JFMA JOURNAL
ジャフマ ジャーナル 17
2016 WINTER No.181
公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
Japan Facility Management Association

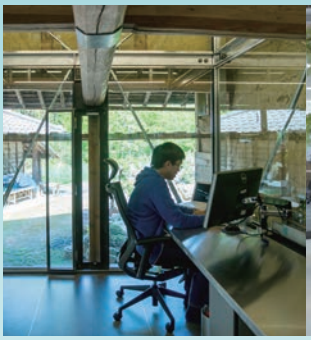
●特集

健康経営を支えるファシリティマネジメント

求められるのは、社員の健康を維持し、
生産性を高めるためのワークプレイス

健康経営における環境と
コミュニケーション
岡田 邦夫 特定非営利活動法人 健康経営研究会

「健康経営」の推進と
健康長寿社会の実現にむけて
藤岡 雅美 経済産業省







第10回 日本ファシリティマネジメント大賞 JFMA賞

未利用公有地における官民複合開発
–オガールプロジェクト –
岩手県紫波町

FM 研究・教育

FMインターンシップ受け入れの
拡充を企業へ期待
円満 隆平 金沢工業大学

トップが語るFMとビジネス

「ファシリティは与えられるものではなく
積極的に使いこなすもの」へ
変わることが必要だと思います。
今泉 公二 プラス株式会社代表取締役

ファシリティマネジャーの仕事

ファシリティマネジメントを知ってからは、
設備の企画、構築、運用に対する気持ちが
変わりました。
綱倉 麻古 株式会社テクノ菱和

テーマ：イノベーション　進化する都市・企業・ファシリティ

JFMA フォーラム 2016

JFMA FORUM 2016 開催にあたり、下記企業から多大なるご支援を賜りました。ここに厚く御礼申しあげます。

Prime Sponsor

CBRE

Diamond Sponsor

ITOKI

NTTファシリティーズ

株式会社FMシステム

BT ジェイアール東日本ビルテック

大成建設 TAISEI For a Lively World

人を、想う力。街を、想う力。 三菱地所

Gold Sponsor

ÆON delight

Inaba International

UCHIDA

NTT都市開発

オカムラ 株式会社 岡村製作所

KOKUYO

コンステックHD

三機工業

SUMITEM

太平ビルサービス

人・空気・未来 高砂熱学工業

nikken.jp 日建設計

次世代環境クリエイター 日本メックス株式会社

JP HOLDINGS 日本郵政

総合エンジニアリングサービス 日比谷 日比谷総合設備

福井コンピュータアーキテクト株式会社

PLUS

@property

都市に豊かさと潤いを 三井不動産

三菱地所リアルエステートサービス

MORI BUILDING

Silver Sponsor

大林組 OBAYASHI

鹿島

構造計画研究所 KOZO KEIKAKU ENGINEERING Inc.

清水建設

JLL

新日本空調

大星ビル管理 TAISEI

竹中工務店

DE-SIGN

東急不動産

東京ガス都市開発

心地いい 豊かな空間 TOYOX®

日本シーガテック

日本設計 NIHON SEKKEI

BIKENTECHNO

FACILITY PARTNERS INC. FPI

HAYS Recruiting experts in Property

RICOH

LUTRON®

おもてなし Sponsor

MARS drinks

CONTENTS JFMA JOURNAL ジャフマ ジャーナル ⑰ 2016 WINTER No.181

05 新年のごあいさつ
山田 匡通 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会会長
06 第10回 日本ファシリティマネジメント大賞 JFMA賞

特集
10 健康経営を支えるファシリティマネジメント
求められるのは、社員の健康を維持し、
生産性を高めるためのワークプレイス
12 ●総論
健康経営における環境とコミュニケーション
岡田 邦夫 特定非営利活動法人健康経営研究会
16 ●政策
「健康経営」の推進と健康長寿社会の実現にむけて
藤岡 雅美 経済産業省
18 ●WELL標準
ウェル・ビルディング標準（Well-Building Standard）の考え方
奥 錬太郎 CBRE 株式会社
22 ●環境経営との連携
LEEDとWELL、新たな連携が生み出す相乗効果
平松 宏城 株式会社ヴァンエルフ
24 ●オフィス環境
健康経営に貢献するオフィス
八木 佳子 株式会社イトーキ
28 ●仕事と姿勢
座り時々立ち仕事のススメ
浅田 晴之 株式会社岡村製作所
33 ●企業の取り組み
働き方変革と社員の健康
Sansan 株式会社 角川 素久
36 健康経営で企業価値を高める
東京建物株式会社 大柄光司/飯田博子/渋谷佑子
38 経営戦略としての健康経営
株式会社フジクラ 浅野健一郎
40 ●資料
社員の健康を守るための法令

連載
42 トップが語るFMとビジネス ❷ コミュニケーション課題へのFM的アプローチ
今泉 公二 プラス株式会社
44 FM研究・教育 ⓫ FMインターンシップ受け入れ拡充を企業へ期待
円満 隆平 金沢工業大学
46 公共FM ⓾ 岐阜市の知、絆、文化を育む、新たな拠点
高井 恒司 みんなの森 ぎふメディアコスモス
48 ファシリティマネジャーの仕事 ⓫ ワクワクするようなチャレンジを
網倉 麻古 株式会社テクノ菱和
50 全国FM便り

JFMA事務局
55 Topics 55
ご案内 56
ご報告 58

第10回 日本ファシリティマネジメント大会
JFMA フォーラム2016

イノベーション – 進化する都市・企業・ファシリティ –

会 期　2016年2月24日(水)～26日(金)
会 場　タワーホール船堀（東京都江戸川区）
主 催　公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）

2/24(水)

- **主催者挨拶**　山田 国通 JFMA会長
- **基調講演**　米倉 誠一郎 一橋大学イノベーション研究センター 教授
- **特別講演**　出口 治明 ライフネット生命株式会社　代表取締役会長兼CEO
- **FM初級セミナー**　松岡 利昌 名古屋大学　松成 和夫 プロコード・コンサルティング　成田 一郎 JFMA常務理事　似内 志朗 日本郵政株式会社

25(木)

- **第10回 日本ファシリティマネジメント大賞（JFMA賞）授賞式**
- **シンポジウム 1**　ダイバーシティによるワークプレイスイノベーション
  ―日本オフィス学会とJFMAとのコラボレーション―
- **シンポジウム 2**　地方創生はリ・イノベーションで
- **パネルディスカッション**　健康経営へのシフト -健康経営視点から再定義するワークプレイス-
- **JFMA調査研究報告**
- **セミナー**
- **JFMA賞受賞祝賀会/ネットワーキングパーティ**

26(金)

- **第10回 日本ファシリティマネジメント大賞（JFMA賞） 受賞者による講演**
  岩手県紫波町 /株式会社みずほ銀行/ 学校法人鈴鹿医療科学大学 /
  社会医療法人真美会中野こども病院 / カルビー株式会社/ 株式会社安井建築設計事務所
- **グローバルFMサミット**
  米国・韓国・マカオのFM組織のトップが来日、FMに対する取り組みを語る
- **パネルディスカッション 1**
  日本のFMサービス市場開拓を目指し、内外の有力FMサービス企業によるビジネス戦略を公開
- **パネルディスカッション 2**
  老朽化したインフラ管理の切り札として、自治体への民間参入によるインフラマネジメント戦略を提案
- **セミナー**
- **JFMA調査研究報告**
- **展示会：2月25日～26日/1階 展示ホール**

JFMAフォーラム2016への参加は事前登録が必要です。
参加費（3日間有効）　会員：2,000円　非会員：3,000円　学生：500円
＊招待券・WEB事前登録者は無料です。

JFMAフォーラム2016の詳細は特設サイトをご覧ください。
http://www.jfma.or.jp/FORUM/2016/page4.htm

JFMA 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
Japan Facility Management Association



新年のごあいさつ

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）
会長 **山田 匡通**

みなさま、あけましておめでとうございます。日頃より当協会業務にご理解とご協力をいただき心より深く御礼申し上げます。

日本ファシリティマネジメント協会（通称JFMA）は2012 年1 月に「公益社団法人」として衣替えし、この1 月でまる4 年が経過いたしました。当協会の活動目的は

・FM に関連する多様な活動分野の英知を結集し、FM の普及定着に関連する事業を行う。

・安全、安心、快適かつ機能的な施設資産の形成と活用を推進する。

・良好な社会資本の整備及び地球環境の保全、並びにわが国経済の健全な発展に寄与する。

であり、この目的を実現させるべく、当協会ではFM に関する7 つの事業を実施しています。それは①資格認定事業、②教育研修事業、③表彰事業、④調査研究事業、⑤広報事業、⑥交流事業及び⑦その他必要な事業であり、本年もこれらを事業計画に基づき、着実に遂行していく所存です。

この事業活動の中で、特にJFMA のエンジンでもある調査研究事業は、調査研究委員会のもと、昨年、新たに発足したインフラマンジメント研究部会を加え、現在16 の研究部会が活動しています。これらの研究部会は常にFM に関する時代のニーズ、トレンドを捉え、研究活動のみならず、その成果を速やかに外部へ発信しております。一例として、BIM・FM研究部会では『BIM活用ガイドブック』、CRE マネジメント研究部会の『CRE マネジメントハンドブック』、調査研究部会のすべての概要をまとめた『JFMA ジャーナルR2』、また外部の協会、大学、民間企業との共作で『ブリーフによる建築意図の伝達』の書籍等も発行いたしました。

今年はこれらの活動をさらに推進・展開させ、「FM の樹」の根をより深く張りめぐらせ、新しい枝葉を強く生い茂らせていきたいと考えています。そのためにもこれらの活動は専門的になり過ぎず、誰にでもわかりやすい表現で発信し、FM の広がりを持たせなければならないと考えます。

ファシリティがつくり出す「場」は人間の活動に影響を与えるものです。その環境はまさにイノベーションを生み出す「場づくり」となります。業種、業界を問わず、FM を通して人々を、企業を、社会を幸せに導けるような仕組み、仕掛け、情報をより強く発信して行きたいと考えます。

みなさまのさらなるご支援をお願い申し上げます。

第10回 日本ファシリティマネジメント大賞-JFMA賞

〈表記凡例〉 応募タイトル
FM実践組織（所在地）
サービス提供者



● 優秀ファシリティマネジメント賞

FMコストの見える化とプロセス再構築への取り組み

株式会社みずほ銀行（東京都港区）

みずほ情報総研株式会社
大成建設株式会社

講評：ERP活用により企業会計と施設管理を一体化したFM 業務再構築活動。ブラックボックス化され、一般には不透明な部分の多い銀行業界にあって、ユーザー部門を含めた管理データの透明性＝「見せる化」を図ることができている点が高く評価された。FMデータの構築と活用が中心ではあるが、保守的な銀行業におけるFMの好事例といえる。



注：ERP（Enterprise Resource Planning）とは、企業の持つさまざまな資源を統合的に管理・配分し、業務の効率化や経営の全体最適をめざす手法。また、そのために導入・利用される統合型（業務横断型）業務ソフトウェアパッケージ

● 優秀ファシリティマネジメント賞

ストック建築の最大活用 教育改革への対応と FM業務の実践

学校法人鈴鹿医療科学大学

（三重県鈴鹿市）

株式会社NTTファシリティーズ
株式会社NTTファシリティーズ東海

講評：廃止となった旧NTT 鈴鹿研修センターの施設群をリニューアルし（2007～14 年）、医療系4年制大学施設として活用している事例。旧施設は、必要に応じ財務状況と照らして、順次改修がされており、1 棟は新築されている。2014 年の段階では2 学部4 学科（2008年開設時は1学部1学科）が活用している。施設の改修と施設管理（運営維持）はFM 専門企業が担当しており、既存施設の有効利用が計画・運営維持の段階を通して機能している。ストック活用の好事例として高く評価された。



「日本ファシリティマネジメント大賞-JFMA賞」は、日本国内におけるFM の普及・発展に資することを目的として、FMに関する優れた業績等を表彰する制度です。2015年12月21日に「第10回 日本ファシリティマネジメント大賞 -JFMA賞」が発表されました。2月に開催される日本ファシリティマネジメント大会（JFMA フォーラム2016）において授賞式と受賞者による事例発表が行われます。



● 最優秀ファシリティマネジメント賞（鵜澤賞）

未利用公有地における官民複合開発 ―オガールプロジェクト― 岩手県紫波町

オガールプラザ株式会社、オガール紫波株式会社、公益社団法人岩手県サッカー協会、学校法人東洋大学、株式会社アフタヌーンソサエティ、有限会社オンサイト計画設計事務所、株式会社アジール、株式会社近代建築研究所、株式会社みかんぐみ

講評：公民連携による地方創生の好事例。オガールプロジェクト（紫波中央駅前都市整備事業）は、紫波町公民連携基本計画（平成21年2月策定）に基づき、新駅前の10.7ha の町有地を有効活用し、財政負担を最小限に抑えながら公共施設を整備するとともに、民間施設も立地させて複合的経済開発を行うことを目的とした。4 ヵ所に分散していた役場を集約した新庁舎はPFIで整備、オガールプラザなど公民連携による施設は多くの来館者を得て経営的にも成功しており、公共FMのひとつのモデルといえる。この開発は、今後の公共施設のあり方を示すものとして極めて高く評価された。

注：オガールとは、「育つ」を意味する紫波の方言「おがる」＋フランス語の「駅」を意味する「Gare」から取った造語



● 優秀ファシリティマネジメント賞

医療に育児支援の視点を加えた病院ポリシーを具体化するFM実践

社会医療法人 真美会中野こども病院
（大阪府大阪市）

大成建設株式会社

講評：わが国初の民間小児科専門病院の、建替を契機としたFM 導入事例。本館の新棟完成が2015年7月であり、具体的にはスタートしたばかりといえる。T-PALET（JFMA賞技術賞受賞）を用いたブリーフィングが建築計画に活用されている。FM 推進体制としては、理事長・院長がリーダーシップを持ち、進めている。住宅地での立地なので、近隣への配慮が十分されている。医療機関との連携も図られ、今後の10年を見通した小児内科中心の医療ビジョンと施設づくりがマッチした点も含め、高く評価された。



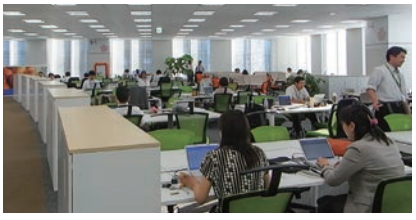
● 特別賞

イノベーションを生み出す新しいワークスタイルをめざして

カルビー株式会社
（東京都千代田区）

コクヨファニチャー株式会社

講評：ペーパーレス化、フリーアドレス、アクティビティセッティングのワークプレイスを5年間運営維持している。オフィスは知恵を出す場など、経営者のワークプレイスに対するビジョンが明確で、それを実践する現場の業務も活用されている。本社オフィスの改革として、統合化、従業員の意識改革、ワークプレイスによるコミュニケーションの活性化など、継続的に取り組まれている。フリーアドレスの失敗を活かした施策などPDCA を回して継続的改善があり、支店での横展開もされつつある。2009年新会長、新社長のもとで経営体制を刷新して以降、6 期連続の増収増益を達成していることも高く評価された。



●技術賞

BIMを活用した施設維持管理システムの開発とその運用

株式会社安井建築設計事務所
熊本大学大西研究室
綜合警備保障株式会社
ALSOKビルサービス株式会社
加賀電子株式会社

講評：これからの建築・FM の分野で幅広く展開されるであろうBIM を拡大して、BIM-FM のシステム開発を行ったソフトウェア技術に関する応募。今回の応募技術は、それを建物の運営維持段階で活用できるよう、建物点検・管理情報を加えて、設計・施工時だけでなく、竣工後のFM でも活用できるようなシステムを開発し、実用化しているもの。ただし、実践事例は1 件しかなく、ユーザーインターフェイスの改良などバージョンアップも予定されている。当技術の広範な普及はこれからという段階であるが、継続性がある程度担保されていると判断され、高く評価された。

注：BIM はコンピュータ上に構築される仮想の建築物（3 次元モデル）として、建物の一般情報、図面、材質、設備機などがすべて入力されたデータベース

●功績賞

「建築―新しい仕事のかたち―箱の産業から場の産業へ」（著作）

松村 秀一（東京大学 教授）

講評：著者の基本的視点は、「これからの新たな産業のあり方として、各地に余るほどに存在する既存建物（箱）を、人々の豊かな生活の場に仕立て上げることにこそ重点を置くべき」というもので、まさにFM の視点を補強するものといえる。FM の産業化を考えるうえでも参考になる著作として、高く評価された。

●功績賞

新聞報道等を通じた道内をはじめとするFM普及への多大なる貢献

武内 正巳（記者）

講評：北海道建設新聞を中心に、主にメディアを通じてFM の普及に約22 年間取り組んできた個人の業績。記者として、22 年間変わらずFM 担当を続けてきており、メディアを通じたFM の普及活動支援の実績は十分過ぎるほどある。一般社団法人北海道ファシリティマネジメント協会での活動支援や毎年のJFMA フォーラム取材記事掲載、地方自治体のヒアリングなど、北海道におけるFM の普及に大きく貢献したとして、高く評価された。

●奨励賞

廃校となった校舎を活用した食品工場

株式会社山口油屋福太郎（北海道小清水町）
飛島建設株式会社

講評：廃校になった小学校の土地・建物を民間企業が譲渡を受け、工場に用途変更して活用を続けている事例。建物をそのまま活用して内部を改修している点や、小学校の記憶を残す努力をしている点などが評価できる。実績としては2 年弱しかないが、地方特産のじゃがいもデンプンの調達と加工食品の生産、近隣住民の従業員採用など、民活による地方起しの好例といえる。同社は、九州でも同様に学校施設を活用している。廃止になった施設の活用では、官→民の事例として好例といえる。

●奨励賞

東京オフィス移転にかかる戦略的ＦＭの実践

ソシエテジェネラルグループ（東京都千代田区）
シービーアールイー株式会社
富士警備保障株式会社
株式会社アイキューブソリューションズ
有限会社エスタシオン

講評：外資系金融機関グループのオフィス統合化を含むワークプレイス改革の事例。移転完了が2015 年6 月で、運営維持での実績はこれから積み上げる必要がある。東日本大震災以降のBCP 対策（テナントビルでも自家発設置）、日本でのプレゼンスを高め、顧客重視を謳うブランディング戦略の実践、総務業務の戦略的アウトソーシング、金融機関の制限にもかかわらず精一杯のオープンオフィス化、カフェなどの従業員満足向上といった諸々の長所が優れたFM 実践の可能性を示唆している。経営ビジョンと施設づくりが一致しており、従業員の意欲・一体感の向上につながっている点も、評価された。

●奨励賞

グループ経営における戦略的FM機能導入事例

テンプホールディングス株式会社

（（東京都渋谷区）

講評：優秀FM 賞を受賞したインテリジェンスが、テンプスタッフに合併され、新たにテンプホールディング（THD）の体制下でグループのFM に取り組んでいる活動。THD のグループFM 部は、設立後1 年半ほどの状況で、グループのガバナンス再構築（中期経営計画）の途上にあるので、もう少し推移を見守りたい。グループ各社へのファシリティコスト課金体制など、日本企業としてユニークである。実績の推移、グループ各社の再編成を待つ時期といえるが、改革に意欲的なファシリティマネジャーの活動が評価された。

●奨励賞

東京拠点の統合におけるワークスタイル改革とFMの取り組み

ノバルティスホールディングジャパン株式会社

（東京都港区）

森ビル株式会社、株式会社ファシリテイメント研究所

講評：製薬会社グループ3 社のオフィス統合化を活用して、ワークプレイス改革、ワークスタイル改革、グループ間コミュニケーションの改革に取り組んだ事例。成長戦略の根幹となる人づくりの場整備というビジョンが明確で、ブランディングも重視されている。ワークプレイスの構築はオーソドックスなFM の技術を活用したもので、堅実に処理されている。2015 年2 月移転で、新しく整備されたグローバルな管理体制も推移を見る必要があるが、営業所のワークプレイス改革など次のステップに取り組んでおり、今後の発展に期待したい。

●奨励賞

Kurashiki流FM ―継続から広域へ―

岡山県倉敷市

飛島建設株式会社

岡山県市町村振興協会、株式会社中国銀行

講評：倉敷市と岡山県内の自治体を巻き込んだFM への取り組み。FM 推進の基本方針、計画がまとまっていないが、固定資産台帳と施設白書が完成して、運用・更新されている。倉敷市の「公共施設等総合管理計画」は本年度末で完成の予定。保全の予算も2年前より統括的に一元化されているが、学校施設と公営住宅が個別管理になっており、今後の全体最適化をめざした一元化の拡充・統括体制整備が望まれる。官官連携、広域連携のFM は、時代に即した先進的な取り組みといえる。倉敷市自体のFM の統括マネジメント体制整備、全体最適の方針と計画など、今後のFM の進展を期待したい。

講評　審査委員会委員長　沖塩 荘一郎

審査委員会委員（委員以下五十音順、敬称略）　2015年12月21日

委員長	沖塩 荘一郎	（東京理科大学 名誉教授）
委　員	石福　昭	（一般社団法人建築設備綜合協会 名誉会長）
	深尾　精一	（首都大学東京 名誉教授）
	川元　茂	（国土交通省大臣官房 官庁営繕部長）
	北川　正恭	（早稲田大学 名誉教授）
	髙橋　政義	（経済産業省商務情報政策局 日用品室長）
	寺山　正一	（株式会社日経 BP 執行役員 建設局長）
	村田　博文	（株式会社財界研究所 代表取締役）
	柳澤　忠	（名古屋大学・名古屋市立大学 名誉教授）
	米倉　誠一郎	（一橋大学イノベーション研究センター 教授）
	成田　一郎	（公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 常務理事）

授賞式と事例発表

日本ファシリティマネジメント大会
（JFMA フォーラム 2016）

・第10回 日本ファシリティマネジメント大賞 授賞式
　2月25日（木）　15：50～17：40

・受賞者による事例発表
　2月26日（金）　10：30～17：40

特集 Special Issue

健康経営を支えるファシリティ

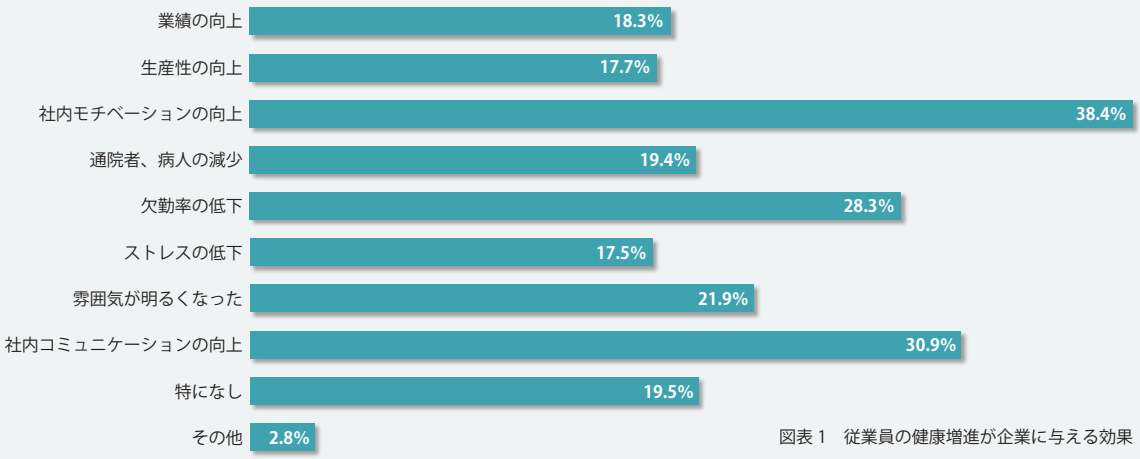
企業が社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が注目されています。健康経営は特定非営利活動法人健康経営研究会により提唱された概念であり、言葉です。

政府も「日本再興戦略改訂2015」の中で、企業による健康経営の促進をうたっています。その背景には「健康寿命の延伸」があります。健康寿命とは2000年にWHO（世界保健機関）が「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」と定義したもので、たんに寿命を伸ばすだけでなく、健康に生活できる期間を伸ばすことが重要になっています。

日本人の死因の半数以上を占めているのが、1位：がん（悪性新生物）、2位：心疾患（狭心症や心筋梗塞などの心臓病）、3位：脳血管疾患（脳梗塞やクモ膜下出血などの脳の病）です。特に心疾患や脳血管疾患は生活習慣病と呼ばれ、メタボリックシンドローム（内臓脂肪型肥満）による動脈硬化が要因だとされています。いわゆるメタボは男女とも40歳以上が多く、働き盛りの人たちの健康管理が重要になります。

社員の健康管理は、労働安全衛生法などでこれまでにも定められていました。

これまでの健康管理と健康経営は、どこか違うのでしょうか。健康経営は、FMと同様に「マネジ



図表1　従業員の健康増進が企業に与える効果

東京商工会議所が、健康づくりに対する経営者の認識および企業における健康づくりの現状やニーズを把握することを目的に行った調査。約9割の経営者が、従業員が健康を害した場合に業績への影響があると答えている

