

経営者が留意すべきテレワークの注意点

株式会社ダイナックス 代表取締役会長 佐藤正人

テレワークは、なにもコロナのためではない。

1、最初の注意点は、**安易なテレワークに走らないこと**。テレワークは多様な働き方を可能とするための働き方である。多様な働き方の実現は、国を挙げて取り組まなければならない「働き方改革」の基本でもある。目的は2つ。一つは、多様な働き方を可能とすることで、少しでも多くの方に働いてもらうための環境整備である。二つ目は、なんと言っても生産性を高めることでなければならない。これは、言うまでもなく日本が抱える大きな課題だ。それは、先進国の中で最下位レベルの生産性と、急速に進む少子高齢化による労働力人口の減少対策である。この働き方改革を成し遂げなければ悲惨な未来となり、成し遂げれば、逆に一人一人の暮らしにゆとりが持てることになる。その差は、移民と貧困層の増加と治安の悪化か、国民全体の生活水準を上げて、安全な社会で楽しい暮らしとなるかの違いである。

2、二つ目の注意点は、**従業員に“いいとこ取りされない”こと**。結果、生産性を上げるところか低下することになるからだ。従業員は、通勤していた時は、家を出てから帰るまでの通勤を含めたすべての時間は仕事である。しかし、テレワークでそれが無くなると、浮いた時間はすべて自分のものとなる。それは、従業員のせいではない。むしろ多様な働き方の実現には生活のゆとりに使われるべき時間である。それが結果的に、いい仕事をして生産性を上げられる仕組みづくりが経営者に課せられた課題である。

3、三つ目の注意点は、**出社しないことを生産性低下の言い訳とさせないこと**。連絡が取りにくいから、必要な書類が会社に行かなければ分からないから。といったことで生産性を落としても仕方がない言い訳である。

4、四つ目の注意点は、「**遅刻するな」「仕事中にサボるな」「なんだその態度は」といった監視と自分の価値観の押し付けを仕事と勘違いしないこと**。何時、何処で、どんなふうに行事をするかはどうでもよく、会社としては、仕事で使われた時間で管理することである。こうした改革で大きな壁となるのが中間管理職だ。それを日本テレワーク協会では「粘土層」と呼んでいる。

5、五つ目の注意点は、**優秀な人材程ほどサボることを許してしまうと考える考えを無くすこと**。極端に言うと、優秀かそうでないかはどうでもいいこと。優秀とされる人が、努力型の仕事を半分の時間でやり遂げても、8時間の仕事を4時間しか仕事をしなければ、生産性は高くても成果は同じである。これをサボルと考えるのではなく、多様な働き方と考えるべきである。成果で正當に評価をすれば、生産性を上げて且つ、高い成果を上げて収入を増やしたいと考える人材も居る。大切なことは、日々の小さな報告を徹底し、成果と生産性の見える化を図って、仕事に対する正當な評価をすることである。

こうした注意点を踏まえてテレワークを実現できれば、経営者にとっていいこと尽くしの改革となる。年間600時間の削減も夢ではない。



この働き方改革の行方は
幸せか貧困か

