

JFMA JOURNAL

No.218

ジャフマ ジャーナル 54

2025 SPRING

FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025 特集号

ファシリティマネジメント
フォーラム 2025

第19回 日本ファシリティマネジメント大会

FM サステナビリティ・地方創生・成長 ネクストステージ

ワードでオフィスづくりのトレンドを読み解く 建物長寿命化を担保する大規模改修
北欧の国々から学ぶGXの姿 生成AIによるファシリティマネジメントの革新
「人的資本経営/採用につながる」 事例に見るデジタルツインのデータ活用
官民連携によるワークプレイスデザイン カarbonニュートラルに パーパスが浸透しやすい
ワークプレイスとは
生成AIが拓く 経営とIT、そしてFMで 向かう世界と 官民連携によるインフラ
ファシリティマネジメント 未来を拓く ファシリティマネジメント DX
「次世代のFM」 DEI実現の先にある 経営戦略としての 維持管理における
シリティマネジャー達と語る「個性活躍」 働き方改革 BIM活用を推進するために
図例から学ぶ | will! で働く社員を増やすために 多様な人材が活躍できる環境へ 地域インフラの精
Carbonニュートラルに向けて一 人的資本経営に資する 働く場所の自律的な選択を推進する
ファシリティマネジメント領域の取組み ワークプレイスの具現化をコスト効率高く実
企業成長のカギをにぎる 建設作業所オフィス「ウェルネス化と行動心理学的知見の導入」
サステナビリティとは 汎用的先進技術の組み合わせによる BIMの現状とFMでの
新たな施設管理手法 オフィスの作りのコンセプト
ABWとSOF
働き方と経営にファシリティが PMをとりまく周辺環境の変化について

どこにいても あなたにトドケール

ABWが普及して、働く場所の選択肢が広がった今、

社員は必ずしもオフィスにいるわけではありません。

「あの荷物、届いてるかな？」「請求書、もう来たかな？」

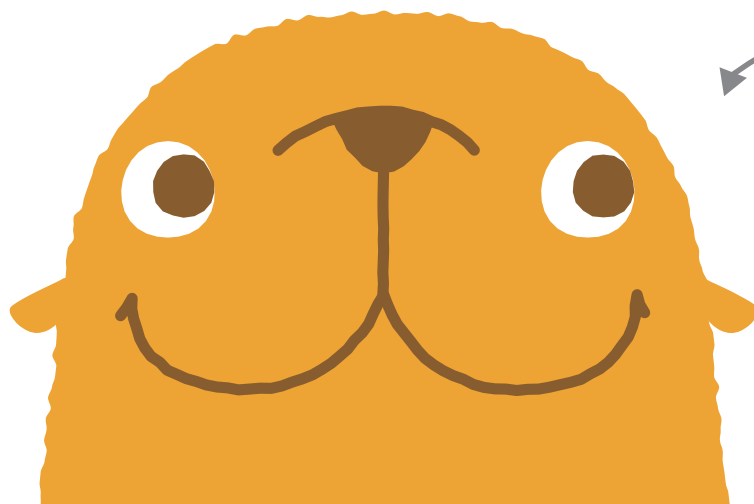
オフィスに届いたモノの情報を、

必要なときに入手できれば働く効率は向上します。

トドケールはそんな情報をお届けするサービスです。

どこにいても、あなたとモノをつなぐ。

ウケワタシをカンタンに。働き方をもっと自由に。



公式キャラクター
トドケルくん

郵便物・配達物クラウド管理アプリケーション



〒102-0093 東京都千代田区平河町1丁目3-12 第二秩父屋ビル 1F
050-1741-7932
<https://www.todoker.com/>



ABWをより
加速させる
資料はこちら

ファシリティマネジメント
フォーラム 2025

FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025

第19回 日本ファシリティマネジメント大会



主催

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
(JFMA)

後援

経済産業省
国土交通省
日本経済新聞社

協賛 (50音順)

一般財団法人 建築保全センター
公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会
一般社団法人 東京建築士会
公益社団法人 土木学会
特定非営利活動法人 日本PFI・PPP協会
一般社団法人 日本アセットマネジメント協会
公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会
一般社団法人 日本オフィス家具協会
一般社団法人 日本経営協会
公益社団法人 日本建築家協会
一般社団法人 日本建築学会
公益社団法人 日本建築士会連合会
公益社団法人 日本建築積算協会
一般社団法人 日本コンストラクション・マネジメント協会
一般社団法人 日本能率協会
一般社団法人 日本ビルエネルギー総合管理技術協会
一般社団法人 日本ビルディング協会連合会
公益社団法人 日本不動産鑑定士協会連合会
一般社団法人 ニューオフィス推進協会
一般社団法人 不動産協会
一般社団法人 不動産証券化協会
公益社団法人 ロングライフビル推進協会
日本オフィス学会
(23団体)

FMの新たな価値

・ **ファシリティマネジメント(FM):「企業・団体等が組織活動のために、施設とその環境を総合的に企画、管理、活用する経営活動」**(『公式ガイド ファシリティマネジメント』(2018年))

- 気候変動の影響・リスクを考慮し、またカーボンニュートラルに向かう様々な変化に対応して、施設・資産を総合的に企画、管理、活用することの重要性が一層増している
- そのことで、企業がよりよく気候変動リスクに対応し、排出削減を可能とすることで、**企業価値の向上につなげることができる**
- サプライチェーン、バリューチェーン全体を通じた対応が企業に求められる中で、取引先からの要請に応え、**「選ばれる取引先」となることができる**



ダイバーシティ時代のチームビルディング

リーダーが「幸せなチームづくり」を実践

「対話する 見つからない」「シミュレーション 正解を求めない」「相手の考えを認めるのではなく自分が変わる」「愛のループを自分から始める」

「対話が得意にならぬ」「相手の考えを認める」「相手の考えを認める」「相手の考えを認める」

「自分から謙虚さと柔軟性を持って、異なる考えや価値観を尊重し、常に感謝の気持ちを積極的に伝える。それらから新しい行動は生まれていく。チーム全体の風土は変わっていくのである。」

スタッフの仕事満足度が高く、幸せに働ける職場風土に

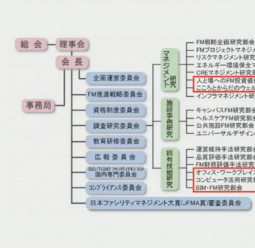
自分が必要とされていると理解した従業員が主体的にアイデアを出し合い、業務改善のループが回る。自由にアイデアを出し合い、議論できる風土がイノベーションを生む

リーダーが「WILL」を引き出し、全員が活躍する職場へ

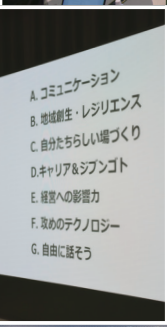
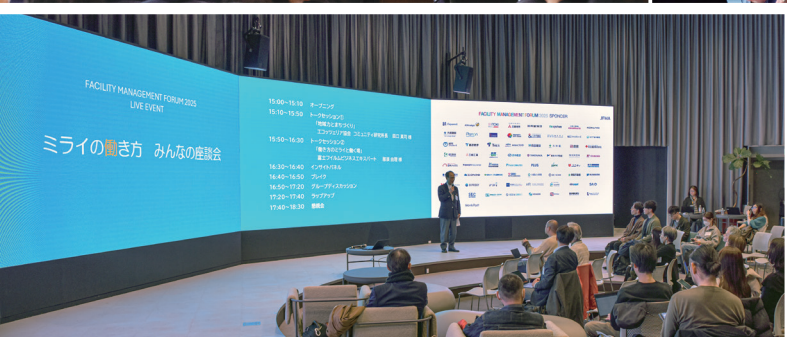
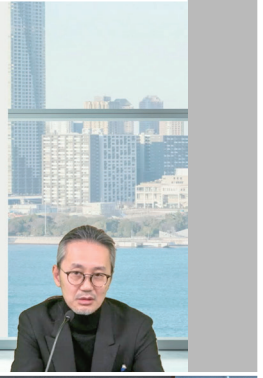


FMを知るならJFMA!

JFMAはファシリティマネジメントを体系的に学べるよう、様々な機会を提供しています。ファシリティマネジメントを更に深く知るためにも、是非ご利用ください。



委員会	委員長	委員
総務部	部長	副部長
経理部	部長	副部長
施設部	部長	副部長
環境部	部長	副部長
労務部	部長	副部長
広報部	部長	副部長
研究開発部	部長	副部長
国際交流部	部長	副部長
若手育成部	部長	副部長
学生部	部長	副部長
女性活躍推進部	部長	副部長
高齢者活躍推進部	部長	副部長
障害者活躍推進部	部長	副部長
外国人活躍推進部	部長	副部長
日本ファシリティマネジメント大賞JFMA賞委員会	委員長	委員



CONTENTS

●第1特集

3 フォーラム概要

4 講演プログラム・総目次一覧

10 会長ごあいさつ

12 基調講演/特別講演/会場講演/対談

28 第19回日本ファシリティマネジメント大賞
(JFMA賞)

41 企画講演/シンポジウム

56 交流イベント

60 スポンサー講演

79 調査研究部会講演

98 総括 大会を終えて

●第2特集

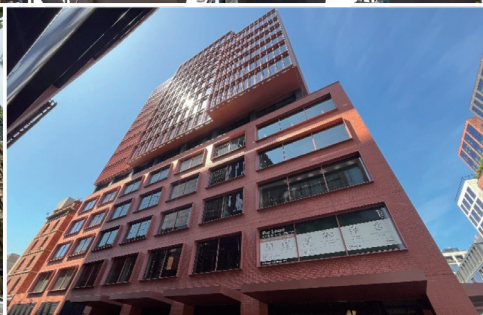
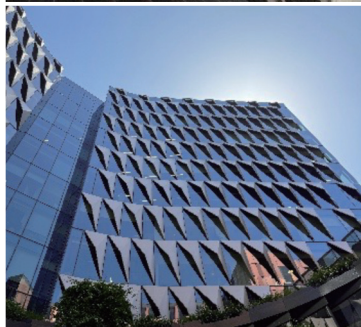
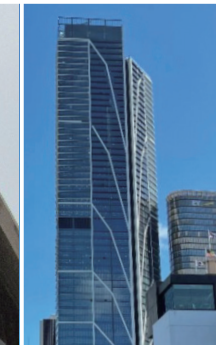
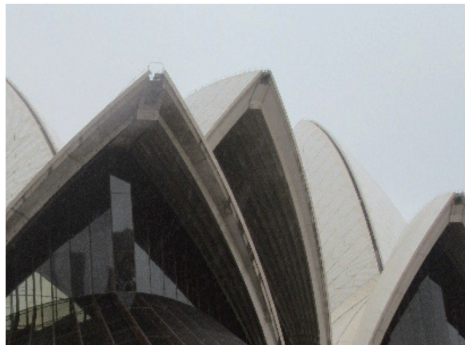
100 2024年度 オーストラリアFM視察調査団

116 JFMA事務局 ご案内 / ご報告 /
事務局からのメッセージ



FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025 第19回 日本ファシリティマネジメント大賞 授賞式 JFMA賞

主催：公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会



● 基調講演・特別講演 / オンデマンド配信

P12

区分	講演タイトル	講演者	掲載頁
基調講演	カーボンニュートラルに向かう世界と ファシリティマネジメント	高村 ゆかり 東京大学 未来ビジョン研究センター 教授	14
特別講演 1	DEI実現の先にある「個性活躍」 I will! で働く社員を増やすために	及川 美紀 一般社団法人 ダイアローグ・ジャパン・ソサエティ 理事	18
特別講演 2	経営とIT、そしてFMで未来を拓く	藏知 弘史 株式会社アイスクウェアド 代表取締役 社長	20

● 会場講演・対談

日程・会場	講演タイトル	講演者	掲載頁
講演・対談日：2月25日(火) 会場：御茶ノ水ソラシティ	「経営戦略としての働き方改革」 —多様な人材が活躍できる環境へ—	講演 小室 淑恵 株式会社 ワーク・ライフバランス 代表取締役社長	22
		対談 米倉 誠一郎 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会 会長	25

● シンポジウム / オンデマンド配信

P41

	講演タイトル	出席者	掲載頁	
1	グローバルシンポジウム 海外FM視察調査団(豪州) 「環境とFM」	松岡 利昌 松岡総合研究所 八重樫 雄亮 朝日工業社 土山 怜美 森ビル	栗野 慎介 NTTアーバンソリューションズ 中島 靖夫 オカムラ	100
2	生成AIが拓く 新しいファシリティマネジメント	板谷 敏正 JFMA FM 推進戦略委員会 内藤 正光 生成 AI 活用普及協会 安田 健一 JFMA FM 推進戦略委員会 石田 航星 早稲田大学	金 東範 韓国 KFMA 切敷 香澄 日本郵政建築 藏知 弘史 アイスクウェアド 似内 志朗 JFMA 調査研究委員会	46
3	北欧の国々から学ぶGXの姿	似内 志朗 ファシリティデザインラボ 松岡 舞 アラップ・コペンハーゲン事務所 中村 朋世 ウォンエルフ/ビルディングランド スケープ	池田 麻美 SquareOne 齋藤 敦子 コクヨ	48
4	FM導入の悩みを解決！ 「FM業務ワークシート」の活用事例から学ぶ	川村 裕 JFMA 教育研修委員会 下野 勝之 資生堂	熊谷 隆之 パナソニック コネクト 平永 那々子 フロンティアコンサルティング	50
5	インフラテックコンを通して考える 地域インフラの将来	中川 均 JFMA インフラマネジメント研究部会 中澤 祥二 豊橋技術科学大学 高橋 修 長岡技術科学大学	岩佐 宏一 JFMA インフラマネジメント研究部会 高専生	52
6	「次世代のFM」 —現役ファシリティマネジャー達と語るFMの未来図—	金 英範 Hite&Co. 野長 兄一 グリーホールディングス	松本 紗弥子 ネクスステージ グループホールディングス 梅村 太嗣 パーソルキャリア	54

● アーカイブ / オンデマンド配信

	講演タイトル	出席者	
1	スクールFMシンポジウム これからの学校を考える 新しい学びの環境づくりとは? (2024年 7~8月 JFMA特別サマーセミナーにて配信)	齋藤 敦子 コクヨ 赤松 佳珠子 法政大学デザイン工学部 / シーラカンズアンドアソシエイツ	倉斗 綾子 千葉工業大学創造工学部 富田 和己 板橋区立板橋第十小学校 廣田 貢 文部科学省総合教育政策局
2	大阪FMセミナー 地球を救うこれからの建物のマネジメントについて (2024年6月13日 大阪QUINTBRIDGEにて開催)	米倉 誠一郎 JFMA 会長	仲 隆介 JFMA 賞審査委員会 Naka Lab.
3	FM導入の価値と実現方法 企業の現状とイノベーション提案 (ファシリティマネジメントフォーラム 2024 にて配信)	川村 裕 JFMA 教育研修委員会 野間 操 JFMA 教育研修委員会	山田 裕之 JFMA 教育研修委員会

● 企画講演 / オンデマンド配信

P41

	講演タイトル	講演者	掲載頁
1	官民連携によるインフラマネジメント・DXの推進	小林 正典 国土交通省総合政策局	42
2	公民連携による公共施設マネジメント	南 学 東洋大学	43
3	なんのためのFM	岡崎 正信 オガール	
4	既存建築物のサステナビリティー青森県庁舎長寿命化事例等から	駒井 裕民 建築住宅センター	44
5	パーパスが浸透するワークプレイスとは	高原 良 TATAMI	45

● JFMA 賞受賞講演 / オンデマンド配信(1~15)

P28

	受賞名	講演タイトル	講演者	掲載頁
1	総 評	第19回JFMA賞総評	北川 正恭 日本ファシリティマネジメント大賞 審査委員会 委員長	39
2	最優秀FM賞 (鶴澤賞)	経営の想いを具現化し進化しつづけるFMの取り組み	富士フイルムビジネスイノベーション 富士フイルムビジネスエキスパート	30
3	優秀FM賞	働く場所の自律的な選択を推進する ワークプレイスの具現化をコスト効率高く実現	リクルート	
4	優秀FM賞	築50年ビルと挑むオフィス改革 一培ったFMナレッジの全国展開	損害保険ジャパン	
5	優秀FM賞	“Future of Work”の実験・実践と進化する運用	ジョーンズ ラング ラサール	31
6	優秀FM賞	世紀を超えて続くオフィスのRe-Novation	第一生命保険	32
7	優秀FM賞	“目的地”となるオフィスを実現する“アジャイル”FM戦略	森トラスト	
8	優秀FM賞	馬場川通りアーバンデザインプロジェクト	前橋デザインコミッション	33
9	優秀FM賞	未来の世代に責任をもつ循環型FM+PPP	京都府福知山市	
10	優秀FM賞	ホテル事業におけるSPC実現に向けたFMの活用	金沢彩の庭ホテル	34
11	特 別 賞	未来へつなげるFMオフィス推進活動 - 清水建設北陸支店新社屋 -	清水建設	
12	技 術 賞	AIによる省エネ制御 - 既存建造物の快適性を損なわずCO2削減 -	アドダイス	35
13	技 術 賞	ミュージアムタワー京橋 BIM活用型FMプラットフォームの構築	日建設計 / 永坂産業 / 石橋財団	
14	功 績 賞	公共FMに資する固定資産台帳に基づく 施設資産評価に関する研究(博士論文)	斉藤孝治 名古屋大学大学院	36
15	功 績 賞	書籍『現代の建築プロジェクト・マネジメント 複雑化する課題を読み解く』	建設プロジェクト運営方式協議会	
	奨 励 賞	福山市本庁舎施設整備におけるFMの取組	広島県福山市	37
	奨 励 賞	中小企業経営に役立つFM	倉沢建設株式会社	
	奨 励 賞	坂戸市における学校施設の長寿命化について	埼玉県坂戸市	38
	奨 励 賞	FM-Base設立による施設管理員早期育成への取り組み	NEC ファシリティーズ株式会社	
	総 評	審査委員コメント		40

委員会・部会	講演タイトル	講演者	掲載頁
1 調査研究委員会	調査研究部会のご紹介 「JFMAの調査研究部会って何ですか?」	JFMAのジェイ子 JFMA	
2 FM戦略企画研究部会	新たなまちづくりへの始動 ーサステナビリティを支えるレジリエンスー	高藤 眞澄 T-FM コラボレーション Lab. 塚田 敏彦 NTTアーバンソリューションズ総合研究所	80
3 FMプロジェクトマネジメント研究部会	オフィスの作りのコンセプト・PMをとりまく 周辺環境の変化について	菅野 誠 三幸エステート	81
4 リスクマネジメント研究部会	ポストコロナに向けて自衛消防隊の 訓練をしましょう	上倉 秀之 FM防災 Lab	82
5 エネルギー環境保全 マネジメント研究部会	カーボンニュートラルを目指す 環境経営と木材利用への期待	横山 健児 NTTアーバンソリューションズ総合研究所	83
6 CREマネジメント研究部会	4つのキーワードでオフィスづくりの トレンドを読み解く	任 暄 ザイマックス不動産総合研究所	84
7 人と場へのFM投資価値研究部会	働き方イノベーションの世界 Beyond ABWのステージへ	岡田 大士郎 HLD Lab	85
8 こころとからだの ウェルビーイング研究部会	人的資本経営に資する ファシリティマネジメント領域の取組み	野間 操 清和ビジネス	86
9 インフラマネジメント研究部会	インフラマネジャーの必要性を世に問う	中川 均 日本観光自動車道協会	87
10 キャンパスFM研究部会	大学淘汰時代を生き抜くための キャンパスFM("FMハニカム"に基づく試案)	興津 利継 FOR	88
11 ヘルスケアFM研究部会	能登半島地震JMAT活動 ー危機管理対策を考えるー	平沼 昌弘 埼玉石心会病院	89
12 公共施設FM研究部会	公共施設管理の現状と 課題解決に向けた公共FMの実践	南野 稔 サウスフィールド・マネジメント	90
13 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なにか	児玉 達朗 大熊町役場 塩川 完也 フリーランス 波多野 弘和 日本郵政建築 栗木 妙 コクヨ	91
14 運営維持手法研究部会	運営維持の視点で『ファシリティマネジャーを 育てる』ファシリティマネジャー必携 ーきっかけづくり/心がまえ編・マネジメント編ー	吉瀬 茂 フォーバル・リアルストレート 西村 光平 NTTファシリティーズ 佐藤 勝彦 住商アーバン開発 野間 操 清和ビジネス	92
15 品質評価手法研究部会	避難所のFM品質を考える	野瀬 かおり ファシリティマネジメント総合研究所	93
16 FM財務評価手法研究部会	「リースに関する会計基準」の FM財務評価への影響	大山 信一 三井住友建設	94
17 オフィス・ワークプレイスの 知的生産性研究部会	ABWとSOF 働き方と経営にファシリティが どう貢献できるのか?	齋藤 敦子 コクヨ 野間 操 清和ビジネス 坪本 裕之 東京都立大学 石崎 真弓 ザイマックス不動産総合研究所 岡田 孝介 梓設計	95
18 コンピュータ活用研究部会	建物長寿命化を担保する大規模改修 ー改修工事事例、建物維持保全計画でのBIMの試行ー	天神 良久 東洋大学 阿久津 好太 NTTファシリティーズ	96
19 BIM・FM研究部会	BIMの現状とFMでの活用	猪里 孝司 大成建設	97

	講演タイトル	講演者	掲載頁
1	維持管理における BIM活用を推進するために重要なこと	石坂 貴勲 アイスクウェアド	61
2	FMにおける新たな価値創造への挑戦	三浦 栄介 イオンティライト	62
3	「人的資本経営/採用につながる」ワークプレイスデザイン	岡 純平 イトーキ	63
4	どう働く?「まちとつながるオフィス」	多田 光 三菱地所	64
5	生成AIによるファシリティマネジメントの革新	千野 元就 FM システム	65
6	2025年は「ナレッジブローカー元年」：日本の"はたらく"を取り巻くトレンド予想	中塚 力 オカムラ	66
7	なぜ築40年超の自社ビルを立て直さずリノベーションをしたのか	値賀 千尋 コクヨ	67
8	建設作業所オフィス「ウェルネス化と行動心理学的知見の導入」	丸山 玄 藤本 鉄平 / 林 健斗 大成建設	68
9	企業成長のカギをにぎるサステナビリティとは	柴田 英昭 Planon	69
10	BIMとクラウドが拓く新しいFM —@iwwsと@cmmsのご紹介—	板谷 敏正 プロパティデータバンク	70
11	サステナブルな都市づくりについて	武田 正浩 森ビル	
12	施設群の整備費用適正化に向けた評価指標のご紹介 —施設整備判断に資する指標—	和田 明華 柳沢 治 NTT ファシリティーズ	71
13	ワークプレイスのいまとこれから	石崎 真弓 ザイマックス不動産総合研究所	72
14	DX推進の取り組み	井上 潔 日本メックス	
15	条件不利地域における地域活性化戦略 —僻地・離島における遊休不動産の活用—	高木 啓司 山下 PMC	73
16	ロスト蛍光灯時代!変えるなら自動制御のLEDがお得!	石本 研 ユニティ	74
17	都庁舎リニューアル	岡村 智 日本設計	75
18	汎用的先進技術の組み合わせによる新たな施設管理手法	墓田 京平 梓総合研究所	76
19	ECファンとレトロフィット事例の紹介—カーボンニュートラルに向けて—	谷内 隆介 ebm-papst Japan	77
20	会議室および会議運営のデジタルトランスフォーメーション(DX化)	大山 裕一 ユーテック	
21	事例に見るデジタルツインのデータ活用	広瀬 郁 遠藤 理奈 野口 努 福田 晶子 ワークバス	78

【スポンサーステージ】 スポンサー各企業のみならず、さまざまなコンテンツが配信されました
 [ライブステージ]ではスポンサーライブセミナーが開催されました
 開催期間：2月1日(土)～2月28日(金) フォーラム2025オンラインサイト

【特報】 マイナーからメジャーに!! この春、大きく変わる
 認定ファシリティマネジャー (CFMJ) 資格試験の新たな仕組みを解説
 配信期間：2月1日(土)～2月28日(金)
 天津 健太郎 JFMA 事務局長

カジュアルな

【交流イベント】 ミライの働き方 みんなの座談会
 地域活性化や働き方、ワークプレイスをテーマとした次世代に向けたカジュアルな交流イベント
 開催日時：2月12日(水) 15:00~18:30 会場：コクヨ THE CAMPUS CORE (東京都港区)

会長ごあいさつ

米倉 誠一郎 よねくら せいいちろう

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会 会長



毎年行われているファシリティマネジメントフォーラムですが、今年のテーマは「FM ネクストステージ」です。副題にはサステナビリティ、地方創生、そして成長を入れました。

時代は完全に潮目が変わりました。拡大路線の中で次から次に物をつくり、それを壊していくという時代が終わり、いかに持続的成長（サステナビリティ）を考えて行動するかが時代の先端です。今回のJFMA 賞を受賞された方々、あるいはその業績を見ても、それは明らかです。これからは戦略的にファシリティをつくり、それをマネジメントする。そして終焉を迎えると、リサイクル、リユース、あるいはリノベーションしていく。そのトータルな考え方でファシリティをマネジメントしていかなければならな

いということが、明らかになってきました。

経営資源はヒト、モノ、カネ、情報と言われています。最近では、人的資本マネジメントが注目され、ヒトという資産をどう最大化するかが重要視されるようになりました。また、おカネに関しては古くからどうやって増やし、サステナブルに使っていくのかに最新の注意が払われてきました。もちろん、情報戦略をどうするかもICT・AIの進展に伴ってますます重要だと考えられてきます。しかしモノは、大事な経営資源でありながら、しっかりした戦略基盤が確立していませんでした。モノ、ファシリティは、これまで、保守管理部門の仕事という印象がありましたが、維持するということの根源である、新しい付加価値のレトリブ（回収・回復）が、

FACILITY

これからのFMの本質です。今までつくってきた建物や内装からいかに新しい価値を生んでいくか。今はそういうステージです。完全に潮目が変わったのです。

今年、1945年の日本敗戦から80年の年です。日本は戦後、素晴らしい復興を遂げました。

日本は世界に誇れる価値を持っていますが、同時に、急速な高齢化、老朽化が進んでいるということも認識しなければなりません。

新宿の西口には高層ビルが次々と建ちましたが、しかしもう既に50年を迎えている建物がいくつもあります。それらをどうするのか、どうやって価値をもう一度再生するのか。これが、今回の副題にサステナビリティを謳った理由です。建てて、壊して、また新しいものを造る。そういった人口ボーナスに依存した経済成長・経済政策が、今、非常に危うくなっています。今後は既存の建物を大事に活用・育成して、二酸化炭素の削減を果たしながら、いかにウェルビーイングな生活環境、仕事環境をつくっていくのか。その実現は、サステナビリティの考え方がなければ不可能です。

2つ目に掲げた問題が地方創生です。JFMAも東京に事務所を構えていますから、つい、東京を見てしまいがちですが、ファシリティマネジメントは日本全国津々浦々に浸透しなければなりません。バブルの頃、日本各地に立派な建物ができ、世界的な美術品も収集されました。でもそれらが、急速に老朽化、陳腐化しています。日本の地方創生は、日

本の創生にほかなりません。そこからどうやって新しい価値を生んでいくのが真剣に考えられなければなりません。

こういう話をしていると、何か気分が暗くなってきましたけれども、これらは全て成長につながる話なのです。リノベーションは、新築よりもはるかに費用がかかります。ですからスクラップアンドビルドが手っ取り早い方法だと思われてきました。しかし、古い価値を残しながら、そこに新しい魅力的な空間をつくる、魅力的な都市をつくる。これは、知識創造のプロセスで、その知識をつくるのは、結局、人間です。ですから良い人材を獲得しようとし、人材を巡る競争が起こる。これは成長以外の何ものでもありません。ヨーロッパの各都市は、日本と同じように80年を迎える中で、リノベーションをしています。そのときに中心となるのは、新しい知識創造、それに必要な知識人材の獲得です。それは、国境を越えた競争です。ヨーロッパの都市に、どうやって世界から良い人材を呼び寄せるかという競争です。その輪に日本も加わらなければなりません。

今回のファシリティマネジメントフォーラムでは、サステナビリティ、地方創生、成長という3本の柱でいろいろな議論を深めていきたいと思っています。そして新しいステージでは、皆さん一人ひとりが主役です。われわれが享受してきた素晴らしい日本を、次の世代に伝える非常に重要な役割を、私たち一人ひとりが担っているのです。

MANAGEMENT FORUM 2025

基調講演 / 特別講演 / 会場講演・対談

CONTENTS

● 基調講演

- P14 カarbonニュートラルに向かう世界と
ファシリティマネジメント

高村 ゆかり

東京大学未来ビジョン研究センター
教授

● 特別講演 1

- P18 DEI実現の先にある
「個性活躍」
— I Will! で働く社員を増やすために —

及川 美紀

一般社団法人 ダイアローグ・ジャパン・ソサエティ
理事

● 特別講演 2

- P20 経営とIT
そしてFMで未来を拓く

藏知 弘史

株式会社アイスクウェアド
代表取締役社長
東京理科大学大学院 経営学研究科 教授

● 会場講演

- P22 経営戦略としての
働き方改革
— 多様な人材が活躍できる環境 —

小室 淑恵

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

対 談

- P25 ワークバランスを考えると、
社会や企業の成長に不可欠

小室 淑恵

×

米倉 誠一郎

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会会長

*お名前や所属・役職は開催時のものです。

講演者プロフィール

●基調講演

高村 ゆかり

たかむら ゆかり

専門は国際法学・環境法学。京都大学法学部卒業。一橋大学大学院法学研究科博士課程単位修得退学。龍谷大学教授、名古屋大学大学院教授、東京大学サステナビリティ学連携研究機構 (IR3S) 教授などを経て、2019年4月より東京大学未来ビジョン研究センター教授。ロンドン大学客員研究員 (2000～2001年)。国際環境条約に関する法的問題、気候変動とエネルギーに関する法政策などを研究対象とする。主な編著書に、『環境規制の現代的展開』『気候変動政策のダイナミズム』『気候変動と国際協調』など。中央環境審議会会長、東京都環境審議会会長、サステナビリティ情報開示の基準を策定するサステナビリティ基準委員会 (SSBJ) 委員、アジア開発銀行の気候変動と持続可能な発展に関する諮問グループ委員なども務める。再生可能エネルギー買取制度調達価格等算定委員会委員 (2015年3月～2024年2月。2021年3月からは委員長) も務めた。2018年度環境保全功労者環境大臣受賞。

●特別講演 1

及川 美紀

おいかわ みき

宮城県石巻市出身。東京女子大学文学部卒業 ●1991年：株式会社ポーラ化粧品本舗 (現株式会社ポーラ) 入社 美容トレーナーを経て、商品企画、事業担当などバリューチェーンを多数経験し、2020年より2024年：代表取締役社長 ●2021年より2024年：ポーラ幸せ研究所所長 ●2024年：日経 Think ! コメンテーター ●2020年より2024年：一般社団法人日本訪問販売協会 会長 NewsPicks プロピッカー
受賞歴：Forbes Women award
著書：『幸せなチームが結果を出す』(前野マドカ氏と共著)

●特別講演 2

藏知 弘史

くらちひろし

国立大学法人東京大学大学院工学系研究科建築学専攻 共同研究員 大学で経営学を学び、キーエンスに入社。その後、米国CADベンダーに転じ、設計開発スピードの向上を狙ったフロントローディングやコンカレントエンジニアリングといった開発手法の導入支援プロジェクトに携わる。その後、2011年にライフサイクルマネジメントに特化したソリューションベンダーであるアイスクウェアドを設立。

●会場講演・対談

小室 淑恵

こむろよしえ

3000社以上の企業へのコンサルティング実績を持ち、残業を減らして業績を上げる「働き方改革コンサルティング」の手法に定評がある。安倍内閣 産業競争力会議民間議員、経済産業省産業構造審議会、文部科学省 中央教育審議会などの委員を歴任。著書に『ブレイングマネージャー「残業ゼロ」の仕事術』(ダイヤモンド社) 『働き方改革 生産性とモチベーションが上がる事例20社』(毎日新聞出版) 『6時に帰るチーム術』(日本能率協会マネジメントセンター) 『男性の育休 家族・企業・経済はこう変わる』(共著、PHP新書) 等多数。「朝メールドットコム®」「カエル会議オンライン®」「介護と仕事の両立ナビ」「ワーク・ライフバランス組織診断」「育児と仕事の調和プログラム armo (アルモ)」等のWEBサービスを開発し提供している。「WLB コンサルタント養成講座」を主宰し、2000名の卒業生が全国で活躍中。私生活では二児の母。

基調講演

カーボンニュートラルに向かう世界と ファシリティマネジメント

高村 ゆかり たかむら ゆかり

東京大学未来ビジョン研究センター 教授



第19回日本ファシリティマネジメント大会では、東京大学未来ビジョン研究センターの高村ゆかり教授に基調講演として、現代の社会課題とファシリティマネジメントについてお話いただいた。その概要と注目すべきポイントについて報告する。

講演概要

世界的にカーボンニュートラル（温室効果ガス排出実質ゼロ）をめざす動きが加速している。こうした変革は、気候科学の進展により、人間の活動で排出される二酸化炭素等の温室効果ガスが気候変動に及ぼす影響の大きさとそのリスクの認識が広がったことと、脱炭素技術の革新と普及によるコスト低下がドライバーとなっている。

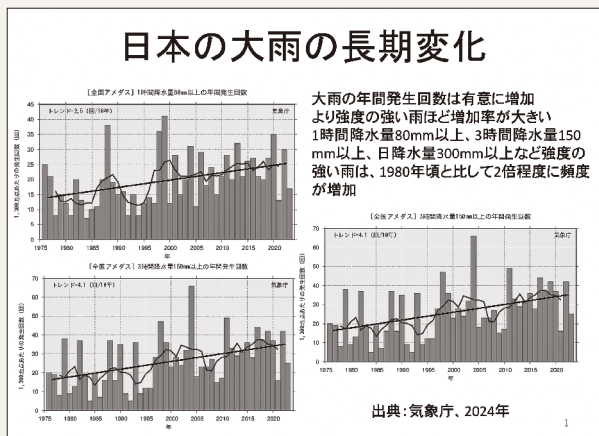
企業や金融機関が脱炭素社会に向かう取り組みを先導している。自社の事業活動からの排出はもちろん、サプライチェーン、バリューチェーン全体の排出削減を強化している。その要因の一つに、気候変動を筆頭に環境や人権などを考慮したESG投資（サステナブルファイナンス）がある。

企業は、サステナビリティへの取り組みについての情報を開示することが求められるようになった。気候変動への対応は、今や企業評価に結びつく経営課題となり、さらに、こうした動きは自然環境の保全、循環経済などにも広がる。こうした変化に対応し企業経営を強化するため、施設とその環境を総合的に企画、管理、活用する経営活動、すなわちファシリティマネジメントが一層重要になっている。

降水量に明確に現れている日本の気候変動

日本も含め、世界の平均気温は、2023年、2024年に非常に高い水準を記録している。日本の場合、気候変動の影響が明確に現れているのが降水量である。気象庁のデータでは、集中的に強い雨が降る頻度が1980年頃と比べて2倍程度に増えている。

こうした気候変動の問題が将来の課題としてではなく、足元、あるいは近未来の重要な問題として取り上げられ、認識されるようになってきた。その背景には、気候科学の進展がある。二酸化炭素の排出量が増えると、今後どうい



図表1 日本では雨量に気候変動の影響が如実に現れている

2018年の自然災害による経済損失
 2018年の台風21号と西日本豪雨だけでおよそ230億米ドル
 2018年の損害保険支払額は史上最高。東日本大震災時を超える

発生時期	災害名	発生国	死者数	経済損失 (米ドル)	保険支払額 (米ドル)
10月10-12日	ハリケーンマイケル	米国	32	170億	100億
9月13-18日	ハリケーンフロレンス	米国	53	150億	53億
11月	山火事キャンブ・ファイア	米国	88	150億	120億
9月4-5日	台風21号	日本	17	130億	85億
7月2-8日	7月西日本豪雨	日本	246	100億	27億
春・夏	干ばつ	中欧、北欧	N/A	90億	3億
9月10-18日	台風マンクット	太平洋州、東アジア	161	60億	13億
7-9月	洪水	中国、北欧	89	58億	4億
11月	山火事ウールジー	米国	3	58億	45億
8月16-19日	熱帯暴風雨ランピア	中国	53	54億	3億
	その他	その他		1230億	450億
	出典: AON, 2019を基に高村作成	全体		2250億	900億

図表2 近年の気候変動は多大な経済損失をもたらしている

うことが起こるのかという将来の気候変動を予測する科学が1980年代後半以降展開していることがある。人間の活動と気候変動の関係を調べるために気候モデルを使って、私たちが二酸化炭素を排出しなかった場合にどういふ異常事象が、どの水準で起きるのかを示すことで、異常気象に私たちが排出する二酸化炭素がどう影響しているのかというエビデンスを示す科学の進展である。

日本の気象研究所の研究者グループを中心に行われた研究によると、2018年の西日本豪雨は、温暖化の影響がなかった場合と比べて、雨の発生確率が約3.3倍、降水量が6.7%増えたと評価している。(図表1)

気候変動がもたらす経済損失

自然災害による水害は、インフラ、建物設備、電力インフラなどさまざまなものに被害をもたらし、その被害額も非常に大きなものとなる。2018年7月の西日本豪雨、そして関西国際空港を水没させた台風21号による経済損失合計は実に130億米ドルにもなった。2019年も9月の台風15号、10月の台風19号が大きな被害をもたらし、特に台風19号は世界で最も大きな経済損失をもたらした自然災害と評価されている。

2022年の英国の研究者グループの発表では、台風19号で損害保険会社が支払った約100億米ドルのうち4割にあたる40億米ドルが、気候変動の雨による損害だという評価をしている。(図表2)

目標達成のための新技術開発と施策

2021年のCOP26で、パリ協定が定めている気温上昇の抑制目標のうち1.5℃までの気温上昇抑制を追求する

ことが合意され、日本においても大きな社会変革が求められている。

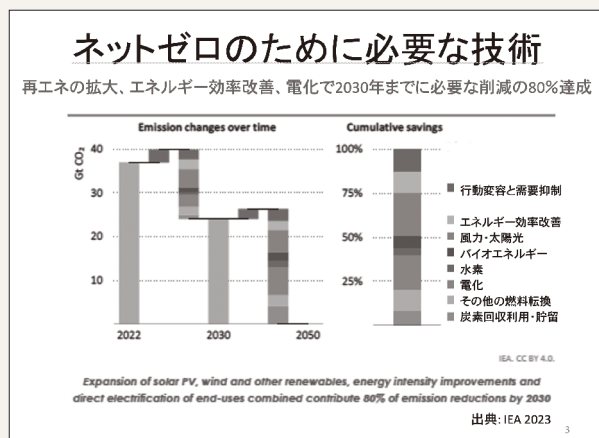
日本の2030年目標は、2013年度比で46%削減としているが、現時点では2013年度比で40%程度の削減となると予測されており46%の削減目標には至っていない。そのため、追加対策を取る必要があり、現在、発電の約23%を占める再生可能エネルギーを、2030年にはその約1.5倍にする。また新築の住宅建築物の省エネ性能を全てZEHにし、同時に新築戸建て住宅の6割に太陽光発電設備を導入することなどが国の目標となっている。(図表3)

東京都では今年4月から、今まで対象となっていなかった中小規模の住宅などの新築建物について、それを供給する事業者へ一定量の太陽光などの再エネ機器の設置を義務づける条例が施行される。

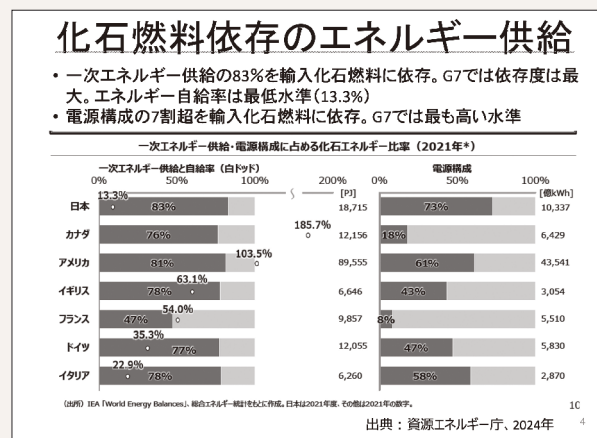
産業政策としての脱炭素化

世界的に脱炭素化の動きが進んでおり、こうした変化にしっかりと産業が対応して、産業政策としての色合いが非常に濃くなってきている。日本においてはGX(グリーントランスフォーメーション)実現に向けた社会全体の動きがある。日本は、1次エネルギーベースで8割、電力ベースでも7割を輸入化石燃料に依存している。(図表4)

こうした輸入化石燃料への依存は、ひとたび海外で何かが起きると、エネルギーの供給不安や価格変動をもたらす。産業や生活にとってエネルギーが持つ意味を考えると、日本のエネルギー安全保障の観点からも、できるだけエネルギー自給率を高めていくことが重要である。世界が大きく脱炭素に向かっていく中でマーケットも変化している。脱炭素化するマーケットに対応する産業構造の転換、



図表3 2050年排出量ゼロを達成するためには新しい技術開発が必要になる



図表4 日本は一次エネルギーの83%を輸入化石燃料に依存している

産業競争力の強化を図るための政策がとられている。

二酸化炭素排出量削減でコスト負担減に

2026年度から予定されている二酸化炭素排出量取引制度は、企業の二酸化炭素排出量の目標に相当した排出枠が国から与えられ、排出枠の過不足を企業間で取り引きするもの。目標よりも多く排出すると、企業にとっては、費用負担が生じるという仕組み。逆に目標よりも排出量を減らすと排出枠の余剰分を市場や企業に売ることによって、企業目標の排出を削減した企業は経済的なベネフィットを得ることが出来る。

この制度は、2025年明けの国会に法律が提案される予定。二酸化炭素排出量は、購入している電力やガスの排出量は除いて、直接企業が排出する量が10万トン以上の法人を対象にすることが想定されている。ファシリティマネジメントを通じて排出量をうまく減らしていくことが、企業全体のコストを下げていくことにつながる。(図表5)

さらに2028年からは、化石燃料を輸入する事業者に対し化石燃料由来の二酸化炭素排出量に応じて化石燃料賦課金がかかるようになる。化石燃料のコスト負担増となることで、二酸化炭素を排出しない製品やサービスが市場で評価されるようになると考えられる。こうしたできるだけ二酸化炭素を排出しない製品やサービスのマーケットをつくっていくことも排出量取引制度や炭素賦課金に期待されている。

2025年は、2035年の自国の排出目標を提出する予定の年であり、今の政府から提案されているのは、2030年までに2013年度比の46%削減を着実に実行するとともに、2035年には少なくとも60%削減、2040年

には73%削減という、2050年のカーボンニュートラルに向けてまっすぐに削減を進めていく道筋が提案されている。国の目標を見ながら、企業や自治体なども目標を議論し、カーボンマネジメントの中に組み込んでいくことになる。(図表6)

サステナビリティ情報開示の義務化

金融機関が、短期的な収益性だけでなく、環境や人権など、企業の社会課題への対応を含めて投融资の判断に組み込むESG投資(サステナブルファイナンス)が拡大している。企業は、こうした社会課題、サステナビリティ課題に対しての戦略や対応についての情報開示が求められている。

主要国には、企業のサステナビリティ情報の開示を義務化していく動きがある。TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)は、気候変動に関しての開示の基準を提言している。気候変動の影響が大きくなると企業の事業活動や資産、ファシリティの運用にさまざまな影響があるため、中長期の視点でどのような影響、リスクがあるのかを評価し、しっかり戦略をたて、それを経営陣が開示するというもの。TCFDでは、その体制やリスクの識別と評価、管理、リスクへの戦略や対応、さらにはその目標と進捗を評価する指標の開示を求めている。(図表7)

サプライチェーン、バリューチェーン全体のゼロエミッション化

事業活動に伴うサプライチェーン、バリューチェーン全体の二酸化炭素排出量の削減、原材料調達、加工、運送、小売、利用、廃棄といった全体を見渡してリスクを識別評価管理し、戦略を立て対策を取ることが求められてい

成長志向型カーボンライジング構想

■ 今後10年間に150兆円超の官民GX投資を実現するため、国が総合的な戦略を定め、GX投資を前倒しで取り進むインセンティブを付与する仕組みを創設。

(1) 「GX経済移行債」を活用した先行投資支援(今後10年間に20兆円規模)
 ※発行したGX経済移行債については、下記のカーボンライジングにより、2050年までに償還。

(2) カーボンライジングによるGX投資先行インセンティブ

- ・ 炭素排出に「値付け」することでGX関連製品・事業の収益性を向上させ、投資を促進
- ・ GXに取り組む期間を設けた後、当初低い負担で導入し、徐々に引き上げる方針を予め示す
- ・ エネルギーに係る負担の総額を中長期的に減少させていく中で導入することが基本

① 多排出産業等の「排出量取引制度」の本格稼働【2026年度～】
 + 発電事業者に「有償オークション」(特定事業者負担金)を段階導入【2023年度～】

② 「炭素に対する賦課金」(化石燃料賦課金)の導入【2028年度～】
 ※既存の類似制度における整理等を踏まえ、適用除外を含め必要な措置を当分の間講ずることを検討

③ 「GX推進機構」の創設
 ※排出量取引の運営、負担金・賦課金の徴収、金融支援等を実施。

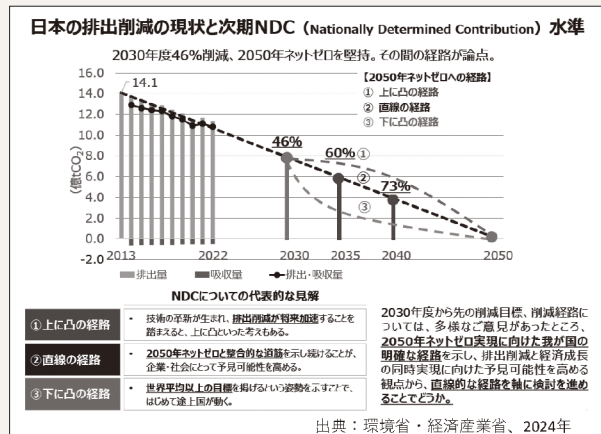
(3) 新たな金融手法の活用

(4) 国際戦略・公正な移行・中小企業等のGX

→これらの取組は、官民でのGX投資の進捗状況、国際動向や経済への影響なども踏まえて、「GX実行会議」等において進捗評価を定期的に実施し、それを踏まえて必要な見直しを効果的に行う。

出典：経済産業省、2023年

図表5 二酸化炭素排出量取引制度で排出量に値付けする



図表6 2050年カーボンニュートラルに向けた道筋は企業、自治体で議論される

る。気候変動の場合には、スコープ3といわれるバリューチェーン全体からの排出量の把握が重要な開示の要素になっている。国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）による開示基準をもとにした、日本版の基準がまもなく公開される予定。この基準が採択されると、2027年3月期決算から、時価総額の多い企業から順次、情報開示が求められるようになる。

サプライチェーン、バリューチェーン全体を見渡したりリスク管理という点は非常に重要であり、グローバル企業ではサプライヤー企業に対して、バリューチェーンの排出量削減、バリューチェーンのリスク管理のためにさまざまな情報の提供や支援を行っている。ファシリティの運用も含めて、できるだけ自分たちが二酸化炭素を排出しないような取り組みを行っていくことが企業価値につながっていく。取引先からも、金融機関や評価機関、投資家からの評価が重要視される。

循環経済の中で資源効率性を上げる

二酸化炭素排出量削減をビジネスチャンスにしている企業もある。外注するデータ処理や物流をゼロエミッション化していく。自社ビルや自社が提供するビルを再エネ100%電力で運営する。また、建設から運用、廃棄まで、建築物、不動産のライフサイクルにおける二酸化炭素排出量を全体として減らしていく取り組みなどがすでに始まっている。こうした動きは、気候変動だけでなく生物多様性あるいは人権も含めた人的資本に広がりつつある。TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）により、自然資本に関する開示の基準がビジネスベースで構築されており、すでに130を超える日本企業が2024年あるいは

2025年から、開示を始めると宣言している。

FMに対する社会の期待

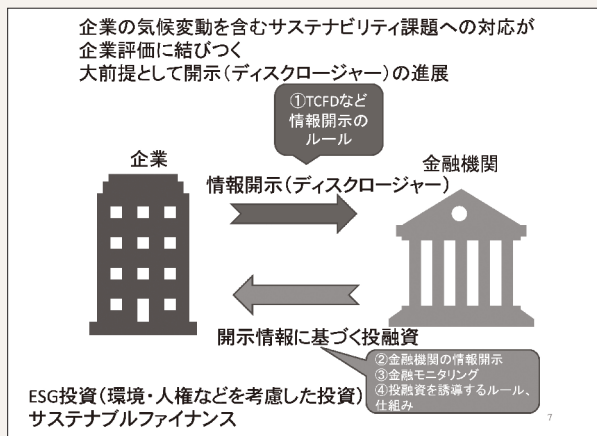
持続可能な社会の実現に向けて大きな変革が求められており、気候変動、自然資本、資源の効率性など、サステナビリティに関連する課題を考慮し、組み込んだ施設や資産を企画・管理・運用するファシリティマネジメントが非常に重要になっている。それが、取引先や顧客、金融機関からの評価、さらなる企業価値の向上につながる。気候変動、サーキュラーエコノミーと資源効率性、生態系などの自然資本、人的資本といったサステナビリティに関する問題を統合的に、かつ自社だけでなくサプライチェーン、バリューチェーン全体を通じた視点が、ファシリティマネジメントにも必要になる。

新たな社会課題への挑戦を可能にする知識や能力、サービスの向上。ここにファシリティマネジメントに対する社会の大きな期待がある。

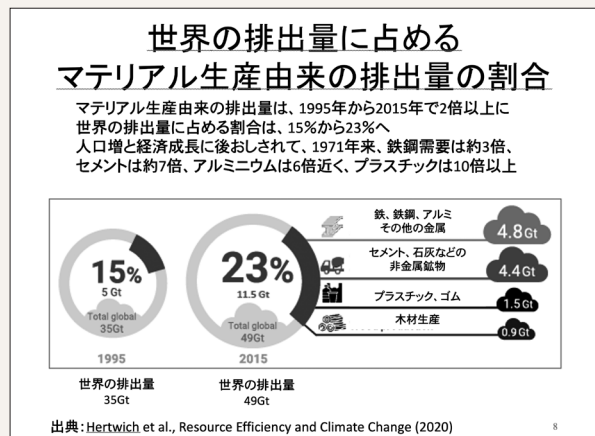
高村教授の講演では、世界的にカーボンニュートラルをめざす動きが加速する中で、自社の事業活動はもちろん、バリューチェーン全体の二酸化炭素排出削減への取り組みが今や企業評価に結びつく経営課題となったことや、サステナビリティに関する情報開示の重要性などが語られた。

そして、これらの変化に対応し企業経営を強化するためにはファシリティマネジメントがより重要になっているというメッセージと、視聴者のために講演資料をご提供いただいた。社会の課題とFMの課題を多くの視聴者と共有する貴重な機会となった。◀

（講演報告：ジャフマジャーナル編集部）



図表7 企業評価におけるサステナビリティ課題への対応が情報開示の進展を促進する



図表8 循環経済、資源効率性向上がLCCO2排出量低減につながる

特別講演 1

DEI実現の先にある
「個性活躍」

— I Will! で働く社員を増やすために —

及川 美紀 おいかわ みき

一般社団法人 ダイアローグ・ジャパン・ソサエティ 理事



主体的に働いている人は幸福度が高い

昨年、国連の持続可能性開発ソリューションネットワーク (SDSN) が発表した「世界幸福度ランキング」2024年版 World Happiness Report (世界幸福度報告書 Happiness 2021-2023) では、日本は51位。G7の中では最下位です。

「働く人の幸せに関する調査」(株式会社パーソル総合研究所)によると、最も幸福度が低い方たちは、男女を問わずビジネスパーソンです。2番目は団体職員、行政職員。3番目が契約社員、派遣社員。このワースト3に共通するのは、誰かに使われているということです。逆に日本国内で働く人で最も幸せなのは、自営業、自由業、フリーランスの方たち。自分で意思決定することや、使われる立場であっても主体的に働いていくことがとても大切です。

DEIで人を育てられる組織を目指す

武蔵野大学の前野隆司教授が提唱する幸せの4因子「やってみよう因子」「ありがとう因子」「なんとかなる因子」「ありのままに因子」があります。その中で「やってみよう因子」と「ありのままに因子」を育むためには、ダイバーシティインクルージョン & エクイティ (DEI: Diversity Equity Inclusion 多様性、包摂性、公平性) がとても大事です。

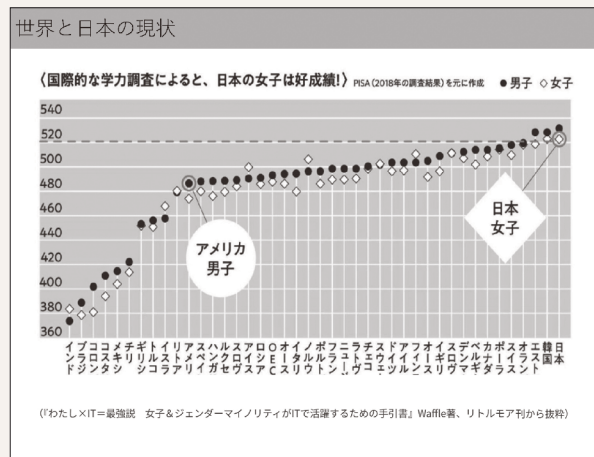
どんな人でも力を発揮できる公平な環境をつくるのが DEI です。これは人権の問題です。自社や組織、チームにとって、すべての人 (人材) が等しくかけがえない大切な人であると認めることが基本です。そうでない限り、すべてのことが進んでいきません。違いを生かして力を発揮することは生産性を上げていく

