

組織のよくある課題17 座席・在席管理が解決のカギ！

（よくある課題チェックリスト掲載）



近年、ハイブリッドワークや、固定した席を持たないフリーアドレスを導入する会社は増えています。

多様な働き方が定着し、生産性の向上やワークライフバランスの改善などに効果を出す一方で、コミュニケーションをはじめとした、これまでにはなかったさまざまな課題が顕在化しています。

こうした新たな働き方をサポートするために、**座席や会議室の予約システム、在席管理システム**などが開発され、コミュニケーションをはじめとする新たに生まれた課題の改善に貢献できることも分かってきました。

この資料では、組織が直面する課題を**17の具体的なシーン**に分類し、座席・在席管理を中心に「従業員エンゲージメント育みサービス」による解決策をご紹介します。

解決のカギは「**座席・在席**」「**オフィス環境**」「**対話**」「**つながり**」「**組織のあり方**」の5つ。

まずは、皆さんが抱えている組織の課題・お困りごとを解決するカギは何かを確認しましょう。次のページの「よくある課題チェックリスト」で、あてはまるものにチェックをしてください。A～Eで最も多かったものが重要なカギとなります。チェックリストの診断結果は「**チェック結果**」ページをご覧ください。ぜひ、お役立てください。

- ☐ フリーアドレスを導入した。もしくは導入を検討している（A・B・C）
- ☐ ハイブリッドワークもしくはフルリモートワークを導入している（A・B・C・D）
- ☐ 本社以外に拠点（支店・営業所・サテライトオフィスなど）が3つ以上ある（B・D）
- ☐ 組織が、部門・部署・事業部・ビジネスユニットなど3つ以上に分かれている（C・D）
- ☐ 従業員数は100名以上である（C・D・E）
- ☐ オフィスの効率化もしくは縮小化を検討している（B）
- ☐ 最近、会社合併もしくは組織再編をした（E）
- ☐ 従業員の出勤状況を可視化するツールを導入していない（A・B）
- ☐ 若い従業員の離職率が増えている。もしくは、なかなか減らない（D）

Aが多かった方	⇒	「座席・在席」の管理そのものに、解決のカギあり！
Bが多かった方	⇒	「オフィス環境」に、解決のカギあり！
Cが多かった方	⇒	「対話」を生み出す仕組みに、解決のカギあり！
Dが多かった方	⇒	人と人の「つながり」に、解決のカギあり！
Eが多かった方	⇒	「組織のあり方」に、解決のカギあり！

解決のカギに紐づく、よくある課題・お困りごとは以下のとおりです。近いものがあれば詳細を確認しましょう。

A 「座席・在席」の管理そのものに、解決のカギあり！

- 1 「出社時、自分の席がない」「席を予約したが、席がどこにあるか分からない」
- 2 「相談したい相手がどこにいるか分からない」
- 3 「在宅勤務中に上司が忙しいか分からず、相談したくてもタイミングを計りづらい」

B 「オフィス環境」に、解決のカギあり！

- 4 「オフィスの縮小・改善を考えているが、状況把握が難しく不要なエリアを絞れない」
- 5 「拠点ごとに座席レイアウトを管理するツールが異なり、全体を把握するのが難しい」
- 6 「災害時の安否確認や出社状況の即時把握が難しい」

C 「対話」を生み出す仕組みに、解決のカギあり！

- 7 「在宅勤務者やフロアの異なる従業員との会話が減少している」
- 8 「組織規模が大きく、他部門・部署間での会話が少ない」
- 9 「全国に拠点が多く物理的距離が離れているため、従業員同士の会話が少ない」
- 10 「たまに出社しても、交流が生まれにくい」
- 11 「出社時に、誰がどこに座っているか。隣が誰か分からない」

D 人と人の「つながり」に、解決のカギあり！

- 12 「オンライン会議が増え、雑談の機会が減少。従業員同士の関係性が深まりにくい」
- 13 「チャット以外に“話せる場”がなく、気軽な会話が生まれない」
- 14 「新人、キャリア入社の従業員、異動した従業員が新しい職場になかなかなじめない」

E 「組織のあり方」に、解決のカギあり！

- 15 「出社時のような偶発的な出会いが少なく、人脈が広がらない」
- 16 「合併や組織再編をした後に、組織が一つになれていない」
- 17 「部門・部署によって組織風土に違いがある。全社一体となった空気感や文化が浸透しない」

課題1「出社時、自分の席がない」「席を予約したが、席がどこにあるか分からない」

HITACHI

課題

フリーアドレスの場合、自分の固定席がないため「出社後に空席探しで苦労した」という経験をする方は多いかもしれません。課会や部会、新人配属や発表会などの社内行事が重なった際に出社人数が多くなり、座席が足りなくなることあるでしょう。たまたま出社人数が多い日があるのは仕方がないといえます。ただしその場合、座席を見つけられなかった従業員は、他の共有エリアやスペース、サテライトオフィスなどへ席を探しに行く労力と時間を強いられます。

解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」の「在席管理/座席予約」機能があれば、リアルタイムに空席確認ができるので、もし席が全て埋まっていたとしても、その場で「1時間後に席が空く」「今日は空席がない」など状況を知れます。状況が分かれば、席が空くまでしばらく待つか、別の場所に移動するかなど、自分にとって最も良い選択肢を選べます。さらに同サービスの「座席レイアウト作成・管理機能」を活用すれば、実際のオフィスのレイアウトをデジタルで再現できます。予約時のレイアウトと実際のレイアウトが同じであれば、初めて出社するサテライトオフィスであっても、予約した席を迷わず見つけられます。よくあるケースだからこそ、「座席を探す手間が減った」「仕事に集中できるようになった」など、効果を実感しやすく従業員の生産性向上にも大いに貢献できます。

「在席管理/座席予約」機能



「座席レイアウト作成・管理機能」で作成したレイアウト



課題

「業務上で急ぎの対応が必要になり相談したい」「トラブルが起きてすぐに連絡が取りたい」などの緊急時に、どこにいるかが分からない。チャットやメールで連絡しても、なかなか既読にならず時間がかかってしまう。ハイブリッドワークやフリーアドレスが定着する中で、新たな課題として日常化しつつある「つかまらない」という状態。災害時には、大きな問題となります。そうでなくても、実際の用件より探している時間の方が長かったという、業務の非効率にもつながります。

