

ハイブリッドワーク失敗は

「見えない孤独」が原因？

組織が取り組みたい

3つの“繋がり”戦略

ONLINE



株式会社アスマーク
Humap事業部 マネージャー

磯辺 隆弘



Agenda

- 働き方の多様化
- 調査データで解説！
リモートワークによって発生する課題
- ハイブリッドワーク成功のための3つの繋がり戦略
- 座席管理ツール活用で負担を軽減し、
スムーズなハイブリッドワーク運用を行う

「流れてハイブリッドワーク化が進んでしまった」

「仕組みは整えてないけど、なんとなく回っているし大丈夫」

組織が把握できていない課題が眠っている可能性も

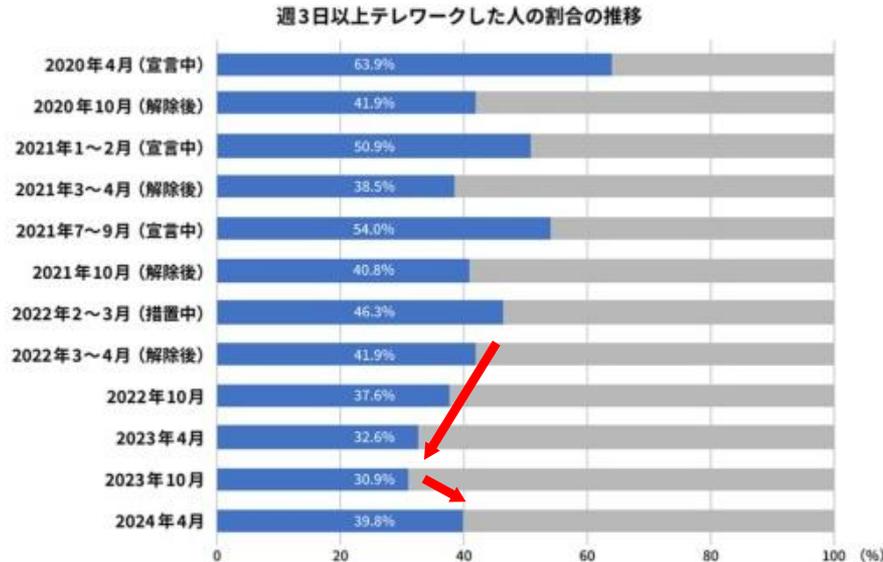
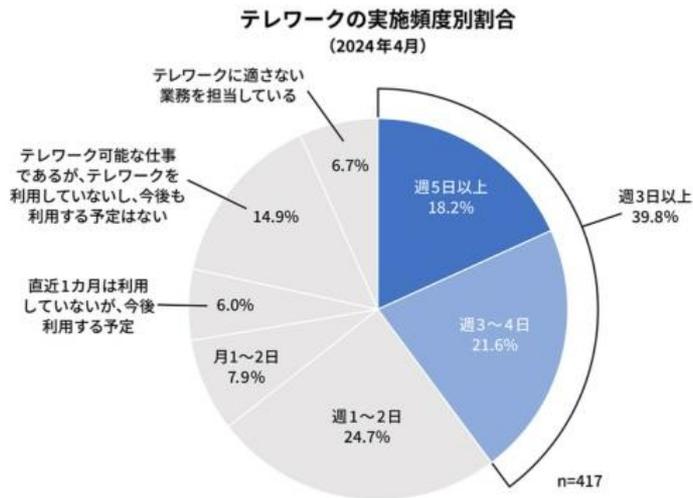
- ・不便さ
- ・不満
- ・孤独感



ハイブリッドワーク運用失敗

エンゲージメントの低下？
離職のきっかけ？

在宅勤務(週3日以上)を活用する人の割合が2年ぶりに上昇。
「ハイブリッドワーク」が広がり定着し始める。



参考:日経クロステック テレワーク実施率に異変、日本人の働き方は新たな「第3フェーズ」突入へ
<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/02854/052900001/>

