

柔軟な働き方がZ世代の企業選びの必須条件に ハイブリッドワーク時代に必要な“居場所づくり”

【調査レポート】柔軟な働き方が企業にもたらす影響に関する実態調査



コロナ禍において必要に迫られる形で普及したリモートワーク。現在は出社への回帰が進んでいるものの、若年層の就職先選びの条件として、“柔軟な働き方”の重要度は高まっている。そうしたニーズもあり、リモートワークと出社を組み合わせた「ハイブリッドワーク」が社会に浸透しはじめているが、そこには新たに浮かび上がってきた課題も多いようだ。

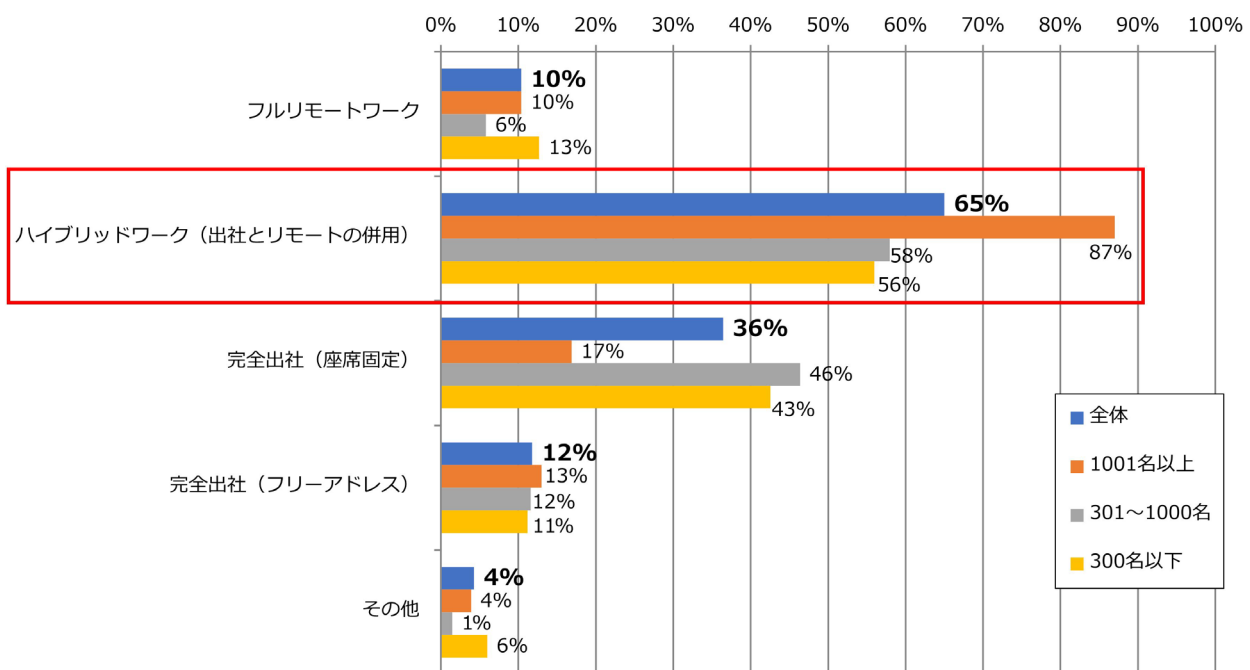
サイオステクノロジー株式会社はこの度、「柔軟な働き方が企業にもたらす影響に関する実態調査」(調査期間:2025年2月14日～2月27日／有効回答数:280件)を実施した。ここではその結果をもとに、ハイブリッドワークの導入・運用において企業が向き合うべき課題と、その解決策について考察する。

出社回帰→「ハイブリッドワーク」がトレンド化 働き方の変化で顕在化する課題

多くの企業や働く人たちを苦しめた、新型コロナウイルス。コロナ禍を振り返るとネガティブな出来事は確かに多かったが、一方でポジティブな事象を挙げることも可能だ。その代表例が、リモートワークの普及をはじめとする“働くスタイルの多様化”だろう。いまや働き方の選択肢は、かつてと比べて大きく広がっている

