

特集

FM思考で多様な働き方を支え、価値創造を促す

人的資本経営に貢献するFM

特集

- **企業事例 1**
多様な人材が活き活きワクワクと働く
オフィスを目指して
株式会社野村総合研究所 **白石 雄一郎**
- **企業事例 2**
スタートアップにおける
キャリア形成支援と資格取得補助
株式会社トドケール **野島 剛**
- **企業事例 3**
オフィスに出社する意味
自律と信頼をベースとしたExperience Placeへの挑戦
富士通株式会社 **赤松 光哉**
- **企業事例 4**
「人材」の価値を高める
新たなファシリティマネジメントへ
イオンデイト株式会社 **佐方 圭二**
- **企業事例 5**
仙川キューポートのファシリティマネジメント
仙川キューポートで展開する
SDGs、健康経営、地域交流・貢献
キュービー株式会社 **神原 宗敏**

連載

- **つなぐFM**
子どもの自由な発想で、遊び、学び、つくり続ける施設
川崎市子ども夢パーク
- **アントレプレナーシップ**
場所のシェアを起点に、日本中を活気づける
佐藤 海 株式会社Rebase
- **FM 研究・教育**
小売商業施設に求められるFM発想の注入と展開
池澤 威郎 阪南大学
- **公共FM**
公有財産を将来世代への資産につなげる
生駒 能宏 宮崎市
- **防災・減災**
災害に備える
—能登半島地震から自分事として考える防災—
上倉 秀之 FM防災Lab
- **海外FMトピックス**
EuroFMトルコ大会2023
—中東や東欧、アフリカ諸国に広がるFM—
松岡 利昌 JFMA 理事/フェロー
- **ファシリティマネジャーの仕事**
FMという仕事との向き合い方
熊澤 恵梨 グリー株式会社

Topics

- ISO/TR 41016
「ファシリティマネジメント—
利用可能なテクノロジーの概要」が発行されました
川村 正夫 JFMA ISO推進部長

荷物のデジタル管理で ワーカーの生産性を 最大化させる



ペーパーレスな荷物管理で広がる可能性

ワーカーの生産性を最大化

荷物の到着を知らせる自動通知で、受け取るワーカーは無駄を省いた自分の行動を決めることができます。郵便物ならPDFで受領して、オフィスでも在宅勤務でもワーカーはすぐに書類を処理できます。

ABWを加速

荷物のデジタル管理をすることで、ワーカーは届いた郵便物をデジタル化したメール室からPDFで受領でき、モノに縛られないABWを実現できます。オフィスのデジタル化でABWをもっと効果的に。

荷物管理のデジタル化

いまだに紙やスプレッドシートで届いた荷物の記録を管理していませんか？ 写真を取って、OCRで荷物情報を自動で記録、検索もクイックに。荷物管理の工数が大幅に削減できます。

オフィススペース創出

荷物のデジタル管理により、社員全員分のレターケースや大きな荷物の保管場所は不要になります。PDFによる配付や自動通知による荷物の早期引き取りで、オフィスをもっと効果的に利用できます。



バックオフィス業務担当者の
ABWを叶えられることが魅力
コクヨ株式会社
コクヨ&パートナーズ株式会社



導入企業

先進的な働き方を実践する企業様にご導入いただいております



CONTENTS

連載 04 つなぐFM ④ 川崎市子ども夢パーク

特集 06 人的資本経営に貢献するFM
 FM思考で多様な働き方を支え、価値創造を促す

- 企業事例 1
 10 多様な人財が活き活きワクワクと働くオフィスを目指して
 白石 雄一郎 株式会社野村総合研究所
- 企業事例 2
 14 スタートアップにおけるキャリア形成支援と資格取得補助
 野島 剛 株式会社トドケール
- 企業事例 3
 18 オフィスに出社する意味
 自律と信頼をベースとしたExperience Placeへの挑戦
 赤松 光哉 富士通株式会社
- 企業事例 4
 22 「人材」の価値を高める新たなファシリティマネジメントへ
 佐方 圭二 イオンデイライト株式会社
- 企業事例 5
 26 仙川キューポートのファシリティマネジメント
 仙川キューポートで展開するSDGs、健康経営、地域交流・貢献
 榎原 宗敏 キュービー株式会社

連載 30 アントレプレナーシップ ④ 場所のシェアを起点に、日本中を活気づける
 佐藤 海 株式会社Rebase

32 FM研究・教育 ④ 小売商業施設に求められるFM発想の注入と展開
 池澤 威郎 阪南大学

34 公共FM ③ 公有財産を将来世代への資産につなげる
 生駒 能宏 宮崎市

36 防災・減災 ④ 災害に備える—能登半島地震から自分事として考える防災—
 上倉 秀之 FM防災Lab

38 海外FMトピックス ⑩ EuroFMトルコ大会2023—中東や東欧、アフリカ諸国に広がるFM—
 松岡 利昌 JFMA 理事/フェロー

40 ファシリティマネジャーの仕事 ④ FMという仕事との向き合い方
 熊澤 恵梨 グリー株式会社

Topics 42 ISO/TR 41016
 「ファシリティマネジメント—利用可能な テクノロジーの概要」が発行されました
 川村 正夫 JFMA

JFMA 事務局 46 ご案内 / ご報告 / 事務局からのメッセージ 佐藤 芳宏 JFMA



準備段階から子どもたちが使い方やルールづくりに参画

JR 南武線の津田山駅から徒歩 5 分の場所にある「川崎市子ども夢パーク(以下、夢パーク)」。1 万 m² の広大な敷地には大きな滑り台やどろんこ遊び、水遊びができるスペースなどがあり、まさに子どもの秘密基地だ。夢パークは、「川崎市子どもの権利に関する条例」に基づいて、2003 年 7 月に開設され、認定 NPO 法人「フリースペースたまりば」と財団法人によって運営されている。また夢パークの中には、学校の中に自分の居場所を見出せない子どもや若者たちが集う「フリースペースえん」がある。

川崎市は全国の自治体に先駆け、2000 年 12 月に「川崎市子どもの権利に関する条例」を公布し、翌年 1 月に夢パーク構想を発表した。夢パーク所長の友兼大輔さんは、大学生の時に市民公募で運営準備委員会の委員となり、オープン後も NPO 法人として運営に携わっている。「子どもの声を聞くことが前提にあり、委

員は子ども 34 人、大人 16 人の構成でした。オープンまでの 1 年半、子どもたちと部屋の使い方やルール、必要な備品、オープニングイベントの内容などを話し合いました」と友兼さんは当時を振り返る。

子どもが主体者という考え方は、夢パークの運営にも貫かれている。ふらっときた子どもが 1 人でもいられるように場所貸しなどはしていない。友兼さんは「僕らの仕事は、指導することではなく、子どもたち一人ひとりが安心してチャレンジできる環境を整えることです。今は、成功をプラス評価し過ぎることで、失敗のマイナス評価が強すぎると感じています」という。また「コロナ禍で、保護者にとって重要なのが学校の保育機能でした。本来、学校は子どもの学びの場です。学校でも家庭でも子どもが主体者になれない現実があります」と指摘する。コロナ禍でも子どもの居場所づくりを確保するために夢パークの運営は継続された。



子どもの自由な発想で、遊び、学び、つくり続ける施設



川崎市子ども夢パーク

神奈川県川崎市

人を支え、思いをつなぐ場のつくり方 ④

「つなぐFM」では、4回の連載を通して、利用する人や命あるものに大切な日常を提供するさまざまなファシリティを紹介し、それらの役割やマネジメントに携わる人の思いや課題をお伝えします。

企画・構成：重網鉄哉、仲田裕紀子



2



3



- 1 泥んこ遊びや水遊びもできるプレーパーク
- 2 スタジオや創作スペース、全天候型広場なども完備
- 3 自分らしくいられる場
- 4 子ども夢パーク Map

4

遊具を含めたファシリティは、毎日の点検が基本

夢パークでは、資材や工具を使い、秘密基地や遊具を自由につくれる。つくった構造物を残すか、壊して片づけるかは子どもたちと話し合って決める。遊具を含めたファシリティは、スタッフが毎日、点検する。「私たちの日常は、常に子どもの様子を見ながらファシリティをチェックする『ながら点検』です」。安全な場所をつくるためには、子どもの危険感知能力に訴えることが大事であり、デザインの力が役立つという。危険はリスクとハザードで考える。挑戦するリスクは取り除かないが、子どもたちが予測できない隠れた危険、ハザードは取り除く。遊具の補修もスタッフが行う。「遊具はつくって終わりではありません。鉄製のジャングルジムのような常設の大型遊具は直せませんが、シンプルな木組みの遊具は自分たちでつくって直せますし、子どものニーズに合わせて変えていくこともできます」と友兼さん。

子どもの居場所づくりを広めるために

日本が国連の子どもの権利条約を批准して今年で30年。2023年4月には「こども基本法」が施行された。「国でも法律が整備され、こども家庭庁ができ、やっとここまで来たという気持ちとこれからだという思いがあります」と友兼さんという。開設して20年以上になる夢パークには、現在でも多くの見学者が訪れる。昨年、視察・見学・実習・取材など200件以上の問い合わせがあった。

最後に友兼さんは「市内7つの区に夢パークがあることが理想ですが、それは簡単なことではありません。中学校区ごとにある子ども文化センター（児童館）をつなぎ、子どもが自由に選べるようにするといった運営も考えられます。今後も、子どもの居場所づくりのためにできることはやっていきたいと思っています」。夢パークは、一人ひとりの子どもたちが自分らしくいられるように願う地域や大人たちの思いもつないでいる。

FM思考で多様な働き方を支え、価値創造を促す

人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営手法。

2020年に経済産業省が公表した「人材版伊藤レポート」は、人的資本経営の重要性を示した資料です。一橋大学CFO教育研究センター長(当時)の伊藤邦雄先生が座長を務める「人的資本経営の実現に向けた検討会」が取りまとめた報告書であり、人的資本経営に必要な3つの視点(Perspective)と5つの共通要素(Common Factors)を取り上げている点が特徴です。同レポートは、世界的な潮流になりつつあった人的資本経営への注目が日本国内で高まる契機になりました。さらに2022年には「人材版伊藤レポート2.0」が公開されました。

2023年3月期決算からは、上場企業を対象に「人的資本」に関する情報開示が義務化されるなど、人的資本への取り組みは、企業にとってますます重要になっています。

ファシリティマネジメントは、これまでも働き方や心身の健康、ダイバーシティ、エンゲージメントなどを重要なテーマとして取り組んできました。これらは、経営戦略に紐づく人的資本経営と大きくリンクしています。FM部門が人事や経営企画、財務部門と連携してFM施策を進めることで、人的資本経営の実現、さらには企業や社会の持続的な成長に貢献できます。

今号の特集では「人的資本経営に貢献するFM」をテーマに、さまざまな企業の取り組み事例をご紹介します。

	これまで	これから
人材マネジメントの目的	人的資源・管理 人的資源の管理。オペレーション志向・投資ではなく「コスト」	人的資本・価値創造 人的資本の活用・成長。クリエイション志向。「投資」であり、効果を見える化
アクション	人事 人事制度の運用・改善が目的。経営戦略と連動していない	人材戦略 持続的な企業価値の向上が目的。経営戦略から落とし込んで策定
イニシアチブ	人事部 人材関係は人事部任せ。経営戦略との紐づけは意識されず	経営陣(SC)/取締役会 経営陣のイニシアチブで経営戦略と紐づけ。取締役会がモニタリング
ベクトル・方向性	内向き 雇用コミュニティの間質性が高く、人事は囲い込み型	積極的対話 人材戦略は価値創造ストーリー。投資家・従業員に積極的に発信・対話
個と組織との関係性	相互依存 企業は囲い込み、個人も依存。硬直的な文化になり、イノベーションが生じにくい	個の自律・活性化 互いに選りあい、ともに成長。多様な経験を取り込み、イノベーションにつなげる
雇用コミュニティ	囲い込み型 終身雇用や年功序列により、囲い込み型のコミュニティに	選び、選ばれる関係 専門性を土台にした多様でオープンなコミュニティに

図表 人的資源から人的資本 「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書—人材版伊藤レポート 2.0—」(2022年5月・経済産業省)をもとに作成

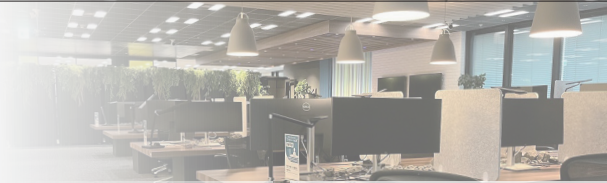
CONTENTS

● 企業事例 1

多様な人財が生き生きワクワクと働くオフィスを目指して

白石 雄一郎 株式会社野村総合研究所

P10



● 企業事例 2

スタートアップにおけるキャリア形成支援と資格取得補助

野島 剛 株式会社トドケール

P14



● 企業事例 3

オフィスに出社する意味

— 自律と信頼をベースとしたExperience Placeへの挑戦

赤松 光哉 富士通株式会社

P18



● 企業事例 4

「人材」の価値を高める新たなファシリティマネジメントへ

佐方 圭二 イオンディライト株式会社

P22



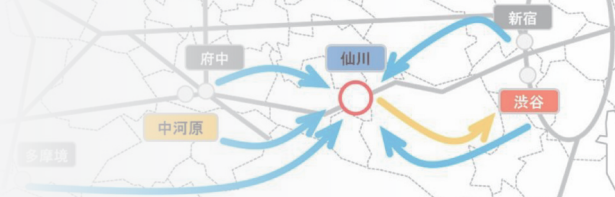
● 企業事例 5

仙川キューポートのファシリティマネジメント

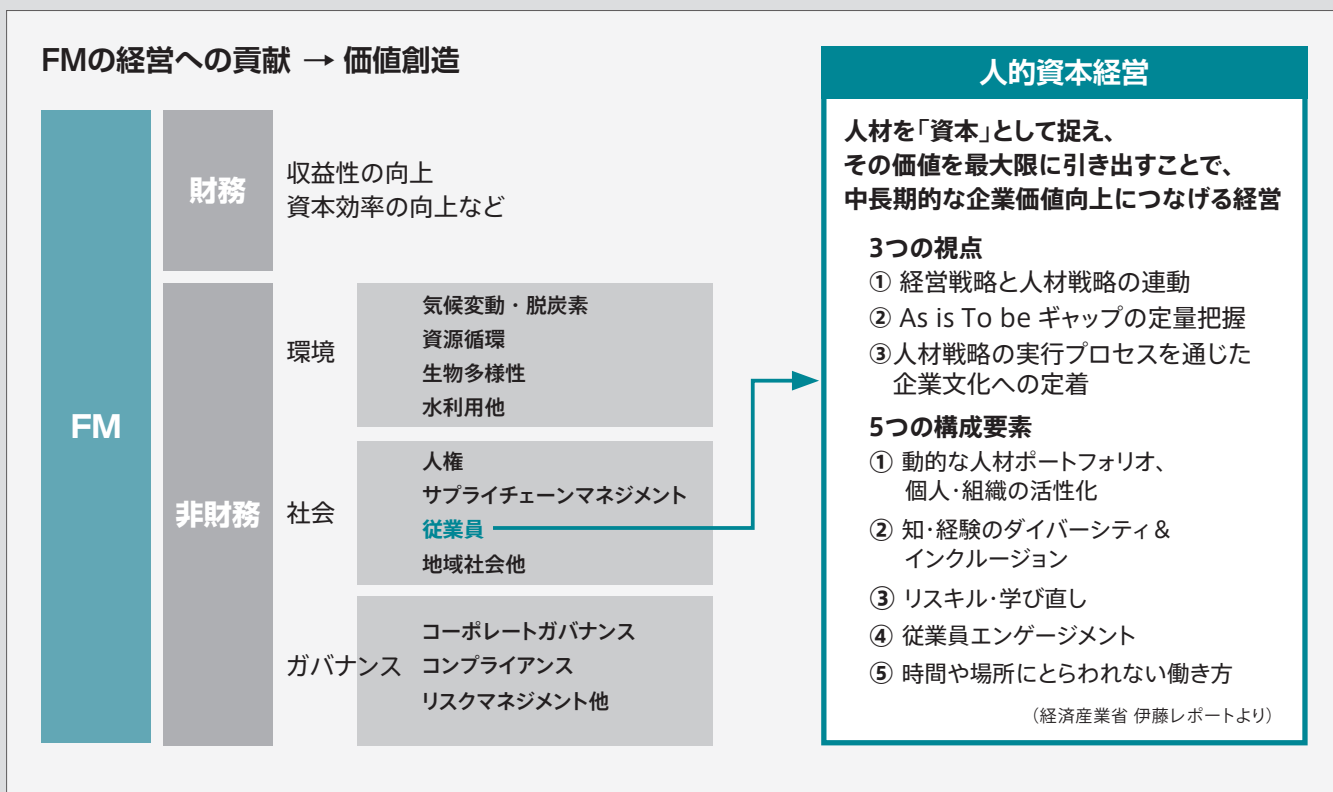
— 仙川キューポートで展開するSDGs、健康経営、地域交流・貢献

榊原 宗敏 キューピー株式会社

P26

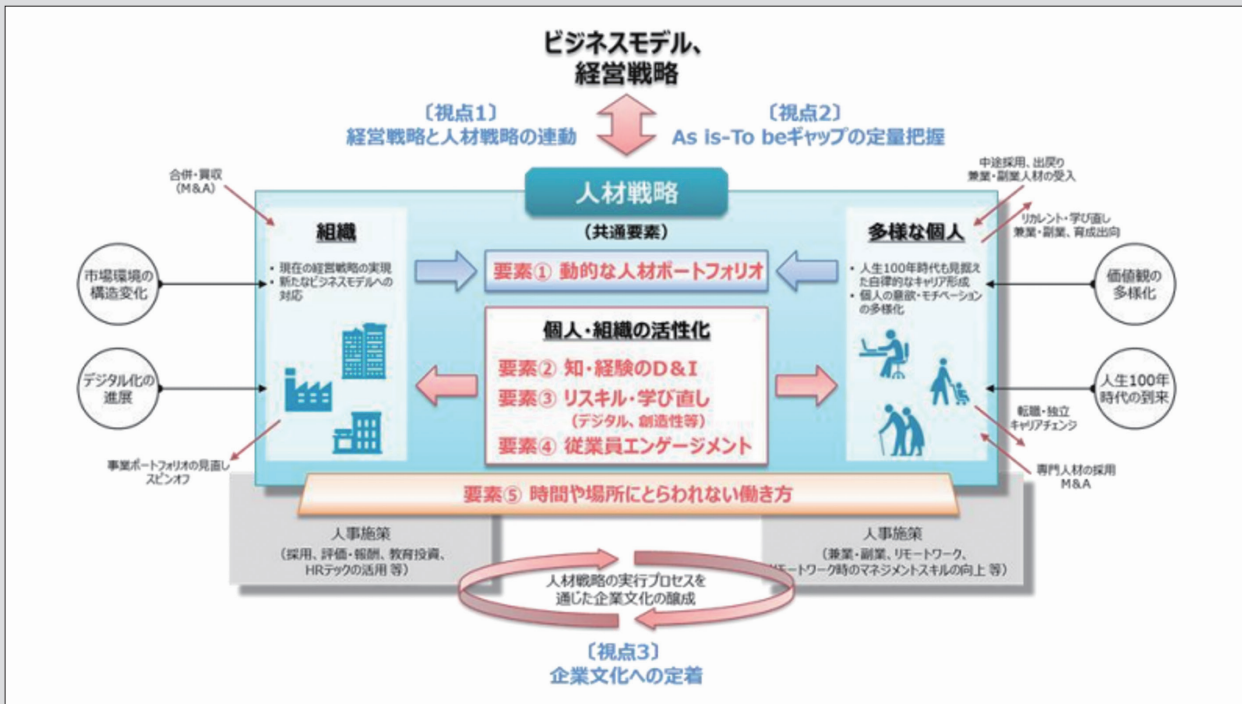


近年では、サステナビリティの観点から、企業の評価は定量的な財務指標だけでなく、非財務であるESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みも重視されるようになりました。人的資本経営は非財務の領域ですが、人材を資本ととらえ、戦略的にマネジメントすることで、個人と組織を活性化させ、エンゲージメントも高まります。その結果、企業価値向上や持続的な成長をもたらすという好循環が生まれます。



図表 FMの経営への貢献

価値創造プロセスモデルの一例



図表2 「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書－人材版伊藤レポート2.0－」(2022年5月・経済産業省)より

ISO 30414(人的資本に関する情報開示のガイドライン)

2018年12月に国際標準化機構 (ISO) が発表した人的資本に関する情報開示のガイドライン。内部及び外部のステークホルダーに対する人的資本に関する報告のための指針であり、労働力の持続可能性をサポートするため、組織に対する人的資本の貢献を考察し、透明性を高めることを目的として発表されました。ISO30414では、以下の11の指標があります。

指標	概要
1. コンプライアンスと倫理	ビジネス規範に対するコンプライアンスの測定指標
2. コスト	採用・雇用・離職等の労働力コストに関する測定指標
3. ダイバーシティ	労働力とリーダーシップチームの特徴を示す指標
4. リーダーシップ	従業員の管理職への信頼等の指標
5. 組織文化	エンゲージメント等従業員意識と従業員定着率の測定指標
6. 健康、安全	労働安全衛生に関連する指標
7. 生産性	人的資本の生産性と組織パフォーマンスに対する貢献をとらえる指標
8. 採用・異動・離職	人事プロセスを通じ適切な人的資本を提供する企業の能力を示す指標
9. スキルと能力	個々の人的資本の質と内容を示す指標
10. 後継者計画	対象ポジションに対しどの程度承継候補者が育成されているかを示す指標
11. 労働力	従業員数等の指標

