

日本におけるテレワークの現状と今後の役割

就業者、企業、社会のそれぞれにメリットをもたらすものにするために。

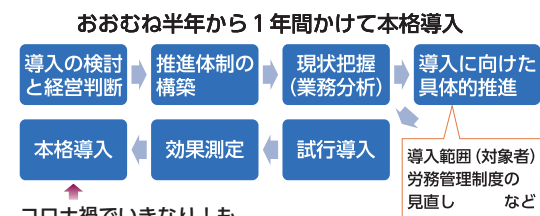
一般社団法人日本テレワーク協会
事務局長 村田瑞枝

コロナ禍でいきなり本格導入も

2020年4月、政府から緊急事態宣言が出され、大都市を中心に一気にテレワーク在宅勤務が広がった。それまではテレワーク導入企業の割合が平均して20%程度、企業規模が小さいところほど導入は進まず、といった状況だったものが、東京都内ではテレワークの実施率は50%を超え^(※1)、一気に普及した。

テレワークを体験した人が増えたのは喜ばしいことだが、通常は半年から1年かけいくつかのステップを踏んで導入すべきテレワークを、コロナ禍でいきなり本格導入となった企業も多く、また、「テレワークといえば在宅勤務」であり「外出してはいけないからやるもの」という認識を多くもたれたことは残念である(図1)。

図1 テレワーク導入プロセス



出所：日本テレワーク協会

本当の意味のテレワークとは

まず、テレワークには、働く場所によって、①いわゆる在宅勤務、②新幹線や飛行機の中で

移動中に行う、移動の合間に喫茶店などで行うモバイルワーク、③サテライトオフィスやコワーキングスペースで行う施設利用型テレワークの3種類に分けられ、就業形態によっても、雇用型と自営型に分かれるため、全部で6パターンあることを認識していただきたい。

本来のテレワークは、就業者、企業、社会の3者にとってそれぞれメリットをもたらすものである。就業者にとってはワークライフバランスが向上し、育児や介護中でも就業ができる。特に通勤時間の削減においては、今回テレワークを体験した多くの人が実感したはずだ。就業者にこのようなメリットが出ることによって、企業は優秀な人材が確保でき生産性の向上につながり、今回のようにBCP対策^(※2)としても効果を発揮する。テレワークを導入することにより、通勤費を削減しテレワーク手当に代えるとともに、オフィスコストを縮小する動きも出てきている。また、社会にとっては、テレワークを活用することで就業人口を確保でき、労働力人口減少の緩和につながる。高齢者や障がい者、遠方居住者の雇用も創出できるので地域の活性化にも寄与できると言える。まさに、3者がお互いに得をするといったものなのだ。

本人の自主性・主体性が原動力

コロナ禍で、従来の行うべき導入ステップを踏まずいきなりテレワークを本格導入された