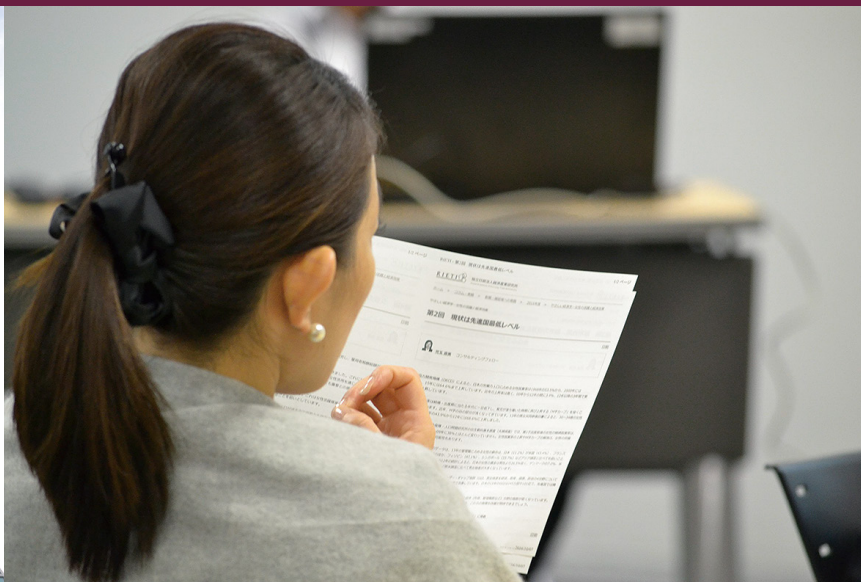




Diversity Report Vol.1

ダイバーシティ レポート



TOP MESSAGE

代表取締役社長 兼 池尻 和生
社長執行役員



Promotion 1

女性活躍推進



Promotion 2

両立支援



Promotion 3

働き方改革

- 写真で綴る人物・施策
- ダイバーシティ推進室のあゆみ
- 「さくららしさ」

2018 Mar.



年初に『2018年を「断行の年」と定め、変革する年にする』と宣言されました。社長にとって一番変革されたいと思われることは何でしょうか？

当然のことながら収益改善や構造改革は必ずやっていかなければなりませんが、それは短期的な目標です。少し時間は掛かりますが、一人ひとりが「自分で考えて自分で行動していく」、いわゆる「自律した社員」として、社員全員が自分の会社を「こうして行こう」、「こうして行きたい」という思いを持ち、その実現に向けた行動を自らしていく。そういう会社にしていきたいと私は

考えています。そのためには、いろいろな考え方について組織を越えて話しをする必要もあるでしょうし、上司・部下の間でも話し合うことも必要でしょう。一人ひとりが自分の意見をきちんと持って議論し合い、既存の枠を超えて新たな考え方を見出していく。そういう建設的な議論が当たり前にできる会社に改革したいと思っています。

当社経営理念に「なんでも率直に話し合い、よいところを褒めあおう」という行動指針がありますが、今のお話から、社長の強い思いを実感いたしました。

次に、当社の女性活躍推進につい

ての考えをお聞かせください。

当社には女性社員が多数在籍し、みなさん一生懸命頑張っていると思います。役付の人は、全体を見渡しながらメンバーをどう育てて行きたいか、きちんと考えてくれています。そういう女性社員が活躍しているのを実感しています。

「チャンス」という言葉の対になる言葉は「準備」と言っていた友人がいます。何をするにも「準備」は必要だと思っています。準備をしておけば目の前にチャンスが出てきたときに、そのチャンスをパツとつかむことができる。ですから女性社員のみなさんも、新しいチャンスがめ

ぐってきた時に、きちつとそのチャンスをつかむことができるように、準備をしておくことが一番いいことだと思います。これは女性とか男性とかと言うことではないですけどね。

実際の目標としては2020年に女性管理職比率を15%にすることを目指してやって行きます。何も無理をして言うわけではなく、自然体でやっていけたらいいと思っています。現在11%位ですが、もっと活性化させていくためには、周りのサポートも不可欠です。

