

令和3年度 IT業界働き方改革サポート事業

発注者・受注者で実現する
IT業界の働き方改革

宮城編

ITの力で活力ある地域社会の 実現に向けて

令和3年度 IT業界働き方改革サポート事業

発注者・受注者で実現する
IT業界の働き方改革

宮城編

ITの力で活力ある地域社会の 実現に向けて

はじめに	03
1. 地域で目指すべき働き方	04
2. 労働環境の実態	05
3. 生産性を高める働き方に向けて ～発注者と受注者が協働して取り組むべき施策	14
参考情報 宮城県 みやぎ働き方改革応援サイト	16

はじめに

IT業界をめぐる環境の変化

今日の世界は、人類と地球の持続的発展に向け、組織や人々の行動様式を変革し、地域間格差を解消するため、環境、経済、教育、生活等の全ての領域において目標を共有し、デジタル技術を活用することにより“あるべき社会”の実現を目指しています。

我が国でも、人が輝くデジタル社会を創るため、企業のDX投資が本格化し、政府のデジタル政策も動き始め、IT業界とそこで働く人材の役割がより重要になってきました。

一方、日本は先進国の中でデジタル国際競争力が遅れ、特にデジタルに係る技術と人材において早急な対策を必要としています。しかし、あらゆる産業においてデジタル人材が不足し、IT業界においては、先端技術でDXを推進する人材から、社会基盤である既存システムを改善・運営する人材まで、質と量の両面での人材不足が深刻な問題となっています。

これからの働き方

近年、私たちは大規模な災害や感染症の流行等を経験し、働くことの意義と働き方に対する考え方がより多様になるきっかけを感じています。企業は、優秀な人材に活躍してもらうためには、社員の多様な思いにどれだけ寄り添えるかが問われています。企業として利益を追求することは、もちろん組織の成功のためには重要なことではありますが、経営の先には社会があり、その社会課題の解決にどう貢献しているかが問われています。

会社にとっては、社員にやりたい仕事を提供出来ているか、社員のなりたい意欲をサポート出来ているか、社員と会社との繋がりを実感させられているかが重要になり、優秀な人材の定着にも影響してきます。また、社員がモチベーション高く、シニア世代まで長く活躍するには、心身の健康を保つことが働き方の基盤でもあり、そのための環境が会社として不可欠な機能にもなっています。

会社に人と仕事が集まる働き方から、リアルとリモートの最適な組合せにより時間と場所にとらわれず、仕事の効率だけでなく関係者とのコミュニケーションを大切に出来る働き方、仲間と、会社・上司と、顧客と、家族と、社会との絆を深める働き方、個人の自律と成長を促す働き方、そんな働き方がますます求められていくことでしょう。

本書の趣旨

IT業界で働き方改革を推進するには、業界の特性でもある受託型ビジネスにおける多重下請構造での発注者と受注者が目的を共有し、お互いが出来ることを行動に移すことが重要になります。本書では、宮城県におけるITビジネスの特性や慣習、環境変化を踏まえた上で、労働環境やプロジェクト運営の実態や課題、また課題解決に向けた方策をご紹介します。

本書を通じ、発注者・受注者が良好な関係を築きシステム開発を円滑に進め、ひいては双方にとっての働き方改革の実現にも繋がり、魅力ある宮城地域を創っていくことの一助になれば幸いです。

1. 地域で目指すべき働き方

地域の労働市場やビジネス環境

宮城県におけるIT企業の約7割が売上高10億円未満の企業です。事業内容は、ソフトウェア受託開発が最も多く、次いで情報処理・提供サービスとなります。業務の7割以上が同業他社からの下請であり、それ以外は製造業と官公庁からの受注が多くを占めます。受注案件の7割以上が東北地域からであり、他地域からの受注を増やしたいとする企業が多くあります。

また、宮城県におけるIT業界の従事者数は約12,000名になりますが、IT企業の8割以上では人材不足を感じています。特に今後必要とする人材として、プロマネ能力、最新技術に関する専門知識を有する人材により不足感があります。採用活動については、ほとんどが中小企業であり知名度が低いため、厳しい環境にあります。最近では、首都圏大手企業のフルリモート社員の獲得を目的とする地域進出により、人材流出への危機感が高まっています。

企業経営の在り方や従業員の働き方の現状

宮城県のIT企業では、SES（準委任）契約で仕様に従って仕事をするビジネスモデルが多く、仕様内容を提案することはあまりありません。むしろ曖昧な仕様や甘い見積りで着手するケースさえあります。一方、客先常駐が多いため、顧客（発注者）とのコミュニケーションは取りやすく、良好な関係を築きやすいです。

従業員の働き方については、労働時間に係る問題は改善されてきており、時間外労働も平均して10数時間程度となっています。テレワークも以前よりも普及していますが、システム運用等には休日・昼夜問わずテレワークが出来ない業務もあります。客先常駐のため社員のモチベーションやエンゲージメントの維持が課題となることが多くあります。先進技術やDX等を指向する人材が育ち難しいことも課題となっています。

今後の個人の働き方

今後の働き方については、働きがいと働きやすさを求める声はますます高まり、それに経営がどれだけ応えられるかが重要になると考えられます。個人が働き方に求めるものは、やりたい仕事・やりたい自分・社会との繋がりを実現出来る働き方であり、先進技術の活用を積極的に提案出来る働き方であり、リアルとリモートを最適に組合せた働き方であり、自分のモチベーションを高く維持できる働き方等、より多様となります。また、社会的要請として、シニア世代まで長く活躍出来る環境を整備することも求められることでしょう。

特に宮城県としての地域の特徴を考えると、狭い労働市場や世間を意識する風潮の中で、企業との関係、社会での役割、個人と個人との信頼等、働くことを介して良好な関係を築いていくことが求められます。また、働き方により、健康で充実した生活を実現することも大切な視点となります。

地域で目指す方向性

宮城県で目指す働き方の方向として、次の2点を掲げます。

①WLB実現及び自己研鑽に向けて、時間を有効に活用するために“残業ゼロ”を目指す働き方

近年、働き方の見直しや生産性向上の成果により、労働時間に係る問題は改善されつつあり、時間外労働も平均10数時間となりました。更にお客様（発注者）との協力関係を強くし、「残業はしない・させない」を共通認識として、ワーク・ライフ・バランスを実現する魅力あるIT産業のイメージを確立します。

②働き方をデザイン（宮城モデル）

大都市圏にも負けない魅力ある宮城県のIT産業を目指すため、自然豊かで山海の幸に恵まれた宮城県で働くことの価値を高める働き方をデザインします。特に、時間と場所にとらわれないリアルとリモートの最適化による働き方、仲間と、会社・上司と、顧客と、家族と、社会との絆を結ぶコミュニケーションを大切にする働き方、個人の自律と成長を促す働き方について具体的「宮城モデル」を提案します。

