



## 士気に関する困難な問題を解決するために

### 今日の職場は従来とは異なります。

従来は単なる日常の視点を示していたこの表現が、新型コロナウイルス感染症の規模とインパクトによって、信じられないほど大きな意味を持つようになりました。

今日の職場は従来とは明らかに異なります。

今日の職場は、物理的な1つの空間でさえもなくなり、予備の部屋、寝室、地下室といったリモートオフィスの広大なネットワークへと変化していることがあります。

多くの場合、仕事環境でソーシャルディスタンスが必要となったことから、製品の製造方法、サービスの提供方法、およびビジネス全般の行い方のダイナミクスが根本的に変わりました。

この新しい枠組みにおける職場の士気の問題は、重要で大きな影響を及ぼします。従業員は自分の職の安定に関する恐れと不確実性に対処すると同時に、最適ではない状況の中で最適な品質と生産性を提供することを求められている場合があります。

企業によっては、パンデミックの影響があまり深刻ではなく、慣れ親しんだルーチンの中断や変更が最小限に抑えられていることもあるでしょう。だからといって、そのような企業が職場の士気の変動と必ずしも無縁であるわけではありません。



この新しい枠組みにおける職場の士気の問題は、重要で大きな影響を及ぼします。

状況はどうか、あなたが（マネージャーまたはスーパーバイザーとして）士気の問題を抱えていることに気づいたら、創造的で効果的な解決策を導入し、従業員の精神面での健やかさを守ってください。

- スタッフが、可能であれば（ソーシャルディスタンスを守りながら）物理的に、あるいは必要であればバーチャルな方法で、つながりを持続けられるようにする。朝または午後にコーヒーでも飲みながら、ちょっとした会話を交わすのもお勧めです。
- 連絡を取り合う。従業員が話をする必要がある時には、話を聞く時間を取ります。あなたが期待する事柄を明確にしましょう。
- 今後の見通しについて出来るだけ率直に何も隠し立てすることなく説明する。
- チームワークを奨励する。グループでの成果にインセンティブを提供することが有効かもしれませんが、ただし、インセンティブだけに限って使用することは避けてください。
- 良い業績は必ず気に留めて認め、これを皆の前で褒める。
- 特に上級管理職や経営幹部らによって認められた場合は、その重要性を決して低く見積もらないこと。
- 問題に気づいたら、それに対処する。未解決の問題が自然に解決するという事はめったにありません。
- できれば問題をあらかじめ予測する。小さな問題は、それが大きくなる前に早めに取り組みましょう。
- スタッフに意見を求め、積極的に提案に耳を傾ける。



- 適切な場合は、それらの提案にスタッフ自ら取り組んでもらう。
- 従業員が継続的に自らのスキルと資格の向上を目指すことを奨励する。
- 定期的なスタッフミーティングを開いている場合は、その中でスタッフが互いに褒めたり励ましたりする時間を取ることを検討する。

安全でお互いに支え合う職場を作ることは、スタッフの士気高揚に最も重要です。マネージャーとして、率直にコミュニケーションを取り、相手を認め、感謝することは、会社の将来のために行う健全な投資と言えます。

良い業績は必ず気に留めて認め、これを皆の前で褒めましょう。