誰でも「あの時にあんな声を掛けてもらった、だから頑張れた」という想い出があると思います。「上司は私のことをちゃんと見てくれているんだ」と感じることは非常に大事です。そういう上司からの働きかけがあると「私もその期待に応えよう」という気持ちになります。自分が上司になったら部下たちをどう指導していくか、同じように見つめていくことが必要だと思いますから、そういうことを常に意識しながら成長して行ってもらいたいと思います。

確かに、上司がかけてくれたひと言は大きな励みになることがありますね。

最後に、ダイバーシティを推進していく上で、社員一人ひとりにどのような期待をされますか？

まず、われわれの会社にダイバーシティ推進室を設けたこと自体を、社員の皆さんに理解してもらいたいと思います。ひとつの考え方・ひとつの集団だけではなく、いろいろな

TOP MESSAGE

池尻 和生

代表取締役社長 兼
社長執行役員



Promotion 1 女性活躍推進

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、全国の多くの企業が「女性活躍推進法に基づく行動計画」の厚生労働省への届出を行い、制度がスタートしました。

さくら情報システムは女性活躍推進法施行前から、社員の男女比はおよそ7対3。管理職層の女性比率も10%を超え、IT業界平均6.9%（2017年度時点）を上回っています。女性社員が働き続けるための各種制度も整い、女性の就業継続率も高く育休復帰率はほぼ100%です。

女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」において、厚生労働省が提示する基準の全ての項目をクリアし、2016年11月に「えるぼし 段階3」の最高位の認定を受けました。

【女性ネットワークینگ・

「コミュニティ」

管理職層手前の女性社員に向けた啓蒙・啓発の場として、2014年から実施しています。女性同士の組織を越えた横連携で共感の輪を社内を広げるとともに、「今よりも1つ上の立場で各職場の課題や未来を考える」この様な課題を共有しながら、自分らしい管理職像を模索しています。



【女性リーダー研修】

女性リーダー研修は2013年から開始。当初は社内での集合研修でしたが、管理職を目指す上での個別の課題に向き合えるよう、同業種や異業種の管理職層向け交流会などの参加に切り替えています。自分自身を客観的に知ること、課題を見つめたり、自信を持つきっかけになっています。

【女性メンター制度】

まだまだ女性管理職の数は少ないため、男女役員や管理職が「メン



【ダイバーシティ・マネジメント・セミナー】

ダイバーシティ&インクルージョンに関する各種セミナーを実施しています。これまでに、ダイバーシティ推進の意義と男女間におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）についてのセミナーを、役員および全管理職に実施しました。

ター」の役割を担い、女性社員の成長をフォローします。ロールモデルや良き相談者として、「意思決定」や「課題解決」に向けたアドバイス等、女性社員の活躍を支援していきます。

『さくららしさ』

【第1号】 多様な経歴・経験	【第2号】 女性活躍推進	【第3号】 多文化社会でのコミュニケーション	【第4号】 今後のD&I施策の方向性	【第5号】 育児休業を取得して	【第6号】 ハンディの有無に関わらず皆が支えあう社会へ	【第7号】 キャリア採用者から見た当社
監査役 新家谷 隆夫	開発本部 グループ長 高倉 映三子	開発本部 グループ長 篠崎 正継	代表取締役会長 高田 裕一郎	人事部 宇治原 光博	コーシング本部 高橋 瑛里香	営業本部 磯田 誠之介
【第8号】 ワーク・ライフ・バランス	【第9号】 短期育児休業を取得して	【第10号】 仕事と育児の両立		【第11号】 ダイバーシティ・マネジメント	【第12号】 これまでのD&I施策の総括と今後の展望	
開発本部 リーダー 新井 誠二	開発本部 友野 敬大	コーシング本部 田口 明美	業務管理部 服部 美江	銀行システム事業本部 古賀 千佳子	サービス事業本部 HRS 部 内野 彩香	執行役員 開発本部 副本部長 福岡 佐貴世
※部署・氏名・肩書は2018年2月1日時点						