新型コロナウイルス感染症のまん延防止等重点措置が2022年3月に解除されてから減ったものの
2024年の調査では再び上昇。

法改正での変化

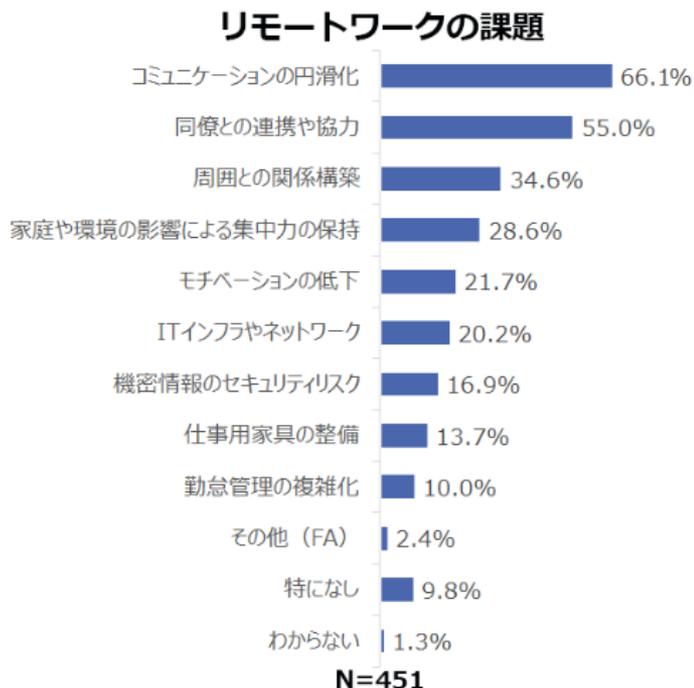
2025年4月施行 改正育児介護休業法

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化

オフィス回帰の傾向はありつつも、ハイブリッドワークが推進される見込み

**従業員の働き方の柔軟化は進む一方、制度が整わず課題を感じる場面も
次ページにてデータで解説していく**

企業・ワーカーの約5～6割がハイブリッドワークに継続意向を示し、定着傾向にある
ただし、リモートワークに「課題あり」が多数派であり、利用促進には組織の対応が求められる



課題

誰がどこにいるか
わからないことによる

「心理的なハードル」

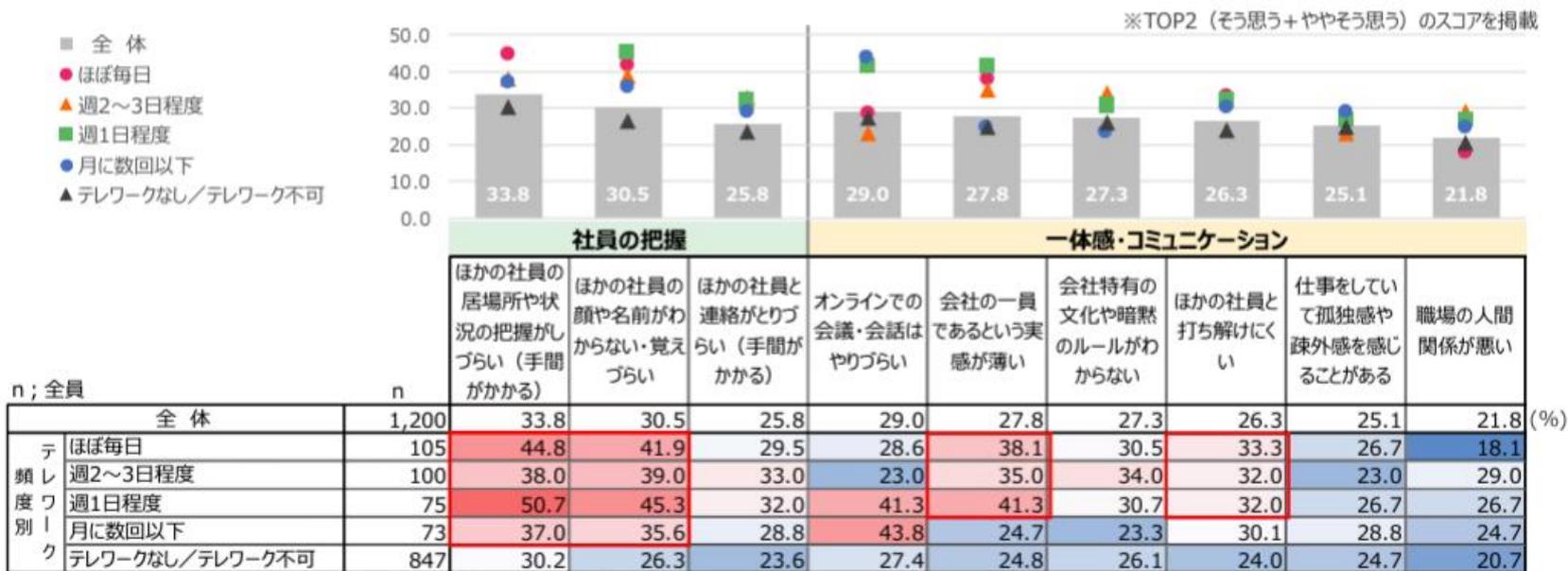
「探索コスト」にも影響大

[参照:東洋経済プロモーション](#)