解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」の「在席管理/座席予約」機能では、二次元コードを利用したチェックインにより、出社状況をシステム上で把握できます。**チェックインすると座席予約の画面に名前だけでなく顔写真も表示されるため**、さらに見つけやすくなります。従業員の出社状況の把握が必要な人事労務部門にも貢献できます。

また、上長向けの「みまもり」機能なら、**所属メンバーごとに、出社か在宅かが表示されるため**、確認が容易です。Microsoft 365と連携していれば「連絡可能」「退席中」などのTeamsステータスが表示されるため、メンバーの勤務状況を把握するのに便利です。「部下が今どうしているのか分からない」という、リモートワークならではの困りごとの解消にも役立ちます。

「在席管理/座席予約」機能



「みまもり」機能



ここがポイント！

相談したい人が今どこにいるか
ひと目で分かるので、すぐに連絡ができて
安心です。



課題3「在宅勤務中に上司が忙しいか分からず、相談したくてもタイミングを計りづらい」

HITACHI

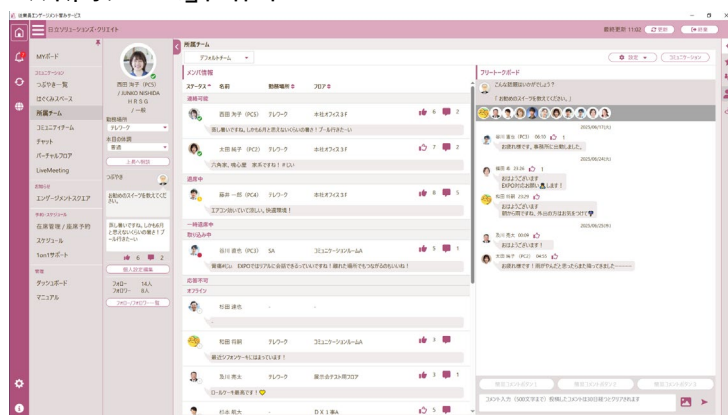
課題

ハイブリッドワークが浸透したことで、「報連相のタイミングを計るのが難しい」と感じる新人や若手従業員が増えています。オフィスで机を並べて仕事をしていれば、「今忙しいのか」「話しかけない方がいいのか」などは、実際に上司の様子を目で見て判断することができます。しかし、お互いに同じ空間にいない場合、様子をうかがえずに報告のタイミングを逃してしまったり、タイミングを探ることに時間を費やしてしまったりするというケースが少なくありません。

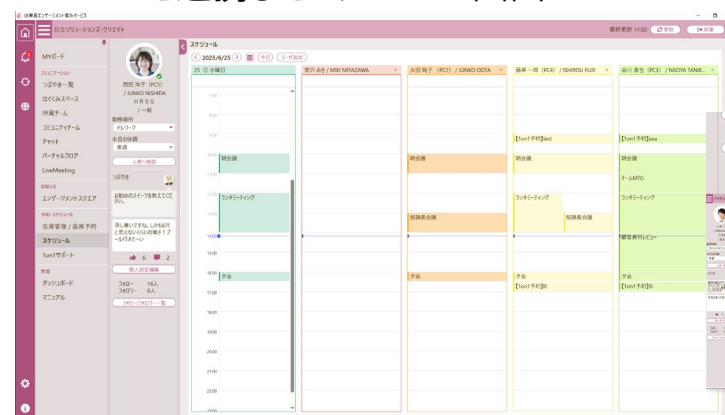
解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」の「所属チーム」は、部や課などの組織単位で構成されたチームのメンバーとクローズなコミュニケーションを可能にした機能です。上司はもちろん同じ組織に所属しているメンバーの出勤場所や着席しているフロアなど勤務状況を確認できます。また「所属チーム」には気軽なチャットができる「フリートークボード」があります。そこでの発言頻度や勤務状況なども、報連相のタイミングを計るヒントになります。Outlook連携により、スケジュールもすぐに確認できます。
“タイミングをうかがう”ことは、人によっては大きなストレスにもなります。ストレスを少しでも軽減する環境を整えることは生産性向上、業務効率化にも効果があります。

「所属チーム」画面



Outlookと連携したスケジュール画面



ここがポイント！

顔アイコンへのマウスホバーでスケジュールが確認できます。話しかけていいかを判断するときに参考になります。

課題

ハイブリッドワークやフリーアドレスが定着すると、次の課題としてオフィスの縮小・改善を検討する会社は多いです。ただし拠点多いほど、どのエリアを縮小するかは非常に難しい判断になります。利用実態をしっかりと把握せずに縮小してしまうと、意図せずオフィスが過密になり従業員のストレスやモチベーション、生産性の低下など新たな問題が発生する可能性があります。

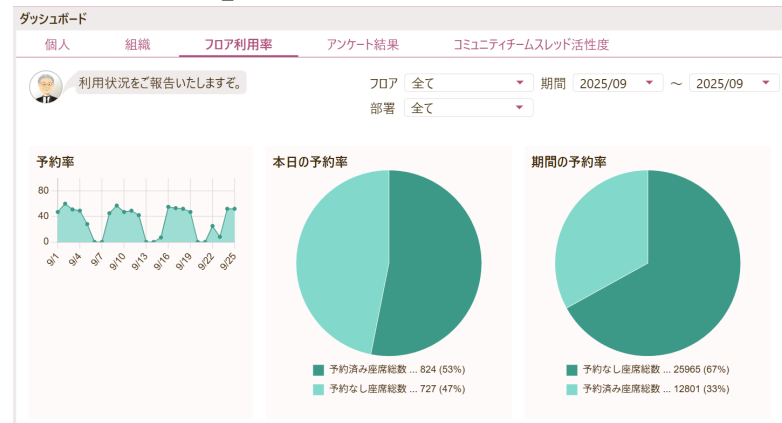
解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」の「在席管理/座席予約」機能のデータが参考になります。座席予約の履歴データを分析すれば、利用率や頻度、時間帯などを確認できます。「ダッシュボード」画面で座席の予約率も確認できます。データ分析の結果、実は利用時間帯が偏っている、あまり活用されていないなどの実態が明らかになるケースもあります。このような場合は、稼働していない時間帯の有効活用策を練ることで結果的にコストを抑えるという選択肢もあります。詳細なデータがあるからこそ、単純に不要なエリアを決めるだけでなく、オフィス全体を有効活用しながら縮小・改善の方法を検討できます。結果的に、コスト削減につながります。

