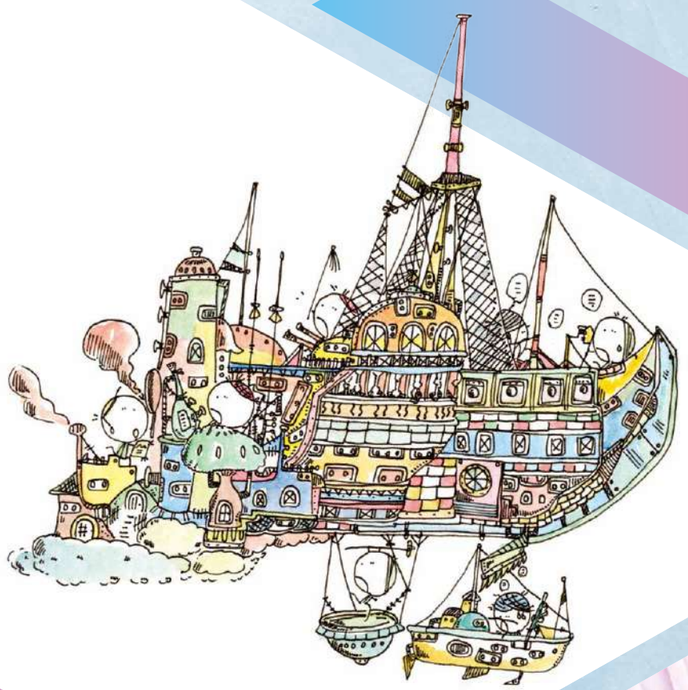
ITの、つぎの、幸せへ。

SCSK



SCSK株式会社　統合報告書2025

ミックス
紙 | 責任ある森林管理を支えています
FSC® C022915
www.fsc.org
VEGETABLE OIL INK

SCSK

統合報告書2025

2024年4月1日～2025年3月31日

夢ある未来を、共に創る

Create our Future of Dreams

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

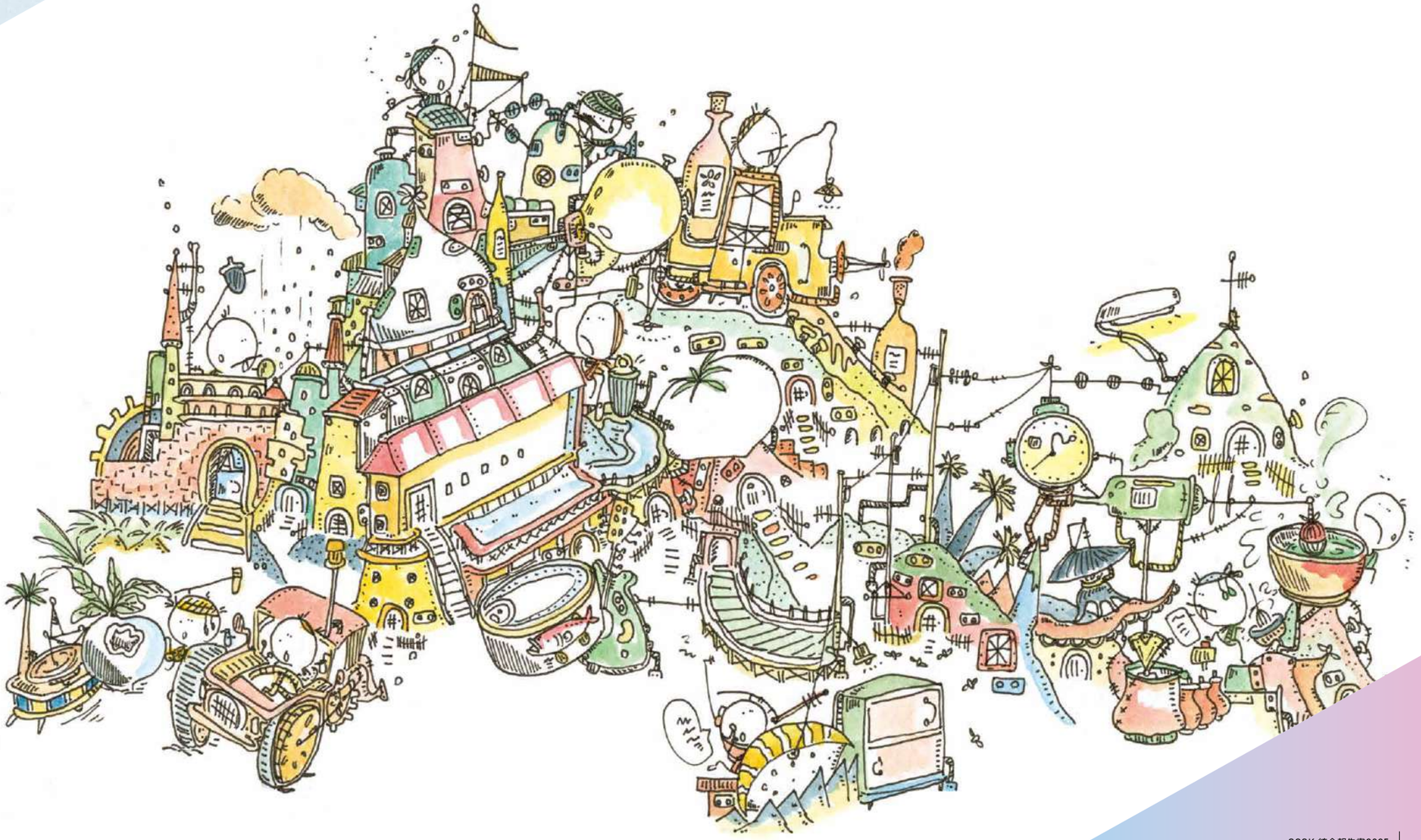
未来を変える情熱を持ち、
常に高い目標を掲げ、
挑戦する。

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。



CONTENTS

イントロダクション

経営理念 …… P1
CONTENTS／編集方針 …… P3

マネジメントメッセージ

社長メッセージ …… P5
副社長メッセージ …… P10

新たな事業成長に向けて

統合サマリー …… P11
at a Glance …… P13
SCSKのITインフラサービスのこれから …… P15
SCSKのビジネス …… P19

価値創造ストーリー

価値創造プロセス …… P21
価値創造の源泉 …… P23
SCSKのサステナビリティ経営 …… P25
グランドデザイン2030 …… P29

価値創造を実現する戦略

中期経営計画の進捗 …… P31
・Toward2030
第二期 中期経営計画（FY2023-FY2025）の概要 …… P33
・特集　オファリング事業を目指してーPROACTIVEー …… P37
・経営基盤強化／経営指標 …… P41
・経営指標（財務・非財務）の進捗サマリー …… P43
技術ビジョン2030 …… P45
技術戦略 …… P47
財務担当役員メッセージ …… P49
事業グループ別戦略 …… P53

価値創造を支える基盤

地球環境への貢献 …… P65
人事担当役員メッセージ
・SCSKの人的資本経営
～グランドデザイン2030に向けた次なるステージへ～ …… P69
・Well-Being経営を価値創出の原動力へ …… P72
多様なプロフェッショナルの活躍 …… P73
Well-Being座談会
社員の共感と行動が生む、Well-Beingの好循環 …… P80
人権尊重への取り組み …… P86
健全なバリューチェーンの確立 …… P87
透明性の高いガバナンスの実践 …… P91
・取締役会議長メッセージ …… P91
・委員長メッセージ …… P92
役員一覧 …… P107

データセクション

財務・非財務ハイライト …… P109
主要な財務データ …… P111
業績分析 …… P113
主要な非財務データ …… P117
企業情報 …… P121
・社外評価 …… P123
・株主・投資家とのコミュニケーション …… P124

巻末コラム …… P125
・統合報告書2025の表紙について
～作成いただいたアーティストのご紹介～
・SCSKグループの社会貢献活動「CAMP」「Wellnoba」

本年度の注力ポイント

マネジメントメッセージ

ネットワンシステムズ（株）という新しい力と共に「社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する企業グループ」の実現への意志と、未来への展望をお伝えします。

P5

新たな事業成長に向けて

ネットワンシステムズ（株）とSCSKグループが築いていく新たな価値について、統合サマリーやITインフラサービス事業のトップ対談を掲載し、未来へのビジョンや想いをご説明します。

P11

SCSKの人的資本経営

「人」がSCSKグループの価値創造の源泉。
担当役員や社員の視点から、SCSKが目指す人的資本経営の姿をお伝えします。

P69,P72,P80

企業価値向上の礎となるガバナンスの高度化

新任取締役会議長と各委員長メッセージに加え、取締役会の実効性、リスクマネジメント、サクセッションプラン、情報セキュリティなど企業価値を支えるガバナンスについてご説明します。

P91

編集方針

「統合報告書2025」は、業績や事業戦略などに加え、サステナビリティ活動などの非財務情報を総合的に報告した冊子として編集しています。中長期的視点に立ってステークホルダーに配慮しながら持続的な企業価値向上に取り組むSCSKグループをご理解いただければ幸いです。

報告範囲　SCSK単体　SCSKグループ
発行年月　2025年10月
報告期間　2025年3月期（2024年4月～2025年3月）
一部、2026年3月期の内容も含んでいます。

参考としたガイドライン

・国連グローバル・コンパクト
・ISO26000
・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
・Global Reporting Initiative（GRI）「GRIスタンダード」
・経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」

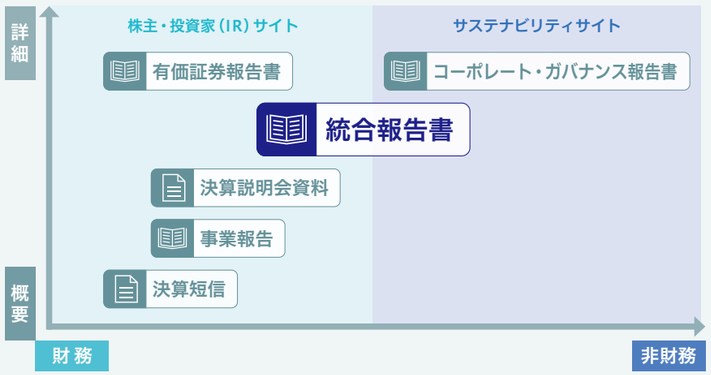
記載に関する注意事項

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

免責事項

本冊子は、SCSKグループの業績および事業戦略に関する情報提供を目的としたものであり、SCSKの株式の購入や売却を勧誘するものではありません。本冊子の内容には、将来の業績に関する意見や予測などの情報掲載をすることがありますが、これらの情報は、冊子作成時点の当社の判断に基づいて作成されています。よって、その実現・達成を約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。本冊子利用の結果生じたいかなる損害についても、当社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



SCSKコーポレートサイト
https://www.scsk.jp/index.html

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

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

社長メッセージ

私が社長に就任して、4年目を迎えました。この間、生成AIの社会実装が急速に進み、クラウドネイティブが標準となるなど、デジタル技術の革新は、私たちITサービス業界のビジネスモデルそのものに大きな変革を迫っています。従来のように、個別仕様のシステムをゼロから構築する「オーダーメイド開発」の在り方が見直され、お客様の関心も、システムによる単なる業務効率化から、事業全体の競争力強化へと、より高度で複雑なものへと変化し続けていると感じます。まさに「仕事のやり方」そのものが変わっていく、大きな転換期の渦中にあると認識しています。

このような環境下で、私は社長就任以来一貫して、「市場をリードする、存在感と影響力を持つ事業を確立したい」という強い想いを胸に、経営にあたってまいりました。SCSKグループは、コンサルティングからシステム開発、保守運用、検証サービス、BPOまで一気通貫で提供できるフルラインアップのサービスを強みとしてきました。しかしその一方で、「SCSKならではの強みが見えにくい」といった、ご指摘をいただくことも少なくありません。社員一人ひとりが自らの仕事に誇りを持ち、その能力を最大限に発揮できる輝ける舞台を創り上げるためにも、収益性と成長性を兼ね備えた、絶対的な柱となる事業の確立が長年の課題でした。

この課題意識のもと、現在推進中の中期経営計画では、事業ポートフォリオ改革を推進し、成長領域へ経営資源を集中させてまいりました。そして、私が就任当初から掲げてきた「顧客関係」「事業モデル」「組織・人材」という3つの固定化を打破し、SCSKグループを新たな成長ステージへと導くため、前年度、ネットワンシステムズ（株）との経営統合を実現し、新たな一歩を踏み出しています。

ネットワンシステムズ（株）はネットワークインテグレーションにおいて日本で唯一無二の存在です。アプリケーション開発に強みを持つSCSKグループとの融合は、長年の課題であった「存在感と影響力を持つ事業の確立」というテーマに対し、一つの確かな解であると、強く手応えを感じています。この新しい力と共に、「社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する企業グループ」へと、着実に前進していると、今、強く実感しています。

私たちがこの一年で成し遂げた変革の成果と、新しい力と共に描くSCSKグループの未来像について、ご説明させていただきます。

1. 新たな事業成長に向けて

これまで私たちは、モビリティ事業やデジタルサプライチェーン事業といった成長領域で、着実に「SCSKならでは」の強みを磨き上げてきました。そして、ネットワンシステムズ（株）をグループに迎えたことで、SCSKグループの立ち位置は大きく変化しています。「グランドデザイン2030」で掲げた売上高1兆円という目標も、もはや遠い道のりではなく、確実な射程圏内に入りました。

強みの異なる卓越したパートナーが加わったことにより、私たちの成長戦略は、これまでにない大きな可能性を拓いたと考えています。私たちは今、規模の拡大に加え、これまで以上に事業の「質」を問い、SCSKグループならではの「企業価値」を飛躍的に高めていく、新たなステージへとグループ一丸となって挑んでまいります。

ネットワンシステムズ（株）との経営統合

前年度、ネットワンシステムズ（株）がSCSKグループの一員となりましたが、これは、私たちが中期経営計画で掲げる成長領域の一つである「セキュリティ」を次のステージへと引き上げる上で、必然とも言える戦略的決断でした。ハイパースケーラーが台頭する時代において、お客様の「ラストワンマイル」を支えるため、アプリケーションに強みを持つSCSKグループと、ネットワークインテグレーション分野で卓越した技術を誇るネットワンシステムズ（株）が一体となり、真のフルスタックサービスを提供できる、日本でも唯一の企業グループが誕生しました。

この統合は、同社の竹下社長との長年の対話の末に、実現したものです。私たちは、同年代の経営者として、すぐに意気投合したことを覚えています。そこから、互いの会社の未来や業界に対する課題について会話を重ねる中で、まず「人を何よりも大切にする」という共通の企業文化や、ロゴに込めた「匠」の精神といった価値観に深く共感しました。それと同時に、互いの未来に対する課題認識もまた、一致していることに気付いたのです。SCSKグループが真に「存在感と影響力を持つ事業」を打ち立てるためにはネットワーク領域の強化が不可欠であり、ネットワンシステムズ（株）はソフトウェア・ディファインドの時代に対応するため私たちのアプリケーション開発力を必要としていました。事業領域は異なるものの、互いの未来にとって、補完的なパートナーであるという感覚を持ったのです。この価値観と課題認識の共有こそが、今回の統合を成功に導く最大の力であると信じています。

現在、統合委員会を本格稼働させ、統合に向けた議論を加速させています。私たちは、「企業文化の融合」「事業シナジーの最大化」「コーポレート機能の高度化」という3つの軸で統合効果を最大化させていくこと、そして、そのための具体的な方針が明確になったことから、2026年4月時点ではそれぞれの法人格を維持したうえで、事業最大化・現状業務の見直しと効率化を進め、2027年4月の合併を前提に準備を進めるという基本方針を策定しました。これは、

2030年売上高1兆円は通過点。
新しい力と共に、「社会課題の解決を牽引し、
圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する
企業グループ」の実現を目指します。

SCSK株式会社
代表取締役 執行役員 社長
當麻 隆昭

目の前の合併という手段が目的化することを避け、統合の真の目的である「企業価値の最大化」を確実なものにするための決断です。

特に、事業シナジーの創出においては、「セキュリティ事業」を中核に据え、両社の技術と知財を組み合わせることで高付加価値化を図ります。この事業シナジー関連の売上高は「2030年度に500億円」という明確な定量目標を掲げており、付加価値の高いサービス提供を行うことで、シナジー部分の営業利益率は全社平均を超える20%水準を目指してまいります。スマートマニュファクチャリングやIn CarとOut Carを安心・安全に融合させた独自のモビリティサービスといった新たな領域での価値創出も含め、売上高1兆円企業グループにふさわしい経営の在り方を追求し、両社の力を融合させることで、1+1を3にも4にもする、創造的な統合を実現していきます。

もちろん、組織が一つになるプロセスは、決して平坦な道のりではありません。しかし、私たちは2011年の住商情報システム（株）と（株）CSKの合併で異なる文化を持つ二つの組織が一つになることの難しさと、それを乗り越えた先にある大きな可能性を、身をもって経験しました。「人」を何よりも大切にするという両社共通の価値観を軸に、今回の私たちの未来を拓くこの統合も必ずや成功に導けると、固く信じています。P15／新たな事業成長に向けて

現中期経営計画を、確かな成果へ
中計目標に対する現在地

2026年3月期は、現中計を完遂させる重要な一年であると同時に、次期中期経営計画を策定し、未来への礎を築く一年でもあります。現中計では、経済的価値のみならず、人的資本価値、社会的価値を包含した「“総合的企業価値”の飛躍的な向上」に向け、その実現のために二つの方針を推進してまいりました。一つは、「お客様や社会に対して、新たな価値を提供し続けるため、事業分野・事業モデルを再構築する」。そしてもう一つは、「社員の成長が会社の成長ドライバーと認識し、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化する」ことです。

この方針に基づき、私たちは3つの基本戦略、「①事業シフトを断行」「②成長市場において、市場をリードする事業を推進」「③社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出」に全社一丸で取り組み、前年度は、これらの戦略が着実に実を結んだ一年となりました。産業や金融といった当社主力のお客様からの力強い需要に支えられ、第4四半期から連結されたネットワンシステムズ（株）の業績も含み、売上高・営業利益ともに過去最高を更新することができました。

具体的には、事業の選択と集中を行い、より付加価値の高い事業領域へのリソースシフトや全社的なAI活用を推進したことで、売上総利益率は28.1%※へと大きく改善しました。また、私たちが目指す「圧倒的な存在感と影響力のある事業」として育ちつつある、モビリティ事業やデジタルサプライチェーン事業といった成長領域の売上規模は2年間でCAGR14%と力強く伸長し、お客様の事業成長そのものを牽引する、より本質的な価値提供へと深化を遂げています。そして次世代デジタル事業の創出においては、GX領域にて、デジタル技術で脱炭素社会の実装を推進するカーボンマネジメントプラットフォーム「環境SPF」事業を開始しました。未来の社会に不可欠な「デジタルインフラプロバイダー」としてのポジション確立に向け、重要な一歩を踏み出しています。

これらは、全社員が市場の変化に柔軟に対応し、社会やお客様への価値提供といった、成長戦略としてのサステナビリティ経営を実践した結果であり、現中計の最終年度、そして次なるステージへとつながる強固な土台が築けたものと捉えています。P33／中期経営計画の進捗

※国内ITサービスから物販を除いた売上にて算出

そして、この強固な基盤の上で、これらの事業成長を今後さらに加速させるエンジンとなるのが、全社的なAIの戦略的活用です。AIがもたらす変革の波は、あらゆる産業にとって不可逆的なものであり、未来の競争を勝ち抜くための必須条件であると認識しています。例えば、SCSKグループでは、モビリティ領域における開発プロセスの高度化を推進しており、AIとバーチャルECU技術を組み合わせ、開発の上流工程における品質と効率を飛躍的に向上させることを目指しています。AIの活用による生産性向上を期待される一方で、なりすましによるデータ窃取といった新たな脅威も顕在化しています。こうした状況を踏まえ、今後注力するセキュリティ領域においては、アプリケーションのAPIセキュリティなどを標準フレームワークとして確立し、デジタルレジリエンスという新たなビジネス領域を深めていく戦略を推進しています。こうした先進技術の活用を全事業領域で推し進め、お客様への提供価値を一層高めてまいります。P45／技術ビジョン2030／技術戦略

市場をリードする事業の核となる「オファリングビジネス」

こうした着実な成果を踏まえ、私たちは提供価値そのものをさらに高める変革にも挑んでいます。私たちが目指す姿は、単なるシステムベンダーではなく、お客様の未来を共に創る「共創パートナー」です。その実現のため、従前より、受託型ビジネスからの脱却に向け取り組んでおりますが、正直なところ、まだ道半ばであると認識しています。

この状況を乗り越え、「仕事のやり方の変革」を形にする鍵こそが、私たちの知財を活用した「オファリングビジネス」の確立です。私たちが目指すオファリングビジネスとは、上流のコンサルティングから、私たちが持つ技術、サービス、そして業界・業務知見といった無形の資産を最適に組み合わせ、お客様に真の価値を提供することに他なりません。

このオファリング事業を具体的に進めるために、前年度、私たちは自分たちの知財の結晶である「PROACTIVE」のリブランディングを行いました。AIを中心にプロダクトを磨き直し、自信を持ってお客様にお届けできるものに生まれ変わったと考えています。2026年3月期は、この新しい「PROACTIVE」をオファリング事業の中核として、市場への提案を本格化させてまいります。P37／オファリング事業を目指して―PROACTIVE―

次期中期経営計画の策定

次期中期経営計画では、「社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する企業グループ」となることを目指し、「企業価値の向上」を最大のテーマに据え、これまで以上に「収益性」を最重要指標として重視してまいります。

そして、その成長の核となるのが、「AIセントリック」な事業戦略の推進です。AIはもはや単なるツールではなく、お客様のビジネス、そして私たち自身のビジネスモデルそのものを変革する根源的な力です。

私たちは、このAIがもたらす大きな変化の中で、お客様のAIトランスフォーメーションを支える「AX Enabler」としての役割を担っていくこと。これが、次期中期経営計画における SCSKグループの次の挑戦と捉えています。

既にAI駆動型開発による開発の効率化を全社で推進しており、2030年までに100%適用するという目標を掲げ、開発プロセスの高度化・効率化に取り組んでいますが、これからは要件定義といった上流工程への適用から、AIエージェントによるBPO事業の抜本的な変革に至るまで、あらゆる事業領域の中心にAIを据え、ビジネスモデルそのものさらなる高度化を目指してまいります。

さらに、新たな注力領域として、セキュリティを含めたデジタルレジリエンスの強化を掲げます。AIの恩恵を最大限に享受するためにも、その基盤となる安心・安全な環境を提供することが、私たちの重要な責務だと考えているからです。

2.すべての価値の源泉
― 私たちの人的資本経営

ここまで事業戦略について申し上げてまいりましたが、私たちのビジネスのすべての価値創造の源泉は、どこまでいっても「人」に他なりません。SCSKグループは、「人がすべて」の会社です。社員一人ひとりの知恵と情熱、そして成長なくして、私たちの未来はあり得ません。

統合後のありたい姿

目指す企業像

社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する企業グループ

- すべてのステークホルダー（社会、顧客・取引先、株主・投資家、従業員・就労者 等）に選ばれる存在
- 高度な技術力および市場から得られる洞察をもとに、特定の領域での独自ポジションを確立
- 継続的／持続的な進化と成長のサイクル

社員一人ひとりの成長を原動力とし、変化を先取りすることで、未来を切り拓く

- 価値創造の源泉は「人財」とそこから生まれる「知財」
- 変革をリードする存在
- 社員の成長と市場開拓力

目指す企業像における企業文化や行動指針

- インテグリティ（誠実・真摯・高潔など）
- 挑戦と成長機会
- 多様性の尊重
- 共創の促進

Well-Beingの浸透

私が経営者として目指していることの一つが、SCSKグループで働くすべての仲間が、自らの仕事に誇りを持ち、「この会社で働けて幸せだ」と実感できることです。この想いが確固たるものになったのは、私が初めて事業本部長という責任ある立場を任された時のことでした。目の前にいる仲間たち、そしてその家族を、私は本気で幸せにしたいと、心の底から感じたのです。

以来、人が仕事を通じて充足感を得る瞬間を考える中で、いくつかの共通項があると気付きました。それは、お客様から感謝され、仲間から頼りにされ、社会に貢献し、自らの役割を全うしているという実感です。日々の業務の中で、お客様からいただく感謝の言葉。困難なプロジェクトを乗り越えた時の、仲間との一体感。そして、自らの仕事が、確かに誰かの役に立っていると感じられる瞬間。その積み重ねこそが、私たちの「働きがい」となり、Well-Beingを形作っていくのではないかと考えています。こうした社員の「働きがい」がSCSKグループの持続的な成長、ひいては私たちが「共創ITカンパニー」として目指す社会全体の豊かさに繋がると考えています。

この私たちのWell-Beingの現在地を把握し、羅針盤となるのが、社員の実感値を可視化する「SCSK Well-Being Score」です。この指標は単なる調査ではなく、会社・組織の状態を可視化し、「働きがい」を生み出すためのメカニズムを探るSCSKグループならではの試みです。今後も継続的に取り組みを進めてまいります。

P72／Well-Being経営を価値創出の原動力へ

人的資本経営のさらなる高度化

私たちは、2021年3月期には既に「人財投資」を基本戦略に掲げ、教育投資の拡充や人事制度改革を進めてきました。こうした取り組みは、前期に「人的資本リーダーズ2024」および「人的資本経営品質2024ゴールド」の受賞という形で、外部からも高い評価をいただきました。一方で、当社を取り巻く環境は常に変化しており、未来のさらなる成長へと繋げ、人事戦略を高度化させるため、2026年4月から新人事制度をスタートさせます。

この新しい制度は、事業を牽引する高度な人材に「選ばれる会社」であり続けると同時に、社員一人ひとりの市場価値を最大化するため、その貢献がふさわしく報われるよう評価と処遇にメリハリをつけ、大きな成果には公正に報いることを基本思想としています。

こうした制度の改革において、私が大切にしていることの一つが、人と人との「共感」です。経営方針が、社員一人ひとりの「共感」を得て「自分事」となり、それぞれの持ち場で「自律性」を持って実践されるよう、地道な対話の積み重ねこそが、組織の実行力を高め、真の共感を生むと信じています。

「共感」が動機づけとなり、社員の成長意欲を高め、成長した社員がお客様から高い評価を受け、それが働きがいとなり、さらなる成長へとつながっていく。そして、社員の成長が、私たちの事業の「成長ドライバー」となり、事業が成長すれば、お客様からはより高度で挑戦的な「一流の仕事」の機会をいただくことができます。大きな成果を上げた社員に対し、会社として「一流の報酬」で応えていく。この好循環を創り出し、人材価値と事業成長を最大化していくこと。それこそが、SCSKグループが実践する人的資本経営です。

P69／SCSKの人的資本経営 ～グランドデザイン2030に向けた次なるステージへ～

3.ステークホルダーの皆様へ

私たちの挑戦は、まだ始まったばかりです。しかし、目指す方向は明確です。それは、技術と人の力を融合させ、お客様や社会が抱える課題を解決し、より豊かで持続可能な未来を共創することです。

この大きな変革の時代を、SCSKグループは好機と捉えています。社員一人ひとりが輝き、その力が結集して大きな価値を生み出す。「共創ITカンパニー」として、すべてのステークホルダーの皆様の期待を超える存在となるべく、グループ一丸となって邁進してまいります。

今後とも、変わらぬご支援とご鞭撻を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

副社長メッセージ

「真のフルスタック」で日本のDXを推進し、お客様と「夢ある未来」を共創していきます。

このたび、SCSKグループの新たな一員として副社長に就任いたしました竹下隆史でございます。私はネットワンシステムズ（株）の創業期より参画し、技術・サービス・営業・管理と、事業のあらゆる領域に携わってまいりました。ネットワークインテグレーターとして独自の地位を築いてきたネットワンシステムズ（株）において、ICTの進化とともに広がるネットワークの可能性を信じ、長年にわたりこの分野に真摯に向き合ってまいりました。

その歩みの中で、ネットワークは単なる通信手段を超え、私たちの暮らしや企業活動を支える不可欠な社会基盤へと進化しました。今回の経営統合は、部分最適に陥りがちな「日本全体のDXの遅れ」という構造的課題に真正面から挑む、大きな使命を帯びた取り組みです。

ネットワンシステムズ（株）が誇る国内随一のネットワーク技術力と、SCSKが有するアプリケーションからIT基盤までの総合力。この二つの強みが融合することで、ネットワークからアプリケーションまでを一体で提供する「真のフルスタック」が実現します。これにより、私たちは「点」ではなく「面」で、お客様の課題に対して全体最適の視点から支援を行い、単なるシステム構築の受託者ではなく、事業成長に伴走する戦略的パートナーとして、唯一無二の価値を共に創出してまいります。

また、「人財の成長こそが企業の成長につながる」という共通の価値観のもと、両社は多様性を尊重し、社会課題の解決に貢献するICT業界のリーディングカンパニーを目指します。

私自身、経営の一員としてこの道を先導し、人とネットワークの可能性を最大限に引き出しながら、「夢ある未来」の共創に全力で取り組んでまいります。

竹下 隆史

1988年	4月	アンガマン・バス（株）入社
1989年	5月	ネットワンシステムズ（株）入社
2006年	4月	ネットワークサービスアンドテクノロジーズ（株）（現 ネットワンシステムズ（株））テクニカルサービス本部執行本部長（出向）
2009年	6月	同社取締役
2011年	7月	ネットワンシステムズ（株）執行役員
2018年	6月	同社取締役 執行役員
2021年	4月	同社代表取締役 社長執行役員 CEO（現職）
2025年	4月	当社執行役員 副社長
2025年	6月	当社取締役 執行役員 副社長（現職）

※2025年6月24日現在

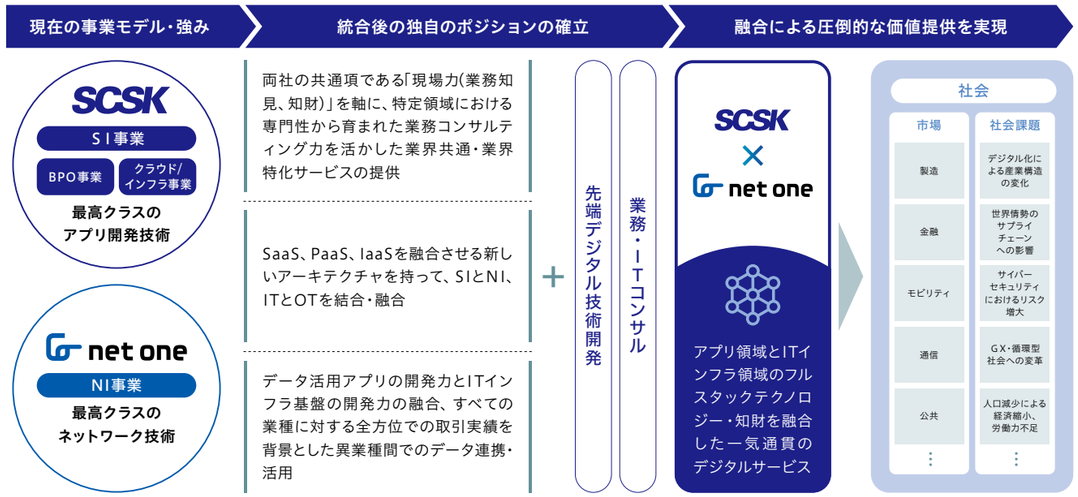
新たな事業成長に向けて

統合に関する詳細はこちらをご確認ください。
https://www.scsk.jp/ir/library/analyst_meeting/index.html

2024年12月のTOB完了以降、両社統合の目的である「企業価値の最大化」の達成に向けて、両社の良さを活かした「事業シナジーの最大化」、「コーポレートの高度化」、「企業文化の融合」に取り組んでいきます。

統合により「社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する企業グループ」を目指します。

両社統合により目指す事業像



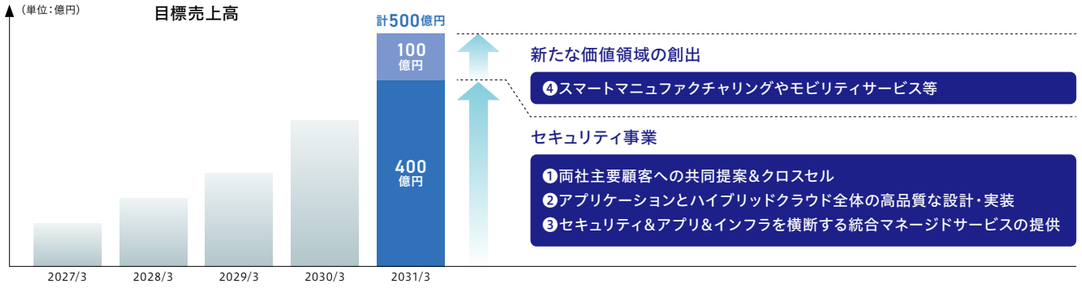
1. 事業シナジーの最大化

SCSKの最高水準のアプリケーション技術とネットワンシステムズ(株)の最高水準のネットワーク技術が融合することで、強力な事業シナジーを創出します。このシナジーの中核は「セキュリティ事業」であり、両社の強みを活かした高品質な設計と実装、およびアプリケーションからインフラまでを横断するセキュアな統合マネージドサービスを提供します。さらに、「スマートマニュファクチャリング」や「モビリティサービス」といった新たな価値領域の創出も目指します。

両社の既存事業成長に加え、この統合によって生み出される強力な化学反応を加速させることで、2030年度には新たに売上高500億円を創出することを定量目標とします。この目標は両社のシナジーによる新規創出分のみを対象としています。「セキュリティ事業」については、両社の既存領域のオーガニックな成長でも高い成長率を目指し、2030年には売上高1,200億円程度を見込んでおり、ここに事業シナジーによる400億円を上乗せし、合計1,600億円以上の事業に成長させることが目標です。また、新たな価値領域の創出による100億円と合わせた事業シナジーによる売上高500億円の営業利益率は、下図のとおり高付加価値のサービス提供を行うこと等により、全社平均を超える20%程度となることを目指します。

事業シナジーの定量目標

両社の既存事業成長に加えて、統合効果を驚異的なプラスに変える化学反応を同時進行させる
定量目標：2030年度 売上高500億円（両社のオーガニック成長分は含めていない）



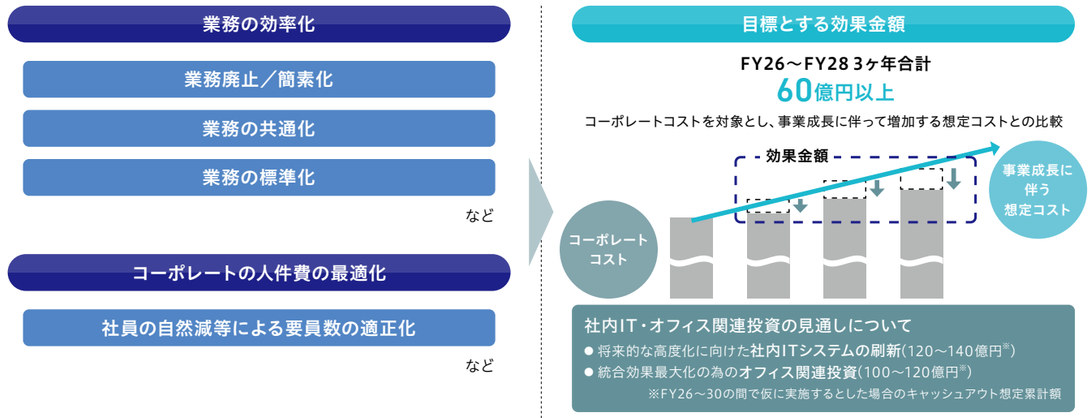
2. コーポレートの高度化

2026年4月より両社のコーポレート機能の全体最適と徹底した効率化を追求した運営を進めます。これにより、機能別の専門性・スピードを強化し、業績に貢献する効率的なコーポレート体制の実現を目指します。

このコーポレート機能の高度化に伴うコストシナジーについては、外部委託の抑制や社員の自然減などによる要員数の適正化を図ることで、事業成長に伴って増加すると想定されるコストと比較し、2027年3月期から3か年累計で60億円以上のコストシナジー効果を創出する計画です。

なお、この取り組みとは別に、将来的な業務の高度化に向けた社内ITシステムの刷新や、統合効果最大化のためのオフィス関連投資が必要となる可能性があります。これらの投資については、互いのシステムの現状把握や今後の事業方針などを踏まえ、事業成長やコストシナジー効果を阻害しないよう実施の是非、タイミング、具体的な投資金額を今後検討してまいります。

コーポレート高度化(コストシナジー)の定量目標



3. 企業文化の融合

SCSKの経営理念とネットワンシステムズ(株)のパーパスは企業文化融合において親和性が高く、「人」の能力を最大限に活かし、「技術」を高め、「未来」に貢献していく、という考え方が一致しています。

その土台の上で、両社の良い点を相互理解、融合することで、「技術の進化」「顧客の拡大」「社員の成長」を実現し、社会・顧客の未来を共創してまいります。

社会・顧客の未来を共創

技術の進化	顧客の拡大	社員の成長
SI・NIの融合で独自の技術価値を創出	両社に共通する現場力で新しい顧客層の信頼を獲得	新しい技術・顧客・組織による枠を超えた成長機会

企業文化の融合

SCSK
夢ある未来を、共に創る

net one
人とネットワークの持つ可能性を解き放ち、伝統と革新で豊かな未来を創る

両社の経営理念・パーパスは、親和性が非常に高い
― 技術・顧客・社員の重視 ―

2011年10月　住商情報システム（株）と（株）CSKが合併して誕生
2024年12月　ネットワンシステムズ（株）がSCSKグループに参画しました

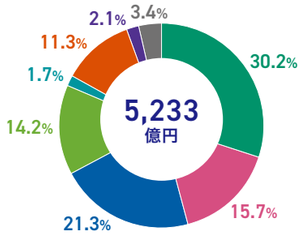
SCSK株式会社

ビジネスに求められる、すべてのITサービスを、あらゆる業界の課題解決に精通するスペシャリストたちが、それぞれの専門知識の結集、連携によるフルラインアップで提供

資本金
215億61百万円

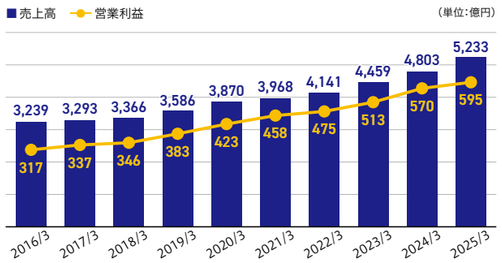
1969年　設立
1989年　東証第一部上場
2011年　住商情報システム(株) と(株) CSKの合併によりSCSK(株) 誕生

