人的資本開示に関するセミナー資料

socionext™
The Solution SoC Company

人的資本に関する取り組み

2026年10月6日
株式会社ソシオネクスト

会社概要

商 号	株式会社ソシオネクスト（Socionext Inc.）
本社 所在地	神奈川県横浜市港北区新横浜2丁目10番23（野村不動産新横浜ビル）
資本金	330億円（2026年3月31日現在）
事業開始日	2015年3月1日
事業内容	SoC 及びそれを核とするソリューションとサービスの設計、開発及び販売
グループ社員数	約2,500名（2026年3月31日現在）
グループ会社数	6社（米国1社、欧州1社、アジア4社）

新横浜本社

Copyright 2026 Socionext Inc.

When：人的資本開示に向けた歩み（開示変遷）

	2023年3月期 （2022年10月上場）	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
①求めるエンジニア	× なし	△ 抽象的	○ 具体化 • 注力領域との関係性	○ 拡充 • 人的資本戦略
②必要なスキル	× なし	× なし	○ 具体化 • スキルマトリックス	○ 継続 • アップデート
③教育プログラム ／ロードマップ	× なし	△ 抽象的 • 全従業員向けプログラムの羅列のみ	○ 具体化 • エンジニア向け教育プログラムを体系化 • エンジニアのロードマップ	○ 継続 • アップデート
④KPI	× なし ＜開示3指標のみ＞ • 女性管理職比率 • 男女間賃金格差 • 男性育児休業取得率	△ KPIを設定も 目標は未設定 • グローバルPJ経験人数 • 先端PJ経験人数	○ 拡充 • KPIに目標を設定 • 基準を満たしたエンジニア数を追加 • エンジニア教育時間および投資額を追加	○ 継続

Copyright 2026 Socionext Inc.

Why：なぜ人的資本を開示するのか

投資家からの指摘

“平均年齢40代後半で大丈夫なの？10年後が不安

“施策はあるようだが腹落ちしないな

“理系人材の奪い合いだけど採用できるの？

“若手人材への技術継承は進んでいるのか？

“10年後の設計/開発体制に問題はないか？

“本当に成長し続けられるのか？

評価機関からの指摘

“人的資本の開示が少ない

“制度や取り組みは多いのに低評価（S&P：17/100）（EcoVadis：メダルなし）

“回答に信憑性がない。エビデンスは？

“企業としてコミットされた取り組みなの？

開発人材（エンジニア）の確保/育成が最重要課題と再認識

ネタはあるのに開示していなかったことを認識

Copyright 2026 Socionext Inc.

How：何を頼りに進めたか？

S&P CSA　EcoVadis　日経SDGsなど

評価機関の結果

- ✓ 何が足りていないか分かる
- ✓ スコアで見える
- ✓ 改善ポイントが明確

評価結果を活用し
改善リストを策定

改善リスト（鑑）

- ✓ 課題の一覧化（スコアも記載）
- ✓ 担当者の決定（ESG推進室/現場部門）
- ✓ 開示施策の実行内容明確化

- エクセレントカンパニーが具備する要件が網羅
- 効率的でムダがなく、ノウハウもたまりやすい

評価項目を使って課題を見える化
⇒ 何から対応すべきか明確になった！！（直近ではやらないことも明確化した）

Copyright 2026 Socionext Inc.

