



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、脱炭素や循環型社会の実現に向けた事業環境の変化を事業機会と捉え、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、持続可能な社会の発展に貢献します。

脱炭素・循環型社会の実現に向けて、SBTイニシアチブ^{※1}による認定を受けた中長期的な温室効果ガス排出量削減目標の設定や、脱炭素経済への移行計画を策定しています。これらの削減目標や移行計画に基づき、具体的な取り組みを推進しております。

「脱炭素経済への移行計画」についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/decarbonized_economy.html

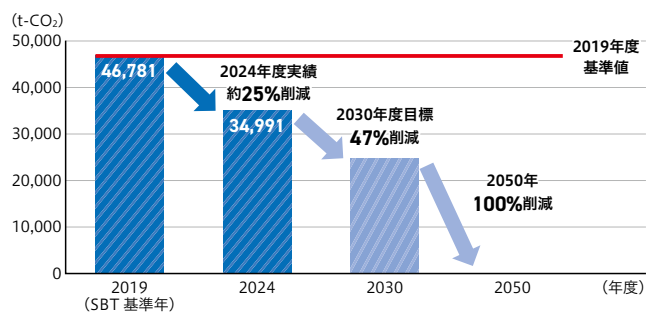


SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

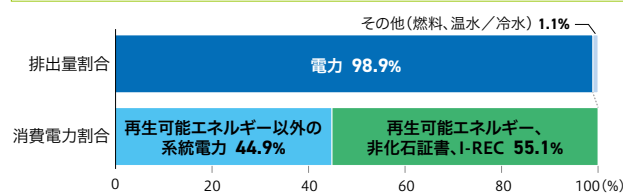
Scope1+2	2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5℃目標) 2050年までに排出量を100%削減
Scope3	2030年度までに2019年度比で28%削減

排出量実績と削減に向けた取り組み

Scope1+2排出量削減目標に対する進捗



Scope1+2排出状況 (2024年度)



Scope1 + 2排出量の概況

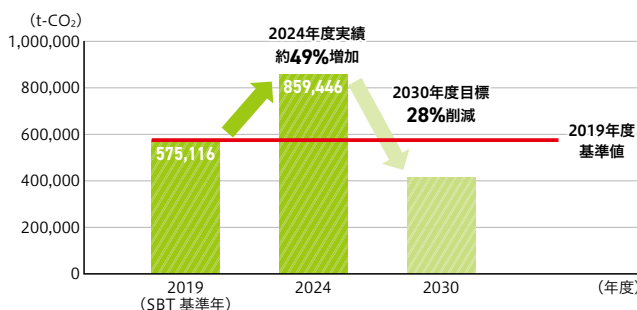
再生可能エネルギーや非化石証書の購入、I-REC^{※2}の活用により、2019年度 (SBT基準年) と比較しScope1 + 2排出量を約25%削減しました。

Scope1 + 2排出量の削減に向けた主な取り組み

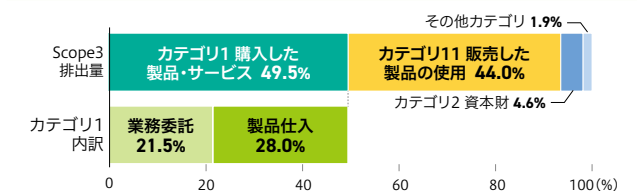
Scope1、2の大部分を占める電力の使用による温室効果ガス排出量の削減に向けた施策を進めています。

2024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606t-CO₂を削減しました。再生可能エネルギーや非化石証書の購入、I-RECの活用により、温室効果ガス排出量を年間約42,013t-CO₂削減し、電力の再生可能エネルギー比率は昨年から7.8%増加し、55.1%となりました。

Scope3排出量削減目標に対する進捗



Scope3排出状況 (2024年度)



Scope3排出量の概況

2024年12月にネットワンシステムズ(株)を連結子会社化したこと、およびビジネスの拡大に伴い、2019年度 (SBT基準年) と比較し温室効果ガス排出量は約49%増加しました。

Scope3排出量の削減に向けた主な取り組み

Scope3排出量の21.5%を占める業務委託について、2024年度においても委託先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を継続しております。本取り組みにより委託先の温室効果ガスの排出実態に基づいた、より効果的な削減施策の立案および実行を推進してまいります。また、中核的な委託先であるCoreパートナー^{※3}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算定や削減目標の設定をお願いするなど、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。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム (EMS)

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。

環境目標

SCSKは、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。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や、ペーパーレス化の推進により、事務用紙購入量、一般廃棄物排出量の両項目で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まいります。

オフィス環境目標 (2015年基準) の達成状況

対象項目(総量)	2024年度目標	2024年度実績
事務用紙購入量	36%以上削減	87.3%削減 ^{※4}
一般廃棄物排出量	9%以上削減	39.6%削減

電子廃棄物のリサイクル、削減に向けた取り組み
<https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/carbonneutral.html>



※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 I-REC(International Renewable Energy Certificate) :世界の主要な報告枠組みであるGHGプロトコル、CDPなどが信頼性のある証明として認める、国際的な「エネルギー属性証明」

※3 2025年度よりPrime Business Partnerへ名称変更

※4 ISO活動拠点のみを対象

TCFD／TNFDに基づく情報開示

SCSKグループは、気候変動、および自然資本への対応を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、SCSKグループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の理念に賛同しています。これらの枠組みに基づき、全事業領域を対象に気候変動および自然資本に関するリスクと機会を整理し、当社の考え方や取り組みを4つの要求項目に沿って開示しています。

「TCFD」「TNFD」についてはこちら
<https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/index.html>



ガバナンス

気候変動および自然資本への対応については、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。

[P27／サステナビリティに関するガバナンス体制](#)

戦略

TCFD

TCFD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℃シナリオと4℃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。また、各シナリオにおけるリスクと機会について、施策の方向性・対応策を検討しました。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。

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）		対応策例
				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 ^{※1}	費用	△5	－	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	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 ^{※2}	売上	+12	+99	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 ^{※3}	売上	+11	+54	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

TNFD

SCSKグループのバリューチェーンの各段階における、自然資本への依存および影響について一般的な関係性を整理しました。次に、SCSKグループの事業内容や拠点の地理的特性などの定性的情報と、各拠点の温室効果ガス排出量などの定量的データを活用し、自然資本への具体的な依存と影響を特定・評価しました。抽出したリスク・機会については、ステークホルダーおよびSCSKグループ双方の重要性の観点から評価・特定を行い、対応策を整理しました。

特定したリスク・機会、および指標と目標については、定期的に見直し、対応策の検討を実施していきます。

カテゴリー		特定したリスク・機会	発現時期	事業への影響	対応・具体例など
物理リスク	急性	水不足による取水制限、井水の枯渇	中期長期	・水資源に依存する空調・冷却設備などのデータセンターの稼働停止により売上損失 ・井水枯渇等により、水道取水へ切り替えた場合のデータセンター稼働コスト増	・IT機器の冷却方式の変更（空冷フリークーリングチラーの採用等） ・水資源の効率的利用
	市場	自然関連課題の解決に寄与する製品の開発遅延		・他社製品の開発が進展した場合に、収益機会減	・自然関連課題の解決に寄与するビジネスの推進
移行リスク	賠償責任	生態系保全への意識の高まりを背景に、操業による周辺環境の悪化に対して訴訟が発生	短期中期	・損害賠償コスト発生	・関連法令に則った管理を引き続き敢行
	製品・サービス	環境負荷の小さい製品・サービスを志向するお客様が、環境へ配慮した当社の製品、サービスを利用		・販売規模拡大による売上増 ・企業評価向上に伴う収益機会増	・新たな製品・サービスとして、ネイチャーポジティブに向けたソリューションの開発
機会	生態系保護・再生	自然・生物多様性関係の社会貢献活動の実施	短期中期	・企業評価向上に伴う収益機会増	・ネイチャーポジティブに資する社会貢献活動の推進

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。

[P105／リスクマネジメント体制](#)

指標と目標

SCSKグループでは、温室効果ガス排出量削減目標を設定し、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。また、水使用量や、廃棄物発生量等の指標についても定量的なモニタリングを実施し、事業による環境負荷の低減に努めています。

[P65／SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標](#)

環境パフォーマンスデータ開示／第三者保証

SCSKグループは、温室効果ガス排出量について、KPMGあずさサステナビリティ（株）より第三者保証を取得し、有価証券報告書（2025年3月期）にて公開しています。SCSKグループは、今後も信頼性の高い情報開示に努めていきます。

[P120／環境パフォーマンスデータ](#)

「第三者保証報告書」についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/pdf/assurance_statement_2024.pdf



※1 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
※2 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
※3 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



「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けて、人材価値の最大化が、企業価値の未来を拓く。

SCSKグループは、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、“人”を資本と捉え、その価値を最大化する人的資本経営に、積極的に取り組んできました。現中期経営計画（FY2023-FY2025）（以下、現中計）では、「経済価値」に加え「社会価値」「人的資本価値」等の非財務要素を包含した“総合的企業価値”の飛躍的な向上を目指しています。本メッセージでは、これまでの人的資本経営における取り組みと成果、現中計における人的資本の位置づけ、そして「グランドデザイン2030」に掲げる共創ITカンパニーの実現に向けた今後の展望について、SCSKの人材戦略の考え方をお伝えします。

——SCSKの人的資本経営について、基本的な考え方やこれまでの取り組み施策を教えてください。

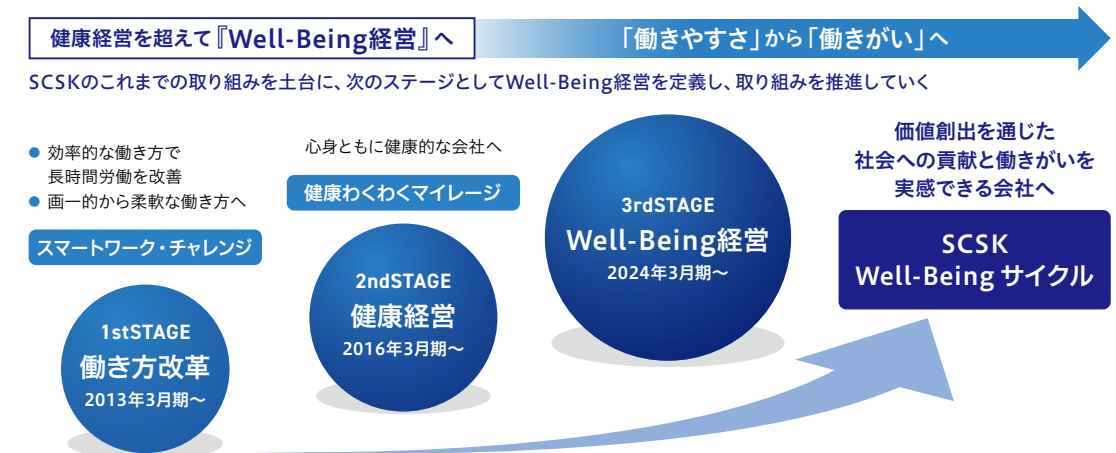
SCSKグループは、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、その実現に向けた約束の一つ目に「人を大切にします。」と掲げています。当社グループの最大の財産、かつ成長の原動力は“人”です。人材を資本と捉え、その価値を最大限に高める人的資本経営は、まさに当社グループの事業経営そのものといえます。

この考えのもと、社員が安心・安全に仕事ができる働きやすい職場づくりに注力し、社員一人ひとりの健康は、本人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」として定めました。この理念に基づき、当社は働

き方改革や健康経営に積極的に取り組み、制度・風土の両面から職場環境の改善を進め、社員が持つ能力を最大限発揮できる基盤を築いてきました。

こうした取り組みは、11年連続で「健康経営銘柄」に選定されるなど、働き方改革・健康経営の先進企業として社会からも高い評価を受けています。現在は、健康の維持・増進を目指す健康経営を土台とし、社員の能力を最大限に高めるとともに、仕事に対する充実感や働きがいの実感を通じてエンゲージメントを高める「Well-Being経営」へとステージを進め、取り組みを加速させています。

[P72／Well-Being経営を価値創出の原動力へ](#)



——現中期経営計画では“総合的企業価値”の向上を掲げられていますが、その中で人的資本価値をどのように位置づけているのでしょうか。

現中計では、経済価値・社会価値・人的資本価値を包含した“総合的企業価値”の飛躍的な向上を目指しています。その中でも人的資本価値の向上は、経営基盤強化の柱の一つとして位置づけており、「人材価値最大化」を基本方針に掲げています。社員の成長こそが企業の成長ドライバーであるという認識のもと、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化することを目指し取り組んでいます。

具体的には、経営戦略と人材戦略を連動させるため、事業戦略に基づいた中期の人材ポートフォリオ計画を策定し、その計画に沿って人材育成やリスクリングを実行しています。自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤として運用してきた「iCDP (Integrated Career Development Plan)」により、採用・教育・配置・評価からなる人材マネジメントサイクルと制度・施策との連動性を重視した取り組みを進めています。

さらに、事業戦略の実現に向けた人事施策や人材育成の推進、働きがいを高めるWell-Being経営の推進、そしてD&I (ダイバーシティ & インクルージョン) の推進等においては目標とする経営指標を掲げ、全社で進捗を把握し、組織単位の活動へとつなげることで、戦略の実効性を高めています。

[P73／多様なプロフェッショナルの活躍](#)

これらの取り組みの進捗状況は、社内外の多様なステークホルダーに向けて積極的に情報発信を行っており、透明性を高めるとともにプレゼンスの向上にも努めています。

2025年3月期には、「人的資本リーダーズ2024」および「人的資本経営品質2024 (ゴールド)」を受賞しました。これは、業界特有の人材リスクを的確に把握した上で、部門を超えた全社的な視点から人材戦略に取り組んでいる点、経営戦略との関連付けを明確にした当社独自指標「SCSK Well-Being Score」を設定し、実践している点などが評価されたものです。

当社の事業は、コアコンピタンスであるデジタル技術を活用し、“人”が価値そのものを生み出すという特徴を持っています。最大の資本である“人”の能力を最大限引き出し、パフォーマンスを最大化することが、当社の価値創出につながるという考え方は、私たちにとってごく自然なものです。こうした取り組みが人的資本経営の側面からも社外評価されたことは、次のステージへ進む上で大きな励みとなりました。

——人的資本経営を通じて、「グランドデザイン2030」に掲げる共創ITカンパニーの実現に向けて、今後どのような展望を描いていますか。

当社は現在、「グランドデザイン2030」で掲げた構想の実現に向け、折り返し地点を迎えています。社会環境・経済環境の変化が加速する中、ビジネス環境や労働市場も急速に変化しており、企業の持続的成長には、事業戦略と連動した高度な人材戦略の構築と実行が不可欠です。

こうした背景のもと、新たな中期経営計画がスタートする2026年4月に向けて人事制度の抜本的な改定を予定しており、当社の人的資本経営を次のステージへと進化させる取り組みを加速しています。この新しい人事制度を中核に据え、人材戦略全体の見直しを進めます。

従来、キャリア開発基盤として運用してきた「iCDP」は、新たな人材戦略の考え方にに基づき、「SCSK人的資本マネジメントサイクル」へと再整理しました。このサイクルの中核は、企業価値向上に資する人材戦略の推進です。動的な人材ポートフォリオを構築するために、経営戦略・事業戦略に即した計画的な人材確保を進めるとともに、必要な人材のターゲットプールを形成し、戦略的な人材育成・配置を通じて、人材価値の最大化を図ります。

