を通じて、コロナ禍で7,478歩まで減少した活動量(平均歩数)が8,209歩まで改善しています。



1年間で獲得したポイント(A+B+C)+継続達成ボーナスのポイントで個人インセンティブを支給

心身の健康とパフォーマンス発揮

SCSKでは、心身の健康状態・仕事の負担・コミュニケーション度合いを定期的に捉え、その変化を可視化する「パルスサーベイ」を2023年3月期より週次で実施しています。その結果は、社員一人ひとりが健康維持のためのセルフケ

アに役立てるとともに、組織全体の変化や傾向を踏まえたマネジメントにも活かしています。多様な人材が、心も身体も、そして社会的にも健康な状態で高いパフォーマンス発揮し続けられるよう、継続的に取り組んでいます。

社員意識調査・健康アンケート / パフォーマンス発揮度			
自分の能力が十分活かされている	実績値 76.8%	目標値 90%以上	
健康な状態で発揮できるパフォーマンス	実績値 81.7%	目標値 90%以上	

働きやすさと働きがいの両立

SCSK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取り組みをスタートし、2014年3月期より開始した「スマートワーク・チャレンジ」では、月間平均残業時間を20時間以下、年次有給休暇を100%取得することを目標に、人的資本の基盤として継続的に取り組んでいます。

「2030年 共創ITカンパニー」の実現にあたって、社員の

健康増進や自己成長機会の創出、そして、社員の働きがいと持続的な事業成長を実現し、社会への新たな価値創出につなげていきます。

社員意識調査 / エンゲージメント			
働きやすさ	実績値 90.6%	目標値 90%以上	
働きがい	実績値 75.6%	目標値 90%以上	

📄 P104 平均月間残業時間／有給休暇取得率

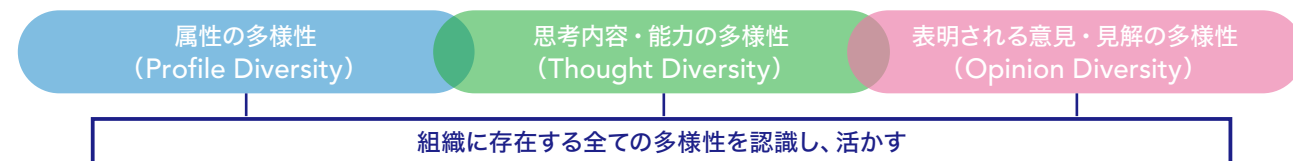
スマートワーク・プラス(副業・兼業制度)

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。

価値創造を支える基盤 多様なプロフェッショナルの活躍

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

SCSKは、全ての人材がその力を最大限に発揮できる職場環境を目指し、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」「思考内容・能力」「表明される意見・見解」の3つの観点から組織として多様性を互いに理解し活かす施策を展開しています。全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。



■ダイバーシティ&インクルージョンの推進

SCSKは、2012年にダイバーシティ推進の専任組織を設置し、女性やシニア、障がいのある社員の活躍支援などさまざまな取り組みを展開してきました。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の理解浸透・定着を目的として階層別の研修や、全社員向けのセミナー開催のほか、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っています。

中長期経営計画においては、全ての人材の活躍が当社の成長ドライバーであると認識し、D&I推進を人材価値最大化に必要な要素の一つと位置付けています。また、「D&I推進委員会」を新たに設置し、全社でこの取り組みを推進していきます。

中長期経営計画においては、全ての人材の活躍が当社の成長ドライバーであると認識し、D&I推進を人材価値最大化に必要な要素の一つと位置付けています。また、「D&I推進委員会」を新たに設置し、全社でこの取り組みを推進していきます。



■組織風土醸成

経営アドバイザリセッション

D&I推進の取り組みの一つとして、2020年より3年をかけて、各組織のトップ層を対象とした「経営アドバイザリセッション」を実施してきました。この施策は、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、

自身の管掌組織の課題を抽出し、改善に向けたアクションプランを検討・策定、実践するものです。トップの旗振りによって実践することで、組織の一体感を醸成し、効果的な施策展開につながっています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進ガイドブックの策定

全社員がD&Iについて共通の認識を持ち、実践できるよう自社の考え方や言葉の定義などをまとめた冊子を制作・配布しています。インクルーシブな組織風土の醸成に向けた具体的な行動やアドバイスも掲載しており、冊子を研修等で活用しながら全ての社員が安心して最大限の力を発揮できる組織を目指しています。



■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になると捉え、女性の活躍推進に積極的に取り組んでまいりました。2022年3月期からは、2026年3月期までの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(当社専門性認定制度レベル5以上)を150名以上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。これらの目標は経営目標と位置付け、その状況を確認し取り組みを推進します。

LGBTQに関する施策

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・内縁のパートナーを「配偶者」として制度適用の対象とするなど、全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：LGBTQに寄り添い支援を表明する人々の総称です。

社外との取り組み ～女性のキャリア支援～

SCSKは、IT企業9社によって結成されている「WITTy(Women in IT in Toyosu)」に参画しています。WITTyは、会社の枠を超えてIT業界で働く女性エンジニアのさらなる活躍を応援することを目的につくられたコミュニティです。2013年に設立されて以来、業界特有の悩みや課題を共有し、いきいきと働き続け、自分らしいキャリアを描くための交流イベントを定期的に開催しています。今後も業界全体で女性が活躍できるよう、協力しながらさまざまな取り組みを進めてまいります。

障がいのある社員の活躍推進

重度障がい者雇用モデル企業として、東京都と多摩市の行政と民間企業であるSCSKの共同出資による第三セクター企業、「東京グリーンシステムズ株式会社(以下、tgs)」を1992年に設立しました。tgsは「参加・自立・共生」を理念として掲げ、「自立と貢献」を目指し、SCSKの特例子会社として障がいのある社員の雇用を推進しています。

また、SCSKの主要拠点にはリラクゼーションルームを設置しており、「あん摩マッサージ指圧師免許」の国家資格を持つ、視覚障がいのある方々がヘルスキーパーとして活躍しています。

育児・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、全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。

価値創造を支える基盤 多様なプロフェッショナルの活躍



CASE STUDY— 未来創造プログラム

**再エネ属性証明を安全かつ正確に流通させる
I-REC*1国内向けプラットフォーム「EneTrack」**

ビジネスデザイングループ
高野 元宏

プロフィール
10年以上にわたり技術者としてクレジットカードの不正検知などを経験。その後、業務コンサルタントとして新規事業立ち上げを支援。2020年に第一回未来創造プログラムに応募し、事業化案件に選出。2021年からは脱炭素社会の実現に向けた事業を開発中。

SCSKは、「共創ITカンパニー」を目指し、従来の延長にとどまらないよりダイナミックな発想により新規事業にチャレンジする起業家を輩出することを目的としたビジネスプランコンテスト「SCSKグループ 未来創造プログラム」を実施しています。第1回目のプログラムにて選出され2023年7月に本格リリースした、企業がI-RECを利用しやすくするためのプラットフォーム「EneTrack」の新規事業化を実現したEneTrack事業開発プログラムマネージャーに、新規事業化までの経緯や現在の取り組み、今の思いについて聞きました。

——新規事業化を後押しした「未来創造プログラム」

今回リリースとなった「EneTrack」のベースとなっているテーマ自体は、私が業務外で参画していた外部の研究会で2018年頃から取り組んできたものです。アイデアをビジネスにする上では、外部環境の変化も追い風となりました。政府のカーボンニュートラルの表明がなされ、サプライチェーン全体に脱炭素化の要請や企業の自社GHG排出およびエネルギー調達時の脱炭素化のニーズが高まっており、さまざまな方にお会いする中で、事業の具体像ができてきました。

当初はスタートアップとして起業することも考えたのですが、外部から出資を仰ぐために必要な事業プランや損益計画の作成はハードルが高く、業務外で調査・検討・作成するには時間的に無理がありました。さまざまな事業化の道を探っていた時に、社内で「未来創造プログラム」が実施されることを知り、研究会メンバーの了解を得て応募しました。プログラムに選出されると会社から一定規模の予算がつくもので、会社としての本気度も高く、私としても会社に居ながらにしてビジネスを興せることで、これまで培ってきた社内外での人的ネットワークや会社としての信用力を新しいビジネスの

力やスピードに変えられる点は非常に心強く感じました。

第1回目の応募数は30件を超える中、最終的に私のビジネスプランが選出されたのは、脱炭素経営という時流に沿ったテーマであり、住宅用太陽光発電のような規模が小さく非効率な領域をITを活用してブレークスルーする当社らしさがあること、社外有識者と共に「社会に新たな価値を共創する」という当社のテーマに合致したアイディアだったということが一番のポイントであったと思います。

——企業がI-RECを利用しやすくするためのプラットフォーム「EneTrack」とは

近年、脱炭素経営が企業にとって大きなテーマとなり、気候変動対策に関する国際イニシアティブ(CDP・RE100*2など)に参加する企業は、再生可能エネルギーで発電された電力(再エネ電力)を積極的に導入していますが、目標達成に足りない場合は再エネ(電力)証書を購入する必要があります。この「再エネ証書」を有することで再エネ選択をしている企業として認められるわけですが、その証書の正当性や電力の属性に関する追跡(トラッキング)証明が

実に難しいという課題がありました。

また、政府のカーボンニュートラルの表明を受け、企業のニーズが高まっているものの、脱炭素経営をしたくてもできなかった企業、何をしたらよいかわからない企業が多く存在するというのが現状です。

それらの課題を解決したのが今回のサービスで、この7月から「EneTrack」という名称で本格リリースしました。特に再エネ属性の証明については、国内で初めて世界標準のI-RECに認定されました。再エネ発電者や需要家企業にとっては「再エネ証書」の発行、移転、償却にいたるプロセスをWeb上で効率化できると共に、I-REC準拠という世界的な信用を得ることが可能になります。

I-RECに準拠した「再エネ証書」を使用できる国は世界

*1 I-REC: I-REC規格財団(オランダ)が規格を定めている再エネ電力証書
*2 CDP: 投資家向けに企業の環境情報の提供を行うことを目的としたNGO
RE100: 自らの事業の使用電力を全て再生可能エネルギーで賄うことをコミットした企業が参加する国際的なイニシアティブ

で50カ国もあるので、海外日本法人への展開を視野に入れています。また、ゆくゆくは個人向けサービスへの拡大もしていきたいですね。

——「共創ITカンパニー」の実現に向けて

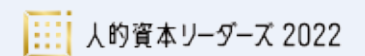
SCSKグループは新しいことに挑戦しようとする人たちを後押ししてくれる風土や制度が整っています。新たな価値創出は容易にできるものではありませんが、一人ひとりが持つ能力や思いを最大限発揮できる事業分野や事業モデルを選択・構築していくことで、これまでのビジネスとはまったく異なった新しいビジネスモデルを生み出す可能性が広がり、それが共創ITカンパニーへの実現につながるものと信じています。

EneTrackの詳細はホームページからご確認ください。
<https://www.scsk.jp/sp/enetrack/>



社外からの評価

- 日本経済新聞社
日経Smart Work経営調査 5星
- 経済産業省、東京証券取引所
「健康経営銘柄」に9年連続で選定
- 日本健康会議(認定主体)
「健康経営優良法人(大規模法人部門)『ホワイト500』」に7年連続で認定
- 経済産業省
2018年度、新ダイバーシティ経営企業100選「100選プライム」に選定
- work with Pride
LGBTQに関する取り組み指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を5年連続受賞
- 経済産業省、東京証券取引所
「なでしこ銘柄」に8年連続で選定(2014年度～2021年度)
- 東洋経済新報社
2023年「社員のキャリア形成に熱心な会社」ランキング(プラチナキャリアランキング)首位獲得
- HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研(ProFuture)、MS & ADインターリスク総研共同企画
人的資本リーダーズ2022受賞
- CDP
「サプライヤー・エンゲージメント評価」で最高評価を獲得



価値創造を支える基盤 | 健全なバリューチェーンの確立



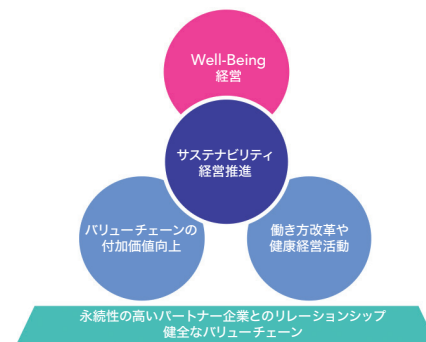
健全なバリューチェーンの確立

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関わる、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

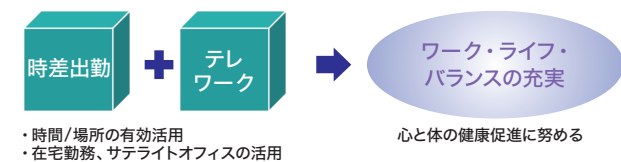
SCSKは、パートナー企業と共に、品質・生産性の向上を図る取り組みを長年にわたって続けており、SCSK開発標準(SE+)を使用した安定的なシステム開発、保守運用を推進しています。また、将来に向けては、SCSK独自のものづくり基盤(S-Cred+)を活用し、より高度な開発・運用の実現に向けた取り組みをパートナー企業と共に進めています。