東京商工会議所　2005年

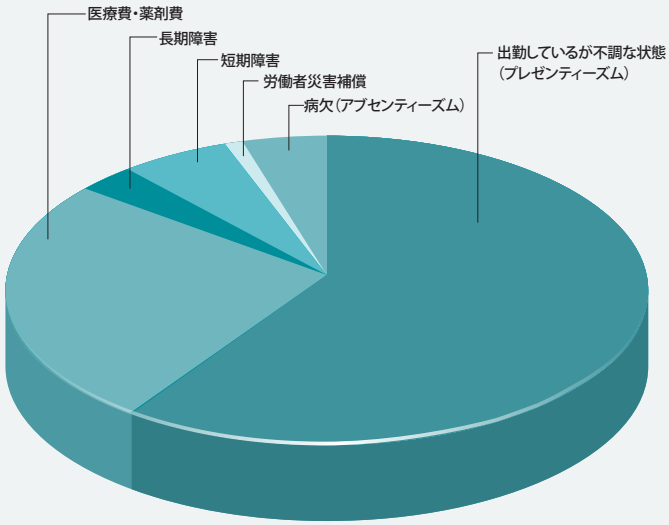
求められるのは、社員の健康を維持し、生産性を高めるためのワークプレイス

マネジメント

メント」です。つまり、経営者が従業員とコミュニケーションを図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくことです。東京証券取引所では健康経営銘柄が選定され、日本政策投資銀行は企業を健康経営の指標で評価した投資制度を行っています。社員の健康への取り組みが企業価値を高める時代になりました。東京商工会議所の調査によると業績向上といった直接的なメリットもあるようです。

企業にとって、これまでは病気やけがなどによる欠勤（アブセンティーズム）が生産性低下や損失と考えられていましたが、実は、なんらかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態（プレゼンティーズム）こそが、会社のリスクでありコスト（損失）であるという調査結果があります。社員の健康を「人的資本」ととらえ、病気などへの予防に力を入れることが求められています。

組織の経営活動を支えるファシリティマネジメントにも健康の視点が欠かせません。社員が長時間過ごすワークプレイスにも健康を視野に入れた投資が必要になります。特集では、健康経営を推進されている方や企業での実践例など、さまざまな視点から健康経営についてご寄稿いただきました。



図表 2　従業員の健康関連コストの構造

企業の健康関連コストは、医療費や社員の欠勤よりも、出勤している社員の不調による生産性低下の方が大きい

Edington DW,Burton WN.Health and productivity.In McCunney,RJ:A Practical Approach to Occupational and Environmental Medicine. Philadelphia:Lippincott　Williams & Wilkins.Third edition.2003

関連する法令や基準

●労働安全衛生法
職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進を目的にした日本の法律。＊詳しくは 40ページをご参照ください。
2014年 6月の労働安全衛生法改正により、2015年 6月 1日から職場の受動喫煙防止対策が事業主の努力義務に。
2015年 12月 1日から施行の「ストレスチェック制度」では、50名以上の事業所は、全従業員へのストレスチェック実施が義務に。

●建築物における衛生的環境の確保に関する法律（ビル管法）
3,000㎡を超えるビルが対象 。建築物衛生法に基づく「建築物環境衛生管理基準」では、空気環境の調整、飲料水の管理、雑用水の管理、排水の管理、清掃、給水及び排水の管理、清掃、ねずみ等の防除について規定されている。
＊都道府県ごとに条例で別に規定を設けている場合もある。

●労働安全衛生マネジメント規格、ISO 45001
2016年 10月に労働安全衛生マネジメント規格、ISO 45001発行が予定されている。

● ILO(国際労働機関)の国際基準
グローバル経済のためのルール

● WHO（世界保健機関）
Workplace health promotion

総論

健康経営における環境とコミュニケーション



岡田 邦夫
特定非営利活動法人健康経営研究会
理事長

はじめに

希望に満ちて入社したものの、退職時には心身の不調でセカンドライフは病院通い、というのは不幸なことである。少子高齢化が急速に進展したわが国では、「健康寿命の延伸」が「日本再興戦略」（2013年6月閣議決定）のひとつとして掲げられ、さらに「健康・医療戦略」（2014年7月閣議決定）においては、「世界に先駆けて超高齢化社会を迎えつつあるわが国においては、これらを踏まえ、課題解決先進国として、超高齢化社会を乗り越えるモデルを世界に広げていくことが重要である」と提言された。

退職時の健康は、その企業の、つまり経営者の従業員の健康に対する考え方によって、いいかえれば、企業風土として健康づくりに関する意識レベルによって大きな影響を受けることはすでに周知されているところである。したがって、健康長寿の目標を達成するためのひとつの手立てとして、定年まで従業員の健康をいかに保持増進するかは、CSRの視点からも企業において重要な課題であるといっても過言ではないのである。

健康経営の考え方

長時間労働による脳・心臓疾患や職場環境に由来するメンタルヘルス不調などの従業員の健康問題は、業務起因性と判断されることによって労働災害と認定され、また、その後事業者に対する高額な賠償を求める民事訴訟となりうる可能性は否定できない。事実そのような訴訟が社会的にも話題になっている。現代社会において、そのような従業員の健康にかかわる企業リスクがより高くなったことから、私たちは、経営者が従業員の健康づくりに投資することによって、企業経営と従業員の健康を両立させる「健康経営」という考え方を普及啓発させるべく、特定非営利活動法人を設立した。そして健康経営の基本的な考え方として以下のように決めた。つまり「企業が従業員の健康に配慮することは、経営面において大きな効果が期待できるものであり、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することが健康経営である。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとして重要である。従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力のもと、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にはますます重要になっていくものと考えられる」。

健康経営は、従来の従業員の心身の健康という視点から、健康障害の原因としてのストレス要因に着目し、そのソリューションとして、職場における「良好なコミュニケーション」と「快適な職場環境の醸成」の軸が重要であると考えている。経営者は、本来の顧客を対象とした営利事業を黒字に導くように、従業員を顧客とした健康づくり事業も黒字に導き、企業の経営と従業員の健康の両立をめ

ざして企業経営を拡大することが求められているのであり、また、企業の社会的責任として広く認知されるようになった。

健康投資

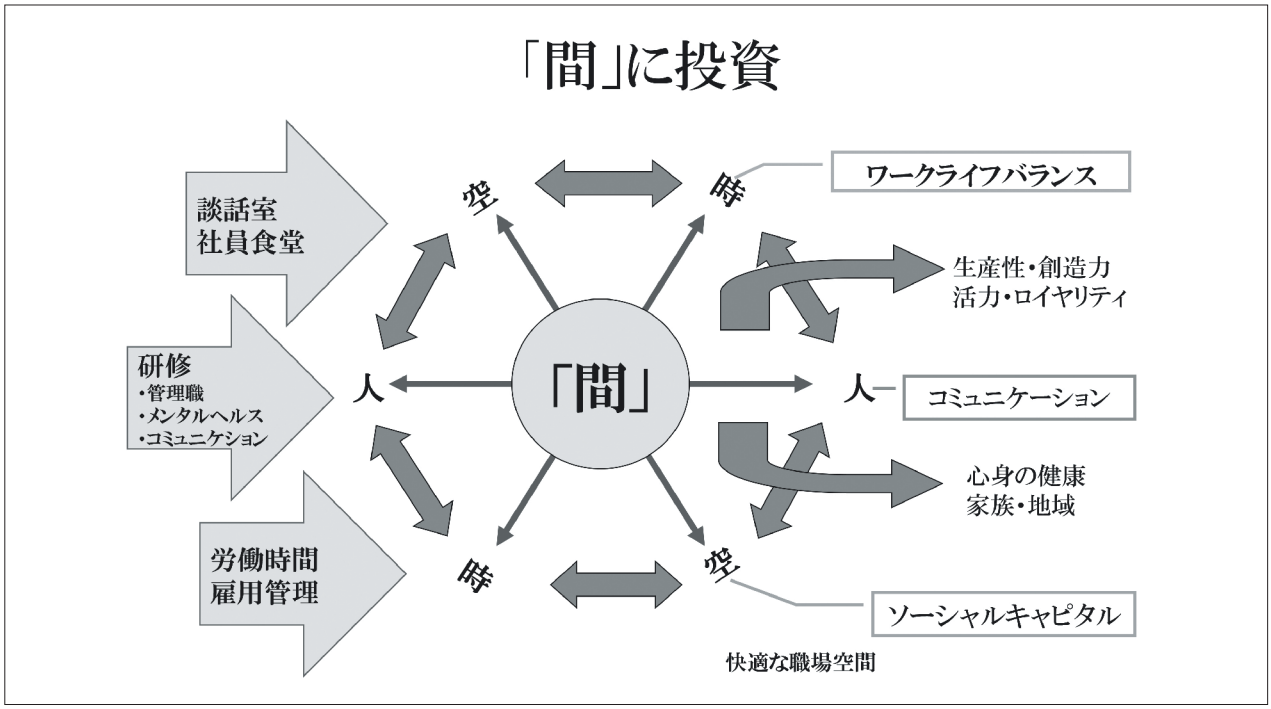
経営者が健康経営をめざして投資を行う場合に、3つの投資すべき「間」を見逃してはならない。まず、「人」と「人」の「間」のコミュニケーション、次に「時」と「時」の「間」のバランス（ワークライフバランス）、そして、「空」と「空」の「間」への取り組みである。

経営者は、常に従業員との間をうまく取りまとめることが必要である。それは、まさしくコミュニケーション（コミュニケーションは双方向性であることが前提であって、一方通行ではない）である。次に、「労働時間」と「自由時間」、つまり、「拘束時間」と「非拘束時間」のバランスである。このバランスの乱れが、後に従業員の心身の不調へとつながり、その結果は、企業病（社会的存在価値の低下）の発症という結末を迎えることになるのである（図表1）。

また、健康経営の実践においては、経営者が健康経営に取り組むための「経営者の時間」と「従業員の時間」という「時間投資」がまず必要である。経営者が、従業員とコミュニケーションをとる時間でもあり、従業員が勤務時間内に経営者とコミュニケーションを図り、また健康づくりの教育を受けることである。経営者は、健康経営宣言を従業員に明らかにし、従業員が健康で安心して働ける職場を創造することが大切な第一歩となる。たとえば、職場の環境を改善するために、経営者が従業員と話し合い、職場の問題点を探り、その改善に向けて共に汗を流す時間である。

職場環境の醸成

産業医による職場巡視の着眼点のひとつに「気積」がある。これは、職場において1人当たりに必要とされている空間の大きさである。小さな部屋に多くの従業員を詰め込みすぎると、空気環境が悪化すること、ならびに職務遂行能力が低下することは容易に推察できることである。快適職場の醸成は、従業員の働くことへのモチベーションを上げるのみならず、職場環境に由来するストレスの軽減と



図表1　健康投資の対象としての「間」

なり、心理的ストレスが減少することによって心身の不調の予防となるものである。職場環境要因としては、色、明るさ、音（騒音）、におい(香り)、温度、湿度、気流、二酸化炭素、粉塵などが考えられるが（図表2）、それ以外にも什器（机と椅子のバランス- 個々によって異なるので調整機能が必要）、職場の動線、洗面所、休憩場所（50 人以上または女性30 人以上）等の多くの要因があり、それらが結果として働く人の心身の健康と生産性に直結することになるのである。人間工学的な視点から疲れにくい椅子や机などの設置によって業務量が格段に増加した現代職場が快適な職場に生まれ変わるかもしれない。私たちの健康は、職場の環境や人とのコミュニケーションによって実は大きな影響を受けているのであろう。職務に対するモチベーションは、自分のため、家族のため、そして会社のため、によって上げられるのであろう。その職務遂行の場がよりよい環境であれば、仕事の疲れが積み重なることなく、健康増進も図られ、結果として職場の生産性の向上が期待されることになる。その他には、衛生害虫やとトイレなどについて詳細な事務所衛生基準が定められていることから一定の基準を満たすことが必要であることはいうまでもないことである。

また、新たな取り組みとして職場環境を変えることによって身体活動を活性化してメタボ対策にも効果的な職場環境の醸成もなされるようになっている。個々人のスペースを確保してスポット的に照明や空調ができることも可能となりそうである。さらには、エネルギー消費0（ゼロ）となる建築物も検討され、実証実験に入っている。今後私たちの職場や家庭の空間はどのような進歩を遂げるのであろうか。

そこで、次に、健康経営においては、「空間投資」なるものが必要となる。従業員が日頃働いている職場の環境に対する投資である。投資といっても高額な投資を求めているのではない。職場環境については、事務所衛生基準規則が定められており、定期に職場の温度、湿度、CO、CO_2 などの測定ならびに測定結果の保存が事業者に義務付けられている。足元が冷える職場では仕事の効率も低下するばかりである。寒い季節に冷たい隙間風が入ってく

職場の環境基準－事務所衛生基準規則

第5条	事業者は、空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することがで きる設備をいう。以下同じ。）又は機械換気設備（空気を浄化し、その流量を調節して供給することが できる設備をいう。以下同じ。）を設けている場合は、室に供給される空気が、次の各号に適合するように、当該設備を調整しなければならない。	
第2条	気積；10m³以上 （設備の占める容積及び床面から4mをこえる高さにある空間を除く）	
第3条	開口部、常時床面積の1/20以上	
第5条	浮遊粉塵量； 0.15mg/m³以下	CO_2； 0.1%(1,000ppm)以下
	CO ； 0.001%(10ppm)以下	ホルムアルデヒド； 0.1mg/m³以下
	気流； 0.5m/秒以下	温度； 17℃以上28℃以下
	湿度； 40%以上70%以下	
第7条	2か月以内ごとに1回測定、記録を3年間保存	
第10条	照度300（精密な作業）－150（普通の作業）－70（粗な作業）ルクス 以上	

図表 2　職場の環境基準

るようであれば、健康管理はむずかしいといえる。現在の職場において実施可能な範囲で、職場環境の改善を求めているのである。

明るい雰囲気を醸し出す床や壁の色合い、目が疲れない明るさの確保、快適な温度と湿度などは長時間勤務する従業員にとっては、毎日のことだけにきわめて関心が高いといえる。また、机と椅子の高さは、心身の不調を招くことにもあり、たとえば、腰痛の発症も職場環境による心身の不調のひとつである。人間工学的な研究成果を職場に導入すべきである。目線を変えて、就業中の従業員の動線を工夫すること、レイアウトを変更すること等で業務効率を改善することも期待できるかもしれない。

職場環境はメンタルヘルス不調の予防対策としても必要であることが判例（東京地裁、2011 年3月25 日判決）から読み取ることができる。20 歳代男性が、長時間労働の末に、過量服薬して死亡に至った事件について、「1 人あたりの作業スペースが狭い上、作業場所内で作業にあたる従業員数が多く、恒常的に二酸化炭素量が基準を超過して苛酷な作業環境であった」と判示され、環境の不備があったとしてその死亡は業務上と判断されたものである。

今や、快適職場は、健康の確保とともに生産活動にも直接寄与する重要な要因としての位置付けになっている。

職場での喫煙が社会的にも問題となり、全館禁煙に踏み込む企業も増加してきた。このような状況の中で、喫煙室を廃止して、リフレッシュルームに改装することも空間投資のひとつとして重要である。最近の研究報告では、1 日に1、2 杯のコーヒーは心身の健康に有用である、としている。また、多くの従業員が、縦の組織を超えてリフレッシュルームで情報交換することは企業内の情報流通に大きな役割を果たすことが期待できる。さらに、喫煙から、たとえば 1 杯のコーヒーが飲める環境になれば、就業による心理的疲労が和らぐ可能性も高いのではないかと考える。昨今の研究成果からは、明らかに喫煙よりは 1 杯のコーヒーの健康に与える影響は大きいといえる。また、業務中であるという緊張感の中にも談笑できる空間があり、ほんのひと時でも過ごすことができることでストレスの解消の一助にはなりうる。

経営者と従業員の「間」を埋める両者の「時間投資」ならびに経営者の「空間投資」によって企業利益が増大したのであれば、次にその利益を従業員の健康に投資する「利益投資」へと発展するのである。

快適な職場空間の醸成は、そこでは長時間働く従業員にとっては心身の健康の維持に、そして生産性の向上に寄与することから、職場環境に対する投資は、人と人の良好なコミュニケーションの確保とともに現代企業にとっては必要不可欠といえるものである。

参考文献
1. 岡田邦夫.　「健康経営」推進ガイドブック　経団連出版　2015
2. 岡田邦夫、高橋千枝子.　これからの人と企業を創る健康経営-健康経営評価と企業価値創造.　特定非営利活動法人健康経営研究会. 2015

政策

「健康経営」の推進と健康長寿社会の実現にむけて



藤岡 雅美
経済産業省 商務情報政策局
ヘルスケア産業課 課長補佐

はじめに

わが国は、世界に類を見ない超高齢社会にあります。これは、医療・介護分野や社会保障制度における影響だけでなく、産業活動に対しても大きな影響があります。

生産人口の減少により、企業の人的リソースは益々限られたものになってくるとともに、従業員1人あたりの生産性が企業業績に直結してくる時代も、すぐ近くにきているかもしれません。これに伴い、人材マーケットは、買手市場（採用側メイン）から売手市場（従業員・就職希望者メイン）に変化しつつあり、企業における人的資源の確保に向けた取り組みも方向転換をせざる得ない状況にもなってくる可能性は大いにあります。

このような時代背景に対応した経営戦略としての人材（人財）投資のひとつとして、「健康経営」というものを捉えて行くことが非常に重要となってきます。

健康経営の推進に向けた経済産業省の取り組み

「健康経営」とは、「企業が従業員等の健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践すること」とされております。

健康経営に取り組むことは、労働生産性や企業イメージの向上等を通じた業績の向上といった好循環を生み出すとともに、優秀な人材の確保につながることも期待されます。

健康経営を推し進めるうえでカギとなるのは、「経営トップの認識」です。経営者が、「従業員の健康は経営に直結する重要な課題である」と認識し、具体的な取り組みにつなげていくことが重要です。健康経営は企業経営にとって様々なプラス効果をもたらしますが、その投資リターンは中長期的なものであり、経営者自身がその投資対効果を実感することは容易ではありません。そのため、経済産業省としても、2014 年10 月に『企業の「健康投資」ガイドブック』を策定し、健康経営への理解を促すとともに、経営上のメリットを生み出すように、さまざまな施策を実行しています。2015 年3 月に、東京証券取引所と連携して実施した「健康経営銘柄」の選定もそのひとつです。

(1) 大企業向けの取り組み

健康経営銘柄は、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をするものです。「健康経営」という視点から資本市場が企業を評価する仕組みを通じて、企業による「健康経営」の取り組みを促進することをめざしています。

昨年、第 1 回目を実施しましたが、「経営理念」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5 つの柱で評価し、22 社を選定しました。本年1 月には、第2 回目を実施する予定であり、前回よりもさらに多くの企業にアンケートにご協力いただいております。

この取り組みに対する反響は予想以上に大きく、有価証券報告書や、CSR 報告書に記載するなど、投資

家への新たな企業PR の手法となったほか、リクルート市場（人材獲得）において、従業員を大切にするいわゆるホワイト企業として注目を集めています。

また、健康経営に取り組む企業の株価の伸び率は、TOPIX 平均を上回るなど、健康経営の実施と企業価値向上に一定の関係があることも分かっています。

銘柄の選定に加え、アンケートに回答いただいた全企業に対して、評価結果のサマリーを送付し、業種平均や高評価を得ている取組み等と比較し、自社の優れている点や、どのような点を改善すべきかを明示し、さらなる健康経営への取組みを促しています。

(2) 中小企業向けの取り組み

このように大企業での健康経営の取り組みが進む一方で、従業員とその家族を含め、約3, 500 万人の健康管理を支える中小企業に対して健康経営を普及させていくことが今後の課題です。1 人の従業員が与える企業業績への影響は、むしろ中小企業のほうが大きいと考えられるものの、健康経営を行う意義や具体的取り組みについての理解が進んでいないのが実情です。

中小企業向けに健康経営に関するアンケートを実施してみると、健康経営に取り組む上で必要な支援としては、①ノウハウの提供、②金銭的インセンティブの提供を求める声が非常に多いことが分かりました。

そこで来年度からは、中小企業における優良事例の収集・紹介を行い、健康経営のメリットやノウハウを記した「健康経営ハンドブック」を策定するとともに、東京商工会議所と連携し、健康経営に関する専門的知識の普及を担う「健康経営アドバイザー」の資格制度を創設し、ノウハウの提供を進めていきます。また、「健康経営優良企業認定制度（仮称）」をするとともに、健康経営に取り組む企業へのインセンティブとして、労働市場や金融市場からの支援策も検討していきます。

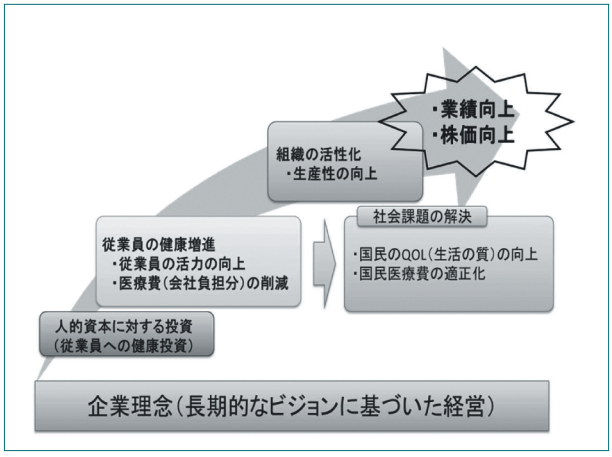
最後に

わが国は、戦後からの国民皆保険や健診システムなどの世界に誇るべき制度の下で、世界に冠たる健康長寿国となりました。今後は、「社会保障」の観点からのみならず、経済的・経営的な観点からも「健康」が「財産」であるといわれる時代を迎えつつあります。

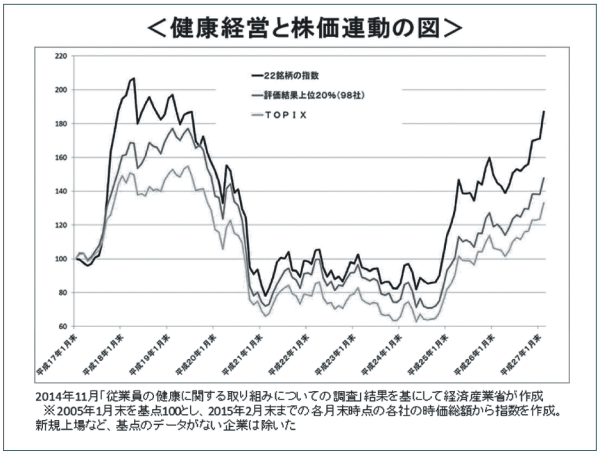
近年、海外（主にヨーロッパ）における投資市場では、ESG 投資が普及しつつあります。いわゆる短期的な利益ではなく、中長期的な企業や社会全体の継続性を評価していこうとする動きです。このESG の「S=Social」の中で、「健康経営」というのが有用な評価軸になるのではないかという期待の声をいただくこともあります。

「健康経営」を通じて、企業のみなさまとともに世界がうらやむ健康長寿社会を実現し、発信していきたいと考えています。

＊「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。



図表 1　業績向上と株価向上



図表 2　健康経営と株価連動

ウェル・ビルディング標準

ウェル・ビルディング標準（Well-Building Standard）の考え方



奥 錬太郎
CBRE 株式会社
ワークプレイス・ストラテジー部
アソシエイトディレクター

はじめに

本稿では、アメリカでウェル標準が始まった背景やトレンド、さらにウェル標準の内容や項目について、企業経営を支えるファシリティマネジメントの視点から紹介する。ウェル認証は、オフィスビルやそのテナントスペース、商業施設、ホテル、住宅、教育施設など、広範な建物に対して適用されるものであるが、本稿ではいち早くウェル標準が策定されたワークプレイスに関する項目について言及する。

健康や幸福度に影響を与える屋内環境の指標

2012 年、ビル・クリントン元アメリカ合衆国大統領が主宰する「クリントン・グローバル・イニシアティブ2012*」において、氏自身により「ウェル・ビルディング標準」（以下：ウェル標準）という考え方が大々的に発表された。使う人の健康や幸福 (well-being) を考えた建物、空間環境を推進するというこのウェル標準の理念に対し、わが国においても高い関心が集まっており、2015 年に入り、実際にウェル認証の取得を検討する大手企業も出始めている。わが国ではこれまでも健康経営が重要視されてきている背景はあるが、もっぱら人事マターとして取り扱われていたケースが多かった。ウェル標準は、健康経営を推進する強力なツールとしてのワークプレイスを規定しており、従来欠如していた領域を埋める大きな進展といえるだろう。

2013 年に世界で初めてオフィスに適用されたウェル認証はCBRE ロサンジェルス・オフィスで、その後、オーストラリアのマッコーリー銀行のオフィスビル2 棟（シドニー）など、ウェル認証を取得または取得申請中の事例が世界中で現れ始めている。

身体の健康だけでなく、心の健康までカバーする

ウェル標準の特徴として、従来の人間工学的なアプローチと異なり、医学的な知見をベースとして、身体的な健康のみならず精神的な健康状態に留意している点が挙げられる。たとえば、新鮮で豊富な種類の野菜と果物の提供や、それにふさわしい貯蔵スペースの確保（冷蔵庫は温度が低すぎて最適ではない）が評価項目になっている。

さらにはオフィス内での食物の栽培も奨励されている。これは、オフィスユーザーが自ら栽培することで新鮮で栄養価の高い食物を得られるだけでなく、より良い食事習慣が得られ、自然食品への理解が高まること、そして五感を刺激し感受性を豊かにするという心理的効果が実証されているためだ。

