

5 SCSK 株式会社

「働きやすい、やりがいのある」会社づくりを目指し、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

企業紹介

当社は、「グローバルIT サービスカンパニー」として、システム開発からIT インフラ構築、IT マネジメント、BPO（ビジネスプロセスアウトソーシング）、IT ソフト・ハード販売まで、ビジネスに必要なすべてのIT サービスをワンストップで提供し、幅広い業種のお客様のビジネスをグローバルベースで支援しています。

※ 2011年10月、住商情報システム（SCS）とCSK（CSK）が経営統合し、「SCSK」が誕生しました。

プロフィール

事業内容：情報・通信業 所在地：東京都江東区
 従業員数：7,510人（うち男性6,161人、女性1,223人、非正規126人）
 平均年齢：39歳（2013.6. 1現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

「人」が財産であり、社員全員の成長が企業の成長に

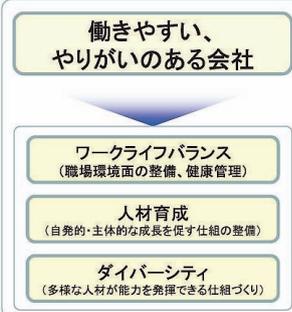
当社は合併によるSCSKの誕生を契機に、「働きやすい、やりがいのある会社」を目指して、ワークライフバランス、人材育成、ダイバーシティの3つの観点において、環境整備の推進を加速してきました。社員がいきいきと働くことで、一人ひとりが生み出す付加価値が当社の成長や好業績につながり、ステークホルダーの皆様にも利益還元できるという好循環のサイクルが生まれるとの考えから、取組を強化しています。

ITサービスは「人」が生み出す無形のものであり、当社においては「人」が財産です。従って「人」の成長なくして事業の成長はあり得ません。社員一人ひとりがお互いの個性や多様な価値観を尊重し合い、最大限の力を生み出す企業風土を醸成し、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念を、「人」を通じて実現していくことが、私たちの使命と考えています。

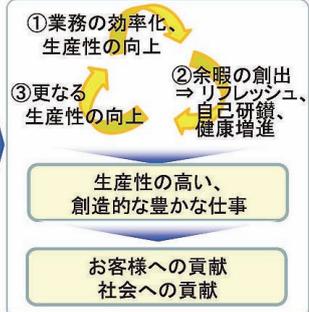
推進ポリシー・考え方

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

推進ポリシー



推進成果



具体的な取組

「仕事力」としての専門性開発と、生涯学び続け成長していくための「人間力」を重視し、人材育成と働きやすい環境整備を推進

「働きやすい、やりがいのある会社」の実現に向けたキャリア支援施策について、全体像と当社の特徴的な取組を3点ご紹介します。

当社の取組施策の全体像



① 充実したワークライフバランスの推進

情報サービス産業は長時間労働というイメージが強いですが、当社はこれまでも、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な働き方ができる制度の整備、毎週水曜日のリフレッシュデー（ノー残業デー）の設定、残業半減運動（2012年7～9月）の推進と、様々な施策を講じてきました。そして、2013年4月以降は、業務の効率を上げ、心身ともに健康な生活ができるように、「スマートワーク・チャレンジ20」という取組をスタートさせて、全社で業務と意識の改革に取り組んでいます。

スマートワーク・チャレンジ20

目標：有給休暇取得日数 20日（当年度付与数100%消化）

平均月間残業時間 20時間（前期比平均20%低減≒1日平均20分減）

活動名称は、「より効率的（スマート）に働き（ワーク）、目標（20）に挑戦する（チャレンジ）」というところから名付けました。

目標の達成度合い（＝働き方の改善度合い）に応じて、削減された残業代を原資に、組織単位でのインセンティブ支給も予定しています。

② 自発的・主体的な成長を促す仕組の整備

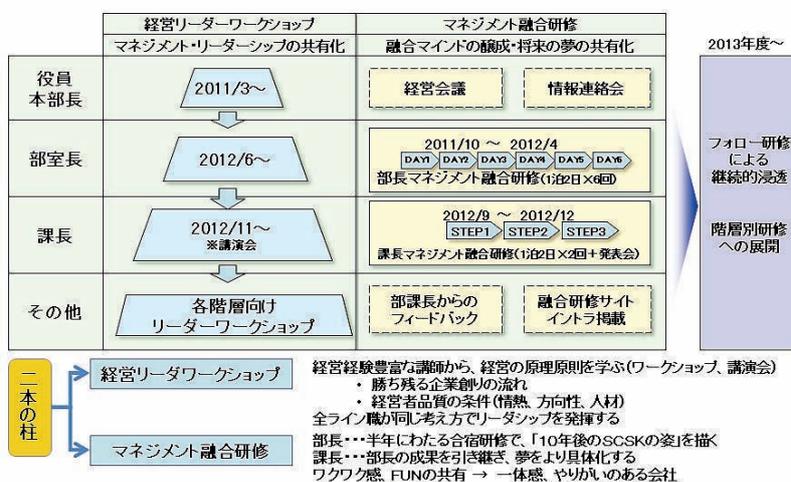
成長のPDCサイクルを回し、フォローするための仕組みづくりに注力しています。

■中長と短期の方向性を描き、短期の目標設定

長期の夢（ビジョン）を持ち、現状の自己認識をベースとした中期的な目標に向けた取組をCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)にて具体化し、その実現を通して「成長」を図ることを目的として、上司と部下との対話を促進します。一方、短期のゴールはMBO(目標管理)を通じて達成を図り、「成果」という形で確認します。また、キャリアビジョンを持つことの重要性は、上司との対話や、階層別研修等を通じた気づきを通じて浸透を図っています。

