

SCSKにおける“働き方改革”

スマートワーク・チャレンジの
取り組みと成果

SCSK株式会社

2017年2月

平成28年度業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策事業

経営理念・会社概要

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。

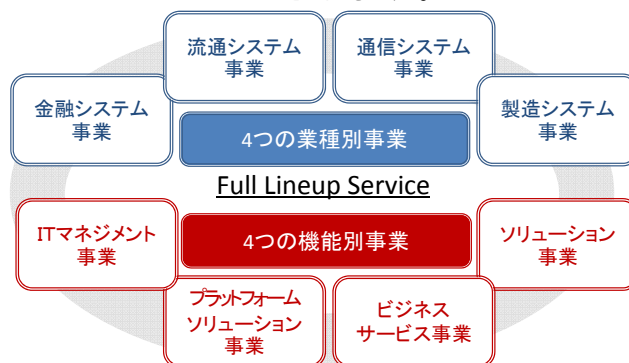
私たちの3つの約束

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	代表取締役社長 谷原 徹
資本金	21,152百万円
売上高	3,239億円(連結ベース 2016年3月期)
従業員数	11,769名(連結ベース 2016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

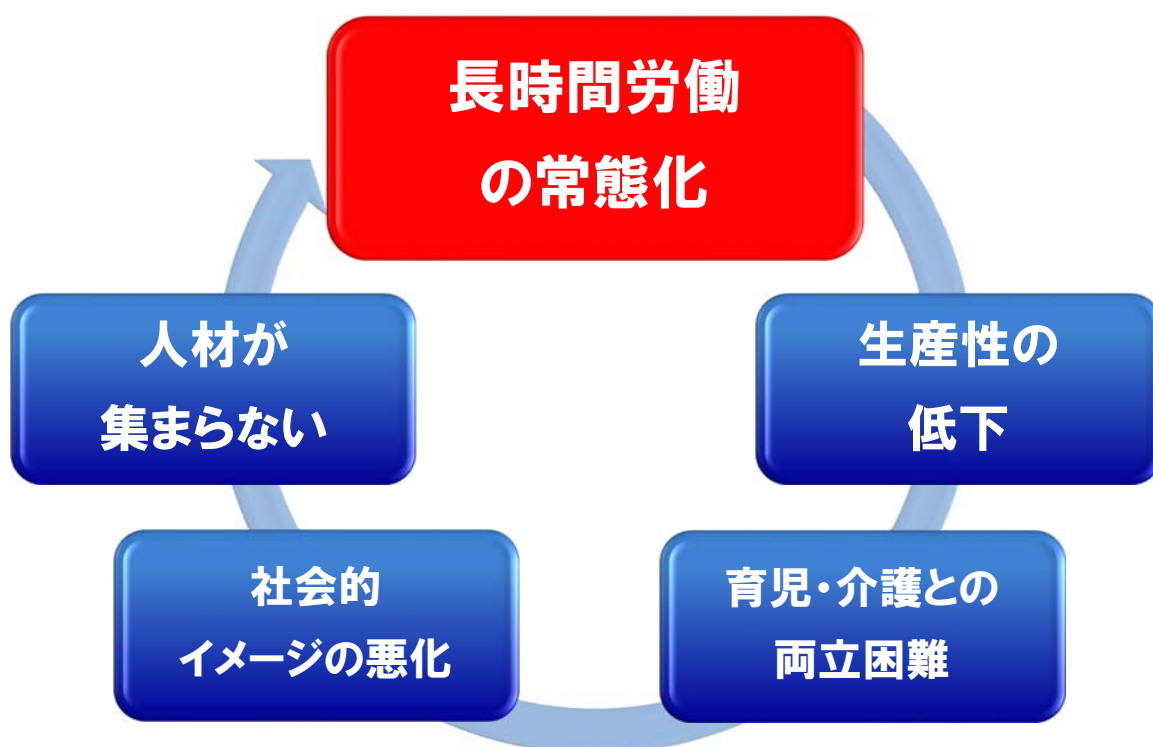
⇒「休みづらい」「帰りづらい」

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…

長時間労働の常態化による負のスパイラル



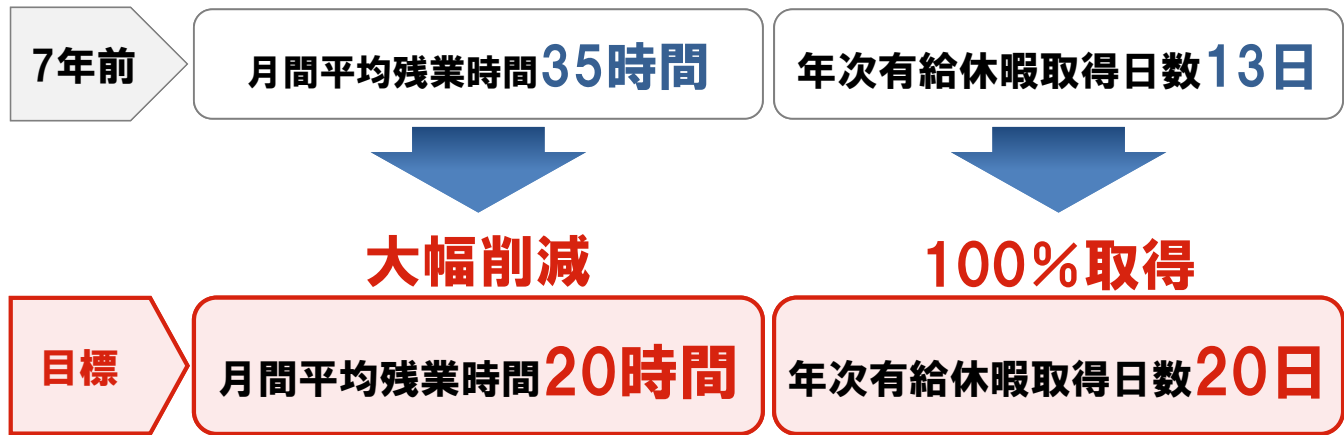
仕事の質を高める『働き方の改革』をしよう

- ◎ 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た5年間の主な取り組み

時期	施策	内容
2012年 4月～7月	フレックスタイム制の全社適用 裁量労働制の導入	メリハリのある働き方に向けた環境整備
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～3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/月以下等为目标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 4月	長時間残業の撲滅施策を追加 所定就業時間の短縮 休暇制度の拡充	<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 ・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 4月	健康わくわくマイレージ	健康リテラシーを高め長期的な健康維持・増進を目指す