「在席管理/座席予約」機能



「ダッシュボード」画面



ここがポイント！

「ダッシュボード」画面ではフロア利用率が確認できます。座席の利用状況がフロアごとに確認できるので、どのフロアがよく使われているか分かります。



課題

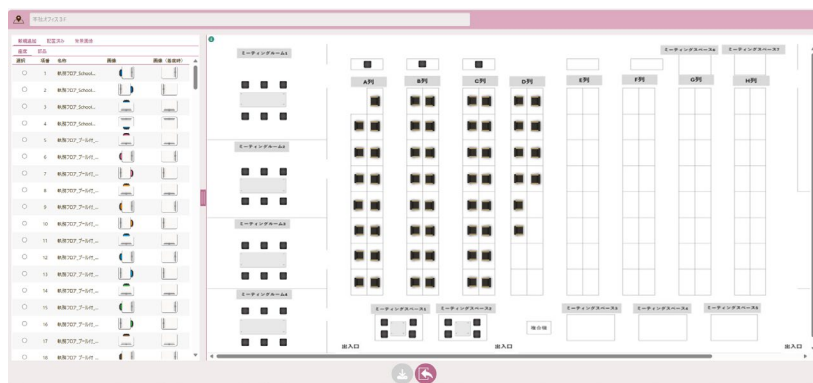
皆さんは、座席をどのようなツールで管理しているでしょうか。Excelをはじめとする各種アプリケーションの中から、部門・部署ごとに使いやすいものを選んで管理している会社が一般的かもしれません。

そのため、人事総務部門が**全社の最新状況を常に把握するのが難しくなってしまう**という声をよく聞きます。さらに運用ルールが管理元ごとに異なると、**一元化するのも手間がかかります**。

解決策

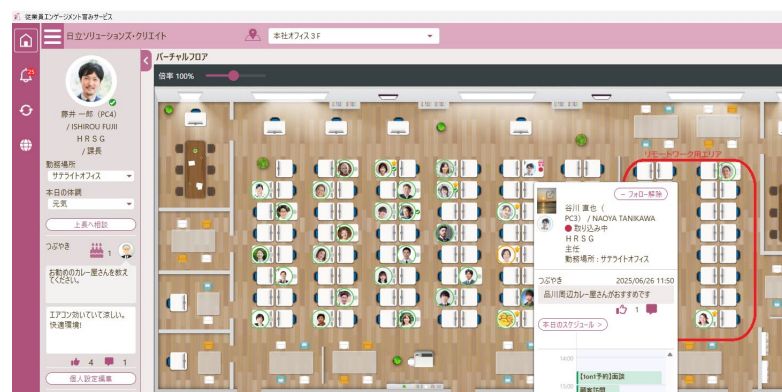
「従業員エンゲージメント育みサービス」の「座席レイアウト機能」を活用すれば、**全社の座席レイアウトを一括管理**できるので、各部門・部署からそれぞれ異なるアプリケーションで作られたデータを入力して、さらに一元化するという手間を減らせます。**利用するオフィスごとに、座席レイアウトのカスタマイズが可能**な上に、データの一元化により、該当部門で更新しても人事総務部門で更新しても、**常に最新状況を関係者全員で把握**できます。担当者が変わるたびに引き継ぎが必要な属人的なデータ管理からも解放されます。煩雑な作業にかかる時間が削減され、他の業務へあてられる時間が大幅に増やせます。

「座席レイアウト作成・管理」機能



オフィスのレイアウトをデジタルで再現。座席変更も簡単。

「座席レイアウト作成・管理機能」で作成したレイアウト



ここがポイント！

会社全体の座席レイアウトをまとめて管理できるので、管理の手間が減ります。



課題

ハイブリッドワークが浸透することで、「部下がどのオフィスに出社しているか。もしくは在宅勤務なのか」を把握しづらいという勤怠面の課題が新たに生まれました。また近年は、地震や台風、集中豪雨などの自然災害が増加傾向にあります。全従業員の安否確認をいちはやく行う必要のある人事労務部門にとって、災害時は従業員の所在によって対応が変わるため、出社状況の把握は重要な課題です。

解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」は従業員がログインしていれば、出社か在宅かの勤務状況が把握できるので、災害発生時も簡易的に居場所を知れます。既存の安否確認システムを補完する補助的な位置づけでの活用もおすすめです。また、上長向けの「みまもり」機能でもチームメンバーの勤務状況を常時、確認ができます。

従業員の安否確認は最重要事項です。従業員の居場所を確認できる手段を複数持つことは、会社にとっても従業員にとっても安心につながります。

「みまもり」画面



チームを管理する上長向けの機能。
チームメンバーの勤務状況を確認できる。

未出社一覧



ログインしていないメンバーは、「未出社」欄に表示される。

ここがポイント！

災害時や普段の勤務状況も、みまもり機能でチーム全員の出社・在宅がすぐに分かるので安心です。



課題

フリーアドレスやリモートワークを導入して、個人の生産性向上という点では成果がみられたものの、**従業員同士のコミュニケーションが減った**と感じている方は多いようです。例えば、在宅勤務中心、出社中心の従業員との会話、もしくは異なるフロアに席がある従業員同士の会話が減る傾向にあります。**コミュニケーション機会の損失は、従業員の心理的安全性や業務効率化などの多方面に影響を及ぼす可能性も考えられます。**

解決策

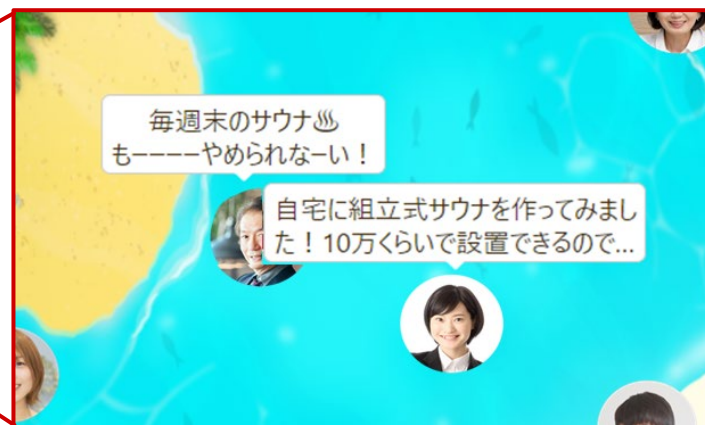
その点、「従業員エンゲージメント育みサービス」の「はぐくみスペース」は、交流のきっかけになります。ログインすると本人の顔写真がアイコンとして表示され、登録してある「つぶやき」が表示されます。**在宅勤務・出社に関係なく遠く離れた拠点にいる従業員でも同様に、入力した「つぶやき」がランダムに表示されます。**

