

---

CEATEC JAPAN 2018

# ITを活用した働き方改革

---

2018年10月18日

ソリューションサービス事業委員会

働き方改革専門委員会 委員長 佐竹 秀彦(富士通株式会社)

# はじめに

- これからは、ITを活用した働き方改革について説明します。
- まずはIT業界の働き方に関する現状を説明したうえで働き方改革専門委員会での活動内容を紹介し、現状がどうなっているか、残っている課題や解決の方向性について説明します。
- 専門委員会では、参加企業がお互いに働き方改革の取り組みを共有し合いましたが、本日は、その中でも優れた事例を紹介させていただきます。
- 皆さんが自社で働き方改革の推進や実行するうえで、ご参考にしていただければ幸いです。

# 各産業の労働実態に関するデータ（時間外）

## ■ 情報通信業（IT業界）は、時間外が多い業界の一つ

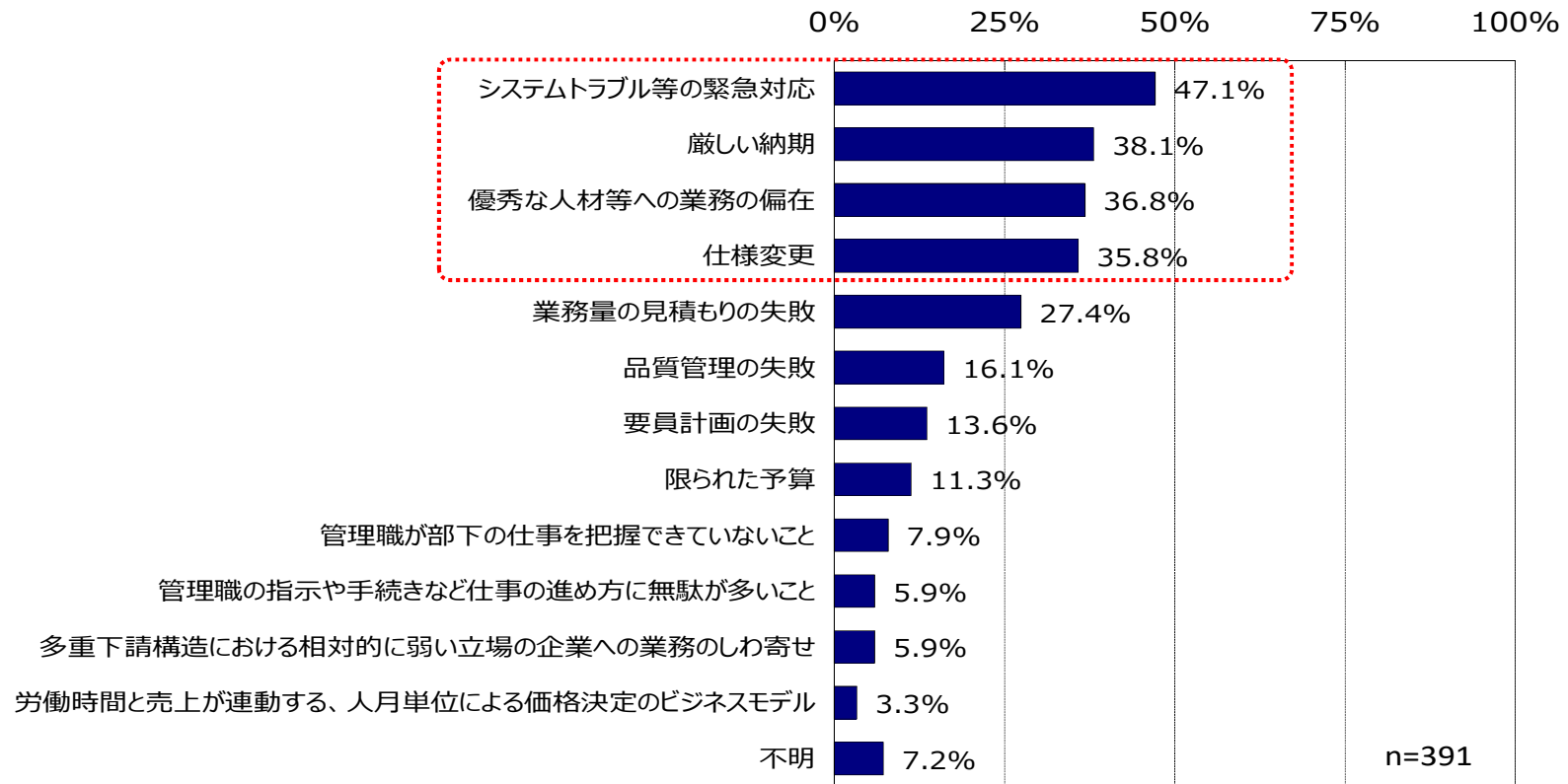
業種	n数	30時間以上の残業割合 (%)	月平均 (時間)	繁忙期月平均 (時間)
1位 運輸業、郵便業	(310)	37.7	29.26	39.33
2位 情報通信業	(309)	32.1	24.81	41.50
3位 電気・ガス・熱供給・水道業	(81)	32.1	24.98	38.78
4位 不動産業、物品賃貸業	(104)	31.8	21.60	31.78
5位 製造業	(1307)	29.8	20.54	32.29
6位 学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	(45)	28.8	22.22	39.81
7位 その他のサービス業	(551)	27.3	20.25	30.24
8位 生活関連サービス業、娯楽業	(67)	26.9	18.28	25.55
9位 建設業	(311)	26.7	20.61	32.27
10位 宿泊業、飲食サービス業	(69)	26.0	18.54	28.85
11位 金融業、保険業	(300)	24.4	19.97	28.00
12位 教育、学習支援業	(109)	23.1	19.33	29.64
13位 卸売業、小売業	(488)	22.1	18.47	27.35
14位 医療、介護、福祉	(480)	15.0	15.36	21.38
メンバー層 全体	(5000)	27.1	20.45	30.91

(出所) パーソル総合研究所・中原淳 (2017) 「長時間労働に関する実態調査」  
<https://rc.persol-group.co.jp/column-report/201803121000.html> (2018年3月)

# 長時間労働の要因（管理や取引に関するもの）

- **「システムトラブル等の緊急対応」**が約50%の回答。**突発的に忙しくなる場合があるという業務特性**が、ここでも影響していると考えられる。
- 次いで、**「厳しい納期」、「優秀な人材等への業務の偏在」、「仕様変更」**などが上位の項目。

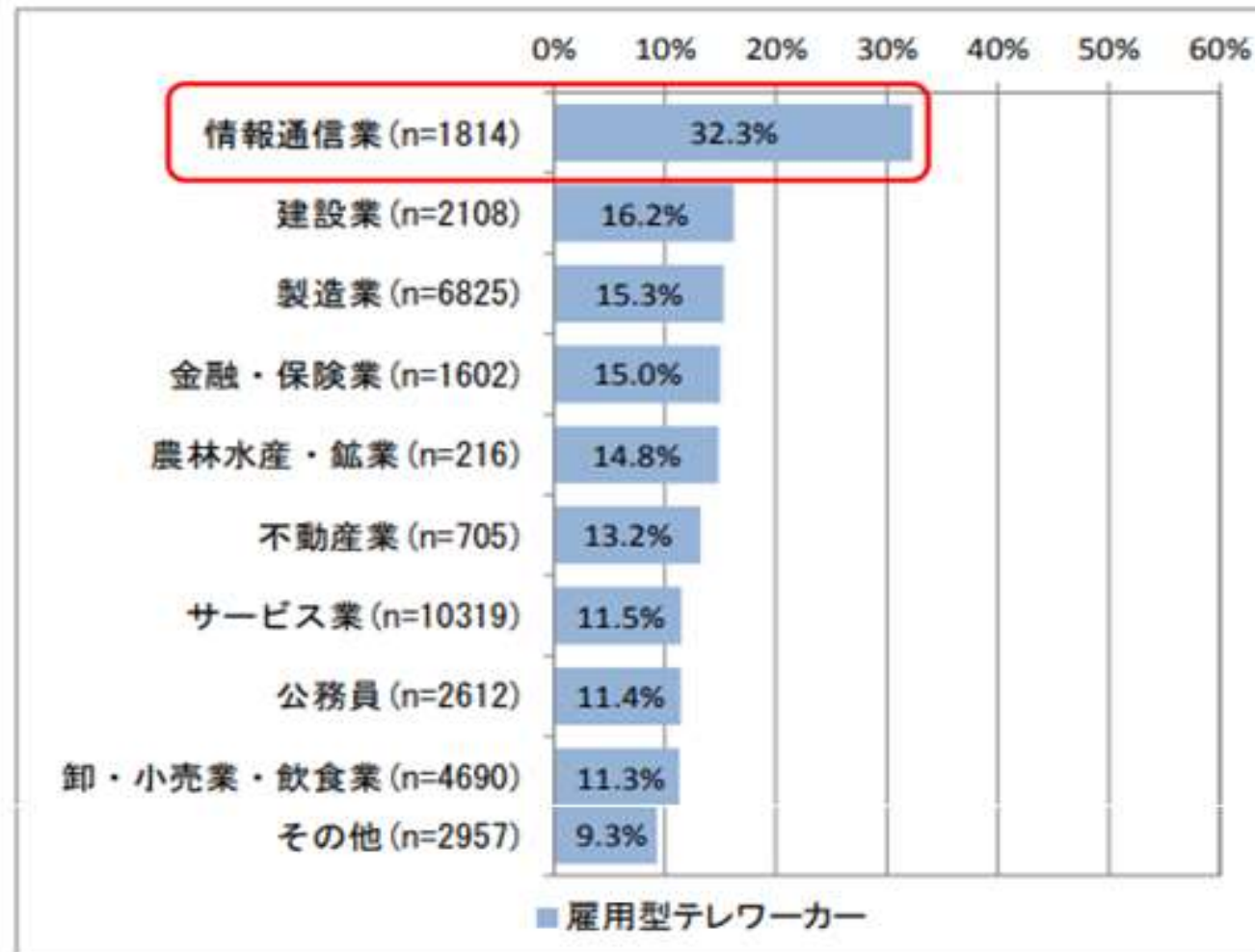
長時間労働の主な要因②（管理や取引に関するもの）



(出所) 厚生労働省「平成28年度業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策事業：事業報告書」  
 (調査委託先：一般社団法人情報サービス産業協会 (JISA)) に基づき、みずほ情報総研作成

# 各産業の労働実態に関するデータ（テレワーク人口）

- テレワーク人口は、情報通信業が最も多い。



(出所) 国土交通省「平成29年度 テレワーク人口実態調査 - 調査結果の概要 -」 (平成30年3月)  
<http://www.mlit.go.jp/common/001124888.pdf>