企業事例 1

多様な人財が 生き生きワクワクと働く オフィスを目指して

野村総合研究所



白石 雄一郎

しらいし ゆういちろう

株式会社野村総合研究所
総務部総務企画課 エキスパート
認定ファシリティマネジャー

はじめに

最近、昭和にフォーカスしたテレビドラマが話題になり、懐かしく昔話をする世代や新たな発見をする世代など多様な反応があったことは記憶に新しいところです。

「多様な働き方」。最近よく耳にする言葉ですが、昭和時代には「多様な働き方」は存在しなかったのでしょうか？

先日、ベトナムでの鉄道旅行の際、山間部に住み込み、手旗信号で列車運行を支える職員の姿を見ました。遠隔監視が進む現代の日本では、数十年前には見かけなくなった光景ですが、それらの仕事はなくなったわけではありません。制御機器を含めて、仕事の場所が「現場」から「オフィス」等に置き換わっただけであり、同じように見えるオフィス内でのPC作業も実はさまざまな作業内容があることを再認識しました。

野村総合研究所（以下、NRI）でも、さまざまな職種、多様な人財が働いており、「多様な働き方」の中で事業を展開しています。そのオフィスにおける取り組み事例を紹介します。

NRIの事業とそこで働くひとびと

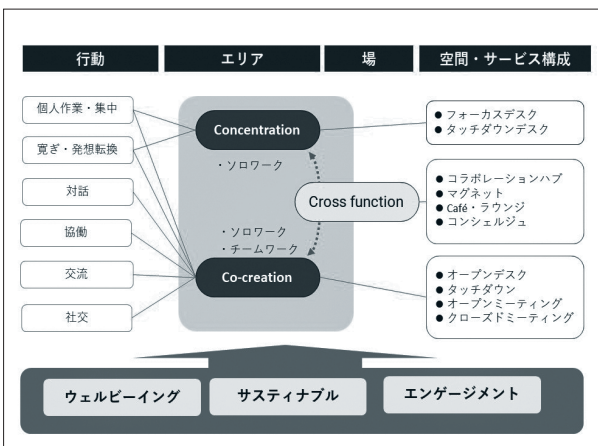
「多様な人財が生き生きワクワクと働くオフィス」への取り組み事例の紹介にあたり、その前提となる事業内容と、事業ごとの働き方のイメージを少しだけ紹介させていただきます。

NRIでは、大きく以下の4つの事業セグメントを軸に、社会変革を実現するために事業を展開しています。

「コンサルティング」業務では、活発なチームでの議論を通じて、分析を加えてアウトプットを作成することが多くあります。チーム内対話とドキュメント作成が重視されており、コロナ禍でのテレワークからオフィスへの回帰が顕著です。

「金融ITソリューション」「産業ITソリューション」のシステム開発系業務では社員と協力会社との協働が不可欠です。ゼネコンとサブコンのような協働作業が自社オフィス内で行われるイメージです。セキュリティ要件が異なる執務スペースで個別に作業を進めつつ、システムの要件やプロジェクトの進捗確認のための密なコミュニケーションが重要です。オフィス内での会議やWeb会議などが重要な要素となります。

「IT基盤サービス」では、以前は客先で行われていたコ



図表1 共用執務席構成の考え方



図表2 高集中エリアのコンセプト

ンピューターの監視や保守業務も、現在は自社オフィスで行うことが増えています。監視業務には複数のモニター画面や特殊なキーボードなどが必要なこともあり、各人が使いやすいようにカスタマイズ要望もあります。

営業や本社管理職種を含めると約 15,000 人が東京や横浜の事業所ビルで働いています。自身のスキルやナレッジの探求に向かう職員が多く、それをサポートする制度や社風が醸成されているように感じます。それらの多様な人材が活躍し、それぞれの業務における柔軟で創造的な働き方が実現できるようなオフィスづくりを目指しています。

オフィスサービス提供と改善方針

NRI では、オフィスにかかるコストは各事業部からの利用課金によって賄われています。具体的な課金方法と特徴は以下の通りです。

①事業本部の専有利用執務席：面積に基づく課金

職種によってファシリティへの要求が異なるため、一定の設置基準を設けています。座席に対する会議室の数や Web 会議ブース数、会議室のモニター仕様などの基準での提供です。最近では ABW (Activity Based Working) の浸透に伴い、集中席やハイデスクなどの選択肢も増やしています。基準内であれば課金単価内での対応が可能ですが、基準外の変更についても事業本部が費用を負担するかたちでのカスタマイズを許容しています。最近では、Web 会議ブースの追加購入が増えています。

②テンポラリーに共有利用する全社シェアスペース：

利用者人数に基づく課金

共有利用する執務席では、利用者が高いパフォーマンスを発揮できるように ABW を前提として、「コンセントレーション」と「クリエイション」の業務シーンに大別した全社シェアスペースを提供しています (図表 1)。

その他に、Cafe (社食、写真 1)、ステアラウンジ (中階段を活用したラウンジスペース) なども執務用途で利用できます。

③会議室など利用者が利用する施設：個別に受益者課金

ペーパーレスが定着しており、会議室には 65 インチモニターとマイクスピーカーを標準設置しています。共用の接客や社内会議室には予約表示システムを導入しており、大規模会議室で AV 操作や Web 会議接続に困った場合には IT 駆けつけサービスなども利用できます。

運用改善の工夫

上記の基準や施策については、各本部の管理業務者で構成する「オフィス自治会」で確認し、PDCA サイクルを回しています。この「オフィス自治会」という名称は、「時の上長」の提案によるものですが、ユーザー側の参加意識を高める役割を果たしています。

最近の改善事例紹介

前述のようなオフィスサービスの提供は「ウェルビーイング」「サステナビリティ」「エンゲージメント」といった視点で計画を推進しています。例えば什器の更新では「ウェルビーイング」「サステナビリティ」の視点で評価



写真1 横浜の社内Caféエリア



写真2 高集中エリアとワイドモニター

するとどうなるのか、「エンゲージメント」への貢献があるのかといったレビューを重ねます。基準を作るよりも知見を持ち寄って重ねていく方が、より良い結果が生まれ、より知見が深まるという意識が根付いている会社であることを感じています。

ウェルビーイングへの取り組み

①個室タイプの Web 会議ブースの設置

Web 会議が一般化しており、秘匿な会議やオフィスの静寂性のために個室タイプの Web 会議ブースを相当数設置しています。全社シェアスペースでは、予約制や時間制限を設けて運用していますが、予約しにくい時間帯が増えると利用者の不満につながるため、適切な数量の決定には課題が残ります。

②高集中エリアの構築

2 時間程度の集中作業を想定して、五感に配慮した空間設計（図表 2）を行ったエリアを 60 席ほど配置、利用者満足度は高くなっています。ただ、香りに関しては好みが大きく分かれやすいこと、化学物質過敏等での発作への配慮などの判断から除菌・空気清浄機の機器配置に留めています。（写真 2）

③チーム予約エリアの構築

入社した際にチームがまとまって座る席がないとの声もあがっており、出社を制限する要素を低減する目的で、チーム予約エリアの構築を試行しています。特段の特徴的な設備はありませんが、平均的なチーム人数に併せて、4 人島と 6 人島を組み合わせて予約できるように準備中です。



写真3 レディースルーム

④社外シェアオフィスサービスの導入

顧客先への出向時等にテンポラリーに利用できるシェアオフィスサービスを、鉄道系、不動産系の複数事業者と契約しています。利用料は利用者別に集計し、各本部署の事業費用として毎月請求する管理形態をとっています。

⑤その他設備

モニターについてのユーザー要望は非常に強く、ウルトラワイドモニターを順次導入しています。複数のファイルを横並びで表示できるため利用者の満足度は高いです。ただし、一面を縦使いにして縦スクロールが多い開発コードを表示し、もう一面で資料を横使いで表示するなど、より自由度が高い 2 面モニターに対する需要も根強くあります。

ウェルビーイングに対する取り組みは、従業員が作業効率や生産性向上を実感でき、利用者満足度は高くなっています。（図表 3）

サステナビリティへの取り組み

①女性活躍をサポートするレディースルームの設置

NRI では、女性社員の活躍をサポートするために休養室とは別に「レディースルーム」を設置しており、このスペースは、生理など女性の体調不良時に利用できる場所と位置付けています。以前は主に搾乳目的の「マザーズルーム」として整備されていましたが、一時的な休息で体調回復が見込める場合にも気軽に利用できるように見直しを行いました。このプロジェクトには社員の有志が参画し、リラックスできる環境や清潔感に配慮した空間を実現しています。また、部署内の社員が体調不良の同僚



写真4 金曜びーる

を快く送り出せるよう、社内ホームページを通じて定期的な情報発信も行っています。こういった活動を通じてレディースルームは好評な稼働となっており、多くの女性社員に利用されています。(写真3)

②サステナブルな調達

老朽化什器更新ではサステナブル性のある製品を選定することで、社員のサステナブル意識醸成に役立てました。本来は、自動車業界のような中古流通性やアルミ缶のようなサーキュラー生産サイクルの製品を選定しなかったのですが、オフィス関連業界はまだまだ発展途上と感じており、業界並びに利用者全体で取り組んでいく必要があると考えています。

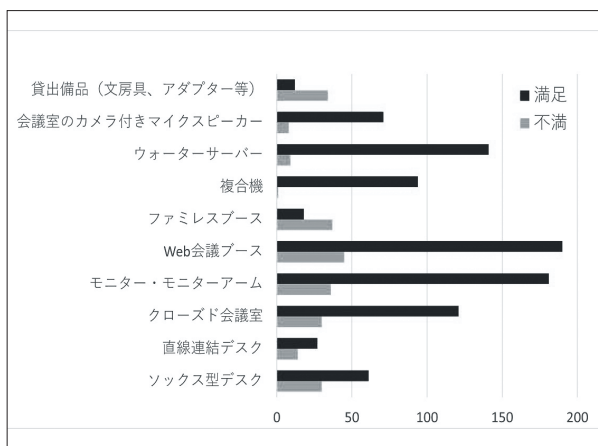
エンゲージメントへの取り組み

①金曜びーるの定期開催

以前からCaféやステアラウンジを活用し、事業本部主導のセミナーやイベントを通じて社員のコミュニケーション促進を図ってきました。最近のテレワーク増加に起因して、よりフランクな対話の場の要望もあったため、Caféにおいて週末にビールを無料提供する「金曜びーる」を試行しました。参加者からは好評だったため、今年度は複数ビルでの月一程度の開催を予定しています。(写真4)

②対話活動深化への取り組み

上記の取り組みとは別に、全社や各事業本部では、事業に関連する対話活動も行われています。コロナ禍によって利用が低下していたCaféも、活発な対話の場として再び活用され始めています。



図表3 ファシリティに関する満足度調査

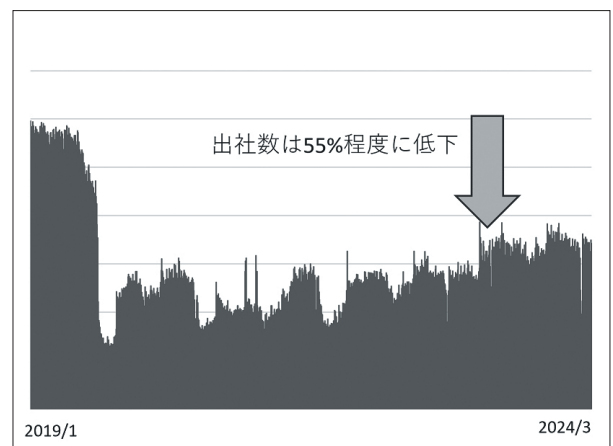
出社率変化への対応

本論から少し離れますが、オフィス座席数のコントロールに「出社数」という新たな軸が加わったことで、インハウスファシリティマネージャーは出社増に起因する増席や増床の要望にドキドキする日々を送っているのではないのでしょうか。私もその一人です。

NRIでの出社数はコロナ前と比べて約5～6割程度に落ち着いておりますが、今後の出社数の動向については常に留意する必要があります(図表4)。前述の通り、事業の専門性から全ユーザーの座席をシェア化することは難しいのですが、全社シェアスペースを「高集中エリア」や「チーム予約エリア」など、少しでも多様な働き方に対応できるようにすることで、ユーザーのパフォーマンス向上とともに、移転や増床までの一定時間の確保に貢献できています。

最後に

多様な人財の高いパフォーマンスを引き出すためには、オフィス設備の充実は重要な要素ではありますが、限界があります。NRIでは社員のエンゲージメントを高め「生き生きワクワクと働く」ために、施設や設備をかつてよく改修するよりも、今ある執務スペース、食堂、会議室をコミュニケーションの「深化」や「場の広がり」につなげることに注力し始めています。これには人事部との連携と調整が必要であり、ファシリティマネージャーの役割は今後も広がっていくと考えています。◀



図表4 コロナ前後での出社率変化

企業事例 2

スタートアップにおける キャリア形成支援と 資格取得補助

トドケール

株式会社トドケールは郵便物や配達物をデジタル管理するクラウドツール「トドケール」およびそれを用いたBPOサービス「クラウドメール室」を提供する会社です。トドケールはオフィス周辺の物流とその内部における処理を連結することで、物理的なモノの受け渡しに掛かる総務やファシリティマネジメントの工数を削減し、柔軟な働き方の推進と新しいオフィスの形を実現することを目指すスタートアップです。トドケールが提供するシステムは大企業を中心に多くの企業様にご利用を頂いており、コンサルティング業、製薬業、製造業やスタートアップまで、多くの企業に導入が進んでいます。

創業者である私は大学卒業後に公認会計士として自らのキャリアを大手監査法人でスタートさせ、10年ほどの会計監査とコンサルティング業務の経験を経て、

米国の大学院に留学し、現地で不動産設備のスタートアップに就職の後、帰国してトドケールを創業いたしました。

資格取得補助制度のご紹介

資格取得補助制度とは、「業務の効率や品質向上に資する知識向上が見込める資格の取得を補助する」福利厚生です。適用対象に明確な基準はないため、「業務の効率や品質向上に資する知識向上が見込める」のであれば、審査の上で認める方針で運用しています。

これまで適用された事例を以下に簡単にご紹介いたします。

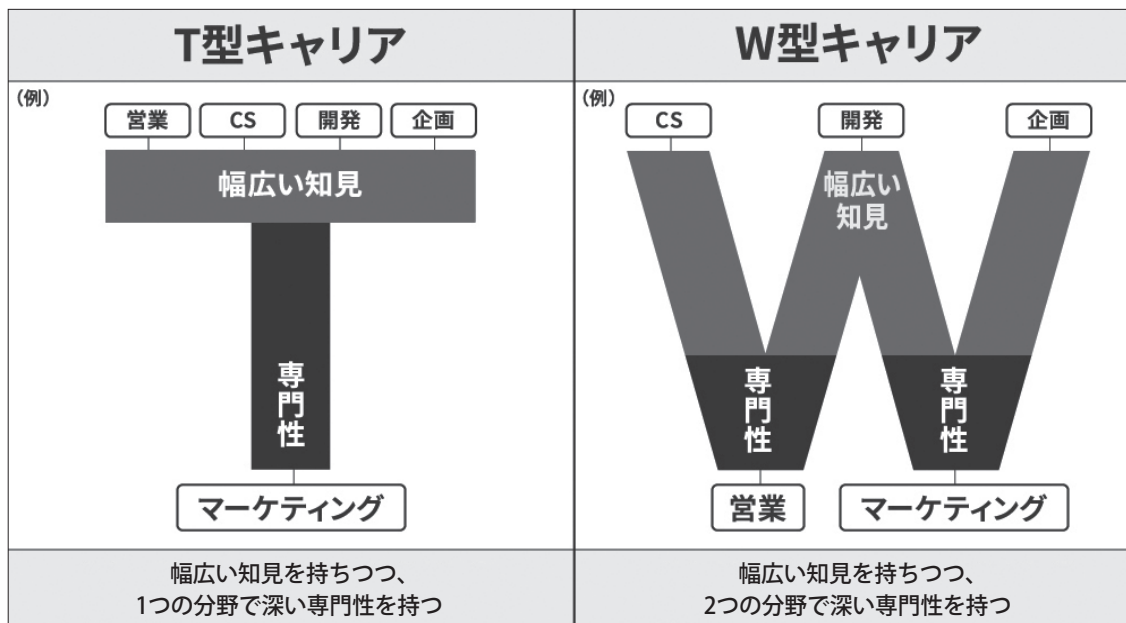
- IPA 技術者試験（IT パスポートなど）
- AWS 認定資格



野島 剛

のじまつよし

株式会社トドケール 代表取締役CEO
認定ファシリティマネージャー



図表1 T型キャリアとW型キャリア

- 認定ファシリティマネジャー

具体的な運用のルールとしては以下のルールが設定されています。

- 同じ資格については年間に1回の受験料のみが補助対象
- 1人当たり年間5万円まで
- 参考書などは会社で購入の上、会社資産として共有

資格取得補助制度を導入した背景と目的

資格取得補助制度を導入した背景としては、私の資格取得によるキャリア開発への信頼と多様な人材ポートフォリオの育成という目的があります。

まずは資格取得によるキャリア開発についてですが、トドケールの代表である私は公認会計士ではありますが、実はそれ以外にもたくさんの資格を持っています。例えば、税理士、証券アナリストや応用技術者そして認定ファシリティマネジャーなどが代表的な例です。他にもいくつか資格を取得していますが、あまり知られていない資格なのでここでの紹介は割愛します。これらの資格を取得した理由は業務に必要に迫られて取得したというよりも、仕事で興味がある分野の勉強を始めるため、時間があつたときに自己研鑽の一環で取得しました。

多くの資格の取得をしていると「資格よりも実務が大切だ」と、実務経験なく複数の資格を持つことを揶揄されることがあります。「実務や経験が大切」という考えには私も賛同するもので、資格を取ったからといって、何かができるようになるとは思っていません。会計分野の最難関に数えられる公認会計士とて、資格があるだけで経理や監査の実務経験がなければ、顧客に価値を提供するような仕事をするのは難しいと考えています。

一方、実務が大切とは思いつつも、未経験業務に

おいては経験があるはずもなく、キャリア開発に必要なのは「知識」と「経験」の両輪だと考えています。コンサルティングの会社に勤めていると、未経験の業界や分野の仕事に突然、関わるが多々あり、未経験の業務にあたる際、何を勉強すればよいかわからない私はとりあえず、業界に関係する資格試験を探し、本を数冊読んで、受験するという行動をとってきました。新しく向き合う業界の基礎的な知識が得られますし、お客さまとの共通の話題になるので、スタート地点に立つという観点では、資格の勉強に意味があったとは思っています。

このように興味があれば勉強して、その後に実務経験を得るという自分の行動指針があり、何を学べばよいのかを判断する勉強の入り口として資格を活用していました。

資格それ自体が私の能力を証明するものではなく、資格を持っているからといって優秀とは限りません。ただし、人は何かを評価する時に過去の実績や勉強の履歴を確認し、そこからその人間性を類推します。例えば、新しい業務を任せるにあたって信頼できるか、一生懸命に学び知識を更新して対応してくれるかなど、資格の存在はその信頼を形成する要素の1つになり得ると思います。

現に、私も未経験ながら応用情報技術者の資格を持っていたからという理由でコンサルティング会社時代にIT系のプロジェクトに携わる機会に巡り合い、ITの領域へと自分のキャリアを広げる機会をいただきました。手前味噌で恐縮ですが、財務会計を専門とする仕事をしながら、自主的にリスキングを繰り返し、取得した知識が経験を積む機会を呼び、また知識が蓄積

され、次の経験を得る機会が得られたと考えています。このように、経験を積むチャンスの呼び水が資格であったという私の経験が資格取得によるキャリア開発の有効性に対する信頼へとつながっています。

資格取得補助制度を創設した背景には多様な人材ポートフォリオの構成という目的があります。正直に言えば、私は人的資本経営という経営スタイルに特別な知見があるわけではありません。しかし、人材不足が叫ばれる中、多額の費用をかけて採用を継続することは、決して効率的ではないことは理解しています。そして、変化が大きくそして早い現代の環境においては、適したスキルがある人材を探して配置するよりも、変化に素早く適応できる人材をポートフォリオとして育成することが会社運営においては効率的だという考えに至りました。

変化に素早く対応できる人材になるために会社の中で推奨されているキャリアは「T型キャリア」と呼ばれ、1つの専門分野を持ちながらも、周辺分野においても経験を積み、頻繁な組織変更や部門横断なプロジェクトにおいても価値を発揮できるキャリアを提唱しています。これにより、最近ではカスタマーサクセスが開発にもっと参加したいという理由でITパスポートや基本情報技術者試験を受けたのちに、プロダクト開発会議に参加したり、営業が導入の際に顧客のセキュリティへの不安に適切に回答したいという理由で個人情報保護に関する資格を取得したりする事例が生まれています。トドケールでは「境界線を超える」という行動指針が設定され、こういった部門横断的な動きをすることが推奨されています。いずれは2つの専門分野を持つ「W型キャリア」が登場する

ことも期待しています。

こういった事例により社員は複数分野の知識を持ち、経験を積み、会社は急な組織変更においても異動先として複数の部署を考慮できるというオプションを持つことができます。外部の人材を採用しなくても良いことを考えれば非常に効率的な人材ポートフォリオを形成しつつあると考えています。また、会社が常に不安定な状態にあるスタートアップにおいては、社員に次の職場探しのためのスキルを身に付けておいてもらうことも重要な要素です。

自主性による対象資格の拡張

資格取得補助制度では「キャリアは自分で作るもの」という考え方のもと、取得したい資格があれば、合理的な説明により承認を得て、どんな資格でも補助の対象とすることができます。

自主的にやりたいと思うことと他者からいわれてやることの間にはモチベーション（やる気）やコミットメント（覚悟）の観点で大きな差が存在し、それらは実行の過程において効果や効率という面で大きな差をもたらす、成果においても同様に差が生まれます。

ゆえに、自主的に何が自分にとって必要なかを考え、必要な資格を申告することは奨励される行動となっており、未来を考えて行動する「未来をみる」という行動指針とその未来のために現状を変える「NO既定路線 NO現状維持」が行動指針としても設定され、自主的なキャリア開発を促しています。

