

仕事の質を高める『働き方改革』

～ 働きやすい、やりがいのある会社を目指して ～

SCSK株式会社

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。

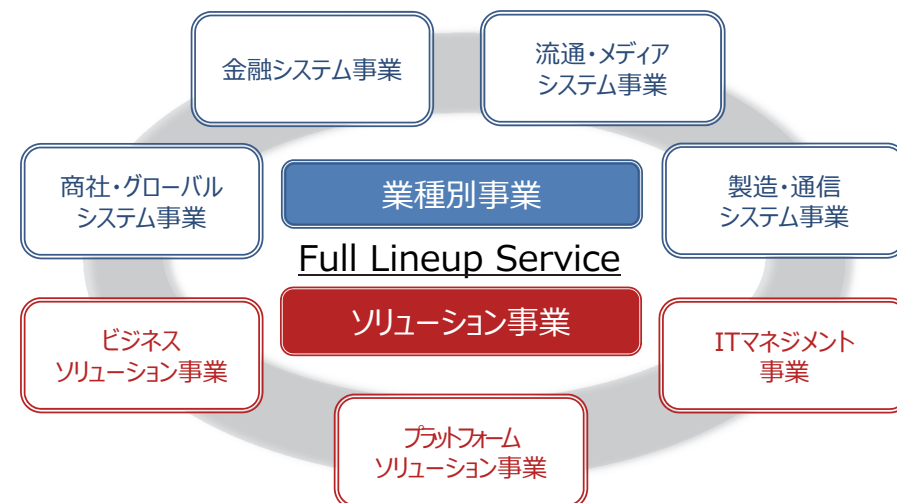
私たちの3つの約束

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。

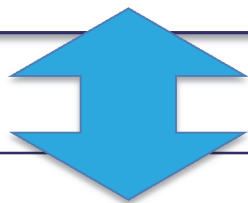
世界と未来を見つめ、成長し続けます。

お客様のニーズの先にあるもの。
私たちは、それぞれの専門知識を持ちより、
互いに連携し、
最適な解決策をご提案します。



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 最高執行責任者 谷原 徹
資本金	21,152百万円
売上高	3,366億円 (連結ベース 2018年3月期)
従業員数	12,054名 (連結ベース 2018年3月末)