特にSNSに慣れた若い世代なら、「はぐくみスペース」のようなバーチャルの交流は、よりなじみやすいでしょう。コミュニケーションの活性化だけでなく、若手の定着率向上、離職率の減少にも役立ちます。

「はぐくみスペース」画面



従業員のコメントと顔写真をランダムで表示。



ここがポイント！

はぐくみスペースで、在宅や遠くの拠点の人とも顔写真や「つぶやき」をきっかけとして、気軽に交流できます。



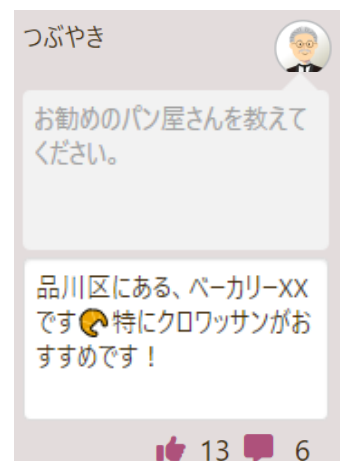
課題

一定数を超えて従業員が増えると、**組織構造が複雑になり、全社的なコミュニケーションが希薄になる傾向があります。**役員など経営層と従業員が会話できる機会も減少し、組織全体の一体感や情報共有が課題となることがあります。

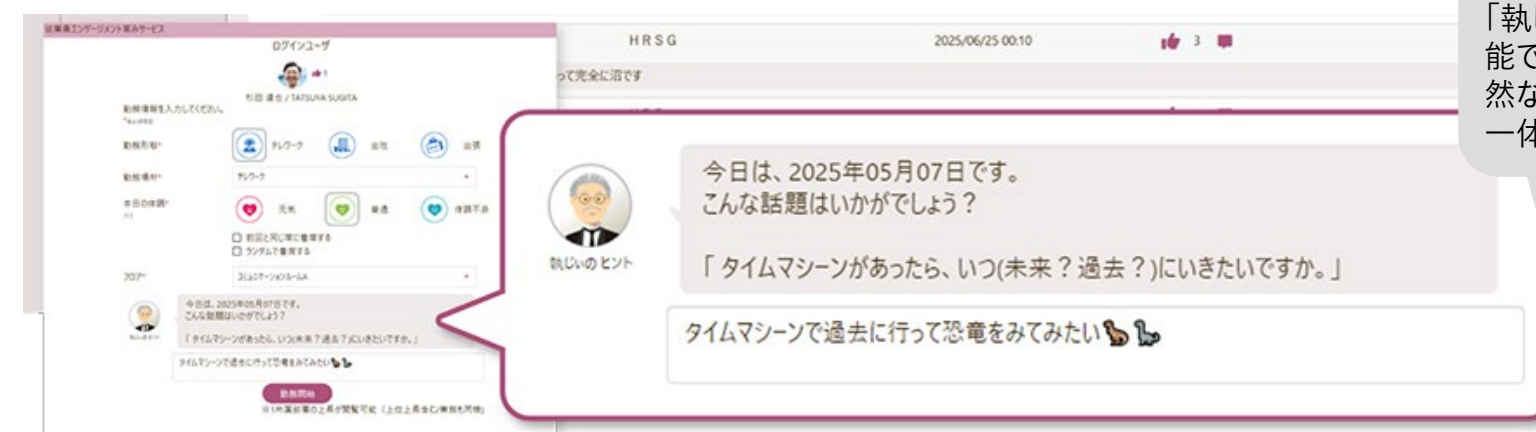
解決策

このような状況を変えるきっかけをつくるのが、「従業員エンゲージメント育みサービス」のコンシェルジュ「執じい」という機能です。**業務開始時にツールにログインすると、「執じい」が質問を一つ投げかけます。**内容は毎日変わり、「最近ハマっているものは？」「おすすめの映画は？」など気楽に答えられる質問が中心です。従業員全員が参加でき、全従業員の回答コメントも閲覧できます。ユーザーの事例では、「目玉焼きに何をかける？」という質問に、「しょうゆ派」「ソース派」などいくつか回答が分かれ、社内が盛り上がったというケースもあります。ポイントは全従業員が参加できること。**回答に共感を得ることで、部門・部署や役職を越えたつながりが生まれます。**毎日届く“答えやすい簡単な質問”が、自然な会話のきっかけを生み出し、さらに会社の一体感まで醸成できるのです。

「つぶやき」入力欄



「ログイン」画面でのお題表示



ここがポイント！

「執じい」の質問やつぶやき機能で、部門や役職を越えて自然な会話が生まれ、会社の一体感が高まります。

課題

拠点多いと、自分の勤務地以外の従業員とかかわる機会が少なく、「他拠点の従業員は顔も名前も知らない」というケースもあります。業務上の関連がないと、フロアが異なるだけで、ほとんど話すきっかけがない場合もあるでしょう。**拠点が増えれば、自然と事業部間などのコミュニケーションは希薄になります。**物理的な距離を越えて会いに行きまで会話をするのは大変です。

