

在宅勤務を考える1 ワークスタイル改革編

「仕事は会社でやるもの」
その常識はもう古い。子育て支援、介護離職、
BCPの対策に在宅勤務制度の整備を

少子高齢化の解決策として、企業にも子育て支援、介護離職の対策が求められています。その解決策の一つとして期待されているのが、在宅勤務です。従業員が自宅にいても、会社の仕事がこなせるようになれば、子育てしながら、あるいは親の介護をしながらでも、仕事が続けられます。また、インフルエンザなどによって出社できない事態になっても、自宅にいらして仕事ができれば、業務を継続できます。そして、それらを実現するためのITテクノロジーも実用レベルに到達しています。

少子高齢化が企業に及ぼす影響

以前なら、少子高齢化・人口（減少）問題はマクロな社会問題、国政の問題として片づけることができました。しかし、いまや育児休職、介護離職などの問題は、企業経営にも直接影響を及ぼすものとして、業界や企業単位の取り組みが急務とされています。

特に待機児童問題に代表される子育て支援は、行政に加えて企業側の意識や制度の改革なくして、個人や家庭の問題として対処できる状況ではなくなってきました。

過去においては、子育てに関して親族や地域社会による有形・無形の支援がうまく機能していました。核家族化が進み、地域との結びつきも弱まる現在、その役割は国・自治体・企業に期待が集まります。

家庭や子育ての問題まで企業に期待されても困るという反論があるかもしれませんが、それも一理ありますが、育児支援や企業の社会的役割をないがしろにする経営手法が、育休に関連するモラルハラスメントなどコンプライアンス上の問題、人材流出、企業ブランドを損なうなどマイナス面の原因になっていることを考えると、何も対策をしないのは失策ともなりかねません。

こうした社会的な要請だけでなく、グローバル経済における日本企業の役割や立ち位置の変化に対応する意味でも、これまで常識または正しいとされてきた経営戦略の見直しが求められています。

働き方、企業経営の考え方を変える必要があります。

少子高齢化、非常時の問題解決に役立つ在宅勤務

従業員の育児

介護離職

災害、
パンデミック

在宅勤務という解決策

在宅勤務を考える1 ワークスタイル改革編「仕事は会社でやるもの」その常識はもう古い。

ワークスタイルにも多様化が求められる

社会的にも大きい問題のため、導入部分は大上段に構えたものになってしまいましたが、だからといって企業にできないことがないわけではありません。このような複合的な問題は、抜本的な対策や改革が難しい半面、複数の対策の積み重ねが重要となります。

例えば企業でも、働き方や作業方法に多様性・柔軟性を認めるといった取り組みは可能です。

以前フレックスタイム制に注目が集まった時期がありましたが、もともと残業が常態化している日本ではあまり定着していません。しかし、働き方を決める要素は「時間」だけではありません。「働く場所」も重要な要素です。場所を「会社のオフィス」にこだわらなければ、多様な働き方が可能になります。

在宅勤務やリモートオフィスなどという「家にいても仕事の電話がかかってくるし、やはりオフィスの机で仕事をしたほうが効率がよい。会議など他の従業員といっしょにすることに意味のある業務もあるから、家での仕事は無理だろう」と考える人は少なくありませんでした。

しかし、技術革新がこうした常識を覆そうとしています。すべて適用できるものではありませんが、クラウドサービスやモバイルデバイスといった現在の IT テクノロジーを駆使すれば、多くの業務はオフィスのデスクでやる必要はないのです。

実用レベルに達しているモバイルワーク環境

社外からのアクセス環境も整備されてきました。例えば、高速な光回線が引かれている自宅も珍しくはありません。自宅から、インターネット経由でクラウドサービスを利用するのも、実用的なパフォーマンスが出せます。屋外にいたとしても、LTE をはじめ、高速なモバイルネットワークを安価に利用できるようになりました。さらにタブレット型端末やスマートフォンが高性能化したことで、オフィス以外の出先の環境でパソコンやスマートフォンなどのできる作業は格段に広がっています。

また、アプリケーションやデータをクラウドで管理するクラウドコンピューティングが普及したことで、オフィスの内と外を分ける境界がどんどん低くなり、社外にいても業務が滞りなく進められる環境が整ってきました。

会社のメールをスマートフォンでチェックして返信する。会社のファイルサーバーにアクセスして、ノート PC やタブレットで資料や報告書を作成する。モバイル対応のグループウェアで業務書類を処理したり日報を作成する。

これらは、モバイルネットワークとクラウドを利用すれば、オフィス外で問題なく作業できることばかりです。しかも、SaaS、クラウドサービスを活用すれば、大掛かりなシステム構築は必要ありません。