How：実際にはこうやって進めた（改善リスト）

評価項目
（S&P CSAベース）

前回からの変化点および
業界平均とのギャップ

主担当（リーダー）
および関係部門

対応方針・内容および対応時期
（有報・サスレポ・長期）

進め方（5ステップ）

STEP1
減点ポイントを確認

STEP2
重点課題を決める

STEP3
優先順位をつける

STEP4
主担当を設定

STEP5
改善をドライブ

項目	減点	Score	Y-o-Y	Weight (%)	Avg. score	Best score	S&P回答担当名	改善対応主担当	関係担当部門	今後対応が必要な項目（来年度以降に向けて）	短期 有報対応	中期 サスレポ	長期	ステータス	対応の詳細
2.1 環境政策と管理		71	9	5	39	100									
2.1.1 環境政策		41	-6	1.25	47	100			品証部門	大気汚染に関するpolicyを追加 環境方針に対して、具体策または数値目標を書けないか	●				
2.1.2 環境管理システムの検証		86	0	1.75	38	100				環境方針と連動した個別目標の設定⇒EMS委員会と協働で進める（全社目標も設定する）					
2.1.3 環境投資の収益率		55	33	1.00	16	100				環境方針と連動した個別目標の設定⇒EMS委員会と協働で進める（全社目標も設定する） 投資/費用総額の一覧掲載（システム、DC、開発、再エネ、等）					
2.1.4 環境違反		100	25	1.00	54	100									
3.3 人的資本管理		64→79	0	11	30	89									
3.3.1 研修・開発のインプット		95	10	1.65	47	100			開発企画、人事	一人あたりのトレーニングの時間・費用の説明を受けて、記述を充実させる（エンジニア、社員全体）		●			
3.3.2 従業員開発プログラム		75	15	1.10	30	100			開発企画、人事	モニタリング結果の開示（4類型の人材増加状況、必要とされるスキルの充実度の推移）		●			
3.3.3 人的資本投資収益率		0→100	-70	1.65	43	100				有報参照箇所が適切ではない可能性が高い。S&Pに要確認。 有報など、参照ページ数の指定に注意（実際のページ数とスライドの順番に違いがあるケースあり）					
3.3.4 採用		90	20	1.10	26	100			総務人事	・長期インターンシップの取り組み紹介 ・研究助成を通じた研究室とのつながりをPR ・Linkedinを活用した採用活動（既にSNA、SAEUでは実施済） ・高専/大学への育成協力（イベントへの参画を通じて、ラピダス/TSMC熊本など参考に） ・サステナレポート掲載⇒ラボ紹介（写真） ・採用者数全体（新卒/キャリア含む）を表す表をESGデータに追加（性別/年代/(内、幹部社員)を追加）					
3.3.5 従業員離職率		85	-15	1.10	23	100			ESG室 総務人事	・ESG室から総務人事へフォーマットを出すので、調査をして欲しい ・自己都合退職/定年退職を分けて表示し、「総退職率」を表示する（性別/年代/(内、幹部社員)を追加） ・会社都合退職者が０人であることも開示する ・性別、勤続年数、年齢などの属性を開示してはどうか					

Copyright 2026 Socionext Inc.