解決策

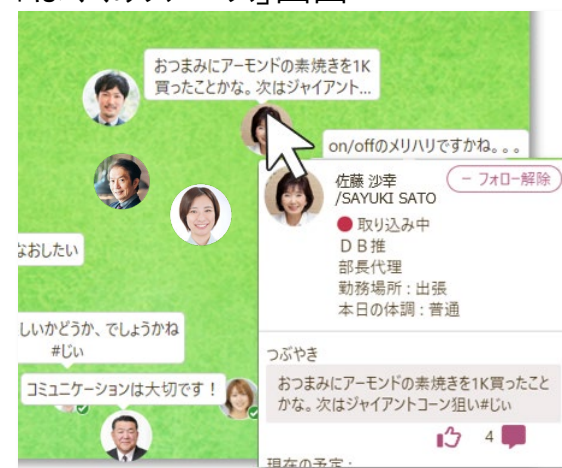
バーチャル上であれば会話のハードルは低くなります。「従業員エンゲージメント育みサービス」の「はぐくみスペース」は、ログインした本人の顔写真が表示され、コメントも表示されます。全従業員が自由に閲覧できるので、北海道在住の従業員がつぶやいたコメントを、沖縄在住の従業員がリアルタイムに確認していいねを押すことも可能です。実際に会ったことがなくても、コメントのやりとりをきっかけに交流が始まることもあります。「バーチャル上で会話をしたことがあったから、実際に会った際も緊張しなかった」、「初めて一緒に仕事をするようになった際も、緊張せずスムーズに取り組めた」など、**心理的安全性にも良い影響を与えています。**まさにバーチャルの交流が支えとなり、オフラインの交流が深まったといえるでしょう。物理的移動を伴わない遠距離の交流の活性化に非常に役立ちます。

「はぐくみスペース」画面



従業員のコメントと顔写真をランダムで表示。

「はぐくみスペース」画面



ここがポイント！

全国に拠点が多い会社でも、顔やコメントが見える「はぐくみスペース」を使えば、離れた場所の人とも気軽に交流でき、仲良くなれるきっかけが増えます。



課題

ハイブリッドワークを導入すると、同じ空間で誰かと一緒に仕事をしている時間自体は減ってしまいます。そういう意味では、**出社は数少ない“リアルで誰かに会える”貴重な機会になっている**可能性があります。しかし、たまに出社しても誰が来ているか分からず、ただ仕事をして帰るだけの“作業場所”になってしまい、「**社内の人間関係がなかなか深まらない**」と嘆く声も少なくありません。

解決策

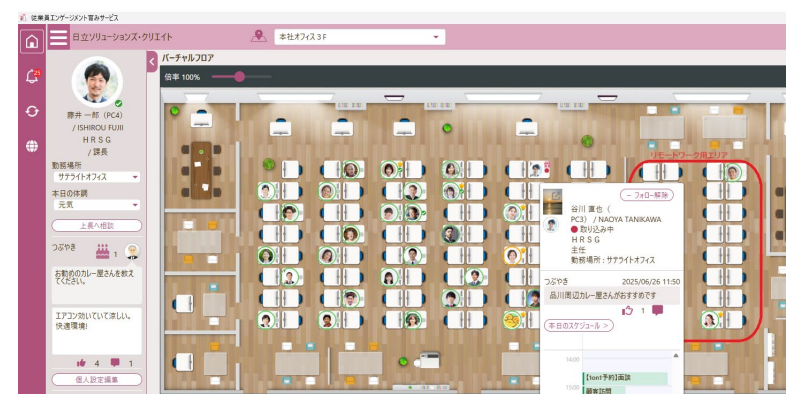
オフィスを「作業する場」から「人と交流できる場」へと変えるために必要なのは、**自然なコミュニケーションが生まれる“仕掛け”**です。「従業員エンゲージメント育みサービス」の「在席管理/座席予約」機能なら、自分が出社している日に誰が出社しているかを把握しやすく、ランチに誘ったり、休憩がてら雑談したり、**業務上の相談なども気軽にしたりできるので、イノベーションが生まれるきっかけにもなる**でしょう。複数のフロアに分かれている広いオフィスの場合、特に有効活用できます。

ハイブリッドワークやフリーアドレスの導入で、同僚や仲間に会う機会が減っている中、出社が楽しみになる仕組みづくりは、多くの従業員に喜ばれます。

「在席管理/座席予約」機能



「座席レイアウト作成・管理機能」で作成したレイアウト



課題

フリーアドレスを導入した際によくある課題です。知らない人に囲まれて着席して業務にあたるのは、人によってはストレスと感ずる可能性もあります。場合によっては、心理的安全性にもかかわるため、業務効率という視点でも、「隣が誰か」という問題への対応を先送りするのは、組織にとってリスクとなる可能性があります。

解決策

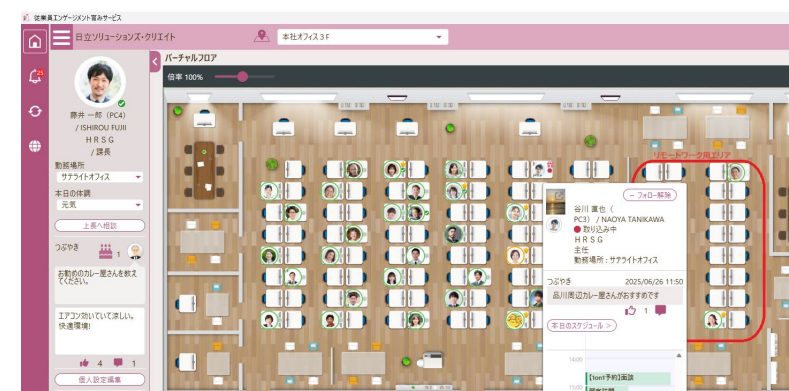
「従業員エンゲージメント育みサービス」の「在席管理/座席予約」機能を活用すれば、事前に誰がどこに座っているかが、ひと目で分かります。そのため自分が予約する際に、相談しやすい先輩や同僚が近くにいる席を選んで予約することも可能です。面識のない人であっても、顔や名前が分かっているだけで安心感につながります。また、部門・部署やプロジェクトごとに近い席を選ぶこともできるため、業務効率化という点でも確実に良い効果が得られるでしょう。

周りに知っている人がいる。もしくは、知っている人の近くに座ることで、限られた出社日を従業員同士が交流できるチャンスとしても有意義に活用できます。

「在席管理/座席予約」機能



「座席レイアウト作成・管理機能」で作成したレイアウト



課題

オンライン会議が増えたことで、リアルに顔を合わせる機会が減ってしまったという会社は多いでしょう。リアルな会議は、開始前に参加者がそろうまでのわずかな時間や、終了後に後片付けをしながら退出するまでの時間に、気軽な会話が生まれやすいメリットがあります。しかし、オンライン会議の場合、開始時刻ちょうどに入室し、終了後すぐ退出する参加者も多いため、会議前後の気軽な雑談も減少。その結果、**業務関連の話しかせず、従業員同士の関係性が深まりにくい**という課題が生まれています。

