



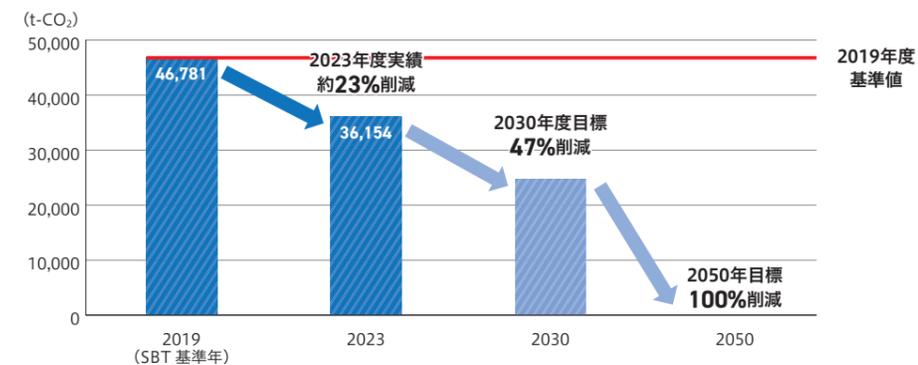
SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標と削減に向けた取り組み

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および持続可能な社会の発展に貢献します。温室効果ガス排出量の削減に向けては、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。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

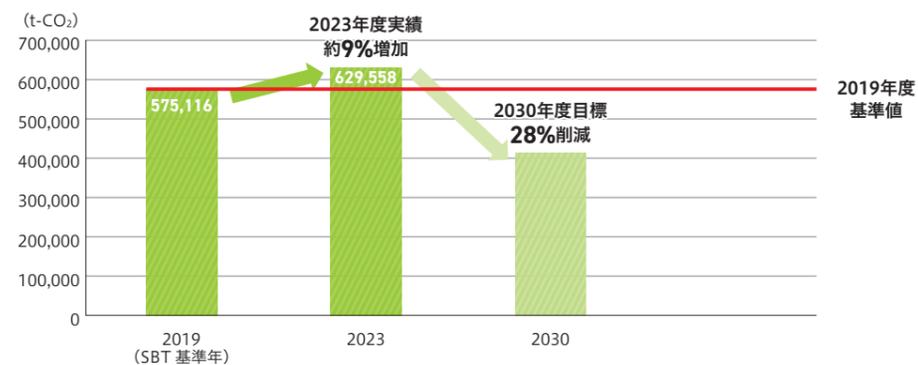
Scope1+2 ^{※2}	●2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5°C目標) ●2050年までに排出量を100%削減
Scope3 ^{※3}	●2030年度までに2019年度比で28%削減

Scope1+2排出量削減目標に対する進捗



2023年度は、再生可能エネルギーや非化石証書の活用により、2019年度 (SBT基準年) と比較し温室効果ガス排出量を約23%削減

Scope3排出量削減目標に対する進捗



2023年度は、ビジネスの拡大に伴う、「委託費・製品仕入」の増加 (カテゴリ1: 購入した製品サービス)、「製品の使用電力」の増加 (カテゴリ11: 販売した製品の使用) により、2019年度 (SBT基準年) と比較し、温室効果ガス排出量が約9%増加

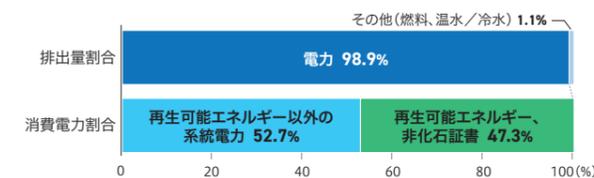
Scope1+2の削減に向けた主な取り組み

SCSKグループでは、Scope1、2の大部分を占める電力の使用による温室効果ガス排出量の削減に向けた施策を進めています。2023年度は、データセンターにおいて設備機器の運転の適正化や照明のLED化など消費電力の低減に向けた取り組みにより、年間約477t-CO₂を削減しました。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を年間約33,654t-CO₂削減し、電力の再生可能エネルギー比率は47.3%となりました。



netXDC 千葉第3センター (S13)

Scope1+2排出割合 (2023年度)



Scope3の削減に向けた主な取り組み

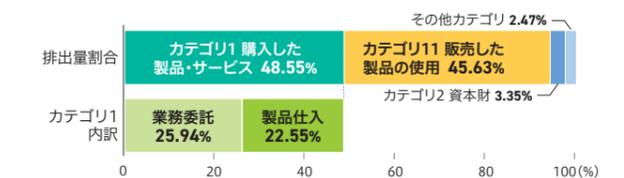
SCSKグループのScope3の主な排出はカテゴリ1 (購入した製品・サービス) とカテゴリ11 (販売した製品の使用) によるものです。カテゴリ1については、物品販売に伴う仕入とパートナー企業への業務委託が主な排出源となっています。

温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを推進するにあたり、Scope3全体の25.94%を占める業務委託を対象に委託先企業の温室効果ガス排出量の実態把握が可能となる算定方法への切り替えに着手しています。委託先企業の温室効果ガス排出量の実態把握を通じて、排出量削減に向けたより効果的な施策の立案/実行を進めてまいります。

中核的な委託先であるCoreパートナー各社に対しては、SCSKグループの温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みについて説明や意見交換を行うとともに、温室効果ガス排出量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ています。

このような取り組みを通じて、パートナー企業とともにScope3排出量の削減を加速させていきます。

Scope3排出割合 (2023年度)



※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見解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: 自社による直接的な温室効果ガス排出量 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的な温室効果ガス排出量
 ※3 Scope3: Scope1、Scope2以外の間接的な温室効果ガス排出量 (自社の活動に関連する他社の排出)

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従業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。

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。2023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)	2023年度目標 ^{※1}	2023年度実績
事務用紙購入量	32%以上削減	86.9%削減 ^{※2}
一般廃棄物排出量	8%以上削減	40.1%削減

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。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。

生物多様性への取り組み

SCSKでは、生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分に配慮した事業活動を行っています。

SCSKグループの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。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。

SCSKは2023年8月に、自然関連財務情報開示タスクフォース^{※3}(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きます。

役職員向け教育

毎年の研修を通じて、最新の環境動向やSCSKグループの環境関連の取り組みに対する役職員の理解を深めています。

第三者保証

温室効果ガス排出量(Scope1~3)、廃棄物および水使用量の開示にあたり、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_2023.pdf



脱炭素経済への移行計画

SCSKグループは、脱炭素や循環型社会の実現に向けて脱炭素経済への移行計画を策定しました。移行計画の要素ごとに具体的な取り組みを推進していきます。

TCFD項目	移行計画の要素 ^{※4}	SCSKグループの取り組み概要
ガバナンス	ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動を含むサステナビリティ関連の活動状況は定期的に取り締役に報告され、取締役会で適切に監督される体制を整備 役員報酬(業績連動報酬)に気候関連課題への対応を含むESGパフォーマンスを考慮した仕組みを整備
	シナリオ分析	<ul style="list-style-type: none"> IEAやIPCC等に基づく複数シナリオ(1.5℃/4℃シナリオ)を使用し、全社を対象にTCFDシナリオ分析を実施 シナリオ分析により特定したリスク・機会について財務影響を評価するとともに対応策を整理
戦略	事業計画	<ul style="list-style-type: none"> 企業の脱炭素化・再生可能エネルギーの普及を促進するサービスにより、脱炭素社会の実現に貢献
	温室効果ガス排出量削減計画	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー(太陽光発電、非化石証書、I-REC等)の活用やオフィスにおける省エネルギー活動を実施 温室効果ガス排出量削減計画に基づく再生可能エネルギー調達に長期契約(PPA)等を検討
	財務計画	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型データセンターの建設、改修等を資金使途としたグリーンボンドを発行 温室効果ガス排出量削減目標達成のための財務計画を検討予定
	バリューチェーンエンゲージメントおよび脱炭素に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 労働/安全衛生/環境などに関する行動規範として「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」を策定 中核的なパートナー企業に対し、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等のデータ提供依頼等を実施
	ポリシーエンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> 加盟しているさまざまな団体を通じて、非財務情報開示に係る政策への働きかけや新市場創出に向けたルール形成の検討等に参画
リスク管理	リスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> 特定された気候関連リスクの最小化と機会の最大化のための組織の体制・プロセスを整備
指標と目標	指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の削減を中期経営計画での経営指標(非財務)として設定 SBTイニシアチブの認定を取得した中長期的な温室効果ガス排出量削減目標を設定
	温室効果ガス排出量(Scope1/2/3)検証	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の算定と信頼性の高い情報開示に向けた第三者保証を取得
その他	気候変動問題や環境に関する研修	<ul style="list-style-type: none"> 役職員向けに、最新の環境動向やSCSKグループの環境に関する取り組みについて研修を実施
	生物多様性に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性の維持・保全に配慮した取り組みを進めるとともに、TNFDフォーラムにも参画
	ステークホルダーからのフィードバックの仕組み	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営の推進に向け、さまざまなステークホルダーの皆様とダイアログを実施

※1 2015年基準

※2 ISO活動拠点のみを対象

※3 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

※4 CDP「CDP気候移行計画テクニカルノート」、グラスゴー金融同盟(GFANZ)「金融機関のネットゼロ移行計画」、TCFD「指標、目標、移行計画に関するガイダンス」、TPT「TPT開示フレームワーク」、国際連合 非国家主体の排出量正味ゼロ・コミットメントに関するハイレベル専門家グループインテグリティの重要性: ビジネス、金融機関、自治体、地域によるネットゼロ宣言の在り方」を参考に整理

TCFD提言に基づく情報開示

SCSKグループは気候変動への対応が重要な経営課題と認識しており、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つことが重要であると考えています。このような考えのもと、2021年度に温室効果ガス排出量の8割を占め、気候変動への影響が大きいと考えられるデータセンター事業を対象にシナリオ分析を実施しました。2023年度にはグループ全体への気候変動の影響を把握するために、シナリオ分析の対象範囲を全事業領域へ拡大するとともに、選択シナリオの見直しを行いました。

ガバナンス

気候変動への対応につきましては、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にて、全社的な課題や取り組み施策の検討・確認を行っています。

検討内容はサステナビリティ推進委員会から経営会議に報告され、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に、定期的に取り締役に報告され、取締役会で適切に監督される体制を整えています。

[P22 / 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

各シナリオの概要

シナリオ分析では、国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の外部シナリオを基に1.5°Cシナリオと4°Cシナリオの世界観を定義しました。リスクおよび機会の抽出においては、各種政府レポートや各種開示基準(SASB、IFRS S2など)も参考とし、気候変動に関するリスクおよび機会を整理しました。

1.5°Cシナリオ

IEA WEO 2023のNZE/APSシナリオを主に参照し、21世紀末における産業革命前からの気温上昇を1.5°C以下に抑えるための大胆な政策や技術が導入された社会を想定しました。

4°Cシナリオ

IPCC 第5次報告書、第6次報告書のRCP8.5、SSP5-8.5を主に参照し、化石燃料への依存や温室効果ガス排出量の増加が続くことにより21世紀末における産業革命前からの気温上昇が4°Cを超える社会を想定しました。

各リスク・機会の詳細については、以下の「リスク・機会インパクト一覧」をご覧ください。

リスク・機会インパクト一覧			
シナリオ	分類		インパクト項目
1.5°C	リスク	政策・法規制	カーボンプライシングの導入・拡大による操業コストの増加
		市場	再生可能エネルギーの普及拡大などに起因する電力価格の上昇による電力調達コストの増加
	機会	製品/サービス	脱炭素に資する製品・サービスの販売拡大による売上増加
4°C	リスク	急性	大雨や洪水などの発生時における国内主要拠点の設備・在庫の棄損や逸失利益による売上減少
			台風などの異常気象発生時の交通機関停止などに起因する操業停止による売上減少
		慢性	渇水時におけるデータセンターの冷却水使用制限などに起因する操業停止による売上減少
	機会	製品/サービス	大雨や洪水に強いレジリエントデータセンターの需要増加による売上増加 ^{※1}

各シナリオにおける事業への影響評価

1.5°Cシナリオ

リスクについては、カーボンプライシングの導入・拡大による操業コストの増加を評価しました。評価に当たっては、Scope1+2の削減目標(2030年度までに2019年度比47%削減、2050年までに100%削減)に向けた取り組みを進めることによって、カーボ