7月	働き方の推進・定着に向けての 人事制度改定	<ul style="list-style-type: none"> ・スマチャレ・インセンティブの廃止 → 固定残業手当への移行 ・裁量労働対象者の拡大
10月	どこでもWork	いつでも、どこでも働ける新しい働き方を目指す

【目的】働きやすい職場作りに向けた意識改革と改善活動の定着化



スマートワーク・チャレンジの成果

年度	平均残業時間/月	有給休暇日数
2008年度	35.3	13
⋮	⋮	⋮
2011年度	27.8	13
2012年度	26.1	15.3
2013年度	22.0	18.7
2014年度	18.2	19.2
2015年度	18.0	18.7

月間平均残業時間
20時間以下

有給休暇取得率
97.8%

浮いた残業代を社員に全額還元

- ・ 有休・残業目標達成した組織単位に特別ボーナスを支給
- ・ 20時間分の残業代を固定支給

会社の本気度
組織の取組促進

有給休暇が取りやすい環境

- ・ 全社一斉年休取得日・取得奨励日の設定
- ・ バックアップ休暇(5日)の設定

社員の気持ちへ
働きかけ

長時間労働の是正

- ・ 管理職を含む全社員が実勤務時間を記録
- ・ 月間80時間超の残業は社長承認

全社員の取り組み
トラブルの早期把握

業務品質の向上

- ・ 開発プロセス標準の徹底やPMO強化
- ・ マネジメント強化(関与度合、組織規模適正化)

手戻り防止
マネジメント意識・行動

お客様への理解促進

お客様には、弊社の取り組みへのご理解をお手紙でお願い

お客様へ

株式会社●●●● 御中
(●●●●●●部 ●●●●様)

平成27年●月●日

SCSK株式会社
代表取締役会長 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、2013年度より「スマートワーク・チャレンジ20」と題した「残業時間の継続的削減」や「有給休暇の取得奨励」に繋がる各種施策に積極的に取り組んでおります。その目的は、単に弊社社員の健康管理や健康増進だけでなく、弊社の社員が休暇を利用したリフレッシュや自己研鑽を行うことで、これまで以上に生産性の高い創造性豊かな仕事をを行い、貴社の利益に資することにあります。その一環として、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おります。

