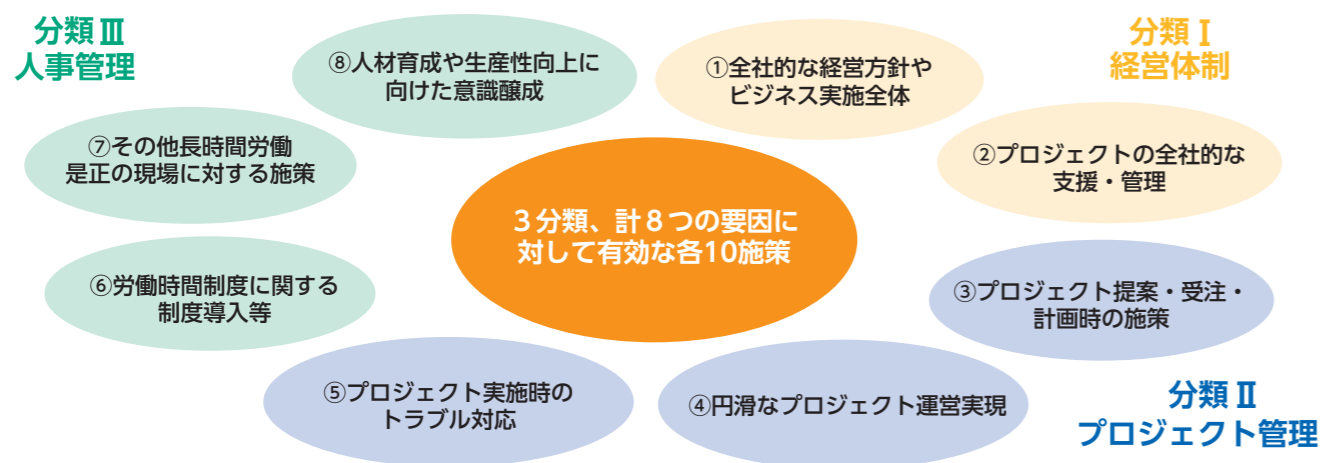


4. 各社の働き方改革推進施策の実施状況

働き方改革推進のための80施策の整理

IT業界は、複数のITエンジニアがソフトウェア開発に従事するため、作業の進捗管理や製品の品質管理が難しい等の仕事の特性や、重層的な下請取引構造を背景に、長時間労働等を原因とする脳・心臓疾患・精神障害の労災補償の支給決定が多い業種となっています。

そのため、厚生労働省では2016年度よりIT業界の働き方改革推進を目的とした事業を行って、当該事業における調査結果・成果物より長時間労働に有効と思われる施策を抽出し、「経営体制」「プロジェクト管理」「人事管理」に紐づく8つの施策分類別に各10施策、計80施策に整理しました。



調査結果及び80施策の詳細 - 厚生労働省「IT業界の働き方・休み方の推進事業 実態調査の調査結果」(2018年)
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/analysis.html

IT業界の働き方改革推進に関する「積極度合い」の調査概要

上記の80施策に基づき、厚生労働省では2018年にIT業界各社の働き方改革推進施策の実施状況を「積極度合い(0~4の5段階)」の自己評価によって回答するアンケート調査を実施しました。本章では、IT業界各社の施策検討に資する情報を提供することを目的に、当該調査の結果を情報サービス事業の類型(受託型/組込み型/プロダクト型)*に整理しております。

※情報サービス事業の類型
 受託型: 顧客からの、オーダーメイドの情報システムの構築・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
 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
 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

調査期間	2018年10月17日~2018年11月16日
調査方法	調査票配付、Webアンケート
調査対象	1248社 (IT業界4団体の加盟企業) 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)
回収数 (率)	222件 (17.8%)
アンケート調査項目	I / 企業属性 (ビジネスモデル、取引構造のポジション、売上高、営業利益率、社員数等) II / 労働時間の状況 (直近の労働時間と有給取得率、労働時間の管理方法等) III / 長時間労働対策の実施状況 (経営体制、プロジェクト管理、人事管理)

調査結果の概要 (施策の推進状況)