ンプライシングへの影響が軽減されることを想定しています。また、再生可能エネルギーの普及拡大などに起因する電力価格の上昇を背景とした電力調達コストの増加を評価しました。

機会については、温室効果ガス排出量削減に向けた社会全体の意欲の高まりを背景とした脱炭素型データセンターや社会環境変化を捉えた新サービスの需要増加による売上の増加を評価しました。

4°Cシナリオ

リスクについては、国内主要拠点を対象に気候変動による浸水/渇水リスクを評価しました。評価に当たっては世界資源研究所(WRI)が提供する評価ツールAqueductを使用し、大雨や洪水などによる浸水リスクおよび渇水リスクがないことを確認したため、当該項目について財務影響は無いものと判断しました。また、台

風などの異常気象発生時の交通機関停止についても、リモートワーク環境を整備しているため、財務影響は無いものと判断しました。

機会については、気候変動による異常気象の増加を背景として、自然災害への対策を強化したレジリエントデータセンターの需要増加による売上の増加を評価しました。

主要なインパクト項目に関する財務影響評価結果

シナリオ	分類	主要なインパクト項目	影響区分	財務影響(億円)	
				2030年	2050年
1.5°C	リスク	カーボンプライシングの導入・拡大による操業コストの増加 ^{※2}	費用	△5	-
		再生可能エネルギーの普及拡大などに起因する電力価格の上昇による電力調達コストの増加	費用	△7	△102
	機会	脱炭素に資する製品・サービスの販売拡大による売上増加 ^{※3}	売上	+12	+99
4°C	機会	大雨や洪水に強いレジリエントデータセンターの需要増加による売上増加	売上	+11	+54

対応策定義

各シナリオにおけるリスクと機会を特定し、施策の方向性・対応策の観点を検討しました。今後、リスク回避/軽減および機会

獲得に向けた施策の検討を継続的に実施し、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。

主要なインパクト項目に関する対応策例

シナリオ	分類	主要なインパクト項目	対応策例
1.5°C	リスク	カーボンプライシングの導入・拡大による操業コストの増加	省エネルギー化に向けた設備機器の運転の適正化や、電力調達コスト安定化に向けた再生可能エネルギーの調達(PPAなど)を推進
		再生可能エネルギーの普及拡大などに起因する電力価格の上昇による電力調達コストの増加	
	機会	脱炭素に資する製品・サービスの販売拡大による売上増加	脱炭素に資する新規事業の創出や関連ビジネスの拡大に向けた投資を推進
4°C	機会	大雨や洪水に強いレジリエントデータセンターの需要増加による売上増加	レジリエントデータセンターサービスの展開・拡大に向けた自然災害に対する堅牢性維持・強化を推進

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おります。

サステナビリティに関するリスクについては、所管リスク担当部署とリスクマネジメント統括部署が共同し、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おります。

分析したリスク項目は所管リスク担当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所管リスク担当部署からリスクマネジメント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。

[P101 / リスクマネジメント体制](#)

指標と目標

SCSKでは、温室効果ガス排出量削減目標を定め、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。

[P65 / SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標](#)

※1 レジリエント:自然災害などにより問題が発生した場合に、迅速に回復する強靱性や復元力
 ※2 財務影響の評価に当たっては、温室効果ガス排出量削減目標の達成を前提とした
 ※3 電力調達コストの増加に起因する販売価格の適正化による売上増加は試算の対象外とした



人材戦略

SCSKの人的資本経営

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、コアコンピタンスを活用して、お客様や社会とともにさまざまな社会課題の解決に貢献し、新しい価値を創出しながら、社会とともに持続的に発展することを目指しています。

中期経営計画では、経済価値と社会価値、人的資本価値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」の飛躍的な向上に取り組むことを方針として掲げています。人的資本価値の

向上については、社員一人ひとりの「人材価値最大化」を基本方針としており、社員の能力開発への積極的な投資とともに、事業戦略と人材戦略の動的な連動により、社員の能力を高め、社員が持つ能力を最大限発揮できるよう取り組みを進めています。

また、これまでの働き方改革や健康経営を中心に培ってきた働きやすい環境に加え、社会価値や経済価値創出への貢献を通じた働きがいやエンゲージメントを高める「Well-Being経営」を推進しております。

Well-Being経営の実践を通して、社員一人ひとりの主体的な貢献意欲を価値創出の原動力とし、「働きやすさ」と「働きがい」を実感できる環境を整備することで、当社グループのエンゲージメント向上を目指します。

人材戦略

グランドデザイン2030「共創ITカンパニー」の実現に向け、人材価値最大化の基本方針に則った4つの重点施策を設定し、プロフェッショナル人材の獲得と育成、競争力を確保するための報酬水準の引き上げに100億～200億円規模の最適な人的資本投資を実行します。

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、人材価値を最大化することを目指します。

重点施策① 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」

重点施策② 能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」

社員の“働きがい”を高めるWell-Being経営

社員一人ひとりが心身とも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ながら、自律的な成長と事業を通じた新たな価値創出を実現することで、社員の“働きがい”の向上を目指します。

重点施策③ 価値創出につなげる「Well-Being経営」

重点施策④ 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」

中期経営計画 (FY2023-FY2025)

人材戦略の方針

事業戦略に即した人事制度・人材育成

- 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」** [P73]
 - 事業戦略と人材戦略の動的な連動
 - 総合的人材育成体系 SCSK i-University
 - 自律的なキャリア開発支援
 - 人材価値最大化を実現するキャリア開発基盤
 - 事業戦略をリードする高度デジタル人材の育成
- 能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」** [P76]
 - 人材価値最大化の基盤となる人事制度
 - 高度プロフェッショナル人材の確保

社員の“働きがい”を高めるWell-Being経営

- 価値創出につなげる「Well-Being経営」** [P77]
 - Well-Being経営の推進
 - SCSKエンゲージメントの向上
 - 心身の健康とパフォーマンス発揮の向上
- 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」** [P79]
 - ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の推進
 - 思考内容・能力の多様性 (Thought Diversity)
 - 属性の多様性 (Profile Diversity)
 - 意見・見解の多様性 (Opinion Diversity)

重点施策

経営指標 (非財務)

- コンサルティング機能充実・事業開発強化**
コンサル・ビジネスデザイン人材 **500**名以上 (2024年3月期 **319**名)
- デジタル先進技術者育成**
先進技術者育成研修修了者 **3,000**名以上 (2024年3月期 **1,745**名)
- 質の高いプロジェクト遂行**
高度PM人材 **250**名以上 (2024年3月期 **183**名)
- 全社教育・育成強化**
グループ全IT技術者 デジタルスキル標準教育修了者 **10,000**名 (2024年3月期 **3,772**名)

- 働きやすさと働きがいの実感**
社員意識調査エンゲージメント **90%**以上
- 心身の健康とパフォーマンス発揮**
社員意識調査・健康アンケートパフォーマンス発揮度 **90%**以上
- 多様性と包摂の深化**
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)

2デ
0ザ
3イン
0ンド

共創ITカンパニー

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」

事業戦略と人材戦略の動的な連動

事業戦略と動的に連動する中期の人材ポートフォリオ計画を、各事業をマネジメントする組織単位で策定し、その計画に基づきOJTとOFF-JTを組み合わせた人材育成やリスキングを実行することで、事業戦略に合致したスキルや高度な専門性を有する社員を育成しています。また、多様な社員がそれぞれの能力や意欲を最大限に発揮できるよう、事業の構造改革、適材適所の人材配置、職場環境の整備などを同時に進めることで、人材価値最大化を目指しています。

これまでの取り組みにより、事業計画の達成に必要なスキル・人員構成を示す人材ポートフォリオと現状とのギャップを認識し、そのギャップを解消するための人材育成、安定的な人材確保、最適配置を計画し、実行するプロセスが浸透しつつあります。市場環境の変化に柔軟に対応しながら、この動きを一層加速させ、SCSKグループの人材価値最大化と企業価値向上を目指して取り組みを進めています。

人材価値最大化を実現するキャリア開発基盤

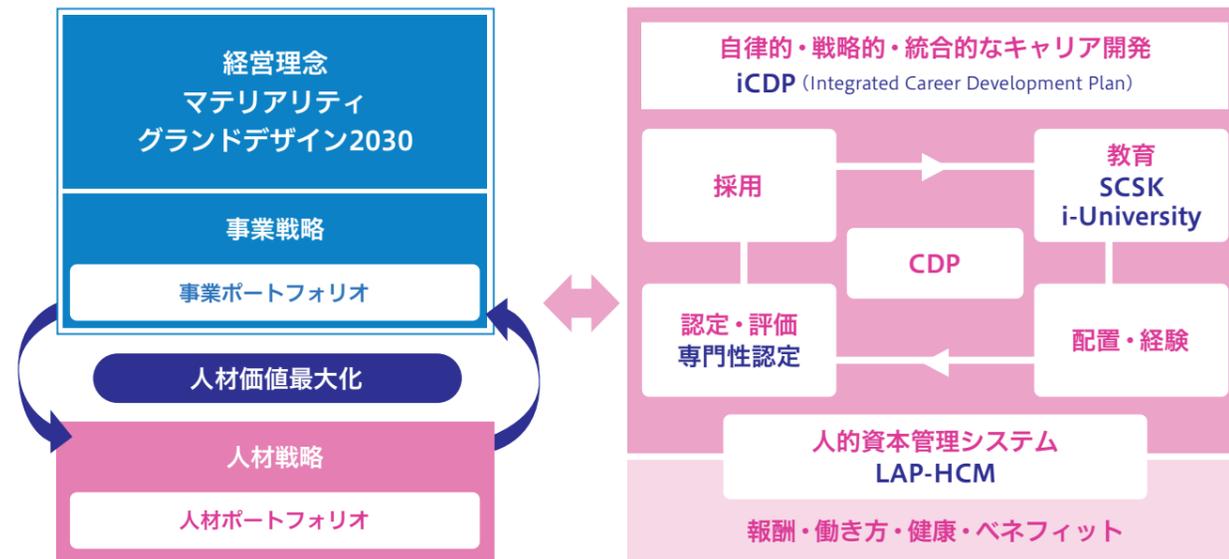
事業の成長と社員一人ひとりの成長を通じて人材価値を最大化するためには、事業戦略と人材戦略、そして社員一人ひとりの能力発揮と成長意欲の連動が求められます。そのため、自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤として「iCDP(Integrated Career Development Plan)」を策定し、人事制度・施策とのつながりを重視した人材価値最大化の基本サイクルとして運用しています。

また、「iCDP」を効果的に運用するために、人材情報を可視化・分析するための人的資本管理システム「LAP-HCM」を導入しています。これにより、全社の人材戦略をはじめ、組織のマネジメントや育成計画の策定、社員一人ひとりのスキルアップと自律的なキャリア開発に活用し、ラーニングカルチャーの醸成にもつなげています。

Learning, Action and Pleasure = LAP

学びと実践を積み重ねていく。それが喜びにつながる。

※HCM=Human Capital Management(人的資本管理)



統合的人材育成体系 (SCSK i-University)

「SCSK i-University」は、継続的な学びと成長の機会を提供するための仕組みであり、教育体系のほか、仕組み・インフラを含む広義の人材育成体系です。全社教育では、人事制度の等級や専門性認定制度の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つのカテゴリによる200コース以上の研修を提供しており、2024年3月期のi-University全社教育参加者は26,900名(延べ参加者数)です。

i-Universityには社外派遣による越境学習も含まれており、異業種の方々との学び合いを通じた新たな視点の獲得や、社会との共創に向けたマインド醸成につなげています。

部門教育
・全社共通教育の補完
・事業グループ独自スキルの教育

i-University受講人数	
全社教育	延べ参加者数
キャリア開発	1,768名
リーダーシップ開発	1,857名
グローバル能力開発	169名
専門能力開発	11,446名
職種別	11,325名
エンジニアリング力強化	121名
Re-Skilling	11,660名
リテラシー	9,877名
サービスマネージャ	645名
ビジネスクリエータ・コンサルタント	34名
フルスタックエンジニア	1,104名

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)

