

「IT業界の長時間労働対策」企業向けセミナー

Ⅰ T人財が成長する働き方改革への挑戦



2018年12月14日



JUASのご紹介

ユーザーの発想が 未来を創る パバーションで企業を変える、 日本が変わる

- ① 様々な業種・業態の I T ユーザー企業 (C I O から新入社員)が、情報共有・ディスカッション、研究
 - ・学習する場をコーディネート
 - ITベンダーやコンサル企業も参加
 - ~ 参加企業 約420社 ~
- ② プライバシーマーク指定審査機関
 - ~ 約3400社がプライバシーマークを取得 ~





味の素、大林組、花王、関西電力、キリンホールディングス、 JXTG エネルギー、東京海上日動火災保険、東京ガス、日本航空、 東日本電信電話、東日本旅客鉄道、三菱UFJ銀行、旭化成、 アサヒグループホールディングス、イオンアイビス、伊藤忠商事、オカムラ、 KDDI、小松製作所、JFEスチール、JTB、資生堂、新日鐵住金、セコム、 全日本空輸、ソニー生命保険、DIC株式会社、帝人、東レ、凸版印刷、 日産自動車、日本取引所グループ、野村ホールディングス、 ブリヂストン、リコー



■ 会員活動 ■

フォーラム

経営と情報に関する様々なテーマについて、業界の枠を越えて、 て、 おなじ目線で情報共有し、意見交換を行います。 JUAS 会員活動の核となる活動です。

東京、関西、シンガポールで開催! 19グループ400名以上の方々にご参加いただいています。











■ 会員活動 ■

研究会・研究会プロジェクト

それぞれのテーマに基づいた議論が展開されています。毎年、600名以上の皆様にご参加いただいています。

2018年度研究会

- ・ビジネスデータ研究会
- ・IT インフラ研究会
- ・サービスマネジメント研究会
- ・企業リスクマネジメント研究会
- ・ビジネスプロセス研究会
- ・IT投資ポートフォリオ研究会
- ・組織人材育成研究会
- ・組織力強化研究会
- ・システム開発・保守QCD 研究会
- ・サービスデザイン実践研究会
- ・A I 研究会
- ・エコシステム研究会
- ・デジタル化研究会
- ・ダイバーシティ&インクルージョン研究会
- ・クラウド活用研究会

- ・ソフトウェア・メトリックス2.0 研究プロジェクト
- ・IT 運用コスト研究プロジェクト
- ・システム開発高度化研究プロジェクト
- ・未来ビジネスフォーラム





ユーザーのユーザーによるユーザーのためのカンファレンス

JUASスクエア 2019

2019年9月5日(木)・6日(金) ハイアットリージェンシー東京











JUASセミナーの特長 一 自らが変わる明日のために

オープンセミナー

要望の高いテーマを、目的と効果レベルにあわせた様々な形式で開催。 受講者のニーズで選択できるラインナップは年間約300本です!(2017年度 4800名受講)

JUASセミナーでは、会員活動におけるフランクな情報 交換から生まれた「ユー ザー企業の生の声」や、会 員企業の皆様がまとめ上げ られたノウハウに根差し た、実践的なテーマとプロ でラムを提供しています。 「ITユーザー」の育成に

徹底的にこだわった、さま

ざまなテーマ・内容をご用

階層別コース研修

「新人・配転者向けプログラム」をはじめ、知識の習得に限らず、企業間のネットワーク形成やモチベーションの醸成など、JUASならではのプログラムです。

企業内研修 (オーダーメイド研修)

経営と情報をキーワード に、研修の企画・運営、講師の派遣をご提供。人材育成ニーズを、効果的にカリキュラム内容に反映することが可能です。

意しています。



IT業界・IT部門を取り巻く状況

経営戦略 目指す姿・目標

ビジネス戦略A

| ビジネス戦略B | ビジネス戦略C

エコシステム

IT戦略

ダイバーシティ& インクルージョン

新技術 (IOT,AI,ヒックデテータ)

人財(スキル)

