



オフィス トレンドピックアップ

# 企業の未来を拓く 健康オフィス

少子高齢化、および生産年齢人口の減少等の進行を背景に、企業の喫緊の課題となっている働き方改革。その実現の一助となるよう、従業員が生き生きと働き、高いパフォーマンスを発揮できるオフィス環境を構築するには、どのような手法があるのだろうか。各方面の専門家や、先進的取り組みをされている企業にご登場いただき、“健康オフィス”に様々な方向からアプローチする。

## 企業価値と業績の向上に寄与する「健康経営」の普及を推進

経済産業省(商務・サービスグループヘルスケア産業課)

## 日本におけるWELL Building Standardの展望と課題

株式会社ヴォンエルフ

## オフィスで発生する“新しい時代の労災”にどう対応すべきか

株式会社メディカルトラスト

## 集中度の測定でパフォーマンスを可視化し、働き方改革を推進

株式会社ジンス

## 企業の円滑な活動と健康を支えるファシリティマネジメント

シービーアールイー株式会社

# 企業価値と業績の向上に寄与する 「健康経営」の普及を推進



経済産業省 商務・サービスグループヘルスケア産業課 係長 紺野 春菜 氏

## 1 健康経営の目的と効果

「健康経営」※1とは、従業員の健康保持・増進の取り組みが、企業にとって、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、成長ポテンシャルを向上させ、イノベーションを創出し、企業の最終的な目標である業績向上や企業価値向上へとつながることが期待されます。すなわち、健康経営とは、企業の目標達成のための1つの手段として、従業員の健康に着目し、その増進に取り組むことと言えます【図表1】。

健康経営を実践する企業にとって、その効果を検討することは重要なポイントです。健康経営の効果として、「個人の健康状態が改善されること」は非常に重要であり、現在、健康経営を実施する多くの企業が、従業員の健康状態の把握に取り組み始めているところです。

すでに健康経営を進めた結果として、研究事例を公表している企業もあります。㈱丸井グループでは、2014年から

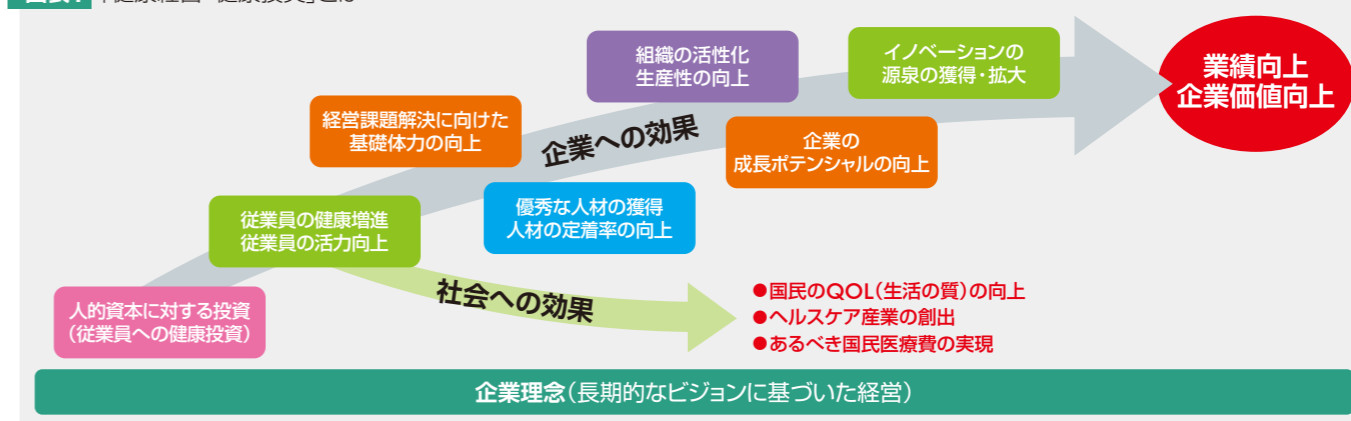
2016年にかけて生活習慣と仕事の取り組み姿勢との関連性を分析した結果、「食事の量や内容に気を付けている」と答えた社員および「良い睡眠がとれている」と答えた社員は、そうでない社員に比べ、仕事の取り組み姿勢が前向きで、職場でのコミュニケーションが良好であると、統合報告書に公表しています。※2

また、健康経営の実践による企業価値等の向上等を測るためには、「組織」の活性化に着目していくことも必要です。健康経営の効果としてエンゲージメントを1つの指標と考えた場合、エンゲージメントが高い企業では、利益の伸び率が高いという調査結果もあります。※3

さらに、公益社団法人日本経済研究センターのスマートワーク経営研究会による分析※4では、各種の働き方改革(ダイバーシティ推進、柔軟な働き方の推進、健康経営、賃金体系の見直し)の効果を検証した結果、健康経営の実施が、他との比較において、2年後の企業業績(利益率)を最も高める因果的な効果があるとしています。

経済産業省では、今後も、健康経営と企業業績等の関係性等の情報を収集し、効果の検討や結果の周知を行っていきます。

図表1 「健康経営・健康投資」とは



※1「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です ※2「共創経営レポート2017」(㈱丸井グループ(2017年9月発行)) ※3平成30年7月経済産業省資料「健康経営の推進について」より、米国ギャラップ社による研究 [http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/180710kenkoukeiei-gaiyou.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/180710kenkoukeiei-gaiyou.pdf) ※4「働き方改革と生産性、両立の条件」スマートワーク経営研究会 中間報告(2018年6月)



