

基調講演
「IT業界働き方改革実践に向けて」

令和2年2月18日

IT業界の働き方改革サポート事業 検討委員会

委員長 今野浩一郎

Agenda

1. 本事業の概要とこれまでの成果
2. 今年度プロジェクトの狙い
3. 今年度のプロジェクトの内容

Agenda

1. 本事業の概要とこれまでの成果
2. 今年度プロジェクトの狙い
3. 今年度のプロジェクトの内容

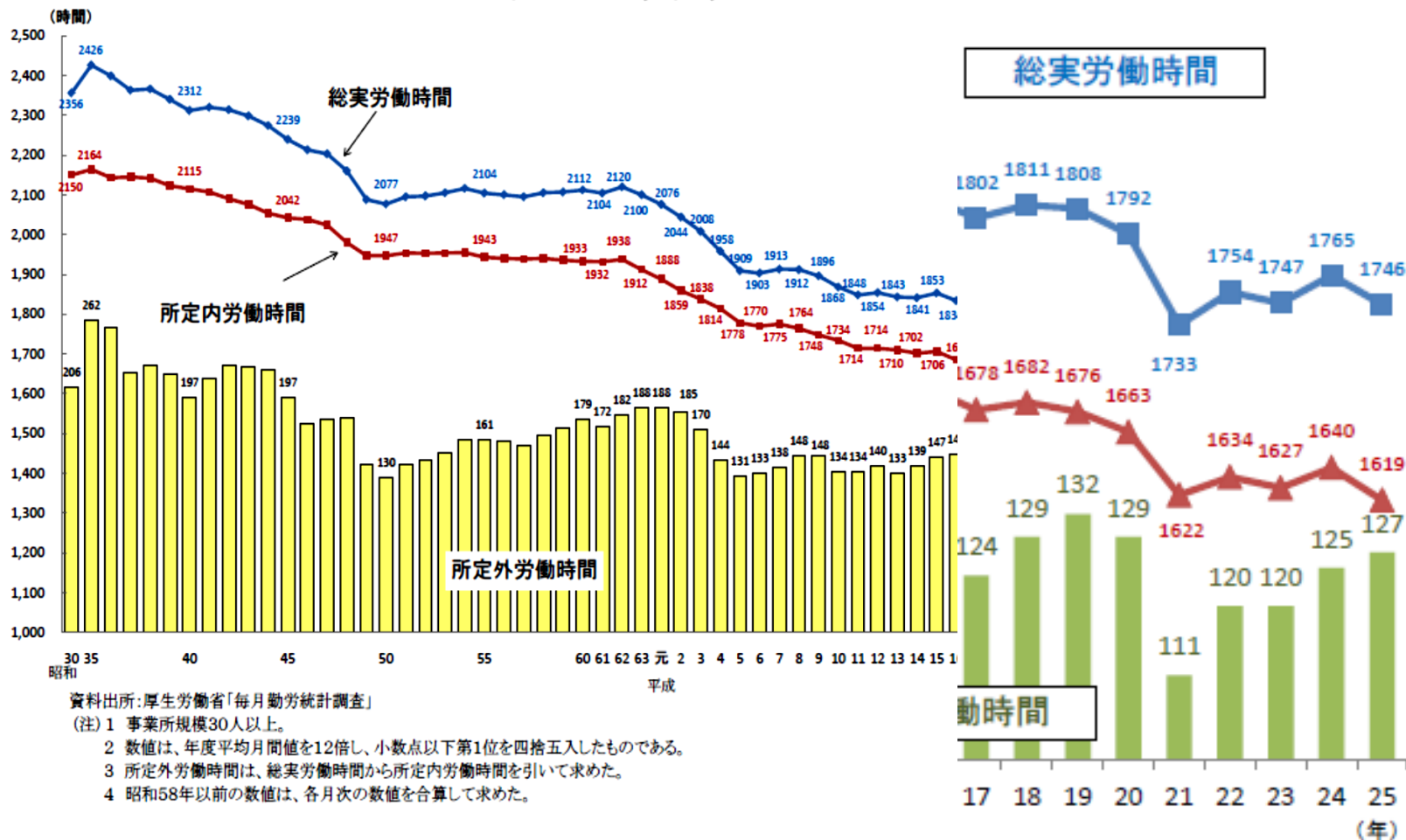
事業発足の背景

- 情報通信業においては、労働時間の改善が進んでいる
- **しかし年間所定外労働時間等**が全産業平均と比較して高水準である。
また、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**においても情報通信業は多い業種である。

