



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。



イントロダクション

経営理念 P1
CONTENTS／編集方針 P3

トップメッセージ

トップメッセージ P5



価値創造ストーリー

SCSKのあゆみ P11
SCSKのビジネス P13
価値創造プロセス P15
価値創造の源泉：SCSKの経営資源 P17
SCSKのサステナビリティ経営 P19
グランドデザイン2030 P25
技術ビジョン2030 P27

価値創造を実現する戦略

中期経営計画の振り返り P29
中期経営計画の進捗
・中期経営計画（FY2023-FY2025）の概要 P31
・経営指標（財務・非財務）の進捗サマリー P33
・基本戦略1 P35
・基本戦略2 P36
・基本戦略3 P37
・経営基盤強化 P38
・技術戦略本部長メッセージ P39
・人事分掌役員補佐メッセージ P41



財務担当役員メッセージ P43



事業グループ・グループ会社別戦略 P47
共創事例：顧客との共創 P59
共創事例：社会との共創 P61
SCSKの気候変動対応ビジネスへの取り組み P63

編集方針

「統合報告書2024」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	2024年9月
報告期間	2024年3月期（2023年4月～2024年3月） 一部、2025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をすることがありますが、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。

価値創造を支える基盤

地球環境への貢献	P65
・TCFD提言に基づく情報開示	P69
多様なプロフェッショナルの活躍	P71
・CASE STUDY	P81
人権尊重への取り組み	P82
健全なバリューチェーンの確立	P83
透明性の高いガバナンスの実践	P87
・取締役会議長メッセージ	P87
・委員長メッセージ	P88
・新任社外取締役メッセージ	P102
・役員一覧	P103

データセクション

財務・非財務ハイライト	P105
主要な財務データ	P107
業績分析	P109
主要な非財務データ	P113
企業情報	P117
社外評価	P120
株主・投資家とのコミュニケーション	P121

巻末コラム	P122
・SCSKのブランディング拠点「SCSK LINK SQUARE」を開設	
・SCSKグループの社会貢献活動「CAMP」	

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3点を中心に冊子の構成を見直しました。

1

経営資源の掲載

財務資本、知的資本、自然資本、社会関係資本、人的資本を活用して、これまで社会課題解決に貢献してまいりました。これまで積み上げてきた当社の経営資源を一覧にて分かりやすくまとめています。これら5つの資本を組み合わせ、これからも戦略的な活用・増大を図り、さらなる価値創造を追求してまいります。

2

強みである技術と人材についてのメッセージ

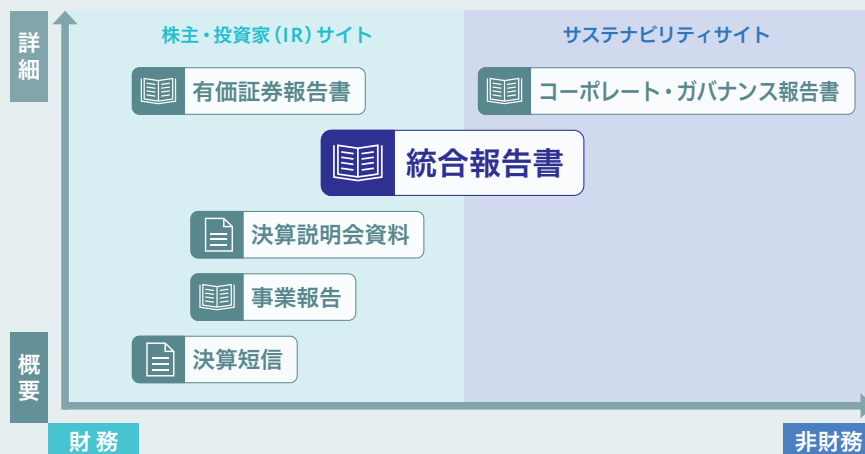
中期経営計画の基本戦略を推進する上で、経営基盤強化の土台である技術ドリブンの推進と人材価値最大化について、それぞれの担当から現状の取り組みを解説しています。

3

コーポレート・ガバナンスの開示強化

2024年4月にガバナンス体制を変更したことに伴い、新任取締役会議長、および指名・報酬等諮問委員会、利益相反取引管理等諮問委員会の両新任委員長のメッセージを掲載しました。また取締役会での審議内容の記載を充実させるなどして、開示品質の一層の向上に取り組みしました。

情報開示メディア



SCSKコーポレート
サイト
[https://www.scsk.jp/
index.html](https://www.scsk.jp/index.html)



株主・投資家 (IR)
サイト
[https://www.scsk.jp/ir/
index.html](https://www.scsk.jp/ir/index.html)



サステナビリティ
サイト
[https://www.scsk.jp/corp/
csr/index.html](https://www.scsk.jp/corp/csr/index.html)





「共創ITカンパニー」と 共感しあえるステークホルダー デジタル技術による社会課題

代表取締役
執行役員 社長

當麻 隆昭

前期(中期経営計画初年度)の 総括

2024年3月期の振り返り

早いもので、私が社長に就任してから2年が経過しました。就任以来、役職員はもちろん、多くのステークホルダーとの共感を原動力とする経営(共感経営)を私の目指す経営像として掲げ、社会課題が多様化・複雑化する現代においては、一個人や一企業での対応は難しく、相互に連携しながら新しい価値の創出を目指す「共創」が欠かせないことを実感しています。

また、現代は「デジタル」が企業の成長戦略のコアとして位置付けられる時代です。それは、社会におけるIT業界そのものの位置付け、期待、見られ方も大きく変化していることを示しています。日々進化するデジタル技術を顧客や社会に対して最適な形で提供し、ともに新たな価値を創出することで、社会課題の解決に挑む姿勢がいま一度求められていると強く感じています。

そのような時代において、この1年を振り返ると、エネルギー・原材料価格の高騰による物価上昇や金利変動による為替動向の影響がありながらも、ITサービス市場は幅広い業種にわたる旺盛なIT投資意欲に支えられ、拡大基調を維持しています。当社においても、主要なお客様を中心とするIT投資需要が好調に推移したことで、想定を上回る業績となり、2011年の合併以来、12期連続で増収・増益・増

して次のステージを拓く。 ーとの共創を加速させ、 解決を推進します。

配を達成し、2024年3月期を終えることができました。

中期経営計画実行の鍵は“浸透”にあり

当社の目指す姿として掲げるグランドデザイン2030と2030年に向けた第二期の中期経営計画（2023年4月から開始、以下、中計）を実行していくに当たって、何よりも社員からの理解と共感を得ることが第一と考えました。その考えから、2023年3月期の段階から折に触れて中計の方針に触れる機会を増やしてきました。その上で、2024年3月期の期初には6つある事業グループ全てのキックオフミーティングにも参加し、中計をどのように実行していくのか、直接、自らの言葉で語りかけてきました。事業グループのキックオフミーティングに社長が参加することは当社として初の試みでしたが、社員の顔を見ながら対話できる良い機会であったと思います。そのほかにも、部長職206名とのタウンホールミーティングを小グループ単位で複数回開催し、双方向のコミュニケーションを図ることで、各事業のフロントに立つ部長層の腹落ちを促していくことに時間を使いました。

P25 / グランドデザイン2030

当社では、中計の浸透度合いについて、毎年度アンケート調査を行っており、中計初年度の調査では、「中計の中身を理解している」「中計を意識しながら日々の業務をしている」と回答した社員の割合が大多数を占めました。多くの社員に中計が浸透し、実行に向けた高い意識を醸成できていると捉えています。まだ道半ばではありますが、アンケート調査などを通じた社員の前向きな反応と行動、中計

初年度の進捗からも、中計の浸透について旗振り役を担った本部長および部長職の努力が実を結びつつあると実感しています。

ここまで中計の浸透にこだわったのは、私自身の経験からでした。若手エンジニアの時代に、経営の目線をすぐには理解できなかったという経験から、伝え方や説明の方法については、それぞれの年代や役職によって変える必要があると感じています。そのため、部長職には、メンバーに対して丁寧に目線を合わせて説明するようにお願いしました。

メンバーそれぞれに対して、自分自身の頑張りや、会社の業績やお客様、その先の業界や社会にどう影響を与えるかを丁寧に説明することは、社員のモチベーションの向上や働きがいの実感につながるものと考えています。

基本戦略に基づく さらなる成長へ

成長し続けるために

中計で掲げる3つの基本戦略のうち、基本戦略1（事業シフトを断行）では全社施策を設け、全既存事業を対象に1年間取り組みを進めてきました。各事業で具体的な進捗があり、一定の成果が出始めています。この歩みを止めることなく、中計2年目の今年度は基本戦略1の推進力を一層強化し、さらなる実行につなげていく1年にしたいと考えています。

ここからは当社の事業成長をリードする基本戦略2とともに、次世代デジタル事業の創出を目指す基本戦略3の2つの戦略に焦点を当てたいと思います。

成長市場をリードする

基本戦略2では、「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」「新しい価値創造に向けたイノベーションサービス」「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」の3領域で事業を推進しています。



1つ目の「モダナイゼーションサービス」では、特に製造業向けデジタルサプライチェーン事業が好調に進捗しています。当社は8,000社を超える顧客基盤を有していますが、そのうち売上高の3割を占めるのが製造業のお客様との取引です。製造業のお客様との強い関係性をベースに、SAPを中心としたERPを核に当社のシステム構築で培ってきた業務知見や技術力などをもとにサプライチェーンのデジタル変革をともに実現するべく、アプローチを進めてきました。その結果、これまでERP領域において取引がなかったお客様を中心に、大型のシステム再構築の引き合

いを多数いただいております。案件受注が順調に積み上がっている状況です。

2つ目の「イノベーションサービス」では、特にモビリティ事業において、高度デジタル人材を活用する事業領域や子会社(株)ベリサーブを中心に展開している検証サービス事業も含め堅調に推移しています。モビリティ業界は100年に一度と言われる大変革期を迎え、従来のハードウェア中心のクルマづくりから、ソフトウェア中心のクルマ・サービスづくりへと変化しています。Software Defined Vehicle、いわゆるSDVとして近年注目を集めており、当社においてもこの変化をいち早く捉え、SDV時代をリードする共創型モビリティサービスを目指して、自動車メーカーやサプライヤー各社との共創を加速させてきました。その一例が、本田技研工業(株)様との戦略的パートナーシップの締結やルネサスエレクトロニクス(株)様やトヨタコネクティッド(株)様との協業を開始したことです。当社が持つモビリティ×ITの知見をベースに、SDV時代をリードする共創型モビリティサービスを目指して、共創戦略を益々加速させていきます。

最後に、3つ目の「インテグレーションサービス」では、2023年8月にSCSKセキュリティ(株)を設立しました。当社はこれまでも、サイバーセキュリティに係るサービス事業と、プロダクトベンダーの先進技術を活用したプロダクト事業を提供してきました。しかしながら、日本企業のサイバーセキュリティ対策がベストオブブリードでの対応が主流であることから、製品間の連携不足によるセキュリティホールが発生や、機能重複による投資の非最適化といった課題が顕在化しています。こうした状況を踏まえて、当社が長年培ってきた2つの事業を組み合わせることで、複雑化・高度化するサイバーセキュリティ課題の解決に貢献することを目指し、設立したのがSCSKセキュリティ(株)です。企業のサイバーセキュリティリスクを低減するとともに、セキュリティ領域における投資対効果を最大化させ、安心・安全な社会の実現に貢献していく所存です。

[P36 / 中計基本戦略2](#)

[P81 / SCSKセキュリティ設立](#)

次世代デジタル事業の創出

基本戦略3は、コア事業で培ってきた知見に加えて、過去から蓄積してき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」の創出を目指すものです。

ここで、力を入れている領域の1つにGX(グリーントランスフォーメーション)領域があります。中計の開始に合わせて、新規事業開発を担うビジネスデザイングループにGXセンターを設置し、新たなサービスの創出を進めてきました。既にEneTrackやZEBiT(ゼビット)といった社会の脱炭素化に貢献するサービスをリリースしており、収益化に向けた段階に入っています。この領域の課題解決は社会からの要請も非常に強く、対象となる市場も容易には捉えきれないほどの大きさを秘めています。この領域で私たちが価値を発揮していこうとする時に大切なのが人材の力です。GXセンターでは、多くのビジネスデザイン人材がエネルギー関連分野の専門家の力も借りながら、社会が抱える環境課題の解決に貢献する新たなサービスの創出に奮闘しています。

もう1つ大切になるのが集合体としての力、つまりはエコシステムの形成です。こうした領域での事業拡大といっても、当社単独では早晚その限界を迎えることは明らかであり、事業を大きくスケールさせていくためには、志に共感できる企業との提携や、場合によってはM&Aも必要となります。その実現には、まずは私たち自身がこの分野での強みや得意とする技術領域、尖ったサービスを社外に向けて明らかにしていくことが求められます。それなくして、「SCSKと連携しよう」という状況は望めません。引き続き、当社ならではのサービスを世の中に提供し続けていきます。

▶ P63 / SCSKの気候変動対応ビジネスへの取り組み

そのほかにもCX(カスタマーエクスペリエンス)領域にも力を入れております。

CX領域においては、デジタル技術を活用し、多様化する価値観・生活様式に対応した豊かな顧客体験を実現しています。2024年5月には、100%子会社のSCSKプレッシュエンド(株)と持分法適用関連会社であるダイヤモンドヘッド(株)が合併による新たな企業として再編する基本方針を決定しました(2024年10月1日合併予定)。この合併において、両社の開発リソースの集約やノウハウ共有により、開発効率化を高めるとともにサービス拡大に向けた体制を強化いたします。新会社は、EC開発のほかにも、ECサイト運営やフルフィルメントサービス、さらにデジタルマーケティングを通じてお客様の業績向上に貢献してまいります。こういった強力なサービスを組み合わせることで、上流コンサルティングからシステム開発、運営までを包括

するオフリング型ビジネスモデルを推進してまいります。

▶ P37 / 中計基本戦略3

健康経営の深化と 多様な人材が集うための 新たな取り組み

健康経営を超えて「Well-Being経営」へ

当社は、効率的で柔軟な働き方の実現を目指して、2012年に働き方改革をスタートさせました。2015年からは、心身ともに健康的な会社となることが、社員の幸せと企業の持続的成長につながるとして、健康経営を推進しています。健康経営については、企業として唯一、初回から10年連続で健康経営銘柄に選定されるなど、社外からも評価をいただいています。そして、次のステージとして、2021年からは「Well-Being経営」を定義し、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に向けたさまざまな取り組みを推進しています。



私は、長らく製造業のお客様を中心とする事業現場でキャリアを積んできました。事業責任者を務めていた時から課題としてきたのが、「働きがい」をいかに高めていけるかということです。これまでのIT業界は、お客様のバックヤードのシステムを構築し、運用していくということが主

体であり、社会に直接的に貢献することや、一般消費者に直接何らかのサービスや仕組みをお届けするといった機会は限られていました。言うなれば、間接的な社会への貢献だったわけです。しかしながら、昨今はIT業界に対する光の当たり方がこれまでとは比べものにならないほど強くなっています。直接的に社会に貢献し、社会課題の解決に真正面から挑戦できる機会も大きく拡大しました。ようやく、そのような業界になってきたというのが、私の偽らざる実感です。そうした経緯があり、2020年に人事担当役員に就任した際に、働きやすさ、健康経営の次は、「働きがい」にしっかりと焦点を当てていきたいと考え、「Well-Being」を社内に打ち出したわけです。

ただし、これは号令だけで進んでいくものではありません。これまでの経験を踏まえると、広く定着させていくためには、現状の立ち位置を正確に捉え、改善を続けていく必要があると考えています。それなくして社員の意識も高まっていけないと考え、2024年に独自指標である「SCSK Well-Being Score」を設け、定点観測と改善サイクルを回すことに取り組み始めました。

▶ P41 / 人事分掌役員補佐メッセージ

人が集まるSCSKに向けて

当社は、働き方改革をはじめさまざまな取り組みの成果もあって、新卒の皆さんからも多くの応募をいただく企業になっています。一方で、即戦力人材を求めるキャリア採用では、IT業界に留まらず、お客様を巻き込んで人材の獲得競争が激化し続けています。

改めて、人が集まり、活躍できる会社を目指し、2024年4月に新たに人材戦略本部を設け、仕組みづくりに取り組みました。多様な人材、多彩な人材が集まり活躍できる、そうした会社にしていくために報酬体系も含めたメリハリをついた人事制度の改革や、風通し良く人材や組織が存分に力を発揮できる環境を作り上げていきたいと考えています。

また、この環境づくりへの取り組みは当社内だけでなく、日々の事業を担うパートナー企業にも共感いただきながら進めていく必要があります。高品質なサービスを継続的にお客様に届けていくためには、パートナー企業との密接な連携が不可欠です。これまでに当社が取り組んできた品質向上や生産性向上の施策・仕組み、働き方改革や健康経営、そしてWell-Beingにおける各種取り組みをパート

ナー企業と共有し、ともに顧客や社会のデジタル化を推進する担い手として、成長していきたいと考えています。

▶ P83 / 健全なバリューチェーンの確立

事業変革を牽引する 技術ビジョン2030

見えてきた課題

ここ1・2年で感じることは、外部環境に合わせて事業変革を行う必要があるということです。我々の場合、先進技術を活用して事業モデルを変えていく必要があります。

例えば、BPOビジネスを担うSCSKサービスウェア(株)においては、従来からコールセンターでの問い合わせ対応にはチャットボットを活用していましたが、生成AIの出現によりさらにその活用の高度化が進んでいます。新たな技術の出現や、技術の進化は、既存の事業に影響を与えます。当社としても現状に甘んじることなく、常に変化し続ける必要があると感じています。今後、どのような方向性で先進技術を我々の事業に取り込んでいくかを示すために、SCSKグループ技術戦略「技術ビジョン2030」を策定し、2024年7月に公表しました。

技術ビジョン2030

このビジョンでは、先進デジタル技術の最大活用、技術知財の創出と活用、多様なステークホルダーとの共創を柱に、「デジタルオフリング集団への変革」を掲げています。

急速な社会や事業環境の変化に対応し、お客様の多様なニーズに応えるために、デジタル技術の活用と知財化を進め、新たな価値創出と事業開拓を実現します。また、研究機関やスタートアップ企業との共創を強化し、高度デジタル人材の育成・獲得、デジタル技術領域におけるパートナーとの協業を通じて、デジタルケイパビリティの強化にも取り組みます。これらの取り組みを通じて、2030年に向けて設定した3つのゴールの達成を目指して、取り組みを進めていきます。

▶ P27 / 技術ビジョン2030

ステークホルダーの皆様へ

目指す姿は共創ITカンパニー

新たな共創を育む場として、ブランディング拠点と位置付ける「SCSK LINK SQUARE」を東京ミッドタウン八重洲に開設しました。SCSKグループの事業を通じた価値創造にお客様と共感する場、ライブオフィスで新しい働き方を実感できる場、先進的なテクノロジーや取り組みを業界の垣根を越えて共創・検証・実証・発信する場としていくことがこの拠点開設の目的であり、コンセプトです。当社の最新のソリューションを紹介したり、最先端のデジタル技術を体感できたりする場として、SCSKブランドを広く知っていただく機会をSCSK LINK SQUAREから提供していきます。

[P122／巻末コラム](#)

当社はグランドデザイン2030で、「2030年 共創ITカンパニー」の実現を目指しています。この目指す姿の達成に向け、「総合的企業価値の飛躍的な向上」に取り組んでいます。総合的企業価値とは、「成長戦略としてのサステナビリティ経営」を実践し、「2030年 共創ITカンパニー」の実現を目指すために、当社グループが本質的な企業力として目指す価値です。具体的には、「経済価値」と「社会価値」、「人的資本価値」など非財務要素を包含した企業価値のことです。この総合的企業価値の向上により、お客様や開発パートナー、製品ベンダー、運用パートナー、そして学生や既存のIT技術者など、「人が集まり、人に選ばれるSCSKグループ」を作り上げていきます。ひいては、それが共創ITカンパニーの実現につながると考えています。同時に、社員一人ひとりの市場価値を引き上げることで、人的資本経営を実践し、役職員の働きがいを高めていきます。

ステークホルダーの皆様には、変革に挑み続けるSCSKの今後にご期待いただき、ご支援、ご指導を賜りますようよろしくお願いいたします。



SCS

1969年～

住商コンピューターサービス株式会社
(後の住商情報システム株式会社)

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

CSK

1968年～

コンピューターサービス株式会社
(後の株式会社CSK)

- 1982年 東証第二部上場
- 1985年 東証第一部上場

SCSKは、2011年10月に住商情報システム(株)と(株)CSKの2社が合併し誕生しました。両社は遡ること50年以上前に事業を開始し、住商情報システム(株)は住友商事グループの一員として、信頼感とグローバルサポート力を強みとして成長を遂げてきました。一方、(株)CSKは行動力や積極性を発揮し、独立系として独自のポジションを築いてきました。

合併後は、拡大したサービス基盤を基に、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社以上の顧客のさまざまな課題を解決しています。また、「夢ある未来を、共に創る」を経営理念に掲げ、業務品質の向上や事業の効率化など、成長のベースとなる収益基盤の整備と拡充に取り組むとともに、働きやすく、やりがいのある会社を目指し、働き方改革や健康経営の先進企業として業界をリードしています。これらの取り組みは、安定した事業成長やITサービス業界で上位の収益水準の実現といった成果につながっています。

沿革

<https://www.scsk.jp/corp/history.html>



中期経営計画

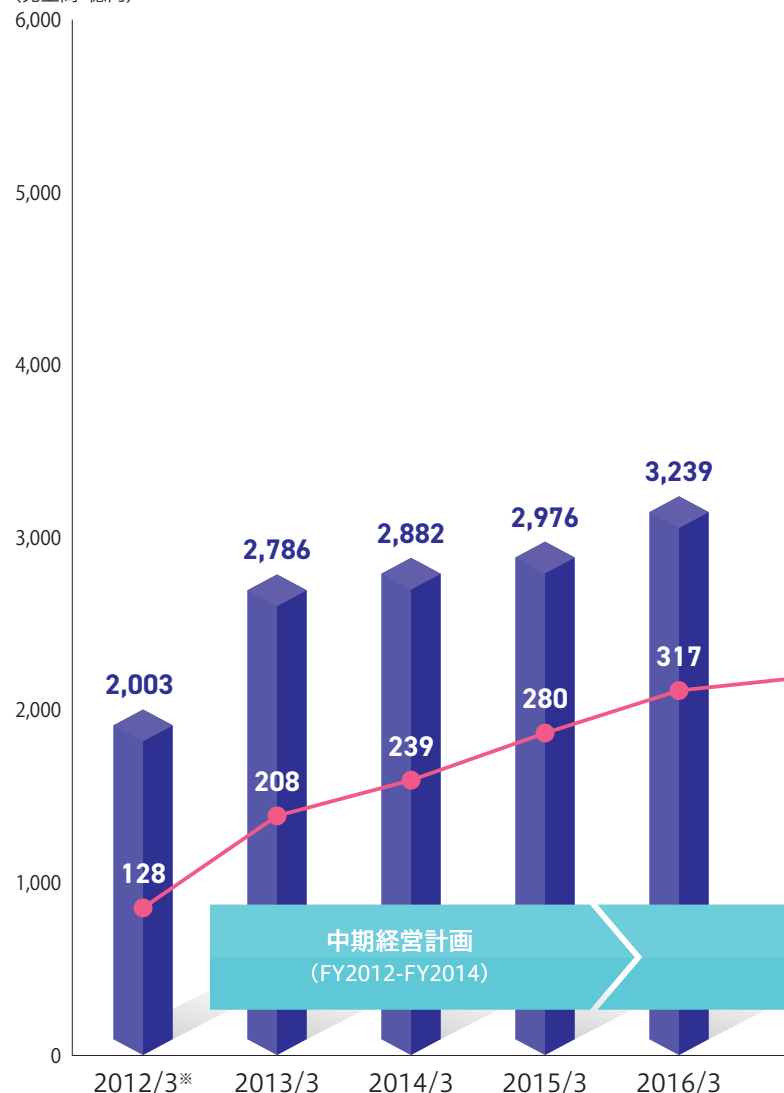
📄 P29

財務ハイライト

📄 P105

売上高・営業利益の推移

(売上高:億円)



※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。



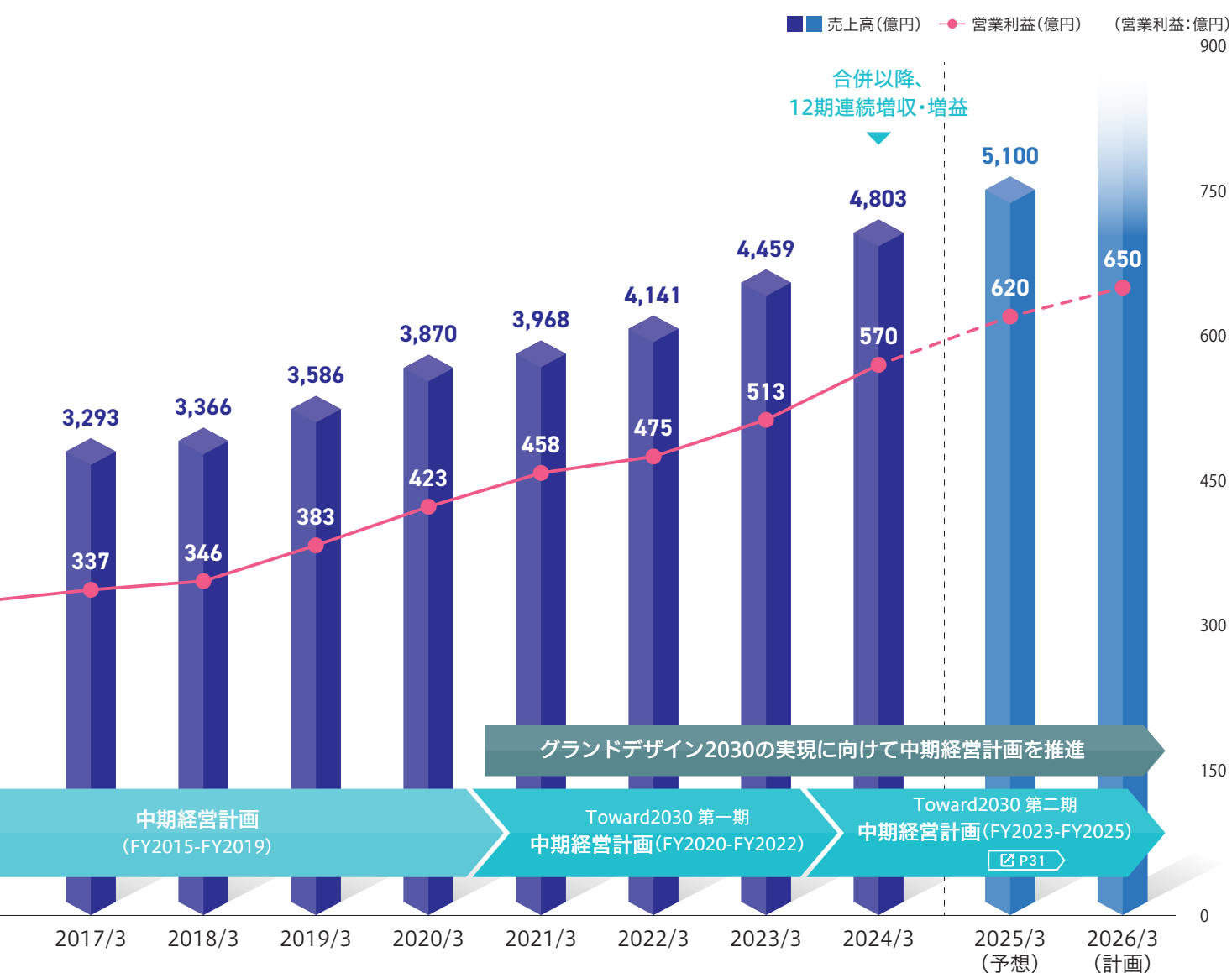
2011年
10月に
経営統合



2011年～

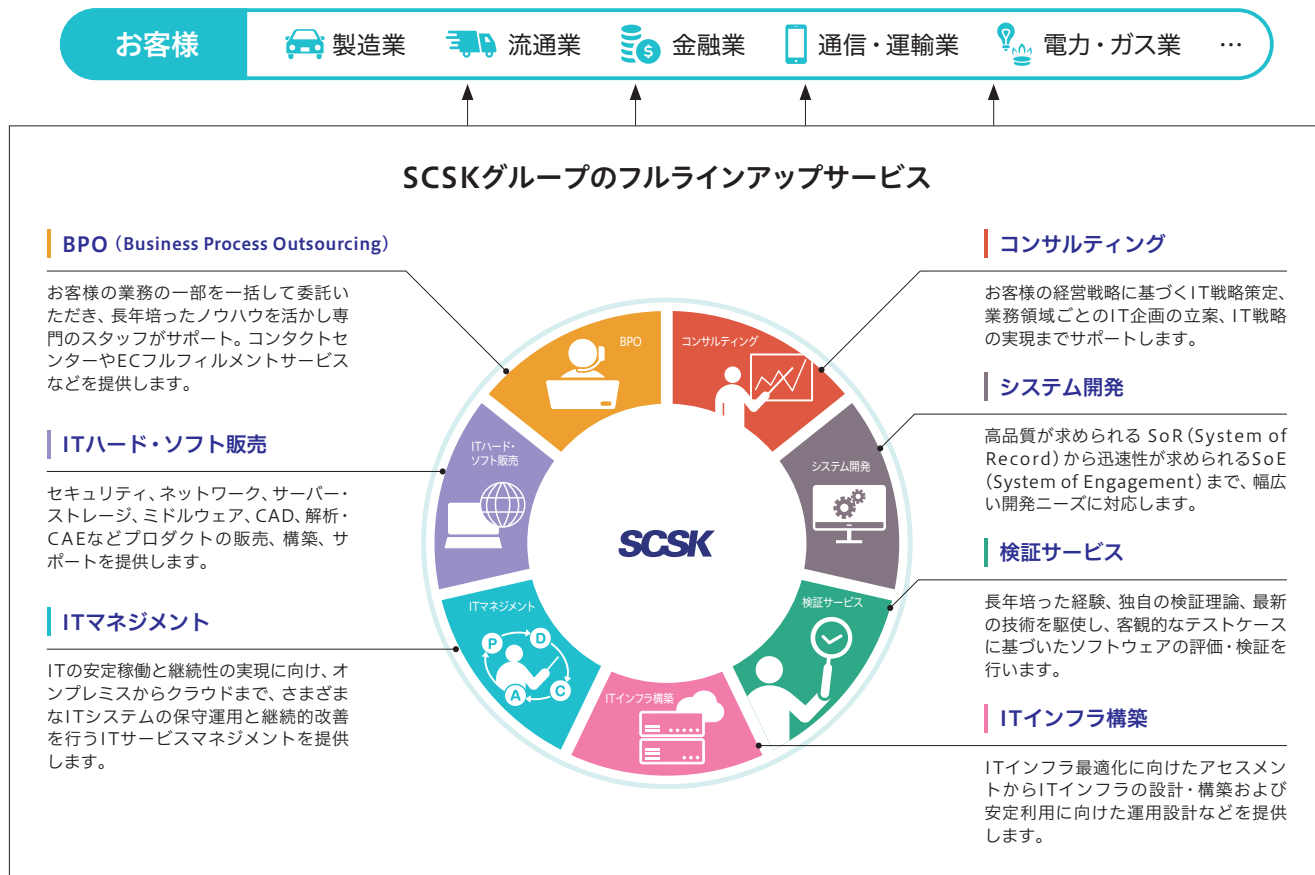
SCSK株式会社

- 2019年 創立50周年
- 2021年 合併10周年
- 2022年 東証プライム市場に移行

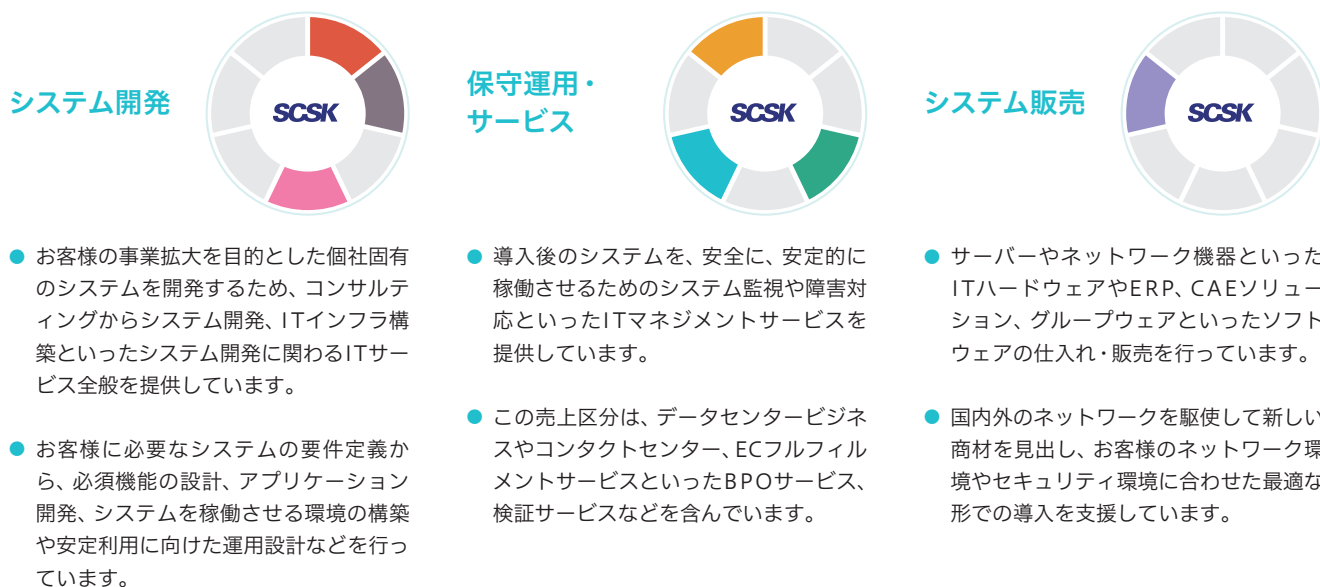


SCSKグループの事業

広く社会を支えているさまざまなお客様のITニーズに、7つのサービスでお応えし続けるSCSKグループ。お客様との長年にわたるパートナーシップの中で戦略や業務を熟知して、強固な信頼関係を築いています。



売上区分別

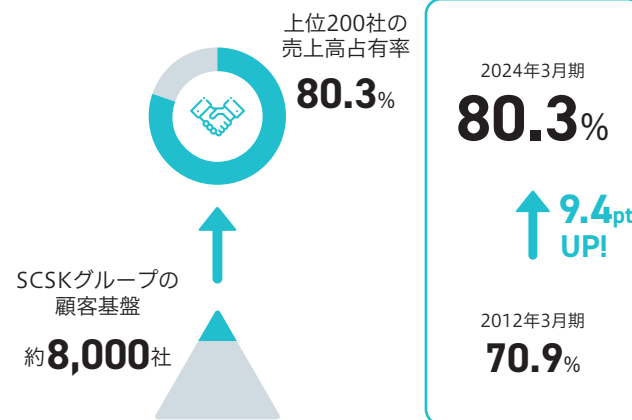


SCSKグループの優良な顧客基盤

SCSKグループは、フルラインアップのサービス提供を通じて幅広い業界の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、2024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。

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



サービス提供体制の強化

SCSKグループでは、各事業領域における技術力や営業力、サービス拡充に向けて、子会社の設立やM&A、グループ内企業の再編などを実行し、フルラインアップのサービス提供体制を強化しています。

2023年4月に開始した中期経営計画の初年度である2024年3月期においては、ITサービス強化の一環で、サイバーセキュリティ対策に特化した専門事業会社としてSCSKセキュリティ(株)と、金融機関における金融犯罪防止対策を支援するAML(Anti-Money Laundering)のスペシャリスト集団として、SCSK RegTech Edge(株)を設立しました。また、検証サービスやBPOの強化に向けて、子会社の設立やM&Aを実行しています。

2024年10月には、CXサービスの強化を目指して、持分法適用関連会社であるダイヤモンドヘッド(株)とSCSKプレッシュエンド(株)の合併を予定しており、さらに、当社のシステム運用事業を会社分割(簡易吸収分割)により、完全子会社であるSCSKシステムマネジメント(株)に承継させることで、システム運用業務を同社に集約・移管し、先鋭化することで競争力の強化を図っていく