また、1 人で食事を摂ることを避け、同僚や友人と会話を楽しみながら食事を摂れる場所を提供することも奨励されている。それにより過食を防ぎ、ソーシャルなかかわりの欠如からくるストレスを回避できる効果が挙げられ、そのための場を提供することも提言されている。

さらに、自然光に触れることの心理的な健康への貢献も実証されていることから、オフィスでも適切な

（強すぎず暑すぎない）自然光を確保する窓のデザインやフロア形状とすべきとされており、適正レンジが示されている。

これ以外にも、必要な時にプライバシーを確保できる場所や短時間の仮眠ができるスペースといった心理学的、医学的知見からあると望ましいと考えられる環境、さらに従業員の健康に対する知識や意識を高める仕組みの提供や、オフィス環境構築への従業員の参画、質の良い睡眠をサポートし生産性を高めるための深夜労働に関する制限、不健康になりがちな出張に関する項目（深夜移動の制限、長期間の連続出張の制限、出張先での運動のサポート）などのソフトに関するものまで、総体的に健康的な生活の実現を目指しているのが特徴である。

なお、このウェル標準は、詳細な説明付きで国際ウェル・ビルディング協会、International Well Building Institute (IWBI) のウェブサイトからダウンロードできる。2015 年12 月現在は英語版のみであるが、今後は日本語を含む13 カ国語に順次翻訳されていく予定とされている。

ウェル標準の種類と内容

ウェル標準を満たすことにより獲得できるウェル認証の種類は大きく3 つに分かれる。建物のコアとシェルにはCore & Shell（CS）が、テナントスペースの改善に対してはTenant Improvement（TI）が、その両方が対象となる新築ビルにはNew Construction（NC）が獲得可能な認証となる。さらに、シルバー、ゴールド、プラチナの3 段階のランクが達成項目数によって獲得できるシステムになっており、ファシリティが以下の7 分野に関する102 項目をどれだけ達成しているかが認証の評価基準となる。それぞれの分野で必ずクリアしていなければならない必須項目が設定されていて、合計得点が最低ラインをクリアしていても、必須項目を達成できていなければ認証は得られない仕組みとなっている（必須項目をすべてクリアした段階でシルバー認証が得られる）。

7つの評価分野

1. 空気 Air

空気の質に関する項目は 29 個あり、その中には LEED、Green Star、CASBEE などの環境性能認証を取得する際にクリアできる要件がいくつか含まれる。環境認証に合致したワークプレイスにすることは WELL 認証を取得することの助けにもなる。WELL Building のスタンダードでは加えて、屋内での禁煙など、人体の健康に影響を及ぼし得る項目が含まれる。

2. 水 Water

水に関する項目は 8 個あり、水質や定期的な水質検査計画、濾過フィルターの有無などが含まれる。

3. 食べ物 Nourishment

ワークプレイスで供される食べ物については、野菜や果物の多様性、加工食品の制限、トランス脂肪酸の禁止に始まり、自家栽培のできる場所、食品保存庫、調理設備の確保まで、14 項目が設定されている。従業員の 25%にあたる人数分の食事スペース（が 90%の従業員から 60 m 以内の距離にあること）、冷蔵庫、電子レンジ、流し、食洗機、従業員が使える収納や食器などの設備が必要とされている。

4. 光（自然光、照明）Light

ユーザーが享受できる自然光の量、グレアの制御や照度の調整はもちろん、照明やインテリアの色、反射光の質に影響を与える壁や天井の材質に関する 11 の項目から構成される。これらがその日の夜の睡眠の質に影響を及ぼしているという視点からいくつかの項目がつくられている点がこれまでにないユニークな点であろう。WELL Building のスタンダード作成には米コロンビア大学医学部の研究者も数名参加しており、7 年間に及ぶ医学研究の知見が反映されている。

5. 体を動かすこと Fitness

仕事中に体を動かすことの効能はこれまでも注目されてきた。WELL Building のスタンダードでも、運動に関する８つの項目が設定されていて、階段へのアクセスの容易性や、運動のできる場所の確保、自転車通勤を奨励する駐輪場やシャワー・更衣室の設置などが含まれる。

ここで注目すべきは、ただ階段があれば良いのではなく、その階段や廊下を実際に社員が使うように促すところまでカバーされている点だ。たとえば、階段と廊下は、場の魅力を高めて人が使いたくなるように、アートワークや壁のペイントを施す、音楽を流す、窓からの自然光や眺めを確保する、などの項目から、2 つ以上を満たしている必要がある。さらには、ハードだけでなく、運動を奨励するインセンティブプログラムの実施や、フィットネス教育の提供によって、より高い認証（シルバー→ゴールド→プラチナ）を獲得できる仕組みになっている。

6. 快適性 Comfort

WELL Building のスタンダードは、室内環境は快適な場所であるべきである、というシンプルなビジョンに基づいている。聴覚、人間工学、室温に関して、快適性を阻害すると考えられている物理的要因を大幅に減らすことをめざしているのだ。

快適性に関するスタンダードは 12 項目から構成されている。デスクの高さ調整機能、PC モニターの高さ・角度調整機能といった肉体的なストレス要因を緩和する機能や、音響や温度、臭気といった精神的なストレス要因になり得る項目がカバーされている。具体的には、スペースの機能別に残響時間が設定されていたり、適切なバックグラウンドノイズを残しておくためにサウンドマスキングの上限値が設けられたりしている。

温度に関しては、オープンオフィススペース内で 3 度以上の温度差を設けたゾーンをつくり、座席の 50%以上はフリーアドレスにすることでユーザーが好みの室温エリアを選択できる、扇風機などの個別空調機器が使える、フロアの半分以上のスペースで循環水型空調か輻射空調が導入されている、といった項目が含まれている。

7. 精神と心の状態 Mind

心と体の問題は本来分ち難い関係にある。たとえば、午前中日光を浴びたり、適度な運動を継続したりすると、脳内でセロトニンの分泌が増え、活力が高まり（鬱が抑制され）、その結果、その日の夜になると誘眠ホルモンであるメラトニンの生成が促されるといわれている。また、現代医学ではストレスが疾患に与える悪影響が検証され、喫煙、運動不足、アルコール摂取と並んで多くの慢性疾患の第一危険因子として考えられている。

WELL Building のスタンダードでは、精神の状態に良い影響を与え得る方策として、19 もの項目が設定されている。たとえば、集中しやすい環境とコラボレーションしやすい環境がバランスよく配置されていること、プライバシーを確保できるスペースが 1,860㎡ごとに少なくとも 1 つ提供されていること、短時間の睡眠を取れる場所が設置されていること、などが奨励されている。さらには、ユーザーの倫理観と心的状態に良い影響を及ぼすとして、フロア内で自分の今いる場所が直感的にわかる仕組みや、アートワーク、植物や屋上庭園の設置なども奨励されている。

評価しやすい投資対効果

CBRE ロサンジェルス・オフィスでは、今回、ウェル認証獲得の契機となった移転において従業員1 人当たり約3,600 米ドルのウェルに対する投資がなされたとされている。その際に想定された従業員1 人当たりの効果は、1 年目で3,000 米ドル、2 年目で5,000 米ドル、3 年目で6,000 米ドル、移転後3 年間の合計で

14,000 米ドルというものである。つまり、移転2 年目で初期コストが回収できる計算だ。

ここで、ウェル標準を適用することの対投資効果モデルの根拠となった財務的なメリットの一部を紹介する。

ウェル標準の7 つの分野ごと、1. ウェル項目 ⇨ 2. 健康への影響 ⇨ 3. 生産性指標 ⇨ 4. メリット ⇨ 5. 財務上のメリットの順に見ていくこととする。

LEED 認証やCASBEE 認証などの環境性能認証とは異なり、このように投資効果の多くを財務的なメリットとして数値化できることが、多くの企業の関心を惹きつけるウェル認証の大きな特長ということができる

社会的な潮流に合致した考え方

ここでその一部をご紹介したウェル標準は、マインドフルネス（物事をありのままに受け入れて平穏な心でいること）やバイオフィリア（生命愛）といった思想を背景に構成されており、健康経営の実現に向け、非常に参考になる指標が数多く示されている。この思想は、健康研究の世界ではすでに潮流を形成するキーワードとなっており、ウェル認証の認知とともに、わが国でも今後より一般的になっていくものと思われる。

ウェル標準の財務的なメリット

空気――① 適切な湿度管理 ➡ ②シックビル症候群発生率が4%減少 ➡ ③ 体調不良（にもかかわらず出勤すること）による低生産性状態が1.6時間減少 ➡ ④ 生産性への寄与0.1% ➡ ⑤ **従業員 1 人あたり 79ドルのメリット**

水――① 飲料水から塩化物とフッ化物を低減 ➡ ② 発がんリスクが0.5％減少 ➡ ③ 医療費が37.39ドル減少 ➡ ④ 健康保険コストの減少 ➡ ⑤ **従業員 1 人あたり 38ドルのメリット**

食物――① 食物と栄養に関する情報・教育機会の提供 ➡ ② 肥満リスクが0.5％減少 ➡ ③ 病欠が0.12日減少 ➡ ④ 生産性が0.05%向上 ➡ ⑤ **従業員 1 人あたり 38ドルのメリット**

光――① 適切な窓のデザインと性能 ➡ ② 健康の実感が40.21%向上 ➡ ③ 仕事への満足度が22.35%向上 ➡ ④ 生産性が2.01%向上 ➡ ⑤ **従業員 1 人あたり 1,583ドルのメリット**

体を動かすこと――① 運動器具の提供 ➡ ② 脳卒中の発生率が7%減少 ➡ ③ 病欠が2.63日減少 ➡ ④ 生産性が1.05%向上 ➡ ⑤ **従業員 1 人あたり 776ドルのメリット**

快適性――① 適切なエルゴノミクスの提供 ➡ ② 腰痛の発生率が27.5%減少 ➡ ③ 事故発生率が2.75%減少 ➡ ④ 医療費の減少 ➡ ⑤ **従業員 1 人あたり 908ドルのメリット**

[出典：Delos Living – WELL™ Office ROI]

＊クリントン・グローバル・イニシアティブ（CGI）は、クリントン財団の下でビル・クリントン元大統領が 2005年に立ち上げたプロジェクト。世界の最も緊迫している課題に対し、革新的な解決策を創造・実行するために世界的指導者を招集し、例年 9月の国連総会時期に合わせて年次総会を開催。世界の政治家・経済会などのトップが集う会として、世界経済フォーラム（ダボス会議）と並び評価されている。

環境経営との連携

LEEDとWELL、新たな連携が生み出す相乗効果



平松 宏城
株式会社ヴァンエルフ代表取締役
米国グリーンビルディング協会USGBCファカルティ(公式指導員)

LEEDの概要と市場拡大プロセス

建築物と敷地利用の環境性能を評価するシステムとして制度設計されたLEED[*1]は、米国内の指標から広く国際的な指標への変革を進めてきた。また、これまでは新築の建物一棟、あるいは一部のインテリアスペースの「環境性能」を評価する指標だったものが、現在では既存建物の改修や運用管理手法も含んだ環境性能の向上、そして「空間の快適性」や「人々の健康」なども包含する「生産性向上」をも評価する持続可能性（サステイナビリティ）指標へと、いくつもの境界線を越えながら進化してきている。最近では、不動産の敷地境界線を越え、建築物の集合体とそれらを支えるインフラやコミュニティーを包括的対象とする街（ネイバーフッド）へと評価対象はさらに広がりを持ち始めている。

LEED の開発・運用を行っている民間非営利組織の米国グリーンビルディング協会（US Green Building Council：以下USGBC）は、かねがね市場の変革（マーケット・トランスフォーメーション）を通じて、より持続可能な社会を実現することを目標に掲げてきた。LEED 認証自体も、持続可能性を高めることによって発現する付加価値を定量的に評価し、市場においてその価値が金銭に換算されうるシステムとして制度設計されている。その可能性を担保しているのが、「一定の基準に対する優劣を示す定量評価」と「性能情報の透明性」、そして「認証の第三者性」である。LEED 認証は全て、グリーン・ビジネス・サーティフィケーション・インク（Green Business Certification Inc.：以下GBCI）という独立した認証審査機関によって、中立的な立場からの定量的基準に基づいた厳格な評価プロセスの中で実施されているが、多分野のステークホルダーが依拠できる認証の信頼性がここで担保されている。分野を越えた連携による価値創造と紐づけない限り経済との連動はむずかしく、経済と連動させない限り既存の経済システムのパラダイムを大きく、かつ持続的に変革することはできないという意味において、この3 つの特性はLEED の根幹を成しているといえる。

LEEDとWELLの共通点

そして今回、医学分野の専門家とビルディングサイエンスの双方の知見に基づいてデロス・リビングLLC が制度設計し、公益法人インターナショナル・ウェル・ビルディング・インスティチュート（International WELL Building Institute 以下、IWBI）が運用するWELL 認証が、GBCI による第三者認証という同様のスキームの下で運用を開始した。WELL 認証は、多くの人々が9 割以上の時間を過ごす建物の「室内」における人間と空間の関係の中で、「快適性」と「健康」に影響を及ぼす（1）空気（2）水（3）栄養（4）光（5）フィットネス（6）快適性（7）マインド（心的影響）の7 項目について評価するよう制度設計されている。

LEED 認証との類似点も、以下の代表例に示されるように少なくない。

●**評価対象区分：**新築ないしは既存建物全体評価認証（New and Existing Buildings）、新築ないしは既存建物内のインテリア評価認証（New and Existing Interiors）、建物のベースビル側の事前評価承認（Core and Shell ＊2）の3 種類がある。

●**用途別の評価対象区分（試行版）：**リテール、集合住宅、教育施設、レストラン（食事スペース）、キッチン（レストランや学校の厨房等）などの用途別評価が現在試行版として準備運用期間にあり、正式な評価制度の構築途上にあり、これもLEED v4 におけるサブカテゴリー設定と同じ形を取っている。

●**必須と選択の評価項目構成：**LEED 認証が、Prerequisite（必須項目）とCredit（選択項目）によって構成されているのと同様に、WELL 認証はPrecondition（必須項目）とOptimization（選択項目）で構成されており、選択項目の達成度合いによって、シルバー、ゴールド、プラチナの認証レベルが決定する。

●**共通参照基準：**必要換気量基準（ASHRAE62.1）、温湿度快適性基準（ASHRAE55）、VOC 濃度基準、禁煙基準などはLEED と同じ参照基準を用いており、インテリア仕上げ材などは、LEED v4 におけるMR（マテリアルと資源）の製品原材料情報開示条項をクリアしていれば自動的にWELL でもポイントが認められる。

●**審査機関：**両認証ともに、第三者審査機関としてのGBCI が管理するオンラインシステム（LEEDはLEED Online、WELL はWELL Online）を通じて、審査申請書類の授受や質疑のやり取り、審査書類の修正、追加審査書類 / 根拠資料提出要請、審査結果の返却が行われ、最終審査結果に同意した段階で認証が付与される。GBCI によって一元的に認証審査プロセスが管理されているところも同一である。

LEEDとWELLの連携による相乗効果

GBCI が審査プロセスを司ることで、上述のLEED 認証の信頼性を担保している3 つの特性がWELL 認証にも等しく備わっていることがわかる。今、世界の各企業は、優秀な人材獲得競争に勝つため、社員の離職率を低下させるため、病欠を減らすため、メンタルヘルスケアを含めた保険金の支払いを低減するため等など、さまざまな理由から「健康経営」に積極的に取り組まなければならない状況にある。WELL 認証の主な利用者として想定されているのは、まさにそのような「健康経営」を重視している民間企業、特に国境をまたいで事業展開しているグローバル企業等なのである。彼らがオフィス、研究施設、工場、物流・配送センターなどを建設、ないしはテナントとして賃借する際の明確な基準として、WELL 認証基準を企業ポリシーの一部として全事業所に適用することが期待されている。

さらには、スチュワードシップ・コード＊3 やコーポレートガバナンス・コード＊4 の採択によって投資家と企業との対話が促進される場面でも、「責任投資原則」に署名している多数の金融機関やGRESB（グローバル不動産サステイナビリティ・ベンチマーク）に参加している不動産投資運用機関からの投融資資金導入という社外ステークホルダーとの接点においても、企業が取り得る「生産性向上」に資する有効な対策として明示的に示すことが可能となり、新たな金融ルールとの連携を容易にするものでもある。

LEED は、グローバル企業による採用が進んだことで一気に国際化が進んだが、今後はLEED とWELL と（GRESB を含む）責任投資原則が互いに相乗効果をもたらし合いながら、グローバル企業を主要プレーヤーとして普及が促進していくものと予想される。

＊1 Leadership in Energy and Environmental Design の頭文字を取ってLEED と呼ばれる
＊2 Core and Shell は認証ではなく、インテリア版WELL 認証の将来的な取得のための事前補助承認的な位置づけ
＊3 スチュワードシップ・コード（責任ある機関投資家の諸原則）：機関投資家が対話を通じて、中長期的な投資対象企業価値の向上を求めていく枠組み
＊4 コーポレートガバナンス・コード：企業側に一定の企業統治の質を求める決まり。意思決定の透明性・公正性を担保しつつ、迅速・果断な意思決定を促す「攻めのガバナンス」

オフィス環境

健康経営に貢献するオフィス



八木 佳子
株式会社イトーキ ソリューション開発本部
ソリューション開発統括部ソリューション開発部部長
認定人間工学専門家（CPE）

健康経営とオフィス

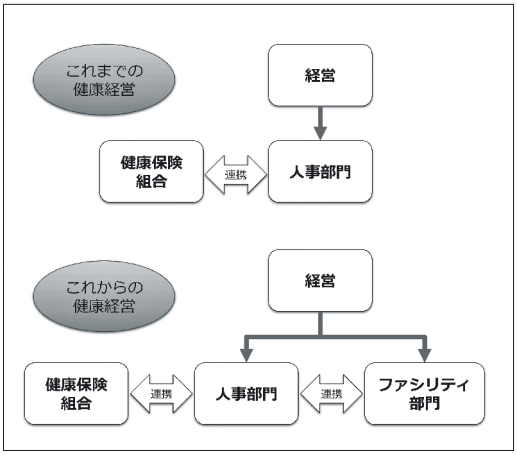
従業員の福利厚生や、医療費削減のためだけでなく、従業員の健康増進を企業価値を高めるための経営課題と捉えて戦略的に取り組むことを健康経営という。ストレスチェックの義務化や健康経営銘柄の選定開始等、企業の取り組みを後押しする様々な施策が展開されていることもあり、注目を集めている。

2015年に経団連が実施した健康経営への取り組み状況に関する調査によると、主な実施内容は、保険事業の周知、保健指導の実施、健康に関する情報提供など、人事部門や健康保険組合などの、従来から従業員の健康増進を担ってきた部門による施策が中心となっている。

しかし、今後はオフィスなどのファシリティの構築や運営においても、健康経営への取り組みが求められるようになると考えている。理由は大きく2つある。

オフィス環境の重要性

理由の1つ目は、健康づくりにおける環境の重要性が明らかになりつつあることである。厚生労働省が健康日本21（第2次）の中で指摘しているように、健康づくりにおいては、人々が健康に過ごせるような環境を整備することが重要である。もちろん従来同様、健康を維持増進する上で望ましい行動をとるように健康意識を高めることは重要なのだが、環境が健康活動を阻害するようなつくりになっていると、意識の高い人でも知らないうちに健康に悪い行動をとってしまうのである。たとえば日本人の1日の歩数は健康日本21を展開していた十年の間に約1000歩減ったが、運動習慣者の割合は減っていなかった。運動以外の歩数、つまり日常生活での歩数が減っているのである。車や



図表1　これからの健康経営



図表2　ワークサイズ

電車、エレベータ等の移動手段、インターネットや携帯電話等の便利な道具が普及し、それを当たり前に使っているだけで、ちょっとそこまで歩く、という機会が減っているのではないかと言われている。

過去の研究で、地域の環境が住民の活動や健康状態に影響を及ぼすこと等が知られているが、イトーキと国立健康・栄養研究所が行ったオフィスの環境や働き方と、働く人の健康状態や生産性に関する調査でも興味深い結果が得られている。たとえば、仕事中にきちんと休憩を取れている人とほとんど取れていない人を比較すると、直近1カ月に体調不調があったと答えた人の割合や、うつ病を発症した人の割合、能力をあまり発揮できていないと答えた人の割合に、約1.6～2.1倍の開きがあった。同様に、職場に気分転換できる場所がない人は、ある人に比べて1.7～3倍のネガティブな回答が多かった。休憩時間がないほど忙しい、あるいは満足に気分転換する場所もない、というような労働環境が、働く人の意識や行動になんらかの影響を与え、健康を阻害したり生産性を下げたりしている可能性がある。

オフィス環境の有効性

2つ目の理由は、「健康経営」を目的として健康増進を行う時、仕事中の行動を変えられるオフィスなどのファシリティが有効な手段となるからである。単に病気にならないようにするだけなら、食事、睡眠、禁煙といったいわゆる生活の部分を整える行動を実践するように健康意識を高めることで実現できる。しかし、従業員が健康になり、さらに生産性、従業員満足度や企業イメージの向上といった企業価値の向上に結び付くようにするためには、健康に良い活動が、仕事にも良い影響を及ぼすようなやり方で起こるようにするのが効果的である。たとえば自宅や外部の飲食店ではつい好物の高カロリーメニューを選んでしまう人でも、便利なところに気持ちの良い社員食堂があり、健康によさそうなメニューが並んでいれば、自然とその中から健康に良いメニューを選ぶことができる。また「あなたの健康のためですから、あなたの生活を変えなればいけませんよ」といわれるよりも、会社は自分たちの健康を気遣ってくれているのだな、と感じることができ、会社に対する満足度も高まるだろう。

働きながらカラダとココロの健康づくり

以上のような考えから、イトーキでは2012年から働きながら行う健康づくりを提案している。

仕事中の行動の中には、仕事に良いものと悪いものがあるように、健康に良いものと悪いものがある。環境や運用に工夫をすることによって、「仕事にも健康にも良い行動」を増やすことができれば、社員が健康になり、生産性が向上するなど企業経営にもプラスになる、つまり健康経営に貢献することができる。



図表3　いろいろなワークサイズ



図表4　上下昇降デスク

私たちは、この「仕事にも健康にも良い行動」のことをWorkcise(ワークサイズ) と呼んでいる。ワークとエクササイズを組み合わせた造語である。歩く、立つ、というような体を動かす行動だけでなく、コミュニケーションする、リラックスする、というものもある。仕事の課題と健康の課題につながるワークサイズが起こるようにオフィスを工夫することで、働きながら健康増進をすることができる。

ワークサイズの具体例

1. 立って仕事をする

長い時間続けて座ることは、同じ姿勢を取り続けることによる筋骨格系の障害、エネルギーを消費が少ないこと等による生活習慣病、覚醒度の低下による作業効率の低下等との関連から、近年問題があると指摘されている。そこでこれまで座って行っていた仕事を立ってできるように、働き方や場面に応じたしかけを導入する。

自席での作業が中心で、業務特性上自席を離れられない場合は、自席の机を上下昇降式にする。自席から離れて個人作業をすることができる場合には共有の集中作業席を立ち作業用の高さにしておき、必要に応じて使っても良い。1 日のかなりの時間を会議やミーティングに費やす場合は、会議テーブルを高いものや上下昇降にするなど、会議室に工夫をすることが必要だ。壁全面をホワイトボードにして立ち上がって書くことを促すようにする、といった工夫をすると、会議自体が盛り上がり内容の濃いものになる。もっと簡単なところでは、キャビネット等の上で作業ができるようにしておくという方法もある。資料を取りに行った時に内容を確認したり、少しの作業であればその場で済ませられるように、キャビネットの上に物を置かず、簡易作業台として活用する。さらに一工夫してもたれやすいようにソフトエッジの付いたものを用いれば、人が自然と集まりちょっとした立ち話をするインフォーマルコミュニケーションを促進する場として活用することもできる。

座位の間に適宜立位を挟むと、座位だけの場合に比べて長時間覚醒度を高く保つことができるため、作業成績が向上することが知られている。健康への影響についてもいくつかの検証がなされているが、当社の従業員32 名が参加して行った実験では、一日に合計2 時間の立ち作業を取り入れると、1 か月半でウエストが1 センチ減る、という効果が見られた。

2. 座り方を工夫する

先に座ることが問題視されている主な理由を挙げたが、座り方を工夫することでもその問題を解決または軽減することができる。

たとえば座面が回転したり傾動したりするなどして、座っている間の動作を促進するような椅子を使う。作業内容によって向き、不向きはあるが、



図表5　ゆらゆら体を動かして座るスツール



図表6　座位と立位の中間の姿勢

カジュアルなミーティングでは、体を動かすことで頭が冴えたり、その場の雰囲気が柔らかくなって発言しやすくなったりする。もちろん、動作に伴い消費エネルギーが増加する効果もある。

あるいは、座っているときの姿勢が座位と立位の中間になるような少し高いテーブルと椅子を使うと、覚醒度や消費カロリーが座位と立位の間になる（つまり普通に座っているよりは頭が冴えて同じ時間に消費するエネルギーが増える）、目の高さが歩いている人と近くなるなどの効果でコミュニケーションが活発になる、立ちあがりやすいので「ちょっとそこまでものを取りに行く」というような細かい離席が増える、等の効果がある。

