

新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、急速に普及し始めた「テレワーク」は、ワーク・ライフ・バランスにおいては次世代育成支援にもつながります。おさらいの意味も含めて、シリーズでテレワークについてご紹介しております。その第4回目です。（以下の図は、令和元年度神奈川県テレワーク導入促進事業で作成された「中小企業のためのテレワーク導入ガイド」より引用）

テレワーク導入の課題

テレワーク導入にあたって挙げられる課題の上位3つのうち「情報セキュリティの確保」のための対策につきましては、前回ご紹介しました。

会社の端末やネットワークはさまざまなセキュリティ対策が施されているケースがほとんどですが、自宅などで使うパソコンやスマートフォン、タブレット等は個人でセキュリティ対策をする必要があります。

次に「適正な労務管理」のための対策ですが、次のとおり厚生労働省からテレワークと労働時間把握に関する複数のガイドラインが公表されています。

課題②「適正な労務管理」のための対策

平成30年2月、厚生労働省から、雇用型テレワーク制度の導入・運用の指針となる「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」が公表されました。

この中では、テレワークにおける適切な労務管理の実施は、「テレワークの普及の前提となる重要な要素」と位置付けられています。そして、通常の労働時間制に基づきテレワークをする場合は、会社に居るときと同様に、平成29年1月に公表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿った労働時間の管理を行うことを使用者に求めています。

具体的には労働時間を記録する原則的な方法として

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録が挙げられています。

従ってテレワーク時もパソコンのログイン/ログアウトの記録や、パソコンやスマートフォンから打刻できるオンラインタイムカードなど、客観的なデータの取れる方法を適切なICTツールを使って確保する必要があります。

また、ICTツールを入れるだけでなく、チャットなどでリアルタイムのコミュニケーションをとりながら、労働時間が長くなっていないかを確認したり、テレワーク時のタイムスケジュールを共有して、時間を意識して働くような環境を作るなど、ルール面、運用面での工夫も必要です。

厚生労働省 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

労務管理の課題としては「労働時間管理」だけでなく、「コミュニケーション」と「人事評価」の課題もクローズアップされています。これらの課題を解決するには、次のような複合的な視点（テレワーク導入時の視点）と、ICT（Information and Communication Technology=情報通信技術）ツールの活用が必要になりますので、詳しくは改めてご紹介することといたします。

業務改革



ICT導入



制度整備



意識改革

課題の上位3つのうち「対象業務の少なさ」への対策につきましては、上記視点の「業務改革」「意識改革」が特に求められます。従来型の仕事のやり方で、その中からテレワークでできる業務（たとえば個人作業など）を切り分けるという発想では、いつまで経っても解決できません。

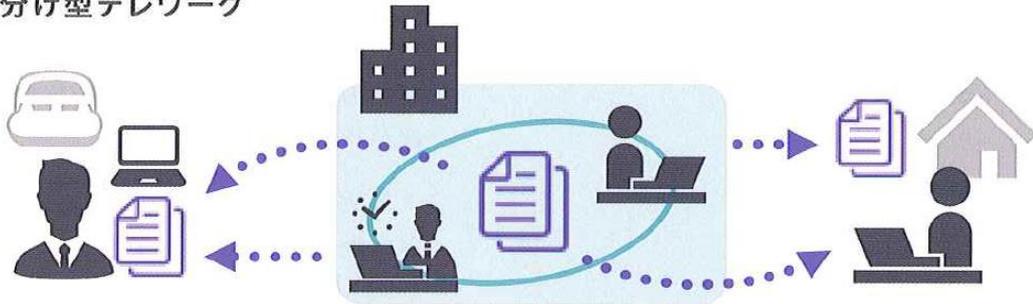
ここでも、ICTツールの活用が必要になることは言うまでもありません。

課題③ 「対象業務の少なさ」への対策

オフィス内の仕事から、個人作業だけを切り分け、持ち出して社外で行う「切り分け型テレワーク」では、できる業務に限界があります。テレワークでやる業務を切り分けるのではなく、「普段の仕事をデジタル化」することでオフィスでも社外でも同じ業務ができることを

目指しましょう。社内外で同じ仕事ができる「いつもの仕事型テレワーク」を目指すことでオフィス内のペーパーレスも進み、テレワークをしていない日も業務効率向上が見込めます。

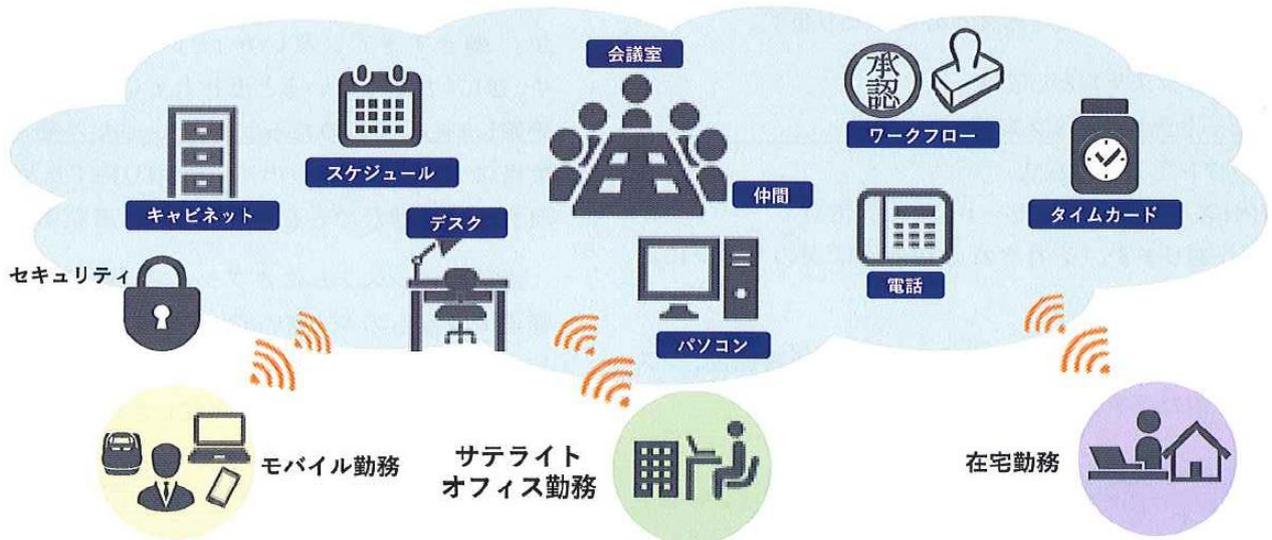
✖ 切り分け型テレワーク



◎ いつもの仕事型テレワーク



オフィス内の業務環境をデジタル化、オンライン化すれば、どこに居ても同じ環境にアクセスして仕事が可能になります。



<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。