SCSK株式会社　統合報告書2026

SCSK

統合報告書2026

2025年4月1日～2026年3月31日

夢ある未来を、共に創る

Create our Future of Dreams



SCSK

夢ある未来を、共に創る。

つなぐ ∠ むすぶ ∠ かわる

FSC ミックス 紙 | 責任ある森林管理を支えています FSC® C022915

VEGETABLE OIL INK

SCSKの変革

変革の先に、共創の未来を

お客様や社会と共に、新たな価値を創り続けるために、
SCSKは、事業領域とケイパビリティを拡張しながら、自らの変革を積み重ねてきました。
顧客理解を深め、共創領域を広げてきた歩みが、
価値創造を支える基盤となっています。
「2030年 共創ITカンパニー」の実現に向けて、私たちは変革への挑戦を続けます。

2024年

ネットワンシステムズ子会社化

サービス提供力を強化し、
社会のデジタル化を牽引

2025年

住友商事による100%子会社化

経営資源の活用を広げ、
事業モデルの変革を加速

2026年

住友商事との関係深化

戦略的な協働を推し進め、
外部連携と事業投資を促進

2027年

新生SCSKへ

多様な強みを融合し、
新たな事業領域と市場を創造

SCSK
夢ある未来を、共に創る。
つなぐ ∠ むすぶ ∠ かわる

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。

統合報告書2026

CONTENTS

イントロダクション
- SCSKの変革 …… P1
- 経営理念 …… P3
- CONTENTS/編集方針 …… P4

マネジメントメッセージ
- 社長メッセージ …… P5

SCSKのビジネスと強み
- About SCSK …… P11

価値創造ストーリー
- 価値創造プロセス …… P17
- SCSKのサステナビリティ経営 …… P19

SCSKの現在地とこれから
- SCSKの変革が拓く新たな顧客価値
  1. 環境変化とSCSKの目指す姿 …… P24
  2. SCSKの変革と新たな顧客価値の全体像 …… P25
  3. 顧客価値の創出における提供事例 …… P27

価値創造を支える基盤
- 地球環境への貢献 …… P33
- 多様なプロフェッショナルの活躍 …… P35
- 人権尊重への取り組み …… P42
- 健全なバリューチェーンの確立 …… P43
- 透明性の高いガバナンスの実践 …… P45

データセクション
- 財務・非財務ハイライト …… P51
- 主要な財務データ …… P52
- 主要な非財務データ …… P53
- 企業情報 …… P56
- SCSKグループの社会貢献活動 …… P57






マネジメントメッセージ　SCSKの現在地とこれから

編集方針

「統合報告書2026」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 | 2026年10月
報告期間 | 2026年3月期（2025年4月～2026年3月）一部、2027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、「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。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す。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を掲載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

決算・開示情報
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

「第二の創業期」の幕開け。
共創を力に、
次元の異なるITカンパニーへ

SCSK株式会社
代表取締役 執行役員 社長　當麻 隆昭



Ⅰ. 経営環境の激変と「第二の創業期」への転機

企業経営の前提を覆すAIの進化と事業変革への要請

現在、私たちを取り巻くビジネス環境は、かつてないスピードで非連続な変化を遂げています。特に、生成AIや自律型AIエージェントの急激な進化は、単なる業務効率化の領域を超え、企業経営の前提そのものを根底から変え始めています。サイバーセキュリティの領域では、AIを活用した攻撃手法が高度化し、人間を超えた領域での脅威がすでに現実化していることを物語っています。

同時に、企業の課題は単なる業務効率化やシステム導入ではなく、蓄積されたデータを経営に直結するかたちで活用し、競争優位や新たな価値創造につなげることへと変化しています。さらに、その関心は、デジタルを活用した事業変革を実現するDX（デジタルトランスフォーメーション）から、AIを経営や業務の前提として企業そのものを再設計するAX（AIトランスフォーメーション）へと移行しつつあります。これに併せて、お客様がSCSKに求めるパートナー像も大きく様変わりしました。私たち自身もこれまでの延長線上にとどまることなく、自ら大きな進化を遂げていく必要があります。

「第二の創業期」としての覚悟と前向きな破壊・創造

このような不確実で変化の激しい環境の中、SCSKグループは2024年にネットワンシステムズをグループに迎え、さらに2025年には住友商事による完全子会社化・非上場化という極めて大きな転機を迎えました。足元の業績を見れば、私たちは確かな成長軌道にあり、ITサービス市場そのものも衰退しているわけではありません。しかし、**これまでの延長線上にある「連続的な成長」だけでは、これからのAI時代において社会やお客様の変革を牽引することは不可能であり、ビジネスモデルを転換するほどの変革を行う必要があります。**私は、今この瞬間を当社にとっての「第二の創業期」の幕開けであると強く認識しています。これまでの成功体験や従来のやり方に安住せず、この大きな変化を「自らが次のステージへと飛躍し、成長できる最大のチャンス」と捉え、経営トップとして前向きに、そして強力にドライブをかけていく決意です。

Ⅱ.「唯一無二」の競争優位を確立し「変革の伴走者」へ

ネットワンシステムズ統合の狙いは「セキュリティを核とした一気通貫」

2024年から始動しているネットワンシステムズとの経営統合は、決して単なる事業規模の拡大を目的としたものではありません。変化するお客様の期待に応えられる能力を、私たち自身がどう備えていくか。考え抜いた末の、能動的な選択でした。

SCSKはこれまで、長年にわたり磨き上げてきた高いアプリケーション開発技術力と、お客様の現場に入り込み常駐することで培ってきた多様な産業における深い業務知見を強みとしてきました。しかし、AIの進化によりサイバー攻撃が高度化する中、ネットワークの入り口からアプリケーションの奥深くまで、全体を俯瞰し一気通貫で品質とセキュリティを担保できなければ、これからのITサービスは成り立ちません。

当社の業務・アプリケーション領域の知見とネットワンシステムズが持つネットワーク技術力を融合することで、SI（System Integration）とNI（Network Integration）、さらにはIT（Information Technology：情報技術）とOT（Operational Technology：制御・運用技術）までをセキュリティと一体で提供できる体制が整いつつあります。これは、**他のどの企業にも真似のできない「唯一無二」の新たな企業体への進化であり、圧倒的な競争優位の源泉となります。**特にアプリケーション領域とネットワーク領域の担当が分かれがちなIT部門において、領域を横断して一体的に支援できる存在の価値は非常に大きいと感じています。2027年4月の合併に先立って、お客様からも一気通貫で対応できる体制への期待の声をいただいており、この統合の意義を実感しています。

住友商事グループの事業現場を「カスタマーゼロ」として徹底活用

さらに、住友商事による完全子会社化により、世界60を超える国と地域に広がる事業基盤、約900社の事業会社群、約10万社のグローバル顧客基盤という広大なフィールドを、これまで以上に活用できるようになりました。

マネジメントメッセージ
社長メッセージ

私たちはこれを「カスタマーゼロ」として、住友商事グループの事業現場で最先端のAI技術や新たなビジネスモデルを磨き上げます。そこで得られた成果を実証されたソリューションとして他のお客様にも自信を持って提供していきます。加えて、住友商事グループが持つ事業構想力や産業知見と、私たちが培ってきたITソリューション提供力・業務知見を融合することで、これまでとは異なるスケールで社会課題解決や産業変革に挑戦できます。親子上場の解消により、グループとしての戦略立案や投資判断を一体的かつ迅速に進められることにも、大きな意味があります。

お客様からのご要望を待つ「受け身」の姿勢を脱却し、当社が能動的に、自らの成長と社会への価値創造のためにこの巨大なアセットを活用し尽くすことが、他社にはない私たちならではの差別化要因になります。

積み上げてきた強みを土台に、「変革の伴走者」へ

多くのITサービス企業がAI活用やコンサルティング強化を掲げる中で、真に問われるのは「何を提供するのか」にとどまらず、「それを実際の事業の成果につなげられるか」です。**私たちが目指す姿の実現を足元から支えるのは、長年積み上げてきた「構想から成果創出までを一気通貫で実現する力」にほかなりません。**

私たちはこれまで、企画から運用までを担うIT実装力、1万社を超える顧客基盤と業務知見、そして経営統合やパートナーとの共創を通じて自己変革を続けてきた企業文化を強みとしてきました。これらの基盤の上に、ネットワンシステムズの高度な技術と、住友商事グループという強大なアセットが掛け合わさることで、私たちの提供価値は大きく進化します。従来のシステム構築にとどまらず、お客様の経営課題に深く入り込み、構想から成果の創出まで共に走り抜ける「変革の伴走者」として新たな価値を提供してまいります。

III. 新中期経営計画と3つの変革の軸

資本効率を意識した企業価値向上の追求

新中期経営計画（2026～2030年度）では「Next Dimension 2030 ～次元の異なるITカンパニーへの進化～」を掲げています。私たちは2030年に向けて、持続的な成長と企業価値の向上を実現し、社会やお客様から一層信頼される企業への進化を目指しています。一方で、グローバルな競争環境が急速に変化する中、AIやデジタルの活用を前提とした変革を推し進めている他社と比較すると、当社はまだ道半ばです。だからこそ私たちは現状に満足することなく、自らを変革し続けなければならないという健全な危機感を持っています。

新中期経営計画における最重要課題は、AI時代において、労働量に対して対価を受け取る人月ビジネスから脱却し、お客様や社会の変革を実現する企業へ進化することです。社員一人ひとりの生産性と生み出す付加価値を飛躍的に高め、より大きな成果をお客様や社会に提供するため、以下の「3つの変革の軸」を強力に推進します。

【変革の軸1】
AI起点の自己変革（AX Enabler）

第一の軸は、私たち自身がAIをすべての業務の起点へと転換する自己変革です。お客様に提案する前に、まず自分たちが変わる。全社でAIを徹底活用し、発想そのものをAI起点に転換していきます。開発現場においては、要件定義からコード生成、テストに至るまでAIが自動実行する「AI駆動開発」を2年で100%適用する目標を掲げました。

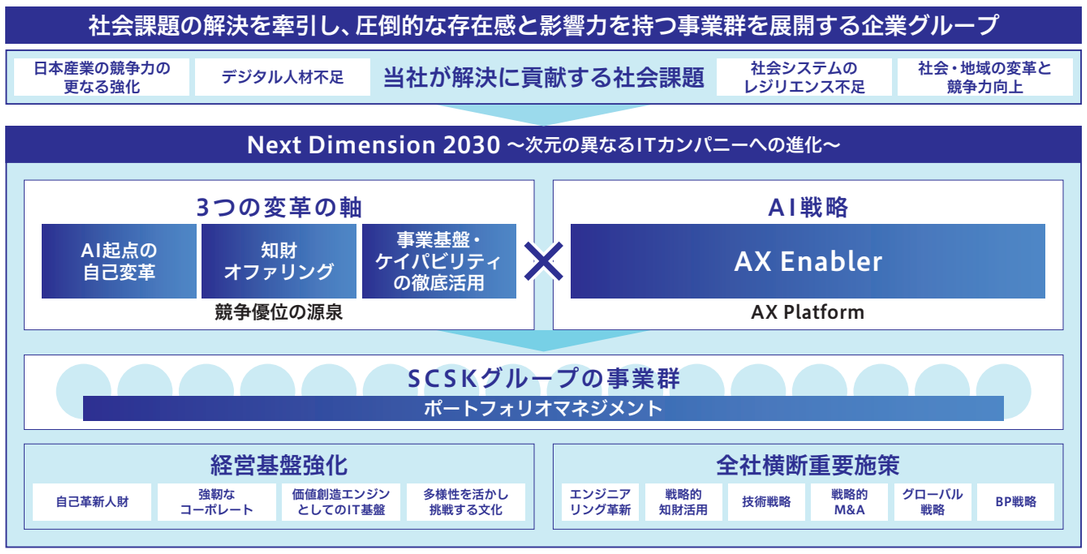
重要なのは、AIによって創出された余力を、コンサルティングや上流設計、セキュリティといった「人間にしかできない高付加価値領域」へとシフトさせることです。当社はAIを前提に事業を再設計し、AI-Readyな状態を拡充することで、お客様や社会の変革を実現する存在（AX Enabler）となります。

【変革の軸2】
自社知財の高度化・型化による「オファリング強化」

第二の軸は、長年蓄積した業務知見の型化・知財化です。これまで日本のIT業界に根付いていた、お客様の指示通りにシステムを作る「受け身体質」からは完全に脱却しなければなりません。私たちが提供する国産ERP「PROACTIVE」をはじめ、社会や特定課題に対して、当社の知財や知見・ノウハウを「オファリングサービス」として型化し、お客様の業務プロセスそのものを変革する提案型ビジネスへと進化させます。

データという宝の山から新たな価値を創出し、日本固有の要件や安心・安全を担保できる国産のプラットフォームを進化させることは、顧客変革を実現する上で不可欠であり、経済安全保障の観点からも極めて重要だと考えています。

2030年提供価値の変革に向けた全体像



【変革の軸3】
事業基盤・ケイパビリティの徹底活用

第三の軸は、当社とネットワンシステムズが誇るIT実装力と、住友商事が持つアセットの徹底活用です。住友商事とはステアリングコミッティを設置し、重要な戦略や投資判断をスピーディに行える体制を整えました。住友商事からも「徹底的に活用してほしい」と力強い後押しをいただいています。住友商事グループの基盤を活用し、金融領域での高度なマネジメントサービス、製造業におけるサプライチェーン全体を網羅したデータドリブン領域、さらにはモビリティにおけるソフトウェア・ファースト（SDV）への対応など、当社が強みとする特定の産業領域にリソースを集中させることで社会・産業の変革に直接貢献し、圧倒的な存在感と影響力を確立します。

IV. 自主責任経営の浸透と次世代リーダーの育成

1兆円企業を牽引するための権限委譲

売上高1兆円を超えて成長していく企業規模において、社長一人に権限と意思決定が集中する経営には限界があります。各事業領域がそれぞれ数千億円規模へと巨大化する中、現場のリーダーたち一人ひとりが経営者として自立しなければなりません。そのため、私は自主責任経営という考え方を強く打ち出しています。その実現に向けて、事業管掌の役割を設け権限を大きく移譲しました。**各事業管掌が自らの意思で事業を牽引し、迅速に意思決定と実行を行える体制へと進化しています。**

例えば、人材育成においては、各事業の現場が「自分たちの事業を成長させるためには、どのような人材が必要か」を自ら描き、自らの手で育成していくという強い意識を持たなければなりません。そのため人事などの機能を一部現場へ移管し、各事業現場がひとつの大きな企業体として経営を行うことを求めています。一方で、自律性を高めるほどガバナンスや意思決定の質を担保する仕組みも重要になります。そこで事業戦略やリスク管理の観点から、事業運営を支える体制づくりも進めています。

全社最適のための「縦横の連携」と経営会議の意思決定機関化

現場への権限移譲を進める一方で、決して陥ってはならないのが「縦割り」です。特定の事業（縦の軸）だけを伸ばすのではなく、AI起点やオファリング強化といった全社的

社長メッセージ

な機能（横の軸）とダイナミックに連携できなければ、激しい環境変化には勝ち残れません。事業管掌の責任者には、縦横の機能を連携させ、全社最適の視点で事業全体がうまくいくように推進する責任を持たせています。

この考えを浸透させるためにも、経営会議を社長への「諮問機関」から、「意思決定機関」へと変更しました。一人ひとりが経営者として自らの意思で賛否を表明し、激しい議論を交わす。そして、もし自分の意見が反対であっても、会社として決議されたのであれば全社一丸となってその方向へ向かっていく。このコミットメントのプロセスを通じて意思決定の経験を積んでいくことが、次の当社を担う次世代の経営人材を育成するための最大の鍵だと考えています。次世代を担うリーダーを育成し、それぞれが主体的に組織を牽引できる環境をつくることが、社長である私の重要な役割です。

異なる企業文化の融合と多様性の推進

変革の実行で最も重要なのは、異なる強みや文化を持つ組織を融合し、自らの成功体験を乗り越えて変わり続けることです。2011年に住商情報システムとCSKが合併した際も、文化の違いが指摘されましたが、後に企業合併のケーススタディにとりあげられるほどの成功事例になっています。私たちは異文化融合の難しさと、それを乗り越えた先にある可能性を、身をもって知っています。ネットワンシステムズとのPMI（経営統合プロセス）では、階層別の新文化醸成プログラムなど両社の人材が対話を重ねる場を意識的に設けています。互いを尊重し、新しい価値を生み出す文化を根付かせていきたいと思います。

変革には「健全なる危機感」が必要です。同じ価値観の仲間だけで集まれば居心地はよくなりますが、組織の硬直化と衰退を招きます。だからこそ、異文化を受け入れ、社外からの多様な価値観や経験を持つ人材を積極的に登用し、互いの強みをリスペクトしながら交ぜ合わせる「多様性を活かし挑戦する文化」の醸成こそが、第二の創業期を成功に導く土台となります。