会議はどうでしょうか。会議はリアルタイムに対面で行うことに意味があり、機能するものです。過去にもテレビ会議システムはありましたが、ビジネスレベルのクオリティを求めるとネットワークやカメラなど専用のシステムを構築する必要があり、気軽に使えるようなものではありませんでした。ましてや、各従業員の自宅に、専用のテレビ会議システムを設置するなど、非現実です。

しかし、現在はパソコンやスマートフォン、メッセージングアプリでも実用に耐えるサービスが増えています。背景には、小型カメラの高性能化、モバイルネットワークの品質および速度向上があります。「対面」の意味をカメラ越し、画面越しまでに広げれば、パソコンやスマートフォンのビデオ通話機能、Web 会議機能でも十分にテレビ会議が可能です。複数ユーザーが同時に参加することも可能です。

3.11 がきっかけで見直されるリモートワーク。天災やパンデミックにも効果あり

国内で在宅勤務やリモートオフィス・リモートワークが注目され、企業の意識が変わったのは、2011 年の東日本大地震がきっかけだったといわれています。震災だけではなく、ゲリラ豪雨や局地的な豪雪被害により、交通機関が麻痺することは、もはや日常のシーンといっても過言ではありません。ちょっとした大雪で駅構内に人が入れないほど人が集中したのも記憶に新しいところです。

インフルエンザやデング熱など感染症のリスクもあります。家族にインフルエンザが発症した場合、パンデミックを恐れて出社を禁止する会社が増えていますが、在宅勤務や遠隔業務が可能なら、無理に出社させる必要がなくなります。大事な仕事があるからと無理に出社してオフィスに疾病が蔓延するリスクも抑えられます。

このように BCP（事業継続計画）にも、在宅勤務制度は効果があるのです。

在宅勤務を考える1 ワークスタイル改革編 「仕事は会社でやるもの」その常識はもう古い。

柔軟な勤務形態で生産性を向上

リモートワークは、リスクマネジメントや BCP の視点以外に、福利厚生や作業環境、ひいては生産性・業務効率にも寄与します。自宅作業や移動中の作業が可能なら、保育所や幼稚園の送り迎えのため出勤・退社時間の調整がしやすくなります。在宅勤務であれば、子どもの成長に合わせて、勤務時間の調整も可能です。例えば、「手間のかかる1歳児までは一日のうち〇時間を勤務にあてる」「延べ時間でカウントするので、途中で育児の時間を挟んでもかまわない」というような、フレキシブルな働き方です。また子どもが急病になっても、症状が落ち着きさえすれば、家で看病しながら仕事もできます。

子育てと仕事の両立がしやすくなれば、余計なストレスもなくなり仕事の効率や従業員のモチベーションも上がります。育児休職を取って、長期間、業務から離れると、復職のハードルが高まりますが、一日数時間でも自分のプロジェクトに関わっていけるなら、そのハードルも低く感じられるでしょう。このことは、近年広がっている介護離職の問題にも同じことがいえます。働き盛りの中堅・ベテラン従業員の親が要介護となったとき、在宅勤務やリモートワークが可能なら、「仕事か、介護か」といったような重い選択を強いることなく仕事を続けられます。また働き盛りの従業員を突然襲う「がん離職」といった問題も最近はクローズアップされています。

柔軟な勤務形態、多様なワークスタイルが可能な職場は、働きやすい職場・会社として優秀な人材も集まりやすくなることを期待できます。そして、育児や介護、病気による労使ともに不本意な退職が減れば、人材流出を回避でき定着率を上げることにもなります。

経営者の意識改革がリモートワークの成功を導く鍵

リモートワークによるこのようなメリットを生かすには、多様なワークスタイルに対し、企業、経営者が前向きに捉えることが求められます。

近年、育児休職、休職からの復職、リモートワークやクラウド利用についてそれほど違和感を覚えない層は増えてきています。しかし一方で、リスクなどネガティブな面に目が行き、踏み切れないとの意見もあります。

リスクに関しては、最新のクラウドサービスやモバイル対応の業務システムなど、技術の発展により従来より大幅に低減されました。

従業員が働きやすい環境を整えることで、生産効率を高めるといった経営視線からの戦略と捉えることもできます。場所にとらわれない働き方は、移動時間を短縮し、スピード感がある経営にもつながります。社会的貢献、ビジネス的な価値の向上、いずれの面からも、こうしたツールへの投資を検討しないことが、時代に取り残される「リスク」となる可能性もあります。

このように、データ共有、コミュニケーションなどのツール、クラウド、データセンターなどの IT テクノロジーによって、在宅勤務は実用的なレベルに到達しています。ビジネスを加速させるツールとして、在宅勤務制度の導入を検討してみたいはいかがでしょうか。

在宅勤務を実現する3つのカギ

