

SCSK

SCSK SCSK株式会社

〒135-8110 東京都江東区豊洲3-2-20(豊洲フロント)
TEL 03-5166-2500



表紙には、SCSK社員、家族イベントの様子を掲載しています。

発行年月 2014年9月



SCSK CSRLレポート2014

Corporate Social Responsibility Report

夢ある未来を、共に創る

Contents

会社概要/編集方針	1
会長メッセージ	2
社長対談	3
夢ある未来を共に創るため、社員に求められることとは	
SCSKのCSRと事業概要	5
特集1	
夢ある未来を、共に創る	
事業を通じたCSR ～ITで支える社会～	7
事業活動を通じて社会に貢献する	9
特集2	
人を大切にします。	
働きやすい、やりがいのある会社に向けて	11
社員座談会	13
働きやすさ日本一の会社を目指して	
特集3	
確かな技術に基づく、最高のサービスを提供します。	
確かな技術で社会の安定を支える	15
確かな技術で東北復興を支援	16
特集4	
世界と未来を見つめ、成長し続けます。	
SCSKの社会貢献活動	
CAMP	17
Earth One	18
ISO26000とSCSKのCSR	19
● 組織統治	20
● 人権/労働慣行	21
● 環境	25
● 公正な事業慣行	27
● 消費者課題	28
● コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	29
第三者意見書/第三者意見を受けて	30

会社概要

- 会社名 SCSK株式会社
SCSK Corporation (略称 SCSK)
- 本社所在地 〒135-8110
東京都江東区豊洲3丁目2番20号(豊洲フロント)
TEL: 03-5166-2500
- 資本金 21,152百万円
- 従業員数 7,385名(単体、2014年3月31日現在)
11,689名(連結、2014年3月31日現在)
- 設立 1969(昭和44)年10月25日
- 事業内容 ● システム開発
● 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ハード・ソフト販売
- URL <http://www.scsk.jp/>

編集方針

2014年度は、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の実現に向けて、SCSKが取り組んでいることを分かりやすく報告することに注力しました。

IT事業を通じて社会に貢献し、夢ある未来を創造するための取り組みのほか、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。」をそれぞれ特集のテーマとして紹介しています。

より詳細な情報はSCSKホームページで報告しており、今後も定期的に取り組み状況を開示していきます。

SCSKへの期待など、皆様からのご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

- 報告対象期間 2013年4月～2014年3月
※一部、対象期間以降の情報も含まれます。
- 報告範囲 SCSK株式会社 単体
※一部、関連グループ会社の活動も含まれます。
- 発行年月 2014年9月
- 参考としたガイドライン
 - ISO26000
 - Global Reporting Initiative (GRI)
サステナビリティ・レポート・ガイドライン3.1
 - 国連グローバル・コンパクト
- お問い合わせ先 SCSK株式会社 CSR推進部
TEL: 03-5166-1719
e-mail: CSR.SP@scsk.jp
URL: <http://www.scsk.jp/corp/csr/>

会長メッセージ

3つの約束を通して、
夢ある未来を
共に創っていきます。



SCSK株式会社は、住商情報システム株式会社と株式会社CSKの合併により2011年に誕生した「グローバルITサービスカンパニー」です。私たちは、合併にあたり「夢ある未来を、共に創る」という経営理念を掲げるとともに、この経営理念を実現するために、「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。」という3つの約束を定めました。

グローバルで経済成長が進み、世界は今、気候変動や人口増加による食料の逼迫、資源の枯渇などさまざまな問題を抱えています。また国内においても、少子高齢化、社会福祉の財源、労働人口の不足、エネルギー問題、デジタル・ディバイドなど、複雑で多岐にわたる社会的課題が山積しています。このような状況下、私たちの本業であるITサービスは、事業活動を通じた革新的な課題解決と新たな価値の創出を実現することにより、これら社会的課題を解決するための社会インフラになり得るものと信じています。

本業による社会的課題の解決に努める一方で、育児・介護の支援制度の拡充、65歳までの完全雇用制の導入、女性の活躍推進などの労働環境の整備も企業の重要な責任であると考えます。この観点から、当社では「働きやすい、やりがいのある会社」を目指して諸施策を実施していますが、その一つとして残業時間の縮減および年次有給休暇の完全取得のための全社運動「スマートワーク・チャレンジ20」を推進しています。この結果、2012年度に一人当たり月平均26時間だった残業時間は、2013年度には22時間まで減少させることができました。また、有給休暇の取得は年間20日の目標に対して19日に達しました。この

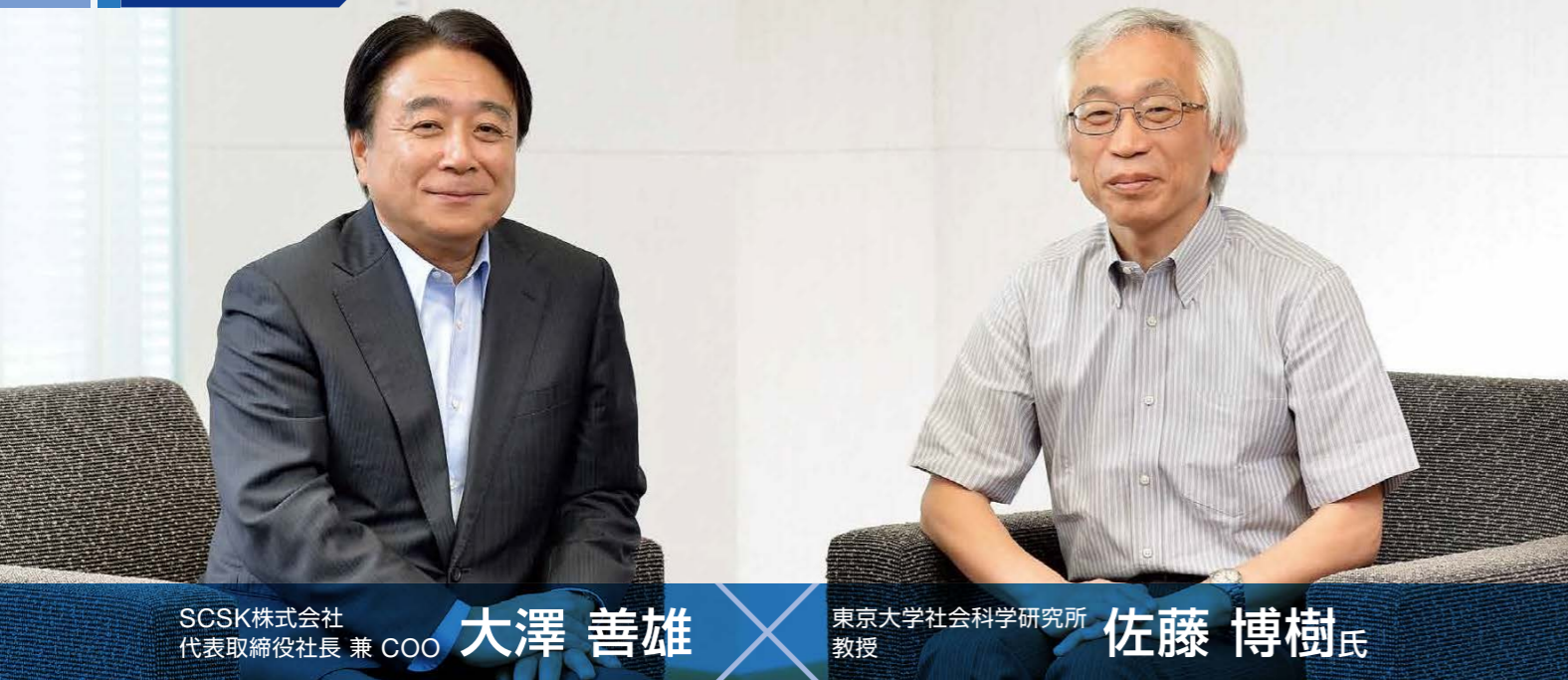
ように労働時間が実質的に減少したにもかかわらず、この間に、会社業績では増収、増益を遂げることができたことは大きな成果だと考えています。

「スマートワーク・チャレンジ20」は、単なる残業削減によるコスト削減策ではありません。仕事の質を高める「働き方改革」です。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と考えています。まだ道半ばではありますが、社員が健康であることが企業人としての社会への貢献であり、社員一人ひとりが充実感を感じることを、いわばCSRの神髄ではないかと考え、今後も推進してまいります。

なお、当社では、CSR活動を推進していくにあたり、ISO26000に依拠して事業活動の分析を実施してまいりましたが、そこから抽出された課題への取り組みを一層強化するために、今年度からコーポレート部門におけるCSR推進施策についての目標設定を行うことといたしました。

「夢ある未来」は、サステナブルな社会の発展があつてこそのものであります。私たちはグローバルな視点で社会的課題を正しく認識し、持てる力を最大限に発揮して、サステナブルな社会の発展に寄与したいと考えています。そして、すべてのステークホルダーの皆様の「夢ある未来」の実現に向けまい進してまいりますので、皆様の一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

SCSK株式会社
代表取締役会長 兼 CEO 中井戸 信英



SCSK株式会社
代表取締役社長 兼 COO **大澤 善雄**

東京大学社会科学研究所
教授 **佐藤 博樹氏**

夢ある未来を共に創るため、社員に求められることは

対談開催日 2014年7月30日
所属・役職は開催当時のもの

「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、「人を大切にします。」を第一の約束として掲げるSCSKが、なぜこれほどまでに人材マネジメントを重視するのか。その意義と成果について、これまでの取り組みを外部からの視点で見つめ直し、今後の発展につなげていくため、SCSK代表取締役社長 兼 COO 大澤 善雄が人的資源管理の専門家である東京大学社会科学研究所 教授 佐藤 博樹氏をお迎えし、対談を行いました。

働き方を見直し、事業に革新を起こす「スマートワーク・チャレンジ20」

大澤 2011年の合併を経て、SCSKでは働き方改革「スマートワーク・チャレンジ20（スマチャレ20）」を推進してきました。原点にあるのは「健康経営」の考え方です。社員が心身ともに健康で、いつもクリアな頭で仕事に臨むことは、私たちの業務の品質と生産性を高めるために欠かせません。禁煙やメタボ対策などにも取り組みつつ、全社で働き方を徹底して見直し、効率化を進めて、業務時間の短縮に力を注いできました。その結果、2013年度の月間の平均残業時間は約22時間、有給休暇取得率は95.2%まで改善しています。

佐藤氏 業務時間を短縮しつつ、SCSKが順調に増収増益を続けていることは注目すべき点です。日本企業の労働生産性の低さがしばしば指摘される中で、これは極めて先駆的なケースだと思います。働き方の改革は仕事以外の生活にも大きな変化をもたらします。社員が自分の暮らしを見つめ直し、余暇を楽しむようになれば、そこで得た新たな発想が仕事の上でプラスに働くといった好循環も生まれてきます。

大澤 私もその通りだと思います。かつて私がドイツに駐在していたときの話ですが、現地の社員は毎日定時に帰ります。その代わりに、その間の仕事に対する集中力がすごい。そうやって決められた時間で成果を出して、仕事が終わったら

家族と夕食、その後、友人とテニス、サッカー、サイクリングなどのスポーツやコンサートを見に行く。さらに年2回のバカンス（2ヶ月間）もしっかり取る。本当に豊かな人生を送っているなと実感しました。残業削減で生まれた時間の使い方が、家族との夕食に加え、趣味やスポーツ、さらに資格を取得したり語学力を磨いたりする社員も増えてきました。終業後の時間を活かした社員の多様な活動を社内報などでも紹介し、他の社員が参考にできるようにしています。

佐藤氏 そういった工夫は素晴らしいですね。家族と一緒に夕食を取りたい、やりたい勉強や趣味があるなど、動機が明確であるほど残業削減はいっそう進みます。

大澤 社員が自分で時間をマネジメントし、集中して働くことは、仕事のクリエイティビティを格段に向上させます。SCSKでは年に一度、社内ビジネスアイデアコンテスト「イノワングランプリ[®]」を開催し、SCSKならではの新たなサービスモデルを生み出す取り組みを進めていますが、社員が目の前の業務締切にひたすら追われるような状況では、イノベーションを起こすような優れたアイデアは生まれません。

佐藤氏 「イノワングランプリ」は、働き方の改革が事業の革新にもつながるという分かりやすい事例だと思います。さまざまな社会的課題が山積される中、それを解決するようなITサービスが生まれてくることを期待します。

社員の家族やビジネスパートナー、お客様にも理解をいただく

佐藤氏 残業削減がかなり進んできた今、今後さらに求められるのは、社員を通してその家族の意識も変えていくことです。例えば、一般に子どもの保育園のお迎えは母親の役割と考えられがちです。最近では、女性社員の夫を会社に招いて家庭での協力を要請する企業も出てきており、SCSKでもそうした対策は有効なのではないでしょうか。

大澤 ワーク・ライフ・バランスの推進は、SCSKの社員を通して少しずつその家庭にも浸透してきたようで、第二子を授かった社員が2011年度比36%増となったことなどにそれが表れています。これは、働きながら子ども二人を育てることが可能だという認識が、SCSK社員とその家族の間に広がってきたということでしょう。

佐藤氏 もともとIT業界は、長時間残業など労働環境の厳しさが長らく指摘されてきただけに、そうした変化は大きな意義があります。SCSKがリードし、業界全体を変えるような動きを起こしていただきたいと思います。

大澤 現状ではまだ、SCSKの取り組みに対して業界内から「こんなのはうちでは無理だ」という声が上がります。しかし実際には、社員にとっての働きやすさの実現は、優秀な人材を採用しやすくなるといった大きなメリットを会社にもたらすのです。また、IT業界では情報漏えいなどが重大なリスクとなる中、劣悪な労働環境では社員の倫理観やロイヤルティを育てることはできません。お客様のオフィスに常駐して働く約2,100名の社員をフォローするため、お客様にもSCSKの方針を説明し、ご理解いただくよう努めています。もちろん、これらは労働時間に関わらずパフォーマンスをきちんと上げることが大前提になります。

佐藤氏 そこは誤解されやすい点かもしれませんが、残業削減や有給休暇取得を推進しつつ、あくまで成果にこだわるということは重要でしょう。業務時間の短さは、単に仕事に楽なことを意味するものではありません。

大澤 その通りです。私たちが追求する働きやすさはぬるま湯的な経営とは無縁であり、生産性・効率性を可能な限り高めることで、社員の暮らしを充実させながら業務品質を向上させていくものです。



働きやすい職場、やりがいのある仕事のいっそうの深化に向けて

佐藤氏 有給休暇取得率でも現状ですでに高い数値が出ていますが、次のステップとしては年に1～2回の連続取得を目指すことだと思います。ある社員が数日間職場を離れることになると、その間の情報共有をどうするか、周りはどう対処すべきかなど体制づくりが進みます。こ

佐藤 博樹氏

Profile
東京大学社会科学研究所 教授
人的資源管理、人事労務管理の専門家であり、日本におけるワーク・ライフ・バランスの第一人者。民間企業との共同研究としてワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトを開始し、ワーク・ライフ・バランスと企業経営および人材活用との関係に関して理論的、実証的、政策的な研究を行う。



れは、いずれ親の介護などで休業者が出たときに備える良い練習にもなるのです。

大澤 確かに介護をめぐる問題は、SCSKでも今後より真剣に考えていかなければなりません。親の介護を気にする世代には、管理職など重要なポジションを任せられた社員も多く、その人が突然職場を抜けることになっても業務が滞らないような仕組みを構築しておくことが不可欠と考えています。

佐藤氏 介護による休業は突然発生しますが、長期間必要なものではありません。介護休業は自分で介護するための期間ではなく、各種介護サービスを利用しながら仕事と介護を両立していくための準備に費やす期間と考えた方がよいでしょう。どんな制度があり、どういった対応をしていけばいいのか情報を発信するなど、企業としても早め早めの対策をとっていくことが大切です。

