

# 働き方改革の一環として取り組んだ 「どこでもWORK」について ～SCSKの人的資本基盤強化～

SCSK株式会社  
2023年11月7日

## 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。

広く社会を支えているさまざまなお客様のITニーズに、7つのサービスでお応えし続けるSCSKグループ。

- ・コンサルティング
- ・システム開発
- ・検証サービス
- ・ITインフラ構築
- ・ITマネジメント
- ・ITハード・ソフト販売
- ・BPO  
(Business Process Outsourcing)



会社名	SCSK株式会社
設立	1969(昭和44)年10月25日
代表者	代表取締役 執行役員 社長 當麻 隆昭
資本金	21,152百万円
売上高	4,459億円(2023年3月期 連結)
従業員数	15,328名(2023年3月31日現在 連結)

# SCSKの人的資本経営施策の変遷と今後の取り組み



# 「働き方改革」・「健康経営」を超えて「Well-Being経営」へ

- 会社・トップマネジメント・リーダーと『社員のWell-Being』との共感が一人一人、あるいは一企業では成し得ない、大きく・新しい価値を生む原動力となる。

Well-Being経営

健康経営  
(2015~)

働き方改革  
(2012~)



- ◎ 社員一人ひとりが心身の健康を保ち
- ◎ 仕事にやりがいを持って
- ◎ 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繋がる最高のサービスが提供できる

仕事の質とやりがいを高める働き方改革を！

# “働き方改革” 3つの取り組み 2013年～

長時間労働を効率的な働き方で改善

## スマートワーク・チャレンジ

残業20時間未満 & 有給休暇20日取得

具体的な取り組み

- 浮いた残業代を社員に全額還元
- 有給休暇を取りやすい環境づくり
- 長時間労働の是正
- 業務品質の向上

“画一的”から“柔軟”な働き方へ

## どこでもWORK

“いつでも”、“どこでも”働ける新しい働き方

具体的な取り組み

- 月に2～3回の在宅勤務、サテライト勤務推奨
- フレックスアドレスと個人ロッカーの導入
- ペーパーレス会議の推進と定着化(印刷、保管料削減目標の設定)

心身ともに健康的な職場へ

## 健康わくわくマイレージ

健康リテラシー向上  
長期的な健康維持増進

具体的な取り組み

- 良い行動習慣と健診結果に対するインセンティブ支給
- 健康経営の理念を就業規則に明記
- 役員は自身の健康管理と組織メンバーの取り組みにコミット

# “働き方改革” 3つの取り組み 2013年～

長時間労働を効率的な働き方で改善

スマートワーク・チャレンジ

残業20時間未満 & 有給休暇20日取得

具体的な取り組み

- 浮いた残業代を社員に全額還元
- 有給休暇を取りやすい環境づくり
- 長時間労働の是正
- 業務品質の向上

“画一的”から“柔軟”な働き方へ

どこでもWORK

“いつでも”、“どこでも”働ける新しい働き方

具体的な取り組み

- 月に2～3回の在宅勤務、サテライト勤務推奨
- フレックスアドレスと個人ロッカーの導入
- ペーパーレス会議の推進と定着化(印刷、保管料削減目標の設定)