Who：ESG推進室だけでは限界

私たち（ESG推進室）だけでは、壁にぶち当たる

⇨ だから、いろんな人を巻き込みました

巻き込んだ組織（例）

総務人事部門

担当役員 ＋ 担当

開発部門

担当役員 ＋ 担当

ESG推進室の役割

・ESG推進室で「やりたいこと（開示・取組方針など）」の案を作る

・現場部門とすり合わせしながら、実効性のある計画を一緒に作る

ポイント

✓ 各部門任せにしないこと

✓ パッションを持ってドライブ

ポイント

✓ 開発部門・総務人事部門を巻き込んだこと

✓ 担当役員を巻き込んだこと

ESG推進室、開発部門、総務人事部門という組織を超えた活動を展開

開発部門を巻き込まないと、事業戦略と連動した人材戦略を立てることが困難

・事業戦略の実現に必要なエンジニア人材／スキルセットの明確化

・必要な教育プログラム／採用施策の明確化

・現状人員と計画とのギャップの可視化（今後の課題：事業計画の実現に直結）

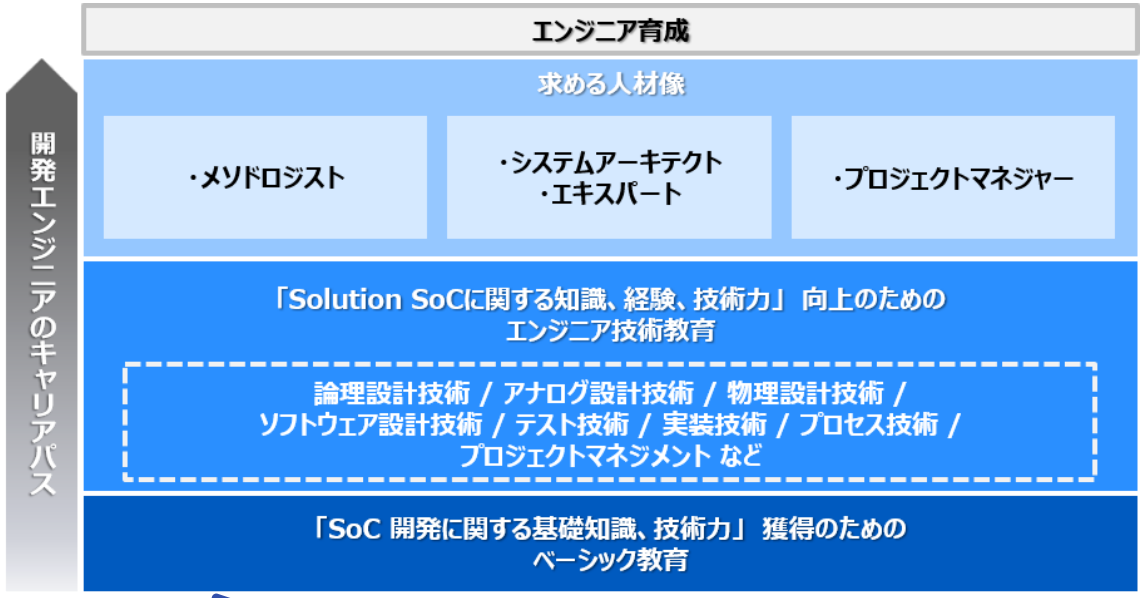
パッションをもって伴走することで関係部門のマインドも変化（より積極的に）

Copyright 2026 Socionext Inc.

What:人的資本戦略に必要だから作ったKPI ①

＜求める人材の明確化＞

- グローバルに開発競争力を維持し続けるためのメソドロジスト
- お客様の要求に基づき最適なＳｏＣアーキテクチャ仕様を提案／策定できるシステムアーキテクト
- アーキテクチャ仕様から実装仕様作成、設計を行える各分野のエキスパート
- お客様からの信頼を得て、開発を円滑にゴールに導くプロジェクトマネジャー



“求める人材の明確化” から取り組みを開始

求めるエンジニア像を起点に

求めるエンジニアの育成／拡充に寄与するKPIを設定

（プロジェクト経験、基準を満たしたエンジニア指数、教育への投資）

＜エンジニアのプロジェクト経験状況＞

	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	2030年までの目標
グローバルプロジェクトの経験人数比率（%）	82	87	89	Over 90
先端プロジェクト（7nm以細）の経験人数比率（%）	75	82	87	Over 90

＜基準を満たしたエンジニア＞※2023年3月期の人員を基準（100）とした指数

	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	目標
メソドロジスト	100	200	225	500	前年比での指数改善
システムアーキテクト	100	118	141	145	前年比での指数改善
エキスパート	100	101	105	106	前年比での指数改善
プロジェクトマネジャー	100	97	115	118	前年比での指数改善

