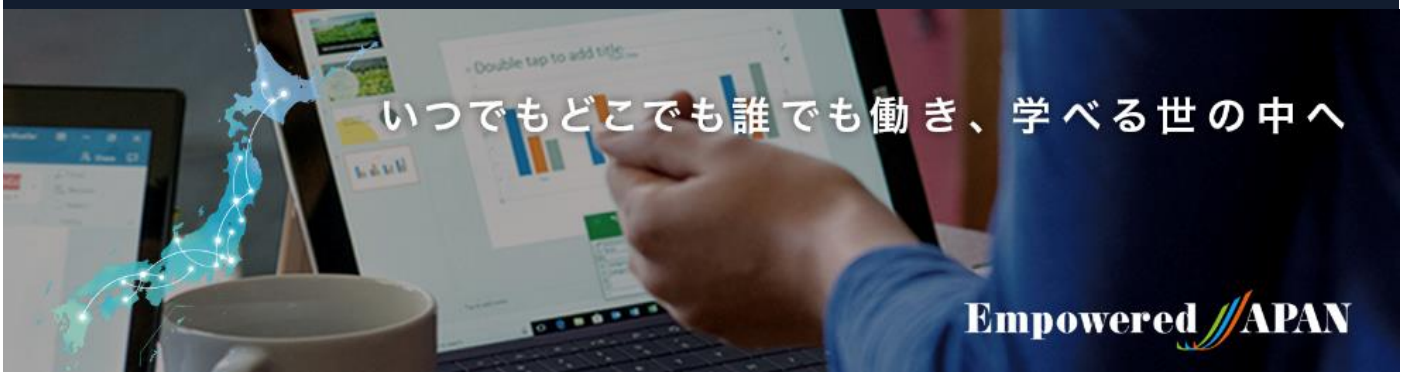
Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート



Empowered JAPAN 緊急ウェブセミナー

Empowered JAPAN 実行委員会はテレワークをはじめとする働き方改革や学び直しを通した「いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ」をコンセプトに、2018 年に発足しました。東京圏および地方都市におけるテレワーク啓蒙イベントをはじめ、多くの自治体や協力会社と共に企業・個人向けテレワーク研修を実施してきました。この度のコロナウイルス感染拡大と 2020 年 2 月 25 日の政府基本方針に含まれた「テレワーク推奨」の呼びかけを受け、全国の組織や個人がテレワークを早期に実施するため、実践的な情報をお伝えするための緊急ウェブセミナーを 2020 年 3 月 17 日より連続的に無料開催しています。

カテゴリ：

心構え・マインドセット

開催日時：2020 年 3 月 23 日

講師：

一般社団法人日本テレワーク協会
主席研究員
冨吉 直美氏

鹿児島県出身。富士ゼロックスで、広島・福岡・東京でシステムエンジニアやソリューション企画等を経て、2016 年度から日本テレワーク協会へ出向。厚生労働省事業の体験型イベントとモデル就業規則等の委員会の企画・運営や、障がい者テレワーク等の自治体事業を担当。2017 年度は福岡にて完全在宅勤務を、2018 度年からは東京と福岡の二拠点居住をし、IT をフル活用した、隙間時間の有効利用や時間あたりの生産性向上のためのセルフマネジメントを実践。雇用型・自営型・体験型等のテレワークに関する講演実績多数。

BCP を実現するテレワーク
最低限必要なルールと導入のポイント

新型コロナウイルスの感染拡大防止を目的とした BCP（事業継続計画）の一環として、「テレワーク導入」の流れが加速しています。

導入を検討しながらも「大規模なシステムの準備は間に合わない」と戸惑う企業経営者のために、「緊急対応として最低限知っておくべきルール」を解説してくださったのは、一般社団法人日本テレワーク協会主席研究員の冨吉直美氏です。

冨吉氏は、富士ゼロックスでシステムエンジニアとしてキャリアを積んだ後に、2016 年より同協会へ出向。厚生労働省事業のテレワークのモデル体験型イベントの開発、モデル就業規則策定に携わり、2018 年度からは東京と福岡の 2 拠点居住も開始。IT をフル活用した生産性向上を自ら実践しています。

そもそもテレワークとは、「情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」のこと。「テレ」は「tele=離れたところで」という意味で、「オフィスから 1 歩でも離れた場所から仕事をすれば、テレワークになります」と冨吉氏。就業形態によって「雇用型」と「自営型」に分類されますが、現在導入企業が急増しているのが雇用型、その中でも「在宅勤務」を解説しています。

では、在宅勤務型のテレワークを導入するにあたって、企業はどんな準備をする必要があるのでしょうか。冨吉氏によると、平時におけるテレワークの整備で求められるのは、（1）労務管理、（2）執務環境、（3）情報通信システム、（4）業務の 4 つ。しかしながら緊急事態においては、「（1）労務管理と（3）情報通信システムのみ整備すれば間に合う」と指南します。