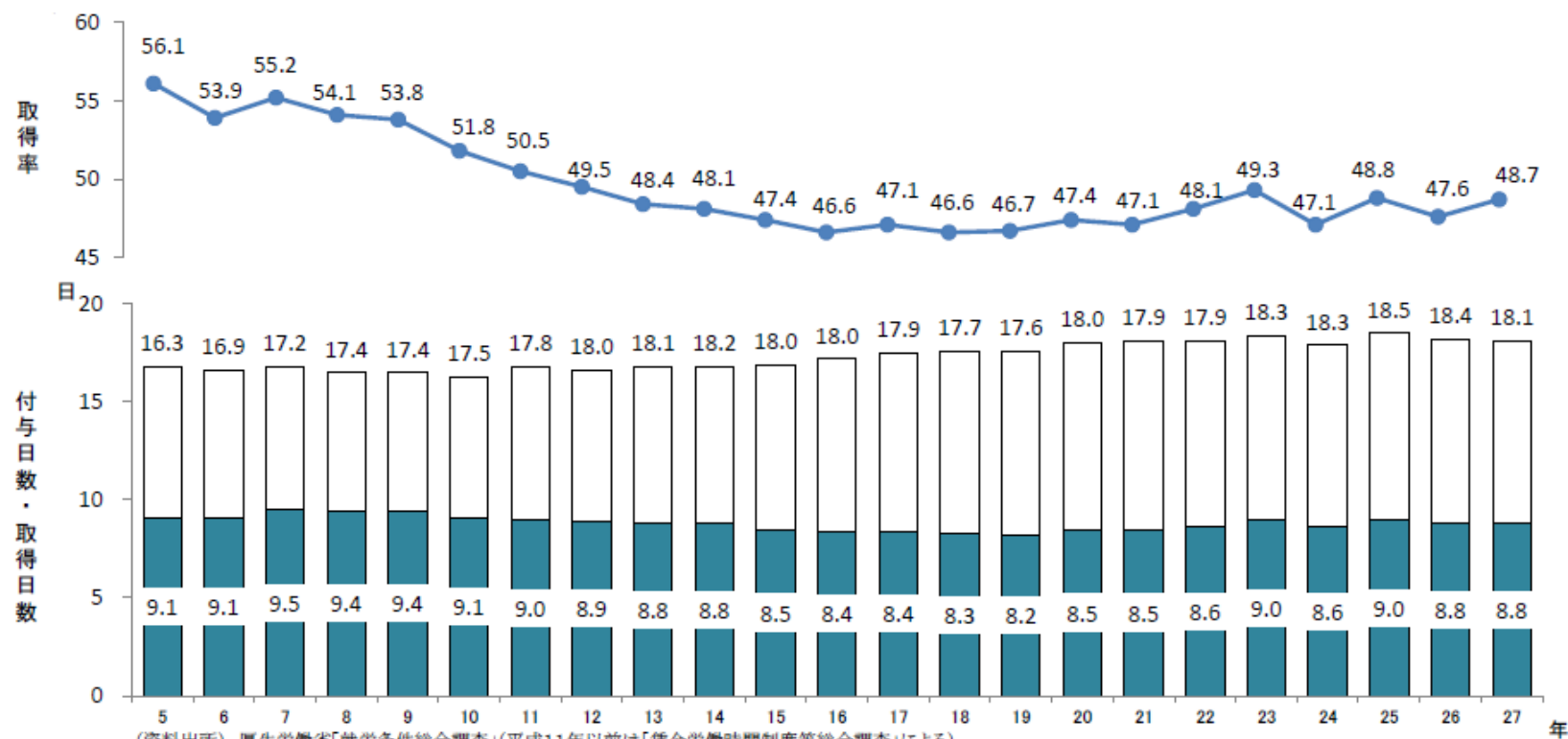
		日本全体	情報サービス業
(1)年間総実労働時間 (うち一般労働者)	毎月勤労統計調査 H28年	1724時間 (2024時間)	1940時間
(2)年間所定外労働時間	毎月勤労統計調査 H28年	130時間	203時間
(3)年休取得率	就労条件総合調査 H26年	47.6%	55.0%
(4)長時間労働者(週60時間以上) の割合(休業者を除く雇用者)	労働力調査 H28年	7.7%	6.9%
(5)労災支給決定件数	過労死等の 労災補償状況 H27年度	脳・心臓疾患、精神障害ともに 情報サービス業は上位5位業種(中分類)	

総実労働時間の推移

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度、確報)



