



# 経営者として考える 働き方改革とは?

2018年12月8日

株式会社SRA 代表取締役社長 石曾根 信



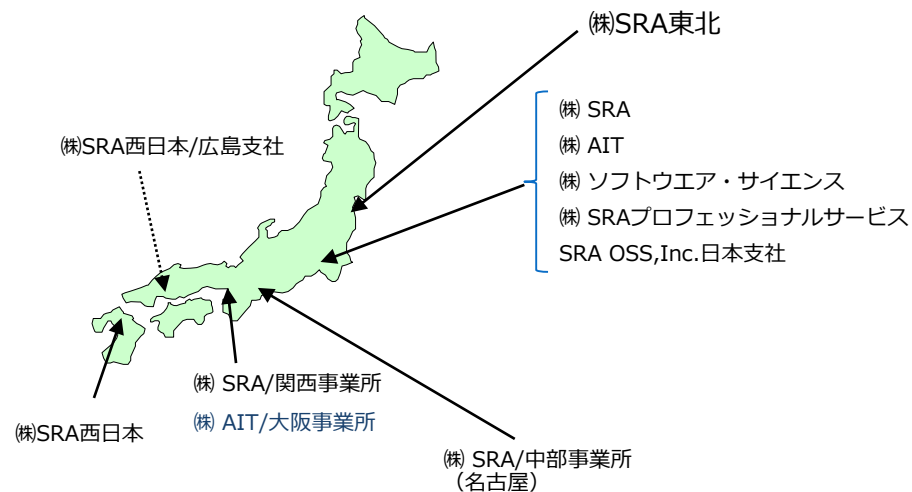
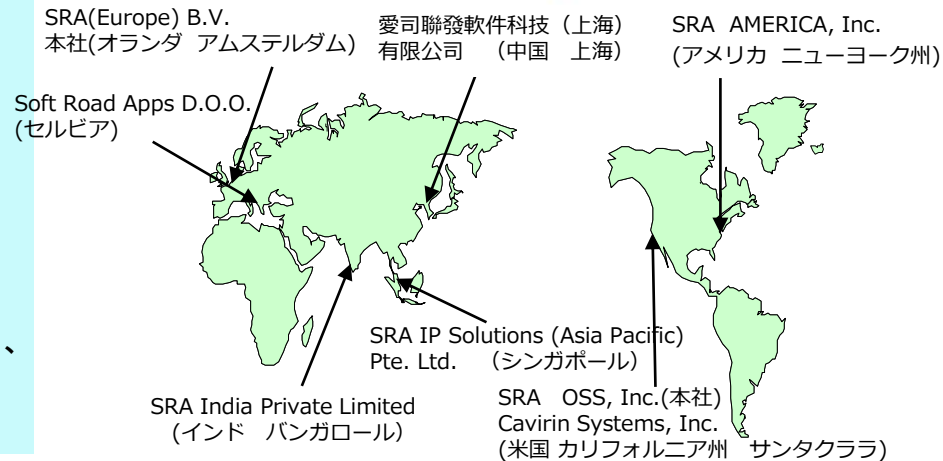
# 会社紹介

社 名 : 株式会社SRA  
 設 立 日 : 1967年11月20日  
 代表取締役社長 : 石曾根 信  
 売 上 : 394億円 (2018年3月期 連結)  
 201億円 (2018年3月期 単体)  
 従 業 員 数 : 893名  
 事 業 内 容 : コンサルティング、システム構築、運用、  
 サポートサービス、ハードウェア/ソフト  
 ウェア販売

## グループ企業

国内  
 (株)SRAホールディングス  
 (株)AIT  
 (株)ソフトウェア・サイエンス  
 (株)SRA西日本  
 (株)SRA東北  
 (株)SRAプロフェッショナル・サービス

海外  
 SRA AMERICA, INC.  
 SRA OSS, Inc.  
 Cavirin Systems, Inc.  
 SRA (Europe) B.V.  
 Soft Road Apps D.O.O.  
 愛司聯發軟件科技 (上海) 有限公司  
 SRA IP Solutions (Asia Pacific) Pte. Ltd.  
 SRA India Private Limited