2. 労働環境の実態

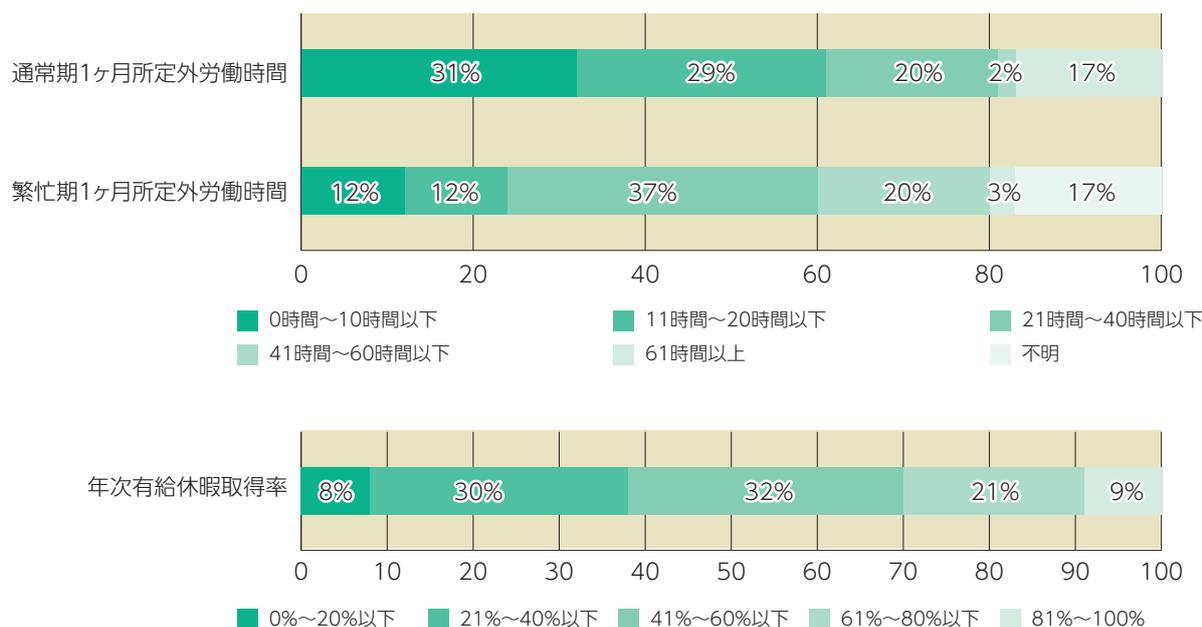
宮城県におけるIT業界の取引構造を踏まえ、業務・プロジェクトの遂行状況やそれに伴う働き方、また働き方改革への取組状況等を把握するために実施した個人向けのWebアンケート調査「発注者・受注者で実現するIT業界の働き方改革に関する意識調査」をもとに労働環境の実態等をご紹介します。

実施対象	(一社) 宮城県情報サービス産業協会 会員企業
実施期間	2021年9月28日～2021年10月20日
回答数	103件 (企業数27社) ※回答者の属性はP.13参照
調査項目	I. 勤務先・個人の属性 II. 現在担当している業務・プロジェクト III. 業務・プロジェクトの遂行状況や課題意識 IV. 就業場所・テレワーク V. 労務管理制度・モチベーション・働き方改革への取組 VI. その他 (自由記述)

所定外労働時間と年次有休休暇の取得状況

現在担当している業務・プロジェクトにおける通常期1ヶ月のおおよその所定外労働時間の平均は18.8時間、繁忙期1ヶ月のおおよその所定外労働時間の平均は33.7時間です。また、2020年度における年次有休休暇取得率の平均は50.7%です。

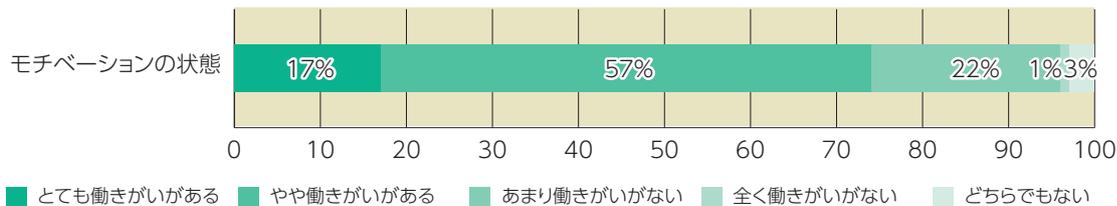
2019年に全国のプロジェクスマネージャ向けに実施された「発注者・受注者で実現する働き方改革に関するプロジェクスマネージャの意識調査」では、平均的なプロジェクトメンバーの通常期1ヶ月のおおよその所定外労働時間の平均値は20.6時間、繁忙期1ヶ月のおおよその所定外労働時間の平均値は38.3時間であり、宮城県は業界全体と比較すると所定外労働時間は少ない傾向にあります。



