

リモートワークの適応に向けた 組織人事アドバイザー

世界で新型コロナウイルス感染症が拡がり、すべての業務をリモートワークに切り替える企業が急増しています。従業員全員がオフィスに集まる環境から、それぞれが自宅で働く環境に変わり、従来認識されていなかった課題も見えてきました。そしてリモートワークは、感染症の沈静化後も、1つのデフォルト（標準）となることが予想されるため、企業はこの機会を利用して「リモート組織と業務の在り方」について検討する必要があります。

KPMGは、企業が実現すべき組織人事変革を支援します。

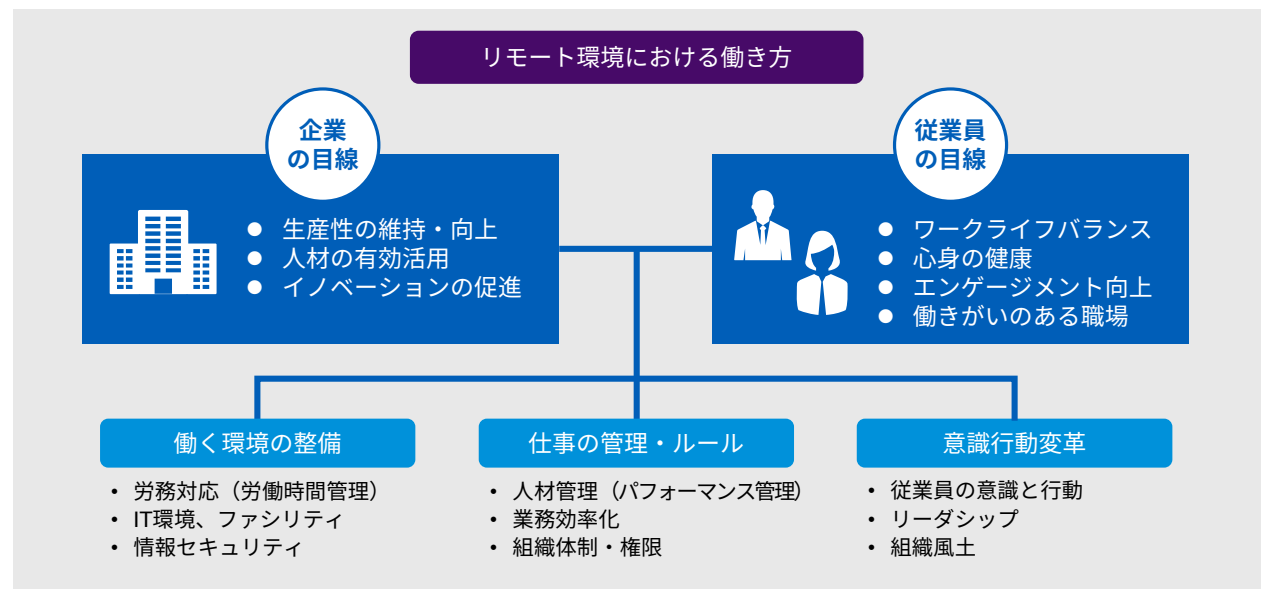
リモートワークに関して対応すべき人事テーマ

リモート組織では、従業員の勤怠管理をはじめとする労務的な側面や、人事考課等のパフォーマンスの測定、さらにチームの士気を高めながら組織のパフォーマンスを維持するリーダーシップとコミュニケーションスキルの向上といった対応が求められます。