ことになります。1人ひとりの社員の可能性を高める活動を組み立てる。これが人的資本経営であり、心理的安全性、イノベーション、生産性と創造性のアップにつながります。前述の前野先生の研究理論によると、幸せに働いている人は生産性が1.3倍、創造性が3倍に膨らむそうです。

日本では DEI が女性活躍という文脈で語られる場合が多いのですが、目指しているのは全員活躍、個性活躍です。DEI は、企業にとっては人材育成の課題です。

女性が活躍できないのはもったいない

2024年6月、「女性版骨太の方針2024」が決定されました (同年7月内閣府発表)。企業は女性活躍を一層促進しなければ、全員活躍になかなか到達しません。それに合わせて、女性の所得向上、経済的自立を推進し、女性を貧困から救おうということです。日本の貧困層のほとんどが女性です。日本の経済発展のためにもここはしっかりと正しなければなりません。



図表1 世界と日本の状況 国際的な学力調査では、日本の女子は好成績

勤続年数によって男性は収入が上がりますが、女性は昇進昇格や非正規雇用の問題、あるいは一旦退職すると元の職場やポジションには戻れず、パート勤務や専業主婦になることがあり、25歳から29歳をピークに収入がほぼ横ばいになります。昇進昇格の問題として女性役員比率はG7諸国の平均が38%強、OECD諸国の平均が29%強です。日本では、上場企業で約10%です。これを30%ぐらいまで引き上げていくことが現在の目標です。

家事・育児にかかる時間が、日本は女性が7.34時間、男性は1.23時間。このままでは、子どもを抱えた女性の皆さんは、残念ながら自分で自由に学ぶ時間を、なかなかとることができません。国際的な調査によると日本の学生の学力は、男子と女子ではほぼ変わりません。世界に目を向けると、日本の女子はトップです（図表1）。この力が使われないのはもったいないことです。

人を育てる環境にある4つの課題

私の経験では、人を育てる環境には、大きく分けて4つの課題があります。

まず、DEIに取り組む真の意義を自社・自組織の課題と目的に合わせてしっかりとトップがメッセージしているかどうか。2つ目は、ライフイベントに対する制度や仕組みが整っており、それを活用できる組織風土になっているか。3つ目は、ジェンダーや年齢によるバイアスが組織の中にあるか。4つ目に男性、女性、問わず自認と意欲をしっかりと生み出しているかどうか。この4つの課題への取り組みは、トップの強い意志が大切です。

DEIとは、1人ひとりの取り巻く状況を理解し、活躍の土壌を整備する仕組みであり、経営課題です。これがで

きて初めて個人の主体的な意思I Willが育ってきます。

適材適所で石垣のようなチームをつくる

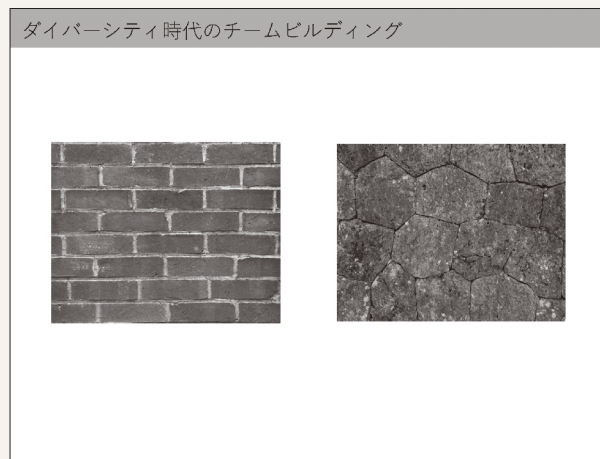
幸せの4つの因子を実践していくと、チームの形は図表2の右側にある石垣のような形になります。得意なことはそれぞれ違い、できることもそれぞれ違います。大小さまざまな石も、つなぎ目をしっかりすれば、ちょっとやそっとではびくともしない大きな石垣になります。

上からの指示に従うだけでよかった時代には、左側のレンガのようなチームでも対応できたかもしれませんが。これからの時代は、それぞれ適材適所の場所で自分らしさを発揮して活躍できる石垣のようなチームをつくる必要があります。

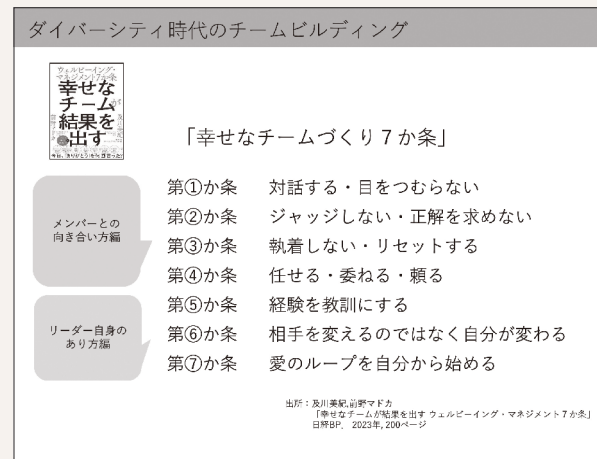
メンバーの「やりたい」を引き出すリーダーシップがとれるかどうか。強固な石垣をつくるためには、リーダー自身の人間力が大きく影響しています。

感謝がI Willを育てる

前野マドカさんとの共著『幸せなチームが結果を出す』（日経BP社）に、「ウェルビーイング・マネジメント7か条」を書きました（図表3）。私が一番大事だと思っているのは7つ目の「愛のループ」です。周囲の支えに感謝し、自分も周囲に愛情を持って接する。ありがとうと言い続けることでチームは変わっていきます。感謝されることによって、もっとやってみようという気持ち「I will」が育ちます。DEIを実現して1人ひとりがI Willを持って働くことで、個性活躍組織や企業チームの成果にもつながっていきます。I Willで働く社員を増やすために、これからも努力していきたいと思っています。◀



図表2 ダイバーシティ時代のチームビルディング いろいろな大きさの石があるが、つなぎ目をしっかり使うことで大きな石垣になる



図表3 幸せなチームづくり7か条を実践することでI Willが育つ

特別講演 2

経営とIT
そしてFMで未来を拓く

藏知 弘史 くらちひろし

株式会社アイスクエアド 代表取締役社長
東京理科大学大学院 経営学研究科 教授

労働力の減少に伴い、人への投資が注目される

日本は多様化を尊重する社会を志向しています。それは人口と労働力が今後減少していくので、みんなイキイキと働いてもらう必要があるからです。しかし、多様化が進むと社会課題が高度化し、企業が抱える経営課題はさらに複雑化しています。

経営層を対象としたアンケートからも、売上や技術力よりも人材の方が大きな経営課題として認識されていることがわかります。同時に、従業員の働きがいや満足度、エンゲージメントの向上も優先順位が高まっています。つまり、売上や技術力の向上には、これらを高めることが必須で、かつ、喫緊の課題であると経営者は考えているということになります。(図表1)

働き方は時代にあわせて変化する

今では当たり前である1日8時間労働は、戦後間もない1947年の労働基準法で制定されました。同時期にホワイトカラーという働き方が誕生しています。その後、大学や高校を卒業すると同時に会社に就職するという新卒一括採用や、終身雇用が確立していきます。いわゆる日本型雇用システムといわれるものです。

週休2日制は、法律で制定された制度ではありませんが、

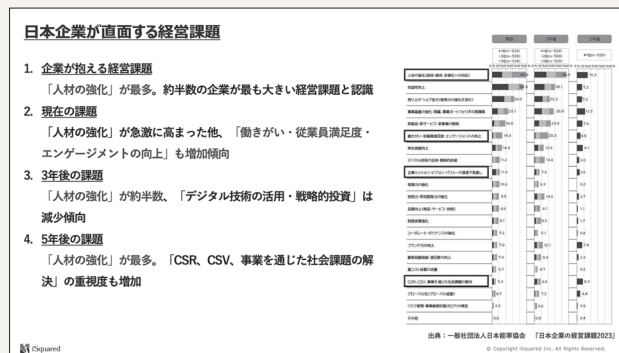
多くの企業で採用しています。この制度は、「1日休養、1日教養」というスローガンのもとに松下電器産業（現パナソニック）が日本で初めて導入したものです。社員の働き方を変える事で、生産性の向上を狙ったものだとわれています。

このように時代に合わせて働き方は変わってきたのですが、日本はまた大きな変革期を迎えています。2019年に、誰もが事情に応じて柔軟に働き続けられる社会を目指した「働き方改革関連法」が施行されました。生産年齢人口が減るなかで、とにかく働き手を増やすために多様性を受け入れ、生産性を上げるために働き方を変えましょうということです。これは日本社会にとって大きな変化であり、また難しいチャレンジでもあります。

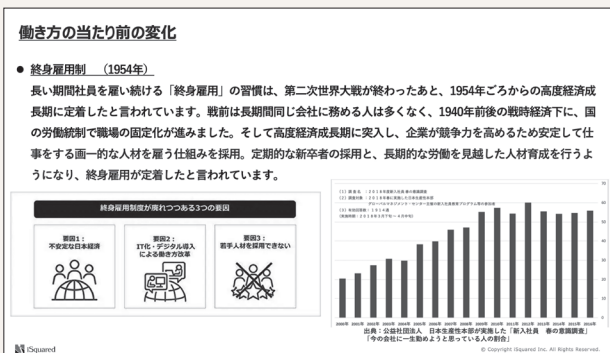
働き方改革の難しさ

企業では課題が増えてきています。例えば長時間労働を是正すると、今までのようには残業できなくなるのですから、代替要員を確保するために人員配置を最適化することも考えなければなりません。働く人たちの意識改革も重要です。自社の取り組みに関する経営トップの発信や、評価制度の見直しも必要でしょう。

生産性を上げるためには、電子化、IT化を推進する必



図表1 日本企業の経営者は、人材の強化、働きがい、従業員の満足度、エンゲージメントの向上などが課題だと考えている



図表2 働き方の当たり前は時代によって変化する。終身雇用は高度経済成長期に形成された労働観で、近年廃れつつあると言われるが、新入社員に対する調査では「今の会社に一生働こうと思っている人」が増加傾向にある

要がありますが、その知見を持つ人材が不足しています。リモートワークが進むと、業務の進捗や負荷が見えにくくなるため、能力が高い人に業務が集中するという問題が起きます。逆にスキルが高くない人は仕事がどんどん減ってきて、相談する相手もない。結果、退職者が増加するという深刻な問題も出てきています。

専業主婦、シニア世代、外国人の雇用が進むと就業者数は増えますが、働き方改革によって1人当たりの働く時間は減ります。そのため、人材に投資して人の成長を促す、ITを中心としたテクノロジーを活用する、つまり、「生産性向上」を計ることは、10年後の労働力不足に対処する上で非常に重要です。(図表3)

FMシステムからワークテックへ

ファシリティマネジメント (FM) は経営活動です。国際ファシリティマネジメント協会 (IFMA) では、生産性の高い執務環境を提供するための活動であると定義しています。アメリカ国会図書館の定義は、経営だけでなく、建築学や行動学、経営管理などさまざまな学問を組み合わせたものと表現しています。日本ファシリティマネジメント協会 (JFMA) は、企業のあり方、働き方が大きく変わるタイミングで、活動の展開に貢献するための取り組みこそがFMだと言っています。こうしてみても、FMは現在の企業が直面している課題を解決するための経営活動だとして理解いただけると思います。

昔のFMシステムは、企業が持っている資産を管理するためのものでしたが、最近では「ワークテック」と呼ばれるものが登場し、「人」と「場」の環境の最適化を支援するシステムに移行しています。今後リリースされる新機能は、さらに「人」に関連するものが中心になると予想されます。人材を集めてもイキイキと働いてもらえる環境を提供しなければ、人はみんな去ってしまいます。快適で適切な場を提

供するFMという取り組みを考えれば、ニーズを的確に突いているように感じます。(図表4)

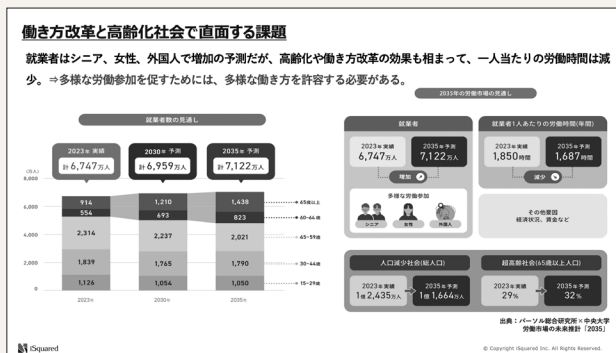
FMで日本をイキイキとした国に

とにかく人が足りない、いろいろな人に活躍してもらおうという時代なのですが、活躍してもらうために重要なのは、まずは働きやすくなることです。働きやすいとは、働く苦勞や障壁が小さいことです。これらを減らしていく活動を行うことが、個人のワークライフバランスや企業の生産性が向上することに直結するのです。

働き方はどんどん多様化し、変化しています。それに伴い、コミュニケーションやマネジメントの難しさ、企業が持っている技術、暗黙知を若手に教えていくにはどうすればいいかなど、これまで以上に複雑な問題を解く必要に迫られています。そして、このニューノーマルに対して有効な処方箋が欲しいという切実な声は、日増しに増えているのを実感します。しかし、ソリューションやDXといった言葉に飛びつき、短絡的なIT化を行うことは残念ながら処方箋にならないケースがほとんどです。重要なのは、自社にユニークな問題に対して正面から悩み、考えること、そして、それが経営課題の解決に直結していることが大切です。

ハードもソフトも含めて、より働きやすい職場作りを考えるのは、ファシリティマネジャーの仕事です。FMを広く深く学び、そして考え、実行することは、現代社会の企業が抱える経営課題の解決に直結します。皆さんには非常に高いモチベーションを持ち、自信をもって取り組んでいただきたいと思います。

今こそファシリティマネジメントの時代です。生産性向上も待たないです。ファシリティマネジャーが中心となり、やれることは何でもチャレンジし、日本をイキイキとした国にしていきましょう! ◀



図表3 働き方改革により多様な働き方を許容すると、シニア、専業主婦、外国人が働きやすくなり就業者数は増加するが、一方で、一人当たりの労働時間は減少すると予測される



図表4 FM活動を支援するITシステムは、モノから人へと業務範囲が広がっている

会場講演

経営戦略としての働き方改革 — 多様な人材が活躍できる環境 —

小室 淑恵 こむろ よしえ

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長



2月25日、御茶ノ水ソラシティカンファレンスセンターで開催された会場講演では、ワークライフバランスの第一人者、小室淑恵さんによる講演とその後には米倉誠一郎会長との対談が行われました。なぜ今「働き方改革」が問われているのか、どうして「働き方改革」を経営戦略の中心に置かなくてはならないのか、会場のみなさんを含めて、活発な意見交換が行われました。

「少子化対策」「女性活躍」は 男性の働き方改革が鍵を握る

弊社は1996年の創業以来「働き方改革」という課題一筋に、3,000社へのコンサルタント事業を展開してきました。その間、大きな社会課題となったのが「少子化対策」であり、「女性活躍」にも注目が集まってきました。これらの課題を解決し、かつ経済成長するには「男性の働き方改革が必要だ」という点に集約されます。

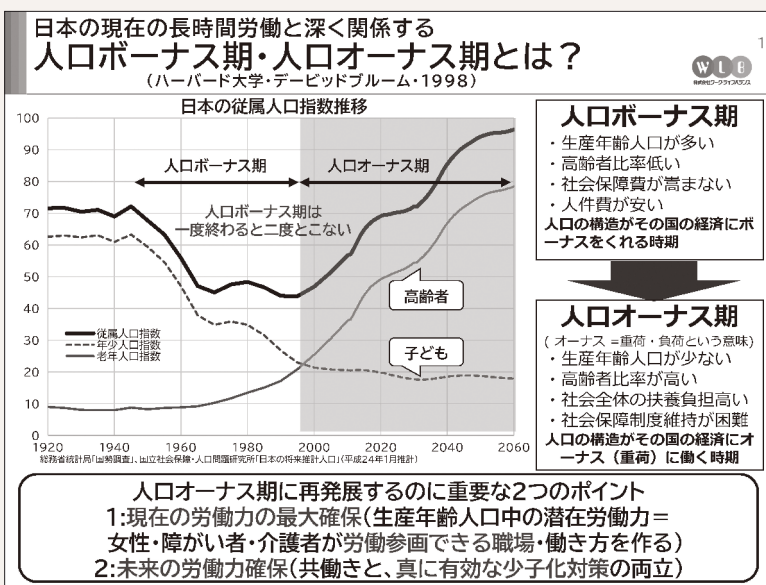
日本では長時間労働（週49時間以上）をしている人の割合が他国の2倍なのに、国民一人当たりの労働生産性はOECD加盟国38国の中で31位。先進国で最下位という状況が40年以上続いています。日本は「最も長い時間をかけて仕事をし、生み出す付加価値が最も低い国」になっています。なぜでしょう？

労働人口減少の「人口オーナス期」こそ、 組織の手腕が試される

そこで注目したいのが、「人口ボーナス期」と「人口オーナス（重荷、負荷）期」という考え方で

す。ハーバード大学のデビッド・ブルーム教授が提唱した説で「人口ボーナス期」は若者がたっぷり、高齢者が少ないという人口構造を指します。ボーナス期は生産年齢人口比率が高い時代で、日本ではこれが1960年代から90年代。高度経済成長期で、あまり社会保障費が嵩まない時代でした。そしてボーナス期は一つの国に一度しか来ないという法則があり、日本はもう90年代に終わりました。

ボーナス期が終わると、「人口オーナス期」に入ります。若者の人口が少なく、高齢者の比率が増大する。この人口構造が国の経済に負担をかけるわけですね。支えるより支えられる側が多くなり、社会保障も成り立たなくなってきました。日本はすでにオーナス期に入っており、経済成長はもう無理なのかと悲観的になりますが、そんなことはありません。実は



図表1 人口ボーナス期と人口オーナス期

オーナス期こそ本当の経済成長ができるのです。

ボーナス期は、誰が経営者であっても儲かるという非常にラッキーな要素が強い時期。一方でオーナス期では、その国や各企業、組織の腕の見せ所なのです。ある2つのことを徹底してやるかどうかで、再浮上するのか低迷を続けるのか二極化すると思います。まず1つ目は、オーナス期にはとにかく生産年齢人口が重要です。つまり支える側、分母となる人材を最大に確保することが重要になります。

世界一高学歴で健康な女性を十分に活躍させていない日本

日本は15歳から65歳までの生産年齢人口のゾーンに入っているのに使っていない（活躍していない）人が驚くほどたくさんいます。それは誰か？女性です。日本の女性の労働力人口の比率ではフランスや米国を抜いて多いのです。ところが四大卒の6割の女性が年収200万円以内というあり得ない状況に立たされています。これが何を意味しているかということ、日本ほど損をしている国はないということです。「女性活躍度ランキング」では世界140か国中、毎年日本は120位前後で、とても低い順位です。国としても血税を使って大学に助成をして「男女どちらも」立派な教育がなされています。そこまで教育にお金を投じたのに、その女性を社会で十分に活躍させていないのは日本だけです。

また、日本の女性は教育と健康は世界のトップクラ

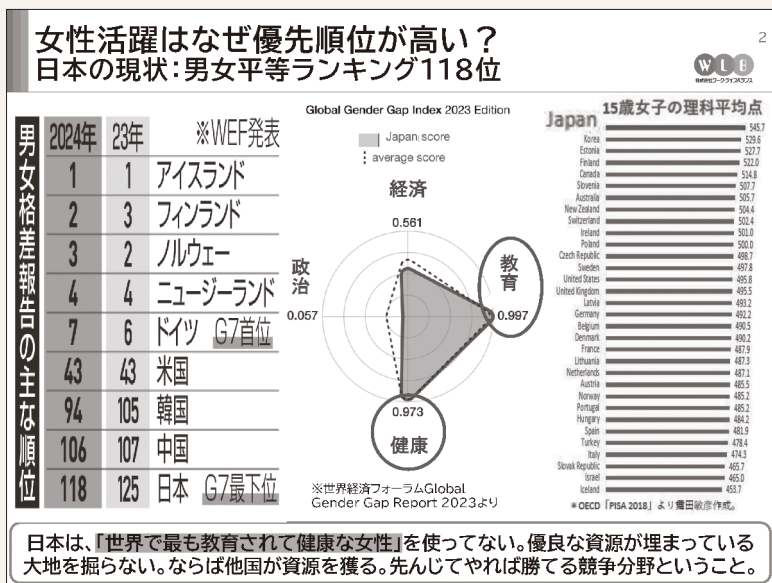
スです。世界で最も高い教育を受けて、健康な女性を使っていないという大変珍しい国です。「女子は理系が弱い」などと言われていますが、15歳時点での女子の理科の成績順位は世界でトップです。ですから女性を企業の理系分野で活躍させることが大事です。さらに女性だけでなく障害を持つ方や親の介護中の方など幅広い人材を労働参画できる職場をつくることで、現在の労働力を最大化することができます。

男性が育児や家事へ参加できるような柔軟な組織づくりを

次に重要なのが男性の働き方改革です。安心して夫婦共働きができる社会を構築することです。夫婦働きながら未来の労働力となる子どもを2人以上産める家庭環境をつくる。コンサルタントを行ったある企業では、深夜労働が86%減ったら、3年後、従業員の家庭で生まれるお子さんの数が1.8割増加したそうです。大事なのは男性の育児参加です。

1人目の子どもが生まれた後、2人目、3人目が生まれるかどうか一体何が違うのか厚生労働省が11年間追跡調査したところ、1人目が生まれた時の夫の帰宅時間が遅く、家事・育児への参加時間が短い家庭ほど2人目以上が生まれないという結果になりました。つまり男性は育児にもものすごく必要な存在だということです。

企業の働き方改革で重要なのは男性（夫）の育児休業です。これは徐々に法改正が進み、2008（平成22）年4月からは、企業側から育休取得を働きかけることが決まりました。また、妻の産後鬱も問題化しており、この法改正では上司や同僚に産後鬱等の情報提供や研修を行うよう盛り込まれました。現在では男性の育休は原則、子どもが1歳になるまで取得でき、そのうち「子どもの出産後8週以内に4週間」取得できる「産後パパ育休」が定められています。昨年7月に厚生労働省が発表した18歳から25歳の男性の育休に対する意識調査では、約30%が「半年以上取得」を希望しています。現状の職場では男性育休を取得するのは数週間程度ですが、そんなのは若者からいえば「取るだけ育休」だそうです。就活生にとって育休は数カ月以上で、未来の妻と共に子育てできる会社を探しているの



図表2 男女平等ランキング

す。つまり、働き盛りの男性社員が数カ月単位で抜けても仕事が回る柔軟な組織体制をつくらなければ人材は集まらないということです。

人間の集中力は起床後13時間目までが限界 7時間睡眠と11時間のインターバルを

働き方改革でもう一つ、労働時間の上限をグッと引き下げる変革を起こし、これをスタンダードな働き方にする必要があります。勤務と勤務のインターバルをきちんと11時間空け、7時間しっかり眠る権利を保障する。長時間労働はもう通じない。慶應大学の島津明人教授の研究によると、人間の脳は起床後13時間目までしか集中力が持たないようにできているそうです。朝、5時、6時に起きて出勤した方は午後6時、7時には集中力が底をついている状態です。また、労働科学研究所・慢性疲労研究センターの佐々木司先生の論文では、睡眠は寝始めから6時間目までは体の疲れを取る役割があり、その後の1時間で脳のストレスを解消する時間になるということです。ですから、社員の睡眠は最低7時間確保し、仕事の終わり翌日の開始まで11時間のインターバルを取らせなければならないのです。

さらに慶應大学の山本勲教授が上場企業700社のデータを用いて分析したところ、社員の睡眠が短い企業と睡眠が長い企業では、後者の方が利益率（ROS）が高く、その差は1年後も2年後も継続し、2年後はさらに差が広がっていくということです。IMF（国際労働

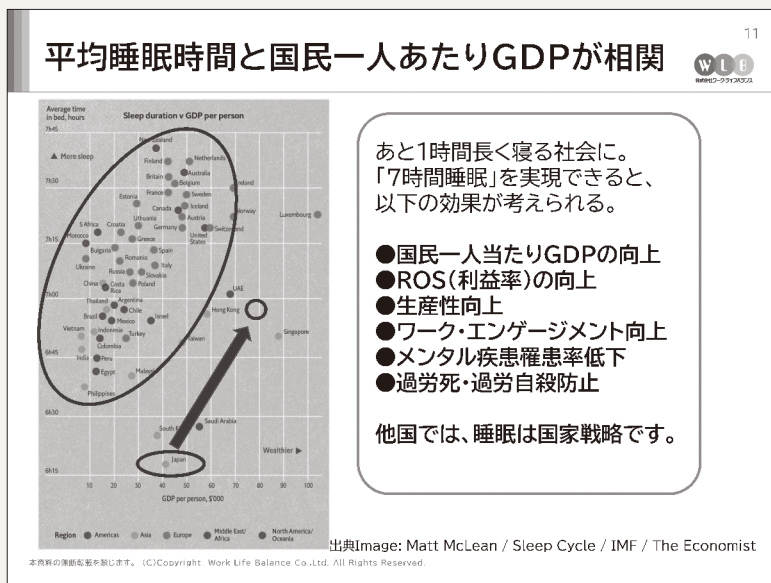
機関）の調査でも睡眠時間が長い国の方が国民一人当たりのGDPが高いという結果が出ています。日本人の平均睡眠時間は6時間台ですが、あと1時間寝たとするとGDPの数値が倍増します。

11時間インターバルについては、弊社が取ったデータがあります。「働き方改革の結果、成果として該当するもの」を挙げていただいたところ、最も多かった回答が「勤務時間インターバル」です。この施策が最も従業員の幸福度が高く、離職率も低いという結果になりました。「働き方改革」を行う場合、こうした点も重視していただきたいと思います。

多様な人材を集め、活躍する場を 「カエル会議」で本音を語り合う

冒頭で「人口オーナス期」でも成長はできると言いましたが、企業が新しいビジネスの芽をどんどん起こしてイノベーションを起こしていけばいいのです。新しいビジネスの芽は初めは小さくてもいい、儲けにつながらなくていいから、どんどんアイデアを生み出す。そして、イノベーションを起こす。それには多様な人材がフラットに意思決定できる組織であることが大切です。女性、育児中のママやパパ、アルバイト、パートタイムで働く人など多様な人材が活躍できる職場づくりのために、弊社では「カエル会議」を提唱しています。付箋に簡単に自分の本音を書き、職場の話し合いで出していく。社員だけでなくパートやアルバイトの方も含めて気づいたことを忌憚なくいえることで新しいアイデアが生まれやすくなります。結果、売り上げが上がった、という事例が数多くあります。

人口ボーナス山が沈み終わる前に、人口オーナス山は青々と茂り、隆起していますから、間に合うタイミングでぜひ、いち早く飛び移っていただき、勝てる組織と充実した人生をつくらせていただきたいと思います。◀



図表3 平均睡眠時間と国民一人あたりGDP

会場講演 ● 対談

ワークバランスを考えることが、
社会や企業の成長に不可欠

小室淑恵 × 米倉 誠一郎



会場講演 ● 対談

週35時間の労働時間制を導入し
少子化対策に貢献したフランス

米倉 経済成長がなければ、地方創生もサステナビリティも実現できません。したがって、サステナブルな成長こそ未来志向の源泉だと言えます。日本が前進するためには経営の根幹にファシリティマネジメントの視点を置くことが重要です。ワークライフバランスの見直しも必要です。

小室 おっしゃるとおりです。ただ、どこから手をつければいいかわからないというご相談も多いです。

米倉 「カエル会議」というのは即、できそうですね。人口オーナス期の成長は縦(一人ひとりの残業)ではなく、横(多様な労働力の参画)で見るといえるという考え方も素晴らしい。日本もまだまだ成長する余地があるのですね。しかも中小企業でも労働生産性を上げれば、ベースアップも1.5倍可能だとは嬉しい試算ですね。労働時間を短くし、誰でも働ける環境にすれば、少子化対策になるし生産性も給料も上がる。経営者としてはその視点がキモになります。

小室 フランスでは出生率は2006年で2.03に上昇し2014年まで2.0を維持しています。その後、反転はある

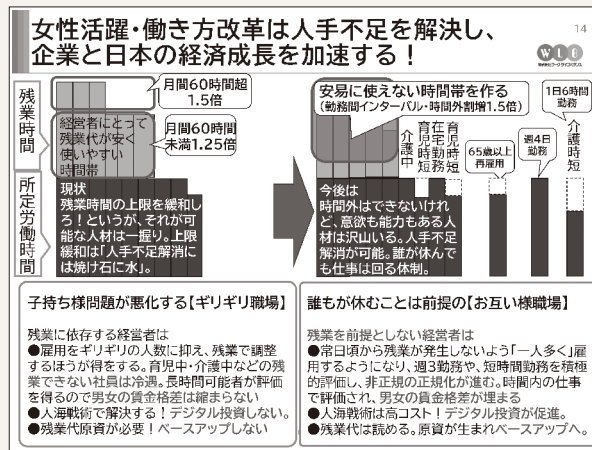
ものの、少子化に歯止めをかけたのは2000年に施行された週35時間労働制なのです。短い労働時間で人を雇用すると企業は社会保険料を払うのが損だと懸念します。ですから、短時間で雇用する人の社会保険料を安くして、税金面でも優遇されるという法改正をしてインセンティブを加えました。国全体のデザインとして経営面でも少子化対策に貢献するように変化させたのです。

米倉 労働時間を短縮しても誰もが同じ仕事ができるというのも大切ですね。フランスの施策でいいなと思うのは、2、3年育児休暇を取った後も同じ職場に同じ職位で戻すということをアフーマティブ・アクション(積極的格差是正措置)の一つとして決めていることです。そこへさらに企業のインセンティブとなるような制度を考えたというのが大事ですね。

小室 日本でも男性が午後6時台に帰宅できるようにすることです。現状の帰宅時間はせいぜい8時台ですよね。その2時間を育児家事に参加することで少子化は改善します。第一子が生まれた際に夫の育児家事参画時間が長い家庭ほど第二子が生まれているというデータははっきり出ています。今、日本では男女ともに同じ教育を受けているのに、その片方しか活用できていないから生産性が低いわけです。日本では労働時間の上限が1日8時間に決められていますが、実際は10時間ぐらい働いている男性が多いのです。これを下げていくと、男女とも働きやすくなり男性の負担が下がります。

「属人化」を変革し、
優れた仕事のやり方を「見える化」する

米倉 フランスでは夏に4週間の休暇があり、その間に自分の仕事を違う人が担当するといいます。その結果、他人が自分の仕事を代替できるようにすることで、仕事や



図表1 女性活躍・働き方改革は人手不足を解決し、企業と日本の経済成長を加速する

顧客の「属人化（特定の業務や知識、スキルが個人に依存する状態）」を排除できるというのが重要だといいます。また、社内不正や業者との癒着も防げるそうです。

小室 おっしゃる通りです。これまで3,000社のコンサルティングをしてきましたが、残業時間の減少に最も効果があるのは属人化の解消です。一番仕事ができる人が、だいたい「秘伝のたれ」みたいな資料をそで机にしまっていて、継ぎ足し継ぎ足して仕事をしている。上司になるとその人はスーパーエースだから、その仕事のやり方に文句がいえないので。10人中たった1人の優秀な仕事の方法は「秘伝のたれ」ですから、その他の週3日勤務の人や6時間勤務の人には知らされていません。仕事をする時に一番大事な情報を1人が抱え込んでいるので、全体の仕事が進まないのです。

ですので、最初に職場で手を付けていただきたいのは、一番仕事ができる人の仕事の仕方を「見える化」してクラウドにアップしてもらうことです。そうすれば在宅勤務の人も情報というパスを受けて自分で走るべきところまで走ることができます。屈強なプレイヤーが最初から最後まで走っていく以上にトライが成立する数が増えるのです。

「私しかできない」を「私もできる」へ 意欲をかきたて、仕事の好循環をつくる

小室 コンサルティングを担当したある人材派遣会社の事例ですが、「ブルージャケット賞」というのがあって、1年に1回表彰される制度です。当初は一番仕事ができるエースが数字を取ることでチームが賞を獲得できたのですが、ある時期からそのエースも含めて決められた労働時間を超えた人が1人でもいたら賞の圏外にルールが変わったのです。すると、そのエースは、一人で残業して数字を積み上げることをやめて、後輩に自分の仕事の仕方を教えるようになりました。「属人化」からの脱却です。また、他のチームでは育児中の女性スタッフがお客様に2回訪問するだけで契約できていました。普通は4回ぐらい訪問しないと契約が取れないんです。彼女は短期間で成果を上げるノウハウをいっぱい持っていました。それをチーム全体で共有して、翌年「ブルージャケット賞」を取りました。

しかも、その女性は「私は1年の前半で契約を取って数字を上げ、後半で子どもとハワイ旅行に行きました」と表彰台で話すと、社内で結婚や出産数が増えました。そ

れまでは、ブルージャケット賞を取るためには結婚や出産をしたら長時間労働ができなくなるから、賞を取るまでは結婚しない、と考える女性が多かった。しかし、長時間労働という手法を封じることで、「彼女が子育てしながらでも賞を取り、ハワイ旅行に行けるなら、私も結婚や出産を諦めない」と女性たちの意識が変わりました。

米倉 それは素晴らしい話ですね。僕自身は長年、大学で研究活動をしてきましたが、時間の制約を受けるような働き方はしてきませんでした。それが自由な発想の妨げになると感じていました。

小室 知識創造の場でよく聞くお話です。でも米倉会長が研究に熱心に取り組んでいた時に家事や育児は奥さまがされていたのではないのでしょうか？

米倉 はい、妻に任せっきりでした。（苦笑い）

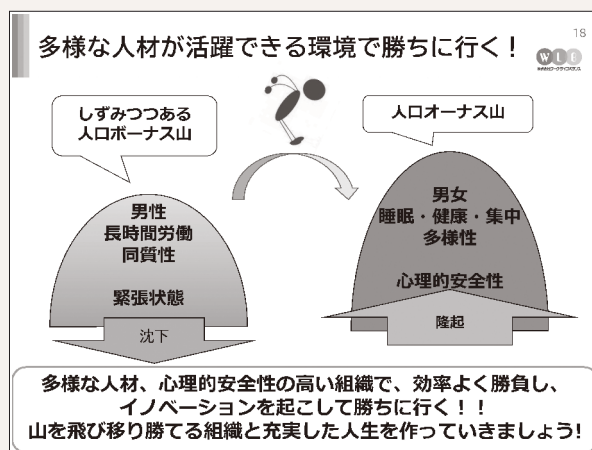
小室 それは人口ボーナス期だから成り立っていたのです。人口ボーナス期の成功体験は、人口オーナス期には通用しません。

米倉 なるほど。かつての成功体験が残っている経営者や管理職の意識改革も重要ですね。ここからは、会場のみなさんの質問をお受けしましょう。

11時間インターバルを取れない場合は？

Aさん スタートアップ企業を運営しています。いろいろな人が働いていて、一般的なサラリーマンの働き方とは少し違ってしています。そういう職場で好きなように働くには11時間インターバルは守れない、あるいはかえって迷惑ではないかとも思うのですが。

小室 育児中の女性スタッフが帰宅して子どもを寝かしつけた後に、引き続き仕事をしたいという声がある企業では、子どもを寝かしつけた21時ごろまで、業務指



図表2 多様な人材が活躍できる環境で勝ちに行く

示が来ていたり、同僚が遅くまで仕事していたり、会社全体が18時までには業務が終わらない、残業するのが前提となって仕事が回っていることが本当の原因です。翌朝9時始業の企業で、インターバルに抵触するのは22時以降の仕事です。そんな寝かしつけの後の時間に「もう一度、起きて仕事を続けたい!」と心から思っている人はいません。とても辛い仕事の仕方、ゆくゆくは離職につながるでしょう。一時的な緊急対応でインターバルが11時間取れない時は、EUにおいても例外規定があって、速やかに代替の休みを与えることとなっているので、連日11時間のインターバルを取れない状態を発生させない、ということが重要なのです。

ワークライフバランスの時代の「職場」とは?

Bさん ワークライフバランスの施策が進むと、オフィスのつくり方や環境にどういった変化が起こるのでしょうか。職場面積を減らせるとか、多様なスペースができるといった変化があるのでしょうか。

小室 すでにもう、社員が「行きたくなくなるようなオフィス」をつくらないと人材は集まらなくなっていますよね。通勤が必要ない仕事が多くなる中で、どれだけ来たくなくなる職場がつくれるかというコンセプトが大事になります。さらに、職場はコミュニケーションを取ることが中心の場所に変わってくると思います。集中して仕事をするための場所なら、自宅や個別ブースなどを利用すればいいので、「職場」自体の目的が全く違ってくると思っています。

「氷河期世代」の取り残され感を払拭するには?

Cさん いわゆる「就職氷河期世代」に当たる40代半ばから50代半ばの人たちが活躍するにはどうすればいいか、お考えを聞きたいです。なぜなら、60代以上の方は雇用延長で賃金が保障され、新卒採用の初任給も高くなっています。そういう中で自分自身が氷河期世代なので取り残されているような気がします。

小室 私が携わったコンサルティングの事例からいうと、今までは終身雇用前提の組織では、どの部署をどう回ってきたかという経歴が重用されていましたが、最近はキャリア採用も増え、週3勤務の方とかいろいろなタイプの人を職場に招き入れるようになっていきます。そうした中で「わが社での異動経歴」ではなく、「何ができる人なのか」という能力をどう定義するのが企業に問われ

ています。逆に言えば、氷河期世代は会社に対して「私はこれができる働き手である」ということを明確にすることで、今までよりも評価されてくる時代です。

今の職場で何と何を学んだか、もし足りていないとしたら何を身に着ければいいのか真正面から聞いていくと、フィードバックしてもらえそうですし、そこからリスキリングの方向性が見えてくるのではないのでしょうか。

「属人化」を変革し、オープンに誰もが

Dさん 働く人の7割は中小企業にお勤めです。おっしゃっている政策を進めれば中小企業が全滅するのではないかと心配しています。建設業でも2024年4月から、残業時間の上限規制が適用されましたが、法定休日も取れない人もいると聞いています。それが中小企業の現実です。そこをどう改革していけばいいのでしょうか?

小室 従業員5人の企業へのコンサルティングもしてきました。自社で変えられるところから変えようと、講演でもお話した「カエル会議」を行いました。すると従業員から多くの意見が出され、今まで発注元になかったことがたくさんあることが浮き彫りになりました。例えば「Aという発注の仕方だと、とても残業になるのですが、Bという発注方法だと助かります」「でも、慣例だから変わりませんよね」といったことを発注元に伝えたところ、「うちではBの方法でもやっています」と答えてくれたそうです。お客さまも発注先が疲弊してしまったら立ち行かなくなってしまうのだから、一緒に変えてみようという意欲があるのです。特に建設業は、業界全体を維持していけるかという危機感があります。カエル会議を通じて職場で変革についてお互い話をしていくことで、従業員の方の満足度も上がりますし、若い人の採用もしやすくなります。業績向上のポイントはそこだと思います。

米倉 いろいろなお質問がでしたが、ワークライフバランスの実現は、1年、2年の話ではなく、生涯にわたる充実を目標にしているのですね。また、そのこと自体が国の競争力に関わる問題なのですね。一方で、若い人にはワークライフバランスを1日当たりで考えるのではなく、長い人生の中で考えることも重要だと思いました。

小室 新しい人口構造でどう勝つかというのが大事です。

米倉 今日はありがとうございました。◀

第19回日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞)

CONTENTS

● 最優秀ファシリティマネジメント賞(鶴澤賞) 経営の想いを具現化し進化しつづけるFMの取り組み 富士フィルムビジネスイノベーション株式会社 富士フィルムビジネスエキスパート株式会社	30
● 優秀ファシリティマネジメント賞	
働く場所の自律的な選択を推進する ワークプレイスの具現化をコスト効率高く実現 株式会社リクルート	30
築50年ビルと挑むオフィス改革～培ったFMナレッジの全国展開 損害保険ジャパン株式会社	31
“Future of Work”の実験・実践と進化する運用 ジョーンズラングラサール株式会社	31
世紀を超えて続くオフィスのRe-Novation 第一生命保険株式会社	32
“目的地”となるオフィスを実現する“アジャイル”FM戦略 森トラスト株式会社	32
馬場川通りアーバンデザイン・プロジェクト 一般社団法人前橋デザインコミッション	33
未来の世代に責任をもつ循環型FM+PPP 京都府福知山市	33
ホテル事業におけるSPC実現に向けたFMの活用 株式会社金沢 彩の庭ホテル	34
● 特別賞 未来へつなげるFMオフィス推進活動 -清水建設北陸支店新社屋- 清水建設株式会社	34
● 技術賞 AIによる省エネ制御 -既存建造物の快適性を損なわずCO ₂ 削減- 株式会社アドダイス	35
ミュージアムタワー京橋 BIM活用型FMプラットフォームの構築 株式会社日建設計・株式会社永坂産業・ 公益財団法人石橋財団	35
● 功績賞 公共FMに資する固定資産台帳に基づく施設資産評価に関する研究(博士論文) 斉藤 孝治(名古屋大学大学院)	36
書籍『現代の建築プロジェクト・マネジメント 複雑化する課題を読み解く』 一般社団法人建設プロジェクト運営方式協議会	36
● 奨励賞 福山市本庁舎施設整備におけるFMの取組 広島県福山市	37
中小企業経営に役立つFM 倉沢建設株式会社	37
坂戸市における学校施設の長寿命化について 埼玉県坂戸市	38
FM-Base設立による施設管理員早期育成への取り組み NECファシリティーズ株式会社	38

● 審査委員長総評 北川 正恭	39
● 審査委員コメント 深尾 精一 / 伊藤 裕美 / 猪股 篤雄 佐藤 由美 / 長澤 泰	40

実施概要

応募期間：2024年7月1日～8月31日

発表：2024年12月13日

授賞式：2025年2月25日

受賞者による講演：2025年2月1日～2月28日

第19回日本ファシリティマネジメント大会
ファシリティマネジメントフォーラム2025
Webオンデマンド配信

審査委員会委員

(委員以下 50音順、敬称略) 2024年 12月 13日

● 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 安達 功	株式会社日経 BP 総合研究所 フェロー
伊藤 裕美	経済産業省 製造産業局 生活製品課 企画官
猪股 篤雄	神奈川県 政策推進担当 非常勤顧問
佐藤 由美	国土交通省大臣官房 官庁営繕部長
タライエ ファラ	NewNormDesign Founder/ Designer Sustainability consultant
仲 隆介	Naka Lab.代表・京都工芸繊維大学 名誉教授
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
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

JFMA 賞授賞式

第19回 日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞) — 授賞式 —

第19回 日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞) の授賞式が、2月25日にファシリティマネジメントフォーラム2025の会場となった御茶ノ水ソラシティカンファレンスセンター（東京都千代田区）で開催されました。JFMA賞は、ファシリティマネジメントに関する優れた業績や功績のあった組織と個人を表彰する制度です。

授賞式では、JFMA 米倉誠一郎会長のあいさつに続き、審査委員の紹介、実践組織とサービス提供者への表彰状と記念品の授与が行われ、北川正恭審査委員長

からの総評と審査委員を代表して5名の方からコメントをいただきました。

ここでは、受賞者の皆さんの受賞の喜びのコメントと北川審査委員長による総評、各委員の方々のコメントをご紹介します。

なお、受賞者による事例発表は、ファシリティマネジメントフォーラム2025 オンデマンドで配信しました。

*受賞者代表のお名前や所属・役職は2025年2月25日の授賞式開催時のものです。



米倉誠一郎 JFMA会長あいさつ



北川正恭審査委員長による総評



表彰状の授与



第19回JFMA賞の審査委員と受賞者の皆さん

● 最優秀ファシリティマネジメント賞 (鶴澤賞)

FM実践者 (受賞者)

富士フイルムビジネスイノベーション株式会社
富士フイルムビジネスエキスパート株式会社経営の想いを具現化し
進化しつづけるFMの取り組み

宮田 亮 みやたりょう

富士フイルムビジネスイノベーション株式会社
執行役員 人事部長

経営とファシリティマネジメントを担当する総務が一体になって、10年間、一貫して取り組んできたファシリティマネジメントの活動を評価いただいたことを嬉しく思います。この10年の活動のポイントは、経営の思いと従業員のエンゲージメントをつなぐものがファシリティマネジャーであり、ファシリティマネジメントのあり方をずっと経営と対話しながら10年間の取り組みの中に反映させて、実現をしてきました。われわれが単独でできたわけではなく、一緒に受賞した3社のサービス提供会社、什器メーカーや工事業者の皆さんと一緒に作りあげてきたものです。富士フイルムは90周年を迎え、グループミッションを再定義して、グループパーパスを決めました。グループパーパスの実現に向けて、従業員のエンゲージメントをファシリティマネジメントから一層高めていく、大きな力水を与えていただきました。これを励みにこれからも頑張っていきたいと思っております。

講評：応募は2013年～2024年までの全国の賃借ビル330件を280件に統合化すると同時に、ワークプレースの改革を行った約10年間のFM活動についてのもの。全国賃借拠点の配置最適化・賃料適正化を契機として始まったこの活動は、経営陣と毎月進捗状況を共有する経営活動という特徴がある。また、チームABW型導入など、働き方改革と連動した全国展開、従業員のエンゲージメント向上などが課題として加わっている。その成果は、オフィス賃料の約30%削減、拠点数50件の削減となっている。従業員のウェルビーイング、業務効率向上サポートの評価と施策改善も継続的に進められている。とくに、10年以上にわたり、拠点統合化とワークプレース改革をねばり強く継続し、経営陣に毎月リポーティングを重ねてきた同社のFM活動に敬意を表したい。

● 優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者 (受賞者) 株式会社リクルート

働く場所の自律的な選択を推進する
ワークプレースの具現化をコスト効率高く実現

佐野 敦司 さのあつし

株式会社リクルート
ワークプレース統括室
Vice President

働き方やオフィスは、その企業ごとのカルチャーに深く根ざしてデザインされているのだと思います。従って、ありたい姿、あるべき姿は、会社ごとに違うものであり、オフィスのあり方にも絶対的な正解はないと思っています。リクルートという会社は、自ら変化することを希求し、その変化の中で世の中に新しい価値を創造していくことを旨としている企業です。私たちは、働く人が自律的にワークプレースを選ぶという働き方を追求しています。そして働き方に即したオフィスをつくっていますが、いずれリクルートの働き方やワークプレースのあり方もまた変わっていくと思っています。こうした変化を常に意識しながら、オフィスの完成形はなく、常に変化し、進化し続けていくものだとこれからも胸に刻み、ファシリティマネジメント、ワークプレースを所轄する組織の使命として取り組んでいきます。

講評：同社は過去に優秀FM賞を受賞しているが、前回の1拠点中心の応募から、全国展開へとFM戦略を発展させている。オフィスを「集まる場所」と再定義し、ハイブリッドワーク対応ワークプレースのソリューションを多様に検討し、食など多面的なサービスにより、効果を生み出している点、PDCAを回して継続的に評価し、エビデンスをもとに計画している点がよい。とくに、ABWで個人収納をゼロとする改革は、大胆で効果が高い。拠点集約により、オフィスコストの大幅な削減、返却する施設での廃棄物削減など、経営課題、社会課題への貢献もある。

●優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者(受賞者) 損害保険ジャパン株式会社

築50年ビルと挑むオフィス改革
—培ったFMナレッジの全国展開

三浦 史野 みうら ふみの

損害保険ジャパン株式会社
人事部担当部長

われわれの取り組みは、小さな積み重ねを続けてきたボトムアップの取り組みです。そういうところを評価いただいたことに感謝しています。またサービス提供者の方々なくしてはあり得なかった取り組みですので、その皆さんと一緒に喜びを分かち合いたいと思います。一方で、今回、受賞された皆さんの取り組みや成果を拝見すると、私たちはまだまだだと改めて感じました。ファシリティマネジャーの育成も評価していただきましたが、これからだという気持ちで取り組みを全国に広げていき、より高いところを目指して、もう一度、JFMA 賞を受賞できるようにしたいと考えています。

講評：日本の損害保険大手企業のFM活動の応募である。2018年より築50年の本社オフィスについて検討を開始し、既存フロアでのパイロットオフィス試行、その結果を踏まえて、建替えではなくリニューアルの提案を行うなど、ボトムアップのFMが経営陣から評価された。テレワークを含む本社オフィスのあり方を再定義し、都内の拠点集約化に取り組み、2023年には本社ビルと日本橋ビルの2拠点での新しいワークプレイスが稼働した。人事制度改革と働き方改革を連動させ、拠点集約化により数億円/年の賃借料削減を達成し、ワークプレイス改革の原資としている。また、BIMによる計画のシミュレーションなどDX施策も行っている。さらに、FM推進体制を整備して、2024年からグループCREを統括する部門を発足させ、全国店舗での継続的なFMの進展へとつなげている。とくに、FMの研修を進め、20名の認定ファシリティマネジャーがFM組織で活動するという優れた体制整備がある。

●優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者(受賞者) ジョーンズ ラング ラサール株式会社

“Future of Work”の
実験・実践と進化する運用

河西 利信 かさい としのぶ

ジョーンズラングラサール株式会社
代表取締役社長

私たちは実践者であると同時に、サービス提供者の立ち位置にいます。Future of Work という標語を掲げ、自社物件を管理するにあたり、さまざまな新しいアイデアのファシリティマネジメントを実際に運用し、そこで良かったものをお客様にご提供するというフローをつくっています。またファシリティマネジメントの実践を見ていただくためにオフィスをショールームとして活用しています。2年ほど前に現在のオフィスに移転しましたが、エンゲージメントサーベイの結果が移転直後より1年後の方が高く、ファシリティマネジメントにより社員のモチベーションを上げることができたのではないかと考えています。よりよいワークプレイス、働く環境の重要性が、より多くの企業の方々に認識されています。今後もファシリティマネジメントによる価値向上と業務の拡大に貢献していきたいと考えています。

講評：不動産の仲介、ファシリティの運用、コンサルティングなどを手がけるグローバル企業の日本法人のワークプレイス改革とその運用に関する応募。綿密な調査と丁寧なヒアリングをとまなうブリーフィングでプロジェクトの川上部分を整理して、ワークプレイスが計画され、運用されている。ABW採用、ソフト・ハードのウェルネス環境づくり、入居後の運用、PDCAサイクルを回す継続的な評価と改善など、CREとFMのプロフェッショナル企業らしい経営活動である。ショーケースとしての役割も重視されている。入居後の満足度、生産性向上へのオフィスの寄与など、優れた評価が得られているが、さらに継続して、改善を続けている。

● 優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者(受賞者) **第一生命保険株式会社****世紀を超えて続くオフィスの
Re-Novation****山谷 秋晴** やまたにあきはる第一生命保険株式会社
総務部長

第一生命日比谷オフィスは建て替えではなく、リノベーションという選択を行っております。本オフィスは皇居の前にあり、お堀に面したビルで地下4階の軟弱な地盤を克服し、1938年に第一生命館として竣工しました。堅牢で安全なビルで、お客さまの大事な保険証書をお守りするというお客さま第一主義の考えが建物にもあります。一方で、「変革と挑戦」として、2010年には株式会社化し、2026年4月には第一生命保険ホールディングス株式会社は「株式会社第一ライフグループ」に商号変更する予定です。ライフは生命保険にはとどまらず、人びとの人生や日々の生活といったより広い意味のライフを指し、変わらぬ経営理念のもと、環境変化に合わせて変革をしております。この変革を後押しできるよう、この度、今日的な働き方に合わせ、ABWやTBWを幅広く取り入れたことに加え、従業員8,000人のアンケート調査を踏まえながら、日々改善し、歴史ある建物とのダイナミックな融合を図っております。

講評：同社は2022年に優秀FM賞を受賞しているが、今回は日比谷DNタワーのリノベーションとワークプレイス改革に関する応募である。隣接していた旧DNタワーの共同持分の資産取得、2分割されていた低層部の一体化、自身で使用していた高層部をテナント貸に変更、自社専用だった社員食堂を入居テナントを含めた交流カフェテリアへの改装など、既存施設の大規模かつ大胆なリノベーションを実施している。入居は2023年8月で、その後は入居テナントを含めた定例検討会によりPDCAを回している。テナント貸しによる収入など経営への貢献、WELLプラチナ認証を取得するなど、ユーザーへの配慮も行き届いている。

● 優秀ファシリティマネジメント賞

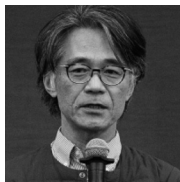
FM実践者(受賞者) **森トラスト株式会社****“目的地”となるオフィスを実現する
“アジャイル”FM戦略****松方 泰** まつかた ゆたか森トラスト株式会社
総務人事部総務グループ課長

森トラストは1951年から不動産賃貸業を実践しており、数々のテナント様と一緒にファシリティマネジメントを深めてまいりました。2023年に自分たちも新しいワークスペースと新しい働き方、ファシリティマネジメントを実践するべく移転し、現在、1年半が経っています。オフィスの中のさまざまなデータを収集し、それら活用しながら、いろんな取り組みをしていく計画です。実現したら改めて、みなさまにも見ていただく機会を設けたいと思っています。いただいた賞を励みに、これからもファシリティマネジメントを実践していきます。

講評：大手不動産企業の本社オフィスと働き方改革に関する応募。2020年から計画し、2023年5月に入居開始。アフターコロナを意識した総合的で多面的なワークプレイスと働き方の改革といえる。5フロア分散から1フロアに統合し、コミュニケーションの改善、部署間の連携強化などを図っている。「人の集まる目的地となる」「変化に対応しやすい可変性」がコンセプト。「トライアルエリア」という入居後の変化に対応可能なスペースがある。基本はABWだが、部署別のBASEと併用している。今後のFM推進体制には少し不安もあるが、ワークプレイスは計画通りにフレキシブルな使い方がされ、活用されている。

