リモートワークにおける従業員エンゲージメントの手引き

randstad

human forward.

コロナ危機を乗り越えるためのパートナーとして

当社の「エンプロイヤー・ブランド・リサーチ」において、柔軟な勤務制度は常に高い評価を受けています。従業員は、ワークライフ・バランスの取れた健康的な生活を送れるよう、雇用主側から適切にサポートしてほしいという期待を持っており、その期待はますます高まっています。リモートワークは、適切に実施されれば、自律性、柔軟性、機動性を向上させます。こうした特質は、長期的には企業に利益をもたらす可能性があります。

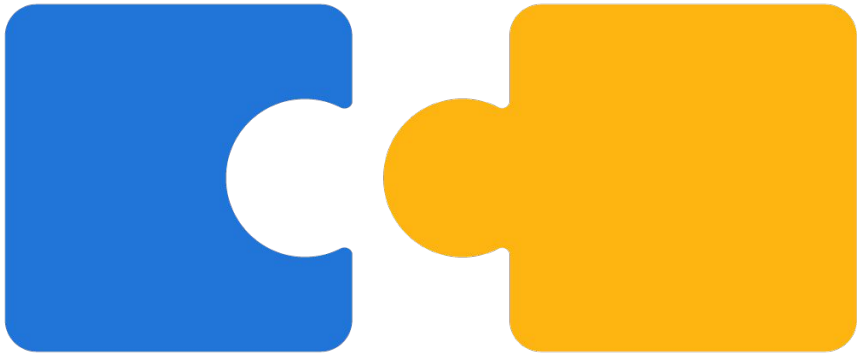
しかし、今この手引きを読んでいるあなたと同じく、多くのビジネスリーダーや人事担当者は、リモートワークがもたらす現実に対して懐疑的でした。生産性が低下するのではないかと懸念する声もありました。また、理想的な企業文化は、社員が一同に会してこそ実現するものだと考える人々もいました。

新型コロナウイルスが、変化をもたらした最大の要因であることは間違いありません。世界各国の人々が在宅勤務を実施するにつれ、企業はリモートワークが実際に可能であるだけでなく、明らかな成果も見られることを理解し始めています。今後、リモートワークが典型的な勤務スタイルになる可能性も大いにあります。実際、2020年末まで、または無期限に在宅勤務を続けるという選択肢を従業員に与えるという大胆な措置を講じている企業もあります。

従業員にノートパソコンを支給して在宅で勤務させることは簡単ですが、たゆまぬ努力で築き上げてきた企業文化を維持するのは容易ではありません。雇用主は、ニューノーマルに対応するため、人員管理の方法を見直すとともに、その調整に着手する必要があります。また、従業員がオフィスに戻ってくるまで、研修や人材育成、あるいは業績評価などをまったく行わなくてもよいというわけではありません。

この手引きは、従業員がどこにいても、従業員と最善の関係を築くためのヒントとアイデアを雇用主や人事担当者に提供するものです。

.



概要

組織レベルのエンゲージメント

- 定期的なバーチャル・タウンホールミーティングの開催
- 月次または週次でニュースやビジネス最新情報を発信
- ポッドキャストまたはブログ

専門スキルの強化

- ランチ&勉強会
- オンラインセミナーに外部の講師を招く
- オンラインの社内研修・人材育成の機会を増やす
- 従業員のスキル開発計画を策定し、リソースを確保する

チームビルディング

- オンラインランチや飲み会、オンラインクイズ
- テーマを決めた一日
- 毎週クイズや頭の体操を行う

心と体の健康

- フィットネスクラス
- 健康的な食生活
- ＃30日間ヘルスチャンレンジ
- バーチャル朗読会
- 選択制ランチ&勉強会

組織レベルの
エンゲージメント

事業を拡大するには、従業員が組織の目標を理解し、その目標の達成に向けて協力して業務に携わることが重要です。その第一歩として、雇用主は会社のミッションと価値観を従業員に浸透させる必要があります。

経営側が従業員に会社の業績を伝える際（特に将来が不透明な場合）に重要なのは、透明性です。従業員は、自分たちの努力が会社の業績にどのように貢献しているか、そしてさらに好影響を与え続けるには他に何をすべきかを明確に理解する必要があります。そうすることによって、従業員は、自分が評価されていると感じるとともに、仕事にやりがいを見出すことができます。その結果、従業員エンゲージメントが向上し、組織に対する長期的な忠誠心が強化されます。

本章では、従業員の努力が事業の継続と成長にいかに寄与したかを従業員に伝える方法をいくつかご紹介します。

randstad

定期的なバーチャル・タウンホールミーティングの開催

「タウンホールミーティング」（以下、「タウンホール」）とは、組織全体で行うビジネスミーティングであり、トップクラスの幹部にとっては、会社の最新情報を従業員と共有したり、新たな施策を発表したりする機会です。また、従業員にとっては、通常なかなか出会うことのない、 CEOやCFOといった経営幹部に質問し、対話する機会でもあります。

通常、タウンホールは、職階や部門を超えた社員同士の交流を図るため、実際に顔を合わせる対面式で行われ、会社の規模、事業上の発表の範囲、経営幹部の出張スケジュールに応じて、定期的に実施されます。

バーチャルタウンホール

将来の見通しが不透明な場合は特にそうですが、従業員と頻繁に交流することによって、少しでも従業員を元気づけ、安心感を与えることが重要です。こうしたタウンホールを実施する際にデジタル通信を利用する、すなわちオフラインからオンラインに移行する企業が増えています。