しかしコロナ禍も過ぎ去ったいま、リモートワークの縮小～出社という“出社回帰”の流れが起きているとの声も聞かれる。その実態を表すのが、「現在導入している働き方」について尋ねた結果(図表1)だ。「フルリモートワーク」を継続している企業は10%にとどまり、「完全出社」は“座席固定型”が36%、近年流行の“フリーアドレス型”が12%で計48%。これを見ると、たしかに“出社”が優勢である模様だ。

【図表1】現在導入している働き方(全体／企業規模別)

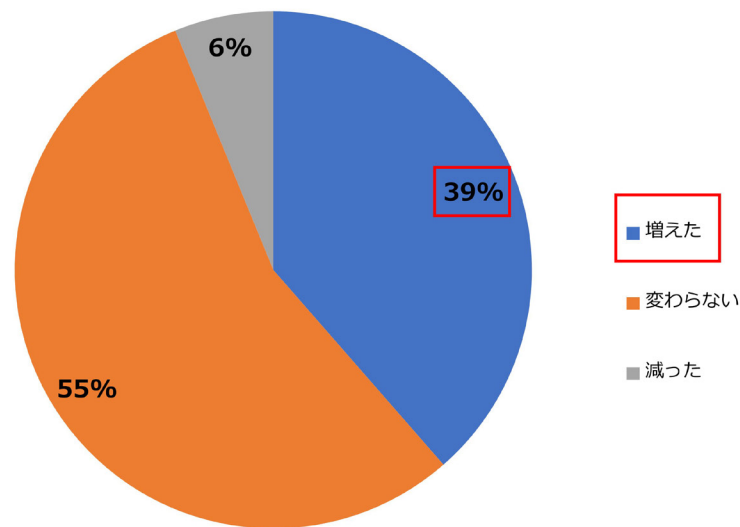


ただしそれ以上に目立つのが、リモートワークと出社を組み合わせた「ハイブリッドワーク」で、実に65%の企業が導入している。なかでも従業員数1001名以上の大企業においては、「ハイブリッドワーク」の導入率が87%と一般化している様子が見てとれる。また、従業員数301～1000名以下の中堅企業や300名以下の中小企業でも、半数以上がリモートワークと出社を併用した「ハイブリッドワーク」を導入している。

なお、同質問のフリーコメントでは「やむを得ない事由がある場合のみリモート」(1001名以上／サービス)、「有事の際は状況を見てテレワーク規程を発動する」(300名以下／メーカー)といったコメントも寄せられている。明確に“ハイブリッドワーク”と言わずとも、リモートワークと出社を臨機応変に組み合わせるスタイルが、どうやら主流となりつつあるようだ。

こうしたハイブリッドワークへの移行の動きは、「過去1年間でオフィスに出社する日数が増えたか」を尋ねた結果(図表2)からも見てとれる。出社する日数が「減った」企業の6%に対して、「増えた」企業は39%と、出社への回帰が進んでいることは間違いない。