# 働き方改革専門委員会の設置

## 背景

労働環境の改善

「Society5.0」を実現するために新しいソリューションサービスの創出

## 目的

ソリューションサービス事業分野における国際競争力強化や生産性向上の観点を踏まえ、働く人のワークライフバランスを向上できる働き方の実現

これまで以上に優秀な人材が  
活躍し続ける／成長し続ける／集まり続ける

## 目標値

平均残業時間  
月 20 時間

週 1 日以上のテレワーク  
比率 50%以上

# 働き方改革専門委員会の取り組み

- これまで以上に同業界で働く人が健康でイキイキと働けるようにするために、各社の取り組みを共有して参考にし合った。

## アジェンダ

目標値のフォロー方法の  
検討

働き方改革に関する  
各社取り組みの共有と  
議論

## 期待されるアウトプット

目標値の進捗状況の  
公開

各社の取り組みのレベル  
アップ

共通課題の解決

**ソリューションサービス業界を  
より魅力的な業界にする**

**多様で柔軟な働き方の促進**

**効率的な働き方の促進**

**創造性を発揮できる働き方の促進**



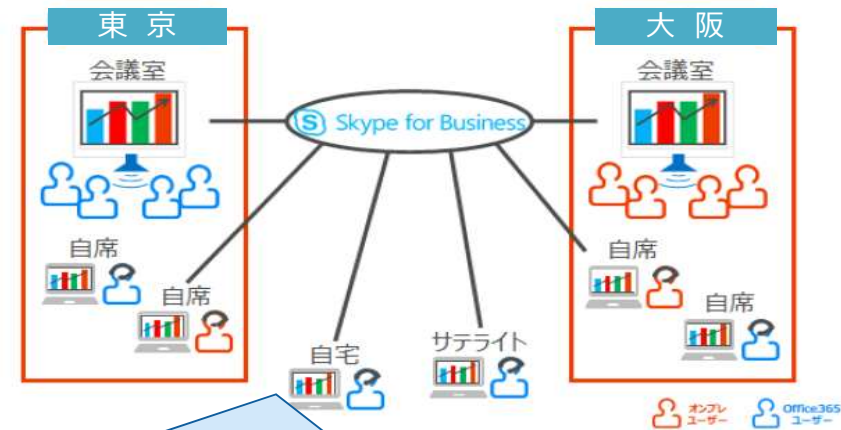
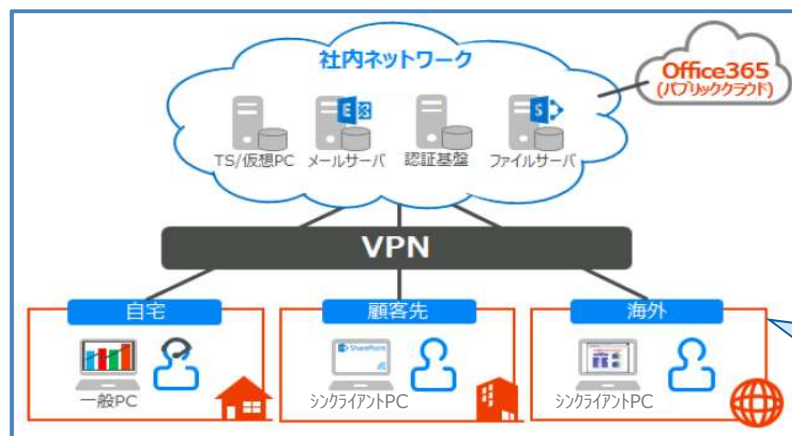
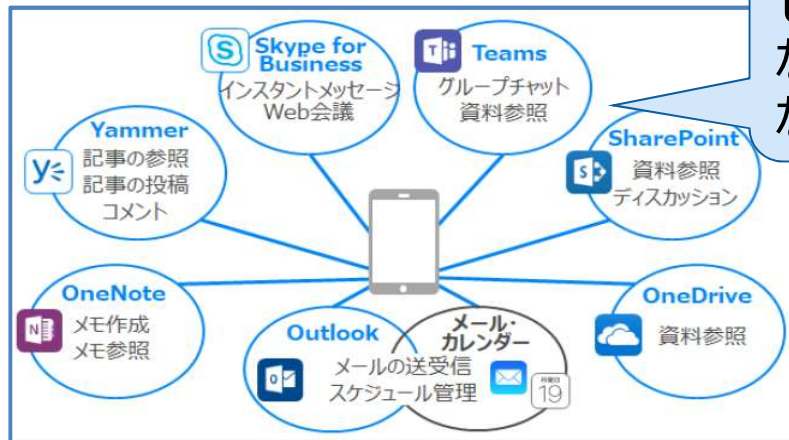
# IT基盤の整備（各社共通）

## ■ いつでもどこでもつながる/働けるIT基盤を各社とも整備

「**ロケーションフリーな働き方**」を実現するためのIT基盤を  
整備

HITACHI

セキュアPC、スマホ（主にiPhone）、タブレットなど各種スマートデバイスを配布することで様々なITサービスをどこでも利用可能に



離れた場所と会議ができる環境の整備

VPN接続により、インターネット環境から社内ネットワークへもセキュアに接続可能に

# テレワーク勤務制度（各社共通）

- 育児等の事情を持つ社員のみを対象にした制度ではなく、全社員を対象にしたテレワーク勤務制度を導入済み

- 約4,000人を対象にテレワーク勤務制度を導入
- 2017年7月より運用開始

**OKI**

Open up your dreams

## テレワーク勤務制度

対象職場/ 対象者	<ul style="list-style-type: none"><li>• テレワーク勤務により生産性向上が期待できる職種・職場で、自律的に業務が遂行できると上司に認められた社員を対象</li></ul>
利用回数	<ul style="list-style-type: none"><li>• 半日単位での利用回数の限度日数は設けない</li><li>• 終日のテレワーク勤務は、週3回までとする</li></ul>
時間外のルール	<ul style="list-style-type: none"><li>• テレワークでも通常勤務時間内の勤務を基本とする。（テレワーク勤務時でも、フレックス・短時間勤務などは適用）</li><li>• 勤務開始時と終了時には上司への連絡を義務付け、時間外勤務の申請については、通常勤務時と同様に行う</li></ul>

# サテライトオフィスの拡大（各社共通）

## ■ テレワークを促進するために、サテライトオフィスを設置・拡大

- ・「多様で主体的な働き方」を実現するため、ロケーションフリーワーク **HITACHI**（就業場所以外での勤務）や、サテライトオフィスの設置を推進
- ・日立を含めたグループ各社がお互いに利用できるサテライトオフィスの設置・拡充

利用者数は、2017年度中で約2倍に



更に、社員の通勤や出張データなどの動線等を分析  
→ 外部業者と提携し、ニーズの多い場所に  
サテライトオフィスの設置を推進

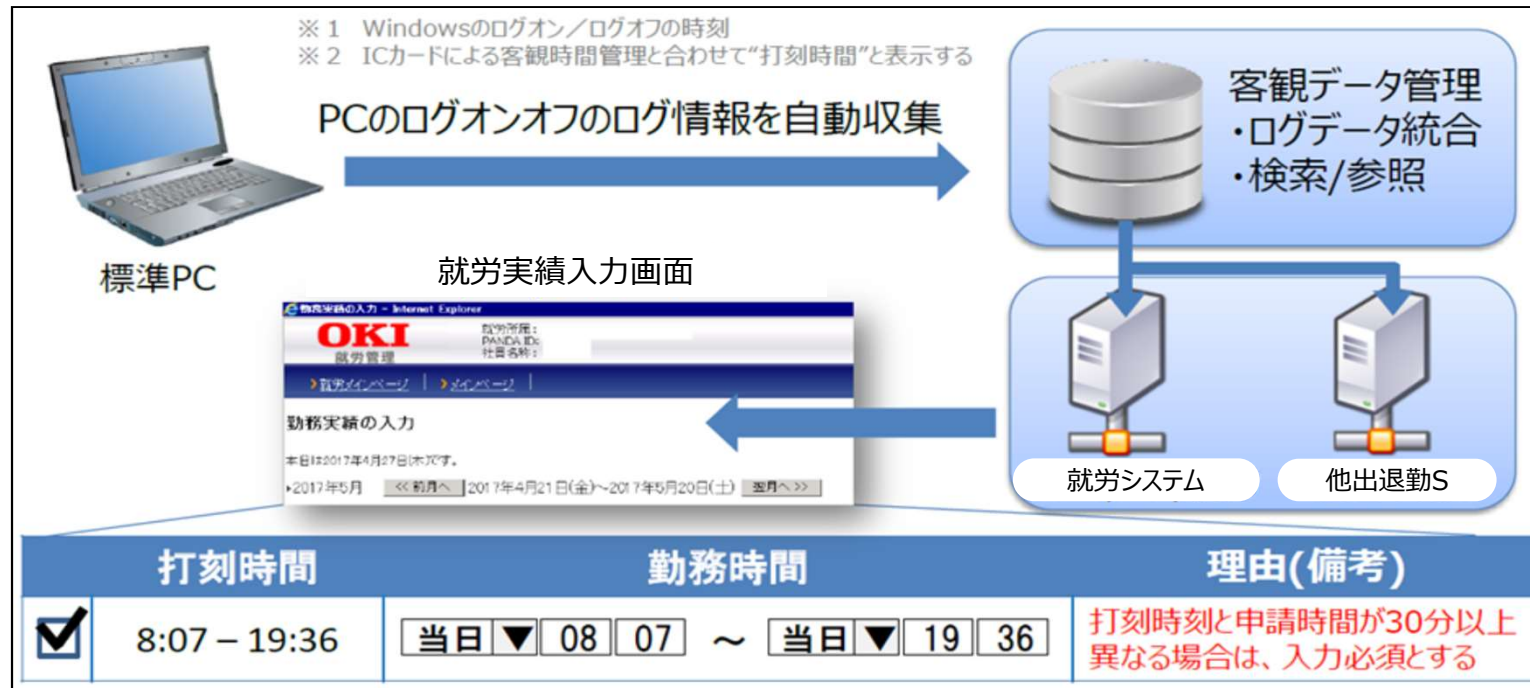


# 客観時間管理の導入（PCログ管理）

- ◆ 場所を選ばない働き方のサポートに必要な仕組み
- ◆ サービス残業／中間管理職の過剰労働などを見える化

**OKI**

Open up your dreams



## <効果と課題>

- ：一般従業員、管理者双方の労働時間への意識が高まる
- ×：客先常駐など、自社PCが使用できないケースやPCを使わない業務への対応 等
  - 事務所への入退館時刻ログの活用など

## テレワーク推進時の主な課題（各社共通）

**1 職種によって事情が異なるため一律のルールだと活用しづらい**

**2 新しい働き方は具体的な利用イメージがわからないと活用しづらい**

**3 上司がテレワークをどこまで認めて良いかの判断が難しい**

# テレワーク推進時の主な課題（各社共通）

## 1 職種によって事情が異なるため一律のルールだと活用しづらい

### ● 営業職

比較的短時間／立ち寄りが多いためサテライトやモバイルワークが多い

### ● 研究・開発／事務職

在宅勤務を比較的長時間／長期間継続して実施

➡ 職種に合わせたガイドラインの作成

**OKI**  
Open up your dreams



## テレワーク推進時の主な課題（各社共通）

1 職種によって事情が異なるため一律のルールだと活用しづらい

2 **新しい働き方は具体的な利用イメージがわからないと活用しづらい**

3 上司がテレワークをどこまで認めて良いかの判断が難しい



# 仕事と育児の両立に向けたテレワークの活用ビジョン

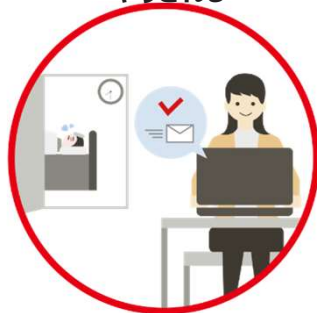
～活用シーンをイメージ化しましたので、是非ご覧ください～



※仕事の時間と育児の時間をきちんと分けることができる、業務上支障がないことが条件です。

AFTER

仕事をきちんと  
やりきれ



家においても  
上司や同僚と連携できる

1.信頼テレワーク

家族が困ったときは  
支え合える



時間を有効に使う  
テレワークで仕事も育児もこなせる

2.非常時テレワーク

プロジェクト参加に  
積極的になれる



夕方からの電話会議なら  
自宅からでも参加できる

3.キャリア維持テレワーク

学校行事も仕事も  
両立しやすい



短時間の用事なら  
早朝テレワークで両立

4.両立テレワーク

家庭が安定すると  
安心して働ける



子どもの近くにいることで  
親として寄り添える

5.安心テレワーク







# 仕事と育児の両立に向けたテレワークの活用ビジョン

～活用シーンをイメージ化したので、是非ご覧ください～



※仕事の時間と育児の時間をきちんと分けることができる、業務上支障がないことが条件です。

AFTER

仕事をきちんと  
やりきれ

家族が困ったときは  
支え合える

プロジェクト参加に  
積極的になれる

学校行事も仕事も  
両立しやすい

家庭が安定すると  
安心して働ける

## BEFORE 子どもの急な発熱 仕事を置いて保育所に

仕事をお願い  
するたびに  
“ごめんなさい  
三昧”

仕事を制限  
するクセが  
ついてし  
まった

保育園からの  
急な呼び出し  
で仕事が  
ストップ

子どもと  
向き合う

乳幼児期



短時間の用事なら  
早朝テレワークで両立

4.両立テレワーク



子どもの近くにいることで  
親として寄り添える

5.安心テレワーク

ちょっとした学校行事でも  
半休取得...

