

長時間労働是正に向けた
15の勘所

仕事を見直し、生産性を上げるプロジェクトマネジメント!

働き方改革 ハンドブック

情報通信業（情報サービス業編）

INDEX — もくじ

2 はじめに

3 第一部 長時間労働を是正する背景

1 情報サービス産業が進むべき方向

4 2 情報サービス産業における労働時間の現状と働き方改革

5 3 長時間労働是正の方向

6 コラム 「IT人材の長時間労働削減に向けた実態調査」アンケート結果より

7 第二部 長時間労働是正に向けた15の勘所

長時間労働の生む問題と解決策の捉え方

9 勘所1 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

11 勘所2 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

13 勘所3 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

15 勘所4 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

17 勘所5 見積もりは工数をかけて精度を高めるべし

19 勘所6 顧客を超える専門性を目指すべし

21 勘所7 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

23 勘所8 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

25 勘所9 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

27 勘所10 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

29 勘所11 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

31 勘所12 開発スコープを明確にし、規模の拡大を防止すべし

33 勘所13 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

35 勘所14 生産性の基準を設定し定量的に把握すべし

37 勘所15 管理ツールや会議等で仕事の共有化をはかるべし

39 経済産業省 第四次産業革命スキル修得講座認定制度

40 厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト

41 厚生労働省 働き方・休み方改善コンサルタント

42 都道府県労働局（労働基準部／雇用環境・均等室）所在地・電話番号一覧

INTRODUCTION — はじめに

「働き方・休み方改善ハンドブック 情報通信業（情報サービス業編）」を作成してから4年が経ちました。その間、働き方改革を巡る状況は大きく変わっています。

政府は平成29年3月に「働き方改革実行計画」を策定し、長時間労働是正、柔軟な働き方の実現、生産性向上、ダイバーシティ推進など幅広いテーマについて、工程表を定めて着実に取組を進めようとしています。「働き方改革」に係る報道も連日行われており、今や働き方改革は我が国の最大の関心事の一つとなっています。

情報サービス産業においても、いくつかの事業者団体が「働き方改革」宣言を策定・公表しています。働き方改革に取り組む企業も急速に増加しており、変革の機運は確実に高まってきています。この機運を、長時間労働の抑制や有給休暇の取得促進に着実に結びつけていくことが重要です。

そこで、4年前のハンドブックでは人事・労務面からのアプローチにフォーカスしたのに対し、このたび作成した「働き方改革ハンドブック 情報通信業（情報サービス業編）」では、主に各プロジェクトの現場での仕事の進め方や取引のあり方を見直すことに着目しました。

お客様や協力会社との共同作業の中で、将来のトラブルの芽を見える化し、関係者の間で情報共有し、早めに手を打つことが、トラブルの防止ひいては長時間労働の抑制につながります。また、新しい開発環境や方法論の採用などにより生産性そのものを高めていくことも有効です。このハンドブックでは、自社の問題解決に向けた取組を考えるにあたってのヒントとなるよう、アンケートやヒアリング調査によって得られた情報サービス企業の事例を「長時間労働是正に向けた15の勘所」としてわかりやすく整理してお示ししています。

働き方改革は、情報サービス業の最大の経営資源である「人材」の能力・意欲の向上や経験を引き出す、企業にとっても大きなメリットとなる取組です。人事労務管理者だけでなく、事業部門の管理者や現場のマネージャさらには経営者も、働き方改革の重要性を理解していただき、自らが率先して、働き方改革の見直しに取り組んでいきましょう。また、社員の方にも2つのハンドブックを手にとっていただき、自らの働き方について何かしらの気づきを見つけていただく機会としてください。