

アンケート調査からみるコロナ禍における働き方改革の現状 および 今後に向けた方向性・課題について

—企業のエンゲージメント向上につながる環境づくりにむけて—

2022年4月

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

目次

- 働き方改革専門委員会のこれまでの活動
- 働き方改革の変遷
- アンケート調査結果の報告・分析
- まとめ

目次

- 働き方改革専門委員会のこれまでの活動
- 働き方改革の変遷
- アンケート調査結果の報告・分析
- まとめ

1.働き方改革専門委員会 これまでの取組み

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を目的に発足

2017年度・2018年度
事例収集・情報発信

2019年度
テレワークの定着にむけた
実践、結果分析、課題整理

2020年度
コロナ禍における
働き方の現状分析、新たな課題整理

働き方改革の更なる推進に向けて

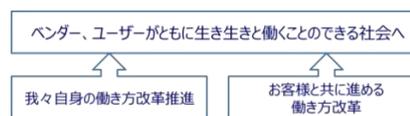
■ “真の”働き方改革につなげていくためには、自社の努力だけでなく、外部環境や雇用慣行まで踏み込んだ取り組みが必要。

「働き方改革の課題を整理するうえでのフレームワーク」



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



7.総括

- コロナ禍以前よりあった課題（長時間残業、常駐者の働き方）に関しては、コロナ禍を契機として、解決に向けた取り組みを一部進めることができています。
- コロナ禍における働き方改革 第1フェーズとして、「新しい働きかたの土台作り」は概ね完了。インフラ整備、コミュニケーションツール導入、社内の運用見直しなど着実に達成。
- 第2フェーズは、業務・コミュニケーションなどの質の向上へのアプローチ。環境の変化が起因する、新たな問題へ向き合うことが求められる。
 - ✓ 人間関係の向上：新入社員、異動者、新規顧客等、新たな信頼関係が構築しづらい
 - ✓ コミュニケーションの向上：有意義な雑談、創造性のある議論がしづらい
 - ✓ マネージメントの向上：従業員のマネージメント（メンタルヘルスなど）の複雑化
 - ✓ 業務運用の向上：自社のみで解決できない業務運用の見直し

- ニューノーマル時代の働き方には、各社共通の課題が多い。これらの課題解決のためには、自社だけではなく企業間の連携やノウハウの共有が必須。
- 来年度以降も各社で情報を共有し、連携していく体制を継続し、JEITA内外に対し有益な情報を発信し社会の醸成に繋げていく。
- 働き方の多様性を実現し、生産性やイノベーション力の向上をめざし継続検討していく。

目次

- 働き方改革専門委員会のこれまでの活動
- **働き方改革の変遷**
- アンケート調査結果の報告・分析
- まとめ

2.コロナ禍以前の働き方改革

世の中の動き

**2019年働き方改革関連法の
施行**

**オリンピック・パラリンピック
開催にむけた
働き方改革への働きかけ**

✓ **時間外労働の削減**

目的：健康管理

17年度
18年度

✓ **柔軟な働き方の実現（ダイバーシティ対応）**

目的：労働力の創出

✓ **テレワーク推進**

目的：オリンピック期間中の交通混雑の緩和
(長期視点では、柔軟な働き方改革の手段として)

19年度

当時の働き方改革は一部企業の取り組み、社会全体での働き方改革は進んでいなかった

3.コロナ禍における働き方の新たな課題

- 新型コロナウイルスの出現により、働き方改革の現場が抱える課題のスピード感や優先順位が大きく変化。さらにこの2年の間で、課題の内容が変化しつづけているのが特徴。
- 特に著しい変化が見られた課題を以下にまとめる。
- 現在直面している課題は、1年前とは異なり、コストの投入だけでは解決できないものが多くなっている。

20年度

短期集中での
インフラ設備投資

リモート下での
コミュニケーション
方法の模索

押印処理などの
電子化

残業時間が
増加傾向

21年度

オフィス削減・移転
の動きが活発化

会議の回数が
急増

ツール・手段の
多角化

マネージメントの
負荷増大

4. 課題改善にむけた問題意識

- 直近の課題に対して、明確な解決方法は見いだせていない状況がある。
- 課題の解消につなげるため、以下、2つの現状について理解を深める必要性があると考察し、今年度アンケート調査を実施。

21年度

オフィス削減・移転
の動きが活発化

オフィス環境
の刷新

会議の回数が
急増

効率・
生産性

ツール・手段の
多角化

業務運用の
改革

マネージメントの
負荷増大

プロジェクト
マネージメント

コロナ禍の働き方に対する従業員受け止め

ITベンダの対応に対するユーザー受け止め

考察を深めるため、2021年度アンケート調査を実施

目次

- 働き方改革専門委員会のこれまでの活動
- 働き方改革の変遷
- アンケート調査結果の報告・分析
- まとめ

5. アンケート調査概要

概要

調査① 調査対象	ITベンダーの人材（1,000名） ※ 回答者はSEに限定せず、営業担当やコンサルタントから、運用・保守担当、総務・人事担当、研究職まで、幅広い人材を対象とした。	
調査② 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） ※ ユーザー企業：情報システム・IT関連サービス業以外の業種の方を対象として実施。	
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	2021年8月初旬	
調査会社	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社	
調査項目	<p>■共通項目</p> <p><コロナ禍における働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ リモートワークの実施状況 ✓ コロナ以前と比べた各種変化 ✓ 今後のリモートワークの見通し ✓ リモートワークに関する課題 など <p>■ITベンダ向け</p> <p><自社の働き方改革に対するお客様の評価></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ コロナ禍の営業活動や顧客対応に関する課題 ✓ お客様側組織でのリモートワークの実施状況 ✓ お客様対応の際のリモート利用状況と顧客意向 など 	<p>■ユーザー企業向け</p> <p><ITベンダーの働き方改革に対する評価></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ITベンダーのリモートサービスの状況とその理由 ✓ リモート対応に関する自社の希望・意向 ✓ リモート対応において自社が重視していること ✓ 客先常駐SEのリモート対応状況 ✓ 客先常駐SEのリモート対応に対する評価 など

6. アンケート調査結果の報告と分析

POINT

1

コロナ禍の働き方に対する従業員評価

(A)働き方改革の評価

(B)働き方の変化に伴う年代別影響

POINT

2

ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

6. アンケート調査結果の報告と分析

POINT

1

コロナ禍の働き方に対する従業員評価

(A)働き方改革の評価

(B)働き方の変化に伴う年代別影響

POINT

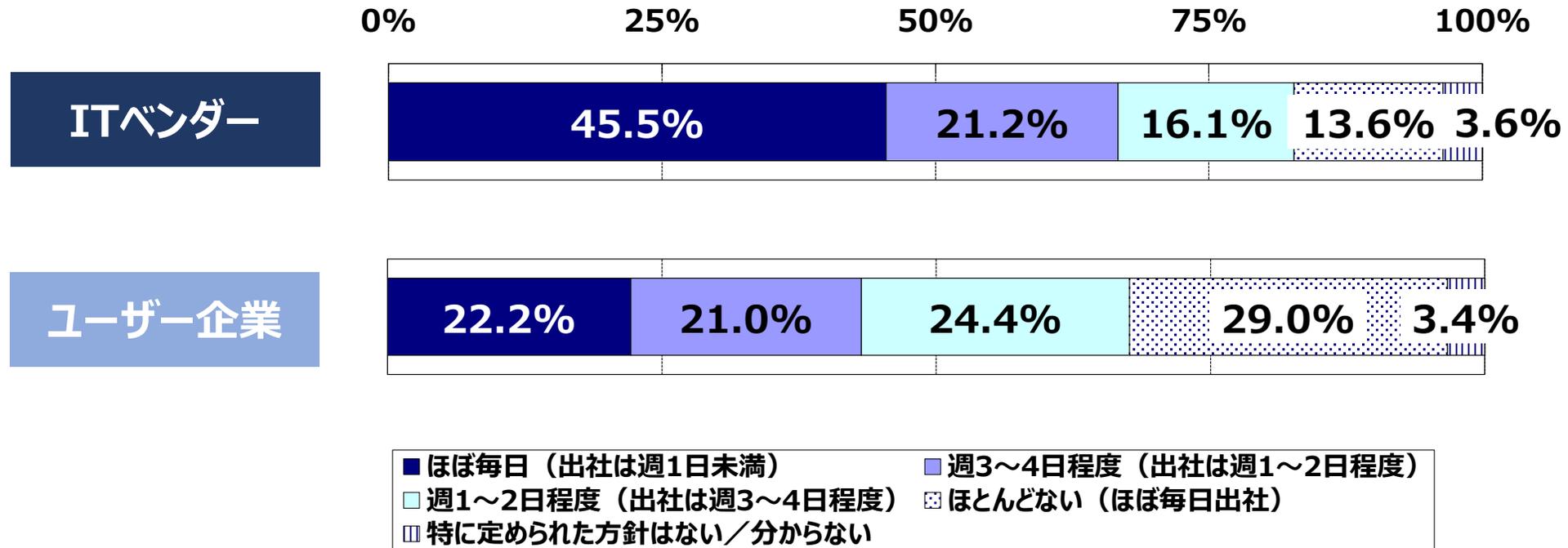
2

ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

Point1(A)働き方改革の評価

1.コロナ禍におけるリモートワークの実施状況

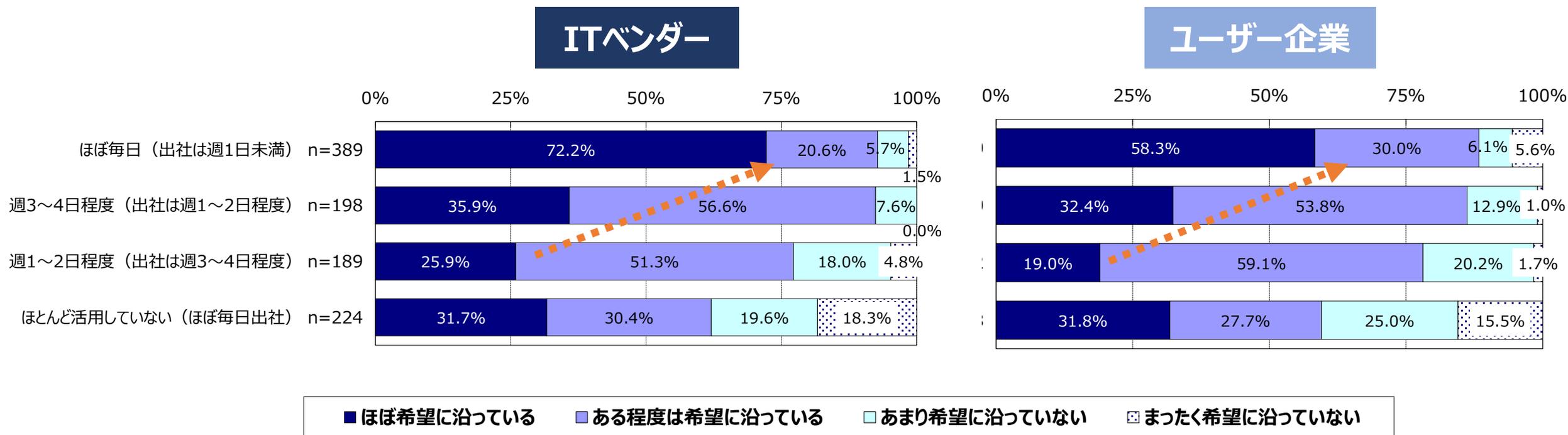
- ITベンダーのほうが「ほぼ毎日」リモートワークを実施している率が高い。
- **ITベンダー・ユーザー企業ともに7～8割の従業員が週1回以上実施**している。