心身ともに健康的な職場へ

健康わくわくマイレージ

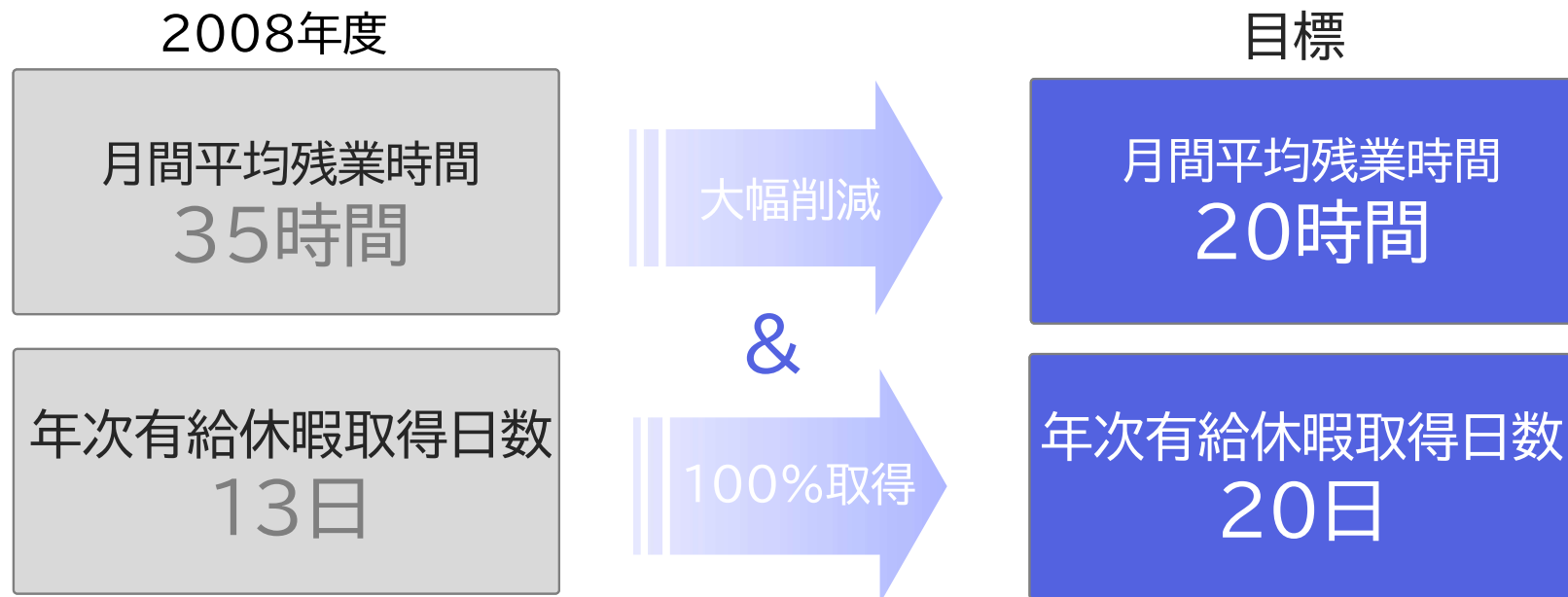
健康リテラシー向上  
長期的な健康維持増進

具体的な取り組み

- 良い行動習慣と健診結果に対するインセンティブ支給
- 健康経営の理念を就業規則に明記
- 役員は自身の健康管理と組織メンバーの取り組みにコミット

## スマートワーク・チャレンジ20

働きやすい職場づくりに向けたさらなる意識改革と改善活動の定着化





### ■ 働き方の意識と行動を変えるために、働き方(制度)の柔軟性を高める

- ✓ フレックスタイム制の拡大や裁量労働制の導入で、業務の繁閑に合わせた柔軟でメリハリのある働き方が浸透  
(働く場所の柔軟性向上も改革にはプラス)
- ✓ 年次有給休暇を計画的かつ積極的に取得した際、年度末(終盤)における不測の事態に備えた仕組みを新設(3~5日/年の特別有給休暇を付与)

会社の本気度  
組織の取組促進

### ■ 働き方改革に対する本気度(熱量)をステークホルダーにしっかりと伝える

- ✓ 働き方改革の達成度合いに応じたインセンティブを導入  
(改革によって減少した残業代はしっかりと社員へ還元することを明示)
- ✓ 顧客や社員の家族への手紙、新聞広告等を介して、会社としての姿勢や取り組みへの本気度を周知

社員の気持ちへ  
働きかけ

# 環境整備の一例



## ① 2013年12月に新聞広告を掲載

寝顔にしか会えない、  
そんな働き方を  
私たちは変えたいと思いました。

「今日も子どもが起きている時間に寝れなかったな・・・」  
私たちが、IT業界で働く子育て世代にとって、  
仕事が終わって、早い時間に寝れないことは、切実な悩みでした。

仕事もがんばりたい。家族も大切にしたい。  
この社員の方たちをかなえるということが、  
SCSKの「スマートワーク・チャレンジ」の出発点です。

長い時間をかけて働くのではなく、効率的な働き方を。  
常に会社で働くのではなく、柔軟な働き方を。  
休日を楽しみきり楽しめる、健康的な働き方を。

この「スマートワーク・チャレンジ」により、  
月平均残業時間は20時間を切り、有給休暇取得率も95%を越え、  
社員の意識や働き方が大きく変わりました。

もっと働きやすい会社へ。  
もっとやりがいのある会社へ。  
SCSKの挑戦は、これからも続きます。  
夢ある未来を、共に創るために。

SCSK株式会社 〒135-8110 東京都江東区豊洲3-2-20(豊洲フロンティア) <http://www.scsk.jp>

## ② 社員と共に取り組む(カレンダー作成)

社員会作成の卓上カレンダーに一斉有休日を記載。20日分の年次有休シールも作成。

	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
29	30	31	1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	12
12	13 一斉有休	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31				

## ③ 顧客向けのレターを作成し、ご挨拶時に説明

2022年●月●日

株式会社●●●●● 御中  
(●●●●●部 ●●●●●様)

SCSK株式会社  
代表取締役 執行役員 社長 最高執行責任者  
谷原 徹

弊社社員の計画的有給休暇取得に関するお願い

拝啓

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  
「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、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、ようお願い申し上げます。

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」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、貴社の利益に資することにあります。その一環として、有給休暇とし、有給休暇の計画的付与を実施しております。

