

# IT 業界の働き方に関する経年変化と新型コロナウイルスの影響

## ～企業向け調査～

一般社団法人組込みシステム技術協会（JASA）

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会（CSAJ）

一般社団法人情報サービス産業協会（JISA）

一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）

### ご回答にあたってのお願い

1. 本調査は、働き方改革関連法の施行による IT 業界の働き方に関する状況の変化や、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い進展したテレワークの実施状況および実施上の課題等の実態を把握するために実施します。
2. 本調査票では、以下の内容についてお尋ねします。
  - I. 会社概要
  - II. 経営状況や労働環境、従業員の働く場所、長時間労働対策への取組の変化
  - III. テレワークの実施状況やテレワークへの課題意識
  - IV. その他
3. 主に人事担当者の方を対象としたアンケートとなっておりますが、「II.経営状況や労働環境、従業員の働く場所、長時間労働対策への取組の変化」は経営体制やプロジェクト管理等に関する貴社の施策の実施状況をご回答いただくため、必要に応じて経営企画担当やプロジェクトマネージャ等、実態をよく把握されているご担当の方に内容を確認の上、ご回答いただけますよう、お願いいたします。
4. ご回答の方法は各質問文に示されておりますが、基本的には該当するものを選択して下さい。なお、「その他」を選択された場合は、記入欄にその内容を具体的にご記入下さい。
5. ご回答いただいた内容は、一般社団法人情報サービス産業協会（JISA）によりすべて統計的に分析・処理され、厚生労働省の Web サイト「IT 業界の働き方・休み方の推進」等で結果を公開予定です。本事業による分析・処理以外には使用しないため、本調査へのご回答により貴社及び回答者の皆様に不利益が及ぶことは一切ありません。是非とも積極的な調査協力をお願いいたします。
6. **2020年10月30日（金）**までに Web 上でご回答下さい。なお、紙面（調査票）での回答も可能です。紙面での回答をご希望する場合、下記お問い合わせ先までご連絡ください。

#### ■お問い合わせ先：

一般社団法人情報サービス産業協会

〒101-0047 東京都千代田区内神田 2-3-4 S-GATE 大手町北 6F

電話：03-5289-7651

E-mail：mhlw2020\_owner@jisa.or.jp（担当：辻村）

# 『IT 業界の働き方に関する経年変化と新型コロナウイルスの影響～企業向け調査～』

## I. 貴社の概要についてお伺いします。

問1 貴社は以下のどれに当てはまりますか。(1つだけ○)

1. コンピュータメーカーの情報子会社
2. ユーザの情報子会社
3. その他の情報サービス事業者

問2 貴社の情報サービス事業のうち最も多いものをお答えください。(1つだけ○)

1. 受託型<sup>※1</sup> → 付問1へお進みください。
2. 組込み型<sup>※2</sup> → 付問1へお進みください。
3. サービス型<sup>※3</sup> → 問3へお進みください。

### 【情報サービス事業の種類】

※1受託型：特定の顧客からの、情報システムの構築・保守・運用等の受託

※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の受託

※3 サービス型：クラウド・ASP やパッケージソフト等、自社で提供する IT サービスの企画・開発・提供

付問1 貴社の取引構造におけるポジションについてお答えください。(1つだけ○)

1. 元請（ユーザまたはユーザの情報子会社との取引が最も多い、ユーザの情報子会社を含む）
2. 中間下請1（元請または元請の情報子会社との取引が最も多い）
3. 中間下請2（中間下請との取引が最も多く、かつ再委託することが少ない）
4. 最終下請（中間下請との取引が最も多く、かつ再委託することは少ないか全くない）

問3 貴社の売上高が最も大きい業種をお答えください。(1つだけ○)

- |                               |                                 |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. IT（ハードウェアベンダ・プラットフォームベンダ等） | 6. 商社・小売・物流                     |
| 2. IT（情報通信業）                  | 7. 金融・保険・証券                     |
| 3. SI・情報サービス業                 | 8. 医療・介護福祉                      |
| 4. 社会インフラ（電気・ガス・水道）           | 9. 官公庁・自治体                      |
| 5. 製造業（IT 関連を除く）              | 10. その他（                      ） |