中途採用

ポシディフ メンタルヘルス

システム開発

- ·超高速
- ・アシャイル
- DEVOPS
- ・上流工程

既存システム

データモデル

プラットフォーム

デジタル

IT基盤・ネットワーク

情報セキュリティ

クラウド

データセンター

サービスマネーシェント

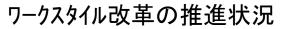
内製·外注

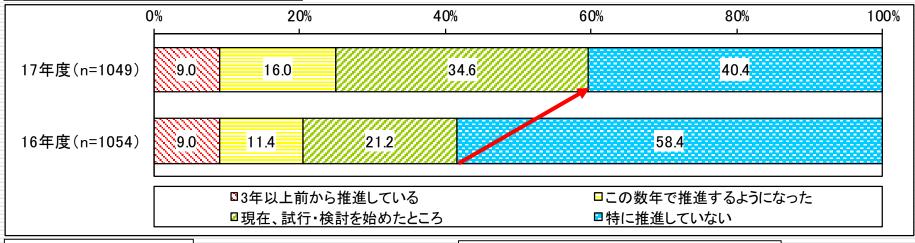
ITヘンター

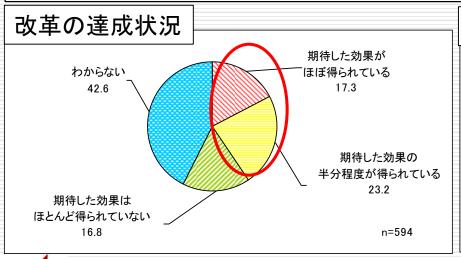
アウトソース

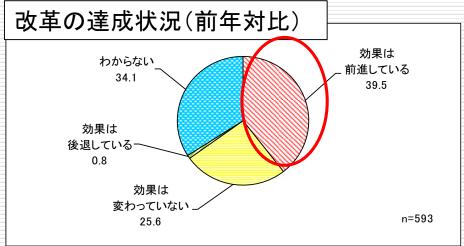
<企業IT動向調査2018>

ワークスタイル改革の状況として、「ここ数年で推進」「試行・検討開始」が増加、改革への取組みはかなり高まっている。効果も対前年で「前進」が約4割。









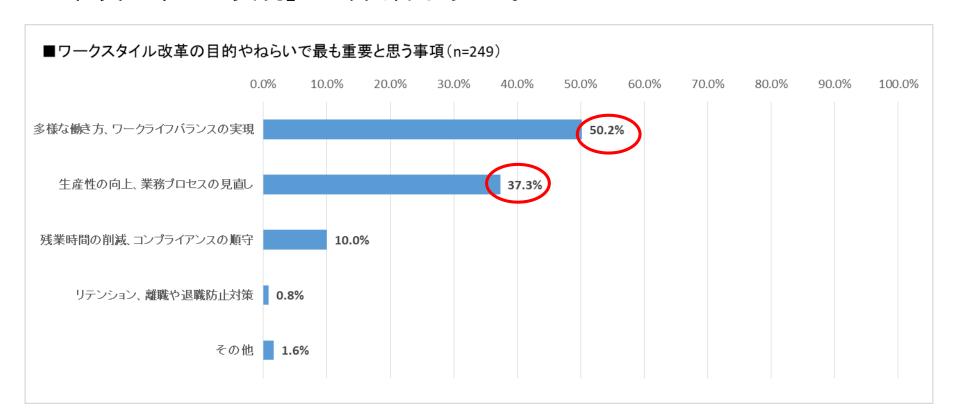


(C) JUAS 2018 9

くワークスタイル改革に関する意識調査>

「ワークスタイル改革の目的・狙い」

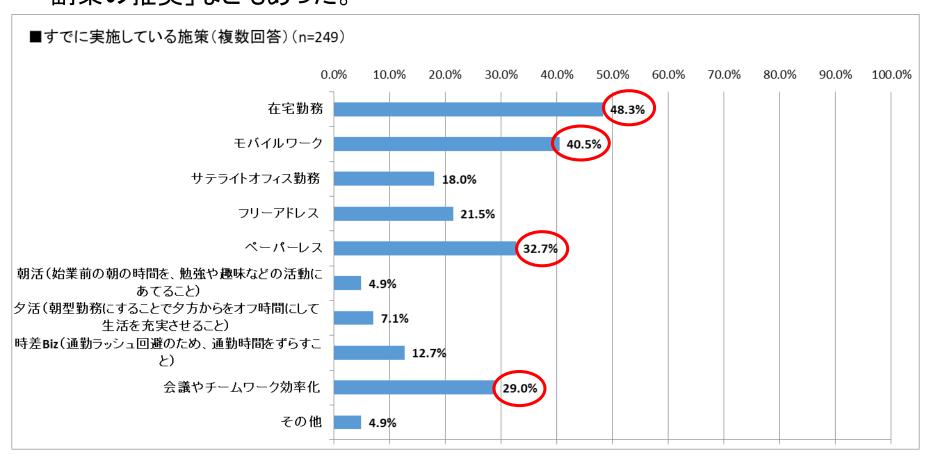
「多様な働き方・ワークライフバランスの実現(50.2%)」、次いで「生産性の向上、業務プロセスの見直し(37.3%)」を上げた回答者が多い。「その他」には、「社員の幸せの実現」という回答もあった。



すでに実施している施策(複数回答可)



「在宅勤務(48.3%)」、「モバイルワーク40.5%)」、「ペーパーレス(32.7%)」、「会議やチームワーク効率化(29.0%)」が多い。「その他」には、「フレックス制度」、「意識改革を目的としたディスカッション」、「副業の推奨」などもあった。

