

仕事の質を高める『働き方改革』

～ 働きやすい、やりがいのある会社を目指して～

SCSK株式会社

2016年3月14日

経営理念

私たちの使命

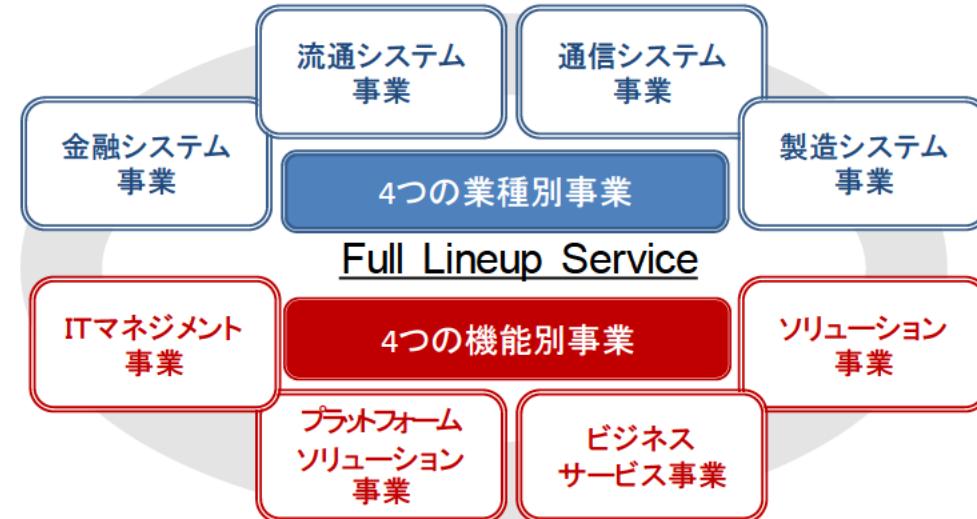
夢ある未来を、共に創る

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。
- 確かな技術に基づく、最高の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。

ITに関するすべてのサービスで、
ビジネスの新価値創造とグローバル展開を
サポートします。



会社名	SCSK株式会社
設立年月日	1969(昭和44)年10月25日
代表者	代表取締役会長 中井戸 信英 代表取締役社長 大澤 善雄
資本金	21,152百万円
売上高	2,976億円（連結ベース 2015年3月期）
従業員数	11,754名（連結ベース 2015年3月末）

- ◆ <状況>**長時間労働**
…男性も、女性も、残業や休日出勤が多い
- ◆ <原因>**IT技術者の仕事の特性**
 - ①システムは24時間365日稼働、
夜間の問い合わせや作業も多い
⇒「夜遅くまでいる社員」「休まない社員」を「良い社員」とする風潮
⇒「休みづらい」「帰りづらい」
 - ②優秀な技術者が、難しい仕事をひとりで抱え込んでしまう。
⇒休めない
⇒ジョブローテーションが難しい…



