

CEATEC 2019

「働き方改革の実践と今後の課題」

～テレワーク・デイズ2019から見えてきたこと～

2019年 10月 15日

JEITA

一般社団法人 電子情報技術産業協会

一般社団法人 電子情報技術産業協会
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 梅本 洋一郎 (日本電気株式会社)

働き方改革専門委員会の設置（2017年度～）

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

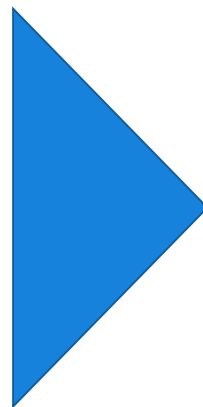
働き方改革専門委員会の取り組み

- 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活動を推進してきました。

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**

アジェンダ

1. はじめに
2. 世の中の動き
3. テレワーク・デイズ2019
4. ソリューションサービス業界での働き方改革の取り組み動向
【時間外労働】
5. お客様（ユーザー企業）意識調査
6. まとめ

1. はじめに ～ 本日、皆様にお伝えしたいこと

- 今年度の「テレワーク・デイズ2019」には、JEITA会員企業も多数参加しています。
(来年のグローバルイベントにおける交通混雑の緩和も目的でありそのトライアル的な位置づけでもありました)
- この「テレワーク・デイズ2019」について、いくつかの事例とともに、ここで明らかになった課題や解決の方向性について紹介いたします。
- 併せて、昨年度当委員会を実施した「働き方改革に関するお客様アンケート」の結果及びここで明らかになった課題についてもお話しさせていただきます。

2. 世の中の動き（働き方改革関連法の施行）

2019年4月より働き方改革関連法が順次施行されています。時間外労働上限規制については、2020年4月から中小企業も対象となることから、働き方改革への取組みがさらに高まると考えられます。

1. 時間外労働の上限規制（中小企業は2020年4月から施行）

- ①時間外労働の上限は、月45時間、年360時間 が原則
- ②臨時的な特別な事情がある場合でも単月100時間未満、年720時間以内、2～6か月の時間外労働平均80時間以内で設定しなければならない
- ③月45時間を超える残業回数は年6回まで

2. 年次有給休暇 取得の義務化

毎年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務付け

3. テレワーク・デイズ2019

■ 期待効果

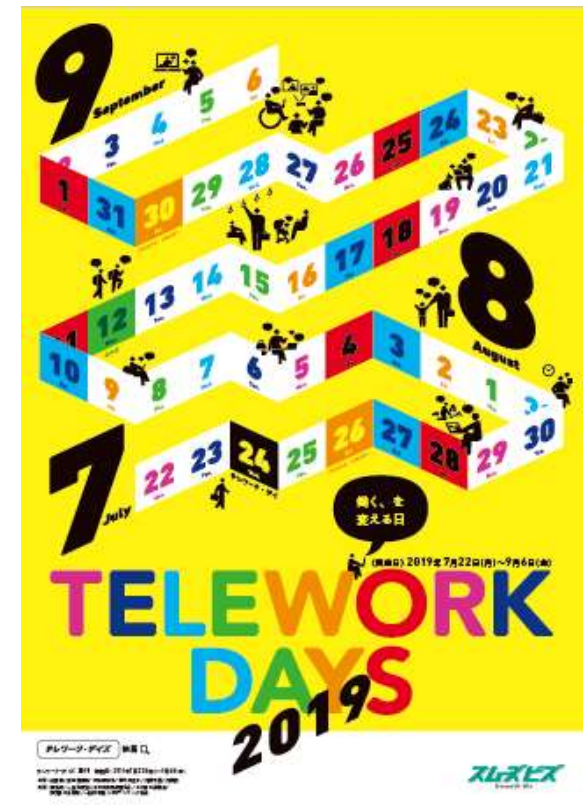
- 来年のグローバルイベントと同じ期間中のテレワーク活用により、交通混雑を緩和
- 企業等がテレワークに取り組む機会を創出

