

差出人： メールニュース／b-active 株式会社
件名： 【セルフ・キャリアドック情報 –No.029–】

※本メールは、b-active にメールマガジン配信のご登録をいただいた方、講習会にご参加の方、および名刺交換をさせて頂いた人事の方や企業分野のキャリアコンサルタントの方にお送りしております。もしも、ご意向に沿わない場合など「配信停止」をご希望される方は、お手数ですが最下段の「★配信停止をご希望の方はこちら」からお願いいたします。

メールニュース会員 各位

みなさんこんにちは！キャリアコンサルタントの植村格明（うえむらまさあき）です。「企業分野」でキャリアコンサルティング活動をされる方々のサポート機能として、少しでもみなさまのお役に立てればと思います。

【セルフ・キャリアドック情報】

前回に続き第2回目、「キャリア自律が with コロナ時代を生き抜く鍵」というテーマと一緒に状況を考えていきますので、ぜひご意見も☑でお寄せ下されば幸いです。

前回の第1回目は「1. 働く環境の変化」について見ましたが、コロナにより3密回避のためにテレワーク導入を強いられた結果、多くの管理職者の皆さんは「部下とのコミュニケーションの減少」について頭を悩ませていると伺います。

そこで第2回目は、「2. 意思疎通の変化」について見ていきます。まず管理職の皆さまは、<いままで>は「職場では、気になればいつでも『おい』と声を掛けることができた」のに、<いま>は時限的オンライン会議で「声掛けもできずコミュニケーション激減」。

つまり<いままで>は職場で対面・集合を基本に、管理職者から「上意下達で伝えるスタイル」でしたが、<いま>はテレワーク中心で時限的な非対面コミュニケーションへの対応が必須。だからこそ「双方向対話と聴く姿勢」が管理職者に求められるスキルです。

一方で、部下は働く環境変化によってどのように意思疎通への意識が変化したのか。<いままで>は「報連相が原則」で上司の指示命令を仰いでいましたが、<いま> オンライン会議では「自分の意見が言いやすい」など自律的な成長機会とを感じる声も。

ただその反面、チームメンバーとの雑談などの機会が大幅に減ったために、機械的な会話の場面に窮屈感や孤立感を感じる社員も増えています。オンラインによる朝礼から始まり、会議、チャット、打合せ、夕礼報告、そして飲み会も非対面で時限的です。

この状況から、部下の〈これから〉の働きがい意識は「今まで以上に上司やメンバーから具体的な承認や支援を得ること」が重要で、そのためにも自律的な働き方を実行する自らの強いコミットメントとキャリアプランのチーム共有がポイントになります。

そして管理職者の〈これから〉は、「意思疎通は量から質へという意識変化」が必要となります。例えば部下との定期的なオンライン 1on1 面談で聴く姿勢を重視し、自律性を尊重した承認・支援することが、〈これから〉の「働きがい」に繋がります。

まとめると、コロナによる「2. 意思疎通の変化」の〈これから〉は、管理職者は部下に対する新たなコミュニケーションスタイルの構築にチャレンジする機会であり、部下は自律的な働き方を上司やメンバーに理解してもらえることでの安心・安全が働きがいに。

最後に、先日面談をした課長さんは、「どうやって部下とのコミュニケーション量を維持しようか」と考えた結果、「オンラインを9時5時で繋ぎっぱなしにしている」そうです。常に監視されている部下の気持ちを想うと疑問を感じますが、皆さまはいかがでしょう？

次回第3回は、「3. 働きやすさの変化」です。皆さまのご意見ありがとうございます。今回もお待ちしております。

———— キャリアコンサルタント国家資格【更新講習】受講をご検討のみなさまへ ————

<12月度【更新講習】は「オンライン講習」で開催します>

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「面談実践」コース（6時間）は **12月19日（土）**

【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「ワークショップ実践」コース（6時間）は **12月20日（日）** に開催します。

お申込みは b-active ホームページ <https://www.b-active.co/lecture> で、**9月21日より受付開始**します。

☆最後まで読んでいただき、本当にありがとうございます。

一人ひとりの「働きがい」「生きがい」と共に / すべては対話から

b-active 株式会社 www.b-active.co

Copyright© 2020 b-active Inc.