

新入社員の迎え入れ、これでばっちり！ 編

オンラインコミュニケーションのトリセツ

株式会社ドクタートラスト
保健師 中森チカ



産業医のことなら

ドクタートラスト

コロナ禍での全体の変化は？

ドクタートラストで受検した24万人分のストレスチェックデータを分析したところ、
2019年度と2020年度の比較をすると…

	2019	2020	差
受検率	88.3%	90.5%	+2.2%
高ストレス者率	15.4%	14.1%	▲1.3%

図1 2019年度と2020年度の受検率、高ストレス者率比較

コロナ禍でも、**高ストレス者率は低下している**



コロナ禍での全体の変化は？

2019年度と2020年度の結果を比較すると…

良好な変化 トップ5

- ① 職場環境(1.7%)
- ② 疲労感(1.5～2.5%)
- ③ 経済・地位報酬(3.9%)
- ④ 経営層との信頼関係(2.9%)
- ⑤ 公正な人事評価(2.8%)

上記の尺度が良好に変化

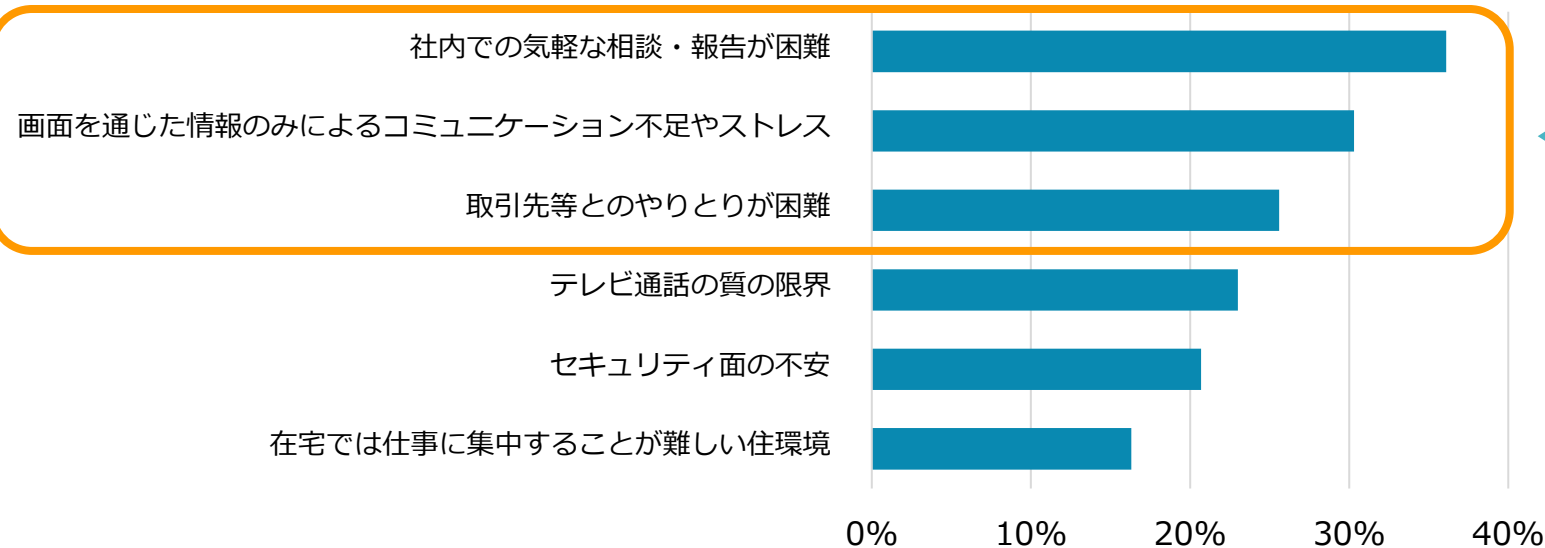
不良な変化 トップ5

- ① 身体的負担 (1.6%)
- ② 自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない(1.4%)
- ③ **部署内での意見の食い違い(1.1%)**
- ④ **他部署とうまが合わない(1.1%)**
- ⑤ 家族・友人のサポート(1.0%)

コロナ禍でのストレスチェックの結果から、
対人関係やコミュニケーションに
課題を感じている人が増加

テレワークでの課題は「オンラインコミュニケーション」

【働き方】テレワークのデメリット（テレワーク経験者）



対面ではないことで
コミュニケーションに
不具合を感じている



引用)「第4回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(内閣府: https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result4_covid.pdf)