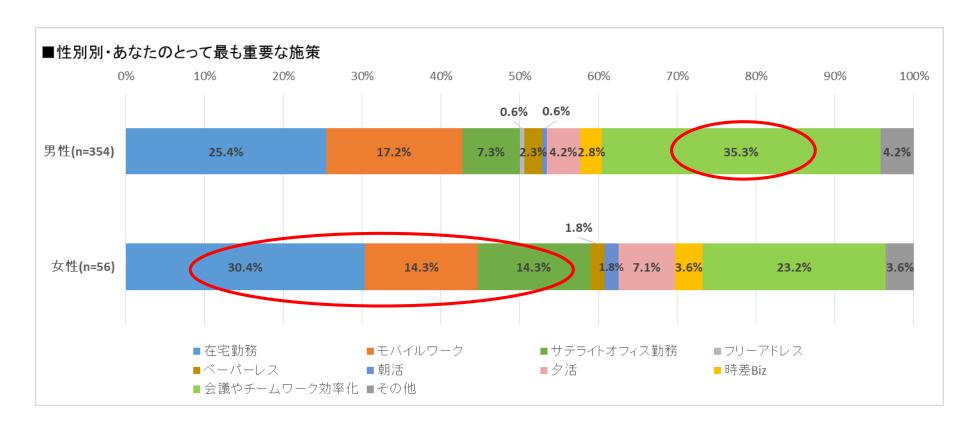


あなたにとっての重要施策



女性は「在宅勤務」や「サテライトオフィス」などの社外での業務環境を重要と感じている比率が多い。

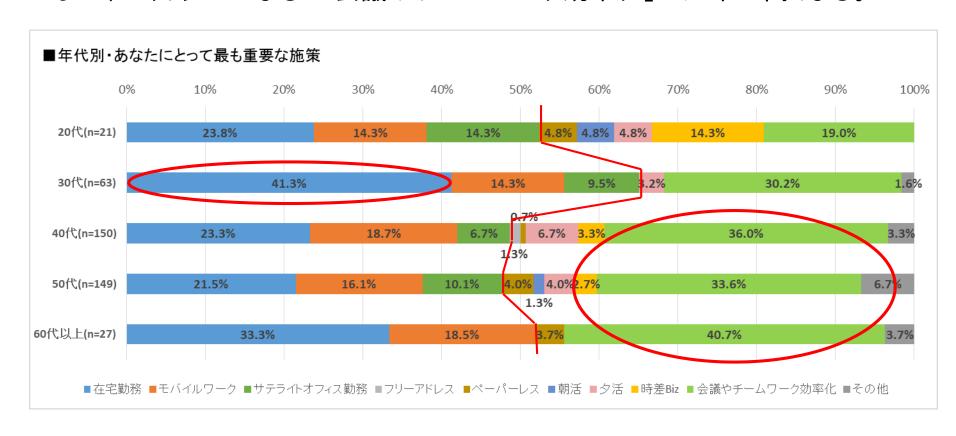
一方、男性は「会議やチームワークの効率化」を比較的重視している。



あなたにとっての重要施策



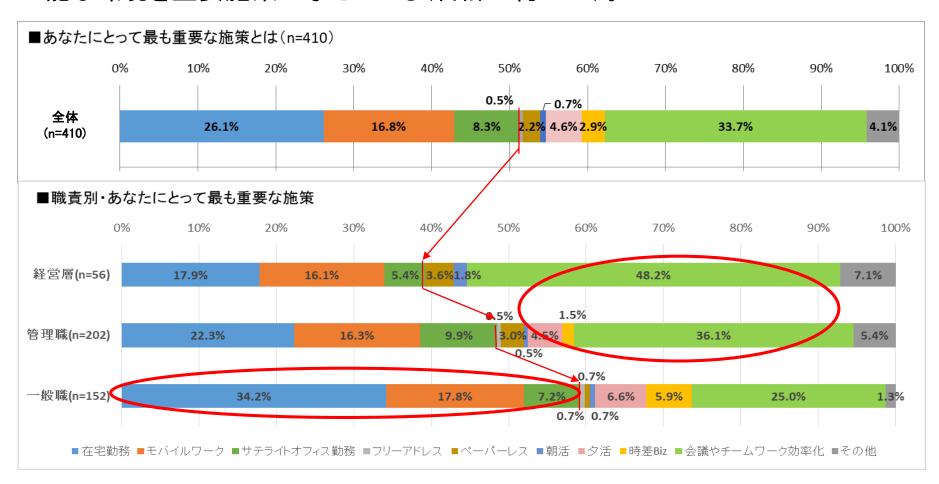
30代で在宅勤務が41.3%と多い。 また、30代以上になると「会議やチームワーク効率化」の比率が高くなる。



あなたにとっての重要施策



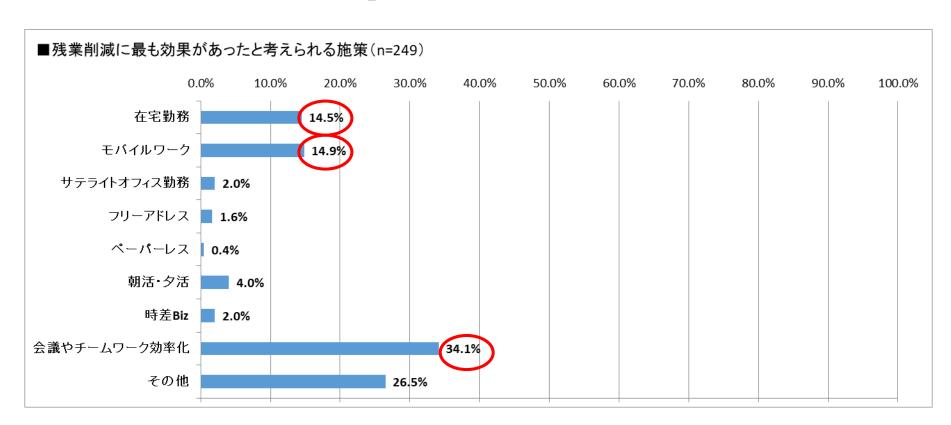
経営層や管理層ほど「会議やチームワーク」を重要施策と考え、一般職では「在宅勤務」、「モバイルワーク」、「サテライトオフィス勤務」など社外でも勤務可能な環境を重要施策と考えている(合計で約60%)。



残業削減に最も効果があると思われる施策

「会議やチームワーク効率化(34.5%)」「在宅勤務(14.9%)」、「モバイルワーク (14.5%)」が多い。

「その他」の回答には、「労務・残業時間の見える化」「評価への反映」「トップダウンの指示」「意識改革」などがあり、「パソコンの強制シャットダウン」「部下の残業により上司の評価が下がる」という回答もあった。