両社グループの組織風土を交えて耕し、共創の大樹を育てる姿、1+1を超える飛躍的な成長が生まれるさまを表しています。目に見えない組織風土こそが、この大樹の支える力になります。この大樹の周りを含めた全体がグループ全体で目指す新しい企業文化そのものを表現しています。

Ⅴ.「人を大切にする」人的資本経営とWell-Beingの実現

幸せの条件とBtoB企業における「働きがい」

SCSKの経営理念の中心には「人を大切にします」という約束があります。その本質は、心身の健康に加え、一人ひとりが成長を実感し、挑戦する意欲を持ち、自らの仕事に誇りと働きがいを感じられる状態をつくることにあります。当社は、目に見えないITサービスを通じて社会を支えるBtoB企業です。だからこそ、「自分たちの仕事が社会にどう役立っているのか」を実感できることが、社員の働きがいに直結します。

私は、人間の幸せの条件は「愛されること」「人の役に立つこと」「褒められること」「必要とされること」の4つだと考えています。仕事を通じて社会課題を解決し、お客様の価値向上に貢献し、感謝される。お客様や仲間から愛され、褒められ、必要とされ、そして社会の役に立っている――その実感こそが、社員のモチベーションの源泉であり、当社が目指す「Well-Being経営」の真髄です。

変革を推進する上で最も重要なのは、人が前向きに挑戦し続けられることです。事業モデルや働き方が大きく変わる今だからこそ、その重要性は増しています。

人材ポートフォリオの転換と成長機会の提供

AIの進化により、エンジニアに求められるスキルセットも激変しています。私たちは、「自己革新人財」を育成するため、大規模なリスキリングと人材ポートフォリオの転換を進めています。



優秀な人材が当社を選ぶ理由は、単に処遇の面だけではありません。「自分が成長できる魅力的な職場、社会課題に直結する手応えのあるプロジェクトに参画できるか」が重要です。住友商事グループの多種多様なグローバル案件や、最先端のAI実装プロジェクトなど、当社には社員が挑戦し、成長できる圧倒的なフィールドが用意されています。働きやすさと働きがいを高水準で両立させ、多様なプロフェッショナルが自然と集まり、活躍し続ける「選ばれる会社」を創り上げます。

Ⅵ.「夢ある未来を、共に創る」
― 社会課題解決と未来へのコミットメント

社会価値と経済価値の同時創出

私たちの企業理念である「夢ある未来を、共に創る」は、2011年の合併の際、多くの社員との議論を重ねて生まれた言葉です。その策定に携わった一人として、この理念には特別な想いを持っています。その根底に流れているのは、「価値共創」の精神です。SCSK単独でできることには限界がありますが、お客様、パートナー企業、そして住友商事やネットワンシステムズをはじめとするグループ各社と強固に結びつくことで、その可能性は無限に広がります。社会インフラの老朽化、労働人口の減少、カーボンニュートラルへの対応など、日本が直面する課題は山積しています。私たちは、IT実装力という強力な武器を使い、これらの社会課題を解決することで、社会価値と経済価値を同時に創出するサステナビリティ経営をさらに一段深いレベルで実践していきます。

ステークホルダーの皆様への約束

非上場化という大きな変化を経ても、当社がステークホルダーの皆様と共に歩む姿勢は決して変わりません。むしろ、株式市場という直接的な規律から離れたからこそ、こうして統合報告書などを通じて自らのビジョンや目標を社会に対して公言し、強い意思を持って経営の透明性を確保し続けることが重要だと考えています。これは、私たち自身への厳しいコミットメントでもあります。

「第二の創業期」を迎えたSCSKグループは、「2030年共創ITカンパニー」の実現に向けて、「総合的企業価値」を飛躍的に向上させる企業グループを目指します。AIやデジタル技術で社会課題を解決し、お客様の事業成長に貢献する。その成果を社員の成長機会や新たな挑戦への投資として還元し、次の価値創造につなげる――この好循環を生み出し、圧倒的な存在感で未来を切り拓く企業グループとなるために、全社一丸となって歩みを止めることなく挑戦し続けてまいります。

2030年に振り返ったとき、「SCSKはITサービス企業の枠を超え、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企業グループへ進化した」と評価していただくこと。それが、私がステークホルダーの皆様と共に必ず実現したい未来です。

これからのSCSKグループの進化と飛躍に、どうぞご期待ください。

SCSKのビジネス

SCSKグループは、社会を支えるさまざまな産業のお客様が抱えるITニーズに対して、
フルラインアップでお応えする総合ITサービス企業です。
あらゆる業界の課題解決に精通するスペシャリストが専門知識を結集・連携させ、
最適なソリューションを提供することで、
社会課題の解決と新たな価値の創出に貢献します。

SCSKが提供する価値

事業基盤を支える総合ITサービス
構想から運用・保守までをワンストップで提供し、事業基盤の安定稼働を支えます。

業務知見に基づくAI変革の推進
現場とデータへの見識を基に、業務プロセスと事業構造の変革を実現します。

多様な人材による価値創出
多様な専門性を持つ人材が結集し、共創により新たな価値を創出します。

データで知るSCSK

1969年 設立	連結売上高 7,803億円 (2026年3月期)	連結従業員数 21,015名 (2026年3月31日現在)	取引企業数 約10,000社

14期連続増収増益 (SCS・CSK合併以来)	10年連続 健康経営優良法人	国内拠点 45拠点 (2026年4月現在)	海外拠点 9拠点 (2024年10月現在)	グループ会社 26社 (2026年7月現在)

主な外部評価

人的資本リーダーズ2025
人的資本経営品質2025（ゴールド）
日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編
日経サステナブル総合調査 SDGs経営編
キャリアオーナーシップ経営AWARD2026（企業文化の変革部門 最優秀賞）
健康経営優良法人2026（ホワイト500）
PRIDE指標（ゴールド）
CDP 2025「気候変動」Bスコア
CDP 2025「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」

SCSKの特徴

1	顧客と共創し、変革する力	技術ビジョン2030の下、社会や産業の変化から生じる課題に顧客と共に向き合い、技術を見極め、使いこなし、その先の変革までを共に実現します。
2	蓄積された業務知見・サービス品質	多様な業種で長期にわたる開発・運用を重ね、実践知見と独自の開発標準「SE+」に基づく品質を蓄積。顧客の事業を止めないIT基盤の安定稼働を支えます。
3	多様な知と技術の組み合わせ	顧客との共創で得た課題認識を起点に、エンジニアリング力、幅広い顧客基盤での知見と経験を掛け合わせ、競争力あるサービスとして提供します。
4	構想から運用まで担う総合力	合併やグループ連携で得た多様なケイパビリティを結集し、構想・開発から運用・保守までを一気通貫で担う総合力を発揮します。

価値創出を支える7つの事業領域

フルラインアップの総合力と、多様な人材の専門性を強みに、
幅広いお客様の価値創出に貢献します。



コンサルティング
お客様の経営戦略に基づく
IT戦略の策定から実現までを支援

2026年7月に SCSK Consultingを設立
業界・業務に精通したコンサルティンググプロフェッショナルが集結し、構想・戦略策定から実装・定着までを一気通貫で支援します。SCSKグループの実装力と融合し、お客様の変革実現に伴走します。

システム開発
高品質や迅速性が
求められる幅広い
開発ニーズに対応

検証サービス
独自の検証理論と最新技術を
活かしたソフトウェアの
評価・検証を実施

ITインフラ構築
最適なITインフラの
設計・構築と安定利用に
向けた運用設計を提供

ITマネジメント
システムの安定稼働と
継続的改善を支える
ITサービスマネジメントを提供

ITハード・ソフト販売
お客様のニーズに応じた
IT製品の販売、構築、サポートを提供

BPO (Business Process Outsourcing)
長年培ったノウハウと専門スタッフにより、
お客様の業務運営を支援

SCSKの対応領域
- 製造業
- 流通業
- 金融業
- 通信・運輸業
- 電力・ガス業
- 公共事業

SCSKの事業変遷

1969〜 SCS　住商コンピューターサービス株式会社（後の住商情報システム株式会社）

1968〜 CSK　コンピューターサービス株式会社（後の株式会社CSK）

2011〜 SCSK　グループの総合力でフルラインアップのサービスを提供

SCSKグループは、社会や技術の変化を捉えながら、時代ごとにお客様の課題に向き合い、事業・技術の進化を通じて提供価値を拡大してきました。
これからも、共創を通じてお客様と社会の変革をリードし、持続的な成長を実現していきます。



※1　2020年3月期までは日本基準、2021年3月期以降はIFRS
※2　2011年10月1日以前のCSKの数値は含まれていません
※3　2024年12月25日にネットワンシステムズを連結子会社化

	真の融合の推進と合併シナジーの追求	サービス提供型ビジネスへのシフト	新たな価値創出に向けた事業変革	総合的企業価値の飛躍的な向上
社会・お客様の課題	IT投資の最適化とシステムの安定稼働	グローバル展開・クラウド化によるスピード経営	デジタル社会の到来とDXの加速	人手不足の深刻化と社会課題解決への期待の高まり
SCSKの事業・技術の進化	基幹システムからIT基盤までを一貫して提供	クラウドへの移行と安定運用を幅広く支援	業種・業務の知見とデジタル技術を掛け合わせた課題の解決	AI・データ活用と業種知見を融合し、サービスを高度化
提供価値の進化	安定的なシステム基盤の構築・運用を支援	効率化・最適化による競争力向上に貢献	デジタル活用でお客様の業務・ビジネスを変革	お客様と共創し、事業成長と社会課題の解決に貢献

2030年 共創IT カンパニーを目指して

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

成長を支えた 3つのドライバー

1. ケイパビリティの拡張	● 技術とサービスの幅を広げ、高度化するニーズに対応
2. 顧客理解の深化	● お客様の理解を深め、経営課題の解決へ
3. 共創領域の拡大	● お客様・パートナーと共に、価値創造の領域を拡大

SCSKのこれから

社会のデジタル化が加速し、変革を支えるデジタル活用への期待は一段と高まっています。SCSKグループは、先端ITソリューション提供力と顧客基盤・業務知見を活かし、事業を請負型から価値創出型のITサービスへと進化させてきました。構想から運営までを一気通貫で担い、お客様やパートナーと共に社会の変革を実現していきます。



1. 構 想

IT・デジタル化構想

事業や社会の課題を起点に、新たな価値創出と持続的な成長につながるIT・デジタル活用の方向性を構想する。



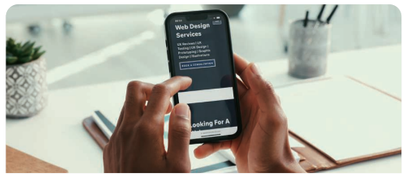
2. 企 画

デジタル活用の新規モデル

デジタル技術と業務知見を組み合わせ、新たな顧客価値や収益機会を創出する事業モデルを企画する。

デジタルサービスの設計

顧客の業務や利用体験を踏まえ、継続的な価値創出につながるデジタルサービスを設計する。



3. 実 装

ITインフラ・システムの構築・導入

構想・企画段階で描いた価値の実現に向け、最適なITインフラやシステムを構築・導入する。

IoT・AIを活用したサービス

IoTやAIなどの先端技術を活用し、業務変革や新たな顧客価値の創出につながるサービスを提供する。



4. 運 営

先端技術活用の効率運用

導入したデジタル基盤や先端技術を安定的かつ効率的に運用し、継続的な成果創出を支援する。

データ分析による最適化

蓄積されたデータを分析し、業務やサービスの改善を継続することで意思決定の高度化と最適化を図る。



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

さらに強化するもの

- ▶ 先端デジタル技術開発
- ▶ グローバル対応力
- ▶ 顧客事業・経営との接点
- ▶ 上流コンサルティング
- ▶ 新たな事業構想・運営

これまで培ったもの

- ▶ 先端ITソリューション提供力
- ▶ 約10,000社の顧客基盤
- ▶ 豊富な業務知見・サービス品質

価値創造ストーリー

価値創造プロセス

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

2 事業活動

コンサルティング　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

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

P.19

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

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。

P.22

持続的な成長を支える基盤としてのマテリアリティ

P.19

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。

P.3

1 経営資源

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

SCSKのサステナビリティ経営

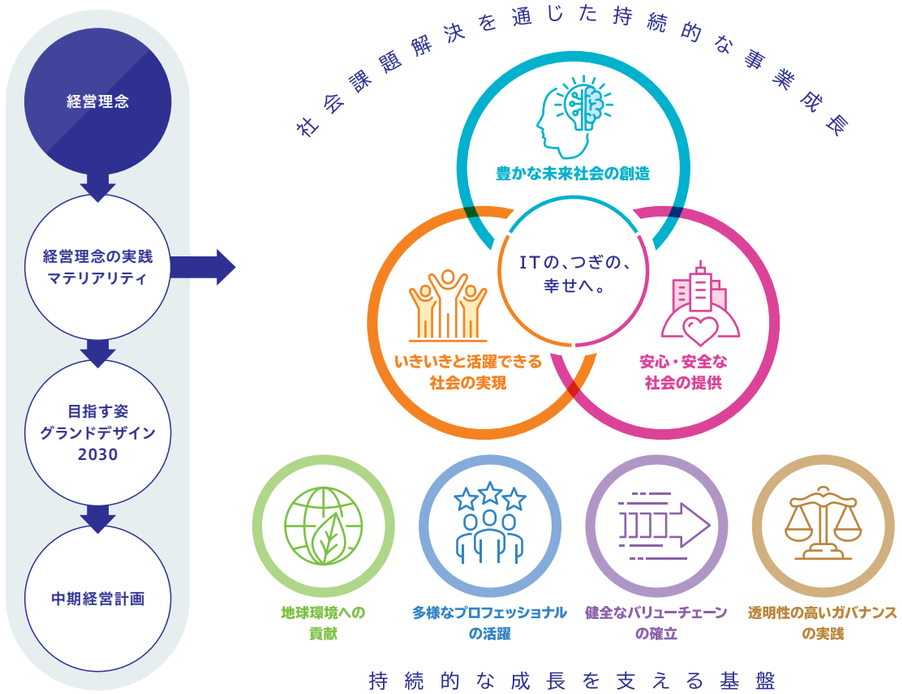
グループの成長戦略としてのサステナビリティ経営

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。

マテリアリティの見直し

経営環境や社会課題が大きく変化する中、マテリアリティ策定時からの外部環境および事業構造の変化を捉え直し、さらなる持続的成長の実現に向けて、2026年度にマテリアリティの見直しを実施しました。

マテリアリティ策定・見直しプロセスについてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/materiarity/process.html

マテリアリティに関する指標と目標についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/materiarity/kpi.html

有識者ダイアログ

マテリアリティの見直しにあたり、社会環境/社会課題の変化を踏まえ、中長期的な企業価値向上に向けて当社がステークホルダーから期待される社会的役割や、SCSKグループの目指す姿についてご意見をいただくため、サステナビリティ分野の有識者である薗田綾子氏との対話を実施しました。

有識者ダイアログの詳細についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/dialogue/dialogue_materiality_202603.html



株式会社クレアン
代表取締役会長
薗田 綾子氏

マテリアリティ項目	内容	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。	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	気候変動や自然資本の損失による事業への影響に適応するとともに、デジタル技術を活用し環境に配慮した事業活動の実践や事業機会の創出・拡大を通じて、より良い地球環境の実現に貢献します。	7, 13
多様なプロフェッショナルの活躍	Well-Being経営を推進し、人権の尊重はもとより、多様なスキル・経験をもつプロフェッショナル人材が、その多様性と専門性を活かしながら新たな価値創出に挑戦し、活躍・成長し続けられる機会と職場の実現に取り組みます。	3, 4, 5, 8
健全なバリューチェーンの確立	情報セキュリティやコンプライアンスの徹底、ならびにWell-Beingの向上に取り組み、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と社会の発展に貢献します。	8, 9, 17
透明性の高いガバナンスの実践	経営の効率性と健全性の両立および経営の透明性の確保をコーポレート・ガバナンスの基本と位置づけ、コーポレート・ガバナンス体制の強化および情報セキュリティ等への適切な管理体制を構築し、社会からの信頼を確保し、企業の社会的責任を果たします。	16

