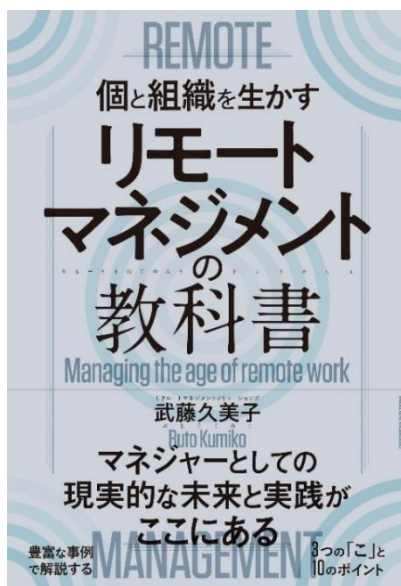


2021年3月1日
株式会社 リクルート マネジメント ソリューションズ

リモートワークで部下からの相談が来なくなったマネジャー、リモートワークが権利化しているメンバー……

いまリモートワーク下で起きている問題とマネジャーがすべきことが、すぐわかる 書籍『リモートマネジメントの教科書』発売

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都品川区 代表取締役社長：藤島 敬太郎 以下、当社）は、3月1日（月）に書籍『リモートマネジメントの教科書』を株式会社クロスメディア・パブリッシングより出版いたします。



1. 本書のポイント

● 10のポイントで実践するリモートマネジメント“3つの「こ」”

リモートワークが進展するとマネジャーは不要になるのではないか、という意見を耳にすることがあります。また、マネジャーの中にもリモートワークによって、メンバーを見ることができなくなったり、あまり関われなくなったりすることで、自分の存在意義は何なのだろうと考えたり、モチベーションが低下していたりする方がいると伺います。

しかし、リモートワークが進展することにより、マネジャーが担う役割は重要さを増します。なぜなら、リモートワークはメンバーに変化をもたらし、それを支援することがマネジャーの新たな役割となるからです。

リモートワークは「メンバーに自由と、それに伴う責任」をもたらします。そのことにより、メンバーは「自由を享受できる状況にない」「ソロワークで孤軍奮闘、小さくまとまる」「自由を享受すると、今の会社・組織に属する意味が薄れやすい（遠心力）」といった状況に陥りがちです。このようなメンバーの変化



マネジャーが陥りがちな状況
偶然やついででの機会を生かす従来のマネジメントが機能しづらい

を支援することがリモートマネジメントですが、マネジャー自身もリモートワークにより、働き方が変わりますし、場合によっては負担が相当大きくなります。

マネジャーの負荷を大きくせずにマネジメントを行うためにも、本書ではメンバーが「**個として立つ**」「**心の距離が近い**」と感じる、「**ここがいい**」と思う、「**3つの「こ**」の状態にするための支援方法をご紹介します。また「**3つの「こ**」の状態にするための 10 のポイントについて、まず実践してほしい「**ベースの行動（まずはここから）**」と、ベースの行動の後で実践できると良い「**プラスアルファの行動（プラスアルファ）**」の 2 段階に分けてご紹介しています。

● **場面別、メンバー別でみる リモートマネジメント**

また本書では、マネジャーやメンバーからしばしば伺う話をケースにしてご紹介しています。10 のポイントを押さえた解決策も提示しているため、マネジャーが課題を感じているケースから読むこともできます。

- 【ケース①】 盛り上がらないオンラインミーティング
- 【ケース②】 オンラインミーティングは盛り上がったけれど……
- 【ケース③】 入社後すぐにリモートワークとなる中途入社者
- 【ケース④】 新入社員の受け入れは中途入社者と同じで良い？
- 【ケース⑤】 かまわれる部下の憂鬱
- 【ケース⑥】 リモートワークで相談が来なくなったマネジャー
- 【ケース⑦】 雑談が減ってしまった職場
- 【ケース⑧】 リモートワークが権利化しているメンバー
- 【ケース⑨】 原則出社のメンバーや出社制限がかかっているメンバーが感じる不公平感
- 【ケース⑩】 マネジャーはこうあるべき、が強いメンバー
- 【ケース⑪】 仕事はできている、の認識が違うメンバー
- 【ケース⑫】 退職報告してきたメンバー
- 【ケース⑬】 現状維持でいいと思っているメンバー
- 【ケース⑭】 働き過ぎているが、周囲に助けを求めないメンバー
- 【ケース⑮】 頑張りを見てくれないというメンバー