3. コミュニケーションする

コミュニケーションを良くすることは従来からオフィスづくりにおける重要な課題だが、近年は特にメンタルヘルスの観点からも重要性が指摘されるようになっている。

フリーアドレスを導入することの効果のひとつとして、たまたま隣に居合わせた人との偶発的なコミュニケーションが増えるという点が挙げられるが、逆に言うと、その分、上司や部下といった固定席ならば近くに座っていたはずの人とのコミュニケーションが減る、という見方もできる。ストレスを抱えた人が、なるべく人との接触の少ない席ばかりを選んでしまい、周囲の人が不調の兆しに気が付くのが遅れる可能性もある。こういった固定席とフリーアドレスのそれぞれの良さを活かしつつ短所を補う運用法として、ハイブリッドアドレスという運用方法がある。通常はフリーアドレスで業務に合わせた席を選んで座ったり、いろいろな部門の人と交流したりしながら、たとえば曜日を決めて上司と部下、部署のメンバーが一カ所に集まるようにする。定期的に顔を合わせるので、まったくのフリーアドレスよりみんなの様子がよくわかるし、せっかくの機会なので、ということで、チームが集まる日のコミュニケーションがぐっと濃密なものになる。

仕事に合わせ、組織に合わせる

オフィスの作り方や運用の工夫でワークサイズを増やし、健康増進と生産性向上を両立する時には、注意すべきことがある。当たり前の話だが、健康課題も仕事の課題も人によって、組織によって異なる。ということは、課題に合わせて適切なオフィスを構築することが必要だ。立ち仕事を取り入れた方が良い会社や部署もあれば、コミュニケーションやリラックス、リズムを整えるワークサイズが必要なところもある。独自に行った仕事と健康課題に関する調査の結果、働き方の傾向毎に抱えがちな健康課題はある程度予測できる。定量的、定性的等方法はいろいろあるが、調査に基づいて、戦略的にオフィスを構築することが重要である。

＊健康経営は特定非営利法人健康経営研究会の登録商標です。



図表7　キャビネットの上で作業や立ち話


図表8　ハイブリッドアドレスで集まって働く

仕事と姿勢

座り時々立ち仕事のススメ



浅田 晴之
株式会社岡村製作所 オフィス研究所
スペース研究室室長
認定人間工学専門家（CPE）

座りつづける健康リスク

第2 次ベビーブーム世代が組織の中核的なポジションとなる中高年齢に達しようとするなか、今後の疾病抑制や突発的な休職のリスクを低減させるためにも、企業がワーカーの健康確保を行うことは経営の重要な課題となっている。世界保健機関（WHO）の調査によれば世界の高所得国*1 の死亡に対する危険因子は、第1 位が高血圧、第2 位が肥満、第3 位が身体活動不足となっている（出典1）。これらをみると運動不足により引き起こされた可能性の高いものが、死亡リスクの上位にあるといえる。

近年、1 日の中で座っている時間が長いことによる健康へのリスクを訴える記事を多く見かけるようになった。米国では、座りがちな生活をおくることで、心疾患や糖尿病などによる死亡を引き起こす病を「セデンタリー・デス症候群（SeDS）」と称して警鐘を鳴らしている。ある研究によれば、1 日の起きている時間に占める身体活動量の割合は、息が弾み軽く汗をかく中強度の成人の身体活動が約5%、低強度の身体活動が約40％で、座ったままが約55％とされている（出典2）。寝ている時間を含めてしまうと、身体を積極的に動かしている時間は、ほんのわずかしかない。

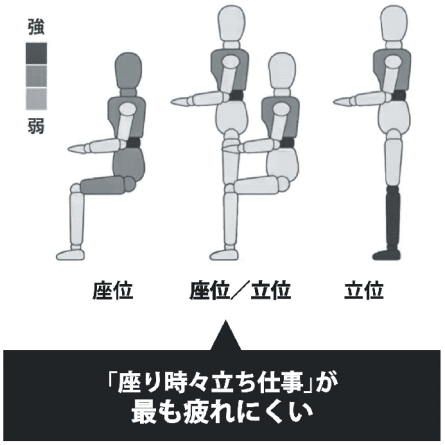
オフィスワーカーにおいて、オフィスで過ごす時間は日常生活の多くを占めており、会議や自席等で座ったままの姿勢で過ごす時間の長い人は、このようなリスクを抱えていることになる。これらのリスクを軽減させるため、立ちながら仕事をすることができる上下昇降デスクの導入が欧米で進んでおり、日本においても執務デスクを上下昇降デスクに切り替える企業もでてきた。ここでは、それらに関する背景や効果について述べていく。

推進される健康的なオフィスづくり

上下昇降デスクが導入されるようになったきっかけは、オフィスで急激に増加したパソコンによる作業が原因で、肩こりや腰痛といった筋骨格系の疾病が世界的に問題視されるようになった1990 年頃である。

欧州においては、EU 指令90/270/EEC「ディスプレイスクリーンを使用する職場での最低限の安全と健康を保つための要求事項」が1990 年に発令され、「スクリーンを設置している天板は（中略）高さ調節が可能であることが必要」と定めている。このようなEU 指令のもとにEU 諸国での国内法が整備され、北欧での上下昇降デスクの導入は広がりをみせた。部品メーカーの調査によればデンマークやスウェーデンでは約95% の企業が

①姿勢による疲労度比較



図表1「座り仕事だけ」、「立ち仕事だけ」、「座り時々立ち仕事」の3 条件での

新規購入の際に採用されており、労働安全衛生に対する意識の高い北欧のオフィスでは当たり前の存在といえる。欧州における上下昇降デスクの普及に伴い、アメリカやオーストラリアなども急速に普及しはじめている。

日本では、1994 年に厚生労働省（当時は労働省）より「職場における腰痛予防対策指針」が発表され、2013 年に改訂されている。その中で腰痛リスクのある作業として、介護・看護作業や重量物取扱い作業に加えて「一般事務、OA 機器作業などの腰掛け作業」も挙げられている。「座り姿勢は、立位姿勢に比べて、身体全体への負担は軽いが、腰椎にかかる力学的負荷は大きい」と指摘しており、長時間座り続けるような拘束性の高い静的姿勢や腰部に負担のかかる作業を行う場合には「作業台の高さ、角度及び作業台とイスとの距離は、調節できるように配慮すること」としている。

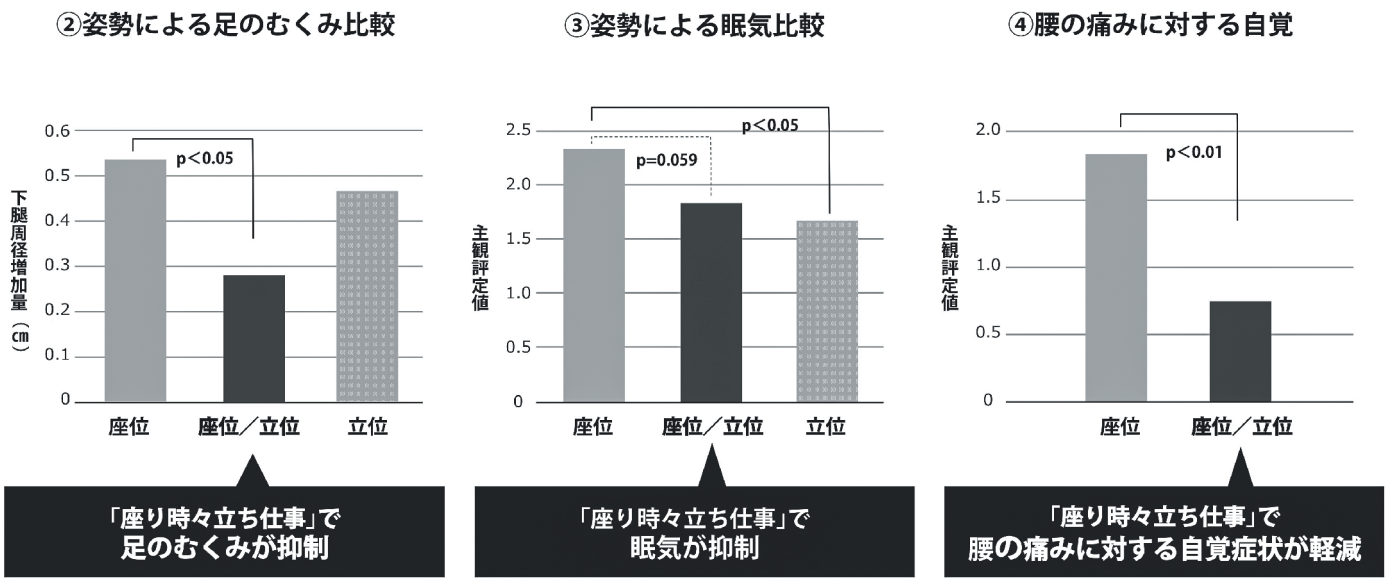
2002 年のJIS Z 8515（ISO 9241-5）「人間工学―視覚表示装置を用いるオフィス作業―ワークステーションのレイアウト及び姿勢の要求事項」においては「座位姿勢から変えることができる場合には、立位姿勢も推奨する」として、座り続けて作業をせずに立ち作業を組み入れることが奨励されている。

また、2002 年に厚生労働省から通達された「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」においては「一連続作業時間が 1 時間を超えないようにし、次の連続作業までの間に10 分～15 分の作業休止時間を設け、かつ、一連続作業時間内において1回～2 回程度の小休止を設けること」と定めており、同じ姿勢を取り続けることを避けるために、1 時間以内に姿勢を変えることを奨励している。

これらは共通して、労働環境における健康対策が重要であること、疾病予防として作業中に積極的に姿勢を変えることを推奨している。規格の多くは筋骨格系の疾病への対策として制定されたが、前述したとおり身体活動量の不足を起因とした疾病が増加した現在、座りつづけることを防ぐためのツールとして上下昇降デスクが改めて注目されている。それにはどのような効果が示されているか、その一部を抜粋して紹介する。

座り時々立ち仕事で、身体の負担が軽減

著者らは、公益財団法人大原労働科学研究所の協力を得て、座り仕事に立ち仕事を組み合わせて行った場合の効果検証をした（出典3）。2 時間のオフィスワークを想定したパソコン作業を「座り仕事だけ（座位）」、「立ち仕事だけ（立位）」、「座り時々立ち仕事（座位／立位）」の3 条件で実験を行った。実験協力者は大学生・院生の男女12 名で、各人の体格に合わせてそれぞれのデスクの高さを調整して実験を行った。その結果、座り仕事と立ち仕事を繰り返すことにより、以下のような効果が確認できた。（図表1）



実験結果

研究結果1-❶ 立ち仕事を加えることで、疲労しにくい

身体の疲労度について、日本産業疲労研究会の「疲労部位しらべ」に若干の修正を加えたものを使用して調査した。「座位」だけ、「立位」だけと比べて、「座位／立位」がもっとも疲労を感じていないという結果であった。特に「座位」では首や臀部、大腿部に、「立位」では下腿、足首に疲労を訴えていた。立ったり座ったりを繰り返すことで疲労が分散されているものと考えられる。

研究結果1-❷ 立ち座りを繰り返すことで、足がむくみにくい

足のむくみについて、作業前後のふくらはぎの太さを測った。ふくらはぎ周囲の増加量は、「座位」だけ、「立位」だけと比べて、「座位／立位」の増加量がもっとも少ない値であった。足のむくみは血流が悪くなるために発生する。立ったり座ったりという行為に伴い下肢の筋肉が弛緩・収縮し、それによりポンプの役割をはたすことで血流を促すからだと考えられる。

研究結果1-❸ 眠気が抑えられる傾向に

眠気に関しても、日本産業疲労研究会の「自覚症しらべ」を使用して評価を行った。「座位」よりも「立位」のほうが「眠い」と感じる割合が少なく、「座位／立位」は、「立位」とほぼ同じ傾向を示した。眠気と集中力とは密接な関係なので、座ったまま仕事しているよりも、立ち座りを繰り返すほうが生産性を高められると考えられる。

研究結果1-❹ 立ち仕事を加えることで、腰の痛みの自覚症状の緩和

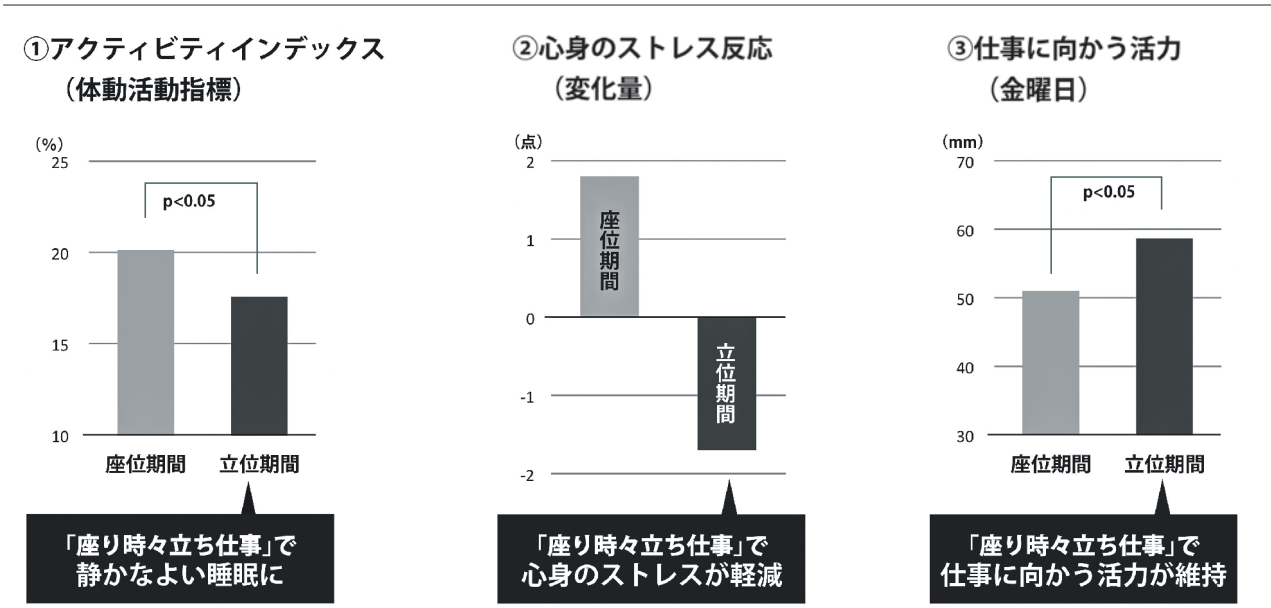
2時間「座位」だけでパソコン作業をした場合と、1時間ごとに「立位」を10分挿入した場合との比較を行った。「座位」だけを続けるより、立ち仕事を加えることで、「腰の痛み」に対する自覚症状は、軽減された。

座り時々立ち仕事で、プラスの効果を確認

別の実験では、杏林大学医学部の古賀良彦先生の監修のもと、ある企業の協力を得て実際のオフィスでの効果を検証した。実験協力者には、体の動きを検知するアクチグラフを1日中装着してもらい、1週間は「座り仕事だけ（座位期間）」、もう1週間は「座り時々立ち仕事（立位期間）」で、いつもどおりに仕事をしてもらった。立位期間における自席での勤務は、会議や外出による離席を除き、「立位20分／座位40分」を1日計4回行ってもらった。実験協力者は健康なオフィスワーカー男女20名。各種計測と質問紙による調査の結果は以下のとおりだ。（図表2）

研究結果2-❶　静かな良い睡眠がとれる

アクチグラフの解析結果より、平日のアクティビティインデックス（体動活動指数*2）が立ち仕事を取り入れた期間のほうが低くなることが確認された。つまり睡眠時の体の動きが少なく、静かなよい睡眠がとれていると考えられる。



図表2 「座り仕事だけの期間」と「座り時々立ち仕事での期間」の実験結果

研究結果2- ❷ 心身のストレスが軽減

月曜日から金曜日の疲労感や不安感などを含む「心身のストレス反応」の変化量を見ると、座位期間では増加、つまり心身のストレスが増えているのに対して、立位期間では減少、つまり心身のストレスが少なくなっていることが分かる。

研究結果2- ❸ 週末まで仕事に向かう活力が維持

金曜日の朝時点の「仕事に向かう活力」についてビジュアルアナログスケールを用いて評価すると、座位期間に比べて立位期間で有意に高くなっている。これは、月曜から木曜まで4 日間勤務を続けた後、平日最終日の金曜日の朝になっても「仕事に向かう活力」が維持されていると考えることができる。

立ち仕事を取り入れるコツ

座りすぎを防ぐためには運動をすることが推奨される。しかし、ヒトの「座る」「立つ」「歩く／動く」「運動」という活動姿勢（図表3）の流れから考えると、座っている人にいきなり運動しようといっても実際の行動はあまり期待できないし、座りすぎの発生現場のオフィスでは困難なことだと言える。まず「座る」という状態から、次の「立つ」という状態に姿勢を変化させ、座位時間を減らすことが重要である。さらに「立つ」ことで「歩く／動く」という行為に移行しやすくなるだろう。

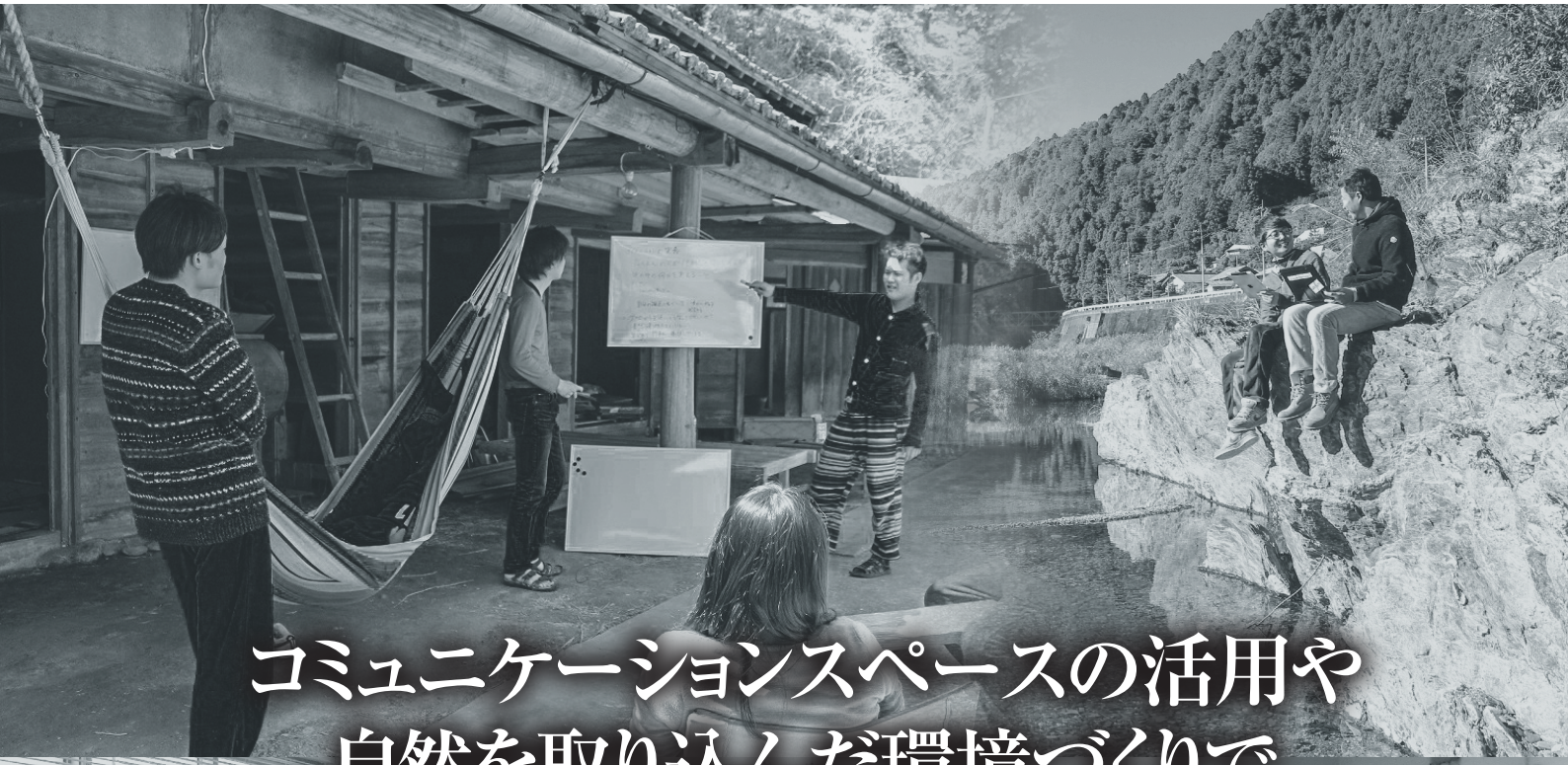
では、どのくらい立つとよいのだろうか。今回の実験では身体への負担が気にならない立ち仕事を挿入する時間は、1 時間に20 分程度が推奨されることが明らかになった。立ち仕事を挿入するタイミングは個人差があるため、各自の判断で選択できることが基本である。メールチェックの時は立ち、考えごとをするときは座る。気分転換をしたくなったら立ち、立ち仕事で疲れを感じはじめたら座るなど、作業や気分にあわせて働く姿勢を変えることが重要である。誌面の都合で割愛したが、2 時間立ちつづけの作業では文字の入力ミスが増加した。疲労が過度に蓄積するような行為は仕事の効率を下げてしまい、座り時々立ち仕事を長続きさせるためにも無理は禁物である。前述した腰痛予防指針においても、「立位、椅座位等において、同一姿勢を長時間取らないようにすること」と、姿勢を変えることが推奨されていることを忘れてはならない。

＊1　世界銀行による推測で、2004 年の一人当たり国民総所得10,066 ドル以上の国。ノルウェー、オーストラリア、シンガポール、アメリカ、日本等39 カ国
＊2　就床時間の中で、体の動きがある時間を表す数値

参考文献
1. Global health risks / World Health Organization / 2009 年
2. N Owen・A Bauman・W Brown / Too much sitting：a novel and important predictor of chronic disease risk? / Br J Sports Med / 2009 年
3. 鈴木一弥・落合信寿・茂木伸之・山本崇之・岸一晃・浅田晴之 / 高さ可変デスクを使用したデスクワークへの立位姿勢の導入が身体違和感・疲労・下腿周径に及ぼす影響 / 労働科学Vol.90(4) / 2014 年



図表 3　ヒトの活動姿勢の流れ



コミュニケーションスペースの活用や自然を取り込んだ環境づくりで社員の健康意識を高める

企業の取り組み 3事例





企業の取り組み ❶

働き方変革と社員の健康



Sansan 株式会社

角川 素久
Sansan 株式会社 CWO 人事部長

ミッションは働き方の変革

当社は2007年に『Sansan』という世界初の法人向けクラウド名刺管理サービスを開始し、2012年には個人向けアプリ『Eight』の提供を開始しました。「ビジネスの出会いを資産に変え、働き方を革新する」が当社のミッションです。まずは自分たちの働き方を革新的なものにするために私はCWO（Chief Workstyle Officer）として、さまざまな施策を行っています。CWOというとChief Wellnes Officer、健康経営の最高責任者という役職も他社にはありますが…。

NPOグリーンバレー理事長の大南信也さんとの出会いがきっかけになり、2010年に徳島県の山間のまちに「Sansan神山ラボ」を開設しました。築70年の古民家を改装したオフィスには、現在、2人のエンジニアが常駐しています。この試みも新しい働き方を実践するためのもので、Sansan神山ラボは社員の保養施設ではありません。忙しいエンジニアのワークライフバランスに配慮しながら、生産性を高めることが目的です。実際、違う環境に身をおくことによって、五感が刺激され、元気になり、作業効率も上がっています。

東京の本社で働いている社員は職種を問わず、上長の許可を得れば、Sansan神山ラボに行き、リモートで仕事ができます。新人研修や役員会議の場としても活用しています。Sansan神山ラボに行くと集中でき、積極的な議論ができるといった「転地効果」があります。

働く場所や働き方の選択肢があるのは、組織の包容力が感じられ、信頼性が高まります。Sansan神山ラボの常駐者は、もともとは東京にいたエンジニアです。彼が東京を脱出したいということで、Sansan神山へ移住したのです。そういうこともありなんだということです。東京で一緒の仕事をしているメンバーの近くには、iPadがあり、常に彼とつながっています。すぐに話もできますし、顔が見えることで一体感が生まれています。

Sansan神山ラボの転地効果を本社でも

Sansan神山ラボはリフレッシュを目的に開設したわけではありませんが、行ったメンバーが元気になって帰ってくるのです。やはり緑が多く、人が少ないところは人を癒すのだと実感しました。それが仕事の生産性に与える影響も大きいことがわかりました。

そこで、2014年に移転した表参道の本社オフィスでは、Sansan神山ラボのエッセンスを取り入れることにしました。ワークステーションだけではなく、いろいろな姿勢で働けるように「ガーデン」という多目的エリアを設けています。個人の作業やミーティング、休憩、大規模なセミナーでも使えるスペースです。ここは自然豊かな神山の再現です。天然の木でつくったデスクがあり、ハンモックがあったり、「ヤグラ」と呼んでいるスペースでは、2階部分の高い場所で仕事をしたり、ゴロンと横になることもできます。2台のモニターは神山の映像がリアルタイムで流れていて、神山とのつながりを実感できます。姿勢を変え、視点を変え、いろいろなスタイルで働ける環境をつくりました。これは一種の転地効果狙いです。