仕事の質を高める『働き方の改革』をしよう

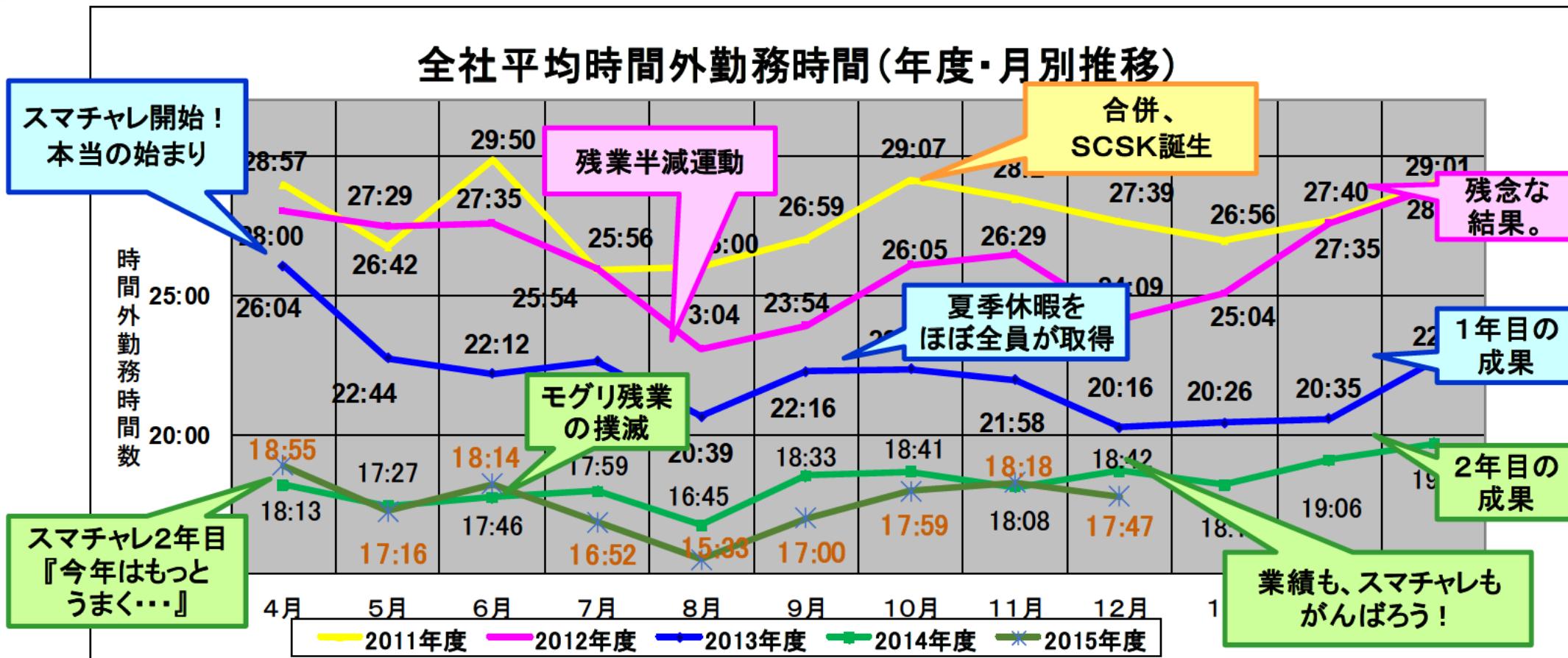
代表取締役会長 中井戸 信英

- 社員が心身の健康を保ち、
- 仕事にやりがいを持ち、
- 最高のパフォーマンスを発揮してこそ、
- お客様の喜びと感動につながる最高のサービスができる。

働き方の改善に向けて

時期	施 策	内 容
2012年 4月	フレックスタイム制の全社適用	メリハリのある働き方に向けた環境整備
7月	裁量労働制の導入	成果に着目した働き方への意識改革
7~9月	残業半減運動	4~6月の平均残業時間からの半減を目指す
11月	有給休暇の取得推進	有休取得率「90%」を当期の目標として設定
12月	新しい休暇制度の導入	有休取得推進のため、不測の事態に備えたバックアップ休暇(年間3日)を導入
2013年 4月	スマートワーク・チャレンジ20	有休取得日数 20日(100%消化)や、平均残業 20 時間/月以下等を目標に掲げた取り組みを開始
10月	在宅勤務制度の拡充	入社1年未満を除く全正社員へ適用範囲を拡大
2014年 1月	タブレット端末の配布	顧客先に常駐する社員や育児・介護で休業中の社員等、約3,000人の社員にタブレット端末を順次配布
4月	・スマートワーク・チャレンジ20 の継続実施 ・所定就業時間の短縮 ・休暇制度の拡充	・施策を追加して長時間残業者の撲滅を目指す ・所定就業時間を10分/日短縮(7:40 → 7:30へ) ・バックアップ休暇を時限的に年間3日から5日へ
2015年 7月	働き方の推進・定着に向けての 人事制度改定	・スマチャレインセンティブの廃止 → 報酬(手当)への移行 ・裁量労働対象者の拡大

時間外勤務および有給休暇の推移



【参考】	2008年度 実績	(省略)	2011年度 実績	2012年度 実績	2013年度 実績	2014年度 実績
平均時間外/年	35:19		27:46	26:10	22:03	18:16
有休取得日数 (取得率)	13.0 (66.6%)		13.0 (66.7%)	15.3 (78.4%)	18.7 (95.3%)	19.2 (97.8%)

