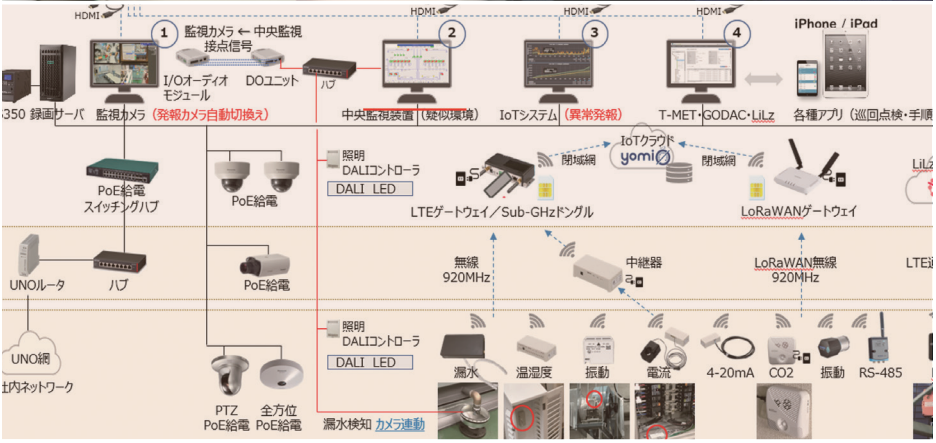
JFMA JOURNAL
No.208
ジャフマ ジャーナル 44
2022 AUTUMN









リモートワークの新たな潮流

経営戦略としてウェルビーイングやDXとともに考える

●特集

●総論
コロナ禍の経験を活かし、
未来への成長戦略を描く
成田一郎 JFMA

●先進事例
分散型ネットワーク社会を目指した
経営変革と社員のリモートワーク
日本電信電話株式会社 **佐藤 孝一**
本社機能移転による
ワーケーションと地方創生
株式会社パソナグループ **松村 卓司・佐藤 晃**

●FM先進企業のその後
日常になったリモートワーク
GMOグローバルサイン・ホールディングス株式会社
小林 由佳
この先はテレワークを想定した環境を充実
株式会社 資生堂 **下野 勝之**
テレワーク導入を機に業務の効率化や
働き方改革を進めています
株式会社FMシステム **柴田 英昭**
設備の遠隔管理やオンライン会議など、
全社でDXを加速
イオンディライト株式会社 **小塩 隆之・三浦 栄介**

●ビル管理の現場
FM事業のDX化による
事業拡大の可能性と挑戦
綜合警備保障株式会社 **小野 誠司**
ビルメンテナンス業界に
リモートワークは馴染まない?
東京美装興業株式会社 **嶋村 浩樹**
遠隔監視に向けたメンテナンスの
スマート化への取り組み
TMES株式会社 **折笠 文人**

●調査データから読み解く
ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて
石崎 真弓 株式会社ザイマックス不動産総合研究所
ウェルビーイングと企業の
成長を両立させるためのハイブリッドワーク
貫名 英一 日本オフィス家具協会(JOIFA)
テレワークの導入・実施状況の変化と課題
重綱 鉄哉 JFMA

JFMA役員
新任のごあいさつ

山代裕彦 日本郵政
千葉 太 三菱地所
藤本裕之 清水建設
星 拓治 竹中工務店
臼井 賢 日本メックス
山上拓也 三井不動産
黒田長裕 日比谷総合設備

連載

●FM研究・教育
ゼミは多様な視点で
BIMの理解を深めていく機会
志手一哉 芝浦工業大学

●公共FM
新たな公民連携手法
「トライアル・サウンディング」
堀井喜良 常総市

●防災・減災
台風による災害に備える
寺川奈津美 気象予報士

●海外FMトピックス
WELL認証の新しい動き
WELL summit 2022 in ARIZONA
似内志朗 ファシリティデザインラボ

●ファシリティマネジャーの仕事
人と向き合い続けることを
あきらめない
田中友貴 LINE 株式会社

Topics
FM秋の夜学校2022
変革の時代のFM−初級講座
佐藤芳宏 JFMA

オトナは上手に働けてるのかな。

なんで毎朝、会社に行っていたんだろう。
なんで最近、家にいるんだろう。
最初は喜んでいたのに、なんで途中から
会社に行きたがってるんだろう。

私は教室でもお部屋でも勉強しているよ。
音楽の時間は音楽室だし、
運動は体育館でしょ。
仕事もそんな風にできたらいいのにね。











ITOKI 明日の「働く」を、デザインする。

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
https://www.itoki.jp/

CONTENTS

04 JFMA役員 新任のごあいさつ
JFMA副会長 山代 裕彦 日本郵政株式会社
JFMA副会長 千葉 太 三菱地所株式会社
JFMA理事 藤本 裕之 清水建設株式会社
JFMA理事 星 拓治 株式会社竹中工務店
JFMA理事 臼井 賢 日本メックス株式会社
JFMA理事 山上 拓也 三井不動産株式会社
JFMA監事 黒田 長裕 日比谷総合設備株式会社

08 ●令和4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

特集

09 リモートワークの新たな潮流
経営戦略としてウェルビーイングやDXとともに考える

●総論
10 コロナ禍の経験を活かし、未来への成長戦略を描く
成田一郎 JFMA専務理事

●先進事例
12 分散型ネットワーク社会を目指した経営変革と社員のリモートワーク
佐藤 孝一 日本電信電話株式会社
16 本社機能移転によるワーケーションと地方創生
松村 卓司・佐藤 晃 株式会社パソナグループ

●FM先進企業のその後
20 日常になったリモートワーク
小林 由佳 GMOグローバルサイン・ホールディングス
22 この先はテレワークを想定した環境を充実
下野 勝之 株式会社 資生堂
24 テレワーク導入を機に業務の効率化や働き方改革を進めています
柴田 英昭 株式会社FMシステム
26 設備の遠隔管理やオンライン会議など、全社でDXを加速
小塩 隆之・三浦 栄介 イオンディライト株式会社

●ビル管理の現場
28 FM事業のDX化による事業拡大の可能性と挑戦
小野 誠司 綜合警備保障株式会社
30 ビルメンテナンス業界にリモートワークは馴染まない?
嶋村 浩樹 東京美装興業株式会社
32 遠隔監視に向けたメンテナンスのスマート化への取り組み
折笠 文人 TMES株式会社

●調査データから読み解く
34 ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて
石崎 真弓 株式会社ザイマックス不動産総合研究所
36 ウェルビーイングと企業の成長を両立させるためのハイブリッドワーク
貫名 英一 日本オフィス家具協会(JOIFA)
38 テレワークの導入・実施状況の変化と課題
重綱 鉄哉 JFMA理事

連載

42 FM研究・教育 ㉙ ゼミは多様な視点でBIMの理解を深めていく機会
志手 一哉 芝浦工業大学
44 公共FM ㉘ 新たな公民連携手法「トライアル・サウンディング」
堀井 喜良 常総市
46 防災・減災 ❾ 台風による災害に備える
寺川 奈津美 気象予報士
48 海外FMトピックス ❺ WELL認証の新しい動き ―WELL summit 2022 in ARIZONA―
似内 志朗 ファシリティデザインラボ
50 ファシリティマネジャーの仕事 ㉙ 人と向き合い続けることをあきらめない
田中 友貴 LINE 株式会社

52 Topics ● JFMA調査研究部会による講演 FM秋の夜学校2022 変革の時代のFM－初級講座
佐藤 芳宏 JFMA

JFMA事務局
54 ご案内/ご報告/事務局からのメッセージ 森田 優子 JFMA

JFMA役員 新任のごあいさつ



JFMA副会長

山代 裕彦

やましろ やすひこ

日本郵政株式会社
専務執行役

PERSONAL

趣味は、小唄を仲間内で楽しむことと健康を言い訳に体を動かすゴルフです。早くコロナ禍が過ぎ、多くの方とリアルなコミュニケーションができる日を待ちわびております。

経営活動としてのファシリティマネジメント

パンデミックとなった新型コロナウイルスや、国際紛争等による建設資材の高騰や納期遅延の問題等々、不動産業界にとって非常に向かい風の状況である。

特に、新型コロナ禍によって在宅勤務・テレワークが進み、ワークスタイルの変革に伴うビルのあり方そのものが見直されつつあると感じている。

そのような状況にあっても、当社グループは全国２万４千の郵便局を拠点に日々営業しており、国民の皆様に郵便局窓口や配達網などを通じてリアルなサービスを提供する使命を負っている。

私自身は、日本郵政グループが保有する不動産の潜在的な価値を引き出し、不動産事業を通じて郵政事業のユニバーサルサービスを財務的に支えていくことと、そのインフラである郵便局等の施設を安定的に維持していくことの２つのミッションを担っており、これらにESG経営やDXなどの時代変革への対策を融合させていくため、種々の課題解決に向け、経営活動としてのファシリティマネジメントが重要と感じている。

日本の国、企業が抱えるファシリティは、戦後、高度成長期から安定成長期、バブル崩壊以降の長期停滞期を経て、ディテールは異なってもわれわれのグループと同じように課題が山積と想像できる。

日本ファシリティマネジメント協会員の皆様のお知恵を拝借し、私も微力ながら役割を担わせていただき、１つひとつの課題に向き合って解決に寄与していきたい。



JFMA副会長

千葉　太

ちば ふとし

三菱地所株式会社
代表執行役 執行役専務

PERSONAL

早朝のジム通いは 30年来の日課だが、最近の主目的は膝関節症の改善。ところが先日そのトレーニング中に膝を痛めるという大失態。家族から呆れられ自己嫌悪に陥りつつも症状改善を目指して日々奮闘中。

誰もが安心して働き続けられる環境を

コロナ禍も第７波のピークを迎えるところとなり、ウィズコロナの働き方が議論されて久しい。将来的にも在宅勤務を原則とするといった極端な企業もあるが、半強制的なリモートワーク期間が長引いた結果、創造性や偶発性といった価値、あるいは熱い議論や感性を刺激しあうことができる場を求めてリアルの重要性が再認識されている。さまざまな業種の経営層と接している感触では、当面の間はリモートワークを２～３割程度併用するのが平均的な働き方となりそうだ。

一方でそのような状況が続くとデベロッパーとしては厳しいのでは?という質問をよく受けるが、当社グループではコロナ禍以前より働き方改革の一環としてリモートワークの検証、導入に取り組んできた。その理由の一つは少子高齢化が加速する中で、近い将来多くの企業やワーカーが直面するであろう介護離職問題の解決策としてリモートワークが有益であり、この環境を整えたオフィスや働き方をスタンダードとして広めることは社会的意義のあることと考えたからである。当初はなかなか浸透しなかったが、コロナ禍の長期化によりこの働き方が一気に加速し、個々の事情により働き方を選べる環境を整えた企業も増えてきている。今後も皆様と共に「誰もが安心して働き続けられる環境」を目指し、FMの視点から社会課題の解決に取り組んでいきたい。



JFMA理事

藤本 裕之

ふじもと ひろゆき

清水建設株式会社
執行役員
設計本部副本部長
プロポーザル・ソリューション推進室長

PERSONAL

昨年サップを始め、飼い犬と水遊びを楽しんでいます。今年は車中泊に挑戦し活動を拡げたいと考えています。

シン・ファシリティマネジメントを目指して

経営環境の変化に対応する力がファシリティマネジメントに求められている。「VUCA*」と呼ばれる時代に、変革に直面する事業フィールドそのものをマネジメントするFMには、エビデンスに基づくシミュレーションや戦略的なシナリオ分析が求められ、機動的な経営判断に資する施策の提示など経営戦略により近い場での活動が期待される。

ここで事業活動に多く見られるFMに関する課題をあげると、新型コロナウイルス感染症に始まった行動様式や価値観の変化と新しい働き方、地球温暖化対策に関する情報開示と保有施設の脱炭素化、激甚化・多様化する災害リスクの再認識とソフト・ハードが整合した事業継続計画など多岐にわたる。これらは一見すると相互に及ぼしあう影響が見えにくいが、時間軸を設定し状況に応じた課題解決策を複数立案しようとすると、これらを統合する視点なく実効性のある解に辿り着くことは難しい。事業活動の全体を見渡しトータルソリューションを見出すFMの視点と情報収集・分析力が重要だと考える。

地域社会や企業のダイナミック・ケイパビリティに貢献する次世代のFM、シン・ファシリティマネジメントをJFMAでの活動を通して探っていきたい。

＊ VUCA：Volatility（変動性）・Uncertainty（不確実性）・Complexity（複雑性）・Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った造語で、社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況



JFMA理事

星　拓治

ほし たくじ

株式会社竹中工務店
FM本部長

PERSONAL

紳士ではないが紳士のスポーツ、ゴルフを15年・フライフィッシングを30年続けております。自然を相手に自分と対話し、偶然訪れる「奇跡」のような一瞬を楽しんでいます。

人・社会・環境に応えるFM

企業活動において環境配慮やSDGsを実践することは、企業を存続する上で不可欠となってきている。

ストック型社会への移行が確実視される日本において、既存ストックの中には長寿命化が求められる優良施設や建築文化的価値の高い施設が数多くあり、現状機能の維持保全にとどまらず、それを積極的に利活用（リノベーションやコンバージョンなど）することは建設業界においても大きな課題である。

お客様の保有する施設を生かし、積極的な利活用を提案することは、お客様の事業支援や事業創出、社会課題の解決策のひとつである。

民間はもちろんのこと、公共建築においてもリノベーションやコンバージョンなど建築行為には、通常の新築計画以上に一つひとつの個別の解決を導く作業が必要であり、この実績で得られたお客様の事業性に関わる知見を次の新築設計にフィードバックすることは、ハード面とソフト面を連動させた新たな長寿命化の提案につながっていく。このように建物を長寿命化することは、人・社会・環境にとって良い循環を促し、良質な社会ストックの蓄積がサステナブルなまちづくりに大きく寄与できるものと考えている。



JFMA理事

臼井　賢

うすい さとし

日本メックス株式会社
代表取締役社長
認定ファシリティマネジャー

PERSONAL

邦画鑑賞（戦前も含めジャンルを問わず 4,000本以上の映画について録画を主として所有）、野湯を含めた温泉巡り、メタボ解消に向けた 1日15,000歩以上のウォーキング、ゴルフを少々。

ビルメンテナンスを軸としたFMの展開

弊社では「建物とともに生きる」を企業理念として、建物のライフサイクルにおける「入手（新築、購入、借用）」⇒「活用・運用（維持管理、調査・診断、工事）」⇒必要なくなれば「手放（解体、売却、返却）」の「活用・運用」の領域を現場での業務を中心として建物の価値を維持・向上するための事業を展開している。

その現場業務での個々人の技術を磨く目的で、弊社本社ビル内に空調や衛生設備などを部分的にスケルトンにした内部構造が見える実機を設置するとともに、現場の安全を確保するために VR を使った仮想事故体験や感電・墜落・転落防止などの実際の仮設設備等を配備し、研修施設として活用している。

なお、ここ数年のコロナ禍で人の移動や接触が制限され、集合し直接対面しての会議や研修の機会は極端に少なくなり、これらはリモートによる実施へと代わってきている。

リモートによる会議や研修は効率的かつ経済的であり、ある程度の効果が得られるが、現場での業務を主とした維持管理や工事の実態を考慮すると、多くの工種の技術者が直接触れ合うことで、ある意味非効率な面もあるが、さまざまなコミュニケーションの誘発が得られ、そこから生み出されるものが大きいことに気付く。

今後、働き方改革やオフィスのあり方を含め、リアルとリモートのハイブリッドでの対応と DX の推進が FM に求められている課題の一つと考えている。



JFMA理事

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
法人営業統括二部長

PERSONAL

以前はゴルフがあまり好きではなかったが、あるキッカケで大好きになり、「人はいつからでも一瞬で変化できる」と思っている。

FMに正解も終わりもない

新たな働き方・ワークプレイスに関するテナント企業様からのご相談を数多く受けている。新オフィスの根幹となるコンセプトを経営思想から深掘りし、経営者やワーカーへのインタビュー等を通じて伴走しながら答えを模索する作業であり、当然に答えは千差万別である。ただし、共通して言えることは、定期的に振り返りを行い、継続的にマイナーチェンジを行う必要があり、「FM に終わりはない」ということである。昔からそうだったのかもしれないが、VUCA の時代においては、ますます重要な視点であると感じている。弊社の新オフィスも、コロナ禍前にコンセプトを作ったため、コロナ禍で顕在化した新たな課題を解決するため、この 7 月に再度リニューアルを行った。

そして、もう一つ言えることは、働き方がますます多様化する中で、ハードによる対応だけでは限界があり、ソフト対応も含めて「組織風土」を維持改善し、ワーカーが適切に働く場所を選択しながら「このオフィスに行って仲間と仕事がしたい」と心から思える風土を作ることである。このような風土を作り上げて維持することはとても難しいが、壊れるのは一瞬だと感じている。これからも試行錯誤しながらテナント企業様に伴走していきたい。



JFMA監事

黒田 長裕
くろだ ながひろ

日比谷総合設備株式会社
代表取締役社長

PERSONAL

コロナの影響で、旅行から近隣の散歩や料理、読書に代わっています。料理番組と書評等を参考にしています。

JFMAへのさらなる期待

このたび監事に就任いたしました黒田です。よろしくお願いいたします。

前職で以前、企画運営委員会・教育研修委員会や理事会に参加させていただき、協会の活動・普及について議論させていただいた経験があります。当初はフォーラムも経営戦略とFMの可能性を議論するテーマが主体でした。その後震災を経てエネルギーがテーマとなり、冊子となった第四の経営基盤としてのFM、公共への展開へと推移してきました。その後も都市、イノベーション、働き方改革、まちへの展開、FMの新しい価値、人へのフォーカスなどがテーマとなり、前回はサステナブルがテーマでした。フォーラムの講演やJFMA賞を拝見すると、今の時代においてわれわれがどの様な課題にいかに臨まなければならないか、ということに対し非常に参考になると思っています。オフィスや働き方に対する考え方、エネルギーや環境に対する課題が激変する昨今の状況にあって、FMの役割はますます大切になっていると思います。その中でJFMAの役割も今まで以上に重要です。このようなテーマに対してはさまざまな広い立場の方々で議論されることが必要です。JFMAの研究部会はエネルギー、オフィス、公共等本当に幅広い部会があり、これからの新しい方向性を示すものとして、協会の役割に対し、ますます期待しております。

令和4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	担当職務・現職
代表理事（会長）	山田　匡通	株式会社イトーキ 代表取締役会長
理　事（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 相談役
	矢口　則彦	大成建設株式会社 代表取締役副社長執行役員 営業総本部長
	山代　裕彦	日本郵政株式会社 専務執行役
	千葉　　太	三菱地所株式会社 代表執行役 執行役専務
	森　　浩生	森ビル株式会社 取締役副社長執行役員
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
	小野島　一	株式会社大林組 執行役員 設計本部副本部長 兼 営業総本部副本部長 兼 技術本部副本部長
	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
	藤本　裕之	清水建設株式会社 執行役員 建築総本部 設計本部副本部長 プロポーザル・ソリューション推進室長
	寺島　剛紀	大星ビル管理株式会社 代表取締役社長
	星　　拓治	株式会社竹中工務店 FM本部長
	伊丹　政俊	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	東京大学名誉教授 工学院大学名誉教授　一般財団法人ハピネスライフ財団 理事長
	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
	小坂　　幹	株式会社日本設計 執行役員 プロジェクトデザイン群長
	臼井　　賢	日本メックス株式会社 代表取締役社長
	重綱　鉄哉	公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
	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 代表取締役会長
	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
	山上　拓也	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
	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
	黒田　長裕	日比谷総合設備株式会社 代表取締役社長

2022年10月1日現在　法人名50音順

特集 リモートワークの新たな潮流

Special Issue

経営戦略としてウェルビーイングやDXとともに考える

緊急的な感染対策優先から、感染防止と経済社会活動の両立を目指す方針が打ち出され、経済活動が活発化してきました。リモートワークをしていた人たちもオフィスに戻りつつあります。しかし、リモートワークがゼロになることはないでしょう。

ワークスタイルやワークプレイスの選択肢が増えた中で、何を選ぶかは企業の考え方によって異なります。特集では、経営戦略と直結したリモートワークの導入やDXの進展によるビル管理のリモートワークなど、新たなリモートワークの潮流を紹介します。

CONTENT

●総論

10 **成田 一郎** JFMA

●先進事例

ワークプレイスやワークスタイルは経営における重要なテーマのひとつになっています。
経営戦略や経営改革の一環としてのリモートワーク導入事例を紹介します。

12 **佐藤 孝一** 日本電信電話株式会社

16 **松村 卓司・佐藤 晃** 株式会社パソナグループ

●FM先進企業のその後

2020年4月の緊急事態宣言直後にリモートワークを導入するなど、
いち早く対応をしたFM先進企業のその後についてうかがいました。

20 **小林 由佳** GMOグローバルサイン・ホールディングス株式会社

22 **下野 勝之** 株式会社資生堂

24 **柴田 英昭** 株式会社FMシステム

26 **小塩 隆之・三浦 栄介** イオンディライト株式会社

●ビル管理の現場

これまで「ビル管理の業務はリモートワークには適さない」と思われてきましたが、
DXの進展で遠隔監視や遠隔操作が導入され、ビル管理の現場は大きく変わりつつあります。

28 **小野 誠司** 綜合警備保障株式会社

30 **嶋村 浩樹** 東京美装興業株式会社

32 **折笠 文人** TMES株式会社

●調査データから読み解く

調査データから、これからの働き方やオフィスに求められることを考察。

34 **石崎 真弓** 株式会社ザイマックス不動産総合研究所

36 **貫名 英一** 一般社団法人日本オフィス家具協会(JOIFA)

38 **重綱 鉄哉** JFMA

総論

コロナ禍の経験を活かし、未来への成長戦略を描く

成田 一郎
なりた いちろう
公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会
専務理事
認定ファシリティマネジャー



コロナ禍の功罪

コロナ禍は私たちに想定外の事象を起こし、さまざまな功罪を発生させ今なお進行中である。リモートワークもその一つであり、私たちの働き方に大きく影響を与えている。

リモートワークは、remote(遠隔)、work(働く)を組み合わせた造語で、在宅勤務などさまざまな形でオフィスから離れた場所で働く勤務形態をいい、ここではテレワークも同義語と考える。

リモートワークは、コロナ禍以前から、すでに IT企業などを中心に実践されていたが、コロナ禍により一般企業もリモートワークが加速し、半強制的に否応なく実践した企業も多いのではないだろうか。

リモートワークについては賛否両論であるが、リモートワークはコロナ禍で浸透し、デジタルトランスフォーメーション(DX) により、その有効性はますます広がっている。リモートワークをできない職種は現地での作業を伴う医療・福祉・飲食・宿泊など多くあるが、リモートワークができないと思われてきた職種・業務もやってみると意外にできることが分かってきた。特に、情報通信・IT・企画・コンサル・研究・営業・事務職などは積極的に導入してきている。オフィスが「仕事をする場」であるという固定概念が崩され、仕事とは「どこでするか」ではなく、「何をするか」という考え方が浸透してきている。コロナ禍が収束しても、その良さや有効性を知ったワーカー達は、単純に過去のスタイルには戻れないだろう。しかし、リモートワークの評価は、管理職と従業員という立場の違いで、その評価の違いが顕著に出てきている。

米国マイクロソフトが、自社の従業員約 6万人に、2019年 12月～ 2020年 6月に調査した結果では、「リモートワークは生産性を下げる」「チーム外の人々とのコミュニケーションが少ない」等と発表。しかし、リスク管理の観点からリモートワークが完全になくなることはないだろうとし、「73%がコロナ後もハイブリッドワークを継続したい」、同時に「67%が対面での関わりを望んでいる」とし、従業員の満足度を高めていくために、オフィスワークとリモートワークを共存させるハイブリッドワークを模索していた。

さらに、同じくマイクロソフトの今年の調査(日米など11ヵ国、約2万人、2022年8月)では、在宅勤務の生産性は、上司と部下ではその認識に大きなずれが生じ、管理職は 12%しか部下の生産性を評価せず、従業員は 87%が自分は生産的だと思っているという。この結果により、従業員の働き方を過度に心配し古い働き方に回帰することは、人事流出につながるとし、柔軟な働き方を実践するリーダーこそが、人材の潜在力を引き出し企業の業績につながるとしている。

リモートワークの実情

このような構図の中で、わが国のリモートワークの実情はどうか。本特集では、その先進事例を紹介する。

NTT(持株会社) は 2021年 9月、「新たな経営スタイルの変革」としてリモートワークを基本とした勤務形態を国内で働く全グループ社員を対象に、2022年度中に導入すると発表した。職住近接によるワークインライフの推進である。自ら働く場所が選択可能になり、転勤や単身赴任は不要になる。サテライトオフィスも拡大し、全国 260拠点以上を整備するという。リモート前提の社員も採用し、「一極集中型組織」から、自律分散した「ネットワーク型組織」への改革である。そして、組織を地域に分散し、地域密着・地方創生・リスク分散を加速、情報インフラの整備を推進し、街づくりや社会インフラの開発、自然災害の減災などの取り組みを明

確にした。日本を代表する巨大企業でFMの先駆者でもある同社の動きには衝撃を受け、その実態を知るべく今回インタビューをお願いした。まさにインタビューもリモートでZoomになり、名古屋からNTT経営企画部広報室担当部長の佐藤孝一さまにご対応いただいた。

さらに、人材派遣会社として著名な株式会社パソナグループは、2020年9月に東京大手町の本社機能の一部を兵庫県淡路島に移転する計画を発表した。本部社員約1,800人のうち2024年5月末までに1,200名の社員が淡路島に移住予定で、経営者も含め着々と淡路島への移転は進んでいる。すでに470人以上が移転済みという。目的は、リスク分散・BCP対策と人を活かす働き方・暮らし方・オフィスのあり方のモデルケースづくり、そして地方創生・雇用創出である。島の中にはすでにオフィスだけではなく、社宅や寮、教育、医療、さらにはホテルや飲食の商業・娯楽施設などの新設・リノベーションなどが進行中で、テレワークが手段で働き方・ワーケーションへの挑戦ではあるが、地方創生・街づくりへの挑戦でもある。これらを見ても、パソナは人材派遣会社として著名であるが、現在は雇用創造業としての割合の方が多いことが理解できる。これらのチャレンジは現在進行中であるが、今後、島民にとっても、パソナにとっても、そして環境としても良好に発展していくことを期待したい。パソナグループ淡路島広報部 部長の佐藤晃さまらにご案内いただき現地取材した様子をレポートする。