■ 内容

- 7/22～9/6の間で5日以上テレワークを実施
- 全国で3000団体、延べ60万人の参加を目標

■ 主催

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府



3. テレワーク・デイズ2019（各社の取組み状況）

■ 会員企業の取組み内容（例）

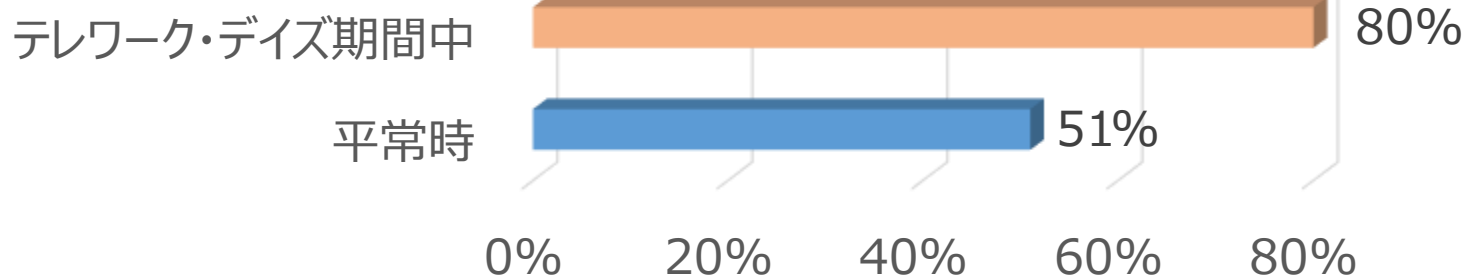
	A社	B社
期間	7月22日（月）～8月30日（金）の4週間の間で設定	
対象者	全社員	全社員
内容	4週間の期間中、1週間連続の在宅勤務	① 週1回のテレワークを必須実施（週2回推奨） ② 東京都心の事業所に勤務者は、上記に加え、4週間の期間中、1週間連続の終日テレワークを実施
その他	在宅勤務が難しい場合、事業所サテライトオフィスでのテレワークも可	通常のサテライトオフィス（社内18拠点/社外260拠点）の他に、社内4事業所に臨時サテライトオフィスを設置

3. テレワーク・デイズ2019（実績）

■ 実績

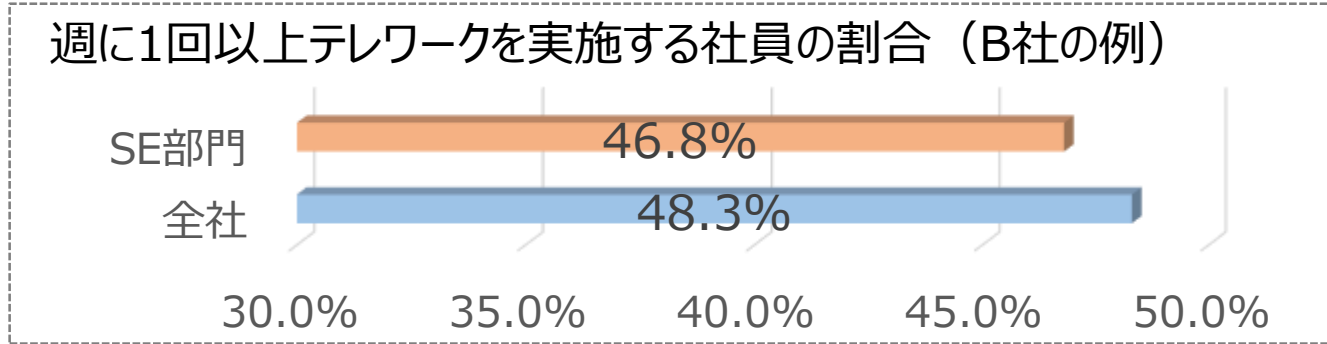
既にテレワークが定着している会社が多いが、テレワーク・デイズを通じて、**平常時に比べ多くの社員がテレワークを実施**