**II. 貴社の経営状況や労働環境、従業員の働く場所、長時間労働対策への取組の変化についてお伺いします。**

問4 2016年と2019年における(a)売上高、(b)営業利益率、(c)正社員数、(d)1ヶ月あたりの平均所定外労働時間、(e)年次有給休暇の平均取得率について、概数でも構いませんのでお答えください。 ※連結ではなく、貴社単体としてお答えください。

なお、「年次有給休暇の取得率」とは、当該年に新たに付与された年次有給休暇日数のうち、当該年に取得した年次有給休暇取得日数の割合です。

	2016年		2019年	
(a) 売上高		億円		億円
(b) 営業利益率		%		%
(c) 正社員数		人		人
(d) 1ヶ月あたりの平均所定外労働時間		時間		時間
(e) 年次有給休暇の平均取得率		%		%

問5 現在のコロナ禍で、(a)売上高、(b)営業利益率、(c)正社員数、(d)1ヶ月あたりの平均所定外労働時間、(e)年次有給休暇の平均取得率は、前年同時期と比べてどのような状況でしょうか。 ※連結ではなく、貴社単体としてお答えください。

なお、「年次有給休暇の取得率」とは、当該年に新たに付与された年次有給休暇日数のうち、当該年に取得した年次有給休暇取得日数の割合です。

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った
(a) 売上高	5	4	3	2	1
(b) 営業利益率	5	4	3	2	1
(c) 正社員数	5	4	3	2	1
(d) 1ヶ月あたりの平均所定外労働時間	5	4	3	2	1
(e) 年次有給休暇の平均取得率	5	4	3	2	1

問6 2019年とコロナ禍の現在における貴社のITエンジニアに占める客先常駐者の**おおよその比率**をお答えください。  
(常駐先でテレワークをしている従業員も、客先常駐者に含みます。)

	2019年		現在 (コロナ禍)	
貴社のITエンジニアに占める客先常駐者の比率	おおよそ	%	おおよそ	%

問7 (a) 貴社は2019年まで、どのような長時間労働対策を継続的に行っていましたか。以下の①～④の施策の中から該当するものを全て選び○をつけてください。

(b) (a)で○をつけた施策について伺います。コロナ禍によって、施策の実施はどのような影響を受けていますか。

(1)全社の方針等に関わる施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	は○( )に お答えください	(b)施策の実施に対する コロナ禍の影響			
			難しくな った	変わら ない	容易に なった	分から ない
① 経営方針や戦略としての長時間労働対策の明確な位置付け	1	○を付けた 施策につ いて	4	3	2	1
② 経営者自らによる、長時間労働削減についてのメッセージ発信	2		4	3	2	1
③ 受注内容に応じた契約形態(請負/準委任/派遣等)の選択	3		4	3	2	1
④ 受注内容に応じた価格決定方式(人月単価/成果報酬等)の選択	4		4	3	2	1
⑤ 契約単位の分割(開発フェーズごとの多段階契約等)	5		4	3	2	1

(2)全社的なプロジェクト支援や管理体制に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	は○( )に お答えください	(b)施策の実施に対する コロナ禍の影響			
			難しくな った	変わら ない	容易に なった	分から ない
⑥ 開発環境を整備することによるプロジェクトのリスクの見える化、共有化	1	○を付けた 施策につ いて	4	3	2	1
⑦ 部門長によるプロジェクトの進捗やメンバーの業務内容等の把握	2		4	3	2	1
⑧ プロジェクトで使用する開発標準、テンプレート、ツール類の整備	3		4	3	2	1
⑨ 機能要件、品質要件などに基づく生産性の定量的な把握	4		4	3	2	1
⑩ 経験不足プロジェクトの業務知識獲得のための業務有識者との密接なコミュニケーション	5		4	3	2	1