* 2008~2011年度の数値は、旧住商情報システム(SCS)と旧CSK両社の平均値をそれぞれの社員数により加重平均したもの

『残業半減運動』(2012年7月～9月)

エントリー部署（32部署）の取り組み施策 Best5

No.	施 策	詳 細	実施部署数
1	業務の見直し 負荷分散	多忙なプロジェクトへの人員投入（他部署からの異動や応援等） 組織統合による業務の集約 / 合理化 業務をアウトソース 等	22
2	リフレッシュデー (ノー残業デー)の推進	毎週水曜日以外の追加実施（例：週2、週3、毎日、月末に追加） 定時退社促進のために部長による声かけ・オフィス巡回 等	20
3	日次(朝礼・終礼)/ 週次の確認	業務の明確化（優先順位 / 無駄の見極め） ・プロジェクト単位の朝礼、終禮で当日の業務を確認 ・朝メール、夜メールで1日の業務確認 ・週次で残業状況を確認し、部内会議で対策検討 等	19
4	フレックス・裁量労働の 活用	繁閑にあわせた時間外削減 ・シフト勤務者のフレックス適用 等	18
5	会議の効率化	時間帯・開催時間等の効率化 ・会議時間帯のルール設定（17:00以降の会議禁止） ・上限時間の設定（最長90分まで、定刻5分前終了）等	17
次点	直行/直帰の励行	顧客訪問、定例会等を朝一か、夕方に設定し、移動時間を削減 (主に営業部署、一部の開発部署で実施)	10

※ 集計条件：残業半減運動の結果報告において、効果が高かったと回答した施策の件数（複数回答あり）

目的：働きやすい職場作りに向けた更なる意識改革と改善活動の定着化

【目標】

有給休暇取得日数 20日 / 平均月間残業時間 20時間
(当年度付与数100%消化)

年度	有休日数	残業時間/月
2008年度	13	35.3
:	:	:
2011年度	13	27.8
2012年度	15.3	26.1
2013年度	18.7	22.0
2014年度	19.2	18.1
2015年度 目標	19.6 (100%)	16.4

＜施策の特徴＞

◎達成部門に対してインセンティブを支給

・削減された残業手当を原資に賞与に特別加算

◆部門長の責任のもと、
組織的な取り組みへ

働き方改善に向けた仕掛け

<スマートワーク・チャレンジ20(スマチャレ20)の主な取り組み施策>

時期	施 策	内 容
2013年 3月	アイディアコンテストの 実施	個人単位で取り組み施策を募集し、優秀者は表彰
4月	就業規則の改定 ①	時間単位有休と計画（一斉）有休の導入
	スマチャレ20の開始	<ul style="list-style-type: none"> ・課単位で施策をエントリー ・MBO(業績目標)とも連動 ・達成インセンティブの導入
5月	スマチャレ20の浸透と 推進	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠実績の月次報告（月2回全役員へ報告し、全社へメッセージ発信） ・専用ポータルサイトの開設
2014年 4月	就業規則の改定 ②	<ul style="list-style-type: none"> ・所定就業時間の10分/日短縮 ・バックアップ休暇の拡充(年間3日→5日へ)
	スマチャレ20の継続	<p>※ 以下は2014年度からの追加施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤怠の月次認証ルールを変更(社長認証有) ・長時間残業や休日出勤への賦課金制度を導入 ・長時間残業者に関する改善計画書の導入 ・20時の一斉消灯(本社を含む5拠点で実施)
2015年 7月	スマチャレ20の推進・ 定着に向けて (人事制度改定)	<ul style="list-style-type: none"> ・裁量労働対象者の拡大（成果に着目した働き方の推進） ・裁量労働対象外の社員へ固定残業代を支給（超過分は別途支給） ・達成インセンティブの廃止

◆トップから全社への
メッセージを毎週発信

◆トップ層を
巻き込んだ
様々な施策

お客様へのご理解・ご協力のお願い

<2015年度>

SCSK株式会社
代表取締役会長兼CEO 中井戸信英

弊社社員の計画的有給休暇取得に関するお願い

拝啓

貴社益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

弊社では経営理念として「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）を掲げ、お客様と共に成長し続ける企業を目指しております。今後も、より一層貴社のお力になれるよう精進してまいりますので、引き続き、お引き立てくださいますようお願い申し上げます。