（リモートアクセスサービスの利用状況：A社の例）



3. テレワーク・デイズ2019（アンケートから見えたSEの課題）

■ SE職は全社平均と比べて、**テレワークの活用がやや低かった**



■ アンケート結果が示す主な理由

- 顧客先常駐など、お客様との契約上、特定の執務エリアでの業務遂行が求められる
- プロジェクトの繁忙期など、テレワークに適さない時期が多い

3. テレワーク・デイズ2019（アンケート結果から見えてきたこと）

効果

- 移動、通勤時間の削減による身体的負荷の軽減
- 集中できる環境での業務遂行
- ワーク・ライフ・バランスの充実

課題

ネットワーク環境のトラブルにより業務が滞ることがしばしば発生

社内サテライトオフィスが満席でテレワークする場所の確保が困難

関係者間でタイムリーにコミュニケーションが取れず、業務遂行に支障が発生

お客様との契約の関係で勤務場所が制限され、テレワークを活用した効率的な働き方ができない

解決の方向性

ストレスフリーなインフラ環境の実現
（ネットワーク環境の改善やサテライトオフィスの拡充）

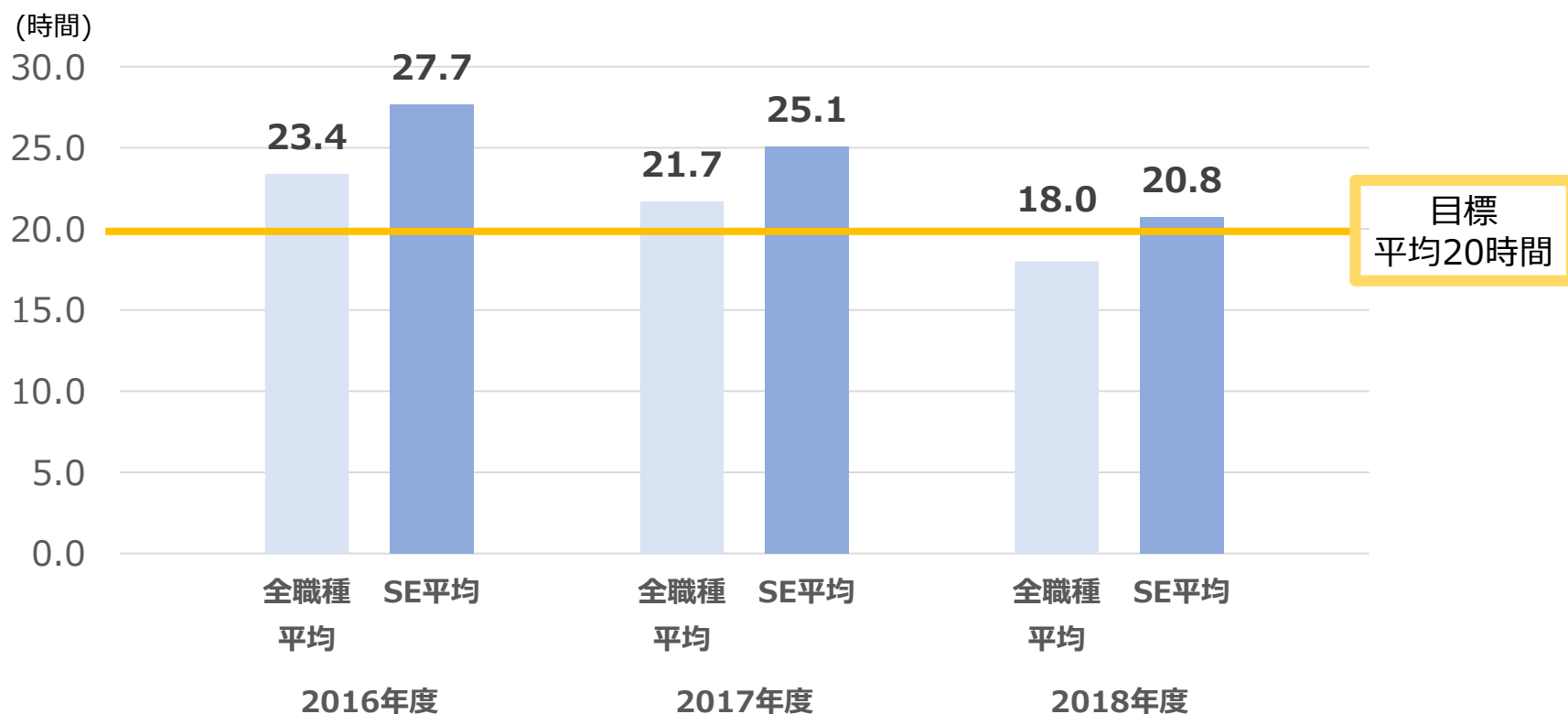
→**自社で取り組む課題**

コミュニケーションに関する運用ルールの策定や、マネジメントの改善

お客様とも連携し、テレワークを活用できるような雰囲気醸成
→**お客様とともに取り組む課題**

4. ソリューションサービス業界での働き方改革の取組動向 【時間外労働】

