

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

松下 操

**令和時代の柔軟な働き方、
テレワークのススメ**



50

少子高齢化に伴う労働力人口の減少が加速している中、育児や家族の介護、病気治療など、様々な場面に直面する働き世代の従業員顕在化により、日本の従来型の働き方「同じ時間に同じ場所で従業員と一緒に仕事をす

る」では、様々なライフサイクルとの両立が難しくなりつつあります。これら課題を解決する切り口として、令和時代の働き方「テレワーク」の導入をお勧めします。テレワークは、勤務先の場所を離れ、情報通信機器（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です。○自宅を就労場所とする「在宅勤務」

○営業先・出張先のカフェやホテル、新幹線などの隙間時間・待機時間を利用した「モバイルワーク」

○所属するオフィスから離れた専用オフィスや共有型のコワーキングスペースなどの「サテライトオフィス（施設利用型）」などがあります。

働き方改革の一環として推進

場所や時間を有効活用し、働き方を柔軟化することにより、育児や介護中の従業員の離職予防のみならず、長時間労働の削減やワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上にも効果があるため、働き方改革の一環として、

国をあげてテレワークを推進しています。テレワーク導入の壁として、

- ①対象者・対象業務の選定が難しい
- ②マネジメントや労務管理に不安がある
- ③従業員間のコミュニ



ケーション不足への懸念
④セキュリティ対策費用の捻出
など挙げられますが、一足飛びに導入するのはなく、半日でのトライアルや、育児や介護中などの必要に迫られた社員のスタートが現実的かも

しれません。或いは営業社員の移動中や直行直帰を活用したテレワークはスタートし易いでしょう。

**まずは月1回、
週1回始めてみる**

テレワークを本格導入する際には、労務管理・

執務環境・情報システムがポイントとなりますが、トライアルまたはスモールスタートの際には、就業規則等をほとんど変えずに導入できる場合がありますし、ICT環境の整備やセキュリティ対策についても、数年前と比較して、導入費用は年々安価になってきているようですので、まずは月1回、週1回始めてみてはいかがでしょうか。そして実際にテレワークを体験した従業員に、問題点や課題をヒヤリングしつつ徐々に改善を行う

ことで、本格導入へのステップに繋げることができま

ます。トライアル導入に不安がある場合には、総務省の「テレワークマネージャー派遣事業」または厚生労働省の「テレワークセンター」の活用という方法もあります。テレワークの検討段階や施行段階の企業に対し、IT専門家や労務専門家が様々な情報提供や支援など、無料で3回まで活用できます。

経済環境の変化を受けやすく、人的資源に限られる中小企業こそ、テレワークを導入することで、同業他社との差別化や職場のイメージアップに期待できます。令和時代を代表する働き方ともいえるでしょう。

（まつした社労士事務所 代表、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章