なお、弊社ではこの経営理念を実現するため、昨年度より「スマートワーク・チャレンジ20」と題した「残業時間の継続的低減」や「有給休暇の取得奨励」に繫がる各種施策に積極的に取り組んでおります。

＜中略＞

2015年度も昨年度に引き続き、有給休暇の取得率100%を会社目標とし、有給休暇の計画的付与を実施してまいります。2015年度の計画付与日は、「2015年11月2日（月）」、「2016年2月12日（金）」の2日間となりますが、当該日に弊社社員が休暇取得できるよう昨年度に引き続き、ご配慮頂けますと幸甚に存じます。

何卒、弊社施策へのご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

末筆ではございますが、貴社の今後益々のご発展と社員の皆様のご多幸をお祈り致します。

敬具

有給休暇の取得推進にむけて

労使で取得を推進

年次有給休暇の取得推進に関する合意書

SCSK株式会社（以下会社という）と働きやすい職場づくり委員会（以下e-workといふ）は、2013年度の年次有給休暇（以下有休といふ）取得推進の施策に関し、下記の通り合意した証として、本合意書を締結する。

記

1. 目標

2013年度の有休取得率は「100%」を目標とする。

会社は、前項の有休取得率達成に向けて、働きやすい職場環境を作るための努力義務を負い、e-workは社員代表の立場で、会社の有休取得推進施策へ協力する。

以上

2013年 4月 1日

SCSK株式会社

代表取締役社長 中井戸 信英



有給休暇の時間単位取得の導入

計画年休の導入



Let's ポジティブ・オフ企画

**サントリー様
登美の丘ワイナリー見学
バスツアー**

日時 :2013年7月4日(木) 9:00豊洲駅集合(17:45終了予定)
主な行程 :昇仙峡(ほうとう作りを体験しましょう!)
⇒登美の丘ワイナリー見学(ワインをより楽しむために)
⇒桔梗屋(お土産は信玄餅で決まり!)

参加費用:無料
締切 :2013年6月19日(水) 17:00
詳しくはWebで…【募集】Let's ポジティブ・オフ企画(東京地区)
「顧客ワイナリー見学バスツアー」のお知らせ

e-Workコミュニティ
SCSK 働きやすい職場づくり委員会

ポジティブ・オフ運動に賛同

『スマチャレ』でおきたこと

- ✓ 現場の部長や課長が、目標や信念に支えられてリーダーシップを発揮した
- ✓ 上司・部下・メンバー間でのコミュニケーションが活性化した
- ✓ 業務の効率化や改善を「一人でかかえこむ」のではなく、「チーム」や「組織」で『考えて』取り組むようになった
- ✓ 「有休取得」や「早く帰る」ことはうしろめたいことではなく、「嬉しいこと」、「家族が喜ぶこと」だと気づいた
- ✓ インセンティブ(特別ボーナス)は、金額の大小の問題ではなく、自分たちの成果が評価された「証」となり、モチベーションが上がった



業務効率力_{向上}・組織力_{向上}・意識 の向上

『スマチャレ』を支えた社員の思いと変化

◎社員の思い <役割とミッションの認識>

「新しい働き方」は
正しい(かも)

