20××年3月1日

在宅勤務制度改定提案書

人事部人事グループ

提案主旨

育児・介護中の社員対象の制度から、全社員対象の制度へ運用範囲を拡大する。

【参考】

現在は以下のルールで制度運用中。

対象者： 小学生未満の子供を持つ社員、要介護認定1以上の家族を持つ社員

申請方法： 所属部門長の承認を得て、証明書添付のうえ人事部へ申請

利用方法： 週1回以上、半日以上は出社を原則とする

 月初に在宅勤務計画書を作成し、所属部門長および直属上長の承認を得る

目的

様々な事情を抱える社員がフレキシブルに働ける環境を提供し、人材の有効活用を実現する。

移動時間・待ち時間の削減により、労働時間削減、交通費削減を実現する。

現状の問題点

人材の流出

育児・介護以外の理由を認めないため、以下のような社員は制度を利用できず退職している。

家族の就学・転勤などの事情で、自宅が勤務地から遠くなった。

本人のケガ・病気によって、業務は継続できても通勤が困難になった。

要介護認定には至らない程度だが、1日のうち一定時間の支援が必要な家族がいる。

【考察】

グラフ-1：現在の制度利用率は6%、制度開始以来同程度で推移しており、活用が進んでいない。

グラフ-2：過去5年間の自己理由退職者のうち32%は在宅勤務によって継続できた可能性有。

無駄な工数の発生

会社に出社するのを前提で働いているため、以下のような無駄な工数が発生している。

資料作成など場所に関係ない業務を行う日でも、往復移動時間・交通費をかけて出社する。

Web会議で代替できる内容の会議でも、移動時間・交通費をかけて外出する。

外出先から業務時間内に帰社できる場合は、移動時間・交通費をかけて帰社する。

時差がある海外とのweb会議のために、会議時間まで残業して待つ。

【考察】

グラフ-3：事務職でも15%も移動工数有。試算の結果、移動工数半減で総労働時間8%減。

グラフ-4：社員の75%が往復1時間以上かけて通勤しており、負担になっている。

制度改定後の効果予測

制度の利用率が向上し、人材の有効活用を実現。

労働時間削減、交通費削減により、社員のワークライフバランスの向上とコスト削減を実現。

管理特性・目標値

制度利用率 前年度実績　6% 今年度目標　80%

労働時間 前年度実績　1,956時間/年 今年度目標　1,800時間/年（8%減）

旅費交通費 前年度実績　7,540M円/年 今年度目標　6,000M円/年（20%減）

実現に向けた検討事項

コミュニケーション活性化の工夫

運用ルールは育児・介護理由の場合と変わらないが、多くの社員が制度を利用することによりコミュニケーションが希薄にならないようにする工夫が必要。人事部内で対策を検討する。

「いつでもどこでも」を実現するICT技術

メール、電話、web会議、社内サーバーへのアクセス、クラウド経由の文書共有など、出社せずに業務を行うためのインフラ強化やICTツール提供が必要。情報システム部で対策を検討する。