大澤 ご意見、大いに参考にさせていただきます。また、今後に向けたもう一つの課題が、社員にとってやりがいのある仕事をどのように創出していかという点です。これは働きやすい職場づくりと並ぶ重要な柱で、現状でもさまざまな評価制度を用意していますが、社員が仕事のおもしろさを肌で感じて毎日イキイキと働くためにできることは何か、さらなる検討が求められます。

佐藤氏 難しい課題だとは思いますが、ポイントとなるのは社員と会社の成長をいかに結び付けていくかでしょう。目の前にある仕事に全力で取り組んだ結果、社員が自分の成長を感じ、さらにはそれが会社の発展に貢献していると感じられれば、そこに達成感や充実感が生まれます。

大澤 来年度から開始する新たな中期経営計画の策定に向けて、現在社内ですべてのチームをつくって議論を重ねています。次の3年間でどのように会社を育てていくか、社員総出で話し合っていく過程で、トップダウンとボトムアップが交わり、会社の成長と社員の成長がシンクロするような道が見つけられればと思います。そのためにも、社員には「夢ある未来を、共に創る」という経営理念を常に忘れず、SCSKのDNAとして一人ひとりの心に浸透していくよう、またそれを通してSCSKが高い価値を社会に提供できるよう、最大限に力を尽くしてほしいと願います。

*1 イノワングランプリ：社員からイノベーションを起こすようなビジネスアイデアを募集し、優秀な企画に対して会社が事業化を支援するコンテスト。

SCSKのCSRと事業概要

SCSKの経営理念とCSR

経営理念に掲げる「夢ある未来」は、持続可能な社会があって、はじめて実現されるものです。それゆえ、私たちは常に未来を見据えて、社会的課題の解決に取り組んでいきたいと考えています。

現代社会では、さまざまな問題が複雑に絡み合い、企業の事業活動への影響も免れません。また、同時に、企業には課題解決への貢献が期待されています。

SCSKは、「グローバルITサービスカンパニー」として、トータルにお客様のビジネスを支える事業を展開しています。従って、私たちは、社会的課題の解決に直接つながる事業に取り組むとともに、お客様を支え、お客様の課題解決を通じて社会的課題を解決していくことが、SCSKらしいCSR活動であると考えています。

社会的課題の解決のためには、お客様や社会が直面する課題を自分自身の課題として真摯に向き合い、責任ある行動を取っていくこと、情熱を持って課題解決に挑戦すること、そして、仲間を尊重して協力し合うことが必要になります。同時に、社会を身近に感じ、常に課題意識を持ち続けることが重要です。

SCSKでは、社員一人ひとりがお互いの個性や多様な価値観を尊重し合い、最大限の力を生み出す企業風土の醸成に取り組んでいます。また、社員が社会との共存を意識する機会として、社員参加型の社会貢献活動を推進しています。お客様と共に、社会と共に、夢ある未来を創るために、私たちは歩み続けます。

目指す姿へ向けたCSRの取り組み

SCSKでは、本業を通じて社会に貢献する企業を目指して、計画的なCSR活動を推進しています。

SCSKは、お客様や社会が直面する課題を自分自身の課題として向き合い、事業活動を通じて社会的課題を解決していきたいと考えています。

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。
一人ひとりの個性や価値観を尊重し、
互いの力を最大限に活かします。

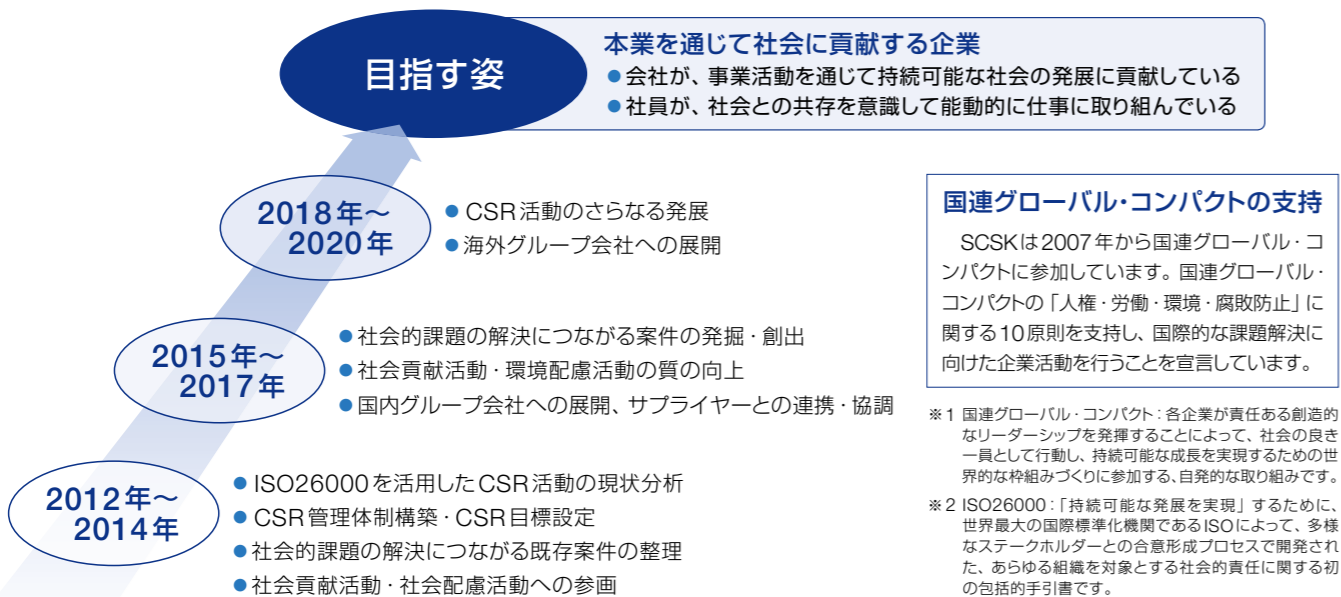
確かな技術に基づく、最高のサービスを提供します。
確かな技術とあふれる情熱で、
お客様の喜びと感動につながるサービスを提供します。

世界と未来を見つめ、成長し続けます。
全てのステークホルダーの皆様とともに、
世界へ、そして未来へ向けて成長し続けます。

行動指針

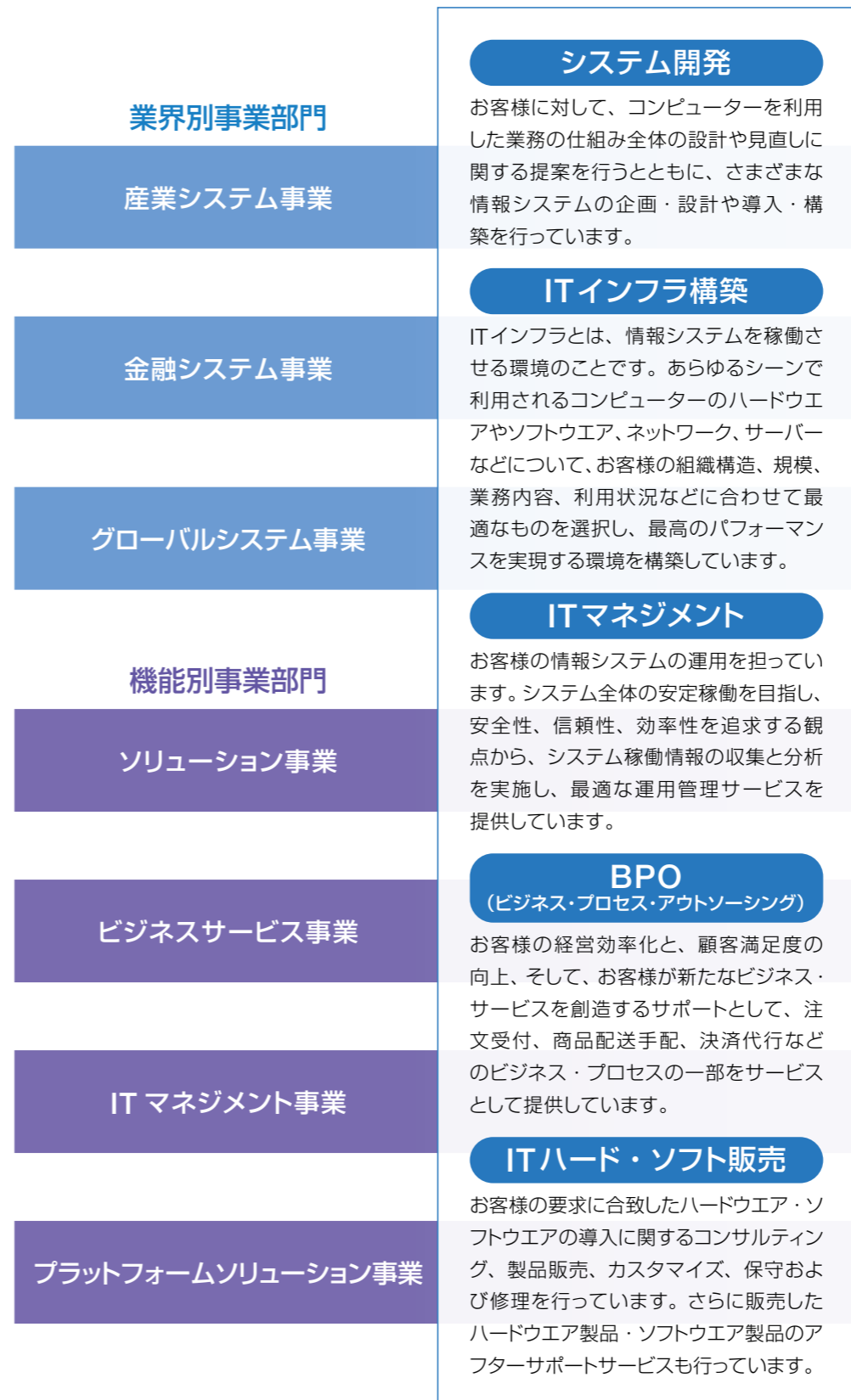
Challenge	Commitment	Communication
未来を変える 情熱を持ち、 常に高い目標を掲げ、 挑戦する。	お客様に対し、 社会に対し、 責任感を持ち、 誠実に行動する。	仲間を尊重し、 心を通わせ、 チームワークを 発揮する。

そのための土台づくりとして、国連グローバル・コンパクト^{*1}やISO26000^{*2}などの、国際的なガイドラインに則ったマネジメントを進めています。2012年度には、ISO26000を活用した現状分析を実施し、2013年度は、ISO26000の中核主題を意識しながら、関係部門で目標設定を行いました。



SCSKの事業概要

ビジネスに求められるITサービスをフルラインアップで提供



ITを活用してお客様のビジネスを支え、社会を支える



事業活動を通じて社会的課題を解決していく

事業を通じたCSR ~ITで支える社会~

各業界における、SCSKの代表的なサービスを掲載しています。SCSKは、社会的課題の解決に直接つながる事業に取り組むとともに、お客様を支え、お客様の課題解決を通じて社会的課題を解決していきます。さまざまなお客様と共に、より良い未来社会を創るためのSCSKの取り組みを紹介します。

1 金融

経済を支える社会基盤である銀行、保険、証券などのお客様におけるシステム開発・保守・運用に携わっています。セキュリティ対策や災害・BCP対策について、不正検知システムやSCSKのデータセンター活用などのソリューションを提供しています。



CARD Savior: クレジットカードの不正利用検知ソリューション。独自のスコアリングエンジン、およびルールエンジンを搭載し、精度の高い不正利用の検知を実現。お客様へは共同利用型サービスとして提供。



Bank Savior: マネーロンダリング、振り込み詐欺、キャッシュカード偽造・盗難など、金融機関を取り巻く金融犯罪の検知・防止を支援するモニタリングソリューション。

2 製造

製造業のお客様に対し、購買から生産、物流、販売に至る一連の業務プロセスの合理化・効率化に貢献するさまざまなソリューションを提供しています。また、グローバルベースで標準化したIT基盤で、海外展開を支援しています。



ADVENTURECluster: SCSKのグループ会社である株式会社アライドエンジニアリングが開発した構造解析ソフトウェア。大規模モデルを高速に解析するための独自のアルゴリズムを採用しており、製造業の幅広い分野で、開発期間の短縮、コスト削減、品質向上に貢献している。

3 流通

流通ビジネスのグローバル化や、電子商取引の拡大、オムニチャネルへの対応といった、事業環境の変化への対応を支援する、豊富なソリューションと、売場から本部・物流センターまでのITサポート業務を提供しています。



スマクラ: 流通業界全体で取り組んでいる流通BMS（ビジネスメッセージ標準）の普及を推進するために流通4団体の推奨を受けたクラウド型の統合EDIサービス。

4 サービス

飲食業、小売業など多店舗展開するお客様に対し、出店、運営、改修、移転などの店舗開発業務を効率化するシステムを提供し、経営の効率化を支援しています。



Negozio (ネゴジオ): 多店舗型経営形態の企業向けに、物件、店舗、契約管理や施工管理など店舗開発業務をより一層効率化させるための店舗開発システム。



すべての業界向けのサービス



USIZE (ユーサイズ): お客様のニーズに応じた「インフラ資源」に、SCSKのノウハウを活かした「運用サービス」を付加することで、安心・安全かつ迅速性と柔軟性をも兼ね備えた、「クラウドサービス」の総称。「日経コンピュータ」の「クラウドランキング」でも常連のサービス。



netXDC: 最新の機能を備え、豊富な実績と経験による確かな運用・監視を実現するソリューション指向のデータセンター。拡張性・信頼性の高い構成に加え、ファシリティの強化、運用監視のサービス品質の維持・向上で進化を続けている。



Curl / Caede: デスクトップからモバイルまであらゆるプラットフォームでRIAアプリケーションを動かすためのクロスプラットフォーム開発環境および実行環境を提供。高度かつ複雑なインターフェースで高いセキュリティのウェブシステムを実現。製造、金融、商社などの大手企業プラットフォームとして採用されている。



ProActive E2: 会計、販売管理、資産管理、生産管理、人事・給与・人材マネジメントまで、基幹業務全般をカバーするERPパッケージ。4,900社への導入実績で得た高度なノウハウにより、決算早期化、IFRS対応などの課題解決を支援。



SECURE YOUR SITE: 「安全なITサービスをグローバルに提供することにより、健全な情報化社会の発展に貢献する」を理念とし、日々進化するセキュリティの脅威に対して迅速かつ確かな対策を提供。



PrimeTias: 音声系システム基盤をクラウド型で提供するサービス。企業がコールセンターを立ち上げる際に短期間かつ低コストでの構築が可能。業務拡大による増設にも柔軟に対応し、企業と消費者のコミュニケーションを支援。

5 通信・メディア

スマートフォンでの多彩なコンテンツ利用の普及や、ビッグデータの活用といった、近年の通信・メディア分野における急速な変化に対応し、柔軟性が高く安定的なIT基盤を提供しています。



Appsncut: 業務向けモバイルアプリケーションやコンテンツの運用管理を企業内で実現し、AndroidおよびiOS、Windows向けに一度に配信することができるモバイルアプリケーション・コンテンツ管理基盤。

6 建設・不動産

設計や、プロジェクト管理、顧客管理といった、建設・不動産における業務の効率化を支援するシステム、サービスを提供しています。近年、社会的ニーズが高まっている住宅のリフォームに対応した、業務管理システムも提供しています。



SUPER SOFT II: 最新OSにも対応した主に木造住宅用の設計3次元CADシステム。お客様へのプレゼンテーションから実施設計、見積り、実行積算までを幅広くカバーする統合CADシステム。

7 環境・エネルギー

地球温暖化・エネルギー問題の対策として、スマートシティ（環境配慮型都市）の実現に貢献し、自然エネルギーの活用を促進させる、エネルギー管理システムの開発と提供を進めています。



PrimeEco: 太陽光などの自然エネルギーと蓄電池をITで一体的に管理し、自然エネルギーの安定的利用と、ピークカットによる電気料金の削減を実現するシステム。

8 教育

大学など教育機関に対する、教務管理などの各種業務の効率化サービスのほか、ICTを活用した教育・学習プラットフォームや講義の収録・配信などさまざまな学習形態を支援するソリューションを提供しています。



