

寄稿



日本の働き方改革を成功させる 「テレワーク」

～目指すべきテレワークと意識改革～

(株) テレワークマネジメント / (株) ワイズスタッフ 代表取締役 田澤由利

(株) テレワークマネジメント /
(株) ワイズスタッフ 代表取締役

田澤由利 (たざわ ゆり)

奈良県生まれ。上智大学卒業後、大手家電メーカー入社。出産と夫の転勤により退職するも、在宅でのフリーライターを経て、1998年にワイズスタッフ、2008年にテレワークマネジメントを設立。企業の在宅勤務導入支援、国や自治体のテレワーク普及事業等を実施している。テレワーク推進を評価され、2015年情報化促進貢献個人等総務大臣表彰、2016年テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰を受賞するなど、テレワーク普及の第一人者として活躍中。北海道在住。

テレワークの基本とサテライトオフィス

2017年3月、「働き方改革実行計画」が閣議決定されました。そして、計画にのっとり、日本の「働き方改革」が始動したのが2017年でした。しかし、本当の改革はこれからです。

「働き方改革」には、長時間労働の是正や、同一賃金同一労働など、さまざまなテーマが設定されており、「テレワーク」もその一つです。テレワークは、「ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」と定義されています。非常に広い定義なので、さまざまなシーン、さまざまな人がテレワークで働く可能性があります。まず、分類を明確にしておきましょう(図1)。

図をご覧いただいで分かるように、「テレワーク」は、会社に雇用されている人がテレワークをする「雇用型」、自営の人の「自営型」に大きく分かります。さらに、移動するためにテレワークをする「モバイル型」と、逆に移動できないため生活圏である自宅やその周辺でテレワークをする「在宅型」があります。

また、勤務する場所で分類することもできます。移動中・移動先で働く「モバイル勤務」、「自宅」などで働く「在宅勤務」があります。さらに最近では、企業が勤務場所として認める小さなオフィスとして「サテライトオ

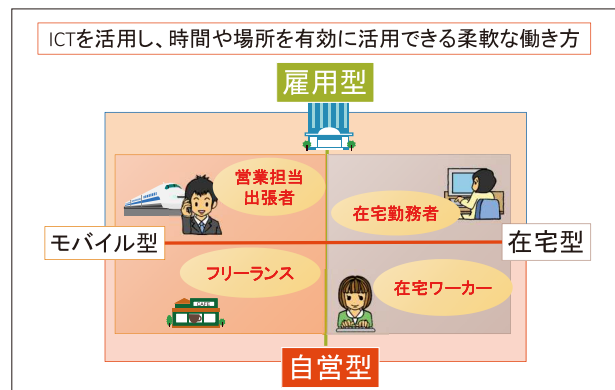
フィス」が注目されています。会社よりも出先や自宅に近い、また、会社とはまったく異なった環境で働く「サテライト勤務」も、テレワークの一つです。

「サテライトオフィス」は、企業にとって、セキュリティや労務管理の面から「在宅勤務よりも、社員にテレワークさせやすい」テレワーク場所として、広がりつつあります。このニーズに応える形で、都市部にワークスペースを用意し企業のサテライトオフィス(都市型)として提供するビジネスや、地域住民のワークライフバランス向上施策として自治体運営のサテライトオフィス(郊外型)、さらには、地方創生を目的として都市部の仕事を地方で実施するサテライトオフィス(地方型)も登場し、これから広がることが予測されます。

働き方改革におけるテレワークの重要性

2017年の7月24日を「テレワーク・デイ」として、国が企業に「一斉テレワーク」を呼び掛けたところ、922社が賛同し、約6万3,000人がその日にテレワークを実施しました。

(図1) テレワークの分類



図はすべて、(株) テレワークマネジメント / (株) ワイズスタッフ 提供

企業がテレワークを導入する目的も、「福利厚生」ではなく、これからの日本社会を生き抜くための「企業戦略」へと変化しています。「労働力不足」が深刻になっていく中、「子育て中」「親の介護中」「病気療養中」など、制約のある社員でも、働き続けることができる「テレワーク」は、まさに働き方改革において、重要な「働き方」となります。

働き方改革を成功させるには、「時間あたりの生産性向上」に加え、「労働条件に制約を持つ社員の労働参加率の向上」、さらには経済や時期の波に耐えられるよう「繁閑対応体制の構築」という三つを進めることが重要であると、私は考えています。そして、その三つを実現させる重要な働き方が、「テレワーク」なのです。