自主性を基本とした働き方とワークプレイス

前述の通り、会社において重視していることは、自

主性を基本に会社を運営することであり、働き方やワークプレイスも会社のカルチャーを体現するよう設計しています。

① 働き方

トドケールには20人程度の従業員がいますが、現在オフィスにデスクは11個しかありません。フルリモートの社員が4名おり、それ以外の社員もハイブリッド勤務でオフィスへの出社はそれぞれの判断に任されています。

設定されているコアタイムに就業していれば、出勤の時間は自由で、各自の業務の開始はその日の個人の事情により異なります。例えば、9時から見込み顧客との商談が入っていれば、8時30分に始業する場合もありますし、お子様の迎えがあれば5時に業務を切り上げて、自宅に帰って業務を継続することもあります。1日8時間という時間もフレキシブルで週40時間の勤務をしていけば、特に働く時間を設定することはありません。但し、1週間の間に終わらせなければならないタスクには責任を持つという前提があります。

② ワークプレイス

トドケールのオフィスは基本的にフリーアドレス制で、固定席がありません。各自は始業とともに契約しているバーチャルオフィスにログインし、オンラインで出社を確認します。もちろん、会議もバーチャルオフィスの中でオンラインで実施します。

会社に届いた書類は弊社の提供するシステムを経由して各社員にPDFで配布され、原本が必要なものに関しては各従業員に転送されます。会社に届いた荷物についても、弊社が提供するシステムを通じて、写真とと

もに通知され、社員は転送や取りに会社に来るという判断を各自で行います。

オフィスという概念にとらわれず、ワークプレイスという概念をもとに働く場所を設計し、自宅や外出先も勤務可能なワークプレイスとして定義しています。DE&Iの観点から、個人的な事情に関わらず、誰もが同様に働くことができる環境の構築を目指し、会社はワークプレイスとして定義した場所で働くことができる機能や環境を整備することに尽力しています。

まとめ

社会の変化により、会社もまた人材に選ばれる時代になったと感じています。その中で、知名度に劣るスタートアップがどのように優秀な人材ポートフォリオを育成できるのかを考え、トドケールはいくつもチャレンジをしてきました。そして、その課題に立ち向かう方法は採用と育成、そして定着にバランスよく費用を配分することだと考えています。

資格取得補助制度は新しい分野の開拓や専門性の深化という意味で育成の手法として機能しており、履歴書に明確に記載できる資格の取得は成長を実感できる体験であり、社員の定着にも効果を発揮します。

人的資本経営に貢献するFMには、育成した多様な人材ポートフォリオの定着のため、会社のカルチャーを体現しつつも、DE&Iを考慮した働き方とワークプレイスの整備に尽力することが求められ、その重要性が増した時代になっていると感じます。◀

企業事例 3

オフィスに出社する意味

自律と信頼をベースとした Experience Placeへの挑戦

富士通



赤松 光哉

あかまつ みつや

富士通株式会社 総務本部
ワークスタイル戦略室 室長
認定ファシリティマネージャー

「なぜ、会社のオフィスに行かなければならないのか?」こんな問いに向き合う日が来るとは思わなかった。

アフターコロナのフェーズに入って1年以上経つが、未だにオフィスに戻りたい企業とテレワークを継続したい従業員の綱引きが世界中で行われている。

この働き方の大きな変化は人材の確保、育成にも大きな影響を与えている。富士通においてもオンサイトでの執務とテレワークを組み合わせた Hybrid Work を推進し、ワークスタイル、ワークプレイスの変革のために多くの施策を実施しているが、それはまさに人的資本への投資でもある。

働き方改革「Work Life Shift」

当社では2020年7月より働き方改革「Work Life Shift」を推進してきた。この「Work Life Shift」は「Smart Working（働き方の変革）」、「Borderless Office（働く場の変革）」、「Culture Change（社内カルチャーの

変革)」の3つの変革を柱としており、これらの変革を進める上で、「固定的な場所や時間にとらわれない」こと、「高い自律性と信頼」をベースにしている。

この取り組みは、きっかけの一つとしてコロナの影響があったことは間違いないが、コロナ対策として実施していたわけではないため、少しずつ内容を進化させながら、現在も継続して取り組んでいる。(図表1)

「Work Life Shift」の推進により当社の働き方や企業カルチャーはここ数年で劇的に変化した。現在、富士通において多くの従業員は、個人、チームの状況、その日の目的にあわせて働く場所を自律的に選択している。会社のオフィスに出社する従業員は全体の25%程度であり、それ以外は自宅や外部シェアードオフィス、お客様先や旅行先など様々な場所で働いている。会社のオフィスに出社する際にも以前のように定められた勤務地にだけ出社するということではなく、その日の目的にあわせ様々な拠点に出社している。(図表2)



図表1 働き方改革「Work Life Shift」

なぜ、会社のオフィスに 出社しなければならないのか

2020年当初はオンライン会議の環境も十分ではなく、社内システムへのアクセスや押印作業などの際は出社しなければならないなど、オンラインでの業務には様々な制限があった。しかし現状は、会社のオフィスで働くのもオンラインで働くのも全く差がなく同じ業務が同じクオリティで行えるようになってきている。また、特定のオフィスに出社しなければならない最大の要因の一つであった紙文化についても徹底したペーパーレスを実施し、コロナ前と比較して95%以上の削減を実現した。あわせてオフィスにあった個人のロッカーを廃止し、個人の荷物を会社置くこともなくなっている。

今や当社従業員にとっては、会社の各拠点のオフィス、自宅、外部シェアードオフィス、それ以外の執務可能なエリア、それらすべてが同じワークプレイスであり、同列な選択肢である。当然の話ではあるが、選択肢の一つである以上、従業員は何か明確な目的やメリットがなければ会社のオフィスを選択しない。

オフィスに出社するメリットとしてよく聞くのは、

- ① 部下やチームメンバーの小さな変化に気づける
- ② 仕事の進捗確認や情報共有が容易である
- ③ リアルなコミュニケーションが生み出すセレンディピティがイノベーションをもたらすなどである。

①②はどちらかという企業側（マネジメント層）の都合であるし、メリットだけでなくデメリットもある。③については、多くのオフィス担当者が偶発的な出会いが生まれるオフィスをつくろうと苦心しているが、実際、オフィスでセレンディピティが生まれ、多くのイノベーションが起きている例は稀ではないだろうか。少なくとも当社では上手く行ったといえる例はほとんどない。むしろ偶発的な出会いは実はオンラインの方が生まれやすいとも感じている。

それでは会社のオフィスに出社する必要はないということだろうか。そもそも会社のオフィスは必要なのだろうか。もちろん、セキュリティ上の問題や特別な設備を使う場合など、会社のオフィスでなければ実施できない業務もある。そういったケースを別にしたとしても、少なくとも当社において現段階では、会社のオフィスは必要であると判断している。

20年後、30年後の会社を担っていくα世代やその次の世代には当てはまらないかもしれないが、現状のワーカーにとって、会社のオフィスで得られる経験、体験は企業やワーカー自身の成長にとって欠かせないものであるし、そういう場でなければならないと考える。

Experience Place へのチャレンジ

そのため当社ではオフィスを義務的に出社し執務を行う場「Workplace」から、目的をもって出社し、そこで



図表2 アフターコロナにおけるワークプレイス

の体験が自己の成長やイノベーション創出につながる、経験の場「Experience Place」に進化させることにチャレンジしている。

・自社テクノロジーの体感

手のひらの静脈による生体認証や画像解析技術を活用したオフィスのデジタルツイン化など、お客様に提供前の技術も含め、自社のテクノロジーを大規模に導入することで、従業員は自社のテクノロジーの活用を日常的に体験し、実体験としてメリット、デメリットを把握する。またその体験から新たなビジネスのアイデアを得ている。実際に生体認証を使った新しいコミュニケーションツールやミリ波を活用した会議室管理など、様々な実証実験の場としてオフィスが活用されている。

・リアルコミュニケーションツール「aerukamo」

冒頭にもあったとおり、当社のオフィスは誰がどのオフィスにいつ出社するのかは決まっていない。そのため以前のように会社に行けば、会いたい人に会えるわけではない。会いたい人に会う、思わぬ出会いを創り出すために導入したのがリアルコミュニケーションツール「aerukamo」である。

「aerukamo」は、各個人の予定表から誰がどのオフィスにいつ出社する可能性があるのかを教えてくれる（あくまで可能性であって、確実な情報ではない）。また、自分が「なかま」として登録したメンバーが出社すると教えてくれる。些細なことのようにも思えるが、これらはリアルコミュニケーションの非常に有効なきっかけとなっている。「数年間会ってなかった人に会えた」、「オンラインで

しかやり取りをしていない人に初めて会えた」など、次々に新しい出会いを生み出している。この「aerukamo」は若手社員が発案しスタートしたプロジェクトであるが、ユーザーの共感を呼び、現状では全国の拠点に導入され30,000人以上が利用している。（図表3）

・新たな働き方、コミュニケーションの体験

当社のオフィスには一部の拠点に限られるが、愛犬と働くオフィス「Dog Office」やコミュニケーションツールとしてeSportsを活用する「eSports Room」が設置されている。「Dog Office」では、愛犬と働くことによる利用者のWell-being向上はもちろんのこと、愛犬を通じた新たなつながりが生まれ、「eSports Room」では従業員同士はもちろん、他の民間企業や自治体、アカデミア、従業員家族がeSportsでつながっている。（図表4）

ご紹介したものは会社の施策として提供しているのも一部だが、それ以外にも、従業員自らがオフィスにおいて様々なイベントを仕掛け、人々が集う機会をつくっている。例えば、カメラが得意な社員が様々な拠点に赴き、希望者のプロフィール写真の撮影会を開催したり、部門の垣根を越えて、若手社員同士や日頃オンラインでやり取りしているチームが同じエリアで働いたりといったことが日々どこかの拠点で行われている。テクノロジーの体感やコミュニケーションはともかく、愛犬と働くことやeSports、イベント参加を目的に出社することに意味があるのかということについては様々な意見があるかと思う。しかしながら、まさに、こういったコミュニ



図表3 リアルコミュニケーションツール「aerukamo」



図表4 「Dog Office」と「eSports Room」

ケーションの中からイノベーションにつながるセレンディピティが生まれるかもしれないし、何より目的をもって自律的に会社に出社することを選択するというには大きな意味がある。そういった機会を提供していくことも Experience Place の役割の一つである。

自律と信頼をベースに

現状、当社は従来の SI ビジネスから、オフアリングビジネスに変えていく大きな変革期を迎えている。これまでは、お客様の課題解決のためにお客様が必要とするソリューションを提供してきたが、今後は、お客様に伴走しながら、お客様の課題とその解決策をともに考えていくことが必要となる。そのためには、当社従業員の持つ現状のスキルセットでは不足する場面もでてくる。新たな人材を登用することはもちろん必要だが、在席している従業員も自らを変革することが必要となる。新たな知識を身に付け、リスクリングしていくことは当然ながら、これまでのように指示されたことを確実に実行するだけでなく、自律的に考え自律的に行動することが求められている。一方、従業員に高い自律性を求めるのであれば、企業側も様々なルールでがんじがらめに管理するのではなく、選択肢を与え従業員の選択を信頼する必要がある。

そのため「自律と信頼」を一つの軸として、富士通の人事施策をはじめとするあらゆる取組みが進められてきた。オフィス戦略においても働き方、働く場の選択肢を与え、自律的な行動を促している。

変革のその先

ここ数年の大きな変化に従業員は戸惑いながらも、着実に変革の歩みを進めている。それは、トップの強いコミットメントもさることながら、人事施策だけでなく、オフィス戦略、情報システムが同じ軸をもって三位一体で変革に取り組んできたことが、従業員に一定の納得性をもたらした変革に対してポジティブにさせている面も大きい。

この変革の効果として、ここ数年、従業員のエンゲージメントスコア、変革実感、女性の管理職比率は着実にアップしている。採用面でもキャリア採用による人材確保が活発になり、キャリア採用による入社が、新卒採用を上回るようになった。

当社は 2025 年度にむけた中期計画として非財務指標においても高い目標を掲げている。その目標達成のために、現在、コミュニケーションデータをはじめとする様々なデータを掛け合わせ、分析することで、それぞれの取組みが結果論ではなく、どのような因果関係で生産性やエンゲージメントの向上に貢献しているのかというメカニズムを解析し、今後の効果的なアクションテイキングにつなげようとしている。

当社の取組みがすべての企業にとって適切なものとは思わないし、われわれ自身の答え合わせもこれからであるが、当社の企業パーパスである「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」ことの実現に向け、これまでの成功も失敗も社内外に共有していきながら、社会全体でポジティブにシフトしていきたい。(図表 5、6) ◀



図表 5 2025 年度にむけた中期経営計画の非財務指標



図表 6 企業パーパス

企業事例 4

「人材」の価値を高める 新たなファシリティマネジメントへ

イオンディライト

佐方 圭二

さがた けいじ

イオンディライト株式会社 常務執行役員
グループ経営企画責任者



アジアでファシリティマネジメントを展開する 環境価値創造企業

当社は、「お客さま、地域社会の『環境価値』を創造し続ける」という経営理念のもと、日本、中国、アセアンを活動領域にファシリティマネジメント（以下、FM）を展開しています。施設の管理運営に係る予算管理やエネルギー管理、商環境の設計・デザインといったマネジメント領域から設備管理、警備、清掃、改装工事、資材調達、自動販売機管理といったオペレーション領域に至る多様なサービスの提供を通じて、お客さまである企業や団体の成長をサポートしています。2022年には創立から50周年を迎え、現在、8,000件を超える施設において日々の管理運営を支えています*1。

人手不足が深刻化する中、 ビジネスモデルの変革を推進

国内では、少子高齢化に伴う労働人口の減少により、さまざまな業界で人手不足が深刻化しています。FM業界においても、ファシリティの日々の運営を担う人手不足と有資格人材の高齢化が事業継続性を確保するための大きな課題となっています。また、人口動態からこの傾向は今後、ますます深刻化していくことが見込まれます。こうした中、当社では、これからも専門性の高いサービスの提供を通じて、お客さま、地域社会の「環境価値」を創造し続けていくために、DXの推進を通じた持続可能なビジネスモデルへの変革を進めています。

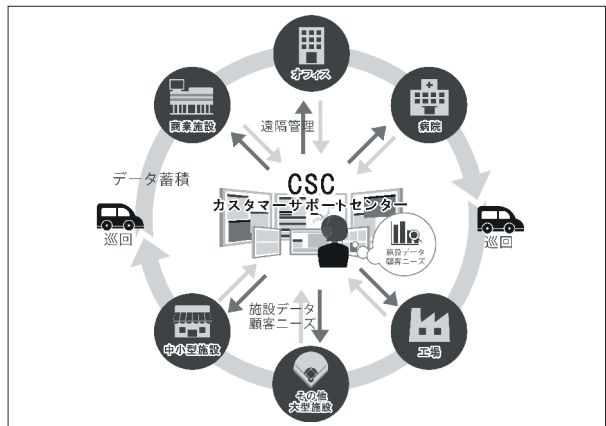
ビジネスモデル変革に向けた取り組み

・業務プロセスのデジタル化を推進

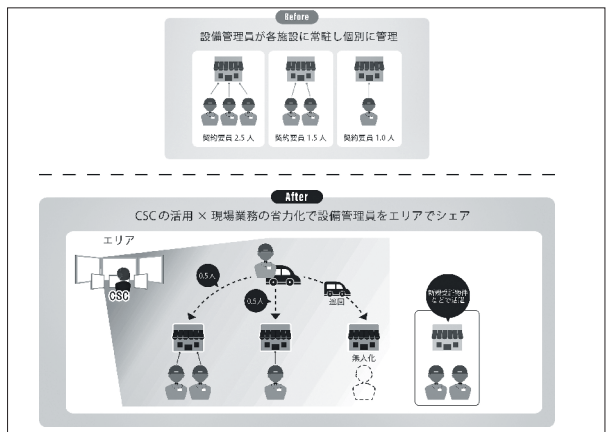
当社では、2021年度を初年度とする中期3カ年経営計画において、「DXの推進」を基本方針のひとつに掲げ、業務プロセスのデジタル化を推進してきました。

①新たな施設管理モデル「エリア管理」の展開

人手不足が深刻化する中、専門性の高いサービスで施設に「安全・安心」を提供し続けるため、「エリア管理」の展開を進めています。エリア管理とは、遠



図表 1 カスタマーサポートセンターを中心にエリア単位で複数の施設を効率的に管理



図表 2 エリア管理化により人手不足を解消

隔監視機能を備えたカスタマーサポートセンターへの一部業務の移管やカメラやセンサーといったデジタルデバイスの活用を通じて現場業務を省力化し、従来の常駐型個別管理から巡回を主体に複数の施設をエリア単位で管理する新たな施設管理モデルです。

現在までに 320 施設*2 にて設備管理員の省人化・無人化を実現し、常駐設備管理員約 219 名分*2 のリソースを創出しています。なお、エリア管理により創出された専門人材のリソースは、新規受託物件や営業部門、工事部門などへと再配置を実施することで新たな収益機会の拡大へとつなげています。

② データ連携基盤「イオンディライトプラットフォーム」の構築

同時に、全てのお客さまに対して、それぞれの課題に最適なソリューションを提案し、効率的に提供していくためのデータ連携基盤「イオンディライトプラットフォーム」を構築し、その利活用とアップデートを進めてきました。

社内の主要システム群を一元管理し、データの可視化ツールと連携させる体制を整備することで、営業活動の効率化や機会損失の防止、工事の適切な進捗管理を通じた品質向上につなげています。

③ 生成 AI の活用を開始

加えて、生成 AI の利活用にも着手しています。その第一弾として開発したのが、従業員をターゲットとした独自の対話型 AI「AI マネージャー」です。当社の社内規定やマニュアルを AI に学習させることで、従業員がさまざまな業務上の場面で即座に問い合わせ、適切な対応策を入手するためのツールとして、

2023 年 10 月より運用を開始しています。これにより、マニュアルを探す手間やコミュニケーションコストが低減され、事務作業の効率化に繋がっています。さらに今後は、当社が培ってきた各種設備の管理運営ノウハウや事件・事故情報、およびそれらの対応マニュアルを学習させることで AI マネージャーの対応領域を現場業務にまで拡大していくことも計画しています。

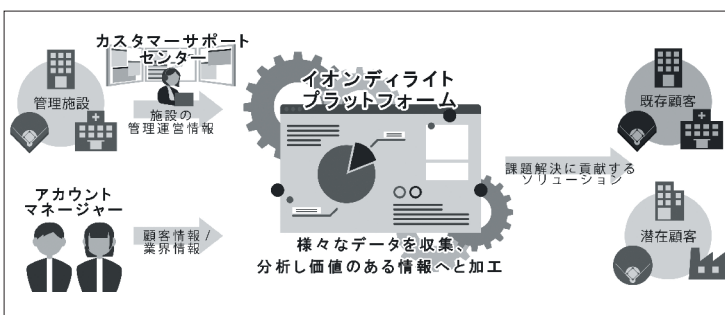
また、生成 AI は業務プロセスの効率化を目的とした活用だけでなく、アウトプット情報の質を高めることを目的にイオンディライトプラットフォームとの連携も進めていく予定です。

・データマネジメント機能を強化し、持続可能なビジネスモデルへの変革を加速

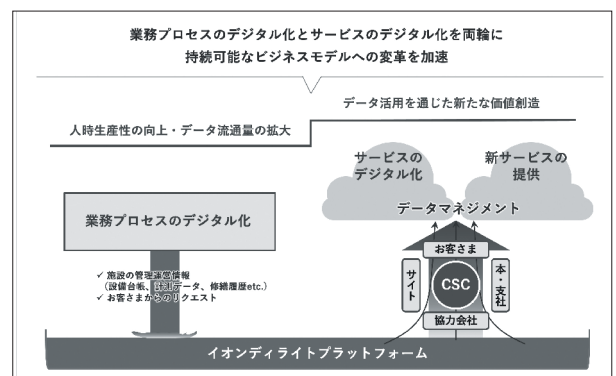
エリア管理の展開やイオンディライトプラットフォームの構築により、施設管理オペレーションを効率化し、施設管理に関するさまざまなデータをプラットフォームにインプットしていく仕組みを構築することができました。現在は、デジタル化した業務プロセスの展開を推進するとともに、持続可能な事業モデルへの変革を加速するために、必要なデータをプラットフォームから吸い上げ、お客さまにとって価値ある情報へと加工するデータマネジメント機能の強化に取り組んでいます。これにより、サービスのデジタル化や新たなサービスの開発等、データから新たな価値を創造できる仕組みを構築していきたいと考えています。

人的資本への投資を通じて「人材」の価値を高める

当社では、持続可能なビジネスモデルへの変革を



図表3 施設内外から得られる各種情報を収集・分析、価値ある情報へと加工し、当社グループ各社やパートナー企業を含めたサービスネットワーク全体に共有するためのデータ連携基盤「イオンディライトプラットフォーム」



図表4 イオンディライトプラットフォーム

実現するため、それを支える人的資本への投資を積極化し、人材の高度化や多様化を通じて、最も重要な経営資源である「人材」の価値を高めてまいります。

・「技術力」と「人間力」を兼ね備えた専門人材の育成

当社は、これまでも施設管理の専門家集団として、お客さま、地域社会の課題解決に貢献し続けるために、「技術力」と「人間力」を兼ね備えた専門人材の育成に注力してきました。2023年度における社内研修の回数は329回に上り、延べ受講人数は13,127名を数えます。こうした取り組みを継続することで、施設のメンテナンスに欠かせない人材や環境負荷低減に関する知識や技術を持った人材など、延べ約20,000名の有資格者が在籍し、当社の競争力の源泉となっています。