(3)プロジェクトの提案・受注・計画に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	は○( )に お答えください	(b)施策の実施に対する コロナ禍の影響			
			難しくな った	変わら ない	容易に なった	分から ない
⑪ プロジェクトの見積精度向上のための工数確保	1	○を付けた 施策につ いて	4	3	2	1
⑫ プロジェクトの見積内容をチェックする社内体制の整備	2		4	3	2	1
⑬ 開発作業に着手する前の要件の分析・評価	3		4	3	2	1
⑭ 「プロジェクト目標達成に必要な成果物とタスクの定義」等、開発スコープの明確化	4		4	3	2	1
⑮ 契約締結時における開発期間、必要工数、開発環境等に関する顧客との交渉	5		4	3	2	1

(4)プロジェクト運営に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	は○( )に お答えください	(b)施策の実施に対する コロナ禍の影響			
			難しくな った	変わら ない	容易に なった	分から ない
⑯ 部門間やプロジェクト間での仕事の共有化及び平準化	1	○を付けた 施策につ いて	4	3	2	1

⑰ システム管理ツールによる進捗状況の定量的な管理とプロジェクト内での共有化	2	4	3	2	1
⑱ プロジェクトマネージャが問題を抱え込まないためのプロジェクト状況の共有化	3	4	3	2	1
⑲ プロジェクトマネージャによる、配下 IT エンジニアの長時間労働や稼働状況についての人事・本社への定期報告	4	4	3	2	1
⑳ 検収要件のチェックリスト化等、社内でノウハウとして共有する社内体制の整備	5	4	3	2	1

(5)プロジェクト実施時のトラブル対応に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	(b)施策の実施に対するコロナ禍の影響			
		難しくなった	変わらない	容易になった	分からない
21 プロジェクト上で予想されるリスクの事前洗い出しと対応策の検討	1	4	3	2	1
22 運用開始後の品質等トラブル回避のための開発段階でのテスト・検証の工数確保	2	4	3	2	1
23 トラブルの確認や対応策の調整のための会議体の設置	3	4	3	2	1
24 顧客より仕様変更の要求があった場合の納期や価格等に関する契約内容の見直し	4	4	3	2	1
25 メンテナンスについて契約外の対応を要求された場合の追加料金の請求や契約内容の見直し	5	4	3	2	1

○を付けた施策について  
は(b)にお答えください

(6)従業員の勤怠管理に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	(b)施策の実施に対するコロナ禍の影響			
		難しくなった	変わらない	容易になった	分からない
26 労働時間を正確に把握するための制度の整備	1	4	3	2	1
27 裁量労働、フレックスタイム、テレワーク、短時間勤務等の弾力的な労働時間制度	2	4	3	2	1
28 半日休暇・時間単位の有給休暇制度	3	4	3	2	1
29 産業医や保健師による、労働安全衛生法において定められた内容以上の長時間労働の社員に対する面談制度	4	4	3	2	1
30 基準を超えて長時間労働した社員に対する残業時間制限や休暇取得の強制化	5	4	3	2	1

○を付けた施策について  
は(b)にお答えください

(7)現場での長時間労働抑制に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策 (○は幾つでも)	(b)施策の実施に対するコロナ禍の影響			
		難しくなった	変わらない	容易になった	分からない
31 帰りやすい・休みやすい雰囲気作り	1	4	3	2	1
32 チャイムを鳴らす、夕礼の実施など、時間の区切りを付ける工夫	2	4	3	2	1
33 時間外労働、年次有給休暇取得状況などの「見える化」	3	4	3	2	1
34 経営会議等での長時間労働抑制策についての検討・議論	4	4	3	2	1

○を付けた施策について  
は(b)にお答えください

35 本人や部門長に対するメールや文書での長時間労働の注意喚起（アラート）	5		4	3	2	1
---------------------------------------	---	--	---	---	---	---

(8)人材育成や生産性向上に関する施策

長時間労働対策のための施策	(a)2019年まで継続的に行っていた施策（○は幾つでも）	○を付けた施策について は(a)にお答えください	(b)施策の実施に対する コロナ禍の影響			
			難しくな った	変わら ない	容易に なった	分から ない
36 先輩社員が新人社員の相談を受けるメンター制度	1		4	3	2	1
37 IT エンジニアの「スキル見える化」	2		4	3	2	1
38 IT エンジニアに対する、専門能力・スキル向上のための研修などの実施	3		4	3	2	1
39 IT エンジニアに対する、業務効率化・生産性向上のための手法の研修などの実施	4		4	3	2	1
40 IT エンジニアに対する、コミュニケーション能力向上のための研修などの実施	5		4	3	2	1