予定です。

今後も、さらなるサービス提供体制の強化を進めることで、新たな価値の創出を実現していきます。



新会社紹介

SCSKセキュリティ株式会社

近年、IT技術の複雑化とサイバー攻撃の進化・増加により、企業のセキュリティリスクが増大しています。SCSKセキュリティ(株)は、このような課題に対応するため、先進的なセキュリティ技術と専門知識を活用した高品質なサービス・サポートを提供しています。

<https://scsksecurity.co.jp/>



P81

SCSK RegTech Edge株式会社

SCSK RegTech Edge(株)は、為替取引分析業の許可を受けた金融犯罪対策を支援する専門会社です。2004年からBank Savior®シリーズを中心とするAMLソリューションを提供し、より実効性の高いAML体制の構築に貢献しています。

<https://scsk-re.co.jp/>



P59

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。

2 事業活動

コンサルティング

ITマネジメント

システム開発

ITハード・ソフト販売

検証サービス

BPO

ITインフラ構築

☑ P13

Toward2030 第二期
中期経営計画
(FY2023-FY2025)

☑ P31

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



社会の課題を解決し、
持続的な事業成長を目指す
マテリアリティ

☑ P19

〈SCSKの

2030年 共創 ITの、つぎの



持続的な成長を支える基盤としての
マテリアリティ

☑ P19

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。

☑ P1

1 経営資源

(インプット) ☑ P17

財務資本

持続的な成長を支える
堅固な財務基盤

知的資本

社会や顧客の課題を
解決する技術力

自然資本

地球環境に貢献する
事業活動

社会関係資本

優良な顧客基盤と
健全なバリューチェーン

人的資本

多様なスキル・経験を持つプロフェッショナル人材
新たな価値を社会に提供し続けるWell-Being経営

事業活動を支える5つの資本を利活用することで、
ダイナミックな事業を展開

共創の企業文化

顧客との共創

社会との共創

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推進

☑ P59

サステナブルな社会の 実現への貢献

3 価値の創出

社会価値

- 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

経済価値

- 収益の拡大
- 資本効率の向上
- 株主価値の増大

☑ (参考) アウトプット: P33 / 経営指標(財務・非財務)の進捗サマリー

事業を通じた社会課題の解決や
新たな価値の創出を継続的に実現

目指す姿)

ITカンパニー 、幸せへ。

☑ P25

経営資源の
充実・拡大
(アウトカム)

SCSKグループを取り巻く外部環境

技術のパラダイムシフト

社会課題・社会トレンド

価値創造の源泉：SCSKの経営資源

SCSKは社会の変化やニーズを捉え、社会課題の解決に貢献することで成長してきました。

その歩みの中で、今日の強みの源泉となるさまざまな資本を積み上げてきました。

これら資本の戦略的な活用・増大を図り、さらなる価値創造を追求していきます。

財務資本

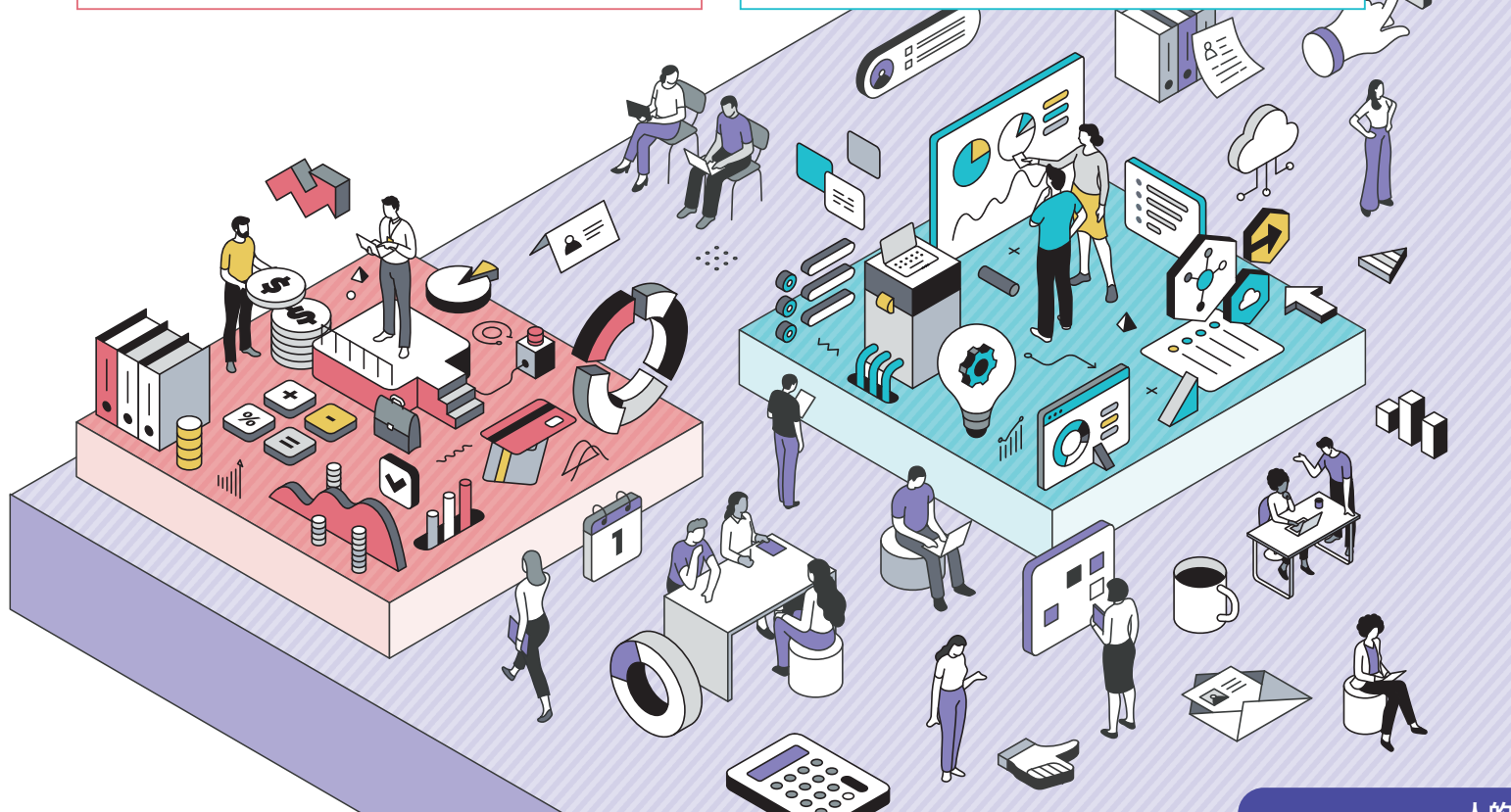
持続的な成長を支える堅固な財務基盤

- 親会社所有者帰属持分比率 **64.1%**
- ROE **14.1%**
- 発行体格付 **A+**
(株)日本格付研究所による長期発行体格付)
- 成長投資総額
1,000億円/3年(中期経営計画)

知的資本

社会や顧客の課題を解決する技術力

- 課題解決に貢献するサービスメニュー
約**500**(製品・サービス数合計)
- SCSK独自の開発プラットフォーム **S-Cred⁺**
- SCSK開発標準 **SE⁺**
- R&D・事業開発投資額
200億～300億円/3年(中期経営計画 成長投資)



人的

多様なスキル・経験を持つプロフェッショナル人材 新たな価値を社会に提供し続けるWell-Being経営

- 連結従業員数 **16,296名**
- 主なプロフェッショナル人材
専門性認定者数 **6,355名**
高度PM人材 **183名**
- コンサル・ビジネスデザイン人材 **319名**
先進技術者育成研修修了者 **1,745名**

自然資本

地球環境に貢献する事業活動

- 再生可能エネルギー比率
47.3%
- TCFD提言に基づく情報開示
- エネルギー効率の高いデータセンター

社会関係資本

優良な顧客基盤と健全なバリューチェーン

- 顧客基盤 約**8,000**社
- 都市圏パートナー企業
約**650**社（従事者 約**12,000**名）
- Coreパートナーとの連携
- 国内外に広がる強固な事業ネットワーク

資本

- 平均年間研修時間 **64**時間/人
- エンゲージメント
「働きやすい会社」ポジティブ回答 **89.3%**
「やりがいのある会社」ポジティブ回答 **78.0%**
- 人財投資額
100億～200億円/3年（中期経営計画 成長投資）

※2024年3月期実績

グループの成長戦略としてのサステナビリティ経営

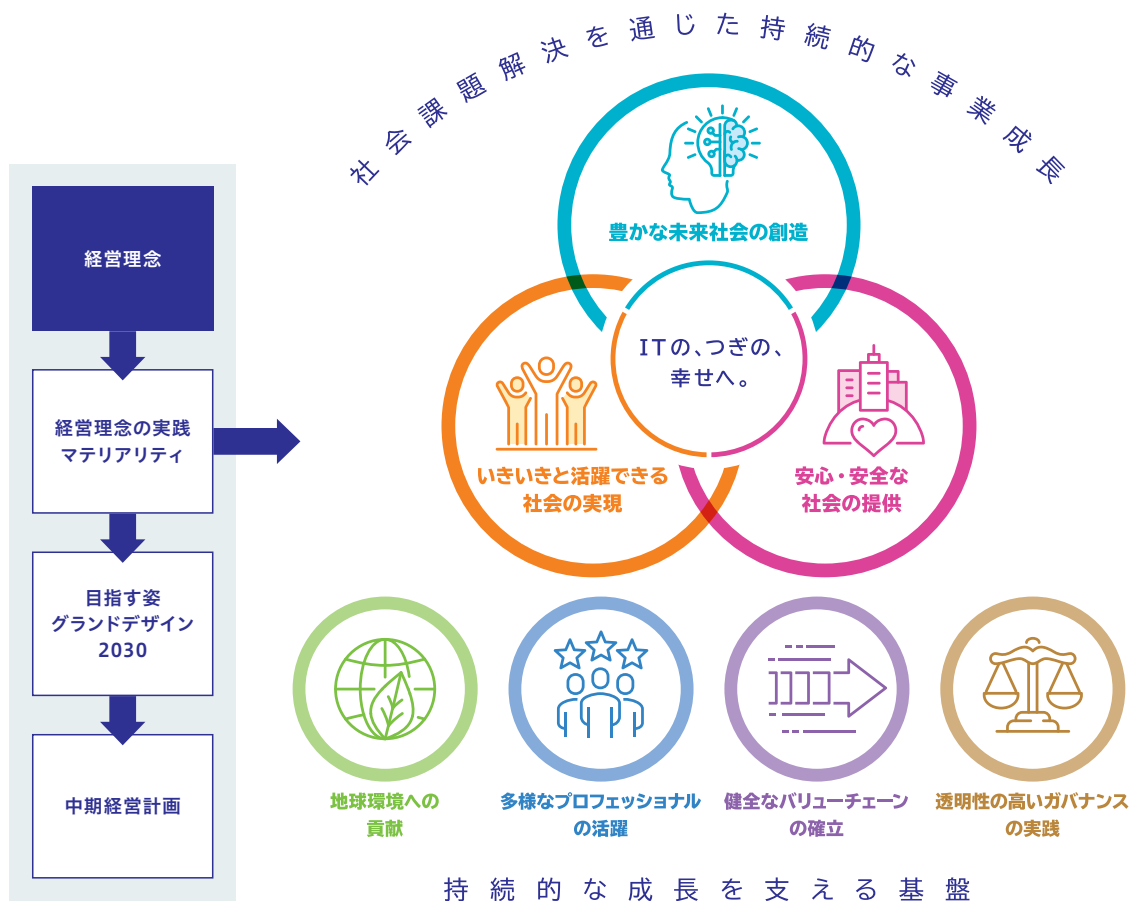
SCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」の下、成長戦略としてサステナビリティ経営を推進しています。

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

マテリアリティごとの主な取り組みの事例

マテリアリティ項目	主な取り組みの事例と実績	関連するSDGs
 豊かな未来社会の創造	● 詐欺の手口にスピーディーにそして柔軟に対応する総合口座取引モニタリングシステム BankSavior® P59 ● IoTで地域や企業の課題解決をサポートするサブスクリプション型クラウドサービス CollaboView P61 ● SCSKの気候変動対応ビジネスへの取り組み「PERSEFONI」、「ZEBiT」、「EneTrack」 P63	  
 安心・安全な社会の提供	● 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「Dr2GO」 ● 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	● 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」） ● デジタル技術の活用により地域創生・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（株）、SCSK北海道（株）、SCSK Minorisソリューションズ（株））	  
 地球環境への貢献	● 温室効果ガス排出量削減目標と削減に向けた取り組み P65 ● パートナー企業との温室効果ガス排出量削減活動の実践 P66 ● 脱炭素経済への移行計画を策定 P68 ● TCFD提言に基づく情報開示 P69 ● 生物多様性への取り組み P67 ● 環境パフォーマンスデータ P116	 
 多様なプロフェッショナルの活躍	● 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 ● 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 ● 価値創出につなげる「Well-Being経営」 P77 ● 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 ● 人材関連データ P113	   
 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、ワーク・エンゲージメント、ニアショア・オフショアの推進 P83 ● 「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、人権尊重および温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みの推進 P84	  
 透明性の高いガバナンスの実践	● サステナビリティ経営を実践するためのコーポレート・ガバナンス体制 P89 ● 役員報酬制度（報酬の基本方針、業績連動報酬の方針および指標） P93 ● コンプライアンス遵守に向けた体制と取り組み P98 ● 情報セキュリティ高度化に向けた取り組み、セキュリティインシデントへの対応 P99 ● リスクマネジメント基本方針と具体的なリスク対策 P101	

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

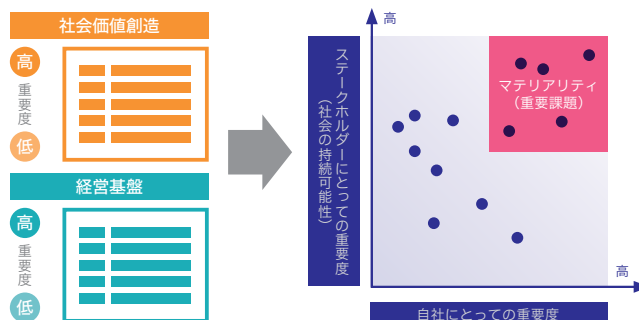
「事業が環境・社会に与えるマイナスの影響を抑制する」観点から、考慮すべき社会課題を抽出。
(ISO26000、SASB、GRI、ESG、SDGs)

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

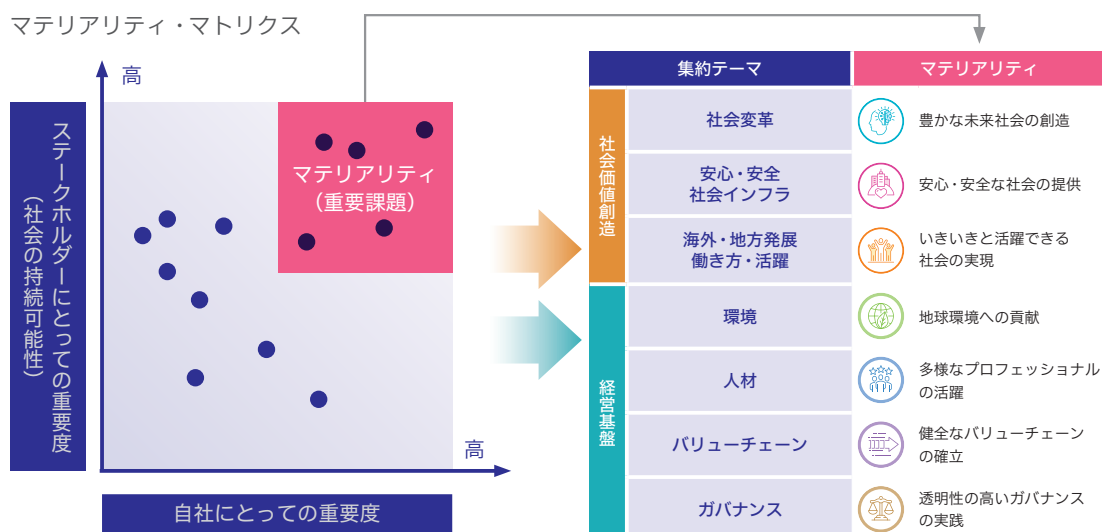
▶ ステークホルダーダイアログ

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。



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 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、第一部会と第二部会から構成されています。第一部会は、委員長が部会長を兼任し、部会委員はグループコーポレートの分掌役員で構成されており、サステナビリティ経営の実践に向けて、経営的な観点から中長期的に取り組むべき課題について議論・検討を行っています。

第二部会は、サステナビリティ経営の理解浸透・文化醸成を目的とした取り組みを検討する部会と位置付け、部会長を事業グループの執行役員が担当し、部会委員は、各事業グループおよび各グループコーポレートの役職員から選出しています。

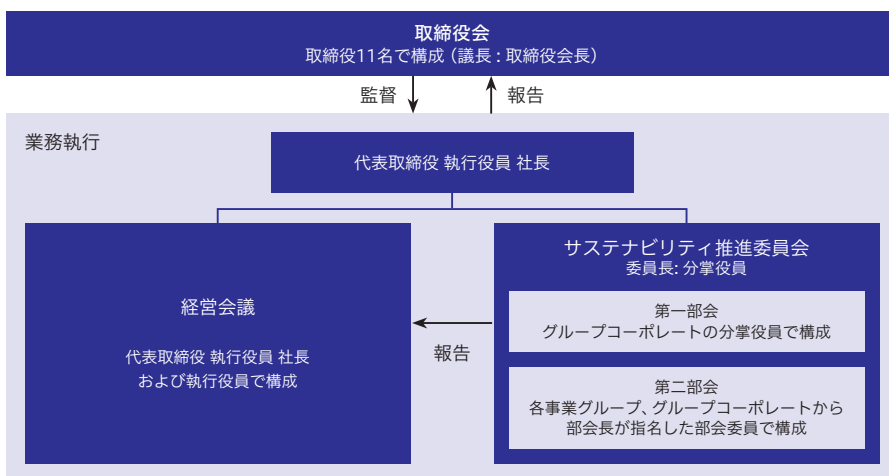
サステナビリティに関するガバナンス体制

サステナビリティ推進委員会での検討内容は、定期的に経営会議に報告され、全社的な経営に係る観点でさらなる議論を行った後、サステナビリティ推進委員会から取締役会へ報告を行い、適切に監督される体制を整えています。

【2024年3月期の取締役会での主な報告事項】

- サステナビリティ経営推進体制とサステナビリティ推進委員会の活動報告
- 人権方針と人権デュー・ディリジェンスの取り組み、人権に関する課題と対応に関する報告
- 英国現代奴隷法に係る声明の年次公表への対応報告
- 温室効果ガス排出量の算定と前期比較分析の結果、環境に関する課題と対応に関する報告
- 社会貢献活動の概要と活動報告

サステナビリティに関するガバナンス体制



サステナビリティに関する各会議体の役割と実施状況

取締役会 (2回)		サステナビリティに関する重要事項および経営会議での議論内容について、定期的にサステナビリティ推進委員会からの報告を受け、監督を行う
経営会議 (8回)		サステナビリティに関する重要事項など、定期的にサステナビリティ委員会からの報告を受け、全社的な経営に係る施策について議論を行う
サステナビリティ 推進委員会	第一部会 (4回)	サステナビリティに関する全社的な課題、取り組み施策の検討や確認を行う。検討した結果は、定期的に経営会議・取締役会へ報告を行う
	第二部会 (9回)	サステナビリティ経営、マテリアリティに関するSCSKグループの理解浸透・文化醸成に必要となる事項の議論や検討を行う

サステナビリティ推進委員会の活動内容

サステナビリティ推進委員会 第一部会

第一部会では、国際的なサステナビリティに関する動向などの情報収集を行うと共に、SCSKグループが優先的に取り組む課題であるマテリアリティに関する施策の実施状況や不足事項を確認し、中長期的な視点で取り組むべき課題について議論し、施策の検討を行います。

【2024年3月期の第一部会での主な検討テーマ】

- 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非財務情報の開示拡充に向けた確認
- 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策定とパートナー/仕入先企業への賛同依頼に関する確認
- 人権デュー・ディリジェンスと人権尊重に向けた各種取り組み施策の実施状況の確認
- 英国現代奴隷法に係る声明公表に向けた対応の確認
- 脱炭素経済に向けた移行計画の策定と温室効果ガス排出量の削減に係る取り組みの確認
- TNFDフォーラムへの参画およびTNFD情報開示基準に関する確認

サステナビリティ推進委員会 第二部会

第二部会では、まずは、選出された部会委員自身が、勉強会やディスカッションを通じてサステナビリティについての理解を深めた上で、SCSKグループの成長戦略としてのサステナビリティ経営を1人でも多くの役職員が理解/実践できるように各種施策を検討し、推進活動を行っています。また、部会委員には自らがエバンジェリストとなることも期待した活動を行っています。

【2024年3月期の第二部会での主な実施事項】

- サステナビリティ経営/マテリアリティの理解と自分事化に向けたインプットとワークショップ
- 自組織への浸透に向けた課題の確認と効果的な浸透施策の議論や検討
- 理解浸透に向けた課題と取り組みにおける部会委員と会長/社長とのディスカッション

社外取締役メッセージ



社外取締役（監査等委員） 松石 秀隆

現代の社会は気候変動、資源や食料の枯渇、自然災害など多くの社会課題を抱えています。特に最近では大量生産、大量消費、大量廃棄などに起因する自然破壊による気候の変化は激しく、肌で感じるようになりました。急激な気候の変化は資源や食料の枯渇や自然災害につながっており、未来へつなぐために環境問題への取り組みは待ったなしの状態になっています。

共創ITカンパニーを目指す当社としてはこれらの社会課題と向き合い、IT技術の活用により社会課題を解決し、新たな価値を創造することで成長していくべきだと考えております。ITは効率化、省力化、生産性向上に関する課題解決の武器となるだけでなく、新たな仕組みやイノベーションにつながります。従来のシステム構築力に加え、最近の生成AIなどのデジタル技術を最大限活用して社会に貢献し、事業の拡大につなげていくべきだと考えており、取締役会を通じてサポートしてまいります。また、サステナビリティについて、取締役会や監査等委員会などで定期的に議論を行い、意見交換をしております。

環境、人権、社会貢献活動のいずれをとってもトップランナーを目指し、お客様や社会との共創を実現することでSCSKらしい価値創造へとつながるよう支援してまいります。

Topic

SCSKグループの成長戦略としての
サステナビリティ経営・マテリアリティの理解浸透、文化醸成に向けた取り組み

サステナビリティ推進委員会 第二部会では、各事業グループから選出された部会委員で構成され、サステナビリティ経営・マテリアリティの理解浸透、文化醸成に向けた施策の検討を行うとともに、エバンジェリストとして自組織への浸透活動を推進しています。部会委員は浸透に向けて必要となるサステナビリティに関する外部環境の変化や、SCSKグループのサステナビリティに関する取り組みなどの基礎知識を学ぶだけでなく、自身が関わっている事業を通じた社会課題解決についての意見交換や、顧客のサステナビリティに関する取り組みを調査し発表するワークショップを行いました。



第二部会の活動を通じた各部会委員のコメント

- サステナビリティ経営・マテリアリティの理解を深め自分事化するためには、知識をインプットするだけでなく、自組織の事業と社会課題との関わりを考え、自組織の事業が創造する価値についての理解を深めることが重要だと学んだ。
- 社員全体に対するサステナビリティ全般に関する理解の底上げを図るだけでなく、新規事業の提案や既存事業の変革を実行する人を増やしていくことが重要だと感じた。

各部会委員による自組織での展開活動

部会委員は第二部会の活動を通じて得た学びをもとに、各組織の状況に合わせたサステナビリティ経営・マテリアリティに関する浸透施策の検討と実行を推進しています。自組織への浸透活動は組織内のコミュニケーションの円滑化や相互理解を深めることにもつながっています。

ビジネスデザイングループでは、グループ内の議論を通して、社会・会社・個人がサステナブルに成長し続けることがサステナビリティ経営の本質との考えに至りました。

サステナビリティ経営の理解浸透に向けた取り組みとして、「マイマテリアリティ（自身の生きる目的や存在意義）」を明確にし、マイマテリアリティと業務との社会的意義の重なりを見出すワークショップを実施しました。ワークショップにより仕事への使命感が向上するだけでなく、多様な価値観に触れることで社員間の相互理解が深まりました。

自分の仕事に対して「使命感」や「働きがい」を意識し、自分事としてサステナビリティ経営を推進しています。これからも継続して当活動に取り組んでいきたいと思っています。

ビジネスデザイングループ
CXセンター
企画・推進部 第二課
嶋屋 雄太



プロダクト・サービス事業グループでは、グループ内アンケート、部・課レベルのサステナビリティミーティング等の施策を行いました。当グループは複数の場所に拠点が存在するため、各本部の実態に即した施策の実施に向けて、本部毎にサポートメンバーとなるエバンジェリストを選出するとともに、エバンジェリストが密に情報共有を行える定例会などを開催しました。施策の結果、「業務とマテリアリティの関連性を感じる」と回答した人が施策前の46%から84%に増加し、マテリアリティの「自分事化」を促進することができました。

今年度も新たなサポートメンバーを加え、楽しみながら「ビジネスに資する」活動を継続してまいります。

プロダクト・サービス事業グループ
ネットワークセキュリティ事業本部
事業推進部 事業企画課
澤田 華乃



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、社会ととも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とも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

- 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

- 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

- 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



経営理念

経営理念の実践
マテリアリティ

目指す姿
グランドデザイン
2030

中期経営計画

2030年 共創ITカンパニー

～ITの、つぎの、幸せへ。～

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

総合的企業価値の飛躍的向上

売上高1兆円への挑戦

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。～

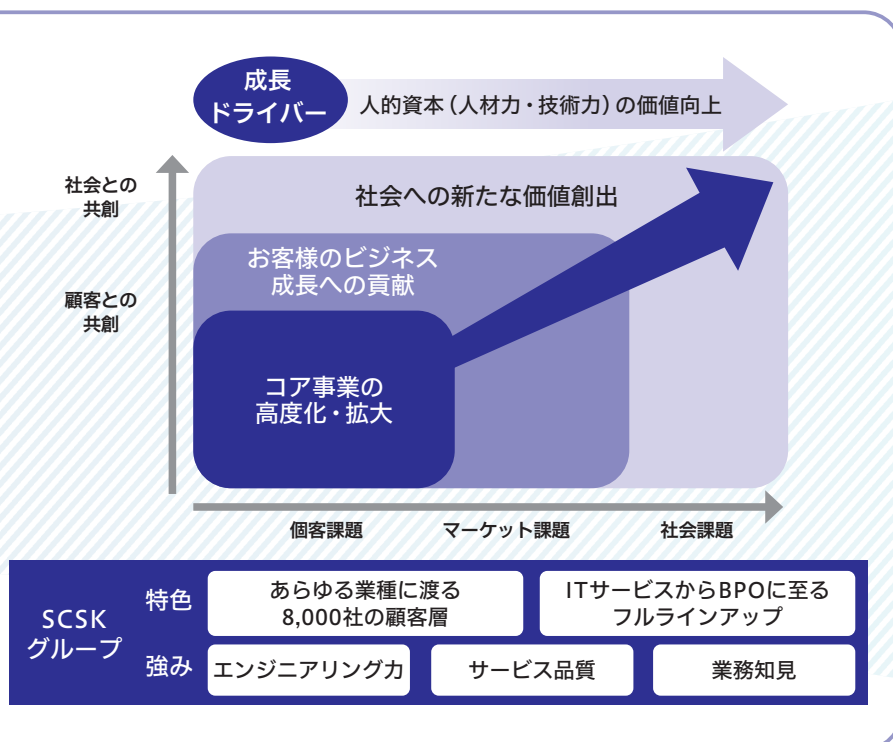
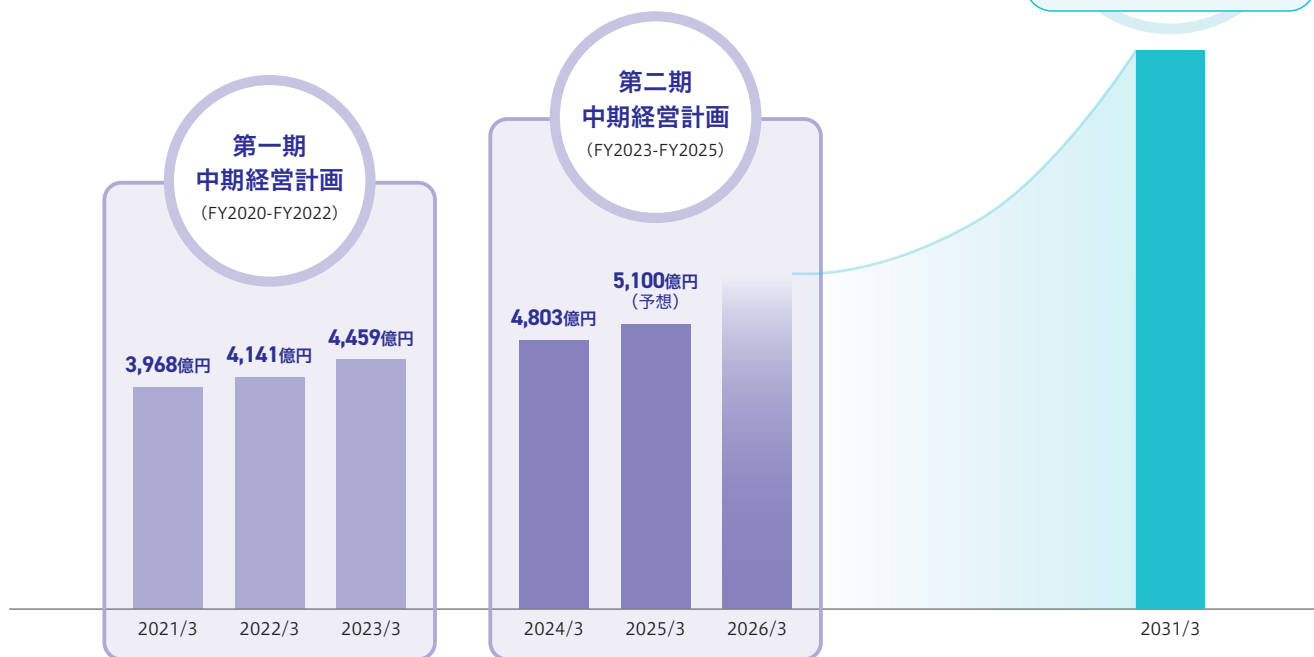
- 2020年4月 グランドデザイン2030策定
- 2024年7月 SCSKグループ技術戦略「技術ビジョン2030」策定

☞ P27 / 技術ビジョン2030

Toward2030

総合的企業価値の
飛躍的向上

売上高1兆円への挑戦



事業を通じた価値創造

社会との共創

☞ P61 / 共創事例

顧客との共創

☞ P59 / 共創事例



SCSKは、目指す姿である共創ITカンパニーの実現に向けた取り組みを加速するために、SCSKグループ技術戦略「技術ビジョン2030」を策定、2024年7月に公開しました。

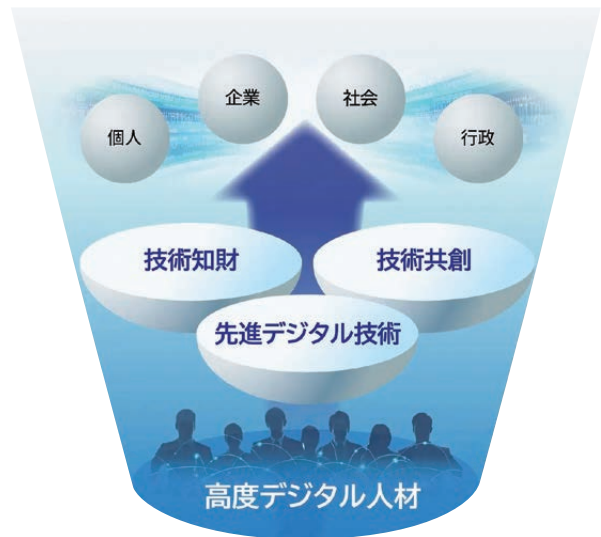
近年のデジタル技術の急速な進化・拡大により、企業や社会を取り巻く環境は変容し、企業活動や社会生活におけるデジタル技術の活用が不可欠な時代になっています。SCSKは、当技術ビジョン2030の取り組みにより、先進デジタル技術の最大活用による高付加価値・高生産性の実現、社会課題・トレンドへの対応を進めていきます。

技術ビジョン2030「デジタルオフリング集団への変革」

SCSKでは、「デジタルオフリング集団への変革」を目指し技術ビジョン2030を定めています。この変革を実現するためには『先進デジタル技術』に加え、オフリングの要である『技術知財』とSCSKグループの目指す姿である共創ITカンパニーにつながる『技術共創』の3つの要素が不可欠です。

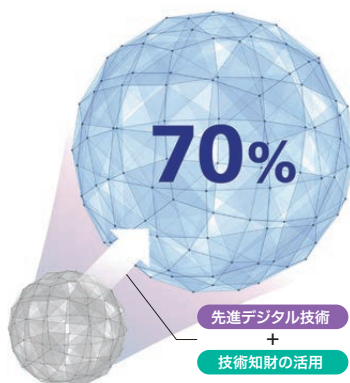
具体的には、先進デジタル技術の利用価値を企業・社会で実体験できるよう、これらを当社グループの製品やサービスに組み込み、ソリューションとして市場に提供していくことに加えて、そこで得られた知見・ノウハウを知財化し、さらなる活用を進める価値循環を行っていきます。また、多様なステークホルダーとの共創にも取り組み、お客様や社会の課題に対応する新たなソリューションの開発・展開を進めます。

このような取り組みを着実に進めるために、高度デジタル人材の一層の強化・拡充を進め人的資本の強化を図ると共に、協業パートナー等の開拓や関係強化も行い、デジタルビジネスにおけるケイパビリティを向上させていきます。



技術ビジョン2030：GOALS

デジタルオフリング事業比率
70%以上の実現



AI駆動型開発の100%適用



高度デジタル人材
10,000人への拡充



☑ P39 / 技術戦略本部長メッセージ

技術ビジョン2030の詳細はこちらからご確認ください
https://www.scsk.jp/sp/technology_strategy/index.html



注力デジタル技術領域

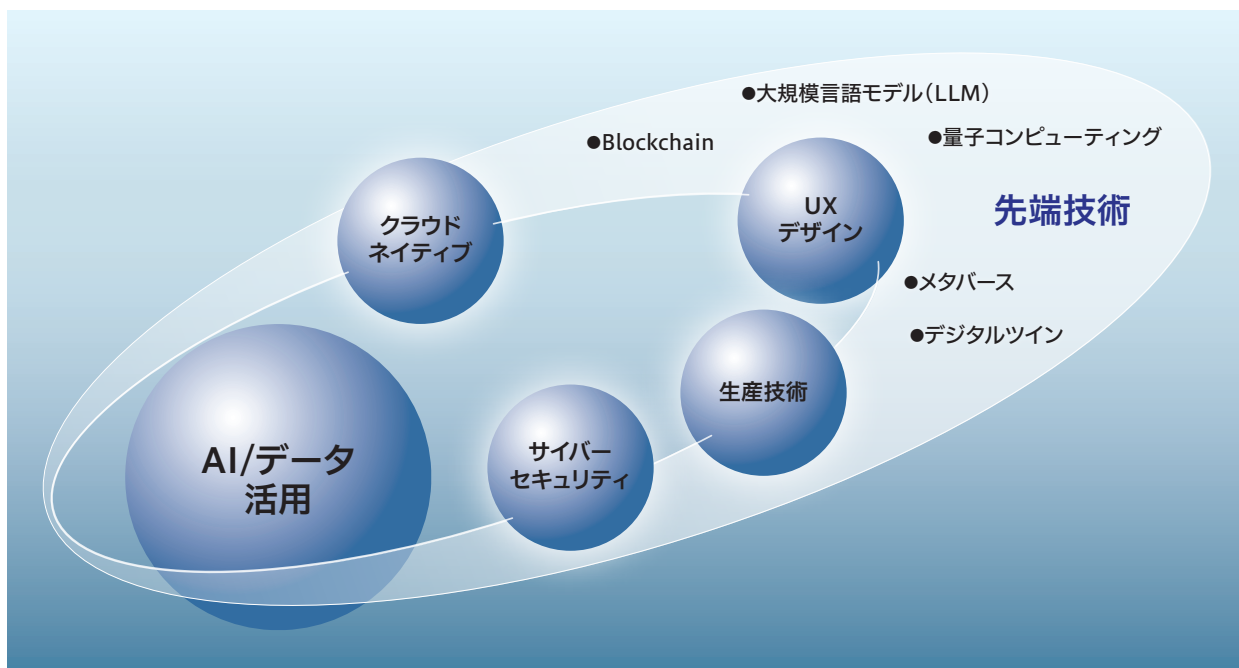
注力デジタル技術として設定した6つの領域の中でも、近年急激に進化・普及した多様な「AI/データ活用」技術の最大活用を重点に置き、他のデジタル技術とも組み合わせたソリューションの実現を進めます。「UXデザイン」は、事業やサービスの戦略・企画構想段階から適用し、その利用価値を早い段階から明確化することにより付加価値向上につなげる取り組みを進めます。そのサービス実現には、時機を逸せず迅速かつ柔軟なアプリケーションサービスを開発できる「クラウドネイティブ」技術の活用もポイントになります。