時間外労働については「平均20時間」を目標と掲げる中、3年目にして全職種平均で目標を達成しました。残業時間が高い傾向にあったSE職についても着実に残業時間が削減され、各社での働き方改革の着実な取組みが浸透してきていることがうかがえます。しかし全職種平均より高い水準である傾向は継続しています。



※ 働き方改革専門委員会 参画企業における残業時間平均

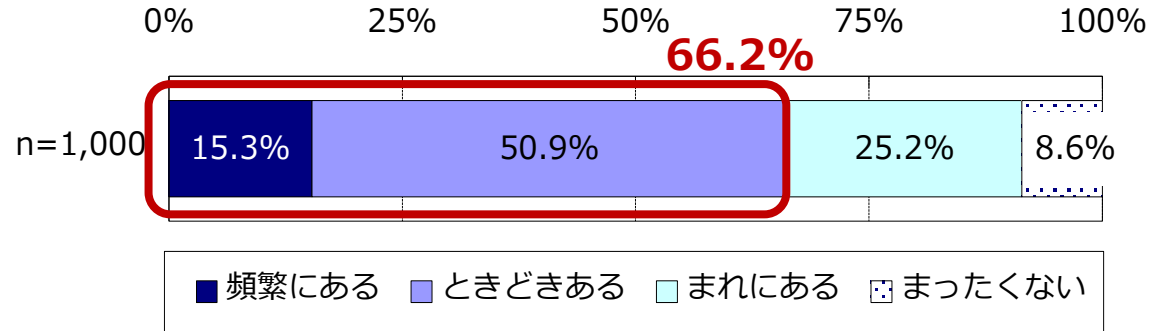
5. お客様（ユーザー企業）意識調査 ―振り返り―

働き方改革の推進に向けた課題を探るため、お客様（ユーザー企業）側の実態や問題意識などを調査しました。

概要	
調査対象	ITベンダーへの発注を行っている（または今年度内に行う予定のある）ユーザー企業のIT担当者（1,000名）
調査方法	WEBアンケート（WEBリサーチ会社の登録WEBモニターを利用）
実施時期	2018年10月初旬
調査項目	<ul style="list-style-type: none">✓ 回答者の所属企業の属性（業種、従業員規模 等）✓ 回答者の属性（所属部門、役職、IT業務経験、IT企業からの転職経験 等）✓ 現在発注している業務の種類・規模、発注先のITベンダーの従業員規模 等✓ IT担当者の残業の状況（非IT担当者と比べて、長時間労働の傾向がみられるか）✓ IT担当者の残業時間が多い理由✓ 当初想定外の工数の増加が発生する原因✓ 仕様変更と契約変更の状況とあり方✓ 働き方改革の効果✓ 発注者と受注者のあり方✓ 発注者と受注者が連携した働き方改革の意義 等