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。



パートナー企業と共に働き方改革・健康経営を重視し、環境づくりに取り組んでいます

■ 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*1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。

*1 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6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の共有	- SCSK Web-EDIシステム(SE Link)の活用(利用率99%)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順守、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	- 業務委託に関わる法令の遵守 - 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。



パートナー企業の声

株式会社ISTソフトウェア
代表取締役社長
染谷 光四郎 様



当社はSCSKとの長年の取引の中で、品質の向上を特に重要視する考え方やパートナーへの期待を継続的に共有いただき、取り組んできました。その期待に応えようと社員が地道に努力を重ねた結果、品質・生産性の面での評価を得られるようになったことを、社員とともに実感しております。今後もより一層、お客様のご期待に応えるべく精進してまいります。



透明性の高いガバナンスの実践

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、

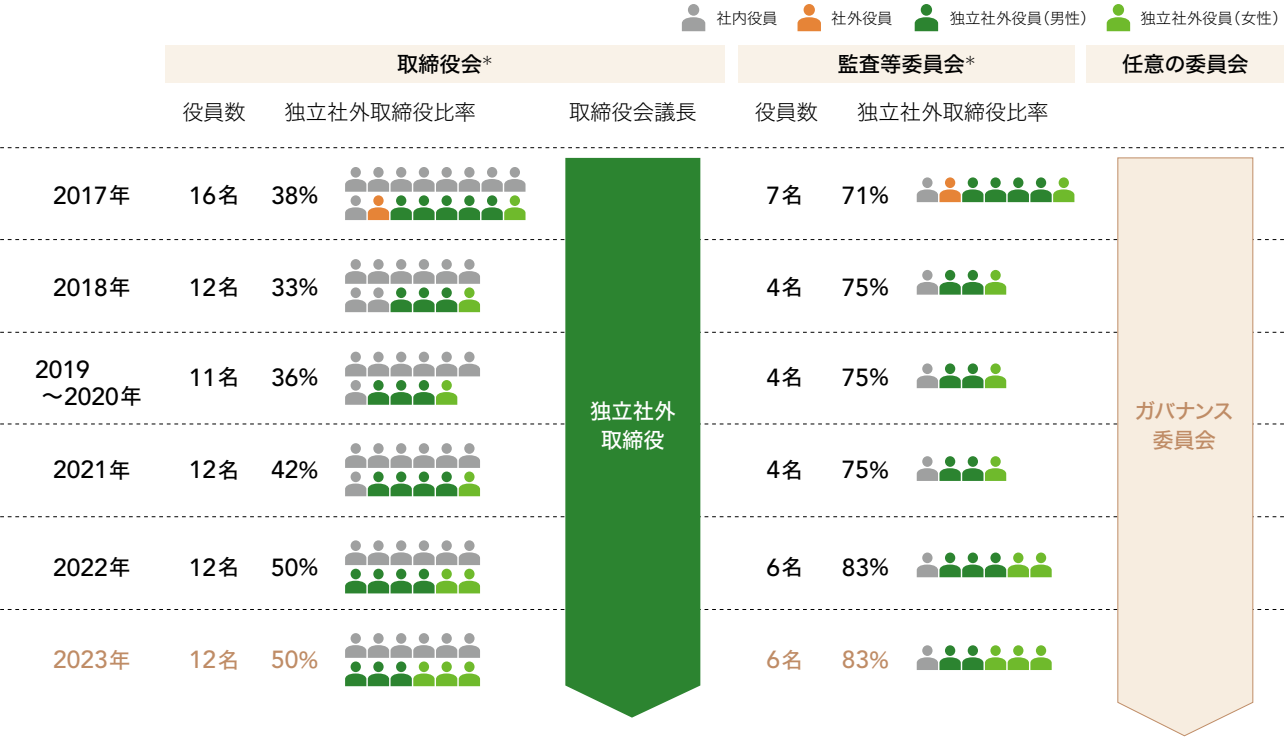
経営の最重要課題の一つであると認識した上で、SCSK に最もふさわしい経営体制の整備・構築を目指しています。

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全てを実施しており、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 (2023年6月22日時点)

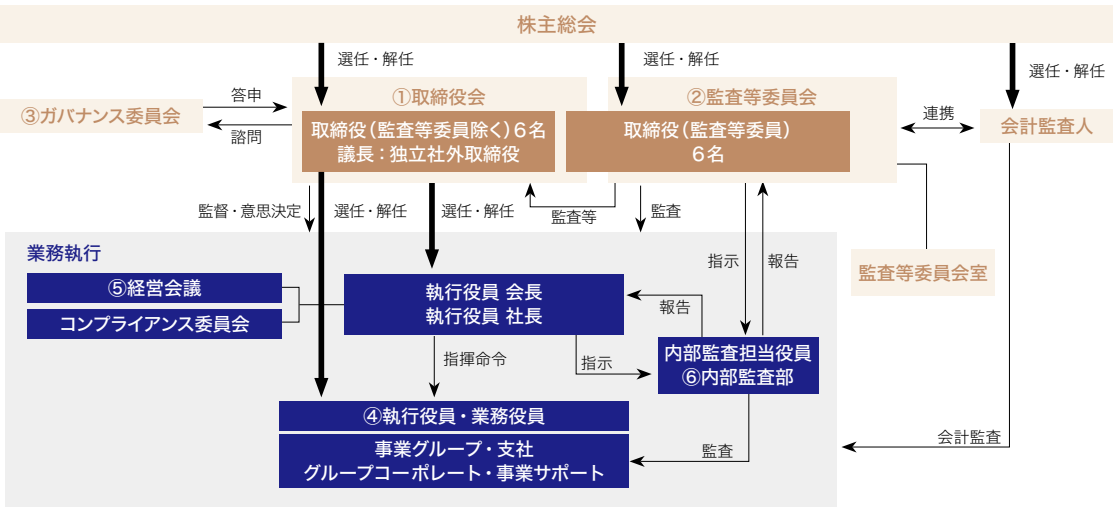
機関設計	監査等委員会設置会社	監査等委員	6名(うち独立社外取締役5名)
取締役	12名(うち独立社外取締役6名)	定款上の取締役の任期	監査等委員でない取締役：1年 監査等委員である取締役：2年
取締役会議長	久保 哲也(独立社外取締役)	執行役員制度	採用

コーポレート・ガバナンス強化の歩み



*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 2023年3月期の開催回数：13回 取締役会議長：独立社外取締役	6名/12名 女性3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 ● 原則月1回の定期開催および必要に応じて臨時に開催 ● 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
② 監査等委員会 2023年3月期の開催回数：13回 委員長：社内取締役	5名/6名 女性3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」(P83)
③ ガバナンス委員会		● 取締役会などにおいて意思決定するにあたり、SCSKと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
利益相反取引管理等諮問部会 2023年3月期の開催回数：3回 委員長：独立社外取締役	7名/7名 女性3名 独立した社外の有識者1名	● 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 2023年3月期の開催回数：8回 委員長：独立社外取締役	6名/8名 女性3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等が諮問する事項

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 会長および執行役員 社長の指揮命令の下、業務執行を担う
⑤ 経営会議	● 業務執行上の重要事項に関する執行役員 会長および執行役員 社長の諮問機関として設置 ● 参加者は14名の執行役員で構成
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、執行役員 社長、監査等委員会に直接報告

価値創造を支える基盤 透明性の高いガバナンスの実践

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

選任基準	
【取締役（監査等委員である取締役を除く）】	【監査等委員である取締役】
● 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	● 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
● 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	【社外取締役】
● 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	● 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。
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。
松石 秀隆	監査等委員 独立役員	長年にわたり大手電気機器企業にて要職を歴任し、豊富な経営経験とマーケティング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、当社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。
早稲田 祐美子 (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、当社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。

2023年3月期の具体的な付議事項・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
- サステナビリティにおける取り組み 目録 P28
- 重要な業務執行(重要な財産の処分および譲受けなど)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(D&I推進に関する取り組みなどを含む)に関する事項 など

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。

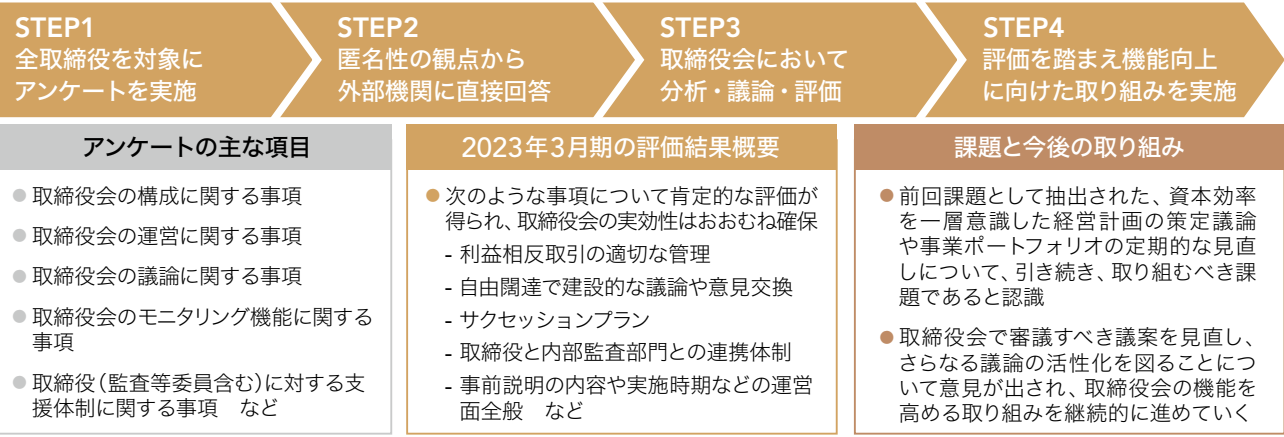
SCSKの取締役会では実効性評価の結果も踏まえ、抽出された課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

■ 評価方法

2023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、2023年2月に取締役会の構成員である全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、2023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



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。

2023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
		固定報酬(金銭報酬)	短期業績連動報酬 (金銭報酬)	中長期業績連動報酬 (株式報酬)	
取締役(監査等委員である取締役を除く)	292	179	62	50	11
（うち独立社外取締役）	(15)	(15)	(－)	(－)	(2)
監査等委員である取締役	75	75	－	－	6
（うち独立社外取締役）	(54)	(54)	(－)	(－)	(5)

役員報酬の種類、概要および構成

報酬の種類		概要	個人評価 反映
固定	固定報酬 (金銭報酬)	役位別に定める固定金額を毎月支給	なし
	① 短期業績連動報酬 (金銭報酬)	役位別に定める標準額に対して、当該年度の会社業績および個人業績に応じて変動し、翌年6月に支給	あり
	② 中長期業績連動報酬 (株式報酬)	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

報酬構成 *短期業績連動報酬が標準額の場合

- 固定報酬(金銭報酬)
- ① 短期業績連動報酬(金銭報酬)
- ② 中長期業績連動報酬(株式報酬)

執行役員 会長 執行役員 社長	50%	25%	25%
執行役員 副社長	55%	25%	20%
執行役員 専務	57%	24%	19%

会社業績および個人業績の構成割合

役位	会社業績	個人業績
執行役員 会長 執行役員 社長	100%	－
執行役員 副社長 執行役員 専務	60%	40%

会社業績

会社の持続的成長と業績計画の達成を促すため、中期経営計画期間中の売上高および営業利益の年平均成長率(CAGR)*1、当年度の売上高および営業利益の計画に対する達成率*1、それぞれに応じた係数を標準額に乗じて算出します。会社業績による変動幅は、標準額に対し－75%～＋80%の範囲としています。



*1 年平均成長率(CAGR)および当年度計画に対する達成率は、それぞれ売上高を30%、営業利益を70%の割合で算出

個人業績

中期経営計画の基本戦略・経営基盤強化策の実効性を高めるため、環境・社会・ガバナンスへの取り組みを含む個人評価*2に応じた係数を標準額に乗じて算出します。個人業績による変動幅は、標準額に対し－100%～＋50%の範囲としています。



*2 個人評価の項目
・成長力ある事業領域への選択と集中
・共感経営の推進(社員との理念、ビジョンの共有)
・環境・社会・ガバナンスへの取り組み 等

② 中長期業績連動報酬(株式報酬)

「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、毎年、定時株主総会後に当社普通株式を譲渡制限付株式として交付します。

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。

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。

なお、事業基盤の強化・拡充を図る目的で親会社から1名がSCSK の取締役に就任しておりますが、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 の経営判断につきましては、自主性・独立性が確保されております。