業種別　売上高割合※



※2025年3月期実績を組み替えた参考値

売上高・営業利益の推移



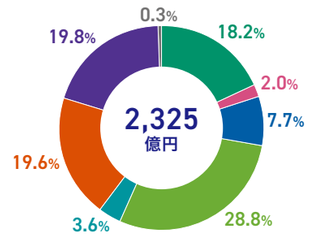
ネットワンシステムズ株式会社

世界の最先端技術を取り入れた情報インフラ構築とそれらに関連したサービスおよび戦略的なICT利活用を実現するノウハウの提供

資本金
122億79百万円

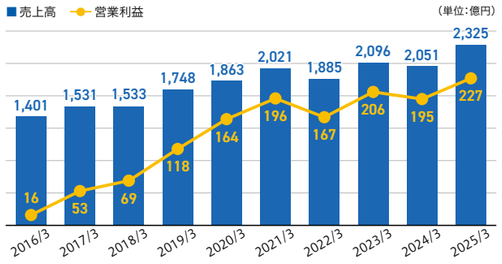
1988年　LANの販売を目的として設立
2001年　東証第一部上場

業種別　売上高割合※



※2025年3月期実績を組み替えた参考値

売上高・営業利益の推移



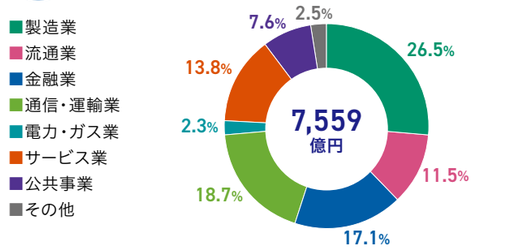
at a Glance（2025年3月期実績　プロフォーマ）

売上高
7,559億円

営業利益
801億円

営業利益率
10.6%

業種別 売上高割合※



※2025年3月期実績を組み替えた参考値

顧客基盤
約10,000社

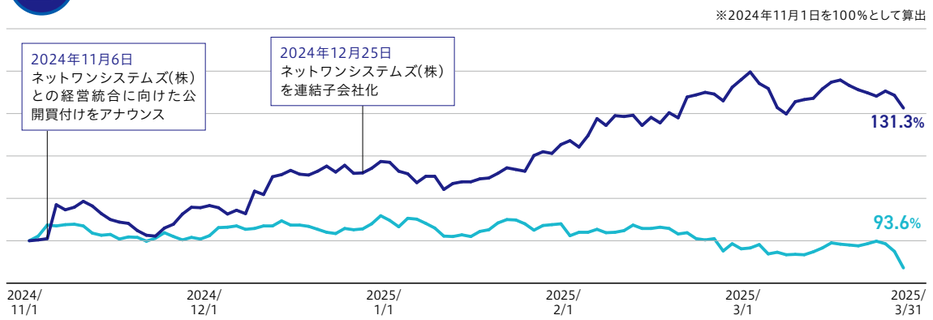
うち 売上高10億円以上の顧客数
133社

時価総額※1
約1.1兆円

連結従業員数※1
20,252名

ITインフラサービス事業の売上高※2
約4,000億円

株価の推移



※1　2025年3月31日時点　※2　2025年3月期　ITインフラサービス事業グループとネットワンシステムズ(株)の売上高より概算

互いの強みを掛け合わせ、セキュリティを中核に新たな価値を創造し、顧客のモダナイゼーションを牽引していきます。

net one

SCSK株式会社
執行役員 専務
ITインフラサービス事業グループ　管掌役員
ネットワンシステムズ株式会社
取締役　執行役員　COO
田中 拓也

経営統合の狙いと今後の戦略について、ネットワンシステムズ（株）COOの田中拓也とSCSK・ITインフラサービス事業グループ長の小峰正樹が対談を行いました。

1. ネットワンの「現場力」とSCSKの「組み合わせの技術力」を掛け合わせ、新たな強みの源泉へ

田中　SCSKに対しては、もともと事業領域が広く、真摯な姿勢で進化し続ける「総合IT企業」として確固たる地位を築かれているという印象でした。非常に規律の取れた会社という認識で、「ホワイト企業」への変革を短期間で進められたのは業界でも有名でしたから、その変革を成し遂げた組織の力とは何なのかと、ある種の羨望の眼差しで見ていました。しかし、実際に協業を開始して驚いたのは、思った以上に企業体質が似ていたことです。お客様は違えど、同じ日本でITインフラ事業に携わる者同士、根底に流れるメンタリティは通じるものがあるのかもしれません。

小峰　私から見たネットワンシステムズ（株）は、一言で表現するなら「ネットワーク事業のプロフェッショナル集団」です。この領域における技術力、ベンダー選定、顧客へ寄り添う姿勢、そのすべてにおいて、日本で間違いなくナンバーワンの会社だと認識していました。営業力と技術力の両輪が力強く、お客様をしっかりとグリップしている印象が強いですね。人間で言えば血管のように、現代社会に不可欠なITインフラの土台を支える、きわめて魅力的な事業を展開されている会社だと捉えていました。そして、田中さんがおっしゃるとおり、実際に協業をはじめると本当に似ている部分が多い。特に私が担当するITインフラ事業では、事業の捉え方、考え方、取り組みの姿勢が酷似しており、共感できる点が非常に多いです。とはいえ互いの得意分野が違いますから、「お互いの強みを組み合わせていったらどんなことができるだろう」と期待が高まっています。

田中　ネットワンシステムズ（株）の強みを言葉にするなら、私は「現場力」という表現を多用しています。最前線で働くエンジニアや営業、そして彼らを支援する人々、その力が競争力のすべてです。お客様との密着度を高めていくと、さまざまなサインが見えてくる。その課題の兆候を見逃さず、時間をかけずに対応していくスピード感こそが、ネットワンシステムズ（株）の最大の強みです。そのスピードを生むために、営業とプリセールスエンジニアのチームを一体で運営しているのが組織的な特徴です。顧客との近しさを高めるには、営業だけではなく、技術者も深く入り込み、現場で一体となって案件を推進する。将来的には「営業職」「技術職」といった垣根すらなくしたい。究極的には、『お客様に向き合う職』が一つあればいいとさえ思っています。

小峰　多様な人材の個性や特性を活かし、さまざまな役割に配置できることが組織の強みになりますね。SCSKの強みも、お客様との関係性を重視する点は同じですが、あえて言うなら「組み合わせの技術力」でしょう。SCSKはPROACTIVEや スマクラ、USiZE といった自社知財がありますが、あくまでお客様への提供価値を高める「組み合わせ」の重要なパーツの一つと捉えています。足りないものを市場から的確に見つけ出して補い、インテグレーションしていく。それこそが私たちの技術力であり、常に先進的な製品や市場の潮流を広く、深く、注視する、「目利き力」に繋がっているのです。

田中　「自社製品を売らなければいけない」という縛りがない点は、私たち両社に共通する強みですね。良いと判断したものを即座に採用でき、時代に合わなくなったものは新しいものに切り替えていく。それが先ほど申し上げたスピード感に直結します。

小峰　常にお客様にとっての「最適解」は何かという視点で市場全体を見渡し、先進的な技術や製品をフラットに評価できる。これがマルチベンダーであることの最大の価値です。SCSKでは、無数の選択肢の中から最適なものを組み合わせ、そこに私たちの知識や経験という付加価値を乗せる「バリューアップ」によって、独自の価値を提供してきました。この「目利き力」と「組み合わせの技術力」にネット

SCSK

SCSK株式会社
執行役員 常務
ITインフラサービス事業グループ長
SCSKセキュリティ株式会社　代表取締役社長
小峰 正樹

ワンシステムズ（株）の「現場力」が加わることで、高付加価値なサービスを迅速に提供する体制が整い、私たちの競争優位性はより確かなものになると大いに期待しています。

2.「セキュリティ」を中核に新たな価値創出へ

田中　今回の統合では、『セキュリティ事業』を中核に据えて、ITインフラサービス事業全体の価値をさらに高めていきたいと考えています。セキュリティについては両社とも中期経営計画で重要分野として位置づけており、方向性が一致していました。

小峰　ITインフラ全体のモダナイゼーションを考える時、その中核には当然セキュリティが存在します。ネットワンシステムズ（株）はネットワークセキュリティに卓越した強みがありますが、一方でSCSKは、ログ分析による脅威検知といったサイバーセキュリティに強みがあり、互いの強みを持ち寄れば、死角のないサービスが提供できます。

田中　お客様と相対する中で、セキュリティへのニーズには底堅いものを感じます。特に製造業のお客様にはレガシーシステムがいまだ多く残っており、そこがサイバー攻撃の標的となっています。ネットワンシステムズ（株）は工場内のネットワークに強みを持っており、統合の事業シナジーの全体像では、セキュリティを核にさまざまなサービスの展開を描いていますが、製造業のITとOT※を融合した「スマートマニュファクチャリング」領域などは、ITインフラ部門だけでなく、アプリケーション部門とも力を合わせ、全社的な事業に発展させていく計画です。

小峰　SCSKにとって、これまで工場内のネットワークは未知の領域でした。しかし、ネットワークが分かれば、「工場内のデータをこのように活用したい」といったお客様の具体的なご要望を、技術的な観点から深く理解できるポジションに立てます。製造業のお客様にとって、データは資産ですから、セキュリティ環境を担保しつつ、私たちがインフラからアプリケーションまで一気通貫でサービスを提案することで、他に類を見ない価値を提供できると思います。もう一つの注力領域は、日系グローバル企業への対応です。海外展開されているお客様は、現地のセキュリティガバナンスに課題を抱えるケースが少なくありません。そこを統一し、グローバルレベルでサポートしていく。ここにも大きなビジネスチャンスが存在します。

田中　日本基準のセキュリティポリシーを策定し、それを現地でいかに実装するかが重要になります。現地のインテグレーター任せでは、思わぬ事態を招くことも多い。例えば、工場や電力・ガス施設にUSBメモリが持ち込まれウイルスに感染するといった事態を防ぐには、物理的なセキュリティ対策も必要です。入退室管理のような初歩的な対策が、結果的に大きな違いを生むのです。

小峰　セキュリティを起点とすることで、特に「運用」の価値が大きく変わります。入退室管理のような物理的なものから、ファイアウォール、PCのエンドポイントセキュリティまで、セキュリティにはさまざまなレイヤーがあります。こうした多様な領域に対して、お客様自身が対策していくことは大きな負担です。そこを私たちが運用で支えきる体制は、強力な武器となります。これまでコスト削減の対象と見られがちだった運用サービスも、セキュリティと一体の「バリュー」として提案することで、ITインフラだけではない、他のビジネス領域に波及効果が生まれます。

田中　アプリケーション開発の領域も含め、すべての事業においてセキュリティは不可欠です。今はまだITインフラ部門が盛り上がっている段階ですが、これからはセキュリティを両社の主戦場として、全社的な取り組みとして浸透させなくてはいけませんね。

小峰　今回の統合により、ITインフラサービス事業の売上高は4,000億円を超え、国内有数の事業規模になりますが、この規模感と、「セキュリティ」を中核に据えたアプリケーション開発部隊との連携によるサービスラインアップを活かして、顧客のICT基盤全体のモダナイゼーションを強く牽引していくつもりです。

※Operational Technology：設備を最適に動かすための制御・運用技術

3. セキュリティ事業をグローバルへ

小峰　ITインフラ全体のモダナイゼーションを考えた時、ネットワンシステムズ（株）と一緒になったことで、武器が揃ったと感じています。ネットワークという強力な土台の上に、私たちのソリューションや両社のセキュリティを乗せていく。ネットワーク、セキュリティ、クラウド、AI／データ基盤といった領域をコンサルティングから設計、構築、運用、データセンターまでをワンストップで提供できる体制が整った今、自信を持って市場に向き合えます。競合他社を凌駕する存在になりたいし、必ずなれると確信しています。

田中　この統合の素晴らしさは、両社の事業に驚くほど重複がない点です。企業統合で頻発するカニバリゼーションがほとんどない。顧客層も、取り扱い製品も異なる。これはきわめて稀有なケースです。

小峰　共に働く社員にとっても、無用な軋轢が生じないのは大きなメリットです。ネットワンシステムズ（株）と私の事業グループを合わせれば、5,000人規模もの組織となります。これだけの体制でできないことはないはずです。現場からは常に「人が足りない」という声はありますが、AIによる自動化や、外部パートナーとの連携をさらに強化し、事業モデルを変革していく必要があります。

田中　この業界では誰もが「人が足りない」と言いますが、まずは自社の身の丈に合った仕事を受け、仕事の進め方を見直すべきですね。

最後に、この統合を成功させるための第一歩として、私はこの1年間で、両社協業のユースケースを一つでも多く創出していきたいと考えています。成功事例も失敗事例も、すべてが私たちの資産となる。成功事例は積極的に社内外へ発信していく。各部門で2つでも3つでも事例が生まれれば、相互理解は格段に深まります。そこで得た成功体験こそが、次の大きな協業への原動力となるはずです。

小峰　そうした事例が現場に浸透することで、組織全体が同じ価値観のもとで事業を推進できるようになります。まずはクロスセルで互いの機能を補完し合い、次のステップとして、ITインフラモダナイゼーションを「私たちにすべて任せてください」と断言できる存在になる。お客様の期待を超える未来を、これから両社の力で創造していきます。

田中　そのための強力な武器として、私たちのセキュリティ事業をより大きな規模へ成長させていきます。個々の企業や業界を見るのではなく、日本の国家セキュリティを守るくらいの気概で、ネーションワイド、さらにはASEANへ事業を展開し、その結果として、気付けばグローバルでも確固たる存在感を放つようになっている。そんな未来を創りたいですね。

SCSKグループの事業

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

お客様　製造業　流通業　金融業　通信・運輸業　電力・ガス業　公共事業

SCSKグループのフルラインアップサービス

BPO（Business Process Outsourcing）

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

ITハード・ソフト販売

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

ITマネジメント

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

コンサルティング

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

システム開発

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

検証サービス

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

ITインフラ構築

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

売上区分別

システム開発

- お客様の事業拡大を目的とした個社固有のシステムを開発するため、コンサルティングからシステム開発、ITインフラ構築といったシステム開発に関わるITサービス全般を提供しています。
- お客様に必要なシステムの要件定義から、必須機能の設計、アプリケーション開発、システムを稼働させる環境の構築や安定利用に向けた運用設計などを行っています。

保守運用・サービス

- 導入後のシステムを、安全に、安定的に稼働させるためのシステム監視や障害対応といったITマネジメントサービスを提供しています。
- この売上区分は、データセンタービジネスやコンタクトセンター、ECフルフィルメントサービスといったBPOサービス、検証サービスなどを含んでいます。

システム販売

- サーバーやネットワーク機器といったITハードウェアやERP、CAEソリューション、グループウェアといったソフトウェアの仕入れ・販売を行っています。
- 国内外のネットワークを駆使して新しい商材を見いだし、お客様のネットワーク環境やセキュリティ環境に合わせた最適な形での導入を支援しています。

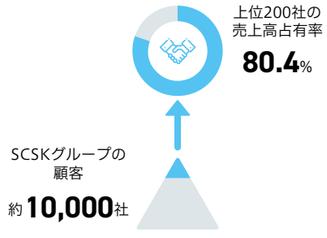
SCSKグループの優良な顧客基盤

SCSKグループは、フルラインアップのサービス提供を通じて幅広い業界のITニーズに長年応え続ける中で、多様な業種にわたるお客様と強固な信頼関係を構築しています。2025年3月期にネットワンシステムズ（株）を連結したことで顧客基盤は約10,000社へ拡大いたしました。とりわけ大企業を中心とする売上高上位200社のお客様との取引が、2025年3月期の連結売上高に占める割合は8割を超えるに至っており、各業界をリードする主要なお客様から任される領域・規模の拡大が持続的な成長の要因の一つとなっています。

加えて、さらなる成長を実現するために、自社サービスであるERPソリューション「PROACTIVE」をAIを中心に据えたプロダクトへとリブランディングを図るとともに、中堅企業には、SCSK Minoriソリューションズ（株）を中心とした市場・お客様へのアプローチを強化しています。

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

連結売上高に占める上位200社の売上高占有率



機構改革について

SCSKグループでは、2026年3月期を最終年度とする現中期経営計画の最終成果を出すと同時に、次期中期経営計画作りを見据えた体制とすべく、2025年4月1日の組織変更において、下記機構改革を実施しました。

この改革は、プロダクトとサービスの融合が進む市場動向への対応、およびオファリング型事業展開の加速を目的に事業グループ体制を再編し、また、ITインフラストラクチャ領域におけるサービス提供の強化・高度化を目的に、同事業の集約（ネットワンシステムズ（株）との統合・融合を実行する組織再編）を行うものです。

具体的な機構改革内容は以下のとおりです。

- **「産業事業グループ」と「製造事業グループ」への分割**
  - 産業事業グループは、製造業向けデジタルサプライチェーンに関わる事業と、既存の大規模取引顧客向け事業を分割し、「製造事業グループ」と「産業事業グループ」を設置しました
  - 「プロダクト・サービス事業グループ デジタルエンジニアリング事業本部」は「製造事業グループ」へ、「ソリューション事業グループ SCシステム事業本部」は「産業事業グループ」へ移管をしました
  - 両事業グループに「産業・製造事業グループ統括本部」と「産業・製造営業本部」を設置し、共同運営としました
- **「ITインフラサービス事業グループ」の新設**
  - 「ソリューション事業グループ」と「プロダクト・サービス事業グループ」を統合し、「ITインフラサービス事業グループ」を設置しました
  - 「プロダクト・サービス事業グループ ネットワークセキュリティ事業本部」を、「ネットワーク事業本部」と「セキュリティ事業本部」に分割しました
  - 「ソリューション事業グループ統括本部」と「プロダクト・サービス事業グループ統括本部」を統合し、「ITインフラサービス事業グループ統括本部」に改称しました
- **会社直轄組織の新設**
  - 顧客接点領域におけるオファリング型事業展開の加速を目的に、「ビジネスデザイングループ CXセンター」を母体に、「CX事業本部」を会社直轄組織として新設しました
- **「アジア統括」組織の設置**
  - アジア圏の事業拡大を図るため、アジアにおける事業を統括する組織として「アジア統括」を設置しました
- **「PROACTIVE事業本部」への改称**
  - 「ProActive事業本部」は「PROACTIVE事業本部」へ改称しました

SCSKグループは、成長戦略としてサステナビリティ経営を推進しています。
経営理念を事業の起点として、マテリアリティの実現に取り組むことで、
事業を通じた社会課題の解決や新たな価値の創出を図り、
「2030年 共創ITカンパニー」を目指します。

2 事業活動

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

P19

Toward2030 第二期
中期経営計画
（FY2023-FY2025）

P33

ビジネスに必要なITサービスからBPOに至るまで、
フルラインアップで提供

社会の課題を解決し、
持続的な事業成長を目指す
マテリアリティ

P25

共創の企業文化

顧客との共創　社会との共創

夢ある未来に共感しあえる
ステークホルダーとの共創を推進

サステナブルな社会の
実現への貢献

3 価値の創出

社会価値

- 豊かな未来社会
- 安心・安全な社会
- いきいきと活躍できる社会

経済価値

- 収益の拡大
- 資本効率の向上
- 株主価値の増大

（参考）アウトプット：P43／経営指標（財務・非財務）の進捗サマリー

事業を通じた社会課題の解決や
新たな価値の創出を継続的に実現

〈SCSKの　目指す姿〉

2030年 共創 ITカンパニー
ITの、つぎの、幸せへ。

P29

持続的な成長を支える基盤としての
マテリアリティ

P25

経営理念

私たちの使命

夢ある未来を、共に創る

お客様からの信頼を基に、
共に新たな価値を創造し、
夢ある未来を拓きます。

P1

1 経営資源（インプット）

P23

財務資本
持続的な成長を支える
堅固な財務基盤

知的資本
社会や顧客の課題を
解決する技術力

自然資本
地球環境に貢献する
事業活動

社会関係資本
優良な顧客基盤と
健全なバリューチェーン

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

事業活動を支える5つの資本を利活用することで、
ダイナミックな事業を展開

経営資源の
充実・拡大
（アウトカム）

SCSKグループを取り巻く外部環境

技術のパラダイムシフト　社会課題・社会トレンド

価値創造の源泉

SCSKは社会の変化やニーズを捉え、社会課題の解決に貢献することで成長してきました。
その歩みの中で、今日の強みの源泉となるさまざまな資本を積み上げてきました。
これら資本の戦略的な活用・増大を図り、さらなる価値創造を追求していきます。

財務資本

持続的な成長を支える堅固な財務基盤

- ROE 15.2%
- 発行体格付 A+
  （(株) 日本格付研究所による長期発行体格付）
- 成長投資総額※1
  1,000億円/3年（中期経営計画 成長投資計画値）

知的資本

社会や顧客の課題を解決する技術力

- 課題解決に貢献する多様なサービスメニュー※1
  約500超（製品・サービス数合計）
- SCSK独自の開発プラットフォーム S-Cred+
- SCSK開発標準 SE+
- R&D・事業開発投資額※1
  200億～300億円/3年（中期経営計画 成長投資計画値）

自然資本

地球環境に貢献する事業活動

- 再生可能エネルギー比率※1
  55.1%
- TCFD提言に基づく情報開示
- エネルギー効率の高いデータセンター

社会関係資本

優良な顧客基盤と健全なバリューチェーン

- 顧客基盤 約10,000社
- 都市圏パートナー企業社数※1
  約630社（従事者 約13,000名）
- Prime Business Partner※2との連携
- 国内外に広がる強固な事業ネットワーク

人的資本

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

- 連結従業員数 20,252名
- 主なプロフェッショナル人材※3
  専門性認定者数 6,109名　コンサル・ビジネスデザイン人材 523名
  高度PM人材 219名　先進技術者育成研修修了者 2,349名
- 平均年間研修時間※3 69時間/人
- 平均月間残業時間※3 22時間
- 有給休暇取得率※3 89.4%
- エンゲージメント※3
  「働きやすい会社」ポジティブ回答 89.7%
  「やりがいのある会社」ポジティブ回答 79.1%
- 人財投資額※1
  100億～200億円/3年（中期経営計画 成長投資計画値）
- 人事担当役員メッセージ P69

※1 ネットワンシステムズ(株) を含まず
※2 2026年3月期よりCoreパートナーからPrime Business Partnerへ名称変更
※3 SCSK単体　※2025年3月期実績

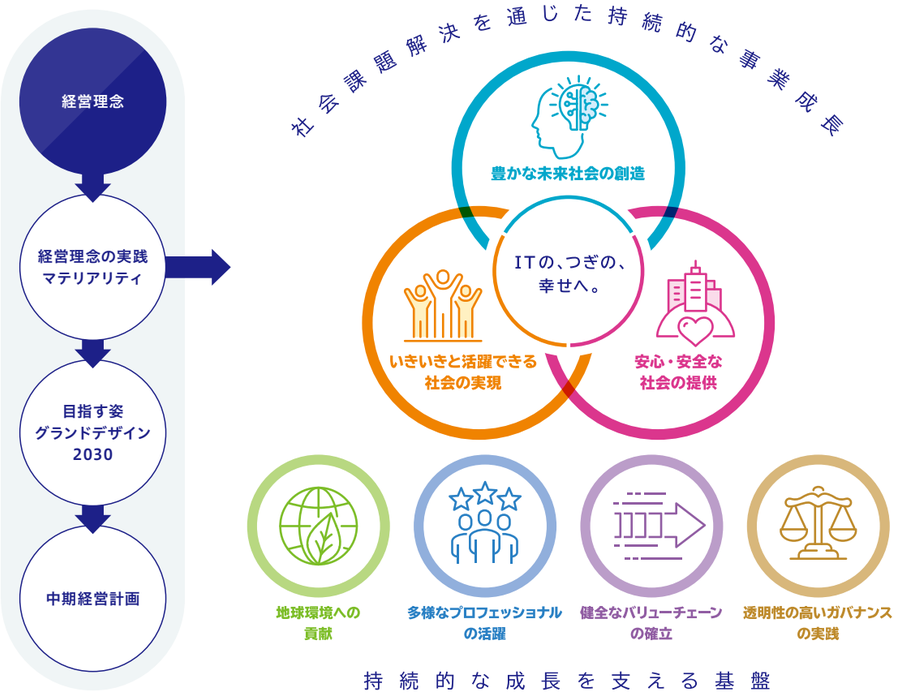
グループの成長戦略としてのサステナビリティ経営

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

事業活動が環境・社会に与える影響を継続的に評価し、その改善を進めることに加え、脱炭素や循環型社会の実現に向けた事業環境の変化をチャンスと捉え、我々のコアコンピタンスを活用した新たな事業機会を獲得し、社会とともに持続的に成長する、社会が必要とする経済価値と社会価値の創出をより一層加速してまいります。

SCSKグループのマテリアリティ

近年、気候変動問題への対応や顕在化された地政学リスク、AI技術の急速な発展などにより、急激な社会環境変化が生じ、社会課題の複雑化・深刻化が進んでいます。企業には業種・業界を問わず、事業を通じて社会課題を解決し、社会とともに持続的に成長する経営が求められています。SCSKグループでは「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の実践に向けて、社会が抱えるさまざまな課題を事業視点で評価し、社会とともに成長するために、特に重要と捉え、優先的に取り組む課題をマテリアリティとして策定しました。



社会課題解決を通じた持続的な事業成長

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

持続的な成長を支える基盤

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

ITの、つぎの、幸せへ。

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

マテリアリティごとの主な取り組みの事例

マテリアリティ項目	内容	主な取り組み	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。	●「CO×COカルテ」 会計データ（総勘定元帳など）をアップロードするだけでCO_2排出量を算定できるクラウドサービス。 ●「BankSavior®」 詐欺の手口にスピーディーにそして柔軟に対応する総合口座取引モニタリングシステム。 ●「Dr2Go」 質の高い医療サービスの提供を実現し、次世代ヘルスケアの創造に貢献するサービス。 ●「SASEソリューション」 安全性の高い事業環境を迅速に提供するクラウド型ネットワークセキュリティサービス。	8 9 10 11 17
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、強靭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。		
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。		
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。	●温室効果ガス排出量削減目標と削減に向けた取り組み P65 ●パートナー企業との温室効果ガス排出量削減の実践 P66 ●TCFD／TNFD提言に基づく情報開示 P67 ●環境パフォーマンスデータ P68	7 13
多様なプロフェッショナルの活躍	多様なスキル・経験を持つプロフェッショナルな人材が、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の提供・職場の実現に取り組みます。	●能力・スキルを高める、活かす「事業戦略と人材ポートフォリオ」 P75 ●能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」 P78 ●価値創出につなげる「Well-Being経営」 P79 ●多様性を尊重し活かす「ダイバーシティ＆インクルージョン」 P83	3 4 5 8
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、健康経営導入の推進、契約業務効率化、情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底、ワーク・エンゲージメント、ニアショア・オフショアの推進 P87 ●「SCSKグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の共有、人権尊重および温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みの推進 P88	8 9 17
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。	●サステナビリティ経営を実践するためのコーポレート・ガバナンス体制 P93 ●役員報酬制度（報酬の基本方針、業績連動報酬の方針および指標） P97 ●コンプライアンス遵守に向けた体制と取り組み P102 ●情報セキュリティ高度化に向けた取り組み、セキュリティインシデントへの対応 P103 ●リスクマネジメント基本方針と具体的なリスク対策 P105 ●サクセッションプラン P99	16

マテリアリティ策定プロセス

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5
社会価値創造視点、経営基盤視点での議論	マトリクスにマッピング	マテリアリティ案の作成	ステークホルダーダイアログ	マテリアリティ策定
「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。	抽出された社会課題を、「社会価値創造視点」「経営基盤視点」に分けて議論を行い、重要度を評価。	「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。	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）。	経営会議／取締役会にて決議されたのちにマテリアリティを策定。

マテリアリティの策定プロセスについてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/materiarity/process.html

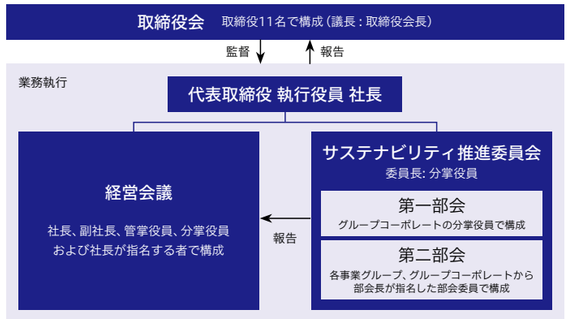
サステナビリティ経営の推進およびガバナンス体制

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

サステナビリティ推進委員会は、分掌役員を委員長とし、第一部会と、第二部会から構成されています。

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

サステナビリティに関するガバナンス体制



【2025年3月期の取締役会での主な報告事項】

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

サステナビリティに関する各会議体の役割と実施状況

取締役会（2回）		サステナビリティに関する重要事項および経営会議での議論内容について、定期的に委員会からの報告を受け、監督を行う。
経営会議（10回）		サステナビリティに関する重要事項など、定期的に委員会からの報告を受け、全社的な経営に係る施策について議論を行う。
サステナビリティ推進委員会	第一部会（4回）	サステナビリティに関する全社的な課題、取り組み施策の検討や確認を行う。検討した結果は、定期的に経営会議・取締役会へ報告を行う。
	第二部会（12回）	サステナビリティ経営、マテリアリティの理解浸透・文化醸成に必要となる事項の議論や検討を行うとともに、エバンジェリストとして自組織への浸透活動を推進する。

社外取締役メッセージ

社外取締役 **山名 昌衛**

企業の持続的な成長には、次の3つが欠かせないと考えています。存在意義の明確化、事業を通じて提供する社会価値（環境価値含む）を最重視する経営戦略、そしてそれらを差異化へと昇華させる現場の徹底力です。

SCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」を浸透させ、デジタルオファリング事業への変革を通じて、社会的・環境的価値の創出に軸足を置いています。さらに、ネットワンシステムズ（株）との経営統合により、競争優位の確立に向けた差別化の磨き込みに一層邁進しようとしています。

また、これらの取り組みの源泉は「人財」の力であると考えており、SCSKグループが推進するWell-Being経営は、社員一人ひとりの輝きや働きがいを高めるとともに、利他の精神をもって周囲を巻き込み、価値創造への共感力を増幅させています。

これらの継続的な取り組みに大いに期待するとともに、社外取締役として、攻めのリスクテイクを後押ししてまいります。

サステナビリティ推進委員会の活動内容

サステナビリティ推進委員会 第一部会

第一部会は、分掌役員が部会長を兼任し、部会委員はグループコーポレートの分掌役員で構成されています。サステナビリティ経営の実践に向けて、国際的なサステナビリティに関する動向などの情報収集を行うと共に、SCSKグループが優先的に取り組む課題であるマテリアリティに関する施策の実施状況や不足事項を確認し、中長期的な視点で取り組むべき課題について議論し、施策の検討を行っています。

【2025年3月期の第一部会での主な検討テーマ】

- サステナビリティに関する国際的な情報開示基準および有価証券報告書での非財務情報の開示拡充に向けた確認
- ESGに関連する取り組み不足事項と対応方針の確認
- パートナー企業の「SCSKグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」への賛同状況の確認
- 人権デュー・ディリジェンスと人権尊重に向けた各種取り組み施策の実施状況の確認
- 「SCSKグループ AI基本方針」の策定
- 英国現代奴隷法に係る声明公表に向けた対応の確認
- 温室効果ガス排出量削減に係る取り組みと進捗の確認

サステナビリティ推進委員会 第二部会

第二部会は、事業グループの執行役員が部会長を担当し、部会委員は、各事業グループおよび各グループコーポレートの役職員から選出しています。SCSKグループの成長戦略としてのサステナビリティ経営の理解浸透および文化醸成に向けて、部会委員は勉強会やディスカッションを通じてサステナビリティに関する理解を深め、自らがエバンジェリストとなる活動を行っています。また、より多くの役職員が理解、実践できるように自組織に合った浸透施策の実施および改善に向けた検討を行っています。

【2025年3月期の第二部会での主な実施事項】

- サステナビリティ経営・マテリアリティの理解と自分事化に向けたインプットとワークショップ
- 自組織への浸透に向けた課題の確認と効果的な浸透施策の実施や改善に向けた検討
- 理解浸透に向けた取り組みや課題について、部会委員と会長とのディスカッション
- 活動結果と今後の浸透活動について社長、経営層への報告および意見交換会の実施

Topic　サステナビリティ推進委員会 第二部会 部会委員による自組織での展開活動

モビリティ事業グループでは、組織ミーティングやリレートークなどの浸透施策を実施しました。組織や役割の垣根を超えた対話を重ねていくことで、サステナビリティへの興味・関心や新たな気付きが参加者に伝播していく様子を目の当たりにしました。また、参加者の80%以上が、「以前より理解・共感が深まった」と回答しており、対話の効果も実感できました。

第二部会の活動を通じて、お客様と協働し安心・安全なクルマ社会を実現するためには、サステナビリティ経営の「自分事化」をグループ全体で継続的に促進していくことが必要不可欠であるということを再認識しました。日々の業務が環境問題や社会課題の解決に貢献している自覚と誇りを持てる組織づくりに、エバンジェリストとして今後も寄与してまいります。

モビリティ事業グループ
モビリティシステム第一事業本部
システム第四部　第三課
木嶋 直美

金融事業グループでは、約1,600名のメンバーが一丸となってサステナビリティ推進施策に取り組みました。活動を通じてサステナビリティへの理解が深まっただけでなく、メンバー間の活発な議論により、業務に取り組む意義を再認識する機会となりました。その結果、日々の業務におけるコミュニケーションも円滑になったと実感しています。私自身にとっても、委員会のメンバーや本部長の協力を得ながら進めたこの活動は、プロジェクト推進力を高める貴重な成長の機会となりました。周囲を巻き込むには、自らが強い意志を持って発信し続けることが重要であり、その姿勢が共感を生み、支援の輪が広がることを実感しました。会社全体の取り組みに貢献できたことは大きなやりがいであり、今後も連携を深めながら、サステナビリティ活動に力を注いでいきたいと考えています。

金融事業グループ
金融システム第四事業本部
営業部　第一課
金田 愛美

グランドデザイン2030

SCSKグループは、経営理念を実践するにあたり、社会が抱えるさまざまな課題を事業視点で評価し、社会とともに成長するために特に重要と捉え、優先的に取り組む課題を「マテリアリティ」として2021年3月期に策定しました。併せて、経営理念とマテリアリティをSCSKグループの存在意義とした上で、中長期の目指す姿として「グランドデザイン2030」を策定しました。グランドデザイン2030では、お客様やパートナーとともに社会課題の解決に貢献するビジネスを創り出すことによって、「2030年 共創ITカンパニー」の実現を目指しています。

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

「2030年 共創ITカンパニー」に向けた経営方針

1 コア事業の高度化・拡大
- 人材力・技術力を高度化し、お客様のパートナーとしてデジタル化・事業変革に貢献
- 収益力を高度化し、持続的成長に向けた将来への投資余力・成長余力を創出

2 お客様のビジネス成長への貢献
- お客様との取引・共創により得た知財・知見を活かし、マーケット全体の課題解決に貢献

3 社会への新たな価値創出
- コア事業の知見を起点に、社会課題解決をリードする『次世代デジタル事業』の創出に挑戦

経営理念

↓

経営理念の実践
マテリアリティ

↓

目指す姿
グランドデザイン
2030

↓

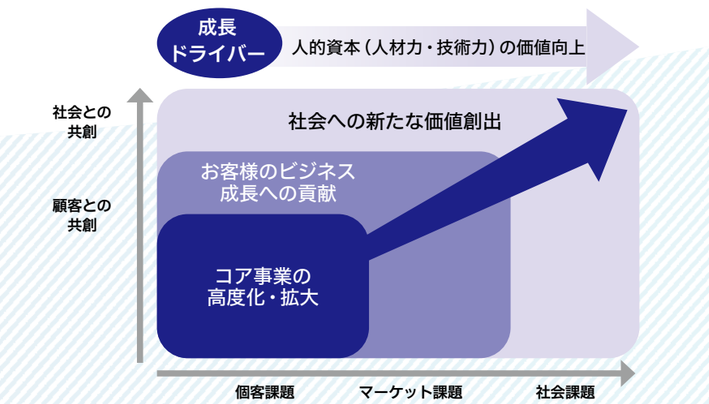
中期経営計画

→

2030年
共創ITカンパニー
～ITの、つぎの、幸せへ。～

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

総合的企業価値の飛躍的向上
売上高１兆円への挑戦



SCSK グループ			
特色	あらゆる業種に渡る 8,000社の顧客層	ITサービスからBPOに至る フルラインアップ	
強み	エンジニアリング力	サービス品質	業務知見

事業を通じた価値創造

社会との共創

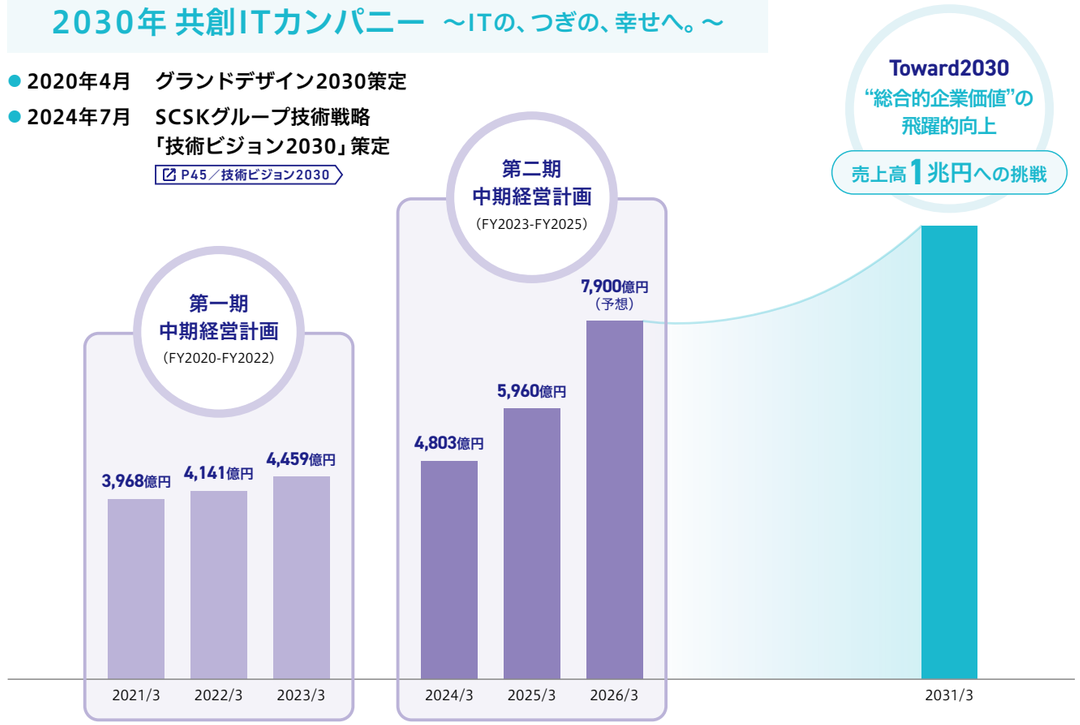
顧客との共創

2030年に向けたタイムライン

2030年 共創ITカンパニー ～ITの、つぎの、幸せへ。～

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

P45／技術ビジョン2030



中期経営計画の進捗

FY2012-FY2014 中期経営計画

真の融合の推進と合併シナジーの追求

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（SI2）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

経営基盤強化への主な取り組み

業務品質・効率性・生産性

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

※2025年度よりPrime Business Partnerへ名称変更

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

	2015年3月期	
	目標	実績（日本基準）
売上高	3,000億円	2,976億円
営業利益	250億～300億円	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

FY2015-FY2019 中期経営計画

労働集約ビジネスからの脱却

基本戦略の振り返り

サービス提供型ビジネスへのシフト

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

戦略的事業の推進

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

グローバル展開第2ステージ

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

経営基盤強化への主な取り組み

業務品質・効率性・生産性

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

働きやすい職場・健康経営

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

人材育成

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

経営目標に対する実績と総括

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

- 事業構造の転換（脱労働集約型ビジネス）および経営基盤強化を着実に推進し、当中期経営計画期間の売上高成長率は年平均5.4%、営業利益成長率は年平均8.6%と高収益成長を実現
- 戦略的事業の収益化に遅れが生じたものの、既存事業とサービス提供型ビジネスへのシフトにより創出する400億～450億円の営業利益目標は計画どおり進捗

FY2020-FY2022 Toward2030 第一期　中期経営計画

新たな価値創出に向けた事業変革

基本戦略の振り返り

事業革新

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

DX事業化

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

人財投資

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

経営基盤強化への主な取り組み

グループ総合力強化

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

人を活かす経営

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

共創の企業文化づくり

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

経営目標に対する実績と総括

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

中期経営計画期間中のROIC維持目標レベル：10～12%⇒11.9%
※ M&Aによるインオーガニックの売上高伸長を含む

- コロナ禍での事業活動への影響もあって、事業革新およびDX事業化の業績への貢献は限定的な状況であったものの、既存領域における顧客のクラウドやデジタル化推進に係る旺盛な戦略投資に対応する中で、過去最高の売上高・営業利益を達成
- 当中期経営計画期間における売上高の年平均成長率は4.8%、営業利益の年平均成長率は6.7%と高収益成長を継続

FY2023-FY2025 Toward2030 第二期　中期経営計画

“総合的企業価値”の飛躍的向上

基本戦略の振り返り

基本戦略1　事業シフトを断行

- デジタルサプライチェーン事業への事業リソース最適配置
- システム運用機能の集約による事業効率・生産性の向上
- 外部リソースとの提携による高付加価値化
- システム開発業務へのAI適用の推進

基本戦略2　成長市場において、市場をリードする事業を推進

- 製造領域におけるデジタルサプライチェーン
- 金融領域におけるアンチマネーロンダリングSCSK RegTech Edge（株）
- モビリティ領域におけるパートナーシップ
- セキュリティ領域におけるSCSKセキュリティ本格始動
- セキュリティ、データ・インテグレーション、クラウド・インテグレーション領域（ネットワンシステムズ（株）との統合）