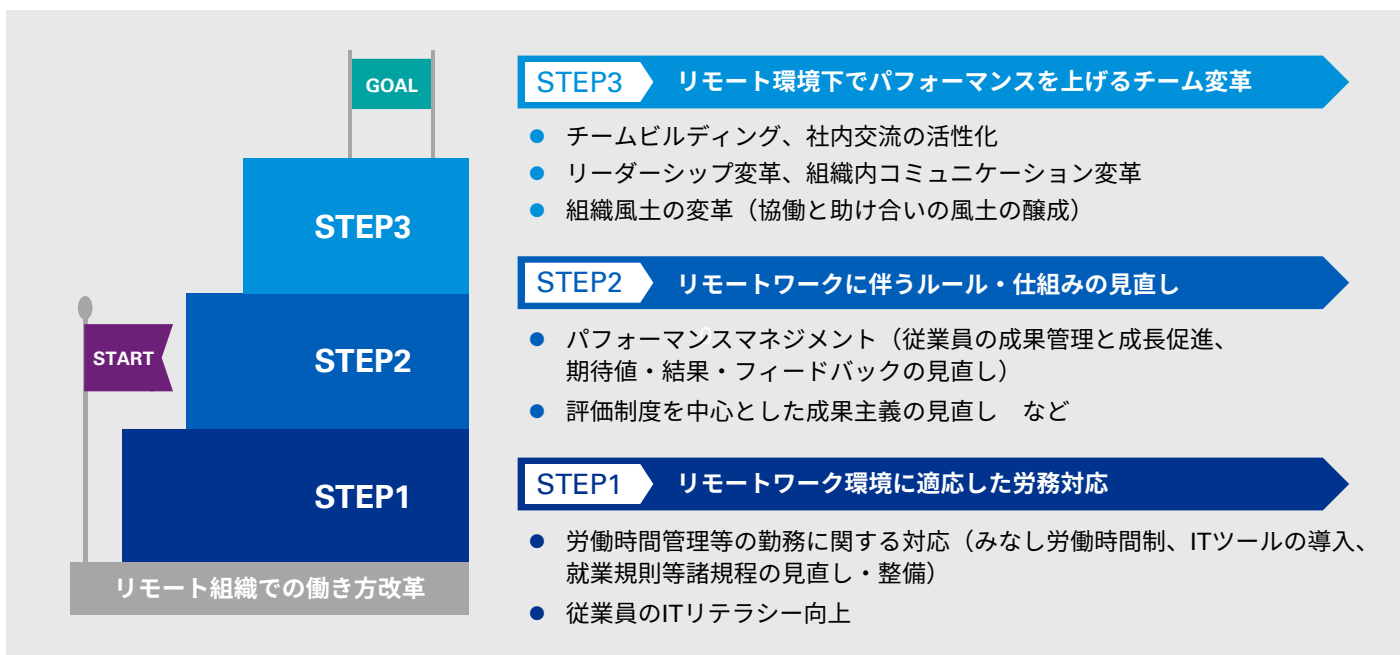
リモートワークと働き方に関する組織人事改革コンセプト例

企業の視点のみならず従業員の視点を取り入れた戦略・施策のデザインが必要です。



リモートワーク推進における対応ステップ

リモートワークに向けた取組みは、重ねることによって相互に影響を及ぼすため、以下の3つのステップを踏むことが重要です。



リモートワークに関するKPMGのアドバイザリーサービス

会計ファームとしての中立的な立場から、リモートワークに関連するアドバイスを提供します。個別の状況に応じて、必要なサポート項目を選択することが可能です。

支援分野	具体的な支援内容（例）
労務対応支援	<ul style="list-style-type: none">- 労働時間管理等の勤務に関する対応支援（みなし労働時間制やITツール導入に関する助言提供、就業規則等諸規程の見直し・整備）- リモートコミュニケーションルールの策定（チーム／個人）- リモート環境整備および労働環境改善に向けたアドバイス提供（情報セキュリティを含む）
制度・仕組みの見直し支援	<ul style="list-style-type: none">- パフォーマンスマネジメントの再構築（成果の再定義と育成促進施策の検討）- 評価制度等人事制度の見直し- 意思疎通や情報共有を円滑にするツールの利用促進（制度やアプリの導入など）- デジタルツールの活用によるスマートワークの実現（SMAC技術の活用）
パフォーマンス向上にむけたチーム変革、組織風土変革	<ul style="list-style-type: none">- チームビルディングの促進- パフォーマンスマネジメントの効果検証- 個人に対応した業務管理や人材マネジメント（キャリアパス、職務定義書、業務フローなど）- 上司のフィードバックスキルの向上- 健康経営の促進（従業員目線から見た達成感の醸成を通じた生産性向上）

KPMGコンサルティング株式会社

T: 03-3548-5111

E: kc@jp.kpmg.com

home.kpmg/jp/kc

本リーフレットで紹介するサービスは、公認会計士法、独立性規則及び利益相反等の観点から、提供できる企業や提供できる業務の範囲等に一定の制限がかかる場合があります。詳しくはKPMGコンサルティング株式会社までお問い合わせください。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2020 KPMG Consulting Co., Ltd., a company established under the Japan Company Law and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. 20-5036

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.