東洋経済オンライン読者にハイブリッドワークに関する調査を実施
<https://biz.toyokeizai.net/blog/detail/id=2970>

テレワークやフリーアドレスが進んだことにより働く環境は複雑化

- ・ 顔と名前の不一致
- ・ 居場所や状況の不透明さ
- ・ 孤独感
- ・ 人となりがわからない



※スコアの高低を赤と青のグラデーションで表現 (赤: スコアが高い/青: スコアが低い)

テレワーク推進で考えたい、エンゲージメントを脅かす「2つの孤立」

孤立①

情報の孤立

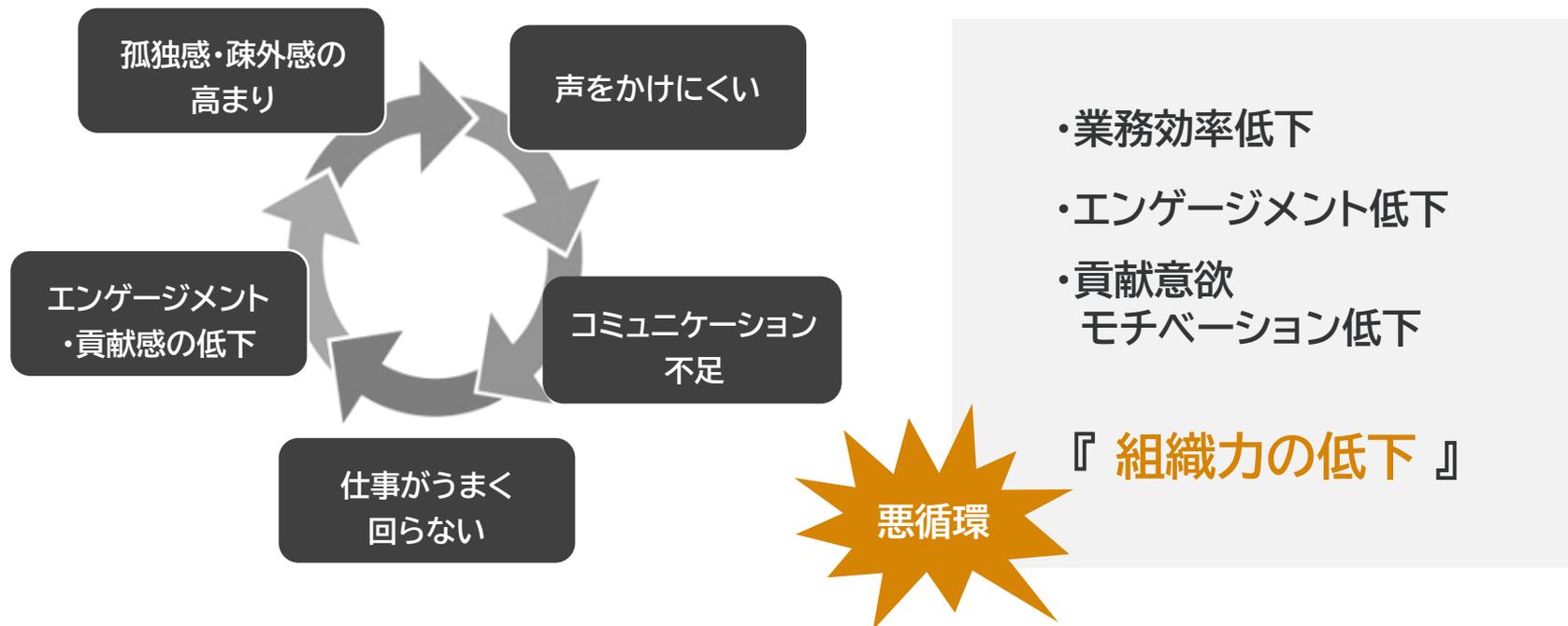
誰が何を知っているか・
できるか分からない

孤立②

関係性の孤立

話しかけていいか・
相談していいか分からない

週1回以上テレワークを行っている企業の45%以上
が「誰がどこにいるか分からない」状態に課題を感じている
会社の一体感を感じづらい「見えない孤独」の発生



孤独感は個人の問題にとどまらず、悪循環を生み『組織力の低下』を引き起こす

孤独感を防ぎ、ハイブリッドワークを成功させるために
「繋がり」に焦点を当てたアプローチを3選

戦略①: 心理的安全性の基盤設計

話しかけやすさの担保

戦略②: インフォーマル連携の仕組み化

部門・職種を超えた偶発的な交流の創出

戦略③: ハイブリッドワーク管理の簡略化

管理部門の負担を軽減できる施策

課題の焦点

相手の「状態と状況」が不透明なことによる、
対話開始の「心理的ハードル」の高さと、「遠慮」によるコミュニケーションの停滞

- ① 意図的な「非同期の時間」を作る➡互いの作業状況への配慮を制度化
 - ・「即時返信を求めない時間帯」や「集中作業時間」をカレンダー上に全社共通で設定
- ② コミュニケーション作法の標準化
 - ・「急ぎの要件」と「相談・雑談」で使うチャネルやツールを明確に分離
 - ・チャネルごとに返信期待時間を示すガイドラインを策定・周知
- ③ オフィスでの「目印」設置
 - ・オフィス出社時に、席の周辺に「話しかけOK」や「集中中(短時間ならOK)」を示すサインボード(物理的な目印)の設置

課題の焦点

部署やプロジェクトを超えた「知識の伝播」や「相互理解」の機会が減少し、組織全体の視点の多様性が失われること

- ① 社内スキル・関心事データベースの構築
 - ・部署・職務経歴に加え、社員の「社外での関心事」や「隠れたスキル」を登録・検索できる社内名簿の作成と、部署を超えたマッチング機会の提供
- ② 偶発性を高めるオフィス設計
 - ・「部門横断でのコーヒブレイクエリア」や「特定の曜日のシャッフルランチ」等
出社する日の「誰と出会うか」をランダム化する仕組み
- ③ 知識の越境プログラムの推進