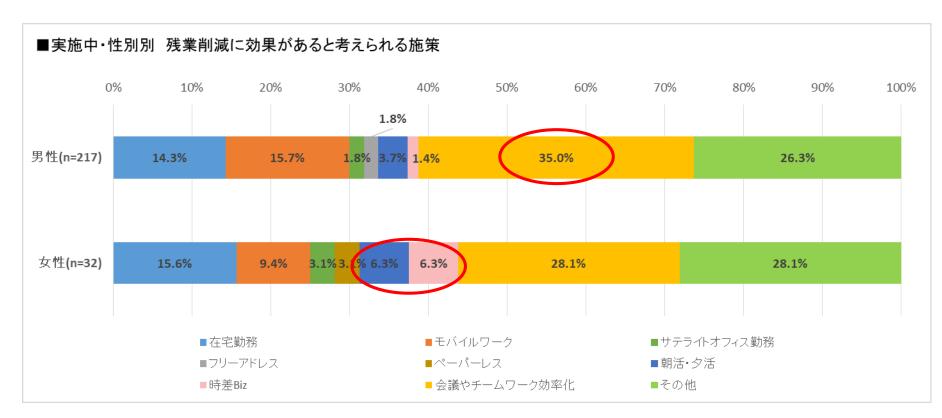


残業削減に効果があると考えられる施策



男性は「モバイルワーク」や「会議やチームワーク効率化」など就業時間中の時間効率を高める施策の効果が高いと回答している。

一方、女性は「朝活・夕活」や「時差Biz」など就業時間前後の時間の柔軟性が効果ありと回答している。

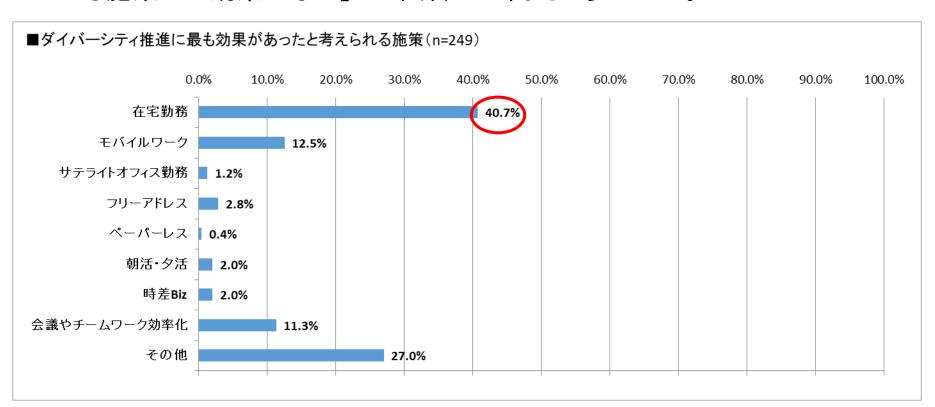


ダイバーシティ推進に最も効果があると思われる施策

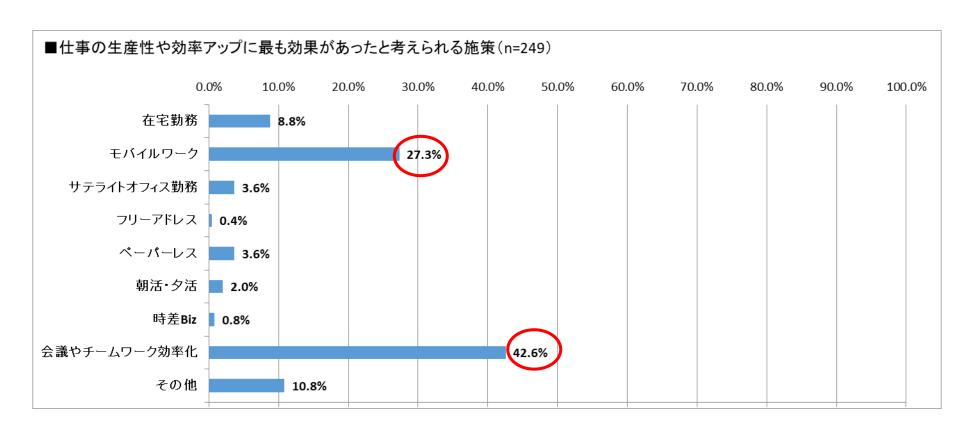


「在宅勤務(40.7%)」を挙げる回答者が多い。

「その他」には、「産休・育休、時短、フレックスタイム」など制度の拡充や「能力での評価」、「研修、ワークショップなどの啓蒙活動」という回答もあるが、「今やっている施策では効果がない」との回答が圧倒的に多かった。



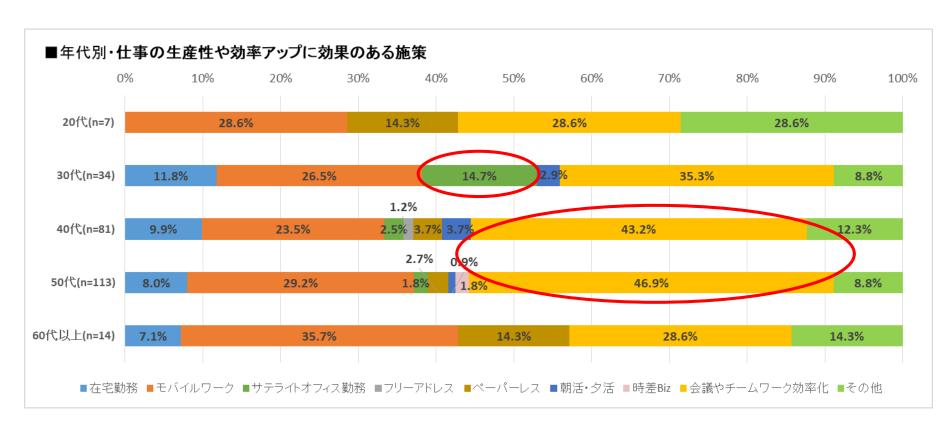
「会議やチームワーク効率化(42.6%)」、「モバイルワーク(27.3%)」が多い。「その他」には、「機械化・自動化」「社内IT環境の強化」「承認プロセスの見直し」などの回答が見られた。