オンラインで行うバーチャルタウンホールには、いくつかの利点があります。ミーティングに出席するために指定の場所に移動したり、行き来したりする必要がないため、上級管理職も従業員もより柔軟に参加でき、出席する時間を捻出しやすくなります。また企業は、対面によるタウンホールを円滑に進めるため、イベント企画会社に依頼したり、外部の会場を借りたりすることに費用をかける必要がありません。

必要なのは、安定したインターネット接続といくつかの信頼性の高いソフトウェアだけです。会社がMicrosoft Windowsを使用している場合は、Microsoft StreamまたはMicrosoft Teamsを、そうでない場合は、BrightcoveやWebExといったサードパーティ製のソフトウェアを利用して、バーチャルタウンホールを従業員にライブ配信することを検討してもよいでしょう。ソフトウェアを購入する前に、必ず社内のITチームと話し合い、どのソフトなら会社のネットワークと互換性があるのかを確認してください。

オンラインでの質疑応答

従業員側から質問ができないタウンホールでは意味がありません。ライブ配信サービスの組み込み機能またはサードパーティ製ツールを利用して、配信中に投票や質疑応答を行うことができます。

Pigeonhole Live、Slido、Pubbleなど、質疑応答セッションのライブ配信に対応しているプログラムの中には、基本機能が無料で、追加機能もわずかな料金で利用できるものがあります。ただし、ライブ配信に着手し、どのソフトウェアが自社に適しているかを判断する前に、参加者の数や、通常時の参加状況について考えてみる必要があります。

たとえば、従業員が50人未満の場合、動画配信プラットフォームのチャットボックスに質問を入力するだけで済みます。50名以上の従業員がミーティングに参加する場合、チャットルームでの発言に対応するには、タウンホールをサポートする質疑応答またはライブ投票プログラムが必要になります。

従業員側が慎重な扱いを要する、あるいはプライベートな質問をすると予想される場合は、役員に聞かせる前に質問を選別できるプログラムを用意した方がよいかもしれません。

ニュースやビジネス最新情報を定期的に発信

従業員に向けて日次または週次でニュースやビジネスの最新情報を発信することは、従業員に業務の進捗状況や業績について周知する良い方法です。こうした定期的な周知は、グローバルエグゼクティブには即座に入手するのが難しい、業務に関する詳細な情報を含んでいるため、通常はその国の上級管理職によって伝達されます。こうした情報には、現地組織の成績や、その国の最新規制・勧告などが含まれます。

情報更新の頻度は、組織の規模によって異なります。中小企業の場合は、毎週更新してもよいでしょう。多数の従業員がいる企業なら、更新情報をまとめて月次ベースで配信するのも一つの方法です。リモートワークの従業員の場合、ビジネスの最新情報は電子メールまたはオンライン会議で周知する必要があります。

こうした最新情報は簡潔で正確に伝達するのが望ましいでしょう。共有する情報には、次のようなものがあります。

- 先週（または先月）の業績のハイライトと、目標達成に向けて注力している領域。
- 上位成績者と、そのステータスを獲得するためのベストプラクティス。
- アンケートへの回答や明細書（タイムシート、所得税申告、医療申告書など）の提出に関する催促。
- 業務に影響を与える可能性のある政府の規制改正。

従業員エンゲージメントを高めるためのリソースに余裕がある場合は、情報の更新を毎日行ってもかまいません。その場合、多少砕けた内容で、行動喚起もやや控えめになる傾向があります。情報としては、従業員に読んでほしいニュース全般、 ITのアップデート関連、新入社員の紹介などを盛り込むのもよいでしょう。

ポッドキャストまたはブログ

マネジメント層によるポッドキャストやブログは、年功序列の壁を超えた、親近感が持てる職場作りのきっかけとなります。マネジメント層による心のこもった個人的なメッセージは、物事に対する新たな視点を与え、従業員は目の前の状況についてより深く理解することができます。

Marriott Internationalの会長兼CEO、Bill Marriot氏は、同社が世界各地に展開するホテルで提供しているさまざまなサービスを読者に紹介するため、自社の最近の活動についてブログを書いていました。また、自身の旅行、家族との生活、興味をもっていることなどについて記事を投稿し、それを共有することで、私生活の一部を公開していました。同氏は、読者が彼自身やホテルと直接交流できるようにすることで、より身近に感じてもらうことができると考えています。

Airbnbは、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、一部の従業員を解雇するという苦渋の決断を下しました。この状況に対処するため、共同創業者でCEOのブライアン・チェスキー氏は、解雇という決断に至った経緯を詳細に説明した、非常に感動的で人間味のある手紙を、全従業員に宛てて送りました。彼は、解雇対象者を含むすべての従業員に対し、従業員はかけがえのない大切な存在であるとあらためて伝えました。また、状況を明らかにするだけでなく、一切の制限や条件を設けずに補償金を支払うことによって、従業員をサポートしました。「非の打ち所がない解雇」などというものは今後もあり得ないでしょう。しかし、従業員の立場に立って、つらいニュースを正直で親身な態度で伝えることによって、チェスキー氏は従業員に新たな視点を提供し、目の前の状況をよりよく理解できるよう取り計らいました。

人々が理解を深め、感情的な絆を形成するとき、仕事上の関係も強化され、従業員同士の信頼関係が構築されます。それによって、マネジメント層の管理能力が向上するだけでなく、従業員の疎外感が軽減され、透明性についてもより高く評価するようになります。

いわゆる動的コンテンツであるポッドキャストを使うと、物事が速いペースで進みます。従業員は電話をかけてリアルタイムで質問することも、事前に質問を送って、録画中にマネジメント層に回答してもらうこともできます。つまり、従業員にとっては、組織内の他者との交流によって新たな視点を獲得するためのプラットフォームがもう一つ増えることになります。ポッドキャストは 20分（一般的に人が通勤や休憩に費やす時間）を超えないようにしましょう。

