

ミッション実現に向けた価値創造プロセス

セプテーニ グループの 価値創造

当社グループのコアバリューは「当事者意識が高く起業家精神あふれる人材」にあります。その人的資本を最大化させるための価値創造基盤があり、この基盤のもとで事業活動を行うことで、ステークホルダーへの提供価値を高めることが可能になります。グループビジョンの達成、そしてミッションの実現へ向けて、邁進しています。



価値創造プロセスの解説

2024年2月に発表したサステナビリティ方針の制定とマテリアリティの見直しに合わせて、価値創造プロセスのアップデートを行いました。



基盤に支えられた人材が事業を推進し、社会への提供価値を増大させる

新しい価値創造プロセスでは、当社グループの全ての活動は「人」がベースであることを、より明瞭に表すことを目指しました。デジタルHRによる人材育成の取り組みをはじめとした価値創造基盤が、当社最大の資産である「人」の活躍・成長を促進するとともに、アントレプレナーシップを組織のカルチャーとして定着させます。これにより、アントレプレナーシップが事業・活動においても発揮され、ステークホルダーに提供する価値の増大につながります。このようなプロセスがミッションの実現、ビジョンの達成へつながることを表現しています。

① Input

人的資本の最大化を支える価値創造基盤

当社グループでは豊富な人材データベースとテクノロジーを活用し、人材育成の個別最適化に取り組んでいます。また、従業員が最大限に力を発揮し活躍できる場の整備として、多様な働き方の推進・支援と、ひとりひとりがアントレプレナーシップを育み、発揮することを推進しています。これらの人的資本の最大化を支える価値創造基盤によって、従業員が「新しい時代をつくる」ことが可能となり、企業価値の向上につながると考えています。

関連ページ [▶ P22](#) 人的資本経営の考え方

② 事業活動

事業を通してなめらかな社会を実現する

デジタルの産業に軸足をにおいて事業を展開する当社グループでは、アントレプレナーシップを持つ人材がクリエイティビティを発揮し、テクノロジーを活用しながら事業運営することで、なめらかな社会の実現を目指しています。

関連ページ [▶ P43](#) 事業を通してなめらかな社会を実現する

③ Output

事業・活動を通じて生み出す社会への提供価値

事業を通じた提供価値は「人と産業のエンパワー」という言葉に集約されます。これは当社が提供するサービスを利用するユーザのQOL向上や、顧客・パートナーとの相互

発展をはじめとして、あらゆるステークホルダーと産業全体の力の発揮を後押しすることで、ミッションに掲げている「世界を元気に」という世界観に近づけると考えているからです。また、事業活動の推進による企業価値の向上は株主の皆様への利益還元につながります。そして、従業員は事業活動を通じて働きがいの向上実感を得て、コアバリューへと還元されます。

④ マテリアリティの位置づけ

E・S・S・Gの観点から、価値創造を加速し、ビジョンの達成、ミッションの実現を目指す

当社は、持続的な事業運営の前提として「E:気候変動への対応」を、非連続な成長となめらかな未来を実現するために必要なものとして「G:非連続成長を支える先進的なガバナンス体制の構築」を、価値創造プロセス全体を支えるものと位置づけています。「S:新しい時代をつくる人の育成による企業価値の向上」は、人的資本に関わるマテリアリティであり、当社グループの価値創造基盤はその小区分と対応しています。そして当社グループの事業全てに通じる価値の源泉が、「クリエイティビティとテクノロジー」です。それぞれの事業が「S:クリエイティビティとテクノロジーによるなめらかな社会の実現」を目指すことで、事業を通じて人や産業への提供価値を広げていきます。

関連ページ [▶ P21-31](#) Social-人材-

[▶ P32-43](#) Social-事業活動-

[▶ P44-51](#) 経営基盤の強化

サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ方針

企業は、持続可能で健全な社会が存在してはじめて事業を行うことができます。グローバル化が進み、多様化・複雑化する社会には数多くの課題があり、それらによる様々な影響は、企業活動を行う上で切り離して考えることができなくなっています。これからも企業活動を続け、ステークホルダーの皆様とともに持続的に発展するためには、これら課題に自ら取り組み、解決への貢献を継続することが必要と考えます。