解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」のバーチャル上に存在する「はぐくみスペース」は、関係構築のサポートも可能です。**ログインすると、就業中・休憩中にかかわらず誰かがつぶやいたコメントがランダムに表示**されます。ユニークなのは、自分で知人のコメントを選ぶのではなくシステム側がランダムに表示するため、偶発的な出会いが可能になる点です。**知らない相手でも、気になるコメントに、いいねやコメントを返せる**ので親しくなれます。また、知り合った従業員をフォローする機能もあります。バーチャル上で知り合った従業員ともつながりを持ち続けられます。コメントをする際も、特定の誰かにあてたメッセージではないため、そのときの気分など、より内面に近いつぶやきをする傾向があり、親近感を湧きやすい状況をつくり出せます。

「はぐくみスペース」画面



従業員のコメントと顔写真をランダムで表示。

「フォロー/フォロワー一覧」画面

フォロー/フォロワー一覧					X 閉じる	
3フォロー中		7フォロワー				
ステータス	名前	勤務場所	フロア	コメント		
	大西 勇大	-	-	パン・オ・ショコラ見つけると貰っちゃいます🍪	6 4	+ フォローする
	太田 純子	-	-	メゾンカイザーのパンが美味しいですよ🍞		- フォロー解除
	西田 洵子	-	-	やっぱりうちの地元北海道！？何食べておいしい❤️ #軌道	6 3	+ フォローする
	福岡 早紀	-	-	本日EXPO最終日です！	5 3	- フォロー解除
	下村 裕司	-	-	お疲れ様です！		+ フォローする

フォローしたユーザーの「つぶやき」が一覧で表示される。

ここがポイント！
オンライン会議が増えても、「はぐくみスペース」やフォロー機能で気軽に交流でき、知らない人とも仲良くなれるきっかけが増えます。



課題13「チャット以外に“話せる場”がなく、気軽な会話が生まれない」

HITACHI

課題

リモートワークが増えたことで、従業員同士がリアルに顔を合わせる機会は減る傾向にあります。また、やりとりがメールやチャットで完結してしまうため、それ以外の業務に直接関係のない気軽なやりとりも極端に減りつつあります。

「業務連絡でないとメールしづらい」「ちょっとした共有でもカたい表現になってしまう」「ひと声掛けたいけど業務のジャマと思われそう」など、業務外の会話がしづらくなると、関係性を深めるきっかけや相互理解のチャンスが失われる可能性が高くなります。

解決策

「従業員エンゲージメント育みサービス」は、業務以外の息抜きになるようなコミュニケーションも可能です。「はぐくみスペース」や「バーチャルフロア」では、個人が自由に今の気持ちなどを「つぶやき」として投稿。「つぶやき」は誰もが自由に閲覧でき、コメントを返したり、いいねを押したりという交流もできます。

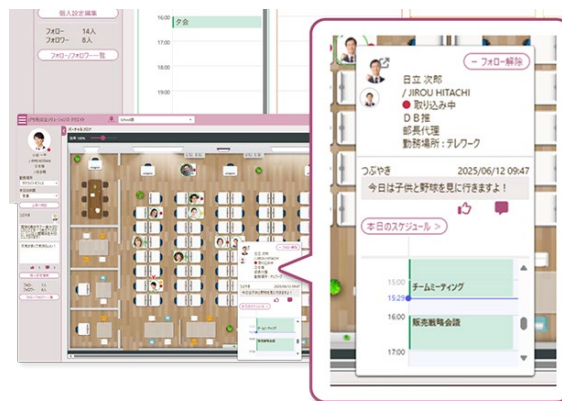
このような気軽な交流のきっかけがあれば、たとえ顔見知りでなくても会話を始められます。

「はぐくみスペース」画面

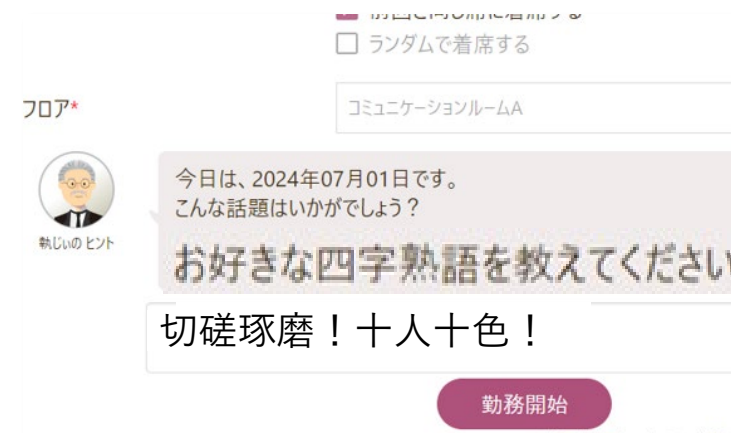


従業員のコメントと顔写真をランダムで表示。

「バーチャルフロア」画面での「つぶやき」閲覧



ログイン画面のつぶやき入力欄



課題

「誰に話しかけてよいか分からない」「名前は知っているけれど、話すきっかけがない」など、新卒・キャリア入社もしくは異動した従業員が、新しい環境でなかなか人間関係を築けずに戸惑っているケースがよくあります。

部門・部署の雰囲気や空気感をつかめないことで相談や報連相のタイミングが計れず業務に支障が出るケースもあるようです。自然なつながりを生む“場”や“会話のきっかけ”の不足も要因の一つ。入社時はランチタイムなどに話しかけやすいタイミングがありますが、オンラインでは難しいでしょう。

解決策

自然なつながりを生む“場”や“会話のきっかけ”づくりをサポートするのが、「従業員エンゲージメント育みサービス」の「はぐくみスペース」や「バーチャルフロア」です。ログインすると本人の顔写真と「つぶやき」が表示されます。写真ですが“顔の見える”コミュニケーションができるため、親近感が湧きやすいという効果もあります。

