

「第9回働き方改革実現会議」

平成29年3月17日

世耕経済産業大臣 配布資料

「多様で柔軟な働き方」に関する検討（3月14日 3研究会報告書発表）

① 兼業・副業の促進

イノベーションの促進、人材確保、人材育成、創業の促進等様々な効果に繋がりうる、兼業・副業を促進。

② 雇用関係によらない働き方

フリーランスなどの「雇用関係によらない働き方」を「選択肢」として確立させるための課題を整理。

③ 中小企業の人手不足対応力強化

働き方改革による人手不足対応のガイドラインをとりまとめ、豊富な事例も紹介。

今後の政策の方向性

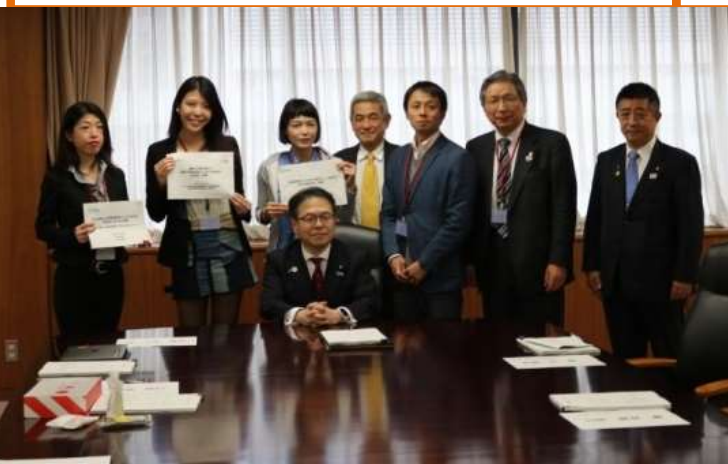
- ① ベストプラクティスの発信・表彰の実施
- ② 地方におけるリーディングケースの創出
- ③ 制度的課題の打破と実務的な環境整備

- ① 働き手が安定した生計が立てられる教育訓練・人材育成システムの構築
- ② 働く環境（社会システム）の改善
- ③ 企業（発注者）と働き手における取引環境の改善

- ① ガイドラインの普及
- ② ガイドラインに沿った取組の促進

3 研究会発表懇談会

「多様で柔軟な働き方」に関する3研究会の報告書取りまとめにあたって、各座長等から世耕大臣・井原政務官に報告するとともに、フリーランスや副業など「柔軟な働き方」を実践する働き手や中小企業の方と意見交換をしました。



(参考)「多様で柔軟な働き方」に関する調査の結果 概要

1. 総論

- 「雇用関係によらない働き方」「兼業・副業」をしている働き手は、**ポジティブな理由で自ら望んで「柔軟な働き方」を選択しており、半数は「満足」で「今後も続けたい」。**こうした働き方を選択しやすい環境整備が必要。

2. 兼業・副業

- 兼業・副業を認めている企業は**2割**となり昨今増えているが、社内の**環境整備が進んでおらず、企業が認めていても実際に兼業・副業している個人はわずか。**
- 企業の懸念は「本業がおろそかになる」が最多である一方で、**経験した働き手の6割は「本業にプラスとなった」と考えている。**オープン・イノベーションや人脈拡大の観点から、兼業・副業を認めることで、むしろ**経営者／会社への帰属意識を高める可能性。**

3. 雇用関係によらない働き方

- フリーランスを活用する企業は**2割**。ボトルネックは「費用対効果」「流出懸念」「社会的信用力」「相談相手がいない」。ただし、**実際に活用してみると懸念が解消**されたとの声も大きい。
- **企業と働き手とのスキルギャップ**があり、これに対応する教育訓練が重要。

(参考) IT業界における柔軟な働き方に向けた取組

- IT業界では業界団体が中心となり、**速やかに平均残業時間を1日1時間以内（月20時間以内）**といった意欲的な目標で、長時間労働の是正に取り組んでいくとともに、**週1日以上テレワーク比率50%以上**といった数値目標を設定して、テレワーク、副業・兼業、フリーランス等のワークスタイル、ライフスタイルにあった柔軟な働き方の実現に取り組んでいく。

働き方改革宣言の内容

J I S A

(一社)情報サービス産業協会

会員数：521社（法人）

会長：東京海上日動システムズ(株) 横塚裕志 顧問

主な企業：NTTデータ、野村総研、TIS、インテック、SCSK、新日鉄住金ソリューションズ、伊藤忠CTC

- 業界の労働日数を20日分（総労働時間の1ヶ月分相当）削減
※現状2,056時間から、速やかに1,978時間（残業時間では月20時間程度）、その後1,900時間に（残業時間では月13時間程度）
- ICTを活用した働き方（テレワーク比率2020年20%以上）
※「働き方改革推進委員会」（委員長：福永哲弥 SCSK取締役専務執行役員）において宣言をとりまとめ。3月に理事会決定予定。

C S A J

(一社)コンピューターソフトウェア協会

会員数：439社（正会員）

会長：(株)豆蔵ホールディングス

荻原紀男 代表取締役社長

主な企業：サテックOBC、ワークアプリケーションズ、さくらインターネット、ワージャパン

- 長時間労働の根絶（現行水準は時間外労働時間月20時間程度）
- 中小の会員向けテレワークガイドラインを作成
- 2020年までにテレワーカー比率30%

※2月6日に「働き方改革宣言」を発表済み。

J E I T A

(一社)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>

委員長：富士通(株) 東純一 執行役員

主な企業：富士通、日立製作所、NEC

- 平均残業時間を月20時間以下
- 週1日以上テレワーク比率50%以上

※3月中に、宣言をとりまとめ予定。

第4次産業革命 人材育成推進会議

- 第4次産業革命下で求められるスキル・コンピテンシーと、それに対応するための方策について、省庁横断的に議論すべく、昨年12月に発足。
- 圧倒的に不足しているIT・データ人材を中心に、産業構造の転換を踏まえ、産業界で求められるスキル等の人材育成について検討し、各省庁の具体的な施策に反映。

○求められるスキル・コンピテンシー
(人材育成推進会議配付資料より)

- 1) **課題設定力、目的設定力**
- 2) **データ活用やITにかかる能力・スキル**
 - ◇データを分析する力 (例: データサイエンティスト等)
 - ◇データを活用する力
 - ◇コンピュータ等のITリテラシー
- 3) **コミュニケーション能力**
- 4) **分野を超えて専門知や技能を組み合わせる実践力**
- 5) **リーダーになる資質**

