

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

4. 在宅勤務（テレワーク）の導入

「在宅勤務」は所属するオフィスに出勤せずに自宅で働く就業形態のことであり、テレワークの一形態でもあります。従業員の育児や介護との両立を支援するといった目的以外に、近年では、人手不足の中で「優秀な人材を採用したい」「辞めてもらいたくない」といった事情や、災害時の事業継続やリスク分散を目的として導入する企業もいます。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・ 長時間労働に陥りやすい現場リーダー等を対象に、在宅勤務制度を導入することで、通勤に伴う肉体的負担を軽減できた。

このような企業に
オススメ！

☑ 仕事と育児や介護等との
両立を支援したい

☑ 優秀な人材を採用した
い・離職防止したい

☑ 災害発生時のリスクに
対処したい

■ 標準手順 ■ 在宅勤務（テレワーク）導入時のポイント

■ 導入のための具体的な手順

テレワークの一形態である「モバイルワーク」とほぼ共通です。別ページの『**モバイルワークの導入**』をご覧ください。

導入の流れ

対象範囲の選定

目的とルール周知

ICT 環境の構築

セキュリティ対策

トライアル運用

【ポイント1】対象範囲の選定 在宅勤務の対象者と対象業務を整理し、導入しやすいところから運用を開始します。

対象者の選定

- 「職種（例：事務職・専門職）」や「ライフステージ（例：育児、介護、病気の治療）」といった視点から、対象者を選定します。

対象業務の整理

- 各業務を「①所要時間」「②業務に必要な書類やデータ」「③使用するツールやシステム」「④セキュリティリスク」「⑤必要なコミュニケーション量」といった観点からチェックして、「今すぐ実施可能」「まだ実施できない」「実施不可」の3つに分類します。

【ポイント2】トライアル運用

- 最初は週1日程度であれば、従来の働き方を大きく変えることなく在宅勤務を行うことができます。トライアル運用で、段階的に実施日数を拡大し、最終的には必要に応じていつでも実施できるようにしましょう。また、「まだ実施できない業務」やその他の従業員にも徐々に対象範囲を広げていくことも検討しましょう。

※ 国では、在宅勤務（テレワーク）の導入・運用に向けたポイントや労務管理等の解説をリーフレットにまとめています。詳しくは、厚生労働省の『働き方・休み方改善ポータルサイト』に掲載されている「**テレワークではじめる働き方改革**」・「**テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集**」をご覧ください。
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/>

■ 企業実践事例 ■ 東洋電装株式会社（製造業／従業員 57 名／広島市）

取組前

- 特に各部門のリーダー職以上に仕事の負担がかかっており、疲労してしまい健康に問題が起きる懸念があった。

取組
内容

- **長時間労働の習慣を見直す制度（勤務間インターバル制度等）の導入とともに、固定給者（リーダー職以上）を対象に在宅勤務制度を導入。**
- ・ 就労規則に新たな条項を設け、運用方法や注意事項を記載。情報セキュリティ対策や労働時間についての正しい理解と認識を深める取組も同時に実施。



＜制度の特徴＞ ・制度利用は事前申請制。 ・常時、会社から連絡がとれる場所での勤務とした。 ・会社貸与のPC・端末を使用。 ・業務の範囲を企画書の作成、システムの分析・設計などに限定。 ・業務の進捗状況の報告義務を明記。

取組後
(成果)

- **出社が難しい場合に柔軟に利用でき、長時間労働に陥りやすい従業員の健康管理支援にも役立った。**

制度利用者の声 ・ 天候などの理由で出社が難しい場合は、在宅勤務を利用し、無理せず集中して仕事に取り組んでいる。



専門コンサルタントの
ここがポイント！

在宅勤務には従業員の自己管理能力と意欲を高めるマネジメントが重要

- 多くのメリットがある在宅勤務ですが、今まで以上に従業員の自己管理能力が問われることになります。同時に、管理者側では、部下が目前にいなくなることからマネジメントやコミュニケーションへの不安が生じます。在宅勤務者の困りごととは何か、意欲を高めるためにはどんな仕掛けが有効か、**まずは管理者自らが在宅勤務を体験することが大切です。**