いじめ? 反抗期?  
子どもの様子がおかしい

保育園に  
家庭が  
の次

と  
業務



保育園ほど  
目をかけて  
くれない

小学校・低学年

学童の  
対象外になり、  
さらに見守る  
目が減る

習い事を  
させたいけれど  
送り迎え  
できない



ひとり行動  
が増えて  
頻りに電話で  
安否確認

学校に  
行きたがら  
ない...  
いじめ?

小学校・高学年

キャリア形成



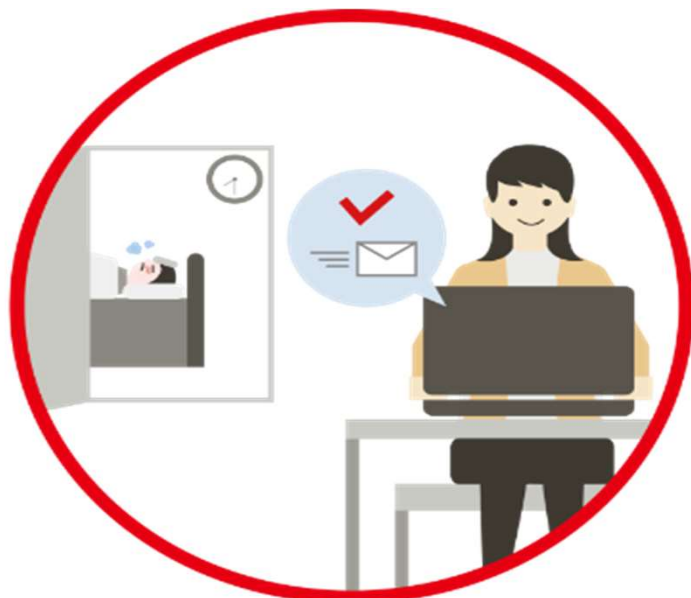
# 仕事と育児の両立に向けたテレワークの活用ビジョン

～活用シーンをイメージ化しましたので、是非ご覧ください～



**AFTER**

## 仕事をきちんと やりきれ



家にも  
上司や同僚と連携できる



です。

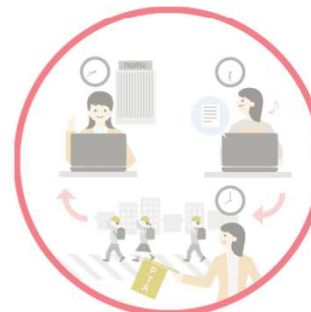
参加  
する

学校行事も仕事も  
両立しやすい

家庭が安定すると  
安心して働ける



なら  
きる



短時間の用事なら  
早朝テレワークで両立

ワーク

4.両立テレワーク



子どもの近くにいることで  
親として寄り添える

5.安心テレワーク

## テレワーク推進時の主な課題（各社共通）

1 職種によって事情が異なるため一律のルールだと活用しづらい

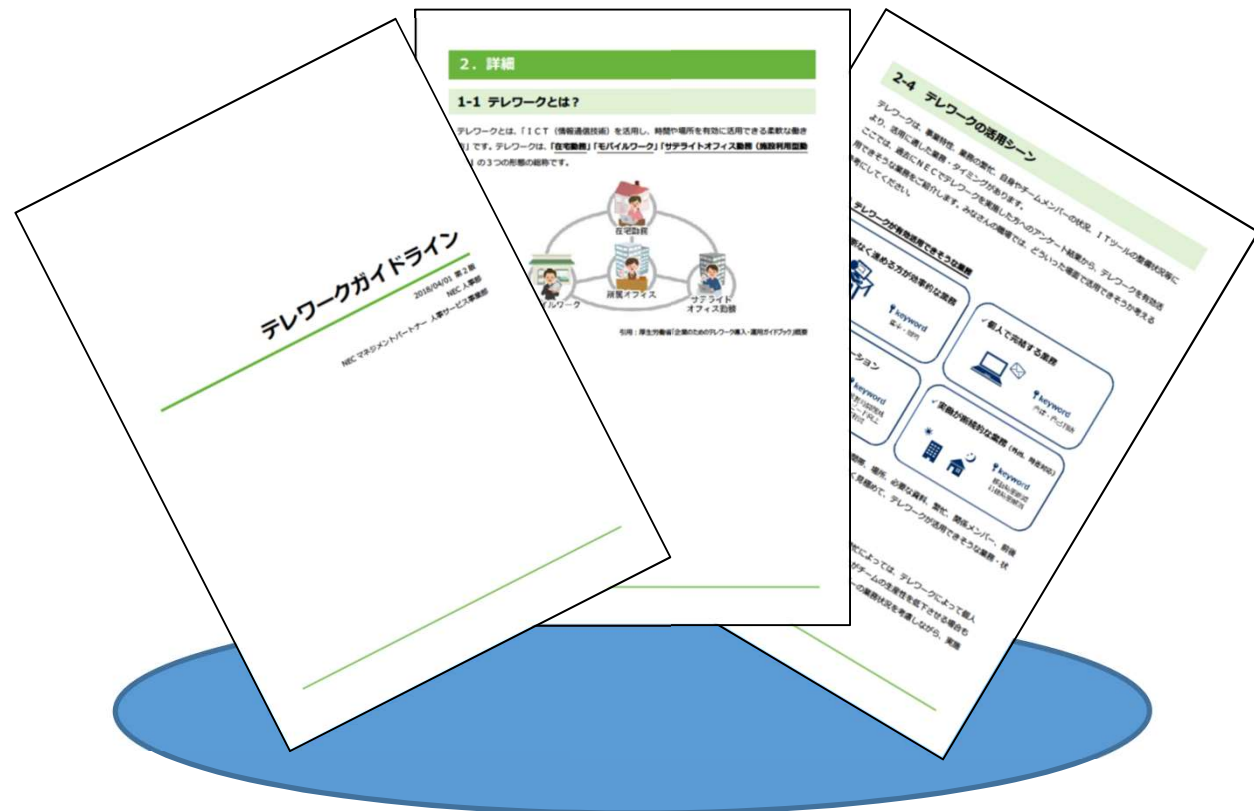
2 新しい働き方は具体的な利用イメージがわからないと活用しづらい

3 上司がテレワークをどこまで認めて良いかの判断が難しい

# テレワークガイドライン

NECでは、テレワークを利用するにあたっての活用シーンやルール、またマネジメント上の留意点などを紹介した「テレワークガイドライン」を作成しています。

一人ひとりの社員が時間と場所を自律的にデザインし、より生産性の高い働き方に変化していけるようサポートしています。



# テレワークガイドライン（マネジメント上の留意点）

## マネジメント上の留意点についても触れています

→まずは前向きに検討する

→責任をもって承認/否認（「福利厚生」の制度ではない） 等

### 3.【上司必読】マネジメント上の留意点

#### 1-1 マネジメント上の留意点

時間と場所の制約を受けずに働くことができるテレワークは、有効活用すればあなたの部下やチームの生産性の向上につながります。一方で、利用業務やタイミングを誤ると、チーム全体の業務効率を低下させてしまうことがあります。

事業特性、部下およびチームの業務遂行スタイル、顧客との関係性、繁忙等、利用の際に考慮すべきことは多々ありますが、職場でテレワークを柔軟に活用していただくため、対象者の制約はありません。部下の業務遂行状況に応じて、都度ご判断をお願いしたいと思います。

#### (1) まずは前向きに検討してください。

「今の業務の進め方で困っていないから」「よくわからないから」という理由で、部下の申請を否認せず、働き方の一つの選択肢として長期的な視点で活用できそうかご検討ください。

#### <活用事例> BCP対策

災害時や、パンデミックの場合など、出社できない状況下では、テレワークは有効です。ただし、セキュリティ対策が十分なITツールは、日常から準備・活用していないと通常通り業務遂行ができません。平常時にこそ、どういった業務であればテレワークでも対応可能なか、あるいは対応不可能（著しく業務レベルが低下する）か、検証していただければと思います。

#### <活用事例> 労働時間の短縮

外出先から帰社してPCの社内作業をしている場合は、部下の自宅最寄りのサテライトオフィスの活用や、モバイルワーク、直帰後の部分在宅等が活用できるかもしれません。また、時差がある海外との会議のために夜間まで待機している場合は、一度帰宅して在宅でSkype会議に参加できるかもしれません。もちろん、テレワークだけが解決策ではありませんが、移動時間の削減、隙間時間の活用により、労働時間短縮ができないか、考えるきっかけにいただければと思います。

#### (2) 責任をもって承認/否認してください

部下がテレワークを申請した場合、以下を確認してください。

- ・部下が当日従事する業務
- ・従事する業務に必要な時間・時間帯（特にサテライトオフィス勤務や在宅勤務の場合）
- ・必要なITツールの整備状況
- ・テレワークを実施する部下以外のメンバーの繁忙、イベント

業務イベントにより職場で対応することが必要な場合や、顧客等の問い合わせが集中するタイミングである場合など、一人の部下がテレワークを実施することで他のメンバーの負荷が高まり、**チーム全体での生産性が低下すると判断する場合は、その日・そのタイミングでのテレワークの実施は否認してください。**その際、否認理由と次回以降に部下が申請する際に配慮すべき観点を、フィードバックしてあげてください。

#### ！注意

テレワークは「福利厚生」や「部下の権利」ではありません。利用者がアサインされている業務に即して利用可否を判断するものであり、私生活への配慮（※）や公平性は利用可否の判断基準ではありません。

- ・介護等が“大変そう”なので、何か“配慮”してあげたい。  
⇒長期にわたる対応が必要となる介護等の場合、勤務場所を柔軟にするだけでは、本質的な配慮とは言えません。日常的に職場での業務遂行ができることを前提として、テレワークに適した業務があり、かつその業務の生産性が低下しないことを前提に、活用してください。  
(例：週2回のデイケアサービス利用日の通勤時間の削減等)

- ・一斉就業時間“中”に子供の世話をしたり、家事をしたがっている（ながら勤務）  
⇒家庭と仕事を個人の価値観を尊重・充実させることを目的として、各種両立支援があります。テレワークは両立支援としても有効活用できますが、少なくとも一斉就業時間帯は業務遂行に専念できるよう、家庭と仕事の時間にメリハリある計画となるように指示をしてください。

- ・他の職場の人がテレワークの許可をもらっているので自分も許可される“べき”  
⇒アサインされた業務や、自律的・自己判断で業務遂行ができるレベルかどうかは、個々

人により異なります。業務や利用者の業務遂行能力に応じて判断してください。

#### ！ポイント

- テレワークが適さないと感じた（否認した）時は、業務を見直す契機かもしれません。
    - ・属人的なノウハウに依存し、他の人が対応できない業務プロセスになっているので
    - ・部下にテレワークをされると困る
    - ・紙のマニュアル等が業務に不可欠のため、自席で業務遂行をさせるしかない
- ⇒業務の標準化、ペーパーレス化等を検討してみませんか？

#### (3) 以下の事項が発生した場合は、テレワークの利用をただちに中止してください。

- ・業務上、出社する必要が発生した場合
- ・チームとして（テレワーク利用者以外）の生産性が低下している場合
- ・業務上の成果が著しく低い場合
- ・事前の計画とは異なり、時間・スケジュール管理に欠けると判断した場合
- ・本ガイドラインに従わない勤務をした場合