テレワークの課題と目指すべき形

しかし、テレワークを導入し、企業がそのメリットを享受するのは、簡単ではありません。すでに、テレワークを制度として導入し、システムを用意して、利用を促進している企業においても、まだまだ課題が多くあります。(図2)をご覧ください。分かるように、「テレワークできる仕事が無い」「テレワークは手間がかかる」「テレワークされると迷惑」「テレワークする必要が無い」など、働く現場でのマイナス要素があると、利用者は増えず、「人材確保」「生産性向上」「危機管理」などのメリットを享受することができません。では、どうすれば、企業は、適切なテレワークを導入し、働き方改革で企業を強くすることができるのでしょうか。

多くの企業、多くの働く社員が、「テレワークだと、できる仕事に限られる」と考えています。そして、今

(図2) テレワークの課題



の会社の業務、今の自分の仕事から、テレワークのできる仕事を切り分ける、あるいは、作り出そうと努力します。その仕事は、「切り分けやすい業務」「集中するとはかどる業務」「重要なデータが含まれていない業務」ではないでしょうか。しかし、チームで仕事をする日本企業の働き方においては、これらの業務はそれほど多くないのが現状です。一方で、テレワークという働き方ができないと、働き続けられない人が増えていきます。

企業がテレワークを導入する際、コンサルティングする立場から最初にお伝えしていることは、「テレワークだと、できる仕事に限られる」ではなく、「テレワークができるように、今の仕事のやり方を変える」です。「会社が集まって仕事をする」ことが前提の、従来の仕事のやり方を根本から見直し、その上で、ルール、システム、意識までも改革していく必要があるのです。

このようにお話をすると、「テレワークは大変そうだから、導入したくない」と感じる方もいるかもしれません。しかし、子育て中の社員が増え、介護を担う社員が増え、新しい人材の採用に膨大な費用がかかるこれからの日本において、今、働き方を変えない企業は、大変なことになるのではないのでしょうか。今の日本が目指すべきテレワークとは、仕事を切り出すのではなく、今の仕事の道具、仕事の仲間をクラウド上に置き、会社からでも、自宅からでも、出先からでも、「いつもと同じように働く」ことができるテレワークなのです(図3)。

ICTを活用したテレワークの課題解決

目指すべきテレワークを実現し、テレワークの課題を解決するのが、「ICT(情報通信技術)」です。どこからでも、会社にいるのと同じように仕事をするためのクラウド環境は大前提です。気になるのはセキュリティですが、最近のクラウドサービスは多くの企業が利用しているように、会社に置いた物理的金庫よりも安全かもしれません。また、テレワークで心配されるのは、「コミュニケーション不足」ですが、これも、Web会議やチャットなどを活用することで、ある程度は解決できます。重要なのは、全員(テレワークする人以外も)が、これらのツールを利用しやすい環境作り、ルール作りなのです。

会社にいる人が「Web会議をする準備が面倒」と考えてしまうと、テレワークする人とのコミュニケーション

がとりにくくなります。

弊社では、クラウド上にバーチャルオフィスを用意し、オフィス勤務の社員も、テレワーク社員も、クラウド上で机を並べて仕事をしています。今の社員全員の様子をビジュアルで確認しながら、気軽に声をかけたり、会議室に集めたりすることができます。私は、物理的には1,000キロ以上離れている社員を、突然、バーチャルオフィスの社長室に呼び出し「あの件どうなっている？」と聞くことがよくあります。

また「テレワークだとさぼっているのではないか」という不安点については、「テレワークだから管理をせずに自由に仕事をする」のではなく、ツールを使って、「テレワークでもしっかり時間管理・業務管理をする」ことで解決することが可能です。

働き方改革実行計画にのっとり、2018年度中には「雇用型テレワークのガイドライン」が策定されます。現在厚生労働省で検討会が開催されていますが、ガイドライン案には、「適切に労働時間管理を行わなければならない」「労働時間を記録する原則的な方法として、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によること等」と記載されています。今後は、この方針のもと、テレワークにおける時間管理ツールのニーズが高まっていくでしょう。

最後の最後は意識改革

適切なルールやシステム、業務の見直しにより、適切

なテレワークが導入されたとしても、最後の最後に残るのが、「仕事は会ってするもの」「テレワークは自分に必要ない」「在宅勤務は、女性のためのもの」「長時間会社にいる人の方が頑張っている」などの、従来型の考え方です。経済成長期には、男性を中心に、長時間労働が当たり前の時代がありました。決してそれを否定しませんが、少子化が40年近く続き、さまざまな人が働かなくてはならない時代においては、経営者はもちろん、働く人も意識を変えていく必要があります。

「わが社は、どんな働き方ができる会社を目指すのか」を、経営トップがメッセージとして強く発信すること。そして、社員も（今は通勤できて）将来の親の介護や病気などを乗り越えて働き続けるために「自分ごと」として、テレワークの導入に取り組むことが重要です。

(図3) 目指すべきテレワーク