価値創造ストーリー

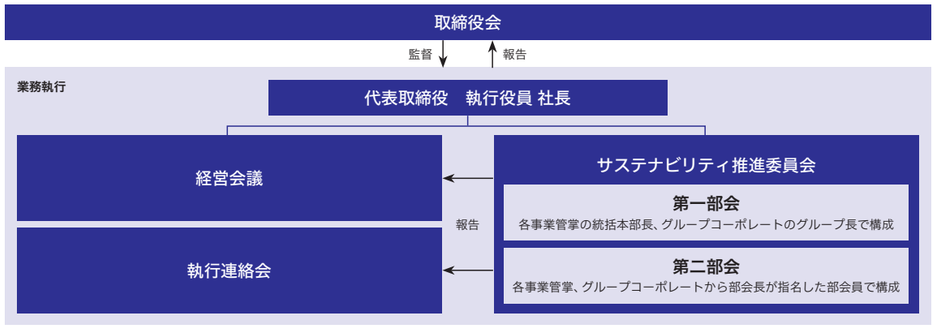
SCSKのサステナビリティ経営

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、全社的な課題やマテリアリティごとの取り組み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、企画・サステナ推進・広報グループ長を委員長とし、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、定期的に経営会議および執行連絡会に報告され、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



サステナビリティに関する各会議体の役割

取締役会		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		サステナビリティに関する重要事項や取り組み状況について、定期的に委員会からの報告を受け、全社的な経営に係る観点から決議を行う。
執行連絡会		サステナビリティに関する重要事項や取り組み状況について、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	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、適宜、経営会議・執行連絡会・取締役会へ報告を行う。
	第二部会	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。

2026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
- 成長戦略としてのサステナビリティ経営の推進活動の報告
- 持続可能なサプライチェーン構築に向けた取り組み報告
- 人権尊重に関する取り組み報告
- 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

グランドデザイン2030

SCSKグループは、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2021年3月期に「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。

グランドデザイン2030では、SCSKグループの本質的な企業力を向上すべく、“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」を掲げています。

このグランドデザイン2030の実現に向け、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。高度な技術力と市場から得られる洞察を基に独自のポジションを確立し、すべてのステークホルダーから選ばれる存在として、持続的な進化と成長を実現していきます。

2030年
共創ITカンパニー

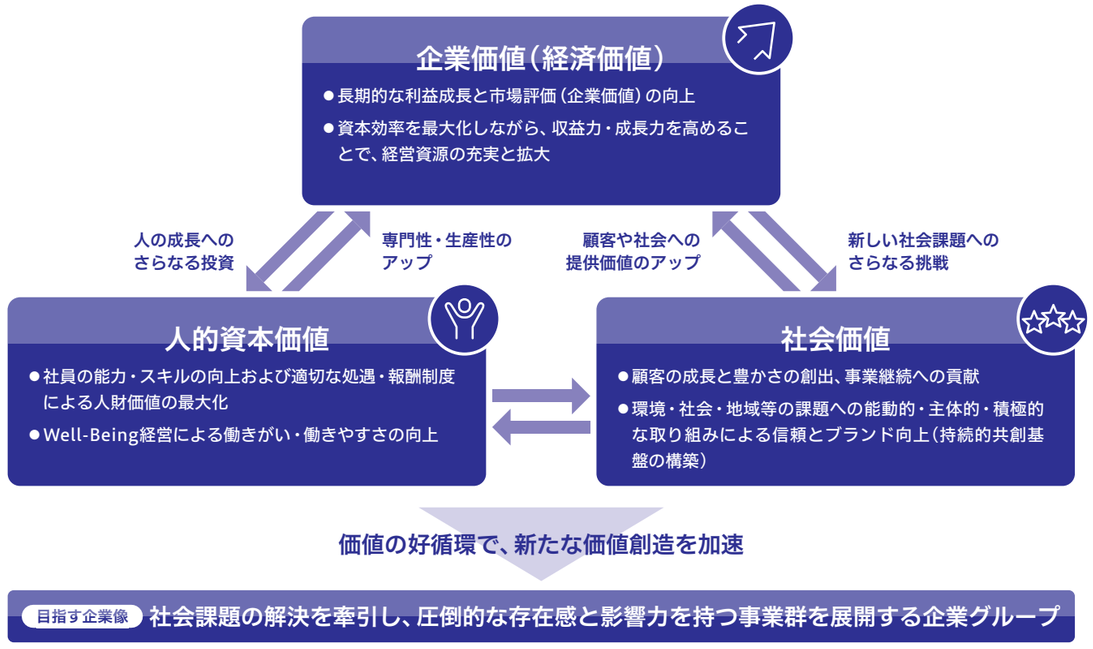
～ITの、つぎの、幸せへ。～

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の「総合的企業価値の飛躍的向上」

企業価値（経済価値）のみならず、社会価値、人的資本価値等の非財務要素を含めて総合的企業価値として捉え、3つの価値を好循環させることが総合的企業価値の飛躍的向上、さらにお客様への提供価値や社会への貢献の最大化につながります。



SCSKの変革が拓く新たな顧客価値

生成AIの急速な進展や顧客ニーズの変化により、IT企業に求められる役割は大きく変わりつつあります。SCSKは、グループが持つ技術力や事業基盤を結集し、設計から運用までの一気通貫支援に加え、経営・事業課題の特定から構想、実行まで、お客様の変革全体を支える存在へと進化しています。本特集では、こうした変革によって生まれる新たな顧客価値と、それを実現するSCSKの力、さらに具体的な取り組み事例をご紹介します。

Q. SCSKの変革によって、顧客価値はどう変わるのか?

A. **IT領域における設計から運用までを一気通貫で担い、経営・事業課題の特定から構想、実行まで、変革全体を支援します。**

IT領域において設計から運用までを一気通貫で担うことで、実装や運用までを見据えながら、お客様の経営・事業課題を特定する段階から関わることができます。お客様自身でも言語化しきれていない本質的な課題を捉え、事業・変革テーマの設定や、経営・現場双方の意思決定を支援。先進技術の試行やシステム導入だけで終わらせず、事業成果が出るまで変革を牽引し、成果や課題も共有する「変革の伴走者」として貢献します。

Q. なぜ新たな顧客価値を生み出せるのか?

A. **SCSKグループと住友商事グループの力を結集し、市場で唯一無二となる競争優位の源泉と事業基盤を獲得したからです。**

SCSKが培ってきた最高クラスのアプリ開発技術力に、ネットワンシステムズの世界最高水準のネットワーク技術力が加わりました。さらに、先端デジタル技術や業務・ITコンサルティング、住友商事グループが持つ約10万社のグローバル顧客事業構想力、約900社の事業会社基盤を活用できます。カスタマーゼロとして実際の事業現場で協業し、そこで生まれるデータや知見も活用することで、構想を実行へと移し、お客様の成果に直接貢献できる領域を広げていきます。

1. 環境変化とSCSKの目指す姿

当社を取り巻く環境変化

テクノロジーの変化
生成AIが急速に進展し、企業経営や業務の前提が大きく変化。AI・データ活用に加え、サイバーセキュリティやレガシー資産の高度活用も、経営に直結するテーマとなっています。

顧客ニーズの変化
IT力が企業の競争力を左右する中、内製化や事業部門主導のDXが進展。IT企業には、開発だけでなく、課題整理から解決策の検討・実行まで支援する役割が求められています。

市場構造の変化
生成AIによる自動化の進展により、労働量対価の人月ビジネスを前提としたITサービス市場は縮小する一方、既存サービスの強化や新規サービス創出など、新たな市場機会が生まれています。

当社が直面する課題

上流領域やAI・データ活用での価値提供の拡大が急務

基幹システムの導入・刷新などの実装領域では高い評価を得てきた一方、顧客ニーズはAI・データ活用やDXの構想・戦略策定などへ広がり、経営・事業課題を特定する段階からの支援も求められています。今後は、こうした領域での価値提供を拡大し、顧客の事業成果により深く貢献していく必要があります。

SCSKが目指す姿

『共創ITカンパニー』として、構想から成果まで伴走し、顧客の企業価値を高め続ける存在へ。

SCSKが目指すのは、単なるIT提供者ではなく、お客様と共に経営・事業課題を特定し、変革を実装しきるパートナーとなることです。お客様の事業現場に深く入り込み、まだ十分に言語化されていない課題まで捉えながら、AI・デジタルを活用した構想から実行・定着まで伴走します。こうした取り組みを通じて、お客様の変革を構想に留めず、事業成果の創出と企業価値の向上に貢献していきます。

SCSKの変革が拓く新たな顧客価値

2. SCSKの変革と新たな顧客価値の全体像

SCSKは、AIを起点とした変革や知財オファリングの展開、フルスタック体制の強化を通じて、お客様への提供価値を進化させています。SCSKがどのように顧客価値を創出し、どのような価値を提供していくのか、その全体像をご紹介します。

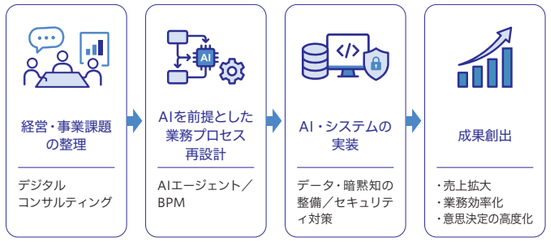
経営・事業課題の整理から、成果の実現まで伴走してほしい

生み出す顧客価値

- AI活用を個別業務の効率化にとどめず事業変革につなげる
- 業務プロセスや意思決定の在り方そのものを変革
- 業務への定着まで進め、生産性向上や新たな事業価値を創出

どうやって実現するのか

- デジタルコンサルティングを通じ、経営・事業課題、業務プロセスを整理し、変革すべき領域を特定します。
- SCSKが保有する知見を基に構築したAIエージェントやBPMを推進し、業務プロセスを再設計します。



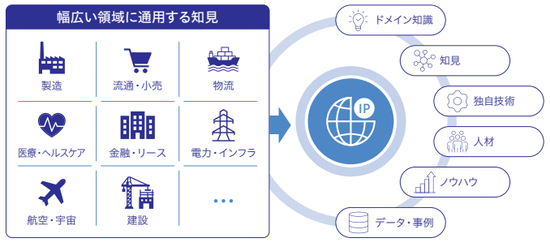
自社の課題に沿う実証されたソリューションを導入してほしい

生み出す顧客価値

- 事業現場で実証済みの確立された解決策を活用できる
- 蓄積された業務知見や導入実績を活かし、品質を確保しながら導入可能
- 検討・開発期間を短縮し、新たな取り組みを早期に事業へ展開

どうやって実現するのか

- SCSKに蓄積された業務知見、独自技術、サービスを知財として集約します。
- 蓄積したドメイン知識や独自技術にAI・AIエージェントを組み込み、知財を継続的に高度化します。
- 業界・業務ごとの課題に応じて組み合わせ、「知財オファリング」として提供します。



構想から開発・運用までを、一気通貫でパートナーに任せたい

生み出す顧客価値

- 領域ごとの複数ベンダー間調整の負担を削減
- システム全体の品質・セキュリティを向上
- 導入後の変更や高度化にも、一貫した方針で迅速に対応できる

どうやって実現するのか

- SCSKのアプリケーションからIT基盤までの総合力と、ネットワンシステムズのネットワーク技術力を融合します。
- 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」を実現、お客様のIT全体をワンストップで支えます。



実践で磨く価値

住友商事グループの事業現場で実践し、成果を確かめ、社会への展開を加速

SCSKが提供する解決策は、いずれも机上で設計されたものではありません。住友商事グループの多様な事業現場をカスタマーゼロとして活用し、実際の業務を通じて検証と改善を重ねています。そのため、お客様は、現場で有効性が実証された解決策を安心して導入できます。

このように磨き上げられた解決策をお客様へ提供するとともに、SCSKは各現場で得られた成果や知見を他の業界・企業へ展開することで、新たな価値創出と社会課題の解決につなげていきます。



3. 顧客価値の創出における提供事例

Value ①

AIを、企業の仕事とビジネスを変える力へ
テクノロジーと業務知見を掛け合わせ、お客様と共に実現するAX

SCSK株式会社 執行役員 知財・技術戦略本部 管掌役員（CTO）兼 知財・SX事業管掌 副管掌役員　保坂 隆太
SCSK株式会社 AX事業本部 副本部長 兼 企画・サステナ推進・広報グループ グループ長付　志村 尊

生成AIの進化により、AIは一人ひとりの生産性を高めるツールから、企業活動そのものを変える存在へ進化しています。

SCSKが捉える「AX（AI Transformation）」とは、AIの導入を目的とするのではなく、AIを前提に仕事や業務を再設計し、企業の変革につなげていくこと。テクノロジーと業務への深い理解を掛け合わせ、お客様と共に新たな仕事やビジネスの姿を実現していきます。



左）志村　右）保坂

AI活用は、「個人の効率化」から「企業の変革」へ

保坂　生成AIが注目されはじめた2〜3年前は、「まず使ってみよう」という企業が多かったと思います。それが今では、「AIエージェントを活用して会社全体の生産性を高めたい」「AIで新しいビジネスを生み出したい」という相談が増え、AI活用の目的は、個人の効率化から企業そのものの変革へ移ってきていると感じます。

志村　その変化を象徴するのが、AIエージェントです。AIエージェントは、ある意味で「社員をつくる」ことに近い。どんな仕事を任せ、どこまで権限を与え、他のAIや人とどう連携するのかを考える必要があります。つまり、単に新しいシステムを導入するのではなく、新しい仕事の担い手をつくること。その先には、新たなビジネスの可能性もあります。

保坂　だからこそ、「AIに何をさせたいのか」「その結果、仕事やビジネスをどう変えたいのか」から、お客様と一緒に考えることが重要になります。

「システム」ではなく、「やりたいこと」から仕事を考える

志村　これまでのITでは、システムごとに業務を分けて考えることが基本でした。例えば引っ越し手続きであれば、住所変更や扶養家族、通勤経路の変更など、それぞれのシステムで個別に手続きをします。その煩雑な作業もAIエージェントが業務を担えば、「引っ越したい」という一つの依頼を起点に、複数のシステムをまたいで処理することも可能になります。「どのシステムを使うか」ではなく、「人は何をしたいのか」を起点に仕事を設計できるようになる。これは、ITの考え方そのものを変える可能性があります。

保坂　今ある仕事をそのままAIに置き換えるだけでは不十分です。「本当にこの順番で仕事をする必要があるのか」「そもそも誰が担うべきなのか」と、前提から見直す必要があります。業務を一つずつAIに置き換える方法もあれば、将来像から現在の仕事を見直す方法もある。お客様の状況に応じて、その両方を組み合わせながら進めていくことも必要です。私たちSCSKは、お客様の最も身近な理解者として、企業変革の実現まで伴走します。

テクノロジーと業務知見を掛け合わせる

保坂　AIを企業活動に組み込むには、技術基盤も欠かせません。どのAIが何をし、人とAIがどう連携し、どのような判断をしたのか。その全体を管理・統制するオーケストレーションが重要となります。SCSKでは、AIエージェントの作成方法を標準化するとともに、権限管理やガバナンス、アクセス制御、ログ、トレーサビリティ、稼働管理などを含め、企業がAIを活用するための基盤づくりを進めています。

志村　一方で、AXはテクノロジーだけでは実現できません。AIで何を変え、そのためにどんな仕事の進め方が必要なのか。人材や組織まで含めて考える必要があります。こうした変革を支える存在が「AX Enabler」です。これまでお客様のシステム開発から運用・保守まで長く寄り添ってきたことも、SCSKの強みです。現場の業務を理解しているからこそ、AIエージェントをどこに活用し、どう改善につなげるかをお客様と同じ目線で考えることができます。

保坂　さらに、住友商事グループとの連携により、エネルギー、農業、流通、製造など、さまざまな事業現場でAIを試し、そこで得た経験を新たなサービスやソリューションにつなげることもできます。製造現場の熟練者が持つノウハウをAIに蓄積し、次の世代に引き継ぐ。あるいは、農業や物流などの現場で、人手不足を補いながら業務を支える。これまでデジタル化が進んでいなかった現場にもAIによってITの適用範囲が広がっています。SCSKがこれまで培ってきた業務知見を、新たな領域にも展開していきます。

お客様と共に考え、試し、学びながら、AXを実現する

志村　AXには、あらかじめ決められた正解があるわけではありません。AIの進化は非常に速く、今できないことが数カ月後にはできるようになることもあります。だからこそ、「こういうことはできないか」といった構想段階から、気軽に相談していただける関係をつくりたい。SCSKが目指すのは、AIの技術を提供するだけでなく、お客様と未来の仕事やビジネスを共に考え、実現するパートナーです。