ガーデンには、プラントハンターの西畠清順さんに選んでいただいた世界中の珍しい植物をおいています。私たちの事業は名刺を扱っています。名刺は1 枚1 枚違い、1人ひとりを表現した個性的なものです。そういうことから、植物もすべて違うものをそろえています。オフィスで育てるのでなるべく管理しやすいものを選んでいただき、西畠さんの東京事務所の方に管理もお願いしています。

血糖値コントロールで脳のパフォーマンスを維持

仕事の生産性をどれだけ上げられるかが基本です。健康経営についても同様です。たとえば、病気ではないので、出社できるけれど、なんとなく調子が悪い状態というのがあります。これを未病というそうです。当社の平均年齢は約31 歳ですが、そういう状態は、われわれの年齢でも日常的にあるわけです。実際、朝眠そうな人や、お昼ご飯を食べた後にウトウトしている人がいます。これを解決できたら、組織の生産性は格段に上がるのではないでしょうか。

社員1 人ひとりが健康に対する認識を持つことも大切です。そこで働く人の健康を研究されている予防医学研究者の石川善樹先生を招いて、社内セミナーを開催しています。第1 回目は栄養や食事のとり方についてお話しいただきました。次回は睡眠の質についてお話しいただく予定です。

石川先生はNASA の研究結果をもとに、脳のパフォーマンスを高めるには血糖値のコントロールが大切だと提唱されています。朝食をとらないと朝、血糖値は低いままで、やる気が起こらない。さらに昼食後は一気に血糖値が上がり、眠くなってしまうのです。食事をとるタイミングや間食も大切です。チョコレートのような糖質の高いお菓子は一気に血糖値が上がってしまいます。間食にはナッツを適量食べることがよいと知り、「ガーデン」に「ナッツバー」を設けました。いつでも自由に無塩のナッツを食べられます。

1 日8 時間働いているわけですから、その間、脳のパフォーマンスを維持しなければならないわけです。途中で疲れて脳のパフォーマンスが低下しないようにするために、どうすればいいかを考えました。

また姿勢の問題もあります。ノート型パソコンを使っていますが、どうしても前かがみなり、肩こりや腰痛の原因にもなってしまいます。厚生労働省のガイドラインでは、ディスプレイの画面の上端が眼の



1


2


3

高さとほぼ同じか、やや下になる高さにすることが望ましいとされています。そこでノートパソコンをのせる台を用意して、デスクの上で使ってもらっています。導入3カ月後にアンケート調査を実施しましたが、姿勢がよくなった、肩こりや腰痛が軽減したという結果が出ました。ナッツバーについてもアンケートを行いましたが、集中できるようになったという回答が多く、一定の効果があったのではないかと考えています。2つの施策の一番大きな効果は、社員の意識の変化です。会社が自分たちの健康を考えてくれているという安心感や信頼感が生まれるとともに、1人ひとりが健康を意識するようになり、以前より健康によいことをするようになったのです。これらがきっかけになり、健康への意識が高まりました。

円滑なコミュニケーションのための「よいこ」

メンタルの大きな要素はコミュニケーションです。当社では入社時に部署のメンバー全員の前で自分の強みについて話しをしてもらいます。強みを語るには、これまでの経験や家族構成など自分のバックグラウンドについても触れることになり、腹を割って話すことで自然と信頼関係も芽生えます。会社としても、1人ひとりの強みを生かすことができれば組織として強くなれます。信頼関係、それが組織の強さ、健康だといえるのではないでしょうか。

また部門を超えた社内コミュニケーションを促進する「「know me！（ノーミー）」という制度があります。違う部署の人と3人以内で飲みに行ったら1人3,000円の補助を出します。これは2009年から継続している制度です。

社員からの提案で生まれた「よいこ」は、よいコミュニケーションのための制度です。社員の申請によってクラブ活動を支援するもので、サッカーやボルタリング、ヨガ部などがあります。最近は、スムージー部が活動を始めました。身体によいスムージーを会社でつくって飲むというものです。さらにグルテンフリーのランチを食べるという活動もあります。「よいこ」の中には、資格を取得した社員によるコーチングもありますが、正式な社内人事の施策の一環になりました。社員が心と身体の健康を意識した働き方を考えるように、さらなる施策を社員の意見を聞きながら、実施していく予定です。個人が元気であれば組織も元気になれます。





❶徳島県にあるサテライトオフィス「Sansan神山ラボ」
❷豊かな自然の中では「転地効果」により、創造性や集中力も高まる
❸築70年の古民家を改装したワークスペース
❹表参道にある本社の多目的スペース「ガーデン」。プラントハンター 西畠清順さんが世界中から集めてきた珍しい植物が配置されている
❺「ガーデン」のハンモック。自由な視野や姿勢で仕事ができる
❻高さ調節用にパソコン台を置き、正しい姿勢で作業ができるようになった
❼「ガーデン」に設けられた「ナッツバー」では無塩ナッツが無料で提供されている
❽Sansan神山ラボでのリモートワークの成果を生かし本社でもオンライン営業が行われている。防音仕様の専用ブース







企業の取り組み ❷

健康経営で企業価値を高める

東京建物株式会社



左から、東京建物人事部人事グループの渋谷祐子さん、大柄光司課長、飯田博子事務長

DBJ 健康経営格付A ランクを取得

オフィスビルや商業施設の開発、経営、マンション開発・分譲を通して、人にやさしく魅力ある空間の創造や街づくりに貢献している東京建物。これまで東京スクエアガーデンや大手町タワーなどのプロジェクトなどでは、日本政策投資銀行（DBJ）のGreen Building 認証を取得してきた。

さらに同社では2014 年3 月、「DBJ 健康経営格付」の「最高位A ランク」を不動産業界では初の取得をした。DBJ 健康経営格付は、従業員の健康配慮への取り組みにすぐれた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという世界で初めての融資制度である。

東京建物人事部人事グループ課長の大柄光司さんは「日本政策投資銀行さんから、企業の財務状況によらない格付けとして健康経営格付けを行い融資する制度を2012 年から創設したというご案内を受け、参加したのがきっかけです」という。さらに「人事部では、従業員がいかに活き活きと働けるかを常に考えています。その根本にあるのは従業員の健康だと思っています」と力を込める。

定期健診100%受診を継続

東京建物人事部では、格付け取得に先駆け、2011年から健康経営に取り組んできた。そのきっかけは、社員の定期健康診断の受診率を高めることだった。「労働安全衛生法では1 年に1 度の定期健康診断が義務付けられています。しかし、忙しいことを理由に受けない社員がいて、2008 年頃は90％を下回っていました。これが大きな課題でしたから、まずはここから改善しなければならないと思っていました」と飯田博子事務長。2011 年に人事部長名で社内に健康管理通達を出して、まずは社員全員が健康診断を受け、己のことを知ることから始めようというキャンペーンを実施した。

その時に掲げたスローガンが「100％元気」。似た名前の歌が流行ったこともあり、関心をひくキャッチフレーズでキャンペーンの認知度も高まった。定期健康診断受診率100％、再検査率100％、休職者ゼロの3つの目標が掲げられた。

「非常に地道なやり方ですが、担当者が個別に働きかけていきました」と飯田さんは当時を振り返る。毎年1 月から健康診断が組み込まれていたが、年度末の3月までに受診しなければならず、忙しい時期でもあり、



写真1　本社ビルに設けられた「グルコミュ」。グループ企業の人たちが自由に使えるコミュニケーションスペース。今後は健康管理のグッズなどを置く予定だという

どうしても受診できない人が出てしまう。「そこで、健康診断の実施期間を早め、夏頃から前倒しにして、基本的には年内に全員が健康診断を受けるように徹底していきました」と飯田さん。「最後は人海戦術で、受けていない人に個別にアプローチをしました。IT の時代になりましたが、メールで一斉に連絡しても個人には響かないのです」と渋谷祐子さん。

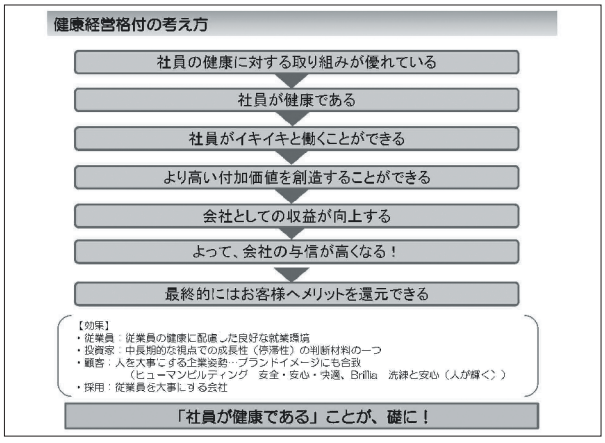
社員に配慮した実施時期の見直しと人事部のフォローで、定期健康診断の受診率は2011 年からはずっと100％を継続している。「1 人でもかけると100％は実現しません。100% 継続の意義はたいへん大きいと思っています」と大柄さん。

ちょうど、あとひと押ししたいというところに、DBJの健康経営格付けの話があり、業界に先駆けてチャレンジすることになった。

さらに人事部では健康保険組合と連携して、いろいろな施策を考えている。健康保険組合では、健診結果のデータ分析をしている。それらをベースに自社の健康リスク特性を把握し、特定健診（メタボ健診）の対象にならない非肥満者や若年者向けの重症化予防対策を実施したり、被扶養者の健診受診率向上にも取り組んできた。生活習慣病などのリスクが高い人には産業医の面談を実施するなどきめ細かな対応を行っている。

建康を意識できる空間づくり

昨年11 月に、同社総務部が本社ビルの中にグループ企業のコミュニケーションルーム「グルコミュ」を開設した。グループ企業の人たちが自由に使える空間で、組織を超えたコミュニケ―シュンの醸成をめざしているという。ここを幅広く活用していこうということになり、人事部では、健康をテーマにした提案をしているという。「たとえば、家庭では買えないような業務用血圧計や大型ぶら下がり健康器具のようなものを設置したり、軽食の自動販売機にはできるだけ身体にいい食品を揃えてもらうなどといったことです」と飯田さん。社員からは、リフレッシュを兼ねて身体を伸ばせる器具を置いて欲しいという要望もある。「コーヒーを買いに来て、待っている間に血圧測定をしたり、健康器具を利用できるような空間にして、健康をテーマにしたコミュニケーションができる場にできればいいと考えています」と渋谷さんはいう。特定健康診査（メタボ健診）で、血圧を毎日測りましょうといわれても、実際はなかなかできるものではない。それをちょっとした時間に気軽にできるようになれば、社員の健康増進にもつながる。スマートフォンの健康管理アプリと連動できるような機器の導入も検討しているという。



図表　社内の研修で使われる「健康経営格付けの考え方」

社内研修による啓発活動

「当社のマンションブランド『Brillia（ブリリア）』には『人が輝く』というテーマがあります。また、ビル事業では『HUMAN BUILDING ～いつも、真ん中に人。～』を合言葉に事業を推進しており、常に中心に人が居るということを意識しています。マンションには多くの生活者がいますし、オフィスビルにはワーカーの方々がいます。一方、裏方で建物を管理しているのも人です。建物は人で成り立っています。会社としても人に注目するのは、ごく当然のことだといえます」と大柄さんは健康経営の取り組みは企業理念や事業と一体化したものだという。

社員の健康への意識を高めるための啓発活動も重要になる。人事部では、健康経営に関する社内研修を開催し、格付けを取得したことの意義を多くの社員に伝えている。「日々、忙しい人にとって、健康管理は後回しになりがちですが、自分の健康を考えることは結果として会社のためにもなり、しかも事業のプラスになり、最終的にはお客様にも還元されるという話をしています。好循環を生み出すためのベースに、自身の健康があるんです」という大柄さんの言葉が建康経営の本質を示している。

企業の取り組み ❸

経営戦略としての健康経営

フジクラグループ

フジクラグループは、社員の健康を重要な経営資源の一つであると捉え個人の自発的な健康活動に対する積極的な支援と、組織的な健康活動の推進で、「お客様からは感謝され、社会から高く評価され、社員は活き活きと仕事をしている」企業グループを目指します。

図表 1　フジクラグループ健康経営宣言



浅野健一郎
株式会社フジクラ 人事・総務部
健康経営推進室 副室長

はじめに

ファシリティマネジメント（以下FM）とは、「企業・団体等が保有又は使用する全施設資産及びそれらの利用環境を経営戦略的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用する経営活動」と定義されている。（JFMA HP より抜粋）

この定義に健康経営を当てはめてみると、言葉を入れ替えるだけで綺麗に整合する。つまり、健康経営とは、「企業・団体等で使用する社員（職員）の健康や就労環境を経営戦略的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用する経営活動」と定義できるのである。

FM が、設備の維持管理や機能改善が目的でなく、経営戦略的視点から見た自社の経営効率を高めるための手段であるのと同様に、健康経営も、経営効率を高めるための手段であり、社員の健康管理や維持増進が目的でない。

さらに包括的な経営戦略視点で見ると、FM と健康経営の両活動は、交絡関係にあり、お互いに密接な関係にある。本稿では、この交絡関係も踏まえて、経営戦略的視点で見た健康経営活動をFM に絡めて紹介する。

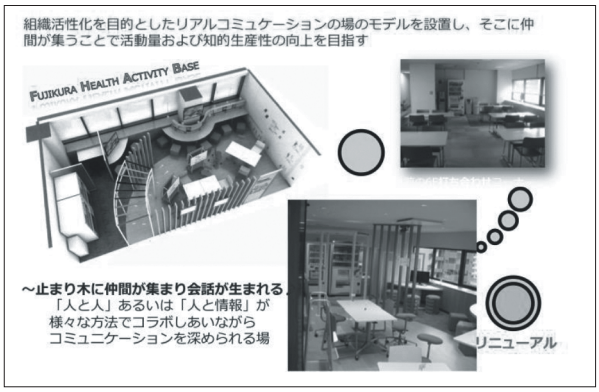
健康経営と健康管理は何が違うか

健康経営の定義は、前述の通りに理解したとしても、具体的には「健康経営＝健康管理」のイメージが強いのではないか。つまり、職域の健康管理で第一に思い浮かぶのは、法定定期健康診断（以下、健診）であったり、生活習慣病予備軍の方々への特定保健指導であると思う。

結論からいうと、両者とも（一般論として）健康経営の施策ではない。これら施策の各々の意図は、次の通りである。健診は業務起因により発生もしくは増悪する疾病の抑制を目的としている。また特定保健指導は医療費支出抑制を目的に、健康保険組合等の保険者が実施している。前者は労働安全衛生法に準拠した法的活動であり、後者は保険者の施策であるので、そもそも会社の経営活動ではない。健診をFM に当てはめて考えると、労働者の安全を守るための設備の安全診断と同じで、設備の安全監査を安全委員会等の専門組織で行っているのと同様である。これらは、経営者の法的義務履行にあたり、元来経営戦略になりえない。では、経営戦略としての健康経営とは一体どんな活動のことなのであろうか。

健康経営戦略

経営戦略は、企業固有の意思を反映していて、当然画一的に決まるものではなく、自社の経営理念をベースとして、中長期の経営方針や市場環境等の外部環境と経営計画とのギャプを埋めるための戦略的な取り組みになる。従って、経営戦略の視点で行うFM 戦略と



図表 2　コラボレーションエリア

同様、健康経営戦略も百社百様である。いうまでもなく、これらはコストではなく投資（健康投資）である。

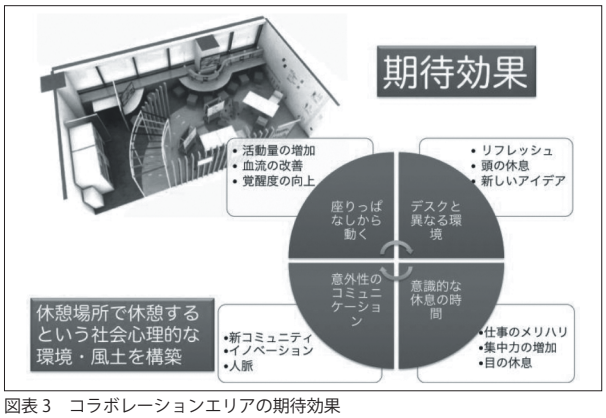
経営視点のギャップ分析から明確になった経営課題に対し、その解決に健康が手段と成り得る領域を特定し、具体的な施策に落とし込む。計画の期待効果（期待収益率等）と投資回収を考慮し、KPIを定めてリスクの最適化を図りながら運用していく経営活動である。まさに新事業の立ち上げや既存事業の運営と同じである。健康管理と違い、法律を含め外部からの制約や決め事は一切なく、各企業独自に自由に設計できる。

概念的な話では理解しにくいので、次に当社グループの健康経営施策の中からFMとの関連性の高い事例を紹介する。

健康経営の施策例

当社グループは、2014年1月に「フジクラグループ健康経営宣言」（図表1）を行い、経営戦略として健康経営を実行してきた。

経営視点からの目的は、既存事業における事業遂行能力向上と新事業領域開拓における成功率向上である。この新事業領域での施策を考えると、多くの分野でさまざまな取り組みが考えられる。社外とのアライアンスやM&A、オープンイノベーション、社内ベンチャー制度やダイバーシティ等々、挙げていけばきりがない。これらの施策を要素分解すると、上述した方法論とその実行を担う社員に分解できる。方法論も大変重要であるが、一方で実行を担う社員のモチベーションが低いと、成功率が低くなるのはいうまでもない。これまで、この人財分野への効果的な戦略投資が少なかったのも事実である。さらにモチベーションが、身心の健康と密接に関係していることは周知の事実である。生物としての人間の理解を無視して、システムや設備に投資をしても効率が悪いのはFMと全く同じである。



図表3　コラボレーションエリアの期待効果

ここで新事業領域の施策を別な角度から見ると、トランザクティブ・メモリ[*1]の最大化やネットワーク理論[*2]、個の結合状態の最適化という命題も出てくる。紙幅の関係でトランザクティブ・メモリ等の経営理論上の詳述は他の文献に譲るが、組織行動理論と内発的行動の誘起は、一見つながらないように見えて、実はその環境は図表2のような場の設計で実現できる。この例は、打ち合わせコーナーをコラボレーションエリアに改装した事例である。このエリアの設計は、経営学での組織行動論の知見と身心の健康の両方の要素を盛り込んでいる。参考までに、このエリアでの期待効果を図表3に示す。このように、健康経営の活動は、決して生活習慣病予防といった保健施策ではなく、事業活動に密接に関係した施策となる。

おわりに

本稿では「健康経営とは経営戦略である」とったトートロジー的な内容になってしまったが、政府の成長戦略や一億総活躍社会といった政策の中心的な施策のひとつに健康経営が取り上げられている昨今、言葉が先行し「健康経営とは何か」という基本的理解が未だ国民に浸透していない現状に鑑み、あえてこのような内容としたことをご容赦いただきたい。

事例で紹介した通り、経営戦略視点で明確な意思と意図を共有できればFMと健康経営とが強力なシナジー効果を発現させる可能性は高い。両者の実務者が情報交換を行い、新しい経営戦略の道を創り出してく時代が来ることを期待し、私たちもその先鋒として、この道を一歩ずつ歩んでく所存である。

参考文献

＊1：Wagner, Daniel M., "Transactive Memory: A Contenporary Analysis of the Group Mind", Theories of Group Behavior, In B. Mullen and G.R.Goethals, Springer-Verlag, (1986), pp.185-208

＊2：Hansen, Morten T., "The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits", Administrative Science Quarterly, (1999), 44(1), pp.82-111

資料 気をつけたい規則とガイドライン

ファシリティ環境によって働く人の健康を害することがないように、できれば健康を増進できるようにファシリティマネジャーは注意を払わなければなりません。労働安全衛生法は「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする」（労働安全衛生法第一条）ものであり、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」（労働安全衛生法第三条）とし、働く人の健康を積極的に守らなければならないと言っています。また、条文の中に、継続的に快適な職場環境の形成に努めることについても明記されています。

労働安全衛生法は、危険物質を取り扱う職場や、危険な作業を伴う職場はいうまでもなく、いわゆるオフィスワーカーが働く職場の環境、つまりオフィス環境についても適用されます。事務所（オフィス）のある建物には労働安全衛生法に基づいた規則である事務所衛生基準規則（事務所則）が適用されます。特定建築物＊１の場合は建築物における衛生的環境の確保に関する法律（ビル管理法）も同時に適用されます。

事務所則、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（快適職場指針）、新VDTガイドラインの一部をご紹介します。

なお、事務所則は、違反すると法人とその代表者が処罰されることがありますので注意が必要です。

空気環境悪化を抑えるための気積の確保

（気積）

第二条　事業者は、労働者を常時就業させる室（以下「室」という。）の気積を、設備の占める容積及び床面から四メートルをこえる高さにある空間を除き、労働者一人について、十立方メートル以上としなければならない。

事務所衛生基準規則（抜粋）

スペースをできるだけ有効に使って賃借料を削減しようと、多くの座席を詰め込んだオフィスが見かけられます。しかし、それには限度があり、あまり狭いと、二酸化炭素濃度が高くなるなど、空気環境が悪化してしまいます。床面から4 メートル以下で設備の占める容積を除いた空間を、一度計算してみてください。事務所に在籍する人数で割ると10 立方メートル以上ありますか?

熱中症やインフルエンザ感染を避けるための温湿度管理

（空気調和設備等による調整）

第五条　事業者は、空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）又は機械換気設備（空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）を設けている場合は、室に供給される空気が、次の各号に適合するように、当該設備を調整しなければならない。

３　事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が十七度以上二十八度以下及び相対湿度が四十パーセント以上七十パーセント以下になるように努めなければならない。

事務所衛生基準規則（抜粋）

異常気象が続き、夏季には記録的な暑さとなる日が増えてきた一方で、省エネルギー対策が大きな課題であり、事務所の冷房の設定温度に悩んでおられるファシリティマネジャーも多いと思います。室温が28℃を超えると熱中症になる危険性が高くなると言われていますので注意が必要です。窓からの熱や空気の流れ、そこにいる人数などが関係して、事務所の室温は空調の設定温度とは異なる場合があります。働く人がいる場所の室温を意識しながら調整する必要です。

また、冬季には空調で空気が乾燥するということもよく耳にします。相対湿度が40 パーセントよりも低く

なるとインフルエンザによる感染が起こりやすくなるといわれています。

明るさ

（照度等）

第十条　事業者は、室の作業面の照度を、次の表の上欄に掲げる作業の区分に応じて、同表の下欄に掲げる基準に適合させなければならない。ただし、感光材料の取扱い等特殊な作業を行なう室については、この限りでない。

作業の区分	基　準
精密な作業	三百ルクス以上
普通の作業	百五十ルクス以上
粗な作業	七十ルクス以上

2　事業者は、室の採光及び照明については、明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせない方法によらなければならない。

事務所衛生基準規則（抜粋）

事務所則では作業面の照度について基準を定めています。基準を参考に、照度を保つようにしましょう。同時に、まぶしさにも配慮する必要があります。

生活の場としての働く場

第四章　休養

（休憩の設備）

第十九条　事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。

（休養室等）

第二十一条　事業者は、常時五十人以上又は常時女性三十人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

事務所衛生基準規則（抜粋）

休憩しているとさぼっていると思われるのではないかと気にかける人がいますが、適度に休憩をとることは健康上必要なことであり、労働安全衛生法でも定められています。

オフィスづくりの専門家からは、気軽に利用できるさまざまな休憩設備や空間が提供されています。ただリラックスするだけでなく、そこで行われる趣味の話しなどを通じて部門を超えたコミュニケーションが活性化されることを意図したものが多いようです。働く人の意見も聞きながら、自社の文化に受け入れられるようなものを構築して効果を上げるようにしたいものです。

パソコン作業で心身を病まないために

厚生労働省が2001 年に制定した「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」があります。1985 年に制定された指針を改定したもので、作業時間の管理などとともに、椅子や机または作業台に関する注意点が書かれています。無理な姿勢で作業を続けることは、眼、肩、腰、首などに凝りを生じ、体調を崩す原因になります。ガイドラインでは、体形に合った椅子や机を利用することを進めています。

なお、独立行政法人労働安全衛生総合研究所が、このガイドラインの内容を、働く人が自分で環境改善できるようにまとめ、パンフレット「パソコン利用のアクションチェックポイント」として発行しています。同研究所のホームページからダウンロードできます。

ファシリティの工夫で健康に貢献を

フリーアドレスや在宅勤務など、作業環境を働く人が自分で選択する場面が増えてきました。法令やガイドラインが持つ意味をファシリティマネジャーがよく理解し、働く人たちに伝え、できるだけ健康でいられるような環境を自ら選択できるようにしていくことが大切です。

近年、メンタルヘルスが重要視されるようになり、ストレスチェックが義務化されました。心の健康を保つために潤いのある空間をつくるなど、心身の健康のためにできるファシリティの工夫があるのではないでしょうか。

（JFMAジャーナル副編集長　野瀬かおり）

＊1　延べ床面積が3,000㎡以上の興行場、百貨店等、店舗または事務所、旅館及び延べ床面積が8,000㎡以上の学校

コミュニケーション課題へのFM的アプローチ



今泉 公二
プラス株式会社　代表取締役社長

いまいずみ　こうじ　1972 年、鹿島建設入社。1980 年にプラスへ入社、以来、主に文具・オフィス家具の製品開発を担当。1984 年 取締役就任、1990 年 代表取締役副社長、2008 年より現職。

