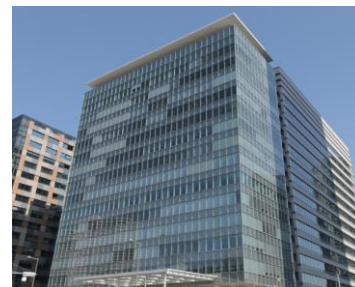


取組事例

(所定外労働削減 年休取得促進 多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：SCSK株式会社	所在地：東京都江東区
社員数：11,754名（連結ベース 2015年3月末時点）	業種：情報通信業



取組の目的：

「働きやすい、やりがいのある会社」を目指し、社員一人ひとりが健康で、自立的に成長し、多様な人材が能力を最大限発揮できる仕組みや環境を整えるために、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、業務の効率化や生産性の向上を図る。

取組の概要：

○ トップメッセージ

「夢ある未来を、共に創る」を経営理念に掲げ、「働きやすい、やりがいのある会社」を目指して、育児・介護支援制度の拡充や、65歳までの完全雇用制の導入、女性の活躍推進といった環境整備に着手。その一環として、仕事の質を高める「働き方改革」を推進する。

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提供できる。

○ 成果に着目した柔軟な（メリハリのある）働き方を推進するための環境整備

2012年4月にフレックスタイム制を全社導入し、同年7月には裁量労働制も導入。併せて、残業半減運動を実施し、同年12月には休暇の取得推進に向けた新しい休暇制度（不測の事態に備えた特別有給休暇＝バックアップ休暇）も導入。

○ 働き方改革（所定外労働の削減や年次有給休暇の取得推進等）に向けた仕組み作り

2013年4月より、「年次有給休暇取得日数20日、平均残業時間20時間/月以下」等を目標に掲げた「スマートワーク・チャレンジ20（スマチャレ20）」に着手。その活動によって減少が見込まれる残業手当を全額原資としたインセンティブ制度を導入し、部門単位の達成状況に応じた賞与加算を実施（同インセンティブ制度は2014年度まで）。

また、効率的で生産性の高い仕事を行うため、アイデアコンテストや取組事例の表彰（社内共有）を実施するとともに、課単位での取組施策を社内ポータルに掲載し、MBO（業績目標）にも同取組を連動させる。

その他、前月の勤怠実績や当月の残業時間予測を毎月全役員が出席する会議で報告し、進捗度合いに応じて経営トップから発せられるメッセージを社内ポータルに掲載することで、同取組に対する会社の本気度が社員一人ひとりにも浸透。

○ 長時間労働の防止と働き方改革の定着に向けて（その1）

2014年4月以降も、スマチャレ20に継続して取り組むとともに、長時間労働の防止や、働き方改革の定着化を目指した新たな施策もスタート。所定労働時間を10分/日短縮し、バックアップ休暇も年3日から5日へと拡充。

また、勤怠実績を確認し、月次認証を行う上司を残業時間に応じて変更するルールを導入し、残業（所定時間外）が80時間/月（法定外70時間/月）を超えた場合は、社長を認証者とする。

さらに、長時間労働（所定時間外で60時間/月超）や休日出勤に対する賦課金制度（社内管理上、営業利益に賦課し、役員評価等に加味する制度）や、長時間労働者に関する改善報告書（四半期単位で上司が人事部門へ提出）も導入。

○ 長時間労働の防止と働き方改革の定着に向けて（その2）

2015年7月以降は、人事制度を一部改定し、裁量労働制の対象者を拡大することで、より一層成果に着目した働き方を推進。裁量労働制対象外の社員にも固定残業代（20時間/月もしくは34時間/月相当）を支給。

○ 女性の活躍を推進

上記の働き方改革を推進するだけでなく、仕事と育児の両立、両立支援制度（家族看護、子供の疾病予防や学校行事、不妊治療等の際に使用できる「両立支援休暇制度」等）や社内セミナーを拡充。

また、女性社員の更なる活躍を支援することを目的に、女性役員およびライン管理職を2018年に100名にするという目標を設定し、各世代の状況や課題に応じた研修を実施。

○ 社員の健康増進施策

2010年10月に本社を移転した際、社員1人あたりの執務スペースを従来の1.5倍に拡充するとともに、社員食堂やカフェテリアを新設。また、社内クリニックやリラクゼーションルームも拡充。

また、禁煙キャンペーンやウォーキングキャンペーンを実施する際に、経営トップ自らが、社員の家族に対し健康増進への理解と協力を訴える手紙を送付（計2回）。2014年1月には精神科産業医（2名）を選任し、同年4月にはキャリアやメンタルに関する問題を中心に、専門のスタッフが様々な相談に乗るカウンセリングルームを開設。2015年3月には、経営トップ自らが健康経営推進最高責任者に就任し、同年4月には、健康の維持・向上に必要な行動の習慣化度合いと、定期健康診断の結果やその改善状況に応じてインセンティブ（賞与加算）を支給する「健康わくわくマイレージ（わくわくマイル）」制度を導入。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 月平均残業時間の推移

2012年度「26時間10分」→2013年度「22時間03分」→2014年度「18時間16分」

○ 年平均年次有給休暇取得日数（率）の推移

2012年度「15.3日（78.4%）」→2013年度「18.7日（95.3%）」→2014年度「19.2日（97.8%）」

○ 女性管理職数の推移

2012年度「13名」→2013年度「32名」→2014年度「43名」→2015年度「54名」

○ 育児休業取得者数の推移

2012年度「163名（男性2名、女性161名）」→2013年度「189名（男性7名、女性182名）」→2014年度「208名（男性8名、女性200名）」

○ 両立支援休暇利用者数の推移

2012年度「449名（男性307名、女性142名）」→2013年度「496名（男性335名、女性161名）」→2014年度「621名（男性399名、女性222名）」