

テレワーク 地域で温度差



オンライン会議システムで在宅勤務の社員をつないで行われたコーソル本社の打ち合わせ。8日、東京都千代田区

東京 中小で導入広がる 意思疎通、業務管理に課題

新型コロナウイルスの感

染拡大を受け、自宅で仕事を
する「テレワーク」が中
小企業にも広がっている。
人と人の接触機会を減らす
感染防止策として多くが取
り組みを迫られた形だが、
企業にとっては業務の効率
化や多様な働き方の実現に
つながる側面もある。ある
意味では感染終息後もさら
んだ社会実験といえ、社内
のコミュニケーションや業
務管理の難しさなど定着に
向けた課題も浮き彫りにな

っている。

データベース専門のIT
企業「コーソル」（東京）
でセキュリティ管理責任
者を務める高橋祐子さん
（39）は、2月中旬から都内
の自宅で働く。同僚とはオ
ンラインのチャットや電話
で連絡し、会議はウェブシ
ステムを利用。往復2時間
の通勤はなくなった。

仕事を続けられなくなれば
「貯金を切り崩す生活にな
っていたかもしれない」と
いう。
同社は現在、社員の9割
近くが在宅勤務のテレワ
ークだ。2018年4月に
導入し、育児や介護、病気
などに限定してきたが、
今回の感染拡大で条件を
緩和。人事教育広報部の黒
川友紀子課長代理（43）は
「顧客サービスは安定的に
提供できている。多様な働
き方を選べる会社になれ

た」と話す。

ただ、テレワークは従業
員同士が顔を合わせないた
め、雑談や相談がなくなり
情報共有に支障が出るリス
クも指摘される。高橋さん
も「コミュニケーションが
面倒になり、負担に感じる
ようになった」と言い、在
宅勤務の長期化に伴う変化
を感じている。

人事評価も課題だ。高橋
さんなどから日々の業務報
告をメールで受け取る松浪
暁子管理部長（37）は「日報
だけで成果の把握は難し
い」。同僚の仕事をどれだ
け手伝ったかなど、結果に
出にくい業務の過程や周囲
への貢献を可視化するのが
難しいという。

社も勤務時間の把握を課題
に挙げる。コンピューター
による勤怠システムなどで
管理しているものの「オフ
ラインで仕事をしている場
合は分からない」（小田末
来取締役）という。

九州でもテレワークに取
り組む企業は出ている。フ
アンド運営のドーガン（福
岡市）は3月末から約30人
の社員を原則、在宅勤務に
した。今月7日に福岡県で
緊急事態宣言が出た後は、
出社の際は役員のみ承認を
得た上で、徒歩や自転車、自
動車で通勤するようルール
も厳格化した。

研究所（東京）の3月の調
査では、九州でテレワーク
を導入した企業は8・6
%。県別でトップの福岡県
でも10・3%にとどまって
おり、首都圏に比べて取り
組みの遅れは否めない。

同研究所の小林祐見主任
研究員は、ウェブ会議シス
テムの普及などに伴い「東
京では『意外とできる』と
いう受け止めが広がってい
る」という。感染拡大の防
止を契機としたテレワーク
の流れは終息後も続くこと
みられ「ノウハウを蓄積する
意味でも企業は導入するべ
きだ」と指摘する。
（中野雄策、吉田修平）