新しい人事制度では、社員がより難易度の高い役割に積極的に取り組めるよう支援し、役割に応じて報酬を決定します。役割を担いながら個人が自身の課題を明確にし、必要なスキルを把握したうえで、それを教育・配置に反映する仕組みを整備します。そのため、社員自身が「キャリアオーナーシップ」の意識を持ち、自律的にスキルを伸ばすことがこれまで以上に求められます。こうした社員の自律的な成長を促す制度設計を進めており、社員一人ひとりが自らの目指すキャリアの実現に向け、積極的に活用することを期待しています。

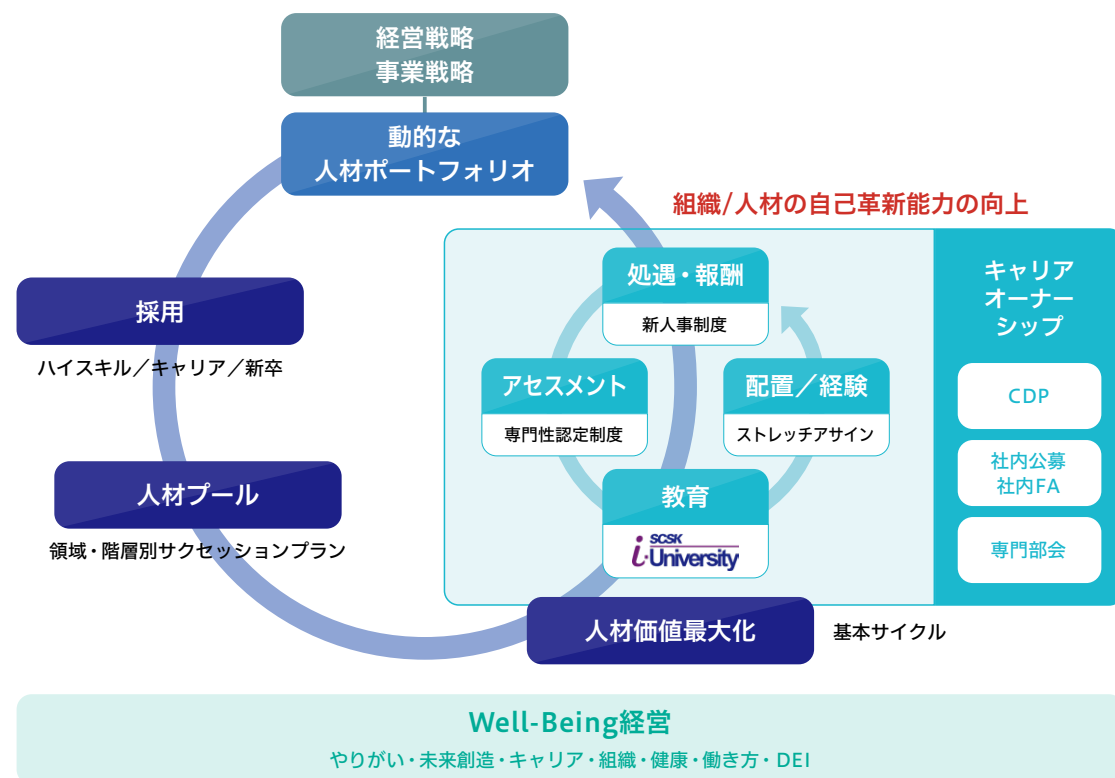
変化の激しい時代において、継続的に価値を創出するためには、短期的な環境変化を意識しつつ、自らのビジネスの本質的価値を追求し、ビジネスモデルの改善・進化・変

革を続ける姿勢が不可欠です。すなわち、「自己革新能力」の高い組織と人材の育成が、当社の持続的成長と「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の実現に直結すると考えています。

制度面だけでなく、組織文化やマネジメントスタイルの変革も含め、社員が自律的に成長できる環境づくりを進めます。Well-Being経営を取り組みの基盤とし、心理的安全性が確保された組織の中で、社員がいきいきと挑戦できる、SCSKらしい人的資本マネジメントサイクルの実現を目指します。

社員一人ひとりが事業活動や社会貢献を通じて達成感を得ることで「働きがい」の実感が高まり、エンゲージメントとWell-Beingの向上につながる好循環が生まれます。こうした社員一人ひとりの自律的な成長を価値創出の原動力とし、人材価値を最大限に高める人的資本経営を推進することで、事業活動を通じた顧客や社会との共創を生み出します。そして、そこから創出される「社会価値」と「経済価値」の好循環を図ることで、「グランドデザイン2030」に掲げる共創ITカンパニーの実現を確かなものにしたいと考えています。

SCSK人的資本マネジメントサイクル



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におけるWell-Being経営の7つの価値観

SCSKグループは、「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、Well-Being経営を推進しています。その指針として定義した「SCSKにおけるWell-Beingの7つの価値観」に基づき、具体的な施策を展開することで、社員一人ひとりへの浸透と組織風土の醸成を図っています。

今後は、「働きやすさ」から「働きがい」へと重点を移し、「やりがい」と「未来創造」に満ちた新しい企業風土の構築を目指します。社員一人ひとりが健康を大切にし、自分らしい働き方を実現しながら、未来に向けた新しい挑戦に前向きに取り組む環境づくりに、これからも力を注ぎます。



Well-Beingサイクルと取り組みの成果

Well-Being経営の実践プロセスとして、Well-Beingサイクルを推進しています。このサイクルでは、「SCSKにおけるWell-Beingの7つの価値観」に27の指標を定義し、社員のWell-Beingの実感値を「SCSK Well-Being Score」として可視化しています。数値の高低による評価ではなく、会社・組織の状態をデータで把握し、実態と照らし合わせながら、社員・組織・会社が一体となってWell-Beingの向上に取り組む仕組みを構築しています。さらに、産学共同研究を通じて、「働きやすさ」や「働きがい」を生み出すメカニズムの解明にも取り組んでいます。

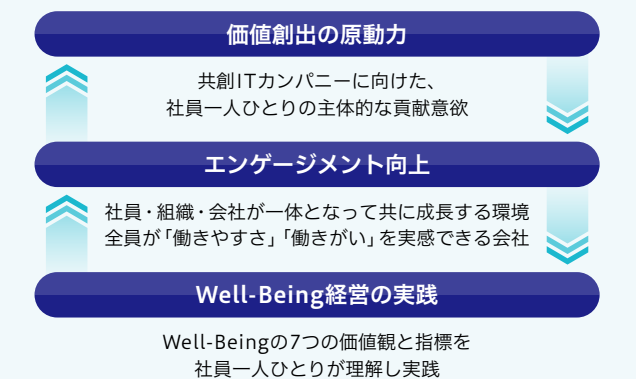
[P80/Well-Being座談会](#)

2024年3月期よりSCSK単体で、2025年3月期からはSCSKグループ連結で調査を開始しました。先行して取り組んだSCSK単体では、Well-Beingの価値観を構成する指標の多くが向上しており、取り組みの成果が着実に現れています。また、SCSKグループの人事責任者が集まる会議において各社のWell-Being活動を共有したり、グループ各社のトップメッセージや向上施策ガイドを掲載した「Well-Beingポータルサイト」を開設し、グループ全体での推進を図っています。



私たちは、Well-Being経営の実践を通して、個人と組織がともに成長する未来を描いています。今後も、社員一人ひとりがWell-Beingの価値観と指標を理解し実践することで、社員のさらなるエンゲージメントを高め、主体的な貢献意欲を醸成し、企業の価値創出の原動力になる好循環を生み出してまいります。

夢ある未来を、共に創る





人的資本経営

基本的な考え方

SCSKグループは、「サステナビリティ経営」を成長戦略として取り組むことを掲げており、コアコンピタンスを活用して、お客様や社会と共にさまざまな社会課題の解決に貢献し、社会が必要とする新しい価値を創出しながら、社会と共に持続的に発展することを目指しています。SCSKグループの経営理念「夢ある未来を、共に創る」を実現するために掲げている“3つの約束”では、最初に「人を大切にします。」ということ宣言し、社員一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かすことを約束しています。

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

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、社員の能力開発（専門性、スキル、経験等）への投資と共に、社員の能力を高められる事業・案件を常に見出し、成長できる場・環境を用意すること、また、社員が持つ能力を最大限に発揮できる事業分野・事業モデルを常に見出し・構築することに取り組んでいます。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「働きがい」を実感できる会社を目指し、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 経営を推進しています。

人材戦略

グランドデザイン2030「共創ITカンパニー」の実現に向け、人材価値最大化の基本方針に則った4つの重点施策を設定し、人材戦略を推進しています。この戦略の実行にあたっては、以下の全社会議体を設置し、経営層と事業部門、コーポレート部門が一体となり、人材戦略の実行、社内浸透、経営指標の進捗把握について議論を進めています。

さらに、プロフェッショナル人材の定着と獲得を目的とし、競争力確保のために100億円～200億円規模の人的資本投資を実施しています。これにより、報酬水準の引き上げや育成環境の整備を通じて、優秀な人材の確保と活躍を支援しています。

人材戦略会議

人事分掌役員を議長とし、事業遂行の責任者である各事業部門のグループ長と、経営基盤強化の責任者である各コーポレート分掌役員、人材戦略本部で構成しています。事業戦略と人材戦略の連動性向上など、今後の人材戦略に関する取り組みや人事諸制度の刷新に向けた議論を行い、戦略の実行力を高めています。

DEIB推進委員会

人事分掌役員を委員長、人事分掌役員補佐（DEIB・Well-Being推進担当）を副委員長とし、各事業部門代表の本部長、DEIB・Well-Being推進専任組織責任者で構成しています。意思決定の多様性を確保する女性登用の取り組みやWell-Being経営の実践に向けた具体的な施策について議論を行い、多様な人材が保有する力を最大限に発揮できる職場環境整備と企業風土醸成を推進しています。

中期経営計画（FY2023-FY2025）

人材戦略の方針

事業戦略に即した人事制度・人材育成

☑ P75-78

社員の“働きがい”を高める Well-Being経営

☑ P79-84

重点施策

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」

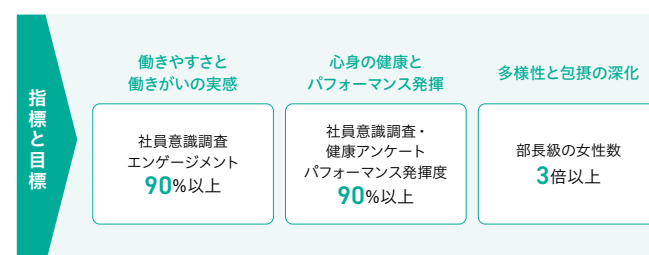
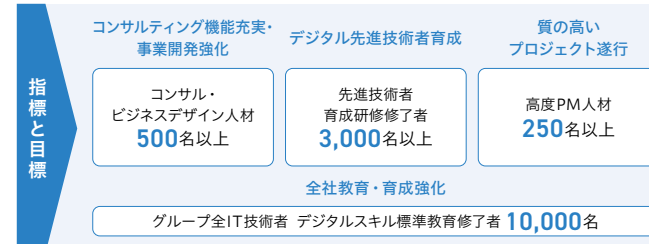
重点施策 2 能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」

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）



”総合的企業価値“の飛躍的な向上
（経済価値・社会価値・人的資本価値）

2デ
0ザ
3イン
0ンド

共創ー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

SCSKでは、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ています。この計画に基づき、OJTとOFF-JTを組み合わせた人材育成やリスキリ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の育成を進めています。さらに、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。

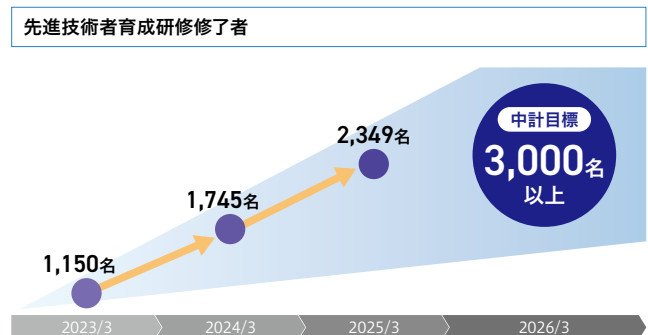
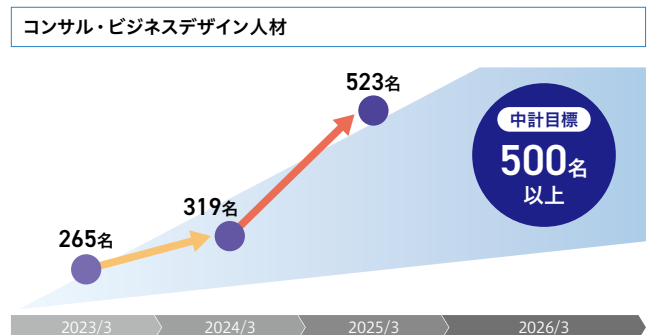
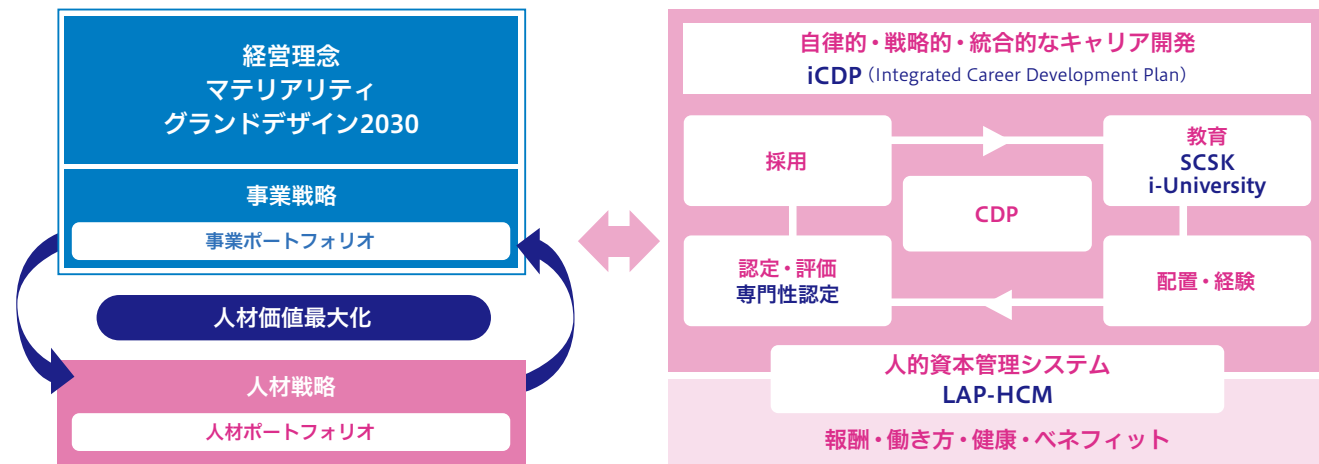
これまでの取り組みにより、事業計画の達成に必要なスキル・人員構成を示す人材ポートフォリオと現状とのギャップを認識し、そのギャップを解消するための人材育成、安定的な人材確保、最適配置を計画し、実行するプロセスが浸透しつつあります。現在は、事業戦略をリードする高度デジタル人材や事業拡大の鍵となるハイスkill人材を定め、採用活動の強化を図るなど、より戦略的な人材ポートフォリオの活用を推進しています。今後も市場環境の変化に柔軟に対応しながら、この取り組みを一層加速させ、SCSKグループの人材価値最大化と企業価値向上を目指します。

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、事業戦略・人材戦略・社員の能力発揮と成長意欲の三位一体の連動を重視しています。その実現に向けて、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・施策との連動を図りながら、人材価値最大化の基本サイクルとして運用しています。