リモートワークその後

コロナ禍が始まった年、当機関誌『JFMAジャーナル2020 SUMMER』の特集「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」で、コロナ禍に俊敏な対応をした企業を取材した。協力いただいたFM先進企業4社の現在状況もレポートする。GMOクラウド株式会社の小林 由佳さま、株式会社 資生堂の下野 勝之さま、株式会社FMシステムの柴田 英昭さま、イオンディライト株式会社の小塩孝之さま、三浦栄介さま。以上の皆さまにリモートワークやオフィスワークのその後の対応をお聞きした。テレワークは定着し、新たなオフィスのスタイルやDX化への進化が興味深い。

ビル管理の現場から

また、リモートワークがむずかしいといわれる、ビル管理や警備の現場から、いかに対応しているか、またDXの活用などをレポートする。

綜合警備保障株式会社の小野誠司さま、東京美装株式会社の嶋村浩樹さま、TMES(ティーメス) 株式会社の折笠文人さまよりのご寄稿で、それぞれDX化、新たなコミュニケーション手段、事業拡大への興味ある取り組みなどリモートワークがもたらした効果を紹介していただいた。

調査データから

リモートワークの実態や傾向を客観的に知るため、調査データから読み解いていただいた。「ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて」をザイマックス不動産総合研究所の石崎真弓さまから、「ウェルビーイングと企業の成長を両立させるためのハイブリッドワーク」を日本オフィス家具協会(JOIFA) の貫名英一さまから、また、JFMA会員の皆さまからのアンケート調査結果「テレワークの導入・実施状況の変化と課題」を当協会の重綱鉄哉より報告している。

今後に向けて

リモートワークは、企業により、職種によりその捉え方や対応の仕方は異なるが、働き方の選択制と柔軟性を生んだ。これからのオフィスに求められるものは、人を信頼し、人が健康で楽しくなるファシリティを提供しマネジメントしていくことである。ワークライフバランスの視点からも多様なスタイルで働けることが求められ、一方で、アイデアが生まれる、イノベーションが起こる、そして個人の能力を伸ばすことができるようなオフィスが求められている。さらに、街づくりからリスク対応まで範囲は広がり、私たちは、意識改革が必要で、コロナ禍の経験を活かし、未来への成長戦略を描かねばならない。

リモートワークは緊急時の急場しのぎではなく、また、単なる手段で終わらせるのではなく、それらをきっかけとして、そして戦略として使えるか企業の分かれ道かもしれない。◀

先進事例 1

分散型ネットワーク社会を目指した経営変革と社員のリモートワーク

日本電信電話株式会社

佐藤 孝一
さとう こういち
日本電信電話株式会社
経営企画部門 広報室 担当部長



名古屋の自宅からリモートワーク

NTT グループは、2022 年 6 月に「リモートワークを基本とする新たな働き方の導入について」を発表し、国内主要グループ会社の全社員を対象にリモートワークを基本とした働き方「リモートスタンダード」を導入しています。

NTT グループの持ち株会社、日本電信電話（NTT）の広報室における私のチームの 7 月、8 月の出社率は 10%です。勤務地の通勤圏内に住む必要がなくなったことで、私は 7 月に単身赴任を解消して、今は名古屋の自宅で仕事をしています。8 月は、東京のオフィスへ 2 回出社しました。出張申請をして、交通費が支給されます。オフィスへの出社は出張扱い、をまさに体験しています。実は、（取材時）、家族が全員コロナに罹患して自宅で療養しています。私自身は健康ですので自宅で仕事をしています。

私自身、コロナが始まった頃は NTT 西日本で商品開発をしていましたが、緊急事態宣言が出て当時も 90%在宅ワークに移行しました。また、2021 年 6 月に広報室に着任した時には、NTT 本社の約 70%がリモートワークになっていました。NTT グループは、コロナ前からリモートワークの制度があり、私もテレワーク・デイに参加していました。ただリモートワークは育児や介護をしている社員が中心的に活用している状況で、基本は私自身も出社というワークスタイルでした。

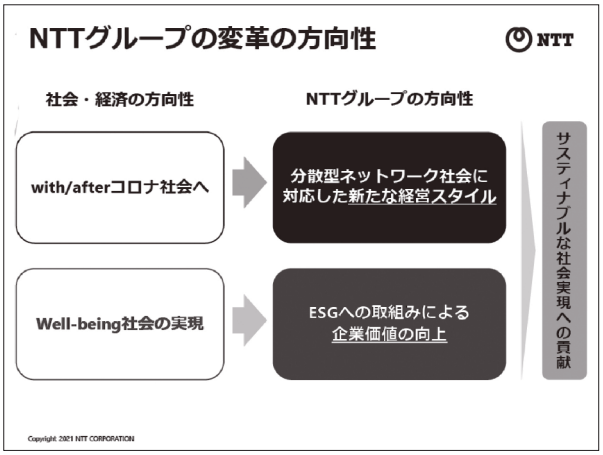
リモートスタンダードとジョブグレード制の導入

制度改革後は、7 割以上の在宅勤務を基本的な考え方としています。しかし、法人営業や NTT ドコモの店舗、工事部門、またお客様情報を取り扱っているセキュリティが守られているセンターでのオペレーション業務など、7 割在宅では回らない仕事もあります。そういった業務に就く人は必ずリモートでなければいけないということではなく、今まで通りの働き方をしながらリモートを併用することになります。そういった組織と、リモートワークが基本のリモートスタンダード組織に分けて運用する形です。NTT の持ち株会社はほぼすべてがリモートスタンダード組織になっています。また各事業会社は、事業や業務内容に合わせて各社の裁量で判断できるようになっています。

2021 年からは人事制度の変革として管理職を対象にしたジョブグレード制が導入されました。これは、仕事の責任と権限を明確にするもので、いわゆる従来の年功序列とは大きく違います。今までは、勤続年数などに応じて、“ 社員 ” のランクがありましたが、概念的には昇任や昇進ではなくて、その “ ポスト ” にグレードを設定することになります。

社員の働きがいやウェルビーイングを高める

社会的インフラを担う企業として災害時の対応など、リスクの分散やレジリエンスという観点からリモートでも業務



図表 1　NTTグループの変革の方向性

ができることは、もともと会社のミッションとしてありました。社会のデジタル化、ネットワーク化が加速する中、2021年９月に「新たな経営スタイルへの変革」を公表しました。この中で、すでにリモートワークを基本とした新たなワークスタイルへの変革を表明しており、①ワークインライフの推進、②分散型社会への貢献、③レジリエンスの向上、④DX改革を掲げ、取り組み目標を設定しています。

リモートワークは分散型ネットワーク社会に対応したものであり、組織の働き方自体を一極集中型から、ネットワーク型へ改革するといった意味もあります。リモートワーク導入の目的の一つは、社員の働きがいやエンゲージメントを高め、ワークインライフを充実させることです。

社長の島田明が述べているように「CX（カスタマーエクスペリエンス）をEX（エンプロイーエクスペリエンス）で創造する」という大きな方針があります。お客さまの新たな体験や感動をつくるためには、まず社員が生き生きと働くことが必要です。リモートスタンダードはその仕組みでもあるのです。

日本全国どこにいても働ける環境をつくり、転勤や単身赴任を伴わない働き方を拡大しています。本社機能を含めて、首都圏から地域へ分散していく計画もあり、地域のお客さま接点と従業員の働きやすさやエンゲージメント、従業員が誇りに思えるような仕組みの両立が可能になります。こういった考え方は、中期経営計画でも示されていましたが、コロナウイルス感染症拡大で加速したといえます。

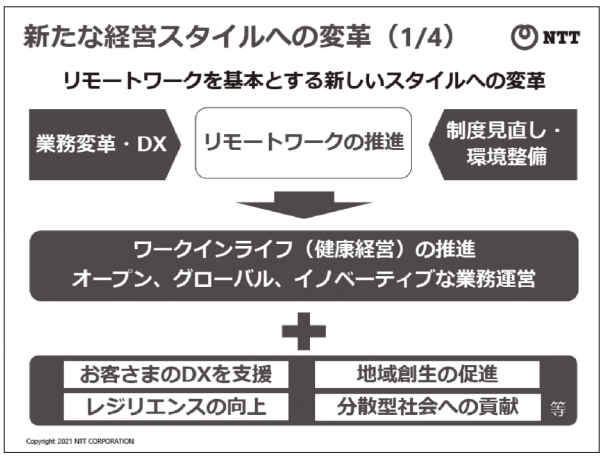
ゼロトラストシステムや DX

場所に縛られないリモートワークや DX ではクラウド上のセキュリティ対策が課題になります。ゼロトラストという考え方がセキュリティの世界では主流になっています。今までは、クローズドにして物理的なつながりを限定してデータを守るという考え方でした。しかし、１回侵入されるとバックドアから何度も侵入されてしまうということが起きています。すべてを信頼しないゼロトラストでは、侵入は避けられないものとして、権限を制限するなどでクラウド側のサーバーのセキュリティ自体を高めるという考え方です。NTT グループでは、自社のみならず、自由な働き方ができる社会の実現に貢献するためにゼロトラスト化を進めています。

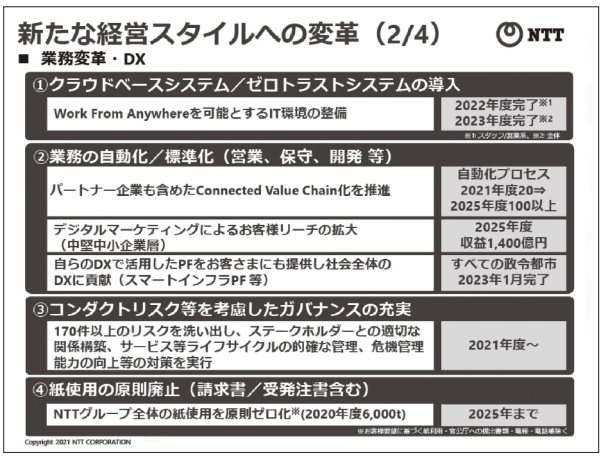
DX も並行して進めており、例えば、これまで保守の工事担当者は、オフィスに出社してから車で現地に移動し工事が終わるとオフィスに戻り報告書を書いていました。これらの業務の中で、通常の車で行ける工事の場合は、端末でお客さま情報等を必要な分だけを必要な時間に見られるような仕組みを入れて、極力、オフィスでの業務を減らすような工夫をしています。また、NTT ドコモの事例では、お客さまがオンライン上でできる手続きの範囲を増やして利便性を高めています。

リモートワークの制度設計は性善説で

私の持論ですが、制度設計は性悪説でつくると良いも



図表２　新たな経営スタイルへの変革（1/4）



図表３　新たな経営スタイルへの変革（2/4）

のができません。不正が起こるのではないかと考え出すと新しい仕組みはつくれません。従業員が働きやすい環境をつくるには発想は性善説であるべきです。当初、リモートワークというと上司の目が届かないのでサボる社員が出てくるといったことが世の中で話題になりました。ログを取って監視するといったことをしだすと制度の導入がどんどん増えていきますので、性善説で考え、やってみる中で出てきた課題に対応しようという考え方です。通勤の制度が変わったことで、定期代はこれまで前払いでしたが、システムで出社の申請をすれば、その分の自宅からの交通費が支払われます。人や部署によって出社回数が変わりますので、交通費は定期代を上限にするといったことはなく、柔軟に考えてくれていると思います。IT 企業ですので、制度を変えた時点で交通費の申請、承認、計算などはすべて DX 化されています。

オフィスの役割やコミュニケーション

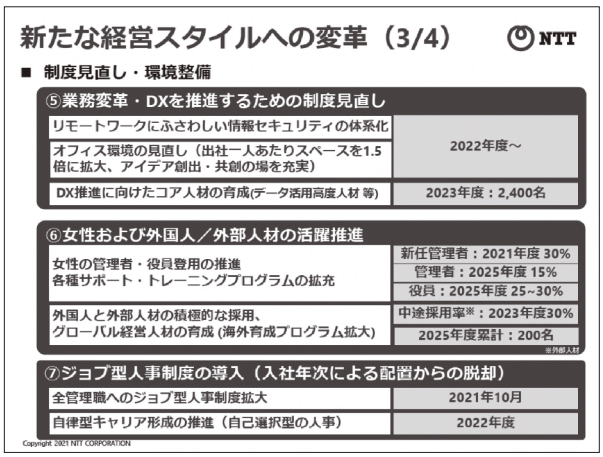
リモートワークになったからといって、オフィスがなくなるわけではありません。当社は大手町ファーストスクエアビルに入っていますが、リモートワーク定着に伴い 6 フロアのうち、1 フロアを減床しました。特定の席は設けないフリーアドレスで、ロッカーを用意して Wi-Fi で自由に仕事ができるようにしています。ただ出社時の 1 人当たり面積はやや広くしています。アイデアの創発などにおいては、集まることの重要性があります。打ち合わせのスペースを多くとり集まりやすい空間にしています。

私のチームでは、月に 1 回、集合ミーティングをして直接、顔を合わせて話しをしています。またリモートワークでも、就業報告もチャットでのやりとりを習慣化し、2 週間に 1 回私とメンバーで 1on1 を 1 人 30 分ずつ実施しています。こういったコミュニケーションは必要だと考えています。今後、私のように地方に住みたいという人が増えるかもしれません。そうなった時にリアルで集まるのがいいのか、頻度はどうするのかといった課題が顕在化してくると思うので , やり方を変えながらベストプラクティスをつくることが肝要だと考えています。またリモートワークを進める中で、組織の暗黙知をどう形式知にしていくかを考えていくことも重要です。

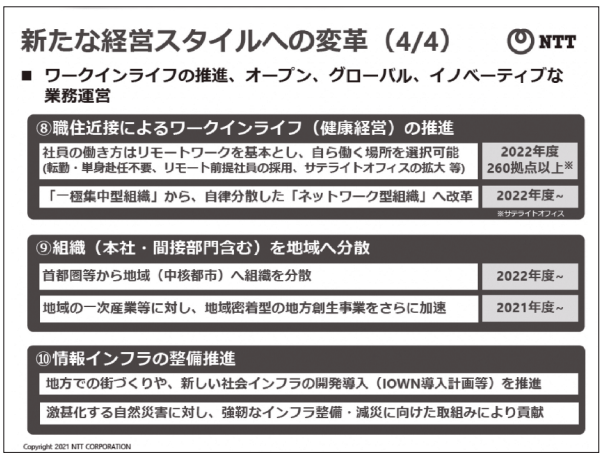
インフラを担う企業としての役割

私の自負でもありますが、NTT グループはインフラを守る使命があり、公共性の高い事業を行っています。全国各地に事業拠点や通信設備があります。それぞれの地域には、サポートが必要なお客さまもいらっしゃいますので、ただ単純にオフィスをなくしてリモートにすればいいというわけではありません。副産物として遊休スペースが出てきた場合は活用を検討しますが、リモートワークが進んでも当社グループの場合、オフィスの縮小を必ずしも加速させることはないと思っています。

一方で、そこに常駐をしないとできない業務を大量に



図表 4　新たな経営スタイルへの変革（3/4）



図表 5　新たな経営スタイルへの変革（4/4）

つくっていくのは時代の流れに逆行するのだと思います。人口減少が進行して、その地域で働く人が確保できないようなことが起きた場合、社員に東京から転勤してくださいというのはむずかしくなりますし、そこに行かないとできない仕事を誰がどうやるのかも含めて考えることも必要です。

分散型ネットワーク社会の実現のために

NTT グループのミッションは、テレコミュニケーションの会社として、社会をつなぐ役割をしっかり果たし、事業を通して社会課題を解決していくことです。リモートワーク導入は、NTT グループが目指す分散型ネットワーク社会の実現という思想のもとに実施されたものだといえます。

東京一極集中から地方分散は大きな課題ですが、東京で働いてみて、改めて東京にはモノも人もリソースが集まっていることを実感しました。東京にいる人たちが地方に行くことがイコール幸せなのかというと、必ずしもそうではなく、人によって価値観は違うのだと思います。

基本的にはリモートは働き方の手段でしかありません。ネットワークを使って、皆さんが幸せに人生を送れることが重要であり、これからも従業員がモチベーションややりがいを持って働けるための施策を実行し、改善を繰り返していくのだと思っています。

マインドセットが変わることは簡単ではありませんが、日本は人口減少社会という事実を受け入れざるを得ないですし、東京と地方という議論ではなく、そこにいる人がそこで働け、幸せに過ごせるような社会をどうやって実現していくかを議論する段階だと考えています。当社グループは、通信やエネルギーなど、さまざまな事業を行っていますが、社会課題に正面から取り組み、さまざまな課題を解決していく方針を打ち出しています。

また当社グループには国内 18 万人以上の社員がいます。社員が自由に働く場を選び、その結果、働きがいを感じ、ウェルビーイングを高めることのできる場をつくることで、地域に貢献でき、結果的に世の中にとっても良いものになっていくのではないでしょうか。

フラットで風通しのよい組織に

新たな制度から 1 年が過ぎ、マネジメントも会社の文化も変わってきていることを感じています。意思決定のスピードも速くなっています。今回の制度改革は、初めから完璧なものをつくるというより、やっていく中で変えるべきことは変えていくという形で進んでいきました。責任も分担されて、担当者から係長、課長、部長、役員に決裁を仰ぐといった文化はほぼありません。私のところでは、担当者も課長の報告もすべてフラットですし、役員のプレゼンは担当者にもさせています。風通しが非常に良くなっています。これから課題も出てくると思いますが、A か B かのどちらかという発想ではなく、両方組み合わせてみたらどうなるのか、合理的な解決策をつくっていくことが必要だと思います。◀

（聞き手　成田、仲田）

先進事例 2

本社機能移転による ワーケーションと地方創生

株式会社パソナグループ



松村 卓司
まつむらたくじ
株式会社パソナグループ
常務執行役員



佐藤 晃
さとうあきら
株式会社パソナグループ
関西・淡路広報部長

新たな産業で雇用をつくる

総合人材サービスの大手、パソナグループは、2020年9月に兵庫県淡路島に本社機能の一部を移転し、管理部門や経営企画、新規事業開発、グローバル、IT/DXなどの業務を淡路島の拠点に分散すると発表した。2024年5月末までに1,200名の社員が淡路島に移住するという。コロナ禍でリモートワークが定着し、企業の地方移転やリゾート地で働くワーケーションが注目され始めた時期でもあった。

2020年2月に家族とともに淡路島に移住し、淡路島での事業を推進してきた常務執行役員の松村卓司さんは、「移転は、グループ全体の BCP（事業継続計画）として本社機能を分散させるという意味があります」という。さらに「パソナグループは、『社会の問題点を解決する』という企業理念のもと、『人を活かす』ことを中心に事業を展開してきました。誰もが自由に仕事を選択し、働く機会を得られ、心豊かな生活を送れる社会を実現するためには、新しい産業を生み出し、雇用を創出することが必要です」。

2003年からは、農業分野の雇用を創出するため、全国の自治体と連携し農業インターンプロジェクトを開始した。また2008年には、農業ベンチャー支援のため、淡路島にパソナチャレンジファームを開設し、2011年には、「半農半芸」という新しいワークスタイルにより若者の雇用を創出する「ここから村」をスタートした。アスリートやアーティストが淡路島で社員として働きながら活動を続けられるハイブリッドキャリアの制度もある。

最近では、2022年5月に「パソナグループ ウクライナ支援プロジェクト」を立ち上げ、希望するバレエダンサーの日本への避難と淡路島でのバレエ活動を支援している。その一環として、レストランの駐車場だった場所に「パソナ ワールドバレエ テントシアター」を建設し、8月24日にバレエ公演を行った。「ウクライナの建国記念日に公演を開催すると決めて、約3カ月で実現しました」と関西・淡路広報部長の佐藤晃さん。世界的に活躍するバレエダンサーを講師としたバレエスクールも開催していく。多数のメディアに放映されたこともあり、バレエスクールへの問い合わせが殺到したという。



写真1　パソナ ワールドバレエ テントシアター



写真2　グローバル ハブ スクエア

リゾートライフ＆ワーク

淡路島の人口は約13万人。人口減少が続き、1980年代の1/3になった。1998年に明石海峡大橋が開通して、地元では人口流入や経済効果が期待されたが、実際には、人口減少が加速していった。しかし、地元に仕事があれば、生まれ育った土地で働きたいという人は多い。パソナグループでは、UIJターン採用も積極的に行っている。さまざまな仕事があり、海を一望できるおしゃれなオフィスで最先端の働き方ができるのは大きな魅力だ。「神戸や明石からも自分のやりたい仕事があるといって人が来てくれるようになりました。人が集まってくる仕掛けができてきたと感じています」と佐藤さんはいう。

現在、淡路島には、パソナグループのオフィスが 7カ所ある。最初にオフィスを開設したのが、淡路島夢舞台だ。安藤忠雄が設計を手掛けた複合文化リゾート施設で兵庫県出資の第三セクターが運営している。飲食店が入っていたスペースを借りてオフィスにリノベーションした。「あまり手を加えず、カウンターや掘りごたつなど、店舗の内装を生かした多様性のあるオフィスになっています」と佐藤さん。

海に面した「ワーケーションハブ鵜崎オフィス」は、もともとは土産屋だった。「目の前が海という絶好のロケーションです。社員がイキイキと働けるオフィス環境を整える事も重要」と佐藤さんはいう。2階と3階はグループ会社のオフィスとして使い、1階はフリースペースとして活用しているが、企業向けにワーケーションスペースとして開放していく予定だという。また今後のオフィス拡張を考えて、ショッピングセンターにもオフィスを開設した。ワンフロアに1,000人以上が座れる広さがある。現在は、200人強がこのオフィスで働いているが、その約6割が地元採用の方だという。

淡路島にあるオフィスとして初めて新築したのが「グローバル ハブ スクエア（GHS）」と名付けられた社屋だ。天井が高く開放感のある空間では、社員が思い思いの場所で仕事をしている。大きな窓からは豊かな自然が楽しめる。グループ代表の南部靖之さんをはじめ、役員の約半数が淡路島に移転しており、役員会議はGHSの会議室で行われえる。もちろん、東京や他の場所からリモートでも参加できる。

建物の半分は「海神人の食卓」というレストランで、旬の食材を豪快に調理した料理や淡路ビーフや伊勢海老などの地元厳選食材の鉄板焼きが楽しめる。佐藤さんは「観光地に行ったら、地元のものを味わいたいですよね。淡路島は、古来から『御食国』と呼ばれてきました。おいしい食材は淡路島最大の魅力です」。佐藤さんも2020年10月に淡路島に移住した。「淡路島にいるとワーケーションの良さを実感します。東京で暮らしていた時とは、生活も働き方も180度変わりました。大自然の中でリフレッシュでき、仕事の新しいアイデアも生まれやすくなっています」。

子どもたちに質の高い教育を

2022 年 5 月末時点で、約470人の社員が東京から淡路島に移住している。子育て世代も多く、社員の仕事と子育ての両立を支えるために誕生したのが「パソナファミリーオフィス」である。7 階建てのマンションの 2 階から 6 階を社宅と



写真 3　ワーケーションハブ鵜崎オフィス



写真 4　ニジゲンノモリのゴジラ迎撃作戦

して活用し、1階のオフィススペースには、保育・学童施設が併設されており、子どもを預けながら仕事ができる。

「東京にいると、保育園の送り迎えや習い事をさせるのも大変ですが、ファミリーオフィスでは、3歳児から小学生までの保育・学童を行っています。子どもたちにいろんな教育を受けさせることができ、社員の皆さんから喜ばれています」と常務執行役員の大日向由香里さん。2020年に都心から家族で淡路島に移住した。総務部門のトップとして社員の住まいや子どもの教育、医療など、淡路島での生活の基盤づくりをしてきた。子どもをもつ親の視点から、質の高い教育を受けさせたいとインターナショナルスクールのプログラムも導入した。さらにバレエや空手、アートなどのプログラムがあり、ハイブリッドキャリアを実践している音楽家やアーティスト、アスリートも講師として参加している。大日向さんは「淡路島の豊かな自然やおいしい食材は大きな魅力ですが、今後の移住を促進するためには、東京よりもよい環境が整っていることが大切です。教育や医療などの基盤、さらに文化や芸術など、東京では体験できない質の高いものをつくり淡路島の魅力をさらに高めていきたいと考えています」。

既存ファシリティを有効活用

パソナグループは、地方創生として観光にも力を入れ、淡路島の魅力を体験できる宿泊施設やホテル、レストラン、テーマパークなど17の施設を運営している。国内外からの観光客が増えることで、オフィスワークだけでなく、さまざまな職種の人が活躍できる。これこそが、パソナグループが目指す新しい産業を創出し、雇用をつくるということだ。

これらの施設のいくつかは、オフィスと同様に既存のファシリティを活用し、新たな価値を生み出している。最初に手掛けたのが、「のじまスコーラ」だ。少子高齢化で2010年に閉校した野島小学校をリノベーションし、農業の六次産業化の拠点、地域復興のシンボルとして、2012年8月にオープンした。年間約18万人が来場し、今も自治体からの視察が多いという。

2017年には、県立淡路島公園内にアニメを体験できるテーマパーク「ニジゲンノモリ」をオープンした。淡路島北部の丘陵地にある公園は海が一望でき、豊かな自然を体感できるが、来訪者の減少が課題だった。ジップラインを体験できる「ゴジラ迎撃作戦」や「ドラゴンクエストアイランド」など大人から子どもまでが楽しめるアトラクションがあり、夏休みは多くの家族連れでにぎわった。

「ニジゲンノモリ」では、アバターによる園内の案内や会話が楽しめる。また島内のバス停にはQRコードがあり、スマートフォンからもアクセスできる。これは大阪のスタートアップ企業とのコラボレーションによるDXを活用した新たなサービスとして事業化されている。アバターは、オフィスにいるスタッフが遠隔で対応しており、設置したカメラから相手の様子を見ながらホスピタリティの高い会話ができる。今後は看護師による健康相談などにも展開していくという。

