



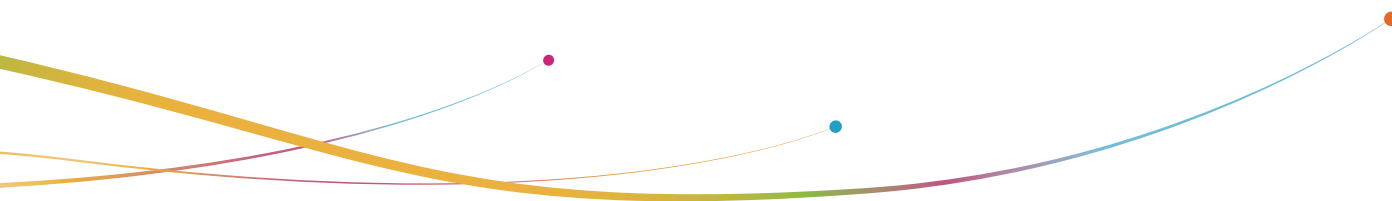
統合報告書2021

2020年4月1日～2021年3月31日

SCSK株式会社 統合報告書2021



ITの、つぎの、幸せへ。



夢ある未来を、共に創る

Create our Future of Dreams



ステークホルダーの皆様へ

平素は格別のご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。初めに、新型コロナウイルス感染症によりお亡くなりになられた方々にお悔やみを申し上げますとともに、生活に影響を受けた方々に謹んでお見舞い申し上げます。

SCSKグループは、2011年10月、住商情報システム株式会社と株式会社CSKの合併により誕生し、今年合併10周年を迎えます。合併にあたり「夢ある未来を、共に創る」を経営理念として掲げ、組織や人材の融合を早期に実現することで成長の基盤をつくり上げるとともに、両社の強みを持ち寄ることで強化された事業基盤・顧客基盤を活かし、増収・増益を継続してまいりました。また、すべての人材がその能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に向けて、「働き方改革」や「健康経営」に全社を挙げて取り組み、「人を活かす経営」の基盤をつくり上げてまいりました。

社会のIT化、デジタル化による変化は、ビジネスからライフスタイルにも及び、そのスピードは2020年からの新型コロナウイルス感染拡大の影響も受けて、一層加速しております。こ

のような大きな変化や不確実性を伴う環境において、SCSKグループが持続的な成長を果たしていくためには、私たちを取り巻くさまざまな社会課題に対し、SCSKグループの有する技術・人材などの経営資源を最大限に活用し、事業を通じた解決に取り組むこと、ならびに新たな価値創出に取り組むことが重要です。これらを実現していくための中長期的な成長戦略である「サステナビリティ経営」の実践により、2030年の目指す姿として「共創ITカンパニー」の実現を掲げました。

統合報告書2021は、「サステナビリティ経営」について、SCSKグループの事業活動を通じた社会課題の解決と新たな価値創出を目指すためのさまざまな取り組みを行う「リアルな姿」を、ステークホルダーの皆様へお伝えしたいという私たちの思いを込めて、作成いたしました。

SCSKグループは、この「サステナビリティ経営」の推進を通じてお客様や社会との「共創」の輪を広げ、「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けて、新たな価値創出に取り組む続けてまいります。

代表取締役
執行役員 会長 最高経営責任者

田渕 正朗

Philosophy

経営理念

私たちの使命

夢ある未来を、共に創る

お客様からの信頼を基に、共に新たな価値を創造し、
夢ある未来を拓きます。

私たちの3つの約束

人を大切にします。

一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かします。

確かな技術に基づく、最高のサービスを提供します。

確かな技術とあふれる情熱で、お客様の喜びと感動につながるサービスを提供します。

世界と未来を見つめ、成長し続けます。

全てのステークホルダーの皆様とともに、世界へ、そして未来へ向けて成長し続けます。

行動指針

Challenge

未来を変える情熱を持ち、
常に高い目標を掲げ、挑戦する。

Commitment

お客様に対し、社会に対し、
責任感を持ち、誠実に行動する。

Communication

仲間を尊重し、心を通わせ、
チームワークを発揮する。

SCSK GROUP

国内

SCSKサービスウェア株式会社
株式会社ベリサーブ
株式会社Minorityソリューションズ*1
SCSK九州株式会社
SCSK北海道株式会社
SCSKプレジエント株式会社

株式会社Skeed
株式会社CSIソリューションズ*1
株式会社アライドエンジニアリング
Winテクノロジー株式会社*1
SCSKシステムマネジメント株式会社
ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社

SDC株式会社
株式会社Gran Manibus
SCSKニアショアシステムズ株式会社
東京グリーンシステムズ株式会社
株式会社アルゴグラフィックス*2
ダイヤモンドヘッド株式会社*2

海外

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

2021年3月31日現在

*1 株式会社Minorityソリューションズ、株式会社CSIソリューションズ、Winテクノロジー株式会社は2021年10月1日に合併し「SCSK Minorityソリューションズ株式会社」が発足予定
*2 持分法適用関連会社

編集方針

「統合報告書2021」は、業績や事業戦略などに加え、サステナビリティ活動などの非財務情報を総合的に報告した「統合レポート」として編集しています。

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

記載に関する注意事項

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

免責事項

本冊子は、SCSKグループの業績およびグループ事業戦略に関する情報提供を目的としたものであり、SCSKの株式の購入や売却を勧誘するものではありません。本冊子の内容には、将来の業績に関する意見や予測などの情報掲載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おります。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。

情報開示メディアの構成

統合報告



統合報告書

IR情報詳細
IRサイト
<https://www.scsk.jp/ir/index.html>



サステナビリティ情報詳細
サステナビリティサイト
<https://www.scsk.jp/corp/csr/index.html>



報告範囲	SCSK単体／SCSKグループ
報告期間	2021年3月期(2020年4月～2021年3月) *一部、2022年3月期の内容も含んでいます。
発行年月	2021年8月
参考とした ガイドライン	・国連グローバル・コンパクト  This is our Communication on Progress in implementing the principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals. We welcome feedback on its contents. ・ISO26000 ・Value Reporting Foundation (VRF) 「国際統合報告フレームワーク」 ・Global Reporting Initiative (GRI) 「GRIスタンダード」 ・経済産業省「価値協創ガイダンス」

表紙について

統合報告書2021の表紙は、SCSKの広告がベースとなっています。

光り輝く地球を人の手で温かく包み込むように支えるビジュアルには、夢ある未来や社会を私たちの手で創っていくという思いを込めています。また、SCSKグループの7つのマテリアリティをベースにした「サステナブルライン」を地球を包み込む手の周りに配置することで、SCSKグループが推進する「サステナビリティ経営」を表現しています。



目次

Introduction

- 01 会長メッセージ
- 02 Philosophy
- 03 編集方針
- 04 目次
- 05 SCSKのあゆみ

SCSKのビジョン

- 07 価値創造プロセス
- 09 SCSKのマテリアリティ
- 13 サステナビリティ経営対談

SCSKの成長戦略

- 17 社長メッセージ
- 23 3つの社会の実現に向けて
- 26 Pick Up: ニューノーマル時代を支えるSCSKのITサービス
- 27 中期経営計画
- 29 事業革新の進捗
- 31 Pick Up: デジタル時代のシステム開発を支える「S-Cred+」
- 33 DX事業化の進捗
- 37 人財投資の進捗
- 39 財務・資本戦略
- 43 事業別戦略
- 45 CORE事業グループ: 産業事業グループ
- 46 CORE事業グループ: 金融事業グループ
- 47 CORE事業グループ: ソリューション事業グループ
- 48 CORE事業グループ: プラットフォーム事業グループ
- 49 NextCORE事業グループ: モビリティ事業グループ
- 50 NextCORE事業グループ: ビジネスデザイングループ
- 51 Pick Up: SCSKグループの総合力

持続的な成長を支える基盤

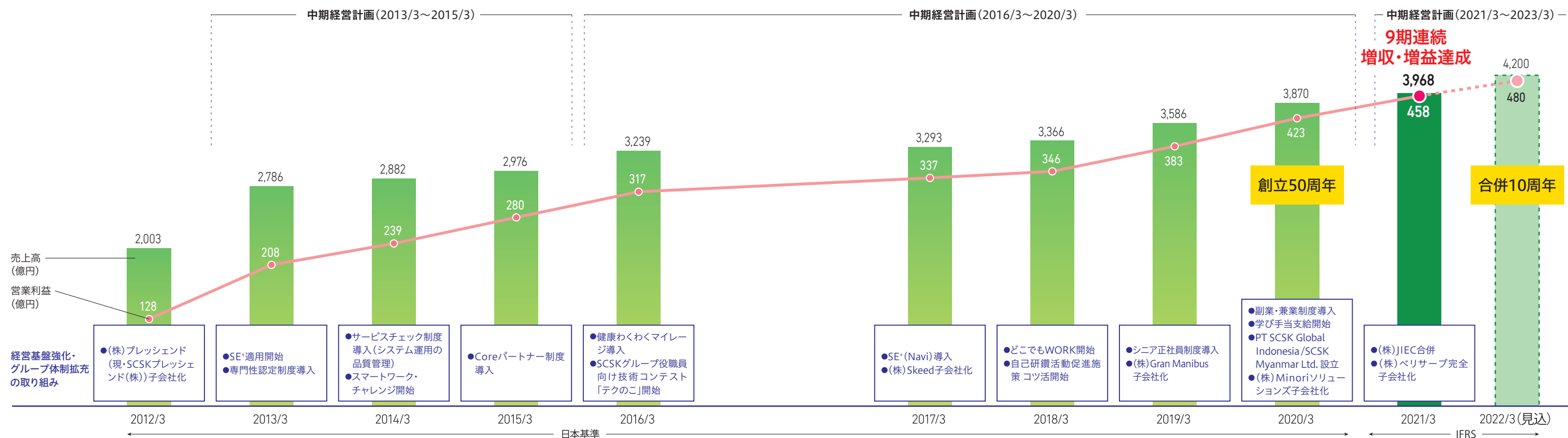
- 53 地球環境への貢献
- 56 多様なプロフェッショナルの活躍
- 61 健全なバリューチェーンの確立
- 63 透明性の高いガバナンスの実践

データセクション

- 77 財務・非財務ハイライト
- 79 主要な財務データ
- 81 財務分析
- 85 主要な非財務データ
- 87 非財務分析
- 89 会社概要
- 91 SCSKの事業
- 92 用語集
- 93 社外からの評価

SCSKのあゆみ

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



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

SCSKグループを取り巻く外部環境

技術の
パラダイムシフトAI/IoT
Fintech
xR
5G
CASE
・
・
・

社会課題

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

経営理念

夢ある未来を、共に創る

経営理念の実践
マテリアリティ

> P9

社会課題解決を
通じた持続的な事業成長持続的な
成長を支える基盤

コーポレート・ガバナンス > P63

経営資源

財務資本 > P39

- 強固な財務基盤
- 高い資本効率
- 戦略的な事業投資

2021年3月期末実績
ROE15.7%/ROIC11.8% など

知的資本 > P31

- 革新的技術の探求・適用力
- 先進技術の実用化に向けた研究開発力
- 高品質・生産性向上を実現するSCSKの品質標準とそれを支えるプラットフォーム

2021年3月期末実績
S-Cred+案件 提案170件超/受注50件超 など

人的資本 > P56

- 多様なスキル・経験を持つプロフェッショナル人材
- 成長し続け、活躍できる職場の実現
- 働きがい高め共創を促す企業文化

2021年4月1日時点
SCSKキャリアフレーム認定人数5,808名
2021年3月期末実績
従業員満足度92.1%

社会関係資本 > P44、P61

- 多様な業種にわたる共創を実現するための顧客基盤
- 健全なバリューチェーン

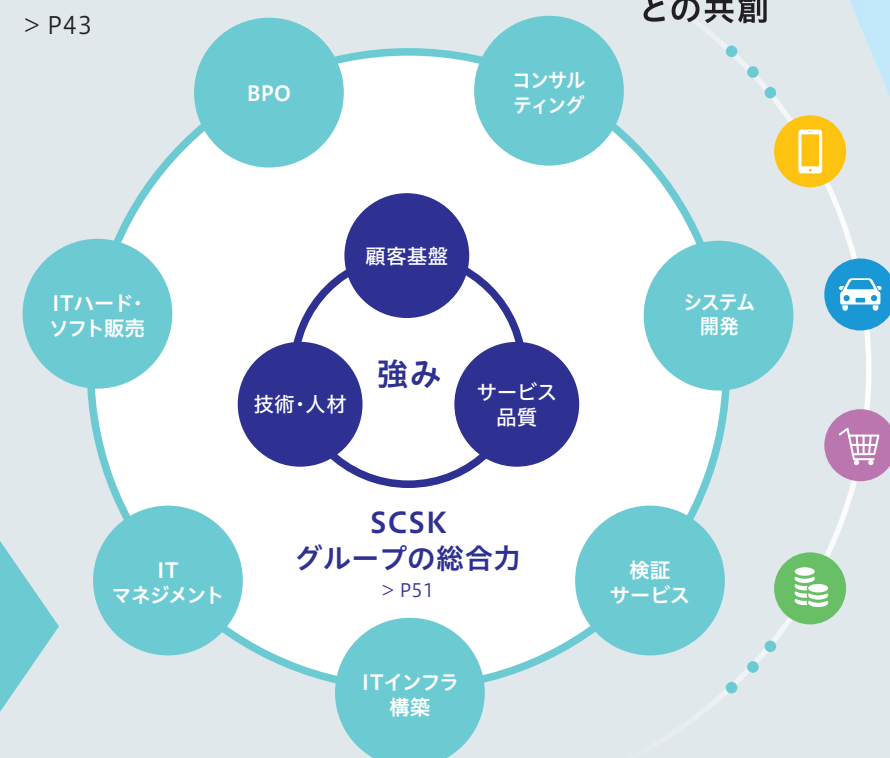
顧客基盤約8,000社
Coreパートナーとの連携 など

自然資本 > P53

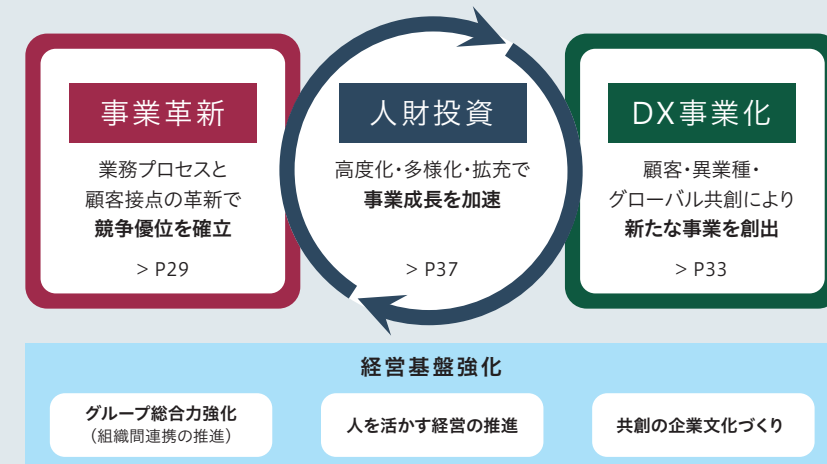
- エネルギー効率の高いデータセンター

TCFD提言への賛同表明
SBTイニシアチブ認定取得
グリーンボンド発行 など

事業活動 > P43

お客様・パートナー
との共創

中期経営計画 > P27



社会価値の創出

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

グランドデザイン
2030
> P18SCSKグループの
目指す姿共創IT
カンパニー～ITの、つぎの、
幸せへ。～売上高1兆円
企業への挑戦

経済価値の創出

- 収益の拡大
- 資本効率の向上
- 株主価値の増大

社会課題解決を通じた持続的な成長

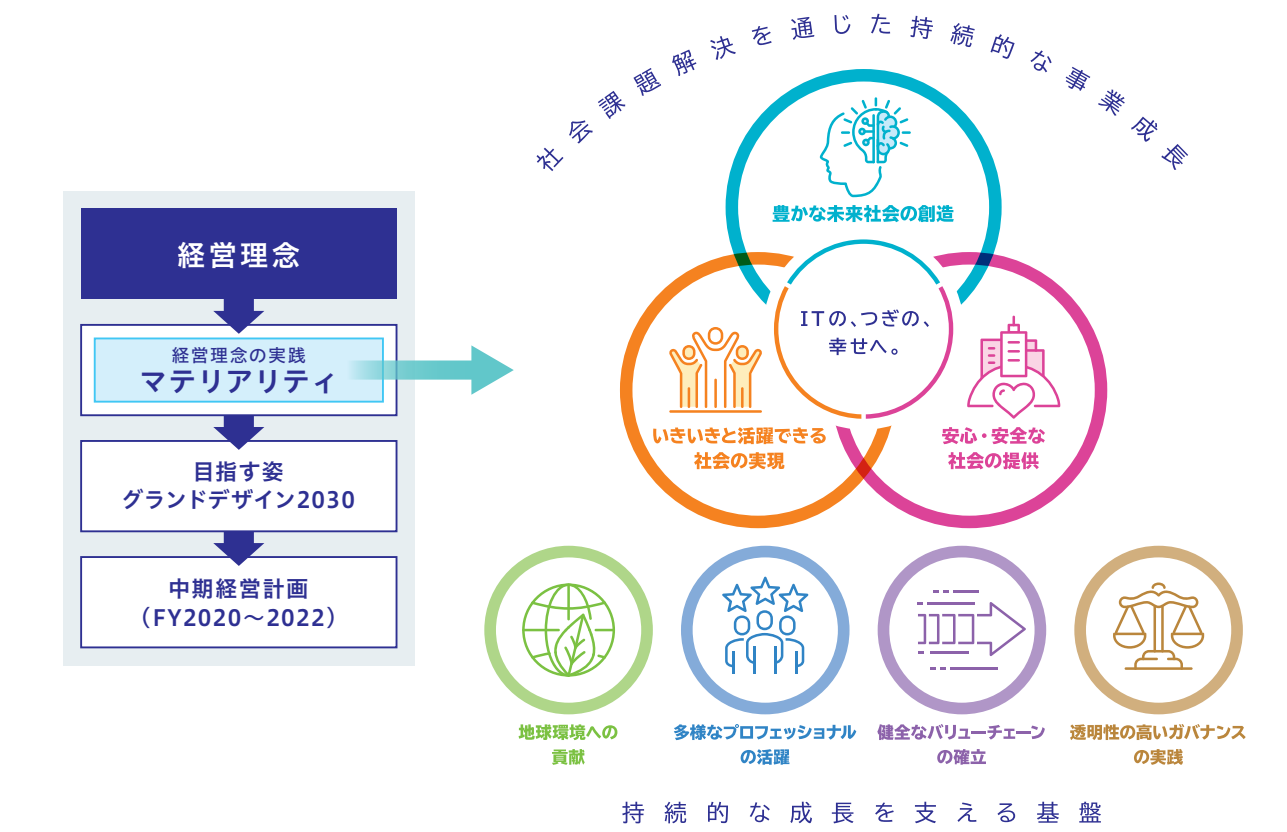
経営資源の拡大

SCSKのマテリアリティ

基本的な考え方

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

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



社会課題解決を通じた持続的な事業成長

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

持続的な成長を支える基盤

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

ITの、つぎの、幸せへ。

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

マテリアリティごとの主な取り組み例

マテリアリティ項目		主な取り組み例	関連するSDGs
	豊かな未来社会の創造	デジタル化がもたらす社会や産業への大きな変化を見据え、お客様やパートナーと共創しながら、社会課題解決に寄与する革新的な事業やサービスを通じて、快適で豊かな未来社会を創造します。	● 事故検知の高度化による迅速かつより適切な事故受付の実現（テレマティクス事故検知サービス） > P23 ● 顧客接点の高度化による、最適なサービスのスピーディーな提供（altcircle） > P36
	安心・安全な社会の提供	さまざまなお客様やパートナーが業界の垣根を越えてつながりあう、強靱でかつ信頼できるビジネスプラットフォームを提供することで、日常生活や企業活動の質を高め、安心・安全な社会を支えます。	● 金融犯罪の未然防止、信頼できる金融サービスの提供（BankSavior®シリーズ） > P24 ● 医療の充実・効率化と予防医療、健康管理の促進（Pharmacy-Scope） > P34
	いきいきと活躍できる社会の実現	地域や国を越えて事業を展開することで、当該地域の成長・発展に貢献し、人々が多様な個性を活かしながら、いきいきと活躍できるよりよい社会を目指します。	● 人生100年時代のゆとりある資産設計のサポート（日本版TAMP事業） > P25 ● ニアショア体制の戦略的拡充、首里城復興におけるDX推進による地域社会・経済の活性化 > P35
	地球環境への貢献	気候変動による事業への影響に適応すると共に、環境に配慮した事業活動の実践や事業機会の創出・拡大により、よりよい地球環境の実現に貢献します。	● 気候変動への対応（SBTイニシアチブ認定取得、TCFD提言賛同） ● 環境マネジメントシステム推進 ● グリーンファイナンス・フレームワーク ● グリーンボンド発行 ● 環境配慮型のデータセンター > P53
	多様なプロフェッショナルの活躍	多様なスキル・経験をもつプロフェッショナルが、価値観を共有し、多様性と専門性を活かしながら、活躍・成長し続けられる機会・職場の実現に取り組みます。	● 価値創出に向けた人材の高度化（人材育成、キャリアフレーム） ● 多様な意見・属性・能力の活用のためのD&I浸透施策の推進 ● 健康経営の理念の実現に向けた各種健康増進施策の推進 ● 働き方から働きがい改革へ（働き方改革2.1への取り組み） > P56
	健全なバリューチェーンの確立	品質に加えて、環境や社会に配慮したバリューチェーンを確立することで高品質で安心・安全なサービスを提供し、お客様の持続可能な成長を支えます。	● パートナー企業との連携を通じた品質・生産性の向上、働き方改革・健康経営の推進、情報セキュリティ・コンプライアンス徹底 ● サステナビリティ推進方針の共有・実践 > P61
	透明性の高いガバナンスの実践	透明性を確保しつつ、コンプライアンスを遵守し、経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、情報・リスク管理等に関する適切な管理体制を構築・実践します。	● 持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持強化 ● コンプライアンス遵守、人権配慮 ● 適切なリスク管理の実践 ● 情報セキュリティ強化の取り組み、セキュリティインシデントへの対応 > P63



マテリアリティ策定プロセス

STEP 1

社会価値創造視点、経営基盤視点での議論

- 「社会価値創造の視点」、「経営基盤の視点」で社会課題の洗い出しを実施。

社会価値創造の視点

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

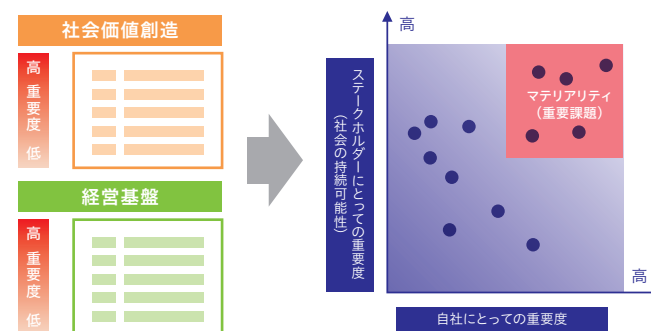
経営基盤の視点

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

STEP 2

マトリクスにマッピング

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



STEP 3

マテリアリティ案の作成

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

STEP 4

ステークホルダーダイアログ

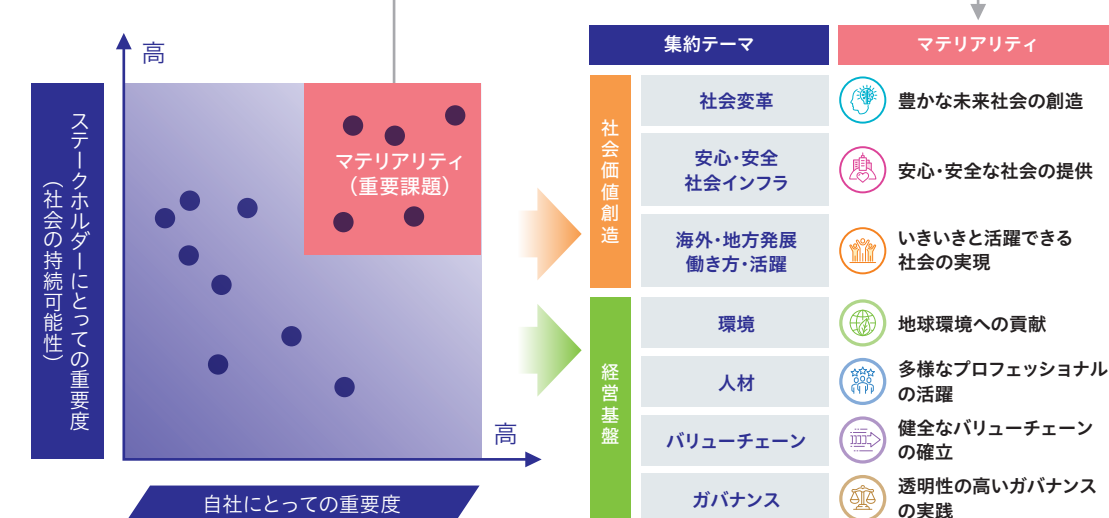
- ステークホルダーの意見をヒアリング(社員アンケート、社外有識者など)。

STEP 5

マテリアリティ策定

- 経営会議/取締役会にて決議された後にマテリアリティを策定。

マテリアリティ・マトリクス



サステナビリティ経営推進体制

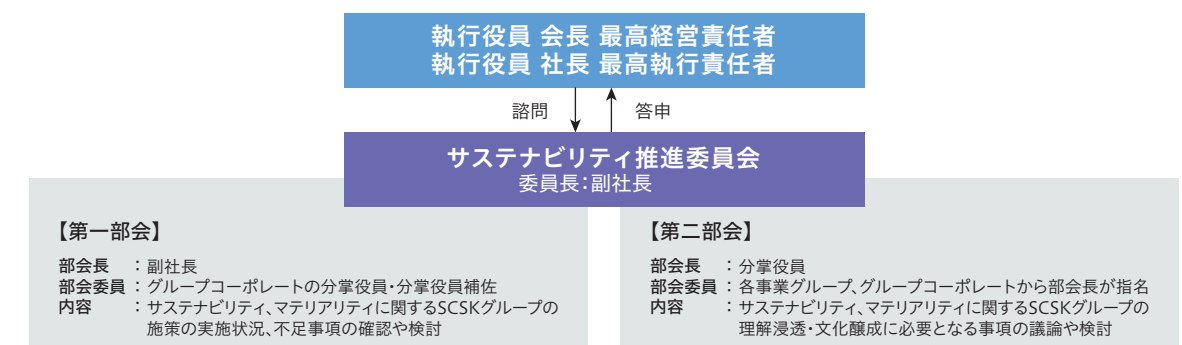
SCSKグループの成長戦略である「サステナビリティ経営」を推進するため、「サステナビリティ推進委員会」を設置しました。委員会は、サステナビリティにかかる全社的課題、取り組み施策の確認や検討、SCSKグループ全体へのサステナビリティ経営の浸透を目的としています。委員会は委員長を副社長とし、第一部会・第二部会から構成されています。

第一部会の部会長は副社長が兼任し、経営層が委員となり、サステナビリティやマテリアリティに関する施策の実施状

況、不足事項の確認や検討を行います。

第二部会は、第一部会の委員である分掌役員を部会長とし、事業グループ、グループコーポレートから選出された社員が委員となり、サステナビリティやマテリアリティの理解促進・文化醸成について、必要となる事項の議論・検討を行います。第二部会の委員は、SCSKグループ内へ浸透を推進する活動をエバンジェリスト的に担うことを期待されています。

サステナビリティ経営推進体制



サステナビリティ経営推進に向けた取り組み

Beyond 2030

(若手層による「私たちが創る未来を語り合う会」)

SCSKグループの持続的な成長に向け、社員一人ひとりがサステナビリティ経営の担い手として、自ら考え行動する企業文化を醸成することを目的に「Beyond 2030」を開始しました。

「Beyond 2030」とは、SCSKグループ全体より選抜された次代を担う若手社員が、SCSKグループの将来や事業を通じた社会への貢献について考え、議論するプログラムです。

約半年間のプログラムでは、選抜された若手社員がチームを組み、SCSKグループの果たすべき役割、成長戦略などについて議論するとともに、社内の経営層や社外の有識者との交流を通じて議論を深めました。議論の結果は、各チームからトップマネジメントに報告され、意見交換が行われました。参加者からは「自分たちが主体となって未来を考える必要性を実感した」などの感想が得られました。本プログラムは、2021年度以降も毎年開催予定です。

みらい創造プログラム

SCSKグループ発の事業創出を目的とした「SCSKグループ みらい創造プログラム」を2020年10月より開始しました。従来の延長にとどまらないよりダイナミックな発想により、事業創出にチャレンジし、複数の起業家を輩出することを目的としています。

「withコロナなどの長期的な社会変容から見える、社会課題の解決に資する事業」「共創ITカンパニー」を謳うSCSKグループが手掛けるにふさわしい事業」「将来(2030年)に向け、事業規模数十億円レベルの目標を掲げる事業」を対象テーマに、SCSKグループ全社員を対象に幅広く事業アイデアを募集しました。

2020年度の応募総数は32件で、外部有識者や社内の経営幹部候補による書類選考・プレゼン選考・最終選考を行いました。2021年度以降も継続して開催する予定です。

サステナビリティ経営対談



田淵 正朗

代表取締役
執行役員 会長 最高経営責任者

後藤 敏彦

サステナビリティ
日本フォーラム 代表理事

SCSKグループは、「共創ITカンパニー」を2030年の目指す姿と定め、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。ここでは、日本におけるサステナビリティの有識者である後藤敏彦氏をお迎えし、会長の田淵と、SCSKグループのサステナビリティ経営について語っていただきました。

テーマ1 変化する社会と、SCSKが果たす役割

DXという観点から、日本企業を取り巻く環境変化をどうとらえていますか。

田淵 | 最近、お客様と接していて実感するのが、産業の垣根が消えつつあるということです。各企業が生き残るために異業種と連携し、競争のアリーナを大きく変化させています。この変化のキーワードは、「デジタル」です。デジタル技術が進歩したことで、プラットフォーム内で多種多様な情報がつながるようになりました。日常のあらゆるデータがデジタル技術で活用され、境界線が曖昧に溶け合う時代になっています。企業には、この新たな産業構造の変化に合わせたビジネスモデルの变革、いわゆる「DX」が求められるようになっていきます。

後藤 | 世界的にデジタル化が加速する一方、日本はデジタルをうまく活用できていないと思っています。なかでも伝統的な大企業ほど遅れているのではないのでしょうか。デジタル化に追従できない企業は、資本主義のならいで消滅していくおそれもあり、先行きが厳しいと感じています。

田淵 | 全くの同感です。コロナ禍は、リモートワークが当たり前になるなど、社会におけるデジタルの普及を一気に後押ししましたが、その変化の過程で日本社会は、政府も企業も含めてデジタル面で世界に後れを取っていることが露呈しました。

2018年に経済産業省が発表した「DXレポート」でも“2025年の崖”という言葉があり、DXの重要性が指摘されていましたが、コロナ禍を機に現実味を帯びてきたわけですね。政府はデジタル庁を創設するなど、成長戦略としてデジタル化に注力しています。企業においても一気に危機感が高まり、デジタル分野への投資が加速しています。こうした環境下で企業が競争力を高めていくにはDXが不可欠ですから、当社のようなITサービス企業が果たす役割やその重要性は、ますます大きくなっていると認識しています。

後藤 | デジタルはあくまでも手段であり、それをいかに活用

して経営や社会を進化させるのか。まさに、それこそがSCSKに対してお客様や社会が期待していることではないでしょうか。大半の企業がデジタル化に後れを取るなか、SCSKはITプロフェッショナルとして企業に寄り添い、一緒になって変革をやり遂げていっていただきたいと思います。

田淵 | はい、それが私たちの目指す「共創」です。以前の当社は

お客様からの要件に応じて仕事をする受託開発型ビジネスが中心でしたが、現在、お客様やさまざまなパートナーと共創しながら、自らも事業主体となって新たな価値を創出する価値創出型ビジネスにシフトしていこうとしています。共に価値を創るパートナーとして、企業あるいは社会の課題に対して、力を合わせて解決していくことが、当社に求められる役割だと思っています。

世界的な潮流である気候変動や脱炭素については、どのようにお考えですか。

後藤 | 人類の活動が大きくなりすぎたことが、森林を破壊し、気候変動を加速させ、生物多様性の毀損につながっています。大量生産・大量消費・大量廃棄に象徴される従来の経済・社会システムが続いていくと、人類が存続できなくなる可能性が見えつつあります。

そうさせないために今、世界の経済活動の主眼は、人類の活動を地球のキャパシティ内に抑え込むことへとシフトしています。コロナ禍からの経済復興や社会の発展を考えていく上でも、脱炭素などの環境問題に取り組みながら復興を目指す「グリーンリカバリー」に世界が動き始めています。

田淵 | 日本政府が「2050年カーボンニュートラル」を表明し、日本でも省エネルギーや脱炭素社会に向けた技術開発やビジネスが脚光を浴びています。今後、さらにヒト・モノ・

カネが集中していく領域だと見ていますが、ここでもキーワードとなるのはデジタルです。特にエネルギー消費の効率化や最適化にはデジタル活用が不可欠ですので、当社の事業においても注視していくべき市場だととらえています。

後藤 | EUや米国でもグリーンリカバリーや気候変動対策に大規模な投資を計画しています。再生可能エネルギーの推進、エネルギーシステムの脱炭素化や輸送の効率改善とクリーン化などがその具体的施策として挙げられています。これら以外の領域においても、ITは効率化・省エネ化・全体最適化という観点から、企業および社会の環境負荷低減に不可欠な要素です。新しいビジネスモデル展開やグリーンリカバリーにおいてもSCSKは大きな責務を負っておられると思います。

テーマ2 SCSKのサステナビリティ経営

サステナビリティ経営を推進する上で重視していることを教えてください。

田淵 | 当社が成長戦略として推進する「サステナビリティ経営」は、社会の課題に向き合い、当社のコアコンピタンスであるデジタル技術を活用して、お客様や社会と共にさまざまな社会課題の解決に貢献していくことであり、社会が必要とする新しい価値を創出しながら、同時に経済的価値も創出するというものです。

当社はこれまで、約8,000社のお客様企業の課題解決を通じて間接的に社会に貢献してきましたが、これからはもっと主体的に社会に貢献できるのではないかと考えています。新しいビジネスにチャレンジする上でも、最終的には社会に貢献することが大切ですので、サステナビリティの視点は欠かせません。それが、「成長戦略としてサステナビリティ経営を推進する」と掲げた背景にある思いです。お客様企業や異業種企業と手を携え、互いの強みを活かし、「共創」を通じて課題解決に取り組みれば、社会を変革する大きな力になりま

す。自らが、事業主体として「共創」の輪を広げ、社会課題解決に挑む「共創ITカンパニー」を実現することは、当社の「サステナビリティ経営」そのものです。

後藤 | 世界の経済活動にパラダイムシフトを起こし、サステナブルな発展を遂げていこうというのが、現在の主流の考えです。環境・社会課題の解決にはイノベーションを伴った新しい仕組みや工夫が不可欠であり、デジタルの活用が欠かせません。企業にとって非常に大きな事業機会であり、SCSKがサステナビリティ経営を成長戦略の根幹に据えたのは極めて正しいことだと考えます。

田淵 | 世の中が複雑につながり合う時代において、サステナビリティ経営を実践するために重要なのは、私たちのビジネスがどのような社会課題の解決に役立っているかをしっかり認識することです。私たちが良いと思って、結果として社会



の役に立っていないということがあってはなりません。また、環境や社会に与えるネガティブ・インパクトをできるだけ抑えることが必要です。その羅針盤として、7つのマテリアリティ（重要課題）を定めています。

後藤 | SCSKのマテリアリティは、「社会課題解決を通じた持

続的な事業成長」（攻め／事業機会視点）と「持続的な成長を支える基盤」（守り／リスク抑制視点）の二つで構成されています。世の中には、攻めの部分だけを強調して守りの部分を疎かにしている例もありますが、SCSKは攻めと守りの両面をバランス良く押さえていると思います。

「共創ITカンパニー」の実現に向けて、どのように取り組んでいますか？

田淵 | 2030年の「共創ITカンパニー」を見据え、未来を起点に、社員がやりたい姿を語りあう場・機会をつくるプロジェクトや、社会課題解決を目指した全社的な新規事業開発プログラムなど、特に次世代を担う社員が議論を重ね、考えを深め、意識を高めていくための全社的な取り組みを進めています。

マテリアリティの策定にあたっては、若手社員を中心とする「未来を創るプロジェクト」を立ち上げて議論を重ねました。そのプロジェクトを発展させ、2020年度に「Beyond2030」「みらい創造プログラム」という二つのプロジェクトを立ち上げました(>P12)。「Beyond2030」は、次代を担う世代が、SCSKグループの将来や事業を通じて社会に果たすべき役割、成長戦略などについて議論するプログラムです。議論の結果は、トップマネジメントに直接伝え、意見交換を行います。一方、「みらい創造プログラム」は、社内から社会課題を起点としたビジネスプランを募り事業化を目指すものです。「2030年に向け、数十億円規模の売上目標を掲げる事業」を応募要件に実施しました。これらの取り組みは共創する企業文化やサステナビリティ経営の意識醸成につながっています。