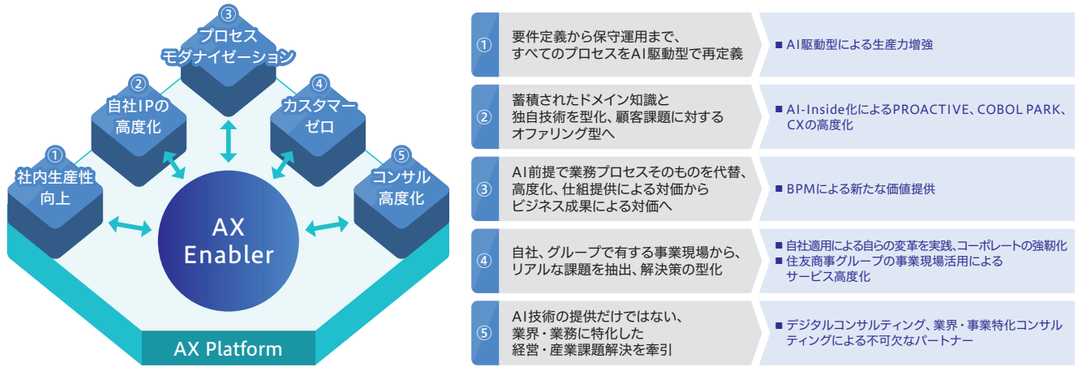
保坂　すべてが一度でうまくいくわけでもありません。試して、うまくいかなかったことから学び、それを次の挑戦と成果につなげる。その中で、「良い失敗の仕方」を積み重ねていくことも、AXには大切だと思います。10年後のビジネスの姿を、今の時点ですべて描ける人はいません。お客様と共に考え、挑戦し、学んでいく。テクノロジーと業務知見を掛け合わせ、AI時代の新しい企業活動をつくる。それが、SCSKが目指すAXです。

CASE｜住友商事 鋼管ディストリビューション

「現場の暗黙知」をデジタル化し、世界の在庫を最適化

住友商事が世界各地で展開する鋼管ディストリビューションでは、輸送に数カ月を要するため、在庫削減と欠品防止の両立が難しく、運転資本の負担も課題となっていました。そこでSCSK Europe Ltd.（以下SCSK EU）は、各拠点の需要見通しと在庫状況をグローバルに統合し、常に最適な発注・在庫引当の意思決定を支援する仕組みづくりに取り組んでいます。鍵となるのは、熟練者が培ってきた「どの在庫を、どこから、どう動かすか」という判断です。SCSK EUは現場が保有する蓄積された知見と洞察を引き出し、AIやデータを活用して再利用可能な知識資産として形式知化。競争力の源泉である現場力を、誰もが活用できる仕組みへと変えていきます。さらに、このアプローチを他の事業やお客様にも展開し、業務の在り方そのものを次の次元へ引き上げていきます。

SCSKのAI戦略



3. 顧客価値の創出における提供事例

Value ②

ERPを、経営を変える「ビジネスプラットフォーム」へ 業務データとAI・業界知見を組み合わせ、企業の変革を加速するPROACTIVE

SCSK株式会社 執行役員 知財事業グループ グループ長　菊地 真之

企業の競争力を左右するのは、ITシステムを安定的に運用することだけではありません。市場や顧客ニーズの変化に迅速に対応し、データを活用して意思決定や新たな価値創出につなげることが求められています。

SCSKが提供する「PROACTIVE」は、こうした変化を捉え、ERPに蓄積された業務データとAI、業界知見を組み合わせることで、企業変革を支えるビジネスプラットフォームへの進化を目指しています。

「システムに業務を合わせる」から、AIとデータで「業務を進化させる」

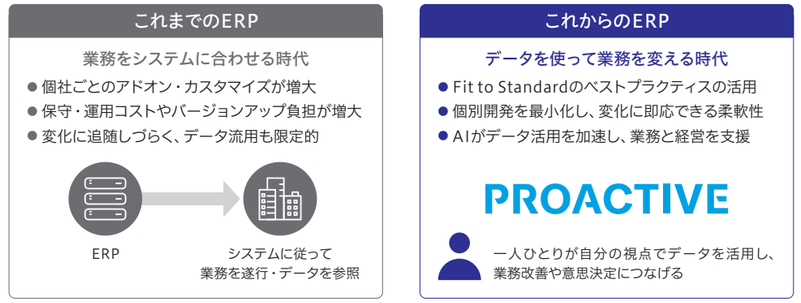
従来のERPは、企業ごとのカスタマイズによって運用負荷や保守コストが増大する課題がありました。PROACTIVEは、標準機能を活用する「Fit to Standard」を基本としながら、SCSKが培った業界知見やベストプラクティスを組み合わせることで、業界特有の業務にも対応しています。これにより、柔軟性と運用効率を両立させ、導入から運用までIT投資の最適化を実現します。

そして、その価値をさらに広げるのがAIです。PROACTIVEが目指すのは、利用者が望む「適切なタイミング（Right Time）」で「適切な情報（Right Content）」を「適切な人（Right Person）」が活用し、経営と事業のスピードが真に向上できる世界。その実現に向け、ERPの外側にAIを付加するのではなく、ERPの中にAIを組み込む「AIネイティブなERP」を提供しています。これまでERPに蓄積されたデータを活用するには、IT部門にレポート作成を依頼したり、データをExcelに取り出して加工したりする必要がありました。AIによってデータを直接解析し、業務の文脈に応じた予測や分析、アドバイスを得られるようになれば、利用者自身がそれぞれの視点で必要な情報や示唆をその場で得て、意思決定に活かせるようになります。経営層、事業責任者、現場担当者では、同じデータから求める示唆は異なります。AIが一人ひとりの立場や目的に応じてデータを解釈し、提案することで、ERPは単なる業務処理システムから、意思決定と業務のスピードを高め、企業変革を支えるビジネスプラットフォームへと進化していきます。



住友商事グループの現場知見を結集し、データを「価値」に変える

AIを企業の業務に活用する上で重要になるのは、AIそのものだけではありません。その前提となるのが、質の高い業務データと、その業務への深い理解です。PROACTIVEは、SCSKが長年培ってきた業務ノウハウや業界理解を強みにしています。例えば卸・商社のビジネスでは、仕入れと販売が並行して進み、商品の仕入れと販売を個別の取引として単純に管理するだけでは、実際の商流を捉えきれないケースがあります。製造業や建設業などにも、それぞれの業界特有の商流や業務プロセスがあります。こうした違いを理解せずに、単に汎用的な機能を当てはめるだけでは、現場にとって使いやすいシステムにはなりません。PROACTIVEでは、こうした業界ごとの業務特性や実践知を機能やテンプレートとして体系化してきました。業界の背景まで理解しているからこそ、蓄積されるデータを正しく捉え、AIによる分析や予測、提案につなげることができます。



PROACTIVEの競争力をさらに高める上で、大きな鍵となるのが、100%親会社となった住友商事との共創です。住友商事はグローバルで約900社の事業会社を有し、鉄鋼、資源、小売など幅広い事業領域で約10万社の顧客に向けて多様なビジネスを展開しています。SCSKが持つIT・業務アプリケーションの知見と、住友商事グループが持つ事業現場の知見を掛け合わせることで、これまで以上に実践的な業界知見を蓄積し、それをPROACTIVEの機能やサービスへと反映していくことが可能になります。

特にAI時代において、この「事業現場との接点」は重要な意味を持ちます。AIの価値を引き出すには、その基盤となるデータと、その業務への深い理解が不可欠だからです。住友商事グループの多様な事業から得られる業務データや現場での経験を起点に、業界固有のインサイトを提供し、業務効率化や意思決定を支援する。それが、新たな業務やサービス、事業を生み出す土台となっていきます。

SCSKと住友商事グループは、「ITを提供する側」と「ITを利用する側」という関係を超えて、住友商事グループの事業現場で得られた学びや経験をPROACTIVEの進化につなげ、その価値をより多くのお客様へ展開していく。事業とデジタルの知見を循環させることで、企業の変革に貢献していきます。

データ×AI×業界知見で新しい価値を創る未来へ

PROACTIVEは、会計・販売・人事といった従来の業務領域の支援にとどまりません。人的資本や環境管理などの非財務領域も含め、企業活動をより広く捉え、経営と現場の意思決定を支えるビジネスプラットフォームへと進化させていきます。

業務データにAIを掛け合わせ、そこに業界知見を重ねることで、これまで見えていなかった課題や機会を発見し、次のアクションにつなげる。日本で培った業務ノウハウと知財をさらに磨き、海外でも通用する日本発のビジネスプラットフォームへ。SCSKはPROACTIVEを通じて日本のITの新たな可能性を切り拓きます。そして、企業の「今」を支えるシステムから、企業の「未来」を共に創るプラットフォームへと進化させることで、お客様の持続的な成長と変革に貢献していきます。

住友商事グループが持つ事業現場を活用し、さらに磨き上げられたサービスへ

住友商事グループにとって、SCSKはデジタル・AI戦略（DAIS）における極めて重要な共創パートナーであり、2025年度に実施した完全子会社化は、その連携と意思決定をさらに加速させるための取り組みです。共創における具体的なシナジーを象徴する取り組みが、ERP「PROACTIVE」のグループ内展開です。今後、グループ各社への展開を加速させていきます。

SCSKはこの取り組みを通じて、私たちが持つグローバルなトレードや在庫管理などのビジネスノウハウを製品の標準機能に組み込んでまいります。さらには、住友商事の多種多様な事業現場を徹底的に活用し、その実装を通じて、次世代のビジネスプラットフォームとして磨き上げてほしいと考えています。そこで培われた使いやすいERPを広く他社のお客様へ展開し、日本のIT産業とお客様の成長・変革に貢献していきます。その挑戦を、住友商事グループは全面的に後押ししてまいります。



住友商事株式会社
常務執行役員 デジタル・AIグループ
CEO、CDO・CIO
巽 達志

SCSKの現在地とこれから

SCSKの変革が拓く新たな顧客価値

3. 顧客価値の創出における提供事例

Value ③

ITインフラからアプリケーション、セキュリティまで、企業のITをフルスタックで支える専門性と顧客接点を掛け合わせ、複雑化するIT課題に応えるSCSKグループへ

SCSK株式会社 上席理事 ITインフラ事業戦略・企画開発本部 本部長
ネットワンシステムズ株式会社 執行役員 ビジネス開発本部長
藤田 雄介

企業活動を支えるITは、ネットワークやサーバーなどのITインフラから、アプリケーション、クラウド、セキュリティ、データ・AI活用のための基盤まで、その領域と役割を広げています。一方で、IT人材の不足やサイバーリスクの高まりなどを背景に、企業には個々のシステムだけでなく、IT環境全体を見渡しながら、安定運用と事業変革を同時に進めることが求められています。

SCSKとネットワンシステムズは、それぞれが培ってきた専門性と顧客接点を掛け合わせ、アプリケーションからITインフラ、セキュリティまで、より広い領域を横断して支援する体制を構築しています。個別のサービスを提供するだけでなく、企業が抱える課題を起点に必要な専門性を組み合わせることで、複雑化するIT課題に一気通貫で応え、企業の変革を支えていきます。

専門性やサービスをつなぎ、IT全体を一気通貫で支援する

ITインフラは、企業活動を支える重要な基盤です。停止すれば事業そのものに影響を及ぼす一方、高度な専門性と人材不足への対応も不可欠です。加えて、企業にはIT投資を維持・運用のための「守り」だけでなく、新たな価値創出や事業成長につながる「攻め」にも振り向けることが求められています。

一方で、企業のIT環境では、アプリケーション、ネットワーク、セキュリティなどを複数のベンダーに分けて発注するケースも少なくありません。個々の領域で最適なシステムであっても、全体として見ると障害やセキュリティ上の問題への対応や、新たなIT施策の展開に時間がかかるといった課題に頭を悩ませているお客様も少なくありません。

SCSKグループでは、こうした課題に対し、データ・AI活用、システムモダナイゼーション（老朽化システムの最適化・刷新）、IT自律運用、セキュリティ強靭化の4つを軸としたシナリオを用意しています。これらのシナリオを実行に移す手段として、私たちは実績や知見を組み込んだベストプラクティスをオファリングとして提示していきます。各社の課題に応じて必要な専門性をグループ内で組み合わせ、窓口を一本化することで、IT環境全体を見渡した最適解を実現します。重要なのは、それぞれが得意領域を担いながら、必要な専門性を横断的に組み合わせることです。そこに、SCSKとネットワンシステムズが一体となる意味があります。

長年の顧客接点と専門性を掛け合わせ、1+1を超える価値へ

この共創を支えるもう一つの強みが、長年にわたって築いてきたお客様との信頼関係です。両社には、システムを導入した後の運用や継続的な改善に向けて伴走してきたという共通点があります。長期にわたる関係の中で、システムそのものだけでなく、導入に至った経緯や業務上の課題、組織の変化などを捉え、事業や業務への理解を深めてきました。



両社の事業を掛け合わせた価値提供



こうした顧客接点と、それぞれの技術力やプロダクト知見、コンサルティング力を掛け合わせることで、AI導入やネットワーク更新といった相談の背景にある、経営や業務上の課題を見据え、より本質的な解決策を提案できるようになります。

2026年4月からは、両社のそれぞれが持つ強みを組み合わせ、事業シナジーの創出を本格化させました。先行するセキュリティ領域では、大規模SOC（Security Operation Center）環境の提供に各社の強みを結集させ、高度に複雑化するセキュリティニーズへ総合的に応えています。2026年10月にはITインフラ運用・保守領域で事業を統合しました。次世代のマネージドサービスの実現に向け、AIや自動化を活用した運用基盤を構築し、運用品質の高度化と生産性の向上を図るとともに、グループ連携による高度なセキュリティ運用サービスも提供していきます。

これらは、単純なサービスの足し合わせではありません。お客様を知る力と専門性を掛け合わせることで、一社では捉えきれなかった課題にも応えられる可能性を広げています。

AI時代に求められる、システムを見渡す力

AIの急速な進展は、企業のIT活用に新たな可能性をもたらす一方、セキュリティを取り巻く環境を複雑化させています。AIは単独で存在する技術ではなく、データ基盤やインフラ、業務に組み込むアプリケーション、それらを安全に利用するためのセキュリティなど、さまざまな要素から成り立っています。AI活用が進むほど、個別の技術ではなく、それらをつなぎ合わせてシステム全体を捉えることが重要になります。

SCSKとネットワンシステムズの共創では、アプリケーション、ITインフラ、セキュリティ、それぞれの専門家が知見を発揮しながら、グループとしてお客様の課題に向き合う体制を構築していきます。私たちが目指す「フルスタック」は、単に提供できるサービスの範囲を広げることではありません。それぞれの専門性を活かしながら、システム全体を捉え、複雑化する課題に対して、より迅速かつ包括的に対応する力です。AI活用によって企業のIT環境がさらに変化していく中、技術を横断して捉える力は、企業のデジタル変革を支える重要な基盤になっていきます。

顧客課題の解決を通して、社会を支えるインフラへ

両社の共創によって目指すのは、個別のシステムやサービスを提供することにとどまりません。

企業のITは、企業活動だけでなく、金融、製造、流通、公共サービスなど、社会のさまざまな仕組みを支える基盤でもあります。だからこそ、企業のIT環境をより安定的で効率的なものにし、新たな価値創出を支援することは、社会全体の持続的な発展にもつながります。

両社が培ってきた顧客接点と専門性を掛け合わせ、グループとしてより大きな価値を創出していく。その積み重ねによって、お客様と共に経営課題の解決に取り組み、その先にある社会課題の解決にも貢献していきます。企業の事業基盤から社会インフラまでを支えていくことで、社会にとって欠かせない「社会のOS」のような存在を目指します。

ENVIRONMENT 地球環境への貢献

環境マネジメントシステムの推進と環境負荷低減への取り組み

環境マネジメントシステム（EMS）の推進

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。

環境課題への対応を着実に進めるため、SCSKは環境マネジメントシステムに関する国際規格であるISO14001に基づき、環境保全活動を計画的かつ継続的に実施しています。

また、環境マネジメント推進体制のもと、環境担当役員によるマネジメントレビューを実施するとともに、各組織において環境目標の達成と環境負荷の低減に向けた取り組みを推進しています。

オフィス環境目標

SCSKは、2015年度よりオフィス・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。ハイブリッドワークの定着、業務プロセスの見直しなどにより、2025年度は事務用紙購入量、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活動を通じて継続的な改善を図り、環境負荷のさらなる低減に取り組んでいきます。

オフィス環境目標（2015年度基準）の達成状況

対象項目（総量）	2025年度目標	2025年度実績
事務用紙購入量	40%以上削減	88.6%削減※1
一般廃棄物排出量	10%以上削減	51.6%削減

「環境マネジメントシステム」についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/environmentalmanagement.html

「資源・廃棄物削減への取り組み」についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/carbonneutral.html

脱炭素・循環型社会の実現に向けた取り組み

脱炭素・循環型社会の実現に向けて、SBTイニシアチブ※2による認定を受けた中長期の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取り組みを推進しています。また、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、それぞれの枠組みに基づき情報開示を行っています。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1+2	● 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