#### (4) テレワーク利用者には以下の点を確認してください。

- ・部下が在宅勤務やサテライトオフィス勤務を週1回以上継続的に実施する場合は、必ず部下との面談の場を設けてください。そして業務が計画通りに進捗しているか、業務を進める際の障害はないか悩みを聞いてフィードバックしてください。
- ・テレワークを利用することにより日々の働き方が今より見えなくなり、評価があいまいになる可能性が高まります。そのため、これまで以上の密なコミュニケーションを意識し、アウトプットを確認するとともに評価が甘くならないように注意してください。



 注意

テレワークは「福利厚生」や「部下の権利」ではありません。利用者がアサインされている業務に即して利用可否を判断するものであり、私生活への配慮（※）や公平性は利用可否の判断基準ではありません。

- ・介護等が“大変そう”なので、何か“配慮”してあげたい。

⇒長期にわたる対応が必要となる介護等の場合、勤務場所を柔軟にするだけでは、本質的な配慮とは言えません。日常的に職場での業務遂行ができることを前提として、テレワークに適した業務があり、かつその業務の生産性が低下しないことを前提に、活用してください。

（例：週2回のデイケアサービス利用日の通勤時間の削減等）

- ・一斉就業時間“中”に子供の世話をしたり、家事をしたがっている（ながら勤務）

⇒家庭と仕事を個々人の価値観を尊重・充実させることを目的として、各種両立支援があります。テレワークは両立支援としても有効活用できますが、少なくとも一斉就業時間帯は業務遂行に専念できるよう、家庭と仕事の時間にメリハリある計画となるように指示をしてください。

多様で柔軟な働き方の促進

**効率的な働き方の促進**

創造性を発揮できる働き方の促進

# ITを活用した負荷分散の取り組み (webFusen)

お持ちのパソコンに「アドイン」をインストールすれば、  
Outlookの予定、メールなどから付箋を作成できます！



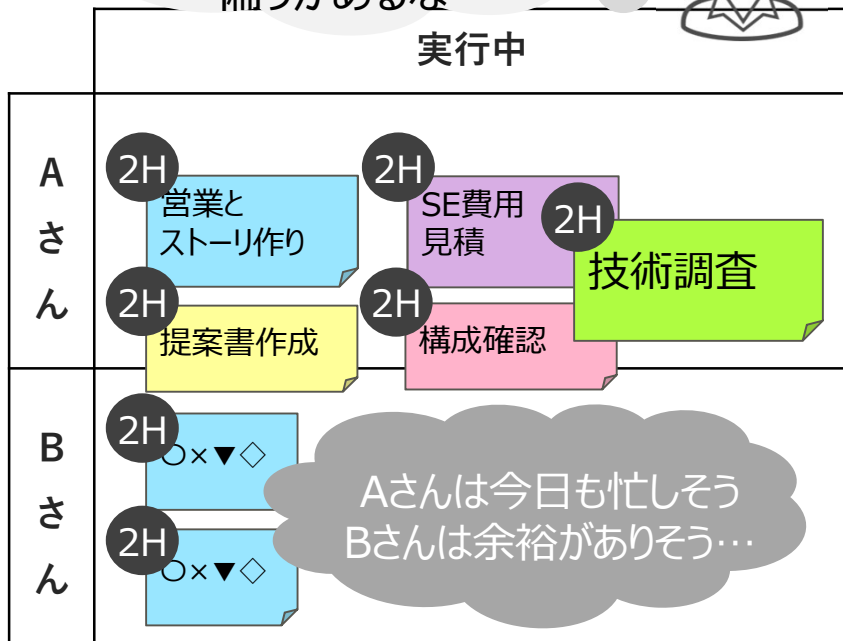


# ITを活用した負荷分散の取り組み (webFusen)



## Before

残業は増えてきたけど  
忙しくしている人に  
偏りがあるな…



## After

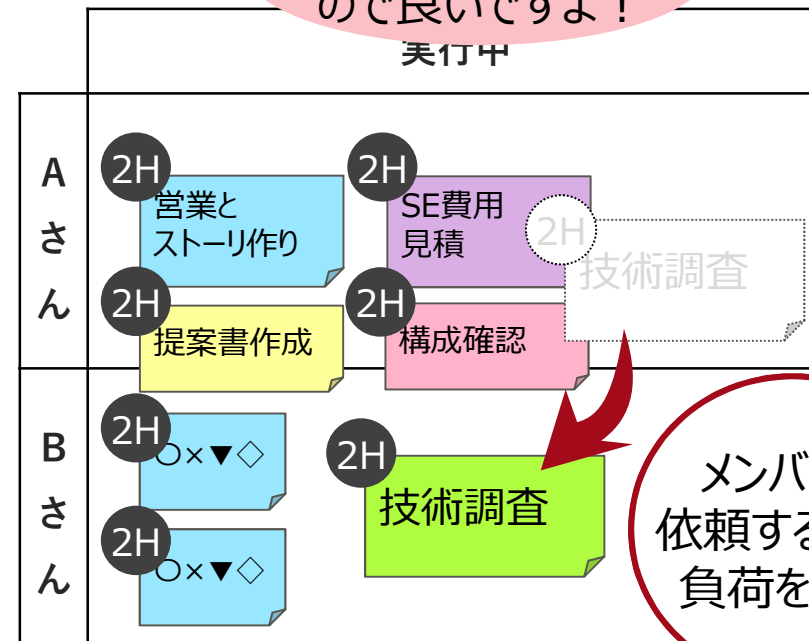


Bさん、Aさんの仕事  
代わりにできますか？

ありがと～



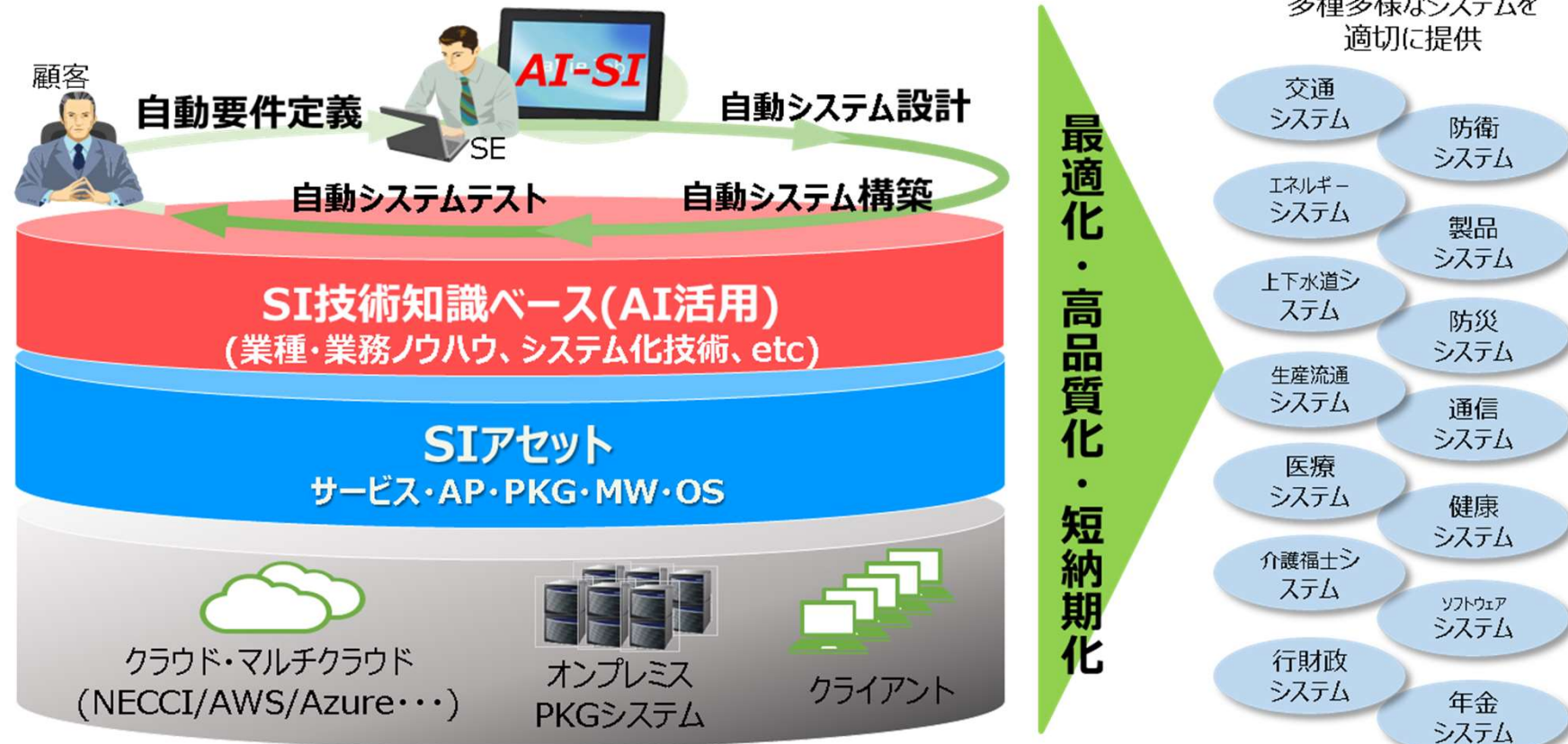
今日は空いている  
ので良いですよ！



# SIアセットとAI活用で実現するSIオートメーション

**NEC** \ Orchestrating a brighter world

- 顧客のシステムに対する要求、サービスやアプリケーションに対する要求から、**AIを活用**した要件抽出と適切なSIアセットの組み合わせを**自動的・自律的**に選択し、最適なシステムを実現する。
- SIの属人性を排除**し、均質な高品質システムを短納期、低コストで提供する。



