

SCSKの働き方改革 ～職場の変化～

労働政策フォーラム
2018年11月29日(木)

SCSKユニオン

SCSK株式会社のご紹介

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。

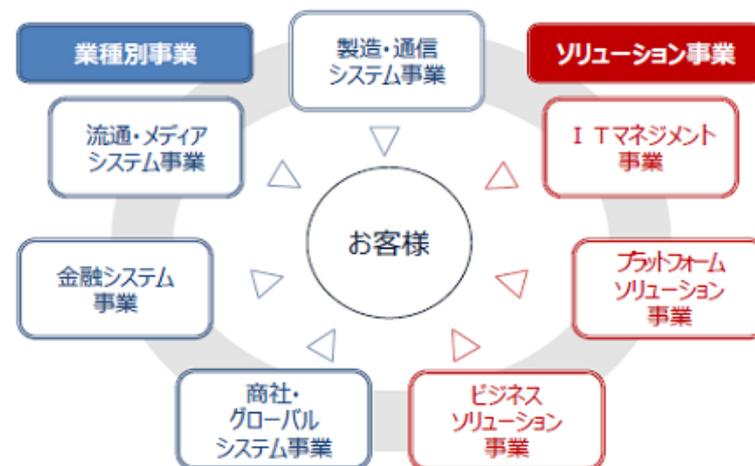
私たちの3つの約束

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。

各事業が連携し、総合力を持って、
最適なサービスを提供します。



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 社長執行役員 谷原 徹
資本金	21,152百万円
売上高	3,293億円連結ベース 2017年3月期)
従業員数	11,910名(連結ベース 2017年3月末)

SCSKユニオンのご紹介

◎沿革

- 2011年 住商情報システム株式会社(SCS)と株式会社CSKが合併。
カンパニーの労組として、ユニオンショップを継続。
- 2012年 SCSKユニオンと改名し、全社対象の組織として再出発。
しかしオープンショップになる。

◎体制

- 1本部－3支部体制(東日本支部、中部支部、西日本支部)
専従3名 中執8名(専従含む)

◎組織率

- 再出発当時は50%を超えていたが、現在は36%程度。
組織拡大、組織強化が課題。

◎労使協議

- 2018年度は10月～12月に3回。春季交渉で3～5回を想定。
ほか、案件がある際に随時担当者打ち合わせを実施。

SCSK働き方改革の始まり

I T 業界 & S C S K の課題



- ◆ <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> **I T 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…

抜本的な取り組みが必要！



※会社の専権事項として「働き方改革」の取り組みを開始。

SCSKの働き方改革

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
2012年 7月～9月	残業半減運動	・4月～6月の平均残業時間から半減を目指す
2012年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
2012年12月	新しい休暇制度の導入	・不測の事態に備えたバックアップ休暇(3日間)導入
2013年 4月	スマートワーク・チャレンジ20	・残業20時間/月以下、有休20日取得(100%)を目標に掲げた取り組みを開始 ・課単位で施策をエントリー ・達成インセンティブの導入 ・時間単位有休と一斉有休の導入
2013年 5月	スマチャレ20の浸透と推進	・勤務実績の月次報告(月2回全役員へ→全社へメッセージ配信) ・専用ポータルサイトの開設
2013年10月	在宅勤務制度の拡充	入社1年未満を除く全社員に適用範囲を拡大
2014年 4月	長時間残業の撲滅施策を追加 所定労働時間の短縮 休暇制度の拡充	・勤怠の月次認証ルールの変更(社長承認あり) ・長時間残業や休日出勤の賦課金制度を導入 ・所定労働時間を10分/日短縮(7:30へ) ・バックアップ休暇を年間3日間から5日へ ・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 4月	健康わくわくマイレージ	健康リテラシーを高めた長期的な健康維持・増進を目指す。
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 ・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(超過分も支給)
2015年10月	「どこでもWORK」の展開	いつでも、どこでも働ける新しい働き方を目指す
2016年 4月	長時間労働の削減目標を追加	・長時間残業者0人、有休取得率50%以下0人を目標に設定
2017年 7月	勤怠管理セミナーを実施	・役員・部長層向けに長時間労働・サービス残業のリスクを周知 ・アイデアコンテストの実施

取組み開始時の職場の声

- ・コスト(残業代)の削減でしかないのでは？
- ・収入が減ってしまうのでは？
- ・本当に早く帰って良いのか？
- ・職場のことがわかっていないのでは？
- ・仕事が終わらない
- ・品質が悪くなってしまう
- ・お客様との関係が悪化するかも
- ・他社に負けてしまう
- ・儲からないから賞与が減る
- ・早く帰っても(年休取っても)やることがない
- ・自分の時間を活かせと言われても給与減では？



会社決定の施策だけれど、ユニオンも推進する立場。

なので、何かあったらユニオンが皆の声をまとめて改善を申し入れる。

でも最初から諦めないでほしい。

トップは覚悟を決めた。 皆もやろうじゃないか。

「会社からお客様に、過重労働しない宣言！？」

「業績よりも、残業削減重視！？」

「部門単位で評価される？(部門全員で取り組まなければ)」

「部門の労働時間は、管理者の評価に影響する！？」



ユニオンとしては、労使で話し合っ
て進めた結果と言いたいところですが、**トップの決断が職場に徹底されたことが、改革成功のカギ**だと考えています。そして**成功体験が取り組みを加速したのだ**と思います。

