JFMA JOURNAL
No.200
ジャフマ ジャーナル 36
2020 AUTUMN











●特集

コロナ禍における働き方の変化とこれから

FMに求められていること

●JFMA会員企業アンケート調査
オフィスにおける感染症拡大防止対策と課題
重綱鉄哉 JFMA事業統括部長

●JFMA理事企業の声
多様な視点と提言
NTTファシリティーズ **中北 英孝**
イトーキ **葛谷 正明**
JR東日本ビルテック **板谷 哲**
大成建設 **原 靖**
三菱地所 **竹本 晋**
NTT都市開発 **篠原 宏年**
鹿島建設 **田中 重良**
竹中工務店 **大川 徹**
東急不動産 **渡邉 卓也**
東京美装興業 **嶋村 浩樹**
日建設計 **堀井 一孝**
日本設計 **稲崎 稔**
日本メックス **秋山 克己**
三井不動産 **山上 拓也**
ファシリティデザインラボ **似内 志朗**
JFMA専務理事 **成田 一郎**

●国内外の感染対策ガイドライン
IFMAのパンデミックマニュアル
松岡利昌 松岡総合研究所
英国規格協会のガイドライン
川村 正夫 JFMA ISO 推進部長
国内の感染対策ガイドライン
野瀬かおり JFMAジャーナル副編集長

JFMA役員
新任のごあいさつ
横山 淳 JR東日本ビルテック
細包憲志 三菱地所
濵田和成 イオンディライト
松原和彦 NTTファシリティーズ
白石 賢 日経BP
穴水 孝 東京ガス不動産

名誉会員
沖塩荘一郎
坂本春生
中津元次
柳澤 忠

●FM研究・教育
経済統計からみたファシリティマネジメント
大井達雄 和歌山大学

●公共FM
芦屋市の公共施設マネジメントと新たな施設運営のあり方
島津久夫 芦屋市

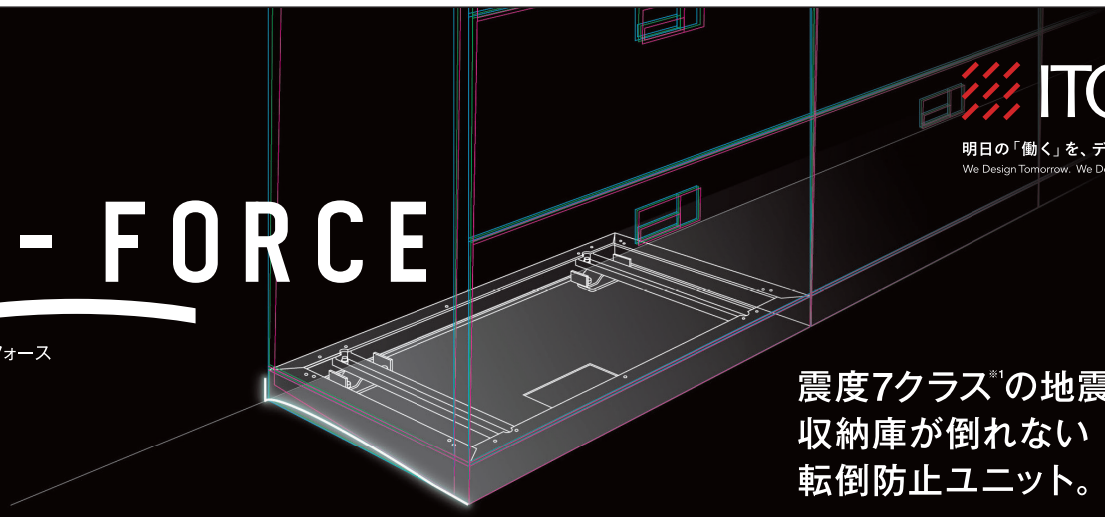
●防災・減災
迅速な復旧・復興に不可欠となった災害ボランティア
渡邉良成 災害復旧支援チーム茨木

●ファシリティマネジャーの仕事
コロナ対策でのサテライトオフィス化を通過点として考える
板倉達也 大嶽安城

ITOKI
明日の「働く」を、デザインする。
We Design Tomorrow. We Design WORK-Style.

L-FORCE

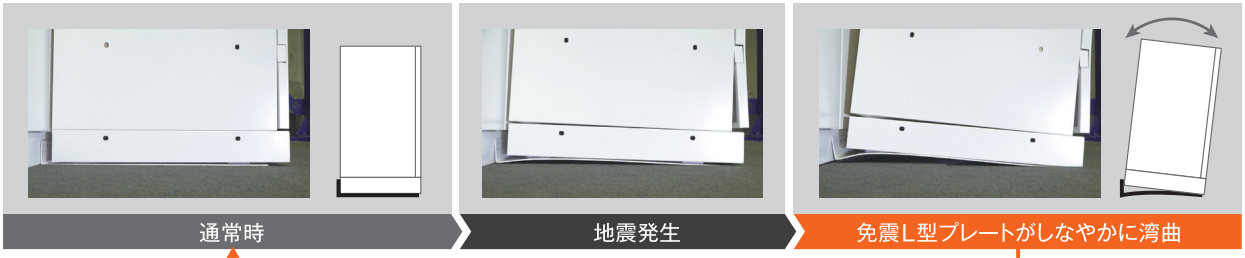
エルフォース



震度7クラス※1の地震でも収納庫が倒れない転倒防止ユニット。

長年の地震対策の開発で培った減災ノウハウを結集した独自技術（特許出願中）。

地震による免震L型プレートの湾曲変形が各接合部への負担を軽減することにより、接合部の破断、引抜を防ぎ、転倒を抑制する独自技術です。



地震の揺れが収まれば、通常時に近い状態※2に戻ります。

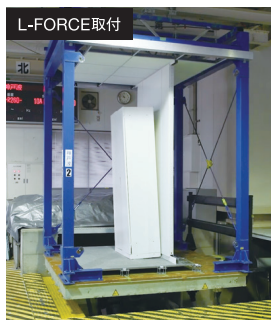
※2 大規模地震後は状態確認のため、一度担当者にご相談ください。

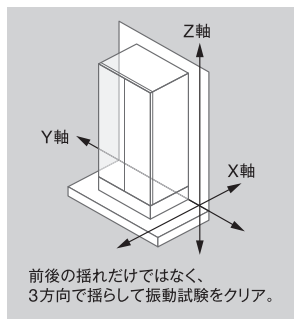
震度7※1を連続2回加震しても倒れない！ 業界トップクラスの性能。

熊本地震の際に、連続して2回の大きな地震波が記録されたことを教訓に、イトーキでは2回加震しても倒れないことを新たな品質目標として開発をおこない試験をクリア。現段階で業界トップクラスの性能を誇ります。

※1 東日本大震災 芳賀波（KiK-net）／兵庫県南部地震 JMA神戸波にて性能確認済み。



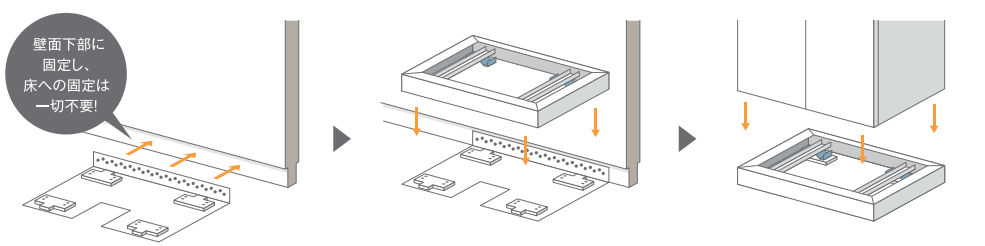




前後の揺れだけではなく、3方向で揺らして振動試験をクリア。

大がかりな工事が不要！

①壁面上部への固定不要
②床スラブ・OAフロアへの固定不要
シンプルな構造とスピーディーな施工性で困難なく導入が可能です。



1 免震L型プレートを壁面下部にビス固定。

2 転倒防止ベースと免震L型プレートをボルトで固定。

3 L-FORCEにキャビネット本体を取り付ける。

株式会社イトーキ
東京都中央区日本橋2-5-1 日本橋高島屋三井ビルディング 〒103-6113 お客様相談センター 0120-164177 URL https://www.itoki.jp/

CONTENTS

巻頭
04 JFMA役員 新任のごあいさつ
JFMA副会長 横山 淳 JR東日本ビルテック株式会社
JFMA副会長 細包 憲志 三菱地所株式会社
JFMA理事 濵田 和成 イオンディライト株式会社
JFMA理事 松原 和彦 株式会社NTTファシリティーズ
JFMA理事 白石 賢 株式会社日経BP
JFMA監事 穴水 孝 東京ガス不動産株式会社
令和2年度 公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 役員一覧

08 名誉会員紹介
沖塩 荘一郎 | 坂本 春生 | 中津 元次 | 柳澤 忠

特集
10 コロナ禍における働き方の変化とこれから FMに求められていること

●JFMA会員企業アンケート調査
12 オフィスにおける感染症拡大防止対策と課題
重綱 鉄哉 JFMA事業統括部長

●JFMA理事企業の声 -多様な視点と提言-
18 コロナ禍での働き方の変化と今後についての一考
中北 英孝 株式会社 NTT ファシリティーズ
19 ライフワークデザインとファシリマネジメントの未来のかかわりは
葛谷 正明 株式会社イトーキ
20 働き方改革とwithコロナ
板谷 哲 JR 東日本ビルテック株式会社
21 コロナによって変わった働き方
原 靖 大成建設株式会社
22 ニューノーマル時代のオフィスのあり方
竹本 晋 三菱地所株式会社
23 コロナ禍における働き方の変化と今後
篠原 宏年 NTT 都市開発株式会社
24 オフィスに人が集うこと ― 再考 ―
田中 重良 鹿島建設株式会社
25 「アフターコロナの働き方」という課題に応える
大川 徹 株式会社竹中工務店
26 テレワークを通じて感じた課題と今後
渡邉 卓也 東急不動産株式会社
27 未来に向けた解決策を
嶋村 浩樹 東京美装興業株式会社
28 ヒューマン・セントリック・ファシリティマネジメントに向けて
堀井 一孝 株式会社日建設計
29 「Facility」+「Work」+「Life」のトータルマネジメント
稲崎 稔 株式会社日本設計
30 COVID-19で変わるオフィスと働き方
秋山 克己 日本メックス株式会社
31 コロナ禍で加速する働き方の多様化とリアルの価値
山上 拓也 三井不動産株式会社
32 今ほど、企業の関心がFMとワークプレイスに向いた時代はない
似内 志朗 ファシリティデザインラボ(FDL)
33 つなぐ
成田 一郎 JFMA専務理事

●国内外の感染対策ガイドライン
34 IFMAのパンデミックマニュアル
松岡 利昌 株式会社松岡総合研究所
38 英国規格協会のガイドライン
川村 正夫 JFMA ISO 推進部長
42 国内の感染対策ガイドライン
野瀬かおり JFMAジャーナル副編集長

連載
44 FM研究・教育 ㉓ 経済統計からみたファシリティマネジメント
大井 達雄 和歌山大学
46 公共FM ㉒ 芦屋市の公共施設マネジメントと新たな施設運営のあり方
島津 久夫 芦屋市
48 防災・減災 ❸ 迅速な復旧・復興に不可欠となった災害ボランティア
渡邉 良成 災害復旧支援チーム茨木
50 ファシリティマネジャーの仕事 ㉓ コロナ対策でのサテライトオフィス化を通過点として考える
板倉 達也 株式会社大嶽安城

JFMA事務局
52 ご案内/ご報告

JFMA役員 新任のごあいさつ



JFMA副会長

横山 淳

よこやま あつし

JR東日本ビルテック株式会社
代表取締役社長

PERSONAL

フランスに３年半ほど過ごした経験があり、それ以来、美術館巡りやワインを楽しむことなどが多くなりました。

コロナ時代のFM

最近の世界は VUCA ワールドと称する予測不能の時代と言われていたが、新型コロナウイルスの広がりにより、20 年間の変化が一気に加速しながら実現している感がある。

これからは戦後の高度成長期に定着し、当たり前に思われていた働き方や暮らしぶり、人々の考え方がすっかり変わることになるはずである。特に働き方においては朝から夕方まで会社で働き、年功序列のヒエラルキーの会社組織のしきたりに従っていた昭和時代的会社人間にとっては、一気に広がったテレワークなど戸惑うことが多いが、日本にとって失われた平成の 30 年間で世界から遅れた生産性の低さや新しいビジネスモデルを創造する力などを取り戻すチャンスであると言える。

このような時代ではオフィスのあり方をはじめ、FM の新しい価値創造にチャレンジすることが大切であり、具体的には徹底したデジタル化により、快適で衛生的、バイオフィリアに代表される働く人が創造性を発揮しやすい環境づくり、ウェルビーイング経営を実現するための工夫などを実現することが中心となるであろう。

既存の建物でもそのようなことは可能であり、ますます FM が企業の経営的視点から重要な時代が到来したと言える。



JFMA副会長

細包 憲志

ほそかね けんじ

三菱地所株式会社
執行役常務

PERSONAL

将棋対局の全般が好きです。人間が一心不乱に考えている姿は神々しく、プロ棋士の「脳に汗する一挙手」に魅了されています。

「働くって、何だっけ?」

ファシリティは、「人」「もの」「金」「情報」という経営資源の一つであり、重要な経営基盤として位置付けられていることは言うまでもない。あらゆる「もの」を対象としたマネジメント（FM）は、経営活動そのものであり、経営目標の達成、企業業績の向上に対して重責を担っている。当社も「働き方改革の推進」「自らのワークプレイス変革を顧客提案や今後の街づくりへ繋げる」ことを目的として本社移転し、その考え方が着実に浸透するとともに、具体的な成果をあげてきたところである…が、なんと今、コロナ禍に直面した。

在宅勤務・テレワークに関して、さまざまなアンケート結果が出ているが、目を疑ったのは「生産性向上につながった」という回答に接した時である。そんな馬鹿な!これだけ FM に知恵を絞り、コストをかけ、経営活動の一環として全力で取り組んできたはずなのに、「茶の間の食卓で、胡坐をかいてノートパソコン作業をする方が『生産性が向上』するとは、いったい何事だ!」と大声で叫びそうになった。そこで標題に掲げた「働くって何だっけ?」である。

われわれは今一度、「働くことの本質」を見つめなおし、その「本質」に対する FM はどうあるべきか?を考えて見ては如何だろうか。



JFMA理事

濵田 和成

はまだ かずまさ

イオンディライト株式会社
代表取締役社長 兼
社長執行役員グループ CEO

PERSONAL

ステイホームを満喫するため、自宅ベランダを大改装。家飲み巣篭り増により、週末サッカーで運動不足解消。

FMのニューノーマルで日本を元気に

新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大し、人々のくらしや働き方は、ウィズコロナ時代に対応したものへと変化し始めている。もちろん、それは施設のあり方にも影響を及ぼす。今後、あらゆる施設で感染対策が求められるとともに、オフィスにおけるテレワークの浸透や教育機関におけるオンライン化の促進など、一部施設では求められる機能そのものが変化していくことが考えられる。

こうした中、当社では、深刻化する人手不足を解消し、環境負荷低減や感染対策を含めた安全・安心を実現していくためにも、サービスや業務のデジタルトランスフォーメーションを加速させるとともに、新たな非接触型サービスの開発・導入をはじめとした FM の「ニューノーマル」構築に取り組んでいる。

今般のコロナ禍では、多くの企業が経営的に大きな打撃を受けた。また、足元では 2020 年 7 月豪雨が発生し九州地方を中心に甚大な被害が発生するなど、自然災害に備えた BCP 対策の重要性も高まっている。今、まさに企業、団体のクライシスマネジメントや生産性向上を担う FM 企業がその力を存分に発揮していかなければならない局面にある。

JFMA において、互いに切磋琢磨し、知見を深め合いながら、ウィズコロナ時代に適応した新たな付加価値を創出し、FM の力で日本を元気にしていきましょう!!



JFMA理事

松原 和彦

まつばら かずひこ

株式会社NTTファシリティーズ
代表取締役社長
認定ファシリティマネジャー

PERSONAL

折々の古社・古刹巡訪や街並み・建築の「撮り歩き」、加えてゴルフもコロナで自粛中。「おうち時間」は料理の試行錯誤、名著の耽読、時々有酸素運動…

新たな「時代要請」に応えるFMへの期待

当社はこれまで、「つくったら終わり」ではなく「つくってから始まる」という NTT インハウス時代より鋳込まれた FM の理念に基づき、建築・設備・エネルギーシステムのライフサイクルにおける長寿命化・効率化・最適化に取り組んできた。そして現在、BIM を基盤とする総合的なファシリティデータベースの運用による FM を推し進めている。

また当社は、2019 年に発足した NTT アーバンソリューションズグループの一員として再スタートしたところであり、これまで培ってきた FM やエネルギーオペレーションの技術や知見を活かし、今後は、街や地域社会の要請に応える「広域的 FM」としてのエリアマネジメントも実践していきたい。

企業においては現在、環境経営や SDGs の推進とともに、リモート型社会におけるワークスタイルやビジネスプロセスの変革、新たな BCP（事業継続計画）の策定など、今般の新型コロナ禍が投げかける諸課題への対応が急務となっている。そうした意味で、FM への期待は今後ますます高まり、果たす役割も一層重要になってくると思われる。

今後、JFMAでの活動を通して FM の見識を深め、先行きが不透明で混沌とした現下の状況を機会に変えるための手立て、「新たなノーマル」、「次代のスタンダード」の糸口を見出し、微力ながら社会に貢献していきたい。



JFMA理事

白石　賢

しらいし まさる

株式会社日経BP 執行役員
日本経済新聞出版本部長

PERSONAL

ゴルフ歴は 25年、ほぼ毎週ラウンドしています。スコアはいまいちですが、「読むゴルフ」を普及すべく、『書斎のゴルフ』（4月に休刊）やゴルフ本の編集に携わってきました。最近、作った本のタイトルは『60歳からシングルになれるゴルフ運動学』。私の願望です。

ウィズコロナ時代に対応したFMへ

8月現在の弊社社員の在宅率は 70%、出版社という特性はあるかもしれないが、コロナ前と比べると劇的な変化だ。編集作業は在宅で、取材・打ち合わせはオンラインがノーマルとなり、出社すると空き机がほとんどだ。こうした状況を踏まえ、来年春にはオフィスの縮小とフリーアドレスへの移行が進んでいる。オンライン会議用の一人用ブースの設置や個人ロッカーの増設など、新しい仕事のスタイルに合わせたオフィスとなるようだ。一方、人と人との対面頻度が減り、社員間のコミュニケーション不足や、ノウハウの伝授、組織文化の継承などが難しくなってくる。会社に対する帰属意識も薄れてくる可能性が高い。こうした中で、オフィスの役割はどう変わってくるのだろうか。

弊社（旧日本経済新聞出版社、4 月に日経 BP と統合）では、2003 年に『総解説ファシリティマネジメント』、2018 年に『公式ガイド ファシリティマネジメント』を刊行させていただいたが、ウィズコロナ時代に対応した「ファシリティマネジメント」を見直す時期に来ているのかもしれない。出版活動の中でお役に立てれば幸いです。



JFMA監事

穴水　孝

あなみず たかし

東京ガス不動産株式会社
代表取締役社長

PERSONAL

学生時代はマンドリンオーケストラに所属。還暦祝いとして家族からアルトサックスを贈られ特訓中。周りの音との調和が大切。音楽とビジネスは通じている。

「VUCA」の時代における企業経営の羅針盤とは？

今の時代は「VUCA」の時代と称されている。「Volatility（激動）」「Uncertainty（不確実性）」「Complexity（複雑性）」「Ambiguity（不透明性）」、この 4 語の頭文字をつなげた言葉である。

政治、経済の不透明性や自然災害やパンデミックなど激しい社会現象の発生で先が読めず経営のかじ取りに苦慮されている企業経営者の方々も多いのではないかと拝察する。では、「VUCA」の時代に有用な経営の羅針盤はあるのか？　羅針盤となる一つの考え方として、日本の近代資本主義の父として知られる渋沢栄一氏が提唱した「道徳と経済の合一説」に注目したい。つまり、社会が抱える問題に対して企業が新しい価値を創出し、問題を解決して社会に貢献しながら同時に企業も持続的成長を実現する考え方である。

「VUCA」の時代にこそ社会全体で課題を共有し、産官学が協調し合いながら新価値創造に取り組むことが肝要であると考える。ファシリティマネジメントは、「VUCA」の時代に必要な経営基盤として重要性がさらに高まっていくことは間違いない。PDCA を速く回しながら柔軟かつタイムリーに施策を打ち、新たな価値を生み出すことで社会が抱える課題を解決していく。「VUCA」の時代にファシリティマネジメントが果たす役割は大きい。

令和2年度 公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 役員一覧

役職	氏名	
会長	山田 匡通	株式会社イトーキ 代表取締役会長
副会長	牧 貞夫	NTT 都市開発株式会社 相談役
	横山 淳	JR 東日本ビルテック株式会社 代表取締役社長
	村田 誉之	大成建設株式会社 代表取締役副会長
	岩崎 芳史	日本郵政株式会社 代表執行役副社長
	細包 憲志	三菱地所株式会社 執行役常務
専務理事	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	村尾 幸彦	公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
理事	濵田 和成	イオンディライト株式会社 代表取締役社長 兼 社長執行役員グループ CEO
	大久保 昇	株式会社内田洋行 代表取締役社長
	松原 和彦	株式会社 NTTファシリティーズ 代表取締役社長
	賀持 剛一	株式会社大林組 執行役員 設計本部長
	中村 雅行	株式会社オカムラ 代表取締役社長
	井田 卓造	鹿島建設株式会社 建築設計本部 技師長
	黒田 章裕	コクヨ株式会社 会長
	大西 正修	清水建設株式会社 常務執行役員 設計本部長
	寺島 剛紀	大星ビル管理株式会社 代表取締役社長
	道永 剛	株式会社竹中工務店 FM本部長
	友井 俊介	東急不動産株式会社 都市事業ユニット 都市事業本部 執行役員 本部長
	長澤 泰	工学院大学特任教授　共生工学研究センター長　東京大学名誉教授　工学院大学名誉教授
	八木 秀記	東京美装興業株式会社 代表取締役社長
	中谷 憲一郎	株式会社日建設計 執行役員 ソリューショングループ プリンシパル
	白石 賢	株式会社日経ＢＰ 執行役員 日本経済新聞出版本部長
	小坂 幹	株式会社日本設計 執行役員 PM・CM部長
	今泉 正義	日本メックス株式会社 顧問
	木下 達司	一般社団法人 ニューオフィス推進協会 専務理事・事務局長
	似内 志朗	ファシリティデザインラボ 代表
	松成 和夫	プロコード・コンサルティング 代表
	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
	米倉 誠一郎	法政大学大学院 教授　一橋大学 名誉教授
	松岡 利昌	株式会社松岡総合研究所 代表取締役
	細田 恭祐	三井不動産株式会社 ビルディング本部 法人営業統括二部長
	森 浩生	森ビル株式会社 取締役副社長執行役員
	田中 淳	公益社団法人ロングライフビル推進協会 専務理事
監事	穴水 孝	東京ガス不動産株式会社 代表取締役社長
	西村 善治	日比谷総合設備株式会社 相談役

2020年9月10日現在　法人名50音順

名誉会員紹介

名誉会員は、本協会の定款第６条第３項に、「本協会に功績のあったもので、総会において推薦された者」と定められ、「名誉会員の推薦基準等に関する規則」に基づき、６月25日の総会にて推薦、承認されたものです。



沖塩 荘一郎 様

おきしお そういちろう

名誉会員のご連絡、ありがとうございました。1980年代から日本にFMを紹介し、ファシリティマネジャーの資格制度やその教科書作り、JFMA法人化と携わり、最近までJFMA賞審査委員長や資格制度委員長を務められたことは幸せでした。これからどこまでお役に立てるかは分かりませんが、JFMAがますます発展し、日本にＦＭが定着することを祈念しております。このような時期で、会合などには出席は難しいですが、今後ともよろしくお願いします。（談）

略歴

1928年 9月生　91歳	
東京大学 工学部建築学科卒 個人正会員 1996年 8月～ 2019年 5月	
1987年 11月～1992年 6月	理事
1988年 7月～ 1990年 3月	FM研究委員会ＦＭ基本検討部会部会長
1992年 6月～ 1996年 9月	副会長
1996年 9月～ 2011年 6月	理事
1996年 9月～ 2003年 6月	資格制度委員会副委員長、試験委員会委員長
1998年 3月～	「ファシリティマネジメントガイドブック第2版」 調整会議座長 FM推進連絡協議会編　日刊工業新聞社発行
2003年 1月	「総解説ファシリティマネジメント」調整会議座長 FM 推進連絡協議会編 日本経済新聞出版社発行
2007年 7月～ 2017年 3月	日本ファシリティマネジメント大賞審査委員長
2007年 7月～ 2020年 6月	資格制度委員会委員長
2011年 6月～ 2015年 6月	顧問
2018年 1月	「公式ガイド ファシリティマネジメント」 出版企画会議座長 FM 推進連絡協議会編 日本経済新聞出版社発行



坂本 春生 様

さかもと はるみ

このたびは令和２年度第１回通常総会にて、名誉会員に選任いただき光栄に存じます。

私は、ほかの３人の先生方のようにファシリティマネジメントの専門家ではなく、会長という経営やマネジメントの立場で５年ほどお役目を果たしただけですのに、名誉会員に選任いただくのは光栄です。経営者にも分かりやすいFM書籍「第四の経営基盤」の出版ができたことが印象的でした。貴協会の今後ますますのご発展を祈念しております。（談）

