

【経営】「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」のパンフレットを公表

厚生労働省から、『「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」パンフレット』が公表されました。厚生労働省では、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにした「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。

このガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待されています。このパンフレットは、ガイドラインの内容を、イラストや図表も用いてわかりやすく整理したものとなっています。

民間のシンクタンクなどでの調査などでは7割はテレワーク非実施者というデータもあり、テレワークの導入が進む企業は、従業員規模の大きい一部業種だけに偏っている実態が浮き彫りとなってきました。

例えば、いわゆるエッセンシャルワーカーなどが従事する業務等、その性格上テレワークを実施することが難しい業種・職種があると考えられますが、一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があります。

このため、必ずしもそれまでの業務の在り方を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合があります。

「テレワークに向かない」と安易に結論付けるのではなく、「管理者側の意識を変える」、「業務遂行の方法の見直しを検討する」事が望ましいと、ガイドラインでは推奨しています

ガイドラインでは、テレワークの形態、導入に際しての留意点、労務管理上の留意点、テレワークのルールの方針の策定と周知、様々な労働時間制度の活用、テレワークにおける労働時間管理の工夫、安全衛生の確保、労働災害の補償、ハラスメントへの対応、セキュリティへの対応、お役立ち情報等、これまで、テレワークに関しての様々な課題や問題点が挙げられてきたことに対して、対応すべき方法や考え方などが示されています。

導入に当たっての望ましい取り組みとして、下記が挙げられています。

- ・ 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効。職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組む。
- ・ 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取り組み（職場と同様にコミュニケーションを取ることができるソフトウェアの導入等）を行う。
- ・ 職場の雰囲気等でテレワークを実施することが難しい場合もあるため、企業のトップや経営層がテレワークの必要性を十分に理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

テレワークは、労働者にとっては、オフィスでの勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能であり、通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化につながり、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助となるなど、仕事と生活の調和を図ることが可能といったメリットがあります。

また、使用者にとっても、業務効率化による生産性の向上にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減などのメリットがあります。

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することができる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要です。

ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものです。ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待されています。

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html