＜エンジニア教育の実施状況＞

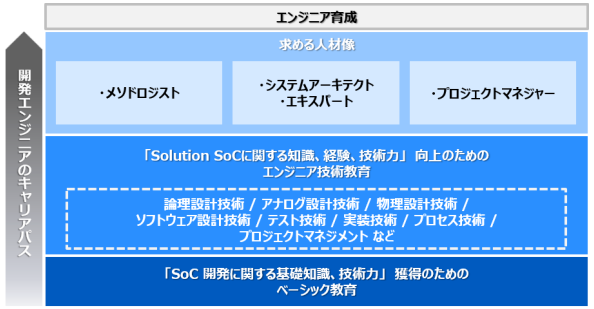
		2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期
総教育時間（時間）		19,500	18,900	19,000
エンジニア一人あたり	教育時間（時間）	13.2	12.8	12.7
	投資額（万円）	2.04	2.87	2.32

※内製技術教育を除く

Copyright 2026 Socionext Inc.

What:人的資本戦略に必要だから作ったKPI ②

＜求める人材の明確化＞



求めるエンジニア像を起点に

- ✓ エンジニア像に応じたスキルマトリックスを策定
- ✓ 求めるエンジニアに至るまでのロードマップを策定

＜エンジニアロールモデルとスキル／重要度のマトリックス＞

[重要度]
a ：特に高い専門性を保有
a- ：指定スキル(a-)のいずれかで特に高い専門性を保有

b ：基礎技術を活用し応用できる
b- ：指定スキル(b-)のいずれかで基礎技術を活用し応用できる

c ：基礎技術を保有

		メソドロジスト	システムアーキテクト	エキスパート						プロジェクトマネジャー
				論理設計	アナログ	物理設計	ソフトウェア	テスト	実装	
テクニカルスキル	論理設計技術	a-	a-	a	c	b-	b	b-	c	b
	アナログ設計技術	a-	b-	c	a	c	c	c	c	c
	物理設計技術	a-	a-	b-	b	a	c	b-	b-	b
	ソフトウェア設計技術	a-	a-	b-	c	c	a	c	c	c
	テスト技術	a-	b-	b-	c	c	c	a	c	b-
	実装技術	a-	b-	c	c	b-	c	c	a	b-
	プロセス技術	b	b	c	b	b	c	b-	b-	c
	プロジェクトマネジメント	b	b	b	b	b	b	b	b	a
グローバルリーダースキル	①ファシリテーション ②リーダーシップ ③プレゼンテーション ④コミュニケーション ⑤課題解決 ⑥語学力 ⑦人材育成 ⑧ビジネスマナー	開発プロジェクトにおける役割や開発状況に応じた実践力 （グローバルに活躍できる提案型人材に必要なスキル）								

＜エンジニア育成のロードマップ＞

目安　1年目　2年目　3年目　4年目　5年目　6年目　7年目　8年目　9年目　10年目

業務

開発担当(OJT) → 開発主担当 → 開発リーダー

少なくとも関連する２つの業務を経験するなど、広く経験を積むことでスキルの拡大と、業務に対する多面的な視点の育成を図る

キャリアプランに沿って、現行の業務と関係性の高い業務を経験し、専門性の幅を広げる

本人意向、適性、職場マッチングを踏まえ、業務を選択し、専門性を高める

テクニカルスキル

基礎教育
- ✓「Solution SoC」概要
- ✓論理設計基礎
- ✓物理設計基礎
- ✓テスト設計基礎
- ✓プロジェクトマネジメント基礎
- ✓半導体基礎
- ✓プログラミング基礎

専門教育
- ✓論理設計技術
- ✓アナログ設計技術
- ✓物理設計技術
- ✓ソフトウェア設計技術
- ✓テスト技術
- ✓実装技術
- ✓プロセス技術
- ✓プロジェクトマネジメント

グローバルリーディングカンパニーとのビジネス

最先端の技術を必要とするプロジェクトへの参画により、エンジニアの可能性を引き出し、グローバルに通用するテクニカルスキルを磨き上げる

- メソドロジスト
- システムアーキテクト
- エキスパート
- プロジェクトマネジャー

グローバルリーダースキル

- ✓ビジネスマナー
- ✓ファシリテーション
- ✓リーダーシップ
- ✓プレゼンテーション
- ✓コミュニケーション
- ✓課題解決
- ✓語学力
- ✓人材育成

などをステップに応じてすべてのエンジニアが偏りなく磨き上げ高めていく

Copyright 2026 Socionext Inc.