社会構造の変化と働き方の変化

近年オフィスワーカーを取り巻く環境は、グローバル経済化、産業構造や雇用形態の変化、ICT の発展などにより大きく変化していることは周知の事実です。さらに労働人口の減少、ダイバーシティ問題などへの対応自体が経営課題のひとつになっているといえるでしょう。その意味ではファシリティマネジメント（FM）に求められることも変化し、これからの中長期的な環境変化を見据えた戦略的FM の構築が必要だと思います。

プラスはお客様のオフィスづくりのお手伝いをする仕事をしておりますので、FM を意識した提案も多く行っていますが、たとえば「施設の有効活用」というFM 課題をひとつ取り上げても、お客様によってさまざまなニーズが存在し、以前のように「効率性」というキーワードだけでは解決できなくなっていることを実感しています。

社内コミュニケーションの問題点

このような時代背景の中でオフィス環境づくりの最大の課題は「社内コミュニケーションの活性化」ではないでしょうか。多くのワーカーは社内コミュニケーションの必要性を感じてはいるものの、実態としては不足していると捉えているようです。オフィスづくりのアプローチとして、ワーカー同士の偶発的な出会いを起こす「フリーアドレス制」や知的創造行動を誘発するための「クリエイティブ・オフィス」などの提案も、コミュニケーションの活性化を意図したものといえるのではないでしょうか。

社内コミュニケーション課題解決のヒント

ここで当社におけるコミュニケーション活性化の取り組みを紹介いたします。

プラスの家具部門であるファニチャーカンパニーは2013 年10 月に赤坂から市ヶ谷に事務所を移転しましたが、その際移転先に持っていく書類量を50% 削減し、ほぼ同面積での移転にもかかわらず自由に使える有効スペースを約40 坪確保しました。われわれはこの40 坪を社内コミュニケーション活性化の場として事務所の中央部分に社内カフェを設け、そこでは若手社員が中心となりさまざまなイベントを企画し、定期的に実施しております。

若い社員が会社を良くしようと頑張っている姿は年配者も巻き込み、これらの活動を通して世代や部門を越えたコミュニケーションが多く生まれています。社内コミュニケーションに関する一般的なアンケート調査を見ると、問題や不満を抱えているのは「部門間」と「世代間」という回答が上位を占めています。しかしながら当社のオフィスでは、部門や世代を越えたコミュニケーションが活発に行われてい

るわけです。

そこに課題を解決するヒントがあるのではないかと考え、社内カフェに定点カメラを設置して行動観察とその分析を行ってみました。その分析で得られたのは「コミュニケーションの発生は、カフェに訪れた人が何かしらの理由で20～60秒程度その場に留まる場面で起こっている」ということでした。つまりカフェに訪れる理由と、少しの時間でもその場に留まる仕掛けの両方が重なった時に他者との出会いが起こり、コミュニケーションが発生していたのです。

5 TSUBO CAFE（ゴツボカフェ）による FM 的アプローチ

当社では自身が体験した社内コミュニケーション課題解決のヒントや成功していると思うノウハウを「5 TSUBO CAFE」という事業に集約してお客様へ提案する活動を2015年10月より開始しました。5 TSUBO CAFE はオフィス内に1坪から5坪ほどの小さなカフェを設置して、その場でワーカーに積極的に「雑談」をしてもらいながら情報交換を促す「仕掛けづくり」も含めて提案するものです。

当社実施の「雑談」に関するアンケート調査では対象者500名の内、約83%の人が「雑談は仕事に効果・効能がある」という回答でした。このような理由から、5 TSUBO CAFE のコンセプトは「いい仕事は、いい雑談から。」といたしました。

雑談を生む仕掛けにはもちろんコーヒーなどの飲料やおやつ、野菜などの軽食もありますが、日々の話題、ワーカーの情報、季節を感じる環境づくりなども重要な要素と考え提供しています。

さらに5 TSUBO CAFE では、設置場所を確保するために書類削減の指南を行う「オフィスダイエット」や、ビーコン端末の位置情報確認の仕組みを使った「導入後効果測定サービス」も組み込みました。FM の観点から見ると5 TSUBO CAFÉ は「書類が占有していた事務所の一部をワーカーのコミュニケーションの場に変えることで、スペースの有効活用や家賃効率を高め、さらに見える化された評価方法によるPDCA サイクルが仕組化されていること」といえるでしょう。

ファシリティは積極的に使いこなすもの

今後、中長期の戦略的FM 構築に必要なのは個々のワーカーがFM を理解し、積極的に参加することではないでしょうか。それにはワーカーのマインドが「ファシリティは与えられるものではなく積極的に使いこなすもの」へ変わることが必要だと思います。

当社としては5 TSUBO CAFE の提案を通してファシリティに対するワーカーの意識変化を起こし、今後のFM 発展に少しでも貢献できればと考えております。



赤坂にある自社オフィスのカフェ



5 TSUBO CAFE

FMインターンシップ受け入れ拡充を企業へ期待



円満 隆平
金沢工業大学 環境・建築学部 建築デザイン学科 教授
認定ファシリティマネジャー

「教育付加価値日本一」をめざす

金沢工業大学は 1957 年に設立された北陸電波学校から始まり、1965 年に金沢工業大学として機械工学科、電気工学科の 2 学科の工学部で開学した。その後、2008 年には工学部、情報フロンティア学部、環境・建築学部、バイオ・化学部からなる工学系総合大学と称している。学部学生数は全体で約 7 千人、大学院学生数は 4 百人程度で推移している。学生の出身地は北陸 3 県合計で約 3 割、他は北海道から沖縄まで全国から来ている。石川県内でも能登地域や加賀市からは通学困難なため、学生全体の約 7 割が大学周辺のアパート、下宿住まいである。そのため、学内には 365 日 24 時間使用可能な自習スペースがいくつか設置されているほか、学部 4 年生以上はゼミ室、院生室に学生 1 人ずつ机とパソコンが与えられ、24 時間使用可能となっている。

建学綱領は「高邁な人間形成」「深淵な技術革新」「雄大な産学協同」であり、特に建学当初から「産学協同」をうたっていることが特色である。そのため、約 200 名の教授も、企業の研究所勤務も含めると全体の半数が企業出身者であることも特徴である。また、教員の出身大学も実にさまざまであり、学閥はないといって良い。

大学の特徴としては「教育付加価値日本一」をめざすとし、各種大学ランキングでは毎年順位を上げているだけでなく、たとえば「全国の大学学長の評価」で 1 位となるなど、項目によってはトップクラスの評価を受けている

建築学科から環境・建築学部へ

建築学科は 1970 年に工学部の 1 学科として開設され、その後、2004 年に環境・建築学部が新設され、昨年 2014 年から現在の建築デザイン学科、建築学科に改組された。大きくは前者は意匠設計・建築計画・都市計画・建築史系、後者は構造、環境・設備系で定員はともに 110 名、毎年定員を超える入学者があるが、来年度からともに定員 100 名とする予定である。両学科は 2 年次までは共通科目とし、3 年次から専門分野に分かれる形としている。特筆すべきは、全学として学生の就職支援に力を注いでおり、建築系 2 学科に 7 人の就職担当教員を配置し、筆者はその責任者であるが、毎年卒業生の 90％以上が建築・不動産関連業界に就職している。就職先は 6 ～ 7 割が建築・住宅施工管理、設計事務所が十数名。不動産仲介・ビル管理が十数名、公務員が数名である

金沢工業大学 大学院でのFM 教育

本学建築系は 1 級建築士資格を重視しており、特徴として大学院修士課程修了者は全員が実務経験 1 年分が与えられる全国唯一の大学である。学部でも 1 級建築士重視であり、そのため FM 系の科目を導入する時間割の余地がない。ただし、筆者が担当する建築デザイン学科 3 年次の「建築総合演習」ではリファイン建築を選択課題とし、前学期 6 週間で既存ビルの立地分析、改修コンセプト、用途変更、機能構成、規模設定などの基本計画策定を、後学期 6 週間で平立断面図、パースを作成させている。

大学院では「不動産管理特論」として半期16コマで半分を宅建系、半分をFM系の科目を用意していた。しかし、選択科目で履修者が少ないことから、より建築に近い内容とするため来年度からはCRE、PREを含むFM系を8割とする予定である。従来から行っていたFMの定義、概要、FM財務評価、不動産事業収支に加えて、FM先進事例を多く紹介し、JFMA編・刊の『総解説ファシリティマネジメント』とCoreNetグローバルのMCRセミナーのテキストから筆者が主要部分をスライド表現・和訳した教材による講義と演習とする予定である。

当研究室のFM教育

本学建築系では学部3年次10月に全学生の所属研究室が決まり、当研究室では毎年10名弱の学生を受け入れてきた。3年次11月からは4年次に必修の卒業研究または卒業設計のための準備としてのゼミが毎週1コマ義務付けられている。当研究室では前半を建築・不動産業界動向解説、広い視野を与えるための経営関係の入門書数冊と、決算報告書の読み方の入門書を与え、すべてに読後レポートを提出させている。ゼミでも財務諸表の基本を講義している。当研究室からの就職先は、ゼネコン建築施工管理が圧倒的に多いが、プロパティマネジメント、ビル・マンション管理、不動産仲介会社へも毎年各1名程度送り出している。

今後の大学FM教育のあり方

本学では、他大学の経営工学科に相当する情報経営学科で財務・会計、企業経営戦略、マーケティングなどの科目があり、それらを受講することを当研究室の学生に勧めてはいるが、時間割と就職活動から4年次で2科目ほどが選択できる程度である。筆者が学生だった30～40年間前は学部、大学院とも現在よりかなりの時間的余裕があったが、現在は文部科学省の規程が厳しく、大学院修士1年生でさえも、専門科目に追われている。これは講義する側の教員も同様である。社会の複雑化、テクノロジーの高度化によって、こうした状況は当面変わらないであろう。

すると、FM教育を大学でどこまで行うかは個々の教員の裁量次第となるが、そうした知識・能力のある大学教員はJFMAでよく知られた教員に限られる。そうした大学教員が増えるためには、実業界全体としてFM分野の新卒採用を増やしていただくことが第一と考える。しかし企業側も新卒者からFM担当者を育成することはなかなか困難であることは十分理解できる。これについては、FMを専門分野とする大学教員と業界が、新卒採用面で連携を深めて行くことしかない。

そのひとつとして夏季インターンシップがある。当研究室では、外資系総合不動産コンサルタント会社のFM部門に女子学生が1カ月間お世話になった例があるが、英語必須の制約から社員としての採用には至らなかった。国内のFM企業、特にJFMA会員企業には夏季インターンシップ拡充をぜひお願いしたいところである。ただし、本学のような地方大学の場合、学生の東京、大阪などでの滞在費の負担が課題であり、宿泊費をアルバイト代など何らかの形で負担していただくか、独身寮などを提供していただける企業が増えることをお願いして本稿を終える。

岐阜市の知、絆、文化を育む、新たな拠点

みんなの森　ぎふメディアコスモス



高井 恒司
みんなの森 ぎふメディアコスモス　館長

宇宙まで広がりを持つ

「みんなの森　ぎふメディアコスモス」は、岐阜市の中心市街地に位置する岐阜大学医学部等跡地で事業展開している「つかさのまち夢プロジェクト」の第1 期として、2015 年7 月18 日に開館した。「知の拠点」の役割を担う岐阜市立中央図書館、「絆の拠点」となる市民活動交流センターおよび「文化の拠点」となる展示ギャラリーなどからなる複合施設で、世界的にも著名で建築界のノーベル賞といわれるプリツカー賞を受賞した建築家伊東豊雄氏とともに建築を進めた。

「メディアコスモス」とは、宇宙（観）を表す「コスモス」と情報の記録を表す「メディア」を組み合わせた造語で、宇宙までの広がりを持つ施設となることを期待され、名付けられた。

新たな発見がある知の拠点

岐阜市立中央図書館は「市民が集う『知』と『文化』創造の森」を基本コンセプトとし、蔵書数約 90 万冊（開館時約 30 万冊）、閲覧席数約 900 席のほか、グループ学習室や研究個室などを備えている。

身近な「滞在型図書館」として何度でも来たくなる、何時間でもいたくなる図書館をめざしており、館内には籐のソファや金華山が眺められるテラス席、靴を脱いで寝転びながら絵本を読める「親子のグローブ」や中高生専用席を設置した。新たな発見がある「楽しい図書館」となるように司書が手作りした館内ポップや利用者によるおすすめ本の紹介コーナーなどを設けている。

全市的なまちづくりのための絆の拠点

市民活動交流センターの基本コンセプトは「『人・情報・感動!』を結ぶ交流空間」である。本センターを全市的な協働のまちづくりの推進拠点として位置付けることで、コミュニティと人材の育成による市民活動の創造と広がり、市民活動情報の集積と活用、活



みんなの森　ぎふメディアコスモス外観

動の情報発信と普及、多様性と開放性に富んだ、人の出会いとアイデアの交流が期待される。

新しい出会いを創造する文化の拠点

展示ギャラリー等の空間は「様々な活動、市民文化との出会いが生まれる交流空間」を基本コンセプトとし、市民が創作物を展示・発表する場として文化意識の向上に資する施設である。

市立中央図書館、市民活動交流センターでは、市民、団体、企業、行政等のさまざまな活動・催し物が行われる。「みんなのホール」や「みんなのギャラリー」では、これらの活動や催し物に対して展示や講演、公開講座、研修会など、学び・発表する場を提供し、それぞれが情報を交換しながら、市民活動を充実・進展させて新しい出会いを創造できる場を提供する。

体感温度で評価する省エネルギーな空間

低炭素型の都市構造への変革をめざしている岐阜市にあり、まちづくりの拠点となる本施設でも自然エネルギーを積極的に活用して環境に配慮した。日照時間が47 県庁所在都市で上位であることを活かし、太陽光や太陽熱を利用。床輻射冷暖房の熱源には、浜名湖の総水量の約4 倍を誇る豊富な地下水を利用している。これらのシステムと除湿を目的としたデシカント空調機を効果的に組合せることで、さらなるエネルギーの有効活用を図っている。

図書館の天井から吊り下げられ、閲覧スペースを包み込む小さな屋根のような「グローブ」が、風を取り込み、熱を効果的に排出する。さらに本館2 階部分では、周囲の窓からの明るさとともに、グローブの上部からも自然光を取り入れ、全体的にバランスのよい自然採光を実現している。温度や湿度だけでなく、周囲の風や床や壁から伝わる熱、人の着衣量や運動量まで含んだ「総合的な体感温度指標」を使い、さまざまな方向から快適な空間環境を創出している。

「静かなる賑わい」の創出に向けて

本館は多くの人に役立つ知識に溢れ、さまざまな活動を通じて人と人との交流を生み出し、地域の文化とより良い地域社会の創造につながる、都市の未来を築く礎となることをめざしている。来館者が未知に触れるとともに知的刺激を受けることができ、さらなる豊かな市民生活に寄与することで「静かなる賑わい」を創出する施設となることが求められている。

今後は定期的な自主事業の企画・実施とともに、市民活動団体や企業・市民による活動の場として、また誰もが快適で居心地良く、何度も足を運びたくなる図書館として、市民に永く愛される施設をめざしている。



岐阜市立中央図書館内観。天井から小さな屋根のように下がっているのがグローブ

敷地面積：14,725.39 ㎡
建築面積：7,363.84 ㎡（本体棟＋付属棟）
延床面積：15,295.04 ㎡（本体棟＋付属棟）
構　　造：1 階・M2 階　鉄筋コンクリート造（一部鉄骨造）
　　2 階　鉄骨造、木造（梁）
主な用途：中央図書館
　　市民活動交流センター（多文化交流プラザを含む）
　　展示ギャラリー、ホール
工　　法：耐力壁軸組工法・レンズ型木造トラス構造
階　　数：地上2階　地下1階

ワクワクするようなチャレンジを



網倉 麻古

株式会社テクノ菱和 技術開発本部システム室システム課 担当課長
認定ファシリティマネジャー

●プロフィール
入社して27 年。総合職として入社し、積算部、技術開発研究所を経て、システム室へ異動。システム室には18 年在籍



■本誌No.180号で網倉さんにバトンを渡された藤田晴生さん（株式会社ダイケングループ）からのメッセージ
網倉さんは私が参加しているユーザー懇談会の先輩であり、またIT セキュリティを学ぶ上での先輩でもあります。先日も所属されている団体（セキュリティ対策推進協議会）のミーティングに参加させていただき、日頃の疑問に対する回答や新しい情報に触れることができて感謝しています。子ども思いの優しい笑顔の中にエネルギッシュなマインドを感じさせる方です。

コンピュータに関すること全般を担当

私の仕事はコンピュータに関すること全般で、主にインフラ整備、LAN[*1]・WAN[*2]の企画・構築・運用管理、IP 電話[*3]整備、セキュリティ対応、ヘルプデスクを担当しています。18 年前はパソコンの使い方やパソコンとプリンタ、サーバーの運用管理が主でしたが、IT[*4]技術が発展し、携帯電話、スマートフォン、タブレットもサポートするようになりました。拠点間をつなぐ社内ネットワークは、当初は10 拠点程度でしたが、経営からの指示に対応して少しずつ増え、今では50 拠点を越えるほどになりました。

IT は、新商品、新サービスが次々と出てくるのでワクワクします。店頭で商品を試したり、デモ機を借りたり、サービスを短期間試用してみたり。いつゴーサインが出てもいいように準備をしています。手が遅いので、準備不足でチャンスを逃すことがよくありました。そこで5 年先、10 年先、もっと先まで自分なりに考えて準備をするようにしています。「あれどうなった?」と言われてすっと出せたときは快感です。めったにありませんが。

IT は社員教育の一端を担う

各拠点の主要機器の配置状態、各システムの関連性は、ほぼ覚えています。休日や夜間に、管理部門や利用者、NOC[*5]やSOC[*6]からのトラブル発生連絡があるたびに、対応して鍛えられてきたのだと思います。

ヘルプデスク、トラブル対応は、利用者の働き方やその人の個性が見えてきます。また、システム更改のヒントや、新企画のニーズの発掘に役立っています。電話でサポートをするときには、明るく、元気よく、なるべく親近感を持ってもらえるような対応を心がけ

ています。特に、命がけで奮闘している工事現場からの電話への対応は、暗くならないようにし、会社に連絡をしてよかったな、心がほぐれて疲れが少し癒されたな、と感じてもらえるように気を付けています。操作方法、安全に利用する方法を覚えてくれた人には、すかさず「困った人がいたら教えてあげてね。同僚、後輩にも拡散してね」と伝えるようにしています。近くにいる人同士で協力しあって、わからない人を置き去りにしないことを目標にしています。

良い設備、コンピュータシステムを使い続けることで利用者の感性が育ち磨かれます。IT 担当は、社員教育の役割を担うと思っています。育った感性がビジネスとプライベートの垣根を超えて、さまざまな場面で生かされることでしょう。

IP 電話導入を経験して

10 年前からIP 電話導入工事に携わっています。2002 年頃、電話料金削減を目的に4 台のIP 電話機を導入しました。毎月10 万円程度かかっていた電話料金を3 万円程度にすることができたので、IP 電話は悪くないなと漠然と思いました。そのころの私は、頻繁に起こるシステム障害に、安定したシステムの常時提供ができないものかと模索していました。またコスト削減と効率化が目的のコンピュータシステムの導入に限界を感じていました。そのとき通信キャリアの営業マンからBCP を考えてはどうかとアドバイスをもらったのです。

資料をまとめて管理部長に相談をしたところ、検討のチャンスをもらうことができました。通信キャリアに拠点間の発着調査の結果をもらい、電話回線契約の見直しと、IP 電話導入による効果を数値化しました。企画書を作成し承認を得るまで1 年ほどかかりましたが、電話機300 台の電話交換機の更改工事とIP 電話導入を担当することができました。大規模拠点の仕様を基本に、中規模、小規模に展開することとしていたので、その度に設計する必要がなく、短期間で工事を完了することができました。管理部長からチャンスをもらい、管理部門と協力をしてIP 電話網導入と通話料金のコスト削減を達成できたことは貴重な経験です。

学んだことを生かしてチャレンジ

ファシリティマネジメントを知ってからは、設備の企画、構築、運用に対する気持ちが変わりました。ファシリティを通して人を、組織を、社会・地球を幸福にすることが目的だと知り、それまでの自分は細かいことにとらわれていたのだと気づくことができました。

JFMA のサマースクールではブリーフィングの大切さを体感しました。相手から「どうしたいのか?」を引き出すテクニックをワークショップで教わりましたが、今では、それを少しずつ生かすことができていると感じています。

これからも、学んだことを自分のものにして、ワクワクするようなチャレンジをしていきたいと思っています。

＊1　LAN：ランと読む。Local Area Network（ローカル・エリア・ネットワーク）。同一の建物内でのコンピュータネットワークのこと

＊2　WAN：ワン、と読む。Wide Area Network（ワイド・エリア・ネットワーク）。離れた拠点間を結ぶ通信ネットワークのこと。通信事業者の回線網を指すことが多い

＊3　IP 電話：アイピーでんわと読む。インターネットで利用される通信プロトコルのIP を利用する電話サービスのこと

＊4　IT：アイティと読む。Information Technology（インフォメーション・テクノロジー）。コンピュータやデータ通信に関する技術のこと

＊5　NOC：ノックと読む。Network Operation Center（ネットワーク・オペレーション・センター）。通信ネットワークを管理、運用するために設けられた施設、サービスのこと

＊6　SOC：ソックと読む。Security Operation Center（セキュリティ・オペレーション・センター）。セキュリティを管理、運用するために設けられた施設、サービスのこと

次回このリレーのバトンは、
株式会社トヨタエンタプライズの **細矢 朋宏**さんへ。

全国FM便り 日本各地のFMの動向や活動をお伝えします

前号から「全国FM便り」の連載を開始いたしました。
全国各地のFM活動や動向、イベントなどをご紹介し、広くFMの普及に役立てる新企画です。
2015年度認定ファシリティマネジャー(CFMJ)資格試験は、
札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、金沢、広島、高松、福岡の9カ所の試験会場で行われ、
約470名の方が合格されました。合格者のみなさまおめでとうございます。
今号では、全国各地の合格者9名の方に合格の喜び、それまでのご苦労、これからの抱負、
そしてFMのさらなる普及のため、これから受験をご検討している方々への
ご助言などをご寄稿いただきました。みなさまのご参考になれば幸いです。
全国各地で認定ファシリティマネジャーがさらに増え、
日本のFMが普及・発展していくことを期待しています。



北海道

より大きな視点で仕事に取り組む



藤村 信洋
北海道ガス株式会社 導管部導管維持グループ 課長
認定ファシリティマネジャー

FMは施設を経済的コストで、生産性の高い最低限必要なものを、適宜提供することを目的とする。これは自身の所属部門が標榜する「最小設備で最大効率」「設備長寿命化とライフサイクルコスト最適化」に合致するため、資格取得がその実現への近道になると考えた。受験のきっかけは、自身が職場の仲間にガス資格取得を推奨する立場にあるため、「やればできる」を率先垂範で示したいという動機からである。

受験勉強は 4カ月前から開始。問題集を 2回解くことを目標とした。まとまった勉強時間確保が困難なので、スマホを活用し(勉強用のいいアプリがたくさんある)、スキマ時間を有効利用した。実力養成講座は、『総解説ファシリティマネジメント』等の執筆者である講師陣により、膨大な出題範囲に対する頻出箇所をご指摘いただき、勘所をつかまえることができた。

FM資格取得の取り組みは、経営環境とその対応について幅広く学ぶよい機会である。また FM資格取得のメリットは、能動的に経営の視点で日々の業務に従事することができるようになることにある。

みなさんにもぜひ、より大きな視点で仕事に取り組むといった FMの醍醐味を味わっていただきたいと願い、筆をおく。

東　北

FMを深く理解した営業マンになりたい



河口 明宏

大成建設株式会社 東北支店 営業部 課長
認定ファシリティマネジャー

「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるのでもない。唯一生き残ることができるのは、変化できる者である」

現在の企業を取り巻く経営環境を説明する際にしばしば引用されるダーウィンの言葉である。個人としてもいかに変化できるかが課題となるのだが、ただ変われば良いというわけでないだろう。

正しい方向に導いてくれる道標やヒントを探していたところ、社内研修のお知らせで FMの存在を知ることになった。FMは建物に関する問題点をいかに抽出し、どのように改善し、最適値を得るかの新しい指針を与えてくれる。これは顧客の要求を正確に読み解くために営業マンにとって重要なスキルである。「このビルの段差は車いすが通りづらいし、多言語案内掲示もないな」など、FMを学ぶことにより普段の見慣れたビル群が、いかに効率的か、非効率的であるかに気付くことができるだろう。FMの手法に非常に高い関心を寄せる顧客も増えつつあり、実際に FMを意識した技術提案を求められる場面も多くなってきている。

今以上に FMの考え方をより深く理解し、顧客のニーズを的確に捉え、期待に応えられるような営業マンに、私はなりたい。

関　東

FMで企業経営に貢献できればすばらしい



向後 真樹

東海東京アセットマネジメント株式会社
ファンドマネジメント部長
認定ファシリティマネジャー

私は、現在、不動産の AM業務、ソリューション業務に従事しております。FM試験には、2日間の講習を受講し、合格しました。私がテキストや講習で学んだ FMの仕組みや考え方は、例えば、FMの目的は利用する人が満足できる環境づくりとその継続的な提供、経営目標の達成を支援と資産の有効活用、環境保全を尊重する社会資産の形成で、その目標には財務、品質、供給の 3つの管理項目があるということです。まず、施設資産評価、ファシリティコスト評価等を行い、FM戦略・計画の策定、次にプロジェクト管理・施設の運用維持、そして再度評価を行うサイクルの統括マネジメントを行うのが FMであり、それを実施するのがファシリティマネジャーであることなど興味深いものでした。現在、経費削減コンサルティング（ファシリティコスト評価）事業を行う企業がありますし、CRE戦略は施設資産評価がベースとなっています。