●優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者(受賞者) 一般社団法人前橋デザインコミッション

馬場川通り
アーバンデザインプロジェクト

日下田 伸 ひげたしん

都市再生推進法人
一般社団法人前橋デザインコミッション
事務局長・企画長

前橋デザインコミッション(MDC)は、前橋の財界と市民の皆さんの会費で運営している団体です。今回のプロジェクトは、馬場川通りという市の遊歩道公園と市道 200 m の公共空間を、私たち民間団体が整備しました。その上で、まだ実験の段階ですが、公共空間を継続して地域の住民のみなさんと協働して住民自治的な管理を行うという新しいまちづくりを進めています。したがって、今回の受賞はMDCが代表して頂戴しましたが、本来これを受け取るべきは前橋の市民です。みなさんの協力あっての受賞だと思っています。ぜひ地元の皆さんと受賞の喜びを共有してこれからも取り組みを進めていきたいと思っています。

講評：群馬県前橋市の中心的な商店街に隣接する馬場川通りの活性化に関する応募。公共空間を対象としているが、民間による整備と民間主体の管理・活用というユニークさがある。都市再生特別措置法に基づき、前橋市・周辺地権者・都市再生推進法人（一般社団法人前橋デザインコミッション＝MDC）の3者が締結している。ハード整備は2024年3月に完了した。公園と市道は前橋市が保有するが、清掃や植栽管理、公共空間としての活用は地域住民主導の「馬場川通りを良くする会」が担当して、地域の活動とする新たな手法が創造されている。プロジェクト資金から運営維持の資金が確保され、「良くする会」の活動原資となっている。今後も運営を継続し、魅力あるまちづくりへと発展させることが期待される。

●優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者(受賞者) 京都府福知山市

未来の世代に責任をもつ
循環型FM+PPP

芦田 秀樹 あしだ ひでき

京都府福知山市
財務部資産活用課 課長

本市の公共施設マネジメントの取り組みは、2015(平成27)年度から30年間の長期方針のもと、スタートしました。

2024(令和6)年度は、第1期の10年毎に策定する公共施設マネジメント計画が満了する年であり、次期計画の策定にあたり過去10年間の取組について外部評価をいただきたいという思いからJFMA賞に応募しました。

今回、福知山市の公共施設マネジメントに対し、高評価をいただきましたが、この取組は、市単独で行ってきたものではなく、市民の皆様をはじめ、金融機関、民間事業者のご理解ご協力により推進できたものであり、全ての関係者に対する評価と捉え、大変うれしく思います。

今後についても市民のみなさんに丁寧な説明を行いながら市民協働による公共施設の適正な再配置を進めるとともに、金融機関や民間事業者と公民連携により、廃校を始めとする遊休財産の活用を更に推進していきたいと考えています。

講評：京都府福知山市の公共FMに関する応募。同市の公共施設等総合管理計画の基本方針通りに公共FMに取り組み、量の適正化、維持費用の削減などを実現している。9年間の実績では、施設面積削減のほか、とくに、廃校の民間での活用を多様に実施し、民間貸付の面積は2万2000㎡、貸付収入は8000万円以上と、人口10万人規模の基礎自治体として、かなりの実績をあげている。また、途中経過を含めて毎年進捗状況を市民に報告し、目標達成へと継続して取り組んでいる点は評価できる。

● 優秀ファシリティマネジメント賞

FM実践者(受賞者) **株式会社金沢 彩の庭ホテル****ホテル事業における
SPC実現に向けたFMの活用****高田 恒平** たかた こうへい株式会社金沢 彩の庭ホテル
代表

石川県は昨年の元旦に大きな地震に見舞われました。私たちも大きな被害を受けましたが、日頃から取り組んできたファシリティマネジメントを通して、スタッフが一丸となり施設を把握することで、困難を乗り越えることもできました。業界でファシリティマネジメントに取り組んでいるのは、かなり稀なケースだと思いますので、こういった困難なときこそ、私たちはファシリティマネジメントに取り組んできた意図をしっかりと伝え、業界全体に普及させていきたいと考えています。

講評：ホテル経営事例の応募である。「CS 向上、ES 向上が連関して企業収益向上を生むサービスプロフィットチェーンの好循環醸成」をめざして、FM の視点を導入した改修を実施し、経営改善を行った。とくに、ES 向上が CS 向上につながる点に着目し、従業員のバックヤードの拡張・品質向上を図った施設改修は、FM の経営活動として評価したい。心のケア、体の健康、地域とのつながり」を重視し、ブランド向上をめざす経営活動は、地元金沢の独立系ホテル (2 社のみ) としてユニークであり、地域振興につながる FM という視点からも応援したい。

● 特別賞

FM実践者(受賞者) **清水建設株式会社****未来へつなげるFMオフィス推進活動
-清水建設北陸支店新社屋-****陰山 昭徳** かげやま あきのり清水建設株式会社
北陸支店 副支店長

応募内容は、老朽化した弊社北陸支店の建て替えに際して実施したファシリティマネジメント活動です。間仕切りのないワンフロアに全従業員が集い、ABW やグループアドレスとともに新しい働き方に挑戦しました。現在は、開放的かつ健康的な空間で、全従業員が業務に勤しんでおります。また社会的責務であるカーボンニュートラルに対して、積極的な自然エネルギー、省エネルギーとともに太陽光発電の余剰電力を利用した水素利用システムを国内で初めて建屋内に実装して運用しています。今後もこの社屋を活用して、働き方改革、カーボンニュートラルそして水素社会を推進してまいりたいと思います。

講評：同社の北陸支店の新社屋プロジェクトに関する応募である。築 40 年の旧社屋建替えに際し、社会的課題を含めた解決策を求めた。運用開始は 2021 年で、約 3 年が経過している。多様な働き方とコミュニケーション向上をめざすワンフロアのワークプレイス、ユーザーのウェルビーイングへの配慮、環境配慮型施設の 3 つを特徴とする。とくに、環境配慮への施策で、ZEB の一環として水素利用システムを建物に実装している。これは、太陽光発電の余剰電力を水電気分解に利用し、生成される水素を貯蔵し、燃料電池に活用するもの。計画、働き方改革などに本社スタッフが関わっており、同社のショーケースとしての投資という面が強いが、名古屋支店の改革につながるなど社内への好影響もある。

●技術賞

FM実践者(受賞者) **株式会社アドダイス****AIによる省エネ制御**—既存建造物の快適性を損なわずCO₂削減—**伊東 大輔** いとう だいすけ株式会社アドダイス
代表取締役CEO

当社は独自のAI特許技術「ソロモン・テクノロジー」に基づいて、自社でAIを開発しているスタートアップ企業です。私たちは予兆制御AIと呼んでいますが、現実世界のまだ言葉になっていない曖昧な兆しをキャッチして、環境と心身を整える自律神経のようなAIです。これを空調に応用しました。中央監視システムの操作画面をAIが人に代わって操作するというシンプルな仕組みで、中古ファシリティにもAIだけを後付けできます。イニシャルコストもかかりません。効果としては、暑い、寒いといった空調に対する不満を80%削減し、快適性が向上するとともに、10～40%の省エネ効果を発揮します。2050年のネットゼロに向けて環境性能も向上し、人手不足時代にも対応する画期的な技術です。

講評：空調設備におけるAI制御システムの応募。既存空調制御設備に後付けで装備できること、AI導入時・再学習時でデータサイエンティストのサポートが不要な自律型AIであること、売り切り型でなくサブスク型のクラウドシステムであること、といった特徴がある。導入のプロセスも容易で、既存設備に接続し、設備管理者の日々の設定を自動で画面からAIが学習して行き、その後AIによる自動制御へと移行するので、導入・移行の行動が最小限で済む。納入実績は少ないが、将来性と拡張性の高さがある。本システムは、当面脱カーボンに効果的な分野に注力する戦略で、今後の技術展開もFM分野全般というよりも脱カーボンに効果的な分野での広がりをねらっており、発展・充実が期待される。

●技術賞

FM実践者(受賞者)

**株式会社日建設計 株式会社永坂産業
公益財団法人石橋財団****ミュージアムタワー京橋****BIM活用型FMプラットフォームの構築****水出 喜太郎** みずい で きたろう株式会社日建設計
常務執行役員 エンジニアリング部門統括

ミュージアムタワー京橋という大型複合ビルでBIM活用型の統合FMプラットフォームの構築を行いました。これはBIMの構築やクラウドを活用してファシリティマネジメントを進化させる取り組みです。クライアントの永坂産業様、石橋財団様のファシリティマネジメントや最新技術に対する深いご理解があって実現したプロジェクトです。発注前のEIR(発注者情報要件)の作成支援で、発注者の要望をしっかりとめ、BIM作成を行いました。ファシリティマネジメントのBIM活用はまだ途上ですので、受賞はみなさんの励みになりますし、新たな一歩になればと考えています。

講評：建築業界では、設計・施工にBIMを活用する事例が主流になりつつあるが、竣工後の運営維持での活用はまだ少数である。本応募は、BIMを活用するFMのプラットフォームとなるシステムを実際の事例に適用しながら、開発・展開を進めたもの。BIMのFMでの活用の本流となるであろうEIRの作成アプローチを実行して川上段階を整備し、かつ当該BIMデータを市販のクラウド型FMプラットフォームへ搭載してFMに活用している。EIRは、納入されるべきBIMデータの詳細度、プロジェクト過程、運用方法、契約上の役割分担等を定めた発注者側の要件で、入札者側に提示される。本応募では、このEIR作成が採用され、その成果であるBIMデータを、クラウド型統合FMプラットフォームに搭載し、広範囲に活用しやすいシステムとしている。対象となったミュージアムタワー京橋は、美術館を併設する複合施設で、FM用BIMデータは国内最大級の12万オブジェクトにのぼる。運用開始は2024年6月だが、BIMデータのFMへの活用の本流となる手法の開発であり、BIM-FMの活用を広げるものと期待される。

● 功績賞

FM実践者(受賞者) **斉藤 孝治** (名古屋大学大学院)**公共FMに資する固定資産台帳に基づく
施設資産評価に関する研究(博士論文)****斉藤 孝治** さいとう こうじ

名古屋大学大学院

私の博士論文は、各自治体を対象に、この10年間、どのようにファシリティマネジメントが進められてきたかを調査し、再編を推進できた自治体、あるいは全く何も手をつけられなかったなど、多様な自治体のファシリティマネジメントの状況を客観的、数値的に分析したものです。このような研究は今後、各自治体が評価や改善、体制づくりのために参考になる研究だと感じています。私は自治体、地域の役に立ちたいという一心で、学生時代から一貫して公共施設マネジメントの研究をしてきました。まだまだ研究者としては未熟ですが、今後もファシリティマネジメントの研究、実践を継続して社会に貢献していきたいと思っています。

講評：名古屋大学提出の学位論文「公共施設マネジメントに資する固定資産台帳に基づく施設資産評価に関する研究」の応募。調査対象としたのは愛知県下の23自治体の固定資産台帳や公共施設等総合管理計画記載のデータなど。当論文では、23自治体の固定資産台帳データなどを自身でデータベース化し、これをもとに評価・分析を進めている。データ分析では減価償却率(老朽度)と用途別経費の2軸による分析に加えて、他のデータを加味して公共施設に関する課題の抽出を試みている。例えば、2014年の公共施設等総合管理計画作成要請後には、新築・建替から改修中心の傾向に転じたことなどが考察されている。また、公共施設にかかる経費は、老朽度に対応するのではなく、別の要素により用途間で不均衡が生じているという分析もある。地方自治体の個々のデータは閲覧・入手が可能だが、他の自治体と比較検討するには、当論文のようにデータベースを構築する必要がある。こうした自治体を横断するデータベースを活用して公共FM戦略策定の資料とすることが有効で、当論文はその初期モデルを提示するものと評価できる。

● 功績賞

FM実践者(受賞者) **一般社団法人
建設プロジェクト運営方式協議会****書籍『現代の建築プロジェクト・マネジメント
複雑化する課題を読み解く』****花村 邦昭** はなむらくにあき一般社団法人建築プロジェクト運営方式協議会
代表理事

建設プロジェクト運営方式協議会(CPDS)は、時代の要請に応え、建設事業の発注者・受注者が、共に変わらなければならないという思いを共有して発足しました。今回の出版は、発注者、設計者、受注者の関係性が複雑化している現状を踏まえて、利用者も含めて今後どうあるべきかをまとめた本です。志手一哉教授をはじめとしたCPDSのメンバーが執筆され、建築プロジェクト運営に求められるマネジメントや共有すべき知識を紹介しています。私は自分なりにCPDSをCommon Positive Design Studyと読み替えています。公共の未来をどうつくるかを共同で研究していくことも私たちの役割です。

講評：わが国の建設プロジェクトは、多様な問題があり、それらが複雑に絡み合っている。FMを推進する立場でいえば、発注者側であるFM担当者の入念な要件整理(ブリーフィング)と建設プロセスを適切に選択・支援する外部コンサルタントとの協業により、実現したいものを明確化し、実現プロセスを適切にマネジメントすることが重要である。本応募は、現代の建設プロジェクトにおける諸問題を、多様な参加プレイヤーへのヒアリングなどを通じて解明しようと努めているもの。発注者側の課題解明だけでなく、多様で複雑な問題について課題を明確化している。現状の諸問題を多様なプレイヤーの多面的な視点から考察するうえでは、大いに参考となる。

● 奨励賞

FM実践者(受賞者) **広島県福山市****福山市本庁舎施設整備における
FMの取組****萩原 康聡** はぎわら やすとし広島県福山市
建設局建築部設備課 主査

受賞の対象となった事業は、築30年が経過した福山市本庁舎の老朽化した設備をBCP対策しながら更新していく事業です。福山市本庁舎は、来訪者や職員など毎日約2,000人が利用する建物ですので、引っ越しや工事による閉庁日を伴わないように工事を進めました。利用者の安全対策やトラブル回避し、スケジュールなどを工夫しながら進め、大きなトラブルもなく無事故で工事を終わらせることができました。これもサービス提供者のNTTファシリティーズ、フジタ共同企業体をはじめ、各専門事業者の方々のおかげだと思っています。福山市は、築30年の建物がまだ多数あります。今後もこの賞を励みにファシリティーマネジメントによる施設の長寿命化を進めていきたいと思っています。

講評： 同市の市役所本庁舎の改修プロジェクトの応募。2020年の検討開始から工事完了の2023年、さらにその後の運用まで、DBO方式を採用したことで、設計・施工・運営維持までをスムーズにつなげている。築後30年以上を経過した同本庁舎は、近年大規模化する水害が避けられない立地にある。本応募では、老朽化した設備の更新とともに入念なBCP対策、ワークプレイスを含めた運用の改革などが実施されている。その効果として、温室効果ガス40%削減、光熱費は半減、オフィス環境の改善、市民の利便性向上などが達成されている。行政経営の中核施設の継続使用による大幅な改善は、「賢く使う」時代にあって評価されるべきと思う。ただ、新築した防災棟の無機質なファサードは、「市の顔」のデザインとしては残念な印象がある。

● 奨励賞

FM実践者(受賞者) **倉沢建設株式会社****中小企業経営に役立つFM****倉沢 延寿** くらさわ のぶひさ倉沢建設株式会社
代表取締役社長

当社は、埼玉県川越市にある社員9人の中小企業です。例えば、町工場のような小さな会社でも不動産を持って活動している以上は、知らず知らずのうちにFMを行っていることとなります。でも、皆さんにその知識がないために無駄だらけだと感じています。中小企業の生産性向上や労働時間短縮が課題になっていますが、ファシリティーマネジメントの側面から、困っている中小企業の生産性を高め、成長投資のお役に立てるように尽力していきたいと思っています。引き続き、皆さまのお力を貸していただきましたら幸いです。

講評： 建築のかかりつけ医として、企業の施設マネジメントを支援する」を掲げる埼玉県川越市の従業員9人の建設企業自身のFMに関する応募。経営者のFMに対する高い認識と情熱は十分感じられるが、現在は、CLT+鉄骨造2階建、ZEBの本社ビル建設、良質のワークプレイスで社員のワークライフと生産性向上を図る活動がスタートしたところである。小企業のFM活動を評価するのはむずかしい面もあるが、経営者がFMを理解し、自ら認定ファシリティーマネージャー資格を取り、企業の発展に活用しようという意気込みは評価したい

● 奨励賞

FM実践者(受賞者) 埼玉県坂戸市

坂戸市における学校施設の
長寿命化について**大濱 賢雄** おおはまたかお埼玉県坂戸市
教育総務課財務係 係長

坂戸市は、学校施設の長寿命化をテーマに応募をしました。2017（平成29）年度に坂戸市学校施設長寿命化計画を策定しましたが、財政面や老朽化といった問題があり、うまくマネジメントできていない状況が続いていましたが、2022（令和4）年度に、学校施設のコンクリートの検体を採取して構造躯体の調査をしました。今回、その結果をもとに改訂版の坂戸市学校施設長寿命化計画をつくり上げました。まだ計画段階ですが、これからどのように実践していくかが、今後、坂戸市に求められていることだと考えています。今回の受賞を励みに今後も頑張っている所存です。

講評：埼玉県坂戸市の学校施設のFMに関する応募。全公共施設面積の約半分を占める学校施設の長寿命化は、重要なFMの課題であり、本応募では耐用年数評価など劣化診断での適切な評価をもとに計画されている点が評価できる。ただし、長寿命化計画が策定されたばかりで保全予算を確保し、実行するのはこれからである。実績の積み上げを期待する。

● 奨励賞

FM実践者(受賞者) NECファシリティーズ株式会社

FM-Base設立による
施設管理員早期育成への取り組み**梅田 桂朋** うめだひでしNECファシリティーズ株式会社
ファシリティマネジメント部門 施設管理本部

NECファシリティーズは製造業、特に半導体、医薬品、自動車の製造現場、工場施設の管理をしています。今回受賞した体験型研修施設のFM-Baseでは、クリーンルームとそれに付随する施設の全てを準備して教育の場を構築しています。これから施設管理の人員が相当減るという中でこのFM-Baseを使って教育し、製造現場のお客様に安定した力を供給するということを進めていきたいと思っています。今後も日本の製造現場を強くすることに貢献していきたいと思っています。

講評：本応募は、工場のユーティリティ設備の日常管理などが習得できるシミュレーション施設を構築し、それを活用して研修の効率化、期間短縮を図るという技術に関するもの。同社は、全国で工場施設（とくに半導体関連生産施設）のユーティリティ設備（工場全体の受変電設備、給排水設備など、生産ラインが共用して使う設備）の運用管理を数多く行っており、現場でのOJTには限界があることを認識して、シミュレーション施設で集中的に研修を積むことで、養成期間を半減（12年→6年）させようというねらいがある。高度な熟練を必要とする工場ユーティリティ設備に特化した例としてユニークである。

審査委員長総評



北川 正恭

きたがわ まさやす

JFMA 賞審査委員長
早稲田大学 名誉教授

受賞された皆さま、おめでとうございます。厳しい公募規定に従い、お忙しい中、熱心に現地審査にご対応いただいたことに感謝申し上げます。今回の審査を通して強く感じたことは、FMが時代の要請を受けて、草創期から成長期に入ってきたということです。コロナのパンデミックにより、働き方改革が大きく前進しましたが、それを支える重要な要素としてFMが大きな役割を果たしていることを世間全体が認識してきたということだと思います。

審査員全員の総合点が最も高かったのが富士フィルムビジネスイノベーションと富士フィルムビジネスエキスパートです。2013年から2020年にわたり、熱心なファシリティマネジメントの担当者が、毎月、経営トップ層にレポートをされ、協議をして、全国338拠点を180拠点到減、あるいは賃借料を30%カットするといった経営効率を高める努力もさることながら、FMを通じて、企業のパーパスの浸透やエンゲージメント向上といった質的なことに関しても、継続してマネジメントサイクルを回された成果が、審査員の評点に表れていると思います。

また、損保ジャパンは、熱心に経営層と話をされ、そして自分たちのポジションと地位がだんだんと社内でも上がってきて、社員教育も熱心にされて、認定ファシリティマネジャーが20人を超えるまでになりました。社内ではファシリティマネジメントが担当部門だけの仕事から経営トップ層の仕事になり、専門的なお話もされています。

また金沢の地元資本のホテルの皆さんがファシリティマネジメントに取り組み、お客様満足（CS）を高めるために、まず従業員満足（ES）を高めることを徹底されて、インバウンドで多くの外国人観光客が訪れ、成果を上げています。

倉沢建設は、9人という小さな企業ですが、社長自らが認定ファシリティマネジャーの資格を取得されて、何でも相談できる「建物のかかりつけ医」というプライドを持って、自らの社屋をゼロエネルギービルディングにして、それをショールームにして営業活動を活発にされていることも立派な業績です。

京都府の福知山市は合併によって余剰となった公共施設を京都の金融機関とタイアップしながら有効に活用されています。公共の仕事も官の独占物ではなく、民間の知恵を借りながらプロジェクトを進めていくうえでもFMが大いに貢献するという事です。

FMが成長期に入ったことを認識いただき、次回の応募も心から期待をしたいと思います。

見事な成果を上げられた皆さんに敬意を表するとともに、皆さんの力によって新しい時代が開けてくるように、一層のご活躍をご祈念して、総評とさせていただきます。◀

審査委員コメント



深尾 精一 ふかお せいいち

審査委員会 副委員長
首都大学東京 名誉教授

JFMA 賞の対象は幅広く、同等に審査をするむずかしさを感じながら、それぞれの方が努力されていることがよくわかるので、いろんな観点から審査をしています。公正な審査のためにも審査方法のマネジメントについて議論が必要だと個人的には考えています。私はこの20年、ストックの活用に取り組んでいます。地方自治体が抱えている施設は、すばらしい建築ばかりではありません。いわゆるB級の建築もたくさんあり、全国でそういった施設のマネジメントに努力されている方も多く、次年度以降、そういう方々にもたくさん応募していただきたいと思っています。



伊藤 裕美 いとう ゆみ

経済産業省
製造産業局 生活製品課
企画官

公からも民からも、製造業、サービス業、IT、金融と非常に多くの企業がファシリティマネジメントという手法を活用して、皆様の目指すべきそれぞれの方向性を実現されています。この受賞を通して、取り組みや成果が社内にとどまらず、多くの方の目に触れることによって、外部の方のインスパイアになったり、社内にいる方のモチベーションになるという好循環が生じて、この賞の重要性がさらに高まっていくのではないかと実感いたしました。



猪股 篤雄 いのまた あつお

神奈川県
政策推進担当 非常勤顧問

私が最初にファシリティマネジメントで出会ったのは、40数年前です。ファシリティマネジメントの歴史は半世紀になります。当時、私はシティバンクに所属し、ニューヨークで1カ月間、ファシリティマネジャーとして勉強するよういわれ、スペーススタンダードから始めました。それからわずか40数年間でここまで広がってきたことを実感し、嬉しく思っています。まだまだ広がるスペースが十分ありますし、ぜひとも必要なエリアだと思っています。



佐藤 由美 さとう ゆみ

国土交通省
大臣官房 官庁営繕部長

率直な感想として、一ワーカーとして働いてみたいと感じるオフィススペース、厳しい財政事情の中で工夫を凝らし、効率化を図りながら地域のために施設を活用していこうと取り組まれている公共団体の取り組み、またこれからファシリティマネジメントを推進していくために必要となる知見や技術の構築など、さまざまな取り組みがあり、私自身、刺激を受けました。いずれの取り組みもこれまでの実績もさることながら、現在進行形であると感じています。国もたくさんの施設を抱えて試行錯誤をしていますので、ぜひとも参考にさせていただければと思います。



長澤 泰 ながさわ やすし

東京大学・工学院大学 名誉教授
一般財団法人ハビネスライフ財団 理事長

応募書類を精読して、現地審査で確かめることは、審査員にとって大変勉強になります。考えている以上に広い範囲で皆さんが活躍されていることをいつも感じており、特に今回は、これまでFMに目を向けてこなかったホテルの分野で、金沢 彩の庭ホテルが裏方のスタッフ環境を整備されていたことが印象的でした。また前橋市のまちづくりも、今まであまりなかった審査対象でした。これから先、ファシリティマネジメントを適用できる領域は、どんどん広がっていくと思います。受賞の皆様、一層の御活躍を祈念します。おめでとうございます。

企画講演

CONTENTS

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <p>●企画講演 1</p> <p>P42 官民連携による
インフラマネジメント・
DXの推進
小林 正典
国土交通省総合政策局</p> | <p>●企画講演 2</p> <p>P43 官民連携による
公共施設マネジメント
南 学
東洋大学 PPP 研究センター</p> | <p>●企画講演 3</p> <p>P44 既存建築物の
サステナビリティ
駒井 裕民
株式会社建築住宅センター</p> | <p>●企画講演 4</p> <p>P45 パーパスが
浸透する
ワークプレイスとは
高原 良
株式会社 TATAMI</p> |
|---|---|---|--|

シンポジウム

CONTENTS

- | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| <p>●シンポジウム 1</p> <p>P100 グローバルシンポジウム
海外 FM 視察調査団(豪州)
報告と座談会
松岡 利昌 2024年度 FM 視察調査団団長
八重樫 雄亮 株式会社朝日工業社
土山 怜美 森ビル株式会社
粟野 慎介 NTTアーバンソリューションズ株式会社
中島 靖夫 株式会社オカムラ</p> | <p>●シンポジウム 2</p> <p>P46 生成AIが拓く
新しいファシリティマネジメント
内藤 正光 一般社団法人生成 AI 活用普及協会
板谷 敏正 プロパティデータバンク株式会社
石田 航星 早稲田大学
金 東 範 ENファシリティ
切敷 香澄 日本郵政建築株式会社
藏知 弘史 株式会社アイスクエアド
安田 健一 株式会社三菱地所設計</p> | <p>●シンポジウム 3</p> <p>P48 北欧の国々から学ぶGXの姿
池田 麻美 SQ1 - SquareOne
齋藤 敦子 コクヨ株式会社
中村 朋世 ビルディングランドスケープ
松岡 舞 アラップ・コペンハーゲン事務所
似内 志朗 ファシリティデザインラボ</p> | <p>●シンポジウム 4</p> <p>P50 FM導入の悩みを解決!
—「FM業務ワークシート」の活用事例から学ぶ—
熊谷 隆之 パナソニック コネクト株式会社
下野 勝之 株式会社資生堂
平永 那々子 株式会社フロンティアコンサルティング
川村 裕 JFMAフェロー</p> | <p>●シンポジウム 5</p> <p>P52 インフラテクコンを通して考える
地域インフラの将来
—第5回インフラマネジメントテクノロジー
コンテストインフラテクコン2024—
中川 均 インフラテクコン実行委員長
岩佐 宏一 インフラテクコン実行副委員長
中澤 祥二 インフラテクコン審査委員長
高橋 修 インフラテクコン審査副委員長
うちけん インフラテクコングランプリ受賞チーム(石川工業高等専門学校)
まこLab インフラテクコン準グランプリ受賞チーム(石川工業高等専門学校)</p> | <p>●シンポジウム 6</p> <p>P54 次世代のFM
—現役ファシリティマネージャー達と語るFMの未来図—
金 英 範 株式会社Hite&Co.
野長 兄一 グリー株式会社
松本 紗弥子 ネクステージグループホールディングス株式会社
梅村 太嗣 パーソルキャリア株式会社</p> |
|--|--|--|---|---|---|

交流イベント

- P56** ミライの働き方 みんなの座談会
齋藤 敦子 コクヨ株式会社
田口 真司 エコツヴェリア協会
那須 由理 富士フィルムビジネスエキスパート株式会社

*お名前や所属・役職は開催時のものです。

企画講演・シンポジウム・交流イベント

企画講演 1

官民連携による インフラマネジメント・DXの推進

小林 正典

こばやしまさのり

国土交通省総合政策局
社会資本経済分析特別研究官



地域活力の創生に向けたインフラ経営の推進

人口減少が進み、厳しい財政状況が続く中で、国民の生活に必要な不可欠なインフラの持続可能性を高めるためには、インフラを国民が保有する「資産」として捉え、「インフラ経営」を効果的に実践することが必要となっている。産官学・地域住民等のインフラやまちづくりに関わる主体が「インフラ経営」を実践していく上で、関連プロジェクトを含む取り組みが地域に対してどのような効果を有しているのかをデータを活用し客観的・定量的に把握することは、当該プロジェクトの目指す方向性にどの程度合致しているかを確認し、関係者が教訓や知見を得ることにつながり、アカウントビリティの向上やEBPMの観点からも重要となる。

官民連携のさらなる推進

社会情勢やニーズの変化により、官民連携によりさらなるビジネス機会の拡大や活力ある地域づくりが期待できる重点分野の推進、新分野の開拓・案件形成を図ることとしている。具体的には、官民連携で治水機能の強化と水力発電の促進を両立させるハイブリッドダム、自治体が取得・所有する空き家や公的不動産等の小規模な既存ストックを活用したコンセッション事業であるスモールコンセッション等の分野において案件形成を図ることとしている。

広域的・戦略的なインフラマネジメントの展開

多くのインフラを維持管理している地方公共団体において、技術系職員の不足や十分な予算確保が困難という課題があるため、「地域インフラ群再生戦略マネジメント」(群マネ)という考え方が示され、その推進が求められている。具体的には、地域特性や地方公共団体間の機能的なつながりを踏まえて複数市区町村を基本とした対象エリアを設定し、複数・多分野の施設を「群」としてまとめて捉えた上で、地域の将来像に基づき将来的に必要な機能を検討し、個別インフラ施設の維持、補修・修繕、更新、集約・再編、新設等を適切に実施する考え方である。先行的に群マネのモデル地域が選定されており、取り組みの全国的な展開に結びつけたい。

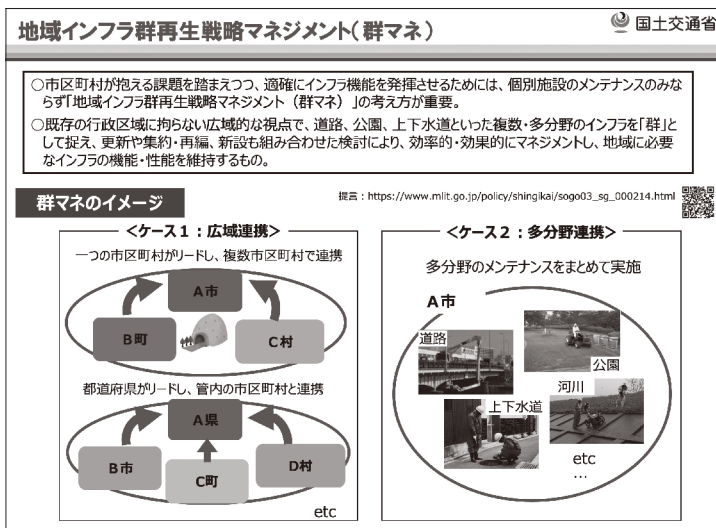
官民連携による戦略的なインフラマネジメント

広域的・戦略的なインフラマネジメントを展開するにあたり、民間提案に基づく新たな官民連携手法の構築も有用な手段の1つである。2023年度より民間提案に基づく新たな官民連携手法を、民間事業者が国土交通省と一体となって構築し、地方公共団体に広げていく取り組み(「民間提案型官民連携モデリング事業」)を実施している。民間側からのシーズ提案では、新技術・デジタルツールを活用した施設の点検や、データプラットフォームを活用した戦略的なメンテナンスなど、民間事業者独自の技術やノウハウを活かした提案がなされている。2025年度においても、官民連携による戦略的なインフラマネジメントに引き続き取り組む予定である。

最後に - 持続的な経済成長の実現に必要なインフラマネジメントに向けて

今後も、インフラ整備・管理に関する知見や地方整備局等の現場力・技術力を活用しながら、多様な民間の資金・ノウハウを活用したインフラマネジメント・DXを進め、国土交通省の総力を挙げて、良質な公共サービスの提供と民間の事業機会創出、地域活性化の実現に貢献したい。◀

【編註】
EBPM (Evidence Based Policy Making) : 証拠に基づく政策立案。政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠(エビデンス)に基づくものとする。



図表 官民連携による広域的・戦略的なインフラマネジメントの実施

公民連携による 公共施設マネジメント

南 学

みなみ まなぶ

東洋大学PPP研究センター
客員研究員



自治体だけでは公共施設マネジメントは進まない

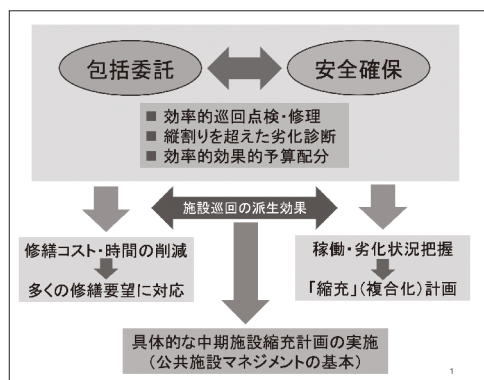
総務省が全自治体に対して「公共施設等総合管理計画」策定を要請(2014年)してから約10年が経過しているが、残念ながら、想定期間(概ね20~40年で設定)における公共施設総面積の削減目標達成が順調に進んでいる自治体はないのが実態である。なぜ、削減計画が進まないのか。

それは、削減に向けての具体的な「手法」開発とその実践がほとんどの自治体にとって、未経験であり、長期間の計画のために、人事異動も含めて、実質的に「先送り」されたためである。

それでも、一部の自治体では、公民連携(民間のノウハウと資金導入)を軸に、着実な実践に踏み出している。これらの成功事例を参考に、「実践」に取り組む必要がある。

役所内の縦割りを越える

まず、学校や庁舎などの主たる施設を対象に包括的点検・修繕委託を総合ビルメンテナンス会社に委託する手法である。すでに、数十の自治体が実施しているが、縦割り部局別の施設を横断的に専門事業者が点検・診断することで、限りある修繕・更新予算に優先順位を設定して安全確保と修繕工事の発注代行、および「内製化」による時間・コストの削減を達成している。地元中小企業との「摩擦」への懸念が主張されるが、実施自治体は、それを「克服」している。心配があるなら先行事例を学習すればよい。



図表1 具体的な中期施設縮充計画は公共施設マネジメントの基本

固定費(維持管理・人件費)の削減を図る

点検と修繕で安全確保が担保されれば、次の課題は固定費の削減となる。この2、3年は物価と人件費の上昇もあり、多少の税収増では追いつかないほど自治体財政は逼迫の度合いを高めている。そのために、数多い公共施設運営の固定費(水光熱費・人件費)の削減と施設からの収益増を図る必要があり、以下の手法を検討する必要がある。

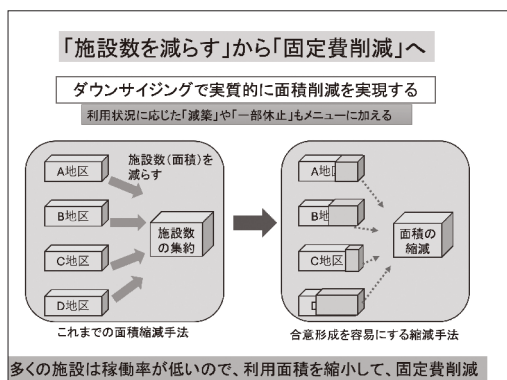
まず、小学校を地域の核施設とする検討である。小学校は、原則として児童の徒歩圏に設置され、児童が学校に存在しているのは2割以下の時間であり、放課後、夜間、土日、夏休み等は地域開放が可能である。セキュリティが強調されるが、教員室とクラスルーム以外は、児童のいない時間帯の管理形態をデジタル技術で克服することも可能であり、教育委員会規則で有料開放している事例もある。

また、指定管理者制度の活用で、利用料金制を「使用料」の範囲にしていることを改め、イベントなどの有料プログラム、飲食・物販による利用料金、自主事業による収益を得る事業展開を行うことで、指定管理料の縮減を図ることができる。

さらに、施設の統廃合に抵抗が大きければ、地域公民館などの利用可能部屋の縮減を提案しながら、固定費(水光熱費と人件費など)の削減を図ることから始めるという「ダウンサイジング」に取り組むのもひとつの方策となる。また、近隣自治体の体育館や文化ホール等を、「相互利用協定」

ではなく、「利用契約(年間の利用時間分のコストを支払う)」で活用することも可能である。

公共施設マネジメントをすすめるためには、公民連携を軸にすすめる必要がある。◀



図表2 「施設数を減らす」から「固定費削減」へ

企画講演 3

既存建築物の サステナビリティ

駒井 裕民

こまいのぶひと

株式会社建築住宅センター
代表取締役社長



ファシリティマネジメントフォーラム 2025 のテーマの 1 つである“サステナビリティ”。『公式ガイド ファシリティマネジメント』では FM の目的の項に、「近年の地球環境に関する国際的な取り決めや法律の整備などは、スクラップアンドビルドのあり方を根本から見直すことを求め、長寿命化の施策を問うもの」と記載している。国では、2050 年カーボンニュートラルの実現に向け、建築物に関しては省エネ、再エネ電気調達、更新や改修時の ZEB 化誘導等を図っているが、建築着工統計によれば 2023 年に国内で着工された建築物は約 1 億 11 百万平方メートルであるのに対し、建築物滅失統計調査によれば 2023 年に除却の届け出があった建築物は約 22 百万平方メートルとなっており既存建築物への対策が不可欠である。

また、公共建築物の老朽化はかねてから懸念されてきたが、法人が国内に所有する非住宅建築ストック約 20 億平方メートルのうち竣工年代別で最も多いのは、1990 年代の約 4.5 億平方メートル、次に多いのは竣工後 40 年を経過してきている 1980 年代の約 3.9 億平方メートルと老朽化が進行している。

私が、青森県で関わった 2 つの長寿命化プロジェクトを紹介する。1 つは、1969 年竣工の青森県立弘前工業高等学校管理教室棟における使い手参加の長寿命化事例である。県と弘前大学教育学部住居学研究室の協力のもと、2000 年度と 2001 年度の建築科 3 年生が教職員とも意見交換等を重ねとりまとめた「校舎リフレッ

シュ計画」を、県がほぼそのまま工事に反映し使い手の想いを形とした。

もう 1 つは、老朽化と耐震強度不足等が課題となっていた 1960 年竣工の青森県庁舎を、築 100 年までの使用を目指し、新築と同等の性能にするための減築・改修を居ながら工事で実施、第 13 回日本ファシリティマネジメント大賞特別賞を受賞している。また、2023 年に受賞した第 18 回公共建築賞国土大臣表彰では、「公共建築物が新築という手法を取らずとも、環境負荷の低減と併せ持った風土性の可視化のモデルとして大いに評価される作品であった。」との評をいただいた。

これらの事例のように、老朽化が進行している建築物に新築同等の性能を付加することが可能であれば、改修によっても必要な機能の提供は可能となり、財務への貢献とファシリティそのものが新たな価値や文化を生み出すことも期待できる。そして、構造体を法定耐用年数ではなく物理的耐用年数まで長期に使用することにより地球環境への負荷を大きく抑制することが可能となる。

第 19 回ファシリティマネジメント大賞においても、既存建築物の活用事例が複数表彰されている。既存の建築物を活用することがより当然のこととして検討されるようになり、人口が減少していく社会においても FM の機能が発揮され、カーボンニュートラルの実現、持続的なまちづくりや景観、財政負担の軽減、高騰する建設費への対応など多くの課題が解決されていくことを期待してやまない。◀



写真1 改修後の青森県立弘前工業高等学校管理教室棟内部



写真2 改修後の青森県庁舎外観

パーパスが浸透する ワークプレイスとは

高原 良

たかはら りょう

株式会社TATAMI
代表取締役



パーパス浸透とワークプレイス

近年、パーパス経営に注目が集まり、パーパス（存在意義）を策定・見直す企業が増えている。しかしながら、社員一人ひとりがパーパスを意識し、日常的な行動変容を起こすまでに至らず、職場内での浸透フェーズに課題意識を感じる職場も少なくないようである。

ワーカーにパーパスを浸透させるために、企業はどのような職場づくりを行えばよいのだろうか。パーパスの浸透には、経営層からのメッセージの発信、ポスターなどの掲示、上司・同僚たちの振る舞いなど、ワークプレイスで起きるさまざまな事象が影響を及ぼしていると推察される。本講演では、一般ワーカー 1,000 名を対象に、ワークプレイスがパーパス浸透に及ぼす影響を検討したインターネット調査の結果を紹介した。

調査の概要とパーパス浸透度の定義

まず本調査では、企業の方向性や価値観を言語化したものを広く「パーパス」と捉えている。具体的には、社は社訓、ビジョン・ミッション・バリューのような方向性や価値観を表現するものから、行動規範、ステートメント、クレドなどの理念を具体的な行動に落とし込んだものもパーパスに含めた。その上で、自社のパーパスに対する理解度、共感度、実践度を尋ねる3つの設問の回答結

果から、それぞれのワーカーのパーパスの浸透度を4つのステージに分類した。(図表)

パーパス浸透度とアウトカム指標の関係性

分析では、まず本調査で定義した浸透度のステージを高めることが本当に有効であるかを確認するためステージごとにおけるアウトカム指標の比較を行った。

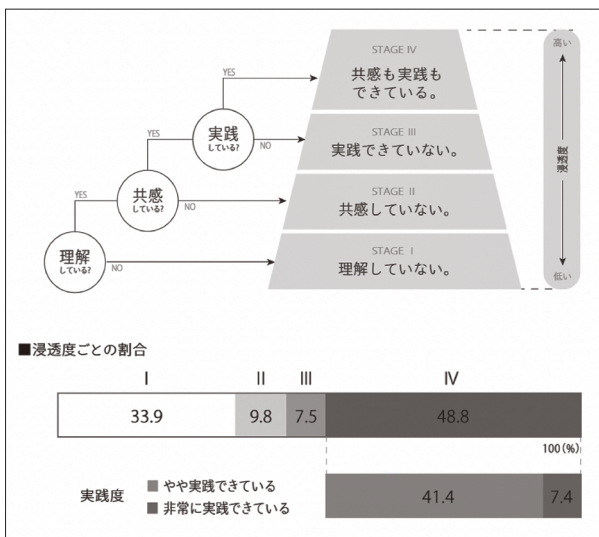
結果として、ワーク・エンゲイジメント、職場のソーシャルキャピタル、eNPS、離職意向といった指標はいずれもステージIVのグループが最も良好な状態であり、最も悪い傾向を示したのはステージIIのグループであった。このことから、浸透度のステージを高めることはワーカーのパフォーマンスを引き出すことや優秀な人財確保のために有効であると考えられ、また最も注意すべきはワーカーが自社のパーパスを理解していないことよりも、パーパスに対してコンフリクト（心理的反発）が生じている状態であることがわかった。

パーパスが浸透するワークプレイスとは

さらに本調査ではパーパス浸透度のステージが高い人と低い人の、働く環境や働き方の違いを分析することで、ワークプレイス構築のヒントを抽出した。本稿では、結果からステージIVのワーカーが、特に良好であると答えたポイントをいくつか抜粋して紹介する。

- ・ 社内の人（上司、部下、同僚）の人間関係が良好である
- ・ 経営層や上司からパーパスに関する情報を受信する機会がある
- ・ 部下や同僚、社外の人に対してパーパスに関する情報を自ら発信する機会がある
- ・ 周囲の人がパーパスの実現に向けた行動をしていると感じる
- ・ オフィスの空間デザインや空間内のグラフィック・アートなどでパーパスを日常的に意識する機会がある
- ・ パーパスの策定やそれに関連するプロジェクトへの参加機会があった

上記のポイントをはじめとしたパーパス浸透に配慮したワークプレイス構築を行うことは、企業内の社会関係資本を育て、企業のパフォーマンスを大きく高めるポテンシャルがあると考えられる。◀



図表 パーパス浸透度の分類方法と回答結果

シンポジウム 2

生成AIが拓く 新しいファシリティマネジメント

●基調講演

テーマ 生成AIが変える未来 **内藤 正光** ないとうまさみつ
 -生成AIの活用と社会への影響- 一般社団法人 生成 AI 活用普及協会 事務局長

●主旨説明

板谷 敏正 いたやとしまさ
 プロパティデータバンク株式会社 代表取締役会長 /
 早稲田大学客員教授

●ファシリテーター

安田 健一
 やすだけんいち
 株式会社三菱地所設計
 執行役員

●パネリスト

石田 航星
 いしだこうせい
 早稲田大学
 理工学術院創造理工学部
 建築学科 准教授

金 東範
 キム ドンボン
 EN ファシリティ 代表取締役 CEO/
 韓国 KFMA 理事

切敷 香澄
 きりしき かすみ
 日本郵政建築株式会社 取締役
 認定ファシリティマネジャー

藏知 弘史
 くらちひろし
 株式会社アイスクエアド
 代表取締役社長

生成 AI は、ジェネレーティブ AI とも呼ばれ、学習した大量のデータを基に新しいコンテンツやアイデアを生成する人工知能 (AI) です。大規模言語モデルという技術を活用し、文章や画像、音声、動画など、さまざまなコンテンツを作成することができます。すでに多くの皆さんがビジネスや生活のなかで「生成 AI」に接しているのではないのでしょうか。従来は人間しかできなかった文章や画像などの制作かつ創作作業を、生成 AI で自動化できるため、大幅な作業時間の短縮や効果的なコンテンツ制作も可能となるといわれています。

実は AI 自体の歴史は古く、概念自体は 1950 年代にはアラン・チューリングにより提唱され、その後何度か AI ブームが到来したのですが、大きく人間の生活やビジネスで活用されることはありませんでした。しかし近年のディープラーニングや画像認識モデルの発展を経て AI も大きく進化するとともに、大規模言語モデ

ルの技術を活用した「生成 AI」の登場により一機にその評価が高まったと言えます。OpenAI 社 (オープン AI 株式会社) によって開発された ChatGPT が登場したのは、わずか 2 年前の 2022 年末ですが、そこが始まりとなり、今やビジネスの最前線に躍り出たとと言えます。質問への的確な回答や文章作成、プログラムコーディング、翻訳などに加え、画像や音楽、作詞などもこなす高い汎用性が評価されています。さらに最新モデル「ChatGPT-4o」では、応答の速度も向上し、より人間に近い自然な会話が可能となっています。

従来のコンピュータやソフトウェアは、どちらかというと単純作業や手間のかかる業務を担い、省力化や自動化を目的に活用されていて、創造的な活動や高度な判断を伴う業務は、従来通り人間が担うべきという意見も多かったと言えます。しかし、創造的な作業や高度な判断も示唆することのできる生成 AI の登場

AI の影響を受けにくい仕事	AI の影響を受けやすい仕事
農業機械操作者	通訳・翻訳家
アスリート	サーベイ研究者
自動車ガラス取り付け修理工	詩人、作詞家、クリエイティブライター
バスとトラックの技師	動物科学者
セメント石工	広報スペシャリスト
料理人	数学者
トリマー	税理士
油田とガスのドリック操作者	金融分析者
バーテンダー	会計士
食器洗い	ニュースアナリスト
浚渫船 (ドレッジ) 操作者	記者・ジャーナリスト
電力線の設置工と修理工	法務秘書
掘削作業	公認会計士

図表1 生成AIの影響を受けやすい職業

※ペンシルバニア大学 GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models および東京大学今井翔太氏作成資料より抜粋

生成AIが拓く新しいファシリティマネジメント

は、人間の役割を大きく変化させていくと言われていきます。2023年にOpenAI社とペンシルベニア大学が共同で発表した論文では、GPTのような言語生成AIやその拡張システムによって、各職業の労働がどれくらい影響を受けるのかが分析されています。影響を受けにくい職業とされているものは、ほとんどは肉体労働や職人的な職種です。受けやすいとされる職業は研究者、エンジニアに加え専門的知識や有資格が問われる職業であることがわかります。同論文の別な分析では、高収入で資格がとりにくい職業ほど生成AIの影響を受けられることを予測しています。

これまでのファシリティマネジメントにおいては、手動でのデータ収集や予測、人間の経験による判断が多くを占めていましたが、「生成AI」はFM分野におけるさまざまな課題の解決あるいは設計や創作活動など幅広い業務を支援する可能性があります。今回開催した進化論セミナーでは、生成AIの最新動向を把握するとともに、FM分野における「生成AI」活用の可能性

について議論をしました。基調講演は一般社団法人生成AI活用普及協会事務局長の内藤正光氏より国内外の生成AIの最新状況や活用事例をご紹介いただくとともに、生成AIを活用したプログラミングなどの実演も実施していただきました。後半のパネルディスカッションにはすでに生成AIを活用している有識者に加え、これから活用する!と意気込むFM関係者の方にも参加いただき、その可能性についておおいに議論していただきました。当日は韓国KFMA理事も韓国から参加、韓国での活用状況などについてもご紹介いただきました。当協会や関係者における生成AIに関するさまざまな検討や実践のスタートになればと考えております。

シンポジウム終了に当たり、JFMA調査研究員会委員長の似内志朗氏より全体を総括いただくとともに、JFMA研究活動においても生成AIに着目していくとのコメントをいただきました。◀ (板谷敏正)

編註
chat GPT : Chat Generative Pre-trained Transformer (文章生成モデル) の略



写真1 配信画面 / 上段左から ディスカッション風景、金東範、安田健一 / 下段左から 藏知弘史、切敷香澄、石田航星



写真2 配信画面 / 基調講演を行う内藤正光

シンポジウム 3

北欧の国々から学ぶGXの姿

●パネリスト



池田 麻美

いけだ あさみ
SQ1 - SquareOne
(在コペンハーゲン)
都市デザイナー



齋藤 敦子

さいとう あつこ
ココヨ株式会社/
一般社団法人 Future Center
Alliance Japan 理事
ワークプレイスリサーチャー



似内 志朗

にたない しろう
ファシリティデザインラボ
JFMA 理事
認定ファシリティマネジャー



中村 朋世

なかむら ともよ
ビルディングランドスケープ
一級建築士事務所
建築家 / サステナビリティ・コンサルタント



松岡 舞

まつおか まい
アラップ・コペンハーゲン事務所
構造エンジニア

個人的な経験ですが、昨秋9日間のデンマーク建築ツアーに参加し、首都コペンハーゲン、オーフス、オーデンセ、リーベなどで環境建築・木造建築を見て回りました。国土面積は九州と同じ、人口600万人弱の小国ですが、幸福度はフィンランドに次ぐ世界第2位、労働時間は短くとも、ひとりあたりGDPは日本の約2倍。またカーボンニュートラルに一番近い国と言われ、風力発電で消費電力の84%（2035）を賄うことが政策決定されています。もともと寒冷地で農業には適さず、天然資源もないデンマークが、「人」という資源から富を生み出すためのさまざまな「共創」における創意工夫が、21世紀の知識社会においてその価値が具現化したと言ってよいのではないのでしょうか。米国などの「競争」による経済発展とは異なるもう1つの極として、環境（低負荷社会）・社会（国民QOL）・経済（経済的豊かさ）における達成・成功を成した、北欧における国の在り方を探ろうと考えました。

このシンポジウムでは、デンマーク在住の松岡舞さんと池田麻美さん、フィンランド経験が長かった中村朋世さん、そして北欧のFMとワークプレイスに精通する齋藤敦子さんに登壇いただきました。ショートプレゼンテーションでは、これからの都市・建築・FMのサステナビリティについて、それぞれご自身のプロジェクト経験、サステナビリティに関わるテーマについて大いに語っていただきました。またその後のディスカッションでは、サステナブルな都市・建築づくりにおいて日本でも注目を浴びる木造建築の法規制等における日本と

の違い、環境負荷の小さい自然素材の可能性など「ハード面」、設計事務所で働いた日本との働き方の違い、公共と市民の開かれた関係性、イノベーションを生みやすい社会と組織風土などの文化的背景などの「ソフト面」について議論を交わしました。約100分という短いシンポジウムの時間で紹介できることは限定的でしたが、4人のパネリストの実体験に基づく言葉からは、視聴されたみなさまにも大いに伝わるものがあつたと確信しています。（似内志朗）

●池田 麻美

SQ1 - SquareOne 職場環境および
既存建築物活用について

職場環境については、ハード面とソフト面から3点特徴を紹介しました。中でもソフト面で挙げた「フラットなヒエラルキー」はデンマーク社会の特徴としてよく言われることで、組織の成長に貢献していると感じます。既存建築物活用については、昨年ヨーロッパ不動産賞を受賞した衣料品の工場を集合住宅にするプロジェクトを紹介しました。建設時のCO₂（建築物のライフサイクルの中で排出されるCO₂の約半分を占める）の大幅な削減だけでなく、計画から竣工までの時間面、投資資金回収の速さといった費用面での利点をお伝えしました。弊社では「正しいものを、正しく建てる（Build the right thing, Build the thing right）」をテーマとしています。デンマークを拠点にさまざまな地域で活動する事務所として、何が（その地域で）正しいのか、こ

のフォーラムで皆さまと一緒に考えたいと思います。

●齋藤 敦子

北欧に学ぶ

グリーン・トランスフォーメーション(GX)

国内外の働き方とワークプレイスの研究をしていますが、昨今のワークプレイスはオフィスビルに留まらずサードプレイスや移動空間も含み、ハードのみならず文化や運用・制度などのソフトが重要です。イノベーションの文脈でデンマーク、フィンランド、スウェーデンには何度か訪れていますが、世界初のCO₂制限付きクレジットカードが生まれたのもスウェーデンです。北欧では温暖化を食い止める上で、生活者が日々どんな移動手段や電力、商品を選んでいるかに着目しています。IMD（国際経営研究所）が毎年発表しているスマートシティ・ランキングで北欧は常に上位にランクインしますが、住民が主体的に参加しながらCO₂排出量削減を目指します。公共施設、イノベーションオフィス、企業ミュージアムなどの事例を紹介し、北欧のGXの取り組みを人とFM視点で概観しました。その背景には地理的特徴と多世代で多様な学びのしくみ、産学官民のイノベーションなどがあります。

●中村 朋世

木造から見るフィンランドのサステナビリティデザイン

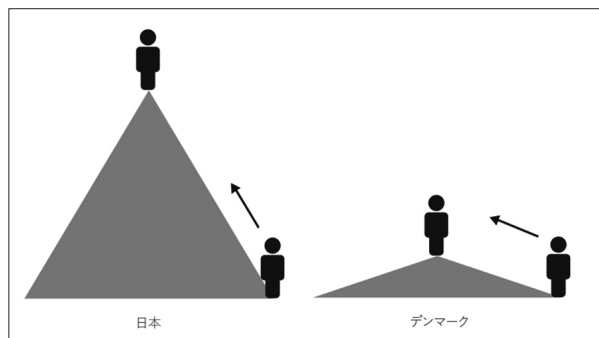
日本と同じく森林資源が豊富なフィンランドでは、森は木材やパルプ、バイオマス発電の燃料など重要な産業であると同時に、自然享受権という考え方を基に人々の生活に密着した癒しを与える存在です。またフィンランド政府は2035年のカーボンニュートラル化を掲げ

ており、建築の木造化はバイオエコノミー推進・カーボンフットプリント削減に寄与すると考えられています。木造化を実現するために政府が取り組んできた施策や法律の改正、それにより実現した木造プロジェクトについて紹介し、また木材に関わる技術者を育成する教育面での取り組みとしてアールト大学のWood Programを紹介しました。フィンランドには、戦後住宅難の時代に高性能なプレハブ住宅を生産する新たなシステムを構築し、輸出産業として成功した歴史があります。木造に関するイノベーション、技術やノウハウの蓄積は、今後の国際競争力を高める重要な要素としても捉えられています。

●松岡 舞

Arupが進めるサステナビリティデザイン

ショートプレゼンテーションでは、デンマークにおける土木・建築プロジェクトの環境規制（EIA およびBR18）の概要を説明し、アラップグローバルおよびコペンハーゲンオフィスが取り組むサステナブルデザインの事例を紹介しました。デンマークの規制は単にCO₂排出量の基準を定めるだけでなく、イノベーションを促進する仕組みを含んでおり、社会全体でネットゼロに向けた取り組みが進められていることを紹介しました。サステナブルデザインの分野では、低炭素な新しい建材の可能性を探る「City Handbook for Building」や「Blue Building Material」を紹介しました。また、建築分野における木質構造の活用に加え、土木構造物の木質化に関する取り組みについても触れました。デンマークの先進的な環境規制とアラップのサステナブルデザインの実践が、参加者の皆さまにとって有益な参考となれば幸いです。◀



図表1 日本とデンマークにおける一般的な組織ヒエラルキーのイメージ (池田麻美説明資料から)

図表2 アラップ・コペンハーゲン事務所による低負荷建材利用のためのハンドブックから (松岡舞説明資料から)

シンポジウム 4

FM導入の悩みを解決!