当社グループは、企業活動を通じて社会課題の解決に

貢献することが、当社グループのミッション「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」の実現に向けて、そしてグループビジョンの達成に向けてステークホルダーの皆様から求められていることだと考え、サステナビリティ活動を推進しています。

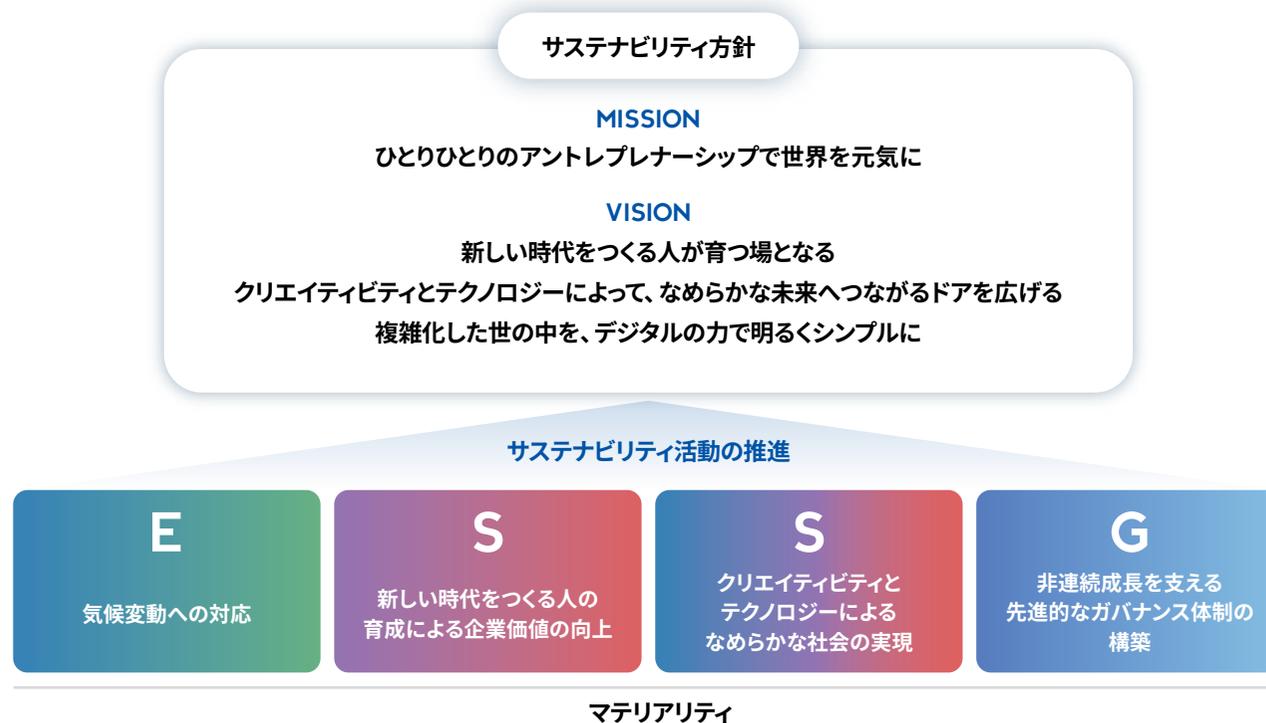
サステナビリティ活動においては、当社グループのミッション、ビジョンを基本方針として掲げ、グループの持続的成長、企業価値の向上、サステナブルな社会の実現を目指し、積極的に活動を推進しています。

サステナビリティ推進体制

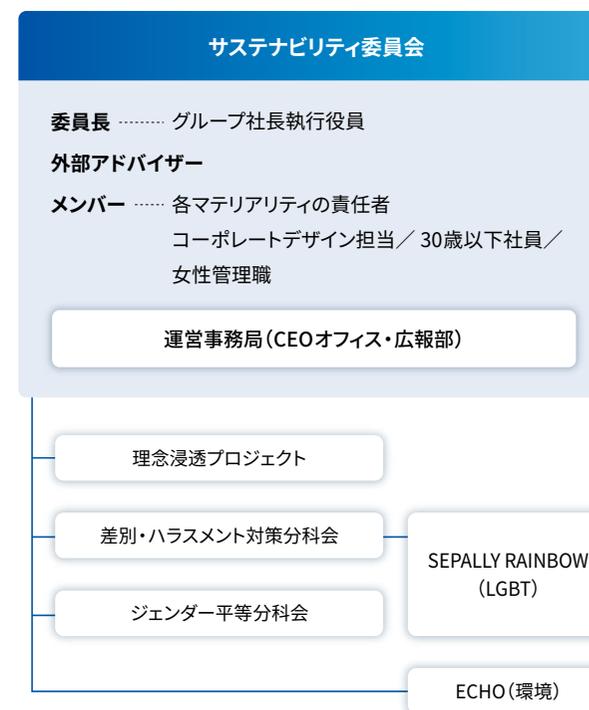
委員会には、30歳以下の将来世代社員、女性管理職、マテリアリティごとの推進責任者や、外部アドバイザーなどが参画し、多様な視点から積極的な議論が交わされています。

