

【労働政策フォーラム 事例報告】

多様な力を企業の成長に

2018年5月29日
SCSK株式会社
人事企画部長 酒井 大介

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	資本金	21,152百万円
設立年月日	1969（昭和44）年10月25日	売上高	3,366億円（連結ベース 2018年3月期）
代表者	代表取締役 社長執行役員 谷原 徹	従業員数	12,054名（連結ベース 2018年3月末）

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

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。

一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限に活かします。

確かな技術に基づく、最高のサービスを提供します。

確かな技術とあふれる情熱で、お客様の喜びと感動につながる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。

全てのステークホルダーの皆様とともに、世界へ、そして未来へ向けて成長し続けます。

行動指針

Challenge

未来を変える情熱を持ち、
常に高い目標を掲げ、挑戦する。

Commitment

お客様に対し、社会に対し、
責任感を持ち、誠実に行動する。

Communication

仲間を尊重し、心を通わせ、
チームワークを発揮する。

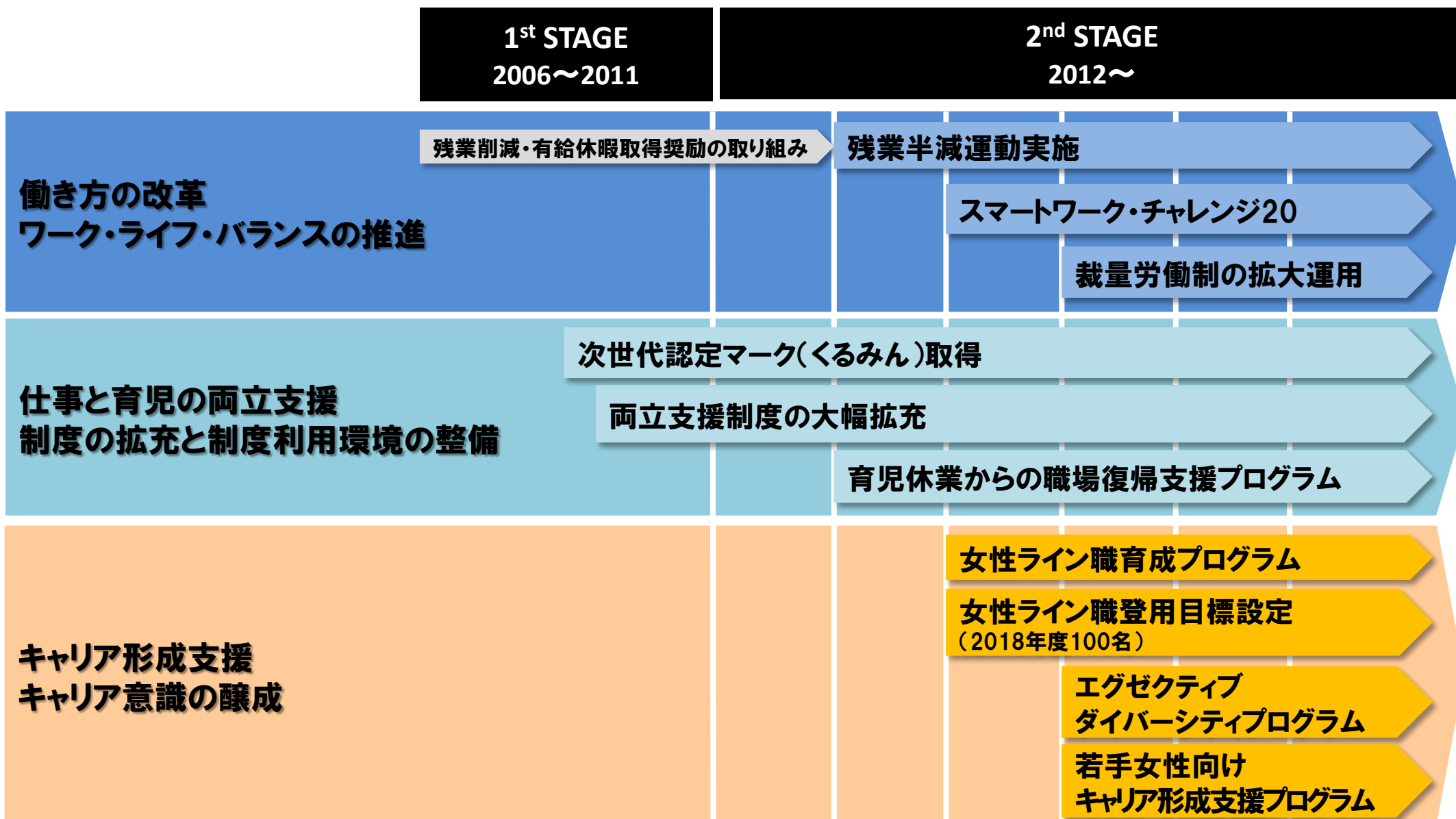


人 = 財産

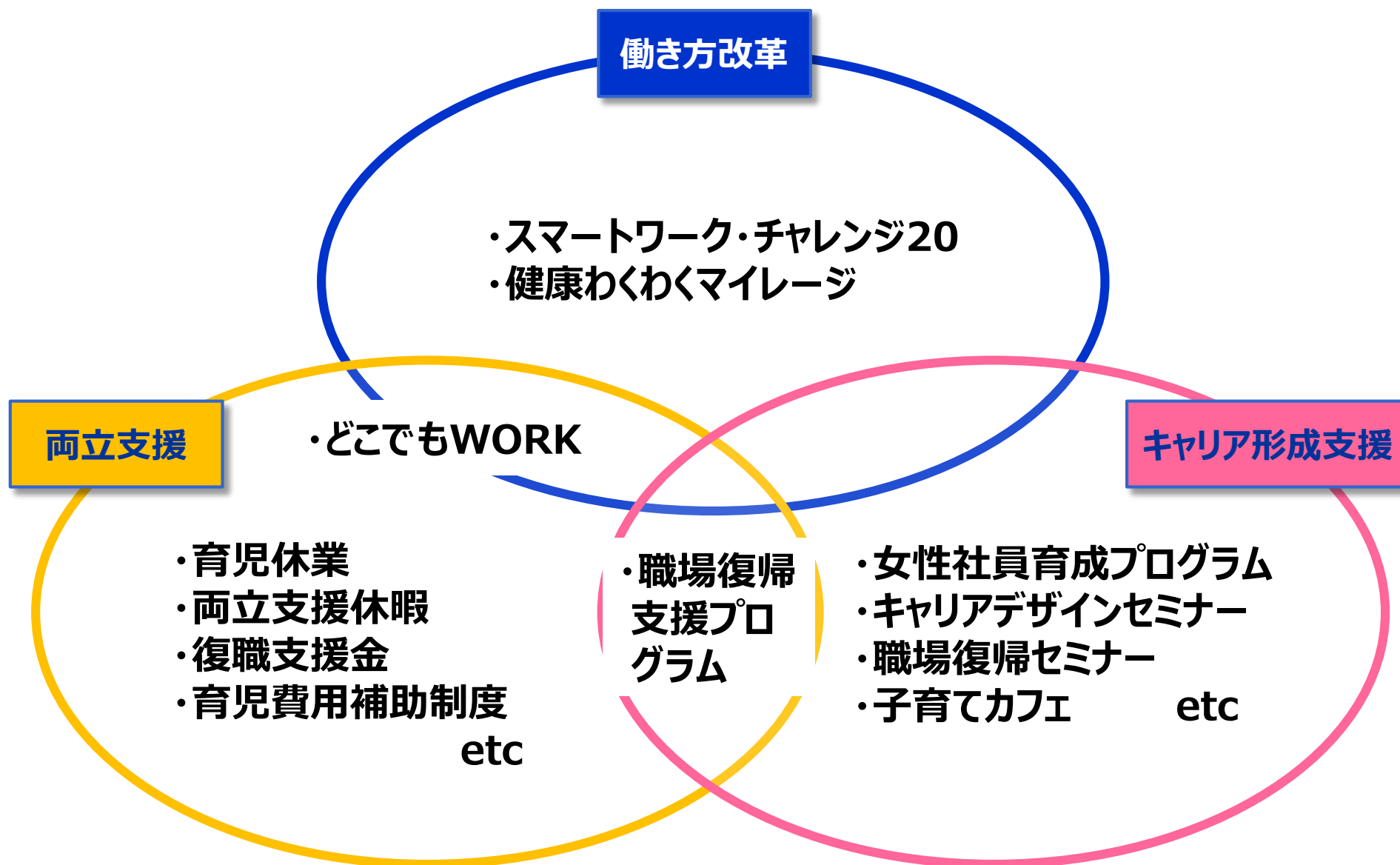


**社員全員の成長が
企業の成長に**

仕事と育児の両立・キャリア形成支援の変遷



両立支援・キャリア形成支援の主な取組み



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	18.7	18.0
2016年度	18.7	17.8
2017年度	18.8	16.4

