

チームリーダー研修

リモート・ハイブリッド環境での チームマネジメント

—— 指導用マニュアル

REFERENCE

L26_04



INSTRUCTOR GUIDE SERIES

リモート・ハイブリッド環境での チームマネジメント

～「見えない」時代のチームを動かす実践スキル～

- 対象: 新任チームリーダー・主任クラス
- 研修時間: 3時間

1 / 30

【開始前の準備 / 所要5分】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく（可能であれば、リモートワーク経験の多寡が混ざるように編成する）
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシートを人数分印刷しておく
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- ケーススタディカード（3種類）を人数分準備
- リモート参加者がいる場合は、事前にブレイクアウトルームを設定しておく
- 「今日は"リモート・ハイブリッド環境でのチームマネジメント"をテーマに学んでいきます。すでにリモートワークを活用しているチームのリーダーの方も、これから本格的に導入する方も、"見えない環境でチームを動かす"具体的なスキルを一緒に磨いていきましょう」と声かけ

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります

1. リモート・ハイブリッド環境特有のマネジメント課題を構造的に理解し、自チームの状況を分析できる
2. 同期/非同期コミュニケーションを使い分けた、効果的なチーム運営の仕組みを設計できる
3. ハイブリッド環境での「公平性」を意識したマネジメントを実践できる
4. リモート環境でもチームのエンゲージメントと心理的安全性を維持・向上させる施策を立案できる

2 / 30

【時間: 3分】

- 「リーダーの皆さんは、リモートワークやハイブリッドワークの環境で、チームをまとめることに難しさを感じたことはありますか？」と問いかけ
- 挙手やチャットで経験の有無を確認し、受講者の状況を把握する
- 「コロナ禍で急速に広まったリモートワークは、2025年を経て"当たり前"になりつつあります。しかし、マネジメントのやり方は追いついていないという声も多いのが実情です。今日はその"やり方"を具体的に学びます」
- 4つの目標が段階的に積み上がる構造であることを伝える：「まず"何が課題か"を理解し、次に"どう対応するか"のスキルを身につけ、最後に"自チームに合った実践計画"まで落とし込みます」

アジェンダ

0. オープニング・アイスブレイク (15分)
1. リモート・ハイブリッドワークの現在地 — 日本企業の実態と課題 (15分)
2. コミュニケーション設計 — 同期/非同期の使い分け (20分)
3. ハイブリッド環境の公平性と1on1ミーティングの工夫 (20分)
4. リモートチームのエンゲージメントと心理的安全性 (20分)
5. テクノロジー活用と労務管理の基本 (15分)
6. 総合演習・ケーススタディ (25分)
7. まとめとアクションプラン (15分)

※途中、10分間の休憩を1回はさみます (セクション3終了後を目安)

※研修時間: 約3時間 (休憩含む)

3 / 30

【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明
- 「前半でリモート・ハイブリッド環境の課題とコミュニケーション設計を学び、後半ではエンゲージメントや心理的安全性の維持、そして総合演習に取り組みます。実際の自チームを思い浮かべながら参加してください」
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方を案内
- 「今日は"リモートだから仕方ない"ではなく、"リモートだからこそできるマネジメント"を見つけていただきたいと思います」と期待感を高める

アイスブレイク「私のリモートワークあるある」

【グループワーク】（所要時間：6分 / 4～5名1組）

テーマ：「リモートワーク・ハイブリッドワークで経験した"あるある"」

- リモートワークで「やりづらいな」と感じた場面は？
- 逆に、リモートワークで「これは良い」と感じた場面は？
- チームリーダーとして、リモート環境で一番困っていることは？

→ 1人1～2分ずつ、グループ内で共有してください

4 / 30

【時間：10分（説明1分+ワーク6分+共有3分）】

- リモートワーク経験が少ない受講者がいる場合は、「オンライン会議の経験や、出張先から連絡を取った経験などでもかまいません」と補足する
- 2～3グループに代表的なエピソードを発表してもらおう
- よくある回答例：「相手の表情が見えず反応がわからない」「通勤時間がなくなって効率が上がった」「チームの一体感が薄れた気がする」「雑談がなくなって情報共有が減った」
- 想定される質問：「当社はほぼ出社ですが、この研修は役に立ちますか？」
→ 「はい。取引先や拠点間のリモートコミュニケーションは多くの企業で発生しています。また、今後ハイブリッドワークを導入する際の備えにもなります」
- 「皆さんの"あるある"には、今日の研修で解決するヒントが詰まっています。さっそく本題に入りましょう」とセクション1への橋渡しをする

セクション1 — リモート・ハイブリッドワークの現在地

2025-2026年の日本企業におけるリモートワークの実態

- **導入状況:** 日本企業の約5割がリモートワーク制度を導入。
大企業ほど導入率が高い（総務省「通信利用動向調査」参考）
- **主な勤務形態:**
 - フルリモート: 約1割 — 完全リモートワーク
 - ハイブリッドワーク: 約3~4割 — 週2~3日出社 + リモートが主流
 - フル出社: 約5割 — 出社回帰の動きも
- **働く側の意識:** リモートワーク継続希望は約7割。特にZ世代は「リモートワーク可」を企業選択の重要条件に挙げる傾向
- **経営側の動き:** 「出社回帰」と「柔軟な働き方の推進」が併存。企業ごとの方針にばらつきが大きい

→ リモートかフル出社かの二項対立ではなく、「ハイブリッドをどう運用するか」がリーダーの課題

5 / 30

【時間: 5分】

- 数値はあくまで目安であり、業種・企業規模によって大きく異なることを補足する
- 「リーダーの皆さんの組織はどのパターンですか？」と問いかけ、受講者の状況を確認する
- Z世代の特性に触れる：「Z世代はデジタルネイティブであり、リモートツールへの適応は早い傾向があります。一方で、入社直後からリモート環境だと"職場の暗黙知"を学ぶ機会が限られるという課題もあります」
- 「出社回帰」の動きについて：「2024年以降、Amazonやメタなど海外大手が出社回帰を進めたニュースが話題になりました。日本でも同様の動きがありますが、完全な出社回帰は人材確保の観点から難しいというのが多くの企業の実情です」
- 「いずれにしても、"以前のように全員がオフィスにいる"という前提には戻れません。だからこそ、リーダーとしてハイブリッド環境のマネジメントスキルを身につける必要があるのです」