

2012年から「働き方改革」をスタートし、長時間労働の解消を大胆に進めたSCSK。さらに今は、働きやすさに加えて「やりがいのある会社」づくりをめざしており、そのなかで重要な役割を担う研修センター「SCSKラーニングパーク」の拡充を前田建設はお手伝いしました。

SCSK株式会社のご紹介



SCSK株式会社
執行役員
流通システム事業部門
事業推進グループ長
人事グループ 副グループ長
河辺 恵理 さま

▶ SCSKは、住商情報システム(SCS)とCSKの合併により2011年10月に誕生したITサービス会社です。システム開発からITインフラ構築、ITマネジメント、BPO(Business Process Outsourcing)、ハード・ソフト販売まで幅広いITサービスを提供。グローバル化も積極的に進め、世界38カ国200拠点以上で顧客サポートを行っています。労務環境の改善に力を注ぐ企業としても知られており、厚生労働省「キャリア支援企業表彰2013」や、2年連続で経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄」「なでしこ銘柄」に選ばれるなど、その取り組みと成果は社外からも高く評価されています。



SCSKラーニングパーク コミュニティハウス(宿泊棟)。シングル94室、ツイン3室。多摩センターの丘の上であり、最上階となる3階ダイニングホールからの眺望が素晴らしい。

MAEDAとの関わり

2006年にオープンした研修所を前田建設さんをお願いし、2015年に隣接して建てた宿泊棟でもお世話になりました。宿泊棟では私も計画段階から深く関わっています。現在は宿泊棟を「コミュニティハウス」、研修棟を「ウエスト棟」、そして全体を「SCSKラーニングパーク」と名づけて運用していますが、研修施設の拡充は弊社にとって特別な意義を持つものでした。

SCSKは2012年から、当時の社長の中井戸信英(現相談役)が「健康経営」を目標に「働き方改革」を進めてきました。その頃は弊社も長時間労働が常態化していたのですが、「インテリジェンスの塊であるべきIT企業がこんな労務環境ではいけない」と、強力なリーダーシップを発揮したのです。その結果、2015年度の1人当たり平均残業時間は月18時間、有給休暇の取得率も95%を超える水準となりました。こうして「働きやすさ」が向上したところで、次の目標にしているのが「やりがい」です。社員がやりがいを感じるには、自分の成長やキャリアアップ、社内の活発なコミュニケーションが大きなカギとなります。その「やりがいのある会社」をめざす上で重要な役割を果たすのが「SCSKラーニングパーク」なのです。

MAEDAの評価

コミュニティハウスの完成で、より内容の濃い合宿研修が

できるようになりました。そしてこの施設のもう一つの重要な役割が、社員たちのコミュニケーションの活性化です。そこで、快適に過ごせる空間創りに徹底的にこだわりました。ダイニングホールやバーラウンジなどは「気持ち良く仲間と語らえる」がコンセプトです。また食事の提供や清掃などは障がい者が数多く働く特例子会社が担っており、誰もが使いやすく働きやすい施設にすることにも気を配りました。

引き渡し直後に関係者全員で宿泊して最終確認をするなど、一般的な建設工事よりかなり注文の多い施主だったかと思えます。それでも私たちの想いを受けとめ、誠心誠意対応してくださったことに深く感謝しています。この研修施設は末永く、社員のいこいの場になります。

MAEDAへの期待

前田建設さんは今、CSV経営を掲げているとお聞きしました。弊社の場合は従業員との共創という面において、「働き方改革」の推進により労務環境を改善しつつ、業績も伸びることができました。業界・業種によって手法の違いはあると思いますが、さまざまな課題を抱えるIT業界でできたのですから、建設業界でもきっと解決策が見つかるかと期待しています。また、私たちと前田建設さんそれぞれの技術を活かし、安心安全で楽しい空間づくりや、持続性のある社会づくりのための共創ができることも期待しています。