『さくららしさ』は、ダイバーシティの観点で社員を紹介する社内向けウェブ・マガジンです。

「世代・経歴・性別・働き方・価値観」など、さまざまな視点で社員にスポットを当て、読者に当社の人材の多様性やそれぞのの違いを知ってもらうことで、新たな発見をもたらしたいと思っています。そうした新たな「きづき」（気づき・築き）の積み重ねが、社員全員で当社らしさ、「さくららしさ」を創り上げていく力になると信じています。

考え方・いろいろな集団の人がいて、その違いをちゃんと認め、意見を交わしながら強くなっていく。そういう考え方を推進していかなければならないと思っています。われわれの会社は、三井住友銀行グループのひとつでもあり、大阪ガス・オージス総研グループのひとつでもある。いくつものグループの一員であるということ。それは、いろいろな考え方があって当たり前ということであり、いろいろなグループと交流していくことによって、新しい「さくららしさ」が生まれてくると思っています。そのためには社員のみんながいっている意見交換をしながら、言われたことだけをやるのではなく自ら自発的に行動していく。そういう社員になることを期待していますし、そのための意識変革を社員みんなと一緒にやってさらに続けて行きたいと思っています。

【行動指針 ～行動の原点～】

1. お客さまにとって価値のあることを考えよう。
2. プロフェッショナルとして技術・知識・意識を高めよう。
3. なんでも率直に話し合い、よいところを褒めあおう。
4. 常に、新しい「目標」に挑戦し、新しい「価値」を創造しよう。
5. 良識ある判断をし、誠実な行動をしよう。



すでに超高齢社会となっている日本では「介護」は避けて通れない道であり、当社でもいつ誰が介護者となってもおかしくありません。

また、「出産」や「育児」などがあっても女性が職業生活を続けることができるよう支援するのはもちろんのこと、男性も積極的に育児参加ができるような仕組みづくりが必要とされています。

こうした状況を見据え、当社では誰もが安心して働けるように「仕事と介護」「仕事と育児」の両立支援体制を整えています。あらゆる立場の社員が健康的に活躍できることを理想とし、「介護や育児のために離職せざるを得ない」という状況をゼロにするため、ワーク・ライフ・バランス推進の各種制度を設けています。

※注
65歳以上の高齢者の占める割合が人口の21%を超えた社会を超高齢社会といえます。日本は2007年に21%を超えて超高齢社会となりました。

【仕事と介護の両立支援】

・仕事と介護の両立に向けて、事前の心構え、知識、管理職による支援方法の理解を目的にDVDによる視聴覚研修を実施し、介護への理解を促すとともに、いざ介護に直面した時に必要となる介護保険サービスの利用手続きや、介護のための看護休暇・介護休業の取得方法などを紹介しています。

・介護に関する悩みや不安を打ち明けられる場、情報交換やリフレッシュのために訪れることができる場として、「ケアをする人のためのサロン」を定期的に開催しています。現在介護に携わっている人だけでなく、既に介護が終わり自分の体験談を語ってくれる人、まだ介護には携わっていないが話を聞きたい人など多くの人が参加しています。

・フレックスタイム制の短時間勤務、介護のための看護休暇など、仕事と介護の両立を支援する制度を整えています。

・専門サイト「わかるかい」を導入し、介護に必要な情報を全社員対象に提供しています。外部の提携サイトのためプライバシーは保護されています。パソコン、スマートフォン、タブレット端末からもアクセス可能です。



DVD を利用した視聴覚研修

	育児	介護	一般
休暇	看護休暇（5日）	看護休暇（5日）	ホリデーナイン（5日）
	イクメン休暇（2日）		スマイル休暇（1日/2ヶ月毎）
	孫イク休暇（1日）		
	バックアップ休暇（最大20日）		
休業	育児休業（最大2年）	介護休業（最大1年）	
	短期育児休業（2週間）		
勤務	育児短時間勤務	介護短時間勤務	フレックス勤務
	在宅勤務（テレワーク）		

