

見開き解説

リモートワーク時代の 組織コミュニケーション術

「聞こえる」「見える」「出会う」ための課題と対応策

株式会社メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

■ アウトプットを高めていこう

新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、多くの職場でリモートワークが導入されました。ただ、リモートワークには様々な課題があるため、縮小・見直しの動きも出てきています。

リモートワークを経験した人の中には、コミュニケーションに課題を感じた人が少なくないようです。リモートワークを全面的に継続する場合も、一部継続する場合も、コミュニケーションのあり方についてはきちんと考えておく必要があります。

コミュニケーションは、意思疎通、情報共有、連携・協調などに影響し、チームの生産性と大きく関係しています。チームの生産性（組織のアウトプット）を高めるためのコミュニケーションは「組織コミュニケーション」と呼ばれています。

本稿では、組織コミュニケーションの観点から、リモートワークを成功させるための3つの対応法を見ていきます。

目次

1 リモートワークの成果はコミュニケーションで決まる

- コロナ禍で本格化したリモートワーク
- リモートワークのメリットと課題は？
- 「聞こえる」「見える」「出会う」が消える

2 成果を高める「組織コミュニケーション」とは？

- NASAによる予想外の研究結果
- 組織コミュニケーションの3つのタイプ
- 部下の情報がリーダーの生産性を左右する
- リモートワークは「組織」を忘れやすい

3 組織コミュニケーションのカギは「状況判断の共有」

- オフィスでは「聞こえる」情報も重要
- 「状況判断の共有」はなぜ重要か？
- 「状況判断の共有」は軍隊式マネジメント
- 「状況が命令を下す」とは？

4 リモートワーク時代の効果的なコミュニケーション術

① 定期的に「状況判断」を話し合う

- 「情報共有」だけではうまくいかない
- イービス艦の実験から分かったこと
- 定期的に状況判断を伝える
- コミュニケーションを減らすことも重要

② 「2階級差の1on1」を取り入れる

- 「見える」情報にも意味があった
- 視界を広げてもらうために
- シリコンバレー式の1on1の手法
- リクエスト型の1on1も

③ 「ランダムな雑談の場」をつくる

- ジョブズはなぜトイレを重視したのか？
- ランダム・エンカウンターの仕掛け
- 楽しいテーマの雑談に限定する
- オフィスで直接会う機会を大切に



● 加藤 貴之 (かとう たかゆき)

株式会社メンティグループ 代表取締役 コンサルタント <https://www.stresscare.com/>

1962年生まれ。早稲田大学卒業後、米経済誌Forbes日本版編集者、日本産業カウンセリングセンター・コンサルタントを経て、2000年より現職。企業・官公庁で、「組織コミュニケーション」の観点から1万人を超える人にハラスメント防止研修を行う。人事担当者・社労士向け研修も数多く行うほか、リモート研修、研修内製法支援にも取り組んでいる。情報サイト『ストレスケア・コム』を運営。

著書：『人事総務担当者のためのハラスメント研修 設計実践ハンドブック』『上司が萎縮しないパワハラ対策』（日本法令）、『ストレス解消ハンドブック』（PHP研究所）。DVD監修：『パワハラのない風通しの良い職場をめざして』（自己啓発協会）、『メンタル・ケアの聞く技術』（日本経済新聞出版社）など。