自社グループ内に現場となる施設内環境を再現した独自の研究・研修施設「イオンディライトアカデミーながはま」を保有し、電気・空調・給排水・消防設備の管理技術や、緊急時の対応方法などに加えて、公的資格受験対策研修などを実施しています。こうした研修を通じて、施設管理の専門家人材を絶えず育成してきました。

・ビジネスモデル変革を成しえるFM人材の育成

一方で、テクノロジーの進化や人手不足の深刻化、環境問題等、経営環境が変化する中、FM人材に求められる技術や知識も変化します。当社では、こうした変化に対応するため、教育内容や教育手法を絶えず更新することで、FMのプロフェッショナル人材の育成に努めています。

当社がビジネスモデルの変革を実現していくためには、施設管理業務を理解し、業務プロセスやサービスのデジタル化を実現するための要件定義ができる人材を育成していくことが必要となってきます。そのため、当社では、DXの推進に向けて、ITを適切に理解し、活用するためのDX教育プログラムを実施しています。

2022年7月より、同プログラムを開始し、第一弾として、入社2年次以降、30歳未満の全ての正社員約500名を必須受講者に、DXの基礎について学習するe-ラーニングを実施しました。カリキュラムの一環として、受講生には情報処理技術の基礎を身に付けるためにITパスポート試験の受験、ならびに同資格の取得を奨励しています。なお、e-ラーニングは必須受講者の対象外となる従業員も任意で受講可能としています。

また、ITパスポート取得者を対象に、DXをポジティブに自分ごととしてとらえ、業務上のさまざまな課題解決にDXを活用し推進する人材を育成することを目的に、外部講師を招いた講義やワークショップを交えた「DXアイデア創出研修」と題したオンライン研修を複数回開催し、変革への意識向上を図っています。さらに、2024年度からは、ITパスポート資格を定期採用者の入社2年次における必須受験資格としています。

他にも、IT部門が主幹となり、全従業員が任意で参加可能なセミナー形式のデジタルジム^{*3}やデジタルカフェ^{*4}を不定期で開催し、従業員がDXやITを身

資格例	建築物環境衛生管理技術者	1,360名
	電気主任技術者(第一・二・三種)	1,042名
	エネルギー管理士(熱・電気管理士)	224名
	第一種冷媒フロン類取扱技術者	644名
	エコチューニング技術者	118名

図表5 有資格者数(2024年2月末現在、イオンディライト単体) ライセンス管理している全資格の延べ取得者数19,936名



写真1 イオンディライトアカデミーながはま(滋賀県長浜市)

近に感じられるための風土づくりを行っています。

・人材の高度化に向けた教育活動の充実化

DX や技術研修に加えて、2022 年度には、従来のマネジメント研修に加え、「支店長研修」と題し、各地域の成長のカギとなる支店長を対象に、当社経営陣が講師役となり、年間を通じて複数回にわたり研修を実施するなど、さまざまなカタチで教育活動を充実化させています。

また、2023 年度には、人材育成の一環として部門横断的に選抜された 20 代、30 代からなる「若手未来検討プロジェクト」を発足し、「業務プロセスのDX」「最新テクノロジーの活用」「新規事業」の3つをテーマに、外部講師による講義の受講やワークショップなど、4カ月にわたる活動を行いました。なお、「AI マネージャー」は同プロジェクトから発案されたアイデアをもとに開発されたものです。

・グローバル人材の育成・拡充に向けた取り組み

また、人材の高度化と併せて、ジャパン・トレーニー制度の実施や特定技能外国人の受け入れなどによる人材の多様化も推進しています。

ジャパン・トレーニー制度とは、海外人材の育成を目的として、海外グループ各社の経営幹部候補人材に日本で、数か月間にわたり研修を受講してもらう制度です。2023 年度は、マレーシアやインドネシアから計 3 名が訪日し、日本での研修を受講しました。

また、2023 年 11 月からは、ビルクリーニング分野においてインドネシアより特定技能外国人の受け入れを開始しました。

今後は、特定技能外国人を紹介するサービスの提供

も視野に、ビルクリーニング以外の分野での受け入れも推進し、人材の多様化を推進していきます。

「人材」の価値を高める新たな FM へ —施設も、笑顔も、サステナブルに—

自然災害の頻発化や激甚化に伴う防災・減災、エネルギーコスト上昇に伴う省エネルギー対策等、社会や企業・団体がさまざまな課題に直面する中、FM 企業の活躍の場はますます広がっています。

こうした中、事業継続の阻害要因となりうる人手不足を解消し、これからも、お客さま、地域社会に「安全・安心」を提供し続けるためにも、当社では、引き続き、業務プロセスのデジタル化とサービスのデジタル化を両輪としたビジネスモデルの変革を推進していきます。これにより、現場従業員のワークスタイルを大きく変え、お客さまと相対する時間や新たなアイデアを考える時間を増やし、「人材」が付加価値の創造に集中できる新たな FM を構築してまいります。◀

* 1：2023 年 8 月末日現在 スポット契約を除く継続契約先

* 2：2021 年度期初より国内全国 8 支社配下で稼働を開始。各種システムやセンサーの活用により、複数の施設を遠隔制御するとともに、各地域でお客さまの施設情報やリクエストを集約する機能を担う

* 3 デジタルジム：デジタルツールに関して、気軽に情報交換・共有を楽しみながら新しい情報を収集するためのセミナー

* 4 デジタルカフェ：デジタルツールの基礎や運用の基本を学ぶためのセミナー



写真2 ジャパン・トレーニー制度を活用しインドネシアより訪日



写真3 特定技能外国人の受け入れによる人材の多様化

企業事例 5

仙川キューポートの ファシリティマネジメント

仙川キューポートで展開する SDGs、健康経営、地域交流・貢献

キューピー



榊原 宗敏

さかきばら むねとし

キューピー株式会社 総務部 担当課長
認定ファシリティマネジャー

キューピー株式会社の概要

①キューピーグループの理念について

キューピーは1919年に創業しました。創業から100年以上が経ち、キューピーグループが展開する事業領域は多岐にわたり、活動地域も国内外へ広がりを見せています。業務が多様化する中、グループ全体が一体感をもって経営を進めていくにあたり、大切となるのが理念の共有と理解です。

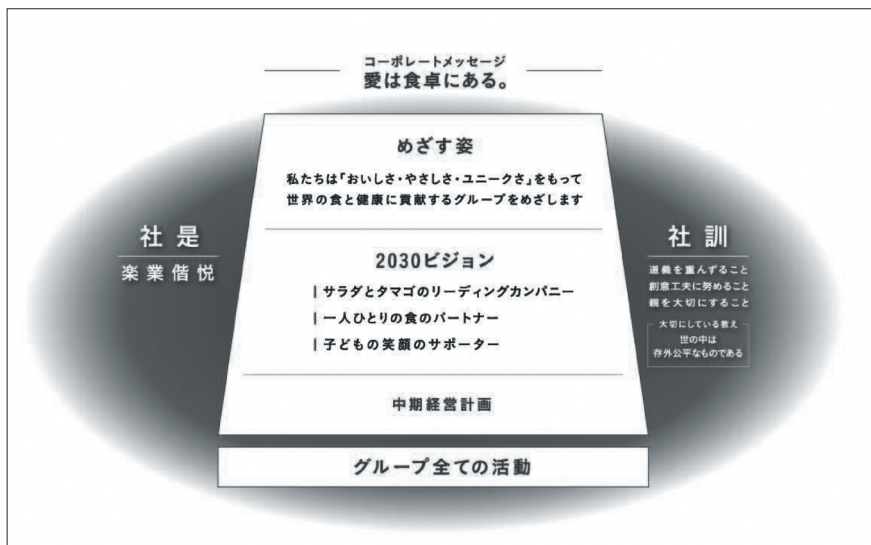
社是・社訓は、役割の違いに関係なくグループで働く従業員全員が大切にしている価値観であり、仕事における拠り所です。「常に道義を重んじ“何が本当か、何が正しいか”を判断の基準とし、創意工夫に努め、親をはじめお世話になった方々に対する感謝の気持ちと謙虚さを忘れずに努力していれば、長い目で見ると世の中というものは存外公平である」という、創始者 中島董一郎の教えを継承しています。

めざす姿には、私たちがどのような存在として、世の中に貢献していきたいかという意志や想いを示しています。社是・社訓を仕事で体現し、めざす姿を実現するために、組織やチームでのディスカッションなどを通じて、従業員一人ひとりが理念に対する考えを深めています。(キューピーグループ統合報告書2024より)

②2030 ビジョンについて

2018年12月、キューピーグループは「キューピーグループ 2030 ビジョン」として、長期ビジョンを策定しました。これは、「めざす姿」を実現するために私たちが2030年にどうありたいかをまとめたものです。(図表1)

キューピーグループは、「マヨネーズで日本人の体位向上に貢献したい」と考えた創始者の想いから、日本の食卓に、そして世界の食卓に笑顔を届けてきました。これからもサラダとタマゴのおいしさ、魅力を世界のお客さまに伝え、これまで培ってきた、食品を加工する技術やより良



図表1 キューピーグループ 2030ビジョン キューピー企業サイト「基本方針」より

い品質の商品を生み出す技術を生かし、それぞれの国に合った健康的な食文化の創造へ貢献していきたいと考えています。

また、キューピーグループは内食・中食・外食に幅広く、深く商品を展開しているとともに、赤ちゃんから高齢者まで人の一生のさまざまな食の場面に深く関わっています。一人ひとりの食に寄り添うことで、人と人が心のつながりを実感できるように、そして、健康的な食生活をサポートしていけるように努めていきます。

そして、未来を創る子どもの心と体の健康を応援するとともに、少しでも良い地球環境や社会を残していけるよう、社内外のさまざまなサステナビリティへの取り組みを進めていきます。(図表2)

グループ経営をめざして

2000年6月に、グループ経営の中核としてシェアードサービス運営を担う、ケイ・システム株式会社（以降ケイ・システム）が設立され、2001年2月より事業が開始されました。このグループ経営の流れが、後の仙川キューポート建設につながっていきます。

仙川キューポートでの取り組み

①仙川キューポート建設

2013年に研究開発機能とグループ各社の本社機能を融合し、グループの発展を牽引する「ものづくり」

の拠点として、仙川キューポートが仙川工場跡地に建設されました。

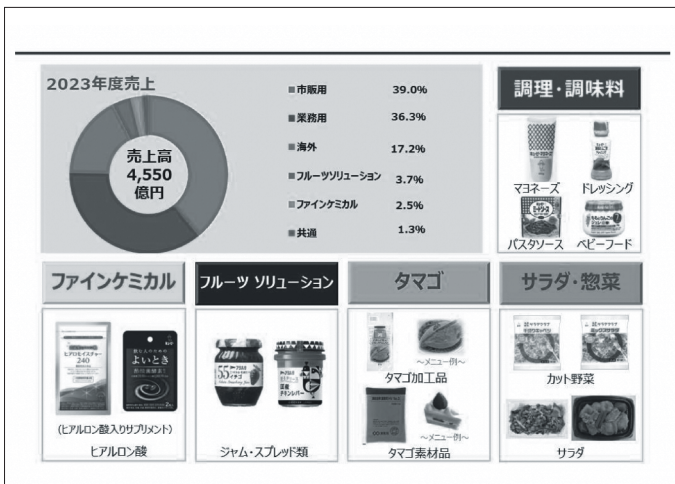
このとき、仙川キューポートの立上げ・運用で、ファシリティマネジメント手法をコクヨ株式会社からご教授いただきました。仙川キューポートに入居する各社からメンバーを募り、「ワークスタイル会議」プロジェクトを立ち上げて、下記3点を掲げて、多くの従業員がオフィス構想に参画しました。(図表3)

- ・グループが持つさまざまな技術や販路を組み合わせ、提案の可能性を広げたい
- ・知恵と工夫を寄せて、グループ活動の質を高める場にしたい
- ・新たなワークスタイルを築き上げ、未来につなげていこう

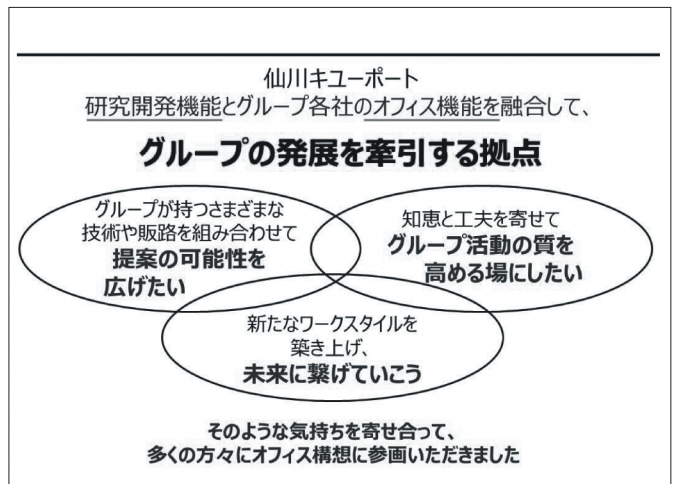
2016年キューピー本社が入る渋谷オフィスの建て替え完成に伴い、コーポレート部門が仙川から渋谷に移転し、そのあとに、多摩境から情報センター（物流部門）と、新宿から株式会社トウ・ソリューションズ（ICT部門）が入居しました。そこで、首都圏3拠点で仙川キューポートの役割を「ものづくりと新価値づくり」にあらためました。(図表4)(図表5)

②グループ総務オフィス設立

2021年4月にグループ総務オフィスが立ちあがり、2001年2月のケイ・システム事業開始時には、東京の工場、支店の総務担当者が、多摩境に合流



図表2 グループの事業 キューピー企業サイト「グループの事業」より作成



図表3 グループの発展を牽引する拠点

したものの、各部署からの要望が多様で対応しきれず、東京を含め全国の支店・工場の総務業務の統合を断念せざるをえませんでした。それから20年経って仙川キューポートにグループ各社の本社が集結し、グループの総務人材が集まったことで、共通定型業務を集約し、効率化と高質化を進めています。(図表6)

③新価値づくりの拠点として

2024年5月大手食品メーカーで定番商品の出荷停止のニュースが飛び込んできました。基幹システム刷新によるシステムトラブルが原因です。弊社においても数年にわたり基幹システム刷新中であり、決して他人事ではなく、お取引先のみならず弊社営業担当者にもかなりの負担をかけてしまっています。基幹システム刷新においては、インプット、アウトプットのチェックを人海戦術で行う必要があり、仙川キューポートに物流担当者、経理担当者、システム担当等が集結し、毎日毎日チェックを繰り返すという膨大な作業を行いました。仙川キューポートという「広場」のおかげで、物流一経理一システム担当者の連携が迅速におこなわれ、今も数々の課題を解決している最中です。

2024年5月下旬には、これまで多摩境のオフィスに入居していたケイ・システムとキューピーの特例子会社である株式会社キューピーあいが、仙川キューポートに移転し、いよいよグループ会社の仙川キューポートへの合流が完了しようとしています。

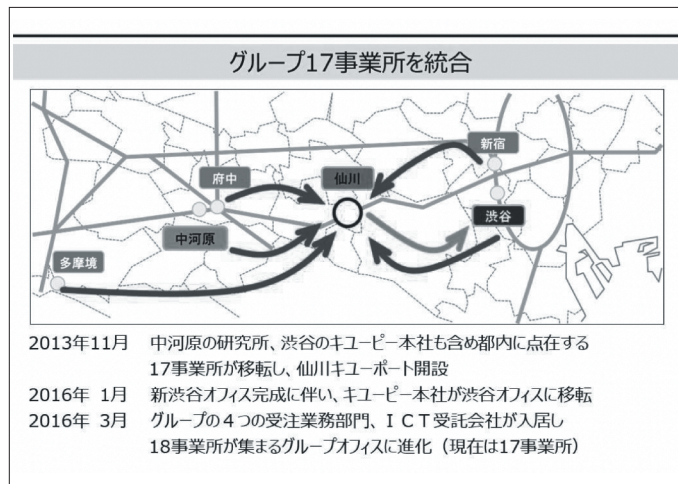
館内のバリアフリー改修も実施し、障がい者とともに働く環境整備も整え、社内のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進しつつ、ものづくり、新価値づくりの拠点としての役割を100%発揮できる陣容が整ったこととなります。

④SDGsの取り組みについて

キューピーでは、国内で初めてマヨネーズの製造・販売を開始した1925年当初から、マヨネーズに使用する卵黄以外、卵白や卵殻の有効活用に取り組んできました。

例えば卵白は、製菓・製パンメーカーへ原料として加工・販売したり、卵殻は土壌改良剤やカルシウム強化食品の原料として活用されています。

まだSDGsという概念がなかった頃からの取り組みを土台として、仙川キューポートの従業員全員で取り組めるSDGsのテーマを検討しました。2022年5月より、永年の懸案であったきれいなプラスチックをプレス機で俵型に圧縮し、600～700kgにまとめて回収し固形燃料として再生する取り組みを開始しました。その結果、2023年度のきれいなプラ・ポリの再資源化の実績は1,631kg (CO₂排出量765kgに相当)となりました。2024年度の再資源化は昨年対比20%増以上をめざして、館内でポリ・プラの分別が更に広がるように、掲示やPRを工夫し改善しています。仙川キューポート・渋谷オフィスでは、市販用ドレッシングボトル回収の取り組みも開始しています。



図表4 グループ17事業所を統合

渋谷	仙川	中河原
渋谷オフィス	仙川キューポート	みらいたまご
2016.01~	2013.10~	2015.01~
市場づくり	ものづくりと新価値づくり	人づくり
「本社機能」と「営業拠点」	「研究開発機能」と「グループオフィス」	理念を大切に、未来を創る「人材育成」と「技術創造」
SHIBUYA OFFICE	SENGAWA kewport	みらいたまご

図表5 3つの拠点と主な役割

⑤健康経営の取り組みについて

仙川キューポート立ち上げ後10年の節目にあらたなビジョンとして「健康発信基地」という考えを掲げました。これは、お客さまの健康への商品やサービスの提供、情報発信だけではなく、グループ全員で健康経営を実現するというものです。

全員参加で体を動かすことを目的に、毎朝の「ラジオ体操+1分体操」、若手従業員が企画した「ヨガ教室イベント」などを実施しています。また、「ハイデスク」や「バランスボール」の導入、リラックスして気持ちが切り替えられる「リフレッシュスペース」の新設も行い、心も体も健康で働ける環境づくりに取り組んでいます。

⑥見学施設「マヨテラス」について

キューピーは、まだ工場を一般に公開することが珍しかった1961年より工場見学を実施しています。創始者中島董一郎の「食品メーカーの工場は家庭の台所の延長であるべき」という考えに基づき、工場見学を「オープンキッチン」と呼んでいます。

その「オープンキッチン」を一番最初に実施したのが仙川工場でした。2011年に仙川工場を閉鎖する際には、近隣の小学校から「社会科見学に行けなくなるのは困る」との要望があり、2014年6月に新たな見学施設「マヨテラス」が誕生しました。

マヨテラスでは、マヨネーズにまつわるさまざまな情報やトピックを体感しながら楽しく学び、キューピーマ

ヨネーズの歴史、おいしさのひみつと楽しみ方、ものづくりへの想いと工夫などを映像や展示物を交えて楽しくご紹介しています。

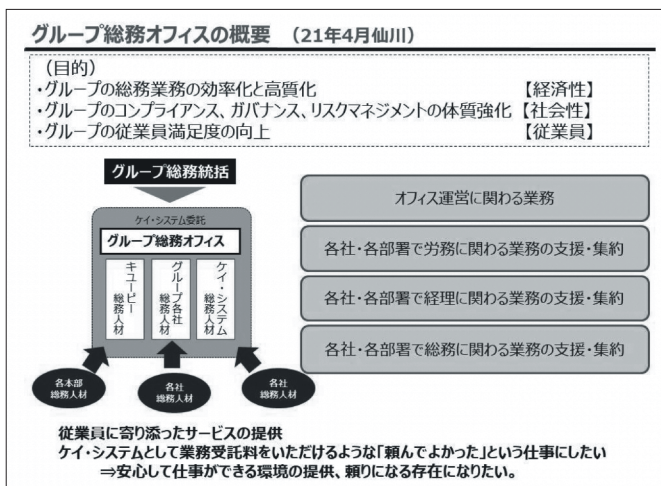
京王線仙川駅ホームでは、2018年4月1日より、キューピー3分クッキングでお馴染みのメロディーが、列車接近メロディーとして流れ始めました。このメロディーは、地元の桐朋学園大学の先生に制作していただきましたが、その際には、マヨテラスに来場いただきキューピーの歴史やものづくりへの想いを理解していただいたうえで制作されました。

これからの仙川キューポートと ファシリティマネジメントについて

2000年のケイ・システム設立、2013年の仙川キューポート建設、2024年のケイ・システム移転・合流の一連の流れを通して、仙川キューポートは、ものづくり・新価値づくり、グループ経営、健康経営、SDGsの拠点としての役割が明確になってきました。

仙川キューポート建設時に中心的な役割を果たした総務部長は、退任のあいさつで「これからの総務はファシリティマネジメントが必須である」と、われわれ後進に託しました。

これまでは、コクヨ様や大成建設様に導かれて、知らず知らずのうちにファシリティマネジメント、SDGsを実行できていたと感じますが、今後はわれわれが能動的に、サステナブルな活動を展開していきます。仙川キューポートは今年で建築12年目を迎え、修繕費が年々増えています。ファシリティマネジメントにおいて「ライフサイクルコスト(LCC)は建築費のおよそ4倍」との試算があり、修繕費をコストと捉えるだけではなく、経営資源ととらえ、施設の維持・保全のみにとどめることなく、適宜、最適化を図り、事業活動に貢献していくことを提唱しています。総務・施設担当者はファシリティマネジメントを学び、仙川キューポートをはじめとする、キューピーグループのファシリティを運営維持していくことで、会社の持続的発展に貢献していくことが大切な役割の一つであると考えます。◀