基本戦略3　社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出

- GX領域におけるZEBiT事業、EneTrack事業
- CX領域におけるダイアモンドヘッド（株）とSCSKプレッシェンド（株）の合併

経営基盤強化への主な取り組み

技術ドリブン推進

2023年 4月　生成AIガイドラインの全社公開
2023年 5月　SCSK-GAI（SCSK独自のGenerativeAI）の構築と公開
2023年 9月　CoEを設置し、有識者と技術情報を集約（AI／データ活用、UX、クラウドネイティブ、アーキテクト）
2024年 7月　「技術ビジョン2030」を策定
2025年 3月　注力領域の分科会立上げ（クラウドネイティブ分科会、セキュリティ分化会）

人材価値最大化

2023年10月　女性本部長級育成プログラム「サポーター＋」の導入
2024年 3月　SCSK「Well-Being Score」の策定および調査実施
2024年 4月　男性の育児参加支援制度を拡充
2024年 6月　共創を促すワークプレイス戦略の推進と「SCSK LINK SQUARE」開設
2024年 7月　報酬改定による水準引き上げ（2024年3月期平均5%、2025年3月期平均6.1%）

共感経営の推進

2025年3月期　社長タウンミーティング実施（営業フロント革新、Well-Being経営）
2025年3月期　経営層事業グループキックオフへの登壇

経営目標に対する実績と総括

	2026年3月期	2025年3月期
	目標	実績（IFRS）
営業利益	650億円	661億円
営業利益率	12.5%以上	11.1%
ROE	14%	15.2%

- 不採算案件の改善や増収による増益に加えて、ネットワンシステムズ（株）のグループ参画により、営業利益は目標を達成

Toward2030 第二期　中期経営計画（FY2023-FY2025）の概要

グループ基本戦略

方針

“総合的企業価値”の飛躍的な向上

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

SCSKの目指す姿と事業　～中期経営計画　グループ基本戦略～

全既存事業において実行

P34

基本戦略 1　事業シフトを断行 ～3つのシフト～

1	顧客市場 売上高伸長率10%以上の事業（および要員）割合	FY25	60%以上
		FY22	40%程度
2	提供価値 売上総利益率（国内ITサービス ※物販を除く）	FY25	29.0%以上
		FY22	26.5%
3	事業モデル 一人当たり営業利益額増加（国内ITサービス）	FY25	570万円以上
		FY22	470万円

＋

リソースを集中し高成長を実現

P35

基本戦略 2　成長市場において、市場をリードする事業を推進

売上規模	FY25	2,000億円
	FY22	1,300億円（CAGR 15.4%）

2030年「共創ITカンパニー ～ITの、つぎの、幸せへ。～」にむけて

P36

基本戦略 3　社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出

経営基盤強化　技術ドリブン推進　人材価値最大化　共感経営の推進

P41

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

“総合的企業価値”とは

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

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

基本戦略1　事業シフトを断行　～3つのシフト～

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

1　顧客市場　成長力ある事業領域へのシフト

〈指標〉
- 売上高伸長率10%以上の事業（および要員）割合

FY2022　FY2025
40%程度 ➡ 60%以上

全社施策
- 選択と集中による事業選別の断行
- 成長が見込まれる事業の拡大
- 対象領域へのリスキリング

2　提供価値　高付加価値分野へのシフト

〈指標〉
- 売上総利益率（国内ITサービス※物販を除く）

FY2022　FY2025
26.5% ➡ 29.0%以上
（＋2.5%以上）

全社施策
- 知財の全社的活用、商材化
- コンサルティング機能の拡充
- 先進技術の獲得、活用
- 適正価格の提示
- 原価のコントロール

3　事業モデル　高生産性モデルへのシフト

〈指標〉
- 一人当たり営業利益額増加率（国内ITサービス）

FY2022　FY2025
470万円 ➡ 570万円以上
（＋20%以上）

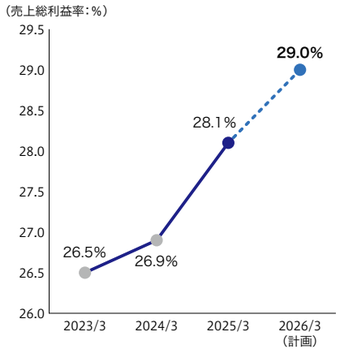
全社施策
- 開発／保守／運用のセンター化（顧客ごとの個別対応からセンター一括対応へ）
- ローコード／ノーコード開発の推進（S-Cred+の活用促進等）

基本戦略1の進捗※1

基本戦略1-2　高付加価値分野へのシフト

前年同期比 ＋1.2pt

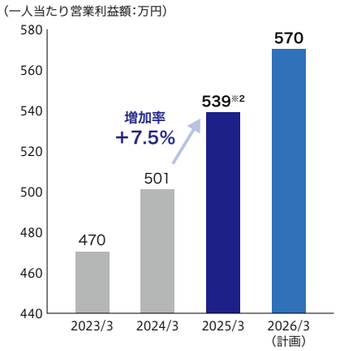
基本戦略2の事業を中心に、高度デジタル人材の活用による高収益事業化を上流フェーズで取り組んでいます。また、知財創出についても進んでいます。



基本戦略1-3　高生産性モデルへのシフト

前年同期比 ＋38万円

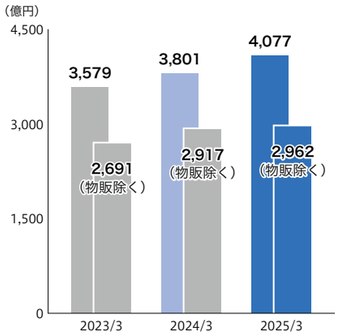
金融事業グループでの開発／保守／運用のセンター化を行い保守運用業務の集約を実現しています。また、AI駆動型開発を全社展開し、人に依存しないプロセスの実現、生産性向上に取り組んでいます。



（ご参考）国内ITサービス 売上推移

前年同期比 ＋7.3%

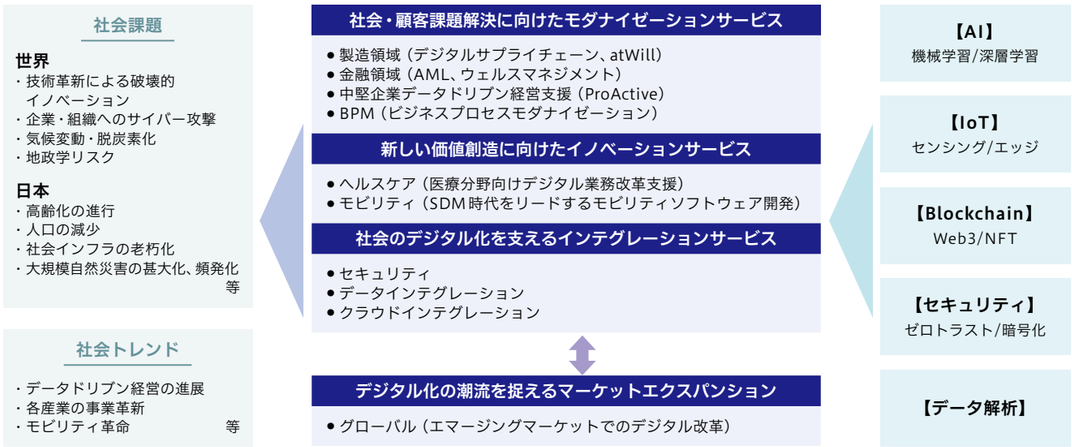
国内企業の旺盛なIT投資を捉えたことにより、BPOや検証サービス、グローバル事業などを除く国内ITサービスの売上規模が堅調に推移しています。



※1　基本戦略1-1の実績は最終年度に開示、基本戦略1-2の実績は国内ITサービスから物販を除いた売上高にて算出、売上規模は「（ご参考）国内ITサービス 売上推移」を参照
※2　PROACTIVEの除却影響△22億円は含まず

基本戦略2　成長市場において、市場をリードする事業を推進

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



基本戦略2の進捗

基本戦略2の売上規模は、CAGRで36.3％増加の2,416億円となり、全社業績を牽引する高成長を実現しました。これは、デジタルサプライチェーン（DSC）事業が好調に推移したことや、自動車業界向け戦略的投資需要を捉えたモビリティ事業の伸長、そしてネットワンシステムズ（株）のグループ参画による影響が主な要因です。

基本戦略2では、今後の売上規模拡大に向けてさまざまな取り組みを推進しています。

モダナイゼーションサービスにおけるデジタルサプライチェーン事業においては、ERPだけでなくエンジニアリングチェーン、顧客接点、SOIの3つを注力領域と定め、個別案件の成功事例やノウハウを集約して顧客に提供できる体制に進化しています。P54／産業事業グループ

PROACTIVE事業は2025年4月にPROACTIVE Sales（販売管理）と、PROACTIVE AIをリリースしました。新しいPROACTIVEは、AIを中核にアプリからPaaS／IaaSレイヤーまで、自社・他社の先進テクノロジーを組み合わせて顧客へ価値提供を実現してまいります。P59／PROACTIVE事業本部

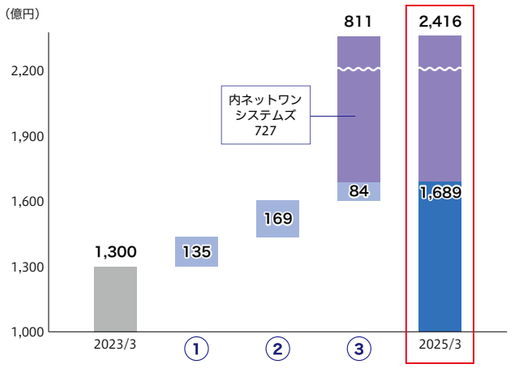
イノベーションサービスでは、モビリティ事業において、国内の自動車メーカーとの共創強化について取り組みを進めており、特に本田技研工業（株）様とは戦略的パートナーシップを締結して以降、上流エンジニア支援の拡大を順調に進めてきており、現在は戦略的共創の“第2ステージ”として共同技術開発など、より一層の関係強化を進めています。

P57／モビリティ事業グループ

インテグレーションサービスでは、ネットワンシステムズ（株）がグループに参画したことにより、ITインフラを含むネットワーク・セキュリティの領域で独自の強みを発揮し、今後さまざまな領域において、当社グループ独自の新たな価値提供を目指していきます。P60／ネットワンシステムズ（株）

売上規模の推移（2年間）

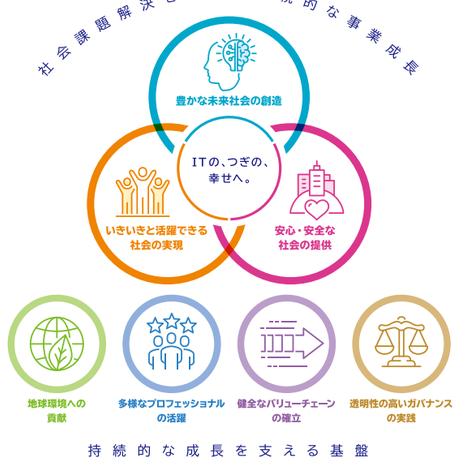
CAGR +**36.3**%（ネットワンシステムズ分除く：+14.0%）



① 社会・顧客課題解決に向けたモダナイゼーションサービス
② 新しい価値創造に向けたイノベーションサービス
③ 社会のデジタル化を支えるインテグレーションサービス

基本戦略3　社会との共創による『次世代デジタル事業』を創出

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



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

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

カスタマーエクスペリエンス領域
デジタル技術を活用し、商品・サービスの利用における多様化する価値観・生活様式に対し、豊かな顧客体験を実現

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

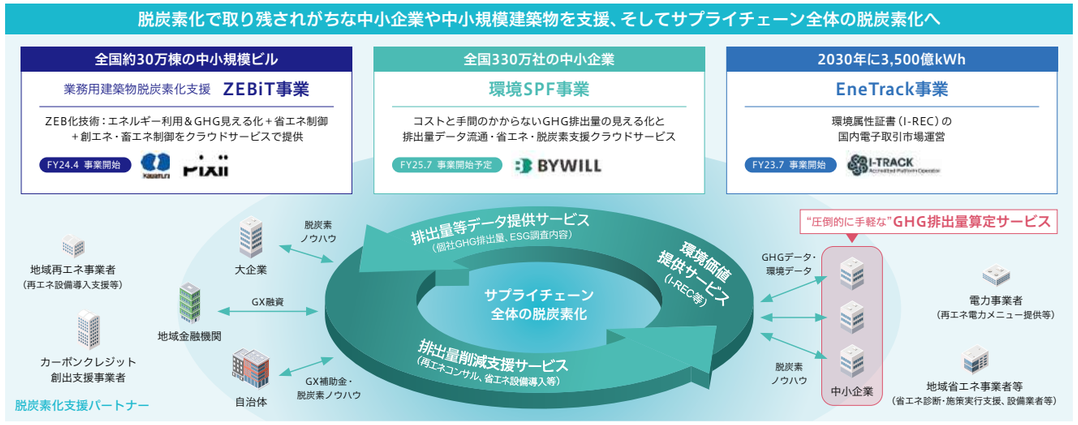
ヘルスケア～セルフケア領域
ヘルスケア領域で培った知見にて、未病・予防による健康増進・セルフケア領域の課題解決へ貢献
・未病・予防実現および医療費削減貢献、等

ウェルスマネジメント領域
人生100年時代において、豊かなセカンドライフを支えるため、デジタル技術を活用し、一人ひとりの金融リテラシーの向上、資産形成へ貢献

基本戦略3の進捗

当社は、デジタル技術を駆使し、カーボンニュートラル社会の実現を推進しています。これまでに、国際的な環境属性証書「I-REC」の取引市場運営や、中小規模の業務建築物向け脱炭素ソリューション「ZEBiT」の提供で実績を重ねてきました。

2025年7月には、新たにカーボンマネジメントプラットフォーム「環境SPF」事業を立ち上げ、企業のGX推進を支援します。本プラットフォームは、AIアルゴリズムによる環境コスト削減に貢献するとともに、金融機関・自治体・大企業との連携を強化することで、脱炭素エコシステムの基盤インフラを目指します。また、ダイアモンドヘッド（株）とSCSKプレッシェンド（株）を統合し、カスタマーエクスペリエンス領域における事業基盤・差別化要素の強化に取り組んでいます。



特集　オファリング事業を目指して
~PROACTIVE~

SCSKの知財を集結させた、PROACTIVE。SCSKにしかできないサービスを実現し、経営課題や社会課題を解決していきます。

執行役員　PROACTIVE事業本部長　菊地 真之

“AIセントリック”で経営を次なるステージへ

日本社会は今、労働人口の減少とバックオフィス人材の採用難という構造的課題に直面し、「労働生産性の向上」はあらゆる業界にとって喫緊の経営テーマとなっています。しかし、多くの日本企業では、アドオンやカスタマイズを重ねた従来の経営基幹システム（ERPまたはホスト）が足かせとなり、業務アプリケーションの本来の価値を十分に引き出せていないのが現状です。一方で、デジタル技術、とりわけAIの進化により、これまで実現困難だった業務知見の継承とデータ化、業務の自動化や意思決定支援が現実のものとなりつつあります。

こうした環境変化に対応すべく、私たちは昨年度、長年培ってきた自社知財である「ProActive」、「atWill」、「PImacs」を統合し、新生「PROACTIVE」シリーズを「デジタルオファリングサービス」として、その価値提供を再定義しました。

これまでのERPは、企業内のデータを整理・可視化する役割が中心でしたが、実際の現場では社内のデータだけで経営判断が完結することはなく、市場環境、生産状況、原材料の市況といった社外でリアルタイムに発生している無数の情報と結びつけることが不可欠です。

PROACTIVEは、AIネイティブなERPを核に、社内外の膨大な情報を統合・分析し、「次に打つべき一手」につながる質の高い「示唆」を導き出します。これにより、お客様は、煩雑な分析から解放され、データが示す客観的な選択肢を基に戦略を練るという、本来の役割に集中できます。PROACTIVEは、経営の意思決定をより高い視座へと引き上げ、深く、速く、確かなものへと進化させる強力な「アドバイザー」として、お客様の経営を次なるステージへと導きます。

“ベストプラクティス”をすべての企業へ業務変革を加速させるオファリングモデル

SCSKでは従来の受託開発モデルから、オファリング型サービスへの転換を本格的に進めています。この戦略の核は、SCSKが持つ独自の知財と、長年培ってきたお客様との対話から生まれる深い業務知見、そしてそれを支える高度な専門性を持つエンジニアにあると考えています。

生まれ変わった「PROACTIVE」はSCSKが持つ業務知見と技術知財を集めた一番大きな事業体になります。10,000社を超えるお客様との開発・運用を通じて得られた実践的なノウハウは、もはや単なる業務知識ではなく、私たちの貴重な“知的財産”となっています。私たちはこの知的財産を、具体的な『業務・業界特化型オファリングサービス』として体系化し、お客様に提供しています。

このオファリングモデルこそが、私たちの最大の強みです。多くのSIerがプロジェクト単位の知見蓄積に留まるのに対し、私たちはプロダクトを基盤とすることで、ある業界で培った成功の型を、迅速に他のお客様の課題解決へと横展開できるのです。これにより、従来では難しかった導入スピードの向上と、質の高いサービス提供の両立を実現しています。

加えて、住友商事グループの一員である強みを最大限に活かし、その業務ノウハウを活かした商社・卸売業向けテンプレートの提供など、共創的な取り組みを進めています。グループの共創により得られるベストプラクティスや知的財産を我々のさらなる競争力の源泉と捉え、“業務変革を支えるパートナー”としてより多くの企業に価値を提供してまいります。

お客様の声

株式会社エフピコ様

お客様の課題
- 基幹システムの老朽化・ブラックボックス化
- ベテランの知識と経験の継承
- 要件定義から運用までを自社で完結できる体制・人材の整備

PROACTIVEが提供する価値
- ローコードプラットフォームによる拡張性と内製化への対応力
- 技術面とサポート面での提案力

株式会社エフピコ
執行役員 情報システム本部 本部長
橋本 祐希 様

私たち（株）エフピコは、長年活用してきた生産管理システムの老朽化と、それを支える技術者が限られていることから、業務の拡張・改善が停滞するリスクに直面していました。また、システムのブラックボックス化により維持・改修の属人化が進み、「知の断絶」への危機感が高まっていました。さらに、IT人材の確保が難しく、従来の外部委託に依存する体制では十分な競争優位を築けないという課題も抱えていました。

こうした背景のもと、私たちは要件定義から運用まで自社で完結できる体制・人材の整備を進め、「完全自律型IT組織」への変革を目指しました。そのパートナーとして選んだのが、SCSKの次世代型ERP「PROACTIVE」です。PROACTIVEは、ローコードプラットフォームによる拡張性と内製化への対応力に優れ、加えて技術面・サポート面での提案力が高く、当社の課題解決に最適だと判断しました。

今後はPROACTIVEも活用しながら、データ活用やAIの導入を一層進め、意思決定の迅速化と業務効率化を実現していきたいと考えています。

住友商事株式会社との取り組み

SCSKではAIネイティブなERP「PROACTIVE」を軸に、商社業界向けテンプレートやAIエージェントの展開を開始しました。その背景には、住友商事（株）の“産業横断的な発想”への共感があります。不確実な時代において、ある業界の課題解決の知見が、他業界の革新を加速させる。この橋渡しを、テクノロジーの力で迅速に実現することが、SCSKがSIerとして担う重要な役割です。

本取り組みは、住友商事（株）が持つ商社ビジネスのリアルな課題意識と、SCSKが持つテクノロジーを掛け合わせたSCSKならではの実践的なアプローチと言えます。この連携をさらに深化させ、お客様の変革を支えるソリューションを提供してまいります。

住友商事（株）では、CDO（最高デジタル責任者）とCIO（最高情報責任者）を統合した体制のもと、生成AIを経営インフラとして位置づけ、2025年3月期から約9,000人の従業員に生成AIの利用環境を整備し、年間12万時間超の業務削減を見込んでいます。業務の効率化や判断の迅速化にとどまらず、ナレッジ共有や投資判断の高度化、そして業務の創造的シフトを後押ししています。

こうした取り組みの根底には、「産業や業界を超えた発想と連携」の重要性があります。住友商事（株）は43のSBUを通じて多様な業界と接点を持つ中で、単一業界の垂直的な視点だけではなく、横断的な知見と技術の組み合わせによって、新たな価値創出を目指しています。既存事業の延長ではなく、事業を越境しながら「デジタルで稼ぐ力」を高めていく――それが、総合商社ならではのデジタル戦略であり、生成AIの導入もその一環として進められています。

記事詳細はこちら
住友商事CDO・CIOと語る 不確実な時代に描く企業経営の未来
https://proactive.jp/resources/feature/detail01/

住友商事株式会社
執行役員 DX・ITグループ長
CDO・CIO
巽 達志 様

グーグル・クラウド・ジャパン合同会社 × PROACTIVE

AIが拓くERPの未来像

―SCSKとGoogleが共創する次世代ERPのビジョン―

※取材時　現Google Cloud VP, Executive Advisor

急速に進化を遂げるAIは、今や企業の中核業務にも組み込まれる存在となっています。生成AIやマルチモーダル技術、さらにはエージェント化によって、業務プロセスはどう変わるのか。AIの現在地と未来、そして業種特化型の展開への可能性について、グーグル・クラウド・ジャパン合同会社の平手様とSCSKの菊地が対談を行いました。

菊地　ここ数年のAIの進化は凄まじく、私たちが提供するERP「PROACTIVE」の在り方も大きく変わろうとしています。平手様は、この潮流をどうご覧になっていますか。

平手　確かに、ここ1～2年の進化は一段と加速しています。以前は実証実験や部分的な業務適用が中心でしたが、企業のコア業務に組み込まれるフェーズに入りました。その主役となるのが、自律的に「思考・探索・結論」を導き出し、場合によっては業務の「実行」まで担う「AIエージェント」です。たとえば、プロンプトに対してAIが意図を理解し、過去の知識と照らし合わせて判断を下す。そして、必要なデータを探し、処理し、出力まで一気通貫で行う。この一連の動作をAI自身が“考えながら”進めることが可能になりつつあります。これにより業務効率が飛躍的に高まり、企業にとってのAIの存在感も今後ますます大きくなっていくでしょう。

菊地　「AIエージェント」が真価を発揮するには、信頼できるデータが不可欠ですが、多くの企業では、過去の成功体験や貴重なノウハウが個人の経験の中に埋もれてしまい、「以前、似たようなプロジェクトがあったはずだ」と感じながらも、また一から企画を立ち上げてしまうといった経験は、決して少なくないはずです。PROACTIVEは、こうした企業の「実践知」をデータとして蓄積する器の役割を担ってきました。この蓄積されたデータとAIが結びつくことで、ユーザーごと、業界ごとに業務を最適化する「ハイパーパーソナライゼーション」が実現できると考えています。そうなれば、これからのERPの姿は全く変わってきます。

平手　まさにPROACTIVEが長年培ってこられた、お客様の業務に深く根差したデータと知見が鍵を握りますね。AIの真価は、汎用的な機能としてではなく、個別の業務課題を解決するために活用されてこそ、企業にとっての価値が最大化されると考えています。机上の空論ではなく、業種・業界ごとの知見に根差した最適化されたAIエージェントを構築し、そこから得られるフィードバックを基に改善を続ける「社会実装力」。これこそが、AI時代におけるSCSKの揺るぎない価値であり、後発の企業が簡単に模倣できない参入障壁になっていくと思います。

菊地　おっしゃるとおりです。個社ごとの固有事情に合わせた最適化と、業界を超えたベストプラクティスの両立こそ、PROACTIVEがこれから実現していく独自の価値だと思います。

平手　SCSKには、PROACTIVEという強力な基盤を核としながら、その周辺に生まれる財務、人事、販売といったさまざまな専門性を持つAIエージェント群をつなぎ合わせ、より大きな価値を提供する「グレーターPROACTIVE経済圏」とも言うべきエコシステムの構築を期待しています。個々のエージェントを開発するだけでなく、それらをどう連携させ、お客様ごとに最適な業務フローをデザインするかが、これからのSIerの重要な役割になります。

菊地　ありがとうございます。AIの進化が業務の在り方を大きく変える今こそ、私たちが培ってきたお客様との対話力や業務知見とAIの力と融合させ、その経済圏の実現に貢献していくことが、私たちの次なる挑戦だと考えています。

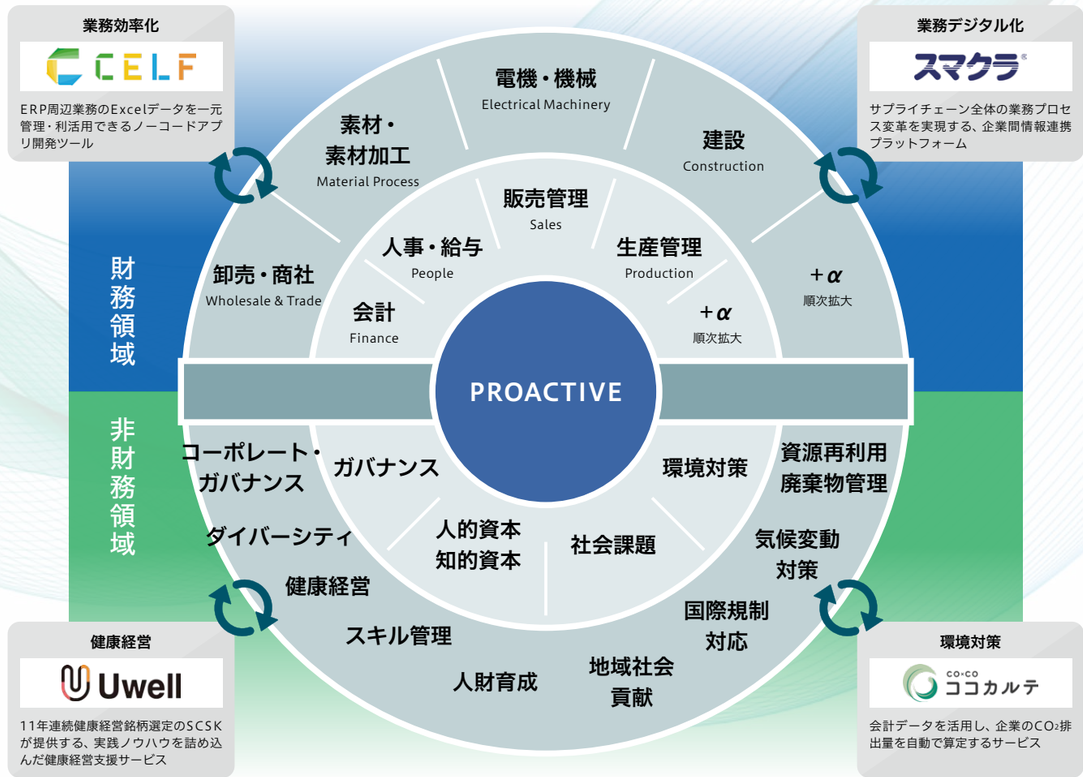
記事詳細はこちら
https://proactive.jp/resources/feature/detail02/

オファリングサービスに関する取り組み状況

SCSKでは、業務・業界特化型、経営課題別のオファリングサービスを広く展開し、業務改革や業務支援エージェント、経営判断支援など、さまざまな分野でAI・デジタル技術を活用したサービス提供が進んでいます。

最新の導入事例はこちら
https://proactive.jp/resources/news/

主なSCSK知財との組み合わせ



中期経営計画の進捗

経営基盤強化

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

技術ドリブン推進	先進技術獲得による新たな価値創出・事業開拓、社会実装に向けた高度先進技術者の拡充を行うとともに、長年蓄積された業務ノウハウ・著作物等の知財化、全ての顧客フロントでの顧客課題解決に向けた活用促進による知財価値の向上、ファンド出資等を通じたベンチャー企業との協業等のオープンイノベーションの推進を一層強化します。
人材価値最大化	中期経営計画（FY2023-FY2025）の方針である「社員の成長が会社の成長ドライバーと認識し、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化する」の実現のため、多様な人材が活躍できるよう、事業戦略と人材ポートフォリオの最適化、処遇・報酬制度等による基盤整備、Well-Being経営・健康経営の推進、ダイバーシティ＆インクルージョンの実践を行います。
共感経営の推進	会社・トップマネジメント・リーダーと社員の双方が“共感”することで、一人ひとり、あるいは一企業では成し得ない、大きく・新たな価値を生む原動力となることを踏まえ、共感経営を推進します。

経営基盤強化		主な取り組み
技術ドリブン	先進技術	**注力領域の分科会を立ち上げ** ● クラウドネイティブ分科会 「クラウドネイティブ案件獲得ガイドライン」社内リリース（2025年3月） ● セキュリティ分科会 情報連絡会にて「経産省主導のセキュリティ施策に対する取り組み方針案」を提示 P47／技術戦略本部長付メッセージ
	知財価値	● 2025年3月期より知財化・知財活用を加速させる取り組みとして、特許の出願・登録の推進施策を実施
	オープンイノベーション	● 各事業グループのオープンイノベーションテーマに基づき、海外・国内スタートアップ企業を調査、紹介活動を推進
人材価値最大化	事業戦略と人材ポートフォリオ	● 事業戦略と人材ポートフォリオ：事業と人材連動の推進のため、HRBP機能の体制構築に向け、2026年3月期中に方針確定・育成を予定
	処遇・報酬制度	● 報酬改定による水準引き上げ （2024年3月期平均5%、2025年3月期平均6.1%、2026年3月期平均5.2%） ● 次期中計に向けた新人事制度の検討を開始
	Well-Being経営	● ブランディング拠点「SCSK LINK SQUARE」開設（2024年6月営業開始） ● 健康経営支援サービス「Uwell（ユーウェル）」を立ち上げ、「健康サーベイ」を2024年6月より提供開始。改善アドバイスや伴走支援のほか、PROACTIVEと連携を行い、非財務データの可視化の実現を進める ● 男性の育児参加支援制度を拡充 P69／人事担当役員メッセージ
	ダイバーシティ＆インクルージョン	● 女性本部長級育成プログラム「サポーター＋」の導入 ● 女性活躍推進法／法定雇用率に対応した障がい者雇用施策の実行 ● アルムナイ（退職者）と繋がる「SCSK Alumni Network」を開設
共通経営の推進	共感経営	● 社長タウンホールミーティング（営業フロント革新、Well-Being経営） ● 経営層の事業グループキックオフへの登壇 タウンホールミーティングの様子

経営指標（財務）

財務目標

持続的な成長に向けた事業分野・モデルの再構築により高収益成長を実現

営業利益	営業利益率	ROE
650億円	12.5%以上	14%

株主還元

業績拡大に応じて配当性向を高め、株主還元を拡充

配当性向
50%

成長投資

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

M&A 500億～700億円		● 成長・戦略領域における競争力強化に向けた、先進技術、専門業務知見、リソース等の獲得（グローバルでのM&Aを含む）
事業基盤強化 300億～500億円	R&D・事業開発 200億～300億円	● 自社知財の開発・拡充に向けた研究・開発投資 ● 先進技術研究目的の国内外ベンチャー投資・提携 ● 経営基盤強化に向けた設備投資
	人財投資 100億～200億円	● 先進技術者の継続育成 ● コンサル人材を中心とした高度専門人材の採用強化 ● 処遇向上

経営指標（非財務）

人材ポートフォリオ・人材育成

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

Well-Being・D&I推進

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

地球環境への貢献

- 温室効果ガス排出量削減率（2019年度比）

Scope1+2（2030年度、2050年）

2030年度 **47%削減**

2050年 **100%削減**

Scope3（2030年度）

2030年度 **28%削減**

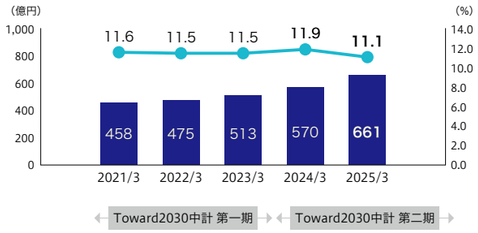
※1　社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答をした社員の割合
※2　社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%とした時に80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合
※3　2023年3月期(実績）に対する比率を算出

経営指標（財務・非財務）の進捗サマリー

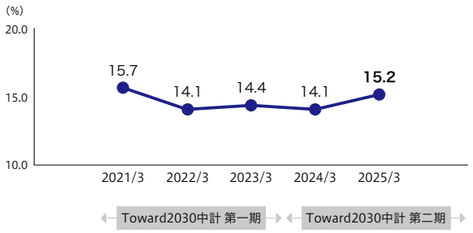
財務目標

営業利益は、増収に伴う増益や、生産性改善に伴う収益性の向上に加えてネットワンシステムズ（株）をSCSKグループに迎え入れたことによる影響もあり、前期比91億円増加となりました。また、営業利益率は関連費用等の影響で0.8pt減少となりました。また、ROEは15%台の水準となりました。

営業利益・営業利益率



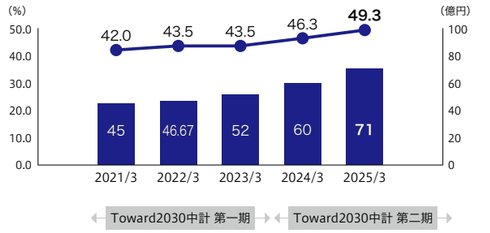
ROE



株主還元

配当性向は49.3%となり、2026年3月期における50%の実現に向けて順調に進捗しています。

配当性向



成長投資

中計3年間で1,000億円規模の積極的な投資を計画しており、2025年3月期は264億円の投資を実行しました。

※ネットワンシステムズ（株）を含まず

投資額

（億円）

	2024/3	2025/3	累計
M&A	69	20	89
R&D・事業開発	162	173	335
人財投資	51	71	122
合計	**284**	**264**	**548**

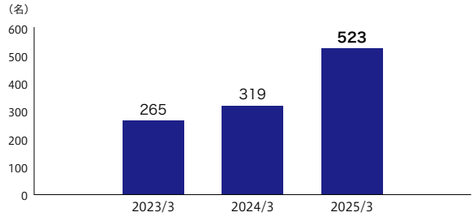
※ネットワンシステムズ（株）を含まず

人材ポートフォリオ・人材育成 P75

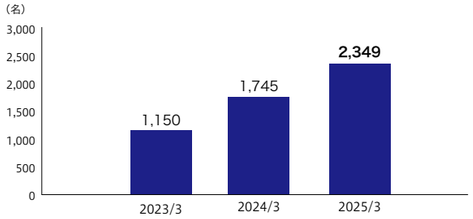
中計で掲げる基本戦略の推進を加速させていくために、要となる４領域での体制拡充を非財務目標として設定し、人材育成に注力しています。これら人材の育成・拡充に向けた取り組みを進める中で、いずれの領域においても順調に増加しています。

※SCSK単体

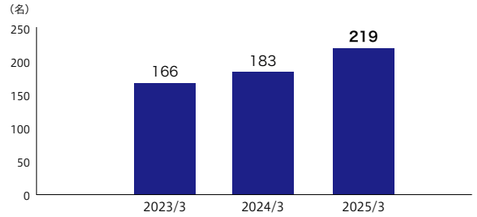
コンサル・ビジネスデザイン人材※1



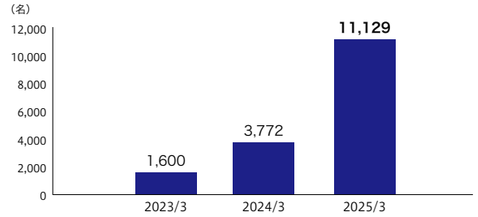
先進技術者育成研修修了者



高度PM人材



デジタルスキル標準教育修了者

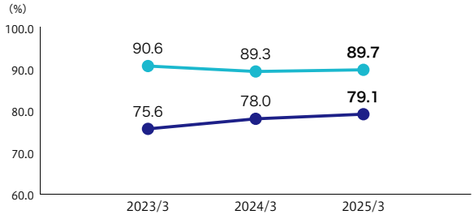


Well-Being・D&I推進 P79

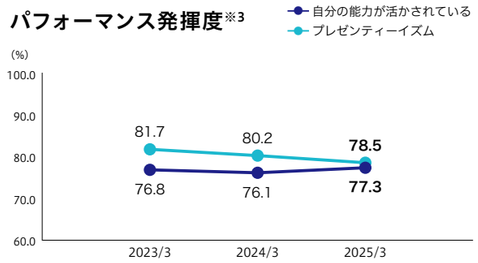
働きやすさと働きがいの両立に加えて、心身の健康とパフォーマンス発揮を高い水準で実現していくために、社員のエンゲージメントおよびパフォーマンス発揮度の状況を定期的に捉えながら、継続的に取り組みを実施しています。

※SCSK単体

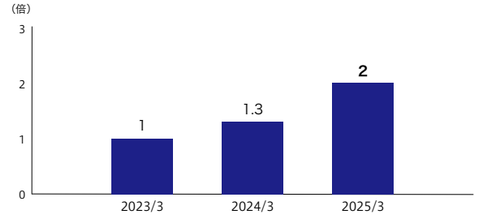
エンゲージメント※2



パフォーマンス発揮度※3



部長級の女性数※4



※2023/3を1とする

地球環境への貢献 P65

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

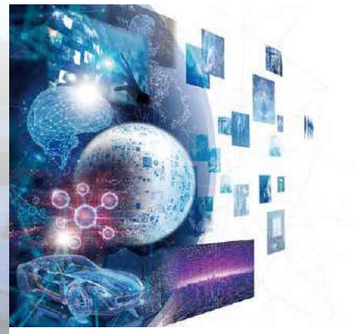
温室効果ガス排出量削減率（2019年度比）

	2023年度	2024年度
Scope1+2	約23% 削減	約25% 削減
Scope3	約9% 増加	約49% 増加※

※ネットワンシステムズ(株)を2024年12月25日付で連結子会社化したこと、およびビジネスの拡大に伴い増加しています。

※1　各事業グループにて独自に定義した「コンサル・ビジネスデザイン人材」の人数を加算
※2　社員意識調査で、「働きやすい会社」および「やりがいのある会社」の両項目にポジティブ回答を行った社員の割合。2025年3月期の実績(連結)は、それぞれ87.2%、77.5%。
※3　社員意識調査で、「自分の能力が十分活かされている」項目にポジティブ回答し、さらに健康アンケートで「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに80%以上発揮出来ている」と回答した社員の割合。2025年3月期の実績(連結)は、それぞれ75.1%、75.4%。
※4　2023年3月期(実績)に対する比率を算出

技術ビジョン2030



SCSKは、「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けた取り組みをさらに加速するために、SCSKグループ技術戦略「技術ビジョン2030」を策定しています。

近年のデジタル技術の急速な進展・拡大により、企業や社会を取り巻く環境は変容し、企業活動や社会生活におけるデジタル技術の活用が不可欠な時代になっています。

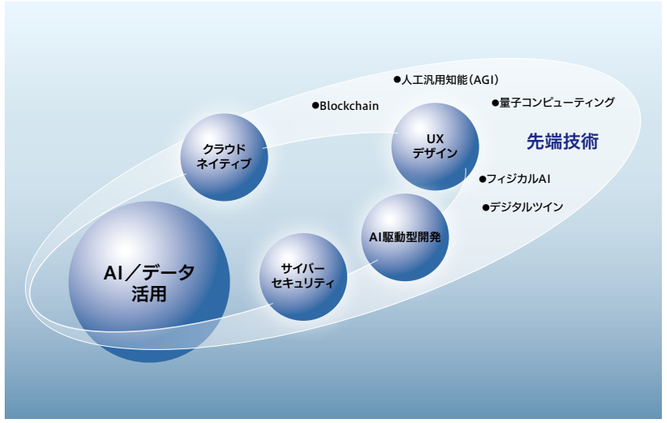
また、僅か1年余りの間に大きなインパクトを与えたChatGPTをはじめとする生成AI技術はさらに存在感を増しており、汎用AI（AGI）への期待も膨らんでいます。SCSKは技術ビジョン2030の取り組みにより、先進デジタル技術の最大活用による高付加価値・高生産性の実現、社会課題・トレンドへの対応を進めていきます。

●AI／データ活用（付加価値向上）

急速に進化するAI技術にいち早く取り組み、お客様の社内に蓄積されたデータ活用や業務変革を推進します。さらに、GXやヘルスケアなどの社会課題に直結する領域にもAI技術を積極的に適用し、持続可能な社会の実現に貢献します。P47