—「FM業務ワークシート」の活用事例から学ぶ—

●パネリスト



熊谷 隆之

くまがい たかゆき

パナソニックコネクト株式会社
認定ファシリティマネジャー

下野 勝之

しもの かつゆき

株式会社資生堂
認定ファシリティマネジャー

平永 那々子

ひらなが ななこ

株式会社
フロンティアコンサルティング
認定ファシリティマネジャー

●ファシリテーター



川村 裕

かわむら ゆたか

JFMAフェロー
JFMA教育研修委員会委員長
認定ファシリティマネジャー

ファシリティマネジメント (FM) の価値と実現方法

本日のテーマ (FM 業務ワークシートの活用事例) に入る前に、聴講者の予備知識として 1 年前のファシリティマネジメントフォーラム 2024 で行った講演内容をダイジェスト版で共有した。1 年前のジャフマガジャーナル (No.214) の P.56 に要約されているので参考にさせていただきたい (図表 1)。FM の価値を理解し、一気通貫の FM を導入しようとする組織や担当者にとって、「FM 業務実態調査票 (ワークシート)」は組織の規模や業種を問わず、多様な活用方法が可能であることを、本日の事例を共有、検討することで確認したい。(川村 裕)

●熊谷 隆之

業務ワークシート勉強会

(JFMA ユーザー懇談会分科会)

2021 年に現在所属する組織 (総務部) に異動し業務改革の担当となったが、初めての経験で、『公式ガイド ファシリティマネジメント』に出会うまでは手探り状態であった。2022 年に「JFMA ユーザー懇談会」に入会してからは、社外の FM 仲間 (先輩) からの助言やサポートを得て、社内への FM 業務導入への意欲が更に高まった。JFMA ユーザー懇談会はユーザー企業の FM (または総務) 担当者の集まりで、2001 年からの 24 年間の活動の歴史がある。ユーザー懇談会では「FM 業務ワークシート勉強会」を 2024 年の 8 月に分科会として立ち上げ、ユーザー懇談会月例会 (毎月

第 3 水曜日) のタイミングに合わせて適宜情報共有等を継続している。今回のファシリティマネジメントフォーラムの講演内容も教材として共有され、勉強会参加者の各々の課題解決に活用されると確信する。

●下野 勝之

FM組織の立ち上げとFM業務ワークシートの活用事例

資生堂では 2016 年にワークプレイスの新戦略構築をスタートさせ、2021 年には一連の働き方、ワークプレイス改革の集大成を実現した。プロジェクトが本格化する過程で、2019 年 1 月に経理総務部から独立して FM 部が新設された。以来、『公式ガイド ファシリティマネジメント』を文字通りガイドとして、FM の価値を発揮する「FM 統括業務の 3 次元拡大」(図表 2) を目指した。「FM 業務ワークシート」で現在の FM 実践度を確認すると、従来の守備範囲である本社や地方拠点のオフィスでの FM 活動は、その業務項目の拡大に加えて業務レベル (奥行・品質) も年々向上している。一方で、FM の守備範囲 (対象事業部門・海外への展開) の拡大は現在進行形のテーマである。「3 次元拡大 (FM 業務項目×業務レベル・品質×業務対象・守備範囲)」を効率的に進めるためには、業務対象 (事業所) 単位の「FM 業務ワークシート」を活用して業務項目や品質のレベル向上を推進しながら、その実績を客観的データとして社内に共有することで、業務対象 (事業部・施設) の拡大につなげるのが有効である。

改めて現在 (2024 年) の FM 業務ワークシート (本社オフィス) の内容を FM 部発足当時 (2019 年) のものと比較すると、いかに FM 業務が導入・改善されてきたかが確認できる。ちなみに、現在までに CFMJ を取得した FM 部員は 10 名に達している。

●平永 那々子

FM導入のための業務ワークシートの活用

建築設備エンジニアリング会社でクライアントのオフィスプロジェクトを経験した後、外資系金融機関に転職して自社の移転プロジェクトに携わる。2017年に現組織に人事FM部FM担当として入社。2022年にFMチームは経営企画部に異動し、現在はFMチーム長として活動中。入社当時約150名だった社員数は330名ほどに拡大したが、FMチームは2.5名＋遊撃社員で対応している。総務部はなく、社長室（社長特命のプロジェクトなども対応）やFMチームを含む経営企画部で、担当者が明確でない業務を適宜カバーしている。

そんな成長過程にある企業での「FM業務ワークシート活用」の成果は次の通り。（図表3）

① FM業務の現状を知る

- ・できていない部分があぶりだされる
- ・JFMA加入の他社と比較することで、意外とできていないFM業務があることを知る（今後期待）

②変化・成長を知る

- ・ひとつずつのFM業務に対する理解度を高めることで、FM担当者としての能力が高まる
- ・前年度と比較し何ができるようになったか、自信がいったのかを知る
- ・部下の列を作るなど、FM業務ワークシートのカスタマイズにより、組織マネジメントに活用

FMチームとしてのワークシートを活用する今後の取り組みは次の通り。

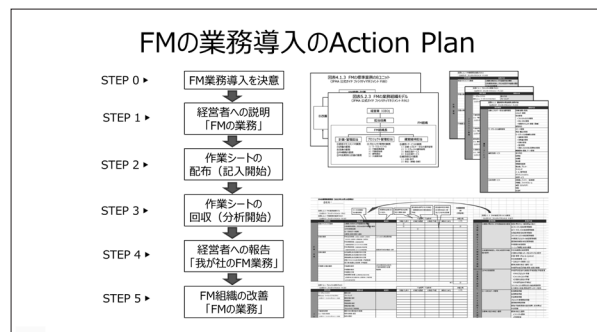
- ・FMチームの担当である認識はあるものの、主担当とまでは言えない不明瞭な業務の明瞭化
- ・コストの列を埋めて、経営者視点での各業務の重要度を理解し、改善点を見出す
- ・長期的な視点で、評価・戦略に取り組む

発表者全員によるディスカッションとまとめ

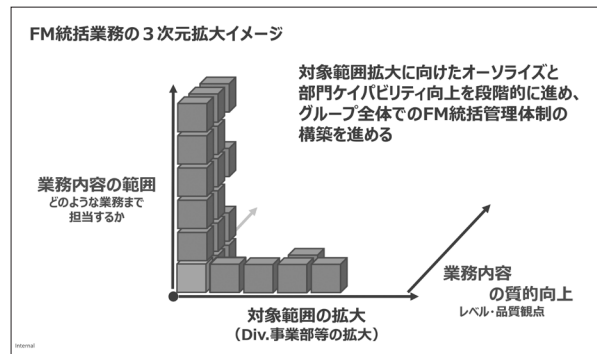
本日共有していただいた2つの事例からだけでも「FM業務実態調査票（ワークシート）」がさまざまな局面で活用され、多様な効果を発揮していることが分かった。ワークシートのシンプルなの活用例としては、FM導入の最初の一步として組織のFM業務の現状を把握するためのツール（チェックシート）としての利用がある。FM業務の実践レベルの現状を把握し、補強

すべき業務を客観的に確認してFMレベルアップの目標を立て、ワークシートの定期的な見直しでFMレベルの成長度（自信度）を見守っていく。より高度なワークシートの利用法として、FM業務の項目（量）の実践状況の確認の先に、FM業務のレベル（質）の向上を目指す事例が共有された。また、事業部の集合体としての組織でのFM導入の過程では組織として共通の（一貫した）FM業務を導入することに合意する事業部の範囲を拡大する場面でも、組織全体としてのFM業務の実践度を示す（説得材料としての活用）事例も共有した。JFMAユーザー懇談会でもFM業務ワークシートの勉強会を行っているので参加をお勧めする。◀（川村 裕）

*ユーザー懇談会は入会費・年会費とも無料の有志の会（登録会員100名以上）です。入会ご希望の方はy-kawamura@ifma.or.jpまでお知らせください。折り返し、会則と申込フォームをお送りします。



図表1 FM業務導入のアクションプラン



図表2 FM業務の3次元拡大イメージ

FM業務実態調査票（ワークシート） 現状

【運用・サービス】設備については入居するビルのスペック観になっている。その他サービス、安全については○と書いてよいのでは？

項目	FM業務レベル (自信度)	設備点検	設備点検計画	設備点検実施	設備点検記録	設備点検報告	設備点検評価
設備点検	30	○	○	○	○	○	○
設備点検計画	30	○	○	○	○	○	○
設備点検実施	30	○	○	○	○	○	○
設備点検記録	30	○	○	○	○	○	○
設備点検報告	30	○	○	○	○	○	○
設備点検評価	30	○	○	○	○	○	○

図表3 FM業務ワークシート活用レベル(自信度)の例

シンポジウム 4 FM導入の悩みを解決！FM業務ワークシート」の活用事例から学ぶ

シンポジウム 5

インフラテクコンを通して考える地域インフラの将来

— 第5回インフラマネジメントテクノロジーコンテスト インフラテクコン2024 —



●写真上段左

うちけんインフラテクコングランプリ受賞チーム
石川工業高等専門学校

●写真上段中

中川均 なかがわひとしインフラテクコン実行委員長
JFMAインフラマネジメント研究部会 部会長

●写真上段右

岩佐 宏一 いわさこういちインフラテクコン実行副委員長
JFMAインフラマネジメント研究部会 副部会長

●写真下段左

高橋 修 たかはし おさむインフラテクコン審査副委員長
長岡技術科学大学

●写真下段中

まこLabインフラテクコン準グランプリ受賞チーム
石川工業高等専門学校

●写真下段右

中澤 祥二 なかざわしょうじインフラテクコン審査委員長
豊橋技術科学大学

公共インフラはどのような存在ですか？

なかなか曖昧な質問ですが、公共インフラ（道路、橋、上下水道、電気、ガスなど）ってどう思われているのでしょうか？ 私たちの税金から成り立っているのだから、「あることが普通」、「何事もなく使えてあたりまえ」、「きれいであたりまえ」などなど、普通に使えてあたりまえと思われることが多数かと思えます。公共インフラとは、すべての人に平等に提供され、公平に利用できるものです。そして社会にあるすべてのサービスがこのあたり前にあるインフラの上に成り立っています。

しかしこのあたりまえにあるインフラも、老朽化が進み、維持管理するための費用が増え、災害に備えるためのリスクヘッジに偏りが見え始めました。能登半島地震では、断水被害が長く続いたことは記憶に新しいことですが、能登の水道管耐震化率は20.3%であり、全国平均27.6%を大きく下回っていたことが、被害が長引いてしまった要因となりました。これらのことから連想できるように、管理者任せの公共インフラについて、今後、将来世代へ持続的に安定的に引き継ぐためには、使う側も一緒に新たな視点でインフラを活用し、高度化を図るこ

とが必要不可欠となります。そのためにも、若い柔軟な思考を持つ、地域に根差す学生が地域課題を調べ、その課題を自身の力で解決することが重要となります。

インフラマネジメントテクノロジーコンテスト（以下、インフラテクコン）は新たな視点に気づくサポートとなり、そして思案されたアイデアが社会へ実装できるように活動を進めています。（図表1）



図表1 第5回インフラテクコンポスター

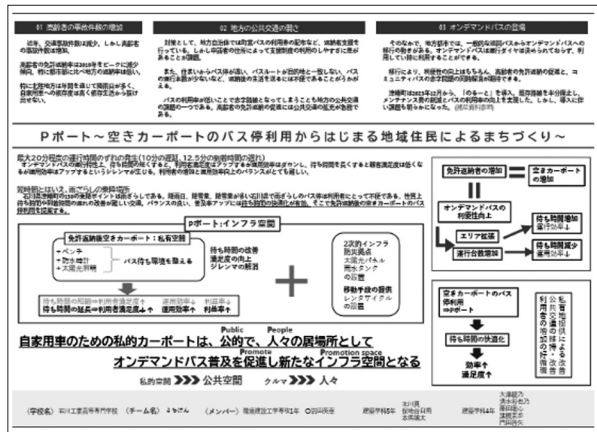
チーム「うちけん」が考える地域インフラの将来

テーマ：Pポート —空きカーポートのバス停利用からはじまる地域住民によるまちづくり—

降雨日が多い石川県の地域性を踏まえオンデマンドバスの待合空間の改善策として「Pポート」を提案しま

高専生と考える戦略的インフラマネジメント

した。2019年をピークに免許返納者が減少する中で、免許返納者のカーポートをバス停として提供いただき、待ち時間の不満解消・快適化により、利用率および免許返納率の向上、すなわち交通事故の予防に繋げる仕組みとしました。さらにPポートは、防災拠点やレンタサイクルの設置場所としても利用可能とすることで、地域の公共交通や暮らしやすさの向上に貢献することを期待しています。(図表2)



図表2 チーム「うちけん」が提案するPポートの公共交通や暮らしやすさの向上に貢献することが期待できる。

チーム「まこLab」が考える地域インフラの将来

テーマ: Stop GANKO Step - 廃材資源を有効活用、災害に強い街を創造-

全国的な放置竹林問題や大量に廃棄されているビニール傘の廃棄問題から、災害時の応急復旧資材の竹の土嚢袋を使用し、橋台背面の段差を埋める解決策としました。能登半島地震では、たった10~20cm程度の段差により緊急車両が超えられずに失われた多くの命がありました。これらの経験から普段身の回りにあるものや、意外なものが災害時に有効に使えという提案から災害対応の知識を広めることで、実際に災害が起こった時に役立つことを期待しています。



図表3 チーム「まこLab」は放置竹林やビニール傘廃棄など問題から災害対応を考えた

審査委員の思い

今回のインフラテクコンの作品審査では、実現可能性がポイントであった。

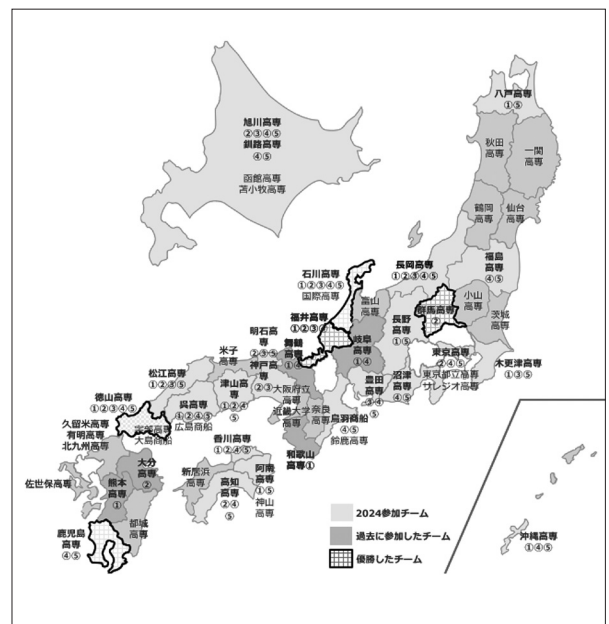
すでに社会実装に近いPポートは、学生と住民とのやりとりに行政がサポートする体制であり、行政側の介入が弱いことから住民主導で動かす仕組みが強くなり、実現可能性と今後の持続可能性を伴う完成度の高い作品となったと感じました。また、竹の土嚢袋については、放置竹林の問題、災害時の応急措置の課題、加えて災害時に対応できる知識の備えについて考えられた作品であることと、強度試験などを通じた研究的視点もあり学生らしさも含めて入賞としました。

インフラテクコンを通して考える地域インフラの将来

少子高齢化による生産人口の減少、地方の過疎化、第一次産業衰退による食料自給率の低下や環境問題の拡大など、現代社会には多くの課題が存在します。これらを解決するためには、新たな視点でインフラを活用し、その高度化を図ることが必要不可欠です。地域の高等専門学校が地域課題に取り組み、全国のネットワークハブとなることで、社会課題の解決に貢献し、持続可能で住み続けられるまちづくりが実現されることを期待しています。

インフラテクコンは、「地域とともに」「地域らしさ」をインフラでいこうをパーパスとして掲げます。◀

(岩佐宏一)



図表4 インフラテクコン参加マップ

シンポジウム 5 インフラテクコンを通して考える地域インフラの将来

シンポジウム 6

次世代のFM

— 現役ファシリティマネジャー達と語るFMの未来図 —

●ファシリテーター / パネリスト



金 英範

きむ ひでのり

株式会社Hite&Co. 代表取締役社長
認定ファシリティマネジャー

●パネリスト



野長 兄一

のなが けいいち

グリー株式会社 総務部 シニアマネージャー、
株式会社 designFreak Project manager
認定ファシリティマネジャー

松本 紗弥子

まつもと さやこ

ネクステージグループホールディングス株式会社
グループ本部 グループ経営支援室
経営推進チーム チームリーダー

梅村 太嗣

うめむら たいし

パーソルキャリア株式会社
コーポレート本部 ビジネスサポート統括
戦略総務部 兼 シェアード部 ゼネラルマネジャー

「社会のため、組織のため、人のため」というFMの目的（パーパス）は変わらなくても、20年くらい先のFMは果たして今の延長線上にあるのか、それとも全く別次元の姿なのか？（図表1）

FM業界のMr.ファシリテーターである株式会社Hite&Co. 代表の金英範を招いて、若手現役ファシリティマネジャー3人による次世代のFMを語るパネルディスカッションをしました。将来のFMの姿を想像するため、まずは、過去から現在までの道のりと、変わってきたもの、変わ

ないものを各自に話してもらいました。

「人を起点としたつながり、温かみやコミュニケーション」は20年後にテクノロジーが進化しても変わりませんし、むしろその部分は重要となるでしょう。さらにFMは「聞き上手」の人がこの先も変わらず成功するでしょう。聞く相手が専門業者だったり同業のFM仲間だったり、そして聞く相手にAIが加わるだけで聞き上手の人がやっぱり成功するというFMの本質は変わらないでしょう。（図表2）

その他、各パネラーの要旨をお楽しみください。（金英範）

パネリスト●金英範

まずは『公式ガイド ファシリティマネジメント』（日本経済新聞出版）にも書いてある、FMの目的（パーパス）の図を見てみましょう（図表2）。社会のため、組織のため、人のため。この部分は20年後も変わらないでしょう。ただ成功するための手段はどんどん変わっていき、今も現在進行形で次々と新しいキーワードが入ってきて、経営環境もFMの手段も変わってきています。社会のためとしてはBCP、CSR、SDGsなど大きなテーマもあり、組織のためとしてはバックオフィスの専門性、ROA、ROIC、LTVなど経営指標のトレンドに合わせたFM貢献KPI、人のためとしては人的資本経営、Well-Being、マズローの5段階要求、UI、ホスピタリティなど時代とともにキーワードはどんどん変わっていきます。おそらく10年、20年後は違ったキーワードで、その3つの目的を果たすことに頭と体を使い、外部の専門性やテクノロジーを駆使しながら実現しているでしょう。だからこそFMは面白い！そう思いますし、やめられません。

パネリスト●野長兄一

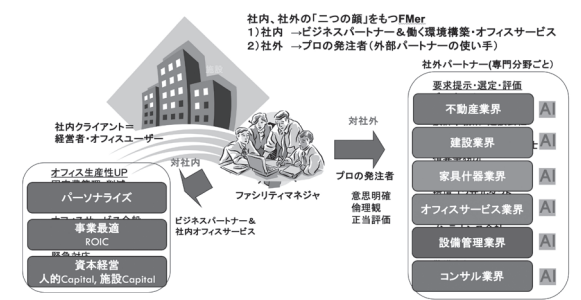
自分の信念は、「ファン化」と「挑戦すること」です。総務の初期の頃、多額の予算が与えられ、素晴らしい

20年先の「未来」のFMのキーワードは変わっている??



図表1 20年先の「未来」のFMのキーワードは変わっている??

ファシリティマネジャーのジョブ職務&立ち位置 →これは変わらない?



図表2 ファシリティマネジャーのジョブ職務 & 立ち位置は変わらない?

パートナーと仕事をする事ができ、天狗になっていました。ただ、それは諸先輩が築いた礎であり、会社の名前であり、サービスを提供してくれるパートナーのおかげだと理解し、今では社内外の皆さまを「ファン」にすることがキーだと思っています。やったことがない業務にも前向きに取り組む「挑戦する事」を大切に業務に取り組んでいます。

結果的に、この考えは自分自身のキャリアにとってもメリットがあり、これを繰り返すことで、今では自分の周りには最高のパートナーが集まっています。

過去10年間の自分のFMの軌跡は、まさにジェットコースターのような業務だったと表現します。ビジネス変化への対応として上がる時もあり、急降下することもある。FMはビジネスの成長衰退とともに、その明確な役割があると感じます。FMはビジネスへの変化対応そのものです。それは今後の20年間も変わらないでしょう。どうせ変化対応するなら、楽しく継続的にファンを作りながら実践することをお勧めします。それがFMで成功する最大の秘訣であり20年後でも変わらないと思います。ただ、ファンになってもらうための「手段」はテクノロジーの進化とともに変わっていくでしょう。AIを起点として経験学習からFMの知識の部分はカバーされるようになるでしょう。それをどのように使うかの「使い手(=FM)」の価値が重要となるでしょう。

パネリスト●松本紗弥子

「百聞は一体験に如かず」をモットーに行動している場面が多いです。

私が働いている企業では「挑戦」や「あきらめない」など前向きな言葉で困難をチャンスに変えていく機会も多く、総務系の仕事においても日々、自分が任されている役割の中でどのように前向きさを表現し、結果・成果へ昇華できるか考えて仕事をしたりします。総務の業務をしながらFMという言葉に出会いましたが、その専門性を磨きながら社員から「ありがとう」と言われるのが自分のモチベーションとなり、その部分は20年後も変わらないと思います。ただ、ユーザーの期待もどんどん変わっていく、テクノロジーも進化していく中で「ありがとう」をもらうには自分がどんどん成長していかないといけないと思います。失敗も多く経験していますが、それは失敗とは思いません。将来の成功のための一過程だと思えば、FMに失敗なんてないと思います。今後も

同じスタンスでFMを実践していきます!

テクノロジーの進化とともに、「想い」や「考え方」を語るFM人材、個人の「色」が20年後はさらに必要となるでしょう。

パネリスト●梅村太嗣

どうせやるなら「おもしろおかしく」

仕事って基本的に9割はシンドイですし、嫌なことも多い。時間も使う。

だったら、どれだけおもしろがれるか。そんな環境をセルフ構築できる人が無敵だと思うんですよね……そういう人になりたい。そして最後は、時計のない世界で終えたいです。

自分は営業や商品・営業企画を経験して、今の総務FMの業務に就いたのが3年ほど前なのですが、これは凄い可能性がある、経営への効果を表現できると直感的に感じました。着任する前はコロナ禍の過渡期であったので、その後の過渡期にどの方向に各企業が舵をきるのか、それが面白く企業ごとの色が出てよいと思います。社員のためのオフィス作りやサービスは楽しく、これは「世界平和のため」というようなモチベーションを感じ、日々、仕事をしています。楽しくて仕方ないですね。その流れの中で社内での総務FMの「ブランド構築」にも力を入れています。自分の経験からしたらFMは「気楽」にやっていたのでは?と思います。学生さんでも初心者でも、その「覚悟」とこだわりがあれば、だれでもFMのプロとして成功すると思います。『公式ガイド ファシリティマネジメント』に書かれているような基本はありながらも、企業ごとに、組織、人もそのこだわるポイントが違う、成功するツボも違う、だからFMは面白い。この自由さがたまらない。◀

交流イベント

ミライの働き方 みんなの座談会

2025年2月12日

会場：コクヨ THE CAMPUS HALL“CORE”（東京都港区）

今回初めての試みとして、地域活性化や働き方、ワークプレイスをテーマとした交流イベントを開催しました。次世代を担う若い人を中心としたカジュアルな情報交換の場として、FMの知識や経験にとらわれず自由に対話ができる場を目指しました。

このイベントを企画したJFMAフェローでコクヨの

齋藤敦子さんとJFMA事業統括部長の重綱鉄哉さんは「長年あたためてきた企画です。みなさんのご協力で実現できました」。

会場の東京・品川にあるTHE CAMPUS HALL“CORE”には約50人が参加し、2つのトークセッションをはじめ、活発な意見交換や交流が行われました。



オープニング・開催案内

齋藤敦子 JFMAフェロー、コクヨ

この交流イベントを「みんなの座談会」と名付けたのには理由があります。会場に集まった50人の方たちには、それぞれの経験やネットワークがあり、思っていることややりたいこと、課題をみんなで共有したいと思います。今日はFuture（未来）、Work（ワークスタイルとワークプレイス）、City（シティ）と少し視野を拡げながら進めていきます。カジュアルな交流が主旨ですが、ビジネスと社会の成長を考える上でのヒントにもなれば良いと思います。

インフラ老朽化が大きな課題になっています。廃校や空き家問題、ごみ問題、円安など、いろいろなことが起きています。



その根っこには人口減少、地球温暖化、都市の一極集中などがあり、FMで解決できることがたくさんあります。FMは、個人の働き方から都市の話まで領域が広く、対話や交流を通して、みなさんの思いや行動が広がっていけばいいと思っています。



トークセッション



ソーシャルコミュニティが 社会を創る

田口 真司 たぐち しんじ
エコツヴェリア協会 コミュニティ研究所長

エコツヴェリア協会は、ハードのまちづくりだけでなく、社会性やコミュニティ、環境といったソフト面を街づくりの中に入れていこうという趣旨で2005年から活動が始まり、2007年に社団法人化しました。私は2013年から参加しています。2016年からは大手門タワーに3×3 Lab Futureというオープンイノベーションの拠点をつくりました。サードプレイスとして、ソーシャルイノベーション創出に向けて、社会づくり、未来づくりのマルチステークホルダーが集うプラットフォームです。集まった人が地域と連携し、お互いのまちをつくっていくことが地方創生につながります。その前身となる3×3 Labは、2014年、建て替えが決まっているビルで8カ月間限定の交流の場としてイベント開催やコワーキングスペースとしての活用を実験的に行いました。人には集まり知恵を交じ合わせる欲望があり、安全で安心にダイアログできる場所が求められていると確信を持ちました。その後、全国の企業や自治体とつながる地方創生の拠点TIP*S/3×3Laboを経て、2016年から大手門タワーに移って3×3 Lab Futureとして運営をしています。場づくりで大事なことは人をつないでいくことです。コミュニティマネージャーがつなぎ役となって関係性を広げていきます。

対談 田口 真司×齋藤 敦子

今年1月にオランダのイノベーション創出の仕組みやフューチャーセンターを視察した田口さんと齋藤さんによる対談。環境規制が厳しいオランダでは既存建築のリノベーションや廃材の再利用が主流になっている。ブルーシティというサーキュラーエコノミーの拠点は、巨大プール施設をイベントスペースとして利活用しながらバイオ関連のスタートアップ向けオフィスをつくり、廃材が活用されていること。またコンテナを活用したスタートアップの拠点といったユニークな事例や、オランダ水利運輸管理庁やTNO（オランダ応用科学研究機構）など、国の機関が運営するフューチャーセンターの役割などが紹介されました。フィリップス社の企業城下町だったアイントホーフェンは、行政と企業の連携により、さまざまな企業が集積するテクノロジーのまちとして成長していることなどが語られました。



ファシリティマネジャーは コミュニケーションの仕掛け人

那須 由理 なす ゆり
富士フィルムビジネスエキスパート株式会社
認定ファシリティマネジャー

ファシリティマネジャーとして大事にしていることはコミュニケーションです。2007年の東京ミッドタウンへの本社オフィスの移転では、インハウスのファシリティマネジャーとして、みなさんの理解を得るために社内38の部署を回りとことん話をしました。2020年に営業の働き方改革のために豊洲ベイサイドクロスにオフィスを開設した時は、自分たちの働き方を「チームで働くこと」と定義し、チームABWを推進しました。コミュニケーションを高めることが強いチーム力につながります。またオフィスを帰る場所、行きたい場所として「My home Town」と定義し、環境づくりを進めました。

2023年には、関連会社8社のオフィスを新宿ファーストタワーに集約し、グループパーパスの実現やシナジーの醸成という経営側の思いをファシリティで実現しました。働き方を自分たちでデザインしてもらうため、レイアウトのパターンをいくつか用意し各社が選ぶことで、自分事化し使い方を工夫してもらえるようになりました。共有ラウンジでのイベントやアロマー、ペットグリーンなど、個のウェルビーイングやエンゲージメントに働きかける仕掛けで、会社を超えた交流が生まれています。コミュニティリーディングチーム（CLT）として、これからも風土醸成の活動をファシリティからリードしていきます。

ブレイクタイムと懇親会で

テーブルに並んだお菓子やスナックは、フードロス削減のために消費期限が近い食品を販売するサイトで購入し、その売り上げの一部が社会貢献活動の支援に使われます。会場運営にもエシカル消費を取り入れました。小さな行動の積み重ねが社会を良くする活動につながります。



インサイトパネルとテーブルセッション

参加者全員が関心のあるテーマや課題、トークセッションの感想や気づきなどを付箋に書いてホワイトボードに貼り付けました。それをファシリテーターの齋藤敦子さん、金英範さん、重綱鉄哉が中心となって、7つのテーマに分類。

テーマごとに参加者が別れ、グループを作り、ディスカッションをして、ファシリテータ(グループリーダー)の進行のもと、それぞれのスタイルで対話。各グループ代表者から話し合った内容を発表し、会場で共有。



● Aチーム：コミュニケーション

梶野 陽香 朝日ビルディング

部門を超えたコミュニケーションやツールについて話しました。Microsoft Viva Engage は、困りごとなどを投稿すると社内で共有され、誰かが答えてくれるという交流のためのツールです。課題としては、若手とミドルの世代間交流の方法があります。私は、部署以外の先輩や上司と仕事の話をする機会がなく、課題だと感じています。

金 英範 Hite & Co.

会社の規模によって課題は違いますが、コミュニケーションが必要だと思う理由は、キャリアのため、帰属意識、エン

ゲージメントと共通していました。今あるツールを延長して Microsoft Viva Engage、Google Chat、Slack などを使えば、コミュニケーションの質や量が高まります。

● Bチーム：地域創生・レジリエンス

三塚 航平 コクヨ

地域を新しく開いていくためには、新しいものを生み出す土壌と、受け入れる土壌の両方が必要です。大学や新しく参入してくる企業と、それを受け入れる自治体の体制の両方が揃ってつながっていくことで、はじめて新しいことが生まれるのではないのでしょうか。両者をつなぎあわせるプロモーターの役割が増えていくと地方創生につながるのではないかというのが今日の結論です。

● Cチーム：自分たちらしい場づくり

野長 兄一 グリー

100点満点のオフィスはあるのか? FMに携わるみなさんがご存じの通り、100点満点のオフィスはありません。できてから、いかに自分らしくいられる場にしていくかがFMの仕事です。使い方がわからないと、せっかくつくったオフィスがうまく使われないことになってしまいます。自分たちのつくった空間やオペレーションを使う人にしっかりと伝えて空間や場に愛着をもってもらうことが大事だという結論になりました。

● Dチーム：キャリア&ジブゴト

渡邊 響 ゼロイン

総務パーソンとして主体的に仕掛けるためにどんなことが他の人のモチベーションを上げ、自分事化につなげられるのかを話し合いました。私はオフィスの設計をしています。総務として働いている方のお話を聞いて、自分だったらどう考えるだろうと振り返るきっかけになりました。

川村 裕 JFMAフェロー

ファシリティマネージャーが評価され地位を上げるためには、まわりの部署の人たちにありがとうといってもらえる機会をたくさんつくっていきましょうと話しました。

● Eチーム：経営への影響力

梅村 太嗣 パーソルキャリア

いろいろな悩みや課題が出ましたが、経営を動かすためには、まずは経営を知ることが必要です。関心ごとはなにかを

交流イベントを終えて 重綱 鉄哉 JFMA 理事・事業統括部長

「ミライの働き方 みんなの座談会」に参加いただいた一人ひとりの、知識や経験、活動や課題は多様です。FMとの関わり方もさまざまで、普段はFMを意識することなく、自身の解決すべき課題に向き合っている方もいたのではないのでしょうか。トークセッションで共有された情報や参加者の自律的な行動を促したインサイトパネル、そしてテーブルセッショ

ンでの課題の共有や気づき。これらの対話や交流、選択は、思いが広がる、行動が広がるヒントやそのためのきっかけとなったのでしょうか。カジュアルな交流の場のもつ意味は何なのでしょう。このイベントにご参加いただいた皆様からの声を聞き、そこに参加してみようと思える人にとって、そしてJFMAの活動の中において、あらためて見つめ直すことが必要だと感じています。

ご参加いただいた方々から、さまざまなご意見をいただきました。

知ったうえで、意思決定できるような定性・定量データを示したり、会食に行って話をすることも必要なのかもしれない。経営を知る人が部署にいないのであれば、知っている人を連れてくる、人を見ることが経営を動かすためには重要そうだという話でまとまりました。

● Fチーム：攻めのテクノロジー

野間 操 清和ビジネス

FM業務でどのようにAIを使っているかを議論しました。今はAIを能動的に操作できる人が合理性を発揮できるような使い方ですが、今まで使いこなしていない人が自然に使えるようになれば創造性を発揮できるのではないかと少し未来の話をしました。人間の声色や表情から心理状態がわかるテクノロジーが出始めているので、そのあたりを注目していきたいと思いました。

● Gチーム：自由に話そう

齋藤敦子 JFMAフェロー、コクヨ

主にグリーン、オランダ、アイスブレイクについて自由に話しました。最初は、ABWの中でグリーンを楽しめるペットグリーンのアイデアがどのように生まれ、それをどう形にしたのか、アイデアの先にあるハードルに関する話題。次にオランダのオープンイノベーション、トークセッションで行われたアイスブレイクについても話しましたが、時間切れになりましたので、続きは懇親会に持ち込みたいと思います。

まとめ

重綱 鉄哉 JFMA 事業統括部長

もっと聞きたい、話したいという方も多いと思います。懇親会で続きを聞いて、本音を引き出してください。生き続けたい組織、地域、国にしたい、もっといえば生き続けたい星にしたい…。この場で課題を共有したことで一歩でも前に進めるような気がしました。

<参加者の声>

梶野 晴香 朝日ビルディング ●同僚と一緒に大阪から参加しました。FMを勉強していますが、今日はいろいろなお話が聞けて参考になりました。

梅村太嗣 パーソルキャリア ●こういったイベントにはよく参加しますが、今日はいつもと違うメンバーに出会うことができました。

渡邊 響 セロイン ●オフィス設計をしています。大学では建築を専攻しましたが、FMを学ぶ機会はありませんでしたので、これから知識を深めていきたいと思います。

浅井 洋吾 ユニバーサル園芸社 ●会社のメンバー3人で参加しました。会場では、いろいろな分野の方とお話できました。

村田 雄志 日本放送協会 ●渋谷の放送センター建替え計画を進めており、社内にFMを広げていくことが課題だと感じています。今日はいろいろな意見が聞けてよかったです。

安達 皓平 FMシステム ●映像エンジニアのキャリアを生かしFMサービス企業に転職し、今はテレビ会議室システムや広報用動画配信のサポートをしています。地方創生に興味があり参加しました。

桐川 真一 アカツキ ●JFMAのイベントにはあまり参加したことがなかったのですが、スタートアップへの投資を行っており、FM支援もしていますので、オランダの事例が参考になりました。

鈴木美千代 Rebase ●リーシング事業をしています。リノベーションや建材の再利用、コンテナオフィスといったオランダの事例が参考になりました。



- ・情報共有だけでなく、それぞれの気づきにもつながった
- ・若手同士が交流する機会はほとんどないので貴重な機会となった
- ・立場の異なる参加者と話ができて興味深かった
- ・多くの方々と情報交換ができ貴重な時間となった
- ・このようなイベントを定期的に開催してほしい
- ・このようなイベントに初めて参加したが今後も参加したい
- ・ディスカッションの時間をもう少し長くするとつながりが深まる

今回の交流イベントを終えて、個として気軽に参加し、対話や交流を通じ自身のもつ課題への向き合い方が明確になり、所属する組織の活動を広げ、人や社会の明日を一步前へ進める変化につながっていく。これからのイベントが、そんな思いや行動の小さな連鎖の場になればと考えています。

このイベントの企画、開催に多大なご協力、ご支援をいただき、イベントに相応しい会場をご提供いただきましたコクヨ株式会社様に、あらためて御礼申し上げます。

スポンサー講演

CONTENTS

●プライムスポンサー講演

- P61** 維持管理における
BIM活用を推進するために重要なこと
石坂 貴勲
株式会社アイスクウェアド

●プラチナスポンサー講演

- P62** 持続可能なFMモデルへの変革
三浦 栄介
イオンデイライト株式会社

- P63** 人的資本経営を支える
ワークプレイスデザイン
岡 純平
株式会社イトーキ

- P64** エンゲージメント向上に
「つながり」を生むオフィス
多田 光
三菱地所株式会社

●スポンサー講演

- P65** 生成AIによる
ファシリティマネジメントの革新
千野 元就
株式会社FMシステム

- P66** 2025年は
「ナレッジブローカー」元年
中塚 力
株式会社オカムラ

- P67** なぜ築40年超の自社ビルを
建て直さずリノベーションしたのか
値賀 千尋
コクヨ株式会社

- P68** ウェルネス作業所が拓く
建設現場の新しい未来
藤本 鉄平・林 健斗・丸山 玄
大成建設株式会社

- P69** 企業成長のカギを握る
サステナビリティとは
柴田 英昭
Planon日本代理店/株式会社 FMシステム

- P70** あらゆる産業の施設管理の
DX推進を支援するクラウドサービス
板谷 敏正
プロパティデータバンク株式会社

- P71** 施設群の建物整備費用最適化への取り組み
柳沢 治・和田 明華
株式会社NTTファシリティーズ

- P72** ハイブリッドワークに最適な
ワークプレイス戦略の再考を
石崎 真弓
株式会社ザイマックス総研

- P73** 条件不利地域における地域活性化戦略
高木 啓司
株式会社山下PMC

- P74** ロスト蛍光灯時代！
代えるなら照明自動制御のLEDがお得！
石本 研
株式会社ユニティ

- P75** 都庁舎リニューアル
岡村 智
株式会社日本設計

- P76** 汎用的SaaSを活用した
BIMFMプラットフォーム
墓田 京平
株式会社 梓総合研究所

- P77** 建築物の省エネ、
次の一手はECファン！
谷内 隆介
ebm-papst Japan株式会社

- P78** 事例に見る
デジタルツインのデータ活用
広瀬 郁
株式会社ワークパス

*お名前や所属・役職は開催時のものです。

●プライムスポンサー講演 株式会社アイスクェアド

維持管理における BIM活用を推進するために 重要なこと

石坂 貴勲

いしがたかのり

株式会社アイスクェアド

BLM事業部 IWMS/FMセクション

認定ファシリティマネジャー、一級建築士



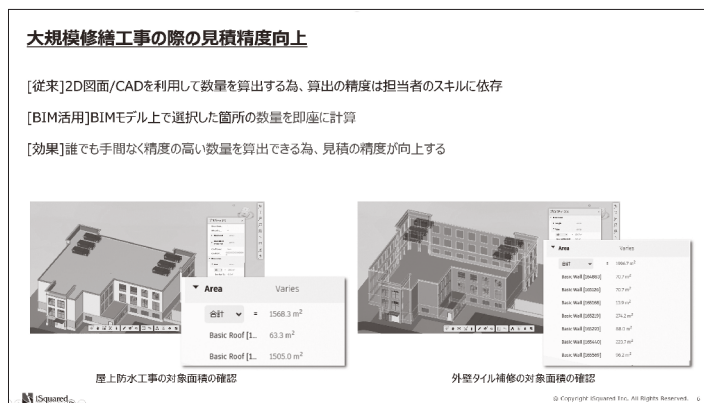
維持管理で BIM が有効という認知はまだ広がっていないのが実情です。維持管理で BIM の活用が進まない要因として、次の 3 点が挙げられます。

1. BIM が分かるファシリティマネジャーが少ないこと
2. FM における BIM 活用の優先順位が低いこと
3. 施主が維持管理において BIM の有用性を認識していないこと

このような状況では仮に BIM が提供されても、適切に活用されることなく放置されてしまうことは容易に想像がつきます。では、維持管理において BIM はどのような効果をもたらすのかを考えてみたいと思います。

BIM が維持管理にもたらす効果は大きく 3 点が挙げられます。

1. 維持管理計画の早期検討に着手できる
2. 大規模修繕工事の見積精度が向上する
3. 工事計画の事前検討による手戻りが削減する



図面や仕様書などから情報を読み解くためには専門知識が必要なため、外部業者に依頼していた様々な検討を自分達でできるようになることは、相当な効果があるのはご想像頂けると思います。そして BIM を何に利用するのか、その目的をしっかりと決めることが効果を享受する為には極めて重要です。では、どのように決めていけば良いのでしょうか。

維持管理・運用 BIM の活用目的を検討する手順は、FM 基本方針を策定する場合と似ています。まずは施主や施設利用者へのアンケート・ヒアリングを行い、施設運営上の課題や問題点を抽出します。この時、最初から BIM 活用を前提として議論はせず、業務課題を明確にすることに注力します。課題に対する解決策の検討段階になってから BIM の利用シーンを想定することで、業務課題に対して有効かつ具体的な活用イメージを関係者と共有し、理解を得ることが重要です。

維持管理で役に立つ BIM を作成するためには、以下の 3 点が重要となります。

1. 維持管理計画では業務課題の優先的な検討を行う
2. 課題を具体化し、業務上の問題点を徹底的に議論する
3. 解決策を利用シーンと結び付け、施主と具体的な BIM 活用イメージを共有する

海外では施工 BIM、維持管理 BIM ではなく、BIM for Contractor, BIM for Owners といった「誰のための BIM か」という表現をします。維持管理における業務課題から解決策を検討するのはファシリティマネジャーの得意分野です。そこに BIM の知識をプラスして、FM で活用する「わが社のための BIM」について一考いただく機会になれば幸いです。◀

● プラチナスポンサー講演 イオンディライト株式会社

持続可能な FMモデルへの変革



三浦 栄介

みうら えいすけ

イオンディライト株式会社
執行役員 東日本支社責任者

現在、FM業界において、人手不足とそれに伴う人件費高騰をはじめとした原価上昇圧力への対応が喫緊かつ最大の課題となっています。こうした中、当社では、持続可能な事業モデルの構築を目指し、

1. DXによる業務プロセスの改革と省人化
2. SLAの導入とサービスの標準化
3. 人的資本経営の強化

に取り組んでいます。

1. DXによる業務プロセスの改革と省人化

当社では、遠隔監視機能を有するカスタマーサポートセンターを全国8支社配下に開設し、2021年度より本格稼働させるとともに、管理施設内に各種センサーやOCRカメラを設置することで、設備管理業務の省力化や無人化を推進してきました。2023年度までの3カ年で300を超える管理施設で累計200名超の常駐設備管理員のポスト削減を実現しています。2025年度以降も「エリア管理」と呼称するこの新たな施設管理モデルの展開を推進し、直近でも関東のあるエリアにおいて、3施設、常駐設備管理員12.5名を9名に削減するなど、約30%のポスト削減を実現しています。

2. SLAの導入とサービスの標準化

DXによる省力化の効能を最大限に発揮させるため、当社ではSLA（サービス・レベル・アグリーメント）の導入を推進しています。配置要員数や作業回数をベースとする従来の仕様契約から、お客さまとの間で合意された成果（出来栄）に基づく契約形態とすることで、機械に代替可能な業務領域は機械に任せ、貴重な専門人材をより柔軟に活用することが可能になると考えています。

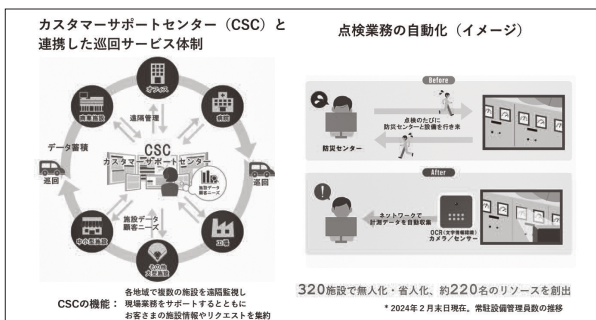
当社では、過年度より推進するDXを通じて、施設管理に必要なさまざまなデータを収集・蓄積することができました。現在、こうしたデータを活用することでエビデンス（根拠のあるデータ）に基づく提案により、仕様契約からSLAへの移行を推進しています。

3. 人的資本経営の強化

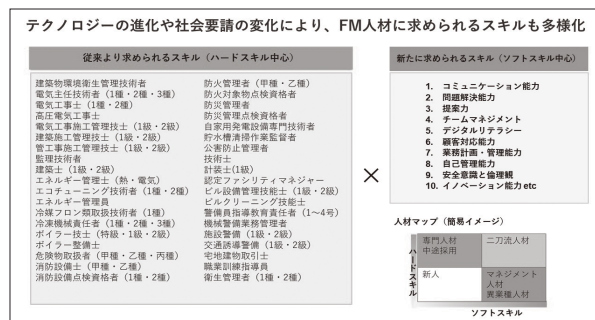
当社はこれまで技術者教育を中心に人材育成に注力してきました。この結果、グループ全体で、施設のメンテナンスに欠かせない人材から環境負荷低減に関する知識や技術を持つ人材に至るまで、延べ約20,000名の有資格人材が在籍し、競争力の源泉となっています。一方、テクノロジーの進化や社会要請の変化に伴い、FM人材に求められる知識や技術も変容します。そのため、現在は、従来の技術者教育に加え、マネジメントスキルやデジタルリテラシー、プロジェクトマネジメントなどの領域における教育も強化しています。同時に、従業員のスキルマトリクスを作成し、個々のスキルに応じた教育計画の策定や適正配置の推進等を通じて、従業員エンゲージメントを高め、これまで以上に、働きがい・やりがいを感じられる職場づくりを推進しています。

人手不足の中、DXによる事業モデルの変革は不可欠ですが、競争力の源泉はこれからも「人材」にあることは変わりありません。FMにおけるDXの本質は、FMを担える人材の価値をより一層高めることにあると考えています。

当社では引き続き、「人の技術とデジタルテクノロジーが融合した新たなFMモデル」の構築を推進し、お客さまや地域社会の課題解決への貢献を目指してまいります。◀



図表1 DXによる業務プロセスの改善と省人化



図表2 FMの現場で新たに求められるスキル

●プラチナスポンサー講演 株式会社イトーキ

人的資本経営を支える ワークプレイスデザイン

岡 純平

おかじゅんべい

株式会社イトーキ

ワークスタイルデザイン統括部

ワークスタイルデザインラボ

ディレクションチーム チームリーダー



近年、オフィス改革の重要テーマとなる人材獲得競争への対応に向けて、選ばれる・定着につながる環境づくりが注目されています。オフィスワーカーのエンゲージメントが高まるデザインや仕掛け等、人的資本経営・採用につながる空間づくりのポイントを弊社の事例を交えてお話しします。

1.「居心地の良い快適な環境をつくる」。自律的に働き方を選択できる ABW の導入が昨今増加していますが、人的資本経営を支えるオフィスづくりにおいて、機能/運用面だけでなく心地よさも両立させた空間づくりが大切です。従来のオフィスにある固有の緊張感を軽減するために、温かみのある素材や観葉植物など自然のエレメントをインテリアに取り込み視線をコントロールすることで、気持ちを和らげ、交流の機会を創出する心理的安全性の向上が居心地の良さを形成します。また、外光を取り入れることやサーカディアン照明の計画により生体リズムを最適化し、パフォーマンスの向上につながる設計も快適性を高める手法の一つです。自身のペースで活躍できる空間づくりが、居心地の良さを生み出し、採用活動における職場の働きやすさの発信に寄与します。

2.「一体感・帰属意識を高める」。リモートワークの導入が広がる中で、いつでもどこでも働ける状況だからこそ、チームや組織で集まる価値が見直されてきました。チーム内の関係性を構築するには、日常的に連携が図りやすい環境が本テーマにおいても改めて

重要な要素として考えています。チーム単位で執務しやすい座席の割合を高めることや、個人ワークとコミュニケーションの両方を円滑に行える設えなど、仲間とのタイムリーなつながりを強め一体感を創出する居場所づくりが大切です(写真1)。また、リフレッシュ環境として、チームでランチタイムを過ごせる場の設置やアメニティの充実、社内イベントへの対応がしやすい環境の整備など、従業員同士のつながりを深める新たなカルチャーづくりが、帰属意識を高め長期的な定着につながると考えています。

3.「企業カルチャーを発信する」。企業の魅力を効果的に外部へ発信することも重要な観点の一つです。受付からつながるオープンスペースにカフェ機能を組み込み、従業員も利用できる運用をゲストエリアで実現することで、面接に訪れた方々が働く環境を身近に体感でき、企業への共感を促進します。実際に働く姿が見えることで、入社後に感じるギャップの低減につながり、企業と求職者のマッチングを良好に保つ、より適切な採用活動の支援にもなります。(写真2)

これら3つの観点は設計アプローチの事例ではありますが、意図的に計画することで、定着率や採用力の向上、さらにはリファラル採用にも寄与する好循環を創出するきっかけになると考えています。ご紹介した内容が、人的資本経営を支えるオフィス改革に少しでも役立てていただければ幸いです。◀



写真1 個人ワークとコミュニケーションを自然につなげる執務スペース



写真2 企業カルチャーを発信するエントランス兼カフェスペース

● プラチナスポンサー講演 三菱地所株式会社

エンゲージメント向上に
「つながり」を生むオフィス

多田 光

おおた ひかり

三菱地所株式会社 ビル営業一部
FMコンサルティング室 副主事

ファシリティマネジメントフォーラムにおけるオンデマンド講演で「まちとつながるオフィスが増えている」という内容をお話しさせていただいた。あまり語られない切り口だが、昨今のオフィスを考える上で、「つながり」、特に外部との接点をもつことは非常に重要であると私は考える。

ファシリティマネジメントは組織の経営基盤であるが、昨今の組織経営において最も重要なテーマが「人材」であることは異論ないだろう。労働人口が減少し続ける時代、いかにして優秀な人材を獲得するかは経営者にとっても至上命題だ。さらにコロナ禍をきっかけにリモートワークが普及し、日本社会においても「仕事＝オフィスに来るもの」という前提が大きく変化した。オフィスはコミュニケーションの場、従業員のエンゲージメントを高める場という考えが普及している。

では具体的にどのようにしたら優秀な人材を集め、定着させ、エンゲージメントを向上させることができるのか。結論から述べると、何より大切なのは「働き甲斐の創出」であると私は考えている。昨今の労働者、特に若年層は転職をいとわず、ひとつの組織に縛られることなく自分のキャリアや取り組みたいことを優先して所属組織を選ぶ傾向にある。そんな中、人材を長く定着させる唯一のすべは、その組織における働き甲斐を実感させることだ。

一口に「働き甲斐」といってもさまざまなシーンが想定される。報酬や待遇に満足している、業務内容に関心が持てる、社会や組織に貢献していると感じる、自らが適切

に評価されている、など。そしてこれらの感覚を抱くのに必要なピースこそが「人とのつながり」であるはずだ。これらの感覚は果たして自分一人でもリモートワークをしているだけで十二分に感じることでできるものだろうか。同じ組織で共に働く仲間、そして取引先やエンドユーザーなどの顔・声が見えて初めて、自分の仕事の意味を感じるものではないだろうか。