図表6 グループ総務オフィスの概要

場所のシェアを起点に、 日本中を活気づける

佐藤 海

さとう かい

株式会社Rebase
代表取締役

かつてよくないはじまり

今から10年前の2014年4月8日。あたりに桜が咲き乱れるころ、胸に大きな夢を抱き、手にはなけなしのお金を握りしめた私は、資本金25万円で株式会社Rebaseを設立しました。登記や印鑑作成など必要最低限の費用を投じたことで、銀行口座には実質数千円しか残っていない状態ではじまりでした。当然オフィスを持つお金もなく、最初はカフェを転々としながら活動する日々を過ごしました。幸い、ネットも電源も使えて、なんならコーヒーまで飲み放題の最高なカフェを見つけることができ、しばらくの間はそこを活動拠点にしました。はじめてそのカフェで朝から晩までコーヒーをガバガバ飲みながら活動した際に、いざお会計をしようとしたらとんでもない金額が表示され、店員さんに訊くと「ホットコーヒーはおかわり無料ですが、アイスコーヒーは有料です」とのことで、泣く泣く支払いを済ませたことは今でも良い思い出です(笑)。Rebaseは、思い描いていたスタートアップのはじまりとは大きく異なり、非常に地味な形ではじまったのです。

幼いころから育まれた起業家精神

ここで少し私自身のお話をさせていただくと、父親である佐藤完(周りからは「サトカン」と呼ばれていました)がIT業界の黎明期からヤフー株式会社(現・LINEヤフー株式会社)で働いていたこともあり、子どもの頃からIT業界で活躍されている方々の集まりに頻りに連れて行かれました。当時は同じ年頃の子があまりいなくて、とても嫌だったのですが、大人の方々が非常に楽しそうに活動されているのを目にし、気づけば自分も「いつか起業して大きな事を成したい」と思うようになっていきました。

大学3年生の前期を終えたタイミングで、当時20歳だった私はITのメッカであるシリコンバレーをこの目で見てみたいと思い、アメリカに留学することを決め

ました。2010年からの3年間、現地の大学に通いながら数多くのテックイベントに参加したり、いくつかのスタートアップでインターンをするなど、現地でしか味わえないかけがえのない経験をさせていただきました。国籍を問わずさまざまな方と出会えたことも私にとって大きな財産です。

サービス誕生のきっかけ

日本に帰国してからは、弊社共同創業者である高島裕二(たかばたけゆうじ)とさまざまな場所に集まっては、一緒にビジネスアイデアや手掛けたいWebサービスについて話し合う日々を過ごしました。当時は、ネットも電源も使える場所を見つけることが今ほど容易ではなく、探すことに時間がかかりすぎて、結局何もせずに解散する日もありました。自分たちが場所に困っていたこと。これが後の会社設立につながりました。世の中に貢献したいと思っている人たちはたくさんいるはずなのに、場所の制約によって最初の一步が踏み出しにくい、踏み出せないという状況があたりまえであってはいはずがないと思い、この状況を解決するサービスを手掛けるべく会社を設立するに至りました。

その時から今日に至るまで運営してきたサービスが「instabase(インスタベース)」です(図表1)。インスタベースは、場所を提供したい方と場所を使いたい方をマッチングするレンタルスペースの予約プラットフォームです。レンタルスペースは時間や日単位で提供・使用できる場所ですが、インスタベースでは、目的に合わせて条件を指定してスペースを検索でき、実際に必要とする分だけ予約して使うことができます。サービス開始時は掲載件数が0件だったレンタルスペースが、今では、47都道府県、全35,000件以上。2024年5月現在、掲載件数は日本最大となっています。また、レンタルスペースの利用数も月間で約10万件以上にまで増え、多くの方々

の多様な活動を支えるサービスへと近づいています。

気付かされた自分たちの役割

サービスを開始して間もない頃、ヨガインストラクターのお仕事をされている方から「夢だった自分のヨガ教室を開きたい」とお問い合わせをいただきました。インスタベースに掲載された2件目のレンタルスペースを使ってヨガ教室を開くことになったのですが、決してヨガに向いているとは言えないスペースで、本当に生徒さんが集まるか不安に思っていました。

最初のお教室では、ヨガインストラクター1名に対して生徒さんが3名でしたが、約1年が経った頃にもう一度教室の見学にお邪魔すると、驚くべきことに10名以上もの生徒さんが集まっていました。ヨガインストラクターの方に「うまくいっているようでよかったです」とお伝えしたところ「今の私があるのは、あの時あのタイミングで佐藤さん、そしてインスタベースに出会えたからです」と言われ、ハッとさせられました。それまでは、がむしゃらにサービスを良くすることや掲載スペースを増やすことに意識を集中して日々奮闘していました。しかしこの言葉をいただいた時に本当の意味で自分たちが「やっていることの価値」、「大切にしているもの」、「やるべきこと」を認識しました。むしろお客様に気づかせていただきました。われわれがやるべきことは「誰もが持っているやりたいことや描いている夢を応援することなのだ」と。

それからはこの想いを持ち続け、誰もがやりたいことをやりたいと思ったときにすぐにできる、すぐにはじめられる、そのような環境を日本中の至るところに広げたいと思い、サービス改善やユーザー体験の向上に努め

てきました。年々サービスが拡大してきたことを受けて、上場を意識するようになり、2019年ごろから準備を本格的に開始し、2022年12月16日に東京証券取引所グロース市場に上場させていただきました。

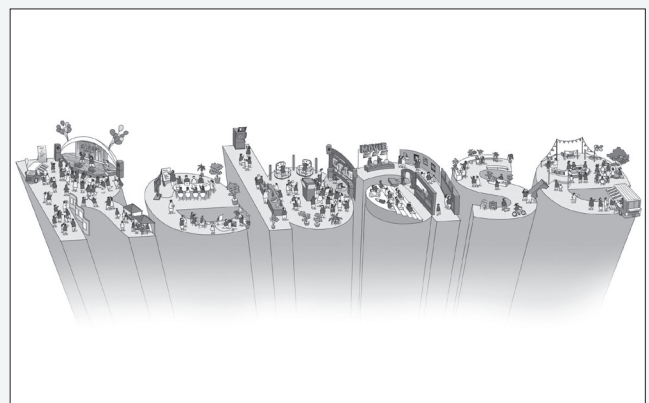
社名に込めた想いとこれから

今年の4月をもってわれわれRebaseは10周年を迎え、新たな10年の始まりである11期目に入りました。これまで実現してきた成長を遥かにしのぐ飛躍的な成長をしてみせたいという想いから、新たにビジョンを「Where It Starts / ことのはじまり」、ミッションを「Get Together / 和をひろげる」へと変更し、バリューを含む組織体制や制度なども抜本的に刷新しました。日本中至るところであらゆるコトが生まれている状態を実現するためにも、人が集まり、出会い、交流するきっかけをわれわれのサービスを通じて提供し続けたいと考えています。(図表2)

社名である「Rebase (リベース)」は、プログラムソースの管理システムであるGitのrebaseから名付けました。これまで先人たちが手掛けてきてくれたものを壊すのではなく、リスペクトしながら今の時代やこれからの時代に合ったあるべき姿にアップデートしていく、再構築・再定義していく、という想いを込めました。「なぜ社名とサービス名を揃えないのか」と聞かれることがありますが、それには確固たる理由があります。これまで手掛けてきたサービスは自分たちが目指したい世界を実現するための大切な要素であると同時に一要素でしかないからです。今後も既存サービスのみならず、新たな事業も積極的に展開していくことでビジョンの実現を目指していきます。◀



図表1 instabase (<https://www.instabase.jp>)



図表2 Rebaseが描く世界 (<https://www.rebase.co.jp>)

小売商業施設に求められる FM発想の注入と展開

池澤 威郎

いげざわ たけお

阪南大学 経営学部 教授
認定ファシリティマネジャー



はじめに

近年、百貨店や総合スーパーなどの総合型品揃えの小売商業施設が直営をやめ、不動産業化（ショッピングセンター化）する事例が増えてきています。これは、施設内部の事業構造の大きな変化であり、大規模化した店舗の生残り戦略の一つとして捉えられます。特に地方都市に立地する総合型小売業施設においては、衣料品や生活雑貨といった商品カテゴリーの収益性の悪化に加え、従業員1人当たりの生産性の低さ（販売額と人件費のバランス）が指摘され、さらに他施設との激しい競争が加わることで退店する事例が発生しています。しかし、私はこの小売商業施設の運営継続について、最も基本的な部分で収益性の管理ができていない状況があると思います。それは、店舗（ファシリティ）ごとの事業性を図る前提となるファシリティマネジメント（FM）の欠如です。

大型店舗のメリットは、好調な商品カテゴリーが不調な商品カテゴリーの収益をカバーすることで、全体として事業を成立させることが可能なことです。しかし、市場環境が大きく変動する時代においては、店舗自体、非常に不安定な事業構造を抱えることとなります。人、モノ、エネルギーの諸資源の総体であるファシリティを管理できていることこそが、変化に強い盤石な経営に不可欠な要素となります¹⁾。

商業論・流通論の限界と ビジネスモデル発想への転換

これまで、商業論や流通論ではその多くが「商品」(財)の所有権を対象にしたロジックでこれら小売業を捉えてきました。そして、財の所有権の転々移転を中心に商流・物流・情報流の3つの流れが、川上から川下へとよどみなく流れる（効率的かつ効果的に流れる）ことがあるべき姿だと説明されます。他方で、店舗不動産に関する言及はあまり見られなかったように思います（店舗内の効果的な購買行動の誘発は必要なことですが、什器やディスプレイの

配置といった技術論が多かったように思います²⁾）。

店舗には買い物環境を支えている数多くの諸資源、資産があり、それらを利用した活動があります。防火防災、廃棄物処理、警備、クレンリネス、設備保守に関わるもの。また、情報提供やベビーカー、カート、トイレなど店舗内の快適性を担保するものや従業員施設もあります。売場で眼前に置かれる「品揃え」の魅力度を上げるのも大切ですが、同時に遠景で俯瞰して、「店舗全体」を見ることも行ってほしい。これが、必要なことだと思います。

こうした視点は、店舗ごとのビジネスモデル発想につながります。単なるコスト構造を見ることだけでなく、床（ファシリティ）をどう活用し新しい価値提案をしていくか、つまりファシリティの付加価値を生み出すべきなのか、といった中長期的な発想につながっていくことと思います。これまでの財の品揃えを中心とした小売業態論としてのロジックに、店舗のFMを加えたオペレーション、ビジネスモデル論としてのロジックを交えて理解することが肝要だと思います³⁾。

商業施設のトイレにみるFM

商業施設において、お客さま用トイレは象徴的なファシリティです。来店客の誰もが安心して使用できる場、清潔で快適な空間です。時によっては、大きなスーツケースやベビーカー、化粧や着替えの場面で、また、障がいを持つ人やトランスジェンダーの方まで、多様な対応を求められるのもまたこのトイレという存在です。

商業施設のトイレは利用そのものが顧客の来店動機となり、その多くはその施設で買い物をするというデータもあります⁴⁾。共用施設でありながら、収益化に貢献しているというわけです。そして、施設投資（デザインや利便性を含む）にもメンテナンスにも注力してきた商業施設のトイレはおそらく日本、いや世界のリーディング・ファシリティの一つといえるでしょう。

トイレのメンテナンスに関する書籍が多く発刊され、空

港やテーマパーク、新幹線といったさまざまな現場でのマネジメントに注目が集まっています。しかし、私はJR横浜湘南シティクリエイト（旧湘南ステーションビル）と設計事務所 Gondra がはじめたという、ラスカ平塚（駅ビル）の「トイレメンテナンス会議」が先進事例だと思っています⁵⁾。設計者、オーナー（ユーザー）、清掃・設備保守スタッフが一堂に会し、消費者へのアンケートなどを含んだ、まさにFMを体現したような会議体です。この会議は、多様なメンバー（参加者）の声により、次の改装投資に生かされます。この施設内会議は外部のデベロッパーの参加もオープンにしていたので、学びの効果は大きく広がりました。その後、この会は発展を遂げ「全国トイレ連絡会議」として年1回大きな会議を催しています。全国の商業施設のデベロッパー、運営・管理会社、メンテナンス会社、設計事務所、トイレに関わるメーカーなどを交え18回を数える、200名超の参加者を誇る全国会議となっています。

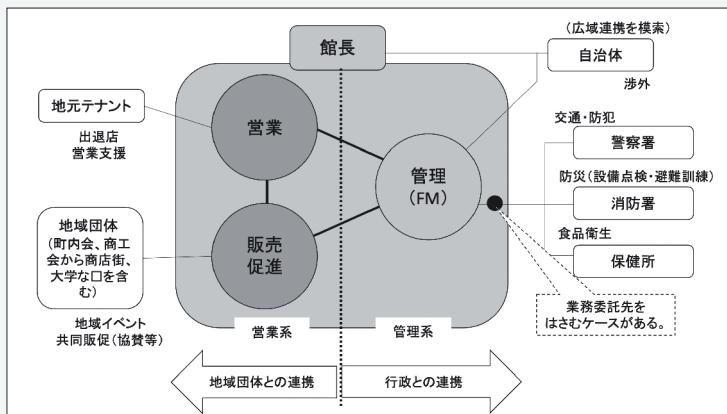
トイレはFMの中では象徴的な場所ですが、来店客も使用することから、小売事業者にとって関心を集めやすい場所だと思います。品揃えや店揃えの変化だけでなく、ファシリティの変化に目を向け、そのトータルな管理⁶⁾を習得する絶好の機会ととらえることができます。

商業施設における寿命とウェルビーイング追求、そして地域貢献へ

FMはその定義の中で「施設とその環境」を対象としているので、ここでは最後に「施設」、「環境」それぞれの課題について今後のトピックを挙げておきましょう。まず「施設」の寿命の問題です。チェーンストアの展開と

ともに、出店数を増やしてきた商業施設は高齢化し、リニューアルや建て替えのタイミングが到来しています。特に設備更新は喫緊の課題です。本来、集客のために実施したい改装投資のほとんどの資金を、電気設備や空調などの設備更新に振り向けなければならない事態が生じています。そもそも、設備更新を前提にせず、営業面積ばかり大きくしてきた従前の建物をどうしていくべきか、その解決策を模索しています。

FMには取り巻く「環境」の範囲を広げていくことで多様なテーマを包摂できる魅力があります。FMのテーマとして近年もっとも関心が高まっているのが「ウェルビーイング」です。商業施設は来店客に対して単に快適性だけでなく、健康につながる価値を提供しようとしています。それは心身の健康のみならず、社会的な健康も含まれます。また、来店客のみならず施設・店舗で働くすべての従業員への価値の提供も不可欠になってきます。商業施設がこうした社会的な価値を目標とするのであれば、おのずと地域連携という手段を講じることになるでしょう。自治体や地域団体、地元のメンテナンス会社などと日常的な関係性づくりを行っているのは商業施設の、中でも運営管理（FM）に関わる部署となります（図表1）。その部署を起点としながら、地域社会と健康的な環境づくりを推進していくためには、翻ってFMの発想が必要になってくる。すなわち、FMの考え方を全社的に取り込むことが不可欠になってきます。施設の環境性能のみならず、営業時間や店休日、決済や商品引き渡し業務のスリム化、清掃業務のロボット化なども含めて、労働力不足をカバーするための本質的な議論が今後一層、求められるでしょう。◀



注

- 1) 新型コロナウイルス（COVID-19）禍で、数多くの小売店舗が一時的に営業停止となりましたが、売上がない状態でのコスト低減がクローズアップされ、FMの重要性の認識が高まったと思われます。
- 2) たとえば、インスタマーチャンダイジング（ISM）など店舗購買行動に対する打ち手に関する議論など。
- 3) 拙著、池澤威郎（2023）『小売業と不動産業の境界領域に関する研究—百貨店とショッピングセンターのビジネスシステム—』（同友館）では、特に第5章で、百貨店の低収益性問題の1つの解答がFMであることを述べています。
- 4) 「第18回 全国トイレ連絡会議 長崎大会」におけるパネルディスカッションにおいて、小林純子先生（設計事務所Gondra）のコメントによる。
- 5) 小林純子・設計事務所Gondra（2009）『心に響く空間：深呼吸するトイレ』（弘文堂）などを参照。
- 6) 池澤威郎（2022）『持続する快適さの実現—ユーザー視点からみた戦略的経営資源としてのトイレ』日本トイレ協会編『快適なトイレ 便利・清潔・安心して滞在できる空間』（柏書房）第5章第4節。

公有財産を将来世代への資産につなげる

生駒 能宏

いこま よしひろ

宮崎市 総合政策部都市戦略課
課長補佐 兼 公共施設経営室長



宮崎市は、宮崎県の南東部に位置する人口約 40 万人の中核市です。宮崎牛や完熟マンゴーといった食の魅力に加え、青島などの観光地、そして日本有数のプロスポーツキャンプ地としても有名です。

私が所属する都市戦略課「公共施設経営室」は、市の公共施設全体に関する企画立案、総合調整を行う部署です。在課 6 年目の私は、日々、各課の FM、PPP の伴走、各プロジェクトの牽引に追われています。

公共施設使用料を統一的に見直し

公共施設の維持管理には多額の費用を要しますが、本市は利用者からの使用料収入ではその約 2 割しか賄っておらず、残りの 8 割は公費で負担している状況でした。さらに、平成の大合併で周辺 4 町と合併しましたが、旧 4 町の施設は合併前の使用料をそのまま引き継いだため、同種の施設間で使用料に差が生じていました。これらの背景を踏まえ、今後も「持続可能で最適な公共施設サービス」を提供していくため、対象の全施設（約 100 施設）で、統一的な見直しに着手しました。

まず、2016 年に「宮崎市公共施設使用料設定基準」を策定し、施設・貸室ごとに使用料の試算を行いました。また、市内の合意形成として、2019 年からは分野ごと（集

会施設・スポーツ施設、ホール施設など）に担当者会議を開催し、課題などについて整理しました。さらに 2022 年には、外部の有識者などによる「市民検討会」を設置し、多様な意見を取り入れながら議論を深めていきました。

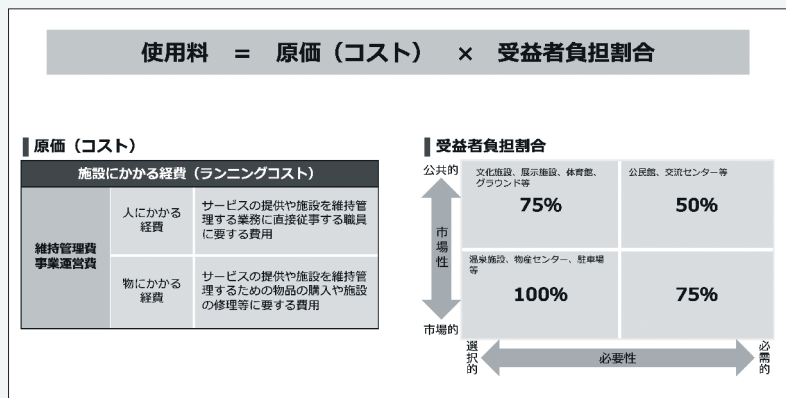
その後、2023 年 6 月議会で見直しを行うことを説明し、同年 9 月議会で、条例改正の議案（28 条例、83 施設）を一斉に提出しました。さまざまなご意見がありました。全議案が可決され、半年間の周知期間を経て、2024 年 4 月から新料金が適用されています。なお、指定管理施設のうち、利用料金制を採用している場合は、今回の一斉見直しのタイミングではなく、指定管理者を選定するそれぞれの時期に条例を改正することとしました。

本市の使用料見直しの主な特徴

- ① 施設のランニングコストを基に算出
- ② 同種の施設間では、「古い」「新しい」に関わらず統一
- ③ 大幅な値上げとなる場合は、見直し前のおおむね 1.5 倍を上限とする。ただし、見直し前の使用料が同種の施設と比べて極端に安い施設などでは、2 回に分けて段階的に値上げを行うことにより使用料を統一
- ④ 各施設でバラバラだった減免内容についても、統一的な要件を定めて同時に改正



写真 1 「市民検討会」からの市長への意見書提出



図表 1 使用料見直しの基本的な考え方

今後、5年サイクルで定期的に見直しを行うことを基準に定めていますので、今回は算出の基本的な考え方も含めて検討していきたいと考えています。

宮崎市初のトライアル・サウンディング

2023年2月～7月にかけて、本市で初のトライアル・サウンディングを「栄町街区公園+栄町児童館」で実施しました。トライアル・サウンディング（以下「トライアル」）とは、公有財産を、暫定利用希望の民間事業者に一定期間使用していただくものです。自治体は市場性やニーズなどを確認でき、民間事業者は立地、使い勝手、採算性などを確認できる取り組みです。

宮崎駅から約550mの距離にある同公園内の栄町児童館は、築50年近くが経過し老朽化が進行していました。また本市における都市公園の今後の活用可能性を探っていく必要性があったため、同公園と児童館を併せてトライアルを実施しました。公募後、暫定利用したい3事業者にトライアルを実施していただきました。

トライアルの公募期間終了後、担当者間で、同公園・児童館の今後のコンセプトを「日常に公園がある暮らし～子どもと大人のサードプレイス」と設定しました。そして各事業者とさらに対話を重ね、事業化の可能性の深掘りと、募集要項などの作成を進めています。本寄稿が掲載される頃には、事業の公募を開始したいと考えており、今後、この場所を民間事業者とどのように素敵な空間にしていけるか、とても楽しみにしています。

同時複層的な公民連携プロジェクトの推進

本市では2023年4月から、公共施設などにおける公民連携をさらに加速させるため、専門家とアドバイザー委

託を締結し、施設所管課10課を集めて「公民連携推進会議」を年8回開催しています。アドバイザーの的確な助言と後押しを受け、初年度からいくつかのプロジェクトが形になりました。

