

### 会社概要

- 業 種／各種ビジネスサービス(BPO)
- 従業員数／299名(男性:134名・女性:165名)
- 業務内容／コネクセントセンター(テクニカルサポート、カスタマーサービス)、IT運用サポート、バックオフィス、DX推進支援

ビジネスサービスグループ 製造サービス事業本部 第二部(福井) 第二課 課長 江指 善雄氏



社員が1日でも長く快適に！  
多様なバックグラウンドを持ちながらも活躍できる環境を整える

### きっかけ・経緯

- 1 従業員が家庭や地域生活における役割を果たしつつ、いきいきと働ける職場環境を整備するため
- 2 人材確保のため(介護や育児等での退職を防ぐ)
- 3 ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つとして位置付けているため

いろんな事情があっても、会社と一緒に乗り越えることができ、社員がいきいきと働くことができる職場環境を整備したいという思いや、優秀な人材が介護や育児等の理由で離脱しなくてもよい柔軟な働き方の推進が求められていました。  
SCSKグループでは、ダイバーシティ&インクルージョン、いろんな個性・事情を持った方を許容して、個々の能力を最大限に発揮してもらうことを経営戦略の一つとして位置付けています。

## 柔軟な働き方の取組

### 働き方改革

#### ●リモートワーク推進

リモートワークは、育児や介護等を理由とした離職を減らすことにも有効な取組です。コロナのような感染症や大雪などの自然災害で事業が滞らないようBCPの観点も含め、リモートワークを推進しています。現在、福井センターでは約4割がリモートワークしており、仕事と家事・育児・介護を両立しています。



#### ●長時間労働の削減

作業効率化を進め、長時間労働の削減に取り組んでいます。

#### ●有給休暇取得促進

年間20日付与される年次有給休暇100%取得を目標に取り組んでいます。

#### ●働きやすい時間帯のパートタイム求人募集

主婦の方でも働きやすい時間帯(9:00~16:00、10:00~16:00)・業務内容を考慮したパートタイム求人募集も積極的に行っています。

### キャリア自律推進

ライフイベントにより働き方が変化していく女性社員を対象に、本社の人事部門が定期的にインタビュー。研修受講と上司の支援のもと将来を見据えたプランを作成。

人には、育児や介護などのいろいろなライフイベントがあります。その中で抱える悩みを把握するため、本社の人事スタッフが定期的にインタビューを実施し、将来的にどうなりたいか、研修を受けながらプランを策定し、上司が支援するという流れで女性のキャリア形成支援を行っています。

### 育休前後の不安解消ケア

- 人事部・社員会と福利厚生制度の理解促進やサービス充実を図る意見交換
- 育児に関する情報を定期発信

産休・育休前後の不安を解消し、安心して出産・育児に専念した後、職場復帰できるよう重点的にサポートを行っています。人事部・社員会が中心となり、福利厚生に関する各種制度の周知、意見交換の場を設けることでサービス充実を図っています。さらに、先輩パパ・ママからアドバイスを聞くことができる「パパ・ママ会」で育児に関する情報を定期発信しています。

パパ・ママ会があり先輩の育児経験を発信



### 人材の見える化・コミュニケーションの促進

女性のキャリアアップや育児など幅広いテーマのオンライン定期座談会を実施。

在宅勤務のメンバーも含めて、キャリアアップや育児など幅広いテーマでオンライン定期座談会を開催し、意見交換する場を積極的に設けています。管理職になるために役立つ研修情報や子どもの成長にともなう問題への対応などの情報交換が行われています。

取り組む中で工夫や苦労などもありました

- 女性が管理職を目指す前向きなマインドを醸成することに時間を要した
- 長年支援し続けてきた成果が徐々に見えてきた
- 社員の取組に関する理解を深めるため、居住地、出社・在宅に関係なく、情報を共有できるメディアを作成した

【参考HP】 ジョカツ カテゴリーの記事一覧 - サービスウェア+ | SCSKサービスウェア株式会社 [https://plus.scskserviceware.co.jp]

## メリット・効果

### 女性社員比率の上昇

2017年 44.8% → 2023年5月 55.0%

### 離職防止

介護、育児を原因とする離職者の減少

### 女性管理職の増加

管理職数 / 54名(内14名女性)  
直近3年で8名増加

### BCP対策

リモート推進により、自然災害(台風、大雪など)時やコロナ蔓延期にも休業することなく事業継続ができた

### 女性の会社への安心感向上

女性から、安心して育休、介護休暇などが取得できるという声が多数寄せられるようになった

### 今後の展望

- 1 個性や価値観を尊重した職場づくり  
経営理念「夢ある未来を、共に創る」の実現を目指し、従業員一人ひとりの個性や価値観を尊重した、働きやすい職場づくり
- 2 いきいきと働ける職場環境整備・企業文化の醸成  
多様なバックグラウンドを持つ従業員が活躍できるよう、一人ひとりの多様性を尊重し、すべての従業員がいきいきと働ける職場環境の整備と企業文化の醸成