

Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート



Empowered JAPAN 緊急ウェブセミナー

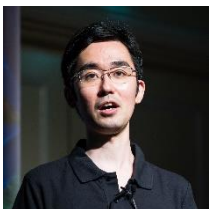
Empowered JAPAN 実行委員会はテレワークをはじめとする働き方改革や学び直しを通した「いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ」をコンセプトに、2018年に発足しました。東京圏および地方都市におけるテレワーク啓蒙イベントをはじめ、多くの自治体や協力会社と共に企業・個人向けテレワーク研修を実施してきました。この度の新型コロナウイルス感染拡大と2020年2月25日の政府基本方針に含まれた「テレワーク推奨」の呼びかけを受け、全国の組織や個人がテレワークを早期に実施するため、実践的な情報をお伝えするための緊急ウェブセミナーを2020年3月17日より連続的に無料開催しています。

カテゴリ：制度(労務管理、補助金、社内ルール・マニュアル)

開催日時：2020年3月31日

講師：

レノボ・ジャパン株式会社
コマーシャル製品事業部
プロダクトマネージャー 元嶋 亮太氏



ThinkPadをはじめとする法人向けコンピュータの製品企画に携わりながら、NECレノボ・ジャパングループ全体の働き方改革の推進を担当。

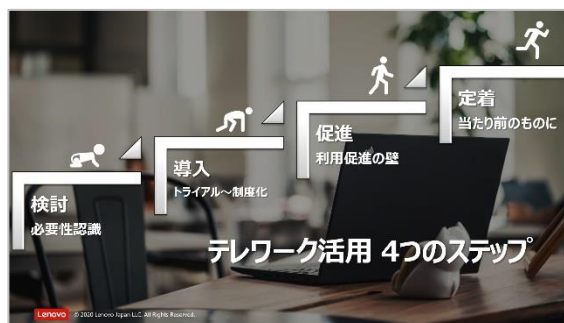
はじめよう！テレワークスタートガイドの執筆など、社内で得られた知見をもとに日本でのテレワークの普及推進を目指す活動に従事。

はじめよう！テレワーク レノボ・グループ 4年半の学びから

2015年からテレワークを実践しているレノボ・グループは、試行錯誤しながらの制度の検討・導入を経て、現在は積極的なテレワーク制度の活用を進めています。4年半の様々な取り組みを振り返り「制度・環境・文化」という3つの観点で考察すると、制度を定着させるための課題も明らかになりました。同社の新型コロナウイルスへの対応や、テレワークへの取り組みの失敗や学びの例は、大いに参考になるはずです。

レノボ・グループでは「制度だけを用意しても、それだけでは機能しない」（元嶋氏）という前提を踏まえて、テレワーク活用までのステップを、検討・導入（トライアル）・促進・定着という4つの流れに分けています。同社がテレワークの活用を、あえて「私たちは利用促進の段階である」（元嶋氏）と捉えるのは、最終的に目指すのが、持続可能なテレワーク制度の定着だからと言えます。

また現在、多くの企業・組織で一気にテレワーク制度が普及する中、「文化として定着させなければ、もったいない」（元嶋氏）と強調する理由の一つは、テレワークという手段を使って実現できるゴールがあるからだといいます。



同社の場合、それは多様な働き方によって従業員の創造性を高めると共に企業の競争力を向上すること、そして通勤混雑緩和などテレワークを通じた社会貢献があげられます。さらにテクノロジーの力でデジタル変革を支える企業のミッションとして、テレワーク普及のために、自らが得た知見を社会に還元することだとしています。また、こうした目的を持った利用促進は、優秀な人材の獲得や活躍にも繋がっています。

Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート

同社のテレワークの取り組みを「制度」の観点からみると、対象者は原則、社員および契約社員で、また所得回数に制限はありません。さらに運用ルールとしては、利用中には Microsoft の Teams をアクティブにして、連絡がつく状態にしておくなどのシンプルなものです。このような制度運用の根幹には、従業員が最高の生産性を発揮するために自ら環境を選択するという ABW の考え方があると言えます。