＜スマートワーク・チャレンジ20の効果＞

社員全員の意識改革 = 組織風土の変革

- ✗ 「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。

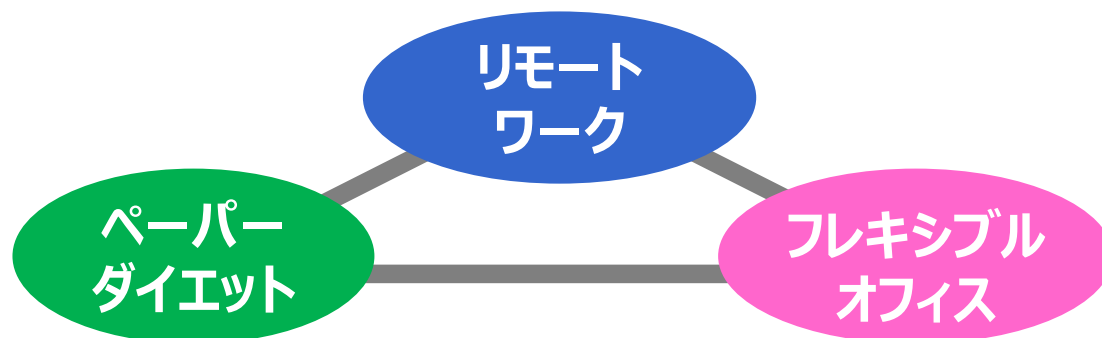
● 制度

柔軟な勤務形態	制度概要
リモートワーク (在宅勤務)	全社員が利用可能 (月8回) 育児や介護等の理由がある場合は回数制限なし

● 取組内容

自席を前提としない働き方

- 月に2~3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 (▲50%) 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

現状

リモートワーク可能な社員
4,400人
リモートワーク実施状況
3,400人が
月平均2.8回実施

どこでもWORKによる効果の例

働き方改革

両立支援

SCSK
夢ある未来を、共に創る。

リモートワーク	ワークライフバランス	① 「生活の質が向上・維持」 98% ※2017年10月実施のアンケート結果より	② 残業時間の削減 8時間22分 ▲24% → 5時間54分 (2014年度) (2016年度) ※リモートワークを先行実施した本社スタッフ部門実績	③ 有給休暇の取得状況 15.3日 ▲3.4日 → 18.7日 (2012年度) (2016年度) ※全社勤怠実績より
	生産性・効率性	④ 「生産性が向上・維持」 87% ※2017年10月実施のアンケート結果より	⑤ Web会議の月間開催数 170回 ▲39倍 → 6,602回 (2014年3月) (2017年3月) ※Skype for Businessのログより	⑥ 社内出張の回数削減 649回 ▲24% → 491回 (2014年度下期) (2016年度下期) ※基幹システムのログより
	女性活用 ダイバーシティ	⑦ 育児・介護のために リモートワークを実施した社員 16人 ▲3倍 → 49人 (2014年度) (2016年度)	⑧ リモートワークを活用して 育児時短からフルタイム勤務へ 1.6% ▲5倍 → 8.5% (2014年度) (2016年度)	⑨ 「育児からの職場復帰率」 96.5% ※2016年度実績
ペーパー ダイエット	⑩ 印刷枚数削減 ▲30% ※2015年4月～11月実績と2017年4月～11月実績	⑪ 紙等の保管量 ▲50% ※先行部門実績(積み上げて6,531m→3,246m)	⑫ 寄付した書籍の数 7,045冊 ※一斉廃棄キャンペーンを通じて東日本震災へ寄付	
	フレキシブル オフィス	⑬ 執務スペースの面積 ▲18% ※先行部門実績(1,771席から322席返却)	⑭ ファミレス席や集中席など 多様な働き方スペース 166席設置 ※先行部門実績	⑮ サテライトオフィス 8ヶ所設置 ※豊洲、多摩、横浜、船堀、西新宿、名古屋、北浜、千里

60歳代以降も健康的に働き続けられるよう、良い行動習慣の定着化、健康診断結果の良化を図る

行動習慣（毎日）

- ① 朝食（毎朝食べる）
- ② ウォーキング(8,000歩、10,000歩)
- ③ 歯磨き（毎日2回）
- ④ 休肝日（週2日）
- ⑤ 禁煙（毎日たばこを吸わない）

健康診断結果（年1回）

- ① 肥満（BMI）
- ② 血中脂質（中性脂肪、LDL、HDL）
- ③ 糖代謝（空腹時血糖、HbA1c）
- ④ 肝機能（ γ -GTP、GOT、GPT）
- ⑤ 血圧（収縮期、拡張期）

1年間獲得したポイントに応じて、インセンティブを支給
(個人インセンティブ と 組織インセンティブの2階立て)