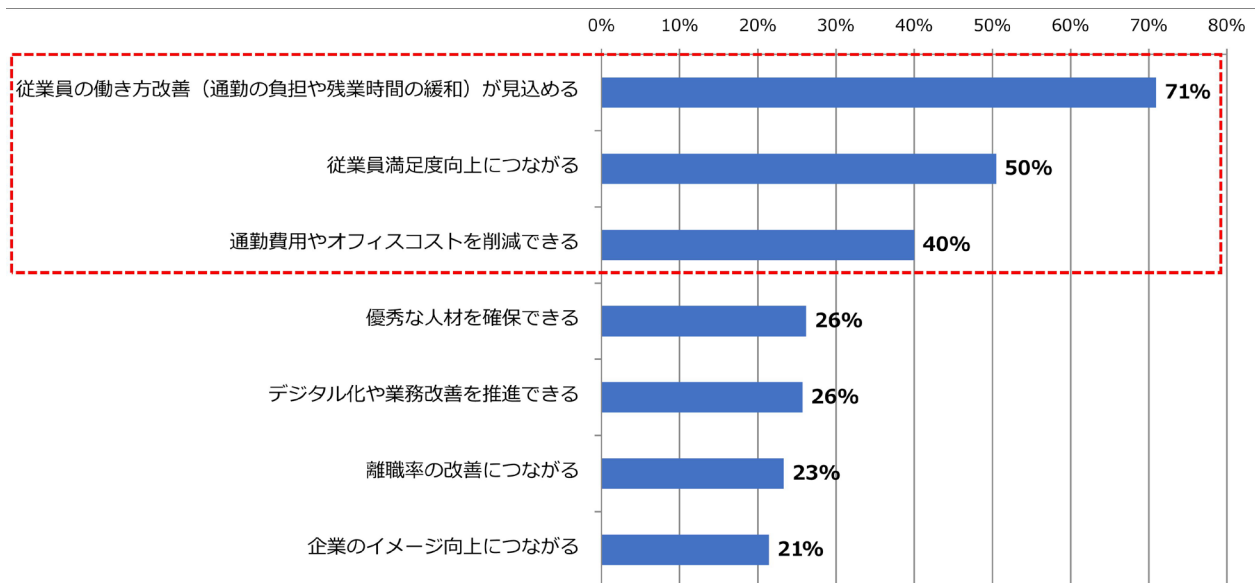
【図表2】過去1年間でオフィスに出社する日数が増えたか(全体)



これに加えて、国土交通省が発表した『令和5年度テレワーク人口実態調査』(※)でも、リモートワークを「週5日以上実施」する“フルタイムテレワーカー”が減少傾向にあるのに対し、「出社+週1~4日はリモート」という“ハイブリッドワーカー”が増加しているとわかっている。これらを踏まえると、フルリモート／ハイブリッドワーク／完全出社の3つの働き方に分けても、ハイブリッドワークでの働き方が主流になっており、働き方のトレンドとして「ハイブリッドワーク時代」と言える状況にあるのではないだろうか。

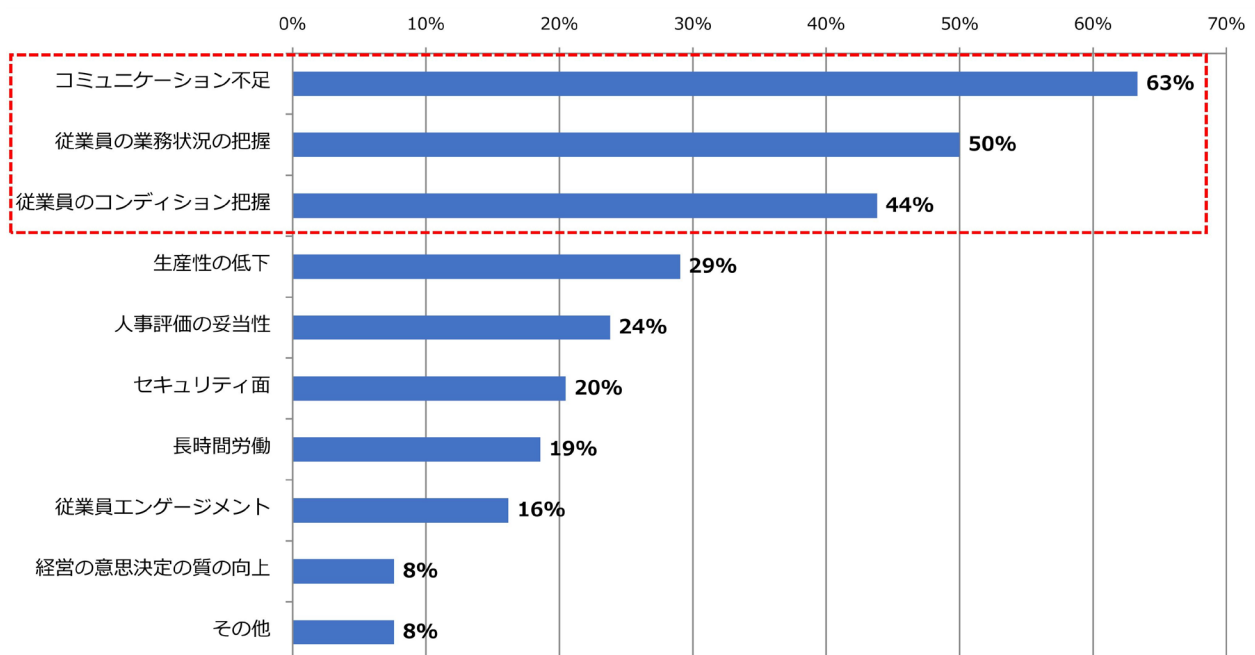
ここまで見てきたように、完全出社一辺倒ではなく“ハイブリッドワークのトレンド化”へと進んでいることには理由がある。それを示すのが、「ハイブリッドワークやリモートワークによって得られている効果」を尋ねた【図表3】だ。これによると、「従業員の働き方改善(通勤の負担や残業時間の緩和)」(71%)、「従業員満足度の向上」(50%)、「通勤費用やオフィスコストの削減」(40%)といったメリットを多くの企業が実感しているのだ。

