

健康経営 その先へ (13)

働き方改革や感染症対策の影響もあり、「多様で柔軟な働き方」の一つとして、在宅勤務を中心とする「リモートワーク」が多くの企業で推進されている。リモートワークは通勤のストレスはなくなるし、気楽に働けて良いのでは、と思われがちだが、実はメンタルヘルスケアには気をつけなければならない。同僚や上司と顔を合わせて直接話すことが少なくなるので、孤独感が増しやすいからだ。

このほか、リモートワーク時になぜストレスが増しやすいか、原因をいくつか挙げる。「ウェブや電話越しの会話ではお互いに伝えたいニュアンスが伝えきれない」「ウェブ会議では発言しづらい」「雑談や相談をする機会が持ちにくい」「必要な情報の場所がわからない」「問題が起きたとき、しかるべきルートで問題解決を依頼しても解決のプロセスが見えにくい」「正しく評価されるのか不安」「何か良い仕事をして、直接的なフィードバックが即時に得られない」

そこで、上司からのケアが非常

リモートワーク成功のカギ

- 意識的なコミュニケーション
- 情報のオープン化
- 業務プロセスのオンライン化
- 評価方法の明確化
- 得意分野を任せろ



- チームとしての一体感が保たれる
- 情報格差がなくなる
- 業務が効率化する
- モチベーションが維持される

在宅勤務、メンタルに注意

に重要になってくる。上記のストレスを軽減するために有効な方法を考えてみたい。

まず毎日の会議やコミュニケーションの工夫について。①朝礼・夕礼などウェブ上でメンバー全員が必ず顔を合わせる機会を1日1回は作る。体調や困りごとの確認をここで行う。②ウェブ会議の仕方を工夫し、テーマを決めて議論をうながす。③通常の業務報告以外の「相談先＝産業保健スタッフなど」を確保しておく。④オンライン上に雑談用スペースを作る。

続いて情報共有の工夫について。⑤最新の情報をわかりやすくタイムリーに提供する。資料類はチーム内の誰もがアクセスできる場所に保管する。⑥会社のコミュニケーションをオンライン化・オープン化する＝上層部が密室のみで物事を決める習慣をやめる。

最後に評価やマネジメントについて。⑦行動でマネジメントせず結果でマネジメントする。目標の「成果」にどうしたらたどり着くのか、たどり着くのに障害はないか、何かサポートが必要か、期限までにたどり着いたのかのみをマネジメントすることとし、そのために定期的に進捗確認ミーティングをする。⑧部下の得意分野、やりたい分野の仕事をできるだけ任せて、内発的な動機づけを最大限に発揮してもらう。

すべてに共通する鍵は「どこにいてもチームとしての一体感を作れるか」である。リモートワークだからこそ上司は部下と意識的にコミュニケーションをとろうとする。とり方も工夫する。リモートワークの部下を受け入れることをきっかけに、理想的なマネジメントにつながっていく可能性もあると考えている。