淡路島の魅力を生かした滞在型リゾート

ニジゲンノモリには「グランシャリオ北斗星 135°」という独立型の宿泊施設が23棟あり、有名シェフによる淡路産

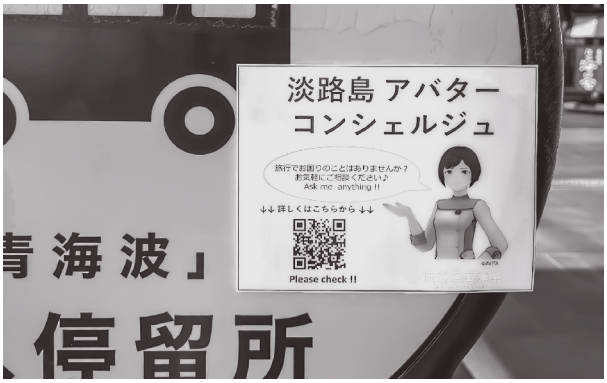


写真5　淡路島アバターコンシェルジュ


写真6　のじまスコーラ

食材を使った料理やホスピタリティふれるサービスで、旅行サイトで一度は泊まりたい宿として人気を博している。ワーケーションでの利用も想定されており、テラスでは、眺望を楽しみながら仕事ができる。個人や家族単位で宿泊できることから、コロナ禍でも予約が絶えなかったという。

またフランス料理と宿泊が楽しめる滞在型レストラン「オーベルジュ フレンチの森」は、木立の中で鳥のさえずりを聞きながら、優雅な時間が過ごせる。佐藤さんは「お客さまからは、まるで海外のリゾートにいるようだといっていただき、われわれも嬉しく思っています。グループ代表の南部靖之は、淡路島を地中海リゾートのように楽しめる場所にしたいと話しています」。

ウェルビーイングを高める場

2022年 4月にオープンした「禅坊 靖寧（せいねい）」は、プリツカー賞を受賞した坂茂が設計を手掛け、全長100mのウッドデッキで空中禅が体験できる施設。大自然に身を置き、マインドフルネスを実践しながら、自分自身と向き合う時間をもつことができる。

また企業の保養所を改装した「望楼 青海波」は、東洋医学の未病を改善するという観点から、発酵食や入浴、ビーチでのストレッチなどを体験できる滞在施設。ストレスフルな社会の中で、心身の健康やウェルビーイングへの関心が高まり、心身を整える場というのも新たなリゾートの役割なのだろう。

茅葺きの屋根と、再生紙を使った柱が特徴的な「農家レストラン 陽・燦燦」も坂さんが設計した。パソナの農場や地域の農家から仕入れた野菜を中心に地産地消の料理を提供する。農家レストランがあるエリアは、「Awaji Nature Lab & Resort」として、自然循環型滞在施設など、循環型リゾートを体験できる場にしていく計画だという。

この他にも、世界的に人気の高いハローキティをテーマにした施設や熟成古酒を堪能できるレストラン、近海で獲れる魚介のバーベキューが楽しめる店など、さまざまなニーズに対応した個性的な施設が揃っている。これらの施設の企画やプロデュース、運営はすべてグループ内で行っている。そうすることで、統一した世界観が生まれるという。すべての建物は自然景観に調和するように配置や高さが考慮されている。

最近では、他の企業による新しい施設ができるなど、企業の進出や移住が増えてくるという良い流れができてきたという。パソナグループが淡路島への本社機能移転を発表してから 3カ月で延べ 300社から視察の問い合わせがあり、寄せられた質問などから企業のニーズや課題を集約した。2021年2月に兵庫県、淡路市、洲本市、南あわじ市と連携して、淡路島に本社機能等・分散-サテライトオフィスの開設等を検討している企業に対し拠点の開設・拡充を支援する「淡路島パイロットＨＱ（ヘッドクォーター）協議会」が設立された。また「株式会社パソナ日本創生大学校」を設立し、地方創生のリーダーや女性幹部候補生を養成していく。「私たちが淡路島で実践していることを全国に広めていくことで、自治体と企業の連携による地方創成が進んでいくことを期待しています」と松村さん。◀

（取材　成田、仲田）



写真７　禅坊 靖寧



写真８　農家レストラン 陽・燦燦

FM 先進企業のその後 1

日常になったリモートワーク



小林 由佳
こばやし ゆか
GMOグローバルサイン・ホールディングス株式会社
（旧社名GMOクラウド株式会社）

GMOグローバルサイン・ホールディングス

過去の災害や感染症流行の経験をもとにした備蓄や災害対策を応用して新型コロナに対応したGMO。5 段階に設けた出社体制レベルを巧みに利用して感染対策する中、コミュニケーション不足などリモートワーク特有の課題も見えてきた。

出社の必要性

前回取材を受けたのはコロナ禍に突入したばかりで、感染防止対策などの対応に追われている頃でした。ちょうどリモートワークにも少し慣れてきた時期でもありました。当時は出社して仕事をすることが当たり前という感覚でしたが、2 年以上が経過した現在は自宅やシェアオフィスでも仕事ができるのがスタンダードになっています。もちろん業種によっても違うでしょうが、当社のようなIT 企業は、リモートワークが馴染みやすいようです。出社のルールは、特に前回の取材の時と変わっておりません。半期に一度、リモートワーク勤務の曜日を申請しています。おのずと半年間の出社する曜日が確定するため、仕事の計画を立てやすい等メリットもある反面、残念ながら違う曜日に出社するパートナーとは顔を合わせる機会がほとんどありません。リアルなコミュニケーションはとても大切ですので、そこが悩ましいところです。リモートミーティングなどでも意思疎通は図れますが、ふとしたことで生まれる会話の機会は格段に減りました。社歴の長いパートナーは今までの蓄積でカバーできる部分もあると思いますが、新たなプロジェクトのはじめや入社の浅いパートナーが会社に馴染むには、仲間の雰囲気や人となりを知るきっかけとなる対面でのコミュニケーションがとても重要ではないかと思います。リモートワークが主流になりつつある今、通勤（痛勤）という苦難を乗り越えて出社することにどれだけメリットを感じられるか。オフィスワークがより価値あるものになるようにサポートしていくことが、総務としての課題であり1つの目標だと思っています。

シェアオフィスも契約していますが、利用者は限定的です。自宅で仕事がしづらい環境の方や、外回りの空き時間などに利用する方が多いようです。また、リモートワーク率の高いパートナーには、仕事をしやすい環境づくりに充てていただくためのリモートワーク手当を一律で支給しています。

コロナ禍でのオフィスリニューアル

昨年の夏に、東京オフィスの一部においてオフィスリニューアルを行いました。デスクトップ PC や特殊なサーバーが必要な業務など、どうしても固定席が必要な約15％のパートナーを除いてフリーアドレスに移行しました。フリーアドレス化により一部の固定席を削減、もともとあったコミュニケーションスペースとつなげた空間一帯を開放感のあるエリアへと改装しました。植栽に囲まれた 4 人用のボックス席や、窓際に設けたカフェカウンターのような 1 人席は眺めもよく、人気のスペースになっています。また、WEB 会議に適したセミクローズ型のワークブースを 7 台導入しました。リモートワークで WEB 会議が格段に増え、コロナ禍でリモートでの商談を希望されるお客様も少なくないため、高頻度で利用されています。現状、出社人数が少ないので座席数に余裕があるため、隣り合わないように座る方が多いです。リニューアルに伴い、通常のデスク数はパートナー数に満たなくなりましたが、ボックス席やカウンター席、ミーティングスペースを

含めれば、全員の席数は確保できるようになっています。

以前のようにオフィスに全員が出社することを前提にした災害対策は、見直す必要があります。備蓄品の数量や内容、いざというときの配布方法、自衛消防隊の在り方など、リモートワークが普及する中で、今までとは違った考えが必要だと感じています。

株主総会もバーチャルへ

これまでの株主総会は、会場まで足を運んでいただける株主様のみが直接ご参加いただける方式でしたが、コロナ禍で株主様がバーチャル参加していただける株主総会も開催され始めています。当社も2021年3月にはハイブリッド参加型バーチャル株主総会（WEB上での傍聴が可能）、2022年3月にはハイブリッド出席型バーチャル株主総会（WEB上での出席、質問、議決権行使が可能）を開催いたしました。今後は、バーチャルオンリー型株主総会の開催も視野に入れています。バーチャル株主総会は遠方などさまざまな事情で会場に足を運べない株主様にも広く参加していただける、感染症対策にもなるなどメリットも大きいです。法律も改正されましたので、今後バーチャル株主総会を取り入れる企業も増えるのではないでしょうか。

直接会って話がしたい

私自身、以前は総務の仕事でリモートワークがここまでできるとは思っていませんでした。GMOインターネットグループトップの熊谷正寿代表の発令で急きょ在宅勤務体制へ移行したことが大きなきっかけですが、やはり仲間の協力があり実現に至っています。請求書など以前はほとんど紙でやり取りしていたものが、今では多くが電子データに置き換わりました。お取引先もデータでのお取り扱いに変わってきているところが多い印象です。当社はGMOサインという電子印鑑・電子契約のサービスをご提供していますが、コロナ禍に入ってからお引き合いが急増しています。やはりどちらの企業様でも電子データで書面を交わす機会が増えているということの表れだと思います。世の中が電子化の方向に変化していることで、少しずつリモートワークしやすい環境になってきていることも事実だと思います。

現在は全員が一斉に出社することは滅多にありませんが、今年の仕事始めの日に全員参加の新年会を開催しました。帰省などで出社できないパートナーを除いてほぼ全員が集まりましたので、久しぶりに会う方も多く、とても楽しい時間を過ごしました。私は人と話すこと、接することが好きで新卒の時からずっと総務の仕事をしています。コロナ禍が収束し、皆と直接会って気兼ねなく話ができるようになる日が待ち遠しいです。◀

（聞き手　成田、野瀬）

注釈　**パートナー：** GMOインターネットグループでは、社員やアルバイトなどの仲間のことを「パートナー」と呼んでいます
編註　**法律の改正：** 2021年に産業競争力強化法等の一部が改正され、「場所の定めのない株主総会」が開催できることとなった



C's gardenは、明るく植栽が豊富で人気の空間。
座っているクマのぬいぐるみはC's gardenのマスコット


固定席を減らした一方でコミュニケーションのためのスペースを増やした。
写真はリモート会議にも利用できるボックス席

FM 先進企業のその後 2

この先はテレワークを想定した環境を充実

株式会社 資生堂

下野 勝之
しもの かつゆき
株式会社 資生堂
ファシリティマネジメント部長



国内で働く約1万人のうち首都圏を中心として 5,000人近くが ABW を取り入れていた資生堂は、コロナ禍でも大きな支障や抵抗なく在宅勤務に移行。オフィス行動指針「SMART5」を定めるなど、この先の働き方について模索していた。

テレワーク化の流れは止められない

テレワークは定着する方向で、コロナ禍が収束してもこの流れは止まらないと捉えています。出社ニーズがさほど高くないグローバルヘッドクォーターでは、緊急事態宣言が発出されていない時期でも、出社率は 3 割から 4 割程度です。営業部門はお得意様先に出ることは多くなっているようですが直行直帰しており、オフィスへの出社は昔ほど多くはありません。会議室の利用も 2022 年になってから回復しており、特に 4 月以降の稼働率は 100% を超えるようなこともあります。リモート会議との併存が増えてきているためだと思われます。

この先は、テレワーク併存を想定した環境を充実していくことになるでしょう。例えば、貸与している PC を全てシンクライアント化すれば、オフィスでも自宅でも、同じようにパソコンを使った作業を進めることができます。

中期的のアセットの持ち方を提言することが必要

既存の賃借面積に対する単価抑制や要求面積の抑制といった効率化を、そろそろ恒常的なものとして考える必要があるのかもしれません。当社はコロナ禍前から首都圏を中心に ABW（Activity Based Working）を進めており出社を義務としない営業活動に切り変えています。それに伴い、国内に約 60 カ所あった営業拠点も、今年の 7 月までに 20 カ所近くを閉鎖し、全て ABW 化しました。老朽化したアセットを持ち続ける代わりに、近隣のオフィスに集約、例えば岐阜の拠点は名古屋に統合しました。岐阜のオフィスに通っていた営業は原則として自宅から直行直帰、内勤であれば在宅を中心としたワークスタイルに変え、名古屋のオフィスに出社するのは、必要に応じて月に 1、2回程度です。在宅勤務をする場合、自宅ではご家族がいて落ち着かないとか、家にばかりいることに不安があるということもあります。そんなときにも例えば図書館のような公共の場で仕事をすることなども、社員への制限はしていません。

現在、汐留地区（東京都港区）では、複数の大手企業が入居人数を大幅に減らし、移転やリースバックをするという大きな変化が起こっています。今後、都市部に賃借している大型オフィスをそのまま借り続けることの妥当性について、経営と呼応して、FM 領域でも検討を進める必要はあると考えています。その際、現段階での効率や財務的な観点だけに注目するのではなく、中期的なアセットの持ち方や有効活用を提言していく必要があります。単純に面積を減らすのではなく、必要な機能に大胆に集中していくということです。具体的にはテレワーク併存のビジネススタイルに変われば、オフィスに出社した社員にも Web 会議のための個人ブースのような場所が必要となります。こういった要素は今後も拡大するだろうと予想されます。

お客様とのコミュニケーションにもWebを利用

当社では事業所でセミナーも実施しています。店頭人員や取引先の店頭従業員の方を対象とした商品や技術の伝達を行う場です。感染予防対策として密を避ける対策をとると、これまでよりも人との距離を取らなければなりません。会議の需要そのものがそれほど増えていない場合でも、これまでとは会議室サイズへの要求が変わってきました。また、前述した個人ブースもこれまで以上の数が必要で、2 時間程度 Web 会議に使って、終わるとまた自分の執務席に戻るという使い方などの運用管理体制も含めて考えています。

また、お客様とも Web 会議ツールを用いて双方向のコミュニケーションを行う動きもあります。例えばお化粧テクニックの説明などを Web で行い、お客様とやりとりをします。それに伴って、商品説明用の素材制作や生配信するようなコンテンツスタジオも必要になってきました。例えばコロナ禍の関係で閉じてるカフェスペースを、おしゃれな背景として使える配信スタジオ機能として流用したいというニーズも増えています。（写真）

現在の軌道修正を行うとともに次の舵取りを考える

コロナ感染対策では、大型オフィスには、ドアノブ、テーブル、椅子、電子レンジの取っ手など不特定多数の人が触れるあらゆるところに抗菌作用がある光触媒コーティングを施し、感染者発生都度、業者さんによる消毒作業の対象とせずに済むようにもなりました。With コロナ体制も長くなり、色々な点で細かな変化も続いています。

FM 部としては、リモートワークが進み出社率が少なくなったので、FM 標準業務サイクルの大事なステップである「評価改善」を考えたときに、POE（利用者満足度調査）などオフィス評価をするに足る有効回答数が確保しにくいことが悩みです。あまりオフィスに来ていない人の不確かな意見をもとに意志決定していいのか疑問に思えるケースもあると思ってます。

当社はここ最近、経営方針である "People First"（人を大切にする）の具体策の一環として、大規模なオフィス改革を進めてきました。その基本的な方針に変わりはありませんが、タイミング的にコロナ禍前の旧来型のオフィスフォーマットである部分もあります。2021 から 2022 年にやってきたことは、本来ならば 2020 年ぐらいに完了しているはずのことだったと考えると、今後、With コロナ時代を踏まえた軌道修正は 4、5 年後に形になって出てくると考えてます。オフィスレントの契約期間などを考慮しても、2024年から2025年くらいに向け、どのように舵を切るのかが、これからの課題といえるでしょうか。◀

（聞き手　成田、野瀬）



写真　最近では、Web会議システムを使ってお客様と双方向のコミュニケーションを行うことがある

FM 先進企業のその後 ❸

テレワーク導入を機に業務の効率化や働き方改革を進めています

株式会社FMシステム

柴田 英昭
しばた ひであき
株式会社FMシステム
代表取締役社長



FM 分野のソフトウェア開発と販売を行う FM システムは、2020 年 4 月、緊急事態宣言により、テレワークに移行し、解除後も、社員の安全、会社の事業継続の観点からテレワークを継続した。その後について、同社代表取締役の柴田さんにうかがった。

テレワークを継続中。出社率は3割

2年前にコロナが始まって会社の BCP 対策からテレワークを始めました。これは「災害時は早期の業務復旧を目指し、まず社員とその家族の安全確認を行うとともに、当社とお客さまの業務が滞らないよう、最大限努める」という内容に基づいて現在も継続しております。社員の出社率は約 3 割位で多くても 5 割程度です。テレワークの導入をきっかけに働き方を見直そうという機運も高まっています。

われわれはソフトウェア開発がメインの会社ですがいろんな業種があります。大きくはソフトウェア開発部門の他にソフトウェア製品を販売する営業部門、その製品販売を支援する広報・マーケティング部門や販売管理部門、社内のシステム管理部門、総務経理部門などで構成されます。テレワークでの課題としてコミュニケーションが挙げられます。これは社員間のコミュニケーションもありますが、お客様とのコミュニケーションも含まれます。特に重要な意思決定や社員教育などは、普段の何気なく会話している中でスムーズに進むケースが多々あり、これらはオンラインツールでのコミュニケーションでは難しい課題があると感じており、テレワークを推進する中でのオフィスの活用も検討しています。

オフィスを実験検証の場に

テレワークの実施とともにフリーアドレスも導入しました。こちらは主に出社した際のソーシャル・ディスタンスを保つためと自由な席で社員間のコミュニケーションを目的としています。現在のオフィスはワンフロアにグループ 3 社、約 100 人が入るスペースですが、フリーアドレスや適切なワークプレイスを提供するため、オフィスのレイアウト変更をしています。

現在のオフィス空間の課題として、出社時の最適人数の把握、会議室の確保、業務に快適な空間の提供などがあります。まず出社時の最適人数の把握については、世の中の感染者の増減に応じて、どの位の人数まで出社可能とするかをコントロールする必要があります。また会議室の確保はオンライン会議の増加に応じて、音漏れ対策などの個別ブースが要求されます。快適な空





間提供についてはチームワークを中心としたオープンスペースや集中する業務のためのスペース、またフリーアドレス化できない業務のための固定スペースの配置の他に、空調などの暑い / 寒いといった温熱環境の改善もあります。これらのオフィス環境改善を行うために大規模なレイアウト変更と環境センサーやフリーアドレスのためのホテリング、会議室予約などに対応したワークプレイスシステムの構築を計画しています。その結果をもとに不快に感じる要素を減らし、快適になる要素を増やし、効率的に仕事ができる環境を整備していきたいと考えています。自社のオフィスを実証実験の場としてソフトウェア開発にもつなげていければと思っています。

業務を見直し、全社でテレワークを推進

テレワーク対応の基本にはコミュニケーションがあります。連絡網としてチャットツールが役立っています。当社では、マイクロソフトの Teams や Google の Cloud Platform を利用していますが、会話するように使えるチャットの利用が増え、社内でメールを使う頻度が減っています。

開発部門の一部のメンバーには田舎に戻って在宅で、あるいは海外から仕事をするケースもありましたが、全社で実施するテレワークには一歩踏み込めませんでした。テレワークにすると社員の管理ができないという声も一部ありました。テレワークの実施は最終的には経営トップの判断次第です。今回のコロナを機にテレワークによる業務を新たな改善と捉えて進みだしました。社員の成果を評価する仕組みや、出社しなくても済むような業務の仕組みをうまくつくり改善していきます。BCP 対策の中で、出社できないとソフトウェアの出荷がストップしてしまうことが課題でした。これまでは製品の注文が入ると出荷の準備をして発送するという流れでしたが、ダウンロード販売との併用で、テレワークできなかった部門も順次テレワークが可能となりました。

全体としての出社率は半分以下ですが、特に開発部門はほぼ在宅で仕事をしています。ある程度、時間の使い方が自由になりますので家庭のこともしながら仕事ができます。小さい子どもがいる社員は特に有効と思います。オフィスの改善は進みだしましたが、在宅での仕事環境の改善は問題があります。例えば仕事に専念できる部屋が確保できればいいですが、家族全員在宅の場合に部屋の確保やネットワーク環境の通信速度が遅くなるなどの環境問題があります。あとは在宅だとどうしても運動不足になりがちです。昼食にご飯を外に買いに行くなど、各自が工夫をしているようですが、総務からも仕事の合間の休息や散歩などを促しています。特に技術系の人は仕事に集中しすぎて終日没頭しがちになります。在宅ワークでの業務改善については今後も継続して解決していきたいと思います。

海外企業との契約もリモートで

最後に社外とのコミュニケーションの話題になりますが、当社は自社の FM 製品以外に海外の FM ソフトウェアも取り扱っております。IWMS（統合ワークプレイスマネジメントシステム）を提供する Planon 社の日本代理店です。ライセンスの契約交渉から製品トレーニング含めたさまざまなやり取りを全てオンラインで行いました。Planon 社の本社はオランダですが、コロナ禍でも海外とのやりとりがうまくいったのは、オンライン会議ができたからです。グローバル企業とビジネスをする中で、これまでの出張時間を考えると非常にお金も時間も効率的にかつ正確に行えたと感じております。コミュニケーション以外にも仕事の進め方や情報共有の仕方についても注意しました。なるべく日本固有の阿吽の呼吸のような話にはせずに要求事項や決定事項を正確に伝えること。担当が複数いて、役割や専門分野が分かれていても情報共有はシステムを利用してしっかり行うことで業務が間違うことなく効率的に進むことを再認識しました。余談ですが休みの取り方も日本と大きく違います。夏休みは半月以上きっちり休んで、その間は代わりの人がケアできる、属人性を排除する仕組みができています。最後にコロナをきっかけにしたリモートワークですが移行した成果はあったと考えています。◀

（聞き手　成田、仲田）

FM 先進企業のその後 4

設備の遠隔管理やオンライン会議など、全社でDXを加速

イオンディライト株式会社

小塩 隆之
こじお たかゆき
イオンディライト株式会社
執行役員
サービス開発本部長 兼 AD研究所長



三浦 栄介
みうら えいすけ
イオンディライト株式会社
グループ戦略本部長



2020 年 1 月には中国で、2 月初旬には国内で対策本部を設置し、いち早く新型コロナウイルス感染症対策に取り組んできたイオンディライト。全国各地のイオングループ店舗やオフィス、病院などの管理施設で感染拡大予防に努めてきた。

中国やアジアは成長軌道に

前回は中国・武漢のお話から始まりましたが、当社グループがアジア最大の成長エリアと位置付けている中国は、主に武漢市と蘇州市で事業展開しており、新型 コロナウイルス感染症による影響に対応しながら、業績が回復し成長軌道に乗っています。マレーシア、ベトナム、インドネシアの ASEAN は、昨年6～8月のロックダウンで業績に影響が出ましたが、今年に入りイオングループ店舗の業務も回復しています。一方、国内のイオングループ店舗では、エネルギー価格の高騰、特に電気代の値上がりに対処するための経費削減をし、計画していた修繕工事も先送りになっています。

設備の遠隔管理と一元化

このような状況の中、中期経営計画で掲げている DX をイオングループ店舗の設備管理を中心に進めています。2021 年 3 月より、国内全 8 支社に各地域の施設を遠隔管理するカスタマーサポートセンター（CSC）を開設しました。CSC は、お客さまの情報やご要望を集約する機能も担っています。 新本社には、関東支社の CSC を配備し、全国の CSC とも常時接続を実施しています。これまで人が常駐して行っていた設備管理をセンサーやモニターカメラを使って自動化し、遠隔により一元管理することで施設常駐型から巡回を主体にエリア単位で複数の施設を効率的に管理することを可能とするエリア管理の対象をこの 1 年半で 100 店舗以上までに拡大しています。今後数年をかけて、イオンの大型店舗 400 店をはじめ、イオングループ外のお客さまについてもご意見を取り入れながら、さらに遠隔管理に移行していく計画です。お客さまにとってはコスト削減、当社にとっては利益率確保につながります。資格者の人手不足は業界の大きな課題ですが、リソースを見直して、特にグループ外の受託を増やしていく計画です。

ニュースタンダードクリーニング

2020 年 8 月から、店舗で安心してお買い物いただけるように病院向けに提供している独自の「衛生清掃」を商業施設やオフィス向けに改良した「ニュースタンダードクリーニング」を商業施設などに導入しています。

独自の教育プログラムを構築し、2021 年 6 月末現在で、パートナー企業スタッフを含め約 1,200 名が感染対策の基礎知識を習得するスタンダードコースを修了しています。修了者は従来の清掃スタッフとは違う専用ユニフォームを着用することが可能となり、感染対策を見た目にもわかるようにしました。さらに防疫対策の指導者を対象にした教育プログラムのアドバンスコースを現在 37 人が修了し、指導者として、全国で指導をしています。

またトイレブースの扉やゴミ箱の中にセンサーをつけ、使用状況がわかるようにしています。トイレ利用者に対してはサイネージで表示し満空情報をお知らせすることで利便性を高めることができ、作業する側にとっては、事前にスマホで確認し、トイレの利用回数やゴミの堆積量に応じて作業頻度を適正化することができ生産性の向上につながっていきます。

室内環境対応についてもセンシングを活用しています。CO_2 センサーを設置して、モニターにその CO_2 濃度を表示。施設利用者に店内の換気状況をご理解いただけるような試みも始めています。これはイオンの店舗からスタートした取り組みですが、大型スタジアムや、新本社のオフィスでも実施しています。

役員会議もすべてオンラインに

昨年８月、東京都千代田区への本社移転を機に大阪、東京、幕張の３カ所に分散していた本社機能を東京に集約しました。現場に近い本社オフィスを目指し、国内外の主要拠点と即座にコミュニケーションを取れる体制を整備しています。FM 企業としてこれまで培った技術や知見を生かして自動開閉の扉や照明電源への非接触スイッチなどを導入するなど、コロナ対策を実施し、「WELL Health-Safety Rating」を取得しています。

新本社は、従業員一人ひとりが自らの働き方をデザインし、能力を最大限に発揮できるオフィス環境づくりを目指し「Active Work Design」をコンセプトに自社内装・設計部門によるリノベーションを実施しました。それぞれの仕事の内容や目的に応じて、最適な働き方ができるようにフリーアドレスを導入しています。業務に集中するための執務スペースや Web 会議用のブースもあります。またウェビナーのためのスタジオも完備しています。