本書では、**組織・人事のコンサルタントとしてこれまで 150 社以上を担当してきた著者**が、リモートワークが世の中で本格化する以前から、クライアントの働き方改革やリモートワーク導入支援を行ってきた経験や、リモートマネジメントを上手に行っているマネジャーへのヒアリングなどを踏まえて、**リモートマネジメントのポイントをまとめています**。加えて、当社でも 2013 年からテレワークを段階的に開始しており、リモートワーク下でのマネジメントについて、様々な知見を蓄積してきました。そのようなバックグラウンドを生かし、本書は執筆されました。リモートワーク下でマネジメントに悩むマネジャーだけでなく、経営層や人事部門、メンバーにも読んでいただきたい、幅広いビジネスパーソンにおすすめできる一冊です。

2. 書籍概要

■タイトル

個と組織を生かす リモートマネジメントの教科書

<https://www.recruit-ms.co.jp/press/book/>

■目次

まえがき

序章 「リモートワーク」の現在地

第 1 章 リモートワークがもたらす変化とチャンス

第 2 章 リモートマネジメントとは

第 3 章 場面別、メンバー別でみるリモートマネジメント

第 4 章 リモートマネジメントのポイント

- 第 5 章 個として立つ
- 第 6 章 心の距離が近い
- 第 7 章 ここがいい
- 第 8 章 これまでのマネジメントとリモートマネジメントの違い
- 第 9 章 リモートマネジメントを助ける環境整備
あとがき

3. 著者紹介

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ シニアコンサルタント／主任研究員
武藤久美子（ぶとうくみこ）

2005 年株式会社リクルートマネジメントソリューションズ入社。組織・人事のコンサルタントとしてこれまで 150 社以上を担当。「個と組織を生かす」風土・仕組みづくりを手掛ける。専門領域は、働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョン、評価・報酬制度、組織開発、小売・サービス業の人材の活躍など。働き方改革やリモートワークなどのコンサルティングにおいて、クライアントの業界の先進事例をつくりだしている。小売業の「店長の在宅勤務制度」や、高度な機密情報や個人情報を扱うため当時導入が難しいと言われていた金融企業へのリモートワーク導入を支援し、実現。業務改革、風土改革、人材育成を同時実現する手法を得意とする。働き方改革やリモートワーク、人事制度関連の寄稿多数。自身も 2013 年よりリモートワークを積極的に活用するリモートワークの達人。早稲田大学大学院修了（経営学）。社会保険労務士。



【著者コメント】

本書の原稿を書く過程で、今後はさらにマネジャーが担う役割は重要であるという気持ちを改めて強くなりました。ともするとメンバーマネジメントは、マネジャーの不断の努力と献身任せになりがちです。しかし、マネジャーが自身の働き方を犠牲にして続けるマネジメントは、どこかで無理が生じるでしょう。マネジャーになりたいというメンバーも減ってしまうと思います。

よって、本書では、まず「今ができていないからダメなんだ」という姿勢では書かないように気をつけています。また、マネジャーが責任を負う必要のないことはそのように書きました。加えて、メンバーにもリモートワークによる責任が生じること、および会社としての環境整備についても紹介しています。

本書を、マネジャーだけでなく経営層や人事部門、メンバーにも読んでいただくと、マネジャーの心身の健やかさや仕事も含めた人生の充実を図りつつ、役割を果たすことがよりスムーズに進むのではないかと思います。

4. 出版概要

発行所：株式会社クロスメディア・パブリッシング (<https://www.cm-publishing.co.jp/>)
発行日：3月1日（月）初版発行
価格：1680円（税抜）
版 型：四六判
ページ数：302