「iCDP」の効果的な運用を支える仕組みとして、人的資本管理システム「LAP-HCM[※]」を導入しています。人材情報の可視化・分析を可能にすることで、全社的な人材戦略の立案をはじめ、各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形成に活用しています。これらの取り組みは、ラーニングカルチャーの醸成にもつながっており、社員の成長を通じて企業価値の向上を目指す基盤として機能しています。

※ LAP = Learning, Action and Pleasure
HCM = Human Capital Management



P110 / 財務・非財務ハイライト(先進技術者育成研修修了者(累計))

未来を創る人材の確保

事業戦略と連動した人材ポートフォリオ計画を策定し、新卒採用とキャリア採用の両輪によって、安定的かつ戦略的な人材確保を推進しています。

新卒採用においては、将来の中核人材の発掘・育成を目的に、現場で活躍する若手社員が一定期間リクルータとして採用活動に専念する「専任リクルータ制」を導入しています。この取り組みにより、学生とのリアルな接点を創出し、当社の企業文化やキャリアパスに対する理解を深める機会を提供しています。入社を決めた理由として、会社の将来性や事業内容に加え、社員の人柄やライフステージに応じた柔軟な働き方が挙げられており、当社の魅力が多面的に伝わっていることがうかがえます。

事業戦略をリードする高度デジタル人材の育成

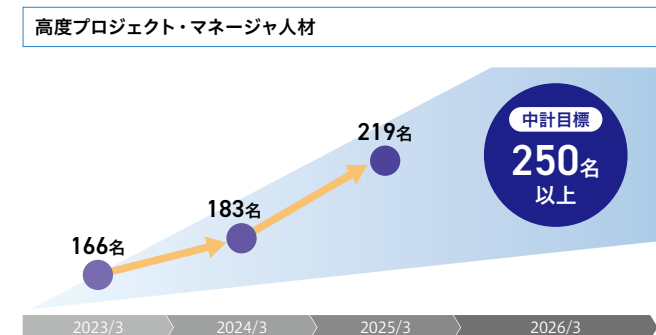
SCSKでは、中期経営計画において、事業戦略の実現に向けた高度デジタル人材の育成を重点施策として位置づけています。デジタル技術を活用した先進技術者の育成に加え、コンサルティング機能の拡充・強化や新規事業開発を担うコンサル・ビジネスデザイン人材、質の高いプロジェクト遂行とマネジメントができる高度プロジェクト・マネージャ人材の採用・育成に関して、具体的な目標を設定し、育成強化を図っています。

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、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。新規事業開発や事業創出に必要な知識・スキルの習得機会を拡充するとともに、SAPやモビリティなどの成長分野ごとに独自の上流人材像を定義し、戦略的に育成を強化しています。

デジタル先進技術者

急速に進化するデジタル技術や、お客様のデジタル変革に対応できる人材の育成が求められる中、技術スキルに加え、ビジネス変革をリードする力も重視しています。技術トレンドや現場ニーズも踏まえ、実践力と推進力を高める研修プログラムを拡充し、クラウドやデジタル技術に関する専門性と戦略的思考力の向上を図っています。

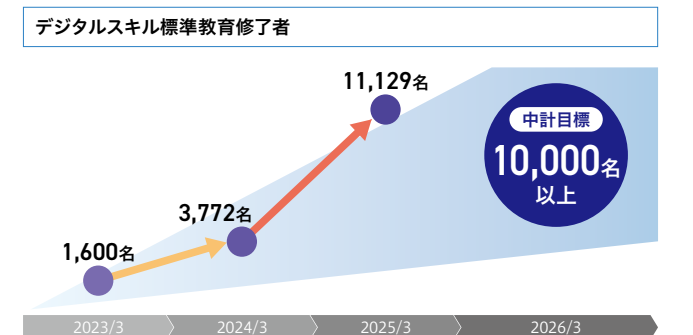


高度プロジェクト・マネージャ人材

案件の大規模化・複雑化に対応し、高品質なプロジェクト遂行を実現するため、事例研究やケースメソッドを活用した判断力・行動力の強化研修を実施しています。また、PM専門部会のコミュニティ活動を通じて、社内事例共有や人脈形成を促進し、組織全体のプロジェクトマネジメント力の向上を図っています。

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の概念や関連技術の習得に加え、市場動向について学ぶ意義と重要性を浸透させ、グループ全体でのデジタルスキル人材の育成とラーニングカルチャーの醸成を推進しています。



キャリアオーナーシップの推進

仕事に対する価値観が多様化する中、社員一人ひとりがオーナーシップマインドを持ち、自らのキャリア開発に主体的に取り組む重要性が高まっています。SCSKでは、社員自身がキャリアプランを策定するCDP (Career Development Plan) 制度を、より自律的かつ戦略的にキャリアをデザインしていくCDP (Career Design Program) 制度へと進化させ、変化の激しい環境下でも自らのキャリアの軸となる“内的キャリア”を探索する機会としていきます。

若手キャリア開発プログラムでは、若年層の早期戦力化を目的とした4年間の教育プログラムに加え、キャリアの考え方や事業に精通した社内のキャリア・アドバイザーによるキャリア・アドバイス面談を通じて、自己理解と環境理解を深め、キャリアビジョンの検討を支援しています。

さらに、ジョブ・チャレンジ (人材公募) 制度では、SCSKグループ全体での人材募集に挑戦できる機会を提供し、キャリア・チャレンジ (社内FA) 制度では、自らの経験・スキル・意欲を、希望部署に直接アピールすることが可能です。これらの制度により、組織によるジョブアサインに加えて、社員自身が新たな業務や環境に挑戦できる仕組みを整え、自律的なキャリア形成を力強くサポートしています。



ラーニングカルチャーの醸成

人材価値の最大化には、社員が環境変化に柔軟に対応し、継続的に学び続けることが不可欠です。SCSKでは、全社教育プラットフォーム「SCSK i-University」を通じて、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「ビジネス能力開発」「グローバル能力開発」「専門能力開発」と「越境学習」のカテゴリで200コース以上の研修を提供しています。「専門能力開発」では専門性認定制度に基づく職種別研修を設定し、ハイレベル認定者が研修アドバイザーとして参画することで、知見の共有と専門性の強化を図っています。また、多くの研修を組織による受講指名型から社員の手挙げ型へと移行し、自律的な学びと成長を積極的にサポートしています。

また、「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」という考えのもと、社員の自己研鑽を可視化・応援する「コツ活」のプラットフォームを提供しています。学び手当や資格取得報奨金による自己研鑽の奨励や、スマートワーク・プラス (副業・兼業) 制度により、業務に関連した学びのみならず、幅広い領域の技術・知識の習得や経験を通じた多様な学びを促進し、ラーニングカルチャーの醸成を進めています。

SCSK-iUniversity 教育体系									
等級 / 専門性LV	キャリア開発	リーダーシップ開発	ビジネス能力開発	グローバル能力開発	専門能力開発				越境学習
					共通	戦略系	開発系	運用系	
6~									
5									
4									
3									
2	若手キャリア開発								
1									
	新人研修								



金融ソリューション事業本部 金融ソリューション営業部 部長 福田 裕一

デジタルの力で地方創生に貢献する

私は金融ソリューション営業部長として、当社の中期経営計画における金融領域の注力テーマであるアンチマネーロンダリング事業やウェルスマネジメント事業をはじめ、幅広い金融ソリューションの営業や企画を担っています。本業に加え、スマートワーク・プラス (副業・兼業) 制度を活用し、地元の滋賀県で地域創生を担う会社を起業し代表を務めています。副業では、県庁・市役所・大学・地元企業と連携し、観光振興や関係人口の創出事業を通じて地域課題の解決に取り組んでおり、この活動を通じて、地域の産官学の関係者との実践的なネットワークを構築することができました。現在は、副業で得た知見や人脈を本業に活かし、地域の金融機関・自治体・大学・企業が連携する新たな地域プラットフォームの企画を推進しています。副業での経験が本業に還元されることで、社会と事業の双方に価値をもたらす好循環が生まれています。

専門性を可視化し、成長を加速する専門性認定制度

「SCSKキャリアフレームワーク」を活用し、社員の専門能力を7段階で評価・認定する専門性認定制度を導入しています。技術職・営業職の専門性を可視化することで、社員一人ひとりのキャリアステップを促進し、持続的な成長を支援する仕組みとして運用しています。専門性認定審査のプロセスを通じて、目指すべきレベルとのギャップを把握し、その結果をもとに上司とともに具体的な育成計画を策定・実行することで、専門能力の着実な向上を図る環境を整えています。

また、職種ごとの有識者で構成された専門部会を設置し、認定審査の審議に加え、職種別コミュニティの形成や事例共有など、社員の専門性向上を支援する活動を推進しています。これにより、専門分野における知識と経験の社内共有が促進され、職場全体の

スキル向上にもつながっています。

さらに、2022年12月に経済産業省・IPAが発表した「デジタルスキル標準」を活用し、デジタル人材の可視化にも取り組んでいます。これにより、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の育成を強化し、変化の激しい時代のニーズに応じた専門性の強化を進めています。

専門性認定制度の進化にも取り組んでおり、よりタイムリーな専門性の可視化と認定審査プロセスの負荷軽減を目的に、一部のレベル認定審査でAI技術を導入。認定業務の人的負担を軽減し、スピーディーなスキル評価の実現を目指して制度改定を進めています。



専門能力の向上と自律的なキャリア開発を促す「専門性祭り」

専門部会では、認定審査やコミュニティ形成、事例共有に加え、研修の企画・講師・アドバイザーとしての支援など、専門能力向上に向けた多様な活動を展開しています。年2回 (春・秋) 開催している全社員参加型イベント「専門性祭り」では、専門性認定制度や職種の説明、キャリア相談、トークセッション、外部有識者による講演などを通じて、制度の理解を深めるとともに、ハイレベル人材との交流機会も設け、社員の専門性向上への意欲やキャリア自律の促進、モチベーション向上にもつながっています。

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、意欲的に挑戦できる風土の醸成を目指しています。そのため、社員の能力を適切に評価し、成果に報いる処遇・報酬制度を整備し、持続的な成長を支援しています。

人事制度の基盤には、キャリアパスに応じた複線型制度を採用しています。事業成長を担う経営・マネジメント人材には「GM職掌」、専門性と成果をダイナミックに評価するプロフェッショナル人材には「基幹職掌」を設け、それぞれの期待役割に応じた育成と処遇を実現しています。多様な人材が能力開発に取り組み、自律的に成長できる環境づくりを進めています。

さらに、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・育成に向けて、専門性認定制度の上位レベル認定者には専

門性認定手当を支給しています。また、年収3,000万円超の処遇が可能な「ADV職掌」も設け、戦略的な人材拡充を図っています。

優秀な人材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、直近2年間では、2024年7月に全社平均で6.1%、等級別の平均では最大10%程度の報酬水準の引き上げを実施しました。2025年7月には月給給与を全社平均で15,000円引き上げ、昇格・評価に伴う昇給と合わせ全社平均で5.2%の報酬水準の引き上げを行いました。新卒採用者の初任給についても月額10,000円の増額を実施しています。

今後も、急速に変化する事業環境を見据え、事業戦略や市場価値に応じた柔軟な処遇設計と、上位職務への挑戦を促す人事制度の進化に取り組んでまいります。

価値創出につなげる「Well-Being経営」

Well-Being経営への変遷 ～「働きやすさ」から「働きがい」へ～

SCSKは、「心身の健康に加えて、仕事に対する充実感や働きがい、社会に役立っているという実感が、社員一人ひとりの幸福感、Well-Beingにつながる」という考えのもと、Well-Being経営を推進しています。この考え方の背景には、早くから組織一丸となって取り組んできた働き方改革や健康経営の成果があります。社員が自信をもってチャレンジし、成長ややりがいを実感するためには、安心して働ける環境が必要です。SCSKは「働きやすさ」の実現を土台に、「働きがい」の創出へとステージを進め、Well-Being経営へと新たな取り組みを展開しています。

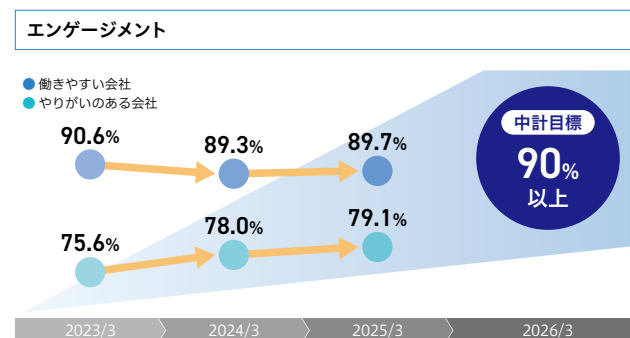
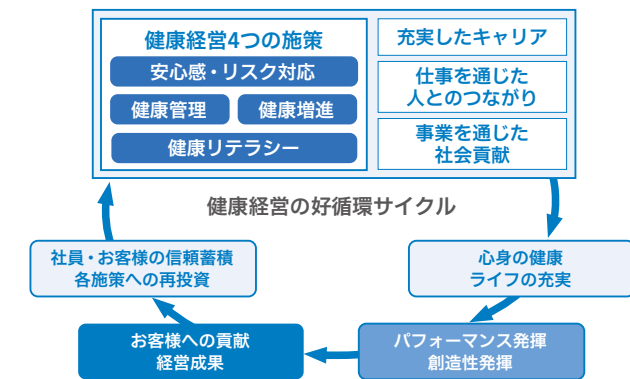
働き方改革

2014年3月期より、全社施策として「スマートワーク・チャレンジ」を開始し、月間平均残業時間20時間以下、年次有給休暇取得率100%を目標に、生産性の高い働き方の推進に取り組んできました。2025年3月期には、業務の平準化を通じた恒常的な長時間残業の防止を目的として、新たに「インターバル休暇※」を導入しました。これにより、組織として社員一人ひとりの仕事の質とやりがいを高めながら、安心して働き続けられる職場環境の整備を進めています。

※直近6カ月間の月間残業時間の平均が60時間を超過した社員に対し、特別有給休暇5日を付与。(連続5日間の取得を義務化)

健康経営

社員の健康が事業発展の礎である旨を「健康経営の理念」として明文化し、会社と社員が果たすべき責務とともに就業規則に定めています。社員一人ひとりが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つの柱を軸に、健康経営を推進しています。

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、健康経営の中核となる取り組みです。健康的な行動や健康診断結果をポイント化し、年間の獲得ポイント数に応じてインセンティブを支給する施策で、開始以来ほぼ全ての社員が参加しています。社員の健康意識を高めるとともに、日常的な行動変容を促進し、健康の維持・増進に寄与しています。

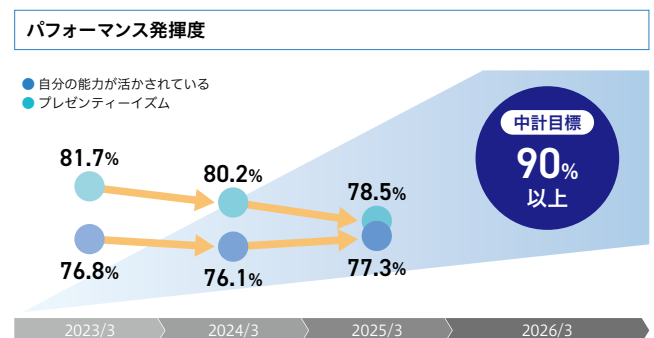
心身の健康とパフォーマンス発揮の向上

心身の健康とパフォーマンス発揮においては、育児・介護・治療などのライフイベントとも密接に関係するため、社内制度の活用方法を動画形式で分かりやすく発信するなど、仕事との両立を支援するための制度・施策の整備と情報提供にも力を入れています。

