

## 女性管理職が語る

# 在宅勤務での上司の役割

今年、想像もしていなかった新型コロナウイルス禍で、働き方や価値観が変わった方は多いのではないのでしょうか。未曾有の状況では不安になりがちですが、個人的には学びもあります。

私自身、5歳と2歳の子供を自宅で見ながら働く生活が2カ月続きました。在宅勤務ができることに感謝する一方で、働きの方を柔軟にする以外に乗り切る術はありません。今も「新しい日常」への過渡期にいますが、今まで「試そうとしないこと」を見つめ直すきっかけとなっています。

このように状態が今までと変わらずビジネスを続けるのに欠かせないのは、あらゆる面での「意識的な可視化」です。これには管理職が大きな役割を果たしています。まずは、業務やプロジ

P & Gでは10年以上、原則すべての社員が柔軟に在宅勤務を選べる制度を活用してきた経験もあり、順調にテレワークへ移行できました。しかし「月数回の在宅勤務」から「常時在宅勤務」へと変化する中、育児・介護との両立や一人暮らしの孤立感など、個々のニーズ・悩みの多様化が浮き彫りになりました。

P & G シニア 執行役員 広報渉外本部 ディレクター

## 住友 聡子氏



すみとも・さとこ 2000年入社。様々な分野の製品広報や企業広報などを経て現職。16年に多様性の受容と活用を社外向けに啓発する組織を人事担当と立ち上げる。2児の母。

明確化も必要です。

2点目は、各人の日々の業務内容について、チームでお互いの役割・責任と仕事の連携を確認することです。個々人の責任範囲と、チームが達成すべき目標にひもづけて

ことです。これを確認することで、優先順位についてお互いの認識を一致させることができます。在宅勤務に限りませんが、一定の頻度で一対一やチームの会議を開き、どのタイミングで進捗状況の確認や改善点を話し合つかを決めておくと、生産的なプロジェクト管理が可能になります。「やるべきこと」と同時に「優

先順位を落とすこと」のメン

築をいつも以上に意識すること。出社時と比べるとカジュアルな会話がしにくくなるので、チャット上での朝の挨拶や、会議時にあえて業務外の話題に意図的に触れると、一人で働く際に感じやすい孤独感や不安感の払拭にもつながります。

賛否がありますが、状況に応じカメラを使うのも効果的です。声だけでは分かりにくいことも表情を見れば気づくこともあります。業務上テレワークが難しいメンバーへの配慮も重要です。そしてこれら3点は管理職だけが取り組むこと心から願っています。