



テレワークの労務管理上の課題

テレワークを実施している割合は？

内閣府が2020年6月に公表した調査によると、全国でテレワークを経験した人の割合は34.6%でした。テレワークは以前からありますが、コロナ禍でより身近な働き方になったと感じる人も多いのではないのでしょうか？調査ではテレワークの導入率が「ほぼ100%」は全体の10.5%、感染者の多い東京23区では20%以上という高い割合です。「50%以上」の働き方も11%と約1割あります。東京都では昨年12月の実施率が15.7%であったものが、2020年4月では49.1%が実施、2.5倍に増えています。実施が多い業種は、1. 教育・学習支援、2. 金融、保険、不動産業、3. 卸売業、4. 製造業です。

テレワークの実施率は業種別、雇用形態別、地域別で大きく異なっています。

労務管理上の課題

テレワークを実施していない企業から上がってくる意見は「適した業務がない」「セキュリティ上のリスク」「インフラ整備の問題」などがあります。他には次に上げるような意見もありました。

① 「部下が本当に集中して働いているか」

不安を感じる上司の一方で働く側は「サボっているとは思われたくない、業務に集中するあまり長時間労働となってしまう」という回答もあります。一部に多少サボっている人がいるとしても、テレワーク中の全員を監視するようなことは働く意欲をなくしてしまいます。会社と社員で認識を統一して、制度がきちんと運営される土台を作ることが大切です。

② 労働時間の把握が難しい

在宅勤務中にも出勤時と同じ労働時間管理をしている企業は8割ありますが、電話、メールで始業・終業に連絡、クラウド上の勤怠システム、パソコンのログ、日報などの報告があります。本人の都合で時間をずらして働くときは事前・事後に申請させるなどして実態を把握しましょう。

③ コミュニケーションがとりにくい

コミュニケーション手段は主にメール、チャット、WEB会議、電話等になりますが、対面よりは簡潔な表現にならざるを得ないので情報共有漏れが出ないともかぎりません。在宅勤務は孤独感や相談相手がない等、精神面でのフォローも必要不可欠です。



在宅勤務の水道光熱費や通信費も配慮しましょう