

小豆川 裕子

常葉大学教授



しょうずがわ・ゆうこ
東京大学博士（学術）。専門は情報通信技術と個人・組織・社会の相関。日本テレワーク学会副会長。厚生労働省などの有識者委員を歴任。共著に「テレワークが未来を創る」。

テレワークの導入効果を上げるには踏むべきステップがある。だが、コロナ禍で緊急避難的に事業継続計画（BCP）対応として導入したケースでは、それがほとんどできていないのではないか。情報通信インフラの整備や従業員の情報活用能力の向上はもちろん必要だが、それ以前に、無駄な業務の削減やペーパーレス化、情報共有のルール化といった業務プロセスの革新が不可欠だ。書類が電子化されていないために、「テレワークでできる仕事が限られる」などという声も聞けが、業務の棚卸しをしてクラウド上で共有すれば、かなりの仕事がテレワークでできるようになっている。人事評価や業績管理制度の整備も必要だ。例えば、従業員の勤怠管理は、メールや電話による始業・終業の連絡、パソコンのログ管理などの方法がある。部下の管理についても、「目の前にいないのでテレワークだとサボる」という話ではない。業績管理やコミュニケーションの問題で、本来、目標管理制度を導入し、四半期や半期ごとに上司と部下が話し合いながら、「目標設定や実施方法を確認し、進捗管理（しんしゆく）を行って、決められた基準で成果を評価すればよい。ただ、リモートでの作業が多く

「転職なき移住」地方の活力に

なれば、自宅のパソコンや通信環境の不具合で業務がストップしたり、仕事上の悩みなどが見えにくくなったりする。風通しの良い関係性や、メンバーへの配慮が求められる。互いに想像力を働かせ、トラブルが起きる前に相互にサポートすることが必要だ。その場にはないと、表情や空気感、ニュアンスがなかなか伝わらない。職場のメンバーがあえて「おせっかい」になって、声を掛け、助け合うことが重要かもしれない。

学生には「デジタル力」と「アナログ力」の双方を磨きなさいと話している。デジタル力を磨いて、積極的に情報収集・処理・加工・発信をして、さまざまな人とつながり、コラボレーション力を高め、会った方がよければ気軽に会いに行く。リモート会議に慣れてくると、対面会議の無駄な部分に気づき、会議の生産性が高まる。

都心で働いている人がいずれは地方で暮らしたい、ふるさとに帰りたいと思っても、地方には仕事がないことがネックだった。だが、出社が義務ではなく、必要な時に本社すればよい制度が広がれば、住む場所や働く場所の選択の幅が広がる。働く側にとって「転職なき移住」によって、今の仕事を続けながら、これまでとは異なる人たちとの交流が生まれる。企業は「移住なき転職」で、幅広い地域から優秀な人材確保が可能になりつつある。副業や兼業を認める会社も増えて「地方創生テレワーク」が大きな可能性を持っている。

リモートか対面かの二者択一ではなく、目的や状況に応じて適切に使い分ける。情報通信技術（ICT）化をどんどん進め、仕事の進め方、コミュニケーションの変革を進めることで、対面の良さを再評価する。これからはいっそう、対面での交流の楽しさや重要性、価値が高まっていくと思う。