データの見方

- 各表に記載の数値は、各施策の推進状況を5段階で自己評価した結果の平均値を算出してあります (0. 取り組んでいない / 1. 積極的ではない / 2. あまり積極的ではない / 3. やや積極的である / 4. 積極的である)
- 調査時点での各社における、施策の積極度合いの自己評価であるため、スコアが高い施策ほど重要もしくは効果がある等、施策実施の必要性やその効果を示すものではありません

【全体傾向】人事管理の施策に関するスコアが低く、業態別には受託型のスコアが高い

企業の積極性をスコア化した下表の結果から、情報サービス事業の類型に関わらず「経営体制」「プロジェクト管理」の施策については平均的にスコアが高く、複数の施策に積極的に取り組む企業が多いと見受けられますが、その一方で、「人事管理」に関する施策は他の分類と比較して複数の施策に積極的に取り組む企業が少ないことがわかります。

また、情報サービス事業の類型別には「受託型」では⑤プロジェクト実施時のトラブル対応や①全社的な経営方針やビジネス実施全体についての施策をはじめ、施策全体で他の業態と比較してスコアが高く、積極的に取り組む企業が多いことがわかりますが、「プロダクト型」では相対的にスコアが低くなっています。

80施策の分類		受託型 (n=174)	組込み型 (n=27)	プロダクト型 (n=21)
分類Ⅰ. 経営体制	① 全社的な経営方針やビジネス実施全体についての施策	2.95	2.79	2.58
	② プロジェクトの全社的な支援・管理体制に関する施策	2.87	2.71	2.58
分類Ⅱ. プロジェクト管理	③ プロジェクト提案・受注・計画時に係る施策	2.94	2.80	2.59
	④ 円滑なプロジェクト運営実現のための施策	2.84	2.59	2.61
	⑤ プロジェクト実施時のトラブル対応に関する施策	3.01	2.83	2.54
分類Ⅲ. 人事管理	⑥ 労働時間制度に関する制度導入等の施策	2.68	2.56	2.04
	⑦ その他長時間労働を是正する現場に対する施策	2.56	2.40	1.89
	⑧ 人材育成や生産性向上に向けた意識醸成のための施策	2.37	2.04	1.57

【受託型】全般的に積極的な施策が多いが、一部人事管理施策の積極度が低い

受託型の企業では、いずれの領域においても高スコアの施策が見受けられます。特に「①-1. 経営方針等への明確な位置付け」等、経営体制に関する施策の積極性が高くなっており、一方で、人事管理の施策において、特に「⑧-2. インセンティブの付与」や「⑥-3. 勤務間インターバル制度」の導入について、施策の積極度合いが低くなっています。

積極的に取り組まれている上位3施策

	施策	スコア
経営体制	①-1. 経営方針等への長時間労働対策の明確な位置付け	3.43
	②-3. 部門長によるプロジェクトの進捗や業務内容の把握	3.38
	①-2. 経営者による長時間労働対策についてのメッセージ発信	3.33
PJ管理	③-8. 契約締結時における顧客との交渉	3.32
	⑤-3. プロジェクト実施時のトラブル対応に関する会議体設置	3.25
	⑤-2. 開発段階でのテスト・検証の工数確保	3.25
人事管理	⑥-1. 労働時間を正確に把握するための制度の整備	3.35
	⑧-5. 専門能力・スキル向上のための研修等の実施	3.32
	⑥-7. 半日休暇・時間単位の年次有給休暇制度	3.23

積極的に取り組まれていない下位3施策

	施策	スコア
経営体制	①-5. 顧客、Sier等との相互の利害を調整するための会議体	2.29
	②-10. 見積りや開発に係る専門チームによる支援	2.57
PJ管理	②-2. プロジェクト間の調整・統括を図る専門担当者の配置	2.67
	③-2. プロジェクトの見積精度向上のための社外ノウハウ活用	2.40
	③-5. 要件定義プロセスの体系化	2.44
人事管理	⑤-8. 仕様変更を事前に想定した開発体制や開発手法	2.47
	⑧-2. インセンティブ(特別休暇、一時金等)の付与	0.68
	⑥-3. 勤務間インターバル制度	1.19
	⑦-3. 長時間労働を抑制するための職場の巡回	1.51