ハイブリッドワークが定着した今、「オフィスは何のためにあるべきか」という議論も盛んだが、この「つながり」を生み出す場所こそがオフィスである。人とのコミュニケーションを通じて自己の働き甲斐を見出すことが、エンゲージメントの向上・人材の定着へとつながっていく。

さらに「外部＝まち」とのつながりもこれからは重要になるだろう。営業パーソンでなくとも、自社のサービスのエンドユーザーに触れたり、あるいは地域に根差し貢献する活動をしていくことも、働き甲斐を創出するためには必要な要素だ。自社のオフィスの一部をカフェやラウンジ、製品のショールームとして開放する企業も増えた。またテナントビルでは入居企業同士の交流を生み出すための場として、専用食堂やインキュベーション施設を設ける物件も増加している。コミュニティを広げ、人とのつながりを多く設けることが、イノベーションの創出に寄与することは周知の事実である。今後のオフィス選びは、物件単館のスペックだけではなく、その施設のアメニティや周辺地域との接点など「つながり」の多さに着目してみてもはどうだろう。◀



写真1 GRAND GREEN OSAKA



写真2 MY Shokudo Dining & Sakaba/常盤橋タワー内

株式会社オカムラ

2025年は 「ナレッジブローカー」元年

中塚 力

なかつかりき
株式会社オカムラ
ワークデザイン研究所



「人材不足」と「価値観の変化」に直面する2025年

2025年は大きな2つの課題に直面する年です。1つ目は「人材不足」です。労働力需給の推計*では、人々の労働参加と経済成長が今後進んだとしても2030年をピークに労働力人口は減少傾向に転じるとされています。私たち研究所が行った調査では「組織として人材不足を感じることもある」と答えたワーカーは7割以上に上り、人材不足はすでに顕在化しています。

2つ目は「豊かさに対する価値観の変化」です。インフラ刷新や地域社会の維持が困難になる中、リノベーションやシェア、共助といった考え方が見直され、今ある社会資源を効果的に活用する動きが広がっています。

2025年のはたらき方の8つのトレンド

こうした社会的課題は、はたらき方にも大きな影響を与えると考えられます。はたらき方を考える際に重要だと私たちが考えている4つのカテゴリ「交流」「成長」「健康」「効率」に前述の2つの社会的課題を掛け合わせると、8つの重要なトレンドが浮かび上がります。(図表)

例えば人材不足に関連するトレンドとして、「アルムナイ(“卒業生”の意味)」があります。これは退職者との情報交換や人材交流を肯定的に捉える意図で使われることが多く、組織を越えて人材を活用する新しいアプローチです。一方、価値観の変化に関連するトレンドとしては、新しい価値観を取り入れるために固定観念を見直す「アンラーニング」という言葉が広がりを見せています。

「知の異種混合」で組織を変革する「ナレッジブローカー」

これらのトレンドの中でも特に注目すべきと考えるのが「ナレッジブローカー」という存在です。

いくら組織が多くの知見を持っていても、同じ組織内ではその価値を見出しにくいことがあります。そこで共同体の壁を越えて知識や価値観を学び、それまでの価値観と統合する「越境学習」が重要になります。ナレッジブローカーは越境学習で得た新たな知識や価値観などを自身の組織に仲介し、新しい時代に適応するための変革を引き起こす存在です。

越境学習の場は出向先や副業先をイメージしがちですが、例えば地域のサークル活動やPTAのような身近な共同体もあてはまります。誰もがナレッジブローカーになりうる可能性がある中で、越境学習を通じた「知の異種混合」を積極的に行うという意識が組織を変えていく鍵になると考えられます。

ナレッジブローカーが重要であるもう一つの理由は、他のトレンドとも共通点があることです。例えば共同体の垣根を越えるという点ではアルムナイに通じますし、変化を促すという点ではアンラーニングの考え方とも関連しています。

2025年におけるはたらき方を考える上で、ナレッジブローカーを軸としたこれら8つのトレンドが重要になるでしょう。◀



トレンドの詳細をダウンロード可能です

* 労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計-労働力需給モデルによるシミュレーション」



図表 2025年のはたらき方の8つのトレンド(ロボッタブルは、Robot+able="Robotable:ロボットが活躍可能な"という概念が求められると予測し、オカムラが考えた造語)

コクヨ株式会社

なぜ築40年超の自社ビルを 建て直さずリノベーションしたのか

値賀 千尋

ちがちひろ

コクヨ株式会社
ビル・エリアリノベーション室



オフィス・リノベーションを取り巻く背景

オフィス・リノベーションの背景には、建築ストックの増加、建築費の高騰、労働人口の減少、サステナブルな視点など、さまざまな社会課題が存在する。特に労働人口の減少はすべての課題の発端となっており、2040年には2022年時点と比較して約1000万人減少するという試算も出ている。

国内では、環境省と経産省によるZEB化の推進や、WELL認証などの認証制度がリノベーションを後押ししており、非住宅系建築のリノベーション着工件数も増加している。さらにコロナ禍を経て働き方の多様化が進み、既存オフィスビルをリノベーションして働き方に合った空間をカスタマイズする動きが見られる。

海外では、歴史的建造物や文化エリアを大切にしている価値観が強く、耐震を気にしなくてよいという背景もあり、リノベーションが国内よりも主流となっている。サステナブルな視点がリクルーティングの観点からも重要視されており、AppleやGoogleなど大手法人のコンバージョン事例も多数存在する。

コクヨのリノベーション事例「THE CAMPUS」の実際 —

コクヨの東京品川オフィス「THE CAMPUS」は2021年に築40年の自社ビルをフルリノベーションし、リニューアルオープンした。従来のオフィスは2棟に分かれ閉鎖的な空間だったが、リノベーション後は1階のエントランスをあえて減築し、パブリックスペースとすることで地域に開放されたオフィスとなっている。また、ライブオフィ

スとなっている11階建ての南館は、減築し5～7階に吹き抜けの階段をつくることで、社員同士のコミュニケーション活性化を促している。

リノベーションの目的は、企業課題であった保守的な社風を変え、社内交流を促進し、既存事業の深堀と新規事業を生み出すことだった。そのための施策として、リノベーションと同時に働き方をも変えたことが大きなポイントとなっている。

新しく「Life Based Working」というワークスタイルコンセプトを設け、社員一人ひとりが働く環境や時間、働き方をも自律的に選択できるような施策を実施した。例えば、ICTツールや位置情報システム、SLACKの導入、服装の自由化などを実施している。オフィスを街に開く取り組みが一般の来訪者やイベント参加者を増やし、オープン以来20万人以上のエンドユーザーとのつながりが生まれている。また、今回のリノベーションが採用活動にも寄与しており、「THE CAMPUS」オープン後採用の本エントリー数は190%増加している。事業への影響として、新たな事業が生まれていることも大きな変化となっている。

リノベーションのメリットとは

リノベーションのメリットは、新築と比較してコスト負荷が少なく、工期が短く、廃棄物・CO₂の削減ができることである。また、移転と比較してランニングコストが少ない点が挙げられる。リノベーションは「社会課題」と「企業課題」の両方にアプローチでき、「コスト」と「時間」においてもメリットが大きい手法である。◀



写真1 コクヨの東京品川オフィス「THE CAMPUS」



写真2 1階のエントランスを減築し、パブリックスペースに

大成建設株式会社

ウェルネス作業所が拓く 建設現場の新しい未来

建設会社の人的資本経営の最前線は 「建設現場作業所」から

建設現場における仮設作業所は従来『働く人の健康や知的作業環境よりも経費削減が優先される場所』と見られてきました。働く人々は不便さを我慢し、快適性よりも効率が求められる環境が当たり前とされてきました。これに対し、「ウェルネス作業所」は、建設現場における新しい働き方を提案する試みです。この取り組みは、社員・作業員のコミュニケーション促進や心身の健康向上を目指した空間づくりにより、生産性やエンゲージメントを高めることを目的としています。これまでに大成建設では、12件のプロジェクトで実現し、今後さらに3件の計画を進めています。

「ウェルネスレシピ」に基づくワークプレイスの構築

2020年から本格運用を開始したこのプロジェクトでは、建設現場の文化や条件を深く分析し、それぞれの現場に最適な空間を提供する「ウェルネスレシピ」を導入しています。たとえば、東関道地下道化（トンネル）工事現場オフィスでは、吹き抜けの明るいインナーガーデンや心理学の知見を活用した様々な働き方が可能なワークプレイスを設計しました。これらの工夫は、作業員同士のコミュニケーションを活性化させ、エンゲージメント向上に大きく寄与しています。

快適性と効率性を両立させる設計の工夫

大成建設では、「ナッジデザイン」として「場」の

藤本 鉄平

ふじもとてつぺい

大成建設株式会社
設計本部建築設計第七部長
一級建築士

林 健斗

はやしけんとう

大成建設株式会社
設計本部建築設計第七部

丸山 玄

まるやまけん

大成建設株式会社 ファシリティ・ソリューション部
ファシリティマネジメント推進室
認定ファシリティマネジャー 一級建築士

デザインから「行動」をデザインへの試みとして、今回のウェルネス作業所は、建設現場における環境改善の象徴的な存在だと考えています。これまで仮施設はコスト面が優先され、働く人への配慮が十分に行き届かない場合もありました。しかし、今回の取り組みを通じて、快適性と知的生産性を両立する空間づくりが可能であることが示せたのではないかと考えています。質素で我慢を強いる場所から、働く人々が誇りを持ち、長く働き続けられる環境へと変化させることは、将来的にこの業界に優秀な人材を確保させることに直結すると考えています。

さらに、大成建設では今後この取り組みを全国の現場で標準化して展開し、持続可能な運用を目指す取り組みを検討しています。

まとめ

「ウェルネス作業所」は、建設現場の空間づくりに対する意識を大きく変える取り組みです。その空間は単なる仮設作業所ではなく、働く人々が意欲的に取り組み、健康で充実した毎日を過ごせる場です。この取り組みが全国に広がることで、建設現場における新しい働き方のモデルケースとなり、業界全体に大きな影響を与えることを期待しています。このようなアクションを通じて、地域格差や人手不足といった建設業界の課題解決にも寄与していきたいと考えています。◀

大成建設のナッジデザイン https://www.taisei.co.jp/about_us/wn/2024/240404_9964.html

写真 東関道地下道化（トンネル）工事現場作業所オフィス内部

Planon日本代理店 株式会社FMシステム

企業成長のカギを握る サステナビリティとは

柴田 英昭

しばた ひであき

Planon日本代理店
株式会社FMシステム
代表取締役社長



はじめに

リモートワークが急速に広がる中、企業のサステナビリティ(持続可能性)への取り組みが注目されています。特に、建物のエネルギー使用量やCO₂排出量は、サステナビリティに大きく影響するため、欧州企業ではさまざまな取り組みが行われています。企業の長期的な成長と価値創造にとって重要な要素となり、建物の管理や運用においても、サステナビリティへの配慮が欠かせません。

ESGの重要性と建築環境の影響

エネルギー使用量の35%、そしてCO₂排出量の約40%は、建物に由来しています。これは製造業や物流業よりも多く、自然環境への影響は深刻です。

現在、エネルギーの代替燃料が重要なテーマとなっています。欧州では発電におけるエネルギー消費量を削減し、化石燃料から再生可能エネルギーやバイオベースの燃料への転換が進んでいます。Planon社は、ヒートポンプやソーラーパネル、IoT技術などを駆使したエネルギー

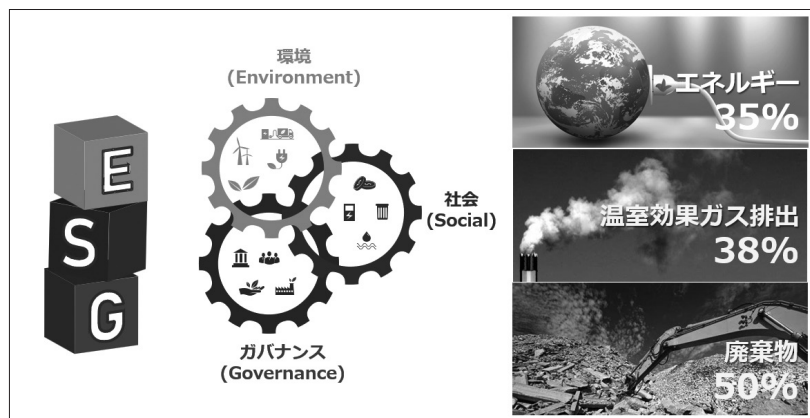
の削減効果を高めるIWMSのソフトウェアを提供しており、建物全体を統合管理して情報を把握することが不可欠だと提言しています。

北欧企業のESG投資

北欧では、ESGを”コスト”ではなく”投資”と捉え、エネルギー効率の向上を目指す企業が増えています。企業は投資判断のためにコスト削減、規制対応、炭素税の回避などを重視し、約70%がリスク軽減と長期的な投資価値が見込めると認識しています。エネルギー使用量の削減によるコスト削減、法規制の遵守による競争優位性の確保などのメリットがあり、統合ソリューション(IWMS)によるデータ管理の効率化が重要視されています。また、オフィスの面積削減や、設備の制御によるCO₂削減なども検討されています。適切なタイミングで建物のメンテナンスを行い、監査報告に利用するデータの収集・分析をシステムで自動化して資産価値の向上や投資リスクを軽減する措置が求められています。

国際的なESG報告の義務化

企業にとってESGへの対応は避けられない重要な課題であり、適切なソリューションの選定がカギを握ります。特に、単機能のソリューションではなく、全体を統合してマネジメントするソリューションが注目されています。炭素税の回避、顧客や投資家からの信頼の獲得、そして罰則リスクの回避といった多くのメリットが期待でき、ESGに関する監査調書の作成もシステムを用いることで効率的に行えるようになります。ESGは企業の社会的責任を果たすだけでなく、ビジネスを長期的に運営していくために不可欠な要素です。日本でも企業価値の向上や持続可能な成長を実現するためにESGを経営戦略に取り入れようとする企業が増えており、さらなる取り組みが期待されています。◀



図表1 建築環境の影響



図表2 ソフトウェアによるCO₂排出削減のサポート

スポンサー講演 ● Planon 日本代理店 株式会社 FMシステム

プロパティデータバンク株式会社

あらゆる産業の施設管理のDX推進を支援するクラウドサービス

板谷 敏正

いたやとしまさ

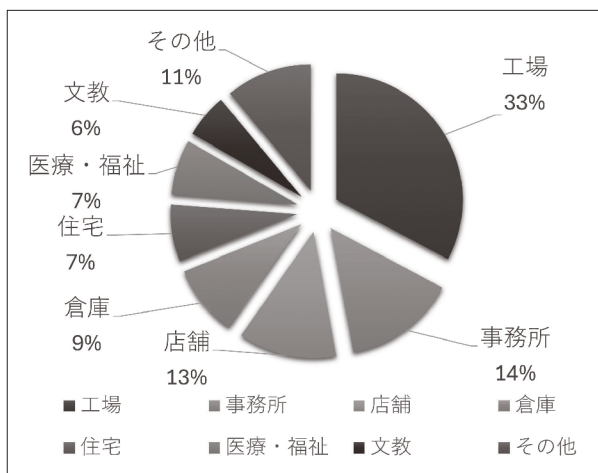
JFMA理事・フェロー
プロパティデータバンク株式会社
代表取締役会長
早稲田大学 創造理工学部 客員教授



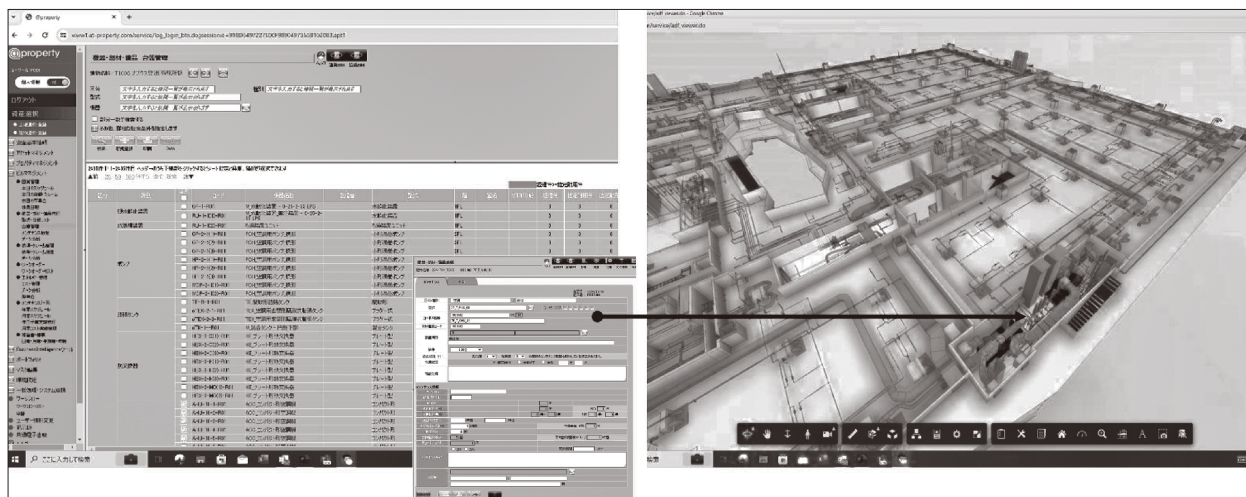
企業が所有・運営している企業不動産（CRE）の数や規模は多大である。国土交通省の調査によると、全国の法人が所有している建物の延べ床面積を利用現況別にみると、「工場」が約 695km²（32.8%）と最も多く、次いで「事務所」が約 304km²（同 14.3%）、「店舗」が約 267km²（同 12.6%）と続く（図表 1）。店舗、工場、倉庫などの事務所以外の産業施設で全体の 54.6%に達する。とかくファシリティマネジメントの対象はオフィスなどのワークプレイスを主眼とする傾向にあるが、CRE においては工場などの産業施設も重要であることがわかる。産業施設においては生産設備など

に加え従業員などの“人”が活動していることは事務所同様であるとともに、これらの施設におけるメンテナンスや設備管理、エネルギー管理などは事務所以上に高度なノウハウが求められる。また複数の企業へのヒアリングなどから、生産現場では人材不足やノウハウの伝承、あるいは老朽化対応など新たな課題も顕在化しており、一連の課題への対応も急務である。

これらの課題を解決する手法のひとつに、産業施設のデジタルツイン化がある。わが国の企業が所有・運用する産業施設は、業務支援ソフトであるクラウドサービスと BIM の連携により完全にデジタルツイン化することができる（図表 2）。データベースと BIM を連携させ施設や設備の管理情報を完全にデジタル化することにより、資産管理や再投資計画などの戦略立案が容易になるとともに、日常管理の高度化を可能にする。また、企業不動産に関する管財業務を大幅に省力化するとともに、安全かつ信頼性の高い施設・設備稼働を支援し、人手不足やノウハウの継承など様々なメリットがあると考えられる。その一例を本セミナーで紹介した。◀



図表1 企業の用途別床面積 (Kmq) 国土交通省調査 (2015年土地建物基本調査)より



図表2 産業施設のデジタルツインを可能とするクラウドサービスイメージ

株式会社NTTファシリティーズ

施設群の建物整備費用最適化への取り組み

柳沢 治

やなぎざわ おさむ

株式会社NTTファシリティーズ
NTT本部 サービス推進部 担当課長
一級建築士



和田 明華

わだ はるか

株式会社NTTファシリティーズ
NTT本部 サービス推進部 主査
認定ファシリティーマネジャー



はじめに

当社では、多数の施設を保有するお客様に向けて、施設群を最適な状態に管理するファシリティマネジメントを提供している。今回は、お客様が抱える施設群の管理課題に対する当社の取り組みを紹介する。

国内の施設の状況

高度経済成長期以降に建設された施設の補修費(改装・改修)は、過去10年で約2倍に増加し、建設物価も過去10年で約1.3倍に増加した。所有者(経営者)にとって施設を維持するための財務インパクトは年々大きくなっており、将来の老朽化の進行を予測し、計画的な建物整備を行っていくことは、今後一層重要になる。

建物リスク対策完遂マネジメントと建物リスク見える化

当社は、建物リスクの収集、設計、提案、工事、改善までを管理する建物リスク対策完遂マネジメントを行い、老朽化による施設群の建物リスクを計画的に解消し、お客様の事業運営を支えるファシリティの安定化に取り組んでいる。

また、建物リスク対策完遂マネジメントで蓄積した情報をもとに、現在の建物リスクの状況を見える化したレポート「ファシリティコンディションレポート(以下FCレポート)」を作成し、お客様の保有する施設群の建物リスクの全体像把握や、建物整備の投資判断に活用いただいている。

将来の建物リスクの把握に向けた検討

「FCIg 将来予測レポート」

「FCレポート」により建物リスクの見える化が可能になった一方で、施設群の中長期にわたる建物投資の最適化を

行うためには、将来発生が予測される建物リスクの見える化も行う必要があった。そこで施設の残存不具合率を表すFCI指標に着想を得て、建物の部位ごとの残存不具合率を表す、FCIg指標を考案した。

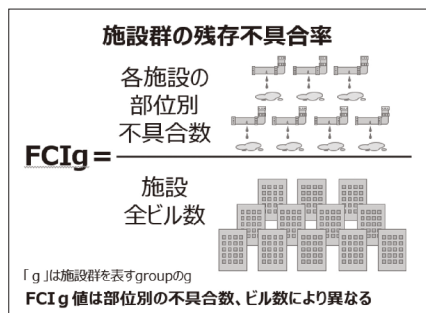
FCIg指標は一定の施設群における建物部位ごとの残存不具合の割合を示し、お客様が保有する全ビル数を分母、全ビルの部位別不具合数を分子として算出する。(図表1)

建物の部位における残存不具合数が増えると、FCIg値(%)は増加し、当該部位における建物リスクが積滞していることを把握できる。FCIg値(%)は、FCI値(%)と異なり、お客様の保有する施設数と建物リスク数の状況によって変化し、目標値は建物の部位ごとに定める。「g」は施設群を意味するgroupの頭文字の意)

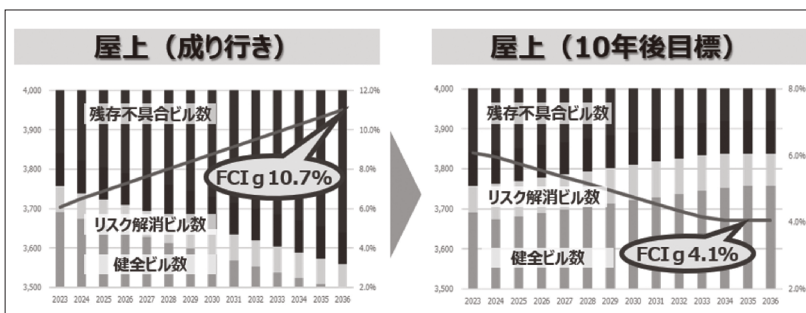
部位ごとのFCIg値(%)の目標と目標到達期間をお客様と協議し、将来のFCIg値(%)をセットする。このFCIg値(%)を用いて中長期的に必要な投資ペースを見える化したものが「FCIg 将来予測レポート」であり、部位ごとに必要な投資ペースの目標が明確になり、将来にわたる建物投資の全体最適を計画することができる。(図表2)

おわりに

建物リスクの収集から対策完遂までのマネジメントサイクルに、FCIgという新たな管理指標を加え、お客様の中長期にわたる建物投資のさらなる最適化に取り組んでいく。◀



図表1 当社独自に考案した指標



図表2 屋上改修の事例

スポンサー講演 ● 株式会社NTTファシリティーズ

株式会社ザイマックス総研

ハイブリッドワークに最適な ワークプレイス戦略の 再考を

石崎 真弓

いしざきまゆみ

株式会社ザイマックス総研
主任研究員

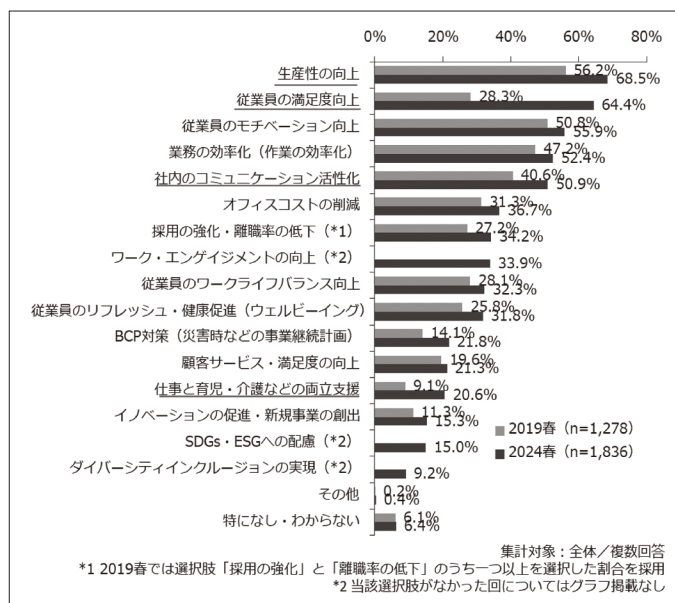
弊社が2016年より年2回調査している「大都市圏オフィス需要調査」の2024年秋によると、約7割超の企業が出勤率をコントロールしながらハイブリッドワークを継続している。過去1年の平均出勤率は7割程度で推移しており大きく変化はないものの、週3日～4日程度の出社の割合が少しずつ増えており、世の中でいわれる「オフィス回帰」の流れを表しているともいえる状況だ。そこで、いま出勤するオフィスをどう見直すかが注目されている。コロナ禍前後でみると、オフィス施策で重視する視点にも変化がみられ、働く「人」に対する影響や効果を意識するようになってきたといえる。とはいえ実態をみると、出勤が増えオフィスが手狭になっていたり、増やしたフリーアドレス席の運用や減らした会議室が不足などといった課題感が高まっているほか、ABWに即したレイアウトにはしたが、ワーカーがそこでどう働くかの運用が追いついていないケースも依然散見されており、理想的なオフィス環境とは乖離している状況だ。

また、人的資本経営への取り組みが叫ばれるなかで、働く場に関しては効率的に働ける機能的快適性だけでなく、ワーカーのwellbeingやエンゲージメントなどにも好

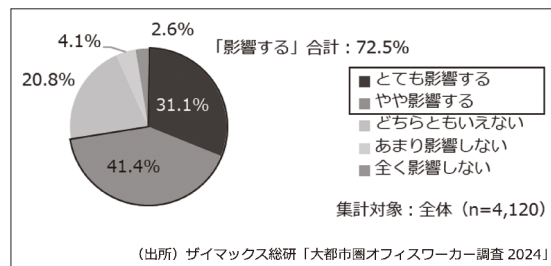
影響を与えるような心理的快適性を意識した整備、また投資の意識が求められている。そこで無視できないのが、ハイブリッドワークの場のもう一方といえるテレワークのための場の整備・運用だ。強制的なオフィス出社が強調される環境では、従業員の満足度やエンゲージメントにポジティブな効果は期待できず、せっかくオフィスをアップデートしても期待した効果が得られない可能性がある。ハイブリッドワークにおける働く場をトータルでどうバランスをとるのか、そのうえで求める理想と足元の実態との乖離を認識し、対策をとっていくことがファシリティマネジメントの現場にも求められてくるだろう。

そこで対策の方向性として、3点提案したい。まず経営層とのコミュニケーションのため、出勤率やオフィス内の集積など足元の実態をできるだけデータで把握し、また従業員へのアンケートなどとあわせてみることで、実態の見える化をする。次に、オフィス環境や働く場に関する施策、その目的や意図などを従業員に対しても発信、コミュニケーションを密にとることだ。用意した場をどう使って、どう働いてほしいのか、また場に対する意見などを吸い上げながら改良するなどの対応によってファシリティを介した従業員との継続的な対話

が期待できる。そして3点めは、変化も速くまた多様化した選択肢から各社にとっての最適解をみつける、選ぶということの難易度が高まっていることから、常に情報収集を欠かさないとことだ。オフィスだけでなく、ワークプレイス全体の戦略を再考し、働く場の最適解を模索しつづけることがこれからのファシリティマネジメントにとって重要になってくる。◀



図表1 オフィス施策を実施するうえで重視すること(企業)



図表2 働く環境はエンゲージメントに影響すると思うか(ワーカー)

株式会社山下PMC

条件不利地域における 地域活性化戦略

高木 啓司

たかぎ けいじ

株式会社山下PMC
シニアフェロー

はじめに

今日の日本全体における社会・経済の停滞・衰退の原因の一つが少子高齢化であることは間違いないが、その影響は地域ごとにまちまちである。その衰退が相対的に著しく立地の不利を抱えている地域を、「条件不利地域」と呼ぶこととする。本論では条件不利地域に対する現時点での私の考えと取り組みを紹介したい。

条件不利地域とは

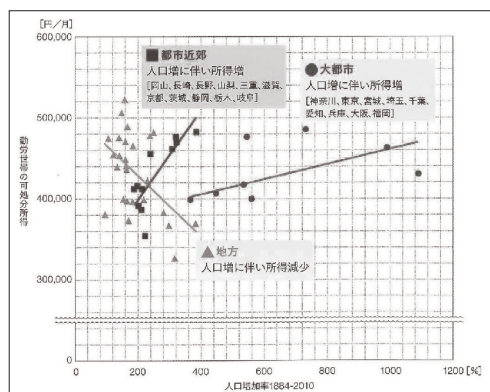
まず条件不利地域の要因は、以下の条件が相互に関連し形成される。

- ① 需要の不利：観光客などの来域者、そして住民、事業や産業が圧倒的に少ない、あるいは不在。
- ② 供給の不利：生み出される商品やサービス、地域コンテンツがない、あるいは価値が低い。
- ③ 環境の不利：生活・社会インフラの不足や脆弱性、そして交通利便性の欠如など。

条件不利地域の課題とは地域活性化の難しさであるといえる。

都市と地方の関係と「豊かな暮らし」

都道府県別の勤労世帯の可処分所得と、明治から平成にかけての人口増加率の相関関係について、都府県を大都市・都市近郊都府県・それ以外の地方県の3つにグルーピングすると、大都市・都市近郊都府県では人口が増えるほど可処分所得が高いが、地方県では人口が増えなかった県ほど可処分所得が高いことがわかる。日本の地方県では、人口が増えなかった県が豊かになったのである。



図表1 可処分所得と人口増加率の関係

地域活性化において人口の増減は重要な課題だが、地域の豊かさの実現には人口増を前提としない「地域」像を描けるかどうか真のテーマであるといえる。(図表1)

山梨県丹波山村の事例

山梨県丹波山村(たばやまむら)は、埼玉県と東京都の境に位置する人口約500人の関東で最も小さな村である。

取り組みのきっかけは老朽化した庁舎の建替え計画である。耐震性の確保や機能性の向上と同時に、小さな村にとっての地域活性化のきっかけとなることが期待された。しかし、新庁舎というハードだけで地域活性化の達成は難しい。並行して、活性化のソフトとなるコンテンツの掘り起こしも進めた。

コンテンツの掘り起こしでは、村内外の公募メンバーの集まりから出された意見が有効であった。特に村外メンバーからは、「炭焼き」など一見非現実的とも思える意見も出されたが、一つ一つ丁寧に検討することで「森林銀行」、「狩猟学校」、「宿再生構想」などの具体的な事業や活動を創出することにつながり、新庁舎のプロジェクトにも反映していった。

建設と並行して村民主体のさまざまな仕掛けを創り出すことで、ハードとしての施設とソフトとしての地域コンテンツを連携させることができたのである。(図表2)

まとめ

条件不利地域においては、移住促進などの施策に目が奪われがちだが、地域コンテンツの創出による地域活性化プログラムを創出できる下地をつくり、ソフトの施策とハードとしての公共施設の整備を一体として推進することが重要である。

そのことが、自分たちで作る村という機運の創出に繋がってくる。このことは、人口減少時代の日本におけるコミュニティと自治のあり方を示唆していると考えている。◀



図表2 丹波山村役場、お祭りにぎわいと一体なった活用状況

株式会社ユニティ

ロスト蛍光灯時代！ 代えるなら照明自動制御の LEDがお得！

石本 研

いしもと けん

株式会社ユニティ 代表取締役社長
認定ファシリティマネジャー

はじめに

これから数年後、蛍光灯が入手できなくなる新しい時代を迎えます。また、温室効果ガス削減の目標達成や電気代高騰が経営課題になっていますが、最新のLED照明自動制御システムを導入することで、さらなる省エネ達成が可能です。事例を踏まえながら考え方とテクニックを解説します。

蛍光灯がなくなる時代

蛍光灯輸出入・製造禁止について、2023年にスイスで開かれた国際会議で直管型の蛍光灯も製造を禁止することで合意され、国内においても2028年1月までに禁止する政令改正が閣議決定され、本格的に照明用蛍光灯の供給を終える時代になりました。足元では、これまでもLED化が進んでいましたが、現状でも工事業者の人手不足が取りざたされている中、このような決定がなされ、今後はますます人手不足が予想されますので、LED交換工事の手配を早めにされることをお勧めします。

環境側面の影響力

日本は2030年度における温室効果ガスの排出について2013年度比で46%削減を目指しています。この野心的な目標達成のため企業もファシリティマネジャーにも積極的な省エネ推進が求められています。さらに資源高や円安の影響を受けて電気代が10年前に比べ高水準であり、企業は節電対策を緊急課題として迫られています。

LED照明の省エネ実力と比較

LED照明といってもさまざまな種類があり、消費電力は

FLR 40w2 灯用相当	消費電力と 光束値	電気代 (年間)円	削減率	投資 コスト (万円)	工事レスと コスト差 倍率
蛍光灯 2灯用	78W 5120lm	279,564	-	4.4	-
(1)工事レス ランプ型	44W 4800lm	157,703	43.6%	44.9	-
(2)ランプ型 バイパス工事	28W 4228lm	100,356	64.1%	51.9	116%
(3)器具交換	25W 4000lm	89,604	67.9%	56.8	126%
(4)調光調色 自動制御	調整 調整	61,908	77.9%	92.4	206%

図表1 蛍光灯とLED照明4種類のコスト比較表

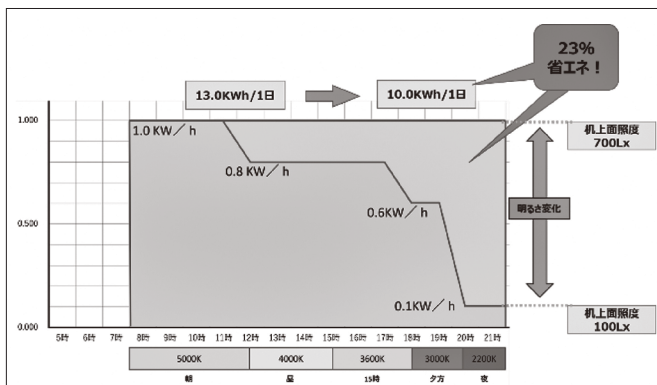
※計算条件: 1kw26円, 1日13h, 241日。器具費用は市場価格にて、工事・調整費は含まず。
器具台数: 蛍光灯と上位3機種は44台, 自動制御は実績により40台で計算

2.5倍も違いがあります(図表1)。東日本大震災後に最も普及し、工事の手間を省けるLEDランプタイプは、イニシャルコストが安い反面、消費電力が高い傾向にあります。一方、最新のLED照明器具や調光調色機能付き照明自動制御システムを導入するとイニシャルコストは高めですが、弊社オフィスのシミュレーションによると消費電力を60%も抑制できることを示しました。(図表2)

また、LED照明は実用化から10年以上が経ち、技術革新が進み、エネルギー効率が100lm/W(ルーメン/ワット)から200lm/W前後と2倍以上高くなっています。10年前に導入されたLED照明を最新の物に変えるだけで大幅な節電が期待できます。さらに古い照明器具を使い続けると故障や火災リスクも伴うこともあり、簡単なランプタイプの交換ではなく省エネ効果がより高いLED照明器具への交換をお勧めします。

おわりに

今後数年間はロスト蛍光灯時代が到来しLED化工事が一層増えますが、照明設備を導入される際にはイニシャルコストだけではなく温室効果ガス削減と電気代抑制を優先的に比較検討するべきです。またWELL認証で評価ポイントになっているように、照明自動制御システムをうまく使用すると節電効果(図表2)と健康空間(ウェルビーイング)へ改善できる可能性を秘めています。今やLED照明設備は省エネ目的だけでなくファシリティの付加価値を高める選択肢の一つになったと提言させていただきます。◀



図表2 照明自動制御によるスケジュール管理後の電気代削減効果

都庁舎リニューアル

岡村 智

おかむらさとし

株式会社日本設計

リノベーション設計部 設備グループ長

認定ファシリティマネジャー



1. 概要

東京都庁舎は首都における行政活動の中核であるとともに、都民サービスを提供する拠点であり、第一・第二本庁舎・都議会議事堂あわせて約38万㎡の超高層庁舎建築である。1991年の開庁以来、保守・管理を計画的に実施していたが、設備の故障や不具合が増加していた。そこで、設備機器類の本格的な更新にあわせ、省エネルギー改修を行った。

2. 既存エネルギー消費実態の分析

改修前のエネルギー消費量内訳を分析し、省エネルギーターゲットを設定し、改修計画を立案した。

- ・空調熱量削減：空調能力適正化
- ・空調動力削減：大温度差送風・大温度差送水システム
- ・照明電力削減：LED化

3. 省エネルギー改修

- ・設計条件見直しによる空調能力適正化

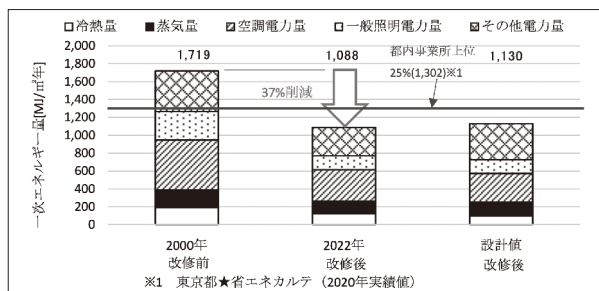
過去の運用データをもとに設計条件を見直し、空調機器能力の適正化を図った。その結果、空調機電気容量は改修前から13%減、冷水ブースターポンプは30%減、冷水循環ポンプは52%減となった。

- ・大温度差送風システム

大温度差送風システムを採用し、空調機の送風量及び消費電力を低減した。

第一・第二本庁舎の基準階における冷房期間の空気搬送効率を評価した。第一本庁舎は改修前6.5から改修後18.9と2.9倍に向上した。第二本庁舎は、改修後1年目は7.6と低い値だったが、制御パラメータを調整し、2年目は15.2まで向上した。

改修工事で省エネルギーシステムを採用し、適切に機



図表1 改修による省エネルギー効果

能していることを確認する必要がある。改修後の運転データを分析し、計画どおりの省エネルギー性能が発揮されていることを確認し、性能を満足していない場合には、原因を究明し改善することが重要である。

- ・大温度差送水システム、DHCブリードイン密閉回路化

冷水・温水とも10℃差とする大温度差送水システムへ改修した。さらに、第二本庁舎では、高層南北系統の熱交換器配置を中層階に変更し、DHC冷水ブースターポンプを中止した。

第二本庁舎の中央系統と南北系統における冷房期間の水搬送効率を評価した。大温度差送水化した中央系統は改修前21.8から改修後32.1と1.5倍に向上した。一方、大温度差送水化に加えて、冷水ブースターポンプを撤去した南北系統は改修前38.7から改修後314.0と8.1倍に向上した。

4. 改修工事の成果検証

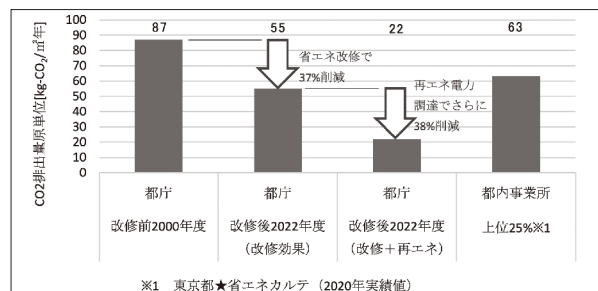
- ・一次エネルギー消費量

改修による施設全体の省エネ効果を評価した。空調能力適正化・空調搬送動力低減・LED化などの省エネシステム導入により、改修前の一次エネルギー消費量1,719MJ/㎡・年に対して、改修後は1,088MJ/㎡・年であり、実績ベースでリファレンスの63%まで削減できており、空衛学会が定めるZEB Oriented相当となった。(図表1)

- ・カーボンハーフの達成

都庁舎は大規模改修工事にあわせて、再エネ電気を調達し、2022年度のCO₂排出量は22kg-CO₂/㎡年と極めて小さな値を示しており、改修前の2000年度と比較して75%削減し、カーボンハーフを大幅にクリアした。(図表2) ◀

※注釈 一次エネルギー消費量・CO₂排出量等のデータは㈱日本設計の試算による



図表2 CO₂排出量

株式会社 梓総合研究所

汎用的SaaSを活用した BIMFMプラットフォーム

墓田 京平

はかた きょうへい

株式会社 梓総合研究所
取締役

汎用的な SaaS 技術を活用した BIMFM プラットフォーム「AIR-Plate」は、株式会社梓総合研究所が提供する施設管理プラットフォームサービスです。汎用的な SaaS を活用することで社会構造の変化と技術進化に適応し、激動の時代に合わせて進化するソリューションです。ノーコードデータベース・BIM・3D スキャンによるデジタル化を基点とし、中長期的に施設運営のデジタルトランスフォーメーション (DX) を実現することを目指しています。

少子高齢化に伴う技術者不足、脱炭素社会への移行を目指す省エネルギー対策 (ZEB 化) など、施設運営の難易度が高まる現代において、施設のライフサイクルコスト削減、技術者不足への対策としての施設データのデジタル化、脱炭素社会への対応をサポートし、施設運営の方法を更新するサービスを提供します。

AIR-Plate の主な特長は以下の通りです：

1. 手のひらで把握する施設情報

建物の静的データ (各部屋の詳細、設備情報、備品

情報、図面、申請書類など) と動的データ (巡回検査報告、点検記録、メンテナンス記録、関連レポートなど) を 3D モデルや 2D 図面と連携させ、誰もが簡単に施設のデータを管理できるようにします。特に iPad からはどこからでも簡単にアクセスし、情報の確認・共有・編集が可能です。施設への理解度を高め、透明性を高めることができます。

2. データ容量無制限、AI を活用した属人化解消

データ容量の制限なしで安心して情報を預けられる環境を提供します。スケジュール管理、データ分析、可視化、AI 検索機能など、豊富なテンプレートと機能を提供し、技術者が不足する時代への備えとして、施設の参謀役として成長させることも可能なソリューションです。

3. 全員が触れるプラットフォームとデータ更新サービス

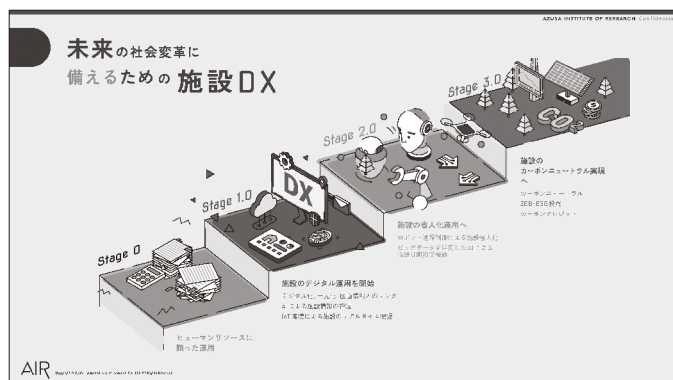
特定の担当者に負担が集中しがちなデータ入力作業のストレスを軽減し、全関係者が気軽に利用できるインターフェイスを搭載しています。増改築時の BIM・平面データ更新も基本料金内で対応可能です。

4. 施設の個別性にフィットする高いカスタマイズ性

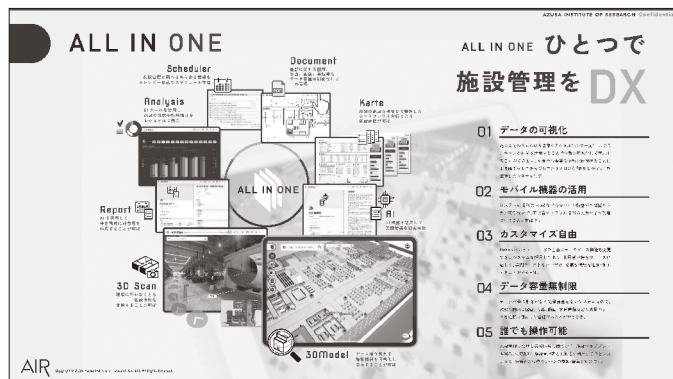
運営が複雑な巨大施設や複数棟管理においても、ノーコードで自由にデータベース構造を変更できるシステムを採用し、個別の状況に合わせたカスタマイズを、コストをかけずに実現できます。

施設管理の複雑さに対応し、運営の効率化と最適化を実現する AIR-Plate は、建物の長期的な価値を高め、運営コストの削減を支援します。また、ユーザーフレンドリーなインターフェイスと強力なデータ処理能力を組み合わせることで、施設管理の品質と効率を大幅に向上させることが可能となり、施設オーナーはより戦略的な意思決定を行い、持続可能な運営の実現が可能となります。

AIR-Plate は 2024 年 3 月に正式にサービスを開始しました。施設運営の未来を見据え、オープンプラットフォームとしてさまざまな企業と手を組み、施設運営を DX するソリューションとして新たな可能性を広げることに今後も積極的にチャレンジしていきます。◀



図表1 未来の施設DX



図表2 施設管理プラットフォームサービス「AIR-Plate」

ebm-papst Japan株式会社

建築物の省エネ、 次の一手はECファン！

谷内 隆介

やちりゅうすけ

ebm-papst Japan株式会社
マーケティング マネージャー

「2050年カーボンニュートラル達成」という政府目標の周知は進み、一般消費者の意識の中にも根付きカーボンニュートラル達成に向けた意識が高まっています。すでにご存知のことと思いますが、日本のエネルギー消費の約3割は建築物分野が占めており、この建築物分野での省エネ対策の加速が喫緊の課題となっています。

建築物分野のみならず省エネ化の第1弾は、電灯のLED化かと思えます。信号機や街路灯などLEDに切り替わっている設備もよく目にするようになりました。また、多くの商業ビル、商業施設、一般のご家庭などではLEDへの切り替えが進んでいるものと思えます。では建築物分野でさらに省エネ化を推進するにはどうすれば良いでしょうか？

答えは空調設備だと考えています。商業ビルや商業施設など竣工してから年数の経過した建築物が多く存在します。これらの建築物では多くの場合、エネルギー効率の改善に余地があるベルト駆動のACファンなどで運用されている場合があります。そこに手を付けることが建築物分野の省エネ化の第2弾になり得ると考えています。

弊社のECファンはモータテクノロジー、空気力学を基に設計された羽根、そして制御基板の3つのコアテクノロジーで構成されモジュール化されています。AC入力を電子的に整流しDC化し、DCブラシレスモータを回転させます。ブラシの摩耗もなく寿命が長いのが特長です。またアウターロータを採用し省スペース、モータ

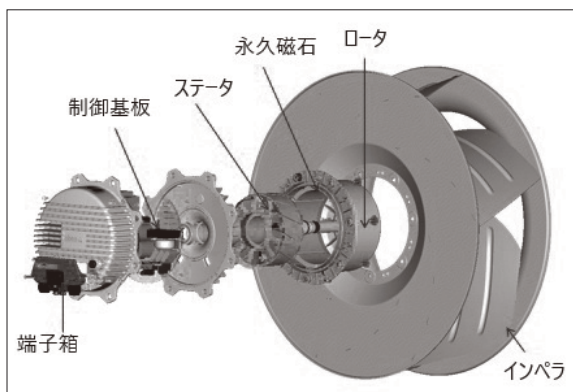
の自己冷却、始動時の低回転トルクも特長的です。羽根は乱流低減となる空気力学に基づいた構造になっておりアウターロータと一体化し最適化されています（図表1）。制御基板にはインバータ機能を搭載し、プラグ&プレイで設置後直ぐに稼働させることが可能です。

国内事例として、都内にある21階建て商業ビルにおいてコンパクトAHU（エアハンドリングユニット）のオーバーホールが検討されていました。工事会社様からビルのオーナー様へ「空調設備の消費電力削減には既存AHUに高効率モータと回転数制御機能を有する送風機が有効な手段」である旨をご説明いただき弊社のECファンを採用いただけることになりました。（図表2）

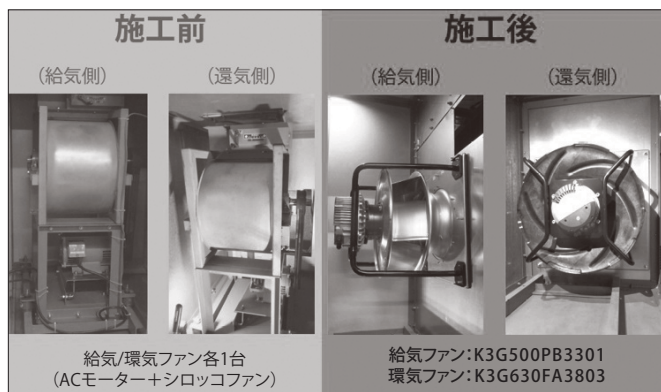
その後のモニタリングでは給気側で58%の削減効果があることを確認しました。このようにACファンからECファンへ載せ替えるだけで、また新規の建築物では設計段階からECファンを採用することで、省エネ推進やZEB化の一助となり得ます。

特に竣工から年数の経過した建築物では低コストで空調設備のファンだけを交換し省エネ化を図る“レトロフィット”工事が有効です。ECファンは消費電力も少なくランニングコストも抑えられるので数年で投資回収が可能で、ビルのオーナー様にもご満足いただけて考えています。

ご興味のある方は、弊社ホームページまたはSales@jp.ebmpapst.comよりお問い合わせください。◀



図表1 ebm-papstファンの構造



図表2 レトロフィット工事前のビフォーアフター

株式会社ワークパス

事例に見る デジタルツインのデータ活用

広瀬 郁

ひろせいく

株式会社ワークパス
代表取締役



近年、ワークプレイスの課題解決において「デジタルツイン」が重要な技術として注目されています。デジタルツインとは、現実の物理空間とデジタル空間を対にして構築し、双方向に連携させる技術です。この技術の特長は、デジタル空間でのシミュレーションと、物理空間のデータ収集・分析の両面を備えていることです。ワークプレイスにおいては、BIMを活用した設計・施工の「見える化」や、オフィス空間や利用データの分析による空間最適化への活用が期待されています。

弊社では、設計の効率化、施設運営の最適化、戦略的なデータ活用まで、デジタルツインを活用した空間の課題解決に関する業務を、ビルオーナーから空間のユーザー、さらには設計者といった幅広い関係者に向けて展開しています。特にBIMを基盤とし、以下のような取り組みを実施しています。

活用事例1：CRE戦略へのデジタルツイン活用

多様な働き方の普及により、企業のCRE戦略の重要性が高まっています。弊社では、BIMを活用して拠点のデータを統合し、精度の高い意思決定を支援しています。レイアウトや座席数などの「空間データ」、部署構成や人数の「組織データ」、家賃や光熱費などの「財務データ」を統合し、スペースの最適化やコスト削減を定量的に評価します。デジタルツインを導入することで、各拠点の利用状況やコストパフォーマンスを可視化し、拠点運用の最適化が可能になります。

例えば、拠点ごとに非効率なスペースを分析し見直

すことで、供給面積を最適化しオフィスコストの削減を図りつつ、働きやすい環境の整備につなげることができます。

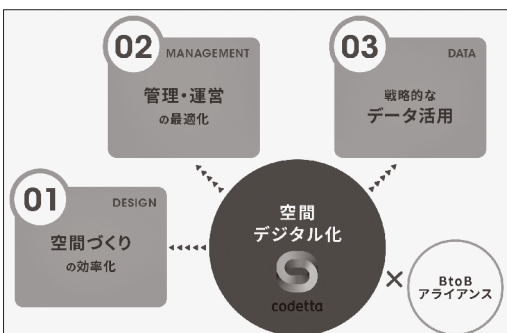
活用事例2：オフィス紹介ツール「Work Place Journey」

オフィス計画の意図や利用方法を伝えるために開発したWebベースのオフィス紹介ツールです。360°パースとエリアごとの紹介ページを活用し、オフィスの魅力や使い方を直感的に伝えます。

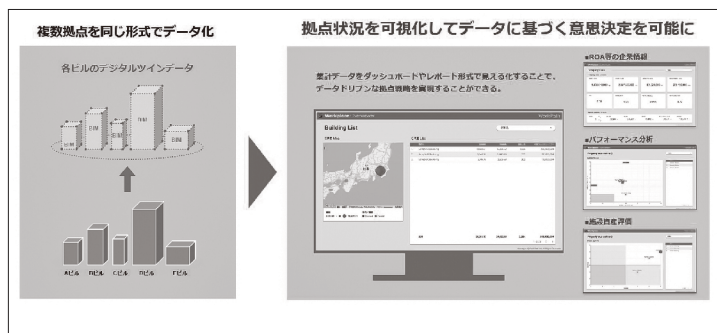
例えば、オフィスの計画意図やデザインコンセプトの共有、新入社員や他拠点の社員へのオフィス紹介、チェンジマネジメントの一環として新しいワークスタイルの浸透促進などに活用が可能です。従来の平面図や写真では伝えきれなかったオフィスの空間特性や動線を、インタラクティブな3Dモデルで再現し、より直感的なコミュニケーションを実現します。また、利用者がWeb上で自由に探索できるため、デジタルツインを通じてリアルなオフィス体験を提供することができます。