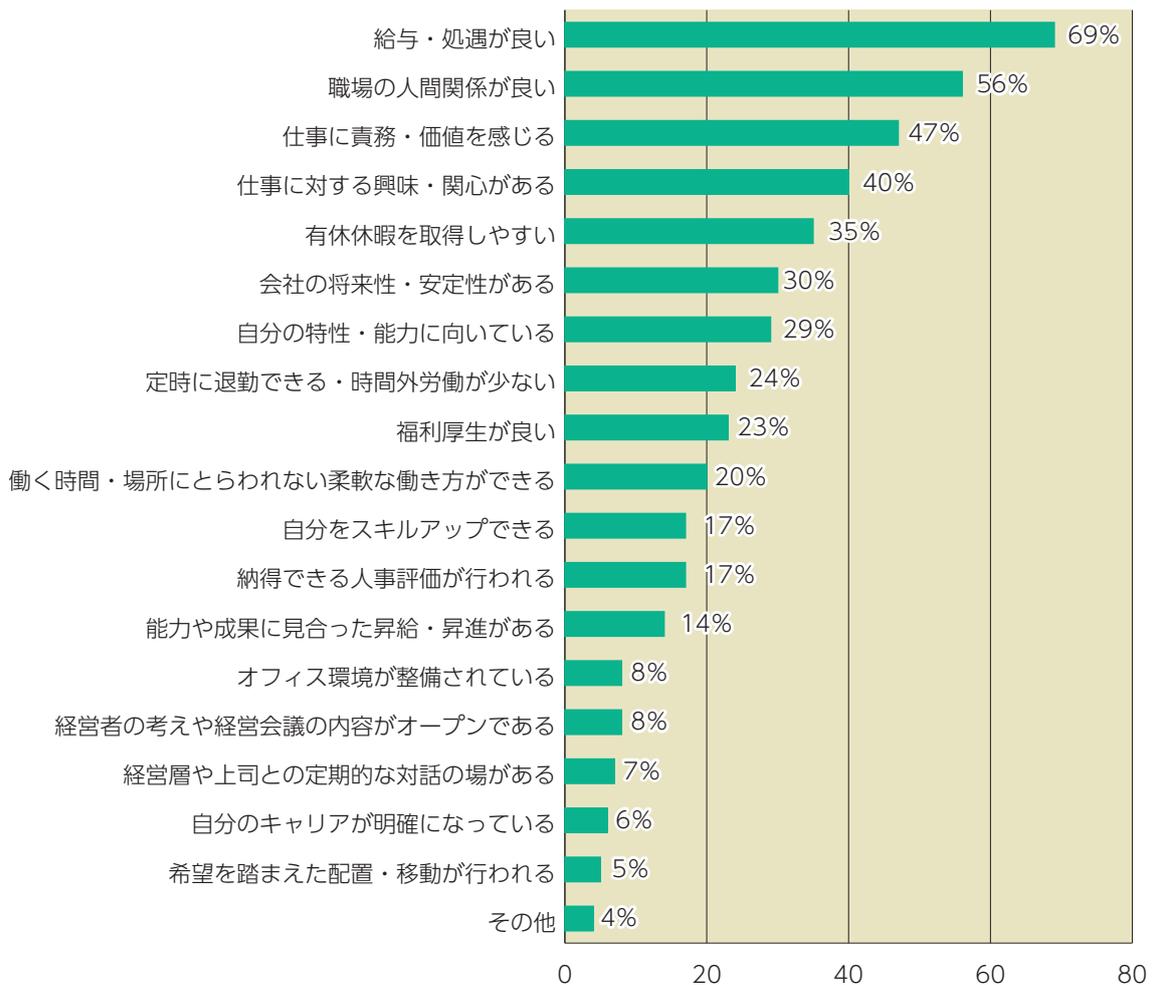
仕事へのモチベーション

IT業界では企業各社の真摯な取り組みにより、所定外労働時間は減少し、年次有休休暇の取得は進んでいる傾向にあります。今後働き方改革を推進する上では、柔軟な働き方の環境整備や円滑なプロジェクト運営による働きやすさの追求、またモチベーションやエンゲージメント等の働きがいの向上が不可欠となり、これらへの取り組みは人材の確保・定着・活躍に直結する、地域性を超えた共通の課題となっています。

アンケートでは、会社や現在の仕事に対するモチベーションとして、回答者のうち7割半ばが働きがいがあると回答しています。モチベーション向上の要素としては、「給与・処遇が良い」「職場の人間関係が良い」「仕事に意義・価値を感じる」等の優先度が高い結果となっています。



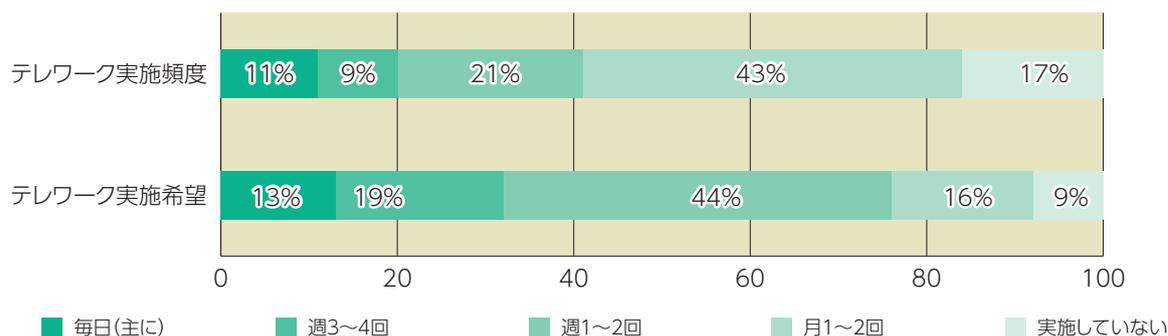
Q 何が会社や仕事へのモチベーションに繋がるか



テレワークの実施頻度と実施希望

テレワークの実施頻度として、週に1回以上実施している割合は全体の約4割で、2割近くは実施していません。新型コロナウイルス感染拡大防止を目的に特に首都圏ではテレワークが急速に進展しましたが、宮城県においては車通勤が多く公共機関における感染リスクが低いことから、首都圏ほどテレワークが浸透していないことが考えられます。

しかし、テレワークの実施希望としては、週に1回以上の実施を希望する割合は7割以上を占め、「時間・場所にとらわれない柔軟な働き方の実現」「通勤時間の有効活用」などを特にテレワークに期待しています。人材の獲得や定着に、テレワークは有効な選択肢の一つとなるでしょう。また、リモート開発を戦略的に進めることで、ビジネスの拡大にも繋がる可能性があります。



テレワークについて思うところ ～個人の生の声～

〈効果的な点〉

- ✓ ワーク・ライフ・バランスの向上に大きく寄与すると感じる
- ✓ テレワークを大変気に入っている、このまま浸透してほしい
- ✓ テレワークを推進し首都圏一極集中を解消すべき
- ✓ 感染防止の観点ではなく働き方改革としてのテレワークを推進してほしい