【組込み型】 契約内容に関する顧客調整に積極的、人事管理施策の積極度が低い

組込み型の企業では、特に「⑤-7.トラブル発生時の契約内容の見直し」、「②-3.部門長によるプロジェクトの進捗や業務内容の把握」の積極度合いが高くなっております。一方で、人事管理施策において、特に「⑧-2.インセンティブの付与」「⑧-9.自社の開発手法等の研修実施」「⑥-3.勤務間インターバル制度」の導入について、積極度合いが低くなっています。

積極的に取り組まれている上位3施策

	施策	スコア
経営体制	②-3.部門長によるプロジェクトの進捗や業務内容の把握	3.29
	①-1.経営方針等への長時間労働対策の明確な位置付け	3.12
	①-7.発注内容に応じた価格決定方式	3.08
PJ管理	⑤-7.トラブル発生時の契約内容の見直し	3.37
	③-8.契約締結時における顧客との交渉	3.22
	③-1.プロジェクトの見積精度向上のための工数確保	3.04
人事管理	⑥-7.半日休暇・時間単位の年次有給休暇制度	3.19
	⑥-1.労働時間を正確に把握するための制度の整備	3.11
	⑦-2.チャイム、夕礼等、時間の区切りを付ける工夫	2.88

積極的に取り組まれていない下位3施策

	施策	スコア
経営体制	①-5.顧客、Sier等との相互の利害を調整するための会議体	1.92
	②-2.プロジェクト間の調整・統括を図る専門担当者の配置	2.04
	②-10.見積りや開発に係る専門チームによる支援	2.21
PJ管理	④-5.プロジェクト内コミュニケーションの活性化	2.26
	④-3.プロジェクトにおける生産性評価の実施	2.27
	③-2.プロジェクトの見積精度向上のための社外ノウハウ活用	2.31
人事管理	⑧-2.インセンティブ（特別休暇、一時金等）の付与	0.77
	⑧-9.自社の開発手法等についての研修等の実施	1.39
	⑥-3.勤務間インターバル制度	1.50

【プロダクト型】 部門長による業務把握に積極的、一方積極的でない施策が多い

プロダクト型では、「②-3.部門長による業務把握」や「④-5.コミュニケーション活性化」が特に積極度合いが高くなっています。一方で、「②-10.見積もりや開発に係る専門チームによる支援」「④-3.プロジェクトにおける生産性評価」「⑧-2.インセンティブの付与」等全ての分類で積極的でない取組が見られます。

積極的に取り組まれている上位3施策

	施策	スコア
経営体制	②-3.部門長によるプロジェクトの進捗や業務内容の把握	3.42
	②-6.開発標準、テンプレート、ツール類の整備	3.11
	①-3.付加価値の高い事業分野への転換シフト	3.00
PJ管理	④-5.プロジェクト内コミュニケーションの活性化	3.32
	⑤-2.開発段階でのテスト・検証の工数確保	3.17
	③-8.契約締結時における顧客との交渉	3.06
人事管理	⑦-1.帰りやすい・休みやすい雰囲気作り	3.05
	⑥-7.半日休暇・時間単位の年次有給休暇制度	2.95
	⑥-1.労働時間を正確に把握するための制度の整備	2.71

積極的に取り組まれていない下位3施策

	施策	スコア
経営体制	②-10.見積りや開発に係る専門チームによる支援	1.58
	①-5.顧客、Sier等との相互の利害を調整するための会議体	1.80
	②-8.プロジェクトへの類似業務経験のある社員の配置	2.16
PJ管理	④-3.プロジェクトにおける生産性評価の実施	1.72
	③-5.要件定義プロセスの体系化	1.95
	④-2.負荷が集中しないようにするためのチェック・調整	2.11
人事管理	⑧-2.インセンティブ（特別休暇、一時金等）の付与	0.68
	⑥-3.勤務間インターバル制度	0.79
	⑦-3.長時間労働を抑制するための職場の巡回	1.05