【図表3】ハイブリッドワークやリモートワークによって得られている効果(全体)



多くの企業がハイブリッドワークやリモートワークによる効果を実感している一方で、課題についても浮かび上がってきている。「現在のハイブリッドワークやリモートワークについて感じている課題」を尋ねた【図表4】では、「コミュニケーションの不足」(63%)や「業務状況の把握」(50%)、「従業員のコンディション把握」(44%)などが上位となっており、課題として悩まされている企業が多いようだ。個人やチームのスケジュールにおいてリモートワークと出社が混在し、さらにフリーアドレス制導入などの施策も影響するハイブリッドワーク下では、従業員同士の関わり方も大きく変化しているのだろう。社内のコミュニケーションや、業務状況・健康状態のチェックが難しくなっている現状がうかがえる。

【図表4】現在のハイブリッドワークやリモートワークについて感じている課題(全体)



また、同質問に対するフリーコメントでは、「リモートワークが許可されない部門には不満がある」(1001名以上／サービス)、「工場の技能職はハイブリッドな働き方ができない」(1001名以上／メーカー)、「出勤組にかかる負荷」(301～1000名／商社・流通)など、出社する(しなければならない)人が抱く“不公平感”に関する声も寄せられている。

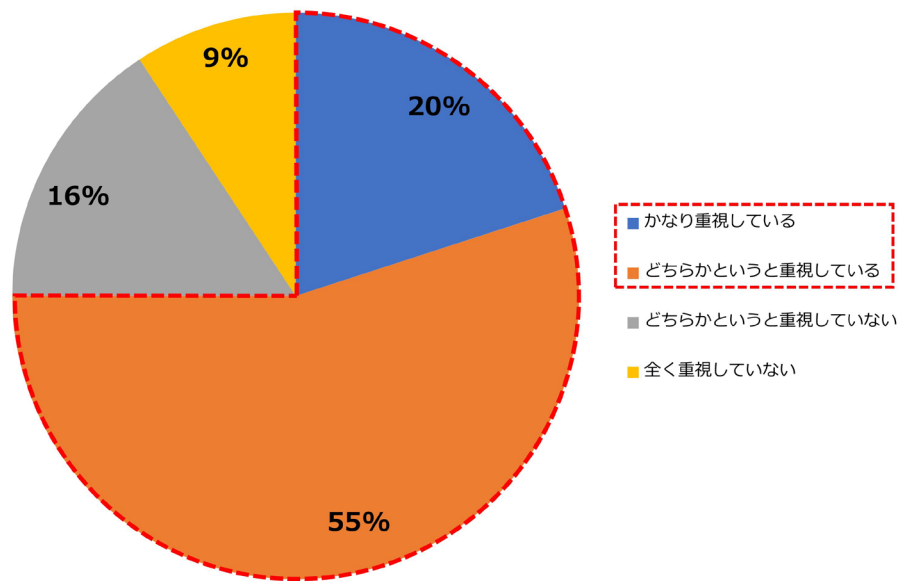
これらの課題を解決してこそ、ハイブリッドワークをはじめとした“柔軟な働き方”によって得られるメリットも意味を持つようになるだろう。今後は、コミュニケーション不足によるストレスや生産性低下への対策、従業員の肉体的・精神的コンディションへの配慮、エンゲージメント向上策など、多様な働き方に即した“ウェルビーイング”を目指す取り組みが、ハイブリッドワークの導入・運用におけるキーとなりそうである。