「生産技術」領域ではAI駆動型開発の実現に取り組んでいます。これにより、生産性向上によるデリバリーのスピードアップ

を図り、お客様のビジネスにおける迅速なITサービスの展開に貢献するとともに、開発者エクスペリエンスの向上にも努めます。

また、高度化・巧妙化が進み世界的な課題となっているサイバー攻撃に対応するため、「サイバーセキュリティ」領域の先端技術の獲得・ソリューション化を推進し、お客様や社会の安心・安全の実現に取り組みます。

市場ではバーチャル技術や量子技術などの次なる技術の浸透が始まっています。SCSKは、技術投資をさらに強化するとともに、オープンイノベーションによる共創を推進することにより社会やビジネスへの先駆的な技術の導入を進めます。



デジタルケイパビリティの向上

デジタル技術により急速に変化する市場ニーズや多様化する社会課題に対応するため、高度デジタル人材の採用・育成をさらに強化します。

また、専門性高度化の施策を一層進めデジタル技術領域のスキル向上を推進すると共に、デジタルCoEに任命した社内有識者からの知見・ノウハウの共有により事業推進や実践的人材育成も進めます。

一方で、デジタル領域における協業・提携パートナーの開拓・拡大にも取り組み、これらにより、お客様のビジネス戦略検討から深く関わり、デジタル技術を活用し新しい価値を生み出せる体制を強化・拡充していきます。



中期経営計画の振り返り

FY2012-FY2014

中期経営計画

FY2015-FY2019

中期経営計画

真の融合の推進と合併シナジーの追求

労働集約ビジネスからの脱却

基本戦略の振り返り

クロスセルの推進

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

グローバル関連ビジネスの拡大

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

クラウド関連ビジネスの拡充

- netXDC千葉第2センター（S12）を新設。業界トップクラスの規模のデータセンターを基盤に、クラウド型のITサービスを拡充

サービス提供型ビジネスへのシフト

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

戦略的事業の推進

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

グローバル展開第2ステージ

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

経営基盤強化への主な取り組み

業務品質・効率性・生産性

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

働きやすい職場・健康経営

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

人材育成

- 2013年3月期 専門性認定制度導入

業務品質・効率性・生産性

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

働きやすい職場・健康経営

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

人材育成

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

経営目標に対する実績と総括

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

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

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

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

FY2020-FY2022

Toward2030 第一期 中期経営計画

新たな価値創出に向けた事業変革

基本戦略の振り返り

事業革新

- コア事業において、業務プロセスと顧客接点の革新を通じた競争優位の確立を目指して、ものづくり革新と“分室”革新を推進
- ものづくり革新プラットフォームとしてS-Cred⁺を新たに構築

DX事業化

- 重点領域としてモビリティ、金融サービスプラットフォーム、ヘルスケア、CXの4領域で新たな事業の創出に注力

人財投資

- SCSKの最大の財産かつ、成長の原動力である人への投資を積極的に行うことで、人材の高度化・多様化・拡充を推進

経営基盤強化への主な取り組み

グループ総合力強化

- 2021年3月期 ニアショア開発拠点を秋田県・石川県に開設
- 2022年3月期 中堅企業市場へのアプローチに向けたグループ再編を実施(SCSK Minoriソリューションズ(株)発足)
- 2023年3月期 ニアショア開発拠点を大分県・長崎県に開設

人を活かす経営

- 2021年3月期 複線型の新人事制度導入
- 2023年3月期 シニアエキスパート社員制度導入(65歳超の継続雇用)

共創の企業文化づくり

- 2021年3月期 事業創出プログラム「SCSKグループみらい創造プログラム」と、若手人材とトップマネジメントの意見交換プログラム「Beyond 2030」を開始

経営目標に対する実績と総括

	2023年3月期	
	目標	実績(IFRS)
売上高	5,000億円以上※	4,459億円
営業利益率	10～12%	11.5%
ROE	15%以上	14.4%

中期経営計画期間中のROIC維持目標レベル: 10～12%⇒11.9%

※ M&Aによるインオーガニックの売上高伸長を含む

経営目標に対する実績と総括

- コロナ禍での事業活動への影響もあって、事業革新およびDX事業化の業績への貢献は限定的な状況であったものの、既存領域における顧客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、過去最高の売上高・営業利益を達成
- 当中期経営計画期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%と高収益成長を継続

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

◆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

内部要因

◆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

- ◆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 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。

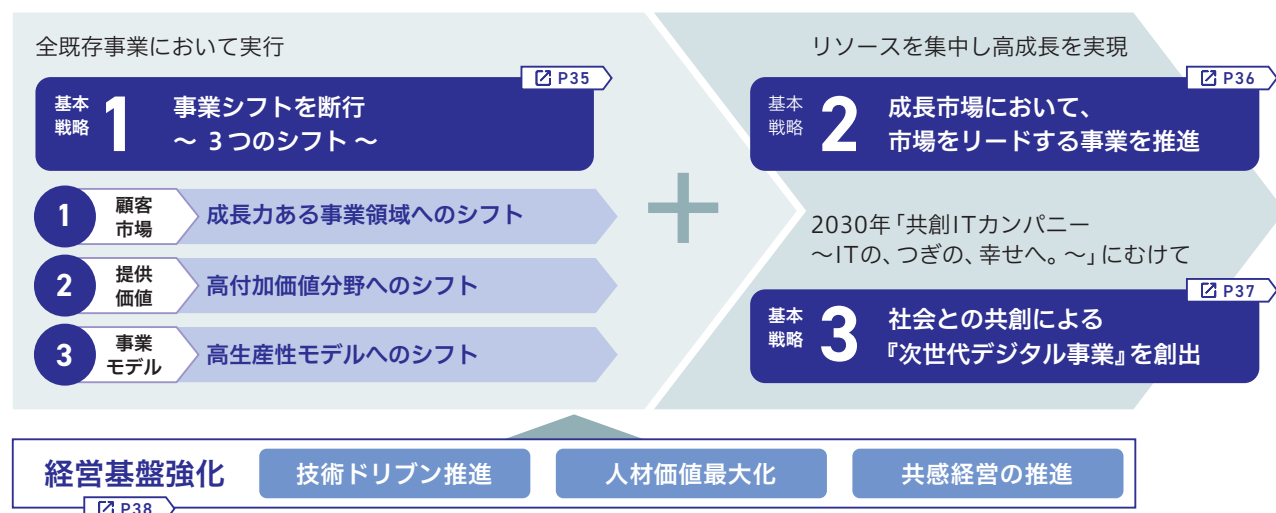
この中期経営計画は、グランドデザイン2030の実現に向けた第二期の中期経営計画として位置付けており、事業分野・事業モデルの再構築を進め、SCSKグループ発で新たな価値を提供する領域に積極的に取り組むことに加えて、収益性・生産性の高い事業モデルへのシフトを進めます。また、社員の能力を最大限に発揮できる業務環境の整備や事業分野・事業モデルの選択・構築を行うことで、社員一人ひとりの市場価値の最大化に取り組んでいきます。それらの推進に向けた具体的な取り組みをグループ基本戦略として取りまとめています。

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

営業利益

650億円

営業利益率

12.5%以上

ROE

14%

配当性向

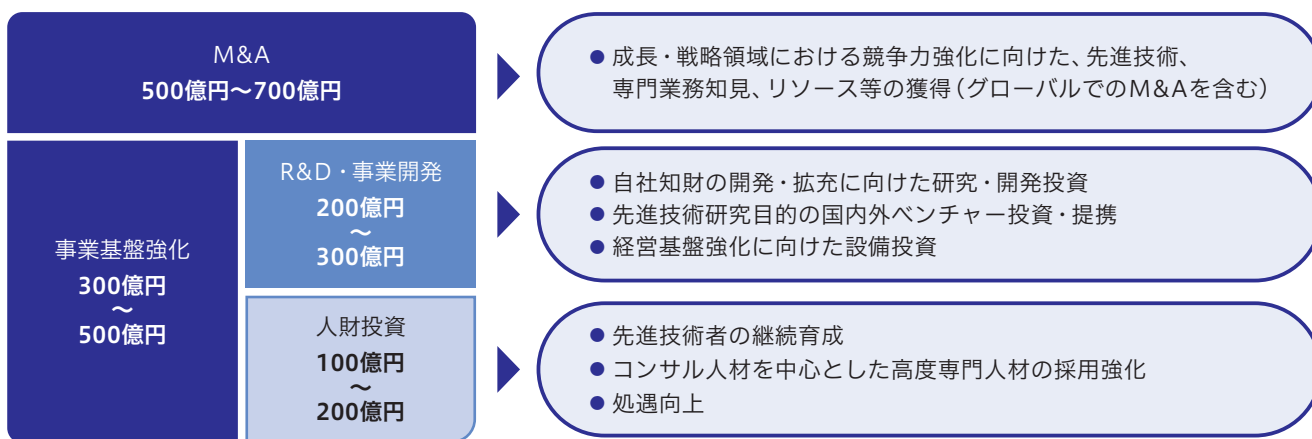
50% (2026年3月期)

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)



- コンサル・ビジネスデザイン人材
500名以上
- 先進技術者育成研修修了者
3,000名以上
- 高度PM人材
250名以上
- デジタルスキル標準教育修了者
10,000名



- エンゲージメント^{※1}
90%以上
- パフォーマンス発揮度^{※2}
90%以上
- 部長級の女性数^{※3}
3倍以上



- 温室効果ガス排出量削減率（2019年度比）
Scope1+2（2030年度、2050年）
2030年度 47%削減
2050年 100%削減
- Scope3（2030年度）
2030年度 28%削減

※1 社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答を行った社員の割合

※2 社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%とした時に80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合

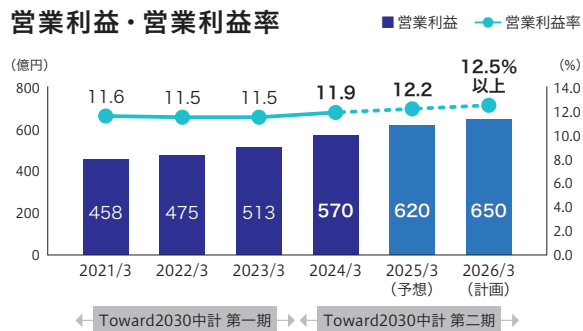
※3 2023年3月期(実績)に対する比率を算出

経営指標（財務・非財務）の進捗サマリー

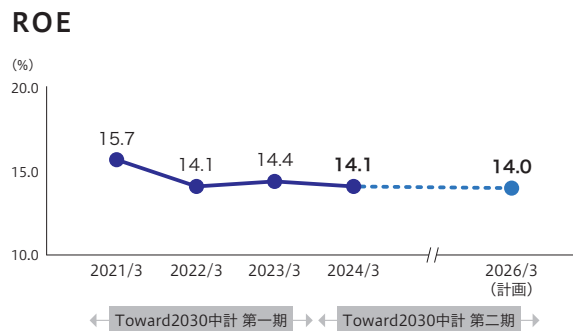
財務目標

営業利益は、増収に伴う増益に加えて、適正価格提示に係る取り組みの進捗や生産性改善に伴う収益性向上によって、コスト増加の影響を吸収し、前期比56億円増加、営業利益率は0.3pt改善の結果となりました。また、ROEは14%台の水準を維持しています。

営業利益・営業利益率



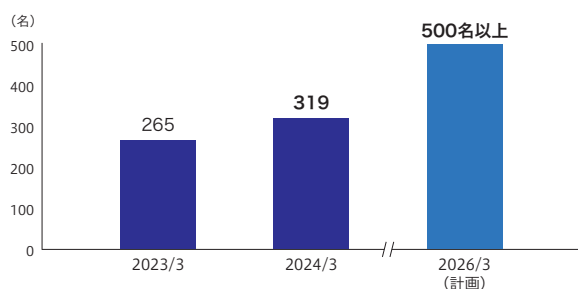
ROE



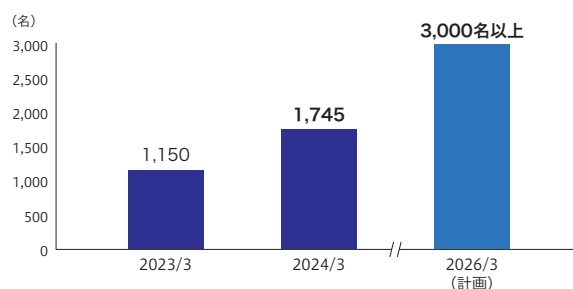
人材ポートフォリオ・人材育成 [P73](#)

中計で掲げる基本戦略の推進を加速させていくために、要となる4領域での体制拡充を非財務目標として設定し、人材育成に注力しています。これら人材の育成・拡充に向けた取り組みを進める中で、いずれの領域においても順調に増加しています。

コンサル・ビジネスデザイン人材



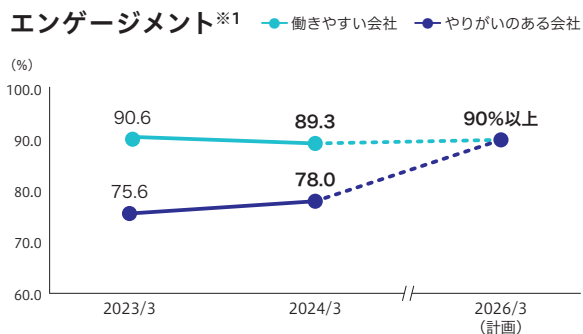
先進技術者育成研修修了者



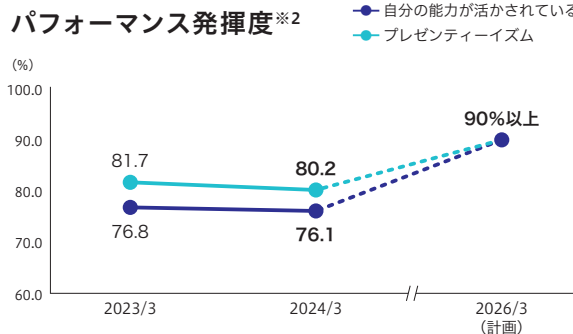
Well-Being・D&I推進 [P77](#)

働きやすさと働きがいの両立に加えて、心身の健康とパフォーマンス発揮を高い水準で実現していくために、社員のエンゲージメントおよびパフォーマンス発揮度の状況を定期的に捉えながら、継続的に取り組みを実施しています。

エンゲージメント※1



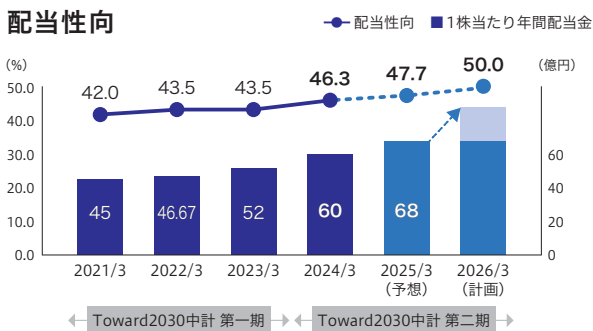
パフォーマンス発揮度※2



株主還元

配当性向は46.3%となり、2026年3月期における50%の実現に向けて順調に進捗しています。

配当性向



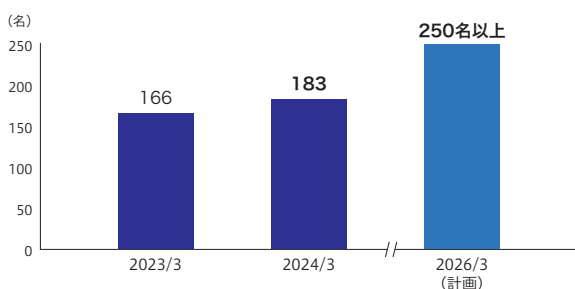
成長投資

中計3年間で1,000億円規模の積極的な投資を計画しており、2024年3月期は284億円の投資を実行しました。

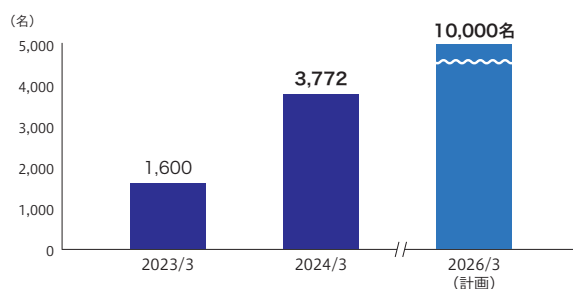
投資額

	2024/3	投資計画
M&A	69	500~700
R&D・事業開発	162	200~300
人財投資	51	100~200
合計	284	1,000

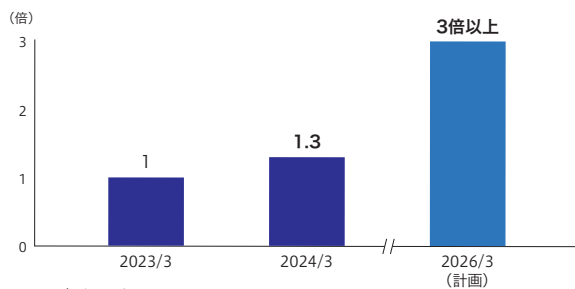
高度PM人材



デジタルスキル標準教育修了者



部長級の女性数^{※3}



地球環境への貢献 ☑ P65

地球環境への貢献として、温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを実施しています。

温室効果ガス排出量削減率（2019年度比）

	2023年度 (実績)	2030年度 (目標)	2050年 (目標)
Scope1+2	約23% 削減	47% 削減	100% 削減
Scope3	約9% 増加	28% 削減	—

※1 社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答を行った社員の割合

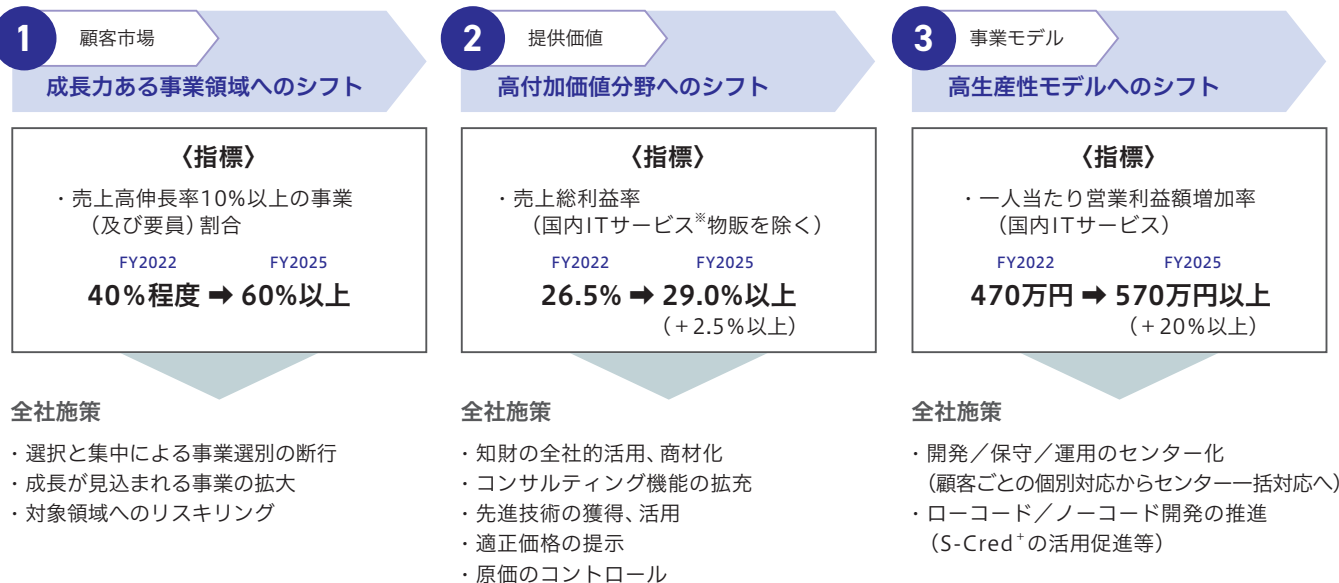
※2 社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%とした時に80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合

※3 2023年3月期(実績)に対する比率を算出

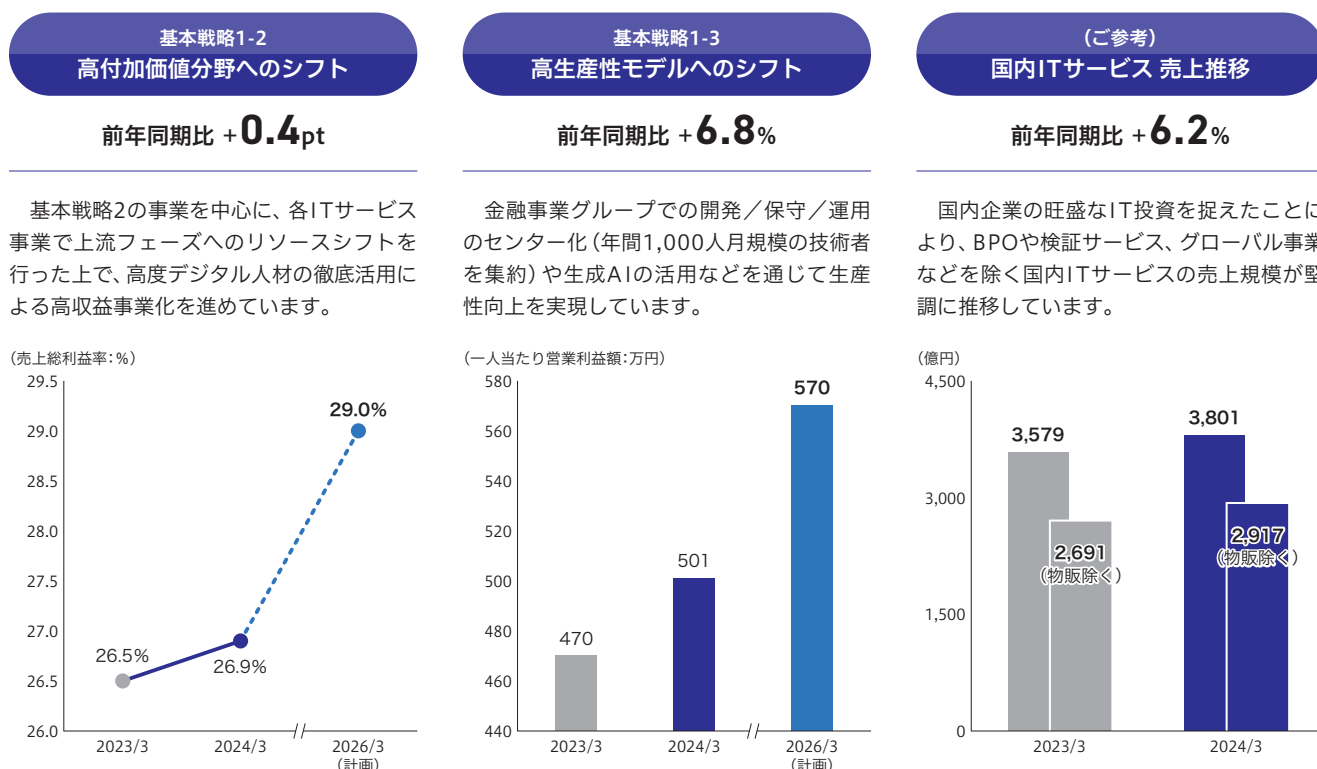
Toward2030中計 第二期 グループ基本戦略

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。



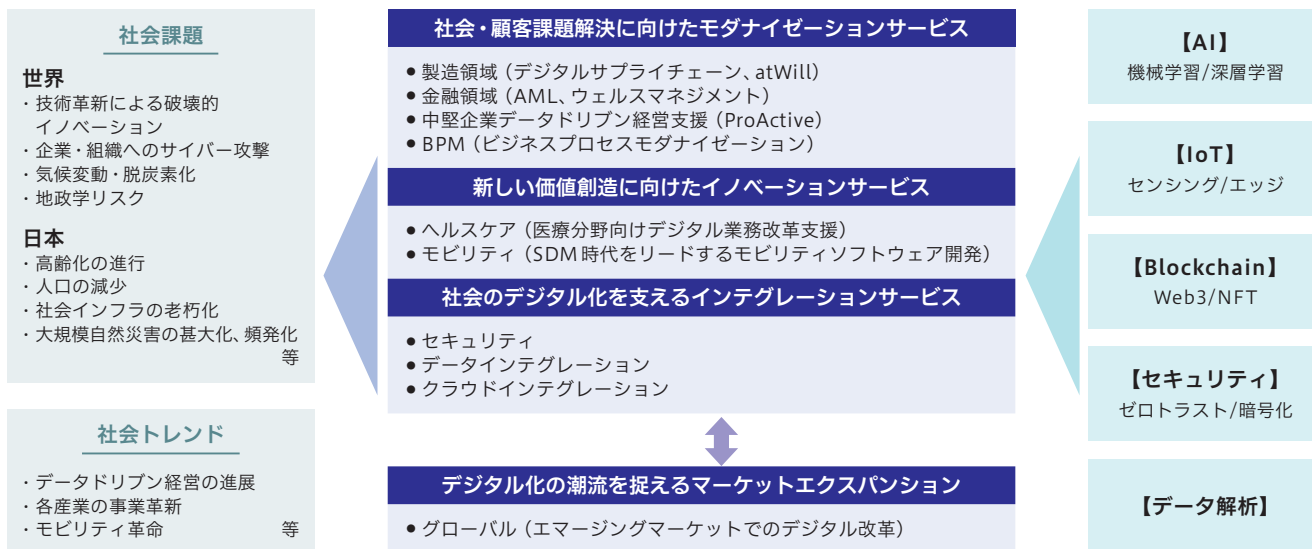
基本戦略1の進捗※



※基本戦略1-1の実績は最終年度に開示、基本戦略1-2の実績は国内ITサービスから物販を除いた売上高にて算出、売上規模は「（ご参考）国内ITサービス 売上推移」を参照

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、現有リソースに捉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。



基本戦略2の進捗

基本戦略2の売上規模は、前年同期比14.3%増加の1,485億円となり、全社業績を牽引する高成長を実現しました。これは、デジタルサプライチェーン（DSC）事業が好調に推移したことや、インボイス対応などでProActive案件が増加したこと、そして自動車向け戦略的投資需要を捉えたモビリティ事業の伸長が主な要因です。

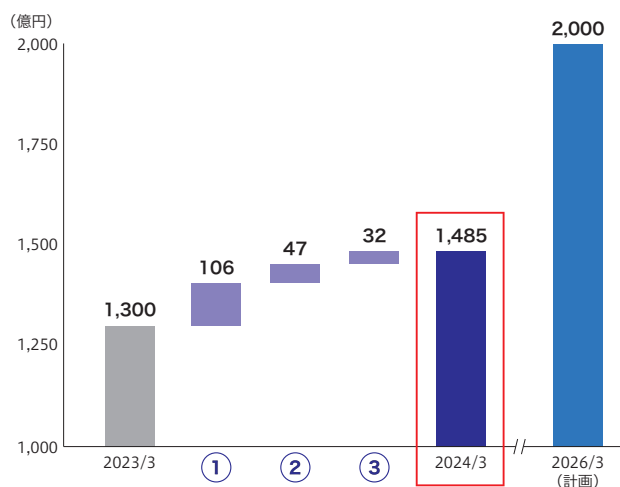
基本戦略2では、今後の売上規模拡大に向けてさまざまな取り組みを推進しています。モダナイゼーションサービスでは、DSC事業において製造業顧客のデジタル変革ニーズに応え、大型案件に対応するために数百名規模のリソースシフトを実行しています。[P49/産業事業グループ](#) またProActive事業では、2024年4月に生産管理ソリューションatWillとの事業融合を行うとともに、SaaS型のリカーリングモデルへの事業モデル転換を進めています。[P55/ProActive事業本部](#)

イノベーションサービスでは、モビリティ事業において、SDM時代をリードする共創型モビリティサービスの実現に向けて、自動車メーカーやサプライヤー各社との共創を加速させています。[P53/モビリティ事業グループ](#)

インテグレーションサービスでは、これまでに培ったセキュリティ分野での知見を活かして、同分野に特化した専門事業会社としてSCSKセキュリティ(株)を2023年8月に設立し、ホワイトハッカーをはじめとする高度専門人材の育成や採用を強化することで、事業の拡大を図っています。[P81/CASE STUDY](#)

売上規模の推移

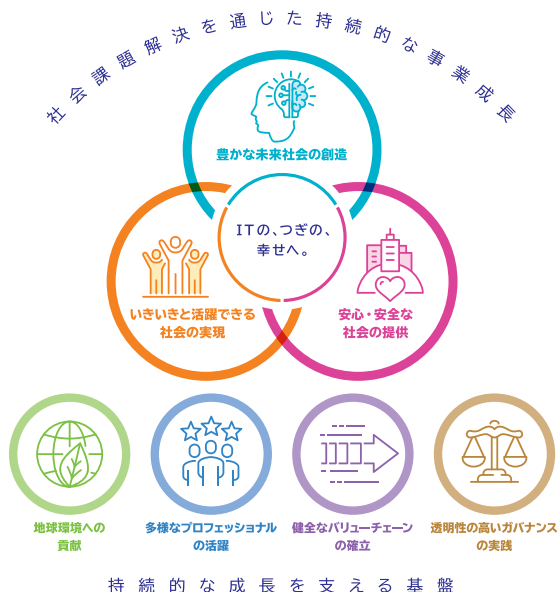
前年同期比 +14.3%



- ① 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
- ② 新しい価値創造に向けたイノベーションサービス
- ③ 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

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。



GX領域

P63

社会のGX化の実現に向け事業を推進
・再生可能エネルギー普及促進
・カーボンマネジメント、等

セキュリティ領域

サイバー攻撃による脅威の激化を受け、安心安全なデジタル社会実現へ貢献
・先進技術を活用した不正対策、等

カスタマーエクスペリエンス領域

デジタル技術を活用し、商品・サービスの利用における多様化する価値観・生活様式に対し、豊かな顧客体験を実現

地方創生・地域課題対応領域

デジタル技術を活用した地方創生・課題解決領域への取り組みを推進
・デジタル通貨による地域経済活性化
・地域共創モデル開発、等

ヘルスケア～セルフケア領域

ヘルスケア領域で培った知見にて、未病・予防による健康増進・セルフケア領域の課題解決へ貢献
・未病・予防実現および医療費削減貢献、等

ウェルスマネジメント領域

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

カスタマーエクスペリエンスサービス強化のための取り組み

SCSKグループは、100%子会社のSCSKプレッシュエンド(株)と持分法適用関連会社であるダイヤモンドヘッド(株)を合併し新たな企業として再編する基本方針を決定しました。この合併は、SCSKグループの中期経営計画の一環として、次世代デジタル事業の創出と顧客体験の向上を目指すものです。これまでダイヤモンドヘッドとSCSKプレッシュエンドは、それぞれの強みを活かし、新たな価値創出に向けて協力してきました。合併により、経営資源の最適化と効率化を図り、顧客満足度の高いサービス提供を目指します。また、エシカル消費行動に寄与するCXサービスを確立し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。加えて、OMO(Online Merges with Offline)領域での新たな購買体験を通じて、BtoC分野のお客様に新しい価値を提供することを目指していきます。



建物のGXマネジメント支援を通じて、脱炭素社会の実現に貢献するサービス『ZEBiT』を提供開始

中小規模業務用建築物のオーナー・管理者様向けに、建物の省エネ・CO₂排出削減を支援するサービス「ZEBiT(ゼビット)」を2024年4月1日から提供を開始しました。昨今、業務用建築物を中心に強く求められているZEB(Net Zero Energy Building)は、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物です。

ZEBiTは、IoT技術を活用して設備稼働の効率化を実現するとともに、業務用建築物のGXを加速させ、建物のZEB化を支援していきます。

ZEBiTの詳細はこちらをご覧ください。



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。

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、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、Well-Being経営・健康経営の推進、ダイバーシティ＆インクルージョンの実践を行います。

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。

2023年度の主な取り組み

先進技術

- 生成AIガイドラインの全社公開（2023年4月）
- SCSK-GAI（SCSK独自のGenerativeAI）の構築と公開（2023年5月）
- CoEを設置し、有識者と技術情報を集約（AI/データ活用、UX、クラウドネイティブ、アーキテクト）

[P39／技術戦略本部長メッセージ](#)



技術ドリブン推進

知財価値

- 推進策として特許取得奨励施策（インセンティブ制度等）を導入、知的財産戦略の専任組織化を検討

オープンイノベーション

- 各事業グループが設定したオープンイノベーションテーマに基づき、海外・国内スタートアップを調査、紹介活動を推進

事業戦略と人材ポートフォリオ

- 各事業グループにて人材ポートフォリオ計画を策定
- 人材ポートフォリオ計画に基づいた採用・リスキリングを実施（先進技術者育成研修、デジタルスキル標準教育）

Well-Being経営

- 働きやすさと働きがいの実感値を測る「SCSK Well-Being Score」の策定および調査実施
- 健康経営の社会還元を目指し、健康経営アライアンスに代表幹事の1社として参画
- 共創を促すワークプレイス戦略の推進と「SCSK LINK SQUARE」開設

人材価値最大化

[P41／人事分掌役員補佐メッセージ](#)



処遇・報酬制度

- 報酬改定による水準引き上げ（2023年度平均5%）
- 事業成長を反映する報酬制度の導入検討

ダイバーシティ＆インクルージョン

- 経営の多様性確保を目的とし、女性の役員級育成プログラムを導入
- 外部より本部長級人材を登用

共感経営の推進

共感経営

- 経営トップが全事業グループのキックオフミーティングに出席し中期経営計画を説明
- 中期経営計画推進の要となる部長層に対して、社長とのタウンホールミーティングを実施

デジタル変革の先駆者へ

SCSKの生成AI戦略

業務役員
技術戦略本部長

福井 勝史

2022年のOpenAI社によるChatGPTの公開以降、生成AIの活用が急速に広がっています。従来の自然言語モデルを超える性能を持つLLM(大規模言語モデル)の登場は、さまざまなビジネス現場でのAI活用の幅を広げ、多く

の企業で検証が行われ、成果を出しつつあります。当社も生成AIの重要性を認識し、業界全体に大きなインパクトを与える技術と捉え、早期から社内での検証をはじめとする取り組みを進めてきました。

生成AIによる業務高度化からサービス高度化へ

当社では、社員が安心して生成AIを業務に活用できる環境「SCSK Generative AI (SCSK-GAI)」を早期より提供し、各種業務への生成AI適用を整理するワークショップ「アイデアキッチン」の実施や、情報検索・問い合わせ業務高度化のための専用環境の提供などに取り組んできました。これらの推進のために、社内有識者によるデジタルCoEやAI推進の専門組織「SCSK AI Integration Lab.」といった支援体制を立ち上げています。

同時に、ノーコード開発サービス「CELF」のコミュニティチャットボットやクラウドコンタクトセンターサービス「PrimeTiaas」への生成AI機能取り込みなど、自社製品で

の活用も進めています。これら自社での導入・検証の知見を生かし、各種クラウドサービスを利用した生成AI導入サービスを提供しています。

引き続き、AIエージェントやファインチューニングなど、より高度な機能の実用化に向けた検証を重ねAI活用の幅を広げていきます。当社ソリューションにおいても、統合アンチ・マネー・ローンダリングソリューション「BankSavior®」など既存AI製品に加え、国産クラウドERP「ProActive」や製造業向け開発基盤「atWill」などにAI機能を取り入れ高度化を進めていきます。