ブログは、カジュアルで形式張らないコミュニケーションと見なされています。マネジメント層は、危機への対処方法、夜も眠れないほど心配あるいは熱中していること、会社が現在の状況にどのように対応しているかなど、書きたい内容を選択することができます。従業員はブログに共感し、経営陣に対する尊敬の念を新たにするかもしれません。読者の関心を維持するため、ブログは 1,000ワード以内にとどめ、関連する画像や小見出しを使って文章をいくつかに分けることをお勧めします。

専門スキルの強化

自動化やイノベーションが進み、激しく変化するこの時代、学ぶ側が追いつかないほど、次々に新たなスキルや仕事が生まれています。仕事の本質が変化していくとき、確固とした技術力もないまま仕事をする、あるいは繰り返しばかりの反復作業に従事する人は、テクノロジーが進化した今日の世界で、方向性を見失ってしまうかもしれません。人材を惹きつける魅力に加え、しっかりした学習・人材育成制度があると、高いスキルを持った労働力を確保するための鍵であり、そうした労働力は共に働くという意識の強化や生産性の向上につながります。

LinkedInの調査によると、会社が学習や人材育成に投資するなら、辞めずに勤務を続けたいと考えている従業員は94%に達したということです。企業が従業員の育成に投資すれば、従業員は評価されていると感じ、働く意欲が増すでしょう。同時に、従業員によるキャリアアップ計画の策定をサポートすれば、会社に対する長期的な忠誠心につながるでしょう。

randstad

ランチ&勉強会

「ランチ&勉強会」）は、従来の「トップダウン」または教室単位の学習ではありません。その性質上、非公式な形で行われることが多いランチ &勉強会は、組織内に学習文化を創造することを目的としています。従業員にとっては、他の同僚がどのような仕事で忙しいのかについて、詳しい話を聞いたり、、新たな仕事上の関係を築いたりする機会を得て、おのずとお互いの関係性も強化されていくでしょう。

ランチ&勉強会の間、人事担当者は脇役に徹した方がよいかもしれません。なぜならこうした会合は、さまざまな部署から参加したメンバーによって行われるのが理想的だからです。たとえば、デジタルマーケティング部門の幹部がソーシャルセリングについてプレゼンを行ったり、事業開発担当者が成功を収めた新しいクライアントエンゲージメント戦略を共有したり、といったことが挙げられます。

ランチ&勉強会は、参加人数を最大化し、かつ参加者が仕事の期限に間に合わないのを怖れて欠席する可能性を最小限に抑えるために、月に一度のペースで行うのが理想的です。

ランチ&勉強会を開催する際に考慮すべきポイント：

- 毎回違う部署の出身者にリード役を務めてもらうため、前もってスケジュールを決めておきます。そうすることで、会合の準備を整える時間と、プレゼンとコミュニケーションスキルに磨きをかける機会を提供することができます。
- 参加者がその日に向けて態勢を整えていけるよう、会合は毎月特定の日に設定します（たとえば毎月第一水曜日など）。
- こうした非公式な会合は忘れられがちなので、少なくとも 2週間前にカレンダーから招待状を送信します。そうすることによって、会合に参加できるよう十分な余裕を持って予定を立てることができます。

ランチ&勉強会を成功させるには：

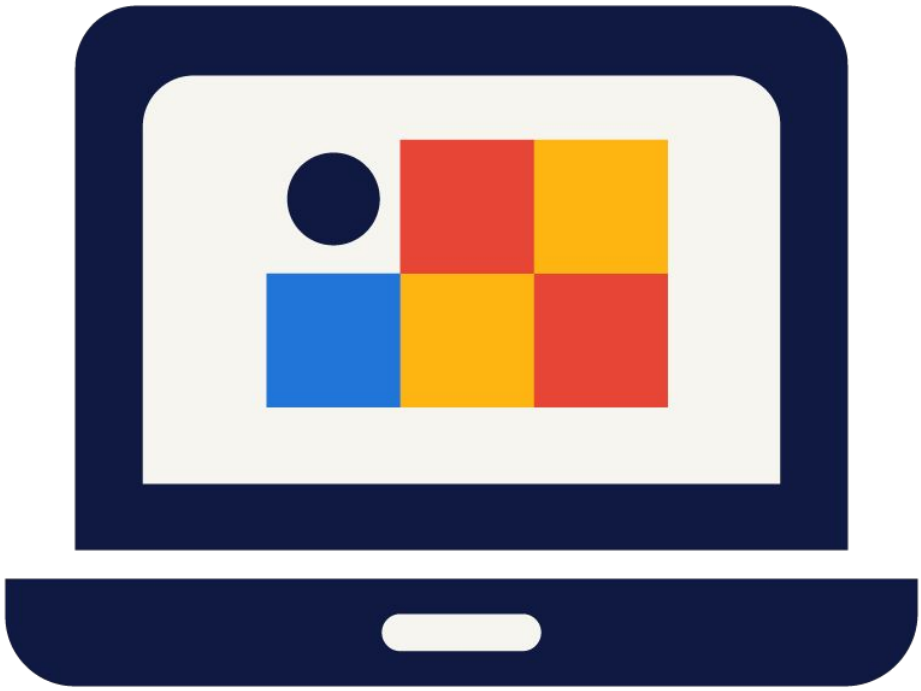
- 従業員が昼食を取りながら参加できるよう、会の進行に注意を払ってください。
- 質疑応答を含め、きっかり 30分で終了させます。
- できるだけ多くの従業員が会合に加われるようにします。会合の間ずっと他の誰かの話を聞き続けることほど、退屈で非効率なことはありません。
- 会の終了後は出席者へのフォローアップを行うとともに、フィードバックを収集し、その後のランチ&勉強会の質の向上を図ります。