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。

2023 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。

価値創造を支える基盤 透明性の高いガバナンスの実践

政策保有株式の保有方針

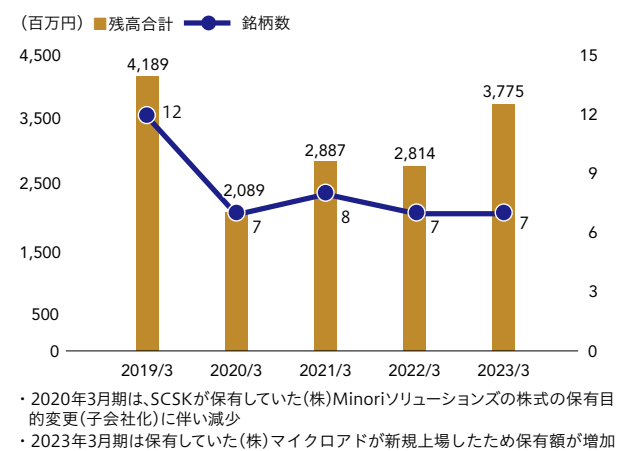
SCSK では、事業戦略の推進に貢献し、持続的な成長と企業価値向上に資すると判断される取引先などの株式について、投資収益率を算定して資本コストなどを勘案の上、株式を取得、保有しています。また、この保有方針に照らし、保有の意義が希薄となったものや保有に合理性が認められないことが確認された株式については、売却方針の株式として処分を進めるものとしています。

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ます。

政策保有株式と残銘柄数の推移

2019年3月期の12銘柄から2023年3月期に7銘柄まで縮減



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」「事業活動に関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
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 グループの経営に関わる意思決定および事業活動に対する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。

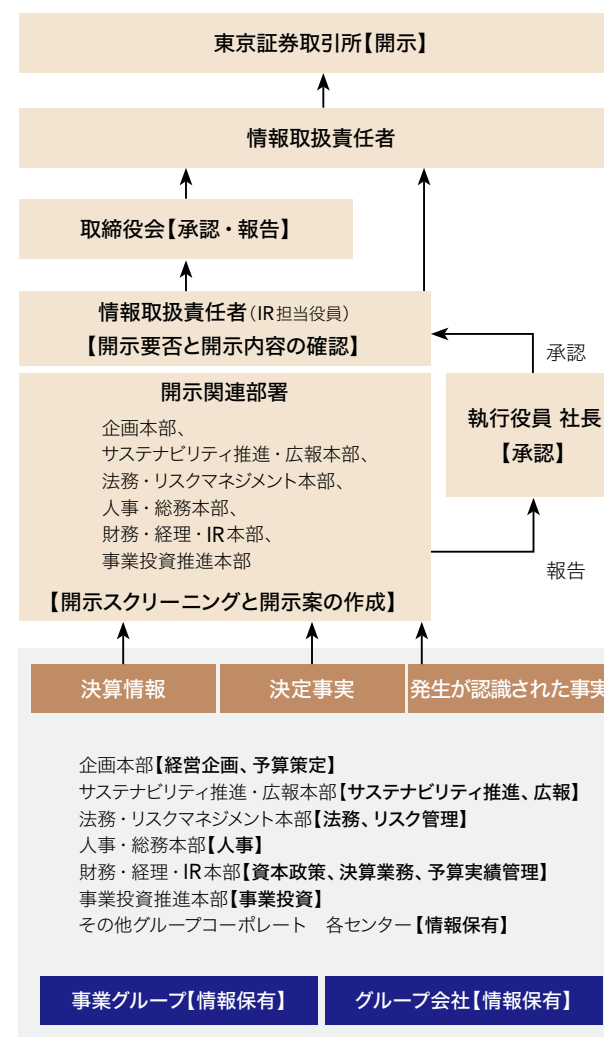
経営成績や財務情報などに関する法令に基づく開示はもとより、SCSK グループが重要と判断する非財務情報（ガバナンスや社会・環境問題に関する ESG 要素を含む）などについても、Web サイトや統合報告書などの各種情報伝達手段を活用の上、積極的に開示を行うことを情報開示の基本方針としています。

■ 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、サステナビリティ推進・広報本部、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。

適時開示実施体制図



■ 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 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と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、2023年3月期は、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に積極的に参加し、2024年3月期においても対話を継続しています。また、現地での IR ミーティングの開催については、新型コロナウイルスの感染状況、投資家の意向を踏まえ検討した結果、2024年3月期より再開しております。

2023年3月期以降に開催したアナリスト・機関投資家向けイベント(決算説明会除く)

開催時期	イベント内容	メインスピーカー
2022年6月	社長IRミーティング	社長
2022年10月	モビリティ事業戦略についての事業説明会	事業グループ長
2023年6月	新中期経営計画説明会	社長

これまでのアナリスト・機関投資家向けイベントの資料は
こちらよりご確認ください。
https://www.scsk.jp/ir/library/analyst_meeting/index.html



価値創造を支える基盤 透明性の高いガバナンスの実践

情報開示の充実とコミュニケーション(続き)

各種インデックスへの選定

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

- SOMPOサステナビリティ・インデックス(旧:SNAMサステナビリティ・インデックス)
- FTSE4Good Index Series
- FTSE Blossom Japan Index^{*1}
- FTSE Blossom Japan Sector Relative index^{*2}
- MSCI ESG Leaders Indexes
- MSCIジャパンESGセレクト・リーダース指数
- MSCI日本株女性活躍指数(WIN)
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)
- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



コンプライアンス体制

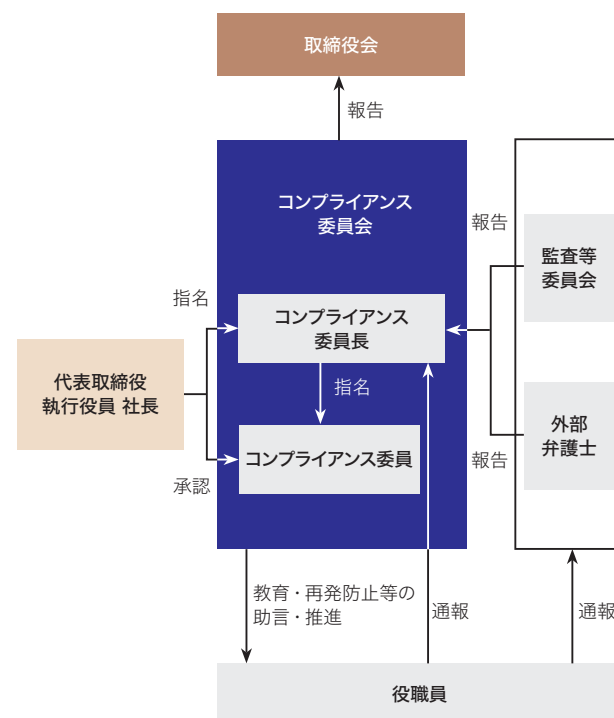
■ 基本的な考え方

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。また、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、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

次の三つの窓口から、通報者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)

いずれの窓口においても通報者と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扱いを受けないことが保障されております。

事態の調査

全ての通報・相談は、通報窓口が迅速に確認を行い、事態の調査が必要な場合には、コンプライアンス委員長の定める方針に基づき、関係部署と連携し調査を実施します。

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

2023年3月期、受け付けたスピークアップ件数は、SCSKグループ全体で7件となっています。各事案は、コンプライアンス委員長の指揮、指示の下、関係部署と連携の上、調査を行い、是正等適切に対応し、調査結果は通報者へフィードバックしています。

また、内部通報とは別に労務相談窓口を常設し、78件の相談に対応しました。

リスクマネジメント

■ 基本方針

SCSKでは、リスク管理規程を定め、「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。

■ 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

社員一人ひとりが、業務内外を問わず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ラーニング、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)など各種コンプライアンス研修を実施しています。また、重要な主要関連法規については、「コンプライアンスマニュアル」や当該法規に関するコンテンツなどを各社社内ポータルサイトに掲載し、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

2023年3月期の教育の成果
コンプライアンスeラーニング受講率

100%

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。

価値創造を支える基盤 透明性の高いガバナンスの実践

リスクマネジメントプロセス



■ リスクマネジメント体制

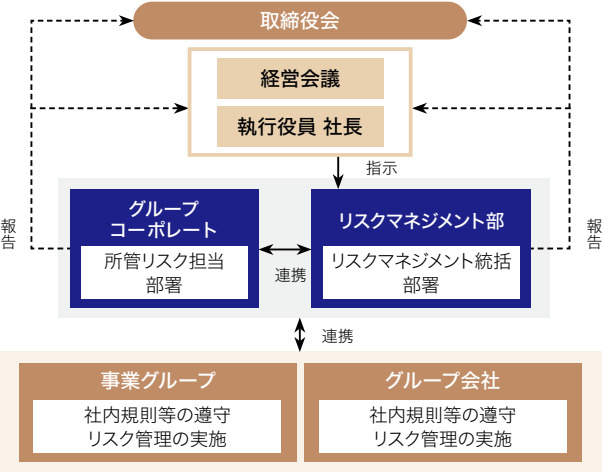
SCSKでは、事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切にマネジメントするため、その統括部署としてリスクマネジメント部を設置し、全社リスクマネジメントを推進しています。事業グループやグループ会社は日常的なリスクマネジメントを実施しており、グループコーポレートは所管リスクについて管理すると共に事業グループやグループ会社と連携を図っています。

リスク管理規程に基づき、毎年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。リスクマネジメント部は各組織と協力してリスクシナリオを作成の上、リスクを洗い出し、影響度と発生可能性の2軸で評価し、その結果を全社リスクマップとして可視化しています。なお評価は、定性的評価も用いつつ、可能な限り定量的に評価しています。評価の結果、重点的対応が必要と考えられる重要なリスクについては、当該リスクの性質や状況に着目しつつ、適切な対策が講じられるよう取り組んでいます。その後、モニタリングや取り組み結果を踏まえた対策の見直しも進めています。

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、リスクマネジメント部では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。

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。

リスクマネジメント体制図



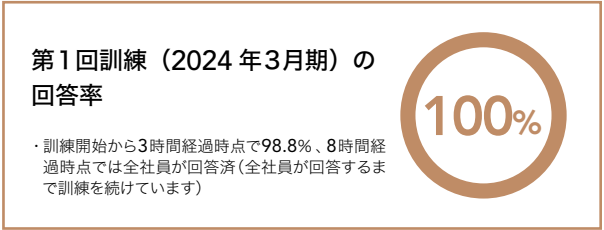
■ 具体的なリスク対策

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ラーニング・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。



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、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の発行、全社員を対象としたeラーニングによる教育、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、情報セキュリティ管理部を設置しています。

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。

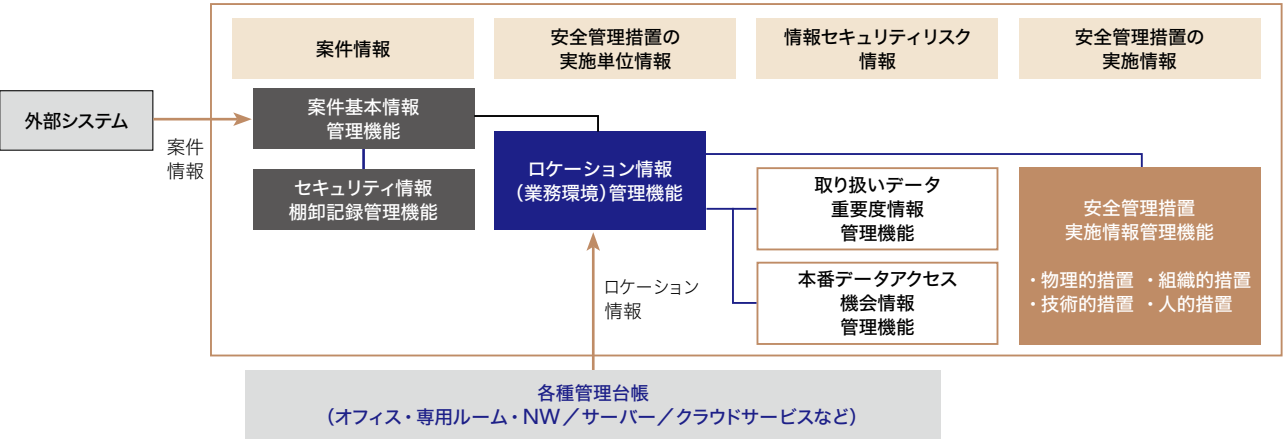
また、お客様の重要な情報資産を守るために、取り扱い情報およびリスクを可視化、安全管理措置を評価、改善するシステム(S-SIMS*)を構築し、金額・規模の大小問わず、全ての稼働案件を対象に220項目にわたる調査・改善活動を継続的に実施しています。

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。



*2023年6月22日現在



社外取締役（監査等委員） 松石 秀隆

Profile*

1981年4月 (株)リコー入社
2003年1月 西東京リコー(株)代表取締役社長
2005年4月 リコー東北(株)代表取締役社長執行役員
2009年7月 リコーITソリューションズ(株)代表取締役社長(2010年3月退任)
2010年7月 リコージャパン(株)専務執行役員
2013年4月 リコーリース(株)専務執行役員
2013年6月 同社取締役専務執行役員
2014年4月 (株)リコーグループ執行役員(常務執行役員)
リコーリース(株)代表取締役社長執行役員(2016年6月退任)
2016年6月 (株)リコー常務執行役員日本販売事業本部長
リコージャパン(株)代表取締役社長執行役員CEO(2018年3月退任)
2018年4月 (株)リコー専務執行役員CFO 経営企画本部長
2018年6月 同社取締役専務執行役員CFO 経営企画本部長
2021年4月 同社取締役コーポレート専務執行役員(2022年6月退任)
CFO 経営企画部部長(2022年3月退任)
2022年8月 日本国土開発(株)社外取締役(現職)