# 働き方改革の主な取り組み

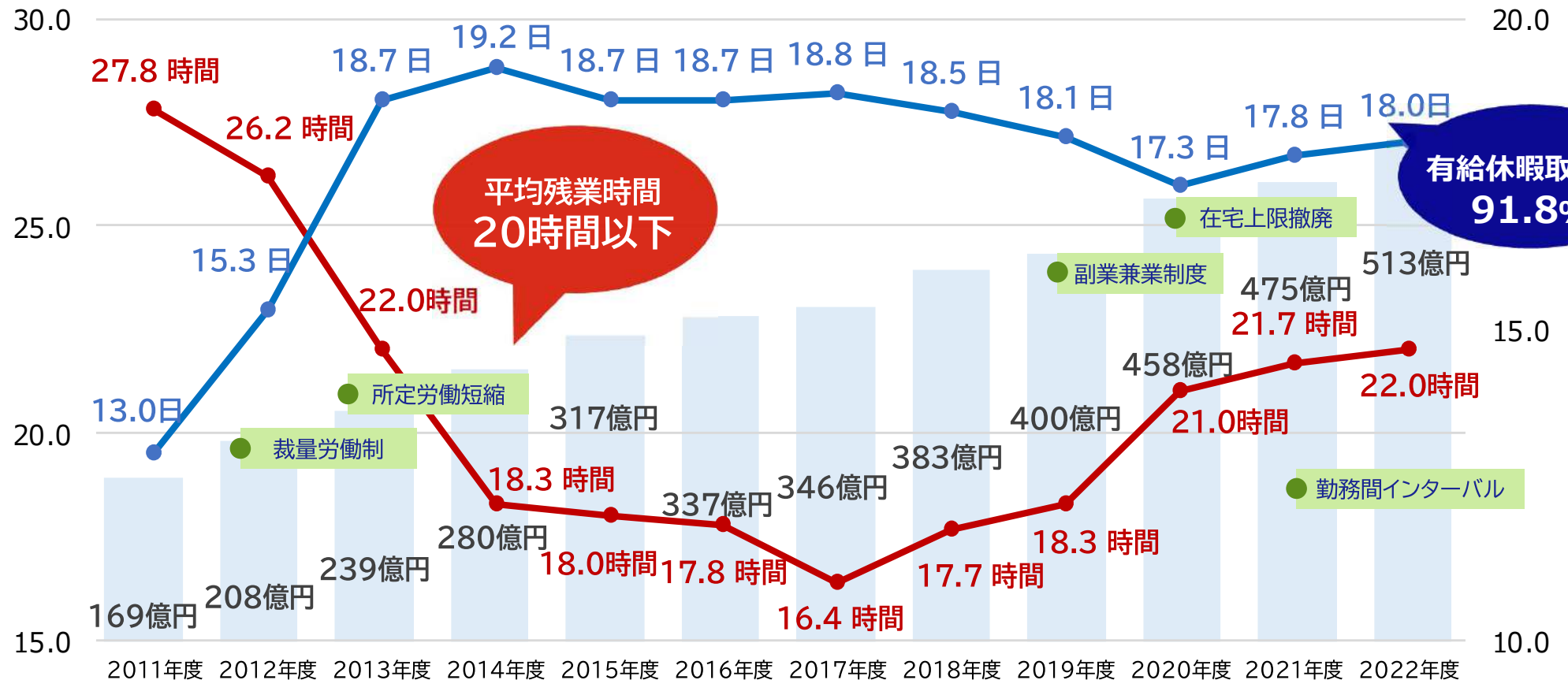


時期	主な施策と取り組み内容
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制を拡大し、裁量労働制を導入することで、柔軟かつメリハリのある働き方に向けた環境を整備</li> <li>第2Q(7~9月)において第1Q(4~6月)の平均残業時間からの半減を目指す「残業半減運動」を実施</li> <li>年次有給休暇の取得率「90%」を目標に掲げ、不測の事態に備えた特別有給休暇(年間3日のバックアップ休暇)を導入</li> </ul>
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>スマートワーク・チャレンジ20(略称:スマチャレ20)を開始                             <ul style="list-style-type: none"> <li>残業20時間/月以下(前年度20%減)、年次有休20日取得(100%取得)を目標に掲げた取り組み</li> <li>達成インセンティブ(夏季賞与時に加算)を導入し、月次の勤怠実績を全役員・社員へタイムリーに共有(開示)</li> <li>顧客や社員の家族への手紙、新聞広告等で会社としての取り組み姿勢を周知(ステークホルダーへ説明)</li> </ul> </li> <li>入社1年未満を除く全正社員へ在宅勤務制度の適用範囲を拡大</li> </ul>
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間残業の低減に向け、勤怠の月次認証ルールを変更(80時間/月超の残業時は社長が認証等へ変更)し、長時間残業や休日出勤への賦課金制度を導入</li> <li>所定就業時間を7:40から7:30へ「10分/日短縮」し、バックアップ休暇を年間3日から5日へ拡充</li> </ul>
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>スマチャレの達成インセンティブ(賞与時の加算)を廃止し、固定残業手当(20時間/月、34時間/月)へ移行</li> <li>社員の健康リテラシーを高め、長期的な健康の維持・増進を目指す「健康わくわくマイレージ」を開始</li> <li>リモートワークとパーパーダイエット、フレキシブルオフィスを推進する「どこでもWORK」を開始</li> </ul>
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>スマチャレの目標に「80時間/月や通期平均で60時間/月を超える長時間残業者を0人とする」ことと、「年次有休の取得率が50%以下の対象者を0人とする」ことを目標に追加</li> </ul>
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>スマチャレの目標に「自らを高める活動(自己研鑽や健康増進等)の時間を前年度よりも増やす」ことを追加</li> <li>2022年2月より勤務間インターバル制度を全社導入(インターバルの時間は11時間)</li> <li>長時間残業における問診票・産業医面談対象者の拡大</li> </ul>
2023年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年6月『健康アライアンス』に代表幹事会社の一社として参画</li> </ul>

# 残業時間・有給休暇取得日数と営業利益の推移

平均残業時間(時間/月)

有給休暇取得日数(日)



※2019年度よりIFRS対応

# “働き方改革” 3つの取り組み 2013年～

長時間労働を効率的な働き方で改善

スマートワーク・チャレンジ

残業20時間未満 & 有給休暇20日取得

具体的な取り組み

- 浮いた残業代を社員に全額還元
- 有給休暇を取りやすい環境づくり
- 長時間労働の是正
- 業務品質の向上

“画一的”から“柔軟”な働き方へ

どこでもWORK

“いつでも”、“どこでも”働ける新しい働き方

具体的な取り組み

- 月に2～3回の在宅勤務、サテライト勤務推奨
- フレックスアドレスと個人ロッカーの導入
- ペーパーレス会議の推進と定着化(印刷、保管料削減目標の設定)