FMの考え方を企業に広め、企業の経営目標の達成に貢献できればすばらしいことであり、この仕組みの導入に対するコンサルティングがビジネスになるのではないかと考えております。今後とも知識を磨き、経験を積み、頑張りますので、よろしくお願いいたします。

北　陸

FMを消化して社会貢献へ発展させたい



桝蔵 洋人

野々市産業建設部建築住宅課 主査
認定ファシリティマネジャー

まず、合格者の 1人となれたことをうれしく思います。合格率は約 40%と低くはありません。しかし受験者数は 1,000人前後と多くないので、すでに専門知識を持った方が受験していると考えられます。つまり少数精鋭の試験。決してやさしい試験ではないと気を引き締め望んでいたため、喜びもひとしおでした。

これまでの経験、キャリアプラン、時代の流れを考えると、FMという分野への取り組みは私自身にとって必要なものであり、資格取得はその入口です。

キャリアプラン： 建築設計に携わり、今後は公共建築の計画、維持保全に関与していく。

将来的価値： スクラップアンドビルドの時代から、建物を持続的に有効活用していく時代となり、FMの必要性は年々高まっている。

差　別　化： 同じ組織内におそらく取得者はいない。

私は、資格取得は知識を得るインプットだと考えます。つまり、知識を活用するアウトプットの行動を起こさなければ、自己満足で終わってしまいます。FM資格についても、自分のキャリアプランを見据え取得したものなので、現場で行動して実践し、FMを自分の中に消化して、社会貢献へ発展させたいと考えています。

東　海

FMの道をしっかりと歩いていこう



白浜 光弘

静岡県経営管理部管財課 主幹
認定ファシリティマネジャー

私はこれまで、主に静岡県の FM方針や公共施設等総合管理計画作成などの業務を経験してきました。認定ファシリティマネジャー資格試験の勉強を始めたころは、これらの経験のおかげで勉強のスタートを円滑に切ることができたと感じていました。しかし、それはほんのスタート地点のささいなことにすぎませんでした。日々の勉強のなかで FMについての理解が深まるにつれ、今後、静岡県として取り組むべき課題や、自分がやらなければならない業務が次々と意識化されて、受験とは別の焦燥感が増していきました。その一方で、FMの世界の広がりを徐々に意識するようになり、この勉強の延長線上に伸びている FMの道をしっかりと歩いていこうと強く感じるようになりました。

合格後は、財務・供給・品質の基本視点や FM標準サイクルといった FM的な説明を積極的に導入するなど、自分なりに FMの道の歩みを再スタートさせました。FMの担当者は孤独な道を歩んでいる人が多く、FMを理解している多くの仲間を必要としています。認定ファシリティマネジャー資格の取得に向けた勉強は、FMの理解への良いきっかけとなります。できるだけ多くの人と、この道を歩んでいければと思っています。

近　畿

日常の総務業務に役立つ知識を学んだ



藤井 秀人

株式会社乃村工藝社
コーポレート本部総務部総務課
認定ファシリティマネジャー

日常業務でファシリティに対応することが多くなり、手っ取り早く知識を習得するために、認定ファシリティマネジャー資格 (以下、CFMJ資格)の受験を思い立ちました。すでに建築士の資格を持っていたこともあり、軽い気持ちで臨みましたが、予想以上に範囲が広く、自分の甘さを後悔。結局 1年目は準備不足で、あえなく不合格となりました。

今年はなんとかリベンジしたいと考え、前回は基本知識と問題の練習が足りなかったと反省。テキストの読み込みと、過去問題の繰り返しに取り組みました。ちょうど業務でもフロアの座席替えや新しい賃貸物件の契約などファシリティ物件が続いたこともあり、本で読んだ知識がそのまま業務で生かせるサイクルができて、実践的にもずいぶん充実することになりました。その結果、1年目よりも余裕をもって受験することができ、無事合格に漕ぎ着くことができました。

振り返ってみれば、日常の業務の中で今回得た知識にずいぶん助けられ、CFMJ資格は総務の業務において本当に役立つ資格と実感しています。多くの人に、受験をお勧めしたい資格です。

今後は、得た知識にさらに磨きをかけて、業務を進めたいと考えています。

中　国

やっと一歩ふみだせた



日浦　聡

株式会社エムケイ興産 特販部長
認定ファシリティマネジャー

苦節?年。ついにと申しますか、やっとこさと申しますか「認定ファシリティマネジャー資格試験」合格となりました。いく度となく苦杯をなめてきただけに、挑戦を許してくれた会社に感謝しております。

私が勤務する株式会社エムケイ興産は、ビルメンテナンス業務、電気設備点検・工事、警備業を主要業務としておりますが、社の方針として「これからのビルメンテナンス業務は、清掃ができる、保守管理・点検ができるという従来のスタイルでは、生き残っていくことはできない。クライアントの財産(ファシリティ) 価値を高めるべく研鑽すべし」と、認定ファシリティマネジャー資格試験に、社員が挑戦・実践しています。

広島という地方の中小企業ではありますけれど、今後は、最新の知識・見識がある JFMAという組織との縦糸でのつながりを生かし、広島という地方での横糸を紡ぐ FM活動を行ってまいりたいと思っています。

四　国

合格の決め手は セミナーと先行事例調査

井藤 良文

株式会社四電技術コンサルタント建築部
認定ファシリティマネジャー



JFMAフォーラム 2015にて。右端が筆者。左がSFMA山下会長、中央は四電技術コンサルタント安岡副部長

私は現在、建築コンサルントとして建物点検、調査、修繕計画の立案、発注支援および設計・監理業務を行っています。近年の急速に変化していく社会情勢に対応するため建物維持管理手法をより高度化する必要があり、FMの基礎から最新の知識習得の意味も含め、受験を決めました。
試験に合格できた要因としては 2つあります。

ひとつは私の住んでいる四国地区には四国ファシリティマネジメント協会 (SFMA)があり、SFMA主催のセミナーおよび試験対策講座に参加し、試験対策の要点を理解できたことです。要点整理のために作成する「FMサブノート」は実務でも役立っています。学科の対策は過去の試験問題を繰返し解くことで対応しました。

ふたつ目は業務で FMの先行事例の調査を行い最新のFMの手法や動向を肌で感じたことです。最先端で活躍している自治体・企業・コンサルタントの FM担当者の話を直接聞くことによって知識の幅が広がり、試験の学科と特に論述問題の対策になったと感じています。

最後に、FM先行事例調査やセミナーでお会いした方々のFMに対する努力と情熱に感動し、私も幅広い知識と情熱をもって今後の FM業務に生かしたいと思います。

九州・沖縄

プラス思考であれば、あなたにも広い海原が

鋤崎 徳子

長崎市 資産経営室 室長
認定ファシリティマネジャー



私は、長崎市が 2011年から公共施設マネジメントに本格的に取り組み始めると同時に担当課へ異動し、そこで初めて「公共施設マネジメント?」という言葉に触れてからの試行錯誤のスタートで、今回の合格に至りました。本市は外部委託を行わず職員のみで業務を進めています。私にとって転機となったのは、2014年 2月開催のJFMA「初級 FMセミナー」の受講でした。

私は日頃から、公共 FMには決まったルールがないので、自分でルールを作ることができ、その気になれば業務の自由度が大きい。また、公共 FMは好んでやりたがる人が少ない業務なので、精通すれば組織内で重宝がられると感じていました。

そのような中、セミナー最後の講演で「FMはまだその価値が十分知られていないブルーオーシャン。今後注目を浴びていく分野であり、FMの担当者は自分を小さな経営者と考え、いわれたことをやるだけではなく提案していくべき」との話は、心にストンと落ちました。また、セミナー全体を通して「自分たちのやり方は間違っていなかった」と再確認できて、自信にもつながりました。

プラス思考であれば専門も経験も性別も年齢も関係ない。あなたにも広い海原が待っているかもしれませんよ。

Topics トピックス

インフラマネジメント研究部会発足

社会的背景に基づく インフラマネジメントの推進



中川　均

インフラマネジメント研究部会 部会長
株式会社ガイアートT・K　取締役 執行役員専務

都心にそびえ立つ完成したばかりの高層マンション、中央高速道路から延びるできたての陸橋とその先の圏央道を見ると、インフラは未来永劫その形を留めていくような錯覚に陥る。そんな幻想を見事に打ち砕いたのが、2012 年 12 月に起きた、中央自動車道笹子トンネルの天井板落下事故である。

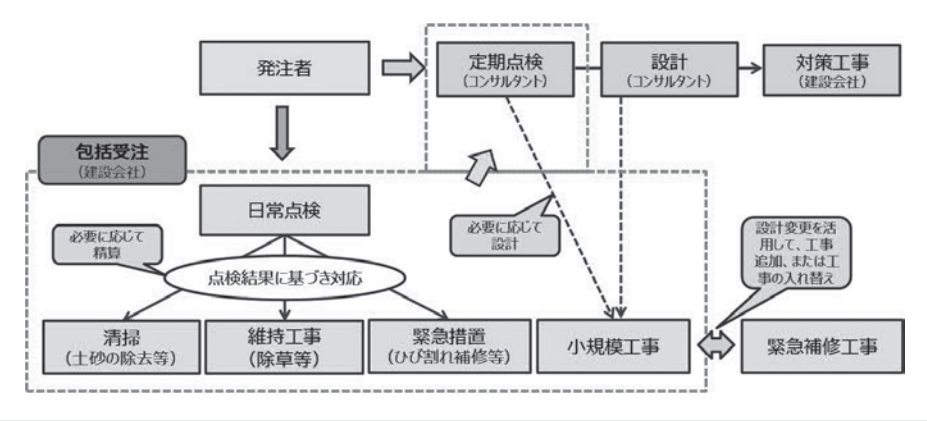
インフラも老いていく、そして放置すれば人の生命を奪うことにつながる、と日本人の誰もが心に刻んでから、すでに 3 年が経過した。この間に、日本は人口が減少し、労働人口が減少し、税収は減少し、高齢者は増加し、社会保障費はうなぎのぼり。ますますインフラ対策費用が萎んでいく。

国も危機感を抱き、国土交通省では社会資本の老朽化対策会議が設置され、2014 年 4 月に「最後の警告－今すぐ本格的なメンテナンスに舵を切れ」が発行された。政府も 2013 年 6 月に「インフラ長寿命化基本計画の取りまとめ」を策定。2014 年 4 月には総務大臣より地方公共団体に対し、2016 年までに「公共施設等総合管理計画」を策定せよとの要請が出された。主に自治体に向けて矢継ぎ早に、対応策の指示が行われている。

しかし、地方の自治体では、課題山積である。インフラや施設の老朽化対策に振り向ける資金の余裕がなく、維持管理技術者もいない。そもそも役所の人員削減で管理要員もわずか。インフラの管理台帳さえこころもとない、という状況があちこちで進んでいるのである。

この状態を改善するためにはどうすべきなのか？民間活力の導入により、官民連携で幅広い分野を結集し、ライフサイクルを考慮して総合的にインフラマネジメントを推進していく新しいチャレンジが必要なのではないか。この思いをベースにして、2014 年 11 月から 2015 年 7 月まで、「インフラマネジメント懇話会」を開催した。そしてこのたび、それを発展させた「インフラマネジメント研究部会」を設立したものである。

インフラマネジメント研究部会では、インフラメンテナンスサイクルの包括維持管理を担う点検・維持管理・補修等の技術およびビジネスモデルの調査研究を行う。事業ビジネスの確立、技術向上をめざし、組織体制や人材育成等について総合的・横断的に研究していく。主な活動としては、①包括維持管理の調査・研究、②業務を包括的にマネジメントできる人材の育成、③情報収集・交換・共有・発信などを行っていく予定である。



ビジネスモデル例

Topics トピックス

雑誌にファシリティマネジメントの記事が掲載されました。



公共建築

2015 年 10 月に発行された一般社団法人公共建築協会の機関誌「公共建築」No.209　特集「公共建築の品質確保」に、「FM の視点から建築物の品質評価と利用者満足度評価を考える」というタイトルで JFMA の成田一郎常務理事が執筆した記事が、5 ページにわたって掲載されました。

SC JAPAN TODY



一般社団法人日本ショッピングセンター協会の機関誌「SC JAPAN TODY」12 月号では「成熟期を迎えた SC の管理運営 - ファシリティマネジメントの視点から -」が特集されました。その中で JFMA の成田一郎常務による提言が「ファシリティマネジメントでショッピングセンターを活性化する」というタイトルで 4 ページにわたって掲載されました。各分野で FM が注目されています。

ご案内

●「JFMAフォーラム2016」開催のご案内

事務局：土屋 知彦

いよいよ「JFMAフォーラム2016」（第10回 日本ファシリティマネジメント大会）の季節になりました。年に一度、国内外のファシリティマネジャーが一堂に集い、FMに関する研究成果や実践事例などが発表される国内最大のFMイベントです。

今回のJFMAフォーラムでは、「イノベーション」をメインテーマとし、都市・企業・ファシリティに対してファシリティマネジメント（FM）に何ができるのか考えます。経営・財務・CRE・環境・エネルギー・ワークプレイス、そしてさまざまな技術・手法といった切り口で明日へのエネルギーを感じていただきます。米倉誠一郎一橋大学イノベーション研究センター教授の基調講演、およびライフネット生命保険株式会社代表取締役会長兼CEO出口治明氏の特別講演をはじめ、70以上の講演・パネルディスカッションを行います。年に一度のFMの祭典、JFMAフォーラムにぜひご参加ください

開催概要

日　程：2016年2月24日（水）～2月26日（金）
会　場：タワーホール船堀（東京都江戸川区）
テーマ：「イノベーション　― 進化する都市・企業・ファシリティ ―」
主　催：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）
後　援：経済産業省、国土交通省、日本経済新聞社
協　賛：一般社団法人 ニューオフィス推進協会、公益社団法人 ロングライフビル推進協会、公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会、一般社団法人 日本建築学会、公益社団法人 日本建築家協会、公益社団法人 日本建築士会連合会、一般社団法人 東京建築士会、特定非営利活動法人 日本PFI・PPP協会、一般財団法人 建築保全センター、公益社団法人 土木学会、一般社団法人 京都ビジネスリサーチセンター

基調講演：米倉 誠一郎（一橋大学イノベーション研究センター教授）
特別講演：出口 治明（ライフネット生命株式会社 代表取締役会長兼CEO）
JFMA賞受賞団体講演、JFMA調査研究部会発表、企画講演、公募講演、シンポジウム、パネルディスカッション、その他海外事例などの講演を予定

お問合せ先：「JFMA フォーラム 2016 事務局」
担当 土屋（JFMA事務局内）
e-mail：info@jfma.or.jp
お申し込み：JFMA ホームページ
JFMAフォーラム2016「ご来場事前登録」から

ご案内

●「2016(平成28)年度 認定ファシリティマネジャー資格試験」のご案内

事務局：鈴木 克己

開催概要

主　　催：FM資格制度協議会

事 務 局：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）

資格取得までの日程：

受験申し込み受付	2016年4月1日（金）～5月13日（金）
試験日（学科試験・論述試験）	7月10日（日）　9:30～17:00
	❶ FMの概論（80分）　❷ FMの実務Ⅰ（80分） ❸ FMの実務Ⅱ（80分）❹ 論述（90分）
合格発表・合否の通知	9月1日（木）
資格新規登録受付	9月5日（月）～

受験資格：年令・学歴・性別に関係なく誰でも受験できます。ただし、合格後の資格新規登録に際しては、学歴に応じた実務軽軽年数の審査があります。

受験申し込み：受付期間　2016年4月1日（金）～5月13日（金）

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）のホームページhttp://www.jfma.or.jp/（メニューバー→認定ファシリティマネジャー資格→試験案内）に掲載する書式に、氏名、連絡先他、必要事項を入力し、上記の期間内に申し込んでください。受験申し込み受付後、受験に必要な書類一式をご指定の住所に郵送します。

受験手数料：払い込み期間　2016年4月1日（金）～ 5月23日（月）

受験手数料：21,600円（消費税込。なお、払い込み手数料はJFMAが負担します。）

受験票の発行：申込受付後、受験者のもとに郵送などで送付します。

試験会場：下記の予定です。 試験場は、受験票でご確認ください。

試験地	試験会場	所在地
札　幌	札幌商工会議所・北海道経済センター	北海道札幌市中央区北一条西２丁目
仙　台	国際マルチビジネス専門学校	仙台市青葉区中央 4-8-32
東　京	未定	未定
名古屋	名古屋商工会議所	愛知県名古屋市中区栄 2-10-19
大　阪	大阪工業大学大宮校地・２号館	大阪府大阪市旭区大宮 5-16-1
金　沢	石川県教育会館	金沢市香林坊 1-2-40
広　島	RCC 文化センター	広島県広島市中区橋本町 5-11
高　松	高松商工会議所	香川県高松市番町 2-2-2
福　岡	天神ビル	福岡県福岡市中央区天神 2-12-1

お問い合わせ：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）

〒103-0007　東京都中央区日本橋浜町2-13-6　浜町ビル6階

TEL：03-6912-1177　FAX：03-6912-1178

E-mail：touroku@jfma.or.jp

URL： http://www.jfma.or.jp/(メニューバー→ 認定ファシリティマネジャー資格→試験案内)の「受験案内書」で詳細をご確認ください。

●「認定ファシリティマネジャー資格試験問題集[平成28年度版]」販売開始のご案内

事務局：鈴木 克己

本書は、認定ファシリティマネジャー資格をめざしている方々のために、過去4カ年(2012～2015)の試験問題とその解答を完全収録し、さらに、理解に役立つよう自己採点チェック欄を設け、各々に分かりやすい解説を付けています。なお、平成15年度より配点を明記することとし、「論述試験」については、解説を記載しています。認定ファシリティマネジャー資格試験の受験者必携の最新問題集です。

書　名：最新４ケ年 認定ファシリティマネジャー資格試験問題集（解答・解説付）[平成28年度版]

編　集：認定ファシリティマネジャー資格試験研究会

発　行：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)

価　格：会員特別価格 2,700円(税込)　定価 3,024円(税込)

●「FM財務セミナー」のご案内

事務局：清水 静男

FMの目標管理のひとつであるFM財務評価手法について、ファシリティマネジャーの実務に役立てられる知識の習得をめざしたセミナーです。

開催日時：

2016年3月8日（火）、3月25日（金）、3月31日（木）、4月7日（木）

それぞれ、毎回18時より20時30分まで

会　場：JFMA会議室（東京都中央区）

定　員：40名

開催予定内容：

第1日　3月 8日（火）：「経営とFMの財務評価」（「FM財務評価ハンドブック」第1章、第5章）

第2日　3月25日（金）：「ファシリティコスト評価」（同ハンドブック　第2章）

第3日　3月31日（木）：「施設資産評価」（同ハンドブック　第3章）

第4日　4月 7日（木）：「施設投資評価」（同ハンドブック　第4章）

費　用：会員 10,000円、非会員 20,000円

4日間通しの費用を第１日目に会場受付でまとめてお支払いください。

＊教科書の費用（会員2,000円、非会員3,000円）が含まれています。

ご報告

■平成27（2015）年度 認定ファシリティマネジャー（CFMJ）資格更新登録 実施報告

事務局：梅澤 剛 / 鈴木 克己 / 湯浅 諭美

認定ファシリティマネジャー（CFMJ）資格登録制度では、本資格の登録有効期間を5年と定めています。資格登録の更新は、更新講習の課程を修了し、更新登録を行うことで完了します。

2015年度は下記の内容で実施され、2016年3月31日に有効期限を迎える方、すでに資格が失効してしまった方、資格試験合格後5年以内に初回登録されなかった方から申込みをいただき、823名の方が更新講習を受講し、資格の更新登録がなされました。

各方式と申込受付期間
A方式（JFMA個人会員方式）：平成27（2015）年8月3日（月）～10月31日（土）
B方式（FM活動ポイント方式）：平成27（2015）年8月3日（月）～10月31日（土）
C方式（在宅講座方式）：平成27（2015）年8月3日（月）～9月23日（水）
D方式（集合講座方式）：平成27（2015）年8月3日（月）～9月23日（水）

東京 1	東京 2	大阪	その他	合計
196	226	110	291	823



■JFMA初級FMスクール 開催報告

事務局：高橋　理

初級FMスクールを本年も計3回、東京のJFMA会議室にて開催いたしました。毎回好評をいただいている当スクールですが、特に、最終回は満員御礼となる盛況ぶりで、北は北海道から南は沖縄まで、日本各地からご参加をいただき、FMの普及浸透を実感いたしました。

初級FMスクールは、受講される方々の業種もさまざまで、インハウス（3～4割）や、女性（1～3割）の参加者が多いのも特徴です。東京以外にお勤めの方（4～6割）、JFMA非会員の方（7～8割）の参加者の割合も大きく、また、昨今は公共施設等総合管理計画の影響か、官公庁や公的機関からの参加者も増加しております。

各回とも、受講された皆様はFMの基本をマスターしようと熱心に耳を傾け、講義終了後の意見交換会では、FM全般に関する質問や日頃の業務に関わる相談等を講師陣にしておられました。

開催日：1回目　2015年　8月3日（月）　開催時間：10:00～17:30
　　2回目　2015年10月1日（木）　会　　場：JFMA会議室
　　3回目　2015年12月4日（金）



■2015年 FM上級セミナー／認定ファシリティマネジャー（CFMJ）CPD研修 開催報告

事務局：梅澤 剛/湯浅 諭美

2015年の本セミナーは、「広がるFM（ファシリティマネジメント）」というテーマで開催されました。ファシリティのライフサイクルを通して考えることの大切さが理解されはじめた中で、ワークプレイスから建築、まちづくりへと広がり、ハードからソフトサービス、ホスピタリティへと展開している最先端の皆様に最新情報をご講演いただき、受講者より高い評価を得て4日間の全日程を終了しました。

第1日目：2015年10月29日（木）
　第1講義「ブリーフで建築をつくる、ホスピタリティで経営に貢献する」
　　成田 一郎（JFMA常務理事）
　第2講義「日本企業とグループ企業のCRE戦略の違いと今後を考える」
　　板谷 敏正（プロパティデータバンク株式会社 代表取締役社長）
第2日目：2015年10月30日（金）
　第1講義「公共FMの動向とインフラマネジメントの展開」
　　萩原 淳司（公益財団法人埼玉りそな産業経済振興財団 主任研究員）
　第2講義「コミュニティ統合マネジメントシステムの実現に向けて―アセットマネジメントISO55000シリーズの活用と課題―」
　　山本 富夫（株式会社日本環境認証機構（JACO）顧問）
第3日目：2015年11月5日（木）
　第1講義「日本の縮図　神奈川県の成長から持続可能な社会への転換をさぐる」
　　猪股 篤雄（神奈川県住宅供給公社 理事長）
　第2講義「欧米の事例からFMの広がりを俯瞰する」
　　松岡 利昌（名古屋大学大学院 環境学研究科施設設計計画推進室 特任准教授）
第4日目：11月6日（金）
　第1講義「建築関連産業の大転換『箱の産業』から『場の産業』へ」
　　松村 秀一（東京大学大学院工学系研究科建築学専攻 教授）
　第2講義「リノベーションによる不動産価値再生」
　　大島 芳彦（株式会社ブルースタジオ　専務取締役）



ご報告

■IFMA World Workplace見学報告およびISO/TC267/WG3会議参加報告

事務局：川村 正夫

2015年10月7日～10日に、米国コロラド州デンバー市で開催されたIFMA World WorkplaceとISO/TC267/WG3会議に、松岡利昌名古屋大学准教授と共に参加しました。

IFMA World Workplace2015

見学日：2015年10月8日（木）
セミナー：要素技術やFMの活用など100のセミナーが開催
展 示 会：ビルメンテナンスやファシリティサービスなど約300社が展示、FMが市場として成立している米国では、展示会が商談の場として活用されている

ISO/TC267/WG3会議

参加日：2015年10月9日（金）、10日（土）
コンビーナ：Jim Whittaker氏（米国）
参加国：米国、英国、オーストリア、オーストラリア、ノルウェイ、日本
第1回目　顔合わせと作成方法や今後のスケジュールについて議論





■韓国第21回国際シンポジウム参加報告

事務局：川村 正夫

2015年11月5日～6日、韓国ソウル市ソウル大学で開催された、第21回国際シンポジウムに、プロコード・コンサルティングの松成和夫代表と共に参加し、講演を行いました。

開 催 日：11月5日
Application of ISO to Facility Management
講師：川村 正夫（JFMA ISO推進室長）
日本におけるFMのISOの準備状況
日本におけるファシリティマネジメントの動向
講師：松成 和夫（プロコード・コンサルティング）
日本のFMの活用動向やベストプラクティスの自治体を紹介。
パネルディスカッション：松成和夫、川村正夫
議事内容：各国のFM事情を紹介し、質疑応答。

イベント名：ネットワーキングパーティー
参 加 者：松成和夫、川村正夫
概　　要：KFMA会長の挨拶、ゲスト代表の挨拶、並びにKFMAから故池田芳樹JFMA専務理事の功績を讃えた楯がJFMAへ授与されました。