社外取締役（監査等委員） 早稲田 祐美子 ガバナンス委員会委員長

Profile*

1985年4月 松田行政法律特許事務所(現・森・濱田松本法律事務所)入所
2005年4月 日本弁護士連合会常務理事
2013年4月 東京六本木法律特許事務所入所
2014年1月 同所パートナー(現職)
2014年3月 花王(株)社外監査役
2015年3月 アサヒグループホールディングス(株)社外監査役
2016年4月 第二東京弁護士会会長
2017年5月 日本弁護士政治連盟副理事長(現職)
2020年8月 公益財団法人日弁連法務研究財団専務理事(現職)
2021年6月 (株)IHI社外監査役(現職)
2023年3月 中外製薬(株)社外監査役(現職)

経営トップとしての豊富な経験を活かし、SCSKの自己変革の実現に貢献します。

私とSCSKの関係はリコーリース(株)社長在任時に遡ります。SCSKがESG関連の表彰の常連でベンチマークをしたことがきっかけです。SCSKは経営理念の私たちの3つの約束に“人を大切にします。”と掲げる通り、「人を大切にする会社」と実感しており、これは41年間在籍したリコー三愛グループの創業の精神“人を愛し、国を愛し、勤めを愛す”と相通じるところであり、その姿勢に共感しています。

リコー三愛グループでは、前半20年は現場・スタッフ部門でマーケティングや事業戦略、人事など幅広い職種を経験しました。後半20年は経営に携わり、経営トップとして4度の企業再建を主導し、最後は(株)リコーCFOとして財務・経営戦略を担当しました。その間、コロナ禍で勤務形態がリモートに移行し、複合機の使用量が半減したことで経営危機を迎えました。1,000億円のコスト削減を図りましたが、さらなる構造改革の必要性に迫られ、カンパニー制導入をはじめとする10以上の改革を矢継ぎ早に実行しました。

2030年に向けてSCSKも自己変革の最中にあります。これまでの経験を総動員して変革に貢献することで、企業価値の向上を実現してまいります。

「2030年 共創ITカンパニー」を目指す SCSKの持続的成長を支えていきます。

私は、弁護士として、知財、企業法務、民事一般、コンプライアンス等を扱ってきましたが、その中の一つとして、システム開発紛争等ソフトウェアに関する法律関係に携わっていました。また、弁護士会の役員として基幹システムの発注を行うことにより、システム発注者の立場も経験しました。

近年は、いくつかの企業の社外役員に就任させていただき、コーポレート・ガバナンスの実践に取り組むとともに、取締役会においてダイバーシティの視点も加えた建設的な議論を行うことによって、企業の持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいりました。

現在の生成AIをはじめとしたIT・デジタル技術の高度かつ急速な発展は、「アフターコロナ」の生活の変化や地政学リスクの顕在化と相まって、私たちの社会にパラダイムシフトを生じさせているといえるでしょう。

このIT・デジタル技術を中心とした大きな変革の時代は、「2030年 共創ITカンパニー」を掲げるSCSKにとって大きなチャンスになるものと思われます。微力ではありますが、私のこれまでの経験を生かしてSCSKの成長に貢献していきたいと存じます。

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、コンプライアンスや法令、および事業面での影響等について、各関係部署と速やかに協議し、状況を的確に把握することで、影響度に応じた迅速な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

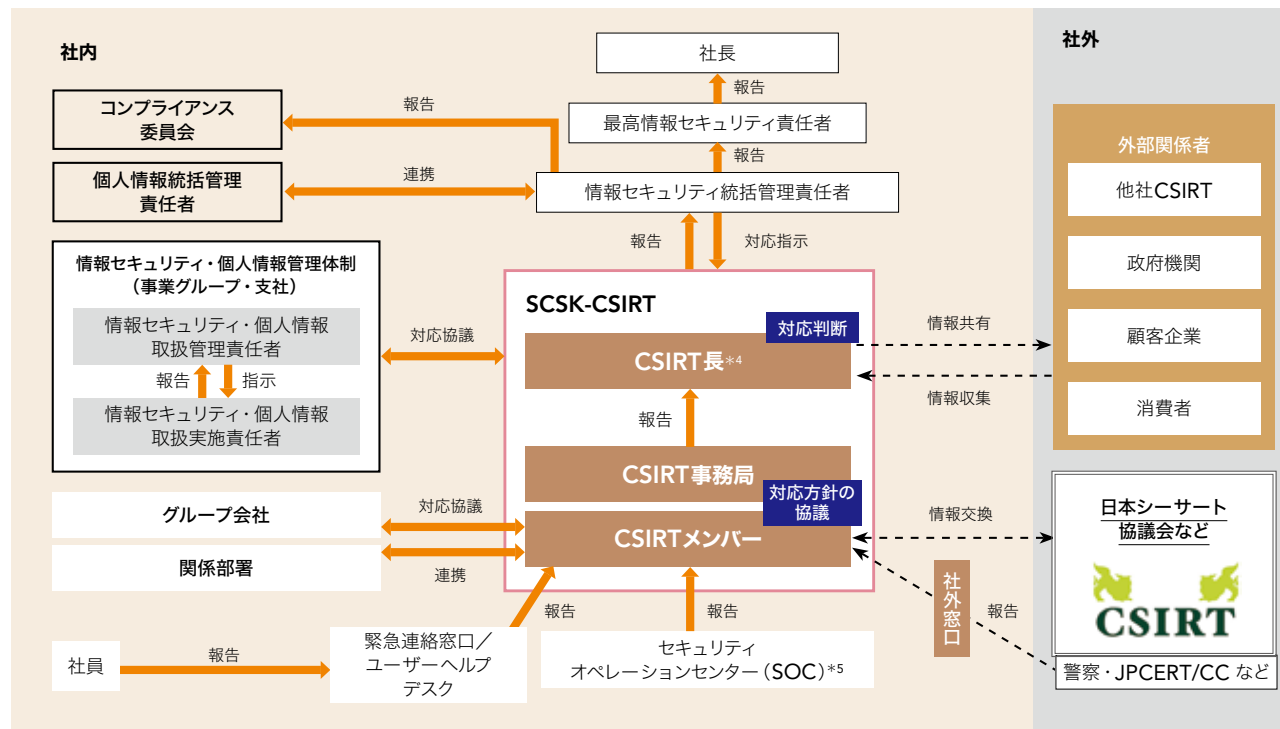
- 従業員を対象にサイバー攻撃被害の予防を目的としたeラーニングによる情報セキュリティ教育
- 標的型メール攻撃への予防を目的としたなりすましメール訓練
- SCSK-CSIRTと関係部署間がスムーズに連携し、迅速な対応ができるよう机上訓練の実施 など

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



*4 情報セキュリティを所管する部署の本部長もしくはセンター長が担います。現在は情報システム本部長が担当しています。(2023年4月時点)

*5 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。

価値創造を支える基盤 役員一覧 (2023年6月22日現在)

取締役

						
役職・氏名	代表取締役 執行役員 会長 やまの ひでき 山埜 英樹	代表取締役 執行役員 社長 とうま たかあき 當麻 隆昭	取締役 執行役員 副社長 ふくなが てつや 福永 哲弥	取締役 執行役員 専務 おざき つとむ 尾崎 務	取締役 なかじま まさき 中島 正樹	社外取締役 くぼ てつや 久保 哲也 独立役員 取締役会議長
所有する当社株式数	10,405株	13,905株	36,442株	0株	0株	0株
2023年3月期の出席状況	取締役会	11回出席／11回開催	11回出席／11回開催	13回出席／13回開催	—	13回出席／13回開催
	監査等委員会	—	—	—	—	—
委員会の構成 ガバナンス	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	●		●	●	●

役員

執行役員 会長	山 埜 英 樹	執行役員 常務	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 山 本 香 也 戸 田 賢 二 福 島 俊 一 郎	業 務 役 員	川 嶋 義 純 奥 原 隆 之 三 ッ 石 利 彦 高 橋 観 大 谷 真 弘 森 雅 昭 石 田 高 章 堀 江 旬 一 志 宇 知 正 司 市 場 健 二 束 巍 内 山 郁 夫 日 下 部 俊 彦 小 林 良 成 薦 谷 洋 輔 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 杉 山 敦 井 上 賢 司 川 村 純 小 笠 原 寛 北 尾 聡 大 塚 誠 也 高 倉 禎 石 橋 民 男 清 水 恵 美 羽 角 慎 二 高 口 英 樹 古 屋 直 人 山 田 明 義 本 間 智 尚 長 谷 川 雅 義 大 谷 陽 子
執行役員 社長	當 麻 隆 昭					
執行役員 副社長	福 永 哲 弥					
執行役員 専務	尾 崎 務 上 田 哲 也 渡 辺 篤 史 清 水 康 司	執 行 役 員	斎 藤 幸 彦 河 辺 恵 理			

各取締役の略歴はこちらより確認いただけます。
<https://www.scsk.jp/corp/outline.html>



						
役職・氏名	取締役 (監査等委員) じつの ひろみち 實野 容道	社外取締役 (監査等委員) しらいし かずこ 白石 和子 独立役員	社外取締役 (監査等委員) みき やすお 三木 泰雄 独立役員	社外取締役 (監査等委員) ひらた さだよ 平田 貞代 独立役員	社外取締役 (監査等委員) まついし ひでたか 松石 秀隆 独立役員	社外取締役 (監査等委員) わせた ゆみこ 早稲田 祐美子 独立役員 ガバナンス委員会委員長
所有する当社株式数	0株	3,600株	100株	0株	1,000株	0株
2023年3月期の出席状況	取締役会	—	13回出席／13回開催	11回出席／11回開催	11回出席／11回開催	—
	監査等委員会	—	13回出席／13回開催	11回出席／11回開催	11回出席／11回開催	—
委員会の構成 ガバナンス	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、能力などを次の通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。

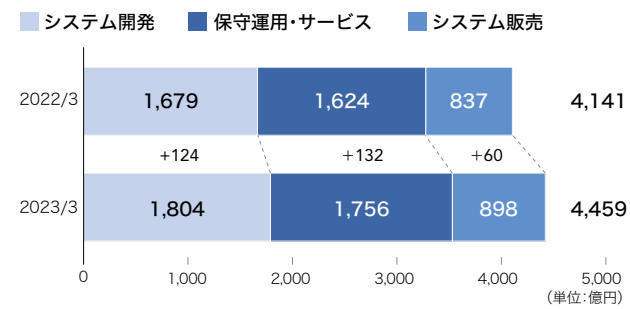
スキル	略称	選定理由
企業経営経験	企業経営	多岐にわたるビジネスにおける機会とリスクを評価し、適切な投資を通じて持続的成長を担保するため。成長戦略としてのサステナビリティ経営を推進する上で、さまざまな社会課題の解決を収益機会としてとらえ、その解決に積極的に取り組むにあたり、経営資源への投資を含めた最適な経営判断を行うため。
財務・会計に関する専門性・経験	財務・会計	事業の成長性と収益性を評価し、高い資本効率を実現するため。適時適切な開示と透明性の高いガバナンスを実践するため。
テクノロジー全般に関する専門性・先見性・経験	テクノロジー	テクノロジーを利用して企業・社会の課題を解決するため、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。

》 データセクション

データセクション 業績分析 (2023 年 3 月期 連結業績)

1. 売上高分析

1-1. 売上区分別



システム開発

含まれるサービス(>P49)…コンサルティング・システム開発・ITインフラ構築
主に自動車業向け投資需要や製造業・流通業向け基幹システム構築案件などの増加により、124億円(7.4%)増収の1,804億円となりました。

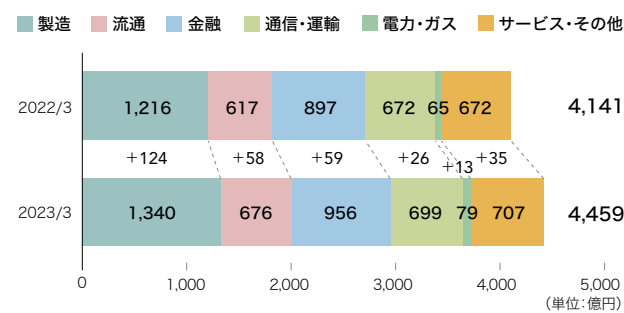
保守運用・サービス

含まれるサービス(>P49)…検証サービス・ITマネジメント・BPO
データセンタービジネス・検証サービス・BPOビジネスが堅調な伸びを示し、132億円(8.1%)増収の1,756億円となりました。

