

新型コロナウイルス禍は経済や雇用に大きなダメージを与えている。だが、企業のダイバーシティ推進という観点からは、コロナ禍でテレワーク利用が拡大したことは好影響であり、主に3つの意義が認められる。

1つ目は、テレワークの対象が全社員層に広がったことだ。コロナ以前は、対象を子育てや介護で時間に制約のある社員など、一部に限っていた企業が少なくなかった。なぜ、対象が広がらなかったのか。一言で言えば、テレワー

## コロナ禍が変えた働き方

# テレワーク、多様な従業員輝く



遠隔操作ロボットがテレワークの可能性を広げる

クで行える仕事の質が低かったためである。

多くの社員が当たり前のものとしてテレワークを活用する際には、情報共有やオンライン会議を支援なくできるパソコンやネット環境の整備に加え、ペーパーレス化や電子決済の導入、就業規則・労務管理の見直し、柔軟な働き方に即したマネジメントルールや評価方法の設定などが必要で

ある。

こうした大きな変革に手を付けてまで、テレワークを本格導入しようとする日本企業は多くはなかった。コロナ禍で対象を広げざるを得なくなったことで、テレワークの質を上げる取り組みに着手する企業が増えてきた。この動きが広まれば、以前からテレワークを利用していた人のより一層の活躍も期待できるようになる。

2つ目には、利用対象が広がり、男性社員もテレワークを活用するようになったことで、家事・育児の役割に変化が起きたことである。三菱UFJリサーチ&コンサルティングが2021年2月に行った調査では、若年層を中心に、男性の家事・育児分担割合の増加がみられた。この変化は

今後一層加速すると予想される。

これらは施策として導入するだけでなく、意識変革を伴わなければうまく回らない。例えば、評価については上司が勤務状況や態度をつぶさに見守る、という従来の方法から、適切な仕事配分と進捗管理、成果の確認などを通じた評価に移行していくよう、ルール設定やマインドセットへの働きかけが必要となる。

オリヒメは視線やパソコンのボタン入力を使って遠隔でロボットを動かせるため、身体を起こすことができない重度の障がいを持った人も、ロボットの通じてカフェで接客業務に従事できる。こうした実証実験などを通じて、障がいをもつ人や健康に課題のある高齢者などの就業機会拡大の可能性を提示している。

矢島洋子