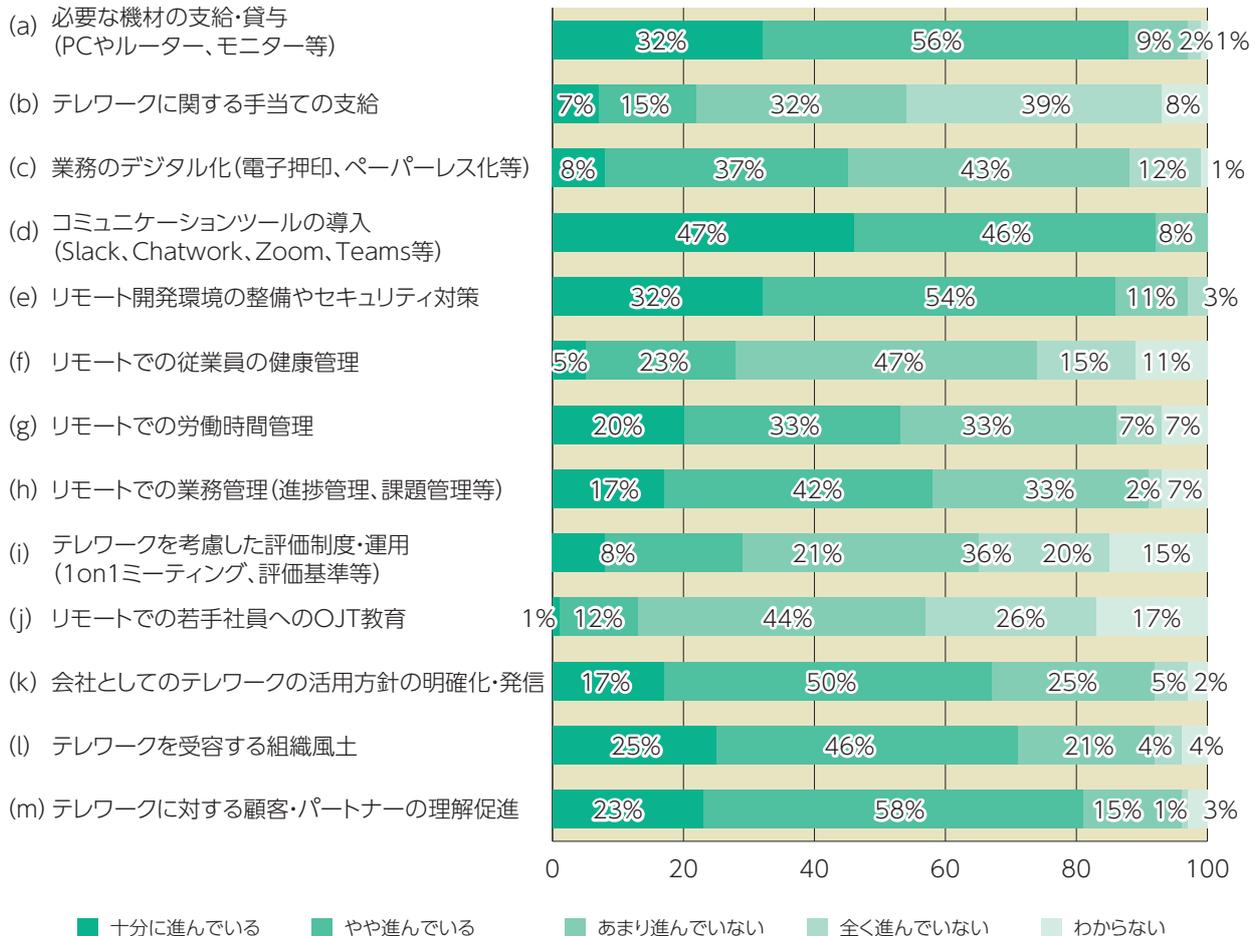
〈課題となっている点〉

- ✓ 出社時と比べて生産性が落ちる（テレワーク環境が十分に整っていない、セキュリティ対策が足かせとなる、出社していれば数秒で口頭で確認できるレベルの話をチャットや電話で時間がかかる）
- ✓ 若手技術者の作業状況が見えづらくリモートでの育成には課題が多々ある
- ✓ 新人や若手社員など帰属意識が薄い人にとっては有効な手段ではないと思う
- ✓ 正確な労務管理が難しい、従業員の健康管理に課題を感じる
- ✓ 成果を判定しづらい、評価の尺度についてより標準化が必要であると感じている
- ✓ 所定労働時間のすべてをテレワークPCに向かって対応するのは身体的・精神的に負担が大きい
- ✓ 人により向き不向きがある、オフィスと同じモチベーションでは働けない
- ✓ 顧客環境へアクセスが制限されておりテレワークが進まない
- ✓ パートナー企業が同等のコミュニケーションツールを使用できずテレワークが進まない
- ✓ 自宅テレワークは家族およびセキュリティーに課題があり自宅近郊（駅等）にワークステーション等の環境が整備されると良い
- ✓ 同じ会社内でもテレワークできる職種とできない職種があるのは不公平感を感じる

テレワークの課題と企業の取組

テレワークの実施にあたり、必要な機材の支給・貸与やコミュニケーションツールの導入等の環境整備はこの1、2年で進んだ企業も多いのではないのでしょうか。一方で、テレワーク環境下での従業員の健康管理や人事評価制度、また若手社員や新入社員への教育に課題を抱える企業も多くあります。そうした課題に対する具体的な企業の取組をご紹介します。

Q テレワークを実施するにあたり勤務先・職場では以下の取組がどの程度進んでいるか



テレワークの推進に向けた取組（地域企業へのヒアリング調査より）

- ✓ テレワーク環境としてPCを貸し出しており、テレワーク環境整備費用を賞与（計2回）に上乗せした(a) (b)
- ✓ 紙業務の電子化に向け、総務系業務を中心にワークフローを書き出してAs-Isの把握を推進している(c)
- ✓ 在宅勤務者に在宅勤務手当を支給しており、またコミュニケーションの活性化対策としてTeamsを導入し、朝夕にミーティングを実施してコミュニケーション機会を持つ(b) (d)
- ✓ スケジュールでメンバーの予定が常に共有される形で管理している(g) (h)
- ✓ 社員のメンタルダウン対策として、年数回のセルフケア研修やストレスチェックを実施している(f) (g)
- ✓ 「自立」を掲げ、社員の裁量権を最大化することで、社員の自律的・主体的な働き方を目指している(k) (l)
- ✓ 顧客に対して、テレワークや持ち帰り業務が出来るように交渉している(m)

テレワークを推進する上で意識すべきポイント

テレワークによって時間・場所にとらわれない柔軟な働き方を実現し、社員一人ひとりの働きがいを向上していくためには、テレワークの実施・継続に伴う企業・従業員双方の様々な課題や懸念点を払しょくしていくことが、今後より重要になってくるのではないかと考えられます。

そうした中、現在、多くの企業がテレワークを前提とした働き方の実現のため、課題解決に向けた取組を推進しており、各社が直面している課題は百社百様ではあるものの、これまでテレワークが社会的に浸透してきた中で、共通的に押さえておくべきポイントも明らかになってきています。

ポイント① 新しい働き方への取組方針を定めて発信する

新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの企業が緊急措置としてテレワークを導入しましたが、テレワークが浸透し、世の中の働き方が変わるにつれ、より中長期的な視点で自社の新しい働き方を検討し、従業員に方針を発信することが重要となっています。テレワークの導入自体が目的になるのではなく、テレワークという手段を介していかに会社としての目標や新しい働き方の実現に繋がられるかという視点で戦略的に考える必要があります。

〈取組の例〉

- ✓ **取組方針の策定**：例えば、テレワークを「多様な人材の定着・活躍」に係る施策の一つに位置付け、「社員の働きがいの向上によって新たな価値を創出し、より暮らしやすい社会を作る」等の方針を策定
- ✓ **会社の目標との紐づけ**：テレワークによる「働く場所の自由化」が、会社の目標にどう関係するのかを明確化
- ✓ **社員の実態把握**：社員に対してアンケートやヒアリング等を行い、テレワーク実施に対する懸念・要望を収集

ポイント② 「できない」状態をできるだけ無くす

テレワークを導入する際に重要となるのは、社員全員にテレワークをさせてテレワーク実施率を100%に近づけることではなく、社員に「テレワークをできる選択肢」を与え、柔軟な働き方ができる状態を作ることです。近年、社員の働き方に対する意識や状況は特に多様化しており、より多様で優秀な人材を確保し、会社としての競争力を保つためには、そうした社員の様々な状況や要望に応えられるような状態を作っていくことが必要です。

〈取組の例〉

- ✓ **紙業務への対応**：出社しなければできない作業を可能な限り減らすべく、社内DX化を推進
- ✓ **オフィスの在り方**：働く場所の自由度向上やBCPの観点から、「オフィスの固定席で働く」という状態を排除
- ✓ **多様な働き方の推進**：多様性の観点から、性別・年齢・国籍・障がい・雇用形態・経験・働き方等、社員それぞれの状況に応じて柔軟に働ける環境を提供し、多様かつ優秀な人材を確保