ワーク・ライフ・バランス推進のための諸制度

【仕事と育児の両立支援】
・産休や育休中の社員向けに、休暇期間中の社員同士の情報共有や、会社とのコミュニケーション手段として「育休者SNS」を展開しています。初めての育児へのアドバイス、家事の効率化レシピ、仕事復帰に向けた準備情報など、さまざまな情報交換の場となっています。

・当社および関連会社の育休から復帰した社員を対象に、「育休復帰セミナー」を実施しています。育児と仕事の両立のための心構えや、イキイキと働き続けるための自分自身の未来像などをセットアップするための時間としています。

・フレックスタイム制の短時間勤務、育児のための看護休暇など、仕事と育児の両立を支援する制度を整えています。

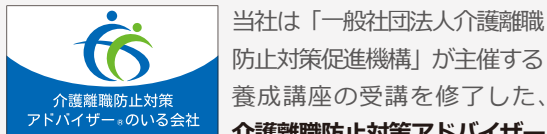
・2017年に、小学校6年生までの子を持つ男性社員が、子育て参加を目的に取得できる休暇「イクメン休暇」を新設しました。同様に、小学校6年生までの孫を持つ社員が取得できる休暇「孫イク休暇」も新設しました。

ダイバーシティ推進室のあゆみ

2017 年度												2016 年度												ダイバーシティ推進室の動き	世界の動き
3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月		
ダイバーシティ・レポートVOL.1発行 Diversity通信1000回配信達成	ケアをする人のためのサロン開催	育休者SNSスタート	ダイバーシティ・マネジメント・セミナー実施 女性メンター制度スタート	中途採用者懇親会開催	わかるかいBiz@サービス利用開始 マネープラン説明会実施	LGBTセミナー実施 視聴覚研修実施（働き方改革・介護離職防止（9月～3月）	ケアをする人のためのサロン開催 介護離職防止対策アドバイザー設置 インターネットと人権eラーニング実施	新設休暇制度開始 ダイバーシティ・エグゼクティブ・セミナー実施 女性ネットワーキングコミュニティ実施（7月、9月、11月、3月） 45歳社員向けキャリア研修実施	育休者復帰セミナー実施 介護セミナー実施 三井フィールドにてダイバーシティ推進室紹介 大阪ガス「CSR憲章」にてえるぼし・トモニの取得紹介	認知症サポーター養成講座実施 人権啓発推進委員会発足	「えるぼし」認定維持のための情報公開・届出	SMB「フライングマガジン」でダイバーシティ推進室紹介 中途採用者懇親会開催	「トモニ」認定 産労総合研究所発行雑誌 「人事実務」2月号に記事掲載	ダイバーシティ・マネジメント・セミナー実施	介護短時間勤務（介護フレックス）制度開始 育休復帰者セミナー実施	「えるぼし」認定 第100回「女性と組織の活性化研究会」で 当社事例を発表	「時間外モニタリング」開始 女性ネットワーキングコミュニティ実施（10月、12月、3月）	ウェブ・マガジン『やくららじ』スタート		ダイバーシティ推進室発足 45歳社員向けキャリア研修実施 女性リーダー研修実施		「えるぼし」申請	女性活躍推進法に基づく行動計画公表 厚生労働省「両立支援DB」に女性活躍に関する情報を公表		
																									
