

# オフィス回帰の リスクと対策



## はじめに

コロナ禍後はオフィス回帰の動きが各社で出てきており「自社も戻すべきか？」と考えていらっしゃるかもしれませんがね。注意したいのは安易に「出社」へ戻そうとすれば、優秀な人材の離職や、従業員エンゲージメントの低下、組織文化の破壊などに繋がるため、予めリスクを把握しながら、オンライン・オフラインのハイブリットワークの利点などもまとめています。

オフィス回帰の流れ		P4
オフィス回帰の潮流と潜むリスク		P5
オフィス回帰の誤解		P6
オフィス回帰の注意点		P7
オフィス回帰を成功に導くための道筋	ステップ1：現状分析と目標設定	P8
オフィス回帰を成功に導くための道筋	ステップ2：従業員との対話と合意形成	P9
オフィス回帰を成功に導くための道筋	ステップ3：段階的な移行と柔軟な対応	P10
オフィス回帰を成功に導くための道筋	ステップ4：オンラインとオフライン環境の最適化	P11
オフィス回帰を成功に導くための道筋	ステップ5：マネジメント体制の強化	P12
ハイブリッドワークの重要性		P13
まとめ		P14

## 国内外の大手企業が 続々と出社へ切り替えている

amazon

Google

Meta

Apple

LINEヤフー

テレワークを主体にしていた働き方を  
完全出社またはハイブリットワークを打ち出している。

## テレワークから出社へ切り替えても大丈夫？

現実  
1

### コロナ禍後のオフィス回帰の動き

パンデミック収束後にオフィス回帰が進んでいるのは、対面や企業文化の維持を重視し、出社の必要性を強調するリーダーが増えているから。

現実  
2

### 安易なオフィス回帰はトラブルの元

単に出社を強制するだけでは、新たな課題を生む働き方のだけであり、多様化を無視すると人材流出やエンゲージメント低下につながる。

現実  
3

### 従業員と経営者の視点の違い

経営層はオフィス回帰を推進、従業員は柔軟な働き方を求め、この認識のズレが解消されないと、組織のパフォーマンスに悪影響を及ぼす。

## オフィス回帰は本当にいいのか？

### イノベーションが生まれやすくなる？

適切なツールを活用すれば、リモート環境でも創造性を促進できる。

### 生産性向上が上がる？

オフィス勤務が必ずしも生産性を向上させるとは限らず、リモートの方が集中できる場合も。

### 企業文化が作りやすい？

帰属意識はオフィス環境よりも、マネジメントや組織の価値観に左右される。

### 従業員満足度が上がりやすい？

柔軟な働き方を求める従業員にとって、強制出社は離職の原因になり得る。

**リモートだからといって生産性を落とすとは限らない**

## 安易なオフィス回帰が招く5つのリスク

1

### 優秀な人材の流出



柔軟な働き方ができる企業へ転職する可能性が高まる。

2

### 帰属意識の低下



一方的な入社義務は不満を生み意欲を低下させる。

3

### 組織文化の破壊



経営層と従業員の信頼関係が損なわれるリスク。

4

### 生産性の低下



オフィス勤務の増加がかえって効率を下げること。

5

### コストの増加



オフィススペースの維持・拡大に伴う財務負担の増大。

# ステップ1：現状分析と目標設定

企業の現状を把握しオフィス回帰の具体的な目標を定める

## アクション

- 自社の業務プロセスを分析しオフィス勤務の必要性を整理する
- どの業務が対面の方が効率的かどの業務がリモート向きかを明確化する
- 目標として「コラボレーションの強化」「生産性の向上」「従業員満足度の維持」などを設定する

---

## 結果

企業の課題とオフィス回帰の目的が明確になり、具体的な目標設定と効果測定が可能になる。

## ステップ2：従業員との対話と合意形成

従業員の意見を尊重し納得感のあるオフィス回帰計画を策定する

### アクション

- 従業員の意見を収集するためにアンケートやヒアリングを実施
- さまざまな働き方に対するニーズを把握し柔軟な勤務形態の必要性を検討
- 出社の必要性を納得感のある形で伝え従業員との合意形成を進める

---

### 結果

従業員の理解と協力を得て、現実的で効果的なオフィス回帰計画を策定し、エンゲージメント向上につながる。

## ステップ3：段階的な移行と柔軟な対応

急激な変化を避け状況に合わせて柔軟に計画を修正する

### アクション

- いきなり全面出社を求めるのではなくハイブリッドワーク（週に数日出社）から開始する
- 運用しながら従業員のフィードバックをもとに柔軟に調整し最適な形を模索する

---

### 結果

混乱やトラブルを最小限に抑え、状況変化に合わせた最適な働き方を模索し、スムーズな移行を実現する。

## ステップ4：オンラインとオフライン環境の最適化

オフィス勤務の魅力を高め、生産性を向上させる環境を整備する

### アクション

- すでに整備されているオンライン会議ツールなどのリモート環境を引き続き活用
- オフィス回帰にあわせてフリーアドレスを採用し柔軟な席の利用を促進
- 誰がどこを使っているかを可視化する座席管理ツールを導入し効率的なスペース活用を実現

---

### 結果

コミュニケーション活性化、生産性向上、従業員満足度向上など、オフィス勤務の魅力を最大限に引き出される。

## ステップ5：マネジメント体制の強化

ハイブリッドワークに対応できるマネジメントスキルを育成する

### アクション

- 出社・リモートに関係なく成果を評価できる制度を構築する
- モチベーションを維持するためにマネージャーが適切なコミュニケーションを取れるようトレーニングを実施
- 柔軟な働き方を前提にしたマネジメントスキルの向上を図る

---

### 結果

ハイブリッドワーク対応できる管理職を育成され、組織全体のパフォーマンス向上と効果的なマネジメントが実現。

## 出社もテレワークも両方選べる状態に

### ハイブリッドワークの利点

- ・ 働き方の柔軟性がUP
- ・ 組織文化の維持
- ・ オフィスの有効活用
- ・ 離職率の低下

### 両立の成功に必要な要素

- ・ フリーアドレスの導入
- ・ 座席管理ツールの活用
- ・ リモートと出社の連携強化
- ・ 適切なマネジメント体制

### 今後の働き方の方向性

- ・ ハイブリッドワークが主流
- ・ 働きやすさと生産性向上を両立させる戦略が必要

従業員は自身で「選べない」ことに不満が出るため、オフィス回帰を強制するのではなく、まずはオフラインとオンラインの両方ができるよう、ハイブリッドワークを前提に進めていくのがお勧めです。



オフィス回帰の潮流には、注意すべき落とし穴が存在します。

安易な決定は、組織の活力低下や人材流出を招きやすく、重要なのは状況に基づいた冷静な現状分析と、従業員との綿密なコミュニケーションです。

企業ごとに最適な働き方は異なるため、「他社がやってるから」ではなく、柔軟な姿勢で変化に対応することが、持続的な成長への鍵となります。





<b>運営</b>	株式会社ファングリー
<b>設立</b>	2020年10月
<b>代表者</b>	松岡 雄司
<b>所在地</b>	東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
<b>資本金</b>	25,000,000円（資本準備金を含む）
<b>従業員数</b>	36名（2023年5月1日現在）