Point1(A)働き方改革の評価

2.リモートワークに対する評価

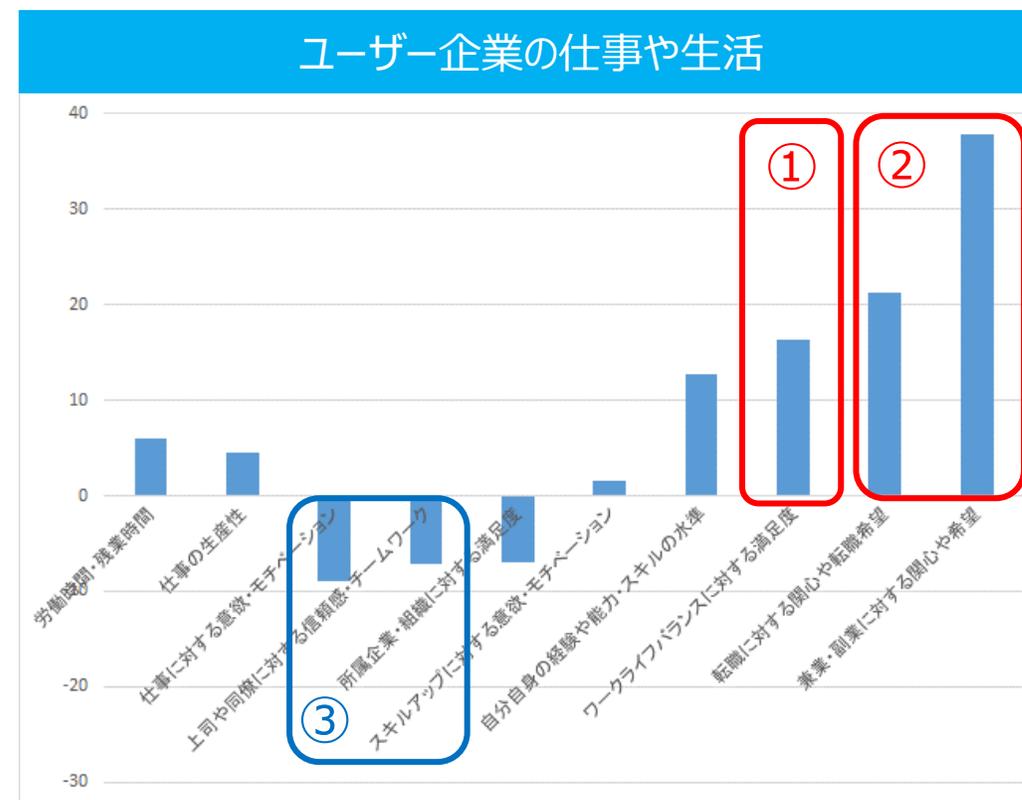
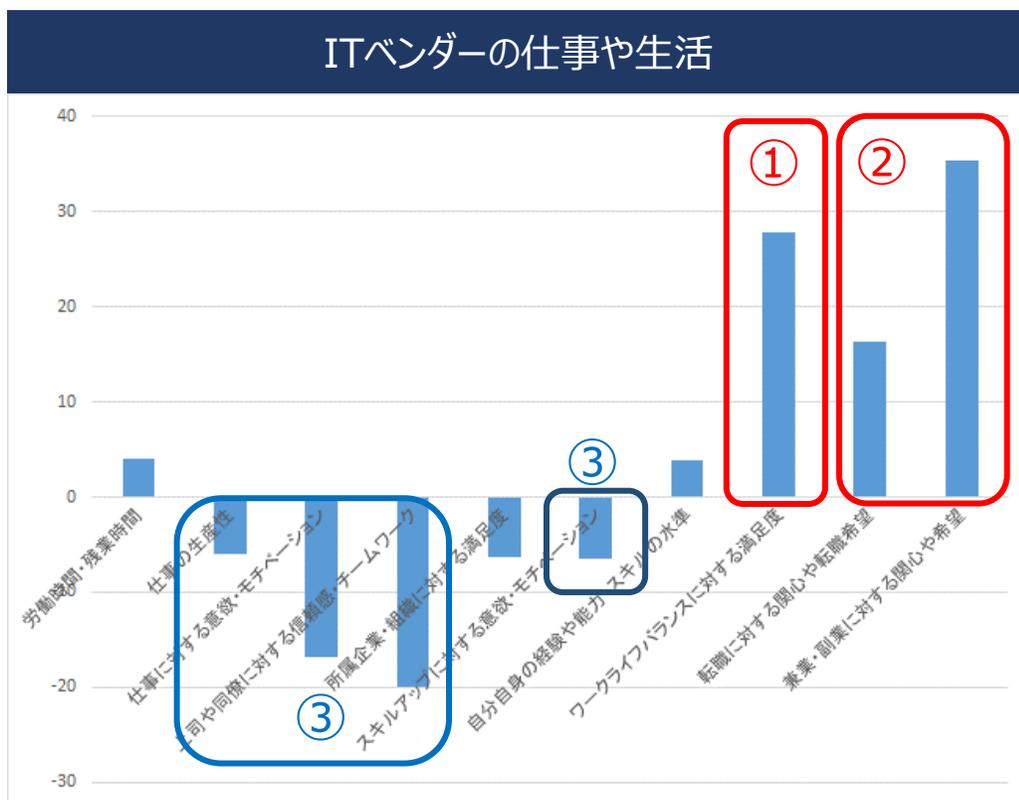
- ITベンダー・ユーザー企業ともに約9割の従業員がリモートワークを希望通りに実施。
- また、**リモートワークの頻度が高いほど、満足度も高い。**



Point1(A)働き方改革の評価

3.仕事・生活における変化

- ITベンダー、ユーザー企業共通して①ワークライフバランスの満足度、②転職や兼業・副業への関心が向上。
- リモートワークをより実施しているITベンダーにおいては、③上司・同僚への信頼感、仕事への意欲・モチベーションの低下など、**生産性低下などの影響**がみられる。

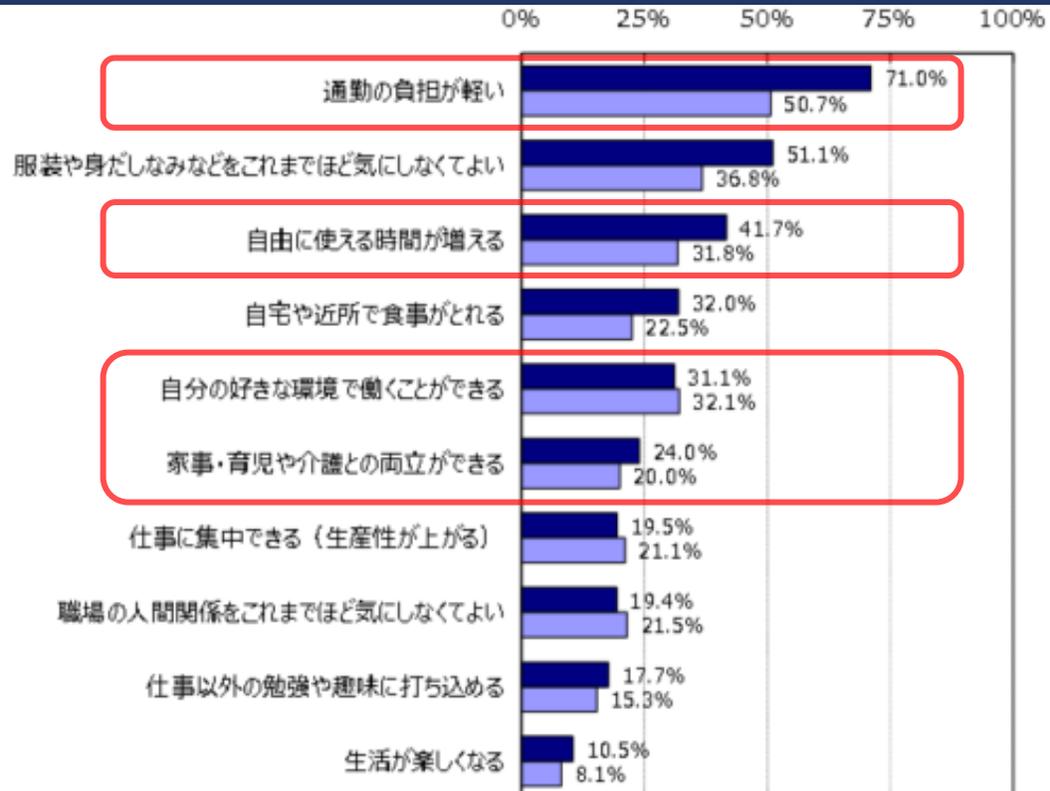


Point1(A)働き方改革の評価

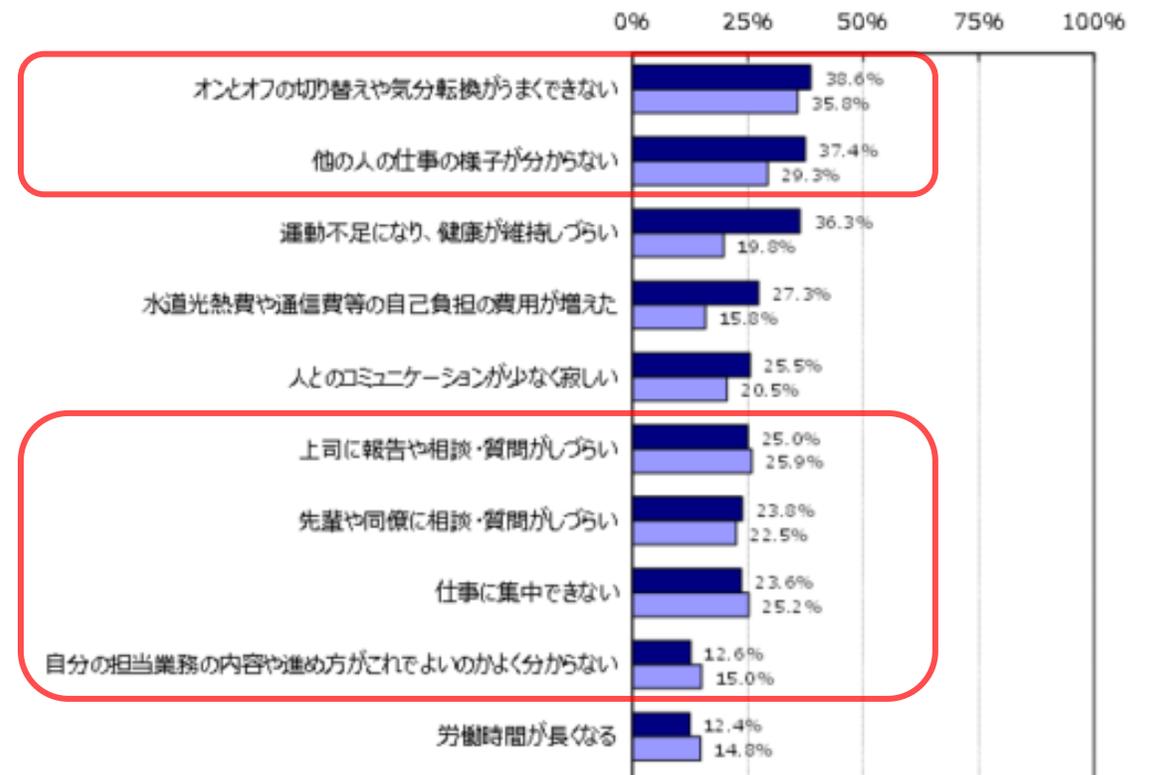
4.リモートワークのメリット・デメリット

- リモートワークでは、時間や場所など**働き方の自由度が評価**されている。
- 一方、チームの状況把握や報・連・相などの**コミュニケーションの不安**が生じている。

リモートワークのメリット（上位10項目）



リモートワークのデメリット（上位10項目）



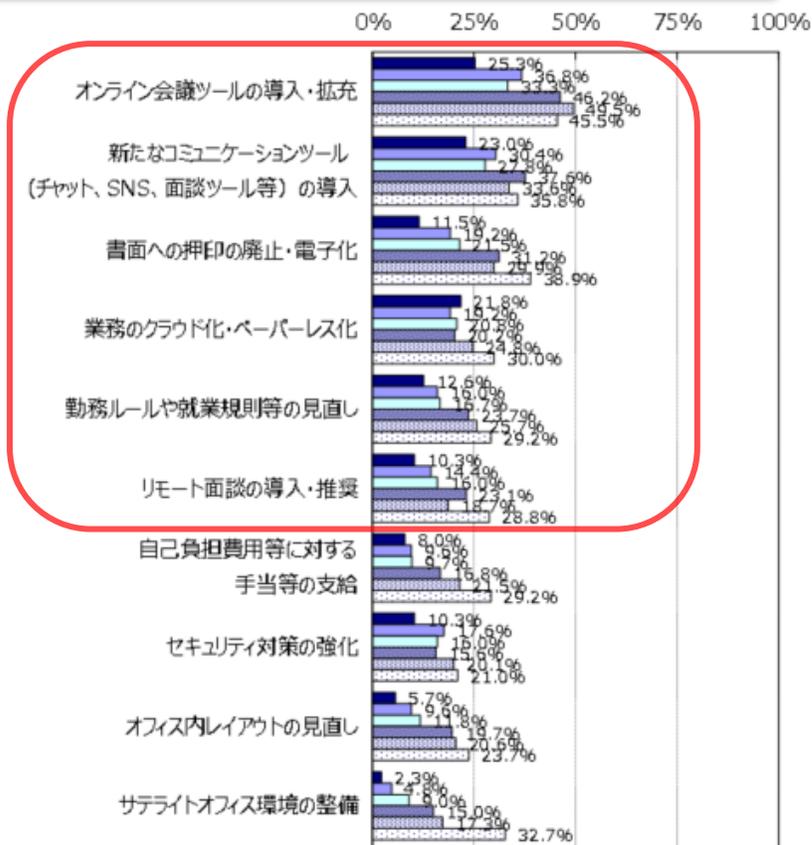
■ITベンダー (n=1,000)
 □ユーザー企業 (n=1,000)