後藤 | 長期ビジョンやマテリアリティの浸透には、どれだけ若い世代の声を取り入れるかがポイントです。これからの社会をつくるのはミレニアル世代やZ世代ですから、その人たちの意見を引き出して受け止めない限り、本当の意味での理解・納得は得られません。

テーマ3 中長期的な企業価値向上に向けて

社員の働きがい向上のための取り組みについて教えてください。

田淵 | 「共創ITカンパニー」を実現するのは“人の力”です。当社の経営理念でも「人を大切にします」と掲げているように、当社はITサービス業でいち早く働き方改革に取り組み、残業時間削減や有給休暇取得を促進してきました。私が責任者

となって健康経営も推進しています。後藤さんの先ほどの話にも通じますが、職場が働きやすくなることで社員の士気も上がり、業績の向上にもつながっています。そして、今後は「働き方改革」から「働きがい改革」への進化を目指します(>P60)。

心身共に満たされ、働きがいを得るには、仕事を通じて「自分が成長している」「社会課題の解決に貢献している」、この二つを実感できることが重要です。「サステナビリティ経営」を実践するなかで、社員がこれらを感じることができる仕組みも整えていきます。心も身体も、そして社会的にも満たされた状態を維持し高めていくことが、私たちの目指す「ウェルビーイング経営」につながっていくものと考えています。

ニアショア拠点における人材活用についても教えてください。

田淵 | 長期的視点で日本経済を考える上で、地方創生は重要なテーマだととらえています。ニアショア拠点拡充(>P52)は中期経営計画の施策の一つですが、当初はオフショアの代替手段として地方のITエンジニアリング活用に着眼し、加えて社員のIターンやUターンの希望にも応えたいという考えでスタートしました。コロナ禍の影響で都心集中から地方分散への移行が進み、地方の都市にしながら世界の仕事ができるようになりました。こうした状況は、当社のニアショア戦略にとって追い風です。地方での雇用も拡大できる上、働く場所の選択権を社員に提供しやすくなります。

後藤 | 時代にマッチした取り組みだと思います。子育てや自然に親しむという観点から地方の暮らしを望む人たちにとっては、ウェルビーイングにもつながりますね。

田淵 | ニアショアへの拠点拡充は、雇用という側面だけでな

後藤 | 日本も今後は雇用の流動性が高くなり、働きがいのない組織は人材の流出で淘汰されるでしょう。若い世代は、終身雇用の考えに縛られず自らの価値観に合う組織を求めて転職していきます。「社会課題解決を戦略の中心に置いた経営」、「自ら学び成長する機会を最大限提供しようという企業姿勢」は、社員の共感やコミットメントを引き出すものであり、SCSKならではの素晴らしい個性だと思います。

く、地方創生にもつながります。地域の抱える課題に対して、地方自治体や地元企業、大学などの教育機関と産官学連携を進めることは課題解決につながり、IT産業の振興にも貢献できるはずです。2021年6月には、沖縄県と「首里城復興におけるDX推進に関する連携協定」を締結しました(>P35)。首里城復興に伴い、DXを活用した首里城公園および周辺地域のさらなる魅力の向上や、暮らしと観光が両立したまちづくりなどさまざまな企画を検討中です。これも共創の一例であり、他地域にも展開していきたいと考えています。

後藤 | 高度成長期に大都市に人が集中した結果、地方が大きく衰退しました。SCSKのニアショア戦略によって、地方に人が残り、外から人が来て、人の交流が活発になれば、今後の地方発展に良い影響を与えそうですね。

最後に、2050年までにカーボンニュートラルの目標を設定した意図を教えてください。

田淵 | サステナビリティ経営を成長戦略としている当社が、カーボンニュートラルについてコミットメントを出すのは当然のことだと認識しています。「2050年までに温室効果ガス排出量をゼロにする」という目標を設定し、SBTイニシアチブの認定を取得するとともに、TCFD提言への賛同を表明しました(>P53)。

後藤 | 気候変動は世界が最優先で取り組むべき重要課題です。私は以前から、長期ゴールとしてカーボンニュートラルを宣言すべきだと企業に訴えてきました。ところが日本では未達成を恐れて躊躇する企業が多かったのです。SCSKには

カーボンニュートラルはもちろんのこと、2030年のさらにその先に向けて、お客様や社会との共創、独自の価値創出によって世の中の変革をリードし、持続可能な成長を果たされることを期待しております。

田淵 | 気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に貢献することを通じて、企業としても成長していく。社員、お客様、パートナー、株主、地域社会など、多様なステークホルダーの期待に応えることで、社会から必要とされる存在でありたいと思います。

本日はありがとうございました。

社会が必要とする新たな価値創出に挑戦し、 成長戦略としてのサステナビリティ経営を推進します。



代表取締役
執行役員 社長 最高執行責任者
谷原 徹

これまでの10年と、これからの10年

人を活かす経営を実践し、9期連続増収増益を実現

旧住商情報システム株式会社と旧株式会社CSKが一つになり、SCSK株式会社として生まれ変わってから、おかげさまで2021年10月に10周年を迎えます。この10年あまりを振り返ると、東日本大震災や新型コロナウイルス感染症拡大など国内外で大きな出来事が発生し、ライフスタイルや価値観の多様化が加速しました。

激しい社会の変化に適応しつつ成長を目指すなかで私が改めて実感したのが、経営の本質は「人がすべて」であり、「社員の心に訴える経営が大切」だということです。社長に就任してから「真に人を活かす企業はどうあるべきか」を常に考え、社員が健康でいきいきと働ける基盤をつくることに舵を切って「健康経営」や「働き方改革」を進めてきました。それらに一丸となって取り組んだ結果、国内外の各種機関から高い評価をいただくことができています。

また、社員の創意工夫や努力が認められる企業であることも極めて重要だと考えています。そのため社員と目線を合わせて、極力現場目線で話をするようにしています。合併以来、9期連続増収増益を達成できたのも、社員一人ひとりが持てる力を発揮したからこそであり、これからも経営者として社員

の心に訴えながら、人を活かす経営を実践していきます。

「2030年 共創ITカンパニー」へ

ITサービス市場は右肩上がりの成長を続けており、私たちも成長軌道に乗っていると実感しています。しかし一方で、今までの延長線上に明日はないとも思っています。というのも、将来的に業界内の合従連衡が起き、優勝劣敗が鮮明になっている可能性が十分にあるからです。私たちがその時に勝ち残っているためには、10年先に目を向けて何をすべきかを明確にする必要があります。これまでの10年を振り返り、これからの10年にどう活かしていくかを突き詰めなければならない時期だということです。このような危機感から、私たちは、これからが第二創成期だという気持ちで、合併以来変わらぬ経営理念と、その経営理念を実践するためのマテリアリティをサステナビリティ経営の核とし、「グランドデザイン2030」を策定しました。

SCSKグループは、システム開発から保守・運用、BPOまでのフルラインサービス、約8,000社の顧客基盤という強みを有し、磨きをかけてきました。これらを活かしながら、自らを変革し、お客様と一緒に社会に貢献していくことが、私たちのいう「共創」です。従来のSIビジネスは、システムやサービスといったアウトプットを納品して終わりとなりがちでした。しかし私は、その先の結果として、お客様が業績を伸ばしたり社会が

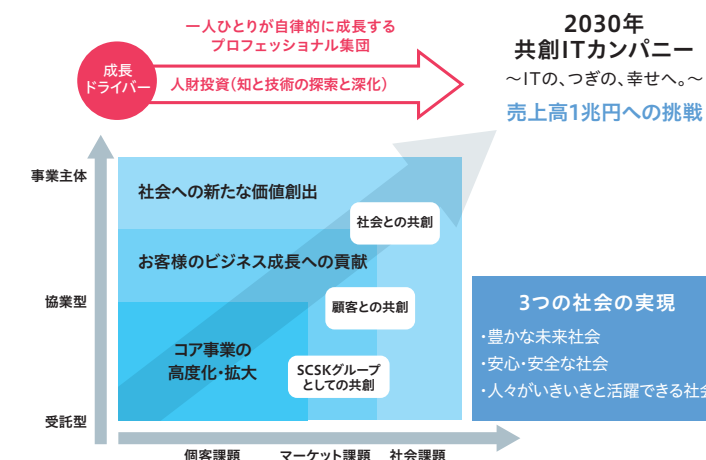
ら評価されたりすることに価値があると思うのです。ですから、納品して満足するのではなく、もっとお客様目線に立って、自分たちが納品したシステムやサービスがお客様や社会にどんな成果を生み出しているのか、すなわちアウトカムをしっかりとらえていきたい。それが、これからの10年はもとより、より長期的な企業成長を考える上でも必要だと思っています。

また、共創ITカンパニーを実現するためのキーフアクターは、社員が新しい価値創造にチャレンジできる環境をつくることです。失敗や変化を恐れない企業文化が根付かなけれ

ば、勇気を持って自らを変革することはできません。グランドデザイン2030を掲げてから、「今、会社が変わらなければならない」「若い力が未来のSCSKを創る」と言い続けていますので、徐々にではありますが、社員のマインドにも変化が表れています。私は、企業は「夢で始まり」「情熱で成長する」と考えています。若手を中心とする社員が、夢と情熱、そして勇気を持って挑戦と失敗を繰り返しながら知恵と力を結集していけば、2030年には共創ITカンパニーとして売上高1兆円にも必ず手が届くものと確信しています。

グランドデザイン2030について

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



中期経営計画の進捗

ニューノーマルの時代に、変革のスピードを加速する

グランドデザインにて定めた2030年を見据えたときに極めて大事なのが、2020年4月からスタートした3カ年の中期経営計画を着実に実行することです。コア事業を効率化しながら高収益性・高生産性の実現を図る「事業革新」、自ら事業主体となって新しいビジネスにチャレンジする「DX事業化」、そしてこの両輪を回していくために社員の自立や自発を促す「人財投資」という三つの基本戦略を推進しています。ニューノーマルの時代を勝ち抜いていくためにも「この中期経営計画を完遂しなければその先の成長も望めない」という強い思いで取り組んでいます。

■事業革新

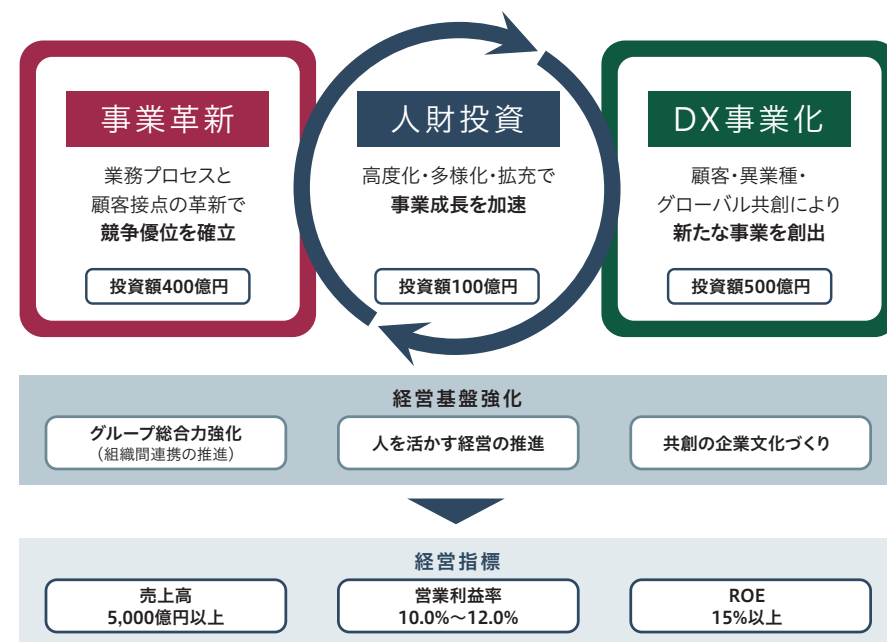
「事業革新」では、“二つの革新”により、既存のコア事業をより高度化していきます。

一つ目は「ものづくり革新」です。2012年度より導入している開発プロセス標準「SE+ (Smart Episode Plus)」が社内だけでなくパートナー企業にも浸透し、不採算案件が減少しました。これに加え、2020年度からは、ものづくり革新プラットフォーム「S-Cred+ (Smart Co-work on Relationship, Engineering and Design Plus)」(>P31)の活用を開始し、2020年度1年間で、提案数は170件を超え、約50件の案件を受注につなげて

います。また、デジタル技術の取り込みやクラウドネイティブ開発のための基盤構築・開発標準化を急ピッチで進めており、約100の機能追加・変更を実施しました。このプラットフォームを通じて、さらなる業務効率化を進めるとともに、徹底的にサービス品質を高めていきます。

二つ目の「“分室”革新」とは、お客様に密着した保守・運用サービスや開発保守などを担ってきた分室を共創の起点と位置付け、従来の業務支援型から価値共創型ビジネスへの転換を図るというものです。私は、新たな価値を生み出すために大事なのは、お客様の声を聞ける環境をどれだけ持っているかだと思います。その点で、全国約540カ所・10,000名以上が常駐する分室と、そこで積み上げてきたお客様の声は、SCSKグループの貴重な財産です。

その分室で、お客様と共に価値を創出する中核を担うのが、「サービスマネージャ」です。現在、2020年度～2022年度の3カ年で150名を目標に育成を進めており、2020年度は約30名の教育が終了して実践モードに入りました。これから、このサービスマネージャがクリエイティブな発想の下、お客様の現場でビジネス変革を提案していきます。また、各分室において業務の高度化に向けた業務の見える化、計画書の作成といった取り組みを進めており、分室を情報発信拠点へと変化させることで、お客様の声をより確実に受け取り、そこから新しい共創が生まれるよう、力を緩めることなく“分室”革新を追求していきます。



資本効率性指標 中期経営計画期間のROIC維持目標レベル:10～12%



■DX事業化

「DX事業化」では、SCSKグループが事業主体となり、異業種を含めたさまざまな企業との共創によって、社会課題の解決に資するような新たなサービスやビジネスの創出に挑戦しています。

重点領域として「モビリティ領域」「金融サービスプラットフォーム領域」「ヘルスケア領域」「CX(カスタマーエクスペリエンス)領域」の4つを定めており、それぞれ革新的なサービスが育ちつつあります(>P34)。例えば「モビリティ領域」では、高齢者ドライバーの交通事故が社会問題化していることを踏まえ、SCSK独自のAIソリューション「SNN(SCSK Neural Network toolkit)」を活用した自動車の「テレマティクス事故検知サービス」に取り組んでおり、生損保業界や自動車メーカーと共にビジネス化を進めています。ほかにもSNNを活用して、ドライブレコーダーなどのデバイスから収集可能な自動車走行にかかるさまざまな情報を活用することで、走行支援や車両整備など、自動車にかかわるすべてのライフサイクルに関連する市場へのサービス展開や、センサーを使ってインターチェンジの渋滞情報や駐車場の空き状況を確認するといった技術にもチャレンジしています。いずれの領域も、既存ビジネスの実績を活かしながら、新しいビジネスモデルとして確立するための芽を育ててきましたが、ようやく刈り取りの時期に入ったと考えています。

さらには、4つの重点領域にとらわれない新規事業も視野に入れていきたいと考えています。デジタル活用による社会貢

献という観点で考えれば、世界的に潮流となっているカーボンニュートラルは、ITの力なくしては成功が難しいですし、少子高齢化が進む日本では農業など第一次産業の復活も深刻な課題であり、生産性の向上などの改革の実現にもITの活用が不可欠です。ITサービス企業として、再生可能エネルギーやアグリテックには、絶対に対応していくべきだと思っています。

そのためには、これまで以上に多様なパートナーと連携していく必要があることから、事業化実現に向けたパートナーとの関係強化に努めています。ベンチャーファンドやアクセラレーターなども活用しつつ、DX事業化に資する技術やビジネスモデルを有する企業、あるいは将来の事業に大きな影響を与える先端技術への取り組みを行うスタートアップなどに対し、事業・資本提携を行っており、共同での事業開発に向けた取り組みも開始しています。異業種をつなぎ合わせることはまさに私たちの土俵ですから、ベンチャー投資の一層の推進やM&Aも視野に入れ、DX事業化を加速していきます。

■人財投資

冒頭に申し上げたように、経営の本質は「人がすべて」であり、中期経営計画の両輪である事業革新もDX事業化も、実践していくのは人材です。ゆえに中期経営計画の戦略では、その思いを込めて、「“人財”投資」と表現しています。SCSKグループが変革していくためには、社員の自由な発想、自立、自発が欠かせません。経営層の仕事は、そのための環境を用意することです。人事制度の刷新、ダイバーシティ&インクルージョン

の実践、国内外の人材の拡充を中心として、社員がいきいきと働けるような教育や環境づくりには、惜しまずに投資をしています。2020年度には、自律的な学びを通じたプロフェッショナル人材の育成と実力重視の人材登用を可能にし、評価制度の客観性向上と能力・成果に基づく処遇を通じた働きがいの向上などを図るべく、新たな人事制度を導入しています。

また、社員教育も、SCSKの目指す姿を見据えて変革していきます。今、力を入れているのが、発想力を磨くという部分に力点を置いた教育です。その取り組みの一つとして、SCSKグループのコンサルティング会社(株)Gran Manibusにて、お客様へのコンサルテーションスキルを高めるための育成・拡充を図り、現場での実践により能力を発揮することでお客様との共創を進めていくというサイクルを構築しています。

このほかにも、DX事業化を牽引する高度IT人材の獲得を目的に、年収3,000万円超も可能な「ADV職掌」を新設するなど、戦略遂行に必要な人材への投資をしっかりとやっていきたいと考えています。

■組織体制の再編

SCSKグループは、この10年間では企業規模を順調に拡大することができましたが、今後“官僚化”してしまうことに大きな懸念を持っています。組織は大きくなればなるほど、セクショナリズムや意思決定の遅さにつながる傾向にあります。また、ニューノーマルのなかで顧客のデジタル化が相当の速度で進むことが想定されます。今後の持続的成長のためには、事業グループの壁を取り除き、大きな枠組みのなかで連携していくことで、社内外の共創が進み、若い力も発揮しやすくなると考え、組織体制を再編することにしました。

具体的には、これまで業種・機能別だった事業部門を集約・統合し、「CORE事業グループ」と「NextCORE事業グループ」の二つに再編しました(>P43)。現時点で中核事業を担う事業グループを「CORE事業グループ」とし、既存事業を対象に事業革新を徹底的に強化することで、競争力を高めていきます。

一方、新しい事業の創出に取り組む事業グループを「NextCORE事業グループ」としました。このグループには、ヘルスケアやCXといったテーマごとに関連するビジネス・人材を集結させた「ビジネスデザイングループ」を新設しました。DX事業化の各重点領域において新規事業の創出にしっかり取り組んでもらいます。

また、持続的な成長に向けた取り組みの一つとして、グ

ループ子会社についても、新たなマーケット開拓に向けてグループの再編を行います。拡大余地のある中堅企業市場に対し、強みとなるサービス・ビジネスを有するグループ子会社の「(株)Minoriソリューションズ」「Winテクノロジ(株)」「(株)CSIソリューションズ」の3社を統合し、本格的なアプローチを強化することで、顧客層のさらなる拡大に努めています。

■経営目標

あいにく中期経営計画の初年度は、コロナ禍に見舞われた1年となりました。SCSKグループもさまざまな制約下での事業活動を強いられましたが、適切な場面での対面とWeb対応などの組み合わせにより事業活動・営業活動が一定の水準まで回復し、業績への影響は軽微でした。これは、最もお客様に近く長きにわたり信頼関係を築いてきた、分室という現場を持っているという強みも大きかったとらえています。分室の社員は約半数がリモートワークとなりましたが、そのなかでお客様と対話しながら業務の優先度を明確化し、リモートとフェイス・トゥ・フェイスの切り分けもしっかり判断してくれました。

コロナ禍における先行き不透明感は当面続くと思われますが、大きな流れとしては回復基調を想定しています。利益率を確保できる収益モデルは確立しているため、トップラインが伸びれば利益もついてくると考えています。

2023年3月期には、売上高5,000億円以上、営業利益率10.0～12.0%、ROE15%以上を目指しており、営業利益率・ROEについては、2021年3月期において、達成可能な水準で推移しています。売上高5,000億円以上の達成には、新しいビジネス創出が不可欠であり、オーガニックな事業の成長はもとより、SCSKグループとのシナジーが認められる相手とのM&Aについても、積極的な検討を続けています。

新たな組織体制・グループ体制の下、基本戦略を完遂する覚悟で取り組んでいきます。

経営指標

	2021年3月期 (実績)	2023年3月期 (目標)
売上高	3,968億円	5,000億円以上
営業利益率	11.6%	10.0～12.0%
ROE	15.7%	15%以上

変革への決意

成長戦略としてサステナビリティ経営を推進

現在の世界は、気候変動、資源の枯渇、食料のひっ迫など、さまざまな社会・環境課題を抱えており、国内においても、少子高齢化やエネルギー問題、自然災害の増加など、複雑で多岐にわたる課題が表面化しています。

「企業は夢で始まる」と申し上げましたが、私の夢は「社会に貢献する、社会になくてはならない企業をつくること」です。人々のライフスタイルや価値観の多様化が加速するなど、かつてないスピードで社会が変化するなか、企業経営には、稼ぐ力と社会・環境課題への対応を両立させる「サステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)」が必要だと感じています。そうしたことから、SCSKグループは、本業であるITサービスを通じて、SCSKグループならではの知見を活かしたビジネスをつくり、社会・環境課題の解決に寄与していきたいと思っています。社会に貢献したいと言葉にすることは簡単ですが、SDGsのすべてのゴールを私たちだけで実現することはできません。ですが、お客様と一緒に取り組んでいけば、ゴールに向けてサポートすることは可能です。だからこそ、カーボンニュートラルやアグリテックなど、社会・環境課題の解決に資するデジタル技術を明確に打ち出していくことが重要だと考えているのです。

各企業においては気候変動リスク緩和に向けた「脱炭素社会」へ向けたチャレンジと、事業継続リスク抑制の観点からの取り組みが加速しています。こうした情勢を踏まえ、SCSKグループでは、温室効果ガス排出量削減に向けて意欲的に取り組み、2050年にはScope1+2において温室効果ガス排出ゼロを目指しており、TCFDの提言に賛同を表明するとともに、SBTイニシアチブによる「1.5℃目標」の認定を取得しました(>P53)。

ITによる変革やDXが新しい価値をもたらすことは明白であり、私たちの使命は極めて大きいと認識しています。社会が必要とする新しい価値を創出すると同時に、経済的価値も創出していくことが、私たちの成長戦略としてのサステナビリティ経営です。今後もサステナビリティ経営を推進し、中長期の企業価値向上を目指してまいります。



コンプライアンス・ファーストで信頼を取り戻す

最後に、2021年3月、SCSKの元社員が電子計算機使用詐欺等の容疑で警視庁に逮捕されました。私は「コンプライアンス・ファースト」「技術の前に人ありき」の精神で、役職員研修や各種教育を通じてコンプライアンスの重要性を繰り返し説いてきました。

しかし今回、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様のご信頼を根底から揺るがす事態が発生したことについて、経営者としての責任を痛感するとともに、被害者の方々をはじめ、関係者の皆様に深くお詫び申し上げます。

再発防止に向けては、情報セキュリティ対策の高度化に取り組むとともに、全社員に対するコンプライアンスおよび情報セキュリティ教育プログラムの再構築など、あらゆる側面から安全管理措置の強化を徹底してまいります。私自身が最高情報セキュリティ責任者となり、皆様からの信頼を回復できるよう努めてまいります。



豊かな未来社会の創造

背景と考え方

近年、持続可能な社会の実現を脅かすさまざまな環境・社会課題が深刻化しています。国や政府だけでなく、企業、地域社会などすべての組織や人々が一体となって課題解決に向けて行動することが求められています。

こうした社会課題を解決する手段として、AIやIoTといったデジタル技術が注目されています。デジタル技術の進展は従来解決不可能であった社会課題を解決する重要なカギであり、必要不可欠な要素と期待されています。

SCSKグループは、長年にわたり多様な分野で培ってきた技術およびノウハウで日本企業のIT化、経営基盤をシステム

で支えてきました。複雑化した社会課題に対応するためには、お客様や異業種パートナーと手を携え、デジタル技術を活用しながら互いの強みを活かして課題解決に取り組む必要があります。それは社会を変革する大きな力となり、社会全体をより持続的に成長させることにつながります。

SCSKグループは、持続的な事業成長と社会課題解決の両立に向けて、さらなる技術革新、DX推進などの取り組みをより強化し、革新的な事業やサービスを提供していきます。お客様や社会との共創の輪を広げ、社会課題の解決に取り組むことで、快適で豊かな未来社会を創造します。

取り組み事例

「テレマティクス事故検知サービス」の提供を開始

背景となる社会課題

- 自動車事故の多発(高齢者の交通事故、あおり運転、暴走運転)

SCSKグループが社会に提供する価値

- 交通事故の軽減・防止
- 迅速かつより適切な事故受付の実現

現在、日本国内では「高齢者による自動車事故の増加」や「暴走運転」、「あおり運転」などが社会問題となっています。また、コネクティッドカーの普及や自動運転車の実用化が見込まれ、自動車業界を取り巻く環境は大きく変化しています。

SCSKでは、独自ソリューションであるSNN(SCSK Neural Network toolkit)を活用した事故検知アルゴリズムを開発し、業界のパイオニアとして最先端の技術を活用したあいおいニッセイ同和損害保険株式会社の新しい事故対応サービス「テレマティクス*損害サービスシステム」のなかで、事故検知の高度化を実現しました。

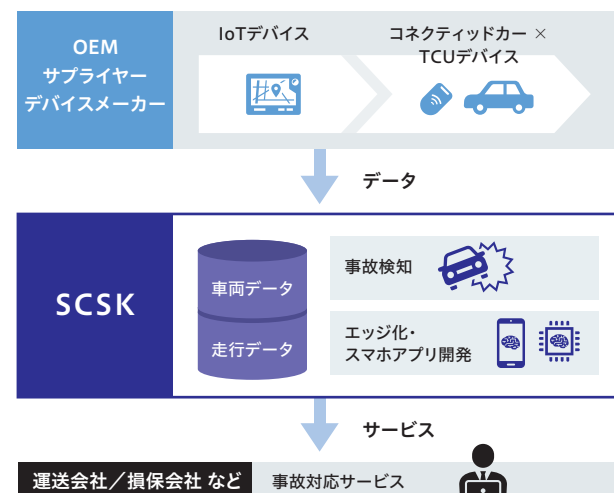
「テレマティクス損害サービスシステム」では、保険に加入中のお客様から事故連絡をいただく従来の「受信型」から、車両・デバイスから得られる各種デジタルデータから大きな衝撃を検知し、保険会社からお客様へ連絡する「発信型」のサービスに変革しています。事故検知の高度化により、迅速かつより適切な事故受付を実現し、お客様へ安心を提供します。

SCSKグループは、先進技術を駆使し、お客様とパート

ナーと共に社会が求める新たなビジネスやサービスを創出し、快適で豊かな未来社会の創造に寄与していきます。

*「テレコミュニケーション」と「インフォマティクス」を組み合わせた造語で、カーナビやGPSなどの車載器と移動体通信システムを利用して、さまざまな情報やサービスを提供する仕組み。

事故検知の仕組み



安心・安全な社会の提供

背景と考え方

デジタル社会へ移行する現代社会において、ITはお客様の新たなサービスやビジネスの創出に欠かせないプラットフォームとして、ますます重要な位置を占めるようになりました。多くの活動がデジタル化され、データ連携が加速することで、業界の垣根を越えてつながりあう巨大な社会インフラとなり、その安定運用は安心・安全な社会に欠かせないものとなっています。

一方、このような複数のプラットフォームで構成された社会インフラは、システムの複雑性が高まるとともに、個人情報をはじめ機密性の高い膨大なデータが集積されることにな

り、高度な情報セキュリティが求められるようになりました。

SCSKグループはこれまでも多種多様な業界やお客様をつなぐビジネスプラットフォームの構築・運用を支援してきました。社会インフラとなったITを安心・安全に提供することはITプロフェッショナルとして期待される役割であり、その責任や社会的意義は非常に大きいものととらえています。SCSKグループはお客様と共に、強靱かつ信頼できるビジネスプラットフォームを提供することで、日常生活や企業活動の質を高め、安心・安全な社会を支えていきます。

取り組み事例

統合AMLプラットフォーム「BankSavior®シリーズ」

背景となる社会課題

- 日々高度化・複雑化する金融犯罪の増加
- 金融犯罪の未然防止に向けた対応強化によるコスト増加

SCSKグループが社会に提供する価値

- 金融犯罪の未然防止
- 信頼できる金融サービスの実現

マネー・ロンダリングやテロ資金供与、振り込み詐欺などの特殊詐欺など、金融犯罪は日々高度化・複雑化が進み大きな社会問題となっています。金融機関では、金融犯罪の未然防止に向けた対応強化によるコスト増加や、関係当局による金融犯罪に対する規制強化により事務作業が増大するなど大きな負担となっています。

SCSKでは、金融不正取引の早期発見・未然防止を支援するシステムとして、統合AMLプラットフォーム「BankSavior®シリーズ」を提供しています。BankSavior®シリーズは主に三つの機能から構成されています。

- ①モニタリング(BankSavior® Monitor)：日々の取引をモニタリングし、疑わしい取引の検知から報告までの一連の業務を支援。
- ②フィルタリング(BankSavior® Filter)：反社会的勢力、経済制裁対象者、各国政府関係者や公的要人(PEPs)など、複数のリストと一括照合。
- ③顧客リスク評価(BankSavior® ScoreBoard)：顧客情報を一元管理し、顧客の属性情報や取引情報を基に、顧客ごと

のAML(Anti-Money Laundering)リスクを算出。

③で算出したリスク評価は、「BankSavior® Monitor」へ自動連携されモニタリングに活用されます。

金融犯罪が多様化・複雑化するなか、BankSavior®シリーズの三つの機能が連携することで金融機関の業務負担を低減するとともに、より高い水準のAML管理を実現します。

BankSavior®シリーズの提供を通じて、金融犯罪の未然防止に貢献し、信頼できる金融サービスを実現することで、安心・安全な社会に貢献します。

統合AMLプラットフォーム(BankSavior®シリーズ)





いきいきと活躍できる社会の実現

背景と考え方

SCSKグループは、グローバルやニアショアへの事業展開・拠点拡充を積極的に進めています。これらはSCSKグループの事業拡大およびリソース拡充に向けた施策であると同時に、当該地域の発展・振興に大きく貢献できる取り組みにもなっています。

事業拠点を展開・拡大することで、当該地域の雇用を促進するとともに優秀なIT人材を育成しています。加えて、SCSKグループが推進する品質向上施策や働き方改革などのノウハウを現地パートナーに継続的に連携することにより、IT産業が活性化し、当該地域の生産性や利便性の向上、経済発

展にもつながっていきます。

また、人々の働き方や暮らしにかかわるさまざまな課題解決に役立つ事業やサービスの提供を通じて、個々人に合ったより良い働き方や暮らしを支援し、ワーク・ライフ・バランスの改善や生活の質を高めることで、一人ひとりが自分らしく輝ける社会の実現に貢献します。

SCSKグループは地域や国を越えた事業の展開を通じて、当該地域の成長・発展に貢献するとともに、人々の働き方や暮らしなどにかかわるサービスの提供を通じて、人々が多様な個性を活かしながら、いきいきと活躍できるより良い社会を目指します。

取り組み事例

金融仲介業者の個人への資産運用アドバイスを支える金融仲介プラットフォーム(日本版TAMP^{*1})

背景となる社会課題

- 平均寿命の延伸による老後の資産形成の必要性
- 少子高齢化による社会保障制度のひずみ

SCSKグループが社会に提供する価値

- 「人生100年時代」の資産設計。「貯蓄から資産形成へ」の推進
- IFA^{*2}の資産運用アドバイスの高度化と業務効率化の支援

老後2,000万円問題などに代表されるように、少子高齢化により社会保障制度がさまざまな課題に直面しているなか、これからの「人生100年時代」では自ら資産設計を立てることが大切になってきています。日本における家計金融資産は過半が現預金となっており、中長期的に資産を増やすためには「貯蓄から資産形成へ」の推進が重要な課題です。そのため、個人の資産形成を金融機関から独立した立場でサポートするIFAの存在意義が高まってきています。

IFAは金融機関から独立した立場で、さまざまな金融商品を仕入れて販売することが可能であるため、顧客一人ひとりの立場に立って提案ができることが強みです。その一方で、個人のさまざまな金融資産を統合的に管理できるソリューションがなく、また複数の金融機関との連携業務の効率化に課題を抱えています。

SCSKでは、それら課題の解消のため、金融仲介事業者向けの事業支援プラットフォーム「金融仲介プラットフォーム(日本版TAMP)」を提供します。個人のさまざまな金融資産をはじめとしたデータを管理できるCRMを中心としたソ

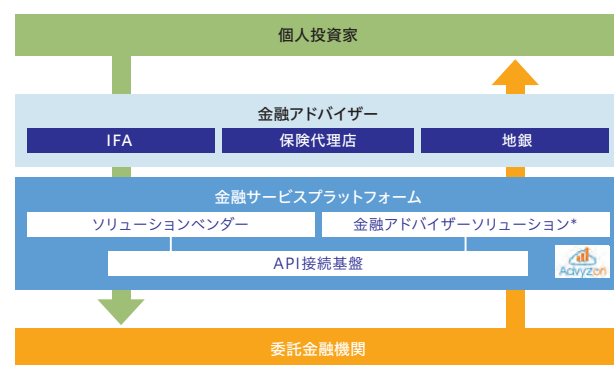
リューションや、金融機関とのAPIによる連携ソリューションにより、IFA業務の高度化と効率化を図ります。

TAMP事業を通じて、「貯蓄から資産形成へ」の推進をサポートし、「人生100年時代」のゆとりある資産設計に寄与し、いきいきと活躍できる社会に貢献していきます。

^{*1} TAMP: Turnkey Asset Management Platform

^{*2} IFA (Independent Financial Advisor): 独立系フィナンシャル・アドバイザー

金融仲介プラットフォーム(日本版TAMP)の概要



^{*}金融アドバイザーソリューションは米国yHLsoft社の提供する「Advzyon」の日本語版を構築

Pick Up

ニューノーマル時代を支えるSCSKのITサービス

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、日本をはじめ世界中で新たな社会変容が起き、これまで以上に業務や働き方などを見直し安心安全に事業を継続していくことが求められています。SCSKグループはこれまでに培ったノウハウやさまざまなITソリューションを提供し、お客様や社会の課題を解決しています。

取り組み事例①

企業の事業継続に向け、サービスを無償提供

コロナ禍によって急激なワークスタイル変革が進むなか、お客様の安心・安全な事業継続を支援するために、以下のサービスを無償提供しました。

- コンタクトセンター向けクラウドサービス「PrimeTiaas」の「在宅勤務オプション」: オペレーターの在宅勤務をサポート。
- 「ProActive for SaaS」給与明細閲覧システム: 給与・賞与・一時金などの明細書を電子化し、従業員がWebブラウザ上で閲覧できるシステム。
- 緊急用発注データ提供サービス(流通業界の受発注システムのライフラインを担う「スマクラ」を活用): 食品スーパーの自動発注の仕組み。

- 10個のマネジメント業務支援アプリ^{*}: 在宅勤務制度導入で増加する部課長などの管理業務軽減を支援。

^{*}マネジメント業務支援アプリはSCSK製品「CELFF」で作成されています。CELFFの利用は、別途利用料がかかります。

各サービスの無償提供期間

- PrimeTiaas: 2020年3月16日から9月30日まで
- ProActive for SaaS: 2020年6月15日から9月30日まで
- スマクラ: 2020年4月30日から9月30日まで
- マネジメント業務支援アプリ: 期限なし

取り組み事例②

画像解析AIを活用した新型コロナウイルス対策ソリューション「Pan de seek」を提供

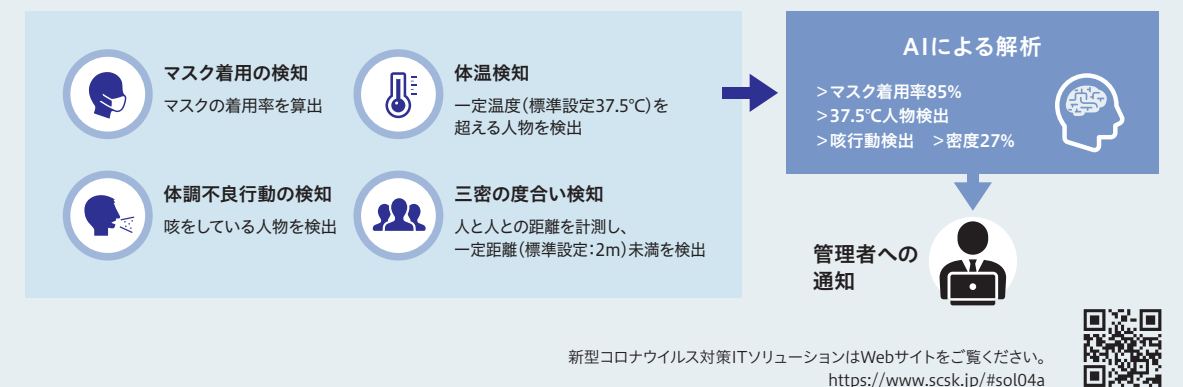


AIとカメラ映像を組み合わせ、新型コロナウイルス感染のリスクを総合的に検知・解析し、通知するソリューション「Pan de seek」を2020年9月3日から提供開始しました。