# 働き方改革への取組み

- きっかけ
- 問題意識
- 実現したこと
- 今後の課題

## ■ 長時間労働の弊害

➤ モチベーション低下、心の病気…

## ■ 平均残業時間は多くないが、プロジェクト炎上で 負荷が局部的に集中、残業過多に

## ■ 世の中の動き

2017年4月、社内に働き方改革  
推進委員会を設置

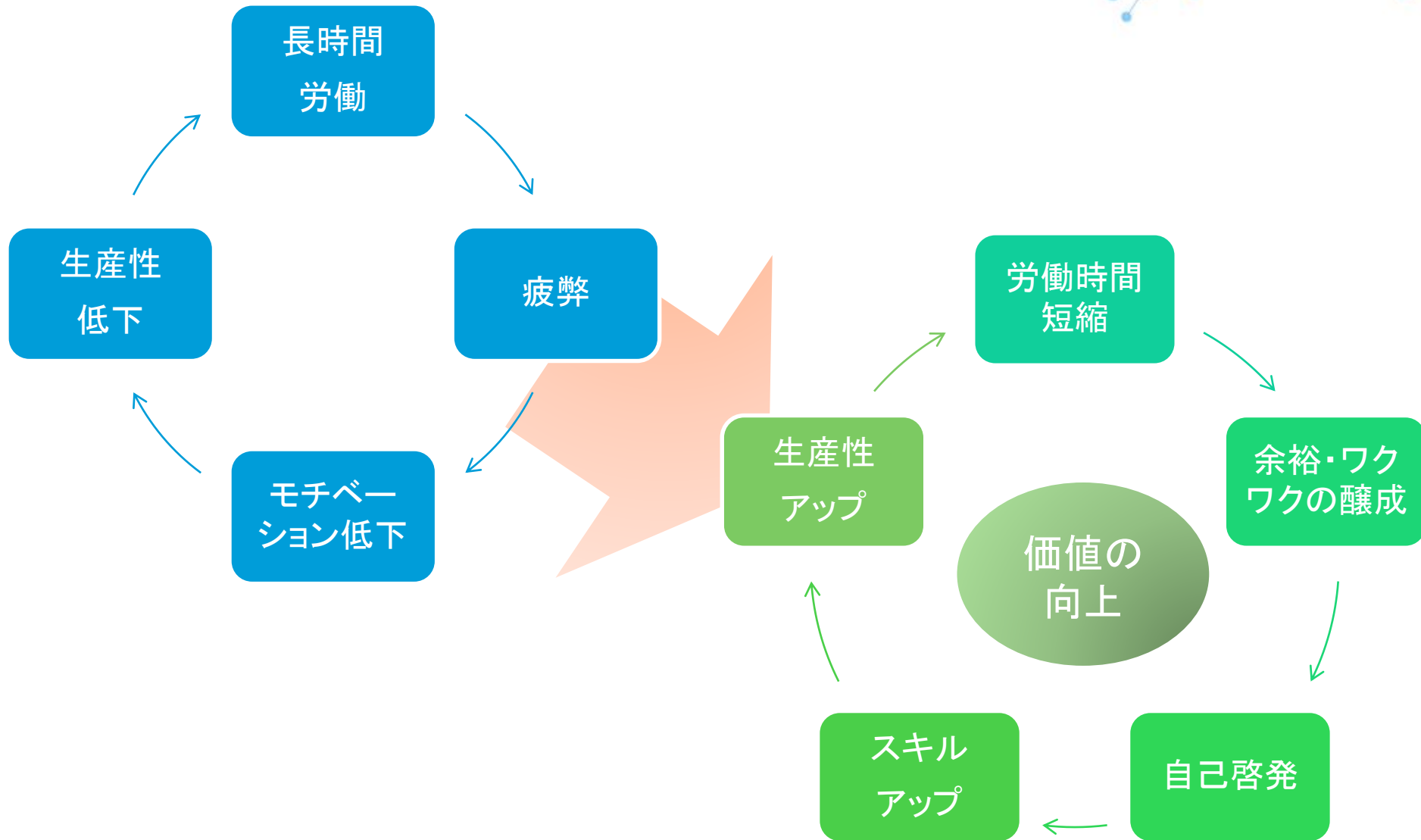
### 【目標】

- ✓ 社員が「自信と誇りを持てる企業」へ
- ✓ 社員が働きがいを持ち、安心して働くことができる環境の提供
- ✓ 社員の成長と会社の成長を実現



- 社員の疲弊、退職
- 労働時間の削減だけが目的ではない
- 労働人口の減少
  - 社員に長く働いてもらえる環境を
- 人工商売からの脱却
  - 労働力提供から価値の提供へ