ただ大きな会議室はありません。この本社をつくる時に取締役会で議論をして大きな会議室をつくらない方針にしたのです。社長の濵田がこだわったのが Web 会議です。取締役会もすべてオンラインで開催しています。ロックダウンの時もオンラインで開催すれば、どこからでも参加できます。中国や ASEAN の重要な案件もありましたが、現地に行くことができませんでしたので役員会を Web で頻繁に行い、中国の M&A をやり遂げました。

大きな会議室を設けないかわりに、オフィスの中には小さなミーティングスペースを数多く用意しています。社内のコミュニケーションのためのオープンスペースは非常にありがたいです。３割出社は、今も継続しています。本社は３割出社前提のつくりになっていて、執務デスクは人数の半分ぐらいです。スマホアプリで全社員が予約制、社長室以外は固定席はありません。データのやりとりもクラウドストレージの BOX を使い、情報を共有しています。

サテライトオフィスの活用

営業はお客さまの物件に行くことも多く、サテライトオフィスも用意しています。当社のお客さまである野村不動産のサテライト型シェアオフィス H¹T（エイチワンティー）と契約しており、営業スタッフは H¹T を使いながら活動しています。またデザイン設計部門は WeWork を利用しています。

新型コロナの影響として、リモートワークを推奨し、自宅での勤務が可能となったことから勤怠管理などの制度も変えました。ZOOM 等を活用したコミュニケーションで場所に縛られない働き方を実践しています。いわば、自宅がサテライトオフィスになる。こういう例は、おそらく少しずつ増えていくと思います。

新型コロナは、生活様式を一変させ、不便を強いられることもあった一方、これまでの常識を見直す契機ともなり、とりわけさまざまな分野で DX を加速させました。FM 企業としても、こうした潮流に乗り、DX を加速させることで、新たなビジネスモデルを構築していきたいと考えています。◀

（聞き手　成田、仲田）

ビル管理の現場 1

FM事業のDX化による事業拡大の可能性と挑戦

綜合警備保障株式会社

小野 誠司
おの せいじ
綜合警備保障株式会社
常務執行役員
法人営業担当 営業企画管理・推進担当



警備とFMの一体展開へ「警備も設備もALSOK」

綜合警備保障（ALSOK）は 1965 年の創業以来、警備事業を中心にお客さまの安全安心に関わるさまざまなニーズに応えてきた。警備サービスは、センサーで監視していた機械警備が画像による監視の標準化やモバイル端末との連携等により DX 化が加速。常駐警備も警備用ロボットやドローンによる RPA 化（Robotic Process Automation）、さらにスタッフ情報連携システムを活用して人の対応能力と機械の継続監視力を ICT で効果的に連携し、省人化と警備品質向上の両立を追及している。

一方で、FM 事業は、創業翌年に綜合管財 (株）（現 ALSOK ファシリティーズ（株））を設立し、その後、日本ファシリオ㈱をはじめとする 4 社のグループ化を機に拡大路線に転じ、2017 年からは、警備だけでなくビル・マンション等の設備管理・清掃等に至るまで、建物設備の最適化を追求し包括的に管理するサービスとして「警備も設備も ALSOK」の一体展開を開始。BM から FM への領域拡大にアクセルを踏み切った。

ICT、IoT を活用した最新警備と人的ネットワークの融合

ALSOK の中期経営計画 GD2025 に掲げる、「警備と FM で培った内外インフラの強化と多様なサービス機能を組み合せた新たなソリューションの創出」、「デジタル化とデータ活用による警備と FM のオペレーションの効率化・省人化実現」の一策として、2020 年より三菱商事（株）と国内および海外において FM 事業に関する資本業務提携を締結した。

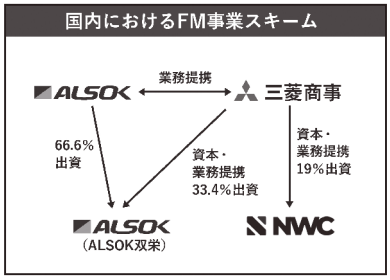
国内では、ALSOK 双栄（株）に三菱商事（株）が資本参加し、（株）ネットワーク・コーポレーション（NWC）の中央監視システムを主軸に、FM 事業の拡大に着手した（図表 1）。

一般的な中央監視システムはメーカー独自の通信プロトコルにより複数設備の一元管理は困難であるが、NWC は 150 以上の通信プロトコルに対応し、メーカーに依拠せず複数設備の一元管理が可能で導入コストも低減できる。さらに、多様なデジタル技術との連携、IoT デバイスとの組み合わせにより、常駐設備員の省人化や、複数所有しているビルオーナーはクラウド遠隔監視機能で無人化も実現可能。インシデント発生時には ALSOK のガードセンターで 24 時間 365 日監視し、全国約 3,000 拠点からの駆けつけサービスで万全な管理・保守体制を実現。この多棟管理ソリューションで他社との差別化を図る。（図表 2, 写真 2）

FM事業のターゲティングとDX化によるソリューション

FM 事業におけるターゲットは、10,000m² 未満の中小規模のビル約 150 万棟のうち、1990 年前後に建築され、各種設備のリニューアル時期を迎えている建物である。

高額なリニューアル費用は、ビルオーナーの共通の課題であるが、消防法で義務付けられた自動火災報知設備のリニューアルが優先され、中央監視システムは



図表 1　最新の警備と人的ネットワークを融合させ、ビル管理業務の効率化・省人化を目指した

見送られているケースが多い事に着目した。

近年は再開発等によるビルの大型化・高度化が進み、中小ビルの設備の陳腐化が顕著で入居テナントの確保等、生き残りをかけ最新設備へのリニューアルだけでなく、設備稼働の最適化（＝省エネ）など時代に適合した付加価値向上が求められる。そこに ALSOK が全国に持つビルオーナーとの顧客ネットワークを活用し、2020 年 4 月から中央監視システムの販売を始めた。

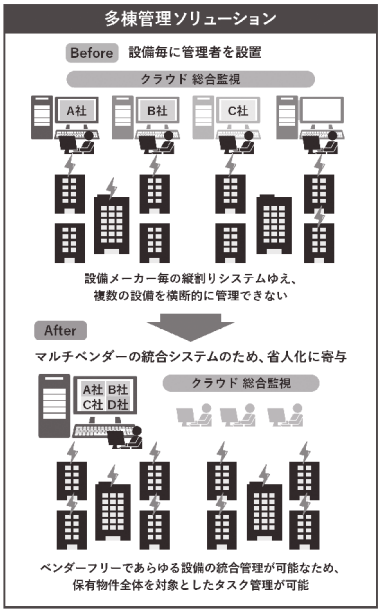
同時期、新型コロナウイルス感染症が急速に感染拡大し逆風であったが、省人化できる NWC の中央監視システムの提案は多くの引き合いにつながった。その手応えと同時に課題も露呈。既存ビルのリニューアルは、現場調査⇒積算・見積⇒設計⇒施工の手順であり、新築ビルに比べ現場調査が加わる上、築 30 年クラスの既存ビルは正確な図面が少なく、さらにさまざまなメーカーの各種設備について高度な知識と豊富な経験がないと調査に困難を極める点であった。

ALSOK は、警備員や営業員以外にも警備システムのメンテナンスや設計、施工管理のためフィールドエンジニアを全国に配置しており、電気・電気通信工事の分野では一定の能力を備えているものの、中央監視システムに代表される計装工事となると、必要な専門知識を身に付けるには時間を要する。特に、設計・積算を前提とした現場調査は一朝一夕で能力が高まるものではない。当初はリソースの少ない専従者を都度現地へ派遣していたため、コストの上昇と対応遅延を招いた。この問題の解決策として、スマートグラスをフィールドエンジニアに配布し、専従者からの遠隔指示に着手。DX 化により現場調査の対応能力と処理能力は、格段に向上、対応するフィールドエンジニアのスキル向上にも寄与、さらにコスト圧縮により価格競争力も高まることから、今後の FM における事業拡大が期待される。（写真 1）

社会課題への取り組みとFM事業の展望

現在、自社ビルで、AI を活用した NWC の照明・空調ソリューションを実証実験中。今後は、最先端のデバイスや各種センサーを組み合わせ、建物内の照度、温・湿度、CO_2 濃度、人流などを自動計測。これらのデータを可視化し、設備をきめ細かに制御できる仕組みを通じて設備稼働の最適化（＝省エネ）と新たな付加価値の創出を目指す。さらに、浄水場や発電所などのインフラ施設への事業拡大も探る。

ALSOK グループの FM 事業は 2022 年 3 月期連結売上が 674 億円に至ったが、さらに三菱商事㈱が掲げる次世代エネルギーシステムの社会実装と密接に連携することで、カーボンニュートラル社会の実現に向けて EX・DX の一体推進により FM 事業の枠組を拡大・進化させることが当面の展望である。◀



図表 2　150以上の通信プロトコルに対応することで複数設備を一元管理





写真1　現場調査は、スマートグラスを使って、専従者からの遠隔指示でフィールドエンジニアが対応



写真2　常駐設備員の省人化や複数ビル遠隔監視機能による無人化を支えるガードセンター

編註：スマートグラスとは、メガネのように目の周辺に装着して使用するウェアラブルデバイスのひとつで、実際に見ている光景に情報を付加し重ねて表示できるディスプレイ。

ビル管理の現場 2

ビルメンテナンス業界にリモートワークは馴染まない?

東京美装興業株式会社



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

はじめに

ビルメンテナンス業界における「リモートワークの新たな潮流」といえば、やはり遠隔臨場などの最新の ICT 技術を使った作業現場の管理・監督などを期待されることでしょう。たしかに JFMA の委員会や部会に参加する大資本の企業では、ネットワークカメラやセンサーなどを使った遠隔管理の普及・実現に向けた研究開発が進められているのを聞いています。しかし大半の民間企業、特に開発資金に余裕のない中小企業においては建築主からの強い要請がない限り、管理・運営現場での遠隔臨場は課題も多くまだ拙速に過ぎると判断しているのが実情です。ではビルメンテナンス業界に「リモートワークの新たな潮流」がないのかというと、そうでもありません。当社におけるリモートワークがもたらした新たな働き方を紹介したいと思います。

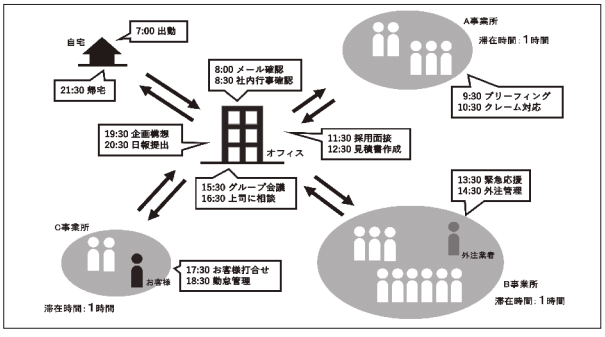
“なわばり”確保だけじゃない

リモートワークという言葉でまず筆者が思い浮べたのは「在宅勤務」でした。自身の経験上、当初はそのイメージしかありませんでした。当然、忙しいときにはカフェや移動中の電車、出張先のホテルなどでも仕事をしますし、ときには優雅にワーケーションなどとも考えますが、ほとんどの場合自宅で作業を行っています。筆者がこれらの場所を選ぶときの判断基準は「作業に集中するための、他者に邪魔されない個人領域（空間）を作れるかどうか」にあります。あるいはもっとプリミティブな動機で、少し古い書籍ですが文化人類学者エドワード・T・ホール氏の『かくれた次元』（1969 年）に書かれていた「人間の生き物としての“なわばり”」が確保できるか、みたいなものかもしれません。ところが、社内でさまざまな人にヒアリングしたところ、この“なわばり”の確保みたいな理由や目的以外にリモートワークの意外な活用法《時間の許す限り事業所（現場）で過ごす》を積極的に薦めている部署がありました。

管理担当者の行動が変わる

図表 1 はリモートワーク導入前の当社支店管理担当の一日です。電車移動と車移動、大都市圏と地方都市では若干異なりますが、基本的にはこのような行動パターンとなります。以前は情報管理をオフィスのデスクトップ PC で行っており、入力作業は主にオフィスで行っていました。管理担当者は一日に大小合わせて 3 ～ 4 事業所程度を巡回しますが、グループ会議出席や見積書などの資料作成、パートの採用面接やメールの回答など、その都度オフィスに戻ってくることが必要でした。予定通り順調に運んだときでも帰宅は夜遅く、不測の事態が起きればさらに帰宅が遅れるといった状況でした。

図表 2 は以前とと同じ作業をした場合を想定した現在の行動パターンです。当社は幸いにして緊急事態宣言以前に全社員のモバイル PC 化およびスマホの SNS 導入を済ませており、電車の移動中などに SNS で確認事項を共有したり自宅に戻ってから残務を整理した



図表 1　支店管理担当の一日：リモートワーク導入前

りすることが可能になりました。特筆すべきは、余裕ができた時間を事業所（現場）で過ごすことがきるところにあります。移動時間の短縮により１事業所（現場）に滞在できる時間が約１時間から２時間に増えたことで以下のような効果が期待できます。

・事業所（現場）で起こっていることを肌で感じることで、求められていることや課題がみえてくる
・パートの方々にとって気軽に悩み事を聞いてもらえることがストレス発散になり、結果離職者が減る
（補足：離職者減少データは現在集計中）
・顧客との何気ない雑談の中にヒントがあり、それが新たなビジネスへと発展することがある

余った時間が創り出す「ゆるい関係／つながり」

大事なのは余った時間を「創り出す」ところにあり、これこそが人と人とのコミュニケーション形成に重要な役割を果たすものと考えています。お互いの仕事上の会話だけではなく、何気ない雑談や共通の趣味の話などをすることで、緊張から解放された「ゆるい関係／繋がり」が生まれます。似たような経験が筆者にもあり、喫煙コーナーで普段接点のない部署の人との他愛ない雑談が思いのほか有意義な会話に発展することがあるのと同じだと思います。

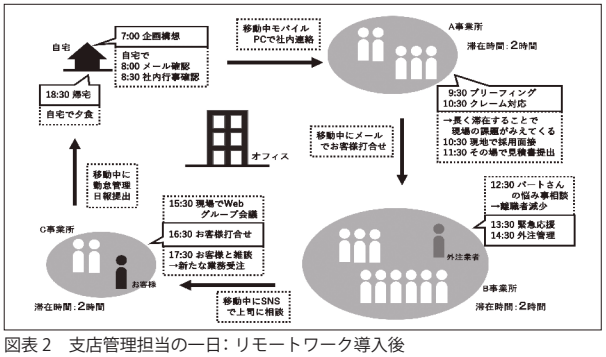
もたらされたもう一つの意外な効果

リモートワークのもう一つのメリット、「リモート会議」でも新たなコミュニケーションが生まれています。ビルメンテナンスの各事業所（現場）には清掃／設備／警備などの業種ごとにリーダーがいるのですが、そのリーダーたちが集まるミーティング（事業所責任者会議）があります（図表３）。たとえば設備リーダーたちは最新技術の情報共有などのために横同士の連絡を比較的とっています。しかし清掃リーダーたちは巡回清掃や突発対応でミーティングへの参加が難しく、他の事業所（現場）リーダーと顔を合わせる機会も少なく、技術的な会話や相談はほとんど出来ていませんでした。ところがリモートで会議を行うようになると、会社への移動の必要もなく、時間を有効的に使えるため、ミーティングへの参加率が大幅に改善されました。その結果、遠隔地も含めて、他の事業所（現場）で起こっているトラブルや悩み事もタイムリーに共有でき、工夫や解決策を相談するなど、清掃リーダー同士が積極的にコミュニケーションを取るようになりました。これはリモートワークがもたらしたもう１つの意外な効果といえます。

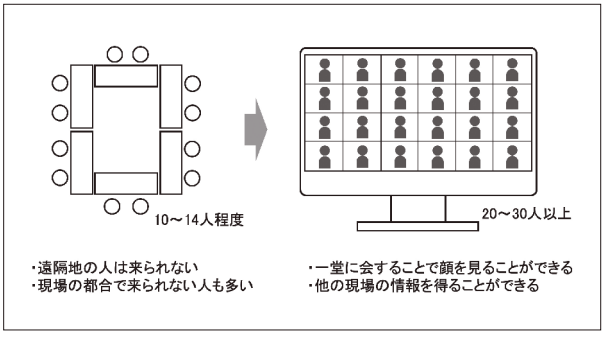
現場の声を聴け

当社が全社員のモバイル PC 化およびスマホの SNS 導入を取り入れた最初の目的は、社員の残業ゼロを目指してワークライフバランスの適正化を図ることでした。ところが、オフィスに来なくて良いということが、在宅勤務のみならず事業所（現場）でも仕事をして良いという状況を創り出せたことで、「新たな働き方」と「企業の生産性向上」、「顧客満足度の向上」の全てが成立する“三方よし”のケースになったと言えます。

当社の先輩たちは後輩に向かってよく「現場の声を聴け」と言っています。この言葉はあまりにも当り前過ぎて軽く聞き流してしまいそうになりますが、リモートワークが現場の声に耳を傾ける有効な手段／行動になってくると、後輩たちの受け取り方や意識も変わってくと思います。◀



図表２　支店管理担当の一日：リモートワーク導入後



図表３　事業所責任者会議：リアルからリモートへ

ビル管理の現場 3

遠隔監視に向けたメンテナンスのスマート化への取り組み

TMES株式会社

折笠 文人
おりかさ ふみひと
TMES株式会社
取締役 デジタル革新本部長 兼
スマートメンテナンス推進室副室長



スマートメンテナンスの構築

当社は 1966 年の設立以来、施設設備を中心に高度なメンテナンス事業を展開している会社です。“Society5.0 ー創造社会ーの到来”と“人口・就業者人口の減少”という事業環境の大きな変化を踏まえ 2020 年度から始まった現中期経営計画では、「多様な人財とデジタル革新の融合による“スマートメンテナンスの構築”」を基本方針としています。

この基本方針のもと、デジタル革新本部を設置し、メンテナンスのスマート化強化を念頭に、2021 年 4 月に社長直轄のスマートメンテナンス推進室を設置し活動しています。メンテナンスのスマート化の開発の主旨は 1. 現場業務の高度な効率化、2. リアルタイム相互支援システムの構築、3. 省エネ診断と高度な予知保全による最適運転の提供の実現です。

TMESの原点と強み

TMES の原点であり強みは 50 余年におよぶ設備管理の経験と実績です。設備管理専門学校の開設や“独自の PLC”や設備管理ツールの開発など先進的取り組みを継続している会社で、チャレンジ精神が今も息づいています。また、あらゆる施設（工場、研究所、病院、ホテル、商業施設、物流施設、放送、データセンター、オフィスビル等）の空調、電気、衛生等の設備管理を実践し、あらゆるメーカーにも精通しています。

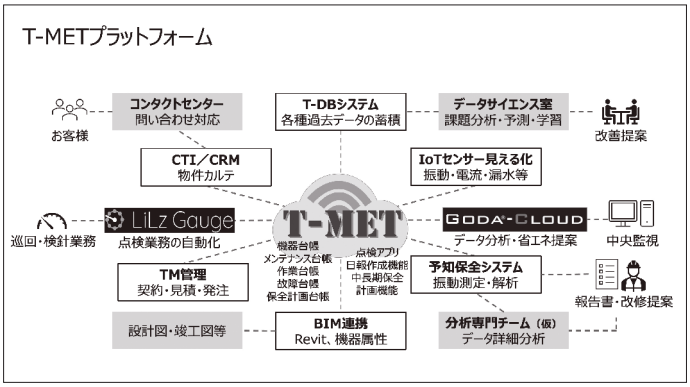
このようなさまざまな経験を積んだ社員が現在も在籍し実現場で活躍しています。同時に過去情報は TMES データベース（T-DB）に蓄積し、活用を始めています。加えて親会社である高砂熱学の空調技術を継承することにより省エネ等の高い提案力も一層強化され、（株）イーアンドイープランニング（2021 年度省エネ大賞 省エネ事例部門で経済産業大臣賞を受賞）を子会社化し対外的な活動も強化しています。

スマート化への具体的取り組み

1）設備管理基盤システム(T-MET®)の開発とプラットフォームの構築（図表 1）

「機器台帳」をベースとした各種台帳を備えた独自の設備管理システムに、中長期保全計画の自動作成機能、BIM 連携等の新機能の搭載や、スピード・セキュリティ向上に向けた開発を進め、T-MET®（ティーメット）と新たに名付けて 2022 年 10 月にリリースする予定です。T-MET の現場展開により情報の共有を進め、情報分析による現場業務改善支援や顧客への LCC 削減提案等を現場・支店・本社が一体となって対応していきます。また顧客の拠点間連携も可能にし、顧客の情報一元化と効率的な管理を提供します。T-MET による拠点間連携で遠隔監視・遠隔サポートを実現します。（図表 2）

今後さらに、中央監視設備や GODA® クラウド（エネルギー分析ツール）、IoT 見える化システム、予知・予兆検知システム等との連携も行い T-MET を核としたプラットフォー



図表 1　T-METでは設備管理、中長期保全計画の自動作成、BIM連携が可能

ムを構築いたします。

2）IoT 見える化システムの開発

これからは振動、電流、漏水等各種センサーで設備の異常を検知することは必須技術であり、TMES 版の IoT 見える化システムを開発し、現場導入を進めています。これに計器メーターのカメラによる自動読み取りシステムである LiLz Gauge を組み合わせて、人による点検から機械による遠隔点検への取り組みをすでに始めています。

3）予知・予兆検知システムの開発

振動センサー等による定常的計測とデータベース化および分析・解析により設備の故障予知・予兆検知を行うため、50 余年の経験を総動員し、独自の予知・予兆検知システムを確立し、現在ソフト化を進め 2023 年度中の実現場導入を目指しています。これにより異常の自動判定および診断レポートの自動作成を行い、中長期保全計画に自動反映させることで顧客に安定稼働を提供します。

4）遠隔監視システム構築と実証実験施設（図表３）

デジタル臨調で議論されているように近い将来設備管理には遠隔監視が必須技術になると考えています。中央監視装置の遠隔監視の取り組みを開始しただけでなく、簡易版クラウド型中央監視装置の活用や自律飛行型ドローン、NW カメラ、各種センサー等あらゆるツール・技術の実現場での研究･試行を進め、高度な遠隔監視の実現に取り組んでいます。また､自社施設である TS センター内に "TMES Future Labo" を設け、実証実験だけでなく顧客に TMES のメンテナンスのスマート化の取り組みを説明する場として、また社員のスマート化の体験施設としても活用しています。

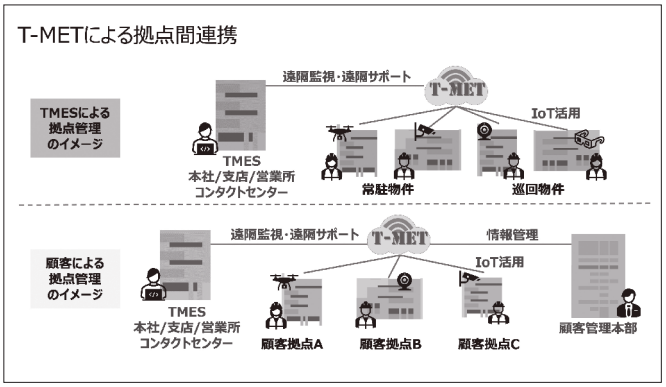
5）T-DB(データベース)の活用－データサイエンス室の設置－

現場のメンテナンス履歴、中央監視、センサー等のあらゆる情報が関連付けられて蓄積され、強固なセキュリティを施した上で、高度な分析ができるシステムが必要であり、T-DB としてデータベースの構築を行っています。今後はこのデータベースを業務改善はもちろん、TMES 独自の中長期保全計画システムにも活用する計画です。さらに専門組織による遠隔での高度な情報分析に向けてデータサイエンスを学んだ社員を配置したデータサイエンス室を設け社内活動をすでにスタートしており、今後は顧客の課題解決にも貢献していきたいと考えています。

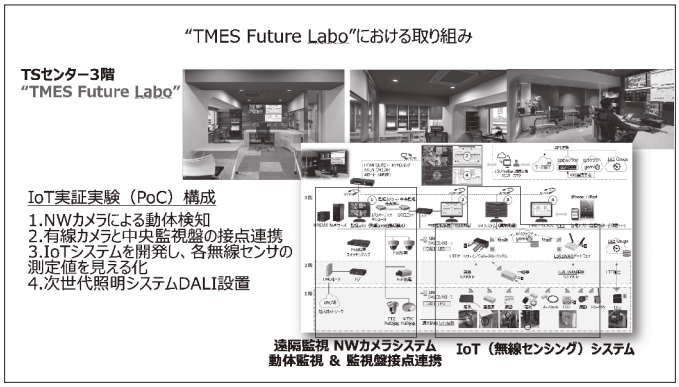
高度な遠隔監視と顧客に寄り添う管理の両立

TMES は最先端の IT・IoT 技術と社員によるハイレベルな活動を融合させたメンテナンスを目指しています。技術とツールの進化は急速に進み、近い将来設備管理は高度な遠隔監視に向かうと考えています。来るべき未来にフロントランナーであるために開発・研究・試行に今後も取り組んでいきます。

一方で社員が顧客に寄り添う管理は必須と考え、ベテラン社員の知識と行動を取り込み生かしつつ、T-MET による情報収集と展開機能を実物件に反映・活用することで、よりレベルの高い管理を提供し、お客様に寄り添った迅速な行動で、お客様に " 安心 " を提供していきます。お客様と TMES がタイアップし、設備の安定稼働と SDGs を強力に推進いたします。◀



図表２　T-METによる拠点間連携で遠隔監視･遠隔サポートを実現



図表３　TMES Future LAboは、実証実験、顧客への説明、社員の体験ができる施設

調査データから読み解く ❶

ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて



石崎 真弓
いしざき まゆみ
株式会社ザイマックス不動産総合研究所
主任研究員

株式会社ザイマックス

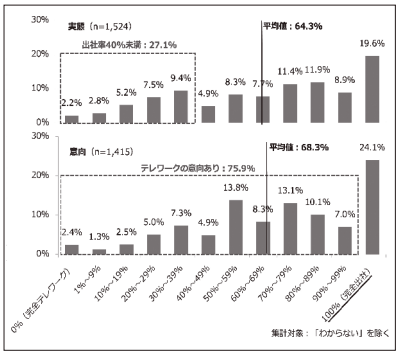
コロナ禍を機にテレワークが急速に普及し、以降約２年半の間、多くの企業は出社率を制限しながら、オフィス出社とテレワークのハイブリッドワークを続けている。「オフィスワークは毎日都心オフィスに通勤してするもの」という常識がすでに過去のものとなり、コロナ禍が働き方と働く場所の不可逆的な変化をもたらしたといえる。一方、ワーカー個人、チームや組織それぞれのレイヤーにおいてさまざまな課題が顕在化するなか、依然多くの企業はコロナ禍収束後のハイブリッドワークのあり方を模索している状況が続いている。弊社の調査データより、コロナ禍による企業の働き方やワークプレイス戦略の変化を振り返りながら、今後の実践に向けたヒントを考察したい。