またマテリアリティに関連する取り組みをグループ内で推進する分科会を委員会の配下に組成し、課題解決・KPIの達成に向けて活動しています。

サステナビリティ活動の全体像



サステナビリティ委員会体制図



セプターニグループのマテリアリティ

マテリアリティの特定プロセス

当社グループは、2016年に特定したマテリアリティを定期的に点検しサステナビリティ活動を推進してきましたが、2022年10月にグループ理念を改定したことを受け、マテリアリティの見直しを実施しました。

特定にあたっては、国際的なガイドラインを中心に社会課題を抽出した上で、「ステークホルダーのセプターニグループへの期待」「セプターニグループのビジネスにとっての重要性」の2軸で総合的に判断し、特に優先度の高い29の課題を特定、それらをESGのフレームにあてはめて大きく

特定プロセス

STEP 1 課題の抽出

SDGs、ISO26000など、国際的な基準をベースに社会課題を抽出

STEP 2 重要課題の確認

グループのビジネスにとっての重要性、ステークホルダーからグループへの期待を軸に総合的に判断し、ESGのフレームにあわせて素案を作成

STEP 3 複数会議体での意見収集

素案をもとにサステナビリティ委員会・グループ経営会議・取締役会で複数回の意見収集を実施

STEP 4 マテリアリティの特定

収集した意見を取りまとめサステナビリティ委員会で最終案を作成、取締役会においてビジョンをはじめとするグループ理念との接続、グループの重要事項としての妥当性を確認

4つにカテゴライズし素案を作成しました。

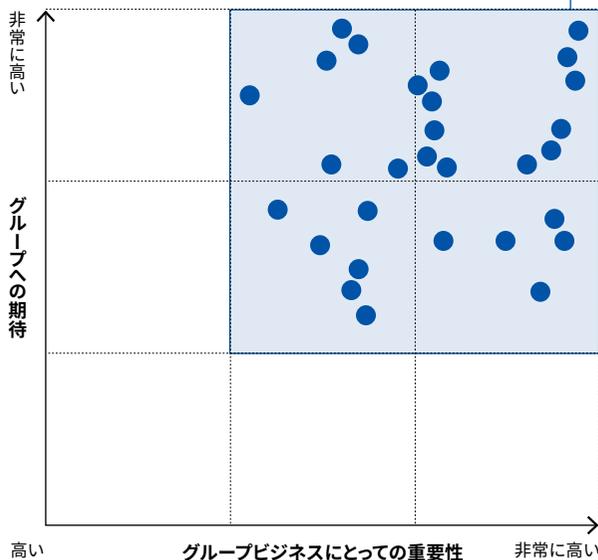
素案をもとにサステナビリティ委員会・グループ経営会議・取締役会で複数回の意見収集を実施した後、サステナビリティ委員会にて各所からの意見を取りまとめ最終案を作成。その後、取締役会において改定したビジョンをはじめとするグループ理念との接続、グループの重要事項としての妥当性を確認しました。

特定した4つのマテリアリティに取り組むことで、当社グループのビジョンの達成とミッション「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」の実現を目指します。

重要課題の確認

重要課題の例

- ジェンダーギャップ解消
- 日本における生産性の向上
- 働きがいのある現場づくり



サステナビリティ領域担当 グループ執行役員



グループ執行役員
宮崎 陽子

サステナビリティ委員会を組成して2年目となる2023年12月期は、企業価値向上に向けてより実効性の高い活動を推進することを目的に、2022年10月に改定したグループ理念からミッションとビジョンをサステナビリティ方針として採用し、制定しました。