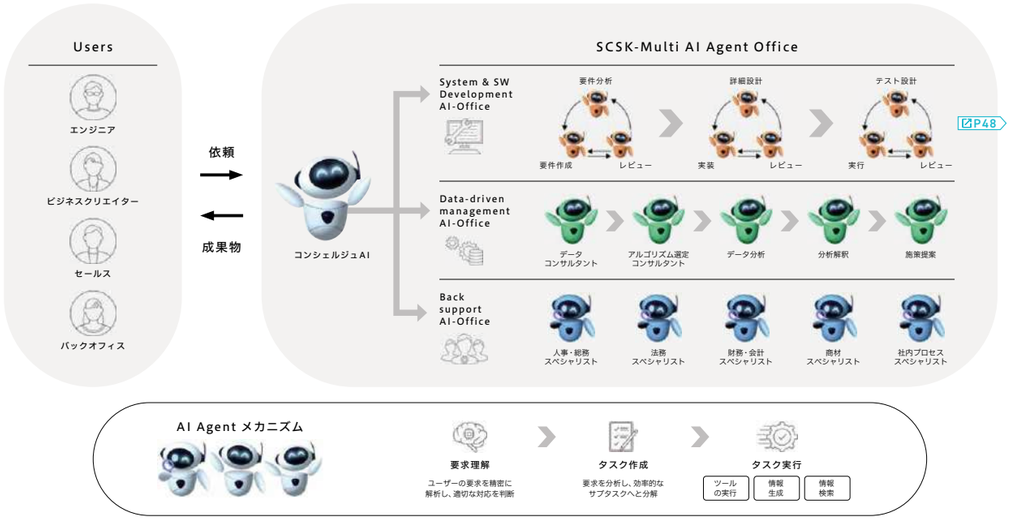
●AI駆動型開発（生産性向上）

生成AIをシステムライフサイクル全体に適用することで、開発・保守・運用業務の効率化やビジネスとITの領域の一体化を実現し、お客様のサービス提供における俊敏性と品質向上の両立を支援します。P47



「SCSK-Multi AI Agent Office」構想

SCSKグループは、AI駆動型開発やさまざまな業務領域特化型AIを開発していますが、これらの技術・ノウハウを融合させる「SCSK-Multi AI Agent Office」構想を進めており、労働人口の減少に起因する生産性向上や業務効率化といった企業が抱える課題に対処する技術の確立を進めます。



SCSKは、既存事業の深化による着実な成長を基盤としながら、持続的な企業価値向上を実現するため、注力デジタル技術領域（「AI／データ活用」「クラウドネイティブ」「UXデザイン」「AI駆動型開発」「サイバーセキュリティ」「先端技術」）へ戦略的に投資しています。

急速に進化する市場において、すべての技術を自社単独で開発・保有する垂直統合モデルは、変化への追随を困難にし、事業機会の損失に繋がりかねません。そこでSCSKは、注力デジタル技術の事業化を強力に推進するため、各領域で高い知見を持つ国内外の大学、研究機関、そして革新的なスタートアップとの「技術共創（オープンイノベーション）」および「事業化パイプライン」を戦略の核としています。

この戦略に基づき、事業基盤を支える基盤技術であるクラウドネイティブやサイバーセキュリティの強化は、自社での取り組みと並行し、各分野で高い専門性を持つパートナー企業との協業を通じて推進します。同様に、ビジネス変革を加速する技術であるAI／データ活用やAI駆動型開発においても、専門企業との連携を積極的に進めています。

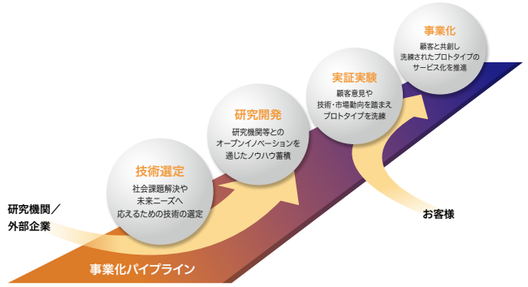
さらに、未来の市場を創造する先端技術においても、技術共創を重視しています。例えば、量子コンピューティングやAIロボティクス／フィジカルAI、デジタルツインの技術領域ではコンソーシアムへの参画や産学官連携での共同研究など、オープンイノベーションを通じて社会実装を目指しています。

「技術シーズ」と「市場ニーズ」を融合する事業化パイプライン

SCSKは、研究開発から生まれる有望な技術シーズの事業化を加速させるため、「事業化パイプライン」を推進しています。これは、技術シーズと市場ニーズを意図的に組み合わせ、イノベーションの創出確度を高めるための戦略的機能です。

SCSKには、長年にわたり多様な業界のお客様との取引で培った強固な事業基盤があり、そこから得られる、顧客課題や社会ニーズへの深い洞察力こそが、SCSKグループの競争優位性の源泉であり、貴重な情報資産と言えます。

当社はこの強みを活かし、技術シーズが市場で受け入れられるかを早期に見極め、確かな事業機会へと転換しています。このプロセスにより、先進的な製品・サービスの市場投入を迅速化させるとともに、技術共創から生まれるイノベーションを、社会価値および経済価値へと着実に繋げていきます。



共創事例　株式会社スリーシェイク

2024年11月、SCSKはクラウドネイティブ領域で高度な技術力を持つスリーシェイク社と資本業務提携を締結しました。本提携は、SCSKの広範な顧客基盤と幅広いITサービス提供力、スリーシェイク社の優れた技術力や人材育成ノウハウという両社の経営資源を相互に活用し、お客様のDX実現を強力に支援することを目的としています。これにより、当社サービスの高度化やリーダー人材の育成を図るとともに、お客様のクラウドネイティブ化の推進など、一貫したご支援を提供できる体制を強化し、持続的な企業価値向上に貢献してまいります。

共創事例　株式会社Quemix

2024年11月、SCSKは量子コンピュータのアルゴリズム開発をリードするQuemix社と資本業務提携を締結しました。本提携は、量子コンピュータの社会実装に向けた研究開発の加速と、成長著しいマテリアルズ・インフォマティクス市場での事業拡大を目的としています。今後は、当社が有する材料計算分野での顧客基盤と、Quemix社が持つ独自の量子化学計算アルゴリズムなどの先進技術を組み合わせ、革新的なソリューションを提供します。さらに、量子技術に関する人材育成を共同で推進し、SCSKが提供する既存のサービスやソフトウェアへ量子技術を応用した機能開発を進めることで、量子コンピュータによるブレークスルーの実現を目指します。

SCSKのAI駆動型開発

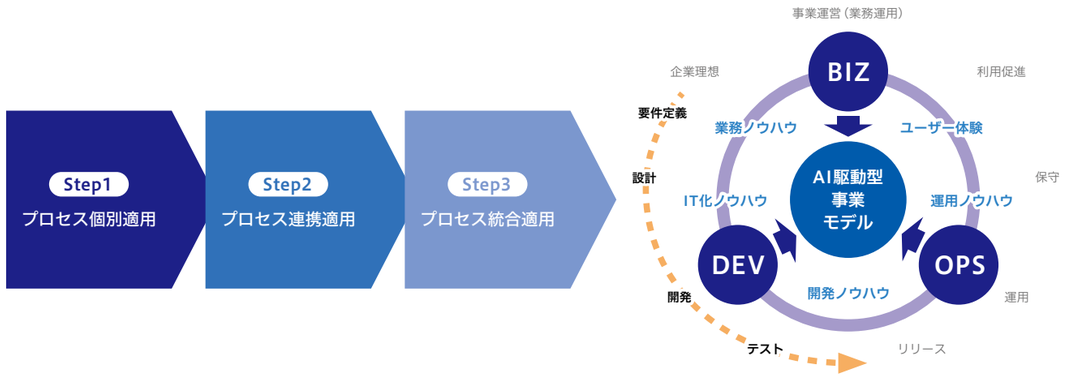
技術戦略本部長付
皆黒 尚二

AIがビジネスと開発をつなぎ、お客様の成長を加速させる。価値共創の未来へ。

SCSKグループは、日進月歩で進化を続ける生成AI技術の調査研究や技術検証を行い、利用可能な技術を取捨選択することで、実践的なAI駆動型開発の環境を継続的に進化させています。

システムの具現化に生成AIを活用することは、お客様のビジネス要求をより明確にし、実現したいシステムの概観（プロトタイプ）を従来よりも早く提示できるという効果が期待されます。これにより、企画構想からシステム化までの時間軸が劇的に変わり、お客様のビジネスに求められる環境変化への対応にも大きく貢献できると考えています。

また、この変化は、システムの開発や運用といったソフトウェア・ライフサイクル・プロセス（SLCP）に関連する私たちの事業モデルそのものを大きく変えるものと捉えています。



SCSKグループが進める「AI駆動型開発」は、開発・運用・保守を効率化してその距離を縮めるだけでなく、お客様の事業や業務に関する情報をAI駆動型開発の環境に集約・集積させ、システムをお客様の戦略や事業オペレーションに一層適合させる仕組みです。ビジネスの狙いが開発現場へ、そして現場で得られた気づきが次のビジネス戦略へ――。この継続的なフィードバックループが、意思決定の質とスピードを飛躍的に高めると確信しています。

私たちは、数多くのプロジェクトで技術検証を重ね、実践的なノウハウを蓄積してきました。このループを通じてさらに蓄積される知見は、個別のプロジェクトに留まらず、組織全体で再利用可能な「生きた資産」となります。これは、SCSKグループが長年培ってきた「上流工程からビジネス課題を解決する力」を、AIによって次のステージへ進化させる試みです。将来的には、この資産をお客様やパートナーの皆様と共有し、共に新たな価値を創造する「価値共創モデル」の実現を目指します。

システム開発におけるAI活用事例

モビリティ開発プロセスの高度化

SCSKは、モビリティ開発における設計・開発・テストサイクルの期間短縮と品質向上を実現するため、生成AI技術を活用したマルチAIエージェントとバーチャルECU（以下、VECU）※の開発を推進しています。これにより、モビリティ企業の競争力強化に貢献するとともに、当社の技術的プレゼンス向上を目指しています。

※バーチャルECU：ECU（電子制御ユニット）を仮想的に再現するソフトウェア環境

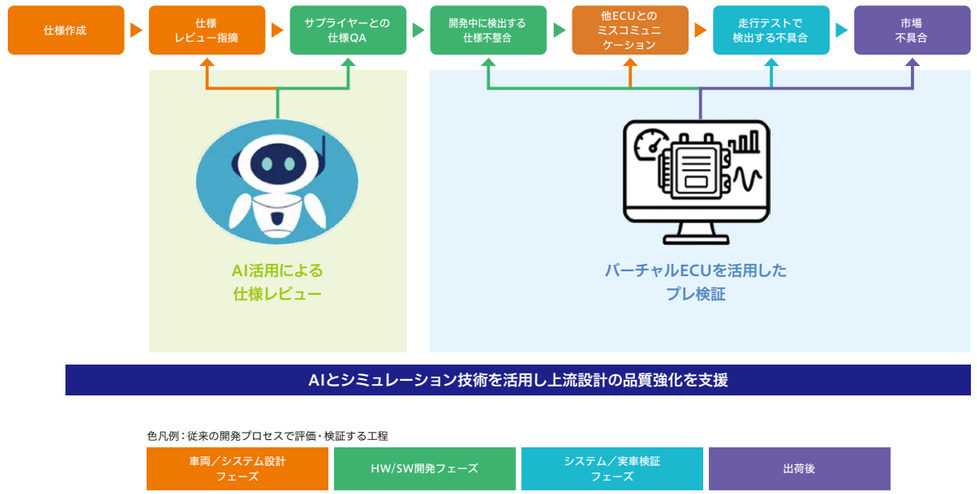
重要性を増す「上流工程での品質作り込み」

モビリティ業界は、CASE（コネクテッド、自動運転、シェアリング、電動化）と呼ばれる技術革新の波に乗り、百年に一度の大変革期を迎えています。ECUに求められる機能が高度化・多様化する中で、仕様の複雑さが急速に増しています。その結果、開発初期段階で不具合を検出することが難しくなっており、評価・検証の段階で問題が顕在化するケースが増加しています。こうした後工程での不具合発覚は、設計の手戻りを招き、開発遅延やコスト増大を招きかねません。こうした背景から、開発の手戻りを未然に防ぐ「上流工程における品質作り込み」が、これまで以上に重要性を増しています。

モビリティ開発の開発プロセス高度化

こうした状況を受け、お客様のビジネスに深く関わるモビリティ事業グループと、先進デジタル技術の研究開発を担う技術戦略本部がそれぞれの知見を結集し、生成AI技術を活用したマルチAIエージェントとVECUを連携させることで従来の開発プロセスに変革をもたらす、モビリティ開発の開発プロセス高度化を共同で推進しています。

具体的には、AIエージェントが仕様の曖昧な箇所をチェックして作成者に修正を促し、また仕様に基づいてテストケースを自動で生成します。VECU上でシミュレーションを実行することにより、従来は評価・検証などの後工程で実ECUを用いないと検出できなかった不具合を、開発の初期段階で検出します。これにより、設計への早期フィードバックが実現し、手戻り作業を削減することで、開発品質の向上と効率の飛躍的な向上に繋がります。



執行役員 常務
経理・財務・IR分掌役員
岡 恭彦

2025年3月期業績の振り返りと中期経営計画の2年目の進捗

中期経営計画（FY2023-FY2025）は、グランドデザイン2030の実現に向けた第二期の中期経営計画として位置づけており、事業分野・事業モデルの再構築を進めるとともに、当社グループ発で新たな価値を提供する領域に積極的に取り組んでいます。また、収益性・生産性の高い事業モデルへのシフトも進めております。

この中期経営計画では、3つの基本戦略の推進を通じて事業ポートフォリオの変革に取り組んでいます。以下では、3つの基本戦略のうち、特に基本戦略1と基本戦略2、ならびに財務目標の進捗についてご説明します。

2025年3月期の業績（対2023年3月期比）

（単位：億円）	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	増減額（2025年3月期-2023年3月期）	増減率（2025年3月期-2023年3月期）
売上高	4,459	4,803	**5,960**	1,501	33.7%
売上総利益	1,176	1,279	**1,594**	417	35.5%
売上総利益率	26.4%	26.6%	**26.8%**	0.4%	
販売管理費※	△663	△709	**△933**	△270	40.8%
営業利益	513	570	**661**	147	28.7%
営業利益率	11.5	11.9%	**11.1%**	△0.4%	
親会社の所有者に帰属する当期利益	373	404	**450**	77	20.7%

※その他の収益および費用を含む

まず、基本戦略1「事業シフトの断行」では、事業分野・事業モデルの再構築により収益率の向上を図り、持続的成長のための投資余力と成長余力を創出します。具体的には、「成長力ある事業領域へのシフト」として、製造領域、モビリティ、セキュリティなどへの要員シフトおよびリスキリングを推進しています。また、「高付加価値分野へのシフト」では、システム開発の上流工程への移行や高度人材の育成、単価の適正化に取り組んだ結果、2025年3月期の売上総利益率※1は、前中期経営計画最終年度（2023年3月期）の26.5%から1.6%上昇し28.1%となりました。

さらに、「高生産性モデルへのシフト」においては、プロジェクトの作業量に基づく対価設定から、プロセスの標準化・リソースの集約によるサービス・価値に基づくモデルへとシフトし、開発・保守・運用のセンター化等の取り組みを通じて既存事業の生産性を高めてまいりました。その結果、2025年3月期の一人当たり営業利益額は前中期経営計画最終年度（2023年3月期）の470万円より、69万円増加し、539万円となりました。

次に、基本戦略2「成長市場において、市場をリードする事業を推進」では、当社グループの保有するクラウド・デジタルの技術を最大限に活用・応用し、クラウド・デジタル活用により高成長が期待される市場・技術領域で、市場成長への貢献を図るとともに、当社グループの高成長を実現いたします。

具体的に高成長が期待される分野としては、デジタルサプライチェーン事業において複数の大手製造業顧客から大規模基幹システム構築案件を受注し、エンジニアリングチェーン領域、顧客接点領域、SoI領域を注力領域としてノウハウや事例を集約し、顧客に提供できる体制へと進化させています。

モビリティ事業においては、リソース強化のため、専門教育およびリスキリングを含む教育体制を拡充し、超上流工程に対応可能な専門性の高いエンジニアの採用・育成を強化しています。

セキュリティ、データインテグレーション、クラウドインテグレーション領域では、事業推進・強化を目的としてネットワンシステムズ（株）を新たな連結子会社として迎え、共に歩みを進めてまいります。これにより、ネットワーク、セキュリティ、クラウドからデータ活用等のアプリケーションの提供までを一体化したデジタルサービスの提供が可能となります。その他、現有リソースにとらわれない新たなリソースに集中的に投資し、先進技術を組織的に活用しながら、継続的に対象事業を創出していきます。本取り組みの結果、対象事業の売上規模はPROACTIVE事業やBPM事業の不調を吸収し、前中期経営計画最終年（2023年3月期）から2年間でCAGR14%（ネットワンシステムズ（株）の加算分除く）と、伸長しました。

最後に、中期経営計画の財務目標と照らし合わせてご説明します。中期経営計画の財務目標として、収益性と資本効率の観点から営業利益650億円、営業利益率12.5%以上、ROEについては14%を設定しました。中計2年目にあたる2025年3月期は、基本戦略1および2への取り組みの成果に加えて、第4四半期から連結子会社化したネットワンシステムズ（株）の寄与もあり、売上高は前期比24.1%増の5,960億円、売上総利益率は26.8%、営業利益は16.0%増の661億円と、過去最高の業績を達成することができました。

一方で、営業利益率は統合に伴うPPA※2や統合関連費用など将来のシナジー効果を最大化するための費用計上等の影響もあり11.1%となりましたが、これまでの基本戦略の推進に加え、新たにグループの一員となったネットワンシステムズ（株）との相乗効果を高め、さらなる収益性向上に努めてまいります。

※1 基本戦略1-2の実績は国内ITサービスから物販を除いた売上高にて算出
※2 PPA（Purchase Price Allocation）：取得原価を被買収企業の資産・負債に公正価値で配分し、その過程で償却対象となる無形資産を識別する手続き

P34-35／基本戦略1.2

“総合的企業価値”の飛躍的な向上のための成長投資について

お客様や社会に対して、新たな価値を提供し続けるため、事業分野、事業モデルの再構築を進めるとともに、社員の成長を会社の成長の原動力と認識し、社員一人ひとりの市場価値を常に最大化することを目指しています。本中期経営計画では、成長投資として、この3年間でM&A、R&D・事業開発、人財投資の3分野に総額1,000億円規模の投資を行う計画です。ここでは、2年目の進捗についてご説明します。

まず、M&A投資については、3年間で500億～700億円の投資を予定しており、これまでに計89億円（2024年3月

期：69億円、2025年3月期：20億円）を投資しました。具体的には、カスタマーエクスペリエンス領域における事業基盤・差別化要素の強化を目的として、持分法適用関連会社であったダイアモンドヘッド（株）とSCSKプレッシェンド（株）を統合し、ダイアモンドヘッド（株）を連結子会社とする事業再編を実施しました。IT市場の進化に対応し、持続的な成長を実現するため、M&Aは重要な経営施策の一つであると考えておりますので、今後も国内のみならずASEAN地域などの海外市場も視野に入れて、成長市場・技術領域における競争力強化に取り組んでまいります。

また、本中期経営計画のM&A投資とは別に、2024年12月にはネットワンシステムズ（株）への株式公開買付け（TOB）を完了し、同社をグループに迎えました。これによりネットワーク・セキュリティ・クラウドからデータ活用等のアプリケーション提供までを一体化したデジタルサービスの展開など、単なる資本提携・業務提携を大きく上回るさまざまなシナジー効果を生み出し、社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業を展開してまいります。

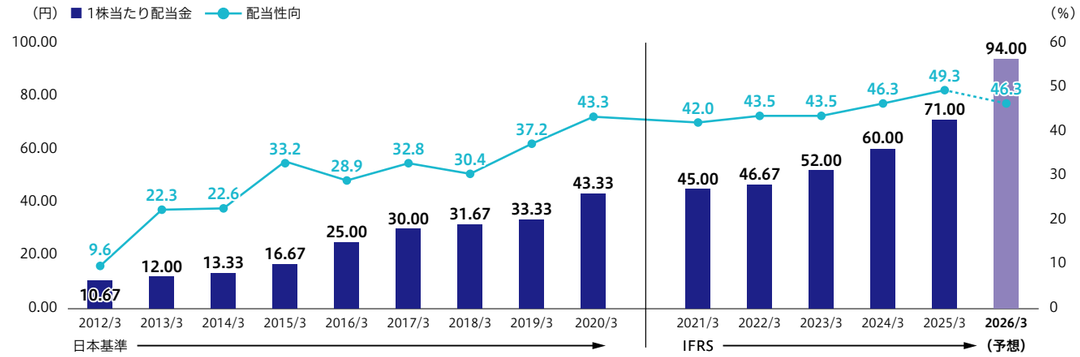
次にR&D・事業開発の分野では、3年間で200億～300億円の投資を予定しています。積極的なR&D投資の結果、これまでに335億円（2024年3月期：162億円、2025年3月期：173億円）の資金を投下しました。これは自社知財の開発・拡充に向けた研究・開発投資に加えて、当社グループの強みを活かし、市場成長へ貢献するとともに、当社グループの高成長を目指すものです。具体例としては、データセンター事業における競争優位性確立のため、セキュリティ強化への投資や、PROACTIVE やBankSavior® など自社知財のAI高度化に資金を投下しました。これにより、自社知財と先進テクノロジーを組み合わせて顧客へ価値を提供しています。また、先進技術を持つベンチャー企業など、当社グループの成長を加速させるパートナーとの提携を通じて、サービスの付加価値を飛躍的に高めることを目指します。

最後に人財投資分野では、100億～200億円規模の資金投下を計画し、これまでに122億円（2024年3月期：51億円、2025年3月期：71億円）の資金を投下しました。非財務指標で掲げるコンサル・ビジネスデザイン人材やデジタル先進技術者、高度PM人材などの育成に取り組むとともに、IT人材獲得競争が激化する中、高度なスキル・技術を持つ人材の採用も強化しました。2024年3月期から2025年3月期の2年間では、キャリア採用で2,000名を超える人材が当社グループに加わりました。IT人材の市場価値の高まりに対応するため、2025年3月期においても報酬水準の引き上げを実施しています。今後も、当社の最大の財産である「人」への投資を継続していきます。

これら3つの分野への投資を着実に実行し、基本戦略の推進を支えることで、“総合的企業価値”の飛躍的な向上に向け取り組んでまいります。

※ネットワンシステムズ（株）への投資（3,574億円）除く

1株当たり配当金／配当性向※



※2021年10月1日の株式分割を考慮した１株当たり配当金・配当性向

財務方針について

事業戦略の推進に必要な資金については、内部留保ならびに営業活動によるキャッシュ・フローを源泉とする自己資金での対応を基本方針としています。また、M&Aなどによる大規模な資金需要については、必要に応じて金融機関からの借入や社債の発行など、多様な手段により柔軟に対応してまいります。2024年12月には、ネットワンシステムズ（株）に対する公開買付資金として借入を実行したことに伴い、2025年3月末における有利子負債（リース債務含む）は3,154億円となり、前年同期と比較して大幅に増加しました。その結果、足元のD/Eレシオ（リース債務含む）は1.08倍と一時的に上昇しましたが、業績やキャッシュ・フローの見通しなどを踏まえ、格付機関による信用格付は「A+（安定的）」※を維持しております。

今後は、中期経営計画の推進によるさらなる業績の向上と、ネットワンシステムズ（株）の連結加算によるキャッシュ・フロー創出力の強化を両立させ、有利子負債の返済や償還を計画的に進めることで、財務バランスの着実な改善を図ってまいります。中期的には、D/Eレシオ（リース債務含む）を1.0倍以下に抑える方針です。

※（株）日本格付研究所による長期発行体格付

株主・投資家の皆様へ

当社のROEは、株主資本コストを上回る水準で推移していると認識しております。企業価値を持続的に向上させるためには、資本効率を高め続ける努力が肝要と考え、引き続きROEを意識した経営を続けてまいります。

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分を行う方針です。

2025年3月期の期末配当金については、1株当たり37円とし、中間配当34円と合わせ、年間配当金は1株当たり71円となりました。また、2026年3月期の予想配当については、年間の普通配当を1株当たり23円増額の94円（中間配当47円、期末配当47円）としており、14年連続となる増配を予定しています。

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

当社は株主・投資家の皆様との建設的な対話を重視しております。当社グループに対する事業面でのご理解を深めていただくことを目的に、説明会の企画・実施を適宜行っております。加えて、海外IRの実施や国内カンファレンスを通じて、皆様との対話を継続してまいりました。今後は、当社の事業戦略や成長事業の進捗をより具体的にご理解いただけるよう、これまで以上に充実した情報開示と対話に取り組んでまいります。透明性の高い情報開示と積極的なコミュニケーションを通じて、企業価値の持続的な向上につなげてまいります。今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。P124／株主・投資家とのコミュニケーション

製造事業グループ

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

製造業に特化したITプロフェッショナルとして、高度なIT技術を駆使し、お客様と共に強靭なグローバルサプライチェーンの構築を実現します

執行役員 常務 製造事業グループ長
志宇知 正司

事業概要 サプライチェーンの戦略・企画からデータドリブン領域までの全工程を網羅した付加価値の高いITサービスを提供し、製造業のデジタル変革を牽引する「デジタルサプライチェーン事業」。

強み

- 製造業のサプライチェーン・エンジニアリングチェーン・データドリブン領域を一気通貫で担える組織体制・ソリューションラインアップ
- さまざまな製造業のお客様とのデジタル変革を通じて培った深い知見、知財
- 製造業に特化したコンサルティングからITサービスまで提供するプロフェッショナル人材
- グローバルに展開する製造業のサプライチェーンを支える対応力

事業環境

機会
- 製造業の堅調なIT需要
- 企業のデジタル化ニーズ
- サプライチェーンを取り巻く社会課題の多様化

リスク
- 災害リスクの増大と経済の不確実性
- 国際的な政策・経済動向に起因するIT投資の変動
- 急激な技術進化による既存技術・サービスの陳腐化
- ハイパースケーラーによる製造業向けITへの本格進出

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

製造業におけるインダストリー向け事業とグローバルデファクトソリューション事業を一つに融合し、サプライチェーン全体のIT変革を支える統合型組織が新たに発足

顧客関係性の変革
- 製造業のデジタル変革に深くコミットし、グローバルサプライチェーンの変革に向けた戦略立案段階からの関与による、持続的な協業・共創関係の構築
- 多様な製造業のお客様と高度な関係性を構築し、企業のデジタル変革に向けた歩みに伴走

グローバルへの展開
- 当社海外拠点および提携先企業との連携によるグローバルロールアウト対応
- 当社海外拠点・国内拠点を統合したグローバル保守基盤の構築
- 海外拠点を起点とした事業展開

コンサルティング領域の強化
- 経営・戦略の観点からお客様と向き合い、事業のあるべき姿の実現に向けた伴走型コンサルティング機能の強化

ブランディング・知財化の推進
- SCM、ECM、SoI領域総合ブランド「SuccessChain」※のリリースとさらなる発展

先進技術への取り組み
- 生成AI活用など開発デジタル化による品質・生産性向上
- 製造現場や企画・シミュレーション領域へのAI・デジタル技術の適用でお客様の業務価値向上に寄与

※製造業のサプライチェーンマネジメントの高度化・業務効率化を支援するトータルサービス。コンサルティングからITまでの統合的なオファリングサービスを提供

産業事業グループ

主なサービス　コンサルティング　システム開発　ITマネジメント

AI・デジタル技術、高度なITサービスにより業界を代表する顧客企業のIT変革と共創を通じて、社会問題解決への貢献を目指します

執行役員 常務 産業事業グループ長
宮川 正

事業概要 社会インフラ・不動産・商社業界を代表する顧客企業のメインパートナーとして、コンサルティングからITサービスをフルラインで提供し、顧客のIT変革を共に実現。

強み

- 業界を代表する企業のメインパートナーとして、長年にわたる実績・強固な信頼関係
- コンサルティングから開発、運用まで大規模システムをトータルで提供できる対応力
- AI・デジタル技術の対応力とコンサルティングによるDX実現力
- 住友商事グループとの取引で培ったグローバル対応力、先進的な知財

事業環境

機会
- 業界大手企業のAI・デジタル化ニーズの高まり
- 業界大手企業の堅調なIT投資
- 社会課題に向けた投資（ESG）の多様化

リスク
- 高度人材の獲得競争激化
- 災害リスクの増大と経済の不確実性
- AI・デジタル化に向けた投資需要の低下

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

業界を代表する企業のITメインパートナーとして長年にわたり築いた関係性と信頼を活かし、戦略・企画・データ利活用を含めたAI・デジタル領域やコンサルティング機能の強化を推進。さらなる顧客への貢献に向け、提供価値の最大化・高度化・進化を追求

業界を代表する顧客との関係性のさらなる高度化
- 長年の信頼関係と実績を基に大手顧客の事業展開を加速
- コンサルティングから運用まで一貫して推進できる対応力と大規模プロジェクトで培ったＰＭ力を活かし高い価値提供を実現
- 住友商事グループとの連携でグローバル対応力や知財を活用した新たな価値創出を推進

AI・デジタル技術を軸とした重点領域へのシフト
- AI・デジタル技術分野の主要パートナーとして顧客の重点領域の対応力を強化
- AIテック・コンサルティング企業との連携でサービスラインアップの拡充、対応力の強化
- デジタル技術を駆使した開発・保守・運用の生産性、品質向上

機能・知財の集約による対応力強化
- 大手顧客との取引で培った機能・知財の集約による強みの深化
- 保守・運用機能の標準化・共有による持続性・生産性・品質の向上

事業成長を支える経営基盤強化
- 人材ポートフォリオの最適化や高度人材の育成・採用戦略を通じて、人材基盤の強化を推進
- 事業目的・方針の浸透に向けた対話型ミーティングの継続による自律的・主体的な組織風土の醸成

金融事業グループ

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

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

執行役員 専務 金融事業グループ長
山本 香也

事業概要 金融業界向けにシステム開発や運用、知財を活用したサービスを提供しています。持続的成長に向け、変化するニーズに対応し、さらに高い市場価値をもたらすべく、新たな事業創造と高度化に取り組んでいます。

強み

- 多岐にわたる金融機関向けシステム開発・保守・運用サービス通じて蓄積した知見、業務知識
- 「資産形成」「金融犯罪対策」等の社会課題を解決する、お客様の競争力向上に不可欠な知財・サービス
- 金融機関のグローバル化に対応し、各種システムの開発から運用・保守までをグローバルベースで支援する体制

事業環境

機会
- 市場環境変化による金融市場の構造変化
- マイナス金利政策の解除や資産運用立国への流れ
- 金融犯罪、サイバー攻撃の増大に伴うセキュリティ問題
- 多様化する法規制への対応、技術革新

リスク
- 金融機関におけるシステム開発・保守運用の内製化
- IT市場における人材不足と人材獲得競争の激化

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

SI事業の変革
- 従来の人月ビジネスモデルからの転換と、成長力ある事業領域や高付加価値ビジネスにリソースを再配置
- 開発センター活用を促進し、高生産性モデルへのシフトと、集結した人材・ノウハウの高度化を通じた価値創出の加速を図る
- 収益力向上への取り組みとして、顧客価値の向上や適正売価への継続的な見直し、領域検証によるさらなる選択と集中、品質問題抑止のための高リスク案件モニタリング強化

サービス事業領域の拡大
- AML、SWIFT、クレジット与信など強みのある知財のシェア拡大と業態を超えた展開
- 為替取引分析業許可の第1号業者として、「SCSK RegTech Edge（株）」を設立
  金融犯罪対策領域において、テクノロジーを活用し、顕在市場をリードする活動を推進
- AIや金融工学に強みを持つ（株）MILIZEとの資本業務提携を行い、ウェルスマネジメントサービスの構築・提供において協業を強化。資産運用立国の実現に向けて、専門性を活かして潜在市場を先行して開拓し、マーケットをリードする

社会との共創デジタル事業
- FPTジャパングループと合弁会社COBOL PARK（株）を設立
- 人材、技術、営業、マーケティングなどの各種戦略とそれらを強力に推進する資本の活用も検討しながら、早期にエコシステムを構築。当社メインフレーム・モダナイゼーション「MF+」との連動も図り、顧客の「2025年の崖」の克服を支援する社会の公器を目指す

ITインフラ事業グループ

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

信頼と先進のITインフラサービスで、多様化・複雑化が進むお客様のITインフラ環境のモダナイゼーションを実現します

執行役員 常務 ITインフラサービス事業グループ長
小峰 正樹

事業概要 クラウド、データセンター、ネットワーク、セキュリティなど、信頼性と先進性を兼ね備えたITインフラに、コンサルティングやフルマネージドサービスを組み合わせ、クラウドネイティブを軸としたモダナイゼーションでお客様の事業変革に貢献します。

強み

- 市場や技術の変化を捉えた高度セキュリティサービス、クラウドネイティブ化支援、AI基盤などの先進事業の展開
- お客様の事業継続を支えるデータセンターやクラウドなどセキュアなインフラ基盤の提供とフルマネージドサービス
- お客様、製品メーカー、サービスベンダー、販売店各社との深く強固なパートナーシップ
- 価値創出のできるITコンサルタントおよびサービスマネージャ、高度な専門性を有するエンジニア

事業環境

機会
- AI活用やDX推進のためのITインフラ高度化のニーズ
- 巧妙化するサイバー攻撃によるセキュリティリスクの拡大
- 地政学リスクによるソブリンクラウドの重要性の高まり
- ネットワンシステムズ（株）との統合効果による新たな事業機会

リスク
- 新技術の台頭による取扱製品・サービスの陳腐化
- ベンダーの買収や戦略変更に伴う事業環境の変化
- 不確実性が増す外部環境の影響によるIT投資縮小
- 人材獲得競争激化による高度IT人材の不足

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

成長市場における競争優位の確立
- マルチクラウド接続サービス「SCNX」と、ソブリンクラウド「USiZE」を武器としたハイブリッドクラウド・オファリングの推進
- 専門事業会社「SCSKセキュリティ（株）」によるゼロトラストソリューション、アプリケーション・データセキュリティ、SOCモダナイゼーションの展開によるセキュリティ事業の拡大
- 日系企業向け海外展開支援の強化およびASEANの現地パートナー網を活用した知財・サービスの海外販売

新たな価値を提供する事業・サービスの創出
- 俊敏性・柔軟性の高いアプリケーション基盤を実現するクラウドネイティブ・オファリング「NebulaShift」シリーズの拡大
- メインフレーム・モダナイゼーション「MF+」の事業開始（COBOL PARK（株）との連動）
- ネットワンシステムズ（株）との事業シナジーとして、NIとSIの融合を軸に、セキュリティ、AI／データ利活用、スマートマニュファクチュアリングなどの領域で新たな価値創出を推進

人材価値最大化
- 個々の事業戦略を加速するためのスキルアップ、リスキル施策を実施し、社員一人ひとりの市場価値を最大化
- 積極的なキャリア採用とローテーション施策で組織の活性化と多様性を高め、組織力を強化

モビリティ事業グループ

主なサービス　コンサルティング　システム開発　ITハード・ソフト販売

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

執行役員 専務 モビリティ事業グループ長　ビジネスデザイングループ長
渡辺 孝治

事業概要 自動車の安心・安全機能や電動化・知能化の開発支援、ソフトウェア製品提供、物流、金融など業界の壁を超えた未来の移動価値を実現するモビリティ・サービスなど、ヒトと地球に優しい次世代モビリティ社会に向けた製品、サービスを提供します。

強み

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

事業環境

機会

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

リスク

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

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

ソフトウェア主導型サプライヤー領域

QINeS-BSWの実績をベースに、SDM時代のモビリティ開発を支えるソフトウェア製品の開発販売と高度支援サービスを提供

- 本田技研工業（株）様との戦略的パートナーシップは新たな価値創造に向けた戦略的共創の第二ステージへ
- 自動車メーカー・サプライヤー各社との共創による製品・サービス開発とモビリティエンジニア育成
- SDM時代に向けた技術進化へ対応するためグローバルプレイヤーとの共創が進展中
- SDM関連技術（自動運転や電動化、知能化など）を蓄積し自動車や他モビリティへの適用・共通化を推進
- 2025年10月 JMS（Japan Mobility Show 2025）出展

モビリティサービサー領域

クルマづくりの知見と先進IT技術を軸に、ヒト、モノの移動データから次世代モビリティサービスおよび基盤を提供

- トヨタコネクティッド（株）様との協業により東南アジアでフリートマネジメントサービスの提供を開始するなど未来の街づくりに繋がるモビリティサービスをグローバル展開
- 運送事業者向けデジタル化サービス「運送革命」を展開し、物流業界の課題解決に向け拡大していく
- 社会インフラとモビリティのデジタル融合の推進に向け、業界・企業間データをつなぐデータインテグレーション領域の取り組みを開始

ビジネスデザイングループ

主なサービス　システム開発　ITマネジメント

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

事業概要 顧客や戦略的パートナーとの連携強化と、社会課題解決に貢献する新たな事業ポートフォリオの構築で、社会との共創による次世代デジタル事業の創出に注力すると共に、既存ITソリューション事業の高度化を図ります。

強み

- AI、IoT、Web3等の最新デジタル技術、顧客基盤と業界知見を活かした事業開発力
- 社会や事業環境の大きな変動に即した事業対応力
- ヘルスケア領域の業務課題解決ノウハウ（医療従事者の働き方改革、地域医療の効率化等）
- GX領域の脱炭素社会の実現に繋がるエネルギー事業関連ノウハウ

事業環境

機会

- デジタル技術の急速な進展、VUCAな時代故の社会課題解決ニーズの高まり
- ヘルスケア、GXの各領域における業界知見とデジタル技術の双方を持つ当社が果たせる役割の増大

リスク

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

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

社会課題解決ソリューションの病院展開加速と収益基盤確立

- 当社独自の医療コミュニケーションプラットフォーム「Dr2GO」の病院展開で、医療従事者の働き方改革や地域医療の効率化に貢献
- 製薬メーカーとの共創で価値ある情報提供を実現し、医師と製薬メーカーをつなぐ新たなコミュニケーションモデルを展開
- 大学病院をはじめ、基幹病院16病院、地域連携病院36病院等、国内多数の病院で利用開始（2025年6月時点）
- がん治療の地域医療連携DXに向けて、大阪国際がんセンター、大阪公立大学医学部附属病院等との共同研究を開始
- 大規模総合病院での実績が評価され、「病院DX アワード2025」優秀賞を受賞

脱炭素社会を実現 カーボン／エネルギーマネジメント事業展開

- 省エネ・脱炭素化支援サービス「ZEBiT」の導入で、中小規模業務ビルの環境性能を向上させ脱炭素社会の実現に貢献
- クラウド型分散エネルギー統合管理システム（ZEBiT（DRM））の提供開始に向け、河村電器産業（株）、Pixii ASと業務提携協議を開始
- 「環境SPF」事業の第一弾、CO×COカルテ（会計データによるCO_2排出量算定）を提供開始
- I-RECの国内向け取引プラットフォームサービス「EneTrack」を提供
- 「EneTrack」が日本で初めての自己託送領域でのI-RECを発行
- 「環境SPF」「EneTrack」加速に向け（株）バイウィルと資本業務提携

地域との共創を通した地域課題解決と新たな価値創造

- デジタル技術活用による自治体や地元企業との共創を通した地域課題解決
- Web3技術を活用した関係人口の創出・拡大による地域の発展と新たな価値創造

PROACTIVE事業本部

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

SCSKグループの技術知財と業務・業界知見を結集したデジタルオファリング集団として、企業の経営革新と成長を力強く支援します

執行役員 PROACTIVE事業本部長
菊地 真之

事業概要 AIネイティブERP「PROACTIVE」を核に、会計・人事・販売・生産の「業務特化型オファリング」と、業界固有の課題に対応する「業界特化型オファリング」を融合し、企業経営の進化を力強く支援します。

強み

- 住友商事グループの実践知と融合した卸・商社特化型ソリューションとオファリングサービス
- 7,300社を超える導入実績が裏付ける、製造・建設・サービス業界向けのベストプラクティス
- 業種・業務特化型AIを組み込んだ、自社製ERP「PROACTIVE」を核とする技術知財
- 国内外のパートナーとの連携による、先端技術と自社知財を掛け合わせた共創型イノベーション