 - ・通常業務で関わらない部署の社員をペアにする「デジタルバディ制度」
 - ・他部署の会議にオブザーバーとして参加できる「シャドーイング枠」

課題の焦点

施策やツールが現場に浸透せず形骸化することで、「新しい繋がり方」が定着せず、組織全体としての取り組みが頓挫すること

- ① 「繋がり」を維持するための摩擦低減
 - ・ 社員が「新しい繋がり方」を意識せずとも維持できる状態を目指す
- ② ルール運用の現場視点の取入れ
 - ・ 管理部門が一元管理するのではなく、各チームリーダーに運用の権限を委譲し、現場主導でルールの最適化させる。ルールは定期的に見直す
- ③ 組織状態のモニタリング
 - ・ 施策導入後、コミュニケーション量や部門間の連携の頻度など、「繋がり」の活性度を測定するKPIを設定し、パルスサーベイやデータ分析を通じて定期的に確認する（PDCAによる繋がり方の改善）

ハイブリッドワークのスムーズな運用を行うには
人力で対応しようとするとかかなりのコストや時間がかかってしまう

自社で対応すべきものと、外部委託するものを見極めを行う

自社で行うべきもの

- ・ハイブリッドワークの目的決め
- ・運用ルール決め
- ・従業員の声の反映
- ・社内の課題整理

外部委託できるもの

- ・社内状況の管理 / 可視化
- ・従業員プロフィール管理
- ・コミュニケーション作法の明示
- ・他部署の情報共有

座席管理ツール「せきなび」ならハイブリッドワーク成功をサポート

対話の心理的ハードルを なくす「状況管理」

「状態の可視化と作法の標準化」は、デジタルな仕組みを導入することで、最も現場負担なく、かつリアルタイム性をもって全社へ浸透させることが可能です。



部署を超えた交流を生む 「プロフィール機能」

社内の人物検索や偶発的な出会いを最大化するためには、誰がオフィスにいるか、どんなスキルを持っているかを、顔写真と共に手間なく確認できるデジタル基盤が鍵となります。



登録の負荷を減らす 「カレンダー連携付ステータス管理」

勤務状況の可視化における負荷軽減を実現するためには、既存カレンダーとの連携がスムーズで、運用サポート体制が手厚い、シンプルなデジタル基盤の選択が不可欠です。



250社 15,000人が利用中！

ご導入企業一覧



導入事例詳細はこちら！ <https://humap.asmarq.co.jp/case/>

自由なレイアウトを組める座席表

ひと目で状況がわかるステータス機能



・ 主な機能



顔写真付き
プロフィール管理
(顔と名前の一致)



カレンダー連携
(ステータスの自動連携・
当日の予定表示)



リスト表示・検索機能



複数フロア・拠点表示



席予約機能
(フリーアドレスで
翌日以降の席を予約)



