

社会変革と技術経営

コロナ対応を契機に働き方を改革し、生産性向上を

— 周回遅れ日本のICT活用 —

専務理事 小平 和一郎

新型コロナ感染拡大で、緊急事態宣言が平成2年4月7日に政府から出された。外出をせずにテレワークによる在宅勤務を政府は推奨している。

ガラパゴス化を脱する日本

自宅や外出先で仕事ができるテレワークは昔からあった。しかし、日本は昔のままの働き方で、仕事があろうとなかろうと出社して、会社で時間を過ごす働き方をしてきた。日本では、「遅れず、休まず、働かず」が評価されてきた。

そのような働き方を前提とした法律や社内規定などの慣習が、日本のビジネス生産性を悪化させてきた。しかし、コロナ問題から、働き方を改革しない限り仕事ができなくなった。

在宅勤務へと変革

ここでテレワークを使つての在宅勤務への変革を論じてみたい。テレワークが日本に馴染まなかったのは、勤務を業務の内容と質を問う成果に対する評価をせずに、勤務時間で管理してきたからである。

実際テレワークでは、働いているかいないかの時間評価が出来ない。従って、日本の会社ではなじまなかった。労務管理を時間でしてきたからである。

まさに成果管理を導入して、イノベーションを起こさない限り、いつでも、どこでも仕事しても、良いテレワークに移行することはできない。

ネットワークを整えた大手

すでにネットワーク環境を整えている大手企業の場合で論じてみたい。

多くの企業が、社内データの流出を恐れるあまり、自宅を含む外部からネットワークへのアクセスを禁止している。更には、会社のパソコンの持ち出しを禁止したり、USBメモリへの書き込みや持ち出しを禁じている。

今回のコロナ問題でテレワークに取り組むには、外部からの情報アクセスを始めとする制約を緩めなければならない。

次にペーパーレス化を徹底して、電子データの状態で決済が出来るようにしなければならない。朱印による押印など、制度を改定してやめれば良い。ネットを使つての電子会議システムも併せて導入する。これを機会に手続きの簡素化や無駄な会議は止めるべきだ。

新しい時代の幕開け

新型コロナが収束した後、テレワークの効率化を実感すると昔のシステムに戻ることも出来なくなると思う。必要の無い中間管理職も一掃される。情報は共有化され、社内の透明性が高まる。日本の生産性は、これを契機に倍以上改善される。