

一コロナ下、そして
収束後を見据え

改めて考える テレワーク

インフォシア代表
情報処理安全確保支援士
社会保険労務士

高橋真悟

①

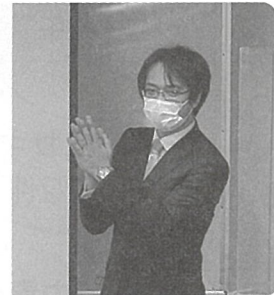
新型コロナウイルスの影響により、国や自治体が企業に対しテレワークの推進を積極的に行ったことにより、認知度が急激に高まりました。また、2020年4月から5月にかけて発出された緊急事態宣言により、実際にテレワークに取り組んだ企業も多かったように思えます。しかし、1回目の緊急事態宣言が解除された後はテレワークの実施率は急激に下がっており、現在も継続している企業は少ないといった状況です。企業規模別にみると大企業では一定程度は定着したものの、全体

的には進んでいない状況です。

新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐことを目的としたテレワークの実施というのであれば、新型コロナウイルスへの対策や個人個人の認識の変化により、テレワークの実施率が下がっていくことは当然と言えるでしょう。

しかしながら、テレワークという働き方が一定の理解を得られたのも紛れもない事実です。そこで、今回は従業員の離職や休業という観点からテレワーク導入の必

令和3年2月実施「テレワークセミナー」で講師を務める筆者



要性を考えてみたいと思います。

人員に余裕のない企業では1人の従業員が複数の業務を掛け持ちし、その人以外はわからない仕事になってしまっていることが少なくありません。目の前の業務をこなしていかなければいけない現実もあり、やむを得ない部分もありますが、他の従業員との情報共有や相談することも少ないまま、独自の方法で業務を進めており、その従業員が不在時には業務が止ま

ってしまう可能性があることは否めません。また、多くの人に頼られる優秀な従業員ほど、結果的にこのような状況になっていく傾向があります。このような従業員が育児や介護といったライフイベントを迎えた時に離職という選択をした場合、その企業はどうなるのでしょうか。

現在は育児休業や介護休業といった制度があり、離職以外の選択肢もありますが、一時的にでも業務から離れることは間違いありません。その時の影響はどうでしょうか。そのようなときに在宅でも業務が行える環境があれば、業務への影響は抑えられるかもしれません。

もちろん上記の課題は、業務マニュアルの作成やITの活用による業務の標準化に取り組み誰でも一定の品質で業務をこなせるようにすることが問題解決の王道です。業務の標準化は生産性向上と

いうメリットもあります。が、従業員が離職しても業務への影響を少なくするというものです。労働人口が減少しつつある日本においては優秀な人材の新たな確保は難しく、簡単に代替要員は見つかりません。そのため、一人が抜けた穴の影響が大きい人員に余裕のない企業こそ、ライフイベントによる離職防止の観点からテレワークの導入を進める必要があるのではないのでしょうか。

◆ ◆
【テレワーク無料セミナー開催】

当協会では、令和3年6月18日・10月26日に「新型コロナウイルス労働・安全管理対策総合支援事業」の一環として、高橋真悟氏を講師とする「テレワーク無料セミナー」を開催します。また、受講された企業を対象に『企業訪問無料相談』も実施します。詳しくは、当協会ホームページをご覧ください。