ポイント③ 新しい働き方に合うように仕組みを変更する

テレワークによって、様々な業務や制度において導入前にはなかった課題も浮上してきます。例えば、「テレワークでは社員の働いている姿を直接見ることができないため評価がしづらくなった」「以前は気軽にできていた雑談ができなくなり、雑談から生まれるアイデアがなくなった」等はよく聞かれる課題です。こうした課題に対する対応方針を定めた上で、単なる「テレワークの導入」ではなく、「新しい働き方」の実現のため制度全体を見直すことが重要です。

〈取組の例〉

- ✓ **人事評価**：従来の評価制度を「評価軸」「評価項目」「評価スケール」「運用方法」の観点で見直し
- ✓ **採用・育成**：遠隔地の人材をリモート採用しつつ、多様な人材が活躍できるよう多彩なキャリアパスを提供
- ✓ **エンゲージメント**：エンゲージメントサーベイ等によって、社員の会社に対する帰属意識における課題を把握した上で、具体的な取組の内容や優先的に対応する部署等を明らかにする

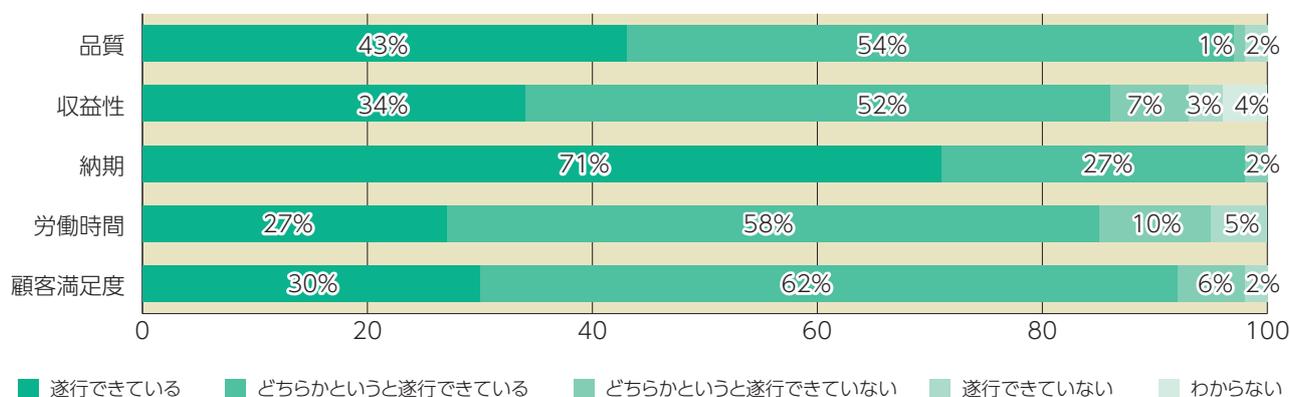
プロジェクトの遂行状況と課題

システム開発のプロジェクトを円滑に推進するために、開発現場では様々な工夫がなされている一方で、「不明確な仕様」や「仕様変更」等により、長時間労働が発生するケースも少なくありません。また、システムの発注者側には「システム開発は専門である開発者側に任せる」等の意識が未だに残っているのが現状です。

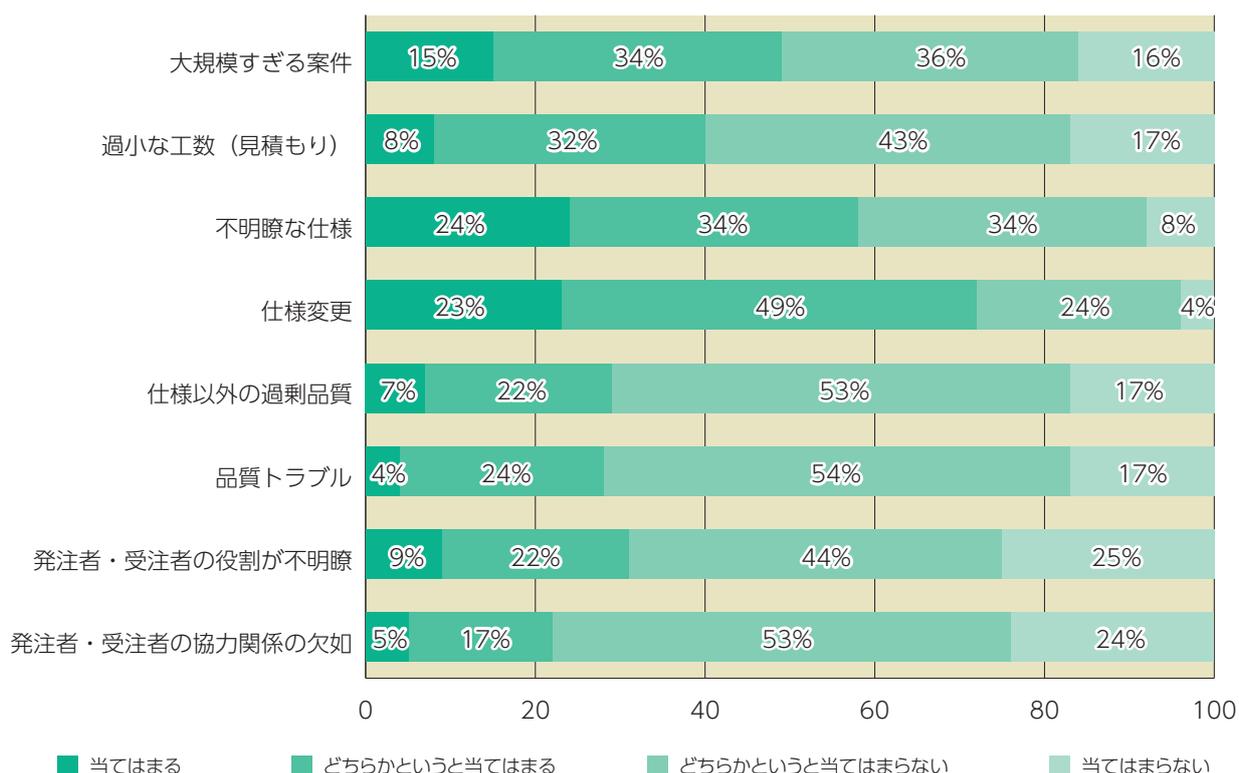
こちらでは、プロジェクトの遂行状況に関する「発注者・受注者で実現するIT業界の働き方改革に関する意識調査」のアンケート結果や企業へのヒアリング結果をご紹介します。

担当している業務・プロジェクトの品質・収益性・納期・労働時間・顧客満足度のそれぞれについておおそ計画通りに遂行されており、特に「納期」に関しては9割以上が計画通りに遂行できています。しかし、法改正対応や顧客事情等により納期の後ろ倒しが難しい中、システムの仕様がなかなか決まらない、仕様の不備や変更等により、開発者側で長時間労働が発生するケースもあります。実際に、「不明確な仕様」「仕様変更」は6~7割近くの業務・プロジェクトで発生しています。