## 2 優良な健康経営企業の“見える化”

“従業員の健康に配慮する企業”として認知されることは、その企業にとってどのようなメリットがあるでしょうか。1つには、その企業の労働市場におけるブランド向上が挙げられます。就活生および就職を控えた学生の親に対して、健康経営の認知度および就職先に望む勤務条件等についてアンケートを実施したところ、就活生は「福利厚生充実度」・「従業員の健康や働き方への配慮」との回答が4割を超え、親では「従業員の健康や働き方への配慮」・「雇用の安定」が4割以上を占める結果となりました。

健康や働き方への配慮は、就活生・親双方で特に高い回答率であり、併せて、就活生が親の意見を参考にするか否か調査したところ、7割が考慮すると答え、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることも分かりました【図表2】。

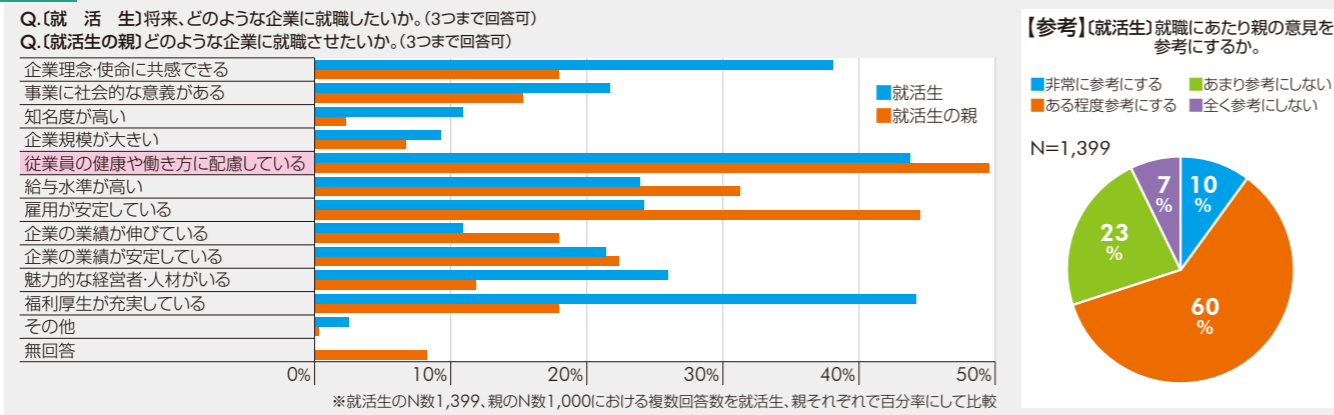
そうした傾向も踏まえ、当省では、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることができる環境の整備を推進しています。

その主な取り組みが、健康経営に係る各種顕彰制度です。経済産業省では「健康経営銘柄(東京証券取引所の上場企業が対象)」の選定および「健康経営優良法人(大規模法人部門)」「健康経営優良法人(中小規模法人部門)」の制度設計をしており、平成30年度で5回目の選定・認定を迎えますが、健康経営を実践する企業や法人は急速に拡大しています。また、各地域においても、自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっており、経済産業省ではこうした独自の取り組みも応援しています【図表3】。

健康経営優良法人2017および2018に連続して認定された法人に対し、認定後の変化や効果についてアンケートを実施したところ、大規模・中小規模ともに、「自社内での意識の高まり」が最も高く、「企業イメージの向上」、「コミュニケーション等の向上」、「労働時間適正化や有給取得率の向上」が共通して上位を占めています。

健康経営銘柄や健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定に活用される「健康経営度調査」では、それぞれ状況が異なる企業が、まずは自社の課題を見つけるきっかけとなり、それを解決できたかの指標にもなるようにと、評価項目の選択肢を多く設けています。回を重ねるごとに回答法人数が増加しており、主要な新聞社やテレビ放送において取り上げられる機会も大幅に増加し、社会からの関心の高まりが見受けられます。

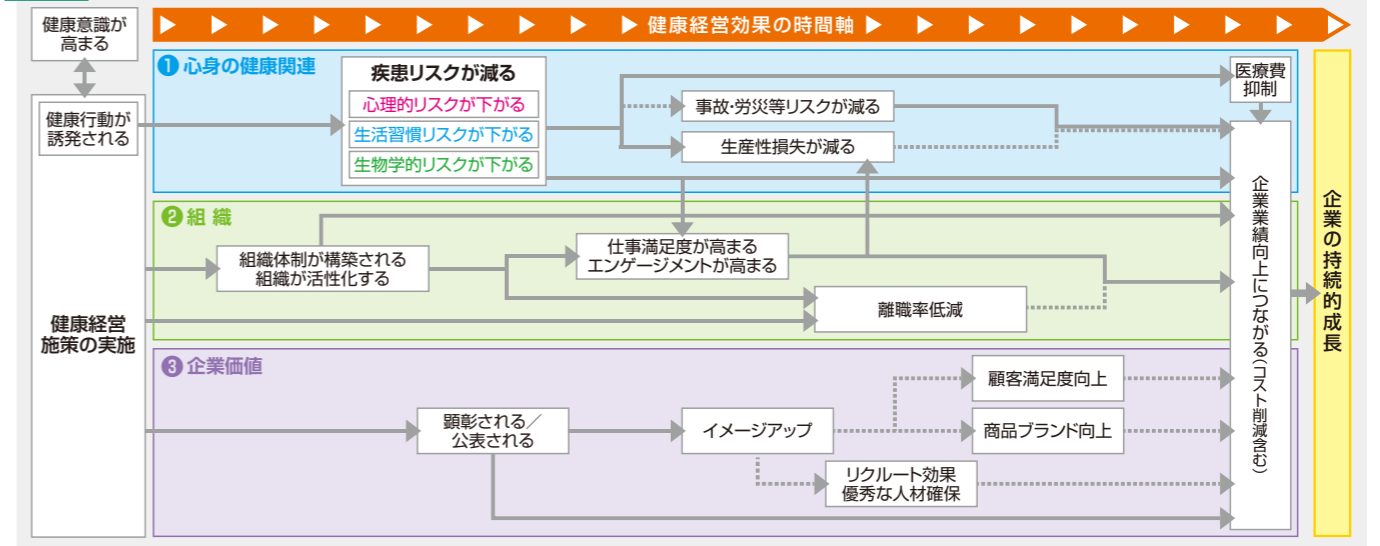
図表2 健康経営と労働市場の関係性(平成28年度調査の結果)



