

基調講演 「働き方改革の背景と取組の実際」

平成29年2月2日

長時間労働対策事業検討委員会

座長 今野浩一郎



(I) 労働時間の現状を確認する



		日本全体	情報通信業 (IT業界)
(1)年間総実労働時間 (うち一般労働者)	毎月勤労統計調査、H27年	1734時間 (2026時間)	1955時間
(2)年間所定外労働時間	毎月勤労統計調査、H27年	132時間	213時間
(3)年次有給休暇取得率	就労条件総合調査、H26年	47.6%	55.0%
(4)長時間労働者(週60時間以上)の割合	労働力調査、H27年	8.2%	9.2%
(5)労災支給決定件数	過労死等の労災補償状況、H27年度	脳・心臓疾患、精神障害ともに情報サービス業は上位5位業種(中分類)	

「企業アンケート」結果の概要

アンケートの概要

◆目的

IT業界における労働時間の実態や長時間労働対策の実施状況を把握し、長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策の検討の基礎資料とするため。

◆ポイント

IT業界のさまざまな業態(受託型、組込み型、プロダクト型)やユーザを調査対象とすることで、各業態の特徴と長時間労働の関係の解明を試みていること。

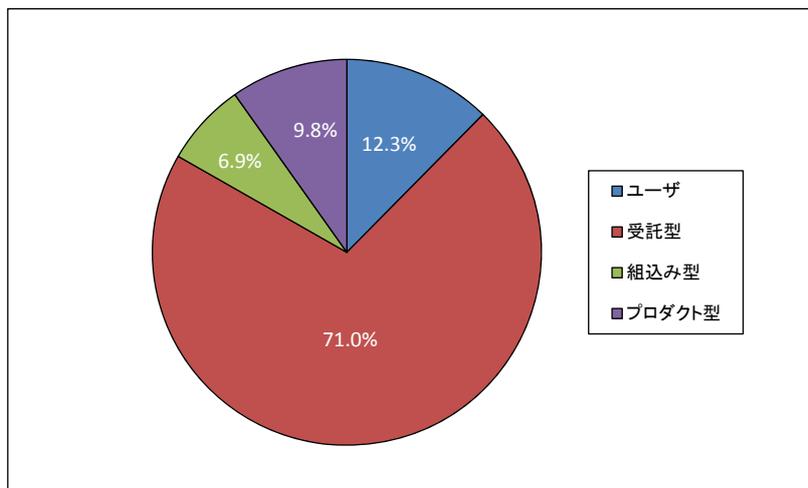
	企業アンケート	労働者アンケート
調査時期	平成28年11月～12月	平成29年1月
調査対象	(一社)組込みシステム技術協会(JASA) (一社)コンピュータソフトウェア協会(CSAJ) (一社)システムエンジニアリング岡山(SEO) (一社)情報サービス産業協会(JISA) (一社)日本情報システム・ユーザー協会(JUAS) (一社)宮城県情報サービス産業協会(MISA) の会員企業	マイボイスコム(株)のモニターで以下の条件を満たす者 ・IT企業に勤務 ・IT以外の企業でIT関係の仕事に従事 (受託型、組込み型、プロダクト型、ユーザの回答が均等になるようサンプリング)
発送数	1,725	-
回収数	391	1,108
回収率	22.7%	-

※本セミナーでは企業アンケートの結果をご説明します。



①プロフィール(事業タイプ)

受託型が約7割と最も多い。



【情報サービス事業の種類】

※1受託型:顧客(ユーザの情報子会社の場合は親会社を含みます。以下の設問でも同様とします)からの、オーダーメイドの情報システムの構築(パッケージやクラウド・ASP等のカスタマイズを含む)・運用やプログラムの開発等の受託。または、そのために必要な要員の派遣。