ITサービス産業は、
3K職場 / 7K職場

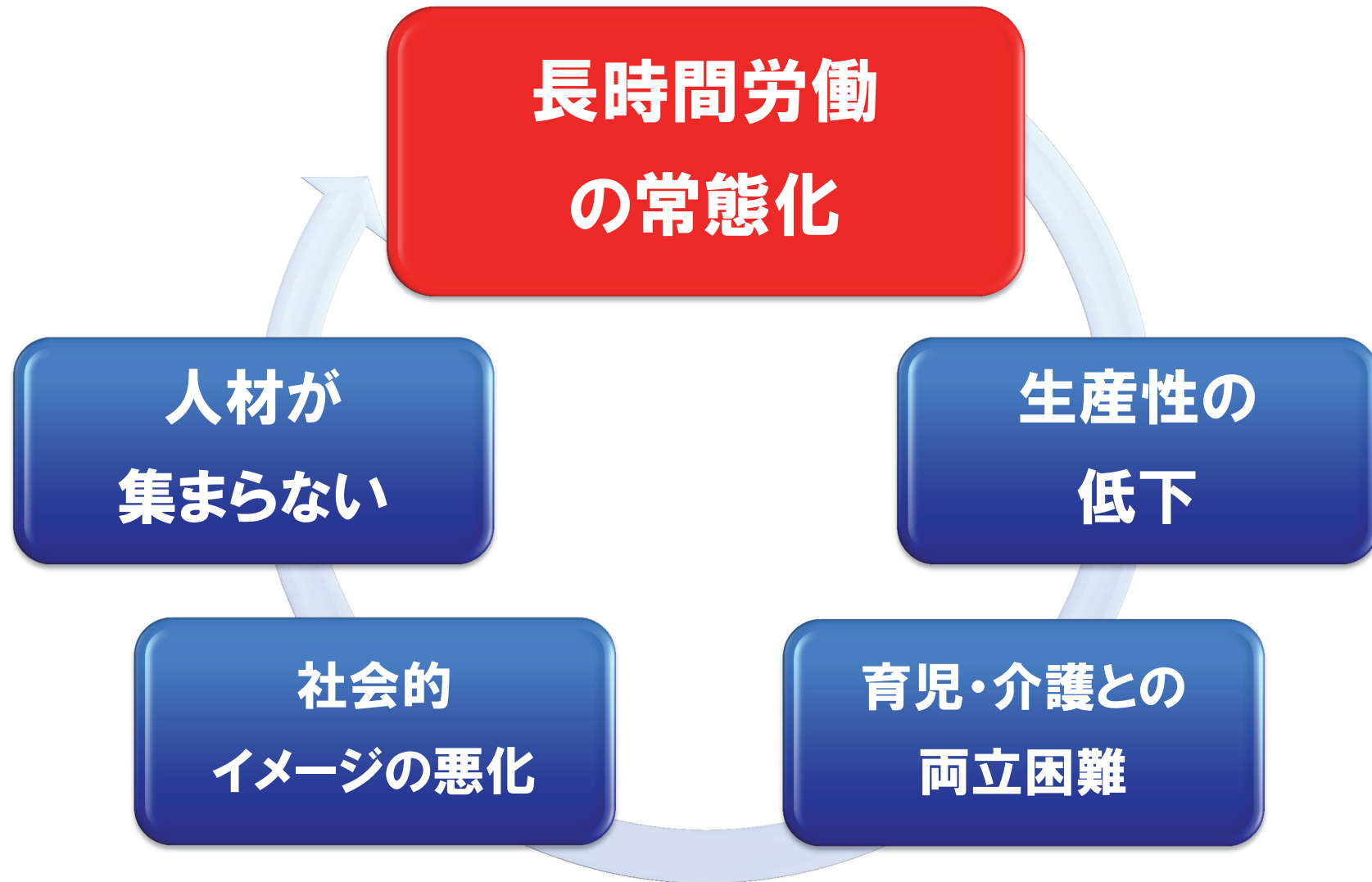


◆長時間労働

- ① 「人月単価」概念：投入労働時間=収入
という契約形態 ⇔ 労働集約型のビジネス
- ② システムは24時間365日稼働
⇔ 「休みづらい」「帰りづらい」



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ての主な取り組み

時期	施策	内容
2012年4月	フレックスタイム制の全社適用	メリハリのある働き方に向けた環境整備
7月	裁量労働制の導入	
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	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）、平均残業 20 時間/月 以下を目標設定 プロジェクト休暇、メモリアル休暇の新設
5月	スマチャレ20の浸透と推進	勤怠実績の月次報告（月2回全役員へ→全社へメッセージ発信）
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） 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 裁量労働制対象者の拡大
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
2017年4月	長時間残業の削減目標を追加	80時間/月超、平均60時間/通期超0人、有休取得率50%以下0人を目標として設定
2018年4月	年次有給休暇付与拡充	最大付与日数（20日）に達するまでの期間を6年から3年に短縮

【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

2008年
当時

月間平均残業時間**35時間**

年次有給休暇取得日数**13日**

大幅削減

100%取得

目標

月間平均残業時間**20時間**

年次有給休暇取得日数**20日**

スマートワーク・チャレンジの成果

年度	平均残業時間/月	年次有給休暇日数
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
2016年度	17.8	18.7
2017年度	16.4	18.8

年次有給休暇取得率
97.8%

月間平均残業時間
20時間以下

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

有給休暇の取得推進にむけて

労使で取得を推進

年次有給休暇の取得推進に関する合意書

SCSK株式会社（以下会社という）と働きやすい職場づくり委員会（以下e-workという）は、2013年度の年次有給休暇（以下有休という）取得推進の施策に関し、下記の通り合意した証として、本合意書を締結する。

記

1. 目標

2013年度の有休取得率は「100%」を目標とする。

2. 努力義務の確認

会社は、前項の有休取得率達成に向けて、働きやすい職場環境を作るための努力義務を負い、e-workは社員代表の立場で、会社の有休取得推進施策へ協力する。

以上

2013年 4月 1日

SCSK株式会社

代表取締役社長 中井戸

信英



e-Workコミュニティー
SCSK 働きやすい職場づくり委員会

有休の時間単位取得の導入

計画年休の導入



Let's ポジティブ・オフ企画

**サントリー様
登美の丘ワイナリー見学
バスツアー**

日時 :2013年7月4日(木) 9:00豊洲駅集合(17:45終了予定)
主な行程 :昇仙峡(ほうとう作りを体験しましょう!)
⇒登美の丘ワイナリー見学(ワインをより楽しむために)
⇒桔梗屋(お土産は信玄餅で決まり!)