図表3 健康経営に係る顕彰制度について(全体像)



図表5 健康経営の効果フロー



## 3 イキイキと働けるオフィス環境

企業の健康経営の実現のためには、オフィスの環境整備が重要であると考え、平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業・健康経営に貢献するオフィス環境の調査事業として公表された調査レポートが、『健康経営オフィスレポート』です。\*5 オフィスは従業員が日々、多くの時間を過ごす場所であり、その環境や働き方が従業員の健康に及ぼす影響は少なくありません。企業はオフィス環境を整備して健康的で活気あふれる働き方を促進させることによって、単に疾病予防に貢献するだけでなく、業績向上や株価上昇等のより大きな投資効果を期待することができます。

図表4 健康を保持・増進する7つの行動



\*5「健康経営オフィス普及啓発委員会(座長:岡田邦夫 プール学院大学教育学部教授、NPO法人健康経営研究会 理事長)」によるレポート

本レポートでは、オフィス環境において従業員の健康を保持・増進する行動は、大きく分類すると7つあるとしています。従業員の心身の調和と活力の向上を図るためには、これらの行動をオフィス内で日常的に誘発させることが重要です【図表4】。

また、本レポートでは、健康経営オフィスの具体的な事例として、様々な企業の取り組み事例を紹介しています。一例を挙げると、株式会社フジクラでは、個人の自発的な健康活動の支援と、健康経営推進室の設置など組織的な健康活動の推進を実践。工場やオフィスで異なる執務環境に応じた対策を講じています。車の利用が多い工場では、足腰を動かすために自転車の利用を推奨。また座り仕事の多いオフィスでは、昇降デスクを採用したスタンディングワークや、ウンティの設置などで、活動量の増加に貢献しています。

## 4 健康経営の企業価値への寄与

健康経営の効果は、①心身の健康関連(個人の心身の健康状態の改善による生産性の向上)、②組織(組織の活性化)、③企業価値(企業価値の向上)の3つに分類したフロー図が【図表5】です。健康経営の目に見える効果としては、人材採用面でのメリットがありますが、経営者は最終的に、業績向上と利益増大を示さなければなりません。

そのため、今年度の活動方針としては、従業員の健康維持・増進の取り組みを土台として、健康経営の実践による組織の活性化や、企業価値の向上、それに対する投資の促進に関しても検討を進めていく予定です。

(取材 2018年7月)

# 日本における WELL Building Standard (WELL 認証) の 展望と課題



文 株式会社ヴァンエルフ 取締役 小山 暢朗 氏 / GBJ監事 WELL AP

## 1 WELL 認証の概要

昨今、「健康経営」や「働き方改革」等のキーワードに関連する動向の一つとして、健康とウェルビーイング(Health & Wellbeing)に焦点を当てた建物・空間の評価システムである「WELL Building Standard (WELL 認証)」に対する関心が高まっています。

WELL 認証は、空間が人間に及ぼす影響に関する科学的な研究結果に基づき、各種の要件を規定するなど、6年余りの開発期間を経て、The International WELL Building Institute (IWBI)より2014年10月に発表された評価システムです。IWBIが開発・維持改訂を担い、Green Business Certification Inc. (GBCI)が審査し、第三者認証を付与。GBCIはWELL以外にも建築物やエリアの環境性能評価システムであるLEEDや、ランドスケープの環境性能評価システムであるSITES等の第三者認証審査を行っています。

WELL 認証において「健康とウェルビーイング」とは、単に病気が虚弱でないということではなく、健康な心身と社会生活を営み、より積極的・創造的な健康生活を旨とする生活行動や心の持ち様を指します。このため、WELL 認証では建物の設計や管理に加え、医学、心理学、経営学など心身の健康に影響を与える様々な分野を統合したシステム設計がなされています。

例えば、WELL 認証における空気や水というコンセプトは、建物の換気性能や節水性能の評価ではなく、建物内における空気質、水質を中心に評価。さらに食物、活動、こころといったコンセプトの評価項目では、建物の設計や管理の範囲を越え、建物内で提供する食品、人事や総務の各種ポリシー整備、メンタルヘルス対策などが含まれるなど、LEEDやCASBEEなどの建築物の環境性能認証システムと明らかに異なるアプローチでシステムが構成されています。

WELL 認証は2018年5月末に、IWBIより次世代のシステムであるv2 pilotが発表されました。現在は現行システムであるv1と次世代システムのv2のどちらでも申請が可能ですが、今後一定の猶予期間を経て、v2へ正式に更新される見込みです。

本稿では、以下v2を中心に概要を説明します。

WELL v2では、基本的に一つのシステムで評価が行われますが、評価項目の選択肢の中からプロジェクトの評価対象に応じて評価項目を一定の条件下で選ぶことができます。建物のベースビルを認証する場合は、「WELLコア認証」と呼ばれます。

評価項目は基本的に10のコンセプトで構成されており、各コンセプトの評価項目は必ず要件を満たさなければならないPrecondition(必須項目)と、プロジェクトオーナーが申請項目を選択できるOptimization(加点項目)に分かれています。必須項目には配点はなく、加点項目は10の基本コンセプトで100点満点、それ以外にイノベーション項目が設けられ、既設の項目で評価できない項目を加点として10ポイントまで追加することができます。必須項目をすべて取得し、加点項目の取得ポイントに応じてサーティファイド(40~49ポイント、ただしWELLコア認証のみ)、シルバー(50~59ポイント)、ゴールド(60~79ポイント)、プラチナ(80ポイント以上)の認証が付与されます【図表1】。