Q 現在担当している業務・プロジェクトを計画通りに遂行できているか



Q 以下の内容はこれまで担当した業務・プロジェクトにどの程度当てはまるか



業務・プロジェクトの遂行時、長時間労働が発生する主な原因として考えていること ～個人の生の声～

- ✓ 不明確な仕様、スコープが明確でない、プロジェクト計画の制度が低い
- ✓ 顧客要件が定まらない、仕様決定が遅く十分な開発期間が取れない
- ✓ 過小な見積（規模・工数の見積誤り）やそれに伴う短納期のスケジュールリング
- ✓ 要件定義工程前の早すぎる見積、曖昧な要求ベースの見積
- ✓ 要件が不明確なままでの一括契約、一括請負形態かつ受発注双方で契約変更は消極的であり過小見積を早期検出できたとしても是正できない
- ✓ 発注者側からの要件提示時期が遅くとも納期を遅らせることが不可能（法制度対応のため納期を変えられない）
- ✓ 影響が大きな変更要求の発生（納期遵守で高品質を求められる）、頻繁な要件変更、急な要件変更
- ✓ エンドユーザによるスコープ外の追加要望
- ✓ 要件定義漏れによる手戻りへの対応、トラブル対応
- ✓ 成果物の作成レベルが事前に合意できない、成果物のイメージの乖離（内容、成果物量等）
- ✓ ステークホルダ間やプロジェクトメンバー間のコミュニケーション不足
- ✓ 発注者と受注者の双方が標準工数を把握していない
- ✓ 責任分担が不明確（発注者のITスキル不足により本来発注者側が行うべき作業も受注側が行わざるを得ない状況）
- ✓ 管理能力不足、技術スキル不足、人材不足、作業ピーク時に要員を柔軟に増やせない、特定のメンバーに作業が偏りボトルネックとなる
- ✓ 業務の属人化

業務・プロジェクトを円滑に遂行するために、取引先との取組で効果的だったもの ～個人の生の声～

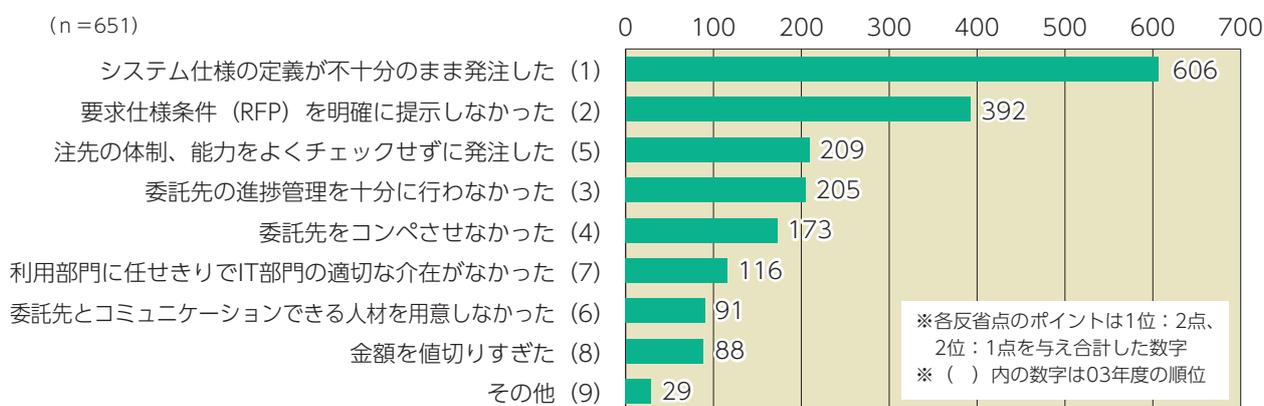
- ✓ 作業スコープ・スケジュール等の認識を共有する、仕様を明確化する
- ✓ 取引先とのこまめな意識合わせを行う（定期的なミーティング、Web会議やコミュニケーションツールによる綿密なコミュニケーション）
- ✓ 不安要素や不確定内容を吸い出しやすい環境をつくり課題やリスクを明確化する
- ✓ 課題・リスクについては随時報告した上でスケジュール調整を実施する
- ✓ 事前にヒアリングを行いニーズや課題・リスクを把握しプロジェクト計画立案に反映させる
- ✓ 新規システムの場合には設計前の段階で利用者の意見集約を済ませておく
- ✓ 週次の仕様確認ミーティング（プロジェクト期間中の全行程で実施）に発注側の業務担当者が参加する
- ✓ 発注者側の作業要件を確定していく段階から受注者側も参画していく
- ✓ 要件の背景理解を深めるために開発メンバーに取引先の業務の勉強会を行ったことで要件に対する仕様検討が活発化し手戻りが大きく削減された
- ✓ 要件定義に着手する前に発注者が実施する検討作業（開発計画作成）に参加し開発規模等を把握できたことで事前にプロジェクト体制を構築できた
- ✓ 着手前に客先の開発担当者の重要メンバー（顧客の上役を説得するメンバー）と優先すべき事項の合意を得る
- ✓ プロトタイプなどを作成することによるイメージの共有と要望の収集を図る
- ✓ 早い段階で仕様を明確化しある程度システムが稼働できる状態になった時に取引先に相違が無い確認を取る
- ✓ 要件変更ルールを事前に共有してベースラインから先は変更要求の対象になることを双方で理解する
- ✓ 要件の変動リスクが高い事項については仮置きとし要件が明確になった時点で要件／仕様の変更依頼を発注者側から発行してもらう

プロジェクト運営における受発注の関係性（課題と効果的な取り組み）

プロジェクトが失敗する、あるいは開発段階でトラブルが起こる主要な原因は「不明確な仕様」にあります。ビジネス要求に基づきシステム要件を決めますが、この要求が曖昧であると設計以降の工程にしわ寄せが行き、要求に合わないということから手戻りが発生し、業務量が増大するリスクが高まります。さらに、発注者にとっては「求めるQCDが実現できない」、受注者にとっては「プロジェクトが赤字になってしまう」など、業務量の増大（長時間労働）にとどまらない大きな問題につながる可能性があります。

これら問題の要因として、受発注間における認識齟齬や役割・責任の認識不足が考えられる他、発注側の開発目的が絞れていないための要望過多・思いつきでの機能の詰め込み、受注側の見積の甘さなども考えられます。開発作業に着手する前に工数をかけて要求を分析・評価し、要件定義を明確にする必要があります。

しかし一方で、昨今システムに対する要求が高度化し、発注者が事前に要件を明確化することが難しいのも現状です。そうした中では、仕様変更を前提とした開発体制・手法の整備、また仕様変更時のルールや対応方法を事前に協議しておくことが重要です。