Point1(A)働き方改革の評価

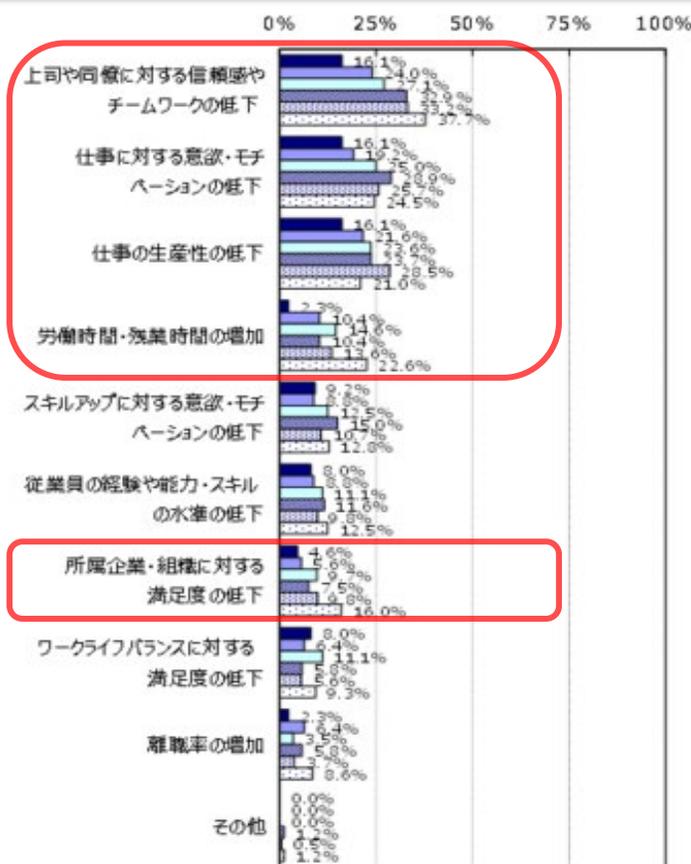
5.働き方改革の課題

- ITベンダーにおける働き方改革の課題を企業規模別に分析。
- 大企業ほどコミュニケーションツール導入や制度整備が進んでいるが、生産性の低下、チームワークの低下などが課題となっている。従業員の視点でも、**コミュニケーション不足やチームワークの低下、生産性の低下を実感。**

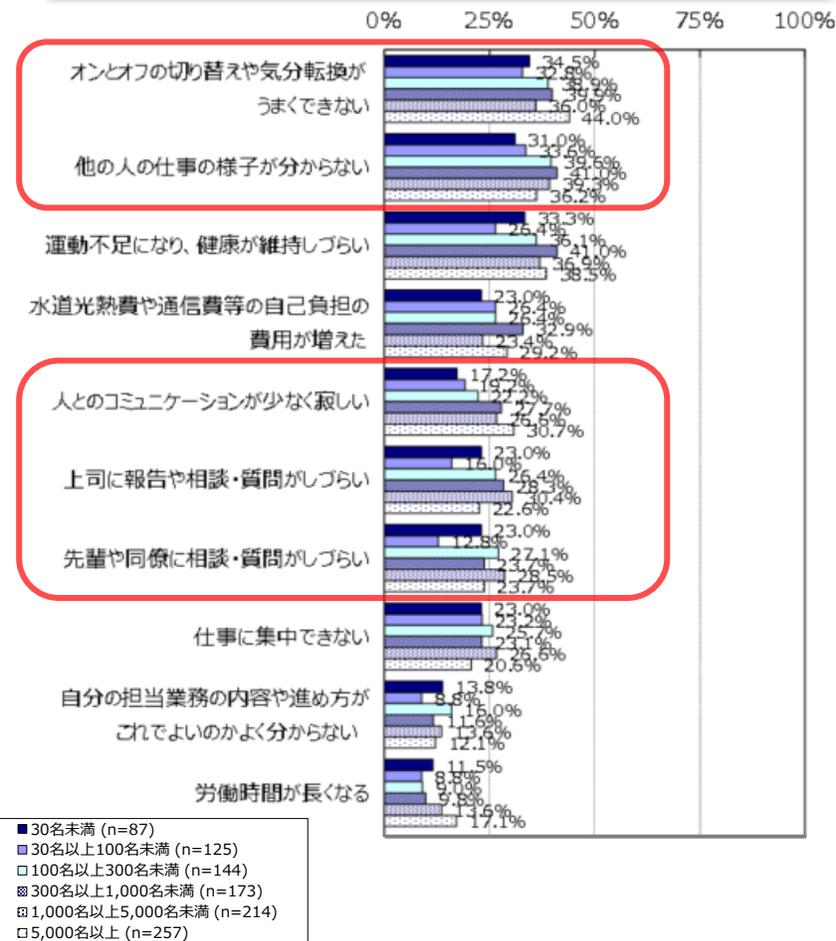
効果があった企業の取り組み（ITベンダー）



企業/組織で課題となっていること（ITベンダー）



従業員が課題として感じていること（ITベンダー）

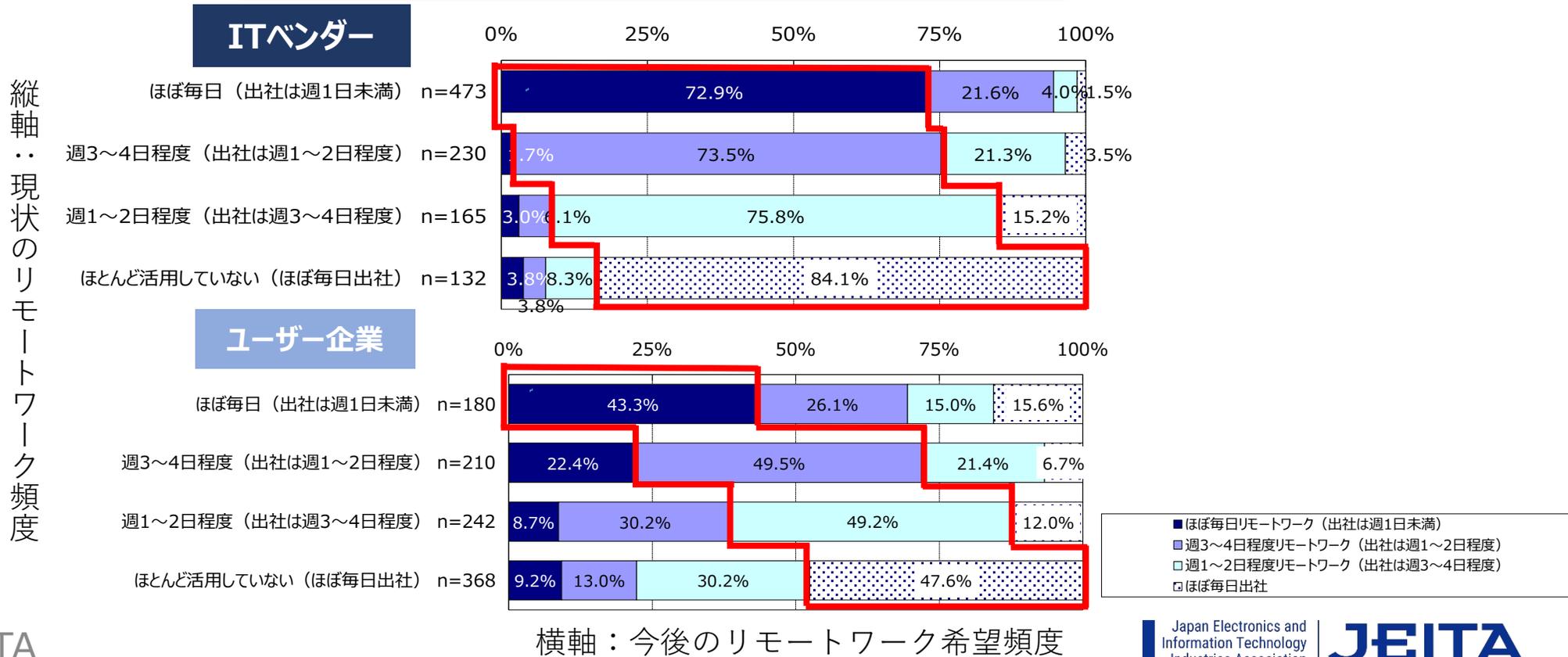


Point1(A)働き方改革の評価

6.今後のリモートワーク希望頻度

- 現状のリモートワーク実施頻度別に、今後の希望頻度を分析した結果、**ITベンダーは今後も今の働き方を継続することを希望する人がほとんどを占めている。**
- 一方、**ユーザー企業では、今の働き方を継続したい人は5割未満に留まっており、半数が今とは違う働き方を希望している。**

現状のリモートワーク実施頻度毎の今後の希望頻度について



Point1(A)働き方改革の評価

7.まとめ

- ITベンダー、ユーザー企業とも、働き方が変化しワークライフバランスが向上したことで、**リモートワークに対する満足度は高い。**
- **転職や兼業・副業への関心も高まっている。**
- リモートワークが浸透する中、従業員は信頼感・モチベーションの低下を実感。**大企業ほど対策をとっているものの、コミュニケーションや生産性などの課題は解消できていない。**
- 一方、ユーザー企業では、ITベンダーとは異なり、生産性、スキルアップへのモチベーション向上がみられるものの、**今後は現状とは違う働き方を希望する傾向がある。**

【考察】

- ワークライフバランスの向上が、**従業員の関心が転職や兼業・副業といった個の充実・組織からの自律に関心や比重が移っている一因となっていると考えられる。**
- リモートワーク実施率の高いITベンダーでは、人との距離感が生むコミュニケーションの課題や生産性の課題に直面している状況がアンケート結果より明らかになった。**ユーザー企業でも、リモートワークがより浸透する過程で、ITベンダーと同じ課題に直面することが想定される。**
- リモートワークは社員間のコミュニケーション不足や生産性の低下を招いている。解決のためには、単純なツール・制度の導入だけでなく、**組織の在り方や企業文化などから見直すことが必要**である。

6. アンケート調査結果の報告と分析

POINT

1

コロナ禍の働き方に対する従業員評価

(A)働き方改革の評価

(B)働き方の変化に伴う年代別影響

POINT

2

ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

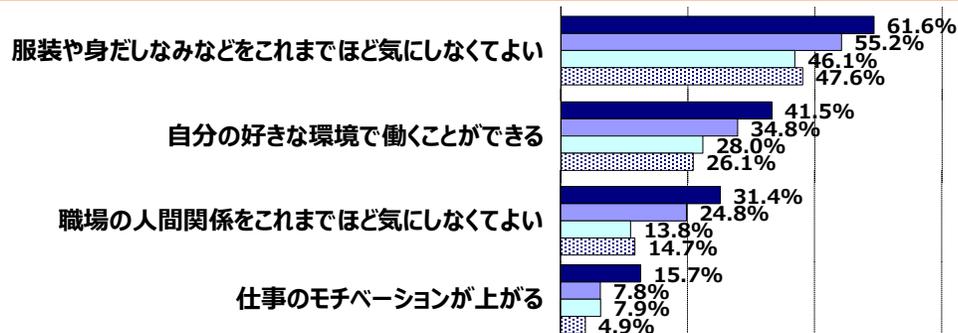
1.ポジティブ/ネガティブ影響について

- 若い世代のほうが、設問に対する回答割合そのものが高く、他の世代と比べて、リモートワークによる環境変化の影響をより大きく受けていることがわかった。モチベーション向上などポジティブな影響が出ている一方、コミュニケーションへの不安などネガティブ影響も他の年代と比べ、大きくでている。