CX事業本部

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

お客様と共に、人や社会・環境に配慮したエシカル消費行動に欠かせないCXを実現し、サステナブルな社会の実現に貢献します

業務役員 CX事業本部長
北尾 聡

事業概要 お客様の顧客接点に関わる業務領域に対して、長年にわたり蓄積した知財およびAI等の先進技術を活用したオファリングサービスにて、顧客体験の向上による事業成長や業務運用の最適化の価値を提供します。

強み

- お客様の売上成長に寄り添う、デジタルマーケティングを中心とした伴走サービス
- 長年にわたるCRM／SFAに関する業務知見および構築実績（Salesforce、Microsoft Dynamics CRM）
- EC／OMOビジネスに対応したSaaS型プラットフォームとフルラインでサポート可能なサービス群

ネットワンシステムズ株式会社

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

ネットワークがデジタル化の根幹に世界最高水準の「ネットワーク技術」をさらに研ぎ澄まし、ITインフラの高度化を支援します

代表取締役 社長執行役員 CEO
竹下 隆史

事業概要 世界最高水準のネットワーク技術を中核に、マルチクラウド時代に適したITインフラを堅牢なセキュリティと共に提供し、保守運用の中で生じた実課題を踏まえた全体最適化の提案まで、ライフサイクル全般を支援します。

強み

- 設立以来、価値創造の中核である「世界最高水準のネットワーク技術」
- 市場環境・最先端技術・お客様の実課題から中立的な立場で最適解を導く「目利き力」
- 蓄積した技術的知見をもとに、複数の製品とサービスを組み合わせる「インテグレーション力」

事業環境

機会

- デジタル化の加速による新しいネットワーク接続先の拡大
- サイバーセキュリティ対策と安定稼働の需要の拡大
- 「高度なネットワーク技術」の発揮

リスク

- 経済環境やIT需要の急速な変化
- 技術革新への対応の遅れ
- 持続的な成長を支える人材の不足

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

デジタル化の加速や生成AIなどの新技術の登場に伴い、ネットワークにつながる対象が拡大するとともに、サイバーセキュリティ対策の需要が高まっています。これにより、高度なネットワーク技術をコアコンピタンスとする当社にとって、競争優位を発揮できる新たな市場機会が拡大しています。

成長戦略の遂行

- 中期経営計画（2023年3月期～2025年3月期）では社会課題の解決に貢献する3つの注力領域を設定し、計画を超える売上高を実現
  - ・スマートマニュファクチャリング（製造DX）
  - ・Society5.0実現のための社会基盤デジタル化（社会のDX）
  - ・デジタルガバメント（行政DX）
- 2025年3月期はカスタマーフェーシングのさらなる強化により、過去最高の受注高・売上高・営業利益を達成
- 2026年3月期以降、顧客市場特性（民間企業・通信事業者・公共機関・パートナー企業）に合わせた戦略立案・遂行するとともに社員間・部門間・事業間で顧客提供価値のポジティブな連鎖を強化することでSCSKグループとして新たなシナジーを創出

経営基盤の強化

- 過去の不祥事を二度と繰り返さない企業文化の醸成を、経営陣および社員の全員が一丸となって継続して推進
- 新DXシステムの導入と営業プロセスの抜本的な改革により「顧客対応時間の拡大」「品質の向上」「労働時間の適正化」の好サイクルを実現
- 技術部門・営業部門・コーポレート部門のスキルデータの可視化と事業成長が見込まれる分野への適材配置

SCSKサービスウェア株式会社

主なサービス　コンサルティング　BPO

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

代表取締役社長
福島 俊一郎

事業概要 従来より培ってきた業務品質に加え、最新の業務手法やITを活用し、業務視点でプロセスを最適化した顧客接点（コンタクトセンター）業務、企業のIT部門関連業務のサポート業務、受注や経理などのバックオフィス業務のBPOサービスを提供します。

強み

- 独自の管理標準体系「SWC Management Framework」と、業界・業務ごとに蓄積された各種業務ナレッジ
- SCSKグループの強みである最新のITの導入と、実務での効果的なIT活用力、経営と現場をつなげる業務設計能力
- アウトソーシング提案で培った業務プロセスの可視化・分析力と、改善提案を実現する業務プロセス変革・変革実行力
- 各種教育プログラムや、人を大切にし活かす環境の整備により育まれた、お客様と共創できる人材

事業環境

機会

- AIや自動化など進展を続けるデジタル技術動向に即した業務の抜本的な変革ニーズ
- 顧客接点の多様化や業界の垣根を越えた連携など、ビジネス構造の変化に対応した業務設計ニーズ
- 我が国の労働力不足に対応する各企業の従業員配置見直しに伴う業務の外部委託化ニーズ

リスク

- 顧客：業務プロセスでIT／AIのカバー範囲が広がり、従来型のBPOの価値が希薄化、需要の低下
- 競合：IT企業をはじめとした多様な業界がBPO市場に参入
- 自社：マネジメントや現場管理等、人的管理に根差した品質が強みとして劣位化

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

ビジネスプロセスを変革するビジネスプロセスモダナイゼーションを推進

マーケットニーズに合わせたビジネスモデルの変革

- 業務プロセスコンサルティングサービスB-RAP※の拡大
  - ・DXや業務プロセスの変革に向け、「現状」と「あるべき姿」の間にある客観的な問題を定義し、現実的な解を導くB-RAPへの底堅い需要
- 製造業向け受注バックオフィス業務のプロセス可視化
  - ・基幹システムと複数の業務プロセスを連携する業務システムを選定、RPAも活用しオートメーション化を推進

高い付加価値と成長力の実現

- 金融サービス仲介業サービスの拡大
  - ・住宅ローンの申込受付から審査業務を請け負う銀行向け住宅ローンビジネスサポートの提供顧客拡大
  - ・証券会社向け有価証券の売買等の媒介業務に関するアウトソーシングを開始
- 品質管理標準化と継続的付加価値向上
  - ・企画・監査を除く全組織でISO9001取得。SCSKサービスウェア品質マネジメントシステムに基づく継続的改善

ビジネスプロセス構築力とIT活用力の強化

- 業務プロセスコンサルティングを担うビジネスプロセスデザイン人材の育成目標50名→30名完了
- 全社員のITパスポート取得→取得率75%
- 社内のDX推進を担う人材として250名を選抜し、e-Learning、資格取得、実践報告などの教育プログラム提供

※B-RAP=Business Process Research, Analysis and Planning

株式会社ベリサーブ

主なサービス　コンサルティング　検証サービス

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

代表取締役社長
新堀 義之

事業概要 ソフトウェアテストを専業とする会社として2001年に設立以来、あらゆる産業分野においてソフトウェア品質向上サービスを提供してきました。これまで培ってきた品質向上のノウハウを活かし、顧客の開発の高速化やコスト低減化を支援しております。

強み

- 開発の上流工程からの参画、コンサルティング、サイバーセキュリティ、PMOをはじめとしたプロジェクト管理など総合的な開発支援
- モビリティ、組込機器、産業システム、エンタープライズ、Webサービス、エンターテインメント等、あらゆる業界での取引実績
- モビリティ分野における豊富な実績とノウハウの蓄積（自動運転・先進運転支援システム、IVIシステム、プロセス改善等）
- ConTrackやSBOM.JPをはじめとした、顧客の開発環境に組み込まれる自社ツール開発力

事業環境

機会

- レガシーシステムのモダナイゼーションやDX化のニーズ
- AIをはじめとした急速な技術革新に伴う先端技術ニーズ
- 新たなモビリティ社会への進展
- サイバーセキュリティ需要の増加

リスク

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

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

戦略領域の事業拡大

- モビリティ分野
  - ・国内主要メーカーとの取引を中心に自動運転やコネクテッド領域における車載システム検証、開発プロセス改善、プロジェクトマネジメント支援、環境構築・運用などを展開し売上高・利益ともに堅調に拡大
- セキュリティ分野
  - ・車や医療、産業機械など、製造業におけるサイバー攻撃対策をターゲットに、コンサルティングや自動テスト環境構築、PSIRT支援などを展開。IoT領域を中心に拡大中
  - ・欧州のセキュリティ法規（CRA）対応を機に提供を開始したソフトウェアサプライチェーン管理ツール「SBOM.JP」を展開
- エンターテインメント分野
  - ・Web3.0や、ゲーム、XR／VR分野への進出を通じた技術獲得により順調に売上規模拡大
  - ・非ゲーム分野への技術の展開を模索、開発機能を持つことによる顧客接点の拡大

技術者提供型からサービス提供型へのビジネス転換

- ツール＋人によるサービス展開加速のための事業開発部を新設し、テスト自動化、AI、ConTrack、SBOM.JP等ツール活用し顧客の開発環境に組み込むSIサービスを展開
- 継続的なAI人材育成策によるAIリテラシー向上、ナレッジ共有の推進
- ベリサーブベトナム活用による顧客案件効率化・高度化、社内事務業務削減ツールの開発やプロダクト開発の内製化に着手

上記取り組みを通じて「顧客が、エンドユーザーにフィットし続けるモノ／コトを提供するためのEnabler&Accelerator」を目指す。

SCSK Minoriソリューションズ株式会社

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

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

代表取締役社長
戸田 賢二

事業概要　「アプリケーション開発」「IT基盤構築」から「運用サービス」まで、長年の経験と実績から培った専門スキルを結集し、お客様の業務最適化や事業成長のためのデジタル化をトータルで支援します。

強み

- お客様の共創パートナーとして業務知識を駆使し、ビジネスイノベーションを創出するアカウントサービス
- ハイブリッドクラウド、Microsoftテクノロジーなど、お客様のシステム基盤を支えるテクノロジーソリューション
- ERP、コラボレーションソリューションなど、お客様のビジネスを加速させるビジネスソリューション
- 1,000社を超えるお客様との取引が支える優良な顧客基盤

事業環境

機会

- 中堅企業における積極的なデジタル化投資
- コンテナ技術を活用したモダナイゼーション需要
- 生成AIのビジネス導入への急速な進展
- SCSKグループの総合力を活かしたマーケット開拓

リスク

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

中期経営計画実現に向けた主要戦略と進捗状況

アカウントビジネス
- 大口顧客を対象としたアカウントプラン策定による取引拡大
- 高付加価値案件へのシフトによる収益性向上
- 協業効果の高いパートナーとの関係強化と品質向上

テクノロジービジネス
- データ活用基盤への取り組み開始とリソースシフト
- ハードウェア・ソフトウェアベンダーとの協業推進による案件対応力向上
- ITアウトソーシング需要の拡大に対応したサービスメニュー拡充

ソリューションビジネス
- SAP Cloud ERPの取り組み開始によるERPソリューションメニューの拡充
- ソフトウェアベンダーとのジョイントビジネスプラン強化
- 自社製品へのAI機能搭載による製品力強化

事業基盤
- 人材白書・タレントマネジメントによるリソース可視化と人材活用促進
- 共創パートナー施策の立ち上げとパートナー活用の拡大
- アプリケーション開発と基盤技術の知見を活かしたクラウドネイティブ技術者の育成
- デジタルマーケティング強化による市場訴求力向上
- 内部統制施策の高度化による業務品質向上

Topics　グローバルビジネスについて

SCSKは、日本企業のグローバル展開を強力に支援するため、事業グループや国内外グループ会社との密接なグローバルネットワークを構築し、国内市場を超えて拡大する「グレータージャパニーズマーケット」に注力しています。

2024年4月には、中期経営計画で掲げる「グローバル戦略」の推進を全社を挙げて取り組むため、「グローバルセンター」を全社直下の組織として設置し、金融・製造をはじめとして各事業グループと連携しグローバル事業の推進を加速させています。

現在7カ国9拠点があり、この拠点を軸に、総合商社の海外事業拡大の支援から始まった40年近く培った実績をベースに、日本流の安心と信頼に基づく「日本品質」のITサービスを、各地域の要件に合わせた形で提供しています。コンサルティングからシステム開発やITインフラ構築、運用保守までフルラインアップのITサービスでお客様の業務改善やデジタル化を強力に推進し、世界の先進技術も積極的に日本企業へ提供することで、お客様の技術革新に貢献しています。

	米州	欧州	中国	シンガポール	インドネシア	ミャンマー
会社名	SCSK USA Inc.	SCSK Europe Ltd.	思诚思凯信息系統（上海）有限公司	SCSK Asia Pacific Pte. Ltd.	PT SCSK Global Indonesia	SCSK Myanmar Ltd.
設立	1987年10月	1990年5月	2007年2月	2007年11月	2019年6月	2019年6月
拠点	ニューヨーク、ダラス、シリコンバレー	ロンドン、デュッセルドルフ	上海	シンガポール	ジャカルタ	ヤンゴン
従業員数（2025年2月時点）	95名	121名	66名	90名	26名	3名
事業内容	コンピューターシステムデザイン、コンサルティング、システム開発・保守、ITインフラ構築・運用、ネットワークサービス、その他コンピューターサービス全般					
その他	ニューヨーク、シリコンバレー、ダラスに拠点を構え、中南米を含む米州で日系企業に幅広いITソリューションを提供。近年DXコンサルティングを強化しお客様の事業拡大を支援、また先端技術投資やR&D機能でお客様のイノベーションをサポート。	ロンドン・デュッセルドルフに拠点を構え、欧州および中近東アフリカを対象として、日系企業を中心に日本品質のITサービスを提供。近年DXコンサルティングを強化しお客様の欧州地域の事業拡大をサポート。	上海から東アジア圏を対象に、マルチリンガル(中国語・日本語・英語）で日系製造業や日系金融業向けにITサービスを提供。長年蓄積した業務知識・ノウハウを活用し、高品質なプロジェクト遂行を実現。中国内のAI技術を活用しお客様の事業成長をサポート。	シンガポールから東南西アジア、豪州地域を対象にして、製造や金融の日系企業向け戦略的ITパートナーとして、地域要件の理解、大規模プロジェクトの実績を強みにITサービスをフルラインアップで提供。	ジャカルタを拠点とし、企業の戦略的ITパートナーとして高品質なITソリューションを提供。加えて、お客様のデジタル化に伴うIT全般を幅広くサポート。	ヤンゴンを拠点に、在ミャンマー企業の戦略的ITパートナーとして高品質なITソリューションを提供。デジタル化推進を通じ、お客様の新たな価値創造と地域社会への貢献に取り組む。

欧州でのビジネス拡大に向けて、ドイツにて事業開始

SCSK（株）およびSCSK Europe Ltd.は、欧州における当社が注力する製造業やモビリティの領域での事業拡大を目指し、ドイツ デュッセルドルフに支店を設立し、2024年9月に事業を開始しました。

欧州最大の経済大国であり日系企業進出数が最多であること、住友商事グループとの連携、優れた交通・物流インフラがドイツを選定した主な理由です。

SCSK Europe Ltd.は欧州での事業基盤を構築することで、EU 域内へ提供するサービスの品質向上を図るとともに、ビジネスパートナーとの共創により新たな領域での事業開発を推進することでグローバルITサービス事業の欧州における広域展開を加速していきます。

ドイツ支店では、英国で培ったノウハウを活用し、自動車産業含む日系製造業や金融業をはじめとするクライアント企業との実績を着実に積み上げていきます。これにより、英国のSCSKからEMEA（ヨーロッパ、中東およびアフリカ）のSCSKへ、新しいブランドイメージの構築・定着を目指します。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標と削減に向けた取り組み

SCSKグループは環境に配慮した事業活動に意欲的に取り組むとともに、脱炭素や循環型社会の実現に向けた事業環境の変化を事業機会と捉え、幅広い業界にわたるお客様やパートナー企業との共創を通じて、持続可能な社会の発展に貢献します。

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

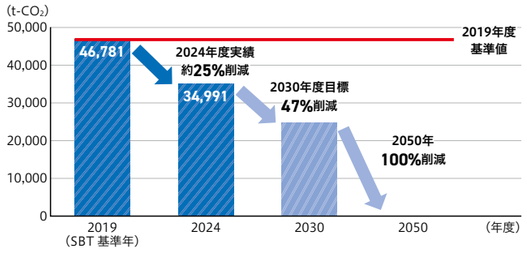
「脱炭素経済への移行計画」についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/decarbonized_economy.html

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

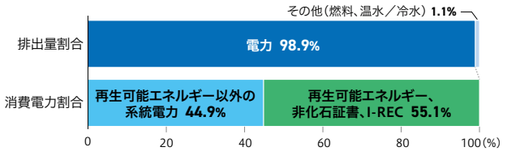
Scope1+2	● 2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5℃目標)
	● 2050年までに排出量を100%削減
Scope3	● 2030年度までに2019年度比で28%削減

排出量実績と削減に向けた取り組み

Scope1+2排出量削減目標に対する進捗



Scope1+2排出状況（2024年度）



Scope1＋2排出量の概況

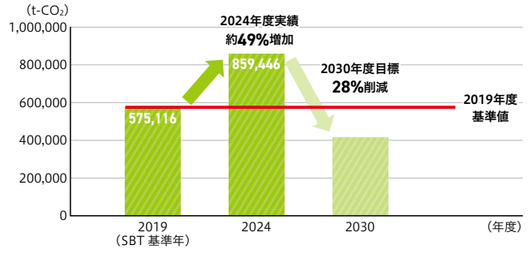
再生可能エネルギーや非化石証書の購入、I-REC[※2]の活用により、2019年度（SBT基準年）と比較しScope1＋2排出量を約25%削減しました。

Scope1＋2排出量の削減に向けた主な取り組み

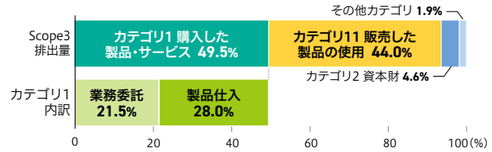
Scope1、2の大部分を占める電力の使用による温室効果ガス排出量の削減に向けた施策を進めています。

2024年度は、データセンターにおいて設備機器の運転の適正化や照明のLED化など消費電力の低減に向けた取り組みにより、年間約606t-CO_2を削減しました。再生可能エネルギーや非化石証書の購入、I-RECの活用により、温室効果ガス排出量を年間約42,013t-CO_2削減し、電力の再生可能エネルギー比率は昨年から7.8%増加し、55.1%となりました。

Scope3排出量削減目標に対する進捗



Scope3排出状況（2024年度）



Scope3排出量の概況

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

Scope3排出量の削減に向けた主な取り組み

Scope3排出量の21.5%を占める業務委託について、2024年度においても委託先の温室効果ガス排出量の実態把握が可能となる算定方法への切り替えを継続しております。本取り組みにより委託先の温室効果ガスの排出実態に基づいた、より効果的な削減施策の立案および実行を推進してまいります。また、中核的な委託先であるCoreパートナー[※3]各社に対しては、SCSKグループの温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みについて、説明や意見交換を行うとともに、温室効果ガス排出量の算定や削減目標の設定をお願いするなど、ご理解をいただきながら具体的な取り組みを進めています。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム（EMS）

SCSKは、環境マネジメントシステム規格であるISO14001の認証を取得しており、マネジメントレビューにおいて環境担当役員の承認を得る体制を構築しています。各組織単位では環境マネジメントシステムを活用し、環境への影響を改善する取り組み施策を推進しています。

環境目標

SCSKは、2015年よりオフィス・拠点運営に関する「オフィス環境目標」を掲げ、環境負荷低減の取り組みを進めています。在宅勤務やオンライン会議の習慣化による勤務状況の変化や、ペーパーレス化の推進により、事務用紙購入量、一般廃棄物排出量の両項目で目標を大幅に上回る削減を達成しました。今後もEMSの活動を通じ、環境負荷低減を図ってまいります。

オフィス環境目標（2015年基準）の達成状況

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

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

※1　SBT(Science Based Targets) イニシアチブ：世界の平均気温の上昇を抑えるために、企業に対して科学的な知見と整合した削減目標を設定するよう求めるイニシアチブ
※2　I-REC(International Renewable Energy Certificate)：世界の主要な報告枠組みであるGHGプロトコル、CDPなどが信頼性のある証明として認める、国際的な「エネルギー属性証明」
※3　2025年度よりPrime Business Partnerへ名称変更
※4　ISO活動拠点のみを対象

TCFD／TNFDに基づく情報開示

SCSKグループは、気候変動、および自然資本への対応を重要な経営課題と認識しており、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つことが重要であると考えています。このような考えのもと、SCSKグループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の理念に賛同しています。これらの枠組みに基づき、全事業領域を対象に気候変動および自然資本に関するリスクと機会を整理し、当社の考え方や取り組みを4つの要求項目に沿って開示しています。

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

ガバナンス

気候変動および自然資本への対応については、代表取締役 執行役員 社長の諮問機関であるサステナビリティ推進委員会にて、全社的な課題や取り組み施策の検討・確認を行っています。

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

P27／サステナビリティに関するガバナンス体制

戦略

TCFD

TCFDシナリオ分析では、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の外部シナリオを基に1.5℃シナリオと4℃シナリオの世界観を定義しました。リスクおよび機会の抽出においては、各種政府レポートや各種開示基準（SASB、IFRS S2など）も参考とし、気候変動に関するリスクおよび機会を整理しました。また、各シナリオにおけるリスクと機会について、施策の方向性・対応策を検討しました。今後、リスク回避／軽減および機会獲得に向けた施策の検討を継続的に実施し、対応策を実行することによって事業活動のレジリエンス向上を目指します。

シナリオ	分類	主要なインパクト項目	影響区分	財務影響（億円）		対応策例
				2030年	2050年	
1.5℃	リスク	カーボンプライシングの導入・拡大による操業コストの増加 ※1	費用	△5	−	省エネルギー化に向けた設備機器の運転の適正化や、電力調達コスト安定化に向けた再生可能エネルギーの調達（PPAなど）を推進
		再生可能エネルギーの普及拡大などに起因する電力価格の上昇による電力調達コストの増加	費用	△7	△102	
	機会	脱炭素に資する製品・サービスの販売拡大による売上増加 ※2	売上	+12	+99	脱炭素に資する新規事業の創出や関連ビジネスの拡大に向けた投資を推進
4℃	機会	大雨や洪水に強いレジリエントデータセンターの需要増加による売上増加 ※3	売上	+11	+54	レジリエントデータセンターサービスの展開・拡大に向けた自然災害に対する堅牢性維持・強化を推進

TNFD

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

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

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

リスク管理

SCSKグループでは、グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切にマネジメントするため、リスクマネジメントに関する規程を定めております。サステナビリティに関するリスクについては、所管リスク担当部署とリスクマネジメント統括部署が共同し、外部レポートや外部有識者の助言をもとにリスク項目を分析しております。

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

P105／リスクマネジメント体制

指標と目標

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

P65／SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

環境パフォーマンスデータ開示／第三者保証

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

P120／環境パフォーマンスデータ

「第三者保証報告書」についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/pdf/assuarance_statement_2024.pdf

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

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

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

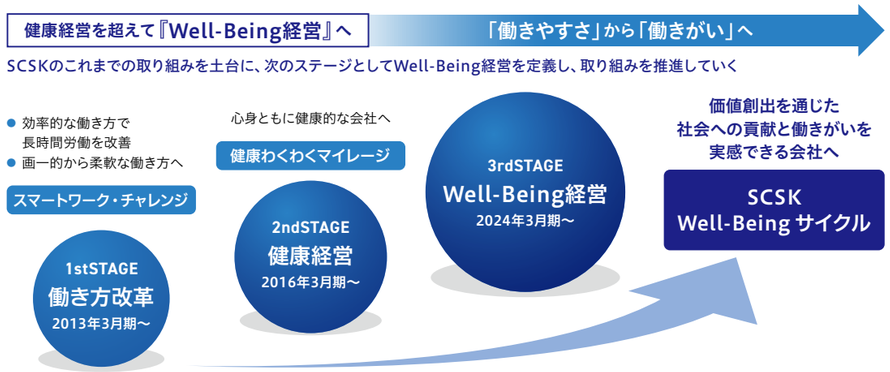
――SCSKの人的資本経営について、基本的な考え方やこれまでの取り組み施策を教えてください。

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

この考えのもと、社員が安心・安全に仕事ができる働きやすい職場づくりに注力し、社員一人ひとりの健康は、本人やその家族の幸せと事業発展の礎である旨を「健康経営の理念」として定めました。この理念に基づき、当社は働き方改革や健康経営に積極的に取り組み、制度・風土の両面から職場環境の改善を進め、社員が持つ能力を最大限発揮できる基盤を築いてきました。

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

P72／Well-Being経営を価値創出の原動力へ



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

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

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

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

P73／多様なプロフェッショナルの活躍

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

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

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

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

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

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

人事担当役員メッセージ

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

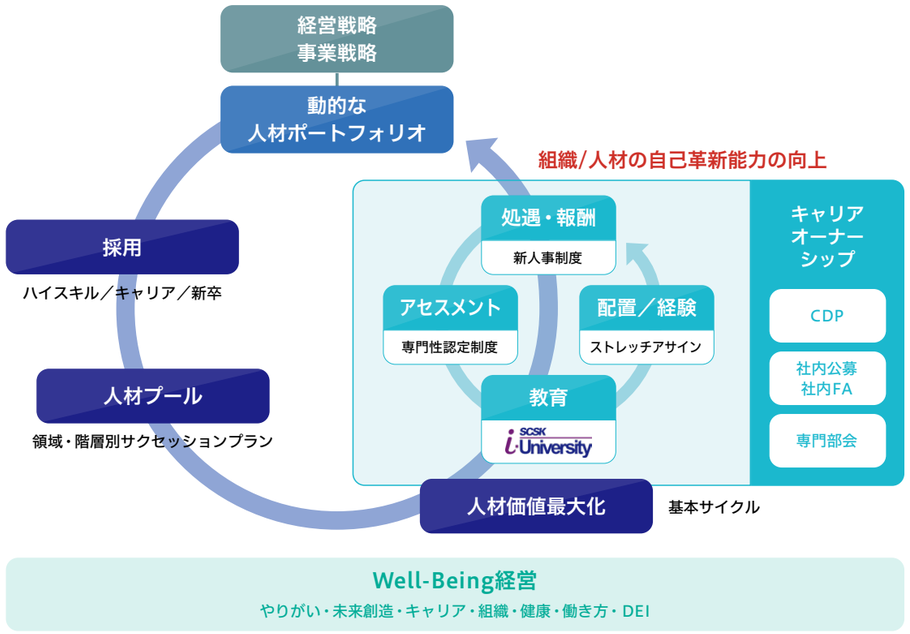
新しい人事制度では、社員がより難易度の高い役割に積極的に取り組めるよう支援し、役割に応じて報酬を決定します。役割を担いながら個人が自身の課題を明確にし、必要なスキルを把握したうえで、それを教育・配置に反映する仕組みを整備します。そのため、社員自身が「キャリアオーナーシップ」の意識を持ち、自律的にスキルを伸ばすことがこれまで以上に求められます。こうした社員の自律的な成長を促す制度設計を進めており、社員一人ひとりが自らの目指すキャリアの実現に向け、積極的に活用することを期待しています。

変化の激しい時代において、継続的に価値を創出するためには、短期的な環境変化を意識しつつ、自らのビジネスの本質的価値を追求し、ビジネスモデルの改善・進化・変革を続ける姿勢が不可欠です。すなわち、「自己革新能力」の高い組織と人材の育成が、当社の持続的成長と「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の実現に直結すると考えています。

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

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

SCSK人的資本マネジメントサイクル



Well-Being経営を価値創出の原動力へ

執行役員　人事分掌役員補佐
DEIB・Well-Being推進担当
河辺 恵理

SCSKにおけるWell-Being経営の7つの価値観

SCSKグループは、「価値創出を通じた社会への貢献と、働きがいを実感できる会社」を目指し、Well-Being経営を推進しています。その指針として定義した「SCSKにおけるWell-Beingの7つの価値観」に基づき、具体的な施策を展開することで、社員一人ひとりへの浸透と組織風土の醸成を図っています。

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

Well-Beingサイクルと取り組みの成果

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

P80／Well-Being座談会

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

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

夢ある未来を、共に創る

価値創出の原動力
共創ITカンパニーに向けた、
社員一人ひとりの主体的な貢献意欲

エンゲージメント向上
社員・組織・会社が一体となって共に成長する環境
全員が「働きやすさ」「働きがい」を実感できる会社

Well-Being経営の実践
Well-Beingの7つの価値観と指標を
社員一人ひとりが理解し実践

SOCIAL
多様なプロフェッショナルの活躍

人的資本経営

基本的な考え方

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

中期経営計画では、「経済価値」と「社会価値」「人的資本価値」等の非財務要素を包含した企業価値である“総合的企業価値”の飛躍的な向上に取り組むことを方針として掲げています。人的資本価値の向上については、社員一人ひとりの「人材価値最大化」を基本方針とし、社員の能力開発（専門性、スキル、経験等）への投資と共に、社員の能力を高められる事業・案件を常に選択し、成長できる場・環境を用意すること、また、社員が持つ能力を最大限に発揮できる事業分野・事業モデルを常に選択・構築することに取り組んでいます。また、これまでの働き方改革や健康経営を中心に培ってきた働きやすい環境に加え「働きがい」を実感できる会社を目指し、社会価値や経済価値創出への貢献を通じた働きがいやエンゲージメントを高めるWell-Being 経営を推進しています。

人材戦略

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

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

人材戦略会議

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

DEIB推進委員会

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

中期経営計画（FY2023-FY2025）

人材価値最大化

人材戦略の方針

事業戦略に即した人事制度・人材育成
P75-78

重点施策

事業戦略と人材戦略、そして社員一人ひとりの能力発揮と成長意欲の連動を通じ、人材価値を最大化することを目指します。

- 重点施策1　能力・スキルを高める、活かす「事業戦略と人材ポートフォリオ」
- 重点施策2　能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」

社員の“働きがい”を高める Well-Being経営
P79-84

社員一人ひとりが心身ともに良いコンディションを保ち、組織への高いエンゲージメントを維持しながら、自律的な成長と事業を通じた新たな価値創出を実現することで、社員の“働きがい”の向上を目指します。

- 重点施策3　価値創出につなげる「Well-Being経営」
- 重点施策4　多様性を尊重し活かす「ダイバーシティ＆インクルージョン」

経営指標（非財務）

指標と目標

コンサルティング機能充実・事業開発強化	デジタル先進技術者育成	質の高いプロジェクト遂行
コンサル・ビジネスデザイン人材 500名以上	先進技術者育成研修修了者 3,000名以上	高度PM人材 250名以上

全社教育・育成強化
グループ全IT技術者　デジタルスキル標準教育修了者 10,000名

指標と目標

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

SCSK エンゲージメント指標

- 貢献実感：やりがい、未来創造
- 成長：キャリア、組織
- 安心安全：健康、働き方、DEI

→ 働きがい、働きやすさ

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

“総合的企業価値”の飛躍的な向上（経済価値・社会価値・人的資本価値）

2030 グランドデザイン

共創ITカンパニー

能力・スキルを高める、活かす「事業戦略と人材ポートフォリオ」

事業戦略と人材戦略の動的な連動

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

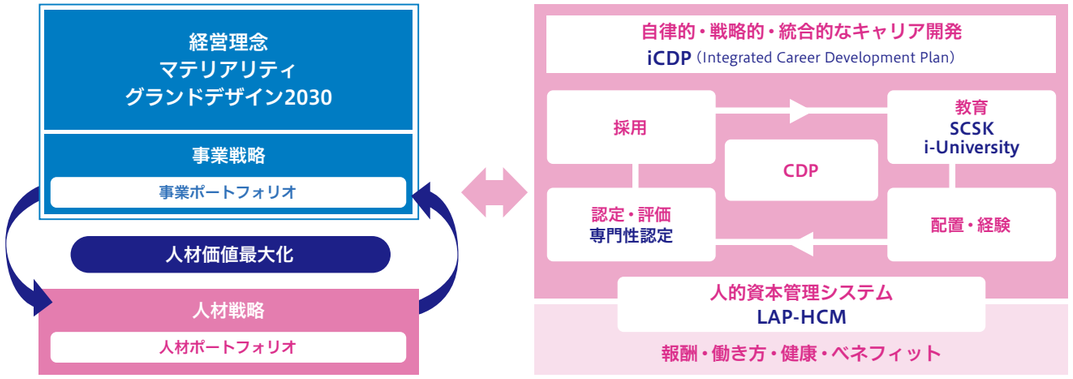
これまでの取り組みにより、事業計画の達成に必要なスキル・人員構成を示す人材ポートフォリオと現状とのギャップを認識し、そのギャップを解消するための人材育成、安定的な人材確保、最適配置を計画し、実行するプロセスが浸透しつつあります。現在は、事業戦略をリードする高度デジタル人材や事業拡大の鍵となるハイスキル人材を定め、採用活動の強化を図るなど、より戦略的な人材ポートフォリオの活用を推進しています。今後も市場環境の変化に柔軟に対応しながら、この取り組みを一層加速させ、SCSKグループの人材価値最大化と企業価値向上を目指します。

人材価値最大化を実現するキャリア開発基盤

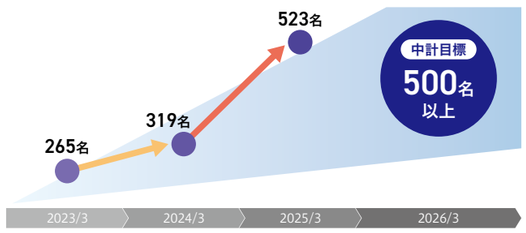
事業の成長と社員一人ひとりの成長を通じて人材価値を最大化するために、事業戦略・人材戦略・社員の能力発揮と成長意欲の三位一体の連動を重視しています。その実現に向けて、自律的・戦略的・統合的なキャリア開発基盤として「iCDP（Integrated Career Development Plan）」を策定し、人事制度・施策との連動を図りながら、人材価値最大化の基本サイクルとして運用しています。

「iCDP」の効果的な運用を支える仕組みとして、人的資本管理システム「LAP-HCM※」を導入しています。人材情報の可視化・分析を可能にすることで、全社的な人材戦略の立案をはじめ、各組織のマネジメント や育成計画の策定、社員一人ひとりのスキルアップと自律的なキャリア形成に活用しています。これらの取り組みは、ラーニングカルチャーの醸成にもつながっており、社員の成長を通じて企業価値の向上を目指す基盤として機能しています。

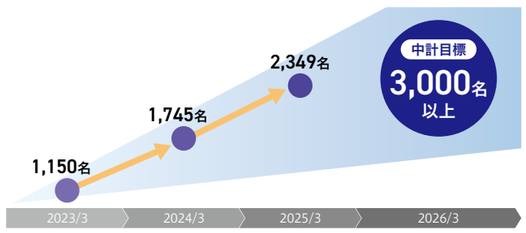
※ LAP＝Learning,Action and Pleasure
HCM=Human Capital Management



コンサル・ビジネスデザイン人材



先進技術者育成研修修了者



P110／財務・非財務ハイライト（先進技術者育成研修修了者（累計））

未来を創る人材の確保

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

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

キャリア採用においては、採用市場の変化に柔軟かつ迅速に対応するため、採用チャネルの多様化を積極的に推進しています。中でも、社員紹介によるリファラル採用の強化は、企業理解度の高い人材の獲得を可能にし、選考通過率や定着率の向上にも寄与しています。2025年3月期には、社員がより主体的に紹介活動に参加できるよう、スマートフォンアプリと連携した社員紹介システムを導入しました。社員が自社の理念や魅力を自らの言葉で発信することで、エンゲージメントの向上や企業文化の浸透といった好循環が生まれつつあります。

P110／財務・非財務ハイライト（採用人数）

事業戦略をリードする高度デジタル人材の育成

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

コンサル・ビジネスデザイン人材

市場をリードする事業推進、次世代デジタル事業創出に向けて、実践ワークショップ型の育成プログラムを実施しています。新規事業開発や事業創出に必要な知識・スキルの習得機会を拡充するとともに、SAPやモビリティなどの成長分野ごとに独自の上流人材像を定義し、戦略的に育成を強化しています。

デジタル先進技術者

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

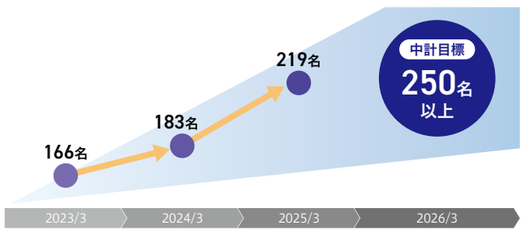
高度プロジェクト・マネージャ人材

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

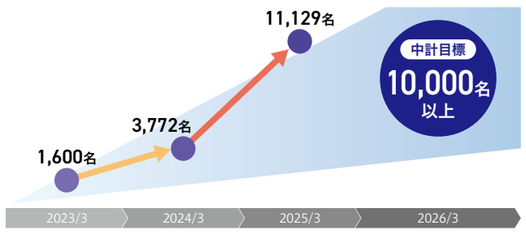
デジタルスキル人材

新たなビジネスモデルやサービスの創出を促進するため、グループ会社を含む全社員を対象にデジタルスキル標準教育を実施しています。DXの概念や関連技術の習得に加え、市場動向について学ぶ意義と重要性を浸透させ、グループ全体でのデジタルスキル人材の育成とラーニングカルチャーの醸成を推進しています。

高度プロジェクト・マネージャ人材



デジタルスキル標準教育修了者



キャリアオーナーシップの推進

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

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

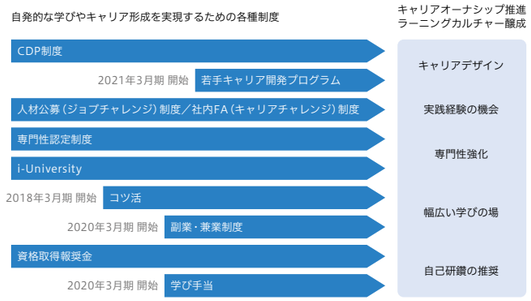
さらに、ジョブ・チャレンジ（人材公募）制度では、SCSKグループ全体での人材募集に挑戦できる機会を提供し、キャリア・チャレンジ（社内FA）制度では、自らの経験・スキル・意欲を、希望部署に直接アピールすることが可能です。これらの制度により、組織によるジョブアサインに加えて、社員自身が新たな業務や環境に挑戦できる仕組みを整え、自律的なキャリア形成を力強くサポートしています。

ラーニングカルチャーの醸成

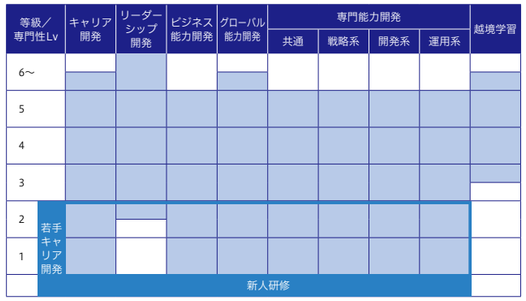
人材価値の最大化には、社員が環境変化に柔軟に対応し、継続的に学び続けることが不可欠です。SCSKでは、全社教育プラットフォーム「SCSK i-University」を通じて、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「ビジネス能力開発」「グローバル能力開発」「専門能力開発」と「越境学習」のカテゴリで200コース以上の研修を提供しています。「専門能力開発」では専門性認定制度に基づく職種別研修を設定し、ハイレベル認定者が研修アドバイザーとして参画することで、知見の共有と専門性の強化を図っています。また、多くの研修を組織による受講指名型から社員の手挙げ型へと移行し、自律的な学びと成長を積極的にサポートし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

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

キャリアオーナーシップ推進とラーニングカルチャー醸成の制度・施策



SCSK-iUniversity 教育体系



金融ソリューション事業本部　金融ソリューション営業部　部長 **福田 裕一**

デジタルの力で地方創生に貢献する

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

専門性を可視化し、成長を加速する専門性認定制度

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

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

さらに、2022年12月に経済産業省・IPAが発表した「デジタルスキル標準」を活用し、デジタル人材の可視化にも取り組んでいます。これにより、ビジネスイノベーション人材やマルチスキルを備えたエンジニア、セキュリティ/AI/データサイエンス人材などの育成を強化し、変化の激しい時代のニーズに応じた専門性の強化を進めています。