参加費用 :無料
締切 :2013年6月19日(水) 17:00
詳しくはWebで…【募集】Let's ポジティブ・オフ企画(東京地区)
「顧客ワイナリー見学バスツアー」のお知らせ

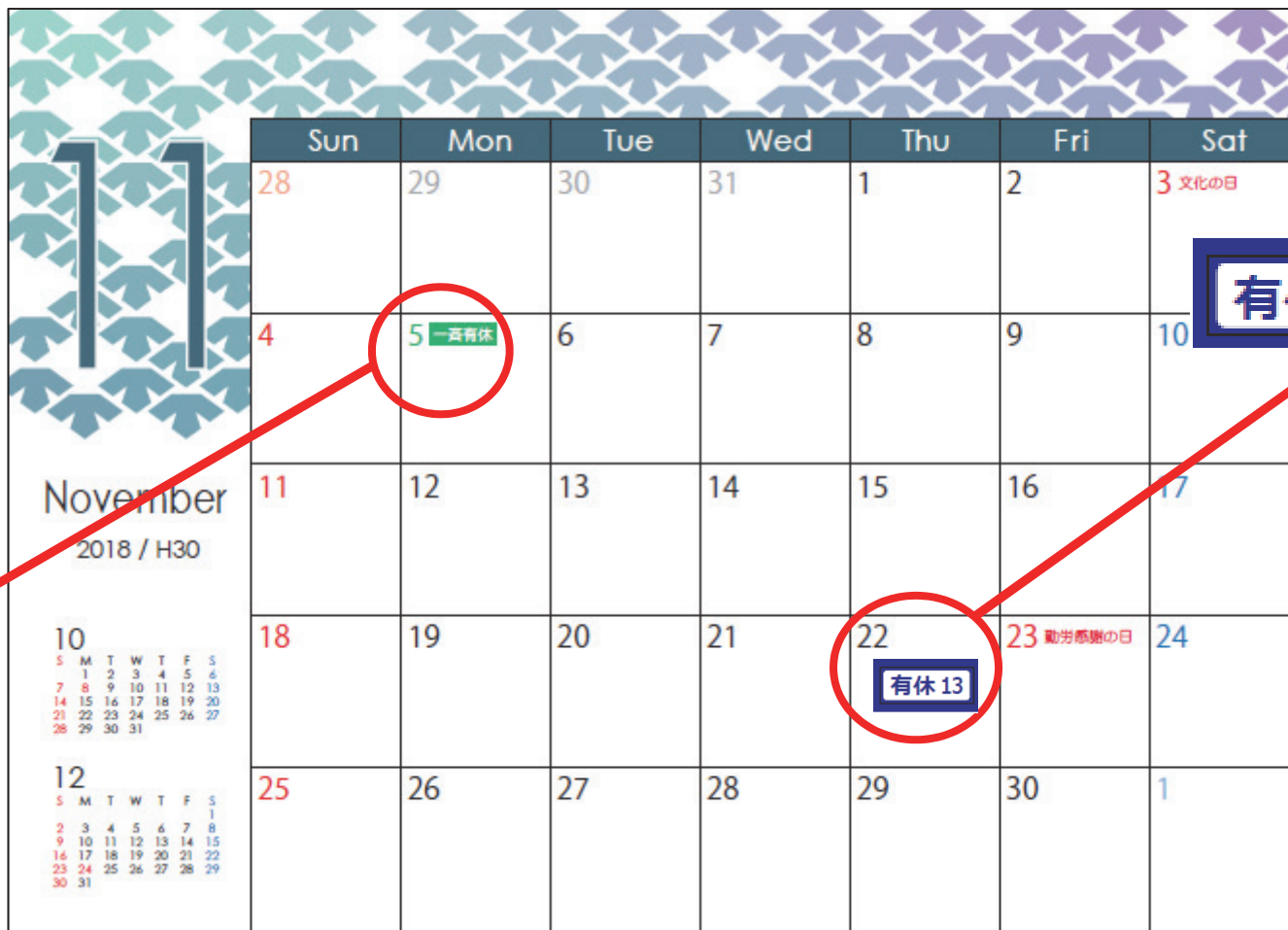
POSITIVE OFF
ポジティブ・オフ運動とは、休暇取得しやすい職場環境や意識を醸成していくことや、社員間のコミュニケーションの活性化を図ること、目標を掲げている運動です。