略歴

1938年 4月生　82歳	
東京大学 経済学部経済学科卒 個人正会員 2010年 4月～現在に至る	
2009年 6月～ 2010年 6月	顧問
2010年 6月～ 2015年 6月	会長
2013年 9月	「第四の経営基盤」FM入門書出版企画専門委員会座長 日本ファシリティマネジメント協会発行

主な推薦基準は、(1) 本協会の会長であったもの。(2) 本協会の理事、監事又は委員長などとして通算満 20 年以上在籍し、本協会の発展に多大な貢献をしたもの。さらに通常総会の推薦年度に、年齢が満 80 歳以上であること等です。（50音順　表記年齢は 2020年 6月末日現在）

名誉会員



中津 元次 様

なかつ もとつぐ

名誉会員とはうれしい。喜んで受けさせていただきます。「コロナに勝つ！― JFMA からのメッセージ」も拝読。今後はテレワークの時代。米国に 30 年遅れだが、日本が変わる最後のチャンス。捺印の問題など課題はあるが、役所も企業も変わらざるを得ない。これからは個人・ユーザー主導の時代で、JFMA の価値が出てくる。この機会に 30 代の若い人を巻き込み、次世代の人を育てることに取り組んで欲しい。名誉会員は終身ということでありがとうございます。（談）

略歴

1936年 1月生　84歳	
慶應義塾大学 工学部卒 個人正会員1996年 8月～2017年3月 個人準会員2017年 4月～現在に至る	
1987年 6月～1996年 9月	理事
1994年12月	「ファシリティマネジメントガイドブック」 調整会議座長 FM推進連絡協議会編 日刊工業新聞社発行
1995年 7月～ 2005年 6月	財務評価手法研究部会 （現 FM財務評価手法研究部会）部会長
1996年 9月～ 2010年 6月	調査研究委員会副委員長
1998年 3月	「ファシリティマネジメントガイドブック第2版」 調整会議委員（FMガイドライン部会座長） FM推進連絡協議会編　日刊工業新聞社発行
2003年 1月	「総解説ファシリティマネジメント」編集会議座長 FM推進連絡協議会編 日本経済新聞出版社発行
2006年 7月～ 2011年 6月	PRE/CRE特別小委員会委員長
2011年 6月～ 2017年 6月	理事
2011年 7月～ 2016年 6月	FM推進戦略委員会委員長



柳澤 忠 様

やなぎさわ まこと

名誉会員のご連絡、大変ありがたいお話。私は、病院にこそファシリティマネジメントが必要と言ってきましたが、コロナ禍の中、ますますその必要性を感じます。かつて、米国の IFMA の前身 FMI を訪問した時、FM が登場した背景には「施設を取り巻く環境変化が常にあり、そのためにリスクが生じ、それをマネジメントする主体やサポートシステムの確立が必要になったから」との話を聞きましたが、まさに今こそ FM の真価を発揮すべき時と思います。（談）

略歴

1931年 1月生　89歳	
東京大学大学院 数物系研究科建築学専攻修了 個人正会員1994年 5月～現在に至る	
1988年 7月～1990年 3月	FM研究委員会 FMガイドライン部会部会長
1990年 7月～1995年 6月	病院FM研究部会（現ヘルスケアFM研究部会）部会長
1991年 2月	「ファシリティマネジメントの実際－施設を活かす総合戦略」編集委員会委員長 日本ファシリティマネジメント協会編 丸善発行
2003年 6月～2011年 6月	理事
2003年 7月～ 2006年 6月	資格制度委員会副委員長
2003年 7月～ 2005年 6月	試験委員会委員長
2005年 7月～ 2010年 6月	更新講習委員会委員長
2007年 7月～ 2020年 3月	日本ファシリティマネジメント大賞審査委員
2011年 6月～ 2015年 6月	顧問

特集

コロナ禍における働き方の変化とこれから

Special Issue

世界の新型コロナウイルス感染症の感染者は3,347万人、死者は100万人を超えました。（2020年9月30日）。新型コロナの猛威は収まらず、欧州では第2波が来ていると報道されています。国内ではいったん感染者数が減少傾向になり、少しずつ日常が戻りつつあります。通学や通勤で人の往来も増えてきました。でも、ソーシャルディスタンスをとり、マスクやフェイスシールドの装着、手洗いや手指の消毒などが新たな日常となりました。仕事帰りの飲食の機会もほとんどありません。オフィスでも検温計や消毒液、アクリル板の設置など、さまざまな感染予防対策が図られています。在宅勤務を継続している方も多いのではないでしょうか。

政府は、ワークライフバランスの推進、業務効率化、生産性向上のためにテレワークを推進してきました。総務省の通信利用動向調査によると2019年のテレワーク導入率は20.2％と年々増加はしていましたが、掲げていた目標には届いていませんでした。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大でこの流れが一気に変わりました。

2020年4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言が発令され、4月16日には対象を全国に拡大。5月25日に解除されるまで多くの企業で在宅勤務が導入されました。東京商工リサーチの「第5回新型コロナウイルスに関するアンケート」調査によると在宅勤務やリモートワークの実施率は56.4％。緊急事態宣言解除後も在宅勤務を恒常化する企業も出ています。一方で、緊急事態宣言解除で在宅勤務・リモートワークを取りやめた企業は3割を超えているそうです。JFMAでも会員企業を対象に、感染症拡大防止施策の実施状況と、施策実施の際の課題、オフィスに関する今後の展望などについて、本年8月31日～9



FMに求められていること

月 11 日に、インターネットによるアンケート調査を実施しました。その結果、在宅勤務を実施した企業・団体は 8 割を超えていました。詳しい調査結果は P12~17 に掲載しています。

前号では「新型コロナウイルス感染症にいかに対処したか、どう備えるか」と題し、FM 先進企業の対応事例をご紹介しました。今号では、JFMA 理事企業の皆さんに多様な視点から「コロナ禍における働き方の変化とこれから」をテーマにご寄稿いただきました。

また国際ファシリティマネジメント協会（IFMA）がファシリティマネジャーのために作成した「パンデミックマニュアル」や英国規格協会（BSI）の「パンデミック時の安全な働き方－組織のための一般的指針」についての概要をご紹介いただきました。さらに国内のガイドラインも掲載しています。

● JFMA 会員企業アンケート調査
オフィスにおける感染症拡大防止対策と課題 ―― 12

● JFMA 理事企業の声 – 多様な視点と提言 –
コロナ禍における働き方の変化とこれから ―― 18

● 国内外の感染症対策ガイドライン
国際ファシリティマネジメント協会（IFMA） ―― 34
英国規格協会（BSI） ―― 38
国内 ―― 42



JFMA 会員企業アンケート調査

オフィスにおける感染症拡大防止対策と課題



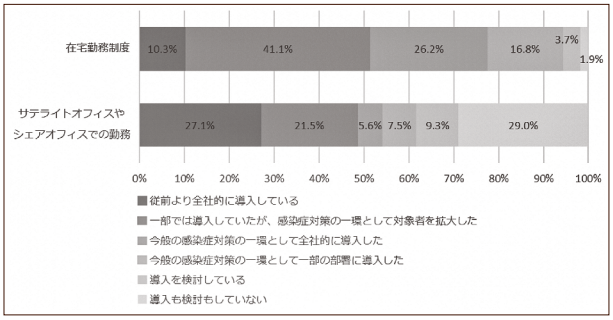
重綱 鉄哉
しげつな てつや
JFMA事業統括部長
認定ファシリティマネジャー

新型コロナウィルス感染拡大を受け、4月に発令された緊急事態宣言。その解除後も、感染者数の増加が続く中、実際のオフィスではどのような感染症拡大防止施策が実施され、その結果どのような解決すべき課題が明らかになったのか。JFMA 会員企業各社での感染症拡大防止施策の実施状況と、施策実施の際の課題を把握することを目的として実施した、アンケート調査の結果の報告である。

この調査は、JFMA 会員企業を対象とし、感染症拡大防止施策の実施状況と、施策実施の際の課題、オフィスに関する今後の展望などについて、本年8月31日～9月11日に、インターネット調査にて実施し、107 社からの回答を得た。回答者属性は付表1のとおりである。

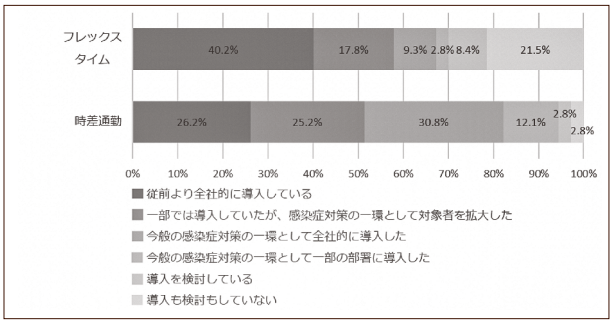
働く「場や時間」の変化

図表1に示すとおり、感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織に在宅勤務制度を導入した企業・団体は8割を超えている。同様に、サテライトオフィスやシェアオフィスを利用した勤務制度を導入した企業、団体は3割を超えており、今般の感染症拡大が、「働く場の変化」を促す大きなインパクトとなった。



図表1　在宅勤務制度等の導入状況

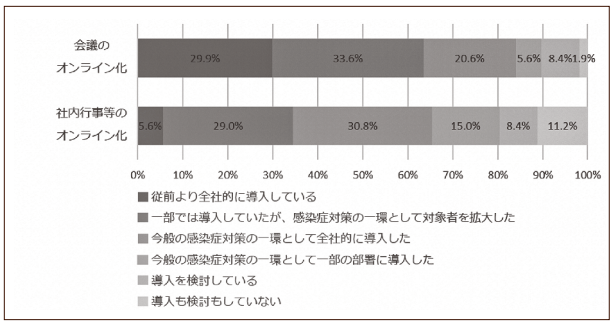
また、図表2は、フレックスタイム、時差通勤の導入状況を示したものである。フレックスタイムについては従前より4割の企業・団体で導入されていた。感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織にフレックスタイム、時差通勤を導入した企業・団体はそれぞれ3割、7割弱となっている。混雑した交通機関の利用に伴う感染リスクを低減するための施策として、時差通勤等が活用されている。



図表2　時差通勤等の導入状況

図表3は、会議や社内・団体内での各種行事のオンライン化の状況を示したものである。感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織においてオンライン会議を導入した企業・団体は6割、すでに導入済みも合わせると9割の企業・団体で活用されている。公益財団法人 日本生産性本部による「第2回働く人の意識調査(2020年7月)」等でも報告されているとおり、交流機会のオンライン化に伴う効果のみならず課題はあるものの、会議の進め方を見直し効果的に進めるための方法として定着しつつある。

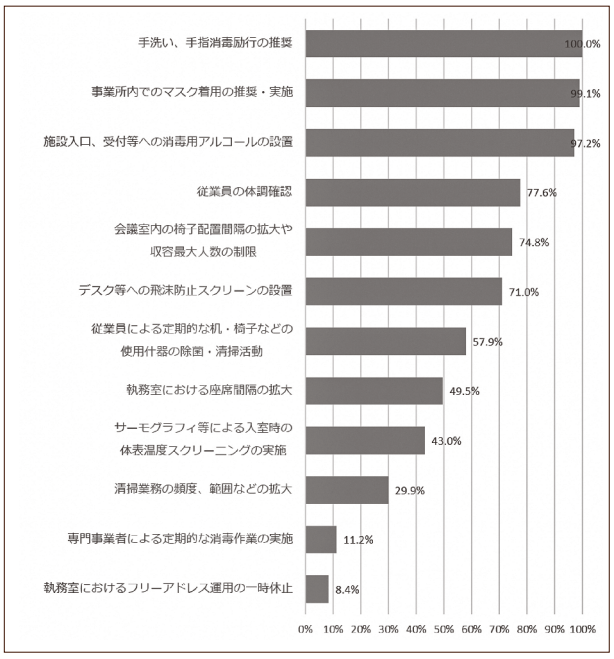
社内・団体内行事のオンライン化は、7割以上の企業・団体において、感染リスクを低減するための施策として全組織あるいは一部の組織で導入されている。



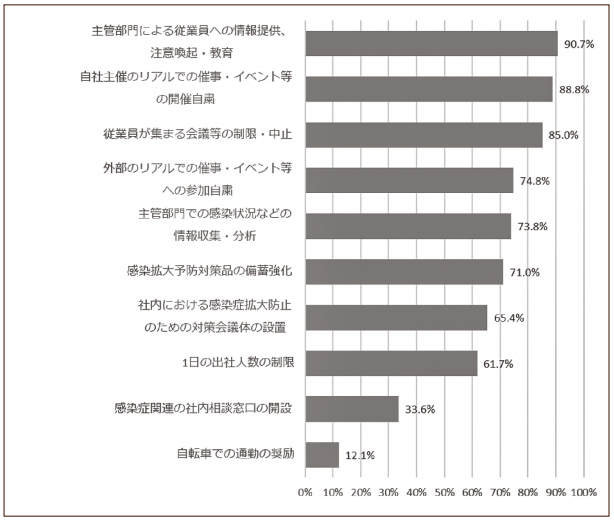
図表3　会議・行事等のオンライン化の状況

感染症拡大防止対策

感染症の拡大、緊急事態宣言の発動等を受け、ほとんどの企業・団体において手洗い・手指の消毒やマスクの着用、施設入口等への消毒用アルコールの設置といった施設内の衛生管理対策が徹底されている。次いで、７割以上の企業・団体で会議室の収容人数の制限や飛沫防止スクリーンの設置といったオフィスのレイアウト上の工夫による感染拡大リスクの低減がおこなわれている。その他にも、清掃・消毒作業やフリーアドレス運用上の工夫など、それぞれのオフィスで実行可能な対策が実施されていることがうかがえる。（図表４）



図表４　社内衛生関連対策の実施



図表５　社内体制強化・活動自粛要請

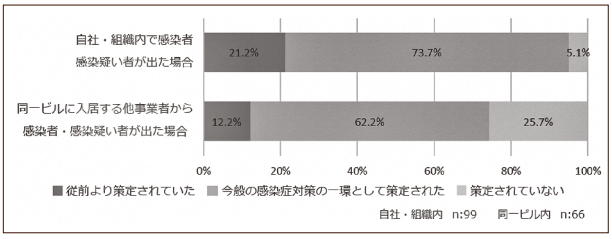
これらの物理的な対策だけでなく、ほとんどの企業・団体において従業員に対する関連情報の提供や注意喚起・教育が実施されており、感染リスクの低減のためにとるべき行動等、新しい働き方や生活様式への理解を促す対策がとられている。その結果、８割を超える企業・団体で従業員が集まる会議・イベントの開催自粛がおこなわれ、７割以上の企業・団体で外部でのリアルの催事への参加自粛が要請されている。（図表５）

感染者・感染疑い者発生時の対応方法の明文化

感染症が拡大し生活や企業活動に対する制約がさまざまな影響を与える中、企業・団体には多くの対応が求められた。感染症拡大防止のために、感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順は極めて重要な要素であった。

企業・団体における対応手順の策定状況をみると、自社・組織内での感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順が従前より策定されていたのは、２割程度と決して多くなく、７割が今般の感染症対策の一環として策定された。同一ビル内の他事業者において感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順が従前より策定されていたのは１割ほどであり、６割が今般の感染症対策の一環として策定したとしている。（図表６）

結果的には、コロナ禍がこれらの対応手順を策定するきっかけとなり、BCP の一環としてのパンデミック対策の新たなページが開かれたといえる。



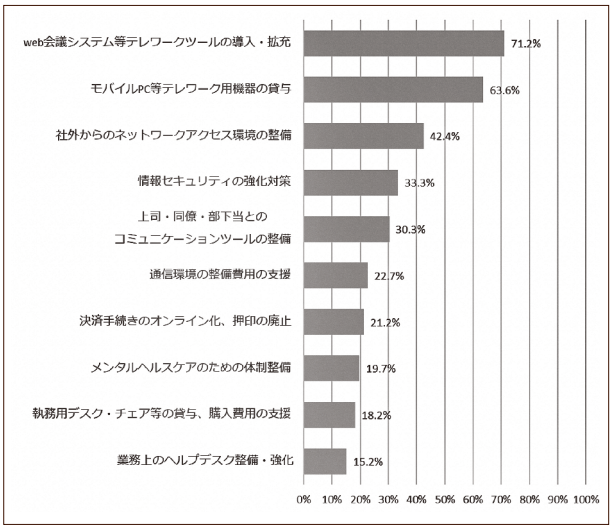
図表６　感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順

在宅勤務に対する支援

働く「場や時間」の変化において示したとおり、感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織に在宅勤務制度を導入した企業・団体は８割、従前から導入していた企業・団体を合わせると９割が何らかの形で在宅勤務を導入しており、多くの従業員が通勤していたオフィスとは異なる環境で業務をおこなっている。

図表７は、感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織に在宅勤務制度を導入した企業・団体の在宅勤務に対する支援策の実施状況である。Web 会議システムなどのテレワークツールの拡充やテレワーク用機器の貸与、セキュリティに配慮した社外からの社内ネットワークへのアクセス環境の整備など情報通信環境・ツールの整備といった対策が多くの企業・団体でとられている。また、従業員間のコミュニケーションツールの整備や決済手続きのオンライン化といった対策をとっている企業・団体もある。

一方、在宅勤務時におけるメンタルヘルスケアや執務デスク・チェアなどの物理的環境の整備といった心身の健康に関する対策はあまり実施されていないのが実情といえる。

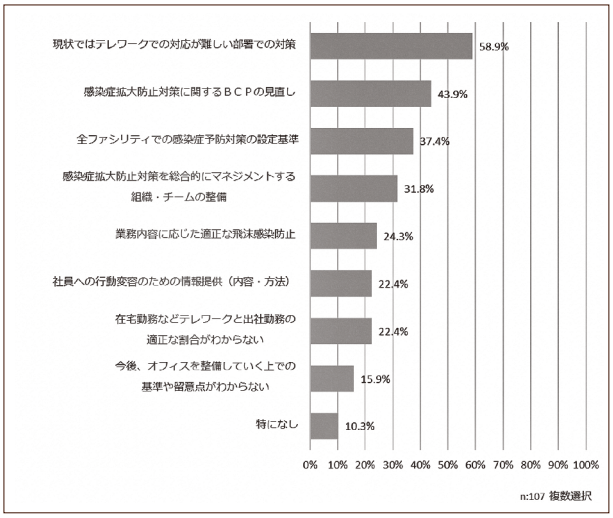


図表７　在宅勤務に対する支援

感染拡大防止対策推進上の課題

図表８は、それぞれの企業・団体において今後、感染症感染拡大防止対策を進める上での課題に対する回答結果である。６割の企業・団体で「在宅勤務などのテレワークでの対応が難しい部署での対策」を指摘している。ICT 環境の整備だけでは対処できない、対面することに意味のある業務担当者等の感染リスク低減施策や感染症予防対策の設定基準、それらの実施計画も含めた、現状 BCP の見直しが課題としてあげられている。

いつ起こるか、どのような規模の影響を与えるかわからない未知の感染症等を予見し、その対応を BCP に盛り込むことは簡単ではないが、コロナ禍での貴重な体験を生かした準備を怠らないことが大切である。



図表８　感染症感染拡大防止対策における課題

在宅勤務に関する課題

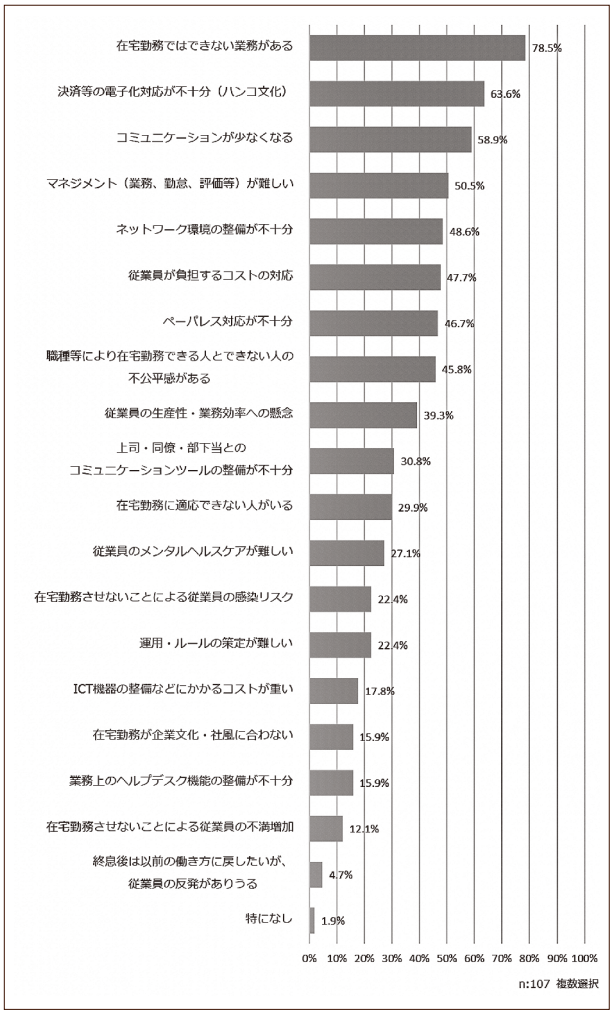
新型コロナウィルス禍の中で、多くの企業・団体において在宅勤務等が導入され、多くの従業員が新たな働き方を実体験し、そのメリット・効果を実感するとともに、さまざまな課題に直面したといえる。そしてそれは、新たな取り組みをマネジメントする管理者、事業を推進する経営幹部も同様である。在宅勤務を取り上げた時、それぞれの企業・団体がどのような課題に直面しているのだろうか。

図表９は在宅勤務に関する課題の回答結果である。感染拡大防止対策推進上の課題での指摘と同様に、現状では在宅勤務では対応できない業務があること、決済業務の規程上の制約、コミュニケーションの取りにくさや評価・勤怠管理などのマネジメントの難しさが多くの企業・団体から指摘されている。

また、ネットワーク環境、ペーパレス化の不整備、在宅勤務に要する通信費や光熱費といった費用負担の対応なども半数近くが指摘している。さらに、在宅勤務への適応性への対応も含めたメンタルヘルスケアへの対応など、多くの課題を抱えていることがわかる。

これらは、一律のツールや環境、制度では解決することは難しい。これらの課題は官民の違い、業種業態・所属部署、対象とするユーザーの違いなどにより一様ではないからである。課題を明らかにし、その課題を解決していくうえでは、経営幹部、管理職層、従業員層それぞれの視点で的確に状況を把握し十分に理解す

ることが必要となる。そして多様な課題に対応していくために、人事・ICT・財務・FM の機能組織が連携し行動していくことが必要となる。



図表 9　在宅勤務に関する課題

新型コロナウィルス収束後の展望

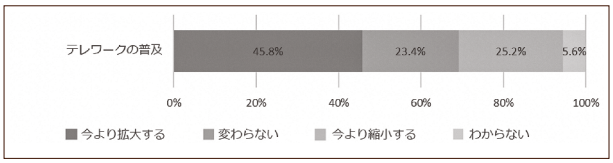
この調査では、新型コロナウィルス収束後のオフィスの展望について、回答者の私見を伺っている。

テレワークの普及では、半数近くが今よりも普及するとし、変わらない（現状程度で推移）、コロナ禍終息後には縮小するがそれぞれ1/4であった。

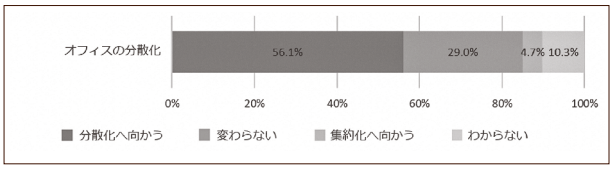
オフィスの分散化については、半数以上が分散化へ向かうとしている。その背景にはパンデミックに対するリスク分散などがあるものと考えられる。

オフィス面積については、半数が縮小すると回答。テレワークの進展などを背景にセンターオフィスの規模の縮小等が想定されていると考えられる。

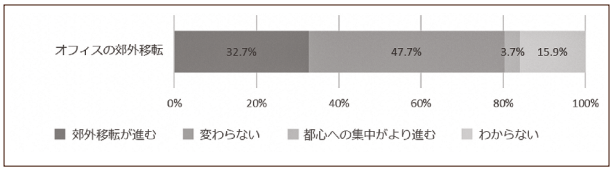
未知の感染症との遭遇は、従業員の心身の健康状態をどう維持していくのかという課題を突き付けた。通常時のウェルビーイングはもとより、今回のようなパンデミックなど災害時も含めた総合的な対策が望まれる。今般の感染症の発生・拡大により、社会の脆弱性や自然（地球環境）との関わり方、すべての命の尊さにあらためて気づかされたのではないだろうか。FM で実現すべき多くのことがそこにある。



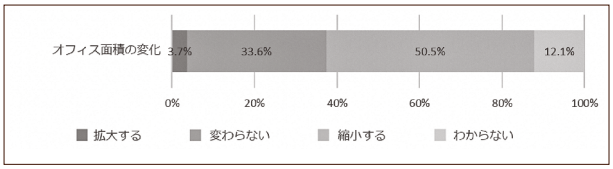
図表 10　コロナウィルス収束後のテレワーク



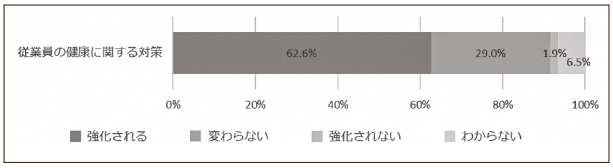
図表 11　コロナウィルス収束後のオフィス分散化



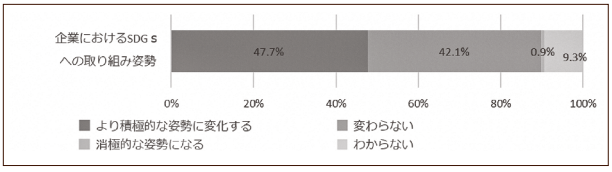
図表 12　コロナウィルス収束後のオフィス郊外移転



図表 13　コロナウィルス収束後のオフィス面積



図表 14　コロナウィルス収束後の健康対策



図表 15　コロナウィルス収束後の SDGs への取り組み

謝辞

感染症対策に奔走している中、JFMA「オフィスにける感染症拡大防止対策に関するアンケート」にご協力いただきありがとうございました。回答いただきました会員企業の皆さまには、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