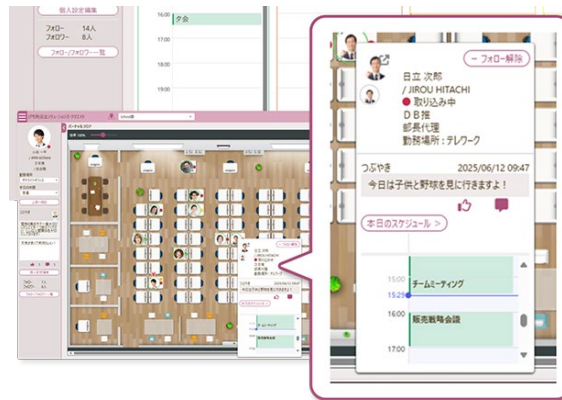
「顔と名前を覚えやすいし、コメントで人柄もイメージしやすいので、新しい職場に溶け込みやすかった」「先輩に声を掛けやすくなった」という声も多く、実際に新人・若手の定着率の向上に効果を感じている会社もあります。

「はぐくみスペース」画面



従業員のコメントと顔写真をランダムで表示。

「バーチャルフロア」画面での「つぶやき」閲覧



「プロフィール設定」画面



課題15「入社時のような偶発的な出会いが少なく、人脈が広がらない」

HITACHI

課題

他部署の従業員と接することなく、いつも同じメンバーに囲まれていると新しい発想は出にくいものです。しかし、オフィス勤務なら、休憩スペースや社員食堂で偶然会ってあいさつをしたり、よく顔を合わせることで会話が弾んで仲良くなったりなど、偶発的な出会いがあります。こうした出会いで生まれた雑談から、新しいアイデアや気づきをもたらされた経験のある方は多いのではないのでしょうか。異なる部署で働く従業員同士が、組織の垣根を越えて会話するからこそ生まれる偶発的な気づきやイノベーションもあるでしょう。

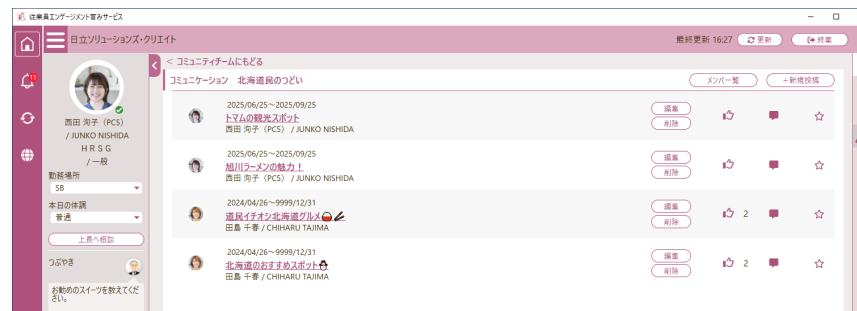
解決策

ハイブリッドワークの浸透で減りつつあるリアルな偶発的な出会いを、バーチャル上で生み出せるのが「従業員エンゲージメント育みサービス」の「コミュニティ」です。従業員なら誰でも「フットサルチーム」「スイーツ研究会」など、自由にコミュニティを設定できます。テーマは、業務関連の情報共有や、特定のスキルを高める勉強会の場としても利用できます。コミュニティは、「公開（参加自由）」、代表者が参加申請を承認する「公開（参加承認要）」、特定のメンバーだけが参加できる「非公開」に設定できます。「公開（参加自由）」なら、役職や拠点、所属も関係なく、誰もが参加可能。接点のない部門・部署や話す機会のない役職の従業員とも気軽につながれます。業務内の人間関係にはないつながりから、新たな気づきやイノベーション、気軽に話せる相談相手まで見つかる、非常に有益な機能です。

「コミュニティチーム」画面



「コミュニティチーム」のコミュニケーション画面



ここがポイント！

自由にコミュニティを設定できる機能。普段、接点のない部署や役職の従業員とも気軽につながりやすく、仲間探しにも有効。



課題16「合併や組織再編をした後に、組織が一つになれていない」

HITACHI

課題

合併や組織再編時に、新たな制度や仕組みは統合されたが、現場の従業員同士の関係性は以前のまま、なかなか新しい環境になじめないという課題があります。例えば、以前の所属部署への愛着や慣れから、新しいものを受け入れがたく、新鮮な交流が限定的になっているという可能性もあるでしょう。表面的には受け入れているようで、一向に関係性が深まらないケースも考えられます。

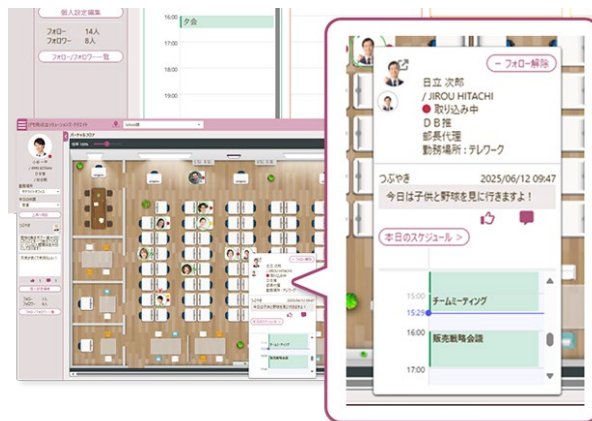
解決策

本当の意味で“一つの組織”になるには、部門・部署そして役職も越えた対話や相互理解のきっかけを、“日常的に”設計することがポイントです。そこで、役立つのが「従業員エンゲージメント育みサービス」の「バーチャルフロア」です。毎日「バーチャルフロア」に顔アイコン付きで着席し、その日感じたことを「つぶやき」として投稿して他の従業員と共有することで、**従業員同士がお互いの人となりや自然に知れます**。さらに「エンゲージメントスクエア」では経営層が自ら情報発信。経営層の個人的な想いに触れることも可能です。**一つの組織になるためには、従業員同士という横のつながり、そして経営層と従業員という縦のつながりも重要です**。毎日の小さな接点の積み重ねは、全従業員が同じ方向をめざし、一体化した組織へと成長するために大いに貢献します。

