

会社名	業種	社員数	取組の背景・目的	取組の内容	取組の効果
住友電気工業株式会社	製造業	6020人	<ul style="list-style-type: none"> • 当初は妊娠・育児・介護など、時間の制約がある社員の就業機会の拡大。 • その後、緊急時の事業継続や生産性向上を視野に、時間の制約の有無を問わず、全ての社員へ対象者を拡大。 • 新型コロナウイルス感染症への対応として、時限的に適用条件を撤廃しており（2月～）、利用者が大幅に増加している。 	<ul style="list-style-type: none"> • 2015年10月にトライアルを実施した。（主に育児中の女性社員に声をかけ、本人と上司のペア10組で在宅勤務を試行） • 2016年7月に、妊娠・育児・介護という事由がある方に限り在宅勤務制度を正式導入。 • 2017年4月には、対象を傷病や障害を持った方へ拡大。 • 2018年1月には、時間の制約がない者も含め当社独自のトライアルを実施。（約1000名弱が在宅勤務） • 2018年10月からは事由がある人に限らず、自律的に働ける社員全員を対象を拡大。 • コロナ禍で利用者が急増し、制度が広く定着したことを受け、この間確認された課題などを改善し、2020年11月に制度改正した。（就業環境の整備、柔軟な活用促進等の狙い） 	<ul style="list-style-type: none"> • コロナウイルスのようなパンデミック発生時に、従業員やその家族の健康確保と事業継続の両立に有効。 • 通勤時間が削減されて心身共に負担が軽減された／入社時のように時短勤務する必要がなくなった。（特に、小学生の子供を持つ社員からの反響が大きい） <p><利用者の声></p> <ul style="list-style-type: none"> • 非常に集中して仕事ができる。在宅勤務日は何の業務を行うか事前に考えるので、自分の業務管理についてあらためて見直すことにもなった • 部下が相談しづらいのではと気になっていたが、チャットで気軽に相談することや、在宅勤務日の前後に部下との対話の時間を設けることで、今のところ支障なし。 <p>→今後は出社と在宅のハイブリッドな運用を目指す。長期的に労働人口が減少していく中、就労観や労働の価値の多様化など環境も変化しており、多様な人材が生き活きと活躍する風土を支えるツールの一つとして、また、生産性向上を支えるアイテムとして在宅勤務制度を活用したい。</p>