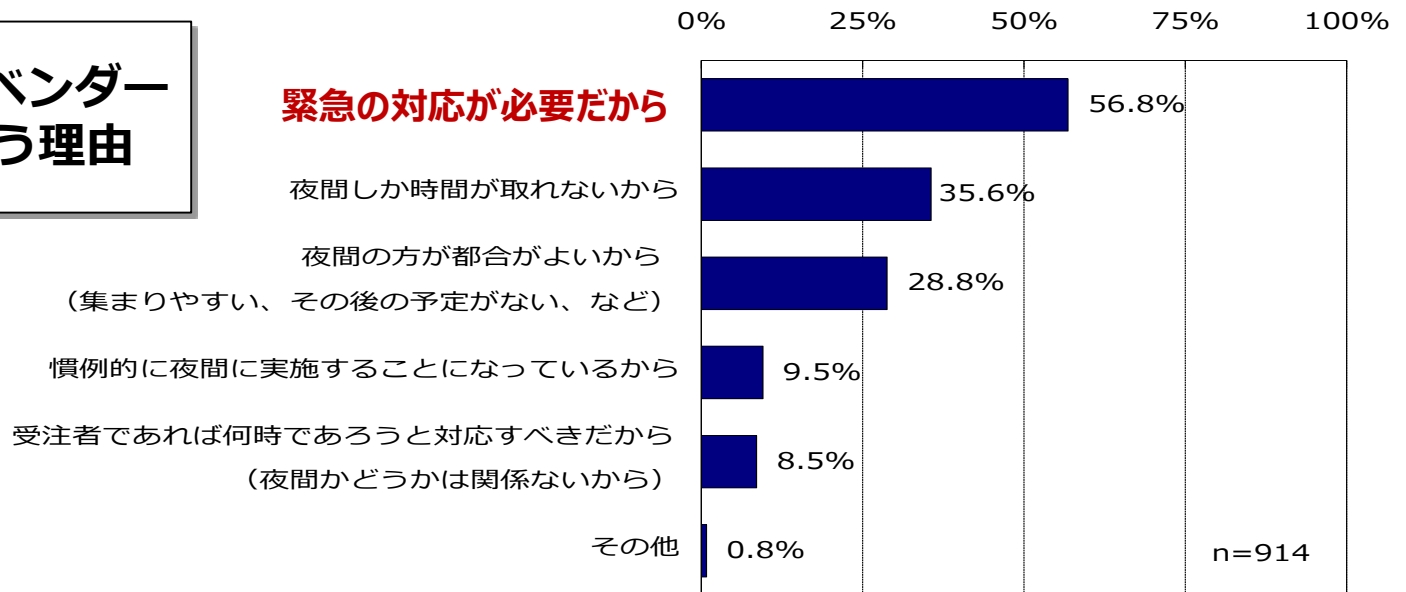
5. お客様（ユーザー企業）意識調査 — 結果① —

18時以降にITベンダーと打合せを行うことがあるか



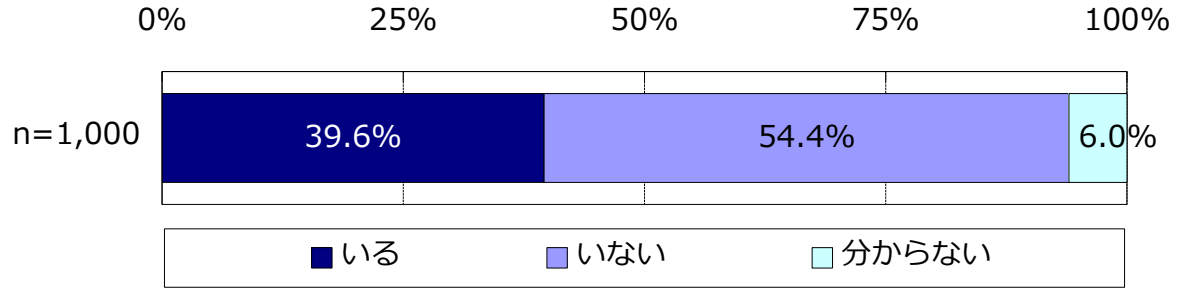
□ 18時以降にITベンダーと打ち合わせを行うことが「ある」（頻繁にある+ときどきある）のは、約65%を占めている。