JUAS IT動向調査2005「発注者としての反省点」

受発注間の良好な関係の構築に向けた取組（地域企業へのヒアリング調査より）

【受注者】

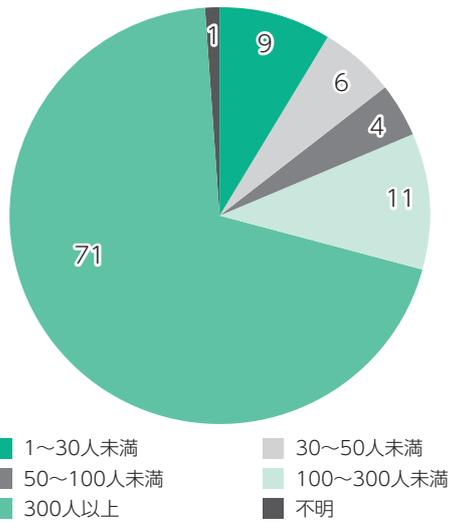
- ✓ 受注検討会にて、一定額以上の受注は役員によって予算や体制、納期等を確認の上、承認を必須化
- ✓ 仕様の明確化のため、提案時点や要件定義フェーズ等、早期段階でのモック等によって認識を確認
- ✓ 「要件定義」「製造」等のフェーズで区切った契約やフェーズ毎に異なる形態での契約を実施
- ✓ 見積もり、受注、要件定義、製造、納品時等で顧客の体制やコスト等を審査し、プロジェクトのリスクを管理
- ✓ 客先常駐者は帰社報告を行い、働き方への改善希望があれば、営業担当者を通して顧客と交渉
- ✓ 顧客に対して、時間外の連絡をできるだけしないように口頭で依頼

【発注者】

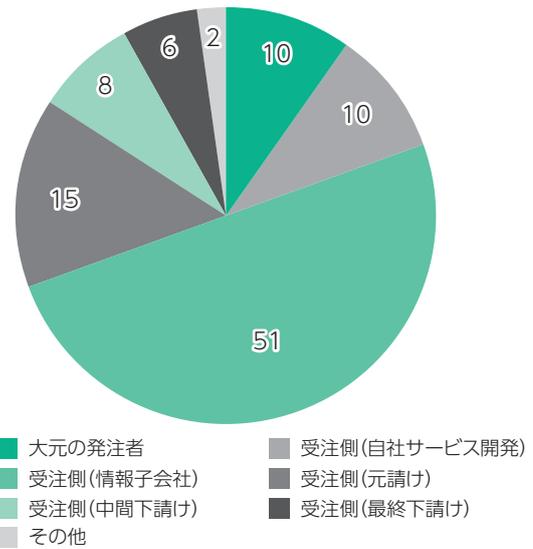
- ✓ トラブル回避のため、仕様の不明点は要件定義の段階で受注者と擦り合わせて解消
- ✓ 要件定義の打合せやテストに実際のシステム利用者も参加し、直接意思決定することで仕様を明確化
- ✓ システムに詳しい外部の専門家を定期的に呼び、打ち合わせやシステム案件推進を支援
- ✓ 案件推進において、経営企画等、情報システム以外の上層部を巻き込み
- ✓ インフラに影響のないシステムは日中にテストを行う等、土日祝日の対応を減らせるよう対処

(参考) アンケート回答者の属性

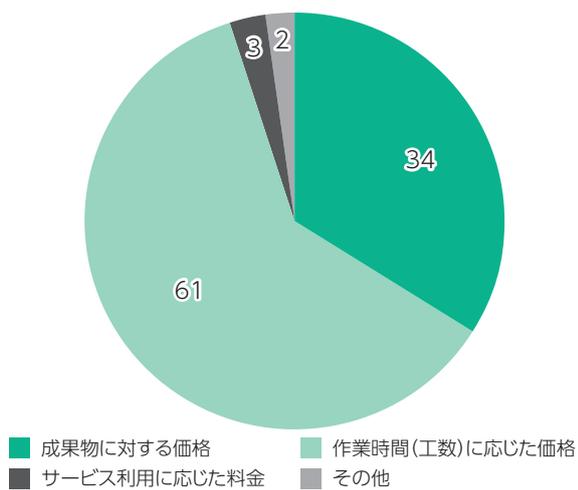
勤務先（会社全体）の現在の正社員数（%）



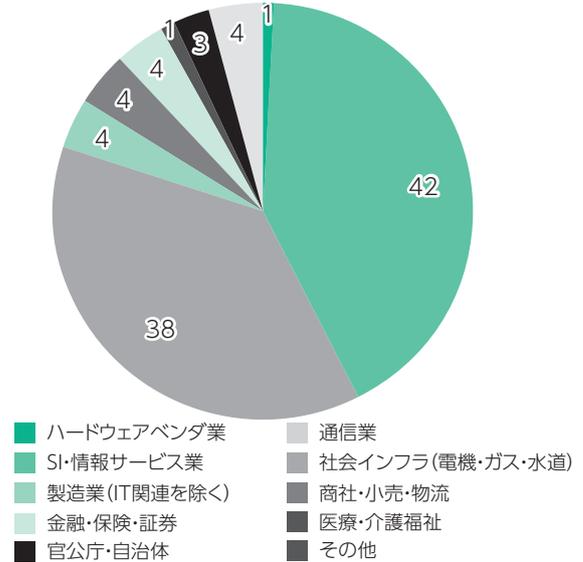
業務・プロジェクトの取引構造におけるポジション（%）



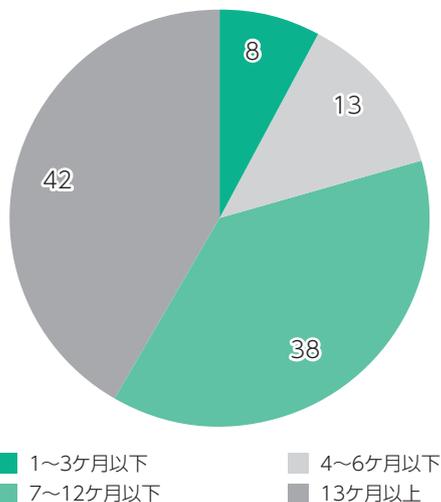
業務・プロジェクトの対価の決定方式（%）



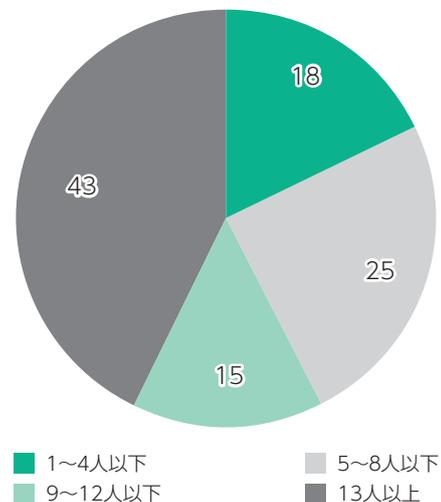
開発システムの対象業種（%）



プロジェクトの期間（%）



プロジェクトの人数（%）



3. 生産性を高める働き方に向けて

～発注者と受注者が協働して取り組むべき施策

システム開発の現場では、現場でのトラブルや開発スケジュール等の遅延により長時間労働が発生するケースがありますが、IT業界特有の多重下請構造により各企業の自助努力だけでは改善が難しいのが実態です。システム開発を円滑に進めるためには、発注者・受注者間の密なコミュニケーションを前提とした取引の可視化、役割分担・責任関係の明確化が必要不可欠です。そして、システム開発を円滑に推進することが双方にとっての働き方改革の実現にも繋がると考えられます。こちらでは、発注者・受注者の良好な関係の構築に向け、協働して取り組むべき施策の方向性と、その施策に取り組む上でのポイントをご紹介します。