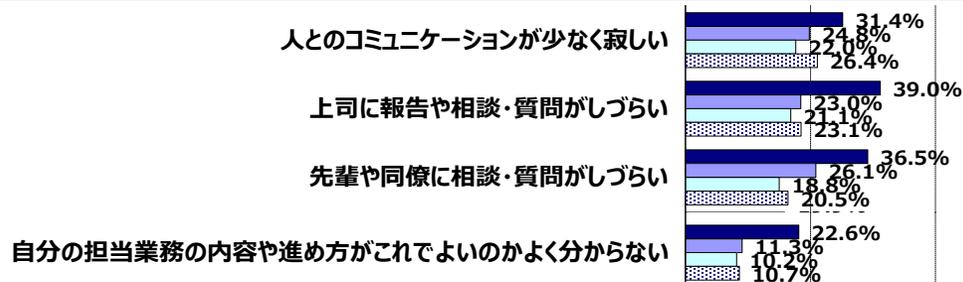
次ページ以降では、年代別に詳細の傾向分析を行う

ITベンダー

ポジティブ影響



ネガティブ影響

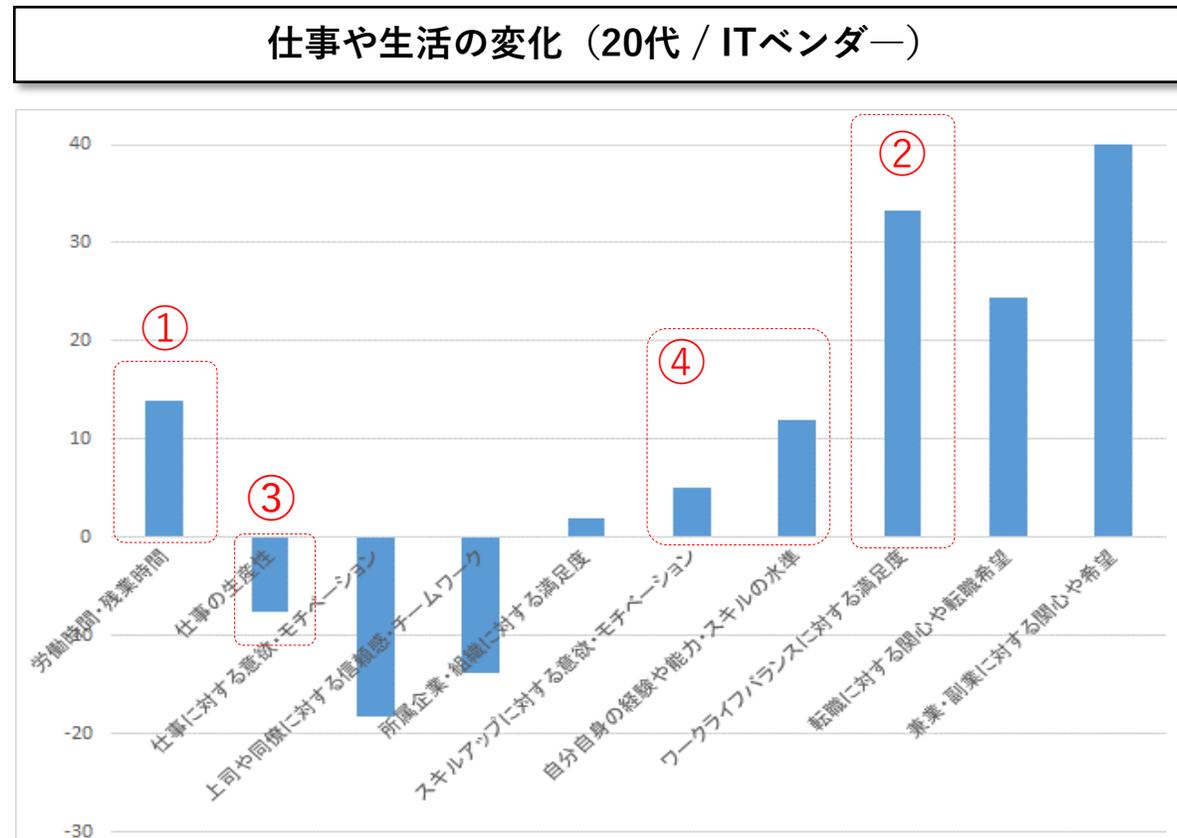


■ 20代 (n=159) ■ 30代 (n=230)
■ 40代 (n=304) ■ 50代 (n=307)

Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

2. 20代（新入社員・若手社員）への影響

- 20代では、①労働時間・残業時間が増加傾向にある。他方、20代の②ワークライフバランスの満足度向上は高く、**労働時間の増加とワークライフバランスを両立**している。
- また、30代と比べ③生産性の低下が大きいものの、④スキルアップに対する意欲・モチベーション等も増加傾向にあり、**自らが変わること、環境変化に順応していこうとする動き**が見える。

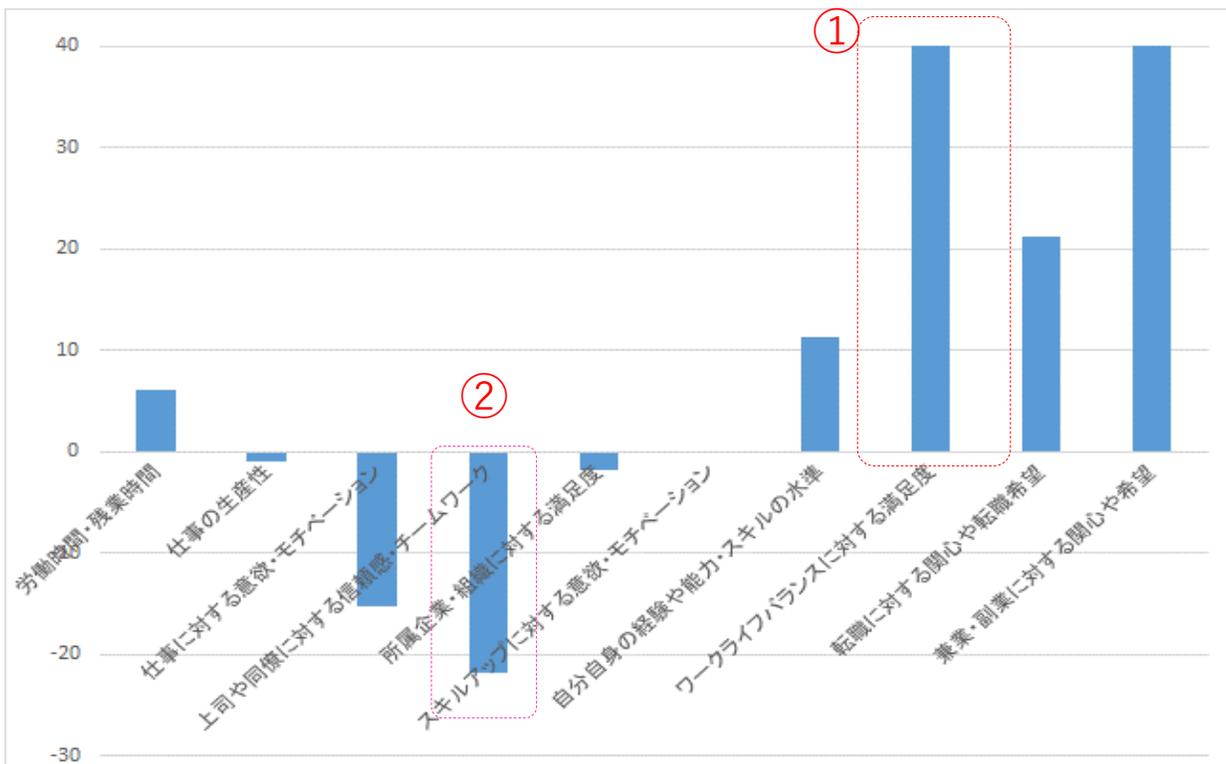


Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

3.30代（中堅社員）への影響

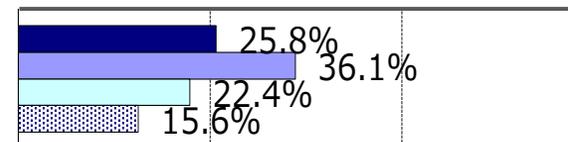
- 30代は①**ワークライフバランスに対する満足度の向上が一番高い**。この結果は、リモートワークのメリットとして、30代が家事・育児や介護との両立ができると回答した割合が他の世代と比べて高いことと相関が考えられる。
- 20代と比較すると30代より上の世代は、②**上司や同僚に対する信頼感・チームワークが低下傾向が強い**。

仕事や生活の変化（30代 / ITベンダー）



リモートワークをはじめとした柔軟な働き方でよかったこと

家事・育児や介護との両立ができる



■ 20代 (n=159) ■ 30代 (n=230)
□ 40代 (n=304) ■ 50代 (n=307)

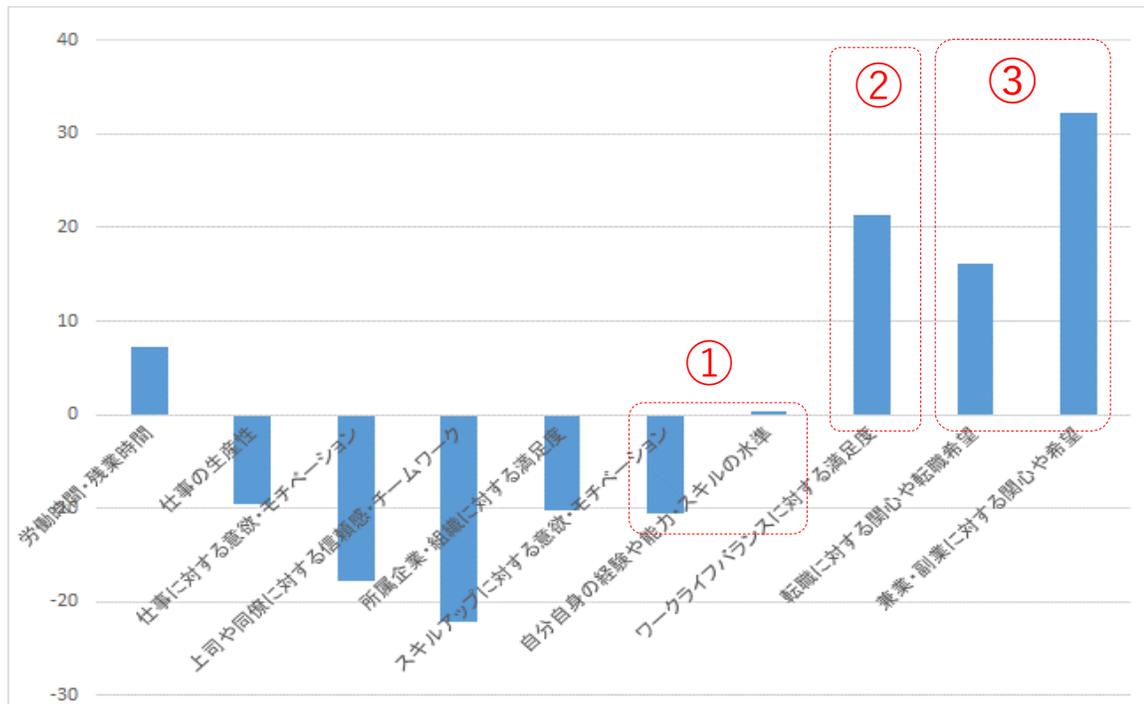
縦軸（DI値）：大幅に増えた・上がった+やや増えた・上がった-やや減った・下がった-大幅に減った・下がった

Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

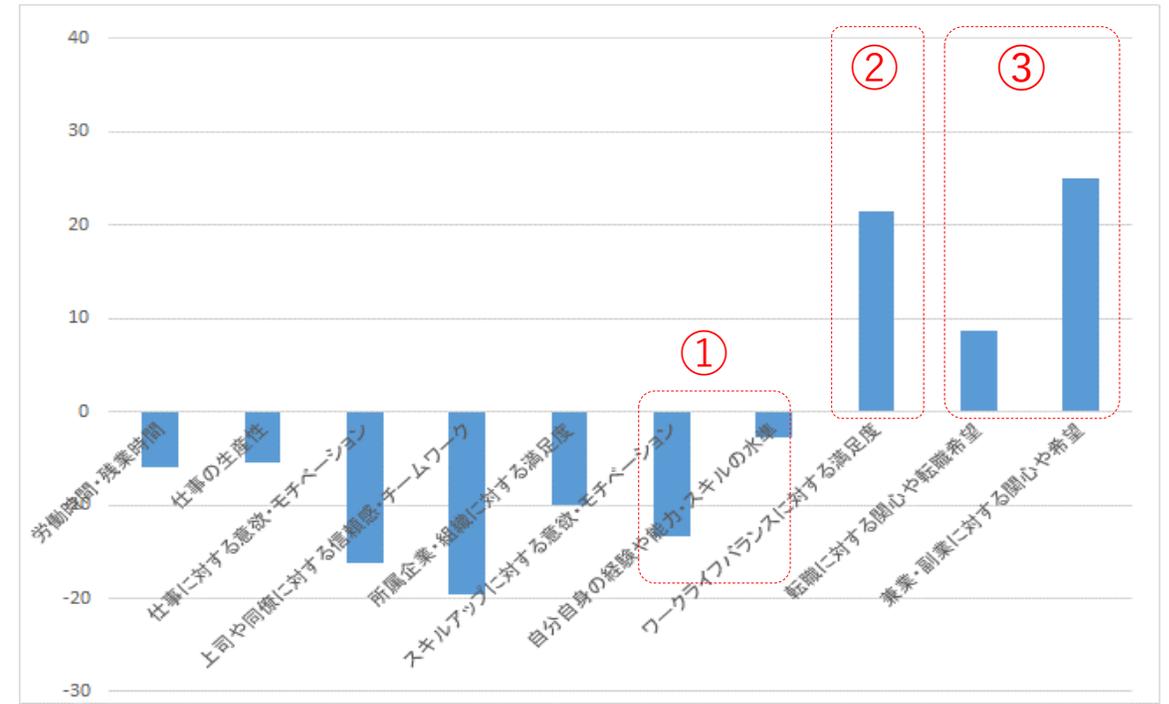
4.40代・50代（マネージメント層）への影響

- 40代、50代では、全般的に**働く環境の変化に対応できていない状況が伺える**。若年層と比較し、
 - ①経験や能力、スキル水準、スキルアップへのモチベーションが低下している状況が懸念される。
- また、②ワークライフバランスの満足度向上や③転職、兼業・副業への関心は見られるものの、若年層と比較するとその程度は低い。