韓国・平昌で冬季パラリンピック開催	韓国・平昌冬季オリンピック開催 将棋・羽生善治と 囲碁・井山裕太に国民栄誉賞	不正アクセスで約580億円分の 仮想通貨「NEM」が流出 東京都心で4年ぶり積雪20cm超	2017年流行語大賞に 「インスタ映え」と「忖度」が決定	トランプ大統領初来日 貴ノ岩への暴行で 横綱日馬富士が引退	SNSで性的被害の告発をする 動きが世界中に拡散	90歳以上の人口が2000万人を突破		「神宿る島」宗像・沖ノ島と 関連遺産群が世界遺産登録	退位特例法が成立 共謀罪法が成立	北朝鮮が3週連続でミサイルを発射	ガス自由化開始 浅田真央選手が引退	ニンテンドースイッチ発売 北海道新幹線が営業開始	プレミアムフライデー開始 金正男氏殺害事件	トランプ大統領就任 稀勢の里が72代横綱に昇進	部落差別解消推進法施行 アイドリンググループ「SMAP」解散	労基法違反容疑で電通が自宅捜索	レスリング・伊調馨選手に 国民栄誉賞	iPhone7発表	第3次安倍再改造内閣が発足 リオデジャネイロオリンピック開幕	障害者施設「津久井やまゆり園」 で入所者刺される 第24回参議院選挙（18歳選挙）	ヘイトスピーチ解消法施行 舛添都知事が辞職	伊勢志摩サミット オバマ米大統領が広島訪問	女性活躍推進法施行 障害者差別解消法施行		



介護離職防止対策アドバイザー



当社は「一般社団法人介護離職防止対策促進機構」が主催する養成講座の受講を修了した、**介護離職防止対策アドバイザー**が在籍している会社です。突然の介護の始まりなど、困った時は誰でも相談できる体制が整っています。

45歳社員向けキャリア研修



社会人となって約20年。会社人生の折り返し地点といえる社員に対し、今後も当社の中核人材としてイキイキと活躍してもらうために、「これまで」のキャリアの振り返りと、「これから」の自律的なキャリアデザインを行う研修です。（2013年度より実施中）

LGBT セミナー

全人口の5〜8%存在するといわれているLGBT等の性的マイノリティ。周囲の無知・無理解によって働きづらさを感じ、パフォーマンスが発揮できない状況は、企業にとっても損失です。二人でも多くの社員がイキイキと働ける環境を作る、その取り組みとして、LGBT等に関する理解を深めるセミナーを2017年9月に開催しました。



その他ダイバーシティ推進室の様々な取り組み



『ダイバーシティ・マネジメント・セミナー』
当社およびグループ会社の役員・マネジメント層向けに開催



『マネープラン説明会』
三井住友銀行様によるライフステージ毎のマネープランの説明会



【中途採用者懇親会】
2017年3月、2017年11月に開催。今後も半期ごとに開催予定

『ケアをする人のためのサロン』
現在介護に携わっている方・不安のある方が集まるための情報交換会



IT業界は年間総実労働時間・所定外労働時間が全産業平均に比べて高水準であり、長時間労働が問題視され対策を求められています。また、長時間労働が原因とされる脳・心臓疾患、精神障害の労災補償の支給決定においても多い業界となっています。

このような状況の中、ダイバーシティ推進室では2016年7月の発足当初より「働き方改革」を主要施策に据え、3つのテーマを重点的に取り組んできました。

1. 時間外労働適正化
2. 休暇取得推進
3. 柔軟な働き方

これらの取り組みを段階的に進めることで、

【社員にとつてのメリット】

- ・ワーク・ライフ・バランスの改善
- ・健康増進
- ・仕事のメリハリがつき意欲が向上
- 【会社にとつてのメリット】
- ・単位時間当たりの生産性向上
- ・社員のモチベーション向上による風土改善
- ・対外的な企業イメージ向上

などがもたらされ、社員と会社がWin-Winの関係を築いていくことができると考えています。

1. 時間外労働適正化の取り組み

「働き方改革」に関するダイバーシティ推進室のこれまでの取り組みのうち、代表的なものを紹介します。

・時間外労働の年間平均が45時間を超える社員ゼロ

2. 休暇取得推進の取り組み

・有給休暇取得日数が5日未満の社員ゼロ

これら2つの目標に対して、2016年10月からモニタリングを実施しています。時間外労働状況・有給休暇取得状況などを毎月各本部に展開し、情報共有と改善対応を行っています。また、本部・部・グループ別の統計データをダイバーシティ・ポータルにも公開し、全社員が参照できるようにしています。その結果2016年度は、時間外労働の年間平均が45時間を超えた社員は前年度比36%減。有給休暇取得日数が5日未満の社員は前年度比43%減となりました。