■社員の自己成長への取組と人を育てられる上司の育成

個々人が仕事を通じた成長への取組を実践するためには、企業理念の浸透と、それに共鳴した一人ひとりがリーダーシップを発揮してはじめて機能するものと考えています。従って、合併後の企業ビジョンの浸透のため、部長・課長全員に対して、会社の将来像を描き、語り合う合宿研修と、経営の原理原則を共通言語として定着させるためのワークショップを展開。さらに、その内容や考え方を階層別研修にリンクさせ、企業ビジョン共有のための軸を通し、人を育てられる上司の育成に注力しています。



■成長サイクルのフォローとしての専門性認定制度

ITプロフェッショナルとしてのあるべき人材像として「SCSKキャリアフレーム」を定義し、各職種・専門分野の専門性認定を行い、個々の人材の専門性の可視化とともに社員の専門性向上につなげています。職種・専門分野別に定められた評価指標にて評価を行い、これらの評価を高めるためには、業務経験を深めていくのみならず、後進の育成や社外活動、資格取得、研修受講等の自己研鑽が必然的に求められる仕組みとなっています。

(当社社員の77%にあたる5,800名を対象として運用)

③ キャリアアドバイザーによるキャリア支援

社員がいきいきと仕事に取り組み、自らキャリア目標を立て、挑戦及び目標達成できるような“キャリア自律”を目指しています。そのために、キャリアアドバイスセンターを設置し、社員個人への支援とライン管理職層等の現場支援に取り組み、社員のキャリア形成の実現をサポートする「キャリア・コンシェルジュ」としての役割を担います。キャリアアドバイザーの支援の特長として、育成と成長の観点から、人材育成施策と連携しつつ、個の支援だけでなく、上司への支援、組織への働きかけも視野に入れた活動を行っています。

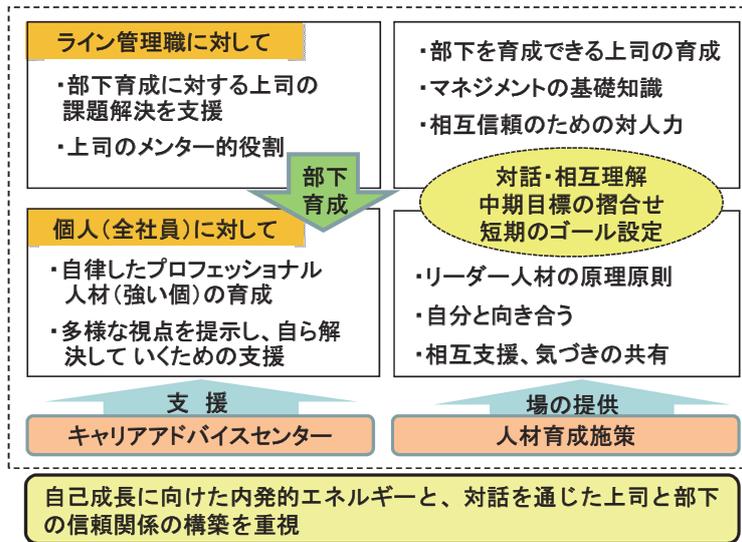
(キャリアアドバイザーの人数：4名(男性2、女性2、全員産業カウンセラー資格保有))

■個人の視点に立った個別支援

社員からのキャリアよろず相談、部下育成に悩む現場のマネージャー支援、メンタルヘルスに対応したセーフティーネット機能を、個別相談に対応する形で提供します。

■キャリア自律の意識を促す働きかけ

階層別研修において、自己認識を深めるためのキャリアアンカー、職場で自分の能力を円滑に発揮するためのアサーション等についてのセッションを担当し、キャリア自律の考え方の啓発に努めています。



取組の効果や課題と今後の取組の方向

人を育て、自ら成長しようとする意識の醸成

社員の仕事を通じた成長には、上司の果たす役割は非常に大きなものですが、部課長への経営リーダーワークショップの実施や、継続的なフォローを通じて、部下育成に対しての意識は確実に高まってきています。実際にワークショップにおける発言や受講後のアンケートにも部下育成への関心の高さが伺え、専門性認定のような時間と労力のかかる取組に関しても、現場の理解と協力の上に成り立っています。

また、「スマートワーク・チャレンジ20」をはじめとした業務と意識の改革を通じて得られた余暇をリフレッシュや自己研鑽に活用する意識も高まりつつあり、例えば日常的な継続が有効な英語学習に時間を充てるなどの実績も増えています。(トピック参照)

今後の取組に関しては、ライフキャリアの各ステージに対応した成長機会の提供と、個々人の成長サイクルをフォローする仕組みの強化を図り、一人ひとりのキャリアデザインの実現へのきめ細かいサポートを推進していきます。

トピック

英語学習のイベント化を通じた主体的な学習の習慣化

グローバル人材輩出のための土台拡大、及び基礎英語力強化のため、全社で2,000名規模のTOEIC受験を自己学習期間とセットにした大会形式で2012年度、2013年度と継続して実施しました。(名称：TOEIC大会) SNSを利用した学習進捗の共有や競い合い、スマホを利用した学習等、受講者の興味を高め学習しやすい仕組みの提供等を通じ、社員の関心も高まり、定時後の時間を活用した勉強法セミナーも盛況です。

結果、全体の平均スコアの上昇や、一定水準以上の社員が大幅に増加するなど、自己研鑽の推進に関する具体的な効果につながり、残業削減で捻出された余暇時間の効果的な活用と主体的な学習の習慣化に一役買っています。

(2013年度2,351名(全社員の31%)参加。受験・受講費用は会社負担)