システム販売

含まれるサービス(>P49)…ITハード・ソフト販売
学術機関向けハードウェア販売の反動減の一方で、通信業の特定顧客向け機器販売や、ネットワーク・セキュリティ製品の堅調な需要により通期では60億円(7.2%)増収し、898億円となりました。

1-2. 業種別



製造業

自動車業向け戦略投資および検証サービス、その他製造業向け基幹システム構築案件等の増加により124億円(10.2%)増収の1,340億円となりました。



流通業

SAPを利用した大型基幹システム構築案件、事業基盤強化案件などのシステム開発に加え、流通卸向けのネットワーク・セキュリティ機器販売が増加し、58億円(9.5%)増収の676億円となりました。



金融業

銀行業や、信販・リース業向けの基盤運用保守案件の増加、信販・リース業向けの不正検知関連システムにかかるシステム販売案件等の増加により、59億円(6.6%)増収の956億円となりました。



通信・運輸業

通信業向けの複数のネットワーク機器販売の増加により、26億円(3.9%)増収の699億円となりました。



電力・ガス業

電力業向けの各種システム開発案件や、全社端末更改案件などのシステム販売、ガス業向けの保守運用案件の増加により、13億円(21.3%)増収の79億円となりました。



サービス業・その他

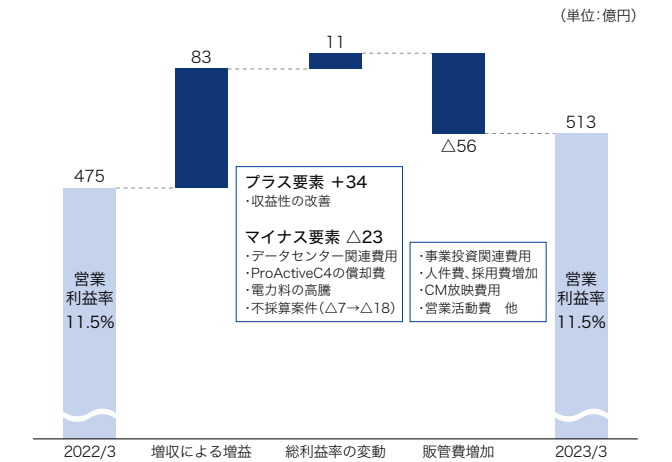
サービス業向けの基幹システム構築案件や、データセンタービジネスの増加に加え、官公庁向けのBPO案件の拡大、大型ハードウェアの販売案件等により35億円(5.2%)増収の707億円となりました。

2. 営業利益分析

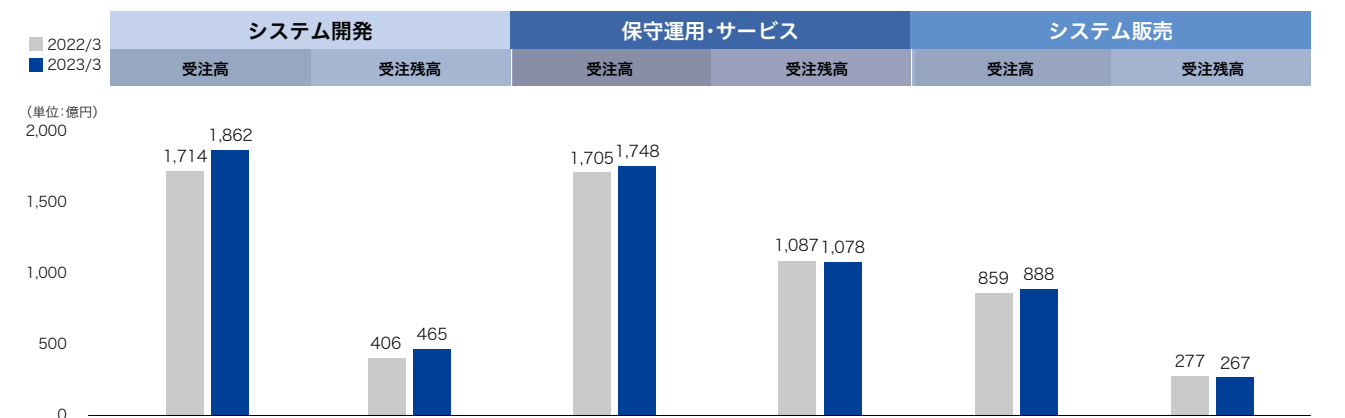
売上総利益については、増収による増益(+83億円)に加え、減価償却費・運営費などのデータセンター関連費用や、ProActive C4の償却費負担の増加、電力料高騰の影響や複数の不採算案件などの各種マイナス要素を上回る、システム開発を中心とした収益性の改善(+11億円)もあり、94億円(8.8%)の増加となりました。

販売管理費*は、中期経営計画(FY2020-FY2022)の基本戦略に沿った戦略的事業投資関連費用や、人件費・採用関連費用が増加したこと、またマーケティング活動強化にかかるCM放映費用や、営業活動費の増加に伴い、56億円(9.4%)の増加となりました。

*その他の収益及び費用を含む



3. 受注高・受注残高(売上区分別)



システム開発

サービス業・金融業向けシステム開発案件での反動減影響を受けた一方で、自動車業向け投資需要や製造業・流通業向け基幹システム構築案件などにより、受注高は148億円(8.7%)増の1,862億円、受注残高は58億円(14.4%)増の465億円となりました。

保守運用・サービス

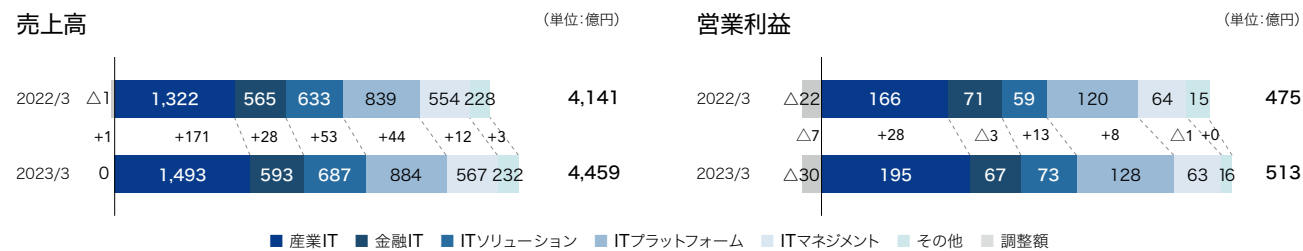
データセンタービジネスにおける一部会計処理見直しによる減小影響の一方で、検証サービスの増加により、通期での受注高は42億円(2.5%)増の1,748億円になりました。受注残高については、データセンタービジネスにおける会計処理の見直し影響に加え、BPO事業における大口顧客解約の影響を受けたことにより8億円(0.7%)減の1,078億円となりました。

システム販売

受注高は製造業向け大型ハードウェア販売案件や、流通業向けネットワーク・セキュリティ製品販売などにより、29億円(3.4%)増の888億円となりました。一方で受注残高は、前期における通信業の特定顧客向け機器販売の前倒し一括受注の影響により、9億円(3.6%)減の267億円となりました。

データセクション 業績分析（2023 年 3 月期 連結業績）

4. セグメント別分析



■ 産業ITセグメント

主に製造、通信、流通業などのお客様に対して、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

自動車・電機をはじめとする各種製造業の戦略領域における投資需要の拡大、流通業向け基幹システム再構築案件などの増加に加えて検証サービスの拡大により、売上高は**171億円(13.0%)**増収の**1,493億円**、営業利益は**28億円(17.3%)**増益の**195億円**となりました。

受注高・受注残高

流通業向け基幹システム構築案件等の増加や、自動車をはじめとする各種製造業、通信、運輸など幅広い産業のシステム開発需要の取り込みに加えて検証サービスの拡大により、受注高は**196億円(14.5%)**増加し**1,558億円**、受注残高も**64億円(12.8%)**増加し、**564億円**となりました。

■ 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、お客様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、信販・リース業における不正検知システム案件や、DevOps 案件の拡大に加え、生損保業向けの大型ライセンス販売により売上高は**28億円(5.1%)**増収の**593億円**となりました。営業利益は、増収に伴う増益はありながらも、不採算案件約**14億円**の影響が大きく、**3億円(4.4%)**減益の**67億円**となりました。

受注高・受注残高

受注高は、信販・リース業における不正検知システム案件などの増加や、生損保業向け大型ライセンス案件がありましたが、**2022年3月期**の生損保業向けおよび証券業向け案件の反動減により、**1億円(0.3%)**増加の**605億円**となりました。受注残高は、主に信販・リース業における不正検知システム案件獲得の影響により**11億円(5.6%)**増加し、**211億円**となりました。

■ ITソリューションセグメント

自社開発製品の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。

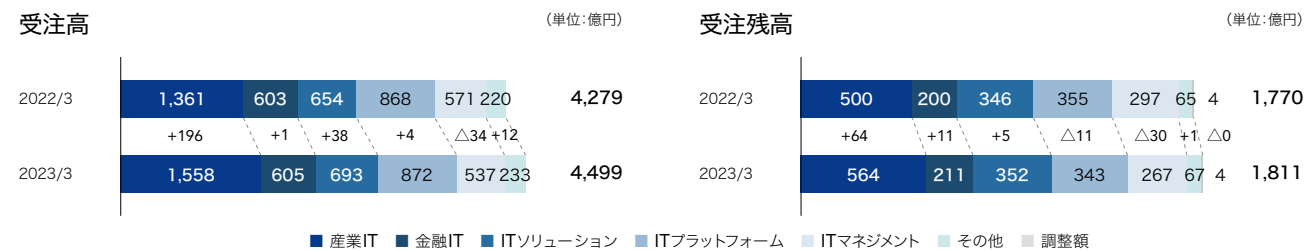
売上高・営業利益

売上高は、主には製造業を含む幅広い業種への基幹システム構築需要の取り込みや、BPOビジネスの拡大などにより、売上高は**53億円(8.5%)**増収の**687億円**となりました。営業利益は、クラウド型ERP製品ProActive C4の追加モジュールリリースに伴う償却費負担の増加はありましたが、増収効果により、**13億円(22.5%)**増益の**73億円**となりました。

受注高・受注残高

受注高は、BPOビジネスにおける一部顧客の解約や縮小という減少要因はありましたが、製造業を含む幅広い業種にてERP構築案件が増加し、**38億円(5.9%)**増の**693億円**となりました。増加した幅は受注高ほど大きくありませんが、受注残高についても受注高同様の要因にて**5億円(1.7%)**増加し、**352億円**となりました。

受注高



■ 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

学術研究機関向けのハードウェア販売の反動減はありましたが、通信業の特定顧客向け機器販売やネットワーク・セキュリティ製品が堅調に推移したことにより売上高は**44億円(5.3%)**増収の**884億円**、営業利益は**8億円(6.9%)**増益の**128億円**となりました。

受注高・受注残高

受注高は、学術研究機関向け大型ハードウェア販売や通信業の特定顧客向け機器販売が減少しましたが、流通業向けネットワーク機器販売や、自動車業向け大型ハードウェア販売案件などの積み上げにより**4億円(0.5%)**増加の**872億円**となりました。受注残高は、主に通信業特定顧客向け機器販売が売上に転換したため**11億円(3.3%)**減少の**343億円**となりました。

■ 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

売上高は通信業のマネジメントサービスや、流通業向け基盤構築案件の減少等はありませんでしたが、主にデータセンタービジネスの拡大により**12億円(2.2%)**増収し、**567億円**となりました。営業利益は、**2023年3月期**に竣工したデータセンターの償却費や運営費の負担増加に加え、電力料高騰の影響などもあり、**1億円(2.5%)**減益の**63億円**となりました。

受注高・受注残高

信販・リース業顧客に対するハードウェア販売案件の反動減に加え、データセンタービジネスにおける一部会計処理の見直しにより、受注高は**34億円(6.0%)**減の**537億円**、受注残高は**30億円(10.1%)**減の**267億円**となりましたが、こうした要因を除くと受注高・受注残高は**2022年3月期**とほぼ同水準となりました。

■ 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。

売上高・営業利益

売上高に関してはSCSK Minoriソリューションズにおけるシステム開発を中心に**3億円(1.7%)**増収の**232億円**となり、営業利益については、SCSK ニアショアシステムズの採用関連費用などの費用増の影響を増収効果により吸収し、前期並みの**16億円**となりました。

受注高・受注残高

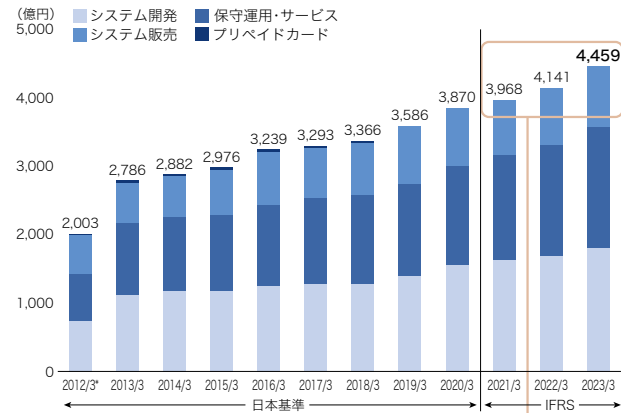
受注高は、SCSK Minoriソリューションズにおけるシステム開発案件の増加に加え、毎年更新する一部契約の更新時期が**2022年3月期**から**2023年3月期**にずれ込んだことにより**12億円(5.9%)**増の**233億円**となりました。受注残高は、SCSK Minoriソリューションズにおけるシステム開発案件の増加により、**1億円(1.8%)**増の**67億円**となりました。