4つのAIモデル(①マスク着用の検知、②体温検知、③体調不良行動の検知、④三密の度合い検知)を搭載した専用の小型カメラを設置するだけで、遠隔でリアルタイム

のモニタリングが可能です。オフィスや公共交通機関、ショッピングモールといった不特定多数の方が出入りする場所で利用いただくことで、来場者をモニタリングする管理者自身の安全も確保しながら、業務効率を改善し、来場者の感染リスクの低減、安心・安全に寄与します。

モニタリングの仕組み



新型コロナウイルス対策ITソリューションはWebサイトをご覧ください。
https://www.scsk.jp/#sol04a



中期経営計画

中期経営計画
2013年3月期 ～ 2015年3月期

中期経営計画
2016年3月期 ～ 2020年3月期

基本戦略の振り返り

クロスセルの推進

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

グローバル関連ビジネスの拡大

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

クラウド関連ビジネスの拡充

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

経営基盤強化への取り組み

業務品質・効率性・生産性

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

働きやすい職場・健康経営

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

人材育成

- 2013年3月期 専門性認定制度導入

経営目標に対する実績と総括

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

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

サービス提供型ビジネスへのシフト

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

戦略的事業の推進

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

グローバル展開第2ステージ

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

業務品質・効率性・生産性

- 2017年3月期 SE*認定試験制度導入、SE*(Navi)導入
- 2019年3月期 SE*社内順守率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

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

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

中期経営計画(2021年3月期～2023年3月期)

中期経営計画策定の背景

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

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

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

SCSKグループを取り巻く事業環境

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

SCSKグループの姿を抜本的に変革する中長期戦略が必要

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

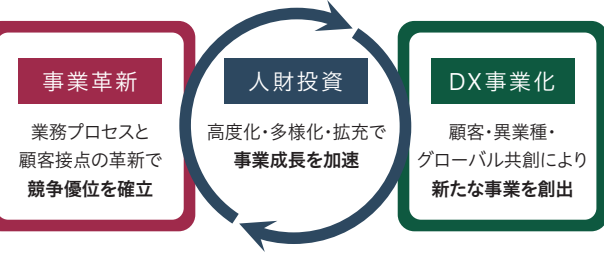
基本戦略

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

経営指標

	2020年3月期実績(IFRS)	2021年3月期実績	2023年3月期目標
売上高	3,852億円	3,968億円	5,000億円以上
営業利益率	10.4%	11.6%	10.0～12.0%
ROE	14.9%	15.7%	15%以上

■資本効率性指標
中期経営計画期間のROIC維持目標レベル:10～12%



経営基盤強化

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

基本戦略

事業革新の進捗



基本的な考え方

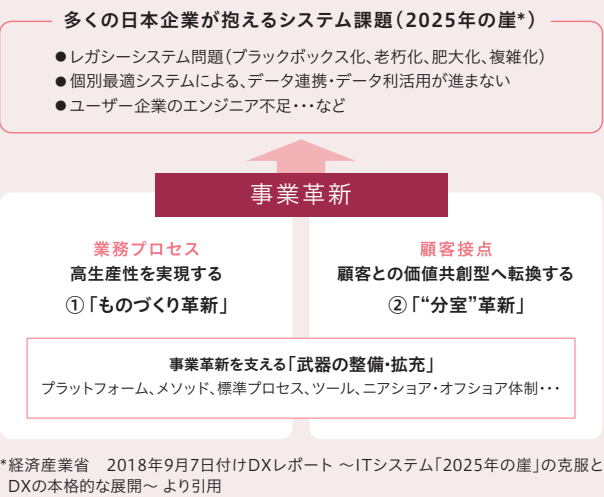
「事業革新」では、コア事業の高度化・拡大に向けて、SCSKグループの業務プロセスと顧客接点を「ものづくり革新」「分室」革新」という二つの視点で革新していきます。

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

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

リモート拠点・知財を活用した迅速かつ最適なサービス提供を実現していきます。

事業革新の考え方



事業革新の今後の取り組み、目指す姿

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

効率化を目的とする守りのIT領域

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

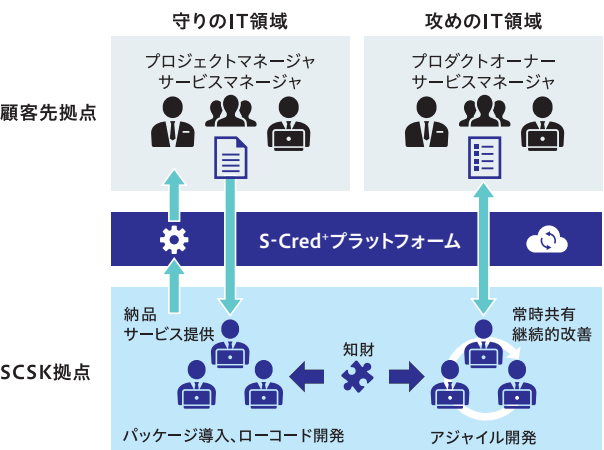
ビジネス拡大を目的とする攻めのIT領域

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

必要とするプロダクト機能を洗い出すプロダクトオーナー(お客様)と共に開発チームを編成し、アジャイル開発を採用

して提供した機能を改善しながらそのビジネス価値を最大化していきます。

事業革新の目指す姿



「ものづくり革新」の進捗

ものづくり革新では、「S-Cred+プラットフォーム」を核に、高水準の品質・生産性・柔軟性を備える多様なITサービスを提供しています。(P31 参照)

S-Cred+プラットフォームの導入・浸透状況

2020年4月にS-Cred+プラットフォームをリリース以降、全社での浸透を目指し、事業革新全社推進会議や営業推進のための分科会といった推進体制を構築してきました。

2021年3月期は170件超のS-Cred+案件を提案し、クラウド活用やローコード・ノーコード開発の普及に伴い、50件超のS-Cred+活用案件を受注しました。全社向けの教育研修も開始し、延べ1,000名の技術者を育成しています。

S-Cred+プラットフォームの拡充

社内外の有識者による意見交換会を開催し、S-Cred+プラットフォームで提供する基盤・技術の方向性を検討し、攻めのIT領域に取り組みを拡大しています。

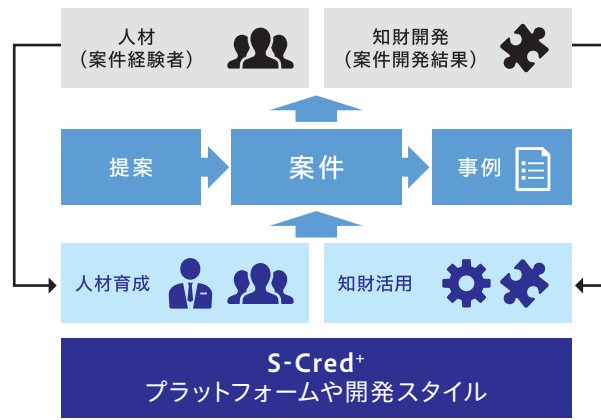
2021年3月期は、デジタル技術(AIやIoT基盤)の取り込み

2021年3月期の主な成果

- ものづくり革新推進に向けた全社体制の構築(全社会議、分科会など)
- S-Cred+案件提案数：170件超
案件受注数：50件超
人材育成数：延べ1,000名

やクラウドネイティブ開発のための基盤構築・開発標準化に着手し、1年間で約100の機能追加・変更を実施しました。

ものづくり革新の全体像

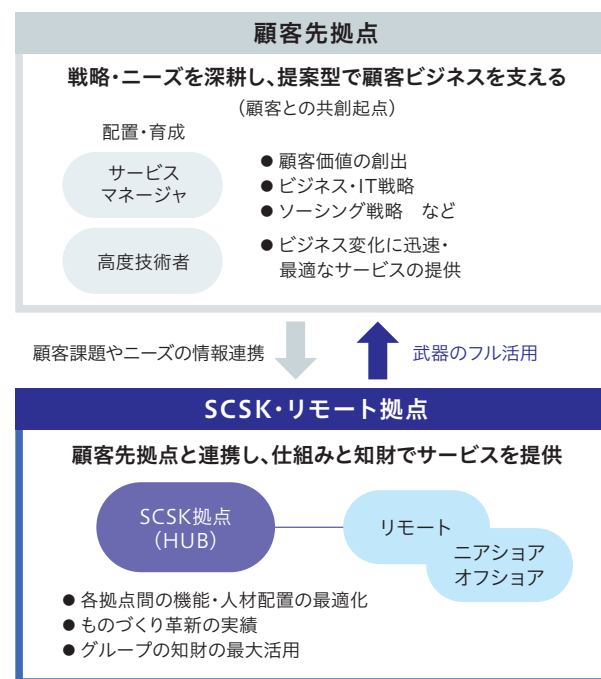


2021年3月期の主な成果

- 「分室」革新推進に向けた全社体制の構築(全社会議、分科会など)
- サービスマネージャ育成:30名(3カ年で150名予定)
- 分室マネジメント標準ツールの導入(全分室)
- 分室単位の革新計画策定を開始(2022年3月期より全分室導入)

によるプロセス標準化、グループの知財活用などの革新活動を進めることで分室の成熟度を向上させ、価値共創型プロセスへの転換を実現していきます。

“分室”革新の全体像



「分室」革新の進捗

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

顧客接点の強化

分室の多くは顧客先拠点を中心に運営しており、お客様と長期にわたって構築してきた信頼関係は、SCSKグループの貴重な財産、武器であると考えています。

この財産をお客様への提供価値に転換すべく、お客様の戦略・ニーズをとらえたサービス提案力の強化に取り組んでいます。スキル強化プログラムにより、2021年3月期より3カ年で計150名のサービスマネージャを育成していきます。併せて、プログラム受講後の活動支援機能や認定制度も2022年3月期より開始しています。

仕事のやり方革新

分室が担当するお客様の業種は多岐にわたり、分室の業務・強みも多種多様です。お客様に寄り添い新たな価値を創出していく価値共創型プロセスに転換させるべく、2021年3月期に全社標準の分室マネジメントツールを導入し、分室の見える化に取り組みました。

2022年3月期からは全分室に対し「分室」革新計画書の策定に着手しています。各分室がお客様の声を聞き、将来のありたい姿(戦略・目標)を的確にとらえ、お客様のビジネス変革提案、顧客先拠点とSCSK・リモート拠点の最適化、SE+

Pick Up

デジタル時代のシステム開発を支える「S-Cred+」



「S-Cred+」とは

SCSKでは、業務品質の高度化に向けて、2012年度にプロジェクト管理・システム開発のためのプロセス標準「SmartEpisode Plus (SE+)」を導入しました。以降、全社定着化に取り組み、すべての開発案件をSE+に準拠して運営することで品質向上を図ってきました。

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

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

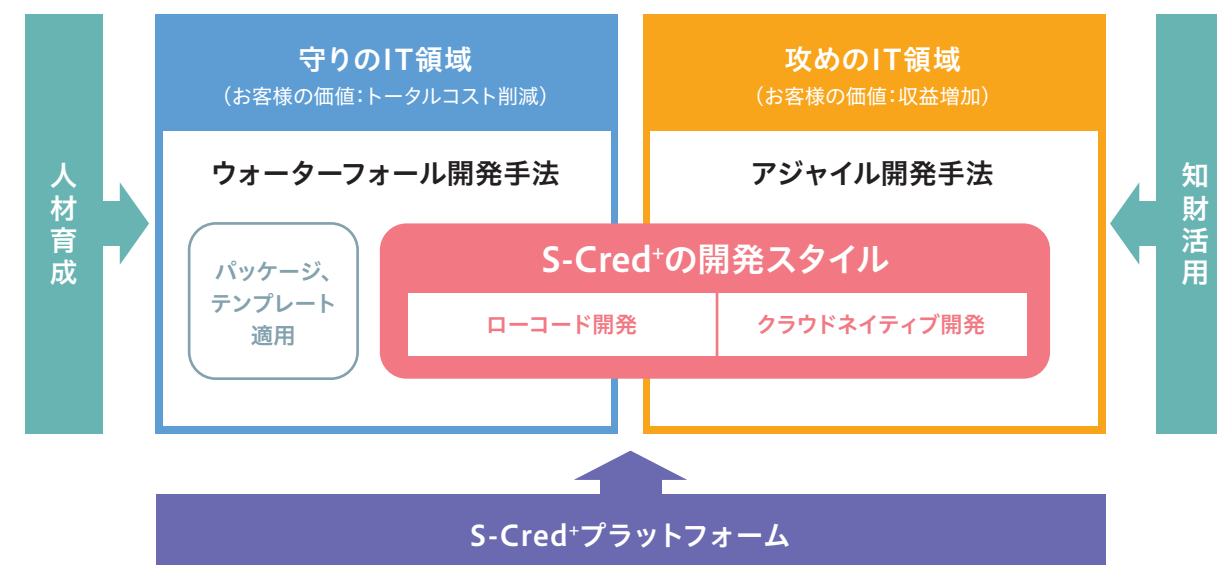
「S-Cred+プラットフォーム」とは

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

■ 主な機能

- ①インフラ構築自動化、自動運用基盤 (USiZE MSP) を搭載【2020年4月】
- ②SCSKのローコード開発ツール(atWill/CELF/FastAPP/S-FIA)を搭載【2020年4月】
- ③コンテナ基盤およびコンテナ・リリース自動化機能を搭載【2020年12月】
- ④SCSKのDevOps基盤(DevCond.)を搭載【2021年3月】
- ⑤SCSKのAI基盤(SNN)を搭載、IoT基盤と連携【2021年7月】

S-Cred+の取り組み全体像



「S-Cred+」の今後の展開

■ プラットフォームの拡張

パブリッククラウドの機能を取り込みながら適用可能な案件を拡大していきます。

2022年3月期は、プラットフォーム(AWS版)において大阪リージョン対応および、災害時復旧対応機能や性能劣化時の自動対応機能の整備を実施します。加えて、Azure版を構築することで、より多くのお客様の案件への適用を目指します。

■ クラウドネイティブへの対応

マルチクラウド(AWS、Azureなど)を想定したコンテナ基盤とともに、クラウドネイティブなアプリケーション開発のためのフレームワークを整備することで、コンテナ活用型のアプリケーション開発を推進します。さらに、サーバーレス開発の標準化などにより、多様なクラウドネイティブ開発を可能にします。

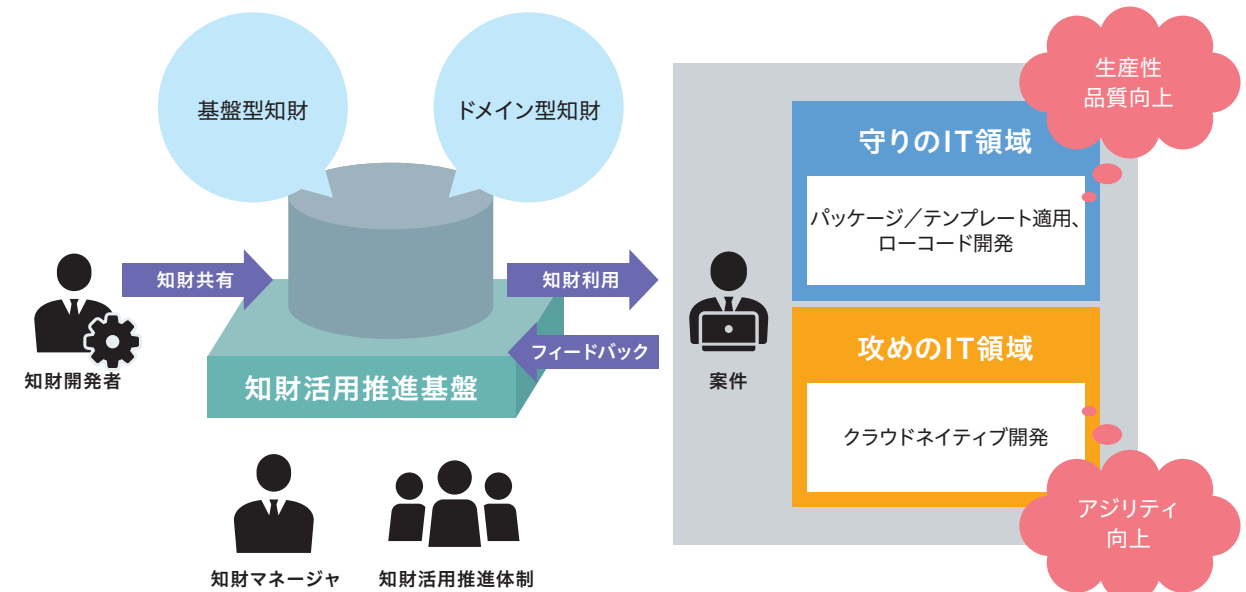
■ 知財活用推進

S-Cred+における「生産性・品質向上」および「価値創造」を実現するための中核を「知財活用」と位置付け、知財活用推進の仕組みづくりを進めています。

その実現に向けて、SCSKの社内にある知財を、プログラム部品など基盤上で稼働させる「基盤型知財」と、事例や業務ノウハウなど業種・業務に依存する「ドメイン型知財」に分類し、整理しました。現在、それら知財の特性に合わせた活用プロセス・基盤を構築するとともに、知財活用を推進する体制を立ち上げています。

一度つくった部品や得たノウハウを記録し、有効な知財を徹底的に再利用することで、効率化とともにアジリティの高いIT活用を実現していきます。

知財活用推進のイメージ



基本戦略

DX事業化の進捗



基本的な考え方

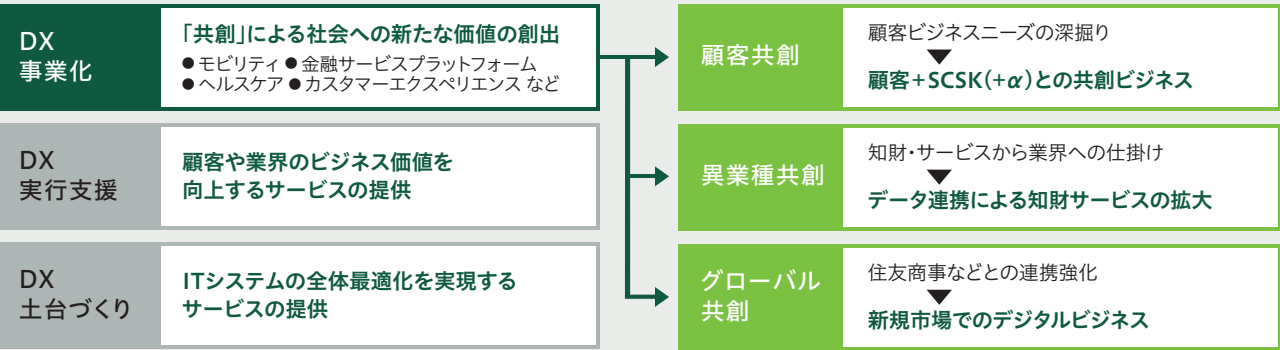
SCSKグループが取り組むDXには、「DX土台づくり」「DX実行支援」「DX事業化」の三つがあります。

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

創」し、社会に新たな価値を創出するというものです。

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

SCSKグループが取り組むDX



DX事業化の目指す姿

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

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

このような取り組みを基礎として、SCSKグループは、自ら

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

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

4つの重点領域における進捗

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

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

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

モビリティ領域	金融サービスプラットフォーム領域
共通コネクティッド基盤の提供から、テレマティクス・MaaS領域への展開	複数パートナーとの共創により、特定分野の金融サービスプラットフォームを提供
強み In-Car実績(組込開発・検証)、事故検知実績など	強み 全業種向け開発・運用・BPO実績、マルチ決済技術など
共創 住友商事グループの事業基盤、異業種顧客基盤	共創 顧客基盤、住友商事海外基盤、特定分野特化パートナー
主な進捗 事故検知アルゴリズムを活用した「テレマティクス事故検知サービス」を提供開始(>P23)	主な進捗 金融仲介事業者向けの事業支援プラットフォーム「金融仲介プラットフォーム(日本版TAMP)」を提供(>P25)

ヘルスケア領域	CX領域
データで個人とヘルスケア関連企業をつなぎ、医療の充実・効率化と予防医療、健康管理を促進	顧客の声を基点としたバリューチェーンの確立支援で、企業の創出価値を向上
強み 多岐にわたるヘルスケア領域のソリューション実績	強み コンタクトセンター、Webコマース、フルフィルメントサービスなど
共創 医療機関、製薬業、医薬品卸、調剤薬局、健保、生保	共創 異業種の顧客をミックス
主な進捗 医療品流通・処方情報提供サービスをつなぐ「Pharmacy-Scope」を提供開始	主な進捗 デジタルマーケティング、デジタルコミュニケーション、EC、コンタクトセンターを統合した顧客接点におけるトータルサービス「altcircle」を提供開始(>P36)

DX事業化に向けたパートナーシップの強化

重点領域を中心としたDXの事業成長を加速させるためには、AIやIoTなどをはじめとする最先端の技術や新たなビジネスモデルを礎とした、社内外のサービスや技術を組み合わせ、自社の事業を強化していくことが求められます。

組み合わせたサービスや技術を活用し、DXを通じた事業変革や事業創出に向けて、国内外のパートナー企業との連携を進めることで、新たな価値創出を実現する「DX事業化」に挑戦していきます。

DX事業化に向けた協業体制の事例 MOBILOTS株式会社と運送業の課題解決を通じた共創プロジェクトを発足

運送業界では、eコマースの需要拡大に伴う配送業務量の増加が加速する一方、ドライバーの人手不足が深刻化しており、業務の効率化、適正化が喫緊の課題となっています。

MOBILOTS株式会社とSCSKグループは自動車車両に携わる事業をそれぞれ展開するなかで、運送業の課題解決を通じたお客様への貢献という共通目標の下、2020年度より

サービス共創プロジェクトを発足し、運送事業運営をトータルサポートする商用車特化型クラウドサービス「ロジビズUP!」の提供を開始しました。



DX事業化に向けた取り組み事例

沖縄県とSCSKが「首里城復興におけるDX推進に関する連携協定」を締結

背景となる社会課題

- オーバーツーリズム、渋滞など観光の集中(観光地／繁忙ピーク)による地域生活影響
- 暮らしと観光を両立させる持続可能なまちづくりの必要性(地域課題解決と観光促進の連動)
- 歴史的資源の観光活用などによる、地域経済のさらなる活性化
- コロナ禍の影響による観光客の施設利用・イベント参加にかかわる不安、運営側の対応負荷増大

SCSKグループが社会に提供する価値

- 地域課題解決／地域経済貢献による住民の満足度向上、観光体験向上による観光客の満足度向上
- 共創／双方向コミュニケーションによる地域課題への取り組み
- 歴史・文化を活かした観光資源の魅力向上による歴史まちづくり実現
- 観光客への安心・安全の提供／受入れ観光地側の対策負荷低減

SCSKのアプローチ

2021年6月、沖縄県とSCSKは、首里城復興基本計画の着実な推進に向けて、デジタル技術を活用した新しいまちづくりによる地域課題の解決および産業の活性化を図ることを目的とし、「首里城復興におけるDX推進に関する連携協定」を締結しました。

SCSKグループは、1997年にSCSKおよびグループ各社のシステム開発を担う会社として沖縄県那覇市に(株)CSKシステムズ沖縄(現・SCSKニアショアシステムズ(株))を設立し、沖縄での事業をスタートしました。それ以来、24年にわたり沖縄県とのパートナーシップを築き上げると同時に、沖縄県が抱えている高齢化、医療福祉、貧富格差など多くの社会課題も目にしてきました。

そこでこのたび、SCSKは「社会への新たな価値創出」という方針に合致し、その事業を「実践」する場として、沖縄県がSCSKにとって使命を持って取り組むべき地であると決めました。

まずは課題の明確さと、SCSKの知財との親和性を考慮し、首里城復興を第一のターゲットとしますが、将来的には沖縄県が抱えるほかの社会課題の解決も考慮に入れていきます。またこれら提供価値を「沖縄モデル」として、同じ課題を抱える地域や事業体に展開し、広域での課題解決を進めることで事業として社会への定着を図っていきます。



左:SCSK株式会社 代表取締役 執行役員 社長 最高執行責任者／谷原 徹
右:沖縄県知事／玉城デニー

連携協定の取り組み内容

項目	構想中の主な取り組み
首里城公園および周辺地域のさらなる魅力の向上	目的地型(点)から周遊型(面)へのシフトを促す仕組みづくりによる観光資源の有効活用 →地域経済貢献／観光体験向上
暮らしと観光が両立したまちづくり	観光客(観光事業者)の自発的行動変容を促す仕掛けづくりによる渋滞・駐車場問題の解消 →地域・観光客の満足度向上
ニューノーマルにおける新たな観光施設のありかたの実現	「新しい生活様式」に則った観光施設・イベント運営の実現 →観光客への安心・安全の提供／観光地側の対策負荷低減
歴史を体現できる都市空間の創出	景観形成や建造物復元による歴史的風致の向上と、歴史に関するデジタルコンテンツの融合 →魅力的な歴史まちづくり実現
段階的整備、見せる復興に関すること	段階的整備状況のデジタル技術を活用した発信による「見せる復興」 →適切な情報発信によるリピート需要創出
その他、地域活性化の促進、地域社会への貢献などに関すること	産官学および地域による「共創」の場づくり →双方向コミュニケーション、共創による地域課題への取り組み

詳細はWebサイトをご覧ください。
https://www.scsk.jp/news/2021/press/management/20210601_2.html



デジタルマーケティング、デジタルコミュニケーション、EC、コンタクトセンターを統合した顧客接点におけるトータルサービス「altcircle」を提供開始

背景となる社会課題

- テクノロジーの普及・高度化、コロナ禍における行動様式の変化
- オンライン活用、デジタル化の促進により購買行動も実店舗中心からEC中心へ変化
- デジタルシフトの推進において必要となるデジタル人材の不足

SCSKグループが社会に提供する価値

- 消費者のさまざまな趣向やニーズを汲み取る仕組みの提供による、社会・企業のサービスの高度化
- 社会・企業のデジタルシフトの促進

SCSKのアプローチ

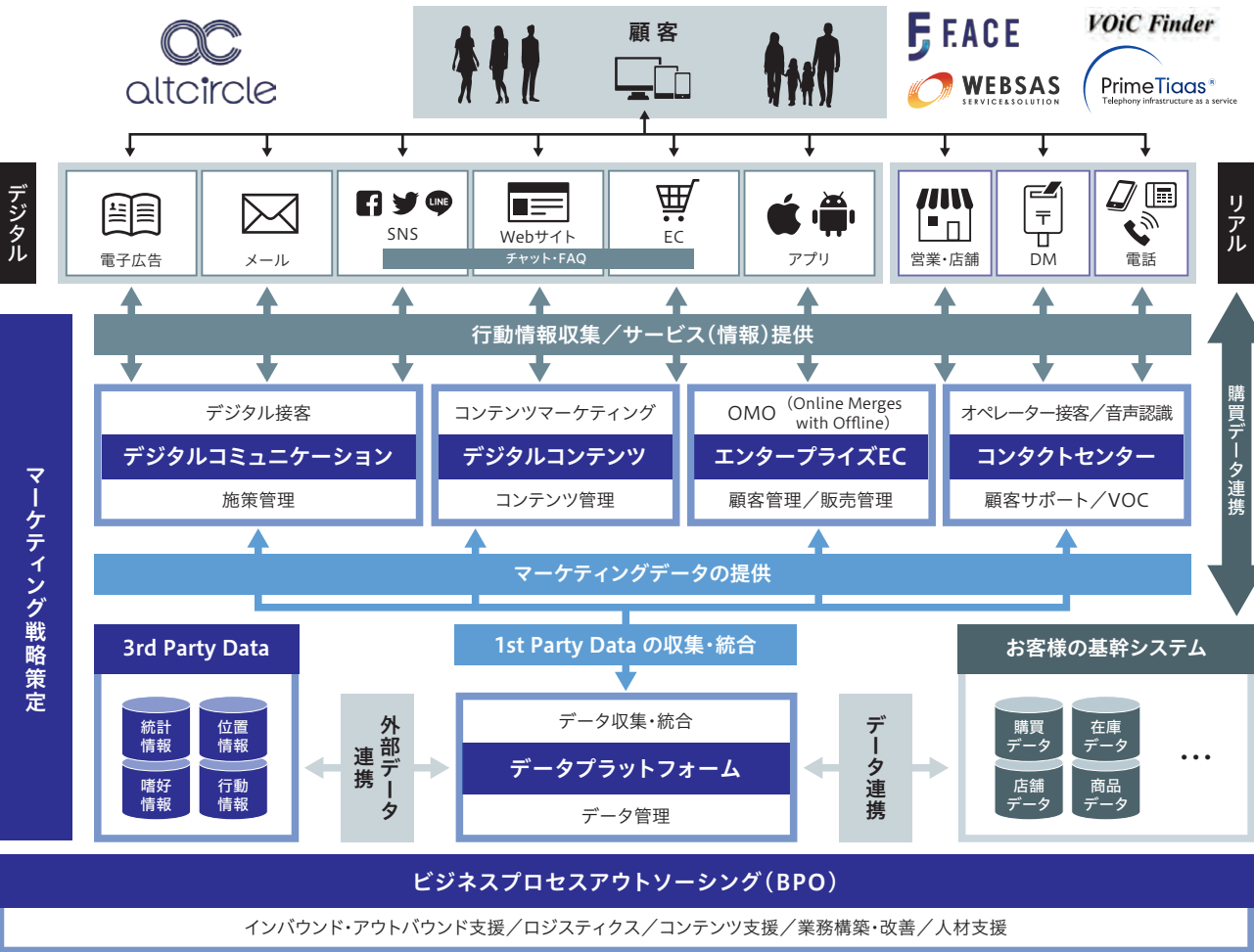
顧客接点領域においては、現在さまざまなソリューションやサービスを提供する多くのプレイヤーが存在しており、それらを活用しながら顧客接点の高度化の取り組みを始めている企業もあります。しかし、その実現にあたっては、全体の整合性をとった有効な戦略や戦術の策定、仕組みや実行体制の構築などが多くの企業にとって課題となっています。

SCSKグループでは、集客・接客・販売といった顧客接点にお

いて、コンサルティング、システム、運用支援、アウトソーシングなどをワンストップで提供するサービス「altcircle」を提供しています。デジタルとリアルなデータを組み合わせ、それらを利活用してマーケティング、コミュニケーションを高度化します。

最高の顧客体験を実現するための最適なサービスをスピーディーに提供することにより、デジタルシフト、ビジネスの拡大に寄与します。

CXセンターサービス「altcircle」の全体像



基本戦略

人財投資の進捗



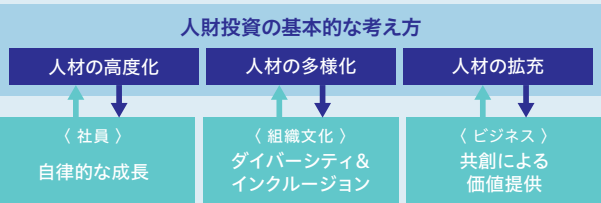
基本的な考え方

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

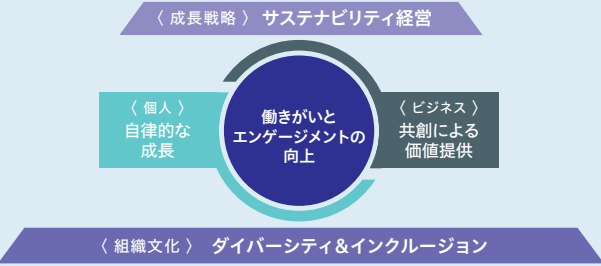
人材への投資は「高度化・多様化・拡充」を観点としています。属性にかかわらず個の力を引き出すダイバーシティ&インクルージョンの組織文化の下、社員が事業戦略に共感し自律的に成長し続けることで、ビジネスにおいて顧客や社会との共創による価値提供を実現していくことを将来像としています。国内外の人材拡充にも積極的に取り組み、事業成長を加速させます。

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

開し、事業の成長と変革に資する多様な人材の確保と育成に取り組んでいます。



SCSKの人材マネジメントの基本方針



取り組みの進捗

施策カテゴリ	人財投資との連動	取り組みテーマ
「事業革新」「DX事業化」を実現する人材マネジメント	人材の高度化	●新人事制度の導入、運用開始 ●新卒・キャリア採用の強化 ●ニアショア開発体制の拡充 ●ビジネスデザイン人材の拡充 ●女性活躍推進
	人材の多様化	
	人材の拡充	
事業戦略とキャリア形成を連動させた専門性の向上	人材の高度化	●プロフェッショナル人材の育成 ― iCDP(Integrated Career Development Plan) ― SCSKキャリアフレーム・専門性認定 ― 人材育成体系「SCSK i-University」
	人材の多様化	
ニューノーマルに対応した「働きがい」を実現するワークスタイルの確立	人材の多様化	●ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ●健康経営の推進 ●働きがいの向上への取り組み ●コロナ禍での人材マネジメント →P56 多様なプロフェッショナルの活躍
	人材の拡充	

「事業革新」「DX事業化」と人財投資

SCSKグループは、基本戦略である「事業革新」と「DX事業化」の実現に向け、各々の事業特性に応じて人財投資を最適化することで、事業成長を加速させます。

“分室”革新と地方創生を加速するニアショア体制の拡充

SCSKグループは、2020年度からの中期経営計画のなかで「地方拠点の積極的拡大」を掲げ、主にエンハンス案件*を担う子会社であるSCSKニアショアシステムズ(株)の開発体制を拡充しています。これは、サービスマネージャを核とする分室の高度化とそれに伴う受託開発の増加を高品質に支える重要施策であると同時に、当該地方の雇用やIT技術の発展に貢献する取り組みにもなっています。

今後も、地方都市の自治体、大学をはじめとした教育機関やパートナー企業と連携しながら、地方でのIT人材の雇用創出と人材育成、ワーク・ライフ・バランスなどの「働き方改革」などに取り組み、「人が集まる地方IT業界づくり」を通じて、人々がいきいき・わくわくと活躍できる、持続可能な地域

社会の発展に貢献していきます。

*既存システムの機能拡張、性能向上のための保守案件

ビジネスデザイン人材の拡充

SCSKは、SCSKグループのコンサルティング会社である(株)Gran Manibusとの協業により、DX事業化を加速するビジネスデザイン専門チームを創設しました。ビジネスクリエータ、ビジネスアナリスト、テクノロジーデザイナーとしての能力を持つ人材を集約することでDX事業化の実現とビジネスデザイン人材の拡充を図っています。2021年度中には現在の2倍以上の体制にすることを目指し、キャリア採用を強化しつつ、(株)Gran Manibusと共にグループ全体でビジネスデザイン人材の育成を図っています。

新人事制度の導入

「人財投資」の基盤施策として、新たな人事制度を2020年7月に導入しました。

新人事制度導入の目指す姿

新人事制度は、人材育成をより一層強化し、①年齢や経験年数にとらわれず、実力を発揮する社員に大きな役割を与えること、②多様な人材が自律的に能力開発に取り組み、実力を発揮できること、③役割や能力に見合った処遇を行うことで社員の力を最大限に引き出すこと、の三つを目的としています。

複線型の人事・キャリア体系

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」、実力をダイナミックに評価する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。

また、SCSKのキャリアフレームワークに基づいた7段階のレベルで社員の専門性を可視化し、高い専門性を保有する人材にはより大きな役割を与えることで、チャレンジ志向と自律的成長志向を持った人材の育成に取り組んでいます。

高度人材の育成・獲得

技術変化が著しく、高度化が進むIT業界においては、高い専門性を保有する人材の価値が高まっています。そこでSCSKでは、新人事制度の職掌の一つとして「ADV職掌」を設けました。事業革新、DX事業化を牽引する高度専門人材の育成・獲得を目的としたものです。年収3,000万円超も実現可能な制度であり、社内からの登用、社外からの採用、両面で人材の拡充に取り組んでいます。

Pick Up

人材の高度化・多様化・拡充を支援する制度

●副業・兼業制度(スマートワーク・プラス)

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

●リ・ジョイン制度

SCSKの風土などを知る退職者に、退職後に培ったさまざまな経験やスキルを活かし、即戦力として活躍していただくことを目的とした再入社の仕組みです。

中期経営計画に基づいて戦略的な投資を継続し、
持続的な成長と資本効率の向上を目指します。

財務・資本戦略の基本方針

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

また、このように成長領域への積極投資を推進しながら、収益性の高い事業の成長と同時に資本効率の向上も実現すべく、これまで以上に資本効率を意識した経営を行っています。その一環として、従前からの経営指標であるROEについて、2023年3月期においても15%以上を維持することを計画上の戦略目標値としています。また、中期経営計画期間の資本効率を測る参考指標としてROIC (Return on Invested Capital、投下資本利益率)*を掲げ、10～12%の水準維持を事業運営の目標としています。

SCSKグループの成長戦略としては、中期経営計画における事業戦略の遂行を通じて、収益および営業キャッシュ・フローの拡大を推進します。一方で、新規事業投資や各種の設備投資を積極的に行い、戦略的事業を強化し、収益基盤

の拡充を図っていきます。

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

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

収益性向上に向けた取り組み

これまでSCSKグループは、脱労働集約型ビジネスへの事業構造の転換を積極的に進めてきました。ITをトリガーに進化するSCSKグループを取り巻くビジネス環境や加速する顧客のIT投資を背景に、基幹系システムにおけるSaaS型ビジネスや、SCSKグループの知財をベースにしたサブスクリプション型のITサービス事業を中心として、サービス提供型ビジネスの売上成長、事業収益性の向上を図っており、着実に実績を積み上げています。