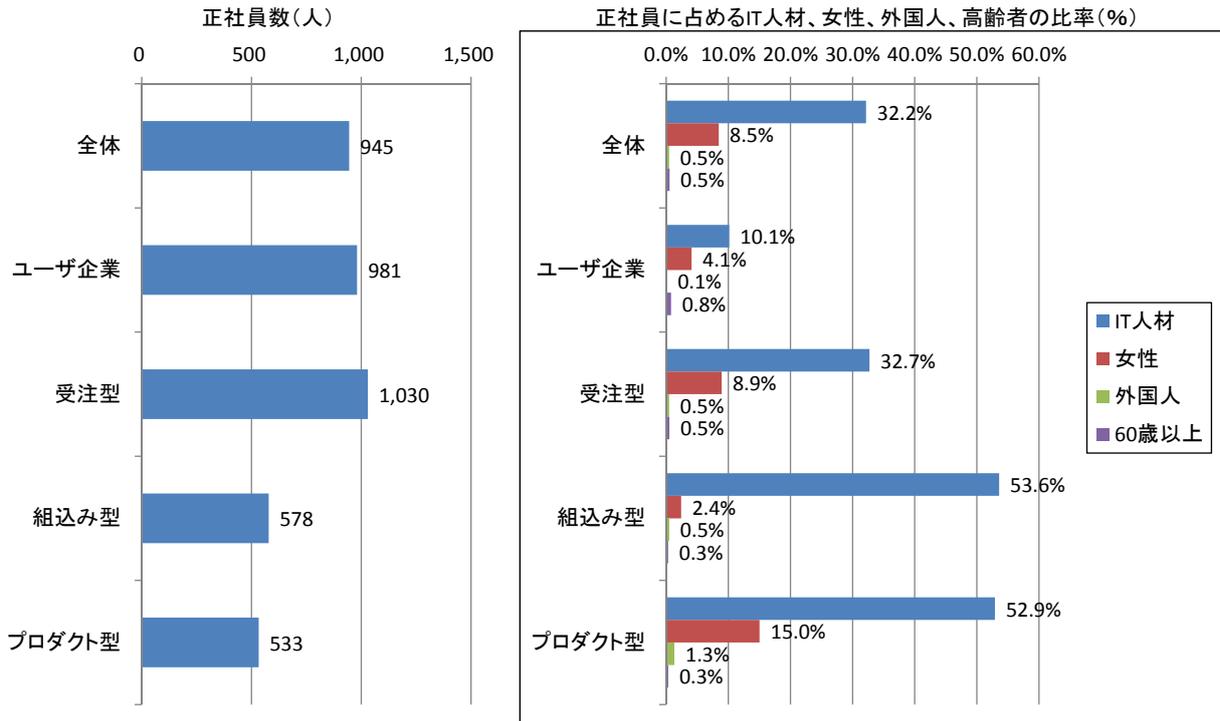
※2組込み型:ハードウェアに組み込まれるプログラムの開発受託。または、そのために必要な要員の派遣。

※3プロダクト型:パッケージソフトやクラウド・ASP等、レディメイドのITサービスの自主的な企画・開発・提供



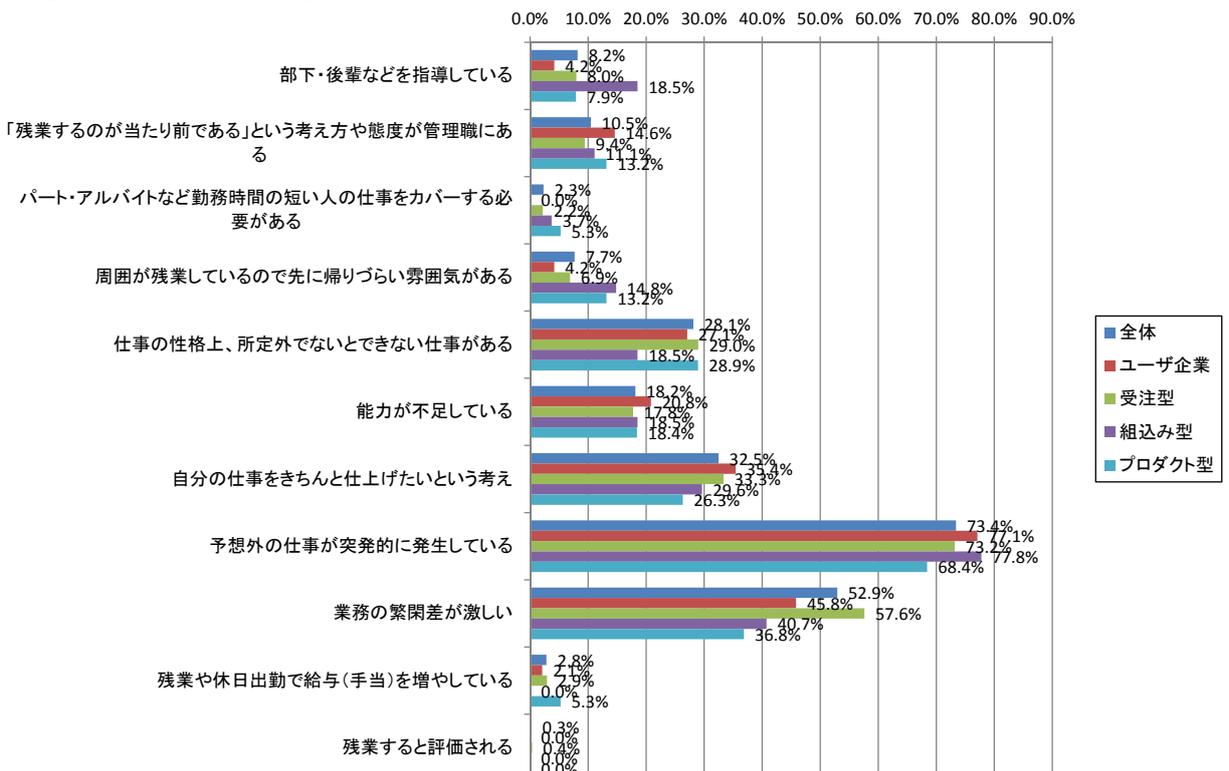
①プロフィール(正社員数)