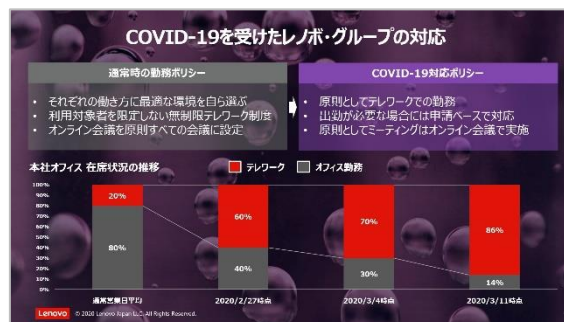
「環境」においては、テクノロジーの力で場所を問わず生産性の向上を実現するというゴールが設定されています。現在はノートパソコンなどの支給、固定電話のソフトフォン化、さらにコミュニケーションを減らさないための Teams を使ったビジネスチャットなどが、テレワーク先での仕事を支えています。また失敗例として、安価なヘッドセットは着け心地や音のクオリティが低く、会議の声が聞き取れないなどの問題があったそうです。

さらにセキュリティは「100%はないが、それでも絶対に守るべきは情報である」（元嶋氏）とまず認識して、デバイスの暗号化や起動時のパスワード設定、対策用のソフトを最新にするなどといった、当たり前のことをしっかりとすることがあげられました。

最後に「文化」の観点からみていくと、テレワークを当たり前にするための意識を変えるうえで一番大切なのは、トップダウンだといいます。経営層による実践、テレワーク・デイの実施などと同時に、ボトムアップからも見えてくる問題の一つひとつ対応していくことで、全体の意識が変わり社風として定着していくということです。

一方、社内調査（新型コロナウイルス対応前）では、全体の約 6 割が週に 1 度以上はテレワークを利用し、またその 90% 以上は生産性が向上、もしくは同じであると回答しています。これはオフィスに出勤しなくても生産性が落ちることはないという証明です。一方で少数ですが「オフィスで隣の人に聞いたほうが作業は早い」「家に場所がない」「クレーム処理で電話している姿を家族に見せたくない」などのマイナスのコメントには、定期的な調査で丁寧に拾い上げ、向き合っているそうです。ほかにもテレワークにおける長時間労働のリスクや、オンとオフの切り替えなどの問題は、全体に定着が広がる中でも無視できない課題と言えます。

また現在、同社では新型コロナウイルスによる出勤の自粛を受け、原則として全員をテレワーク勤務とし、出勤が必要な場合は申請するなどの対応をしています。まずは業務に支障が出ない範囲で「推奨」からスタートし「原則」へと移行したところ、通常時は 2 割がテレワーク勤務だったのが、2 月 27 日時点で 6 割、3 月 4 日時点で 7 割、そして 3 月 11 日時点で約 9 割となりました。スムーズな対応が可能だったのは、もともと同社にテレワークの制度を定着させるための仕組みがあったことも一因です。しかし「いきなり全てテレワークでは業務に支障がでると考え、段階的に計画建てる」（元嶋氏）対応は、これから制度を導入する場合のポイントになると言えます。さらに製造・開発部門などにおける、出勤が不可欠な業務を切り分け、オフィスに行く必要がない仕事をあぶり出してテレワークが可能な部分を見つけていくことは、多くの部門に取り組んでもらえるカギになるといえます。



元嶋氏の報告は、これからテレワーク制度を広げていくための貴重な事例です。テレワークの取り組みは、すぐに完璧に活用できるわけではなく、試行錯誤の期間が必要でした。しかし「テクノロジーが進化し、社会情勢が変化する今、ノウハウを取り入れることで定着するまでの期間は短縮できます」（元嶋氏）とするなら、持続可能なテレワークの実現に向けたスタートの好機とも考えられそうです。