事業戦略をリードする高度デジタル人材の育成

中期経営計画においては、先進技術者の育成に加え、コンサルティング機能の拡充や新規事業開発強化を担うコンサル・ビジネスデザイン人材、質の高いプロジェクト遂行とマネジメントができる高度プロジェクト・マネージャ人材の採用や育成強化について具体的な目標を設定し、高度デジタル人材の育成強化を図っています。

コンサル・ビジネスデザイン人材

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、デザイン志向・リスタートアップの考え方に基づくプロセスに合わせ、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。新規事業開発や技術創出に必要な知識・スキルを習得する育成機会を増やし、2026年3月期までに500名以上のコンサル・ビジネスデザイン人材の育成を強化・拡充していきます。(2024年3月期実績319名)

デジタル先進技術者

デジタル技術の急速な発展や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で、クラウドやデジタル技術に関する専門的な能力を高め、2026年3月期までに3,000名以上のデジタル先進技術者の育成を強化していきます。(2024年3月期実績1,745名)

[P106/財務・非財務ハイライト\(先進技術者育成研修修了者\(累計\)\)](#)

高度プロジェクト・マネージャ人材

案件規模が著しく拡大し、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できるよう、事例研究やケースメソッドによる判断・行動力の強化、大規模プロジェクトを主導するマネジメントの要諦における研修を実施しています。PM専門部会のコミュニティ活動では、社内事例共有や人脈形成による組織的なプロジェクトマネジメント力の向上を図り、2026年3月期までに250名以上の高度プロジェクト・マネージャ人材の確保と育成を強化していきます。(2024年3月期実績183名)

デジタルスキル人材

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社員を対象にデジタルスキル標準教育を実施しています。DXの概念や実現するための技術習得に加え、最新技術トレンドや市場動向について学ぶ意義と重要性を浸透させ、2026年3月期までに10,000名のデジタルスキル人材の育成を目指します。(2024年3月期実績3,772名)

自律的なキャリア開発支援

職業人生が長期化・多様化し、ビジネス環境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ます。社員一人ひとりが自身のキャリアに主体性を持って取り組む意識と行動力を高める「キャリアオーナーシップ」と、自律的に学び続ける文化「ラーニングカルチャー」の醸成を目指しています。

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が重要です。自律的なキャリア開発基盤「iCDP」の中心に位置付けているCDP制度では、自身の強みと課題を振り返り、今後のキャリアについて社員一人ひとりが考え、上司に表明します。組織の期待を踏まえた1~2年後の業務アサインを考えると同時に、専門能力の向上に向けた育成計画を本人と上司ですり合わせ、能力発揮と成長意欲を高める重要な対話の機会としています。

専門性認定制度

社員の専門能力を「SCSKキャリアフレームワーク」に基づいて7段階のレベルで評価・認定することで、技術職・営業職の専門性とそのキャリアステップを可視化し、社員の成長を促しています。専門性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、社員と上司で具体的な育成計画を作成・実行し、効果的に専門能力を向上させる取り組みを行っています。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や事例共有等の育成活動に取り組んでいます。

また、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ています。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することができます。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。(2024年3月期実績56名)

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合意すれば異動が実現する制度で、社員の自律的なキャリア開発を支援しています。(2024年3月期実績10名)

自己研鑽の推進・支援 (コツ活)

「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。「学び手当」「資格取得報奨金」「学びインセンティブ」などの支給により自己研鑽を奨励し、多様な技術・知識の習得と経験を促進しています。また、さまざまな「コツ活」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ことで、社員同士で学び続ける意識を高め合うラーニングカルチャーの醸成を図っています。



専門性認定 サービスマネージャ職種 専門部会 部長 熊代 睦子
(金融システム第二事業本部 総合金融システム第三部 部長)

グランドデザイン2030に向けた事業構造の革新をリードするサービスマネージャ

サービスマネージャはお客様のニーズを捉え、安全で付加価値の高いサービスを提供し続けるために、サービス品質に責任を持ち顧客満足度を高めビジネスを拡大していく役割を担います。そのため、お客様の経営課題や事業戦略を常に把握し、お客様と共に成長していくために、当社のビジネス戦略や事業革新を立案・実行しますが、この基本思考はサービスマネージャに限らず、お客様と接する全ての社員が常に意識し日々の業務に活かすことが重要です。私は、部長としてサービスマネージャの育成を図ると共に、この基本思考ができる人材育成に貢献していきたいと考えています。

能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」

人材価値最大化の基盤となる人事制度

競争の激しいIT人材市場において優秀な人材の確保・定着を実現するとともに、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を醸成し、持てる能力を最大限に発揮し成長し続けるために、人材価値を適切に評価し報いる制度を整備しています。

人事制度では、組織運営を通じて事業成長を担う経営・マネジメント人材の「GM職掌」、事業戦略の実行を担うプロフェッショナル人材の「基幹職掌」など、キャリアパスごとの期待・役割に応じて、最適な人材育成と処遇を実現する複線型の人事制度を採用しています。多様な人材が能力開発に取り組み、チャレンジ志向と成長志向を持つ自律的な人材が集う会社を目指しています。

また、シニア人材の活躍を推進するため、60歳以降65歳まで正社員としての雇用と、高い組織貢献に報いる処遇を実現するシニア正社員制度を導入しています。さらに、一定の基準に基づく65歳以上の継続雇用を可能とするシニアエキスパート社員制度を導入し、高い専門性を有し、その能力を発揮し続ける人材が継続

的にSCSKで活躍できる環境を整えています。

社員の専門能力に対しては、専門性認定制度により認定・評価された専門性上位レベルの認定者に対し、専門性認定手当・一時金を支給しています。高度プロフェッショナル人材への適切な処遇を実施するとともに、上位レベル認定に向けたより高レベルの業務への挑戦や学習の促進を図るなど、社員一人ひとりの市場価値の最大化に取り組んでいます。

今般、IT人材の獲得競争が激化し市場価値が高まる中、優秀な人材の確保および社員エンゲージメントをさらに向上させるため、報酬水準の見直しを実施しています。2023年7月には全社平均で5%、等級別の平均で3~7%の予定年収額の引き上げを実施、2024年7月には全社平均で6.1%、等級別の平均では最大10%程度の報酬水準引き上げを実施しました。引き続き人材価値の最大化に向けた取り組みを進めるとともに、社員のエンゲージメントの向上を図っていきます。

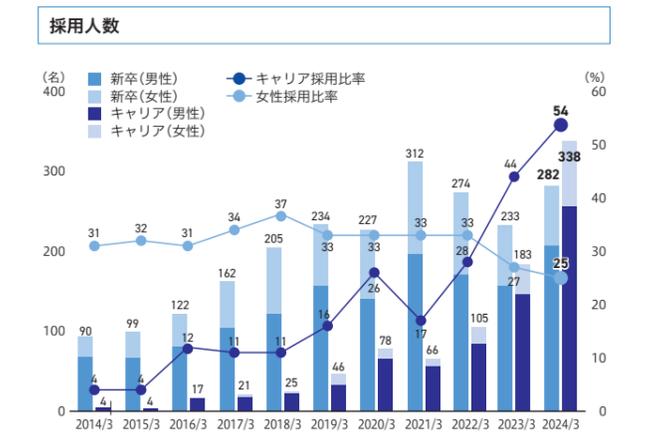
高度プロフェッショナル人材の確保

これまで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、近年はビジネス環境の変化にスピーディーに対応できるキャリア採用を強化し、事業戦略を担うプロフェッショナル人材の確保を図っています。女性の採用にも積極的に取り組み、新卒・キャリア採用ともに女性の採用比率は30%前後で推移しています。

また、SCSK退職後にさまざまな経験やスキルを培った退職者の再雇用促進を目指すリ・ジョイン制度や、社外で活躍する優秀な人材の発掘と確保を目指すリファラル採用による人材の確保にも積極的に取り組んでいます。

高い市場価値を有し事業成長に寄与する優秀な人材の確保においては、年収3,000万円超での処遇を可能とする「ADV職掌」を設け、高度プロフェッショナル人材の拡充にも取り組んでいます。副業・兼業制度として導入したスマートワーク・プラスでは、SCSKの枠を超えた技術の習得やビジネスの経験を促すと同時に、社外

で活躍する高度プロフェッショナル人材を兼業の形で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ています。



価値創出につながる「Well-Being経営」

Well-Being経営の推進

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、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。

41 / 人事分掌役員補佐メッセージ

Well-Being経営の土台となる健康経営

社員一人ひとりの健康こそが、社員やその家族の幸せと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、働き方改革や健康経営の先進企業として取り組みを進めてきました。

中期経営計画においては、これまでの働き方改革や健康経営の推進により整備してきた働きやすい環境に加え、社会価値や経済価値創出への貢献を通じ、働きがい高めるWell-Being経営を推進しています。中期経営計画の実行に際しては、DEIB・Well-Being推進担当役員および専任組織を設置し、取り組みを加速させています。

SCSKの取り組みは外部からも高く評価されており、経済産業省が実施する「健康経営度調査」において社員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業として評価され、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」には2015年の開始時以来、10年連続で選定されています。

働き方改革（スマートワーク・チャレンジ）

2014年3月期より開始した「スマートワーク・チャレンジ」は、月間平均残業時間を20時間以下、年次有給休暇取得率100%を目標に生産性高い働き方を推進する全社施策です。2021年3月期以降、コロナ禍による急激な働き方の変化に伴い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を図ることで、社員のエンゲージメント項目である「働きやすい会社である」のポジティブ回答は90%以上を維持しています。

健康経営（健康わくわくマイレージ）

2016年3月期より開始した「健康わくわくマイレージ」は、健康に良い行動習慣の定着と健康リテラシーの向上を目的とした取り組みで、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しています。開始以来、ほぼ全ての社員が参加し、健康の維持・増進につながる行動の促進や意識の向上に寄与しています。社員のエンゲージメント項目である「健康増進による幸せの実感度」のポジティブ回答は90%以上で推移しています。

健康経営を超えて『Well-Being経営』へ

「働きやすさ」から「働きがい」へ

- 効率的な働き方で長時間労働を改善
- 画一的から柔軟な働き方へ

スマートワーク・チャレンジ

心身ともに健康的な会社へ

健康わくわくマイレージ

1stSTAGE
働き方改革
2012年-

2ndSTAGE
健康経営
2015年-

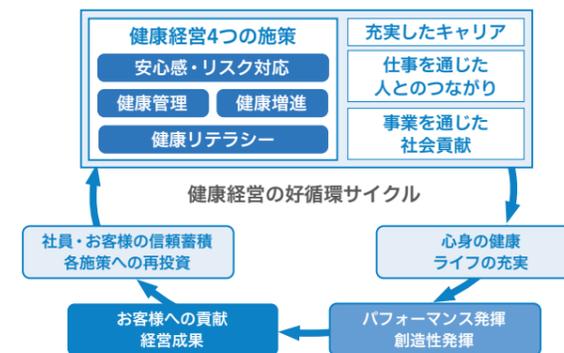
3rdSTAGE
Well-Being経営
2021年-

価値創出を通じた
社会への貢献と働きがいを
実感できる会社へ

SCSK
Well-Being Score
(SCSKウェルビーイングスコア)

心身の健康とパフォーマンス発揮の向上

SCSKは新たな価値を社会に提供し続けるために、社員一人ひとりが心身共に良いコンディションを維持し、最高のパフォーマンスを発揮できるよう、「健康管理」「健康増進」「健康リテラシー」「安心感・リスク対応」の4つの施策を柱としてさまざまな健康施策に取り組んできました。



心身の健康とパフォーマンス発揮にも着目し、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」を実施しています。週次で「心身や仕事の状態」、月次で「人間関係やパフォーマンス発揮度」を把握し、自身の状態を客観的に振り返る機会として活用しています。パルスサーベイには、上司、人事、健康相談室、カウンセリングルームへの相談フォームも設けており、相談内容に応じて早期に適切なサポートが受けられる体制を整えています。

また、パルスサーベイの結果は組織単位での集計をタイムリーに表示できることから、ライン管理職は組織内の変化や傾向を把握し、これをマネジメントに活かしています。

社員一人ひとりが、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ることが、SCSKの事業発展の礎であることから、「パフォーマンス発揮度90%以上」の目標値を定め、取り組みを進めています。（2024年3月期実績：80.2%）