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

専門能力の向上と自律的なキャリア開発を促す「専門性祭り」

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

能力・スキルを適切に評価し、成果に報いる「処遇・報酬制度」

人材価値最大化の基盤となる人事制度

競争の激しいIT人材市場において優秀な人材の確保・定着を実現するとともに、社員一人ひとりが高い目標を掲げ、意欲的に挑戦できる風土の醸成を目指しています。そのため、社員の能力を適切に評価し、成果に報いる処遇・報酬制度を整備し、持続的な成長を支援しています。

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

さらに、高い市場価値を有し事業成長に寄与する優秀な人材の確保・育成に向けて、専門性認定制度の上位レベル認定者には専門性認定手当を支給しています。また、年収3,000万円超の処遇が可能な「ADV職掌」も設け、戦略的な人材拡充を図っています。

優秀な人材確保および社員エンゲージメントをさらに向上させるため、直近2年間では、2024年7月に全社平均で6.1%、等級別の平均では最大10%程度の報酬水準の引き上げを実施しました。2025年7月には例月給与を全社平均で15,000円引き上げ、昇格・評価に伴う昇給と合わせ全社平均で5.2%の報酬水準の引き上げを行いました。新卒採用者の初任給についても月額10,000円の増額を実施しています。

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

価値創出につなげる「Well-Being経営」

Well-Being経営への変遷　～「働きやすさ」から「働きがい」へ～

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

働き方改革

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

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

健康経営

社員の健康が事業発展の礎である旨を「健康経営の理念」として明文化し、会社と社員が果たすべき責務とともに就業規則に定めています。社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるよう、「健康管理」「健康増進」「健康リテラシー」「安心感・リスク対応」の4つの柱を軸に、健康経営を推進しています。

2016年3月期より開始した「健康わくわくマイレージ」は、健康に良い行動習慣の定着と健康リテラシーの向上を目的とした、健康経営の中核となる取り組みです。健康的な行動や健康診断結果をポイント化し、年間の獲得ポイント数に応じてインセンティブを支給する施策で、開始以来ほぼ全ての社員が参加しています。社員の健康意識を高めるともに、日常的な行動変容を促進し、健康の維持・増進に寄与しています。

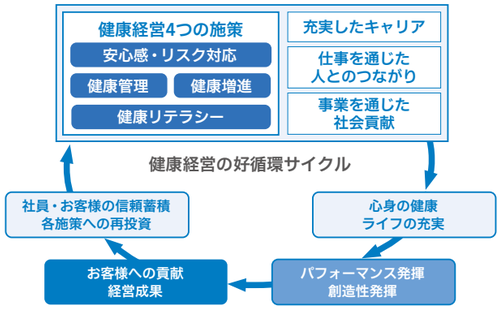
心身の健康とパフォーマンス発揮の向上

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

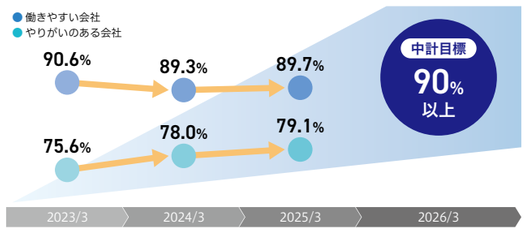
また、週次のパルスサーベイを通じて社員が自身の状態を客観的に振り返る機会を提供し、必要に応じて上司・人事・健康相談室・カウンセリングルームへの早期相談につなげられる仕組みを整備し、社員の心身の健康のサポートと安心して働ける環境づくりを進めています。

働きがいを生み出す「やりがい」と「未来創造」

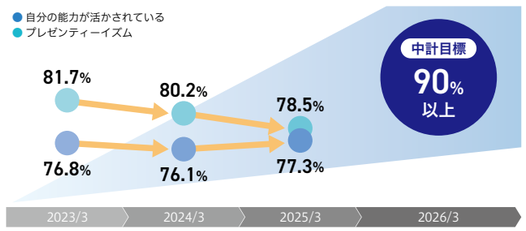
従来からの働きやすさを土台に、Well-Being経営の実践を通じて、社員一人ひとりが事業の中で思い切り活躍する「やりがい」と、経営理念「夢ある未来を、共に創る」につながる「未来創造」の二つの価値観を、これまでの価値観とさらに接続することで、働きがいを醸成してまいります。



エンゲージメント



パフォーマンス発揮度



Well-Being座談会

社員の共感と行動が生む、Well-Beingの好循環

Well-Beingサポーター活動の開始

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

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

※座談会参加者氏名　青文字＝Well-Beingサポーター、赤文字＝DEIB・Well-Being推進部(事務局)

Well-Beingサポーター座談会

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

――Well-Beingサポーターの想い

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

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

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

江副　産業事業グループ所属で入社5年目です。新卒で入社後、4年間の若手キャリア育成期間を経てこの4月で部署異動し、現在は分室勤務です。育成期間中は研修が充実していて成長実感がありましたが、今後は自分でキャリアを考える必要があります。分室勤務で会社との距離を感じるようになり、働きがいや会社の取り組みについて積極的に関わりたいと思って参加しました。

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

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

――現場発信のWell-Beingサイクル

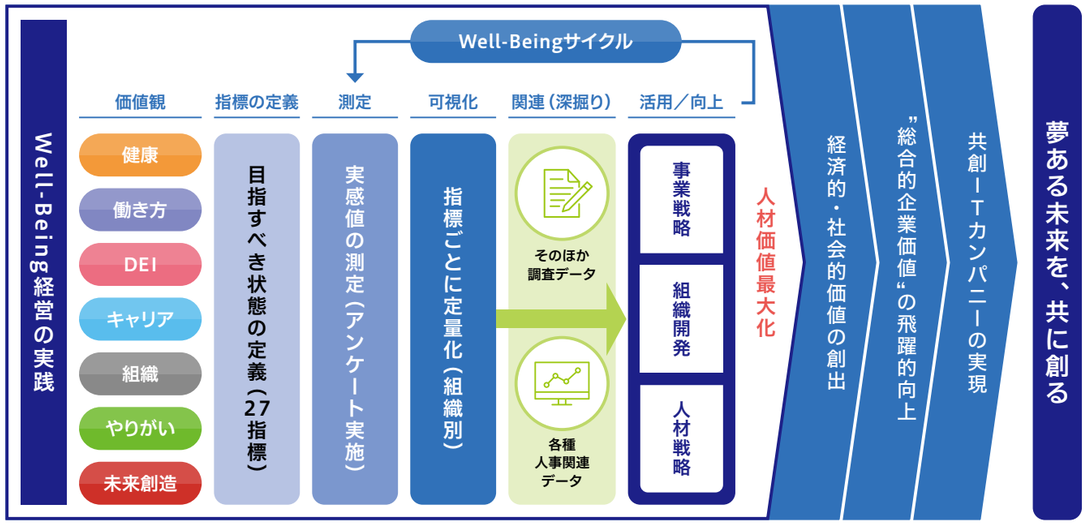
村松　では次に、各組織の状況についてお聞きします。SCSKでは各組織でWell-Beingサイクルを回すための向上活動が行われていますが、皆さんの職場ではいかがですか？

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

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

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

萱岡　統括本部として、モビリティ事業グループ全体のWell-Being向上活動に取り組んでいますが、当事業グループも分室が多いので、組織の共感や情報共有には課題があります。そこで、モビリティ事業グループのポータルサイトやTeamsで必要な情報を集約し、社員がすぐに確認できるようにしています。また、手挙げ式でWell-Being向上プロジェクトへの参加者を募り、イベントを企画してもらいました。運営を担当したメンバーは新しい経験を積み、周囲から感謝されることで自身のWell-Beingも向上したと感じています。



Well-Being度を高める「Well-Beingサイクル」

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

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

栗田　私も背景が異なる方々とディスカッションできたのが良かったです。視覚障害があるヘルスキーパーの方のお話も新鮮でした。施策については、社員同士で感謝をポイントなどで送りあえる仕組みを提案しました。褒められる側だけでなく、褒める側のWell-Beingも高まると思います。

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

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

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

多様性を尊重し活かす「ダイバーシティ＆インクルージョン」

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

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

性別・年齢・国籍などの属性にとどまらず、思考・能力・価値観などの多様性を尊重し、それぞれの違いを力に変えることで、組織の活性化と創造性の向上を図っています。また、社員一人ひとりの状況に応じた公平・公正な対応ができる職場環境の整備と、社員が自らの居場所として安心して力を発揮できる組織風土の醸成を通じて、新たな価値の創出と持続的な成長を実現してまいります。

SCSKのDEIB推進方針

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

経営の多様性確保

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

また、働き方改革の取り組みにより、労働時間に起因する成長機会等の男女格差を解消し、専門性認定制度に基づく公平・公正な評価や処遇の実現を図るとともに、アンコンシャスバイアスセミナーの実施などを通じて、性別に関わらず家庭や育児と両立し、能力を十分発揮できる職場環境の整備を進めています。

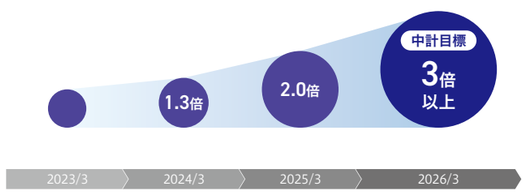
社外との取り組み　～女性のキャリア支援～

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

女性登用・育成目標

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

部長級の女性数



※2023/3を1とする

仕事とライフイベントとの両立支援

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

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

介護との両立では、介護が発生しても就業継続が可能となるよう、介護セミナーや個別相談会を通じた情報提供を積極的に行い、社員の不安軽減と備えを支援しています。

LGBTQに関する取り組み

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

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

DEIBのB（Belonging）とWell-Being

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

※アライ：LGBTQに寄り添い支援を表明する人々の総称

障がい者の活躍推進

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

パラアスリートの雇用と活躍支援

SCSKグループには15名（2025年3月時点）のパラアスリートが所属しており、競技活動と仕事の両立を支援しています。パラアスリートの活躍を応援することを通じて、多様な人材がいきいきと活躍する社会への実現に貢献しています。

リラクゼーションルームの拡充

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

特例子会社「東京グリーンシステムズ」

重度障がい者雇用モデル企業として、東京都と多摩市、SCSKの共同出資による第三セクター企業「東京グリーンシステムズ（株）（以下、tgs）」を1992年に設立しました。

tgsは「参加・自立・共生」を理念として掲げ、「自立と貢献」を目指し、SCSKの特例子会社として障がいのある社員の雇用を推進しています。

CASE STUDY

地元愛・母校愛をカタチに―日本初の『応援型』ふるさと納税プラットフォーム

SCSK×自治体×教育機関が共創する地域教育支援

産業・製造事業グループ統括本部 共創IT推進部 地域共創課 課長
遠藤 敦子

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

――新規事業開発を通じて描く「夢ある未来」

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

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

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

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

地域や母校への想いを「地域教育」という形で還元する、新しいタイプのふるさと納税プラットフォームです。SCSKはこのサービスを通じて、地域・自治体との共創というミッションと、教育機関への新たな資金流入の促進というミッションの双方を同時に実現しています。寄付者は、地域教育を支援し、教育機関や地域を盛り上げる「主体者」として、未来社会をつくる人材育成に貢献できます。教育機関や地域に対して経済的・人的資源のメリットをもたらすだけでなく、寄付者自身も自己効力感を得ながら、楽しんで関われる設計となっています。

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

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

――「SCSKのふるさと納税」のビジョン

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

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

人権尊重への取り組み

SCSKグループは、「夢ある未来を、共に創る」の経営理念のもと、事業活動を通じて社会に貢献する企業として、さまざまなステークホルダーの皆様と共に豊かな社会づくりに取り組んでいます。その実現のため、事業活動に関わる一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かせるよう、経営理念の中の約束の一つとして「人を大切にします。」を掲げています。SCSKグループは、これからも経営理念に基づき、人権尊重の取り組みをステークホルダーとともに推進していきます。

SCSKグループの人権尊重に関連する方針

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

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

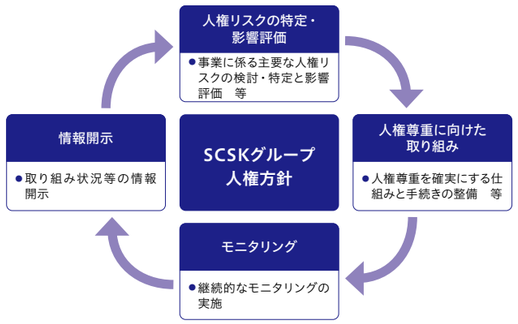
また、SCSKグループは、AI活用においてAIが人権に与える影響の大きさを理解し、「AI事業者ガイドライン（総務省・経済産業省）」を踏まえ、AIシステム・サービスの開発・提供・利用に関する指針をまとめた「SCSKグループAI基本方針」を策定しました。

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

人権デュー・ディリジェンス

SCSKグループでは、2023年3月期より「SCSKグループ人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを進めています。SCSKグループの人権デュー・ディリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」など、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。

人権デュー・ディリジェンス



人権リスクの特定、影響評価

2023年3月期は、外部専門家を起用し、SCSKグループ全体の人権への影響・リスクを評価するため、業種、地域、企業固有のリスクを踏まえ、優先的に対応すべき人権リスクを特定しました。特定された人権リスクはメンタルヘルス、ハラスメント、調達・委託先に関わる人権侵害、海外事業に関わるリスクなど7つの項目です。2025年3月期は、新たにSCSKグループに加わった子会社において、人権リスクの評価を実施しました。SCSKグループでは特定された人権リスクの防止・軽減策に取り組んでおり、継続してモニタリングを行い、改善・是正に努めます。

人権尊重に向けた主な取り組み

社内向け教育の実施

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

責任あるサプライチェーンの構築

SCSKグループは、サプライヤーの皆様と共に社会的責任を果たしていくために制定しておりました「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進方針」の内容を見直し、2024年3月期に「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。

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

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

P88／サプライチェーンを通じたサステナビリティ推進の取り組み

モニタリング

救済窓口の設置

SCSKグループでは、職場においてハラスメントが発生した場合、またはコンプライアンスの問題に気付いた場合に、SCSKグループやパートナー企業の社員が、通報・相談できる「労務相談窓口」や「内部通報制度」を設けています。相談者のプライバシーは完全に保護され、本人および事実関係の確認への協力者に不利益な取り扱いをしないことが保障されています。

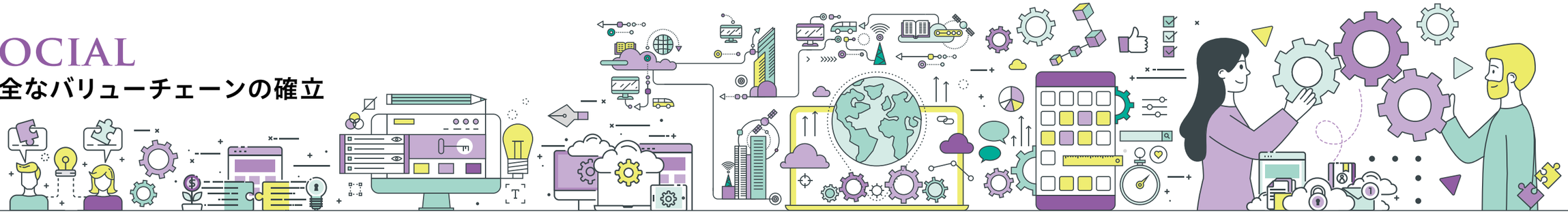
情報開示

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

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

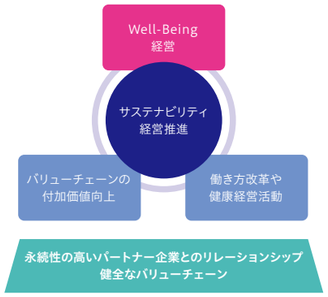
SCSKグループの人権方針や人権尊重に向けた取り組みについての詳細は、WEBサイトをご覧ください。
https://www.scsk.jp/corp/csr/humanrights.html

SOCIAL
健全なバリューチェーンの確立



パートナー企業に対する基本的な考え方

企業は日々、さまざまな製品やサービスをお客様へ提供しています。継続的に高品質なサービスをお客様に届けるためには、事業活動のバリューチェーンに関わる、さまざまなパートナー企業との密接な連携が不可欠です。SCSKグループは永続性の高いパートナー企業とのリレーションシップを構築し、健全なバリューチェーンを確立することで高品質で安心・安全なサービスを提供しています。また、さまざまな施策にパートナー企業と取り組んでおり、バリューチェーンの付加価値を向上、働き方改革や健康経営活動、サステナビリティ経営などを推進し、今後もIT 業界の発展に貢献し、Well-Being 経営を目指します。



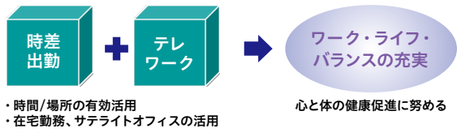
IT業界をリードする永続性の高いパートナーリレーションシップ

品質・生産性の向上

SCSKグループは、パートナー企業と共に、品質・生産性の向上を図る取り組みを長年にわたって続けており、SCSK開発標準（SE+）を使用した安定的なシステム開発、保守運用を推進しています。また、将来に向けては、SCSK独自のものづくり基盤（S-Cred+）を活用し、より高度な開発・運用の実現に向けた取り組みをパートナー企業と共に進めています。加えて、SCSKグループとパートナー企業でプロジェクト単位での相互評価を実施し、その評価結果を分析・活用することで、継続的な品質・生産性向上に取り組んでいます。

働き方改革・健康経営

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



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

契約業務の効率化

SCSKグループは、パートナー企業との年間3万件を超える膨大な契約手続きをWeb-EDI※1 化することにより、両者における飛躍的な業務効率化を実現しています。また、シームレスなコミュニケーションポータルを活用し、法令遵守、コンプライアンスに関する重要事項の連携により業務品質の向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底

SCSKグループは、お客様の重要な資産である情報を取り扱うにあたり、パートナー企業と共にSCSK規定の「情報セキュリティガイドライン」の遵守徹底を求め、定期的な説明会や実地調査などの活動を行っています。

また、情報セキュリティ事故の撲滅のために、パートナー企業と共に情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底を図り、安心・安全な付加価値の高いバリューチェーンの実現に努め、お客様や社会からの高い信頼を得られるよう取り組みます。

サステナビリティ推進

SCSKグループは、パートナー企業にご理解とご賛同をいただきながら、共にIT業界のサステナビリティ推進活動に取り組んでいます。

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

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

取り組みテーマ

テーマ	重要ポイント	取り組み事例
品質・生産性の向上	● 開発・管理の標準化（SE+など） ● プロジェクトの相互評価	● SCSK開発標準（SE+）、ものづくり基盤（S-Cred+）をパートナー企業に展開し、安定的なシステム開発、保守運用を実現 ● SCSKグループ、パートナー企業とのプロジェクト相互評価結果の共有による品質改善・生産性向上
働き方改革・健康経営	● 施策・取り組みの共有 ● ワーク・ライフ・バランスの充実	● パートナー企業と平均残業時間や有給休暇取得率などを指標として共有し、成果のあったパートナー企業を表彰 ● 柔軟な働き方としてテレワークの積極的な導入と推進
契約業務の効率化	● 契約手続き業務のWeb-EDI化による効率化 ● コミュニケーションポータルの共有	● SCSK Web-EDIシステム（SE Link）の活用（利用率99%）による委託契約手続きのペーパーレス化 ● SE Linkポータルを活用した全パートナーへの情報発信・双方向コミュニケーションにより法令順守、重要事項の徹底を推進
情報セキュリティ・コンプライアンスの徹底	● 業務委託に関わる法令の遵守 ● 情報セキュリティの強化	● パートナー企業にSCSK規定の「情報セキュリティガイドライン」の遵守徹底を求め、実地調査などの活動を実施 ● 情報セキュリティおよびコンプライアンスの確保と強化を目的とした全パートナー向け説明会を開催
サステナビリティ推進	● 「SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」の共有 ● 「SCSKグループ人権方針」の説明、温室効果ガス排出量の削減活動 など	● 全パートナー向け説明会にて、SCSKグループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドラインの説明を実施 ● 人権尊重に向けた方針や人権デュー・ディリジェンスの取り組みおよび、SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標や排出量削減に向けた各種施策について説明を実施

※1　Web-EDI(Electronic Data Interchange):企業間の商取引業務をインターネット上で行い、業務の効率化を図るシステム
※2　SE Linkは、SCSK(株)の登録商標です

パートナーとの連携

協働・共創による委託取引の安定確保

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

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

パートナー企業
（都市圏パートナーの数値）
- 社数　約630社
- 従事者　約13,000人

委託費伸び率
- 対前年度　約8.2%
- 直近5年間平均　約9.0%

委託先との満足度調査状況
（Prime Business Partnerとの実施）
- 全社800名によるCS調査の実施
- プロジェクト毎の相互評価の実施（年間120件）

働き方改革・健康経営
（Prime Business Partnerの平均）
- 有給取得率　73%/年
- 時間外労働時間　13.5時間/月

パートナー企業とのワーク・エンゲージメント

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

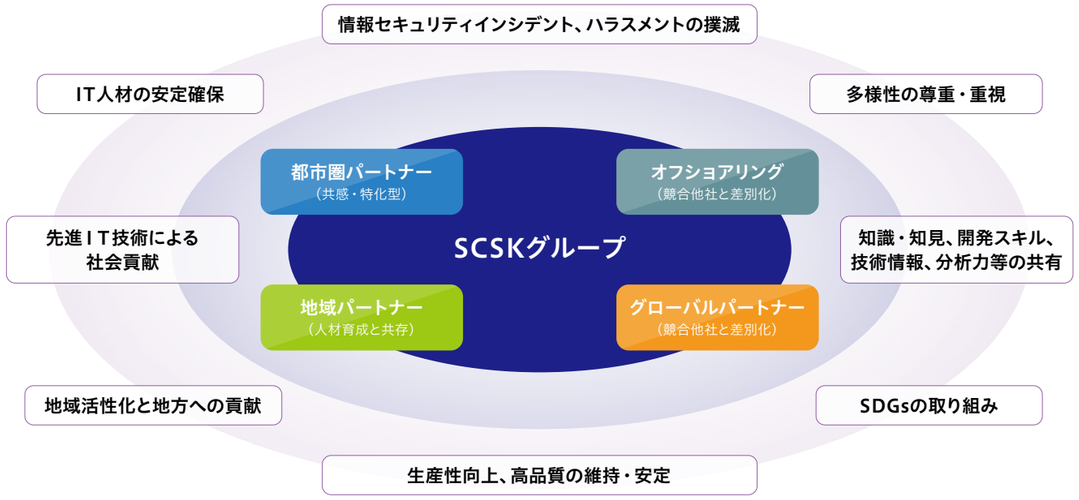
また、特に地域の優秀なパートナー企業や地方公共団体と共に地場産業の雇用促進・地域活性化の推進等、地域との連帯感を深め、ワーク・エンゲージメントのさらなる向上・深耕に努めています。

都市圏パートナー（共感・特化型）
- Prime Business Partner
- 工数提供
- オンサイト対応
- 特化型パートナー

地域パートナー（人材育成と共存）
- 国内グループ企業
- 技術の内部留保
- 人材の高度化
- 上流工程へのシフト

オフショアリング（競合他社と差別化）
- オフショアパートナー
- 作業リソースの大規模確保
- 時差、異言語によるサポート
- グローバルリモートの先進化

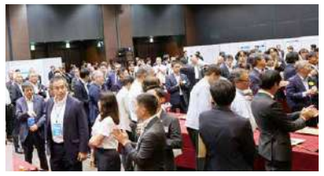
グローバルパートナー（競合他社と差別化）
- 海外グループ企業
- グローバル展開のハブ
- 先進技術の開拓/探求



パートナーカンファレンス

SCSKグループは、より高い品質・生産性と継続的かつ安定的な取引を実現できる戦略的なパートナー企業を「Prime Business Partner」と位置づけ、エンゲージメントの深化とともに品質向上・取引拡大に向けたさらなる施策に取り組んでいます。

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



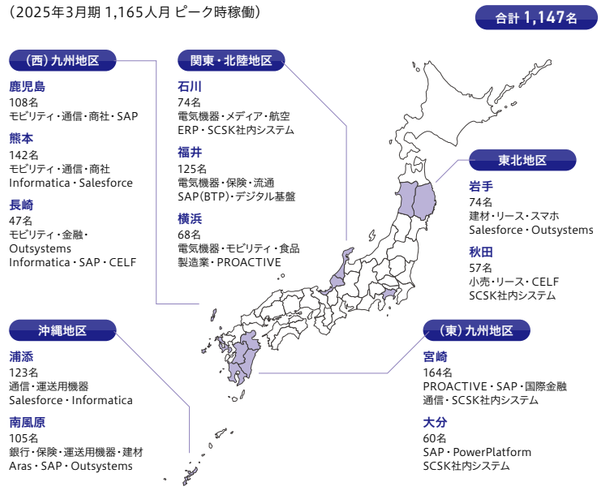
ニアショア開発拠点の拡充と地場IT企業との連携

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

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

ニアショア・ネットワークの鳥瞰

2026年3月期 11県12拠点 1,326人月稼働（目標）
（2025年3月期 1,165人月 ピーク時稼働）



オフショアリングによる安定したリソース確保

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

GOVERNANCE
透明性の高いガバナンスの実践

取締役会議長メッセージ　取締役会長　取締役会議長　中島 正樹

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

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

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

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

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

1. 透明性と健全性の確保：公正な情報開示、厳格な法令遵守、そして社外取締役や株主、投資家等との積極的な対話を通じて、透明性の高い健全なガバナンス体制を構築し、ステークホルダーからの信頼を確保します。
2. 戦略的な議論の活性化：中長期的な視点に立ち、SCSKグループの将来像、成長ストーリー、人財の在り方、リスクの把握といったテーマを含め、適切なアジェンダ設定を行いつつ、取締役会メンバー間での自由闊達で本質的かつ建設的な意見交換が行われる場を醸成します。
   2026年3月期は現中期経営計画の最終年度であり、今後の成長に向けた事業のさらなる革新、新たなデジタル事業の創出、次世代を担う人づくり、グローバル展開等が重要となります。
3. 社外取締役との連携強化：独立社外取締役の客観的な視点、豊富な経験は、経営の監督機能の強化に不可欠です。これまで以上に社外取締役との建設的な対話を重ね、経営の透明性・健全性を高めます。指名・報酬等諮問委員会とも連携し、経営層のサクセッションプランや社外取締役の人選についても適切に検討を進めてまいります。

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

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

委員長メッセージ　社外取締役　指名・報酬等諮問委員会委員長　久保 哲也

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

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

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

メンバー構成（各委員の氏名および2025年3月期の出席状況）

久保 哲也	委員長（独立社外取締役）	8回/8回	松石 秀隆	委員（独立社外取締役）	8回/8回
平田 貞代	委員（独立社外取締役）	8回/8回	早稲田 祐美子	委員（独立社外取締役）	8回/8回
山名 昌衛	委員（独立社外取締役）	6回/6回	山埜 英樹	委員（社内取締役）	8回/8回
三木 泰雄	委員（独立社外取締役）	8回/8回	當麻 隆昭	委員（社内取締役）	8回/8回

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

当社の利益相反取引管理等諮問委員会は、独立社外取締役6名全員および独立した社外の有識者（弁護士）にて構成されており、その役割 としては、（1）SCSKと取締役との間の利益相反を伴うおそれのある取引で、会社法上取締役会の承認を必要とする事項について事前に審議し取締役会に答申をすること、および、（2）SCSKと関連当事者との取引、そのほか取締役会等における意思決定の公正性を確保するために必要であるとして取締役会等が諮問する事項を審議し、取締役会に答申するというものです。

今期は取締役に対する譲渡制限付き株式割当や関連当事者との取引について審議を実施しております。

特に、親会社である住友商事（株）との取引関係については、少数株主保護の視点から公正性を検証・担保する必要があり、当社の利益相反取引管理等諮問委員会の最も重要な役割であります。これは、コーポレート・ガバナンスコード補充原則4-8③に基づいたものです。そのため、同社との取引内容や利益率などの情報を定期的に求め、資本関係のない通常の取引先と同様の取引条件と同等であることを確認しております。

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

メンバー構成（各委員の氏名および2025年3月期の出席状況）

早稲田 祐美子	委員長（独立社外取締役）	2回/2回	三木 泰雄	委員（独立社外取締役）	2回/2回
久保 哲也	委員（独立社外取締役）	2回/2回	松石 秀隆	委員（独立社外取締役）	2回/2回
平田 貞代	委員（独立社外取締役）	2回/2回	飛松 純一	委員（独立した社外の有識者・弁護士）	2回/2回
山名 昌衛	委員（独立社外取締役）	1回/1回			

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

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

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

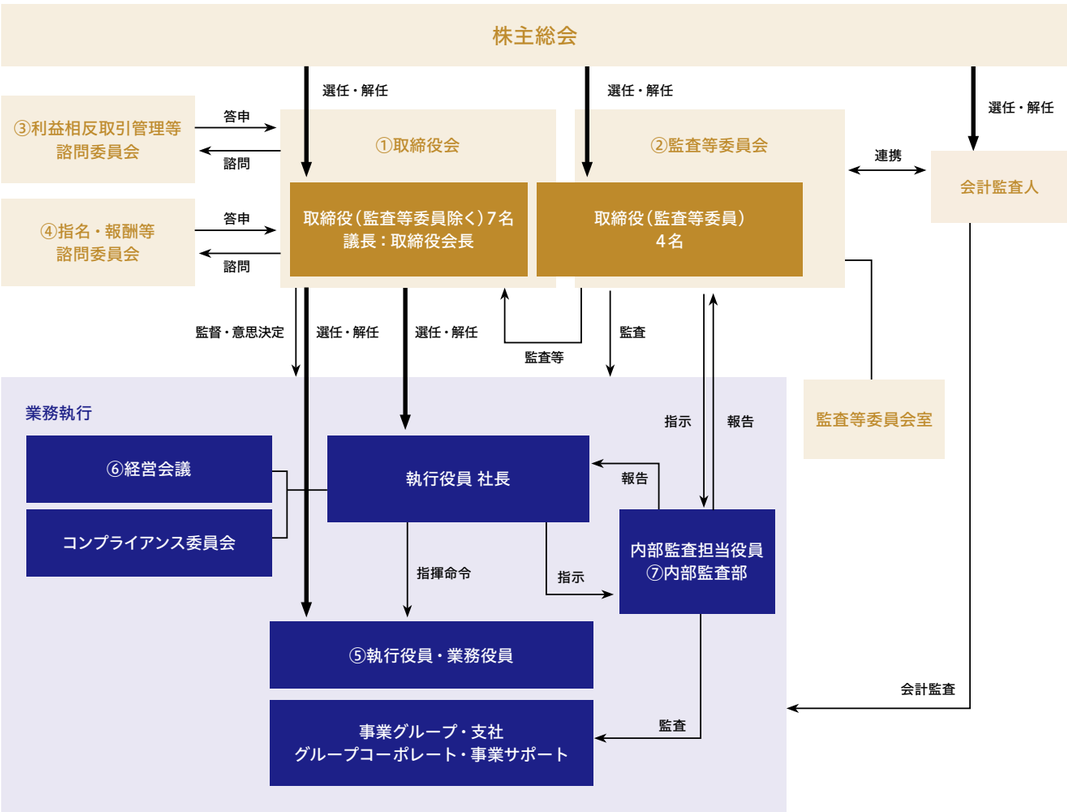
2025年3月期以降は、独立社外取締役が過半数を占める体制としており、少数株主の利益保護および取締役会の監督機能の強化を図っております。また、非業務執行となる取締役会長が取締役会議長を務め、取締役会による監督をリードすることでコーポレート・ガバナンスの透明性の確保に取り組んでいます。これらを通じ、今後もさらなる経営の効率性の向上と経営の健全性の維持、透明性の確保を実現し、より一層、コーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組んでおります。

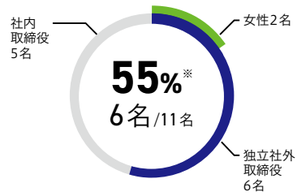
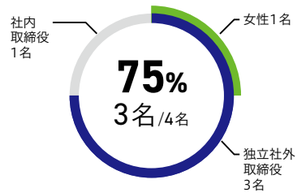
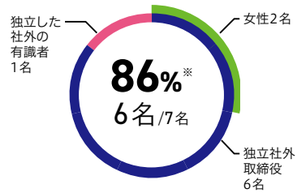
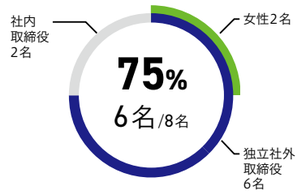
コーポレート・ガバナンス体制の概要（2025年6月末時点）

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

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

コーポレート・ガバナンス体制図



名称	独立社外取締役	役割・体制・取り組み
①取締役会 2025年3月期の開催回数：13回 取締役会議長： 取締役会長 ※非業務執行		●経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督を実施 ●原則月1回の定期開催および必要に応じて臨時に開催 ●主な検討事項は、法令で定められた事項、社内規則において定められた事項および経営戦略や経営計画などの経営上の重要事項
②監査等委員会 2025年3月期の開催回数：15回 委員長：社内取締役		●内部統制システムを活用した組織監査を行うとともに、独立的・客観的立場から業務執行の監査・監督を実施 ●原則月1回の定期開催および必要に応じて臨時に開催 ●独立社外取締役の有する知見は「社外取締役の選任理由および期待される役割の概要」P95
③利益相反取引管理等諮問委員会 2025年3月期の開催回数：2回 委員長：独立社外取締役		●主な審議事項は、SCSKと取締役との間の利益相反を伴うおそれのある取引で、会社法上取締役会の承認を必要とする事項およびSCSKと関連当事者との取引、その他取締役会等における意思決定の公正性を確保するために必要であるとして取締役会などが諮問する事項 ●委員は独立社外取締役および独立した社外の有識者のみで構成
④指名・報酬等諮問委員会 2025年3月期の開催回数：8回 委員長：独立社外取締役		●主な審議事項は、①取締役、執行役員および業務役員の選定基準および選任プロセスに関する事項、ならびに取締役の選任および解任。②取締役、執行役員および業務役員の報酬に関する事項。③その他取締役会等における意思決定の公正性を担保するために必要であるとして取締役会等が諮問する事項。

※数値は、小数点以下第一位を四捨五入し、整数で表示しております。

名称	役割・体制・取り組み
⑤執行役員・業務役員	●SCSKグループ全体の事業執行を担う「執行役員」と、各事業領域の業務執行を担う「業務役員」とに区分し、それぞれの役割と責任を明確にしている ●執行役員および業務役員は、取締役会により決定された経営方針に従い、執行役員 社長の指揮命令の下、業務執行を担う
⑥経営会議	●業務執行上の重要事項に関する執行役員 社長の諮問機関として設置 ●参加者は社長、副社長、管掌役員、分掌役員および社長が指名する者で構成
⑦内部監査部	●SCSKおよび子会社などにおける経営活動の全般にわたる統制活動とリスク管理を、業務の有効性と効率性の向上、財務報告の信頼性の確保などの観点から検討・評価を実施 ●内部監査の計画および結果を、取締役会、執行役員 社長、監査等委員会に直接報告

取締役の選解任と手続き

取締役（監査等委員である取締役を除く）の選解任については、指名・報酬等諮問委員会に諮問し、監査等委員会の意見を踏まえて、取締役会にて決議の上、株主総会にお諮りしています。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとし、同様のプロセスにて選解任を行っています。

取締役会メンバーの構成・規模については、SCSKの取締役会全体として備えるべきスキルを踏まえ、各取締役が保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら決定しています。

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

選任基準

【取締役（監査等委員である取締役を除く）】

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

【監査等委員である取締役】

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

【社外取締役】

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

社外取締役の選任理由および期待される役割の概要

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

取締役会における審議の活性化

取締役会資料を充実させることに加え、社外取締役への事前説明を行うほか、SCSKの事業に関する情報の案内や意見交換、現場視察の機会等を設けることにより、取締役会における議論が活発で実質的なものとなるよう努めています。こうした取り組みにより、取締役会の実効性評価においても、自由闊達な議論が行われているとの評価を得ています。

また、取締役会の年間スケジュールや審議事項については、事前に取締役会で説明の上、決定するとともに、継続的に取締役会付議基準の見直しを行い、取締役会決議を要する事項を厳選し、真に重要な事項について十分に時間を確保して審議が行えるよう取り組んでいます。

取締役会の主な審議内容（2024年4月から2025年3月）

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

取締役会の実効性評価

SCSKでは、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、2017年3月期より取締役会の実効性について、自己評価・分析を毎年実施しています。

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

評価方法

2025年3月期の自己評価・分析については、外部機関の助言を得ながら、2025年2月に取締役会の構成員であるすべての取締役を対象にアンケートを実施しました。

なお、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2025年5月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

分析・評価プロセス

STEP1
全取締役を対象にアンケートを実施

STEP2
匿名性の観点から外部機関に直接回答

STEP3
取締役会において分析・議論・評価

STEP4
評価を踏まえ機能向上に向けた取り組みを実施

アンケートの主な項目

- 取締役会の構成に関する事項
- 取締役会の運営に関する事項
- 取締役会の議論に関する事項
- 取締役会のモニタリング機能に関する事項
- 取締役（監査等委員含む）に対する支援体制に関する事項　など

2025年3月期の評価結果概要

- 次のような事項について肯定的な評価が得られ、取締役会の実効性はおおむね確保
  - 利益相反取引の適切な管理
  - 自由闊達で建設的な議論や意見交換
  - 事前説明の内容や実施時期などの運営面全般
  - 取締役に対する継続したトレーニングの提供　など

課題と今後の取り組み

- 次のような事項については、引き続き、取り組むべき課題であると認識
  1) 資本効率を一層意識した経営計画の策定議論
  2) 事業ポートフォリオの定期的な見直し
- 上記課題においては、取締役会以外での議論の場の提供に加え、事業グループや主要な子会社による事業説明、中期経営計画に関する議論等を通じて改善を図っています。
- これら課題へ対応するため、取締役会での意見を踏まえた取締役会のアジェンダ設定を実施することに加え、取締役会の資料内容につきさらなる充実化を図っています。

取締役のサポート・トレーニング体制

社外取締役のサポート体制

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

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

取締役へのトレーニング機会の提供

取締役がその役割や責務を十分果たせるよう、就任時、そして就任後も継続的にSCSKグループの企業経営に関する必要な知識を習得できる機会として各種セミナーの実施、各事業グループによる事業説明、現場視察等を実施しています。

なお、2025年3月期においては、昨今求められている社外取締役の役割を踏まえ、「DE＆I」、「IT業界動向」、「コーポレート・ガバナンス」など、多角的テーマでのセミナーを実施しました。加えて、特に社外取締役の事業理解を深めることを目的に、各事業グループおよび主要子会社による事業報告の実施ならびに当社グループ子会社であるSCSK北海道（株）の現場視察として、同社の取引先であるホクレン農業協同組合連合会が取り組んでいるスマート農業についての取り組みの見学も行いました。

スマート農業についての取り組みの見学（2024年9月）

役員報酬

役員報酬の基本方針・報酬決定の手順

SCSKでは、取締役の1事業年度における報酬等の上限額を定時株主総会で定めており、業績連動報酬などを含めた年間の役員報酬はその上限額の範囲内で支給することとしています。

取締役の報酬等の内容に係る決定方針や手続き、算定基準、報酬水準については、独立社外取締役が過半数を占める 指名・報酬等諮問委員会に諮問し、取締役会にて決議しています。

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

2025年3月期における取締役に対する役員報酬

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の額（百万円）			人数
		固定報酬（金銭報酬）	短期業績連動報酬（金銭報酬）	中長期業績連動報酬（株式報酬）	
取締役（監査等委員である取締役を除く）	313	181	58	74	9
（うち独立社外取締役）	（31）	（31）	（－）	（－）	（3）
監査等委員である取締役	66	66	0	－	6
（うち独立社外取締役）	（43）	（43）	（－）	（－）	（5）

（業務執行取締役報酬に関する基本方針）

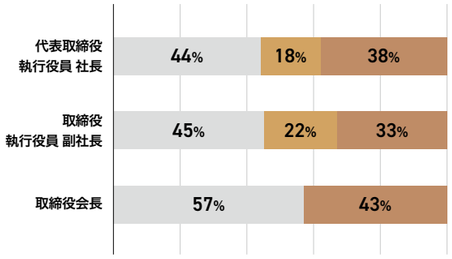
業務執行取締役報酬は、コーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置づけ、以下の方針に則り報酬を決定します。