「スマチャレ」も
「業績」も「お客様」も
大事

会社が変わろうと
しているのだから
みんなでがんばろう

どうとう固定観念を変えた！

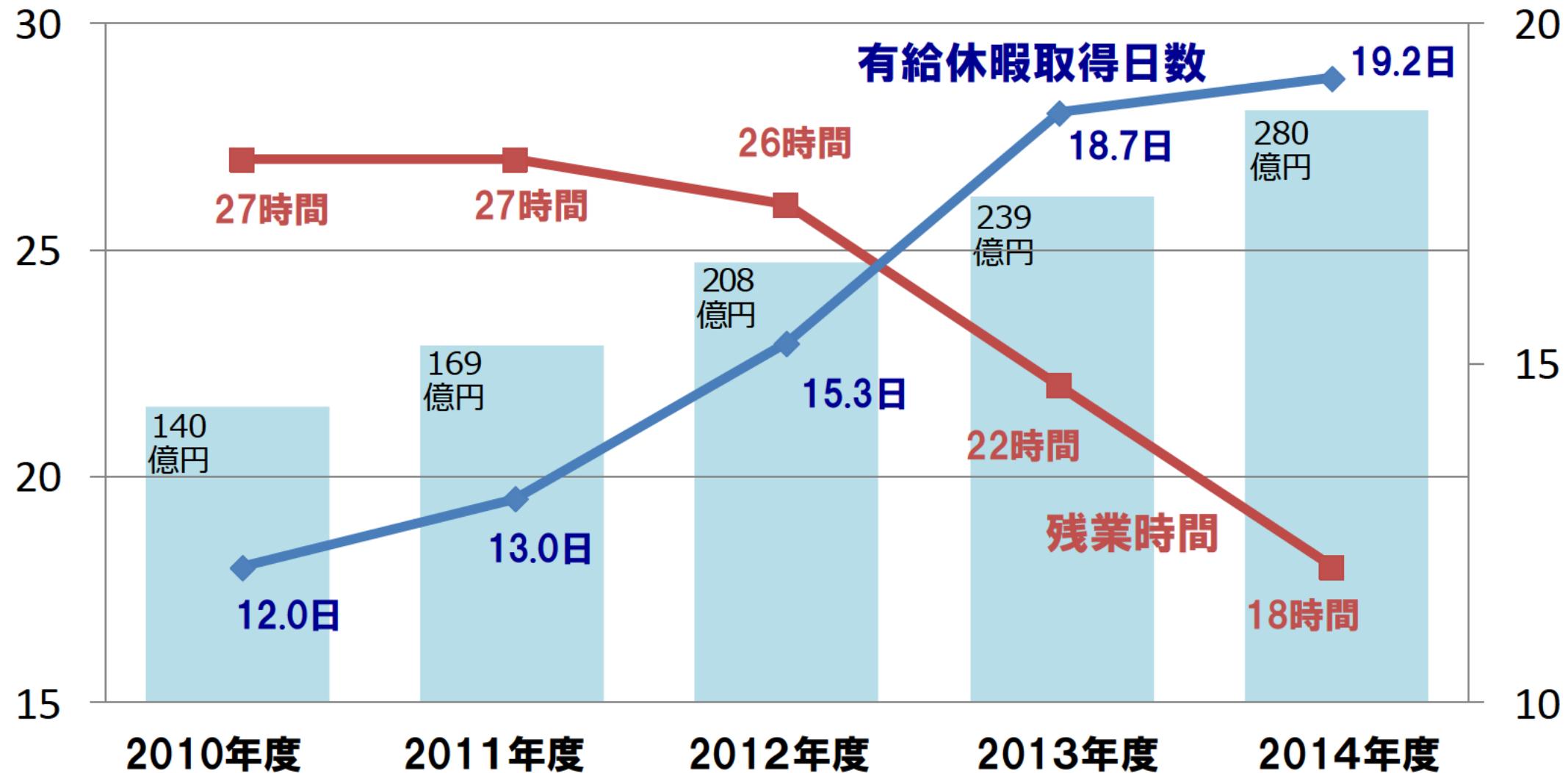
×「夜遅くまでいる社員」「休まない社員」を「良い社員」とする風潮。

×優秀な技術者が、難しい仕事をひとりで抱え込んでしまう。

営業利益と残業時間・有休取得日数の推移

残業時間(時間)