ユーザ企業と受注型が約1千人で他の業態の約2倍。ダイバシティはあまり進んでいない。



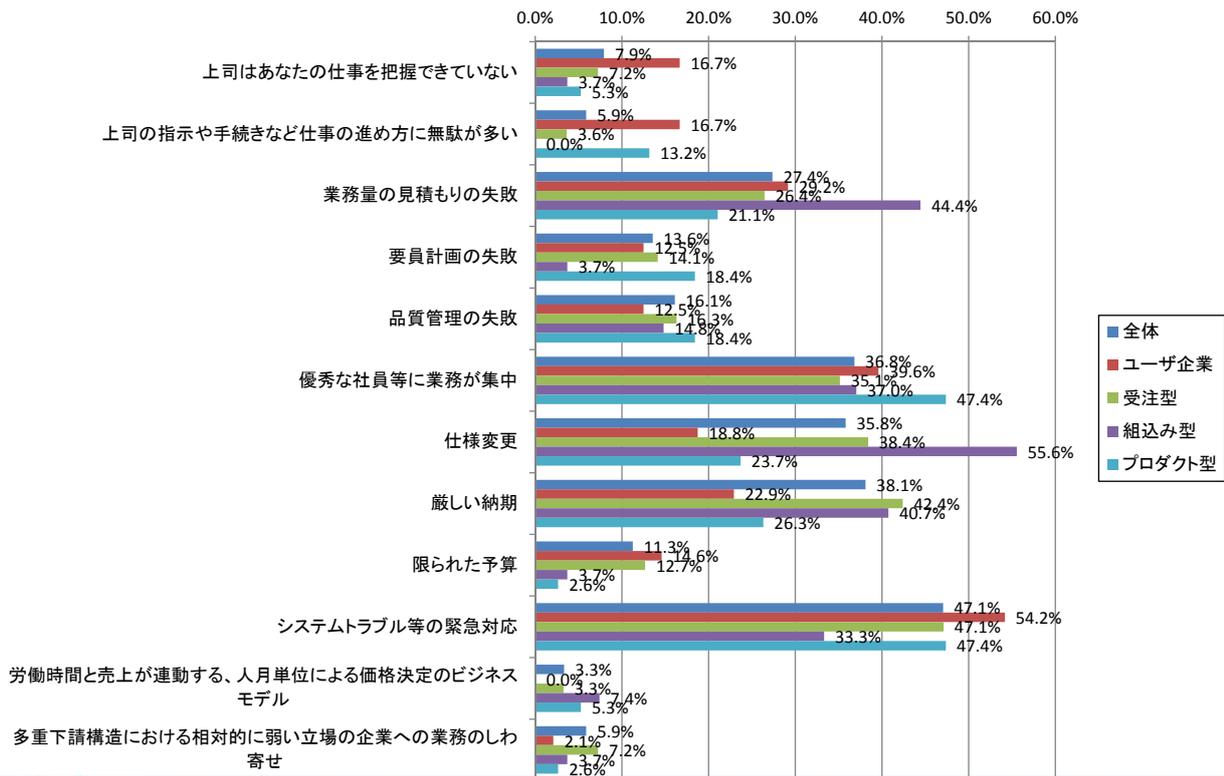
②長時間労働の原因(社員の働き方や職場の状況)