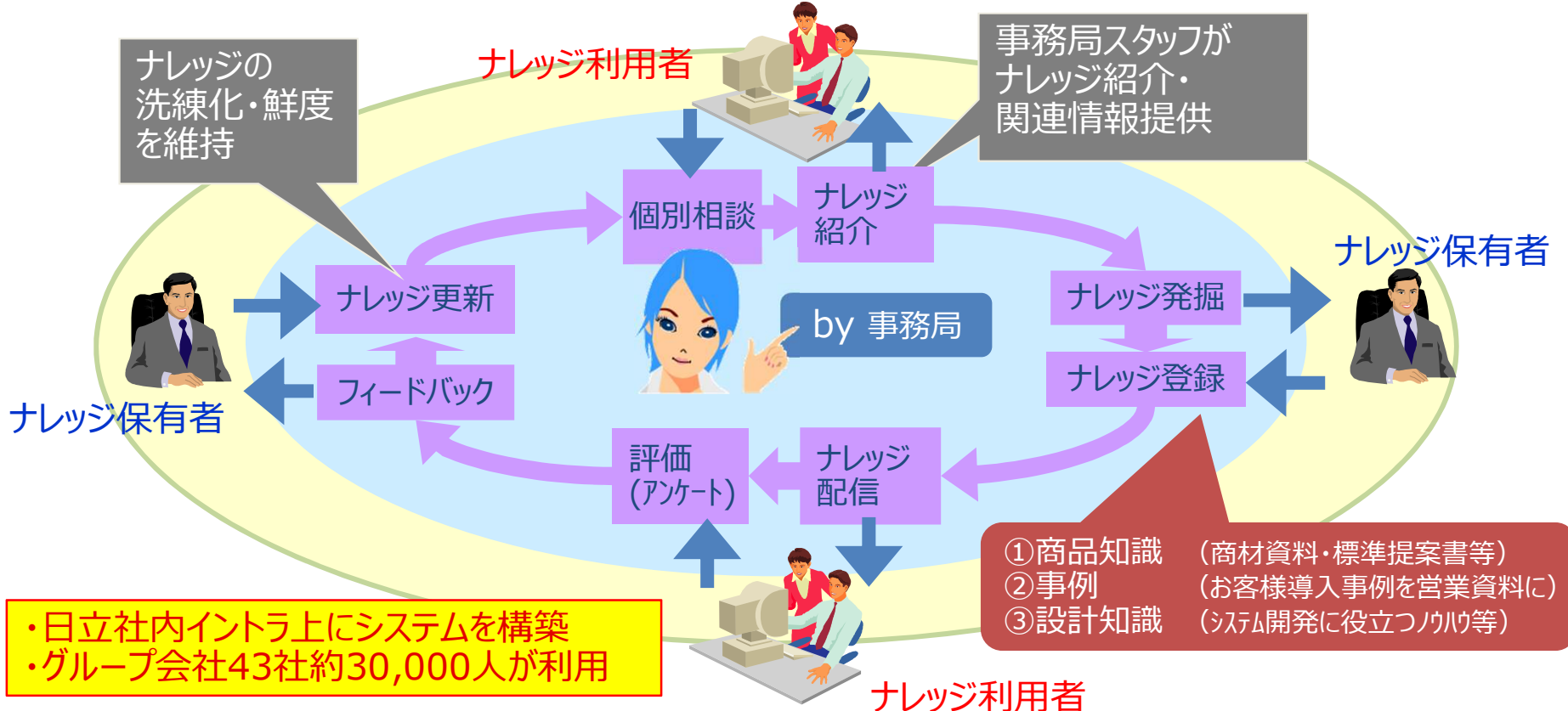
# 社内（企業グループ内）ナレッジ共有システム

日立とグループ会社が組織横断でナレッジを共有する  
組織横断的に、個人の業務知識・製品知識を共有する仕掛け（2004年～）

HITACHI

<狙い>

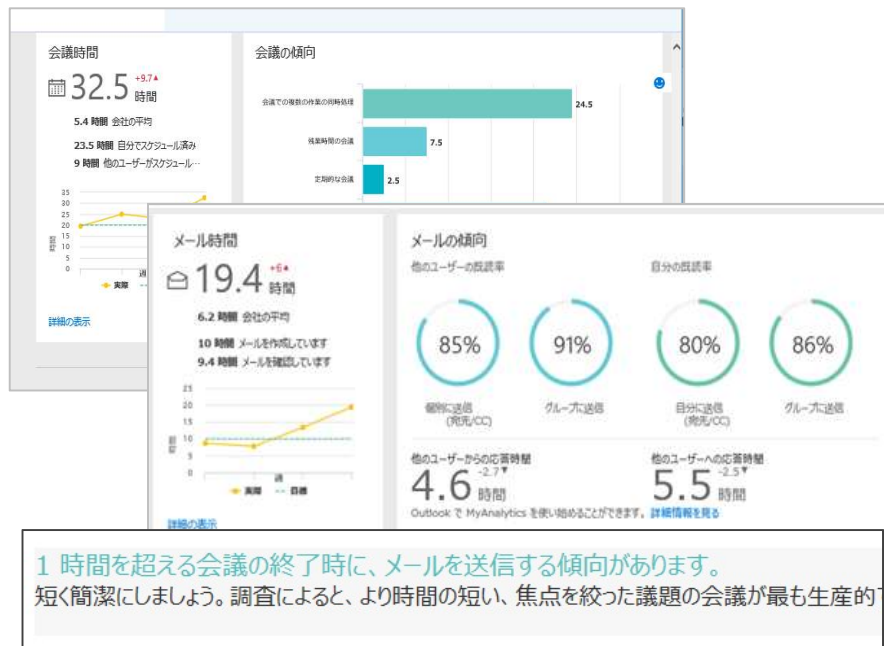
- ① 日立の幅広い事業分野のさまざまな製品や事例を活用できる
- ② 多くの先行・蓄積事例から工夫点や教訓を横展開で学ぶことができる
- ③ 自部署とは違う仕事のやり方や価値観を広く知り、新たなアイデア・気づきを得られる



# My Analyticsによる働き方改善



## My Analyticsによる働き方改善



マイクロソフトの  
ワークスタイルビッグデータ



時間の使い方

どのように  
時間を使っているか？



コラボレーション

誰と多くの時間を  
共有しているか？

Office 365

働き方を振り返り改善することで、働き方の「質」を向上

# My Analyticsによる働き方改善



## MyAnalytics を使った社内検証プロジェクト結果

- 対象： 4部門・41名（人事、ファイナンス、マーケティング、営業）
- 期間： 4か月（2016年12月～2017年4月）

「見える化」することで、漠然とした問題意識から、課題解決に向けた素早いアクションへ

### 例1 会議を効率化



無駄な会議時間の削減 **-27%\***<sup>1</sup>

### 例2 コミュニケーションの円滑化



コミュニケーション手段を使い分け**意思疎通を円滑化**

### 例3 集中して作業する時間の増加



フォーカス時間の増加 **50 %\***<sup>3</sup>

4部門合計で  
**3,579時間/年**の削減



従業員2,000人に相当に換算  
業務時間削減効果を一般的な  
残業時間換算した場合

**7億円/年\***<sup>2</sup>

雑務/クリエイティブ時間の  
切り分けによる効率UP

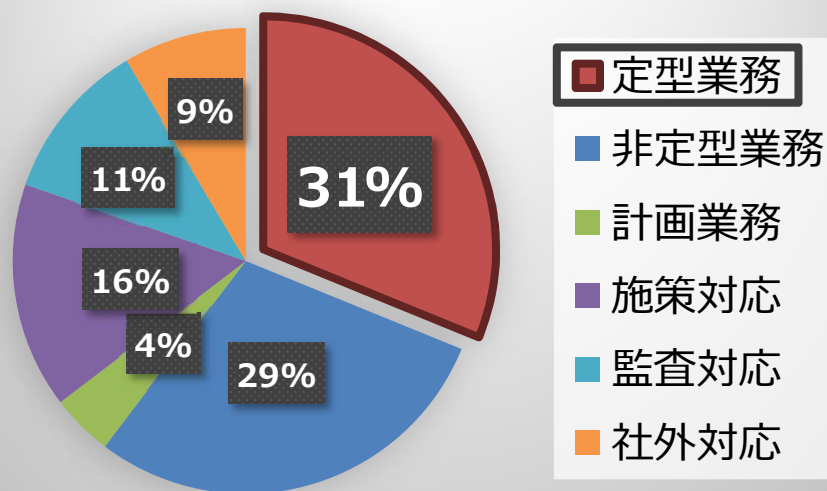
# RPAを活用した効率的な働き方



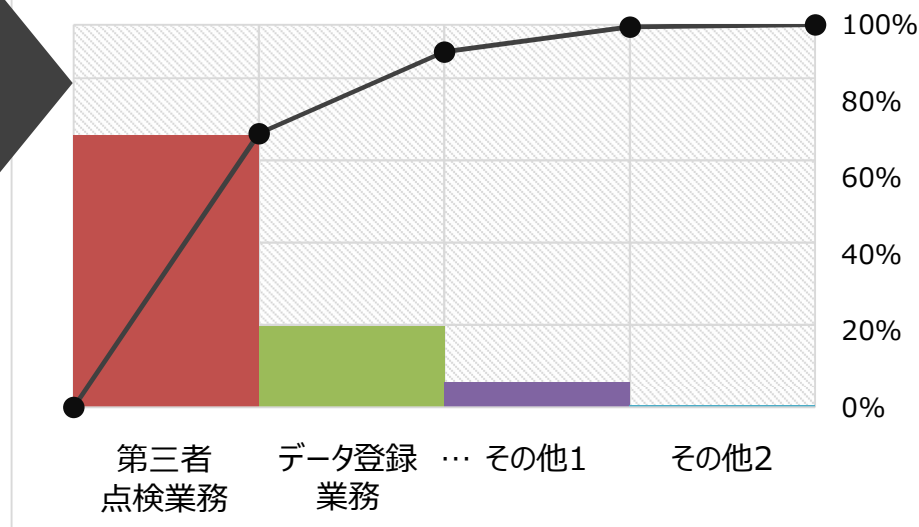
三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社

- MDIS「働き方改革」の取り組みで、業務の棚卸しを実施。  
➡ 「煩雑な業務の見直し」、「重複業務の集約」を推進。
- 残った業務を分析したところ、「**定型業務**」に予想以上の時間を要していることが判明。