BeeDance: タブレットを活用した授業で、「授業の双方向化」「学習の協働化」「教材のデジタル化」を推進される先生を支援するシステム。

9 医療

製薬業界のお客様に、MR（医薬情報担当者）の情報提供業務の支援をはじめとする各種ソリューションを提供しているほか、新薬の開発に必要な臨床試験における、膨大な試験情報の統計分析サービスを提供しています。



MR2GO (エムアールツーゴ): タブレットを活用し、製薬会社のMRの外勤活動を効率化し、訴求力のあるデジタルプレゼンを実現するソリューション。タブレットは、Windows8版も提供を開始している。

事業活動を通じて社会に貢献する

SCSKは、ITを駆使してお客様とともに社会の課題と向き合い、今までになかった価値を創造しています。

セキュリティリスクから社会を守る



リスクを可視化し、安全・安心な社会へ

基盤インテグレーション事業本部
グローバルセキュリティソリューション部長
細谷 友行



インターネットは、情報の入手だけでなく、オンラインショッピング、ネットバンキング、カード決済など、社会システムに不可欠なインフラ機能の一つになっています。その利便性が高まる一方で、犯罪目的の不正アクセスや改ざんなどのリスクも存在します。いったん被害に遭えば企業の信頼低下につながることから、ネットワークセキュリティへの関心は高まり続けています。

SCSKのITマネジメントサービスは、社会のITの安全・安心を守ることを使命とし、お客様の立場に立ち、経営リスクのアプローチから、総合的、包括的なソリューションを提供します。セキュリティリスクをモニタリングによって可視化することでお客様に合ったコンサルティングを行えることがSCSKの特長です。またソリューションをクラウド化(USIZE)し、SCSKがお客様に代わってITマネジメントを一手に担うことで、健全な情報化社会の発展に貢献します。

ステークホルダーからのコメント

OWASP Japan
代表 岡田 良太郎 様



デジタルデータを自在に操るアプリケーションは、身近なところから、経済、行動、購買、流通にまで活用範囲を拡げています。これは、社会が必要とするITの信頼性の確保、すなわち適切なセキュリティ施策とそれを支える、きめ細やかな技術対応の必要が高まっていることを意味しています。それは質・量ともに膨大なリソースを必要とする課題です。

この課題に対応するため、OWASP (Open Web Application Security Project) には世界中のエキスパートが広く国や組織を越えて集まっており、セキュリティのノウハウの集約、ツールの開発、さらにそれらを情報共有する場を運営しています。SCSK株式会社は、日本においてこの活動に早くから積極的に参画しています。活動へのご支援に加え、同社の技術者がOWASPの脆弱性検査ツールのエバンジェリストとして認定を受けるなど技術面での貢献も活発です。同社の経験を活かした国際的協調により、さらに日本社会におけるIT課題の解決に一層貢献されることを大いに期待しています。

環境に配慮したものづくりを支援



ものづくりをITで快適に

中部プラットフォーム事業本部
技術部長 伊神 也寸志



自動車の生産には多くの工程が必要で、新車種立ち上げ時には現状の工場生産が可能かどうか試作車を何十台と準備して、各工程を実車で検証する必要があります。Dassault Systems (ダッソー・システムズ) 社製のDELMIAというソフトは、そういった検証作業をPC上で実施できます。実車の試作車を使わずに、コンピューター上に開発中の車の3Dモデルや設備などを取り込み、その中でさまざまな検討作業が実施できるので、大幅に試作車の数を減らすことが可能となります。SCSKは、このDELMIAの導入では多くの実績があります。導入いただいた企業では車の生産準備段階での組付性や作業性の検討作業を完全デジタル化させることで、試作車両の大幅な台数の低減により、環境負荷とコストの削減を実現いただいています。SCSKでは、今後も環境に配慮したものづくりを支援していきます。

ステークホルダーからのコメント

三菱自動車工業株式会社
管理本部 エンジニアリングIT部
エキスパート 永井 雅裕 様



当社ではDrive@earth*1のコミュニケーションワードのもと、環境に優しいプラグインハイブリッド、電気自動車を事業の一つの柱に据えた商品展開をしています。これらの車種の出現により、モーターや駆動用バッテリーなど部品の多様化が進み、生産ラインの作業工程が複雑化しています。SCSK株式会社に導入を支援いただいているDELMIAを利用することで、複雑化する作業工程も事前に検討できるようになり、生産準備にかかる費用の削減が可能になりました。また、多様化する部品の工場内物流を自動搬送車で省力化することにもDELMIAが大いに寄与しています。SCSK株式会社には、幅広いものづくり現場の知識とIT知識を活かした、より質の高いシステムの提案を期待しています。



*1 「地球のことを考えた上での走り」「地球上あらゆるところでの走り」の意味。

新しい教育スタイルの提案



操作をスマートに、授業をアクティブに

西日本産業第二事業本部
ソリューション部 システム第二課長
谷相 志子



政府の教育振興基本計画として、「自立・協働・創造に向けた一人ひとりの主体的な学び」が必要とされており、実現例として「ICTの活用などによる協働型・双方向型学習の推進」が挙げられています。

BeeDance®はタブレットを活用した学習支援システムです。生徒に一人一台タブレットを配布した教室環境において、「授業の双方向化」「学習の協働化」「教材のデジタル化」をシンプルに実現します。

教育現場へのICT導入には、教育スタイルの変革を伴う教員の方々の負荷軽減が課題でしたが、BeeDance®のスマートな製品デザインにより、PCなどの機器操作が苦手な方でも、簡単な操作で協働学習を推進することが可能になりました。

これからも、お客様と共に新たな価値を創造し、学校教育の夢ある未来を拓きたいと思っております。

ステークホルダーからのコメント

岡山県新見市教育委員会 教育部
学校教育課 主任 眞壁 雅樹 様



BeeDance®は授業の中で使う問題をサクッと作れて、サクッと使えるアプリケーションであり、それを利用した協働学習により笑顔が咲くアプリケーションでもあります。これまでも双方向または協働学習は行われていたが、このシステムを用いることで、さらに効果的かつ効率的な授業を行うことができます。

先生は生徒全員が回答を書き込む様子をリアルタイムで見ることができ、より多くの生徒に細かい指導ができる上に、生徒が板書する時間も省け時間を有効に使うことができます。また、生徒同士でも回答を見ることができ、人の意見を知ることによって、相互理解を深めることができます。

これまで改善および追加要求などを行っていますが、親身になって対応していただいています。BeeDance®はユーザーからのフィードバックを得ながら共に作り上げていくアプリケーションだと思います。費用対効果も考慮し、より一層充実した協働学習に取り組んでいきたいと思っております。

信頼性・柔軟性の高いサービスを提供



コールセンターの構築を支援

AMO事業本部
カスタマーサービス部長 小島 正志



企業のサービスが多様化し、社会が複雑化する中、消費者への偏りのない情報提供や苦情対応など、消費者をサポートするためのコールセンター設置ニーズが高まっています。

SCSKは、短期間かつ低コストでコールセンター構築を可能にするクラウド型音声基盤提供サービス「PrimeTiaas® (プライムティアーズ)」を提供しています。

PrimeTiaas®は、業務拡大による増設に対して柔軟に対応できる拡張性を持ったクラウドサービスです。また、サービス基盤のテナント区画を切り直すだけでSCSKグループのコールセンター基盤と統合され、業務の一部をSCSKグループにアウトソースすることができます。受電拠点を遠隔地の複数拠点とすることで有事の際の事業継続性の向上に貢献するなど、コールセンター業務の高品質を音声基盤の面からサポートしていきます。

ステークホルダーからのコメント

株式会社アデランス 情報システム部
課長代理 中井 康貴 様



当社では旧システムの更改を機に、利用型サービスへの移行によるシステム保守・運用負荷の低減・簡素化、安定稼働と事業継続性の確保を図るため、2014年5月からPrimeTiaas®を導入しています。

PrimeTiaas®を利用して「テレフォンオペレーションセンター(コールセンター)」での営業窓口業務、「お客様サービス部」でのお客様からのご質問などの対応業務を行っておりますが、安定したシステムサービスと運用サービスの提供によりこれら業務の品質向上・効率向上に貢献いただいています。

また、当社の東西2拠点のコールセンターでの受電とPrimeTiaas®の東西2拠点のデータセンターの活用により、有事の際の事業継続性も格段に向上しました。

コールセンターは当社とお客様をつなぐ大切な顔です。今後とも高品質なサービスを期待しています。

働きやすい、やりがいのある会社に向けて

～スマチャレ20で社員も会社も幸せに～

■スマチャレ20とは

会社で働く人の多くは、一日の大半の時間を仕事に費やしています。それならば、社員一人ひとりが、健康で、少しでも効率よく働くことができ、生きがい、やりがいをもって仕事に取り組み、幸せな社会人生活を送ってほしい。「人を大切にします。」を経営理念の約束の一つにも掲げるSCSKでは、こうした思いのもと、働きやすい、やりがいのある会社を目指して、2013年4月から「スマートワーク・チャレンジ20（スマチャレ20）」という取り組みをスタートさせました。「より効率的（スマート）に働き（ワーク）、目標（20）に挑戦する（チャレンジ）」ということからこの名称が生まれました。

「スマチャレ20」をはじめとした、人事施策の取り組みの成果が、業務の効率化や生産性の向上、さらには社員の自己成長のサイクルへとつながり、生産性の高い、創造性豊かな仕事生まれ、結果的にお客様・社会への貢献につながると考えています。

取り組みの数値目標（全社目標）である「20」は、「年次有給休暇取得日数20日（当年度付与日数の100%取得）」と「平均月間残業時間数20時間未満」を意味しています。

また、低減された残業代を全額原資とし、目標の達成度合いに応じて社員に還元するインセンティブ制度を導入しています。本制度では、インセンティブの支給単位を組織（部門）とし、該当組織の有給休暇取得率や残業時間に関する目標の達成状況に応じて、ゴールド・シルバー・ブロンズという3段階の支給テーブルを設定しています。

2014年度は、達成条件（ゴールド基準）に長時間残業者を発生させないことを追加したり、全社目標達成に対してのインセンティブを追加したりと、内容をリニューアルした上で、制度を継続しています。



インセンティブ支給基準（2013年度）

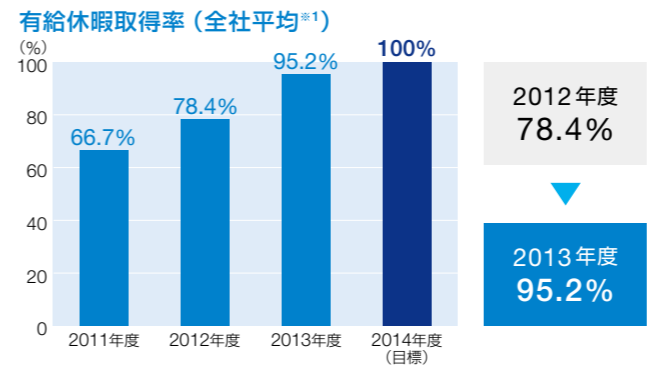
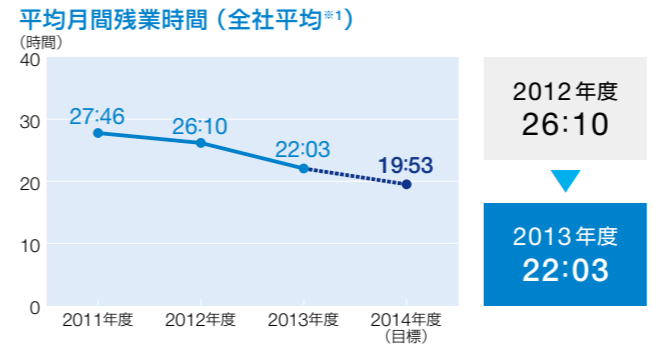
ゴールド	残業時間前年比20%削減 かつ 有給休暇取得率100%
シルバー	残業時間前年比20%削減 かつ 有給休暇取得率 90%
ブロンズ	残業時間前年比10%削減 かつ 有給休暇取得率 90%

■目標達成を目指して社員一丸となって

具体的にどのように取り組んだら「スマチャレ20」の目標が達成できるのか、社員から集めたさまざまなアイデアや取り組み事例を全社で共有し、良い施策は社内展開しました。例えば、資料の作成を3分の1にする、机上に残業時間に応じた色の札を掲げるなどが挙げられます。

また、お客様のオフィスに常駐して業務をする社員が多いという業務特性から、計画的有給休暇付与日に関して理解を求めるレターをお客様に出しました。2014年4月からは所定就業時間を10分短縮するなど、さらなる労働環境の改善に取り組んでいます。

■2013年度の取り組み成果



*1 裁量労働制適用者、管理監督者を含む全社員の平均

働き方の改善に向けた施策

年度	内容
2012	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の全社適用 裁量労働制の導入 残業半減運動 有給休暇の取得推進 新しい休暇制度の導入
2013	<ul style="list-style-type: none"> スマートワーク・チャレンジ20の開始 在宅勤務制度の拡充 タブレット端末の配布
2014	<ul style="list-style-type: none"> スマートワーク・チャレンジ20の継続実施 所定就業時間の短縮 休暇制度の拡充

人事部門からのコメント

■スマチャレ20がもたらすもの

執行役員
人事グループ 副グループ長
河辺 恵理



IT業界は一般的に、「深夜残業・休日出勤が当たり前」「休みが取りづらい」といった高負荷労働のイメージが強い業界と言われています。以前はSCSK社員の間にも、そうした固定観念がありました。

このような風土や考え方を大きく変えたのは、「スマチャレ20」を代表とする、2012年以降の働き方改善に向けた各種取り組みだったと言えます。私たちは2年間の活動を通して新しい働き方を作りあげてきました。そして今、ようやく、それが浸透してきたと感じています。

私たちが目指す次なるステージは、「スマチャレ20」によって創出できた時間を活かして、それぞれが豊かな人間性と仕事力を高めることだと思っています。自己研さんによりスキルを伸ばしたり、仲間とコミュニケーションをとること、子育てや介護など家族との時間を大切にすること。そうした個人のあり方が、柔軟性に富む強い組織をつくり、ひいては企業としての大きな成長につながると考えています。

あらゆる取り組みで、スマートワークを実現

タブレット端末の導入で、よりフレキシブルなワークスタイルを支援しています

タブレット端末導入推進部署からのコメント

コーポレートシステム本部長
水野 隆



SCSK 拠点以外で常駐勤務をする社員、在宅勤務をする社員、育児・介護休業からの復職を予定する社員、外出先でモバイルワークをする社員など、さまざまなワークスタイルをサポートするために、2014年3月、2,400名の社員へMicrosoft Surfaceを配布しました。今後も活用効果を確認しつつ、配布台数の拡大を検討していきます。

タブレット端末利用社員からのコメント

金融システム第一事業本部
銀行システム第一部 開発第二課 阿部 微美奈



Microsoft Surface 配布前は、分室に社内システムへの接続環境が無く、別の分室で社内情報やメールを確認していました。Microsoft Surfaceが配布されたことで、自宅でe-Learningや社内の諸手続きが行えることに加え、会社や部門の事業戦略や商材情報など興味ある発信情報をしっかりとチェックできることもメリットです。知りたい・聞きたい・取り組みたいと思ったときに、それがすぐに実現できる環境なので非常に重宝しています。また、上司や他部門の方とのコミュニケーションの機会を社内メールなどで増やせることも重要と感じています。

育児・介護セミナーの開催

SCSKでは、育児や介護などによる制約がある社員が、仕事と生活（家庭）を両立しながらいきいきと働き続けることができるよう、両立支援セミナーを開催しています。専門家からの情報提供や同じ立場である社員同士が交流し、情報をシェアすることで、不安や迷いを解消し、働き続けられる職場環境をつくることを目的としています。

これらのセミナーは、育児や介護をしている社員の上司も参加対象としており、周囲の理解や、協力も促しています。2013年度は、育児支援セミナーを3回、介護支援セミナーを3回開催しました。