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、ご配慮頂けると幸いです。

誠に勝手なご相談ではございますが、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

ご家族には「健康増進」「有給休暇の取得奨励」などをお願い

ご家族へ

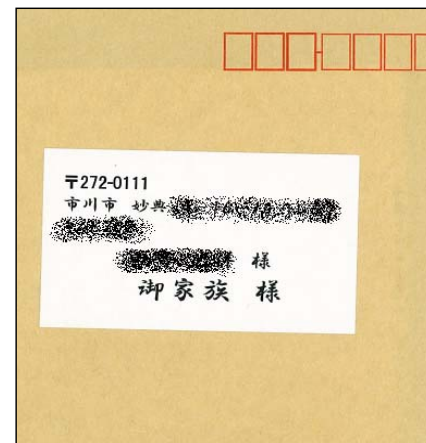
役職員ご家族の皆様へ

2013年3月吉日

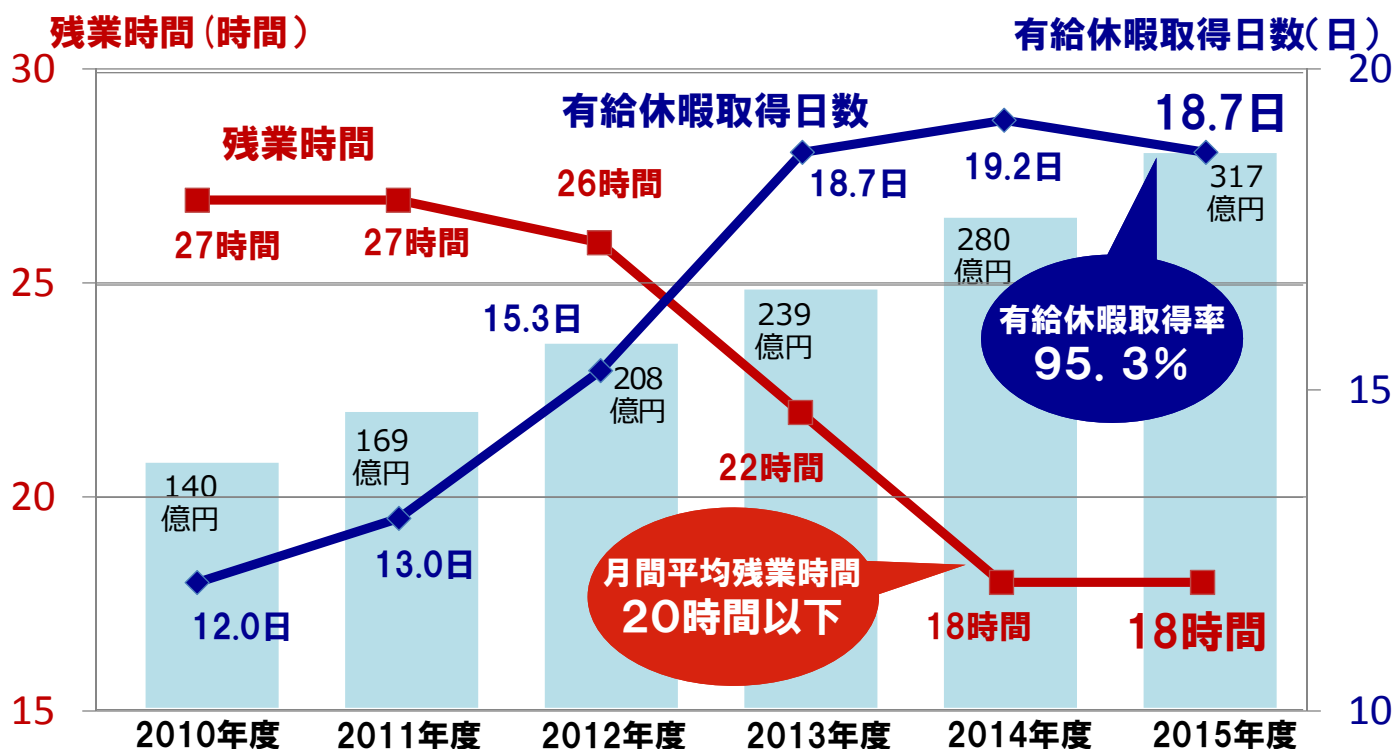
SCSK株式会社
代表取締役社長
申井 信英

役職員の皆さんの更なる健康増進に向けたお願い

日ごろ、役職員の皆さんには当社の業務に精励頂いておりますが、その活躍はひとえに、ご家族の皆様のご理解と厚いご支援があつてのものと、心から感謝申し上げます。以前にも住商情報システム（SCS）の役職員ご家族の皆様には、「禁煙・健康増進キャンペーンについてのお願い」というお手紙をご自宅へお送りしたことがありますが、今回は、合併後グループで12,000名の会社となったSCSKとして、改めて役職員ご家族の皆様にご重要なお願いがあり、お手紙を差し上げました。長文になりますが、ご一読ください。