事業モデルを変革する『AI駆動型開発』の推進

生成AIの活用が最も期待される分野の1つに、システム開発への貢献が挙げられます。当社もこの分野の革新に大きな期待を寄せ、複数のプロジェクトを通じて検証を行

い、既にいくつかの効果を確認しています。さらに生成AIの活用を進めるため、以下の施策を継続していきます。

1. 全システム開発工程における生成AIの活用

大規模システム開発では、要件定義から運用までの全工程で生成AIの活用により生産性の向上が期待されます。要件定義・設計フェーズではドラフト生成や項目レビューなどのドキュメント作成支援、実装・テストフェーズではコード生成やテストケース作成、運用時には障害対応やレポート作成など、各フェーズで生成AIの活用が可能です。既に部分的な適用（試行）の実績を積み上げており、生産性・品質向上に寄与する効果的な仕組みの検証に着手しています。

2. 関連知財の共通化・ツール化

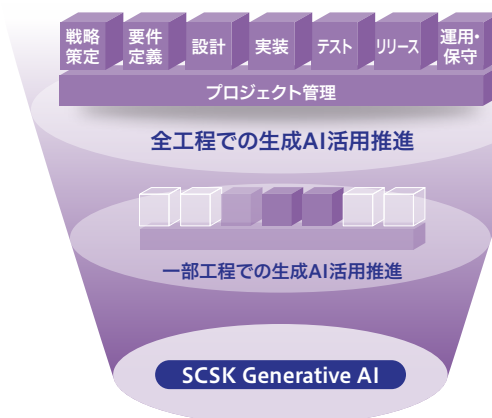
システム開発で生成AIを効果的に活用するためには、生成AIに利用者（エンジニア）の期待に沿った結果を出力させるプロンプトのノウハウが重要です。試行で得られたノウハウの蓄積・共有を進めており、他のプロジェクトでのスムーズな適用を推進しています。また、効果的なAI駆動型開発の仕組みを実現するために開発環境も共通化も推進しています。

3. AI駆動型開発にフィットした開発プロセスの整備

AIに任せるタスクの比重が増えることで、成果物の作成方法が変わり開発プロセスも見直す必要が出てきます。当社では全社開発標準「SmartEpisode Plus (SE+)」を利用し開発を進めていますが、今後、AI駆動型開発に適した標準プロセスも整備し、さらに安定した品質を確保できる開発へと進化させていきます。

4. AI駆動型開発人材の育成

AI駆動型開発の進展に伴い、エンジニアに求められるスキルも変化します。従来の設計・プログラミングスキルだけでなく、AIを効果的に活用する能力としてプロンプトエンジニアリングスキルも重要となります。また、進化するAIモデルの理解も必要です。当社は、開発標準やツールの提供と併せて、AI駆動型開発に取り組む人材の育成に力を入れていきます。



デジタルシフトの加速と高度デジタル人材の育成・拡充

生成AIの登場・進化により、業務の高度化や新事業創出の機会が増加し、デジタル化のさらなる加速が期待されています。今後も、次々と登場する先端技術を現場で活用できる形にするため、研究開発と現場をつなぐパイプラインを形成し、お客様の業務に迅速に適應できるソリューションを提供していきます。

当社では、さまざまな施策を通じてデジタルケイパビリティの拡充に取り組んでおり、注力デジタル技術領域に設定した技術領域において、さらに今後増加するデジタル領域のプロジェクトに対応できる自社内の技術力・ソリューション力の強化を図るため、人材育成プログラムの拡充と



専門性認定制度の整備も併せて実施しており、このようなデジタル人材の高度化の仕組みを軸に、グループ企業およびパートナー企業を含めたデジタルリソースの拡大を推進していきます。



人材戦略本部 専門性推進部 部長
後藤 佐和子

デジタル変革に向けた高度デジタル人材の育成

高度デジタル人材の育成には、実際の業務経験を通じて実践的なスキルを磨くことが重要ですが、基礎的な知識や手法を体系的に学び、実践力をさらに高めるトレーニングも必要です。全社教育プログラムでは、デジタル実装力を高めるためのAIやクラウド、フルスタックエンジニアなどの先進技術者向け研修を実施しており、2024年度は生成AIの重要なプロンプトエンジニアリング研修も追加しました。また、事業創出に必要な知識やスキルの習得、顧客共創力向上のための実践的な研修も提供しています。

今後も事業戦略ニーズに加え、市場動向や技術トレンドを把握しながら研修プログラムを拡充し、人材の可視化を進めることで、全社的な専門性強化を推進していきます。



人材価値最大化を実現する人材戦略

Well-Being経営を 価値創出の原動力へ

執行役員 人事分掌役員補佐
DEIB・Well-Being推進担当

河辺 恵理

SCSKのWell-Being経営が目指すもの

当社グループは2021年度よりWell-Being経営を掲げ、「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」を目指しています。2023年度からは、Well-Being経営の指針として、SCSKにおけるWell-Beingの7つの価値観を定義し、具体的な施策を推進することで、社員への浸透・風土醸成を進めています。

SCSKにおけるWell-Beingの7つの価値観

当社では、2012年にスタートさせた働き方改革を起点に、心身ともに健康的な会社を目指す健康経営（2015年～）をはじめ、ダイバーシティ、人材開発、組織開発など、長年、社員にとって働きやすい環境整備に取り組んでまいりました。SCSKのWell-Beingの7つの価値観では、これらの取り組みを土台に、さらに「やりがいWell-Being」と「未来創造Well-Being」を定義しています。

社員には事業やさまざまな活動に思い切り取り組んでほしいと考えています。同時に、これまで大切にしてきた自分らしい働き方やQOL向上の前提となる健康を第一に、7つの価値観のバランスを取りながら、社員一人ひとりのWell-Being

一般的にWell-Beingは「身体的・精神的・社会的に良好な状態」と定義されます。当社が推進するWell-Being経営においては、特に社員のワークウェルビーイングに着目しています。

その背景には「SCSKだからこそかなえる、事業やさまざまな活動を通じた自己実現や達成感、社会貢献における働きがい」を社員全員に実感してほしい、という強い思いがあります。

向上を目指すことが「SCSKらしさ」と捉えています。今後は、「働きやすさ」から「働きがい」をより重視し、「やりがい」と「未来創造」に溢れる新しい風土を全員で築き上げることを目指して取り組んでまいります。



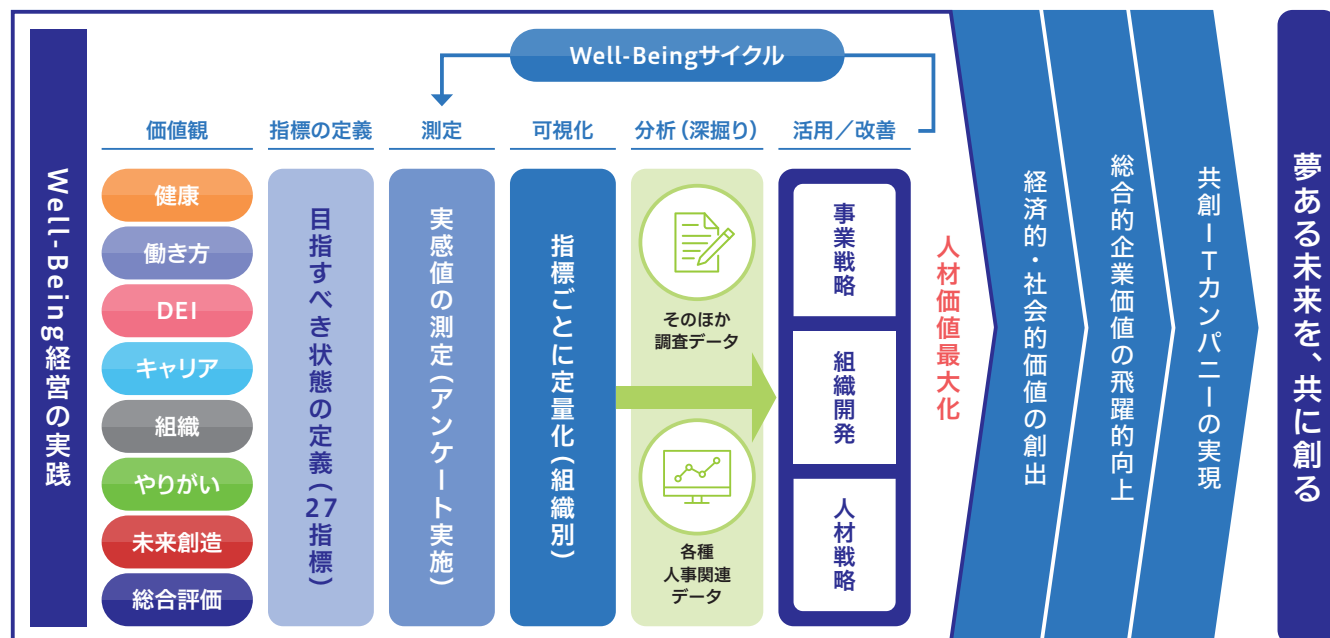
Well-Beingサイクル

Well-Being経営の軸となる価値観の定義に併せ、実践する上でのプロセスとしてWell-Beingサイクルも始動しています。7つの価値観に27の指標を定義し、その測定結果により、社員のWell-Beingの実感値を可視化します（SCSK Well-Being Score）。目的は数値の高低を評価するのではなく、会社・組織の状態をデータで把握するためです。結果と実態と照らし合わせながら、社員のWell-Beingが向上するサイクルを会社・組織・社員で確立していきます。

2024年3月にSCSK単体においてWell-Being Score調査を先行実施したところ、当社の働きやすさや働きがいの

実感値、その向上のために重視すべき要素が明らかになりました。こうした「見える化」と「分析」を実施していくことで、現在のWell-Beingの状況を明らかにし、社員や組織にフィードバックし、今後の人材戦略へのアクションの検討、実行につなげてまいります。また、経営・組織・人事など、各々の視点からさまざまな施策を並行し実施することも、Well-Beingの向上のために欠かせないプロセスです。

今後、Well-Being Score調査をグループ会社へ展開し、SCSKグループ全体でWell-Being経営を推進してまいります。

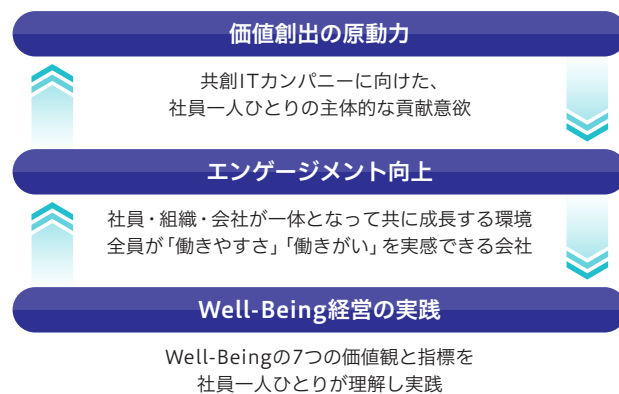


Well-Being経営が実現する好循環

このように、SCSKのWell-Being経営の最大の目的は、社員・組織・会社が一体となって共に成長する環境と、全員が「働きやすさ」「働きがい」を実感できる会社を実現することにあります。その結果として、さらなるエンゲージメント向上につなげていきたいと考えています。

長期的に目指す姿として掲げる「共創ITカンパニー」の実現に向けても、社員一人ひとりの主体的な貢献意欲の醸成こそが、価値創出の原動力となります。こうした価値創出の実感が、さらなるエンゲージメント向上と社員のWell-Beingの実感値向上へつながる好循環を目指し、取り組みを進めてまいります。

夢ある未来を、共に創る



執行役員 常務
経理・財務・IR分掌役員

岡 恭彦



2024年3月期業績の振り返り

2024年3月期は、製造業、流通業、そして金融業といった当社の主要なお客様を中心にIT投資需要が想定を超えて推移し、中でもシステム開発案件が好調であったことから、売上高は前期比7.7%増の4,803億円、営業利益は11.0%増の570億円となりました。

期初の段階では、特定顧客向けハードウェアの大型投資の一巡や、報酬水準の引き上げなどによる業績面への影響を想定していましたが、このような想定を十分に上回る結果となり、過去最高の売上高・営業利益を更新し、確かな成長への手応えを感じる1年でもありました。

一方で、2023年3月期から2期連続で10億円を超える規模の不採算案件が発生した点については、改めてプロジェクト管理の強化が必要であると認識しています。従前より取り組んでいるSE⁺の強化や中計の非財務指標に定める高度PM人材の育成に加えて、不採算化の原因が内在しやすい要件定義工程などでの生成AIの活用も進めながら、いま一度、プロジェクト品質の向上を図っていくことをお伝えしたいと思います。

📄 P109 / 業績分析(2024年3月期)

2024年3月期の業績(対前期比)

(単位:億円)	2023年3月期	2024年3月期	増減額	増減率
売上高	4,459	4,803	343	7.7%
売上総利益	1,176	1,279	102	8.7%
売上総利益率	26.4%	26.6%	0.3%	
販売管理費※	△663	△709	△46	7.0%
営業利益	513	570	56	11.0%
営業利益率	11.5%	11.9%	0.3%	
親会社の所有者に帰属する当期利益	373	404	31	8.5%

※その他の収益及び費用を含む

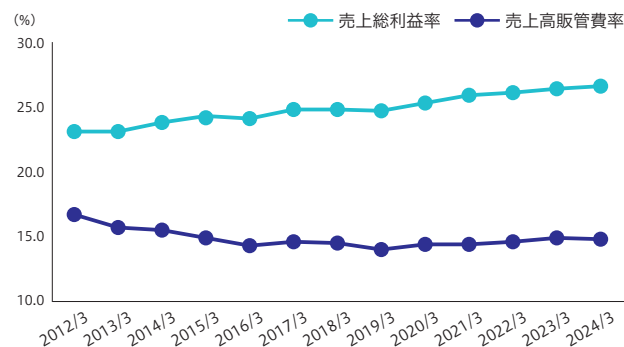
コスト構造の変化をモニタリング

当社は、合併以来12期連続で増収・増益を続けています。事業成長と収益向上の両立を図る過程で、モニタリングしている指標の1つが「売上高販管費率」です。この指標は過去からおおむね15%の水準で推移していることから、IR取材の際によく取り上げられる指標でもあります。この指標の動向に注意を払いながら、経費を使うべきところにはしっかりと使い、抑えるべきところは抑えるというメリハリをつけることを意識してきました。

近年、販売管理費の構成が構造的に変化してきています。一例として、高度デジタル人材の育成強化などの各種教育、高度専門人材の採用、企業認知度向上に向けたマーケティング活動などに対する割合が相対的に高まっています。こうした取り組みは、事業成長における収益性改善

にも繋がるものと認識しています。今後も中長期的な成長や企業価値の向上を意識しながらモニタリングを続けていきたいと考えています。

売上総利益率、売上高販管費率の経年推移



中期経営計画初年度の進捗

現中計では、全社の財務目標に加えて、基本戦略や非財務観点でも定量的な目標設定を行いました。これは、当社のコミットメントをより明確にお示しすることに加えて、中計の進捗に対する透明性を高めたいという意思の表れでもあります。中計初年度（2024年3月期）を振り返った時に、ここで特にご説明したいのが基本戦略1と基本戦略2、そして財務目標の進捗です。

中計では3つの基本戦略の推進を通じて事業ポートフォリオの変革に取り組んでいます。そのうち、基本戦略1では3つのシフトを掲げており、1つ目のシフトが基本戦略1-1「成長力ある事業領域へのシフト」になります。基本戦略1-1では、収益性と成長性の観点から、今後成長が見込まれる事業領域を見極め、全既存事業を対象に思い切った選択と集中を断行することで、売上高伸長率10%以上の事業の割合を高めていこうとしています。既に、今後撤退等を見込む事業を特定した上で、対象とする事業からの撤退に着手し、成長領域へのリソースシフトを開始しています。

2つ目のシフトは、基本戦略1-2「高付加価値分野へのシフト」です。基本戦略1-2では、事業の中で創出される新たな知財を含む自社知財を付加価値としてお客様に提供していくことや、各ITサービス事業においてより上流の工程にリソース再配置を行った上で、徹底的な高収益事業化に取り組むなど、複数の全社施策を同時並行で推進していま

す。取り組みが進展を見せる一方で、指標である売上総利益率（物販を除く国内ITサービス）の改善ペースが前期比0.4%増の26.9%に留まる結果となりました。この主たる要因は、冒頭、2024年3月期業績の振り返りで触れました不採算案件の発生に依るものです。目標とする売上総利益率29.0%の達成に向けて、全社施策を引き続き推進していくとともに、足場固めとしてプロジェクト品質の一層の向上に取り組んでいきます。

3つ目のシフトは、基本戦略1-3「高生産性モデルへのシフト」です。これまでの労働量にもとづく対価設定から、プロセスの標準化・リソースの集約により、サービス・価値に基づくモデルへとシフト、開発・保守・運用のセンター化や、S-Cred⁺等により、一人当たり営業利益額は前期比で6.8%増加しました。これらの取り組みに加えて、試行段階ではありますがシステム開発の各工程での生成AIの活用推進などにより、今後においても一層の生産性の向上を図ってまいります。

続いて、当社事業成長の牽引役と位置付ける基本戦略2については、売上規模が前期比14.3%増の1,485億円となりました。これは主にデジタルサプライチェーン事業やモビリティ事業、セキュリティ事業が売上成長に貢献したものです。基本戦略2の各事業が持つ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かしながら、基本

財務担当役員メッセージ

戦略2の成長ペースを一段と加速させていきます。

中計の財務目標として、収益性と資本効率の観点から営業利益650億円、営業利益率12.5%以上、ROEについては14%を設定していますが、2024年3月期はそれぞれ570億円、11.9%となり、いずれも着実に進捗していると認識しています。またROEも14.1%の結果となりました。今後

も収益基盤の強化や戦略的な資本配分などによる事業成長を伴いながら、目標達成に向けて邁進してまいりたいと思います。

☞ P33／経営指標(事務・非財務)の進捗サマリー

☞ P35-36／基本戦略1、2の進捗

基本戦略の推進を支える成長投資

基本戦略を強力に推進していくために、積極的な成長投資の実行が重要であると考えています。成長投資については、この3年間でM&A、R&D・事業開発、人財投資の3分野に総額1,000億円規模の投資を行う計画としており、2024年3月期は284億円の資金を投下しました。投下した資金の内訳は、M&Aで69億円、R&D・事業開発で162億円、人財投資で51億円になります。

まずM&Aの分野では、BPO事業強化のためのM&Aが主な実績です。インオーガニックな成長を追求するためにもM&Aは重要な経営施策であると考えており、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ながら、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500億～700億円の資金を振り向けていく予定です。

次に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・開発投資に加えて、基本戦略2で掲げる事業領域を中心とする投資・提携を進めてきました。尖った技術を持つベンチャー企業など、当社グループの足らざるピースを埋める企業との提携を通じて、当社グループが持

つサービスの付加価値を一層高めていきたいと考えており、この分野には3年間で200億～300億円の投資を予定しています。

最後に人財投資の分野では、非財務指標で掲げるコンサル・ビジネスデザイン人材やデジタル先進技術者、高度PM人材などの人材育成とともに、IT人材の獲得競争が激化する中で、高度なスキル・技術を持つ人材の採用を強化しています。2024年3月期はキャリア採用で1,000名規模の人材が当社グループに加わりました。また、社員一人ひとりの継続的な成長と、持てる力を最大限に発揮すること、つまり人材価値の最大化が必要不可欠であることから、報酬テーブルの増額や資格取得報奨金の支給要件を改定する等、2024年3月期に引き続き2025年3月期においても社員の報酬水準を引き上げました。今後も手を緩めることなく、当社にとって最大の財産である「人」への投資に100億～200億円規模の資金を投じていきます。

これら3つの分野への投資を着実に実行し基本戦略の推進を支えることで、中長期的な事業成長を一段と加速させていきたい考えです。

配当を中心とする株主還元を強化

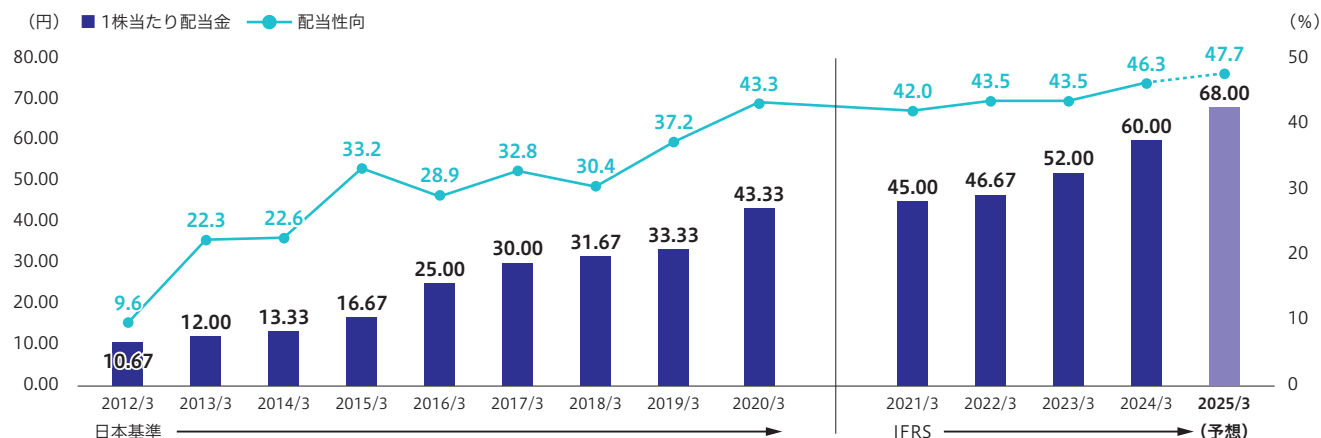
株主の皆様に対する利益還元については、財務状況、収益動向、配当性向、また将来の事業投資に備えての内部留保などを総合的に勘案の上、連結ベースの業績拡大に応じた収益配当を行う方針です。中計期間においては、株主還元の一層の強化を図るべく、2026年3月期における配当性向を業績拡大に応じ50%へ高める計画としています。

2024年3月期の期末配当金については、1株当たり32円とし、中間配当28円と合わせ、年間配当金は1株につき

60円(配当性向46.3%)となりました。また、2025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8円増額の68円(中間配当34円、期末配当34円、配当性向47.7%)としており、13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、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。

1株当たり配当金／配当性向*



※2021年10月1日の株式分割を考慮した1株当たり配当金・配当性向

多様な資金調達を支える安定した財務基盤

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。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、2024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312億円でDEレシオは0.1倍、親会社所有者帰属持分比率は64.1%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^{*}しています。

※(株)日本格付研究所による長期発行体格付

キャッシュフロー



株主・投資家の皆様へ

最後に、株主・投資家の皆様との対話について触れたいと思います。2024年3月期は、皆様との対話の充実に改めて力を入れてまいりました。主な取り組みとしては、当社初となるサステナビリティ説明会や個人投資家向け説明会を開催し、また海外現地での投資家ミーティングも継続して実施しております。こうした対話は、当社への理解を深めていただく重要な機会であると考えています。

今後も、グループ全体の経営状況をモニタリングし、財

務リスクを適切に管理するという財務担当役員としてのミッションを果たしながら、その上で、当社の事業戦略や成長事業の進捗をより具体的にご理解いただけるよう、これまで以上に充実した情報開示や皆様との深い対話の実現に真摯に取り組んでまいります。今後とも、当社への変わらぬご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

📄 P121 / 株主・投資家とのコミュニケーション

事業グループ・グループ会社別戦略

事業グループ・グループ会社別戦略

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。

売上区分別構成比率



■ 産業事業グループ

主なサービス コンサルティング システム開発 ITマネジメント

事業内容 製造・流通・通信・メディアなど幅広い業種・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、お客様事業の生産性および安定性の向上に貢献します。さらには、先進のデジタル技術を活用し、業界や社会の課題解決に向けてお客様との共創事業にも取り組んでいます。

■ 金融事業グループ

主なサービス コンサルティング システム開発 ITインフラ構築 ITマネジメント

事業内容 銀行・生損保・証券・リース・クレジットなどの金融業界向けに、システム開発、保守・運用から知財を活かしたサービスまで幅広く提供しています。持続的な成長に向け、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。

■ ソリューション事業グループ

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

事業内容 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。SCSKグループ独自の技術・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る最適な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。

■ プロダクト・サービス事業グループ

主なサービス ITインフラ構築 ITハード・ソフト販売

事業内容 お客様のDX推進を支えるITプロダクトの販売・構築・保守サービスをワンストップで提供します。特にセキュリティ、ネットワーク、クラウドネイティブ、AI/データ活用、デジタルツイン、脱炭素の6つを注力事業領域とし、単体プロダクトの提供だけでなく、複数のプロダクトと高度な技術サービスを融合させたバリューアップ事業モデルでお客様の課題解決に貢献します。

■ モビリティ事業グループ

主なサービス コンサルティング システム開発 ITハード・ソフト販売

事業内容 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。またクルマづくりの知見と先進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。

■ ビジネスデザイングループ

主なサービス

コンサルティング

システム開発

ITマネジメント

事業内容 社会との共創による次世代デジタル事業の創出に向け、顧客や戦略的パートナーとの連携を強化し、社会課題解決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。主にヘルスケア領域、CX領域、GX領域、地方創生・地域課題対応領域に関する事業創出に注力すると共に、既存ITソリューション事業の高度化にも取り組みます。

■ ProActive事業本部

主なサービス

コンサルティング

システム開発

ITハード・ソフト販売

事業内容 SCSKグループの自社製ビジネスアプリケーションであるProActiveとatWillのプロダクト開発、市場開拓、導入支援、および関連するオフリングサービスを提供しています。これらの製品は、年商100億円以上の中堅企業から大企業を中心に活用されており、7,300社以上の導入実績を誇ります。国産ERPとして、製品開発から導入・運用支援まで一貫したサポートを全国に展開しています。

■ SCSKサービスウェア株式会社

主なサービス

コンサルティング

BPO

事業内容 「業務ナレッジ」「IT」「人材」を強みとして、さまざまな業界に向けてコンタクトセンター、セールス、テクニカルサポート、ヘルプデスク、バックオフィス業務などのBPOサービスを有機的に連携したサービスとして提供しています。AI・RPAを活用したコンタクトセンター運営や、業務コンサルティングによる改革支援・営業支援など、さまざまな業務の最適化を支援します。

■ 株式会社ベリサーブ

主なサービス

コンサルティング

検証サービス

事業内容 デジタル化社会が加速度的に進展する中、ソフトウェア開発やシステムエンジニアリングは日々高度化・複雑化しており、その品質を維持向上させていくことが安全・安心な社会の実現に不可欠になっています。ソフトウェア品質向上の専門会社として、あらゆる産業分野において、ソフトウェアテスト、開発プロセス改善・運用支援、サイバーセキュリティ、コンサルティング等のサービスを提供しています。

■ SCSK Minoriソリューションズ株式会社

主なサービス

コンサルティング

システム開発

ITインフラ構築

ITマネジメント

ITハード・ソフト販売

事業内容 SCSKグループにおいて新たな中堅企業マーケットを開拓します。お客様のIT課題を解決する「最新の技術」と「最適なサービス」を組み合わせ提案し、業務の最適化や事業成長のためのデジタル化を支援します。また、長年の経験と実績から培ったさまざまな分野の専門スキルを結集し、システムを構築する上で必要となる「アプリケーション開発」「IT基盤」システム全体の「運用サービス」までトータルでサポートします。

機構改革について

2024年4月1日の組織変更において、中期経営計画の基本戦略のさらなる強化に向け、全社をあげて推進する事業・機能として位置付けるため、以下の組織改編を行いました。投資等の判断を、上位組織の業績状況等にかかわらず全社視点で行うこと、また、他の事業グループ・組織に対して、従来の上位組織を通さず、直接、各種の連携・折衝を行えるようにすることで、事業推進を加速させていきます。

「ProActive事業本部」

オリジナルERPパッケージであるProActiveの事業を担う「ProActive事業本部」を事業グループに属さない独立組織とし、さらに産業事業グループのatWill事業（製造業向け生産管理ソリューション事業）を統合しました。

「グローバルセンター」

中期経営計画で掲げる「グローバル戦略」の推進を全社をあげて取り組むため、事業グループには属さない「事業サポート部門」の独立組織として位置付けました。

「技術戦略本部」

事業戦略と連動した技術戦略を策定し、技術知財を活用した差別化・収益力の向上、AI駆動型開発による生産性向上、高度デジタル人材の育成を推進する組織として、「事業サポート部門」内の独立組織として位置付けました。

産業事業グループ

業界・顧客の「今」と「未来」を牽引する事業領域を確立し、
「顧客・社会」から共創を要望される存在へと変革していきます

執行役員 常務 産業事業グループ長
宮川 正



強み

- 約2,000名の高い専門性を持つ社員と約4,700名のビジネスパートナーによるデリバリー力
- 約130の顧客常駐型ITサービス拠点などを起点とした強固な顧客リレーションカ
- 大手企業の基幹システムへのコンサルティングからシステム構築・保守・運用までの総合力
- SAP・OracleなどのERPおよびデータドリブン経営を実現する各種ソリューションの提供力



事業環境

機会

- 企業のデジタル化ニーズ
- 大手製造業におけるデジタルサプライチェーン構築需要
- 大企業の好調な業績
- グローバル市場

リスク

- IT人材の不足（採用競争の激化）
- 生成AI等の先進技術による開発の自動化
- 急激な技術の進化（既存の技術・サービスの陳腐化）
- 災害リスクの増大と経済の不確実性

機会とリスクに対する具体的施策

戦略事業領域にリソースを集中し、業界・顧客の課題解決に貢献

- デジタルサプライチェーン事業の推進（大手製造業をターゲットに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）
- 重点顧客のアカウント事業の拡大
- 知財化、アセット化、シェアード化によるフルマネージドサービスの推進
- 生成AI等の先進技術を活用した開発・営業・事務のデジタル化の推進
- 人材の確保と市場価値の最大化

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

産業事業グループが戦略事業領域として位置付けている1つが「デジタルサプライチェーン（DSC）事業」の推進です。大手製造業向けシステム構築で培ってきた業務知見とSAPを中心とした豊富なERP導入実績・技術者を軸に製造業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します。大型の基幹業務システム再構築の引き合いをいただき、案件パイプラインの拡充と受注につながっています。PLM、MESおよびSol領域などのERP周辺ソリューションの拡充を含め、事業の拡大を図っています。事業の選択と集中を徹底することで、業務知識やシステム化ノウハウを高め、知財化・アセット化にて、Fit to Standardでのシステム導入案件が増えてきています。また、DSC事業以外にも含めた各戦略事業を遂行するにあたって、「開発・営業・事務のデジタル化」と「人材の確保と市場価値の最大化」を推進しています。「開発・営業・事務のデジタル化」においては、

生成AIを中心とした先進デジタル技術を活用し各領域の業務の生産性の向上ならびに高度化を目指しています。現在、具体的な案件を基に技術検証を行い、社員全員が自然に活用できる基盤の構築と現場への展開を進めています。

「人材の確保と市場価値の最大化」においては、戦略事業と連動した人材ポートフォリオに基づき、人材の確保と育成に取り組んでいます。戦略事業領域への社員シフト、キャリア採用強化、そして、ビジネスパートナーとの関係強化などを行い案件需要に対する供給体制の確保と、お客様の経営や業務の変革をリードするコンサル人材、大規模プロジェクトを遂行できる高度PM人材、先進デジタル技術でビジネスイノベーションに貢献するデジタル人材など高度な専門性を有した人材育成に力を入れています。

これらの戦略的な取り組みにより、中期経営計画で掲げる目標達成を目指します。

金融事業グループ

SI事業の高度化とサービス型事業の創出により、 変化する金融市場や社会に新たな価値をもたらす 「デジタル金融プロバイダー」を目指します

執行役員 常務 金融事業グループ長
山本香也



強み

- 多岐にわたる金融機関向けシステム開発・保守・運用サービスを通じて蓄積した知見、業務知識
- 「資産形成」「金融犯罪対策」等の社会課題を解決する、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



事業環境

機会

- 人口減少、行動様式の変化、顧客本位の金融取引の推進など、市場環境変化による金融市場の構造的変化
- マイナス金利政策の解除や資産運用立国への流れ
- 金融犯罪、サイバー攻撃の増大に伴うセキュリティ問題
- 多様化する法規制への対応、技術革新

リスク

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

機会とリスクに対する具体的施策

「事業構造の転換」のための活動を強化、持続的成長に向けた戦略の実行

- SI事業の変革 若手層からシニア層までが活躍できる、SI事業の抜本改革（工程ごとのAI導入、開発センターなど）
- サービス事業領域の拡大 AML、SWIFT、クレジット与信など強みのある知財のシェア拡大と業態を超えた展開
- 人材投資・事業投資 高度専門人材（高度PM、業務コンサル、AI技術者等）の育成
高収益・高成長な新規事業への投資

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

金融事業グループでは、中期経営計画の進捗度合いを測るために「SI事業の変革」と「サービス事業領域の拡大」をテーマとした6つのグループKPIを設定し、モニタリングを実施して進捗を確認しています。

「SI事業の変革」では、従来の人月ビジネスモデルからの転換と、成長力ある事業領域や高付加価値ビジネスにリソースを再配置するなどの取り組みを進めています。さらに収益力向上への取り組みとして、顧客価値の向上や適正売価への継続的な見直し、領域検証によるさらなる選択と集中、品質問題抑止のための高リスク案件モニタリング強化、生産性向上への取り組みとして開発センター活用促進を進めています。特に開発センターは、今期から本部組織として昇格し、高生産性モデルへのシフトと、集結した人材・ノウハウの高度化を通じた価値創出の加速を図ります。

一方、「サービス事業領域の拡大」においては、為替取引分析業

許可の第1号業者としてアンチ・マネー・ローンダリング専門会社「SCSK RegTech Edge 株式会社」を2024年1月に設立、事業を開始しました。AMLソリューションである『Bank Savior®』を軸に、金融犯罪対策領域で付加価値の高いサービスを提供することを目指しています。また、2023年3月にはAIや金融工学に強みを持つ（株）MILIZEとの資本業務提携を行い、金融機関のDX支援やEmbedded Finance領域、ウェルスマネジメントサービスの構築・提供において協業を強化します。

SWIFT関連ソリューションやクレジット与信ソリューションなど、既存の強みある知財については、シェア拡大と業態を超えた展開を目指します。ウェルスマネジメント領域やグローバル市場への事業投資も増強することで、サービス事業の成長を加速させていきます。

ソリューション事業グループ

業種業態を問わないホリゾンタルな領域を軸に、
有形・無形の資産と協業パートナーとのシナジーを活かし、
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

執行役員 常務 ソリューション事業グループ長
高野 健



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
- 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
- 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
- 人材のリスキリングを通じた高付加価値なサービスをお客様にシームレスに提供



事業環境

機会

- 働き方の多様化に伴うIT支援需要
- IoTによるデータ収集および分析がもたらす新たなビジネス機会
- 国内データ保管への対応とデータサブリンティの強化
- 多岐にわたる生成AIの活用(コンテンツ生成やプログラム開発など)

リスク

- 予期せぬ価格変動や資材高騰によるコスト増加
- 技術の急速な変化による陳腐化とIT人材不足
- サイバー脅威増加に伴うデータプライバシー規制の厳格化

機会とリスクに対する具体的施策

- ①有形・無形資産の活用
- ②パートナーとの連携強化
- ③高度専門人材による共創促進

当グループが持つ有形・無形の資産を活用し、お客様のニーズに応じた先進的なソリューションを提供します。協業パートナーと技術・知財を組み合わせたシナジーを創出し、新たな価値創出に向けたパートナーシップを深化します。

価値創出のできるITコンサルタントおよびサービスマネジメント人材を育成し、お客様と共に持続可能な成長を実現します。

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

①有形・無形資産の活用

当グループの重要な資産であるデータセンターでは、パブリッククラウドとの接続サービス「SCNX(エスシーネックス)」を2023年4月から提供開始しました。パブリッククラウドとのセキュアかつ低遅延な接続環境を活かし、お客様のマルチクラウドやハイブリッドクラウド利用時における最適なデータセンターとして幅広いお客様にサービスを提供しています。また、2023年11月からは、生成AI市場に対応するため「高負荷ハウジングサービス」の提供を開始し、AI事業や製造業のお客様からの引き合いが増加しています。

