



テレワークと出社勤務を併用する**4**つのメリット

「ハイブリッドワーク」とは？

「ハイブリッドワーク」とはどのような働き方なのか？

今まで自宅ではできないと思われていた業務が、ICT（情報通信技術）を駆使すれば行えると分かった一方、業務内容によっては出社が必要なものもあり、加えて社員同士のコミュニケーションが希薄になることも。今、オフィス出社とテレワークをバランス良く組み合わせたハイブリッドワークに注目が集まっています。



テレワークやリモートワーク、在宅勤務など、従来の出社型とは異なる働き方を指す言葉が数多く誕生しています。その中でもこれからの働き方として広がっていくとみられているのが「ハイブリッドワーク」です。ハイブリッドは「複数の方式・方法を合わせたもの」、ワークは「仕事」を意味しており、テレワークとオフィス出社と組み合わせた働き方のことを指します。

近年、多くの企業が働き方改革や新型コロナウイルス感染症の影響を受け、テレワークを導入しました。そのことで、今まで自宅ではできないと思われていた業務が、ICT（情報通信技術）を駆使すれば行えると分かったのです。一方で、業務内容によってはテレワークでは不可能なものも存在し、加えて社員同士のコミュニケーションが希薄になるといった事態も露呈しました。

そこで、現在はオフィス出社とテレワークをバランス良く組み合わせたハイブリッドワークに注目が集まっているのです。ハイブリッドワークの取り入れ方は、例えば「月曜日と木曜日の週2回は出社し業務進捗のミーティングを行う」のように顔を合わせる機会を作る方法や、「A部署は水曜日、B部署は金曜日に出社する」のように出社日を分散させる方法など、企業によってさまざまです。

テレワークと出社勤務を併用する4つのメリット

ハイブリッドワークを導入することは、**どのようなメリットをもたらしてくれるのでしょうか。**
また、従来の出社勤務やテレワークに比べて新たに生まれるメリットはあるのでしょうか。
ここでは大きく4つのメリットについて挙げていきます。

メリット

01

コミュニケーション不足など、
テレワークによるデメリットを解消できる

テレワークのデメリットの1つに**コミュニケーション不足**があります。LINE WORKSやChatworkなどのチャットツールを用いて、お互いが話しやすい環境を整えている企業も多いですが、実際には返信のタイムラグが生じることで業務が滞ってしまったり、言葉の細かいニュアンスが伝わらずに共同作業がうまくいかなくなったりするなどの問題が起こることもあります。

ハイブリッドワークは、**定期的に直接顔を合わせて話す機会を設けることができ、これらのコミュニケーションの減少や齟齬の改善が期待**できます。社内でのちょっとした会話からアイデアを練ったり、お互いの仕事の進捗確認・相談をしたりする場があることで、従来の完全出社型と変わらないレベルでの社員同士のコミュニケーションが維持できるのです。

メリット

02

オフィス縮小化など、コスト削減につながる

ハイブリッドワークにおいては出社スタイルが、**部署ごとの分散型や業務に必要な人がオフィスを使う**といったものになります。そのため一度に出社する人数が減り、**交通費などの経費を抑える**ことにもつながります。

また、従来型に比べて社員がオフィスにいる機会が減る、または完全になくなる場合があります。そうすると、これまでのように社員ごとの机やスペースなどを構える必要がなくなるため、**オフィスそのものを縮小化することも可能**です。



テレワークと出社勤務を併用する4つのメリット

メリット

03

社員のワークライフバランス向上、
生産性向上につながる

ハイブリッドワークでは、**テレワークが含まれることで長距離通勤や満員電車など、通勤時のストレスを軽減**することができます。時間や気持ちの余裕が生まれることで業務への集中力が高まり、生産性向上にもつながっていくのです。また、前述のように**テレワークによって生まれるコミュニケーション不足などもストレスを生む一因**です。出社することによってそれらを解消できることは、従業員満足度（ES）の向上や離職率の低減にも寄与します。

