

ろんだん 佐賀



佐賀大学
ダイバーシティ推進室副室長
荒木 薫さん

あらかき・かおる 1979年、長崎県佐世保市生まれ。佐賀医科大学卒。小児科医として県内の病院勤務を経て佐賀大学大学院医学系研究科に進学し医学博士号を取得。佐賀大のダイバーシティ推進室副室長、保健管理センター助教に就任し、大学内のダイバーシティ推進や学生のキャリア教育、教職員の健康管理などを担う。佐賀市。

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、多くの現場で導入された在宅勤務。コロナ流行前においても「働き方改革」を実現するための柱の一つとして注目が集まっていた。職場でもダイバーシティを進めるにあたり在宅勤務制度の導入を何度か検討したことがあったが、「必要性があるのか」「成果が上がるのか」「コミュニケーションが希薄となる」「情報漏洩の心配」など乗り越える壁を挙げたらかりがなく、何から始めてよいかわからずにはいた。

そんな中、在宅勤務へのシフトが急ピッチで進んだのは青天の霹靂であった。大きな違いは、コロナ流行前は「ワーク・ライフ・バランス実現のため」として、育児や介護などの必要がある場合の例外

ポスト・コロナ時代の働き方

「在宅×出勤」を当たり前前に

的な働き方として捉えられていたのが、コロナ禍で「人と人の接触を最小限にするための緊急避難措置」となり、業種や企業規模、各個人の事情を問わず史上空前の規模で勤務体制について出勤から在宅への切り替えが進んだことである。

私の職場内でも準備不十分で済ませることができ、なごりあえずやってみる、2週目は前週の反省をもとに形を変える、3週目以降は成果を求めるようにすると、その都度立ち止まりながらトライアンドエラーを重ねた。

その結果、日々の仕事から、対面型が望ましい仕事、在宅勤務の方が効率的に行える仕事の切り分けが次第に見えてきた。

例えば、同じ会議であったが、例え、同じ会議であったが、やむを得ず始まった壮大な「在宅勤務の実証実験」を経て、次なる私たちの関心は、ポスト・コロナ時代の働き方であろう。この先、コロナが収束しても在宅勤務を永続化したいと思う。

私は、依然として出勤での勤務を主流としつつ、在宅勤務を「特殊」ではなく「当たり前」の選択しておくべきだと考えている。社員は効率を最大とするための在宅×出勤宅勤務には、感染・災害による対応だけではなく、通勤時間の短縮、育児介護が必要とされているからこそ、互いの進捗を報告や作業のフィードバックを綿密に行うようになり、在宅勤務のほうより深まったように思う。個人的には、休日。それは都会の話であり、佐賀には従来の働き方があつていこうという意見もあるかもしれない。しかし、第2波により再度の緊急事態宣言が出た場合や、オンラインでのやり取りに抵抗のない若者が増えていくことを考えると、完全に元に戻すことは芳しくないように思う。

間でも済ませることができ、なごりあえずやってみる、2週目は前週の反省をもとに形を変える、3週目以降は成果を求めるようにすると、その都度立ち止まりながらトライアンドエラーを重ねた。

その結果、日々の仕事から、対面型が望ましい仕事、在宅勤務の方が効率的に行える仕事の切り分けが次第に見えてきた。

例えば、同じ会議であったが、例え、同じ会議であったが、やむを得ず始まった壮大な「在宅勤務の実証実験」を経て、次なる私たちの関心は、ポスト・コロナ時代の働き方であろう。この先、コロナが収束しても在宅勤務を永続化したいと思う。

私は、依然として出勤での勤務を主流としつつ、在宅勤務を「特殊」ではなく「当たり前」の選択しておくべきだと考えている。社員は効率を最大とするための在宅×出勤宅勤務には、感染・災害による対応だけではなく、通勤時間の短縮、育児介護が必要とされているからこそ、互いの進捗を報告や作業のフィードバックを綿密に行うようになり、在宅勤務のほうより深まったように思う。個人的には、休日。それは都会の話であり、佐賀には従来の働き方があつていこうという意見もあるかもしれない。しかし、第2波により再度の緊急事態宣言が出た場合や、オンラインでのやり取りに抵抗のない若者が増えていくことを考えると、完全に元に戻すことは芳しくないように思う。