心身ともに健康的な職場へ

健康わくわくマイレージ

健康リテラシー向上  
長期的な健康維持増進

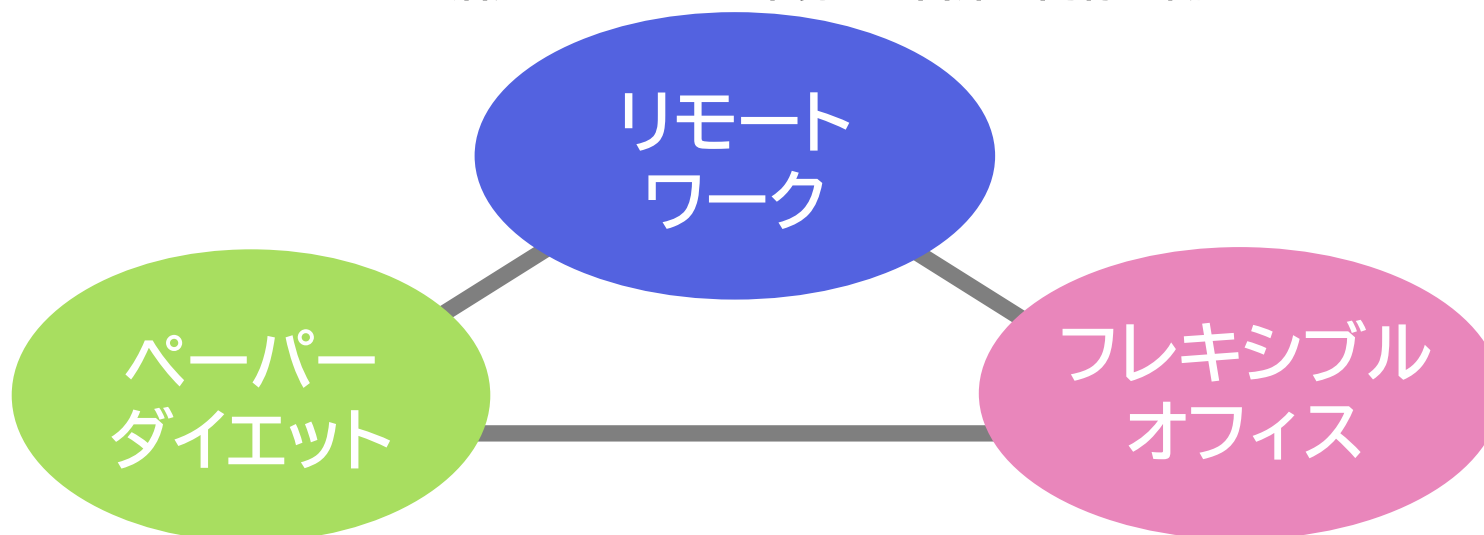
具体的な取り組み

- 良い行動習慣と健診結果に対するインセンティブ支給
- 健康経営の理念を就業規則に明記
- 役員は自身の健康管理と組織メンバーの取り組みにコミット

「場所にとらわれない柔軟な働き方」を目指し、3つの施策を三位一体で推進

## 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

## 対象者

**年齢や役職、理由を問わず、原則「全社員」が実施可能**

- ・業務を自律的・自主的に遂行し、会社勤務と同等のパフォーマンスが発揮できること
- ・自宅で業務に集中できる環境を整備できること

## 就業形態

**原則8回／月を限度**（妊娠中、育児、介護等の場合は別途申請で限度なし）

**就業場所は 自宅・実家（一親等以内） / サテライト**

**会社と同様の勤務時間制**（フレックス、裁量労働、短時間勤務 等）  
（7時間30分／日までは分断勤務可能）

**裁量労働／フレックス（5時～22時／コアタイムなし）**

**深夜勤務・休日勤務は原則禁止、時間外勤務は非推奨**

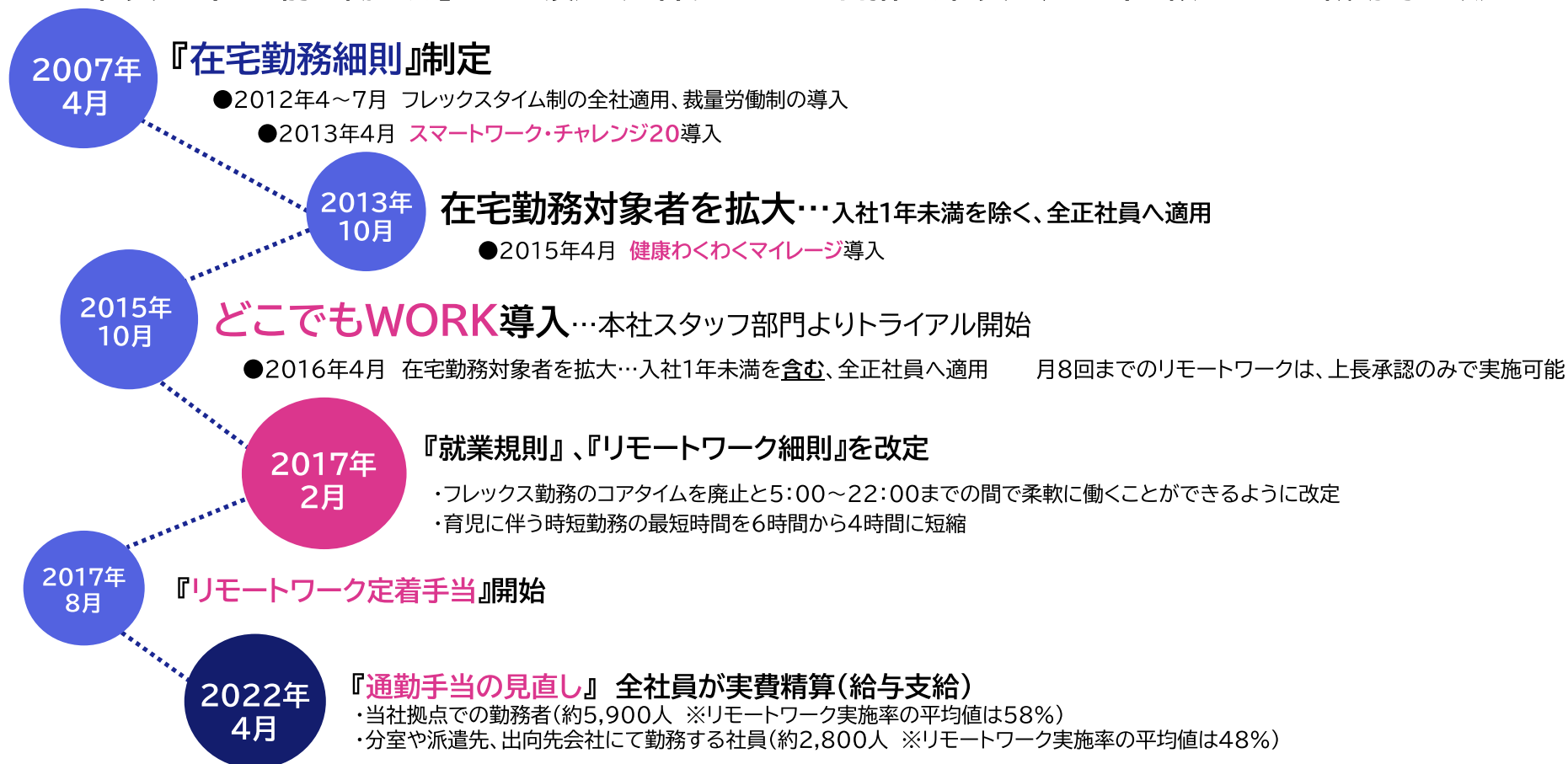