また、事業革新の一環として、自社開発した「S-Cred+プラッ

トフォーム」を核とし、サービスの生産性・品質・柔軟性の向上に取り組んでいます。S-Cred+プラットフォームを活用することで、ビジネス変化へのアジリティの向上やサービスモデルの多様化、SoE・SoRシステムの最適化を図り、システム開発事業の生産性・収益性の向上に努めています。

これらの取り組みの成果は、近時の業績面において各種収益率向上といった形ですでに表れつつあります。今後、取り組みを一層強化することで、さらなる事業成長・収益性の向上につながるものと考えています。

事業投資について

SCSKグループは、ITサービス業界全体の構造変化が求められるなか、加速するIT投資の質的变化に対応すべく事業構造の転換を図るとともに、企業価値向上を目指して、中期経営計画を推進しています。なかでも、中期経営計画の基本戦略である「事業革新」「DX事業化」「人財投資」を中心に、3年間で総額1,000億円規模の投資を想定しています。これらの事業投資を行うにあたり、既存の事業領域に固執することなく、積極的かつ戦略的なソーシングおよび事業投

資をサポートする人材の育成ならびに事業投資推進体制の強化を行ってきました。特に「DX事業化」における重点領域であるモビリティ領域、金融サービスプラットフォーム領域、ヘルスケア領域、CX(カスタマーエクスペリエンス)領域では、事業化実現に向けた共創パートナーとの関係強化は必要不可欠と考え、多角的な側面で事業投資の検討を進めています。

一方、顧客の事業戦略上の中期的な課題解決や、SCSKグループが提供するサービスやわれわれが持つ技術・ノウハウを外部リソースの先端技術・サービスと組み合わせることにより、その価値を最大化させるオープンイノベーションにも取り組んでいます。米国シリコンバレーにおいて組成したCVC(Presidio SCSK Digital Fund)や、日本国内でのアクセラレータープログラム(HAX Tokyo)の運営などを通じて、M&Aも視野に、国内外のベンチャー企業へのR&D投資や業務資本提携を積極的に行っています。

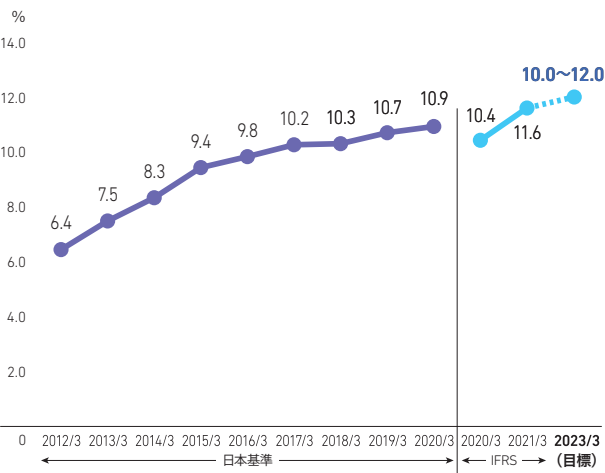
中期経営計画2年目を迎え、SCSKグループの顧客基盤・サービス拡充ならびに新しい価値創出を加速するM&Aおよびオープンイノベーションの取り組みをさらに進めていきます。

中期経営計画期間の投資領域

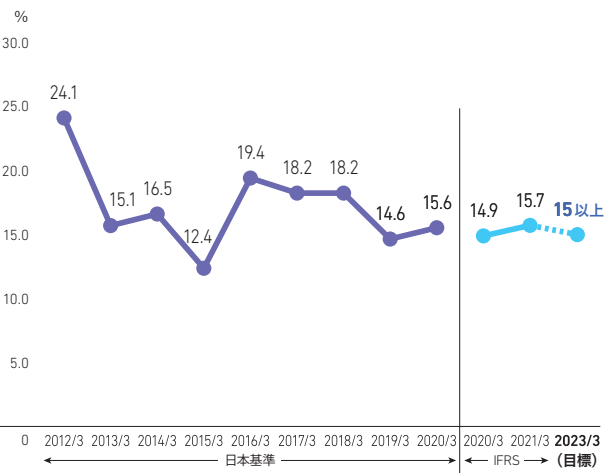
基本戦略	投資領域	投資額
事業革新	MSP基盤(Managed Service Platform)、自社開発のものづくり革新プラットフォーム(S-Cred+プラットフォーム)の機能増強への投資	300億円
	サービス提供型ビジネスのソフトウェア投資	100億円
DX事業化	事業化に向けた研究・開発投資	500億円
	重点領域への投資(M&A、合併会社設立など)	
	先端技術研究目的の国内外ベンチャー投資	
人財投資	人材採用・教育強化、報酬レベル向上	100億円

総投資額：1,000億円レベル

営業利益率



親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)



資金調達について

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

なお、SCSKグループの2021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451億円ですが、現金及び現金同等物は1,087億円と有利子負債を上回る水準であり、強固な財務基盤を実現しています。

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

また、SCSKグループは、事業を通じた社会課題解決により、社会と共に持続的な成長を図る「サステナビリティ経営」を実践していく上で、社会が抱えるさまざまな課題のなか、特に重要ととらえ、優先的に取り組む課題を7つのマテリアリティとして策定しています。そこで、「サステナビリティ経

営」を資金調達面からも推進していくことを目的として、2021年2月に、新たにグリーンファイナンス・フレームワークを策定しました。さらに、本フレームワークを踏まえ、2021年6月には、国内公募形式によるSCSK初のグリーンボンド(SCSK株式会社第8回無担保社債)を発行しました。この調達資金は、全国7拠点にあるデータセンターの一つであり、省エネ化による環境配慮型のデータセンターとして設立する「netXDC千葉第3センター」の建設、改修、取得および運営にかかる支出に充当する予定です。

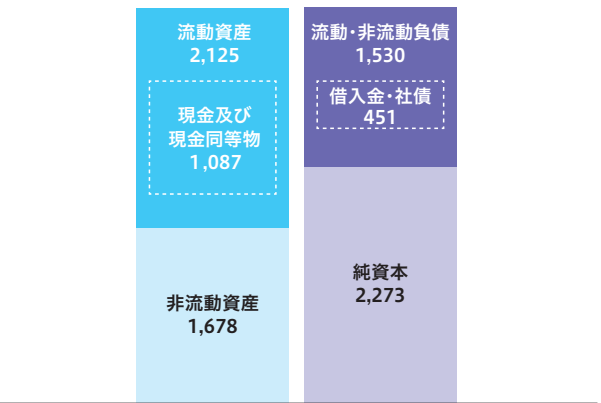
資本コストを意識した経営

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

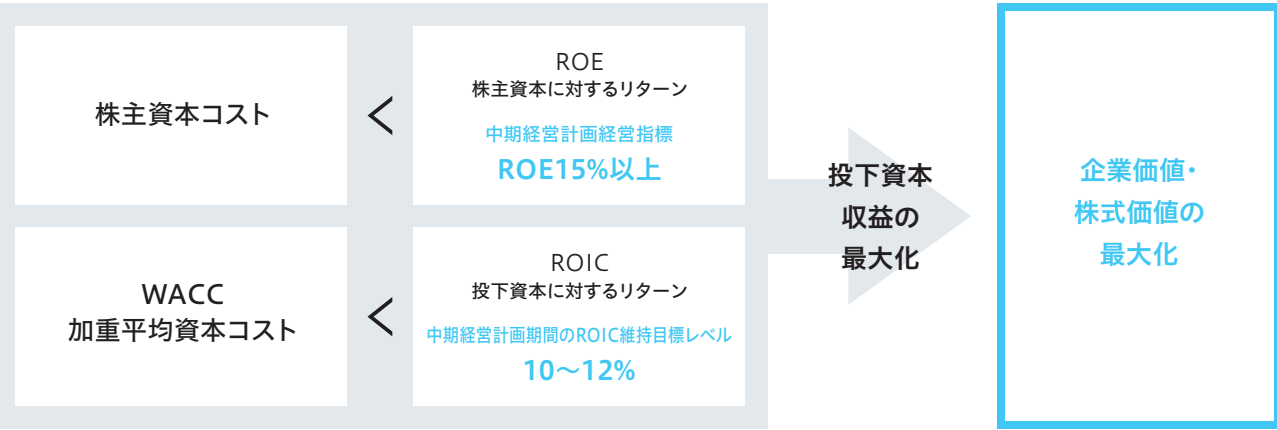
成長領域への積極投資を推進しながら、収益性の高い事業の成長と同時に資本効率の向上も実現すべく、これまで以上に資本効率を意識した経営を行っています。2021年3月期は、当期純利益の増加を主な要因として、ROEは15.7%となりました。また、ROICも11.8%と目標とするレベルの範囲で推移しています。ROEなどの資本効率指標については現時点において経営の想定する水準にありますが、積極的な事業投資と健全なバランスシートマネジメントを両立しつつ、資本効率の維持・向上を目指していきます。

要約連結BS(2021年3月31日時点)

(単位:億円)



資本コストを上回るリターンの創出



株主還元について

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

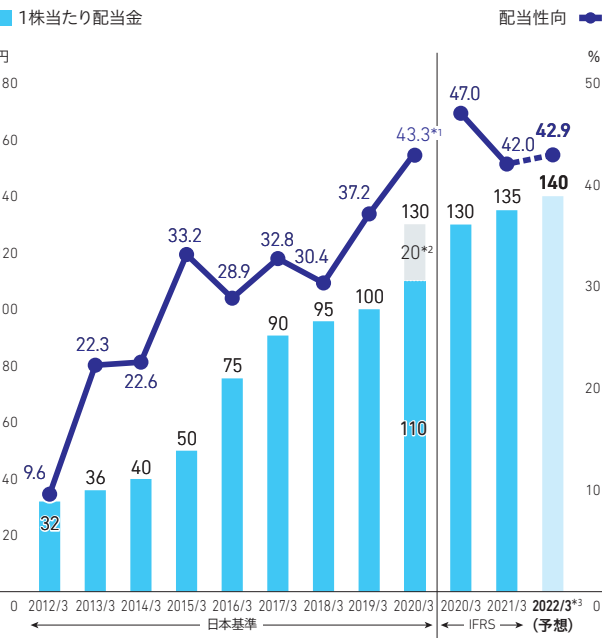
2021年3月期は、通期業績が好調に推移したことを受け、期末配当を期初予想から1株当たり5円増配の70円とし、2021年3月期の1株当たりの年間配当金は中間配当65円と合わせ、135円としました。配当性向は40%を超える水準を維持しています。

また、2022年3月期の予想配当については、財務基盤ならびに想定される2022年3月期の収益水準などを勘案し、1株当たり140円(中間配当70円、期末配当70円)を予定しています。これは、資本政策・配当政策における配当性向の考え方、すなわち、各年度の事業収益予想値に対する配当性向40%レベル以上を基本に、年間の普通配当を1株当たり5円増配の140円とし、株主の皆様への利益還元として10年連続となる増配を行うものです。

なお、SCSKは、投資家の皆様により投資しやすい環境を整えるとともに、投資家層のさらなる拡大を図るため、2021年10月1日を効力発生日とする「1対3」の株式分割を

行います。この分割に伴う対応として、期末配当予想額を70円から23.34円へと修正していますが、実質的には期初に予想した期末配当額から変更はありません。

1株当たり配当金／配当性向



*1 記念配当を除いた普通配当の配当性向は36.6%
*2 創立50周年記念配当
*3 株式分割を考慮しない場合の1株当たり配当金・配当性向

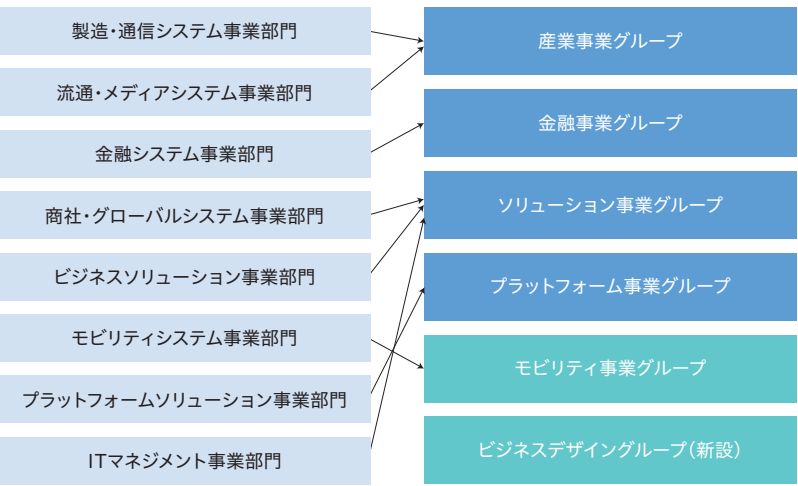
事業別戦略

CORE事業グループ			NextCORE事業グループ		
産業事業グループ	金融事業グループ	ソリューション事業グループ	プラットフォーム事業グループ	モビリティ事業グループ	ビジネスデザイングループ
事業内容	事業内容	事業内容	事業内容	事業内容	事業内容
製造・流通・通信・メディア・エネルギー業など、金融業を除く各業界で長年にわたって集積した知識・技術・経験と知財を活かしながら、業務課題に柔軟に対応できるシステムインテグレーションを通じて、社会の基盤を支える多くのお客様の事業価値向上を実現しています。	銀行・生損保・証券・リース・クレジットなどの金融業界向けに、システム開発、保守・運用からコールセンター、BPOまで幅広いサービスを提供しています。デジタル化の流れを受けて変化するお客様のニーズに着実に応え、さらに市場に高い価値をもたらすべく、培ってきた事業基盤を土台に、事業の高度化に取り組んでいます。	「独自のサービスプラットフォームを核としたインフラ構築、オンサイト運用、データセンター運営」「ERP、CRM、データマネジメントにおける開発、運用・保守」「住友商事グループ基幹システムおよび周辺システムの開発・保守運用」といった機能により、開発・構築・運用が一体のフルアウトソーシングを提供。IT戦略パートナーとしてお客様と共に社会課題の解決に取り組みます。	「セキュリティ」「ネットワーク」「サーバー・ストレージ」「ミドルウェア」「CAD」「解析・CAE」の6つの製品群を軸に、プロダクトの販売、構築、サポートを提供しています。企業のDXを推進するための製品を常に拡充し、豊富な製品ラインナップとエンジニアのスキル・ノウハウをお客様の課題に合わせてコーディネートし、解決に導くことで顧客満足度の向上、事業グループ全体の事業拡大を目指します。	自動車業界のお客様に向け、モデルベース開発を用いた開発受託、自社製品であるQINeS-BSW、ソフトウェア検証、プロセス構築・改善など、幅広い車載システムソリューションを提供しています。2022年3月期以降は新たにOut-Car領域でのサービス提供を一体とする体制とし、お客様のビジネス発展に貢献します。	次世代の中核事業づくりに向け、グローバルネットワーク（海外6拠点）や住友商事との連携強化、最先端のデジタル技術を活用したデジタルイノベーションを創出することで、各事業グループとのDX事業化を進めます。また、4つの重点領域のうち、ヘルスケア領域・カスタマーエクスペリエンス領域に関する事業の高度化を図り、社会実装に取り組みます。
強み（競争優位性）	強み（競争優位性）	強み（競争優位性）	強み（競争優位性）	強み（競争優位性）	強み（競争優位性）
●1,000社を超える、幅広い業界の盤石な顧客基盤 ●160を超える分室（顧客先拠点）を通じたお客様との強固な関係 ●長年の業界経験で培った製造業や流通業を支えるSCSKグループ独自の高品質・高生産性ソリューション群	●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 ●お客様の競争力向上に不可欠な、高次元の生産性とサービスレベルを実現する保有知財、サービス ●金融機関のグローバル化に対応し、各種システムの開発から運用・保守までをグローバルベースで支援する体制	●開発・運用標準の仕組み「ものづくり革新」の基盤となる独自のサービスプラットフォーム ●マルチクラウド対応を支える強力なコネクティビティとセキュリティを持つデータセンター ●導入開発から保守や機能拡張までを提供できるアプリケーションマネジメントサービス ●ビジネスIT、DXなど新たなビジネスを創出する住友商事およびグループ企業とのパートナーシップ	●全世界から発掘した優れた製品群に対して付加する、SCSKグループならではのサービス品質 ●豊富な製品ラインナップに対する幅広い知識・経験を保有したエンジニア ●メーカー（仕入先）、販売店各社、お客様との長年にわたる強固な関係性	●機能安全プロセス認証を獲得した開発標準プロセスにより大規模システムに対応可能な車載システム開発体制 ●お客様先での多様な接点構築によるタイムリーなニーズ把握 ●40年に及ぶ車載システム開発による多様な領域の経験、知財、知見 ●MaaSにおけるIn-Car領域の知見を活かした、Out-Car領域でのサービス開発	●IoTサービス基盤やAIなどのデジタルテクノロジー ●グローバルでの住友商事グループや戦略パートナーとの協業体制 ●ヘルスケア業界の業務課題解決ノウハウ（製薬・卸・調剤・医療機関） ●顧客接点高度化を実現するフルラインサービス（EC・Web・コンタクトセンター・BPO）

事業部門体制から、事業グループ体制へ移行

SCSKグループは、2020年4月にスタートした中期経営計画の取り組みを一層加速するため、戦略のダイナミック化、意思決定の迅速化、組織間の共創促進などを目的に、組織体制を改編しました。

「DX事業化」の取り組みを加速するため、新規事業の創出に注力・特化する「ビジネスデザイングループ」を新設し、旧「事業部門」を集約・統合した上、SCSKグループの中核事業を担う事業グループを「CORE事業グループ」、次世代の中核事業となるべく事業化に取り組む事業グループを「NextCORE事業グループ」と定義し、再編しました。

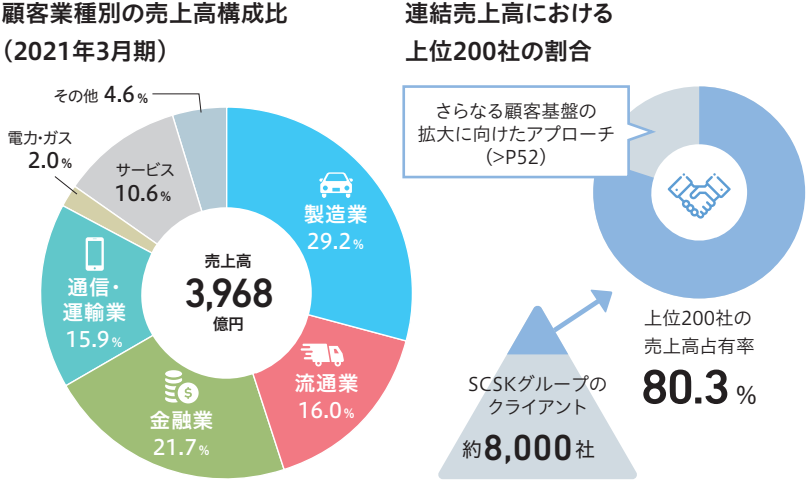


SCSKグループの優良な顧客基盤

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

合併以来、主要なお客様から任される領域・規模は年々拡大しており、売上高上位200社のお客様との取引が、2021年3月期の連結売上高に占める割合は8割を超えるに至っています。加えて、持続的な成長を実現するために、拡大余地のある中堅企業市場を事業拡大の対象分野とし、さらなる顧客基盤の拡大にも注力していきます(>P52)。

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



産業 事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
産業事業グループ長
印南 淳



市場環境分析

機会

- 新常態において、リモート化、自動化など新たな業務プロセスに対応するIT需要の拡大
- 消費者の価値観の変化や購買スタイルの多様化に対応するデジタル技術活用の高まり
- 人口減少によって淘汰されるマーケットのなかに芽生える企業間の融合や新たな事業化の機会

脅威

- 感染症の長期化による産業構造の変化や経済の停滞
- 顧客のIT投資領域の変化 (SoRからSoE領域へのシフト)
- 新規事業創出を目指すデジタル人材の不足

中期経営計画実現に向けた戦略

当グループは、製造・通信システム事業部門と流通・メディアシステム事業部門が統合し、SCSKグループのCORE事業を担う事業グループの一つとして生まれ変わりました。社員を大切にし、「自律」するマインドを持って行動する組織風土づくりや、SCSKグループにおける相乗効果を追求します。コンプライアンス、ガバナンスの実践、持続的な成長を支える安心・安全な事業基盤など、CORE事業を進化させ、ITサービスを通じてお客様の事業価値の向上に貢献し、さらには社会へ新たな価値を提供するNextCORE事業の創出にも取り組んでいきます。

①共創モデルの創出

多数の顧客先拠点、バリューチェーンを網羅する幅広い事業領域など、当グループの特性を活かし、お客様をつなぐことで新しい事業の創出を目指しています。

事業創出に向けた知財の整備、ビジネスデザイングループをはじめとしたSCSK社内やグループ会社との協業、異業種間の顧客をつなぐ新たなサービスの検討など、さまざまな方法で共創活動を進めています。

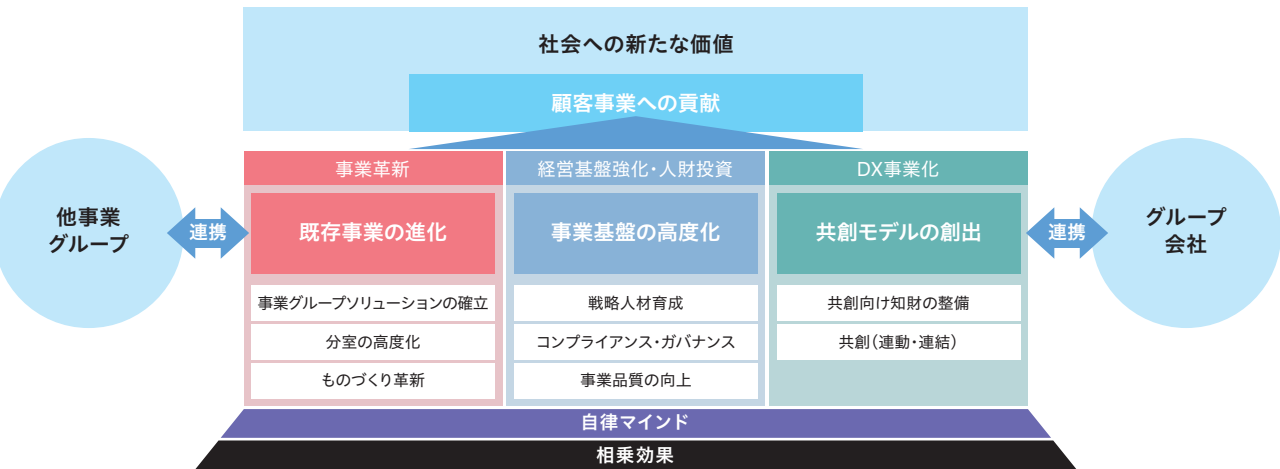
②既存事業の進化

既存事業においては、受託型から価値創出型への転換に取り組んでいます。例えば、顧客先拠点における分室ビジネスでは効率化や自動化を追求したリモート拠点活用や、顧客に密着して事業価値の向上を目指すサービスマネージャの設置を推進しています。また、S-Cred⁺プラットフォームの活用により、顧客の事業変化に対応する高生産性、高品質なシステムを安心・安全に提供しています。

③事業基盤の高度化

持続的な成長に向けて、業績や人材情報、案件プロジェクト状況を一元的に可視化した情報基盤を整備しデータに基づく事業運営を行っています。事業共創を目指す専門部署の設置、クラウドネイティブ資格者の育成、分室ビジネスの高度化を支えるサービスマネージャの育成など、戦略的な人材育成に取り組んでいます。

産業事業グループの戦略



金融 事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
金融事業グループ長
工藤 敏晃



市場環境分析

機会

- DXの本格化や人口減少、行動様式の変化、顧客本位な金融取引の推進などの環境変化による金融市場の構造的変化
- 構造変化に伴う、新たな金融機能提供プレイヤーの登場
- コロナ危機での金融市場のデジタル化の加速による、新たな金融エコシステムの構築の進展

脅威

- 金融機関における大規模システム開発案件の減少や、クラウド化の進展に伴う従来型SI市場の縮小
- IT市場における人材不足と高齢化の進行に伴う、労働集約型ビジネスモデルの成長鈍化

中期経営計画実現に向けた戦略

当グループではコロナ禍による顧客の経営環境変化や、社会的な価値観変化、また中長期的に進行する金融市場の構造的変化を踏まえ、二つのシナリオで事業構造の転換を目指します。一つは、これまでの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、業務知識を強みに「コア事業の高度化」を図る“地続き”のシナリオ、もう一つは、顧客やFintechベンチャーなどさまざまな企業との共創の仕掛けにより「金融プラットフォーム型事業」を創造する“飛び地”のシナリオです。

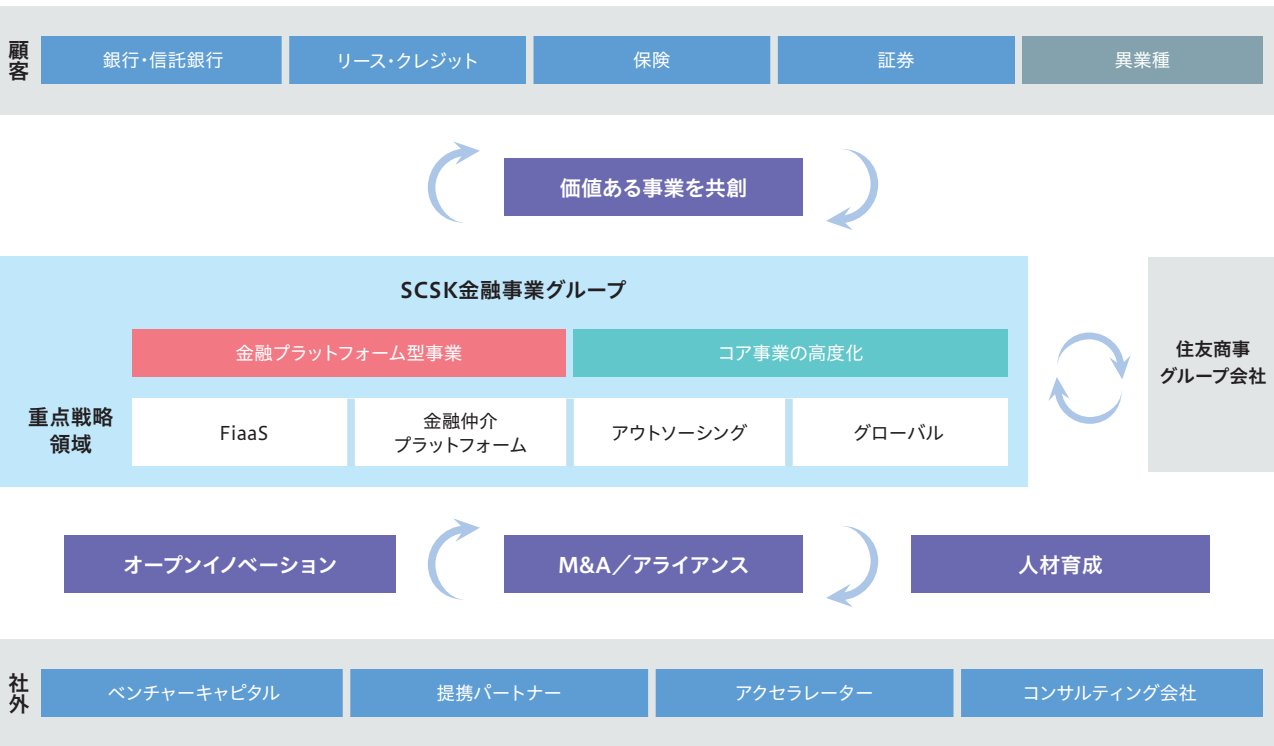
「コア事業の高度化」では、①高度な技術提供、②業務知識の追求、③サービスモデルの変革により付加価値を高め、特

に「アウトソーシング」と「グローバル」を重点戦略領域に位置付け、事業の安定的な成長と収益力向上を実現します。

「金融プラットフォーム型事業」では、当グループが特に知見を有し、かつ新たな市場創造が期待される領域である、「FiaaS」「金融仲介プラットフォーム」を当面の重点戦略領域に設定し、新たな事業の創造に挑戦します。

これら施策の着実な推進により、これまで以上にお客様をデジタル技術で支えていくとともに、新たな金融エコシステムのなかで自らが金融機能プレイヤーとして社会に新たな価値をもたらす、「デジタル金融プロバイダー」を当グループの中長期の目指す姿に掲げ、取り組んでいきます。


金融事業グループの戦略



ソリューション
事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
ソリューション事業グループ長
上田 哲也



市場環境分析

- 機会

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

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

中期経営計画実現に向けた戦略

2020年度の体制で大きく三つの組織に分散していたITマネジメント事業部門、ビジネスソリューション事業部門、商社・グローバルシステム事業部門のなかで住友商事グループ向けのITサービスを担うSCシステム事業本部の機能を統合し、新たにソリューション事業グループとなりました。

事業における三つの軸である、差別化されたソリューションを創出する「サービス事業」、個別のお客様の要望に応じたソリューションを提供する「アカウント事業」、そして、それを支える価値創造型の「人材育成の強化」について、次のとおりに取り組んでいきます。

「サービス事業」は、コネクティビティで差別化されたデータセンター、AWS、Azure、Google Cloudなどのパブリッククラウド、そして開発・運用標準のS-Cred⁺とUSiZEとの連携によるマルチクラウドを組み合わせたプラットフォームと、SAP、ProActiveC4、Salesforceなどのアプリケーションを融合してSCSKグループ全体の武器となる新たなサービスを創出するこ

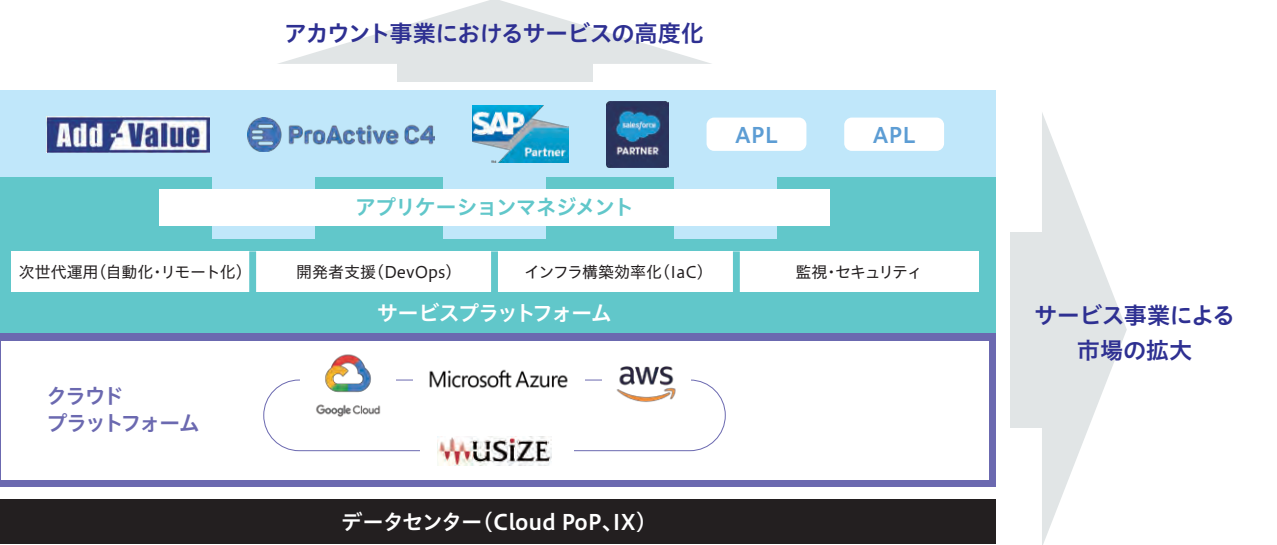
とで、より幅広いお客様のIT戦略を支援していきます。

「アカウント事業」は、住友商事グループ向けビジネスの高度化の加速に取り組みます。アプリケーション開発とインフラ構築・運用業務が一体となることで、相互のローテーションや情報連携を強化することができます。住友商事グループ向け事業で培った経験とノウハウを、フルアウトソーシングのモデルケースとして他社へ展開をしていきます。

「人材育成の強化」は、三つの組織が統合されたことで、アプリケーション技術者とインフラ技術者が同じ組織のなかで連携していくことが可能になりました。相互にローテーション施策を活用してフルスタック人材を育成していきます。

これまでの事業の軸に、異なる組織が一緒になったことによる機能と人材における融合効果を加えて、お客様のIT戦略をさらに幅広く支えることができる体制となったことで、中期経営計画のサイクルをさらに加速していくことができると考えています。


ソリューション事業グループの戦略



プラットフォーム
事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
プラットフォーム事業グループ長
新庄 崇



市場環境分析

- 機会

 - テレワーク普及加速によるネットワーク (5G、無線)、セキュリティ (VPN、認証)、コミュニケーション基盤の需要拡大
 - DXの推進のためのAIを中心とした高度なデータ活用によるビジネスの効率化、変革、創造の加速
- 脅威

 - 新技術を使った新製品開発の世界的な加速
 - 既存製品の競争力劣化、または市場そのものの衰退・消滅
 - 国内市場での就労人口減少およびDXの理解・浸透によるビジネスの大きな変革
 - 新技術に対応した高度技術者の確保

中期経営計画実現に向けた戦略

当グループでは、製品カテゴリーごとに成長戦略を策定し実践しています。既存の6つの製品カテゴリー*は、市場環境、競合関係およびSCSKグループの立ち位置がカテゴリーごとに大きく異なることから、製品カテゴリーごとに中期戦略を策定し、それを短期のPDCAで常時見直していくことが事業成長のカギと考えます。

製品カテゴリーごとの戦略を実践するには、人材の育成・確保も重要です。新規商材の発掘・立ち上げのためのエコシステム確立や、本部組織を横断した製品カテゴリーでの事業推進に向けたグローバル人材、マーケティング人材の育成に取り組んでいます。また当グループの技術者においては、現在は製品ごとに高い専門性を持った「I型」技術者が主流ですが、専門性の幅を広げる「T型」技術者の育成に向けた専

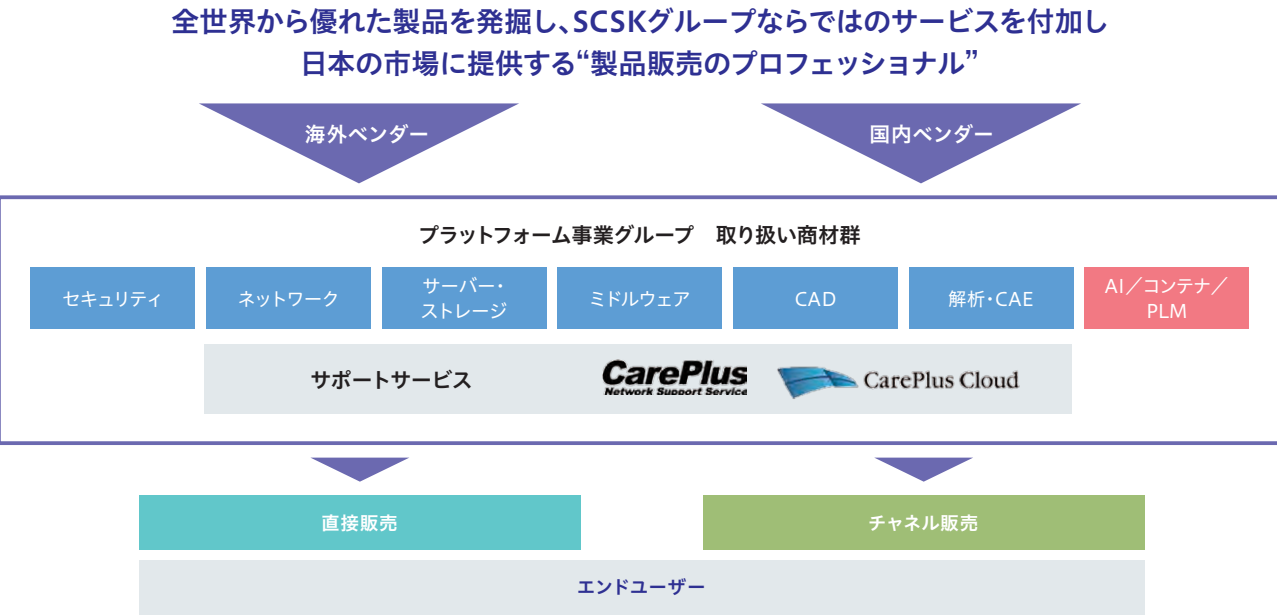
門組織「IT技術センター」を創設し、技術者の育成にも注力しています。

既存製品カテゴリーの戦略策定・実践と並行して、第7、第8の新たな製品カテゴリー創出に向け、今後期待感の高いターゲット領域である「AI」「コンテナ」「PLM」に注力し、新規商材獲得、ノウハウの蓄積が順調に進展しており、今後もさらに挑戦を続けていきます。

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

*「セキュリティ」「ネットワーク」「サーバー・ストレージ」「ミドルウェア」「CAD」「解析・CAE」の6つの製品群

プラットフォーム事業グループの戦略



モビリティ 事業グループ

事業担当役員

執行役員 常務
モビリティ事業グループ長
中村 誠



市場環境分析

機会

- 社会課題やCASE浸透に伴う市場の拡大
- 分散開発やシミュレーション開発、開発の自動化の加速
- モビリティ開発におけるソフトウェア比重の増加(ソフトウェアファースト)
- 自動車のIoTデバイス化によるテレマティクスサービスの普及

