

リモートワークの結果、生産性に個人差が

コロナ対応という消極理由だけでなく、生産性向上のためという積極理由でリモートワークを取り入れている会社が増えています。

しかし、リモートワークにより、生産性が向上した社員と、逆に生産性が低下した社員に分かれてきているという声を聞くことがあります。問題なのは、後者（生産性低下社員）が決して少なくないことです。

生産性が上がる会社・社員の傾向
・ マインド・体調の自己管理ができる
・ 成果創出意識が高い
・ 出すべき仕事の成果（何を・いつまでに・どのレベルまで）が明確である
・ チームでの仕事の場合、ゴールまでのスケジュール、各メンバーの役割分担が明確である
・ マネジャーに自主的な報告・連絡を行っている
・ 成果創出・役割完遂のためのスキルを有している
・ 仕事上の課題等があった場合、すぐに必要な人に相談している
・ コロナ禍でもOJTや研修等、スキルを向上させる機会を増やしている
・ マネジャーが従来のマネジメント方法では通用しないことを理解し、工夫している
・ 会社がリモートワークできる仕事環境（IT機器、通信環境等）を整備している
・ メンバー同士がコミュニケーションを取れる場を作っている （例：Web雑談）
・ メンバーの仕事の進捗状況、創出成果を、いつでも見えるようにしている
・ それを見て、他のメンバーが声かけをしている

上記のように、生産性が上がるか否かは、一人一人の問題と組織の問題の両面があります。

そもそも、今までと同じやり方のままで、リモートワークに移行しても生産性が上がるわけありません。結局、そういう人達は、リモートワークに耐えられず、意味のない出社をしかねません。

社員一人一人の仕事の進め方、マネジメントの仕方、双方を変革しないとリモートワークの本来目的が達成できません。

そのための教育にご興味がある方、下記からご連絡下さい。

> お問い合わせはこちら