オンラインセミナーに外部の講師を招く

予算に余裕がある場合は、研修の際に外部から講師を招くこともできます。社内の管理職が行う研修と比較すると、社外から講師を招聘することにはいくつかの利点があります。

- 多くの場合、外部の講師はその分野の専門家であり、重要なオピニオンリーダーです。
- 外部の講師はさまざまな視点を提供することによって、創造的思考力の構築を促します。
- 人々はオピニオンリーダーに注目する傾向が強いため、外部の講師には注目を集める能力があります。

また、オンラインセミナー中は積極的に質問するよう従業員に推奨する必要があります。控えめなグループには、オンラインセミナーの前に質問を聞いておくか、受講中に匿名で、または別のチャットルームを介して質問を送信できるようにしておきます。



オンラインの社内研修・人材育成の機会を増やす

従来型の学習・人材開発プログラムの実施や国際会議への従業員の派遣は延期されていますが、従業員のスキルアップが重要であることに変わりはありません。従業員のためのオンラインモジュールを作成したり、テレビ会議用のツールを利用して研修を行うこともできます。

オンライン研修コースは、対面式の授業よりも効果が薄いことは否めません。カメラを経由することによって、エネルギーのロスが生じる、あるいは従業員もあまり参加する意欲がないように見える場合があります。以下は、従業員のやる気を引き出し、授業全体を通して従業員エンゲージメント維持する方法の例です。

- 思考を刺激するような質問を投げかける。
- 研修に先立ち、短いプレゼンテーションを用意させる。
- 他のデジタル会議室に参加者を集めて分科会を立ち上げ、そこでの議論の結果をグループとして発表する。
- プログラム全体を通してミニクイズを数回実施する。
- 参加者の思考プロセスについて知るため、投票を実行する。
- 参加者が理論として学んだことを実際に役立てることができるよう、一部に実習を取り入れる。
- 参加者の興味を惹きつけておくため、さまざまなツールやメディア（動画や音声）を組み合わせて使用する。Google Jamboardなどのツールを使用すれば、講師と参加者の両方が付箋を使ってオンライン上の対話型ホワイトボードで共同作業を行うことも可能。

他の研修や人材開発プログラムと同じように、オンラインアンケートを実施し、参加者のフィードバックを収集することも必要です。アンケートの結果は、将来のプログラムの質を向上させ、効果を高めるのに役立ちます。

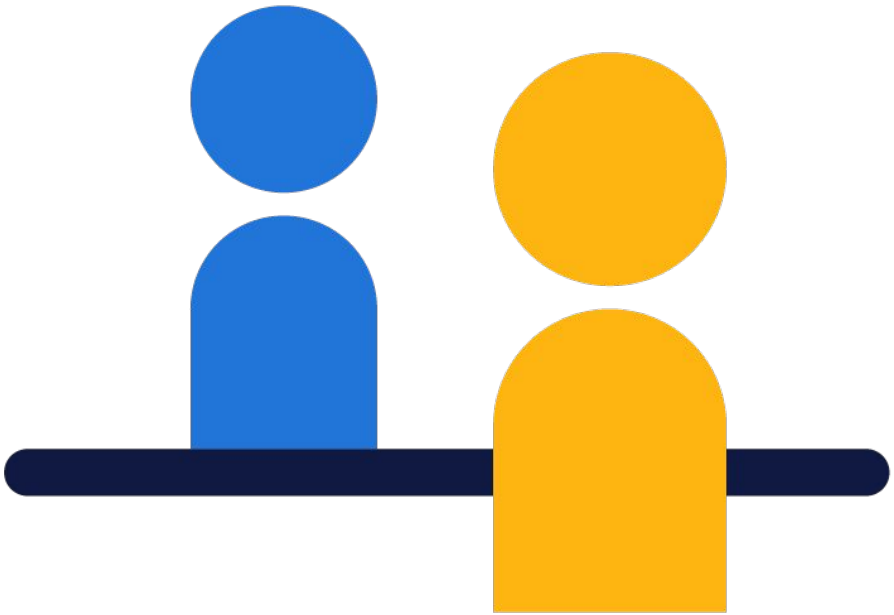
従業員のスキル開発計画を策定し、リソースを確保する

雇用主にありがちな間違いは、利用可能なすべてのコースを記載したリストを従業員に送り、出席したいコースを自由に選ばせるというものです。多くの場合、従業員は自分のキャリア開発とは無関係に、自分の個人的な興味に基づいてコースを選択する傾向があります。

多くの従業員が得意とする専門分野に磨きをかけ、労働力全体のスキルが上がっていくにつれ、雇用主が従業員のためにカスタマイズされたスキル開発計画について話し合い、それを策定することが重要になってきます。

以下は、そうした会話を促すためのラインマネージャー向けの指針です。

- 部下が現在立てているキャリア計画を分析し、業界のトレンドに基づいて計画を変更した場合、どのような変化が生じるかについて話し合う。
- 部下が得意とする分野と改善が必要な分野を指摘する。
- 部下のやる気を引き出すため、理想とするキャリアアップの道筋に合わせて、現実に即した短期と長期の目的・目標を設定する。
- 部下が3～6カ月以内に受講でき、キャリア上の目標や希望を達成するのに役立つコースを調べる。
- 部下のキャリアアップの過程において、部下をサポートするために他にどのようなこと（OJT、配置転換、メンター制度など）ができるかを説明する。