SCSKエンゲージメントの向上

社員のWell-Beingを実現するためには、一人ひとりが働きがいを実感するとともに、会社・トップマネジメント・リーダーが、一人ひとりが求める多様な幸福感を支援しつつ、経営理念や社会課題に貢献する事業ビジョンや目指す姿をしっかりと示し、双方が共感することが重要です。経営層と社員の双方向コミュニケーションを深めるためのタウンホールミーティングの開催や、当社グループ内の多様な活動を共有する情報サイト「hiroba」の運営により、共感と一体感の醸成を図っています。

また、働く環境においては次世代ワークプレイス戦略を策定し、「新しい共創の出発点」をコンセプトに、社員が集い、知的生産活動やコミュニケーションを深め、それを新しい価値創出につなげていくワークプレイスの実現に向けた取り組みを進めております。



共創を促すワークプレイス

Well-Being経営の実践を通して、社員一人ひとりの主体的な貢献意欲を価値創出の原動力とし、「働きやすさ」と「働きがい」を実感できる環境を整備することで、当社グループのエンゲージメント向上を目指し、「エンゲージメント（働きやすさ・働きがい）90%以上」の目標値を定め取り組みを進めています。（2024年3月期実績：働きやすさ89.3%、働きがい78.0%）

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1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取り組んでいます。

2024年度は、SCSKが継続的に取り組んできた「健康に関するアンケート」をアセスメントの1つとして提供するとともに、健康経営の実践・浸透を目指した分科会を開催し、健康経営の学びとネットワーク形成の場を提供し、各社の健康経営を支援していきます。

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」

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

「多様な人材がお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お互いに理解し、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、その力を事業成長に活かすことで、持続的成長と新たな価値を創造し続ける企業を目指しています。

2025年3月期からは、D&IにEquity(公平性・公正性)とBelonging(“共に働く”と定義)の要素を加え、一人ひとりの状況に応じた公平・公正な対応ができる職場、社員一人ひとりが自らの居場所として安心して力を発揮できる組織風土醸成に取り組むべくDEIB(Diversity, Equity, Inclusion, Belonging)へとその概念を進化させています。



属性の多様性 (Profile Diversity)

女性活躍・登用推進

2012年にD&I推進の専任組織を設置して以来、女性社員の活躍推進に積極的に取り組んでまいりました。女性活躍推進は、当社の目指す「2030年 共創ITカンパニー」実現に向けた経営方針を支えるD&I推進の基盤であり、当社が経営戦略として位置付ける「サステナビリティ経営」を実践する上で欠くことのできない要素です。

2021年より、重要な意思決定に関わる女性の比率を高め、経営の多様性を確保するために、役職別に登用目標を設定し、育成プログラムを実施しています。また、事業組織の責任者が育成候補者を指名し、サポーターとして育成に取り組むサポーター制度(部長級育成)・サポータープラス制度(役員級育成)を導入していま

す。上位役職への女性登用を積極的に進めることで、多様な視点から組織運営や事業活動に取り組み、一層の価値創出を目指しています。

また、事業の中核を担うITに関する高度な専門性(専門性認定制度レベル5以上)を保有する女性についても、計画的に育成を進めています。これらの女性活躍・登用推進を通して、部長級以上の女性ライン管理職数を2026年3月期までに3倍以上とすることを目標に設定しています。(2024年3月期実績1.3倍/2023年3月期実績対比)

SCSKの取り組みは外部からも高く評価されており、女性活躍推進に優れた上場企業として、経済産業省と東京証券取引所から「なでしこ銘柄」に9回選定されています。

女性登用・育成目標	
役職	目標値
取締役	2030年度末までに30%
執行役員・業務役員	2030年度末までに20%
部長級(部長・副部長)	2025年度末までに12% 2030年度末までに20%以上
高度専門人材 (専門性認定制度レベル5以上)	2025年度末までに150名



役員級育成プログラム

仕事と育児・介護の両立支援

SCSKでは、性別にかかわらず仕事とライフイベントを両立し、安心して就業を継続できる環境づくりを進めています。また、ライフイベント後もキャリアを積み重ねられるよう、時間や場所にとらわれない多様な柔軟な働き方を可能とする制度を整備してきました。

育児との両立支援においては、男女ともに育児に参画しながら仕事との両立ができる環境を整備することを目指し、制度を設計しています。育児休業の分割取得や育児に関する特別休暇の拡大に取り組んだ結果、男性社員の育児休業取得率は5年前に比べて10倍に増加し、育児休暇も含めると育児に関する休業・休暇の取得率は93%を超えています。

仕事と介護の両立においては、介護が発生しても就業継続を可能とするための備えとして、介護セミナーや個別相談会を通じた情報提供を積極的に行っています。

障がい者の活躍推進

重度障がい者雇用モデル企業として、東京都と多摩市、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) (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。

SCSKグループ各社においても、多様な人材が共に働く環境の整備とノーマライゼーションの理念浸透を目指し、障がいのある人材の雇用とその活躍支援を強化しています。さらに、パラアスリートを雇用し、その活躍を応援することを通じて、多様な人材がいきいきと活躍する社会への貢献を目指します。

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。

東京グリーンシステムズ(株) HP
https://www.tgs.co.jp



LGBTQに関する取り組み

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に明記するなど、方針の明文化を進めています。また、社内制度において同性・内縁のパートナーを「配偶者」として各制度の適用対象とするなど、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。さらに、相談窓口の設置や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者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に配布しており、アライである社員同士が情報交換やLGBTQに関する施策について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。



思考内容・能力の多様性 (Thought Diversity)

事業戦略を担うプロフェッショナル人材の確保に向けてキャリア採用を強化しており、異なる経験・価値観・能力を持ったさまざまなプロフェッショナル人材が活躍しています。異なるスタイルや考え方の違いを認識し、尊重することで、これまでにないアイデアや解決策を見出すなど、思考内容・能力の多様性につながっています。また、社員一人ひとりのプロフィールを人的資本管理システム(LAP-HCM)で見える化することにより、組織を超えたコミュニケーションの活性化を図っていきます。

意見・見解の多様性 (Opinion Diversity)

一人ひとりの多様な意見や視点を活かせる組織づくりを目指した取り組みを進めています。これまで、全社員への理解浸透を目的としたガイドブックの発行や社内ポータルサイトの整備のほか、マネジメント向けの研修を実施してきました。

多様な個性を認め、社員が互いに尊重し合い、自分の意見を自由に表現できる心理的安全性が高い職場づくりに向けて、引き続き取り組みを進めていきます。

社外との取り組み ~女性のキャリア支援~

SCSKは、IT企業8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。

*アライ: LGBTQに寄り添い支援を表明する人々の総称



CASE STUDY

終わりの無い社会課題に対応するため、サイバーセキュリティ専門会社「SCSKセキュリティ」の設立を主導

SCSKセキュリティ(株) 取締役 執行役員 黒木俊平

10年以上にわたりセキュリティ関連の営業・事業開発・マネジメントを経験。その後、SCSKセキュリティの事業構想を推進し、業務執行取締役兼執行役員として会社設立、事業立ち上げ、体制構築・事業の吸収分割を執行。現在、急成長するセキュリティ事業拡大を推進中。

—SCSKセキュリティ(株)設立の背景

近年、デジタル化の進展と共にサイバー攻撃も高度化・複雑化が進んでおり、事業活動におけるセキュリティ対策の重要性は一層の高まりを見せています。私は、拡大し続けるセキュリティ課題に対し、安心安全な社会の提供という当社のマテリアリティの実現として、ゴーイングコンサーンである法人を設立し、持続的な対応を行うことが必要だと考えていました。また、長年のセキュリティ事業に携わってきた経験から、現在のセキュリティ業界のビジネスモデルは大きな変化がなく、この環境変化に対応できていないと感じていました。こうした私の思いと会社の戦略が合致し、セキュリティ課題の解決を事業機会と捉え、持続性と新たなビジネスモデルを追求するサイバーセキュリティ専門会社「SCSKセキュリティ(株)」を2023年8月に設立いたしました。

—事業グループをまたがる知見の融合

SCSKセキュリティ(株)は、SCSKの製品・サービス事業グループとソリューション事業グループで展開するセキュリティ事業を吸収分割して本格稼働しました。製品・サービス事業グループは、セキュリティ・製品の各ベンダーと代理店契約を結び、製品を販売する製品の専門家です。一方、ソリューション事業グループは、お客様の課題に合わせて、製品に依存せず、サービス運用からお客様をサポートするセキュリティ・サービスのスペシャリストです。サイバー攻撃の高度化に伴いセキュリティの技術も複雑化を極め、お客様自身のリソースのみではサイバー脅威への対応は難しいのが現状です。私は、両事業グループにおいて事業経験を有していたため、各々の強みを持ち寄ることで、複雑化が進む環境に対応できると確信していました。現在、SCSKセキュリティでは、両事業グループが持つ知見を共有し、最新技術を活用した製品の導入に加え、お客様のセキュリティ運用を改善する包括的なサポートを提供しています。

—高度セキュリティ人材の活躍

当社には、ホワイトハッカーとして知られる社員や、先端技術を持つプロダクトベンダーとの事業開発を企画する社員、セキュリティアセスメントを得意とするコンサルタントが所属しています。SCSKが成長市場であるセキュリティ分野を重点事業領域として選択し、別法人化したことで、CTOポジションの設置、新規サービス企画の推進、新たなプロダクトベンダーとの協業など、高度セキュリティ人材が最大限に活躍できる場が数多く創出されました。その結果、事業価値の向上のみならず、セキュリティ専門会社として人材の成長が見られ、社員エンゲージメントも大幅に向上しています。また、社員一人ひとりの市場価値の最大化に向けて、セキュリティ専門会社に即した人事制度の導入に加え、セキュリティ技術を全面に押し出したブランディング活動によって、高度な人材の獲得を見込んでいます。

—SCSKセキュリティ(株)のビジョンと今後

SCSKグループは、2030年にグループ全体のセキュリティ事業の売上高1,000億円達成という数値目標を設定しています。しかし、私たちのビジョンはあくまでセキュリティ問題という社会課題の解決です。セキュリティの脅威は拡大の一途を辿り、もはや私たち一世代で対応できるレベルではなくなりつつあります。今後も一層の複雑化が予想され、セキュリティの課題解決に終わりはありません。こうした拡大し続ける課題に対し、持続的に対応できる体制づくりが私たちの使命と捉えています。さらに、サイバー攻撃の加速化により、私たち1社だけのリソースでは対応が難しい場面も出てくるでしょう。そこで重要となるのが、さまざまなステークホルダーとの共創です。新たなビジネスモデルを追求し、お互いの強みを活かしながら、課題解決のエコシステムを拡大させることで、共創ITカンパニーを実現してまいります。

SCSKセキュリティ(株) HP
https://scsksecurity.co.jp/



人権尊重への取り組み

SCSKグループは、「夢ある未来を、共に創る」の経営理念のもと、事業活動を通じて社会に貢献する企業を目指し、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、事業活動に係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1つとして「人を大切にします。」を掲げています。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ステークホルダーとともに推進していきます。

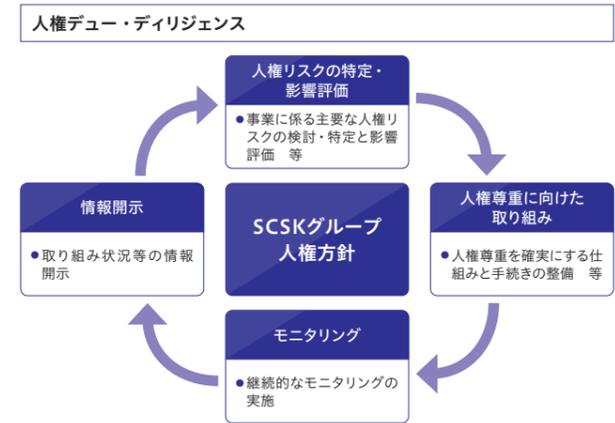
SCSKグループ人権方針

SCSKグループは、経営理念および行動指針に基づき、SCSKグループの事業活動の影響を受ける全ての人々の人権を尊重する企業グループとして、その考え方や責任について示す「SCSKグループ人権方針」を策定しています。