仕事の生産性や効率アップに効果のある施策



「サテライトオフィス勤務」は30代にのみ多い。 「会議やチームワーク効率化」は40~50代で比率が高い。

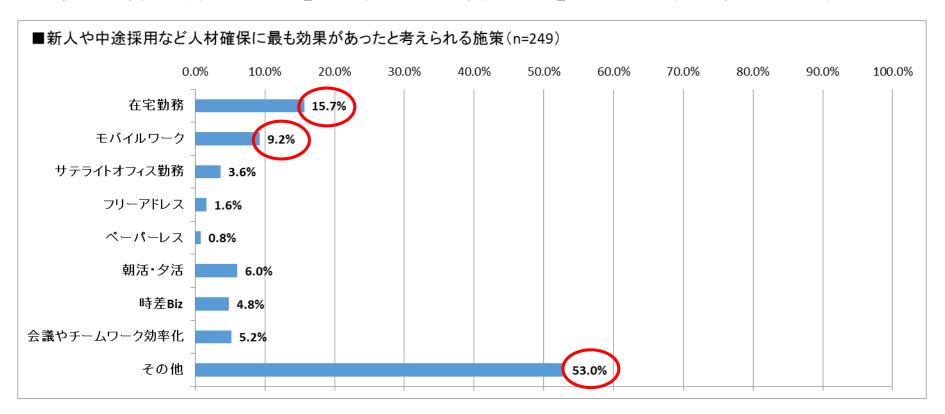


新人や中途採用など人材確保に最も効果があると思われる施策

実施中

「在宅勤務(15.7%)」、「モバイルワーク(9.2%)」が比較的多いが、「その他」 が最も多い(53.0%)。

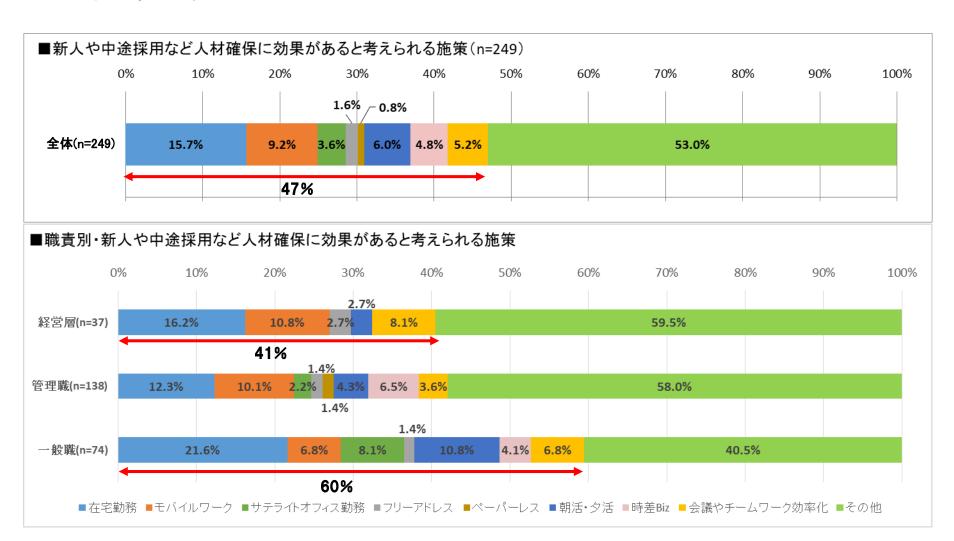
「その他」には、「実施している施策では効果を感じられない」が多い。また、 「給与・待遇、福利厚生」「人事育成制度・教育」などの回答が見られた。