# 負のスパイラルを正のスパイラルへ





## ■ 時間外労働時間削減

- 36協定時間の上限の引き下げ
- 上限に関する追加施策
  - 特別条項3ヶ月連続禁止
- 管理職に対する同等の時間外労働上限引き下げ
  - 非管理職と同等の上限時間設定
- きめ細かい勤務管理
  - 「危険水域」に入った社員のケア
  - 社員自身の自覚向上
- 「炎上」プロジェクト対策
  - 後述



## ■ 有給休暇取得促進

- 取得推奨日の設定、記念日休暇設定
- 計画取得奨励
- 有休取得率目標の設定とモニタリング

## ■ 働きやすさの改善

## ■ 自己啓発支援

- 好きなだけ受講可能なIT研修プログラムの提供

## ■ その他

- 始業、終業のベル





## ■ 時間外労働時間のピークの存在

- 通常は時間外労働時間が少なくても、納品前など一時的にピークが来ることがある
- 特に中心的な少数の社員に負荷が集中しがち
- プロジェクトが炎上してしまうとそれが著しく、時間外労働時間増加だけでなく、メンバーの健康を損なったり、退職につながることも

## ■ ピークのつぶし方

- プロジェクトが炎上しないようにすることが第一、ただ炎上してしまったプロジェクトへの対策も必要

各事業部および生産性品質監理本部のメンバーで「**ピークオフ**」ワーキンググループを立ち上げ、対策を検討



## ■ 全社支援体制の整備

- 炎上する可能性の高いプロジェクトの早期発見
- 社長による非常事態宣言
- 経営層も参加する対策会議の実施
- 事業部の枠を超えた、全社での支援体制



- 多様な働き方の実現
- 労働生産性向上
- ビジネスモデル変革



# 情報産業サービス協会 働き方改革委員会

- 活動紹介
- 実績

# 働き方改革宣言

働き方改革で私たちに「ワクワク」を！

私たちは実現します。

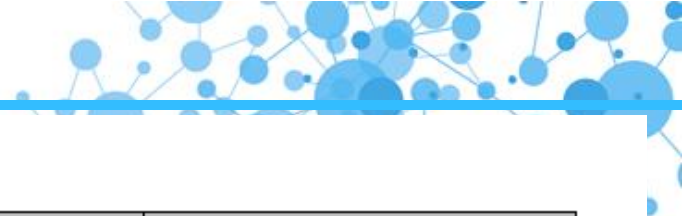
I T 企業から中小企業まで、企業美の創出のため、  
**賛同企業 約90社**

- 私たちに心身の健康を
- 私たちにスマートワークを
- 私たちに幸せをもたらす「ワクワク」を

働き方改革で人に優しい未来社会の実現を！



- 第1フェーズ～健康経営の実現
  - 労働時間の短縮
  - 休暇取得の促進
  - 実質賃金の向上
- 第2フェーズ～スマートワークの追求
  - 脱時間労働への変革
  - ICTを活用した働き方の追求
  - 業務プロセスの改善
- 第3フェーズ～「ワクワク」の追求
  - ビジネスモデルの転換
  - 知的フロンティアの拡大
  - “風通しの良さ”の実現



## (2) 休暇取得の促進

第1フェーズ：健康経営の実現	第2フェーズ	第3フェーズ
労働時間の短縮	<b>休暇取得の促進</b> 	実質賃金の向上      その他

施策	有給休暇の計画的取得を促進する。
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年度初めに、一斉に年次有給休暇取日（計画）を設定する。</li> <li>・ 全社または組織単位で、年間の有給休暇取得目標（%）を設定する。</li> <li>・ 月ごとの有給休暇取得日を事前設定する。</li> <li>・ 上期、下期それぞれ3日間は計画的に有給休暇を取得する。</li> <li>・ 社員に卓上カレンダーと有給休暇シール20枚を配布する。</li> <li>・ 有給休暇を取得促進のために、会社側が平日にレジャーイベントを開催する。</li> </ul>