また、週次のパルスサーveyを通じて社員が自身の状態を客観的に振り返る機会を提供し、必要に応じて上司・人事・健康相談室・カウンセリングルームへの早期相談につなげられる仕組みを整備し、社員の心身の健康のサポートと安心して働ける環境づくりを進めています。

働きがいを生み出す「やりがい」と「未来創造」

従来からの働きやすさを土台に、Well-Being経営の実践を通じて、社員一人ひとりが事業の中で思い切り活躍する「やりがい」と、経営理念「夢ある未来を、共に創る」につなげる「未来創造」の二つの価値観を、これまでの価値観とさらに接続することで、働きがいを醸成してまいります。



Well-Being座談会

社員の共感と行動が生む、Well-Beingの好循環



Well-Beingサポーター活動の開始

「SCSK Well-Being Score」の分析や改善活動を進める中で、特に「やりがい」や「未来創造」といった働きがいに関する価値観やその重要度は、社員一人ひとりによって異なることが明らかになってきました。業務や組織の状況に加え、ライフステージに伴う個人要因も影響するため、多様な社員の声を反映できる仕組みの構築が必要となります。

こうした背景を踏まえ、SCSKでは2026年3月期より、自主性を尊重した手挙げ式による「Well-Beingサポーター活動」を開始しました。役職や年代も多様な53名の社員が、さまざまな事業グループから参加し、定例ミーティングではWell-Beingに関する課題や施策について活発な議論を交わしています。今後は、DEIB推進委員会と連携しながら、価値創出につなげる全社施策について社長への提案も予定しており、社員主体の取り組みとしてさらなる広がりが期待されます。

Well-Beingサポーター座談会

今回は、3名のWell-Beingサポーターが本社に集まり、事務局であるDEIB・Well-Being推進部と座談会を実施しました。活動への想いや現場での気づき、今後の展望について率直な意見が交われ、Well-Being向上に向けた取り組みの広がりや可能性を感じさせる場となりました。

――Well-Beingサポーターの想い

村松 今日はお集まりいただきありがとうございます。SCSKのWell-Being経営を現場で支えてくださっている皆さんに、活動に参加された背景や想い、各組織での活動について伺いたと思います。まずは、参加の動機をお聞かせいただけますか？

萱岡 モビリティ事業グループの統括部門に所属しています。私たちの事業グループは、宇都宮や広島など数多くの拠点や分室があり、特に分室勤務の方と話す、拠点勤務との職場環境の違いを強く感じます。これまでも事業グループ内でのWell-Beingに関する取り組みはしていましたが、全社のWell-Being推進と現場の実情をつなぐには、自分がやらなくてはならないという使命感があり手を挙げました。昨年度に現場ヒアリングを行ったので、その声を全社施策に活かし、また現場に還元できる存在になりたいと思っています。

栗田 金融事業グループで営業をしています。社会人2年目ですが、この活動はボトムアップで提案できる点に魅力を感じて参加しました。SCSKはとても働きやすい会社だと実感していますが、働きがいや人それぞれなので、Well-Beingを全社的にもっと周知し、多くの方に働きがいを感じてもらいたいです。

江副 産業事業グループ所属で入社5年目です。新卒で入社後、4年間の若手キャリア育成期間を経てこの4月で部署異動し、現在は分室勤務です。育成期間中は研修が充実していて成長実感がありましたが、今後は自分でキャリアを考える必要があります。分室勤務で会社との距離を感じる

ようになり、働きがいや会社の取り組みについて積極的に関わりたいと思って参加しました。

村松 それぞれの立場や動機は違っても、会社を良くしたいという想いが伝わってきて嬉しいです。

船戸 Well-Beingサポーター活動の事務局として、これまでの発信は経営会議や部長向けの説明会などマネジメント層中心でしたが、今回の活動を通じて現場社員の皆さんと直接話せる機会ができ、率直に意見を聞けたのは非常に良かったです。



――現場発信のWell-Beingサイクル

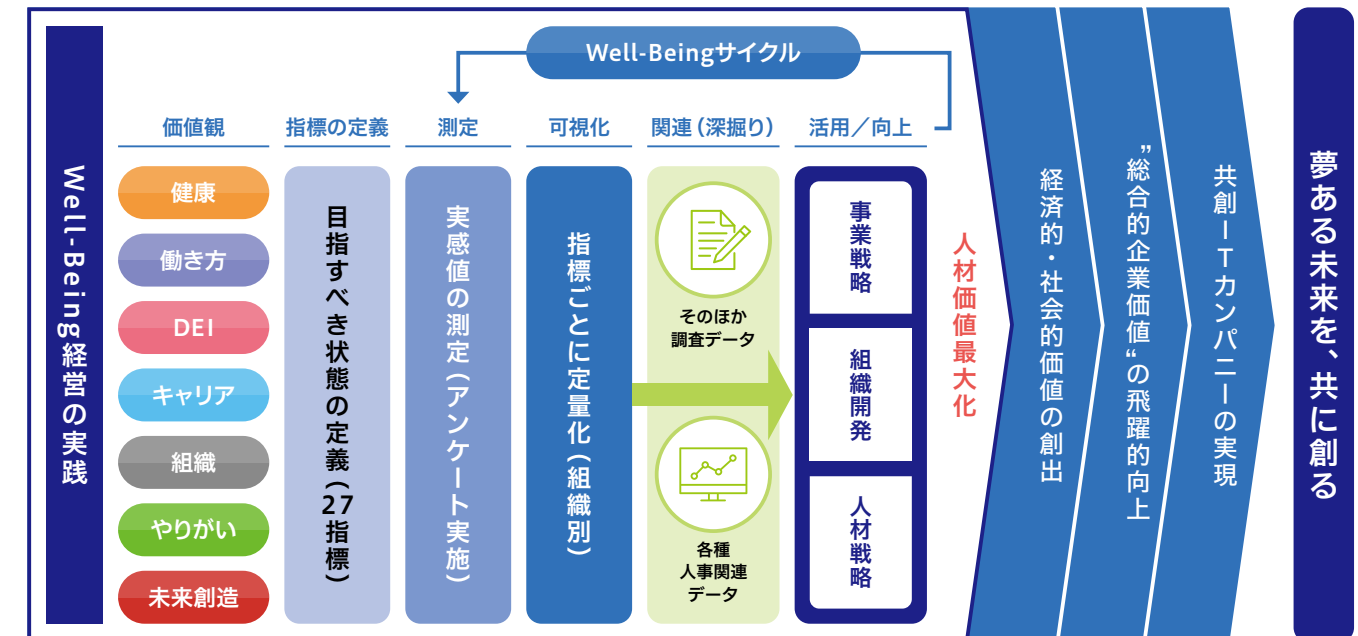
村松 では次に、各組織の状況についてお聞きします。SCSKでは各組織でWell-Beingサイクルを回すための向上活動が行われていますが、皆さんの職場ではいかがですか？

栗田 7つの価値観でいうと、キャリアの「学び」についての職場の理解が高いと思います。私はITストラテジストと中小企業診断士の資格取得を目指していますが、職場から応援してもらっていると感じます。

江副 私研修プログラムが充実していて成長の実感がありますし、残業管理も徹底されていて働きやすさはかなり高いと感じています。ただ、分室勤務になって他の社員との交流が減り、会社の情報に触れにくくなったことで、組織の共感や一体感には課題を感じています。

村松 萱岡さんは課長として組織をリードしている立場ですが、メンバーの反応も含めて教えていただけますか？

萱岡 統括本部として、モビリティ事業グループ全体のWell-Being向上活動に取り組んでいます。当事業グループも分室が多いので、組織の共感や情報共有には課題があります。そこで、モビリティ事業グループのポータル



Well-Being度を高める「Well-Beingサイクル」

サイトやTeamsで必要な情報を集約し、社員がすぐに確認できるようにしています。また、手挙げ式でWell-Being向上プロジェクトへの参加者を募り、イベントを企画してもらいました。運営を担当したメンバーは新しい経験を積み、周囲から感謝されることで自身のWell-Beingも向上したと感じています。

村松 活動に積極的に取り組むこと自体がWell-Being向上につながるのですね。では最後に、先日のサポーターミーティングで議論した全社施策についてお聞かせください。どのグループも盛り上がっていましたね。

江副 本当に盛り上がって時間が足りないくらいでした。年代の違う方々とディスカッションできるのが新鮮で、アイデアも多く出ました。最終的には、キャリアやプライベートとの両立などを共有できるWell-Beingプラットフォームを作りたいという話になりました。若手社員が先輩社員からアドバイスを聞けるツールやコンテンツなどを用意するイメージです。

栗田 私も背景が異なる方々とディスカッションできたの

が良かったです。視覚障害があるヘルスキーパーの方のお話も新鮮でした。施策については、社員同士で感謝をポイントなどで送りあえる仕組みを提案しました。褒められる側だけでなく、褒める側のWell-Beingも高まると思います。

萱岡 私たちのグループは「Well-Being万博」を提案しました。部署を超えてWell-Being施策を披露し合ったり、社内講師によるセミナーや、社長との座談会などをリアルとオンラインの両方で実施できれば参加しやすいと思います。

船戸 各グループでの議論をまとめたスライドからは、皆さんの強い想いが伝わってきました。これらのアイデアを具体化し、社長や経営層へ提案する予定です。事務局としても、皆さんの熱量を施策に反映できるよう頑張ります。

村松 第一回の議論を通じて、多くの方が部署を超えたつながりを求めていると感じました。Well-Beingサポーターの活動自体がそのきっかけになると思います。今日はお忙しい中、座談会にご参加いただきありがとうございました。また次回のミーティングでお会いしましょう。



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」

DEIB(Diversity, Equity, Inclusion, Belonging)の推進

SCSKグループは、「すべての人材がその能力を最大限に発揮できる「働きやすい」「働きがい」のある会社」の実現を目指し、Diversity(多様性)、Equity(公平性・公正性)、Inclusion(受容)、Belonging(共に働く)の視点から、DEIBの推進に取り組んでいます。

性別・年齢・国籍などの属性にとどまらず、思考・能力・価値観などの多様性を尊重し、それぞれの違いを力に変えることで、組織の活性化と創造性の向上を図っています。また、社員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環境の整備と、社員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の醸成を通じて、新たな価値の創出と持続的な成長を実現してまいります。

SCSKのDEIB推進方針

Diversity 多様性	Equity 公平性・公正性	Inclusion 受容	Belonging 共に働く
一人ひとりの 多様性を認識し、尊重する 企業文化を醸成します	一人ひとりのニーズに応じた、 公平・公正な 職場環境を整備します	一人ひとりの 多様性を活かし、誰もが貢献できる 企業文化を醸成します	誰もが 自分らしく、働きがいをもって共に働く 組織風土を醸成します

経営の多様性確保

意思決定の場における多様性の醸成を目的とし、SCSKでは2031年3月期末までに、取締役会における女性比率30%、執行役員・業務役員級の女性比率20%の登用目標を設定しています。加えて、2026年3月期末までに部長級の女性ライン管理職比率12%、事業の中核を担うIT領域の高度専門性を有する女性社員150名の育成を目標としています。事業組織の責任者が対象者を役職別に育成するサポーター制度(経営層セッション、外部研修、サポーター面談、キャリアカフェ)を通じて、上位役職への女性登用を積極的に進めています。

また、働き方改革の取り組みにより、労働時間に起因する成長機会等の男女格差を解消し、専門性認定制度に基づく公平・公正

な評価や処遇の実現を図るとともに、アンコンシャスバイアスセミナーの実施などを通じて、性別に関わらず家庭や育児と両立し、能力を十分発揮できる職場環境の整備を進めています。

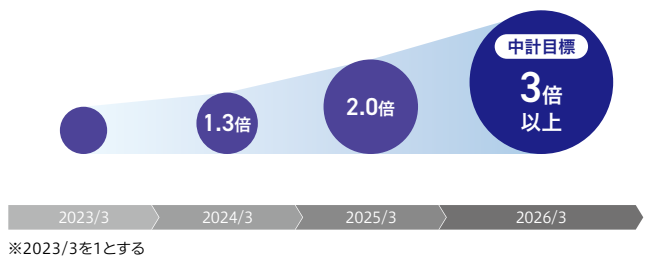


社外との取り組み ～女性のキャリア支援～

SCSKは、IT企業9社によって結成されている「WITTy (Women in IT in Toyosu)」に参画しています。WITTyは、会社の枠を超えてIT業界で働く女性エンジニアのさらなる活躍を応援することを目的につくられたコミュニティです。2013年に設立されて以来、業界特有の悩みや課題を共有し、いきいきと働き続け、自分らしいキャリアを描くための交流イベントを定期的を開催しています。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。

女性登用・育成目標	
役職	目標値
取締役	2031年3月期末までに30%
執行役員・業務役員	2031年3月期末までに20%
部長級(部長・副部長)	2026年3月期末までに12% 2031年3月期末までに20%以上
高度専門人材 (専門性認定制度レベル5以上)	2026年3月期末までに150名

部長級の女性数



仕事とライフイベントとの両立支援

さまざまなバックグラウンドを持つ多様な社員が同じステージで活躍できるよう、長時間労働を是正し生産性の高い働き方を目指す「スマートワーク・チャレンジ」や、勤務場所・時間に柔軟性を持たせるリモートワークやフレックスタイム制度をはじめとした諸制度の整備と、それらを活用しやすい環境づくりと組織風土の醸成に取り組んできました。

育児との両立支援では、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づくりを推進しています。2025年3月期には、男性社員が、子どもの出生後に育児と家族のサポートをしやすい職場環境の整備と、男女ともに仕事と育児を両立しやすい組織風土醸成を図ることを目的に、通算20日の特別有給休暇を取得できる「配偶者出産休暇」を導入しました。さらに、女性特有の健康課題や不妊治療との両立を支援する取り組みも開始しています。

介護との両立では、介護が発生しても就業継続が可能となるよう、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い、社員の不安軽減と備えを支援しています。

LGBTQに関する取り組み

LGBTQへの理解を深め、誰もが自分らしく安心して働ける職場環境の整備を推進しています。性的指向に基づく差別の禁止を明文化し、社内相談窓口の設置や、全社員向けの研修・セミナーを通じて理解促進に取り組んでいます。社内制度では、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しています。

2025年3月期からはTokyo Rainbow Prideに参画、社内では「アライ*コミュニティ」を運営し、社員同士の情報交換や意見共有、定期的なイベント開催を通じて、支援の輪を広げています。



DEIBのB (Belonging) とWell-Being

SCSKでは2025年3月期より、ダイバーシティ&インクルージョンの推進活動を「DEIB」に改め、活動を進化させています。中でも「Belonging」は「共に働く」と表現し、社員・組織(チーム)・会社が一体となってWell-Beingの向上を目指す活動を推進しています。Well-Beingの価値観においては、DEIを「多様性の尊重」「公平性・公正性」「心理的安全性」の3つの指標で定義し、これらを価値創出の土台となる重要な要素と位置づけています。

障がい者の活躍推進

SCSKグループでは、障がいのある方の雇用・活躍推進を通じて、共に働く環境の整備と、多様性を受け入れる組織風土の醸成、ノーマライゼーションの理念の浸透を目指しています。障がい有無に関わらず、すべての社員が互いに支え合い、いきいきと働ける職場環境と社会の実現に向けて、取り組みを一層強化しています。

パラアスリートの雇用と活躍支援

SCSKグループには15名(2025年3月時点)のパラアスリートが所属しており、競技活動と仕事の両立を支援しています。パラアスリート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実現に貢献しています。