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

役員報酬の種類、概要および構成

報酬構成 ※短期業績連動報酬が標準額の場合

■ 固定報酬（金銭報酬）
■ ❶ 短期業績連動報酬（金銭報酬）
■ ❷ 中長期業績連動報酬（株式報酬）



業績連動報酬の方針および指標

❶ 短期業績連動報酬（金銭報酬）

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

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

会社業績および個人業績の構成割合

役位	会社業績	個人業績
代表取締役 執行役員　社長	100%	－
取締役 執行役員　副社長	60%	40%

会社業績

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

標準額 × 中期経営計画期間中の年平均成長率（CAGR）※1に応じた係数 × 当年度の業績計画に対する達成率※1に応じた係数

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

個人業績

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

標準額 × 個人評価※2に応じた係数

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

❷ 中長期業績連動報酬（株式報酬）

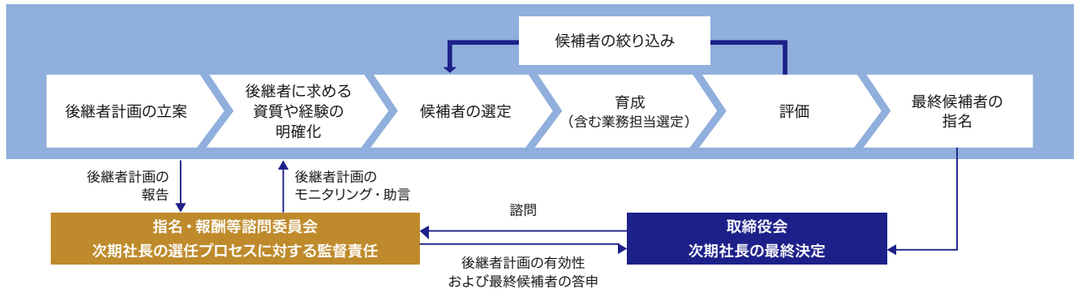
「グランドデザイン2030」で描く持続的な企業価値向上を具現化するインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的に取締役（社外取締役および非常勤取締役ならびに監査等委員である取締役を除く）に対して、毎年、定時株主総会後に当社普通株式を譲渡制限付株式として交付します。譲渡制限期間は、株主価値の共有を中長期にわたって実現するために、原則として譲渡制限付株式の交付日からSCSKの役員を退任する日までの期間としています。

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

サクセッションプラン

執行役員 社長の後継者計画（サクセッションプラン）

SCSKでは、中長期的な成長と企業価値向上に資する経営者を継続的に確保することを目的として、執行役員 社長のサクセッションプランを策定し運営しています。サクセッションプランの中では、後継者候補に求められる要件、後継者候補の選定プロセスを定めています。選定プロセスについては、透明性・公正性を重視し、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等諮問委員会が最終候補者の選定まで客観的な立場から監督しています。具体的には、後継者候補の選定の過程を検証するとともに、選定された候補者の育成や評価を含むサクセッションプランが執行において有効に運営されているかをモニタリングの上、助言しています。最終候補者の選定にあたっては、指名・報酬等諮問委員会に諮問の上、取締役会で決議します。



親子上場の意義および少数株主保護に関する方策

親子上場の意義について

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

少数株主保護に関する方策について

- SCSKは独立社外取締役が取締役会の過半数を占めています。加えて、当社と当社の株主共同の利益に適切な配慮をなし、公正性および透明性を確保することを目的に、取締役会等の諮問機関として、独立役員と社外の有識者のみで構成される利益相反取引管理等諮問委員会および委員総数８名のうち独立役員が６名を占める指名・報酬等諮問委員会の2つの委員会を設置しております。

①利益相反取引管理等諮問委員会においては、少数株主に不利益を与えることがないよう、親会社との取引のうち重要な取引について審議し、取締役会に答申しております。

②指名・報酬等諮問委員会においては、取締役、執行役員、業務役員の選定基準、選任プロセスに関する事項、および選任、解任に関する事項、ならびに取締役、執行役員、業務役員の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に答申しております。

各委員会の詳細は、P94 をご参照ください。

その他、当社の独立役員の選解任にかかる親会社の議決権行使については、当社が指名する候補者の提案理由を踏まえて判断する方針であることを確認しております。また、当社は当社の意思決定の独立性が担保されることを前提として親会社グループの企業価値に重大な影響を与えうる重要な業務執行等に関し、親会社に対して事前の相談または報告を実施しております。

政策保有株式の保有方針

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

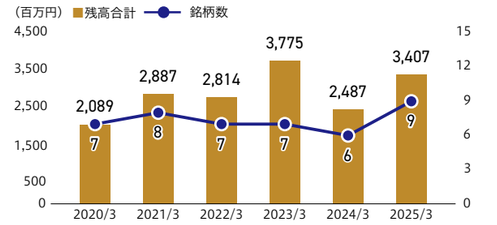
また、株式投資については当該投資先との取引によって得られる収益、年間受取配当額、株式評価損益等の定量情報、ならびに、投資先との関係維持・強化といった投資目的の達成状況等の定性情報を総合的に勘案し、当該投資株式を保有する意義や合理性を年次で検証し、保有継続の是非を判断しています。

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

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

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

政策保有株式と残銘柄数の推移



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

内部統制

SCSKでは、SCSKグループにおける「業務の有効性および効率性」「報告の信頼性」「事業活動に関わる法令などの遵守」ならびに「資産の保全」の達成に向け、SCSKの取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、およびSCSKグループの業務の適正を確保するために必要な体制（以下「内部統制システム」という。）に関する基本方針ならびに体制整備に必要な事項として「内部統制システムの整備の基本方針」を決議しています。また、現状の内部統制システムを確認すると同時に、継続的な見直しによって、その時々の要請に合致した、優れた内部統制システムの構築を図っています。

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

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

情報開示の充実

基本方針

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

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

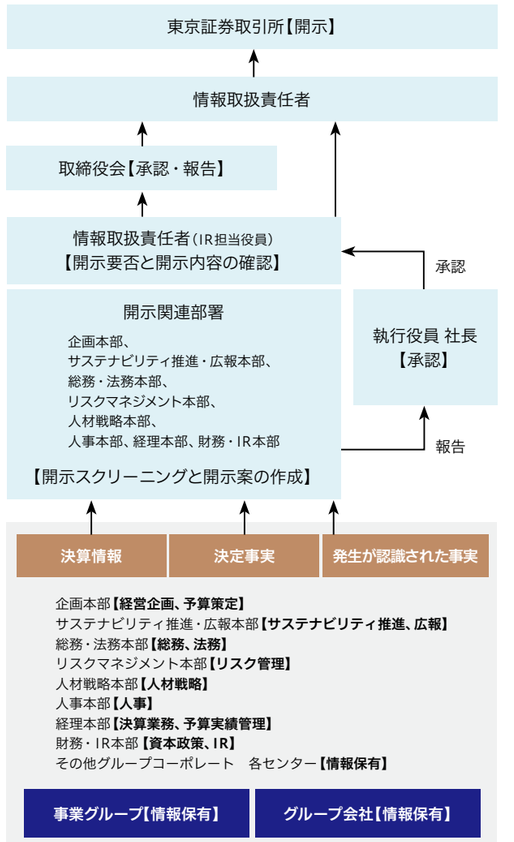
P124／投資家とのコミュニケーション

適時開示実施体制

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

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

適時開示実施体制図



コンプライアンス体制

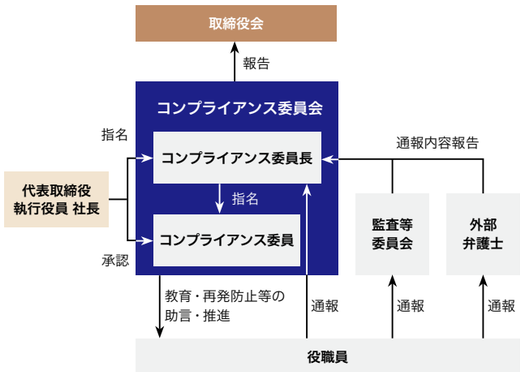
基本的な考え方

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

体制・仕組み

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

コンプライアンス推進の仕組み



内部通報制度

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

窓口・通報手段

SCSKグループでは次の3つの窓口を用意しています。通報者はいずれかを選び、電子メールなどで連絡することができます。

①コンプライアンス委員長
②監査等委員会
③外部弁護士（匿名通報可）

いずれの窓口においても通報者と関係者のプライバシーや通報内容の秘密は厳守され、通報によって不利益な扱いを受けないことが保障されています。

事態の調査

すべての通報・相談は、通報窓口が迅速に確認を行い、コンプライアンス委員長の定める方針に基づき、調査を行います。

調査結果は、速やかに通報者にフィードバックされます。また、調査結果・是正内容については、取締役会、監査等委員会、コンプライアンス委員会などへ報告を行っています。

実績の開示

2025年3月期、受け付けたスピークアップ件数は、SCSKグループ全体で14件となっています。各事案は、コンプライアンス委員長の指揮監督の下、関係部署と連携して調査を行い、是正等適切に対応しています。

また、内部通報とは別に常設している労務相談窓口では、261件の相談に対応しました。

公正な取引

SCSKグループでは「コンプライアンスマニュアル」において、コンプライアンスに関する具体的規範として、公正な取引を徹底することを明記しています。「営業活動における指針」として「独占禁止法の遵守」や「不正競争の禁止」などを定め、公平で自由な競争を通した取引先との信頼関係の構築に努めています。また「社会の一員たる企業人としての指針」として「贈収賄の禁止」「政治献金」「反社会的勢力への対処」について定め、公正な事業慣行のための企業倫理を周知しています。

教育・研修

社員一人ひとりが、業務内外を問わずコンプライアンスに反しない正しい判断・行動ができるよう、コンプライアンスに関する情報発信のほか、新入社員や新任管理職を対象にした集合研修、eラーニング、コンプライアンス・ミーティング（コンプライアンスに関するグループディスカッション）など各種コンプライアンス研修を実施しています。また、重要な主要関連法規については、「コンプライアンスマニュアル」や当該法規に関するコンテンツなどを各社社内ポータルサイトに掲載し、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

2025年３月期の教育の成果
コンプライアンスeラーニング受講率　**100%**

情報セキュリティ高度化に向けた取り組み

情報セキュリティ管理体制

SCSKでは、情報セキュリティを経営における最重要課題の1つと位置づけ、情報セキュリティ体制、ならびに情報セキュリティマネジメントシステムの構築と継続的改善を統括する責任者として、最高情報セキュリティ責任者を設定しています。

上記に加えて、最高情報セキュリティ責任者を補佐し、SCSKの情報セキュリティを統括・推進する組織として、情報セキュリティ管理部を設置しています。

最高情報セキュリティ責任者の下、情報セキュリティ管理部が主体となり、情報セキュリティ関連部署との相互連携を強化するとともに、事業グループと一体で、全社を挙げて情報セキュリティ施策を推進しています。

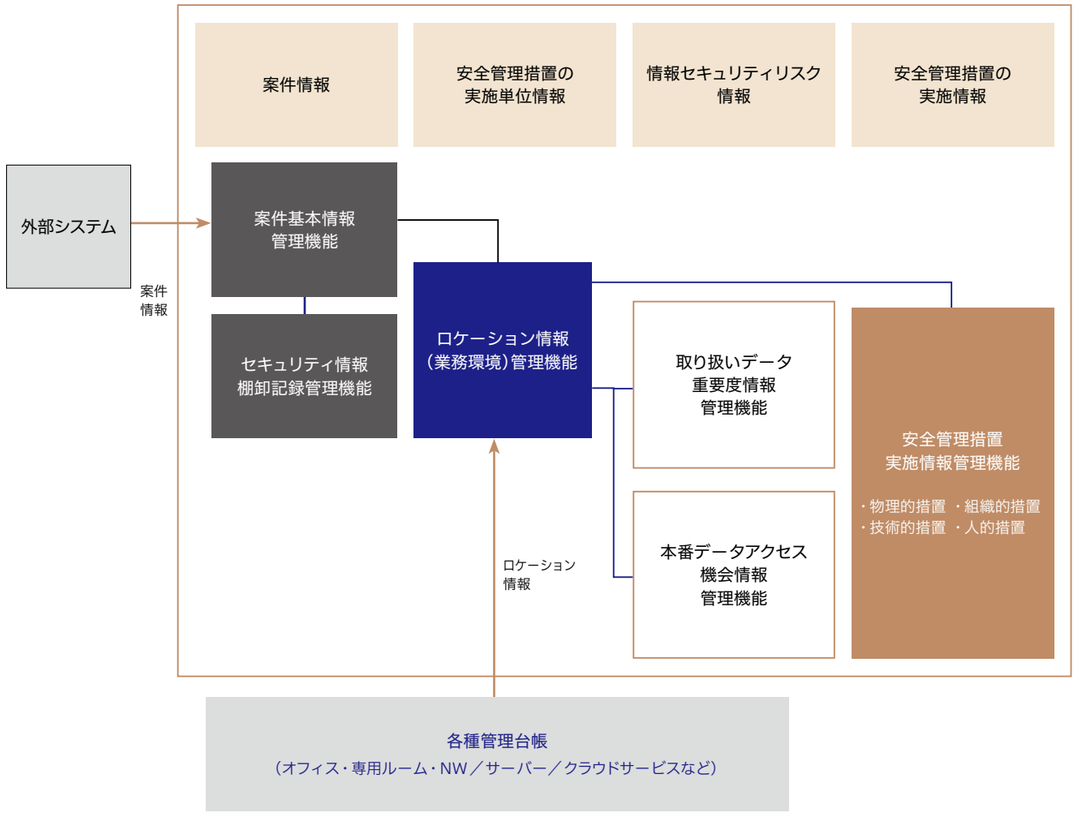
情報セキュリティ強化への取り組み

SCSKでは、システム開発、運用など業務遂行のための標準であるSE+（SmartEpisode Plus）に情報セキュリティ標準を組み込み、運用を開始しています。また、お客様の重要な情報資産を守るために、取り扱い情報およびリスクを可視化、安全管理措置を評価、改善するシステム（S-SIMS※1）を構築し、金額・規模の大小問わず、すべての稼働案件を対象に220項目にわたる調査・改善活動を継続的に実施しています。

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

SCSKセキュリティ情報管理システム（S-SIMS）の概要

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



セキュリティインシデントへの対応

SCSK-CSIRT※2の体制

SCSKでは、コンピュータセキュリティインシデント（以下、インシデント）発生時に速やかに事態を収束させ、被害を最小限にすることを目的に、SCSK-CSIRTを組織しています。

インシデントへの適切な対処に向けて、社内システム担当部署やサイバーセキュリティ担当部署が連携し、インシデントの解析や対応方針、方法を協議するとともに、JPCERT/CC※3、NISC※4などの外部機関と連携を行います。

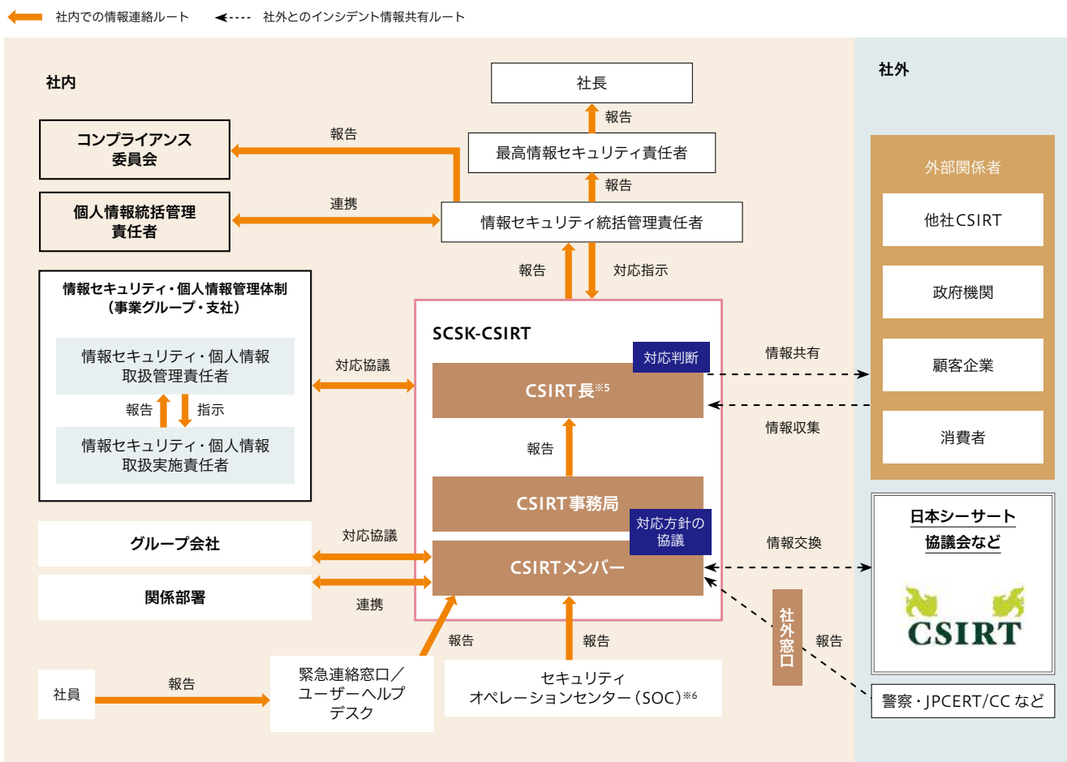
また、コンプライアンスや法令、および事業面での影響等について、各関係部署と速やかに協議し、状況を的確に把握することで、影響度に応じた迅速な対応判断を行います。

緊急時の対応
- SCSK-CSIRTでは、万が一インシデントが発生した場合の被害の極小化を目的とし、速やかなシステム停止や復旧を判断するための体制と対応手順を規則として設定

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

脆弱性対応
- インターネットからアクセスが可能なサーバーやクラウドサービスについてセキュリティ対策基準を定め、定期的に基準の適合状況および脆弱性の確認と是正を実施

SCSK-CSIRT体制図



※1　S-SIMS：SCSK Security Information Management Systemの略称
※2　SCSK-CSIRT(Computer Security Incident Response Team)：コンピュータセキュリティインシデントに対する活動を行う常設組織
※3　JPCERT/CC(Japan Computer Emergency Response Team Coordination Center)：一般社団法人 JPCERTコーディネーションセンター
※4　NISC(National center of Incident readiness and Strategy for Cybersecurity)：内閣サイバーセキュリティセンター
※5　情報セキュリティを所管する部署の本部長もしくはセンター長が担います。現在は情報システム本部長が担当しています。（2025年4月時点）
※6　SCSKでは、CSインシデント対応としてCSIRT体制を構築し、SCSK社内のネットワークなどの監視を行う、セキュリティオペレーションセンター(SOC）と常時、連携しています。

リスクマネジメント

基本方針

SCSKでは、「リスク」を「損失を被る可能性、または事業活動から得られるリターンが想定から外れる可能性」とリスク管理規程にて定義しています。SCSKグループの事業活動の安定化と企業価値の向上を図るため、事業活動遂行時のさまざまなリスクを可能な限り想定し、右記の目的をもって、下記プロセスのとおり、特定された主な重要リスクを中心に、継続的なリスクマネジメントを実施しています。

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

リスクマネジメントプロセス

当社重要リスクの選定プロセス

［①仮説］
中期経営計画等を踏まえ、当社主要ビジネスモデルに大きな影響を及ぼすであろうリスクを抽出

［②検証］
リスクシナリオ等を用いつつ、事業グループ等へのヒアリングを通じ、各リスクの重要性について検証

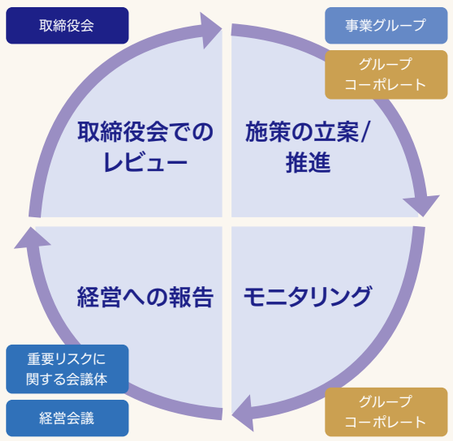
［③評価・整理］
検証の結果、および短期/中長期的な視点も踏まえた上で、影響範囲、影響期間や発生頻度の観点から、各リスクの重要性を優先順位付け

当社における主な重要リスク

特に重要
- 技術革新
- 人材戦略
- 外部リソース戦略
- 情報セキュリティ
- 法令・規則違反

- 自然災害・事故
- 出資・設備投資
- プロジェクトマネジメント
- 政治・制度
- 経済環境変化

当社におけるリスクマネジメントサイクル



※体制の詳細については、次項「リスクマネジメント体制図」をご覧ください。

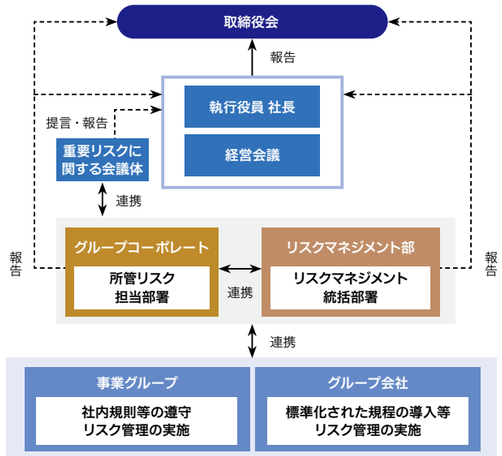
リスクマネジメント体制

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

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

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

リスクマネジメント体制図



具体的なリスク対策

緊急事態対応・事業継続計画

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

安否確認訓練

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

第1回訓練（2026年3月期）の回答率

※訓練開始から3時間経過時点で97.2%、8時間経過時点で99.6%、約77時間経過時点では全社員が回答済（全社員が回答するまで訓練を続けています）

家庭防災への取り組み

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

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

役員一覧（2025年6月24日現在）

取締役

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

役職・氏名	取締役会長 中島 正樹（なかじま まさき） 取締役会議長	代表取締役 執行役員 社長 當麻 隆昭（とうま たかあき）	取締役 執行役員 副社長 竹下 隆史（たけした たかふみ）	取締役 加藤 真一（かとう しんいち）	社外取締役 久保 哲也（くぼ てつや） 独立役員 指名・報酬等諮問委員会委員長	社外取締役 平田 貞代（ひらた さだよ） 独立役員
所有する当社株式数	0株	35,526株	0株	0株	0株	600株
2025年3月期の出席状況 取締役会	2回出席／2回開催	13回出席／13回開催	—	11回出席／11回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催
2025年3月期の出席状況 監査等委員会	—	—	—	—	—	3回出席／3回開催
委員会 利益相反取引管理等諮問委員会					●	●
委員会 指名・報酬等諮問委員会	●	●			●	●
保有するスキル※ 企業経営	●	●	●	●	●	
保有するスキル※ 財務・会計					●	
保有するスキル※ テクノロジ		●	●	●		●
保有するスキル※ 組織・人材	●	●	●		●	●
保有するスキル※ マーケティング	●	●		●		
保有するスキル※ 環境・社会・人権						●
保有するスキル※ 法務・リスク管理			●			
保有するスキル※ グローバル	●			●	●	

役職・氏名	社外取締役 山名 昌衛（やまな しょうえい） 独立役員	取締役 （監査等委員） 實野 容道（じつの ひろみち）	社外取締役 （監査等委員） 三木 泰雄（みき やすお） 独立役員	社外取締役 （監査等委員） 松石 秀隆（まついし ひでたか） 独立役員	社外取締役 （監査等委員） 早稲田 祐美子（わせだ ゆみこ） 独立役員 利益相反取引管理等諮問委員会委員長
所有する当社株式数	0株	0株	100株	1,000株	0株
2025年3月期の出席状況 取締役会	11回出席／11回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催	13回出席／13回開催
2025年3月期の出席状況 監査等委員会	—	15回出席／15回開催	15回出席／15回開催	15回出席／15回開催	15回出席／15回開催
委員会 利益相反取引管理等諮問委員会	●		●	●	●
委員会 指名・報酬等諮問委員会	●		●	●	●
保有するスキル※ 企業経営	●		●	●	
保有するスキル※ 財務・会計				●	
保有するスキル※ テクノロジ			●		
保有するスキル※ 組織・人材				●	
保有するスキル※ マーケティング	●			●	
保有するスキル※ 環境・社会・人権	●				●
保有するスキル※ 法務・リスク管理		●			●
保有するスキル※ グローバル	●				

取締役会全体として備えるべきスキルについて

SCSKグループの成長戦略を推進していくために取締役会の全体として備えるべき重要な知識や経験、能力などを次のとおりスキルとして一覧化し、保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら取締役会メンバーの構成・規模を決定しています。

スキル	略称	選定理由
企業経営経験	企業経営	多岐にわたるビジネスにおける機会とリスクを評価し、適切な投資を通じて持続的成長を担保するため。成長戦略としてのサステナビリティ経営を推進する上で、さまざまな社会課題の解決を収益機会として捉え、その解決に積極的に取り組むにあたり、経営資源への投資を含めた最適な経営判断を行うため。
財務・会計に関する専門性・経験	財務・会計	事業の成長性と収益性を評価し、高い資本効率を実現するため。適時適切な開示と透明性の高いガバナンスを実践するため。
テクノロジ全般に関する専門性・先見性・経験	テクノロジ	テクノロジを利用して企業・社会の課題を解決するため、幅広い分野の先端技術の導入に向けた適切な経営判断を行うため。
組織および人材マネジメントに関する専門性・経験	組織・人材	多様なスキル・経験を持つプロフェッショナルが、価値観を共有し、多様性と専門性を活かしながら、活躍・成長し続けられる機会と組織づくりを実現するため。
市場、経済環境・動向に関する専門性・経験	マーケティング	社会、経済環境の変化から生ずる課題を見極め、そのソリューションの開発、提供を適切に行うため。
環境・社会・人権に関する専門性・経験	環境・社会・人権	地球温暖化や人権問題、地域間格差等社会課題を的確に認識し、SCSKが貢献できる分野を見極めるとともに、健全なバリューチェーンの確立等企業としての社会的責任を果たすため。
法務・リスク管理に関する専門性・経験	法務・リスク管理	コンプライアンスを遵守し、経営に対する実効性の高い監督を行うとともに、リスク管理等に関する適切な管理体制を構築・実践するため。
グローバルビジネスに関する専門性・経験	グローバル	グローバルベースのデジタル化の動きを当社の成長機会として取り入れるため。

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

執行役員・業務役員

代表取締役 執行役員 社長　當麻 隆昭
取締役 執行役員副社長　竹下 隆史
執行役員副社長　尾﨑 務
執行役員 専務　清水 康司　渡辺 孝治　山本 香也　田中 拓也

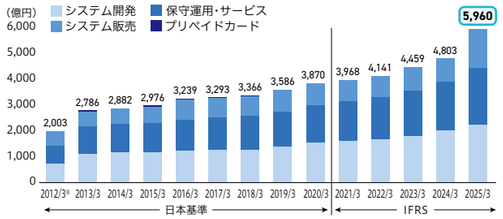
執行役員 常務　新堀 義之　岡 恭彦　宮川 正　高野 健　小峰 正樹　戸田 賢二　福島 俊一郎　志宇知 正司　奥原 隆之　荒牧 俊一
執行役員　斎藤 幸彦　河辺 恵理　菊地 真之　石田 高章　小林 良成　川村 純　大澤 満　増田 秀穂

業務役員　高橋 観　大谷 真弘　森 雅昭　市場 健二　東 巍　内山 郁夫　蔦谷 洋輔　成毛 朋之　田辺 正幸　中島 英也　神保 善弘　髙橋 俊之　杉山 敦　井上 賢司　小笠原 寛　北尾 聡　大塚 誠也　石橋 民男　清水 恵美
髙口 英樹　古屋 直人　本間 智尚　長谷川 雅義　大谷 陽子　松田 充泰　山内 孝行　霜鳥 崇　福井 勝史　安達 堅　田崎 義則　冨永 剛　大友 秀晃　三谷 明弘　伊丹 康雄

財務・非財務ハイライト

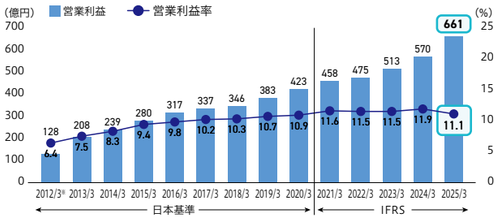
売上高

5,960億円



営業利益 / 営業利益率

661億円/11.1%

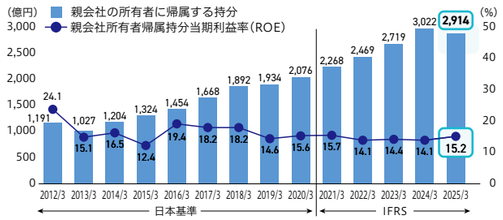


2011年10月の合併以降、クロスセル営業によって売上を拡大しました。中期経営計画（FY2015-FY2019）では事業転換と経営基盤強化を進め、年平均成長率は、売上高5.4%、営業利益8.6%を達成しました。続く中期経営計画（FY2020-FY2022）ではDX事業化や人財投資などの戦略を実施し、年平均成長率は、売上高4.8%、営業利益6.7%を記録しました。現、中期経営計画（FY2023-FY2025）の2年目である2025年3月期は、幅広い業種からの需要や事業拡大によって、売上は24.1%増の5,960億円、営業利益は16.0%増の661億円となり、合併以来13期連続の増収増益を達成しました。

※合併期日（2011年10月1日）以前の（株）CSKの数値は含まれていません。

親会社の所有者に帰属する持分 / 親会社所有者帰属持分当期利益率（ROE）

2,914億円/15.2%

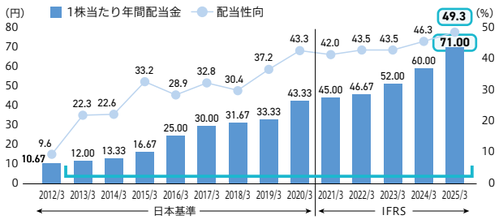


親会社の所有者に帰属する持分は、2013年3月期を除き11期連続で増加していましたが、当期はネットワンシステムズ（株）のTOBに伴う影響で減少しました。ROEは業界水準9.8%※を大きく上回る水準を維持しています。

※日本取引所グループ　規模別・業種別PER・PBR（2025年3月）より当社算出

1株当たり年間配当金※/配当性向

71.00円/49.3%

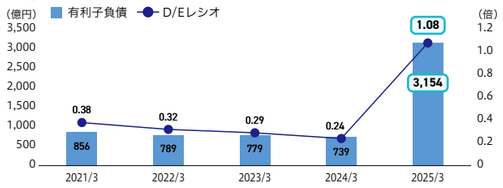


業績拡大に応じた収益配当を続け、2025年3月期の1株当たり年間配当金は、前期から11円増配の71円と13期連続の増配となりました。

※2021年10月1日の株式分割を考慮した1株当たり配当金・配当性向

有利子負債（リース債務含む）/ D/Eレシオ（リース債務含む）

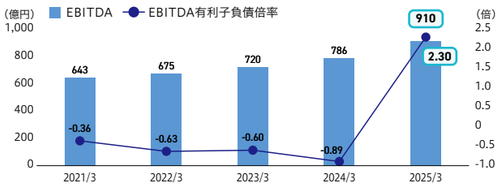
3,154億円/1.08倍



ネットワンシステムズ（株）への公開買付資金の借入により、2025年3月末の有利子負債（リース債務含む）は3,154億円、D/Eレシオは1.08倍となりました。中期的にD/Eレシオを1.0倍以下に抑える方針です。

EBITDA/ EBITDA有利子負債倍率※

910億円/2.30倍

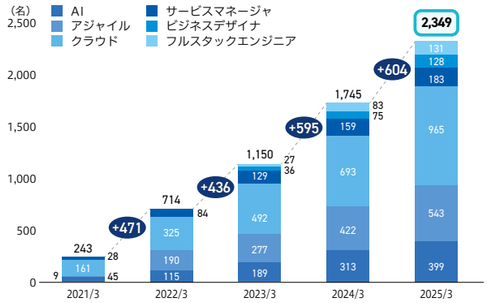


2025年3月末のEBITDAは910億円となりました。今後も中期経営計画の推進による、さらなるキャッシュ・フロー創出力の強化を図ります。

※EBITDA有利子負債倍率＝ネット有利子負債/EBITDA

先進技術者育成研修修了者（累計）※

2,349名

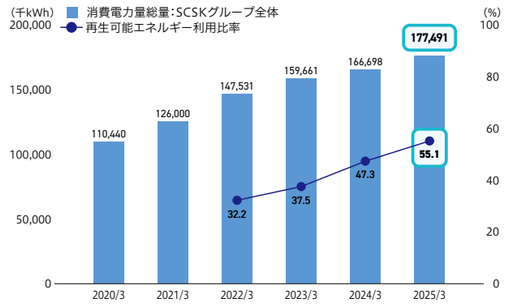


デジタル技術の急速な進化に対応し、お客様のデジタル変革を支える高度デジタル人材の育成に注力しています。AI、クラウド、アジャイル等の先進技術に関する研修は、市場動向や技術トレンド、現場ニーズを踏まえ常に見直しや拡充を行っています。サービスマネージャ、ビジネスデザイナ、フルスタックエンジニアに向けた研修は、数ヶ月にわたる実践的なカリキュラムで構成され、社内の専門家がオブザーバーとして参加することで研修の効果を高めています。事業戦略の達成に必要な研修の提供と改善を継続していきます。

※SCSK単体

消費電力量総量：SCSKグループ全体 / 再生可能エネルギー利用比率

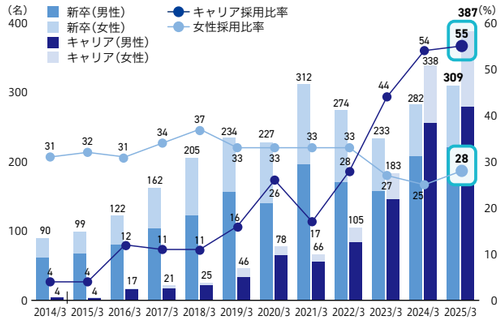
177,491千kWh/55.1%



事業の拡大に伴い、消費電力量総量は拡大傾向にあるものの、電力の使用による温室効果ガス排出量の削減に向けた施策を進めており、再生可能エネルギーの使用や非化石証書の購入、I-RECの活用により、2025年3月期は温室効果ガス排出量を年間約42,013t-CO_2削減し、電力の再生可能エネルギー利用比率は55.1%となりました。

採用人数※

キャリア採用比率 **55%**　女性採用比率 **28%**

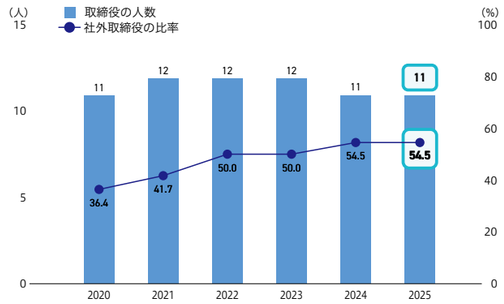


事業規模の拡大に合わせて新卒採用を中心に人材確保を進めてきましたが、近年は即戦力人材の獲得に向けてキャリア採用を強化しています。人材ポートフォリオ計画によりターゲット人材を明確化するとともに、事業部門の責任者が選考プロセスに積極的に関与することで、当社で働く魅力の訴求力を高めています。さらに、社員紹介によるリファラル採用の促進を通じて、応募者の選考通過率や入社後の定着率の向上につなげています。また、女性の採用にも積極的に取り組み、女性の採用比率はおおむね30%前後となっています。

※SCSK単体

取締役の人数 / 社外取締役の比率

11人/54.5%



取締役会メンバーの構成・規模については、取締役会全体として備えるべきスキルやそのバランス、多様性に配慮して決定しています。また、取締役の職務執行の監督機能の維持・向上のため、一般株主との利益相反のおそれのない社外取締役を継続して選任しています。

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

※株主総会後の人数および比率

データセクション

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	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
売上高	200,326	278,634	288,236	297,633	323,945	329,303	336,654	358,654	387,003	385,295	396,853	414,150	445,912	480,307	596,065
システム開発	73,811	112,316	117,597	117,843	124,470	127,051	128,387	140,092	155,835	156,190	163,090	167,967	180,433	202,799	223,642
保守運用・サービス	68,296	104,284	107,577	110,720	119,170	125,802	129,071	134,132	143,429	143,410	152,518	162,407	175,638	188,340	222,065
システム販売	56,496	58,731	60,019	65,691	77,087	73,147	76,247	84,430	87,738	85,694	81,243	83,776	89,841	89,168	150,357
プリペイドカード※2	1,722	3,302	3,042	3,378	3,217	3,302	2,948	—	—	—	—	—	—	—	—
売上総利益	46,370	64,466	68,724	72,469	78,021	81,754	83,555	88,742	97,954	97,192	102,969	108,187	117,679	127,971	159,476
売上総利益率（%）	23.1	23.1	23.8	24.3	24.1	24.8	24.8	24.7	25.3	25.2	25.9	26.1	26.4	26.6	26.8
販売費及び一般管理費※3	33,490	43,663	44,749	44,466	46,235	48,040	48,953	50,363	55,628	57,144	57,090	60,632	66,317	70,966	93,354
営業利益	12,879	20,803	23,974	28,003	31,785	33,714	34,602	38,378	42,326	40,048	45,878	47,555	51,361	57,004	66,121
営業利益率（%）	6.4	7.5	8.3	9.4	9.8	10.2	10.3	10.7	10.9	10.4	11.6	11.5	11.5	11.9	11.1
経常利益	16,659	22,228	25,690	30,667	33,610	36,121	36,291	38,650	43,014	—	—	—	—	—	—
親会社の所有者に帰属する当期利益	25,669	16,730	18,387	15,638	26,956	28,458	32,488	27,892	31,201	28,765	33,435	33,470	37,301	40,461	45,035

（単位：百万円）

キャッシュ・フローの状況															
営業活動によるキャッシュ・フロー	22,249	25,156	35,342	29,707	34,730	37,161	37,096	33,511	48,950	55,710	50,219	59,081	43,592	67,900	68,037
投資活動によるキャッシュ・フロー	△8,112	△249	△26,045	5,166	△9,473	△11,982	△35,394	△7,163	△27,338	△27,484	△20,586	△ 14,927	△ 14,950	△ 19,898	△ 275,488
フリー・キャッシュ・フロー	14,137	24,907	9,297	34,873	25,257	25,178	1,702	26,348	21,612	28,226	29,633	44,153	28,642	48,002	△ 207,451
財務活動によるキャッシュ・フロー	△7,965	△5,512	△33,739	△8,395	△12,338	476	△25,763	△19,995	△16,309	△22,923	△32,488	△ 32,342	△ 29,074	△ 25,881	167,946
現金及び現金同等物の期末残高	63,661	83,247	59,004	85,713	98,445	123,935	99,797	106,198	111,695	111,695	108,768	121,251	121,425	144,360	105,623

（単位：百万円）

財政状態															
資産合計	300,928	322,828	317,932	334,290	352,676	389,537	303,914	314,844	342,485	362,241	380,399	407,609	435,469	471,400	885,029
資本合計	124,419	108,208	126,159	138,536	151,546	173,674	196,600	194,468	208,072	200,405	227,338	247,363	272,403	302,910	292,565
親会社の所有者に帰属する持分	119,189	102,799	120,488	132,458	145,420	166,897	189,214	193,412	207,681	200,047	226,874	246,921	271,909	302,254	291,420
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	83,054	85,643	78,972	77,916	73,970	315,409

（単位：円）

1株当たり情報※5															
1株当たり親会社所有者帰属持分（BPS）	286.79	330.49	387.10	425.46	467.00	535.91	607.51	620.93	666.72	640.85	726.77	790.86	870.56	967.36	932.41
1株当たり当期利益（EPS）	111.40	53.80	59.09	50.24	86.57	91.39	104.32	89.55	100.17	92.13	107.09	107.20	119.44	129.51	144.10
1株当たり年間配当金	10.67	12.00	13.33	16.67	25.00	30.00	31.67	33.33	43.33	43.33	45.00	46.67	52.00	60.00	71.00