まとめ

これらの事例に共通するのは、デジタルツインを技術としてだけでなく、ユーザー視点での活用を重視している点です。データを基盤としたアプローチにより、意思決定の精度を高め、業務の効率化を実現できます。弊社は、これからもワークプレイスの未来を支える新たな価値創造に向けて、デジタルツイン技術やデータを活用した革新的な取り組みを推進していきます。◀



図表1 ワークプレイス事業領域



図表2 CRE戦略へのデジタルツイン活用

調査研究部会講演

CONTENTS

- P80 FM戦略企画研究部会**
新たなまちづくりへの始動
高藤 眞澄 部会長
T-FMコラボレーションLab
塚田 敏彦 部会員
株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所
- P81 FMプロジェクトマネジメント研究部会**
プロジェクトの背景、目的、目標の設定と
成果の研究
菅野 誠 部会長
三幸エステート株式会社
- P82 リスクマネジメント研究部会**
自衛消防隊訓練をやるう
上倉 秀之 部会長
FM防災 Lab
- P83 エネルギー環境保全マネジメント研究部会**
カーボンニュートラルを目指す
環境経営と木材利用への期待
横山 健児 部会長
株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所
- P84 CREマネジメント研究部会**
オフィスづくりのトレンドを読み解く
4つのキーワード
任 暄 部会員
株式会社ザイマックス総研
- P85 人と場へのFM投資価値研究部会**
働き方イノベーションの
世界Beyond ABWのステージへ
岡田 大士郎 部会長
株式会社HLD Lab
- P86 こころとからだのウェルビーイング研究部会**
ファシリティマネジメントによる
ウェルビーイング向上と施策評価の枠組み
野間 操 部会長
株式会社清和ビジネス
- P87 インフラマネジメント研究部会**
インフラマネージャーの
必要性を世に問う！
中川 均 部会長
- P88 キャンパスFM研究部会**
大学淘汰時代を
生き抜くためのキャンパスFM
興津 利継 部会長
株式会社FOR
- P89 ヘルスケア研究部会**
能登半島地震JMAT活動
平沼 昌弘 部会員
埼玉石心会病院
- P90 公共施設FM研究部会**
公共施設マネジメントの
現状と課題解決に向けた公共FMの実践
南野 稔 部会員
サウスフィールド・マネジメント株式会社
- P91 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排除アート
児玉 達朗 部会長 塩川 完也 部会員
大熊町 フリーランス
波多野 弘和 部会員 栗木 妙 部会員 千葉 亨二 部会員
日本郵政建築株式会社 コクヨ株式会社 板橋区
- P92 運営維持手法研究部会**
運営維持の視点で『ファシリティマネジャーを育てる』
ファシリティマネジャー必携 2025
一きかけづくり/心がまえ編・マネジメント編ー
吉瀬 茂 部会長
株式会社FRS
- P93 品質評価手法研究部会**
避難所のFM品質を考える
野瀬 かおり 部会長
ファシリティマネジメント総合研究所
- P94 FM財務評価手法研究部会**
「リースに関する会計基準」の
FM財務評価への影響
大山 信一 部会長
三井住友建設株式会社
- P95 オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会**
ABWとSOF 働き方と経営に
ファシリティがどう貢献できるのか？
齋藤 敦子 部会長 野間 操 部会長 坪本 裕之 部会長
コクヨ株式会社 株式会社清和ビジネス 東京都立大学
石崎 真弓 部会長 岡田 孝介 部会長
株式会社ザイマックス総研 株式会社梓設計
- P96 コンピュータ活用研究部会**
建物長寿命化を担保する大規模改修と
都市デジタルツイン実現プロジェクト事例
天神 良久 部会長 阿久津 好太 部会員
東洋大学客員教授 株式会社NTTファシリティーズ
- P97 BIM・FM研究部会**
BIMの現状とFMでの活用
猪里 孝司 部会長
大成建設株式会社

*お名前や所属・役職は開催時のものです。

FM戦略企画研究部会

新たな まちづくりへの始動

部会長 **高藤 眞澄**

たかふじますみ

T-FMコラボレーションLab 代表
認定ファシリティマネジャー



部会員 **塚田 敏彦**

つかだとしひこ

株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所



FM戦略企画研究部会では、この数年「持続可能な都市経営とFM戦略」について研究を重ねてきている。近年、日本では地震・津波・台風や豪雨による洪水と浸水被害が全国各地で発生している。この状況においてまず検討すべきは「安全・安心な避難」の実現である。避難途中での災害巻き込まれや、避難所の劣悪な施設環境のために命を落とす「災害関連死」をなくす必要がある。

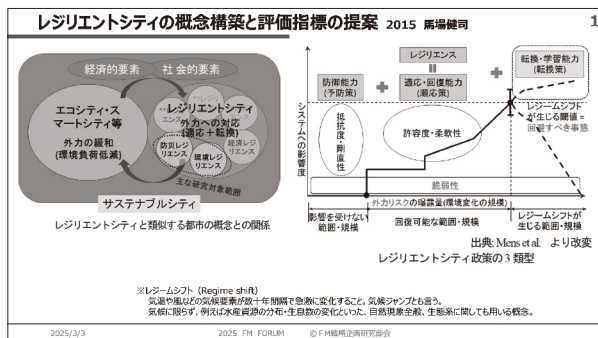
避難所における医療活動と健康管理に献身的に取り組む、新潟大学医歯学総合研究科特任教授榎沢和彦氏は、避難所生活の時間経過とエコノミークラス症候群発病の因果関係をデータで示し、避難施設の早急な改善を提案している。まさにFMの問題提起である。さらに、都市や地域が自然災害にとどまらず、さまざまなリスクに対応し持続可能性を維持するには、持続可能性を支えるレジリエンスの構築・向上が必要である。レジリエンスとは、さまざまな外力に対してしなやかに対応し、速やかに復旧・復興する能力であり、防災対策だけではなく、都市のハード・ソフト・住民コミュニティ（社会関係資本等）を総合的に機能させてリスク回避・軽減をすることである。

都市のレジリエンスは国際的にその概念が共有され始めている。芝浦工大の増田幸宏教授は、OECD 報告書やロックフェラー財団&アラップ社によるレジリエント都市のフレームワークを参考として、「自治体計画分析による都市レジリエンス評価」を行うことを提案している。具体的には、都市のレジリエンス要素を4つの領域（健康・福利／社会・経済／インフラ・生態系／リーダーシップ・戦略）に分類し、各領域における達成すべき12の目標

と52の指標を示している。また、レジリエンスの重要な7つの特性（柔軟性／余剰性／頑強性／資源力／省察力／包括性／統合性）を提示している。今後、新たなまちづくりの指標として期待や動きが強まると思われるが、SDGsへの取り組みと重なる部分も多い。

まちづくりにSDGsを取り入れた「SDGs未来都市」に選ばれた206都市を対象として、防災の取り組み状況を分析した。SDGs169ターゲットのうち、防災に関連するターゲットとして18ターゲットが抽出できた。SDGs未来都市の提案全体タイトルに防災を位置付けている都市は5都市（熊本市・石巻市・福島市・仙台市・江戸川区）ある。防災関連ターゲットの1つに、防災への対応を示す「仙台防災枠組2015-2030」が含まれる。災害による死者数の大幅削減など、7つのグローバルターゲットなどに沿った総合的な災害リスク管理の策定と実施がうたわれていて、43都市の取り組みに関連している。

以上、安全安心なまちづくりの新たな進め方について、3つの視点から紹介させていただいた。これまでの多くのまちづくりでは、衰退していく地域経済・社会の再生と活性化や環境問題の解決を目指してきたが、災害の続く今こそあらためて自治体や地域住民が連携して、まちの安全安心を検証し、住民の誰も取り残されないまちづくりを進める時ではないか。そこからレジリエントなまちづくりが始まると考える。◀



プロジェクトの 背景、目的、目標の設定と 成果の研究

部会長 **菅野 誠**

かんのまこと

三幸エステート株式会社
ワークプレイスソリューション事業本部 本部長
兼 ワークプレイスコンサルティング部長
兼 総務FM ディレクター
認定ファシリティマネジャー



FM プロジェクトマネジメント研究部会は、インハウス、サプライヤー双方の専門性を持った30名以上のメンバーで構成される。ワークプレイスを第四の経営基盤とした企業のFMPM力向上に寄与する調査研究と、養成普及を行うことを主旨とし、先進事例調査や新たな要求課題への対応策の考察等を行っている。

ファシリティマネジメントフォーラムでは当部会の位置づけ、本年度の研究テーマであるFMプロジェクトマネジメント（以降FMPM）におけるプロジェクトの発生した経緯とコンセプトについての研究内容の紹介、最近のトピックとしてオフィス賃料相場と労務費についての発表を行った。本年度の部会の活動は企業のオフィスを見学させていただきお伺いした企業の担当者から直接ヒヤリングする手法で研究活動を行った。オフィス見学は実際のオフィスが拝見できる。ご担当者様の「生」声が聴けるなどの要因からか毎回参加者が多く訪問先の企業にも手厚いサポートを頂戴した。研究内容のプロジェクトが発生した背景としてプロジェクトの目的・目標・コンセプトが決まった背景とそれらを達成するために行った施策（働き方の変更など）プロジェクトの期間中に、目的・目標・コンセプトに立ち返ったことがあったか？プロジェクトの完成後に、目的・目標・コンセプトは実現できたか？プロジェクトの組織はどうなっていたか？ワークプレイスのデザインのコンセプトはどの様

な背景で決定されたか？設計者（デザイナー）にどのようなことを期待しその期待は実現したか？オフィスの運用体制についての考え方、サポート内容など質問項目は多岐にわたった。

ご面談いただいた企業のみならず丁寧にご対応していただいた。見学者のみに開示された情報も数多くお聞かせいただき、実際にお伺いして拝見することの大切さを改めて実感した。

最近のトレンドとしてはオフィス賃料の動向や労務費の変化など、ファシリティマネジャーが身近に感じられる動向について発表を行った。労務費では実際の値上がり率など具体的な数字を引用し解説した。

オフィスの賃料についても賃料相場は上昇傾向に変化してきており、その内容を説明した。

FMPM 研究部会では、オフィス見学を中心に上記のような調査研究を行っている。特にオフィス見学では同じプロジェクトマネジメントに携わる者同士、普段の困りごとなどの相談も行われている。

日々の課題解決やプロジェクトの進捗に合わせた気軽な質問など部会内ではさまざまな情報交換が日々行われている。ご関心のある方はぜひ部会への参加をお勧めする。また過去20年超に及ぶFMPM部会の調査研究成果は出版物としてもまとめているのでご覧いただきたい。◀

<p>電子出版</p> <p>小説「総務の山田です。」 Kindle版@123円 一般価格@1,890円 会員価格@1,700円</p>	<p>オフィス移転業務フロー 完全マニュアル 一般価格@1,050円 会員価格@840円</p>	<p>移転業務フロー テンプレート集 一般価格@4,000円 会員価格@3,000円</p>
--	--	--

図表 FMPM部会出版物

リスクマネジメント研究部会

自衛消防隊訓練をやりよう

部会長 上倉 秀之

かみくら ひでゆき

FM防災Lab代表
NPO法人日本防災環境 理事
認定ファシリティマネジャー

猛威を振った新型コロナウイルスの影響や、人事異動などで自衛消防隊の経験者が少なくなった事業所も多いようです。セミナーでは各企業単位で実施できる自衛消防隊地区隊の訓練について、地震発生時を想定した訓練シナリオや実施上の留意点を解説します。

ぜひ、各事業所で自衛消防隊の訓練を行ってください。

自衛消防隊

自衛消防隊は事業所で働く人で編成され、防火の活動や初動対応を行います。災害時には初動対応する中核組織です。ビルの規模の大小やオフィス規模に関係なく編成して訓練することをお勧めします。自衛消防隊は「隊長」と5つの班で編成されます。(1)「初期消火班」、(2)「避難誘導班」、(3)「通報連絡班」、(4)「応急救護班」、および(5)「安全防護班」です。一般的には(1)から(4)の4班で編成されることが多いのですが、FM的には施設の設備や被害状況を確認する役割を担う(5)「安全防護班」の編成を強く推奨します。

訓練の準備

● 日時・場所・参加者の選定

訓練全体で40-60分程度を確保。会議室等を使用し、訓練の声が執務場所に漏れないことが望ましいが、執務場所の一角でも可能です。

事前説明・・・訓練時間は限られているため、「自衛消防隊とは」などの基礎的なことは東京消防庁などの動画サイトで事前に予習してもらいましょう。

● 準備品

ホワイトボード：情報の記録、ヘルメット・手袋等の個人装備、メモ用紙・筆記用具、点呼用名簿、消火器（放

出はさせないので訓練用でなくても良い。)、火災発生場所A4のプリント、情報シート、傷病者情報シート、傷病者観察記録カード、建物チェックシート、訓練用台本

今回のフォーラムで推奨する訓練の流れ

今回のフォーラムでは「地震発生時の初動対応」を自衛消防隊で行う設定としています

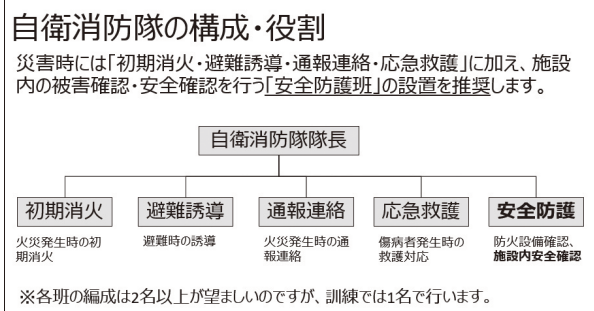
- ① 進行役から「地震発生」を告知
- ② 参加者は「身体防護措置(身を低くし・頭を守り・動かない)」を実施
- ③ 進行役から「揺れ収束」を告知
- ④ 参加者は自身の安全確認と周囲への「大丈夫ですか」等の声掛けを行う
- ⑤ 地震発生により自衛消防隊を編成
- ⑥ 参集者に5つの班の役割分担を行う。通報連絡班は編成を記録する。
- ⑦ フロア内点検を指示
- ⑧ 進行役は可燃性液体の瓶が落下し発火と想定し、火点を用意
- ⑨ 点検に赴いた班が「火災」を発見。初期消火・避難誘導・通報連絡を実施
- ⑩ 続いてフロア内安全確認・被害確認を実施
- ⑪ 途中、傷病者を発見した場合は応急救護を実施
- ⑫ 各班は本部にて状況報告し情報を共有

最初は一つずつ区切って、参加者が役割を理解できるようにゆっくりやりましょう。

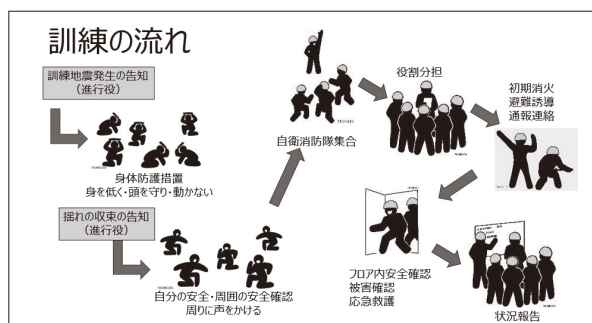
慣れてきたら一連の活動を同時並行的に対応するようにレベルアップしましょう。

訓練は、安全第一で実施しましょう。タイムトライアルではなく、手順の確認なので、1つひとつ「災害現場での安全管理」を考えながら行動しましょう。「初期消火」「避難誘導」「応急救護」は個々の講習会などで実技訓練を行ってください。

なお、「建物の安全確認」は各施設の特性に合わせて点検箇所をあらかじめ設定しておくことを推奨します。◀



図表1 自衛消防隊の構成・役割



図表2 訓練の流れ

カーボンニュートラルを目指す 環境経営と 木材利用への期待

部会長 **横山 健児**

よこやまけんじ

株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所
街づくりデザイン部 上席研究員



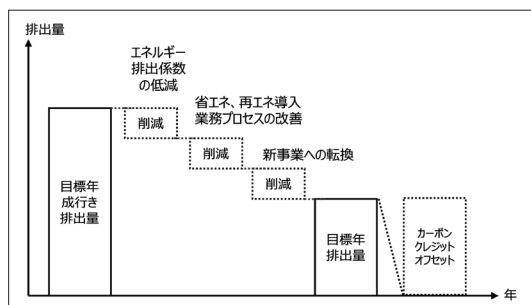
人権問題、鉱物資源などの地政学的リスクの増大、SDGs、カーボンニュートラル（CN）に対する取り組み要請を受け、サステナビリティ経営は世界的に必須の状況にある。サステナビリティ経営とは、社会や環境への価値提供は経済的なリターンと矛盾しないという考えに基づいて「持続的な成長と中期的な企業価値向上」を実現する経営手法である。当研究部会では、サステナビリティ経営の指標となるESG（環境、社会、ガバナンス）のなかで環境経営に焦点を当てて動向調査を実施した。また、CO₂削減に貢献する木材利用についても調査したので報告する。

図表1にサステナビリティ経営の指標となるESGのうち、開示すべき環境関連データの例を示す。環境分野で重要な項目としては、ISO 14001に準拠したマネジメントの実施、GHG排出量の削減と再エネの導入、廃棄物の抑制とリサイクル、生物多様性に関する取り組み等があげられる。企業にはこれら項目をすべて管理し適切に処理するだけでなく、速やかな情報開示が求められる。

この環境経営の中で、2050年CN達成は特に重要で、3年以内には非上場企業も含めて義務化されると予想される。図表2には、企業がCNを達成するためのプロセスを示す。CO₂を削減する手法としては、低CO₂排出係数エネルギーの購入、省エネ機器と再エネの導入および業務プロセスの改善が考えられる。ただし、最終的に削減できないCO₂は、カーボンクレジットでオフセットする必要がある。よって、企業には2050年までに、各種設備の導入、業務プロセスの見直し、カーボンクレジットの購入準備が求められる。

マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001準拠 環境法令違反、罰金
脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出目標・実績（スコープ1,2,3） エネルギー使用目標・実績 再エネ導入目標・実績 GHGオフセット量 ライフサイクルCO₂排出量
資源循環	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物排出量 リサイクル量・率 有害物質排出量 水使用量
汚染	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質排出量
生物多様性	<ul style="list-style-type: none"> 認証品調達率 生物多様性リスク評価

図表1 開示すべき環境関連データの例



図表2 カーボンニュートラルを達成するためのプロセス

次に、関連する電源開発、企業活動、カーボンクレジットに関する動向を説明する。まず電源開発では、加速性とアップサイクルが重要と言われる。加速性としては、2050年に向けて再エネ導入と電力ネットワークの安定化を加速する。一方、アップサイクルとは、本来廃棄されるものに新たな価値をつけて再生させる手法であり、石炭、石油、廃棄物等をより有用なものに変化させることが、CNと経済成長を両立させるカギだと考えられる。次に、メーカー企業の取り組み事例である。企業は企画、開発から生産、販売まで一貫して環境問題に取り組んでいる。例えば、社内にグリーンプロダクツ/ファクトリ認定制度を構築し、環境のノウハウを調達先やお客さまに提供するグリーンサプライヤー/マーケティング活動を行っている。さらに、他社と協力したプラットフォーム活動にも力を入れている。最後に、カーボンクレジットによるオフセットだが、2026年度から本格的に排出量取引制度が開始される。ここで重要なのは、グリーンウォッシュ（環境配慮を装う）企業として扱われないように信頼できるクレジットを購入するポリシーを持つことである。

最後の話題として、木材利用によるCO₂削減について述べる。木材利用は、バイオマス発電のような化石燃料の代替に加えて、CO₂の貯蔵およびエネルギー集約的素材の代替の面で貢献できるといわれる。森林は、若い木ほどCO₂吸収量が多くなるため、森林整備を進め、木材を多く使用し、新たに植林することが重要になる。次に重要なのが、CO₂を貯蔵するためにできるだけ長く使用することである。木質建築が実現できる技術はすでに確立されており、後は市場次第である。このため、CO₂削減を目的に、環境経営と関連づけて官民協力による市場拡大

が必要要素だと考えられる。

CN達成の2050年は間近に迫っている。環境経営に力を入れて「持続的な成長と中期的な企業価値向上」を達成するため、業界を超えて今すぐ行動することが必要である。◀

CREマネジメント研究部会

オフィスづくりのトレンドを 読み解く4つのキーワード

部会員 任暄

にんけん

株式会社ザイマックス総研
主任研究員

働き方の多様化が進む現在、オフィスの役割は単なる「作業場」から「人的資本のパフォーマンスを最大化する場」へと進化している。人的資本を向上させるには、ソフト面（人事制度）だけでなく、ハード面（オフィス）も含めた戦略を構築する必要がある。本稿では、オフィスづくりの最新トレンドを「ABW」「ウェルネスオフィス」「オフィスのDX」「企業カルチャー醸成」の4つの視点から考察する。

1. ABW：働き方に応じた柔軟な空間設計

ABW（Activity-Based Working）は、業務内容に応じて最適なワークスペースを選択できるオフィス設計である。集中作業には個室ブース、カジュアルな打ち合わせにはオープンスペース、OJTには隣接席など、多様なニーズに対応するため、固定席の廃止や可動式間仕切りの導入が進む。例えば、チームワークを重視する企業ではホワイトボード機能付きの可動パーティションを採用し、プレストの効率化を実現している。また、研究機関では通路の拡幅や吹き抜け構造を採用し、偶発的な会話を促すことでナレッジを活性化させている。ABWの本質は一律のレイアウトではなく、組織や業務の特性に応じた空間の柔軟性にある。

2. ウェルネスオフィス：従業員の心身を支える環境

オフィスの快適性向上が従業員の生産性を高めることから、ウェルネスへの関心が高まっている。具体的には、自然光の活用、温熱環境の最適化、運動やリラクゼーションのためのアメニティの整備などが挙げられる。近年では、ビルの付加価値向上を目的に、共有部にウェルネス関連のファシリティを整備する動きが加速している。海外では、テナント向けにクライミングウォールやサイクリング施設を備えたビルが人気を集め、日本でも屋上庭園やサウナを併設したオフィスが注目されている。こうした空間は単なる福利厚生ではなく、従業員の生産性やエンゲージメント向上に直結する投資として位置付けられつつある。

3. オフィス DX：テクノロジーによる最適化

DXは、ABWやウェルネスオフィスを支える基盤として機能する。例えば、センサーや予約システムを活用したスペース利用率の分析、パーソナライズドサウンドゾーンによる音環境の最適化、AIによる温湿度調整などが実践されている。さらに、非言語情報をリモート参加者に伝達するセンサー付き椅子など、リモートとリアルを融合する技術も注目が集まる。DXの目的は単なる効率化ではなく、従業員がストレスなく能力を発揮できる環境の実現にある。

4. 企業カルチャー醸成：オフィスが伝える価値観

企業のパーパスやカルチャーへの共感が働き手の選択基準となるなか、オフィスは企業のアイデンティティを内外に発信する場として進化している。例えば、レゴグループは新社屋を「遊びと仕事の融合」を体現するカラフルな空間とし、従業員が企業の世界観を体感できる場を提供している。日本企業でも、本を軸に社員同士の対話を促すオフィスや、ゲーム要素を取り入れた交流スペースの導入がみられる。

まとめ

オフィスは「コスト」から「戦略資産」へと変化しつつある。ABWによる柔軟性、心身を支える環境、DXによる最適化、カルチャーの体感—これらを統合したオフィスづくりが、従業員のエンゲージメント向上と企業競争力の強化に寄与する。今後のオフィスは、働く人々の多様な価値観を受け止め、企業の成長を支えるプラットフォームとして進化し続けるだろう。◀

働き方イノベーションの 世界Beyond ABWの ステージへ

『働き方変革』という言葉が具体的な政策として使われ始めたのは、2019年4月1日に施行された“改革関連法”がきっかけといわれる。その後、コロナパンデミックの時代を経て、働き方改革は、従来のオフィス勤務や固定的な労働時間を超え、柔軟性と自律性を重視する新たな段階に進化してきた。

その中心にあるのが「Activity Based Working (ABW)」という概念。ABWは、仕事内容や目的に応じて最適な場所と時間を選び、効率的かつ自由な働き方を実現するワークスタイルであり、従業員の幸福度や生産性向上を目指すものとされている。ABWは、従来の「フリーアドレス」と異なり、単なるコスト削減ではなく、従業員一人ひとりのニーズに合わせた環境「場」づくりが重視される。例えば、高集中が必要な作業には個別ブースを、アイデア出しにはリラックスした会議スペースを用意するなど、多様な働き方に対応する設計が特徴である。また、この自由度は自己決定感を高め、ストレス軽減やウェルビーイング向上にも寄与するとされる。さらに、ABWは「どこで働くか」だけでなく、「どのように働くか」を重視し、これにより、社員は自宅やカフェ、サテライトオフィスなど多様な場所で仕事が可能となり、ワークライフバランスの向上や企業パフォーマンスの向上が期待されている。ファシリティマネジャーにとっては「常識」となっているABWではあるが、更なる進化として「Beyond ABW」のステージが注目されている。

これは単なる場所と時間の自由化を超え、デジタルツールやAI技術、そしてWEB3といわれる新時代ネッ

トワーク等を活用して、働き方そのものを再定義する取り組みである。ファシリティマネジャーの視点からは「スペース・ポートフォリオマネジメント」と言われる「場所と時間の最適化施策」が求められる。たとえば、リモートワークとオフィス勤務を組み合わせたハイブリッドワーク環境では、リアルタイムでチーム間の連携を可能にするデジタルプラットフォームが重要となる。また、「Beyond ABW」では社員個々のキャリア目標やライフスタイルに応じた働き方が求められる。これには、柔軟な勤務時間制度だけでなく、自律的な学びや成長を支援する仕組みも含まれ、企業は単なる労働環境提供者ではなく、社員の人生全体を支えるパートナーとして機能することが期待される。いわば、「イノベティブ・ライフエンタテインメント・テクノロジー」を取り入れた未来「場」づくりともいえる。

一方で、「Beyond ABW」を実現するには課題もある。例えば、多様化した働き方における労務管理や勤怠管理の複雑化、チーム間連携の低下など。これらを克服するためには、適切なルール整備やテクノロジー導入が不可欠であり、また、社員一人ひとりが自律して働ける文化・意識醸成も重要である。

総じて、「Beyond ABW」は単なる働き方改革ではなく、人間中心型の労働社会への働き方イノベーションシフトともいえる。この新たなステージでは、多様性と柔軟性を最大限に活かしながら、クリエイティビティや生産性の向上、そして何よりも社員幸福度の極大化を目指すことが鍵となる。◀



部会長 岡田 大士郎

おかだ だいしろう

株式会社HLD Lab 代表取締役



図表1 オフィスワークプレイスの新しい考え方！



図表2 Beyond ABWを支える WEB3 テックの世界観

こことからだのウェルビーイング研究部会

ファシリティマネジメントによる ウェルビーイング向上と 施策評価の枠組み

部会長 野間 操

のまみさお

株式会社清和ビジネス 働き方デザイン本部
デジタル・イノベーション・コンサルティング・グループ
グループ長
認定ファシリティマネジャー

はじめに

ファシリティマネジメント（以下、FM）は、従業員の健康維持や労働生産性向上のために執務環境を整備する重要な取り組みである。しかし、施策の効果測定や妥当性の説明が難しく、利用者や経営者に十分に理解されていないのが現状である。

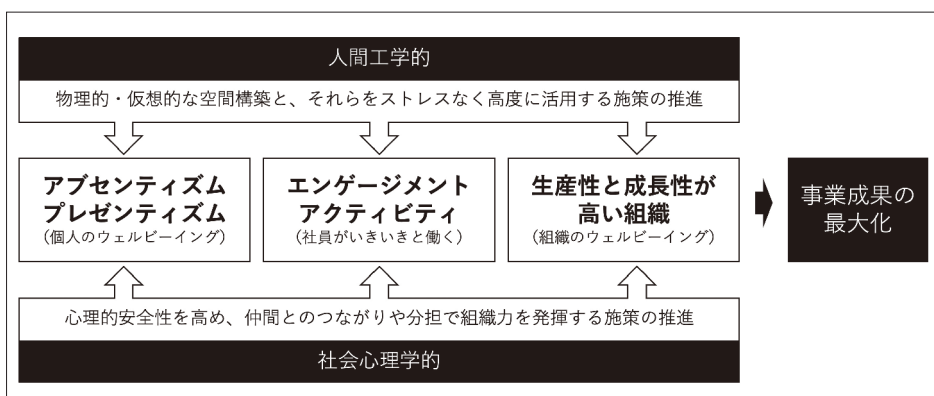
当部会では、2022年度からウェルビーイングの目標を「組織」と「個人」の2つの視点で分類し、FM領域における施策推進と評価方法を、社会心理学や人間工学の観点から探求している。本取り組みは、ウェルビーイングの実現にとどまらず、人的資本経営の視点から、FM施策と事業成果の関連を説明できる枠組みの構築を目指すものである。

個人のウェルビーイング指標は、ファシリティ利用者である従業員の健康管理に焦点を当て、健康経営で重視される「アブセンティズム（欠勤）」と「プレゼンティズム（低パフォーマンス）」の解消を目標に設定した。これらの指標は人事領域の施策と密接に関連するため、FM領域との相互作用や相乗効果を意識した取り組みが重要となる。

一方、組織のウェルビーイング実現には、特にFM施策が有効と考え、「エンゲージメント（仕事への積極的関与）」と「アクティビティ（組織と個人の活動・行動）」を指標に設定した。これらの指標を個人のウェルビーイング指標と組み合わせることで、FM施策の方向性を整理している。（図表）

施策推進の視点

以上の4つの指標を念頭に、FM領域の施策の例を示す。



図表 FM領域における施策を社会心理学や人間工学の観点から探求

1. アブセンティズムとプレゼンティズムの解消（個人のウェルビーイング）

快適なオフィス環境の提供、休憩スペースや健康促進設備の導入、リモートワーク環境の整備などを通じて、従業員が健康的に働ける環境を整備する。

2. エンゲージメントの向上

チームの協働を促進する共創スペースの整備、従業員の声を反映した環境改善プロセスを通じて、仕事への積極的な関与を引き出す行動変容のきっかけづくり。

3. アクティビティの変容

従業員が生き生きと行動し、困難な課題にもチームとして取り組む姿勢を引き出すことを目指す。従業員の行動をより良い方向へ変容させるための仕掛けづくり。

2024年度の研究活動のハイライト

1. 具体的目標の設定

組織のウェルビーイングの状態を3つに整理した。

- ① 成長する組織
- ② 生産性の高い組織
- ③ 誰もが働きやすい環境

2. 既存知見の活用

健康経営優良法人認定制度やISO 25554などの知見を基に、FM分野における実践方法の体系化を進めている。これは、概念や基準を創出するのではなく、実績のある知見を活用することで、利害関係者にとってFM施策をより理解しやすく、実践しやすい形に整理することを目的としている。

3. 効果測定と指標の明確化

客観的なデータに基づく施策評価を重視し、ウェルビーイングの変化を日常的・定期的・精密的に測定し、変化や異常を迅速に把握するだけでなく、定性的な評価結果との関係性も明らかにしていく。◀

インフラマネージャーの 必要性を世に問う!

部会長 **中川 均**
なかがわひとし



インフラとは何か! (インフラの定義)

東大名誉教授宇沢弘文氏著作『社会的共通資本』(岩波新書)では「社会的共通資本は、一つの国ないし特定の地域に住むすべての人々が、ゆたかな経済生活を営み、すぐれた文化を展開し、人間的に魅力のある社会を持続的、安定的に維持することを可能にするような社会的装置を意味する」と定義され、大きく3つのものに分類されている。まず自然環境(大気・森林・河川・水・土壌など)が当たり前のように存在し、それらの恩恵を受けて、次に道路・交通機関・上下水道・電力・ガスなどのエネルギーを含む社会的インフラストラクチャー(これをインフラと定義)が国民生活に便益を供与し、さらにその仕組みが公平に機能するための制度資本があります。農村、漁村、山村、都市という人々が安心して安全に暮らす地域共同体は、この3つの共通資本で支えられている。

インフラマネージャーがなぜ必要なのか?

インフラマネージャーの役割を定義する際に重要な観点は、大きな2つのサイクルの存在である。まずインフラを長期に計画して維持管理するマネジメントサイクル、このサイクルは、従来は国、地方自治体などの管理者が担当し、インフラの計画・改善・評価・実行というインフラの廃棄や更新を含むものである。一方、日常的に民間事業者などによって行われるメンテナンスサイクルがあり、これは市民や企業がインフラから日常的に安全・安心なサービスが得られることを担保する、点検・診断・措置・記録という日々のサイクルである。

これらマネジメントサイクルとメンテナンスサイクルとが、定期点検というフェーズでピッタリと一致して初めてインフラの健全な維持管理が実施可能となる。そのために立場は違うが同レベルの能力を持ったインフラマネージャーが双方に必要となることを図表で示している。

FMとインフラの関係

FMとインフラとはどのような関係なのかを定義してみると「インフラはすべての社会活動を支える基盤であり、ファシリティで組織活動を継続するためには、インフラは不可欠」と言える。すなわち「街」が人々の活動する空間であるためにはインフラとファシリティとは一体的に運用されないといけないということである。それではなぜ、いまJFMAがインフラマネジメントに取り組む必要があるのか? そのキーワードは「経営的視点」だと考えられる。ファシリティとインフラが一体となって地域住民へ行政サービス(インフラサービス)を提供し、組織活動を向上させるという好循環を実現するというマネジメントの視点は、JFMAが設立されて以来のミッションではないか、と考える。

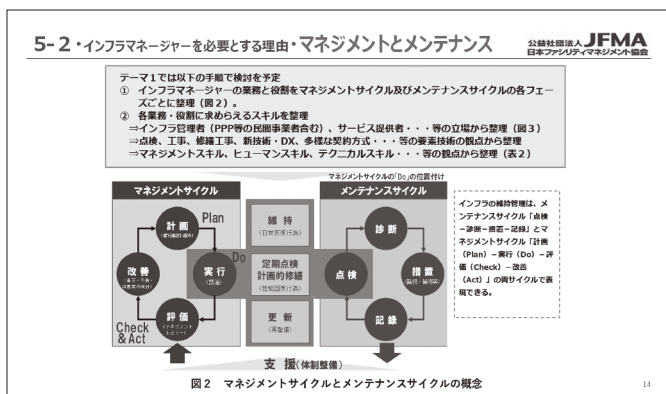
今後の取り組み

①人材の育成と普及(認定ファシリティマネージャー資格へ!)

認定ファシリティマネージャーの資格とインフラマネージャーとの関連付けを別個の資格とするのではなく、現行の資格制度のインフラ部門として整理できないかを研究をしていく予定である。災害多発の現下の日本においては災害を想定したファシリティの計画にはインフラに関する知識は不可欠なものである。

②国交省インフラメンテナンス国民会議との連携強化

JFMA活動を通し、「インフラマネージャー」の認知度を高め、将来を担える若者たちにとって魅力のある、夢のある職業で、そして誇れる職業と感じてもらえる活動を目指す。そのために国民会議活動への参加を通じて、インフラテクコンの継続的な開催、自治体などへの出前講座、国土交通大学校での講座開設、群マネの基礎自治体への普及促進への協力、これらを方針に継続的な活動を展開する。◀



図表 インフラマネージャーを必要とする理由・マネジメントとメンテナンス

キャンパスFM研究部会

大学淘汰時代を 生き抜くためのキャンパスFM

部会長 **興津利継**

おきつとしつぐ

株式会社FOR

代表取締役

認定ファシリティマネジャー



キャンパスFMの必要性・重要性

大学における教育方法や環境の変化に伴い、施設に求められる質と量は変わってきます。施設ニーズの変化に対応するのがファシリティマネジャーの役割ですが、施設を変えるには、企画検討から計画・実施までに長期間を要するため、変化を先回りして予測する必要があります。また、既存施設の活用可否、建物の劣化更新費用の算定など、財務面での調整も必要になります。

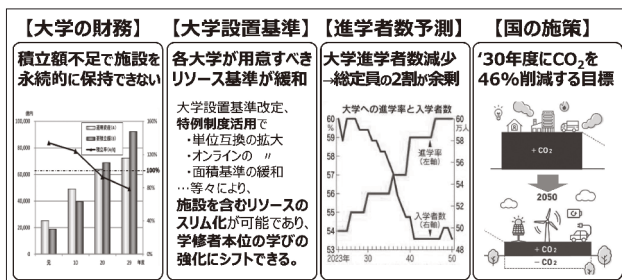
そのような基本対応に加え、ファシリティマネジャーが想いをもって学生の潜在ニーズに合致した施設を造り出したり、学修を促す環境を整えることで、大学の魅力を高めることができます。教育内容、卒業後の進路と並び、4年間（または6年間）を過ごす環境・場は大学評価の3大要素と言っても過言ではありません。

キャンパスFM研究部会では、多様な部会員構成を活かして幅広い見地から調査研究を行い、FMが大学経営により深く貢献できるようになることを目指しています。

大学経営に関わる4大変化と事例の提示

当部会は調査研究を通じて、キャンパスFMに大きな影響を与える変化は以下の4つであると結論づけています。（図表1）

1. 持続的な運営に必要な額の積立ができなくなること
2. 各大学が用意すべきリソース（教員、施設）の基準が緩和されたこと
3. 進学人数の減少が顕著になり、定員余剰が問題になってくること
4. 国の二酸化炭素排出量削減目標の達成が必要なこと



図表1 キャンパスFMに影響を与える4大要因

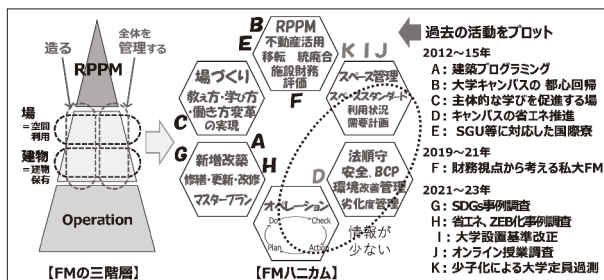
言い換えますと、「財務状況から今の施設規模は維持できず、基準は緩和されて進学者も減少するのだから、大学施設はスリム化すべきだ。その過程で、二酸化炭素削減を達成できるZEB(net Zero Energy Building)を増やし、魅力的な学修環境を構築すべきだ。」となります。

FMフォーラムでは、スリム化の方法として教室必要数の算出方法を、事例として研究室の教員専用スペースの縮小策を挙げました。

部会活動を振り返るためのFMハニカムへのプロット

当部会では、取り巻く変化に加えて、幅広く先進事例の調査を続けています。さまざまなテーマを扱ってきたように感じていますが、手つかずのFM領域が残っているかもしれません。それを確かめるために、FM三階層の中間層を4つに分けたハニカムマップを作成し、活動を振り返ることにしました。中間層の4分割は、建物と内部利用、事例・構築プロセスと管理指標の2×2で、全体をハニカム形状で示すと図表2の中央になります。

2012年からの活動を図表2の右側に記載し、これらを中央のFMハニカムにプロットしてみると、スペースや環境などの管理情報や、オペレーション、施設コスト関連の情報など、場や建物造りの基となる管理情報の収集が手薄であったことが分かりました。フォーラム発表後に部会員間で議論した結果、「大学の内情に関わる情報で外部に出しにくいものが多数ある」ことも分かってきました。今後、公表事例を丁寧に収集し、役立つ情報に整理したいと考えています。◀



図表2 当部会活動のFMハニカムへのマッピング

能登半島地震 JMAT^{*1}活動

部会員 平沼 昌弘

ひらぬま まさひろ

埼玉石心会病院
危機管理対策課

能登半島地震により被害を受けられた皆さまにお見舞いを申し上げますとともに、一日も早い復興をお祈り申し上げます。

2024年1月中旬、JMAT 埼玉県隊として現地に入れないかとの連絡が入った。数日中の出発の可能性もあったが、埼玉県隊として計画的にチームを投入することとなり、2月4日の現地入りとなった。出発まで3週間程度確保できた点は、準備に恵まれたチームとも言える。

自分は、チームの行程、車両、資機材を担当した。自分の目標は、チームを無傷で連れて帰ること。報道、Webなどさまざまな情報を集めたが、最も有益だったのは、埼玉県の先発隊、当時すでに活動中であったチームからの情報であったことは言うまでもない。

JMATには標準携行品が定められているが被災状況や地理、気象など状況に応じた対応が必要となる。準備に越したことはないが、まさに平時のあり方（備え）を考えさせられる。直前まで活動地域が決まらず、どの地域になっても対処できるよう能登半島中部に活動拠点を確保した。JMATの活動は、自己完結が基本となる。出発時点で一部地域の断水を除き、ライフライン、通信は保たれていた。現地で食料調達も可能であったが、食事、就寝、排泄、ゴミに至るまで全て自前で完結できるよう準備した。実際、活動期間中は余震にも見舞われ、常にライフラインが途絶えるリスクを想定しながら活動しなければならなかった。

当初は、支援JMAT隊として能登半島中部や北部で活動する予定であったが、出発直前に統括JMATとしてJMAT本部（石川県庁）で活動することとなり石川県庁に入った。本部では、3チームに分かれて支援JMAT隊の部隊統制・ブリーフィング・情報収集に当たった。自分は、情報収集担当として支援JMAT隊から送られてくる活動報告を基に施設カルテを作成した。避難所など施設単位で緊急度、優先度を定め、翌日以降の支援JMAT隊の配置、部隊数などを決定した。支援JMAT隊は30チームほどが活動していたが、都道府県ごとにチームの入替えや活動日数も異なるため、活動

隊の数は毎日大きく異なった。能登半島北部や中部エリアで活動しているチームもあったが、金沢市内はじめ金沢以南に多数の被災者が一時避難し、避難生活が長期化する中で新たな課題も生じている状況にあり、南部での活動強化へ転換する時期でもあった。

活動を終え1年が経過した。チームを無傷で連れて帰るという自分の目標は達成されたが、活動で得たものは大きく、いまだ答えは見つからない。「支援」災害時間軸の何処かに合致するのかもしれないが、被災地に対するJMAT隊員の思いが皆同じであればこそ、この言葉の意味を考えさせられる。チームによって助言や対応が異なる、引継ぎが上手くできていない、現場の希望と異なる・・・活動が空回りしているように感じる場面もあった。「寄添う気持ち」当然に理解していたつもりが、すっかり忘れていた自分に気づかされた。被災地で何か成し遂げてくると結果を求めていた自分を恥ずかしく思う。今回の活動は、CSCATTT^{*2}の最初のCである。ハードの備えは万全でも気持ちや感情といった部分は容易でない。自分がすべきことは、現地から持ち帰った沢山の反省や思いを自院に落とし込むこと。JMATの活動は続く。◀

【編註】

*1：JMAT (Japan Medical Association Team 日本医師会災害医療チーム)：災害発生時に、被災者の生命および健康を守り、被災地の公衆衛生を回復し、地域医療の再生を支援することを目的とする災害医療チーム。主に初動の急性期対応を行う災害派遣医療チーム (DMAT Disaster Medical Assistance Team) の撤退後、活動する。

*2：CSCATTT：災害医療従事者の行動基盤となる7つの基本原則の頭文字。Command and Control (指揮と連携)、Safety (安全確保)、Communication (情報収集伝達)、Assessment (評価)、Triage (トリアージ)、Transport (搬送)、Treatment (治療)



写真 能登半島地震で活動するJMAT埼玉県隊

公共施設FM研究部会

公共施設マネジメントの現状と 課題解決に向けた 公共FMの実践

部会員 南野 稔

みなみのみのる

サウスフィールド・マネジメント株式会社
代表取締役

全国自治体の公共施設の現状

全国の公共施設は1970年代以降に急増し、現在多くが老朽化している。2014年に総務省は全自治体に「公共施設等総合管理計画」の策定を要請し、2018年には「個別施設計画」、2022年にはこれらの改定を求めた。しかし多くの自治体では計画策定が目的化し、実行可能性に乏しい計画となっている。従来の手法では効果的な対応が困難であり、新たなアプローチが不可欠である。

自治体の抱える課題

自治体が公共施設の管理・運営を進める上で、総合管理計画や個別施設計画と現実の乖離が問題となっている。LCC（ライフサイクルコスト）モデルを基にした中長期修繕計画が建物の実態や財政的制約を反映しておらず、非現実的な予算額になっている。

現状では緊急対応が優先され、長期計画の先送りが常態化している。また、自治体では技師や一級建築士などの専門職が不足し、適切な維持管理が難しい。組織内の縦割り構造も各部署間の調整を複雑にし、情報共有や資源配分が非効率になっている。

具体的な実践

以下、①～④の具体的な公共施設マネジメントの手法を示す。

① 1年のPDCAサイクルの構築

1年度を1サイクルとした公共施設マネジメントのPDCAサイクルを構築する(図表-1)。LCCモデルではなく、施設点検結果に基づく計画作成を基本とし、翌年度の予算編成立案までを1サイクルとする。

② チェックリスト等の作成

各自治体独自のチェックリスト、写真台帳、劣化度判断基準マニュアルを作成し、自治体職員が誰でも建物の定期点検を実施して情報を共有できる体制を構築する。

③ 建物定期点検の実施

初年度は、重要度区分A、Bの施設を専門家チームと自治体職員が点検する。職員は専門家から点検技術を習得する。

④ 施設修繕計画の作成

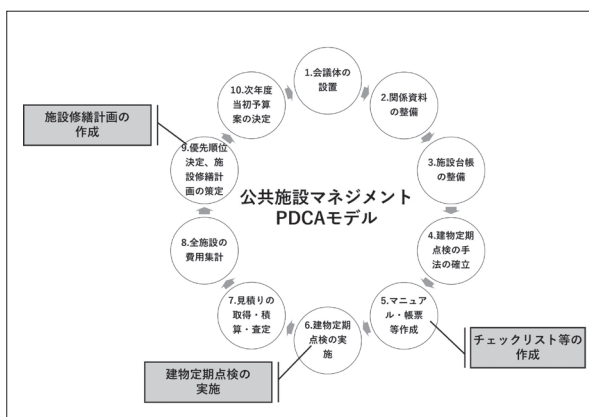
定期点検結果を取りまとめ、初年度は専門家が工事項目を積算する。修繕が必要な工事項目を整理し「施設修繕計画」を作成する。この計画は「公共施設マネジメント会議」で検討・協議して成案とする。初回計画は専門家が作成し、毎年の上アップデートを通じて職員が運用できるようにする。

まとめ

公共施設マネジメントの課題解決には、実態に即した計画策定、財政制約下での優先順位付け、関係者間の情報共有が必要である。現行のLCCモデルに基づく管理計画は施設の実態を十分反映できておらず、計画と現実の乖離を生んでいる。

この問題を解決するため、年次点検結果を活用した柔軟な計画策定と財政状況に応じた実行可能な管理方針の構築が重要である。限られた予算内で効率的な施設維持管理を行うには、修繕項目の緊急性・重要度に基づく優先順位設定が不可欠である。さらに、施設劣化状況や財政状況の可視化により、関係部署、市民、議会と情報を共有し、意思決定の透明性を高めることが求められる。

これらの取り組みを統合することで、持続可能かつ効率的な公共施設マネジメントが実現可能となる。◀



図表 公共施設マネジメントのPDCAサイクル概念

ユニバーサルデザインと排除アート

当部会では、「ユニバーサルデザイン（UD）は、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、できるだけ多くの人々が利用しやすい製品、環境、サービスなどを目指して設計する概念」と捉え、その特徴は、「特別なデザインではなく、みんなのデザインを目指す」ことにある。このUDの考え方は、「だれ一人取り残さない」というSDGsの理念にも通じ、持続可能な社会の実現に向けた重要な目標となる。

UDの基本的な理念は、社会や環境の変化が進んでも不変であると考えられる。しかし近年、これらの理念と矛盾するような「排除アート（特にホームレスに対して排除的な措置を施した公共空間のデザイン）」が多くみられるようになってきている。排除アートの多くは、長時間の滞在や横になることを防止する目的で設計されている。公共空間は本来、すべての人が利用できるべきものであり、特定のグループを排除することは、UDの理念に反する。

一方で、公共空間の管理者が、特定のグループの占拠によって他の人々の利用が阻害されていると判断し、その対応策として排除アートを導入するケースもある。また、空間の快適性や安全性を保つための措置として行われるケースも多いと考えられる。しかし、排除アートは特定の人々をさらに孤立させる可能性があり、公共空間からの排除によって、彼らはますます居場所を失い、支援やサービスへのアクセスも困難になる。

また、排除アートはホームレス状態にある人々だけでなく、予期せぬ影響を及ぼす場合がある。例えば、荷物が多くなりがちな親が長時間の抱っこで疲れ、赤ちゃんを寝かせて休みたいと考えたとき、あるいはおむつ替えのために利用したいとき、体調不良で横になって休みたいときなど、本来は排除の対象ではなかった人々にも影響を与えることがある。

排除アートが広まった時期は明確ではないが、日本では、1990年代後半、監視カメラの普及と同時期に見られるようになったと考察されている*。この時期、オウム真理教による地下鉄サリン事件や、大阪教育大学付属

部会長 児玉 達朗

こだま たつろう

大熊町

認定ファシリティマネジャー



部会員 塩川 完也

しおかわ かんや

フリーランス

認定ファシリティマネジャー



部会員 波多野 弘和

はたの ひろかず

日本郵政建築株式会社

認定ファシリティマネジャー



部会員 栗木 妙

くりき たえ

ココヨ株式会社



部会員 千葉 亨二

ちば ぎょうじ

板橋区

認定ファシリティマネジャー



池田小学校で校内児童殺傷事件などが発生し、人々の不安が増大した。その結果、社会全体で不寛容とセキュリティ意識が高まったことも、排除アートが広まった要因のひとつと考えられている。

しかし、排除アートによって不利益を被るのは、ホームレス状態にあるような生活に困難を抱える人々だけではない。排除の対象でなかった人々にとっても、居心地の悪さや不便さを感じさせる可能性があり、インクルーシブでないデザインといえる。

UDが目指す「みんなのデザイン」とは、誰のためのデザインなのか。そして、何を指したデザインなのか。当部会では、UDの理念が社会や環境の変化の中でも不変であることを踏まえながら、これからのUDのあり方を考えていきたい。◀

【参考文献】

*：五十嵐太郎著『過防備都市』中公新書ラクレ，2004

【編註】

インクルーシブ (inclusive)：「包括的」、「すべての包み込む」を意味する。反対語には「排除的」、「排他的」を意味するエクスクルーシブ (exclusive) が使われる

運営維持手法研究部会

運営維持の視点で 『ファシリティマネジャーを育てる』 ファシリティマネジャー必携 2025 —きっかけづくり心がまえ編・マネジメント編—

部会長 吉瀬 茂

きちせしげる

株式会社FRS

(フォーバル・リアルストレート)



フォーラムでは、活動の総まとめとして「ファシリティマネジャー必携 2025」の概要を情報発信した。

初心者のファシリティマネジャーを対象とした手引きを作成した。昨今の、少子高齢化からくる人材不足への問題解決の「きっかけ」になれば幸いです。

「心がまえ編」

運営維持の視点で現場の課題を抽出、日常・短期・中長期の視点で業務の考え方やあり方を整理、ファシリティマネジャー育成の「きっかけ」と考えている。

ファシリティには、それぞれの目的に応じた個性/違いがある。多様な求めに応じた、ファシリティの提供が求められ、ファシリティを利用する人々へのフレキシブルな対応がポイントとなる。働きやすさ(身体的、心理的、社会的に良好な室内環境/空間/well-being)が求められるが、個人が求める室内環境/空間に対する要求や価値観が違う。そのため、納得感のある室内環境/空間を提供する知恵が必要となる。

「マネジメント編」

● 清掃管理業務

ファシリティの顔となる「場」を快適で清潔に保ち、安全な環境を維持すること。全ての利用者へ違和感なく自然に過ごせるファシリティをお届けする業務である。

ここでは、清掃業務の基本的な事柄、契約や評価のポイント等を解説するとともに、さまざまな角度から評価することを心がけ、ファシリティマネジャーの日常業務から感じ取れる要因を抽出することがポイントであること。ファシリティの品質向上や業務改善へとつなげる「きっかけ」にすること等、考え方の必要性について情報提供を行った。

● 建築・設備管理業務

施設利用者が、快適で安心して施設を利用できるよう、ファシリティマネジャー自らが、設備管理業務を実施するうえでの基本的な考え方や取り組みの視点について説明した。特に、施設の長寿命化に努め、ライフサイクルコストの低減を目指し、これまでの事後保全/予防保全の視点に加え、「予測保全」の観点を取入れ、不具合・故障発生時の利用者への影響を抑制し、復旧時間と費用を最小限に抑えること。また、BCPの観点や省エネチューニン

グについても言及した。

ファシリティマネジャーとして、最新の市場動向を捉え、利用者の満足度向上や建物資産価値向上につながる施策を検討することも重要である。

西村 光平 株式会社NTT ファシリティーズ

● 警備管理業務

警備業務は、現場において警備担当者が中心となり、建築・設備や清掃担当等と連携する必要がある。そのためファシリティマネジャーは、警備担当(警備会社)を中心に定期的な打合わせを行うことが重要である。また、警備業務の形態を明記するとともに、警備業務は安心安全の視点だけでなく、おもてなしの視点も重要と提言した。

少子高齢化による人材不足や犯罪の凶悪化といった問題も発生していることから、ファシリティマネジャーの対応を日ごろから検討し策定しておく必要がある。併せて、災害リスクに代表されるリスク対応として、BCP対策も必要となり、警備会社との継続的な議論も重要であると説明した。

佐藤 勝彦 住商アーバン開発株式会社

● ワークプレイス管理業務

ワークプレイスとは、「事務作業や会議、会話などを行う機能スペースや机、椅子、収納といった家具・什器、照明や空調などの設備で構成される室内環境/空間」と定義する。主な活動テーマは、働く人のパフォーマンス向上とワークプレイスの品質向上で、環境整備と利用者の行動変革の両面からアプローチを行うことの必要性について説明した。