調査結果　集計データ（一部）

		業務区分				
		自社内のFM関連業務に従事している	サービス提供者としてFM関連業務サービスを他社に提供している	FM関連業務には従事していない	その他	計
業種区分	ファシリティマネジメント／プロパティマネジメント会社	1	6	1		8
	官公庁・公共団体	22		1	1	24
	金融・保険・証券	1				1
	商社・流通			2		2
	放送・出版・印刷	2				2
	製造	3	7	12		22
	運輸・通信・公共サービス	1	2			3
	不動産・ディベロッパー	2	2	3		7
	学校・教育機関	1				1
	病院・医療機関					0
	ビルオーナー	1				1
	設計事務所・建設	2	6	9	2	19
	ビル設備・管理会社	1	5	3		9
	警備会社					0
	その他	2	3	3		8
計		39	31	34	3	107

付表１　アンケート回答者の属性

制度	導入状況	全体		官公庁 公共団体		製造		設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー		その他	
在宅勤務制度	1．従前より全社的に導入している	11	10.3%	1	4.2%	0	0.0%	4	15.4%	6	17.1%
	2．一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	44	41.1%	4	16.7%	18	81.8%	13	50.0%	9	25.7%
	3．今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	28	26.2%	9	37.5%	3	13.6%	7	26.9%	9	25.7%
	4．今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	18	16.8%	6	25.0%	1	4.5%	2	7.7%	9	25.7%
	5．導入を検討している	4	3.7%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
	6．導入も検討もしていない	2	1.9%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
	計	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%
サテライトオフィスやシェアオフィスでの勤務	1．従前より全社的に導入している	29	27.1%	1	4.2%	10	45.5%	9	34.6%	9	25.7%
	2．一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	23	21.5%	1	4.2%	10	45.5%	8	30.8%	4	11.4%
	3．今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	6	5.6%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	8.6%
	4．今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	8	7.5%	6	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%
	5．導入を検討している	10	9.3%	3	12.5%	1	4.5%	1	3.8%	5	14.3%
	6．導入も検討もしていない	31	29.0%	10	41.7%	1	4.5%	8	30.8%	12	34.3%
	計	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%
フレックスタイム	1．従前より全社的に導入している	43	40.2%	2	8.3%	16	72.7%	11	42.3%	14	40.0%
	2．一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	19	17.8%	5	20.8%	3	13.6%	6	23.1%	5	14.3%
	3．今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	10	9.3%	2	8.3%	1	4.5%	3	11.5%	4	11.4%
	4．今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	3	2.8%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%
	5．導入を検討している	9	8.4%	5	20.8%	0	0.0%	3	11.5%	1	2.9%
	6．導入も検討もしていない	23	21.5%	9	37.5%	2	9.1%	3	11.5%	9	25.7%
	計	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%
時差通勤	1．従前より全社的に導入している	28	26.2%	5	20.8%	6	27.3%	10	38.5%	7	20.0%
	2．一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	27	25.2%	7	29.2%	6	27.3%	8	30.8%	6	17.1%
	3．今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	33	30.8%	4	16.7%	8	36.4%	8	30.8%	13	37.1%
	4．今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	13	12.1%	4	16.7%	2	9.1%	0	0.0%	7	20.0%
	5．導入を検討している	3	2.8%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%
	6．導入も検討もしていない	3	2.8%	3	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	計	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%
会議のオンライン化	1．従前より全社的に導入している	32	29.9%	2	8.3%	8	36.4%	11	42.3%	11	31.4%
	2．一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	36	33.6%	5	20.8%	10	45.5%	12	46.2%	9	25.7%
	3．今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	22	20.6%	6	25.0%	4	18.2%	3	11.5%	9	25.7%
	4．今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	6	5.6%	4	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%
	5．導入を検討している	9	8.4%	6	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	8.6%
	6．導入も検討もしていない	2	1.9%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
	計	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%
社内行事等のオンライン化	1．従前より全社的に導入している	6	5.6%	1	4.2%	0	0.0%	3	11.5%	2	5.7%
	2．一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	31	29.0%	2	8.3%	11	50.0%	9	34.6%	9	25.7%
	3．今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	33	30.8%	4	16.7%	8	36.4%	11	42.3%	10	28.6%
	4．今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	16	15.0%	7	29.2%	2	9.1%	1	3.8%	6	17.1%
	5．導入を検討している	9	8.4%	6	25.0%	0	0.0%	1	3.8%	2	5.7%
	6．導入も検討もしていない	12	11.2%	4	16.7%	1	4.5%	1	3.8%	6	17.1%
	計	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%

付表２　勤務管理制度等の導入状況

社内衛生関連の取組施策	全体		官公庁 公共団体		製造		設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー		その他	
手洗い、手指消毒励行の推奨	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%
事業所内でのマスク着用の推奨・実施	106	99.1%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	34	97.1%
施設入口、受付等への消毒用アルコールの設置	104	97.2%	23	95.8%	22	100.0%	26	100.0%	33	94.3%
従業員の体調確認	83	77.6%	19	79.2%	17	77.3%	23	88.5%	24	68.6%
会議室内の椅子配置間隔の拡大（1～2m程度）や収容最大人数の制限	80	74.8%	14	58.3%	17	77.3%	23	88.5%	26	74.3%
デスク等への飛沫防止スクリーンの設置	76	71.0%	13	54.2%	20	90.9%	17	65.4%	26	74.3%
従業員による定期的な机・椅子などの使用什器の除菌・清掃活動	62	57.9%	12	50.0%	19	86.4%	13	50.0%	18	51.4%
執務室における座席間隔の拡大	53	49.5%	2	8.3%	19	86.4%	12	46.2%	20	57.1%
サーモグラフィ等による入室時の体表温度スクリーニングの実施	46	43.0%	4	16.7%	15	68.2%	15	57.7%	12	34.3%
清掃業務の頻度、範囲などの拡大	32	29.9%	5	20.8%	7	31.8%	10	38.5%	10	28.6%
専門事業者による定期的な消毒作業の実施	12	11.2%	2	8.3%	1	4.5%	4	15.4%	5	14.3%
執務室におけるフリーアドレス運用の一時休止	9	8.4%	0	0.0%	5	22.7%	2	7.7%	2	5.7%
回答者数	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%

付表 3　社内衛生関連の取組施策

社内体制強化、活動自粛要請等の取組施策	全体		官公庁 公共団体		製造		設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー		その他	
主管部門による従業員への情報提供、注意喚起・教育	97	90.7%	21	87.5%	19	86.4%	23	88.5%	34	97.1%
自社主催のリアルでの催事・イベント等の開催自粛	95	88.8%	21	87.5%	20	90.9%	23	88.5%	31	88.6%
従業員が集まる会議等の制限・中止	91	85.0%	18	75.0%	20	90.9%	23	88.5%	30	85.7%
外部のリアルでの催事・イベント等への参加自粛	80	74.8%	12	50.0%	21	95.5%	20	76.9%	27	77.1%
主管部門での感染状況などの情報収集・分析	79	73.8%	18	75.0%	17	77.3%	20	76.9%	24	68.6%
感染拡大予防対策品の備蓄強化	76	71.0%	21	87.5%	13	59.1%	14	53.8%	28	80.0%
社内における感染症拡大防止のための対策会議体の設置	70	65.4%	23	95.8%	10	45.5%	14	53.8%	23	65.7%
1日の出社人数の制限（在宅勤務日数などの目標値設定）	66	61.7%	5	20.8%	21	95.5%	19	73.1%	21	60.0%
感染症関連の社内相談窓口の開設	36	33.6%	4	16.7%	7	31.8%	11	42.3%	14	40.0%
自転車での通勤の奨励（ラッシュ時の公共交通機関の利用回避）	13	12.1%	2	8.3%	2	9.1%	3	11.5%	6	17.1%
回答者数	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%

付表 4　社内体制強化、活動自粛要請等の取組施策

社内における感染拡大防止上の課題	全体		官公庁 公共団体		製造		設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー		その他	
現状ではテレワークでの対応が難しい部署での対策	63	58.9%	18	75.0%	8	36.4%	15	57.7%	22	62.9%
感染症拡大防止対策に関するＢＣＰの見直し	47	43.9%	11	45.8%	8	36.4%	11	42.3%	17	48.6%
全ファシリティでの感染症予防対策の設定基準（共通・個別事項の設定等）	40	37.4%	11	45.8%	7	31.8%	10	38.5%	12	34.3%
感染症拡大防止対策を総合的にマネジメントする組織・チームの整備	34	31.8%	5	20.8%	8	36.4%	7	26.9%	14	40.0%
業務内容に応じた適正な飛沫感染防止	26	24.3%	10	41.7%	4	18.2%	5	19.2%	7	20.0%
在宅勤務などテレワークと出社勤務の適正な割合がわからない	24	22.4%	8	33.3%	3	13.6%	9	34.6%	4	11.4%
社員への行動変容のための情報提供（内容・方法）	24	22.4%	3	12.5%	6	27.3%	7	26.9%	8	22.9%
今後、オフィスを整備していく上での基準や留意点がわからない	17	15.9%	4	16.7%	4	18.2%	3	11.5%	6	17.1%
特になし	11	10.3%	1	4.2%	5	22.7%	2	7.7%	3	8.6%
回答者数	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%

付表 5　社内における感染拡大防止上の課題

在宅勤務に関して 困ったことや課題	全体		官公庁 公共団体		製造		設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー		その他	
在宅勤務ではできない業務がある	84	78.5%	22	91.7%	16	72.7%	21	80.8%	25	71.4%
決済等の電子化対応が不十分（ハンコ文化）	68	63.6%	19	79.2%	12	54.5%	14	53.8%	23	65.7%
コミュニケーションが少なくなる	63	58.9%	15	62.5%	11	50.0%	18	69.2%	19	54.3%
マネジメント（業務、勤怠、評価等）が難しい	54	50.5%	9	37.5%	6	27.3%	18	69.2%	21	60.0%
ネットワーク環境の整備が不十分	52	48.6%	16	66.7%	10	45.5%	13	50.0%	13	37.1%
従業員が負担するコスト（光熱費・通信費・什器）の対応	51	47.7%	9	37.5%	14	63.6%	14	53.8%	14	40.0%
ペーパレス対応が不十分	50	46.7%	18	75.0%	5	22.7%	11	42.3%	16	45.7%
職種等により在宅勤務できる人とできない人の不公平感がある	49	45.8%	12	50.0%	7	31.8%	14	53.8%	16	45.7%
従業員の生産性・業務効率への懸念	42	39.3%	9	37.5%	5	22.7%	9	34.6%	19	54.3%
上司・同僚・部下当とのコミュニケーションツールの整備が不十分	33	30.8%	14	58.3%	4	18.2%	6	23.1%	9	25.7%
在宅勤務に適応できない人がいる	32	29.9%	5	20.8%	3	13.6%	10	38.5%	14	40.0%
従業員のメンタルヘルスケアが難しい	29	27.1%	2	8.3%	6	27.3%	9	34.6%	12	34.3%
運用・ルールの策定が難しい	24	22.4%	10	41.7%	3	13.6%	5	19.2%	6	17.1%
在宅勤務させないことによる従業員の感染リスク	24	22.4%	4	16.7%	4	18.2%	6	23.1%	10	28.6%
ICT機器の整備などにかかるコストが重い	19	17.8%	8	33.3%	2	9.1%	5	19.2%	4	11.4%
業務上のヘルプデスク機能の整備が不十分	17	15.9%	6	25.0%	2	9.1%	5	19.2%	4	11.4%
在宅勤務が企業文化・社風に合わない	17	15.9%	8	33.3%	0	0.0%	5	19.2%	4	11.4%
在宅勤務させないことによる従業員の不満増加	13	12.1%	2	8.3%	5	22.7%	4	15.4%	2	5.7%
終息後は以前の働き方に戻したいが、従業員の反発がありうる	5	4.7%	1	4.2%	1	4.5%	1	3.8%	2	5.7%
特になし	2	1.9%	1	4.2%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
回答者数	107	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	35	100.0%

付表 6　在宅勤務に関して困ったことや課題

コロナ禍での働き方の変化と今後についての一考



中北 英孝
なかぎた ひでたか
株式会社 NTT ファシリティーズ
常務取締役カスタマーソリューション本部長
認定ファシリティマネジャー

テレワークに対する認識が高まり一気に運用が広がっている。それまでは、テレワークという手段はあるものの、その多くが可能だと思われるときに短期間実施されている程度ではなかったか。そして、いろいろと課題はあるものの、やればできるのではないかという雰囲気も出ているのではないか。現場での作業や接客を伴う業務等、どうしてもオンサイトで、対面で行うことが必要なものもあるが、その中でも、今一度よく思案し、リモートでできないものなのか、という視点が持たれるようになり、ここに技術革新も生まれてくる。そして、新たな価値観も実感したなか、このような働き方に対する認識が高まり、継続的に実施していこうという経営判断も行われ、推進され、成果も見える化され、そして本来の目的でもある、働き方の改革と生産性の向上につながるというサイクルが動き出していると考えている。

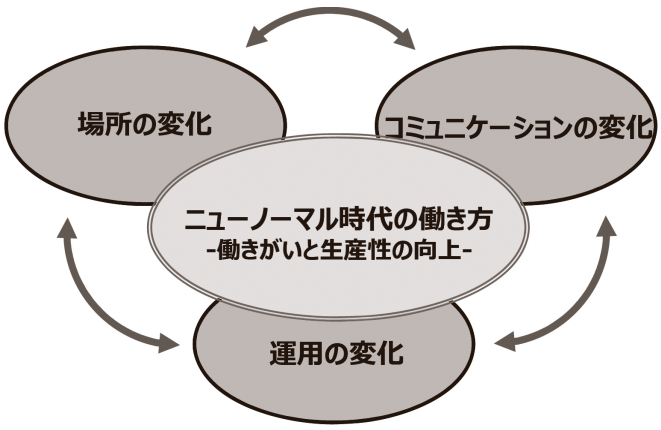
このような状況下において、働き方に関しては、「場所の変化」、「コミュニケーションの変化」、「運用の変化」が進んでいる。これらの考え方は今までのテレワークにおいても課題認識されていたことと思うが、短期間で運用が広がったことから、緊結の課題であり、創意工夫が進んでいるところでもある。

「場所の変化」に関しては、センターオフィスと在宅勤務に合わせて、サテライトオフィスやワーケーションといった多様な場所が提案、構成されだしている。感染症防止の観点も重要である。

「コミュニケーションの変化」に関しては、今までは組織横断的なコミュニケーションの場をオフィス内に設けることで、新たなビジネス創出等に期待するところがあったが、これらを３密を避ける形で進める工夫が必要となる。決まったルールに基づく報・連・相はリモート環境下でも比較的実施しやすいところではあるが、雑談や相談、かしこまらない意見交換が重要であり、これらを再認識することと、ICT 環境の確保や手法への慣れが肝心となる。

「運用の変化」に関しては、在宅勤務における勤務管理やメンタルケア、押印のデジタル化や郵便物の効率的な管理等の検討が進んでいる。

これらは変化の一例であるが、コロナ禍での働き方においては、安全安心が確保されることを第一としたうえ、ひとり一人の働きがいと生産性の向上がポイントとなり、これらが安全で柔軟な社会の確保につながっていくことを切に期待し希望するところである。



コロナ禍の働き方の変化

ライフワークデザインとファシリマネジメントの未来のかかわりは



葛谷 正明
くずや まさあき
株式会社イトーキ
企画本部長室 主管研究員

昔から、恐れられているものの代名詞といえば「地震、雷、火事、親父」（最後の親父は薄れつつあるが、ここに人が登場するのは興味深い）といわれてきたが、今、この「人」がCOVID-19のパンデミックに脅かされている。

ここ半年を超え、withからafterコロナの表現で近未来が語られ、人との距離、かかわり、移動、そして、まなぶ・はたらく・あそぶ・くらすに大きな変化が生じている。

弊社では2018年よりワーカー自らが働き方を自律的にデザインするABW（Activity Based Working）とWELL認証（Well Building Standard）に取り組み、オフィス環境における健康面や快適性などとあわせて、ICTツールの活用や運用ルールの策定・見直しなど、1年以上の実体験を通し、「いつでも、どこでも、だれとでも」対話が可能な環境を整備してきた。

そのため、withコロナ期においても混乱は少なく、時差出勤やWeb活用によるコミュニケーションなども円滑に進み、チームディスカッションによるサポート＆マネジメントがいつでもできるという安心と信頼にもつながっている。

また、2017年に研究分野において、2025年の働き方像として、メインオフィスとともにサテライトや在宅ワークなどを含んだ5つのプレイスと働き方を提起し、産学官民連携による「リビングラボ」というアクションリサーチ手法を用いて、生活者が求める機能や期待をユーザーオリエンテッド的な視点も交え、「どこでも・こもる」というコンセプトで研究開発を開始した。このプロセスでは開発者の多くの仮説は崩れ、想定外の活用シーンに驚きと気づきを得て、ライフに即したワークスタイル環境デザインを描くこととなった。

ここで興味深いのが、生活の中に働く環境が取り込まれる時代となった場合、新しい生活様式・仕事様式にファシリティマネジメントはどこまでかかわれるのだろうか、という点である。生活の場は個人や家族のさまざまなプライベートも重なる。在宅ワーク者は、社内を移動することによる気分転換や、通勤によるONとOFFの切り替えタイミングが失われていることや、運動不足、Web会議中の宅配対応、子どもや家族との業務時間中のかかわり方、家に在宅ワーク者が複数人いる場合の電話やWeb会議のバッティングなど、就労環境が個人の時間と混在することにより、公私つけがたい事案が発生している。

ファシリティマネジメントの領域は、ライフスタイルやキャリアデザインといった、人の豊かさや社会との関係など、ますます人の未来と社会にソフトにかかわる可能性を感じるところである。





働き方改革とwithコロナ



板谷 哲
いたや さとし
JR 東日本ビルテック株式会社
ビル事業本部 業務品質統括部業務推進部 次長
FM グループグループリーダー

弊社では一昨年度から、さまざまな働き方改革の施策に取り組んできた。これは、世の中の指標や価値観が大きく変化していく中で、将来にわたり、JR 東日本グループの最大の使命である究極の安全を追求しつつ、快適な建物空間の提供やコストダウン・環境負荷の低減など、これまでのサービスをさらに洗練させることで、お客さまへの最大貢献を実現することが必須であるためである。

働き方改革の中で、ほぼ全ての社員に関連する事項として、オフィスのフリーアドレス化がある。従来のオフィスは管理職が窓を背にして座り、その前に部下が役職と年功順に着席する。労務管理をする側からすると非常に楽なレイアウトで、これまで、どこの職場も踏襲してきたスタイルである。しかしながら、社員一人ひとりに従来のやり方にとらわれずに、今まで以上に広くかつ新しい発想が求められる昨今、組織の枠にとらわれて柔軟な発想ができない、組織を超えての柔軟な取り組みがしにくいなどのデメリットも多く、早急な改善が必要とされた。

これを受けて本店オフィス（約 200 名）を対象に 2019 年 1 月より、フリーアドレス化を実施、併せて、さまざまな打ち合わせスペースやリフレッシュコーナーの設置を行った。非日常的な空間で、靴を脱いでリフレッシュしながら、ディスカッションが可能なテントコーナーをはじめとした、単なる空間の提供だけでなく、働き方改革の目標である、“ 従来のやり方にとらわれずに、今まで以上に広くかつ新しい発想 ” の一助となるような工夫が施されている。最初、戸惑っていた社員も徐々に慣れてくるとともに、他部署の人と話がしやすくなった。今まで知らなかった他部署の業務が見えてきた。違う部署で共通の問題や悩みを持つ人と情報交換ができ、問題解決しやすくなったなどの多数のメリットが出てきた。本店に続いて各支店も本店をお手本に同様の施策を始め、ほぼ全支店でフリーアドレスとなった。

並行して、在宅勤務、サテライトオフィス勤務なども希望者対象に試行を始めた。こちらも社員にとって初めての取り組みゆえ、なかなか希望者が増えずにいた。

次のステップをと模索しているところに、コロナが来た。初めは他国の惨事と傍観者的立場であったものが、国内で陽性者が出て順次拡大、非常事態宣言発令を受けて、他社同様、在宅勤務・サテライト勤務、オフピーク通勤、テレワーク会議といった対応策が通達された。部署や業務により出社率を 20 ～ 50％に抑制するとともに、本店オフィスでは、着席禁止板により席数を半減、互い違いに着席させ、密防止に努めるとともに、大型モニターを 2 席に 1 台増設し、これにより見やすさの向上とともに、飛沫飛散防止の壁としても活用することとなった。

当初、在宅勤務に懐疑的であった社員も、半ば強制的に在宅勤務を経験すると、通勤がなくなるメリットを実感、IT ツールやシステムの活用により出社して仕事するのと同じことが可能であることを実感するなどにより、肯定派が増えてきているのは事実である。

With コロナの執務スタイルに慣れてくるとともに、在宅勤務時の業務効率向上が視野に入ってくる。コロナが収束しても、働き方改革の一環として、在宅勤務・サテライト勤務は拡大していく方向性であり、出社勤務と在宅勤務の差をいかにして縮めていくかが、今後の課題であり、働き方改革を成功に導く鍵と考える。


テントコーナー


BOX コーナー


打ち合わせコーナー


リフレッシュコーナー


着席禁止札と大型モニター

コロナによって変わった働き方



原　靖
はら やすし
大成建設株式会社
FM 推進部デジタルソリューション推進室 室長
認定ファシリティマネジャー

コロナ禍により、働き方が変わった。

当社では、いまだ原則として出勤率 50% 程度を維持しているが、何とか業務はこなせている。ここ数年間で、社内情報共有化などの IT 環境の整備が進められていたが、リモート会議については、仕組みは用意されていたがあまり普及していなかった。特に設計部門などでは、特殊なソフトを扱うなどの理由から在宅勤務が難しいと思われていた。ところが、実際には客先や社内との調整が多い業務であるため、逆にリモートで効率的に打ち合わせを進めることで、仕事がこなせているように見える。

会議のあり方も、リモート会議の普及により劇的に変わった。

当初は要領が悪かったのが、どんどん慣れてくると、違和感なく開催できている。個人的な感覚では以前より効率的に打ち合わせをこなせる分、一日に参加する会議が増えたような気もする。

もちろん、お互いが意見やアイデアを出し合うような議論の場としては、フェイス・トゥ・フェイスの場も必要だが、通常の業務連絡や報告会議は、リモートで十分である。会議の進め方も、無駄な発言がなくなり、効率的に進められるようになった。

執務スペースの考え方も変わった。

オフィスや会議室では、ソーシャルディスタンスを確保することが求められるため、必要なスペースの考え方が、まったく変わってしまった。リモート会議が一般化すると、会議室の広さに制約なくなるため、逆にどんどん他部門との横断的な打ち合わせが開きやすくなり、打ち合わせが活発になるといった現象が起きている。いかにリモートと対面を使い分けるか、会議のあり方も問われるようになるだろう。

移動の時間に対する考え方も変わった。

いままでは、地方の顧客との数時間の打ち合わせのために、極端な場合には丸一日を費やしていた。そのための時間の損失や、旅費などのコストは莫大なものであった。個人レベルでも、在宅勤務が可能となったため、いままで通勤でどれだけの時間を失ってきたかに、人々が気づきだしている。これまで、東京など都会での生活は、あらゆる場所に人間がひしめいて、満員電車にもまれ、食事をするのに行列が当たり前だと思っていたが、人間本来の生活の場として、本当に快適だと言えたのだろうか。

当社の社員食堂も、以前は行列を作って長時間待たされるのが当たり前、エレベーターも利用者が集中するため、5 分くらい待たされたりしていたが、現在ではほとんどそのような現象がない。これが、本来の姿ではないだろうか？

コロナ前の常識は、実は非常識だったのかもしれない。もう以前の働き方には戻れないような気がする。



筆者の在宅勤務環境。個人PC+社用PC+タブレットを使って、リモート会議を行いながら、参考書類を開き、メールやスケジュールをチェックできる

ニューノーマル時代のオフィスのあり方



竹本 晋
たけもと すすむ
三菱地所株式会社
ビル営業部ＦＭコンサルティング室長
認定ファシリティマネジャー

新型コロナウイルスによる緊急事態宣言発令中の強制テレワーク期間を経て「オフィス不要論」なども言われるようになったが、果たして本当にオフィスは不要となるのだろうか?そもそもオフィスというのは「働く」場の１つであり、「働く」という行為がある限り、それがリアルの空間であれバーチャルの空間であれ、働くための「場」というのは必要である。

では「働く」とは一体何なのであろうか?定義は１つではないとは思うが、私は「自分以外の誰かと関わり合いながら、世の中に新たな価値を提供し続けること」だと考えている。一見自分だけで完結しているように見える仕事も、その成果を受け取る「誰か」がいるはずであり、営利・非営利を問わず世の中に何らかの価値を提供しているからこそ対価を受け取っているのである。

確かにテレワークで完結する仕事もあるだろうが、当社が都内勤務の約 1.5 万人のワーカーに行ったアンケート結果（2020 年７月 16 日付当社プレスリリース）では、「ディスカッションはオフィスで行いたい」との回答が約７割となる一方、「資料閲覧・作成はテレワークで行いたい」との回答が約６割となっており、単純な「オフィス要・不要」という二元論ではなく、それぞれのワーカーにとってオフィス×テレワークの最適を組み合わせを探りながら、センターオフィスの機能をより高度化させていくという流れになるのではないだろうか。