e-Workコミュニティー
SCSK 働きやすい職場づくり委員会

ポジティブ・オフ運動に賛同

有給休暇の取得推進にむけて

卓上カレンダーでも休暇取得を見える化



社員カレンダーには『一斉年休』日を印字



有休①~⑳などのシール付

プロ休1 プロジェクト休暇

メモ休1 メモリアル休暇



お客様のご理解にむけて

弊社取り組みのご理解をお手紙でお願い

平成27年●月●日

株式会社●●●●● 御中
(●●●●●部 ●●●●様)

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」と題した「残業時間の継続的低減」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り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、ご配慮頂けますと幸甚に存じます。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

有給休暇の取得推進にむけて

安心して計画的に有給休暇を取得
できる仕組みとして

年次有給休暇100%取得
を目標に掲げる理由

社員が休暇取得で
リフレッシュすることで
質の高い仕事をし
高い成果を発揮してもらう

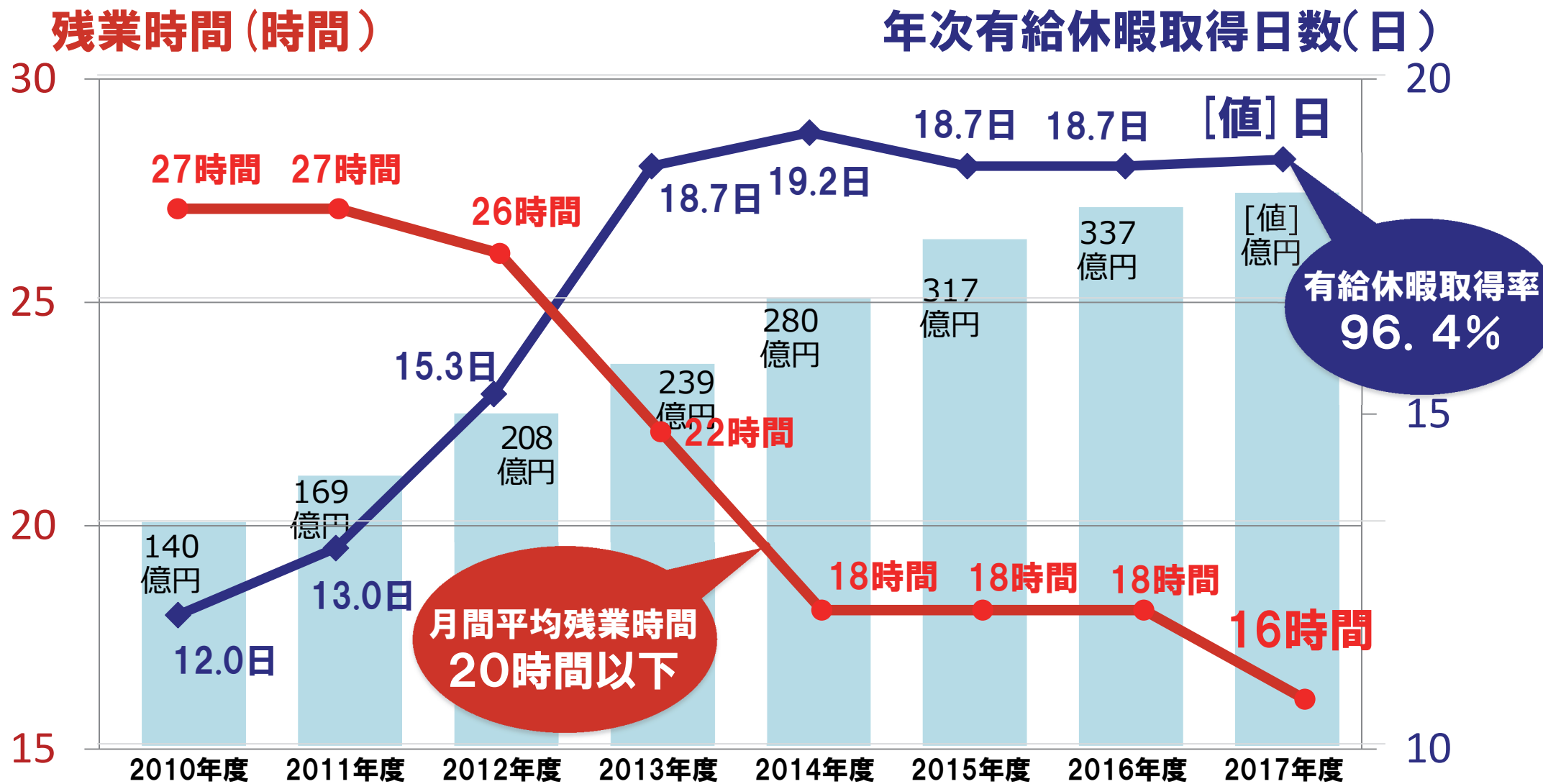
バックアップ休暇を新設

- ・年次有給休暇残日数”0”
- ・病気や怪我など予期せぬ事態



最大5日の特別有給休暇付与

営業利益と残業時間・有給休暇取得日数の推移



成果につながった重要なポイント

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

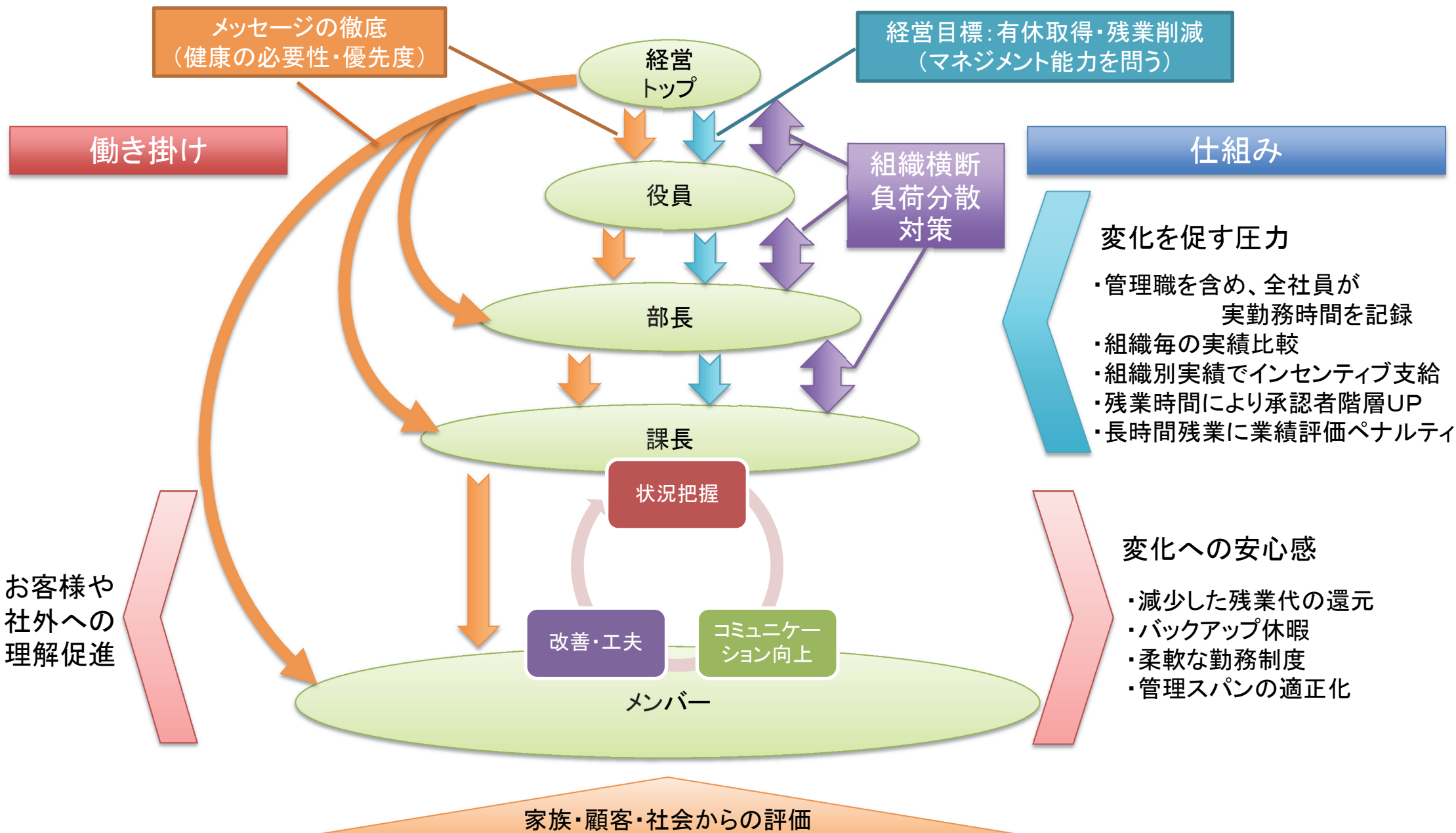
③ 「**残業削減**」だけでなく「**有給休暇**」を**セット**にしたこと