リラクゼーションルームの拡充

SCSKの主要拠点に設置されたリラクゼーションルームでは、「あん摩マッサージ指圧師免許」の国家資格を持つ視聴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。社員の健康維持・増進を支えるとともに、障がいのある方々の雇用機会の創出にもつなげています。

特例子会社「東京グリーンシステムズ」

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。



※アライ:LGBTQに寄り添い支援を表明する人々の総称



CASE STUDY

地元愛・母校愛をカタチにー
日本初の『応援型』
ふるさと納税プラットフォーム

SCSK×自治体×教育機関が共創する地域教育支援

産業・製造事業グループ統括本部 共創IT推進部 地域共創課 課長

遠藤 敦子

技術研修の企画および講師として人材育成に携わった後、新規事業開発に従事。現在は、産業・製造事業グループの新規事業の推進を担い、「SCSKのふるさと納税」サービスの構想からリリースまでを牽引。副業では地方自治体と連携し、中小企業支援や産官学連携の推進に取り組むなど、地域活性化にも貢献している。

――新規事業開発を通じて描く「夢ある未来」

私は10年以上にわたり、SCSKの新規事業開発に携わってきました。街で見かけた人が幸せそうにしている一その背景には、SCSKが提供するシステムやサービスがある。そんな未来を夢見て、技術起点の企画から始まり、やがて未来を予測しバックキャストで構想する視点へと進化してきました。

社員の発想力を育み、挑戦を後押しする組織風土づくりにも力を注いできました。社内には、SCSK発の新規事業創出を支援・推進する制度として、「シン・みらい創造プログラム」や「SIP (SCSK Innovation Proposal) 制度」があり、社員が自らのアイデアを形にできる機会を継続的に提供しています。これらの取り組みは、失敗を恐れず挑戦する文化の醸成にもつながっています。

現在は、産業・製造事業グループ内における新規事業創出を担い、「自ら事業を立ち上げる活動」と「事業グループ内の新規事業立ち上げを支援する活動」の両輪で取り組んでいます。後者の活動の一環として実施したSIP制度でグランプリを獲得したアイデアが、2024年12月にプレスリリースされた「SCSKのふるさと納税」プラットフォームの原型となりました。この取り組みは、SCSKグループが掲げる「サステナビリティ経営」にも合致し、社会課題の解決に貢献するビジネスとして、事業化に向けた検討プロジェクトを立ち上げました。

――「SCSKのふるさと納税」ー「地元愛／母校愛による『応援型』ふるさと納税」プラットフォームとは？

地域や母校への想いを「地域教育」という形で還元する、新しいタイプのふるさと納税プラットフォームです。SCSKはこのサービスを通じて、地域・自治体との共創というミッションと、教育機関への新たな資金流入の促進というミッションの双方を同時に実現しています。寄付者は、地域教育を支援し、教

育機関や地域を盛り上げる「主体者」として、未来社会をつくる人材育成に貢献できます。教育機関や地域に対して経済的・人的資源のメリットをもたらすだけでなく、寄付者自身も自己効力感を得ながら、楽しんで関われる設計となっています。

このような目的型募集のふるさと納税において、民間企業が参画し、産学官が連携して自治体や大学を支援するのは日本初のモデルです。札幌市、国立大学法人北海道大学との連携協定に基づき、公立学校法人札幌市立大学にも参加いただき、2024年12月に寄付受付を開始しました。サービス開始以降、秋田市をはじめ複数の大学や高等専門学校にご参画いただいています。今後は、こうした取り組みを全国へと広げ、より多くの教育機関との協働を通じて、地域社会へ貢献してまいります。

「SCSKのふるさと納税」はこちら
<https://www.scsk.jp/sp/scskfurusato/>



――「SCSKのふるさと納税」のビジョン

このプラットフォームには、教育機関や地域の活動を応援したいという想いを持つ人々が集まります。ふるさと納税を通じた寄付をきっかけに生まれるつながりが、やがて教育機関や地域を支える主体者へと育っていくーそんな世界観を目指しています。「IT企業のSCSKが、なぜ、ふるさと納税に取り組むのか」と問われることがありますが、IT企業だからこそ、教育機関の活動を起点に、地域外の人々と地域・教育機関が生み出す新たな価値を広げる支援ができると考えています。

SCSKグループの経営理念である「夢ある未来を、共に創る」を体現し、地域と教育機関と関わる人々と共に、共創ITカンパニーを牽引する産官学連携のフラッグシップモデルとして、このサービスを育てていきます。

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として、さまざまなステークホルダーの皆様と共に豊かな社会づくりに取り組んでいます。その実現のため、事業活動に関わる一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かせるよう、経営理念の中の約束の一つとして「人を大切にします。」を掲げています。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グループの人権尊重に関連する方針

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すべ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」を策定しました。

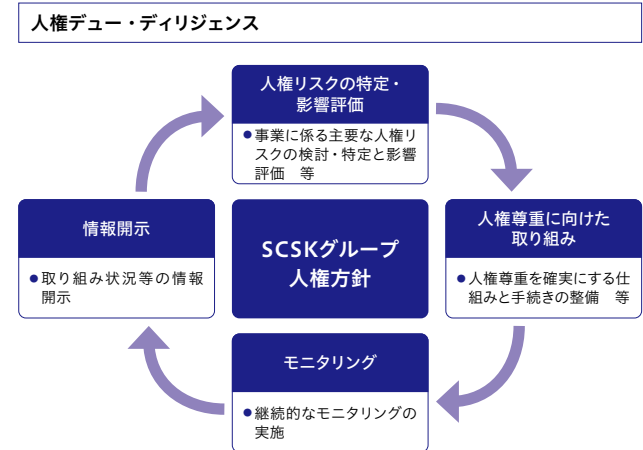
本方針は、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて人権を尊重した事業活動を推進することを定めています。

また、SCSKグループは、AI活用においてAIが人権に与える影響の大きさを理解し、「AI事業者ガイドライン（総務省・経済産業省）」を踏まえ、AIシステム・サービスの開発・提供・利用に関する指針をまとめた「SCSKグループAI基本方針」を策定しました。

SCSKグループでは、両方針に則って、人権尊重に取り組み、社会的責任の遂行に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンス

SCSKグループでは、2023年3月期より「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

2023年3月期は、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、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。2025年3月期は、新たにSCSKグループに加わった子会社において、人権リスクの評価を実施しました。SCSKグループでは特定された人権リスクの防止・軽減策に取り組んでおり、継続してモニタリングを行い、改善・是正に努めます。

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共に社会的責任を果たしていくために制定しておりました「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、2024年3月期に「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。

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

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

[P88／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グループでは、職場においてハラスメントが発生した場合、またはコンプライアンスの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「労務相談窓口」や「内部通報制度」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。

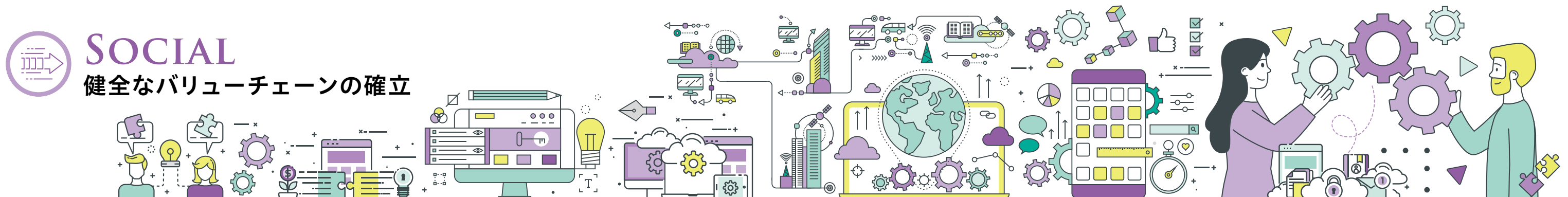
情報開示

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。

今後も定期的に人権デュー・ディリジェンスを実施することで、人権に配慮した事業活動を推進していきます。

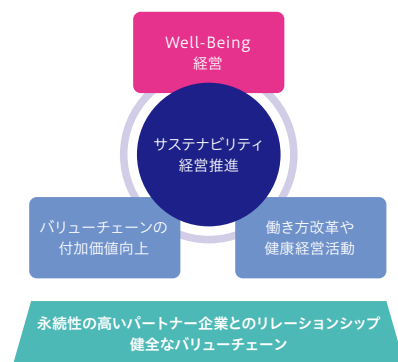
SCSKグループの人権方針や人権尊重に向けた取り組みについての詳細は、WEBサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/corp/csr/humanrights.html>





パートナー企業に対する基本的な考え方

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



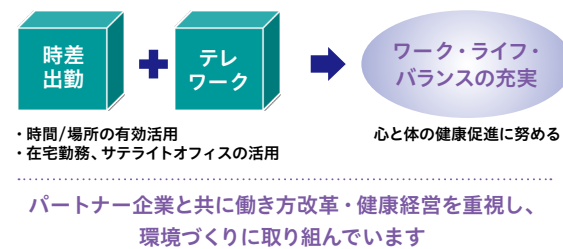
IT業界をリードする永続性の高いパートナーリレーションシップ

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。

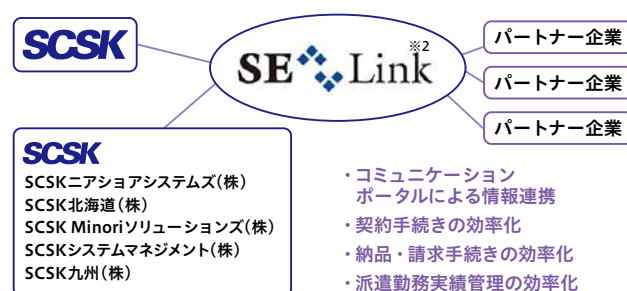
働き方改革・健康経営

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し、成果のあったパートナー企業を表彰 - 柔軟な働き方としてテレワークの積極的な導入と推進
契約業務の効率化	- 契約手続き業務のWeb-EDI化による効率化 - コミュニケーションポータルの共有	- SCSK Web-EDIシステム(SE Link)の活用(利用率99%)による委託契約手続きのペーパーレス化 - SE Linkポータルを活用した全パートナーへの情報発信・双方向コミュニケーションにより法令順守、重要事項の徹底を推進
情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底	- 業務委託に関わる法令の遵守 - 情報セキュリティの強化	- パートナー企業にSCSK規定の「情報セキュリティガイドライン」の遵守徹底を求め、実地調査などの活動を実施 - 情報セキュリティおよびコンプライアンスの確保と強化を目的とした全パートナー向け説明会を開催
サステナビリティ推進	「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

※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

健全なバリューチェーンの確立

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、パートナー企業と共に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。

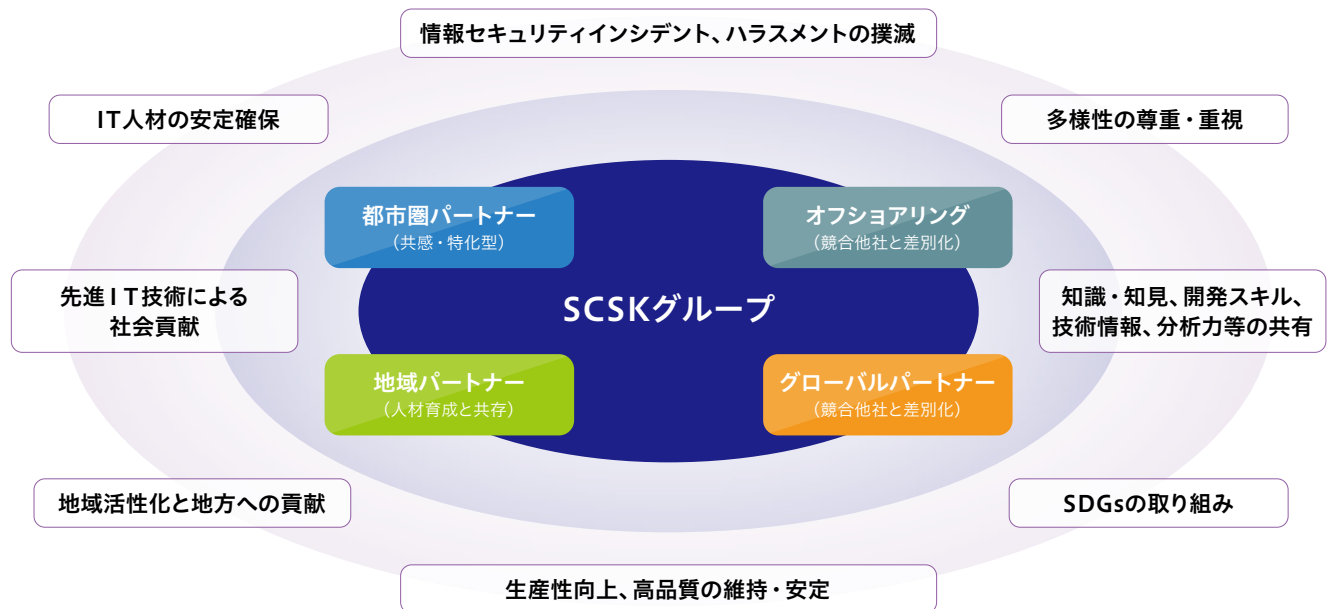
パートナー企業 (都市圏パートナーの数値)	委託費伸び率	委託先との満足度調査状況 (Prime Business Partnerとの実施)	働き方改革・健康経営 (Prime Business Partnerの平均)
・社数 約630社 ・従事者 約13,000人	・対前年度 約8.2% ・直近5年間平均 約9.0%	・全社800名によるCS調査の実施 ・プロジェクト毎の相互評価の実施 (年間120件)	・有給取得率 73%/年 ・時間外労働時間 13.5時間/月

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共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)
● Prime Business Partner ● 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化	● 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



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戦略的なパートナー企業を「Prime Business Partner」と位置づけ、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。

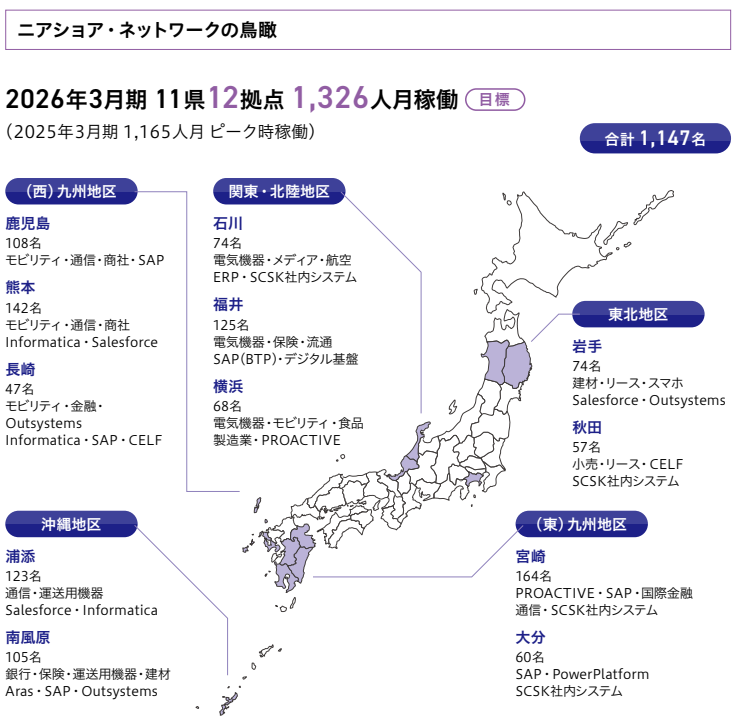
年1回「パートナーカンファレンス」を開催して各社に事業方針を共有し、ビジネスの方向性をご理解いただいています。（12回連続開催）