働きやすい職場として社会から評価

SCSKは、「キャリア支援企業表彰2013」で「厚生労働大臣表彰企業」に選出され（P.23参照）、経済産業省主催の「平成25年度ダイバーシティ経営企業100選」においては、多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業の1社として選定されました。また、日本経済新聞社実施の2013年「人を活かす会社」調査において、総合ランキングで2位になりました。

その他「スマチャレ20」の取り組みがワーク・ライフ・バランスの先進事例として、メディアなどで紹介されました。





元 東レ経営研究所 社長
佐々木 常夫 氏

SCSシステム事業本部
基幹システムマネジメント第一部長
原中 稔

共通コード課
課長代理
関口 達彦

共通コード課
松本 文

基幹システム
マネジメント第一部
共通コード課長
広瀬 義人

共通コード課
長尾 彩子

社員座談会

働きやすさ日本一の会社を目指して

～佐々木 常夫氏とSCSK社員が語る～

座談会開催日 2014年7月31日

SCSKでは、働きやすい職場づくりを目指し、全社で「スマートワーク・チャレンジ20 (スマチャレ20) (P.11-12 参照)」を展開しています。残業削減や有給休暇取得率の向上において、2013年度に高い成果を収めたSCシステム事業本部 基幹システムマネジメント第一部の代表者が集まり、スマートワークに見識の深い元東レ経営研究所 社長の佐々木 常夫氏を招いて座談会を開催しました。これまでの歩みを振り返るとともに、現状の課題を認識し、活動の深化を図るため、幅広い視野から意見交換を行いました。

コミュニケーションを高め、 チーム一丸となって働き方改革へ

原中 「スマチャレ20」における業務時間の短縮のため、私たちの部では「意識改革」「会議の効率化」「シフト勤務の活用」「見える化」という4つの施策を推進しました。意識改革で特に注力したのが、まず私たち部課長などリーダーが率先し、残業ありきの従来の姿勢を改めるということです。本当に残業が避けられないときは集中してやり、それ以外は早く帰るといったメリハリをつけた働き方を重視しました。一方、会議効率化のために、議論する内容を事前に共有し、各自があらかじめ意見をまとめてから参加することを徹底しました。

佐々木 常夫 氏

Profile

1969年東京大学経済学部卒業。東レ株式会社入社後、病弱な長男と、妻の世話をしながら、破綻会社の再建やさまざまな事業改革に取り組み、その実績が認められ、東レ同期トップで取締役就任。その後、株式会社東レ経営研究所社長を歴任。経営のあり方、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、リーダーシップなどの講演や、著書多数。

広瀬 会議時間はかなり削減が進みましたね。週3回だったテーマ別会議を1回に集約するなど会議数も減りましたが、いざやってみるとほとんど支障はなく、逆に内容の濃い議論ができるようになりました。

原中 シフト勤務も有効な対策だったと思います。今までは夜間しかできないシステムの運用保守などは残業でカバーしていましたが、そのような場合はあらかじめ出勤時間を遅らせるなど発想を切り替えました。また、各自の業務の進行状況や休暇の取得状況を計画表にまとめて「見える化」し、問題が発生していないかをお互いにチェックし合うことで、年間20日の有給休暇を確実に取得できるようにしました。

佐々木氏 IT企業で残業を22時間にまで減らしたというのは画期的なことです。これは各部署任せにしたり、トップが声高に訴えるだけで進むものではありませんので、「スマチャレ20」のような形で会社として明確な方針を決め、現場に落とし込んでいったというのは非常に的を射たやり方です。

関口 有給休暇取得100%を目指す最初聞いたときは、正直本当にできるのかと思いました。しかし、いざ始めてみると「今月はこの日とこの日を休もうと思うのだけど」など自然にコミュニケーションが生まれて調整でき、大きなトラブルもなく対応できるものだと気付きました。ただ、自分が休むことで業務を止めてしまてはいけないので、業務内容をメンバーと共有しておくことが重要なのだと感じています。

松本 コミュニケーションは確かに増えたと思います。限られた時間内で業務が円滑に進むように小さなことでもすぐに連絡・相談しますし、休憩時間などには仕事以外の話題についてもお互いよく話します。

佐々木氏 コミュニケーションと信頼関係は効率的な仕事の両輪となります。今何に取り組んでいるのか、どんな悩みを抱えているのか、どういう気分で働いているのかなど、お互いに分かり合うことは極めて大切です。コミュニケーションに欠け、信頼関係が築かれていない職場ほど効率が悪いものはなく、理解不足や誤解からやらなくていい作業を進めてしまうといったこともしばしば発生します。

業務品質と働きやすさを 両立させる職場づくり

松本 私は育児のため短時間勤務を利用していましたが、業務時間短縮に向けた全社的な動きをとってもらって感じています。シフト勤務で自分より早く退社する人がいたり、皆がしっかりと有給休暇をとっている環境のため、「早く帰って申し訳ない」「休んで迷惑をかけている」など、周りに気兼ねすることが少なくなりました。

長尾 私は産前産後休暇・育児休業中に「スマチャレ20」が始まり、どんどん制度が整っていくのを会社から届く資料で知りました。個人事業主の夫は仕事が忙し過ぎてほとんど育児に参加できない状況で、一時は私



が退職して家庭のことに専念するかどうかで揺れていました。でも、SCSKが大きく変わっていくのを見て、これならきっと育児をしながらか働き続けられると考え直しました。

佐々木氏 社員が家庭と仕事を両立しやすい環境を整えることで、会社は優秀な人材を失わなくて済みます。反対に、心身の健康を壊して休職するような人が出る職場は企業にとって重大なリスクとなります。その意味で、より良い職場環境づくりは大きな経営上の課題なのです。

松本 2014年1月からは週1回の在宅勤務を開始し、往復2時間の通勤時間を業務時間に充てることでフルタイム勤務ができるようになりました。在宅勤務は部でも私が初めてでしたが、電話やメールでの密なコミュニケーションを通して、出社しているのほとんど変わらない感覚で働いています。ただ、在宅勤務で対応できる業務はまだ限られているので、もっと環境を整えていくことで利用しやすくなるのではと感じます。

原中 お客様へ質の高いサービスを提供できれば、個人の勤務時間やその形態には裁量の幅が大きいというのが私たちの部の特色でもあります。もちろんそのためには社内事情に関わらずどんなときもサービスレベルを維持して「SCSKに任せておけば大丈夫」と思っていただけのような実績を重ねていくことが不可欠です。

長尾 「スマチャレ20」は全社的な取り組みではありますが、ワーク・ライフ・バランスへの考え方など、部署によって浸透度に差があるように感じています。私はかなり恵まれている環境にいると思いますが、在宅勤務を積極的に認めるかどうかを含めて、部署ごとの温度差はまだあるのではないのでしょうか。

佐々木氏 そのような社内での意識の差をいかになくすかは一つの課題でしょう。「うちはお客様相手の仕事なので調整が難しい」という声がある企業などでも上がるがありますが、それは正しくありません。重要なのはお客様からの要求を先読みして備えること。どういうタイミングで何を求められるのか、前もって情報をキャッチして対策を講じておけば、有給休暇取得や残業削減はどのような職場でも進められるはずですよ。

生まれた時間が、 社員と企業のさらなる発展を促す

広瀬 SCSKの経営理念「夢ある未来を、共に創る」は、非常に良い言葉だと感じています。夢ある未来を目指すためには、まず自分を磨いていかなければなりません。私自身、50代を迎えた今も向上心を持って勉強を続けること、そして健康には十分に気を配ることを大事にしています。また課長として、業務が属人的になり過ぎないようにドキュメント化してノウハウを共有していくことも、これからの課題だと考えています。担当者の不在時にも周りが確実にフォローできるような体制づくりは今後ますます重要になります。

関口 業務の効率化により生活にゆとりができた今、肝心なのはそこで生まれた自由な時間の使い方だと思っています。私の場合は、早く帰った日には情報処理技術者試験の勉強に励み、資格取得を目指しています。また、有給休暇は海外旅行などに充てるのですが、普段と違う環境に身を置くことで新たな発想を得ることも多く、今後もそういったことを大切にしていきたいです。

長尾 私は人生を豊かにするために、家族との時間をもっと大事にしたいというのが一番の願いです。自分の職場でのワーク・ライフ・バランスはかなり進んできたので、今度は長時間労働が当たり前になって

いる夫の仕事に対しても、SCSKのような改革が進むよう働きかけていければと思っています。

佐々木氏 目標を高く持ち、すべての人に自分の人生を愛してほしいと願います。働き方を見直す機運は少しずつ社会でも広がってきており、SCSKのような好事例が広く共有されることでその動きは加速されるでしょう。社内での取り組み強化はもちろん、それをもっと積極的に世の中へ発信されていくことを期待します。



確かな技術で社会の安定を支える

■ 国内最高水準の netXDC 千葉第2センター

企業を取り巻く経営環境は急激に変化しています。この変化に柔軟に対応し、経営スピードを加速させるクラウドコンピューティングの安全と安心を支えるのがデータセンターです。

SCSKは、お客様の経営環境をサポートするため、千葉・北総台地に立地するnetXDC千葉センターの隣接地に国内最高水準のファシリティを備えた「netXDC千葉第2センター」の建設を進めています。2015年初頭からサービスを開始する予定です。

netXDC千葉第2センターは、事業継続性、拡張性、環境への配慮の3つのコンセプトのもと、国内最高レベルのスペックで建設されています。建物自体にも最新の免震技術を取り入れ、地震の揺れを最大80%減衰させます。電源設備も特別高圧ループ方式の2系統受電で、発電機の無給油72時間連続運転など、万全の電源環境を確保しています。

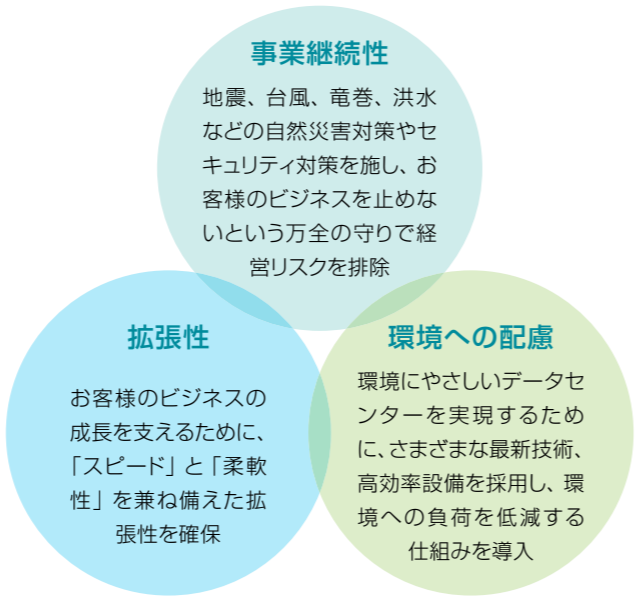
また、冷気と排熱を明確に分離し、冷たい外気を直接利用する外気冷却を採用し、雨水や地下水も空調に利用するなど、グリーンITに取り組んでいます。自然エネルギーの積極利用と、最新の高効率設備の採用により、データセンターのエネルギー効率を示す指標PUEは1.3に達する予定です。ISO14001、50001に則った環境マネジメントシステムを整備し、環境負荷低減を進めます。

さらに、カメラやセンサーを使った24時間有人監視、ICカードや生体認証を組み合わせた本人確認など、既存センターと連携した7段階のセキュリティチェックを実施して安全を確保します。



netXDC千葉第2センター 完成予想図の外観

netXDC千葉第2センターのコンセプト



セキュリティ面

金融情報システムセンター (FISC) や電子情報技術産業協会 (JEITA) が定める安全対策基準の適合証明を取得しているnetXDC三田センターのノウハウを活かし、netXDC千葉第2センターでも万全なセキュリティ環境を提供します。

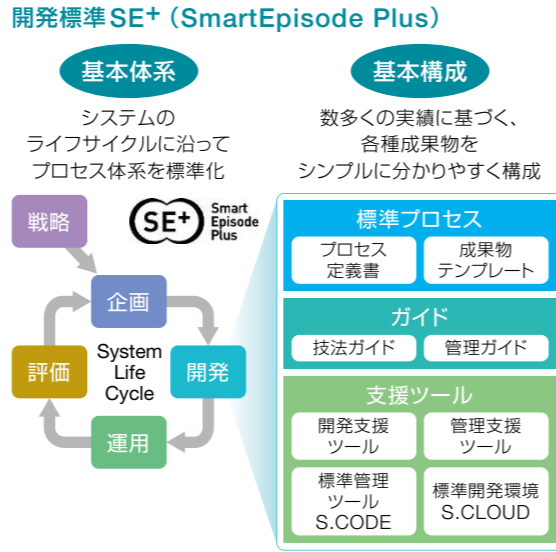
ファシリティ面

日本データセンター協会 (JDCC) のファシリティスタンダードにおける、最高レベルの基準、Tier4準拠を実現する設計がなされています。

■ 進化する SCSK の開発標準 SE+

SCSKの「品質」向上への取り組みは、技術革新と社会変革が急速に進む中、単なる品質保証・品質管理のための仕組みから、付加価値の高い製品・サービスを提供するための仕組みへと進化しています。品質の向上に取り組み続け、システムのライフサイクル全体を見据えた製品・サービス提供から得られた知識・ノウハウを集積しています。

SCSKでは、品質重視で独自にプロセスと工程を定義した開発標準SE+ (SmartEpisode Plus) を構築しています。お客様ごとに異なる開発プロセスをSE+に当てはめることで、各工程のタスクや成果物の定義に共通認識がもて、素早い業務遂行が可能になります。また、開発プロセスや管理プロセスの標準化により、人に依存しない、安定した品質を確保できます。SE+は、能力成熟モデルのCMMIを取り入れて開発しており、PDCAサイクルを回すことで、より良い標準に進化していきます。



確かな技術で東北復興を支援

■ いわて連携復興センターが運用開始

特定非営利活動法人 いわて連携復興センター (以下、いわて連携復興センター) は、SCSKが構築した「中間支援NPO活動支援システム」を、4ヶ月の評価期間を経て2014年5月より運用開始しました。

本システムは、SCSKが復興支援活動としてMicrosoft Dynamics CRM Onlineをカスタマイズし開発したもので、復興支援におけるプロジェクトや支援団体との関係を一元的に管理し、案件進捗や支援規模に応じた分類・集計などを行うシステムです。SCSKのITサービス企業としての知見を活かした復興支援活動の一環で、本システムの運用により、いわて連携復興センターは効率的かつ的確に支援案件を把握することができ、地域やセクターを超えたステークホルダーとの連携の効率化とスピードの向上が可能となりました。

■ システム導入の背景

いわて連携復興センターは、岩手県内を中心に復興支援を行う約700団体に対し、調査・相談窓口などのさまざまな支援・連携を行う、釜石市・北上市に拠点を持つNPOです。被災地域では、復興に向けて新しい街づくりや産業創出が始まってきており、いわて連携復興センターにおいてもニーズの多様化に伴い、地域やセクターを超えたステークホルダーとの連携などが求められ、組織基盤の強化が課題となっていました。

■ 中間支援NPO活動支援システムの特長

「中間支援NPO活動支援システム」は、いわて連携復興センターの職員全員がネットワーク経由で、どこにいても登録

者や活動状況などの情報を共有でき、必要な時に必要なデータを速やかに扱うことを可能にしました。また、蓄積した情報を分析することで、復興支援活動の参加者や活動傾向を把握し、支援活動の企画・立案をサポートします。

SCSKは、いわて連携復興センターと協力して、今回構築した「中間支援NPO活動支援システム」を活用しながら、ベストプラクティスの調査・研究を進め、被災地域を支援していきます。