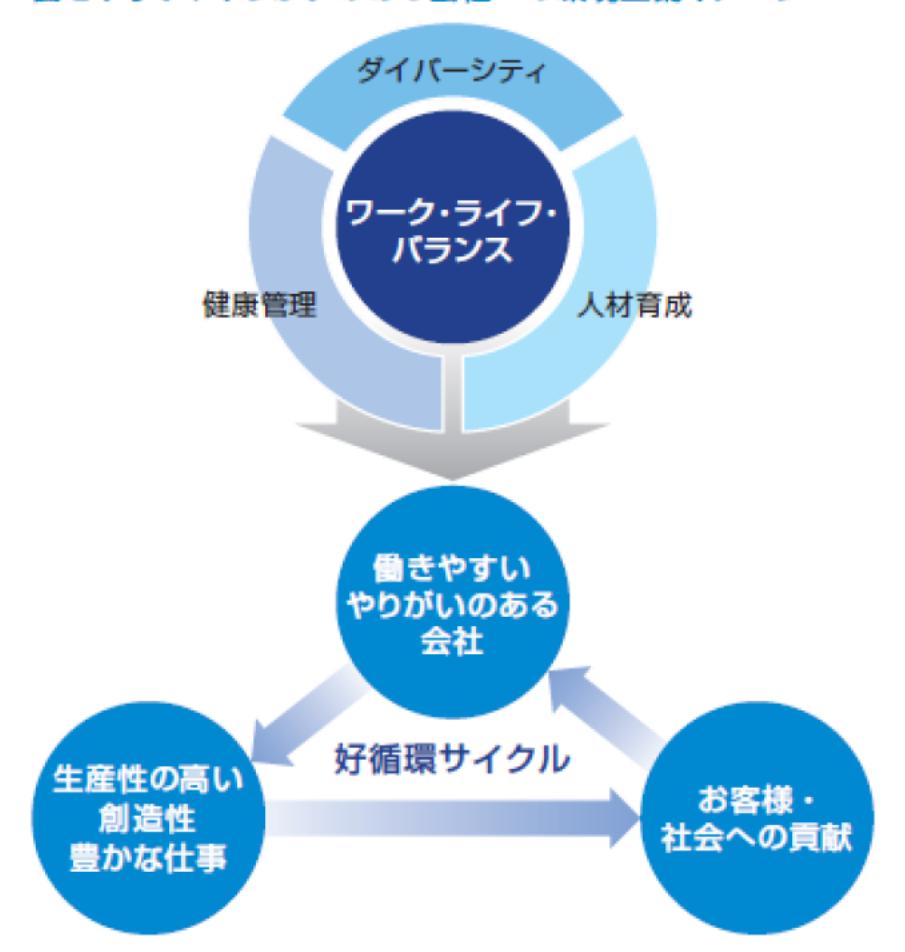
有給休暇取得日数(日)



《ご参考》人事施策推進ポリシー

社員一人ひとりが自発的に成長し続ける仕組みの整備と充実したワークライフバランスの推進

働きやすい、やりがいのある会社への環境整備イメージ



◎『ワークライフバランス』の推進

<働き方の改革>長時間労働をなくし、余暇を充実させる

健康経営

⇒職場環境面の整備、健康管理

- 高負荷労働の削減で、健康被害をなくす
- リフレッシュによる健康の充実、家庭生活との両立

人材育成

⇒自発的・主体的な成長を促す仕組みの整備

- 自己研鑽など、創造的な時間を創出
- 社員間や社外でのコミュニケーションの活性化により視野を広げる

ダイバーシティ

⇒多様な人材が能力を発揮できる仕組みづくり

- 女性の活躍のためにも、男性・女性の全員が、残業をなくし、充実したワークライフバランスを送ることが重要。
- 働き方のグローバル化を推進

《ご参考》その他の人事の取り組み

働き方改革(ワークライフバランス)

■働き方の多様性

勤務形態の多様化・休暇制度の整備

スマートワーク・チャレンジ20

人材公募、FA制度、海外トレーニー

ダイバーシティ

■女性の活躍支援

新任ライン職育成プログラム

次世代ライン職育成プログラム

■育児・介護支援

育児休業からの復職支援

介護支援制度

■定年再雇用

実年キャリアプラン(再雇用制度)

健康経営

■健康マネジメント推進

カウンセリングルームの設置

禁煙/ウォーキングキャンペーン

健康サポートシステムの導入

人材育成

■企業理念の浸透

マネジメント研修と経営理念の浸透

階層別研修とキャリア自律の啓発

■能力開発・自己啓発の支援

教育体系に基づく多様な教育機会の提供

資格報奨金・自己啓発支援

専門性認定制度

■キャリア開発支援

CDP・MBOを通じた主体的成長促進

キャリアアドバイザーの活動