**Ⅲ. 新型コロナウイルスの影響でテレワークが急速に普及しましたが、貴社におけるテレワークの実施状況やテレワークへの課題意識についてお伺いします。**

問8 貴社におけるテレワークの実施状況についてお答えください。(1つだけ○)

1. コロナ禍前から実施している →付問2にお進みください
2. コロナ禍以降から実施している →付問2にお進みください
3. 現在実施していないが、今後実施する予定である →問9にお進みください
4. 現在実施しておらず、今後も実施する予定はない →問13にお進みください

付問2 2019年・緊急事態宣言時・現在のそれぞれにおいては、どの程度の従業員がテレワークを行っていますか。その**おおよその割合**をお答えください。

従業員に占めるテレワークを行っている従業員の割合	2019年		緊急事態宣言時		現在	
	おおよそ	割	おおよそ	割	おおよそ	割

問9 (a)テレワークを契機にして、貴社では、以下の①～⑥のことがどの程度重要な課題になっていますか。あるいは、どの程度重要な課題に思いますか。(1つだけ○)

(b) (a)で「4 重要な課題になっている(なると思う)」「3 やや重要な課題になっている(なると思う)」「2 あまり重要な課題になっていない(ならないと思う)」をつけた課題の緊急度をお答えください。

(1)「仕事の環境整備」についての課題

	4	3	2	1	3 緊急度 高 ←	2 緊急度 中	1 緊急度 低 →
	重要な課題になっている(なると思う)	やや重要な課題になっている(なると思う)	あまり重要な課題になっていない(ならないと思う)	全く課題になっていない(ならないと思う)			
① 従業員の家庭等職場以外での働く場所・ネットワーク環境の確保	4	3	2	1	3	2	1
② テレワークに必要な機材やシステム、ツールの整備 (PC やモニター、シンククライアント/VDI、Web 会議システム、セキュリティシステム等)	4	3	2	1	3	2	1
③ 出社しないと対応出来ない業務があること (外来電話や宅配便への対応等)	4	3	2	1	3	2	1
④ 業務プロセスやビジネス慣行のデジタル対応 (電子決済、文書類等のペーパーレス化等)	4	3	2	1	3	2	1
⑤ 契約等の法制度のデジタル対応 (署名・押印のデジタル化、契約書面のデジタル化等)	4	3	2	1	3	2	1
⑥ 既存オフィスの維持・管理	4	3	2	1	3	2	1

「4」「3」「2」を選んだ項目は「1」に緊急度を付してください。



(2)「現場の生産性」についての課題

	4 重要な課題になっている(なると 思う)	3 やや重要な課題 になっている(な ると思う)	2 あまり重要な課 題になっていな い(ならないと思 う)	1 全く課題になっ ていない (なら ないと思う)	「4」「3」「2」を選んだ項目 (このほか)は詳細にしてください。	3 緊急度 高	2 緊急度 中	1 緊急度 低
						←		→
⑦ 納品したシステム・製品の不具合の発生	4	3	2	1	▶	3	2	1
⑧ システム・製品開発の納期対応	4	3	2	1		3	2	1
⑨ テレワークに適した開発環境の整備やセキュリティ対策	4	3	2	1		3	2	1
⑩ オンラインでの共同開発環境の整備	4	3	2	1		3	2	1
⑪ プロジェクトチーム内のコミュニケーション不足	4	3	2	1		3	2	1
⑫ プロジェクトメンバーのモチベーション維持	4	3	2	1		3	2	1