前記アンケートでは、ワーカーが働く場所に求める機能として「集中」「コミュニケーション」が２大要素として挙げられており、仕事内容に応じて、より集中しやすい環境、気軽にコミュニケーションが取れる環境等をワーカーが自在に「選択」しながら、柔軟に働けるような環境が求められていくことになるであろう。その中でもフェイス・トゥ・フェイスでしか得られない価値として、ディスカッションのように他の誰かとお互いの温度感を感じながら何かをクリエーションしていく業務や、一緒に価値を生み出していく「仲間」として人間関係を構築・深化させたり、その組織や仲間達と働いていることに誇りと喜びを感じられるような役割が、今後オフィスには求められてくるのではないだろうか。

また、「リアルに人が集まる場」である以上は、従来よりも一層「安心・安全」への配慮がなされ、感染症対策防止の観点から「清潔」「接触回避（タッチレス）」「健康管理」の機能を強化することが必要であり、さらに、リアルの場に集まっている人間とテレワークしている人間がシームレスにコミュニケーション可能な「リアル×バーチャルのハイブリッドコミュニケーション」が気軽にできることが求められていくであろう。そして働く場の「分散化」が「人と人の繋がり」の「分断」を招かないよう、センターオフィスが組織のハブとして「求心力」を高めていく役割がますます必要になっていくと考える。

最後に、ワーカーにとっては働く自由度が増すことは、「指示されたことだけやる」という「他律的」な働き方ではなく、自分がどんな仕事をして世の中に貢献できるのかを真剣に考え、今まで以上に「自律的」に働くことが求められる。テレワークによって生まれた時間で改めて「自分は何者なのか?」「自分の強みは何か?」を振り返り、自分の人生という「有限な時間」をどう充実させていくか、まさに「働き方改革」は「生き方改革」であると改めて感じている。

コロナ禍における働き方の変化と今後



篠原 宏年
しのはら ひろとし
NTT 都市開発株式会社
代表取締役副社長　開発本部長

新型コロナウイルスによって、強制的な在宅勤務や外出自粛を余儀なくされ、不自由でストレスの多い生活を強いられている方も多いと思いますが、一方で働き方についてのさまざまな気づきが得られました。

在宅勤務は満員電車での通勤から解放され、個人ワークでは思いのほか生産性も上がる一方で、家族のプライバシーとの両立、ネットワーク環境の課題等があることが見えてきました。また、人やモノの移動が制限される状況では過度な都心集中は、ビジネス継続上のリスク要因となることも分かってきました。

このような中、“オフィス不要論”や“都心マンション価格暴落説”など悲観的な予測がなされると同時に、コロナ終息後は結局元に戻るという楽観的予測も出ています。しかし、これら過度な悲観論、過度な楽観論のどちらにも断定的に舵を切ることは非常に危険です。コロナ終息後の世界がコロナ以前の状態に 100％戻ることはなく、まさにニューノーマルと呼ばれる生活様式に移行していくと思います。また、“少子高齢化”“地球環境保護”等は、コロナ以前からの課題であり、コロナへの対応と併行・継続して取り組む必要があります。

オフィスはどう変わるか

結論から申しますと、“働き方の多様化”と、“働く場の分散”が進展すると考えます。業種・業態によってすべてが在宅勤務・テレワークで完結するわけではありません。最も生産性の上がるワークスタイルをライフスタイルとも両立させ、時間と場所の制約から解放され、自由に選択することが求められます。これが“働き方の多様化”です。働く場については、従来の都心オフィス（センターオフィス）と、自宅（在宅勤務）の中間領域に各々のメリット・デメリットを補完する位置づけとしてサテライトオフィスのニーズが顕在化してきています。これら３つの働く場が働き方に応じて選択されることになります。

センターオフィスに求められるもの

わざわざ移動の手間をかけて出かけて行くわけですから、テレワークでは得難いそこでしか得られない価値が求められます。それはフェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションです。言い換えれば人々が集う意義です。社内・外のさまざまな人と共創して新たなイノベーションを創造することです。コロナ下においてはハードルが高いですが、これは不変的なオフィスの意義だと考えます。

そのような価値観に応えるには、個人ワーク、チームワーク、ディスカッション、テレコミュニケーションといった仕事の内容や目的に応じて最適化された空間を使い分けられる環境が求められますし、専用部だけではなく、外構広場・ラウンジ・屋上テラス等の共用部の幅広い用途での活用も有効です。

さらに、業務の効率性の追求だけではなく、働く方のウエルネスの向上も必須ですし、ウィズコロナの観点では、空間、設備、ICT、運用のあらゆるフェーズで安心・安全な環境構築が不可欠です。

FM の果たす役割

上記のような、ウイズコロナ・アフターコロナにおけるオフィスのニーズ変化をトータルで支えていくファシリティマネジメントの役割は、範囲・深みの両面で今後ますます拡大していくと思われます。

オフィスに人が集うこと
― 再考 ―



田中 重良
たなか しげよし
鹿島建設株式会社
建築設計本部 品質技術管理統括
環境性能グループ グループリーダー

コロナ禍にみまわれて半年以上が経過した。いまだ予断を許さない状況ながら、この間にわれわれは半ば強制的に「社会実験」に加わり、家庭や職場、プライベート／パブリックのさまざまな場面への影響を考えることとなった。オフィスについても「ポストコロナ」は今後のあり方を考える上での最重要課題の一つである。通勤混雑の回避や出勤時間の分散、多人数会議・食堂利用・出張などの制限によって、人が移動することやオフィスに集まることに対する常識が大きく変わる気配である。今後変わること / 変わらないことについて、この半年を振り返り、現時点での見極めを行ってみたい。

当初の数カ月間は、年度末の時期に重なり、多人数の会議やイベント等が控える中、会議・打合せの代替手段が喫緊の課題となったほか、時差出勤、在宅 / テレワークなどの実施によって、IT を活用した働き方の変化が進んだ。業務内容によっては 40 ～ 50% をテレワークとすることも可能との感触を得た。同時に、IT の習熟・活用が進むほど、対面で集まれないことに対する不具合の実感も増して、人が移動し対面で協働することの重要性とオフィス空間の価値を改めて認識することとなった。例えば、プロジェクトチームの活動では、チームメンバーはさまざまな身体感覚（声はもちろん表情、身振り手振りなど）を駆使してタイミングよくコミュニケーションしていることを確認した。IT での予定調整やチャットなどが便利になったとはいえ、同じ時間に同じ場所でメンバーが集まって仕事をする良さにはいまだ及ばない。

今後のオフィスでの働き方の変化を考えるにあたって、テレワークや IT で代替できる仕事が明確になるのに伴い、人手で行うべきことも明らかとなり、その付加価値を高める方向であらたな仕事・活動を生みだされていく過程を想像することは十分可能であろう。人・組織の活動が高次のコミュニケーションによって支えられていることは不変であり、オフィスに集って対面で行う活動の重要性は従来以上に高まっていくことが予想される。また、一人／少人数で行う仕事と多人数で行う仕事の仕分けが進むと、それぞれの活動に適した場所やツールを柔軟に選択できるファシリティ運用の有効性が認識されるであろう。例えば、多人数の定型的な会議であれば、テレカンファレンスを用いることでメンバー全員が同じ場所にいる必要はなくなるが、初見のメンバーの顔合わせや専門分野横断のミーティングなどは、人数の大小に関わらず対面で行いたい。また、一人で集中する時間と複数名で議論する時間では使用する場所も過ごし方も異なるように、使い方の多様性を考慮した建物空間とそのフレキシビリティがますます重要になるであろう。さらに今回、「密ではない集い方」を経験したことによって、対人距離や人の密度、空間の開放性、清潔を保つことなどに関する要求はオフィスの不可逆的なレベルアップにつながると思われる。

自律的な働き方や時間と場所の選択性は、従来一つの拠点・建物に閉じていたオフィスを、都心・郊外を含む広域的な範囲に概念拡張することでもある。やがて感染対策が定着すると、AI を含む IT の高度活用によって人の移動（モビリティ）や集いをバランスよく活性化し、広域的ワークプレイス全体の時間的活用度を底上げする可能性がある。これによって、オフィスに人が集うことは、コロナ以前よりもむしろ加速される。人が集うことを支援し協働の質を高めることは、「ポストコロナ」におけるオフィス FM の重要テーマになるであろう。

「アフターコロナの働き方」という課題に応える



大川 徹
おおかわ とおる
株式会社竹中工務店
ワークプレイスプロデュース本部
専門役

コロナ禍での「ニューノーマル」な働き方が言われて久しい。今や取り立ててニューノーマルと言うまでもなく、コロナ禍という危機に対し、各企業はすでにそれぞれの業種、職種が置かれた状況に応じた均衡点を見出しつつあるようにも見える。しかしそれはウィズコロナの対応において、ということであり、アフターコロナの対応という点では、十分な対応ができているとは言えない状況にあると思われる。

飛沫感染、接触感染の防止という観点から、在宅勤務・時差出勤など働き方の変革、デスクなどの飛沫感染防止パネル設置、ソーシャルディスタンスを確保した執務・会議室・食堂などの設定、非接触ツールの利用、運用面でのアルコール消毒、清掃の徹底など、ウィズコロナに対する取り得る施策を実施している企業は多い[*1]。

ただ物理的な施策はともかく、在宅勤務のあり方については今なおさまざまな議論がある。

業務集中により業務効率向上につながったこと、通勤負荷の低減、育児や介護をしながらの多様な働き方の実現などのメリットが指摘される一方で、インフォーマルコミュニケーションの減少による新たな価値創造機会の消失、身振りや表情が読み取れないオンライン会議の限界、テレワークにおける若い世代の人材育成の問題といったデメリットに関する議論はすでに出尽くしたと言ってよい。

在宅勤務の普及によるリアルワークの減少は、オフィス不要論の台頭も招いている[*2・3]が、これに対しては、突拍子もないアイデアというのは集まることで生まれる、オフィスの撤廃はイノベーションの喪失につながるとの指摘も多い[*4]。実際、ある製造業の開発系の職種では出社率２～３割の状態が続き、対面のインフォーマルなコミュニケーションが減っていることが、将来の新たな製品開発力を低下させるのではないかとの懸念も聞かれる。

仮にコロナ禍が去ったとしても、ワーカーも企業もそのメリットを認識したテレワークを止め、全てリアルワークに戻すということは考えられない。

その場合、単に出社率が下がるからオフィス面積を減らすのではなく、リアルワークとテレワークで行われるアクティビティを明らかにし、そのために必要な機能、ツール、面積などを導き出すこと、そしてソーシャルディスタンスなども踏まえた内容とすることが必要になる。

その際重要なのは、リアルなオフィスでなければできない経験や価値をいかに語ることができるかということである。オフィスは今や、その企業で働く人達だけのためにあるのではない。社内協創を進めつつ、顧客はもちろん、これまではR&Dなどで行われることが普通だった大学やスタートアップなどを含む社外の知との協創や、地域コミュニティなどとの連携が、企業全体で求められるようになってきた。その意味で、社外人材にフロアを開放した商社や社内外の人達が議論をしてアイデアを生み出す協創空間を設けた金融機関は参考にすべき事例と言える[*5]。これは企業、職種によりさまざまであり、ましてや今流行りのABW（Activity Based Working）を導入すれば解決するというわけでもなく、絶対的な正解はない。アフターコロナの働き方を考えるとはまさに以上の課題に応えるということだと考える。

コロナ禍が終息しても問題を終わらせることなく、これをきっかけとした新たな働き方やオフィスのあり方について、JFMAがさまざまな観点から取り組み、発信することを望みたい。

＊1 空気感染については、感染理由としてまだ具体的な証拠はないとされるものの、方策としては換気、除菌やフィルター設置などが考えられるが、実施にはコストなど一定のハードルがあると思われる。
＊2 2020.6.11 NHKおはよう日本「都心のオフィスは必要？大企業で始まった議論」
＊3 2020.7.6 日本経済新聞電子版「サテライト拠点 投資3年で回収 富士通がオフィス半減」
＊4 2020.6.15 GLOBIS「コロナ禍におけるオフィス不要論は本当か？」
＊5 2020.7.17 日経ビジネス「三井物産が本社を社外に「開放」、オフィスの意味を再定義」

テレワークを通じて感じた課題と今後



渡邉 卓也
わたなべ たくや
東急不動産株式会社
都市事業ユニット 資産管理部
グループリーダー

2020 年度は「オリンピックイヤー」という高揚感とともに始まるはずが、代わってコロナウィルス感染拡大のニュースとともに幕を開けた。当時の社会的には、夏場には沈静化するという楽観的な見方もあったが、その後の状況を見るにつれ、どうやら一過性ではなく長期化することを覚悟させられた。また、将来における未知のウイルスによるパンデミックの発生可能性もあり、働き方に対する価値観や考え方は、急激な変化を迫られている。

4 月になると緊急事態宣言発令時に備え、弊社でも事業継続に影響を及ぼす業務以外は、例外なくテレワークとなったが、昨夏に渋谷ソラスタへ本社再移転を行い、ICT ツールを活用した柔軟な働き方を実現するため、フリーアドレスや WEB 会議システム、グループウェアなどの導入を推進していたことから、比較的スムーズに移行することができた。当初は、アクセス集中による通信障害や、完全非対面の会議への戸惑いなど課題はあったものの、試行錯誤しつつ現在まで特段支障なく業務を行っている。

こうしたテレワーク経験を通じて感じた課題と今後の対応について、稚拙ながら、私の所属部門で議論した内容について、3 つの視点から、試行中の取り組みなども交えて共有させていただきたい。

1. テレワーク（新しい働き方）への適応

テレワークを経験して、今まで物理的に集合して行うのが必然と考えられていた会議や事務作業等が、テレワークでも致命的な不都合もなく、むしろ合理的で生産的な側面もあることが明確になった。伝票捺印、現地調査など、すぐにオンライン化できないものもあるが、ワークフローや 3DVR により、将来的にはかなりの部分がオンライン化できそうだ。WEB 会議は、事前準備や、独特の進行のコツが必要だと感じており、とにかく「使って慣れよう！」とチャレンジしている。また、当社では業務の開始・終了を Teams でメンバー間に共有するルールがあるが、業務開始報告時に、テレワーク上で各自が得た情報や気づきを「始業前の立ち話」として、不定期だが自発的に、ごく簡単に共有することを試みている。

2. オフィスワーク（従来の働き方）の見直し

出社率を制限している状況下で、まれに出社してメンバーと顔を合わせて仕事をすることで、改めてオフィスワークの価値を実感することが多い。相手の表情やしぐさ、声のトーンなどから得られる非言語情報や、ふとした何気ない会話から得る気づきなどは、オフィスワークならではのものである。貴重な出社機会を上手く活用し、不足しがちなコミュニケーションを補うとともに、協働が必要な業務を意識的に行ったり、目的に応じた使い分けを目指している。

3. オフタイムの変化

通勤時間が減り、体力的・精神的な負担が減少し、酒量が増えて体重が増加するなどの声もあるが、おおねむしろ健康的に過ごしているメンバーが多いと思われる。個人の問題であることから、あれこれ口出しすべき類のものではないが、皆が前向きに活用していけるよう、また、コミュニケーション活性化の意味も込め、社内ミーティング時の冒頭に、簡単な近況の共有をする時間を設けている。

働き方改革や DX などの潮流は、これを機にさらに加速度を増していると感じている。ますます予測困難で不透明な時代においては、自ら体験しながら考え、仮説・検証を素早く廻し、答えを見極めることができるように、今後もチャレンジしていきたい。

未来に向けた解決策を



嶋村 浩樹
しまむら ひろき
東京美装興業株式会社
事業開発部長
認定ファシリティマネジャー

コロナ禍の影響により多くの企業がテレワークを導入した結果、オフィスワーカーたちの時間の使い方が変わってきた。通勤時間がなくなったのをはじめ、社外会議や営業活動のための移動時間、他の都道府県や海外への出張回数などが大幅に減り、そこにコロナ禍以前からの働き方改革により残業時間も減ってきている。その一方で、仕事帰りの一杯も控えざるを得ない方々もきっと多いことだろう。

これだけ個々のオフィスワーカーに時間の余裕が生まれ、その時間をもし“業務効率の向上”に充てているとしたら、不謹慎な言い方だが、企業経営にとってはむしろプラスで、生産性の向上につながっても良いようなものである。しかし実際はそうではない。筆者の実感として、以前は通勤電車でボーッと考えているとたまに良いアイデアがひらめいたりもしていたのだが、今はだいぶ少なくなった。またWeb会議でも意思疎通が上手く行かずもどかしい思いをしたり、オン(集中)とオフ(緩和)の切り替えが難しかったり、仕事帰りの一杯でストレスを発散できなかったり、顧客や同僚との飲み会の機会がなくなったりと、業務効率は全体的に見るとむしろ下がっている。オフィスワーカーのコロナ禍以前の時間の使い方は決して無駄ばかりではなく、それぞれ生産効率を上げるための重要な要素となっていることが、この状況になって初めて分かった。たとえば従来の顔を合わせての会議において、自分の発言に対して聞いている人がどのような反応をしているのか、機械を通した画像や音声だけでは伝わらない表情の変化や“受け”具合、会議全体の雰囲気を、意識することなく自然と読み取っていたようである。集まって作業する、何気ない会話のなかから考えをまとめていくといった、人と人が直接会うことの大切さを今回のコロナ禍で改めて感じた。

テレワークの比率は今後も増え続けるだろう。ただし、定型作業や報告書作成、執筆作業、一人で行うコンセプトワークなどにはテレワークは向いているが、前述のように、初めての仕事のブレーンストーミング、複数人のアイデアをまとめる企画や設計、重要な商談やプレゼンテーション、契約手続きなどは、やはり直接会ってコミュニケーションを取ることが欠かせない。おそらくこれからそれぞれの企業は、これらの業務の種類や質を分類分析して、在宅／出社のベストバランスを探り出していくことになる。では、私たちファシリティマネジャーはこのような時代、生産性の高い執務環境を提供する者として何が提案できるのか。たとえば、今はまだこのくらいしか思いつかないが、テレワーク比率の増加によって減らすことができるはずのワーキングスペースの有効活用がある。借り床であれば返却して経費を削減し、その原資を通信機器拡充に回したり、自社所有床であれば収容人数を増やして業務拡大を図ったり、あるいはオフィスワーカーの業務効率を向上させるためのフリースペースの創出なども考えられる。いずれにせよ、コロナ禍で世界中の経済活動が停滞するなか、私たちファシリティマネジャーは、こんな時代だからこそ、経営者が“夢”を持てるような提案、未来に向けた解決策を提供できれば、と筆者は考えている。

ヒューマン・セントリック・ファシリティマネジメントに向けて



堀井 一孝
ほりい かずたか
株式会社日建設計
経営企画グループ副代表
イノベーション推進室長
認定ファシリティマネジャー

新型コロナウイルスは社会の変化を加速させると言われるが、ファシリティマネジメントにおいては、より人間を快適にする、人間に寄り添う、人間に感動を与える、そのような形での変化が加速していくのではないか。

1. あらためて「オフィスに行く意味、集う意味」が問われる

多くの組織が在宅勤務を推奨し、多くのワーカーが場所を問わず働けることを実感した。この状況においては、改めてオフィスに行く意味、さらには組織に帰属する意味が問われることとなる。組織に帰属する意味とは、組織が事業を通じてどのように社会貢献をするかという組織理念への共感である。ファシリティマネジメントに求められるものとは、組織理念を体現し、共に働く喜びと感動を、ソフト面、ハード面の両方で感じることのできる場を提供することである。ファシリティマネジメントから場のマネジメントへの転換とも言えるかもしれない。

2. 生活者としての質を高める

多くの人が在宅勤務を経験し、家族と多くの時間を過ごし、地域の身近な環境を再発見し、生活者としての充実を実感したはずだ。ファシリティマネジメントは、このような豊かな生活の実現を支えるものとなる。ワークプレイスの概念は在宅の環境を含む広範囲なものとなり、サテライトオフィスを設けて、地域コミュニティとつながり、コミュニティビジネスから次の事業展開を模索する動きも加速すると思われる。

3. スマートなFMが加速する

緊急事態宣言下では、フロアに数人しかいない状況で不安な思いをしたり、オフィスのセキュリティ確保に特別の配慮が必要となった状況も見られた。それを克服するために、無人の環境でもきちんとマネジメントできるオフィス、セキュリティ面でも万全な性能も持ち、FM 担当者が出社しなくても、だれもがマネジメントできるオフィス。そのようなスマートな FM が求められる。

さらに、均等な密度で無いオフィスの状態も日常的となり、均質な環境をつくる姿勢から、個人の快適な環境を実現することの価値が高まる。そしてその制御には、ユーザビリティの高いコントロールデバイスが求められる。

4. さらに健康と快適を追求する

室内環境とともに、家具什器においても、個人の健康と快適を実現する方向にシフトするだろう。天板の高さを変えられるデスクをはじめ、そのときのアクテビティによって場や家具を選択していく ABW（Activity Based Working）の動きも加速するだろう。一律の家具を用意するのでなく、例えば数種類の椅子を用意して、その日座りたい椅子を選ぶといったことも考えられる。

5. そして、たくさんの居場所を用意する

これは私の持論であるが、たくさんの居場所があると、人間は幸せになれる。物理的にもそうであるが、組織への帰属や将来のキャリアなど、いろいろな選択肢があった方が良い。ここにしか居場所が無いという状態は、極めて不幸である。個人が自立した存在であることを前提に、さまざまな選択肢を用意して、「敢えて」選ばれる、「敢えて」共に価値をつくることを志す、そのような組織が、今後強く生き残るだろう。

「Facility」+「Work」+「Life」のトータルマネジメント



稲崎 稔
いなさき みのる
株式会社日本設計
PM･CM部 第1グループ長
認定ファシリティマネジャー

「ポストコロナ」とはいつなのか…

ポストコロナ社会における働き方については、大きな関心を集め、さまざまな場面で議論がされている。当方にも、将来のワークスペースはどうあるべきかといった問い合わせが多く寄せられている。

その前に、そもそも「ポストコロナ」とはいつなのか。今は「with コロナ」であり、特効薬やワクチンが開発され状況をある程度コントロールできる「after コロナ」のことなのか､あるいは「with コロナ」と「after コロナ」を含めて「ポストコロナ」なのか。この話だけでも議論百出だろうが、本稿では「ポストコロナ」≒「after コロナ」として、話を進めたい。

コロナ禍による働き方での気づき…

緊急事態宣言以降､強制的な在宅勤務の推進により､多くの気づきを得たことは実感済である。オンライン会議の有効性、通勤時間からの開放、そして何より､テレワークでも仕事を進めることができるものだということ等々。

だからといって、これらが新常態となり、例えばオフィスはもはや不要といったことにはならないだろう。コロナという共通の敵を、皆で乗り越えようとする一体感の中での話に思え、ある程度差し引いて評価する必要がある。もう一つ､コロナは個々人の健康（生命）に関わるものであり、当然に仕事よりも優先されるべきであり、このことが話を複雑なものにしている面もある。

テレワークは有効なのか…

テレワークに関する調査結果が各所で公表されているが、自宅勤務の満足感が約 6 割、今後もテレワークを継続したいかについては 6 割強が肯定的という結果が公表されている。[*1] その一方､出社者が混在する「まだらテレワーク」となった場合の懸念（テレワーカーが少数派になることで周囲の目が気になって心理的なプレッシャーや不安感が増す）も公表されており[*2]、いずれも共感できるものがある。

テレワークの推進を考える際、さまざまな側面より評価する必要があると考える。例えば、業種や職種の違い、管理職か一般職か、ベテランか若手か、仕事の進め方の傾向（個人プレー型かチーム型か）、業務の繁忙や状況（締め切りが近いなど）。さらに、小さな子どもがいるなど家庭の状況や、個々人のワークライフバランスの考え方も考慮すべきである。また、宣言解除後のオフィスワークの中で、やはり、対面での業務遂行の心地良さを実感している部分もある。

「Facility」+「Work」+「Life」のトータルマネジメント…

そう考えると、もはやシンプルに結論を導けるとは思えず。

人事制度を含めた制度のフレキシビリティや感染に対する安心感の前提の上で、オフィス出勤にとらわれることなく、個々人が自主性と相互の信頼関係をもって、ワークスタイルに関する多様な選択肢を用意するということしかないのではないか。

そして、FM の定義は「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」とあるが､対象範囲を拡張し､個々人の「Work」や「Life」を含めたトータルなマネジメントが求められるようになるのだろう。

＊1 公益財団法人 日本生産性本部「新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響に関するアンケート調査」（2020 年）
＊2 パーソル総合研究所「テレワークにおける不安感・孤独感に関する定量調査」（2020 年）

COVID-19で変わるオフィスと働き方



秋山 克己
あきやま かつみ
日本メックス株式会社
技術部長
認定ファシリティマネジャー

新型コロナウイルス感染防止対策と働き方改革の両面からリモートワークが推奨され、弊社でもデスクワーク部門を中心に現在では出社率３割を目指して取り組んでいるが、環境整備が追い付いていない部門もあり、早急に対策を進めている。その中で在宅勤務に比較的馴染む個人作業を中心とする業務もあれば、そうでないところもあり、一律での促進には難しいところがある。そこで課題となってくるのが在宅勤務における勤務時間の管理とその評価である。従来では勤務時間中はデスクでの存在を確認することで何となく満足していたが、在宅における勤務時間を管理すると言うのは非常に困難を極める。それはそもそも管理する必要はなく予定時期に報告されるアウトプットを評価することで良いのかもしれないが、そのためには制度変更も必要となるし、すべてにアウトプットが明確化されるかと言うとそうでもない。