脅威

- 異業種の参入によるモビリティ業界の勢力図や役割の変化
- 車載システム、関連ソフトウェア開発技術者の人材不足

中期経営計画実現に向けた戦略

当グループでは2030年に目指す姿を「In-CarとOut-Carの知見をかけ合わせ新たなモビリティ社会を創造する共創ITカンパニー」と設定し、2022年に向けて、ビジネスの転換(コア領域での質的転換+新規領域での事業開発)を進めています。

事業革新(In-Car領域)

●ソフトウェア開発支援

SCSKのソフトウェア開発標準プロセスである「SE+ for 車載」を活用し、高品質かつ生産性の高いソフトウェア開発体制を構築するため、“分室”革新を進めています。また浸透しつつある分散開発に対し、SCSKグループのSCSKニアショアシステムズ(株)、オフショア企業との共創により、開発案件の持ち帰り化も拡大しています。

●ソフトウェアTier1

QINeSがサポートする基盤ソフトウェアとアプリケーションの一体提供を行っています(自動車メーカーとの共創)。また、プロダクトビジネスの強化のため、QINeS関連ビジネ

スに加え、エンジニアリング企業、デバイスメーカーとの共創に取り組んでいます。

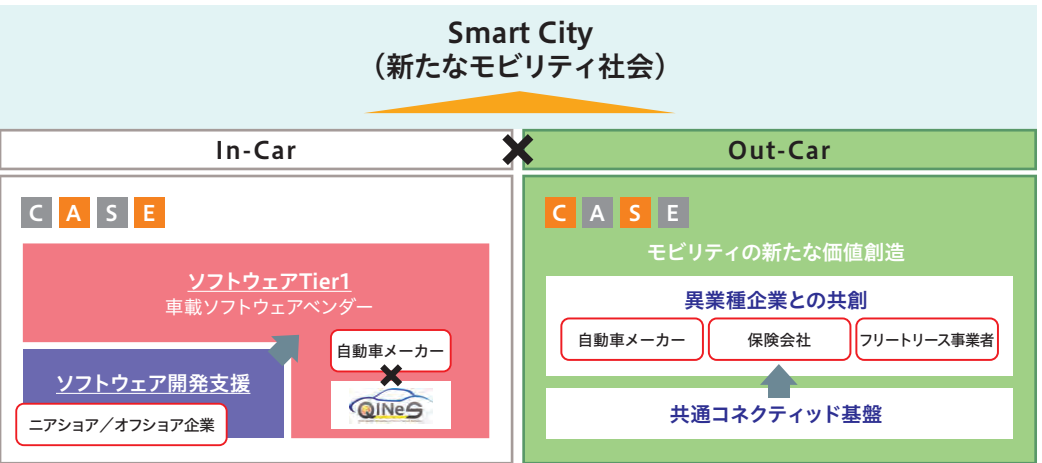
DX事業化(Out-Car領域)

自動車のIoTデバイス化が進み、事業環境が大きく変化しています。当グループではコネクティッド事業開発センターを新設し、In-Car領域を含めた新たな価値を創造していきます。異業種企業との共創を進め、自動車のライフサイクル全般にかかわるサービス提供を検討していきます。

人財投資

コア領域であるIn-Car領域でのエンジニア育成・獲得に力を入れています。最適制御を実現するための高度な知見を持つ人材の育成に加え、戦略的なキャリア採用を実施しています。また、ご協力いただくパートナー企業の人材育成への貢献や、DX事業化に向けてOut-Car領域の人材確保にも取り組んでいます。

モビリティ事業グループの戦略



ビジネスデザイン グループ

事業担当役員

執行役員 常務
ビジネスデザイングループ長
渡辺 篤史



市場環境分析

機会

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

脅威

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

中期経営計画実現に向けた戦略

当グループは、SCSKグループの「DX事業化」の取り組みを加速するため、グローバルベースでの新規事業の創出に注力・特化する「ビジネスデザイングループ」として新設されました。

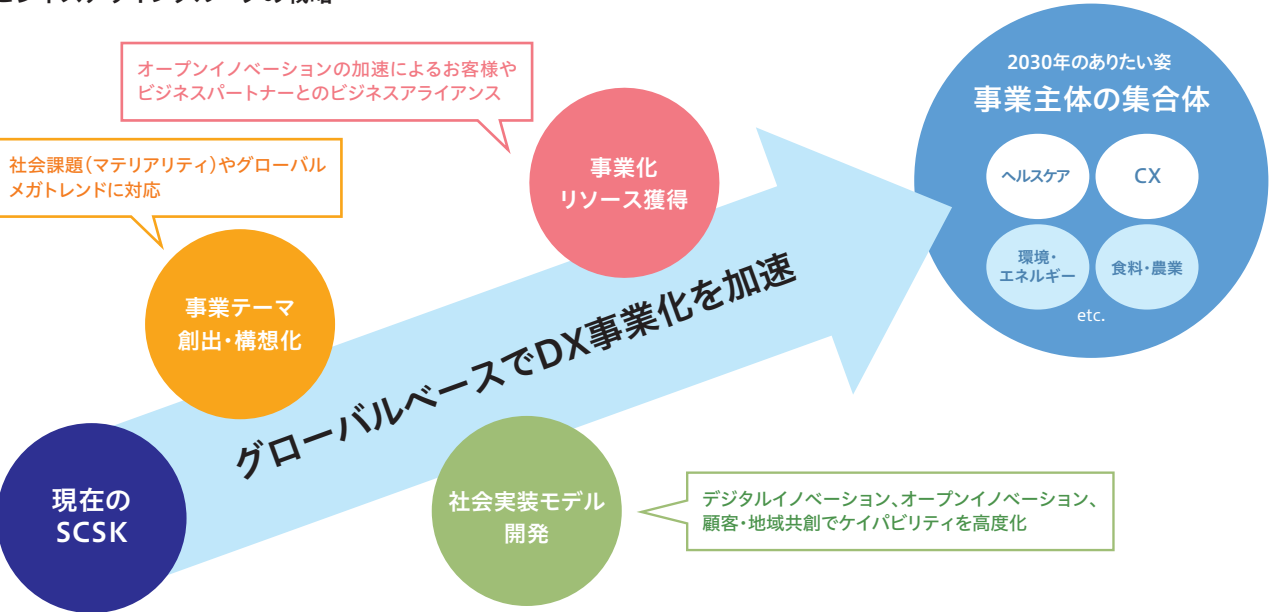
SCSKグループが事業主体の集合体となり、カスタマーエクスペリエンスやヘルスケアをはじめとした事業の新陳代謝をグローバルベースで高め、サステナブルな経営を確立するために、次のような重点施策に取り組みます。

新規DX事業構想

社会課題(マテリアリティ)やグローバルメガトレンドに対応するために事業テーマ創出・構想化を進めています。

事業テーマとして、例えば再生可能エネルギーの普及・拡大による効率的なエネルギー供給、農業の持続的な発展や安定的な食料生産に対応するためのスマート農業の推進といった課題にチャレンジしていきます。

ビジネスデザイングループの戦略



Pick Up

SCSKグループの総合力

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

中期経営計画では、経営基盤の強化策として「グループ総

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

BPO (Business Process Outsourcing)

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

ITハード・ソフト販売

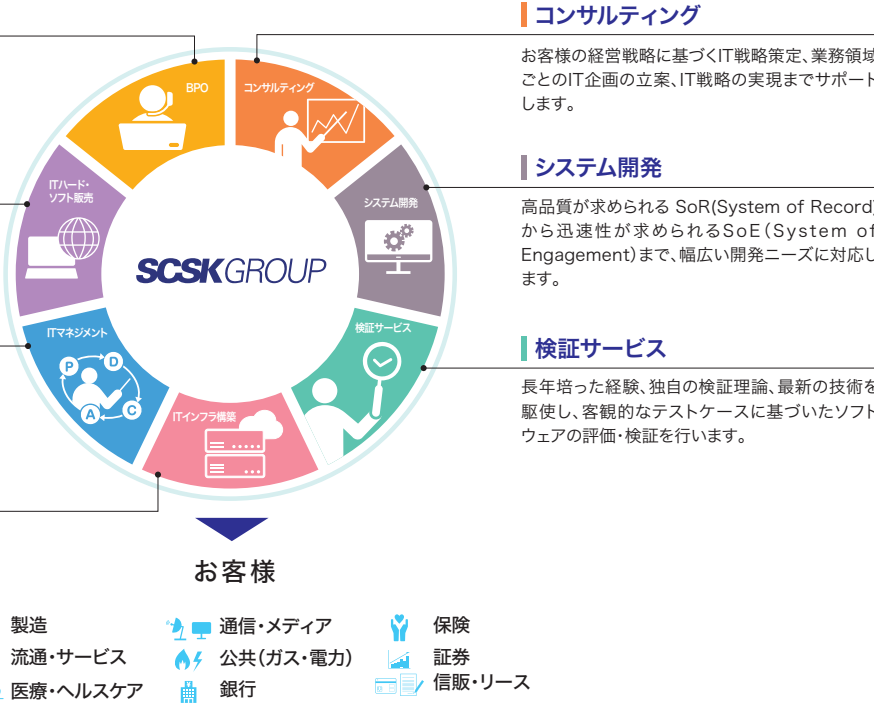
セキュリティ、ネットワーク、サーバー・ストレージ、ミドルウェア、CAD、解析・CAEなどプロダクトの販売、構築、サポートを提供します。

ITマネジメント

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

ITインフラ構築

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



グループ会社の事業内容

■ 国内

SCSKサービスウェア株式会社	
株式会社ベリサーブ	
株式会社Minoriソリューションズ*1	
SCSK九州株式会社	
SCSK北海道株式会社	
SCSKプレッシェンド株式会社	
株式会社Skeed	
株式会社CSIソリューションズ*1	
株式会社アライドエンジニアリング	
Winテクノロジー株式会社*1	
SCSKシステムマネジメント株式会社	
ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社	
SDC株式会社	
株式会社Gran Manibus	
SCSKニアショアシステムズ株式会社	

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

2021年3月31日現在

東京グリーンシステムズ株式会社	
株式会社アルゴグラフィックス*2	
ダイヤモンドヘッド株式会社*2	

*1 株式会社Minoriソリューションズ、株式会社CSIソリューションズ、Winテクノロジー株式会社は2021年10月1日に合併し「SCSK Minoriソリューションズ株式会社」が発足予定

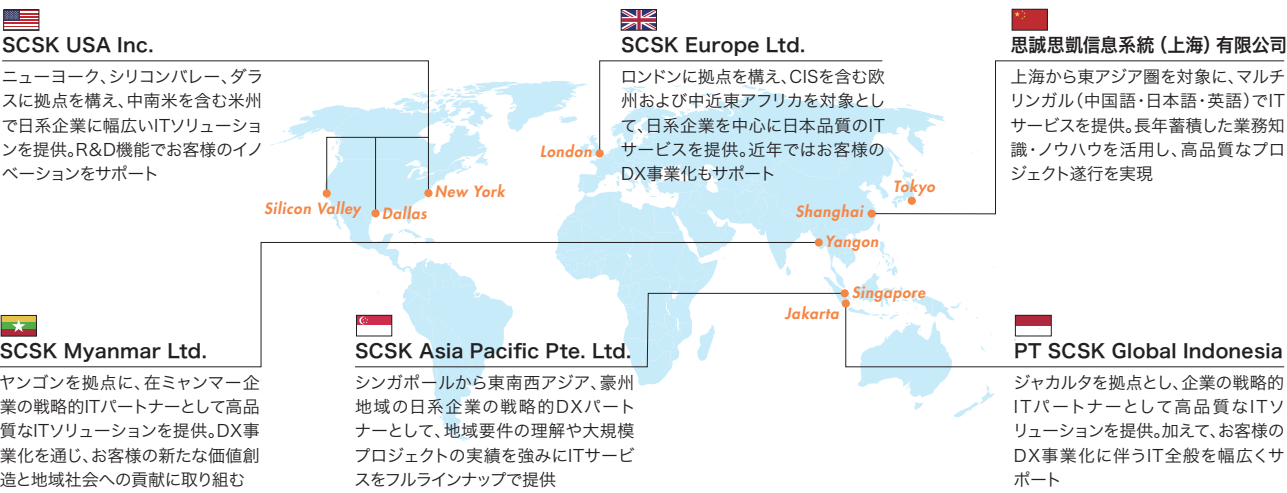
*2 持分法適用関連会社

■ 海外

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

SCSKのグローバル・ネットワーク

SCSKグループは、米州、欧州、中国、アジアの6拠点を中心に、グローバルにIT事業を展開しています。



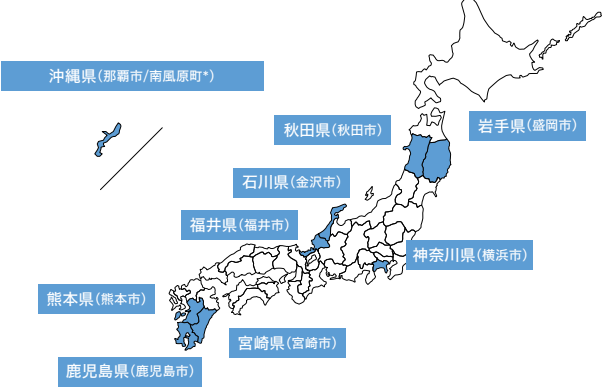
ニアショアビジネスの拡大

SCSKグループでは、中期経営計画のなかで「地方拠点の積極的拡大」を掲げ、ニアショア体制の拡充を、事業成長の加速につながる重要施策と位置付けています。

SCSKグループのニアショア開発を担う子会社であるSCSKニアショアシステムズは、2016年9月に鹿児島、2018年11月に熊本、2020年4月には秋田と石川にも新拠点を開設し、2021年3月時点で9県10センターで約730名体制となりました。

今後、早期に1,000名体制にすべく、女性やシニアの活躍推進、U・IターンIT技術者の採用を、大都市圏の大手企業のエンハンス案件を地場拠点にて安定した体制で長期継続する「SCSK-NSモデル」に賛同いただけるパートナー企業にご協力いただきながら進めていきます。

ニアショア開発拠点



*2021年秋に浦添市に新拠点を開設し、現在の1拠点から移転

グループ再編による新たなマーケットの開拓

SCSKグループでは、これまでの成長を踏まえつつ、持続的な成長を実現するために、拡大余地のある中堅企業市場を事業拡大の対象分野とし、本格的にアプローチを強化していきます。そこで当該市場向けに、これまでとは異なる価格設定・事業モデルを整備するため、2021年10月1日よりグループ会社を再編します。

①(株)Minoriソリューションズを存続会社、(株)CSIソリューションズおよびWinテクノロジー(株)を消滅会社とする吸収合併・中堅企業を主なターゲットとする新会社「SCSK

Minoriソリューションズ(株)」を発足。中長期的に売上高500~1,000億円規模を目指します。

②(株)Minoriソリューションズの九州地域向け事業を、SCSK九州(株)に集約(吸収分割):九州地域におけるNo.1 ITサービス企業を目指します。中長期的に売上高100億円規模を目指します。

「2030年 共創ITカンパニー」、そして「売上高1兆円」への挑戦に向けてグループ総合力を発揮し、顧客層のさらなる拡大に努めていきます。



地球環境への貢献

背景と考え方

近年、さまざまな環境課題の深刻化により、経済、社会システムの見直しが世界的に進んでいます。2015年の「パリ協定」を契機に、政府による環境規制や2050年カーボンニュートラル宣言、ESG投資の拡大、ステークホルダーの環境意識の高まりなど、環境負荷低減に向けた社会的な動きは大きく、その影響は企業活動にも及んでいます。異常気象や風水害が社会生活や事業活動に及ぼす影響は甚大であり、気候変動リスク緩和に向けた「脱炭素社会」へ向けたチャレンジと、事業継続リスク抑制の観点からの取り組みが加速しています。

SCSKグループはITサービスを通じて、これらの社会的変

化への対応を強力にサポートします。AIやIoT、クラウドサービスなどを活用した事業変革や業務効率化などの支援を通じて、エネルギーの効率的利用に伴うお客様の環境負荷低減に寄与するとともに、災害面においては、堅牢なデータセンターやBCPソリューションなどの提供により、お客様の事業継続に貢献しています。

幅広い業界にわたるお客様やパートナー企業と連携しながら、温室効果ガス排出量削減や環境負荷低減に取り組むことで、気候変動への適応、環境に配慮した事業活動を実践するとともに、事業機会の創出・拡大を通じて、より良い地球環境の実現に貢献していきます。

気候変動への対応

TCFD提言への賛同

2021年4月、SCSKグループは気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)*1提言に賛同しました。今後TCFDの提言に基づき、気候変動が事業に与えるリスクと機会に関して評価・分析を進めるとともに、分析結果およびそれを踏まえたSCSKグループの対応策について、より一層の情報開示の拡充を進めていきます。

SBTイニシアチブによる「1.5℃目標」の認定を取得

2021年6月、SCSKグループは中長期的な温室効果ガス排出量の削減目標を設定し、SBTイニシアチブ*2の認定を取得しました。

事業のデジタル化への動きが加速する今日、ITインフラを支える基盤としてのデータセンターの役割はますます大きくなっています。一方で、取り扱うデータ量の増加と機器の高性能化に伴い、データセンターの消費電力量は増加しています。

SCSKのデータセンターは、従来より温室効果ガス排出量

の削減を目的に省電力化に取り組んできました。今後は自然エネルギーの活用を推進し、さらなる温室効果ガス排出量の削減を目指します。2050年の温室効果ガス排出量ゼロに向け、意欲的に取り組むことで脱炭素社会の実現、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1+2*3	●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*4	●2030年度までに2019年度比で28%削減

*1 気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures):気候変動にかかわる金融市場の不安定化リスクの低減を目的に、金融安定理事会により設立されたタスクフォース。企業が任意で行う気候関連のリスクと機会などに関する情報開示のフレームワークを提示。

*2 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。

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

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

気候変動問題に関するマネジメントシステム

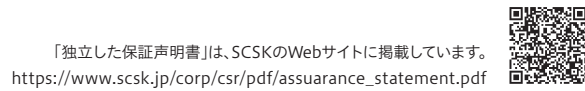
SCSKは、環境マネジメントシステム規格であるISO14001の認証を取得しており、マネジメントレビューにおいて環境担当役員の承認を得る体制を構築しています。

また、各事業グループでの気候変動への取り組みを全社横断的に管理するため、環境保全会議を開催し、環境パフォーマンス向上に向けた今後の施策などを共有しています。

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

第三者保証

温室効果ガス排出量の開示にあたり、Scope1～3について、第三者認証機関であるロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド社より、第三者保証を取得しました。



気候変動の機会とリスクについて

SCSKグループでは、気候変動にかかわる機会とリスクは、その頻度・大きさを考慮し、優先度を検討した上で取り組み

主な機会

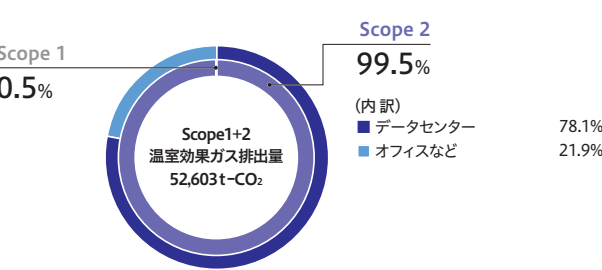
資源効率	●電力などエネルギーの効率的利用、省エネルギー化に向けたIT活用の需要拡大
製品およびサービス	●温室効果ガス排出量削減に貢献する製品、サービスの需要拡大
レジリエンス	●事業継続に寄与する、自然災害に強い堅牢なデータセンターの需要拡大

主なリスク

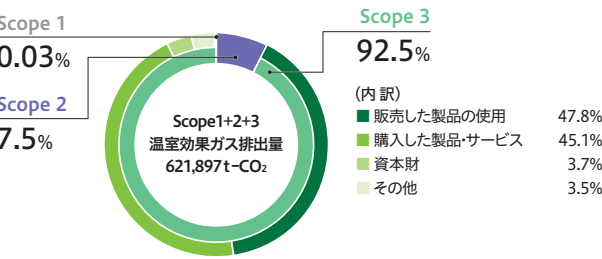
政策・規制	●温室効果ガス削減に関する規制強化、新たな規制(排出権取引、炭素税など)への対応におけるコスト増加
物理	●気象災害によりSCSKグループの施設・設備等が損壊するなどの事態が生じた場合、事業継続に影響を与える可能性
その他	●気候変動に対する取り組みが積極的でないとみなされた場合に生じうる資金調達への影響、レピュテーションの低下

Scope別排出割合

温室効果ガス排出量と主な内訳(Scope1+2) ※2020年度データ



温室効果ガス排出量と主な内訳(Scope1+2+3) ※2019年度データ



※Scope3の最新データは2019年度データであるため、Scope1、2共に2019年度で掲載。

グリーンファイナンス・フレームワーク

グリーンファイナンス・フレームワークの策定

SCSKグループのサステナビリティ経営を資金調達面からも推進していくことを目的として、グリーンファイナンス・フレームワーク(以下、「本フレームワーク」)を策定しました。本フレームワークで資金使途としている省エネ化による環境配慮型のデータセンター建設は、マテリアリティの一つである「地球環境への貢献」に資する取り組みです。

外部評価(セカンドオピニオン)の取得

本フレームワークの適合性評価については第三者機関であるSustainalytics(サステナリティクス)から適合性に関するセカンドパーティ・オピニオンを取得しています。

また本フレームワークの策定において、Structuring Agent*として、大和証券株式会社よりアドバイスを受けています。

* Structuring Agent :SDGs債発行において、フレームワークの策定およびセカンドパーティ・オピニオン取得に関する助言を通じて、SDGs債の発行支援を行う者。

調達資金の資金使途

調達した資金は、netXDC千葉第3センターの建設、改修、取得、運営にかかるファイナンスおよびリファイナンスに充当

予定です。なお、2021年6月に、フレームワークに基づきSCSK初のグリーンボンドを発行しています。

名称	●netXDC千葉第3センター(SI3)
所在地	●千葉県印西市
敷地面積	●約32,201㎡
延床面積	●約13,000㎡
竣工予定時期	●2022年3月
建物	●地下なし、地上7階、塔屋2階 鉄骨造、基礎免震+垂直制振
電源設備	●本線予備線2系統受電 ●発電機:N+1の冗長構成にて無給油連続72時間稼働 ●UPS:部屋単位で冗長構成の変更可能なフレキシブル設計
冷却設備	●N+1冗長構成(オプションによりN+2構成まで拡張可能)
ラック数	●1,600ラック
総電気容量	●20MW

netXDC千葉第3センターの特徴

①立地(印西市)について

千葉県印西市は、データセンターの銀座「INZAI」としてブランド化が進み、海外からも注目を浴びるエリアとなっています。注目されている理由として、地震・水害などのハザードリスクが低いことや利便性の高さ、海底ケーブル陸揚局との距離が短く、通信品質や費用面にメリットがあることが挙げられています。

②高いネットワークコネクティビティ

お客様のIT資産とクラウドサービスとを接続するハイブリットクラウド接続や、利用用途に応じた複数クラウドへの接続を容易にできるマルチクラウド接続サービスを提供する中核データセンターとなります。

サービスプロバイダー・IX事業者・通信事業者などの誘致・協業を推進し、そのサービスへの自由な接続環境とSCSKのSI・サービスを組み合わせることのできる新しいエコシステム(インターコネクテッドエコシステム)の形成を目指します。

③環境への配慮

環境負荷低減を目的とした高効率機器を採用、また運営の効率化によりPUE*の最小化を図ります。温室効果ガス削減に向けて自然エネルギーの活用、エネルギー効率化をさらに推進し、環境に配慮した運営を行います。

*データセンターなどIT関連施設におけるエネルギー効率を測定する指標の一つ



多様なプロフェッショナルの活躍



背景と考え方

デジタル社会の本格的な到来により、企業は最新のデジタル技術を事業活動に組み込み、より高度で複雑化、多様化した社会のニーズに応えていく必要が出てきました。私たちITサービス企業は、「高度ITの利活用」や「デジタル化の推進」などにおいて、大きな役割を担っていますが、こうした多様なニーズに対応するためには、従来のIT技術にとどまらない、幅広い経験や知識を有した人材の育成・確保が必要となります。

SCSKグループは社員の意欲や能力を最大限に引き出し、

働きがいを高めるための数々の施策を進めています。プロフェッショナル人材の育成やダイバーシティの推進、副業・兼業制度の導入など、社員一人ひとりが多様な価値観や個性を受容しながら、異なる分野のアイデアや技術、ノウハウなどに触れる機会・場を増やすことが、革新的な事業やサービスなど新たな価値創造につながると考えています。これからも、プロフェッショナル人材が積極的に新たな価値創出にチャレンジできるよう、多様性と専門性を活かしながら活躍・成長し続けられる機会・職場の実現に取り組んでいきます。

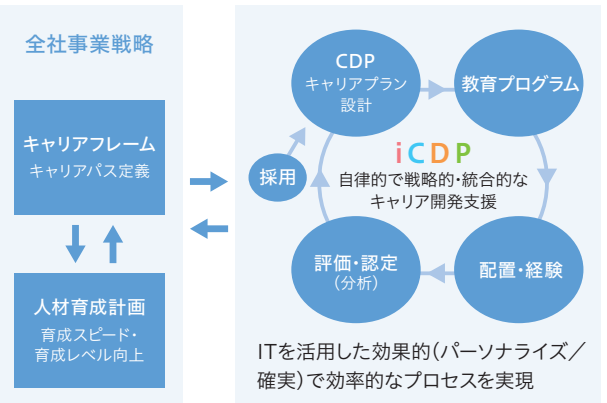
プロフェッショナル人材の育成

iCDP(Integrated Career Development Plan)

多様なプロフェッショナル人材の早期育成計画の取り組みを加速するため、iCDP(Integrated Career Development Plan)をスタートしました。iCDPは、社員が自らのキャリアについて考え上司と話し合うCDP(Career Development Plan)制度を中核に、CDPと組織の人材育成計画の連動性を高め、事業戦略と整合性のとれた自律的・戦略的・統合的なキャリア開発を支援する仕組みです。事業戦略を踏まえた人材育成方針を基に社員一人ひとりとCDP面談を実施し、その

結果から「SCSKキャリアフレーム」の職種ごとに3カ年の人材育成計画を策定し、全社の人材ポートフォリオの現状とあるべき姿を可視化しました。そして、人材育成計画に沿った①教育プログラムの受講、②配置(役割・業務の割当)による実践、③専門性認定制度による認定・評価、④次年度の人材育成方針に基づくCDP面談の実施、という育成サイクルを統合的に運用することで、事業戦略実現に向けた計画的な人材育成を目指しています。

iCDPのフロー



SCSKキャリアフレーム・専門性認定制度

専門性認定制度は社員の専門能力の向上を図り、その結果を「SCSKキャリアフレーム」に基づいて7段階のレベルで認定することで営業職、技術職の専門性を可視化し、社員の継続的な成長を支援する仕組みです。認定審査のプロセスを通じて目指すレベルとのギャップを把握し、社員と組織が具体的な人材育成計画を策定することで、効果的に成長していくことを目指しています。また、職種ごとの有識者で構成された専門部会を設け、認定審査の審議や職種に応じた育成活動、DXビジネスなどの本格化に対応した新たなキャリアフレームの検討に取り組んでいます。

SCSKキャリアフレームと認定人数(2021年4月1日時点)

戦 略 系	ビジネスクリエータ	BCR	755名
	営業	SALS	
	コンサルタント	CONS	
	サービスマネージャBASM	SM-BASM	
	サービスマネージャITSM	SM-ITSM	
開 発 系	プロジェクトマネージャ	PM	4,018名
	ITアーキテクト	ITA	
	APスペシャリスト	APS	
	組込ソフトウェア開発	EMSD	
	ITスペシャリスト	ITS	
	プロダクトスペシャリスト	PDS	
運 用 系	カスタマーサービス	CS	873名
	ITサービスマネジメント	ITSM	
スタッフ系	管理サポートスタッフ技術系	MSS-T	162名
合 計			5,808名

人材育成体系「SCSK i-University」

「SCSK i-University」は、全社員に「継続的な学びと成長の機会」を提供するための枠組みであり、教育体系のほか、コミュニケーション活性化支援、仕組み・インフラを含む広義の全社統合的人材育成体系です。社員全員の活躍がSCSKの成長を牽引するという考えの下、全社共通の研修は、人事等級や専門性レベルに応じてマインド(人間力)・スキル(仕事力)両面の強化を目指し、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「グローバル能力開発」「専門能力開発」「ビジネス能力開発」の5つのカテゴリーで実施しています。また、研修だけでなく、自己研鑽を支援する施策を実施し、自己成長につながる継続的な学びを推進するとともに、社員同士で高め合う仕組みの構築を目指しています。

共創ITカンパニー実現に向けたスキル習得

共創ITカンパニーとしてSCSKグループの新たな価値提供につながる事業・サービスを生み出していくため、リーダーシップや経営知識・経営スキルの習得と合わせて、新規事業開発の考え方や進め方のスキルであるデザイン思考やイノベーターの思考・行動様式を学ぶ機会を設け、社会が必要とする事業を顧客企業と協力して実現するビジネスアイデアを考案するプログラムを実施しています。

マネジメント人材の育成・組織開発

「事業革新」「DX事業化」を実現するマネジメント人材の育成では、既存事業を深掘りする組織能力(深化)に加え、事業機会を探索するための組織能力(探索)を強化することを目的にした管理職(部長・室長)向け教育プログラムを拡充しています。また、組織開発サイクルの加速・定着化を狙い、2020年度から全社員に組織サーベイを行っています。社員の認知から各組織の強みや課題を定量的に把握するとともに、課長職向けに理解浸透、マネジメント力強化のための教育施策を実施し、多様なマネジメント手法を学ぶことで組織パフォーマンスの最大化につなげています。

グローバルマインドの醸成

英語力の底上げ、グローバルビジネススキルといったスキル習得の教育に加え、グローバルビジネスへの関与の程度にかかわらず、社員一人ひとりがグローバルにおいて真にサステナブルな状態かどうか見つけ、グローバルで活躍するために何が必要か省みるプログラムを実施し、グローバル展開に向けたマインド醸成に力を入れています。

若手キャリア開発プログラム

将来の技術ニーズの変化に備えた若手社員のマルチスキル化を目的に、若手キャリア開発プログラムを2020年度からスタートしました。新卒入社から4年間でマルチスキル化を目指したIT基礎教育を提供し、学んだ知識の活用や実務スキルの到達度を認定しています。さらに、キャリア・アドバイス面談により自律的にキャリアを考え、初期配属とは異なる新たな環境でさらなる成長を目指す「育成ローテーション」を実施しています。複数の組織文化や風土、新しいお客様や技術に触れる機会を通じて、幅広い視野や多様性を身に付け、マルチスキル人材へと成長を促していきます。

IT人材の育成

中堅以上の社員向けには、実務実践力向上を目指した職種別カリキュラムを拡充しつつ、DXビジネスの本格化に対応する人材の質と量を確保するため、アジャイル開発やAI、IoTなど今後重要性が増す要素技術のカリキュラム整備と関連する資格取得を推進しています。また、中期経営計画の基本戦略である「事業革新」「DX事業化」戦略を担う人材の実践力向上を目指す育成にも注力しています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

D&I推進の基本的な考え方

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



D&I推進の体制

SCSKは、2012年にD&I推進の専任組織を設置し、女性活躍やシニア活躍、障がい者活躍支援などさまざまな取り組みを展開しています。多様なバックグラウンドを有する人材が互いに尊重し合い、いきいきと活躍できる職場を目指し、2020年度はD&Iの浸透を目的とした階層別の研修や、全社員向けのセミナー開催のほか、D&Iポータルサイトを開設し、D&Iの推進意義や取り組み紹介、経営トップのメッセージ発信など定期的な情報発信を行い、D&Iの理解浸透・定着を推進しています。さらに、D&Iの実践を通じてビジネスの革新・創出に寄与する組織文化を醸成することを目的に、組織長がD&Iと組織活性化の施策を検討し、自身の担当組織にて実践、展開するプロジェクトを実施しています。

多様な人材の活躍に向けた取り組み

女性に関する施策

真に女性が活躍できる組織風土の実現は、より広義なD&Iを実現していく上で礎となるととらえ、各種施策を実施

しています。これまで女性の積極的登用の目標として「女性ライン管理職100名」を設定し、育成とキャリア開発支援に取り組んできました。

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

育児や介護などとの両立に関する施策

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、勤務場所や勤務時間に柔軟性を持たせるリモートワークやフレックス制度、各種休暇制度を整備することで、すべての社員が活躍できる環境づくりを進めています。

また、女性特有の健康課題に対応する制度や、育児や介護のために短時間勤務をする社員がフルタイム勤務へ早期復帰するための支援制度を整備するとともに、これらの課題への理解を深め共に解決を進める研修を実施し、制度を活用しやすい環境や組織風土の醸成に取り組んでいます。

LGBTに関する施策

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

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

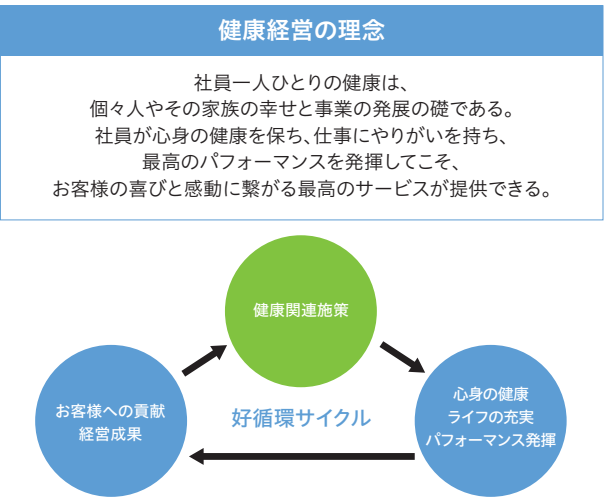
*アライ: Ally。LGBTへの支援を表明する、当事者以外の人々の総称です。



健康経営

健康経営の理念

SCSKは、「夢ある未来を、共に創る」を経営理念とし、これを実現するための約束の一つ目に「人を大切にします。」と宣言しています。さらに、2015年には健康こそがすべての礎であるという「健康経営の理念」を明文化するとともに、就業規則において会社と社員が健康の維持・増進に果たすべき責務を定め、「健康経営」を人財投資施策として中長期に取り組んでいます。



健康経営推進の体制

SCSKでは、経営トップ自らが健康経営推進最高責任者となり、理念や関連施策の浸透を図っています。各種施策の実施にあたっては、健康経営の推進を担う専任部署を設置し、社員互助会やSCSKが加入している健康保険組合と連携しています。また、グループ会社への支援やパートナー企業とのノウハウ共有を通じて、事業にかかわる多くのステークホルダーと共に健康経営の推進に取り組んでいます。

健康経営の取り組み

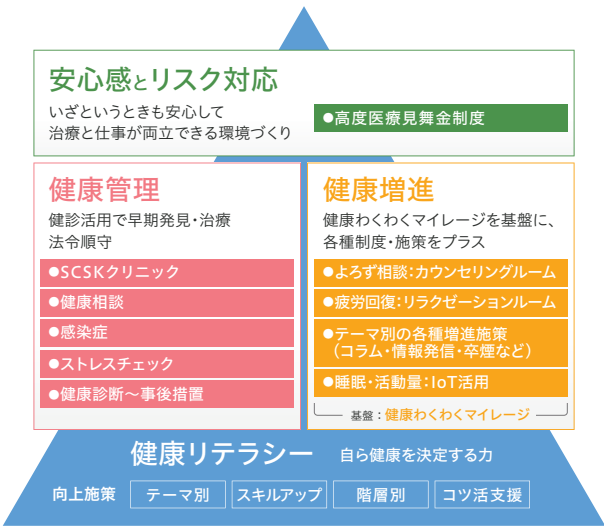
社員一人ひとりの「健康リテラシー向上」を土台として、行動習慣の定着を図る「健康増進」や、早期発見・早期治療につなげる「健康管理」、治療と仕事を両立できる環境づくり「安心感・リスク対応」の施策を統合し、健康経営を継続的に推進しています。

「健康増進」の基本施策となる「健康わくわくマイレージ」は、健康に良い行動や活動の記録をポイント化し、獲得した1

年間のポイント数に応じてインセンティブを支給するもので、2015年の開始以来、99%の社員が参加しています。

「健康リテラシー向上」施策では、「自ら健康を決定する力」を養う機会を広く提供しています。社内調査の結果から示唆される健康課題に則したコンテンツを提供しており、2020年度には、生産性に特に影響を及ぼしている睡眠をテーマに講演会やワークショップを実施し、約2,000名の社員が参加しました。

これらの取り組みは外部からも高く評価されています。経済産業省が実施する「健康経営度調査」において、「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」のすべての項目において高い評価を得ており、バランス良く実施できていることがSCSKの強みです。総合評価は680点を超え、回答企業の平均である500点を大きく上回るとともに、7年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。



健康経営の成果と今後の方針

喫煙率の低下をはじめ、健康関連施策が社員の行動、習慣の変化を促していることが社内調査の結果を通じて示唆されています。また、健康経営の浸透を実感し、健康増進が仕事の成果に結びつくことを実感する社員の割合が着実に増加し、社員の健康状態や生産性、働きがいに関する指標は年々良化しています。