「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

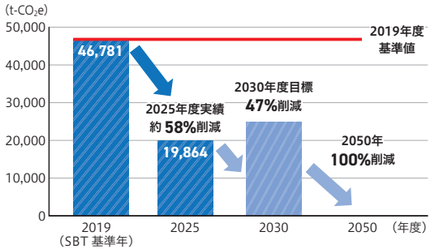
「TCFD」「TNFD」に関する開示についてはこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/index.html

環境パフォーマンスデータの「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_2025.pdf

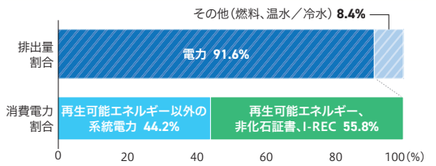
※1　ISO活動拠点のみを対象
※2　SBT(Science Based Targets) イニシアチブ：世界の平均気温の上昇を抑えるために、企業に対して科学的な知見と整合した削減目標を設定するよう求めるイニシアチブ
※3　I-REC(International Renewable Energy Certificate)：世界の主要な報告枠組みであるGHGプロトコル、CDPなどが信頼性のある証明として認める、国際的な「エネルギー属性証明」

排出量実績と削減に向けた取り組み

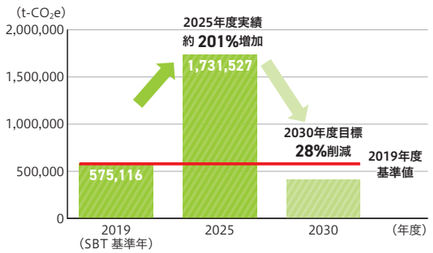
Scope1+2排出量削減目標に対する進捗



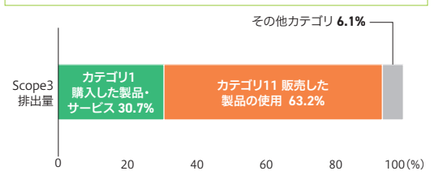
Scope1+2排出状況（2025年度）



Scope3排出量削減目標に対する進捗



Scope3排出状況（2025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※3の活用により、2019年度（SBT基準年）と比較しScope1＋2排出量を約58%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。

データセンターにおいては、空調機の運用方法の見直しや照明のLED化など消費電力の低減に向けた取り組みにより、2025年度は年間約1,001t-CO_2eを削減しました。また、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22,845t-CO_2e削減し、電力の再生可能エネルギー比率は55.8%となりました。

Scope3排出量の概況

2024年12月にネットワンシステムズ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Scope3排出量は約201%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30.7%を占めるカテゴリ1「購入した製品・サービス」については、温室効果ガス排出量の実態把握に向けて、サステナビリティ調査を実施し、環境データの収集を進めています。

中核的な委託先であるPrime Business Partner各社に対しては、温室効果ガス排出量の算定や削減目標の設定を働きかけるとともに、環境に関する取り組み状況について対話を実施しています。こうした取り組みを通じて、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減を推進しています。

P.44／サステナビリティ推進

事業拠点地域における自然資本保全への取り組み



SCSKでは、データセンターが立地する印西エリアにおいて、地域の自然資本への理解を深めるとともに、環境保全や地域課題の解決に資する活動に取り組んでいます。認定NPO法人アースウォッチ・ジャパン協力のもと、国立環境研究所による講演会および現地活動を実施し、印西エリアにおける「谷津の地形と水循環」「土地利用」「水害リスクと湿地の機能」について学び、地域の自然環境が持つ機能や生態系サービスの重要性への理解を深めました。現地活動では、生物多様性の保全につながる池づくりや竹林整備で発生した竹を活用したバイオ炭づくりを実施し、自然環境の再生や保全、脱炭素に資する取り組みを体験する機会を設けています。今後も地域との共生を図りながら、自然環境の保全とネイチャーポジティブの実現に貢献していきます。

SOCIAL 多様なプロフェッショナルの活躍

SCSKの人的資本経営

基本的な考え方

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。社会や事業環境が大きく変化する中、当社グループが培ってきた技術力・業務知見・顧客基盤と、多様なスキル・経験をもつプロフェッショナル人材の力を活かし、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、新しい価値を創出しながら、持続的な成長を目指しています。経営理念の実現に向けて掲げる「3つの約束」では、最初に「人を大切にします。」と宣言し、社員一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かすことを約束しています。こうした考え方を人的資本経営の基盤とし、社員一人ひとりの専門性や創造性をお客様や社会への提供価値につなげるとともに、挑戦と成長を通じて新たな価値を生み出し続ける組織づくりを進めることで、経済価値と社会価値の創出を加速していきます。

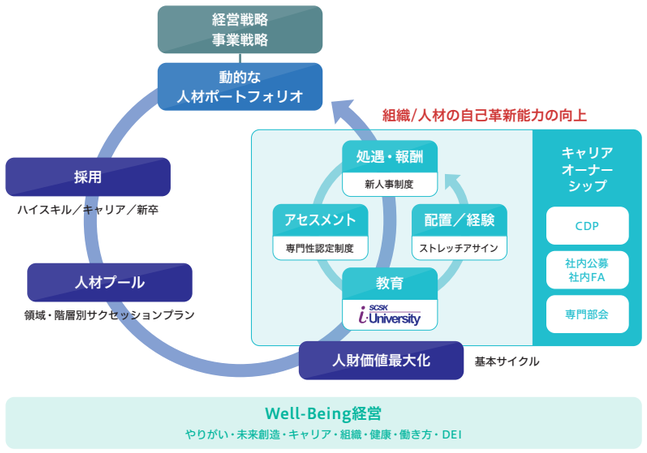
人的資本価値の向上については、社員一人ひとりの「人財価値最大化」を基本方針としています。当社が考える人財価値最大化は、社員一人ひとりが専門性を高めるだけでなく、自律的に学び、挑戦し、自ら成長と変革を生み出せる状態を実現することです。社員の専門性やスキル、経験といった能力開発への継続的な投資を行うとともに、社員の能力を高められる事業・案件を常に選択し、成長できる場・環境を用意すること、また、社員が持つ能力を最大限に発揮できる事業分野・事業モデルを常に選択・構築することに取り組んでいます。

こうした考え方を具体的な取り組みにつなげ、社員一人ひとりの成長と能力発揮により価値創出を果たしていくための当社らしい人的資本経営の在り方を、「SCSK人的資本マネジメントサイクル」に表しています。

このサイクルの中核は、企業価値向上に資する人財戦略の推進です。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・配置を通じて人財価値の最大化を図ります。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経営理念の実現に直結すると考えています。

また、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。人的資本マネジメントサイクルを回すことにより、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し、成長を続けられるSCSKらしい人的資本経営の実現を目指しています。

SCSK人的資本マネジメントサイクル



人的資本経営の実効性を高める推進体制

「人財価値最大化」の基本方針に則り、人財戦略を推進しています。取締役会において定期的に審議することに加え、HC会議※やDEIB推進委員会などの全社会議体を設置し、経営層、事業部門、コーポレート部門が一体となって、戦略の実行状況や、社内浸透および経営指標の進捗状況をモニタリングしています。

また2026年4月より、5つの事業管掌統括本部内にそれぞれHC部を新設し、各事業における人的資本マネジメントサイクルの運用を開始するとともに、社員一人ひとりのキャリアオーナーシップの推進やWell-Beingな組織風土の構築と浸透を図っています。このように当社では全社一体となって人的資本経営を推進する体制を整えています。

※HCはHuman Capital（人的資本）の略

会議体	目的	主な参加者	主な議題・役割
HC会議	人財戦略の全社運用・実行力向上	●人事本部長　●事業管掌統括本部長 ●各事業管掌・事業グループに設置されたHC部	●人財戦略に関する施策検討 ●各管掌・事業グループにおける実行課題の共有、対応策の検討
DEIB推進委員会	DEIB・Well-Being経営の推進	●人事執行役員　●各事業部門代表 ●専任組織責任者	●Well-Being経営の具体施策　●女性登用の取り組み ●多様な人材が力を発揮できる職場環境整備・企業風土醸成

グランドデザイン2030の実現に向けて

人的資本価値向上の主な成果

グランドデザイン2030「共創ITカンパニー」の実現に向け、グループの方針に経済価値・社会価値・人的資本価値を包含した「総合的企業価値」の飛躍的な向上を掲げています。その第二期にあたる前中期経営計画（2023～2025年度）では、人的資本価値の向上に向けた人財戦略として、「事業戦略に則した人事制度・人材育成」と「“働きがい”を高めるWell-Being経営」の2つの方針を設定しました。

1つ目の方針では、人材育成施策や人材獲得競争力の向上、報酬水準の引き上げを目的に、累計200億円規模の人的資本投資を実行しました。2つ目の方針では、「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」等を経営指標として設定し、目標水準の達成・維持に取り組むとともに、DEIB（多様性・公平性・包摂性・帰属意識）推進の代表指標として女性社員の登用拡大を掲げ、マネジメント層の多様性確保に向けた取り組みを進めてきました。

人的資本KPIの進捗状況（26年3月期実績）

項目	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2026年3月期実績	2026年3月期目標	3年間の変化※1
【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	319名	523名	**587名**	500名以上	**+84%**
先進技術者育成研修修了者	1,745名	2,349名	**3,881名**	3,000名以上	**+122%**
高度プロジェクト・マネージャ人材	183名	219名	**265名**	250名以上	**+45%**
デジタルスキル標準教育修了者（連結）	3,772名	11,129名	**12,694名**	10,000名	**+237%**
【Well-Being・D&I推進】					
エンゲージメント（働きやすい会社）	89.3%	89.7%	89.6%	90%以上※2	**+0.3pt**
エンゲージメント（やりがいのある会社）	78.0%	79.1%	80.0%		**+2.0pt**
パフォーマンス発揮度（自分の能力が活かされている）	76.1%	77.3%	79.3%	90%以上※3	**+3.2pt**
パフォーマンス発揮度（プレゼンティーイズム）	80.2%	78.5%	77.9%		−2.3pt
部長級の女性数	1.3倍	2.0倍	**3.0倍**	3倍以上※4	**+1.7倍**

※1　「3年間の変化」は、2024年3月期から2026年3月期までの変化を示しています。人数は増減率、割合はポイント差、部長級女性数は倍率差で表示しています。
※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。2026年3月期の実績（連結）は、それぞれ86.1%、76.8%。
※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%以上発揮できている」と回答した社員の割合。2026年3月期の実績（連結）は、それぞれ75.2%、75.5%。
※4　2023年3月期（実績）に対する比率を算出。

価値創造を支える基盤

多様なプロフェッショナルの活躍

新中期経営計画における人的資本経営の推進

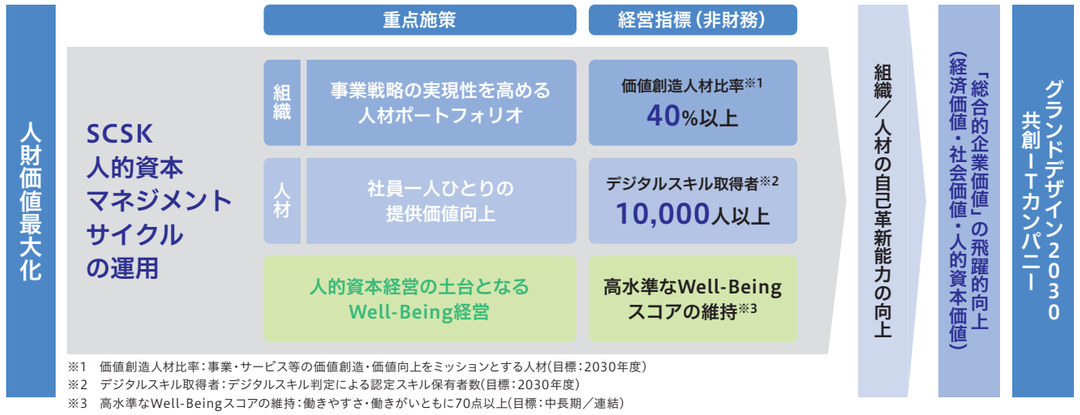
現在、「グランドデザイン2030」で掲げた構想の実現に向け、折り返し地点を迎えています。急速なAI進展に端を発した市場環境の変化に適応したビジネスモデルへの転換が必要となる中、持続的な企業価値向上のためには、一層の人的資本経営の推進が不可欠であると認識しています。

2026年4月からの新中期経営計画（2026～2030年度）においては、“Next Dimension 2030：次元の異なるITカンパニーへの進化”をテーマに掲げ、その実現に向け「AI起点の自己変革」「知財オファリング」「事業基盤・ケイパビリティの徹底活用」を「3つの変革の軸」に据えています。これらの軸に「AI戦略」を掛け合わせることで、ビジネスモデルの進化・変革を目指しています。その実現にあたっては、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。こうした姿勢と能力を有する「自己革新人財」の育成・確保を中期経営計画における重要テーマに位置づけ、これを推進するための人事諸制度の抜本的な改定、社員のキャリアオーナーシップの更なる推進、組織文化の変革などを推進しています。

具体的には2026年7月から開始した、社員の積極的な挑戦を後押しし、評価・処遇する新人事制度の運用、自律的にスキルを伸ばす社員を支援する研修制度、メリハリのある人的資本投資の加速、マネジメント育成強化などに取り組んでいます。こうした取り組みを土台に、各事業単位に計画立案された人材ポートフォリオを運用することで、事業戦略に連動した人的資本経営を実行しています。加えて引き続きWell-Being経営を推進し、働きやすく、働きがいと未来創造に満ちた新たな企業風土の構築を目指しています。

今後も、社員一人ひとりの主体的な貢献意欲を価値創出の原動力とし、人財価値最大化を軸とした人的資本経営の実践を通じて、グランドデザイン2030に掲げる「共創ITカンパニー」の実現を確実にすべく取り組んでいきます。

新中期経営計画（2026～2030年度）



※1　価値創造人材比率：事業・サービス等の価値創造・価値向上をミッションとする人材（目標：2030年度）
※2　デジタルスキル取得者：デジタルスキル判定による認定スキル保有者数（目標：2030年度）
※3　高水準なWell-Beingスコアの維持：働きやすさ・働きがいともに70点以上（目標：中長期／連結）

事業戦略の実現性を高める人材ポートフォリオ

事業戦略に連動した動的な人材ポートフォリオの運用

持続的な企業価値向上に向け、事業戦略に連動した動的な人材ポートフォリオの構築・運用を重点施策の一つと位置づけています。「自己革新人財」の育成・確保に向け、各事業単位の中期計画を基に立案した人材ポートフォリオ計画を運用し、長期視点でコア人材を確保する新卒採用や不足するケイパビリティを充足するための戦略的なキャリア採用、事業戦略に適合した計画的人材育成やリスキリング、社員一人ひとりの提供価値を引き上げるべく上位役割への積極挑戦を促す「ストレッチアサイン」、専門スキルや実務経験の可視化によって推進する適材適所の人材配置など、事業戦略を起点にした人財戦略を加速しています。

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・人員構成と現状とのギャップを把握し、その解消に向けて安定的な確保・育成・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。今後は中でも全社的に重要度の高い戦略的役割を担う人材やハイスキル人材の拡充を目的とした採用・育成活動の強化など、各事業を横断する戦略的な人材ポートフォリオの活用を推進することで、中期経営計画の実現への実行力を高め、顧客課題の解決と新たな価値創出につなげていきます。

自己革新人財の育成を支え、人材ポートフォリオの実効性を高める新人事制度

変化の激しい時代に継続的な価値創出を果たしていくべく、「自己革新人財」の育成・確保を目指し、社員の積極的な挑戦を後押しして実務経験を通じた育成を図ること、その結果を評価し、処遇することを目的に2026年7月に人事制度の抜本的な改定を行いました。

新制度では、担う役割を基準とした「役割区分制度」へと移行し、能力・経験を基準としていた従来制度よりも、職務内容と報酬の連動性を高めています。これにより年齢や経験に左右されない、柔軟でメリハリのある処遇を実現しています。

従来から実施していた昇格試験は廃止し、担う役割に基づいてスピーディーに処遇を行うことで、上位役割への積極挑戦「ストレッチアサイン」を促し、組織および社員一人ひとりの創出価値の向上を図っています。「ストレッチアサイン」は人的資本への先行投資と位置づけ、報酬と連動して促進することで、意欲ある社員の可能性を引き出し、成長スピードの向上を高めることを目指しています。

また、社員の主体性を重視し、自律的なキャリア形成を推進すべく、社員自身のキャリア志向に応じた職掌の選択を可能にする仕組みや、事業戦略との連動性を高めるべく、戦略的重要度が極めて高い職種に対して柔軟な処遇を可能にする仕組みも導入しています。従来制度から継続する年収3,000万円超の処遇が可能な「ADV職掌」と合わせ、戦略的な人材拡充に取り組んでいます。