本稿では誌面の都合上、各コンセプトの評価項目の内容を解説することはできませんが、詳細はIWBIのホームページから無料でダウンロードすることができます。IWBIではWELL 認証の積極的な国際展開を目指しており、日本語の資料も徐々に拡充してきているので、参照してみてください。

図表1 WELL v2のコンセプトと評価項目数

Concept	必須項目	加点項目
1 Air 空気	4	10
2 Water 水	3	5
3 Nourishment 食物	2	11
4 Light 光	2	6
5 Movemet 活動	2	10
6 Thermal Comfort 温熱快適性	1	6
7 Sound 音	1	4
8 Material 材料	3	11
9 Mind こころ	2	13
10 Community コミュニティ	3	13
11 Innovations イノベーション	0	5
合計	23	94

## 2 日本における健康経営とWELL 認証について

日本で関心が高まりつつあるWELL 認証ですが、IWBIのデータベースから、2018年7月28日時点でのグローバルでの登録や認証の状況分析をしてみましょう【図表2】。全世界でのプロジェクトの総登録数は950件、うち認証済みは109件(予備認証97件を除く)。WELL 認証は米国で開発されたことから、プロジェクトの総登録数の40%近くが米国の案件です。州別の登録数ではカリフォルニア州がトップで、柔軟なアイデアや知的生産性の向上に、より関心の高いシリコンバレーを中心としたIT関連企業等が積極的に採用していると推察されます。

国別の登録数では米国に次いで中国が他国を大きく引き離しており、潜在的なマーケットの大きさを感じさせられます。ただし、中国のWELL 認証はその約半分が分譲集合住宅に対する登録であるので、グローバル市場におけるオフィスに対するWELL 認証の関心との差異に注意が必要だと思えます。

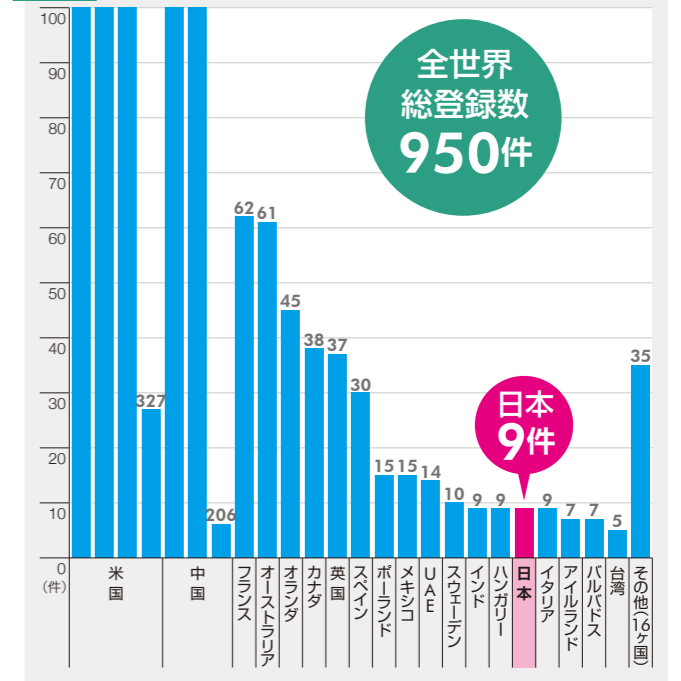
一方、日本における登録数は9件、認証済みは1件(予備認証は2件)となっており、他の国や地域と比較して若干の出遅れ感や否めません。プロジェクトについては、ゴールド認証済みの「大林組技術研究所テクノステーション」、また予備認証を取得した「横浜グランゲート」「清和ビジネス本社」が公開されていますが、その他については非公開となっています。

弊社では、LEED 認証を中心にWELL 認証やSITES 認証のコンサルティングのサービスを提供していますが、今年に入ってからWELL 認証に関する問い合わせが急増しており、企業やマーケット関係者の関心の高さに注目しています。加えて、LEED 認証やWELL 認証の日本での普及を目的として活動する、一般社団法人グリーンビルディングジャパン(GBJ)でのWELL 認証に関するセミナー等の盛況ぶりや、より国際化や多様化を意識したシステムに更新されたv2の本格運用を考慮すれば、今後日本における認証取得の動向がさらに拡大する可能性は十分あると思われます。

また、GBJでは、日本におけるWELL 認証の普及や教育プログラムの実施をサポートしています。今後も日本語資料の拡充、各種セミナーの開催、GBJ WELLワーキンググループによるAAP(代替適合手段)やIEP(国際同等性プロポーザル)の提出など、日本でもWELL 認証がより使いやすいシステムになるよう活動を進めており、このような一連の取り組みもWELL 認証の認知や取得を加速させるものになるでしょう。

日本でのWELL 認証の可能性は有望と考えられますが、認証取得に向けたハードルの一つとして、プロジェクトチームの位置付けが挙げられます。WELL 認証の取得には、オフィスの

図表2 国別プロジェクト登録数(認証済み含む)



設計、施工、運用、管理、総務、人事にとどまらず、社員用の食堂や物販店舗の運営者など様々な部署の連携が必要で、認証取得に向けた課題をボトムアップで解決しようとしても、各部署間の調整など難しいケースも多々あります。健康経営や働き方改革とは、文字通り経営課題の解決であり経営方針の改革です。トップダウンによる力強いリーダーシップを示すことが、プロジェクトの推進には不可欠で、プロジェクトメンバーが経営層のコミットメントをいかに共有できるかがポイントになります。認証取得はゴールではなく、あくまでも経営課題を効率的かつ効果的に解決するツールの一つと捉えることが求められるでしょう。