「柔軟な働き方」を求めるZ世代… 採用には社内制度の見直しが急務

多くのデメリットや課題があるとはいえ、上述の結果から「ハイブリッドワーク」を導入する企業の増加は確かな傾向と言えそうだ。特に、“プライベートの充実”や“ワークライフバランス”に重きを置く若年層にとって、柔軟な働き方が可能かどうかは大きなポイントであり、この点が“ハイブリッドワークのトレンド化”を後押ししている面もあるようだ。

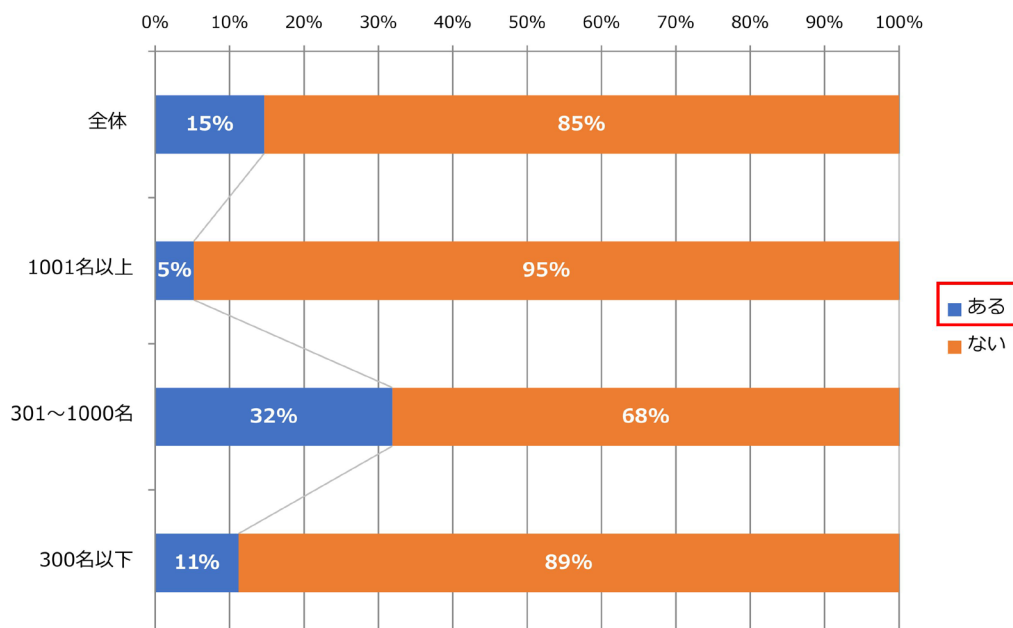
企業に対し、「Z世代は、『ハイブリッドワーク等の柔軟な働き方の制度があること』を企業選びの軸として重視していると思うか？」と尋ねた結果が、【図表5】だ。これによると、「重視している」と感じている企業は75% (かなり重視している:20%+重視している:55%)。こうした価値観に添えること、すなわち新規人材の獲得を目的としてハイブリッドワーク導入に舵を切る企業も少なくないだろう。

【図表5】Z世代は、「ハイブリッドワーク等の柔軟な働き方の制度があること」を企業選びの軸として重視していると思うか(全体)



しかしながら、“柔軟な働き方”への非対応によって内定／選考辞退は起こるものなのだろうか。これについて、実際に「リモートワークやハイブリッドワークへの対応が要因となって、内定あるいは採用プロセスで『辞退』を経験したことがあるか？」と尋ねた結果(図表6)を見ると、「(辞退を経験したことが)ある」という企業が15%存在していた。この値は、ハイブリッドワーク導入率の高い大企業では5%と小さい。一方で、ハイブリッドワークの導入がそれほど進んでいないと考えられる中堅企業では、32%と数字が一気に跳ね上がる。