当社では 2016年秋より、企業のオフィス利用の実態や働き方に関して半年ごとにアンケート調査を行い、オフィス需要との関係について継続的に分析を行っている。2022年春の最新調査をみると、出社率の実態とコロナ禍収束後の意向はそれぞれ平均 64%と 68%であった（図表 1）。またこれらの結果は総じて、コロナ禍が発生した2020年以降、同様の傾向が続いており、多くの企業は今後も出社とテレワークを使い分ける「ハイブリッドワーク」を継続していく意向であることがわかっている。

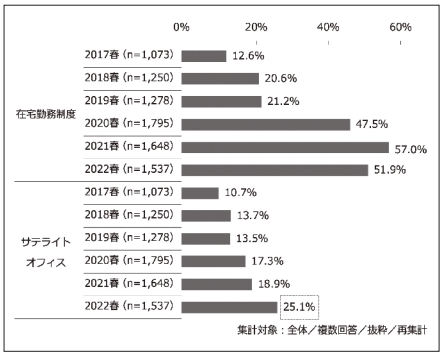
また、在宅勤務制度の導入率をみるとコロナ禍発生後に大幅に増加したものの、2022年春の調査では 1年前の結果を下回る結果となっている。一方、サテライトオフィス（「専門事業者等が提供するサテライトオフィス等の利用」と「自社が所有・賃借するサテライトオフィス等の設置」の 2つのうちどちらか 1つでも選択）の導入率は年々増加しており、今回は 25.1%となった。企業規模別では、従業員 1,000人以上のサテライトオフィスの導入率が４割超と最も高くなっているが、従業員 100人未満の中小企業についても、1年前から約 2倍の伸びをみせ、2割がサテライトオフィスを導入している結果となったことに注目だ。

テレワークが普及するなか、企業がその手段として、「在宅勤務以外の」ワークプレイスとしてサテライトオフィスの利用、整備を進めていることがわかる。

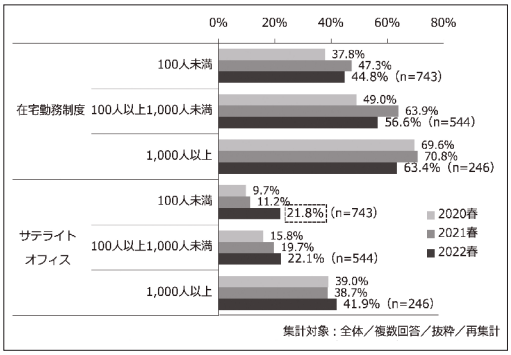
コロナ禍の出社制限要請に応える受け皿として、多くの企業では導入しやすい在宅勤務が選ばれたが、半ば強制的に始まった在宅勤務は、「運動不足・不健康になりやすい」や「仕事のオン・オフが切り替えづらい」、「業務に適したスペースや什器が揃っていない」など自宅だけで働くことの限界や課題を浮き彫りにもした。こうした課題を放置することは、ワーカーの心身の健康やワークエンゲー



図表 1　出社率の実態とコロナ禍収束後の意向（2022年）



図表 2-1　在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率



図表2-2　従業員数別・在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率

ジメント（仕事に対する前向きで充実した心理状態のこと）に悪影響を与えかねず、ワーカー自身にとってはもちろん、企業の業績や継続的な成長にとっても大きなリスクとなる。そのため、在宅勤務の課題を解消しつつ職住近接を享受するための選択肢として、企業規模にかかわらず、いわゆるサードプレイスとしてのサテライトオフィスの需要が急激に高まっている。従量課金制など利用しやすいサービスが増えていることも後押しとなっているだろう。

テレワークに関しては従来より、生産性の向上へのマイナスの影響が指摘されるなど、企業の評価は必ずしも肯定的ではなかった面がある。しかし、弊社の調査データからも分かるとおり、いまは「生産性の向上」のほか、「健康経営、ウェルビーング」「採用や離職率の低下など人事面の優位性」など、企業はテレワークに多様なメリットを感じているといえる。なかでも在宅勤務制度とサテライトオフィスを併用している企業ほど、それらのメリットを高く評価する傾向となっているのだ。これらのことから、働く場を多様化させる戦略は企業が抱える重要な経営課題に対する効果的なアプローチとなりえると考えられる。

そして、コロナ禍の経験によりあらためて注目された課題として、メインオフィスのあり方を見直し、その意味を再定義することがあげられる。単に出社率を制限し、広すぎる結果となったオフィスのコストを効率化するためだけではなく、従業員の働きやすい環境やポストコロナに向けても「集まる」「付加価値を生み出していく」ためのリアルな場のあり方が模索されている。

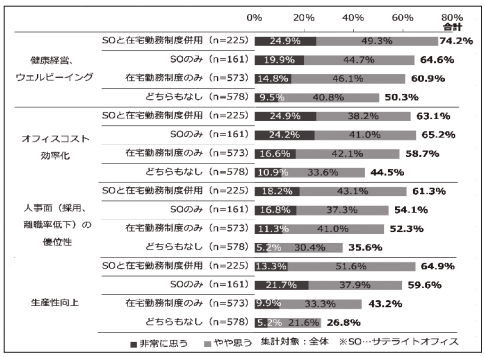
オフィス内に関しては、よりフレキシブルなレイアウトが注目されており、コロナ禍で定着したリモート会議のためのブースや個室、リフレッシュのためのスペース、また集中のためのスペースなど、様々なアクティビティのための場の導入に関心が高まっている。これらは、オフィスにおける Activity Based Working（ABW）の実践を今後さらに加速させることになるだろう。

また、メインオフィスを置く物件に対するニーズにも変化がみられている。従来は、「近・新・大」といわれる好立地、築浅、大規模であることが 3大要素であったが、セキュリティ性能、ビルの清掃衛生・維持管理状態、耐震性能などのほか、ネット環境の整備、感染症対策などオフィスビルに求められる価値が多様化してきた。また、さらに「自然光が入る」「ビル内・周辺のアメニティの充実」「ビル内に共用ワークプレイスがある」「ビルが環境認証・ウェルネス認証を取得している」など、ESGの Eまたは S の観点にも関わる要件に対する関心が高まってきていることに注目している。

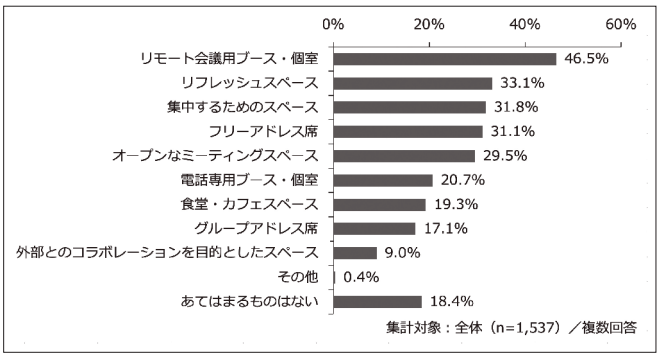
今後、ハイブリッドワークを採用する多くの企業は、ワーカーが来たくなるような魅力的なメインオフィスと、自宅から近く、使い勝手が良く、選択肢の多いテレワーク拠点を両輪で整備する「ハイブリッドワークプレイス」の構築に取り組むことになるだろう。そしてその実践には、企業のファシリティ・総務部門のみならず、人事や ITなどと一体での取り組みが継続的に実践されることが重要となり、経営のコミットメントと従業員との対話をしながらのPDCAも欠かせない。ファシリティマネジメントに求められる役割も大きく変化しているのだ。◀

参考

大都市圏オフィス需要調査 2022 春①　大都市圏オフィス需要調査 2022 春②



図表 3　テレワーク導入状況別・テレワークによって得られると思うメリット



図表 4　メインオフィスを設置する物件にあるとよい要件

調査データから読み解く ❷

ウェルビーイングと企業の成長を両立させるためのハイブリッドワーク

日本オフィス家具協会(JOIFA)

貫名 英一
ぬきな えいいち
一般社団法人日本オフィス家具協会(JOIFA)
専務理事



日本オフィス家具協会(JOIFA)では、オフィスや各種施設家具とその周辺に関する調査研究、情報の収集・提供・公開・啓発活動をおこなっています。

新型コロナウイルス感染予防のために在宅勤務が導入され、働き方が大きく変わりました。そこで 2020 年 7 月に全国規模で在宅勤務の実態とこれからのオフィスについての調査を行いました。緊急事態宣言発令中に在宅勤務をしたのは、全国では約半数。東京は 7 割超でしたが、地方都市は 3 割弱に留まりました。

この調査の段階では、あくまでテレワークはコロナ禍の緊急対応でしたが、コロナ禍が長期化する中で、2021 年 2~3 月に先進的な取り組みをしている企業 27 社にオフィスの運用についてヒアリング調査を行いました。テレワークに対する考え方や運用は、業種や企業の考え方によってさまざまです。ただテレワーク導入にともないオフィスをフリーアドレスにする企業が増えています。また執務面積を縮小し、コミュニケーションのためのスペースを増やすなど、人が集まることによる体験・経験やコミュニケーションの活性化に注力したオフィスづくりを行う企業もあります。

ウェルビーイングを高める2つの要素

コロナ禍は、経営者とワーカー双方にとって働くことの意味、オフィスの役割を見直す機会となりました。アフターコロナは、企業の成長とワーカーの幸せを両立できる働き方への変革が求められています。そのような中で世界的に注目されているのがウェルビーイングです。従業員のウェルビーイングを高めることで離職率が減り、生産性も上がり、投資家から評価され資金調達も容易になります。

ウェルビーイングをテーマに昨年 12 月に「未来の働き方シンポジウム　Future of Work」を開催しました。基調講演をお願いしたヤン・エマニュエル・ドヌーヴ博士は、オックスフォード大学ウェルビーイング研究所の所長であり、国連の世界幸福度報告書の編集もされているウェルビーイングや働き方を研究の第一人者です。博士は、コロナで職場のウェルビーイングの推進力がどう変化したかを Indeed 社と共同研究し、世界 550 万以上のデータを集めて解析しました。その結果、ウェルビーイングを高める要素は、一体感や帰属意識（Belonging）とフレキシビリティだということが分かりました。この 2 つの要素を満たす働き方として、一体感を高めるためのオフィス勤務と在宅勤務を組み合わせたハイブリッドワークが望ましいと言及しています。

働く時間や場所など柔軟性が高い在宅勤務は短期的にはウェルビーイングを高めますが、長期的に見ると企業に成長をもたらすイノベーションが生まれにくくなると指摘しています。人がアイデアを出すためには知識や経験のストックが必要ですが、在宅勤務だけで仕事をしているとストックを消耗するのみで補充されず、イノベーションが生まれにくくなるという考え方です。これはマイクロソフトが世界 6 万人の従業員を対象にした調査でも実証されています。

これからのオフィスの役割

マッキンゼーの調査によると、各国の在宅勤務に適する職種の割合は平均で 30%だということです。一律に在宅勤務を導入することはできませんし、若手や新人は教育のためにも一緒に働くことが望ましといえます。在宅勤務に適しているのは、1 人で完結する非同期型タスクです。一方、チームで行う同期型タスクは、創造性を引き出すための会話やブレインストーミングなどが必要ですので、

オフィスワークがより適しているといえます。そこでオフィスは同期型タスクを促進するための場としてデザインすることが必要になります。

コロナ禍がきっかけでテレワークが進みましたが、在宅勤務かオフィス勤務かという二者択一の議論ではなく、むしろ働く場の選択肢が増えたと考えるべきです。私たちの調査でもテレワーク希望率が高い一方で、オフィスは必要と考えている人が多いとの結果が得られています。多くの人が、オフィス勤務とテレワークを組み合わせることが良いと実感しています。ハイブリッドワークを進めるためには、人事制度を変えることが必要ですが、日本の企業は制度が追いついていないのが現状です。

パーパス経営とウェルビーイング

今年 10 月 4 日には、経営者の目線でウェルビーイングを議論するためにパーパス経営をテーマにしたシンポジウムを開催しました。企業は売り上げだけでなく、ESG の観点から会社の社会的な意義を明確にし、社会に価値を提供するパーパス経営が注目されています。何のために働いているのか、その答えが企業の存在意義と一致していれば個人のウェルビーイングも高まり、成果につながります。

今後、ホワイトカラーの仕事がボーダーレスで海外との競争になった時には、単純作業は海外に行くでしょうし、優秀な人が海外から入ってきます。一方でスキルのある人はアメリカ西海岸から仕事がくるかもしれません。そういった変化に対応していない企業は淘汰されていくでしょう。

コロナ禍によってオフィスも働き方も変わらざるを得なくなりましたが、コロナ収束後も従来の働き方に戻すのではなく、従業員のウェルビーイングと企業の成長を両立する新たな働き方やオフィスのあり方を議論していくべきだと考えています。今後、同様の調査を実施し、その後の変化を分析する予定です。◀

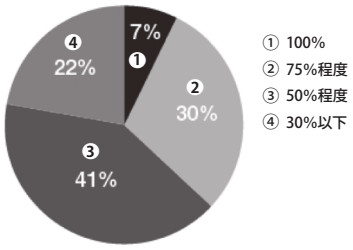
（聞き手　重綱、仲田）

参考：

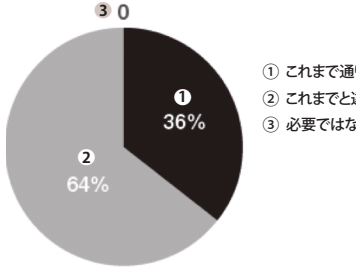
・新型コロナウィルスの影響による在宅勤務の実態と
これからのオフィスについての調査
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.joifa.or.jp/pdf/wfh.pdf

・ニューノーマル時代の働き方とオフィス
～企業に聞く今の実情、これからのオフィス～
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.joifa.or.jp/pdf/report_newnormal.pdf

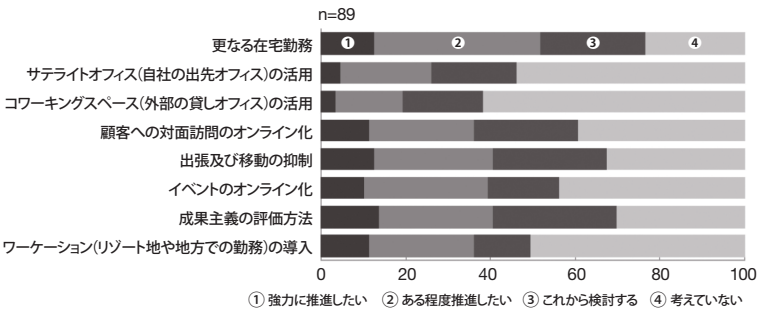
・「在宅ワークにおける人間工学的ガイドライン」～ Ver. 1.0 ～
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jos-japan.jp/activity/pdf/humanengineering_2021.pdf



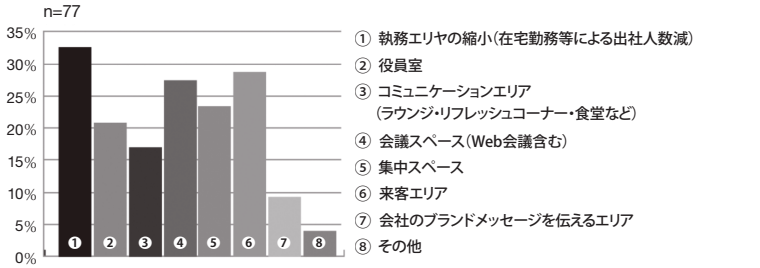
図表1　**コロナ禍が落ち着いた以降、社員のオフィス出社率は何%を想定していますか。**
2021 JOIFA アンケート調査報告書『ニューノーマル時代の働き方とオフィス』より



図表2　**コロナ禍が落ち着いた以降、今働いているオフィスはどのような形で必要だと思いますか。**
2021 JOIFA アンケート調査報告書『ニューノーマル時代の働き方とオフィス』より



図表3　**(経営者に対する質問)一連の在宅勤務を経て、今後社員に常態化させたい働き方は何ですか。**
2021 JOIFA アンケート調査報告書『ニューノーマル時代の働き方とオフィス』より



図表4　**(経営者に対する質問)新型コロナウィルス収束後、自社のオフィスについて「レイアウトを見直す」と回答された方に伺います。見直すエリアについてお答えください**
2021 JOIFA アンケート調査報告書『ニューノーマル時代の働き方とオフィス』より

調査データから読み解く ❸

テレワークの導入・実施状況の変化と課題

JFMA会員企業・団体アンケート調査結果から

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



経営環境の変化への対応を迫られる中、社会にさまざまな影響を及ぼしているコロナ禍は、在宅ワークなどのリモートワークへのシフト、従前同様オフィスへ出社しての勤務を前提としたフレックスタイムや時差通勤制度の運用、オフィスにおける衛生関連施策の強化とそれらのためのワークプレイスの整備など、業種業態、組織規模などそれぞれに応じた対策を推し進めるきっかけとなり、現在も続いている。組織ミッションを実現し、従業員のウェルビーイングを持続するために、そして健全な社会を目指して、それぞれの組織において、さまざまな選択が行われている。

本年８月、JFMA会員企業・団体を対象に『テレワークの導入・実施状況に関するアンケート』を実施し、現在導入されているテレワークの状況、感染状況の変化との関係についてその傾向を把握した。前掲の『ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて（ザイマックス不動産総合研究所）』（本紙 34～ 35ページ）、「ウェルビーイングと企業の成長を両立させるためのハイブリッドワーク（日本オフィス家具協会）」（本紙 36～37ページ）、2020年9月に実施した同様のアンケート調査結果などを踏まえ、流動化するワークスタイルについて考察する。

■ テレワークの導入・実施状況に関するアンケート調査

調査対象：JFMA 法人会員企業　190 社
調査目的：テレワーク（自宅で業務を行う形態＝在宅勤務、普段勤務するオフィスと異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス等のメインのオフィス以外の場所で業務を行う形態）の導入・実施状況と、その効果や課題の把握
調査方法：インターネットによるアンケート調査
調査期間：2022 年8 月23 日～9 月5 日
有効回答：53 件
回答者属性：オフィス所在地
首都圏47件、他地域6件
：企業・団体の従業員規模
100人未満6件
100人以上1000人未満23件
1000人以上24件

テレワークの実施状況

テレワークの実施状況は、「すべての部署で実施」が35件（66.0%）、「一部の部署（社員）を対象に実施している」が 12件（22.6%）であり、「実施していない」は6件（11.3%）という結果であった（図表 1）。2020年９月（第１回緊急事態宣言発出後）に実施した同様の調査における法人会員企業 83社の回答では、在宅勤務を「すべての部署で実施」が 29件（34.9%）、「一部で実施」が 52件（62.7%）、「実施していない」は 2件（2.4%）という結果であった。（『JFMA Journal No.200』参照）

採用されているテレワークの種別では、現在テレワークを導入している 47件のすべてにおいて「在宅勤務」が採用されており、「普段勤務するオフィスと異なる自社の事業所での勤務（自社施設を活用したサテライトオフィス勤務）」「自社が契約している外部オフィス（サテライトオフィス）での勤務」はそれぞれ、22件（46.8%）、20件（42.6%）であり、在宅勤務がそのベースとなっている（図表 2）。

テレワーク導入におけるコロナ禍の影響

テレワークを「すべての部署で実施」している 35件のうち、コロナ禍の影響により導入したとする回答は 15件（42.9%）、半数以上がコロナ禍前より全部署あるいは一部に導入していた。また、コロナ禍の影響がテレワークの導入あるいは拡大のきっかけとなったとしているのは 28件（80.0%）である。

テレワークを「一部で実施」している 12件のうち、コロナの影響により導入したとする回答は 8件（66.7%）、

現在までにその対象が縮小傾向にあるのは 6件(50.0%)、コロナ禍前より一部で導入し現在縮小傾向にあるものも含めると 7件と半数を超える。一方、範囲が拡大傾向にあるとしているのは 3件(25.0%) であった。

現在、テレワークは導入していないとした 6件の内、4件はコロナ禍の影響を受け一時は全部署あるいは一部で導入したものの、その後導入を停止し現在に至っている。

感染状況の変化や、リスクを低減する行動様式の浸透などを受け、テレワークの拡大・継続、あるいはオフィス勤務への回帰など、ワークスタイルの選択において、さまざまに変化する姿がみてとれる。

テレワーク実施の推奨割合と運用状況

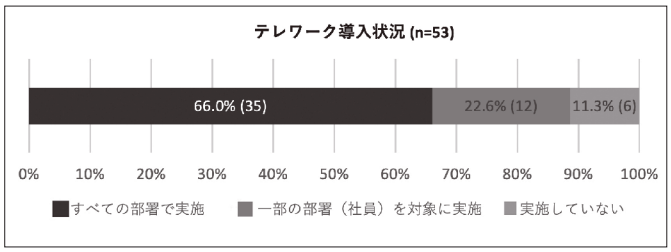
テレワークを導入している 47件における、勤務先で推奨されているテレワークの実施割合は、「週１～２日」が 21件、「週３～４日」が 12件、双方で全体の 70%をこえている。「週 5日またはそれ以上」「月に数回」はそれぞれ 1件、「自由に選択」は 8件であった。テレワークの実施割合はさまざまであるが、主要オフィス勤務とのハイブリッドワークが主流であるといえる(図表 3)。

また、それらテレワークの運用状況は、「非常にうまく運用できている」が 2件(4.3%)、「まあまあ上手く運用できている」が 31件 (66.0%)であり、双方で 70 %を超えている。他の 30%はさまざまな課題を抱えながらテレワークの運用を続けているもののそのメリットを生かし切れていないことがうかがえる(図表 4)。

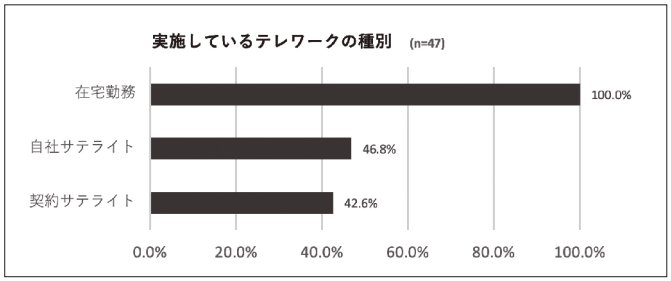
テレワーク導入の目的

テレワーク導入の目的について、テレワークがうまく運用できているグループ(33件) とそうでないグループ(14件)の差異をみると、前者では、「社員のワークライフバランスの向上」「社員の移動時間の短縮」「業務の生産性向上」などの点を目的としていることが多い(図表 5)。後者も傾向は同一であるものの、目標に掲げている件数の比率は総じて低い(図表 6)。「新型コロナ対策」については、双方ともほぼすべてにおいて導入目的としてあげられている。

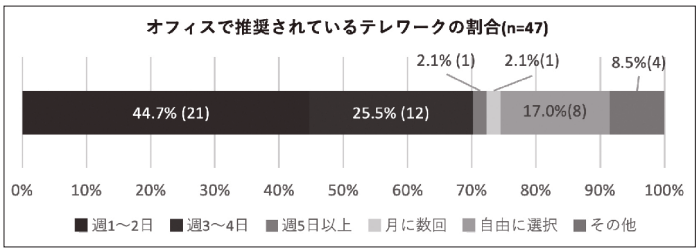
また、現在すべての部署でテレワークを実施しており、「コロナの影響に関係なく全部署あるいは一部でテレワークを導入しているグループ」と「コロナの影響により導入したグループ」とを比較すると、テレワーク導入の目的として大きな差異のある項目は「社員のワークライフバランスの向上」(90.0%、53.3%)、「社員の移動時間の短縮」(75.0%、33.3%)、「社員のエンゲージメント、モチベーションの向上」(40.0%、0.0%)、「業務の生産性向上」(60.0、26.7%) であった。コロナ禍と関係なくテレワークを導入しているグループは「社員の移動時間の短縮」以外の目標項目で、効果が得られ、目的が実現できたと評価している比率が高い。



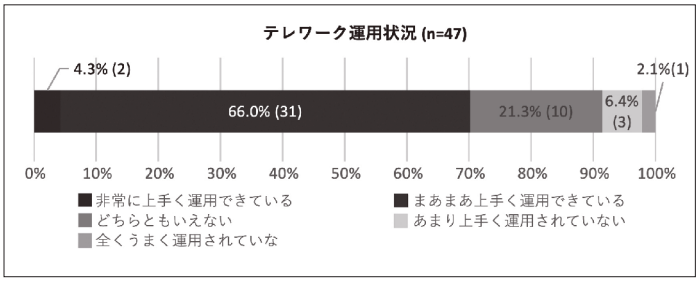
図表 1　テレワーク導入状況



図表 2　実施しているテレワークの種別



図表 3　オフィスで推奨されているテレワークの割合



図表 4　テレワーク運用状況

テレワーク導入の効果と課題

テレワーク導入の効果について、テレワークがうまく運用できているグループとそうでないグループの差異をみると、前者では、「通勤弱者への対応（身障者・育児・介護）」「ワークライフバランスの向上」「移動時間の短縮」「生産性の向上」「モチベーションの向上」などの点でより高い効果を得ていることがわかる。また、双方ともテレワークの導入・実施は「新型コロナ対策」として効果をあげたとしている（図表 5、6）。

テレワークの導入・実施により生じた課題では、両グループとも「社内コミュニケーションが取りづらい」「テレワークで対応しづらい業務への対応」「業務実態を把握しにくい」といった項目があげられている。それらに次いで「テレワーク社員と通勤社員の不公平感」「生産性低下の可能性」も指摘されている。特に、テレワークがうまく運用できているグループでは「人材育成」「社員の健康管理」といった点にもより注視していることが確認された（図表 7、8）。

