

1. IT業界の課題と当社の対策(デジタル化の経緯)

当社が考えるIT業界の課題と、2011年のSCSK合併後行ってきた施策については、以下の通り

IT業界の課題		SCSKが取り組んだ施策（赤字はデジタル化施策）	
①ユーザー企業の変化	・ユーザー企業IT部隊及び情報子会社の弱体化 ・要件定義から丸投げ体質 ・老朽化したシステムの運用保守 ・デジタル化対応（DX）の遅れ ①は中小のユーザー企業にとって大きな課題	①ユーザー企業の変化	・デジタル化（DX）対応： DXセンター組織立ち上げ ・アウトソーシングサービスの強化 ・PM及び上流化対応強化 ・ソリューション、サービス型特化
②取引構造	・多重下請構造 ・顧客とのあいまいな業務範囲 ・契約と実態の乖離（準委任契約など） ・下請法違反（事後発注など） ・見積もり精度の悪さ	②取引構造	・パートナー施策推進：2016年にCore制度 パートナー健康経営推進会議開催（※1） ・契約と実態の乖離調査・改善施策 ・事後発注の完全撲滅 ・委託EDI化推進
③生産性	・人月方式から脱却できず（役務提供型） ・属人性排除できず ・標準化、デジタル化の遅れ	③生産性	・全社的な開発プロセス標準導入（SE+） ・プロジェクト管理システム（SE+(Navi)） 導入 ・ものづくり革新（標準基盤環境、自動化、部品化）取り組み ・不良Prjの撲滅（問題案件の振り返り共有、Prjチェック制度）
④労働環境	・長時間残業、3K職場 ・不適切な派遣実態 ・請負化進展せず（社員の定着阻害要因）	④労働環境	・働き方改革継続推進（数多くの外部表彰） ・ICTの積極活用（RPA、リモートワーク） ・ニアショア1,000人体制へ（※2）

※1、※2は次ページ以降に詳細説明

2. SCSKのパートナー（IT業界）への働き方改革促進に向けた取り組み

内閣府 平成29年度 年次経済財政報告

—技術革新と働き方改革がもたらす新たな成長— より

人の集まるIT業界にすることを目標として、Coreパートナー制度を導入し、高い品質を実現できるSCSKの中核的なパートナー企業を育成

1. 働き方改革／健康経営

各社パートナーの自主性を尊重しつつも、残業や有休取得など管理指標や健康経営などのベストプラクティスを共有し協同して職場環境の改善への取り組み

2. 業務品質向上

一括委託化の推進とともに、自社開発標準（SE+）の共有により品質や生産性の指標化、向上への取り組み

3. コンプライアンス徹底

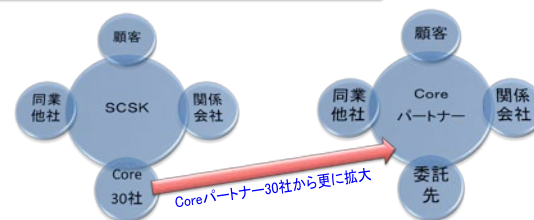
派遣契約における36協定の遵守の徹底、工数請負・準委任契約の高稼働プロジェクトに対する個別対応に加え、請負適正化、発注適正化（事後発注防止等）等への取り組み

情報通信業の現状と働き方改革の推進イメージ

Coreパートナー様と共に進める「働き方改革」推進イメージ

【将来的な展開イメージ】

- ・自社およびCoreパートナー各社の取り組みからスタート
- ・グループ会社や各社の委託先にも取り組みを展開
- ・業界を超えた取り組みとする



取引関係を活かして取り組みを広げ
共通理解・意識に基づく真の「働き方改革」実現へ

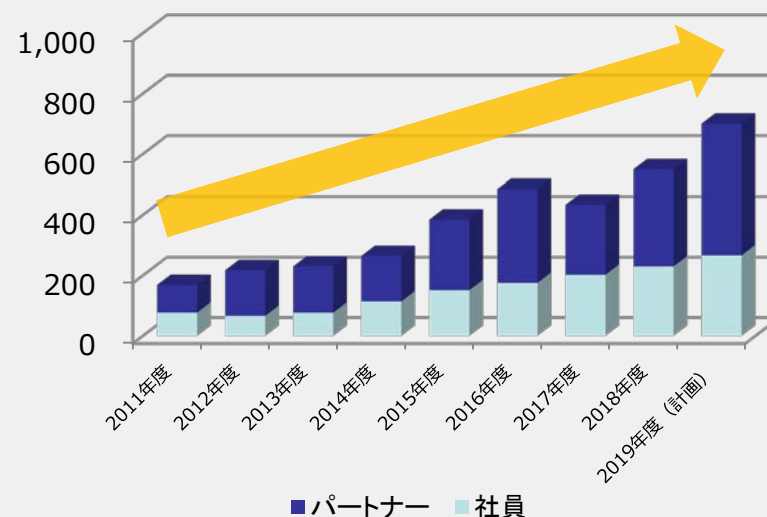
構造的課題の解決
業界イメージ改善
優秀な人が集まる

3. SCSKのニアショア1,000人体制への取り組み

1. ニアショア拠点



2. ニアショアの要員数推移



3. 地方の中小IT企業の悩みとSCSKの戦略

ニアショア進出拠点における取引先企業の経営者の声

- ①仕事の継続性が保証されない (稼働率管理重視)
- ②人材を育成する最新IT環境業務に恵まれない (役務提供型が中心)
- ③ユーザ要望により働き方改革が進められない
- ④首都圏での仕事中心 (出稼ぎ)
(社員は故郷に帰りがたがっているが、)

SCSKが実現した戦略

- ①SCSKからの仕事の安定供給
(100%保証、面積契約)、拡大
- ②働き方改革の実践 (時間外平均20時間、
有給取得95%、シニアの介護Uターン実現など)
- ③ICT活用により、リモートワークの拡大・実現
(Uターン推奨、CAMP (ジュニアIT教育)、他)

4. ニアショア中途入社者70名 (2017~2019年) の調査より 転職理由

- ①ブラック企業からの脱出 (長時間残業、休出なし、家族からの不満など)
- ②できるよ、宮崎 (各地域) で東京の仕事ができるよ。キャッチへの好感 (最新のIT環境、テーマの仕事が地方でできる)
- ③ワークライフバランスの実現 (地域社会貢献、両親介護、趣味などと仕事の両立)