なお、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べく、直近2年間では、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。また、2026年7月には定期昇給および貢献度に応じた特別加算を実施し、全社平均で5.0%の報酬水準引き上げを行いました。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、人事制度の進化に取り組んでいきます。

新人事制度　4つのポイント

POINT 1	POINT 2	POINT 3	POINT 4
職務と報酬の連動	挑戦機会への先行投資	自律的なキャリア形成の推進	戦略職種への重点対応
年齢や経験に左右されないメリハリある処遇を実現	ストレッチアサインによる成長スピードを向上	職掌選択を通じた意欲と能力を活かす配置を推進	事業戦略上重要な職種に柔軟な処遇を適用

人材ポートフォリオ運用を支える可視化・分析基盤

事業戦略と人財戦略を連動させ、人的資本マネジメントサイクル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。社員のスキルや経験、キャリアに関する情報を可視化・分析することで、全社的な人財戦略の立案をはじめ、事業単位での人材ポートフォリオの策定、各組織における育成計画や配置検討に活用しています。

これにより、事業戦略の遂行に必要な人材要件と現状とのギャップを把握し、採用・育成・配置の各施策をより実効性高く推進することを目指しています。今後も、LAP-HCMを通じた人材情報の可視化・分析を進め、事業戦略の実行力を支える人材配置・育成の高度化につなげていきます。

※LAP-HCM：Learning, Action and Pleasure - Human Capital Management

価値創造を支える基盤
多様なプロフェッショナルの活躍

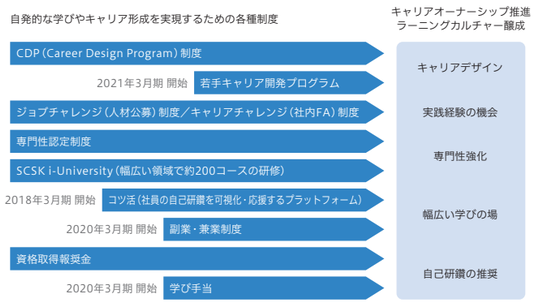
社員一人ひとりの提供価値向上

自律的なキャリア形成を支えるキャリアオーナーシップ

「自己革新人財」の育成に向け、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。当社グループでは2026年度より、従来のCDP（Career Development Plan）制度を、自律的かつ戦略的に自らのキャリアをデザインするCDP（Career Design Program）制度へと進化させ、変化の激しい環境下にキャリアの軸となる“内的キャリア”を探索する機会にしています。こうした内的キャリアと、新たな人事諸制度等によって磨いていく外的キャリアの両面を整え、相互に好影響を与えながら社員のキャリア形成を支援していくことが重要であると考えています。

CDP制度に加え、入社4年目までのすべての若手社員全員が取り組む若手キャリア開発プログラムでは、SCSKの中核を担う人材としての基礎力の形成に加え、自己理解と環境理解を促進するためのキャリア・アドバイザー面談等を通じ、社員が自らのキャリアビジョンを具体化できるよう支援しています。また、ジョブチャレンジ（人材公募）制度では、SCSKグループ全体の人材募集に挑戦でき、キャリアチャレンジ（社内FA）制度では、自らの経歴・スキル・志望業務を希望部署に直接アピールする機会を提供しています。こうした仕組みと、挑戦と成長を促す新人事制度を組み合わせることで、社員が自らキャリアを考え、新たな業務や環境に挑戦する機会を広げています。

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



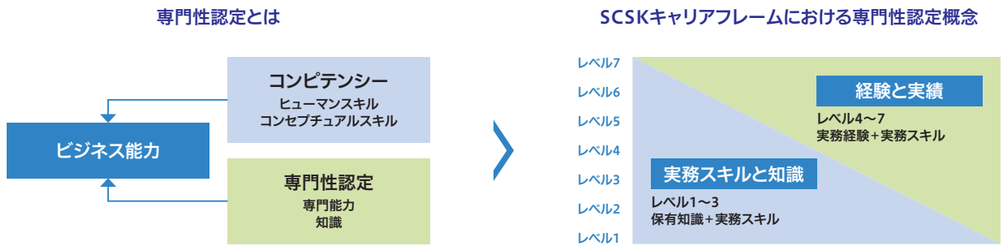
専門性とデジタルスキルの可視化による提供価値の向上

社員一人ひとりの専門性とデジタルスキルを可視化し、自律的な学びと適切な育成・配置につなげることで、お客様や社会への提供価値向上を目指しています。

「SCSKキャリアフレーム」に基づく専門性認定制度では、職種別の専門スキルを7段階で評価・認定し、認定結果を育成計画に反映しています。2026年2月には、生成AIを活用した検証プロセスと蓄積した評価ロジックを組み合わせた「スキル評価システム」を導入し、審査プロセスを自動化しました。これにより、評価の妥当性・一貫性を確保しながら、社員が獲得したスキルをより迅速に可視化し、育成や配置に活用しています。また、「専門性祭り」などを通じて、制度理解やキャリア形成を支援し、社員の専門性向上への意欲を高めています。

さらに、2026年7月より、経済産業省・IPAの「DX推進スキル標準（DSS-P）」をベースに、当社グループ独自のスキル項目を定義した「デジタルスキル判定制度」の運用を開始しました。本制度では、デジタル人材に求められる知識・スキルを4カテゴリ・40項目に整理し、スキル習得状況を体系的に把握できる仕組みとしています。社員一人ひとりが自身のスキルレベルを客観的に把握し、自律的に学び続けることで、顧客課題の解決や新たな価値創出に貢献する力を高めていきます。また、人的資本経営における経営指標の一つとして、2030年度までにデジタルスキル取得者10,000人以上を目標に掲げ、継続的な学びと実践を通じて、事業戦略の実行力強化につなげていきます。

専門性認定制度の考え方と全体像



人的資本経営の土台となるWell-Being経営

Well-Being経営への変遷　～「働きやすさ」から「働きがい」へ～

「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を通じて培ってきた、働きやすい職場環境があります。

社員が自信をもって挑戦し、成長や働き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。これまで培ってきた働きやすい職場づくりを土台に、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Well-Being経営を推進しています。

今後も、社員のWell-Being向上を人的資本価値向上の重要な基盤と位置づけ、持続的な企業価値向上を支えていきます。

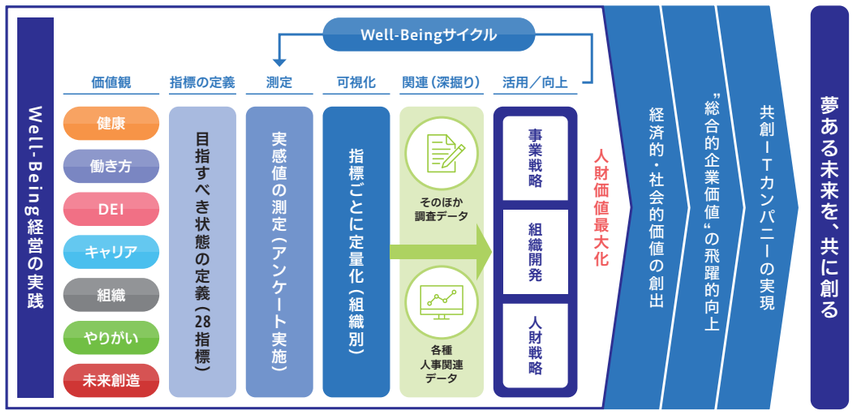


Well-Beingサイクルによる人財価値最大化

Well-Being経営では、社員一人ひとりのWell-Being向上を起点に、自律的な挑戦と成長を促し、主体的な貢献意欲を価値創出の原動力とすることで、人財価値の最大化につなげる循環を重視しています。

当社グループでは、Well-Beingの7つの価値観と28の指標を独自に定義し、社員アンケートを通じて実感値を可視化しています。その結果を「SCSK Well-Being Score」として組織へフィードバックし、課題把握と改善施策につなげることで、Well-Beingサイクルの定着を図っています。

また、Well-Beingポータルサイトや社員主体の「Well-Beingサポーター活動」を通じて、理解浸透と組織単位での実践を促進しています。今後も、当社グループ全体でWell-Beingサイクルを継続的に回し、エンゲージメント向上と人財価値最大化につなげていきます。



Well-Being度を高める「Well-Beingサイクル」

価値創造を支える基盤
多様なプロフェッショナルの活躍

DEIBの推進により、多様な力を価値創出へつなげる

「すべての人材がその能力を最大限に発揮できる「働きやすさ」と「働きがい」のある会社」の実現を目指し、これまで推進してきたダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に、Equity（公平性・公正性）とBelonging（共に働く）の要素を加え、DEIB（Diversity, Equity, Inclusion, Belonging）へと概念を進化させ、その推進に取り組んでいます。なかでもBelongingは、社員・組織・会社が一体となって「共に働く」実感を高める重要な要素です。

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。

公平・公正な職場環境の整備と、安心して力を発揮できる組織風土の醸成を通じて、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境を整え、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

多様な視点を経営・組織運営に活かす登用と育成

経営の意思決定や組織運営における多様性を確保するため、2012年にD&I推進の専任組織を設置して以来、女性の登用拡大に継続的に取り組んできました。

働き方改革による成長機会の公平化に加え、人事制度や専門性認定制度に基づく公平・公正な評価・処遇を推進しています。また、女性ライン管理職の登用目標を設定し、メンター制度、社外研修、経営層やロールモデルとの対話機会など、役職別の育成・登用施策を通じて、マネジメント層の多様性確保を進めています。

障がい者活躍推進と多様性を尊重する企業文化の醸成

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。

SCSKグループおよび特例子会社である東京グリーンシステムズ株式会社での雇用推進に加え、SCSKの主要拠点に設置したリラクゼーションルームでは、国家資格である「あん摩マッサージ指圧師免許」を持つ視聴障がいのある社員がヘルスキーパーとして活躍しています。

さらに、2024年3月期からはSCSK株式会社での雇用も本格的に推進し、誰もが安心して能力を発揮できる職場環境づくりを通じた「共に働く」企業文化の醸成に取り組んでいます。

ライフイベントとキャリア継続を支える両立支援

多様な社員が同じステージで活躍できるよう、長時間労働の是正に加え、リモートワーク、フレックスタイム、各種休暇制度など、働く場所や時間に柔軟性を持たせた働き方を整備し、社員の自律的な働き方やワーク・ライフ・バランスの確立を支えています。

育児との両立支援では、性別を問わず育児に参画しながら働き続けられる環境づくりを推進しています。育児休業の前後に本人と上司、人事の三者面談で上司からの期待を伝え、復職後のキャリアをイメージしやすくしています。また、男性の育児参画を後押しするために、「配偶者の出産休暇」制度の付与日数を最大20日間へ拡充し、育児休業を取得した男性社員の座談会も実施しました。さらに、女性特有の健康課題や不妊治療と仕事の両立支援にも取り組んでいます。こうした育児・不妊治療との両立支援の取り組みが評価され、「プラチナくるみんプラス」認定を取得しています。

今後も、性別を問わず仕事と育児を両立しやすい組織風土の醸成に加え、女性特有の健康課題や不妊治療、介護との両立支援にも取り組み、誰もがキャリアを継続しやすい環境づくりを進めていきます。

LGBTQに関する理解促進

属性に関わらず安心して働き、活躍できる職場環境の実現を目指し、LGBTQに関する理解促進や意識啓発に取り組んでいます。グループ会社社員も参加可能なセミナーの開催や、アライ※コミュニティを通じた交流の場の提供など、グループ全体で継続的な支援活動を進めています。

※アライ：LGBTQに寄り添い支援を表明する人々の総称

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」の経営理念の下、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

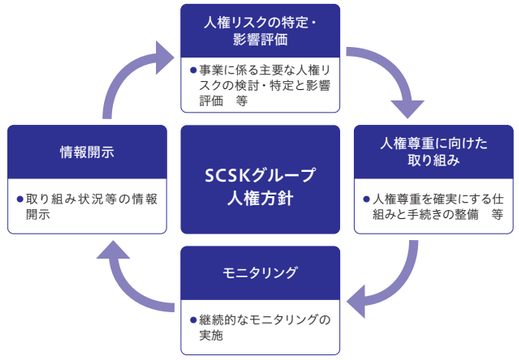
SCSKグループは、経営理念および行動指針に基づき、SCSKグループの事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重する企業グループとして、その考え方や責任について示す「SCSKグループ人権方針」を策定しました。

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。

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、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで人権デュー・ディリジェンスを進めています。

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。



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、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。

P.44／サステナビリティ推進

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。

「人権の尊重」に向けた取り組みについてはこちら
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。SCSKグループは、パートナー企業を重要な事業基盤として位置づけるとともに、共に価値を創出し、共に成長する「共創・共栄型パートナーエコシステム」の実現を目指しています。



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、品質の安定化や開発生産性向上を通じ、お客様への高品質かつ継続的なITサービス提供を実現しています。また、SCSK独自のものづくり基盤(S-Cred+)、近々には新たにAX基盤を活用し、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。

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いきます。

SCSKグループでは、パートナー企業を対象としたサステナビリティ実態調査や説明会を通じ、人権尊重、環境対応、情報セキュリティなどの取り組み状況を可視化するとともに、課題改善を支援しています。今後もパートナー企業との対話を通じて、持続可能なバリューチェーンの実現を推進していきます。



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	● **AX技術を活用した各種の高度化** ● **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、AX基盤、ものづくり基盤をパートナー企業に展開し、品質の安定化、生産性向上を通じ、高品質かつ継続的なITサービス提供を実現 ● SCSK、パートナー企業とのプロジェクト相互評価結果の共有による品質改善・生産性向上
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遵守、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	● **業務委託にかかわる法令の遵守** ● **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	● **パートナー企業とのサステナビリティ推進体制の構築** ● **温室効果ガス排出量削減に向けた意識醸成と実態把握の推進　など**	● パートナー企業にサステナビリティ実態調査を実施し、環境・人権などの取り組み状況を可視化、調査結果のフィードバックを通じて課題整理を支援 ● 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、啓蒙活動を実施

新中期経営計画におけるビジネスパートナー戦略

新中期経営計画では、3つの変革の軸である「AI起点の自己変革」「知財オファリング」「事業基盤・ケイパビリティの徹底活用」と、AI戦略「AX Enabler」を通じて、次元の異なるITカンパニーへの進化を目指しています。P.5／社長メッセージ

その実現に向けては、パートナー企業との連携を従来のリソース提供中心の関係から、AI・デジタル技術、知財、業界専門性などを活かした価値共創型のパートナーシップへ進化させることが重要です。

SCSKは、パートナー企業と共に価値を創り、共に事業成長を実現する「共創・共栄型パートナーエコシステム」の構築を推進しています。

事業基盤ビジネスパートナー

提供価値＝付加価値労働量
(AIエージェント基盤上での
高い生産性・品質)



価値共創ビジネスパートナー

提供価値＝高度な技術・専門性、成果



重点ケイパビリティ
①AI
②UI/UX
③クラウドネイティブ
④セキュリティ
⑤DXコンサル+⑥PM/PMO

共に価値を創り、共に事業成長を実現する『共創・共栄型パートナーエコシステム』へ進化

※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株式会社の登録商標です

GOVERNANCE 透明性の高いガバナンスの実践

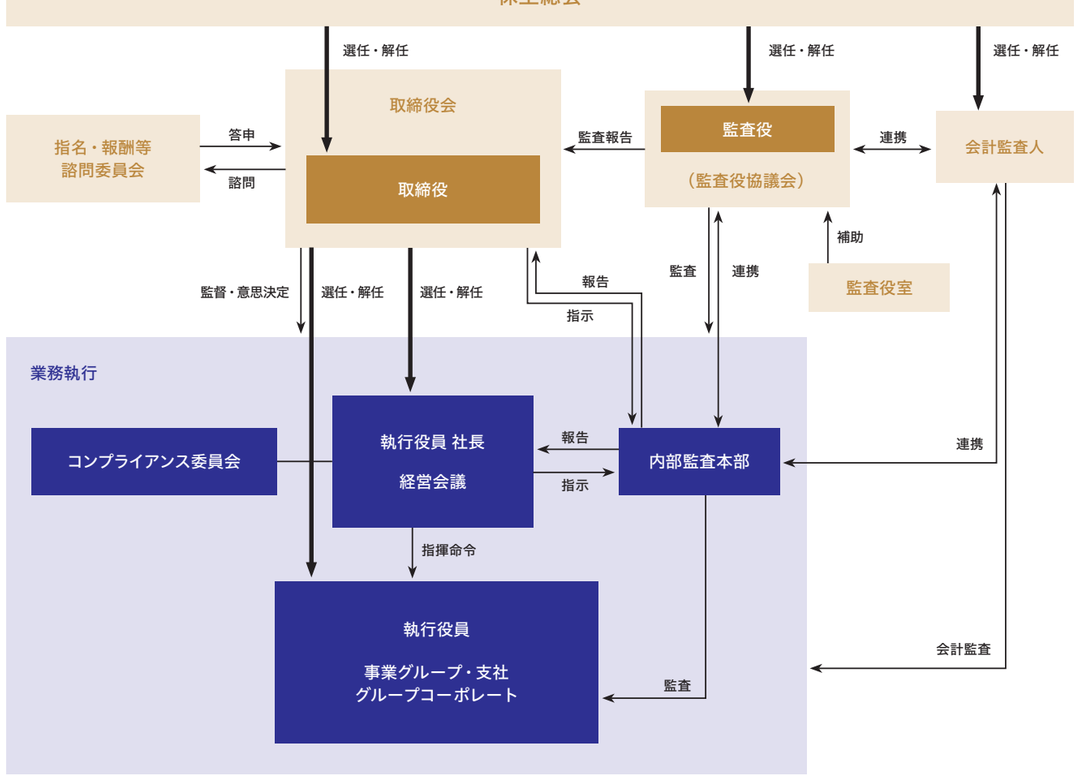
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制（2026年6月23日時点）