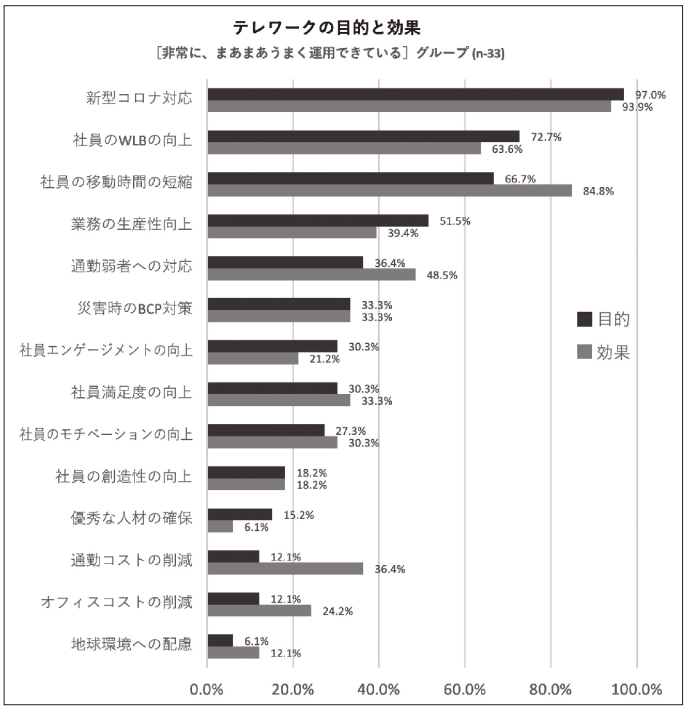
2020年 9月のアンケート調査結果では、「テレワークで対応しづらい業務への対応（在宅勤務ではできない業務がある）」「社内コミュニケーションが取りづらい（コミュニケーションが少なくなる」「適切な人事評価ができない、労働実態を把握しにくい、マネジメント（業務、勤怠、評価等）が難しい」といった項目が指摘されていた。

さらに『ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて（ザイマックス不動産総合研究所）』では、コロナ禍の出社制限要請に応える受け皿として、多くの企業で導入しやすい在宅勤務が選ばれ、半ば強制的に始まった在宅勤務は、運動不足・不健康になりやすい、仕事のオン・オフが切り替えづらい、業務に適したスペースや什器が揃っていないなど自宅だけで働くことの限界や課題を浮き彫りにしたとしている。そしてこれらの課題がワーカーの心身の健康やワークエンゲージメントに悪影響をあたえかねず、ワーカーだけでなく企業の業績や継続的成長に対し大きなリスクとなると分析している。

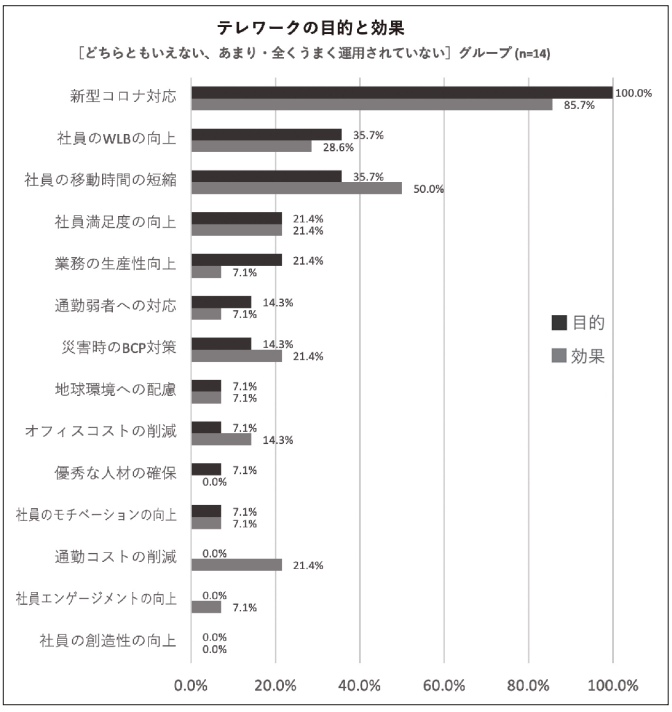
これらが示すように、テレワークの導入・実施により生じた課題をワーカーのウェルビーイング、そして組織経営の長期的な課題として捉え、課題解決のために継続的に取り組んでいく必要がある。

流動化するワークスタイル

コロナ禍というインパクトが、テレワークの導入、拡大・



図表 5　テレワークの目的と効果：非常に・まあまあうまく運用できている



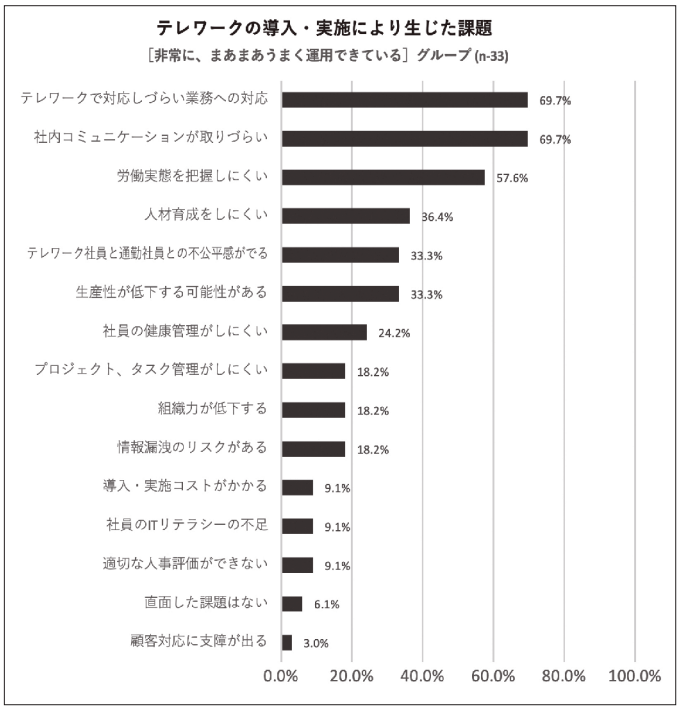
図表 6　テレワークの目的と効果：どちらともいえない、あまり・全くうまく運用されていない

縮小、継続・停止などさまざまな状況の変化を生んだ。そして2年を超え多くの経験知を得ながら、業種業態、組織やオフィスの人員規模、オフィスの所在地などの違いに応じ、それぞれの組織においてテレワークを考える上で新たなステージへ進んだといえる。

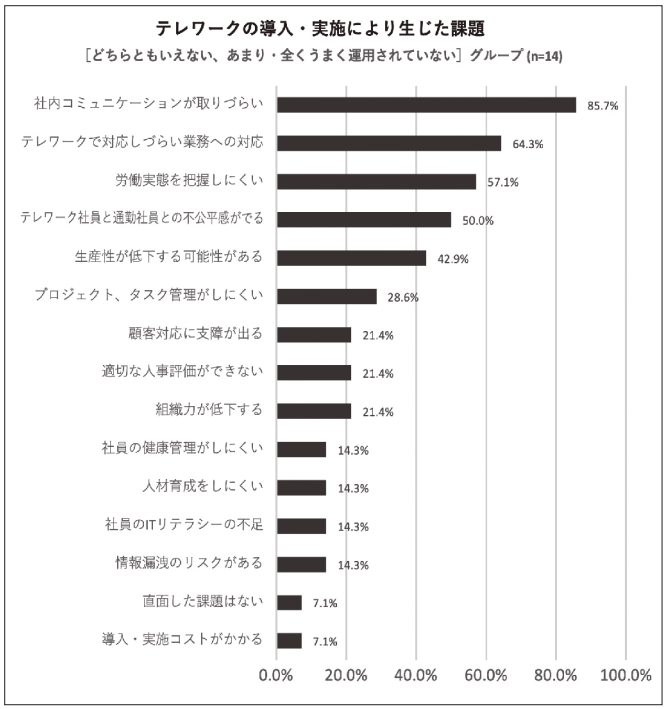
パンデミックへの対応という短期的な対策としては一定の成果を得た。しかしそこには、コミュニケーションやチームとしての一体感を醸成するための施策、組織公正、生産性や創造性の向上のための施策、従業員のモチベーションやエンゲージメント、一人ひとりのワークライフバランスの向上といったさまざまな課題がある。

前掲の「ウェルビーイングと企業の成長を両立させるためのハイブリッドワーク（日本オフィス家具協会）」で言及された、オックスフォード大学のヤン・エマニュエル・ドヌーヴ博士は以下について指摘している。これからの働き方にとってハイブリッドワークは重要な位置づけになること、同期タスクと非同期タスクの特性を理解し、上手く組み合わせることの重要性、そして全員に画一的なルールを定めるのではなく、多様性へ対応することの必要性である。また、「ハイブリッドワークプレイス戦略の実践に向けて」では、生産性やウェルビーイングの向上、採用や離職率の低下など人事面での優位性における可能性と、働く場や働き方を多様化させる戦略は組織が抱える重要な経営課題に対する効果的なアプローチとなり得ることが示されている。

これまで、いくつかの視座から抽出された課題やテレワークの状況からワークスタイルの変動をみてきた。また、さまざまな機関から発表されている分析結果などからも、多くの状況やそれぞれにある課題についてその断面をみることができる。これら一つひとつの断面から学ぶことは多い。大切なことは、それらを学びながら、各組織において今、そしてその先にある課題を明らかにしていくことである。テレワークの是非を問うのではなく、誰にとっても適した働き方を、さまざまな状況の変化の中で流動的に運用するための継続的な施策を考えていくことである。そして、それらを支えるツールや装備、環境、運用ルールと運用のための教育、情報提供手段など多岐にわたるFM施策を考えていくことである。従業員とチームのウェルビーイング、創造性と生産性を向上していくためには、経営、人事、ICT、財務と連携しながらワークスタイルを将来にわたり評価・改善・変革していく総合的な体制とFM活動が求められる。◀



図表7　テレワークの導入・実施により生じた課題：非常に・まあまあうまく運用できている



図表8　テレワークの導入・実施により生じた課題：どちらともいえない、あまり・全くうまく運用されていない

ゼミは多様な視点で BIMの理解を深めていく機会

志手 一哉
しで かずや
芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
認定ファシリティマネジャー

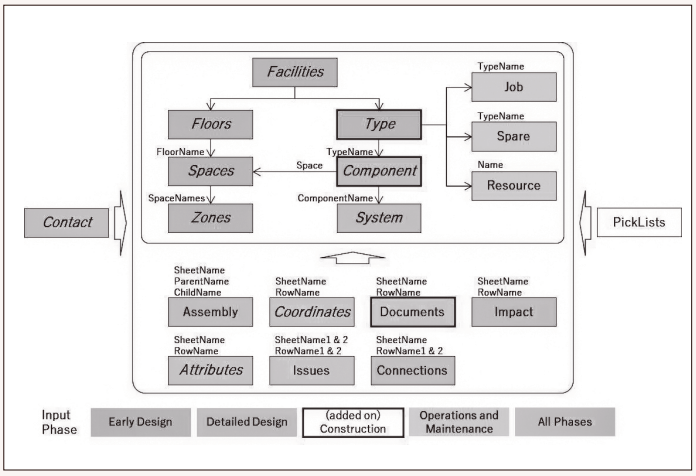


筆者が担当している講義科目でファシリティマネジメント（FM）を取り扱っていることもあり、FMをテーマに研究室を志望してくる学生も少なくない。これまでに、残存不具合率（FCI）の活用、タワーマンションにおける100年長期修繕計画、マンションの市場価値のありかた、WELL認証の有効性などの研究を実施してきた。当然のことながらBIMをテーマとする学生が多数で、BIMとFMの関係を対象とした研究にも発展する。

みなさんはBIMとFMの関係をどのようにイメージするだろうか。「BIMはあくまで道具である」という意見は多い。しかし、筆者の研究室ではそう考えない。「BIMは建物情報を扱うためのルールの束である」と考える。ルールすなわち規格や標準にしたがって入力されたデータだから、業務で利用するアプリケーションやシステムが何であってもBIMの建物情報を利用できる。そのような考えのもとに実施しているBIMとFMの関係を対象にした研究事例を3つ紹介する。いずれもBIMでライフサイクルマネジメントを行うためのデータ構造の基礎研究なので、内容のわかりにくさはご容赦いただきたい。

1つ目のテーマは、スペースや設備などの管理資産情報に関連する国際標準「COBie（Construction Operations Building Information Exchange）」の日本における適用可能性である。COBieは、米国で考案されたBIMの情報を保全マネジメントシステムに引き継ぐデータ交換のオープンな標準である（図表1）。英国では「BS 1192-4:2014」として国内規格になっており、公共建築プロジェクトの引き渡しデータの一部である。COBieはなぜか、日本のFM業務で普及していない。その理由を探るのがこの研究の発端であった。学生は、過去にJACIC（日本建設情報総合センター）が作成したCOBieの報告書、海外の資料、BIMツールにおけるCOBie機能の解説をくまなく調べ、COBieのデータ構成を書き記した。その上で、JFMAのBIM・FM研究部会のメンバーに協力いただいて保全業務における情報システム活用についてのヒアリング調査を実施し、保全業務が官庁営繕の「建築保全業務共通仕様」におおむね基づいて契約されていることを把握した。この研究を引き継いだ学生は、（公財）建築保全センターが提供している「BIMMS（保全マネジメントシステム）」の管理項目とCOBieの項目を比較した。その結果、BIMMSの機器・部材・備品管理機能の画面を構成している項目のほぼ全てをCOBieからデータ移送できることを明らかにした。この研究を引き継いだ学生は、キャンパス内の建物をBIM化してCOBieに沿ってデータを入力し、FMツールへのデータ移送を実践的に検証しようとしている。

2つ目のテーマは、国際的な建設情報分類基準のひとつである「Uniclass」を利用して基本設計段階のBIMデータでLCCやLCA算定することの可能性である。Uniclassは、英国で整備された建物を構成する部品や機器を分類して仕様を記述するための仕組みであり、12のテーブルで構成されている（図表2）。その中には、建物の部分を分類するテーブル（EF）、



図表1　COBieの全体像

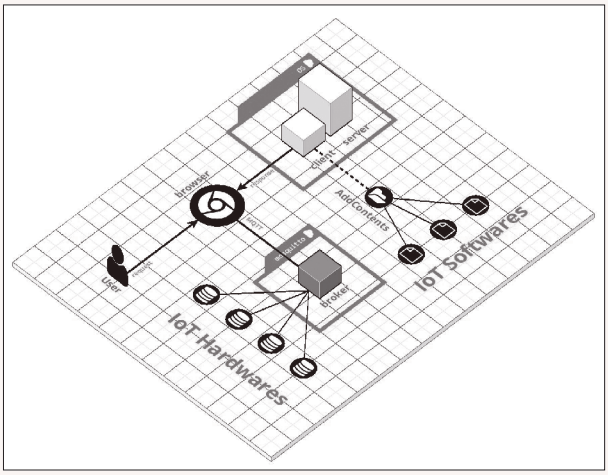
窓や空調設備のように「システム」として認識すべきものを分類するテーブル（Ss）、それらのシステムを構成する資材や機材を分類するテーブル（Pr）が用意されている。これらのテーブルを利用することで、システムすなわち仕様の情報がない BIM オブジェクトで構成される基本設計段階の BIM データを資材や機材に分解する手法の開発を研究テーマにしている博士課程の学生がいる。その研究テーマの一環として、（公社）ロングライフビル推進協会（BELCA）の「建築物のライフサイクルマネジメント用データ集」に掲載されている部位・部材・設備機器に、Uniclass の EF、Ss、Pr テーブルの分類番号をマッピングする研究を実施した。その研究では、BELCA のデータ集の建築の外部仕上、内部仕上、構築物を対象とし、畳など日本にしか存在しない資材以外は BELCA のデータに Uniclass の分類番号が割り当てできることを明らかにした。さらに、そのマッピングデータと BIM データを利用して長期修繕計画を作成し、Uniclass の EF や Ss テーブルの分類で修繕費用を分析できることを示した。この研究を引き継いだ学生は、（公社）日本建築学会による「建物の LCA 指針」の資材構成データと Uniclass の EF、Ss、Pr テーブルの分類番号のマッピングに取り組んでいる。

3つ目のテーマは、BIM をハブとして IoT（Internet of Things）機器の受信と動作を結ぶシステムの構築方法である。例えばドアのスマートロックは登録された ID カードをカードリーダーにかざすとロックが開錠する。そこには登録者のデータベースや遠隔操作が介在するものの、そのシステムはロックの開閉に限定される。受信と動作の間に BIM が介在すると、複数の IoT 機器相互の関係にシナリオを挿入できる。例えば、玄関ドアのロックが開錠されたらリビングのエアコンを起動するという具合である。シナリオは BIM ツールでビジュアルプログラミングを用いてユーザーが記述できる。どの IoT 機器がどこの何に設置されているかは BIM データで指定する。そのために、BIM 上の空間、システム、部品・機器にはそれらの意味として Uniclass の分類番号を与えておく。この研究は、構想をプログラムに実装したものの（図表 3）、実空間での検証に至らなかった。しかし、建築専攻の大学院生がこのプログラムをつくり上げたことに感服せざるを得ない。

BIM の規格や標準を学び理解することで、建物のライフサイクルで BIM データをどのように活用できるかがようやく見えてくる。学生たちの関心は、ワークプレイス、施工、コストマネジメント、ICT、プロジェクト調達、海外動向、FM など様々で、研究室に所属しているメンバーは学部生と大学院生だけでなく、社会人博士課程の学生もいれば留学生もいる。ゼミは、彼らの知見を共有し議論を交わす場であり、多様な視点で BIM の理解を深めていく機会である。多様な知識を融合できた者が BIM で将来の建築生産を牽引する人材に成長できると信じている。◀

Activities	Ac	施設や空間内にてライフサイクルのあらゆる段階で行う活動
Complexes	Co	実体のグループとして記述される複合施設
Entities	En	構築された構築物の基本単位
Spaces/ locations	SL	活動が行われる空間や場所
Elements/ functions	EF	構築物の部位や機能的要素
Systems	Ss	システムとして動作するようにまとめられた部品の集合
Products	Pr	システムを構成するための部品や機能の一部として配置された製品
Tools and equipment	TE	建設や保守のために使用する資材や機器
Form of information	FI	資産管理や建設プロジェクトで交換される書類や情報の形式
Project management	PM	施設のライフサイクルにわたる資産管理とプロジェクト管理の要件、情報、および記録
Roles	Ro	資産管理と建設プロジェクトに必要な個人または組織の役割
CAD	Zz	CAD およびモデリングにおけるレイヤー名、注釈など

図表 2　Uniclass の各テーブルの概要



図表 3　構想したシステムの概念図

新たな公民連携手法「トライアル・サウンディング」

堀井 喜良
ほりい きよし
常総市
総務部資産活用課 主査兼係長



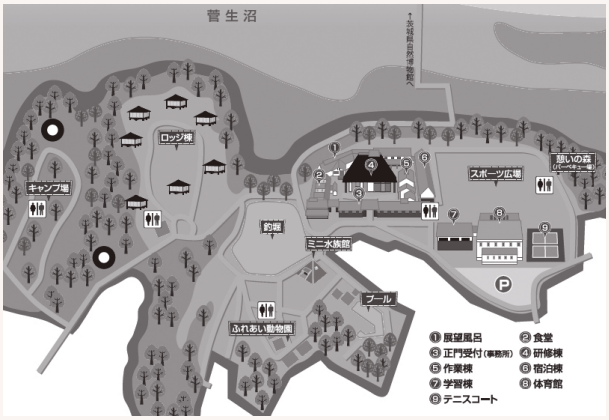
公民連携を積極的に活用

常総市の公共 FM は、2016 年度に参加した特定非営利活動法人日本 PFI・PPP 協会（以下、協会）が主催するセミナーへの参加をきっかけに大きく動き始めた。2017 年度から公共施設等マネジメントアドバイザー派遣事業を協会に委託し、公民連携を積極的に活用し実践に特化した公共 FM に取り組んでいる。

まず着手したのは、アドバイザーによる FM に関する職員研修である。全庁的に不足している FM および公民連携に関する知識やノウハウを得るとともに、これらに取り組む意識を醸成するため、さまざまな階層に向けた研修を徹底的に行った。そのうえで、各種プロジェクトを一斉に進めるために、公共施設マネジメント事業化協議（以下、協議）を開始した。協議は、施設所管課の担当者とアドバイザーが参加し、各施設の抱えている課題と解決に向けた方策をディスカッションするものである。毎月のように協議を重ね、ビジョンや必要なコンテンツが見えた時点で、サウンディング型市場調査を実施し、市場性の把握や事業化に向けた条件整理を行っていった。そして、調査で得られた意見をできる限り反映することで、旧市営自動車学校が AI・自動運転パークに再生された公有財産活用事業、公共施設マネジメント民間提案制度、トライアル・サウンディングおよび公共施設包括管理業務委託等の事業化に至ったのである。その中から、新たな公民連携手法であるトライアル・サウンディングについて紹介する。

全国初のトライアル・サウンディング

水海道あすなろの里（以下, あすなろの里）は 1979（昭和 54）年に開園し、12.1ha の広大な敷地に農業体験、宿泊、スポーツ、アウトドアなど多様なアクティビティを有する施設である。近年、利用者の減少、施設の老朽化および維持管理費用の増加が課題となっていた。そこで、2018 年から前述の協議案件として、所管する農政課および資産活用課が連携して検討を開始した。協議では施設の課題およびビジョンを整理し、民間活力導入による施設の有効活用に向けてサウンディング型市場調査を実施した。対話によって民間事業者から得られたのは、市の認識と異なり資産として活用できるポテンシャルがあるという意見であった。さらに、あすなろの里の運営を検討するために、施設を暫定利用して市場性や施設の使い勝手を確認したいという提案をいただいたのである。そのころ、『公共 R 不動産のプロジェクトスタディ 公民連携のしくみとデザイン』(公共 R 不動産編 学芸出版社) が発刊され、その書籍内に妄想企画として「暫定利用しながらトライアル・サウンディ



図表 1　あすなろの里園内マップ



写真 1　あすなろの里

ング」が掲載されていた。この企画であれば民間事業者の提案を実現できると考え、公共R不動産に名称の使用と実施を打診し、了承を得たのが2019年2月下旬。そこから、実施方針および募集要項を策定し、約1カ月後の2019年4月1日から全国初のトライアル・サウンディングがスタートしたのである。

トライアル・サウンディングは、実際に公共資産を民間事業者に無料で暫定利用してもらい、そこで得られた経験、知見、市場性を本格利用に反映させていく取り組みである。従来の直接対話によるサウンディング型市場調査は、机上や想定の話にとどまる。これに対してトライアル・サウンディングは、現場で実証実験を行いながら市場性や施設の使い勝手等を把握するため、本物の市場性や施設の課題等を確認できる。実施にあたっては、新たに制度を作るのではなく、財産管理規則に定められている行政財産の目的外使用を活用し、その使用料を減免するだけの簡単な仕組みとしている。

トライアル事業は、2019年5月のゴールデンウィークに第1弾が開催された。子どもを対象としたかけっこ教室と手ぶらで楽しめるキャンプを組み合わせた「かけっこキャンプ」である。あすなろの里のキャンプエリアの使用料が1組3,000円であるのに対し、この事業では高い付加価値により、1組30,000円を超える料金収入となった。さらに、事業後のアンケート結果では全ての参加者が非常に満足と回答しており、施設のポテンシャルと公民連携による効果を実感することができた。その後も、里山でのクラフト体験「里山ワークショップ」、本と森の静けさを楽しむ「森の生活」、キャンプと音楽フェスが融合した「ロマンチストとシャングリア」の3つのトライアル事業が開催された。

意義とあすなろの里の本格利用

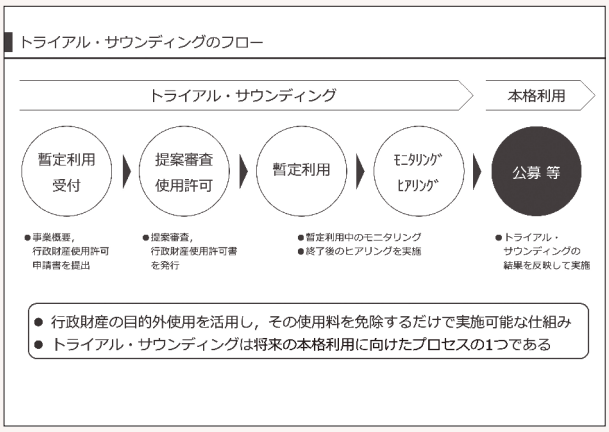
トライアル・サウンディングは本格利用に向けたプロセスであり、本格利用につなげることが求められる。その意義は、理想の風景を暫定的に出現させることによる説得力であり、市民や利用者がその風景を見て感じることは、ワークショップで議論するよりはるかに大きな意味を持つ。

あすなろの里では、トライアル・サウンディングが実施された翌年の2020年に民間事業者の手によって食堂がリニューアルされ、宿泊者だけでなく誰もが利用できる「あすなろダイニング＆里カフェ」として生まれ変わった。2021年には、これまでの知見をもとにアウトドアエリアに絞って指定管理者の公募を行い、2022年4月に「RECAMP常総」がオープンした。この事業では、指定管理者による施設改修が行われたうえに、市から指定管理料の支払いはなく納付金をいただくことになっている。

必要なのは、ビジョン、覚悟、共創

トライアル・サウンディングを実施するうえで必要となるのは、本格利用を見据え未来を描いた「ビジョン」、事業者の提案を受け入れる「覚悟」、伴走者として事業を共に創りあげる「共創」の3つである。これは、トライアル・サウンディングに限らず、公民連携事業を進めるうえで欠かせないものである。この意識を常に持ち続け、今後も公民連携と実践をベースにした公共FMに取り組んでいきたい。◀

編註：公共R不動産は、全国から公共空間の情報を集め、それを買いたい、借りたい、使いたい市民や企業とマッチングするためのウェブサイト。サイト運営はR不動産株式会社が、事務局の運営は株式会社オープン・エーが行っている