パレートの法則（2：8の法則）からしてもその８割は明確な評価が難しいということが想定される。在宅勤務の評価の仕組みとして、働き方改革に求められる改善点がクローズアップされてきたように思われる。また、在宅勤務を通常のルーティンに組み込めばオフィスの機能や床面積についても見直しが必要となってくる。不動産ストックも従来は集積されることでその価値を高めてきたが、ここで少しその尺度が変わるかもしれない。この働き方の変容やニューノーマル期のオフィスに求められる機能等にかかわる課題は真にFMに解決を求められるものだと考える。

少し観点を変えてコミュニケーションという場面からみると簡単な確認作業や連絡、打ち合わせはTeams等の会議アプリケーションを使ってリモートで対応できるが、創造性を導くものや議論が伯仲する会議、難しい意思決定、相互理解を求めるような緊張の場を必要とする会議は難しく、感染防止対策を行っての対面会議を行わざるを得ないのが現状であるが、この機会に経験や使い勝手を反映したシステムの機能充実が望まれる。

そして集中に分散を付加した事例としての取り組みを紹介させていただきたい。弊社では技術力や安全力をさらに向上させて行くため、本社建物内に設備機器や安全器具、VR（バーチャル・リアリティ）設備などの実機を配備し研修を行っている。その研修についても本社での集中研修に加え全国各支店で行える分散研修を始めた。その仕組みは火災報知器誤発報体験装置や感電疑似体験装置、墜落制止用器具ぶら下がり体験装置、VR設備等をコンパクトにまとめた「安全体験実技セット」を製作し、それを支店に配送する。各支店での安全研修の講師は各支店でのベテラン技術者に機器のレイアウトや、研修の進め方などをマニュアル化したものをテキストとしてWeb講師研修を行う。実際の研修に際しては本社スタッフがリモートでサポートするというものである。定着すれば本社からのサポートも必要なくなると考えている。安全は繰り返し、繰り返し、体験・認識することで安全意識を高揚させ、協力会社のメンバーを含め安全遂行に努めて行きたいと考えている。

終わりにイスラエルの歴史学者ユヴァル・ノア・ハラリによれば現代人の祖先「ホモ・サピエンス」は“ヒト同士が「協調」し「信頼」し「集団で行動する」ことで発展し、生き永らえてきた”ということである。新型コロナはその「集団」することを阻んでいるが、来る「ファシリティマネジメントフォーラム2021」がスムーズに開催できるよう早期のワクチン開発等が期待される。

コロナ禍で加速する働き方の多様化とリアルの価値



山上 拓也
やまがみ たくや
三井不動産株式会社
ビルディング本部
法人営業統括一部 グループ長
認定ファシリティマネジャー

弊社では数年前より「COLORFUL WORK PROJECT」という活動を通じて、ワーカーの働き方・働く場所の多様化を推進している。例えば、サテライトオフィスである「ワークスタイリング」も全国約 60 カ所に拡大し、500 社以上の企業にご利用いただいている。また、ビル横断のイベント（フットサル大会など）等を企画・実施し、Life（Off time）から Business（On time）まで多彩なサービスをワーカーに提供している。今年度の活動を通じて「COLORFUL WORK PROJECT」をさらに推進しようと準備していたところに、新型コロナが直撃した。弊社もそうだが、多くの企業で半ば強制的に「在宅勤務中心」となり、サテライトオフィスの併用も含めて、日本全国で一気に働き方・働く場所の多様化が加速した。ただ、「明日から原則在宅勤務」という形で突如始まった弊社の働き方変化ではあったが、想像以上にスムーズに移行できたというのが率直な感想である。これは本社移転を機に「全社員へノート PC 配布」「ペーパーレスの徹底」や「WEB 会議ツール導入」等を行ったことが大きく寄与しているが、それだけでは「WEB 会議のストレス（顔や反応が見えない、音声のタイムラグが生じる等）」を乗り越えられなかったと感じている。私は 4 月 1 日付で新たな部署へ異動したが、いまだに 15 名のグループ員と一堂に会したことがない。仕事内容も全く変わったし、グループ員の大半が少し会話したことがある程度であったが、それでも日々の仕事が比較的スムーズに回っている理由について考え続けてきた。

多くの方が感じているように、報告や相談であれば WEB 会議でも十分可能であるが、「ブレスト」や「利害が異なることの調整」などは face to face の方が優れていると今でも思う。それでも異動直後の人間がそれなりに後者の仕事もこなせている理由として、私は「リアルな場でのコミュニケーションや企業文化の蓄積」があるからだと思っている。仮にほとんど会話したことがない社員であっても、脈々と継承されている企業文化に根付く暗黙のルールが存在していて、WEB 会議で生じる「一瞬の間」や「ミスコミュニケーション」を自然と補っていると感じている。それゆえに、一部の極端な論調として「オフィス不要論」も散見されるが、「リアルな場でのコミュニケーションや企業文化の蓄積」なくして、本当にリモートワークが機能するのか疑問に感じている。誤解なきように補足すると、私自信も在宅勤務のメリットを十分に感じており、その日の予定に合わせて働く場所を使い分けている。猛暑の日に移動しなくてよいのは心身ともに快適であり、平日の家族との時間も以前より充実している。しかし、やはり「リアルな場」で良質な企業文化が醸成されているからこそ、リモートワークの良さが十分に発揮されるものと思っている。この推察が正しいか否かは 10 年後の検証を待つしかないが、強固な「企業文化」を形成するためには数十年の年月がかかるが壊れるのは一瞬なので、私達ファシリティマネジメントを実践する立場にあるものは、誤解を恐れずに「リアルな場の価値・役割」について真摯にテナント企業へ伝えていく責務があると日々感じている。最後に with コロナ期の弊社広告メッセージをご紹介して終わりにしたいと思う。「つくるのはオフィスじゃない。働き方だ。」

今ほど、企業の関心がFMとワークプレイスに向いた時代はない

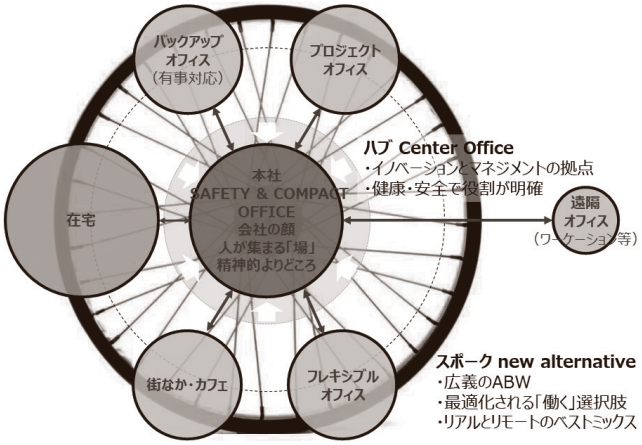


似内 志朗
にたない しろう

JFMA理事
JFMA調査研究委員会 委員長
ファシリティデザインラボ（FDL）代表
認定ファシリティマネジャー

これまでJFMAが長きにわたり、ファシリティマネジメントの普及やワークプレイスの多様な選択について語ってきたにも関わらず、多くの企業はなかなか動こうとしなかった。その原因は「関心がなかった」「切実ではなかった」からである。働き方改革、健康経営、「人フォーカス」の人本主義への移行により、意識も徐々に変わってきたが、コロナ禍で一気にオフィス問題・働き方問題は、企業経営の切実な課題となった。在宅勤務も「顔を合わせないと本当の仕事はできない」、「部下の管理はどうするんだ」などと言われたが、そんなことを言う余裕もなく実際やってみれば、初めは手間取ったZOOMも使いこなせ、意外と仕事の効率は下がらず（むしろ上がり）、通勤も出張もなく、社員の満足度は上がる。しかしガランとしたオフィスを見て、ここに膨大な賃料を払っていることが突然「見える化」した。

これからオフィスのコンパクト化は避けられないだろうし必要だろう。しかし考えてみれば、一般的にオフィスビルに居を構える企業の人件費は賃料の約10倍だ。スペースが無駄といってコストダウンに走るよりも、「人」の産む価値もコストもオフィス賃料より遥かに大きいことを思い出し、まずは「働く」を中心に、リアルとリモートのベストミックスについて腰を据えて追及した後に、コンパクト化なり高度化なりを考える順序だと思っている。



では「リアルとリモートのベストミックス」とは何か。所与の回答はない。しかしありそうなこととして、本社オフィスの役割を明確化し、若干コンパクト化し「ハブ」とし、在宅や分散したコワーキングオフィス、バックアップオフィス、遠くにはリモートオフィスを「スポーク」とする「ハブ＆スポーク案」、平時はリアルオフィス、有事には在宅などのリモートへシフトする「コンティンジェンシー案」などが有力として言われる。しかし実際、どちらの方に動いていくかわからない。また企業ごとに、多様な解決策を見出していくに違いない。重要なのは、経営と働き手が、ともに満足し成長できる関係となることだ。経営にとっては広い意味での価値（富）の創出、働き手にとっては個人としての自由と快適性とするならば、個人の自由・快適が、生産性・創造性、そして企業の価値創出に対して、より強いプラスの関係となるように、働く環境・ルール・カルチャーをつくり上げていくことが肝要だ。端的に言えば、「自由」はオフィスだけでなく街や地域まで広げたABWの先にあり、「快適」はウェルネス追求の先にある。そして、従来のプロセス管理から任せて結果にコミットするカルチャー、実績評価（時間でなく）、実績評価のネガティブ面の補完などが伴う。こうした試行錯誤を経て、「リアルとリモートのベストミックス」をそれぞれの企業が探求し実践していく。まさに、ファシリティマネジメントやワークプレイスが経営の関心事となる時代になったのだと思う。

つなぐ

成田一郎 JFMA専務理事

コロナ禍は現在進行形である。いつかは終わり、かつてのような状態に戻れるのだろうか。いや、今問われているのは、戻れるのかではなく、戻すのかという意志を問われているのである。目に見えない小さなウィルスがまるで意志があるかように、全世界にパンデミックを引き起こし、今までの政治・経済・社会・環境・科学（医療）等々、あらゆるものの倫理、価値観を変えた。私たちは、これを単なるピンチととらえ、過ぎ去るのを待つのではなく、今までの政治・経済・社会・環境等々のあり方を再構築するチャンスとしてとらえたい。

JFMA では、今年の 2 月 19 日～ 21 日にファシリティマネジメントフォーラム 2020 を、懇親パーティや一部のシンポジウムなどは中止としたものの、まさにギリギリで開催することができた。その後あらゆるセミナー類は中止とし、8 月 7 日の「超初級!ファシリティマネジメント入門」を試行的に Web セミナーで開催したのが始まりである。

その間、感染者が急増した 4 月 21 日～ 5 月 1 日のほぼ毎日、JFMA の調査研究部会の緊急レポートやフォーラムでの基調講演等の概要を「コロナに勝つ! JFMA からのメッセージ」としてホームページに掲載し、ストレスを抱える皆さまの心と体の健康に少しでもお役に立てればと発信、その後に小冊子化した。

JFMA ジャーナルの前号（No.199）では、これらをベースに特集「新型コロナウイルス感染症にいかに対処したか、どう備えるか」とし、渦中の課題に対し、ＦＭ先進企業の事例等を紹介した。

そして、今号では、「コロナ禍における働き方の変化とこれから」とし、ポストコロナ社会における FM の役割について特集した。今回は、会員企業の皆さまからアンケートに回答いただくとともに、理事企業の皆さまからはメッセージをいただき、今後の働き方について、俯瞰した。さらに、国内外の感染対策ガイドラインについても緊急調査し、IFMA（国際 FM 協会）、英国規格協会の概要、日本のガイドラインの概要も報告いただいた。

非常に短期間にまさに俊敏に対応いただいた皆さまに深く感謝いたします。

今後の社会のあり方から FM のあり方を考えるきっかけになれば幸いです。

IFMAのパンデミックマニュアル

ファシリティマネジャーのための グローバルな健康危機の計画と対応



松岡 利昌
まつおか としあき
JFMA 理事 ISO FM 専門委員
更新講習委員会委員長
株式会社松岡総合研究所 代表取締役
日本オフィス学会 会長

世界中に猛威を振るってきた COVID-19。COVID-19 とは coronavirus disease 2019（2019 年に発生した新型コロナウイルス感染症）を略した表現で、動物が感染するウイルスが原因で起きる感染症のこと。2019 年末に発生し、急激に世界中に感染が拡大し、いまだその影響は収まらない。新型コロナウイルスに感染すると、発熱や咳、息苦しさ、その他の症状が現れ、感染が肺に及んで肺炎を発症すると呼吸困難に陥る。世界保健機関（WHO）のテドロス・アダノム事務局長は、2020 年 3 月 11 日、新型コロナウイルス（COVID-19）を「パンデミック（世界的大流行）」と認定した。

これに呼応して、世界中の専門家がその知見を集約し、COVID-19 に対する対応マニュアルを作成している。米国 IFMA（国際ファシリティマネジメント協会）も会員向けに IFMA 財団と米国大手 FM サービス企業である ABM の協力を得て、「パンデミックマニュアル」をまとめた。本稿は、感染症対策の最前線での対応が求められているファシリティマネジャーのための「グローバルな健康危機の計画と対応を示した IFMA パンデミックマニュアル」（図表 1）であり、その概要を紹介したい。

エグゼクティブサマリー

本マニュアルは、パンデミックに対する政府機関や多くの企業から提供された情報やインターネットソースからの情報を集約し記述されている。特に執筆については、マサチューセッツ工科大学の危機管理コースのシニアレクチャラー、スティーブン .B. ゴールドマン博士によるところが大きい。彼は、事業継続性や災害復旧、リスク管理の専門家で、国際的なコンサルタントでもある。また、IFMA 財団に対して、プラチナスポンサーとなった米国大手 FM サービス企業である ABM の貢献度も高く、CEO のスコット・サルミール氏は、汚染されたスペースの洗浄や安全プロトコルを展開し、建物での発生を防止するファシリティマネジャーとしての行動には、ワーカーに対する信頼性こそが重要であると主張する（図表 2）。また、マニュアルには現時点での最新情報を記述しているものの、COVID-19 は現在も進行中で、記載さていることは全てを網羅しているわけではないと注記している。

本マニュアルは、全 7 章で構成されている。

1 章　COVID-19 情報
2 章　パンデミックによる施設への影響
3 章　FM パンデミックリスク要因と制御オプション
4 章　パンデミックの計画／準備
5 章　パンデミック対応
6 章　パンデミック回復
7 章　付属資料：ケーススタディ集他

本稿では、紙面の関係上、7 章の付属資料を除く各章の概要のみを紹介する。

第 1 章　COVID-19情報

この章では、30 年から 40 年ごとに起こるパンデミックの状況から、今回のウィルスが人から人への感染により、拡大する特性について詳しく解説している。感染が急速に広がる加速フェーズを終え、徐々に減速フェーズになり、やがて感染者が減少してくといわれている。また、ウィルス自体は動物由来のものだが、まれに人に感染し、そこ



スコット・サルミール
President and CEO ABM



スティーブン .B. ゴールドマン
マサチューセッツ工科大学
シニアレクチャラー

から拡大する特徴を持つことを示している。感染のメカニズムとしては、感染者の咳やくしゃみによる飛沫感染が大きく影響していると考えられている。したがって、感染者を隔離することで、接触が減り感染拡大を防ぐことができる。ただし、このウィルスの潜伏期間が 2 日から 14 日なので隔離期間が 14 日は必要となる。この潜伏期間中に発症しなければ、拡大リスクはないとみなされる。

どうすれば身を守れるかという問いに対しては、ソーシャルディスタンスとして、6 フィート（約 2 m）の距離を保つことと、フェイスマスクの使用を推奨している。具体的には後の章で詳述する。

第2章　パンデミックによる施設への影響

ここでは、施設への影響をいくつかの場合に分けで解説している。

まずは、ワーカーと建物入居者への影響である。ワーカーが在宅勤務等で 25 から 50％減少するならば、センターオフィスには最小限のワーカーがいることになる。公共交通機関利用者や出張者は減少するが、出社してきた建物入居者には、ファシリティマネジャーから提供される清掃用品や消毒剤、マスクなどの消耗品の使用が義務づけられる。

また、サプライチェーンへの影響として、物流企業は、搬入搬出で問題となる可能性があり、配達や郵便の制限がかかるかもしれない。インフラストラクチャーへの影響としては、救急サービス（消防、警察、救急医療サービス）も制限される可能性がある。医療システムは抑えられ、ワクチン開発が完成するまで、病院自体が制約を受け、マスクなどの予防具が不足する可能性がある。公衆電話や交通機関も制約を受ける。情報技術としては、在宅を支援する必要があり、VPN などシステムが必要になる。その際には、IT のヘルプデスクが必要になる。学校は閉鎖され、小売業では水、紙製品、バッテリーなどの供給が滞る可能性がある。

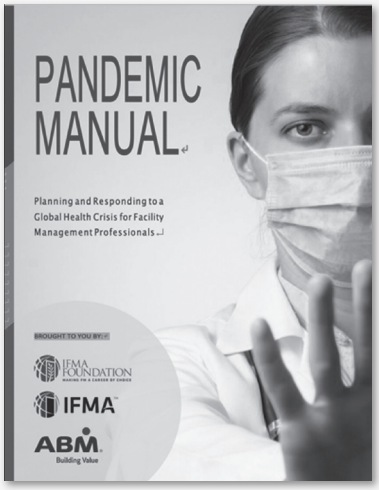
第3章　FMパンデミックリスク要因と制御オプション

FM パンデミックリスクとしては、都市部の大量輸送や人口密度の高い都市での高層エレベーター内の接触がリスクとなる。マスク等で咳エチケットを守るようにしなければならない。つまり、建物内での人口密度を減らす工夫が必要である。

また、オープンオフィスでの集団感染を避けるため、コールセンター、トレーニングセンター、医療施設やカスタマーサービスセンターなどのデスクは、ソーシャルディスタンスが重要になる。テレワークも必要となるかもしれない。

一方、雑居ビルの場合は、ファシリティマネジャーがいないことが多い。したがって自主的に、危険を察知できるようにしながら、窓を開け、通気をよくし、空調の予防対策を実施する。電話や文具、本や PC など、感染経路が確定できるようにするとともに、利用後すぐに、消毒できるように衛生用品を準備する。

カフェエリアや休憩室などは、人数を制限し、消毒剤や衛生用品を用意し、咳エチケットを守る必要がある。



図表 1　パンデミックマニュアル



図表 2　スポンサーリスト

IFMA FOUNDATION
MAKING FM A CAREER OF CHOICE
IFMA 財団

特に、トイレでは、ハンドクリーナーや石鹸で手洗いが必要となる。食堂やキッチンなどフードエリアでは、直接間接に、感染した表面と接触する可能性がある。したがって全てのスタッフが、フェイスガードや手袋などを着用し、ビュッフェスタイルを避ける。台所では調理器具など細心の注意が必要となる。

第4章　パンデミック計画/準備

パンデミック計画は、実際の患者が発生する前に立ち上げ、対策と手順を決めておく必要がある。ファシリティマネジャーは、正常か異常かに関わらず、全ての事象の日時や内容を記録しておく。

館内感染者を出さないためにも、ファシリティマネジャーは、シフトを組みながらバックアップ体制をとる。建物内のテナントなどのワーカーリスト、アウトソーシング業者などの担当者リストを作成し、連絡体制をとる。例えば、消防、警察、地方病院、テナント、オーナー、電気関係、空調関係、配管関係、セキュリティ関係、廃棄物処理など。さらに、建物閉鎖や再開の方針などを検討する。パンデミックに対処するためのパンデミック計画を作成することで、危機管理体制が完成する。

また、FM スタッフやサービス提供者が失われた場合に備えて、緊急対応の順位付けリストを作成し、周知する。例えば、ビルへのアクセスシステム、ビルシステムのメンテナンス状況、システムアプリケーションの運用状況、環境安全衛生の報告、緊急避難対応、セキュリティおよび生命安全アラームの監視、また、文書管理の仕組みやデータ保存内容の確認などを伝達できるように準備しておく。また、ワーカーへの対応も重要で、ワーカー自身での感染予防対策や咳エチケットを訓練しておく必要がある。皆が触る場所の洗浄や消毒、換気の増加など感染リスクを低減する措置が、各自で実施できるように準備する。

第5章　パンデミック対応

実際に、パンデミックの手順が実施される場合に、ファシリティマネジャーは、リーダーシップを発揮し、危機管理チームと連携し、状況統制（コントロール）戦略を実施する。例えば、在宅勤務を実施させることで、オフィスへの通勤を制限し、リモートアクセスのための VPN を人数分用意する。サードプレイスなどの外部のワークスペースを利用し、例えば、ホテル、貸し会議室、大学など別の場所からのアクセスを可能にする。このための一時的な貸しスペース業者との契約も検討する。とにかく、サプライチェーンが途絶えないように、パンデミック中でも業務プロセスを改善し、場所を問わず、改善プロセスをワーカーにフィードバックする必要がある。在宅など場所が変わっても感染防止のプロトコルを維持できるようにワーカーには、周知徹底しなければならない。特に、洗浄と消毒は、例えば、手すり、ドアノブ、エレベーターボタン、シンクと蛇口、カウタートップ、窓サッシ、照明スイッチ、キャビネットの取っ手、自販機、椅子の腕、コピー機のボタンなどが該当する。ブラックライトとリン光粉末でウィルスや細菌の残留物を検出することも必要なる。

特にカフェテリアなどでは、入り口に、衛生ステーションを設置し、アルコール洗浄を実施する。また、フードサービスの手順を見直し、パンデミック感染を減らす新たなプロトコルを実施する。トイレには、石鹸ディスペンサー、ペーパータオルなどの設置を検討し、特に消毒石鹸が必要となる。

建築関連では、空調システムは外気を取り入れ、再循環空気量を減らす。フィルターを HEPA フィルターに交換する。ファイコイルユニットの洗浄や、二酸化塩素（ClO2）などを使用し、酵素と組み合わせた消毒剤を使用しバイオフィルムを除去する。

建物へのアクセスについては、必要に応じて閉鎖することも検討し、侵入には医学的評価、ワクチン接種、健康評価などを条件に再開を検討する。

サプライチェーンマネジメントについては、パンデミックのために、重要な業者がストップした場合は、代替サプライヤーまたは、同等製品またはサービスの提供可能な第三者を探し対応する。その際には、SLA の見直しも含まれる。

第 6 章　パンデミック回復

パンデミックが終わり、最終的には正常な生活に戻ると考えられる。ファシリティマネジャーは、状況が改善したことを確認し、通常のビジネス慣行に戻る手配を実施する。そのために、復旧計画を策定し実施する。これに

は以下の６つの項目が含まれる。

重要準備６項目

1. **建物の準備：清掃計画、空調など設備検査**
2. **ワーカーの準備：だれがオフィス戻るかなどの決定と相互コミュニケーション**
3. **アクセスの制御：安全と健康のためのプロトコル、建物の受付やエレベーターの運用、訪問者ルール**
4. **ソーシャルディスタンス計画：３密の回避、オフィス内通行制御**
5. **清掃計画：ドア開放、クリーンデスクポリシー（デスク机上面清掃方針）**
6. **コミュニケーション改善：出社の恐怖を克服し、通常コミュニケーションに戻る**

正常に戻った後も、消毒の可能性は高く、さらには、スタッフの健康チェックやソーシャルディスタンスは継続される可能性が高い。例えば、マスク着用については、「全員がマスクをしている」から、「ほとんど着用」、「一部着用」、「マスクをしない」の４段階に分けて、状況を判断する必要がある。全員着用と全員しない状況は問題ないが、ほとんど着用している際には、マスクをしない人を批判、敬遠する可能性があり、一部着用の場合は、逆にマスク着用者が感染しているのではと疑われる可能性があることを配慮する。この問題は人事部に属すが、ファシリティマネジャーとの協力により対処が必要となる。

建物復旧アクションとして、中断していたFM機能が回復し、ワーカーの支援が実施される。ただし、パンデミックの影響を受けたワーカーのその後のケアも必要になるかもしれない。また、具体的には、建物ごとに復旧計画が必要となる。施設のホットラインにアクセスし、運用状況を示す。サービス提供者の新たな手順などを確認し、ワーカーへのメッセージを更新する。

セキュリティシステムが復旧し適切に機能していることを確認する。ビルの基幹システムが正常に作動し、セキュリティマネジャーと連動して環境、安全衛生が保たれていることを確認する。本社だけでなく、支店や営業所オフィスなども同様に、FMサポートを実施する。また、パンデミックのために中止されたプロジェクトなどを確認し、遅延復旧の手続きを実施する。パンデミック後のアクションプランを策定し、計画、実施する必要がある。

また、これらの復旧計画が実施されたのちに、レビューすることで、うまくいったかどうかを確認する必要がある。個人インタビューなどを実施し、パンデミック対応についての意見を集約し、対応策で改善可能な内容について検討する。

以上がパンデミックマニュアルの内容の要約である。ファシリティマネジャーの立場に立って、何をすべきか、対処の手順などが詳細に示されており、ファシリティマネジャーの業務支援となることは間違いない。

日本での今後の対応について

最後に、日本企業の対応について述べたい。日本では、経団連が５月14日に11項目に及ぶ感染予防対策ガイドラインを示した。しかし、IFMAほどの具体性がないために、日本のファシリティマネジャーたちは、他の企業の行動やFMサービス提供者の提案を横目で見ながら、手探りの対応を余儀なくされている。

