

情報サービス産業協会 「働き方改革」への取組み

平成30年11月

働き方改革委員会
委員長：福永哲弥

働き方改革で私たちに「ワクワク」を！

私たちは実現します

ITの力を信じ、知力を尽くして、企業力を高め、

- 私たちに心身の健康を
- 私たちにスマートワークを
- 私たちに幸せをもたらす「ワクワク」を

働き方改革で人に優しい未来社会の実現を！

一般社団法人情報サービス産業協会(略称「JISA」)

昭和59年(1984年)6月18日 社団法人設立

平成23年(2011年)4月1日 一般社団法人へ移行

正会員企業数 519社

会員企業 総売上高 8.7兆円
内、情報サービス売上高 7.5兆円超

会員企業 総雇用数 27万人超

受託開発保守運用事業／
システムインテグレータ専業

過去は典型的な
ブラック業界と揶揄

※総売上高、総雇用数については「2017年版 情報サービス産業基本統計調査」回答企業(340社)のデータに基づく。

働き方改革で私たちに「ワクワク」を！

私たちは実現します

ITの力を信じ、知力を尽くして、企業力を高め、

- 私たちに心身の健康を
- 私たちにスマートワークを
- 私たちに幸せをもたらす「ワクワク」を

働き方改革で人に優しい未来社会の実現を！

JISA会員企業の実践プロセス

本宣言に賛同するJISA会員企業は、以下の目標達成を約束する。

■第1フェーズ～健康経営の実現（労働日数10日削減）

- ・ 業界の労働日数を10日（平均年間総労働時間0.5ヶ月分相当）削減する。
- ・ 業界各社は以下の目標を実現する。

労働時間の短縮	時間外労働の月間平均を20時間以内とする。
	例外規定の上限に関する法令遵守はもとより、社員の健康に十分留意した自主規制を定立・推進する。
休暇取得の促進	年次有給休暇の取得率を90%以上とする。
	健康休暇（特別休暇）を導入する。
実質賃金の向上	所定労働時間を10分以上短縮する。

■第2フェーズ～スマートワークの実現（事業の生産性向上・高度化）

- ・ 業界各社は業務改革（Work Long→Work Smart）により事業の生産性向上・高度化を実現する。
- ・ 第1フェーズと合わせて業界の労働日数を20日（平均年間総労働時間の1ヶ月分相当）削減する。

脱時間労働への変革	労働価値の評価基準を“時間”から“付加価値”へのシフトを実現する（工数概念・業績評価・業務プロセス・個人の意識・法制度等の変革）。
ICTを活用した働き方の実現	「業界におけるテレワーカーの割合を2020年までに20%以上」の目標を達成する。
ダイバーシティの実現	女性、シニア人材、障がいのある社員、様々な国籍の社員が活躍する組織・社会を実現する。

■第3フェーズ～「ワクワク」の追求

- ・ 企業・社会貢献と自己実現を両立させる、ワクワク感に満ちた新しい働き方を実現する。

創発的ビジネスの追求	豊かさ、成長、夢など顧客や社会における価値の共創を追求する。
知的フロンティアの追求	個人の先進的スキルや創造力の向上を追求する。
活気あるチーム・組織の追求	情報共有等を進め、“風通しの良さ”と組織活力の向上を追求する。

JISAの実践プロセス

JISAは、本宣言に賛同するJISA会員企業の目標達成を支援するため、以下の取組を行う。

■顧客や政府・社会への働きかけ

- ・ 健康経営の観点から、業界内における労働時間の自主規制推進を含む情報サービス産業の働き方改革に向けた取組を広く周知広報するとともに、顧客の理解・協力を得るための働きかけを行う。
- ・ 将来的な事業モデル転換も含め、脱時間労働の働き方改革を社会的に唱導する。

■業界内での本宣言の普及浸透

・賛同企業を募る

「JISA働き方改革宣言」への賛同を会員企業に求め、賛同企業をHP等で発表する。また、賛同企業における総労働時間及び有給休暇取得率についての進捗を把握し、適宜公表する。

・新しい働き方・休み方の追求

新しい働き方・休み方について、業界を挙げて議論し考える。

・労働時間の「見える化」

総労働時間について比較できるよう、対象範囲や把握方法等の統一を図る。

・IT人材が自己研鑽するための環境整備

日本のIT人材が先進的スキルや創造力向上に向けて自発的・主体的に取り組める社会的プログラムを提案する。

・社会貢献の推進

ITを活用するボランティアなど、業界として社会貢献を推進する。

【参考】平均総労働時間シミュレーション

「2016年版 情報サービス産業 基本統計調査」の労働時間及び有給休暇の統計データを出発点に、月間残業時間と有給休暇取得率を変えると年間総労働時間が何ヶ月分削減できるかを試算した。