チームビルディング

新型コロナウイルスの感染拡大はいつまで続くのか、その期間を見定めることは依然として困難ですが、仮想空間でのチーム作りは、リモートオフィスにはない、貴重な対面式の討論や気楽な会話の代用になるかもしれません。従業員同士が互いに交流する機会がなければ、同僚とより深い、個人的なつながりを築くこともできません。

従業員間に信頼関係が築かれると、同僚同士が進んで助け合う傾向が強まります。業務も早く完了し、ぐずぐずと引き伸ばされることが少なくなります。さらに、人が集まれば、リモートで働く際に感じる孤立感を和らげるのに役立ちます。従業員同士の人間関係が良くなると、お互いに離れていても、コミュニティとしての意識が生まれます。

randstad

オンラインランチや飲み会、オンラインクイズ

リモートワークには、通勤のために外出する必要がない、深夜の外出に多額の交通費を支払う必要がないなど、多くの利点があります。しかし、同僚と食事をする、成功を祝うといったグループ活動に参加できず、寂しい思いをすることもあるでしょう。

それなら、日々のランチや飲み会をオンラインに移してみてはどうでしょうか。簡単です。カレンダーの招待状を設定し、通常の電話会議ソフトを使って、バーチャル会議室でのランチに同僚を招待するだけです。話題は仕事に関係のないものに限定するなど、ある程度ルールやテーマを設定して、この気楽な集まりを盛り上げましょう。従業員同士がお気に入りのテレビ番組でつながる、芸能界の最新情報を追いかける、あるいは単に私生活や家族に関する面白い出来事を共有するために、オンランチを予約しましょう。

毎週金曜日の飲み会も同様です！午後5時30分または1日の終わりに、全員が好きな飲み物を片手にチャットルームにログインし、その日の出来事について語り合うのです。飲み物は爽やかなジントニックでも、赤ワインでも、ノンアルコールならばスパークリングジュースや紅茶でもかまいません。

話題がすぐに尽きてしまうのでは、という心配は不要です。オンラインでクイズやピクショナリー（ボードゲーム）などの簡単なコンテストを開催すれば、場を盛り上げることができます。オリジナルのクイズを作成し、それを最大 50人のプレイヤーと無料で共有できできるmyQuizなどのサイトを利用しましょう。同僚が参加する気になるよう、魅力的な賞品も用意してください。

クイズのテーマとしては、次のようなものがあります。

- 私の大好きな有名人は誰でしょう /この写真の赤ちゃんは誰でしょう
- この映画のタイトルを当てて
- この膝は誰の膝？
- 80年代に関するすべて

テーマを決めた一日

楽しみと仕事は切り離すのが従来のやり方ですが、今日の雇用主に望まれているのは、一部の規則を緩め、楽しくてインクルーシブ（包括的）な活動を取り入れることです。ある調査によると、従業員の幸福度は生産性レベルに直接影響する可能性が示されています。従業員が幸福であればあるほど、生産性は高くなります。

職場に「テーマを決めた一日」を設けることは、チームの雰囲気を明るく保つ最も簡単な方法の一つです。毎週金曜日の部内ビデオ会議にテーマを設定し、従業員がリラックスして週末を迎えることができるようにします。テーマデイ初心者のためのアイデアをいくつかご紹介します。

- ドレスアップの日（ビーチデイ、トラベルウェアの日、お気に入りのスーパーヒーローコスチュームの日、90年代風の服装の日など）。
- 「好きなものを投稿する」日（好きな本、飲み物、映画など）。

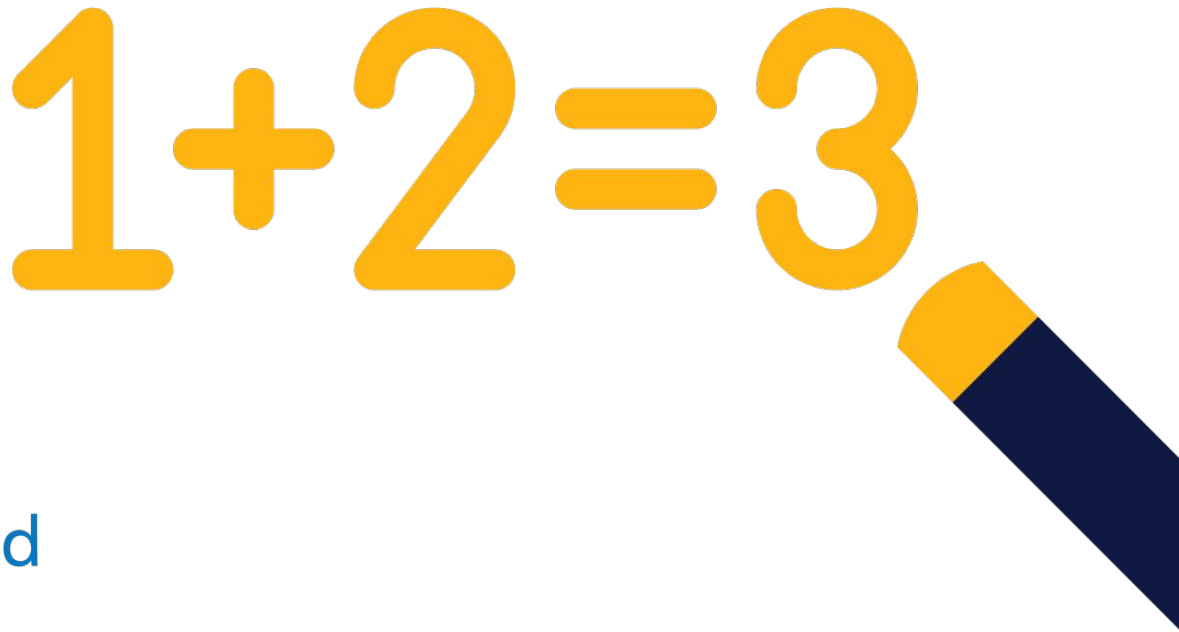
毎週クイズや頭の体操を行う

かつて、PGI Software社のCEO、Boland Jones氏は「創造性は生産性につながる」と述べました。創造性は、新鮮な新しいアイデアやイノベーションをもたらし、ビジネスを加速します。従業員の関心を引き付け、また思考の枠を取り払ってくれるクイズや頭の体操を取り入れてみませんか？

