

柔軟な勤務形態

キーワードは人事戦略としての「在宅勤務」

パク・ジョアン・スックチャ
アパショナータ, Inc.
ワーク・ライフ・コンサルタント

生産性新聞
2008年11月15日掲載

近年、日本でワーク・ライフ・バランスに取り組む会社や組合が急増している。数多くあるワーク・ライフ・バランス施策だが、海外で最も効果的だと評価されるのが「柔軟な勤務形態」である。「望まれる職場」のキーワードは「柔軟性」なのだ。欧米企業のフレックスタイムやテレワーク/在宅勤務導入率は非常に高く、それにより先進国での「正社員」の働き方が驚くほど変わった。

特に在宅勤務を含めたテレワークは、ITを駆使して社員の働き方に弾力性を与えることにより、業務効率と優秀な人材の定着の双方を飛躍的に高められるため、海外では急速に普及している。例えば最新の米国でのテレワーク制度導入率は42%、カナダは40%。先進諸国企業での導入率を見ると、テレワークはもはや「普通の人の普通の働き方」の選択肢の一つとなっている。

一方、日本のホワイトカラーの生産性が低い大きな要因の一つは、高度なIT技術が存在していながら、それを働き方に取り入れていないことにある。日本のブロードバンド環境は世界でも最高水準で整備されており、在宅勤務などのテレワークを推進するためのツールも環境も揃っている。情報通信技術がここまで進展した高度情報化社会で、ITを活用しないで働くことがどれほどの不利益を企業にもたらすかを考えると、今後日本でも在宅勤務を進めていかないわけにはいかないだろう。

特に世界的な景気減速や急激な円高による昨今の激しいビジネス環境の下において、企業は生き残りをかけて無駄を省き、業務の効果・効率を大幅に上げる働き方へ移行していかなければ、淘汰されていかなるを得ない。

もちろん、慢性的な長時間労働がはびこっている日本で働き方を変えることはとてつもなく難しい。しかし、最近私の仕事でもITを活用した在宅勤務導入コンサルティングの相談や依頼が増え、「働き方改革」に本腰を入れて取り組む企業が増えてきたことを実感する。ようやく日本でも、革新的な企業は激変するビジネス環境の中で企業にメリットをもたらす「柔軟性」に着目し、在宅勤務を単なる福利厚生ではなく、企業と社員が共にメリットを得るための「人事戦略」として試み始めている。

さて、日本では育児・介護のために在宅勤務を導入する企業が圧倒的に多い。企業の導入目的が福利厚生ならば適切だ。しかし、ビジネスメリットをもたらす人事戦略を目指すのであれば、対象者を理由で限定すべきでない。

私が常に強調しているのは「在宅勤務は誰も見ていない自宅で、自分を律しながら、会社にいる時と同じレベルのパフォーマンスを出していく働き方」で、これは全社員に向いている働き方ではないということである。さらに在宅勤務の特質により、全ての職種に向いているのではなく、また、それはみんながやりたいと思う働き方でもない。つまり、在宅希望の理由で判断するのではなく、仕事内容と社員の在宅勤務に適したスキル、特性や環境を判断基準として、社員の在宅勤務への適性を確認するべきなのだ。

在宅勤務は日本でも将来的に確実に広まっていくだろうが、まだまだ多くの組織や働く人々に誤解されている。しかし、必ずしもビジネスメリットをもたらしているとはいえない日本のフレックスタイム制度の二の舞にならないためにも、在宅勤務の「正しい理解と知識」そして「共通認識」を促進することが、在宅勤務を成功させる重要なポイントとなるだろう。