有識者意見

株式会社 日本政策投資銀行
産業調査部長

竹ヶ原 啓介氏

環境省「環境産業市場規模検討会委員」(2009年～)

環境省「環境成長エンジン研究会委員」(2013年～)



CSR報告書2016は、経営戦略の全体像を伝えるパート1と、過年度の取組実績を伝えるパート2からなる本編をデータブックの定量情報で補完する従来のスタイルを維持しつつ、内容面で大きな変化を遂げました。

変化をもたらしたのは、新中期経営計画「MAEDA JUMP '16-'18」の基本理念に基づき新たに導入された「CSV-SS」という独自の経営モデルです。これに伴い、2009年に打ち出された経営戦略「環境経営No.1」は、「CSV経営No.1」という新たなステージに入りました。その影響は随所に及んでいますが、まず目に留まるのが、冒頭のコーポレートメッセージにみられるように、外部環境の変化に合わせ、経営と一体的に語られる非財務側面を環境中心からESGに拡張したこと、および、これに合わせて、従来以上にマルチステークホルダーの視点が強化された点です。

CSVという用語は既に定着した感がありますが、貴社モデルは、ステークホルダーとの関係性を整理した「MAEDAのCSV経営」(P.3)とCSV-SSの特徴を整理した概念図(P.8)に示されているように、これを独自に発展させたものです。さまざまなステークホルダーの満足度を時間軸に沿って考えるのは、長期間をかけて価値を生み出す建設業らしいアプローチですし、それを社外で実現する価値に限定せず、社員や協力会社など社内にも適用することで深みを持たせている点も、従来から社員の「個の力」を重視してきた貴社らしい発想だと

思います。とりわけ、「課題先進国の課題先進産業」として直面する担い手不足の問題にフォーカスし、この課題を生産性の革新、オープンイノベーションの活用を通じてブレークスルーしていく姿勢は、文字通り「リスクを機会に」転換する発想の表れともいえ、強いメッセージ性を備えています。

CSV-SSのコンセプトを5つの革新という形で展開していく構成もわかりやすいと思います。特に、従来から注力してきた「脱請負」や、これを含めた多様な事業ポートフォリオが主要構成要素に位置づけられている点は、従来からの継続性の点でも説得力があり、また、新技術研究所の設立も、技術革新やオープンイノベーションを重視する姿勢を象徴しています。

今号は、パート1を中心に貴社の新たな方向性を印象的に伝えることに成功していると思います。それだけに、今後は、この新たな方向性に沿って着実に内容を充実させていくことへの期待が高まります。具体的には、5つの革新の各コンテンツ間のバランスを取ることに、特に、人材力の革新の部分の充実が必要でしょう。同時に、この「人」の問題をボトルネック化させないための技術力というCSV-SSの主題について、パート2で紹介されているICT、IoT、ロボティクス等に関する情報をより積極的に活かすことが期待されます。もっとも、パート1とパート2の接続に関しては、今回が過渡期であり、次号以降で新たな枠組みのもとでの統合が進むなかで解消していくでしょう。今後の展開を大いに期待しております。

有識者意見を受けて

取締役専務執行役員
人事官掌 兼 CSR・環境官掌 兼 経営管理本部長

荘司 利昭



竹ヶ原様から貴重なご意見をいただき、心より感謝申し上げます。

今回は、新たな経営戦略である「CSV-SS」をテーマとしました。この根源にあるのは、すべてのステークホルダーの満足度を向上させ続けたいという想いです。今後の充実が必要とご指摘の「人材力の革新」の充実が、当社や協力会社の社員が心身ともに健康で、能力を存分に発揮し、働き甲斐を感じられることが基本であり、第一に達成すべき目標であると認識しています。それが成されてはじめて、弊社がオープンイノベーションのハブとなることができると考えています。

今回のご意見をもとに、人と技術を結びつける「協創」の経営へと発展させてまいります。