ニアシヨ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、地域と共にワーク・ライフ・バランスの推進とさらなる事業の発展を目指しています。

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



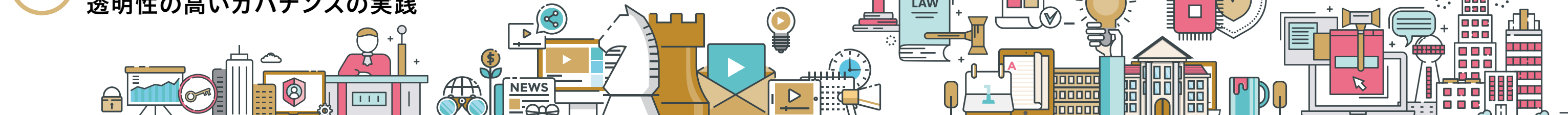
オフショアリングによる安定したリソース確保

SCSK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 中島 正樹



株主の皆様、そしてステークホルダーの皆様におかれましては、日頃よりSCSK (株) の持続的成長に向けた取り組みにご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。この度、取締役会議長を拝命いたしました中島でございます。

これまで40年にわたり幅広い事業活動にグローバルに携わってまいりました。その中で培ってきた多様な経験と知見も活かしながら、SCSKグループの持続的な成長と企業価値の向上に貢献していく所存です。

SCSKグループは、「夢ある未来を、共に創る」ことを経営理念に掲げ、人を大切に、確かな技術に基づき最高のサービスを提供し、世界と未来を見つめて成長し続けていくことを皆様に約束しています。

一方で、SCSKグループを取り巻く経営環境は、加速度的なデジタル化の進展、歴史的パラダイムシフトを伴う世界情勢の変動など、ますます不確実性を増しております。このような状況下において、当社の取締役会は、経営の監督機能を適切に発揮するとともに、将来を見据えた戦略的な議論を深め、SCSKグループの持続的な成長への指針を示す羅針盤となることが求められています。

これまでSCSKグループが、ステークホルダーの皆様のご支援のもと順調に事業拡大を続け、社会的な存在感・影響力も高まってきた中、当社の取締役会で議論すべきテーマもより高度に、そして多様になってきておりますが、私は議長として以下の点に重点を置いて取り組んでまいります。

1. 透明性と健全性の確保：公正な情報開示、厳格な法令遵守、そして社外取締役や株主、投資家等との積極的な対話を通じて、透明性の高い健全なガバナンス体制を構築し、ステークホルダーからの信頼を確保します。
2. 戦略的な議論の活性化：中長期的な視点に立ち、SCSKグループの将来像、成長ストーリー、人財の在り方、リスクの把握といったテーマを含め、適切なアジェンダ設定を行いつつ、取締役会メンバー間での自由闊達で本質的かつ建設的な意見交換が行われる場を醸成します。
3. 社外取締役との連携強化：独立社外取締役の客観的な視点、豊富な経験は、経営の監督機能の強化に不可欠です。これまで以上に社外取締役との建設的な対話を重ね、経営の透明性・健全性を高めます。指名・報酬等諮問委員会とも連携し、経営層のサクセッションプランや社外取締役の人選についても適切に検討を進めてまいります。

取り巻く事業環境の変化が激しく、そのスピードが加速している今、より多様性のある視点から本質をとらえた迅速な判断と実行が何よりも重要となってきています。

そのような環境の下、当社は昨年、社会のデジタル化をリードする企業を目指すべく、ネットワンシステムズ(株)を新たにSCSKグループの一員として迎えました。将来の経営統合を見据え、透明性を重視しながら、建設的な議論を牽引し、SCSKグループが適時・的確に航路を定め、着実に推進していくことができるよう、取締役会議長として全力で取り組んでまいります。

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



指名・報酬等諮問委員会は、SCSKのコーポレート・ガバナンスの実効性を高めるため、取締役の選任・報酬など重要事項に関して取締役会に助言を行う役割を担っています。SCSKが親子上場企業であることを踏まえ、少数株主にも配慮した公正なガバナンスを確保することが重要な使命です。

2025年3月期は、ジェンダーやスキルの多様性を考慮した変革期を牽引する人材の選任、その役割や企業の成長に連動した整合性のある報酬体系の検討、経営陣の後継者育成などに重点を置いて審議を進めてきました。特に取締役については、ネットワンシステムズ(株)との経営統合を見据え、双方の強みを活かした経営体制の在り方を議論の上、より強固に改革を推進する体制の構築に尽力してまいりました。SCSK設立来最大の投資案件となったネットワンシステムズ(株)との経営統合をできるだけ早期に成功裏に収めることは、将来に向けたSCSKの成長・発展への必要条件であると考えます。

今後も、従業員とビジョンや成長を共有することでエンゲージメント向上に努め、新たなステージを迎える中期経営計画に連動した役員体制および報酬体系の検討、委員会の最重要使命である次期社長の選任プロセスについてさらなる具体策を見出してまいります。

メンバー構成 (各委員の氏名および 2025年3月期の出席状況)	久保 哲也	委員長(独立社外取締役)	8回/8回	松石 秀隆	委員(独立社外取締役)	8回/8回
	平田 貞代	委員(独立社外取締役)	8回/8回	早稲田 祐美子	委員(独立社外取締役)	8回/8回
	山名 昌衛	委員(独立社外取締役)	6回/6回	山埜 英樹	委員(社内取締役)	8回/8回
	三木 泰雄	委員(独立社外取締役)	8回/8回	當麻 隆昭	委員(社内取締役)	8回/8回

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



当社の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)にて構成されており、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というものです。

今期は取締役に対する譲渡制限付き株式割当や関連当事者との取引について審議を実施しております。特に、親会社である住友商事(株)との取引関係については、少数株主保護の視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ります。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。そのため、同社との取引内容や利益率などの情報を定期的に求め、資本関係のない通常の取引先と同様の取引条件と同等であることを確認しております。

今後も、利益相反取引について公正性を担保するとともに、利益相反取引管理等諮問委員会の活動を分かりやすくステークホルダーの皆様の開示することに努めてまいります。

メンバー構成 (各委員の氏名および 2025年3月期の出席状況)	早稲田 祐美子	委員長(独立社外取締役)	2回/2回	三木 泰雄	委員(独立社外取締役)	2回/2回
	久保 哲也	委員(独立社外取締役)	2回/2回	松石 秀隆	委員(独立社外取締役)	2回/2回
	平田 貞代	委員(独立社外取締役)	2回/2回	飛松 純一	委員(独立した社外の有識者・弁護士)	2回/2回
	山名 昌衛	委員(独立社外取締役)	1回/1回			

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

SCSKグループは、企業としての社会的責任を念頭に、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーを視野に入れたサステナビリティ経営を実践していきます。

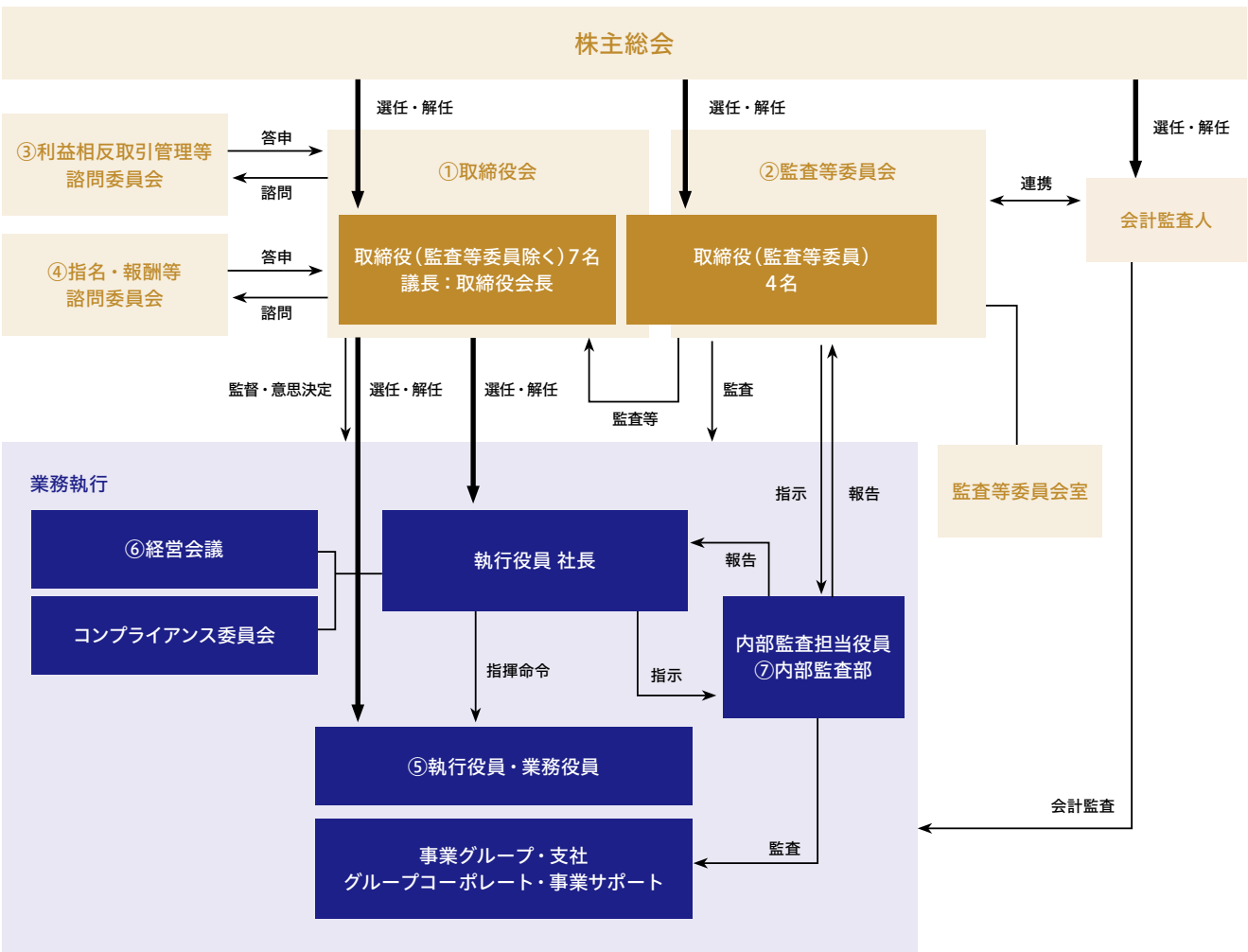
この観点から、経営の効率性の向上と経営の健全性の維持、およびこれらを達成するための経営の透明性の確保が、SCSKグループのコーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の最重要課題の一つであると認識した上で、SCSKに最もふさわしい経営体制の整備・構築を目指しています。

2025年3月期以降は、独立社外取締役が過半数を占める体制としており、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でコーポレート・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、今後も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、コーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組んでおります。

コーポレート・ガバナンス体制の概要（2025年6月末時点）	
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	中島正樹（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

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

コーポレート・ガバナンス体制図



名称	独立社外取締役	役割・体制・取り組み
① 取締役会 2025年3月期の開催回数：13回 取締役会議長： 取締役会長 ※非業務執行	55%※ 6名/11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 2025年3月期の開催回数：15回 委員長：社内取締役	75% 3名/4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 ● 原則月1回の定期開催および必要に応じて臨時に開催 ● 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」[図 P95]
③ 利益相反取引管理等諮問委員会 2025年3月期の開催回数：2回 委員長：独立社外取締役	86%※ 6名/7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 2025年3月期の開催回数：8回 委員長：独立社外取締役	75% 6名/8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。

※数値は、小数点以下第一位を四捨五入し、整数で表示しております。

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 ● 参加者は社長、副社長、管掌役員、分掌役員および社長が指名する者で構成
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）】	【監査等委員である取締役】
● SCSKの取締役として必要な知識、経験および実績を具備していること	● 監査等委員である取締役として専門的な知識、経験などを有し、客観的な見地で監査できること など
● 取締役会で建設的な議論ができること	
● 優れたマネジメント能力を有し、法令および企業倫理の遵守に徹する見識を有すること	【社外取締役】
● 業務執行取締役については分掌分野に十分な知見を有すること など	● 上記に加えて、企業経営やさまざまな分野における専門的かつ広範な知識を有していること など

社外取締役の選任理由および期待される役割の概要		
社外取締役		選任理由および期待される役割の概要
久保 哲也 (指名・報酬等諮問委員会委員長)	独立役員	大手金融機関における経営者として豊富な経験と幅広い見識を有していることから選任しております。同氏は、企業経営、財務・会計、組織・人材、グローバルに関する豊富な経験と深い知識を持ち、当社の業務執行の監督機能の維持・向上に貢献するとともに、経営全般において有益な助言を提供していただけるものと考えております。
平田 貞代	独立役員	エンジニアおよび学術研究者、行政機関の委員等として豊富な経験と幅広い見識を有していることから選任しております。同氏は、テクノロジー、組織・人材、環境・社会・人権に関する豊富な経験と深い知識を持ち、当社の業務執行の監督機能の維持・向上に貢献するとともに、経営全般において有益な助言を提供していただけるものと考えております。
山名 昌衛	独立役員	大手精密機器企業における経営者および上場企業における社外取締役として豊富な経験と幅広い見識を有していることから選任しております。同氏は、企業経営、マーケティング、環境・社会・人権、グローバルに関する豊富な経験と深い知識を持ち、当社の業務執行の監督機能の維持・向上に貢献するとともに、経営全般において有益な助言を提供していただけるものと考えております。
三木 泰雄	監査等委員 独立役員	IT企業における経営者および上場企業における社外取締役として豊富な経験と幅広い見識を有していることから選任しております。同氏は、企業経営、テクノロジーに関する豊富な経験と深い知識を持ち、当社の業務執行の監督機能の維持・向上に貢献するとともに、経営全般において有益な助言を提供していただけるものと考えております。
松石 秀隆	監査等委員 独立役員	大手電気機器企業における経営者および上場企業における社外取締役として豊富な経験と幅広い見識を有していることから選任しております。同氏は、企業経営、財務・会計、組織・人材、マーケティングに関する豊富な経験と深い知識を持ち、当社の業務執行の監督機能の維持・向上に貢献するとともに、経営全般において有益な助言を提供していただけるものと考えております。
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	弁護士および上場企業における社外監査役、政府関連機関の委員等として豊富な経験と幅広い見識を有していることから選任しております。同氏は、環境・社会・人権、法務・リスク管理に関する豊富な経験と深い知識を持ち、当社の業務執行の監督機能の維持・向上に貢献するとともに、経営全般において有益な助言を提供していただけるものと考えております。

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ことに加え、社外取締役への事前説明を行うほか、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により、取締役会における議論が活発で実質的なものとなるよう努めています。こうした取り組みにより、取締役会の実効性評価においても、自由闊達な議論が行われているとの評価を得ています。

また、取締役会の年間スケジュールや審議事項については、事前に取締役会で説明の上、決定するとともに、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確保して審議が行えるよう取り組んでいます。