②パートナーとの連携強化

AWS、Microsoft、Googleといったハイパースケーラーとの協業により、クラウドビジネスは順調に拡大しています。特にAWSとは2023年10月に締結した3年間の戦略的協業契約により連携を強化しました。また、システム単位からエンタープライズ

全体への基盤モダナイズや最適なクラウド活用へのニーズが高まり、大型ハイブリッドクラウドの構築が増加しています。さらにAIを軸とした事業を拡大していくために、AI活用の内製化とコンサルティング業務を強化し、高付加価値分野へのシフトを進めていきます。

③高度専門人材による共創促進

200人以上のITコンサルタントおよびサービスマネジメントの人材育成を完了し、お客様のニーズに対応したサービス提供機能の強化と新規サービス開発を強みとした顧客支援型事業への移行を図っています。さらなる人材育成を進めるとともに、製造業や医療分野に特化したスキルの強化も進めており、それらの領域のお客様との価値共創を強化しています。また、グローバルビジネス展開のための人材育成も実施しています。これらの取り組みを通じて、高付加価値・高生産性のサービス提供を目指していきます。

プロダクト・サービス事業グループ

プロダクト・サービス事業を通じて、
顧客とテクノロジーをつなぐエコシステムの中心となり、
社会課題の解決と顧客の価値創出に貢献します

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



強み

- 全世界から優れたプロダクトを発掘し、国内市場に提供する“プロダクト販売のプロフェッショナル”
- 豊富なプロダクトラインアップに対する幅広い知識・経験を保有した高度エンジニア
- 最新テクノロジーを有したプロダクトにSCSKグループならではのサービスを付加したバリューアップ事業モデル
- 顧客、メーカー（仕入先）、販売店各社との長年にわたる深く強固なパートナーシップ



事業環境

機会

- 顧客の事業変革やDX対応に向けたIT基盤強化の需要
- AI技術の進化に伴うセキュリティリスクの拡大
- 成長著しいアジア各国に対する国内製品の販売（輸出）

リスク

- 新技術の台頭による取扱製品の競争力劣化、または市場の消滅
- メーカー（仕入先）の買収や戦略変更に伴う事業環境の変化
- 人材獲得競争の激化によるエンジニア不足

機会とリスクに対する具体的施策

①成長市場への取り組み

セキュリティ、ネットワーク、クラウドネイティブ、AI/データ活用、デジタルツイン、脱炭素の6つを注力事業に設定し、各事業領域ごとの戦略を遂行

②バリューアップ事業モデルの創出

複合プロダクト・サービスによる付加価値の最大化と、オフリング・知財型ビジネスモデルへの転換

③グローバル（アジア市場）展開

当グループ取り扱いプロダクトのアジア展開事業化

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

①成長市場への取り組み

ITインフラ市場の変化を捉え、成長領域として6つの注力事業を定め、各事業ごとに策定した戦略を遂行しています。注力事業の1つであるセキュリティ領域においては、当グループの事業子会社として2023年8月に「SCSKセキュリティ株式会社」を設立しました。プロダクト販売からセキュリティ運用、コンサルティングまでを融合した高度なサービス提供で差別化を図り、SCSKグループの総合力を活かして成長著しいセキュリティ市場のリーダーを目指します。また、デジタルツイン領域では自動車会社向けに生産ラインの可視化やAIによる外観検査等の先進事例を実現し、実績を積み上げています。引き続き、AI等の最新テクノロジーを搭載したプロダクトの取り扱いを拡大していき、成長市場における当グループのプレゼンス向上に取り組んでいきます。

②バリューアップ事業モデルの創出

2023年12月に複数のメーカーとの共創でクラウドネイティブ

プラットフォーム「NebulaShift」をローンチしました。DX対応を背景に、クラウドに適したアプリケーションのモダナイズやアジャイル開発の需要が高まっていますが、NebulaShiftはそれを実現するためのインフラ基盤と、コンサルティングや教育等の技術支援をパッケージしたオフリング型のプラットフォームサービスです。お客様、メーカー双方からの評価も高く、SCSKの強みを付加価値とした同様のプラットフォームサービスを2024年も複数創出していく計画です。

③グローバル（アジア市場）展開

当グループ取り扱いプロダクトのアジア市場展開に向けて、進出候補国の市場調査を済ませ、現地販売パートナーの開拓や事業計画の策定を進めています。グローバル展開は当グループにとって中長期の成長戦略の要であり、M&Aや資本提携も選択肢として取り組みを加速していきます。

モビリティ事業グループ

共創型モビリティサービサーとしてモビリティと社会インフラ、
業界・企業間データをつなげ、未来のモビリティ社会を支えます

執行役員 常務 モビリティ事業グループ長
渡辺孝治



強み

- 先進機能（自動運転、電動化）領域における豊富な開発実績に裏付けられた自動車ソフトウェア制御の知見
- 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
- クルマづくりの知見と先進IT技術を活かし、モビリティサービスの開発と社会に導入する力
- IT・モビリティ双方の領域に精通した技術者を保有し、継続性を持って採用・人材育成する仕組み



事業環境

機会

- ソフトウェアを価値の根源とする“SDM”(Software Defined Mobility)の普及
- 水平分業のものづくり進展に伴う産業構造の変化
- 車両データ利活用に向けた標準化と異業種連携が進展

リスク

- モビリティエンジニアの獲得競争の激化による人材不足
- モビリティに求められる技術が多様化し、グローバル競争力のある先進技術に追随する難易度増大
- セキュリティリスク・プライバシー侵害リスクが増大

機会とリスクに対する具体的施策

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：クルマづくりの知見と先進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

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

ソフトウェア主導型サプライヤー領域では、本田技研工業（株）様との戦略的パートナーシップをはじめ自動車メーカー、サプライヤー各社との共創を通じて、ソフトウェア中心のクルマづくりに向けた製品・サービス開発と人材育成を進めてまいりました。モビリティサービサー領域では、トヨタコネクティッド（株）様との協業により東南アジアでフリートマネジメントサービスの提供を開始するなど未来の街づくりにつながるサービスをグローバル展開しています。これらの取り組みを通じて、ITとモビリティ双方に知見を持つ国内随一のプレイヤーとして知名度が向上し、共創や採用における優位性を獲得しています。

一方でモビリティ事業を取り巻く環境は急速に変化しています。特にソフトウェアが価値の源泉となる「SDM (Software Defined Mobility)」に向けた技術進化が加速し、「走る・曲がる・止まる」を超えた多様な技術が求められています。またSDMの流れは自動車に限らずエアモビリティ、パーソナルモビリティなど

さまざまなモビリティに広がり、社会インフラとモビリティのデジタル融合が進むと予想されます。

これらの市場動向を踏まえ、当グループはSDM開発に関して国内モビリティ産業の競争力強化につながる製品・サービスを具体化します。グローバルの地域ごとにモビリティ技術の進化やニーズは異なりますが、SCSKグループは技術動向を見極めた上で、グローバルプレイヤーとの共創によりSDM関連技術（自動運転や電動化、車室内空間など）を蓄積・開発し、自動車や他モビリティへの適用・共通化を進めます。さらに未来のモビリティ社会に必要なサービスの企画と実装に向けて業界・企業間データをつなぐデータインテグレーション領域の取り組みを開始します。

また業界課題であるモビリティエンジニアの創出に向け、リスキリングをはじめとする人材育成を強化するとともに、戦略的パートナーシップの拡大を継続します。

ビジネスデザイングループ

社会課題の解決に貢献し、
社会が必要とする新たな価値を創出し続け、
「持続的な発展」を目指します

執行役員 専務 ビジネスデザイングループ長
上田 哲也



強み

- AI、IoT、Web3等の最新デジタル技術、顧客基盤と業界知見を活かした事業開発力
- CX領域の顧客接点の高度化と、顧客の売上高向上を実現するEC共創・伴走型サービス
- ヘルスケア領域の業務課題解決ノウハウ（医療従事者の働き方改革、地域医療の効率化等）
- GX領域の脱炭素社会の実現につながるエネルギー事業関連ノウハウ



事業環境

機会

- デジタル技術の急速な進展、VUCAな時代ゆえに生まれる社会課題解決ニーズが、当グループがカバーするヘルスケア、CX、GX、地方創生の各領域で高まっており、業界知見とデジタル技術の双方を持つ当社が果たせる役割が増大

リスク

- 経営環境やビジネスモデルの急激な変化
- 人々の行動、価値観の変化や新しい生活様式への対応
- デジタル技術を活用したビジネス変革を図れる高度専門人材不足

機会とリスクに対する具体的施策

- ① ヘルスケア領域向け社会課題解決ソリューションの病院展開加速と収益基盤確立
- ② CX領域向けEC共創・伴走型サービス拡充
- 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の展開
- ④ 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の展開

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

①ヘルスケア領域向け社会課題解決ソリューションの病院展開加速と収益基盤確立

SCSKグループ独自の医療コミュニケーションプラットフォーム「Dr2GO」の病院展開によって医療従事者の働き方改革や地域医療の効率化に貢献するとともに、製薬メーカーとも共創して価値ある情報を提供することでヘルスケア業界に広く貢献していきます。既に大学病院をはじめ、基幹病院や地域病院等、国内多数の病院で利用が始まっています。中核病院と地域医療を支える連携病院でのDr2GO利用による地域医療連携の推進、医師と製薬メーカーをつなぐ新たなコミュニケーションモデルを展開していきます。

②CX領域向けEC共創・伴走型サービス拡充

自社でEC拡大を企図している企業に対して、EC基盤、デジタルマーケティング、フルフィルメント等のサービスを共創・伴走型で提供し、事業拡大を図ります。2024年10月にはダイヤモンドヘッド(株)とSCSKプレッシュエンド(株)が合併し、CX事業の中核事業会社となります。アパレル・雑貨・化粧品等のお客様を共

創パートナーとし、また自社EC事業にも取り組み、エシカル消費行動に欠かせないサービスを確立しサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

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の展開

2023年5月にはI-Tracking規格財団より日本初のプラットフォームオペレーター認定を取得し、I-RECの国内向け取引プラットフォームサービス「EneTrack」の提供を開始しました。また2024年4月には中小規模業務ビルの省エネ・脱炭素化支援サービス「ZEBiT」の提供を開始するなど事業開発を加速させ、脱炭素や循環型社会の実現を目指します。

④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の展開

地方創生・地域課題対応領域では、自治体（沖縄県等）や現地企業との共創、地域スポーツチーム等とWeb3技術を活用した関係人口増加の取り組みによる新たな価値創造につながる事業開発を加速させます。

ProActive事業本部

SCSKグループの知財を集約し、 オフリングビジネスの中核を支援する、 クラウド型ビジネスアプリケーションプロバイダーを目指します

執行役員 ProActive事業本部長
菊地真之



強み

- 国内外7,300社以上の経営・生産管理支援の導入実績
- 業種横断型と業種特化型の自社製プロダクトの融合による広範囲なビジネス課題解決力
- 国産ビジネスアプリケーション（ERP、業種特化型アプリ）としての企業と市場への理解と洞察



事業環境

機会

- 労働人口減少に伴う業務のデジタル化、オートメーション化の強いデマンド
- 企業の市場競争激化に対応する変化対応力強化のニーズ
- VUCA時代の市場環境での高度でスピーディーな意思決定のニーズ

リスク

- 労働人口減少によるIT人材の不足と採用競争の激化
- 人材獲得競争の激化によるエンジニア不足
- 急激な技術の進化（既存の技術・サービスの陳腐化）

機会とリスクに対する具体的施策

- ProActive(ERP) とatWill(業種特化アプリケーション)の融合によるプロダクトポートフォリオの拡大
- 最新テクノロジーを使ったプロダクト機能強化の実現により、オフリング型ビジネスのバリュークリエーションを支援
- SCSKグループ内事業およびSCSKのパートナーとの連携進化によるサービス提供内容の拡大
- リカーリング型ビジネスシフトによる高収益化型モデルへの転換
- 高付加価値創出人材の育成

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

ProActive事業本部は、中期経営計画の実現に向けてTime to Marketを加速すべく事業のモダナイゼーションを実施しています。

モダナイゼーションの取り組みとしては、

1. 旧ProActiveと旧atWillの事業融合を加速させることでプロダクトポートフォリオの拡大を実行しています。2025年3月期に入り業種別標準機能として、「素材・素材加工」「機械・電機」「建設」業向けの新サービスをリリースし、さらには標準機能を非製造業種にも拡大していきます。
2. 高付加価値の提供を目指し、SCSKグループが強みとする最新テクノロジーと融合を図っていきます。
3. 全社直轄事業となったことにより社内外のさまざまな事業体と連携を進めており、第一弾としてはプロダクト・サービス事業グループとの共同ソリューションの提供を行います。
4. オフリングサービスのラインアップ増強を推進しており、2025年3月期下期には、新しいサービスメニューを市場にローンチします。

5. クラウド型アプリケーションを迅速に市場に提供することを目的とした事業構造の見直しを実施し、市場への接触率を高めていきます。

また人事業務領域では、クラウド型でのサービス提供のみならず、人事業務に特化したBPOの提供を（株）パソナHRソリューション様と協業して実行しています。複雑化する人事業務（人事・給与・勤怠・タレントマネジメント）に対して、両社協業のもと包括的なアウトソーシングを提供していくことで、顧客課題を解決していきます。

これらの取り組みをスピーディーに実現すべく、2025年3月期初めに事業本部の組織体を大きく変更し、各種KPIを再設定することでトップラインだけでなく高収益を実現する体制への一步を踏み出しました。オフリングサービスの内容やプロダクトロードマップは、2025年3月期下期にイベントやメディアを通じて市場にお伝えしていく予定です。

発展するProActive事業の成長をご期待ください。

SCSKサービスウェア株式会社

「ビジネスサービスプラットフォーマー」として、
ビジネスプロセスモダナイゼーションを推進し、
新たな価値を社会に向けて提供し続けます

代表取締役社長
渡辺篤史



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、経営と現場をつなげる業務設計能力
- 各種教育プログラムや、人を大切に活かす環境の整備により育まれた、お客様と共創できる人材



事業環境

機会

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

リスク

- 顧客：業務プロセスにおけるIT/AIのカバー範囲が広がり、従来型のBPOの価値が陳腐化、需要の低下
- 競合：IT企業をはじめとした多様な業界がBPOに参入
- 自社：マネジメントや現場管理等、人的管理に根差した品質の強みが減少

機会とリスクに対する具体的施策

- マーケットのニーズに合わせ、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、ビジネスサービスプラットフォーマー型ビジネスの実現と次世代サービスの探索、既存事業の拡大と高度化を図る
- ケイパビリティとしてビジネスプロセス構築力、IT活用力を強化。注力事業領域として金融と修理保守を設定。次の成長の探索に向け、次世代サービス領域を設定

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

市場環境が激しく変動する中で、高い収益性と成長力を実現し、マーケットニーズに合わせたビジネスモデルの変革を進めるために、当社はビジネスサービスプラットフォーマー型ビジネスへの転換を図っています。中期経営計画では、ビジネスプロセスモダナイゼーションを推進するために必要なケイパビリティとして、「ビジネスプロセス構築力」と「IT活用力」を、必要な変革として、「組織活性化」、「全体最適化」、「サービスビジネス化」を掲げ、成長の土台の構築を進めています。

「ビジネスプロセス構築力」と「IT活用力」は、現場業務の視点でビジネスプロセスを可視化し、お客様とコンセンサスを取りながらビジネスプロセスのモダナイゼーションを実施するために必須のケイパビリティであり、これを担う人材の育成を図っています。

ビジネスサービスプラットフォーマー型ビジネスへの転換を進める注力事業領域では、金融サービス仲介業に基づく銀行向けの住宅ローン審査業務を2行より受託しました。今後も金融サービ

ス仲介業を活用した取引の拡大を進めながら、サービスの標準化を図っていきます。

次世代サービス領域では、スマートフォン決済を活用したプレミアム付きデジタル商品券サービスを複数の自治体より受注し、地域活性化の支援を始めました。また海外旅行代理店向けに始めた、日本国内のアクティビティやチケットなど旅行商材を販売するオンライントラベルエージェンツサービスも、地域経済活性化への寄与が期待されます。

既存事業の拡大・高度化の取り組みとしては、企画・監査を除く全組織でISO9001を取得しました。SCSKサービスウェア独自の管理標準体系「SWC Management Framework」をベースにした全ての業務プロセスが、顧客満足の向上を目指した継続的な改善活動を行い、国際的な基準に適合した品質マネジメントを実践していることが認められました。

株式会社ベリサーブ

ソフトウェア品質を創造する力でお客様の開発を
支援するパートナーとなり、イノベーションの加速と
安心・安全な社会を実現します

代表取締役社長
新堀義之



強み

- 開発の上流工程からの参画、コンサルティング、サイバーセキュリティ、PMOをはじめとしたプロジェクト管理など総合的な開発支援
- モビリティ、組込機器、産業システム、エンタープライズ、Webサービス、エンターテインメント等、あらゆる業界での取引実績（1,100社以上・プロジェクト約4万件）。
- モビリティ分野における豊富な実績とノウハウの蓄積（自動運転・先進運転支援システム、IVIシステム、プロセス改善等）



事業環境

機会

- レガシーシステムのモダナイゼーションやDX化のニーズ
- 技術革新に伴う新製品・新サービスの登場
- 新たなモビリティ社会への進展
- サイバーセキュリティ需要の増加

リスク

- 国内人口減少によるIT技術者不足
- 技術革新に伴う破壊的イノベーション

機会とリスクに対する具体的施策

① 戦略領域の事業拡大

モビリティ分野では国内主要メーカーの取引を中心に、売上高・利益ともに堅調に拡大しています。エンターテインメント分野では、当社グループのAIQVE ONE (株)にて複数の出資を実行し、複数のゲームアプリケーション開発の共同事業へ参画しました。また、XR/VR領域に強みを持つ会社のエンターテインメント事業とその領域の知見を持つ人材の獲得、およびビジネスパートナーであった会社との合併による複数の高度PM・PL人材の獲得など、事業拡大を積極的に進めています。サイバーセキュリティ分野では、IoT機器全般、自動車（車載機器）、医療機器などにおいてサービス展開を行い、PSIRT^{※1}やSBOM^{※2}関連のプロジェクト開発も進行中です。

② 自社DXを進めるための社内体制の構築

開発会社として設立した有限責任会社ベリサーブベトナムを活用し、顧客向け案件の効率化および高度化や、社内事務業務削

モビリティ、業務システム、エンターテインメント、サイバーセキュリティ領域の拡大
研究開発部門の強化、開発機能としての有限責任会社ベリサーブベトナムの拡大
採用、ニアショア拠点拡充、M&Aなどを通じての人材確保
人材育成、マネジメント力向上

③ 生産力の拡大

第二のニアショア拠点として、(株)ベリサーブ函館を設立しました。また、採用強化、ニアショア拠点拡充、M&Aなどを通じてグループ全体で2023年3月期より約300名の社員増加を実現しました。

④ 組織力強化

次世代の経営層育成に向け、役員向け研修を実施。またライン職向け研修を再構築し、延べ200名以上が受講しました。さらに、リアルタイムに管理が可能な情報資産管理システムの構築や、インシデント報告件数を前年比で半分程度まで削減するなど、ガバナンスの強化を徹底しています。

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

① 戦略領域の事業拡大

モビリティ分野では国内主要メーカーの取引を中心に、売上高・利益ともに堅調に拡大しています。エンターテインメント分野では、当社グループのAIQVE ONE (株)にて複数の出資を実行し、複数のゲームアプリケーション開発の共同事業へ参画しました。また、XR/VR領域に強みを持つ会社のエンターテインメント事業とその領域の知見を持つ人材の獲得、およびビジネスパートナーであった会社との合併による複数の高度PM・PL人材の獲得など、事業拡大を積極的に進めています。サイバーセキュリティ分野では、IoT機器全般、自動車（車載機器）、医療機器などにおいてサービス展開を行い、PSIRT^{※1}やSBOM^{※2}関連のプロジェクト開発も進行中です。

② 自社DXを進めるための社内体制の構築

開発会社として設立した有限責任会社ベリサーブベトナムを活用し、顧客向け案件の効率化および高度化や、社内事務業務削

減ツールを多数開発しています。また、プロダクト開発の内製化にも着手しました。加えて、社内へ生成AIを導入し、各部門にてAI人材育成施策を実施することで、AIリテラシーの向上およびナレッジの共有を推進しています。

③ 生産力の拡大

第二のニアショア拠点として、(株)ベリサーブ函館を設立しました。また、採用強化、ニアショア拠点拡充、M&Aなどを通じてグループ全体で2023年3月期より約300名の社員増加を実現しました。

④ 組織力強化

次世代の経営層育成に向け、役員向け研修を実施。またライン職向け研修を再構築し、延べ200名以上が受講しました。さらに、リアルタイムに管理が可能な情報資産管理システムの構築や、インシデント報告件数を前年比で半分程度まで削減するなど、ガバナンスの強化を徹底しています。

※1 PSIRT: Product Security Incident Response Team

※2 SBOM: Software Bill of Materials (ソフトウェア部品表)

SCSK Minoriソリューションズ株式会社

サステナブルな社会をITで実現します
～ 最新のIT技術・サービスを最適に組み合わせ、
お客様を機動的・継続的にサポート ～

代表取締役社長
戸田賢二



強み

- 共創パートナーとして業務知見・業界知識を駆使し、ビジネスイノベーションを創出するアカウントサービス
- ERPソリューション、コラボレーションソリューションなど、お客様のビジネスを加速させるビジネスソリューション
- ハイブリッドクラウド、Microsoftテクノロジーなど、お客様のシステム基盤を支えるテクノロジーソリューション



事業環境

機会

- 中堅企業における業務・情報のデジタル化需要の拡大
- AI利用の急速な拡大、IoT・クラウド活用など先進技術需要
- SCSKグループの総合力を活かした中堅マーケット需要
- 1,000社を超えるお客様との取引が支える顧客基盤

リスク

- お客様のローコード・ノーコード活用による内製化シフト
- 世界情勢や景気動向によるお客様のIT投資見直し
- 高度技術・専門技術を持つITエンジニアの慢性的不足

機会とリスクに対する具体的施策

- | | |
|-----------------|---|
| ① アカウントサービス | 製造業界、金融業界で培った業務知識を駆使しお客様深耕を継続することで、共創型ビジネスを推進し事業課題を解決するサービス提供 |
| ② テクノロジーソリューション | 長年にわたり培ってきたMicrosoftテクノロジーの活用、ハイブリッドクラウド基盤構築による圧倒的な差別化 |
| ③ ビジネスソリューション | SCSKグループとの協業によるERPソリューション展開、および独自の代理店ポータルソリューションなどによるビジネス拡大 |

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

① アカウントサービス

注力するお客様ごとにアカウントプランを作成し、製・販一体で顧客の深耕に取り組みます。また、取引のある委託先企業の中から、協業効果が見込まれる企業へ取引を集約し、関係をより強固にすることで品質向上につなげ、お客様からの信頼を得ることで共創パートナーとしての地位を確立していきます。

② テクノロジーソリューション

注力領域の選択とリソースの集中を実施します。注力領域の選択では、Microsoftテクノロジーに関する6つの新しいソリューションを公開し、特に「Windows11移行支援サービス」「Microsoft 365ゼロトラストセキュリティ構築サービス」の拡販を進めていきます。

ハイブリッドクラウド領域では、中堅企業向けのAWS活用やAzure活用のサービスメニュー化が進捗していることから、継続

してクラウド製品・サービスのメニュー化への取り組みを進めていきます。また、2024年3月期から取り組んでいる大型Azure移行案件を事例化し、ハイブリッドクラウド化を推進します。

③ ビジネスソリューション

オリジナル製品ビジネスでは、ソフトウェアベンダーとのジョイントビジネスプラン強化やウェビナー共催・イベント出展により新規リードを獲得しています。また、継続的にお客様への提案を進めると共に、新サービスの代理店ポータルソリューションを拡販することで大幅成長を目指します。

ERPソリューションでは、人材育成やシステム導入・機能テンプレートの拡充により、開発体制の強化と生産性の向上を進める計画としており、さらに、ソリューションに特化した営業部を新設することで、提案力を強化し案件獲得を図ります。

株式会社広島銀行様 × SCSK

詐欺の手口にスピーディーにそして柔軟に対応する 総合口座取引モニタリングシステムBankSavior®

背景となる社会課題

- 特殊詐欺等の金融犯罪による不正被害の拡大
- 国際的なマネー・ロンダリング対策 (AML) 強化の要請

社会へ与える価値

- 不正取引検知の高度化による、金融犯罪被害拡大防止
- お客さまをお守りする安心安全な金融サービスの実現

詐欺被害の増加は、日本が抱える国家的な課題になっています。警察庁によると、2023年の特殊詐欺被害の認知額は452.6億円に上り、前年から約22%増加しました。一方で、2023年における特殊詐欺犯の検挙率は、認知された19,038件に対し約38%に留まっています。

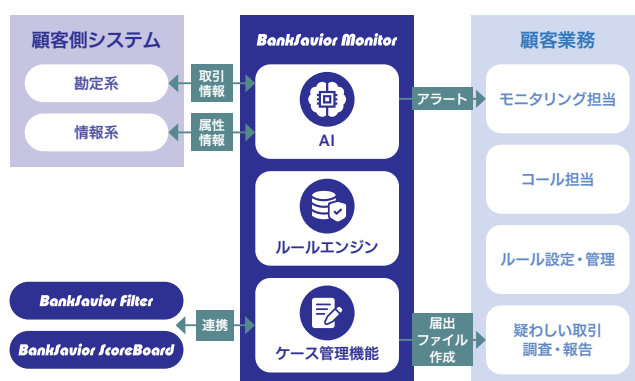
SCSKは、特殊詐欺被害が拡大していた2005年から、金融機関向けに特殊詐欺等の不正取引をモニタリングする「BankSavior Monitor」(バンクセイバーモニター、以下BSM)の提供を開始しました。それ以来、BSMを利用する金融機関は80社を超えています。このサービスの拡大の裏には、金融機関で金融犯罪対策に従事する担当者とSCSKとの共創がありました。SCSKは2010年から、最新の金融犯罪情報や業界動向をBankSaviorユーザーと共有するため、ユーザー担当者を招いた情報交換会を開催しています。情報交換会では、担当者間の情報交換を通じた集合知の形成をサポートすることで、各社の対策の高度化に貢献することに加えて、刻々と変化する金融犯罪に対して、担当者の声を活かした新機能をBSMに実装していくことを目指しました。担当者の声から生まれた機能に詐欺犯の最新手口に対応できる柔軟なモニタリングシナリオ設定機能や、詐欺の発生を素早く検知するリアルタイム取引モニタリング機能があり、それらは金融機関の詐欺対策に貢献しています。

中四国地域の地方銀行で最大の規模を誇る(株)広島銀行様では、BSMの取引モニタリング機能を特殊詐欺被害の防止に活用しています。(株)広島銀行様の担当者はこれまで、警察官などを装って電話をかけ、キャッシュカードの不正利用を口実に嘘の手続きを説明し、カードをすり替えて盗み取る事案に悩まされてきまし

た。犯人は、被害者がカードのすり替えに気づくまでの間、日々取引限度額までの引き出しを行うことから、被害の早期検知が鍵となります。しかし、一般の預金者においても同様の引き出しを行うケースが一定数存在することから、誤検知が課題となっていました。そうした中、被害のパターンを分析していた担当者が犯人の特徴的な動きに気づき、BSMのモニタリングシナリオにて専用シナリオを作成したところ、誤検知が減少し、被害の早期検知を実現するに至りました。さらに、検知結果を踏まえて広島県警察に情報連携を行うことで、犯人の早期手配・検挙にもつながっています。

(株)広島銀行様の事例や実際のモニタリングシナリオは、情報交換会等を通じて全国のBankSaviorユーザーに広がっており、各地での特殊詐欺被害対策に活かされています。今後もSCSKは、BankSaviorユーザーとともに、詐欺被害拡大防止につながる情報共有を進めていきます。

BankSavior Monitorの概要



(株) 広島銀行 ウェブサイト
<https://www.hirogin.co.jp/>



「次世代BankSavior」はこうして生まれた。
<https://www.scsk.jp/corp/business/story04/>



お客様の声

金融機関としての使命を果たし、 金融犯罪からお客様をお守りする

金融機関の意見を取り入れて進化を続けるSCSKのBankSavior Monitorは、詐欺等の不正取引検知に欠くことのできないシステムです。柔軟性の高いモニタリングシナリオの設定機能は、刻一刻と変化する詐欺の手口にも迅速に対応でき、詐欺被害防止に貢献しています。

昨今増大する詐欺等の脅威から、お客様の預金をお守りすることは我々金融機関の使命の1つだと考えています。

詐欺の手口は実に巧妙で、加えて、犯罪者間の情報共有もスピーディーに実施されており、対応が弱い金融機関やそのお客様が狙われる傾向があります。このような詐欺からお客様の預金をお守りするためには、全ての金融機関が高いレベルで詐欺への対応を行うことが必要です。そのために、新たな詐欺の手口や有効なモニタリングシナリオ、捜査機関との連携方法を金融機関同士で共有することが欠かせません。

今後ともSCSKを核にした、BankSaviorユーザー間の情報交換により、金融犯罪対策の高度化および実効性向上を図っていききたいと思います。

(株) 広島銀行
 リスク統括部
 マネロン等金融犯罪対策統括室
 担当課長

守本 聡 様



SCSK担当者の声

BankSavior®を核に、 安心・安全な社会の実現に貢献

BankSavior®は、官民連携やユーザー企業との意見交換を重ねる中で進化してきました。今回、(株) 広島銀行様が構築された独自のモニタリングシナリオが、捜査機関との連携強化や詐欺被害の拡大防止につながったこと、そして、この事例が情報交換会等を通じて全国のBankSaviorユーザーに広がっていることを喜ばしく思います。

近年、金融犯罪の手口は日々巧妙化・多様化しており、継続的かつ迅速なアンチ・マネー・ローンダリング(AML)対応が求められています。SCSKは、より実効性の高いAML態勢の構築に貢献すべく、金融犯罪対策を支援する専門会社(SCSK RegTech Edge(株))を2023年に設立しました。同社では、不正検知の検知精度向上を目的に、金融庁の補助金を活用して不正取引検知に利用可能な共同利用型混合AIモデルを開発し、2024年7月から提供を開始しました。

金融犯罪対策では、企業の枠を超えた集合知の形成が欠かせません。これからもSCSKは、ユーザー企業と協力してBankSavior®の機能強化に取り組むとともに、官民連携を通じた安心・安全な社会の実現に貢献していきます。

SCSK RegTech Edge(株)
 AML開発本部 副本部長

SCSK(株)
 金融事業グループ
 金融ソリューション事業本部
 AML事業推進部

赤坂 武彦



愛媛県新居浜市様 × SCSK 株式会社ハートネットワーク様

IoTで地域や企業の課題解決をサポートする サブスクリプション型クラウドサービス CollaboView

背景となる社会課題

- 少子高齢化による労働力の減少
- 労働力減少に伴う地域経済力の低下

創出する価値

- 災害時・平時問わない街全体の安心・安全を確保
- IoT活用による地域経済活性化や品質の維持向上

近年、少子高齢化の進行により、日本の生産年齢人口が2050年には5,275万人まで減少すると見込まれています^{*}。これに伴い、密であった住民間のつながりが希薄化し、地方公務員も減少傾向にある状況下、IoT技術を利用した児童や高齢者などの人の「見守り」サービスが広がってきています。

また、大雨や地震による自然災害が激甚化・頻発化する中で、人による見回りに依らずIoT技術を活用することにより、災害関連情報をリアルタイムに、かつ細やかに収集し避難情報などの提供を迅速かつ正確に行うことで、効率的・効果的な防災・減災を実現することへの期待が高まっています。

一方、このようなサービス提供には災害に強い堅牢な通信網が必要であり、特に大規模災害発生時の回線混雑、機器故障や停電に伴うサービス停止は避けなければなりません。

このような課題の解決に向け、SCSKは「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、自治体の「住み続けられるまちづくり」の実現に向けて、IoT技術を利用した住民の安心・安全を見守る「CollaboView見守り」を提供しています。

本サービスはSCSKの子会社である(株)Skeedが開発した災害に強い独自プロトコルを採用したLPWA (Low Power Wide Area) ネットワークで、

- ① 設定不要で誰もが扱える自律分散ネットワークである
- ② 省電力で太陽電池でも稼働するため停電の影響を受けにくい
- ③ 無線LANのような、認可や届出不要な屋外でも利用可能な自衛網である

ことが最大の特徴です。ゆえにスモールスタートですぐにサービスを利用することができ、通信費用を抑制することが可能です。

例えば、冠水センサーをはじめとする多種多様なセンサーのデータをCollaboViewで継続的に収集することにより、災害発生時には災害予測精度を高め、迅速に避難指示などを発出するこ

とで避難行動の効率化などを図ることができます。

さらに、地域全体に通信機器を設置することでこのネットワークを敷設し、児童や高齢者にタグを持たせることにより所在情報を把握することが可能になり、平時ではスマホアプリを活用した家族間の見守り、災害時には家族の避難状況や災害弱者の支援に向かうなど市民を守る住民サービスの向上に役立つ仕組みを構築可能です。

また、CollaboViewでは自治体向けの「見守り」サービスだけに留まらず、日本の生産年齢人口減少の課題に対しても広く取り組んでいます。

民間企業や一次産業での生産性の減少に対しても各種センサーからデータを収集し、課題ごとのデータ分析から作業や各種管理作業の自動化などを図ることにより、オフィス内、工場内、現場の従業員の「作業の効率化」や「従業員の安全衛生管理」など、生産性向上に寄与する仕組みも実現可能です。

愛媛県新居浜市様では2021年より(株)ハートネットワーク様とともに街全体にネットワーク網を敷設し、小学生の登下校を見守る実証実験を開始しました。現在は保護者向けに見守りサービスとしてご提供をしています。またこのネットワーク網を活用し、冠水センサーの設置など幅広くご活用いただいており、街全体のスマートシティ推進を共に進めています。

CollaboViewの活用ユースケース

工場	地域	オフィス	一次産業
 備品管理 設備予防保全 作業員の安全管理	 防災対策 子供見守り 行政業務の負荷軽減	 所在把握 勤務状況把握 オフィス分析 環境把握	 家畜の所在確認 安全衛生管理 養殖魚環境の可視化

愛媛県新居浜市 ホームページ
<https://www.city.niihama.lg.jp/>



(株) ハートネットワーク ホームページ
<https://heartnetwork.jp/>



CollaboViewについて
<https://collaboview.scsk.jp/>



お客様の声

ITを活用し、安心・安全に暮らせる街へ

愛媛県新居浜市は、人口減少の進行への対応や防災対策など地域の抱える諸課題の解決に向け、ICT等の先端技術を活用するスマートシティの推進に取り組んでいます。

このような中、SCSKが提供する街の見守りソリューション「CollaboView見守り」は、地域のこどもの安心・安全の確保や大雨時の迅速な浸水情報の把握など、本市のスマートシティ推進につながるものと考えております。

今後におきましても、SCSKとの連携を通じて、本市の掲げる「住みたい、住み続けたい あかがねのまち」の実現を目指してまいります。

新居浜市長

石川 勝行 様



パートナーの声

市民が暮らしやすいまちづくりへの活用

弊社は新居浜市、西条市をサービスエリアとするケーブルテレビ事業者です。近年は「まちづくり企業」というキャッチフレーズを掲げ、行政や地元企業とともに市民が暮らしやすい街になるお手伝いをさせていただいております。その大きなミッションの1つが地域課題を解決するスマートシティの推進です。導入させていただいたLPWAによる独自ネットワークは「見守り」「浸水情報の把握」をはじめ、地域の重要なインフラとして今後も活用を進めてまいります。また、SCSK(株)には、全国のケーブルテレビのネットワークを活用し、地域を超えたDX推進のパートナーとしてご活躍いただきたいと考えております。

(株) ハートネットワーク
 代表取締役社長

伊藤 直人 様



SCSK担当者の声

CollaboViewを活用して官民一体で取り組むスマートシティ推進

CollaboViewは地域が抱える課題を解決するとともに、住民サービスの向上や持続可能な街づくりを実現し、街の魅力を高め地域内経済を活性化させることを目指しています。