発注者・受注者の良好なパートナー関係の構築

【基本的な考え方】

社会基盤となるITシステムの開発は長い工程を経て行われ、その工程には多くの事業者が関わっています。IT産業において受注者は極めて重要な役割を果たしており、受注者の有する技術力やサービス力、生産性が発注者の事業活動に直結します。しかし、受注者の事業活動は、発注者との取引・発注のあり方に多大な影響を受けます。受注者の不利益となる取引の要請や働き方改革への取組を阻害することが無いように、発注者・受注者間の公正な取引と正当な利益の確保に努める必要があります。

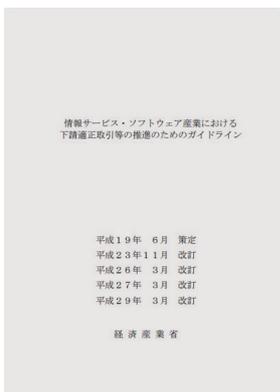
【施策の方向性】

- ✓ 取引適正化のガイドラインやモデル契約等の内容に即して、マニュアルや社内ルール等を整備し徹底する。
- ✓ 発注者・受注者間の双方が、契約プロセスにおいてシステムの仕様やプロジェクトの管理方法、検収方法等について対話し共通理解を深める。
- ✓ 各工程における発注者・受注者の役割と責任を明確化し、お互いの責務を理解した上でそれぞれの責務を十分に果たし、システム開発におけるトラブルを未然に防ぐ。

【留意すべきポイント】

- ✓ プロジェクトに関与する発注者、受注者、パートナー企業の全員が同じルールを共有し遵守する。また、業務を委託する際には、下請法等に係る法令にも注意する。
- ✓ 仕様変更は合意したスコープに基づき行い、スコープ外の変更に対しては予算・納期の見直しを行う。
- ✓ 働き方改革の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に向け、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更は行わない。

【参考】



情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン



未来志向型の取引慣行に向けて
～情報サービス・ソフトウェア産業編～



「情報システム・モデル取引・契約書」
第二版

時間と場所にとらわれないリモートとリアルを組み合わせた最適な働き方

【基本的な考え方】

従来の開発では、秘匿性が高いドキュメントやデータなどの情報資産の取扱いの観点などから社外に持ち出すことが困難でしたが、働く時間と場所の選択肢を広げ、女性や再雇用者を含む全ての社員が自身の状況（育児・介護等）や適性に合わせて働き方を最適化することは、生産性を高め自主性を持った働き方の実現やワーク・ライフ・バランスの向上に貢献します。テレワーク環境においては、情報漏洩対策などの機密性、取引先とのコミュニケーション・信頼関係が特に重要になります。状況によっては、契約関係の見直しやセキュリティの影響を明確にした交渉も必要になるでしょう。

【施策の方向性】

- ✓ 保護すべき情報資産の脅威・脆弱性を理解した上で、重要度のレベル分けに応じた体系的なセキュリティ対策の実施やテレワークに対応したルール作りを行う。
- ✓ テレワークにおけるコミュニケーションや開発環境など、職場・オンサイトと同様の環境を整備する。必要な環境整備は発注者・受注者の双方が納得できる形で責任を持って推進していく。
- ✓ 作業場所の考え方、テレワークガイドラインなどを必要に応じて作成・共有し、新たなパートナー関係を構築する。

【留意すべきポイント】

- ✓ プロジェクトのサプライチェーン全体で適切なセキュリティ対策が実施されるよう、取引先にセキュリティ対策状況を確認するなどの必要な対策を行う。
- ✓ テレワーク環境を整備する一方、必要に応じてリアルな場を設けコミュニケーションを取るなど、生産性を最大限高めるためのコミュニケーション方法をチームで検討する。
- ✓ ワークとライフの境目が曖昧になるのを防ぐため、ネットワーク機器・端末・クラウドアプリケーションなど様々な種類のログを統合的に管理し、テレワーク環境下での労務管理を行う。

【参考】

・テレワークセキュリティガイドライン 第5版

・テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

企業等がテレワークを実施する際のセキュリティ上の不安を払拭し、安心してテレワークを導入・活用いただくための指針として、テレワークの導入に当たってのセキュリティ対策についての考え方や対策例を示しています。

労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を紹介しています。



今こそ、働き方を見直す時!!



- #業務繁忙に応じた休業日設定
- #年次有給休暇の計画的付与
- #週休3日
- #記念日等年次有給休暇
- #連続休暇
- #リフレッシュ等休暇
- #社会貢献

- #IT導入
- #ペーパーレス
- #コミュニケーション改善
- #オフィス改善
- #会議改善
- #集中対策
- #女性活躍
- #若手活躍
- #イクメン
- #育児・介護との両立
- #外国人雇用
- #高齢者雇用
- #障がい者雇用
- #中高年雇用
- #再就職
- #イクボス
- #スキルアップ
- #キャリアアップ

- #フレックスタイム
- #短時間労働
- #テレワーク
- #勤務間インターバル
- #朝型の働き方
- #在宅勤務

みやぎ働き方改革 支援制度

実践企業募集!

少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少への対応、仕事と育児・介護との両立、新型コロナウイルス感染症対策など、ワークライフバランスについて、より考える必要があります。

このような状況下で、それぞれのライフスタイルに合った働き方が選択できる社会の実現を目指すために生まれたのが、「みやぎ働き方改革支援制度」です。

「実践企業」の認証を行い、働き方改革を積極的に推進する皆さまをサポートします。

実践企業のメリット

既に働き方改革を実施している企業が対象です。実践企業に認証されると、右記のようなメリットがあります。

- 県の物品・役務の優先調達制度への登録
- ハローワークの求人票でのアピール
- 宮城県中小企業融資制度の優遇
- 当サイトでの実践内容の紹介
- 実践企業ロゴマークの使用

申請方法・お問い合わせ先

詳しい申請方法や必要書類はみやぎ働き方改革応援サイトよりご確認ください。

その他、不明点については宮城県雇用対策課までお問い合わせください。

パソコンからの場合は、下記のアドレスを入力



スマートフォンの場合は、こちらのQRコードから▶



<https://miyagihatarakikatakaijaku.pref.miyagi.jp>



「申請から登録・認証までの流れ」は動画でもご紹介しています。HPのトップページのバナーよりご覧いただけます。

厚生労働省委託事業

お問合せ先

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課
TEL (03) 5253-1111 (内線5356)

企画・制作

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
<https://www.jisa.or.jp/>

発行：2022年3月



厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる
人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。
登録はこちら ⇒ <https://merumaga.mhlw.go.jp/>

◆ 著作権について

【令和3年度 IT業界働き方改革サポート事業 発注者・受注者で実現するIT業界の働き方改革—宮城編—ITの力で活力ある地域社会の実現に向けて】に関する著作権は厚生労働省が有しています。

本書の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 (03-5253-1111 (内線5356))までご相談ください。

◆ 免責事項

本書の掲載事項の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本書の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。