図表2　トライアル・サウンディングのフロー


写真2　トライアル事業中

台風による災害に備える

寺川 奈津美
てらかわ なつみ
気象予報士



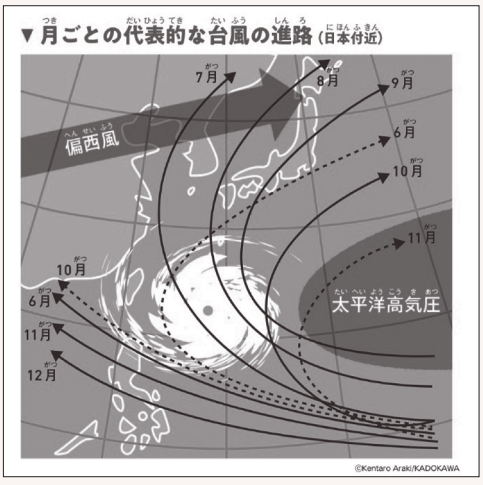
夏から秋は台風の季節

台風が接近するというニュースを聞いて、「大事な予定があるのに!」と頭を悩ませたことがあるかもしれません。台風は、暖かい南の海上で発生した積乱雲がたくさん集まり、渦を巻くようになった「熱帯低気圧」という種類の低気圧です。熱帯低気圧のうち、最大風速が毎秒 17.2 m以上に達したものを台風とよびます。台風の発達に使われるエネルギーは海からの水蒸気や、雲が発達するときに放出される熱（潜熱）です。台風はこの熱などによって中心気圧が低くなり、発達します。

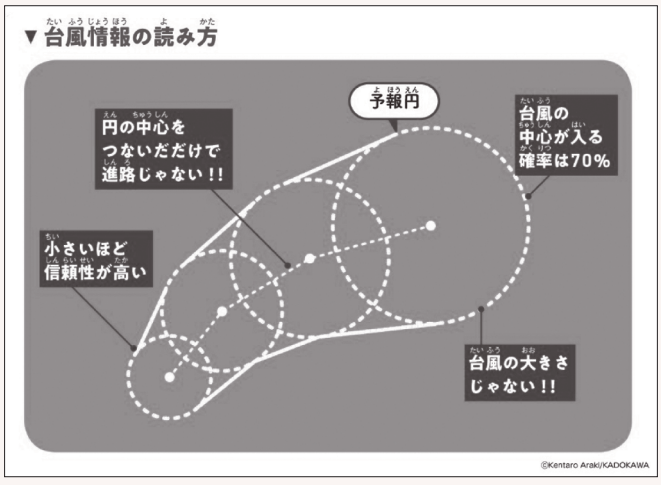
一年中、台風は北西太平洋の北緯 10 度付近で発生しているのですが、日本の台風シーズンといえば夏から秋です。ではどうしてこの季節になると、台風は日本にやってくるのでしょうか。実は台風は自分自身の力ではほとんど動けず、周囲の風に流されています。つまり、夏から秋は、台風を日本まで運ぶ風があるのです。台風を動かす風の 1 つは、夏に強まり南の海上から日本へ張り出す「太平洋高気圧」です。高気圧周辺の時計まわりの風が、台風を日本付近まで北上させます。台風を動かす 2 つ目の風は、日本の上空を西から東へと吹く「偏西風」です。日本付近まで北上してきた台風は、今度は偏西風にのって東に進むようになります。その結果、台風は南の海上から放物線を描くようにして、日本に接近し縦断するようなルートを通ることが多くなるのです（図表 1）。秋は夏に比べて、偏西風が日本付近の上空で強まります。このため、この風にのる秋の台風は、日本付近で速度が大きくなることがあります。

予報円は台風の進路予報

台風が発生したら、最新の台風情報を気象庁のウェブサイトや天気予報などでチェックしましょう。台風情報では 5 日先までの進路や中心気圧、最大風速などが発表され、進路については「予報円」で表されます（図表 2）。台風の予報円は「予報された時刻に台風の中心が入る確率が 70％の円」です。つまり、予報円が大きいということは、まだ進路の予報が定まらないことを意味します。逆に、予報円が小さいということは、進路が定まってきたと読み取ることができます。決して、予報円が「台風の大きさ」を表しているのではないということに注意が必要です。また、予報円は中心を破線で結んで示されることがあります。これを見ると、あたかも台風の中心が予報円の中心線に沿って移動してきそうですが、そういうわけではありません。台風の中心が予報円のどこかに 70％の確率で入るということを、予報円は意味しているのです。



図表 1　月ごとの代表的な台風の進路(日本付近)

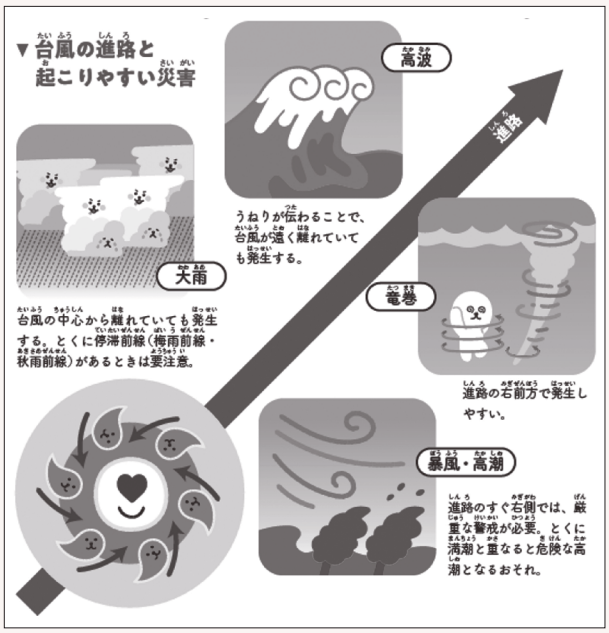


図表 2　台風情報の読み方

遠くても、高波や大雨、竜巻にも注意

台風がまだ遠く離れていても注意をしなければならないことがあります（図表３）。１つは高波です。波はその場所で吹いている風によって立つ「風浪」と、遠くにある台風などによってつくられた波が伝わってくる「うねり」の２つに分類されます。うねりは、台風がまだ遠く離れているころから日本へ伝わり、海岸付近で高波になることがあるのです。２つ目は大雨です。台風の接近前であっても、日本付近に前線が停滞しているときなどは、台風周辺の湿った空気が前線に向かって流れ込み、前線の近くで大雨になることがあります。また、台風の周りの雨雲がかかってくる頃には、台風の進行方向の右前方で竜巻がおこりやすいことがわかっています。このように、台風の中心が遠くにあってもさまざまな危険があるのです。

もちろん、台風の中心付近では、暴風や高潮に厳重に警戒する必要があります。台風の中心付近はどこでも風が強いですが、特に進行方向の右側は台風自身の風速に台風の移動速度が加わるため、より風が強まりやすいのです。この暴風により海水が海岸に吹き寄せられる効果と、台風の接近に伴い気圧が下がることで海面が吸い上げられる効果によって、高潮が発生することもあります。台風情報を見るときは、自分のいる場所が台風のどこに位置しそうかをおさえれば、どんな災害に備えるべきかわかり、より具体的に台風の対策ができるでしょう。



図表３　台風の進路と起こりやすい災害

台風接近時に最も重要なこと

台風の接近が予想されるときは、ニュースや気象情報の中で頻繁に注意がよびかけられるようになります。特に、気象庁が臨時で記者会見をするときは、大規模な災害が発生するおそれがあるのです。このような場合、無理に出社をしない・させないようにして、安全確保を図ることが最も重要です。特に大規模な災害が予想される場合には電車など交通機関が計画運休を行いますが、状況が悪化すると交通機関はマヒし、帰宅難民が発生して大変危険です。さらに、車で出社すると水害に合う危険性があります。テレワーク等に切り替えて危険を回避してください。

避難とは災難を避けること

日頃から「ハザードマップ」で自分の住んでいる場所やその周辺にどんな危険性があるかを確認しておきましょう。いざという時に避難する場所や、安全な避難経路についても、あらかじめ決めておくと慌てずに済みます。ただ、避難とは避難所に行くことを意味するのではなく、身の安全を確保し、災難を避けることです。つまり、避難する場所は、親戚の家や宿泊施設、自宅など安全を確保できるのであればどこでもいいのです。自宅にとどまることは「在宅避難」と呼ばれます。自宅やその周辺がハザードマップの災害危険区域ではなく、頑丈で、想定される浸水より高い所にいられるのであれば、在宅避難も選択肢のひとつです。自治体から「避難指示」の情報が出たら、速やかに行動し安全を確保しましょう。高齢者や乳幼児など避難に時間を要する方が家族にいる場合は、「高齢者等避難」の情報が出た時点で行動を始めてください。

自分ごととして捉え身を守る

台風は５日先までの予想進路が発表されるので、早い段階から災害への備えをすることができます。災害は、経験がないと自分には関係のないものだと思いがちです。しかし、ここ10年の水害発生件数を市町村ごとにまとめた国土交通省の統計によると、およそ98％の市区町村で１回以上の水害が起きています。災害を他人事ではなく自分事として捉え、台風災害から身を守りましょう。◀

＊図表はいずれも『すごすぎる天気の図鑑』『もっとすごすぎる天気の図鑑』（荒木健太郎／KADOKAWA）より

WELL認証の新しい動き
―WELL summit 2022 in ARIZONA―

似内 志朗
にたない しろう

JFMA理事・フェロー、ユニバーサルデザイン研究部会長
ファシリティデザインラボ代表、株式会社ヴォンエルフ シニアアドバイザー
認定ファシリティマネジャー、WELL AP、WELL Faculty



現在、WELL 認証を採用するプロジェクトは全世界的に急伸しており、またわが国でも大型再開発プロジェクトなどで多く採用されるようになってきました。今年4月10～12日に米アリゾナのスコッツデールにおいて、WELL 認証を主宰する IWBI（国際 WELL ビルディング機構）による会議「WELL summit 2022」が開かれました。会議は比較的小規模でしたが、米国を中心に 172 人の WELL の主だったメンバーが集まりました。会議では、この 5 年余りで急伸してきた WELL 認証の、今後のビジョンについて方向性が示されました。

世界的に急伸するWELL認証

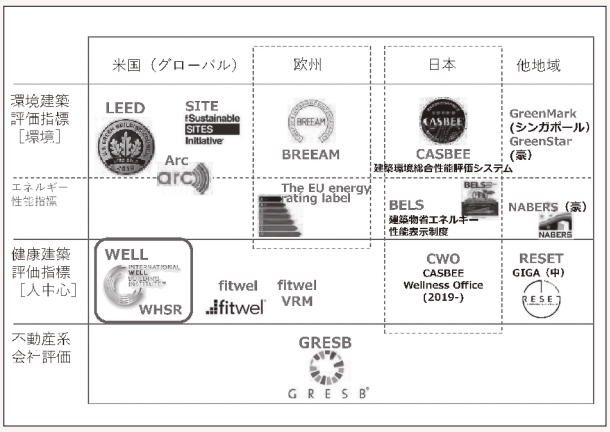
いわゆるグリーン認証（図表 1 ）のうち、WELL 認証は「人の健康や快適性」にフォーカスしたもので「人間的で健康な建築環境」を目的としています。LEED などの環境認証が都市や建築の ESG の E（環境）を受け持つとすれば、WELL は広い意味での S (社会）の部分を評価・認証するものと言えましょう。現在、WELL 認証の登録段階を含むプロジェクト数は世界では 10,000 件を超えており、またコロナ禍を機にスタートした WELL Health Safety Rating（WELL 健康安全評価）を加えると直近で 109 カ国、延床面積 3 億㎡を超え、急伸しています（図表 2）。2022 年 8 月 1 日現在で、世界のプロジェクト数は主なところで、米国 23,939、カナダ 5,082、英国 1,648、メキシコ 1,473、中国 1,394、インド 776、イタリア 637、オーストラリア 477、韓国 437、香港 349、フランス 224、スペイン 194、ポーランド 171、日本 168、オランダ 160、シンガポール 129、独 116、台湾 108（件数）といった国々が WELL 認証および WELL Health Safety Rating を登録または取得をしています。日本では 168 件のうち、WELL 認証は 18 件（プラチナ 7 件、ゴー ルド 9 件、シルバー 2 件）、WELL Health Safety Rating は 56 件がすでに取得をしています。コンサルティング業務をしている実感としては、現在全国で進行している大規模再開発、サステナビリティやウェルネスに関心の高い企業、比較的小規模でもウェルな建築に価値を見出すスタートアップ企業など、この領域での需要が大きくなってきたことを実感しています。

新しいWELLの全体構成

こうした状況の中で、WELL 認証を運営する IWBI（International WELL Building Institute） は WELL の全体構成の再編と、今後の「健康で人間性のある建築」



写真 1　WELL サミット 2022

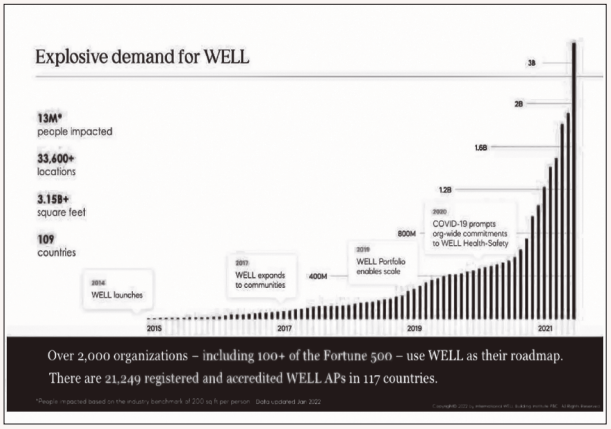


図表 1　グリーン認証

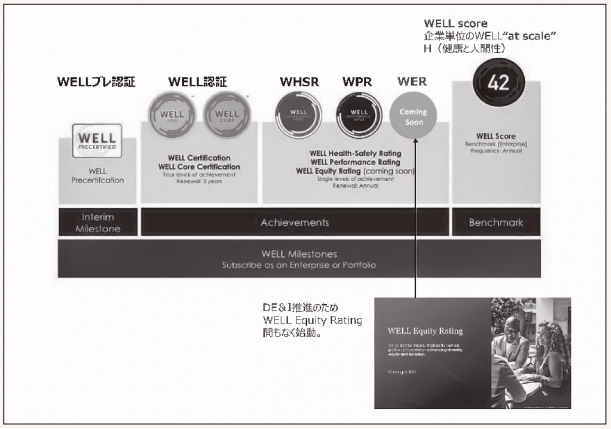
への戦略を組み直しつつあります。WELL に関する認証（certification）や評価（rating）の全体を表したものが図表３です。WELL プレ認証（認証への途中段階）、WELL 認証、そして認証より比較的軽めの３つのレーティング（評価）として、ビルの運用・管理などソフト環境を評価する WELL Health Safety Rating、空気・水・光環境などハード環境を評価する WELL Performance Rating、そして今秋にスタート予定の DE & I（Diversity, Equity & Inclusion）など働く人的・制度的な環境を評価する WELL Equity Rating が発表されました。さらに、こうした個別の建物評価（Location commitment）を超えて、施設群として評価（”At Scale” commitment）による施設群の評価や認証（旧ポートフォリオ評価）、企業が管理する施設群全体を毎年ベンチマーキングする WELL Score という、いわば「WELL の全体構成」が示されたのです。

注目すべき2つの方向性

冒頭に述べたように、WELL サミットで力点の置かれたことは、「個別の建物の認証は、その先にある企業に対する総合的ウェルネスコンサルティングのマイルストーン」であり、世界的な ESG 重視の潮流の中で、「健康と人間性（Health and Humanity）」面での企業へのコンサルティングに力を入れていくということです。すでにグローバル企業の ESG レポートの多くには「WELL 認証」が取り上げられていますが、これをさらに推進する「Put the H（Health and Humanity）in ESG」、つまり ESG に WELL が標榜する健康と人間性をもっと入れこもうという、意欲的な目標が示されました。WELL はすでにそうした段階に入ってきていると言えます。もうひとつはこれから重点を置く DE & I（Diversity, Equity & Inclusion）についてです。パンデミックが続く中、人種、性別、セクシュアリティ、社会経済などの問題が増幅されている現在、DE & I（Diversity, Equity and Inclusion）は、特に公正性（Equity）を中心とした制度の再構築にとって不可欠であるという考えから、先述の WELL Equity Rating が今秋ローンチの予定となっています。私個人としては、ユニバーサルデザインにも関わりの深いフィールドであることからも、関心をもって IWBI の進む方向感をウォッチしています。◀



図表２　拡大する WELL 需要



図表３　WELL 全体像

ファシリティマネジャーの仕事 29



田中 友貴

たなか ゆうき

LINE 株式会社
ファシリティマネジメントチーム マネジャー
認定ファシリティマネジャー

●プロフィール

1988 年、岐阜県生まれ。オフィスや官公庁施設における工事の施工管理を経験したのち、ANA ファシリティーズへ。空港における建築工事のプロジェクトマネジメント、施設の契約管理業務に従事し、ファシリティマネジメント（FM）という職を知る。現在はLINE 株式会社のFM チームで、3,000 名規模のワークプレイス構築や本社移転、自社ファシリティ企画や維持管理業務に携わる。

人と向き合い続けることをあきらめない

建築実務から ファシリティマネジメントに至るまで

ファシリティマネジメント（FM）とは、「人と向き合う仕事」なんだと思い至るまで結構な時間がかかった。その背景を自身の経験を通して振り返りたい。個人のキャリアと価値観の変化を伝えることで、読者にとってのFM を考えるきっかけになれば嬉しい。

高専の建築学科を卒業し、オフィス家具メーカーの建材部門に就職した。具体的な仕事は、オフィスの新築や移転プロジェクトにおける建材納品の施工管理。いわゆる現場監督である。お客さまとの出会いや打ち合わせも楽しかったが、工事現場で職人さんと交流し、ものが作られていく過程が特に楽しかった。当時は、現場や工事の知識を備えた設計者になりたくて、施工管理をしながら一級建築士の資格を取得しようと勉強をしていた。

一級建築士になれたとき、自分のありたい姿が変わっていることに気づいた。実務を通じて、複数の関係者とコミュニケーションを取りつつプロジェクトを進めることに喜びを感じていた。自分自身で設計するよりは、関係者がより専門性を発揮できる場をつくることが楽しい。より多様な関係者と協働できる建築工事で、プロジェクトマネジメントをしてみたい。そんな価値観の変化に気づき、転職を決意した。

転職活動を経て、航空会社の建築部門へ入社した。インハウスのプロジェクトマネジャーとして、商流でいえば以前より上へ、役割でいえばより多くの関係者とプロジェクトを進めることになった。担当したプロジェクトは、自エアラインが賃借する空港施設の改修、空港ラウンジの震災後復旧があげられる。

このキャリアでは、施設の契約管理業務にも関わったことでFM という概念を知ることになる。FM とは経営活動のひとつである。FM には自分が行うプロジェクトマネジメント業務も含まれており、もっといえば新卒入社した会社で担当した工事は、お客さまの企業におけるFM 戦略の手段のひとつであったと気づいた。視野が一気に広がり、自分のキャリアが線でつながったタイミングである。

建築実務から ファシリティマネジメントに至るまで

現在、LINE 株式会社へ転職して約 4 年になる。転職時が 30 歳の節目だったこともあり、この先深めたい道を徹底的に考えた。LINE のファシリティマネジメントチームは、自社ファシリティの企画、オフィスの新築・移転のプロジェクトマネジメントや、オフィスの運営・維持管理を担っている。入社以降は、コロナ禍や Z ホールディングス株式会社との経営統合といった出来事も重なり、チームメンバー全員で未知の課題を解決してきた。

FM の仕事をするなかで考え続けてきた問いがある。「よい発注者とはなにか」。その答えに辿り着こうとするプロセス自体が、自身の行動をかたちづくっていた。社内における行動でいえば、自社の経営方針とユーザーの要望といった両面のバランスを取るために、多くの関係者と議論を重ねる。社外でいえば、自社オフィスのありたい姿を適切に翻訳し、期待を超える提案をいただき、言葉のコンセプトを具体的な図面や形にしていく。

自分なりの「よい発注者」になるために試行錯誤し、失敗と内省を繰り返してきた。失敗した原因の多くは、「ファシリティやプロジェクトについて最も考えているのは自分だ」という思いが先行し過ぎていたことである。その結果、自分の描く答えに誘導し過ぎたり人と衝突してしまったり、協働するメンバーに頼らずに孤軍奮闘してしまうこともあった。

内省や対話を通して、よい発注者のあり方や FM という仕事とは、「人と向き合うことなんだ」と思った。相手の立場や関係性、感情といった複合的な要因があり、きちんと汲み取ること。そのために最も大切なスタンスが、相手も一人の人間であるという当たり前に目を向けることだった。ファシリティやプロジェクトの状況以前に、今話している相手は一人の人間であるということ。

ただ一人の人間として向き合うこと

言い換えれば、人に対する純粋な興味を持ち続けることでもあると思う。社内でいえば、関係する部署の担当者たちがどのような思いで働いていて、どんな理想を描いているのか。社外でいえば、担当者の理解度や感情の起伏、仕事に対するモチベーションといった個人の特性に目を向けて考察してみる。

ただ一人の人間として相手に興味をもち、自分の価値観との違いを面白がり、お互いが納得できる方法を共に考えることをあきらめない。これが現時点での、自分なりの FM という仕事であり、よい発注者のあり方である。

話は変わるが、2022 年 1 月に子どもが生まれた。なによりもまず生きてもらう環境づくりに大切なことを突き詰めると、やはり一人の人間として子どもと向き合うことに行き着く。この表情と泣き方は、お腹が空いているサインだ。散歩でたくさんの刺激を浴びたから、今夜の夜泣きも必要な営みなのだろう。そのように、ただ一人の人間として向き合い、考察し続けていくこと。

ファシリティをつくるのも使うのも、感情をもつ人間だ。一方で、ファシリティ自体に感情はない。僕はファシリティマネジャーとしてファシリティのあるべき姿を考える仕事をしているが、そのためには人と向き合い続けることをあきらめたくないと思う。◀

JFMA調査研究部会による講演

FM秋の夜学校2022 変革の時代のFM―初級講座

佐藤 芳宏
さとうよしひろ
JFMA事務局



主に FM初心者向けの基本的なセミナーとして、JFMA調査研究部会の紹介とその研究内容の報告をコンセプトとする「FM秋の夜学校」を、今年は9月13日から10月31日までの 7週間の開催としました。

昨年度と同様にオンデマンド配信（期間中何度でも視聴可能）としましたが、昨年度までの受講者からのご要望として多かった、視聴可能期間を長くして欲しい、各講演の時間は長くならない方が良い、より多くの講演を同時期に配信して欲しい、といった点を考慮して、開催方法を下記のように見直しました。

内容は、各調査研究部会の部会長・副部会長・部会員による講演で、FM の基本的な考え方の理解を促し専門分野別の知識を向上させるものとして、また調査研究部会の内容を知りたい方、部会参加に興味のある方にとっての良い機会として、全国各地より多くの皆さまにご視聴いただいております。

調査研究部会では、今後、2023 年2月～3月に開催するファシリティマネジメントフォーラム2023 でも講演を予定しており、今年度重点的に実施しているSDGs への取り組みを含め、より先進的な内容、研究最新情報等を報告する予定です。

JFMA 調査研究部会の活動にこれからもご期待ください。

【2021 年度】（見直し前）
- 2 つの調査研究部会の講演を組み合わせて配信（計90 分間程度）
- 18 の講演を第1 夜～第 9 夜の 9 回に分けて配信
- 各講演の視聴可能期間は 6 日間

【2022 年度】（見直し後）
- 2 つの講演の組み合わせではなく調査研究部会ごとに配信（各30 ～45 分間程度）
- 18 の講演を同時期に一斉配信
- 各講演の視聴可能期間は7 週間
- 調査研究部会全体の紹介動画も配信（本動画はYouTube のJFMA CHANNEL でも配信）

調査研究委員会 委員長より

ファシリティマネジメントを知るために

調査研究委員会 委員長 **似内 志朗**

JFMA調査研究委員会では、現在18の研究部会と4つのタスクフォース（TF）が活動しています。そして、私たちはこの研究部会とTFこそが、日本のファシリティマネジメント（FM）を一歩前に進めるためのエンジンであると自負しています。現実に、それぞれの部会＋TFはボランタリーなメンバーで構成され、モチベーション高く活動しています。部会の仲間たちとの研究・調査活動は、企業を超えた横のつながりがあり、それぞれの勤務先ではなかなか難しい「横串を通す活動」も行っています。そしてその成果は、種々の学会、シンポジウム、セミナーなどで発表され、多くの調査研究報告書や書籍などもJFMAより発刊されています。

この「FM秋の夜学校」では、そうした各部会の活動の中で、基礎的でわかりやすいエッセンスをお伝えすることとしています。FM にご関心のある方、もっと分野別の知識を得たい方、そして自分でも研究部会の活動に参加してみたい方などに、ぜひ聴講していただきたいと思っています。

■FM秋の夜学校2022　変革の時代のFM－初級講座のプログラム

【配信期間】全て9/13(火)10:00～10/31(月)13:00

【参加申込受付期間】9/1(木)10:00～10/25(火)13:00（http://www.jfma.or.jp/seminar/page1.html）

部会名	タイトル	講演者
JFMA 調査研究部会全体の紹介	JFMA の調査研究部会って何ですか？	
FM 戦略企画研究部会	都市の持続可能性－ まちづくり戦略と都市評価ツール等による検討	部会長 **髙藤 眞澄**
FM プロジェクトマネジメント研究部会	FMプロジェクトマネジメント基礎講座	部会長 **吉井 隆**
リスクマネジメント研究部会	ファシリティマネジャーのための リスクマネジメント入門	部会長 **上倉 秀之**
エネルギー環境保全マネジメント研究部会	環境関連法とマスコミ報道からみた 環境エネルギー分野の最新動向	部会長 **横山 健児**
CRE マネジメント研究部会	CREを活用した社会価値創造の取り組み ～CREマネジメントの新しい潮流～	部会長 **堀 雅木**
人と場への FM 投資価値研究部会	組織と働く人の幸福を実現する クリエイティブFMの未来志向	部会長 **岡田 大士郎**
こころとからだの ウェルビーイング研究部会	ウェルビーイングとワークプレイス	部会長 **髙原 良**
インフラマネジメント研究部会	部会活動の紹介（私たちが考えたSDGsとは？）	部会長 **中川 均** 部会員 **鈴木 泉** 部会員 **幸野 茂**
キャンパス FM 研究部会	サステナブル時代のキャンパスFM －大学の施設･管財担当者のための初級講座－	部会長 **難波 茂**
ヘルスケア FM 研究部会	医療福祉サービスに活用できるFMの考え方	部会長 **森 佐絵**
公共施設 FM 研究部会	「公共施設等総合管理計画」の改訂と公共FMの実践	部会長 **髙橋 康夫**
ユニバーサルデザイン研究部会	ユニバーサルデザインとは何か	部会長 **似内 志朗**
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 SDGsと共に……！	部会長 **吉瀬 茂**
品質評価手法研究部会	ファシリティ品質評価の基礎	部会長 **野瀬 かおり**
FM 財務評価手法研究部会	FM財務評価手法の概要	部会長 **大山 信一**
オフィス・ワークプレイスの 知的生産性研究部会	個人とチームの知的生産性を高める ワークプレイスの創り方	部会長 **齋藤 敦子**
コンピュータ活用研究部会	維持管理領域でのICTツールの活用、 FM分野におけるDXの考え方	副部会長 **秋山 克己** 部 会 員 **寺澤 勇希**
BIM・FM 研究部会	DX時代のファシリティマネジャーにとってのBIM	部会長 **猪里 孝司**