SCSKグループ人権方針は、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて人権を尊重した事業活動を推進することを定めています。SCSKグループは本方針を遵守し、人権尊重の取り組みを通じて、社会的責任の遂行に努めています。

人権デュー・ディリジェンス

SCSKグループでは、「SCSKグループ人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを進めています。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。



人権リスクの特定、影響評価

2022年度は、外部専門家を起用し、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つの項目です。

2023年度は、専門家からの意見をもとに特定された人権リスクの防止・軽減策に取り組みました。今後も継続してモニタリングを行い、改善・是正に努めることで人権に配慮した事業活動を推進します。

人権尊重に向けた主な取り組み

社内向け教育の実施

SCSKグループでは、人権尊重に向けた意識を高めるため、「人権の考え方」、「ハラスメントの防止」、「ダイバーシティの推進」、「メンタルヘルス」などの役職員研修や社内向けセミナーを実施しています。

責任あるサプライチェーンの構築

SCSKグループは、サプライヤーの皆様との誠実かつ公正な事業活動を通じて社会の持続可能な発展に貢献するために制定した「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針」の内容を見直し、2023年度に「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。

本ガイドラインはRBA (Responsible Business Alliance) が公表する「RBA行動規範」とJEITA (電子情報技術産業協会) が公表する「責任ある企業行動ガイドライン」を踏まえ、労働、安全衛生、環境、倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画、管理システムの行動規範をまとめたものです。

SCSKグループは、サステナビリティ経営推進体制のもと、本ガイドラインを尊重し事業活動を進めています。サプライヤーの皆様にも本ガイドラインへのご理解とご賛同、その実践を求め、共に人権尊重に向けた取り組みを推進しています

[P84 / サプライチェーンを通じたサステナビリティ推進の取り組み](#)

モニタリング

救済窓口の設置

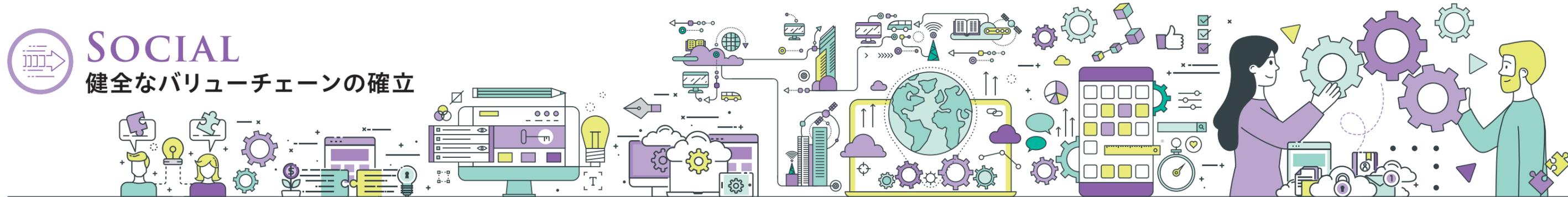
SCSKグループは、職場においてセクシャルハラスメントやパワーハラスメントが発生した場合、またはコンプライアンスについて問題に気付いた場合に、SCSKグループやパートナー企業の社員が、通報・相談できる「ホットライン」や「内部通報制度(スピークアップ制度)」を設けています。相談者のプライバシーは完全に保護され、本人および事実関係の確認への協力者に不利益な取り扱いをしないことが保障されています。

情報開示

窓口の運用実績は、適正な業務の遂行と利害関係者の秘密、信用、名誉、プライバシーなどの保護に支障がない範囲において、社内外に開示をしています。

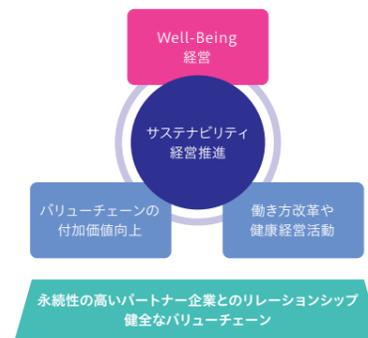
SCSKグループの人権方針や人権尊重に向けた取り組みについての詳細は、WEBサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/corp/csr/humanrights.html>





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グループ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。



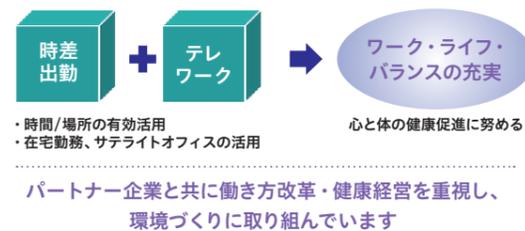
IT業界をリードする持続性の高いパートナーリレーションシップ

品質・生産性の向上

SCSKグループは、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^d)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グループ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グループは、「人が集まるIT業界」を目指してパートナー企業と共に働き方改革・健康経営を重視し、組織が高い品質・生産性を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。従来の長時間労働やサービス残業の是正、撲滅に努めています。また、個人が時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方としてテレワークを積極的に導入し、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めています。



契約業務の効率化

SCSKグループは、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。



情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底

SCSKグループは、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グループは、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。

2024年3月に誠実かつ公正な事業活動を通じて社会の持続可能な発展に貢献するための行動規範となる「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」を策定しました。

SCSKグループは、サステナビリティ経営推進体制のもと、本ガイドラインを尊重し事業活動を進めてまいります。



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	<ul style="list-style-type: none"> ● 開発・管理の標準化(SE⁺など) ● プロジェクトの相互評価 	<ul style="list-style-type: none"> ● SCSK開発標準(SE⁺)、ものづくり基盤(S-Cred^d)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グループ、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	<ul style="list-style-type: none"> ● 施策・取り組みの共有 ● ワーク・ライフ・バランスの充実 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務委託に関わる法令の遵守 ● 情報セキュリティの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全パートナー向け説明会にて、「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」の説明を実施 ● 人権尊重に向けた方針や人権デュー・デ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 <p>☑ P65 / SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標</p>

※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

※2 「SE Link」はSCSK(株)の登録商標です

パートナーとの連携

協働・共創による委託取引の安定確保

SCSKグループは、迫りくる少子高齢化の波によるIT人材不足を補うために、パートナー企業とともにAI等を活用した先進技術を導入し、システム開発・運用等の高度化に努め、安定した委託取引規模を確保しています。

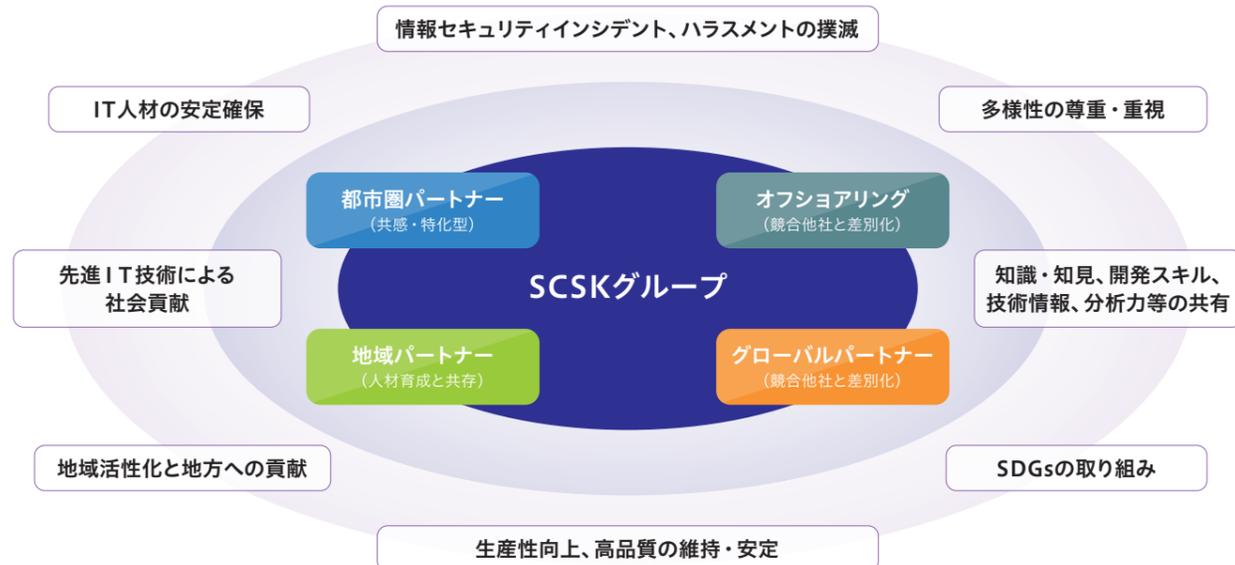
また、オフショアリングによる優秀な人材の確保や安定した委託取引を行うための開発標準に関する交流や共有を行っています。さらに、言葉の壁や異文化や慣習・価値観の違いによる誤解やトラブルをお互いに低減するために人材交流を行い、多様性の尊重とSDGsに取り組んでいます。



パートナー企業とのワーク・エンゲージメント

SCSKグループは、パートナー企業を「都市圏パートナー」「地域パートナー」「オフショアリング」「グローバルパートナー」に分類し、各社の「特性や強みを最大限発揮する」ことができるように知識・知見、開発スキル、技術情報、分析力等をお互いに共有しあい、対等な関係かつWin-Winな関係の構築に努めています。

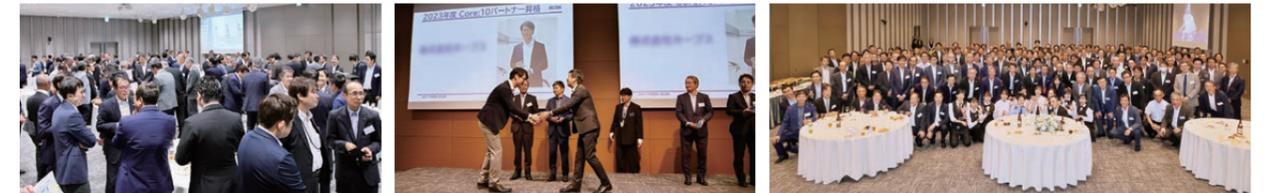
また、特に地域の優秀なパートナー企業や地方公共団体とともに地場産業の雇用促進・地域活性化の推進等、地域との連帯感を深め、ワーク・エンゲージメントのさらなる向上・深耕に努めています。



Coreパートナーカンファレンス

SCSKグループは、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。

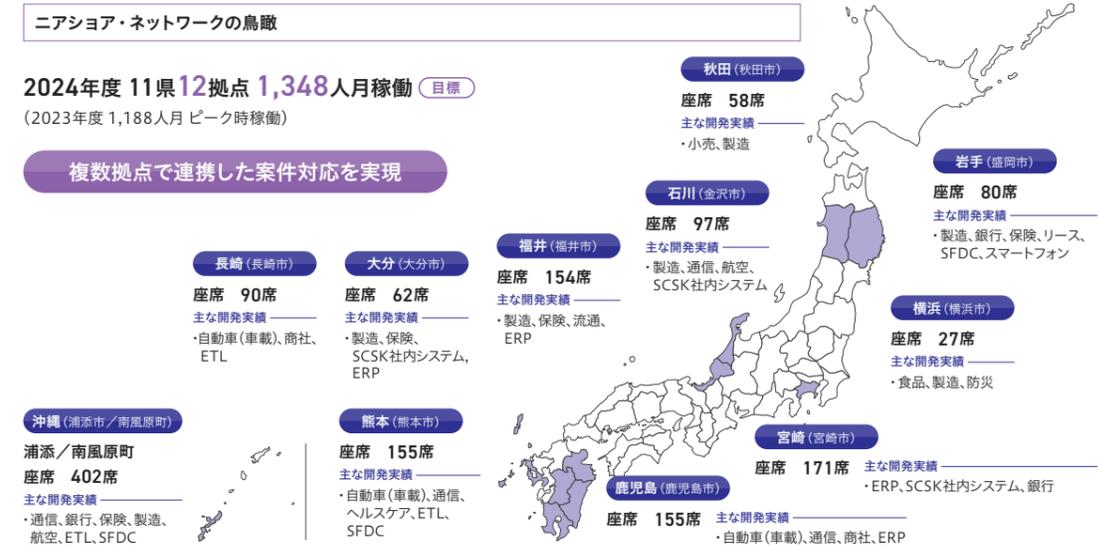
年1回「Coreパートナーカンファレンス」を開催して各社に事業方針を共有し、ビジネスの方向性をご理解いただいています。(11年連続開催)



