

3) 会社が取り組めること・上司が取り組めること・従業員が取り組めること

以上の提言をふまえ、あらためてテレワークの推進にあたって、「会社が取り組めること」「上司が取り組めること」「社員が取り組めること」という角度から、再整理したい。

<会社が取り組めること>

- ・自宅のテレワーク環境整備のために、環境を調査するとともに費用面も含めて支援すること。サテライトオフィスの充実も選択肢の一つ
- ・現在テレワークが適用されている職場だけでなく、様々な職場でのテレワーク適用の可能性を探ること
- ・テレワークという新たな労働環境に対応したルールを整備するとともに、人事評価の項目や体制を見直すこと
- ・社員の属性に応じたテレワークのためのスキル向上のために、支援や研修を充実させること
- ・対面・出社の方が成果があがる業務やシチュエーションを洗い出すこと
- ・気軽なコミュニケーションができるようにツールの活用（たとえば Slack・Microsoft Teams・Chat Works などのチャット機能）を検討すること

<上司が取り組めること>

- ・テレワークへの負い目を部下に感じさせない職場づくりの推進
- ・テレワーク下では、業務内容や部下の属性に応じた適切なコミュニケーション手段を選択すること
- ・どのようなタイミング・形式で部下から成果を見せてほしいのかを、具体的に指示しておくこと
- ・テレワーク下での部下育成のあり方を再検討すること

<従業員が取り組めること>

- ・テレワーク下でこそコミュニケーションが重要になり、自分から情報を開示・シェアすることを心がけること
- ・テレワークのためのスキル向上に向けて研修を積極的に受講したり、自己研鑽につとめること
- ・テレワーク下でも上司・同僚との非公式コミュニケーションを心がけるとともに、職場の交流範囲が狭くならないように留意し、部署外の従業員とも積極的に交流すること

なお、会社・上司・従業員ともに常に意識すべきことは、「テレワークと出社のハイブリッドで、最大限の成果・やりがいをめざす」という視点である。テレワークは万能ではなく、同時に出社も万能ではない。両者を組み合わせることで様々な可能性を探ることが、企業や従業員の成長につながるであろう。

本調査は、専門委員の所属先で研究プロジェクトを実施しており、大企業の従業員が回答者となっている。しかしながら言うまでもなく、中小企業においてもテレワークは喫緊の課題であることから、最後に中小企業への示唆を提示したい。

中小企業においては、むしろ大企業よりもテレワークを推進できる可能性がある。まず持続的な労働力不足に苦しむ中小企業だからこそ、テレワークの導入で社員を確保できれば、効果は大きい。実際に、中小企業のテレワークの導入において、育児等で退職した有能な社員を再雇用できた事例、遠隔地の社員を雇用できた事例、テレワークで副業者やパート社員を雇用できた事例等がある。また中小企業は経営トップが迅速に意思決定ができることから、テレワークに対応した新たなルールも整備・浸透しやすく、社員の意識改革もしやすい。また費用面についても対応は不可能ではない。業務にもよるが、4G回線やスマートフォンなどを活用するなど、資金制約に応じたテレワークも考えられるからである。