本社出社を制限し、間引き運転で座席を調整し、館内エレベーターの乗客を減らし、そして在宅勤務を推奨している。通勤での感染防止のために時差通勤を行い、マスクと手洗い、エントランスで体温検査を行っている。ファシリティマネジャーは、建物という物理的環境、人間同士の情報交換と接触方法、ウィルスの特性など医学的判断などから、異なる専門的知見からの対策を取りまとめ、わかりやすくワーカーの安全安心を確保していく立場にある。さらには、事業を止めないために、事業継続性マネジメント、いわゆるBCMが求められている。もとより日本人は、きれい好きで、小さい頃から手洗いうがいは当たり前だったし、BCGなどの予防注射のような感染しづらい要因、ファクターXがあるのではともいわれている。しかし、パンデミックマニュアルにあったように、未だ事態は進行中なのである。

今後、ISO FMシリーズの中で、感染対策のワークプレイスについて、国際的な議論も始まろうとしている。日本のファシリティマネジャーも、このパンデミックの中、これまでどうやって対処してきたか、また、これから収束に向けて、どう対処していくのかを情報共有しながら、日本のFMパンデミック対応計画を検討してく必要があるだろう。◀

英国規格協会のガイドライン



川村 正夫
かわむら まさお
JFMA ISO 推進部長

COVID-19パンデミック時の安全な働き方－組織のための一般的指針

はじめに

ISO 規格の提案・作成など、欧州で国際標準化活動を積極的に推進している英国規格協会（BSI）では、世界で猛威を振るう新型コロナ感染症 COVID-19 に対し、「パンデミック時の安全な働き方－組織のための一般的指針」を発表した。その目的は、組織がワーカーをパンデミックから守り、安全に働くにはどうしたら良いのか、についてのガイドラインを示すことである。

COVID-19 の感染経路や対処方法も時間が経つにつれ状況が変わるため、感染状況や対処方針の修正に合わせて改版が行われ、現在は第 3 版が 2020 年 8 月に発行された。日本で国際標準化活動を推進する一般財団法人日本規格協会（JSA）では、BSI が作成した一般的指針の第 2 版を、BSI と JSA 間の翻訳協定に従って翻訳し、2020 年 8 月に公開した。引き続き第 3 版の翻訳版の出版も計画している。

JFMA では、この指針がワーカーにとってパンデミックに対処する効果的な参考資料であり、また、ISO マネジメント規格に準じた形式で体系的にまとめられているため、JSA に相談し、一般的指針第 2 版を外部に紹介する許可を得た。これにより、JFMA ジャーナル誌上で紹介するものである。

BSI と原文

BSI とは、British Standard Institution 英国規格協会であり、ISO や IEC などの国際規格を作成し、また認証活動も行う、政府から独立した国際機関である。BSI の作成した資料の原題は “Safe working during the COVID-19 pandemic － General guidelines for organizations” である。全体は A4 で 34 ページ、大変カラフルで随所にイラストが散りばめられ、読みやすく作成されている。

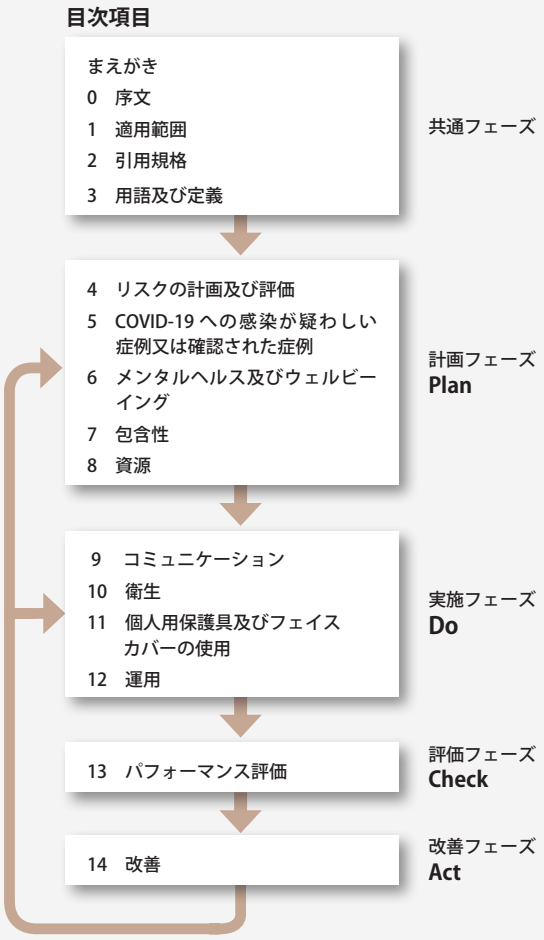


図表1　BSI のガイドライン表紙

プロセスアプローチ

指針全体は、ISO 国際マネジメント規格に準じたプロセスを採用し、Plan → Do → Check → Act に従って体系的に記載されている。本指針を実際の現場に適用する場合も、PDCA のプロセスに沿って活動すると効率の良いアプローチを実行できる。

BSI 資料の邦訳版である JSA の資料を基に、目次とプロセスアプローチ（手順）を対比したものを下記に記載する。



図表2　目次とプロセスの関係

インフルエンザと同様に、新型コロナウイルスは誰にでも感染する、われわれの職場でも感染者が発生するという前提で、安全な働き方を構築することが必要であり、本指針を参考に、P、D、C、A に従い体系的に対策を講じることが重要である。もし感染者が発生した場合でも、本人に責任はないということを職場内に周知させ、指針に従って対応策を実行することが大切である。

BSI 資料の概要

ここでは BSI 資料を邦訳した JSA 参考訳第２版（2020 年８月）の内容について、抜粋して紹介する。必要に応じて（　）で括った補足説明は、私が追記したものである。また、図表（イラスト）は BSI 資料に記載されていたものではなく、私が付け加えたものである。

（1）共通フェーズ

【まえがき】

（BSI が作成した）本指針は、英国政府および世界保健機構（WHO）といった信頼できる情報源を基に作成している。また、パブリックコメント期間後に、専門家諮問グループによってレビューを受けて修正された後、発行された。今後も利用者のフィードバックを反映して改訂を行っていく。

【1　適用範囲】

（ISO マネジメント規格では、最初に、規格が適用される対象をマネジメントの適用範囲として規定している。）

本指針でも適用範囲が定められており、あらゆる種類のワーカー（JSA 参考訳では労働者と記載されているが、BSI 資料ではトップマネジメントや管理職・非管理職も含むすべての働き手を指すため、ここではワーカーと記載する）の健康･安全･ウェルビーイングの保護に関する手引き、を対象としている。但し、あらゆる種類のワーカーと言っても、リスクの高い臨床的役割を担うワーカー（COVID-19 の現場で働く医療従事者など）は対象外としている。

【3　用語および定義】

（指針で使用する用語の意味を「用語と定義」で定めている。指針に出てくる用語で特に意味を定義する必要のある語句が記載されている。）例えば、PPE：個人用保護具で手袋、マスク、保護メガネなど。

（2）計画フェーズ

【4　リスクの計画および評価】

（ISO マネジメント規格では、一般に計画フェーズや戦略策定フェーズが最も重視される。これは、緻密な計画を策定する事が事業の成功に結び付くという経験則から来ているからである。本指針でも計画フェーズはページ数も多く、最も基本でかつ骨格を示す所であり、プロセスを実質スタートさせるフェーズである。）

【4.1　組織の状況の理解】

（課題解決のためにプロセス活動を行うためには、当然であるがすべての活動の最初は、現状認識からスタートする。その際、その組織の外部の課題と内部の課題に分けて調査すると効率が良い。）

（本指針でも「パンデミック時の安全な働き方」という課題は、組織に所属するワーカーの安全をどのように達成するかということであり）組織はワーカーが安全に働くことに影響を与えると考えられる外部と内部の課題を最初に検討することから始める。

組織の外部の課題として、例えば、ワーカーの通勤方法や通勤手段における感染リスク、子供のいる家庭で、ワーカーの子供の教育現場での感染リスク、ワーカーの家庭のリモートワークにおける課題などである。当然各職場には固有の外部の課題が存在するものであり、可能な限りすべて列挙することが求められる。

内部の課題としては、ワーカーが所属する職場の数や種類（オフィス、ワークショップ、等）、ワーカーの関連する活動（ファシリティサービスの提供、等）での感染リスク、ワーカーの個々のニーズ（介護、妊婦、高齢者、等）など職場それぞれが持つ固有の課題についてである。

【4.2　リーダーシップおよびワーカーの参加】

（ワーカーの安全な働き方に対しては、トップマネジメントのリーダーシップの重要性とトップマネジメントが発するコミットメントの重要性が指針に明確に記されている。）

効果的なコミュニケーションを通じて、安全な仕事上の慣行をリーダーシップとコミットメントにより実証する。

ワーカーが感染したことを報告したときや、安全が保障されない労働状況からワーカーが離れた場合、それに対し、反発をする人達がいた場合、ワーカーを保護

することも、組織が責任をもって行う必要がある。

また、すべてのワーカーが COVID-19 に対するリスクを効果的に管理できるツール（適切なフェイスシールド等の個人的保護具、コミュニケーション機器、等）に対し、タイムリーかつ効果的に利用できることも必要である。

【4.4.1　物理的な職場】

（ここでは、安全な働き方を整備する場合の考慮すべき事項が記載されている。）例えば、機器やシステムの更新や調整、外部業者による清掃スケジュールに関する見直し、等。

また、職場や機器の念入りな清掃、外気による換気の取り入れ、フィジカルディスタンシングを示すためのマーキング、廊下や階段の一方通行の指定、会議や休憩のための屋外スペースの提供、等も考慮すべき事項である。



図表 3　対策を講じた職場

【4.4.2 在宅勤務】

パンデミックのリスク管理において、在宅勤務は最も効果的な方法であり、組織はワーカーが可能な限り自宅で仕事ができるように支援することが望ましい。

一方、組織は可能な範囲において、在宅勤務におけるリスクも調査することが必要である。例えば、ワーカーは、関連するシステムや情報にアクセスができるか、追加の ICT 機器を必要としないかなどである。

【5.2　物理的な職場での病気の管理】

職場での病気の管理として、現状では、職場で体調が悪くなった人は、COVID-19 の可能性のある症例として最初に疑うことを基本とする。なぜなら、COVID-19 の感染を最小限に抑え、応急処置をする者及びその手当を受けるものを保護することを優先するためである。

COVID-19 に感染したワーカーが、職場に戻ることが安全である時期、また継続的な支援策について明確な手引きを提供することも求められる。

【6　メンタルヘルスおよびウェルビーイング】

パンデミックはワーカーのメンタルヘルスやウェルビーイングに影響を与えることがある。組織は、ワーカーが抱える不安や困難は当然のことであるとし、それを前提に信頼やケア、支援を促進することが重要である。このために、組織はワーカーと課題や不安について定期的に話し合うことが大切である。

（3）実施フェーズ

（実施フェーズでは、計画フェーズで策定された「パンデミック時の安全な働き方」に対するさまざまな計画事項について、具体的に実行する。）

【9　コミュニケーション】

（実施フェーズでは、コミュニケーションの重要性が強調されている。）

【9.1　一般】

トップマネジメントは、パンデミック時の対応方針へのコミットメントや合意された働き方を、あらゆる階層のワーカーへ定期的なコミュニケーションを通じて理解させることが求められる。一般的な安全対策、管理方法、必要とされる働き方など。公式および非公式のコミュニケーション手法を組み合わせて使用し、すべての関係者がメッセージにアクセスできるようにする。



図表 4　オンラインによるコミュニケーション

【10 衛生】

職場の衛生状態を保つためのさまざまなプロセスを実

施することが必要である。例えば、ワーカーは頻繁に手を洗うことが期待されるが、組織はいつそれを行う必要があるかを明確にして伝達する必要がある（例：職場への出入り前、休憩の前後、電話等の共有資源を使う前後、等）。

【12　運用】

【12.1　一般】

組織は、導入された対策が既存のセキュリティ対策に影響を及ぼすかどうか、新しいセキュリティリスクを引き起こすかどうかを検討し、これらのリスクに取り組むことが必要である。

【12.5　作業区域およびワークステーション】

（職場のレイアウトが固定されている場合は）ワーカーが対面でなく、隣同士、背中合わせ、または斜め向かいになるようにワークステーションを配置する。ワークステーションが推奨距離よりも短い距離に固定されている場合、仕切りを使用する。（フリーアドレスの職場では座席同士をこのように配置する。）

【12.7　会議および職場への訪問】

組織は、社外の人の職場への訪問を制限し、リモートワーク技術を利用して、外部および内部の対面会議を削減することでリスクを回避する。

対面の会議が不可欠の場合、参加者を必須の人だけに制限することが重要であり、人と人のソーシャルディスタンシングのガイドラインを維持することに努める。

【12.8　公衆と関わる仕事】

組織は、建物及び屋外スペースの入口および出口で、手指消毒剤を提供する。頻繁に触れるエリアおよび共有資源については清掃を確実にする。また、金銭の授受が発生する場合は、非接触型決済の利用を促進する。



図表 5　感染対策

(4)　評価フェーズ

【13　パフォーマンス評価】

（評価するためには、実施状況をモニタリングすることが必要である。）

指針が順守されているか、マネジメントが機能しているか、等を確認し、顧客、サービス利用者などからのフィードバックやコメントがある場合は、考慮することも必要となる。

必要に応じてトップマネジメントも含めたマネジメントレビューも開催し、重要と認識された特定の課題に対し処置を検討する。

複数のワーカーが COVID-19 に感染している場合、関係当局に報告することが望ましい。

(5) 改善フェーズ

【14　改善】

評価フェーズで指摘された、必要な処置を実施する。有効でない安全対策の存在が認識された場合、その安全対策の停止などの処置を講ずることも重要である。

（そしてこれらを計画フェーズや実施フェーズにフィードバックする）。

COVID-19 の状況が変化していることを考慮に入れ、指針に示す推奨事項を定期的にレビューする。

以上が BSI 資料の抜粋した内容である。実際の指針はかなり量も多く、詳細に記されている。

おわりに

「COVID-19 パンデミック時の安全な働き方－組織のための一般的指針」第 2 版は、現時点（2020 年 9 月 10 日）で JSA のホームページから誰でもダウンロードできる。ただし、BSI が作成した “Safe working during the COVID-19 pandemic － General guidelines for organizations” の邦訳版であり、もし邦訳版に疑問点があれば、BSI の原本を参照することをお勧めする。BSI の原本も現時点では、誰でも BSI のホームページから無料でダウンロード可能である。

BSI ホームページ　https://www.bsigroup.com/en-GB
一般財団法人日本規格協会　https://www.jsa.or.jp ◀

国内の感染対策ガイドライン

野瀬かおり JFMA ジャーナル副編集長

コロナ感染症拡大に伴い、政府および国内関連団体などから各種の感染対策ガイドラインが発表されている。ここでは内閣官房、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人 日本ビルヂング協会連合会などによるガイドラインの概要を紹介する。

業種別ガイドライン

内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室

内閣官房が開設している「新型コロナウイルス感染症対策」のサイトでは、業種を次の 23 に分け、それぞれの関係団体がまとめた感染対策ガイドラインを「業種別ガイドライン」として一覧にまとめている。

https://corona.go.jp/prevention/pdf/guideline.pdf

1. 劇場、観覧場、映画館、演芸場
2. 集会場、公会堂
3. 展示場
4. 体育館、水泳場、ボーリング場、運動施設、遊技場
5. 博物館、美術館、図書館
6. 遊興施設
7. 自動車教習所、学習塾等
8. 医療サービス
9. インフラ運営等
10. 飲食料品供給
11. 食堂、レストラン、喫茶店等
12. 生活必需物資供給
13. 生活必需サービス
14. ごみ処理
15. 冠婚葬祭
16. メディア
17. 個人向けサービス
18. 金融
19. 物流、運送
20. 製造業全般
21. オフィス事務全般
22. 企業 活動、治安維持
23. 行政サービス

「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」

一般社団法人日本経済団体連合会

このガイドラインは「緊急事態宣言下はもとより、緊急事態宣言が終了した段階においても、新型コロナウイルス感染症の感染リスクが低減し、早期診断から重症化予防までの治療法の確立、ワクチンの開発などにより企業の関係者の健康と安全・安心を十分に確保できる段階に至るまでの間の事業活動に用いられるべきもの」とされている。

講じるべき具体的な対策として (1) 感染予防対策の体制、(2) 健康確保、(3) 通勤、(4) 勤務、(5) 休憩・休息スペース、(6) トイレ、(7) 設備・器具、(8) オフィスへの立ち入り、(9) 従業員に対する感染防止策の啓発等、(10) 感染者が確認された場合の対応が記載されており、(11) その他として保健所との連絡体制の確立や聞き取りへの協力が盛り込まれている。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040_guideline1.html

「ビル事業における新型コロナウイルス感染症 感染拡大予防ガイドライン」

一般社団法人 日本ビルヂング協会連合会

テナント、警備会社、清掃会社など業務委託会社と一体的に感染防止策を講じる必要があるという観点から、テナント区画内などで感染者が発生した場合の対応、建物共用部管理、業務委託会社との関係に関する留意点が記載されている。

http://www.jboma.or.jp/wp/wp-content/uploads/2020/05/1bcdb770cb88537cc533bb9f459f6e5f.pdf

「新たにテレワーク（在宅勤務）をする人へ、心理学者からのアドバイス」

公益社団法人日本心理学会

公益社団法人日本心理学会からは、「新たにテレワー

ク（在宅勤務）をする人へ、心理学者からのアドバイス」が示されている。

パンデミックという非常時にテレワーク（在宅勤務）を行うにあたっての「上司と部下が効率よく仕事をするヒント」として産業・組織心理学者からのアドバイスであり、「障害を最小限に抑える」、「目標と境界を設定する」、「コミュニケーションプランを立てる」、「社会的なつながりを求める」の４つの項目に分けて具体的な解決策が書かれている。これはアメリカ心理学会（American Psychological Association: APA）公式 Web サイトに掲載された記事 "Psychologists' advice for newly remote workers" を、アメリカ心理学会の許諾を得て、日本心理学会が日本語に翻訳したもの。

https://psych.or.jp/special/covid19/tele_work

新型コロナウイルス感染症関連「経済産業省の支援策」

経済産業省

経済産業省は支援策を一覧にまとめ、在宅勤務の推進、企業によるテレワーク支援（情報通信関連企業によるテレワークツールの提供等）などの情報を提供している。

ここでは中小企業や小規模事業者に対し、今すぐできる５つのアクション①オフィスでの仕事は原則自宅で、②パソコン・スマートフォンを使った会議も、③書類の保存・共有もインターネットで、④３密（密閉、密集、密接）を回避、⑤相互の助け合いを推奨し、テレワーク導入の相談支援や補助・助成制度が紹介されている。

https://www.meti.go.jp/covid-19/index.htmlb770cb88537cc533bb9f459f6e5f.pdf

「新型コロナウイルス 避難生活お役立ちサポートブック」

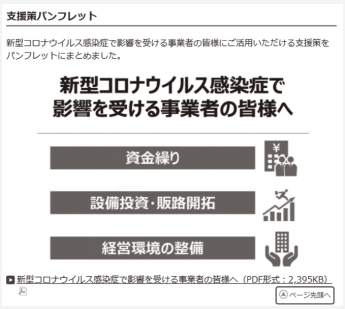
認定 NPO 法人全国災害ボランティア支援団体ネットワーク

感染症のパンデミックは年月を越えて継続すると言われている。その間に地震や台風などの災害に見舞われ、避難所が開設されることも想定しておかなければならない。全国災害ボランティア支援団体ネットワークは、阪神淡路大震災以降の経験を踏まえ、学校や公民館などの避難所生活で気をつけることとして、11 項目に分けて解説している。

https://www.meti.go.jp/covid-19/index.htmlb770cb88537cc533bb9f459f6e5f.pdf

1．避難施設の例
2．避難先として考えられる場所と避難施設の役割分担
3．レイアウトの作り方
4．運営スタッフの服装
5．受付の設置
6．感染者（Aゾーン）、症状のある人・感染者と症状のある人の濃厚接触者（Bゾーン）が利用する（隔離できる）部屋の設置
7．一般避難者用（Dゾーン）が利用するスペースの設置
8．衛生環境（共通）
9．主にその他一般の人（Dゾーン）に協力してもらうこと
10．相談体制
11．避難所準備物一覧

http://jvoad.jp/wp-content/uploads/2020/06/5a06198f7ed43dc4d5d3d57f86dc6032.pdf?fbclid=IwAR28WQLNVMLBxKsbBmmKJGQEcMhtrYUH7DLn0Yb0coQeldAegUzQxyN34ZA



図表１　新型コロナウイルス感染症関連「経済産業省の支援策」（経済産業省）



図表２　「新型コロナウイルス 避難生活お役立ちサポートブック」

経済統計からみたファシリティマネジメント

大井 達雄
おおい たつお
和歌山大学
観光学部 教授

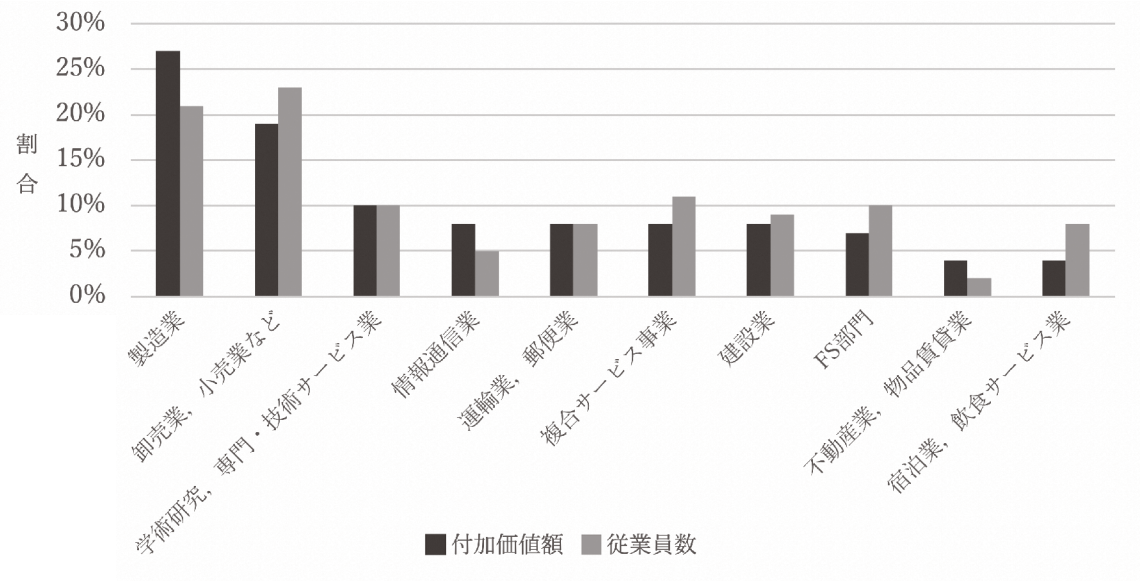


EU における分析結果

筆者が最近購入した洋書『Redlein（2020）』において興味深い分析があった。その内容は EU28 カ国のファシリティサービス（FS）部門のマクロ経済上での影響力を分析したものである。具体的には、非金融部門において、FS 部門は付加価値額で 7%、従業員数で 10%をそれぞれ占めており、EU 経済において一定の貢献を示していることが明らかになった。付加価値額とは、企業が事業活動によって新たに創出した価値を意味し、売上金額から中間投入（原材料や水道光熱費など）を差し引いて計算される。付加価値額よりも国内総生産（GDP）という言葉のほうが読者にとってはわかりやすいかもしれない。

図表は主な産業を取り上げ、分析結果をグラフ化したものである。図表から、FS 部門は付加価値額で建設業（8%）に次ぐ第 8 位であり、不動産業（4%）よりも高い数値を示している。また従業員数では、卸売・小売業、製造業や複合サービス事業に次ぐ第 4 位となっている。従業員数の方が付加価値額よりも高い順位を示していることは、FS 部門の 1 人当たりの付加価値額の低さ、つまり低賃金という性質を有していることを意味する。

このような分析は、筆者の知る限り、国内外の研究でほとんど存在しない。これまでも指摘されているように、FM は存在意義の大きさにも関わらず、十分な社会的評価を得ているとはいえない。その理由の 1 つに標準産業分類において、直接的に FM に該当する項目が存在しないことがあげられる。これは EU 諸国でも同様である。そのため FS 部門を独自に定義し、その経済的な影響力を推計したことは意義深いものである。しかし正直な感想を述べると、この分析は過大推計のような気がする。



図表　EU28 カ国における産業別の付加価値額、ならびに従業者数の割合　（参考）Redlein（2020）より筆者作成

そこで筆者は分析手法の詳細について調べることにした。FS 部門については Redlein 教授らの独自の定義であり、データは EU 統計局が公表している公的統計を使用している。前提条件として、EU 諸国で代表的な FM の基準を使用し、清掃、維持管理、ケータリング、セキュリティなどの活動が含まれる。またオフィスや商業施設だけでなく、居住用不動産やインフラ施設に対するサービスも対象となっている。しかしながら、事務サービス全般や廃棄物処理についても統計データの定義上、FS 部門のみを厳密に抽出することができず、今回の分析結果に含まれている。このような定義や分類上の制約から、過大推計になっている可能性がある。

日本経済におけるFMの地位

Redlein 教授らの研究に触発され、今回、日本においても FM の経済上の影響力の推定ができないかと考え、試行的に実施することにした。この推計結果については、あくまでも個人的見解に基づくことをあらかじめ述べておく。

今回データとして使用したのは総務省統計局の経済センサスである。同調査は事業所および企業の経済活動の状態を明らかにし、包括的な産業構造を把握することを目的としている。経済センサスにおいて 2 種類の調査が存在するが、今回は「平成 28 年経済センサス―活動調査」の産業小分類における付加価値額と事業従事者数の数値を使用した。

上記で述べたように FM は標準産業分類の項目としては定義されていない。そこで前節と同様に一定の仮定を置く必要がある。一般的に FM に近い産業分類として不動産管理業が存在する。しかし不動産管理業をすべて FM と考えることは厳しい。また不動産管理業に限定すると、企業内の FM 部門を考慮に入れることができない。そこで企業内の FM 部門を考慮に入れるために、各産業に計上されている「管理、補助的経済活動を行う事業所」の項目を使用することにした。「管理、補助的経済活動を行う事業所」とは、同一企業の他事業所において、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を提供する事業所を意味する。

結局、不動産管理業の数値の 50％を、各産業の「管理、補助的経済活動を行う事業所」の数値の 25％を FM 部門に相当すると仮定した。その仮定に基づき計算した結果、日本における FM 業界の付加価値額は約 24.6 兆円、事業従事者数は約 29.1 万人となり、経済センサスでの全産業に占める割合は、0.85%、および 0.54% とそれぞれ計算される。同規模の産業としては、付加価値額の場合、清涼飲料製造業、事業従事者数の場合、不動産取引業が相当する。

EU 諸国の結果と異なり、今回の分析では事業従事者数の方が付加価値額よりも割合が低かった。この理由として、事業従事者数は当該事業所で実際に働いている人を意味し、従業者から「他への出向・派遣従業者数」を除き、「他からの出向・派遣従業者数」を加えることにより算出している。そのため、ファシリティマネジャーなどの人材が他の事業所に算入された可能性もある。

おわりに

以上で、EU 諸国における分析事例を紹介したうえで、試行的に FM 業界の日本経済に占める地位を把握するために、「平成 28 年経済センサス―活動調査」の付加価値額と事業従事者数のデータを使用して推計を行った。付加価値額の多くは管理業務が中心であるので、実際に売上が発生しているわけではない。おおむね従業者の人件費が中心であると考えられる。そのため、今回の数値には機械設備、備品や消耗品の購入などの経済取引は含まれてない。また経済センサスはあくまでも民間の事業所が対象となり、公務は含まれていない。それらの活動を推計の対象に含めると、おそらく FM 業界の経済規模は日本の GDP の数パーセント程度に達するのではないかと思われる。さらに FM の裾野の広さを考えると、より大きな経済効果をもたらす可能性もある。今回の分析は前提条件においてさまざまな課題があるので、あくまで参考程度にとどめていただきたい。今後、可能であるなら同様の分析を行い、さらなる精緻な推計を行いたいと考えている。

参考文献

Alexander Redlein (Ed.), Modern Facility and Workplace Management: Processes, Implementation and Digitalisation, Springer, 2020.