※ 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。

育児をしながら安心して働ける職場環境をつくるための制度

● 柔軟な勤務形態

柔軟な勤務形態	制度概要
フレックスタイム制	<u>コアタイムなし</u> のスーパーフレックス、全社員が利用可能
短時間勤務	<u>5分単位で短縮可能</u> 、申請回数制限なし

● 休暇・休業制度

休暇・休業制度	制度概要
マタニティ休暇	妊娠中の体調不良や健診のための休暇 10日間
配偶者出産休暇	配偶者の出産に合わせて取得できる休暇 3日間
育児休業	<u>小学校就学前の子を対象に通算3年、6回まで分割可能</u>
子の看護休暇	子どもの看護を理由に取得できる休暇 5日間
両立支援休暇	育児・介護・家族の看護等を理由に取得できる休暇 5日間
積立年次有給休暇	育児・介護等を理由に取得できる休暇 積立上限50日

分割取得を可能にしたことで、男性の育児参画を促進

早期復職の後押しと、育児をしながら働くための時間創出を支援する制度

● 経済的な支援制度

経済的支援	制度概要
復職支援金制度	保育料が高額な3歳までの間、 保育料の50%を補助
育児のための転居費用補助制度	フルタイム勤務を可能にするための 転居（自分・両親等）費用を補助
育児費用補助制度	ベビーシッターなどの育児支援サービスを利用して所定勤務時間を超えて勤務した場合、 利用料金の50%を補助

● 出産・育児期の支援

キャリア形成支援	目的
職場復帰支援プログラム	育休取得者と上司のコミュニケーションや職場復帰後の活躍支援を目的としたプログラム（本人・上司・人事の三者での面談実施等）
保活セミナー	職場復帰へのマインドセットと保育園入園のための情報提供を目的としたセミナー
職場復帰セミナー	復職者のキャリア意識醸成とその上司への両立社員育成支援を目的としたセミナー
子育てカフェ	子育てにおける不安を解消しいきいきと働き続けるための支援として提供する情報交換の場

● 女性社員の活躍支援

階層別のキャリア形成支援	目的
次代経営者候補研修	経営視点の醸成と経営全般の基礎知識習得
新任課長向け研修	ライン管理職としての実力発揮サポート
課長候補者向け研修	ライン管理職への動機づけとリーダーシップ力の向上
若手女性向け キャリアデザインセミナー	ライフイベントを踏まえた中長期的なキャリアを考え漠然とした不安の払拭

職場復帰支援プログラム

産休・育休取得者とその上司がプログラムを通して円滑な職場復帰を実現し、
職場復帰後の活躍を促進

① 産休（育休）**前面談**の実施

育休取得者**本人・上司・人事**の三者で
復帰後の**キャリア**等について話し合う。

② **職場復帰面談**の実施

育休取得者**本人・上司**が、両立を実践する上での
上司の期待、本人の意欲を共有する。

③ **職場復帰セミナー**の実施

育休取得者**本人**には両立の心構えを、**上司**には、両立を実践する社員に
能力を発揮してもらうための育成と支援について理解を深める。



丁寧なコミュニケーションが重要

女性がいきいきと活躍できる職場環境を目指して、女性の活躍を支援するとともに、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます

●女性社員向け育成プログラム

プログラムの対象者	プログラムの概要
中堅課長クラス以上	<ul style="list-style-type: none"> ・経営全般の基礎知識習得 ・経営幹部との交流、事業戦略研修
新任課長	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ研修、マネジメント研修 ・上司によるキャリアサポート、先輩ライン職との交流
課長職候補者	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ研修、マネジメント基礎研修 ・キャリアデザイン研修、先輩女性ライン職との交流
若手女性社員	キャリア支援プログラム（外部講師を招いたキャリア関連セミナー／キャリアカフェ（ロールモデルとの情報交換会）等）

●女性ライン職登用（実績）

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
13人	32人	43人	54人	64人	75人	82人

■ 女性社員の状況（単体）

女性社員比率 17.5%
女性採用比率 34.0%
平均勤続年数 12.3年（男性18.9年）
入社10年後の離職率 30%
※取り組み開始前 2006年度 70%

離職率が
大幅に低下

■ 両立の状況

小学校6年生以下の子をもつ女性 約460人
育児休業からの復職率 98%
復職女性の短時間勤務制度利用割合 72.8%

■ ライン職の状況

ライン職の女性比率 約9%（82人）
※取り組み開始前2012年度 2%（13人）

女性ライン職
大幅増

SCSK

夢ある未来を、共に創る。