有給休暇取得率の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 (参考) 平成18年以前の調査方法による平均取得率 (平成19年 47.7%) (平成20年 48.1%) (平成21年 48.2%) (平成22年 49.3%)

平成28年度プロジェクトの取り組み

労働時間管理関連の施策に注目し、長時間労働抑制のための施策リストを提案

分野		施策例
労働時間 制度	労働時間の柔軟化関連	短時間勤務、在宅勤務、裁量労働
	残業抑制関連	ノー残業デー、残業申請方法
	休暇取得促進	年休の計画取得、連続休暇制度
職場環境	管理職	管理職教育
	職場風土	帰りやすい職場風土形成、時間区切りチャイム
全社的な 推進体制	計画と目標設定	経営会議での検討、目標時間設定、
	点検体制	労働時間の「見える化」、職場巡回
	警告体制	注意喚起、人事等による面談、

平成29年度プロジェクトの取り組み

プロジェクト管理関連の施策に注目し、長時間労働の生む問題リストと「15の勘所」を提案

分類・フェーズ		問題リスト	問題を解決する勘所
プロジェクト特性		大規模すぎる案件	大規模すぎる案件はフェーズ毎の多段階契約にし、全社を挙げて戦略的に対応すべし
		会社として実績がない、経験が不足している案件	業務のわかる人材の投入や組織的なリスク対応をすべし
		発注者の協力が得られない	ステアリングコミッティを設置し、ルール化や第三者チェックなどの体制を整備すべし
プロジェクト における 業務段階	受注	不明確な仕様	開発作業に着手する前に、十分な工数をかけて要求を分析・評価し、要件定義を明確にすべし
		過小な工数、短すぎるプロジェクト期間	見積もりは工数をかけて精度を高めるべし
		メンバーの能力や経験が不足している	顧客を超える専門性を目指すべし
	プロジェクトの運営 (設計・開発・テスト)	仕様変更の依頼がある	仕様変更は予めルールや対応方法を定めるか、変更を前提とした開発体制・手法を採用すべし
		品質とセキュリティ等のトラブルの発生	設計の検証と開発でのテストに工数をかけ、品質のトラブルに起因する手戻りを無くすべし
		追加工数に人員が十分に投入されないこと	追加工数の責任を明確にし、必要人員のコストを確保すべし
		開発状況の把握と共有化ができていない	管理ツールを駆使し、コミュニケーションを密にすることで、仕事の状況が見える化・共有化すべし
	納入（検収）	検収条件が明確にされない	検収要件に一致するよう、仕様に基づきレビュー・試験項目を早期に洗い出すべし
		仕様以上の過剰品質の開発を行う	開発スコープを明確にし、規模の拡大を防止すべし
プロジェクト推進の基盤 (全社的な支援体制)		作業の標準化ができていない	顧客・パートナーでドキュメントやテンプレートの標準やルールを統一した開発基盤を共有すべし
		生産性の基準がなく、生産性が把握できていない	生産性の基準を設定し定量的に把握すべし
		現場、担当者が問題を抱え込むことに対応していない	管理ツールや会議等で仕事の共有化をはかること

