

労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

平成 27 年 7 月 3 日、東京労働局長（西岸正人）は、SCSK 株式会社の山崎弘之取締役専務執行役員を訪問し、「働き方改革」への取り組み状況を確認した上で、更なる取り組みへの推進をお願いしました。



山崎弘之取締役専務執行役員（左）と西岸正人労働局長（右）

【SCSK 株式会社】

本社所在地 東京都江東区豊洲 3 丁目 2 番 20 号

設立年月日 1969（昭和 44）年 10 月 25 日

代 表 者 代表取締役会長 中井戸信英

代表取締役社長 大澤善雄

従 業 員 数 11,754 名（連結ベース 2015 年 3 月末時点）

事 業 内 容 システム開発から IT インフラ構築、IT マネジメント、BPO（ビジネスプロセスアウトソーシング）、IT ソフト・ハード販売。

1 残業削減・有休取得推進の取り組みについて

住商情報システム（SCS）とCSK が経営統合した後に、フレックスタイム制の全社適用を行いメリハリのある働き方に向けた環境を整備した。更に裁量労働制を導入し成果に着目した働き方への意識改革を行った。

2012 年度の残業半減運動（7～9 月）は、それぞれその職場に応じた施策に取り組み、3 ヶ月間（4～6 月）の平均残業時間からの半減を目指し、32 部署のうち 13 部署が半減を達成、3 部署が 4 割減を達成とほぼ半数の部署で成果を挙げた。次に有休取得率「90%」を当期の目標として設定し有休取得推進に係る取り組みを行い、不測の事態に備えたバックアップ休暇を導入した。

上記の取り組みを継承する形で、2013 年度より、有給休暇取得日数 20 日、平均残業時間 20 時間を目標としたスマートワーク・チャレンジ 20 の取り組みを開始した。この取り組みを浸

透させるにあたって、減少する残業代を全額原資としたインセンティブを達成部門単位に支給することにした。また、各部門の勤怠実績を全役員が出席する会議で月2回報告し、成果が思わしくない部門に対しては経営トップが各部門長に叱咤激励を行い、このやり取りを社内ポータルにもアップしたことから、改革に対する経営層の本気度が全社員に伝わった。実際に仕事を効率的に行う工夫や施策については、各部門で主体的に考えて取り組み、その結果、2013年度は有給取得日数が18.7日、平均月間残業時間が22.0時間、2014年度は有給取得日数が19.2日、平均月間残業時間が18.3時間となった。今年度以降は定着化に向けて推進を行っている。

2 ダイバシティ推進に関する取り組みについて



女性の活躍支援、障がい者の活躍支援、外国人の雇用、実年キャリアプランの導入、介護支援の充実に向けた取り組みを行っている。以前は残業が多いなどの理由で30歳までに女性社員の7割が辞めていた時期もあったため女性活躍プロジェクトで制度面を充実させてきたが、今は女性のライン職への登用も積極的に行うよう努めている。配偶者出産休暇や育児支援休暇など両立支援制度も充実させ、2011年度には9名だった女性ライン職も2015年度には54名まで増加、2018年度には100名の登用を目標としている。

また、これまで子育てサポート企業としてくるみん認定を3回受けた。

3 健康支援に関する取り組みについて

本社移転に伴い、社員食堂、カフェテリアを新設し、更に社内クリニックとリラクゼーションルームを拡充した。また、禁煙治療費の補助と達成者に報奨金を支給する禁煙キャンペーンを実施し、家族の理解を深めるよう社長名による健康増進に向けた手紙を全役職員の家族宛に送った。その他、メンタル疾患対応強化のため新たに精神科産業医を選任し、専門スタッフが支援するカウンセリングルームを開設した。



更にこれまでの取り組みを集約・発展させ、健康維持の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の報奨金を支給する健康わくわくマイレージの取り扱いを開始している。