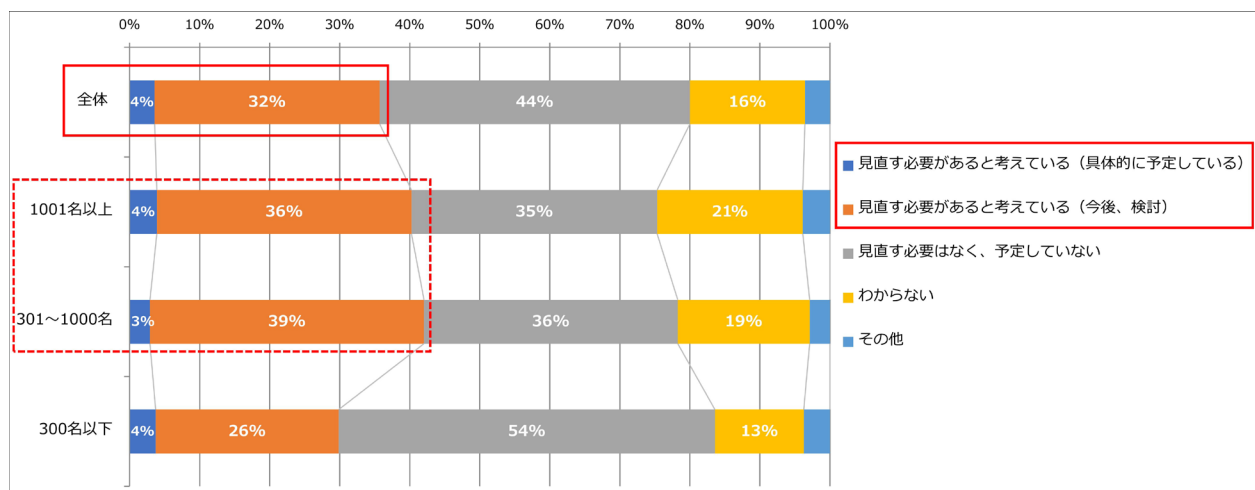
【図表6】リモートワークやハイブリッドワークへの対応が要因となって、内定あるいは採用プロセスで「辞退」を経験したことがあるか(全体／企業規模別)



Z世代における“柔軟な働き方”へのニーズは、同質問でのフリーコメントからもうかがえる。「フルリモートを希望する応募者に『業務上、難しい』と説明すると辞退となった」(301～1000名／サービス)、「完全フルリモートが可能な会社に決めました、という辞退理由があった」(300名以下／情報・通信)、「応募者側のリクエストとしては、ほぼ必須条件になってきている」(1001名以上／情報・通信)など、採用・人材定着において、柔軟な働き方への対応はかなり大きなテーマとなっているようだ。

ではそれに対し、企業の課題意識はどのようになっているのだろうか。「採用・離職予防の観点から、今後ハイブリッドワークなどの多様な働き方に関する対応や社内制度を見直すことを考えているか」を尋ねた結果が【図表7】。これを見ると、多様な働き方に関する対応や社内制度の見直しを「考えている」企業が3割以上となっている。特に大企業では40%、中堅企業では42%が「見直す必要あり」としており、課題感強いようだ。

【図表7】採用・離職予防の観点から、今後「ハイブリッドワークなどの多様な働き方」に関する対応や社内制度を見直すことを考えているか(全体／企業規模別)