新人や中途採用など人材確保に効果のある施策

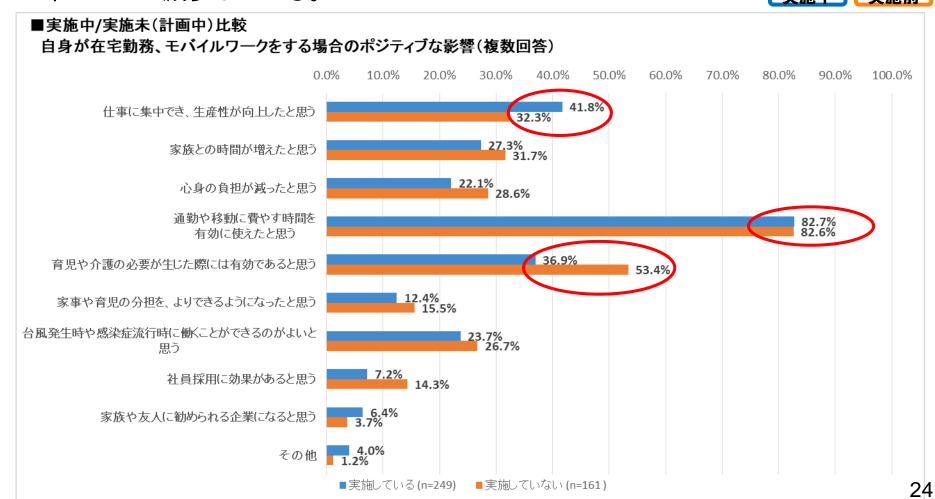


一般職はワークスタイル改革の施策が人材確保に効果があると考えている 比率が高い。



自身が在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響

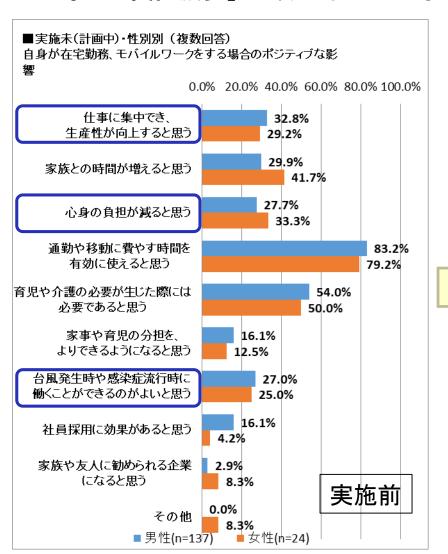
実施中、実施前とも「通勤や移動時間の有効活用」が83%と圧倒的に多い。 「仕事に集中でき、生産性が向上した」は、実施前32.3%⇒実施中41.8%。 一方、「育児や介護の必要が生じた際には有効である」は実施前53.4%⇒実施中36.9%と減少している。

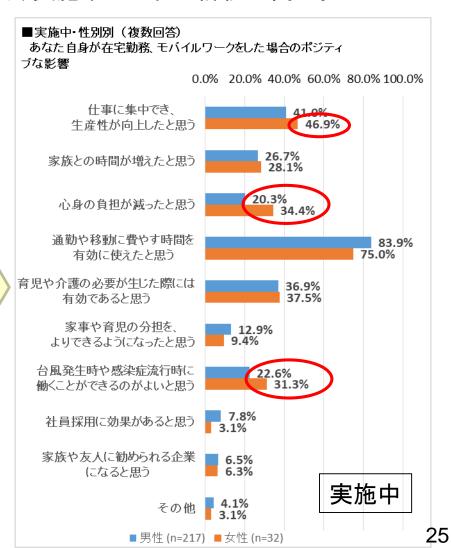


自身が在宅勤務・モバイルワークをする場合のポジティブな影響

性別

「仕事に集中でき生産性が向上する」は、実施前に比べて実施中の女性で増加。 「心身への負担減少」や「台風などBCP対応」も、実施中の女性に評価が高い。



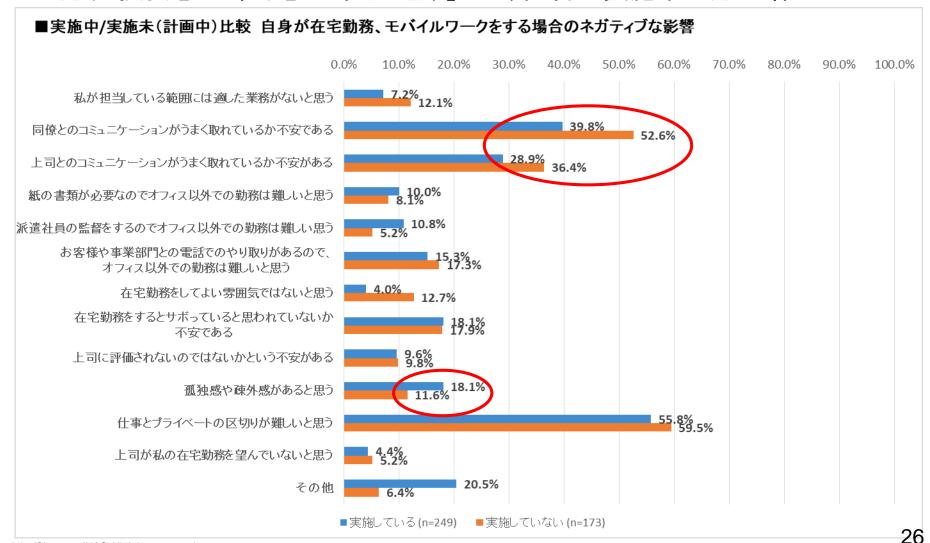


自身が在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響

「同僚や上司とのコミュニケーションに関して不安」を始め、全般的に実施中の方が実施前より不安が解消している。

実施中 実施前

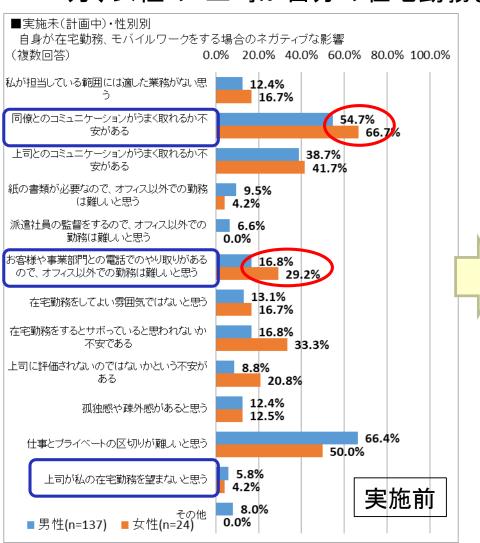
一方、「孤独感や疎外感があると思う」という回答は実施中の方が増えてい

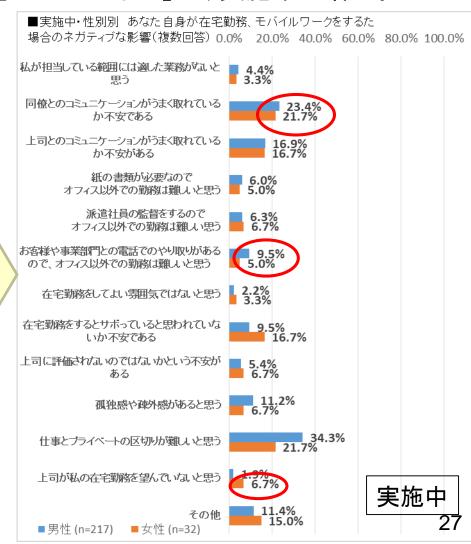


Copyright (C) 2018 JUAS All rights reserved

自身が在宅勤務・モバイルワークをした場合のネガティブな影響

女性の「同僚とのコミュニケーションへの不安」が実施前66.7%⇒実施中21.7%、「電話対応などへの不安」が実施前29.2%⇒実施中5.0%と減っている。 一方、女性の「上司が自分の在宅勤務を望んでいない」が、実施中で増加。