中間支援NPO活動支援システムの機能

支援活動	会員管理	設定
団体情報	日本NPOセンター「NPOテンプレート」をインポートし実現	管理機能が含まれます
担当者情報	会員	ヘルプ
相談	個人	Dynamics CRMの標準仕様のヘルプ
支援内容	団体	共通機能
訪問予定・記録	イベント参加履歴	グラフ 検索
ダッシュボード	活動	メモ・添付 Excel出力
活動情報	会費請求	
自治体情報	寄付	

日本マイクロソフトからのコメント

Microsoft Dynamics CRM

日本マイクロソフト株式会社
法務・政策企画統括本部政策企画本部
渉外・社会貢献課長 龍治 玲奈 様

SCSK株式会社とは、震災以前より子供たちのICTリテラシー教育でCSR活動をご一緒する機会がありましたが、震災以降、仮設住宅における支援員のICT利活用サポートなどにおいて、一層連携の場が増えました。このたび、いわて連携復興センターが、地域コミュニティの再建や被災者の生活再建など、広範囲にわたる復興プロジェクトの管理や支援の可視化を目的に当社クラウドサービス (Microsoft Dynamics CRM Online) を導入されましたが、通常は企業の業務システムとして使われるこのクラウドサービスを、両社の強みを通じて導入支援できたことはとても嬉しいことでした。仮設住宅支援員プロジェクトも、今回のプロジェクトも、私たち企業を結び付けて下さったのは、被災地東北のNPOの皆様です。このようなNPO・企業連携を通じて、SCSK株式会社と今後さらにご縁が深まり、CSR活動をご一緒できる現場が広がればとてもありがたく存じます。

プロジェクトに関わってきた社員からのコメント

流通システム事業本部
流通システム第三部
副部長 齋藤 公恭

SCSKグループでは、日本マイクロソフト株式会社の製品であるDynamics CRMの導入支援やカスタマイズ開発を発売当初から行っています。このたび、そのノウハウを活かし「中間支援NPO活動支援システム」を開発し、いわて連携復興センターの抱えていた、支援実績やステータス管理が属人化してしまうことによるさまざまな課題の解決につなげることができました。

私自身、東北の復興のために、本業であるITサービスで微力ながらも貢献できたことを大変誇りに感じています。今後も、ITサービスの力で、NPO、パートナーの皆様と共に力を合わせ、東北の復興に向けて取り組んでいきたいと思っています。

いわて連携復興センターからのコメント

特定非営利活動法人
いわて連携復興センター
事務局次長 大吹 哲也 様

このたびは、SCSK株式会社および日本マイクロソフト株式会社に多大なご支援をいただき、「Microsoft Dynamics CRM Online」を活用した「中間支援NPO活動支援システム」を導入することができました。まずもってお礼を申し上げます。導入後、スタッフそれぞれが本システムへ案件の入力を始めておりますが、オンラインで団体情報や案件進捗が確認できるようになり、組織としての動きがクリアに見えるようになりました。入力、あらかじめ分類できるところは選択式にいただいたことにより、手間がかからず業務への支障もほとんどありません。これらの情報は支援をする側、現地で活動する側双方へのコーディネートを行う上で、迅速かつ有効なツールとなっており、今後の復興への過程で重要な仕組みになると信じています。SCSK株式会社とは今後もNPO支援などにおいて連携した取り組みができればと思っています。引き続きどうぞよろしくお願いたします。

SCSKの社会貢献活動



Children's Art Museum & Park

SCSKは人間性の尊重と社会における人材の育成を企業の社会的責任ととらえています。そして、子どもたちの育成においても積極的にその責任を果たしていくため、社会貢献活動「CAMP」にグループをあげて取り組んでいます。

CAMPは、ワークショップを通して、子どもたちの「共に創る力」を育む活動です。子どもたちはワークショップでの創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、楽しみながら自分に合った表現方法を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていきます。また、ワークショップを支えるスタッフ（ファシリテーター）には、多くの社員がボランティアとして参加しています。

ワークショッププログラムは、オリジナルで開発しているもののほかに、国内外のアーティストや研究者、企業・団体とのコラボレーションにより共同開発したものも多数あります。また、ワークショップの開発・評価やファシリテーター養成の方法、ワークショップにまつわる知的財産の尊重と活用など、子どもたちがいつでも良質なワークショップを体験できる社会の実現を目指して、研究活動にも積極的に取り組んでいます。

社員参画

社員参画数 658名/13年間

CAMPの活動は、日本各地のSCSKグループの拠点にも広がり、各拠点の社員有志がファシリテーターとなって、CAMPワークショップを運営しています。ワークショップにファシリテーターとして参加することが、多くの気づきや充実感を得る機会となり、社員自身の成長やモチベーションへとつながっています。

コラボレーション

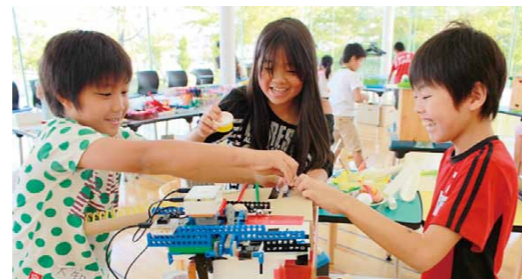
事例1 東北復興を担う次世代育成

次世代育成を通して東日本大震災からの復興に貢献することを目指して、SCSKからのCAMP出張開催のほか、東北地方での連携にも積極的に取り組んでいます。2013年度、株式会社福島銀行には福島県内各地で5回、東北福祉大学 森 明人ゼミにも宮城県で5回、ワークショップパッケージCAMPACO（キャンパコ）を活用してCAMPワークショップを開催いただきました。

事例2 水族館で発明ワークショップ

次世代育成をテーマとした企業連携の一つとして、オリックス株式会社と共催で、京都水族館（運営：オリックス水族館株式会社）を会場にしたCAMP発明ワークショップを開催しました。生き物のすごいをヒントに発明品を考案するCAMP発明ワークショップを実際に生き物を見ながら実施したのは初めてです。水族館を巡り、飼育スタッフから生き物のいろいろな特徴を教えてもらい発明した作品は、いつも以上に楽しく独創的でした。

CAMPの広がり
CAMPのワークショップは全国各地で開催されています



ステークホルダーからのコメント



東京大学大学院 情報学環
准教授 山内 祐平 様

世界的に子どもへのプログラミング教育が注目を集めています。イギリスやフィンランドでカリキュラムに取り入れられることになり、日本でも導入に向けた検討が進んでいます。この背景には、イノベーションにICTが欠かせなくなっている状況があります。新しいウェブサービスを作ろうとすれば、一定のプログラミング能力が必要になります。各国政府が政策レベルで力を入れるのは、当然のことでしょう。

ただ、10歳の子どもたちが大学を卒業して起業するまでに12年かかります。動きが速い世の中で10年後のことを予測することは困難です。イノベーションが起こる領域も変化するでしょうし、技術は急速に簡易化・民主化するので、現在プログラミングするしかないものも、アプリケーションになっている可能性もあります。一方、CAMPがクリケットワークショップで重視してきた「協同的問題解決」は、10年経っても古くならないものです。子どもたちはプログラミングを道具として使いながらも、それを他者との共同作業の中で問題解決に使うという成功体験を持つことができます。今後子どもたちへのプログラミング教育を考える時に、CAMPの実践はモデルを提示していると言ってもよいでしょう。

CAMPワークショップ開催実績

(2001年4月～2014年3月)

	CAMP		あちこちCAMP ^{※1}	
	開催回数	参加人数	開催回数	参加人数
合計	664	12,796	229	2,982

※1 あちこちCAMP: CAMPワークショップの普及活動です。CAMPワークショップパッケージCAMPACO（キャンパコ）を全国のミュージアムや学校、各種団体に提供しています。

CAMPスタジオを東京・晴海に開設



活動開始から丸13年となる2014年3月、CAMPワークショップの開発拠点をけいはんな学研都市（京都）から東京・晴海オフィスへ移し、新拠点「CAMPスタジオ」を開設しました。

メセナアワード2013受賞

2013年11月、公益社団法人企業メセナ協議会による「メセナアワード2013」において、SCSKグループの社会貢献活動CAMPが社会創造の実践活動として高く評価され、「学びの玉手箱賞」を受賞しました。



EARTH ONE

Earth Oneは、社員有志で構成する社会貢献活動クラブです。会員の提案により、イベント開催、ボランティア活動、NPOなどへの寄付活動を行っています。



完成した校舎

カンボジア ドンテイ前期中学校にPCルームを寄贈

公益財団法人プラン・ジャパンを通じて、カンボジア カンボンチャム州 ドンテイ前期中学校に、Earth One会員が3年間積み立てた会費と会社のマッチングギフトを合わせた総額464万円で、校舎、PCおよび周辺機器、ソーラーパネルを寄贈しました。この活動は途上国の子どもたちにIT教育の機会を提供し、安定した就労や進学を推進することを目的としたものです。2013年12月には建設や機材の設置が完了し、教師のトレーニング後、2014年1月の落成式を経て、同地区において初めてとなるPCの授業が始まりました。



授業風景

PCルームプロジェクトメンバーからのコメント

グローバルシステム事業本部 事業推進部 國分 寛幸

このプロジェクトを通して、カンボジア（特に農村部）では、ITスキルを習得する機会が少ないことを知りました。PCルームの建設が、ドンテイ前期中学校の子どもたちにITスキルを活かして企業に就職するという新たな可能性をもたらすことを期待します。



各地での取り組み

第29回名古屋シティハンディマラソン (2013年10月)

〈主催〉名古屋市、障害者と市民のつどい拡大実行委員会

日頃スポーツをする機会に恵まれない、重い障がいをもつ人たちとボランティアが、マラソンを通じて相互理解と友情を深めることを目指して開催されているイベントに、2012年に引き続き、運営ボランティアとして社員6名が参加しました。



OSAKAグレート サンタ・ラン2013 (2013年12月)

〈主催〉一般社団法人OSAKAあかるクラブ

参加者全員がサンタクロースの衣装を着て、楽しく走り（歩き）、参加費の一部で難病と闘う子どもたちへクリスマスプレゼントを贈るチャリティイベントに社員とその家族15名が参加しました。



第10回箕面の山大掃除大作戦 (2013年12月)

〈主催〉箕面の山パトロール隊

西日本千里オフィスから望める、紅葉と滝の名所である箕面の山に不法投棄されたゴミ回収の活動に、2008年から継続して参加しています。年々参加者が増え、2013年は社員15名が参加しました。



クリーン福岡キャンペーン2013 (2013年12月)

〈共催〉福岡県留学生会、特定非営利活動法人グラウンドワーク福岡、SCSK株式会社

留学生の発案で始まった地域清掃活動「クリーン福岡キャンペーン」の活動趣旨に賛同し、地域貢献と交流を目的に、2009年から協働で実施しています。2013年は福岡県うきは市で実施し、SCSKグループの社員やOB6名が参加しました。



第3回エールラン in 国立競技場

2013年9月、公益財団法人スペシャルオリンピックス日本主催、エールラン実行委員会共催で、チャリティランニングイベント「第3回エールラン supported by Visa、ドイツ銀行グループ in 国立競技場」を開催しました。



第3回の開催となる今回は、前回の2倍を超える853名のランナーを迎え、96名のボランティアの協力のもと、盛大に開催することができました。参加費と当日募金を合わせた金額4,449,629円からイベントの運営費を除いた収益金は、2013年11月にオーストラリアで開催された「2013年スペシャルオリンピックスアジア太平洋大会」への日本選手団派遣費をはじめとした、スペシャルオリンピックス日本の活動資金として活用されました。

〈エールラン実行委員会〉SCSK社会貢献活動クラブEarth One、株式会社ウィルコム、ソフトバンクグループ、日本ケンタッキー・フライド・チキン株式会社、ヤフー株式会社
〈協賛〉アディダスジャパン株式会社、日本コカ・コーラ株式会社、Triathlon Boys & Girls、株式会社アイデアインターナショナル、Chloé、グロッセ・ジャパン株式会社、株式会社オニザキコーポレーション
〈協力〉株式会社スポーツツワン、有限会社サポートプランニング、株式会社リッシ、株式会社フォート・キシモト、有限会社ブルーフィールド、En女医会

団体名は開催当時のもの



組織統治

ISO26000とSCSKのCSR

SCSKでは、事業活動を通して社会的課題を解決するための基盤づくりのために、ISO26000の中核主題に基づいたマネジメントを進めています。2012年度はISO26000を活用した現状分析を実施し、課題や強みを整理し、2013年度は各部門で2014年度のCSR目標を設定しました。今後はPDCAに沿ってマネジメントの強化を図ります。

ISO26000の中核主題とSCSKのCSRへの取り組み

ISO26000の中核主題	課題	SCSKの主な取り組み	2014年度 CSR目標
組織統治	●組織統治	●コーポレート・ガバナンス ●内部統制 ●リスク管理 ●緊急事態対応・事業継続計画への取り組み ●ステークホルダーに対する情報開示	●良質なコーポレート・ガバナンス ●各事業部門・コーポレート部門における事業継続計画の高度化 ●経営理念の浸透 ●コーポレート各部署でのCSR目標の設定と推進 ●ステークホルダーとの対話の促進 ●CSR活動の社内外に向けた積極的な情報発信 ●災害対策の継続的整備
人権	●デューデリジエンス ●人権に関する危機的状況 ●加担の回避 ●苦情解決 ●差別及び社会的弱者 ●市民的及び政治的権利 ●経済的、社会的及び文化的権利 ●労働における基本的原則及び権利	●国連グローバル・コンパクトの支持 ●人権の尊重・差別の禁止	●全グループ会社で ハラスメント防止研修実施
労働慣行	●雇用及び雇用関係 ●労働条件及び社会的保護 ●社会対話 ●労働における安全衛生 ●職場における人材育成及び訓練	●人材育成 ●評価制度の推進 ●ワーク・ライフ・バランスへの取り組み ●ダイバーシティの推進 ●障がい者支援 ●労働安全衛生の推進	●女性活躍支援 ●ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進 ●在宅勤務やモバイルワークの推進 ●教育プログラムの充実 ●グローバル人材育成 ●グループ会社の人材育成 ●健康増進に関わる施策実施 ●健康セルフチェック強化 ●キャリアガイダンス実施による職場活性化 ●ダイバーシティの継続推進
環境	●汚染の予防 ●持続可能な資源の利用 ●気候変動の緩和及び気候変動への適応 ●環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	●環境マネジメントの推進 ●ISO14001認証取得 ●環境目的・目標・指標の推進 ●環境ビジネスの拡大 ●データセンターにおける環境負荷低減	●環境ビジネスの拡大 ●オフィスの省エネルギー活動推進 ●グリーン購入の推進
公正な事業慣行	●汚職防止 ●責任ある政治的関与 ●公正な競争 ●バリューチェーンにおける社会的責任の推進 ●財産権の尊重	●コンプライアンスの推進 ●情報セキュリティの強化 ●取引先と連携した取り組み	●委託先に関連するCSR取り組み テーマの具体化と方針策定
消費者課題	●公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 ●消費者の安全衛生の保護 ●持続可能な消費 ●消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 ●消費者データ保護及びプライバシー ●必要不可欠なサービスへのアクセス ●教育及び意識向上	●製品・サービスの品質管理および向上 ●確実な技術の提供 ●お客様満足向上に向けた取り組み ●個人情報保護の徹底	●お客様の課題を考慮した研究開発 ●SE+ ^{*1} の普及推進 ●プロジェクトの円滑な推進 ●サービスレベルの維持・向上 ●品質管理施策を徹底し、お客様の損害発生を防止
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●コミュニティへの参画 ●教育及び文化 ●雇用創出及び技能開発 ●技術の開発及び技術へのアクセス ●富及び所得の創出 ●健康 ●社会的投資	●社会貢献活動の推進 ●次世代人材の育成 ●地域社会・国際社会への協力 ●地球環境保護	●CAMP ^{*2} の活用 ●Earth One ^{*3} 活動活性化

*1 SE+ : SmartEpisode Plus 品質重視でプロセスと工程を定義した独自の開発標準プロセス。
 *2 CAMP : Children's Art Museum & Park ワークショップを通して、こどもたちの「共に創る力」を育む社会貢献活動。
 *3 Earth One : 社員有志で構成する社会貢献活動クラブ。