毎週、クイズや頭の体操を行うことで、創造性を高め、チームワークや協調性を強化し、問題解決スキルを向上させることができます。こうしたクイズや頭の体操は、会社の週報で取り上げてもよいでしょう。そうすることによって従業員は、仕事の休憩時間に、楽しみながら創造の翼を羽ばたかせることができます。

こうした取り組みをさらに推進したい場合は、週次で「クイズの日」を設けることもできます。ランスタッド・シンガポールでは、毎週「 Wacky Wednesday（いかれた水曜日）」と呼ばれるクイズの日を従業員とともに開催しています。水曜日になると、クイズ大会の出題者たちが、毎週違うテーマでブレインストーミングを行います。テーマには、映画に関する豆知識、間違い探し、テレビシリーズを当てる絵文字パズル、音楽クイズなどがあります。

その日一日を通して、1時間ごとに電子メールで新しい質問が公開され、最高得点を獲得した従業員にはサービス券または無料の食事が提供されます。このオフィスでは、継続して参加する人の割合は 60%ですが、今でも多くの人が自宅に届く無料のランチを楽しみにしています。



心と体の健康

リモート環境で働くとき、特に仕事の合間に短い休憩をとることを忘れた場合、従業員は強いストレスや不安を感じる可能性があります。同僚や友人との社会的な交流がないことも、孤独感やストレスを溜め込む要因となり、長期的には心の健康にも悪影響を与えることがあります。

また、リモートワークでは通勤することもないため、自宅や近所のカフェなどで作業する傾向があります。彼らはジムに通うか、自宅でエクササイズでもしていない限り、不健康な習慣を身につけてしまう可能性があります。健康的な体とバランスの取れた食事は、精神の健康上極めて重要な役割を果たします。この章では、健康的な習慣を日常生活に取り入れるよう、従業員に奨励する方法をいくつかご紹介します。

フィットネスクラス

新型コロナウィルスに対する効果的な治療法またはワクチンが発見されるまで、プールでひと泳ぎするのも、ジムでウェイトトレーニングをするのも、当分の間諦めざるを得ません。多くの社会人がストレスを解消し、健康を維持するために、こうしたレクリエーション活動に依存していますが、この需給ギャップを解消する手段として、バーチャル・フィットネス・クラスの数が飛躍的に増えています。

従業員の健康維持を奨励するには、次のような方法があります。

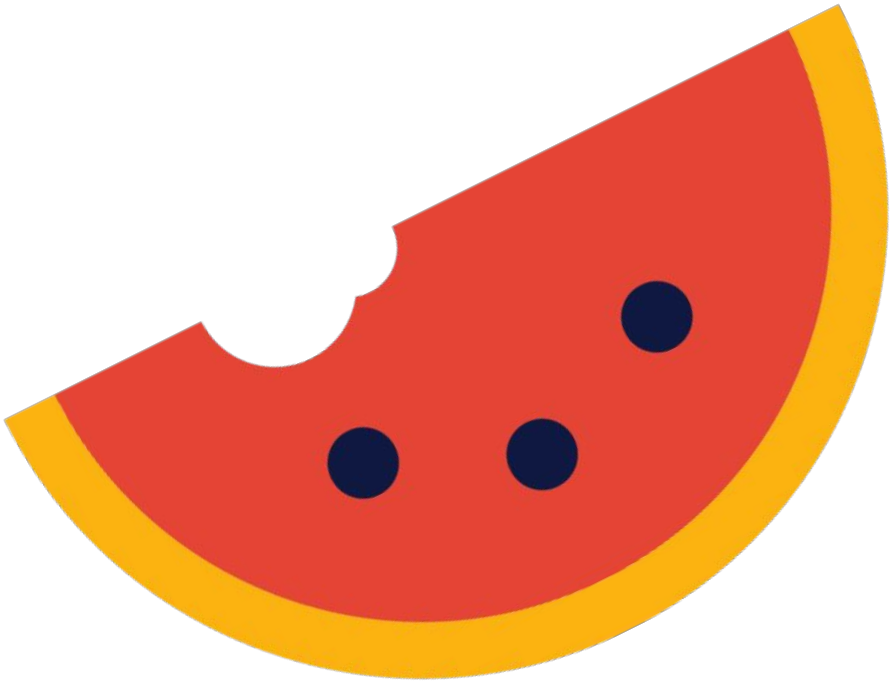
- 外部のフィットネストレーナーと契約を結び、仕事の前後や昼休みに、短時間（ 20～30分）の従業員向けフィットネスクラスを開催する。
- 既存の従業員の中からフィットネス支持者を選び出して、フィットネスクラスのリーダー役に任命し、インセンティブを提供して意欲的に役割を果たしてもらえるようにする。こうしたフィットネス支持者は、独自のプログラムを設計する、またはモバイルアプリや YouTubeで入手できる無料のトレーニングプログラムを利用することもできる。無料で登録できるアプリやチャンネルには、FitOn、Nike Training Club、Emi Wong、Chloe Tingなどがある。
- 子供がいる従業員の場合、家族でエクササイズを行うよう奨励する。質が高く、わかりやすいエクササイズビデオとして、Get Kids Moving、Les Mills Born to Move、Kidz Bopなどがある。
- 従業員の大多数がフィットネス愛好者である場合は、参加率を高めるため、従業員全員が関心を持っている課金制のバーチャルジムに加入できるよう、少額の予算を組むことを検討する。

