

新型コロナウイルスの感染拡大後に、急速に普及し始めた「テレワーク」は、ワーク・ライフ・バランスいで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5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）

テレワーク導入時の視点

テレワーク導入にあたって挙げられる労務管理の課題につきましては、前回ご紹介しました。従前の考え方のままではこれらの課題を解決することは難しく、次のような複合的な視点を持つことが求められています。

＜テレワーク導入時の4つの視点＞

<p>業務改革</p> <p>業務分析とデジタル化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークでの業務を可能にするために、普段のオフィス内の業務を整理・分析し、業務手順の再構築を行うとともに、デジタル化を進める
<p>ICT導入</p> <p>ICTシステムの利活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークでも社内と同様に働けるよう、情報アクセス、コミュニケーション、マネジメントの仕組みを導入する ・テレワーク時のリスクに合わせた情報セキュリティ対策を実施する
<p>制度整備</p> <p>規則や運用ルール設計と構築</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークで業務が適切に行えるよう、勤怠管理や進捗管理など、働き方を見える化できる制度や運用ルール等を設計、構築する
<p>意識改革</p> <p>トップ主導の意識改革</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・トップダウンで社員の意識改革を図り、多様な働き方を認め、テレワーク時だけでなくオフィスワーク時も、全員で生産性の向上に取り組む風土を醸成する

新型コロナウイルス感染拡大への対応でテレワークを導入する企業が急増しましたが、連合（日本労働組合総連合会）がこの4月以降にテレワークを行った全国の会社員やパートなど男女1千人に、6月上旬に実態を尋ねたところ、テレワークで「通常勤務よりも長時間労働になることがあった」と答えた人が51.5%と半分を超え、「残業代の対象となる時間外・休日労働を行った」のは38.1%、このうち「勤務先に申告しなかった」人が65.1%、申告したのに「勤務先に認められないことがあった」人が56.4%いたそうです。

テレワークを順調に進める上では、上記の4つの視点を持って、業務改革・意識改革、労務管理上の制度整備やルール化をしっかりとやっていく必要があります。

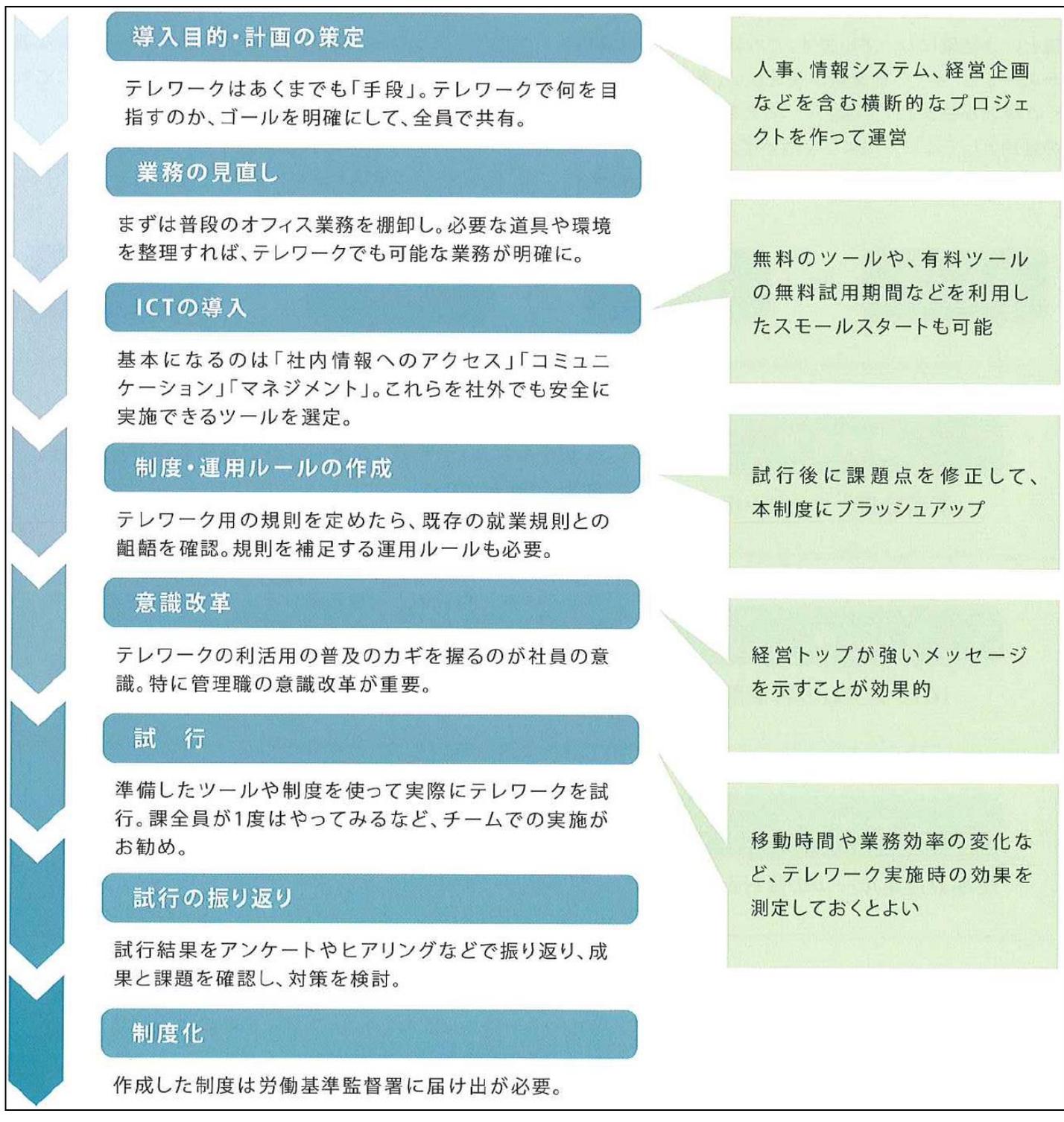
テレワーク導入のスケジュール

新型コロナウイルス感染拡大による非常事態で、急速に短期間でテレワーク導入を図った企業も多く見られま

した。感染拡大が収まって来ると、そのブラッシュアップ（課題発生とそれに対する反省や修正）や振り返りもあると思われますが、社員個人の側からはテレワーク継続の希望が多いようです。

平時の場合、テレワーク導入の期間は半年から1年程度が目安とされています。経営トップの判断、社内を横断的に巻き込む体制づくり、普段のオフィス業務の見直し、システムの導入や制度の整備、社員の意識改革まで、どれも一定の時間を要することばかりだからです。

<導入までの標準的な流れ>



<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。