18時以降にITベンダーと打合せを行う理由

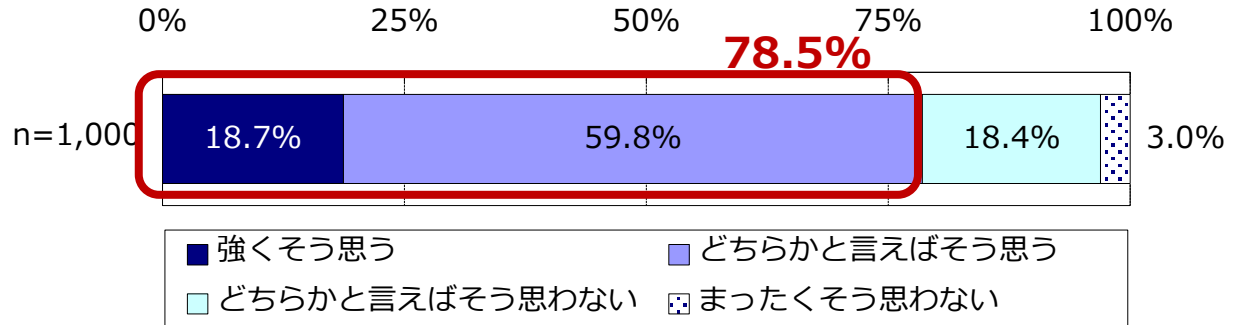


5. お客様（ユーザー企業）意識調査 — 結果② —

現在、常駐のITベンダー要員がいるか



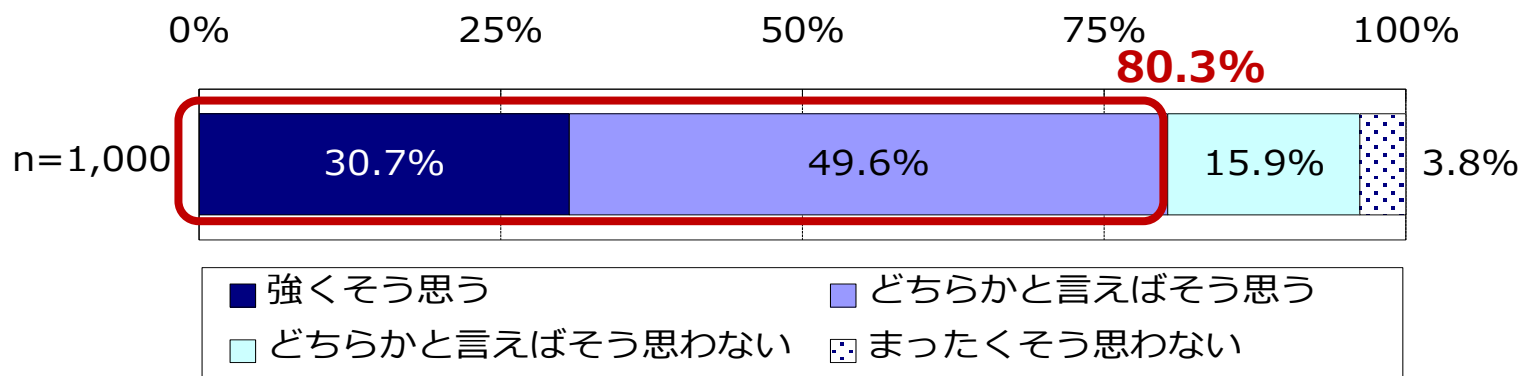
常駐のITベンダー要員をリモート対応に置き換えられると思うか



□ 約8割のIT担当者が、「常駐のITベンダー要員をリモート対応に置き換えられると思う」と回答。

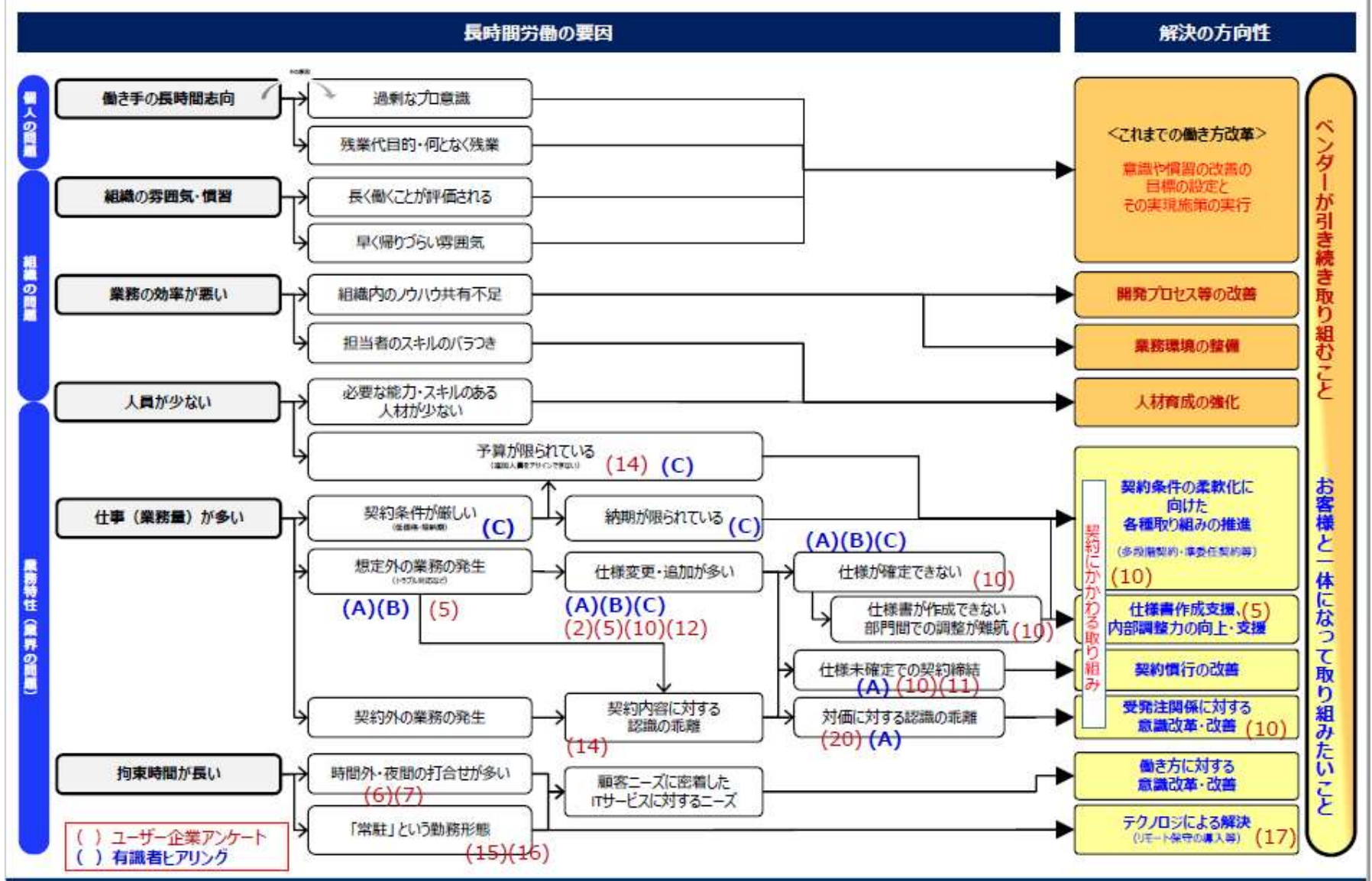
5. お客様（ユーザー企業）意識調査 — 結果③ —