愛媛県新居浜市では、地場のケーブルテレビ会社である(株) ハートネットワーク様の協力のもと、小学生の見守りをはじめとした地域課題解決の支援を進めています。さらに、愛媛県が本年実施した公募事業においてもCollaboViewファクトリーが採択され、まずは愛媛県内から、そして全国の製造業の生産性向上や従業員の安全衛生管理などでの利用も加速させていきたいと考えております。

SCSKはこれらの取り組みを地方創生のモデル事業として、全国展開、さらには海外展開もできるよう活動してまいります。

SCSK(株)
 ソリューション事業グループ
 ソリューション事業グループ統括本部
 Skeedビジネス推進部
 ビジネス推進課

富川 奈央



SCSKの気候変動対応ビジネスへの取り組み

役員メッセージ

気候変動対策を通じ、さらなる事業成長を目指していきます



業務役員
ビジネスデザイングループ
GXセンター長
奥原 隆之

地球温暖化の時代から地球沸騰化の時代へと
言われる一方で、ESG投資に対する逆風が報じ
られることもあります。しかし、先人から受け継
いだ地球環境を未来世代に良い形で引き継ぐこ
とは我々世代の責務であり人としての良識だと
考えます。そのためには社会全体として相応の
コストを払うことは必然であり、事業を通じた地
球環境への貢献の機会が増え続けるでしょう。

そのような中、当社は社会の期待に2つの立ち
位置で臨みます。

当社は創業以来長きにわたり、エネルギー事
業者をはじめこの国を支える多くのお客様に
S1erの立場で貢献してまいりました。今後はさ
らにお客様のGXイネプラーとしても貢献して

まいりたいと考えます。これが1つ目の立場です。

そして2つ目は我々自らが事業主体者となり
自らが創造したGXサービスやソリューションを
通じてカーボンニュートラル社会の実現に貢献
する立場です。この立場は後発ではありますが、
前中計から続くDX事業化において蓄積したビ
ジネスデザインの知見やGXに不可欠なAIの知
見を備えた人材が数多くおり、これからの道を
切り拓いていく力があります。昨年に事業を始
めた「EneTrack」や今春マーケットインした
「ZEBiT」がその好例です。

当社ならではのGXサービスをこれからも続々
と立ち上げ、早期の業績貢献も意識しながら、こ
れら事業の拡大を図っていきます。

SCSKグループが提供する主な気候変動対応ソリューション

	気候変動対応		
	現状把握・戦略策定	CO ₂ 排出削減	再エネ普及促進
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	PERSEFONI 炭素会計プラットフォーム (温室効果ガス排出量の算 定・分析)	ZEBiT 業務用建物向け 脱炭素ソリューション	EneTrack 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

PICK UP

社員座談会 ～GXビジネスを担う人材～

GXセンターで温室効果ガス排出量の削減に向けた事業開発やエネ
ルギー事業者へのサービス提供をリードする若手社員4名と、当社顧
問であり再生可能エネルギー経済学のエキスパートである内藤(克)
氏が、事業を通じた課題解決やSCSKグループがGXに取り組む意義
について語り合いました。

事業創出を支える多様なビジネスデザイン人材

内藤(麻)：GXセンターの強みは、多様な専門性を持った人材が集ま
っているところだと思います。良い意味で「寄せ集め組織」で、エン
ジニアや事業開発、営業、マーケティングなど、ビジネスデザインに
係る人材が幅広く在籍し、必要な時に、必要な分野のプロフェッショ
ナルと協働できる環境があります。

功刀：ITの専門家もいれば、温室効果ガス排出量の算定に詳しい人
もいて、お互いに知識を補完しながら、新たな事業アイデアを生み出
していく土壌がありますね。事業開発のノウハウも体系化されてい
るので、私は前職でエネルギー業界に所属しIT業界での事業開発は
初めてですが、蓄積されたノウハウを参考にできるというのは心強
いです。

田淵：そうした多様性に加えて、企業としての利益目線は持ちつつも、
組織の中で「自らの事業を通じて社会に貢献している」という意識が

メンバー内で共有できていることも特徴的だと思います。

塚越：そうですね。私は、「EneTrack(再エネ属性証明「I-REC」)プラ
ットフォームサービス」を担当していますが、1つのソリューション
だけを考えるのではなく、GXセンター全体としてどのような価値を
社会やお客様に提供できるのか、視野を広げて考えるようになりました。

SCSKグループがGXに取り組む意義と目指す未来

田淵：SCSKグループは長年、電力会社などエネルギー事業者様との
取引を行っていますが、私もそうしたお客様へのSIビジネスを担当
しています。現在、あるお客様の電力設備の最適化によるコスト削減
の取り組みを支援していますが、そこから生まれる経済的価値はお
客様の次なる投資の原資になります。こうした日本を引っ張るエネ
ルギー事業者様へのDX支援を通じて、共に社会のGX化を進めてい
くことも、間接的ではありますが社会課題の解決につながるものと
捉えています。

功刀：今の話に通じるところがありますが、私が、中小企業向けの脱
炭素化に向けた事業開発で目指していることは、単なる脱炭素化に
留まらず、中小企業の競争力強化や収益力向上につながり、ひいては
地域経済全体を活性化するような好循環です。こうした地域脱炭素

CaseStudy



建物のGXマネジメント支援を通じ、 脱炭素社会の実現に貢献するサービス『ZEBiT』を提供開始

国内CO₂排出量全体の約1/3は建物からの排出によるもので、カーボンニュートラルの実現に向けて、建物の脱炭素化が喫緊の課題となっています。政府のZEB (Net Zero Energy Building) 推進や建築物省エネ法などの各種施策により、大規模ビル・新築建築物等では脱炭素化への対応が進む一方で、築年数の経過した中小規模建築物では対応が遅れているのが実態です。

SCSKは、この社会課題に対応するため、2024年4月に中小規模の業務用建物向け脱炭素ソリューション「ZEBiT」(ゼビット)の提供を開始しました。ZEBiTは、オペレーショナルカーボン(建物利用により排出されるCO₂)の削減に向けて、エネルギーデータの自動収集により建物からのCO₂排出量を可視化するカーボンマネジメント機能

と、ZEBアクティブ技術による設備制御を行うエネルギーマネジメント機能をクラウドサービスとして提供します。このサービスは既築の建物でも設備交換を行うことなく導入できるため、初期費用を抑制して迅速に建物のGXマネジメントをはじめることができます。

ZEBiTは、建築設備業や不動産業など建設関連業界のプレーヤーである複数のパートナーとの共創により開発されたサービスです。今後もパートナーと共に機能拡充(電力マネジメント機能等)、事業展開を図り、今後3年間で累計800棟への導入を目指します。



中央日本土地建物(株)
事業統括部 DX推進室
中瀬 真智子 次長

ユーザーVoice

中央日本土地建物(株)様

当社は総合不動産会社として多数の建物を保有・運用しており、これらの脱炭素化に向けて建物のGXマネジメントに取り組んでいます。これまでエネルギーデータの管理は人を中心で行われていたため、タイムリーな施策立案、適切な施策実施が困難な状態にあり、データドリブンで意思決定を促すための仕組みが必要だと考えていました。

ZEBiTの導入[※]により、タイムリー、かつ正確な

エネルギーデータの収集・可視化(把握)ができるようになりました。ZEBiTで可視化されたデータをモニタリング・活用して、運用を担当する事業部門自らがGX施策を考え、実践することで現場からは「こんなことにも使えるのではないか」といった声も聞こえるようになり、担当者の意識が変化(マインドチェンジ)してきていると感じています。

※ 2024年7月時点で13物件に実証導入

化のエコシステムを実現するには、多くの関係者の協力が不可欠だと考えています。だからこそ、ステークホルダーの皆様を巻き込みながら、より良い未来を共創していきたいと考えています。

内藤(麻)：現在、ZEBiT(建物の脱炭素化・省エネ化を実現するクラウドサービス)を担当しており、短期的には、このサービスを世の中のスタンダードに持っていくことを目指しています。長期的には、私には1歳になる子どもがいるのですが、猛暑や豪雨などの異常気象のニュースを見るたびに、こどもの将来により良い社会を残していきたいという想いが強くなりました。こうした想いが、脱炭素や省エネ事業をとり進める動機として、自分の中で一段と明確になった実感があります。

塚越：私もまずは製品担当としてEneTrackを、国際的なエネルギー属性証明のスタンダードにしていくことに注力したいと思います。またGX事業開発に携わることで、事業を通じて社会、環境に貢献していきたいとより強く感じるようになりました。SCSKグループが持つソフトウェアの力を使いながら、次の世代に健全な地球環境をつないでいくような事業を自らの手で作り上げていく、そんな挑戦を続けていきたいです。

内藤(克)：カーボンニュートラル社会を実現していくには、多様な自然エネルギーと社会活動をうまく調整・管理していく必要があります。これにはデジタル技術を活用した緻密な管理が不可欠で、SCSKが持つソフトウェアの知見が、より社会から期待されるところです。我が国に事業主体側のビジネスが少ない中で、GXセンターで行おうとしているビジネスは、SIという受注産業でありながらも事業主体側

でビジネスを回していくという、ユニークな立場であります。世界的なゲームチェンジの波にうまく乗り、新たな事業・価値を生み出し続けることが重要です。また、ゲームチェンジの時は若い人が台頭していくチャンスです。気候変動対策が急務となる中、皆にはそれぞれの事業で専門性を高めながら、社会に価値を提供し続ける人材として成長してほしいと願っています。



写真 左から
功刀遼太(GXセンター CN事業開発部)
内藤麻衣(GXセンター CNソリューション部)
内藤克彦(顧問、東北大学大学院環境科学研究科 特任教授、
一般社団法人 日本トラッキング協会 代表理事)
塚越友香(GXセンター EneTrack部)
田淵大裕(GXセンター エネルギーシステム部)



ENVIRONMENT

地球環境への貢献



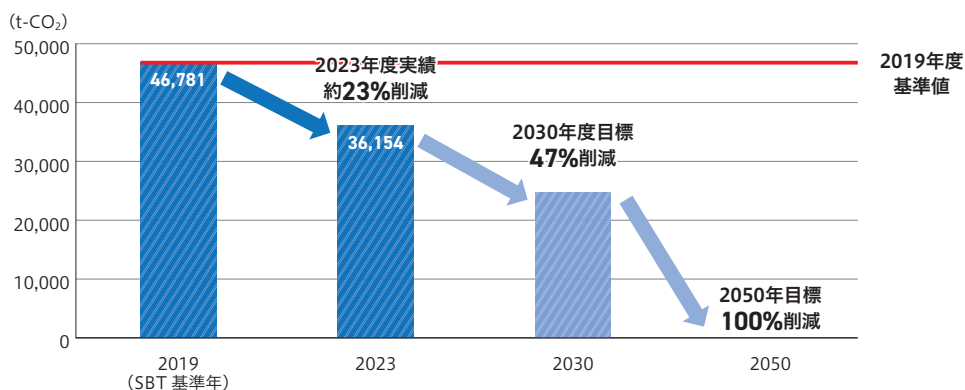
SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標と削減に向けた取り組み

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

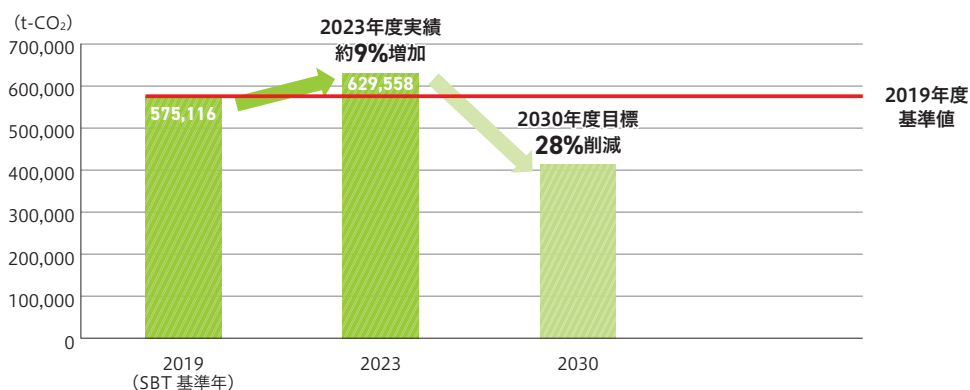
Scope1+2 ^{※2}	●2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5°C目標) ●2050年までに排出量を100%削減
Scope3 ^{※3}	●2030年度までに2019年度比で28%削減

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)

Scope3の削減に向けた主な取り組み

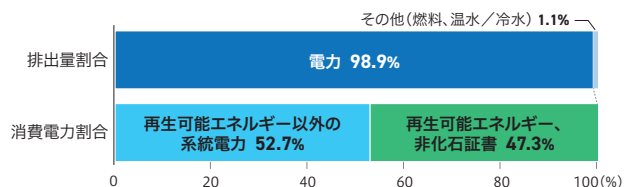
SCSKグループのScope3の主な排出はカテゴリ1（購入した製品・サービス）とカテゴリ11（販売した製品の使用）によるものです。カテゴリ1については、物品販売に伴う仕入とパートナー企業への業務委託が主な排出源となっています。

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。

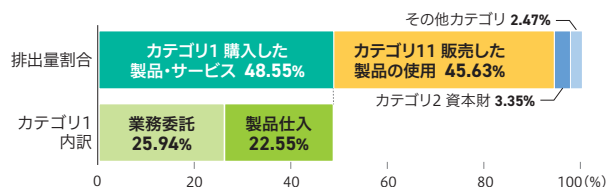
中核的な委託先であるCoreパートナー各社に対しては、SCSKグループの温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みについて説明や意見交換を行うとともに、温室効果ガス排出量のデータ提供をお願いするなど、ご理解をいただきながら具体的な取り組みを進めています。

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。

Scope1+2排出割合（2023年度）



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。

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	- 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
戦略	シナリオ分析	- IEAやIPCC等に基づく複数シナリオ（1.5°C/4°C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
	事業計画	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	- 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の長期契約（PPA）等を検討
	財務計画	- 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	- 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	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	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	- 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	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	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	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	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℃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/洪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洪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℃	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℃	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℃	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℃	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



SOCIAL

多様なプロフェッショナルの活躍



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。

中期経営計画（FY2023-FY2025）

人材戦略の方針

重点施策

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



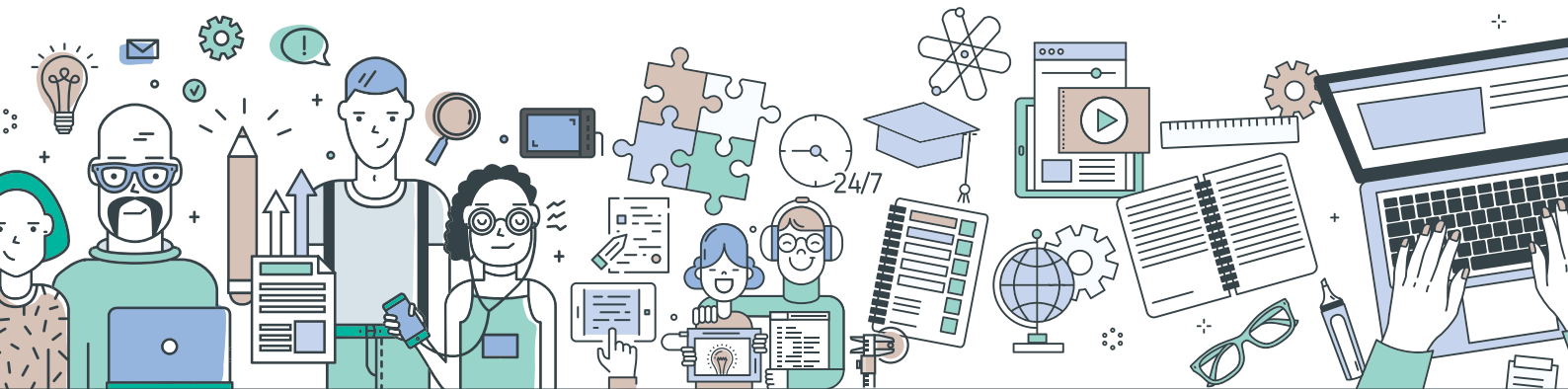
価値創出につなげる「Well-Being経営」 [P77](#)

- 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)



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」

経営指標（非財務）

指標と目標

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**）

指標と目標

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

貢献実感

やりがい

未来創造

成長

キャリア

組織

安心安全

健康

働き方

DEI

SCSK
エンゲージメント指標

働きがい

働きやすさ

Well-Being経営の実践
(SCSK Well-Being Score)

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デグ
0ザラ
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きます。

人材価値最大化を実現するキャリア開発基盤

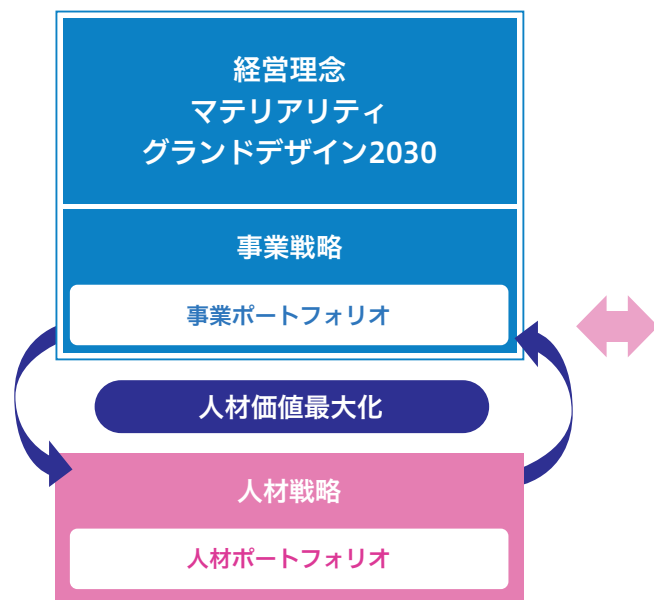
事業の成長と社員一人ひとりの成長を通じて人材価値を最大化するためには、事業戦略と人材戦略、そして社員一人ひとりの能力発揮と成長意欲の連動が求められます。そのため、自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤として「iCDP(Integrated Career Development Plan)」を策定し、人事制度・施策とのつながりを重視した人材価値最大化の基本サイクルとして運用しています。

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つのカテゴリーによる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・リーン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ともに、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きます。

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」を社内ですら共有し、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 部会長 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、部会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

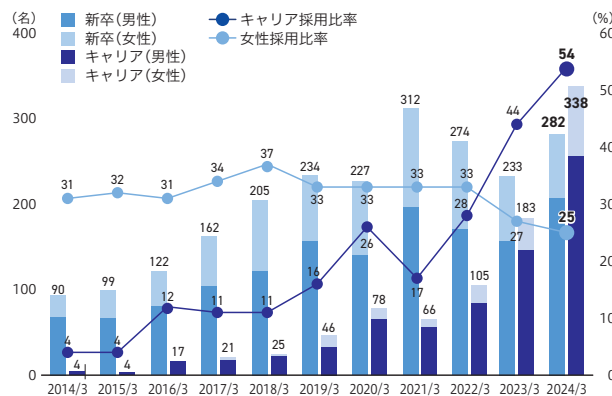
これまで事業規模の拡大に合わせて新卒採用を中心に採用活動を展開してきましたが、近年はビジネス環境の変化にスピーディーに対応できるキャリア採用を強化し、事業戦略を担うプロフェッショナル人材の確保を図っています。女性の採用にも積極的に取り組み、新卒・キャリア採用ともに女性の採用比率は30%前後で推移しています。

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ともに、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。

採用人数



価値創出につなげる「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、働きがいを高める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。

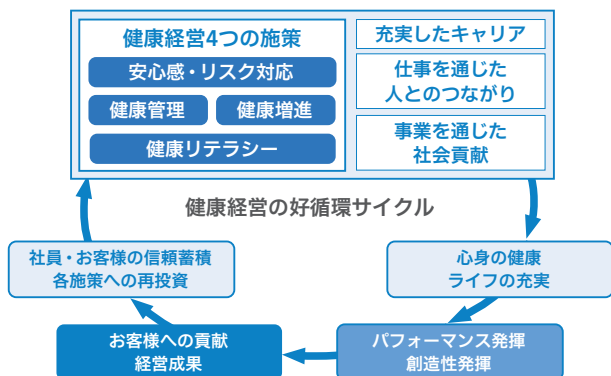
健康経営（健康わくわくマイレージ）

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。



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で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・事業の吸収分割を実行。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、永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、永続性と新たなビジネスモデルを追及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のプロダクト・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。プロダクト・サービス事業グループは、セキュリティ・プロダクトの各ベンダーと代理店契約を結び、プロダクトを販売するプロダクトの専門家です。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、プロダクトに依存せず、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プロダクトの導入に加え、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、永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及し、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。

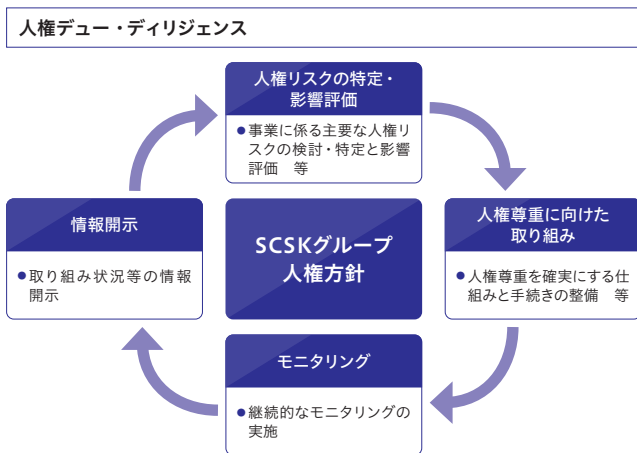
SCSKグループ人権方針

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J-EITA (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人の秘密、信用、名誉、プライバシーなどの保護に支障がない範囲において、社内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>

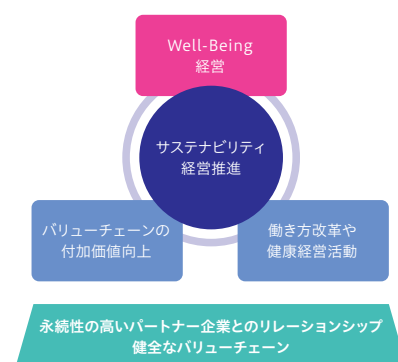


SOCIAL 健全なバリューチェーンの確立



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。



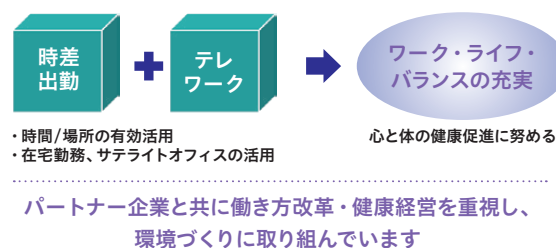
IT業界をリードする持続性の高いパートナーリレーションシップ

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⁺)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

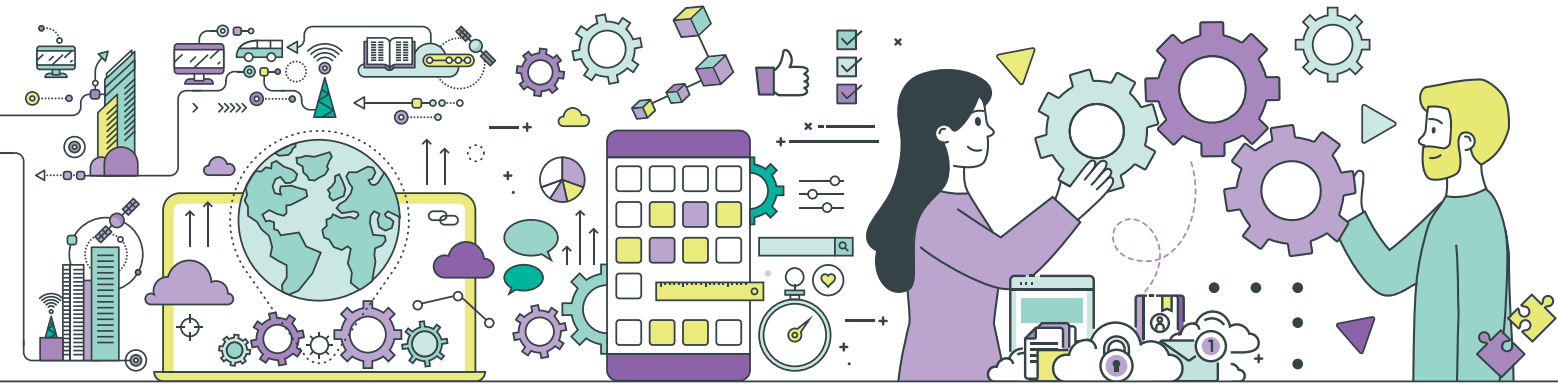
SCSKグループは、「人が集まるIT業界」を目指してパートナー企業と共に働き方改革・健康経営を重視し、組織が高い品質・生産性を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。従来の長時間労働やサービス残業の是正、撲滅に努めています。また、個人が時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方としてテレワークを積極的に導入し、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めています。



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	- 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	- 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 - 柔軟な働き方としてテレワークの積極的な導入と推進
契約業務の効率化	- 契約手続き業務のWeb-EDI化による効率化 - コミュニケーションポータル共有	- SCSK Web-EDIシステム (SE Link) の活用 (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	「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	- 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

☑ P65 / SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

※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。

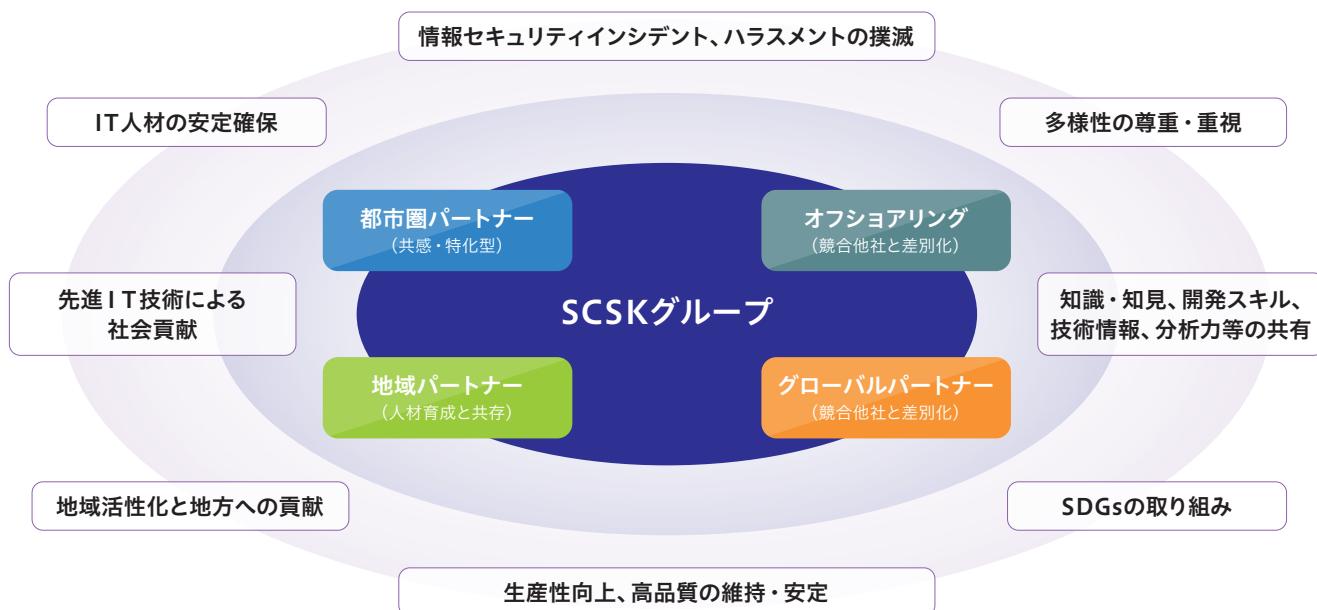
パートナー企業 (都市圏パートナーの数値)	委託費伸び率	委託先との満足度調査状況 (Coreパートナーとの実施)	働き方改革・健康経営 (Coreパートナーの平均)
・社数 約650社 ・従事者 約12,000人	・対前年度 約13.7% ・直近5年間平均 約10.0%	・全社850名によるCS調査の実施 ・プロジェクト毎の相互評価の実施(年間110件)	・有給取得率 73%/年 ・時間外労働時間 14.2時間/月

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。

都市圏パートナー (共感・特化型)	地域パートナー (人材育成と共存)	オフショアリング (競合他社と差別化)	グローバルパートナー (競合他社と差別化)
● Coreパートナー ● 工数提供 ● オンサイト対応 ● 特化型パートナー	● 国内グループ企業 ● 技術の内部留保 ● 人材の高度化 ● 上流工程へのシフト	● オフショアパートナー ● 作業リソースの大規模確保 ● 時差、異言語によるサポート ● グローバルリモートの先進	● 海外グループ企業 ● グローバル展開のハブ ● 先進技術の開拓／探求



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。

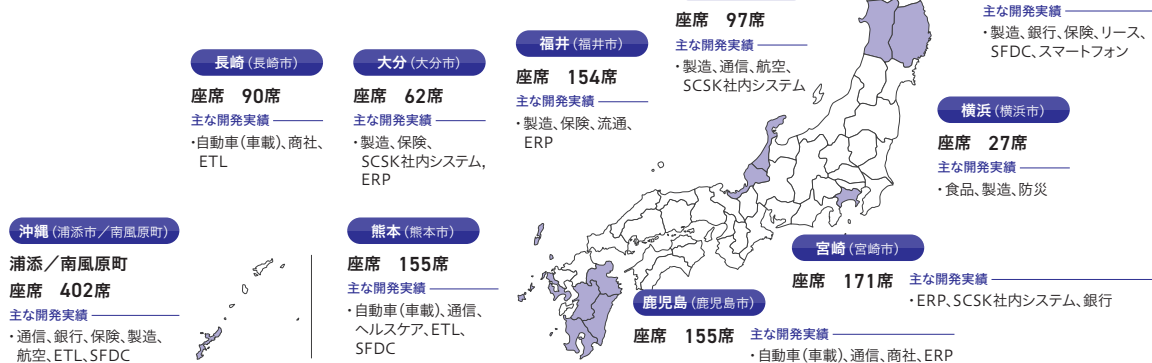
また、地場IT企業と積極的に連携することにより、優秀なIT人材の確保や高度化を推進しています。



ニアショア・ネットワークの鳥瞰

2024年度 11県12拠点 1,348人月稼働 目標
(2023年度 1,188人月 ピーク時稼働)

複数拠点で連携した案件対応を実現



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に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、取締役会はプ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本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つの委員会の役目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ます。

最後に、会長・社長の役割が明確になったSCSKには、當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を考えつつ、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ありましたが、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をすること、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へ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

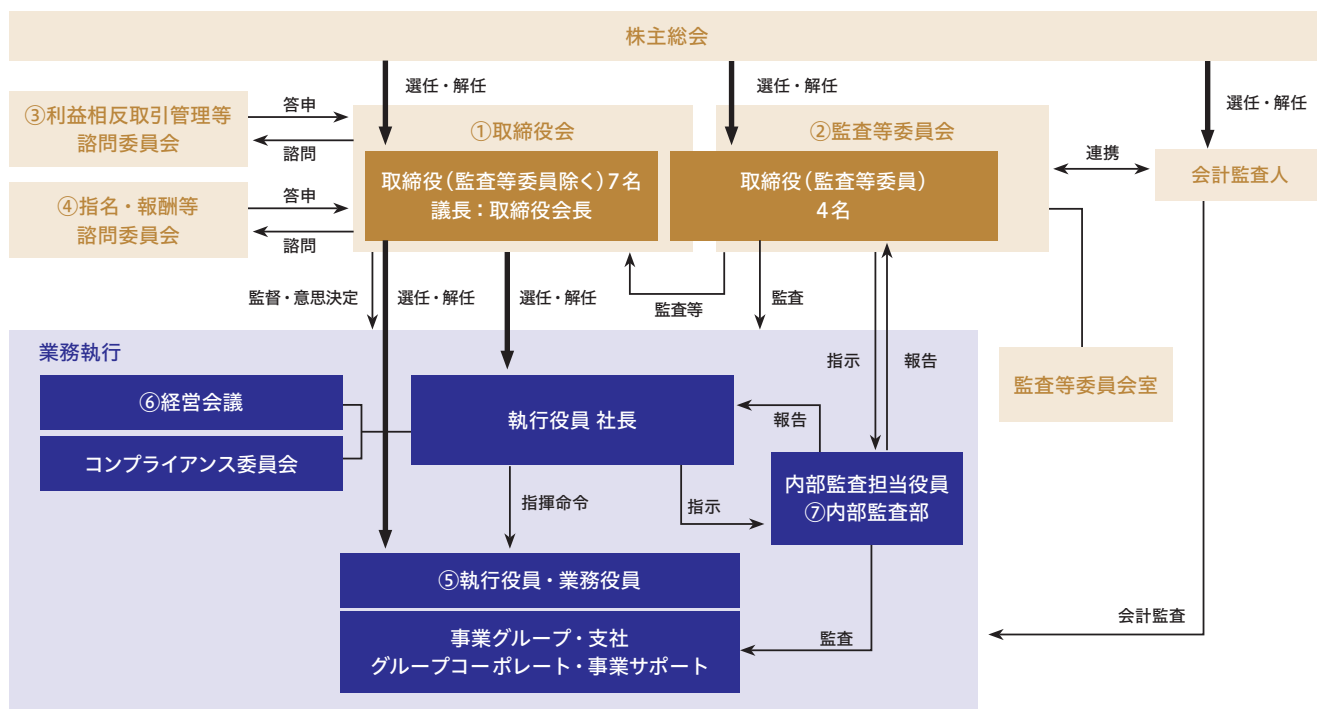
コーポレート・ガバナンス体制の概要（2024年6月20日時点）

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みます。

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 11名 独立社外取締役6名 内、女性2名	● 経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を実施 ● 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 4名 独立社外取締役3名 内、女性1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」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 7名 独立社外取締役6名 内、女性2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、その他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 8名 独立社外取締役6名 内、女性2名	● 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その他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	● 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	● 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	● 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て、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

● コーポレート・ガバナンス関連

- ・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]

● サステナビリティ関連

- ・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]

● 業務執行状況

- ・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]

など

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きます。

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

STEP1 全取締役を対象に アンケートを実施	STEP2 匿名性の観点から 外部機関に直接回答	STEP3 取締役会において 分析・議論・評価	STEP4 評価を踏まえ機能向上に 向けた取り組みを実施
アンケートの主な項目	2024年3月期の評価結果概要	課題と今後の取り組み	
● 取締役会の構成に関する事項 ● 取締役会の運営に関する事項 ● 取締役会の議論に関する事項 ● 取締役会のモニタリング機能に関する事項 ● 取締役（監査等委員含む）に対する支援体制に関する事項 など	● 次のような事項について肯定的な評価が得られ、取締役会の実効性はおおむね確保 - 利益相反取引の適切な管理 - 自由闊達で建設的な議論や意見交換 - 事前説明の内容や実施時期などの運営面全般 - 取締役会で審議すべき議案の見直しによる議論の活性化 など	● 次のような事項については、引き続き、取り組むべき課題であると認識 1) 取締役に対する継続したトレーニングの機会付与 2) 資本効率を一層意識した経営計画の策定議論 3) 事業ポートフォリオの定期的な見直し 4) スキル・マトリックスを含めた取締役会の多様性確保 ● 上記課題のうち、1)～3)については、各種視察や意見交換会等の取締役会以外における議論、中期経営計画に関する議論等を通じて改善を図っており、4)については、指名・報酬等諮問委員会のさらなる関与等を通じて改善を図っている	

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

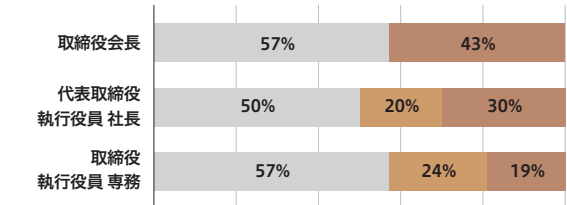
役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			人数
		固定報酬(金銭報酬)	短期業績連動報酬 (金銭報酬)	中長期業績連動報酬 (株式報酬)	
取締役(監査等委員である取締役を除く)	328	173	92	62	8
(うち独立社外取締役)	(14)	(14)	(-)	(-)	(1)
監査等委員である取締役	82	81	0	-	8
(うち独立社外取締役)	(61)	(61)	(-)	(-)	(7)