### ある部門の業務分類例



### 定型業務の内訳



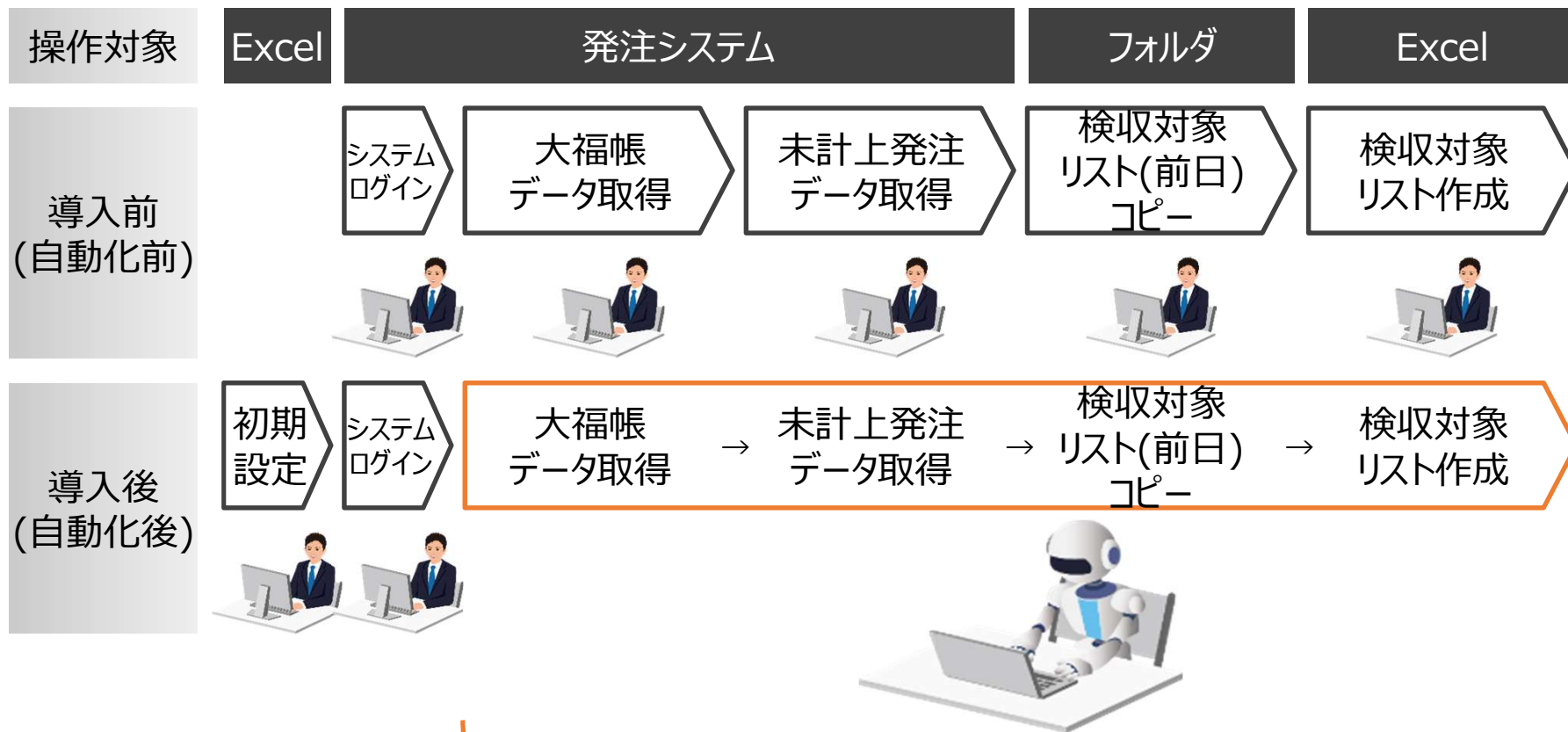


# RPAを活用した効率的な働き方



三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社

## 成功シナリオの追求と実施～検収業務へのRPA導入事例～



**作業時間全体の89%を自動化**

多様で柔軟な働き方の促進

効率的な働き方の促進

**創造性を発揮できる働き方の促進**



# 職場環境改革 (EmpoweredOffice)

**NEC** \ Orchestrating a brighter world

NECグループのNECネットエスアイでは、2007年から新しい働き方への挑戦を支える職場空間の創造“EmpoweredOffice”の取り組みを進めています。

## 《STEP1 2007～》

### 働き方改革基盤・ICTインフラ整備



- どこでも紙なしで働ける
- どこからでもセキュアに働ける

## 《STEP2 2015～》

### テレワーク実践 (勤務ルール整備)



- テレワーク時の就業、業務管理ルール
- 自宅やサテライトからバーチャル同行

# 職場環境改革 (EmpoweredOffice)

NEC | Orchestrating a brighter world

「STEP3 2017～」  
イノベーションを創発する改革



プロジェクトマッピング技術の活用で、これまでになかったコラボを実現

社員のスキルを見える化し、「知りたい」「聞きたい」を自動でつないで創発を促す

進化したオフィスで  
実証開始！2018～

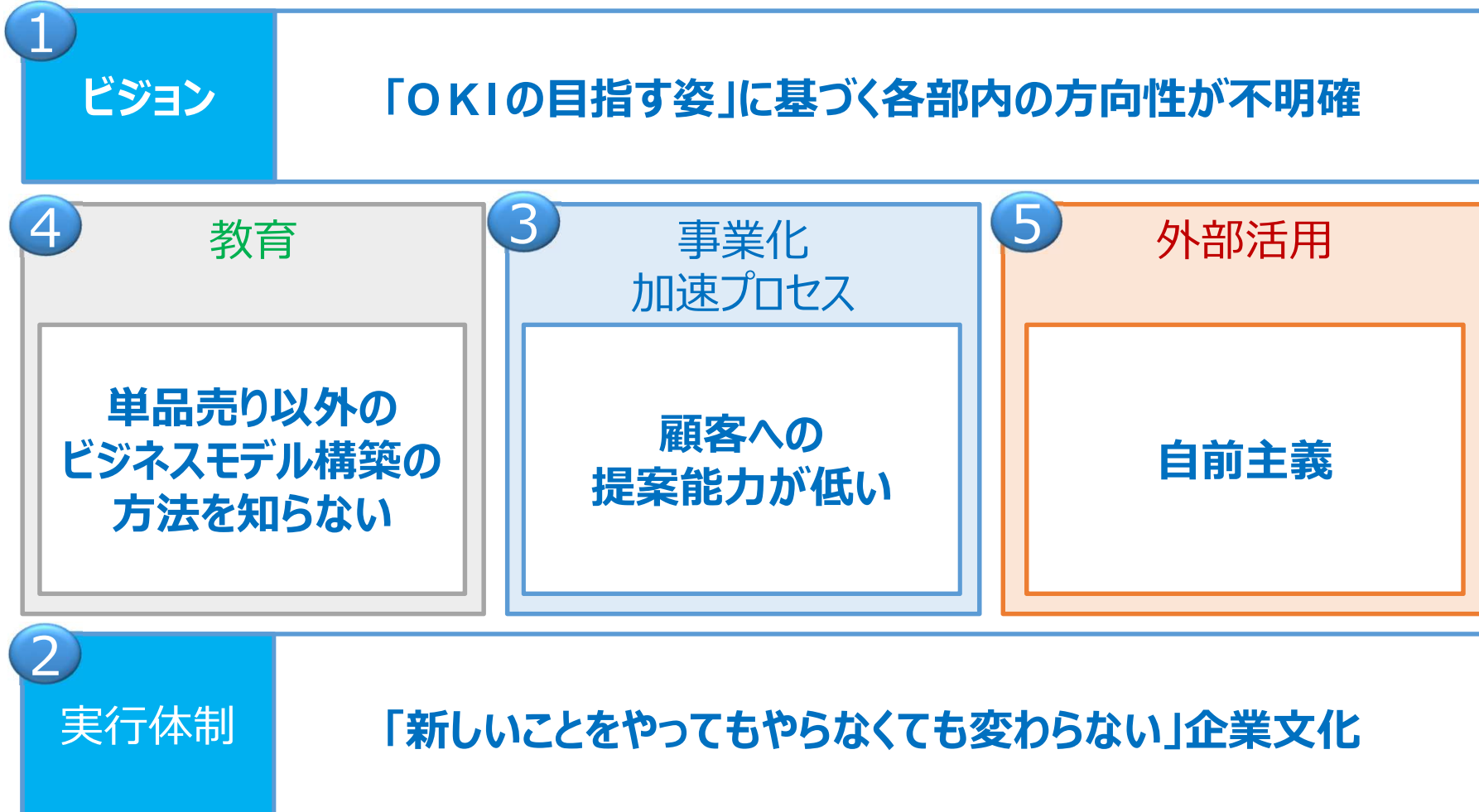


# イノベーション創出活動「Yume Pro」

- イノベーションを創出するために、イノベーション・コンパス（羅針盤）を活用し、体系的なアプローチを実施。



## 【各要素ごとの課題】

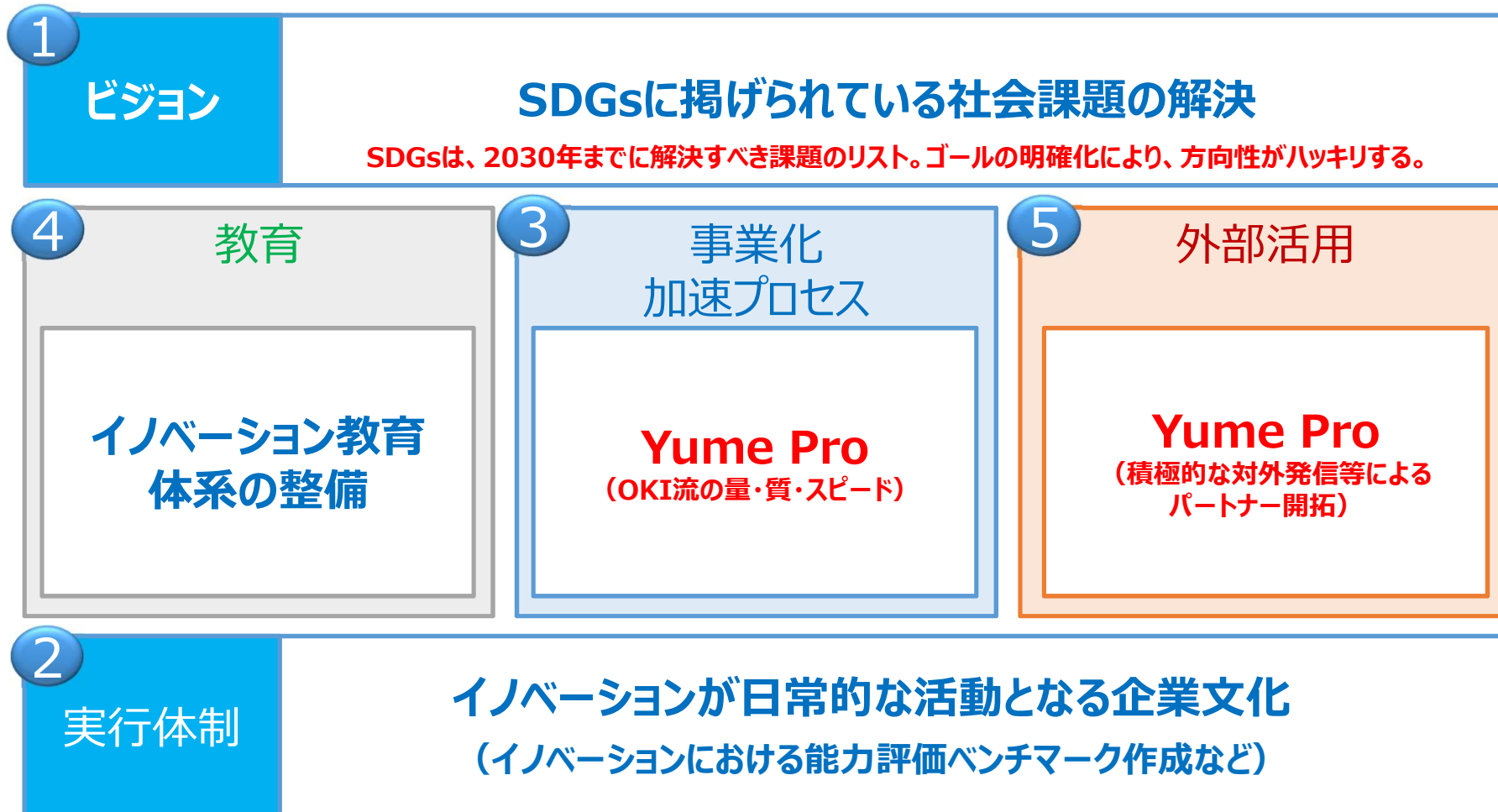


# イノベーション創出活動「Yume Pro」

- 前述の各要素の課題に対して、それぞれの対応策を考えて実践。



## 【各要素ごとの対応策】



# イノベーション創出活動「Yume Pro」

OKIイノベーション・コンパス（取り組み）

**OKI**

Open up your dreams

1

ビジョン

SDGsに掲げられている社会課題の解決

イノベーション・ルーム「Yume ST」

SDGsに基づいたテーマ選定

情報発信・課題共有の場づくり

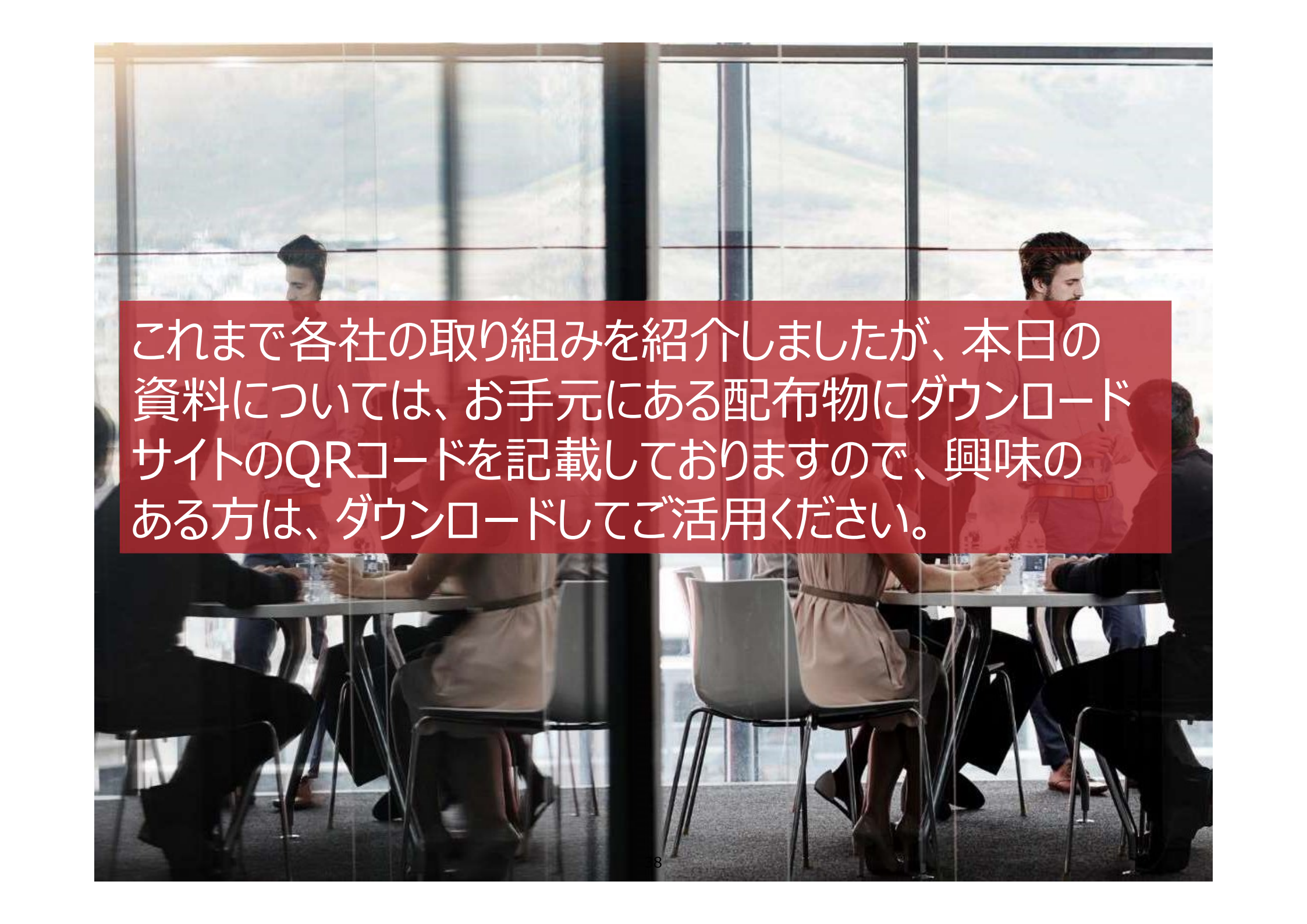


「OKI「Yume Pro」の詳細 : [http://www.oki.com/jp/yume\\_pro/](http://www.oki.com/jp/yume_pro/)

実行体制

イノベーションが日常的な活動となる企業文化  
(イノベーションにおける能力評価ベンチマーク作成など)



A photograph of a business meeting in a modern office. Several people are seated around tables, engaged in conversation. Large windows in the background offer a view of a cityscape. A semi-transparent red box is overlaid on the center of the image, containing white Japanese text.