仕事や生活の変化（40代 / ITベンダー）



仕事や生活の変化（50代 / ITベンダー）



Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

5.まとめ

- 20代、30代の若手社員は、労働時間増加しつつも、ワークライフバランスを両立。その中でも、20代は他の世代と比べて、リモートワークによる環境変化の影響をより大きく受けているものの、自らが変わることによって、環境変化に順応していこうとする動きが見える
- 40代、50代（マネージメント層）では、働く環境の変化に対応できていない状況がある。上司・同僚に対する信頼感やチームワークの低下、スキルアップに対する意欲・モチベーションの低下が懸念される。

<考察>

- 若年層はメリット・デメリットの両立ができていることから、若い世代になるほど、プライベートと業務の垣根がなくなりつつある、と考えられる。年代的に、結婚、子育てなどライフステージの変化を迎えるタイミングと重なり、ワークライフバランスの向上が、他の世代よりも大きくメリットとして実感されていることが考えられる。
- その中でも、20代においてデメリットとなっている労働時間・残業時間の増加傾向が強い原因として、次の2点が考えられる。
 - ①働き方の自己管理が難しい
 - ②個人での仕事の理解や判断が難しい（周囲に手軽に聞けない等）**個人で自律して業務を担うための意識改革とそのサポート、職務の明確化、スキル向上への支援等の対応が必要。**
- 一方で、マネージメント層は、**労働環境の変化に伴い、これまでのスキル・経験が活かしにくくなっている。**組織・チームを横断する職務を担うため、個人の努力だけでは状況の改善が難しい側面もあると考えられる。

次ページで、若い世代に向けた取り組み事例を紹介する

6.取り組み事例(1)日本電気株式会社「リモートワーク第一世代」の取り組み(1/3)

日本電気株式会社では、コロナ禍に入社した2020年度入社社員（入社2年目）有志が自ら立ち上がり、「私たちにしかできない」経験やノウハウを収集、社内での情報発信を実施

- 2020年度入社社員は、緊急事態宣言下に入社。入社後すぐの研修からすべてリモートワークでの勤務となり、強い孤独感や不安、リモートワーク特有の苦労を経験した
- リモートワーク中心の状況下での経験やノウハウの蓄積・共有は「リモートワーク第一世代である私たちにしかできない」という意識の下、以下取り組みを実施

①「リモートワーク第一世代からの発信物」作成

②「Q&A掲示板」の運営

社内ポータルサイトにて、一時アクセス数トップに部門のキックオフで、執行役員が大々的に取り上げるなど、各方面から非常にポジティブなフィードバックあり

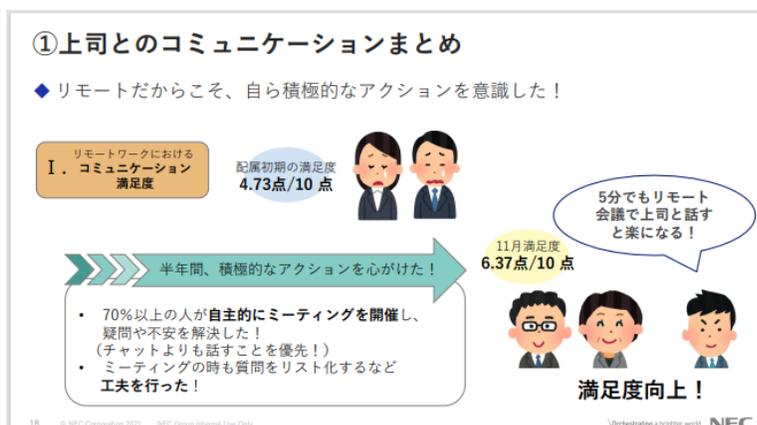
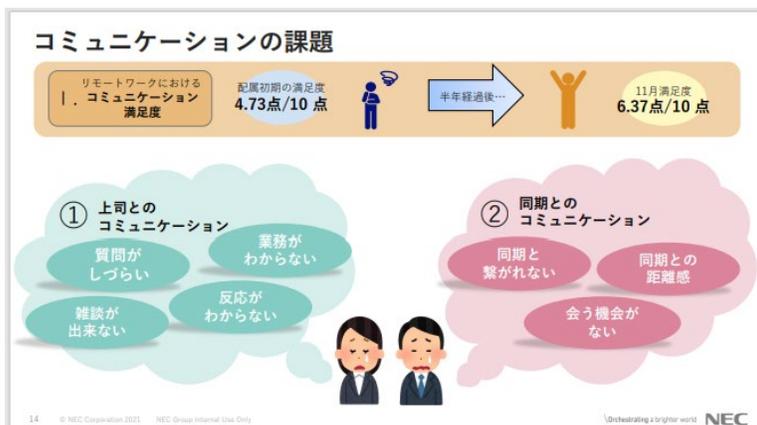
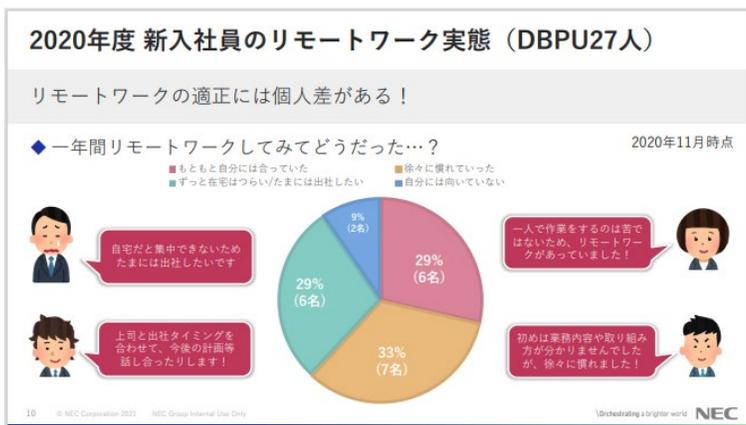
Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

6.取り組み事例(1)日本電気株式会社「リモートワーク第一世代」の取り組み(2/3)

2021年度以降の新入社員にとって、快適な会社生活を送るためのヒントとなるような情報を凝縮

- 2020年度入社社員の体験談や悩み事を切り口に、リモートワークの実態と課題を収集・分析し、その対処方法やノウハウとともにまとめたレポート
- 主なカテゴリは、コミュニケーション（上司・同僚）、集中力の維持、休日の過ごし方、など
- 2021年度以降の新入社員へ向けたメッセージであると同時に、上司や先輩社員に向けて、新入社員の生の声を発信することで、今後の職場からのサポートを強化する狙い

※「リモートワーク第一世代からの発信物」抜粋



Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

6.取り組み事例(1)日本電気株式会社 「リモートワーク第一世代」の取り組み(3/3)

2020年度入社社員同士が、悩みや疑問、解決策を自由に投稿しあえる場として「Q&A掲示板」を設定

- 休暇や交通費の申請など、忙しい上司には聞きづらい内容を中心に、社員同士が質問をしあえる場
- お互いの疑問を解決しながら、ノウハウを蓄積する狙い
- 質問・回答のやりとりにより、社員同士の繋がりが醸成される効果も。本掲示板を活用した社員からは、「入社した際に話すきっかけが作れた」「同期の質問を覗くことで、いい息抜きになった」などの声があがった

No.	起票日	分類	Question	状態	Answer	ログ
2	2020/10/15	手続き	休暇の申請方法は？	完了	①人事労災システム →勤怠管理メニュー →休暇申請（詳しくはこのヘルプ参照）	①2020/10/14 古川
4	2020/10/17	作業効率化	テレワークのおすすめデバイスはある？ （ディスプレイ・キーボード・マウス・ヘッドフォン等）	回答募集中	①モバイルディスプレイ（カフェ等でも2画面で作業できる。） ②眼き見防止フィルター（外での作業が解禁） ③スタンディングデスク（デバイスじゃないけどおすすめ）	①2020/10/14 春石 ②2020/12/03 春石 ③2020/12/22 勝瀬
5	2020/10/18	手続き	工数登録のやり方を教えて！	完了	④人事労災システム →勤怠実績登録 →工数入力呼び出し →コード入力 →工数登録	①2020/10/12 古川 ②2020/10/14 古川 ③2020/12/10 新村 ④2020/12/17 古川

Point1(B)働き方の変化に伴う年代別影響

6.取り組み事例(2)富士通株式会社 2021年度新人フォローアップ研修

- 4月の導入研修は、オンライン主体だったこともあり、同期の間で絆を深めることや、コラボレーション力を高めること、オフィスの新しい使い方を体感することを目的に、全新社員参加型のフォロー研修を11月にリアルで開催。
- 各自の事前課題をベースに、チーム内／チーム間のコラボレーションを通じてアイデアを一つに深化させ、新たな価値を創出することを体験。アンケートでも、8割以上の参加者が大変有意義で同期の絆が深まったと回答。

最先端テクノロジーを実践・体験する場でもある 新オフィスフロアでのフォロー研修の様子



6. アンケート調査結果の報告と分析

POINT

1

コロナ禍の働き方に対する従業員評価

(A)働き方改革の評価

(B)働き方の変化に伴う年代別影響

POINT

2

ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

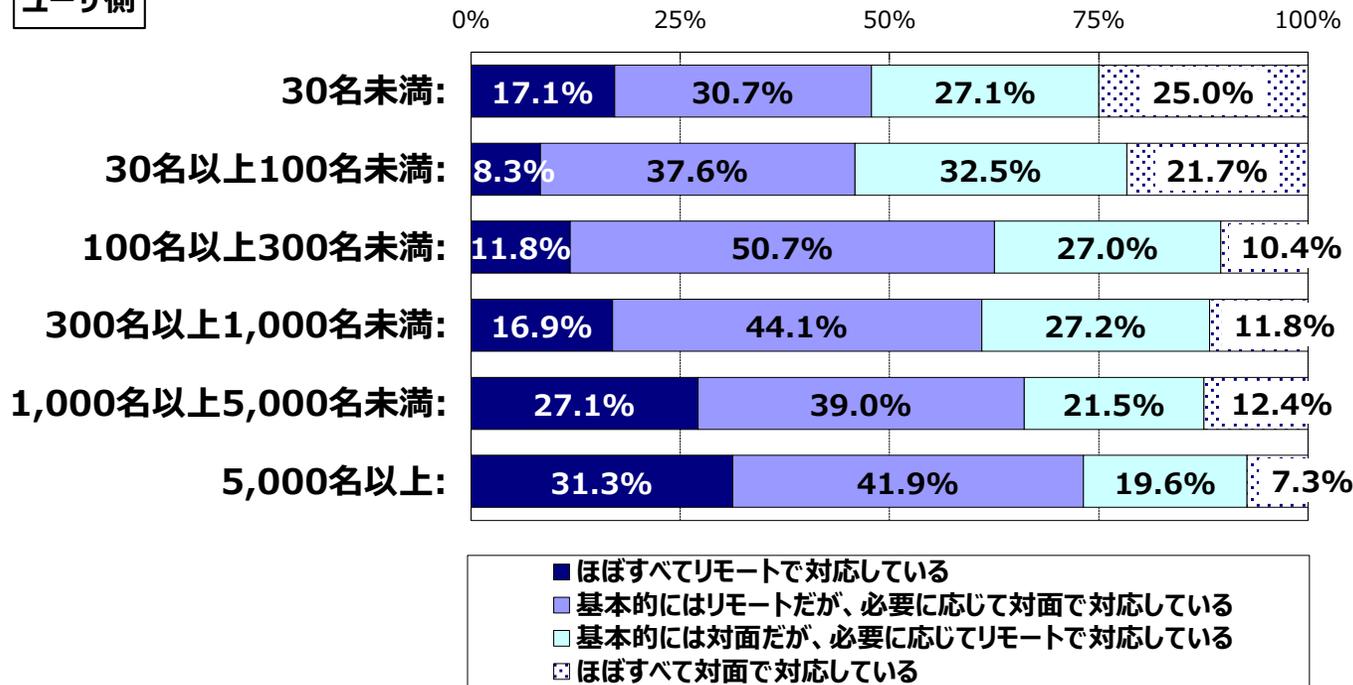
Point2 ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