ニアショア開発拠点の拡充と地場IT企業との連携

SCSKグループは、全国12か所の拠点から、地域の課題に主体的に参画し、地域の成長・貢献や地域に密着した暮らしを実現できる環境を整え、地域とともにワーク・ライフ・バランスの推進とさらなる事業の発展を目指しています。

また、地場IT企業と積極的に連携することにより、優秀なIT人材の確保や高度化を推進しています。



オフショアリングによる安定したリソース確保

SCSKグループは、ベトナム・中国などの海外企業をオフショアパートナーとして、ITサービス事業における協業を推進しています。一部の企業とはオフショア開発センターの立上げを推進し、システム開発・運用等の標準化や人的交流、知財の共有を行いシームレスなリソース戦略を計画しています。国内におけるIT人材不足の課題を克服し、顧客への安定したITサービスの提供を推進していきます。



GOVERNANCE

透明性の高いガバナンスの実践



取締役会議長メッセージ 取締役会長 取締役会議長 山埜 英樹

円滑で効率的な取締役会の運営と経営の透明性確保に努め、持続的成長を実現するガバナンスを推進



2022年6月に代表取締役執行役員 会長に就任し、2024年4月1日のガバナンス体制の変更以降は非業務執行の取締役会長、ならびに久保社外取締役から引き継ぐ形で取締役会議長の役割を担っております。今回の変更目的の1つは、執行レベルでは当麻社長

に全権限を集中させることで、より迅速な意思決定を可能にする一方、会長は業務執行を離れ、取締役として経営の監督にあたる体制を整えることにありました。また、当社のガバナンス進化策の一環として、取締役会メンバーの過半数を独立社外取締役が占める構成へと移行する中、当社事業にも精通した社内役員である会長が議長として取締役会による監督をリードすることで、一層円滑で効率的な取締役会の運営とさらなる経営の透明性確保に努めることも重要な目的としています。

SCSKグループの事業が拡大して社会的な影響力が高まるにつれ、取り巻く経営環境を洞察し、経営方針を決定する当社取締役会の責任は年々大きくなると同時に複雑化しています。取締役会で議論すべきテーマは以前に比して多岐にわたっており、その多くが戦略的な判断と適時適切なレビューを求められるものです。そのような状況の中で、議長として注力する必要があると感じていることは、年間を通じた適切な議案の設定と、活発な議論の実現です。昨年度までの「取締役会の実効性評価に関するアンケート」の結果を参考にし、また各取締役のご意見も取り入れながら、議論するテーマの内容や頻度を決定するとともに、取締役会ではメンバーの活発な議論を引き出すような会議運営を心掛けてまいります。

2025年3月期は現中期経営計画の折り返し地点であり、計画の完遂を確実にするための大事な1年になります。さらに、当社が将来の目指す姿を実現させる節目の年と位置付けてきた2030年

まであと5年余りとなり、自分たちの現在地を確認した上で、先々の長期的な成長ストーリーについてあらためて議論を始めるべきタイミングにきていると感じています。足下の中計の遂行に関しては、執行側に委ねるべきを委ねながら、取り組みの成果と進捗状況を取締役会が確実にモニタリングを行っていく。長期的なビジョンや進むべき方向性については、執行側と取締役が意見と知恵を出し合っ方針を固め、経営を前に推し進める。取締役会議長として、そうした議論のかじ取りを実践することで、SCSKグループの持続的な成長と企業価値の拡大に貢献していきたいと考えております。

近年、業種を問わず企業経営における大きな課題となっているサステナビリティや、女性の登用をはじめとするDEIの推進は、SCSKグループにとっても極めて重要なテーマだと認識しています。例えば、脱炭素社会や循環型経済の実現に向けて事業環境が変化する中で当社グループは自らをどうポジショニングし、競争力を磨いていくか。多様な人材が公平に社内でも活躍し、夫々が全社の発展に貢献する組織風土を如何に醸成・定着させられるか、といった点は取締役会での議論が執行による施策に反映され、それをもとにさらに議論し現場や経営にフィードバックされる循環が一層進むことを目指してまいります。

さらに、将来の社長や経営層のサクセッションプランと、実効性のある監督を担うために必要な経験とスキルをもつ社外取締役の人選について、今後議論を深める必要があると考えています。取締役会の諮問先である指名・報酬等諮問委員会と連携しながら、時間軸を明確にして取り進めてまいります。

企業の持続的成長には、「守り」のガバナンスだけでなく「攻め」のガバナンスも重要であり、取締役会はブレーキ役だけではなく、執行側が安心してアクセルを踏めるような環境を整えることが求められています。取締役会の監督機能と業務執行が、企業という車の両輪となって1つの方向へ進むことを絶えず意識し、議長として運営してまいります。

委員長メッセージ 社外取締役 指名・報酬等諮問委員会委員長 久保 哲也

親子上場会社における指名・報酬等諮問委員会委員長の責務

SCSKの社外取締役に就任して3年が経過し、2024年4月から指名・報酬等諮問委員会委員長に就任しました。40年以上にわたる銀行・証券会社勤務を通じて金融・資本市場と対峙する中で、さまざまな取締役会に関与する機会に恵まれガバナンス上のアドバイスを行ってきました。これまでの経験を生かして指名・報酬等諮問委員会委員長として私が果たすべき大事な役割は、プライム市場が要求するより高いコーポレート・ガバナンスの要請にしっかりこたえることです。

SCSKは親子上場会社であり、少数株主を保護するために資本市場に対し一点の曇りもないほどに透明で公正なコーポレート・ガバナンスを整備・実行することが求められます。本年度より会長・社長の役割を明確にするため山埜会長を取締役会議長とする体制に変更し、独立社外取締役が委員長を務める2つの委員会の役割は一層重要になりました。指名・報酬等諮問委員会委員長として私が重要と考えていることは、取締役の指名や報酬などの特に重要な事項を検討するにあたり、ジェンダーやスキルの多様性の観点を含めて適切な関与・助言を取締役会に提供するという点です。委員会の最重要使命である社長の

選任については前回の社長選任プロセスの検証を行い、来るべき次回の選任プロセスをより透明度の高いものにして、適任の優秀なリーダーを選ぶ方法を示唆すること、合わせて前例にとらわれずに社長の任期や資質等についても取締役会として骨太の議論を行うことが重要です。経営層の選任プロセスについても委員会で議論してより良い後継者プランの検討を進めていきたいと考えています。

最後に、会長・社長の役割が明確になったSCSKには、当麻社長に一段と強いリーダーシップを発揮いただき、DX、AIの追い風の中でSCSKを一段と大きく成長させることを期待しています。ビジョンや成長に結びつくロジックを示して従業員のエンゲージメントを高め、企業価値向上につなげていただきたいと思います。SCSKはポテンシャルが大きく、目指す共創ITカンパニーの伸びしろは極めて大きいと思います。取締役会がチームとして機能し実効性あるものになっているか常に考えつつ、会社発展のためにできる限りのサポートを行ってまいります。



委員長メッセージ 社外取締役(監査等委員) 利益相反取引管理等諮問委員会委員長 早稲田 祐美子

利益相反取引管理等諮問委員会の役割 ～コーポレートガバナンス・コードを踏まえて

2024年3月期に社外取締役(監査等委員)に就任し、同時にガバナンス委員会(当時)委員長に就任しました。これまで弁護士として何社かの社外監査役を経験し、コーポレート・ガバナンスの実践に努めてまいりましたので、SCSKにおいてもこれらの経験が少しでもお役に立てるよう尽力する所存です。

SCSKでは、2024年3月期までは、ガバナンス委員会の下に指名・報酬等諮問部会、利益相反取引管理等諮問部会がございましたが、さらなるガバナンスの強化を目指して、本年度から2つの部会がそれぞれ独立し、指名・報酬等諮問委員会および利益相反取引管理等諮問委員会となりました。私は利益相反取引管理等諮問委員会委員長に就任しております。

利益相反取引管理等諮問委員会は、独立社外取締役6名全員および独立した社外の有識者(弁護士)にて構成されているものです。その役割としては、(1)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について事前に審議し取締役会に答申すること、および、(2)SCSKと関連当事者との取引、そのほか取締役会等における意思決定の公正性を確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を審議し、取締役会に答申することとされています。

特に、親会社である住友商事(株)との取引関係については、少数株主保護の観点から公正性を検証・担保する必要があり、当社の利益相反取引管理等諮問委員会の最も重要な役割であると言えるでしょう。これは、コーポレートガバナンス・コード補充原則4-8③に基づいたものです。

具体的には、住友商事(株)との重要な取引については、利益相反取引管理等諮問委員会が審議を行った上で取締役会に答申を行い、それに基づいて取締役会において取引の可否について議決が行われます。また、住友商事(株)との取引状況については、定期的にデータを基に報告を受け、資本関係のない取引先と通常取引をする場合と同様の条件で行っているかチェックを行っています。

これからも、利益相反取引管理等諮問委員会は少数株主保護の観点から活動していく所存です。また、その活動を分かりやすくステークホルダーの皆様にも開示していくことも重要であると考えています。



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1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。

2025年3月期は、独立社外取締役が過半数を占める体制への変更により、さらなる少数株主の利益保護および取締役会の監督機能の強化を図っております。また、非業務執行となる取締役会長が取締役会議長を務め、取締役会による監督をリードすることおよび取締役会などの諮問機関であるガバナンス委員会の再編成により、さらなるコーポレート・ガバナンスの透明性の確保に取り組んでいます。これらを通じ、さらなる経営の効率性の向上と経営の健全性の維持、透明性の確保を実現し、より一層、コーポ

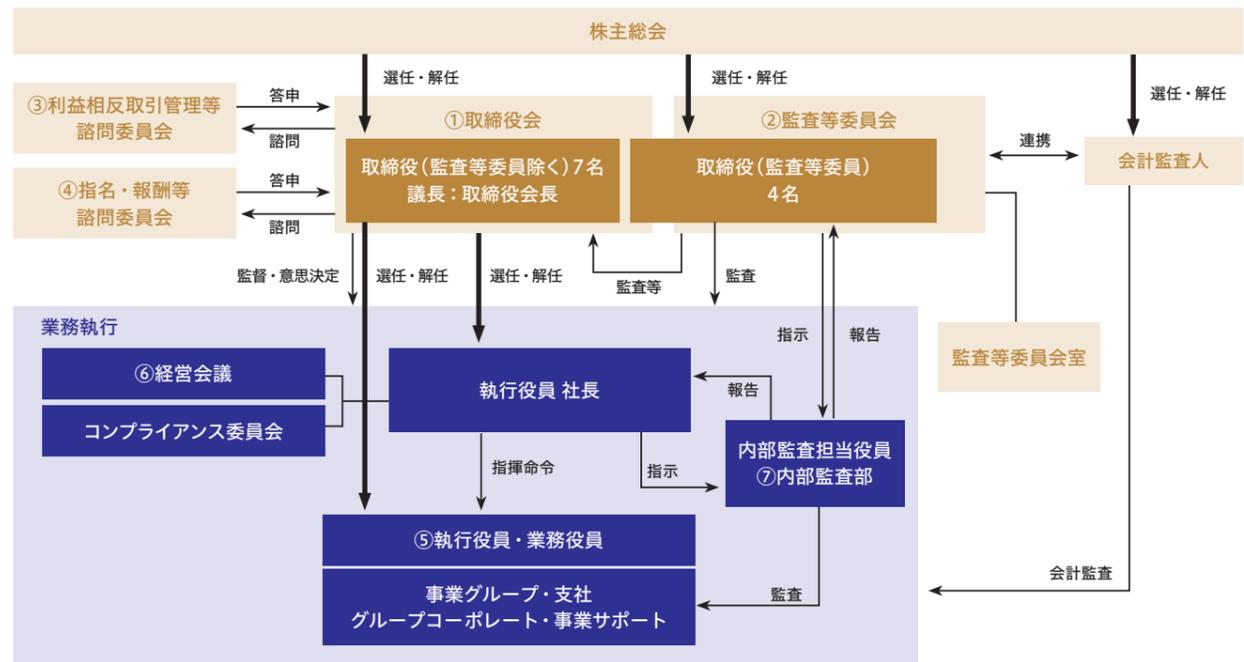
コーポレート・ガバナンス体制の概要 (2024年6月20日時点)