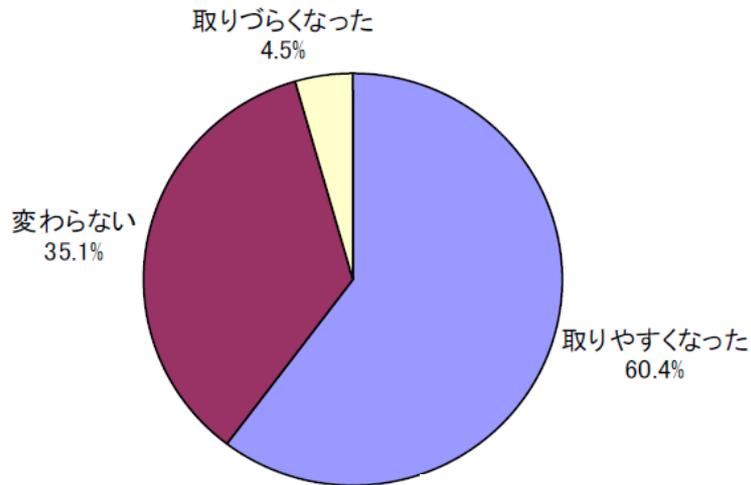
ユニオンは何をしていたか

- ・ひたすら、職場の声を聞く
職場委員会、職場訪問、ランチミーティング、個別相談、etc.
(弊社は拠点だけでなく、多くの社員がお客様先に常駐しています。)
(幸か不幸か、人事部門の御用聞きだとは思われていなかった。)
- ・もしサービス残業の疑いがあれば、その場で改善を促した。
- ・もし未計上があれば遡及できることなども伝えた。本気ということ。
- ・継続して職場を訪問し、サービス残業が発生していないか確認した。
- ・定時後の過ごし方を提供
ユニオンウォーキング、英語セミナー、TOEIC、ユニオンセミナー
- ・労使協議会の開催
サービス残業発生への危惧、36協定の状況確認
- ・安全衛生委員会
残業時間の報告があり、ユニオンが知る実態と違えば指摘



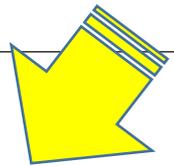
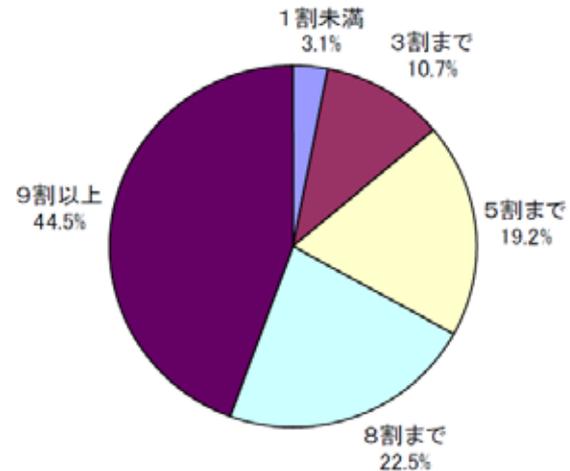
労使協議も必要だけれど、職場が
どう理解しているかが重要。
ユニオンだからできることがある。
(役割分担)

Q25. 年次有給休暇は、昨年度より取りやすくなりましたか



2013年に
ユニオンが実施
した調査です。
改善のスピード
に驚いた記憶
があります。

Q24. その年に付与された年次有給休暇日数のうち、どれくらい取得できそうですか



	有休	残業
2012年度	15.3	26.1
2013年度	18.7	22.0
2017年度	18.8	16.4

職場に変化が

- ・収入が減る！ → 残業しない方が得するぞ
- ・お客様が怒る → お客様も一緒に取り組むことになった
- ・品質が悪くなる → 生産性向上、スケジュール重視
品質を高める仕組みを導入
- ・業績DOWN → 業績UP
- ・やることが無い → 自分時間は大切、WLバランスは大事、
家族と過ごすって素敵、自己研鑽
- ・出来る人は残業が多い → 早く帰っても成果出すのが出来る人
- ・一月10分ずつ削減(成果維持)×2年間=4時間削減/月
- ・残業で疲れる → 残業ないけど疲れる(すごく集中する)
- ・年休は病気の時 → 有休は全部取得すべき(理由は問わない)
- ・やれるわけがない → やればできる



絶対に無理だと思っていたけれど、やってみたら出来たのです。無理だと思ってやらなかったら、何も変化しなかったと思います。

これからの課題

- ・全職場、全社員が改善し続けているわけではない。
- ・トラブルが発生すれば残業発生(トラブルの減減を目指す)。
- ・多様な働き方の推進。
- ・人材の確保。
- ・目的の確認・・・残業削減(数値)が目的にならないように注意
- ・「施策」から「文化」への変化 (元に戻らない)



- ・語りかけ続けること
- ・状況を聞き続けること
- ・ユニオンが相談の窓口になること(信頼)
- ・労使での課題共有と対策検討すること
- ・お客様への呼び掛けること
- ・企業全体への働きかけること



ご清聴、ありがとうございました