SCSKは、経営の透明性を確保し、適正なガバナンス体制と監視体制の強化、継続的なリスク管理で経営の健全性の維持・向上に努めています。

コーポレート・ガバナンス

● 基本的な考え方

SCSKは、企業としての社会的責任（CSR）を念頭に、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーを視野に入れた経営の効率性の向上と健全性の維持、およびこれらを達成するための透明性の確保が、SCSKのコーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の最重要課題の一つであると認識したうえで、SCSKに最もふさわしい経営体制の整備・構築を目指しています。

● 体制/主な会議体など

SCSKのガバナンス体制は、株主総会を頂点とし、取締役会、監査役会、会計監査人で構成されています。

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役17名で構成され、原則として月1回開催し、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。取締役会の監督機能の維持・向上のため、一般株主との利益相反のおそれのない社外取締役（独立役員を含む）を継続して選任しています。

各取締役は、事業年度ごとの経営責任を明確にすべく、その任期を1年間としています。また、常勤取締役が執行役員を兼任する体制を敷き、事業の実態を踏まえた迅速な経営意思決定と業務執行監督の実効性の維持・強化を図っています。

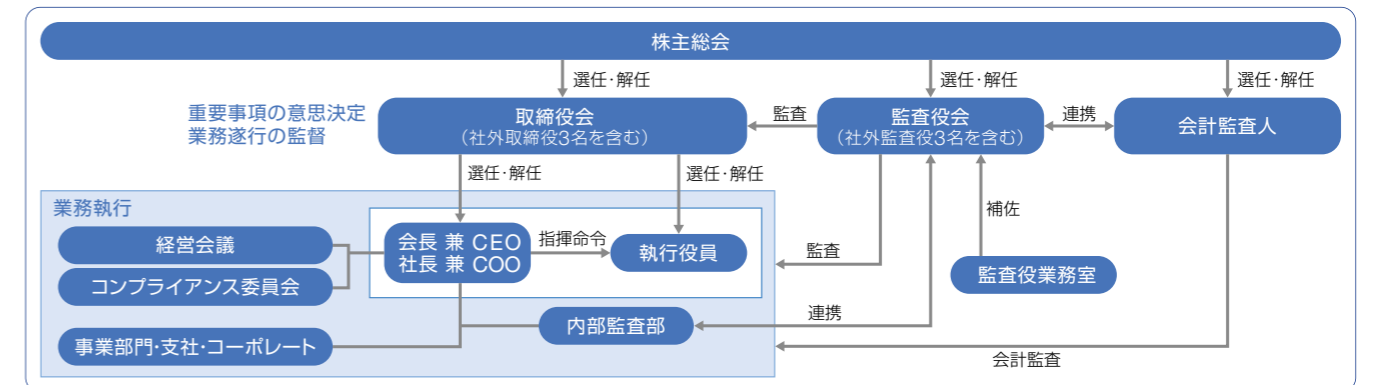
監査役会は、社外監査役3名を含む4名で構成され、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議または決議を行います。監査役は、監査役会で定めた監査の方針などに従い、取締役会および経営会議などの重要な会議に出席するほか、取締役・執行役員に営業の報告を求めます。

業務執行のための会議体としては、取締役・執行役員・監査役などから構成される経営会議を設置しています。これは、経営上の重要事項に関する会長兼CEO・社長兼COOの諮問機関としての役割を果たします。

● 監査・監督体制

SCSKでは監査役制度を採用し、取締役会による業務執行の監督および監査役会による監査を軸とする監査・監督体制をとつ

コーポレート・ガバナンス体制図



ています。監査役は、内部監査部門である内部監査部からも報告を受け、重要な決裁書類などを閲覧するとともに、子会社・関連会社を含む主要な事業所を往査のうえ、業務および財産の状況を監査しています。さらに、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人による監査講習会への出席、在庫たな卸監査への立会いなどを行い、監査役の活動の効率化と質的向上を図っています。監査役の業務を補佐するため、また監査業務が支障なく行われ、監査役の機能が最大限果たせるよう、取締役から独立した組織である監査役業務室を設置しています。

● 内部統制

取締役の職務執行およびそのほかの業務が、法令などに適合したものとなるよう「内部統制システムに関する基本方針」を制定しています。内部統制システムが有効に機能しているかを確認しており、変化する経営環境に合わせて継続的に見直すことで、その時々々の要請に合致した体制の構築を図っています。

● リスク管理

SCSKでは、事業活動におけるリスクに関する「リスク管理規程」を定めています。本規程では、リスクを①市場・事業機会・投資リスクなどの戦略リスク、②訴訟・環境・労務リスクなどのオペレーショナルリスク、③在庫・為替リスクなどの財務リスク、④自然災害・情報システム・事故/故障リスクなどのハザードリスクの4つの類型に分類しています。継続的なリスク管理を行うことによって、企業としての信用の維持と向上を図るとともに、リスクが顕在化した場合にも損失を最小限に留め、事業活動の安定化を図っています。

● 緊急事態対応・事業継続計画への取り組み

SCSKでは、大規模災害やパンデミックなどSCSKグループに重大な影響を及ぼす不測の事態の発生に備え、緊急事態対応の行動基準や組織体制を整備し、安否確認システムの導入や水・食糧の備蓄、災害対策本部の立ち上げ訓練などの事前対策を講じているほか、事業継続計画を整備し、毎年見直しを行っています。



SCSKは、すべての人の基本的権利である人権を尊重するとともに、社員がいそいそと働き、能力を発揮できる環境とするために、人材育成や多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めています。

人権の尊重

● 基本的な考え方

SCSKでは、全社員が遵守すべきコンプライアンスマニュアルにおいて、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、差別的な取り扱いを行わないこと、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどの人格を無視する行為をしないことなどを定め、人権尊重に関する指針としています。これは、日本国憲法、世界人権宣言、国際人権規約、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)に基づき定めたものです。

人権尊重指針 (コンプライアンスマニュアルより)

指 針

人権を尊重し、不当な差別を行ってはなりません。

具体的指針

1. 就業規則の定めのとおり、役職員は「互いに人格を尊重し、親和協力して社内を明朗にすること」を「サービスの原則」としています。
2. 人種、国籍、性別、宗教、信条、年齢、出身、身体的、精神的障害その他業務の遂行と全く関係のない事由に基づく差別を行ってはなりません。
3. 差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為その他役職員としてあるまじき言動により、他人に恐怖心を与え、また不快な思いをさせるようなことをしてはなりません。
4. 職務上の地位または職場内の優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより就業環境を悪化させる等の行為を行ってはなりません(パワーハラスメントの禁止)。

人事ポリシー

基本理念

個人の能力向上を促し、最適な組織運営により社員の力を最大限に活用します。

3つの柱

- 一人ひとりの多様な個性、価値観を尊重するとともにチームワークを大切にします。
- 能力開発に努め、最大のパフォーマンスを発揮できる職場環境をつくる。
- 公平・公正な評価・処遇を通じ、会社と社員がともに成長できる関係を築く。

SCSKは、「夢ある未来を、共に創る」という経営理念を実現するために、基本理念および3つの柱で構成される人事ポリシーを定め、人事施策の構築や運用における共通理念とし

ています。人事に関連する各種制度の設計・運用、報酬水準などへも反映されるポリシーとなっており、個人の能力を向上させ、社員の力が最大限に引き出されることを目指した取り組みを推進しています。

評価制度

● 「役割・人材像」および「行動評価基準」の定義

SCSKでは、理事・基幹職・総合職・地域スタッフ職の各資格とそれらを細かく分けた等級ごとに、昇降格や報酬、労働時間管理にきめ細かく対応する資格等級制度を運用しています。本制度では、資格等級ごとに、期待される「役割・人材像」や、職務遂行に際して求められる行動を具体的に示す「行動評価基準」を定めており、人事ポリシーで目指している個人の能力の開発や、公平な評価・処遇を行うための基盤となっています。

なお、「行動評価基準」は、SCSKの行動指針である「Challenge・Commitment・Communication」に沿った、10の評価項目ごとに、具体的な行動に関する評価基準を定義し、この運用を通じて行動指針の浸透を図っています。

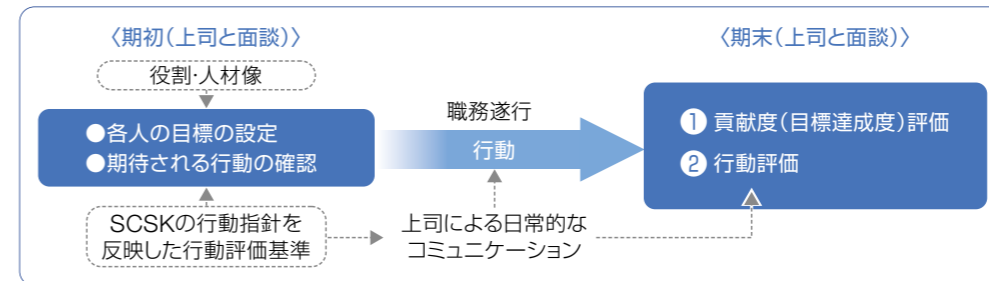
SCSKの行動指針	評価項目
Challenge 未来を変える情熱を持ち、常に高い目標を掲げ、挑戦する。	企画・計画、達成行動、学習・成長
Commitment お客様に対し、社会に対し、責任感を持ち、誠実に行動する。	関係構築・顧客志向、判断、専門性発揮、法令遵守
Communication 仲間を尊重し、心を通わせ、チームワークを発揮する。	対人理解・組織理解、合意形成、チームワーク・育成

● 役割・人材像に基づく、「貢献」と「行動」の評価

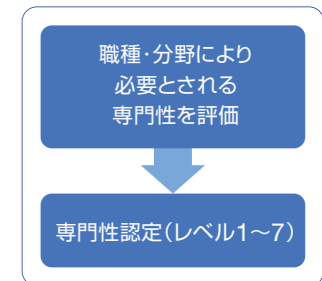
SCSKにおける人事評価は、「役割・人材像」に基づき、目標管理に基づいた貢献度(貢献度評価)、行動(行動評価)、職種・専門分野ごとに求められる専門性(専門性認定)の、3つの観点で行っています。

毎年の評価は、期初に、資格等級ごとの「役割・人材像」を踏まえ、上司との面談を通じて、各人の目標を設定するとともに、成果を上げていくために期待される行動を確認しています。期末の評価にあたっては、職務遂行の成果(目標達成度)を評価する貢献度評価(次ページ図①)だけでなく、高い成果を上げていくための行動を重視するため、行動指針である「Challenge・Commitment・Communication」の3つの視点を反映した「行動評価基準」に照らし、上司による日常的なコミュニケーションに基づく行動評価(次ページ図②)を行うとともに、その結果に対して上司との面談を実施しています。

貢献と行動の評価



専門性の評価



人材育成

● 人材育成方針と教育研修体系

SCSKでは、経営理念・行動指針に基づき、人材育成施策を推進しています。全社員の成長が企業の成長につながるという考え方のもと、充実したワーク・ライフ・バランスの推進と社員一人ひとりが自発的に成長し続ける仕組みを整備し、「働きやすい、やりがいのある会社」を目指しています。また、「SCSK社員の人材像」を掲げ、これらを体現できる人材の

育成に取り組んでいます。

研修に関しては、マインド(人間力)・スキル(仕事力)の両面を強化できるよう、体系を整備しています。マネジメント・階層別・共通能力研修では、知識と経験をバランス良く高めていくため、業務遂行に必要な知識・スキルを各階層に応じて習得できるよう研修を配置しています。また、専門能力研修では、専門性認定制度で可視化された職種・レベルに対応し、各自が計画的に能力の向上を図ることができるよう整備しています。

人材育成は、これらの研修を活用するとともに、事業戦略に応じた各部門レベルでの育成を両輪として推進しています。

SCSK社員の人材像

1. 経営理念を実現する人材
2. マインド(人間力)とスキル(仕事力)両面に秀でた人材
3. 成長・成熟マインドを持ち、主体的かつ継続的に成長し続ける人材

SCSK教育体系—カテゴリ別概要

マインド(人間力)		スキル(仕事力)			グローバル	
マネジメント・階層別研修		共通能力研修		専門能力研修		海外トレーニング制度
役員 理事	経営リーダー/マネジメント	役員・理事研修	部長研修・課長研修	Lv7	プロフェッショナル活動(後進育成・指導)	
基幹職	階層別 年代別	リーダー研修	リーダー研修	Lv6	中核人材育成	
	実年 キャリア研修	ビジネス研修	リーダー研修	Lv5	職種別教育(営業系・技術系)	
総合職	基幹職D研修(新任)	ビジネス知識	課題解決	Lv4	職種別教育(営業系・技術系)	
	総合職A研修(新任)	コミュニケーション	リーダー研修	Lv3	職種別教育(営業系・技術系)	
	3年目研修	実務スキル研修	実務スキル研修	Lv2	エンジニア基礎(インフラ系/運用系)	
	新人研修			Lv1	エンジニア基礎(インフラ系/運用系)	

SCSK教育体系—カテゴリ別教育研修実績

研修種類	のべ参加人数(概数)	
マネジメント	1,000名	
階層別	階層別	550名
	実年キャリア	200名
共通能力	1,700名	
グローバル	海外	100名
	国内	200名
	TOEIC受験	2,300名
職種別教育	職種別能力開発	2,950名
	情報処理対策	1,350名

■ 新入社員研修

SCSKでは、情報処理の専門基礎能力を養成する研修や、業務スキル習得を目的とした研修のほかに、「寺合宿」や、働く意欲を持つ障がい者に社会参加の場を提供し自立支援を行う「東京グリーンシステムズ(tgs)(P.23参照)との協働プログラム」などを実施しています。2014年度もSCSKグループ132名の新入社員が、両研修に参加しました。

寺合宿は、規則正しい集団生活を通じて、生活・精神・身体を整えることを目的に、tgs協働プログラムは、働くことや、仕事の目的、意義について考えを深めることを目的としています。

両研修を通じて、社会人としての自覚と責任を持ち、働くことが社会や自身のためにどれだけ重要な意味を持つのかについて、体と心で習得する場となりました。



tgs協働プログラムでの除草作業とディスカッションの様子



ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

SCSKでは、家庭生活や、個人の活動を充実させることで、仕事にもより良い影響を及ぼすことができるとの考えのもと、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な働き方で、「働きやすい、やりがいのある会社」を目指しています。2013年4月からは「スマートワーク・チャレンジ20」を実施し、時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得推進のほか、仕事と家庭の両立を支援するためのさまざまな施策を講じています（詳細は、P.11-12をご覧ください）。

● 仕事と家庭の両立支援

全社員がライフステージに応じて多様で柔軟な働き方を選択し、能力を存分に発揮できる職場環境を整備するとともに、家庭や地域において健康で豊かな生活のための時間を確保し、仕事と生活の調和を図るための取り組みを進めています。

▶ 育児支援の取り組み

出産・育児といったライフイベントを迎えた社員に対し、柔軟な働き方ができるような各種勤務制度や休暇制度を整備し支援するほか、職場復帰支援プログラムを実施しています。産前産後休暇・育児休業により一定期間仕事を離れた社員が、より円滑な職場復帰を実現し、育児による制約がある中でもいきいきと活躍できるよう、休業者とその上司を対象にしたセミナーや産前産後休暇前・職場復帰面談を通じて、働きやすさややりがいを高める職場づくりを行っています。



「子育てサポート認定事業主マーク(愛称:くるみん)」を2007年より取得しています。

▶ 介護支援の取り組み

介護中の社員を対象に、柔軟な勤務制度の整備をはじめとする各種支援を行っています。短時間勤務や深夜勤務・時間外勤務の制限のほか、在宅勤務を認め、社員が仕事と介護を両立できるようサポートしています。また、介護休暇や両立支援休暇などの休暇制度も整備しています。介護休業制度では、対象家族1人につき通算365日間、6回まで分割して休業することができ、介護休業中の一部期間において介護休業手当を支給します。さらに、全てのライン管理職を対象に介護セミナーを開催するなど、仕事と介護を両立する社員を支援する職場風土の醸成を図っています。