⇒ 業務の共有化による、相互バックアップ体制へ転換した



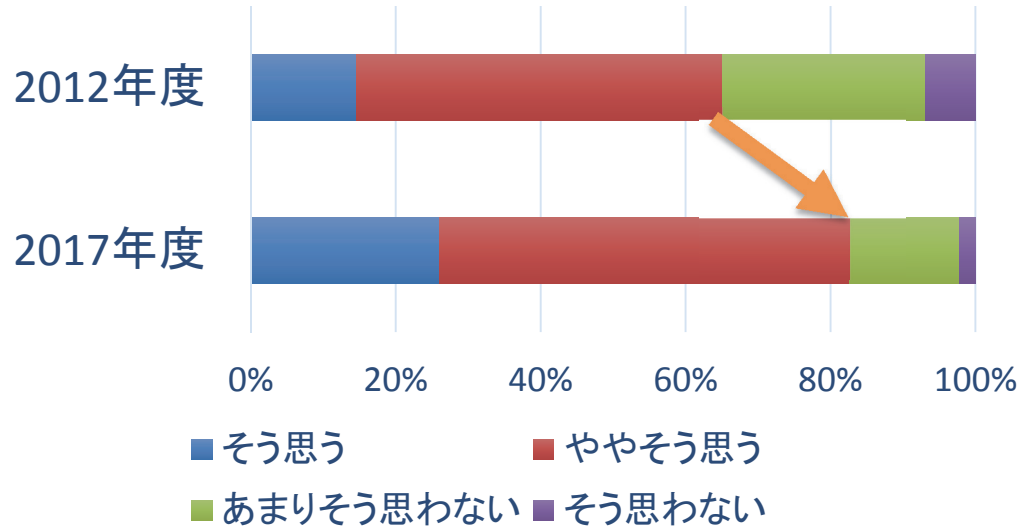
- ✓ 状況や数字の**見える化**、情報の共有
- ✓ 追加施策や人事制度の見直しを、常に**最速**で実行
- ✓ **時間**を友達にして… (成果がでるまで3年)

