1 事業の背景と目的

デジタルテクノロジーの進歩は、市民生活における消費行動を大きく変え、デジタルトランスフォーメーション（DX）による経済活動の質的变化を推進している。これに加え、新型コロナウイルス感染拡大によるテレワークの急速な拡大は、ビジネスルールと慣習の見直しを求め、働き方にも大きな影響を及ぼしている。

働き方は、未だに終息が見えない感染拡大への対策から、非対面・非接触型コミュニケーションへの転換が求められ、通勤やオフィスでの密を避けるために在宅勤務やサードプレイスでの執務が増え、オンサイトとリモートとのベストミックスが求められている。特に IT 業界では客先業務が多いが、働き方の柔軟化により多い時には7割を超えるテレワーク実施率となり、テレワークの拡大・恒常化による労働構造の変化は顕著となっている。

新入社員は在宅でのリモート研修が続き、同期や先輩社員との交流も制約され、OJTをはじめ実践型教育を中心にリモート環境における人材育成施策の停滞が明らかになった。一方では、オンラインによる教育研修では自らの意思で時間を有効活用することがやり易く、学び・自己研鑽のあり方が大きく変わる契機になっている。働く環境の変化に伴い、コミュニケーション、モチベーション、エンゲージメントの課題が顕在化し、個人・企業・社会との関係性は大きく変わっていくことが予測される。

今までの厚生労働省「IT 業界の働き方改革サポート事業」では、業界各社における労働状況及び人事制度・施策の把握、プロジェクトにおける生産性向上の阻害要因に対する改善策の提示、働き方改革に向けて発注者・受注者の良好な取引関係構築等に取り組み、今日までに所定外労働時間は減少し、有給休暇取得も他業界よりも進んでいると認識している。しかし、IT 業界には東京を中心とする首都圏に企業が集積し、仕事と人材が全国から集中する特性がある。働き方改革への取組は、首都圏の大手企業では比較的に進んでいるが、地域では働き方に係る課題の捉え方も異なる。一方、テレワークの拡大・恒常化による労働構造の変化により、地域性を超えた働き方改革が必要となり、会社はどこに向かうのか（経営ビジョン）、何のための仕事か（仕事の意味）、誰とどう仕事を進めるか（仕事の進め方）をすべてのステークホルダーで共有（共有化プラットフォーム）することが大切になっている。

そこで、本事業では、上記の状況及び取引構造を踏まえ、地域における働き方改革の推進のため、①長時間労働対策による健康の確保、②リモートワーク等の新たな働き方の実践、③発注者・受注者の関係強化の実現に向けた事業を地域とともに実践した。

これからの IT 業界における働き方改革は、ステークホルダー間のコミュニケーションの再構築、自律的な行動を生み出す個人のモチベーションの醸成、企業と個人とを繋ぐエンゲージメントの革新、DX を支えるデジタル人材の育成が特に重要であり、長時間労働削減施策はそのための第一歩であると認識している。