1.ITベンダー対応状況およびユーザー企業の評価

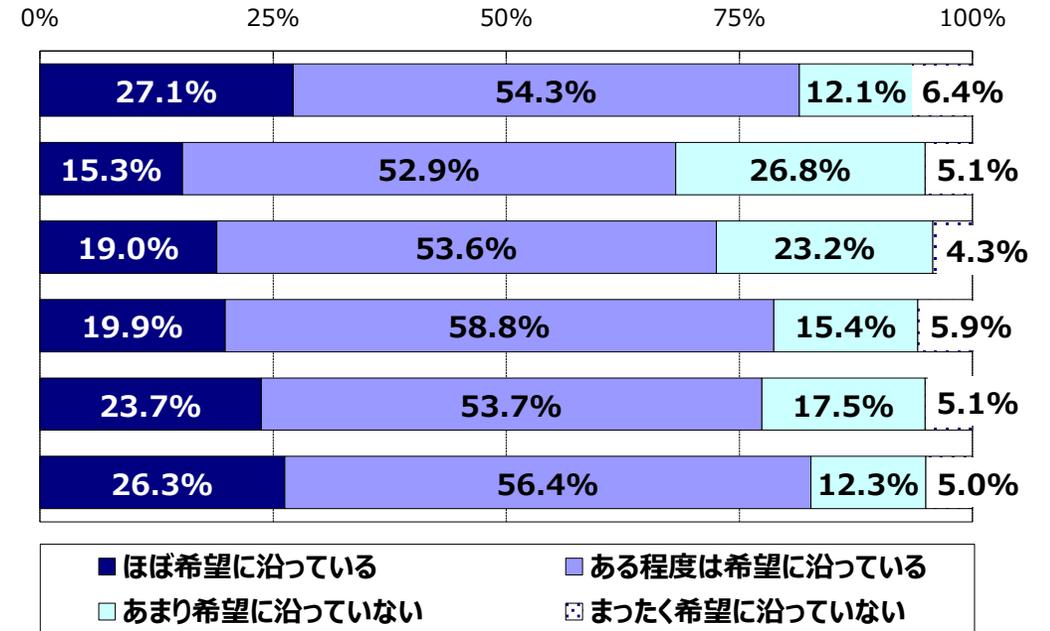
- ▶ 全体として5割を超えるITベンダーがリモート対応を実施。
- ▶ 7割を超えるユーザが「ほぼ希望に沿っている」「ある程度希望に沿っている」と回答しており、**ユーザー企業にITベンダーのリモート対応は評価されている。**

ユーザ側

ITベンダーの対応状況



ユーザー企業の評価

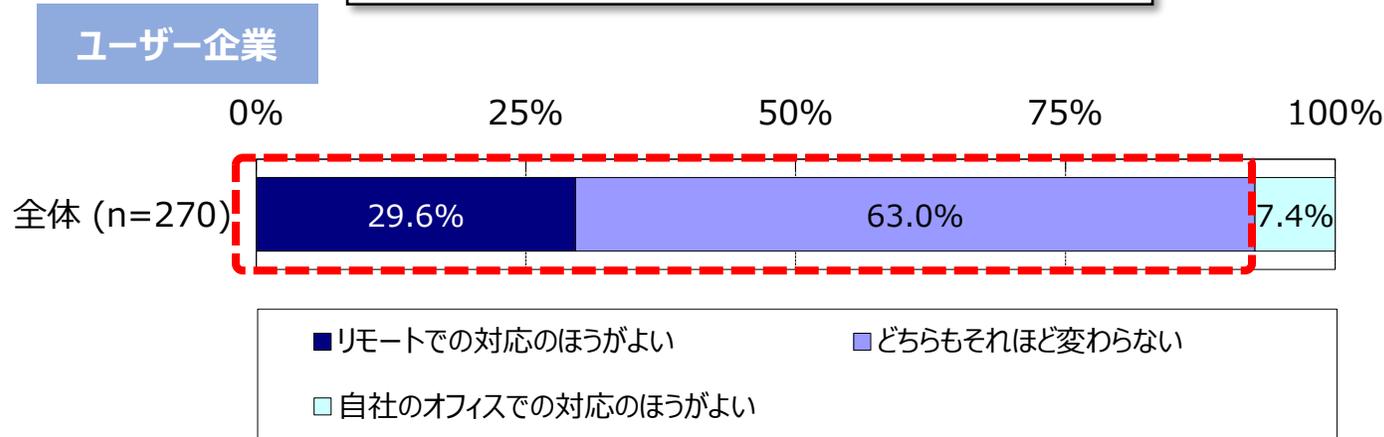


Point2 ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

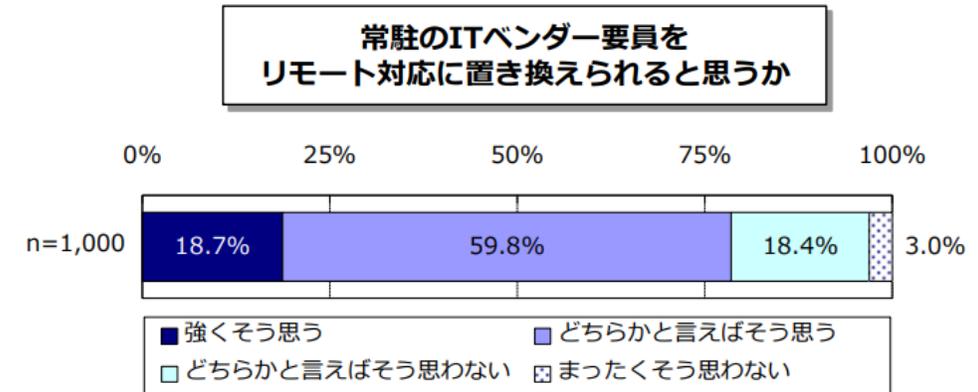
2.ITベンダーの常駐要員のリモート対応に対する評価

- ITベンダーのリモート対応が評価されている一例として、ITベンダーの常駐要員に対するユーザー評価分析。
- **常駐要員について、3割ものユーザーが「リモートのほうがよい」と回答。「どちらでもよい」を加えると9割がリモートを支持。**
- 働き方改革専門委員会では、2018年にユーザー企業に対して常駐要員に関するアンケート調査を実施。3年前の調査結果と比較すると、コロナ禍で実際リモート対応が進み、**リモートのほうがよい、という考え方が根付いてきている**ことを確認。

ITベンダーの常駐要員に対する評価



<参考：2018年アンケート調査結果>

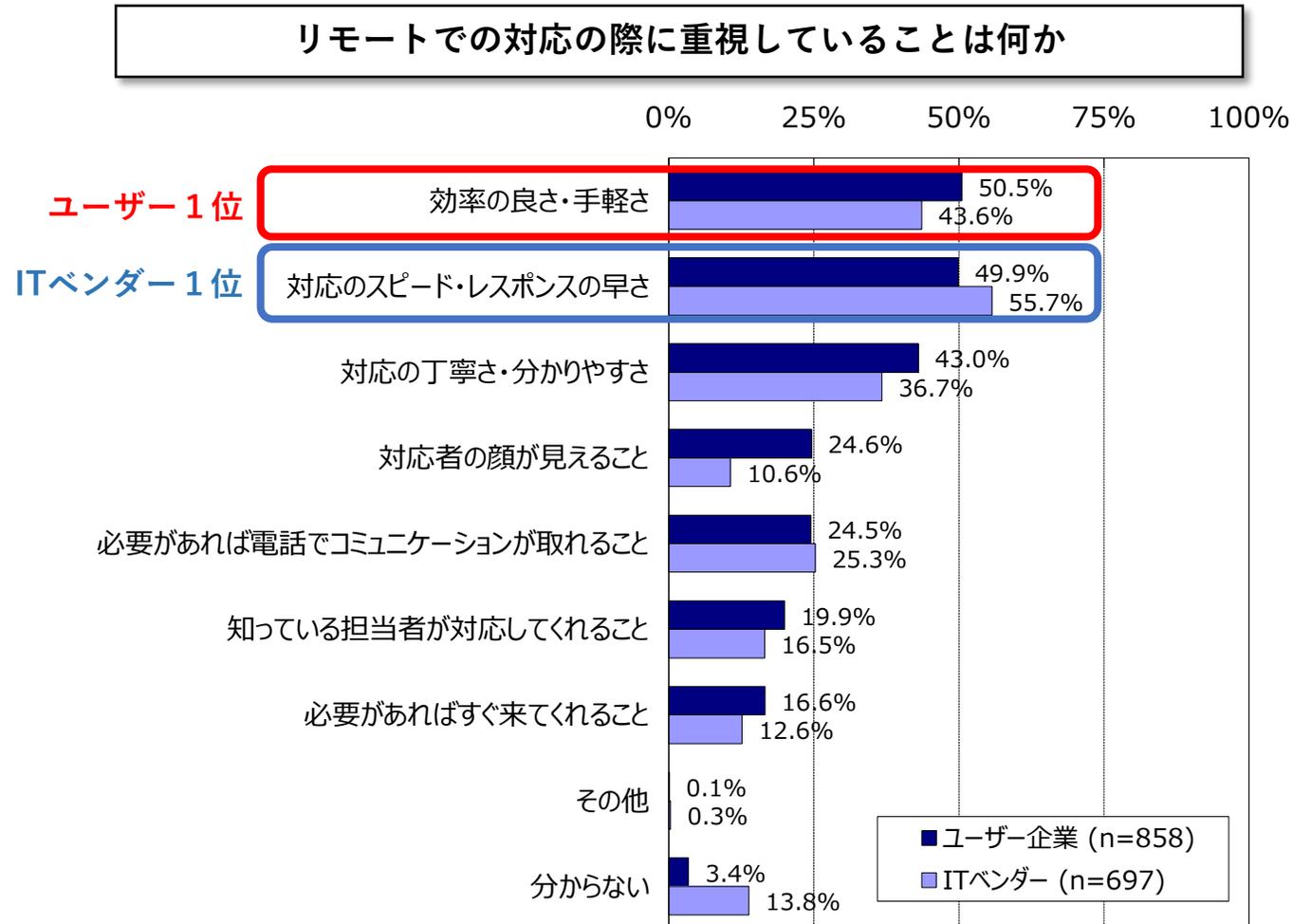


□ 約8割のIT担当者が、「常駐のITベンダー要員をリモート対応に置き換えられると思う」と回答。

Point2 ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

3.リモート対応高評価の要因 –リモート対応で重視するポイント–

- ITベンダーとユーザー企業がリモート対応で重視しているポイントについて調査。
ユーザー企業は「効率の良さ・手軽さ」をもっとも重視。
- ITベンダーにおいても「対応のスピード・レスポンスの早さ」「効率の良さ・手軽さ」を重要視している。

