

# ニューノーマル時代の

## 上司と部下の関わり方

1

日本生産性本部

人材・組織開発コンサルタント

栗林 裕也



柔軟に選択できる働き方が、コロナ禍をきって対応を考えたい。方、コロナ禍をきって対応を考えたい。方、コロナ禍をきって対応を考えたい。

ソフトランチャーとして出てきている。テレワークをニューノーマルとして組織内の主体的な挑戦を支える。すると職場で顔を合わせる機会と捉えがちと

情報的支援は必要だがこのちゃんこコミュで含まれている。情報的支援は必要だがこのちゃんこコミュで含まれている。

定期的・頻繁に「対話の機会をもつ仕組み」で、部下のために「つかり時間」という点に特徴がある。つまり、何を

全国の緊急事態宣言が解除され、経済活動は徐々に元に戻りつつある。その一方で私たちが生活は、いたるところでニューノーマルといわれる新しい様態へと変わっていった。

これからの多くの組織で様々な方策が模索され、試行錯誤が繰り返されるであろう。そして、働き方はまさにその代

に展開するのであれば、対象層は各社各様になるものの、中長期の展望は、一般的には多くの組織で移行していく

評価的支援は部下の主導権は部下に与えられる。しかしながらこの「lonely」なかな

活活して時間と場所をに活用して時間と場所を

本連載では、その一助を

筆者はその一つの解

これらを実現するにはどう

# ちょいこみゅぶくりのすすめ