

## (2) 今月のキーワード 「出社回帰」

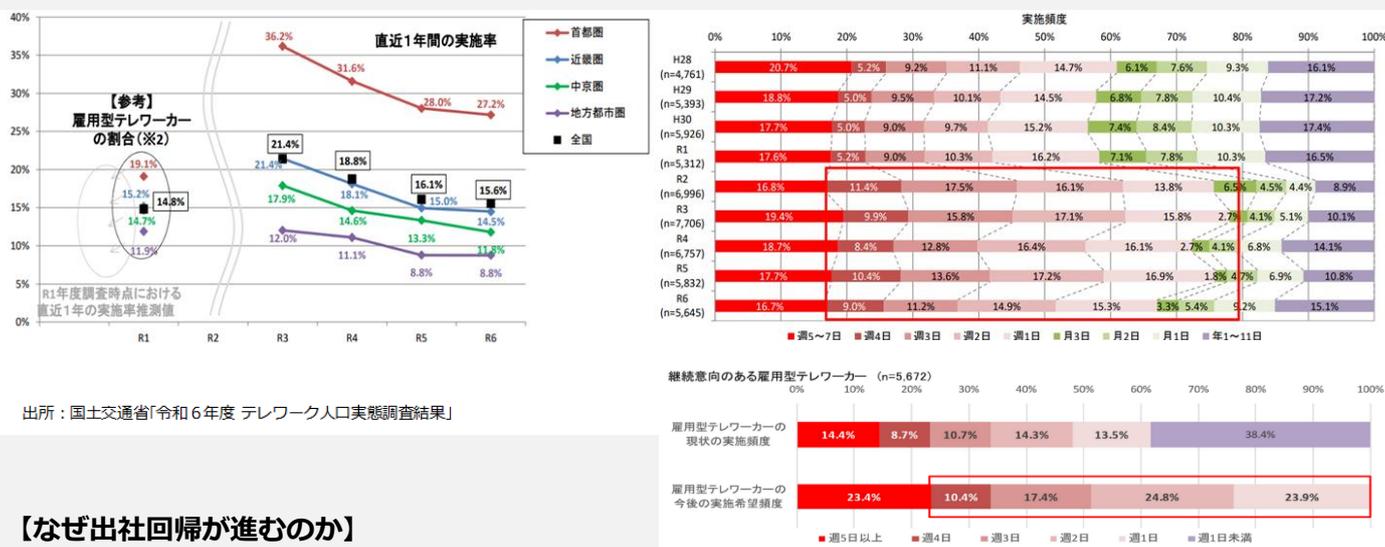
コロナ禍で急速に普及し、今や働き方のひとつの選択肢となったテレワークですが、米国では Amazon が週5日の出社を義務化、Google も週3日の出社を求めるなど、「出社回帰」が進んできているようです。

日本でも、2024年12月にLINE ヤフーがフルリモート勤務を廃止すると発表し、話題になりました。こうした動きは、今後の働き方や人材戦略を再考する契機となる可能性があります。

### 【テレワーク実施率の推移】

国土交通省の調査によると、直近1年間にテレワークを実施している雇用型就業者の割合は2021年をピークに次第に減少していますが、首都圏ではコロナ禍以前よりも高い水準を維持しています。また、実施頻度においても水準は維持していますが、年々出社日数は増えていることがみて取れます。

現状の実施頻度として「週1日未満」は38.4%である一方で、70%以上は週1~4日の実施頻度を希望しており、出社とテレワークを組み合わせた「ハイブリッド勤務」を求めていることがわかります。



### 【なぜ出社回帰が進むのか】

テレワークの課題として、①気軽な相談・雑談などの対面コミュニケーションの円滑化 ②業務効率・迅速な意思決定などの相互連携 ③新しい発想やアイデアなどのイノベーションの創出 などが顕在化したことで、企業が出社回帰を進めていると考えられます。しかし、その一方で、通勤ストレスや時間損失、育児・介護との両立が難しいなど、離職や消極的な就業継続の懸念も表面化しています。

日本企業は少子高齢化を背景とした「人手不足」に直面しており、「場所に縛られない働き方」は地域や生活環境に制約されず人材を獲得・定着させるうえで重要な選択肢であると考えられます。そのため、出社かテレワークかの二者択一ではなく、「業務内容」「従業員の希望」「生産性」を考慮したうえで、両者を組み合わせたハイブリッド構造が最適解といわれています。

### 【出社の意味の再定義】

単に出社を義務化するだけでなく、「何のために出社するのか」を明確にする必要があります。新人教育、OJT、チームビルディング、プロジェクトミーティングなど、対面でこそ価値が高まる業務に対しては、出社の目的とメリットを明確化し、オフィスには「協働・創造のための場」としての設計が求められると考えられます。ミーティングスペースの充実やフリーアドレス導入、福利厚生施策による魅力向上など、従業員が生産性を高めることができる環境の整備が必要になるでしょう。