

일본 기업의 원격 근무 도입의 과제

~ 고용 형태의 관점에서 ~

우라타 카린
니시모토 미사키
우메다 리카
이노우에 마오

서론

최근 코로나 감염 확대로 일본 기업도 원격 근무를 도입할 수 밖에 없게 되었다.

그런 중에 일본은 세계에 비해 아직 원격 근무의 도입률이 낮고, 소극적인 의견이나 과제가 많아, 개선점과 해결 방안이 논의되고 있다.

그러나 일본은 왜 여기까지 원격 근무의 도입이 진행되지 않는지 그 근본적인 원인은 분명하지 않다.

본 연구에서는 일본의 고용형태와 관련하여 일본의 역사적 배경과 함께 그 원인과 해결책에 대해 생각한다.

일본 원격 근무 도입 비율

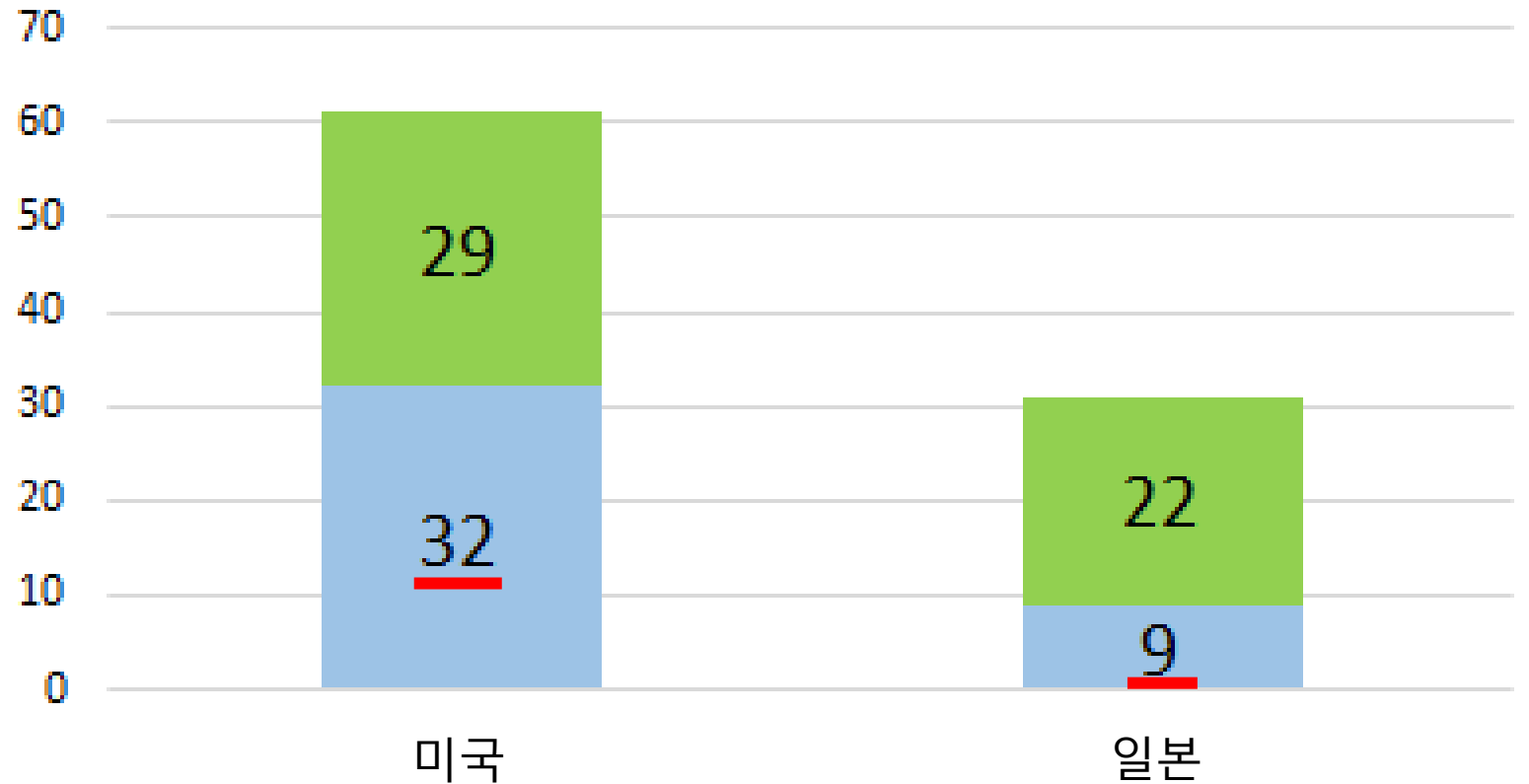
미국은 코로나 이전부터
가 32%로 매우 높고, 일본
은 9%로 낮다.