一例として、「市営住宅の空き住戸の利活用」事業があります。本市には硬式テニスの全国屈指の強豪校である県立佐土原高校がありますが、同校には遠方から通う生徒のための寮がないという課題がありました。一方で、本市としては、市営住宅の空き住戸の増加と地域コミュニティの低下という課題を抱えており、双方の課題を解決するため、隣接する市営住宅の最上階の空室3部屋を改修し、同校の寮として貸し出すこととしました。検討開始から単年度で工事を完了し、2024年4月からは新入生6人を迎えています。同校テニス部は、今年3月に行われた全国選抜高校大会でシングルス優勝、団体戦3位という好成績を収めており、今後の更なる活躍と市営住宅のコミュニティが活性化することを期待しています。

その他のプロジェクト例として、「公有財産売却事務包括民間委託」事業です。普通財産の物件調査から売却後の事後対応に至るまでの一連の業務を委託する仕組みを構築し、売却を行いました。また、「中高生の居場所づくり」事業として、民間のコワーキングスペースを活用した2回のトライアルから、2024年度の事業化につなげることができました。

「公民連携推進会議」は、参加する課をさらに2課増やし、合計12課で今年度も開催しています。昨年度以上に、さまざまなプロジェクトを同時複層的に展開したいと考えています。また、腰を据えて取り組まなければならない大型施設もあることから、公有財産を将来世代への資産につなげていけるよう取り組みを加速させたいと思います。◀



写真2 栄町公園のトライアル



写真3 佐土原高校との連携協定締結式

災害に備える

—能登半島地震から自分事として考える防災—

ファシリティマネジメントフォーラム 2024 緊急座談会

上倉 秀之

かみくら ひでゆき

FM防災Lab 代表

JFMAリスクマネジメント研究部会 部会長

認定ファシリティマネジャー



第一部 プレゼンテーション

プレゼンター



高橋 治 たかはし おさむ
東京理科大学工学部建築学科 教授



齋藤 敦子 さいとう あつこ
コクヨ株式会社主幹研究員
JFMA フェロー
オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会 部会長

第二部 座談会

パネラー



児玉 達朗 こだま たつろう
福島県大熊町
ユニバーサルデザイン研究部会 部会長



高藤 真澄 たかふじ ますみ
T-TM コラボレーション Lab. 代表
FM 戦略企画研究部会 部会長



平沼 昌弘 ひらぬま まさひろ
埼玉石心会病院防災施設管理センター
ヘルスケア FM 研究部会 副部会長

齋藤 敦子 上記と同じ

まとめ



似内 志朗 にたない しろう
JFMA 理事・フェロー
ファシリティデザインラボ代表
JFMA 調査研究委員会 委員長

司会 / 上倉：1月1日夕刻に発生した能登半島地震は、正月気分を吹き飛ばしてしまうほど衝撃的でした。しかし、このような地震は、日本のどこでも発生し得ます。そこで、JFMA の調査研究部会では、防災分野に関連する研究部会のメンバーによる緊急座談会を企画しました。

第1部は、高橋治先生からの現地報告と齋藤敦子さんの体験談です。第2部は、JFMA 調査研究部会のメンバーによる座談会です。

第1部 プレゼンテーション

高橋：能登半島地震では多くのところで液状化現象が起きましたが、木杭を使用している建物では不動沈下も起こさず、効果があることが分かりました。コンクリート鋼だと突出してしまうし、碎石を敷くと重さで沈んでしまいます。私は、地盤の液状化対策には、木杭を使うことをお勧めします。

応急判定の際、人の立ち入りを禁止する赤紙を貼るのは、慎重になるべきです。住民が貴重品を取りに行けなくなる一方で、泥棒の侵入を許してしまう現実が起きます。また、復旧を助けるためには店を開けて働いている姿を見せる必要がある。そういったことに配慮して応急危険度判定をしていくべきです。(写真1)

自宅を建てる時は、ハザードマップを見た上で判断してください。また、地名でサンズイがつく漢字や動植物の名前がつくところは、地盤が悪いところが多いようです。逆に治や壱がつくところは治水されています。もっといいのは山や岡がついているところだと言われています。参考になさってみてください。

齋藤：今年の元旦は新潟市にある実家に戻っており、震度6～5強の揺れに襲われた後、避難所である4階建ての中学校に避難しました。海岸近くにある学校ですが、3階以上であれば津波が来ても安全ということでした。高齢の両親は、徒歩での避難は不可能なので、発災直後、ハザードマップの危険地域外にタクシーで避難しました。

新潟県の沿岸に津波警報が出され、テレビもラジオも「逃げて」と連呼していました。しかし震災エリアは広域で、地域の情報は、ほぼない状況でした。正月だったため飲酒していて車を運転できない人が多く、また、隣人が逃げないから自分たちも逃げなくて良いと判断する人もいて、避難所には一部の方しかいませんでした。学校はお休みに関わらず体制はしっかりしており避難はスムーズでしたが、暖房は学校側の許可をとらなければ

ならず、少し時間を要しました。冬の新潟は寒く、教室の机と椅子では身体を休めることはできません。情報が無く不安を感じる一方、朝まで長時間待機することは、困難だと感じました。

津波警報は解除までに時間がかかります。帰宅は自己判断に委ねられますが、判断材料がないので、自己がリスクを取って自宅に帰ることにしました。

第2部 座談会

児玉：福島第一原子力発電所事故以降、主に発電所での作業環境改善のため給食センターや単身寮などの施設整備と運営に携わりました。発電所内で作業をされている方々に対するアンケート調査からは、緊急時には許容された環境でも、長期的環境になった段階で業務の拡大や作業員の意識の変化などが生じ、円滑に日常生活に移行するための環境整備が求められることがわかります（図表1）。先を見越してファシリティを整備していく必要があると学びました。

高藤：私たちの部会では、持続可能なまちづくりをテーマに研究しています。阪神淡路大震災から30年経ち、その間、いくつも大きな地震がありました。災害は、生活拠点の持続可能性を脅かします。特に気になるのは、災害関連死を引き起こしている避難のあり方です。避難所の立地とアクセスや、避難所の生活環境品質の問題があります。また、救難活動、それを指揮するリーダーの判断が非常に重要です。

そのような問題意識で考えたときに、日本あるいは世界のまちづくりで目標になっているSDGsの中に、どのように防災対策が組み込まれているかを認識する必要があります。

平沼：埼玉石心会病院では、消防法に基づく訓練以外に、BCPの訓練も必要だと考えています。例えば、都市ガス（中圧管）が停止したことを想定して、ガス会社との協力のもとに、発災からガス供給までの訓練を予定しています。想定は考えるときがありませんが、BCPに関連する訓練を積極的に行っていく予定です。

能登半島地震では、2月に6日間ほど日本医師会の活動として現地に行き、JMATの指揮の統括として活動してきました。JMATは、地域医療の復興を支援する機関です。現地での支援では、復興に向けて被災地に寄り添う気持ちが最も重要だと感じました。

齋藤：1月2日に新潟から東京に帰る予定でしたが新幹線が動いておらず大変な思いをしました。ところが帰ってみると東京の人は「大変だね、能登は」という反応で、2日程たつと、一般的な興味がスーッとなくなってしまふということにショックを受けました。日本だけでなく世界中で大きな地震が起きています。それをどう自分で捉えるかを考えてほしいと思いました。東日本大震災を知っているはずなのに、海辺に住んでいても今回の地震で「津波はどうせ来ないよ」と逃げない人も多かったと思います。いかに情報から学ぶかが大切だと感じています。

まとめ / 似内：今年（2024年）は東日本大震災から13年、関東大震災から101年。南海トラフ地震が30年以内に起こる確率が70～80%とされています。いつか必ず「その時」はやって来ます。日頃からその可能性を織り込んでおくことが必要なのは当然ですが、平時に有事を想定することは必ずしも容易ではありません。今回の座談会では、さまざまな局面で「自分ごと化」が必要であり、そこにファシリティマネジャーの役割があることを確認できたと思います。◀



写真1 応急危険判定は、危険度だけでなく、治安やまちの活性化などを考慮し、慎重に判断すべき

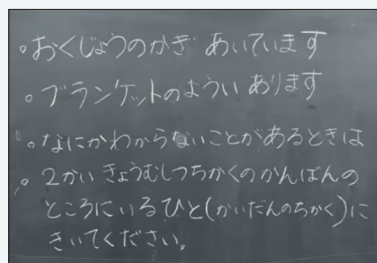
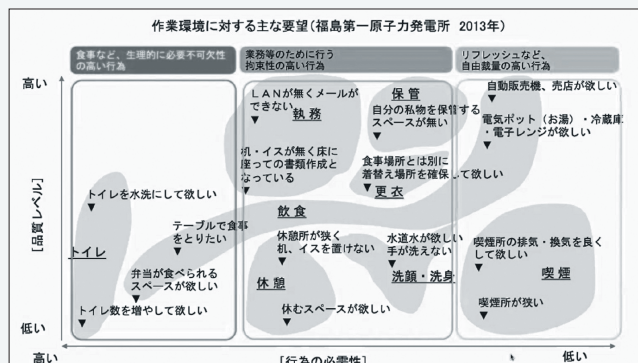


写真2 避難所では黒板で過ごし方が情報共有されていた



図表1 「行為の必要性」が低いほど日常生活に近くなることを表す
引用元 中山和美ほか：「災害復興拠点施設の住環境整備の時系列変化の概念整理」
2013年度日本建築学会大会（北海道）学術講演会梗概集

EuroFMトルコ大会2023

— 中東や東欧、アフリカ諸国に広がるFM —

EuroFMトルコ大会 2023 が、2023年11月9日から11日までトルコイスタンブールで開催された。世界のファシリティマネジメント (FM) 市場が拡大していく中、中東や東欧、アフリカの国々でFM市場が急成長を続けている。本稿では、EuroFM 日本大使として大会に参加し、本大会のパネルディスカッションに登壇してきた時の模様を紹介したい。

成長するFM市場と増加するFM協会

日本ではFMへの取り組みは早く、すでに30年を超えている。しかし、世界の国々では、ここ数年の間にFMへの取り組みを始めるケースも多い。特に、中東や東欧、アフリカ諸国、中南米など、発展途上国としてみられていた国々にFM協会が乱立している。トルコもその例外ではなく、3年前にトルコFM協会 (TRFMA) が設立された。設立して間もない協会だが、前会長のレベント・アラトリ氏は、EuroFM協会の役員を兼務し、トルコのFM市場を牽引するリーダーである。このように、FM協会は今も増加し続けており、アフリカFM協会、エジプトFM協会、パナマFM協会など、次々と協会が設立され、会員を増強し知識と経験を共有する基盤が整いつつある。

世界のFM市場の成長を支援する2つの仕組み

そのレベント氏も、2018年にEuroFM協会が開始したアンバサダープログラムで、トルコのFM協会の設立と同



写真1 EuroFM アンバサダー 2018年設立当初

松岡 利昌

まつおかとしあき

JFMA 理事/フェロー、EuroFM日本大使
日本オフィス学会 会長



時に、EuroFMトルコアンバサダーに任命された一人である。当初、17カ国のFMリーダー達が、EuroFM協会会長で、かつブルガリアFM協会の会長でもあったゴラン・ミラノブさんの指名で選任された。このネットワークは、現在では全世界30カ国に広がっており、新たにFM市場を開拓し、協会を立ち上げるための大きな原動力になっている。

そしてもう一つの仕組みは、FMのISO国際標準である。ご承知の通りFMの国際標準の認証規格としてISO 41001が2018年に発行された。これは、私が、ISO FMのTC267委員でもあったことから、いち早く『公式ガイドファシリティマネジメント』教科書に反映させ、日本でも紹介することができた。2021年にJIS Q 41001として日本語で取得することもできるようになり、これからの広がりが大いに期待される。

一方、世界では、このISO 41001の取得が急速に増えており、FM導入期の国々では、教科書などが整備されていない中、積極的に取得が始まっている。先にご紹介した中東や東欧、アフリカ諸国、中南米の企業、また、アジアでは、中国企業やインド企業なども多く取得し、それによりFM市場が活況になっている。

EuroFMトルコ大会2023の模様

トルコFM協会会長の挨拶を皮切りに、2日間のプログラムが開始された。アジアと欧州の中間点でもある、歴



図表1 EuroFMトルコ大会2023

史ある国トルコ。この国でもFM市場が立ち上がり、さまざまな企業が乱立するとともに、欧州のFMリーダー企業からの参入も後を絶たない。

そんな中、先のアンバサダーパネルディスカッションというプログラムがあり、今回は日本から私も登壇させていただいた。出席者は、先のブルガリアFM協会のゴラン氏、スペインのアンバサダーのデビッド・マルチネス氏、ボツワナのFM協会のマリア・モラペディ氏、とJFMAから私の4名である。そして、モデレーターが、トルコのアンバサダーのレベント氏だ。

テーマは、「各国のサステナビリティの取り組みについて」である。パネラーは、事前にWeb会議で話す内容などを確認し、国の地政学的条件や経済環境、人口動態などを比較表で示しながら、それぞれの国のFMについて語ることとなった。

FM市場の世界比較と日本の位置付け

日本は、アフリカや東欧ブルガリアなどと比較すれば、経済大国であることは間違いない。しかし、FMの市場環境などを考えると、100以上の火山のある地震大国であり、山林が7割を占める平地の少ない、言い換えると住める場所に集中するために人口密度の高い都市を形成している国でもある。そのためエネルギー消費やCO₂排出も集中してしまい特殊な状況となっている。その意味で、アフリカなどの諸国とは全く条件が異なる。さらには、超高齢化社会のため、平均年齢が50歳に近い。ちなみにボツワナは、平均年齢が25歳だそう。FMにBCP/BCMが検討課題として含まれるという意見に、デビッド氏からは、欧州では別物だという指摘もあった。また、サステナビリティの観点からも、日本ではカーボンニュートラル2050に向けて、GXとして再生エネルギーの取り組みが待ったなしとなっているが、なかなか化石燃料から抜け出せない状況も国によって異なる。

ただ、一つ気になったのは、日本では、FM教育の担い手として大学が中心ではないということである。欧州の各国では、大学のカリキュラムにFMを位置付け、学位を提供するプログラムを国を跨いで産学連携、大学連携で行っている。また、先に説明したISO FMの教育指導もさまざまな団体が支援しており、EuroFMのアンバサダーたちも（多くがISOのTC267メンバーでもあることから）これに協力している。新興の国々のFM協会の大会やシンポジウム、大学教育のプログラムなど、多くの知見や事例などがシェアされ、まさにFMの知の交流が世界規模でおきているのである。

日本のFMグローバル人材の育成

最後に、今後の日本のFM人材育成についてコメントしたい。少子高齢化社会のため圧倒的な人手不足である。さらに2024年問題も発生している。しかし、前述のように、全世界のFM市場は確実に成長し続けており、発展途上国と呼んでいたアセアンの国々のFMの方が、すでに日本よりも進んでいるという事態も起きている。もちろん、これらを打破するためにさまざまなDXへの取り組みが求められるのも事実である。しかし、人的資本経営が問われる通り、日本での人材の問題は大きい。ここまでネットワーク環境が進めば、もうすでに日本のFM市場が閉じられた市場としては成立し得ない。グローバルに開かれたアジアのリーダーとして、30年に及ぶ実績のあるFMの叡智や経験例を示さねばならない。しかし、どうも海外に向けて発信する（交流する）人材は限られているように見える。グローバルビジネス連携のできる、つまり海外のFMプロフェッショナルと渡り合える人材の育成が急務だと痛感している。ぜひ、グローバルFMチャレンジャーを応援したい。◀





熊澤 恵梨

くまざわ えり

グリー株式会社
コーポレート本部 総務部 総務グループ
ファシリティマネジメントチーム
アソシエイトマネージャー

●プロフィール

1社目で、総務、採用、広報などのバックオフィス業務に従事。2011年に2社目であるグリー株式会社の子会社にて総務に配属。2017年からグリーに転籍し現在のファシリティマネジメントチームにてグループのファシリティマネジメントに従事。

FMという仕事との向き合い方

ファシリティマネジメントとの 出会いまでと難しさ

ファシリティマネジメントと出会うまでには長い道のりがありました。

そもそも社会人になってからの夢は、漠然と何年後か先に、「カフェをやりたいな」というもの。そんな中、偶然、バックオフィスをやらないかと声をかけてもらったことがまずは総務へのきっかけでした。経営、オフィスのレイアウト、採用、広報などがカフェへの夢にも役に立つのではとのお誘いでした。設立2年目のベンチャー企業で、裏方は社長と私だけという、よく言えばなんでもやらせてくれるような環境でした。社長も右も左もわからず、全てが手探り。自分で何かを進めたり考えたりしないと、そもそも何も進まないような環境を経験したことで、今現在何か大変な業務があったとしても動じないのではと思っています。そこからもっと規模の大きい会社でステップアップしたいと考え、グリー株式会社の子会社にて総務として従事することになりました。

その後、オフィス統合により管理部も機能が整理され、親会社であるグリーに転籍、現在のファシリティマネジメントチームに配属されました。ほぼ総務畑にいた私は、ファシリティマネジメントという言葉も知らず、知っていたのは「オフィス設備内で何かあったら対応」「移転や原状回復の調整」程度。このチームへの配属が、経営との結びつきを意識したファシリティマネジメントとの出会いでした。

ファシリティマネジメントチームに入ってまず感じたことは、専門性の高さです。

例えば、移転計画の中のオフィスの内装設計ひとつをとっても、法的なルールにのっとって建築基準法や消防法等に目を配りながら、平面図、展開図、天伏図などの見方を理解していくことなどは実際の案件をこなしていく中で同時に少しずつ覚えていきました。

多岐にわたる知識が必要な点は総務と通じるところもありますが、通常の生活では耳慣れないワードが飛び交うことも多々あることや、新しい技術や物が出てくるため日々のインプットは今も欠かせません。

仕事の魅力、大切にしていること

グリーのファシリティマネジメントチームの方針に私自身もとても共感しているため紹介すると、「ファン化」と「挑戦」の2つです。これはチームの設立当時から変わらず大事にしているものです。「ファン化」は社内社外問わず自分やチームのファン＝「この人に相談したい」や「〇〇さんと仕事をしたい」などのような関係性を作り上げることです。媚びるわけではなく、自分が他から見ても魅力的な人と思われる行動をする。

すぐにできることではありませんが、この意識を大切にすることで、万が一、自分が困った時、助けてくれたり教えてくれるような関係が築け、お互いに win-win になり、それはまた個人やチームの価値向上につながります。「挑戦」は、簡単な仕事ばかりを選ぶのではなく、自身のキャリアアップにもつながるような仕事の仕方をしてほしいというものです。メンバーにも常にそのスタンスでいてほしいと今後も伝えていきたいと思っています。

業務の体制としては、大中小問わずプロジェクトに対して基本的に2人体制を取っています。メインとサブを決めて、メインはサブのOJTをしながらも、2人で改善策などの意見を言い合うことで、メインの人は新たな側面で見たり、自分の意見以外も取り入れたりでき、よりよいFMの標準業務サイクルが構築できていけると考えています。

特に、現メンバーは最初からファシリティはもちろん総務の仕事をしてきたわけではないため、まだまだインプットが多く必要です。1人に任せることも成長につながると思いますが、2人体制をとりながら任せることを丁寧に増やしていきたいと思っています。

ファシリティマネジメントという仕事の知名度

この仕事に配属されて、親や友人に聞かれることの多い「これってどんな仕事？」に対して、FMを「企業・団体が保有又は使用する全施設資産及びそれらの利用環境を経営戦略的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用する経営活動」と説明したとしても残念ながらさらに疑問が出てきてしまって、相手に伝わらない。

業務の一部としてある、「施設管理」「移転引越などを計画している部署」といったキーワードの方が、理解してもらいやすいため私は使いがちではありますが、きちんと知ってもらいたいという思いからすると、残念な気持ちになってしまいます。

ファシリティマネジメントの専門部署がある会社はまだまだ少なく、総務業務のかたわらで行っていたり、経営企画や財務管理の方が一部を担っています。この仕事だけをやっている部署というのは少ないためどうしてもイメージを伝えるのは難しいのですが、経営資源の一つであるファシリティの重要性と携われる面白さのようなものがもっと広まったらと思います。

インハウスのファシリティ担当としてプロジェクトに参画する醍醐味

ファシリティ担当として、移転や増床、原状回復など施設の計画に対し、それまでもグループ会社の拠点をいくつかプロジェクトを受け持っていました。一昨年、インハウスのファシリティ担当として本社ビル移転のプロジェクトに参画できる機会がありました。移転が無事終わり、運用フェーズが落ち着くまでは大変だったことも多々ありましたが、規模としてもそうそう携わるチャンスも少ないようなプロジェクトでしたし、とてもいい経験をさせていただきました。外部デザイナーとデザイン等の最終決定者であるグリー側のプロジェクト担当役員、B・C工事の施工会社との間に入りチームメンバーで試行錯誤しながら進めました。今までの標準業務で得た知見を生かし、よりグリーに合うワークプレイス作りを目指していたため、役員やデザイナーにも自分の意見を積極的に伝えることを大切にしました。そういったことを評価され、「従業員のためのオフィス、Wellbeingの追求」として、第17回日本ファシリティマネジメント大賞（JFMA賞）で奨励賞をいただくことができました。経営ミッションと従業員満足のどちらも獲得する達成感を味わえるのがファシリティマネジメントの醍醐味です。◀

ISO/TR 41016

「ファシリティマネジメントー利用可能なテクノロジーの概要」が発行されました



川村 正夫

かわむら まさお

JFMA事務局・ISO推進部長

はじめに

ファシリティマネジメントの国際規格を発行する、ISO/FM 専門委員会ファシリティマネジメントでは、さまざまな FM 標準化のガイダンスやテクニカルレポートを発行している。

2024 年 4 月に、ISO/TR 41016 「ファシリティマネジメントー利用可能なテクノロジーの概要」が発行された。これは、FM で利用可能な技術全般についてのテクニカルレポートである。

ISO/FM 専門委員会では、FM 技術の全体概要をレポートすることで、多くの FM 関係者が FM テクノロジーについて理解を深めてもらうことを期待している。このため私は、ISO/TR 41016 について、主要なトピックを抜粋して紹介する。