各種制度の整備状況と2013年度利用実績

制度	実績	制度	実績
育児休業	189名	マタニティ休暇	76名
介護休業	3名	配偶者出産休暇	184名
短時間勤務	179名	育児支援/子の看護休暇 ^{*1}	915名

※1 各制度利用者の合算値。

ダイバーシティの推進

社員一人ひとりの多様な個性や価値観を組織の力に変え、能力を最大限発揮することで、革新的なサービスを生み出し、企業の価値を高めるために、ダイバーシティ推進課を中心に取り組みを強化しています。女性の活躍支援・障がい者雇用・外国人雇用・65歳完全雇用など、年齢、性別、国籍を問わず多様な人材が共に能力を育む活力のある組織を目指して、多様な働き方ができる職場環境づくりに取り組んでいます。

● 女性の活躍支援

女性はその能力を発揮し活躍できる職場を目指して、働きやすい職場環境を整備しています。残業を削減し効率的に仕事を進める施策により、男女を問わず多くの社員が限られた時間内で力を発揮できる環境づくりを強化しています。仕事と育児を両立して働く女性が多くいることから、両立支援制度の整備にも積極的に取り組んできました。また、女性のさらなる活躍を目的に、女性の役員およびライン管理職を2018年に100名にすることを目標に設定し、女性のキャリア開発支援の取り組みを積極的に行っています。

女性役員およびライン管理職数の実績と目標

2014年4月 43名 ▶ 2018年(目標) 100名

● 障がい者の活躍支援

東京グリーンシステムズ株式会社 (tgs) は、東京都、多摩市およびSCSKの共同出資による第三セクター方式の重度障がい者雇用モデル企業として、1992年に設立されました。「参加・自立・共生」を理念に掲げ、SCSKの特例子会社として、SCSKグループの障がい者雇用を促進しています。SCSK多摩センターオフィスに本社を構え、建物清掃や庭園整備、農業、レストランサービス事業のほか、オフィス内の売店や集配業務などを行っています。また、SCSKの主要拠点にはリラクゼーション(マッサージ)ルームを設置しており、視覚障がいをもつ方がヘルスキーパーとして活躍しています。

SCSKグループ障がい者雇用率^{*2} 2.08% (2014年6月1日現在)

※2 関係会社適用の認定を受けている国内主要グループ10社の雇用率

■ 「キャリア支援企業表彰2013～人を育て・人が育つ企業表彰～」で厚生労働大臣表彰企業に選定されました

社員のキャリア形成を積極的に支援してほかの規範となる企業をたえ、その取り組みを広く周知・普及させることを目的として、厚生労働省により設けられた表彰制度において、厚生労働大臣表彰企業の1社に選定されました。「働きやすい、やりがいのある会社」づくりを目指し、一人ひとりが自発的に成長し続ける仕組みの整備と、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進している点が高く評価されました。



健康増進のための職場環境整備

社員が個々の能力を十分に発揮するには、心身ともに健全で、健康であることが基本という考えのもと、社員が健康でいきいきとやりがいを持って働ける職場づくりに取り組んでいます。

● ライフサポート推進室の設置

2013年10月に、健康推進、キャリアなどの各種相談、メンタル対応の機能を統合し、「ライフサポート推進室」を新設しました。健康管理の適切な運営と健康増進を図るというミッションのもと、さまざまな施策を幅広く展開しています。



ライフサポート推進室のメンバー (産業医、保健師、看護師、臨床心理士、キャリアアドバイザー、ヘルスキーパー、その他スタッフ)

▶ 健康サポートシステムの導入

ライフサポート推進室では、社員の健康増進のために、自身の健康状態を確認し、自己管理に役立てられるよう、定期健康診断の結果をインターネット上で閲覧できるシステム「健康サポートシステム」を導入しました。過去の健康診断の結果を経年で閲覧でき、WEB問診にて、予約・受診状況の報告や、再検査受診報告ができるほか、健康に関する情報提供を行っています。

また、社員の健康状態を確認し、健康増進に向けての対策を図るために、2014年5月～6月にかけて、健康に関するアンケートを実施しました。アンケートで得られた結果を、健康サポートシステムにデータとして登録することで、生活習慣を含めた健康指導を行うなど、定量的な傾向分析による、生活習慣改善のための施策検討に役立てています。

▶ 健康診断

定期健康診断は、病気の早期発見、早期治療だけでなく、自身の健康状態を把握して問題点を改善するための重要な役割があることから、全社員の受診が義務づけられています。受診を徹底するために、上司が部下の受診状況をチェックし、健康管理を個人の問題から会社全体の問題へ引き上げてマネジメントしています。

▶ 喫煙対策

喫煙は、さまざまな病気の危険因子の一つであり、生活習慣病の原因の一つとも考えられていることから、SCSKでは、喫煙者に対するさまざまな禁煙治療をサポートしています。

2013年度は、医療機関で禁煙治療を受けた場合には、治療にかかる費用を全額会社負担とし、禁煙を達成した場合には、禁煙報奨として、福利厚生サービスの特典を支給しました。また、国連WFPが実施する、レッドカップキャンペーン^{*3}に対し、禁煙達成者に代わって、一人あたり1万円を寄付しました。

これらの取り組みにより254名が禁煙に成功し、過去の取り組みを含めると500名以上が禁煙しています。

※3 レッドカップキャンペーン (RED CUP CAMPAIGN): 国連WFPの学校給食支援のための事業。1万円の寄付で栄養のある給食を2人の子どもに1年間支給することができる。

禁煙プログラム禁煙成功者
累計514名
(2014年4月30日現在)

▶ メンタルヘルスケアの充実

活気ある職場づくりのために、身体だけでなく、心の健康が極めて重要な課題であることを認識し、メンタルヘルスの不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーション活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組んでいます。産業医・医療スタッフ・人事部門の連携により、社員が抱える問題の早期発見と対応に努めるほか、外部EAP(従業員支援プログラム) 機関のメンタルヘルスサービスも活用し、休業者の復職支援や再発防止にも取り組んでいます。

■ SCSKカウンセリングルームを開所しました

SCSKでは、社員の健康管理の充実と健康維持増進を図るために、健康相談室、クリニック、リラクゼーションルームを設置してきました。これらに加え、2014年4月には、社員がさまざまな悩みを気軽に相談できるカウンセリングルームを新設しました。

SCSKカウンセリングルームは、防音に配慮した3つの相談ブースを備え、キャリアアドバイザーや、臨床心理士などの資格を持つ5人の専門スタッフが対応します。メンタル面、キャリアを含めた人生設計や仕事上の悩み、部下の育成や活用方法など、さまざまな課題につき、社員に寄り添った相談対応します。

職場とは異なる落ち着いた環境の中にあるSCSKカウンセリングルームを、健康増進の取り組みの柱の一つとして運用していきます。



独立した明るい空間の相談ブース



SCSKは、事業活動における環境負荷を低減し、地球環境保全を図るために、環境マネジメントシステムを構築し、目的・目標・指標を定め、環境保全活動を推進しています。

環境方針

SCSKは、住友商事株式会社および住友商事グループ会社と同一の環境方針・システムのもと、環境活動を推進しています。

住友商事グループ環境方針

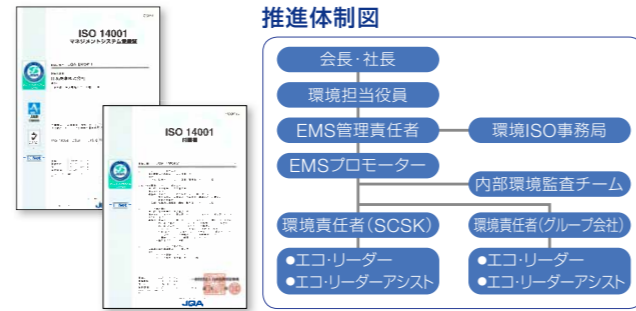
I 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向け努力する。

II 基本方針

住友商事グループは、国内外におけるさまざまな事業活動を行うにあたり、以下の方針に従い、グループ会社が協力して、この環境の基本理念の実現に努める。

- 1. 環境に対する基本姿勢**
良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。
- 2. 環境関連法規の遵守**
国内外の環境関連法規を遵守する。またグループ各社は同意した協定等を遵守する。
- 3. 自然環境への配慮**
自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。
- 4. 資源・エネルギーの有効活用**
資源、エネルギーの有限性を深く認識し、その有効利用に努める。
- 5. 循環型社会構築への寄与**
廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルに取り組み、循環型社会の構築に向け努力する。
- 6. 環境保全型事業の推進**
総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。
- 7. 環境管理の確立**
環境マネジメントシステムを活用して、環境目的・目標を設定、定期的な見直しを行い、その継続的改善を図りつつ、環境汚染の予防に努める。
- 8. 環境方針の周知と開示**
この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。



環境目的・目標・指標

SCSKは、環境目的・目標・指標を定め、環境保全活動を推進しています。具体的な目的・目標・指標は次の通りです。

目的	目標	指標
環境ビジネスの拡大	環境配慮型商品・サービスの取引拡大 業務効率化のシステム開発など	売上高 顧客契約件数 システム開発件数 データセンター PUE 値
オフィス環境の保全	電力使用量の削減 事務用紙の有効利用 廃棄物の排出削減・分別の徹底	電力：消費量 事務用紙：購入数量 廃棄物：排出量
環境関連法規制の遵守徹底	法規制の適用部分の確認と遵守	該当条項の改定などの確認 (原則として年に一度)
環境保全意識の向上	啓発活動の実施	環境 ISO14001 実践講座など

● データセンターにおける取り組み

SCSKは、社会的要求の高まるデータセンターの環境対策として、高効率設備の導入や省エネルギー運用の推進によってCO₂削減を進めています。各センターでは、米国のデータセンターの省電力化を推進する業界団体 The Green Grid (グリーン・グリッド) が発表した指標である、PUE (設備全体の消費電力 / IT 機器の消費電力) を指標として管理しています。

主なデータセンターの2013年度 年間平均 PUE 値

センター名	PUE 値
東京第1センター	1.63
東京第2センター	1.78
千葉センター	1.47
三田センター	1.80

● 環境マネジメント推進体制

SCSKグループは、環境マネジメントシステム規格であるISO14001 認証を取得しています。会長・社長のもと、グループ全体が一体となった環境マネジメント推進体制を構築しており、「環境目的・目標・指標」に基づいた環境保全活動を計画的・継続的に推進しています。実施運用状況は、年に一度、内部環境監査チームが評価を行い、経営層に報告し、適宜、活動内容の見直しを行います。継続的な改善を続けることで、環境保全と環境負荷低減へのさらなる貢献を目指します。

■ SCSK ソーシャルセッション「環境を考える」を開催しました

社員が社会的課題に触れ、SCSKの社会的役割を考えることを目的に、社内イベント「SCSK ソーシャルセッション」を開催しています。

第1回目は「環境を考える」をテーマに、社外有識者との話し合いの中から環境問題の改善に寄与する事業の可能性や、日々の企業活動の中で取り組むべきことについて考えを深めました。

ワークショップでは、環境配慮型製品・サービスの取引拡大や業務効率化に付与するシステム開発など SCSK が取り組むべき環境ビジネスについてディスカッションしました。



グループディスカッションの様子

社外有識者からのコメント

セッションは、開発部門やデータセンターなどの多様な部署から高い社会意識を持った社員が参加され、活発な議論となりました。本プロジェクトは、社会課題解決の観点での事業を生む土壌となるものと思います。



株式会社クレアン CSR コンサルタント 山口 智彦 様

● 環境負荷データ

エネルギー使用量		2011	2012	2013	
消費電力量 (千 kWh)	総量	59,661	89,809	91,749	
	内訳	国内事業所 (倉庫含む)	—	18,057	16,946
		データセンター	—	71,752	74,803
ガス使用量 (千立方メートル)		25	17	16	
水使用量 (立方メートル)		—	—	—	
上記以外のエネルギー (電力、ガス以外)					
熱エネルギー使用量 (GJ)		2,346	1,729	1,966	
燃料油などの使用量 (キロリットルなど)		12	35	28	

CO ₂ 排出量		2011	2012	2013
エネルギー起源 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)		21,966	41,676	41,473

環境関連の事故、トラブル、訴訟案件		2011	2012	2013
環境関連違反・事故 (件)		0	0	0

● 環境会計

環境保全コスト		2011	2012	2013
(1) 事業エリア内コスト	公害防止コスト	0	1,745	0
	地球環境保全コスト	260,040	207,400	52,476
	資源循環コスト	10,482	10,945	20,086
小計		270,522	220,090	72,562
(2) 上・下流コスト	グリーン購入に伴い発生した差額コスト	0	0	0
	容器包装などの低環境負荷化のための追加コスト	0	0	0
	製品・商品などの回収、リサイクル、再商品化、適正処理のためのコスト	0	0	0
小計		0	0	0
(3) 管理活動コスト	環境マネジメントシステムの整備、運用のためのコスト	71,499	76,148	67,153
	環境情報開示および環境広告のためのコスト	0	11,697	12,174
	従業員への環境教育などのためのコスト	15,963	15,588	19,513
	環境改善対策のためのコスト	0	0	0
	環境負荷監視のためのコスト	0	0	0
小計		87,462	103,433	98,840
(4) 研究開発コスト	環境保全に資する製品などの研究開発コスト	0	0	0
	製品などの製造段階における環境負荷抑制のための研究開発コスト	0	0	0
小計		0	0	0
(5) 社会活動コスト	事業所および事業所周辺を除く環境改善対策のためのコスト	0	0	0
	環境保全を行う団体などに対する寄付、支援のためのコスト	600	350	1,072
	地域住民に対する各種社会的取り組みのためのコスト	130	230	370
小計		730	580	1,442
(6) 環境損傷対応コスト	自然修復のためのコスト	0	0	0
	環境保全に関する損害賠償などのためのコスト	0	0	0
	環境の損傷に対応する引当金繰入額および保険料	0	0	0
	小計	0	0	0
合計		358,714	324,103	172,844

集計範囲：SCSK株式会社
(国内事務所24拠点、データセンター8拠点、倉庫1拠点の合計)
集計期間：4月～翌年3月
(2011年10月以降は旧CSKの実績を含む)

廃棄物量 (一般廃棄物 / 産業廃棄物)	2011	2012	2013
一般廃棄物 (t)	239	309	331
一般廃棄物リサイクル率 (%)	81	77	78
産業廃棄物 (t)	69	95	161
産業廃棄物リサイクル率 (%)	100	100	100
廃棄物合計量 (t)	307	404	492

事務用紙購入数量	2011	2012	2013
事務用紙購入量 (千枚 ^{*1})	23,766	37,771	33,363

グリーン購入比率	2011	2012	2013
グリーン購入比率 (%)	51	57	57

*1 A4換算。

(単位：千円)



SCSKは、コンプライアンスを遵守し、公正な事業活動の遂行に努め、取引先との信頼関係に基づくパートナーシップのもと情報セキュリティを維持・向上し、高い倫理観を持って事業活動を行います。

コンプライアンス

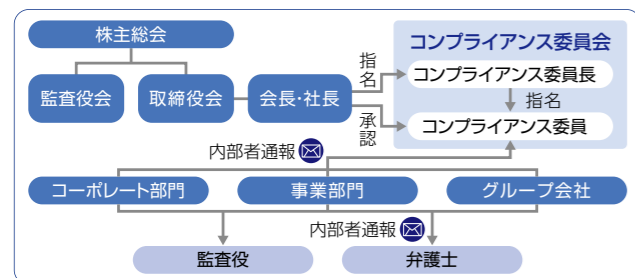
● 基本的な考え方

SCSKにおけるコンプライアンスとは、「法と規則を守り、社会的規範の上に立った高い倫理観を持って行動すること」を指し、経営理念・行動指針のもと、社会人・企業人として誠実かつ適切に行動することを最も重要な社員の行動原則としています。社員一人ひとりが自らの行動を律し、組織としての社会的責任を果たすことを目指しています。