	現状	第1フェーズ モデル1	第2フェーズ	
			モデル2	モデル3
月間残業時間	23.8時間	20時間	13時間	14時間
有給休暇取得率	65.7%	90%	90%	100%
所定労働時間	7時間50分	7時間40分 未満	7時間30分 未満	7時間30分 未満
年間総労働時間削減月数	—	0.5～1.0ヶ月	1.0～1.5ヶ月	1.0～1.5ヶ月

※「2016年版 情報サービス産業 基本統計調査」統計データ

年間所定労働時間(休暇含む)	1880
年間所定内実労働時間(休暇は含まず)	1770
年間所定外労働時間	286
年間年次有給休暇取得日数平均	12.2
年間年次有給休暇延べ付与日数平均	18.7

※年間総労働時間削減月数は、所定労働時間を変えない場合と短縮した場合の二つの値の範囲を示している。

■第1フェーズ～健康経営の実現

■第1フェーズ～健康経営の実現（労働日数10日削減）

- 業界の労働日数を10日（平均年間総労働時間0.5ヶ月分相当）削減する。
- 業界各社は以下の目標を実現する。

労働時間の 短縮	時間外労働の月間平均を20時間以内とする。
	例外規定の上限に関する法令遵守はもとより、社員の健康に十分留意した自主規制を定立・推進する。
休暇取得の 促進	年次有給休暇の取得率を90%以上とする。
	健康休暇（特別休暇）を導入する。
実質賃金の 向上	所定労働時間を10分以上短縮する。

健康経営はなぜ必要か

- ・プロフェッショナルとしての知的労働

- ・人的資源を中核とする産業
⇒ 魅力ある産業へ

■ 第1フェーズ～健康経営の実現

健康経営はなぜ必要か

寝顔にしか会えない、
そんな働き方を
私たちは変えたいと思いました。

「今日も子どもが起きている時間に帰れなかったな・・・」
私たち、IT業界で働く子育て世代にとって、
仕事が忙しくて、早い時間に帰れないことは、切実な悩みでした。

仕事もがんばりたい。家族も大切にしたい。
この社員の気持ちをかなえるということが、
SCSKの「スマートワーク・チャレンジ」の出発点です。

長い時間をかけて働くのではなく、効率的な働き方を。
常に会社で働くのではなく、柔軟な働き方を。
休日を思いきり楽しめる、健康的な働き方を。

この「スマートワーク・チャレンジ」により、
月平均残業時間は20時間を切り、有給休暇取得率も95%を超え、
社員の意識や働き方が大きく変わりました。

もっと働きやすい会社へ。
もっとやりがいのある会社へ。
SCSKの挑戦は、これからも続きます。
夢ある未来を、共に創るために。

※2016年度実績：月平均残業時間 17時間47分、
年次有給休暇取得率 95.3% (18.7日)

SCSK
夢ある未来を、共に創る。



■ 第1フェーズ～健康経営の実現

健康経営はなぜ必要か



寝顔にしか会えない、
そんな働き方を
私たちは変えたいと思いました。

「今日も子どもが起きていない時間に帰らなかったな・・・」
私たち、IT業界で働く子育て世代にとって、
仕事が終わって、早い時間に帰れないことは、切実な悩みでした。

世事もがらびたい、家族も大切にしたい。
この両者の両立をかなえるというのが、
SCSKの「スマートワークチャレンジ」の出発点です。

長い時間をかけて働くのではなく、効率的な働き方を。
家に会社で働くのではなく、柔軟な働き方を。
休日を思いやり発しめる、健康的な働き方を。

この「スマートワークチャレンジ」により、
月平均残業時間は20時間を超えず、有給休暇取得率も95%を超え、
従業員の健康や働き方が大きく変わりました。

もっと働きやすい会社へ。
もっとやりがいのある会社へ。
SCSKの挑戦は、これからも続きます。
●ある未来を、共に創るために。

©2014 SCSK株式会社。すべての権利をSCSK株式会社に帰属。SCSKは、
SCSK株式会社の登録商標。SCSKは、SCSK株式会社の登録商標。

SCSK株式会社 〒135-8501 東京都文京区湯島2-20-20 豊島ビル5F <http://www.scsk.jp/>

- ・個人の価値観に訴える
- ・まず変わらなければならないのは会社
- ・しかしながら、同時に個人も変わらなければならない

健康経営推進施策

- ・経営者の覚悟と真摯な努力

- ・中間管理職の管理能力・リーダーシップの活用
－ 「指示の無い」残業は無い

- ・就業時間（所定労働時間）のあり方

健康経営推進にかかる課題

- ・優秀層の受け止め方

- ・社会的な受け止め方(家族・顧客企業)