## 申請方法

**勤怠管理システムによる事前申請（8回以下は人事の承認は不要）**

**直属上司による事前承認**

# リモートワーク 制度改定の歩み ※導入～導入拡大期

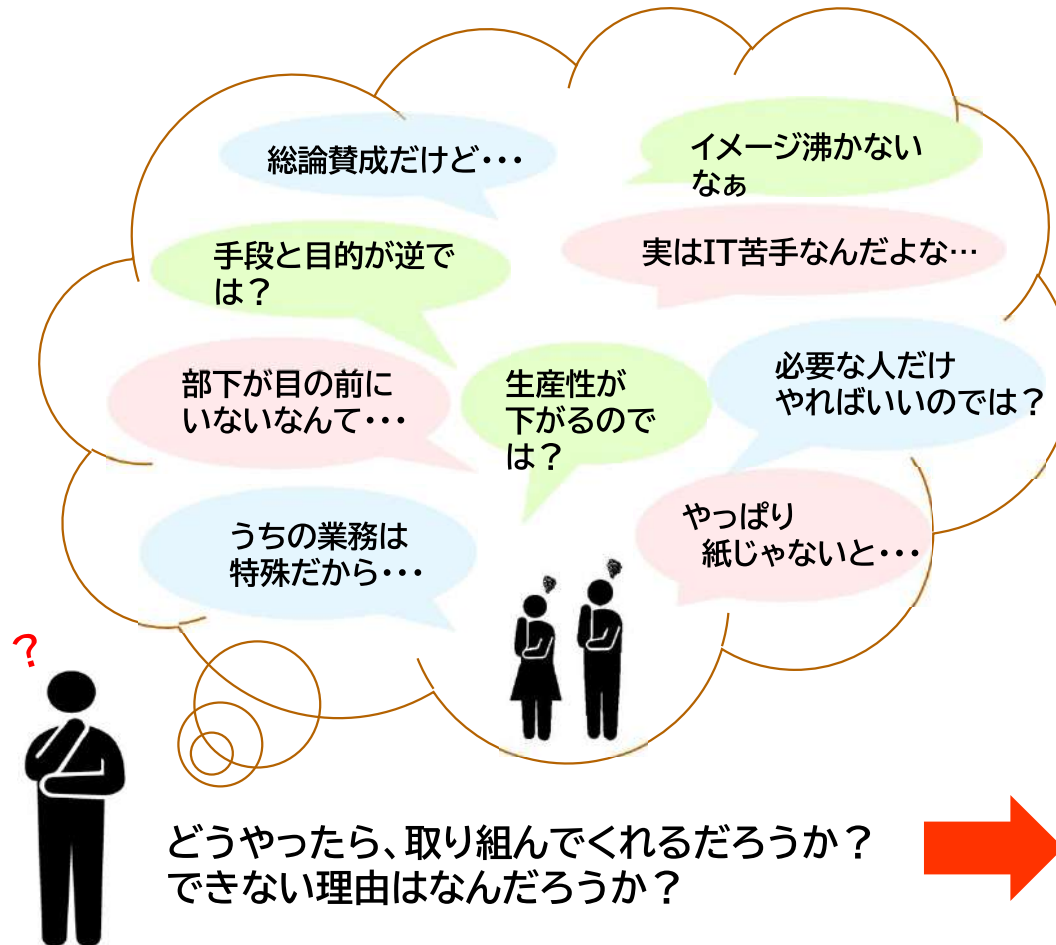
当初は育児や介護などの特別な事情を抱える社員のための特別な働き方として位置付けから「全ての社員の当たり前働き方」として浸透・定着することを目指し、社員の声に耳を傾けながら機動的に改定





# どこでもWORKの一步を踏み出してもらうために

「あれこれ考える」前に、「まずは一步踏み出して」もらうためにはどうするか？



- 説明会
- ガイドブック
- 広報誌
- メッセージ
- 制度の改定
- 段階的に展開
- 推進体制
- 先行事例の紹介
- データ活用
- アンケート
- ITマニュアル
- 手当



# どこでもWORK専用ホームページの開設



「できない理由を取り除く」ために説明会資料や動画マニュアル、経営層のメッセージや、FAQなどを掲載

# 社内広報誌「どこでもWORKER」の発行



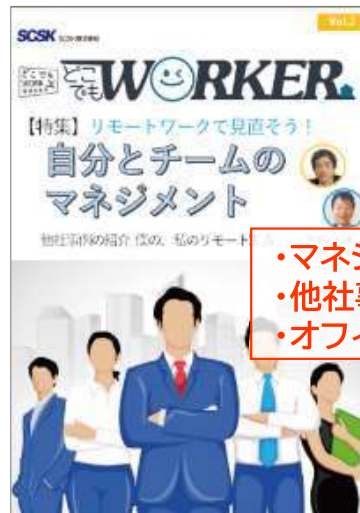
「一歩踏み出せるように背中を押す」ために、先行実施部門のインタビュー記事や便利なTIPS、他社事例の紹介などを掲載

