“新常態”に対応せよ（第11回）

御社は大丈夫？リモート新時代の人材育成

2022.06.20

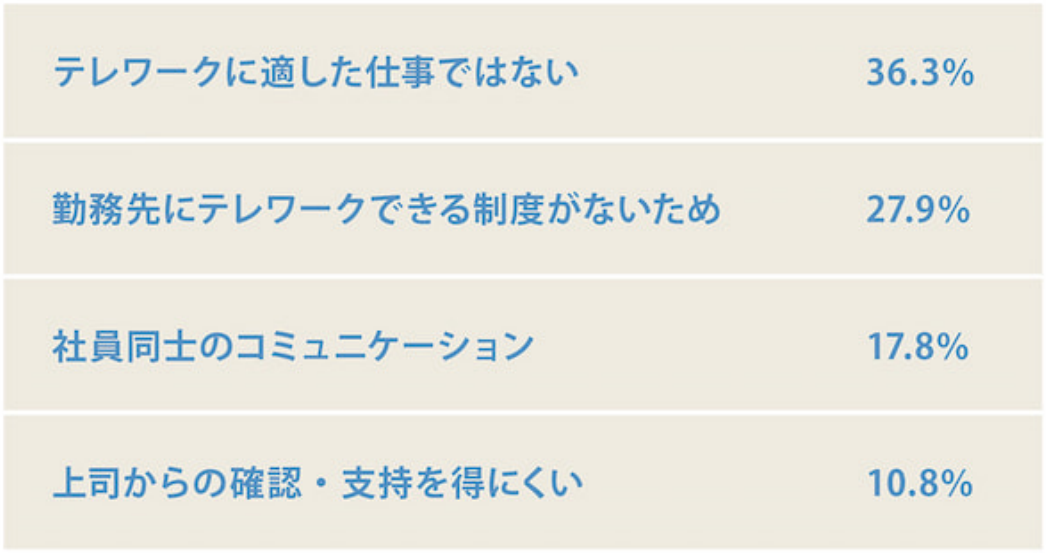
コロナ禍でリモートワークが身近になった。2022年春からの行動制限の緩和により、ひところよりも出社する人が増えてきた印象もあるが、働き方の選択肢としてリモートワークが定着してきたのは確かだ。通勤時間削減や場所を問わずに作業ができ、家族との時間を有効に過ごせる点は、働き方改革の潮流に沿ったメリットとして受け入れられている。

リモートだと業務状況が見えにくい

国土交通省の「令和3年度テレワーク人口実態調査」によれば、全就業者の中で勤務先に出社せずに自宅などで仕事をする「雇用型テレワーカー」は27.0％に上る。特に首都圏では42.3％が雇用型テレワーカーという数字で、調査した2021年10月から11月時点ではかなりの人がリモートワークを日常的に行っていた。

一方で、リモートワークには課題もある。総務省の「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」（2021年）では、テレワーク実施の課題・障壁として「テレワークに適した仕事ではないため」（36.3％）、「勤務先にテレワークできる制度がないため」（27.9％）といった本質的な課題に続いて、「社員同士のコミュニケーション」（17.8％）や「上司からの確認・指示を得にくい」（10.8％）といった業務状況をはじめとした情報共有の難しさが課題として挙げられた。

リモートワークにおける課題例



出所：総務省「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」（2021年）を基に作成

リモートワークが増加すれば、当然ながらオフィスでお互いが見えていたときに比べると業務状況が見えにくくなる。特に管理職からすると、部下が「どんな仕事をしているのか」「いまどんな状況なのか」「何に困っているのか」などの状況が分からず、声を掛ける頻度も下がりがちになる。

アドバイスやアサインをしたいが実態が分からない… 続きを読む