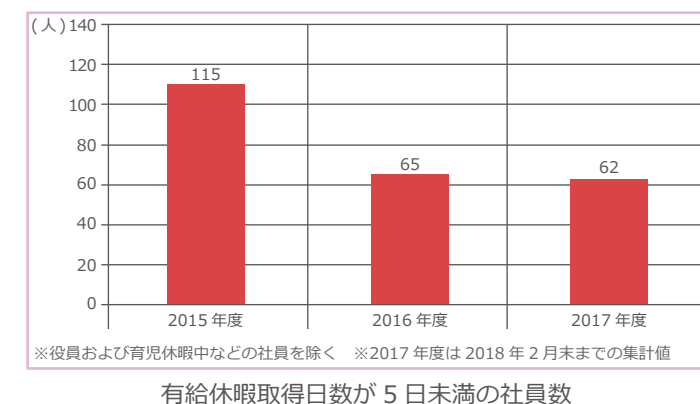
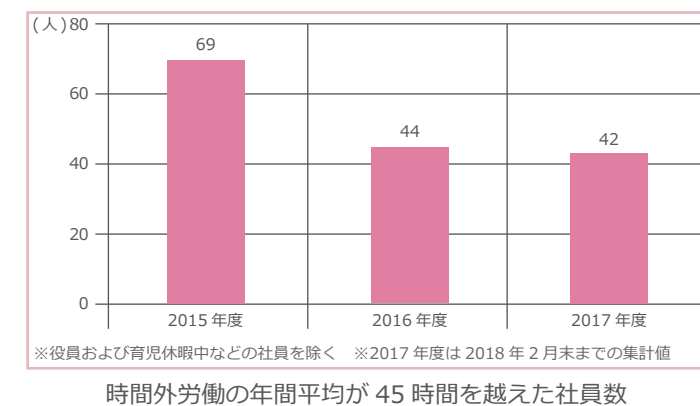
2017年度は、時間外労働の年間平均が45時間を超えた社員は前年度比5%減（2015年度から39%減）。有給休暇取得日数が5日未満の社員は前年度比46%減（2015年度から39%減）となり、着々と施策の効果が出ていることを示しています。

※注 本紙において「時間外労働」とは、特に説明がない限りは「1ヶ月間の法定労働時間を超えた労働」を指します。

3. 柔軟な働き方の取り組み

（1）在宅勤務

全社横断タスクフォースを2016年に立ち上げ検討を開始しました。2017年度はさまざまなケースでの



試行を行い在宅勤務の成果を十分に確認した上で、2018年4月から在宅勤務制度を導入します。これにより、育児や介護を抱えている社員、病気やケガなどで通勤困難な社員がキャリアの継続を図ることができまます。

（2）ダイバーシティ視聴覚研修

（2017年9月）

「残業が常態化してしまうのは、仕事の量の多さよりも長年の労働習慣や仕事の進め方に起因している面が大きい」と言われています。効率的な働き方の具体策を知ることが目的に、『タイムマネジメントで働

き方改革」のDVD視聴と概要説明を全社員向けに実施しています。

（3）『メール作業効率化ガイド』、『会議・打ち合わせガイド』発行

日常業務の中で比較的時間を取られてしまうメール作業や会議・打ち合わせを効率的に行うためのヒントをまとめて、ダイバーシティ・ポータルに公開しました。

その他にも従前から導入しているフレックス勤務など、働き方改革として多くの取り組みを実施しており、今後も社員の声を取り入れながら、さまざまな改革を進めていきます。



SAKURA INFORMATION SYSTEMS

さくら情報システム株式会社

人事部 ダイバーシティ推進室

〒108-8650 東京都港区白金 1-17-3 (NBF プラチナタワー)

<http://www.sakura-is.co.jp>

発行日 2018 年 3 月