まず、（1）の労務管理に関して、在宅勤務で難しくなるのが働く時間の管理法です。テレワークの本格的導入時には専用の管理ツールが活用されるのも一つの手ですが、緊急時においては代替的な時間管理の方法を工夫していきます。「例えば、E メールで始業と終業の報告をする。それだけでも各従業員の日別労働時間の把握はできます」（冨吉氏）。

一方で、「在宅勤務は仕事とプライベートの区別がつきづらく、長時間労働の温床になりやすい」という課題も。自身も完全在宅勤務の経験もある冨吉氏は、「原則として『残業しない』と決め、繁閑の波がない生活リズムも含めた仕事のリズムを意識することが大切」とアドバイス。在宅勤務は「セルフマネジメント能力を磨くトレーニング」になるのだと強調します。

労務管理においては、在宅勤務に伴う通信費や光熱費などの費用負担の問題も発生します。労働者負担になれば、本来は就業規則で規定されることが原則ですが、緊急時においては「対象者の個別合意のもと、労働者負担にすることも可能」（冨吉氏）。また、働く"場所"についても、会社側から規定を明示することで、選択肢を増やせるということです。

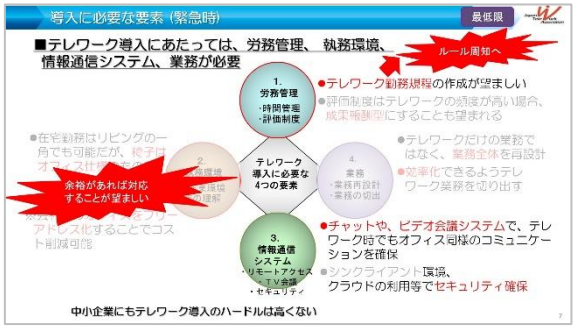
「まとめると、テレワークの緊急導入のために押さえておくべきポイントは、時間管理・費用・場所の 3 点。後々に制度を再整備していく段階では、厚生労働省のモデル就業規則やテレワークガイドラインを参考にするといいでしょう」（冨吉氏）

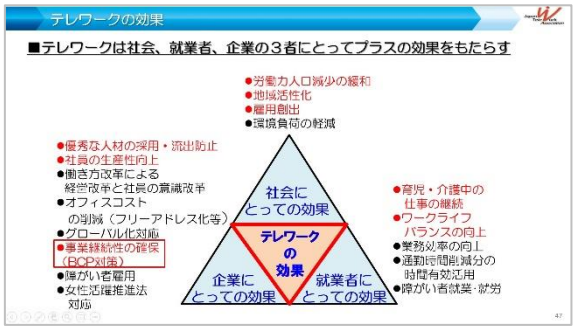
次に、（3）情報通信システムに関して、求められるのは「コミュニケーションツール（Teams や Zoom、Chatwork など）」と「情報共有ツール（Microsoft 365、Google drive、Dropbox など）」の 2 つの充実です。非対面と比べてのコミュニケーションの取りづらさは、在宅勤務特有の課題。「ビデオ会議機能を使って朝礼や夕礼の習慣を取り入れることは、孤独感の解消にも有効」と冨吉氏は薦めます。

すでにテレワークを活用している先進企業の BCP 事例も参考になります。

5 年前からテレワークを導入した成果として、2018 年の西日本豪雨災害の際にも事業継続を可能にしたサンエイ（広島県福山市）。「労働時間は短く、収入は多く！」を合言葉に、営業職にタブレットを支給し、直行直帰のテレワークスタイルを確立した岩井コスモ証券（大阪市）。離職防止策としてフルフレックス制など"場所・時間にとらわれない働き方"を推進し、海外移住者の就労継続も実現した北陸人材ネット（石川県金沢市）。

こういった先進企業から学べる示唆として、冨吉氏が挙げたポイントは 4 つ。「平時からの取り組みによる"慣れ"」「チャットやビデオ会議ツールといったインフラの整備」「1 時間単位で休みが取れるなど、働く時間の柔軟性」「緊急時に誰が意思決定するかという、有事対応のルール整備」。これらの環境整備を少しずつ進めておくことが、災害や離職のリスクに直面した時の"組織の強さ"に効いてくることが、事例からも見えてきます。



「テレワークは、社会・就業者・企業の三方にとってプラスとなる変革。緊急措置として在宅勤務が推進されているこの機会に、多くの企業が従来の"当たり前"を見直し、様々な制約を乗り越えられる組織へと進化を遂げていただきたいと思います。事業継続のための"守り"のテレワークから、経営課題を解消する"攻め"のテレワークへ。社会全体で目指していきましょう」（冨吉氏）

現在は新型コロナウイルス対策の緊急措置として、テレワーク導入支援の助成金も新設されるなど、政府による支援推進策も一気に進もうとしています。まずは、厚生労働省の「テレワーク総合ポータルサイト」で最新情報をチェックした上で、不明点は「テレワーク相談センター」まで問い合わせを。日本テレワーク協会が発行するメールマガジンでも、随時情報を更新中とのことです。