

イキイキと働ける組織を作るための9つの心得

項目		心得と実施のポイント
組織作り	1	自律的な組織作りをしましょう
		テレワークは自分から率先した労働をしなくなりがち。細やかな指示を出して個々の性格に合った指導や対応を心がけましょう。
	2	進捗状況の可視化とフィードバックをしましょう
		お互いの仕事の様子が見えづらいテレワークだからこそ、管理者はメンバー毎の業務の進捗状況を適切に把握し、途中、課題点を定期的にチェックして、部下にフィードバックすることが必要です。
	3	仕事の目的と評価の根拠を明確にしましょう
		テレワークは一人で黙々と仕事をする時間が長いため、明確な仕事の目的が分からなければモチベーションを維持することは難しいです。 今従業員が行っている仕事の目的と企業のビジョンをしっかりと伝え、これだけ頑張ってくればこれだけ評価するという基準についても丁寧に説明してあげることが重要です。
メンタルケア	4	定期的なメンタルケアをしましょう
		従業員と1対1で話す機会を、必ず定期的に作りましょう。 (1対1にする理由は、複数人の従業員がいる場では正直な今の気持ちを素直に話してくれない場合もあるからです。)
		部下対して適切なマネジメントを行うためには、従業員の人となりをしっかりと理解し、ひとりひとりに合った方法を模索することこそが最も適切な方法です。
	5	コミュニケーション時の様子確認をしましょう
		声の調子、表情、しぐさ、返事までの間を確認しましょう。 上司はもちろんですが、周囲の力を借り、変化の見落としを防ぐ方法もあります。
組織のコミュニケーション	6	報告や相談がしやすい雰囲気を作りましょう
		話しやすい雰囲気をつくるコツは、普段から自分を主語にした言葉を使うこと。 「指示」ではなく「依頼」に聞こえるため、部下も安心して仕事が行え、報告・相談しやすくなります。
	7	チームメンバーは意図的に感謝の言葉を述べましょう
		感謝をチャットなどのテキストで伝えるときは、文末に「！」や「顔文字」をつけると、感謝の気持ちがより伝わりやすくなります。また、日常的にポジティブな言葉を使ったり、お互いをほめ合ったりする文化の形成も大切です。
	8	雑談の場を活用しましょう
		グループでの雑談と個人での雑談の場を設置しましょう。 雑談の実施は不安感・孤独感を抑制するだけでなく、上司と部下の信頼関係を向上させます。
その他	9	関係性が構築できていない場合はオンラインでは難しいケースがあります。
		状況によっては対面との使い分けを検討しましょう。