パフォーマンス向上に関しては、ESG経営やハイブリッドワークの推進と関連付けながら、個人および組織全体の労働生産性向上を目指す。品質向上については、単なる現状維持にとどまらず、変化する働き方に応じた機能・性能のコントロールに着目し、4つのレベルで評価する枠組みを策定した。

野間 操 株式会社清和ビジネス

おわりに

運営維持の視点で俯瞰してみると、人的要因・ヒューマンファクターに対応することが大切であると見えてきた。

今回、資料の作成にご協力いただいた皆さま、部会員の皆さまへ感謝申し上げます。◀

避難所の FM品質を考える



部会長 **野瀬 かおり**

のせかおり

ファシリティマネジメント総合研究所
認定ファシリティマネジャー

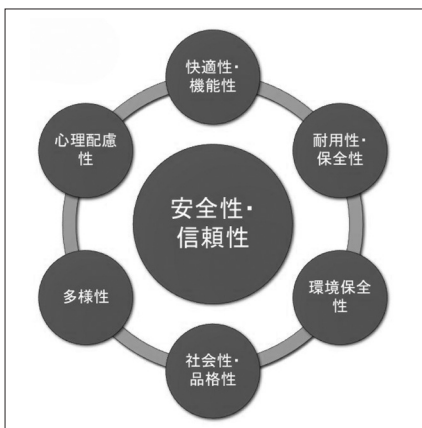
当部会では、FM品質には7つの軸があると考えている（図表1）。これらの軸は、建物・設備、サービス、まち、インフラなど、さまざまなファシリティを対象とした品質を考える際に利用できる。そして、その中心にある「安全性・信頼性」は、ファシリティの品質評価において、最も重要で、なくてはならない視点である。

近年、自然災害が激甚化し、全国各地で多くの自治体が被災し、多数の人々が住まいを追われ、一定期間の避難所生活を余儀なくされている。日本は災害大国であるにもかかわらず、災害が起こるたびに、過去幾度も設置された避難所の生活環境が問題視され、海外と比較して「日本は遅れている」と指摘されている。過去の避難所設置事例をFM品質から見ると、衛生管理、温度調整、スペースの確保、プライバシー配慮、防犯対策など、ファシリティマネジャーとして看過できない問題が多い。今後さらに増加すると予想される災害に備え、安全に安心して避難できる「避難所」の整備が求められる。

そこで当部会では、避難所というファシリティの品質について検討することにした。大切なことは、気候・風土・文化・生活習慣に適した解決策を講じることである。海外のやり方をそのまま取り込むのではなく、それらを参考にしながら、日本に適した方法を取り入れていきたい。

以上のような考えから、2024年は「地域防災計画」「避難所運営マニュアル」（図表2）の調査を行うとともに、国内の災害時における避難所の実態や、台湾やイタリアなどの海外事例を集めた。台湾の避難所では、支援グループと行政が連携して運営を行っている。日本と同じように体育館を利用することがあるが、簡易間仕切りが設置され、プライバシーが確保されている。2024年4月3日に起こった台湾東部沖を震源とする地震では、震度6強を観測した花蓮県で、発災から3時間後には避難所での被災者の受け入れが始まり、4時間後にはほとんどの設備が整っていた。イタリアでは、避難所に必要なテントやトイレなどの資材を、国が主導して全国の拠点に備蓄し、すぐに持ち出せる状態で保管している。また避難所では訓練を受けたシェフが食事を提供する体制が整えられていることがわかった。

当部会では例年1泊2日の合宿を開催している。2024年は東日本大震災で被災した石巻・女川を有志で訪れ現地の方から「市役所で1カ月避難生活を送った」という体験談を聞くことができた。また、「訓練が行事となってはだめだ」「災害から身を守った事例を知ることも大切」という教訓を学んだ。合宿報告は、JFMA ホームページの調査研究部会のページに掲載しているので、ぜひご一読いただきたい。◀



図表1 当部会が考えるFM品質7つの軸

4. 「避難所運営ガイドライン」 内閣府防災担当平成28年4月

はじめに～避難者の健康を維持するために「避難所の質の向上」を目指す

実施すべき対応（19の項目）業務のチェックリスト

阪神・淡路大震災では、約31万人が避難所生活を。東日本大震災では、岩手・宮城・福島3県で約41万人、全国合計では約47万人が避難所生活を。阪神・淡路大震災では避難所閉鎖までに6カ月を要し、東日本大震災では、避難所閉鎖まで着手間で7カ月、宮城県で9カ月を要した。原発事故で福島県双葉町の住民が避難した埼玉県加須市の避難所の閉鎖は2年9カ月後だった。

ひとたび災害が起こると、避難所は「住まいを失い、地域での生活を失った被災者の拠り所」となり、また「住宅で不自由な暮らしを送る被災者の支援拠点」となる。しかし、東日本大震災では、避難所における「生活の質」には課題が多く、水、食料、トイレ等は不十分で、暖房は限定的であり、狭い空間での生活によって、多くの避難者が体調を崩す恐れと隣り合わせの生活であった。

3. チェックリスト

3-1. 避難者の健康の維持

項目	仕事	いつ	どこ	何をする	実施状況	実施主体
1-1	避難所における二次災害の発生を防止する	避難所開設時	避難所	避難所開設時、避難所開設後、避難所閉鎖時	<input type="checkbox"/>	避難所運営委員会
1-2	避難所での生活環境の改善を図る	避難所開設時	避難所	避難所開設時、避難所開設後、避難所閉鎖時	<input type="checkbox"/>	避難所運営委員会
1-3	二次災害の発生を防止する	避難所開設時	避難所	避難所開設時、避難所開設後、避難所閉鎖時	<input type="checkbox"/>	避難所運営委員会
1-4	避難所での生活環境の改善を図る	避難所開設時	避難所	避難所開設時、避難所開設後、避難所閉鎖時	<input type="checkbox"/>	避難所運営委員会
2-1	避難所運営マニュアルを作成する	避難所開設時	避難所	避難所開設時、避難所開設後、避難所閉鎖時	<input type="checkbox"/>	避難所運営委員会

図表2 内閣府防災担当がまとめた「避難所運営ガイドライン」には、実施すべき対応業務のチェックリストが掲載されている

FM財務評価手法研究部会

「リースに関する会計基準」の FM財務評価への影響

部会長 **大山 信一**

おおよましんいち

三井住友建設株式会社
経営企画本部次長 兼 サステナビリティ推進部長
認定ファシリティマネジャー

はじめに

2027年4月から原則適用が予定されている「リースに関する会計基準」は、主に借手の会計処理に影響があるため、FM財務評価でもその影響を考慮する必要がある。

リース会計基準の概要

リース会計基準等では「リース」について「原資産を使用する権利を一定期間にわたり対価と交換に移転する契約又は契約の一部分」と定義している。「原資産」とは「リースの対象となる資産で、貸手によって借手に当該資産を使用する権利が移転されているもの」としている。

使用権資産については、リース開始日に算定されたリース負債の計上額にリース開始日までに支払った借手のリース料、付随費用および資産除去債務に対応する除去費用を加算し、受け取ったリース・インセンティブを控除した額により算定する。

リース会計基準等が FM 財務評価に与える影響

ファシリティコストは「管理会計」の視点で体系化されているが、リース会計基準が適用されると科目「賃借料」に含まれる「支払地代」や「支払家賃」が使用権資産に係る「減価償却費」として計上され、有形固定資産の「減価償却費」と区別できない。そこで両者を識別するために、ファシリティコストでは「減価償却費（使用権資産）」、「減価償却費（有形固定資産）」などの表記で区別する方法が考えられる。

借手の使用権資産については、次のいずれかの方法により貸借対照表に表示する。

(1) 対応する原資産を自ら所有していたと仮定した場合に貸借対照表において表示するであろう科目に含める方法

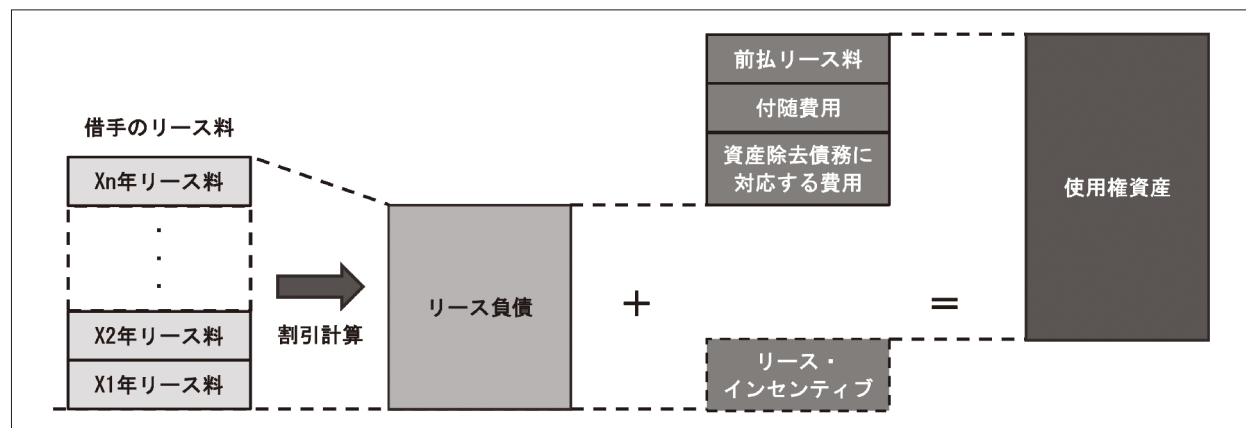
(2) 対応する原資産の表示区分（有形固定資産、無形固定資産、投資その他の資産等）において使用権資産として区分する方法

FM財務評価ではFMの管理対象ごと、所有か賃借かの区分ごとに資産を把握することが望ましいとの観点から、(2)の方法を推奨する。

リース会計基準では「セール・アンド・リースバック取引」を「売手である借手が資産を買手である貸手に譲渡し、売手である借手が買手である貸手から当該資産をリースする取引」と定義している。譲渡された資産とリースされた資産が同一であることが重要な要素となっている。

施設投資評価では、割引率を構成する資本コスト率（WACC）の算定においてリース負債が影響する。リース会計基準が適用された場合、有利子負債が増加するため、資本コスト率は低下することになり、将来のキャッシュフローの影響が大きくなる。◀

編註：リースに関する会計基準：金融庁が所管する公益財団法人 財務会計基準機構の中の企業会計基準委員会（ASBJ）が主体になり検討・開発している企業会計基準の1つ。



図表 借手における使用権資産の算定方法

ABWとSOF 働き方と経営に ファシリティがどう貢献できるのか?

部会長 齋藤 敦子

さいとうあつこ

コクヨ株式会社
ワークスタイルイノベーション部
主幹研究員



働く人の働きがい高め、自律的な働き方を促すことを意図したABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）がオフィスのトレンドとして取り上げられることが多い。しかし、実際には導入プロセスや効果の測り方など、それぞれの組織特性による課題がある。今回のフォーラムでは多様な専門性や経験をもつ部会員があつまり、ABWの課題や実態などを共有し、FMの可能性についてディスカッションを行った。

ABWとワーカーのパフォーマンス

初めに石崎氏から、コロナ禍以降のハイブリッドワークとABWの導入実態の報告があった。オフィスに毎日出社しないスタイルが定着する一方、ABWの導入率は6%（ザイマックス不動産総合研究所調べ）と想像よりも低い。だが、リモート会議ブースやリフレッシュスペース、フリーアドレス席などのニーズは高く、働きやすさやウェルビーイングを志向するオフィスは今後も増えていくという。次に野間氏から、当部会が開発したSOFモデルの多変量分析から明らかになった個人とチームのパフォーマンスについての説明があった。パフォーマンスをどう捉えるかは組織により異なるが、個人のパフォーマンスはウェルネス、チームのパフォーマンスは心理的安全性が関係することがわかった。つまり、ウェルビーイングの向上がパフォーマンス向上において重要な要素となることが示唆されており、実際のオフィス施策においてもその注目度が高まっている。

継続的なソフト施策がキー

当部会ではこれらのモデル構築にも取り組んでおり、坪本氏からは、当部会が開発したSOFモデルを活用した、個人とチームのパフォーマンスに関する因果モデルの報告があった。某ベンチャー企業の調査では、ファシリティは個人のパフォーマンスに直接的に関わり、個人のパフォーマンス向上がチームのパフォーマンスの評価を向上させていた。このように、移転後はファシリティの評価が向上し、

野間 操 のまみさお

株式会社清和ビジネス 働き方デザイン本部
デジタル・イノベーション・コンサルティング・グループ
グループ長 認定ファシリティマネジャー

坪本 裕之 つぼもとひろゆき

東京都立大学 都市環境学部 地理学教室 助教

石崎 真弓 いしぎまゆみ

株式会社サイマックス総研 主任研究員

岡田 孝介 おかだこうすけ

株式会社梓設計 常務執行役員

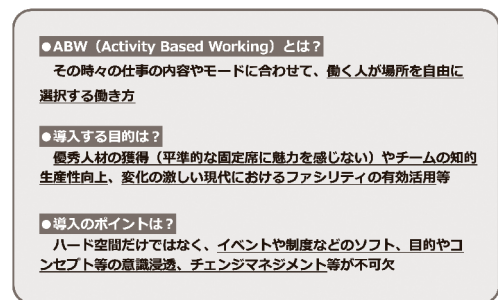
個人にもチームにもよい影響があることがわかった。他方、ハードを一新するだけでパフォーマンスが継続的に向上するわけではなく、運用や制度、イベントなどのソフト施策を継続的に講じることが重要である。岡田氏から、JFMA賞を受賞した梓設計のオフィスについて、その後の施策や効果についての報告があった。同社は2021年にSOFモデルを用いたアンケートを実施し、働き方、経営、ファシリティの3つの観点で検証を行っている。それらを参考にしながら、価値創造やコラボレーションを促すミーティングスペースや社内ライブラリーの充実、オープン懇親会、オフィスカミングデー等、ハードとソフトを融合させた施策を講じており、ワーカーの行動にも変化が出ているという。

データだけではなく意思としてのワークプレイス

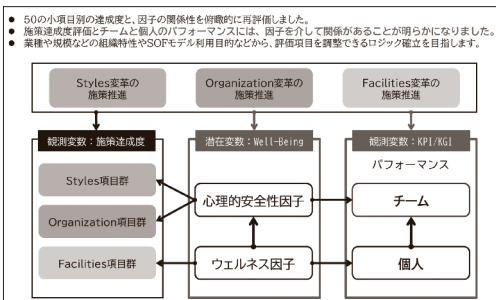
ABWは大企業を中心に導入が進んでいるが、どう使えばよいのか分からない人も多いこと、アクティビティが利用者に伝わっていないのではという問題も出された。ファシリティが経営に貢献できるのかという問いに対しては、従来の働き方に固執することは成長を妨げるため、社員が主体的に働く場所を選べることは経営にもプラスであるとの意見があった。やはりソフトが無いとこれらの効果を得ることは難しく、センサー等による可視化と心理的安全性なども考慮し、働く人とファシリティマネジャーの意思を

反映する施策が求められるとの結論であった。

編註：
SOF (Style/Organization/Facility)：知的生産性を支える場としてのワークプレイスを評価するためのツール。JFMA オフィス・ワークプレイス知的生産性研究部会が研究開発を進めている。



図表1 ABWとは? 導入する目的と導入のポイント



図表2 SOFモデルによる多変量分析で明らかになったこと

コンピュータ活用研究部会

建物長寿命化を担保する 大規模改修（改修工事事例、建物維持 保全計画でのBIMの試行）と 都市デジタルツイン実現 プロジェクト事例

部会長 **天神 良久**

てんじん よしひさ

東洋大学客員教授
認定ファシリティマネジャー部会員 **阿久津 好太**

あくつ こうた

株式会社NTTファシリティーズ
認定ファシリティマネジャー

コンピュータ活用研究部会

当部会では、さまざまなファシリティマネジメント（FM）領域で、コンピュータやICT（Information Communications Technology）活用により課題を効率的・効果的に解決していくことを考え、多くの活用事例を研究し、自らの業務に役立てるとともに、研究結果を会員に報告している。部会員は約20名で、年齢は20代から70代と幅広く、バックグラウンドも大学の建築学科等を卒業し、建築設計やファシリティマネジメントに従事している部会員がいる一方で、建築以外の理科系、文化系でコンピュータのソフトウェアの開発をしていたり、ベンダー系の部会員もいる。今回は、2024年10月の勉強会から、FM、コンピュータ活用のコンテンツを中心に発表した。

建物長寿命化を担保する大規模改修

①改修工事の要因・課題

竣工後数十年経過した建物では、安全性の欠如、老朽化、省エネや健康への対応、建築基準法の度重なる改定に伴う既存不適格問題等さまざまな問題に直面する。加えて、ICTの進歩に建物設備が追従できないことによる陳腐化等に対応するため、建替えニーズがある。しかしながら、経済合理性、地球環境保護などの観点から、改修を選択する事例も多くなり、民間建築改修投資は、9.5兆円（2022年度）と巨大市場となっている。



写真 大規模改修工事事例 複合ビル



図表 都市デジタルツイン実現プロジェクト事例

②改修工事事例

事例として3ビルをとりあげ、オフィスを稼働させながらの居ながら工事やテナント事業への理解と配慮など、改修工事ならではの工夫ノウハウや、ICT活用の事例を説明した。取り上げた事例の大型複合ビルは都市インフラ工事を含めた複数の大型工事が同時に実施され、改修工事での懸案、課題の多い非常に複雑な工事である。このため、工事相互の調整、行政との調整等工事計画の精査は十分にしているものの、スケジュールの変更も多数発生している。その中で、80社のテナントやビル協力会社への工事情報の事前連絡等に最新の正確な情報をウェブブラウザ形式の情報提供サービスシステムを利用しているなどを説明した。

③建物維持保全計画でのBIMの試行

BIMを利用することで、建物モデルの中で、各建築設備の改修工事履歴、故障履歴等の情報を管理することができる。この機能により、ファシリティマネジャーとして使用可能期間を余すことなく使い切り、状態のいい設備は、耐用年数を超えても使い続け、最適なタイミングで更改し、コストミニマムな、ビルオーナーの経営に貢献するファシリティマネジメントを提供できればと考えている。

都市デジタルツイン実現プロジェクト事例

国土交通省が主導する日本全国の3D都市モデルの整備・オープンデータ化プロジェクト PLATEAUに興味を持った。この環境を利用して街の課題をAR（拡張現実）空間上に書き込み、皆で課題解決の知恵を出し合うコミュニティ形成のための基盤を作り、よりよい社会の実現に寄与したいと考え、Webアプリ「す PLATEAU 〜ん」を仲間と企画・開発したことを発表した。◀

BIMの現状とFMでの活用

部会長 **猪里 孝司**

いさとたかし

大成建設株式会社
設計本部設計企画部長
認定ファシリティマネジャー



BIM・FM研究部会について

BIM・FM研究部会は2012年9月に発足し「BIMとFMの連携によるFMの高度化」をミッションに掲げ「JFMA『BIM・FMガイドライン』の策定」と「新たなビジネスモデルの構築」をゴールとして活動を続けている。これまで『ファシリティマネジャーのためのBIM活用ガイドブック』『ファシリティマネジメントのためのBIMガイドライン』『ファシリティマネジメントのためのBIM活用事例集』を発行してきた。

FMのPDCAサイクルと問題設定

FMは経営戦略に基づいてFM戦略・計画を策定・立案し、PDCAサイクルを通して継続的にファシリティを改善するものである。FM戦略・計画を策定・立案するにはファシリティの現状を正しく把握し、適切な課題抽出とあるべき姿に至る方法と手順を設定する必要がある。このようなFMの問題設定には、建物データの参照と活用が必須であるといえる。

BIMの考え方とFMのデータとの関係

BIMモデルは「コンピュータ上に作成した3次元の形状情報に加え、室等の名称・面積、材料・部材の仕様・性能、仕上げ等建築物の属性情報を併せ持つ建物情報モデル」とされ、建物を形状だけでなくさまざまな特性をデータとして統合する。BIMモデルを作成する際は、建物を捉える視点と持たせる情報の検討が重要となる。BIMモデルを設計・施工のみで共有・利用するだけで

はなく、維持管理や運営でも活用するためには、FMの視点から建物情報を決定し、建設時にBIMモデルに格納する。これにより、設計・施工時にその建物をFMの視点から評価・分析することも可能となる。

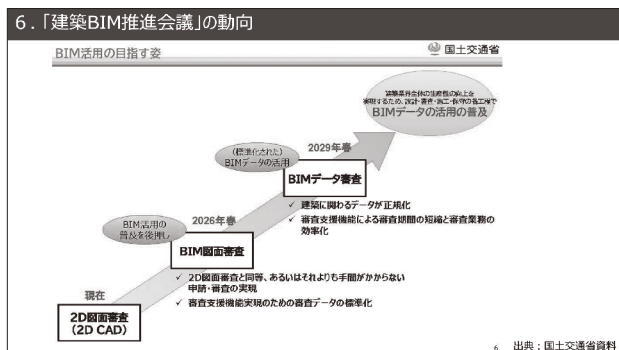
建築BIM推進会議について

官民が一体となってBIMの活用を推進し、建築物の生産プロセスおよび維持管理における生産性向上を図るため、国土交通省が2018年に建築BIM推進会議を設立した。その成果として建築確認において2026年春から、BIMから出力された設計図書によるBIM図面審査、2029年春からはBIMデータによる審査が開始される予定である。建築生産段階でのBIM活用は進んでいるが、運用・維持管理段階のBIM活用はそれほど進んでいないといえる。また企画から運用・維持管理までの建築のライフサイクルにわたって、建築とデジタル情報の面倒をみるライフサイクルコンサルティングという新たな職能が提唱されている。

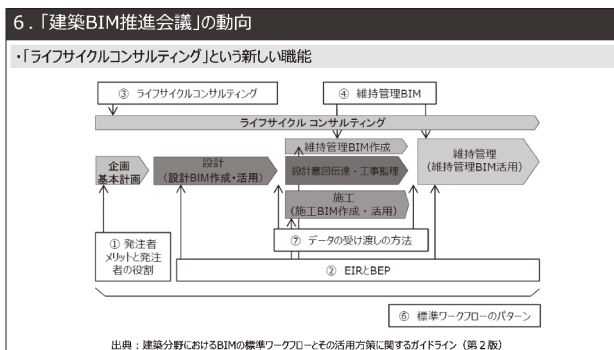
「ファシリティマネジメントのためのEIR」について

BIM・FM研究部会では、運用・維持管理段階のBIM活用を後押しするために「ファシリティマネジメントのためのEIR」の発行を企画している。EIRとは発注者が手に入りたいBIMモデルの内容、情報を受注者に示すものである。プロジェクトの初期段階でEIRを用いて受注者に対し、発注者が入手したい情報を明示することで、その情報を確実に入手することができる。楽しみにしていただきたい。◀

調査研究部会講演 ● BIM・FM研究部会



図表1 BIM活用の目指す姿



図表2 「ライフコンサルティング」という新しい機能

総括

ファシリティマネジメントフォーラム2025 大会を終えて

第19回日本ファシリティマネジメント大会(ファシリティマネジメントフォーラム2025)は、テーマを「FMネクストステージ - サステナビリティ・地方創生・成長 -」とし、2025年2月1日(土)~2月28日(金)の「オンデマンド配信」と、2月25日(火)の「会場開催」、および2月12日(水)の「カジュアルな交流イベント」により構成し、開催されました。

「会場開催」の会場は、東京千代田区にある御茶ノ水ソラシティ。当日は、13時から日本ファシリティマネジメント大賞(JFMA賞)授賞式、15時30分からは、当協会会長米倉誠一郎の挨拶に始まり、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室淑恵氏の会場講演と米倉会長との対談、その後ネットワーキングパーティを行いました。

「カジュアルな交流イベント」は、東京品川にあるココヨ THE CAMPUS HALL“CORE”をお借りして開催しました。またシンポジウムや各講演の「オンデマンド配信」は、年度末の3月を避け、例年よりも2週間前倒して、2月の1カ月間としました。約2,100名の方に視聴登録いただき、延べ約16,500名の方に視聴いただきました。

小室淑恵氏会場講演と米倉会長との対談

「会場開催」は、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長の小室淑恵氏にご講演いただき、続けて米倉会長と対談を行っていただきました。

講演では、「経営戦略としての働き方改革 - 多様な人材が活躍できる環境へ -」と題して、日本の抱える深刻な課題を解決する上で、女性が活躍することの重要性、多様な人材が短時間で働き、勤務時間インターバルを取ることで、日本の経済成長へつなげていくことが実現可能であることを、データを示してお話いただきました。

小室氏と米倉会長との対談では、ワークライフバランスとは縁遠い働き方をしていたかつてのシリコンバレーの人たちのように、人生のある時期ハードに働く

村尾 幸彦

むらお ゆきひこ

JFMA常務理事
認定ファシリティマネジャー

前澤 恵子

まえざわ けいこ

JFMA事業部長
認定ファシリティマネジャー

ことで自分を成長させ、企業も発展した時代と、現代のような働き手が不足する少子高齢化時代の働き方について、示唆に富んだ意見交換が行われました。

満席の会場から、女性が働く上での課題や解決方法などについて、活気に溢れた講演会・対談となりました。

第19回日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞) 授賞式

会場講演に先立ち、第19回日本ファシリティマネジメント大賞(JFMA賞)の授賞式を開催しました。今回は応募数も多く、前回の3倍の18の授賞数となり、さらに3年ぶりに最優秀FM賞(鶴沢賞)が選出されました。北川正恭審査委員長から、受賞数の多さだけでなく、その多様さと深さにおいても、JFMA賞が広く企業や団体に浸透しはじめていることを実感している旨の総評がありました。

授賞式の後、受賞者全員で記念撮影が行われましたが、その後も、多くの皆さまが壇上で記念撮影をされ、受賞の喜びを分かち合われておられる姿を拝見すると、リモートでなくリアルな授賞式を開催することの大切さを改めて実感いたしました。

カジュアルな交流イベント

2025年度は、資格試験の受験者も若年層へ拡大することを目的に大幅な改革を行います。それを受け、今回のフォーラムでは、若者を中心とした多様な世代が集い、さまざまなテーマについて全員が参加して、グループワークを行い交流できる場「ミライの働き方みんなの座談会」を開催しました。

参加者を募集ところ、すぐに定員 50 名に到達し、その後も何件も問い合わせがあるほどの人気となりました。この交流イベントは、コクヨ株式会社様のご協力により、東京品川の THE CANPUS CORE を会場として開催することができました。すり鉢状になった楕円形の参加者席を囲む 4 面マルチスクリーンなど、会場が一体的になっており、交流を後押ししてくれました。

昨年の能登半島地震で被災した、能登や石川県産の軽食などを皆さんが食べながら談笑されている懇親会では、自然な交流の深まりを実感できました。今後も、このような、若者が参加し易い環境づくりを継続していきたいと思えます。

オンデマンド配信(配信プラットフォーム)およびスポンサー

配信期間は、年度末繁忙期の配信を極力避けるため、前回から 2 週間前倒して、2 月 1 日～ 28 日の 1 カ月間としました。配信プラットフォームの変更などにより、参加申込開始が視聴開始の 10 日前、開始前の周知期間も短いものとなり、参加申込者数減少の一因ではないかと反省しております。しかしながら、一人あたりの講演視聴数は、前回と比較して 1.3 講演(20%)増加しており、興味ある講演を配信できたのではないかと考えております。

今回も、多くのスポンサー企業の皆さまのご支援と

ご協力により、多くの講演を全国に向けて 1 カ月間無料で配信できました。スポンサー企業の皆さまには、厚くお礼申し上げますとともに、次回フォーラムもご支援、ご協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

SNSを通じたフォーラム情報の発信

フォーラムの講演を通じて得られる貴重な知見や、参加者同士の交流をより多くの方に体験していただき、今後の経営や業務、ご自身のキャリア形成に役立てていただけるよう、今年新たに 4 つの SNS — Facebook、Instagram、X (旧 Twitter)、LinkedIn — を活用して情報発信を行いました。

Facebook については、従来の「JFMA FORUM」の Facebook ページとは別に、新たに「JFMA」の公式 Facebook ページを開設しました。フォーラム開催期間中の 2 月中旬に開設したため、短期間での告知となりましたが、「会場開催のご案内」「オンデマンド配信のご案内」「終了のご挨拶」の 3 つのトピックについて発信しました。

SNS を活用し、今後も従来から JFMA の情報をご覧いただいている皆さまに加え、SNS を通じて情報を得る若い世代(20 代・30 代)の方々にも向けて、ファシリティマネジメントの価値を広く知っていただけるよう、有益な情報を発信していきます。◀



FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025

「経営戦略としての働き方改革」
— 多様な人材が活躍できる環境へ —
2025年2月25日(火)
御茶ノ水ソラシティ カンファレンスセンター2Fホール
講演・対談 15:30~17:15
ネットワーキングパーティ 17:30~19:15
申込締切 2月20日(木) 13:00 申込期間延長しました!!

講演・対談
小室 淑恵
株式会社ワークライフバランス
代表取締役社長

対談
米倉 誠一郎
公益社団法人
日本ファシリティマネジメント協会
会長



FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025

FM テーマ
ネクストステージ
サステナビリティ・地方創生・成長

2月28日(金)まで
開催中!!

視聴無料!!

オンデマンド配信のプログラム数は 72 本!

視聴登録受付は 2月26日(水) 17時まで



FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025 JFMA

ファシリティマネジメントフォーラム
ファシリティマネジメントフォーラム2025終了しました

ありがとうございました!

オンデマンド配信を
ご視聴いただいた
皆さまへ

アンケートへのご協力
をお願いいたします

 Facebook

www.facebook.com/jfma_fm

 Instagram

www.instagram.com/jfma_fm

 X (旧Twitter)

x.com/jfma_fm

 LinkedIn

www.linkedin.com/company/jfma_fm

2024年度 オーストラリアFM視察調査団

報告と座談会 ●グローバルシンポジウム

JFMAでは、世界各地域のファシリティマネジメントの現状視察・情報収集を行い、グローバルな視点でFMの実態調査を行っています。コロナ禍で4年間中断されていましたが、2024年に海外FM視察調査団が再開されました。

特集2は、ファシリティマネジメントフォーラム2025「グローバルシンポジウム 海外FM視察調査団（豪州）」の内容を中心に構成しています。団長の松岡利昌さんと参加者代表のみなさんによる視察先の概要紹介、オーストラリアのFMの現状や感想をお届けします。





松岡 利昌

まつおか としあき

2024年度 オーストラリアFM視察調査団団長
JFMA理事・フェロー

2024年度JFMA海外FM視察調査団では、2024年11月10日-11月16日にオーストラリアを視察しました。テーマは環境とFMということで視察調査団のメンバーに集まっていただきました。私はJFMAの理事でありフェローですが、ファシリティマネジメントの教科書を30年にわたって執筆しています。またEuroFMという海外のFMネットワークのアンバサダーを務めており、その関係で海外のネットワークがあり、関係者のみなさんにご協力いただき、オーストラリア訪問が実現しました。

ファシリティマネジメントの世界市場は2兆米ドル、日本円にすると300兆円規模だといわれています（1米ドル=150円として）。その中で最も大きなマーケットはアジアパシフィックです。オーストラリアをはじめ、中国やインドなど大きな市場を形成しており、年率6%で成長しています。その中でもオーストラリアはFM先進国の一つであり、欧米の考え方を導入したFMが進んでいます。日本の約20倍の広大な土地があり、人口は日本

の約1/4の2,600万人ほどです。欧米人、アジア人、先住民族など多様な人たちが居住しており、人口は増加傾向にあります。首都はキャンベラです。GDPは世界14位です。世界4位の日本と比べ順位は低いですが、実は1人当たりのGDPは、世界38位の日本よりはるかに高く、オーストラリアは1人当たりの生産性が高いといえます。

今回は、シドニーとメルボルンという2つの大きな都市を訪問しました。2016年ごろからビルのLEED認証やWELL認証の取得が進んでおり、環境対応が日本よりもはるかに進んでいる国の一つです。

今回の視察のテーマは環境とFMです。建物や運営における環境への取り組み、さらに現地のFMがどこまで遂行されているのかを調査するために2都市13カ所を1週間で巡りました。調査は4班に分けて行っており、各班のリーダーにプレゼンテーションしていただきます。後半はディスカッションを行います。◀

日程	視察事例
11月10日(日) 東京(羽田)発	
11月11日(月) シドニー着	シドニーオペラハウス ハーバー・スミス・フリーヒルズ ニューサウスウェールズ州立美術館
11月12日(火) シドニー	レンドリース本社 キークォータータワー セールスフォースタワー アトランティック・セントラル新築工事
11月13日(水) シドニー発 メルボルン着	オールダーフリートワーククラブ Overview on Facility Management
11月14日(木) メルボルン	クイーン&コリンズ メルボルンコネクト
11月15日(金) メルボルン	ドックランズ図書館 T3コリンウッド
11月16日(土) メルボルン発 東京(羽田)着	

視察報告: A 班

八重樫 雄亮

やえがし ゆうすけ

株式会社朝日工業社
本店総務部



ISO FM 国際議長との交流 (メルボルン)

2018年4月にFMの国際規格ISO 41001が発行されました。ISO/TC267-FMの議長を務められ、最近までGlobal FMのチェアマン歴任など、FM領域でグローバルに活躍されているダンカン氏との交流においては、世界的なFMマーケットの変化、FM活動の意義、中長期的視点での課題等について直接お話をいただき大変貴重な体験をさせていただきました。

Sydney Opera House

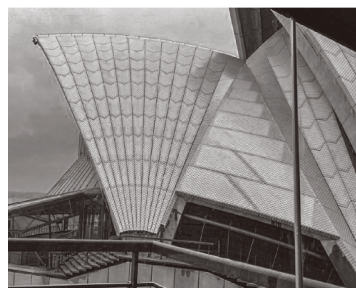
シドニーオペラハウス(シドニー)

世界遺産の建築史

シドニーのシンボルは何かと尋ねられた際に最初に思いつくのは、オペラハウス (Sydney Opera House) ではないでしょうか。名前の通り、シドニーに位置し、シドニーを代表する建造物であり、2007年には世界文化遺産に登録されています。シドニーオペラハウスは建築家のヨーン・ウッツォンによる設計ですが、実際にオペラハウス内を視察しながら、設計案が採用されるまでの経緯、さらに実際に完成するまでの歴史について聞きました。1959年に工事を開始したものの複雑な構造の屋根部分の施工が難航し、1965年の政権交代時には工事が中断すること



ISO FM 国際議長の
ダンカン氏



シドニーオペラハウス(シドニー)



もあり、工事が完了したのは1973年です。そんな大きな苦労を経て完成したオペラハウスでは、バレエ、オペラ、音楽など、さまざまな分野の公演が年間1,600回開催されており、国民に親しまれる劇場となっています。施設内の視察にあたり印象的だった設備を2つご紹介します。オペラハウスは貝殻のような形が印象的ですが、構造的に上部支持がとりにくく天井部分に配置することが多い空調設備や照明器具が天井部分にないことが特徴的です。例えば、館内のレストランでは、食器等が置けるカウンターのスリットが空調の吹き出し口となっています。劇場に向かう階段は、劇場壁側の段差ごとに吹き出し口が設けられています。外壁も特徴的です。特殊加工したセラミックタイル100万枚が使われており、汚れが付きにくく雨水でセルフクリーニングできる素材です。近隣配慮のため太陽光が反射しすぎないように計算されており、さまざまな点で考慮されていると思いました。メンテナンスは、困難なことが多いと思いますが、補修をしたパネルはまだ全体の1%ほどとのことでした。

Quay Quarter Tower

キークォータータワー(シドニー)

世界初のアップサイクルのプロジェクト

キークォータータワー(Quay Quarter Tower)は、築50年ほどのAMPセンタータワーを改修して新しいビルに生まれ変わらせるという世界初のアップサイクルのプロジェクトのビル。既存ビルのコア部を95%、構造体の65%以上を残すことで、廃材やCO₂排出量等の環境コストのみならず、工期や建築費等の事業コストまで大幅に削減しています。視察では、設計を担当したデンマークの3XNアーキテクトと構造設計をしたBG&Eの担当者からお話をうかがいました。

2014年にビルオーナーのAMPキャピタルは、ビルを市場競争力のある新たな建物につくり変えるため、貸付面積を増やし、地域のコミュニティ創出にも寄与し、なおかつ既存ビルの再利用も可能な限り検討するという世界初の挑戦的なコンペ要綱を発信しました。国際コンペには、オーストラリア国内4社、海外4社の計8社が参加し、デンマークの設計事務所3XNアーキテクツのプランが選ばれました。オーナーの求める貸付面積を増やすという要件を実現するため、当初はビルの高さを維持することを考えましたが、既存の建物を解体すると、それと同じ高さの建物は建てられない可能性がありました。それは近隣の植物園に影を落とさぬよう新築の建造物に高さ制限が設けられたためです。そこで既存ビルをアップサイクルし、既存建物のコアを95%、構造体を65%以上残し、新しい構造体とつなぎ合わせることで、従来比2倍超の貸付面積を生み出すことができました。95%のコアが残るとはいえ、高層ビルの半分をそぎ落とすという工程は前代未聞でした。解体が進むと建物の重心がどんどん外側にずれ、建物が傾いてしまうため、解体と同時並行で新しい構造体を下から建てていき、解体が終わると、即座に新旧構造体を接続し、ずれた重心を引き戻すという工程でビルが完成しました。

3XNアーキテクツで、解体と新しい構造体の建設作業を同時進行している状況を動画で視聴しましたが、大変興味深いものでした。外観的な特徴として5つの塊が積み重なったような構造が挙げられます。このビルは、複数フロアを一つのコミュニティとして捉えており、各棟の中で内階段をつくり、日々の交流を促すソーシャルコネク트가コンセプトとなっています。

施工段階において、吹き抜け施工等を容易にするため、床の一部分は簡単に取り外せるようになっており、このよ

うな施工方法は日本ではあまり聞いたことがなく、日本との違いを感じました。ビル内部はとても開放的で多くの方がさまざまなシチュエーションで会話をされていて、とても素晴らしいと思いました。

Library at The Dock

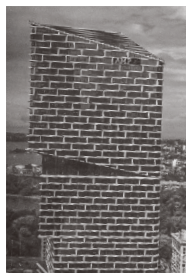
ドックランズ図書館(メルボルン)

CLT 建築の先駆け

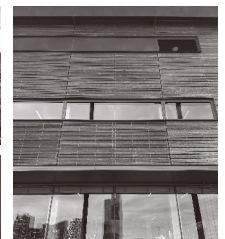
メルボルンのウォーターフロント再開発地区にあるドックランズ図書館(Library at The Dock)は、オーストラリアで初めてCLT(Cross Laminated Timber・直交集成材)でつくられたサステナブルな公共建築です。CLTは従来の構造より建物重量を約30%軽量化でき、歴史ある既存埠頭を保存しながら既存木製杭を活用し、その上に建築することが可能となりました。木造であるため柱ピッチが短い印象を受けますが、デザインとしてとても綺麗に仕上げられており、それが建物の付加価値につながっています。また階段の後方は木目が見える仕上げですが、前方はカラフルな仕上げになっており、とてもインパクトがあります。

館内には幼児用スペースや卓球台も設置されており、図書館の用途だけにとどまらずコミュニティスペースとして広く利用されており、さまざまなイベントが開催され、地元住民や訪問者が交流できるスペースとして活躍しています。高い環境配慮と革新的で持続可能な公共施設として価値のある施設だと思いました。

オーストラリア視察全体を通して感じたことですが、自然採光、自然換気といった環境配慮が意識されていることです。言葉だけでなく、実際の設計や運用で環境配慮にとっても力を入れており、建前だけではなく、しっかりと社会に浸透していると感じ、大変有意義な視察でした。◀



キークォータータワー
(シドニー)



ドックランズ図書館
(メルボルン)

土山 怜美

つちやま れみ

森ビル株式会社 営業本部
オフィス事業部



Herbert Smith Freehills

ハーバー・スミス・フリーヒルズ(シドニー)

国際弁護士事務所のワークプレイス

ハーバー・スミス・フリーヒルズ (Herbert Smith Freehills) は、世界 27 カ国に拠点をもち、シドニーにグローバル本社を構える国際的な法律事務所です。入居している ANZ タワーは 2013 年 4 月に竣工した地上 46 階建てのビルです。同社は、30 階から 38 階までの約 3,500 坪、9 フloor に入居しています。ANZ タワーは、電力会社とグリーン電力を契約して建物自体が 100% 再生可能電力で運営されているカーボンニュートラル認証のビルです。またオーストラリアの環境認証である NABERS の数多くの分野でも星を獲得しており、当時の最新の環境配慮型ビルだといえます。

オフィスの最大の特徴は、9 フloor 全体をつなぐ内部階段で、社員が自由に移動や交流ができるシームレスな空間とする狙いがあります。内階段や吹き抜けはテナント工事で設置されたものですが、ビッグテナントのインセンティブとして 10 年契約の総賃料の 40% をオーナーからキャッシュバックしてもらい工事費に補填するという仕組みに驚きました。9 フloor のうち中間の 3 フloor



ハーバー・スミス・フリーヒルズ(シドニー)

は、クライアントフロアと呼ばれており、応接ラウンジ、会議室、ナレッジセンター、ヘルプデスクなど、人が集まる機能が集約されています。フロアに自然光を最大限取り入れられるよう設計されており、会議室もセットバックして景色を楽しめるよう配慮されています。またスタッフフロアには大きなキッチンスペースがあり、スナックやフルーツが食べ放題で、働く人のウェルネスに最大限配慮がなされています。またアボリジニアアーティストの作品を各所で展示していることも特徴的でした。

は、クライアントフロアと呼ばれており、応接ラウンジ、会議室、ナレッジセンター、ヘルプデスクなど、人が集まる機能が集約されています。フロアに自然光を最大限取り入れられるよう設計されており、会議室もセットバックして景色を楽しめるよう配慮されています。またスタッフフロアには大きなキッチンスペースがあり、スナックやフルーツが食べ放題で、働く人のウェルネスに最大限配慮がなされています。またアボリジニアアーティストの作品を各所で展示していることも特徴的でした。

Salesforce Tower

セールスフォースタワー(シドニー)

シドニー最高層オフィスビル

セールスフォースタワー (Salesforce Tower) は、三菱地所が現地の不動産開発会社のレンドリースと共同開発した超高層ビルですが、サーキュラーキーというシドニーの有名な海岸のすぐ近くに位置する再開発エリアにあります。設計はフォスター・アンド・パートナーズで、竣工が 2022 年、高さ 263m の地上 55 階建てのビルです。延床面積約 60,730㎡に対して総貸室面積約 56,000㎡がかなり大きいと感じますが、フロア貸しのテナントの場合は、エレベーターホールや廊下も全て専有面積に含まれて賃貸されていることや、階段室や設備諸室が延床面積から除かれており、日本とはかなり考え方が違います。

基準階面積は 400 坪程度で日本の感覚からすると少し小さいと感じますが、シドニーでは、このサイズ感が一番テナントの需要があるそうです。リーシング状況は、入居率 99% ということで、シドニーの空室率は平均 16% ということでしたので、かなり好調なビルだといえます。立地の良さと、オペラハウスやハー



セールスフォースタワー(シドニー)



バーブリッジといったシドニーの人気スポットを望むことのできる眺望の良さ、そして環境認証を多く取得していること、高性能なビルであることが主要因として考えられます。

賃料は月坪換算で、日本では4万5,500円程度と計算できますが、専有部の考え方の違いを考えると、おそらく月坪で5万円を超える賃料だと思いますので、東京でも丸の内のような一等地同等もしくはそれ以上の賃料が取れているビルだといえます。総貸室面積の40%程度をセールスフォースが借りており、全体の9割程度のフロアがフロア貸しでリーシングできているとのことでした。

オーストラリアのハイクラスビルの特徴的なものに「エンド・オブ・トリップ (EOT) ファシリティ」と呼ばれる設備があります。これは自転車通勤者のための施設で、駐輪場やロッカー、シャワー室、アメニティグッズやドライヤー等が無料で使えます。EOTは環境認証取得の要件でもあり、オーストラリアのハイクラスビルでは当たり前のように設置されています。シャワーブースやロッカーは男女均等に50室ずつ用意されていることが印象的でした。

Queen & Collins. 530 Collins Street

クイーン&コリンズ、530コリンズストリート(メルボルン)

オフィスビルサービスモデル

クイーン&コリンズ (Queen & Collins) は、オーストラリアの大手不動産会社 GPT 社が保有するビルです。この近くに530コリンズストリート (530 Collins Street) というビルもあります。



このビルは、GPTが基準階をテナントリーシングしながら、低層部にコワーキングスペースが計画されているのが特徴です。コワーキングスペースの管理と



クイーン&コリンズ、530コリンズストリート(メルボルン)

運営についてはGPTの子会社のSpace & Co社が委託されています。Space & Co社はメルボルンで7件のコワーキング施設を運営していますが、そのうちの2つの施設を視察しました。クイーン&コリンズタワーは旧証券取引所をリノベーションしたビルですが、低層2フロアに共用スペースがあります。2階には1カ月から利用可能な小分割のサービス付きセットアップオフィスが4区画と、非公式なミーティングやランチなどで利用できるラウンジが潤沢に用意をされています。3階には会議室、イベントスペース、カフェなどがありますが、最大の特徴は、これらが地域に開かれており、誰でも予約をして利用することが可能なことです。地域とのコミュニティを築いていくことを重要視しています。イベントスペースは、セミナーや研修、フィットネスなども行えるような場所もあり、さまざまな用途に対応できる場所になっていました。

530コリンズストリートも旧証券取引所を改装したリノベーション物件ですが、視察前日にオープンしたばかりでした。こちらも1階は地域に開かれたラウンジで、地下にはEOT設備があります。また月に1回開催予定の出張調髪サービスのための理髪席といった共用設備を充実させています。

メルボルンはシドニーと比べ、平坦な地形で自転車専用道の整備も進んでいることから、自転車通勤者が多く、EOTの需要がかなり高いそうです。駐車場も附置義務として設置されていますが、利用率はかなり低いとのことでした。こちらの物件も、低層2フロアはメンバーシップ制のコワーキングスペースとなっています。スモールオフィスやイベントスペース、会議室、ラウンジなどが用意されており、ホットデスクの会員も登録が可能な施設です。また他の拠点の会員の利用や、一般の方のドロップインも受け入れています。規模ごとの室数はSpace & Co社とGPT社が受けた問い合わせを分析して設定しており、企画からデザイン、イベント開催などもすべてSpace & Co社がインハウスで行っており、業務範囲の広さに驚かされました。◀

視察報告: C 班

栗野慎介

あわの しんすけ

NTTアーバンソリューションズ株式会社
街づくり推進本部
ファンリティア・エネルギーソリューション部



Art Gallery of NSW

ニューサウスウェールズ州立美術館(シドニー)

SANAA 設計の美術館

ニューサウスウェールズ州立美術館 (Art Gallery of NSW) は、シドニーオペラハウスの南側、王立植物園を挟んだ少し先にある美術館に新館を増築しようと計画をされたものです。シドニーモダンプロジェクトの一環として、古い美術館を改装しながら、新しい美術館を構想して、新たに高速道路の上に人工地盤をつくりランドブリッジで2つの美術館(本館と北館)、植物園をつなぎ、シドニーの文化と芸術の一大名所をつくり出そうと計画をされたものです。設計は、妹島和世さんと西沢立衛さんの設計事務所、SANAA がコンペで選ばれ、2019年に着工し、2022年にオープンした新しい美術館です。エントランスパビリオンはガラスの壁に覆われている開放的な空間です。オーストラリアは地震がないこともあり、SANAAらしい軽やかな空間を創り出しています。そこには象徴的な彫刻が配置され、この美術館が目指している人間の共存や多様性を現わしています。傾斜のある地形を生かし、段差を利用しながら順々に降りていくような形で展示スペースが展開をされており、一番下には第二次世界大戦中にオイルタンクとして利用されていた空間をギャラリースペースとして再生しています。環境的にも、屋上庭園とランドスケープを合わせた8,000㎡以上の緑地空間が展開されており、オーストラリアのネイティブプラントで覆いながら、太陽電池や雨水活用システム、空調用の海水熱交換システムなどを導入して、サステナビリティの高い公共美術館を実現しています。オペラハウスの視察の後に行きましたが、ヨン・ウツオンの造形とディテールにこだわり抜いた建築と、地形

の高低差を利用した軽やかで現代的な美術館とのコントラストが印象的でした。アボリジニアートを専用に表示するスペースや屋外には草間彌生さんの彫刻も展示されており非常にユニークな現代美術館でした。

Atlassian Central

アトlassian・セントラル新築工事(シドニー)

木造 50 階建超高層オフィスビル計画

格子状のガラスカーテンウォールに覆われ、RC造のコアと4層のメガフロアでメインフレームを構成し、その間に4層の木造が組み込まれているユニークな構造のタワーです。視察時は工事中で、足元から少しずつ立ち上がっているところですが、完成すれば、延床面積7万5,000㎡、高さ182mの木造のハイブリッド構造としては世界最高の高さになります。立地場所はシドニーの中心部から少し外れたセントラル駅西側のヘイマーケット地区にあり、エリアの競争力を上げるためにチャレンジなプロジェクトが計画されたと思います。ご案内いただいたのは大林組さんで、ビルトというオーストラリアのゼネコンとの共同事業体で施工を進めています。足元は商業施設、そのすぐ上に宿泊施設が入り、その上にオフィス、最上階は屋上庭園といった構成です。建物の足元周りは構造的に工夫をして、大きな空間を確保し、既存建物を保存するための空間とし歴史的景観との調和を目指しています。空調計画もユニークで、空調ゾーンを3タイプに分け、外気の導入が可能な高性能のカーテンウォールを採用し、自然換気を組み合わせることで50%のエネルギー消費削減を計画しています。非



アトlassian・セントラル新築工事(シドニー)

常に高い環境性能を目指したプロジェクトで、一部太陽光パネルを組み込んで発電をし、さらに風力や太陽光といった再生可能エネルギーを調達して100%の再生エネルギーの使用電力を賄うということでした。建設中のCO₂の排出抑制もしっかり目標設定しています。Green Star、NABERS、WELL 認証やLEEDの最高レベル取得を目指して進めているそうです。オーストラリアは石炭が多く産出され、石炭火力電力が電源構成の大きな割合を占めており、1人当たりのCO₂排出量が高く、2035年に石炭火力電力を90%削減する目標を掲げ、カーボンニュートラルに向けて、公共・民間とも高い目標を掲げて推進していることが背景にあります。もう一つはプレミアムオフィスの需要が非常に高いということで、事業者はビルの高い環境性能を実現して認証取得を積極的に行っています。プレミアムオフィスとして、EOTの設置は必須になっています。契約はECIを採用しており、着工前に12カ月ぐらい関与しています。工期は51カ月と長く、インフレリスクや工事費の高騰といったリスクがありますが、顧客と適切にリスクの分担をしながら進めているということでした。

さまざまなイノベーションやビジネスを生み出す取り組みが進められています。施設は外部から4つのルートで自由にアクセスできる公共的な庭園を囲む4つの棟で構成されています。インキュベーションを生み出し支えるため、257席のコワーキングスペースが用意されて3Dプリンターやカッティングマシンといった工作機械を備えたワークショップスペース、文化交流発信機能として、サイエンスとアートを融合したギャラリーや実験工房、スーパーフロアというイベントや会議が展開できるスペース、さらに学生や研究者のための宿泊室、それを支援するカフェなどがあります。施設の運営はメルボルン大学とレンドリース社が共同で行い、金融機関やIT等の企業がパートナー企業になっています。環境にも配慮されていて、太陽光発電や地中熱利用、雨水利用を進め、Green StarやWELL認証を取得しています。建て替え前の病院のレンガをアップサイクルした外装も特徴的でした。インキュベーション施設としてのKPIは、論文発表数などを想定しているが、開設間もなく成果まで時間が必要とのことで、当面は、企業・自治体訪問数、カンファレンス実施回数をKPIとしているということでした。◀

Melbourne Connect

メルボルンコネクト(メルボルン)

メルボルンコネクト(Melbourne Connect)は、メルボルン市内のバイオメディカル地区に2021年に開設されたメルボルン大学の産学共同のインキュベーション施設です。大学関係者、学生、研究者、企業、スタートアップが入居し、約3,100人が活動をしています。さま



メルボルンコネクト(メルボルン)



中島 靖夫

なかじま やすお

株式会社オカムラ
ワークデザインストラテジー部



Lend Lease

レンドリース本社(シドニー)

不動産会社のワークプレイス

レンドリース(Lend Lease)は、オーストラリアの不動産開発会社で、現在、シドニーのバラナガルー地区というオペラハウスにも近い一等地の開発権を得て、さまざまな開発会社を束ねて開発を進めています。自社の本社もバラナガルー地区のオフィスビルに入居しており、今回、見学させていただきました。まずはビルの共用部を見て気になった点が2つありました。

1つ目は、視察先を訪問したのは午前9時を回ったぐらいでしたが、1階にあるカフェが朝から大賑わいで、オーストラリアのカフェ文化は聞いていましたが、オフィスワーカーがここでコーヒーを買ってオフィスに向かう様子を垣間見ることができました。もう1つは、オーストラリアには、先住民、日本ではアボリジニという名前ですが、現地ではファーストネーションと表現されていましたが、この場所がかつては彼らの土地であり、敬意を示すという掲示板が、ビルの一番目立つ場所に掲げられていました。ここからエレベーターに乗ってレンドリース本社のオフィスに行くと、最初に待ち受けていたのが、吹き抜け一面に壁面緑化されたスペースです。レセプションスペースと、他のフロアをつなぐ役割を示しています。自動調光ライトが太陽光の代わりにしており、案内してくれた方曰く「これで外にいるかのような新鮮な空気を得ることができる」という、見た目だけではなく、環境面での効果も意図して設けられているとのことでした。