今後も、多様な人材が心も身体も、そして社会的にも健康でいきいきと活躍し続けられるよう、継続的に健康経営を推進していく方針です。

働き方から働きがい改革へ

働き方改革2.1の取り組み

SCSKでは、「働き方改革」という言葉がまだ普及していない2012年から、効率的で柔軟な働き方の実現を目指して継続的に取り組んできました。

2020年からは、これまで以上に変化が激しく将来の予測が困難な社会情勢・事業環境を考慮し、より生産性の高い業務の推進やリモートワークを中心としたオフィスの在り方・ロケーションの戦略を立案し、実行していく「働き方改革2.1」に着手しています。こうした取り組みを通じて社員の心身の健康と仕事へのやりがいを高めることが、お客様へのサービス価値向上やステークホルダーの皆様への利益還元につながるものと考えています。

スマートワーク・チャレンジ

2013年度より開始した「スマートワーク・チャレンジ」は、平均残業時間を20時間/月末満、年次有給休暇を100%取得することを目標に推進するSCSKの基盤施策です。

2014年度～2019年度までは平均残業時間が20時間/月

コロナ禍での人材マネジメント

コロナ禍における対応・働き方の状況

SCSKでは、新型コロナウイルス感染拡大防止対策だけでなく、リモートワークなどの柔軟な勤務を常態としながら、高い生産性と働きがいを実現する「新しい働き方」を推進しています。オフィス稼働率の目標を50%以下と掲げ、リモートワーク実施回数の上限を撤廃するほか、自宅においても生産性高く業務遂行できる環境を整備するために「リモートワーク推進手当」を増額しました。その結果、2020年は年間を通してオフィス稼働率の目標達成に成功しました。

今後もリモートワークと出社のメリハリある働き方を使い分け、組織としてのバランスを意識した組織運営に取り組めます。

未満、年次有給休暇の取得率は約95%程度と例年目標を達成してきましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大によってオフィスとリモートを融合した新しい働き方へ変化したことなどを要因とし、未達となりました。2021年度は環境変化に柔軟に対応できる自律的な集団を目指し、「スマートワークの高度化にチャレンジする」ことをスローガンに、効率的で生産性の高い働き方の実践と、自らを高める活動の両立に取り組めます。

働きがいの向上への取り組み

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

コロナ禍における採用活動・人材育成

採用活動や人材育成については、対面とオンラインの組み合わせによる時間と場所にとらわれない機会提供へシフトしています。採用活動では、インターンシップから面接までの全選考プロセスをオンラインに切り替えることで、海外を含め遠方の学生がエントリーしやすくなり、多様な人材の確保が促進されています。新人研修ではグループワークを要する一部の研修を除き、原則リモート環境で実施するなど、従来は対面で実施していた研修プログラムの90%をオンライン化し、教育機会の提供を継続しました。

今後は、対面とオンラインのそれぞれの良さを活かした採用活動、人材育成を進めていくことで、多様な人材の確保と育成に取り組んでいきます。



健全な バリューチェーンの確立

背景と考え方

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

SCSKはこれまでも、高い品質・生産性を実現するためにパートナー企業と連携し、システム開発、保守運用におけるSCSK開発標準(SE+)の活用などの取り組みを推進してきました。プロジェクトごとに相互評価を行うなど、安定した品質の実現に向けた活動に加え、働き方改革として業務効率化にも積極的に取り組み、パートナー企業社員のワーク・ライフ・

バランスの充実にも力を入れています。

さらに、近年、サステナビリティの観点から要請が高まりつつある「責任あるサプライチェーン」への対応として、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針」を共有し、理解と賛同を得ながら実践を求めています。

SCSKはこれからも、品質に加えて、環境や社会に配慮したバリューチェーンを確立することで高品質で安心・安全なサービスを提供し、パートナー企業と共に、お客様の持続的な成長を支えていきます。

サプライチェーンにおける各種方針

購買行動指針

企業としての購買に対する基本姿勢を「購買行動指針」として掲げ、これに基づいた施策を「取り組みテーマ」として具体的に定め、パートナー企業と共に推進しています。

詳細な内容につきましては、サステナビリティサイトをご覧ください。
<https://www.scsk.jp/corp/csr/fairpractices/partner.html>



購買行動指針

Challenge

- 購買活動を通じて、常に品質および生産性の向上を目指します
- パートナー企業とともに「働き方改革」を実践し、「人の集まるIT業界」を目指します

Commitment

- 法令や社会規範を遵守するとともに社会的責任に配慮した購買取引を行います
- 持続可能性を意識しながら、効果的かつ効率的なサプライチェーンを構築します

Communication

- 対話を通じて、相互理解と信頼関係の構築に努めます

サプライチェーンにおける サステナビリティ推進方針

SCSKはサステナビリティに配慮した購買行動を実践するため、サプライチェーンにおける社会的責任を認識し、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針」を策定しています。このような考えをパートナー企業の皆様と共有し、理解と賛同を得ながら、共に社会的課題の解決に向けた取り組みを進めていきます。

詳細な内容につきましては、サステナビリティサイトをご覧ください。
https://www.scsk.jp/corp/csr/fairpractices/supply_chain.html



Core/パートナーカンファレンス

SCSKでは、より高い品質・生産性と継続的かつ安定的な取引を実現できる中核的なパートナー企業を「Core/パートナー」と位置付けています。Core/パートナー各社とはSCSKの事業方針を共有し、ビジネスの方向性を理解いただいた上で取引を進めています。年1回「Core/パートナーカンファレンス」を開催していますが、2020年度より、新型コロナウイルスの影響を考慮し、動画配信で開催しています。ニューノーマルに適應したスタイルとして、これからも継続することを想定しています。

パートナーとの連携

SCSKは、パートナー企業と共に常に品質・生産性の向上を図る取り組みを続けており、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。次世代に向けては、SCSK独自のものづくり基盤(S-Cred+)を活用し、より高度な開発・運用の実現に向けた取り組みをパートナー企業と共に進めています。

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

さらに、従来の守りのIT領域での取り組みに加えて、顧客のDXテーマ領域(攻めのIT領域)にも取り組みを開始します。

また、「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を推進しています。

そのために、業務の効率化や品質・生産性向上の仕組みづくりにパートナー企業と共に取り組んでいます。この成果として、SCSK社員、パートナー社員共に、時間外労働時間が年々減少しています。近年は、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。

SCSKでは、お客様の重要な資産である情報を取り扱うにあたり、パートナー企業にSCSK規定の「情報セキュリティガイドライン」の順守徹底を求め、定期的な説明会や実地調査を通じて是正指導を行っています。情報セキュリティ事故の撲滅のために、今後も、お客様や社会からの高い信頼を得られるように、情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底を図ります。

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、パートナー企業とのプロジェクト相互評価結果の共有
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
情報セキュリティ・コンプライアンス徹底	●業務委託にかかわる法令の順守 ●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」の順守徹底を求め、実地調査を通じて是正・改善の実施 ●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パートナー向け説明会を開催

パートナー企業の声

SCSKの取り組みを参考にして、働き方改革を推進してまいりました。

株式会社システムリサーチ
代表取締役社長
平山 宏 様



働き方改革においては、SCSKが業界をリードして取り組まれており、当社もCore/パートナーという立場で、施策の共有の場やコミュニケーションを通じて参考にさせていただき、推進してまいりました。

その結果、平均残業時間の低減や有休取得率の向上に加え、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進などの面でも評価をいただけるようになりました。

今後、さらに取り組みを進め、健康経営優良法人認定企業にもチャレンジし、Core/パートナーとして、共に成長していきたいと考えております。



透明性の高い ガバナンスの実践

背景と考え方

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

この観点から、経営の効率性の向上と経営の健全性の維持、およびこれらを達成するための経営の透明性の確保が、SCSKグループのコーポレート・ガバナンスの基本であり、経

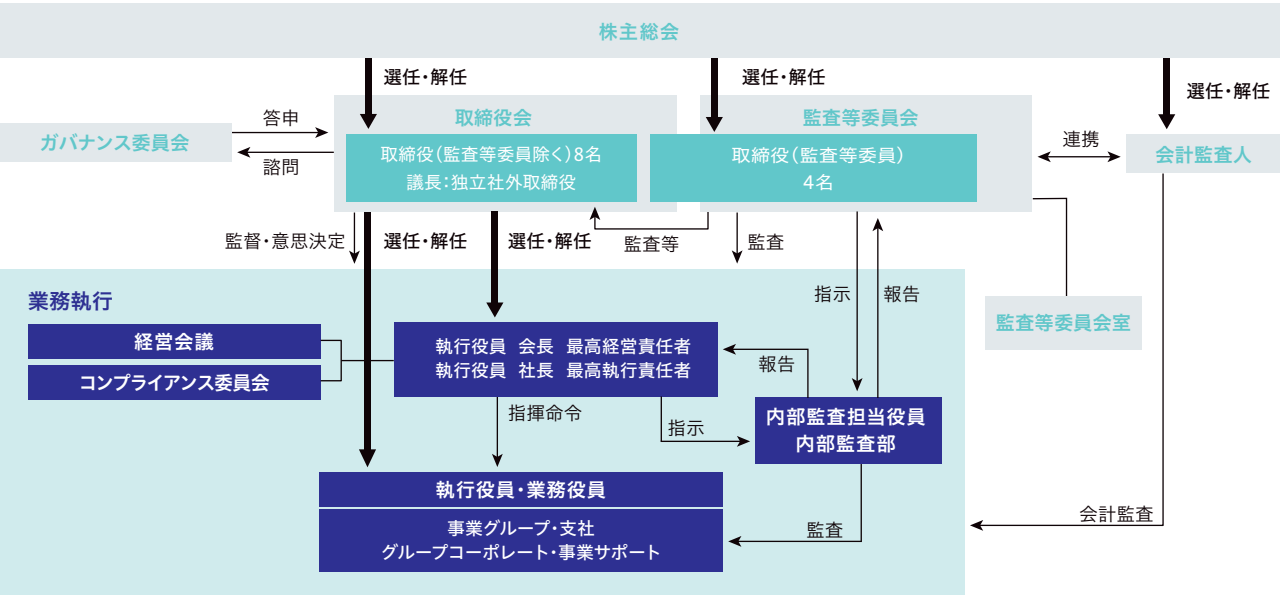
営の最重要課題の一つであると認識した上で、SCSKに最もふさわしい経営体制の整備・構築を目指しています。

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

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

	2016年 6月28日～	2017年 6月23日～	2018年 6月26日～	2021年 6月23日～
取締役	19名 (うち独立社外取締役4名)	16名 (うち独立社外取締役6名)	12名 (うち独立社外取締役4名)	12名 (うち独立社外取締役5名)
機関設計	監査等委員会 設置会社へ移行 (監査等委員4名)	監査等委員会 設置会社 (監査等委員7名)	監査等委員会 設置会社 (監査等委員4名)	監査等委員会 設置会社 (監査等委員4名)
指名・報酬を 審議する 任意の委員会	指名・報酬諮問委員会 (委員6名、 うち独立社外取締役3名)	ガバナンス委員会 (委員5名、 うち独立社外取締役3名)	ガバナンス委員会 (委員6名、 うち独立社外取締役4名)	ガバナンス委員会 (委員7名、 うち独立社外取締役5名)

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

SCSKの取締役会は2021年6月23日現在、独立社外取締役5名を含む12名の取締役で構成されており、経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を行っています。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です。

なお、SCSKは取締役会を、原則として毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。2020年度の実行役員は20回開催されました。

また、SCSKは、会社法第427条第1項および定款第29条第2項の定めに基づき、取締役(業務執行取締役などであるものを除く)との間で、責任限度額を会社法第425条第1項に定める最低責任限度額とする責任限定契約を締結しています。

執行役員・業務役員

SCSKにおける役員制度は、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ます。当制度において執行役員および業務役員は、取締役会により決定された経営方針に従い、執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者の指揮命令の下業務執行を担うものと位置付けています。

当制度の導入により、取締役会が経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を一元的に担うことが明確になり、また、取締役会によるより迅速な経営方針の決定およびより効果的な業務執行の監督体制が整備・強化され、SCSKのコーポレート・ガバナンスの一層の充実に貢献しています。

経営会議

SCSKは、経営の監督と執行を分離し、日常的な業務執行の権限と責任を執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者以下の執行役員および業務役員が明確に担う体制としています。また、一層のコーポレート・ガバナンスの強化、ならびに業務執行力の強化を図ることを目的に、業務執行上の重要事項に関する執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者の諮問機関として、執行役員から構成される経営会議を設置しています。

監査等委員会

監査等委員会は、独立社外取締役3名を含む4名の取締役で構成され、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・監督を行っています。独立社外取締役 矢吹公敏氏、中村雅一氏、白石和子氏の有する知見は、「社外取締役の選任理由および期待される役割の概要」(>P66)に記載のとおりです。

ガバナンス委員会

取締役会や取締役において意思決定をするにあたり、SCSKとSCSKの株主の共同の利益に適切な配慮がなされ、公正性と透明性を確保していくため、取締役会などの諮問機関として独立社外取締役および独立した社外の有識者が委員の過半数を構成するガバナンス委員会を設置しています。ガバナンス委員会は、以下の事項について審議し、取締役会などに答申を行うこととしています。

- ① 会社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。
- ② 会社と関連当事者との取引であって、取締役会における意思決定の公正さを確保するために必要であるとして取締役会などが諮問する事項。
- ③ 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。
- ④ 取締役、執行役員および業務役員の報酬に関する事項。
- ⑤ その他取締役会における意思決定の公正性を担保するために必要であるとして、取締役会などが諮問する事項。

内部監査部

内部監査を担当する内部監査部は、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・評価しています。内部監査部は、内部監査の結果を執行役員 会長 最高経営責任者および執行役員 社長 最高執行責任者に報告するとともに監査等委員会にも直接報告しています。

取締役会および各委員会の構成

◎:議長、委員長 ○:委員 ():出席状況^{*1}

役職名	氏名	取締役会	監査等委員会	ガバナンス委員会 ^{*4}
代表取締役 執行役員 会長 最高経営責任者	田淵 正朗	(20回／20回)	(－)	○
代表取締役 執行役員 社長 最高執行責任者	谷原 徹	(20回／20回)	(－)	○
取締役 執行役員 副社長	爲房 孝二 ^{*3}	(－)	(－)	－
取締役 執行役員 専務	福永 哲弥	(20回／20回)	(－)	－
取締役 執行役員 専務	加藤 啓	(20回／20回)	(－)	－
取締役	芳賀 敏	(16回／18回)	(－)	－
取締役 ^{*2}	松田 清人	◎ (20回／20回)	(－)	○
取締役 ^{*2}	久保 哲也 ^{*3}	(－)	(－)	○
取締役(監査等委員)(常勤)	安斎 保則	(20回／20回)	◎ (16回／16回)	－
取締役(監査等委員) ^{*2}	矢吹 公敏	(20回／20回)	○ (15回／16回)	◎
取締役(監査等委員) ^{*2}	中村 雅一	(17回／20回)	○ (16回／16回)	○
取締役(監査等委員) ^{*2}	白石 和子	(20回／20回)	○ (16回／16回)	○

^{*1} 出席回数(は2020年4月～2021年3月の実績
^{*2} 社外取締役
^{*3} 新任(2021年6月より)
^{*4} このほか独立した社外の有識者(弁護士)1名を委員として選任。なお、ガバナンス委員会では指名・報酬以外の事項も審議し、現在委員は計8名

少数株主の保護に関する方策

親会社との取引における少数株主保護の方策

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

また、該当取引のうち重要な取引については、独立社外取締役および独立した社外の有識者が委員の過半数を占めるガバナンス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います。

さらに、親会社との取引の状況については、ガバナンス委員会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。

親会社からの独立性確保における少数株主保護の方策

SCSKは、少数株主保護の観点から、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外取締役5名を含む12名の取締役で取締役会を構成し(2021年6月23日現在)、独自に経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を行っています。

また、SCSKとSCSKの株主共同の利益に適切な配慮がなされ、公正性と透明性を確保していくため、取締役会などの諮問機関として独立社外取締役および独立した社外の有識者が委員の過半数を占めるガバナンス委員会を設置しています。

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、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順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を基準に、独立社外取締役および独立した社外の有識者が委員の過半数を占めるガバナンス委員会に諮問し、また、監査等委員会の意見を踏まえて、取締役会にて決議の上、株主総会に選解任を諮っています。

加えて、監査等委員である取締役候補者については、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を基準に、独立社外取締役および独立した社外の有識者が委員の過半数を占める

ガバナンス委員会に諮問し、また、監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決議の上、株主総会に選解任を諮っています。

さらに、社外取締役候補者の決定にあたっては、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を主たる基準としています。

また、現在はジェンダーや国際性の面を含む多様性も考慮し、国際情勢に関する豊富な経験と幅広い見識を有する女性取締役を1名選任しています。

なお、SCSKは、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。

社外取締役の選任理由および期待される役割の概要

		選任理由および期待される役割の概要
松田 清人 (取締役会議長)	独立役員	経営者としての長年の経験と幅広い見識を有し、上場企業での社外取締役としての経験も豊富に有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経営的視点から、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。
久保 哲也	独立役員	国際業務に関する幅広い見識と企業経営の豊富な経験を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った経営的視点から、SCSKの業務執行の監督機能の維持・向上への貢献および経営全般における助言を期待し、社外取締役に選任しています。
矢吹 公敏	監査等委員 独立役員	弁護士として専門的な知識・経験等を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った法的視点から、SCSKの取締役の職務執行の客観的な監査への貢献およびSCSKのガバナンス体制の強化における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。
中村 雅一	監査等委員 独立役員	公認会計士としての専門的な知識・経験等を有しています。同氏がこれまでの経歴で培った財務、会計的視点から、SCSKの取締役の職務執行の客観的な監査への貢献およびSCSKのガバナンス体制の強化における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。
白石 和子	監査等委員 独立役員	外交官としての豊富な経験と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国際的視点から、SCSKの取締役の職務執行の客観的な監査への貢献およびSCSKのグローバルな事業展開やダイバーシティ経営における助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。

取締役会における審議の活性化

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

また、取締役会の年間スケジュールや審議事項について、

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

2020年度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、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。

2020年度の自己評価・分析については、外部機関の助言を得ながら、2021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、2021年5月の定時取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

その結果の概要は以下のとおりです。

アンケートの回答からは、中期経営計画の進捗状況のフォローアップ、報酬制度設計、利益相反取引の適切な管理および運営面全般について肯定的な評価が得られたことがうかがえ、SCSKにおける取締役会の実効性はおおむね確保されていると認識しています。

前回実施した実効性評価において課題の一つとして抽

出されたサクセッションプランについては、2020年度取締役会で議論を行ったことが如実に評価の改善につながっています。

また、資本効率を一層意識した経営計画の策定議論や事業ポートフォリオの定期的な見直しについても継続的に取り組むべき課題であると認識しています。

一方で、取締役に対するトレーニングの機会付与や取締役会の多様性、取締役会に求められる専門性などについて意見が出されました。取締役会の機能のさらなる向上、より闊達な議論や意見交換が課題の一つとして挙がっていることについても共有しました。

今後、SCSKの取締役会では本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。

役員報酬

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

取締役(社外取締役および非常勤取締役ならびに監査等委員である取締役を除く)の報酬に関する方針や手続き、算定基準、報酬水準については、独立社外取締役および独立した社外の有識者が委員の過半数を占めるガバナンス委員会

に諮問し、取締役会にて決議しており、監査等委員会にて、報酬等の算出の公平性および業績が考慮され役割と職責に応じた水準であることの妥当性を判断しています。

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

2020年度における取締役に対する役員報酬

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			人数
		基本報酬	業績連動報酬など	非金銭報酬など	
取締役 (監査等委員である取締役を除く) (うち社外取締役)	296 (12)	229 (12)	67 (-)	- (-)	8 (1)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	56 (36)	56 (36)	- (-)	- (-)	4 (3)

業績連動報酬の方針および指標

SCSKでは、業績および継続的な利益成長に重点を置いており、業績連動報酬の原資および個人別評価を反映した支給率は、執行役員報酬制度に基づき決定しています。業績連動報酬の額の算定方法は、営業利益成長率および営業利益額に基づき総支給額を決定し、役位別に賞与額を決めた後に当該年度の業績達成率および個人別評価に応じて変動する仕組みとしています。業績達成率および個人別評価の割合は、業績達成率を80%、個人別評価を20%としています。

業績達成率 = 売上業績達成率×30% + 営業利益業績達成率×70%

個人別評価 = 執行役員報酬制度に基づく個人評価に応じた支給率

内部統制

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

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

政策保有株式の保有方針

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

また、投資株式につき毎年定期的に、保有に伴う便益とコストが見合っているかといった定量面、および投資先との関係維持・強化などの投資目的の達成状況などの定性面を総

役員報酬における基本報酬と業績連動報酬の割合

執行役員としての役位	基本報酬	業績連動報酬
執行役員 会長 最高経営責任者	66%	34%
執行役員 社長 最高執行責任者	66%	34%
執行役員 副社長	67%	33%
執行役員 専務	73%	27%
執行役員 常務	76%	24%

SCSKグループの事業において、「業務の有効性および効率性」「財務報告の信頼性」「事業活動にかかわる法令等の順守」「資産の保全」という4つの目的が達成されることを合理的に保証するため、ガバナンスの向上に取り組んでいます。

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



情報開示の充実とコミュニケーション

基本方針

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

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

適時開示実施体制

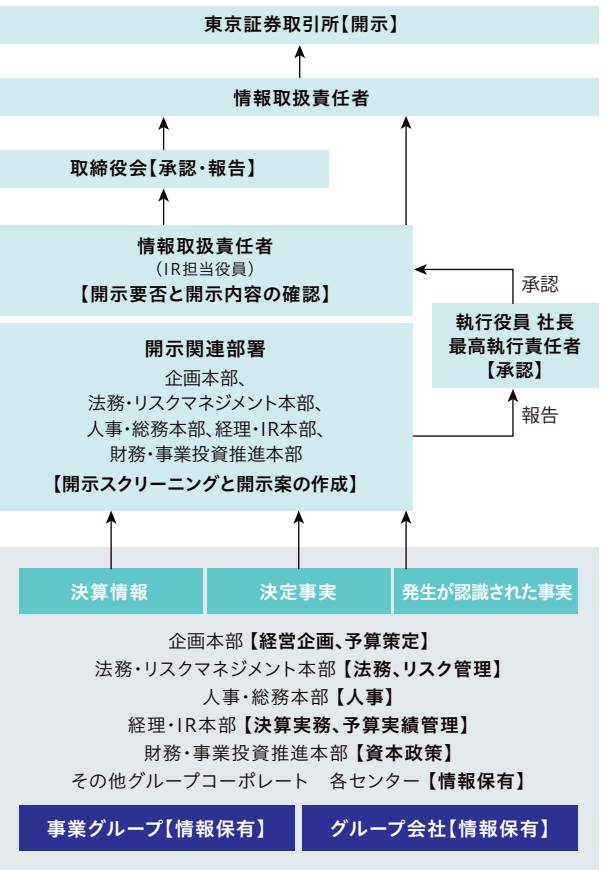
SCSKは、経営の透明性の確保がコーポレート・ガバナンス上重要であるとの認識の下、この透明性確保の一環として、次の会社情報の開示に関する実施体制を整備し、適時・適正かつ公正な情報開示の実施に取り組んでいます。

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

株主・投資家とのコミュニケーション

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、SCSK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

適時開示実施体制図



限り、当該役員による株主・投資家の皆様との直接の対話を推進しています。

さらに、株主・投資家の皆様との対話を促進するための取り組みとして、決算説明会を年4回開催しており、またSCSKに対する事業面での理解を深めていただくことを目的とした説明会を必要に応じて企画・実施しているなど、積極的なIR活動を行っています。海外においては、2020年度は、新型コロナウイルスの影響もあり、従来から取り組んでいる証券会社主催の海外機関投資家向け投資カンファレンスの多くがオンライン開催となりました。2021年度も海外でのカンファレンス参加あるいは、現地でのIRミーティングの開催は慎重な対応になると考えていますが、オンラインミーティングも活用しながら、海外機関投資家との対話を継続していきます。

コンプライアンス

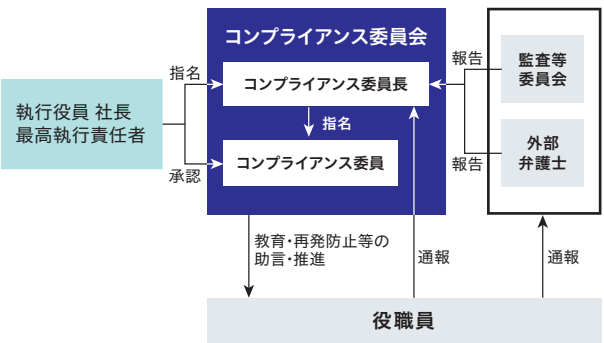
基本的な考え方

SCSKにおけるコンプライアンスとは、「法と規則を守り、社会的規範の上に立った高い倫理観を持って行動する」ことを指し、経営理念・行動指針の下、社会人・企業人として誠実かつ適切に行動することを最も重要な社員の行動原則としています。社員一人ひとりが自らの行動を律し、組織としての社会的責任を果たすことを目指しています。

体制・仕組み

コンプライアンスの基本的な考え方に基づき、「コンプライアンス規程」および「コンプライアンスマニュアル」を制定し、コンプライアンスに取り組むための組織体制を整備しています。コンプライアンスを確実に実践するために「コンプライアンス委員会」を設け、コンプライアンスに関する全社の方針の決定・改定、コンプライアンス体制の維持・管理、関係部署との調整、実施状況の確認、情報の共有などを行っています。

コンプライアンス推進の仕組み



内部通報制度

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

窓口・通報手段

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

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

いずれの窓口を利用した場合であっても通報者とその関係者のプライバシーや通報内容の秘密は厳守され、通報によって不利益な取り扱いを受けないことが保障されており、例年窓口の利用実績もあります。

事態の調査について

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

調査結果は、速やかに通報者にフィードバックされます。また、調査結果・是正内容については、経営幹部や監査等委員会へ報告を行っています。

教育・研修

コンプライアンスを実践するのは社員一人ひとりであるとの考えの下、どのような状況下においてもコンプライアンスに関する情報の発信のほか、新入社員や新任管理職を対象にした集合研修、e-Learningによる教育、グループディスカッションの実施など各種コンプライアンス研修を実施しています。また、特に重要な主要関連法規について詳しい解説を加えた「コンプライアンスマニュアル」の作成や、社内Webサイトの整備などにより、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

公正な取引

SCSK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「独占禁止法の順守」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。

リスクマネジメント

基本方針

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

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

リスクマネジメント体制

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

本規程に基づき、毎年定期的に国内外のグループ会社を含む全組織を対象としたリスク棚卸しを実施するとともに、リスク所管部署およびリスクマネジメント部が共同で社内外のリスク情報を収集し、リスクの把握・評価を行っています。また、評価の結果、より重点的な対策が必要と考えられるリスクについては「重点リスク管理項目」として全社的観点から対策を講じるよう、リスクマネジメント部が関連するリスク所管部署と連携の上、取り組んでいます。

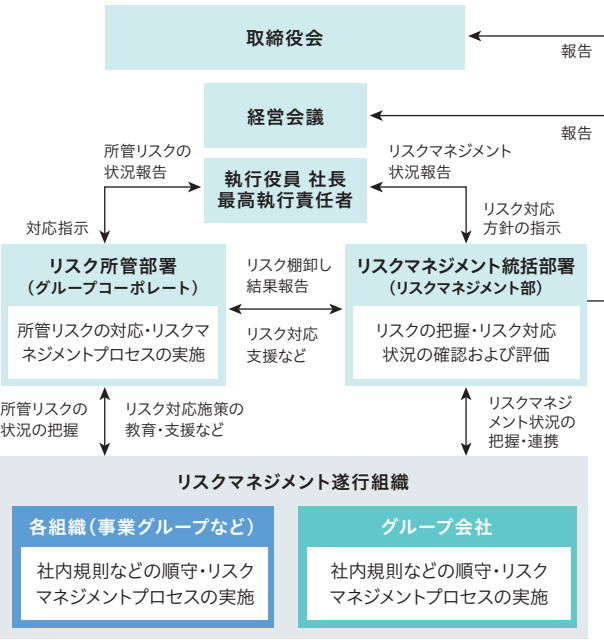
グループコーポレートの各部署は、それぞれの業務分掌に関連したリスクを所管し、評価結果を踏まえたリスク対策を講じた後、状況のモニタリングや当該対策の見直しを実施しています。

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

リスクマネジメントプロセス



リスクマネジメント体制図



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

SCSK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。

情報セキュリティ強化への取り組み

情報セキュリティ管理体制

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

社長自らが最高情報セキュリティ責任者となり、情報セキュリティ関連部署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

「情報セキュリティ基本方針」に基づき、「情報セキュリティ管理規程」「個人情報保護規程」といった情報セキュリ

ティにかかわる規程類を整備し、運用するとともに、現場業務の情報セキュリティ強化に向けては、システム開発、運用などの業務遂行のための標準であるSE+(SmartEpisode Plus)に、現場ごとの適切な業務運営、安全管理措置の実施や点検を業務プロセスとして組み込み、一層の強化を図っていきます。

情報セキュリティ教育においては、啓発や規程類の周知だけでなく、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、全役職員のエンゲージメント意識・職業倫理の向上を図っています。

SCSKでは、「守り」の情報セキュリティを強化するとともに、現場の業務品質向上やDX事業化、また「安心・安全な社会の提供」に資する重要なテーマとして、「攻め」の情報セキュリティに向けて積極的に取り組んでいます。

セキュリティインシデントへの対応

SCSK-CSIRT*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、NISCなどの外部機関と連携を行います。

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

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

*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

速やかな初動対応に向けた取り組み

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定め、社内公開することで実効性を高めています。

教育・訓練

サイバー攻撃被害の予防として、従業員を対象としたe-Learningによる情報セキュリティ教育、標的型メール攻撃への予防を目的としたなりすましメール訓練を実施しています。

また、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、インシデントを想定した机上訓練を実施しています。

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、基準の適合状況および脆弱性の確認と是正を定期的に行っています。

取締役一覧

2021年6月23日現在



代表取締役
たぶち まさお
田渕 正朗

執行役員 会長 最高経営責任者
健康経営推進最高責任者

- 1980年 4月 住友商事(株)入社
2008年 4月 同社理事
2009年 4月 同社理事
自動車事業第一本部長
2012年 4月 同社執行役員
自動車事業第一本部長
2013年 4月 同社執行役員
船舶・航空宇宙・車輛事業本部長
同社常務執行役員
コーポレート部門企画担当役員
中部地域担当役員
2015年 6月 同社代表取締役 常務執行役員
コーポレート部門企画担当役員
中部地域担当役員
2016年 4月 同社代表取締役 常務執行役員
コーポレート部門企画担当役員
2017年 4月 同社代表取締役 専務執行役員
コーポレート部門企画担当役員
CSO・CIO
2018年 4月 同社代表取締役 社長付
当社顧問兼任
2018年 6月 当社代表取締役
会長執行役員 最高経営責任者
2019年 4月 当社代表取締役
会長執行役員 最高経営責任者
健康経営推進最高責任者
2021年 4月 当社代表取締役(現)
執行役員 会長 最高経営責任者(現)
健康経営推進最高責任者(現)



代表取締役
たにはら とおる
谷原 徹

執行役員 社長 最高執行責任者
最高情報セキュリティ責任者

- 1982年 4月 コンピューターサービス(株)入社
2003年 6月 (株)CSK執行役員
2005年10月 (株)CSKシステムズ執行役員
2007年 6月 (株)CSK-ITマネジメント代表取締役社長
2009年 3月 (株)CSKホールディングス執行役員
2010年10月 (株)CSK専務執行役員
2011年10月 当社取締役 専務執行役員
2016年 4月 当社代表取締役社長
2017年 4月 当社代表取締役 社長執行役員
2018年 6月 当社代表取締役
社長執行役員 最高執行責任者
2021年 4月 当社代表取締役(現)
執行役員 社長 最高執行責任者(現)
最高情報セキュリティ責任者(現)



取締役
ためふさ こうじ
爲房 孝二

執行役員 副社長
企画・法務分掌役員

- 1983年 4月 住友商事(株)入社
2012年 4月 同社理事
新産業・機能推進総括部長
2013年 4月 同社理事
欧阿中東CIS総支配人補佐
欧州住友商事グループ欧州
コーポレート部門長
2016年 4月 住友商事(株)理事
リスクマネジメント第五部長
2017年 4月 同社執行役員
財務・経理・リスクマネジメント担当役員付
2017年 5月 同社執行役員
メディア・生活関連事業部門 専任
2017年 6月 当社取締役兼任 専務執行役員兼任
2019年 4月 住友商事(株)常務執行役員
コーポレート部門財務・経理・リスクマネジ
メント担当役員補佐(リスクマネジメント担当)
当社取締役兼任
2019年 7月 住友商事(株)常務執行役員
コーポレート部門財務・経理・リスクマネジ
メント担当役員補佐(リスクマネジメント担当)
同社専務執行役員
2021年 4月 メディア・デジタル事業部門 専任
当社執行役員 副社長兼任
企画・法務分掌役員兼任
2021年 6月 当社取締役(現)
執行役員 副社長(現)
企画・法務分掌役員(現)



社外取締役
独立役員 **取締役会議長**
まつだ きよと
松田 清人

- 1975年 4月 (株)日本興業銀行入行
2002年 4月 (株)みずほコーポレート銀行執行役員
2004年 4月 同行常務執行役員(2007年3月退任)
2007年 4月 みずほ証券(株)取締役副社長
(2008年3月退任)
2008年 4月 ユニゾン・キャピタル(株)パートナー
(2018年3月退任)
2010年 3月 (株)三陽商会社外取締役(2020年5月退任)
2012年12月 トバース・キャピタル(株)取締役会長(現)
2017年 6月 当社社外取締役(現)
2018年 3月 (株)ホットリンク社外取締役(現)
2019年 6月 スルガ銀行(株)社外取締役(現)



社外取締役
独立役員
くぼ てつや
久保 哲也

- 1976年 4月 (株)住友銀行入行
2003年 6月 (株)三井住友銀行執行役員 香港支店長
2006年 7月 同行常務執行役員
2008年 4月 (株)三井住友フィナンシャルグループ
常務執行役員兼任
2009年 4月 (株)三井住友銀行取締役兼専務執行役員
(株)三井住友フィナンシャルグループ
専務執行役員兼任
2011年 4月 (株)三井住友銀行取締役兼副頭取執行
役員(2013年3月退任)
(株)三井住友フィナンシャルグループ
副社長執行役員兼任
SMBC日興証券(株)取締役兼任
(株)三井住友フィナンシャルグループ
取締役兼任(2013年3月退任)
2013年 4月 SMBC日興証券(株)代表取締役社長
2016年 4月 同社代表取締役会長
2016年 6月 (株)三井住友フィナンシャルグループ
取締役(2020年6月退任)
SMBC日興証券(株)代表取締役会長
兼任(2020年3月退任)
2020年 4月 同社顧問
2021年 1月 GCMインベストメンツ(株)取締役会長(現)
2021年 6月 当社取締役(現)



取締役(監査等委員)
あんざい やすのり
安斎 保則

- 1981年 4月 住友商事(株)入社
2012年 6月 同社監査役業務部長
2017年 6月 同社メディア・生活関連業務部 専任
当社取締役(監査等委員)兼任
2018年 4月 住友商事(株)メディア・ICT業務部 専任
2018年10月 同社メディア・デジタル業務部 専任
2020年 8月 当社取締役(監査等委員)(現)



取締役
ふくなが てつや
福永 哲弥

執行役員 専務
財務・経理分掌役員
財務・事業投資推進本部長

- 1983年 4月 (株)日本長期信用銀行入行
1999年10月 チェースマンハッタン銀行
コーポレート&インヴェストメントバンキ
ンググループ Vice President
2000年 6月 ライコスジャパン(株)CFO
2002年12月 住商エレクトロニクス(株)顧問
2003年 2月 同社取締役 常務執行役員
2005年 4月 当社執行役員
住商エレクトロニクス(株)取締役兼任
2005年 6月 当社取締役 執行役員
2008年 4月 当社取締役 常務執行役員
2008年 6月 (株)アルゴグラフィックス社外取締役兼任(現)
2014年 4月 当社取締役 専務執行役員
2017年 4月 当社取締役 執行役員
Chief Financial Officer
2017年 6月 当社取締役 専務執行役員
2019年 4月 当社取締役 専務執行役員
コーポレート部門連携責任者
2020年 4月 当社取締役 専務執行役員
2021年 4月 当社取締役(現)
執行役員 専務(現)
財務・経理分掌役員(現)
財務・事業投資推進本部長(現)



取締役
かとう けい
加藤 啓

執行役員 専務
ビジネスデザイングループ 管掌役員

- 1982年 4月 住友商事(株)入社
2008年 4月 同社金融事業本部リース事業部長
2012年 4月 同社金融事業本部長補佐
2012年11月 同社米州総支配人付
2015年 5月 米州住友商事グループ
米州事業開発グループ長
米州総支配人補佐
2018年 4月 住友商事(株)理事
ICT事業本部 専任
当社常務執行役員兼任
2018年10月 住友商事(株)理事
デジタル事業本部 専任
2019年 4月 当社専務執行役員兼任
2019年 6月 当社取締役兼任
専務執行役員兼任
2020年 8月 当社取締役
専務執行役員
2021年 4月 当社取締役(現)
執行役員 専務(現)
ビジネスデザイングループ 管掌役員(現)