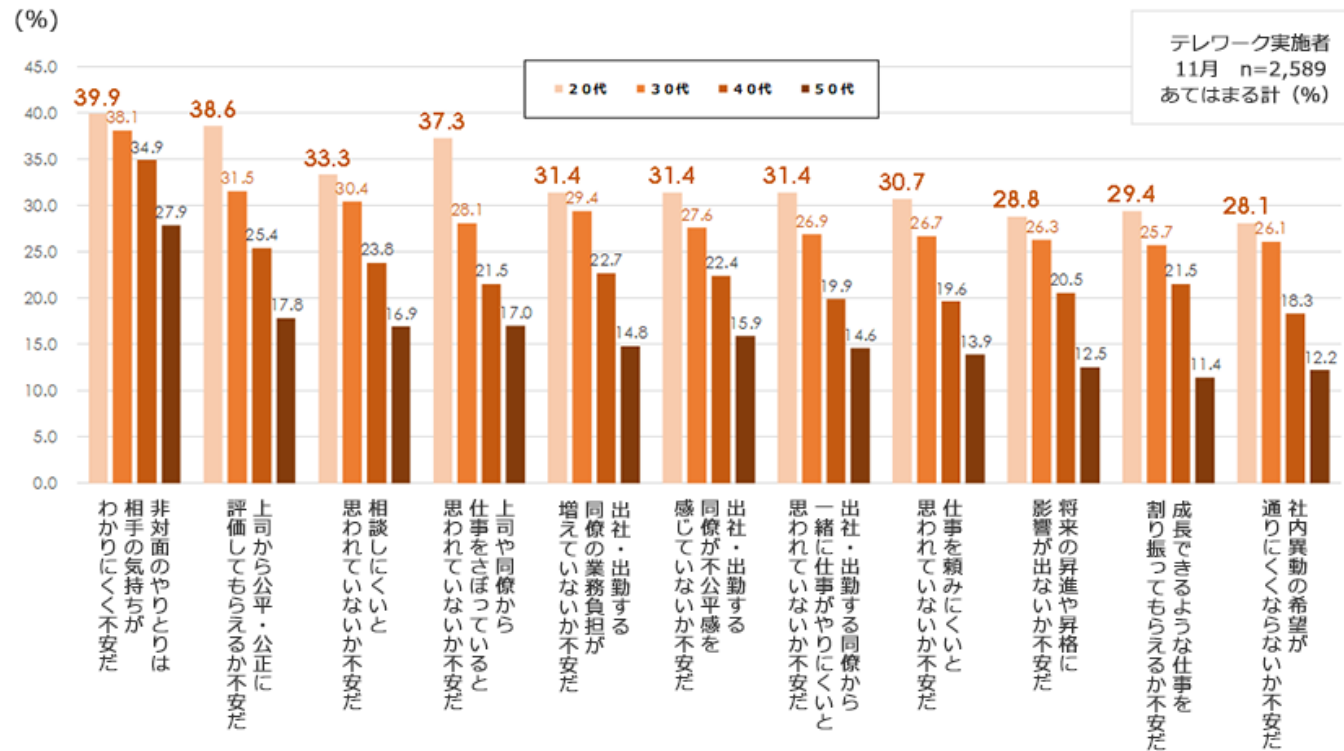
新入社員を受け入れる上司が抱えるテレワークでの悩み

- 部下の成長を感じられない
- 部下がどのような熱意があるかわからず、評価も難しくなった
- 部下は言われたことはしっかりやるが、仕事の全体が見れていないように感じる
- 部下の調子が悪いことに全然気づけなかった



20代の若手社員もテレワークに不安を感じている

オンライン慣れしている20代でも、他の年代よりも**テレワークへの不安感が強い**



不安を抱える理由

- コミュニケーションについて躊躇してしまう
- 職場での関係性が築けていない
- 自分がどう思われているか心配である
- 同僚の情報が全く入ってこない
- 他の人の仕事内容が分からない

引用)「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」
(パーソル総合研究所: <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/telework-survey4.html>)