営業利益と残業時間・有給休暇取得日数の推移



① **トップの強い旗振り** ⇒メッセージ発信、目的や方向性を常に共有

② **組織的な取り組み**

⇒ 組織長(経営)、組織管理者(部長・課長)、メンバー(課員)が
一体となって取り組むこと

⇒ その**全員が対象者**であること

③ 「残業削減」だけでなく「**有給休暇**」を**セット**にしたこと

⇒ 業務の共有化による、相互バックアップ体制へ転換した



- ✓ 状況や数字の**見える化**、情報の共有
- ✓ 追加施策や人事制度の見直しを、常に**最速**で実行
- ✓ **時間**を友達にして… (成果がでるまで3年)

『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

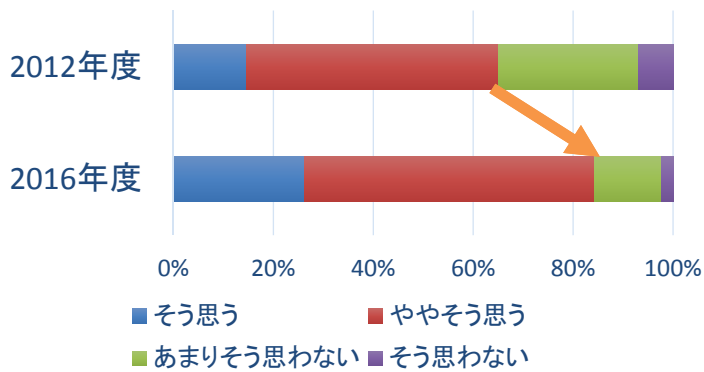
とうとう固定観念を変えた!

×「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。

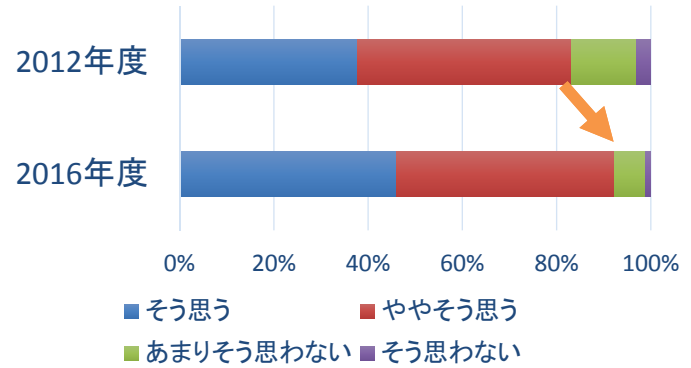
×優秀な技術者が、難しい仕事をひとりで抱え込んでしまう。

NO!