『スマチャレ』施策での力学

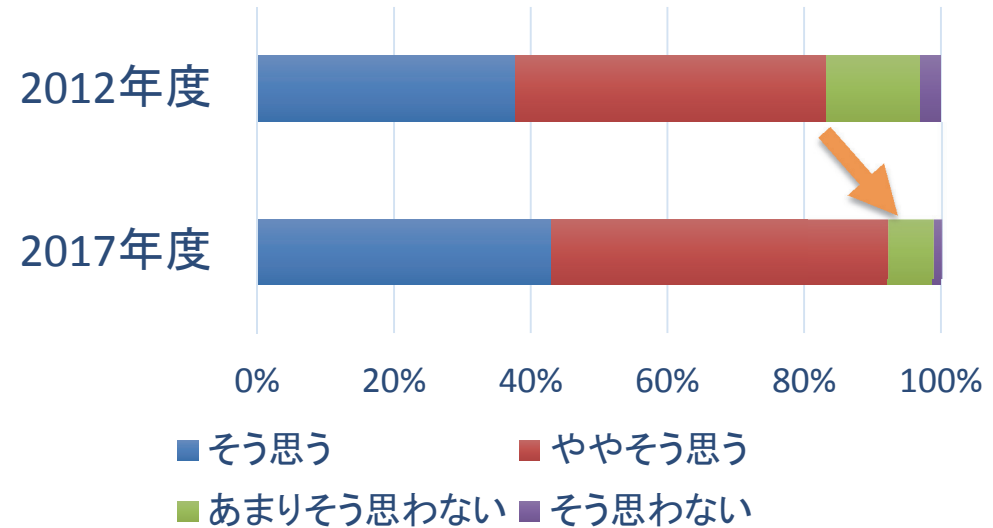


社員満足度の向上 社員意識調査「働きやすい職場づくりアンケート」より

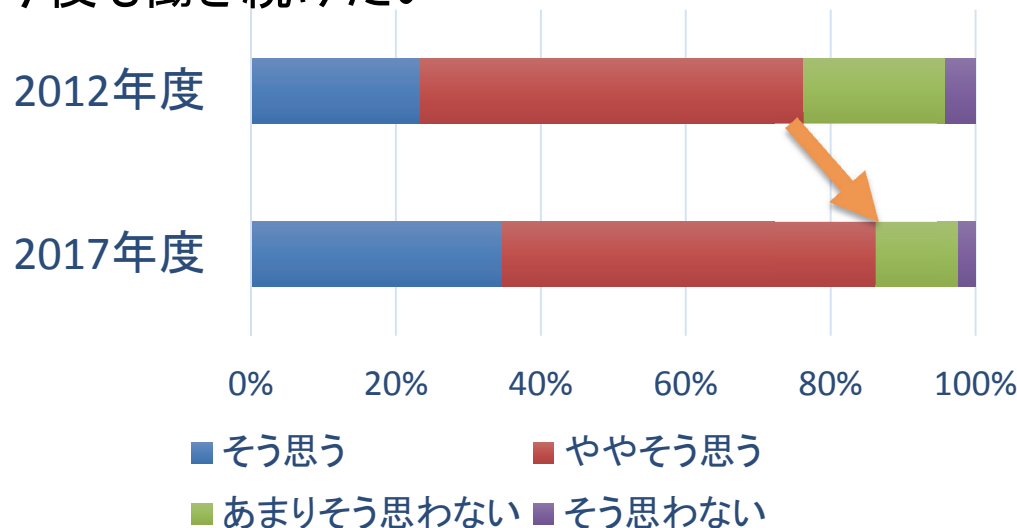
誇りを持って働ける



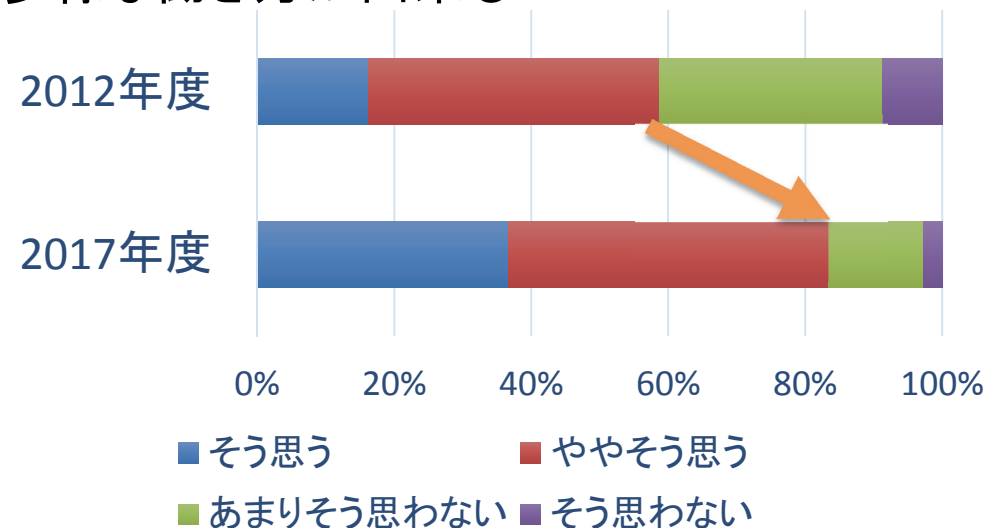
経営理念に共感できる



今後も働き続けたい



多様な働き方が出来る



「働きやすい、やりがいのある会社」を目指して

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

健康わくわく
マイレージ

どこでも
WORK

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



SCSK

夢ある未来を、共に創る。