

# オフィスワーク復活か テレワーク継続か

パンデミック収束の兆しが見える中、コロナ禍前のようにフルタイムのオフィス勤務を再開する動きが見られますが、それがベストな選択なのかを考える必要があります。

## はじめに

緊急事態宣言が解除され、日々の新規感染者数が減少しており、新型コロナウイルスのパンデミック収束の兆しが見えつつあります。パンデミックの副産物としてテレワークという働き方が一般化しましたが、皮肉にも政府の働き方改革以上に人々の働き方を根本から変えることになりました。新型コロナウイルスが収束に向かう中、以前は当たり前だったフルタイムのオフィス勤務に戻すべきか、それともテレワークを続けるべきかについて考察します。

## メリットとデメリットの整理

オフィス勤務とテレワークそれぞれのメリットとデメリットについては色々と論じられていますが、一般的には下の表のようなことが挙げられます。特に育児との両立などのワーク・ライフ・バランス需要に対してテレワークは歓迎される傾向があります。

一方テレワークのデメリットとしては主に「コミュニケーション不全」が挙げられます。

	オフィス勤務	テレワーク
メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・社員同士の人間関係、協働意識が向上する</li><li>・勤務時間などを管理しやすい</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・育児など私生活と両立しやすい</li><li>・通勤コスト、オフィスコスト削減</li><li>・全国規模で雇用できる</li></ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・オフィス維持コストがかかる</li><li>・雇用地域が限られる</li><li>・私生活と両立しにくい</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・コミュニケーションが不足する</li><li>・孤独を感じることもある</li><li>・管理が及ばない</li><li>・情報漏洩リスク</li></ul>

## 採用とテレワーク

労働市場においては、「フルタイムのオフィス勤務以外の選択肢がない労働条件」は不利に働くことが予想されます。一度テレワークのメリットを享受した人は、テレワークが許されない環境をわざわざ選ばないでしょう。例えば子育て中の優秀な女性は、フルタイムでオフィスに出社しなければいけない職場よりも、収入が低くてもテレワークを許される職場を選ぶ可能性が高くなります。また、地方の優秀なスキルを持った人材を採用対象にできる点もテレワークに分がありそうです。

## コミュニケーションの課題

テレワークによる非接触社会を経て、直接会うことの価値が再認識されたという意見もあります。たとえ頻繁な会話がなくても、同じ空間で働くことで情報を共有したり、昼食などでの交流が業務を連携する上での潤滑油になったりといったメリットがありました。これらコミュニケーション上のメリットを優先するならば、オフィス勤務回帰を検討することになります。

## ハイブリッドの最適バランス

新型コロナウイルス収束後の働き方について、現実的には「オフィス勤務」と「テレワーク」をバランスよく組み合わせること、つまり**ハイブリッド型**を選ぶ場合が多いでしょう。ハイブリッド型を選ぶ場合の重要なポイントは①勤務パターンごとの目的を定義することと、②公平性へ配慮することでしょう。

①オフィス出社の目的と、具体的活動内容を明確にしましょう。一人で黙々と行う作業はテレワークに取っ替えて、オフィスに集まる際は、社員同士の対話を通じたクリエイティブなイベントを企画しましょう。②オフィス出社をした人のみ電話・郵送・来客対応をするなどの不公平感に対応しましょう。例えば、オフィスの庶務業務を当番制にするなどの対策があります。