健康的な食生活

よく食べることは健康と幸福に欠かせない要素です。健康的な食事を取ることで、より活力を感じるだけでなく、2型糖尿病や高血圧などのリスクを軽減することができます。

Google+ CommunityやFacebook@Workといった会社のソーシャルイントラネットを使い、健康的なレシピをシェアするよう、従業員に奨励しましょう。従業員が少ない場合は、従業員向けにWhatsappまたはTelegramのグループチャットを作成し、レシピをシェアすることを検討してもよいでしょう。人々が食事の内容を共有する場合、レシピやヒントを交換することによって、同じ料理でもさまざまなバリエーションが生まれます。たとえば、塩と胡椒の代わりにパプリカを使ってアボカドトーストを味付けすると、より凝った一皿になるという発見がありました。

また、料理を通じて同僚の文化について知ったり、これまで聞いたこともないような食べ物に挑戦したりすることもできます。それにより、従業員とともに、企業文化の多様性・包括性をさらに高めることも可能です。生涯で一度も「タラマサラータ」（ギリシャ料理）を食べたことのない人の数に、あなたもきっと驚くことでしょう！



#30日間ヘルスチャレンジ

さらに工夫するなら、こうした健康的な習慣を身に付けることを、従業員に「チャレンジ」してもらうこともできます。従業員同士の競争が激しい企業では、互いに切磋琢磨する可能性が高いため、こうした試みも効果を上げるでしょう。

ただし、そうした課題に取り組むには、強い決意が必要である点に注意することが重要です。頑張り通すためには膨大な努力が必要であると知った従業員は、途中で脱落してしまうかもしれません。やる気を高めるため、チャレンジの内容は手軽で容易なものとし、マイルストーンは週次で設定する、または難易度を上げることを希望する従業員にはその選択肢を与えてもよいでしょう。

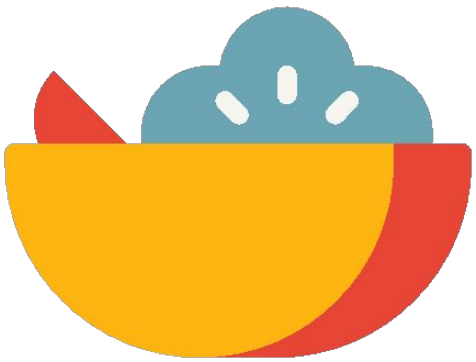
参加率を高めるため、管理職がリーダーとなり、チーム単位で「ミニチャレンジ」に挑戦することもできます。

以下は、従業員とともに参加できる「＃ 30日間ヘルスチャレンジ」の例です。

1日1食チャレンジ：明日からすべての食事を健康的な食品に置き換えようとすると、食生活が破綻してしまいます。そうではなく、食事を少しずつ、徐々に改善していくことに挑戦します。夕食にはシンプルなチキンサラダ、デザートにはアイスクリームの代わりにリンゴ、フィッシュ・アンド・チップスは揚げる代わりに焼いてもよいでしょう。

20分チャレンジ：1日1時間もエクササイズに時間を割くのは無理だという従業員にとって、 20分間はちょうどよいエクササイズタイムです。従業員は、近所を素早くジョギングしたり、自宅で簡単なストレッチをしたりして、心臓の健康を強化することができます。

エクササイズの間隔を空け、その合間に筋肉を休めることができるよう、食事に関するチャレンジと運動に関するチャレンジを自由に組み合わせてください。 30日間を通して進捗状況を追跡する一つの方法は、従業員に毎日のエクササイズと食べ物を記録させ、それを会社のソーシャルプラットフォーム上に投稿してもらうことです。これはチャレンジ（挑戦）なので、魅力的な賞品を用意して参加を促しましょう！



バーチャル朗読会

リモートワーク期間中、働く親は、子供を遊ばせ、家庭学習させ、食事を用意し、同時に自分の仕事をこなさなければなりません。さまざまな事態が発生するので、両親がストレスを感じ、途方に暮れるのも当然のことと言えます。

従業員の子供たちのために、オンラインで朗読会を開催することによって、従業員のストレスを軽減する手助けをしてみてはいかがでしょうか。やり方は簡単です。

まず人事部は、経営陣が交替で行えるよう、朗読会のスケジュールを策定します。経営陣には、例えば次のようなガイドラインを提示します。

- 幼い頃、寝る前に聞くのを楽しみにしていたおとぎ話から選ぶこと。
- 朗読は10～15分間とし、その後子供たちからの質問に答える時間を設けること。
- 思い切った身振り手振りや、声色の変化などで、よりドラマチックな読み聞かせを心がけること。

人事部は、こうした朗読会を事前に計画するとともに、カレンダーの招待状とリマインダーを送信し、社内の連絡網を介して宣伝することによって、確実に良い反応を得られるようにします。

この短い朗読の間、親たちはゆったりと寛いだ時間を過ごすことができます。また、仕事を終えて疲れているのに、子供たちにお話を読んでやらねばならないという義務感を軽減することもできます。さらに、皆が集まり、対話型の朗読会を一緒に楽しむことによって、同僚同士のつながりを構築することができます。