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役	11名 (うち独立社外取締役6名)
取締役会議長	山埜英樹 (取締役会長※非業務執行)
監査等委員	4名 (うち独立社外取締役3名)
定款上の取締役の任期	監査等委員でない取締役: 1年 監査等委員である取締役: 2年
執行役員制度	採用

レート・ガバナンス体制の進化に取り組めます。

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・ガバナンス体制図



名称	構成	役割・体制・取り組み
① 取締役会 2024年3月期の開催回数: 12回 取締役会議長: 取締役会長 ※非業務執行	社内取締役5名 独立社外取締役6名 内、女性2名 11名	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 2024年3月期の開催回数: 14回 委員長: 社内取締役	社内取締役1名 独立社外取締役3名 内、女性1名 4名	<ul style="list-style-type: none"> ● 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」に記載 P91
③ 利益相反取引管理等諮問委員会 2024年3月期の開催回数: 3回 委員長: 独立社外取締役	独立した社外の有識者1名 独立社外取締役6名 内、女性2名 7名	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、そのほか取締役会等における意思決定の公正性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
④ 指名・報酬等諮問委員会 2024年3月期の開催回数: 7回 委員長: 独立社外取締役	社内取締役2名 独立社外取締役6名 内、女性2名 8名	<ul style="list-style-type: none"> ● 主な審議事項は、①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に関する事項、ならびに取締役の選任および解任、②取締役、執行役員および業務役員の報酬に関する事項、③そのほか取締役会等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	
⑤ 執行役員・業務役員	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 社長の指揮命令の下、業務執行を担う 	
⑥ 経営会議	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務執行上の重要事項に関する執行役員 社長の諮問機関として設置 ● 参加者は12名の執行役員で構成 	
⑦ 内部監査部	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 社長、監査等委員会に直接報告 	

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、指名・報酬等諮問委員会に諮問し、監査等委員会の意見を踏まえ、取締役会にて決議の上、株主総会に選解任をお諮りしています。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の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。

取締役会メンバーの構成・規模については、SCSKの取締役会

全体として備えるべきスキルを踏まえ、各取締役が保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら決定しています。

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

選任基準

【取締役（監査等委員である取締役を除く）】

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

【監査等委員である取締役】

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

【社外取締役】

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

社外取締役の選任理由および期待される役割の概要

社外取締役		選任理由および期待される役割の概要
久保 哲也 (指名・報酬等諮問委員会委員長)	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。
平田 貞代	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、社外取締役に選任しています。
山名 昌衛	独立役員	長年にわたり大手精密機器企業において要職を歴任し、豊富な経営経験と環境・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、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。
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および財務・会計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。
早稲田 祐美子 (利益相反取引管理等諮問委員会委員長)	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、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。

取締役会における審議の活性化

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うことに加え、SCSKの事業に関する情報の案内や意見交換、現場視察の機会等を設けることなどにより、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。

2024年3月期の具体的な付議事項・報告事項 ※中期経営計画に関連する事項

- | | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス関連 <ul style="list-style-type: none"> ・統合リスク管理状況 [4月] ・取締役会実効性評価 [5月] ・コンプライアンスに関する報告 [6月] ・関連当事者との取引 [10月] ・ガバナンス委員会再編 [1月、3月] | <ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ関連 <ul style="list-style-type: none"> ・人事施策(Well-Being経営・D&I等)* [7月] ・人的資本の状況・人材戦略* [9月] ・人権、環境、社会貢献活動 [9月、10月] ・サステナビリティ経営の状況* [10月] | <ul style="list-style-type: none"> ● 業務執行状況 <ul style="list-style-type: none"> ・技術戦略* [10月] ・大型・重要なプロジェクトの進捗状況* [10月、1月] ・中期経営計画全体の進捗状況* [11月] ・オープンイノベーション・投資活動 [1月] |
|---|--|---|

取締役会の実効性評価

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。

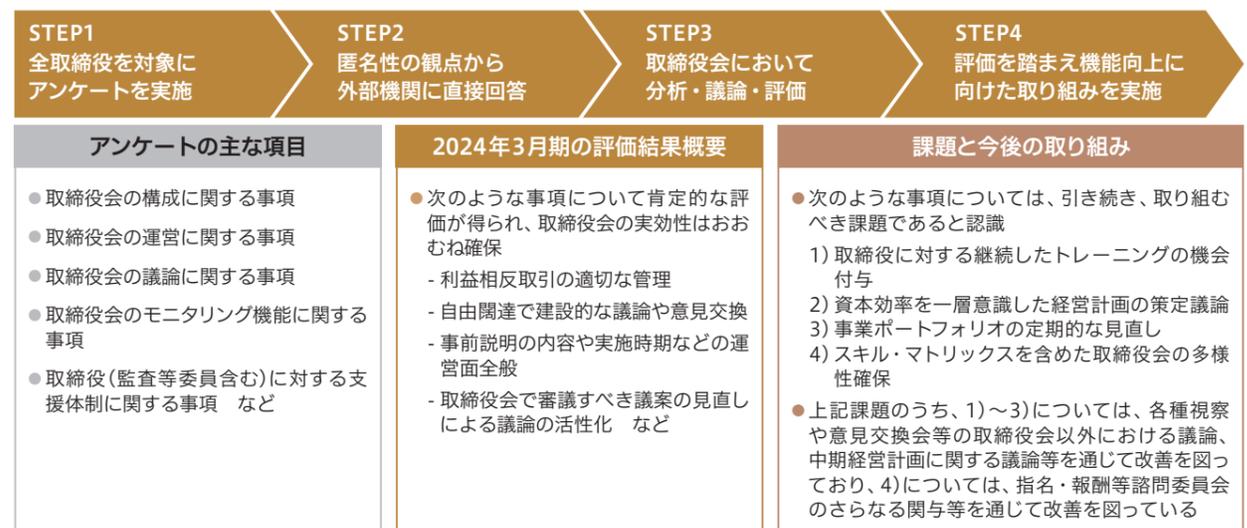
SCSKの取締役会では実効性評価の結果も踏まえ、抽出された課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めています。

評価方法

2024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、2024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、2024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、取締役に対して、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1事業年度における報酬等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。

取締役の報酬等の内容に係る決定方針や手続き、算定基準、報酬水準については、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬

等諮問委員会に諮問し、取締役会にて決議しています。

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

2024年3月期における取締役に対する役員報酬

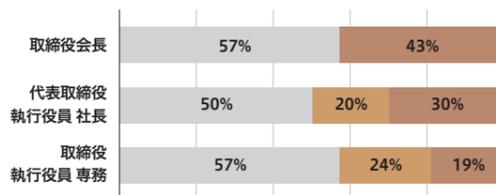
役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			人数
		固定報酬(金銭報酬)	短期業績連動報酬(金銭報酬)	中長期業績連動報酬(株式報酬)	
取締役(監査等委員である取締役を除く)	328	173	92	62	8
(うち独立社外取締役)	(14)	(14)	(-)	(-)	(1)
監査等委員である取締役	82	81	0	-	8
(うち独立社外取締役)	(61)	(61)	(-)	(-)	(7)

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
変動 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)



業績連動報酬の方針および指標

① 短期業績連動報酬(金銭報酬)

短期業績連動報酬は、役位別に定める標準額に対し、当該年度の会社業績および個人業績に応じて変動し、事業年度終了後に支給しています。

なお、会社業績および個人業績の構成割合は、代表取締役執行役員社長は会社業績100%、取締役執行役員専務は会社業績60%、個人業績40%としています。

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
代表取締役執行役員社長	100%	-
取締役執行役員専務	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SCSKの役員を退任する日までの期間としています。

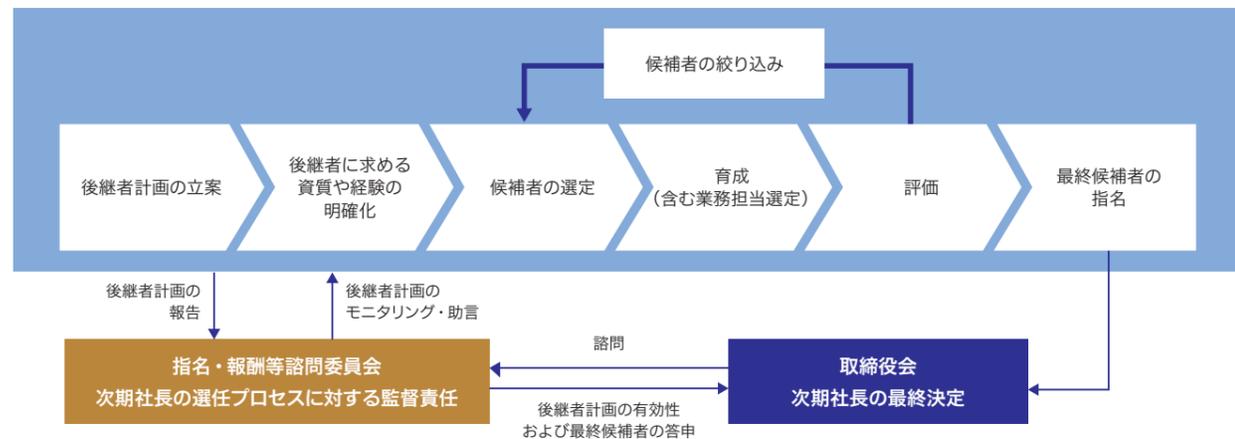
なお、執行役員および業務役員に対しても、同様に譲渡制限付株式報酬を支給しています。

サクセッションプラン

執行役員 社長の後継者計画(サクセッションプラン)

SCSKでは、中長期的な成長と企業価値向上に資する経営者を継続的に確保することを目的として、執行役員 社長のサクセッションプランを策定し運営しています。サクセッションプランの中では、後継者候補に求められる要件、後継者候補の選定プロセスを定めています。選定プロセスについては、透明性・公正性を重視し、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等諮問委員会

が最終候補者の選定まで客観的な立場から監督しています。具体的には、後継者候補の選定の過程を検証するとともに、選定された候補者の育成や評価を含むサクセッションプランが執行において有効に運営されているかをモニタリングの上、助言しています。最終候補者の選定にあたっては、指名・報酬等諮問委員会に諮問の上、取締役会で決議します。



親子上場の意義および少数株主保護に関する方策

親子上場の意義について

- SCSKは、親会社である住友商事(株)のIT基盤の構築・運用によるグローバルな事業遂行の支えや高度化およびデジタルトランスフォーメーション(DX)、オープンイノベーションなどの分野におけるグローバルな事業創出に向けて同社と緊密に連携することで、新たな事業機会や事業パートナーを獲得でき、同社と事業戦略を共有しながら、各々の強みを活かすことが、互いの企業価値の向上につながると考えています。
- SCSKが上場会社であることは資金調達力の向上を含む堅固な財務基盤の確立に加え、企業経営の透明性および内部統制システムを含むガバナンス体制の構築・運用による信用力の向上、企業としての知名度および人材採用におけるブランド力の向上、取引先に対しての信用力や、提供するサービスへの信頼度の向上、役職員のモチベーション向上といった利点があると考えています。

少数株主保護に関する方策について

- SCSKは、取締役11名のうち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を6名とすることで、独立社外取締役が過半数を占める体制とし、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うことに加え、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利益相反取引管理等諮問委員会を設置しています。
- 親会社である住友商事(株)との取引に関しては、事業活動における同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様としており、一定の独立性が確保されていると認識しています。加えて、該当取引のうち重要な取引については、利益相反取引管理等諮問委員会に事前に諮問し、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おり、さらに、同社との取引の状況については、利益相反取引管理等諮問委員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。なお、2024年3月期における同社に対する売上比率は5.9%となっております。

政策保有株式の保有方針

SCSKでは、基本事業戦略の推進、持続的成長および企業価値向上に資すると判断される取引先等の株式について、投資収益率を算定し資本コスト等を勘案の上、これを取得・保有しています。また、この方針に照らし、保有する意義や合理性が希薄化又は喪失した株式については、売却する方針としています。