これまで各社の取り組みを紹介しましたが、本日の資料については、お手元にある配布物にダウンロードサイトのQRコードを記載しておりますので、興味のある方は、ダウンロードしてご活用ください。

# 目標値の進捗状況について

## ■ 時間外の状況

	(2016年度)	(2017年度)	(目標値)
SE職平均	27.7H	25.1H (▲2.6H)	20H
全社平均	23.4H	21.7H (▲1.7H)	

## ■ テレワーク実施比率

約 **20%**

(目標値)

**50%**



## 目標値の進捗状況について

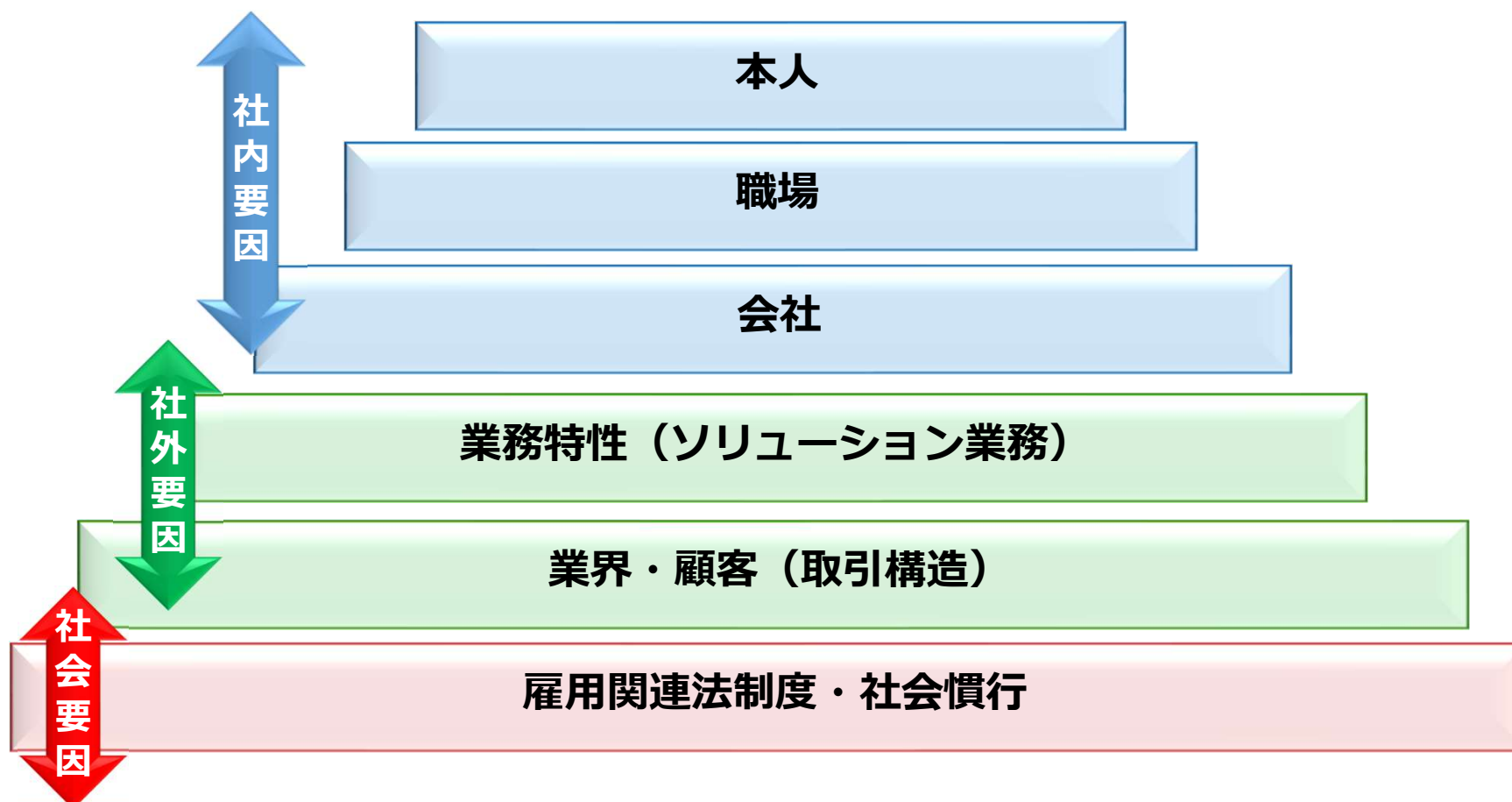
国際競争力強化や生産性向上、働く人のワークライフバランスを向上できる働き方を実現するために、今後も積極的に各社が働き方改革に取り組んでいきます。



# 働き方改革の更なる推進に向けて

- “真の”働き方改革につなげていくためには、自社の努力だけではなく、外部環境や雇用慣行まで踏み込んだ取り組みが必要。

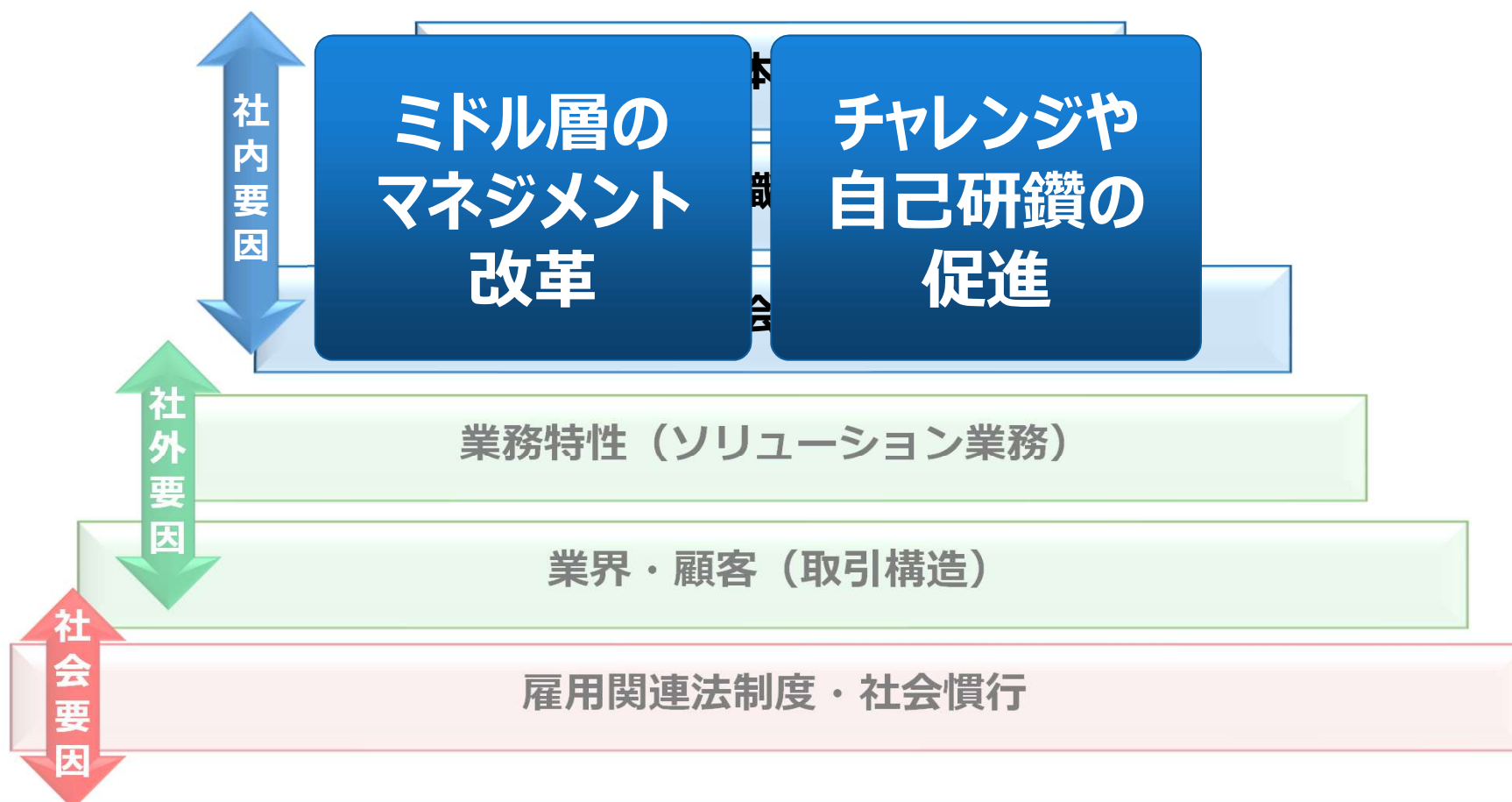
## 《働き方改革の課題を整理するうえでのフレームワーク》



# 働き方改革の更なる推進に向けて

- “真の”働き方改革につなげていくためには、自社の努力だけではなく、外部環境や雇用慣行まで踏み込んだ取り組みが必要。

《働き方改革の課題を整理するうえでのフレームワーク》



# 働き方改革の更なる推進に向けて

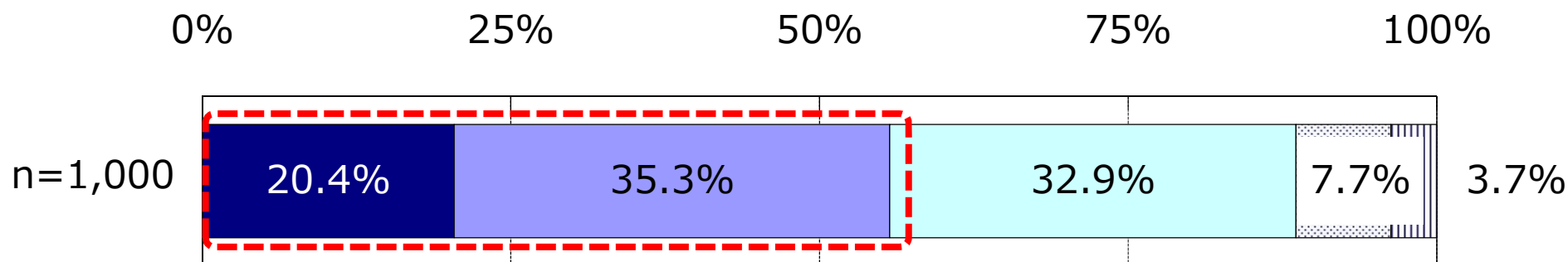
- “真の”働き方改革につなげていくためには、自社の努力だけではなく、外部環境や雇用慣行まで踏み込んだ取り組みが必要。