世界最大の年金基金であるわが国の年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)は、昨年からはESG(環境・社会・ガバナンス)指数に連動した日本株のパッシブ運用を1兆円規模で始めました。この背景には、日本企業をめぐるESGに対する評価と長期的な期待収益の向上を、GPIFが意図していることがあり、この動向に伴って、指数に採用されるためのESGに対する日本企業の取り組みは、今後も拡大することが予想されます。

企業における建築物やオフィス環境に対する考え方も、その企業の環境や社会に対する取り組みはもちろんのこと、従業員の健康や生産性にも大きな影響を及ぼすことがますます意識されるでしょう。また、日本の少子高齢化に伴う労働人口の減少は当面継続することから、優秀な人材獲得に向けて、ワークライフバランス、健康経営、働き方改革といったキーワードに対するアウトプットとして、WELLやLEED等の認証取得も有効なアプローチの一つになると思われます。



# オフィスで発生する “新しい時代の労災”に どう対応すべきか



文 株式会社メディカルトラスト 取締役 事業部長 佐藤 典久 氏

## 1 オフィスで起きる労災が変化

社員の健康管理で最優先すべきは、労働災害の予防です。これを理解していないと、思わぬ落とし穴に落ちることになります。

最近のオフィスでは、工場などとは違い、安全よりも衛生面での労災が重要となっています。【図1】のように精神障害での労災申請と労災として認められたという意味の支給決定件数は右肩上がり、脳卒中や心筋梗塞などの2倍となっていました【図2】。労働時間が長い、または不規則、人間関係が悪い、ハラスメントがある…などの職場では、いくら快適なオフィスをつくってあげても、労災を防ぐことには直結しません。健康管理体制の構築の目的は、「会社としてのリスク管理」

図1 精神障害等の労災補償状況(年度別)

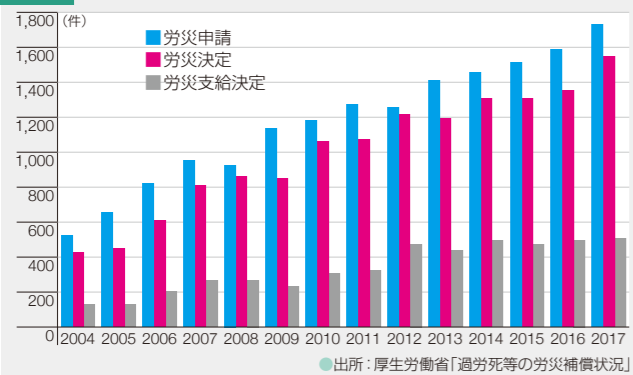
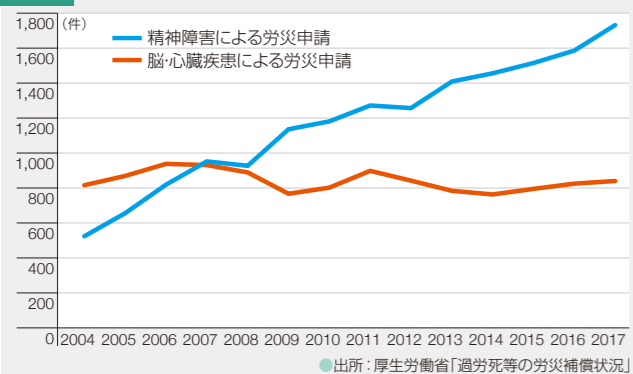


図2 労災の申請状況の推移(年度別)



「経営問題という視点から行う健康リスク管理」が最優先事項となります。法律で義務付けられている、年に1回以上の健康診断の結果や、毎月の実労働時間などを基にした社員の監視体制ができていなければ、健康リスク社員の発見はできません。実際に、高血圧の社員に対して、毎年精密検査を受けるように指導するだけで、長時間労働をさせ自宅で脳卒中により死亡させてしまった会社が、東京高等裁判所から3,200万円の損害賠償の判決を受けています。

健康診断は受けさせることが目的ではなく、就労ができる状態かどうかを会社が判断するために行わせるもので、労働者には法律で受診する義務が課されています。折角お金と時間をかけて行った定期健康診断がやりっぱなしだと、企業側のリスクとなってしまうのです。

## 2 働き方改革法で何が変わる?

働き方改革の重要な法律の一つとして、労働基準法とセットで「労働安全衛生法」も改正されました。それを先取りする形で第13次労働災害防止計画が2018年4月から5年間の期間でスタートしています。

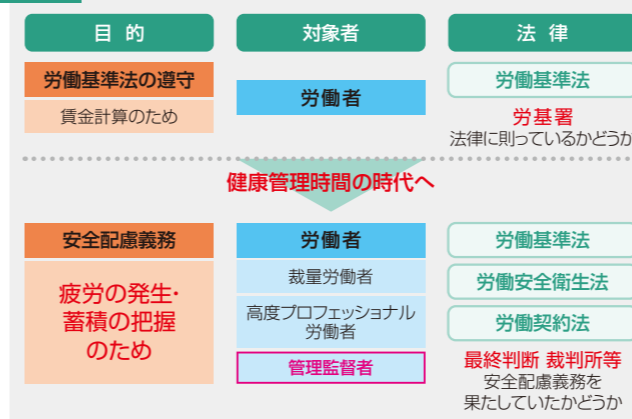
その中には過労死防止対策の一環として、時間外労働時間の上限規制が導入されることと、「産業医・産業保健機能の強化」が打ち出されています。産業医を選任している事業場は、その業務の内容や来所日時などを常時各作業場の見やすい場所に掲示する義務や、産業医が辞任もしくは解任された場合には、その理由などを衛生委員会で報告する義務などが新しく導入されました。