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
	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。

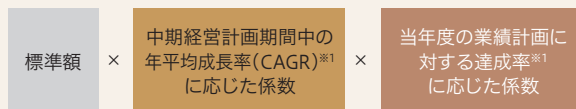
なお、会社業績および個人業績の構成割合は、代表取締役 執行役員 社長は会社業績100%、取締役 執行役員 専務は会社業績60%、個人業績40%としています。

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。

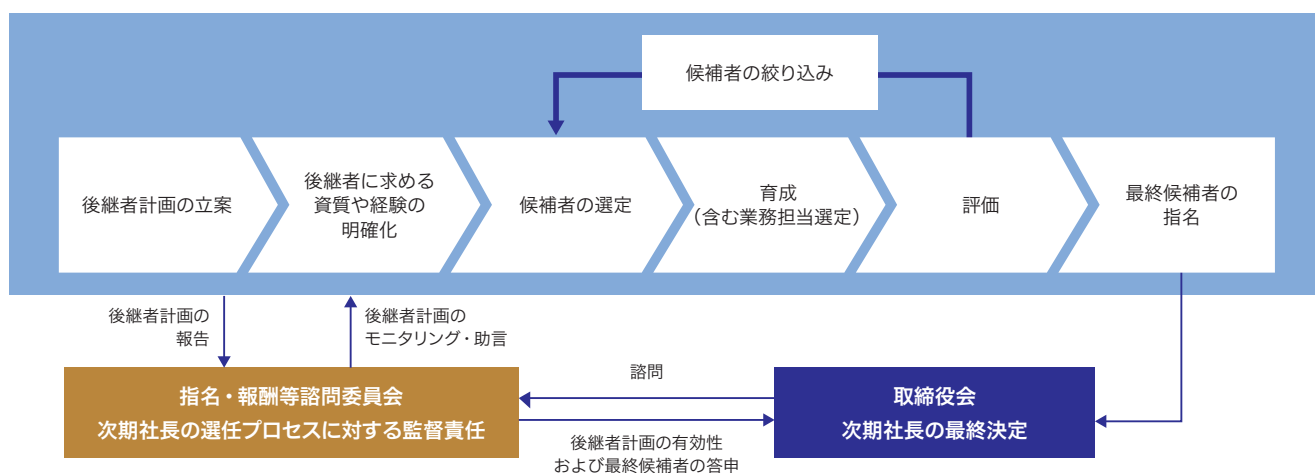
なお、執行役員および業務役員に対しても、同様に譲渡制限付株式報酬を支給しています。

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下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。

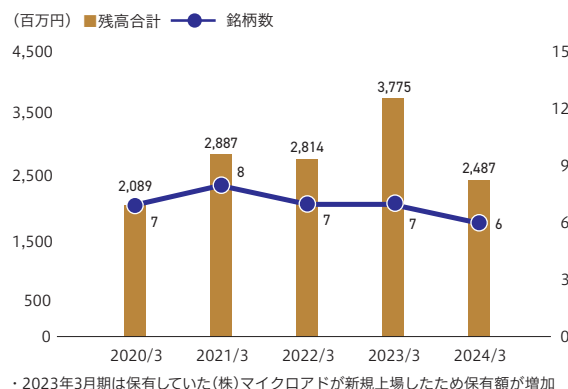
当該検証結果を取りまとめ、個々の投資株式の保有意義、貸借対照表計上額、株式評価損益、投資株式発行体の過去3年間の業績・事業計画、ならびに、今後の各投資株式の保有継続是非につき、取締役会に年次報告をしています。

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



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



コンプライアンス体制

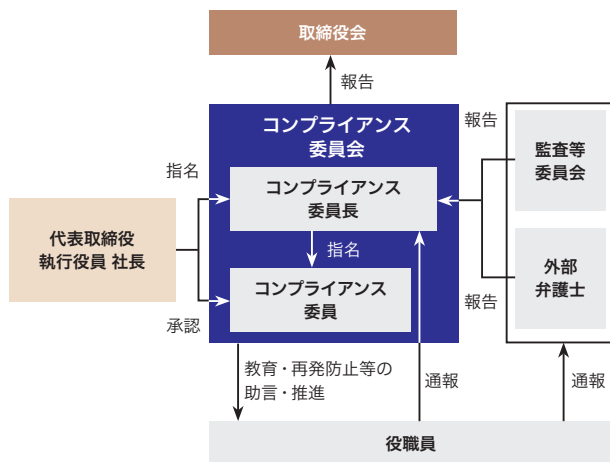
基本的な考え方

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

SCSKグループでは次の3つの窓口を用意しています。通報者はいずれかを選び、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います。

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、コンプライアンス委員長の定める方針に基づき、調査を行います。

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

2024年3月期に受け付けたスピークアップ件数は、SCSKグループ全体で9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監督の下、関係部署と連携して調査を行い、是正等適切に対応しています。

また、内部通報とは別に常設している労務相談窓口では、100件の相談に対応しました。

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。

2024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%

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

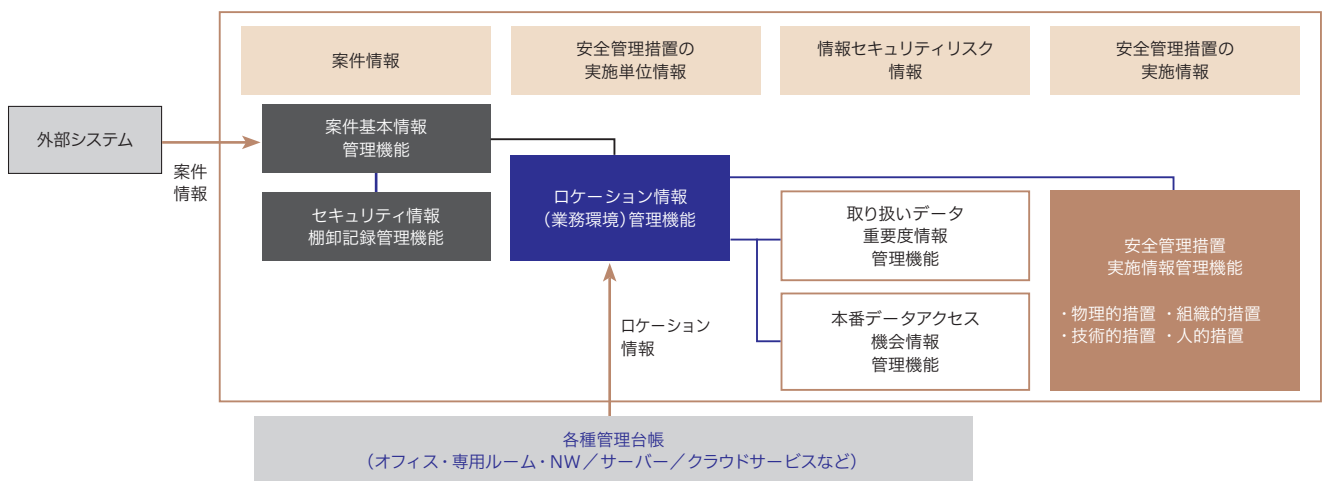
SCSKでは、システム開発、運用など業務遂行のための標準であるSE⁺(SmartEpisode Plus)に情報セキュリティ標準を組み込み、運用を開始しています。

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^{*1})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

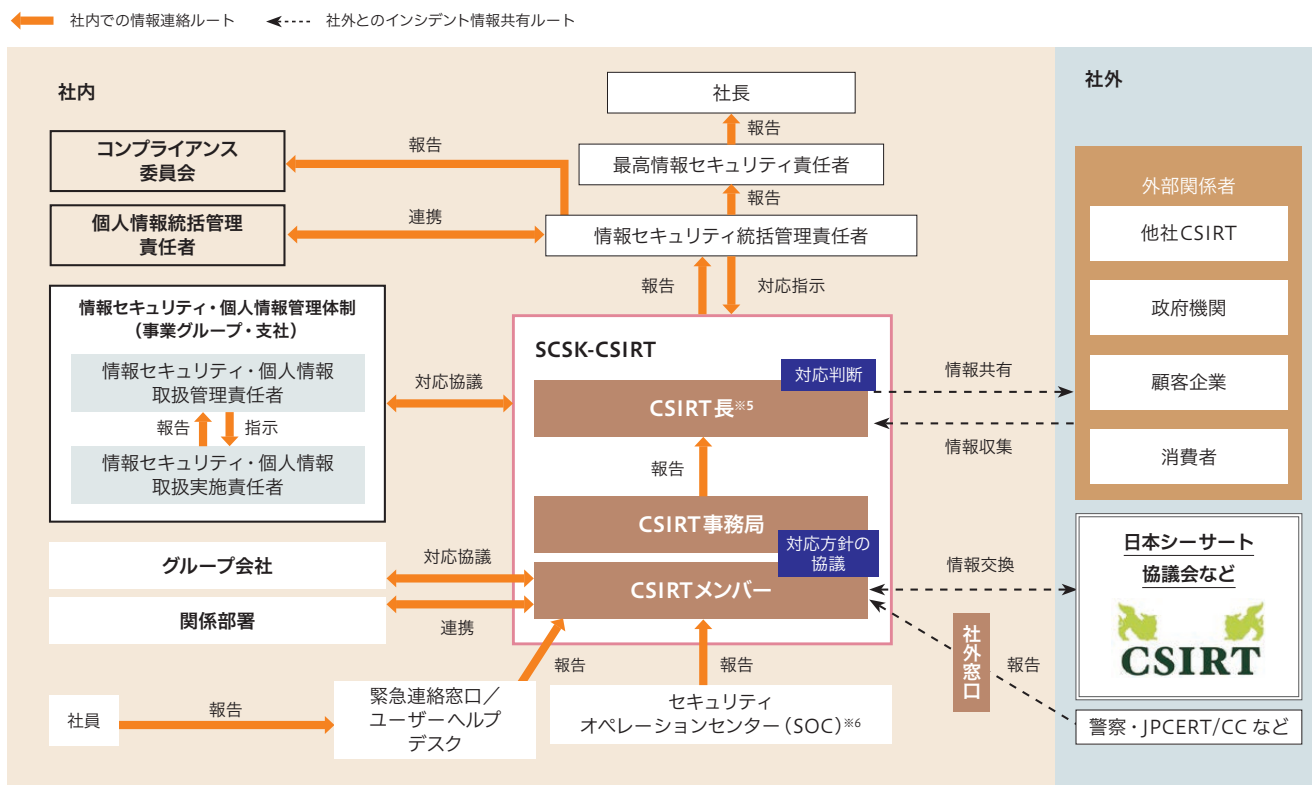
教育・訓練

- 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。

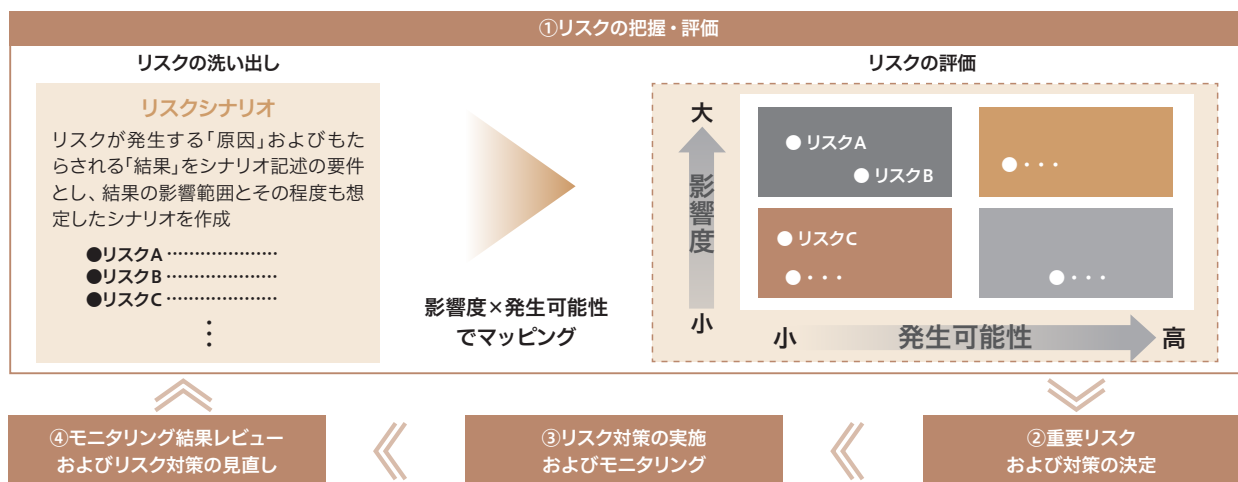
リスクマネジメント

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。

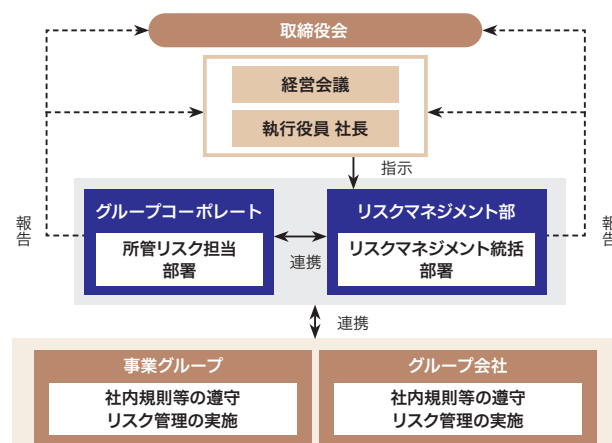
リスク管理規程に基づき、毎年リスクアセスメント（リスクの特定・分析・評価）を実施しています。リスクマネジメント部は各組織と協力してリスクシナリオを作成の上、リスクを洗い出し、影響度と発生可能性の2軸で評価し、その結果を全社リスクマップとして可視化しています。なお評価は、定性的評価も用いつつ、可能な限り定量的に評価しています。評価の結果、重点的対応が必要と考えられる重要なリスクについては、当該リスクの性質や状況に着目しつつ、適切な対策が講じられるように取り組んでいます。その後、モニタリングや取り組み結果を踏まえた対策の見直しも進めています。

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職員への情報共有・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、役職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、全役職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

※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職員が回答済（全役職員が回答するまで訓練を続けています）

100%

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、全役職員を対象とした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

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ズ（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ズ（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）

※2024年6月20日現在

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、事業を通じた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。

役員一覧 (2024年6月20日現在)

取締役

						
取締役会長		代表取締役 執行役員 社長	取締役 執行役員 専務	取締役	社外取締役	社外取締役
やまの ひでき 山埜 英樹		とうま たかあき 當麻 隆昭	おざき つとむ 尾崎 務	かとう しんいち 加藤 真一	くぼ てつや 久保 哲也	ひらた さだよ 平田 貞代
取締役会議長					独立役員 指名・報酬等諮問委員会委員長	独立役員
所有する当社株式数		21,353株	24,153株	3,693株	0株	200株
24年3月期の出席状況	取締役会	12回出席／12回開催	12回出席／12回開催	10回出席／10回開催	—	12回出席／12回開催
	監査等委員会	—	—	—	—	14回出席／14回開催
委員会	利益相反取引 管理等諮問委員会				●	●
	指名・報酬等 諮問委員会	●	●		●	●
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 社長	當麻 隆昭	執行役員 常務	新堀 義之 岡 恭彦 宮川 正 渡辺 孝治 高野 健 小峰 正樹 山本 香也 戸田 賢二 福島 俊一郎	業務役員	奥原 隆之 高橋 観 大谷 真弘 森 雅昭 市場 健二 束 巍 内山 郁夫 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 小笠原 寛 北 尾 聡	大塚 誠也 石橋 民男 清水 恵美 高口 英樹 古屋 直人 本間 智尚 長谷川 雅義 大谷 陽子 松田 充泰 山内 孝行 霜鳥 崇 福井 勝史
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 菊地 真之 石田 高章 志宇知 正司 小林 良成 川村 純			

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



役職・氏名



社外取締役

やまな しょうえい
山名 昌衛

独立役員

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)

みき やすお
三木 泰雄

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

利益相反取引管理等諮問委員会委員長

所有する当社株式数		0株	0株	100株	1,000株	0株
24年3月期の出席状況	取締役会	—	10回出席／10回開催	12回出席／12回開催	10回出席／10回開催	10回出席／10回開催
	監査等委員会	—	11回出席／11回開催	14回出席／14回開催	11回出席／11回開催	10回出席／11回開催
委員会	利益相反取引管理等諮問委員会	●		●	●	●
	指名・報酬等諮問委員会	●		●	●	●
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。

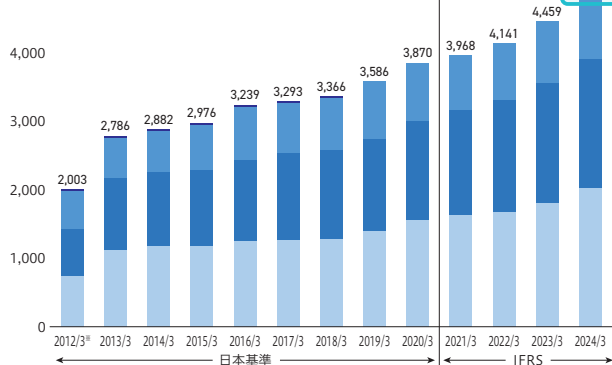
スキル	略称	選定理由
企業経営経験	企業経営	多岐にわたるビジネスにおける機会とリスクを評価し、適切な投資を通じて持続的成長を担保するため。成長戦略としてのサステナビリティ経営を推進する上で、さまざまな社会課題の解決を収益機会として捉え、その解決に積極的に取り組むにあたり、経営資源への投資を含めた最適な経営判断を行うため。
財務・会計に関する専門性・経験	財務・会計	事業の成長性と収益性を評価し、高い資本効率を実現するため。適時適切な開示と透明性の高いガバナンスを実践するため。
テクノロジー全般に関する専門性・先見性・経験	テクノロジー	テクノロジーを利用して企業・社会の課題を解決するため、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、地域間格差等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等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、リスク管理等に関する適切な管理体制を構築・実践するため。
グローバルビジネスに関する専門性・経験	グローバル	グローバルベースのデジタル化の動きを当社の成長機会として取り入れるため。

財務・非財務ハイライト

売上高

4,803億円

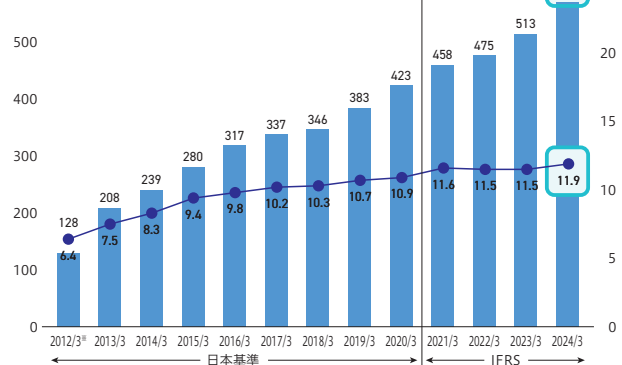
(億円) システム開発 システム販売 保守運用・サービス プリペイドカード



営業利益 / 営業利益率

570億円 / 11.9%

(億円) 営業利益 営業利益率



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。

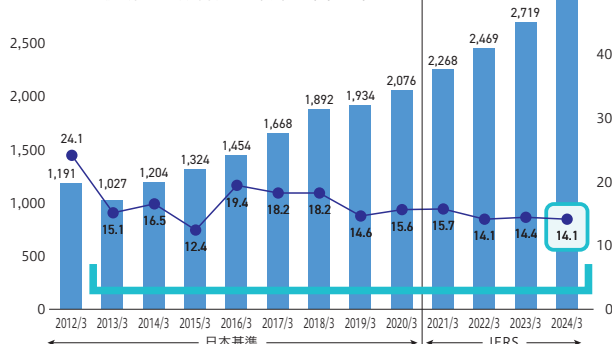
中期経営計画（FY2020-FY2022）では、「事業革新」「DX事業化」「人材投資」を基本戦略に据え、コア事業の変革と新規事業の創出に取り組みました。当期間の開始以来、コロナ禍の制約下での事業活動が続いていますが、ニューノーマルを模索する社会のデジタル化の加速もあり、顧客企業におけるIT投資需要は徐々に拡大基調に戻りつつある状況にあります。このような事業環境の中、中期経営計画の戦略に沿った事業投資コストの増加はありつつも、売上高の年平均成長率は4.8%、営業利益の年平均成長率は6.7%となりました。中期経営計画（FY2023-FY2025）の1年目である2024年3月期は、事業の拡大や競争力強化を目的としたIT投資への意欲が強く、幅広い業種の顧客企業からの需要に支えられたことにより、売上高については7.7%増収の4,803億円、営業利益は11.0%増益の570億円となり、合併以来12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。

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)

3,022億円 / 14.1%

(億円) 親会社の所有者に帰属する持分 親会社所有者帰属持分当期利益率 (ROE)



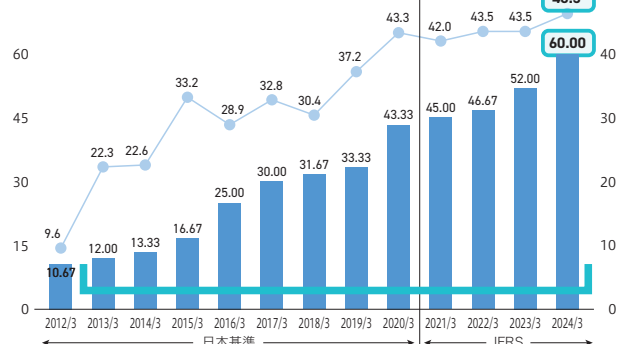
堅調な業績を背景に、親会社の所有者に帰属する持分は、優先株式の償還により減少した2013年3月期を除き、11期連続で増加しています。また、資本効率を意識した経営の実施により、この間のROEは業界水準9.4%※を大きく上回る水準を維持しています。

※日本取引所グループ 規模別・業種別PER・PBR（2024年3月）より当社算出

1株当たり年間配当金※/配当性向

60.00円 / 46.3%

(円) 1株当たり年間配当金 配当性向

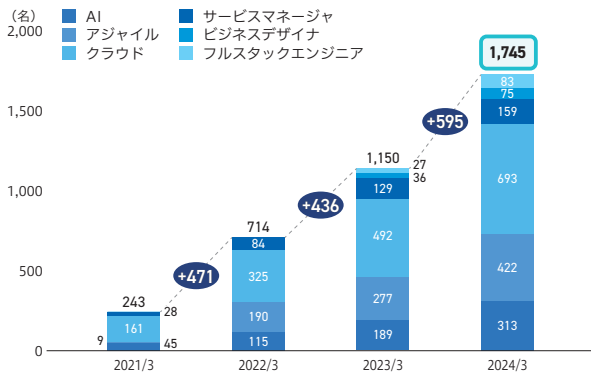


業績拡大に応じた収益配当を続け、2024年3月期の1株当たり年間配当金は、前期から8円増配の60円となりました。12期連続の増配となり、合併当初の2012年3月期の10円67銭から5.6倍となりました。

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

先進技術者育成研修修了者(累計)

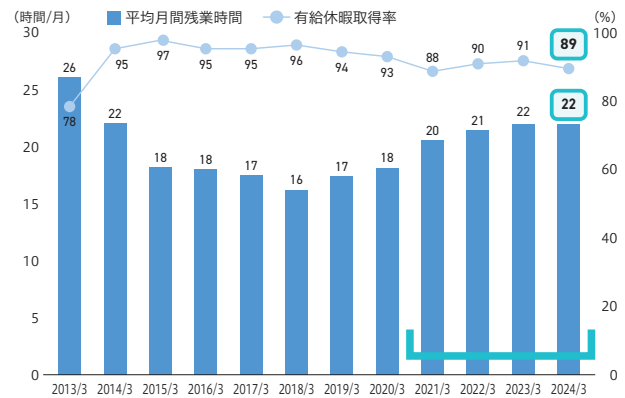
1,745名



デジタル技術の急速な進化に対応し、お客様のデジタル変革を支える高度デジタル人材の育成に注力しています。AI、クラウド、アジャイル等の先進技術に関する研修は、市場動向や技術トレンド、現場ニーズを踏まえ常に見直しや拡充を行っています。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向けた研修は、数ヶ月にわたる実践的なカリキュラムで構成され、社内の専門家がオブザーバーとして参加することで研修の効果を高めています。事業戦略の達成に必要な研修の提供と改善を継続していきます。

平均月間残業時間 / 有給休暇取得率

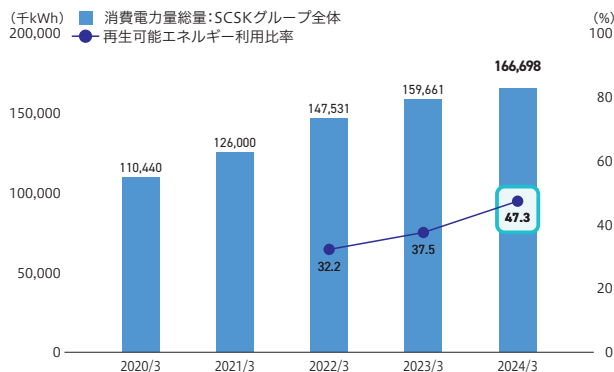
22時間/89%



2014年3月期から始めた残業時間削減と有給休暇取得率向上の取り組みは、有給休暇取得率が高い水準を維持するなど、一定の成果を上げていますが、2021年3月期以降、残業時間は増加傾向に転じています。高難易度の業務が高スキルの社員に偏って割り振られるなどの問題も見られます。このような状況を改善するために、社員一人ひとりのスキルや能力の向上を促すとともに、生成AI等のテクノロジーを活用して、業務負荷の軽減と平準化を進めていきます。

消費電力量総量: SCSKグループ全体 / 再生可能エネルギー利用率

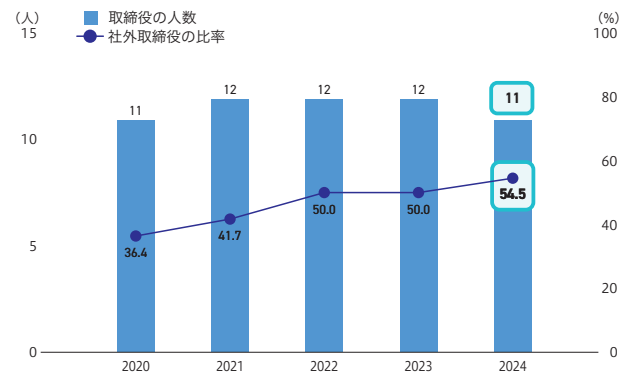
166,698千kWh/47.3%



事業の拡大に伴い、消費電力量総量は拡大傾向にあるものの、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おり、再生可能エネルギーや非化石証書の活用により、2023年度は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利用率は47.3%となりました。

取締役の人数 / 社外取締役の比率

11人/54.5%



取締役会メンバーの構成・規模については、取締役会全体として備えるべきスキルやそのバランス、多様性に配慮して決定しています。また、取締役の職務執行の監督機能の維持・向上のため、社外取締役を継続して選任しています。

2024年の株主総会后、社外取締役が過半数を占める体制とし、コーポレート・ガバナンスの強化を進めています。

※株主総会後の人数および比率

主要な財務データ

連結経営指標

日本基準

損益の状況		2012/3※1	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3
売上高		200,326	278,634	288,236	297,633	323,945	329,303
	システム開発	73,811	112,316	117,597	117,843	124,470	127,051
	保守運用・サービス	68,296	104,284	107,577	110,720	119,170	125,802
	システム販売	56,496	58,731	60,019	65,691	77,087	73,147
	プリペイドカード※2	1,722	3,302	3,042	3,378	3,217	3,302
売上総利益		46,370	64,466	68,724	72,469	78,021	81,754
売上総利益率(%)		23.1	23.1	23.8	24.3	24.1	24.8
販売費及び一般管理費※3		33,490	43,663	44,749	44,466	46,235	48,040
営業利益		12,879	20,803	23,974	28,003	31,785	33,714
営業利益率(%)		6.4	7.5	8.3	9.4	9.8	10.2
経常利益		16,659	22,228	25,690	30,667	33,610	36,121
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

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
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
フリー・キャッシュ・フロー		14,137	24,907	9,297	34,873	25,257	25,178
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
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

財政状態							
資産合計		300,928	322,828	317,932	334,290	352,676	389,537
資本合計		124,419	108,208	126,159	138,536	151,546	173,674
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
有利子負債 + 優先株式※4		84,860	84,860	57,000	55,000	50,000	60,000

1株当たり情報※5							
1株当たり親会社所有者帰属持分 (BPS)		286.79	330.49	387.10	425.46	467.00	535.91
1株当たり当期利益 (EPS)		111.40	53.80	59.09	50.24	86.57	91.39
1株当たり年間配当金		10.67	12.00	13.33	16.67	25.00	30.00

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
総資産経常利益率 (ROA) (%)		7.9	7.1	8.0	9.4	9.8	9.7
資産合計税引前利益率 (ROA) (%)		—	—	—	—	—	—
親会社所有者帰属持分比率 (%)		39.6	31.8	37.9	39.6	41.2	42.8
デット・エクイティ・レシオ (倍)		0.46	0.83	0.47	0.42	0.34	0.36
従業員数 (名)		11,995	11,797	11,689	11,754	11,769	11,910
設備投資額 (百万円)		7,954	10,219	9,441	14,842	12,046	15,335
減価償却費 (百万円)		5,380	6,690	6,841	6,865	8,003	8,972
研究開発費 (百万円)		417	566	449	267	117	266
期末株価 (円) ※5		437.3	611.7	927.0	1,121.7	1,466.7	1,473.3
株価資本合計倍率 (PBR) (倍)		1.5	1.9	2.4	2.6	3.1	2.7
株価収益率 (PER) (倍)		3.9	11.4	15.7	22.3	16.9	16.1
株主総利回り (TSR) (%) ※6		107.3	152.4	232.0	283.3	372.9	381.8

※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。

IFRS

(単位: 百万円)

2018/3	2019/3	2020/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
336,654	358,654	387,003	385,295	396,853	414,150	445,912	480,307
128,387	140,092	155,835	156,190	163,090	167,967	180,433	202,799
129,071	134,132	143,429	143,410	152,518	162,407	175,638	188,340
76,247	84,430	87,738	85,694	81,243	83,776	89,841	89,168
2,948	—	—	—	—	—	—	—
83,555	88,742	97,954	97,192	102,969	108,187	117,679	127,971
24.8	24.7	25.3	25.2	25.9	26.1	26.4	26.6
48,953	50,363	55,628	57,144	57,090	60,632	66,317	70,966
34,602	38,378	42,326	40,048	45,878	47,555	51,361	57,004
10.3	10.7	10.9	10.4	11.6	11.5	11.5	11.9
36,291	38,650	43,014	—	—	—	—	—
32,488	27,892	31,201	28,765	33,435	33,470	37,301	40,461

(単位: 百万円)

37,096	33,511	48,950	55,710	50,219	59,081	43,592	67,900
△35,394	△7,163	△27,338	△27,484	△20,586	△14,927	△14,950	△19,898
1,702	26,348	21,612	28,226	29,633	44,153	28,642	48,002
△25,763	△19,995	△16,309	△22,923	△32,488	△32,342	△29,074	△25,881
99,797	106,198	111,695	111,695	108,768	121,251	121,425	144,360

(単位: 百万円)

303,914	314,844	342,485	362,241	380,399	407,609	435,469	471,400
196,600	194,468	208,072	200,405	227,338	247,363	272,403	302,910
189,214	193,412	207,681	200,047	226,874	246,921	271,909	302,254
45,000	55,000	55,400	55,325	45,056	36,459	31,727	31,245

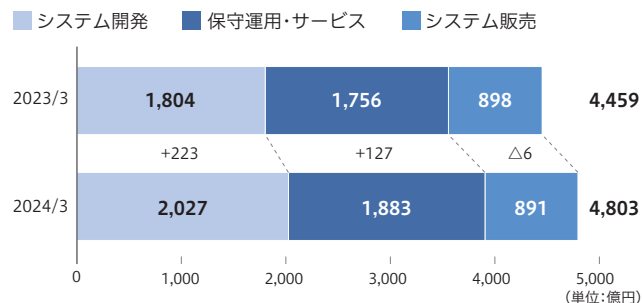
(単位: 円)

607.51	620.93	666.72	640.85	726.77	790.86	870.56	967.36
104.32	89.55	100.17	92.13	107.09	107.20	119.44	129.51
31.67	33.33	43.33	43.33	45.00	46.67	52.00	60.00

18.2	14.6	15.6	14.9	15.7	14.1	14.4	14.1
10.5	12.5	13.1	—	—	—	—	—
—	—	—	11.7	12.5	12.3	12.7	12.7
62.3	61.4	60.6	55.2	59.6	60.6	62.4	64.1
0.24	0.28	0.27	0.28	0.20	0.15	0.12	0.10
12,054	12,365	13,979	13,979	14,550	14,938	15,328	16,296
15,588	15,163	13,604	20,759	38,972	25,708	26,208	14,757
11,245	10,530	10,358	17,303	18,437	19,881	20,629	21,646
280	725	1,190	1,190	874	1,097	1,058	965
1,531.7	1,645.0	1,605.0	1,605.0	2,186.7	2,101.0	1,935.0	2,837.5
2.5	2.6	2.4	2.5	3.0	2.7	2.2	2.9
14.7	18.4	16.0	17.4	20.4	19.6	16.2	21.9
403.6	439.1	439.9	439.9	591.8	582.3	554.7	728.3

1. 売上高分析

1-1. 売上区分別



保守運用・サービス

含まれるサービス **検証サービス、ITマネジメント、BPO** P13



データセンタービジネスの一部会計処理の見直しによる売上減少の影響が続きましたが、マネジメントサービスや検証サービスなどが堅調に推移したことで、全ての四半期において前期を上回り、127億円(7.2%)増収の1,883億円となりました。

システム開発

含まれるサービス **コンサルティング、システム開発、ITインフラ構築** P13



金融業向けAML案件や、製造業、流通業向け開発案件等の強い需要によって、1年間を通して、売上高の拡大が続き、通期では223億円(12.4%)の増収の2,027億円の売上高となりました。

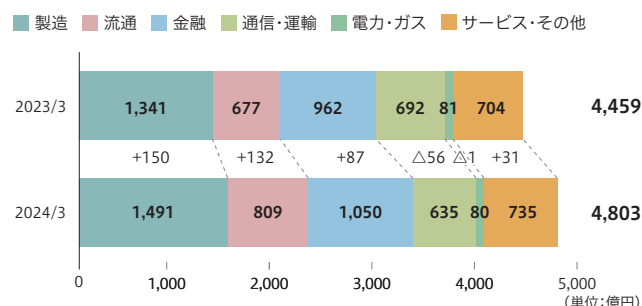
システム販売

含まれるサービス **ITハード・ソフト販売** P13



ネットワーク・セキュリティ製品の需要は堅調でしたが、金融業向けライセンス販売の反動減や、通信業の特定顧客向けネットワーク機器販売の減少による影響があり、6億円(0.7%)減収の891億円となっております。

1-2. 業種別



金融業

銀行業や、信販・リース業向けのシステム開発案件を中心に増加したことにより、87億円(9.1%)増収の、1,050億円となりました。



通信・運輸業

通信業の特定顧客向けネットワーク機器販売の反動減により、56億円(8.2%)減収の635億円となりました。



製造業

自動車業向け戦略投資および検証サービス、電機業向け案件、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150億円(11.2%)増収の1,491億円となりました。



電力・ガス業

通期を通して、ほぼ前期並みの水準での推移となり、1億円(1.4%)減収の80億円となりました。



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、132億円(19.5%)の増収の809億円となりました。