(3)「顧客との関係」についての課題

	4 重要な課題にな っている(なると 思う)	3 やや重要な課題 になっている(な ると思う)	2 あまり重要な課 題になっていな い(ならないと思 う)	1 全く課題になっ ていない (なら ないと思う)	「4」「3」「2」を選んだ項目 (このほか)は詳細にしてください。	3 緊急度 高	2 緊急度 中	1 緊急度 低
						←		→
⑬ 顧客側のテレワークへの受容力や理解	4	3	2	1	▶	3	2	1
⑭ テレワークに適した契約等の法的対応	4	3	2	1		3	2	1
⑮ テレワークを前提とした開発管理体制や開発環境の整備	4	3	2	1		3	2	1
⑯ 顧客・ステークホルダとの関係構築	4	3	2	1		3	2	1
⑰ リモートでの客先との打合せ実施	4	3	2	1		3	2	1
⑱ 営業活動の停滞（新規案件獲得への支障）	4	3	2	1		3	2	1

(4)「働き方と人事管理」についての課題

	4 重要な課題にな っている(なると 思う)	3 やや重要な課題 になっている(な ると思う)	2 あまり重要な課 題になっていな い(ならないと思 う)	1 全く課題になっ ていない (なら ないと思う)	「4」「3」「2」を選んだ項目 (このほか)は詳細にしてください。	3 緊急度 高	2 緊急度 中	1 緊急度 低
						←		→
⑲ テレワークに適した勤務時間管理の見直し	4	3	2	1	▶	3	2	1
⑳ テレワーク環境下における従業員の健康管理	4	3	2	1		3	2	1
㉑ 通勤者（業務上テレワークが出来ない社員）の健康管理	4	3	2	1		3	2	1
㉒ テレワーク環境下での会社や職場への帰属意識、人材の定着化	4	3	2	1		3	2	1
㉓ テレワークに適した人事評価制度の見直し	4	3	2	1		3	2	1
㉔ テレワークを配慮した諸手当の見直し（交通費や住宅手当等）	4	3	2	1		3	2	1



⑳ テレワーク環境下での社内ジョブローテーション	4	3	2	1		3	2	1
㉑ テレワーク環境下での社員研修の実施	4	3	2	1		3	2	1
㉒ テレワーク環境下での若手社員への OJT 教育	4	3	2	1		3	2	1
㉓ テレワーカーと通勤者（業務上テレワークが出来ない社員）の働き方に対する不公平感	4	3	2	1		3	2	1

問 1 0 テレワークにより従業員の過重労働はどのように変化しましたか。（1つだけ○）

1. 増加した →付問 3 にお進みください
2. 変わらない →問 1 1 にお進みください
3. 減少した →問 1 1 にお進みください

付問 3 テレワークにより過重労働が増加した要因をお答えください。（○は幾つでも）

1. 従業員間の業務の偏りが拡大した（優秀な社員に業務が集中する等）
2. テレワークのもとで業務に集中出来る働く場所が整備されていない
3. テレワークに必要な機材が整備されていない（PC やモニター等）
4. テレワークに適した労働時間の管理が整備されていない
5. テレワークに適した仕事の管理が整備されていない
6. 従業員のテレワークのスキルが不足している
7. 従業員の業務内容に目がとどかず管理出来ない
8. ワークとライフの境目が曖昧になった
9. 対面で会話出来ずコミュニケーションに手間がかかる
10. その他（ ）

問 1 1 テレワークには、どのような効果があると感じていますか。（○は幾つでも）

1. 所定外労働時間の短縮
2. 業務効率の向上
3. 多様な働き方・柔軟な働き方の実現
4. 業務のデジタル化の促進（ペーパーレス化等）
5. 社内コミュニケーションの改善
6. 社外コミュニケーションの改善
7. 従業員の通勤負担の軽減
8. 従業員が仕事に集中出来る環境の整備
9. コストの削減（オフィス家賃、交通費、会議費等）
10. オンラインによる会議・打合せの活性化
11. 不要な会議・打合せの削減
12. その他（ ）
13. 特にない

問 1 2 テレワークを契機に生じた（生じると思う）経営上の課題と対応について、自由にご記入ください。（任意）

#### IV. その他

問 1 3 働き方改革への取組や新型コロナウイルスが及ぼす働き方への影響に関して、その他ご意見等あれば自由にご記入ください。（任意）