その目的は、産業医にきちんと長時間労働者の面接をさせて、過労死を防止させることと、そのために産業医に責任を持たせ「事業主に対する勧告権」を利用するよう促すためです。2017年6月からは、労働安全衛生規則の改正で、産業医に対して毎月必ず長時間労働者の氏名や状況を報告しなければならないことになっていましたが、それが労働安全衛生法に明記され、今まで100時間超の長時間労働者を対象に行っ

きた医師面接指導は、80時間超に対象ラインが下がります。2019年4月以降は、中小企業を除き1ヶ月の時間外労働時間が法律で休日労働を含めて100時間未満でなければならなくなり、理論的には一般の労働者で100時間を超える時間外労働はなくなるはず。こうして罰則付きのルールがスタートすることになりました。

もう一つ、労働安全衛生法と第13次労働災害防止計画の関係で大きく変わるものがあります。それは“労働時間の客観的な方法での把握”です。今まではどちらかと言えば残業代を正確に支払うための経理中心の時間管理だったものが、疲労の発生・蓄積の把握のための労務・総務・人事中心の“健康管理時間”のための時間管理へと変化せざるを得ないということです【図3】。

図3 労働時間の把握をしなければならない理由



労働基準監督官や裁判官からは、タイムカードやICカード、パソコンのオンオフなど客観的な方法で把握された労働時間の管理が、オフィス内での労働者はもちろん、在宅勤務者に対しても要求されることとなります。

## 3 事務所衛生基準規則とは

それではここで、具体的な対応策を検討してみましょう。快適な職場を提供することは当然のことですが、みなさんは「事務所衛生基準規則」をご存知ですか。省略して「事務所則」と呼ばれる、事務所に関する安全衛生規則です。その第5条には部屋の気温と湿度の基準が設けられており、部屋の気温は17℃～28℃、相対湿度は40%～70%の範囲内にする旨の規定があり、労働者数とトイレの便器の数の規定もあります。また、第21条では、常時50人以上、または常時女性30人以上の労働者を使用する場合は「労働者が臥床することができる休養室または休養所を男性用と女性用に区別して設けなければならない」とされています。設計図の段階から、この休養室または休養所をどこにするのかを検討しておかなければなりません。

なお、この規則は罰則付きの規則となっており、処罰される場合は、法人とその代表者が6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられます。

続いて、オフィスで発生する“新しい時代の労災”リスク対策を考えてみましょう。長時間労働を伴う健康問題や精神障害については、早い段階で医師や産業保健スタッフなどの専門家が介入することで、労務問題にならずに落としどころを見つけることが可能になると思われます。精神障害が労災のメインであることを理解して対応してくれる産業医の確保が最も重要であることは当然ですが、その産業医が面談する相談室または面談室についても十分配慮していますか？

相談室や面談室を前述の休養室の隣に作ったりしているケースをたくさん見てきましたが、労働者のプライバシーが十分保護され、相談や面談の内容が他の人に漏れない保証ができていない施設はまだ多くありません。面談者ができるだけ他の労働者に顔を見られることなく、相談や面談に求められるルートの確保も大切です。

ただ、多くの会社では、面談専用の小さな部屋の用意は難しいと思われます。日中の長い時間、復職面談や長時間労働者への面接対応のために会議室を占拠して、社内からクレームを受けるケースも多く見受けられます。

家賃の高いオフィスで、プライバシーが守られる面談室を用意するのは、費用対効果の問題でも難しいという声も多くなっています。産業医業務を受託している弊社(メディカルトラスト)では、「社外産業保健室」という社外の相談・面談専門施設を全国で展開しており、毎年数千人の長時間労働者やストレスチェック後の高ストレス者、復職予定者の方々、医師や保健師による相談・面接を実施しています。派遣会社や客先常駐が多い企業、小規模多店舗の企業様などからの依頼が多くなっています。

## 4 本社だけ快適でよいのですか?

全国展開している企業・団体の地域の支店や営業所を訪ねると、本社に対するいろいろな不満を耳にします。

例えば、本社のオフィスを快適職場にするならば、せめて産業保健上でのサービスを本社レベルにして、小規模事業場でも保健指導や医師面接などが受けられる仕組みを導入するなど、オフィス整備以外の部分で配慮をください。WEB会議システムなどを上手に利用すれば、全国の労働者に同じサービスが提供できますし、国内や海外の小規模事業場の部分だけの健康管理業務をアウトソーシングする企業も増えてきています。働き方改革は、いろいろな面からアプローチし、全社規模で考えていただければと思います。



# 集中度の測定で パフォーマンスを可視化し、 働き方改革を推進

株式会社ジズ MEME事業部 事業統括リーダー 井上一鷹氏  
Think Labプロジェクトリーダー  
quod, LLC 代表 中川 雅俊氏(Think Lab PR担当)



株式会社ジズ 井上 一鷹氏 quod, LLC 代表 中川 雅俊氏



## 1 集中度を測定するメガネ「JINS MEME」

JINS MEME(ジズミーム)は、メガネに組み込まれたセンサーを利用して、まばたきや視線移動、姿勢の変化を測定し、集中度など「ココロ」と「カラダ」の状態を記録するウェアラブルデバイスです。メガネにイノベーションを起こし続けたいという想いのもと、認知症の研究医である東北大学の川島先生にご相談し、「認知症の初期には、目の動きのスピードと重心バランスに健常者と違いが出てくる。人間が一日の中で最も長い時間身につけているメガネというデバイスを使えば、その予兆が計測できるかもしれない」という仮説を頂いたのがJINS MEME開発のきっかけとなりました。

不調な人を普通にするのと、普通の人を好調にすることは、何をすればよいかのベクトルは同じです。人のパフォーマンスを上げるためには、それを測る物差しが必要となります。JINS MEMEにより計測、可視化された集中度は、その物差しの1つとして利用することができます。