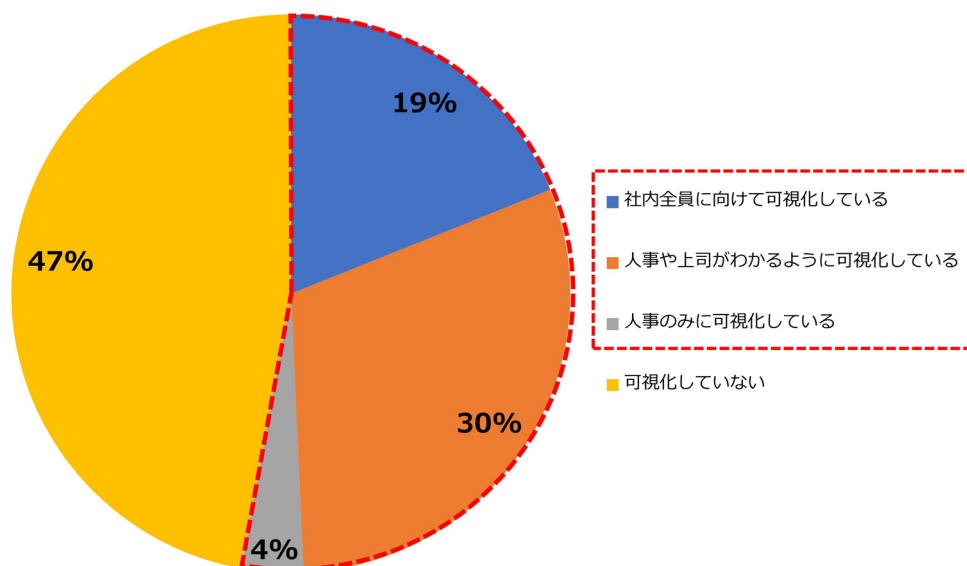
ただし、上記の「見直す必要がある」と考えている企業の内訳は、「具体的に予定している」が4%、「今後検討」が32%と、“必要性を感じながらも具体策の検討は進んでいない”のが実情だ。【図表4】で見えたハイブリッドワークやリモートワークに関する課題を解消・払拭するために何をすべきか、現状では明確に見えていない企業が多いのである。

進まない“出退勤状況の可視化” フリーアドレスのメリットが享受できていない可能性

リモートワークと出社を組み合わせたハイブリッドワークを運用するにあたって、第一の課題として挙げられるのは勤怠管理の難しさだろう。

「リモートワークやハイブリッドワークのステータスを含む、従業員の出退勤の状況を可視化しているか」を尋ねた【図表8】によると、従業員の出退勤の状況を可視化している企業は、「社内全員に向けて可視化している」が19%、「人事や上司がわかるように可視化」が30%、「人事のみに可視化」が4%で、計53%と約半数にとどまっている。なお、フリーコメントから具体的な可視化方法について探ったところ、「勤怠システム」による対応が半数以上を占め、そのほか「スケジュール管理ツール」、「イントラ／ポータルサイトなどの社内ツール」なども散見されている。

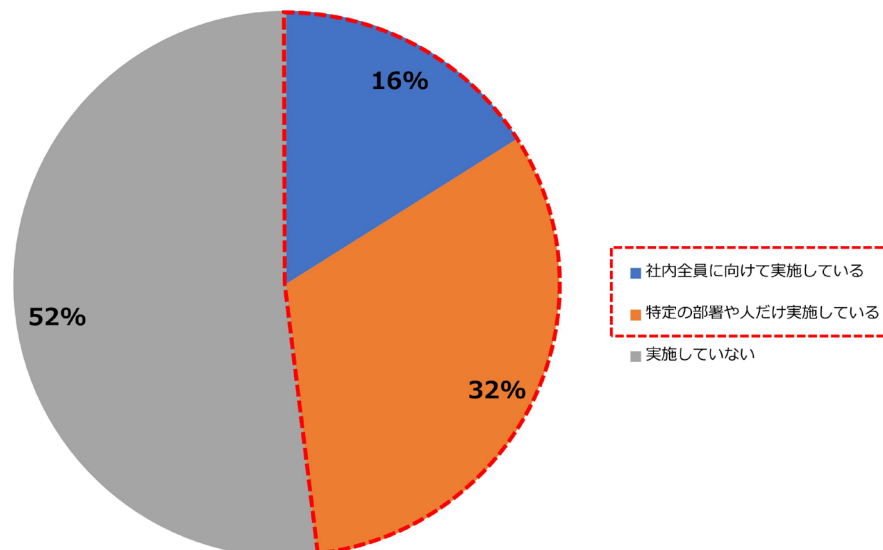
【図表8】現在、リモートワークやハイブリッドワークのステータスを含む、従業員の出退勤の状況を可視化しているか(全体)



本来、出社とリモートワークが混在するハイブリッドワークでこそ出退勤状況の厳正管理と可視化が必要不可欠である。しかしながら、半数近くの企業で可視化に向けた対応が進まず、取り組むとしても既存のシステムに頼った手法であることが現状と言える。