「バーチャルフロア」画面



「バーチャルフロア」画面での「つぶやき」閲覧



「エンゲージメントスクエア」画面



課題17「部門・部署によって組織風土に違いがある。全社一体となった空気感や文化が浸透しない」 HITACHI

課題

同じフロアで過ごしている場合は、直接説明を受けなくても同僚の働く様子や何気ない会話の中から、その部署の空気感や文化などを自然と感じとれるでしょう。

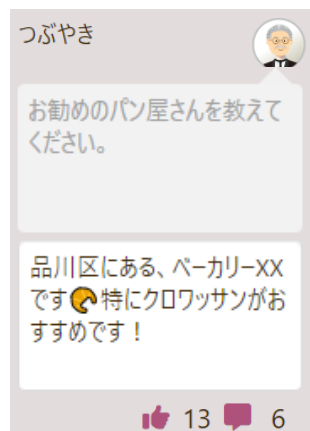
新人や若手従業員は、電話で話している上司の受け答えから、仕事のあり方を学ぶこともできるかもしれません。言葉で伝えなくても身に付く独特の空気感や文化は存在しますが、ハイブリッドワークやフリーアドレスでは、そのようなチャンスは少ないかもしれません。

解決策

全社の一体感を築くきっかけを、バーチャル上で生み出そうとしているのが「従業員エンゲージメント育みサービス」のコンシェルジュ「執じい」です。毎朝ログイン時に、全従業員に共通の質問を一つ投げかける「執じい」は、会話を盛り上げる達人です。74の質問が初期設定されていますが、同じ質問であっても利用する会社によって反響や盛り上がり方はさまざまです。その違いにこそ会社独自の空気感や文化が垣間見えるといえます。

業務には直接関係のない“わくわくできる”遊び心のある機能が、従業員同士の潤滑油となり、自然に全社一体となった空気感や社風を醸成できます。

MYボードの「つぶやき」画面



「つぶやき」画面



ここがポイント！

「執じい」毎日必ず一つの質問を表示する機能。デフォルト設定は74問。それ以外にも自由に設定が可能。質問は事前に登録すれば自動で毎日出題される。



課題・お困りごと一覧	解決のヒントになる機能
1 「出社時、自分の席がない」「席を予約したが、席がどこにあるか分からない」	在席管理/座席予約、座席レイアウト作成・管理
2 「相談したい相手がどこにいるか分からない」	在席管理/座席予約、みまもり
3 「在宅勤務中に上司が忙しいか分からず、相談したくてもタイミングを計りづらい」	所属チーム、スケジュール
4 「オフィスの縮小・改善を考えているが、状況把握が難しく不要なエリアを絞れない」	在席管理/座席予約、ダッシュボード
5 「拠点ごとに座席レイアウトを管理するツールが異なり、全体を把握するのが難しい」	座席レイアウト作成・管理
6 「災害時の安否確認や出社状況の即時把握が難しい」	みまもり
7 「在宅勤務者やフロアの異なる従業員との会話が減少している」	はぐくみスペース
8 「組織規模が大きく、他部門・部署間での会話が少ない」	コンシェルジュ「執じい」、つぶやき
9 「全国に拠点が多く物理的距離が離れているため、従業員同士の会話が少ない」	はぐくみスペース、つぶやき
10 「たまに出社しても、交流が生まれにくい」	在席管理/座席予約、座席レイアウト作成・管理
11 「出社時に、誰がどこに座っているか。隣が誰か分からない」	在席管理/座席予約、座席レイアウト作成・管理
12 「オンライン会議が増え、雑談の機会が減少。従業員同士の関係性が深まりにくい」	はぐくみスペース、つぶやき、フォロー/フォロワー一覧
13 「チャット以外に“話せる場”がなく、気軽な会話が生まれない」	はぐくみスペース、バーチャルフロア、つぶやき
14 「新人、キャリア入社 of 従業員、異動した従業員が新しい職場になかなかなじめない」	はぐくみスペース、バーチャルフロア、プロフィール設定
15 「出社時のような偶発的な出会いが少なく、人脈が広がらない」	コミュニティチーム
16 「合併や組織再編をした後に、組織が一つになれていない」	バーチャルフロア、エンゲージメントスクエア
17 「部門・部署によって組織風土に違いがある。全社一体となった空気感や文化が浸透しない」	コンシェルジュ「執じい」

コミュニティチーム

自由にコミュニティを設定できる機能。普段、接点のない部署や役職の従業員とも気軽につながりやすく、仲間探しにも有効。

コンシェルジュ「執い」

ログインすると必ず一つの質問を表示。デフォルト設定は74問。それ以外にも自由に設定が可能。質問は事前に登録すれば自動で毎日出題される。

在席管理/座席予約

リアルタイムで居場所を確認でき在宅勤務かどうか也可視化。1クリックで座席や会議室の予約をできる。スマートフォンにも対応。

座席レイアウト作成・管理

オフィスのレイアウトをデジタルで再現。座席変更も簡単。

所属チーム

部や課などの組織単位で構成されたクローズドなコミュニケーションの場。

バーチャルフロア

誰がどこにいても、ひと目で分かる仮想上のフロア。リモートワークの従業員や地方拠点の従業員とも、同じ“空間”で交流できる感覚を得られる。

はぐくみスペース

バーチャルフロアの一つ。ログインしている従業員の顔写真とつぶやきをランダムで表示。偶発的な出合いを促進させる。

みまもり

チームを管理する上長向けの機能。チームメンバーの勤務状況を確認できる。ログインしていないメンバーは、「未出社」欄に表示される。

エンゲージメントスクエア

メッセージやアンケートを発信できる機能。発信先を役職、部署、個人など指定も可能。

ダッシュボード

自分やチームの日々の利用状況を確認できる。管理職は配下の部署の利用状況を確認し、利用促進の声掛けや施策を促すことが可能。

■お問い合わせ先

株式会社 日立ソリューションズ・クリエイト

- Webでのお問い合わせ

<https://www.hitachi-solutions-create.co.jp/solution/feature/hagukumi/>

- メールでのお問い合わせ

hsc-contact@mlc.hitachi-solutions.com

■お問い合わせ情報について

ご相談、ご依頼いただいた内容は回答などのため、当社の関連会社（日立ソリューションズグループ会社）および株式会社日立製作所に提供（共同利用含む）することがあります。

取り扱いには充分注意し、お客さまの許可なく他の目的に使用することはありません。

■他社商品名、商標などの引用に関する表示

- Microsoft（Excel、Microsoft 365、Teams、Outlook）は、マイクロソフトのグループ企業の、米国およびその他の国における商標または登録商標です。

■サービス・製品の仕様に対する表示

本資料に記載しているサービス・製品の仕様・価格は、2025年10月時点のものです。
サービス・製品の改良などにより予告なく記載されている仕様が変更になることがあります。

HITACHI