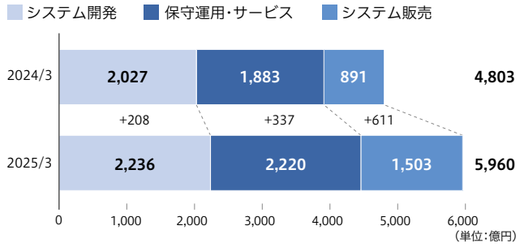
主な指標															
親会社所有者帰属持分当期利益率（ROE）（%）	24.1	15.1	16.5	12.4	19.4	18.2	18.2	14.6	15.6	14.9	15.7	14.1	14.4	14.1	15.2
総資産経常利益率（ROA）（%）	7.9	7.1	8.0	9.4	9.8	9.7	10.5	12.5	13.1	—	—	—	—	—	—
資産合計税引前利益率（ROA）（%）	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11.7	12.5	12.3	12.7	12.7	9.7
親会社所有者帰属持分比率（%）	39.6	31.8	37.9	39.6	41.2	42.8	62.3	61.4	60.6	55.2	59.6	60.6	62.4	64.1	32.9
D/Eレシオ（倍）※5	0.46	0.83	0.47	0.42	0.34	0.36	0.24	0.28	0.27	0.42	0.38	0.32	0.29	0.24	1.08
従業員数（名）	11,995	11,797	11,689	11,754	11,769	11,910	12,054	12,365	13,979	13,979	14,550	14,938	15,328	16,296	20,252
設備投資額（百万円）	7,954	10,219	9,441	14,842	12,046	15,335	15,588	15,163	13,604	20,759	38,972	25,708	26,208	14,757	35,890
減価償却費（百万円）	5,380	6,690	6,841	6,865	8,003	8,972	11,245	10,530	10,358	17,303	18,437	19,881	20,629	21,433	24,866
研究開発費（百万円）	417	566	449	267	117	266	280	725	1,190	1,190	874	1,097	1,058	965	2,395
期末株価（円）※6	437.3	611.70	927.00	1,121.70	1,466.70	1,473.30	1,531.70	1,645.00	1,605.00	1,605.00	2,186.70	2,101.00	1,935.00	2,837.50	3,690.00
株価資本合計倍率（PBR）（倍）	1.5	1.9	2.4	2.6	3.1	2.7	2.5	2.6	2.4	2.5	3.0	2.7	2.2	2.9	4.0
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	19.6	16.2	21.9	25.6
株主総利回り（TSR）（%）※7	107.3%	152.4%	232.0%	283.3%	372.9%	381.8%	403.6%	439.1%	439.9%	439.9%	591.8%	582.3%	554.7%	787.9%	1011.7%

※1 合併期日（2011年10月1日）以前の（株）CSKの数値は含まれていません。
※2 プリペイドカード事業を構成する（株）クオカードの全株式を2017年12月1日付で譲渡しました。
※3 IFRS移行後は、その他の収益　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。
2012年3月期から2020年3月期の日本基準は、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おり、2020年3月期のIFRS適用からはリース債務も含まれます。
※5 D/Eレシオ＝ 有利子負債/（資本合計-非支配持分）※2020年3月期（IFRS適用年度）より
※6 2021年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っております。それ以前の実績については、株式分割後に換算した値で表示しています。
※7 合併期日（2011年10月1日）を基準日として計算しております。

業績分析（2025年3月期　連結業績）

1. 売上高分析

1-1.売上区分別



保守運用・サービス

含まれるサービス　検証サービス、ITマネジメント、BPO　P19

BPOビジネスの反動減がありましたが、EC事業における新規連結の積み上げがあったこと、マネジメントサービスや、検証サービスなどが堅調に推移したことで、337億円（17.9%）増収の2,220億円となりました。

システム開発

含まれるサービス　コンサルティング、システム開発、ITインフラ構築　P19

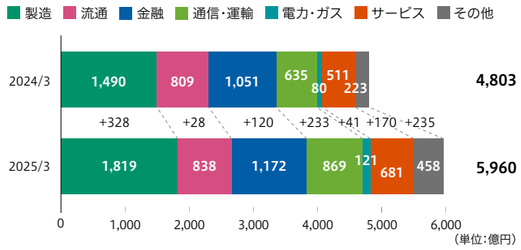
流通業向け案件の反動減がありましたが、自動車業を中心とした製造業向けの開発案件や銀行業向けの案件等が増加し、通期では208億円（10.3%）の増収の、2,236億円の売上となりました。

システム販売

含まれるサービス　ITハード・ソフト販売　P19

セキュリティ製品販売や学術研究機関向けのハードウェア販売の増加に、ネットワンシステムズ（株）の第4四半期の売上も加わり、611億円（68.6%）増収の1,503億円となっております。

1-2.業種別



製造業

自動車業向け戦略投資および検証サービス、その他製造業向け開発案件の増加等により、328億円（22.0%）増収の1,819億円となりました。
（内、ネットワンシステムズ（株）の売上171 億円）

流通業

SAPを利用した大型基幹システム構築案件で反動減がありましたが、保守運用とシステム販売の増加等により、28億円（3.5%）の増収の838億円となりました。
（内、ネットワンシステムズ（株）の売上20億円）

金融業

銀行業向け開発案件およびマネジメントサービスの増加等により、120億円（11.5%）増収の、1,172億円となりました。
（内、ネットワンシステムズ（株）の売上63億円）

通信・運輸業

通信業の特定顧客向け開発および機器販売の増加等により、233億円（36.7%）増収の869億円となりました。
（内、ネットワンシステムズ（株）の売上177億円）

電力・ガス業

電力業向けシステム開発案件の増加等により、41億円（51.2%）増収の121億円となりました。
（内、ネットワンシステムズ（株）の売上29億円）

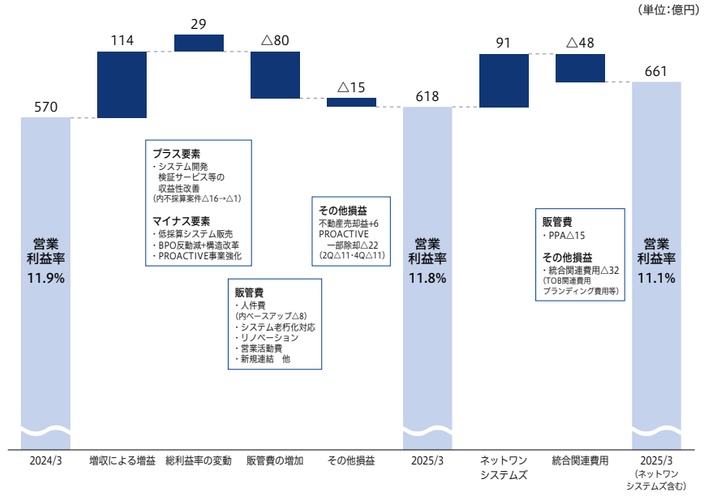
サービス業・その他

学術研究機関向けシステム販売の増加等により、405億円（55.2%）増収の1,140億円となりました。
（内、ネットワンシステムズ（株）の売上263億円）

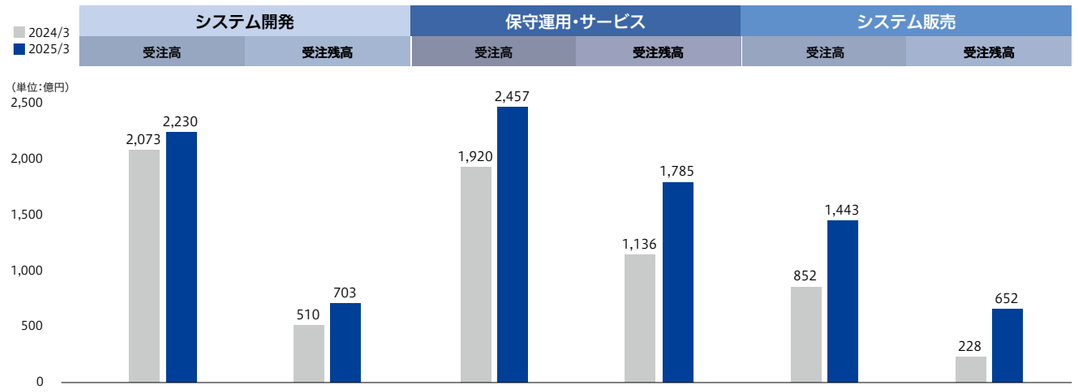
2.営業利益分析

売上総利益については、不採算案件の影響が改善されたことを含めシステム開発の利益率が向上したことや、検証サービスの利益率が改善したことで、収益性を向上させました。

ベースアップ等による販売管理費の増加や、その他損益でのPROACTIVE事業のソフトウェア除却損がありましたが、増収による増益や売上総利益率の向上によって、営業利益は618億円となりました。この結果に、ネットワンシステムズ（株）の営業利益91億円を加算、統合関連費用およびPPA償却費を差し引き、最終的な営業利益は661億円となりました。



3.受注高・受注残高（売上区分別）



システム開発

自動車業や通信業向けのシステム構築案件、また、SAPを背景としたデジタルサプライチェーン案件が製造業顧客にて増加したことなどにより、受注高は156億円（7.6%）増加、受注残高は192億円（37.7%）増加となりました。足元の投資需要も引き続き旺盛であり、製造業を中心として、売上の拡大が期待できる状況です。

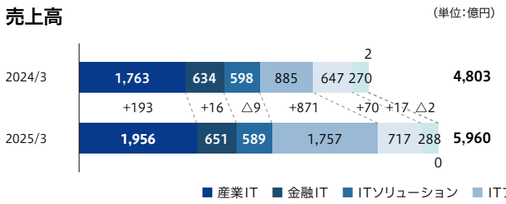
保守運用・サービス

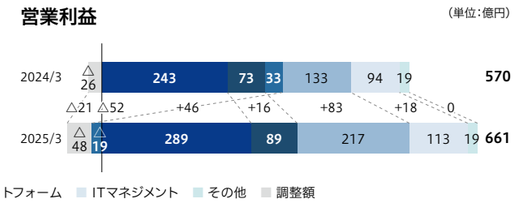
BPOビジネスでの反動減はありましたが、EC事業における新規連結の積み上げがあったことや、マネジメントサービスが増加したこと、また、検証サービスが堅調に推移したことなどにより、受注高は536億（27.9%）の増加、受注残高は648億円（57.0%）の増加となっており、今後においても、売上は安定的に推移するものと捉えております。

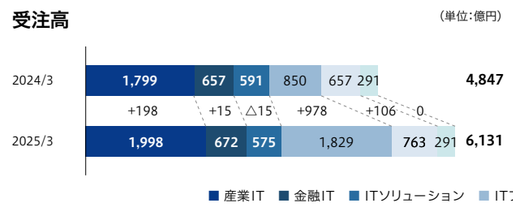
システム販売

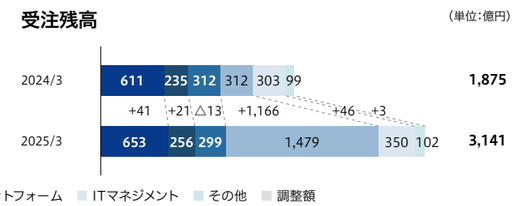
通信業の特定顧客向けネットワーク機器の増加やセキュリティ製品、HPCなどのハードウェア販売の増加にネットワンシステムズ（株）の第4四半期の受注高・受注残高も加わり、受注高は591億円（69.3%）の増加、受注残高は424億円（186.2%）の増加となっております。ネットワーク、セキュリティ製品は引き続き堅調な需要動向を想定しています。

4.セグメント別分析









産業ITセグメント

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

売上高・営業利益

自動車業向けのシステム開発投資需要の拡大や検証サービスが増加したこと、デジタルサプライチェーン事業において製造業顧客から案件が増加したことにより、流通業向けの案件収束の影響を吸収し、売上高は前期比11.0%増の1,956億円、営業利益につきましては、前期比19.0%増の289億円となりました。

受注高・受注残高

自動車業をはじめとする各種製造業や通信業で、システム開発需要が大幅に伸びたこと、検証サービス需要も堅調に推移したこと、また、SAPを背景としたデジタルサプライチェーン構築案件が増加したことで、前期比で受注高は198億円（11.0%）増加し1,998億円となりました。受注残高も41億円（6.8%）増加し、653億円となりました。

金融ITセグメント

主に銀行・信託、生損保、証券、リース、クレジットなどの金融機関におけるシステム開発・保守・運用に携わり、顧客のビジネス戦略の実現と、安全かつ効率的な業務運営をサポートしています。

売上高・営業利益

信販・リース業、損保業向け案件減少の影響がありましたが、銀行業におけるAML案件や証券業向け顧客基幹システム案件等が継続して取り込めた影響により、売上高は前期比2.6%増の651億円、営業利益につきましては、前期比22.4%増の 89億円となりました。

受注高・受注残高

信販・リース向けにて案件の反動減があったものの、証券業向けにシステムリプレイス案件や、銀行業向けシステム開発案件を獲得できたことにより、受注高は15億円（2.4%）増加の672億円、受注残高は21億円（9.1%）増加の256億円となりました。

ITソリューションセグメント

自社開発製品のPROACTIVEやOracleなどのERPおよびBPOサービスを提供しています。

売上高・営業利益

BPOビジネスでの公共向け案件終了やPROACTIVEでのインボイス関連の反動減が影響し、売上高は前期比 1.6%減の 589億円となりました。営業利益につきましては、売上高の動向に加えて、ソフトウェア資産の除却が発生した影響により、△19億円となりました。

受注高・受注残高

PROACTIVEやEC関連において新規連結の影響による受注増はありましたが、BPOビジネスの一部顧客の解約や業務縮小等により受注高は15億円（2.7%）減少の575億円、受注残高は13億円（4.2%）減少の299億円となりました。

ITプラットフォームセグメント

ハードウェア・ソフトウェアの製品販売・保守サポートを提供しています。

売上高・営業利益

学術研究機関向けハードウェア販売や運輸業・金融業へのセキュリティ製品の販売が堅調に推移したことに加えて、ネットワンシステムズ（株）の連結加算の影響により、売上高は前期比98.5%増の1,757億円、営業利益につきましては、前期比62.4%増の217億円となりました。

受注高・受注残高

通信業の特定顧客向けネットワーク機器やセキュリティ製品、また、自動車業向けの大型ハードウェア販売受注の増加、またネットワンシステム（株）との統合の影響により、受注高は978億円（115.1%）増加の1,829億円となりました。なお、ネットワンシステムズ（株）の連結に伴う影響額は受注高+749億円、受注残+1,166億円となっております。

ITマネジメントセグメント

データセンタービジネスやクラウドのインフラおよびマネジメントサービスなどを提供しています。

売上高・営業利益

金融業、製造業向けの顧客を中心にマネジメントサービスの取引が増加したこと、また、クラウドサービスにて流通業顧客向けにライセンス販売があったことから、売上高は前期比10.9%増の717億円、営業利益につきましては、前期比19.9%増の113億円となりました。

受注高・受注残高

流通業向けのクラウドサービス案件が堅調に積み上がったこと、また金融業、サービス業向けにマネジメントサービス案件が堅調に積み上がったことにより、受注高は106億円（16.2%）増加の763億円、受注残高は46億円（15.2%）増加の350億円となりました。

その他セグメント

主に中堅企業向けにさまざまなITソリューションを提供しています。また地方拠点の特色を活かしたリモート開発（ニアショア開発）などを行っています。

売上高・営業利益

売上高に関してはSCSK Minoriソリューションズ（株）におけるシステム開発を中心に前期比6.6%増の288億円、営業利益につきま しては、前期比1.0%増の19億円となりました。

受注高・受注残高

受注高は横ばいの291億円。受注残高は、3億円増加の101億円となりました。

人材関連データ

連結※1

				2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
従業員数				14,405	14,938	15,328	16,296	20,252
	男女別		男性	11,106	11,371	11,558	12,208	14,953
			女性	3,299	3,567	3,770	4,088	5,299
	地域別		日本	14,086	14,592	14,927	15,811	19,728
			アジア	153	162	213	287	304
			米州	80	82	81	85	99
			欧州	86	102	107	113	121

単体※1

				2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
従業員数				8,357	8,462	8,470	8,611	8,360
	男女別		男性	6,664	6,692	6,645	6,704	6,400
			女性	1,693	1,770	1,825	1,907	1,960
	年代別	20代	男性	798	893	947	1,088	1,173
			女性	479	536	568	603	633
			計	1,277	1,429	1,515	1,691	1,806
		30代	男性	1,090	1,000	1,000	1,034	1,017
			女性	485	461	444	473	480
			計	1,575	1,461	1,444	1,507	1,497
		40代	男性	2,104	2,077	2,012	1,910	1,707
			女性	524	529	543	534	530
			計	2,628	2,606	2,555	2,444	2,237
		50代	男性	2,221	2,175	2,076	2,003	1,820
			女性	195	230	254	275	290
			計	2,416	2,405	2,330	2,278	2,110
		60代	男性	451	546	610	669	683
			女性	10	15	16	22	27
			計	461	561	626	691	710
ライン管理職数※2				1,101	1,053	1,041	1,017	938
	男女別		男性	1,013	968	953	927	835
			女性	88	85	88	90	103
	役職別	役員・本部長級	男性	106	107	110	100	90
			女性	1	3	3	4	4
			計	107	110	113	104	94
		部長級	男性	347	329	331	320	298
			女性	13	11	13	19	33
			計	360	340	344	339	331
		課長級	男性	560	532	512	507	447
			女性	74	71	72	67	66
			計	634	603	584	574	513
新卒採用者数			男性	196	170	157	207	220
			女性	116	104	76	75	89
			計	312	274	233	282	309
キャリア採用者数※3			男性	56	84	146	256	279
			女性	10	21	37	82	108
			計	66	105	183	338	387
外国人従業員数				41	41	39	43	40
障がい者雇用者数※4				275	270	329	332	363
	雇用率(%)			2.33	2.23	2.40	2.40	2.50

			2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
平均勤続年数		男性	20.0	20.1	20.1	19.5	18.6
		女性	12.3	12.5	12.8	12.7	12.4
		計	18.4	18.5	18.5	18.0	17.2
平均年間給与※5(千円)			7,526	7,522	7,467	7,642	7,877
	男女賃金差異(%)		80.2	80.6	81.2	82.7	83.8
離職者数※6		男性	138	165	236	212	251
		女性	28	43	54	75	73
		計	166	208	290	287	324
	離職率※7(%)	男性	2.0	2.4	3.5	3.1	3.6
		女性	1.6	2.4	2.9	3.9	3.6
		計	1.9	2.4	3.3	3.3	3.6
平均月間残業時間※8(時間/月)			20	21	22	22	22
年次有給休暇	平均取得日数(日)		17.3	17.8	18.0	17.3	17.2
	取得率(%)		88.7	90.9	91.8	89.5	89.4
在宅勤務率 (%)			58.0	61.8	54.5	47.4	48.1
短時間勤務利用者数		男性	6	7	7	8	7
		女性	268	253	244	223	242
		計	274	260	251	231	249
育児休業利用者数	男女別 ※9	男性	45	53	74	59	77
		女性	183	162	155	65	64
		計	228	215	229	124	141
	取得率 ※10(%)	男性	14.6	27.7	32.7	45.7	50.0
		女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		計	37.3	50.4	53.3	63.9	64.7
	復職率 ※11(%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	94.4
		女性	97.5	95.7	98.6	98.0	95.5
		計	98.3	97.3	99.2	99.1	95.0
	平均取得日数 ※12(日)	男性	65	29	64	96	86
		女性	482	413	420	410	425
		計	337	268	270	224	268
介護休業利用者数		男性	2	1	1	3	2
		女性	1	1	3	2	1
		計	3	2	4	5	3
介護休暇利用者数		男性	145	141	164	170	171
		女性	26	29	38	45	45
		計	171	170	202	215	216
マタニティ休暇利用者数 ※13			47	41	43	45	44
配偶者出産休暇利用者数			89	86	100	86	118
両立支援休暇利用者数 ※14		男性	497	475	408	480	500
		女性	363	370	350	417	434
		計	860	845	758	897	934
子の看護休暇利用者数		男性	143	198	186	217	195
		女性	161	208	178	192	181
		計	304	406	364	409	376

※1　データ算出基準日は各年度3月末現在。ただし、注釈がある項目については除く。
　　2025年3月期末の連結従業員数は、2024年3月期末に比べ3,956名増加。当該会計期間中のネットワンシステムズ(株)の連結子会社化が主な要因。
　　単体従業員数は251名減少。当該会計期間中のシステム運用事業のSCSKシステムマネジメント(株)への会社分割(簡易吸収分割)による承継が主な要因。
※2　取締役は除く、受入出向者は含む。
※3　正社員・専門型正社員のキャリア採用者数。
※4　特例子会社および関係会社適用の認定を受けている国内主要グループ会社を含む、各年度の6月1日時点の数値。
※5　正社員・専門型正社員・シニア正社員の平均年間給与。
※6　正社員・専門型正社員・契約社員・シニア正社員・シニアエキスパート社員の依願退職者数。
※7　期中の平均従業員数に対する依願退職者の割合。
※8　裁量労働制適用者、管理監督者を含む全従業員の平均。
※9　期中に育児休業等の利用を開始した従業員の数。
※10　期中に本人もしくは配偶者が出産した従業員のうち、期中に育児休業等の利用を開始した従業員の割合。
※11　期中に育児休業等を終了し復職もしくは退職した従業員のうち、復職した従業員の割合。
※12　育児休業等を利用し、期中に復職した従業員における育児休業等の平均取得日数。
※13　妊娠中の従業員が、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)。
※14　家族の看護、中学校卒業までの子の育児に必要な疾病予防および学校行事への参加、不妊治療による通院の際に時間単位で取得可能な休暇(年間5日間)。

主要な非財務データ

人材関連データ

		2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
従業員一人当たりの平均年間研修時間（時間）		60	62	58	64	69
従業員一人当たりの平均研修費用（万円）		24.8	26.0	24.9	27.3	28.3
海外トレイニー派遣者数		5	12	15	13	12
CDP（Career Development Plan）実施者数		8,170	8,315	8,164	8,249	8,171
人材公募・社内FA制度による異動者数[※15]		42	93	86	66	70
専門性認定制度[※16]	認定者数（Lv1～Lv7）	5,116	5,950	5,771	6,355	6,109
SCSK キャリアフレーム	戦略系職種	680	722	714	912	906
	開発系職種	3,503	3,734	3,415	3,377	3,168
	運用系職種	787	802	712	696	444
	管理系職種	146	151	158	166	153
若手キャリア開発（開発系、インフラ系、システム管理系、組込系、営業系）[※17]		—	541	772	1,204	1,412
定期健康診断受診率（%）		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
再検査対応率[※18]（%）		99.1	100.0	100.0	100.0	100.0
特定保健指導該当率[※18]（%）		23.0	20.5	20.1	18.9	19.7
ストレスチェック受検率（%）		93.7	92.1	91.5	92.3	91.0
休職者数[※19]		59	69	77	81	94
欠勤率（%）		0.2	0.2	0.2	0.2	0.3
業務上労働災害発生件数（件）		5	5	2	2	5
健康わくわくマイレージ参加率（%）		99.5	98.8	98.4	97.7	97.8
健康リテラシー研修参加者数[※20]		4,061	2,925	3,115	3,118	3,364
健康に関する行動習慣	平均歩数（歩）	7,478	7,925	8,209	8,418	8,041
	朝食欠食率[※21]（%）	16.5	18.9	19.8	20.5	21.1
	歯科健診受診率[※22]（%）	42.2	43.9	45.4	60.2	63.7
	短時間睡眠[※23]（%）	9.6	9.3	10.6	11.1	12.1
	喫煙率（%）	15.0	14.1	13.9	13.4	12.0
心身の健康・生産性に関する指標	主観的健康観[※24]（%）	89.1	88.2	85.2	83.6	83.4
	プレゼンティーイズム（パフォーマンス発揮度）[※25]（%）	86.2	84.2	81.7	80.2	78.5
	アブセンティーイズム[※26]（%）	75.4	70.8	69.3	63.7	42.0
社員意識調査[※27]（%）	働きやすい会社である	92.1	91.8	90.6	89.3	89.7
	やりがいのある会社である	78.6	77.7	75.6	78.0	79.1
	自分の能力が十分活かされている	77.1	76.9	76.8	76.1	77.3

※15　人材公募は年1回、社内FAは年1回実施。
※16　SCSKキャリアフレームに基づき7段階のレベルで専門性を認定する制度。
　戦略系職種（ビジネスクリエーター、営業、コンサルタント、サービスマネージャBASM、サービスマネージャITSM、マーケティング）
　開発系職種（プロジェクトマネージャ、ITアーキテクト、APスペシャリスト、組込ソフトウェア開発、ITスペシャリスト、プロダクトスペシャリスト、R&Dエキスパート、フルスタックエンジニア、スクラムマスター、プロダクトオーナー）
　運用系職種（カスタマーサービス、ITサービスマネジメント）
　管理系職種（管理サポートスタッフ技術系）
※17　Lv1～Lv3の専門分野として定義。
※18　データ算出基準日は各年度の翌年度7月末現在。
※19　私傷病による休職者数。
※20　食事、運動、睡眠、女性の健康、年代別等、健康リテラシーをテーマとする研修の年度内延べ参加人数。
※21　「朝食」について「あまり食べない（週0～3日）」と回答した人の割合。
※22　2023年3月期迄：「歯科健診は年1～2回の受診が必要と言われていますが、どのくらいの頻度で受診していますか」について「年2回以上」「年1回」と回答した人の割合。
　2024年3月期以降：「歯の健康状態を確認するためには、歯科健診を年1～2回程度受けることが理想だと言われていますが、直近1年間に治療もしくは健診で歯科医院を受診しましたか。」に「受診した」と回答した人の割合。
※23　「あなたは普段、どのぐらい睡眠をとれていますか」について「5時間未満」と回答した人の割合。
※24　「あなたの健康状態はいかがですか」について「健康である」「どちらかというと健康である」と回答した人の割合。
※25　「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%とした時に80%以上発揮出来ている」と回答した人の割合。
※26　「直近1年間で、健康上の問題により、お休みをしたまたは勤務時間調整した時間」について0時間と回答した人の割合。（2025年3月期から対象期間を直近3ヶ月⇒1年間へ変更）
※27　社員意識調査の「働きやすい会社である」「やりがいのある会社である」「自分の能力が十分活かされている」の項目についてポジティブ回答した人の割合。

ガバナンス関連データ

（株主総会後の人数および比率）

		2021	2022	2023	2024	2025
取締役会の構成	取締役の人数	12	12	12	11	11
	社外取締役の人数	5	6	6	6	6
	うち、独立社外取締役の人数	5	6	6	6	6
	社外取締役の比率（%）	41.7	50.0	50.0	54.5	54.5
	女性取締役の人数	1	2	3	2	2
	女性取締役の比率（%）	8.3	16.7	25.0	18.2	18.2

環境パフォーマンスデータ

			2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
消費電力量	総量：SCSKグループ全体（千kWh）		126,000	147,531	159,661	166,698	177,491
	内訳	事業所（千kWh）	23,694	25,020	25,920	25,742	29,590
		データセンター（千kWh）	102,306	122,511	133,741	140,956	147,901
	再生可能エネルギー	利用量（千kWh）	—	47,500	59,843	78,792	97,798
		利用比率（%）	—	32.2	37.5	47.3	55.1
燃料	総量（熱量GJ）		3,823	4,651	4,332	4,257	8,561
	内訳	灯油（kl）	23	40	13	14	13
		軽油（kl）	—	1	2	2	2
		A重油（kl）	46	39	38	42	44
		ガソリン（kl）	12	26	39	34	39
		都市ガス（千㎥）	17	16	21	20	111
蒸気・温水・冷水（熱量GJ）			16,265	14,004	11,814	10,000	8,288
事務用紙購入数（A4換算）（千枚）			6,417	5,156	5,403	4,483	4,446
一般廃棄物[※1※2※3]（t）			140	149	134	149	155
産業廃棄物[※1※2※3]（t）			16	44	33	89	369
水使用量[※3]（㎥）			—	—	—	194,993	196,545
排水量[※3※4]（㎥）			—	—	—	194,993	113,726

（単位：t-CO_2）

温室効果ガス排出量		2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
Scope1	直接排出	249	307	277	279	492
Scope2	エネルギー起源の間接排出	52,354	39,537	36,298	35,875	34,499
Scope3	そのほかの間接排出	538,328	493,934	575,556	629,558	859,446
合計		590,930	533,778	612,131	665,712	894,437
Scope3　カテゴリ別内訳						
カテゴリ1	購入した製品・サービス	250,615	231,542	281,953	305,656	425,706
カテゴリ2	資本財	27,572	24,302	51,897	21,085	39,739
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	9,031	10,456	11,231	6,325	5,767
カテゴリ4	輸送、配送（上流）[※5] 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	273	315	269	358	402
カテゴリ6	出張	917	1,270	3,013	4,368	5,268
カテゴリ7	雇用者の通勤	4,951	3,440	3,736	4,465	4,797
カテゴリ8	リース資産（上流）[※6] 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ9	輸送、配送（下流）[※7] 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ10	販売した製品の加工[※8] 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ11	販売した製品の使用	244,947	222,592	223,442	287,258	377,690
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	22	16	15	42	77
カテゴリ13	リース資産（下流）[※9] 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ14	フランチャイズ[※10] 算出対象外	—	—	—	—	—
カテゴリ15	投資[※11] 算出対象外	—	—	—	—	—
合計		538,328	493,934	575,556	629,558	859,446

（単位：t-CO_2/百万円）

温室効果ガス排出原単位	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3
Scope1+2+3（上流）の温室効果ガス排出原単位	0.87	0.75	0.87	0.79	0.87

※1　事業活動を通じた有害廃棄物の排出はありません
※2　SCSK拠点（豊洲本社、お台場オフィス、多摩センターオフィス、西日本北浜オフィス、西日本千里オフィス、西日本本町オフィス、中部オフィス、広島オフィス、九州オフィス）から集計
※3　SCSKデータセンター（netXDC東京第１センター、netXDC東京第２センター、netXDC千葉センター、netXDC千葉第２センター、netXDC千葉第３センター、netXDC三田センター、netXDC三田第２センター）から集計
※4　排水量が不明な拠点においては、取水量を排水量とみなして算出
※5　カテゴリ1にて算出
※6　オフィスの賃借による排出はScope1,2にて算出
※7　排出量の算定に必要なデータの収集が困難であるため対象外
※8　中間製品の製造販売はないため対象外
※9　賃貸事業は行っていないため対象外
※10　フランチャイズ事業は行っていないため対象外
※11　投資事業者ではないため対象外

企業情報（2025年3月31日現在）

会社概要

設立	1969年10月25日
資本金	21,561百万円
従業員数	20,252名（連結）
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/

拠点情報

豊洲本社	東京都江東区豊洲3-2-20豊洲フロント 東京都江東区豊洲3-2-24豊洲フォレシア
SCSK LINK SQUARE	東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
お台場オフィス	東京都港区台場2-3-1 トレードピアお台場
西日本 北浜オフィス	大阪府大阪市中央区北浜1-8-16 大阪証券取引所ビル
西日本 千里オフィス	大阪府豊中市新千里西町1-2-2 住友商事千里ビル
西日本 本町オフィス	大阪府大阪市中央区本町2-5-7 メットライフ本町スクエア
中部オフィス	愛知県名古屋市中区錦2-16-26 SC伏見BLDG.
広島オフィス	広島県広島市中区銀山町3-1 ひろしまハイビル21
九州オフィス	福岡県福岡市博多区博多駅東1-17-1 コネクトスクエア博多
多摩センターオフィス	東京都多摩市山王下2-3 SCSK多摩センター
SCSKグループ沖縄センター	沖縄県浦添市城間4-35-2

SCSKグループ一覧

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

国内

ネットワンシステムズ株式会社	■■■■■■
SCSKサービスウェア株式会社	■■
株式会社ベリサーブ	■■
SCSK Minoriソリューションズ株式会社	■■■■■
SCSK九州株式会社	■■■■■
SCSK北海道株式会社	■■■■■
SCSK RegTech Edge株式会社	■■■■■
株式会社Skeed	■■■
SCSKシステムマネジメント株式会社	■
ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社	■■■
SDC株式会社	■■■
SCSK NECデータセンターマネジメント株式会社	■
SCSKセキュリティ株式会社	■■■■
株式会社アライドエンジニアリング	■■■
SCSKオートモーティブH&S株式会社	■
ダイアモンドヘッド株式会社	■■■
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	
COBOL PARK株式会社	■■

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.	■■■■

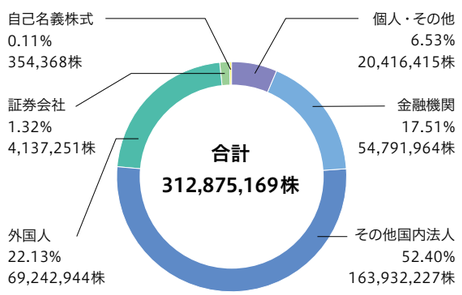
投資家情報

株式・株主の状況

区分	普通株式
発行可能株式総数	600,000,000株
発行済株式総数	312,875,169株 （うち自己名義株式354,368株）
株主数	26,346名
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	9719
売買単位株式数	100株
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社
会計監査人	有限責任 あずさ監査法人

株式の分布状況

所有株式数別分布状況



大株主の状況

	株主名	株式数（株）	持株比率※1（%）
1	住友商事株式会社	158,091,477	50.59
2	日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	27,783,600	8.89
3	株式会社日本カストディ銀行（信託口）	17,700,500	5.66
4	SCSKグループ従業員持株会	6,485,805	2.08
5	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	4,854,878	1.55
6	STATE STREET BANK WEST CLIENT -TREATY 505234	4,025,976	1.29
7	株式会社アルゴグラフィックス	3,046,500	0.97
8	株式会社日本カストディ銀行（信託口4）	2,921,300	0.93
9	GOVERNMENT OF NORWAY	2,727,098	0.87
10	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 510312	2,192,449	0.70

※1　持株比率は、発行済株式の総数から自己株式（354,368株）を控除して計算しております。

株価総利回り（TSR）※2

※2　2011年10月3日を100とする

社外評価

ESGに関する評価

「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」4.5星に認定（2024年11月）

「健康経営銘柄」に11年連続で選定

「健康経営優良法人（大規模法人部門）『ホワイト500』」に9年連続で認定

2018年度 新・ダイバーシティ経営企業100選「100選プライム」に選定

「なでしこ銘柄2025」に選定（10回目：2014年度～2021年度、2023年度～2024年度）

LGBTQに関する取り組み指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を7年連続受賞

CDPが実施する2024年度の気候変動レポートで、A評価の認定を取得

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

「人的資本リーダーズ2024」に選定

「人的資本経営品質2024（ゴールド）」に選定

各種インデックスへの選定

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

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

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

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

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

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

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

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

Equileap社※3が提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業を対象にして設計された指数

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

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

※1　FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標）はSCSK（株）が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom ·Japan Indexはグローバルなインデックスプロバイダーであるの FTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom ·Japan IndexはサステナブルIT投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
※2　FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標）はSCSK（株）が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
※3　オランダ アムステルダムに拠点を置く、広い性別指標を提供する独立した専門データプロバイダー

株主・投資家とのコミュニケーション

SCSKグループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、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。透明性の高い情報開示と誠実な対話を通じて、当社への理解を深めていただくとともに、頂戴したご意見を経営に活かすことで、企業価値の向上に繋げています。

株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するため、特にアナリストやファンドマネージャー、ESG担当者等の皆様に対しては、IR担当役員とIR部が中心となり、代表取締役、社外取締役、事業部門長等が直接対話に臨む体制を構築しています。SCSKグループの企業活動について適時・適切に情報開示を行うべく、社内の情報収集・連携体制を強化し、質の高いIR活動を実現しています。2025年3月期は、年間300件超の個別面談やグループミーティングにおいて、延べ約700名のアナリスト・国内外投資家の皆様と対話の機会を持ちました。海外投資家との対話も重視し、証券会社主催の海外機関投資家向け投資カンファレンスに積極的に参加し、海外でのIRミーティングも実施しております。

対話促進の主な取り組みとして、決算説明会を年4回開催しています（延べ約400名の参加）。2025年9月にはネットワンシステムズ（株）との経営統合に関する説明会を実施しました。また、SCSKグループに対する事業面での理解を深めていただくことを目的にした説明会として、個人投資家向け説明会を継続して実施するなど積極的なIR活動を行っています。

対話の中で寄せられたご意見は、IR担当役員を通じて取締役会および経営陣へ適時適切に報告され、経営戦略の策定やIR活動の改善に活かしています。例えば、中期経営計画の策定においては、株主・投資家の皆様からの成長戦略や資本政策に関するご意見を参考にしました。今後も、皆様との対話を重視し、企業価値向上に向けた経営に反映させてまいります。

2025年3月期の主な対話テーマ

- ITサービスの市場環境
- 業績動向
- 中期経営計画の進捗
- 財務・非財務戦略
- ESGに関する取り組み
- ネットワンシステムズ（株）との統合計画・シナジー

個人投資家向け説明会の開催

個人投資家の皆様へ、SCSKグループを取り巻く市場状況や事業概況、および持続的な成長に向けた今後の取り組みについて、オンデマンド形式でご紹介しました。
参加者数：延べ3,700名

ネットワンシステムズ株式会社との経営統合説明会の開催

2024年12月のネットワンシステムズ（株）に対するTOB完了を受け、両社が目指す今後のビジョンや具体的な定量目標などを盛り込んだ経営統合に関する説明会を、2025年9月に実施しました。当日は国内外のアナリスト、機関投資家など150名が参加しました。

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

統合報告書2025の表紙について ～作成いただいたアーティストのご紹介～

Yuiga（ゆいが）さん

2003年生まれ

2019　第17回キラキラっとアートコンクール
2020　個展「ユカイなクニ」射水市大島絵本館
　　アートパラ深川おしゃべりな芸術祭 準大賞
　　第19回キラキラっとアートコンクール
2021　個展「タボの国」射水市大島絵本館
　　アートパラ深川（優秀賞）
2022　個展「ぼくの世界」射水市大島絵本館
2023　ミライマチアート（企業とのコラボアートに参加）
　　NOMAMA to GAMAMA 「氷見のアール・ブリュット展」
2024　越中アートフェスタ2024　大賞受賞（富山県民会館美術館）
　　ART HUG COCOPELLI（北巳本新聞社ギャラリー）
　　ART MEETS HEART（オーバードホール）
2025　「LOVE＋PEACE＋ART＝？」富山県民会館美術館

YuigaさんはA型事業所※に通いながら、自宅で創作活動に取り組んでいるアーティストです。支援学校の美術部の時から細やかで魅力的なタボちゃんと呼ばれる人達が住む世界の絵を描いていました。空に浮かぶ島のような世界で、あらゆる生き物や植物が仲良く助け合って暮らし、街では遊んだり、働いたり、笑ったり、怒ったり。タボちゃんがイキイキと暮らしている景色が見る人を元気づけます。今回の表紙イラストの取り組みは、Yuigaさんの視点で創造した豊かな世界と、人を大切にし夢ある未来を築くSCSKの理念が、優しく重なっていくようでワクワクする、とココペリの仲間・ご家族皆で喜んでいます。貴重な機会に感謝しています。　ココペリ代表　米田 昌功様より

特定非営利活動法人工房ココペリは、「アール・ブリュット」の概念を尊重しつつ、知的障がいのある人の芸術表現の支援、普及に取り組んでいます。

https://npococopelli.jimdoweb.com/

※就労継続支援A型事業所：障害や難病のある人が、雇用契約を結び一定の支援やサポートがある職場で働くことができる障害福祉サービス

SCSKグループの社会貢献活動

CAMP

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

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

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

SCSKグループ拠点を中心に日本全国で活動しています

ワークショップ開催回数1,292回　総参加者数25,058人
（2001年4月～2025年3月）

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

Wellnoba

Wellnobaは、SCSKグループの役職員が「社会課題を知ることを通じて地域社会と繋がり社会に貢献できる」「地域社会と触れ合い社内外でいきいきと活躍できる」「社会貢献活動を通じた自己実現や達成感を実感できる」ことを目的とした全役職員参加型の社会貢献活動です。

SCSKグループらしい社会貢献活動を目指し、3つの分野の活動を推進しています。

- 「人」に寄り添う活動
- 事業活動による環境や社会に及ぼす影響を緩和する活動
- 事業活動・仕事で得たスキルや知識を活かした活動

事業所周辺での清掃活動（ビーチクリーン）