取締役会の主な審議内容（2024年4月から2025年3月）														
	2024年										2025年			主に議論された内容
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
取締役会	○	○	○	○	休会	○	○	○	○	○	○	○		
コーポレート・ガバナンス関連	○	○	○	○					○			○	● 全社リスク管理状況 ● 取締役会実効性評価 ● コンプライアンスに関する報告 ● IR活動報告 ● 政策保有目的株式に関する報告	
サステナビリティ関連				○		○			○			○	● 中期経営計画における経営基盤強化としての人事施策（Well-Being、D&I、処遇・報酬、事業戦略と人材ポートフォリオ） ● サステナビリティ経営の状況 ● 人材戦略にかかる取り組み状況	
業務執行状況	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	● 中期経営計画の進捗状況 ● 各事業グループによる事業報告 ● 主要子会社による事業報告 ● オープンイノベーション・投資活動 ● 技術戦略の取り組み状況 ● 業績報告	

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

2025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、2025年2月に取締役会の構成員であるすべての取締役を対象にアンケートを実施しました。

なお、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2025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	2025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 - 取締役に対する継続したトレーニングの提供 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) 資本効率を一層意識した経営計画の策定議論 2) 事業ポートフォリオの定期的な見直し ● 上記課題においては、取締役会以外での議論の場の提供に加え、事業グループや主要な子会社による事業説明、中期経営計画に関する議論等を通じて改善を図っています。 ● これら課題へ対応するため、取締役会での意見を踏まえた取締役会のアジェンダ設定を実施することに加え、取締役会の資料内容につきさらなる充実化を図っています。

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、経営会議の資料や議論された内容、アナリストレポート等の情報を適時に共有しており、また取締役会の議案資料を事前に送付し、担当部署からの事前説明や質疑応答の機会を設けるなど、取締役会での審議に資する支援をしています。

また、監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会室にて、社内情報の収集・提供や各種調査補助など、監査に関する業務の円滑な遂行に資する支援をしています。

取締役へのトレーニング機会の提供

取締役がその役割や責務を十分果たせるよう、就任時、そして就任後も継続的に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機会として各種セミナーの実施、各事業グループによる事業説明、現場視察等を実施しています。

なお、2025年3月期においては、昨今求められている社外取締役の役割を踏まえ、「DE&I」、「IT業界動向」、「コーポレート・ガバナンス」など、多角的テーマでのセミナーを実施しました。加えて、特に社外取締役の事業理解を深めることを目的に、各事業グループおよび主要子会社による事業報告の実施ならびに当社グループ子会社であるSCSK北海道(株)の現場視察として、同社の取引

先であるホクレン農業協同組合連合会が取り組んでいるスマート農業についての取り組みの見学も行いました。



スマート農業についての取り組みの見学(2024年9月)

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。

2025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)	313	181	58	74	9
(うち独立社外取締役)	(31)	(31)	(-)	(-)	(3)
監査等委員である取締役	66	66	0	-	6
(うち独立社外取締役)	(43)	(43)	(-)	(-)	(5)

〔業務執行取締役報酬に関する基本方針〕

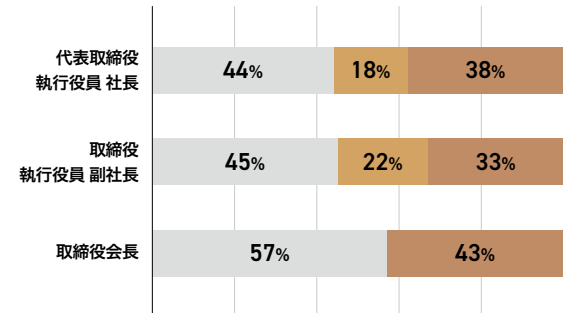
業務執行取締役報酬は、コーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置づけ、以下の方針に則り報酬を決定します。

- 当社の経営理念である「夢ある未来を、共に創る」の実現に繋がる報酬制度とし、社会課題の解決に貢献するサステナビリティ経営を推進する。
- 持続的な企業価値向上を促し、株主との利益・リスクを共有するものとする。
- 中長期の経営計画、およびそれに向けて設定する短期目標の達成を促進させるものとする。
- 持続的な成長を牽引する優秀な人材を確保するために競争力のある報酬水準とする。
- 報酬水準や構成割合は、企業規模やベンチマークをふまえて適切に見直す。
- 株主、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーへの説明責任を果たすため、客観性、透明性、公平性を備えた報酬決定プロセスとする。

役員報酬の種類、概要および構成

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 副社長は会社業績60%、個人業績40%としています。

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。

標準額

×

中期経営計画期間中の年平均成長率(CAGR)^{※1}に応じた係数

×

当年度の業績計画に対する達成率^{※1}に応じた係数

※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。

標準額

×

個人評価^{※2}に応じた係数

※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。

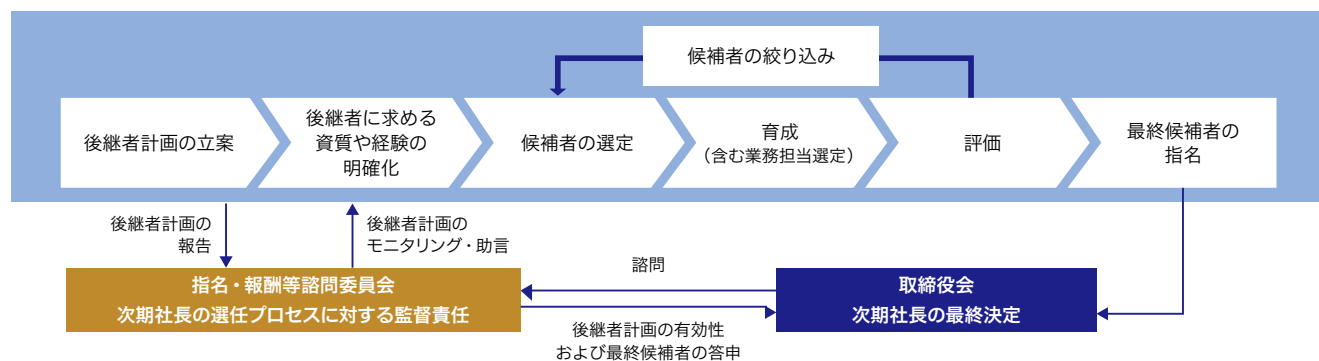
なお、執行役員および業務役員に対しても、同様に譲渡制限付株式報酬を支給しています。

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は独立社外取締役が取締役会の過半数を占めています。加えて、当社と当社の株主共同の利益に適切な配慮をなし、公正性および透明性を確保することを目的に、取締役会等の諮問機関として、独立役員と社外の有識者のみで構成される利益相反取引管理等諮問委員会および委員総数8名のうち独立役員が6名を占める指名・報酬等諮問委員会の2つの委員会を設置しております。
 - ①利益相反取引管理等諮問委員会においては、少数株主に不利益を与えることがないよう、親会社との取引のうち重要な取引について審議し、取締役会に答申しております。
 - ②指名・報酬等諮問委員会においては、取締役、執行役員、業務役員の選定基準、選任プロセスに関する事項、および選任、解任に関する事項、ならびに取締役、執行役員、業務役員の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に答申しております。各委員会の詳細は、[P94](#)をご参照ください。
- その他、当社の独立役員の選解任にかかる親会社の議決権行使については、当社が指名する候補者の提案理由を踏まえて判断する方針であることを確認しております。また、当社は当社の意思決定の独立性が担保されることを前提として親会社グループの企業価値に重大な影響を与えうる重要な業務執行等に関し、親会社に対して事前の相談または報告を実施しております。

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または喪失した株式については、売却する方針としています。

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

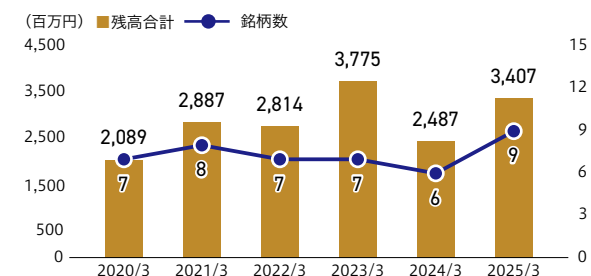
当該検証結果を取りまとめ、個々の投資株式の保有意義、貸借対照表計上額、株式評価損益、投資株式発行体の過去3年間の業績・事業計画、ならびに、今後の各投資株式の保有継続是非につき、取締役会に年次報告をしています。

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

めていきます。

なお、SCSKでは2025年3月期においては1銘柄を売却し、また新たに2銘柄を取得したことにより2025年3月末現在では7銘柄、2,780百万円となりました。また、ダイヤモンドヘッド(株)を子会社化したことにより同社が保有する2銘柄が増加し、SCSKグループでは9銘柄、3,407百万円を保有しています。

政策保有株式と残銘柄数の推移



・2025年3月期はダイヤモンドヘッド(株)の子会社化により同社保有の2銘柄が増加。グループ全体で9銘柄となりました。

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」ならびに「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います。

なお、2024年12月にネットワンシステムズ(株)を子会社化しています。ネットワンシステムズ(株)においては、統制におけるコントロールタワーとして第1.5ラインを加えた独自の3ラインモデルも含めた体制を通して、健全な企業文化と組織風土の継続的改善に努めるとともに、ガバナンス・企業文化諮問委員会による全社横断的かつ継続的な内部統制システムの有効性評価・改善を行っています。

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



透明性の高いガバナンスの実践

情報開示の充実

基本方針

情報開示は会社の意思決定の透明性・公平性確保の観点から重要な経営責務の1つであり、株主・投資家の皆様をはじめとするさまざまなステークホルダーに、SCSKグループの経営に係る意思決定および事業活動に対しての理解を深めていただくために、適時・適切な情報開示を行うよう心掛けています。

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

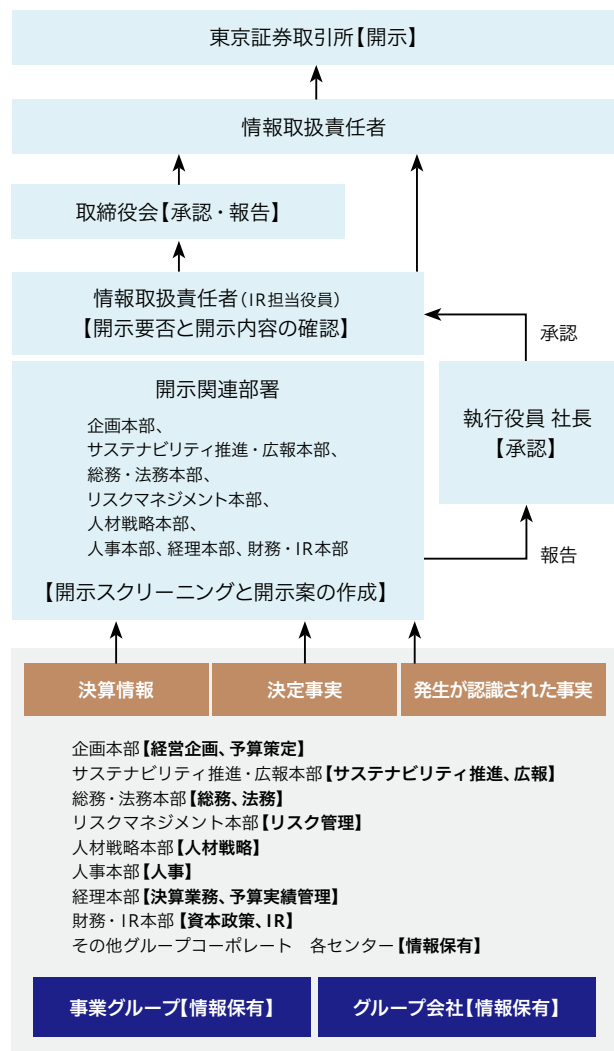
🔗 P124 / 投資家とのコミュニケーション

適時開示実施体制

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

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

適時開示実施体制図



コンプライアンス体制

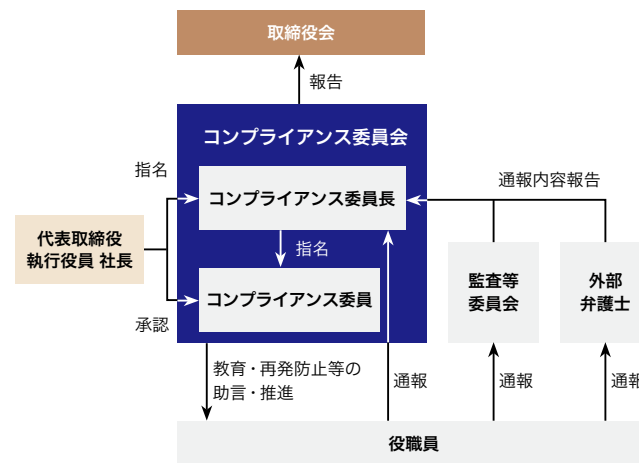
基本的な考え方

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

すべての通報・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

2025年3月期、受け付けたスピークアップ件数は、SCSKグループ全体で14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、261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。

2025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つと位置づけ、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。

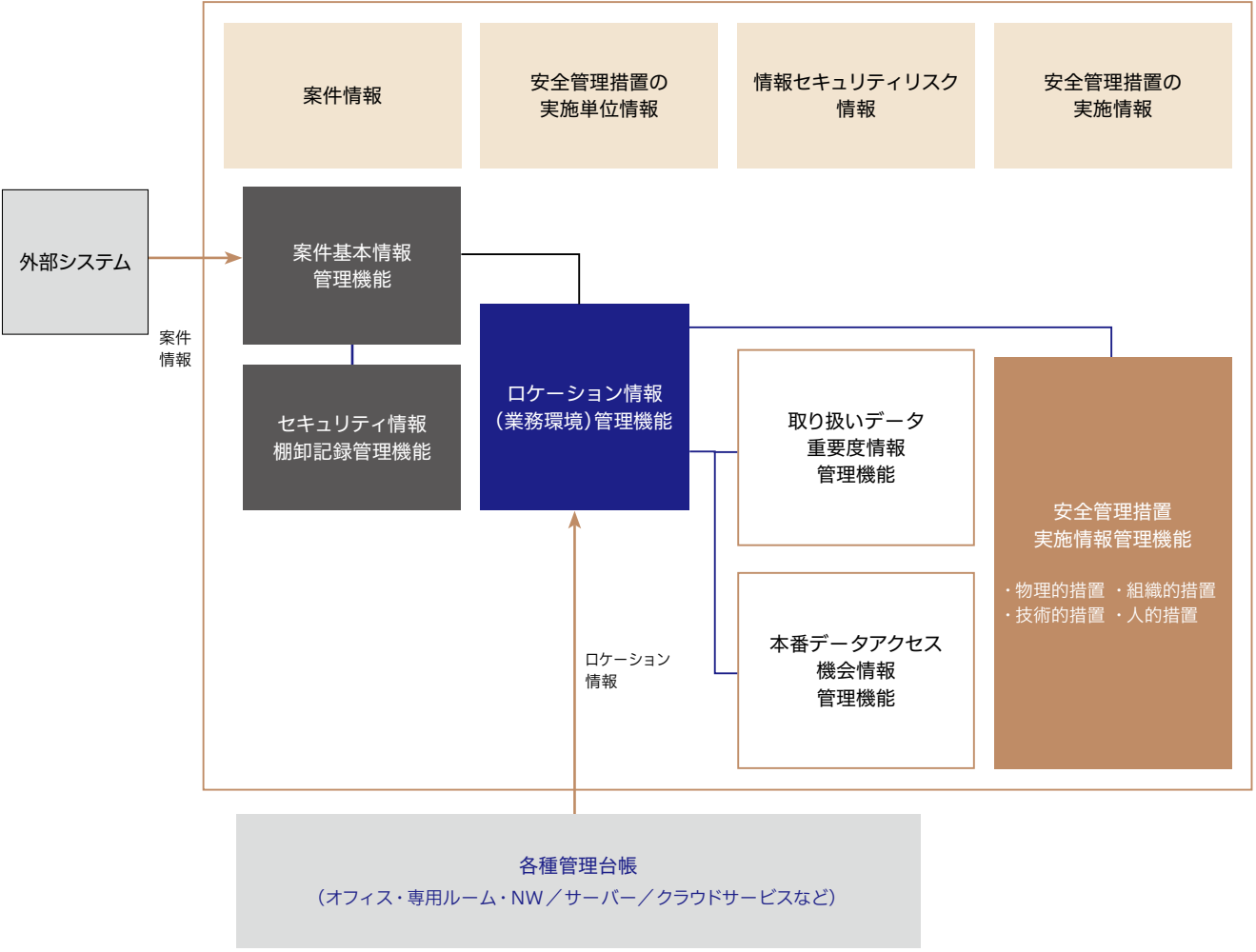
情報セキュリティ強化への取り組み

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、すべての稼働案件を対象に220項目にわたる調査・改善活動を継続的に実施しています。