平成30年度プロジェクトの取り組み

過去のプロジェクト成果から抽出された効果的な施策リストを抽出

1. 経営体制

- 全社的な経営方針やビジネス理念の共有
- プロジェクトの全社的な支援・管理

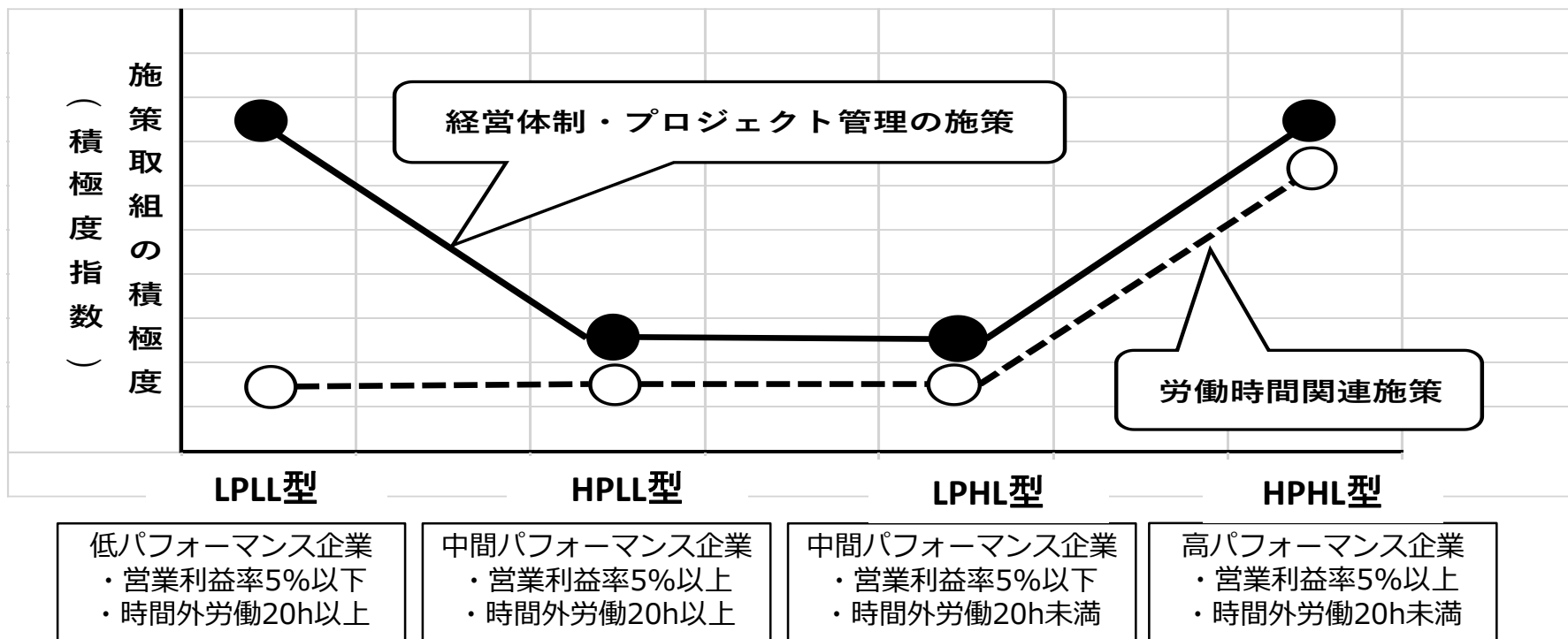
2. 人事管理

- 長時間労働是正のための制度
- 長時間労働是正のための施策
- 人材育成

3. プロジェクト管理

- プロジェクト提案・受注計画時の施策
- 円滑なプロジェクト運営実現のための施策
- プロジェクト実施時のトラブル対応

施策取組と経営・労働時間パフォーマンスの関連を分析(イメージ図)

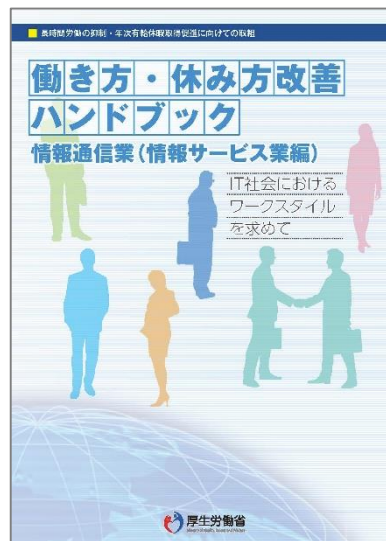


Agenda

1. 本事業の概要とこれまでの成果
2. 今年度プロジェクトの狙い
3. 今年度のプロジェクトの内容

今年度プロジェクトの狙い

本事業の調査を通じて、過去にIT業界の働き方の改善に向けた各種ハンドブックを作成



働き方・休み方改善
ハンドブック
(H25年度)

人事担当者を対象とした
長時間労働の要因・対策を調査
(アンケート・ヒアリング)



働き方改革
ハンドブック
(H29年度)

プロマネを対象とした
長時間労働の要因・対策を調査
(アンケート・ヒアリング)

今年度プロジェクト

IT企業各社の長時間労働を
是正する施策を踏まえて、
働き方改革の実践へ！

- ✓ コンサルティングを通じて、IT企業の社内における取組を約2年間に渡って支援
- ✓ プロジェクトを円滑に進めるための、発注者と受注者の取引関係や協働関係の見直しのポイントを調査

Agenda

1. 本事業の概要とこれまでの成果
2. 今年度プロジェクトの狙い
3. 今年度のプロジェクトの内容

今年度のプロジェクトの内容

(1)コンサルティングによる企業支援

後ほどの講演プログラムで、取り組みの進め方のポイントや実際の事例を紹介します。

(2)発注者と受注者の取引関係、協働関係のポイント

下記サイト上で調査結果を今後公開していきます。

「IT業界の働き方・休み方の推進」HP

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/