

オフィスワーカーの在宅勤務が浸透するロンドン

大半のオフィスワーカーは在宅勤務を継続中

英国では、6月15日からイングランド全域の衣料品や家電量販など全ての小売店舗の営業再開が許可され、緩やかに社会経済活動が動き出し始めました。ハイストリートの衣料品店では、2mのソーシャルディスタンスを守りながら長い行列ができ、一部では徐々に街の活気が戻りつつあります。

一方で、ロンドン中心部の人の戻りは限定的で、5月11日より家で仕事ができない人の出社が認められるようになって1か月が過ぎますが、オフィスで働く人々の大半は在宅勤務を継続しているのが現状です。

【政治の中心地、国会議事堂前も人はまばら（6月4日）】



新型コロナウイルスの感染拡大の影響が深刻化し出した3月以降、ほとんどのオフィスワーカーは在宅勤務を余儀なくされましたが、3か月が経過し、新しい働き方に適応しつつあるように感じられます。一部の職種ではオフィス勤務と同じくらい効率的に働くことができ、ワークライフバランスの取れたアプローチが可能であると認識できた企業も多いようです。

ロンドン証券取引所が今月発表した調査によると、英株式市場参加者の大半が世界で最も長い取引時間の短縮を支持し、トレーダーの5割以上は、今後労働時間の半分以上について在宅勤務を希望しています。

ロンドンで在宅勤務が浸透する理由

英国ロンドンで在宅勤務が進むのは、法制度やICT環境、通勤、住宅事情などいくつかの理由が考えられます。

まず、英国の雇用権利法（1996年）で、労働者が在宅勤務など柔軟な働き方を雇用者に要求する権利を認めており、雇用者はそれを合理的に考慮する義務があります。6歳以下の子供がいる場合や特別な家庭の事情を抱えていたりする場合、雇用者は臨機応変に対応することになっています。また現在、英国政府は、労働者の柔軟な働き方を後押しする在宅勤務権の法制化を検討しているとも報道されています。

次に、在宅勤務のICT環境整備が進んでいることが挙げられます。2012年のロンドンオリンピック開催時に、公共交通機関の混雑緩和のために在宅勤務が奨励され、各企業がICT環境を整えてきたため、今回のような事態にも迅速な対応が可能でした。

そして、ロンドンではストライキなどで公共交通機関がストップすることも少なくなく、通勤できない事態も日頃から想定しなければならなかったこともあります。

【ロンドンの地下鉄は今も利用者は少ない】



さらに、ロンドンでは、住宅の数が不足し、住宅価格が高騰、ロンドンで働く人々の家は、職場からどんどん遠くなるという現象が起きていました。こういった実情がある中で、ロックダウンとなって強制的に出社できない状況となり、在宅勤務が早く定着することになったのだと考えられます。

オフィスの在り方に変化も

もちろん在宅勤務ができない業種や馴染まない職種もあり、職場の安全・衛生管理を徹底し、再開していく必要があります。英国政府は安全に勤務するための5つのステップと、建設現場や工場、オフィスなど職場別に8つのガイダンスを公表しています。

5つのステップとは、第一に COVID-19 リスクアセスメントの実施で、従業員と協議し、その結果を従業員に提示し、一定数以上の従業員を抱える企業にはウェブサイトに掲載することが推奨されています。第二に、職場の清掃、手洗いを励行すること、第三に、パソコンや通信環境の整備、必要なコミュニケーションを取り従業員の健康に配慮しながら、在宅勤務を支援することが挙げられています。

そして第四に、デスクのレイアウトを工夫したり、フロアにテープやペイントで動線を表示し、可能な限り2mのソーシャルディスタンスを維持することとし、第五に従業員が2mのソーシャルディスタンスを確保することができない場合、時差勤務や就労時間の短縮、デスク間にスクリーンを設置するなど感染リスクを管理することが求められています。

【職場内の動線を工夫しソーシャルディスタンスを確保】



このような職場環境を維持するためには、従来のように全員が同じ時刻に出勤するような勤務形態を見直す必要があります。

求められる柔軟な働き方

在宅勤務によって、従業員は通勤時間を節約でき効率的に仕事をこなし、その時間を家族との団らんや趣味、自己研鑽など有意義に使うことができます。企業にとっても、従業員のワークライフバランスに寄与し、通勤費を削減でき、本社集中のリスクを低減できるといった利点があります。

【在宅勤務は従業員のワークライフバランスに寄与】



英国大手銀行のバークレイズは、7月から全員の1%を出勤させる予定ですが、一部社員には週1～2日を自宅からアクセスできるシェアオフィスに出勤、それ以外は在宅勤務とすることも検討しているようです。

一方で、従業員の勤務時間管理や成果管理、メンタルヘルスケアへの対応やサイバーセキュリティ対策など在宅勤務の課題も浮き彫りになってきています。

企業は、従業員の役割期待をあらためて明確に示し、在宅勤務で見えにくくなりがちなる仕事の成果をいかに評価し、納得感のある人事評価に繋げていくかを再構築する必要が生じるでしょう。在宅勤務を上手に取り入れながら、多様な働き方を推し進め、従業員の健康と安全、ワークライフバランスの改善に取り組んでいくことが求められています。

以上

本レポートは情報提供のみを目的として作成したものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
 ご利用に関しては、すべてお客さまご自身でご判断くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。
 本レポートは信頼できると思われる情報に基づいて作成していますが、当行はその正確性を保証するものではありません。
 本レポートのご利用によりお客さまがいかなる損失、損害を受けられても当行は一切の責任を負いません。
 本レポートはお客さま限りでご利用くださいますようお願いいたします。