

在宅ワークで陥りがちな「疎外感」とどう向き合うか

ITの発達により在宅ワーク導入の垣根は下がりましたが、物理的に離れた場所で組織的業務を行うには孤独感が付きまといまいます。この孤独感にどう対処すれば良いのでしょうか。

はじめに

通勤という制約から解放される在宅勤務は、ワーク・ライフ・バランスを実現する新しい働き方として注目されていますが、新しい試みゆえの問題、解決すべき課題も生まれています。

この記事では特に「物理的に離れた場所で働く疎外感」を取り上げ、その解説と解決策について考察します。

在宅勤務のパターン

在宅勤務のパターンとして下記があります。

- ① 週に何日か在宅勤務をし、残りは出社する場合
- ② 常態的に在宅勤務をする場合

①の選択肢は「もともと毎日出社していた者が、家庭の事情または価値観の変化等により業務の一部を自宅で行う」という流れで選ばれることが多いでしょう。

②は育児や介護との両立のために（主に女性が）選ぶことが多いのではないのでしょうか。

常時在宅の代償

常時の在宅勤務は「通勤から解放される」「時間の使い方に裁量を持つことができる」などの利点と引き換えに、「**連帯感を感じられない**」「**ランチや飲み会などのインフォーマルな人間関係を作りにくい**」「**OJTの機会が制限される**」などの代償を払わなければなりません。

解決のための二つの方法

在宅勤務による疎外感を解決するために、まずは①「**計測可能で独立して進行できる業務を担当する**」という方法があります。

プロセス評価を受けることが容易でない環境で働くわ

けですから、(1)結果がわかりやすく計測でき、(2)出社している社員との連携が最小限で済む仕事を選ぶことで、疎外感を感じにくくすることができるかもしれません。

さらに、②「**専門業務に特化・事業化し、複数の取引先を持つ**」ことも効果的でしょう。秘密保持などのハードルはありますが、一社での被雇用者という立場にこだわらずあえて**市場で評価される環境**に身を置くことで、取引先が一つしかない=依存度が高い状況から抜け出すことができると考えられます。

この場合、もはや「雇用」という形態は相応しくないことになりませんが、複数の取引先を持つことで働く機会を失うリスクはむしろ軽減されます。そして自ら事業を行う者は、市場から選ばれない=売れないときに「疎外された」ではなく、「提供するサービスが市場に合っていなかった」と解釈することができるのではないのでしょうか。

新しい働き方にいかに試行錯誤していくか、その姿勢がますます企業にも求められていくでしょう。

参考：在宅勤務の利点と代償

利点	代償
<ul style="list-style-type: none">● 通勤から解放される● 時間裁量がある● 育児介護と両立しやすい	<ul style="list-style-type: none">● 連帯感を感じられない● タイムリーな指示を受けられない● インフォーマル組織に所属しにくい● OJTの機会がなく、知識共有が制限される● プロセス評価されにくい● 顧客と対面しないため臨場感を感じられない