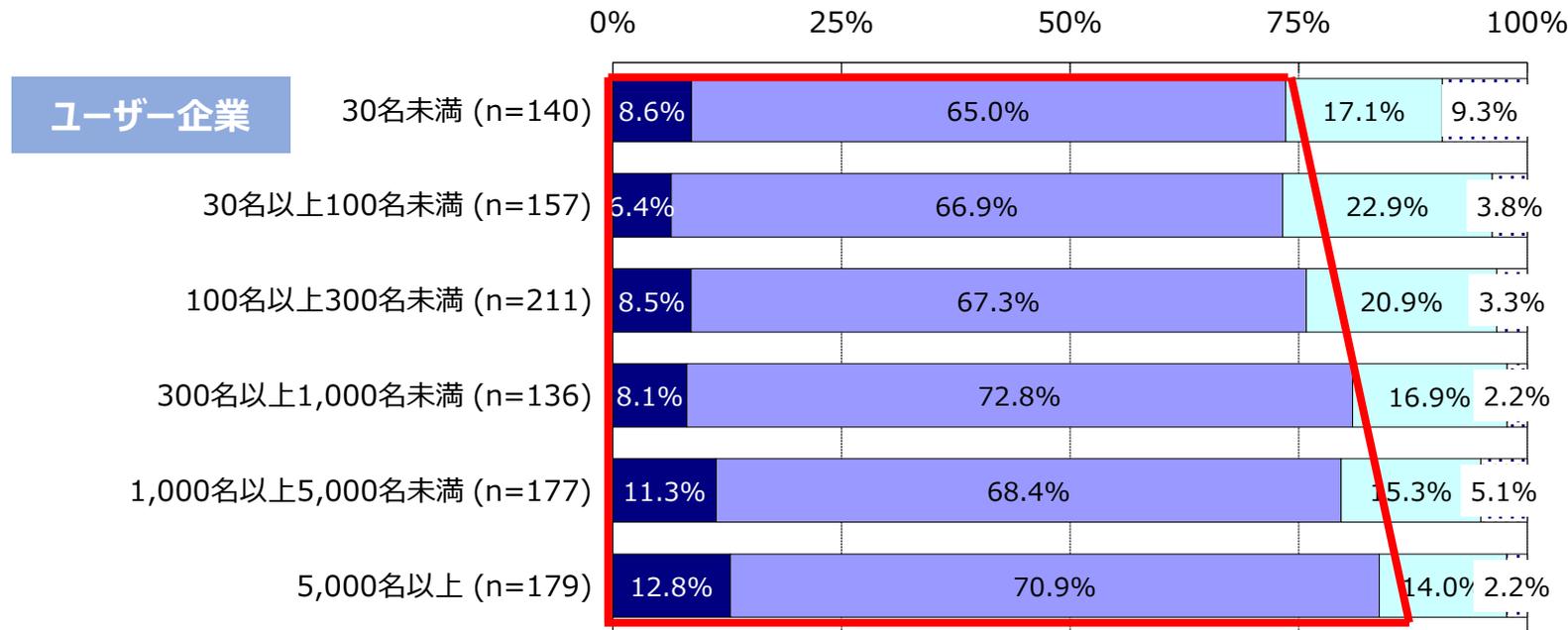


Point2 ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

4.ITベンダーの働き方改革に対する評価

- ユーザー企業が、コロナ禍以降のITベンダーの働き方（リモートワークを含む働き方改革の取り組み）に対して、どのような印象を持っているかを尋ねたところ、**約8割のユーザー企業が「ITベンダーの働き方改革を評価している」と回答。**
- **ユーザー企業は、ITベンダーの働き方改革をネガティブにとらえていない。**

あなた（発注者側）は、コロナ以降のITベンダーの働き方（リモートワークを含む働き方改革の取り組み）に対して、どのような印象を持っているか



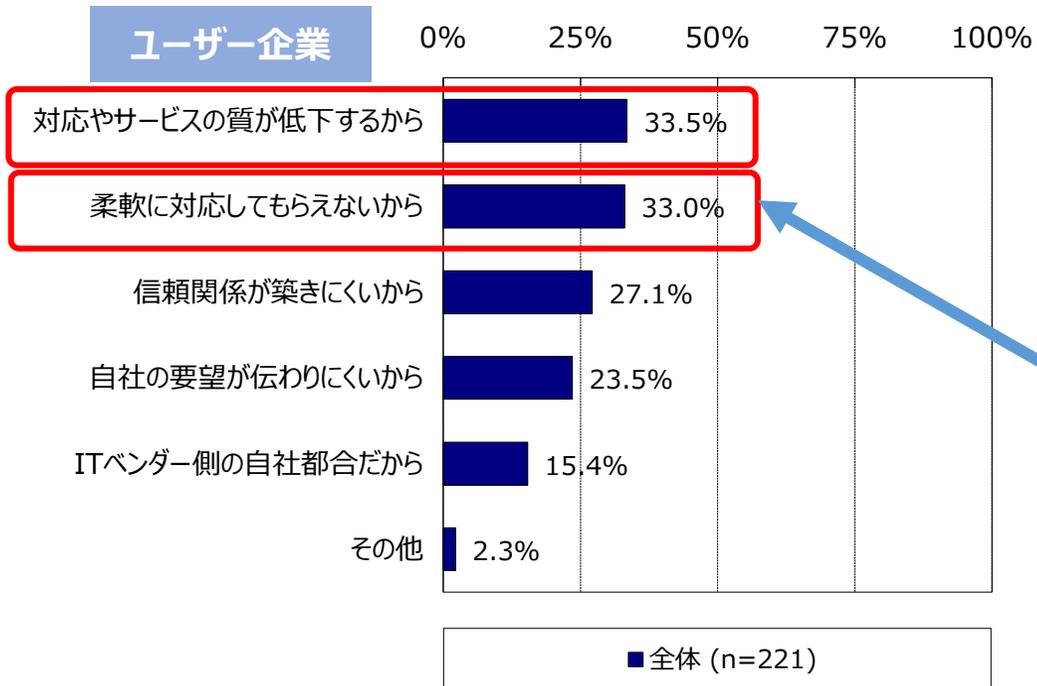
■ 大いに評価している ■ どちらかと言えば評価している
□ どちらかと言えば評価していない □ まったく評価していない

Point2 ITベンダーの対応に対するユーザー企業評価

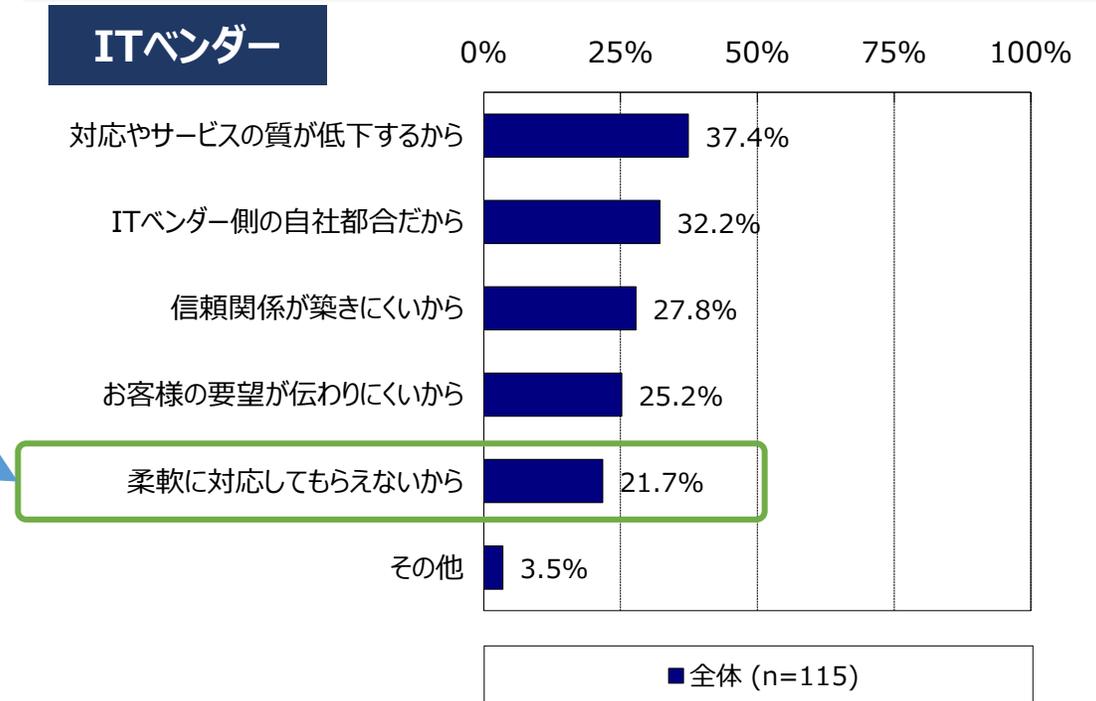
5.ITベンダーの働き方改革を評価しない理由

- 1割～2割のユーザー企業がITベンダーの働き方改革を評価していない現状もある。評価をしていないユーザー企業に対して評価しない理由を調査したところ、「**対応やサービスの質が低下するから**」「**柔軟に対応してもらえないから**」が3割を超える。
- 特に、「柔軟に対応してもらえない」については、ITベンダーとユーザー企業の受け止めに差がある。

ITベンダーの働き方を評価しない理由はなにか



ITベンダーの働き方を評価されていないと考える理由はなにか



Point2 ITベンダー対応に対するユーザー企業評価

6.まとめ

- **ユーザー企業にITベンダーのリモート対応は評価されている。**リモートのほうがよい、という考え方が根付いてきている。
- ユーザー企業は「効率の良さ・手軽さ」「対応のスピード・レスポンスの早さ」といった**効率性を重視**。
- ITベンダーの働き方改革を**約8割のユーザー企業が評価**。

<考察>

- ユーザー企業にITベンダーのリモート対応が評価されている背景として、**ユーザー企業内でのリモートワークの活用が進み、ユーザー自身がリモート運用に実感を持っている状況がある**と考えられる。
- ユーザー企業にITベンダーのリモート対応が評価されている1つの要因事例として、作業があらかじめ定義されているシステム運用などの定型的作業は、**リモート化により効率化を図れていること**が考えられる。ITベンダーとユーザー企業の関係においては、作業前の準備や意思疎通などのコミュニケーションを丁寧に実施していくことが、関係性の向上につながるといえる。
- ITベンダーのリモート対応を活用した柔軟な働き方改革は、ユーザー企業にポジティブに受け止められている一方で、「対応やサービスの質が低下」「柔軟な対応の不足」を懸念する声があった。その背景として、突発的な対応や、作業に定義されていない細かい作業など、**従来は対面で調整しすぐ対応ができていたものが、リモート環境となり対応調整に時間を要するようになっている現場状況がある**ことが挙げられる。

目次

- 働き方改革専門委員会のこれまでの活動
- 働き方改革の変遷
- アンケート調査結果の報告・分析
- **まとめ**

7. まとめ

➤ 働き方改革との向き合い方

- 働き方改革の手段の1つとして、リモートワークは従業員の満足度は高いものの、課題もある。
全員がリモートワークをすればよい、というものではない。
- 働き方改革は、**生産性向上や事業成長の実現をめざしていることを企業・従業員ともに見失わないことが大切。**その上で、多種多様な働き方の選択肢を持ち、それぞれの利点を活かすことを考えていくことが必要となる。
- 働き方のメリット・デメリットは、企業の経営戦略や文化、業種、職種によっても異なる。**企業・従業員それぞれが、ベストバランスを模索しつづけることが求められる。**

➤ 若手社員へのサポートのニーズ

- 若手社員は新しい環境に柔軟に順応する力を持ち合わせているものの、自律して働くには、まだまだサポートが必要。
- コミュニケーションの在り方が変化中、従来の上司・部下の関係性だけではなく、**従業員の横のつながりを創出することで、自律した活動を後押しする環境づくり**などが求められる。