予定外の仕事が発生しているとの回答が7割前後で最も多い。



②長時間労働の原因(管理や取引の状況)

緊急対応、厳しい納期、業務の偏在、仕様変更が上位だが業態でばらつきがある。



(Ⅱ)迫られる「働き方改革」の背景

(1)労働力の供給構造の変化

◆これから起こること(避けられないこと)は「2つの制約」

- 労働力供給の「制約」(「人数の制約」と「制約」労働者の増加(「時間の制約」))

◆企業が経験すること

- 構造的人手不足への対応
- 「制約」的労働者の「迫られる」活用

◆企業が進むべき方向

- 「制約」的労働者を積極的に活用する「働く環境」作り
- 「多様な人材」「人材の多様化」への対応
- 「制約型経営」のすすめ

(2)政府の政策



(Ⅲ)求められる「攻め」の働き方改革



(1)経営と労働時間と生産性

◆「働き方」を決める最も重要なこと

- 政府の「働き方」改革ではない
- 経営(者)の「何処に向かいたい」から発想する働き方改革

◆「働き方」と生産性

- 「長時間労働は生産性の低下を招く」は否定できない事実
- とくに知的労働はそうである

(2)企業に求められる方向

◆情報サービス業の市場構造の方向～企業の「生きる道」～

- 受託開発型からサービス提供型、労働集約型から知識集約型、顧客従属型からパートナー型、国内産業型からグローバル産業型

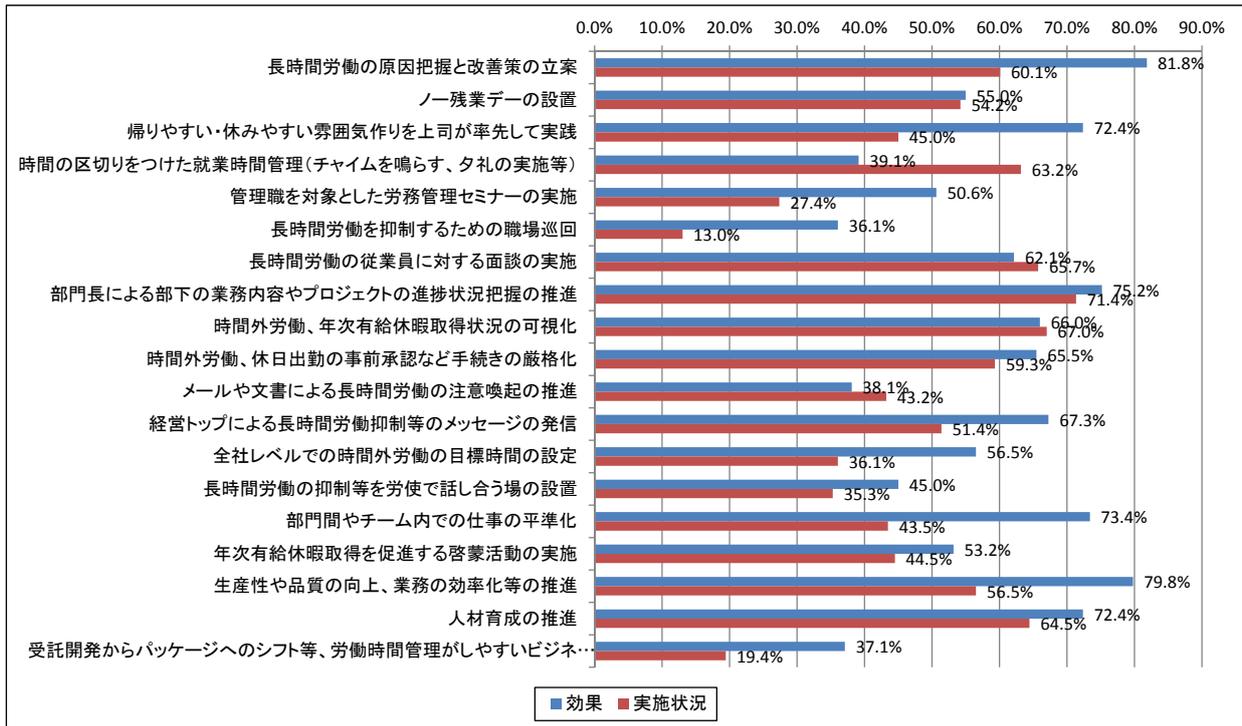
◆「生きる道」を実現する「攻め」の働き方改革の必要性

- 止めたい「やらされ」型働き方改革
- 「ハウ・ツウ」の前に求められる「攻めの働き方」に「本気になれ」
- 制約労働者を活用して生産性向上を実現するには長時間労働抑制は不可避