選択制ランチ&勉強会

運動し、きちんとした食事を取ることに加え、心を健康に保つことも重要です。雇用主は、仕事から離れて自分自身に集中する時間を持つよう、従業員に勧めましょう。そうした時間は、仕事に関係のないスキルについて互いに学びあう、あるいは自分の趣味を仲間と共有するために使うことができます。

ランチ&勉強会は、従業員が個人的な趣味やスキルを同僚と共有するには最も適した機会です。会の運営には、専門家を雇うのもよいでしょうし、友人の好意に甘えるのも、社内に賛同者がいればその人に任せてもよいでしょう。

出席は強制ではなく、興味のあるトピックを扱う時だけ参加できるよう、選択制にします。選択制の場合も、仕事のスキルの強化を目的としたランチ &勉強会と同様に、これから 3カ月間の講演者の顔ぶれを決めておくようにしてください。そうすれば参加者は、興味のあるトピックの回を選んで登録できるだけでなく、それに合わせて昼食の予定を立てることができます。

以下に、従業員の心の健康の向上に役立つと思われるトピックをいくつか挙げました。

- ストレスに対処する方法
- 体型別食事法
- 栄養学講座のマスタークラス
- 完璧なモーニングルーティーンを身につける
- マインドフルネス瞑想
- 落書きアート/工芸講座（上級）

ランスタッドについて

ランスタッドは、総合人材サービス業界のグローバルリーダーです。
私たちは”human forward”（新しいあなたへ、動き出そう）の考え方に基づき、
最新テクノロジーの力と人々への情熱を融合させ、人材と組織の真の可能性を引き出します。
今すぐwww.randstad.com.sgにアクセスしてください。

会社概要

- 社名：ランスタッド株式会社
- 設立：1980年8月
- 代表者：代表取締役会長 兼 CEO　カイエタン・スローニナ
  代表取締役社長 兼 COO　猿谷 哲
- 住所：〒102-8578 東京都千代田区紀尾井町4-1 ニューオータニガーデンコート21F
- TEL：03-5275-1871（代）
- FAX：03-5275-1878（代）
- 資本金：1億円
- 事業内容：人材派遣サービス / 紹介予定派遣サービス / 人材紹介サービス / アウトソーシング事業
- 事業許可番号：労働者派遣事業許可番号 派13-010538　有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-010554
- URL：www.randstad.co.jp

全国拠点

北海道
■札幌支店
TEL：011-218-6811
■千歳支店
TEL：0123-40-1171

山形県
■米沢支店
TEL：0238-29-1340

宮城県
■仙台支店
TEL：022-715-3655
■インハウス仙台泉センター
TEL：022-341-7335

福島県
■郡山支店
TEL：024-956-0069

栃木県
■インハウス 平出センター
TEL：028-683-3723
■那須支店
TEL：0287-36-7731
■情報の森支店
TEL：028-612-5051
■宇都宮中央支店
TEL：028-616-1677
■宇都宮支店
TEL：028-633-2051
■宇都宮支店宇都宮北課
TEL：028-611-3052
■清原支店
TEL：028-670-5411
■小山支店
TEL：0285-25-3132
■足利支店
TEL：0284-72-5022
■テクノセンター
TEL：028-666-1555

茨城県
■筑西支店
TEL：0296-23-1144
■古河支店
TEL：0280-33-6251
■水戸支店
TEL：029-225-7510
■つくば支店
TEL：029-855-3371
■インハウス日立センター
TEL：0294-26-7351

群馬県
■高崎支店
TEL：027-324-3918
■伊勢崎支店
TEL：0270-40-6331

埼玉県
■熊谷支店
TEL：048-524-3773
■さいたま支店
TEL：048-658-2626
■久喜支店
TEL：0480-29-1880
■所沢支店
TEL：04-2997-0355

千葉県
■柏支店
TEL：04-7165-1972
■千葉支店
TEL：043-238-1822
■千葉SPOT支店
TEL：047-410-1334
■船橋支店
TEL：047-410-1331

神奈川県
■横浜支店
TEL：045-314-8821
■武蔵小杉支店
TEL：044-738-3192
■厚木支店
TEL：046-226-6492

東京都
■新宿支店
TEL：03-5339-6819
■エンジニア事業部　新宿支店
TEL：03-5909-2088
■西新宿センター
TEL：03-5989-0591
■東京本社
TEL：03-6261-5744
■日本橋事業所
TEL：03-3516-3577
■立川支店
TEL：042-548-1544

新潟県
■新潟支店
TEL：025-242-3851
■新潟支店 五泉センター
TEL：0250-41-1478
■長岡支店
TEL：0258-20-5211

静岡県
■静岡支店
TEL：054-289-8802
■静岡支店 藤枝センター
TEL：054-634-0581

愛知県
■名古屋支店
TEL：052-581-8823
■試験監督事業部（名古屋）
TEL：052-228-9522

三重県
■四日市支店
TEL：059-350-0201
■インハウス亀山センター
TEL：0595-96-9933

大阪府
■大阪支店
TEL：06-6133-5500
■難波支店
TEL：06-6634-1320
■難波支店 天満センター
TEL：06-6131-0616

京都府
■京都支店
TEL：075-212-4611

兵庫県
■神戸支店
TEL：078-221-8845

広島県
■広島支店
TEL：082-240-9511

香川県
■高松支店
TEL：087-826-3167

愛媛県
■松山支店
TEL：089-935-7676

福岡県
■北九州支店
TEL：093-533-8863
■福岡支店
TEL：092-725-0888

熊本県
■熊本支店
TEL：096-320-9606

宮崎県
■宮崎支店
TEL：0985-35-6203

鹿児島県
■鹿児島支店
TEL：099-812-8181

randstad