SCSKグループは、企業としての社会的責任を果たすことを念頭に、株主、従業員やお客様、ならびにバリューチェーンを構成する企業、地域社会などの幅広いステークホルダーとの信頼関係を基盤としたサステナビリティ経営を実践していきます。変化の大きい事業環境においても、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、経営の効率性と健全性の両立、ならびにそれらを支える経営の透明性の確保をコーポレート・ガバナンスの基本と位置づけ、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を整備・構築しています。

2026年3月の住友商事による完全子会社化後も取締役会および取締役による監督機能を強化するため、取締役会は、社外取締役2名および社外監査役2名を含む体制としており、非業務執行となる取締役会長が取締役会議長を務めるとともに、取締役会等の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの透明性の確保に努めております。

また、経営の監督機能と業務執行機能の分離を図るため、執行役員制度を採用し、さらに2027年3月期以降においては、執行役員社長以下の執行役員が日常的な業務執行に係る権限と責任を担う体制のもと、業務執行上の重要事項に関する意思決定機関として、経営会議を設置しております。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みます。

コーポレート・ガバナンス体制図



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

バリューチェーンを支える企業の皆様、お客様や株主、地域社会、グループ役職員など幅広いステークホルダーの皆様におかれましては、日頃よりSCSKグループの事業活動ならびに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。昨年度に引き続き、取締役会議長を務めております中島です。

SCSKグループを取り巻く経営環境は、2026年3月の住友商事による完全子会社化を契機として、新たな事業領域への挑戦や事業機会の拡大が進む一方、AIをはじめとする先端技術の急速な進展や地政学的リスクの高まりなどにより、不確実性が一層増しております。

当社は、2026年6月に新たに2名の社外監査役を迎え、経営監督機能の更なる強化を図りました。取締役会では、多様な知見や経験を有するメンバーによる自由闊達で本質的な議論を通じて、ガバナンスの健全性・透明性の向上に努めていきます。

今年度は、新中期経営計画の初年度であるとともに、2027年4月に予定するネットワンシステムズとの経営統合に向けた取り組みを本格化させる重要な年度です。取締役会として、新中期経営計画の着実な遂行に向けた各施策の進捗状況、ネットワンシステムズとの経営統合の戦略的意義や進捗状況、想定されるリスクへの対応、さらには住友商事グループとの協業を通じた共創事業の創出やグループシナジーの最大化を含む企業価値向上に向けた施策について継続的に監督するとともに、経営陣との建設的な対話を通じて、その実現を後押ししていきます。

取締役会議長として、将来を見据えた戦略的な議論を促進し、SCSKグループの持続的な成長と企業価値の向上に貢献できるよう努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

機関設計	監査役設置会社
取締役の人数	9名（非常勤取締役5名、うち社外取締役2名）
監査役の人数	4名（非常勤監査役3名、うち社外監査役2名）
定款上の任期	取締役：1年　監査役：4年
取締役会議長	中島 正樹（取締役会長 非業務執行）
執行役員制度	採用

役員一覧

地位	氏名	担当
取締役会長	中島 正樹	取締役会議長 指名・報酬等諮問委員会委員
代表取締役	當麻 隆昭	執行役員 社長 健康経営推進最高責任者 指名・報酬等諮問委員会委員
取締役	竹下 隆史	執行役員 副社長
	尾﨑 務	執行役員 副社長 最高情報セキュリティ責任者
	久保 哲也 社外	指名・報酬等諮問委員会委員長
	松石 秀隆 社外	
	巽 達志	指名・報酬等諮問委員会委員
	堀 健太郎	
	梁井 崇史	
監査役	岡 恭彦	
	富田 亜紀	
	奥山 健志 社外	
	中川 正行 社外	

※取締役 久保哲也氏は、2026年9月28日に逝去し同日をもって取締役を退任いたしました。

価値創造を支える基盤
透明性の高いガバナンスの実践

コンプライアンス体制

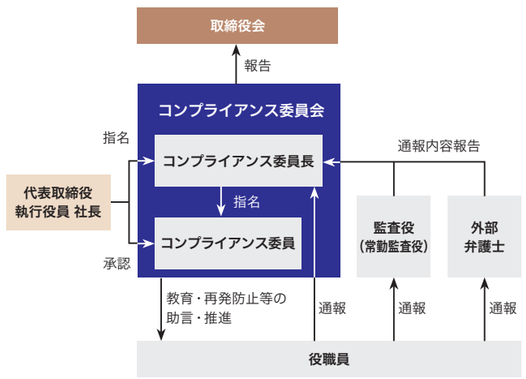
基本的な考え方

SCSKグループは、「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」をコンプライアンスの基本方針に、社会的責任を果たし、信頼に応える企業であり続けることを目指しています。また、新中期経営計画において、2030年に目指す企業像の実現に向け、企業文化および行動指針として「インテグリティ（誠実・真摯・高潔など）」を掲げており、その浸透と実践に取り組んでいます。

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監査役（常勤監査役）
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、監査役（常勤監査役）、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

2026年3月期、受け付けた内部通報件数は、SCSKグループ全体で18件でした。

また、内部通報とは別に常設している労務相談窓口では、164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

新入社員や新任管理職等を対象にした階層別研修、eラーニング、コンプライアンスをテーマとするグループディスカッションなど各種教育を実施するとともに、「コンプライアンスマニュアル」や関連情報を社内ポータルサイトに掲載し、SCSKグループの事業に関する法令や規則の周知と意識の醸成に取り組んでいます。また、各種教育、施策の実施においては、事業の特性やリスクを踏まえた独自のコンテンツによる実効性の向上、インテグリティを判断軸としたコンプライアンス最優先の組織文化の醸成などに取り組んでいます。

2026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一つと位置づけ、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置しています。

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。

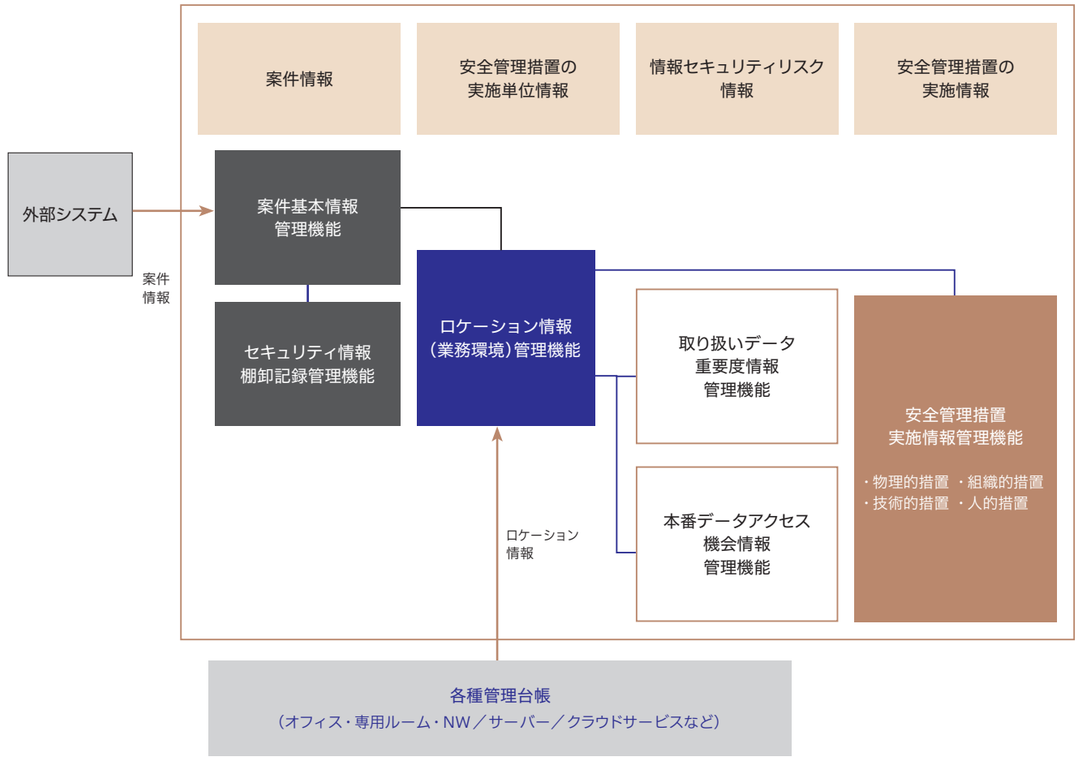
最高情報セキュリティ責任者の下、情報セキュリティ管理部が主体となり、情報セキュリティ関連部署との相互連携を強化するとともに、事業グループと一体で、全社を挙げて情報セキュリティ施策を推進しています。

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、運用を実施しています。また、お客様の重要な情報資産を守るために、取り扱い情報の重要度に応じた分類、セキュリティリスクの状況、安全管理措置の実施状況を評価、改善するシステム（S-SIMS※）を構築し、金額・規模の大小問わず、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サイクルを回すための仕組み。



※　S-SIMS：SCSK Security Information Management Systemの略称

価値創造を支える基盤

透明性の高いガバナンスの実践

セキュリティインシデントへの対応

SCSK-CSIRT※1の体制

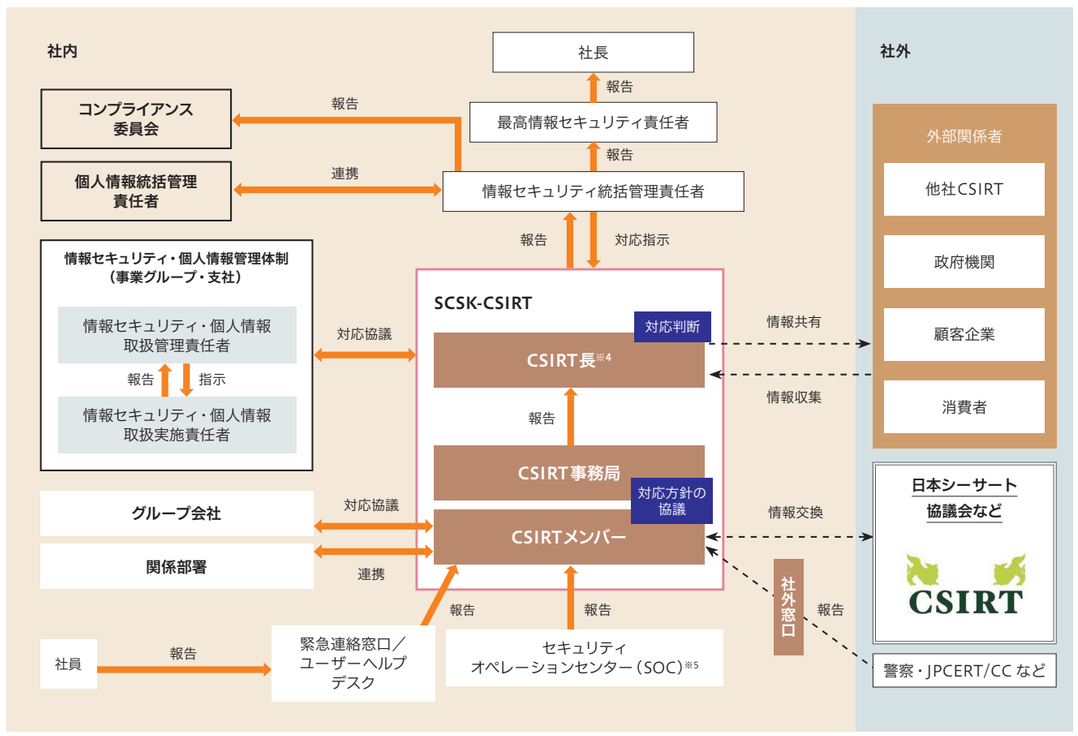
SCSKでは、コンピュータセキュリティインシデント（以下、インシデント）発生時に速やかに事態を収束させ、被害を最小限にすることを目的に、SCSK-CSIRTを組織しています。

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※2、NISC※3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
ダークウェブモニタリング	● SCSKグループに関するドメインを対象とし、認証情報がダークウェブ上に漏えいしていないか定期的に確認し、漏えいが確認された場合は、必要な措置を講じる

SCSK-CSIRT体制図



※1　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
※2　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
※3　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
※4　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。（2026年4月時点）
※5　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」と定義し、SCSKグループの事業活動の安定化と企業価値の向上を図るため、事業活動遂行時のさまざまなリスクを可能な限り想定し、右記の目的をもって、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を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。

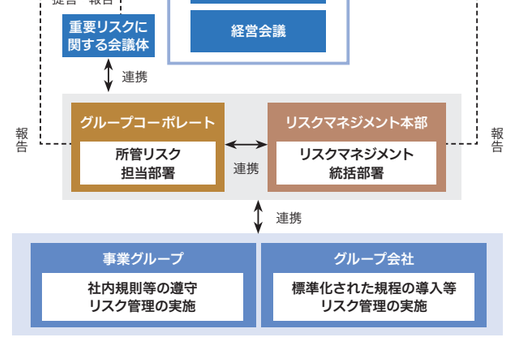
リスクマネジメント体制

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本部を設置しています。

リスクマネジメント本部は、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、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。

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



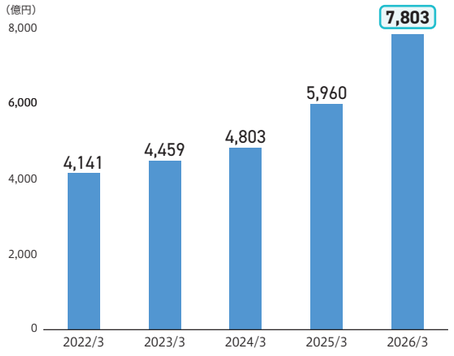
具体的なリスク対策

緊急事態対応・事業継続計画

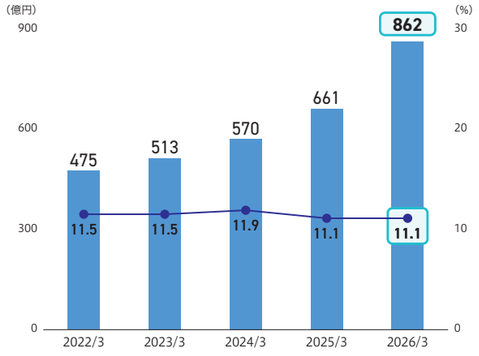
SCSKでは、大規模な自然災害やパンデミックなど、SCSKグループに重大な影響を及ぼす不測事態の発生に備え、緊急事態対応の行動基準や組織体制を整備しています。社長あるいは支社長を責任者とし、拠点ごとの関連部署で組織される災害対策部会を中心に、水・食糧の備蓄、安否確認システムでの訓練、災害対策本部の立ち上げ訓練の実施、夜間休日の緊急事態対応の体制整備、DRサイトの構築、本社（首都圏）または各拠点の被災を想定した相互の支援体制整備、災害対策ポータルによる社員への情報共有・啓発活動など、さまざまな事前対策を講じています。また、策定した事業継続計画は毎年見直しを行い、実効性の向上に努めています。