일본은 신종 코로나 바이
러스 감염 확대 후에도 도
입률은 31%로 낮다.



코로나 확산 후에도 일본
원격 근무 도입 비율은 미
국보다 밀돌고있다.

원격 근무 이용률(2020년 7월)



- 신형 코로나 후에 처음으로 원격 근무를 실행
- 신형 코로나 이전부터 이미 원격 근무를 실행

일본의 원격 근무에 대한 소극적인 의견

물리적·기술적·제도적 인프라 지연

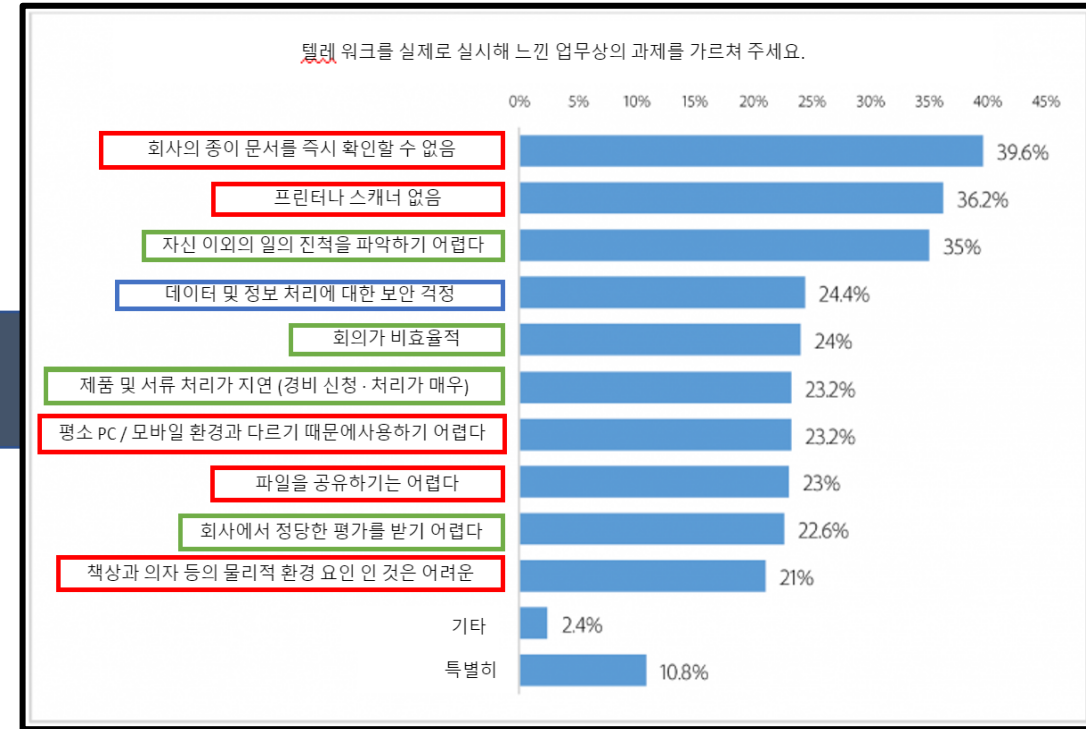
- 회사의 종이 문서를 바로 확인할 수 없다.
- 프린터와 스캐너가 없다.
- 평소의 PC / 모바일 환경과 다르기 때문에 사용하기 어렵다
- 파일을 공유하기 어렵다
- 책상과 의자 등의 물리적 환경 요인이 어렵다

작업상의 어려움

- 동료나 상사의 일의 진행 상황을 파악하기 어렵다.
- 회의가 비효율적이 된다.
- 회사에서 정당한 평가를 받기 어렵다.
- 제품 및 서류 처리(경비 신청·처리)가 지연된다.