また、株式投資については当該投資先との取引によって得られる収益、年間受取配当額、株式評価損益等の定量情報、ならびに、投資先との関係維持・強化といった投資目的の達成状況等の定性情報を総合的に勘案し、当該投資株式を保有する意義や合理性を年次で検証し、保有継続の是非を判断しています。

当該検証結果を取りまとめ、個々の投資株式の保有意義、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、今後の各投資株式の保有継続是非につき、取締役会に年次報告をしています。

検証の結果、継続保有する意義および合理性が乏しいと判断される株式については、事業や市場への影響に配慮しつつ売却を進

めていきます。

なお、2024年3月期においては2銘柄の売却を行い、また保有していた(株)ネットスターズが新規上場したことにより、2024年3月末現在では6銘柄、2,487百万円を保有しています。

政策保有株式と残銘柄数の推移



・2023年3月期は保有していた(株)マイクロアドが新規上場したため保有額が増加

内部統制

SCSKでは、SCSKグループにおける「業務の有効性および効率性」「報告の信頼性」「事業活動に関わる法令などの遵守」並びに「資産の保全」の達成に向け、SCSKの取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、およびSCSKグループの業務の適正を確保するために必要な体制(以下「内部統制システム」という。)に関する基本方針ならびに体制整備に必要な事項として「内部統制システムの整備の基本方針」を決議して

います。また、現状の内部統制システムを確認すると同時に、継続的な見直しによって、その時々々の要請に合致した、優れた内部統制システムの構築を図っております。

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1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

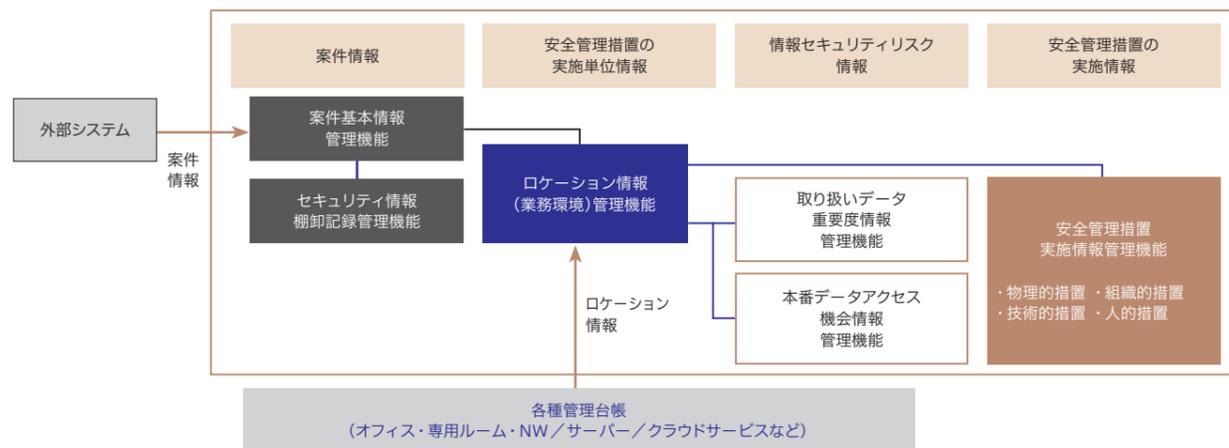
SCSKでは、システム開発、運用など業務遂行のための標準であるSE+(SmartEpisode Plus)に情報セキュリティ標準を組み込み、運用を開始しています。

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。

SCSKセキュリティ情報管理システム(S-SIMS)の概要

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



セキュリティインシデントへの対応

SCSK-CSIRT**2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。

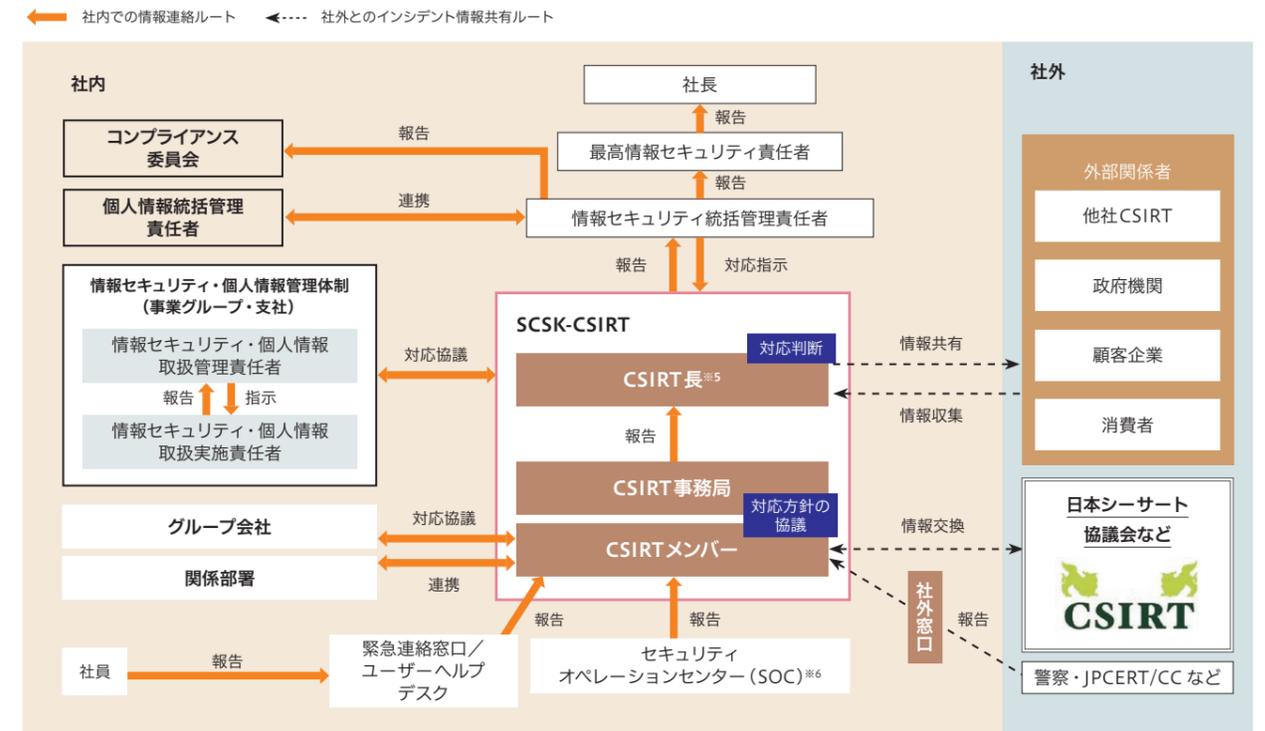
インシデントへの適切な対応に向けて、社内システム担当部署

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**3、NISC**4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。

- 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**
 - 全役職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



※1 S-SIMS:SCSK Security Information Management Systemの略称
 ※2 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
 ※3 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
 ※4 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
 ※5 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。(2024年4月時点)
 ※6 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。

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。

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

リスクマネジメントプロセス



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ともに事業グループやグループ会社と連携を図っています。

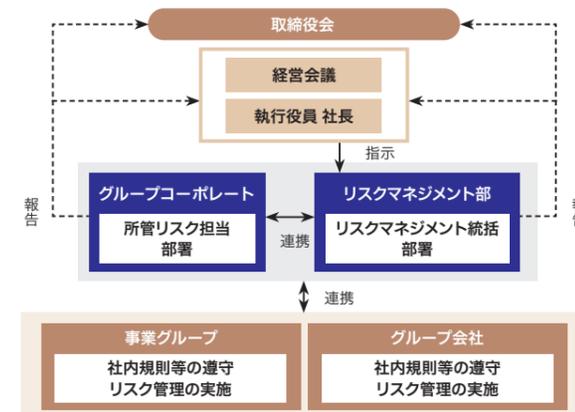
リスク管理規程に基づき、毎年リスクアセスメント(リスクの特定・分析・評価)を実施しています。リスクマネジメント部は各組織と協力してリスクシナリオを作成の上、リスクを洗い出し、影響度と発生可能性の2軸で評価し、その結果を全社リスクマップとして可視化しています。なお評価は、定性的評価も用いつつ、可能な限り定量的に評価しています。評価の結果、重点的対応が必要と考えられる重要なリスクについては、当該リスクの性質や状況に着目しつつ、適切な対策が講じられるよう取り組んでいます。その後、モニタリングや取り組み結果を踏まえた対策の見直しも進めています。

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、本社(首都圏)または各拠点の被災を想定した相互の支援体制整備、災害対策ポータルによる役員への情報共有・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、役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、全役員に対して定期的に訓練を実施しています。

第1回訓練(2025年3月期)の
回答率

100%

※訓練開始から3時間経過時点で98.2%、33時間経過時点では全役員が回答済(全役員が回答するまで訓練を続けています)

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、役職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、全役員を対象とした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。

新任社外取締役メッセージ



社外取締役
山名昌衛

※2024年6月20日現在

Profile
 1977年4月 ミノルタカメラ(株)入社
 2001年1月 Minolta QMS Inc. CEO
 2002年7月 ミノルタ(株)執行役員経営企画部長、情報機器カンパニー情報機器事業統括本部副本部長
 2003年8月 コニカミノルタホールディングス(株)(現 コニカミノルタ(株))常務執行役員
 2003年10月 同社常務執行役員兼 コニカミノルタビジネステクノロジー(株)常務取締役
 2006年6月 コニカミノルタホールディングス(株)取締役常務執行役員(経営戦略、IR担当)
 2011年4月 同社取締役常務執行役員兼 コニカミノルタビジネステクノロジー(株)代表取締役社長
 2013年4月 コニカミノルタ(株)取締役専務執行役員
 2014年4月 同社取締役代表執行役社長兼CEO
 2022年4月 同社取締役執行役会長(2023年6月退任)
 2022年6月 TDK(株)社外取締役(現職)
 2023年6月 (株)ゼンショーホールディングス社外取締役(現職)
 2024年6月 (株)かんぽ生命保険社外取締役(現職)

SCSKならではのボードカルチャー醸成と次の成長への道筋づくりに貢献します。

私は、グローバルに展開する製造業のトップとして、成長事業への組み換え、事業のサービス化、事業を通したSDGsの自分ごと化などに長年注力してきました。テクノロジーの活用は欠かせませんが、Valueを創るのは「人材の力」です。ビジョンや行動指針を時代に即して再構築し、挑戦を重んじるカルチャーへの変革に粘り強く取り組んできました。現在、世界的に非連続な技術革新とそのスピードが一段と加速していますが、豊かな社会の実現のために今こそ「人間基軸の経営」が求められていると確信します。SCSKには顧客とともに社会価値や環境価値を創造する素晴らしい能力が備わっています。構想力を持った多くのリーダーが立ち上がり他を巻き込み、これまでにない新たな価値を創造し続けることこそ持続的な企業価値向上に他なりません。一方、SCSKならではの独自性、強みを磨き圧倒的に他を凌駕するジャンルを形成することも不可欠となっています。私は、SCSKの目指す2030年の姿に向けて社外取締役、社外監査等委員、執行サイドがそれぞれの役割を果たしつつ、一体となって中長期の企業価値向上に邁進するボードカルチャーの醸成に尽力したいと思います。また、グローバル化やプラットフォームとしてのビジネスモデルの進化などを促しつつ、次の成長ステージへの道筋を一緒に練り上げ実現していくことに貢献していく所存です。

取締役

各取締役の略歴はこちらよりご確認ください。
https://www.scsk.jp/corp/outline.html



Table of board members including names, titles, and a skills matrix. Board members listed include 山埜 英樹, 當麻 隆昭, 尾崎 務, 加藤 真一, 久保 哲也, and 平田 貞代.

Table of board members including names, titles, and a skills matrix. Board members listed include 山名 昌衛, 實野 容道, 三木 泰雄, 松石 秀隆, and 早稲田 祐美子.

役員

Table listing all company executives and staff members, including titles like 執行役員 社長, 執行役員 専務, and 業務役員.

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。

Table mapping skills to reasons for selection. Skills include 企業経営経験, 財務・会計に関する専門性・経験, テクノロジ全般に関する専門性・先見性・経験, etc.