《働き方改革の課題を整理するうえでのフレームワーク》



# お客様企業のIT担当者アンケート集計結果①

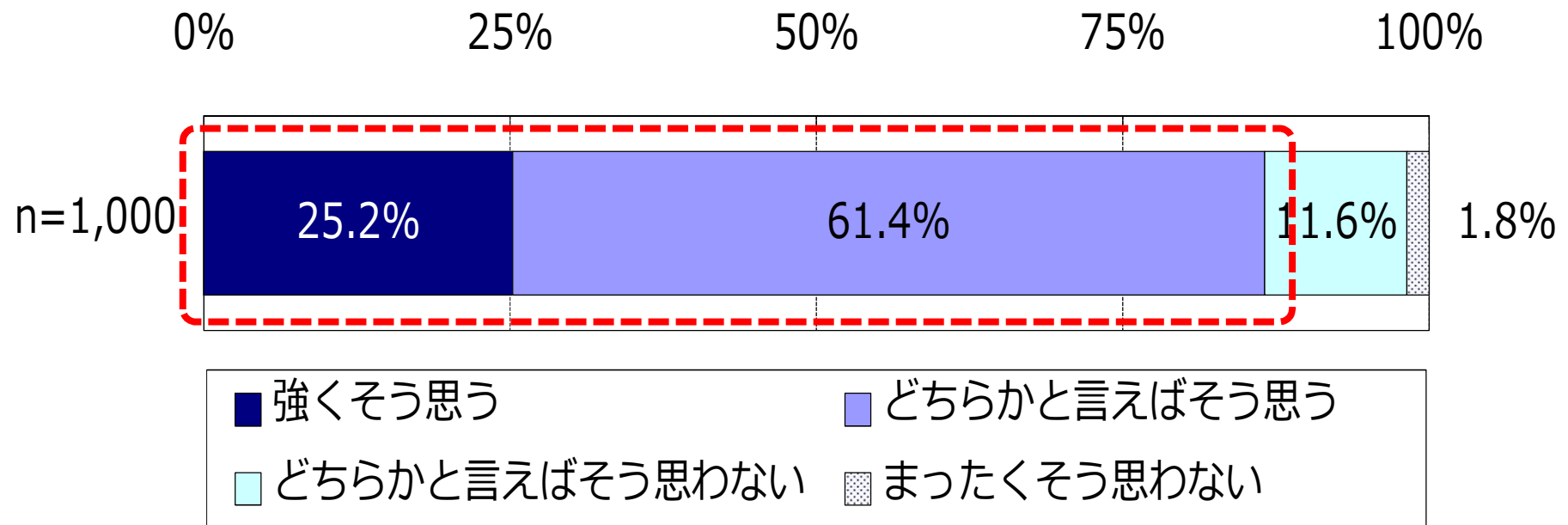
ITベンダーの残業時間を減らす上で、  
ITベンダー自身と発注元のどちら側の取り組みが効果的か



- 発注元（自分の所属組織）の取り組み
- どちらかと言えば発注元（自分の所属組織）の取り組み
- 発注元と発注先のどちらの取り組みも同じ
- どちらかと言えば発注先（ITベンダー）の取り組み
- 発注先（ITベンダー）の取り組み

## お客様企業のIT担当者アンケート集計結果②

発注先のITベンダーと発注元のユーザー企業・機関が一体となって「IT人材の働き方改革」に取り組むことは、意義があると思うか

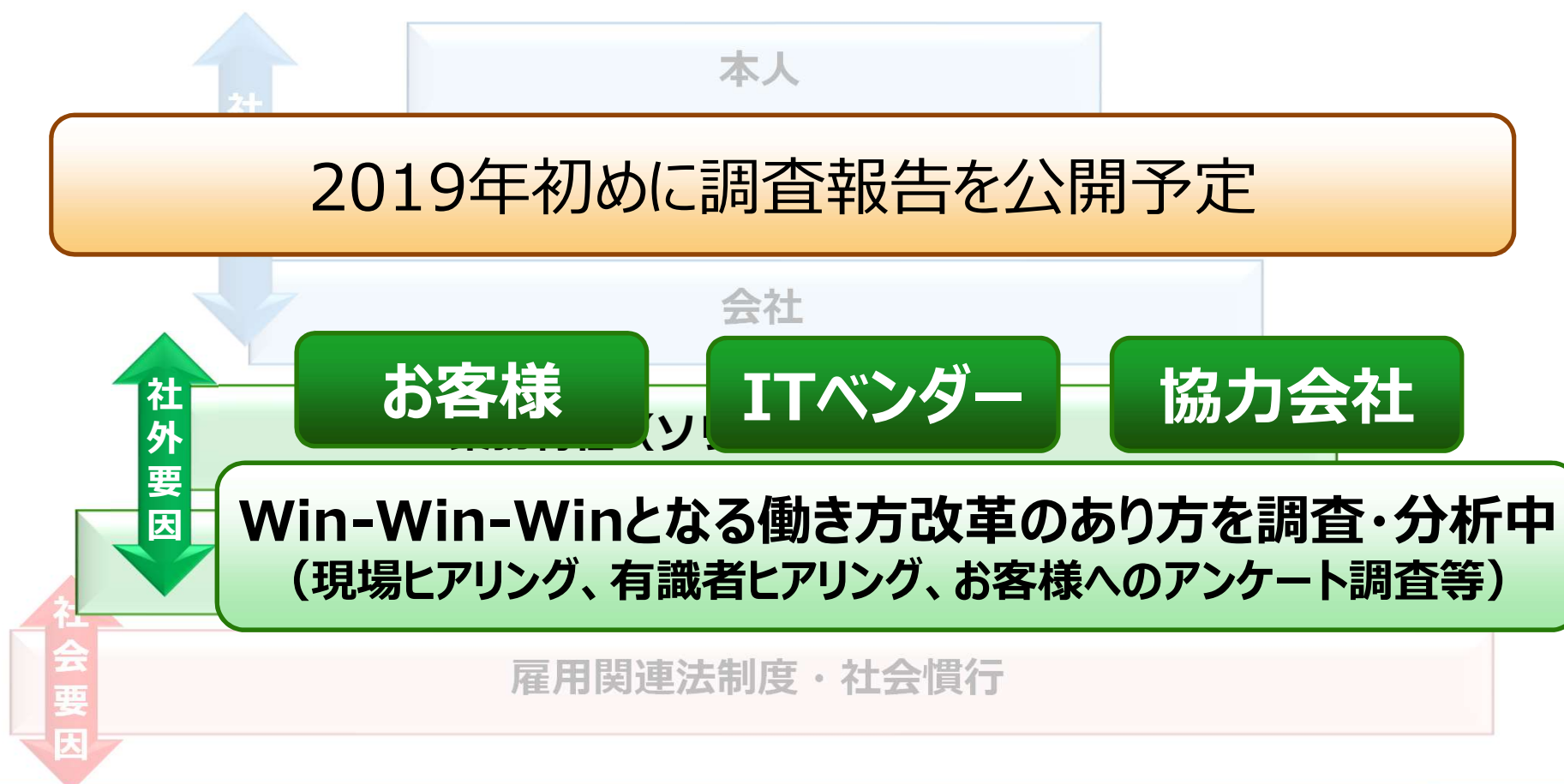




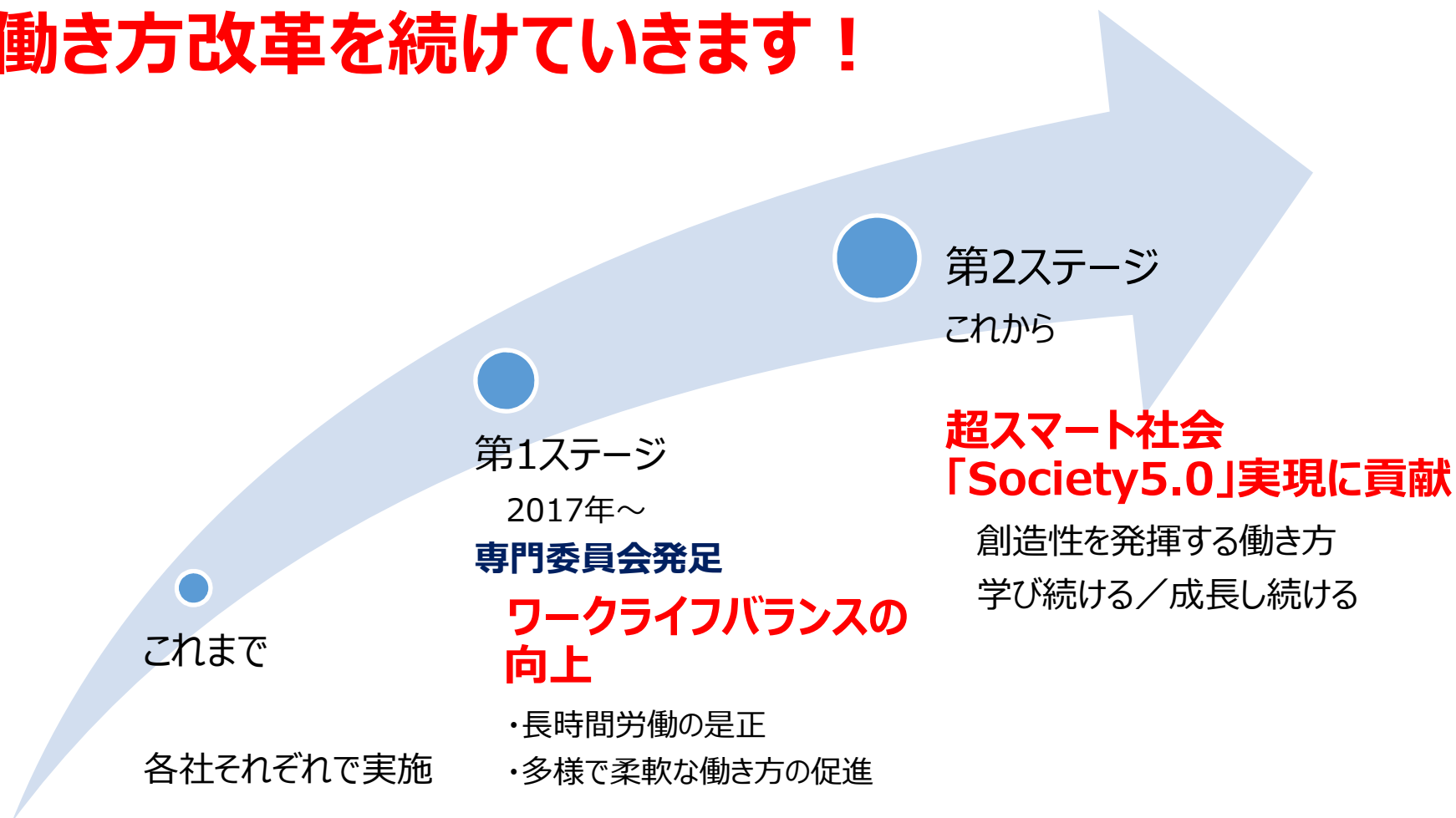
# 働き方改革の更なる推進に向けて

- “真の”働き方改革につなげていくためには、自社の努力だけではなく、外部環境や雇用慣行まで踏み込んだ取り組みが必要。

《働き方改革の課題を整理するうえでのフレームワーク》



## 元気で生き生きとした職場作りを目指し 働き方改革を続けていきます！



**ご静聴ありがとうございました。**

**◆問い合わせ先（事務局）**

一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）情報・産業システム部  
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-1-3 大手センタービル  
電話：03-5218-1057 FAX：03-5218-1076  
Eメール：itt3@Jeita.or.jp  
JEITA情報・産業システム部会ホームページ：<https://home.jeita.or.jp/is>