長時間労働抑制策とその効果 (「企業調査」から)

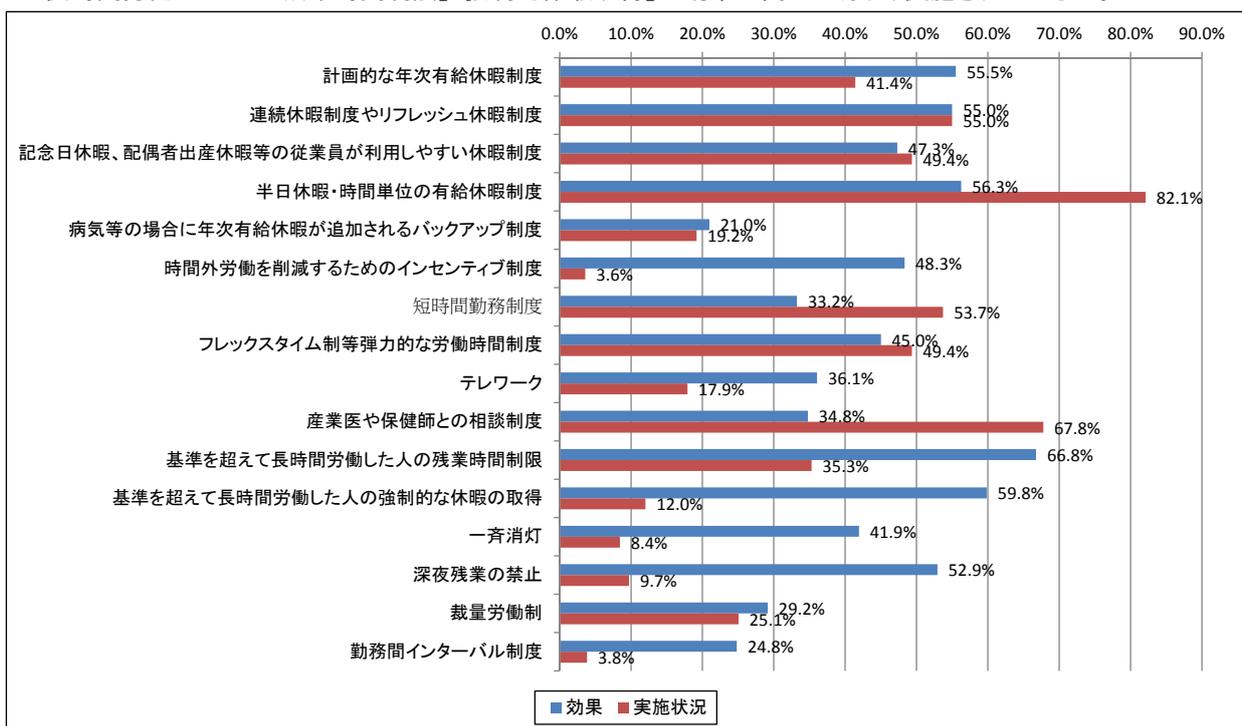
③長時間労働抑制施策(社内の取組、効果・実施状況)

「原因把握と改善策立案」「生産性・品質向上、業務効率化」「仕事平準化」「上司が率先して雰囲気作りを実践」などは、効果は高いがあまり実施されていない。



③長時間労働抑制施策(制度、効果・実施状況)

「半日単位・時間単位の有給休暇制度」「産業医や保健師との相談制度」は実施率は高いが効果は高くない。逆に長時間労働した人の「残業時間制限」「強制的な休暇取得」は効果は高いがあまり実施されていない。



③長時間労働抑制施策(顧客との関係に関する取組、効果・実施状況)

「契約外の対応への追加料金請求・契約見直し」「仕様変更の要求があった場合の契約見直し」「契約締結時の顧客との交渉」は効果・実施率とも高い。