現在の働き方改革は、残業時間を減らすことばかりに関心が集まっていますが、自分事としてモチベーションを維持しながら、限られた時間内でいかに高いパフォーマンスを発揮できるかがより重要です。実際に、JINS MEMEのユーザー層も、30代後半の自分の体力に限界を感じる世代を中心に広がりを見せており、自らの限られたリソースをいかにマネジメントするかという点に関心が向いていることがうかがえます。



心身のコンディションがよくなると、パフォーマンスが指数関数的に上がるという調査結果があります。経営が、人そのものを価値の源泉と考え、設備投資だけではなく、ワーカーのコンディション向上へも投資することで、企業の競争力が上がり、予想以上の投資対効果を得られる可能性もあります。私たちは、働き方改革における課題を見つけるためのソリューションとしても、JINS MEMEを展開していく予定です。

## 2 世界で一番集中できる場所「Think Lab」

当社のオフィスで社員の集中度を計測してみたところ、全く集中できていないことが分かりました。この計測結果を受けて、「どのような環境なら集中できるのか」という課題に対して創造した結果が「Think Lab」のコンセプトです。

実際に社員が1人でThink Labの環境に置かれてみると、集中度の高まりだけではなく、自分で計画して何とかしようとするので、仕事への向き合い方が変わる様子が見受けられました。また、自分が本当は朝型だと気付いたり、集中できる時間帯・方法が分かったり、タイムマネジメントと仕事の組み立て方が変わるケースも見られます。

Think Labは、「世界一集中できる場」を目指し、進化し続ける会員制ワークスペースとして、2017年12月からサービスの提供を開始しています。「LIVE YOUR LIFE(自分の人生に集中しよう)」をコンセプトに、DEEP THINK(深い集中)を生み出す超集中環境を構築。執務スペースは窓方向を向いたオープンデスクがメインで、人と目が合うことで集中が阻害されないようになっています。もちろん会話は禁止。音や香り、視界に入る緑の割合など、脳科学をはじめ様々な研究から導き出された、深い集中に最適なワークスペースです。

Think Labの反響は大きく、チームでThink Labに来て、個人(集中)→チーム(コミュニケーション)→個人(集中)というサイクルを回して、個人で得られる集中の効果をチームでさらに拡大する使い方が、最近増えてきています。また実際にご利用い

ただいた企業では、「社内にこのような超集中環境をつくって欲しい」という声が、自分の働き方を意識する現場の社員から上がってきているとのこと。当社は、こうしたニーズに応えるため、今後は集中空間づくりのコンサルタントサービスも提供し、個人のパフォーマンスを最大化する働き方を提案していきます。

## 3 意識したい、集中とコミュニケーションのバランス

現在、コワーキングという働き方に非常に関心が高まっており、コワーキングオフィスを提供する企業も増えています。私たちは、コワーキングの空間そのものよりも、そこでいかにコミュニティをつくり、価値のあるコミュニケーションが取れるかが重要であると考えています。

そもそもオフィスとは、ワーク、コミュニケーションの場であり、集中するための場所ではありません。オフィスにおける集中度の一番の阻害要因は、話しかけられたりすることによる思考の中断です。また、働き方改革でも問題として取り上げられるように、非効率的な会議が多いのは、会議の内容について準備を行わないことが原因です。事前に集中して準備することで、会議の効率は上がります。そのためにはやはり、集中できる時間と空間が必要なのです。まずは集中してアイデアを練り、それからコミュニケーションの場に持っていくことで、イノベーションは生まれてくるものだと思います。

集中空間が自社内になぜ必要かは、以上お話しした業務効率の向上もちろんですが、健康や生産性という指標が測りにくいものである中で、社員のための空間づくりに投資している、言い換えれば社員を大切にしているということを明確に示す効果があるためです。社員のモチベーションと満足度を上げ、大切な人材を維持し、さらには望ましい人材に選ばれる会社になるという側面からも、経営上重要なテーマであると言えるでしょう。

(取材 2018年7月)

## CBRE 丸の内オフィスにおける集中度の計測実験

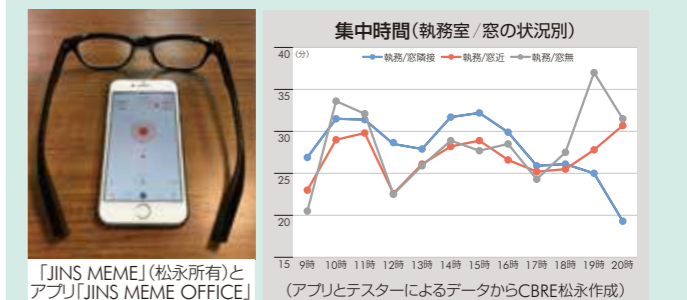
CBRE ビジネスデベロップメント/セールスマネジメント 松永 浩一

将来の人口減少と国内マーケットのシュリンク等、事業会社の環境が厳しさを増す中で、CBREが提供するABWオフィス※1についても、導入の定量的な効果として、コスト削減だけでなく、生産性向上に関して語るための物差しが必要だと考えていたところ、JINS MEMEを知りました。環境データ計測のテスターと併せて自費で購入し、昨年8月から1年間、弊社オフィスの102の席で集中度のデータを記録・集計してきました。

計測当初は、「そもそも集中度の違いが出るのか?」といった疑問や「想定していた効果と異なる結果が出てきたら?」といった不安の中での暗中模索でしたが、私が毎日手にしているテスターを見て「何ですか、それ?」と聞いてくれた同僚に経緯を説明すると、多くの人が「結果がまとまったら是非教えてください!」というポジティブな反応を返してくれました。