● 体制・仕組み

コンプライアンスの基本的な考え方に基づき、「コンプライアンス規程」および「SCSKコンプライアンスマニュアル」を制定し、コンプライアンスに取り組むための組織体制を整備し、確実に実践するために、「コンプライアンス委員会」を設けています。同委員会では、コンプライアンスに関する全社の方針の決定・改定、コンプライアンス体制の維持・管理、関係部署との調整、実施状況の確認、情報の共有などを行っています。

コンプライアンス推進の仕組み



● 教育・研修

コンプライアンスを実践するのは、社員一人ひとりであるとの考えのもと、どのような状況下においてもコンプライアンスに反しない正しい判断・行動ができるよう各種コンプライアンス研修を実施しています。また、特に重要な主要関連法規について詳しい解説を加えた「SCSKコンプライアンスマニュアル」の作成や、社内イントラネットの整備など、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

2013年度実施の
コンプライアンス
基礎講座
(e-Learning)
受講率100%
(対象：全社員)

● 内部者通報制度

コンプライアンス違反の早期解決と未然防止のため、「内部者通報制度」を設け、問題に気付いた社員が、コンプライアンス委員会や指定弁護士などに直接連絡できる制度を定めています。通報者とその関係者のプライバシーや情報内容の秘密は厳守され、通報によって不利益な取り扱いを受けないことが保障されています。受け付けた内容は必要に応じて適切に処理され、通報者にもフィードバックされます。

情報セキュリティ

● 基本方針

さまざまな脅威から情報資産を守り、社会的使命を果たすため、情報セキュリティ向上のための体制を整備し、「情報セキュリティマネジメントシステム」を構築・運用しています。情報資産を取り巻くリスクを継続的に評価し、改善を重ねて有効性を確保しています。また、情報資産の重要度に応じた情報セキュリティ対策を実施し、リスクの未然防止に努めています。SCSKは情報セキュリティマネジメントシステムの認証規格であるISO27001:2005を取得しています。

● 管理体制

SCSKで取り扱うすべての情報資産の適切な保護と管理のため、情報セキュリティ体制を構築し、情報セキュリティの維持・向上を推進しています。また委託先に対しても、商取引規程第22条に基づく「情報セキュリティガイドライン」を定め、遵守の徹底を求めています。

● 教育・研修

SCSKの全社員および当社業務に従事する関係者が、基本方針を含む「情報セキュリティマネジメントシステム」を理解・共有すべく、「情報セキュリティ/個人情報保護講座」の実施など教育を徹底しています。また、委託先に対しては「情報セキュリティガイドライン」を通じて、本ガイドライン遵守のための管理責任者を置き、定期的な教育を行うことを求めています。

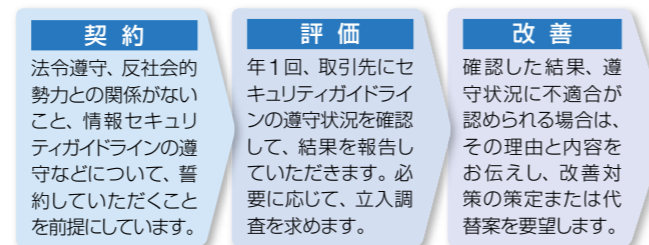
2013年度実施の
情報セキュリティ/
個人情報保護講座
(e-Learning)
受講率100%
(対象：全社員)

取引先と連携した取り組み

SCSKは、事業を遂行するうえで、さまざまな取引先と業務委託や購買などの取引先を行っています。お客様の重要な資産である情報を扱う事業者として、取引先における情報セキュリティ対策や、コンプライアンス、労務管理などが重要と考えています。

取引先との契約に際しては、こうした点に関する「法人誓約書」をご提出いただき、取引先と連携しながら、CSRのレベルアップを図っています。

取引先と連携したCSRのレベルアップ・プロセス



SCSKでは、提供するIT製品・ITサービスを安心かつ安定して利用いただくために、品質管理や個人情報管理の仕組みを整備しています。

品質管理への取り組み

● 基本的な考え方

技術革新と社会変革が急速に進む中、SCSKの「品質」向上への取り組みは、単なる品質保証・品質管理の仕組みから、システムのライフサイクル全体を見据えた、付加価値の高い製品・サービスをお客様に提供するための仕組みへと進化しています。同時に、高品質を支える人材を育成するために、独自の教育カリキュラムを整備しています。

● 標準化と品質保証

SCSKが培ってきた現場の英知を結集し、品質重視で実用的な開発標準を構築することにより、高品質な製品・サービスを実現しています。また国際標準(CMMI^{*1}、ISO9001^{*2}など)にも積極的に取り組み、グローバル化の流れにも適切に対処しています。

*1 CMMI: システム開発を行う組織がプロセス改善を行うためのガイドライン。
*2 ISO9001: 品質マネジメントシステムの国際規格。

● 監理活動

SCSKでは、お客様への提案が実現可能な内容であり、製品・サービスに見合った適正な価格であることを提案前に審査しており、その後継続的にPMO^{*3}および品質管理部門による第三者の視点で開発・運用の状態をチェックし、問題・リスクの早期発見、拡大防止に努めています。

*3 PMO(Project Management Office): プロジェクトマネジメントを統括・管理・サポートする専門部署。

確かな技術の提供

情報通信技術(ICT)の急激な変化に迅速に対応し、お客様に適切なサービス提供を行うことは、IT企業にとって大きな責務の一つです。普及著しいスマートフォンやタブレット端末をはじめとするモバイル機器、クラウドサービスやビッグデータといった先進・先端技術、さらにはシステム構築において欠かせなくなりつつあるOSS(オープン・ソース・ソフトウェア)など、ICTはお客様の企業活動や一般消費者の生活と切り離せないものになっています。これらの技術をお客様に安心して、かつ安全に利用いただくためには、日々の新技術に対する調査・検証や実用化のための技術開発が欠かせません。

SCSKでは、専門の部署を社内を設置し、研究開発活動や技術検証・啓発に取り組んでいます。



■ HPCソリューションセンター

近年、計算科学分野においてコンピューター技術は急速な進展を遂げており、より高性能なシステムが身近になってきています。SCSKと日本ビュレット・パカード株式会社は、お客様が最適なシステムの検証をいつでも実施できるように、HPCソリューションセンターを設置し、常に最新の機種やテクノロジーを用意しています。お客様の業務に最適な製品を安心して選定、導入、運用できるようサポートしています。

お客様への対応

● ヘルプデスクサービス

SCSKは、お客様の事業活動を介して、一般消費者の方々ともつながっています。お客様へのヘルプデスクサービスを通じて、製品・サービスの知識普及に貢献しています。

● 製品のアフターサポート

SCSKでは、海外の優れたIT製品をお客様に提供しています。製品の品質には万全を期しているものの、万が一不良品などが発生した場合でも、個々の製品の保証内容に応じて、アフターサポートなどの適切な対応を行い、製品を満足して利用いただけるように努めています。

● 顧客満足度調査

SCSKでは、提供するITサービスがお客様に受け入れられているか状況を確認するために、顧客満足度調査を実施しています。高評価をいただいた事例を社内でも共有し、さらなるお客様の満足度向上を図る一方で、苦情や改善点については、真摯に対応し、原因究明ならびに防止に向けての水平展開に努めています。

個人情報保護

● 個人情報保護方針

SCSKは、個人情報保護の重要性を強く認識し、個人情報の取り扱いに関する法令、行政機関が定める指針、そのほかの規範を遵守するとともに、個人情報保護方針を定め、社員はもちろん、業務に従事するすべての関係者に周知徹底を図っています。



11820015(08)

● マネジメントシステムの構築

SCSKは、JIS Q 15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステム^{*4}を構築し、実施・維持し、継続的に改善しています。また、SCSKは情報セキュリティマネジメントシステムであるISO27001:2005の認証を取得しており、個人情報も、情報セキュリティポリシーのもと、厳しく管理しています。

*4 個人情報保護マネジメントシステム: 個人情報を保護するための方針、体制、計画、実施、運用の確認および見直しを含むマネジメントシステム。



ITエンジニアリング事業本部
エンタープライズ第一部長
富永 剛



SCSKは、良き企業市民として社会と共生し、次世代育成、地域社会・国際社会への協力、地球環境保護を重点行動分野として、継続的な社会貢献活動に取り組んでいます。

活動名称	開始年月	内容・実績
社会貢献活動クラブ Earth One	2008年9月	社員有志で構成する社会貢献活動クラブです。クラブ会員が毎月の給与や賞与から拠出する会費を活動資金とし、イベント開催、ボランティア活動、NPOなどへの寄付活動を行っています。 
こらぼら (江東区社会貢献ネットワーク) への参加	2011年1月	江東区内に事業所のある企業・大学・団体が集まり、地域に貢献する活動や情報交換を行っています。2013年度、昼休みを利用しての豊洲地域共同清掃活動には、216名が参加しました。 
福祉施設への プロ野球観戦チケット寄贈	2012年3月	オリックス・バファローズの野球観戦チケットを神戸市の障がい者施設や児童養護施設などに寄贈する活動を行っています。2013年度は600席分を寄付しました。 
日本赤十字社 「産休サンキュープロジェクト」 に参加	2014年1月	日本赤十字社が取り組んでいる開発途上国での母子健康支援活動に賛同しています。SCSKでは、この活動を社員のこどもの「初めての社会貢献活動」と位置づけ、誕生の際に社員のこどもに代わって、一人あたり1,500円を寄付し、活動をサポートしています。 
CUP FOR TWO	2010年6月	豊洲本社内カフェや中部、西日本のオフィス内自動販売機で対象となるヘルシードリンクを購入すると、売上の一部がアフリカの開発途上国の学校給食として寄付されます。2013年度は2,710名分を寄付しました。 
エコキャップ運動	2008年11月	NPO法人エコキャップ推進協会の運動に参加しています。SCSKの主な拠点で回収したペットボトルのキャップの売上が途上国のこどもたちのワクチン代として寄付されます。2013年度は730名分を寄付しました。 
CAMP	2001年4月	ワークショップを通して、こどもたちの「共に創る力」を育む活動です。2013年度は、55回開催し、1,230名のこどもと64名の社員ファシリテーターが参加しました。 
公益財団法人 大川情報通信基金 (大川財団)	1986年8月	情報通信分野の国際学術文化交流を目的に、研究助成や表彰活動を国際的に展開する大川財団の活動を支援しています。大川財団では、2013年度は42件(5,975万円)の顕彰および研究助成を行いました。 
国土緑化推進運動	1996年1月	公益社団法人国土緑化推進機構に賛助会員として加盟し、森林を中心とする国土緑化運動に協力しています。 

第三者意見書

駿河台大学経済経営学部・同大学院総合政策研究科教授
日本経営倫理学会副会長 博士(経営学) 水尾 順一 氏



株式会社資生堂を経て1999年駿河台大学に奉職、現在に至る。東洋大学兼任講師、(社)経営倫理実践研究センター上席研究員、2010年ロンドン大学客員研究員ほか。著書『マーケティング倫理が企業を救う(今秋発売予定)』生産性出版、『人にやさしい会社』白桃書房(共著)、『CSRで経営力を高める』東洋経済新報社など

2014年度で第3回目となるSCSK株式会社(以後、同社)のCSR報告書は、継続的改善のもと、進化した報告書となっています。企業でCSRを実践し、大学でその理論構築をしながら“CSRの理論と実践の融合”を社会に促進してきた立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点

①「健康経営」の考え方が徹底され、働き方改革「スマートワーク・チャレンジ20」に活かされた様子が十分に開示されています。

同社が進める「スマートワーク・チャレンジ20(スマチャレ20)」は、健康経営の考え方が原点となっています。「健康経営」とは、アメリカの経営心理学者のロバート・ローゼンが1980年代に「ヘルシー・カンパニー」で提唱した概念で、企業のサステナビリティを目指すには、社員の健康が第一との視点にたったマネジメント手法です。

同社がすすめるスマチャレ20は、労働時間の削減や有給休暇の取得だけでなく仕事の質を高め、ワーク・ライフ・バランスを充実させながら「社員の成長を促進する仕組み」です。同社の経営理念である「夢ある未来を、共に創る」ために、単なる福利厚生を超えた、企業の「戦略的投資」として高く評価されます。会長からの巻頭のメッセージ、社長対談、さらには特集記事2を通して、こうした取り組みを知ることができます。

スマチャレ20を中心とした活動は日本企業における先進的な取り組みであるとして、キャリア支援企業表彰2013で「厚生労働大臣表彰企業」に選出され、さらには経済産業省や日本経済新聞社などからも「働きやすい職場」として高く評価されています。

②同社の事業活動を通じた「B to BのCSR」として、お客様と共に社会的課題を解決する姿勢を知ることができます。

CSRは、社会的課題の解決と、自社の中核となる能力(同社でいえばITで支える社会をつくる力)を一体化させること

で、社会(お客様も含めて)と企業が相互に価値を享受するWIN-WINの関係に結びつくことが必要です。

同社のお客様である取引先を支援しながら、ITインフラの構築やシステム開発などに貢献し、社会的課題の解決に取り組んでいます。本報告書ではその事例として「セキュリティリスクから社会を守る」ビジネスや、「環境に配慮したもののづくりの支援」活動が紹介されています。これらは、お客様を支援しながら一体となって「夢ある未来を、共に創る」という同社の経営理念に合致するものです。その意味から、同社の事業を通じた「B to B^{※1}のCSR」ということができます。

※1 B to B: Business to Businessの略語で企業間取引をさす。

今後に期待する点

●目指す姿の実現に向けた、CSRマネジメントのさらなる深化が期待されます。

筆者は同社のCSRレポート2013の中で、「今後の課題」を明確にしながら将来のロードマップを策定し、継続的な経営革新に取り組むことを期待しました。

今年のレポートではこの点が改善され、2020年のビジョンともいうべき「目指す姿」を明示いただきました。この「目指す姿」を通して会社と社員のあるべき姿も明確にされ、全社で理念が共有されています。CSRの羅針盤として今後とも活用されることを祈念します。

さらに、ISO26000が掲げる7つの中核主題を意識しながら各部門で「2014年度CSR目標」も策定され、CSR活動の進化の様子がうかがえます。各組織や社員が取り組むべき具体的な活動指針として「見える化」されています。

今後は、この目標について当該年度の実施状況を自己分析し、次年度への課題を明確にして、CSRの継続的な見直しと改善につながることを期待します。こうしたCSRマネジメントの実践が同社のイノベーションを創出し、持続可能な発展に結びつくことを心から祈念申し上げます。

第三者意見を受けて

「SCSK CSRレポート 2014」の発行にあたりまして、駿河台大学教授の水尾順一様には貴重なご意見を頂戴し、誠にありがとうございました。

本レポートでは、SCSKが注力している「働きやすい、やりがいのある会社」に向けた取り組みについて、社長対談や社員座談会、具体的な施策を含めて紹介するとともに、SCSKの事業活動を通じた社会的課題の解決について、お客様企業をはじめとしたステークホルダーの皆様からのコメントと併せて掲載しております。

水尾様からは、これらの活動を中心に、SCSKの特徴的な取り組みについてご評価いただき、大きな励みとなりました。今後もSCSKの事業特性に合ったCSR活動の推進、そして、

その基礎となる社員一人ひとりが最大限の力を発揮できる企業風土の醸成に取り組んでまいります。

昨年度の水尾様からのご意見を受け、目指す姿の開示と併せ、2014年度のCSR目標の策定など、CSRマネジメントの実践に向けた取り組みに着手いたしました。今後は、期待する点としてご指摘いただきました、実施状況の評価・分析と課題の明確化などの継続的改善により、さらなる進化を目指します。

お客様と共に、社会と共に、そして社員と共に、夢ある未来を創るSCSKのCSR活動をさらに推進してまいります。

SCSK株式会社 代表取締役専務執行役員
法務・総務・広報・IRグループ長 鈴木 久和