本テクニカルレポートについて興味を持たれた方は、原文(英文)を読むことをお勧めする。

(注) 原文は日本規格協会の Web サイト <https://webdesk.jsa.or.jp/> から購入できる。品名「ISO/TR 41016 Facility management – Overview of available technologies」

ファシリティマネジャーの役割

デバイスのテクノロジー対応が進むにつれて、これらのリソースは SMART (specific, measurable, achievable, realistic and time-related) として動作できる必要がある。パソコンからインターネット、スマートフォンからエネルギー管理まで、人々はテクノロジーとその日常的な使用に大きな期待を寄せている。ファシリティに適用されたテクノロジーにより、ファシリティ利用者はデジタル環境でも効果的かつ安全に作業ができる。ファシリティマネジャーは、デジタル変革に不可欠な役割を担う必要がある。

デジタル FM モデル

FM 運用の観点から、デジタル FM を展開するモデルには 4 つの主要な柱が存在し、FM 運用を構築する基礎となる。(図表 1)

	柱	説明
1	必要性の終点	この柱は、場所、空間、資産など、物理的に存在しアクティブなものを全てを表す。
2	エッジ	物理世界がデジタル世界にシームレスに交差し、自律的な行動を監視、通信、実行する。分散型テクノロジーはデータソースの近くで処理を行う。
3	FM 情報モデル	建築環境の膨大な人間の知識データ領域を活用して、ライフサイクル全体が把握され、最適な生涯エクスペリエンスを提供する。
4	仮想環境	デジタル FM システム全体を、クラウドまたはオンプレミス上の仮想またはデジタル形式で表す。

図表 1 デジタルFMの主要な柱とその内容

列	列の名称	説明
1	グリッドとネットワーク	電力網は SMART グリッドに変わる。エネルギー管理システムは、ビルオートメーションシステムと統合され、電力消費情報を提供する。
2	トランザクション、セキュリティ、ストレージ	この列から、既定のサブジェクト領域またはドメインにおける一連の概念とカテゴリが定義され、それらのプロパティとの間の関係が示される。
3	自動化、監視、配信	センサーは自律的なアクティビティを駆動し、データを取込み、出力を制御する。デジタルFMIは、デジタル状態を取込み、資産の描写を作成する。
4	デジタルワークプレイス	デジタルワークプレイスと FM 環境はデジタル状態をキャプチャする。デジタルツイン内のデータは、仮想 3D グラフィカルモデルに表現できる。
5	コンピュータとデータの洞察	コンピュータからの洞察はデータを行動に変換し、意思決定を改善する。データを AI と機械学習で建物の占有率を最適化する等のタスクを実行する。
6	情報モデルとフレームワーク	機械学習は、人間が提供およびプログラムしたモデルから学習したものを取得する。予測プログラムにより経済的な見積りがユーザーに提供される。

図表 2 列とそれを構成する要素

6つの列

デジタル FM を設計するうえで考慮すべき4つの柱を、現状分析、将来の計画、プロセス実践の3つの段階に適用すると、以下の6つの要素列に分類される。(図表2)

デジタル FM の要素

【第1列】グリッドとネットワーク

- モバイルネットワーク (MbN, 1.1)
- LAN(LAN, 1.2)
- WAN(WAN1.3)

LAN、WAN、ワイヤレス WAN、長距離 WAN、光ファイバー、エッジネットワークなどのデータと電力が含まれる。グリッド、ネットワーク、通信は FM スタックの基盤を構築する。

● 公益ネットワーク (UTL, 1.4)

新世代のエネルギー管理は、エネルギーの可用性を確保する。大学のキャンパス、医療複合施設、ビジネスパーク、住宅街では、イーサネットによる電力、極低電圧、インバーター、遠隔監視および制御機器などのテクノロジーが使用されている。

● エッジネットワーク (EdN, 1.5)

エッジネットワークは、エッジデバイスとオンプレミスのサーバーをクラウドに接続してデータの処理、保管、分析を行うことにより、デジタルリソースをユーザーに提供する。

【第2列】：トランザクション、セキュリティ、ストレージ

● バイオメトリクス (Biom, 2.1)

タッチレスインターフェースの開発、水の蛇口やペーパーディスプレイへの赤外線モーション制御バルブの設置が加速された。生体認証制御は網膜スキャンおよび顔認識カメラに移行した。

● サイバーセキュリティ (CS, 2.2)

サイバーセキュリティとは、コンピュータシステムとモバイルデバイス、ネットワークとサーバー、プログラムとデジタルトランザクション、電子デバイスとセンサー、インフラストラクチャとデータをサイバー脆弱性や悪意のある攻撃から保護するものである。

● ブロックチェーン (BC, 2.3)

ブロックチェーンは、設計上データの変更に耐久性があり、一度記録されると、後続のすべてのブロックを修正しない限

り遡って変更することはできない。

● クラウドインフラストラクチャ (CLD, 2.4)

クラウドインフラストラクチャは、クラウドを構成するハードウェアとソフトウェアのリソースを集めたものである。クラウドプロバイダーはグローバルデータセンターを維持している。

● バックアップ (BU, 2.5)

静的、モバイル、クラウドベースのいずれであっても、すべてのデータセットストレージが確実にバックアップされるようにする。

● SMART 契約 (SmC, 2.6)

共通データ環境 (CDE) には、共通のインターネットデータ標準などの提出物が必要である。サービスプロバイダーとの契約には、SMART 契約条件が効果的である。

【第3列】自動化、監視、配信

● ロボティクス (RBT, 3.1)

ビルディングオートメーションは、安全性とセキュリティ、運用効率、回復力、建物資産の耐用年数の最大化などの形で、ファシリティマネージャーに深い洞察をもたらす。

● インターネットオブシング (IoT, 3.2)

モノがインターネットと接続されることにより、データをサーバー上で、処理、変換、分析、連携することが可能になる。

● ウェアラブル (Wbl, 3.3)

腕時計は、5G 通信デバイスとリンクできる SMART ウォッチになる。これらは CAFM タスクと作業指示の割り当て、施設のアラートとアラームなど、さらに多くの機能と連携可能である。

● SMART 資産とデジタルエクスペリエンスの監視 (SmA, 3.4; DEM, 3.5)

SMART 建築プロジェクトでは、高品質のデータと訓練されたリソースとシステムにアクセスする。データの精度と関連性を測定するため顧客のデジタルエクスペリエンスを調査する。

【第4列】：デジタルワークプレイス

● 拡張現実、仮想現実、バーチャルアシスタント、立体音響 (AR,4.1; VR,4.2; VA,4.3; 3AD,4.4)

3D モデリング、VR、AR ソリューションにより FM 環境を視覚化し、物理的および機能的な FM データを視覚化、拡張、およびシミュレートするためのフレームワークと機会を提供する。

● 運用アプリケーション (OA, 4.5)

IoT 制御とオープン標準プロトコルにより、ビルとシステム間で必要な相互運用性と自動化が推進され、監視ドローン、ユーザーの健康状態の監視、ウイルス制御などが行われる。

● カスタマーエクスペリエンスソフトウェア (CXA, 4.6)

カスタマーエクスペリエンスとは、顧客が企業やブランドとの取引を開始してから終了するまで、顧客が得る体験や価値などを指している。CX を体験するソフトウェアは、顧客に満足してもらえる体験を作り出す。

【第 5 列】：コンピュータとデータの洞察

● コンピュータビジョン、機械学習、認知コンピューティング (CV, 5.1; ML,5.2; CC,5.3)

コンピュータの洞察力を実際に活用する例は、建物の現在の状態のパフォーマンスを元の状態と対比して、時間の経過とともにシステムがどのようにパフォーマンスを発揮するかを予測する。

● 自然言語処理 (NLP, 5.4)

デジタル変革を成功させるには、人材トレーニングとシステム知識の専門能力開発を組み合わせる。労働環境において言語が混在していても、コンピュータによる自然言語処理が役立つ。

● ディープラーニングとニューラルネットワーク (DL, 5.5; NN, 5.6)

デジタルダッシュボードを介して、ERP システムのデータと予測 AI 分析にアクセスすることで、デマンド組織は導入されたリソースを効果的に監視し、侵入を減らし、信頼性を高め、可視性を向上させる。

【第 6 列】：情報モデルとフレームワーク

● 建物情報のモデリング、地理情報システム (BIM,6.1; GIS,6.2)

建築環境で使用される BIM は、主に建築慣行の変革に焦

点が当てられている。地球上に存在する地物や事象はすべて地理情報であり、情報の関係性、パターン、傾向を導き出すのが GIS である。

● 経済上、カーボン (Ecn, 6.3; C, 6.4)

FM ビジネスを実践するうえで、経済的な面、及びカーボン排出量に関して、有利に進める必要がある。

● 生涯管理 (WL, 6.5)

革新的なツールとソリューション、さらに IoT 関連テクノロジーの最近の革新により、可視性が向上し、ファシリティのライフサイクルのビジネス実践における組織の意思決定が可能になる。

● 健康と安全、ウェルビーイング (HS,6.6 ; Well,6.7)

快適さ、温度、湿度、CO₂、空気リフレッシュレート、周囲騒音、光レベル、エネルギー管理などを監視するという HSE 優先課題について情報のフィルタリングが含まれる。

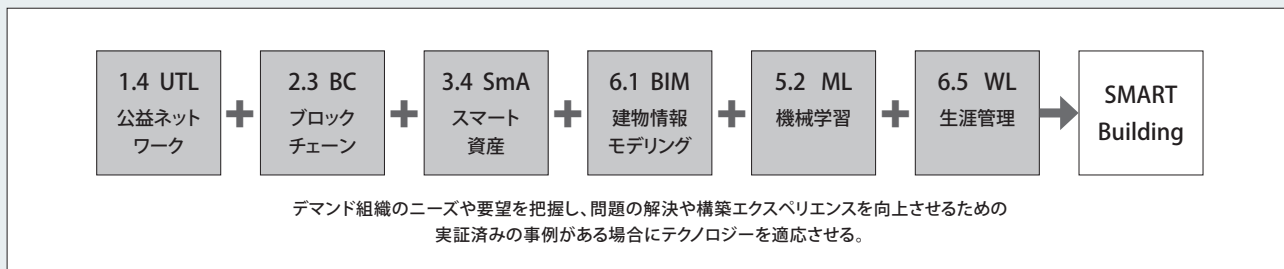
テクノロジーの選択

反復プロセスを通じて列の「要素」を結合することで、FM 組織の要求に応じて問題を解決する、より複雑な技術スタックを形成する。

以下の SMART ビルディングの例で使用される「要素」は、UTL、BC、SmA、BIM、ML、WL である。(図表 3)

技術の成熟度レベル

FM テクノロジーの導入にあたって、自社の技術成熟度レベルを知ることで、計画と進捗目的のベースラインが提供される。組織と運営は、さまざまな時期にさまざまな方法で成熟するため、成熟度評価は変化する可能性があり、また、それぞれの領域や接続を監視するために運営モデルのさまざまな部分に合わせて調整する方法も異なる。分野間の交流により全体的な理解をもたらし、運用上のニーズに沿った価値ベースのロードマップをサポートする。



図表 3 技術スタックを形成するための要素の組み合わせ

					Well 6.7 ウェルビーイング
	SmC 2.6 スマート契約		CXA 4.6 顧客 エクスペリエンス アプリケーション	NN 5.6 ニューラル ネットワーク	HS 6.6 健康と安全
EdN1.5 エッジ ネットワーキング	BU 2.5 バックアップ	DEM 3.5 デジタル エクスペリエンスの 監視	OA 4.5 運用 アプリケーション	DL 5.5 深層学習	WL 6.5 生涯管理
UTL 1.4 公益 ネットワーク	CLD 2.4 クラウドインフラ ストラクチャ	SmA 3.4 スマート資産	3DA 4.4 立体音響	NL 5.5 自然言語処理	C 6.4 カーボン
WAN 1.3 ワイドエリア ネットワーク	BC 2.3 ブロック チェーン	Wbl 3.3 ウェアラブル	VA 4.3 バーチャル アシスタント	CC 5.3 認知 コンピューティング	Ecn 6.3 経済上
LAN 1.2 ローカルエリア ネットワーク	CS 2.2 サイバー セキュリティ	IoT 3.2 インタネット オープニング	VR 4.2 仮想現実	ML 5.2 機械学習	GIS 6.2 地理情報 システム
MbN 1.1 モバイル ネットワーク	Biom 2.1 バイオメトリクス	RBT 3.1 ロボティクス	AR 4.1 拡張現実	CV 5.1 コンピュータ ビジョン	BIM 6.1 建物情報 モデリング
1層 グリッド ネットワーク	2層 トランザクション セキュリティ ストレージ	3層 自動化、監視 配信	4層 デジタル ワークプレイス	5層 コンピュータと データの洞察	6層 情報モデルと フレームワーク

図表4 デジタルFMの要素例

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。
<https://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
2024 年	2024年度 認定ファシリティマネジャー	合格発表	9月2日(月)	—
	2024年度 認定ファシリティマネジャー 資格更新登録	申込受付	8月 1日(木)~ 9月20日(金)	—
		更新講習D方式	10月10日(木)~ 10月23日(水)	Web 開催 / オンデマンド配信
	「超初級！ファシリティマネジメント入門」Webセミナー		7月1日(月)~7月30日(火)	Web 開催 / オンデマンド配信
	初級・FM財務評価セミナー2024		7月30日(火)~ 9月17日(火)	Web 開催 / オンデマンド配信
	FM初心者向け「秋の18講座」		9月~11月	Web 開催 / オンデマンド配信
	初級FMスクール		第1回10月 第2回12月	Web 開催 / オンデマンド配信
	書籍・報告書発刊記念セミナー		適宜	適宜
専門セミナー、企画セミナーほか		適宜	適宜	
2025 年	2025 新春特別セミナー		1月	Web 開催 / オンデマンド配信
	ファシリティマネジメントフォーラム 2025		2月	未定

*予定は変更になる場合があります。詳細は、JFMAホームページにてご確認ください。

第19回日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞) エントリー・応募開始

事務局：白須 公子

JFMA賞のエントリーならびに応募を7月1日より受付ています。

- ・エントリー期間：2024年7月1日(月)~7月31日(水)
- ・応募期間 : 2024年7月1日(月)~8月31日(土)

私たちは、激しい世界情勢の変化やコロナ禍を経験し、働き方改革、持続可能な開発目標(SDGs)、ESG、DXへの取り組みなど、これまでにない経営の対応が求められ、その中でFMの位置づけが一層重要なものとなってきています。このような状況下でこそ、FMのパワーを十分に発揮した皆様からのすばらしいFM事例をぜひご紹介ください。ご応募お待ちしております。

JFMA賞ホームページには過去の受賞集やQ&Aも掲載していますので、ぜひご覧ください。

初級FM財務評価セミナー

事務局：藤本文夫

セミナーは期間内であれば自由に参加できるオンデマンド方式とし、教科書は2020年に改訂した『FM財務評価ハンドブック2020』で行います。このセミナーの講師陣は「FM財務評価手法研究部

会」のメンバーで構成され、大山部会長をはじめとしていずれも実務経験が深い部会員が担当します。当セミナーは2022年、2023年、2024年4月に配信したセミナーと同様の内容となります。

セミナー概要

募集期間：2024年7月16日(火)10:00～8月30日(金)13:00

開催期間：2024年7月30日(火)10:00～9月17日(火)13:00

開催方法：Webでのビデオ・オン・デマンド方式

参加費：会員 11,000円 非会員 22,000円

お支払いはクレジットカード決済のみです

※受講者の都合で受講できないセミナーがあっても返金致しませんのでご了承ください。

教科書：『FM財務評価ハンドブック2020』
(定価3,300円参加費に含む)

受講は、下記よりお申込みください。

<http://jfma.or.jp/seminar/page6-2.html>

※8月10日(土)～8月18日(日)は当協会夏季休業期間となりますため、教科書発送を行う事ができませんので、何卒ご了承をお願いします。

※当セミナーは認定ファシリテスマネジャー資格登録更新講習「B方式5ポイント」取得対象です。

※当セミナーは受験講座ではありません。資格試験の対策講座は、一般社団法人ニューオフィス推進協会の講座を受講してください。

※2023年よりJFMAのセミナー参加には「JFMAイベント・セミナーメンバー」への登録が必要となります。

(1)「参加申込」ボタンからお申し込みください。

(2)JFMAイベント・セミナーメンバーの方はログインして、そうでない方は「新規登録」よりメンバー登録後に続けて、セミナー参加申込をお願いします。

(3)引き続き受講費支払いをお願いします。

JFMA会員は11,000円、非会員は22,000円(税込)にて、クレジットカード決済でお支払いください。

※JFMA会員とは、JFMAの法人会員(正、準、公共特別)に属している方、個人会員の方(正、準)となります。

(4)お申込および支払いが完了しますとご登録のメールアドレスに申込受付完了メールをお送りしますので、必ずご確認ください。

(5)セミナー配信開始時間になりましたら、「視聴はこちら」ボタンよりログインしてご視聴ください。

※視聴参加メール等はお送りいたしませんので、当ページよりログインして視聴ページへとお進みください。

セミナー内容・講師

● 第1章

「FM財務評価の基礎知識」

大山 信一 JFMA FM財務評価手法研究部会 部会長、三井住友建設株式会社

● 第2章

「ファシリテコスト評価」

河合 義一 JFMA FM財務評価手法研究部会 部会員、米国公認会計士

● 第3章

「施設資産評価」

河合 義一 前記

篠原 由紀 JFMA FM財務評価手法研究部会 部会員、株式会社ザイマックス

● 第4章

「施設投資評価」

東 裕之 JFMA FM財務評価手法研究部会 副部会長、ヒューリックビルド株式会社

● 第3・5章

「ライフサイクルコスト評価」

篠原 由紀 前記

2024年度 認定ファシリティマネジャー (CFMJ) 資格更新登録

事務局：鈴木 克己/森田 優子/湯浅 諭美

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

● 申込受付期間

2024 (令和6) 年8月1日 (木)～9月20日 (金)

★ JFMA ホームページ <https://www.jfma.or.jp/>

メニューバー>認定ファシリティマネジャー資格>更新登録申請からお申込ください。

● 2024年度の対象者と受講方法

(1) 「資格登録証」の有効期限が【令和7 (2025) 年3月31日】と記載されている方

▶ 「A～D」の4方式のいずれか1つを修了することにより、『更新登録 (継続)』ができます。

* A、B方式には制限があります。あらかじめご確認ください。

(2) 資格登録したがすでに有効期限が切れている方

▶ 「C方式またはD方式」を修了することにより、『再登録』ができます。

(3) 資格試験に合格後5年以内に新規資格登録をされなかった方

▶ 「C方式またはD方式」を修了することにより、『新規登録』ができます。

● 更新講習4方式について

◆ A方式 (JFMA個人会員方式)

受講者が更新登録を継続中で更新登録申込年度を含めて2年以上継続して公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 (以下、JFMAという) の個人会員であり、かつ直近2年間の個人会費を納入しており、機関誌等によってFMの最新情報を修得していること、ならびに更新講習テキストにより自己学習していること。

◆ B方式 (FM活動ポイント方式)

受講者が更新登録を継続中で前回の登録交付日以降原則として直近の5年以内に、次の4分野のうち2つ以上の分野においてFM活動を行い、活動に応じたポイント基準に従って更新書類提出時までに合計20ポイント以上を取得していること、ならびに更新講習テキストにより自己学習していること。

(1) 実務経験: FMの業務を経験している。

(2) 継続教育: FMに関する講習会・セミナー・大会等に参加・受講している。

(3) FM団体活動: FM団体の会員になっている、またはFM三団体にある委員会の委員長経験がある。

完了します。

ご自身の資格有効期限は、JFMAホームページでも確認できます。ぜひご確認ください。

(4) FM普及啓発への貢献: FM関係の講演会・講習会等の講師を務めたことがある、FM関連の書籍・雑誌等の執筆を行ったことがある、またはその他FMの普及啓発に貢献したことがある。

◆ C方式 (在宅講座方式)

受講者が更新講習テキストにより、自習の上、修了考査問題の解答をJFMAに提出し、修了考査に合格すること。

◆ D方式 (Web講座方式)

受講者が更新講習テキスト (事前配布) に基づくWeb講座を受講し修了すること。

* 東京、大阪会場にて実施していた集合講座がWeb講座になりました。PCとネット環境があれば好きな場所で受講できます。

* 講義内容を確認するアンケートがあります。受講後のアンケート入力をもって受講修了となりますので、ご注意ください。

開催日程: 2024年10月10日 (木)～10月23日 (水)の期間を予定しています。

* 詳細は後日、JFMAホームページにてご案内いたします。

● ご案内ハガキ/ご案内メールについて

受講対象の方へは申込み開始直前 (7月) にご案内 (郵送または電子メール) を差し上げます。

* ご住所、メールアドレス等の変更があり、ご連絡がとれない方がいます。変更があった場合は、JFMAホームページ「登録内容更新時の届出」より最新情報をご入力ください。

イベント・セミナー等 実施報告

● ウィークリーセミナー JFMA賞受賞セミナー (第16回～第18回)

事務局：白須 公子

優秀なFM実践事例として、2022年～2024年に開催されたファシリティマネジメントフォーラムのJFMA賞受賞講演22件と第18回総評につきまして、オンデマンド配信を実施しました。

オンデマンド配信期間：2024年5月14日(火)10:00～6月3日(月)13:00

● JFMA賞 見学会 (第18回)

事務局：白須 公子

第18回JFMA賞受賞の中から、2件の見学会を開催しました。

第1回：6月12日：日建設計コンストラクション・マネジメント株式会社 (第18回優秀FM賞)
 第2回：6月13日：西日本電通株式会社 (第18回優秀FM賞)

● QUINTBRIDGE 共催 大阪FMセミナー

事務局：白須 公子

優秀FM賞を受賞された西日本電通株式会社内の共創施設「QUINTBRIDGE」で、FMを関西のより多くの方々にご理解いただくためのセミナーを「QUINTBRIDGE」と共催で開催し、多くの方々にご参加いただきました。