■インフラマネジメント・シンポジウム 開催報告

事務局：川村 正夫

JFMAの会員である地方自治体は施設や道路・橋などの維持管理にさまざまな課題を抱えています。JFMAでは、施設（ファシリティ）だけでなく、道路や橋も含めた総合的なマネジメント戦略を検討するため「インフラマネジメント懇話会」を開催してきましたが、このたびそれを発展させた「インフラマネジメント研究部会」を立ち上げることとなりました。そのキックオフとして「インフラマネジメント・シンポジウム」を開催しました。

シンポジウムの聴講者は127名でほぼ満員。開会の挨拶は梅澤JFMA事務局長、閉会の挨拶は似内JFMA調査研究委員長が行い、盛会のうちに終了しました。

日　時：2015年11月27日（金）13：00～17：00
会　場：主婦会館プラザエフ（東京都千代田区）
主　催：日本ファシリティマネジメント協会（JFMA）
後　援：日経コンストラクション
講演内容
① 蘇るインフラ
講師：中村 裕司（インフラマネジメント懇話会座長）
② 地方自治体におけるインフラ維持管理の展望
講師：小澤 一雅（東京大学教授）
③ インフラ維持管理の技術者養成
講師：丸山 久一（長岡技術科学大学名誉教授）
④ 岐阜県小規模橋梁の包括維持管理
講師：奥田 雅之（岐阜県県土整備部道路維持課道路管理企画監）
⑤ マネジメントから見たインフラ維持管理
講師：水野 高志（八千代エンジニヤリング株式会社常務取締役）
⑥ 道路維持管理の展望（ISO55001認証を取得して）
講師：中川 均（株式会社ガイアートT・K取締役）



ご報告

■JFMAユニバーサルデザイン研究部会 ダイバーシティ・セミナー2015開催報告

事務局：齋藤 弘幸

今回は、「多様性の視点から考えるワークプレイス」をメインテーマとして、第1回目-「健康経営」、第2回目-「クリエイティブ企業」、第3回目-「障害者差別解消法」の3つをテーマとするセミナーで、各講師と参加者による熱気のある質疑応答のやりとりがおこなわれ、定刻の時間を大幅にオーバーしてしまう程の盛況ぶりでした。

第１回目「健康経営へのシフト」
開催日：2015年11月28日（土）13:00～18:00
会　場：イトーキ東京イノベーションセンター「SYNQA」2F会議室
講　演：
「世界で広がるウェル認証（Well Building Standard）」
　奥 錬太郎（シービーアールイー株式会社）
「LEEDとWELL（凄まじいペースで進む世界的な都市化の中で）」
　平松 宏城（株式会社ヴォンエルフ）
「健康経営に貢献するオフィス環境」
　高原 良（株式会社イトーキ）
「フジクラグループにおける健康経営（社員の健康増進は企業存続のための投資）」
　浅野 健一郎（株式会社フジクラ）

第2回目「クリエイティブ企業のオフィスから学ぶ」
開催日：2015年12月12日（土）13:00～18:00
会　場：㈱スクウェア・エニックス会議室/新宿イーストサイドスクエア
講　演：
「クリエイターの創造性を発揮させるワークプレイス」
　岡田 大士郎（株式会社スクウェア・エニックス）
「創造的な思考を後押しするワークプレイス・仕事の進め方・企業文化」
　上野 美香（エバーノート株式会社）
「多様性を重視したオープンイノベーションの場」
　平野 隆（富士通デザイン株式会社）
「イノベーションを支えるダイバーシティと場のデザイン」
　齋藤 敦子（コクヨ株式会社）
パネルディスカッション
パネリスト：岡田 大士郎・上野 美香・平野 隆・齋藤 敦子

第3回目「2016年4月施行　障害者差別解消法とは?」
開催日：2016年1月16日（土）13:00～18:00
会　場：イトーキ東京イノベーションセンター「SYNQA」ロビーホール
講　演：
「障害者差別解消法の意義とADA法米国事例」
　黒岩 隆（弁護士）/ 障害者差別解消法のあらまし
　中澤 信（株式会社バリアフリーカンパニー）/ ADA法と米国の事例
「ユーザーと設計者の視点から考えるユニバーサルデザインの本質」
　森山 政与志（日本郵政株式会社）
「NTTドコモの取り組み事例」
　生井 徳一（株式会社NTTドコモ）
パネルディスカッション
　パネリスト：黒岩 隆・中澤 信・森山 政与志・生井 徳一

■「FM秋の夜学校」特別講演会開催の報告

事務局：土屋 知彦

JFMAの秋のイベントとして定着しつつある各部会主催によるウィークリーセミナー「秋の夜学校」ですが、キャンパスFM研究部会は2015年の「秋の夜学校」を学校法人実践女子学園様のご協力をいただき、特別講演会「今、決断の時！－大学経営におけるキャンパス戦略を考える－」として開催しました。

学校法人実践女子学園の井原徹理事長に講師をお願いし、実践女子学園様が渋谷への大学の都心回帰によって日野キャンパスとの2校地展開を図る。そのための渋谷キャンパス整備をいかにして進めたのか、「決断の時」を振り返っていただきました。会場も実践女子学園様のご好意によって渋谷キャンパスで開催させていただき、参加された大学関係者をはじめとする170名のみなさまは「この場所（渋谷キャンパス）がどのような考えでつくられたのか」を共有できたのではないかと思います。

開催日：2015年11月30日（月）18:30～20:30
会　場：実践女子大学渋谷キャンパス403号室
講　演：キャンパス戦略【都心回帰の背景～もう一つの意味】
講　師：井原 徹（学校法人 実践女子学園理事長）
参加者：大学関係者はじめFMに関心のある人約170名





■JFMA ジャーナル バックナンバー

JFMA ジャーナルは Amazon ならびに JFMA ホームページからも購入いただけます。



定価 1,200円/会員価格1,000円（税別・送料別）

Eメール、FAXでお申込みください。
Eメール：**book@jfma.or.jp**
FAX：**03-6912-1178**

●No.180　2015　AUTUMN
特集 **CRE・PREマネジメント戦略とFM**
企業不動産・公的不動産の戦略的な活用で
企業や地域の「価値」を高める

●No.179　2015　SUMMER
特集 **FMでホスピタリティを高める**
おもてなし空間に学ぶホスピタリティと施設経営

●No.178　2015　SPRING
特集 **JFMAフォーラム2015**
日本社会を支えるファシリティマネジメント

●No.177　2015　WINTER
特集 **トップが語る ファシリティ マネジメント**

●No.176　2014　AUTUMN
特集 **FMの力でニッポンを変えよう!**
まちづくりとしての公共FM

●No.175　2014　SUMMER
特集 **JFMAフォーラム2014**
第四の経営基盤 ファシリティマネジメント

●No.174　2014　SPRING
特集 **アセットマネジメントを展望する**

●No.173　2014　WINTER
特集 **多様化するワークプレイス**

●No.172　2013　AUTUMN
特集 **大学におけるFM教育**

●No.171　2013　SUMMER
特集 **JFMAフォーラム2013**

●No.170　2013　SPRING
特集 **ファシリティマネジャーの仕事**

●No.169　2013　WINTER
特集 **経営を支えるFM**

●No.168　2012　AUTUMN
特集 **エネルギーマネジメントとFM**

●No.167　2012　SUMMER
特集 **公共FM**

●No.166　2012　SPRING
特集 **FM最前線**

●次号予告

JFMA JOURNAL 2016 SPRING

ジャフマジャーナル 18（通巻 182）　春号

特集　JFMAフォーラム
-進化する都市・企業・ファシリティ-

2月24日~26日に東京都江戸川区のタワーホール船堀で開催される第10回日本ファシリティマネジメント大会（JFMA フォーラム）。「進化する都市・企業・ファシリティ」を総合テーマにさまざまな講演やセミナーが行われます。一橋大学イノベーション研究センターの米倉誠一郎教授による基調講演、ライフネット生命の出口治明代表取締役会長兼CEO による特別講演をはじめ、日本オフィス学会とのコラボレーションや地方創生とリ・イノベーションをテーマにしたシンポジウムも開催されます。
次号ではJFMA フォーラムの記録をお届けする予定です。

＊内容は変更になる場合があります。

編集後記

あけましておめでとうございます。今年も、みなさまに誌面を通してですがお会いできるのを何よりうれしく思います。みなさまにとって、今年1年が、健康で幸多い年であることを祈念しております。

「元気が一番、元気があれば何でもできる!」はアントニオ猪木の名言ですが、勇気を与えてくれる言葉です。心身ともに健康であることは、本人はもとより、家族、企業・組織、さらには国にとっても幸せなことです。社員を不健康にするとどれだけ無駄になるか企業は考えなければならない時代です。今号は「健康経営」がテーマですが、健全な企業経営は、健康な社員があって初めて可能になるものです。「健康経営」を社員の健康管理的に考えるのは、FMを施設管理と考えるのと似ています。FMはファシリティコストをどれだけ減らせるかも大切な業務ですが、ファシリティという宝をどれだけ活かせるかが肝です。「健康経営」もどれだけ人を輝かせるかです。人を輝かせるために人事とFMの視点からいかに戦略的に進めるかが求められています。

（成田 一郎）

JFMA JOURNAL（ジャフマ ジャーナル）　**No.181　2016　WINTER**

発行　公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
〒103-0007　東京都中央区日本橋浜町2-13-6　浜町ビル6F
TEL: 03-6912-1177　FAX: 03-6912-1178
http://www.jfma.or.jp

2016年1月20日発行　　定価　1,200円(税別・送料別)

発 行 人　山田匡通
編集統括　成田 一郎
編 集 長　仲田 裕紀子
副編集長　野瀬 かおり
デザイン　桑原 弘茂
事 務 局　梅澤 靖幸・清水 静男
印　　刷　日本印刷株式会社

©JFMA　無断転載、複製を禁じます。

法人正会員一覧

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会　**法人正会員一覧**　175会員（50音順/敬称略）　2016年1月5日現在

あ
Icon PARTNERS 株式会社
株式会社朝日工業社
朝日航洋株式会社
株式会社アサヒファシリティズ
アジア航測株式会社
アズビル株式会社
株式会社安藤・間
イオンディライト株式会社
株式会社イトーキ
イナバインターナショナル株式会社
株式会社内田洋行
株式会社エコ・24
NECネッツエスアイ株式会社
NECファシリティーズ株式会社
NTTインテリジェント企画開発株式会社
NTTコムウエア株式会社
エヌ・ティ・ティジービー・エコ株式会社
株式会社NTTデータ
NTT都市開発株式会社
エヌ・ティ・ティ都市開発ビルサービス株式会社
エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社
株式会社NTTファシリティーズ
株式会社NTTファシリティーズFMアシスト
株式会社NTTファシリティーズ総合研究所
株式会社荏原製作所
株式会社FMシステム
株式会社エフエム・スタッフ
MIDファシリティマネジメント株式会社
MUSビジネスサービス株式会社
株式会社オーエンス
株式会社大塚商会
株式会社大林組
株式会社岡村製作所
株式会社オフィス企画
株式会社オフィス山原
オムロンビジネスアソシエイツ株式会社
株式会社オリエンタルコンサルタンツ
オリックス・ファシリティーズ株式会社

か
株式会社ガイアートT・K
鹿島建設株式会社
鹿島建物総合管理株式会社
学校法人河合塾
関西電力株式会社
株式会社協栄
共立建設株式会社
株式会社クオリクス
株式会社久米設計
株式会社久米電装
グローブシップ株式会社
株式会社くろがね工作所
株式会社ケイミックス
コクヨ株式会社
株式会社コスモスモア
株式会社五星パブリックマネジメント研究所
コニカミノルタ株式会社
株式会社コンステック

さ
株式会社サイオー
株式会社財界研究所
三機工業株式会社
株式会社サンケイビル
三幸エステート株式会社
シービーアールイー株式会社
ジェイアール東日本ビルテック株式会社
JAG国際エナジー株式会社
株式会社シェルパ
シスメックス株式会社
澁澤倉庫株式会社
澁澤ファシリティーズ株式会社
清水建設株式会社
株式会社ジャパンテクニカルソフトウェア
ジョーンズラングラサール株式会社
新生ビルテクノ株式会社
新日鉄興和不動産株式会社
新日本空調株式会社
新日本ビルサービス株式会社
株式会社スクウェア・エニックス
住友セメントシステム開発株式会社
株式会社スミノエ
星光ビル管理株式会社
株式会社セイビ
株式会社清和ビジネス
株式会社ゼロイン
綜合警備保障株式会社
株式会社総合設備コンサルタント
ソニーコーポレートサービス株式会社

た
第一商事株式会社
第一生命保険株式会社
株式会社第一ヒューテック
株式会社ダイケングループ
大成建設株式会社
大星ビル管理株式会社
大成有楽不動産株式会社
ダイダン株式会社
太平ビルサービス株式会社
大和リース株式会社
高砂熱学工業株式会社
株式会社竹中工務店
株式会社ディー・サイン
株式会社ティ・ユー・メタル
テクノス株式会社
テルウェル東日本株式会社
株式会社電通ワークス
東急建設株式会社
株式会社東急コミュニティー
東急不動産株式会社
東京海上日動ファシリティーズ株式会社
東京ガス都市開発株式会社
東京建物株式会社
東京美装興業株式会社
東京不動産管理株式会社
東テク株式会社
東電不動産株式会社
戸田建設株式会社
トヨタ自動車株式会社
株式会社トヨックス

な
ニチビル株式会社
株式会社日建設計
株式会社日設
株式会社日総建
日本郵政株式会社
日本空調サービス株式会社
株式会社日本経済新聞出版社
日本コカ・コーラ株式会社
日本GE株式会社
株式会社日本設計
日本土地建物株式会社
日本ビル・メンテナンス株式会社
日本メックス株式会社
一般社団法人ニューオフィス推進協会
株式会社野村総合研究所
野村不動産投資顧問株式会社

は
株式会社パスコ
株式会社ハリマビステム
阪神高速技術株式会社
株式会社ビケンテクノ
株式会社日立ビルシステム
日比谷総合設備株式会社
日比谷通商株式会社
株式会社ビル経営研究所
ファシリティ パートナーズ株式会社
富士ゼロックス株式会社
富士ゼロックスシステムサービス株式会社
株式会社富士通マーケティング
富士フイルムビジネスエキスパート株式会社
プラス株式会社
プロパティデータバンク株式会社
フロンティアコンストラクション＆パートナーズ株式会社
ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社
一般社団法人北海道ファシリティマネジメント協会

ま
マースジャパンリミテッド
前田建設工業株式会社
株式会社松田平田設計
株式会社みずほ銀行 管理部
株式会社ミダス
三井住友建設株式会社
三井不動産株式会社
三菱地所株式会社
株式会社三菱地所設計
三菱地所プロパティマネジメント株式会社
三菱地所リアルエステートサービス株式会社
三菱UFJ信託銀行株式会社 法人統括部
明豊ファシリティワークス株式会社
森トラスト株式会社
森ビル株式会社

や
株式会社安井建築設計事務所
株式会社山下設計
ヤマトオートワークス株式会社
株式会社横浜銀行

ら
株式会社LIXIL
株式会社リクルートアドミニストレーション
リコージャパン株式会社
リリカラ株式会社
ルートロン アスカ株式会社
公益社団法人ロングライフビル推進協会

わ
和光建物総合管理株式会社

受験者必携の最新問題集

最新4か年
認定ファシリティマネジャー資格
試験問題集

平成28年度版
解答・解説付



監　修：FM資格制度協議会
編　集：認定ファシリティマネジャー資格試験研究会
発　行：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)
価　格：会員特別価格 2,700円(税込)
ページ数：B5版232頁　定価 3,024円(税込)

CONTENTS
認定ファシリティマネジャー資格試験 受験案内
2012(平成24)年度～2015(平成27)年度の各年度
FMの概論/FMの実務Ⅰ/FMの実務Ⅱ/論述
配点および解答・解説

JFMA 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
Japan Facility Management Association
www.jfma.or.jp/

第10回 日本ファシリティマネジメント大会
ジャフマ フォーラム
JFMA FORUM
FM
Seminar & Exhibition
＋ JFMA賞 授賞式・記念講演
JFMAフォーラム2016
2016年2月24日(水)～26日(金)
会場：タワーホール船堀
テーマ：イノベーション
進化する都市・企業・ファシリティ
約80近いセミナー
(公共・エネルギー・建築・ワークプレイス・不動産など各分野)
展示会・ネットワーキングパーティ
経営 財務 ワークプレイス 建築ライフサイクル 公共FM 病院FM CRE 環境・エネルギー BIM/ICT
会場へのアクセス
東京から総武快速線 都営新宿線で 22分
新宿から都営新宿線で 30分　船堀駅前
入場料(税込み)
会　員 2000円
非会員 3000円
学　生 500円
HPから事前登録で入場料無料!!
事前登録・詳細こちら
www.jfma.or.jp
主催者挨拶 山田 匡通 JFMA会長
基調講演 米倉 誠一郎 氏 一橋大学 イノベーション研究センター 教授
特別講演 出口 治明 氏 ライフネット生命保険株式会社 代表取締役会長兼CEO
後援：経済産業省 国土交通省 日本経済新聞社
協賛：一般社団法人 ニューオフィス推進協会
公益社団法人 ロングライフビル推進協会
公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会
一般社団法人 日本建築学会
公益社団法人 日本建築士会連合会
公益社団法人 日本建築家協会
一般社団法人 東京建築士会
特定非営利活動法人 日本PFI・PPP協会
一般財団法人 建築保全センター
公益社団法人 土木学会
一般社団法人 京都ビジネスリサーチセンター
公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会
主催：JFMA
公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
〒103-0007
東京都中央区日本橋浜町 2-13-6 浜町ビル6F
TEL 03-6912-1177　FAX 03-6912-1178
E-mail:info@jfma.or.jp

人も活き活き、地球も生き生き―ユーデコスタイル
Ud & Eco style

ITOKI

どんなスキルよりも、大切なことがある。









ワーカーにとって一番大切なことは何でしょうか？
スキルやキャリアも重要ですが、何よりも健康であることが一番大切だとイトーキは考えます。健康であるからこそ、高い集中力で業務に取り組むことができ、豊かなコミュニケーションも可能になります。つまり健康であることは、能力を発揮するために欠かすことができません。しかし、オフィスで健康をケアすることは困難です。技術革新によって利便性が増すにつれて、ますますワーカーの一日に動く量が少なくなってきているのが現実です。そのためイトーキでは『ワークサイズ』というコンセプトを掲げ、働きながら自然に健康になるような行いを促す空間づくりに取り組んでいるのです。

toiro

『toiro』は任意にデスクの高さを自由に変えられるので、自分に合った高さにデスクを調節できることはもちろん、座位から立位へ自然に切り替えることができます。日本では馴染みのない立位での仕事ですが、一日中座りつづけることを規制する国があるほど、同じ姿勢でいることは健康によい影響を与えません。健康のためにも、『ワークサイズ』を是非取り入れてみてください。

株式会社イトーキ
東京都中央区入船3-2-10 〒104-0042　お客様相談センター 0120-164177　URL http://www.itoki.jp/

NTTファシリティーズ

Smart & Safety

限りあるエネルギーを効率的に無駄なく使う
「Smartな社会づくり」。

自然災害などあらゆるリスクに対応できる、
「Safetyな社会づくり」。

私たちNTTファシリティーズは
日本の通信を支えてきた
ICT・エネルギー・建築の技術を組み合わせ、
「Smart & Safety」な社会づくりに貢献します。

株式会社 NTTファシリティーズ　お問合せは 0120-72-73-74 9:00～17:00（土・日・祝日をのぞきます）　info@ntt-f.co.jp　NTT-F


お客さまに最大の貢献をする
総合施設管理事業・エネルギーマネジメント事業の
リーディングカンパニーを目指して
駅・鉄道施設メンテナンス
JR東日本の約1,700駅を
技術とアイディアで
安全・快適に
駅ビル等総合施設管理
駅ビル・エキナカ商業施設を
オーナーさまに代わり
トータルマネジメント
エネルギーマネジメント
施設管理業務の
ノウハウを活かし
省エネを実現
改修工事
施設管理技術と
創意工夫で
新たな価値を創造
■主要な事業内容
建物設備維持管理、ビル統括管理、
エネルギーマネジメント、FMコンサルティング、
改修工事ほか
■本店
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-2-2 JR
東日本本社ビル8階
Tel:03-5334-0630 FAX:03-5334-0634
http://www.jrefm.co.jp
■支店
東京・横浜・八王子・大宮・高崎・水戸・千葉
仙台・盛岡・秋田・新潟・長野
ジェイアール東日本ビルテック株式会社


世界中から、色んな未来が、この空港にやってくる。
ベトナムの首都・ハノイで、大成建設は今、ノイバイ国際空港の新ターミナルを建設しています。私たちが、海外で11番目に手がける空港です。※ 地上4階、地下1階、横幅約1.4kmのターミナルビルが完成すれば、現在の2倍の乗降客数に対応することができます。経済成長が進むこの国にとって、新ターミナルは、国際化への大きな推進力となります。建設することは、未来をつくること。大成建設はこれからも、日本の技術力で、世界中を仕事のフィールドにしていきます。
地図に残る仕事。
大成建設
TAISEI
For a Lively World
※一部施工を含む



人を、想う力。街を、想う力。 三菱地所株式会社

Smart Attack スマートアタック ビルメンテナンス/工事施工/設備点検/環境衛生/ファシリティマネジメントのスタンダードアプリ

管理・現場のお困り事を解決!!

現場を見える化 現場を効率化 今と同じ帳票



報告ミスが無くなった上、書類も自動で作成されるので、多くの現場を回れるようになりました。作業効率が飛躍的に上がり、残業代も大幅に減りました。 N社様

今までは報告の内容にバラつきがあって困っていました。導入後は作業品質も統一され、クレームが減りました。パートの管理にもお勧めです。 M社様

自由な帳票設計・PDF、Excel、CSV出力・自由な端末選択（Android,iOS）・基幹システム連携・オフライン利用・日英中対応・お絵描き機能
GPS・地図・写真撮影、紐付け・音声録音・しきい値設定（誤入力防止）・カレンダー・マニュアル参照・ユーザ権限設定

月額ＩＤ単価　３，０００円（税別）
最少ご利用数　５ ID
初期費用&追加費用＆お申込み月　０円

お問合先　東京都台東区寿2-10-13 田原町シティビル5F
株式会社G-Smart　TEL 050-3533－5022　FAX 03-3843-5019
smartattack@gsmart.co.jp　http://www.smartattack.co.jp

平成28年度

認定ファシリティマネジャー資格試験

第四の経営基盤となるファシリティマネジメントを学ぼう

※受験資格制限はありません



試 験 日：平成28年7月10日(日)　9時30分～17時

受験申込：平成28年4月1日(金)～平成28年5月13日(金)　　合格発表：平成28年9月1日(木)

試験会場：東京・大阪・札幌・名古屋・福岡・仙台・金沢・広島・高松

詳細はホームページ掲載の案内をご覧ください **www.jfma.or.jp**

JFMA

主催：FM資格制度協議会

事務局：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町2-13-6 浜町ビル6F
TEL.03-6912-1177　FAX.03-6912-1178　E-MAIL　info@jfma.or.jp

JFMA 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
Japan Facility Management Association

ISBN978-4-906857-25-8
C9402 ¥1200E

9784906857258

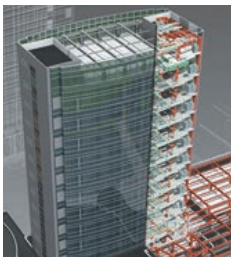
定価 本体 1,200 円（税別）
発行：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会

VEGETABLE OIL INK JFMAジャーナルは環境に配慮した「FSC認証紙」ならび「植物性インキ」を使用しています。

1929402012000

FM System, Inc.

BIM情報からライフサイクルマネジメントへ



新築・既存建物の
BIMモデル

GLOOBE
福井コンピュータアーキテクト株式会社

部位部材情報連携
仕上／設備／数量／他

建物情報連携
部屋／仕上／設備／他

New
長期修繕計画システム
FM-Refine Ver.2（エフエム・リファイン）

建物のLCC管理の第一ステップに！

建物の修繕・更新費を各年度で算出し、予防保全や長寿命化の検討に利用できます。複数の建物をまとめてシミュレーションする事も可能です。



Ver.2の新機能

- 大幅に強化された予算・実績管理機能
- 用途別や規模別の管理が強化された建物一覧機能
- BIM連携による部位・部材・数量のインポート機能
- FINE-WEBSで管理された機器情報などをインポート可能

情報連携

New
施設台帳管理システム
FINE-WEBS Ver.2（ファイン・ウェブス）

WEBブラウザで施設台帳の有効利用をサポート

建物や部屋、設備・備品などの施設台帳をスピーディーに登録、検索、表示し、インターネットやイントラネット上で共有・管理できるWEBシステムです。



Ver.2の新機能

- 3種類の基本台帳管理の他に、99台帳の追加管理が可能
- 追加した台帳は、名称や項目名も自由に設定が可能
- BIM連携による台帳の自動作成機能
- Microsoft Edgeにも対応

株式会社
FMシステム
（構造システム・グループ）
〒112-0014 東京都文京区関口2-3-3

システム営業部
TEL：03-6821-1701
E-Mail：info@fmsystem.co.jp
http://www.fmsystem.co.jp/

FMシステムは建物や施設の管理・運用について建物ライフサイクルの最適化を実現するソフトウェアサービスを提供します！