- ・個人の自己規律

■第2フェーズ～スマートワークの実現

本宣言に賛同するJISA会員企業は、以下の目標達成を約束する。

■第2フェーズ～スマートワークの実現（事業の生産性向上・高度化）

- ・ 業界各社は業務改革（Work Long→Work Smart）により事業の生産性向上・高度化を実現する。
- ・ 第1フェーズと合わせて業界の労働日数を20日（平均年間総労働時間の1ヶ月分相当）削減する。

脱時間労働への変革	労働価値の評価基準を“時間”から“付加価値”へのシフトを実現する（工数概念・業績評価・業務プロセス・個人の意識・法制度等の変革）。
ICTを活用した働き方の実現	「業界におけるテレワーカーの割合を2020年までに20%以上」の目標を達成する。
ダイバーシティの実現	女性、シニア人材、障がいのある社員、様々な国籍の社員が活躍する組織・社会を実現する。

スマートワークはなぜ必要か

- ・生産性の向上

- ・多様な人材層の活用

労働生産性改革施策

- ・成果目標の徹底 ⇒ 一括請負化

- ・事業運営の高度化
(仕組みづくり: 業務品質向上・セキュリティ)

労働生産性改革にかかる課題

- ・個人の意識改革

- ・組織としての業務推進力

- ・ビジネスモデル改革 — 脱人月単価・脱時間労働

■第3フェーズ～「ワクワク」の追求

本宣言に賛同するJISA会員企業は、以下の目標達成を約束する。

■第3フェーズ～「ワクワク」の追求

- ・ 企業・社会貢献と自己実現を両立させる、ワクワク感に満ちた新しい働き方を実現する。

創発的ビジネスの 追求	豊かさ、成長、夢など顧客や社会における価値の共創を追求する。
知的フロンティア の追求	個人の先進的スキルや創造力の向上を追求する。
活気あるチーム・ 組織の追求	情報共有等を進め、“風通しの良さ”と組織活力の向上を追求する。

■ 第3フェーズ～「ワクワク」の追求

ワクワク感とは

- ・全階層のやる気

■ 第3フェーズ～「ワクワク」の追求

若年層の意識

・意識調査結果

I. 能動的要素

(1)能力発揮	平均	標準偏差
①自らの技術力やノウハウを発揮できているとき	4.20	0.98
②自らのコミュニケーション能力を発揮できているとき	4.50	0.81
③自らの創造性を発揮できているとき	4.30	1.00
(2)スキルアップ		
①自らの技術力やノウハウが向上している実感があるとき	4.10	0.70
②自らのコミュニケーション能力が向上している実感があるとき	4.20	0.75
③自らの創造性が向上している実感があるとき	4.00	1.00
(3)仕事へのオーナーシップ		
①自らの裁量で仕事のやり方や時間配分を決めることができているとき	4.00	0.77
(4)チャレンジ		
①大きな仕事・重要な仕事を遂行しているとき	3.30	0.90
②難易度の高い仕事を遂行しているとき	3.20	0.98

II. 受動的要素

(1)環境	平均	標準偏差
①時間的にゆとりがある状態で仕事ができているとき	3.30	0.90
②経済的にゆとりがある状態で仕事ができているとき(高収入)	4.00	1.18
③活気や一体感のある組織で仕事しているとき	4.40	0.49
④組織内のコミュニケーションが良好なとき	4.20	0.60
⑤良いリーダー(管理職)のもとで仕事しているとき	4.20	0.60
⑥最新のテクノロジーやビジネスモデルに関わることができているとき	3.70	1.00
(2)貢献		
①勤務先に貢献できたとき	4.00	0.63
②顧客に貢献できたとき	4.70	0.46
③社会に貢献できたとき	3.80	0.98
④専門家のコミュニティに貢献できたとき	2.80	1.17
(3)評価		
①勤務先で評価されたとき	4.20	0.60
②顧客から評価されたとき	4.50	0.50
③社会から評価されたとき	3.90	1.04
④専門家のコミュニティから評価されたとき	3.10	1.30
⑤家族／友人／知人から評価されたとき	3.50	1.12
(4)処遇		
①給与・賞与のシステムが改善されたとき(パフォーマンスのスピーディな反映等)	4.30	0.78
②昇進・昇格のシステムが改善されたとき(パフォーマンスのスピーディな反映等)	3.90	0.83

■ 第3フェーズ～「ワクワク」の追求

今こそ原点に立ち返るべき時

- ・企業としての本質を追及 ⇒ DX(価値創造企業へ)