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

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処に向けて、社内システム担当部署

やサイバーセキュリティ担当部署が連携し、インシデントの解析や対応方針、方法を協議するとともに、JPCERT/CC^{※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

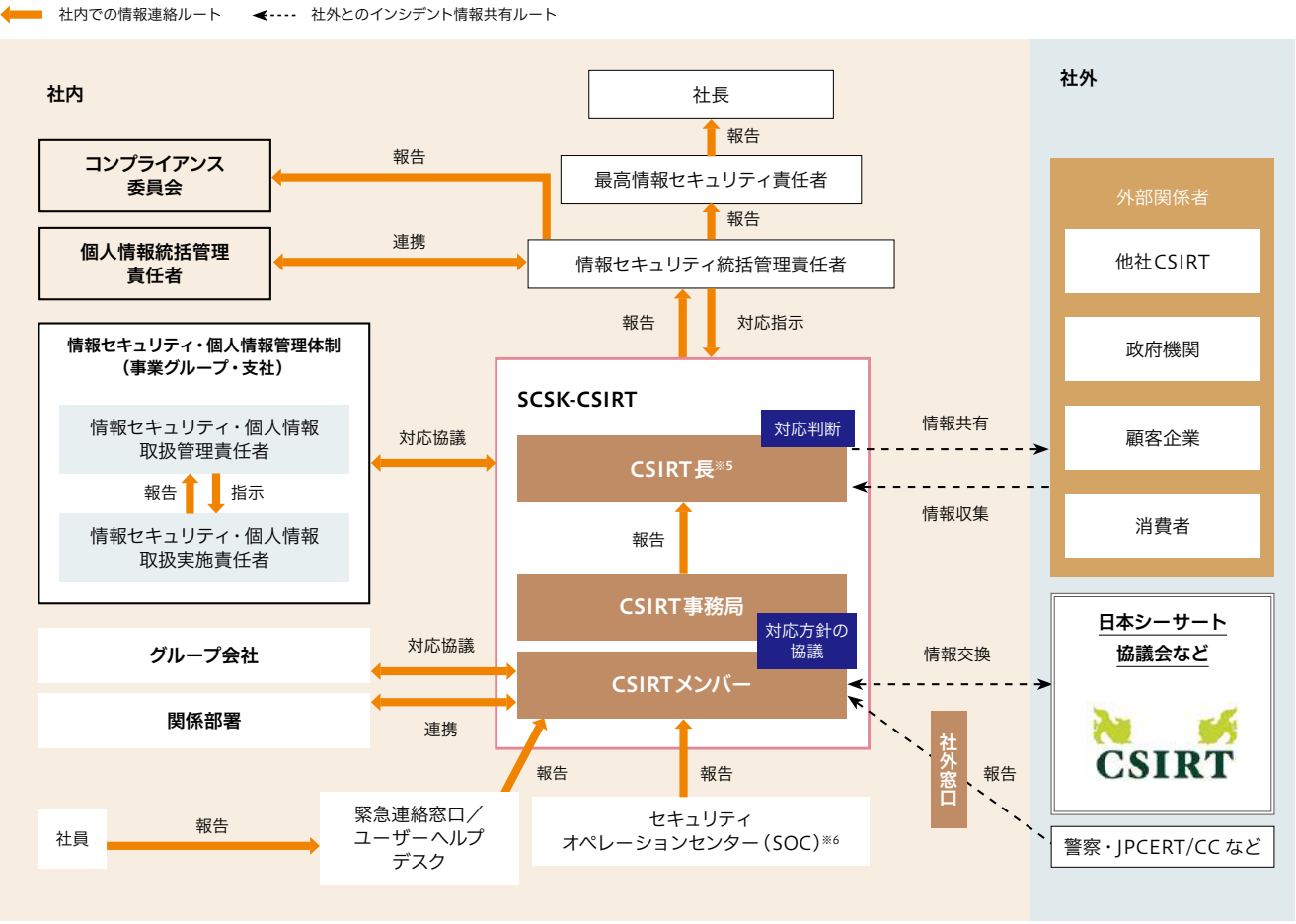
教育・訓練

- 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。(2025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。

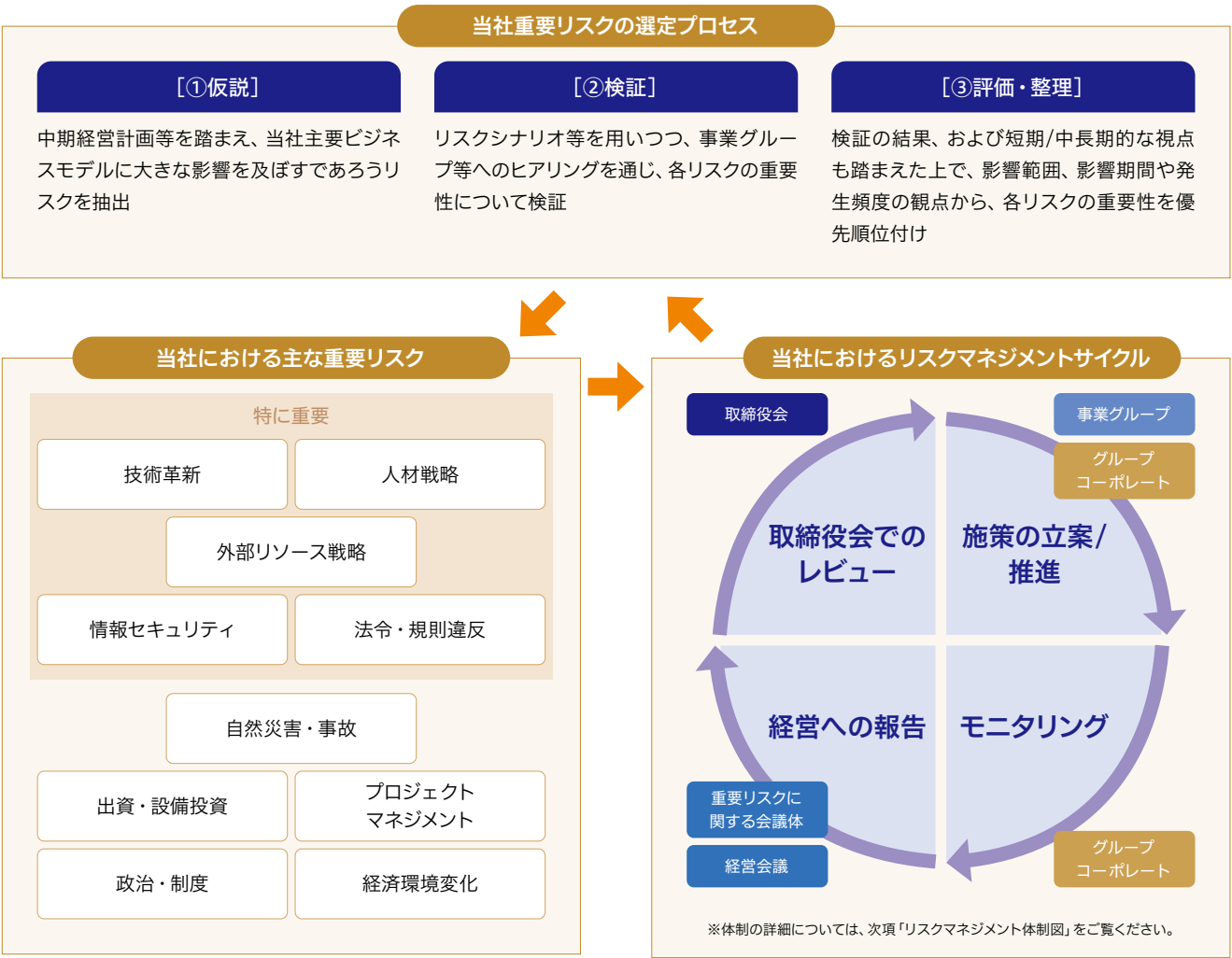
リスクマネジメント

基本方針

SCSKでは、「リスク」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」とリスク管理規程にて定義しています。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、右記の目的をもって、下記プロセスのとおり、特定された主な重要リスクを中心に、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、当社グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切にマネジメントするため、リスクマネジメントに関する規程を定め、併せてリスクマネジメントの統括部署としてリスクマネジメント部を設置しています。リスクマネジメント部は、リスクマネジメント活動が適正に機能するよう、全社視点で一元的にリスク管理状況の把握・評価を行い、グループコーポレートや重要リスクに関する会議体とも連携しながら、定期的に執行役員 社長、および経営会議に対して状況を報告すること等により、リスク管理における質の向上に努めています。また、これらの状況全般については、取締役会にも報告を行っています。その際、事前に十分な説明をすること等により、取締役会による監督機能の強化に努めています。

加えて、SCSKグループにおいても、各社の状況を踏まえつつ、標準化された規程を導入する等により、グループ全体の経営基盤の強化および事業活動の安定化を図っています。特に2024年12月に子会社化したネットワンシステムズ(株)に関しては、過去に発生した不祥事を踏まえ、「不適切行為にかかる再発防止策」を策定し、これに基づき設置されたガバナンス・企業文化諮問委員会、およびリスク管理委員会等を通じ、企業文化の抜本的改革、企業文化醸成に関わる基盤の構築、コーポレート・ガバナンスの強化、企業理念・行動指針の浸透、風化させない仕組みの運営、および

具体的なリスク対策

緊急事態対応・事業継続計画

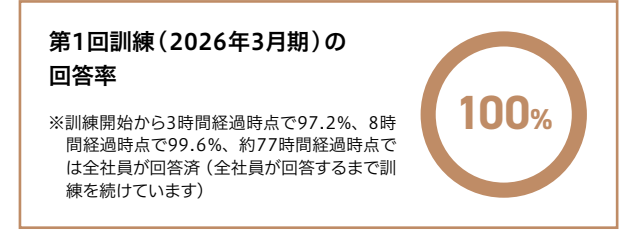
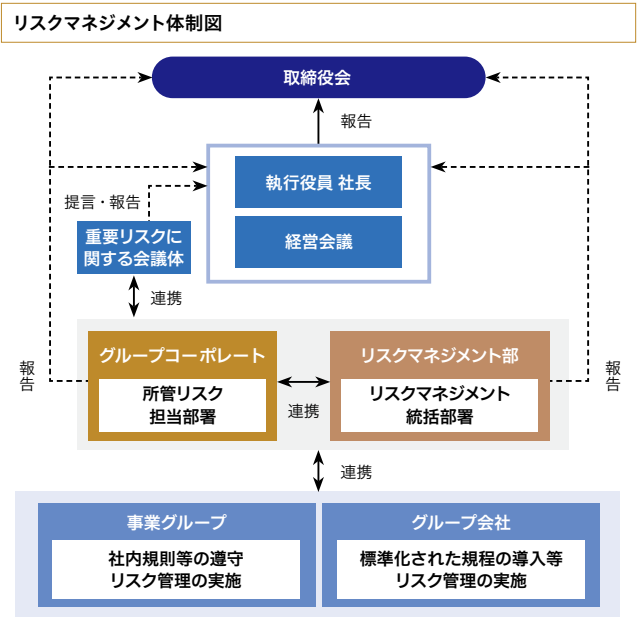
SCSKでは、大規模な自然災害やパンデミックなど、SCSKグループに重大な影響を及ぼす不測事態の発生に備え、緊急事態対応の行動基準や組織体制を整備しています。社長あるいは支社長を責任者とし、拠点ごとの関連部署で組織される災害対策本部を中心に、水・食糧の備蓄、安否確認システムでの訓練、災害対策本部の立ち上げ訓練の実施、夜間休日の緊急事態対応の体制整備、DRサイトの構築、本社(首都圏)または各拠点の被災を想定した相互の支援体制整備、災害対策ポータルによる社員への情報共有・啓発活動など、さまざまな事前対策を講じています。また、策定した事業継続計画は毎年見直しを行い、実効性の向上に努めています。

安否確認訓練

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

社員の声を集める仕組みの最適化等、信頼回復に向けた、取り組みのさらなる強化を進めています。

SCSKグループでは、上述のリスクマネジメント活動を通じ、事業環境の変化に適応し、リスクマネジメントの継続的な改善を図っています。



家庭防災への取り組み

SCSKでは、オフィス内の自然災害対策に加えて、在宅勤務の進展に伴い、社員の各自宅での対策(家庭防災)を推進するための啓発活動に取り組んでいます。

その一環として、家庭用防災マニュアルブックの発行、全社員を対象としたeラーニングによる教育、セミナーを実施しています。オフィスおよび自宅における自然災害への対策を継続的に実施することにより、事業継続体制の整備を図っています。

取締役

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



役職・氏名							
取締役会長		なかじま まさき 中島 正樹	とうま たかあき 當麻 隆昭	たけした たかふみ 竹下 隆史	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		0株	35,526株	0株	0株	0株	600株
25年3月期の出席状況	取締役会	2回出席／2回開催	13回出席／13回開催	—	11回出席／11回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催
	監査等委員会	—	—	—	—	—	3回出席／3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	●			●	●	

執行役員・業務役員

代表取締役 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 正健 高野 健二 小峰 正樹 戸田 賢二 福島 俊一郎 志宇知 正司 奥原 隆之 荒牧 俊一	業務役員	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 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 安達 堅 田崎 義則 富永 剛 大友 秀晃 三谷 明弘 伊丹 康雄
取締役 執行役員 副社長	竹下 隆史					
執行役員 副社長	尾崎 務					
執行役員 専務	清水 康司 渡辺 孝治 山本 香也 田中 拓也	執行役員	斎藤 幸彦 河辺 恵理 菊地 真之 石田 高章 小林 良成 川村 純 大澤 満 増田 秀穂			

役職・氏名						
社外取締役		やまな しょうえい 山名 昌衛	じつと ひろみち 實野 容道	みき やすお 三木 泰雄	まついし ひでたか 松石 秀隆	わせた ゆみこ 早稲田 祐美子
独立役員				独立役員	独立役員	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
25年3月期の出席状況	取締役会	11回出席／11回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催
	監査等委員会	—	15回出席／15回開催	15回出席／15回開催	15回出席／15回開催	15回出席／15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、能力などを次のとおりスキルとして一覧化し、保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら取締役会メンバーの構成・規模を決定しています。

スキル	略称	選定理由
企業経営経験	企業経営	多岐にわたるビジネスにおける機会とリスクを評価し、適切な投資を通じて持続的成長を担保するため。成長戦略としてのサステナビリティ経営を推進する上で、さまざまな社会課題の解決を収益機会として捉え、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。

※取締役会全体として備えるべきスキルのうち、上記の「保有するスキル」については、各取締役が保有し、特に貢献を期待するスキルを4つまで特定しており、各取締役が保有するすべての経験および見識を表すものではありません。