データセクション

財務・非財務ハイライト

売上高

4,459億円



2011年10月の合併以降、中期経営計画(FY2012-FY2014)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営業を全社的に推進し、売上規模を拡大しました。

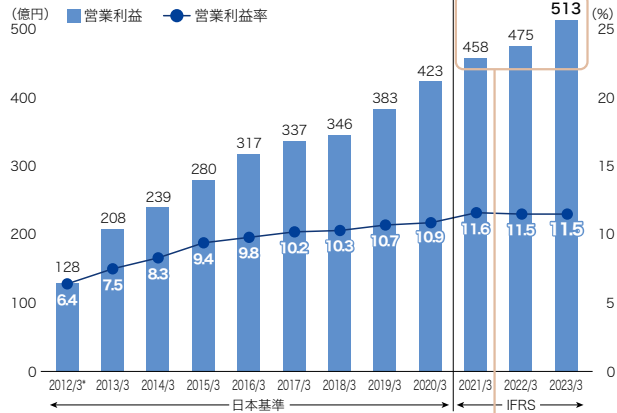
中期経営計画(FY2015-FY2019)では、脱労働集約型ビジネスに事業構造の転換を図るとともに経営基盤強化策を着実に推進した結果、この期間における売上高の年平均成長率は5.4%、営業利益の年平均成長率は8.6%となりました。

中期経営計画(FY2020-FY2022)では、「事業革新」「DX事業化」「人材投資」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みました。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中、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、**2023年3月期までの3年間における売上高の年平均成長率は4.8%、営業利益の年平均成長率は6.7%となり、11期連続の増収増益を達成しました。**

* 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。

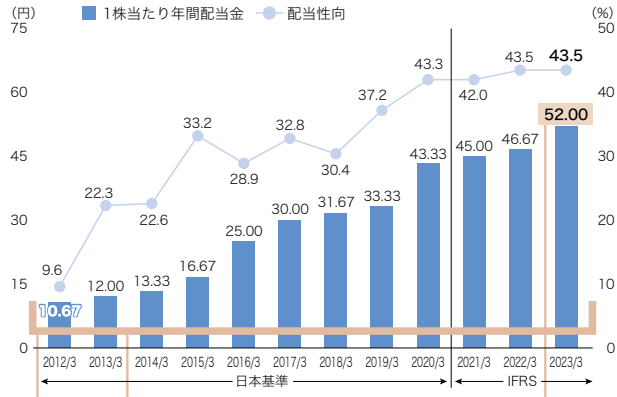
営業利益 / 営業利益率

513億円 / 11.5%



1株当たり年間配当金* / 配当性向

52.00円 / 43.5%



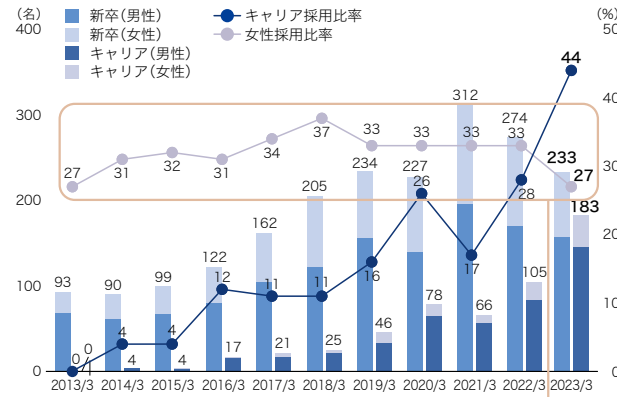
業績拡大に応じた収益配当を続け、2023年3月期の1株当たり年間配当金は、前期から**5円33銭増配の52円**となりました。

11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4.8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。それ以前の業績については、株式分割後に換算した値で表示しています。

採用人数

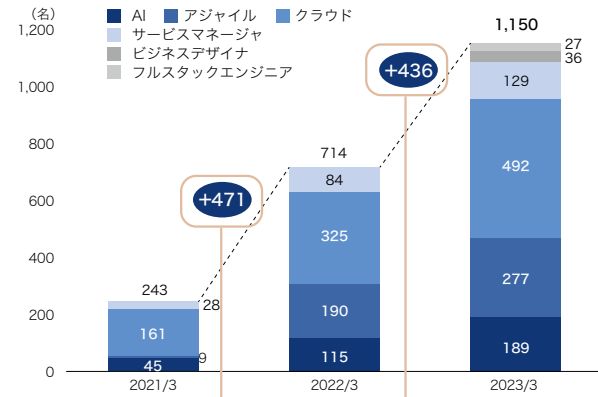
233名 183名 44% 27%



事業規模の拡大に合わせて新卒採用を中心に採用活動を展開してきましたが、近年は事業の即戦力となるキャリア採用も強化しています。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%前後**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。また、退職者の再雇用促進を目的に、**2021年3月期より「リ・ジョイン制度」**を導入し12名が再入社しています。

先進技術者育成研修修了者（累計）

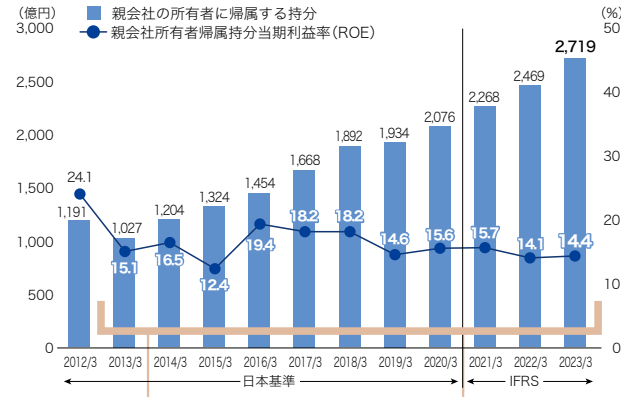
累計1,150名



市場をリードする高度デジタル人材の育成に力を入れており、複数の先進技術者育成研修を提供しています。**AI、クラウド、アジャイル**などは、最新のデジタル技術やトレンド、現場ニーズも考慮して、**研修プログラムの見直し、拡充**を行っております。「サービスマネージャ」「ビジネスデザイナー」「フルスタックエンジニア」においては、**実務実践型研修**となっており、今後も事業戦略の達成を目指すために必要な研修プログラムの拡充、提供を進めていきます。

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)

2,719億円 / 14.4%

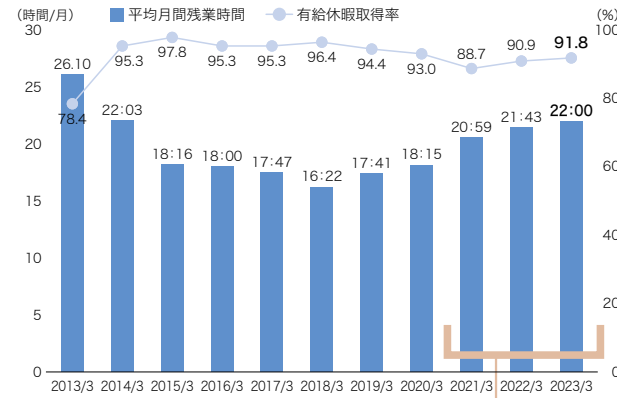


堅調な業績を背景に、親会社の所有者に帰属する持分は、優先株式の償還により減少した2013年3月期を除き、**10期連続で増加**しています。また、資本効率を意識した経営の実施により、この間のROEは業界水準**9.5%***を大きく上回る水準を維持しています。

* 日本取引所グループ 規模別・業種別PER・PBR(2023年3月)より当社算出

平均月間残業時間 / 有給休暇取得率

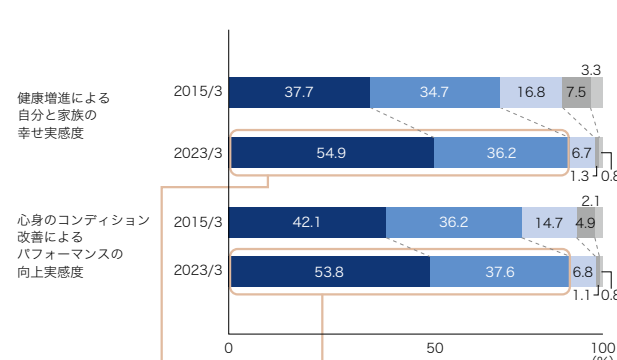
22時間 / 91.8%



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一定の成果を上げてきました。**2021年3月期以降は残業時間が増加していますが、オフィスワークとリモートワークを組み合わせた効率的で生産性の高い新しい働き方の実現と、社員のさらなる成長機会の提供との両立を目指した取り組みを進めています。**

健康経営に関する実感度

実感している / まあ実感している / どちらともいえない / 実感していない



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つくことを実感する社員の割合が着実に増加しています。**

データセクション

主要な財務データ

連結経営指標

連結経営指標										IFRS				
(単位:百万円)														
損益の状況		2012/3*1	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
売上高		200,326	278,634	288,236	297,633	323,945	329,303	336,654	358,654	387,003	385,295	396,853	414,150	445,912
	システム開発	73,811	112,316	117,597	117,843	124,470	127,051	128,387	140,092	155,835	156,190	163,090	167,967	180,433
	保守運用・サービス	68,296	104,284	107,577	110,720	119,170	125,802	129,071	134,132	143,429	143,410	152,518	162,407	175,638
	システム販売	56,496	58,731	60,019	65,691	77,087	73,147	76,247	84,430	87,738	85,694	81,243	83,776	89,841
	プリペイドカード*2	1,722	3,302	3,042	3,378	3,217	3,302	2,948	—	—	—	—	—	—
売上総利益		46,370	64,466	68,724	72,469	78,021	81,754	83,555	88,742	97,954	97,192	102,969	108,187	117,679
売上総利益率(%)		23.1	23.1	23.8	24.3	24.1	24.8	24.8	24.7	25.3	25.2	25.9	26.1	26.4
販売費及び一般管理費*3		33,490	43,663	44,749	44,466	46,235	48,040	48,953	50,363	55,628	57,144	57,090	60,632	66,317
営業利益		12,879	20,803	23,974	28,003	31,785	33,714	34,602	38,378	42,326	40,048	45,878	47,555	51,361
営業利益率(%)		6.4	7.5	8.3	9.4	9.8	10.2	10.3	10.7	10.9	10.4	11.6	11.5	11.5
経常利益		16,659	22,228	25,690	30,667	33,610	36,121	36,291	38,650	43,014	—	—	—	—
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	28,458	32,488	27,892	31,201	28,765	33,435	33,470	37,301
(単位:百万円)														
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	37,161	37,096	33,511	48,950	55,710	50,219	59,081	43,592
投資活動によるキャッシュ・フロー		△8,112	△249	△26,045	5,166	△9,473	△11,982	△35,394	△7,163	△27,338	△27,484	△20,586	△ 14,927	△ 14,950
フリー・キャッシュ・フロー		14,137	24,907	9,297	34,873	25,257	25,178	1,702	26,348	21,612	28,226	29,633	44,153	28,642
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	476	△25,763	△19,995	△16,309	△22,923	△32,488	△ 32,342	△ 29,074
現金及び現金同等物の期末残高		63,661	83,247	59,004	85,713	98,445	123,935	99,797	106,198	111,695	111,695	108,768	121,251	121,425
(単位:百万円)														
財政状態														
資産合計		300,928	322,828	317,932	334,290	352,676	389,537	303,914	314,844	342,485	362,241	380,399	407,609	435,469
資本合計		124,419	108,208	126,159	138,536	151,546	173,674	196,600	194,468	208,072	200,405	227,338	247,363	272,403
親会社の所有者に帰属する持分		119,189	102,799	120,488	132,458	145,420	166,897	189,214	193,412	207,681	200,047	226,874	246,921	271,909
有利子負債＋優先株式*4		84,860	84,860	57,000	55,000	50,000	60,000	45,000	55,000	55,400	55,325	45,056	36,459	31,727
(単位:円)														
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	535.91	607.51	620.93	666.72	640.85	726.77	790.86	870.56
1株当たり当期利益(EPS)		111.40	53.80	59.09	50.24	86.57	91.39	104.32	89.55	100.17	92.13	107.09	107.20	119.44
1株当たり年間配当金		10.67	12.00	13.33	16.67	25.00	30.00	31.67	33.33	43.33	43.33	45.00	46.67	52.00
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	18.2	18.2	14.6	15.6	14.9	15.7	14.1	14.4
総資産経常利益率(ROA)(%)		7.9	7.1	8.0	9.4	9.8	9.7	10.5	12.5	13.1	—	—	—	—
資産合計税引前利益率(ROA)(%)		—	—	—	—	—	—	—	—	—	11.7	12.5	12.3	12.7
親会社所有者帰属持分比率(%)		39.6	31.8	37.9	39.6	41.2	42.8	62.3	61.4	60.6	55.2	59.6	60.6	62.4
デット・エクイティ・レシオ(倍)		0.46	0.83	0.47	0.42	0.34	0.36	0.24	0.28	0.27	0.28	0.20	0.15	0.12
従業員数(名)		11,995	11,797	11,689	11,754	11,769	11,910	12,054	12,365	13,979	13,979	14,550	14,938	15,328
設備投資額(百万円)		7,954	10,219	9,441	14,842	12,046	15,335	15,588	15,163	13,604	20,759	38,972	25,708	26,208
減価償却費(百万円)		5,380	6,690	6,841	6,865	8,003	8,972	11,245	10,530	10,358	17,303	18,437	19,881	20,629
研究開発費(百万円)		417	566	449	267	117	266	280	725	1,190	1,190	874	1,097	1,058
期末株価(円)*5		437.3	611.7	927.0	1,121.7	1,466.7	1,473.3	1,531.7	1,645.0	1,605.0	1,605.0	2,186.7	2,101.0	1,935.0
株価資本合計倍率(PBR)(倍)		1.5	1.9	2.4	2.6	3.1	2.7	2.5	2.6	2.4	2.5	3.0	2.7	2.2
株価収益率(PER)(倍)		3.9	11.4	15.7	22.3	16.9	16.1	14.7	18.4	16.0	17.4	20.4	19.6	16.2
株主総利回り(TSR)(%)*6		107.3	152.4	232.0	283.3	372.9	381.8	403.6	439.1	439.9	439.9	591.8	582.3	554.7