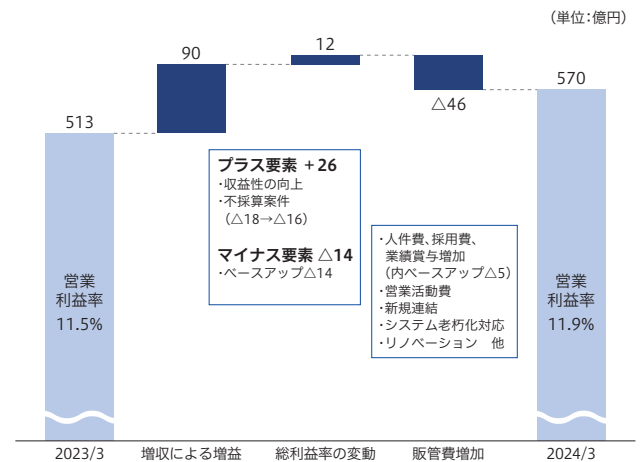
サービス業・その他

新規連結子会社((株)アイネットサポート)の影響、および官公庁や学術研究機関向けシステム販売等により増加し、31億円(4.4%)増収の735億円となりました。

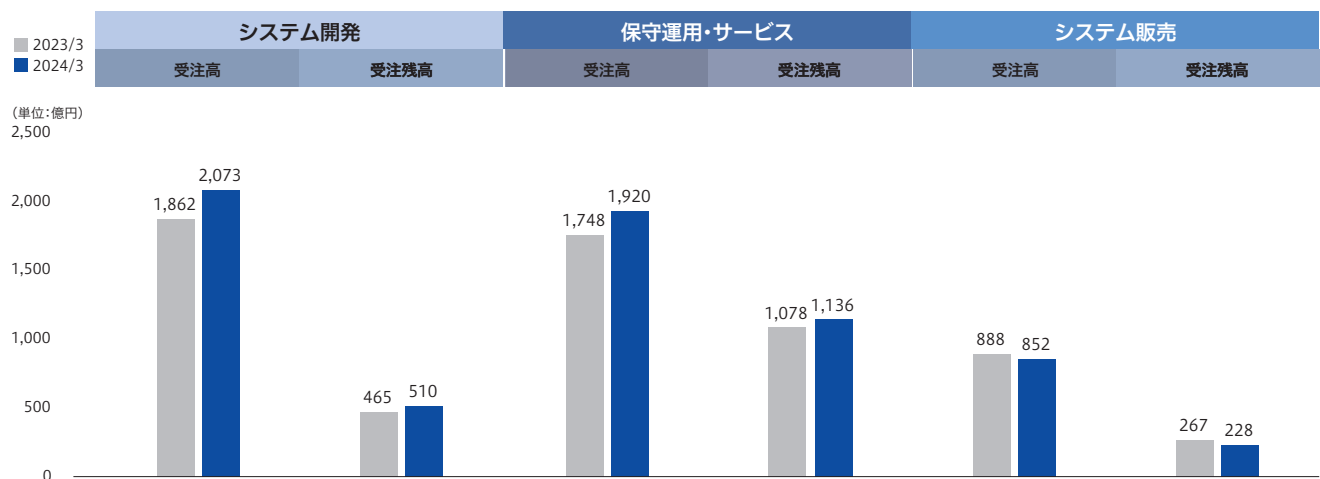
2. 営業利益分析

売上総利益については、不採算案件のマイナスの影響が縮小したことに加え、適正価格の提示による顧客への価格転嫁の進捗や生産性の改善により収益性を約26億円向上させ、ベースアップによるコスト増加等の影響を吸収し、約102億円(8.7%)の増益となりました。

販売管理費は、ベースアップや業績賞与、新規採用による人件費・採用関連費用の増加、営業活動費用の増加に加えて連結子会社の加算があったこと、また、第4四半期で発生したオフィスのリノベーションやシステム老朽化対応が主なコスト増加要因です。



3. 受注高・受注残高 (売上区分別)



システム開発

基幹システム構築案件や金融業向け開発、また、製造業向け案件等の増加により、受注高は211億円(11.3%)の増加、受注残高は45億円(9.9%)の増加となりました。足元の投資需要も引き続き旺盛であり、製造業、流通業、金融業を中心として、売上高の拡大が期待できる状況です。

保守運用・サービス

マネジメントサービスが増加したことや、検証サービスが堅調に推移したことなどにより、受注高は172億円(9.9%)の増加、受注残高は57億円(5.4%)の増加となっており、今後においても、売上高は安定的に推移するものと捉えております。

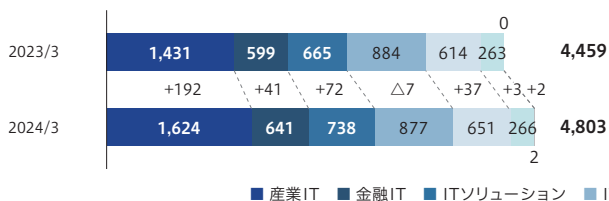
システム販売

通信業の特定顧客向けネットワーク機器の減少や、大型のハードウェア販売の反動減などもあり、受注高は36億円(4.1%)の減少、受注残高は39億円(14.7%)の減少となっております。前期に特定顧客にて一部先行発注があった反動により、受注残高が減少しておりますが、ネットワーク、セキュリティ製品は引き続き堅調な需要動向を想定しています。

4. セグメント別分析

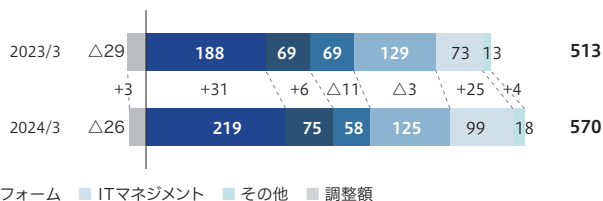
売上高

(単位:億円)



営業利益

(単位:億円)



産業ITセグメント

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

売上高・営業利益

流通業向け基幹システム再構築案件が増加したこと、通信業や、自動車・電機をはじめとする各種製造業向けの開発案件など、幅広い業種からの投資需要は拡大しており、不採算案件の影響を吸収した上で、売上高は192億円(13.5%)増収の1,624億円、営業利益は31億円(16.8%)増益の219億円となりました。

受注高・受注残高

自動車業を中心とした製造業向けの開発需要や検証サービス需要、また、流通業や通信業向けのシステム開発需要があり、受注高は165億円(11.1%)増加し1,658億円、受注残高も33億円(6.2%)増加し、578億円となりました。

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、顧客のビジネス戦略の実現と、安全かつ効率的な業務運営をサポートしています。

売上高・営業利益

売上高は、AML案件が銀行業や信販・リース業向けに拡大したことに加え、証券業向け開発案件の増加などにより、41億円(7.0%)増収の641億円となりました。営業利益については、増収による増益に加えて、前期に発生した不採算案件の反動もあり、6億円(8.9%)増益の75億円となりました。

受注高・受注残高

銀行業向けのAML案件などが積み上がったこと、また、証券業向けのリプレイス案件の獲得があったことから、受注高は48億円(7.9%)増加の661億円、受注残高は19億円(9.0%)増加の235億円となりました。

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

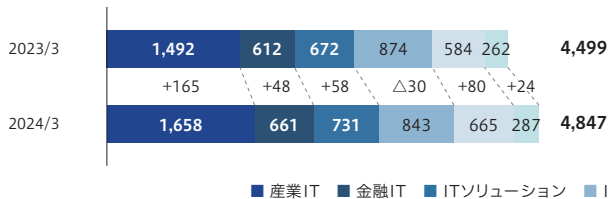
売上高につきましては、旺盛なERP構築案件やProActive事業も堅調に案件が積み上がったことに加えて、M&Aに伴うBPOビジネスでの新規連結の影響もあり72億円(11.0%)増収の738億円となりました。営業利益については、デジタルサプライチェーン事業へのリソースシフトを推進する中、エンジニアのリスキリング強化によるコストが先行したことやBPOビジネスにおける公共向け案件の反動減による影響から11億円(16.4%)減益の58億円となりました。

受注高・受注残高

SAPやProActiveによるERP案件やEC関連の構築案件が増加したことに加え、BPOビジネスにおけるM&A効果により、受注高は58億円(8.8%)増加の731億円、受注残高は13億円(3.9%)増加の351億円となりました。

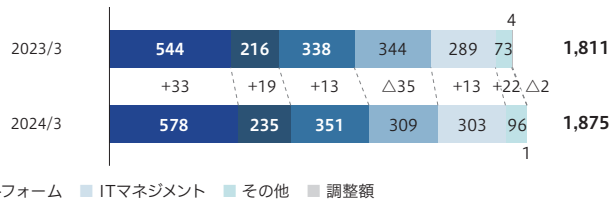
受注高

(単位:億円)



受注残高

(単位:億円)



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

通信業の特定顧客向けネットワーク機器の減収がありましたが、ネットワーク・セキュリティ製品の販売が堅調であったことや、製造業や学術研究機関向けのハードウェア販売の積み上がりがあり、売上高は877億円、営業利益は125億円となり、通期ではほぼ前期並みに改善しました。

受注高・受注残高

ネットワーク、セキュリティ製品への需要は堅調ですが、通信業の特定顧客向けネットワーク機器の減少や、大型のハードウェア販売の反動減などもあり、受注高は30億円(3.5%)減少の843億円、受注残は35億円(10.2%)減少の309億円となりました。

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

クラウドシフト・リフト需要が継続していることから、マネジメントサービスにて金融業の顧客を中心に37億円(6.1%)増収の651億円となりました。また、前年上半期において顧客に転嫁しきれなかった電気代高騰の影響が解消されたことに加え、産業IT、金融IT顧客からの基盤系案件の増加によるセグメント間取引が増えたことで、25億円(35.2%)増益の99億円となりました。

受注高・受注残高

クラウドシフト・リフトの需要増加もあり、マネジメントサービスに関する受注高が堅調に伸びたことから、受注高は80億円(13.8%)増加の665億円、受注残高は13億円(4.6%)増加の303億円となりました。

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(株)におけるシステム開発を中心に3億円(1.3%)増収の266億円となり、営業利益については、セールスミックスの改善や、システム統合費用の減少により、4億円(32.9%)増益の18億円となりました。

受注高・受注残高

SCSK Minoriソリューションズ(株)におけるシステム開発案件の増加により、受注高は24億円(9.3%)増加の287億円、受注残高は22億円(30.7%)増加の96億円となりました。

主要な非財務データ

人材関連データ

連結※1

			2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
従業員数			13,979	14,405	14,938	15,328	16,296
男女別	男性	男性	10,921	11,106	11,371	11,558	12,208
		女性	3,058	3,299	3,567	3,770	4,088
地域別	日本	日本	13,665	14,086	14,592	14,927	15,811
		アジア	151	153	162	213	287
		米州	83	80	82	81	85
		欧州	80	86	102	107	113

単体※1

従業員数			7,384	8,357	8,462	8,470	8,611
男女別		男性	5,940	6,664	6,692	6,645	6,704
		女性	1,444	1,693	1,770	1,825	1,907
年代別	20代	男性	585	798	893	947	1,088
		女性	358	479	536	568	603
		計	943	1,277	1,429	1,515	1,691
	30代	男性	1,036	1,090	1,000	1,000	1,034
		女性	478	485	461	444	473
		計	1,514	1,575	1,461	1,444	1,507
	40代	男性	1,916	2,104	2,077	2,012	1,910
		女性	441	524	529	543	534
		計	2,357	2,628	2,606	2,555	2,444
	50代	男性	2,075	2,221	2,175	2,076	2,003
		女性	163	195	230	254	275
		計	2,238	2,416	2,405	2,330	2,278
	60代	男性	328	451	546	610	669
		女性	4	10	15	16	22
		計	332	461	561	626	691
ライン管理職数※2			1,015	1,101	1,053	1,028	1,017
男女別		男性	929	1,013	968	940	927
		女性	86	88	85	88	90
役職別	役員・ 本部長級	男性	90	106	107	110	100
		女性	1	1	3	3	4
		計	91	107	110	113	104
	部長級	男性	328	347	329	327	320
		女性	14	13	11	13	19
		計	342	360	340	340	339
	課長級	男性	511	560	532	503	507
		女性	71	74	71	72	67
		計	582	634	603	575	574
新卒採用者数		男性	140	196	170	157	207
		女性	87	116	104	76	75
		計	227	312	274	233	282
キャリア採用者数※3		男性	65	56	84	146	256
		女性	13	10	21	37	82
		計	78	66	105	183	338
外国人社員数			31	41	41	39	43
障がい者雇用者数※4			262	275	270	329	332
雇用率(%)			2.32	2.33	2.23	2.40	2.40

		2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
平均勤続年数	男性	20.2	20.0	20.1	20.1	19.5
	女性	12.3	12.3	12.5	12.8	12.7
	計	18.7	18.4	18.5	18.5	18.0
平均年間給与※5(千円)		7,359	7,526	7,522	7,467	7,642
男女賃金差異(%)		77.8	80.2	80.6	81.2	82.7
離職者数※6	男性	160	138	165	236	212
	女性	27	28	43	54	75
	計	187	166	208	290	287
離職率※7(%)	男性	2.6	2.0	2.4	3.5	3.1
	女性	1.8	1.6	2.4	2.9	3.9
	計	2.5	1.9	2.4	3.3	3.3
平均月間残業時間※8(時間/月)		18	20	21	22	22
年次有給休暇	平均取得日数(日)	18.1	17.3	17.8	18.0	17.3
	取得率(%)	93.0	88.7	90.9	91.8	89.5
在宅勤務率(%)		7.4	58.0	61.8	54.5	47.4
短時間勤務利用者数	男性	7	6	7	7	8
	女性	258	268	253	244	223
	計	265	274	260	251	231
育児休業利用者数	男女別	男性	19	45	53	78
		女性	178	183	162	149
		計	197	228	215	227
	取得率(%)	男性	9.1	14.6	27.7	32.7
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0
		計	33.2	37.3	50.4	53.0
	復職率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0
		女性	94.8	97.5	95.7	98.6
		計	95.7	98.3	97.3	99.2
	平均取得日数(日)	男性	89	65	29	64
		女性	437	482	413	420
		計	377	337	268	270
介護休業利用者数	男性	1	2	1	1	3
	女性	0	1	1	3	2
	計	1	3	2	4	5
介護休暇利用者数	男性	162	145	141	164	170
	女性	30	26	29	38	45
	計	192	171	170	202	215
マタニティ休暇利用者数※9		63	47	41	43	45
配偶者出産休暇利用者数		122	89	86	100	86
両立支援休暇利用者数※10	男性	669	497	475	408	480
	女性	399	363	370	350	417
	計	1,068	860	845	758	897
子の看護休暇利用者数	男性	261	143	198	186	217
	女性	235	161	208	178	192
	計	496	304	406	364	409

※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・契約社員・シニア正社員・シニアエキスパート社員の依願退職者数。

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

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

主要な非財務データ

人材関連データ

	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
従業員一人当たりの平均年間研修時間(時間)	—	60	62	58	64
従業員一人当たりの平均研修費用(万円)	—	24.8	26.0	24.9	27.3
海外トレイニー派遣者数	15	5	12	15	13
CDP(Career Development Plan)実施者数	7,110	8,170	8,315	8,164	8,249
人材公募・社内FA制度による異動者数 ^{※11}	100	42	93	86	66
専門性認定制度 ^{※12} 認定者数(Lv1～Lv7)	5,214	5,116	5,950	5,771	6,355
SCSK キャリアフレーム					
戦略系職種	696	680	722	714	912
開発系職種	3,571	3,503	3,734	3,415	3,377
運用系職種	796	787	802	712	696
管理系職種	151	146	151	158	166
若手キャリア開発(開発系、インフラ系、システム管理系、組込系、営業系) ^{※13}	—	—	541	772	1,204
定期健康診断受診率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
再検査対応率 ^{※14} (%)	100.0	99.1	100.0	100.0	100.0
特定保健指導該当率 ^{※14} (%)	21.0	23.0	20.5	20.1	18.9
ストレスチェック受検率(%)	91.6	93.7	92.1	91.5	92.3
退職者数 ^{※15}	52	59	69	77	81
欠勤率(%)	—	0.2	0.2	0.2	0.2
業務上労働災害発件数(件)	5	5	5	2	2
健康わくわくマイレージ参加率(%)	98.8	99.5	98.8	98.4	97.7
健康リテラシー研修参加者数 ^{※16}	1,750	4,061	2,925	3,115	3,118
健康に関する行動習慣					
平均歩数(歩)	9,675	7,478	7,925	8,209	8,418
朝食欠食率 ^{※17} (%)	14.6	16.5	18.9	19.8	20.5
歯科健診受診率 ^{※18} (%)	46.5	42.2	43.9	45.4	60.2
短時間睡眠 ^{※19} (%)	11.8	9.6	9.3	10.6	11.1
喫煙率(%)	16.0	15.0	14.1	13.9	13.4
心身の健康・生産性に関する指標					
主観的健康観 ^{※20} (%)	86.5	89.1	88.2	85.2	83.6
プレゼンティーズム(パフォーマンス発揮度) ^{※21} (%)	83.5	86.2	84.2	81.7	80.2
アブセンティーズム ^{※22} (%)	67.0	75.4	70.8	69.3	63.7
社員意識調査 ^{※23} (%)					
働きやすい会社である	90.0	92.1	91.8	90.6	89.3
やりがいのある会社である	72.9	78.6	77.7	75.6	78.0
自分の能力が十分活かされている	74.6	77.1	76.9	76.8	76.1

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

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

戦略系職種(ビジネススクリーナー、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、フルスタックエンジニア、スクラムマスター、プロダクトオーナー)

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)

※13 Lv1～Lv3の専門分野として定義。

※14 データ算出基準日は各年度の翌年度7月末現在。

※15 私傷病による退職者数。

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

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

※18 2023年3月期迄:「歯科健診は年1～2回の受診が必要と言われているが、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。

2024年3月期:「歯の健康状態を確認するためには、歯科健診を年1～2回程度受けることが理想だと言われていますが、直近1年間に治療もしくは健診で歯科医院を受診しましたか。」に「受診した」と回答した人の割合。

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

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

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

※22 「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。

※23 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。

ガバナンス関連データ

(株主総会後の人数および比率)

	2020	2021	2022	2023	2024
取締役会の構成					
取締役の人数	11	12	12	12	11
社外取締役の人数	4	5	6	6	6
うち、独立社外取締役の人数	4	5	6	6	6
社外取締役の比率(%)	36.4	41.7	50.0	50.0	54.5
女性取締役の人数	1	1	2	3	2
女性取締役の比率(%)	9.1	8.3	16.7	25.0	18.2

環境パフォーマンスデータ

			2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
消費電力量	総量：SCSKグループ全体(千kWh)		110,440	126,000	147,531	159,661	166,698
	内訳	事業所(千kWh)	25,119	23,694	25,020	25,920	25,742
		データセンター(千kWh)	85,321	102,306	122,511	133,741	140,956
	再生可能 エネルギー	利用量(千kWh)	—	—	47,500	59,843	78,792
		利用率(%)	—	—	32.2	37.5	47.3
燃料	総量(熱量GJ)		3,013	3,823	4,651	4,332	4,257
	内訳	灯油(kl)	19	23	40	13	14
		軽油(kl)	—	—	1	2	2
		A重油(kl)	27	46	39	38	42
		ガソリン(kl)	—	12	26	39	34
		都市ガス(千m³)	28	17	16	21	20
蒸気・温水・冷水(熱量GJ)			17,721	16,265	14,004	11,814	10,000
事務用紙購入数(A4換算)(千枚)			17,767	6,417	5,156	5,403	4,483
一般廃棄物※1※2※3(t)			203	140	149	134	149
産業廃棄物※1※2※3(t)			159	16	44	33	89
水使用量※3(m³)			—	—	—	—	194,993
排水量※3(m³)			—	—	—	—	194,993

(単位:t-CO₂)

温室効果ガス排出量		2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
Scope1	直接排出	184	249	307	277	279
Scope2	エネルギー起源の間接排出	46,597	52,354	39,537	36,298	35,875
Scope3	その他の間接排出	575,116	538,328	493,934	575,556	629,558
合計		621,897	590,930	533,778	612,131	665,712

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	305,656
カテゴリ2	資本財	21,092	27,572	24,302	51,897	21,085
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	6,325
カテゴリ4	輸送、配送(上流)※4 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	343	273	315	269	358
カテゴリ6	出張	6,155	917	1,270	3,013	4,368
カテゴリ7	雇用者の通勤	5,604	4,951	3,440	3,736	4,465
カテゴリ8	リース資産(上流)※5 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ9	輸送、配送(下流)※6 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ10	販売した製品の加工※7 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	287,258
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	22	22	16	15	42
カテゴリ13	リース資産(下流)※8 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ14	フランチャイズ※9 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ15	投資※10 算出対象外	—	—	—	—	—
合計		575,116	538,328	493,934	575,556	629,558

(単位:t-CO₂/百万円)

温室効果ガス排出原単位		2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
Scope1+2+3(上流)の温室効果ガス排出原単位		0.90	0.87	0.75	0.87	0.79

※1 事業活動を通じた有害廃棄物の排出はありません

※2 SCSK拠点(豊洲本社/お台場オフィス/多摩センターオフィス/西日本北浜オフィス/西日本千里オフィス/西日本本町オフィス/中部オフィス/広島オフィス/九州オフィス)から集計

※3 SCSKデータセンター(netXDC東京第1センター/netXDC東京第2センター/netXDC千葉センター/netXDC千葉第2センター/netXDC千葉第3センター/netXDC三田センター/netXDC三田第2センター)から集計

※4 カテゴリ1にて算出

※5 オフィスの賃借による排出はScope1,2にて算出

※6 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

※7 中間製品の製造販売はないため対象外

※8 賃貸事業は行っていないため対象外

※9 フランチャイズ事業は行っていないため対象外

※10 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
資本金	21,420百万円		東京都江東区豊洲3-2-20豊洲フロント
従業員数	16,296名(連結)		TEL : 03-5166-2500 URL : https://www.scsk.jp/

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.
SCSK LINK SQUARE※	東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー	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
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	九州オフィス	福岡県福岡市博多区博多駅東1-17-1 コネクトスクエア博多
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	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 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	SCSKグループ 沖縄センター	沖縄県浦添市城間4-35-2
西日本 本町オフィス	大阪府大阪市中央区本町2-5-7 メットライフ本町スクエア	※2024年6月開設	

SCSKグループ一覧

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

国内

SCSKサービスウェア株式会社

「業務ナレッジ」×「IT」×「人財」を強みに、コンタクトセンター・バックオフィス・ヘルプデスク業務などの領域において、付加価値の高いBPOサービスを提供。

株式会社ベリサーブ

約40年にわたり、1,100社以上のお客様のソフトウェア組込み製品や情報システムの品質向上に貢献。

SCSK Minoriソリューションズ株式会社

多様な業界での専門知識と、仮想化、クラウド、Microsoftテクノロジーなどの技術力を強みに、中堅企業をはじめ幅広いお客様のデジタル化をICT総合力で支援。

SCSK九州株式会社

「ITサービスで地域の活性化に貢献する企業」を合言葉に、SCSKグループの九州地域を代表する技術会社としてお客様の発展に貢献。

SCSK北海道株式会社

北海道・北東北のお客様を中心に、中小企業DX支援、流通業向け基幹システム、ITインフラ構築をはじめ、農業・食品製造・点検業務などの各種ソリューションを提供。

SCSK RegTech Edge株式会社

マネー・ローndリング対策(AML)の専門会社として、専門知見の蓄積と高度化されたサービス提供により、AML態勢整備を支援。安心安全な社会の実現に貢献。

株式会社Skeed

独自の自律分散アーキテクチャによるIoTデータ流通基盤。多拠点への高効率なファイル配信技術、大容量高速ファイル転送ソフトウェアなどの開発、販売、保守。

SCSKシステムマネジメント株式会社

システム運用管理サービス分野の豊富な経験で、高品質かつ付加価値の高いサービスを提供し、常にお客様のシステム運用品質の改善に努め、ビジネスの安定化に貢献。

ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社

基盤系OSSにソースコードレベルでの深い知識を持つ技術者集団が、Linuxカーネル、車載OS、クラウド、コンテナ、ネットワークに関する開発支援や障害解析などの高度なサービスを提供。

SDC株式会社

最新のネットワーク製品・サービスの販売から、経験豊富なエンジニアによる次世代ネットワーク基盤の設計、構築、保守、運用まで幅広いネットワークソリューションを提供。

SCSK NECデータセンターマネジメント株式会社

千葉県印西市でデータセンターの資産を保有し、SCSKとNECにデータセンターサービス、ネットワークサービスを提供。

SCSKセキュリティ株式会社

セキュリティの先端技術と専門知識を活用した高品質なサービスとサポートの提供を通じて、エンタープライズセキュリティの投資対効果を最大化し、安心安全な社会の実現に貢献。

株式会社アライドエンジニアリング

CAEシステムADVENTURECluster（構造解析ソフトウェア）の商品開発、販売、保守／部品構成展開システムの開発、販売、保守／解析に関する受託開発、コンサルティングを提供。

SCSKオートモーティブH&S株式会社

「関わる全ての人に幸せを」のMissionのもと、未来のモビリティ社会創造に向け、特化型エンジニアによるソフトウェア開発支援サービスを提供。

SCSKプレッシュンド株式会社

進化し続けるECプラットフォーム「F.ACE」、高品質なフルフィルメントサービス、売上を向上させる運営支援サービスでお客様のEC事業拡大を伴走サポート。

株式会社Gran Manibus

「ビジネスを通じて、社会的価値（Social Value）を生み出す」を理念に、経営・IT分野のコンサルティング支援と先進技術を用いた事業創出サービスを提供。

SCSKニアショアシステムズ株式会社

SCSKグループ各社が展開するITサービスにおけるソフトウェア開発、保守業務を中心に国内の各地方拠点からリモートによるサービスを提供。

東京グリーンシステムズ株式会社

東京都・多摩市との第三セクター方式の特例子会社で、働く意欲を持つ障がい者に社会参加の場を提供し、自立を支援することを目的に、事務や清掃、農業などの事業を展開。

株式会社アルゴグラフィックス[※]

テクニカル・ソリューション・プロバイダーとして、自動車や半導体をはじめとする製造業のお客様を中心にITソリューションを提供。多様な製品群と高い技術力でお客様のものづくりを支える。

ダイヤモンドヘッド株式会社[※]

商品撮影／デザイン／ECシステム＆販売支援システムの提供／ECサイト運営／Webマーケティング／物流支援までEC運営に必要な業務をフルサポート。

※持分法適用関連会社

SCSK USA Inc.

SCSK・海外各現地法人と協働し、長年にわたり培った大規模・高品質なデジタル化推進・運用サービスを提供、かつUSAならではの先端技術を活用したお客様との先進的ビジネスの共創を推進。

SCSK Europe Ltd.

ロンドンに拠点を構え、欧州および中近東アフリカを対象として、日系企業を中心に日本品質の各種ITサービスを提供。数々の海外DXプロジェクトを推進するとともに、近年ではデジタル技術を活用したビジネスモデルの変革に対する取り組みを強化。

思誠思凱信息系统（上海）有限公司

中国・東アジア圏を対象に、蓄積した知見と研鑽した技術力を武器にITサービスを提供。日本と現法との間でマルチリンガルプレイヤーとして円滑・確実にお客様のビジネスを支援。

SCSK Asia Pacific Pte. Ltd.

シンガポールから東南アジア、豪州地域の日経企業の戦略的DXパートナーとして、地域要件の理解、大規模プロジェクトの実績を強みにITサービスをフルラインアップで提供。

PT SCSK Global Indonesia

ジャカルタを拠点とし、企業の戦略的ITパートナーとして高品質なITソリューションを提供。加えて、お客様のDX事業化に伴うIT全般を幅広くサポート。

SCSK Myanmar Ltd.

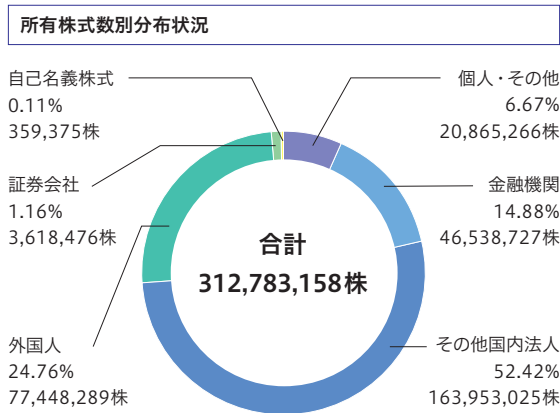
ヤンゴンを拠点に、在ミャンマー企業の戦略的ITパートナーとして高品質なITソリューションを提供。デジタル化推進を通じ、お客様の新たな価値創造と地域社会の発展に貢献。

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	312,783,158株 (うち自己名義株式359,375株)	売買単位株式数	100株
株主数	26,638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



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	50.60
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	22,924,800	7.34
3 株式会社日本カストディ銀行(信託口)	14,957,400	4.79
4 SCSKグループ従業員持株会	6,781,064	2.17
5 STATE STREET BANK WEST CLIENT -TREATY 505234	4,440,476	1.42
6 SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	4,108,202	1.31
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	2,408,660	0.77
9 株式会社かんぽ生命保険	2,146,200	0.69
10 GOVERNMENT OF NORWAY	2,030,122	0.65

※1 持株比率は、発行済株式の総数から自己株式(359,375株)を控除して計算しております。

株価総利回り(TSR)^{※2}

社外評価

ESGに関する評価



「第7回 日経Smart Work経営調査」
4.5星



「健康経営銘柄」に10年連続で選定



「健康経営優良法人（大規模法人部門）
『ホワイト500』」に8年連続で認定



2018年度 新・ダイバーシティ経営企業100選「100選プライム」に選定



「なでしこ銘柄2024」に選定（9回目：
2014年度～2021年度、2023年度）



LGBTQに関する取り組み指標
「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」
を6年連続受賞



CDPが実施する2023年度の気候変動レポートで、A-評価の認定を取得



CDPが実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価」で、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定

各種インデックスへの選定



SOMPOアセットマネジメント社が運用するESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの運用プロダクト



FTSE Russellが定める環境・社会・ガバナンス（ESG）のグローバル・スタンダードに優れた企業のパフォーマンスを反映するインデックスシリーズ



MSCI ESGリサーチにより提供されるESG投資の世界的な評価指標のMSCI ESG レーティングでA評価を獲得

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する国内株式を対象とした全てのESG指数に選定



FTSE Russellが定めるESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数※1



FTSE Russellが定める各セクターにおいて、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数※2

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株IMI指数の中から、各GICS業種分類に基づき、各業種からESG評価に優れた企業を選別して構築される指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）

MSCIジャパンIMIトップ700指数の中から、性別多様性に優れた企業を対象にして構築されたテーマ型指数

Morningstar Japan
ex-REIT Gender Diversity
Tilt Index（GenDi J）

Equileap社※が提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業を対象にして設計された指数

※オランダ アムステルダムに拠点を置く、広い性別指標を提供する独立した専門データプロバイダー



S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスと日本取引所グループが共同で開発した「ESG投資」のうち環境に着目した株式指数

免責事項

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

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

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

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行っています。2024年3月期は延べ約500名のアナリスト・国内外投資家との対話の機会をもち、透明性の高いIR活動に努めてきました。

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回開催しています。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として、2024年3月期は新中期経営計画説明会やサステナビリティ説明会を実施しました。この他にも、個人投資家向け説明会を初めて実施するなど、積極的なIR活動を行っています。

海外投資家との対話については、前年から引き続き2024年3月期も国内で開催された証券会社主催の海外機関投資家向けカンファレンスに積極的に参加し、2025年3月期も対話を継続しています。海外でのIRミーティングの開催も、2024年3月期より再開しました。

対話の中で寄せられた意見は取締役会および経営陣へ適時・適切に報告し、経営やIR活動に活かしています。例えば、新中期経営計画の策定に際し対話の内容を反映することや、機関投資家の皆様からいただくESG関連への質問に各担当役員から直接説明することを目的にサステナビリティ説明会の開催に至りました。

2024年3月期の主な対話テーマ

- ITサービスの市場環境
- 業績動向
- 新中期経営計画
- 財務・非財務戦略
- 人材戦略 など

2024年3月期の主な活動（IRイベント）

新中期経営計画説明会の開催

2023年4月の本決算発表時に発表した新中期経営計画について代表取締役 執行役員 社長より詳細を説明し、機関投資家・アナリストと対話。



サステナビリティ説明会の開催

SCSKグループのサステナビリティ経営への取り組みについて人事・総務、サステナビリティ推進・広報、財務・経理・IRの各担当役員が登壇し、機関投資家・アナリストと対話。



個人投資家向け説明会の開催

個人投資家の皆様へSCSKグループの事業概況と今後の持続的な成長へ向けての取り組みをオンライン形式で説明。財務・経理・IR担当役員が登壇。



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いただけます。

https://www.scsk.jp/ir/library/analyst_meeting/index.html



表紙について

本冊子の表紙とコンセプトページは、2024年6月にオープンしたSCSKグループのブランド力強化と共創の拠点である「SCSK LINK SQUARE」のコンセプトである「心地よい未来の共創空間」にインスピレーションを得ています。

自然や人、ITが交じり合う心地よく持続可能な姿を、グリーンをキーカラーに使用し、温かみのある色合いで、表現しました。

SCSK LINK SQUAREの詳細につきましては右記をご覧ください。



SCSKのブランディング拠点「SCSK LINK SQUARE」を開設

SCSKは、SCSKグループのさらなるブランド力の強化に向けた発信拠点、お客様との共創拠点として、「SCSK LINK SQUARE (エスシーエスケイ リンク スクエア)」を2024年6月に東京ミッドタウン八重洲に開設しました。お客様にSCSKグループの存在意義・提供価値を認知していただくとともに、SCSKの最新ソリューションや最先端のデジタル技術を体験できる場所になります。SCSKグループはSCSK LINK SQUAREを起点に社会が必要とする新たな価値を創出していきます。



ロゴマークには「繋がる」「集まる」をイメージし、この場所を通じて繋がっていくことを表したロゴマークとなっています。



WELCOME AREA



EXPERIENCE AREA



COLLABORATION AREA



EVENT AREA

SCSK LINK SQUAREについて

SCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」の実現に向けて、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。グランドデザイン2030で掲げる「共創ITカンパニー」の実現に向けて、SCSK LINK SQUAREを以下3つの目的/ミッションのもと開設いたしました。

SCSK LINK SQUAREの目的

- SCSKグループの事業を通じた価値創造に、お客様と共感する場
- ライブオフィスで新しく柔軟な働き方を実感できる場
- 先進的なテクノロジーや取り組みなどを業界の垣根を越えて共創・実証・発信する場

オープンでフレキシブルな空間とすることで、組織を超えた社員同士のコミュニケーション活性化を図ることもできるエリアになっています。

エリア概要について

SCSK LINK SQUAREは「WELCOME AREA」「EXPERIENCE AREA」「LIVE OFFICE AREA」「COLLABORATION AREA」「EVENT AREA」の5つのエリアで構成されており、それぞれのエリアを通して 当社を深く知り、コミュニケーションを交わし、価値創造に向けた共創活動が実践できる設計としています。

SCSK LINK SQUAREのコンセプト

SCSK LINK SQUAREのコンセプトは「心地よい未来の共創空間」です。この場所を通じて、素敵で心地よい「共創体験」を得てもらい、お客様をはじめとするご来訪者と「共創」を生み出してもらいたいとの想いを込めました。

巻末 コラム

SCSKグループの社会貢献活動「CAMP」

CAMP (Children's Art Museum & Park) は、未来を担う子どもたちの「ともに創る力」を育むSCSKグループの社会貢献活動として、2001年4月にスタートしました。

CAMPでは、子どもたちが主体的に楽しんで活動できることをなによりも大切に考え、「考える」「つくる」「つながる」「発表する」「ふりかえる」という5つの要素が織り込まれたワークショップを小中学生向けに提供しています。子どもたちはグループワークでの共創活動を体験することで、いろいろな表現方法を知るとともに、これからの子どもたちに必要な社会性や他者や多様性を受け入れ、楽しむ心を育んでいきます。

CAMPワークショップ5つの要素



SCSKグループ拠点を中心に日本全国で活動しています

ワークショップ開催回数1,242回 総参加者数24,046人
(2001年4月～2024年3月)



全国各地のSCSKグループ拠点で産官学連携によるCAMP活動を展開することにより、次世代育成活動を推進し地域活性化に貢献しています。ワークショップでは各拠点の社員や地元の大学生が子どもたちの主体性を引き出し各場面に応じた適切なサポートを行うファシリテーターとして活躍しています。ファシリテーターの経験は学びや気づきを得る機会になっています。



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



ITの、つぎの、幸せへ。

SCSK