단말기 분실등의 보안상 위험

- 데이터 및 정보 관리 보안이 필요하다.



https://www.soumu.go.jp/main_content/000750183.pdf

<https://www.sbbit.jp/article/cont1/62792>

일본의 원격 근무에 대한 소극적인 의견

물리적·기술적·제도적 인프라 지연

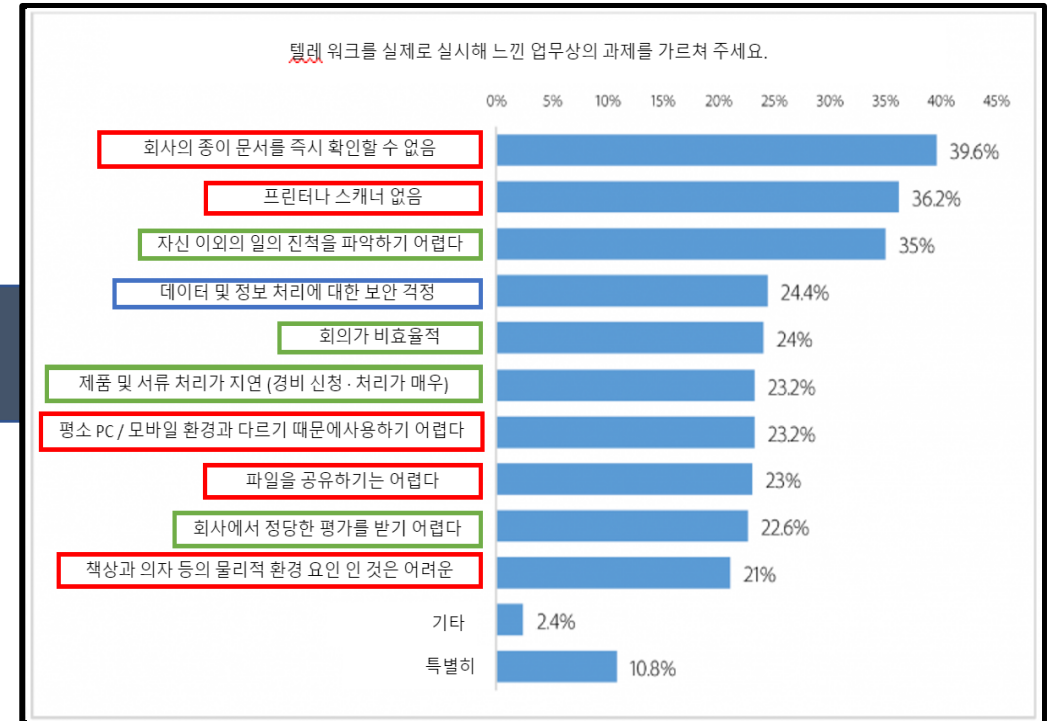
- 회사의 종이 문서를 바로 확인할 수 없다.
- 프린터와 스캐너가 없다.
- 평소의 PC / 모바일 환경과 다르기 때문에 사용하기 어렵다
- 파일을 공유하기 어렵다
- 책상과 의자 등의 물리적 환경 요인이 어렵다

작업하기 어려운

- 자신 이외의 일의 진행 상황을 파악하기 어렵다.
- 회의가 비효율적으로 된다.
- 회사에서 정당한 평가를 받기 어렵다.
- 제품 및 서류 처리가 지연 (경비 신청·처리가 매우)