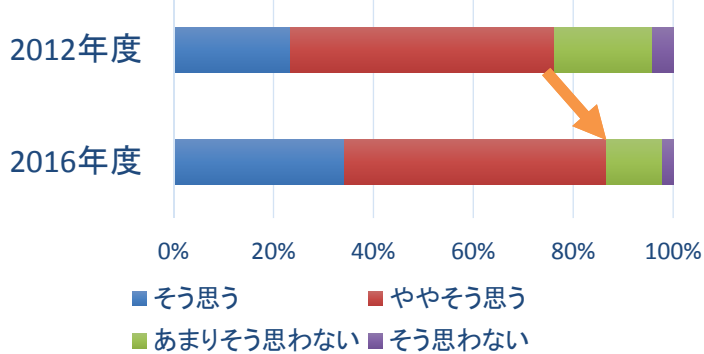
誇りを持って働ける



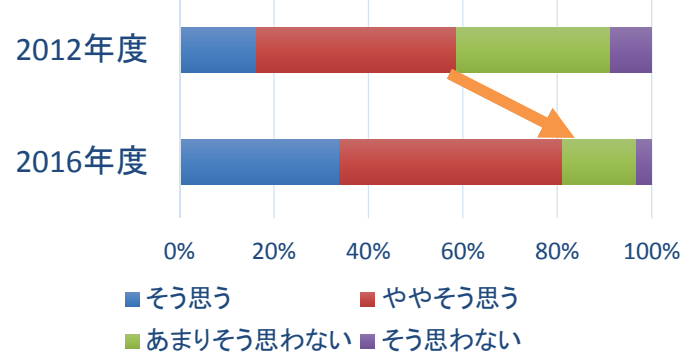
経営理念に共感できる



今後も働き続けたい



多様な働き方が出来る



パートナー企業様への働き掛け

魅力あるIT業界への変革に向けて、パートナー企業様にも働き方改革を共に進めて頂けるよう、SCSKの取り組み内容や管理指標を共有

2016年2月 健康経営推進会議
参加パートナー企業様： 9社

2016年11月 働き方改革推進会議
参加パートナー企業様： 30社

経営理念

夢ある未来を、共に創る

働き方改革

スマートワーク・
チャレンジ

どこでも
WORK

健康わくわく
マイレージ

ワーク・ライフ・バランスの向上

ダイバーシティの推進

健康増進

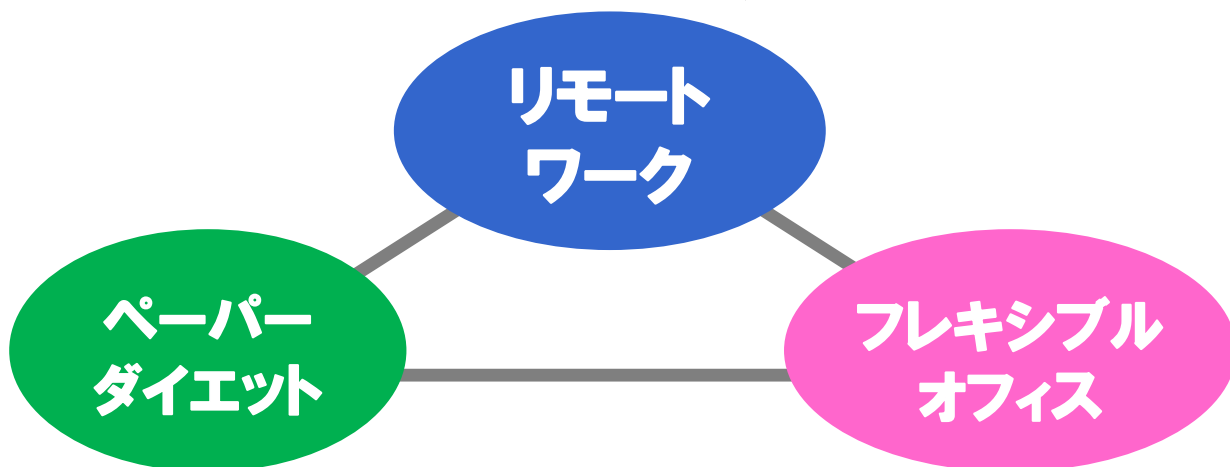
自己成長機会の創出



どこでもWORK

自席を前提としない働き方

- 週に1回程度の在宅/サテライト勤務
- ICTをフル活用し、リモート環境でも自席と同様に働く



紙を前提としない働き方

- 印刷(▲50%)と保管量(▲70%)の削減
- ペーパーレス会議の推進と定着化

生産的・効率的なオフィス

- 多様な働き方スペースの新設
- フレックスアドレスと個人ロッカーの導入

健康維持・増進の為の良い「**行動**」と、健康診断の「**結果**」を評価し、
達成基準をクリアした社員に報奨金を支給（最高3万円+10万円）

行動評価 5項目	結果評価 5分野11項目
① 朝食	① 肥満(BMI)
② ウォーキング(1万歩/日)	② 血中脂質(中性脂肪、LDLコレステロール、HDLコレステロール)
③ 歯磨き(2回/日)	③ 糖代謝(FBS(空腹時血糖)、HbA1c)
④ 休肝日(2日/週)	④ 肝機能(γ-GTP,GOT(AST),GPT(ALT))
⑤ 禁煙	⑤ 血圧(収縮期、拡張期)

※ 役員向け「**どきどきマイル** (通称)」

役員自身の健康リスクは経営リスクそのものという考えから、マイナス評価の要素も加味し、
また担当組織の所属員の推進状況も併せて評価し、+/-の報奨金を決定。

【2015年度の主な成果】

	2014年度	2015年度		2014年度	2015年度
・朝食摂取率	71%	→ 84%	・歯科健診受診率	31%	→ 60%
・ウォーキング実施率	34%	→ 64%	・休肝日の実施率	82%	→ 89%
	2008年度	2015年度			
・喫煙率	36%	→ 20%			



夢ある未来を、共に創る。