「情報システムの開発を成功させるためには、発注者と受注者が相互に理解し合うことが重要である」



□約8割のIT担当者が、「情報システムの開発を成功させるためには、発注者と受注者が相互に理解しあうことが重要」と回答。

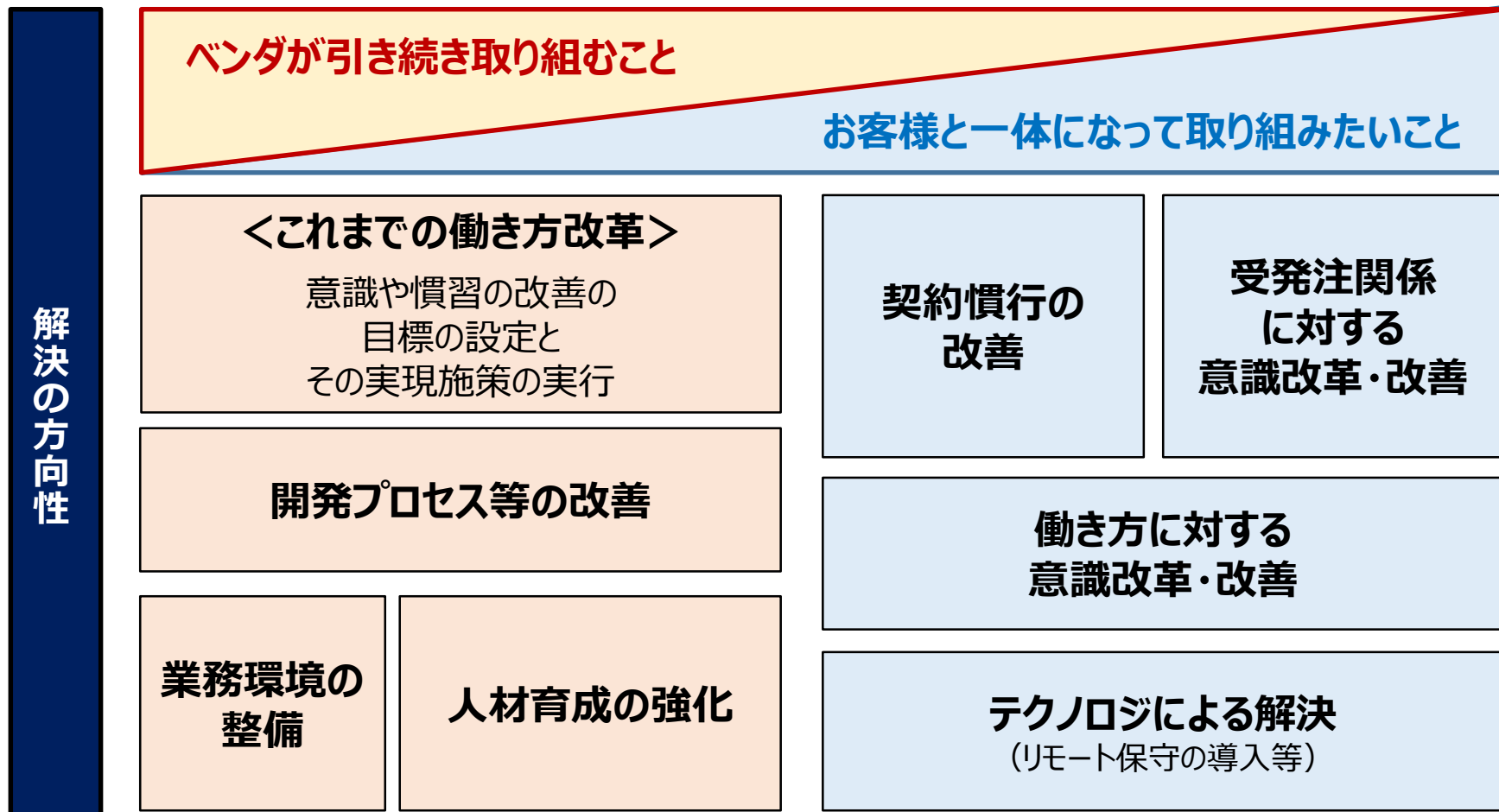
5. お客様（ユーザー企業）意識調査 – 要因と解決の方向性 –



ベンダーが引き続き取り組むこと
お客様と一体になって取り組みたいこと

() ユーザー企業アンケート
() 有識者ヒアリング

5. お客様（ユーザー企業）意識調査 —課題解決の方向性—



課題解決に向けてはベンダー側の取組みだけでは限界があり、ユーザー企業様と一体になって取り組んでまいりたいと考えております。

6. まとめ ～ 働き方改革の更なる推進に向けて～

- テレワーク・デイズ2019から見たこと
 - ： 有効な時間の活用という点で評価できる一方、ITインフラ環境の整備やテレワーク実施の際のマネジメントについて自社として引き続き強化が必要
 - ： SEについてはお客様との関係（客先常駐含む）を整理していくことが必要
- 残業時間に関するお客様アンケート結果から見たこと
 - ： 開発プロセス改善、人材育成などベンダーとして取り組むことが重要
 - ： 契約慣行の改善、リモートワーク、テクノロジーの活用等、お客様にもメリットあり



引き続き「働き方改革専門委員会」として 取り組みを進めて参ります。