단말기를 분실하거나 보안 위험

- 데이터 및 정보관리 보안이 필요

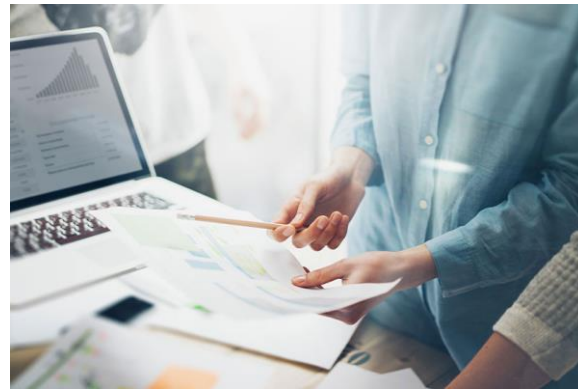


https://www.soumu.go.jp/main_content/000750183.pdf

<https://www.sbbit.jp/article/cont1/62792>

인프라 투자

재택 근무에 대한 조성 보조금



인재 확보 등 지원 보조금 원격 근무 코스 (후생 노동성)

중소기업의 재택 근무 용 통신 장비의 구입이나 취업 규칙의 변경 등 비용의 일부를 조성. 최대 조성율 65%, 금액 200 만엔을 한도.

IT 도입 보조금 (경제 산업 성)

자신의 과제와 요구에 맞는 IT 도구 (소프트웨어, 서비스 등)를 도입하는 경비의 일부를 보조.

후쿠오카 현의 보조금 제도

후쿠오카시 재택 근무 촉진 사업

재택 근무 환경을 새롭게 구축하는 중소기업에 대해 하드 소프트웨어 구입 및 기타 설비 기기도입에 필요한 경비를 대상으로 한 지원금을 지급.

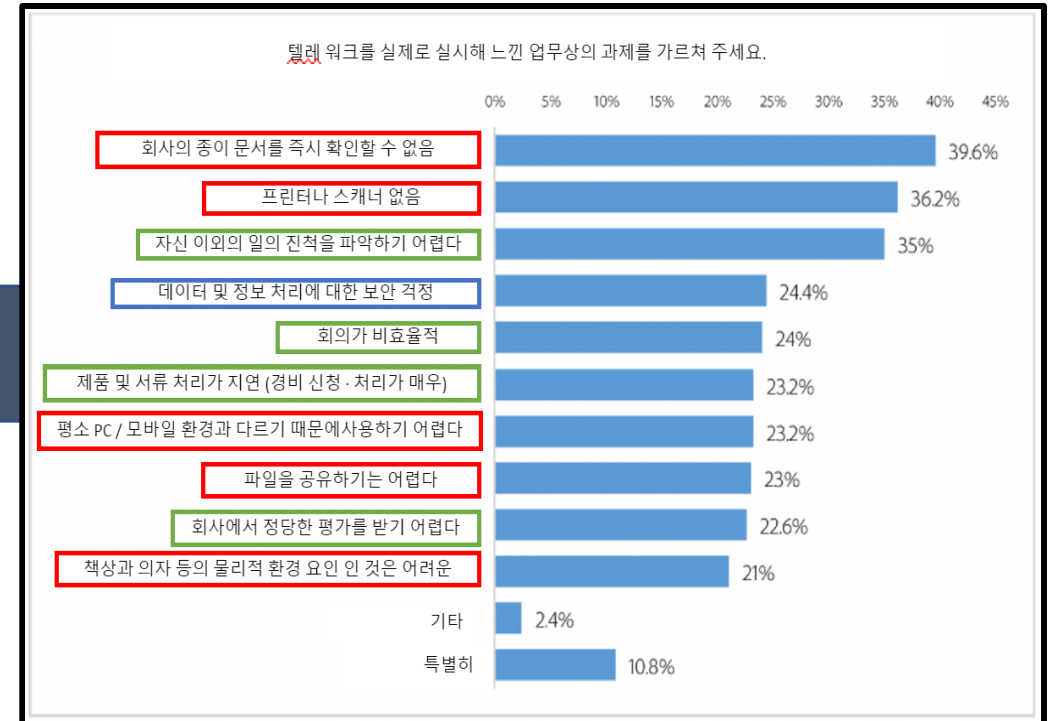
일본의 원격 근무에 대한 소극적인 의견

물리적·기술적·제도적 인프라 지연

- 회사의 종이 문서를 바로 확인할 수 없다.
- 프린터와 스캐너가 없다.
- 평소 PC / 모바일 환경과 다르기 때문에 사용하기 어렵다
- 파일을 공유하기는 어렵다
- 책상과 의자 등의 물리적 환경 요인 인 것은 어려운

