

九州大学准教授 池田 浩

近年、政府が推進する「働き方改革」でテレワーク(在宅勤務)の制度が注目されています。テレ(tele、離れたところ)とワーク(work、働く)を組み合わせた造語で、情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方を指します。

生産年齢人口が減少していくなかで、この制度は育児や介護など制約を抱える個人の働く機会を守り、潜在的生産性の掘り起こしにつながると期待されています。また、その他の働く人々にとっても、スマートフォンやタブレット端末等の情報通信機器でクラウドやチャットツールを活用すれば、必ずしも会社にいなくても同等の仕事ができる環境が整うため、ワーク・ライフ・バランスの向上や仕

## 自律性問われるテレワーク

事への満足感にも肯定的な効果が期待できます。

しかし、テレワークをモチベーションの視点から考察すると、働く人々にとっ

けるため、やる気を高める(モチベーションの伝わる)交流の機会を持つことが物理的に難しくなりま

す。したがって、テレワークの利点を最大限に生かすポイントは、制度を利用して働く人々が自律的にモチベーションを維持し、高めることができるかです。

会社という場で仕事に取り組むことで、上司からの指示や激励など直接的な交流がモチベーションを鼓舞する役割を果たしています。同僚から刺激を受けてモチベーションが伝わることもありました。会社での他者との関わりが、本人の気持ちを引き締めてモチベーションを高める機会にな

モチベーションは日々変動するため、常に高く維持することは至難の業と言えるでしょう。そのためモチベーションが落ち込んだときには自らを鼓舞し、状態が良いときにはそれを維持するセルフ・マネジメントの方法を構築することが今後の大きな課題と言えます。セルフ・マネジメントを支えるためのツールやア

っていたと言えます。

ところが、テレワークでは会社との物理的な距離が

プリなども今後開発されていくことが期待されます。