財務・非財務ハイライト

売上高
7,803億円

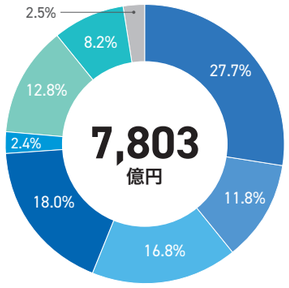


営業利益／営業利益率
862億円／11.1%



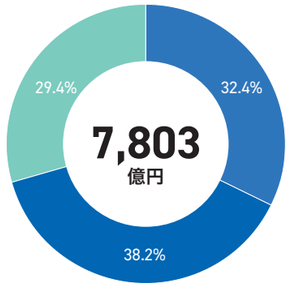
業種別売上高割合

製造	27.7%
流通	11.8%
金融	16.8%
通信・運輸	18.0%
電力・ガス	2.4%
サービス	12.8%
公共事業	8.2%
その他	2.5%

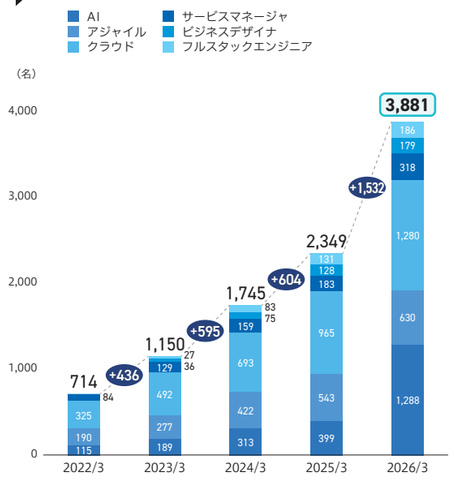


売上区分別売上高割合

システム開発	32.4%
保守運用・サービス	38.2%
システム販売	29.4%

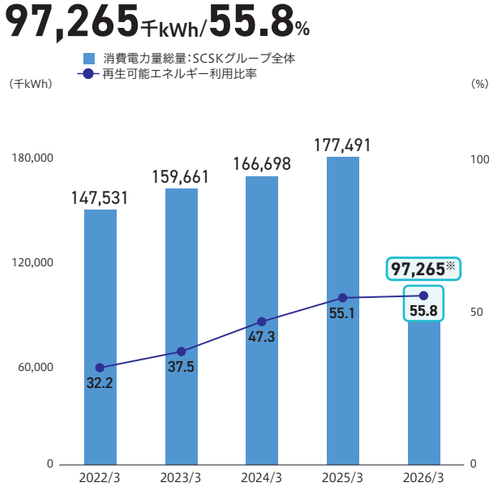


先進技術者育成研修修了者（累計）※
3,881名



※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
97,265千kWh/55.8%



※2026年3月期より、データセンターに設置された他事業者設備等の消費電力量を、自社の消費電力量の算定対象から除外。

主要な財務データ

連結経営指標

（単位：百万円）

損益の状況		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
売上高		414,150	445,912	480,307	596,065	780,326
	システム開発	167,967	180,433	202,799	223,642	252,749
	保守運用・サービス	162,407	175,638	188,340	222,065	298,152
	システム販売	83,776	89,841	89,168	150,357	229,425
売上総利益		108,187	117,679	127,971	159,476	212,863
売上総利益率（%）		26.1	26.4	26.6	26.8	27.3
販売費及び一般管理費※		60,632	66,317	70,966	93,354	126,602
営業利益		47,555	51,361	57,004	66,121	86,260
営業利益率（%）		11.5	11.5	11.9	11.1	11.1
親会社の所有者に帰属する当期利益		33,470	37,301	40,461	45,035	66,870

（単位：百万円）

キャッシュ・フローの状況	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
営業活動によるキャッシュ・フロー	59,081	43,592	67,900	68,037	90,561
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 14,927	△ 14,950	△ 19,898	△ 275,488	△ 1,032
フリー・キャッシュ・フロー	44,153	28,642	48,002	△ 207,451	89,529
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 32,342	△ 29,074	△ 25,881	167,946	△ 81,093
現金及び現金同等物の期末残高	121,251	121,425	144,360	105,623	114,216

（単位：百万円）

財政状態	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
資産合計	407,609	435,469	471,400	885,029	868,206
負債合計	160,245	163,066	168,489	592,464	535,386
資本合計	247,363	272,403	302,910	292,565	332,820
親会社の所有者に帰属する持分	246,921	271,909	302,254	291,420	331,362
有利子負債	36,459	31,727	31,245	255,083	282,866

（単位：百万円）

その他	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
設備投資額	25,708	26,208	14,757	33,100	25,702
減価償却費	19,881	20,630	21,646	24,885	35,270
研究開発費	1,097	1,058	965	2,195	3,929

※ その他の収益及び費用を含めた金額を表示しています。

データセクション
主要な非財務データ

人材関連データ

連結※1

				2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
従業員数				14,938	15,328	16,296	20,252	21,015
	男女別		男性	11,371	11,558	12,208	14,953	15,235
			女性	3,567	3,770	4,088	5,299	5,780
	地域別		日本	14,592	14,927	15,811	19,728	20,457
			アジア	162	213	287	304	326
			米州	82	81	85	99	96
			欧州	102	107	113	121	136

単体※1

				2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
従業員数				8,462	8,470	8,611	8,360	8,493
	男女別		男性	6,692	6,645	6,704	6,400	6,439
			女性	1,770	1,825	1,907	1,960	2,054
ライン管理職数※2				1,053	1,041	1,017	938	920
	男女別		男性	968	953	927	835	812
			女性	85	88	90	103	108
	役職別	役員・本部長級	男性	107	110	100	90	89
			女性	3	3	4	4	5
			計	110	113	104	94	94
		部長級	男性	329	331	320	298	294
			女性	11	13	19	33	35
			計	340	344	339	331	329
		課長級	男性	532	512	507	447	429
			女性	71	72	67	66	68
			計	603	584	574	513	497
新卒採用者数			男性	170	157	207	220	236
			女性	104	76	75	89	97
			計	274	233	282	309	333
キャリア採用者数※3			男性	84	146	256	279	194
			女性	21	37	82	108	61
			計	105	183	338	387	255
外国人従業員数				41	39	43	40	46
障がい者雇用者数※4				270	329	332	363	379
	雇用率(%)			2.23	2.40	2.40	2.50	2.67
平均年齢			男性	45.3	45.3	45.0	44.5	44.2
			女性	37.4	37.6	37.8	37.8	37.8
			計	43.7	43.7	43.5	42.9	42.7
平均勤続年数			男性	20.1	20.1	19.5	18.6	18.1
			女性	12.5	12.8	12.7	12.4	12.3
			計	18.5	18.5	18.0	17.2	16.7
平均年間給与※5(千円)				7,522	7,467	7,642	7,877	7,969
	男女賃金差異(%)			80.6	81.2	82.7	83.8	85.1
離職者数※6			男性	165	236	212	251	252
			女性	43	54	75	73	66
			計	208	290	287	324	318
	離職率※7(%)		男性	2.4	3.5	3.1	3.6	3.7
			女性	2.4	2.9	3.9	3.6	3.1
			計	2.4	3.3	3.3	3.6	3.6
平均月間残業時間※8(時間/月)				21	22	22	22	22
年次有給休暇	平均取得日数(日)			17.8	18.0	17.3	17.2	17.1
	取得率(%)			90.9	91.8	89.5	89.4	88.6
在宅勤務率 (%)				61.8	54.5	47.4	48.1	50.3
短時間勤務利用者数			男性	7	7	8	7	7
			女性	253	244	223	242	236
			計	260	251	231	249	243
育児休業利用者数	男女別 ※9		男性	53	74	59	77	114
			女性	162	155	65	64	65
			計	215	229	124	141	179
	取得率 ※10(%)		男性	27.7	32.7	45.7	50.0	62.6
			女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			計	50.4	53.3	63.9	64.7	72.5

			2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
育児休業利用者数	復職率 ※11(%)	男性	100.0	100.0	100.0	94.4	98.1
		女性	95.7	98.6	98.0	95.5	100.0
		計	97.3	99.2	99.1	95.0	98.8
	平均取得日数 ※12(日)	男性	29	64	96	86	107
		女性	413	420	410	425	403
		計	268	270	224	268	217
マタニティ休暇利用者数 ※13			41	43	45	44	60
配偶者出産休暇利用者数			86	100	86	118	140
子の看護休暇利用者数		男性	198	186	217	195	255
		女性	208	178	192	181	251
		計	406	364	409	376	506
両立支援休暇利用者数 ※14		男性	475	408	480	500	440
		女性	370	350	417	434	391
		計	845	758	897	934	831
介護休業利用者数		男性	1	1	3	2	3
		女性	1	3	2	1	0
		計	2	4	5	3	3
介護休暇利用者数		男性	141	164	170	171	175
		女性	29	38	45	45	49
		計	170	202	215	216	224
従業員1人当たりの平均年間研修時間(時間)			62	58	64	69	81
従業員1人当たりの平均研修費用(万円)			26.0	24.9	27.3	28.3	25.4
海外トレイニー派遣者数			12	15	13	12	12
CDP(Career Design Program)実施者数			8,315	8,164	8,249	8,171	8,345
人材公募・社内FA制度による異動者数 ※15			93	86	66	70	58
専門性認定制度 ※16	認定者数(Lv4～Lv7)		3,246	3,163	3,122	3,241	3,489
	SCSKキャリアフレーム	戦略系職種	732	751	794	861	889
		開発系職種	1,895	1,808	1,755	1,826	2,176
		運用系職種 ※17	491	471	449	428	307
		管理系職種	128	133	124	126	117
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(%)			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
特定保健指導該当率 ※18(%)			20.5	20.1	18.9	19.7	19.0
ストレスチェック受検率(%)			92.1	91.5	92.3	91.0	93.1
休職者数 ※19			69	77	81	94	92
欠勤率(%)			0.2	0.2	0.2	0.3	0.3
業務上労働災害発生件数(件)			5	2	2	5	6
心身の健康・生産性に関する指標	主観的健康観 ※20(%)		88.2	85.2	83.6	83.4	84.7
	プレゼンティーイズム(パフォーマンス発揮度) ※21(%)		84.2	81.7	80.2	78.5	77.9
	アブセンティーイズム ※22(%)		70.8	69.3	63.7	42.0	43.8
社員意識調査 ※23(%)	働きやすい会社である		91.8	90.6	89.3	89.7	89.6
	やりがいのある会社である		77.7	75.6	78.0	79.1	80.0
	自分の能力が十分活かされている		76.9	76.8	76.1	77.3	79.3

※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　2023年3月期までは、期中に育児休業等を利用した従業員数(過年度からの継続利用者を含む)。2024年3月期からは、期中に育児休業等の利用を開始した従業員数へ算定基準を変更。
※10　2023年3月期までは、期中に本人もしくは配偶者が出産した従業員のうち、期中に育児休業等を利用した従業員の割合(過年度からの継続利用者を含む)。2024年3月期からは、期中に育児休業等の利用を開始した従業員の割合へ算定基準を変更。
※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)。
※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。高度な専門性を保有するLv4～Lv7を対象に集計。
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、モビリティドメインスペシャリスト)
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　2024年10月のSCSKシステムマネジメント(株)への事業承継に伴い、認定者数が減少。
※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　「あなたの健康状態はいかがですか」について「健康である」「どちらかというと健康である」と回答した人の割合。
※21　「健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%とした時に80%以上発揮出来ている」と回答した人の割合。
※22　「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)
※23　社員意識調査の「働きやすい会社である」「やりがいのある会社である」「自分の能力が十分活かされている」の項目についてポジティブ回答した人の割合。

主要な非財務データ

環境パフォーマンスデータ

			2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
消費電力量	総量:SCSKグループ全体(千kWh)		147,531	159,661	166,698	177,491	97,265
	内訳	事業所(千kWh)	25,020	25,920	25,742	29,590	36,180
		データセンター(千kWh) ※1	122,511	133,741	140,956	147,901	61,085
	再生可能エネルギー	利用量(千kWh)	47,500	59,843	78,792	97,798	54,300
		利用比率(%)	32.2	37.5	47.3	55.1	55.8
燃料	総量(熱量GJ)		4,651	4,332	4,257	8,561	5,490
	内訳	灯油(kl)	40	13	14	13	15
		軽油(kl)	1	2	2	2	2
		A重油(kl)	39	38	42	44	44
		ガソリン(kl)	26	39	34	39	54
		都市ガス(千㎥)	16	21	20	111	30
蒸気・温水・冷水(熱量GJ)			14,004	11,814	10,000	8,288	6,008
事務用紙購入数(A4換算)(千枚)			5,156	5,403	4,483	4,446	3,931
一般廃棄物 ※2 ※3 ※4(t)			149	134	149	155	128
産業廃棄物 ※2 ※3 ※4(t)			44	33	89	369	244
水使用量 ※4(㎥)			–	–	194,993	196,545	212,135
排水量 ※4 ※5(㎥)			–	–	194,993	113,726	129,993

温室効果ガス排出量

Scope別

(単位:t-CO_2e)

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
Scope 1	直接排出	307	277	279	492	1,347
Scope 2	エネルギー起源の間接排出	39,537	36,298	35,875	34,499	18,517
Scope 3	その他の間接排出	493,934	575,556	629,558	859,446	1,731,527
合計		533,778	612,131	665,712	894,437	1,751,391

Scope3カテゴリ別

(単位:t-CO_2e)

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
カテゴリ1	購入した製品・サービス	231,542	281,953	305,656	425,706	531,690
カテゴリ2	資本財	24,302	51,897	21,085	39,739	48,705
カテゴリ3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー活動	10,456	11,231	6,325	5,767	4,438
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	-	-	-	-	369
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	315	269	358	402	394
カテゴリ6	出張	1,270	3,013	4,368	5,268	5,134
カテゴリ7	雇用者の通勤	3,440	3,736	4,465	4,797	5,091
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)	-	-	-	-	126
カテゴリ10	販売した製品の加工 ※7 算出対象外	-	-	-	-	-
カテゴリ11	販売した製品の使用	222,592	223,442	287,258	377,690	1,094,168
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	16	15	42	77	373
カテゴリ13	リース資産(下流)	-	-	-	-	40,932
カテゴリ14	フランチャイズ ※8 算出対象外	-	-	-	-	-
カテゴリ15	投資	-	-	-	-	107
合計		493,934	575,556	629,558	859,446	1,731,527

温室効果ガス排出原単位

(単位:t-CO_2e/百万円)

	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
Scope 1+2+3(上流)の温室効果ガス排出原単位	0.75	0.87	0.79	0.87	0.79

※1　2026年3月期より、データセンターに設置された他事業者設備等の消費電力量を、自社の消費電力量の算定対象から除外。
※2　事業活動を通じた有害廃棄物の排出はありません。
※3　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。
※4　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。
※5　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。
※6　オフィスの賃借による排出はScope1、2にて算出。
※7　中間製品の製造販売はないため対象外。
※8　フランチャイズ事業は行っていないため対象外。

企業情報(2026年3月31日現在)

会社概要

設立	1969年10月25日
資本金	22,088百万円
従業員数	21,015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グループ札幌センター(仮称) 2026年11月開所予定	北海道札幌市中央区北1条西5丁目1-4 アーバンネット札幌リンクタワー

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 Minoriソリューションズ株式会社
- 株式会社Gran Manibus
- SCSK Niterra IT ソリューションズ株式会社
- SCSK Consulting株式会社
- 株式会社アライドエンジニアリング
- SCSK九州株式会社
- SCSK北海道株式会社
- SCSK RegTech Edge株式会社
- 株式会社ベリサーブ
- ヴィーエー・リナックス・システムズ・ジャパン株式会社
- SCSKオートモーティブH&S株式会社
- SCSKセキュリティ株式会社
- SCSKシステムマネジメント株式会社
- SCSK NECデータセンターマネジメント株式会社
- SCSKサービスウェア株式会社
- COBOL PARK株式会社
- ダイアモンドヘッド株式会社
- 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

海外

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



SCSKグループの社会貢献活動

Wellnoba（ウェルノバ）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つながり、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」ことを目的とした社会貢献活動です。

SCSKグループらしい活動を目指し、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

Wellnobaの活動

- 知的障がいのあるアスリートを支える活動「2026年 第9回 スペシャルオリンピックス日本 夏季ナショナルゲーム・東京」でのボランティア（写真左）
- 拠点周辺での環境美化活動への参加（写真右）





Wellnobaの詳しい情報はこちら
https://www.scsk.jp/corp/csr/activation/wellnoba/index.html

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です。

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。

CAMPの活動

- 全国の地域拠点における産官学連携での開催
- お客様との共創による開催
- 被災地での開催
- 運営スタッフ（ファシリテーター）の育成
- ワークショップに関する東京大学との共同研究　等





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

編集後記

統合報告書2026は、非上場化を一つの契機として、SCSKグループが目指す姿や強み、将来への可能性をより明確にお伝えすることを目的として制作しました。ネットワンシステムズとの経営統合や住友商事との関係深化を通じて広がる事業領域とケイパビリティ、お客様・パートナーの皆様と共に創り出す価値を、一貫したストーリーで紹介しています。

また、2027年4月のSCSKとネットワンシステムズの経営統合に向けてコーポレートメッセージ（タグライン）を刷新しました。SCSKの経営理念を礎に、両社の共通の価値観と未来への挑戦を表現しています。

制作を通じて、変革の現在地とその先に描く未来を改めて見据える機会となりました。本報告書がSCSKグループへの理解を深めるとともに、皆様と共に創る未来への期待を感じていただければ幸いです。