작업상의 어려움

- 동료나 상사의 일의 진행 상황을 파악하기 어렵다.
- 회의가 비효율적이 된다.
- 회사에서 정당한 평가를 받기 어렵다.
- 제품 및 서류 처리(경비 신청·처리)가 지연된다.



https://www.soumu.go.jp/main_content/000750183.pdf

<https://www.sbbit.jp/article/cont1/62792>

단말기를 분실하거나 보안 위험

- 데이터 및 정보 관리 보안이 필요

고용 형태의 관점에서 고려하면....

직무형 고용 (미국)

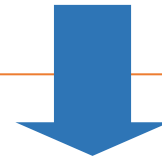
기업이 미리 정의한 직무 내용 (직무)을 세분화하여 직원 개개인에게 할당하는 고용 제도.



직무와 성과가 연결되기 때문에 원격 근무에서도 관리가 가능하다.

멤버십형 고용 (일본)

먼저 인재를 확보하고 나중에 일을 할당하는 고용 제도. 동료 의식을 중시하는 노동 환경을 조성.



집단 활동이 중심이기 때문에 개별 작업인 원격 근무에는 잘 맞지 않는다.

일본의 고용 형태가 원격 근무에 부적합한 요인

1. 팀 플레이가 하기 어려워진다
2. 조직을 관리하기 어려워진다
3. 직원의 교육 및 평가를 하기 어려워진다

원격 근무의 도입으로 ...

주어진 일을 개인이 추진해야 할 필요성이 생겼다.
부담없이 커뮤니케이션을 하기 힘들어졌다.



➔ 원격 근무는 직무형 고용 쪽으로 기울고 있다? !

역사적 배경



19세기 후반~ 국가기관, 군대의 대졸자 일괄 채용이 기원



1945~ 노사 분쟁을 종신 고용 제도로 진정 시킴, 멤버십형을 정착



1973~ 오일 쇼크 때, 직무형으로 이행하지 않고, 멤버십형 고용 형태를 지속



1991~ 일하는 방식이 다양화된 사회 변화에 대응할 수 없게 되었다

1980년대이후 선진국화 할 때 일본은 직무형으로 바뀔 수 있는 기회를 놓쳤다

신종 코로나바이러스라는 사회 변화는
일본 기업이 직무형으로 바꿀 수 있는 기회

해결책

코로나 종식 후에도 원격 근무가 정착할 것이라고 생각한다.



조금씩 직무형 고용으로 전환한다.

업무를 세분화하여 역할을 명확히 한다.

단기적인 해결책

(현재 채용되어 있는 직원)

- 연공서열형의 급여
→ 역할급 적용



직책의 난이도와 중요성에 따라 보상을 결정한다.

장기적인 해결책

(앞으로의 채용 방법)

- 중도 채용 강화
- 인턴십 강화
- 단계적인 직무형 채용
- 외부 파트너와의 연계를 강화

제스처 게임

제목에 따라 제스처를 수행, 참가자에게 주제를 주는 게임.

정답을 알게 된 사람은 손을 들어주세요. 빨리 정답한 사람의 승리입니다.

예제

제목: 이것은 무슨 제스처일 것입니다.



정답: 배구

슈퍼·클로즈업 퀴즈

「접사」한 것이 무엇가를 맞추는 퀴즈. 정답을 알게 된 사람은 손을 들어주세요. 빨리 정답한 사람의 승리입니다.

예제

제목: 이것은 어떤 사진입니다.



정답 : 사과



카부짱이야.

제목에 따라 제한 시간 내에 방 안에있는 것을 발표하는 게임. 다만, 다른 사람과 쓰지 않도록 상상해 주세요.

제한 시간은 45초입니다.

예제

제목 : 노란 물건