人的資本として事業成長の実現に必要なもの(こと)

事業戦略・中期計画達成

獲得した商談を確実に開発し、
事業を成長させるためには、
エンジニアが不可欠

エンジニア像の定義

当社のビジネスモデルで求められるエンジニア像を定義

- メソドロジスト
- アーキテクト
- エキスパート
- プロジェクトマネジャー

必要なスキルを特定

各エンジニア像に必要なスキル、経験を特定

- エンジニア像ごとの専門スキル
- グローバルPJ経験
  先端PJの経験

Fit & Gap 分析(課題)

必要なエンジニア数と現エンジニア数を比較し、ギャップを把握

たとえば
- ○○のエキスパートがXX%不足
- 海外PJ経験者が△
- 先端PJ経験者が△

施策(課題)

ギャップを埋めるための施策実行

採用:
- ○○技術に親和性の高い研究室訪問
- 先端開発を経験したエンジニアの採用強化

育成:
- 経験の場を得る機会を早い段階から設ける
- ○○スキルの教育プログラムを強化

エンジニア人材力向上

エンジニアの成長やエンゲージメントをモニタリング

- プロジェクト経験状況
- 基準を満たしたエンジニア
- 教育の実施状況
- エンゲージメント

事業戦略から逆算して必要な人材・スキルを明確化し人材戦略を検討中(試行錯誤しながら)
エンジニアの成長が企業の成長につながる!

Copyright 2026 Socionext Inc.

効果・成果：人的資本経営を次のステージへ進める土台ができた

可視化が進み、次のチャレンジへの土台を構築

KPIの整備
エンジニア数、投資額・時間など

必要なスキルの明確化
エンジニア像に応じたスキルを体系化

ロードマップの策定
求めるエンジニアになるまでの育成モデルを可視化

取り組みが加速

若手社員教育の強化
育成プログラムを拡充し、実行を加速

チャレンジ制度の導入
エンゲージメント調査の分析をきっかけに新制度を開始

処遇・評価制度の改善
エンジニアの報酬改善／幹部社員への早期登用

投資家・評価機関の受け止め方にも変化が

S&P CSA	17/100（2022年）	セクター上位9% 57/100（2025年）
Eco Vadis	43/100 メダルなし（2022年）	上位12% 74/100 シルバーメダル（2026年）
日経 SDGs	★★★ 411位（2024年）	上位10.2% ★★★★ 85位（2025年）

KPI自体の改善活動は始まったばかり。
エンジニアの成長を適切に評価・報酬につなげる仕組みを構築し、成長の好循環をつくっていく！

Copyright 2026 Socionext Inc.

さいごに

開示前

× 失敗したらどうしよう・・・
× 数字は出したくない・・・
× 開示したくない・・・
× 前例がない・・・

挑戦をためらう
心理的壁

目指す姿

組織内でのセーフハーバー

挑戦や対話が安心してできる組織へ

数値の良し悪しではなく、どこに
課題意識をもっているかの開示！

開示を進める中で

✓ まずはやってみよう！
✓ 開示してみよう！
✓ やってみないと分からない！
✓ 改善しながら進めよう！

やってみることで
前へ進める！

社内にはお宝が眠っている！
掘り起こせば強みになる

✓ 実はいろいろな取り組みをやっている
✓ 現場は思っている以上に頑張っている
✓ 開示をきっかけに価値を見える化できる

やってみないと分からない。だから、まずはやってみる。そして、みんなで育てていく。
投資家や評価機関が持つ「外部の視点」を活かし、ステークホルダーと現場をつなぐブリッジになる！

Copyright 2026 Socionext Inc.

socionext™

The Solution SoC Company