ステータス・位置リセット

フロア追加

IPアドレス制限

閲覧用URL

ステータス検索

出勤率の表示

スマホ・タブレット利用

ステータス・プロフィール
項目のカスタマイズ

ステータス変更履歴の
確認

シンプルながらも必要な機能はしっかり搭載。高いカスタマイズ性で「自社に合った使い方」ができる。

アイコンの色で状況がわかる
周りの人の状況を一瞬で

出勤 退勤 在宅勤務 休憩



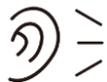
アイコンが白の場合は「出勤中」

レイアウトは自由にカスタマイズ可能

「拠点」「部署」「フロア」など、よく使うシーンに合わせたレイアウト設計が可能



聞かせて！



ユーザーの声

「上司への相談の際、どこに座っているのか話しかけていいのか**すぐに確認できた。**」
「別の拠点の人の情報も同じ画面上に表示できるので、
連絡が取りやすくなっただけでなく、**職場の一体感が生まれた。**」

カレンダー連携でもっと簡単に！ステータス変更の手間を軽減

ステータス自動連携機能



カレンダーツールに登録されている予定が、自動でせきなびにも反映されます

当日のカレンダー表示



せきなび上で自分や同僚の当日の予定を確認できます

連携対象



ツールの
行き来の削減で
より効率的に！



充実したプロフィール機能でコミュニケーションのきっかけに



人となり
がわかる

カスタマイズ可能な
プロフィール項目

便利なプロフィール検索

「せきなび」プロフィール上に登録した内容を参照し検索！
過去の職歴や経験、スキルを共有！
能力活用の機会にも。

例) 語学を登録している場合「英語」で検索すれば、英語を扱える方を簡単に探せる！

聞かせて！



ユーザーの声

「写真もあるので初めて話しかける相手や、他部署との関わりがあまりない部署でも、せきなびで顔と名前を一致させることができ助かっています！」
「同じ趣味を持った人を検索で知ることができるので、社内での交流が広がった。」

「せきなび」を見ればすぐに誰かわかる。コミュニケーションのきっかけに



<会社情報>

- 会社名: 川崎重工業株式会社
従業員規模: 38,254人
※グループ全体(2023年3月31日現在)
事業内容: 総合重工業メーカー

課題	<ul style="list-style-type: none">・部署新設と急速な増員、組織改編により、お互いの顔や名前がわからない・フリーアドレス化やテレワーク、多拠点勤務により、社員の所在がわかりにくい
運用	<ul style="list-style-type: none">・15名ほどでトライアルを実施、導入後は200名弱で運用中・多数の拠点やテレワークを含めた11個の枠を作り、一画面で表示
効果	<ul style="list-style-type: none">・他の社員の顔や名前、電話番号がすぐわかるようになった・プロフィールを見て声を掛け合うなど、交流する機会が増加した

全文はこちら → (<https://humap.asmarq.co.jp/case/khi/>)

テレワークでも状況が分かりやすく。現在は約3,000人で利用中



<会社情報>

会社名: 株式会社日本旅行
 従業員規模: 4000名程度
 事業内容: 旅行事業

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・複数部署の集約でオフィスの人数が倍増になり、在席管理が課題になった ・テレワークやフリーアドレスによる居場所や状況把握が困難 ・お互いの顔や名前を把握できるようにしたい(社内コミュニケーション促進)
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・管理側の4名~5名でトライアルを実施してから導入を決定 ・約350名で運用開始後、導入を拡大し3,000名程度での利用中
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・外出、出張、テレワークも含めて誰がどこにいるか分かりやすくなった ・プロフィールをきっかけに社員間のコミュニケーションが生まれた

全文はこちら → (<https://www.asmarq.co.jp/column/hr/interview/nta/>)

リアルタイムな在席状況の確認で、業務のやり取りがスムーズに



<会社情報>

会社名: 東亜建設工業株式会社

従業員規模: 1,784名(2024年12月31日現在:単体)

事業内容: 総合建設業
(主な事業:海上土木、陸上土木、浚渫・埋立、建築工事の請負、土地の造成・販売、開発、建設コンサルタント)など

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務や外出が多く、ホワイトボードでの行先管理が難しくなっていた ・Outlookと連携でき、固定席の運用に適した在席管理ツールを探していた
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・設計部でトライアルを実施後、利用範囲を拡大して5部署・約100名が利用中 ・小型モニターと大型ディスプレイを設置して「せきなび」を表示 ・ステータスの種類を絞り、ルールは強制しないことでスムーズな定着を図る
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・在席状況をリアルタイムで確認でき、業務のやり取りがスムーズに ・電話対応時にも所在をすぐに確認でき、取次ぎの負担が軽減された

全文はこちら → (<https://humap.asmarq.co.jp/case/toa-const/>)



Humap

<https://www.asmarq.co.jp/humap/>

