

労務通信

2021.9月号

テレワーク定着についての課題は？～令和3年版「労働経済白書より」



◆テレワークの今

2020年初頭から全世界で猛威を振るい、日常生活に多大な影響を与えている新型コロナウイルス感染症ですが、2020年4月には、感染拡大地域を対象に初めて緊急事態宣言が出され、これをきっかけとして、多くの企業でテレワークが導入されました。

テレワークを日常的に行っていた企業では大きな混乱はなかったものと思われませんが、付け焼き刃の整備で始めた企業では、現在の感染拡大の最中においても、テレワークをやめて出勤勤務が主となっているところも少なくないようです。

◆導入した企業の継続割合

厚生労働省が公表した「令和3年版 労働経済の分析」（労働経済白書）では、「新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用・労働への影響」として「テレワークを活用して働いた労働者についての分析」が示されています。そこでは、2020年4、5月には企業のテレワーク実施割合は5割を超えていたものの、同年末には3割程度に減少しており、特に2020年2～5月に初めてテレワークを活用した企業では、感染拡大前からテレワークを実施していた企業よりも継続割合が低いことが指摘されています（2021年2月時点の継続状況：感染拡大前から活用経験がある企業90.4%、2020年2～5月に初めて活用した企業71.7%）。

◆定着に向けた課題

テレワークの運用・実施状況別にみた企業の課題としては、「出勤時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」（73.8%）、「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」（49.3%）、「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」（55.7%）、「社員がテレワークするための環境整備が難しい（使用PCの台数確保や、テレワーク回線、セキュリティの問題等）」（41.6%）などが挙げられますが、運用状況別にみると、「うまく運用できていない」企業においてこれらを課題として挙げる割合が高いことが指摘されています。

◆会社ごとの課題に応じた模索が必要

労働経済白書では、「テレワークの活用経験がある企業や労働者の割合が比較的低い業種でも、テレワーク継続率が高い場合があることを踏まえると、業務の性質にかかわらず、テレワーク定着の可能性

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころのほっとステーション』へがあることがうかがえる」とも分析されています。「うちの業種ではテレワークはできない」と決めつけずに、自社での最適で有用な手段を模索していくことで、労使双方により良い効果をもたらすことができるでしょう。

【参考】厚生労働省「令和3年版 労働経済の分析」

📄 <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/20-1.html>

労務の豆知識 ～履歴書新様式への対応～

◆厚生労働省が新たな履歴書様式例を公表しています。

厚生労働省はこれまで、履歴書について JIS 規格の解説に掲載されていた様式例の使用を推奨していましたが、令和2年7月に JIS 規格の解説の様式例から履歴書が削除されたため、新たな履歴書様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成し、令和3年4月に公表しました。これまでの履歴書と新様式の履歴書の異なる点については、以下のとおりです。

	これまでの履歴書	新様式の履歴書
性別欄	〔男・女〕の選択	任意記載欄に変更
扶養家族数（配偶者を除く）	〔 人 〕	削 除
配偶者	〔有・無〕	
配偶者の扶養義務	〔有・無〕	
通勤時間	〔約 時間 分〕	

新様式では、性別欄の記載が任意であり、未記載とすることも可能とされました。また、扶養家族数、配偶者の有無、扶養義務、通勤時間については、プライバシー要素が高いものとして削除されています。厚生労働省は、「様式例」を参考にして、公正な採用選考をするよう呼びかけています。

【参考】厚生労働省が作成した履歴書様式例

📄 <https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000769665.pdf>

事務所よりひとこと

◆多様な性について考えよう！～性的指向と性自認～

「LGBT」という言葉を聞かれたことがあると思います。性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもあります。これまでの履歴書では、自動的に性別の情報を取得できておりましたが、新様式の履歴書では任意記載となったため、面接、採用の段階では性別が分からないケースがでてくるかもしれません。その際、性別欄が未記載であることについて理由なく尋ねたり、回答を強制したりするのではなく、何か配慮が必要なことがないか尋ねるようにするとよいと言われています。性的指向と性自認についての情報を開示するかどうかは本人に委ねられています。