タイトル：地球を救うこれからの建物のマネジメントについて
 開催日時：2024年6月13日(木)13:00～15:10
 会場：QUINTBRIDGE 大阪府大阪市
 講演1：「地球を救うファシリティマネジメント」米倉 誠一郎 JFMA会長、一橋大学 名誉教授
 講演2：「地球を感じる働き方とワークプレイス」仲 隆介 Naka Lab.代表 京都工芸繊維大学 名誉教授

意見交換：「地球を救うこれからの建物のマネジメントについて」
 米倉 誠一郎 × 仲 隆介 × 参加者

交流会は、希望者のみが参加しました。

● 2024年度認定ファシリティマネジャー資格CBT学科試験経過

事務局：鈴木 克己

2024年度認定ファシリティマネジャー資格試験は、CBT試験^{*1} (2021年から)により、学科試験と論述試験を分離して実施しました。

今年の受験申込は、4月1日(月)～6月6日(木)にCBT試験運営会社の受験予約サイトから行われ、960名の申込がありました。

学科CBT試験は、6月1日(土)～6月9日(日)の9日間、試験時間120分(3教科40問)、全国の都道府県の約350カ所以上のテストセンターで開催し、919名の方が受験されました。(2024年度CFMJ試験都道府県別学科受験者数(グラフ)参照)

学科試験合格の結果は「学科CBT試験」の終了後に受験者のパソコン(PC)画面に表示されました。

さらに、論述試験は学科試験合格者(学科得点率70%以上)を対象に、全国約100カ所のテストセンターで、6月29日(土)に3回開催しました。論述解答作成は800文字をPC入力とし、試験時間は90分です。

昨年度から、最終合格者は、「論述CBT試験」の得点結果で判定することになりました。

最終合格者の発表は、9月2日(月)を予定しています。

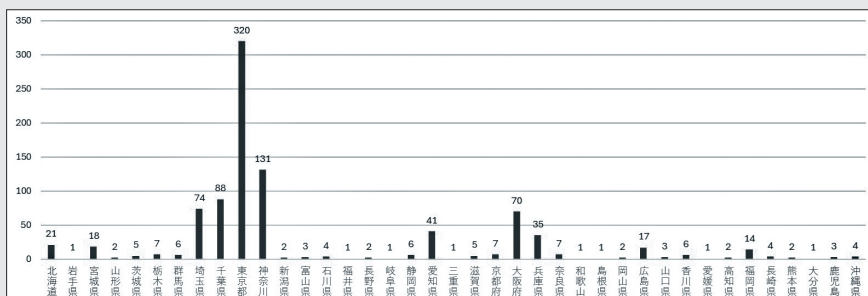
最終合格者には、本人に「合格証」を、不合格者には「通知書」を送付します。

最終合格者は、新規登録^{*2}することにより、認定ファシリティマネジャー資格を有することになります。

*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。

*2：2024年度より、新規登録の要件の緩和を行いました。

- ①最終学歴に関係なく、FM実務経験年数が2年以上あれば登録申請可能です。
- ②大学院修士課程を修了した方は、FM実務経験が不要です(実務経験2年相当と認めます)。



図表 2024年度CFMJ試験都道府県別学科受験者数

● JFMA令和6年度 第1回理事会 開催

事務局：豎山 和人

今年度第1回理事会が5月21日(火)にWeb会議にて行われました。

本理事会は米倉誠一郎会長を議長に、理事・監事総勢25名での開催となりました。

議案審議は以下の通りで、すべて原案通り可決されました。

■ 決議事項

第1号議案 2023年度事業報告及び決算報告の件
(2023年4月1日～2024年3月31日)

第2号議案 役員(理事)候補者選任の件

第3号議案 第19回日本ファシリティマネジメント大賞審査委員選任の件

■ 報告事項

コンプライアンス活動状況報告

会員入会・退会状況報告



写真 Web会議にて開催された令和6年度第1回理事会、写真はJFMA会議室の様子

● JFMA令和6年度 第1回通常総会 開催

事務局：豎山 和人

令和6年度第1回通常総会が6月20日(木)、JFMA会議室にて開催されました。

本総会では米倉誠一郎会長を議長として議事が進められ、会議出席9名、書面表決153名、不承認0名計162名の議決権行使により、以下の議案が決議されました。

■ 決議事項

第1号議案 2023年度事業報告及び決算報告の件

第2号議案 役員(理事)選任の件

また、2024年度 事業計画及び収支予算について報告が行われました。



写真 JFMA会議室における開催時の様子

JFMAのエンジン「調査研究部会」—学びと交流の場



佐藤 芳宏

さとうよしひろ

JFMA事務局 調査研究委員会担当

幅広いテーマ・「知」のエンジン

FM 戦略企画、FM プロジェクトマネジメント、リスクマネジメント、エネルギー環境保全マネジメント、CRE マネジメント、人と場への FM 投資価値、こころとからだのウェルビーイング、インフラマネジメント、キャンパス FM、ヘルスケア FM、公共施設 FM、ユニバーサルデザイン、運営維持手法、品質評価手法、FM 財務評価手法、オフィス・ワークプレイスの知的生産性、コンピュータ活用、BIM・FM。

さまざまな言葉が並んでいますが、これらは全て JFMA 調査研究部会の名称です。

JFMA では、現在、18 の部会が FM に関する幅広いテーマについて調査・研究を行っており、FM に関する「知」のエンジンの役割を担っています。

FM に関する交流の場

調査研究部会は、さまざまな業種の企業、学校、病院、自治体・地方公共団体などに所属されている方、個人で活動されている方などが参加されており、幅広い分野の方々とコミュニケーションがとれる絶好の機会です。

部会の大半が毎月 1 回程度の頻度で定例会を開催しており、部会によっては新しい施設や FM 事例の見学会、有識者による講演会なども実施しています。

私もいくつかの部会の事務局を担当していますが、所属、立場、経験の異なる方々が参加され、交流の場としても活用されています。

FM初心者向け「秋の18講座」・ 「ファシリティマネジメントフォーラム」での 調査研究部会講演

調査研究部会の活動報告の場として、毎年、次の講演を行っています。

●FM初心者向け「秋の18講座」

主に初心者向けの基本的なセミナーとして、各部会の紹介と研究内容報告を行っており、例年 9 月～11 月頃にオンデマンド配信しています。

●「ファシリティマネジメントフォーラム」での調査研究部会講演

各部会の研究最新情報等の報告を行っており、例年 2 月～3 月頃にオンデマンド配信しています。

『JFMA JOURNAL』の調査研究部会特集号

JFMA の機関誌『JFMA JOURNAL』の別冊号として、各調査研究部会の研究成果をまとめた『JFMA JOURNAL R (Research)』シリーズを 2 年ごとに発行しています。

2023 年には各部会が多様な視点で SDGs について検討し、『JFMA JOURNAL R6 ESG/SDGs とファシリティマネジメント』を発刊しましたが、各部会が統一テーマで活動するという初の試みでした。

調査研究部会の紹介サイト

全 18 部会の詳しい活動については、JFMA のホームページ (<https://www.jfma.or.jp/research/page2.html>) でも紹介しており、各部会のボタンをクリックすると、詳細な活動報告を閲覧できます。

「FM 初心者向け『秋の 18 講座』」や「ファシリティマネジメントフォーラム」での講演の資料も「研究成果」として掲載しています。

調査研究部会へのご参加

調査研究部会への「正式参加」には「JFMA 会員」資格が必要です。法人会員、個人会員、公共特別会員のいずれの方もお申込みいただけます。

「お試し参加」の制度もあり、こちらは会員でない方もお申込みいただけます。

正式参加・お試し参加のいずれも、JFMA のホームページ (<https://www.jfma.or.jp/research/page2.html>) からお申込みが可能です。

JFMA のエンジン、調査研究部会の活動に、ぜひ、ご注目ください。新たなご参加もお待ちしております。

法人正会員

186会員 (50音順/敬称略)

あ

株式会社アイスクウェアド
 アイング株式会社
 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ーズ
 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
 株式会社安藤・間
 株式会社いい生活
 EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社
 イオンデライト株式会社
 イオンデライトコネクスト株式会社
 株式会社イズミコンサルティング
 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ファシリティーズ株式会社
 株式会社NSFエンゲージメント
 NTTアーバンソリューションズ株式会社
 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コムウェア株式会社
 株式会社NTTデータ
 NTT都市開発株式会社
 株式会社NTT ExCパートナー
 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
 エヌビーエス株式会社
 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MBM
 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

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
 キョウワプロテック株式会社
 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

グリーン株式会社
 株式会社グローバルBIM
 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
 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
 セイコーエプソン株式会社
 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
 総合警備保障株式会社
 ソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社
 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
 株式会社丹青社
 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ンス
株式会社東急コミュニティー
東急不動産株式会社
株式会社東急Re・デザイン
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
株式会社日建設
日建設設計コンストラクション・マネジメント株式会社
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
日本電気株式会社
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
株式会社長谷工コーポレーション
株式会社パソナ日本総務部
パナソニック株式会社 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
BIPROGY株式会社
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 パートナース株式会社
フェアートン株式会社
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
株式会社三越伊勢丹アイムファシリティーズ
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
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
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
株式会社ユニバーサル園芸社
株式会社横浜銀行

ら

ラックス建設株式会社
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

21会員（50音順/敬称略）

株式会社インデックスファシリティーズ
ENEOS 株式会社
株式会社エフエム・ソリューション
川崎重工株式会社
クロスナレッジアドバイザリ株式会社
株式会社構造計画研究所
サンニン株式会社
ジェイアール東海総合ビルメンテナンス株式会社
城南信用金庫
株式会社日本政策投資銀行
日本印刷株式会社
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
株式会社松永建設
三井不動産ビルマネジメント株式会社
株式会社ライオン事務器
株式会社ワークパス



◀ No.214 2024 SPRING
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2024 特集号
第18回 日本ファシリティマネジメント大会
FMのチカラ インベーション経営を支えるファシリティマネジメント

- No.213 2024 WINTER
特集 FM思考のまちづくり
ファシリティマネジメントの力でまちをアップグレードする
- No.212 2023 AUTUMN
特集 FMのチカラ part2
ファシリティマネジメントが生み出す
価値や役割を明らかにする
- No.211 2023 SUMMER
特集 FMのチカラ part1
ファシリティマネジメントが生み出す価値や役割を明らかにする
- No.210 2023 SPRING
FACILITY MANAGEMENT FORUM 2023 特集号
第17回 日本ファシリティマネジメント大会
FM進化論 DX・SX・そして未来へ

- No.209 2023 WINTER
特集 公共FMの新しいかたち
マネジメント思考と連携
- No.208 2022 AUTUMN
特集 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
- 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

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 2024
AUTUMN**

ジャフマジャーナル 52 (No.216)

**有資格者に聞く
ファシリティマネジメントの仕事(仮題)**

認定ファシリティマネジャー資格制度は、ファシリティマネジメント業務に関する知識・能力を有していることを認定するものです。2023年現在、全国に6,700人を超える有資格者がいます。ファシリティマネジメントの領域は広く、その対象も拡大しており、認定ファシリティマネジャーが所属している企業や団体の業種や事業、担当している業務も多岐にわたっています。そこにファシリティマネジメントの多様性や奥深さを感じます。

次号、216号では、多様な有資格者のみなさんにお仕事やFMへの思いをご寄稿いただきます。

*内容は変更になる場合があります。

編集後記

人的資本経営とファシリティマネジメント(FM)は、深い関係にあります。人的資本経営の指標であるウェルビーイングや幸せの可視化は、FMそのものです。働き方やワークプレイスの進化は近年目覚ましいものがあり、FMの視点から人的資本経営に寄与する内容も多くあります。そこでJFMAジャーナルでは、人的資本経営にスポットを当ててみました。

FM関係者にFMの視点から、それぞれの立場で「人的資本経営とFM」についてご寄稿いただきました。①多様な人財が活き活きワクワクと働くオフィスの事例、②スタートアップ企業のキャリア形成支援と資格取得補助の事例、③オフィスに出社する意味を問いExperience Placeへ挑戦している事例、④DX等の教育を通して人材の価値を高めている事例、⑤グループ経営の拠点づくりを通じたFMの実践事例など、それぞれの視点での取り組みはFMの世界を広げています。そして、FMは経営なのだとして改めて発見する特集でもあります。今回の特集が皆さまのさらなるFM推進にお役に立てれば幸いです。

(成田 一郎)

JFMA JOURNAL (ジャフマ ジャーナル) No.215 2024 SUMMER

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

<https://www.jfma.or.jp>

2024年7月22日発行 定価 1,200円(税込1,320円)

発行人 米倉 誠一郎
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。

東京、大阪で実施してきた集合講座が、
「Web講座」になりました！
PCとネット環境があれば全国どこでも
お好きな場所で受講できます。
継続の方も失効中の方も、
ぜひWeb講座で資格を更新しませんか？

2024年度

**認定ファシリティマネジャー
資格更新のための**

D方式 Web講座

期 間

2024年10月10日(木)～10月23日(水)

動画配信およびアンケート回答期間

配信方法

インターネット Vimeo によるオンデマンド配信

★期間中何度でも視聴可能！★自由に一時停止、再生が可能！

定 員

なし

費 用

資格有効期限内：34,320円(税込)

「資格有効期限切れ」または「合格から5年以上未登録」：38,610円(税込)

※ 詳細は、ホームページ「更新登録案内書」をご確認ください。

申込方法

JFMA ホームページ > 認定ファシリティマネジャー資格 >

更新登録申請ページ内の申込ボタンよりお申込みください。

※申込時に「クレジットカード払い」または「銀行振込」からお選びください。

各案内にしたがってお支払いをお願いします。(支払期日：9月30日(月))

※支払確認後に、『認定ファシリティマネジャー資格更新テキスト2024』を発送します。

受講手順

● 手順1 動画URLの配布：2024年10月8日(火)

申込時に使用されたメールアドレスに動画 URL を送信します。

配信期間中は、動画視聴およびアンケート回答入力ができます。

メールが確認できない場合は、JFMA 事務局までご連絡ください。

● 手順2 動画配信 & アンケート回答期間：

2024年10月10日(木)～10月23日(水)

動画URLをクリックし、全約230分の講義内容をすべて視聴し、

受講アンケートに必ず回答してください。アンケート回答をもって受講修了となります。

なお、アンケート回答がお済の方には『受講証明メール』を送信します。

※動画内容を確認するアンケートです。視聴の際は、資格更新テキストに講義で重要と思われた内容をメモしながら受講ください。

※職場のPC環境によっては「閲覧制限」があり、視聴ができない場合がございます。やむを得ず自宅PC等の環境で視聴をお願いすることがございますので、ご了承ください。なお、受講者の受信環境の不具合および受講者のご都合により視聴ができなかった場合は、同額のC方式(在宅講座)へ変更いたします。

第19回 日本ファシリティマネジメント大賞

募集



ジャフマ

JFMA賞 2025



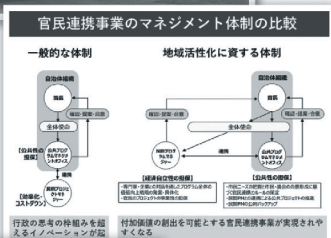
優秀FM賞
西日本電信電話株式会社



優秀FM賞
日建設計
コンストラクション・
マネジメント株式会社



優秀FM賞
東京都墨田区



功績賞 東海林 伸篤
(博士論文)



奨励賞 株式会社近藤商会



第18回 JFMA賞受賞例から

奨励賞 鈴梅産業株式会社 / 株式会社ビルmo

ファシリティマネジメント(FM)は、人事、財務、ICTとともに
コアビジネスを推進する重要な経営基盤です。
これを第四の経営基盤と呼び、ワークプレイスやCRE(企業不動産)、
さらにインフラやサービス等、それらが、人に、組織に、社会にいか
に寄与しているかを評価するのが日本ファシリティマネジメント大賞です。

■ 優秀ファシリティマネジメント賞

FMの手法を取入れ、優れた成果を上げている活動

※建物やワークプレイスの作品としての優劣を競うものではありません

■ 技術賞

FMに関連する優れた手法・技術の取組み

■ 功績賞

FMに関する優れた実践、論文、出版、その他の活動

7月よりエントリー 開始です!

スケジュール

- エントリー期間：2024年7月1日～7月31日
- 応募期間：2024年7月1日～8月31日
- 発表：2024年12月
- 表彰：2025年2月

審査委員

- 委員長 北川 正恭 早稲田大学 名誉教授
- 副委員長 深尾 精一 首都大学東京 名誉教授
- 委員 秋月 聡二郎 国土交通省 大臣官房 官庁営繕部長
- 安達 功 株式会社日経 BP 総合研究所 フェロー
- 猪股 篤雄 神奈川県 政策推進担当 非常勤顧問
- 塚本 裕之 経済産業省 製造産業局 生活製品課 企画官
- 仲 隆介 京都工業繊維大学 名誉教授
- 長澤 泰 東京大学 工学院 名誉教授 / 一般財団法人ハビネスライフ財団 理事長
- 村田 博文 株式会社財界研究所 代表取締役 総合ビジネス誌「財界」主幹
- 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 専務理事

予定(委員以下50音順敬称略)

主催：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会

後援：経済産業省 国土交通省 (予定)

ジャフマ
JFMA
e-mail: info@jfma.or.jp

● 応募要項はHPに掲載予定

<https://www.jfma.or.jp/award/index.html>



「はたらく」は、もっと進化できる

「はたらく」を、もっと自由に。

「はたらく」を、もっとこちよく。

「はたらく」を、もっとスマートに。

「はたらく」の進化を、企業とあなたの新たなチカラに。

もっとワクワクするような豊かな社会へ。

未来は、いまを生きるみんなの「はたらく」の中にある。

さあ、「はたらく」の未来をともに。



2024年5月1日、株式会社清和ビジネスは
「はたらく」を進化し続ける企業として、
コーポレートロゴを刷新いたしました。

株式会社 清和ビジネス

本社：〒103-0022 東京都中央区日本橋室町4-3-18 東京建物室町ビル 7F
支店：中野・名古屋・大阪・福岡・北九州 <https://www.seiwab.co.jp/>



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

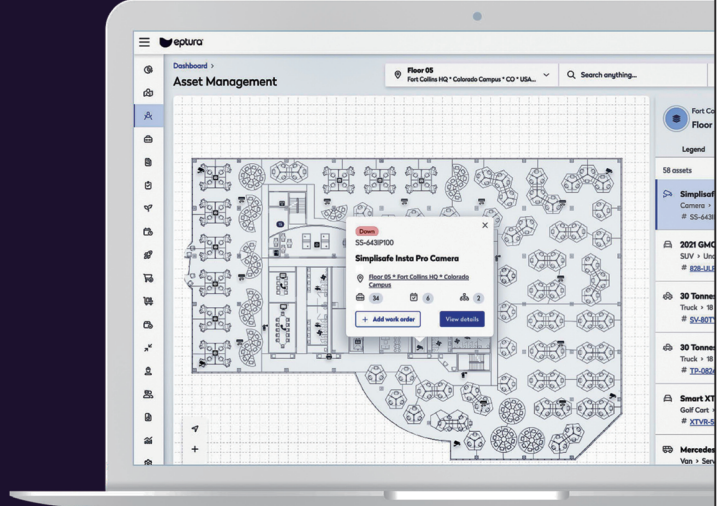


JFMAジャーナルは環境に配慮した「FSC認証紙」ならび「植物性インキ」を使用しています。

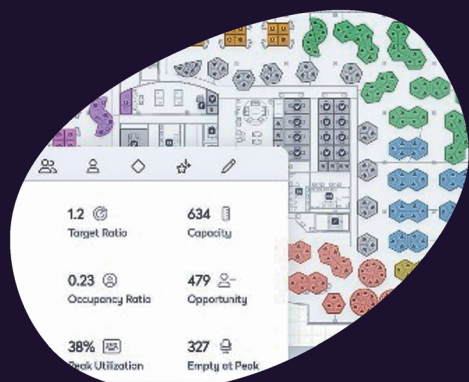


Eptura AssetTM

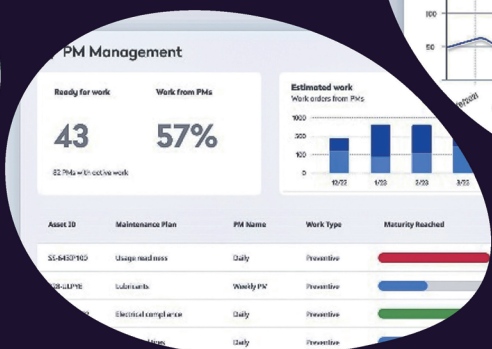
Manage the lifecycle of workplace equipment.



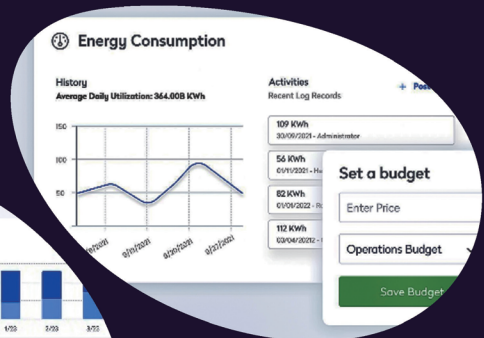
ArchibusTMでおなじみのEptura社から新たにリリースするEAM (資産ライフサイクルマネジメント)であるEptura AssetTMは、組織の有形資産の保守管理を、各資産のライフサイクル全体を通じて行うシステムです。ワークプレイス管理に重きを置くIWMSと比較して、ライフサイクル管理に重点を置くEAMらしさを持ちながらも、エネルギー管理やIoTセンサ連携などの最新のテクノロジーを搭載した新世代の施設管理ソリューションです。



スペース管理



保全作業管理



エネルギー管理

● 年間利用料は298,000円から ●



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/