*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、その他の収益及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全てを取得し、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全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。

データセクション

主要な非財務データ

人材関連データ

連結*1

			2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
従業員数			12,289	13,979	14,405	14,938	15,328
	男女別	男性	9,702	10,921	11,106	11,371	11,558
		女性	2,587	3,058	3,299	3,567	3,770
	地域別	日本	12,026	13,665	14,086	14,592	14,927
		アジア	109	151	153	162	213
		米州	85	83	80	82	81
		欧州	69	80	86	102	107

単体*1

従業員数			7,280	7,384	8,357	8,462	8,470	
	男女別	男性	5,919	5,940	6,664	6,692	6,645	
		女性	1,361	1,444	1,693	1,770	1,825	
年代別	20代	男性	520	585	798	893	947	
		女性	304	358	479	536	568	
		計	824	943	1,277	1,429	1,515	
	30代	男性	1,207	1,036	1,090	1,000	1,000	
		女性	524	478	485	461	444	
		計	1,731	1,514	1,575	1,461	1,444	
	40代	男性	1,949	1,916	2,104	2,077	2,012	
		女性	401	441	524	529	543	
		計	2,350	2,357	2,628	2,606	2,555	
	50代	男性	1,997	2,075	2,221	2,175	2,076	
		女性	128	163	195	230	254	
		計	2,125	2,238	2,416	2,405	2,330	
	60代	男性	245	328	451	546	610	
		女性	5	4	10	15	16	
		計	250	332	461	561	626	
ライン管理職数*2			952	1,015	1,101	1,053	1,028	
	男女別	男性	878	929	1,013	968	940	
		女性	74	86	88	85	88	
役職別	役員・ 本部長級	男性	87	90	106	107	110	
		女性	1	1	1	3	3	
		計	88	91	107	110	113	
	部長級	男性	308	328	347	329	327	
		女性	12	14	13	11	13	
		計	320	342	360	340	340	
	課長級	男性	483	511	560	532	503	
		女性	61	71	74	71	72	
		計	544	582	634	603	575	
新卒採用者数			156	140	196	170	157	
		女性	78	87	116	104	76	
		計	234	227	312	274	233	
キャリア採用者数*3			33	65	56	84	146	
		女性	13	13	10	21	37	
		計	46	78	66	105	183	
外国人社員数			38	36	48	47	39	
障がい者雇用者数*4			263	262	275	270	329	
雇用率(%)			2.45	2.32	2.33	2.23	2.40	

			2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
平均勤続年数	男性		19.8	20.3	20.0	20.1	20.0
	女性		12.3	12.3	12.3	12.4	12.6
	計		18.1	18.4	18.5	18.4	18.4
平均年間給与*5(千円)			7,257	7,359	7,526	7,522	7,467
男女賃金差異(%)			76.8	77.8	80.2	80.6	81.2
離職者数*6	男性		146	165	149	176	194
	女性		40	27	28	43	52
	計		186	192	177	219	246
離職率*7(%)	男性		2.3	2.6	2.1	2.5	3.0
	女性		2.8	1.8	1.6	2.3	2.8
	計		2.3	2.6	1.9	2.2	3.0
平均月間残業時間*8(時間/月)			17:41	18:15	20:59	21:43	22:00
年次有給休暇*8	平均取得日数(日)		18.5	18.1	17.3	17.8	18.0
	取得率(%)		94.4	93.0	88.7	90.9	91.8
在宅勤務率 *8*9(%)			5.7	7.4	58.0	61.8	54.5
短時間勤務利用者数	男性		4	7	6	7	7
	女性		250	258	268	253	244
	計		254	265	274	260	251
育児休業利用者数	男女別	男性	16	19	45	53	74
		女性	192	178	183	162	155
		計	208	197	228	215	229
	取得率(%)	男性	3.2	9.1	14.6	27.7	32.7
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		計	29.6	33.2	37.3	50.4	53.3
	復職率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		女性	92.7	94.8	97.5	95.7	98.6
		計	93.5	95.7	98.3	97.3	99.2
	平均取得日数(日)	男性	68	89	65	29	64
		女性	413	437	482	413	420
		計	369	377	337	268	270
介護休業利用者数	男性	1	1	2	1	1	
	女性	0	0	1	1	3	
	計	1	1	3	2	4	
介護休暇利用者数	男性	158	162	145	141	164	
	女性	26	30	26	29	38	
	計	184	192	171	170	202	
マタニティ休暇利用者数 *10			62	63	47	41	43
配偶者出産休暇利用者数			131	122	89	86	156
両立支援休暇利用者数 *11	男性		629	669	497	475	408
	女性		364	399	363	370	350
	計		993	1,068	860	845	758
子の看護休暇利用者数	男性		253	261	143	198	186
	女性		212	235	161	208	178
	計		465	496	304	406	364

*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 取締役は除く、受入出向者は含む。
*3 正社員・専門型正社員のキャリア採用者数。
*4 特例子会社およ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。
*5 正社員・専門型正社員・シニア正社員の平均年間給与。
*6 正社員・専門型正社員の依願退職(定年・転籍などを除く)。
*7 各年度の4月1日時点の従業員数を母数とする。
*8 裁量労働制適用者、管理監督者を含む全社員の平均。
*9 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。
*10 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)。
*11 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およ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)。

人材関連データ

	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
従業員一人当たりの平均年間研修時間（時間）	—	—	60	62	58
海外トレイニー派遣者数	14	15	5	12	15
CDP（Career Development Plan）実施者数	7,118	7,110	8,170	8,315	8,164
人材公募・社内FA制度による異動者数 ^{*12}	84	100	42	93	86
専門性認定制度 ^{*13} 認定者数(Lv1～Lv7)	5,108	5,214	5,116	5,950	5,771
SCSK キャリアフレーム	戦略系職種	663	696	680	714
	開発系職種	3,505	3,571	3,503	3,734
	運用系職種	796	796	787	802
	管理系職種	144	151	146	151
	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) ^{*14}	—	—	—	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 ^{*15} （％）	58.7	100.0	99.1	100.0	100.0
特定保健指導該当率 ^{*15} （％）	22.3	21.0	23.0	20.5	20.1
ストレスチェック受検率（％）	90.6	91.6	93.7	92.1	91.5
休職者数 ^{*16}	43	52	59	69	77
欠勤率（％）	—	—	0.2	0.2	0.2
業務上労働災害発生件数（件）	3	5	5	5	2
健康わくわくマイレージ参加率（％）	99.9	98.8	99.5	98.8	98.4
健康リテラシー研修参加者数 ^{*17}	530	1,750	4,061	2,925	3,115
健康に関する行動習慣	平均歩数(歩)	9,929	9,675	7,478	7,925
	朝食欠食率 ^{*18} (％)	15.1	14.6	16.5	18.9
	歯科健診受診率 ^{*19} (％)	48.0	46.5	42.2	43.9
	短時間睡眠 ^{*20} (％)	15.0	11.8	9.6	9.3
	喫煙率(％)	16.1	16.0	15.0	14.1
心身の健康・生産性に関する指標	主観的健康観 ^{*21} (％)	84.4	86.5	89.1	88.2
	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
社員意識調査 ^{*24} (％)	働きやすい会社である	89.2	90.0	92.1	91.8
	やりがいのある会社である	73.8	72.9	78.6	77.7
	自分の能力が十分活かされている	74.1	74.6	77.1	76.9

＊12 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。

＊13 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。

戦略系職種（ビジネスクリエーター、営業、コンサルタント、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、ITアーキテクト、APスペシャリスト、組込ソフトウェア開発、ITスペシャリスト、プロダクトスペシャリスト、R&Dエキスパート）

運用系職種（カスタマーサービス、ITサービスマネジメント）

管理系職種（管理サポートスタッフ技術系）

＊14 Lv1～Lv3の専門分野として定義。

＊15 データ算出基準日は各年度の翌年度7月末現在。

＊16 私傷病による休職者数。

＊17 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。

＊18 「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。

＊19 「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。

＊20 「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。

＊21 「あなたの健康状態はいかがですか」について「健康である」「どちらかという健康である」と回答した人の割合。

＊22 「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに80%以上発揮できている」と回答した人の割合。

＊23 「直近3ヶ月で、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 社員意識調査の「働きやすい会社である」「やりがいのある会社である」「自分の能力が十分活かされている」の項目についてポジティブ回答した人の割合。

環境パフォーマンスデータ

		2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
消費電力量	総量：SCSKグループ全体(千kWh)	91,861	110,440	126,000	147,531	159,661
	内訳	事業所(千kWh)	24,373	25,119	23,694	25,920
		データセンター(千kWh)	67,488	85,321	102,306	133,741
	再生可能エネルギー	利用量(千kWh)	—	—	—	47,500
		利用率(％)	—	—	—	32.2
燃料	総量(熱量GJ)	2,631	3,013	3,823	4,651	4,332
	内訳	灯油(kl)	16	19	23	40
		軽油(kl)	—	—	—	1
		A重油(kl)	12	27	46	39
		ガソリン(kl)	—	—	12	26
		都市ガス(千m)	35	28	17	16
	蒸気・温水・冷水(熱量GJ)	15,655	17,721	16,265	14,004	11,814
事務用紙購入数(A4換算)(千枚)		20,250	17,767	6,417	5,156	5,403
一般廃棄物 ^{*1} (t)		215	203	140	149	134
産業廃棄物 ^{*1} (t)		187	159	16	44	33

＊1 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-CO ₂)						
温室効果ガス排出量		2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3
Scope1	直接排出	149	184	249	307	277
Scope2	エネルギー起源の間接排出	43,483	46,597	52,354	39,537	36,298
Scope3	その他の間接排出	—	575,116	538,328	493,934	575,556
合計		—	621,897	590,930	533,778	612,131

Scope3 カテゴリ別内訳						
カテゴリ1	購入した製品・サービス	—	259,173	250,615	231,542	281,953
カテゴリ2	資本財	—	21,092	27,572	24,302	51,897
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	11,231
カテゴリ4	輸送、配送(上流) ^{*2} 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	—	343	273	315	269
カテゴリ6	出張	—	6,155	917	1,270	3,013
カテゴリ7	雇用者の通勤	—	5,604	4,951	3,440	3,736
カテゴリ8	リース資産(上流) ^{*3} 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ9	輸送、配送(下流) ^{*4} 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ10	販売した製品の加工 ^{*5} 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ11	販売した製品の使用	—	274,735	244,947	222,592	223,442
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	—	22	22	16	15
カテゴリ13	リース資産(下流) ^{*6} 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ14	フランチャイズ ^{*7} 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ15	投資 ^{*8} 算出対象外	—	—	—	—	—
合計		—	575,116	538,328	493,934	575,556

＊2 カテゴリ1にて算出

＊3 オフィスの賃借による排出はScope1,2にて算出

＊4 排出量の算定に必要なデータの収集が困難であるため対象外

＊5 中間製品の製造販売はないため対象外

＊6 賃貸事業は行っていないため対象外

＊7 フランチャイズ事業は行っていないため対象外

＊8 投資事業者ではないため対象外

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	21,285百万円		
従業員数	15,328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	広島県広島市中区銀山町3-1 ひろしまハイビル21
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 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 沖縄センター	沖縄県浦添市城間4-35-2