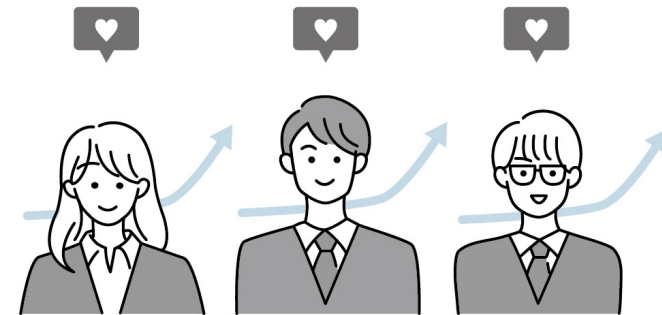
コロナ禍においては、「本当は出社したいのに半ば強制的にテレワークとなってしまった」という状況も見受けられました。企業によってはオフィスでなければ進められない業務や、複数人で同時に作業を進める仕事もあります。**ハイブリッドワークは社員の意向に沿って出社かテレワークか自由に選択できる利点**もあります。

メリット

04

柔軟な働き方を選べるため、
幅広い層から人材を採用できる

仕事内容やサイクルによって、**自分に合った働き方を柔軟に選べる環境は、社員にとっても魅力的**です。また、少子高齢化が進む日本においては今後、介護をしながら仕事を続けるといった社員の増加も見込まれます。ハイブリッドワークは仕事だけではなく、**育児や介護など社員のライフイベントへの対応力も備えられるメリット**があるのです。ハイブリッドワークを取り入れた企業として労働環境の魅力度が向上すれば、就職先や転職先としての人気も増します。そうすれば**自ずと企業へ就職する希望者が増え、スキルのある人材を採用できるチャンス**も広がります。



ハイブリッド体制による業務効率化を成功させるポイント

ハイブリッド体制を確立し、業務効率化をめざすためのポイントについてご紹介します。
出社とテレワークのそれぞれのメリットを最大限に生かすためにもぜひ押さえておいてください。

新たな働き方にあわせた体制づくり



オフィスで勤務する社員とテレワークを行う社員が円滑にやり取りできるコミュニケーションツールや、情報共有ツールの準備を徹底



出社やテレワークのタイミングが社員によってばらつきができるため、勤怠管理の徹底および、人事評価制度の見直しが必要

まず、オフィスで勤務する社員とテレワークを行う社員が円滑にやり取りできるコミュニケーションツールや、情報共有ツールを漏れなく準備することが必須です。テレワークでも必要不可欠だったLINE WORKSやChatworkなどのチャットツールやZoomなどのWeb会議システムに加えて、誰がいつ出社するのかなどお互いの勤怠状況が把握できるツールも必要でしょう。誰が出社するのかを確認できる状態を整えるのは、顔を合わせる必要があるミーティングなどのスケジュールを立てるのに役立つだけでなく、勤怠管理をする上でも重要となります。これらは、社員の意見を踏まえながらどのようなツールが必要か、どのサービスが企業に合っているのかを選定してください。

また、出社やテレワークのタイミングが社員によってばらつきが出ることで、勤怠管理の徹底に加えて、人事評価制度の見直しが必要となります。ハイブリッドワークはテレワークに比べて出社する機会が多ありますが、従来の出社型とも異なる働き方です。それらの相違点を踏まえた上での体制づくりを進めていかなければなりません。

まとめ

ハイブリッドワークは、テレワークの課題だったコミュニケーション不足を解消し、オフィスの縮小化などの経費削減や業務の効率化や生産性向上につなげることができる新たな働き方です。

オンライン会議における周辺環境への配慮、セキュリティ対策につながる **パーソナル・ミーティング・ボックス「One-Bo」** を提供するプラザクリエイトでは、「リモートワークと出社勤務を併用したハイブリッド体制のためのガイドライン」 (<https://www.one-bo.com/guide/>) を公表しています。

ハイブリッドワークの導入を本格的に始動したいと考えている方は、ぜひ参考にしてみてください。

「リモートワークと出社勤務を併用したハイブリッド体制のためのガイドライン」
(<https://www.one-bo.com/guide/>)