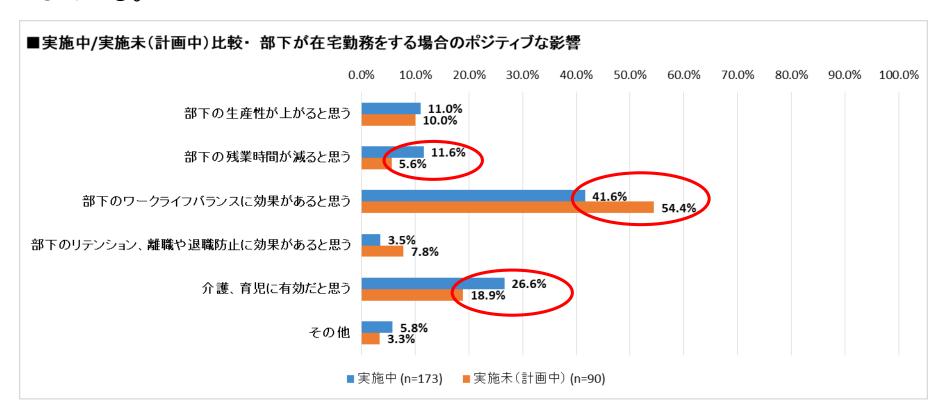
部下が在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響

実施中

実施前

「ワークライフバランスに効果がある」が、実施前より実施中で減っている。 (「部下の働きすぎを心配」の表れか)

一方で、実施中の方が「介護・育児」や「部下の残業時間削減」への効果を感じている。

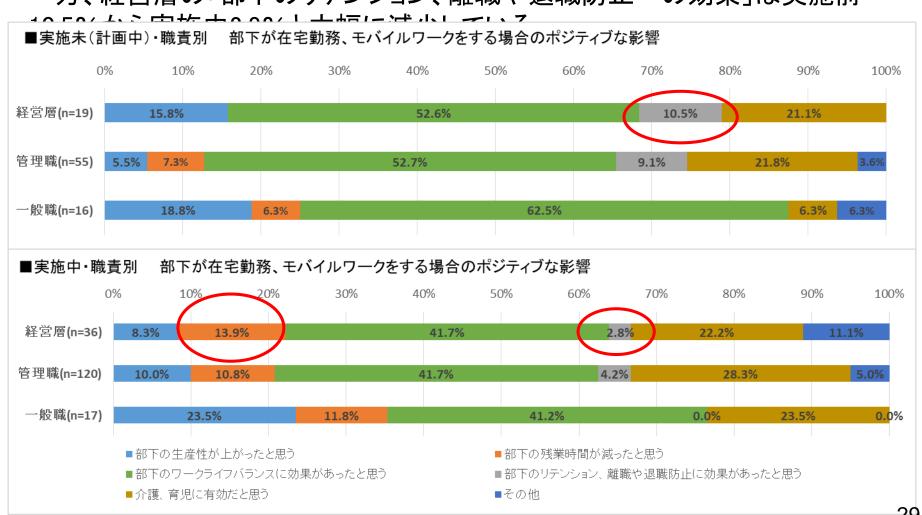


部下が在宅勤務、モバイルワークをした場合のポジティブな影響

職責

経営層の「部下の残業時間が減ったと思う」が実施前ゼロに対し実施中13.9%。

一方、経営層の「部下のリテンション、離職や退職防止への効果」は実施前



29

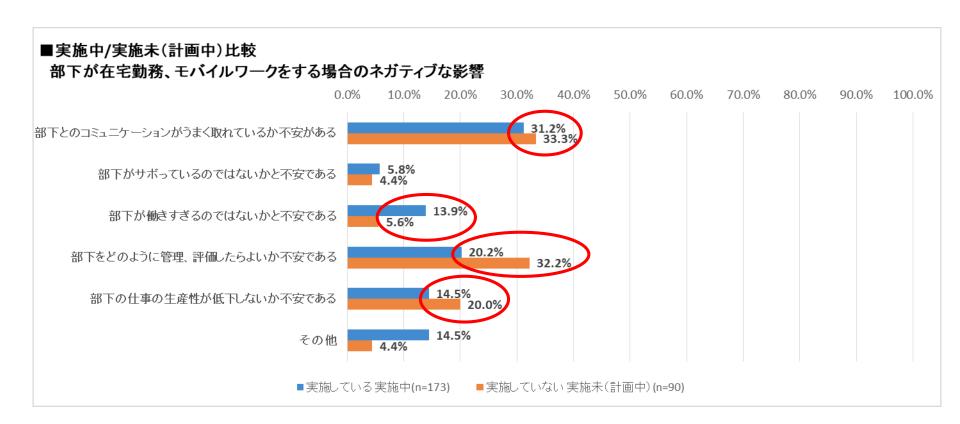
部下が在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響