第1号 2016年12月発行



- ・ITリテラシー向上
- ・トライアルの様子

第2号 2017年4月発行

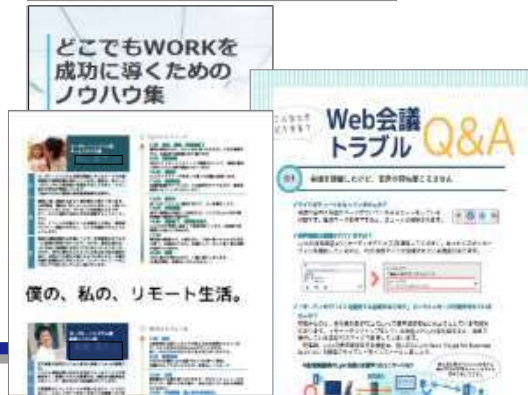


- ・マネジメント
- ・他社事例
- ・オフィスの様子

第3号 2017年10月発行



- ・基本／マナー
- ・組織的取組事例



リモートワークの推進に向け、紙を前提としない働き方へのシフトを目指す

【3原則】紙でもらわない、渡さない / もらっても捨てる / 捨てても怒らない

棚卸・可視化(印刷枚数、保管書類)、削減目標・実施方法の決定、フォローアップ

## 印刷枚数(フロー)

### ペーパーレス会議の推進

取締役会からペーパーレス化  
すべての会議室にプロジェクタ  
ノートPCへの移行

リモートワークの実践

削減目標 ▲50%

## 書類保管量(ストック)

### 一斉廃棄キャンペーン

電子化して外部倉庫へ保管  
キャビネ削減・袖机撤去  
個人ロッカーへの移行

オフィス有効活用

削減目標 ▲50%

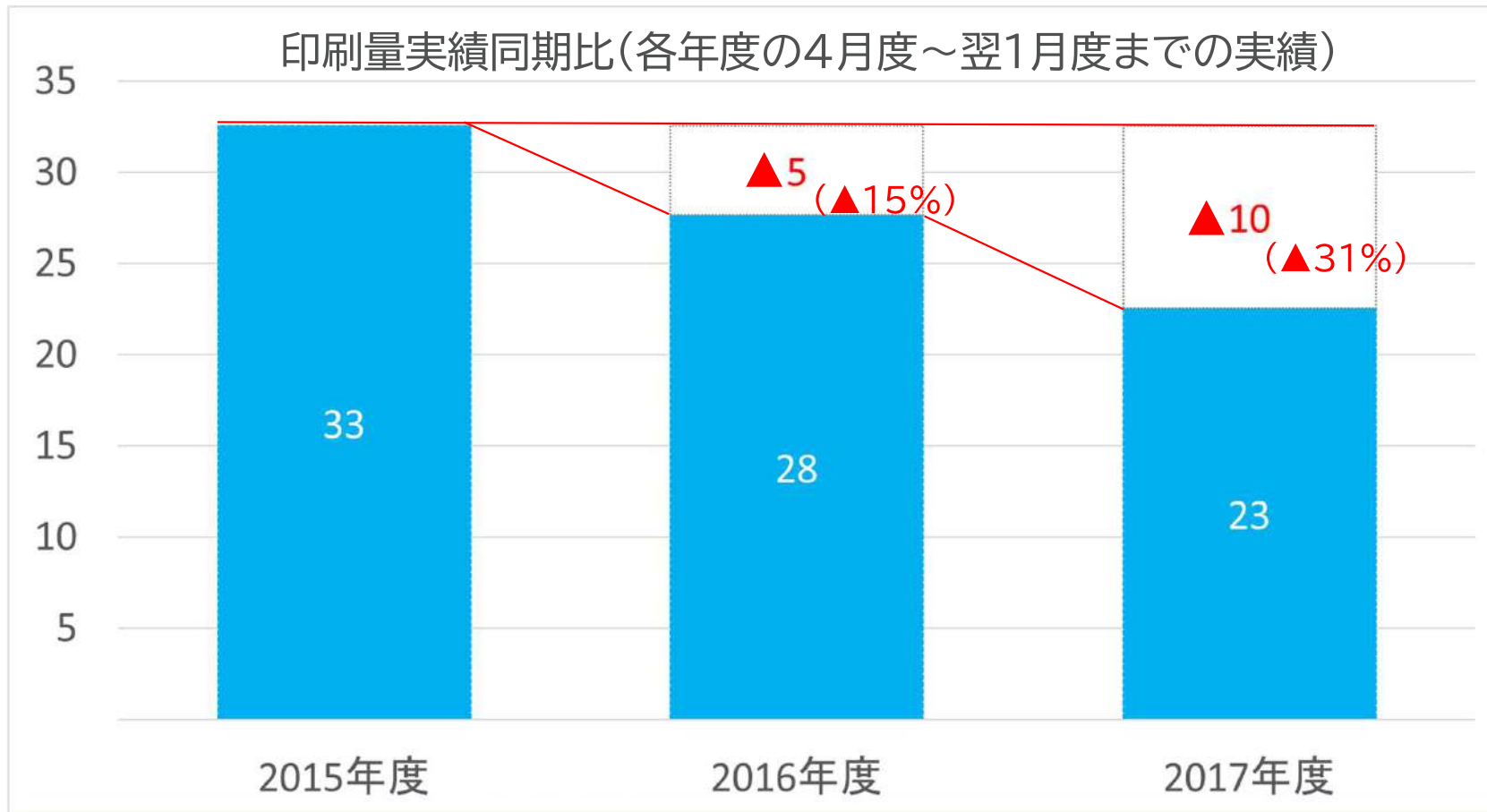
# どこでもWORKの概要～一斉廃棄の様子～

フレキシブルオフィス化にあわせて一斉廃棄キャンペーンを実施。生ごみと液体以外なら何でも回収。一緒に汗をかくことで、変革のきっかけ作り、機運の醸成。



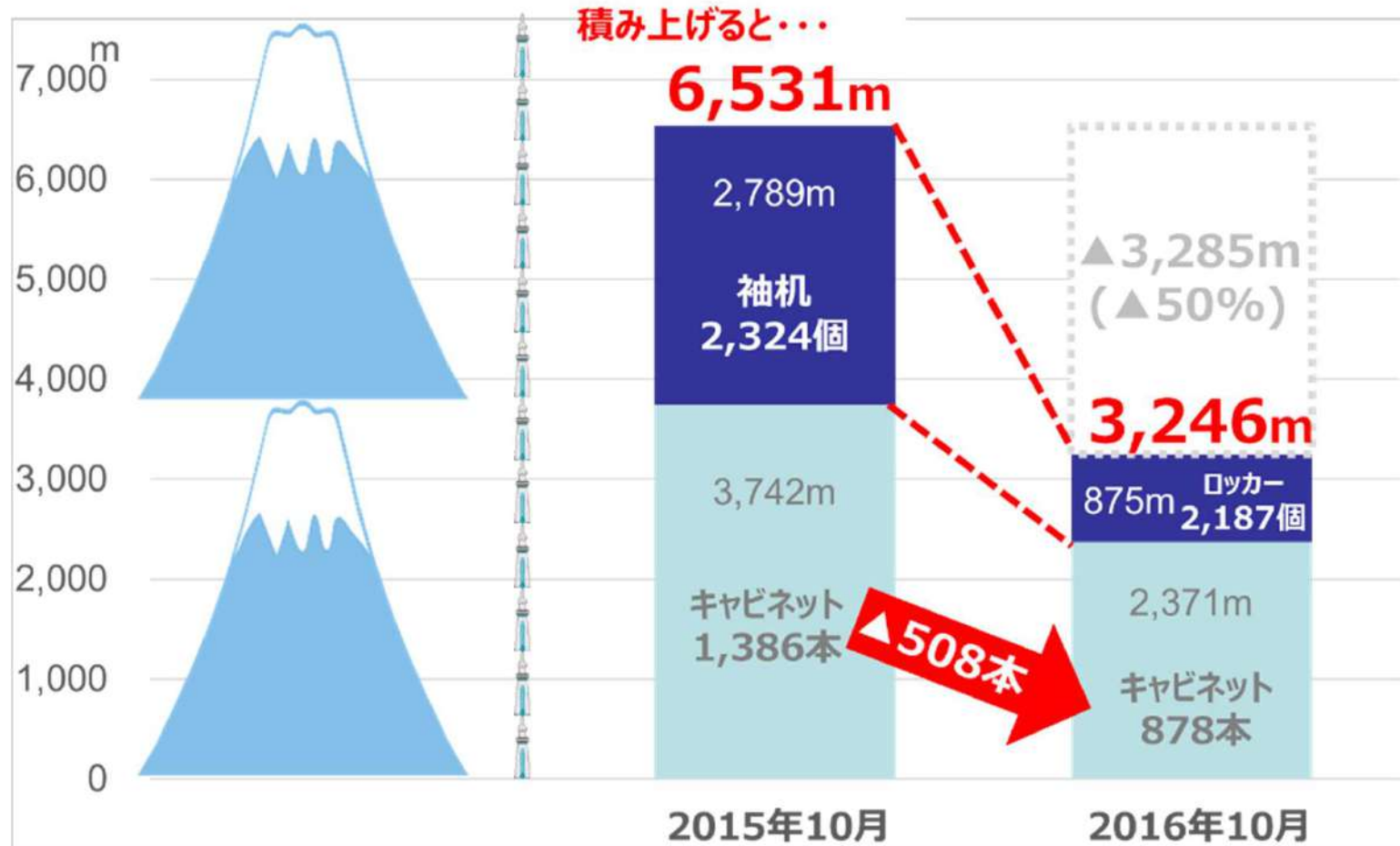
## どこでもWORKの概要～ペーパーダイエット実績 ー印刷量ー

全社での印刷量の削減割合は31%と、目標としている50%までは道半ばであるが、順調に削減は進んでいる。



# どこでもWORKの概要～ペーパーダイエット実績 ー保管量ー

一斉廃棄キャンペーンを伴うフレキシブルオフィス化(個人ロッカー、キャビネ削減)によって保管量は半減



# どこでもWORKの概要～フレキシブルオフィス 施策概要～

## フレックスアドレス(座席共有、袖机撤去、個人ロッカー設置)



## 多様な働き方スペース



## サテライトオフィス (多摩センターオフィス内)



他7カ所設置

Copyright © SCSK Corporation



# 2017年～2019年 テレワーク・デイへのチャレンジ



## 2017年テレワークデイ

>>7月24日のテレワーク・デイに、在宅・サテライトで1,722名が参加

### 実施結果

- 消費電力  
通常20,054kW→当日16,450kW  
(▲3,604kW)
- 公共交通機関の利用  
豊洲駅利用者数 通常3,280人→当日2,106人  
(▲1,174人)



## 2018年テレワークデイ

>>7月24日の週、テレワーク・デイに、3,267名が延べ5,905回実施

### 実施結果

- 消費電力量の変化  
通常32,384kWh→当日28,889kWh  
(▲3,495kWh)
- 事務用紙等の消費量の変化  
通常93,730枚→当日60,656枚 (▲33,074枚)