新入社員を迎え入れるにあたり、
若い世代が抱える不安をケアする必要があります



ミスコミュニケーション？チェックリスト

新入社員とのコミュニケーションに自信をもてるように、
オンラインコミュニケーションをチェックリストで振り返ってみよう！

- ☐ 相槌やジェスチャーをしないことが多い
- ☐ いつもカメラオフでミーティングを行う
- ☐ 音声途切れるなど不安定になり、中断される
- ☐ カメラが正面にない
- ☐ 空気が読みづらいように感じることもある
- ☐ 部下がさぼっているのではないかと考えることがある
- ☐ 部下と業務の話題しか話していない
- ☐ 会議では最低限の情報共有になり、話題が広がらない
- ☐ 「何か意見がありますか？」と聞くと意見がでない
- ☐ 文章が冷たいと言われることがある



1 つでも当てはまれば、**テレワークでのコミュニケーションを見直す必要があるでしょう**

語尾に「。」「！」「？」だけでも印象が違う



語尾に「。」「！」「？」を追加するだけで誠実度が増す

同じチーム内であれば極力、電話やミーティングを使用しましょう。ただし、上司⇒部下でチャットを利用するときには、語尾に「。」「！」「？」やスタンプを利用してみましょう。

例) 部下からミスが起きて謝罪の連絡をしたあと・・・



上司

了解です
また明日から頑張っていきましょう



了解です。
また明日から頑張っていきましょう😊



ソッコーでできる！チャットを使用するときの4つのポイント

- ①スタンプの活用をする
- ②チャットを送る前に誤解を生まない表現か確認してから送る
- ③返信が遅いと「怒っている？」と思われる⇒もし返信が遅れた時は「遅れてごめん。」など一言伝える
- ④チャットの返信期日はメッセージの中で具体的に伝える（「今日の午前中までに返信ください。」など）



会議に参加する人数は、一度に4人まで!?



ミーティングでの「活発な意見交換」を求めるなら、参加人数は3～4人まで
オンライン会議だと、同じタイミングでは話せないため、意見や質問のハードルがあがり、
参加者が7～8人以上の会議は意見を出しづらく感じてしまいます。

引用)「大学生のグループワークにおけるグループの人数と参加者の特性が意見発出への抵抗感に与える影響」(藤野秀則ほか : https://www.jstage.jst.go.jp/article/his/22/4/22_411/_pdf/-char/ja)

意見を活発に出ることを歓迎しよう

「意義のある会議にする」ためには問題解決や
意思決定の促進がカギ！
積極的に参加してもらいましょう

- ・ 会議の目的やゴールを明確にして冒頭で共有する
- ・ 議事録係、タイムキーパー係など役割を分担する
- ・ 議題ごとに3～4人になるよう、グループセッションを活用する
- ・ ミーティング開始前にルールを設定し周知する
例)「意見を否定しない」、「1人1回発言する」など

環境を整えることはマナーのひとつ

表情が見えづらい、音声のズレが気になる…
相手に集中して話を聞いてもらうための
工夫をしていますか？

映像を気にしていますか？

- ・ カメラオンにする、ミュートを外せる環境を選ぶ
- ・ 表情がきちんと映るよう明るい場所で話す
- ・ カメラの位置は目線と同じ高さにする

音声もばっちりですか？

- ・ 外付けのマイクを使用する



うなずきに拍手…リアクションをあなたどるなけれ



普段の3倍大きく、相槌やジェスチャーを意識してみよう

オンラインだと、空気感の共有は対面と比べると困難。

相槌があると、アイディアに関心を示してくれていることや褒めてもらえていると感じられます。

引用)「ビデオを介したコミュニケーションにおいてあいづちの種類が発想に及ぼす効果」(三宮真智子ほか: <https://ir.library.osaka-u.ac.jp/repo/ouka/all/71372/>)

相槌のバリエーション

話し手は聞き手の興味や理解ができているか
気になる…

会話が弾むために準備しておくとうい！

- ・「はい」、「へえ」、「なるほど」
- ・「そうなんですね。知らなかったです！」
- ・「初めて知りました！」「勉強になります」
- ・「あなたに教えていただけてよかった」など感謝の言葉を追加する

声の高低差で違いを変化させても◎



相手が話したくなる！「ジェスチャー」

「よく話が伝わってると感じられる」と
「もっと話したくなる」

- ・うなずきは「上下に」「大きく」「1回」
- ・話した後に、拍手のしぐさ（ミュートでもOK）
- ・質問をするときに身を乗り出す
- ・ミーティングの最後には手を振る