この“出退勤状況の可視化”を難しくしている要因の一つが、【図表1】でも触れた「フリーアドレス」だろう。「社内でフリーアドレスを実施しているか」を尋ねた結果(図表9)を見ると、フリーアドレスを実施している企業は48%と約半数。その内訳を見ても、「特定の部署や人だけ」が32%となっている一方、「社内全員」は16%と少数派だ。

【図表9】社内でフリーアドレスを実施しているか



座席を固定せず社内の好きな場所で働いてもらうフリーアドレス制は、本来は「出社人数の減少によって空いたスペースを有効活用したい」、「デスクやチェアを抑えてコストを削減する」といった理由で導入されるケースが多い。また、「部署を超えた交流やコミュニケーションを活性化させ、シナジーやイノベーション創出につなげたい」といった目的による導入も多いだろう。

ところが、今回の調査で寄せられた意見を見ると、「同じ人が同じ席を使っており、意味がない」(1001名以上／メーカー)、「結局、同じ部署同士でかたまる」(301～1000名／サービス)、「フリーアドレスにフレックス勤務が掛け合わされると対面での会議設定がしづらい」(1001名以上／情報・通信)など、問題は山積しているようだ。

このような状況では、出社のメリットである「対面での意思疎通」、フリーアドレスのメリットである「居場所の流動化～交流促進」のどちらも実現しないどころか、【図表4】で課題として浮き彫りになったように、むしろ社内のコミュニケーション不足に陥ってしまいかねない。こうした問題も、出退勤状況が可視化されていない＝個々の従業員の勤務状況や居場所が共有されていないことが原因の1つだろう。

「ハイブリッドワーク」および「フリーアドレス制」のメリットを最大限に享受するためには、個々の勤務状況と居場所を可視化するシステムやツールの導入が必要となるはずである。

フリーアドレス制の運用には障壁も 「座席管理システム」の導入が課題解決のヒントに

コロナ禍で一気に普及したリモートワークは、それ以降の数年でそのメリット・デメリットが明確なものとなった。柔軟な働き方の実現による従業員満足度の向上や通勤・残業の負担軽減、オフィスコストの削減といった利点がある反面、コミュニケーション不足や業務状況・健康状態の不透明さ、リモートワーク不可の部署が抱く不公平感といったマイナス面も指摘されるようになっていく。そうしたメリット・デメリットの差し引きから、最近では出社回帰が進み、現代はまさに“ハイブリッドワーク時代”とも言える状況だ。

柔軟な働き方については実際に若年層からのニーズも高く、若手人材の確保・離職防止といった観点からも、柔軟な働き方の実現は企業にとって急務かつ必須の取り組みとなっている。しかし現状、ハイブリッドワークを効果的に運用できている企業ばかりではないようだ。

ハイブリッドワークの効果的な運用において大切なのは、出退勤状況と居場所の可視化などによって、オフィスでもリモートでも安心して働ける自分の場所が確実にあること。そしてコミュニケーションの活性化を促す環境が整備されていることだ。サイオステクノロジーが開発・運用するフリーアドレス管理システム『YourDesk』が実現するのは、まさにその“ハイブリッドワーク時代の新たな居場所づくり”である。

「出社してみたら座る席がない」、「周りにいるのがどんな人なのかわからない」

そうしたハイブリッドワーク時代特有の不安やもやもやを解消し、出社／リモートを問わず安心して働ける心理的安全性を確保することで、若手人材の安定的な確保につながるのではないだろうか。

【調査概要】

「柔軟な働き方が企業にもたらす影響」に関する実態調査

調査主体：サイオステクノロジー株式会社

調査期間：2025年2月14日～27日

有効回答：280件

・企業規模構成比：1001名以上 28%／301～1,000名 25%／300名以下 48%

・業種構成比：メーカー企業 38%／非メーカー企業 62%

【参 照】

※国土交通省『令和5年度 テレワーク人口実態調査 ―調査結果―』

<https://www.mlit.go.jp/toshi/kankyo/content/001735166.pdf>