Eva Stopajnik and Alexander Redlein, "The Development of the Outsourced Facility Service Industry in Europe", Journal of Facility Management Education and Research, Vol. 1 No. 1 (2017), pp. 46-50.

総務省統計局『平成 28 年経済センサス―活動調査』（https://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/index.html）

芦屋市の公共施設マネジメントと新たな施設運営のあり方

島津 久夫
しまづ ひさお
芦屋市企画部マネジメント推進課長 兼
都市建設部主幹(建築指導担当課長)
認定ファシリティマネジャー



はじめに

今年、市制 80 周年を迎える本市は、国際文化住宅都市として良好な住環境の向上を目指し、近年では、市内全域の景観地区指定や無電柱化条例制定など景観行政に注力してきた。

一方、本市の公共施設マネジメントは、2017 年 3 月の公共施設等総合管理計画（以下、総合管理計画）の策定、翌年度の施設政策担当課長（当時の職名）の配置が、実質的な取り組み開始であり、先行自治体と比べると立ち遅れていたと言わざるを得ない。

芦屋市の公共施設等の現状

他の自治体と同様、高度経済成長期の人口増加に対応して整備した多くの公共施設やインフラ施設の老朽化対策が大きな課題である。市民一人あたりの公共施設の延床面積は 4.2m^2 であり、類似団体と比較すると平均的だが、決して少なくはなく、公共施設等に係る更新費用の試算では、今後 50 年間で必要な費用は、年平均額 63.4 億円となり、将来負担可能な投資的経費の年平均額 43.4 億円を 20 億円も上回る非常に厳しい状況である。

そうした状況下で「長期的な視点で、長寿命化・統廃合などを計画的に行い、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設等の最適な配置を実現すること」を目指し、策定したのが本市の総合管理計画だが、一方で、庁舎や学校の建替え等の大型物件の更新が続いていた。

総合管理計画の実践

就任 1 年目は、手探りの状況で施設評価システムを構築し、公共施設のデータベース化を図ったが、いかにすれば公共施設に係る経費を抑えられるのか、答えが出ないまま、自治体間の FM 会議などに積極的に参加し、情報収集をした上で 2 年目に着手した取り組みが「施設更新に係る予算化の仕組みづくり」と「公共施設の包括管理委託」であり、2018 年度に庁内で開催した施設所管課への全体説明会で、翌年度以降の施設の維持管理および更新の方向性を示した。

まず、指定管理以外の本市の主要施設の維持管理は、倉庫や公衆便所等の小型施設を除き、直営から包括管理委託に移行することとした。

また、従前の施設更新に係る予算は、施設所管課の要

施設の維持管理（全238施設）	施設の更新※		
	A区分	B区分	C区分
	修繕及び130万円未満の非特定改修工事	130万円以上の非特定改修工事	特定改修工事※及び建替・新築
直営（118施設）	直営	直営/営繕部局	営繕部局/PFI
包括管理業務委託（52施設）	包括管理業務委託	営繕部局	営繕部局/PFI
指定管理者（68施設）	30万円※未満は指定管理者	営繕部局	営繕部局/PFI
	30万円※以上130万円未満は直営		

※基本協定で30万円以外の設定をしている施設は，設定上の金額を基本とする。
※特定改修工事とは，実施設計等の業務委託費が必要な改修をいう。
※企業会計での施設の更新は，原則対象外とする。
※直営施設は，防災倉庫・便所等の小規模なものと環境処理センターのみ

図表　施設の維持管理及び更新における役割区分

求内容を営繕部局が設計・積算した金額に基づいて査定していたが、技術職がいない財政部局は、施設更新の要求内容が、限られた予算で、どれを優先すべきかという客観的指標がなく、判断に苦慮していた。また、大型物件では、通常、工事実施の前々年度に設計費の予算要求があるため、工事費の予算要求時には設計が固まっており、想定以上に予算が膨らんでも、財政部局の減額要求に所管課が対応できない場合が多かった。

そこで、施設更新を① 130 万円以下、② 130 万円超で設計費が不要なもの、③設計費が必要なもの（建替え・大規模改修）の 3 区分に分け、①は包括管理委託等で実施判断をするため細かい査定は省略、②は営繕・財政・FM の 3 部局で構成の施設マネジメント会議で 5 つの指標で優先順位の審査を実施、③は②の上位組織の施設マネジメント戦略会議に諮り設計予算の要求年度にコンセプトと予算額を決定、といった「施設更新に係る予算化の仕組み」を構築し、2018 年度以降、改良を加えつつ実施しているが、概ね良好な成果を得ている。

公共施設の最適化構想からの総量縮減

総務省の要請で、全国の地方自治体の 99.4%（2017 年 9 月時点）が総合管理計画を策定したものの、従前より施設総量が増加している自治体が多い中で、国は「個別施設計画」の策定を「公共施設等適正管理推進事業債」の要件に盛り込む等、取り組みを一層推進する施策を打ち出した。

本市においても、国の方針に沿って 2020 年度中の全施設の個別施設計画策定を目指したが、施設所管課がおのおので計画を策定しても施設総量の縮減につながらず、闇雲に長寿命化をうたう計画は、全体の更新費用をさらに増大させる結果となると判断し、更新時期が近い施設の所管課で統廃合等をじっくり協議し、方向性が定まったプロジェクトから個別施設計画を策定する方針に切り替えている。今後は、おおむね 20 年間に更新時期を迎える施設を組織横断的な統廃合の小プロジェクトに割振り、その集合体を「公共施設の最適化構想」とした長期的な戦略を立て、実行することで、持続可能な行政サービスの提供のための身の丈に合った施設総量としていきたい。



写真　国登録有形文化財 旧芦屋市営宮塚町住宅（旧宮塚町住宅）

指定管理者制度に代わる新たな施設運営のあり方

重要課題の「施設の最適配置」と平行して進める「施設の効率的な運営」は、2019 年度に「公共施設の包括管理」を導入することで、主要な公共施設の維持管理業務を、指定管理と包括管理委託に集約し、施設所管課がコア業務に専念できる体制を整えることができた。

指定管理者制度は、2003 年 9 月の地方自治法改正で始まったが、公共施設マネジメントを進める上では、維持管理業務部分は包括管理委託に極力一本化した方が維持管理情報の一元化や管理水準の均一化の点でメリットがあるというのが、包括管理委託を導入した感想だ。また、前述の「施設更新に係る予算化の仕組み」では、更新要求に係る調査情報等の供給元の統一は、より公平な査定につながると考える。

最後に、「旧宮塚町住宅活用事業」を紹介しておきたい。本事業は、2018 年度に旧市営住宅をリノベーションし、市民活躍と地域活性化の拠点整備を行ったものである。

事業者の決定は、設計・施工、入居者募集及び管理運営を公募提案方式で行ったが、市営住宅としては珍しい日華石による組積造の独特の風合いを生かした改修により、特色あるクリエイターの方々の入居が実現した。

現在、市と事業者で新たに締結したマスターリース契約等の中で、敷地北側を活用した地域住民向けのイベント開催によるエリアの活性化等を進めている。本事業の特出すべき点は、普通財産を独立採算の自走型施設として運営していることである。本手法の適用は、施設自体に相当の魅力がある前提で可能となるが、普通財産とすることで、より柔軟な発想で民間事業者の提案を受けることができるため、施設の有効活用における新たな一例して、今後の公共施設マネジメントに活かしていきたい。

迅速な復旧・復興に不可欠となった災害ボランティア

渡邉 良成
わたなべ よしなり
災害復旧支援チーム茨木
認定ファシリティマネジャー



いまや災害ボランティアなくして迅速な復旧・復興はあり得ない

ボランティア元年とよばれる阪神・淡路大震災から25年が経ち、災害ボランティアによる活動なくしては迅速な復旧・復興はあり得なくなってきている。そのため災害ボランティア活動の内容も多岐にわたり、専門的な技術の訓練が必要となってきている。ここでは、災害ボランティアの最新事情を紹介する。

阪神・淡路大震災では、報道などを見て自分に何かできることは無いかと全国から多くの方が被災地に集まって来られ、炊き出しなどの活動を行った。また2011年東日本大震災、2018年西日本豪雨においても多くのボランティアが駆けつけ、家屋の片付け、泥出しなどの活動を行った。全国社会福祉協議会の調査では、東日本大震災では957,830人（2011年3月～12月）、西日本豪雨では239,743人（2018年7月～10月）にのぼるボランティアが集まったと報告されている。

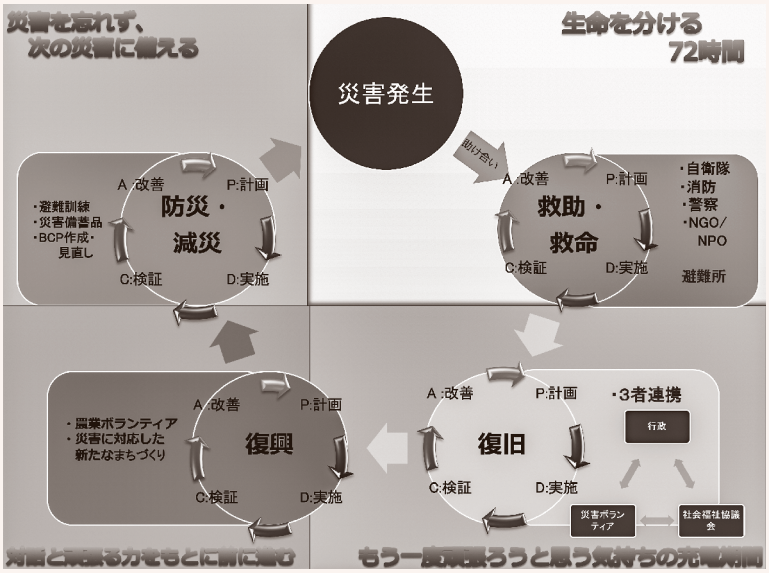
感染症拡大の中でも活動はできる

しかし、新型コロナウィルス感染症禍の中で発生した令和2年7月豪雨では、38,220人（2020年7月～8月27日現在）と大幅にボランティア数は減少しており、人海戦術で支援を行う形が行えなくなっている。災害ボランティア参加者の減少の理由は、感染拡大防止の観点から県外ボランティアの受け入れが停止され、地元での対応が選択されたことにある。

特に、高齢化率の高い地域では、片付けを行える人も限られており、関係各所協議のうえ専門技術を有した県外の技術系災害ボランティアの受け入れを行う市町村も見受けられるようになってきた。もちろんボランティアは、感染拡大防止策を取らずに被災地に向かうのではなく、各自が2週間の行動記録をとり、2週間の自己隔離を行い、可能であれば（陰性証明としては十分ではないが）PCR検査などを受けて被災地に向かっている。

実際、現地では、河川の氾濫や土砂崩れなどの被害には、土砂や流木撤去を行ったり、家屋内の壁や床下の濡れた箇所の対応をしたりする必要がある。また、床下の土砂や壁の中の断熱材などは濡れたまま放置することによりカビが発生し、健康被害に繋がる。そのため少しでも早く風通しを良くし乾燥させ、消毒液の散布などを行わなければならない。土砂や流木の撤去には重機やチェーンソーを使用してマンパワーを減らしたり、家屋内の作業にも工夫をこらすことで、密を減らして活動を行うことはできる。

しかし、少しでも早く目の前の泥で汚れた家財を片付けたく思う住人と、少しでもお役に立ちたいと思うボランティアが共に急ぐあまり、大切な思い出の品物まで廃棄してしまう恐れがあり、ゆっくり落ち着いて確認できる時間も必要である。また近年では全壊判定や半壊判定を受けた家屋を公費で解体できるが、申請期日までに手続きをしようと判断を急ぎ、再建できる家屋まで解体してしまうと、その地域の原風景が消滅してしまう恐れもあり、落ち着いて親族で相談する時間も必要だと考える。



図表1　災害ボランティアは復旧の段階で活動を行う

災害ボランティアが自衛隊や消防に技術指導することも

大型の台風では、屋根に多くの被害が出る。高所作業は危険を伴うため、本来ならば知識、経験の乏しいボランティアが活動を行うのではなく、屋根職人に依頼をし、屋根の修理を行っていただくところだ。しかし職人の減少などですぐに修理を行えないため、次善の策として、長期間保たせるブルーシートの張り方を考え出した。このやり方であれば、１軒あたりに張る時間はかかるが屋根に上る回数を減らすことができる。2018 年に大阪で大きな被害を出した台風 21 号の際に考え出したこの方法は、2019 年に千葉を襲った台風 15 号の際にも役立った。このときには、技術系ボランティアが、自衛隊や消防署職員に対してブルーシートの張り方をレクチャーした。また、災害ボランティア団体は技術を持ったボランティアを育成するために重機やチェーンソーの講習会を開催しているが、そこで受講された消防職員の方が、令和２年７月豪雨の現場におられ、災害ボランティアと連携して活動を行っている。

感染症を拡大させない避難所の配慮

雨漏りなどの応急処置や片付けが行われることは、住人が避難所から安心してすごせる自宅に戻ることができるだけでなく、３密になりやすい避難所の密度を下げることにつながる。避難所は、新型コロナウィルス感染症禍以前に比べ１/2 ～１/3 程度の受入れとなり、通路なども避難スペースとして使用されたとの報道もある。発熱や咳など感染の疑いがある住人や、感染し自宅待機中の住人が避難してくることも想定される。そのためには、動線を分けた感染症対策の避難スペースが必要となり、避難所運営にも今までとは異なる対応が求められる。

特に日に何度も利用するトイレの消毒と、避難者の方が着用していたマスクの処分も重要となる。机上訓練ではなく実際に避難所開設訓練を実施することにより、１人あたりのスペースの確認だけでなく、支援物資が届いた想定で保管スペースの確認、感染者や感染の疑いがある避難者の動線など、実際に関係者が集まり動いてみることで新たな気づきが発見され、災害時に想定外の状態になることを防ぐことにつながる。

さらなる活動のために

不幸にして災害が発生した際、互いに近くの人を助け合うためにも、行政、社会福祉協議会と地元で、技術や知識のみならず他団体とのネットワークを有した災害ボランティア団体／ NPO とが関係づくりを行い、普段から連携しておくことが防災・減災に繋がる。

近年、災害発生時に、市役所などに設置される災害対策室、社会福祉協議会が設置する災害ボランティアセンターと連携できる技術系ボランティアの活動拠点設置も必要となってきている。活動拠点としては、大阪府茨木市や千葉県鴨川市の例からも、廃幼稚園や廃小学校などが適していると考えられる。平時から、ボランティアが、高所作業の屋根の訓練、重機やチェーンソーを使用しての訓練を行い、また市民の皆さんが集まり、地元の防災・減災を考える場として廃幼稚園などを使用することで、地域が次の災害に備えることができる。

災害からの迅速な復旧・復興には、災害ボランティア活動が不可欠になっているが、地域防災計画に災害ボランティアの活動との連携を組み込んでいる自治体は少なくない。今後は、自治体と災害ボランティア、自衛隊や消防などとの連携をさらに深め、被災者の希望につながるような活動をつづけていきたい。



写真１　危険を伴う屋根上活動は入念な訓練が必要



写真２　災害ボランティアを増やすため市民に向け講習会を開いている



写真３　災害エキスパートファーム（DEF）による重機とチェーンソー訓練を消防署員が受講することも

コロナ対策でのサテライトオフィス化を通過点として考える



板倉 達也

いたくら たつや

株式会社大嶽安城 総務経理課 課長
認定ファシリティマネジャー

●プロフィール

土木を学び、現在の会社に入社して営業として外装工事や建設材料販売などを約15 年経験。突然の異動で経理担当、そして総務へ。名古屋FM の会と出合い、ファシリティマネジメントを知った。

総務以前に経理も分からない

私が勤めている会社は愛知県の西三河でセメント系建設資材の卸、生コンクリート製造、自社ビル賃貸管理、企業主導型保育園（おひさま園）運営を営んでいる。社員 79 名のオーナー会社だ。現在は総務経理課に所属している。

学生時代は土木を勉強し、平成元年に入社した。その後、約 15 年営業部に所属して建築外装工事や建設材料販売に携わり、ある日突然、経理担当として部署移動となった。その当時、経理の仕訳も分からない状態からのスタートだった。今思えば引き継ぎ担当者はさぞ心配だったことだろう。その後、総務や賃貸管理の業務も加わった。

ふと総務業務の守備範囲は広い、果たして従来通りの業務のやり方でいいのだろうかと疑問を抱いた。

FMとの奇跡の出会い

そんな時、総務担当者の勉強会（名古屋 FM の会）があると紹介を受け、思い切って参加した。

その会は、私が参加した万座でのスキースクールキャンプで知り合った方に愛知県においても総務担当者が集まり定期的に勉強会をしていると紹介をいただいたのだ。今思えば奇跡の出会いである。

名古屋 FM の会は、毎回 15 名程度の参加者で、総務担当者だけでなく不動産、賃貸管理、建設、商業、士業の方と幅広い分野で活躍されている方の集まりだった。毎回講師をお招きし、1 つのテーマを掘り下げ、時には参加者が講師となり開催していた。講師として、わざわざ JFMA で活動されている方にお越しいただいたこともあった。



写真1　受付は感染予防のためアクリル板で仕切り、手指消毒液・非接触の体温計を置いた。また、監視カメラを増設してセキュリティ対策を行っている



写真2　3 階に設置したサテライトオフィス。密を避けるレイアウトを工夫した

私が入会した８年前は　転勤で名古屋にこられていた方々が中心メンバーだった。この会でファシティマネジャーの資格制度があることを知った。その後、地元名古屋出身の数名で世話人を引き継いだ。世話人は全員、同じ時期にファシリティマネシャーの資格試験を受け合格した。立場、年齢は違っていても同期としての連帯感がある。

3つのコロナ対策

ファシリティマネジャーの皆さんは、自社のコロナ対策を実践されていることでしょう。私も総務担当者としてコロナ対策を実施する立場にある。

当社のコロナ対策の方針は、自己防衛、職場クラスターを発生させない、家族の感染に留意、3密の回避の４点であった。

総務担当として社の方針を具現化し、以下３項目を立案、実施した。

①可能な限り車での通勤とし通勤時の感染リスクを下げた。

②サテライトオフィスで分散勤務としクラスターを発生させない。

③内勤者にノート PC（リモート接続専用）を配付し在宅勤務の環境整備を実施。

そして、サテライトオフィス設置にあたって実施した内容と項目を図表１、２にまとめた。

今後の課題

コロナ対策は確実に長期戦だ。ファシリティマネジャーの皆さんはコロナ禍がオフィスの再設計の契機となり、取り組まれた方も多いのではないでしょうか。

当社の場合、ほぼ通勤形態を車に変えることができたので内勤者はサテライトオフィス勤務とした。今後は在宅勤務とのミックスで業務を回していく。そのためにはファシリティの準備に加えて業務自体の運用を再検討する必要がある。

万一、感染者や濃厚接触者が出た場合は、突如として在宅勤務が必要となる。その時に備え、在宅勤務を定期的に実施し、日頃からトレーニングしておくことが必要だ。

そのためには FM の手法を活用して継続的に業務改善を行い、業務の在り方を導いてくことがファシリティマネジャーとしての役割だ。仲間と協力し、この困難を乗り越えていく覚悟だ。情報交換を希望の方はご連絡いただければ幸いです。

itakura@ootake.co.jp

所属	通勤	業務スタイル
営業職　10 名	自家用車 公共交通機関 →社用車	在宅勤務 ノート PC、WIFI ルーター配布済 得意先及び現場との直行直帰 当番制で出社
内勤者　15 名 業務課　8 名 総務経理　6 名 工事課　1 名	自家用車 公共交通費機関 →自家用車 →社用車 →公共交通機関 （時差・時短）	出社：2F メインオフィス 3F サテライトオフィス （2 部屋設置） 会議室 テナント側空事務所を使用 在宅：リモート接続 PC 用意 （自宅待機の感染従業員を想定）

図表1　当社のサテライトオフィス化　通勤と業務スタイル編（他事業所は除く）

分野	実施項目	工夫
セキュリティ	夜間施錠	2F オフィスのホワイトボードにマグネットで 3F 在籍表示 施錠時のカギはホワイトボードのフックへ掛け見える化
	1 人業務はしない	1 人作業時は 2F でノート PC を使用し業務実施
	1F 受付に防犯カメラ 増設	カメラ設置案内設置 許可者以外 3F 立入禁止表示設置
	避難経路 2 方向の確保	サテライトオフィス、テナント側共
電気	各机に延長コードで 電源設置	電源口は4つ必要 （PC本体、画面2、k携帯）
空調 衛生	換気扇交換	強制換気実施のポップ掲示 換気扇スイッチに常時作動の案内をテプラで表示
	24 時間換気	2Fオフィス、サテライトオフィス（テナント側除く）、 ランチスペース、トイレ、
	扇風機の設置	更衣室
	扉の開放（吸気口の確保）	昼間と夜間共吸気口を確保更衣室
	アルコール消毒液の 設置	2F受付、両サテライトオフィス、トイレ、食堂、 給湯室
	体温チェック	社員、訪問者（宅急便等の方は除く）
	アクリル板設置	2F受付、ランチスペース
	トイレの衛生確保	泡石鹸、紙手拭き、アルコール消毒液と3点セットで準備
通信	電話配線実施（内線数増設）	電話機は3Fへ移設、1人1台確保
	LAN 配線設置	2Fと同一ネットワークを実施
	WIFI AP（半年前に設置済み）	ノートPCはWIFI接続（2F、3F）
	小型複合機設置（プラザーモノクロレーザー）	
FFE（家具、什器、備品）	長机1人2ケでL型配置	リサイクル品購入
	イスはコロ付を確保	2 Fオフィス打合室と交換
	デスクトップ PC を移設	サテライトでも2画面作業を継続
	ノート PC支給（内勤者用）	在宅用ノートPCは各人のデスクトップ
	※営業担当者へは既に配布	PCへリモート接続 社内業務（社内WIFI接続） 在宅勤務（自宅ネット回線使用）
スペース	3F へサテライトオフィス 2 部屋設置	両部署の半分をそれぞれの部屋に配置
	トイレ使用の分離	3Fはテナント用トイレを使用
	ランチスペース使用時間の 分離	2Fと3Fで昼休憩時間をズラした

図表2　当社のサテライトオフィス化　設備運用編

次回、このリレーのバトンは、
株式会社電通ワークスの
坂本泰紀さまに渡されます。

Information | ご案内

セミナー・イベント

JFMAが主催するイベントのご案内です。
参加ご希望の方は、JFMAホームページ（セミナー一覧）よりお申し込みください。
http://www.jfma.or.jp/seminar/index.html

JFMAでは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策として、ZOOMウェビナーによるWEBセミナーを開始しました。

開催日・期日	セミナー・イベント	会　場	CFMJ 資格登録更新講習 B 方式ポイント	掲載頁
10/28	秋の夜学校　第 5 夜	WEB セミナー	1 ポイント	P53
11/4	秋の夜学校　第 6 夜	WEB セミナー	1 ポイント	P53
11/11	秋の夜学校　第 7 夜	WEB セミナー	1 ポイント	P53
11/18	秋の夜学校　第 8 夜	WEB セミナー	1 ポイント	P53
11/25	秋の夜学校　第 9 夜	WEB セミナー	1 ポイント	P53
12/2	★座談会（1）	WEB セミナー	1 ポイント	P53
12/9	★座談会（2）	WEB セミナー	1 ポイント	P53
12/11（予定）	初級 FM スクール（2020 年度第 2 回）	WEB セミナー	2 ポイント	—
2021/2	日本ファシリティマネジメント大会（FM フォーラム 2021）			P54

「秋の夜学校2020」開催

事務局：梅澤 剛

今年の「FM秋の夜学校2020」はWeb配信でスタート!