取締役
はが びん
芳賀 敏

- 1986年 4月 住友商事(株)入社
2009年10月 同社輸送機・建機事業部門船舶・航空宇宙・
車輛事業本部 船舶事業第二部長
2014年 4月 欧州住友商事会社欧州輸送機・建機部門長
2015年 4月 住友商事(株)理事
欧州住友商事会社 Chief Operating Officer
2016年 4月 住友商事(株)理事
欧州住友商事会社社長
2017年 4月 住友商事(株)執行役員
欧州住友商事会社社長
2018年 4月 住友商事(株)執行役員
経営企画部長
2020年 4月 同社常務執行役員(現)
メディア・デジタル事業部門長補佐(現)
デジタル事業本部長(現)
2020年 6月 当社取締役兼任(現)




社外取締役(監査等委員)
独立役員
やぶぎ きみとし
矢吹 公敏

- 1987年 4月 長島・大野法律事務所入所
1996年 5月 矢吹法律事務所代表者(現)
2008年 6月 エーザイ(株)社外取締役
2010年 4月 一橋大学大学院国際企業戦略研究科
教授
2013年 6月 (株)リコー社外監査役
2015年 7月 住友生命保険相互会社社外取締役
2017年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)
2021年 4月 東京弁護士会会長(現)



社外取締役(監査等委員)
独立役員
なかむら まさいち
中村 雅一

- 1983年10月 監査法人太田哲三事務所入所
1999年 5月 太田昭和監査法人社員
2008年 8月 新日本有限責任監査法人常務理事
2014年 7月 同法人代表社員副理事長
2016年 9月 中村雅一公認会計士事務所代表者(現)
2017年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)
住友重機械工業(株)社外監査役(現)
2019年 6月 テルモ(株)社外取締役(監査等委員)(現)



社外取締役(監査等委員)
独立役員
しらいし かずこ
白石 和子

- 1974年 4月 外務省入省
1997年 8月 在ポーランド日本国大使館 一等書記官
2001年 1月 在アトランタ日本国総領事館 領事
2003年 6月 条約局国際協定課国際経済協定室長
2004年 9月 総合外交政策局総務課外交政策調整官
2005年10月 経済局国際貿易課世界貿易機関紛争処理
室長
2007年 4月 在ポーランド日本国大使館 参事官
2012年 1月 特命全權大使 リトアニア国駐節
2015年 6月 特命全權大使 女性・人権人道担当兼北極担当
2016年 6月 外務省参与 北極担当大使
2018年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現)
2019年 3月 三井海洋開発(株)社外取締役(現)

執行役員および業務役員一覧

2021年6月23日現在

執行役員 会長 最高経営責任者	田 洌	正 朗	業 務 役 員	内 藤	幸 一		福 島	俊 一 郎
				川 嶋	義 純		川 名	智 雄
執行役員 社長 最高執行責任者	谷 原	徹		播 磨	昭 彦		内 山	郁 夫
				奥 原	隆 之		宮 西	真 司
執行役員 副社長	遠 藤	正 利		宮 川	正		日 下 部	俊 彦
	爲 房	孝 二		山 本	香 也		久 保	修
執行役員 専務	熊 崎	龍 安		渡 辺	孝 治		小 林	良 成
		福 永		三 ッ 石	利 彦		蔦 谷	洋 輔
		哲 弥		斎 藤	幸 彦		小 峰	正 樹
		啓		横 山	峰 男		成 毛	朋 之
執行役員 常務	工 藤	敏 晃		古 宮	浩 行		田 辺	正 幸
		上 田		高 橋	観		中 島	英 也
		哲 也		山 野	晃		神 保	善 弘
		田 財		高 野	健		高 橋	俊 之
		英 喜		大 谷	真 弘		大 澤	満
		淳		田 邑	富 重		増 田	秀 穂
		中 村		森	雅 昭		佐 藤	誠 之
		誠		石 田	高 章			
		渡 辺		河 辺	恵 理			
		篤 史		宮 川	裕 之			
		崇		堀 江	旬 一			
		清 水		戸 田	賢 二			
		康 司		志 宇 知	正 司			
		隆 昭		市 場	健 二			
		菅 原		束	巍			
		靖 夫						
		武 井						
		久 直						
		義 之						
		関						
		滋 弘						
		岡						
		恭 彦						

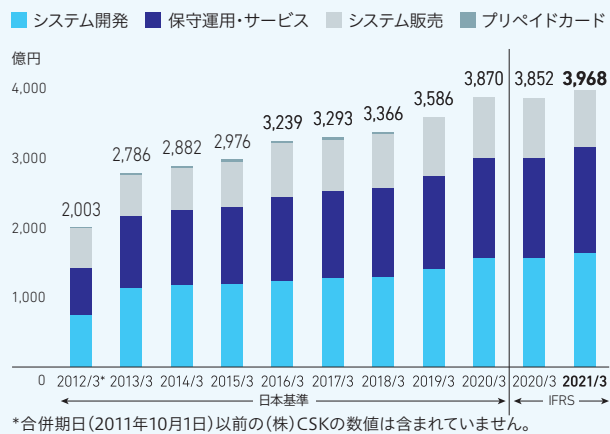


データセクション

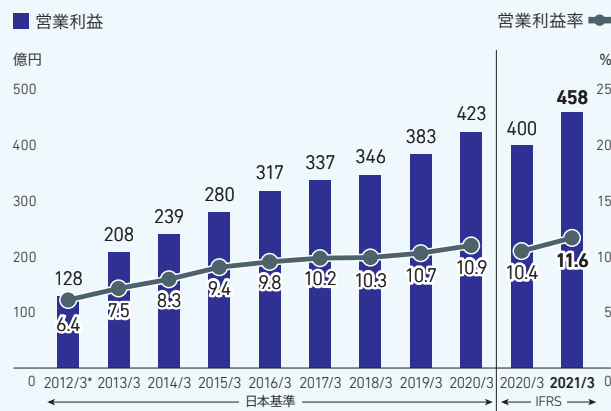
77	財務・非財務ハイライト
79	主要な財務データ
81	財務分析
85	主要な非財務データ
87	非財務分析
89	会社概要
91	SCSKの事業
92	用語集
93	社外からの評価

財務・非財務ハイライト

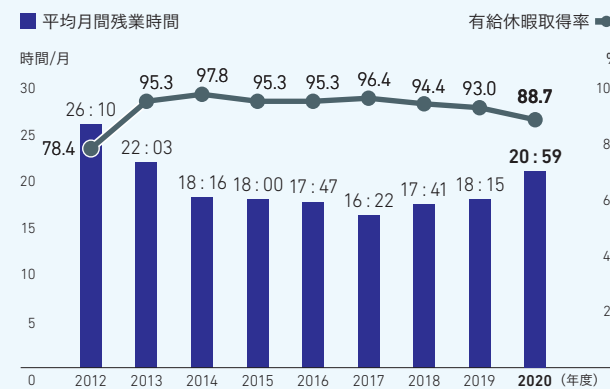
売上高



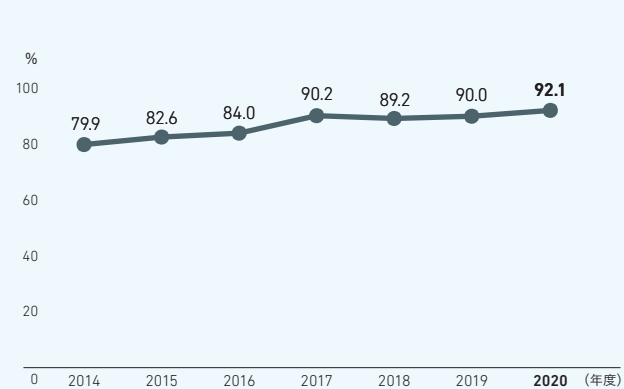
営業利益 / 営業利益率



平均月間残業時間 / 有給休暇取得率



従業員満足度

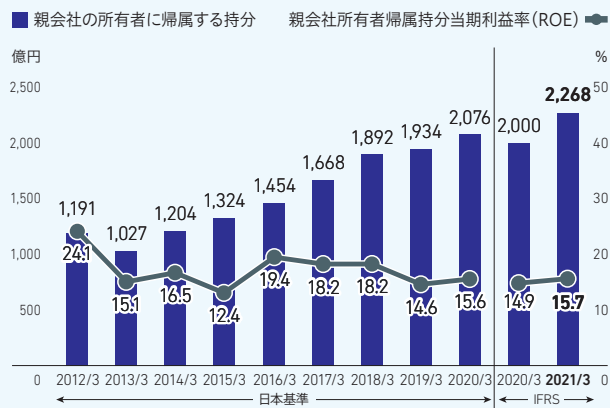


2011年10月の合併以降、中期経営計画<2013年3月期-2015年3月期>では、合併により拡大した顧客基盤を活かし、両社それぞれが強みとするサービスのクロスセルを推進し、売上規模を拡大しました。中期経営計画<2016年3月期-2020年3月期>では、脱労働集約型ビジネスに事業構造の転換を図り、売上高平均成長率は年5.4%、営業利益平均成長率は年8.6%となりました。中期経営計画<2021年3月期-2023年3月期>の1年目である2021年3月期は、コロナ禍の制約下での事業活動ではありましたが、顧客企業におけるIT投資需要の一層の高まりなどを受け、売上高については、前期比3.0%増収の3,968億円、営業利益は前期比14.6%増益の458億円となり、合併以来9期連続で増収増益となりました。

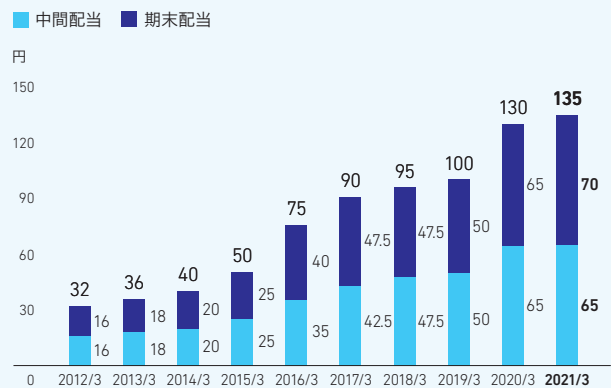
残業時間の削減と有給休暇の取得率向上を中心とする働き方改革に挑戦してきました。経営トップからの強いメッセージと現場ごとの創意工夫の結果、大きな成果を上げています。

働き方改革の推進やワーク・ライフ・バランスの向上、多様な人材の活用を目的としたダイバーシティ&インクルージョンなどの施策を進めた結果、従業員満足度は高い水準を維持しています。

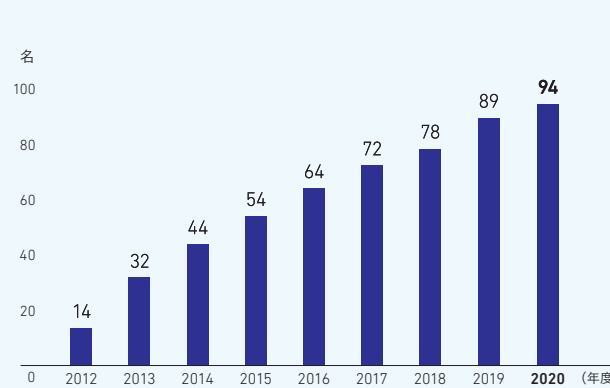
親会社の所有者に帰属する持分 / 親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)



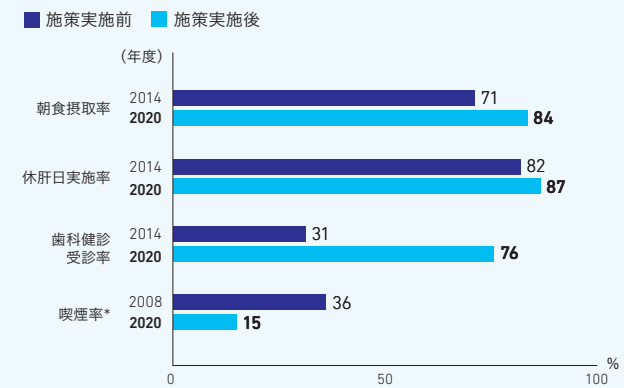
1株当たり配当金



女性役員およびライン管理職数



「健康わくわくマイレージ」による行動変化



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、8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9.2%を大きく上回る水準を維持しています。

業績拡大に応じた収益配当を続け、2021年3月期の1株当たり年間配当金は、前期から5円増配の135円となりました。9期連続の増配となり、合併当初の2012年3月期の32円から約4倍となりました。

女性がいきいきと活躍する企業を目指して、女性役員およびライン管理職の育成や各世代の女性社員が抱える課題に応じたキャリア開発を進めています。さらに、2021年度より部長級の女性比率や極めて高度な専門性を持つ人材の育成について目標*を設定し取り組みを進めています。

*目標値についてはP58をご参照ください。

2015年度から開始した全社員参加型総合健康増進施策「健康わくわくマイレージ」による、健康に良い行動を奨励する取り組みを進めた結果、多くの社員の行動習慣として定着してきています。

*喫煙率は、健康わくわくマイレージより先行して実施していた禁煙施策の実施前数値との比較。

株価総利回り(TSR)



* 2011年10月3日を100とする

主要な財務データ

連結経営指標

日本基準										IFRS	(単位:百万円)
損益の状況	2012/3*1	2013/3	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2020/3	2021/3
売上高	200,326	278,634	288,236	297,633	323,945	329,303	336,654	358,654	387,003	385,295	396,853
	システム開発	73,811	112,316	117,597	117,843	124,470	127,051	128,387	140,092	155,835	156,190
	保守運用・サービス	68,296	104,284	107,577	110,720	119,170	125,802	129,071	134,132	143,429	143,410
	システム販売	56,496	58,731	60,019	65,691	77,087	73,147	76,247	84,430	87,738	85,694
	プリペイドカード*2	1,722	3,302	3,042	3,378	3,217	3,302	2,948	－	－	－
売上総利益	46,370	64,466	68,724	72,469	78,021	81,754	83,555	88,742	97,954	97,192	102,969
売上総利益率(%)	23.1	23.1	23.8	24.3	24.1	24.8	24.8	24.7	25.3	25.2	25.9
販売費及び一般管理費*3	33,490	43,663	44,749	44,466	46,235	48,040	48,953	50,363	55,628	57,144	57,090
営業利益	12,879	20,803	23,974	28,003	31,785	33,714	34,602	38,378	42,326	40,048	45,878
営業利益率(%)	6.4	7.5	8.3	9.4	9.8	10.2	10.3	10.7	10.9	10.4	11.6
経常利益	16,659	22,228	25,690	30,667	33,610	36,121	36,291	38,650	43,014	－	－
親会社の所有者に帰属する当期利益	25,669	16,730	18,387	15,638	26,956	28,458	32,488	27,892	31,201	28,765	33,435

(単位:百万円)

キャッシュ・フローの状況											
営業活動によるキャッシュ・フロー	22,249	25,156	35,342	29,707	34,730	37,161	37,096	33,511	48,950	55,710	50,219
投資活動によるキャッシュ・フロー	△8,112	△249	△26,045	5,166	△9,473	△11,982	△35,394	△7,163	△27,338	△27,484	△20,586
フリー・キャッシュ・フロー	14,137	24,907	9,297	34,873	25,257	25,178	1,702	26,348	21,612	28,226	29,633
財務活動によるキャッシュ・フロー	△7,965	△5,512	△33,739	△8,395	△12,338	476	△25,763	△19,995	△16,309	△22,923	△32,488
現金及び現金同等物の期末残高	63,661	83,247	59,004	85,713	98,445	123,935	99,797	106,198	111,695	111,695	108,768

(単位:百万円)

財政状態											
資産合計	300,928	322,828	317,932	334,290	352,676	389,537	303,914	314,844	342,485	362,241	380,399
資本合計	124,419	108,208	126,159	138,536	151,546	173,674	196,600	194,468	208,072	200,405	227,338
親会社の所有者に帰属する持分	119,189	102,799	120,488	132,458	145,420	166,897	189,214	193,412	207,681	200,047	226,874
有利子負債＋優先株式*4	84,860	84,860	57,000	55,000	50,000	60,000	45,000	55,000	55,400	55,000	45,100

(単位:百万円)

1株当たり情報											
1株当たり親会社所有者帰属持分(BPS)	860.37	991.48	1,161.29	1,276.37	1,401.00	1,607.74	1,822.54	1,862.78	2,000.16	1,922.55	2,180.31
1株当たり当期利益(EPS)	334.19	161.39	177.26	150.71	259.72	274.16	312.95	268.64	300.50	276.38	321.26
1株当たり年間配当金	32	36	40	50	75	90	95	100	130	130	135

主な指標											
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)(%)	24.1	15.1	16.5	12.4	19.4	18.2	18.2	14.6	15.6	14.9	15.7
総資産経常利益率(ROA)(%)	7.9	7.1	8.0	9.4	9.8	9.7	10.5	12.5	13.1	－	－
資産合計税引前利益率(ROA)(%)	－	－	－	－	－	－	－	－	－	11.7	12.5
親会社所有者帰属持分比率(%)	39.6	31.8	37.9	39.6	41.2	42.8	62.3	61.4	60.6	55.2	59.6
デット・エクイティ・レシオ(倍)	0.46	0.83	0.47	0.42	0.34	0.36	0.24	0.28	0.27	0.28	0.20
従業員数(名)	11,995	11,797	11,689	11,754	11,769	11,910	12,054	12,365	13,979	13,979	14,550
設備投資額(百万円)	7,954	10,219	9,441	14,842	12,046	15,335	15,588	15,163	13,604	20,759	38,972
減価償却費(百万円)	5,380	6,690	6,841	6,865	8,003	8,972	11,245	10,530	10,358	17,303	18,437
研究開発費(百万円)	417	566	449	267	117	266	280	725	1,190	1,190	874
期末株価(円)	1,312	1,835	2,781	3,365	4,400	4,420	4,595	4,935	4,815	4,815	6,560
株価資本合計倍率(PBR)(倍)	1.5	1.9	2.4	2.6	3.1	2.7	2.5	2.6	2.4	2.5	3.0
株価収益率(PER)(倍)	3.9	11.4	15.7	22.3	16.9	16.1	14.7	18.4	16.0	17.4	20.4
株主総利回り(TSR)(%)*5	107.3	152.4	232.1	283.3	372.9	381.8	403.6	439.2	440.0	440.0	592.0

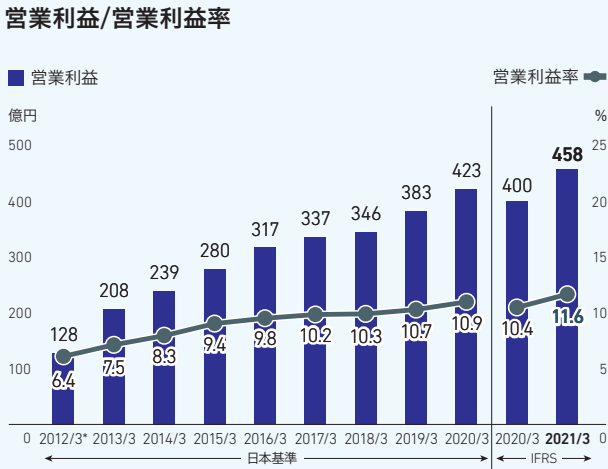
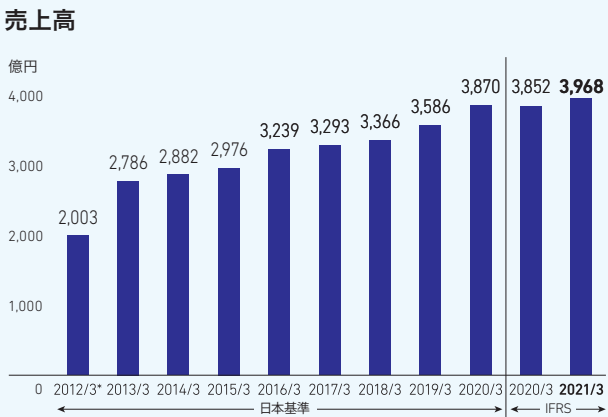
*1 合併期日(2011年10月1日)以前の(株)CSKの数値は含まれておりません。
*2 プリペイドカード事業を構成する(株)クオカードの全株式を2017年12月1日付で譲渡いたしました。
*3 IFRS移行後は、その他の収益および費用を含めた金額を表示しています。
*4 2012年3月期においては、(株)CSKとの合併に際し同社から承継した優先株式300億円を含めた合計額を記載しております。なお、当該優先株式につきましては2012年5月31日付で保有金融機関からそのすべてを取得し、同年6月27日開催の定時株主総会における決議を経て、同日付で当該優先株式のすべてを消却しております。
有利子負債は、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 合併期日(2011年10月1日)を100%として計算しております。

財務分析

2021年3月期業績サマリー

売上高は前期(2020年3月期)比3.0%増収の3,968億円、営業利益は同14.6%増益の458億円となり、合併以来9期連続での増収増益となりました。営業利益率は、同1.2ポイント向上の11.6%となり、売上高、営業利益共に過去最高数値を更新しました。また事業全体の受注残高は、前期比11.0%増の1,632億円となりました。

売上高	3,968 億円	前期比 3.0%増収
営業利益	458 億円	前期比 14.6%増益
営業利益率	11.6 %	前期比 1.2pt向上
受注残高	1,632 億円	前期比 11.0%増加



*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。

売上高は、期初から想定していたシステム販売の減少をシステム開発および保守運用・サービスの増加でカバーし、全体では前期比3.0%増の3,968億円となりました。

売上総利益は、増収効果に加え、従前より取り組んでいる独自のシステム開発標準の運用による不採算案件の未然防止や悪化時の早期改善効果などにより、前期比5.9%増の1,029億円となりました。

販売管理費は、主には新卒採用・キャリア採用の増加および2020年7月からの新人事制度導入により人件費が増加しました。一方で、コロナ禍における出張費などの費用減少に加えて、前期に発生したコロナウイルス感染拡大に伴う特別支援一時金、ソフトウェアの一時償却などの一過性の費用がほとんど発生しなかったことにより、前期並みの570億円となりました。

これらの結果、営業利益は前期比で14.6%増の458億円となり、営業利益率も11.6%と前期比で1.2ポイント向上しました。

受注高は前期比5.6%増の4,129億円、受注残高は前期比11.0%増の1,632億円となり、共に前年同期を上回る結果となりました。

*2019年12月より新規連結子会社となった(株)Minoriソリューションズの2020年4月～2020年12月期間における収益は、売上高約113億円、営業利益約7億円となりました。受注高、受注残高については、それぞれ約96億円、約34億円となりました。

(単位:億円)

	2020年 3月期	2021年 3月期	増減額	増減率
売上高	3,852	3,968	115	3.0%
売上総利益	971	1,029	57	5.9%
売上総利益率(%)	(25.2)	(25.9)	—	—
販売管理費*	△571	△570	0	△0.1%
営業利益	400	458	58	14.6%
営業利益率(%)	(10.4)	(11.6)	—	—
親会社の所有者に帰属する 当期利益	287	334	46	16.2%
受注高	3,910	4,129	219	5.6%
受注残高	1,471	1,632	161	11.0%

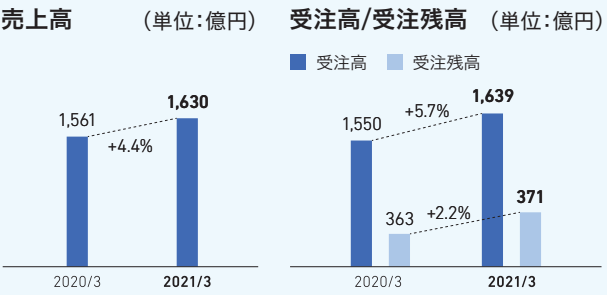
*その他収益および費用を含む

売上区分別売上高

システム開発

証券業、運輸業や不動産業、また、電力・ガス業における案件の縮小はありましたが、通信業向け顧客接点強化のためのIT投資、流通業向け基幹システム再構築案件、食品業向け次期システム開発や、自動車業向けの戦略的投資需要などが貢献し、売上高は前期比4.4%増の1,630億円となりました。

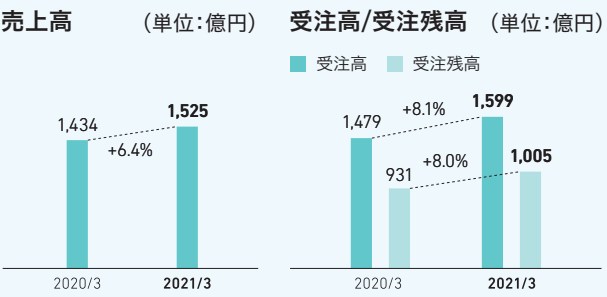
受注高・受注残高は、生保業やガス業における大型案件の縮小がありましたが、通信業や流通業、食品業において投資需要があったこと、また、銀行業向けのシステム更新需要により、堅調な受注状況から、それぞれ前期比5.7%増の1,639億円、同2.2%増の371億円となりました。



保守運用・サービス

売上高は前期比6.4%増の1,525億円となりました。検証サービスにて減少がありましたが、製造業、銀行業におけるマネジメントサービスの増加や、非対面での顧客接点強化やデジタル化による業務改革への取り組みを背景に、コンタクトセンターやEC関連によるBPOビジネスが堅調に推移しました。

受注高、受注残高は、検証サービスが減少しましたが、データセンタービジネスの増加や、非対面での顧客接点強化やデジタル化による業務改革への取り組みを背景に、コンタクトセンターやEC関連によるBPOビジネスの積み上がりにより、それぞれ前期比で増加しました。

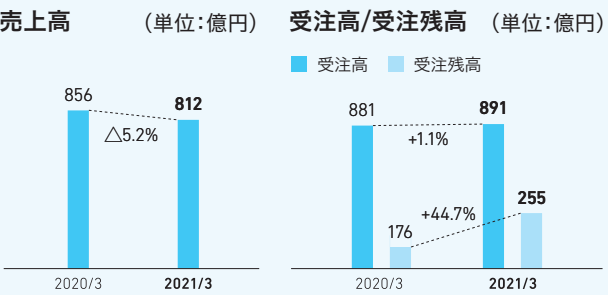


システム販売

売上高は、ERPなどのライセンス販売やコロナ禍におけるネットワーク製品、セキュリティ製品の需要拡大、通信業向けネットワーク機器販売の増加などがありました。一方、自動車業向けのサーバー、ストレージなどのハードウェア製品販売の反動減や、通信業向け製品において次世代モデルの開発遅延による減収があり、前期比5.2%減の812億円となりました。

受注高については、売上高と同様にサーバー、ストレージなどのハードウェア製品の反動減があったものの、ネットワーク製品、セキュリティ製品の需要拡大や、通信業向けネットワーク機器の一括注文を受けたことにより、前期比で1.1%増の891億円となりました。

受注残高についても、ネットワークセキュリティ製品への需要や、通信業向けネットワーク機器の受注により、前期比で44.7%増の255億円となりました。



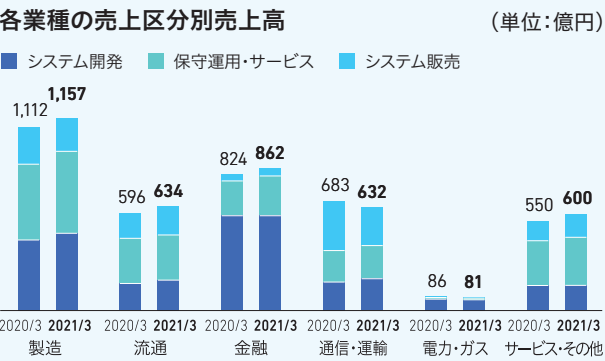
(単位:億円)

		2020年 3月期	2021年 3月期	増減額	増減率
システム開発	売上高	1,561	1,630	69	4.4%
	受注高	1,550	1,639	88	5.7%
	受注残高	363	371	8	2.2%
保守運用・サービス	売上高	1,434	1,525	91	6.4%
	受注高	1,479	1,599	120	8.1%
	受注残高	931	1,005	74	8.0%
システム販売	売上高	856	812	△44	△5.2%
	受注高	881	891	9	1.1%
	受注残高	176	255	78	44.7%

業種別売上高

大きな増減収のあった業種は以下のとおりです。

- 製造業**：食品業向け次期システム開発や電機メーカー向けのシステム更新需要に加えて精密機器メーカー向けのIT投資需要などにより、44億円の増収となりました。自動車業向けは21億円の減収となりましたが、これは前期複数の大型案件があったサーバーやストレージなどのシステム販売の減少の影響であり、戦略的IT投資需要に対するシステム開発は、引き続き堅調に推移しています。
- 流通業**：コロナ禍におけるネットワーク製品、セキュリティ製品の需要拡大に伴い、システム販売が増加したこと、また、大型の基幹システム再構築案件などがあったことで、38億円の増収となりました。
- 金融業**：マネジメントサービスの需要拡大による保守運用・サービスの増加に加えて、銀行業向けの大型のシステム開発の案件拡大もあり、37億円の増収となりました。
- 通信・運輸業**：主に通信業向けネットワーク機器販売などの反動減を受けたことが50億円の減収要因となりましたが、システム開発においては14億円の増収となっています。
- サービス業・その他**：データセンタービジネスやEC関連の増加、学術研究機関向けに大型のハードウェア販売があり、49億円の増収となっています。



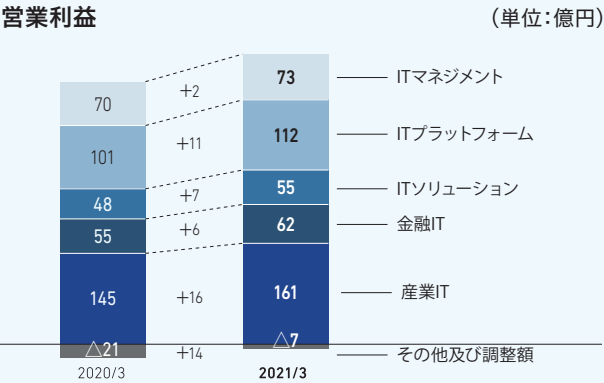
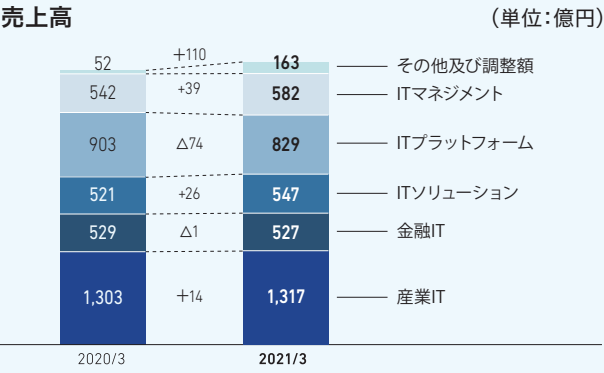
(単位: 億円)

	2020年 3月期	2021年 3月期	増減額	増減率
製造	1,112	1,157	44	4.0%
流通	596	634	38	6.4%
金融	824	862	37	4.6%
通信・運輸	683	632	△50	△7.4%
電力・ガス	86	81	△4	△5.7%
サービス・その他	550	600	49	9.1%
合計	3,852	3,968	115	3.0%

セグメント別業績

ここでは、大幅増となった「産業ITセグメント」と、減収にもかかわらず増益となった「金融ITセグメント」および「ITプラットフォームセグメント」についてご説明します。

- 産業ITセグメント**：検証サービスの減少に加えて、運輸業や不動産業、電力・ガス業における開発案件の縮小がありましたが、自動車業や食品業などの製造業および通信業においてシステム開発が増加したことにより、増収となりました。営業利益は、増収効果に加え、不採算案件にかかる損失の改善効果もあり、増益となりました。
- 金融ITセグメント**：証券業向けのプロジェクトがピークアウトしたものの、銀行業向けのシステム開発案件が拡大したことを受け、売上高は通期でほぼ前期並みとなっています。営業利益につきましては、前期の不採算案件にかかる損失の改善効果もあり、増益となりました。
- ITプラットフォームセグメント**：製造業向けハードウェア販売の減少や、通信業向けネットワーク機器の次世代モデル開発遅延などにより減収となりましたが、相対的に利益率の高いネットワーク製品、セキュリティ製品の需要の増加により、増益となりました。

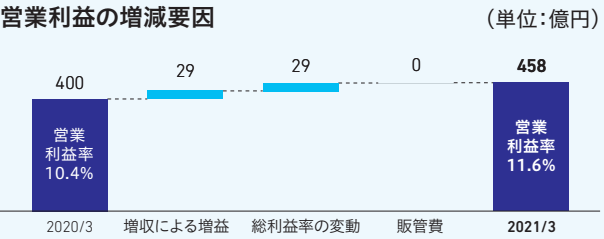


営業利益分析

営業利益の増減要因については、増収に伴う増益が29億円、不採算案件16億円の改善やセールスマックス変化などによる売上総利益率の向上による増益が29億円となりました。また、販売管理費は前期並みとなりましたが、下記の増減要因が含まれます。

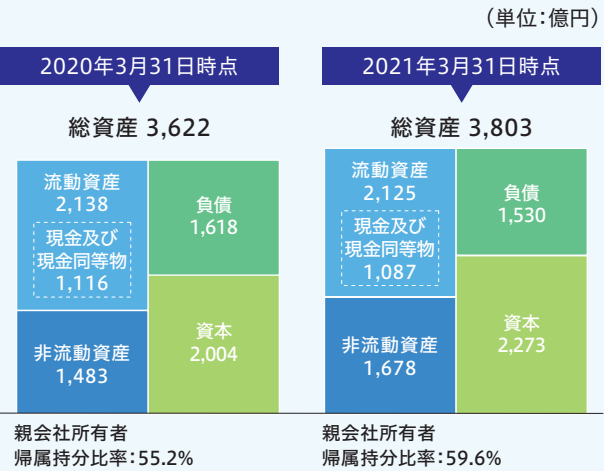
- 新卒採用・キャリア採用の増加および2020年7月からの新人事制度導入に伴う人件費の増加
- 前期第4四半期より(株)Minoriソリューションズを連結したことに伴う販売管理費の増加
- 新型コロナウイルス感染拡大に伴う特別支援一時金や、ソフトウェアの一時償却などの一過性の費用の減少
- コロナ禍における出張費などの費用減少

これらの要因により、営業利益は前期比で58億円増加の458億円となり、営業利益率は10.4%から11.6%に向上しました。



連結要約BS

資産は、賃貸オフィスの契約更新による使用权資産の増加などで3,803億円となりました。負債については、主に社債が満期を迎え償還されたことで社債及び借入金が減少し、1,530億円となりました。親会社所有者帰属持分比率は4.4ポイント改善の59.6%となっており、引き続き健全な財務水準を維持しています。



連結CF

営業CFは、税引前当期利益や減価償却費の増加などにより、502億円の増加となりました。投資CFは、データセンターを中心とした有形固定資産の取得などにより、205億円減少となりました。また財務CFは、主に社債の償還による支出や配当金の支払いにより、324億円の減少となりました。これらの結果、現金及び現金同等物の期末残高は1,087億円と、有利子負債を上回る強固な財務基盤になっています。

通期連結業績予想(2021年4月末時点)

コロナ禍における先行きへの不透明感は依然として払拭できないものの、ニューノーマルといわれる変化の波が、デジタル化をさらに促進するなど、景気動向の持ち直しの動きも伴って、IT投資需要は回復基調に向かうことが想定されています。

そのような背景から、2022年3月期の業績予想は、売上高は前期比5.8%増の4,200億円、営業利益は同4.6%増の480億円、当期利益は同1.7%増の340億円としました。

売上高については、足元の受注や引き合いの状況から判断し、堅調なシステム投資需要は継続されると見込まれること、また、2021年3月期に引き続き、各種保守運用サービスについても安定した需要が期待できることから、前期比5.8%の増収を見込んでいます。

営業利益については、これまで同様に収益性向上の追求は継続するものの、2年目となる中期経営計画のさらなる加速に向け、基本戦略に沿った戦略的投資は積極的に実行していきます。

従って、増収と生産性の維持・向上による利益成長を見込んだ上で、戦略的投資費用や新型コロナウイルス感染拡大の終息を想定した営業関連費用などのコスト増要因を吸収し、前期比4.6%、約21億円の増益計画としました。

(単位: 億円)

	2021年 3月期	2022年 3月期(予想)	増減額	増減率
売上高	3,968	4,200	231	5.8%
営業利益	458	480	21	4.6%
営業利益率(%)	11.6	11.4	-	-
親会社の所有者に 帰属する当期利益	334	340	5	1.7%

主要な非財務データ

人材関連データ

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数	7,490名	7,385名	7,328名	7,261名	7,241名	7,273名	7,280名	7,384名	8,357名
男性	6,254名	6,162名	6,091名	6,022名	5,976名	5,955名	5,919名	5,940名	6,664名
女性	1,236名	1,223名	1,237名	1,239名	1,265名	1,318名	1,361名	1,444名	1,693名

雇用・就労									
新卒採用者数	93名 (男性:68,女性:25)	90名 (男性:61,女性:29)	99名 (男性:67,女性:32)	122名 (男性:80,女性:42)	162名 (男性:104,女性:58)	205名 (男性:122,女性:83)	234名 (男性:156,女性:78)	227名 (男性:140,女性:87)	312名 (男性:196,女性:116)
キャリア採用者数*1	0名 (男性:0,女性:0)	4名 (男性:4,女性:0)	4名 (男性:3,女性:1)	17名 (男性:16,女性:1)	21名 (男性:17,女性:4)	25名 (男性:22,女性:3)	46名 (男性:33,女性:13)	78名 (男性:65,女性:13)	66名 (男性:56,女性:10)
平均勤続年数	14年5か月	14年7か月	15年5か月	16年3か月	17年0か月	17年9か月	18年1か月	18年5か月	18年6か月
退職率*2	2.6%	2.2%	2.0%	2.2%	2.3%	2.3%	2.3%	2.6%	1.9%