Information | ご案内

セミナー・イベント開催案内

JFMAが主催する主なセミナー・イベントの開催予定です。
開催日の変更、延期や開催中止などの最新情報は、JFMAホームページにてご案内します。
JFMAホームページよりお申込みください。
http://www.jfma.or.jp/seminar/index.html

年度	セミナー関連イベント	開催予定 スケジュール	開催方法
	FM 秋の夜学校	9月13日～10月31日	Web開催 / オンデマンド配信
	初級 FM スクール	第 1 回　10月28日 第 2 回　12月 9日	Web開催 / ライブ配信
	「超初級!ファシリティマネジメント入門」セミナー	第 2 回　11月16日	Web開催 / ライブ配信
	書籍・報告書発刊記念セミナー	適宜	—
	専門セミナー、企画セミナー他	適宜	—
2023 年	2023 年　新春特別セミナー	1月	未定
	ファシリティマネジメントフォーラム 2023	2月17日 2月20日～3月13日	Web開催/ライブ配信 Web開催/オンデマンド配信

＊予定は変更になる場合があります。

『ファシリティマネジメントのための BIM活用事例集』発行のお知らせ

事務局：鈴木 克己

施設のデジタル情報の起点をBIMと考えれば、FMでのBIM活用の幅が広がり、そこから得る価値も増すはずです。この事例集を参考にFMでBIMを活用する方が増え、BIMが施設の価値向上に寄与することを期待しています。



編　集：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)
　　BIM・FM研究部会*
発　行：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)
　　(A4判 46ページ)
価　格：会員価格　1,100円 (税込)
　　非会員価格 1,320円 (税込)

＊ BIM・FM研究部会（部会長 猪里孝司）は、2012年9月発足。
『ファシリティマネジャーのためのBIM活用ガイドブック』(2015年4月)発行。
『ファシリティマネジメントのためのBIMガイドライン』(2018年8月)発行。

詳細は、JFMAホームページにてご確認ください。　JFMAホームページ：http://www.jfma.or.jp

Information | ご案内

「初級FMスクール」[ライブ配信]

事務局：山田 勝彦

毎年実施していますFMに関する初級講座です。FM部門に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していただくなど、毎年大変ご好評いただいているFMスクールです。

今年も新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のため、Web講座[ライブ配信]にて実施いたします。書籍「新・第四の経営基盤」の著者4名から、分かりやすくポイントを絞った内容を講義いただきます。

本年も2回開催することを予定しており、多くの皆さまのご参加をお待ちしております。



開催日時：第1回　2022年10月28日(金)　13:30～17:30
・申込受付は【10月26日(水) 13:00まで】となります。
第2回　2022年12月9日(金)　13:30～17:30
実施方法：ZoomウェビナーによるWebセミナー[ライブ配信]
講　　師：松岡 利昌　JFMA理事・フェロー、日本オフィス学会会長、株式会社松岡総合研究所代表取締役
齋藤 敦子　JFMAフェロー、コクヨ株式会社 ワークスタイルイノベーション部主管研究員
成田 一郎　JFMA専務理事・フェロー
重綱 鉄哉　JFMA理事・事業統括部長
参 加 費：【JFMA会員】3,000円　【非会員】5,000円(税込)
＊書籍「新・第四の経営基盤」付きセミナーとなります。

第2回「超初級!ファシリティマネジメント入門」[ライブ配信]

事務局：山田 勝彦

昨年、大変好評をいただきました同セミナーを、今年は新たな事例紹介などを加え、Web講座[ライブ配信]で開催いたしました。

第2回として11月16日に再度開催することを予定しております。多くの皆さまのご参加をお待ちしております。

開催日時：2022年11月16日(水)　15:00～16:30
実施方法：ZoomウェビナーによるWebセミナー[ライブ配信]
講　　師：成田 一郎　JFMA専務理事・フェロー
参 加 費：【JFMA会員】1,000円　【非会員】2,000円(税込)

詳細は、JFMAホームページにてご確認ください。　JFMAホームページ：http://www.jfma.or.jp

Report | ご報告

イベント・セミナー等 実施報告

● SDGs×FM 特別座談会：世界の先進都市がコロナを経てどう変わったのか

事務局：重綱 鉄哉

SDGsやESGはあらゆる産業に影響を及ぼしています。特に、人間の生活空間としてのまちやビルディングは近年、大きな変化の波を受けています。JFMA SDGsタスクフォースではさまざまな専門家の意見や動向、実践者の具体的な取り組み事例を収集し、2021年に報告書『SDGsで変わるファシリティマネジメント』としてまとめました。この報告書のとりまとめにご協力いただいた、海外でご活躍されている2名の専門家をお招きして座談会を行い、その様子を7月7日から8月8日までオンデマンド配信いたしました。

今、世界の先進都市ではどんな変化が起きているのか、海外から日本を見たとき、どのような危機や可能性があるのか等、世界の都市の今を聞き、見て考える時間となりました。

テーマ：海外で活躍する専門家たちと展望する、未来の街とFM

PART 1　欧州の最新プロジェクト及びアジアや日本ではどんな挑戦が行われているのか？

登壇者：相浦 みどり PLP Architecture パートナー/取締役
似内 志朗 JFMA理事・フェロー ファシリティデザインラボ 代表
齋藤 敦子 JFMAフェロー/コクヨ株式会社

PART 2　ポートランドの成功の裏にあるもの 今、どうなっているのか？日本はそこから何を学べるのか？

登壇者：柳澤 恭行 建築家/ポートランド州立大学非常勤講師（建築学部）シニアフェロー（都市公共政策学部）
似内 志朗 JFMA理事・フェロー ファシリティデザインラボ 代表
齋藤 敦子 JFMAフェロー/コクヨ株式会社

● サステナブルな組織を実現するFMのISO / JISが分かるセミナー

事務局：川村 正夫

昨年11月に実施したJISセミナーの続編として、JIS初心者から認証取得を考えている人までを対象とした、FMのISO/JISセミナーを、8月8日から 9月14日までオンデマンド配信しました。

PART 1　FMのISOいろいろ紹介とFM JISの価値とは何か

ISO 41000シリーズは拡大しており、現在ISO 41020が開発されている。本セミナーでは、ISO 41000シリーズの全体像とFM JISはFMの分野でどのような価値を持つのか、について紹介した。

講　師：松岡 利昌 JFMA理事・フェロー、松岡総合研究所
司　会：成田 一郎 JFMA専務理事・フェロー

PART 2　サステナブルな組織を実現するJIS Q 41001とはどういうものか

最初にJIS Q 41001について回答者から簡単な説明が行われた。その内容を踏まえて2名の質問者からISOやJISに関するそれぞれの会社に対応した質問が行われ、2名の回答者からそれぞれの立場で説明が行われた。

質問者：太田 明子 株式会社シグマクシス マネージャー
村上 俊博 TMES株式会社 執行役員
回答者：松岡 利昌 JFMA理事・フェロー、松岡総合研究所
川村 正夫 JFMA ISO推進部長
司　会：成田 一郎 JFMA専務理事

PART 3　JIS Q 41001の活用と認証取得に向けて

最初にJIS Q 41001について回答者から簡単な説明が行われた。次に、質問者から、認証取得に関する方法や取得した場合のメリットなどの質問が行われ、回答者である認証機関の方から、各質問に対し詳しい説明が行われた。

質問者：成田 一郎 JFMA専務理事・フェロー
回答者：菊 池　力 株式会社日本環境認証機構/JACO
川村 正夫 JFMA ISO推進部長

● 第1回「超初級！ファシリティマネジメント入門」

事務局：山田 勝彦

昨年、大変好評をいただきました同セミナーを、今年は、去る9月14日、新たな事例紹介などを加え、Web講座（ライブ配信）で開催いたしました。当日は、JFMA専務理事の成田が講師を務め、Zoomの投票機能(Q&A)などを活用したライブ配信ならではの臨場感を楽しめるセミナーを開催することができました。

本年第2回として11月16日に再度開催いたします。
本号P55をご参照ください。

Report | ご報告

● スクールFM座談会：これからの学校づくりに何が求められるのか

事務局：重綱 鉄哉

昨今、学校を取り巻く環境が大きく変化するなか、施設の老朽化による改修や建替えなどが全国で進められています。一方、子どもたちの主体性に寄り添い社会に開かれた学びを実践するための環境づくりや、教職員の働き方改革を推進する環境改善が急務となっています。子どももおとなもウェルビーイングになれる学校づくりをテーマに、学校のファシリティマネジメントに携わる事務職員や管理職の方々とFMの専門家による座談会を開催いたしました。

小中学校の夏休み期間中に視聴できるよう、8月10日（水）～9月30日（金）のオンデマンド配信とし、学校関係、自治体、建築関係など多くの方にご視聴いただきました。プログラムは、受講受付開始後も内容のブラッシュアップを重ね、学校を取り巻く環境の今を知り、多くの気付きを得られる座談会となりました。

座談会：「学校経営とファシリティマネジメント」

PART 1　子ども起点の学校デザインとは
ユーザー目線のファシリティマネジメント
登壇者：河原 美佐子　横浜市立中丸小学校　副校長
大天 真由美　岡山県鏡野町立香々美小学校　事務職員
丸 山　玄　大成建設株式会社FM推進部 ファシリティマネジメント推進室 次長
モデレーター：齋藤敦子 JFMAフェロー／コクヨ株式会社

PART 2　大人も学び続ける学校
チーム学校としてどう取り組んでいくか
登壇者：松野 千恵　新潟市立白根第一中学校　総括事務主幹
吉原 淳平　横浜市立矢向中学校 事務職員
齋藤 敦子　JFMAフェロー／コクヨ株式会社
モデレーター：上部 充敬　横浜市南区日枝小学校事務職員

● 防災特別セミナー：一歩踏み出す防災対策～検討から具体策へ

事務局：大野 高幸

「災害時には事前に準備した資機材しか使えない、日頃訓練してきたことしかできない（動けない）。」といったことを前提に、ファシリティマネジャーは被災時の避難施設における避難者の生活環境をどのようにマネジメントすべきかを考え、対策を立案し、実施することが求められています。少しでも避難施設のウェルビーイングを高めるためのツールや対策について想定される事例をもとに、具体的に準備する必要性を学ぶセミナーを開催しました（9月1日から10月3日までオンデマンド配信）。

最近の線状降水帯などによる大規模な自然災害もあり、ファシリティマネジメント部門の方だけでなく、組織上層部の方々にもお聞きいただける内容となりました。

おかげさまで、今期最多（9月現在）の230名を超える方々にご参加いただきました。

講　師：上倉 秀之　JFMAリスクマネジメント研究部会 部会長
Facility Manage防災Lab代表

● 令和4年度 認定ファシリティマネジャー(CFMJ)資格試験結果

事務局：鈴木 克己

今年で2年目となります、CBT試験※1による令和4年度認定ファシリティマネジャー（CFMJ）資格試験に合格された皆さま、おめでとうございます。

これから新規登録※2をすることにより認定ファシリティマネジャー (CFMJ) 資格者となります。

FMの JIS規格JIS Q41001（2021.8.20発行）に伴い、今後ますます、認定ファシリティマネジャー資格者のFMの知識や能力を身につけた人材が求められます。今後のご活躍を祈ります。

受験者数　776人
合格者数　340人

※1 CBT試験(Computer Based Testing)とは、パソコンやスマートフォン、タブレット等から受験日時・テストセンターを予約し、テストセンターのパソコンを使用して受験する試験です。コンピュータに表示された試験問題に対して、マウスやキーボードを用いて解答します。
全国の都道府県に約330か所のテストセンターがあり、受験日時を指定期間内から選択できることから、以前と比較して大変受験しやすくなりました。

※2 2021年度より、新規登録の要件の一部見直しを行い、「実務経験年数」が緩和されたことで、資格試験合格者がより新規登録しやすくなりました。
例：4年制大学卒の場合の新規登録要件
実務経験年数　3年　→　2年

JFMA事務局からのメッセージ

JFMA調査研究部会へ参加しませんか



森田 優子
もりた ゆうこ

JFMA事務局
認定ファシリティマネジャー

「秋の夜学校」へのお誘い

酷暑だった夏が去り、過ごしやすく心地よい季節になりました。読書や映画鑑賞など、落ち着いて何かにじっくり取り組みたいと思っていらっしゃる方も多いと思います。

私は昨年の 12 月から、それまで働いていたゼネコンを退社し JFMA で勤務しております。認定ファシリティマネジャーでもあり、JFMA について多少なりとも知っているつもりでしたが、実際に働いてみると思っていた以上に多くの業務があり、公益社団法人として民間企業とは違った難しさがあることを知りました。

その中で、私の関わっている調査研究部会についてご紹介させていただきます。

ちょうど、2022 年 10 月 31 日（月）まで調査研究部会公開セミナーとして「秋の夜学校」を開催しております。テーマは「変革の時代の FM - 初級講座」でオンデマンド配信しております。どうぞ夜学校へご参加いただき、秋の夜長、充実した時間をお過ごしください。

「JFMA 調査研究部会」とは

さて、その調査研究部会ですが、多くの読者の皆さまはよくご存じだと思いますが、まだよくご存じない方、FM 初心者の皆さまに簡単にご説明したいと思います。（ホームページ、You Tube でもご覧になれます）。

JFMA の研究部会は全部で 18 部会あり、大きく分けて 「マネジメント研究」「施設事例研究」「固有技術研究」の 3 分野から構成されています。

調査研究部会の活動

研究部会があるのは知っているが、実際にどのような活動をしているのかは知らないという方もいらっしゃるでしょう。研究部会を担当してまだ日が浅い私ですが、具体的にどんな活動をしているのか、今回はその一例として、私が担当している 2 つの研究部会についてご紹介したいと思います。

まず 「品質評価手法研究部会」 について。

品質評価手法研究部会のメインテーマは、「これから先の世における『ファシリティ品質評価項目』を考える」です。毎月第二土曜日の午後、Zoom で行っています。部会員の方々は、公共・民間の施設関係、ビル管理、建築士、デベロッパーなどバックグラウンドはさまざまで、香港からの参加者もいます。皆さんの豊富な経験から、具体的で率直な意見交換の場となっています。この部会では、それぞれの意見が尊重され、部会全体に落ちついた雰囲気があります。直近の部会では、建物が取り壊される要因について、単に老朽化だけでなく経済的・法的な問題、存在意義の消滅など、活発な議論が展開されました。

次に 「ヘルスケア研究部会」 について。

ヘルスケア FM 研究部会のメインテーマは、「医療・福祉・健康に関わる施設経営と運営の戦略を包括的に扱うヘルスケア FM の導入と普及」です。月に 1 回、17 時から Zoom で行っています。部会員は総合病院のファシリティマネジャー、ゼネコン、サプライヤーなどの方々です。特に病院など医療施設のファシリティマネジャーからは、患者の満足度と同時に、さまざまな専門性の高いスタッフの働きやすさ、さらに経営を支える立場としての体験や意見を話していただける場でもあります。最近の事例としては、埼玉県の急性期総合病院の SDGs の取り組みや AI によるリアルタイムデータをコマンドセンターとして病院全体の業務を可視化することで職員の方たちのモチベーションが向上した例などが紹介されました。

両部会とも部会長がファシリテータを勤めていますが、テーマを明快に提示し、さまざまな意見を公平に引き出し、最後はキッチリまとめています。毎回、皆さんが気持ちよく参加できるよう配慮なさっています。

JFMA 調査研究部会へ参加しませんか

いかがでしょう、研究部会に興味をお持ちでしたら、ぜひ一度門をたたいてみてください。部会員として参加するには、法人会員・個人（準）会員の登録が必要ですので、詳細について事務局までお尋ねください。お試し参加制度もあります。ご参加お待ちしております。

皆さまとリアルでお会いできる日を楽しみにしております。

■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.207　2022　SUMMER**
特集 **全国に広がるFMパワー**
各地で活躍する有資格の経営者10人に聞きました。

● **No.206　2022　SPRING**
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2022 特集号
第16回 日本ファシリティマネジメント大会
地球・人・ファシリティ 変革の時代が求める新しいFM

● **No.205　2022　WINTER**
特集 **気候変動とFM**
ファシリティマネジメントの役割

● **No.204　2021　AUTUMN**
特集 **ファシリティマネジメントのDX**
人と人をつなぐ、人と場をつなぐ

● **No.203　2021　SUMMER**
特集 **これからの働き方とワークプレイス**
働き方、ワークプレイスの新標準は？

● **No.202　2021　SPRING**
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2021 特集号
第15回 日本ファシリティマネジメント大会
ニューノーマル時代の経営とFM
新サスティナブル社会のまち・建築・ワークプレイス

● **No.201　2021　WINTER**
特集 **SDGsから考えるFMの未来**
ニューノーマル社会の先にあるもの

● **No.200　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

● **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 特集号
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

定価1,200円（税込1,320円）/
会員価格1,100円（税込1,210円）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 2023 WINTER

ジャフマジャーナル 45（No.209）

公共FMの新しいかたち -マネジメント思考と連携 (仮題)

全国の自治体は、公共施設等総合管理計画のもと全体最適化を図るとともに、個別計画で施設の長寿命化などに取り組んでいます。公共FM の目的は、住民、地域社会、自治体経営に貢献すること。それを実現するために必要なのがマネジメント思考や連携によるイノベーションではないでしょうか。

総務省は、2022年4月に「公共施設等総合管理計画の策定等に関する指針」を改訂しました。新たな指針では、公共施設等の脱炭素化やユニバーサルデザイン化の推進方針、PDCA サイクルの推進方針などを明記することになり、これまで以上にマネジメントの手法が求められるようになりました。次号の特集では、公共FM の考え方や新たな潮流、自治体の取り組みなどをご紹介します。

＊内容は変更になる場合があります。

編集後記

コロナ禍により、私たちの働き方は大きく変わった。在宅勤務などのリモートワーク化が進み、会議はZoomなどの利用が日常になり、講演などもオンラインでライブ配信やオンデマンド配信される。この急激な変化にも多くの企業は対応し、新たな勤務スタイルへと変化している。

本号は特集「リモートワークの新たな潮流」とし、これらの今を取材し、ご寄稿をいただいた。ここでもZoomインタビューを活用している。しかし、リアルにはデジタルでは体験できない感覚的な質感がある。人間には、行間を読み、そのニュアンスを感じることができる能力があることも忘れてはならない。

リモートワークについては、管理者と従業員との立場の違いにより評価の差が大きい。これらを乗り越えるためには、相手の立場になることとお互いの信頼関係がキーになる。世阿弥の名言「離見の見（りけんのけん）」（役者が観客の立場に立って自分を見ることの大切さ。客観的に俯瞰して全体を見る力の大切さ）を持ち出すまでもなく、それぞれが相手の立場に立って共創し、未来づくりに向かっていくことが大切である。そのためには多様性を認め、意識改革をし、変化を恐れず挑戦していくことが私たちに求められている。FMもこれらの社会課題解決の役割を担っている。本号がそれらを考えるきっかけになれば幸いである。

（成田 一郎）

JFMA JOURNAL（ジャフマ ジャーナル） **No.208　2022　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

2022年10月20日発行　　定価 1,200円 (税込1,320円)

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・重綱 鉄哉・森田 優子
印　　刷　日本印刷株式会社

©JFMA　無断転載、複製を禁じます。

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

2022年10月1日現在

法人正会員

175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
アジア航測株式会社
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
Amazon Data Services Japan G.K.
株式会社安藤・間
EYストラテジー・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
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
株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所
NTTアーバンバリューサポート株式会社
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
NTT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ファシリティーズエンジニアリング
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
近鉄ファシリティーズ株式会社
株式会社熊谷組
株式会社久米設計
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
株式会社ザック
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
株式会社資生堂
シービーアールイーCMソリューションズ株式会社
JR東日本ビルテック株式会社
シバタ工業株式会社
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
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
大和ハウス工業株式会社
大和ハウスリアルティマネジメント株式会社
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
株式会社竹中工務店
中央日本土地建物株式会社
TMES株式会社
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
株式会社東海ビルメンテナス
株式会社東急コミュニティー
東急不動産株式会社
東京海上日動ファシリティーズ株式会社
東京ガスファシリティサービス株式会社
東京ガス不動産株式会社
株式会社東京ダイケンビルサービス
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
東電不動産株式会社
東洋ビルメンテナンス株式会社
戸田建設株式会社

な
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
株式会社パスコ
パソナ・パナソニックビジネスサービス株式会社
パナソニックエレクトリックワークス社
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
株式会社フジタ
富士通ホーム＆オフィスサービス株式会社
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
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
明豊ファシリティワークス株式会社
森ビル株式会社

や
ヤシマ工業株式会社
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
ラックス建設株式会社
株式会社LIXIL
株式会社リクルート
公益社団法人ロングライフビル推進協会

法人準会員

17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
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
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
株式会社ネルケプランニング
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
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
Vega Project株式会社
株式会社ライオン事務器

メールだけで安心ですか？

緊急連絡メールの見落とし防止なら 急コール



特許第 6244057 号

設備のアラートメール受信を、担当者へ電話で通知します

✔見落としゼロ　✔即時に対応　✔オペレーター不要

施設管理で「急コール」が選ばれる理由 Webで公開中！

ジャフマ　急コール

活用事例差し上げています



WIDETEC　お問合せ：03-5829-4886（急コール直通番号）
cuecall@widetec.com

株式会社ワイドテック
〒101-0032 東京都千代田区岩本町 2-11-2 イトーピア岩本町二丁目ビル 4F

FACILITY MANAGEMENT FORUM 2023

ファシリティマネジメント フォーラム 2023

第17回 日本ファシリティマネジメント大会

FM進化論

ファシリティマネジメント

DX・SX・そして未来へ

Web配信開催

全配信プログラム ご視聴 無料

●JFMA賞授賞式、ネットワーキング他 開催
2023年2月16日(木)

●ライブ配信
基調講演/特別講演など
2023年2月17日(金)

●オンデマンド配信
調査研究部会報告/シンポジウム
企画・応募講演/その他各種プレゼンテーション
2023年2月20日(月)～3月13日(月)

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

AUDX

Architectural and Urban Digital Transformation Society

建築都市DX研究会

2022年後期始動
参加企業・個人募集

サイバー×フィジカル

情報×建築都市

産×学

画像：東京大学本郷キャンパス工学部エリア三次元点群データ

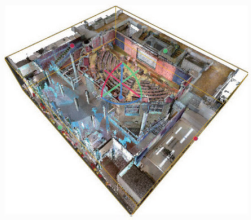
サイバー×フィジカル

建築都市におけるデータ活用等の協調領域に関して、東京大学と参加企業において最新技術・知見の共有を図り、建築DXの一層の発展に寄与することを目的として設立されました。デジタル化による業務効率改善に留まらず、データ駆動による居住の日常的アップグレードを通じた実空間とサイバー空間の共進化を目指します。

情報×建築都市
【講演会・クロストーク】

第1回：2022年後期開催予定（年間5回を予定）

建築都市におけるデータ活用について、
情報分野（人工知能、情報インフラなど）と
建築都市分野（デジタルツイン、スマートシティなど）
の両方向から、第一線で活躍する学内外教員・研究員
による最先端の情報提供の場を提供します。





産×学
【ワークショップ・技術交流】

第1回：2022年度後期開催予定（年間2回を予定）

多分野・多業種間の能動的なディスカッションを
通じたデータ活用ポテンシャル掘り起こしの場、
企業間連携や産学連携に向けた技術交流の場、
企業と研究室のマッチングの機会の場を提供します。

事業主体：東京大学キャンパスマネジメント研究センター（ＣＭＲＣ）
事務局：一般財団法人 総合研究奨励会
URL：http://park.itc.u-tokyo.ac.jp/CMRC/AUDX　←お申込はこちら
年会費（消費税別）：企業・団体会員30万円、個人会員6万円その他詳細については入会案内をご参照下さい。

東京大学大学院
工学系研究科
SCHOOL OF ENGINEERING
THE UNIVERSITY OF TOKYO

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

ISBN978-4-906857-76-0
C9402 ¥1200E

9784906857760

定価 1,200 円（税込 1,320 円）

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



Archibus SaaS

統合型ワークプレイス管理システム（IWMS）

Archibusは、ファシリティ戦略の立案・業務の効率化に
大きく貢献するシステムに成長します。

Then Scale with Modules

御社のニーズに応じて必要なモジュールを追加し、適用業務範囲を拡大しましょう。
多くのファシリティ関連情報の収集、可視化、分析が可能となります。

FOUNDATIONS

スペース、サービスリクエスト、在庫を一元的に把握するために必要なプロセスを管理します。

SPACE

フロアごとにスペースや人を管理することで、すべてのスペースを最大限に活用し、ワークプレイスを再定義し、スペースニーズを先取りすることができます。

LEASES

リース管理を合理化することで、期限を守り、不動産コストを分析することができます。

RESERVATIONS

従業員はどこからでもスペースを予約したり、サービスを依頼したりすることができ、管理者はアクティビティや優先順位を集中管理することができます。

ASSETS

資産の内容、状態、ライフサイクルデータを完全に把握し、資本・工事計画や設備更新計画に反映させることができます。

MAINTENANCE

重要なニーズに合わせて作業や労働力を最適化する予防保全計画により、オペレーションのオーバーヘッドを削減します。

年間利用料は97.2万円から。利用ユーザー数は無制限。
SaaSだから、システム維持に余計なコストは掛かりません。

iSquared®

株式会社アイスクウェアド
BLM事業部 IWMS/FMセクション
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/