残念ながら執務スペースは見学できませんでしたが、カフェラウンジを案内いただき、ソファやWeb会議スペースが並んでいる他に広いキッチンスペースが設けられてお

り、食を大切にしていることが感じられました。

もうひとつ、印象的だったのはレンドリースが手掛ける開発プロジェクトは大規模であり、約500名のアーキテクトを束ねていくために組織として開発で重視する姿勢をまとめた俯瞰マップを記した巻物を見せていただいたことでした。さまざまなバックボーンを持つ人たちに組織の目指しているものを可視化して共有する重要性を教えてくださいました。

Olderfleet Work Club

オールダーフリートワーククラブ(メルボルン)

メルボルンのコリンズストリートの重要な遺産景観の一部とされたオールダーフリートビルディングに設けられたフローレンスギルド社が手がける会員制のコワーキングスペースです。建物のファサードはクラシカルな外装をしているのが印象的です。

コワーキングスペースの専有部には小部屋が並んでいる一方で、カフェスペースは、広く外光を取り入れられるように計画されています。案内をしていただいたディレクターの方に空間レイアウトを考えるにあたり、何を重視したのかと質問をしたところ、そこで働く人のウェルネスを重視しており、人が集まる場所は自然光を必ず取り入れるようにしているということでした。実際にカフェスペースの窓側にはソファが並んでおり、ここで打ち合わせをすれば心地よく議論ができそうだと感じました。

フローレンスギルド社のコワーキングスペースを語るにあたって外せないのは、ワーク、サービス、ラーニング、ホスピタリティの4つの要素から成り立つフローレンスギルドエコシステムという囲い込み戦略です。ワークは、コワーキングスペースの整備。サービスは、そこで働く人の機器やコンシェルジュサービス。ラーニングは、入居者や地域の方が参加できる講演会や勉強会の企画。ここまでは他のコワーキングスペースにも見られる話かと思いますが、フローレンスギルド社ではここからさらに踏み込んで、ホスピタリティとしてレストランバー、カフェといった飲食サービスまで自前で運営しています。コワーキングスペースにおける人と人のつながりを重視しており、その実現のために自ら企画、運営することの重要性を訴えていました。

T3 COLLINGWOOD

T3コリンウッド(メルボルン)

新木造建築オフィスビル

T3 コリンウッド (T3 COLLINGWOOD) は、米国のハインズ社と NTT 都市開発、住友林業の 3 社共同のプロジェクトで、メルボルンのコリンウッド地区に建つテナントビルです。ハインズ社は、T3 というブランド名で北米を中心に木造ビルを展開しており、T3 とは、Timber、Transit、Technology の 3 つを示しています。木造といっても、全てが木造ではなく、このビルでは、低層部は商業テナントが入るといことで、広くスペースが取れる RC 造、7 階より上が木造となっています。

7 階以上のオフィスフロアでは、木の柱や梁が見えるようになっていきます。木造にすることで建設費はやや高くなりますが、施工期間が短くなるため、経営的な面では、早く貸し出せることでコスト増加分も回収でき

るとのことです。その上で、環境性能については CO₂ の削減に大きくつながります。什器が置かれたオフィスフロアはこのような形になっております。木造にすることで柱のスパンは短くなりますが、木の柱や梁が見えることを売りにしており、テナントからも評判が良いそうです。またこのビルにも EOT が設けられており、駐輪場やシャワー室が整備されています。日本とは違い通勤手当という概念がないオーストラリアならではの事情だと思いますが、こういった設備を当たり前を用意することに、人を大切にしているスタンスを垣間見ることができます。ビルのテラスは、メルボルンのダウンタウンが眺めることができる開放的で眺めの良い空間になっており、まだ計画段階とのことですが、入居者を集めたバーベキューなどを企画しているようです。これも自然光や食を大事にするオーストラリアの気質を感じられるお話だと思いました。◀



T3コリンウッド(メルボルン)

座談会

ファシリティマネジメントフォーラム2025

●グローバルシンポジウム

松岡 利昌

2024年度 オーストラリアFM視察調査団団長

八重樫 雄亮

株式会社朝日工業社

土山 怜美

森ビル株式会社

粟野 慎介

NITアーバンソリューションズ株式会社

中島 靖夫

株式会社オカムラ

ダイバーシティの土壌

松岡 最初にオーストラリアの印象を聞かせてください。

八重樫 海外では1人で歩くのは危険だという先入観がありましたが、治安の良さが印象的でした。

土山 欧米と比べて、アジア人に対する冷たさのようなものを感じない国でした。他の国のように英語を早口で話されることもなく、いろいろな人を受け入れる国だと感じました。

中島 1人で出歩くことが多かったのですが不安を感じることもなく、お店でも私の英語を汲み取ってくれる優しさを感じました。

粟野 オーストラリアは、250 民族 150 言語というように多民族で構成されており、しかも移民や留学生を増やしていると聞いています。人口が増えながらインフレであるというのは、日本も最近はインフレになってきていますが、デフレが続いてきた日本とはだいぶ違います。そういう状況でありながら、社会が安定し治安も良いことが印象的でした。

松岡 視察の中で一番印象深かったことはどんなことですか。

中島 ファーストネーションとしてアボリジニに敬意を払っていることです。また視察先では、充実した食堂や

先住民のアートを採用するなど共通することが多く、FMで重視していることが理解できました。

土山 会議の初めにアボリジニに敬意を表すスピーチをすることに衝撃を受けました。オーストラリアはダイバーシティ先進国と表現されることも多いですが、これまでの背景があるからこそ、いろんな民族を受け入れる土壌があると感じました。日本との違いでいえば、地震がほとんどないので大きな吹き抜け空間でも柱が細いなど、背景の違いから出来上がる建物や空間が変わってくることを学べたことが大きな成果です。

八重樫 印象的だったのは、ソーシャルコネクトやコミュニティという言葉がよく出てきたことです。企業が仕事する場所として、コミュニティを求めて入居するテナントビルを選ぶという発想は今までありませんでした。場があればみんなが集まり、そこからアイデアが生まれるというのも素晴らしいと思います。

粟野 先住民への配慮は私も印象的でした。一方で、以前、先住民の国会議員がチャールズ英国王のオーストラリア訪問時に議会で「あなたは私たちの国王ではない」と発言した事件がありました。イギリスの入植以来の迫害の歴史があり、そういう根深い現実があります。オーストラリアはレンドリースやウエストフィールドなど、国際的に展開しているデベロッパーの本社があります。グローバルにビジネスをするうえで、先住民をないがしろにしては評価されませんので、先住民への配慮は、人種差別をしないという大義だけでなく、したたかさの両面があるのではないかと感じました。一方で多様性の下地をつくる国家運営の大変さもあり、寛容性の感度を高めていかないと国として成立しないので、その辺をもう少し踏み込んで体験できたらよかったです。

松岡 そういう意味では日本はダイバーシティが遅れています。インバウンドだけでなく、人手不足を補うために一緒に働く多様な人材を考えていくべきで、国際性を考えると人と人のコミュニケーションが重要になります。

中島 日本にはあうんの呼吸といったものがありますが、レンドリースで組織として重要なことを巻物にまとめて示していたように多様な人が集まるからこそ、見える化してわかりやすく示すことを重視していると感じました。

環境配慮や認証取得がビルの価値を高める

松岡 オーストラリアの問題点としてはどのようなことがあるでしょうか。

土山 シドニー CBD の空室率が 16% と伺いました。東京都心 5 区は空室率 4 ~ 5% くらいなので、リーシングに苦労しているのではないかと思います。コロナ禍後、日本では強制的にルールで縛らなくても、みんなと会話するため、スキルアップのためなど、いろんな理由で在宅勤務からオフィス回帰が進んでいます。オーストラリアは個を尊重し、それぞれが好きな働き方を選択しています。だからこそ、出社を促したい企業としては、ウェルネスなどに力を入れて、ワーカーが出社したくなるようにオフィスをつくり込むのではないかと感じました。

松岡 空室率 10% 超えはかなり高いですね。視察したビルはほぼ満床でしたが、他のビルはガラガラなのかもしれません。また、視察先では環境認証取得を強調されていて、環境性能がビルの価値や競争力を高めていると感じましたが、日本ではどうでしょうか。

土山 外資系企業は環境認証に対する意識が高く、オーストラリアと感覚が近いと思います。今後は日系企業でもそういった需要が増えていくでしょう。当社でも LEED 認証や WELL 認証取得に取り組んでいます。

栗野 当社グループもカーボンニュートラルを目指していますので、まずはしっかり省エネをして、再エネ導入を進め 2030 年、2050 年目標へ向けて動いています。外資だけでなく、グローバル展開し評価を受けている企業は環境意識が高いですし、サプライチェーン全体での CO₂ 削減が求められています。環境性能の高いビルが経営的に支持され、それが 2030 年の中間目標に向けて強まっていくと考えています。

松岡 大阪万博でもリングという木造の巨大通路がありますが、木造化は環境配慮の上で大きなテーマです。その最新事例としてアトランティック・セントラルと T3 を視察しましたが、どんな印象を持たれましたか。

中島 この 2 つはオーストラリアでもかなり先進的で、木造化はこれから広がっていくのだと思います。日本でも、オフィスの空間で什器に木を使いたい、緑が欲しいという要望は多く、木造ビルも増えていますので、これ

からは建物として木を感じられるものが広がっていくと思います。

これからの働き方を支える FM

松岡 働き方の変化とともに働く環境も変わってきています。

土山 オーストラリアはいろんな選択肢を用意して、どういう働き方をしたいかという意思を尊重しているところが随所に見られました。印象的だったのが、つながらない権利の法制化です。労働時間外や休日はメールや電話に出ないことが許されるとわざわざ言うのは、行政の意思を感じますし、それを受けて企業は働き方の方針を考えていくことになります。日本が国としてどういう方向に向かうのか注視していきたいです。

松岡 米国では、出社しない権利、在宅で働く権利を主張することを認めています。日本にはそういう考え方はありません。

八重樫 オーストラリアでは土日はさむ月曜日と金曜日は出勤率が低いそうです。日本でも同様の勤務形態を望む社員も多いかと思いますが、業務効率を優先し、トップダウンで出社を求められていることもあるかと思います。オーストラリアでは、会社がトップダウンで出社を求めるだけでなく自転車通勤者用の EOT（駐輪場）やカフェをつくって出社を促す仕掛けをしています。魅力ある職場環境は人材採用でも大事な要素ですので、当社でも参考にさせていただければと思います。

松岡 総務として働きやすい環境づくりで工夫されていることはありますか。

八重樫 コーヒーを飲みながら会話ができるコミュニティスペースをつくりました。

松岡 オフィスアメニティの充実ですね。

中島 コワーキングスペースを運営するフローレンスギルドはアメニティサービスを取り込んだエコシステムを構築して、コミュニティ形成のためのイベントやレストランなどで、行きたくなる空間としての魅力を高めています。日本でも、行きたくなるオフィスの要望が増えています。それに付帯するサービスを FM の力で集めて魅力あるオフィスをつくっていききたいですね。

松岡 土山さんは、メンバーシップ制の場をつくられていますね。

土山 ヒルズハウス麻布台は、ワーカー一人ひとりが出社してヒルズという街で働く意義を最大限感じてもらうことを企画段階から考えました。街のさまざまな機能やサービスと連携しながら、企業の垣根を越えてワーカーがコミュニティ形成できるような場と仕掛けを用意しています。

松岡 テナントビルでもコミュニティが生まれる場づくりが求められています。

土山 今は、個に対する意識がフォーカスされています。会社の一員ではありますが、個人としてどれだけそこで輝けるか、個人同士のつながりの場として施設を活用してもらい、そこから新しいものが生まれていけばいいなと思っています。

粟野 フローレンスギルドのエコシステムのようなことは、日本の大手デベロッパーでも行っています。その背景には、ビルの価値としてインキュベーションを生み出すことが求められ、会社対会社だけでなく、個人ベースでの情報交換を目指したコラボレーションが重視される時代になってきたと思います。

松岡 コミュニティ形成に飲食は大きな役割を果たしますね。

中島 レンドリースでは1階にあるカフェが賑わっていました。勤務時間にちょっと抜けてコーヒーを買ってオフィスで飲むといった感じでしょうか。

土山 そこで飲みながら立ち話をしている人も多かったですね。

中島 一種のテナントビルのコミュニティで、昔の日本の喫煙所みたいにいろんな会社の人が集まって会話が生まれているのはすごいですね。日本では、リフレックススペースをつくっても賑わいが生まれないという悩みを聞きます。

松岡 オーストラリアの人たちは、とにかくよく話します。

中島 それはツーカーが通じないからだし、主張が大事というのは、お国柄というか多様性の一つの面なのかなと思います。

松岡 多民族国家だからこそ、言葉にしないと伝わらないことを理解されているのでしょうか。日本は黙っていても分かり合えるといった文化がありましたが、最近は、それも難しくなっています。

土山 コリンウッドを案内してくださったGPTの方が、出社するのは自分と違う考えの人と話したいからだとおっしゃっていました。それぞれ違う考えをお互いぶつけ合いながら吸収することが当たり前なのです。

松岡 だから面白い。今後、日本のFMや働き方はどうなっていくのか議論したいと思います。

八重樫 オーストラリアではプライベート時間を優先し、時間外労働をしないことが一般的であると聞きましたが、一方、日本では、協調性を優先して帰宅しづらい状況がなくもないかと思います。どちらが良い悪いではなく、日本でも一人ひとりにあったやり方にシフトできる社会になって欲しいと思います。

土山 オーストラリアの良さを学ぶ中で日本の良さも見えてきました。協調性を重んじ、調整能力が高く、ルールで縛らなくてもお互いの空気を読み合うことが日本の国民性だと思います。ふわっとした役割がある中で間に落ちてくるボールをお互いに顔を見合わせながら「私が取るよ」といった形で隙間を埋めながら今まで仕事をしてきたところがあります。でも、人口が減って多国籍化していくとなった時に、今までは誰かが空気を読んで旗振り役や調整役をしていましたが、その役割に存在価値を与えて役職や専門性のある技能だとみんなが認識してプロジェクトを進めていくことになると思っています。

松岡 間を埋める作業は、実はすごく手間がかかります。国際会議ではリエゾンといって会議と会議の間に調整用の会議があり、調整役のリエゾンといった役割の人が会議を運営します。日本ではそういうものはなく、文化の違いを感じます。

中島 私はオフィスづくりにあたってワークショッブやアンケートを実施してみなさんの意見を聞いて、オフィスの方針を考えていますが、オーストラリアでは、デザイナーやディレクターといった責任のある方が、ファーストネーションや環境などを重視して考え

ていくということでした。多民族でいろんな声をまとめるむずかしさもあるのですが、プロフェッショナルの役割を重視していることを感じました。今後、多様性が進んでいく中でオーストラリアの例は参考になると思います。

松岡 キークォータータワーのように壊しながらつくるには高度な技術が必要ですが、そこには設計事務所、3XNの大きなビジョンがあります。デンマーク人としてオペラハウスの眺望を大事にするという思いもあるでしょう。ビジョンを示すプロフェッショナルの役割が日本でも大事になると思います。

粟野 ビジョンを示すことが経営者の役割ですし、5年10年先をどう読むかを示し、課題解決しながら現状とのギャップを埋めていくという思考が必要です。あうんの呼吸で協調性があるというハイコンテクストな文化は日本の良いところですが、それゆえにコミュニケーションをとって一般化していくことが苦手なところがあります。ビジョンの実現と課題解決のためにハイコンテクストの強みを生かしながらコミュニケーションを強化することで日本のFMがより進化すると思います。

松岡 コミュニケーション能力が大事になりますね。八重樫さんは総務で、まさにコミュニケーション能力が求められるのではないのでしょうか。

八重樫 私は内線をなるべく使わず、お願いごとをする時は直接本人にお話するようにしています。また、そうすることで私を見かけた人から声を掛けていただき、さまざまな話を聞けます。やっぱり脚を使うことが大事だと思います。

土山 私も年上の先輩に何かを聞く時には、直接会いに行きます。付随した情報をたくさんもらえます。

中島 会うことの重要性もそうですが、コミュニケーションは言葉だけでなく付随する情報をどうやり取りするかが重要です。コンサルタントとしてアンケート等の調査をして、それをもとにデザイナーにつなげる仕事をしていますが、お客さんの意向をどう伝えることができるのかを考え文章だけでなく図版などに可視化するなど、情報を伝えるのに一番いい方法は何かを模索しています。

JFMAならではの視察調査団の魅力

松岡 最後に視察の感想や今後、参加する方に向けてメッセージをお願いします。

八重樫 視察先に行って勉強になったことはもちろんですが、さまざまな業種の方々とご一緒できたことで自分も成長できました。視察先で質問をした際に、テナントビルを運営する視点、ビルをつくる視点、私のような総務視点では、いろんな解釈があることもわかりました。コミュニティの重要性も強く認識でき、とても有意義な時間を過ごせました。

土山 日本を知るには世界を知ることが大事だと感じています。新規プロジェクトの計画を担当していますが、10年後の日本を考えるにあたり、世界では何が起きているのかアンテナを張ることが大事ですので、このような機会はありがたいと思いました。個人では見られない場所に行けて、プロジェクトの経緯やプロセス、関係者の思いを直接聞くことができ、勉強になりました。海外とネットワークのあるJFMAの主催だからこそだと感じました。機会がある方はぜひ行かれた方が良いと思います。

中島 海外視察を社内で企画していますが、一番苦労するのが視察先です。なかなか受け入れてくれなかったり、説明も一般的だったりします。今回の視察調査では、責任者の方が背景や大事にしたことなどを詳細に説明してくださり、JFMAの企画ならではのぞろぞろだと思いますので、ぜひご参加をお勧めします。

粟野 オーストラリアは鉱業が盛んですが、産業基盤が必ずしも盤石ではありません。メルボルン大学が中心となり、産官学が一体となってメディカル分野でイノベーションを起こしていく仕掛けも面白かったです。単なる施設見学ではなく背景まで踏み込んだ視察となるのは大きな魅力だと思います。松岡さんのアレンジに感謝します。今回はJFMA企画運営委員長として参加しましたが、次回以降、当社グループの若手をぜひ参加させたいと思います。

松岡 FM視察調査としてオーストラリアの最新事例をいかんなく見ることができ、充実した1週間でした。日本を振り返り、将来を考える機会を提供できたと思っています。◀

オーストラリアFM視察調査団のまとめ

松岡 利昌

まつおか としあき

2024年度オーストラリアFM視察調査団団長
JFMA理事・フェロー

この度の JFMA 海外 FM 視察調査団では、これまでの報告にあったように、12カ所の先進ビルや新しいプロジェクトについて拝見することができました。「環境とFM」と銘打って企画を進めてきた理由は、オーストラリアが日本に先んじて環境対応やウェルビーイング、またDE&Iに取り組んでいるからです。また、参加者の皆さんの調査報告やコメントからもわかるように、これらの視察が大変有意義だったことがわかります。本稿では、今回の視察から学んだポイントをまとめてみたいと思います。

アップサイクルというアプローチ

3R(リデュース、リユース、リサイクル)は環境対応として、またサーキュラーエコノミー(循環型経済)の取り組みとして知られていますが、アップサイクルという言葉は、あまり聞き馴染みのない言葉ではあります。アップサイクルとは、創造的再利用とも呼ばれ、副産物や廃棄物、不要な製品を、より良い品質と環境価値の新しい材料または製品にアップグレードして役立つプロセスです。食品ロスをお酒にしたり、古着からバッグを作ったりすることなどが該当します。

そのアップサイクルを建築で実現した事例が今回のキークォータータワー(QQT)です。1976年に建てられたAMPセンタータワーを30%解体しながらコアスケルトンに戻し、95%のコアと構造部材の65%以上を再利用し、新たな先進のビルを再構築しました。結果的に炭素削減量は12,000トンにも及びました。既存ビルの容積は倍に拡張

し、シドニー湾のオペラハウスを見渡せるように眺望を加え、ビルの商業価値を上げています。本プロジェクトは、総額10億豪ドルの再開発プロジェクトですが、世界から高く評価されワールド・ビルディング・オブ・ザ・イヤー賞を受賞しています。

内閣府や国土交通省の調べによれば、日本には既存ストックが法人所有不動産でも430兆円、公的不動産に至っては590兆円もあるといわれています。このうち半数近くは築30年以上で、今後建替や改修、解体などの判断が迫られています。もちろん、構造躯体が地震に晒されるこの日本でQQTのようなプロジェクトが簡単にできるとは思えません。しかし、躯体を再利用しながらアップサイクルするアプローチは、日本での今後のストックのあり方に大きなヒントを与えてくれたような気がします。

カーボンニュートラルの鍵—木造・木質化

日本では2023年2月10日に「GX(グリーンラン스포ォーメーション)実現に向けた基本方針」が閣議決定されました。そこで、カーボンライジングに向けて、ファシリティのライフサイクルに伴うCO₂排出量の測定評価の仕組みが進んでいます。CO₂量が測定できなければ削減量も把握できません。建築プロジェクトでは、CO₂排出量の50%以上が建設に関連するアップフロントカーボンであり、また、ライフサイクル排出量の20%が、建物の耐用年数内の設備の保守と改修に由来するオペレーショ

ナルカーボンと考えられます。ファシリティマネジャーは、国際社会・次世代に通用する質の高い建築ストックの確保に向け、エンボディドカーボンについての評価手法や、LCCO₂を実質ゼロにする建築物、いわゆる「ゼロカーボンビル」についても理解をしておく必要があります。これを実現するための手段の鍵が木造・木質化です。今回視察したT3やドックランズ図書館、そしてアトリアンタワーなどのプロジェクトが該当します。

T3プロジェクトでは、7階から上層階をCLT木造+コア部RC造とし、炭素量はトータルで40%減、建設時のエンボディドカーボン26%減を達成しています。また、アトリアンタワーでは、延床面積がRC+鉄骨+木造CLT/GLTのハイブリッド構造で、建設過程で発生するCO₂排出量を50%削減しています。また、建物使用時のエネルギー需要の削減のため、空調ゾーニングを3タイプに分けることで50%のエネルギー消費削減を計画しています。一方、森林国家である日本においても構造部材や内装材としての利用、CO₂の固定化、廃材のバイオマス燃料への利用など木造への取り組みの可能性は十分にあるといえます。大阪万博のCLTのリングを例に挙げましたが、このテーマは、今後ますます重要になっていくでしょう。

FMサービスのエコシステム化

世界が新型コロナウイルス感染症に震撼し、多くの都

市でロックダウンが実施されました。シドニーやメルボルンも例外ではなく、大変厳しい外出制限がなされていたそうです。それゆえ、アフターコロナの今でも月曜日と金曜日の出勤率は極端に低いそうです。これが続くとワーカー同士の出会いが損なわれ生産性やエンゲージメントに支障をきたすのではないかと経営者は危惧しています。ワーカーをどうやってオフィスに出社させるか、出会いを促し、リアルとバーチャルのコミュニケーションを提供していくかは、彼らの方が日本人以上に深刻なようでした。フローレンスギルド社（以下FG社）のFMサービスの考え方は、そのような背景から生まれたともいえます。

日本でもオフィスサポートサービス（いわゆる業務支援や生活支援サービス）については、FM部門からそれぞれの業務ごとに業務委託し、それをオフィス内で管理していく方式が取られます。FG社の新規性は、オフィス内にとどまらないサービスのワンストップサービス提供にあります。つまり、会員ではない地域の利用者も含めたイベントなどを仕掛け、独自のコミュニティを形成するエリアマネジメントを想定した新たなエコシステムを形成しています。このようなサービスの多様性や拡張性はこれからの日本でも考えておく必要があるそうです。

このようにオーストラリア視察で得たさまざまなFM関連の知見は、今後グローバルなFMビジネスが進んでいく中、日本のファシリティマネジャーにとって大いに参考になるに違いありません。◀

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	セミナー関連イベント	開催予定 スケジュール	開催方法	
2025	ゴールデンウィーク初級・FM財務WEBセミナー(1回目)	4月～6月	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(1回目)	4月～5月	Web 開催 / オンデマンド配信	
	JFMA賞応募案内・直近3か年JFMA賞受賞講演	5月～6月	Web 開催 / オンデマンド配信	
	第19回JFMA賞受賞現地見学会	5月～6月	現地開催	
	初級FMスクール(1回目)	7月	Web 開催 / オンデマンド配信	
	2025年度 認定ファシリティマネジャー資格更新	更新受付	7月 1日(火)～ 8月20日(水)	—
		更新講習D方式(Web講座)	9月 9日(火)～ 9月29日(月)	Web 開催 / オンデマンド配信
	2025年度 認定ファシリティマネジャー資格試験	試験受付	8月 1日(金)～ 10月17日(金)	—
		試験	10月 4日(土)～ 10月20日(月)	CBT 試験
	初級・FM財務Webセミナー2025(2回目)	7月～9月	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(2回目)	9月	Web 開催 / オンデマンド配信	
	FM初心者向け「秋の18講座」	10月～11月	Web 開催 / オンデマンド配信	
	海外FM視察調査団	10月(予定)	Web 開催 / オンデマンド配信	
	初級FMスクール(2回目)	11月	—	
初級・FM財務Webセミナー(年末年始)	11月～2026年1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	—		
専門セミナー、企画セミナーほか	適宜	—		
2026	2026年 新春特別セミナー	1月	Web 開催	
	ファシリティマネジメントフォーラム2026	2月	未定	

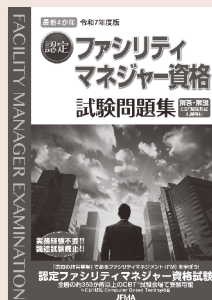
* 予定は変更になる場合があります。詳細は、JFMAホームページにてご確認ください。

『認定ファシリティマネジャー資格試験問題集 — 令和7年度版』発行のお知らせ

事務局：鈴木 克己

本書は、認定ファシリティマネジャー(CFMJ)資格取得を目指している方々のために、最新4か年(2021～2024年)の試験問題(CBT形式出題例含む)とその解答を完全収録しています。わかりやすい解説を示し、さらに理解に役立つよう配点を明記し、自己採点チェック欄を設けた受験者必携の問題集です。

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)
仕様：B5版
価格：2,800円(税込3,080円)



* 認定ファシリティマネジャー(CFMJ)資格試験は、2018年度より教科書『公式ガイド ファシリティマネジメント』に基づき内容を一新し、さらに、2021年度からは全国約350カ所以上で一定期間に受験日を選択できるCBT試験(論述試験は令和7年より廃止となります)を実施しています。

Information | ご案内

ゴールデンウィーク初級FM財務Webセミナー開催概要

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JFMA FM財務評価手法研究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～2024年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(予定):2025年4月 1日(火)10:00～5月 9日(金)13:00

開催期間(予定):2025年4月15日(火)10:00～6月16日(月)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)

セミナー内容・講師

第1章: FM財務評価の基礎知識	講師 大山 信一	JFMA FM財務評価手法研究会 部会長 三井住友建設株式会社
第2章: ファシリティコスト評価	講師 河合 義一	JFMA FM財務評価手法研究部 部会員 米国公認会計士
第3章: 施設資産評価	講師 河合 義一 篠原 由紀	前記 JFMA FM財務評価手法研究部 部会員 株式会社ザイマックス
第4章: 施設投資評価	講師 東 裕之	JFMA FM財務評価手法研究部 部会員 ヒューリックビルド株式会社
第4章: ライフサイクルコスト評価	講師 篠原 由紀	前記

受講は、下記よりお申込みください。

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

※当セミナーは認定ファシリティ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。

2025(令和7)年度認定ファシリティマネジャー資格試験

事務局：鈴木克己

2025年度から変更される新制度のポイント

- ① 論述試験を廃止し、「学科CBT試験」*1結果で合格を判定します
- ② 試験申込及び実施期間を昨年より4か月繰り下げて、期間を延長します
- ③ 試験手数料を引き下げます 22,000円(税込) ⇒ 19,800円(税込)
- ④ 資格登録要件を撤廃し、2年のFM実務経験が不要になります。*2025年4月～

① 2025年度から、論述試験を廃止し、「CBT学科試験(400点満点)」*1の結果で合格を判定します。2025年度の合格点は292点(正答率73%)とします。

② 試験申込及び実施期間を現在より4か月以上繰り下げて、期間を延長します。

・試験申込期間 8月1日(金)～10月17日(金)の78日間
株式会社CBTソリューションズの試験予約サイトからの申込みとなります。

・試験実施期間 10月4日(土)～10月20日(月)の17日間
全国約350か所以上のテストセンターで実施します。

試験問題は40問、試験時間を120分とします。

③ 試験手数料を引き下げます(22,000円(税込) ⇒ 19,800円(税込)、払込手数料はJFMA負担)

試験手数料の払込は試験日の3日前までです。

試験手数料の支払方法は、(1)コンビニ決済、(2)クレジットカード決済などから選べます。

④ 合格点に満たなかった受験者は、試験期間内に複数回再受験することが可能です。

但し、その都度試験手数料は必要となります。

⑤ 書面による最終合格発表は、11月21日(金)(予定)です。

⑥ 資格登録要件を撤廃し、「2年のFM実務経験」が不要になります。(2025年4月より施行予定)

JFMAホームページ*2に掲載する「2025(令和7)年度認定ファシリティマネジャー(CFMJ)資格試験案内」に、CBT試験申込や試験手数料の支払方法、合格発表から認定ファシリティマネジャー(CFMJ)資格の新規登録*3までの方法を紹介します。あらかじめご確認のうえ、試験申込をお願いします。

ご不明の点などがございましたらJFMA事務局試験担当までお問い合わせください。

JFMA事務局試験担当 TEL:03-6912-1177

mail:touroku@jfma.or.jp

*1: CBT試験(Computer Based Testing)とは、パソコンやスマートフォン、タブレット等から試験日時と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形式です。受験者は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: 試験案内の詳細は、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>資格試験)をご覧ください(CBT形式試験問題例、合格者の声なども掲載)

*3: 2025年4月より資格登録要件の実務経験を不要とします。

2025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

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。

■ 申込受付期間

2025(令和7)年7月1日(火)～8月20日(水)

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。

★詳細につきましては、ホームページでご確認ください。

■ 2025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8(2026)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。

(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お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：2025年9月9日(火)～9月29日(月)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(6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「登録内容変更時の届出」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

● FM進化論シンポジウム2025

事務局：山田 勝彦/佐々木 信

昨年度ご好評いただいたFM進化論シンポジウムを2025年1月14日(火)に開催し、今回は「生成AIが拓く新しいファシリティマネジメント」をテーマに、Webライブ配信しました。

これまでのファシリティマネジメント(FM)においては手動でのデータ収集や予測、人間の経験による判断が多くを占めていましたが、「生成AI」はさまざまな課題の解決あるいは設計や創作活動など幅広い業務を支援する可能性があります。今回のFM進化論シンポジウムでは「生成AI」が可能とする新

しいFMについておおいに議論いたしました。本シンポジウムは47名の皆さまにご視聴いただき、受講後のアンケートでは、講義の内容、仕事への役立ち度ともに、多くの皆さまから高い評価をいただきました。

来年度も同様に開催を予定しておりますので、皆さまのご参加を心からお待ちしております。

なお、シンポジウム「生成AIが拓く新しいファシリティマネジメント」の内容は、P45でもご紹介しています。

●主旨説明

板谷 敏正 JFMA FM推進戦略委員長/早稲田大学 客員教授

●講演

「生成AIが変える未来ー生成AIの活用と社会への影響ー」

内藤 正光 一般社団法人生成AI活用普及協会(GUGA) 事務局長

●パネルディスカッション

ファシリテータ：**安田 健一** JFMA FM推進戦略委員会 委員/株式会社三菱地所設計 執行役員

パネリスト：**石田 航星** 早稲田大学 理工学術院創造理工学部 建築学科 准教授

金 東範 EN ファシリティ 代表取締役 CEO/ 韓国KFMA 理事

切敷 香澄 JFMA FM推進戦略委員会 委員/日本郵政建築株式会社 取締役

藏知 弘史 株式会社アイスクウェア 代表取締役社長

総 括：**似内 志朗** JFMA 調査研究委員長/ファシリティデザインラボ 代表

アンケートに寄せられた感想

- ・AI技術がFMでどう活用できるのか勉強になりました。
- ・パネルディスカッションのお話では、私どもの日々の活動の中で、共感できる話ばかりでとても自信がもてました。
- ・パネルディスカッションは、あらゆるお立場の方々が一つのテーマに対して意見を述べられ、とても興味深いものでした。特に韓国の活用事例(契約形態などのお話も交えながら)が参考になりました。
- ・生成AIは今後の業務で不可避であり、まずは使いこなしていくことが必要。効率化のために使うのではなく、新しいFM、新しい価値を生み出すために使う必要があることが分かり、必要性を強く感じました。



写真上：JFMA 会場風景

左から 板谷敏正さん、安田健一さん、切敷香澄さん、石田航星さん、藏知弘史さん、内藤正光さん

写真左：配信画面 (パネルディスカッション・質疑応答・総括)

左上から 会場の登壇者、金東範さん、安田健一さん、藏知弘史さん、切敷香澄さん、石田航星さん、内藤正光さん、会場視聴の皆さま、似内志朗さん

イベント・セミナー等 実施報告

● 2025年 新春特別セミナー

事務局：山田 勝彦/佐々木 信

毎年ご好評をいただいております新春特別セミナーを、2025年1月15日(水)に開催しました。「新春恒例 オフィスの動向と展望」と題して、Webライブ配信しました。お二人の講師に賃貸オフィス市場の動向とワークプレイスのトレンドについて調査データ等のご紹介を交えながらご講演いただき、

講義 1:

2027年に向けた賃貸オフィス市場の動向と展望

講師 津田 宏美 三幸エステート株式会社 市場調査室 アナリスト

概要：東京のオフィス市場では 2025 年は再び大量供給が予定されており、社員が出社したくなるオフィス、採用に有利なオフィスなど、オフィスに求める機能や役割がコロナ禍前とは変化する中、賃貸オフィス市場の動向と展望を、2027 年までの空室率、賃料予測を中心に分かりやすく解説した。



写真：講師による対談

左から 成田一郎 (JFMA 専務理事) 石崎真弓さん、津田宏美さん

その後対談を行いました。本セミナーは22名の皆さまにご参加いただき、受講後のアンケートでは、講義の内容、仕事への役立ち度ともに、多くの皆さまから高い評価をいただきました。来年度も同様に開催を予定しておりますので、皆さまのご参加を心からお待ちしております。

講義 2:

企業ワーカー調査からみるワークプレイスの潮流 2025

講師 石崎 真弓 株式会社ザイマックス総研 主任研究員

概要：コロナ禍を経て、企業の働き方やワークプレイスに求めるニーズ、価値観に変化がみられ、オフィスワーカーの価値観も変化してきたが、両者の間には依然ギャップがみられる。大都市圏オフィス需要調査と大都市圏オフィスワーカー調査等の最新調査から、足元の実態と課題、ギャップを浮き彫りにした。

アンケートに寄せられた感想

- ・三幸エステートのオフィスマーケット解説でオフィス需要の背景にテナントの拡張傾向がある点とザイマックスのFMトレンド解説でその背景に触れていた点がとても判りやすく良く練られた組合せだなと思った。
- ・1,2社の経営者の方がこのような内容を聞かれてどう感じられるのかなどがあると、なおおもしろいかなと思った。

● 令和6年度4回理事会

事務局：豎山 和人

今年度第4回理事会が3月18日(火)にWeb会議にて行われました。

米倉誠一郎会長を議長に、理事監事22名が出席しました。議案審議は以下の通りで、満場一致で決議されました。

決議事項

第1号議案 ◆2025年度事業計画及び収支予算の件
(2025年4月1日～2026年3月31日)

報告事項 ◆代表理事及び業務執行理事の職務執行状況報告



楽しい人形町



藤本 文夫

ふじもと ふみお

JFMA事務局
経理部長

(1) 日本橋人形町 「Tひで」 本店

とろとろ卵の親子丼の元祖 江戸時代 1760 年（宝暦十年）創業の老舗

元々は、ランチタイムには店の周りに多い日で 50 人くらいの待ち行列ができ、とても 1 時間のお昼休みには行けない店でしたが、現在店舗建て替え中（2025 年 2 月現在）で、その敷地のはずれに小さな弁当売場を設けています。その売場に 5 席のイートインスペースがありますが、あまり知られていないため、待たずに食べられる状態となっています。（月火休み）

(2) 浜町 K ねこ手打蕎麦

そばは茹で具合がアルデンテ、かえしも最高です。先日も韓国人を案内しましたが、彼は、あまりのおいしさにざるの隙間に残ったそばの小さな切れ端まで残さずに食べていました。（月曜ランチ休み）

(3) 焼き鳥重 人形町 O が和

やはり、人形町は天ぷらと焼き鳥重がうまい。ランチでは店の前の行列が凄く 30 分は待たされます。上記「Tひで」が改築中のため、現在では人形町で一番待ち行列の多いお店です。（2 位はカキフライの M 友）

(4) 寿司 K

水天宮入口横の路地を北方向に 200 メートルくらい入った所にあります。

ランチでは安いのにそこそこ良いネタを使った握りずしが出てきます。都心でこの値段は驚きです。店が狭いので、昼休みはすぐ事務所を出ないと入れないことがあります。（月曜ランチ休み）

(5) 江戸前天麩羅 T 音

1930 年創業。人形町ならではの昭和にタイムスリップしたような天ぷら屋です。ごま油で揚げてあるので、少し色が黒っぽい昔風の天ぷらです。

(6) 日本橋人形町 とんかつ K よし

口の中でとろけるとんかつ。かつて川崎駅前に「天狗」（→「かつ左衛門」に改名）という食べると口の中でとろけるとんかつ店がありましたが店を閉めてしまいました。口の中でとろけるとんかつは、もう一生食べることはないと言っていたのですが、たまたま入った人形町のとんかつ屋にて巡り合うことができました。ここも、予約なしで行くと店の前で 30 分くらい待たされます。

(7) L ムラム（旧元祖紙焼き H ルモサ）

台湾風羊肉の紙鍋。羊肉を味噌だれに浸して紙鍋で煮込むヘルシーな料理です。味噌だれが程よく辛いので、ごはんを何杯でも食べられます。

(8) HK 美食園

JFMA 関係者おなじみの店。委員会、研究部会終了後にそこで続きをやります。餃子は好評で、締めチャーハンも塩味が効いてておいしい。この店の特徴のひとつに、飲み放題コースを頼むと開始 15 分でほとんどの料理が出てきてテーブルがいっぱいになります。だから若い人は年長者に気にせずどんどん食べることができます。

その一方で、ロシアのプーチン大統領みたいに人を待たせるのが趣味の人が遅刻してやってくると、もう料理は何も残っておらず、飲み放題のアルコールをただひたすら空きっ腹に流し込むことになってしまいます、その姿がふびんでならない。

皆さま、楽しい人形町にどうぞお越しください。

JFMA ● 新任のごあいさつ



前澤 恵子 まえざわ けいこ 認定ファシリティマネジャー ●東京都出身 趣味:スキー、水泳、自転車、読書、ピアノ

2025年1月に入職いたしました前澤恵子と申します。新卒で入社した電機メーカーの人事部門でキャリアをスタートし、関連会社設立に伴うオフィス開設に携わったことをきっかけに、オフィス家具に関心を持つようになりました。その後、家具メーカーであるハーマンミラージャパン株式会社へ転職し、約25年間、主にマーケティングと広報を担当しました。

退職後は、国際協力NGOで2年間マーケティング業務に携わり、このたび再びファシリティマネジメントの分野に関われることを大変嬉しく思っております。JFMAでは、FMの「裾野を広げる」普及活動に努めるとともに、FMに関わる皆さまの満足度向上にも尽力してまいります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

JFMA公式SNS 更新中！

JFMAの Facebook、Instagram、X (旧Twitter)、LinkedIn を開設しました！

最新のニュースやセミナー、イベント情報など、
ファシリティマネジメントに役立つ情報を発信していきます。
ぜひフォローや「いいね!」をお待ちしています！



Facebook



www.facebook.com/jfma_fm



Instagram



www.instagram.com/jfma_fm



X (旧 Twitter)



x.com/jfma_fm



LinkedIn



www.linkedin.com/company/jfma_fm



YouTube



www.youtube.com/@jfmachannel

ジャフマ
JFMA

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会

〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町 2-13-6 浜町ビル 6F 電話：03-6912-1177 FAX：03-6912-1178



◀ No.217 2025 WINTER

特集 **ファシリティマネジャーのキャリアを考える**
求められるのは広い知識と経験、そして人間力

● No.216 2024 AUTUMN

特集 **有資格者に聞く**
ファシリティマネジャーの仕事

● No.215 2024 SUMMER

特集 **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

● 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 イノ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

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

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 2025
SUMMER**

ジャフマジャーナル 55 (No.219)

**ファシリティマネジャーが取り組む
防災・減災(仮題)**

ファシリティマネジメントフォーラムで基調講演をしていただいた東京大学未来ビジョンセンターの高村ゆかり教授は、気候変動やサステナビリティがご専門です。基調講演では、気候変動による自然災害の増加や二酸化炭素排出量削減のための新たな仕組みなどが語られました。そしてファシリティマネジメントは、このような課題に対してリスク管理の視点を持つことが重要であり、新たな社会課題への挑戦が社会から期待されているとご示唆いただきました。

219号と220号では、気候変動や自然災害に対するファシリティマネジメントの役割についてご紹介する予定です。

*内容は変更になる場合があります。

編集後記

今年のファシリティマネジメントフォーラム(第19回)は、テーマを「FMネクストステージ—サステナビリティ・地方創生・成長」とし、基調講演や特別講演、シンポジウム等は2月1日~28日までオンデマンド配信を行いました。

会場開催は2月25日にお茶の水ソラシティで開催。JFMA賞の授賞式とともに米倉誠一郎会長の挨拶、そして小室淑恵氏(ワーク・ライフバランス代表取締役社長)による「経営戦略としての働き方改革-多様な人材が活躍できる環境へ-」と題した会場講演と米倉会長との対談。その後のネットワーキングパーティには200名を超える方々にご参加いただきました。

また、2月12日には、新たな取り組みとして、若い世代を対象としたカジュアルな交流イベント「ミライの働き方 みんなの座談会」をココヨのTHE CAMPUS CORE(品川)で開催しました。

3月18日の理事会で、出席理事から「今回のフォーラムは社内の評判も良かった。FMの普及活動に有効である」。また、「フォーラムでの交流イベントのように、若い世代がFM資格を取得した後、参加しやすいコミュニティの場づくりを検討してほしい」などのご意見をいただきました。今後、フォーラムをさらに皆さまにご満足していただけるように進化させていきたいと思っております。

今回のジャーナルをフォーラムの全体像を把握し、見逃した講演の内容などを知る機会に利用していただければ幸いです。

(成田 一郎)

JFMA JOURNAL (ジャフマ ジャーナル) No.218 2025 SPRING

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>

2025年4月21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 おかり

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。

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
 ebm-papst Japan 株式会社
 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
 イオンディライトコネクト株式会社
 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
 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
 株式会社NTT ExCパートナー
 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
 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
 株式会社資生堂
 シバタ工業株式会社
 清水建設株式会社
 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
 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

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
株式会社日建設計
日建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
バンフィックコンサルタンツ株式会社
株式会社バスコ
株式会社長谷工コーポレーション
株式会社パナソニック日本総務部
パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社
株式会社ハリマビシステム
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
BIPROGY株式会社
株式会社BIMBase
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
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
富士フィルムビジネスエキスパート株式会社
プラス株式会社

プロパティデータバンク株式会社
一般社団法人北海道ファシリティマネジメント協会

ま

前田建設工業株式会社
株式会社みずほ銀行ファシリティマネジメント部
株式会社三井住友銀行管理部
三井不動産株式会社
株式会社三越伊勢丹アコ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
株式会社 RECEPTIONIST
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
株式会社エフエム・ソリューション
川崎重工業株式会社
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 Deto
DBJリアルエステート株式会社
株式会社日本政策投資銀行
日本印刷株式会社
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

募
集

日本ファシリティマネジメント大賞



ジャフマ

JFMA賞

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、ワークプレイスから CRE(企業不動産)、ときにはインフラまで含み、それらが、人に、組織に、社会にいかにか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。みなさまの実践事例はこれからの FM のベストプラクティスとなることでしょう。ご応募をお待ちしています。

■ 優秀ファシリティマネジメント賞

FMの手法を取り入れ、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に関連する新しい手法・技術の取り組み

■ 功績賞

FMに関する優れた論文、出版、その他の活動

スケジュール 7月よりエントリー開始です!



ジャフマ
JFMA

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)
〒103-0007 東京都中央区日本橋浜町 2-13-6 浜町ビル 6F
電話 : 03-6912-1177 FAX : 03-6912-1178

JFMA 公式 SNS 更新中!

 Facebook  www.facebook.com/jfma.fm	 Instagram  www.instagram.com/jfma_fm	 X (旧 Twitter)  x.com/jfma_fm	 LinkedIn  www.linkedin.com/company/jfma_fm	 YouTube  www.youtube.com/@jfmachannel
--	---	---	--	---

「第四の経営基盤」であるファシリティマネジメント(FM)を学ぼう!

2025(令和7)年度 認定ファシリティマネジャー 資格試験

ファシリティマネジメント(FM)は、人事・財務・ICT とともに
コアビジネスを支える重要な経営基盤です。
FMは施設を利用する人々、組織、社会や
地球環境まで含めて幸福に導く仕事です。
これはSDGs(持続可能な開発目標)や
ESG(環境・社会・企業統治)、ウェルビーイングにも通じます。
あなたも、FMの知識や能力を身につけ、
FMでイノベーションを起こし、
組織を、そして日本を元気にしませんか。



資格試験が
大きく
変わります。

- 論述試験を廃止し、学科CBT試験結果で合否を判定します
- 試験申込及び実施期間を昨年より4か月繰り下げて、期間を延長します
- 試験手数料を引き下げます 22,000円(税込) ⇒ 19,800円(税込)
- 資格登録要件を撤廃し、2年のFM実務経験が不要になります。*2025年4月より

FMをより広く、より多くの皆様に
最大限活用して頂ける様、
資格取得制度が大きく生まれ変わります。

認定ファシリティマネジャー資格制度について

1997年度からはじまった認定ファシリティマネジャー資格制度は、公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会、一般社団法人ニューオフィス推進協会、公益社団法人ロングライフビル推進協会の3団体が実施するものです。FMに携わる全ての人を対象として、FMに必要な専門知識・能力についての試験(認定ファシリティマネジャー資格試験)に合格し登録を行うことで「認定ファシリティマネジャー(CFMJ)」の称号を与えられます。

試験申込期間

2025年 8月1日(金)～10月17日(金)

試験実施期間

2025年 10月4日(土)～10月20日(月)

*試験期間内に再受験が可能です。(予約可能な場合)



詳細は JFMA ホームページを
ご覧ください。
<http://www.jfma.or.jp/>

*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。受験者は、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。

主催 FM資格制度協議会

事務局 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)

〒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 E-mail: touroku@jfma.or.jp

ジャフマ
JFMA

CBT試験^{*1}により
全国350カ所以上の
会場で受験できます。

よくわかる! 公共建物の長寿命化

定価 1,980円(税込)/各1冊

企画・執筆 ● 天神良久 東洋大学客員教授(認定ファシリティマネジャー)
分担執筆: 日本メックス株式会社 株式会社FMシステム

公共建物(庁舎、図書館、ホール等)の長寿命化・
廃校リノベーションによる利活用の先進事例と
民間企業本社ビルの居ながら改修、マンションの
長寿命化取組み、保全・改修工事のポイントまで



●vol.1 先進事例から学ぶ

新宿区役所本庁舎/青森県弘前市庁舎/横浜市宮ひかりが丘住宅/清瀬けやきホール/富山市民芸術創造センター/入善町下山芸術の森発電所美術館/ユクサおおすみ海の学校

●vol.2 小学校を大手民間企業が再利用

吉本興業東京本部/半田赤レンガ建物/青森県庁舎/目黒区総合庁舎/富山県氷見市庁舎/青森県弘前市民会館/北九州市立戸畑図書館

●vol.3 廃校がリノベーションで蘇る

京都国際マンガミュージアム/立誠ガーデンヒューリック京都/新宿 NPO 協働推進センター/しんえい子ども園・学童クラブもくもく/ブナコ株式会社西目屋工場/株式会社美少年 酒蔵/ASO Kenny's Café

●vol.4 廃校を新しい利用方法で再活用

道の駅保田小学校/七浦診療所・複合施設/ザ・ホテル青龍 京都清水/東京おもちゃ美術館/浜松市防災学習センター/熊本県菊池エミュー観光牧場

よくわかる! 公共建物の長寿命化

～廃校を新しい利用方法で再活用～ vol.4



日本は森林資源大国!

木材の利用が国土を守る! vol.1

～都市に木造ビルがやってくる①～

定価 1,650円(税込)

企画・執筆 ● 天神良久 東洋大学客員教授(認定ファシリティマネジャー)
分担執筆: 大成建設株式会社

都市の木造ビル: 設計者インタビューによる建物企画から建物誕生までを、図面・写真を掲載し詳細に解説

●2024年12月刊

最新刊



第1章 日本の木材を使用して元
気な森林を取り戻す!

第2章 HULIC & New GINZA 8
設計: 竹中工務店、外装
デザイン監修 隈研吾建
築都市設計事務所

第3章 流山市立おおぐろの森
小学校 設計: 日本設計

第4章 流山市立おおぐろの森
中学校 設計: 日本設計

第5章 宮崎県小林市新庁舎 設
計: 梓設計九州支社

第6章 ゼネコンにおける最新の
「木材利用、エンジニアリ
ングウッド」の取組み

【第2章～5章: 建築耐火法規対応、木
材選定基準、木造設計ポイント、木造の
詳細設計、木材使用量、建築工事費、補
助金制度等解説】

Crevis 株式会社クレヴィス

書籍は全国の書店、またはオンライン書店でお求めいただけます。

● 〒101-0052 東京都千代田区神田小川町 3-1-3 オプティクスビル 6F
● TEL : 03-6427-2806(営業部) ● FAX : 03-6427-2807

● E-mail : info@crevis.jp
● HP : www.crevis.co.jp

行き先は、 未来です。

Facility Management

Construction

Energy Management

駅からビル、そして街へと広がる、
次世代のスマート・ファシリティマネジメント。
多様性と創造力で、
持続可能な未来を実現します。

BT JR東日本ビルテック株式会社

http://www.jrefm.co.jp

- 主要事業 / 建物設備維持管理、ビル統括管理、エネルギーマネジメント、FMコンサルティング、改修工事ほか
- 本 店 / 〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-2-2 JR 東日本本社ビル 8 階
TEL : 03-5334-0630 FAX : 03-5334-0634
- 支 店 / 東京・横浜・八王子・大宮・高崎・水戸・千葉・仙台・盛岡・秋田・新潟・長野

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

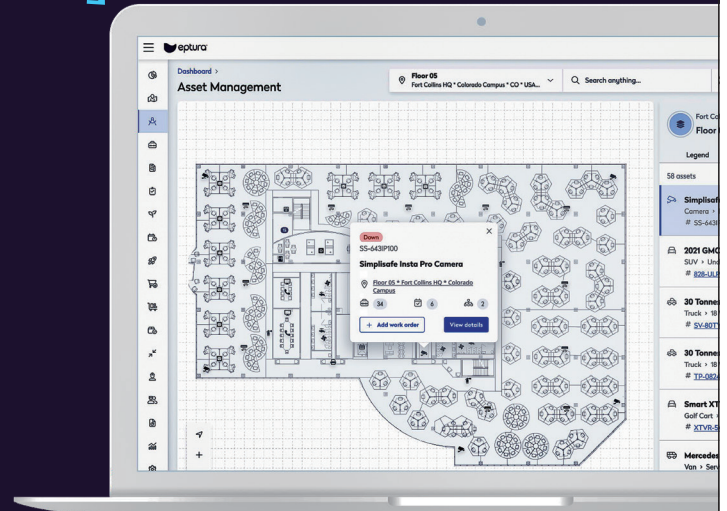


JFMA ジャーナルは環境に配慮した「FSC認証紙」ならびに「植物性インキ」を使用しています。



Eptura Asset™

Manage the **lifecycle** of workplace equipment.



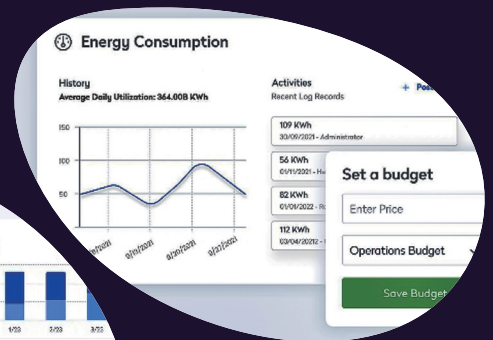
Archibus™でおなじみのEptura社から新たにリリースするEAM (資産ライフサイクルマネジメント)であるEptura Asset™は、組織の有形資産の保守管理を、各資産のライフサイクル全体を通じて行うシステムです。ワークプレイス管理に重きを置くIWMSと比較して、ライフサイクル管理に重点を置くEAMらしさを持ちながらも、エネルギー管理やIoTセンサ連携などの最新のテクノロジーを搭載した新世代の施設管理ソリューションです。



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/

ファシリティマネジメント
フォーラム 2025

FACILITY MANAGEMENT FORUM 2025

第19回日本ファシリティマネジメント大会開催にあたり、
下記企業様から多大なるご支援を賜りました。ここに厚く御礼申し上げます。

PRIME SPONSOR



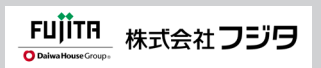
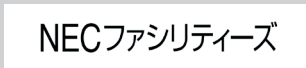
PLATINUM SPONSOR



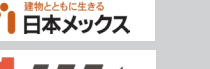
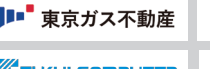
DIAMOND+ SPONSOR



DIAMOND SPONSOR



GOLD SPONSOR



SILVER SPONSOR



BRONZE SPONSOR



JFMA