またこれまで、サステナビリティ活動において重点的に取り組むテーマとして、2016年に特定したマテリアリティを定期的に点検しながら活動を推進してまいりましたが、グループ理念の改定、社会情勢の変化、ステークホルダーからの当社グループへの期待の変化を受け、マテリアリティの見直しを実施しました。マテリアリティにはそれぞれに戦略的なKPIを設定しており、ESGそれぞれの分野において積極的に活動を推進することで、企業価値の持続的な成長につなげます。今後は、サステナビリティ活動による創出価値の可視化を検討し、サステナブルでなめらかな社会の実現に当社グループがどのように貢献するのか、その道筋の解像度向上を目指します。

マテリアリティとKPI

マテリアリティ	社会への提供価値	マテリアリティの小区分	KPI	目標	達成時期
E 気候変動への対応	気候変動によって地球の未来が脅かされています。企業は、持続可能で健全な地球・社会が存在してはじめて事業運営が可能であることから、気候変動への取り組みは重要度が高く、同時に社会・ステークホルダーから広く求められていることでもあります。気候変動に対して継続的に行動することで、脱炭素社会の実現を目指します。	GHG排出量の削減とTCFD提言に沿った情報開示	「Scope1+2」の排出量	2023年比70%減	2030年
S 新しい時代をつくる人の育成による企業価値の向上	グループビジョンの一文節目に「新しい時代をつくる人が育つ場となる」を掲げているように、セプターニグループで最も価値ある資産は人です。新しい時代をつくる人を育成するため、三つのテーマに積極的に取り組んでいます。一つ目はHRテクノロジーを用いた再現性のある人材採用・配置・育成によるひとりひとりの価値向上。二つ目はDEI推進によるひとりひとりが自分らしく活躍するための環境整備。三つ目が、ひとりひとりのアントレプレナーシップを育み、根付かせるアントレプレナーシップの民主化。これらによって人的資本価値を向上させ、新しい時代をつくる人を育成し、企業価値の向上を目指します。 なおDEIにおいては、マイノリティにおけるマジョリティである女性に関する取り組みを重点的に行うことが、他の属性へのエクイティとインクルージョンの実現につながることから、ジェンダーギャップの解消を目指し女性管理職比率をKPIに設定しています。	デジタルHRによる再現性のある人材育成	HRバリューチェーンの運用と精度の向上※1	継続実施	毎年
		DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)	女性管理職比率	30%	2030年
		アンコンシャス・バイアス理解度	100%	2030年	
		アントレプレナーシップの民主化	アントレプレナーシップを育むイベントに積極的に参加した人数※2	前年比増	毎年
S クリエイティビティとテクノロジーによるなめらかな社会の実現	グループビジョンの二文節目では「クリエイティビティとテクノロジーによって、なめらかな未来へつながるドアを広げる」を掲げています。社員ひとりひとりがクリエイティビティを発揮し、テクノロジーを活用して新規事業・サービス・IPなどの新たな価値を創造し、産業や人々の機会提供を広げることで、なめらかな未来の実現を目指します。	なめらかな社会につながる価値創造	事業・サービスによって社会に価値・機会を提供する	価値の受け取り手の増加	2030年
G 非連続成長を支える先進的なガバナンス体制の構築	非連続の成長を追求する攻めのコーポレート・ガバナンスと、リスク低減を追求する守りのコーポレート・ガバナンスの両面からアプローチすることで、新しい時代をつくる先進的なコーポレート・ガバナンス体制を構築し、なめらかな未来を実現する場となることを目指します。	非連続の成長のための取り組み	監督と執行の共創	イノベーション・ボードの実現※3	2024年
		取締役会の実効性確保と向上	・エグゼクティブ・セッション継続実施 ・実効性評価継続実施	毎年	
		リスク低減のための取り組み	サクセッションプランニング議論	継続実施	毎年

※1 20年以上蓄積してきた人材データベースをもとに、採用～オンボーディング～育成を一貫したサービスとして設計した人事施策

※2 「gen-ten」、スローガン募集、Group Sharing Meeting、懸賞論文、ひねらんかい大賞、ダイバーシティ月間、ダイバーシティアワード、理念関連イベント、横断委員会 等

※3 非連続な成長を実現するために、監督を行う取締役が個々の専門性を活かして、執行側と価値を共創する取締役会