新型コロナ感染予防の見地から、今年は集会の密を避けWeb配信によるFM秋の夜学校を開校しました。開校期間は9月30日（水）から12月9日（水）までの毎週水曜日、全11週に渡り配信します。今年のメインテーマは『コロナに勝つ』。各部会ともコロナに関連する対応、提言を発信します。

申込み：JFMAホームページより
時　間：①18：15～19：00　②19：10～19：55
参加費：JFMA会員：1,000円　一般：2,000円
定員数：100名（先着順）

【第１夜】9/30（水） 滑

●ユニバーサルデザイン研究部会　部会長 **似内志朗**

健康で安全な施設・運営のための
「WELLヘルスセーフティ評価」

新型コロナは高齢者や疾患のある者にとって特に危険。今年6月WELL認証を運営するIWBI発表の評価法を、施設利用安全性の目安として紹介。

●こころとからだのウェルビーイング研究部会　部会長 **高原良**

健康経営とワークプレイス

健康経営におけるワークプレイスの役割、FMのポイントをご紹介します。加えてテレワークにおいて配慮すべき健康上のリスクと対策も解説致します。

【第２夜】10/07（水） 滑

●オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会　部会長 **齋藤敦子**

ニューノーマル時代の働き方と
オフィスの再定義FMに出来ること

コロナによって強制的に働き方・暮らし方がアップデートされた今、ニューノーマルを支えるオフィスはどうあるべきか？FMの役割と共に解説する。

●人と場へのFM投資価値研究部会　部会長 **岡田大士郎**

ワークスタイルのパラダイムシフトと「未来オフィス」の在り方

ポストコロナの時代、「働き方」や「オフィス」の機能と役割がどのように変容するのか。その進化に「適応」していくFM投資の在り方を考察する。

Information | ご案内

【第３夜】10/14（水） 済

●エネルギー環境保全マネジメント研究部会 部会長 **横山健児**

持続可能性からみる地球環境の行方

―新型コロナ禍の影響を踏まえて―

持続可能性の定義や環境対策の変遷に基づき地球環境問題の最新動向を解説するとともに、新型コロナ禍による社会的変化が及ぼす影響について推察する。

●キャンパスFM研究部会 部会長 **藤村達雄**

withコロナ・afterコロナ、大学のこれからのニューノーマル

コロナ禍において実施した感染対策の検証を踏まえ、キャンパスFMの視点から大学におけるウィズコロナ、アフターコロナのニューノーマルを想定する。

【第４夜】10/21（水） 済

●リスクマネジメント研究部会 部会長 **上倉秀之**

感染症対策リストとFMリスクマネジメントの見直し

新型コロナウイルス感染対策として施設の感染症対策のチェックリストの活用とテレワーク等の浸透によるFMに関係するリスクマネジメントの見直しについてお話しします。

●ヘルスケアFM研究部会 部会長 **森 佐絵**

コロナで浮き彫りになった、病院の育て方とFMの役割

コロナ対応の最前線である医療福祉のFMは、まだ試行錯誤の最中にあります。事例を紹介しながら、ファシリティマネジャーの取り組みを考えてみます。

【第５夜】10/28（水）

●CREマネジメント研究部会　部会長　大野晃敬

Withコロナ：New Normal のCREM戦略

コロナ禍下において、働き方改革が否応なく進んできている。ハード、ソフト両面から潜在的ニーズを捉えたCRE戦略とはどのようなものか、その内容を検証する。

●FM財務評価手法研究部会 部会長 **大山信一**

FM財務評価ハンドブック2020

施策の実施や組織内での合意形成に不可欠なFM財務評価をわかりやすく解説した「FM財務評価ハンドブック2020」の概要を紹介します。

【第６夜】11/04（水）

●インフラマネジメント研究部会 部会長 **中川均**

都市の自立性とレジリエンスを再考する（仮）

―新型コロナウイルス感染から学ぶべきこと―

感染拡大防止のためにとられた施策から見えてきた都市間交通・流通の課題について示唆に富んだ知見を出席者に述べてもらう。

●公共施設FM研究部会 部会員 **千葉亨二**

コロナ禍における個別施設計画のあり方

インフラ老朽化の推進に関する関係省庁連絡会議で提起された「インフラ長寿命化基本計画」に基づき、コロナ禍の中で、全国で策定中の「個別施設計画」のあり方を板橋区の実践を通して考察します。

【第７夜】11/11（水）

●FMプロジェクトマネジメント研究部会 部会長 **吉井隆**

企業オフィスのニューノーマル対応動向

各企業はコロナウイルス発生に伴う緊急対応を施したが当面のウィズコロナ期間を経て、オフィスのあるべき姿、CRE戦略が変わりつつあり、各企業の動向からニューノーマル対応を考察する。

●FM戦略・企画研究部会 部会長 **髙藤眞澄**

コロナ禍をチャンスに変えるFM戦略

コロナ禍の影響は社会全般に及ぶが、新たな価値創造の可能性も見える。FM戦略の視点から「多様な働き方により生産性を向上させるオフィス戦略」と「Well-beingを実現する環境管理」を検討する。

【第８夜】11/18（水）

●コンピュータ活用研究部会 部会長 **森本卓雄**

コロナ下で実施：オフィスサーベイデータからのご報告

コロナ下で実施されたオフィスサーベイシステムの結果から、何が変わったのか！（オフィスサーベイ：社員の仕事や働く環境を把握するアンケート調査）

●BIM・FM研究部会 部会長 **猪里孝司**

コロナに勝つ BIMはFMのDXのプラットフォーム

BIMは、ファシリティマネジャーが建物のデジタル情報を獲得する仕組みです。FMのDXに不可欠なBIMによる建物デジタル情報について説明します。

【第９夜】11/25（水）

●品質評価手法研究部会 部会長 **野瀬かおり**

コロナ禍に考えるファシリティの品質

７つの評価軸の基本的な考え方を示すとともに、部会員が経験した感染症拡大の中での働き方とこれからのファシリティマネジメントついて考察する。

●運営維持手法研究部会 部会長　**吉瀬茂**

ファシリティマネジャーのための運営維持入門 / 初心者編

ファシリティマネジャーの取り組みの『きっかけ』を提供します。FMの原点、運営維持とは、ファシリティマネジャーの資質(視点や業務のポイント)等、運営維持について理解を深めていただければと思います。

12/2(水) ★座談会(1) ウィズコロナにおけるオフィスのリスク対策

12/9(水) ★座談会(2) アフターコロナのオフィス・ワークスタイル

※ 講演スケジュール・内容については、予告なく変更する場合がございます。ご了承ください。

Information | ご案内

「RISCON TOKYO 危機管理産展2020」に出展します

事務局：清水 静男

今年はコロナ禍が続いている最中、台風10号の重大な損害がありました。また地震も各地で発生し、コロナ禍と相まって国民の心情は不安な心境に陥っています。この時期にJFMAとしてはリスクマネジメントの観点からも同展示会への出展の意味を見出しています。ぜひ、JFMAブースにお立ち寄りください。

開催日：10月21日（水）～23日（金） 10：00～17：00
会　場：東京ビックサイト　青海展示棟　AC-07
　　江東区青海1-2-33
　　https://www.kikikanri.biz/
テーマ：防災・減災・セキュリティ・事業リスク
　　あらゆるリスクに対処する危機管理総合トレードショー
主　催：株式会社東京ビッグサイト
特別協力：東京都
入場料：無料　完全事前来場登録制
前回来場者数：18,486名



昨年もRISCONに出展。出版物を展示するなど協会の活動をご紹介しました

第15回 日本ファシリティマネジメント大会

ファシリティマネジメント フォーラム 2021
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2021

ニューノーマル時代の経営とFM ファシリティマネジメント
―新サスティナブル社会の まち・建築・ワークプレイス―

web 配信 開催

フォーラムウィーク（予定）
第1週 2021年2月17日（水）～19日（金）●ライブ配信
第2週 2021年2月22日（月）～26日（金）●オンデマンド配信

JFMA
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
フォーラム事務局
TEL.03-6912-1177
E-Mail：fm-forum@jfma.or.jp

Report | ご報告

イベント・セミナー等 実施報告

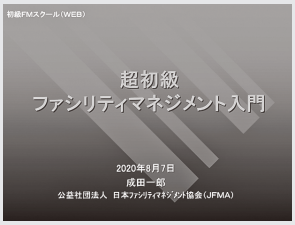
● 超初級！ファシリティマネジメント入門

事務局：八代 雅幸

JFMAでは、2月19日～21日のファシリティマネジメントフォーラム以来、各種セミナーについて開催を見合わせてきましたが、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策として、Webを用いたセミナーの実施を検討し、初めての試みとして2020年8月7日に、FM初心者の方を対象に「超初級！ファシリティマネジメント入門」（90分）を開催いたしました。

初めてのWebセミナーのため、講師をJFMA専務理事の成田が務め、定員も50名とし事務局も大変緊張して開催しましたが、おかげさまで、受講希望の方が多く早期に満員に達し、大きなトラブルもなく実施することができました。受講者からも大変好評で、アンコールのご要望をいただき、その後、9月16日に「アンコール！超初級・ファシリティマネジメント入門」を定員100名で開催いたしました。こちらも早期に定員に達したため、現在、11月に再度開催することを検討しております。

今後もこの経験をもとに各種Webセミナーを開催してまいります。





● 第1回 初級FMスクール

事務局：八代 雅幸

毎年実施しますFMに関する初級講座です。FM部門に新しく配属になった方や基礎をしっかりと学びたい方、また新入社員研修の一環として利用いただくなど、毎年大変ご好評いただいているFMスクールです。

今年は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のため、集合講座からWeb講座に変更して実施しました。FM分野の第一線で活躍している講師陣からポイントを絞った内容にて講義いただきました。

開 催 日：2020年10月9日（金）
実施方法：ZoomウェビナーによるWebセミナー
講　　師：FM分野の第一線で活躍している講師陣

● JFMA令和2年度 第1回臨時総会 開催報告

事務局：直江 明彦

9月10日（木）、JFMA事務所会議室にて、令和2年度第1回臨時総会が開催されました。

ご出席の皆さまには、入場時の検温、手指消毒、座席はお互いに対面せず、周囲に十分な距離を取っていただくなど、新型コロナウイルス感染防止対策としてご協力をお願いしました。

時節柄、ほとんどの会員の皆さまは、書面表決による議案承認、もしくは表決委任でのご承認をいただきました。当日の出席者は、山田匡通会長、穴水孝監事、成田一郎専務理事、並びに村尾幸彦常務理事が会されての開催となりました。

議案は原案とおりに可決され、以下のとおり、新任役員（理事）が選任されました。

決議事項

第1号議案　役員（理事）選任の件

●選任された役員（理事）

理事　松原 和彦 様　NTTファシリティーズ株式会社 代表取締役社長

令和３年経済センサス - 活動調査を実施します。

➢経済センサス - 活動調査は、すべての事業所・企業を対象に、令和３年６月に実施します。
➢経済センサス - 活動調査は、我が国における産業構造を包括的に明らかにすることを目的とする政府の重要な調査で、「統計法」という法律に基づいた報告義務のある基幹統計調査です。
➢調査を正確かつ円滑に実施するため、支社等を有する企業の本社あてに、令和２年10月下旬から順次「企業構造の事前確認票」を郵送します。印字されている内容をご確認の上、ご回答よろしくお願いいたします。



総務省・経済産業省

公益社団法人　日本ファシリティマネジメント協会　法人会員一覧

2020年10月1日現在

法人正会員

180会員（50音順/敬称略）

あ

株式会社アイスクウェアド
株式会社朝日工業社
株式会社朝日ビルディング
株式会社アサヒファシリティズ
株式会社梓設計
アズビル株式会社
株式会社アプトシステム
株式会社安藤・間
EYアドバイザリー・アンド・コンサルティング株式会社
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
株式会社ヴォンエルフ
ANAファシリティーズ株式会社
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
株式会社NSFエンゲージメント
NTTコムウエア株式会社
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ファシリティーズエンジニアリング
株式会社NTTファシリティーズ総合研究所
株式会社FMシステム
株式会社エフエム・スタッフ
株式会社エムケイ興産
株式会社エム・シー・ファシリティーズ
株式会社オーエンス
株式会社大林組
株式会社オービック
株式会社オカムラ
株式会社オフィス企画
オムロンエキスパートリンク株式会社
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
オリンパス株式会社

か

株式会社ガイアート
鹿島建設株式会社
鹿島建物総合管理株式会社
株式会社協栄
共立建設株式会社
キョウワグループホールディングス株式会社
近鉄ビルサービス株式会社
株式会社熊谷組
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
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
株式会社ザ・デザイン・スタジオ
三機工業株式会社
株式会社サンケイビル
三建設備工業株式会社
三幸エステート株式会社
シービーアールイー株式会社
JR東日本ビルテック株式会社
シバタ工業株式会社
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
株式会社スターメンテナンスサポート
住友セメントシステム開発株式会社
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
ソニーピープルソリューションズ株式会社

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
ダイキン工業株式会社
株式会社ダイケンビルサービス
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
大和不動産鑑定株式会社
大和リース株式会社
高砂熱学工業株式会社
TMES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

テルウェル東日本株式会社
株式会社電通ワークス
株式会社東海ビルメンテナス
株式会社東急コミュニティー
株式会社東急Re・デザイン
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
東京ガス不動産株式会社
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
東洋ビルメンテナンス株式会社

な
西松建設株式会社
ニチビル株式会社
株式会社日経BP
株式会社日建設計
株式会社日積サーベイ
株式会社日設
日鉄興和不動産株式会社
日本郵政株式会社
日本環境クリアー株式会社
株式会社日本環境認証機構
日本管財株式会社
日本空調サービス株式会社
日本コカ・コーラ株式会社
株式会社日本設計
日本電技株式会社
日本土地建物株式会社
日本ユニシス株式会社
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
野村不動産株式会社

は
パーソルファシリティマネジメント株式会社
パシフィックコンサルタンツ株式会社
パソナ・パナソニックビジネスサービス株式会社
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
株式会社ビー・エイチ・シー
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
ヒューリックビルマネジメント株式会社
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
富士通ファシリティーズ株式会社
株式会社フジタ
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
一般社団法人北海道ファシリティマネジメント協会

ま
前田建設工業株式会社
株式会社みずほ銀行ファシリティマネジメント部
株式会社ミダス
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
室町建物株式会社
明豊ファシリティワークス株式会社
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
株式会社山下ＰＭＣ
ヤマトオートワークス株式会社
株式会社ユニティ
株式会社横浜銀行

ら
株式会社ラックス
株式会社LIXIL
株式会社リクルート
リリカラ株式会社
公益社団法人ロングライフビル推進協会

法人準会員

18会員（50音順/敬称略）

株式会社インデックスコンサルティング
株式会社ウフル
エーエフマネジメント株式会社
ENEOS 株式会社
株式会社エフエム・ソリューション
株式会社構造計画研究所
サンニン株式会社
株式会社 JR 東日本建築設計
城南信用金庫
日本印刷株式会社
株式会社日本政策投資銀行
農林中金ファシリティーズ株式会社
パワープレイス株式会社
株式会社ネルケプランニング
福井コンピュータアーキテクト株式会社
富士ビジネス株式会社
株式会社文祥堂
株式会社ライオン事務器

■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。



◀ **No.199　2020　SUMMER**
特集 **新型コロナウイルス感染症に**
いかに対処したか、どう備えるか FMの視点から

●**No.198　2020　SPRING**
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2020 特別号
第14回 日本ファシリティマネジメント大会
人フォーカスの時代-ファシリティマネジメントが拓く未来

●**No.197　2020　WINTER**
特集 **ウェルビーイング・サステナビリティを支える骨太のFM** JFMA欧州3国FM視察調査団

●**No.196　2019　AUTUMN**
特集 **変わる学校**　これからの学校にFMができること
第2特集 **防災・減災❸**

●**No.195　2019　SUMMER**
特集 **ファシリティマネジメントの国際標準**
企業力向上のための経営マネジメント **ISO 41000シリーズ**
第2特集 **防災・減災❷**

●**No.194　2019　SPRING**
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2019 特別号
第13回 日本ファシリティマネジメント大会
For the Future! FMの未来 新たな価値を求めて

●**No.193　2019　WINTER**
特集 **北欧のFMから何を学ぶか**
JFMA北欧3国FM視察調査団
第2特集 **防災・減災❶**

●**No.192　2018　AUTUMN**
特集 **まちづくりをマネジメントする**
ソフトとハードの両輪で利用者のハッピーをつくる

●**No.191　2018　SUMMER**
特集 **さまざまな施設をマネジメントする**
社会や時代の変化を先取りし、ユーザーニーズに応える

●**No.190　2018　SPRING**
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2018 特別号
第12回 日本ファシリティマネジメント大会
Hello Next！　働き方を変える、街を変える

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**

JFMAジャーナルオンライン
ウェブサイトで『JFMAジャーナル』のトピックスを紹介するとともにタイムリーな情報をお届けしています。

●次号予告
JFMA JOURNAL 2021 WINTER
ジャフマジャーナル 37（No.201）

SDGｓから考えるFMの未来（仮題）

地球環境、社会、経済活動のサステナビリティの要素を経営に取り入れるサステナブル経営がグローバル社会での標準になりつつあります。2015年9月の国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）は2030年までに達成すべき17の目標を定めています。この国際社会共通の目標を達成するために多くの企業や自治体では、SDGsの中から目標を定め取り組んでいます。

FMとSDGsとの関係性を明確にし、これからの社会や経営に対するFMの役割を示すためにJFMA SDGsタスクフォースが結成されました。201号の特集では、タスクフォースのご協力のもと、「SDGsから考えるFMの未来」をテーマにタスクフォースの活動や国内外・各分野の専門家のご意見を紹介します。

＊内容は変更になる場合があります。

編集後記

全国の1日当たり新型コロナウイルス感染者は、4月中旬の第1波のピーク時には500名超え、その後落ち着くように見えましたが、8月上旬には1500名を超える第2波のピークを迎えました。現在（10月初旬）では500名越えで、第1波のピークと同程度ですが、人々は冷静に行動しています。4月の状況より、情報も開示され対処法も分かってきたおかげです。しかし、私たちは、一時期の不安定な感覚を持ったことを忘れてはいけないのではないでしょうか。小さなウイルスによって、見えなかったものが見えてきて、思考が変わりました。多くの気づきを与えてくれました。それは社会、経済、環境からFMまであらゆるものにチャンスをくれたのです。

働き方一つをとっても、かつての工業化社会のスタイルから脱却できずに今まで来ました。人間はなかなか変化に対応できないものですが、コロナ禍で、半強制的に働き方を変えられました。経営者も気づきました。すばらしいチャンスです。今号をさらに発展させるきっかけにしていただければ幸いです。

JFMAも絶えず進化しています。新任の理事・監事の皆さまをお迎えし新たなスタートを切っています。そして、いままでJFMAを指導・推進し、功績のあった皆さまが、名誉会員として総会で推薦されました。今後もますますご指導いただきたいと思います。巻頭にメッセージをいただきました。ぜひご一読ください。

（成田 一郎）

JFMA JOURNAL（ジャフマ ジャーナル）**No.200　2020　AUTUMN**

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

2020年10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　岡崎 文男・清水 静男・重綱 鉄哉
印　　刷　日本印刷株式会社

©JFMA　無断転載、複製を禁じます。

JFMA

Webセミナー

FM秋の夜学校 2020

ZOOMウェビナーにてLive配信　9月30日～12月9日 毎夜水曜日18:15～19:55

2020年は「コロナに勝つ!」をテーマに18の調査研究部会が活動報告をします。

9月	【第1夜】9/30（水）	ユニバーサルデザイン研究部会 健康で安全な施設･運営のための「WELLヘルスセーフティ評価」
		こころとからだのウェルビーイング研究部会 健康経営とワークプレイス
10月	【第2夜】10/07（水）	オフィス･ワークプレイスの知的生産性研究部会 ニューノーマル時代の働き方とオフィスの再定義FMに出来ること
		人と場へのFM投資価値研究部会 ワークスタイルのパラダイムシフトと「未来オフィス」の在り方
	【第3夜】10/14（水）	エネルギー環境保全マネジメント研究部会 持続可能性からみる地球環境の行方 －新型コロナ禍の影響を踏まえて－
		キャンパスFM研究部会 ウィズコロナ、アフターコロナ大学のこれからのニューノーマル
	【第4夜】10/21（水）	リスクマネジメント研究部会 感染症対策リストとFMリスクマネジメントの見直し
		ヘルスケアFM研究部会 コロナで浮き彫りになった、病院の育て方とFMの役割
	【第5夜】10/28（水）	CREマネジメント研究部会 Withコロナ：New NormalのCREM戦略
		FM財務評価手法研究部会 FM財務評価ハンドブック2020
11月	【第6夜】11/4（水）	インフラマネジメント研究部会 都市の自立性とレジリエンスを再考する(仮) -新型コロナウイルス感染から学ぶべきこと-
		公共施設FM研究部会 コロナ禍における個別施設計画のあり方
	【第7夜】11/11（水）	FMプロジェクトマネジメント研究部会 企業オフィスのニューノーマル対応動向
		FM戦略･企画研究部会 コロナ禍をチャンスに変えるFM戦略
	【第8夜】11/18（水）	コンピュータ活用研究部会 コロナ下で実施：オフィスサーベイデータからのご報告
		BIM･FM研究部会 コロナに勝つ BIMはFMのDXのプラットフォーム
	【第9夜】11/25（水）	品質評価手法研究部会 コロナ禍に考えるファシリティの品質
		運営維持手法研究部会 ファシリティマネジャーのための運営維持入門/初心者編
12月	12/02(水)	座談会（1） ウィズコロナにおけるオフィスのリスク対策
	12/09(水)	座談会（2） アフターコロナのオフィス･ワークスタイル

＊参加には事前申し込みが必要です。＊参加費用 JFMA会員：1,000円 一般：2,000円
詳しい参加方法は、JFMAホームページをご参照ください。
＊講演スケジュール･内容は、予告なく変更する場合があります。

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

ISBN978-4-906857-59-3
C9402 ¥1200E

9784906857593

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。

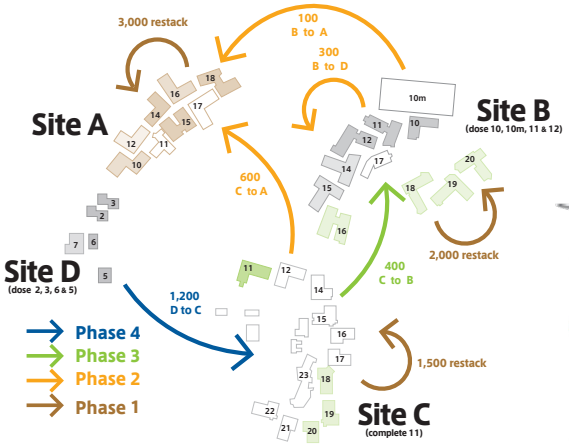
1929402012000

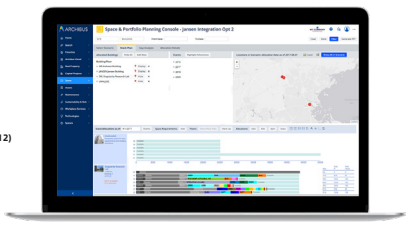
コロナ後の新しいワークスタイルを支援

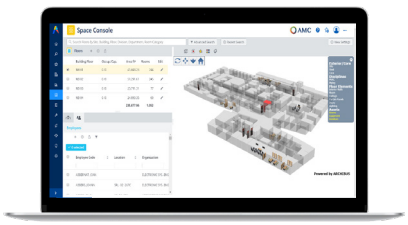
これからの企業や組織は”with COVID-19”では「どのような対策をすべき」か、
”after COVID-19”では「どのように変化すべきか」という課題に直面します。
世界で最も著名なIWMS（統合型ワークプレイス管理ソリューション）であるARCHIBUSは、
ワークスタイル改革とワークプレイス策定の大きな助けとなります。

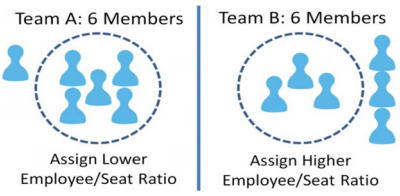
ARCHIBUS

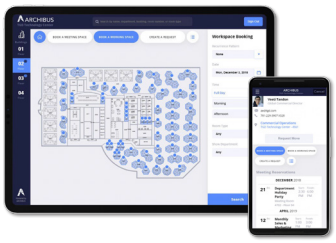
Reservations	Space Planning & Management	Building Operations	Asset Management	Real Estate Portfolio Management	Capital Project Management	Environmental & RiskManagement
「人」と働く「場」を繋ぐ	スペースニーズを先取りし、より効果の高いワークプレイスを計画する	予防保全による設備維持コスト削減	計画の一元化により、資産ライフサイクルを延長する	リースおよび所有するプロパティを企業目標に合わせる	複雑な資本プロジェクトの遂行	持続可能性と法令順守の強化











iSquared®

COVID-19（コロナウイルス）対策ソフト
「Environmental Health & Safety」の無償提供を開始

株式会社アイスクウェアド
IWMS事業部
03-6457-9540 ●受付時間9:00～18:00 土日祝日を除く
inquiry@isquared.co.jp
〒100-0014 東京都千代田区永田町2-17-4 笠松千代田ビル3F
https://www.isquared.co.jp/