- 労働時間の変化  
残業時間  
通常1,864時間→当日1,040時間 (▲824時間)

## 2019年テレワーク実施期間

>>約2週間で4,022人が「リモートワーク」「時差出退勤」「年次有給休暇取得」を延べ20,500回実施

### 実施結果

- 「テレワーク・デイズ2019」&「スムーズBiz」の実施割合  
2020年オリンピック期間中における想定実施割合
- ・2019年においては、リモートワーク、有休取得、時差出退勤を活用して、**約40%**の社員が混雑時間帯を回避する勤務を実施
- ・2020年においては、リモートワーク、有休取得、時差出退勤を活用して、**約80%**の社員が出社しない、もしくは、混雑時間帯を回避する勤務を実施できる想定



# 2020年～ ハイブリッドワークへの変革



**感染予防対策**  
 オフィス稼働率50%以下とした働き方(～2021年12月)

## 2020～22年 感染予防と新しい働き方への取り組み

>>2020年4月在宅勤務上限回数撤廃

実施結果
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2020年度より働き方に関するサーベイを実施</li> <li>○ハイブリッドな働き方で生産性が維持できている、または向上した・・・87%</li> <li>○ワークライフバランスを実践する上で欠かせない働き方である・・・85%</li> <li>○コミュニケーションを図る上で課題を感じる・・・46%</li> <li>○将来の成長やキャリアに不安を感じる・・・20%</li> </ul>

## 2023年ハイブリッドワークの推進

>>2023年4月以降は、原則として週に2日以上は対面でのコミュニケーションを図る働き方へと転換

取り組み内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新たな価値創出や人材価値の最大化に向けた働き方の推進</li> <li>○2023年4月以降、リモートワーク利用率は、毎月50～55%前後で推移</li> <li>○仕事に合わせてフレキシブルに時間や場所を選択し、コミュニケーションの活性化を目的にA B W型のオフィスをトライアル導入</li> <li>○療養をしながら働く方のサポート（治療と仕事の両立支援）としてリモートワークを前提とした働き方を導入</li> </ul>

# “働き方改革” 3つの取り組み 2015年～

長時間労働を効率的な働き方で改善

## スマートワーク・チャレンジ

残業20時間未満 & 有給休暇20日取得

具体的な取り組み

- 浮いた残業代を社員に全額還元
- 有給休暇を取りやすい環境づくり
- 長時間労働の是正
- 業務品質の向上

“画一的”から“柔軟”な働き方へ

## どこでもWORK

“いつでも”、“どこでも”働ける新しい働き方

具体的な取り組み

- 月に2～3回の在宅勤務、サテライト勤務推奨
- フレックスアドレスと個人ロッカーの導入
- ペーパーレス会議の推進と定着化(印刷、保管料削減目標の設定)