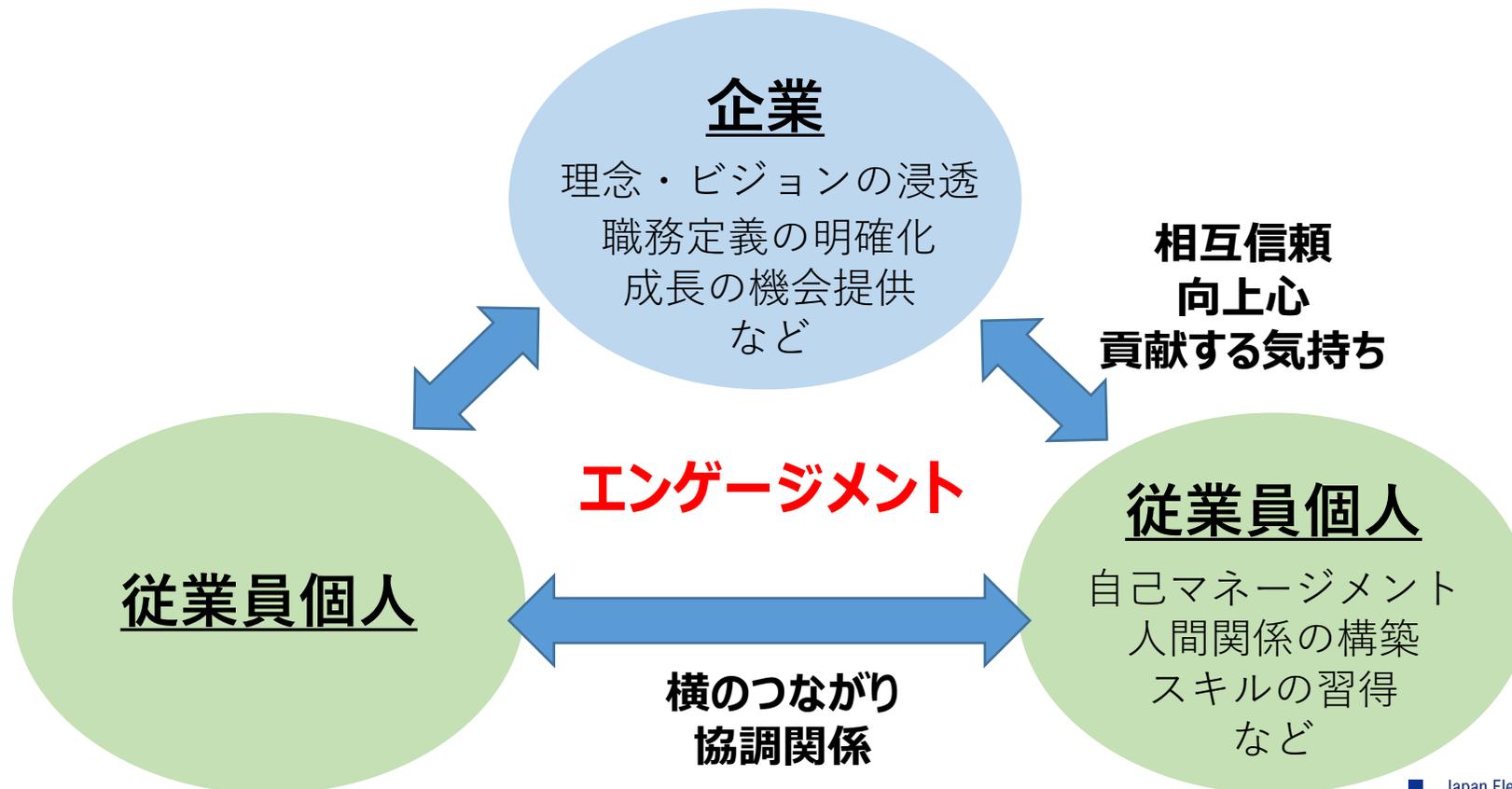
➤ ITベンダーとユーザー企業の協力体制

- ITベンダー、ユーザー企業ともに、働き方改革の過渡期にある。
- 効率性の向上は、ITベンダーだけで実現できることではない。「効率性の向上」という同じ目的にむけて、ユーザー企業と課題を共有し、**一緒に向き合っていくことが必要。**

8. 今後にむけて

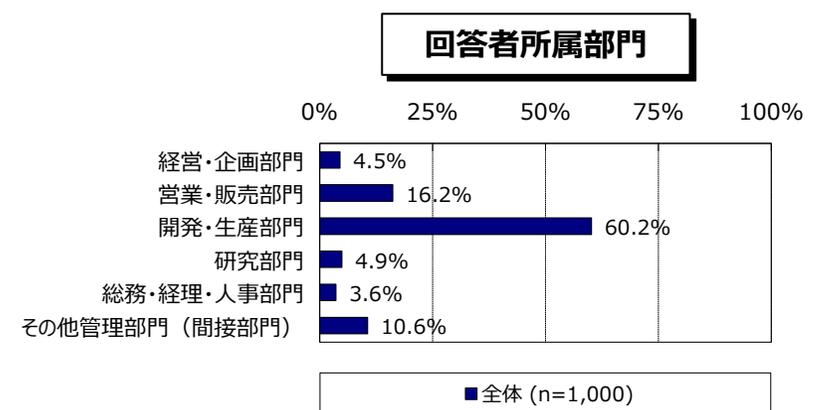
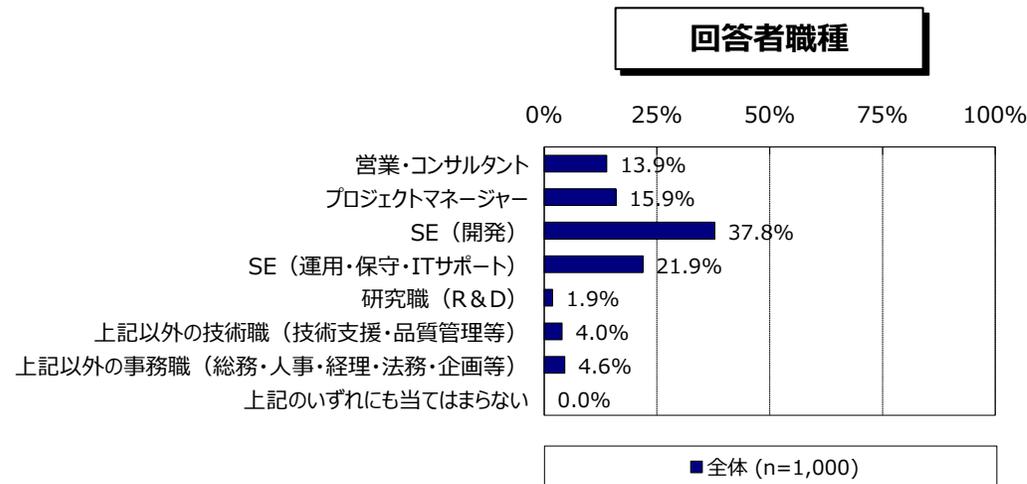
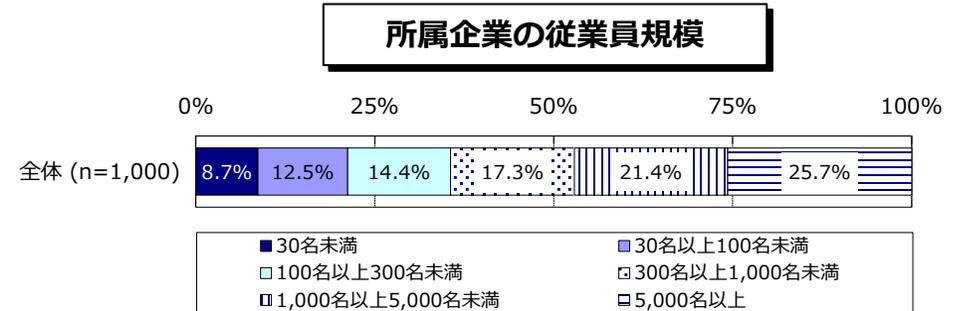
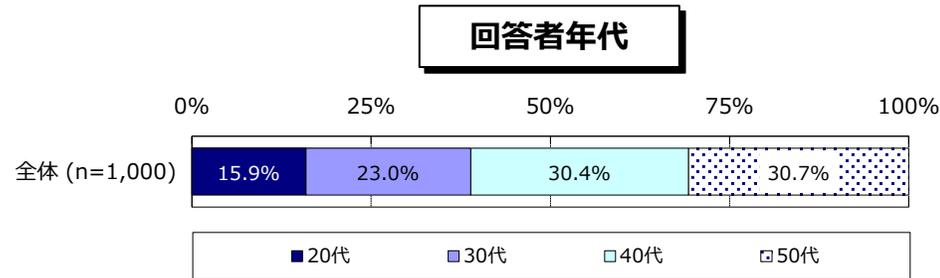
企業と個人、個人と個人がパートナーシップのもと、事業成長に向かっていくためには相互の信頼関係＝エンゲージメントをあげることが必要。

2022年度はエンゲージメントの向上をテーマに、さらなる考察を行う。



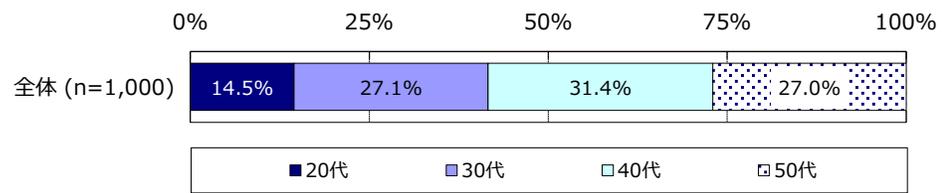
参考資料：アンケート回答者属性

アンケート回答者属性 (ITベンダー)

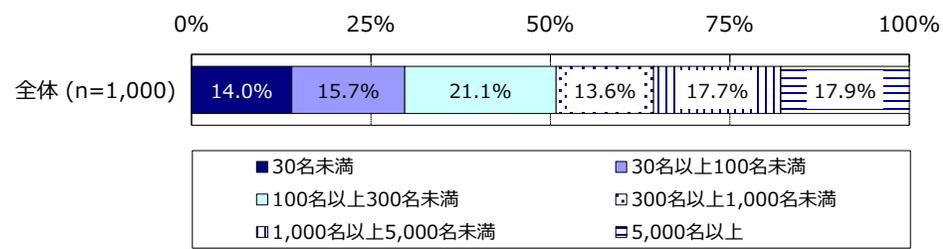


アンケート回答者属性 (ユーザー企業のIT担当者)

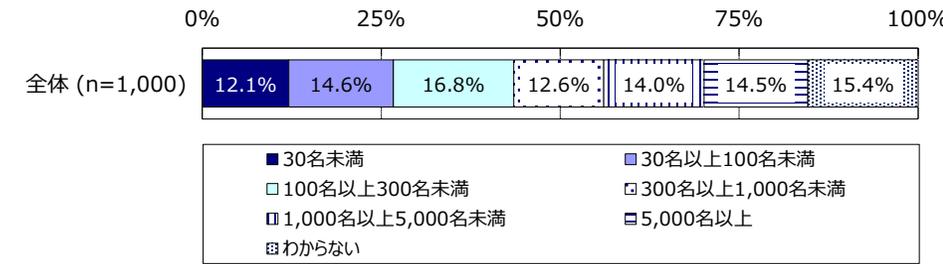
回答者年代



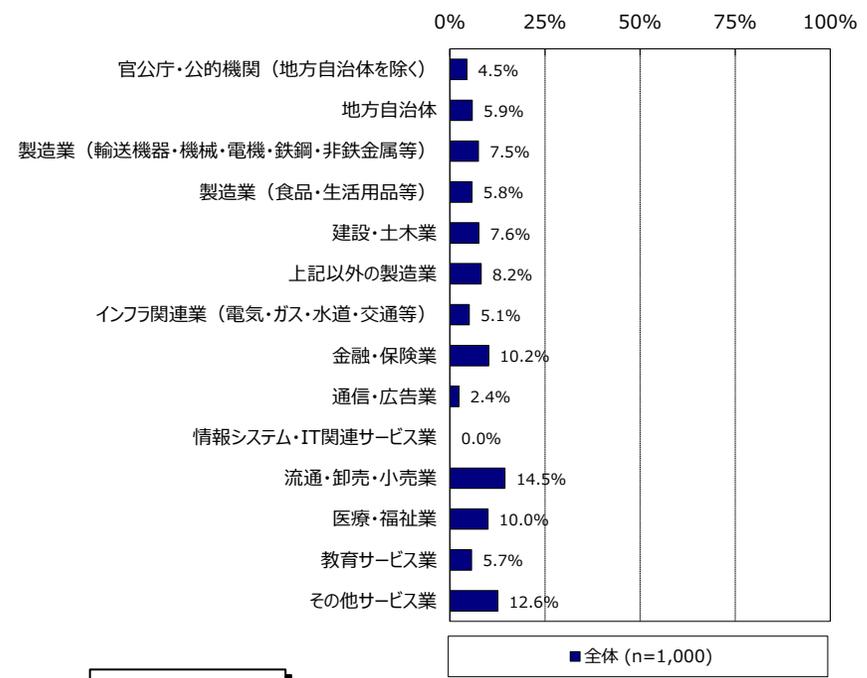
所属企業の従業員規模



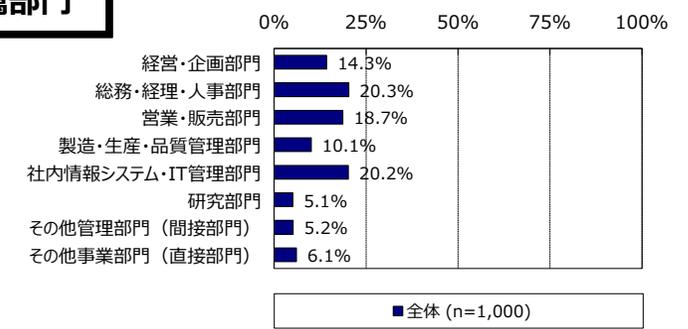
発注先ITベンダーの従業員規模



所属企業の業種



所属部門



JEITA ソリューションサービス事業委員会

<https://home.jeita.or.jp/cgi-bin/about/detail.cgi?ca=1&ca2=144>



本件に対するお問い合わせ：

一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）事業戦略本部 情報産業部
〒100-0004 東京都千代田区大手町1丁目1番3号 大手センタービル
E-mail : itt3@jeita.or.jp

JEITA