新入社員と信頼関係を育むってどうすればいい？



手探りで始めるのではなく、新入社員を適度に**信頼**することから始めましょう

テレワークでは、特に「**認知的信頼**」と「**感情的信頼**」の概念が有効的です

認知的信頼

チームメンバーが信頼でき、
能力もあることがわかっていて
互いを頼ろうとする意志に基づく。

学歴や経験の情報に加えて、
業務を行う姿勢や
業務の結果から向上する。



感情的信頼

同僚や上司が自分に目配りや
気遣いをしているという考えに基づく。

共感を表す言葉や行動を示し、
お互いに自己開示することで
向上する。

参考) セガール・ニーリー著「リモートワークマネジメント」より

新入社員と信頼関係を育むってどうすればいい？



お互いの信頼を高めるためには、
『入社日に会話を増やして』感情的信頼を向上しよう！

新入社員はオンラインでも「**認知的信頼**」が高まりやすいので、
入社日には「**感情的信頼**」を高めることを意識しましょう。
直接会話し「**感情的信頼**」を高めることで、オンラインではわかりづらい
意図や、職場の一体感を感じられるほか、顧客の対応などでのヒントを
共有したり、経験の共有もできるため、結果的に「**認知的信頼**」も
高まっていきます。





保健師 中森チカ



産業医のことなら

ドクターラスト

担当保健師のひとこと

テレワークの課題でもあるコミュニケーション。新入社員の受け入れを機会にして、日々のコミュニケーションを見直してみてください。そして、コミュニケーションを充実させるため、「すぐできる」ヒントをいくつか紹介しましたので、ひとつでも今日から実施していただけると嬉しいです。新入社員が成長や前向きに働くためには、やはり周囲の方のコミュニケーションなしではできません。上司の方がご自身のコミュニケーションを振り返り、ヒントを元に新入社員と関わっていただくことで、自信をもって新入社員の受け入れに臨めることでしょう。

衛生委員会資料の動画版が、一部無料でご覧いただけます！

無料動画を見る ▶ <https://vimeo.com/2204online>



動画のフルバージョンは有料となります。
詳しくは無料動画の概要欄をご確認ください。



<権利について>

動画についての権利は株式会社ドクターラストが所持します。
衛生委員会等の活性化を目的とした、社員様への共有等については、ご自由にご利用頂けます。

<ご活用例>

- ・ 社内の衛生委員会等での利用・配布
 - ・ 社内でする自社社員健康教育のためのセミナー
 - ・ 社内での情報共有のための、掲示やイントラネット上での閲覧 など
- なお、許可のない再配布・加筆加工は禁止とさせていただきます。

<ご遠慮いただきたいこと>

- ・ インターネット上での不特定多数への再配布や、無断掲載
- ・ 商用利用
- ・ 加筆加工 など



<https://doctor-trust.co.jp/sangyoi/>



産業医の紹介

全国どこでも対応可能！**業界NO.1の実績**で
優秀な産業医をご紹介します



<https://www.stresscheck-dt.jp/>



ストレスチェック

総受検者数103万人超え！専門家による
集団分析結果のフィードバックが**無料**！



<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/>



外部相談窓口【アンリ】

詳しい報告書が評判！休職者のサポートから従業員の些細なお悩みまで専門職が寄り添います



<https://stella-sc.jp/>



人材育成・組織開発【STELLA】

103万人のストレスチェックのビッグデータから
導き出した新しいコンサルティングサービス。
いきいきと輝きながら働く社員を増やします！



<https://seminar.doctor-trust.co.jp/>



健康経営セミナー

実績多数！専門家によるオーダーメイド
セミナーが**60分10万円**から実施可能！



<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/>



保健師サポート

特定保健指導、衛生委員会や健診事後措置など、
経験豊富な医療職が充実したサポートをご提供！

健康経営に関する各種さまざまなサービスを取り揃えています。
少しでもお困りごとがありましたらいつでもご連絡ください！

株式会社ドクタートラスト

03-3464-4000

contact@doctor-trust.co.jp

営業時間/9：30～18：00 定休日/土曜・日曜・祝祭日

〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-14-6 ヒューマックス渋谷ビル2F

<https://doctor-trust.co.jp/>
ドクタートラスト公式ホームページ