心身ともに健康的な職場へ

## 健康わくわくマイレージ

健康リテラシー向上  
長期的な健康維持増進

具体的な取り組み

- 良い行動習慣と健診結果に対するインセンティブ支給
- 健康経営の理念を就業規則に明記
- 役員は自身の健康管理と組織メンバーの取り組みにコミット

2015年10月1日付で就業規則に「健康経営」の章を新設

## 就業規則より抜粋

## 第12章 健康経営

### 第78条(健康経営の理念)

当会社および社員は、次に掲げる健康経営の理念を尊重しなければならない。  
「社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎である。  
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繋がる最高のサービスが提供できる。」

### 第79条(会社の責務)

当会社は、前条に基づき、社員の心身の健康保持増進のために必要な措置を講ずる。

### 第80条(社員の責務)

社員は、当会社が前条および法令・規則に基づき講ずる措置に積極的に協力し、  
健康保持増進に努めなければならない。

## 経営理念「夢ある未来を、共に創る」

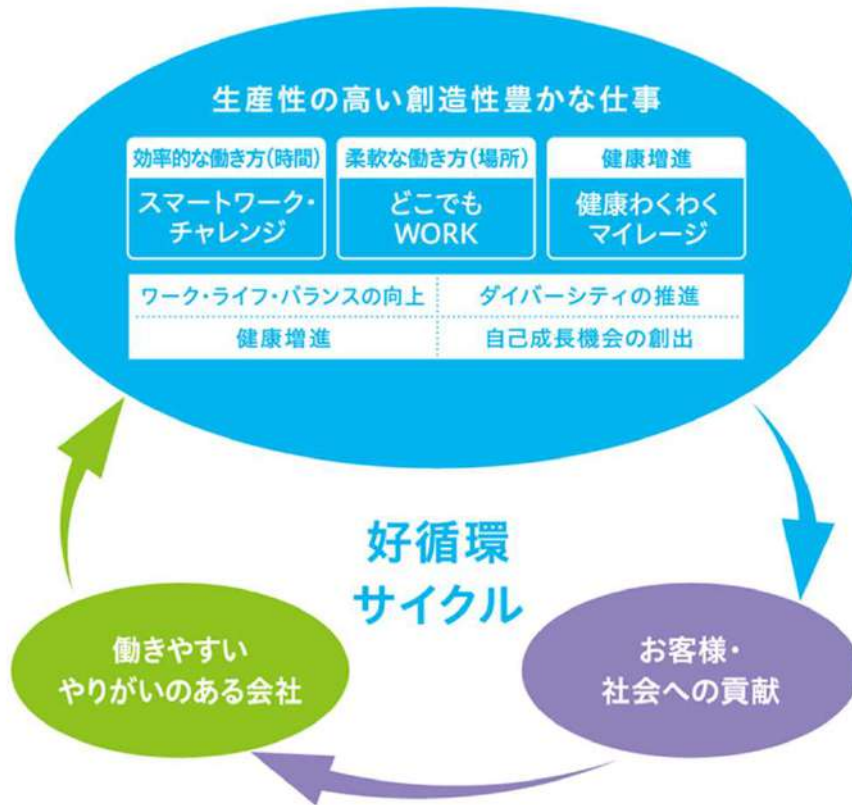
### 健康経営の理念

社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎である。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繋がる最高のサービスが提供できる。(就業規則 第78条)

### SCSKの健康経営



# 「Well-Being経営」を目指して



健康経営から  
Well-Being経営へ



## ご参考(受賞等)



2012年	日本経済新聞社「働きやすい会社調査」総合ランキング 23位	2019年	経済産業省 新・ダイバーシティ経営企業100選「100選プライム」に選定 東洋経済新報社主催、第1回「プラチナキャリア・アワード」最優秀賞 日本経済新聞社「第3回 日経Smart Work経営調査」総合ランキング 5つ星
2013年	厚生労働省「キャリア支援企業表彰 2013」表彰企業に選定 日本経済新聞社「人を活かす会社調査」総合ランキング 2位	2020年	日本経済新聞社「日経Smart Work大賞2020」人材活用力部門賞3年連続で受賞 経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」に6年連続で選定 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄」に6年連続で選定 LGBTに関する取り組み指標「PRIDE指標」にて最高位「ゴールド」を3年連続で受賞
2014年	経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」に選定 日本経済新聞社「人を活かす会社調査」総合ランキング 1位		
2015年	日本経済新聞社「人を活かす会社調査」総合ランキング 1位 情報化月間「情報化推進個人等の表彰」経済産業大臣賞 受賞 「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰 受賞	2021年	経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」に7年連続で選定 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄」に7年連続で選定 LGBTに関する取り組み指標「PRIDE指標」にて最高位「ゴールド」を4年連続で受賞
2016年	日本経済新聞社「人を活かす会社調査」総合ランキング 3位 厚生労働省「第5回 健康寿命をのばそう！アワード」厚生労働大臣最優秀賞 受賞	2022年	経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」に8年連続で選定 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄」に8年連続で選定 日本健康会議「健康経営優良法人」『ホワイト500』に6年連続で認定 日本経済新聞社「第6回 日経Smart Work経営調査」総合ランキング 5つ星
2017年	厚生労働省「働きやすく生産性高い企業・職場表彰」最優秀賞(厚生労働大臣賞) 受賞 総務省「テレワーク先駆者100選」へ選定 厚生労働省「プラチナくるみん」に認定 日経BP社 日経DUAL「共働き子育てしやすい企業2017」グランプリ受賞 日本経済新聞社「第1回 日経Smart Work経営調査」総合ランキング 5つ星		
2018年	日本経済新聞社「日経Smart Work大賞2018」人材活用力部門賞 受賞 日本経済新聞社「第2回 日経Smart Work経営調査」総合ランキング 4.5つ星 一般社団法人日本テレワーク協会「第18回 テレワーク推進賞」最高賞(会長賞)受賞 厚生労働省「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰(輝くテレワーク賞)」特別奨励賞 受賞	2023年	経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄」に9年連続で選定 日本健康会議「健康経営優良法人」『ホワイト500』に7年連続で認定

**SCSK**

夢ある未来を、共に創る。