SCSKグループ一覧

国内

SCSKサービスウェア株式会社	■ ■	SCSKニアシオアシステムズ株式会社	■
株式会社ベリサーブ	■ ■	東京グリーンシステムズ株式会社	
SCSK Minorソリューションズ株式会社	■ ■ ■ ■ ■	株式会社アルゴグラフィックス*	■
SCSK九州株式会社	■ ■ ■	ダイヤモンドヘッド株式会社*	■ ■
SCSK北海道株式会社	■ ■ ■ ■	*持分法適用関連会社	
SCSKプレッシュェンド株式会社	■ ■		
株式会社Skeed	■ ■ ■		
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	■		
株式会社アライドエンジニアリング	■ ■ ■		
SCSKオートモーティブH&S株式会社	■		
株式会社Gran Manibus	■		

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

■

=ITインフラ構築

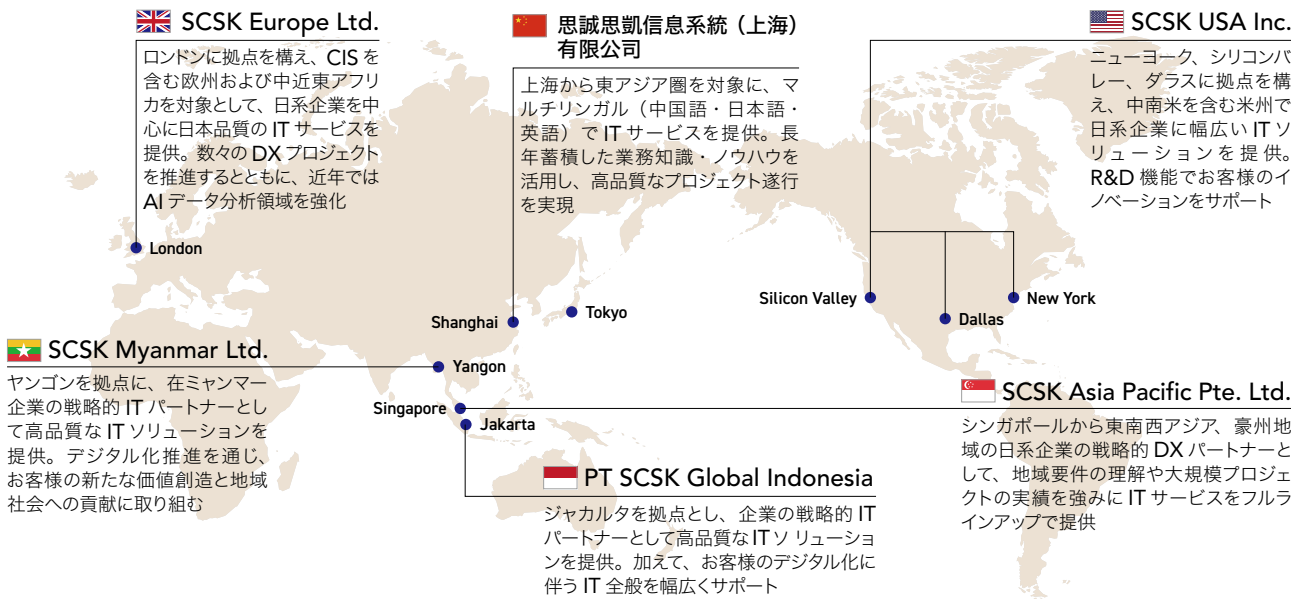
海外

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.	■ ■ ■ ■ ■

グローバル・ネットワーク

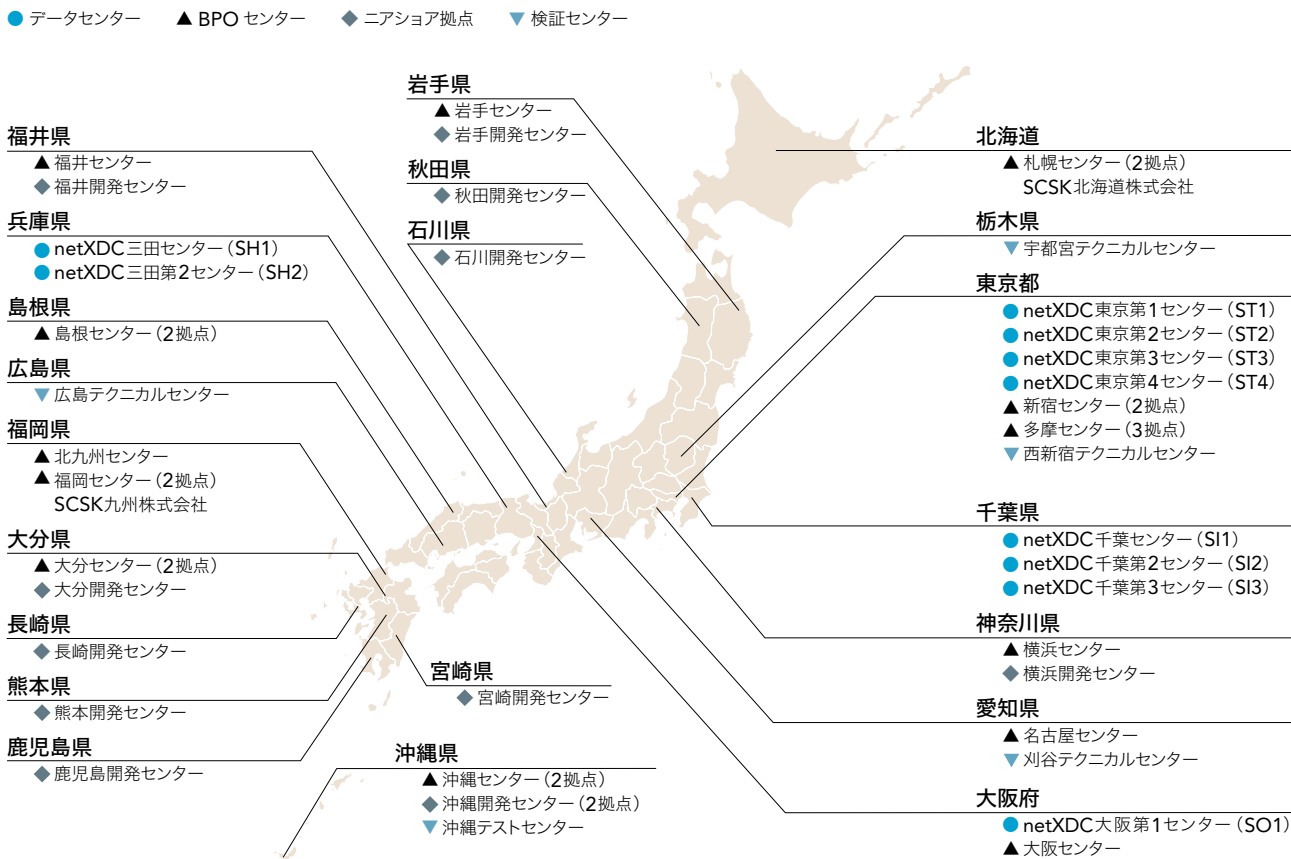
海外ネットワーク

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



国内ネットワーク

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



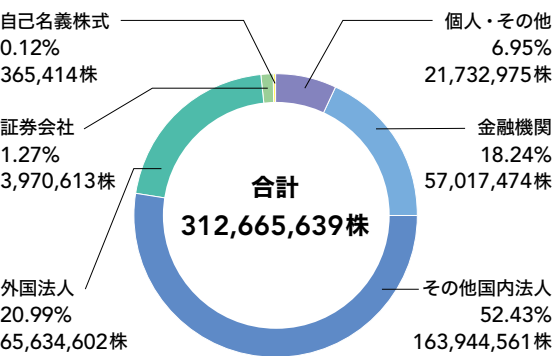
投資家情報

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	312,665,639株 (うち自己名義株式365,414株)	売買単位株式数	100株
株主数	27,845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

株式の分布状況

所有株式数別分布状況

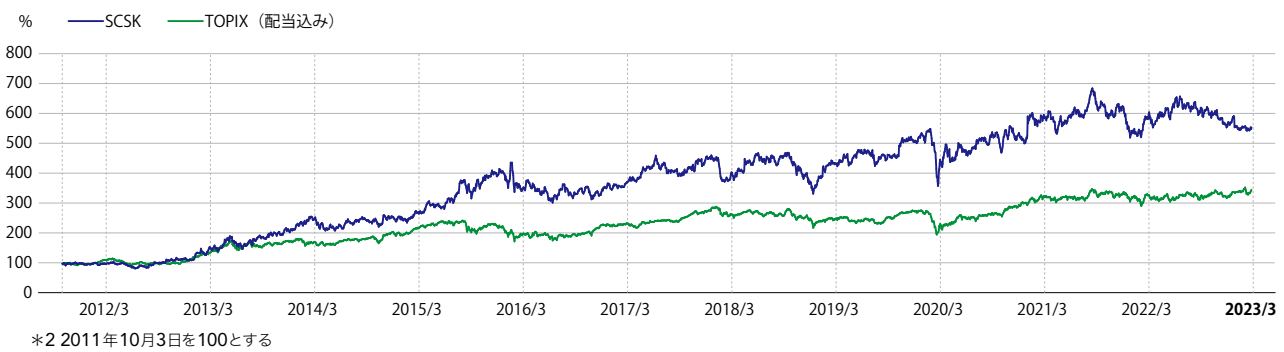


大株主の状況

株主名	株式数(株)	持株比率*1(%)
1 住友商事株式会社	158,091,477	50.62
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	27,412,700	8.78
3 株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	19,878,700	6.37
4 SCSKグループ従業員持株会	7,015,925	2.25
5 SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	3,568,005	1.14
6 STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	3,134,876	1.00
7 株式会社アルゴグラフィックス	3,046,500	0.98
8 STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	3,016,696	0.97
9 株式会社かんぽ生命保険	2,146,200	0.69
10 日本生命保険相互会社	1,768,500	0.57

*1 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)*2



表紙およびコンセプトページについて

本冊子の表紙とコンセプトページは「価値創造プロセス(>P9)」がベースになっています。表紙では、SCSKの価値創造の根幹ともいえる経営理念と共に、マテリアリティの色彩をモチーフにした循環のライン、さらには事業を通じたサステナブルな社会の実現への貢献を象徴する地球を表示しました。続くコンセプトページでは、事業を通じた社会課題の解決や新たな価値創出への想いに加え、“夢ある未来”に向けたお客様やパートナー、社会との共創を表現しています。



企業認知度向上施策として「テレビCM」の放映を開始

あるぞ、
ITの可能性。
SCSK

テレビCM特設ページはこちら
<https://www.scsk.jp/pr/cm/>



SCSKは、「2030年 共創 ITカンパニー」の実現に向けて、企業認知度を向上させることが必要だと考えました。これまで、お客様のIT関係部門とのお取り引きが中心でしたが、これからは、お客様の経営層やビジネス部門の関係者も巻き込んでプロジェクトを進めなければ、真のパートナーにはなりません。そこで、SCSKを認知していただきたいビジネス層へのアプローチとして、さまざまな施策を検討し、最も効果が高いと考えられるテレビCMを選択しました。制作にあたって意識したことは、「SCSKがIT企業」だということ。情報量を絞り込み、シンプルかつキャッチーな表現にすることで、わずか15秒でも多くの方々の印象に残るものとなりました。テレビCMは、企業認知度向上施策であると同時に、社員の誇りにもなります。施策としては2年目ですが、調査結果から、企業認知度も向上しており、社内エンゲージメントにおいても上昇傾向がみられています。

SCSKが名実ともに「ITの可能性」を最大限まで引き出し、「夢ある未来を、共に創る」企業として広く社会に認知されるよう、挑戦してまいります。

東京大学と画像認識AIを活用した「こども向けワークショップ」を共同開発

SCSKグループは、次世代育成活動として未来を担うこどもたちを対象としたワークショップ「CAMP(Children's Art Museum & Park)」を開催しています。CAMPは、ワークショップでの創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、こどもたちが楽しみながら自分にあった表現を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていく活動です。2001年4月から活動を開始しており、これまでに全国各地で1,200回を超えるワークショップを開催、ワークショップへの参加者は23,000名を超えています。

このたびCAMPでは、画像認識AIを活用したワークショップを開発しました。このワークショップは、社会貢献分野における共創の一環で、CAMP20周年の節目にSCSKグループ内で行った「ワークショップアイディアコンテスト」で優秀賞に選ばれたSCSK Minoriソリューションズ(株)所属の社員を中心に、CAMPの共同開発先である東京大学大学院情報学環山内祐平研究室の協力の下で開発したものです。「ITに興味をもち、話題のAIを身近に感じてもらいたい」というSCSKグループの想いを込めたこのワークショップを通じて、こどもたちは画像認識AIを活用したゲームづくりを体験するとともに、AIには誤作動の可能性があることや正しい情報を与えることが重要であることを学びます。

CAMP
Children's Art Museum & Park

CAMPの詳しい情報はこちら
<https://www.camp-k.com/>