ダイバーシティ									
障がい者雇用者数*3	139名	153名	171名	179名	219名	248名	263名	262名	275名
女性役員及びライン管理職数	14名	32名	44名	54名	64名	72名	78名	89名	94名
外国人社員数	46名	46名	42名	45名	43名	42名	38名	36名	48名

ワーク・ライフ・バランス									
平均月間残業時間*4	26時間10分/月	22時間03分/月	18時間16分/月	18時間00分/月	17時間47分/月	16時間22分/月	17時間41分/月	18時間15分/月	20時間59分/月
有給休暇取得率*4	78.4%	95.3%	97.8%	95.3%	95.3%	96.4%	94.4%	93.0%	88.7%
従業員満足度*5	—	—	79.9%	82.6%	84.0%	90.2%	89.2%	90.0%	92.1%
育児休業	利用者数	163名 (男性:2,女性:161)	189名 (男性:7,女性:182)	208名 (男性:8,女性:200)	208名 (男性:8,女性:200)	220名 (男性:11,女性:209)	220名 (男性:14,女性:206)	208名 (男性:16,女性:192)	197名 (男性:19,女性:178)
	取得率	28.3% (男性:0.8%,女性:100%)	22.6% (男性:2.7%,女性:100%)	24.3% (男性:3.2%,女性:100%)	25.5% (男性:3.3%,女性:100%)	28.4% (男性:2.0%,女性:100%)	30.2% (男性:3.7%,女性:100%)	29.6% (男性:3.2%,女性:100%)	33.2% (男性:9.1%,女性:100%)
	復職率	93.1% (男性:100%,女性:92.9%)	96.6% (男性:100%,女性:96.4%)	96.8% (男性:100%,女性:96.6%)	92.0% (男性:100%,女性:91.6%)	96.9% (男性:100%,女性:96.5%)	96.8% (男性:100%,女性:96.4%)	93.5% (男性:100%,女性:92.7%)	95.7% (男性:100%,女性:94.8%)
	平均取得日数	385日 (男性:197日,女性:390日)	388日 (男性:125日,女性:405日)	392日 (男性:139日,女性:420日)	371日 (男性:114日,女性:387日)	377日 (男性:95日,女性:397日)	360日 (男性:102日,女性:385日)	369日 (男性:68日,女性:413日)	377日 (男性:89日,女性:437日)
		3名 (男性:2,女性:1)	3名 (男性:3,女性:0)	4名 (男性:4,女性:0)	1名 (男性:1,女性:0)	3名 (男性:1,女性:2)	6名 (男性:2,女性:4)	1名 (男性:1,女性:0)	1名 (男性:1,女性:0)
介護休業利用者数	3名 (男性:2,女性:1)	3名 (男性:3,女性:0)	4名 (男性:4,女性:0)	1名 (男性:1,女性:0)	3名 (男性:1,女性:2)	6名 (男性:2,女性:4)	1名 (男性:1,女性:0)	1名 (男性:1,女性:0)	3名 (男性:2,女性:1)
短時間勤務利用者数	182名 (男性:2,女性:180)	179名 (男性:2,女性:177)	191名 (男性:2,女性:189)	216名 (男性:3,女性:213)	264名 (男性:3,女性:261)	249名 (男性:3,女性:246)	254名 (男性:4,女性:250)	265名 (男性:7,女性:258)	274名 (男性:6,女性:268)
マタニティ休暇*6利用者数	86名	76名	74名	85名	76名	70名	62名	63名	47名
配偶者出産休暇利用者数	187名	184名	152名	169名	145名	143名	131名	122名	89名
両立支援休暇*7利用者数	449名 (男性:307,女性:142)	496名 (男性:335,女性:161)	621名 (男性:399,女性:222)	729名 (男性:455,女性:274)	839名 (男性:516,女性:323)	1,006名 (男性:642,女性:364)	993名 (男性:629,女性:364)	1,068名 (男性:669,女性:399)	860名 (男性:497,女性:363)
子の看護休暇利用者数	363名 (男性:228,女性:135)	419名 (男性:266,女性:153)	438名 (男性:265,女性:173)	458名 (男性:260,女性:198)	492名 (男性:286,女性:206)	508名 (男性:284,女性:224)	465名 (男性:253,女性:212)	496名 (男性:261,女性:235)	304名 (男性:143,女性:161)
介護支援 セミナー*8	開催回数	3回	3回	16回	14回	17回	21回	11回	10回
	参加者数	192名	155名	1,088名	1,126名	1,630名	1,523名	715名	429名

*1 正社員・専門型正社員のキャリア採用者数
*2 正社員・専門型正社員の依願退職(定年・転籍などを除く)。各年度の4月1日時点の人数を母数とする。
*3 関係会社適用の認定を受けている国内主要グループ10社。各年度の6月1日現在の数値
*4 裁量労働制適用者、管理監督者を含む全社員の平均
*5 「そう思う」「ややそう思う」を集計した結果。2016年度の設問「働きやすい、やりがいのある会社である」を2017年度から二つに分けている。
*6 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)
*7 以下を理由に半日単位で取得可能な休暇(年間5日間)
・家族を看護するとき
・中学校卒業までの子の育児に必要な疾病予防、および学校行事に参加するとき
・不妊治療により通院するとき
*8 2020年度より開催方法を一部変更

環境パフォーマンスデータ

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度*2	2018年度*2	2019年度*2	2020年度*2
消費電力量									
内訳	総量*1: SCSKグループ全体	89,808千kWh	91,266千kWh	93,013千kWh	88,931千kWh	78,985千kWh	84,450千kWh (73,786)千kWh	91,861千kWh (82,071)千kWh	110,440千kWh (99,170)千kWh
	国内事業所*1	18,057千kWh	16,463千kWh	15,072千kWh	14,124千kWh	13,687千kWh	25,384千kWh (14,720)千kWh	24,373千kWh (14,583)千kWh	24,671千kWh (13,849)千kWh
	データセンター	71,751千kWh	74,803千kWh	77,941千kWh	74,807千kWh	65,298千kWh	59,066千kWh	67,488千kWh	85,321千kWh
燃料									
内訳*1	総量	3,572GJ	3,768GJ	1,945GJ	2,613GJ	2,521GJ	2,789GJ	2,605GJ	3,018GJ
	灯油	18kl	8kl	9kl	19kl	17kl	20kl	16kl	19kl
	軽油	18kl	—	—	—	—	—	—	—
	A重油	14kl	20kl	21kl	20kl	18kl	23kl	12kl	27kl
	LPG	19t	39t	—	—	—	—	—	—
	揮発油	—	—	—	—	—	—	—	—
	都市ガス	16千m ³	16千m ³	16千m ³	25千m ³	26千m ³	26千m ³	35千m ³	28千m ³
熱(蒸気・温水・冷水)エネルギー 使用量*1	2,346GJ	2,595GJ	3,395GJ	2,590GJ	3,268GJ	2,822GJ	11,510GJ*3	13,029GJ	16,265GJ
エネルギー起源 (Scope1+2)CO ₂ 排出量*1	41,393t-CO ₂	47,341t-CO ₂	48,636t-CO ₂	45,612t-CO ₂	39,820t-CO ₂	42,783t-CO ₂ (36,664)t-CO ₂	43,632t-CO ₂ (38,081)t-CO ₂	46,781t-CO ₂ (40,828)t-CO ₂	52,603t-CO ₂ (46,658)t-CO ₂
事務用紙購入数(A4換算)	37,771千枚	33,363千枚	32,577千枚	34,390千枚	29,234千枚	23,079千枚	20,250千枚	17,767千枚	6,417千枚
一般廃棄物*4	309t	331t	361t	357t	294t	267t	215t	203t	140t
産業廃棄物*4	95t	161t	130t	172t	172t	148t	187t	159t	16t

データセンター年間平均PUE値									
東京第1センター	1.62	1.63	1.58	1.63	1.64	1.63	1.63	1.65	1.67
千葉センター	1.46	1.47	1.53	1.49	1.76	1.74	1.73	1.65	1.66
三田センター	1.75	1.80	1.74	1.79	1.82	1.79	1.80	1.81	1.71

*1 2012年度～2016年度は、一部のグループ会社のみ含んでおりましたが、2017年度以降はSCSKグループ全体の電力使用量およびCO₂排出量を表示。
燃料、熱エネルギーについては2018年度よりグループ全体の量を表示。
*2 () 表記は、2016年度までと同範囲での数値
*3 2017年度まで算出できなかった一部拠点の冷水使用量を2018年度から算入
*4 SCSKでは、事業を通じた有害廃棄物の排出はありません。

非財務分析

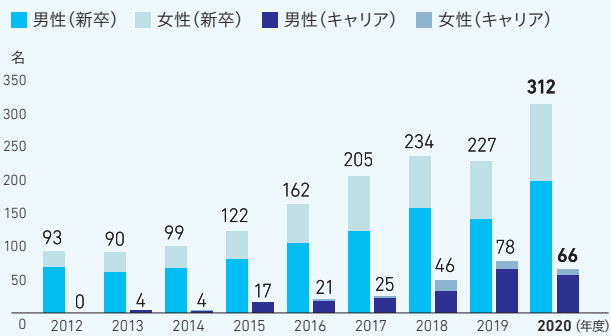
人材

採用・退職率

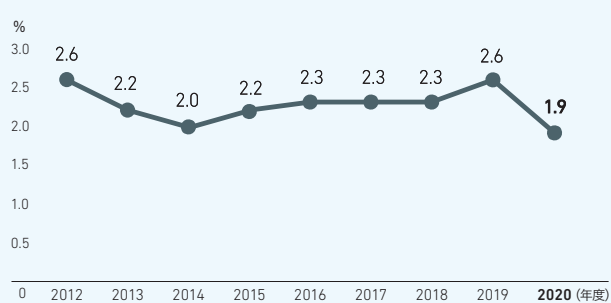
採用活動は事業規模の拡大に合わせて積極的に取り組んでおり、ITセクターの成長を見込んで新卒採用を中心に展開してきました。それに加え、近年は即戦力となる人材の積極的な採用としてキャリア採用にも取り組んでいます。新卒採用、キャリア採用共に、今後も事業の持続的成長に必要な人材を安定的に確保していく計画です。

また、社員の自律的なキャリア開発の支援と最適な配置を実現するために、各種制度を整備しています。上司との面談を通じてキャリア開発を支援するCDP制度では、社員一人ひとりの意思・目標を把握した上で、組織の期待を踏まえて1～2年後の配置、役割・業務の割当を行っています。自らの意思で異動を申し出ることができる人材公募制度・社内FA制度も設けており、自分の仕事を選択できる環境づくりにより、社員のモチベーションを向上させ、長期的視野から個々の社員が考えるキャリアを実現できる環境を整えています。2020年度からは、若手社員の育成を加速する「若手キャリア開発プログラム」をスタートさせ、教育メニューの充実、さらにはキャリアアドバイザーとの面談により若手社員のキャリア開発を支援し、育成を目的としたローテーション

採用人数の推移



退職率の推移



を実施しています。

これらの取り組みにより、退職率は業界水準を継続的に下回っており、2020年度においては1.9%となりました。今後も、若手社員だけでなく、中堅社員、シニア社員など幅広い世代に対応できるようにサポート体制の拡大を推進していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

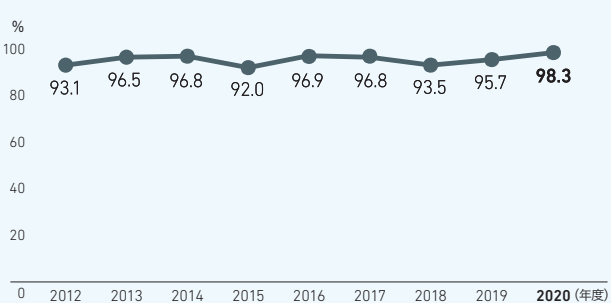
SCSKは「多様な人材の能力を最大限発揮させることで、組織のパフォーマンス向上につなげる」ことを目的としてダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。例えば、女性の積極的登用の目標として「女性役員および管理職100名」を掲げ、人材育成とキャリア開発支援の取り組みを進めてきました。21年3月時点では94名ですが、これまで育成し登用した人数は目標の100名を超えています。また、働きやすさの改善に取り組むなかで、産休・育休後の復職率は100%に近い数値を維持しています。

加えて、豊富な知識・経験を有するシニア人材の一層の活躍を促進することを目的に、「シニア正社員制度」を導入しています。今後60歳に到達する人材が増加することを踏まえ、豊富な知識・経験を持つシニア人材が安心して活躍できる環境を整備しています。

多様性を受け入れ、活かすことのできる企業文化の醸成を目指し、2020年度には、外部アドバイザーの多角的視点からアドバイスを受け、本部長以上の役員が自身の担当組織の目指すべき状態について議論し、人が活きる組織づくりに向けた具体的なアクションプランを策定する取り組みを実施しました。

今後も、国籍、障がいの有無、性的指向に関係なく誰もが健やかに働き続けることができる環境を維持・整備する施策を推進していきます。

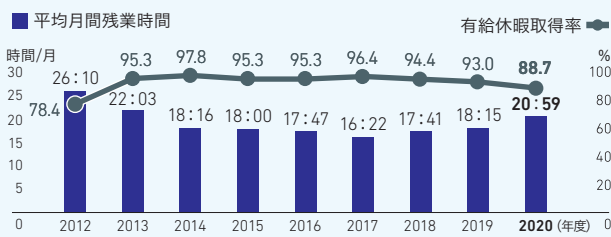
育児休業復職率の推移



ワーク・ライフ・バランス

SCSKでは、社員一人ひとりがライフステージに応じて多様で柔軟な働き方を選択しながら安心して働き続け、能力を最大限発揮できる職場を目指して、各種制度・施策の拡充に努めています。なかでも、2013年度から開始した「スマートワーク・チャレンジ」は平均残業時間を月間20時間未満に抑え、年次有給休暇を年間平均20日取得することを目標にした全社施策です。本施策開始後、2014年度からは平均月間残業時間は20時間未満を継続し、有給休暇取得率は95%前後を推移していましたが、2020年度は平均残業時間が約21時間、有給休暇取得率は約89%という結果となりました。これは、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、オフィスとリモートワークを融合した働き方が広がり、環境変化に即した新提案やソリューションニーズが拡大したこと、マネジメント業務の難易度が上昇したこと、また例年ほど夏期休暇の取得がされなかったことが背景です。これらを踏まえて、2021年度は社員間のコミュニケーションの質をより一層高め、効率的な働き方を実現させ、創出した時間で専門性を高めて自己成長が達成できるよう、ツールや環境の整備に改めて注力します。そして、環境の変化に柔軟に対応できる自律的な集団を目指して「スマートワークの高度化」に全社を挙げてチャレンジしていきます。

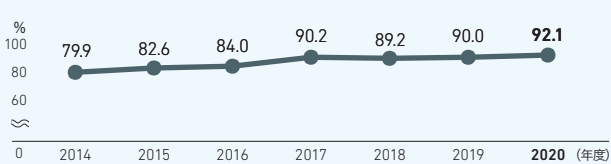
有給休暇取得率と平均月間残業時間の推移



従業員満足度

働き方改革の推進やワーク・ライフ・バランスの向上、多様な人材の活用を目的としたダイバーシティ&インクルージョンなどの施策を進めた結果、毎年実施している社員の意識調査では、働きやすい、やりがいのある会社としての従業員満足度は約92%となりました。

従業員満足度の推移



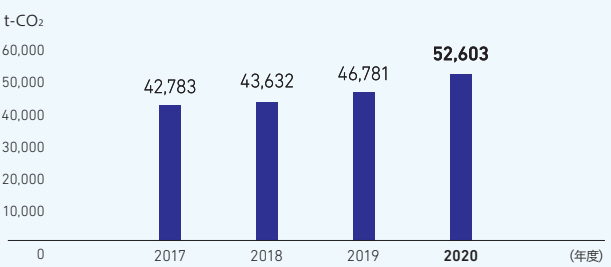
環境

データセンターにおける環境への取り組み

SCSKグループのScope1+2の温室効果ガス排出量の約8割はデータセンターの電力消費によるものです。近年、データセンターの顧客取引拡大、および2018年度に竣工した三田第2センターの本格稼働により、データセンターの消費電力量が増加しています。さらに、現在新設中の千葉第3センター(>P55)の稼働開始により、一層のデータセンターの消費電力量増加が見込まれます。

こうした状況を踏まえて、SCSKのデータセンターでは環境負荷低減を目的とした高効率機器の採用や運営の効率化により、エネルギーの効率的な利用を進め、さらなる消費電力の低減を推進していきます。また再生可能エネルギーの活用により、排出される温室効果ガスを低減することを検討しています。

Scope1+2のCO₂排出量推移



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。2020年度はコロナ禍による勤務状況の変化、働き方改革など継続的な効果もあり、事務用紙の購入量、一般廃棄物排出量、いずれの項目も目標を大幅に上回る削減を達成しました。今後もEMSの活動を通じ、環境負荷低減を図っていきます。

*事務用紙の購入量、一般廃棄物排出量はP86をご参照ください。

オフィス環境目標の達成状況

対象項目(総量)	目標*1	2020年度 実績
事務用紙購入量	20%以上削減	82.0%減*2
一般廃棄物排出量	5%以上削減	53.3%減*2

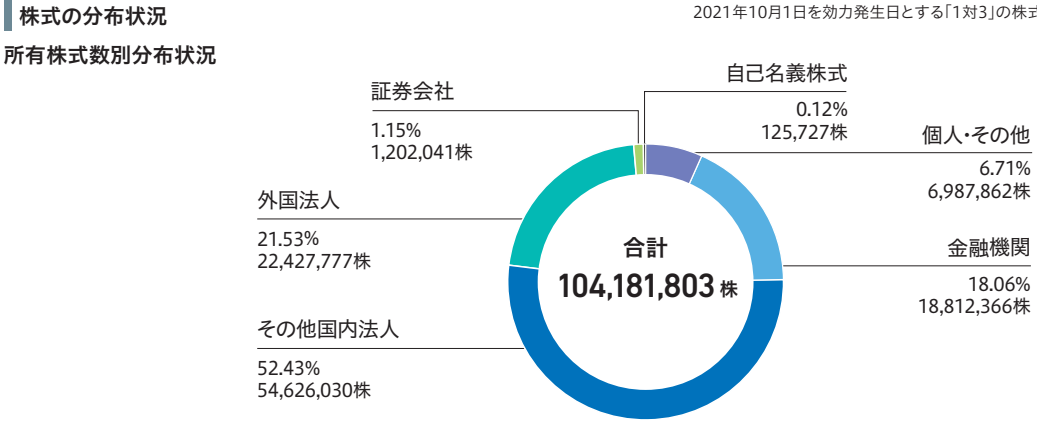
*1 2015年度を基準

*2 ISO活動拠点のみ

会社概要			
設立	1969年10月25日	本社所在地	〒135-8110 東京都江東区豊洲3-2-20豊洲フロント TEL:03-5166-2500 URL:https://www.scsk.jp/
資本金	21,152百万円		
従業員数	14,550名(連結)		

SCSKグループ一覧			
国内		海外	
●SCSKサービスウェア株式会社		●SCSK USA Inc.	
●株式会社ベリサーブ		●SCSK Europe Ltd.	
●株式会社Minorityソリューションズ*1		●思誠思凱信息系统(上海)有限公司	
●SCSK九州株式会社		●SCSK Asia Pacific Pte. Ltd.	
●SCSK北海道株式会社		●PT SCSK Global Indonesia	
●SCSKプレッシュエンド株式会社		●SCSK Myanmar Ltd.	
●株式会社Skeed			
●株式会社CSIソリューションズ*1			
●株式会社アライドエンジニアリング			
●Winテクノロジー株式会社*1			
●SCSKシステムマネジメント株式会社			
●ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社			
●SDC株式会社			
●株式会社Gran Manibus			
●SCSKニアシオアシステムズ株式会社			
●東京グリーンシステムズ株式会社			
●株式会社アルゴグラフィックス*2			
●ダイヤモンドヘッド株式会社*2			
*1 株式会社Minorityソリューションズ、株式会社CSIソリューションズ、Winテクノロジー株式会社は、2021年10月1日に合併し「SCSK Minorityソリューションズ株式会社」が発足予定			
*2 持分法適用関連会社			

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 市場第一部
発行可能株式総数	200,000,000株	証券コード	9719
発行済株式総数	104,181,803株 (うち自己名義株式125,727株)	売買単位株式数	100株
株主数	25,752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
*会社法184条第2項の規定に基づき、2021年7月30日の取締役会決議による、2021年10月1日を効力発生日とする「1対3」の株式分割を予定			



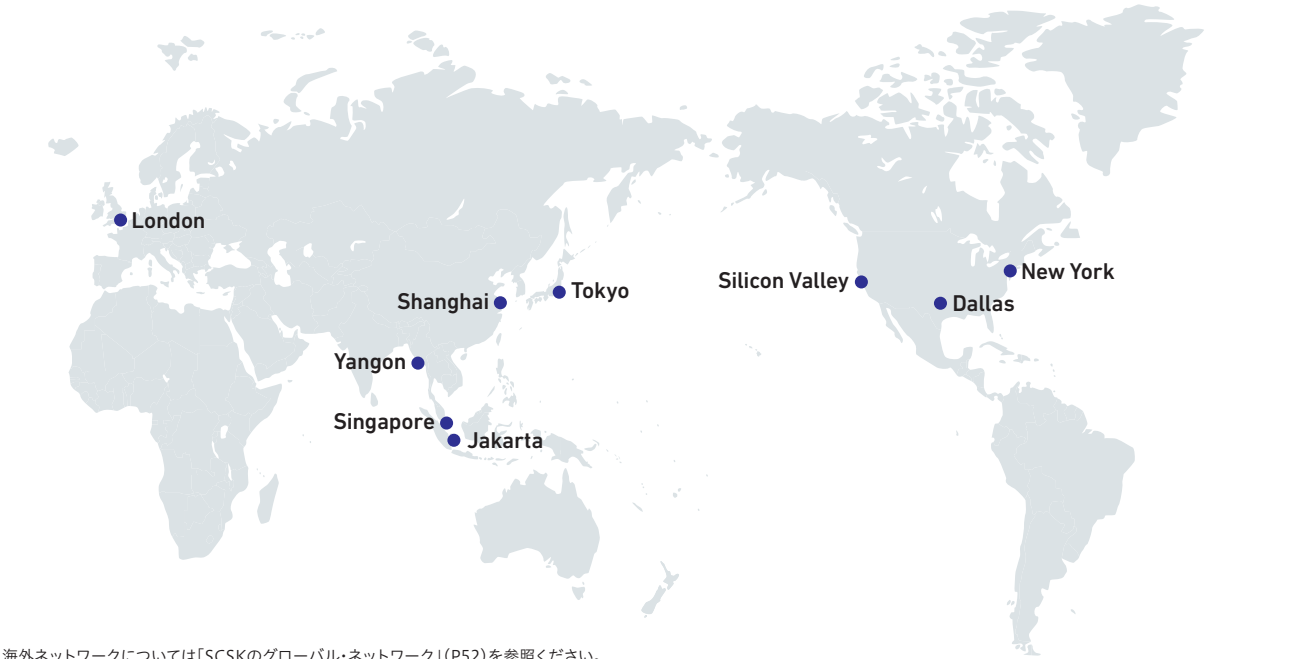
大株主の状況			
株主名	株式数	持株比率	
1 住友商事株式会社	52,697,159株	50.64%	
2 株式会社日本カストディ銀行(信託口)	6,241,400株	6.00%	
3 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,255,400株	4.09%	
4 SCSKグループ従業員持株会	2,376,745株	2.28%	
5 SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,381,993株	1.33%	
6 株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	1,193,100株	1.15%	
7 STATE STREET CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02	1,090,070株	1.05%	
8 株式会社アルゴグラフィックス	1,015,500株	0.98%	
9 STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	869,729株	0.84%	
10 STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	765,192株	0.74%	

持株比率は、発行済株式の総数から自己名義株式を控除して計算しております。

グローバル・ネットワーク

海外ネットワーク

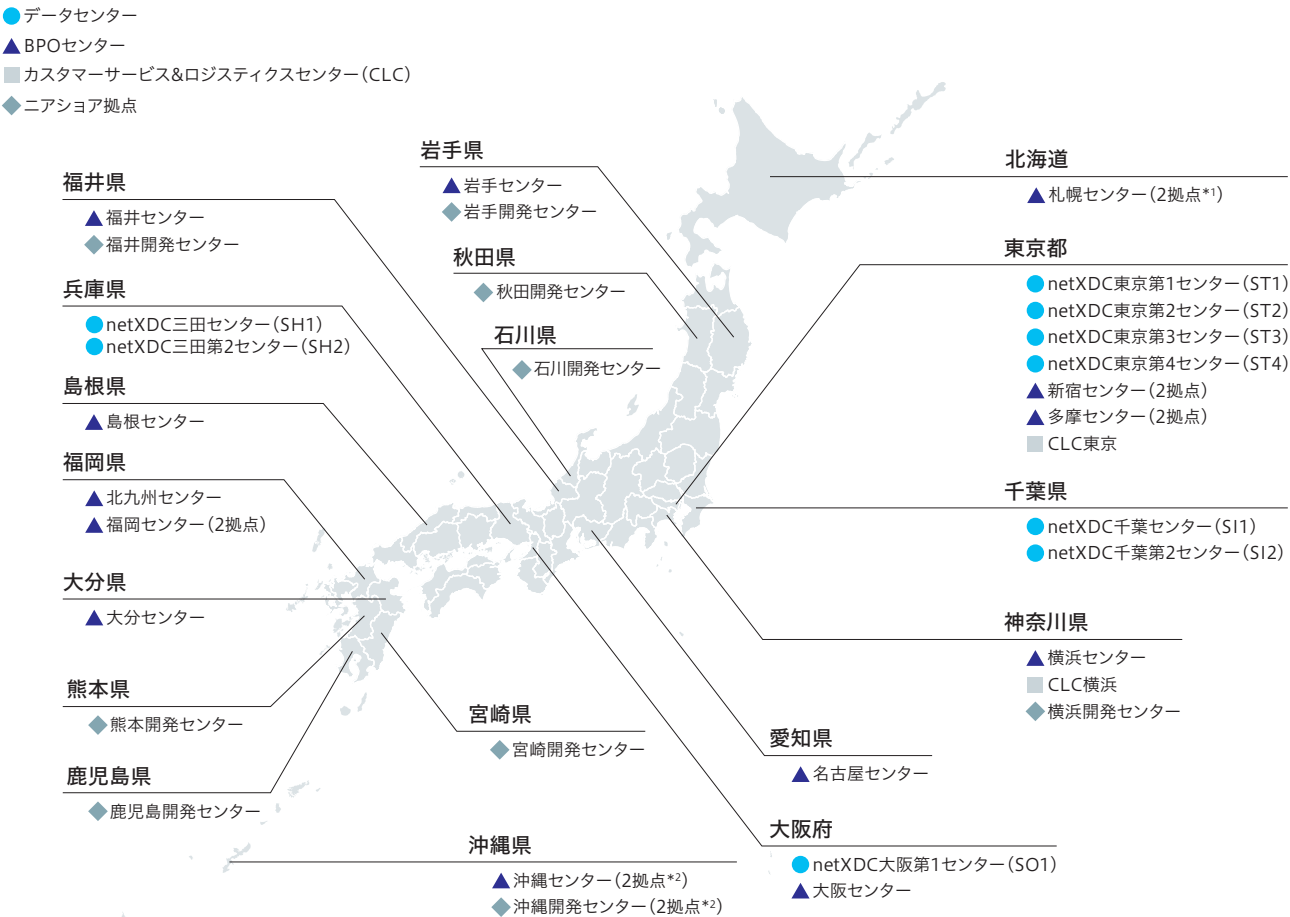
お客様の海外展開を強固にサポートする海外ネットワーク



海外ネットワークについては「SCSKのグローバル・ネットワーク」(P52)を参照ください。

国内ネットワーク

揺るぎない信頼性と安全性を備え、高品質なサービスを提供する国内ネットワーク

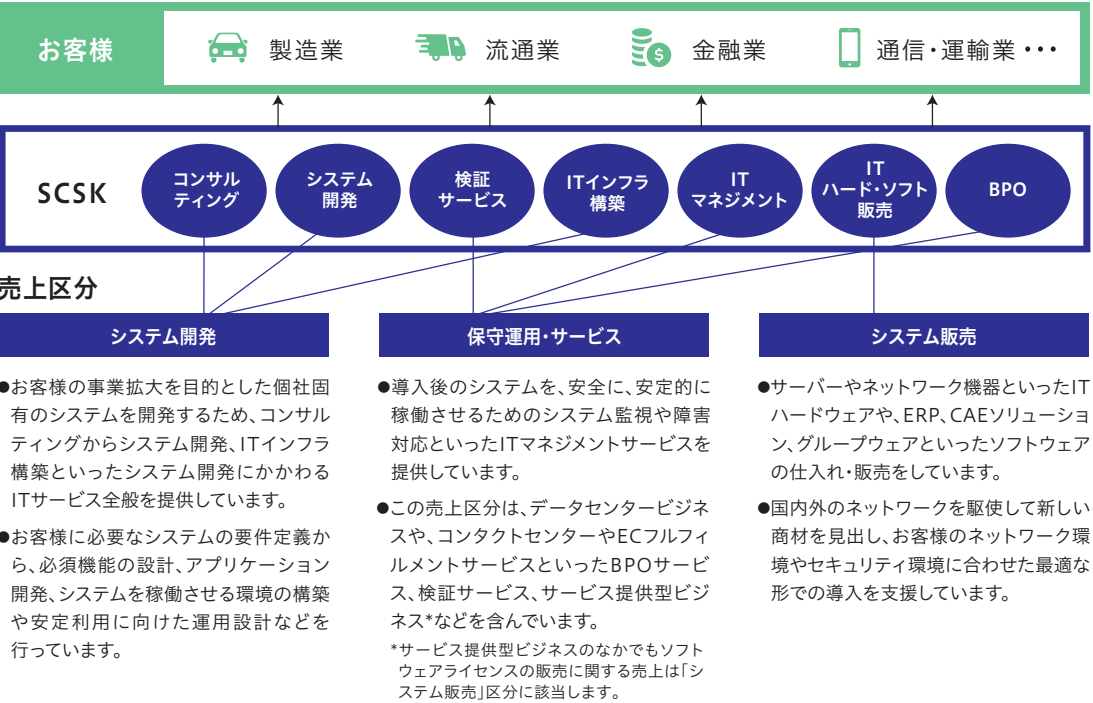


*1 2拠点は2021年5月開設

*2 2021年秋に浦添市に新拠点を開設し、現在の1拠点から移転

SCSKの事業

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



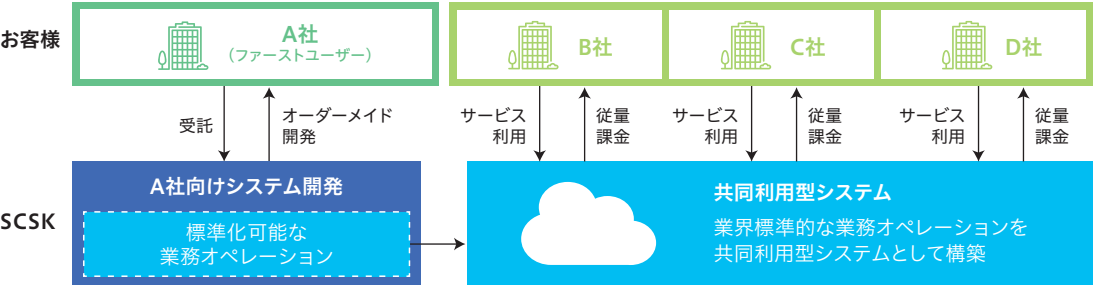
サービス提供型ビジネスモデルについて

多くの企業が競争力強化や企業価値向上のための戦略的IT投資を積極化する一方、業務オペレーションに関するITサービスは省力化・省人化のニーズが高まっています。

SCSKグループは、数多くのお客様と密接にかかわり業界固有の業務オペレーションを熟知してきた経験を基に、これまで蓄積してきたビジネスノウハウや知財を積極的に活用し、「サービス提供型ビジネス」を展開してきました。これは業界固有の

業務オペレーションのなかで、標準化・汎用化できる領域を抽出し、SCSKグループの「共同利用型システム」として構築し、お客様へ従量課金型で提供するビジネスモデルです。

お客様のビジネスにおいて差別化の必要のない領域や、業界標準的・汎用的な業務オペレーションにサブスクリプション型でシステムを提供することで、より一層の効率化を推し進め、お客様のビジネス変革を後押ししています。



用語集

- AI (Artificial Intelligence)**
人間にしかできなかったような高度に知的な作業や判断などを、コンピュータを中心とする人工的なシステムにより行えるようにしたもの
- ERP (Enterprise Resource Planning)**
企業経営の基礎となる、ヒト・モノ・カネ・情報を適切に分配し、有効活用する考え方
- API (Application Programming Interface)**
アプリケーションソフトの機能の一部を共有できる仕組み
- Fintech**
金融を意味するファイナンス (Finance) と技術を意味するテクノロジー (Technology) を組み合わせた造語
- BPO (Business Process Outsourcing)**
企業のさまざまな業務を専門企業に委託すること
- IoT (Internet of Things)**
あらゆる「モノ」がインターネットを通じて接続され、それらの「モノ」が情報やデータをやり取りすることが可能になる仕組み
- BSW (Basic Software)**
ECUのOS、ドライバ、ミドルウェアにあたる部分
- MaaS (Mobility as a Service)**
ITを活用して電車やバス、タクシーなどさまざまな移動手段をシームレスにつなぐ仕組み
- CAD (Computer-Aided Design)**
工業製品や建築物などの設計および製図をコンピュータを用いて行うこと
- PLM (Product Lifecycle Management)**
製品開発の企画段階から設計、生産、出荷後のユーザーサポートなどの過程において、製品を包括的に管理する手法
- CAE (Computer Aided Engineering)**
製品の設計や構造の解析をコンピュータ上でシミュレーションして開発する手法
- SaaS (Software as a Service)**
ネットワークを通じ、顧客にアプリケーションソフトの機能が必要に応じて提供する仕組み
- CRM (Customer Relationship Management)**
ITを活用してさまざまな情報を取り込み、その情報を多様な目的で分析・利用できるようデータベース化して、企業の経営戦略に活用する手法
- SoR (System of Record)**
業務上の重要なデータの記録・管理を重視して設計されたシステム
- DX (Digital Transformation)**
デジタルトランスフォーメーション
ITの普及や浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること
- SoE (System of Engagement)**
顧客との関係構築強化を目的とした、変化し続ける顧客ニーズや行動パターンに柔軟に対応するシステム
- ECU (Electronic Control Unit)**
自動車制御用コンピュータ

社外からの評価

SCSKの取り組みに対し、国内外の各種機関から高い評価を受けています。

- 一般社団法人日本テレワーク協会
「第18回テレワーク推進賞」において、
最高賞にあたる「会長賞」を受賞

- 働き方改革を通じて生産性革命に挑
む先進企業を選定する「日経Smart
Work大賞」において人材活用力部門
賞を3年連続で受賞
(2018年、2019年、2020年)



- 厚生労働省「グッドキャリア企業アワ
ード2019」において大賞(厚生労働大臣
表彰)を受賞



- 東洋経済新報社主催、第1回「プラチ
ナキャリア・アワード」において最優秀
賞を受賞



- 経済産業省・東京証券取引所
「健康経営銘柄」に7年連続で選定
(2014年度、2015年度、2016年度、
2017年度、2018年度、2019年度、
2020年度)



- 女性活躍推進法に基づく優良企業認定
「えるぼし」の最高位を取得



- 経済産業省・東京証券取引所
「なでしこ銘柄」に7年連続で選定
(2014年度、2015年度、2016年度、
2017年度、2018年度、2019年度、
2020年度)



- 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



- 「PRIDE指標*」で最高位「ゴールド」を
3年連続受賞
(2018年、2019年、2020年)

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



- SOMPOアセットマネジメント株式会
社が設定する「SOMPOサステナビリ
ティ・インデックス」(旧:「SNAMサ
ステナビリティ・インデックス」)に5年連
続で選定(2017年、2018年、2019年、
2020年、2021年)



- 「FTSE4Good Index Series」の構成
銘柄に選定
(2017年、2018年、2019年、2020年、
2021年)



FTSE4Good

- 「FTSE Blossom Japan Index」の構成
銘柄に選定
(2017年、2018年、2019年、2020年、
2021年)



FTSE Blossom
Japan

- 「MSCIジャパンESGセレクト・リー
ダーズ指数」の構成銘柄に選定
(2017年、2018年、2019年、2020年、
2021年)

2021 CONSTITUENT MSCI JAPAN
ESG SELECT LEADERS INDEX

- 「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」
の構成銘柄に選定
(2017年、2019年、2020年、2021年)

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

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

技術に対する評価

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

- アマゾンウェブサービス(AWS)のパートナープログラムで最上位である「APNプレミアコンサルティングパートナー」に認定
(2019年度、2020年度)
- Google Cloud™ パートナー認定(2020年度)
- IT協会主催「2020年度(第38回)IT賞」IT奨励賞(コラボレーション領域)を受賞
- IT協会主催「2020年度 カスタマーサポート表彰制度」奨励賞を受賞