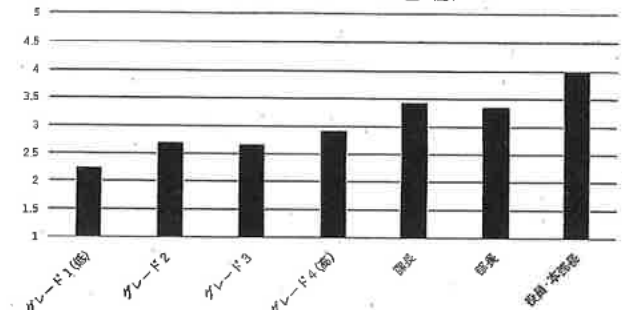


私たちの働き方が大きく変わっている。政策的な意味での働き方改革は数年前より目指されていた。しかし直接的にはコロナ禍が社会の改革を迫るとともに、高度に発達した情報技術を活用することによって、多くの人が仕事を自宅で行うことができている。

コロナ禍がいつときの非常事態だとしても、東京への一極集中や少子高齢化などの社会変化を考えれば、テレワークあるいは在宅勤務を代表とする働き方の改革は必須のものである。しかしながら、在宅勤務は今

働き方改革と企業経営

テレワーク以前よりもテレワーク実施後の方が忙しくなった(回答308名)
5:全くその通り + 1:全く違う



人は、部下からの問い合わせや相談や要望が矢継ぎ早に上がってきているためだと語った。

明確な原因説明はこれからだが、計画のグレンシャムの法則と称される、日常業務に忙しすぎて戦略的意思決定がおろそかになる現象が危惧される。新しい働き方に合わせて、新しいマネジメントのあり方が求められるのだ。

割、残りの4割は生産性が変わらなかったか、むしろ上がったと答えた。また同じ調査で6割の人はテレワークを継続したいと答えている。テレワークが多くの人に望まれる一方、生産性

テレワークでは、一人ひとりの作業や仕事のプロセスを逐一監視することが困難なので、仕事や任務の範囲を明確にした上で、結果や成果を重視するマネジメントに変革する必要がある。まずマネジャーは仕事の目的やなすべき事(タスク)を部下に対して明確に示すことがスタート地点と

テレワークが機能する マネジメント革新を

日の企業経営にたくさん問題を抱えている。

2020年5月中旬に(公財)日本生産性本部の行ったアンケート調査でも、テレワークで効率はやや下がった、下がったが6



山女学園大学 現代マネジメント学部教授
佐々木 圭吾

に及ぼす影響がばらつく理由は、テレワーク化の可否に影響する業務そのものの性質と、仕事の進め方やマネジメントの違いによると考えられる。

掲載した図は今年9月に行った、ある情報システム会社の調査結果の一部である。明らかにテレワークによって職位の高い人ほど任事に余裕がなくなっていることが見て取れる。事業内容がIT系であり、目上の人や技術的な意味でのリテラシーが低いわけではない。同社のマネジャーの

権限委譲を行うためには、職場における信頼関係の構築が必要となる。そのためには、テレワークにおいても口頭からの活発なコミュニケーションが望まれる。さらに、週に何度かのオフィス勤務における重要な目的は、仕事そのものよりも信頼の構築にあるであろう。極端に言うと、自宅が仕事の場、オフィスは遊び場、つくばらんで気さくなコミュニケーションの場という逆転現象が起こるかもしれない。

ちかき・けいじ 経営組織論、ナレッジマネジメント論。一橋大学大学院商学研究科博士後期課程満期退学。博士(経営学)。