

出社義務化は 企業にとって 有利か、リスクか



コロナ禍を契機に広がったテレワークをやめる企業も出

ている。米IT大手のアマゾン・ドット・コムは、今年1月から世界の社員に原則として週5日の出社を義務付けた。アンディ・ジャシーCEOは従業員宛のメモの中で「過去5年を振り返り、オフィスで一緒に働くことの利点は大きい」と言及し、利点として「社員同士が学び合ったり、新たなアイデアを生み出したりするには、在宅勤務ではなく、出社が効果的だ」と述べている。

確かに全員が揃うことのない環境では職場の一体感が失われる、社員同士のなげない会話から生まれるアイデアが出ていくという声は日本の企業でも聞かれる。パーソル総合研究所の調査（2024年8月）によると、テレワークを実施している人の割合は22・6%。従業員1万人以上の企業では38・2%に上る。企業の

方針では「原則出社の指示がでている」が20・9%もあるが、「特に会社から指示はない」が63・5%。「出社/テレワークの割合について目標値が設定されている」が11・2%、「原則テレワークの指示がでている」が4・5%もあり、テレワークを容認する企業も多い。

背景にはテレワークを希望する社員が多いことだ。「テレワークを続けたい」と回答した人が80・9%もいる。転職希望者も同様であり、人手不足の中で、人材の採用・定着にはテレワークが有利だ。週3日のテレワークを容認するサービス業の人事部長は「社員の動きが見えないので対面で仕事をしたほうが成果も上がる」という年配の管理職もいるが、テレワーク勤務を希望する若手社員は多い」と語る。通勤から解放され、子育て世代など恩恵を受ける社員も多い。経営陣のわがままで出社義務化に踏み切ると被るリスクも大きいだろう。