

女性管理職が語る

新しい働き方へ変わる年に

2020年がスタートしました。今年の最大の関心事はなんと言っても東京五輪・パラリンピックですね。世界200を超える国・地域の選手が参加し、観客数は1000万人を超えるといわれています。

開催地が東京に決まっ
てからは、日本国内では「働き方改革」という言葉を目にする機会が増えました。この東京五輪・パラリンピックが、国内で多様な働き方を認め合い、高い生産性を実現する新しい働き方の実現に向けた転換点になることを期待しています。

当社でも柔軟な働き方によって生産性を高め、社員のワークライフバランスを充実させることを目的とした制度を07年から取り入れています。最大週4日まで、在宅や直行直帰などオフィスに出社せずに働くことができ、約8割の社員がこの制度について、業務の効率化や生産性の向上に貢献すると評価しており、平均すると社員は週1回程度オフィス外で働いています。

ぬまた・あやこ 2001年、コンパックコンピュータ(現日本HP)入社。Eコマースやマーケティングの部署を経て16年にコンシューマーPC製品部へ異動。17年5月から現職。

ぬまた・あやこ 2001年、コンパックコンピュータ(現日本HP)入社。Eコマースやマーケティングの部署を経て16年にコンシューマーPC製品部へ異動。17年5月から現職。

HP 日本コーポレーション 事業本部 本部長
沼田 綾子氏



の急な発熱や通院、平日の学校行事に参加する際にも、時間を有効に使えるこの制度を活用しています。

私自身も、分析やプラタニングの際にカフェや自宅で作業をすることが多いです。リラクセスし

確かに、部下と目指すべき方向を合わせ、一人ひとりがきちんと成果をあげられるようモチベーションの維持や問題解決を支援することではないかと思えます。

テクノロジーの進化によりビジネスのスピードが加速し、多様な働き方が浸透する中、社員一人ひとりが主体的に考え、業務に取り組みむことが求められています。このよう

実際に顔を合わせて、表情を見ながら会話をすることで、より深く分か

私の場合には、週に1回メンバー全員から目標に対する進捗状況をメールで報告してもらい、適宜フィードバックをしています。また3カ月に1回は仕事の目標と結果について一対一でじっくり面談するなど、各メンバーが柔軟に働きながら

グのコミュニケーション方法を駆使し、工夫してチームワークを構築していくことが新しい時代の現場のマネジャーのあり方だと感じています。そして、このような柔軟な働き方を実現するためには、パソコンをはじめとしたデジタルツールだと思えます。限られた時間とツールを効率的に使うことで、最大の成果を出していく一歩先を行くワークスタイル、ライフスタイルを実践し、提案することで、誰もが働きやすい社会の実現に貢献していけたらと思っ