実施中

実施前

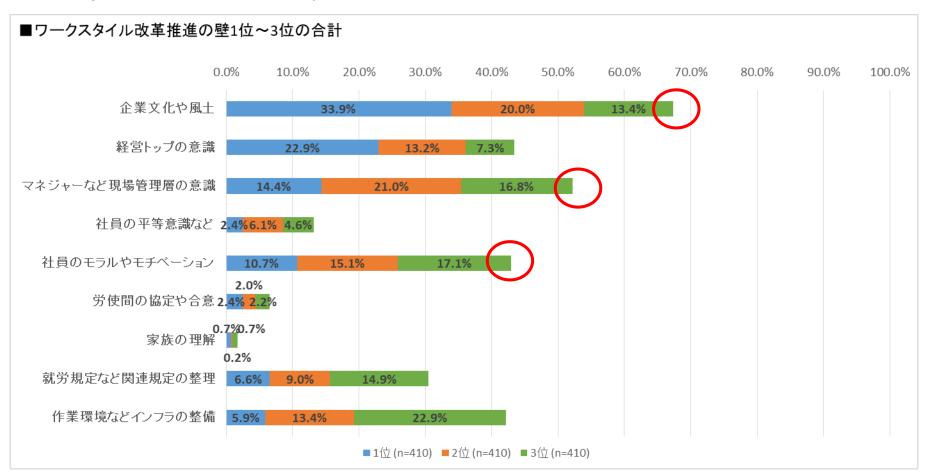
実施前には「部下とのコミュニケーション」を懸念するものの、実施中の回答では微かに減少している。「部下の管理・評価方法」や「部下の仕事の生産性低下」への不安も減少している。

一方で、「部下の働きすぎ」を懸念する率は、実施前より実施中の方が高くなっている。



ワークスタイル改革推進の壁(1~3位合計)

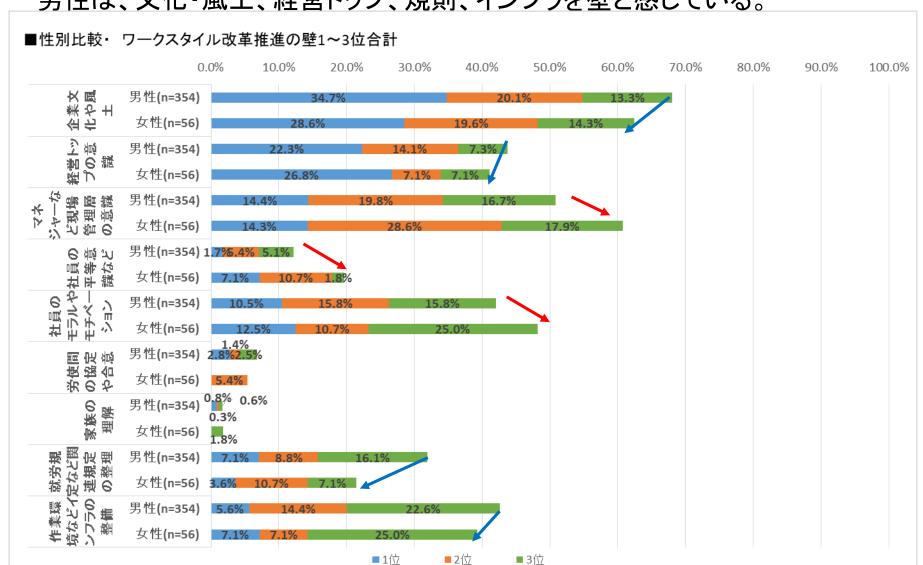
「企業文化や風土」「マネジャーなど職場管理層の意識」「社員のモラルやモチベーション」がトップ3となり、制度や仕組みよりも、それを活用しようとする意識が重要(壁)となっている。



ワークスタイル改革推進の壁(1~3位合計)



女性は、現場の「意識」に関する事項がワークスタイル推進の壁と感じており、 男性は、文化・風土、経営トップ、規則、インフラを壁と感じている。





働き方改革を整理してみました ① ~ 背景:働き手不足とIT進化 ~

<働き方改革の目的、手段>

時短、休暇の促進

プロセス改善、生産性向上

スキル向上

モチベーション向上

育児介護

在宅

テレワーク

サテライトオフィス

会議見直し

朝活、夕活、時差

ダイバーシティ(多様性受入)

インクルーション(価値創造、イノベーション)

人材確保

<働き方改革の課題、障壁>

人事制度

評価

伝統

セキュリティ

コミュニケーション確保



<IT業界独自の課題>

システム開発・運用のIT化

アジャイル

ベンダー&ューザー連携

<働き方改革のゴール>

<従業員>

ワークライフバランス(多様性)

個性を発揮する責任

新しい風土・文化 の醸成

<企業>

業績向上

人材確保

経営変革

経営リスク



働き方改革を整理してみました ②

- 1. 働き方改革の気運が高まっている
- 2. しっかりとした計画と実行が肝要
 - ・各社の歴史、現状 → 将来を展望
 - ·経営戦略に即した働き方改革の目的、目標の設定 → 施策を選択
 - ・みんなの腹に落とす → かけ声だけでなく、TOPの下、一丸で進める(小さなことからコツコツと)
 - ・心理的安全性が大切
- 3. 具体的な施策

プロセスの改革(仕事の可視化)、働く時間・場所(セキュリティ対策)、 人事評価制度、コミュニケーションの場

4. アンケートから

やってみないとわからない、性別・年齢・役職による視点の違い



■ T人財が成長する働き方改革への挑戦

「個性を発揮する責任」と「経営リスク」

ご清聴ありがとうございました。
ひとつでも参考にしていただければ幸いです。

2018年12月13日、14日