環境による違いを計測する必要があるため、約1年(1,220時点)の期間を要しましたが、分析してみた結果、集中ブースでの集中度の優位性や、また窓際の席と窓に近い席との比較では、朝から窓際の席の集中度が上回っていたのが、夕方になると逆転する等の状況が確認され、サーカディアンリズム※2の影響という新たな仮説も出てきました。

まだまだ限られたデータではありますが、こうした環境と集中度の関係を紐解いていくことで、ABWオフィスの生産性、ひいてはABWオフィスのデザインのあり方について、より定量的で明確な説明ができるよう、分析と活用を進めていきたいと思っています。



※1: 仕事に応じて働く場所を選べるオフィス  
※2: 約24時間周期で変動する生理現象、一般的に体内時計とも言う



# 企業の円滑な活動と健康を支える ファシリティマネジメント

シービーアールイー株式会社

グローバルワークプレイスソリューションズ エンタープライズファシリティマネジメント



シニアファシリティマネジャー  
大岩 誠



ファシリティマネジャー  
木村 淳一

## 1 CBREのEFMとは

CBREは、企業の不動産・施設運営に係るあらゆる局面でのソリューションを提供しています。中でも、エンタープライズファシリティマネジメント部門(以下EFM)は、多種多様な事業のお客様と強固なパートナーシップを結び、きめ細かなサービスを提供しています。CBREのEFMは、独立系FMサービスプロバイダーとしては、トップクラスであると自負しております。

EFMでは、お客様のビジネスを支えるオフィス・工場・研究開発施設・データセンター等の最大限の有効活用を目指し、業界最高水準の技術と専門知識を有するスタッフが、経営戦略的観点から総合的に企画・管理・運営に当たっています。お客様に、コアビジネスにフォーカスしていただけるよう、国内外のあらゆる拠点において、コスト適正化、生産性向上に寄与する施設運営、経営判断のためのレポート等、均質で効率的なサービスを展開しています。

EFMの具体的なサービスとしては、建物に関わる電気・空調・衛生設備等の保守管理を行うハードサービスと、ソフト

サービスと呼ばれる、受付・食堂・警備・清掃・メールルーム、ヘルプデスク等、多岐にわたっています。お客様のオフィスワークをサポートするソフトサービスでは、日々のご相談を一括して受けるサービスセンターの役割も担っています。従業員が困ったとき、CBREのヘルプデスクに聞けば、直接対応はもちろん、ワンストップで適切な部署へエスカレーションします。

さらに、お客様先のオンサイト常駐チームに加え、CBREオフィスの各分野専門家やプラットフォームスタッフが、様々な側面からサポートし、会社として一丸となって卓越したサービスをご提供します。

## 2 従業員の健康を考えるFM

お客様の健康を支え、よりよいコンディションで業務に当たっていただくために直結するのは、“食”の面のサービスです。例えばあるお客様のオフィスでは、より美味しく、心身ともに今より従業員が満足できるようにという視点から、そうした目的に合う食堂業者の入札業務を担当しました。「社内食堂から社内レストランへ」を目標に、それまでの給食型メニューから、従業員の様々なニーズやその日の気分や体調などに対応したメニューを用意することで、ランチタイムという限られた時間の中で、心も身体もリフレッシュできるように工夫しています。

同時に、ランチタイム以外は稼働していない食堂に、気軽に打合せができる什器や機器を導入することで、少人数の社内打合せの利用を促進するなど、スペースの有効活用も図っています。また、会社の保健師とコラボすることで、朝食を抜いて出社する人向けに、カフェでのモーニングセット販売を導入したり、ワンコインで野菜を購入できるサービスを導入するなど、健康を支える取り組みを実践しています。

快適な照度も、従業員の健康状態に大きく影響する要素です。あるオフィスでは、全ての照明器具を蛍光灯からLEDにすることで、経費節減効果に加え、働きやすい照度を維持することで、デスクワークの効率化に貢献しています。



CBRE 丸の内オフィス

## 3 ビジネスに直接貢献するFMへ

企業活動において、ノンコアの部分はアウトソースし、コアな業務に集中するべきであるということがよく言われますが、日本においては、総務、経理、人事、IT、法務といったノンコアビジネスを効率的にアウトソーシングしている企業はまだ少ないのが現状です。経理や人事領域をアウトソースするケースは増えてきましたが、特に管理・総務部門は、インハウスで担うことが多いように見受けられます。

多岐にわたるFMの業務を表す最も適した日本語は「総務」です。ただし、従来の、または大部分の総務は、定型に近い業務を正しく遂行することを求められる、いわば受動的に管理を

する総務となっています。

企業の事業戦略に不動産／ファシリティ面から貢献するCBREが目指すFMは、単なる「管理」ではなく、プロフェッショナルとして常に改善を取り入れていくFMであり、お客様のビジネスに直接貢献するFMです。お客様のビジネスにおいて求められるファシリティの在り方を共に考え、潜在的な課題を発見し、戦略立案のサポートから調達実務、そしてオペレーションまで全てのプロセスでサービスを提供します。

労働力減少や多様な働き方といった、課題や可能性に直面する日本において、米国で生まれたFMという管理手法を日本流にアレンジし、有効活用させる役割を、CBREは担っていると考えています。

# エンタープライズファシリティマネジメント (EFM)

確かな技術、知識と経験を有するプロフェッショナルチームが、お客様の事業戦略に貢献するファシリティマネジメントを行っています。

## 日本におけるプレゼンス (2018年6月現在)



### 多種多様な管理施設タイプに対応

- データセンター ● 工場 ● 研究設備 ● オフィス ● 社内カフェ
- フィットネスジム ● ガソリンステーションなど

### 幅広い業界をカバー

- 金融 ● テクノロジー&情報通信 ● R&D, ライフサイエンス
- エネルギー ● 自動車 ● 製造業 ● 商社

## EFMのサービス一覧

<b>ワークプレイス管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 働き方改革/ダイバーシティ戦略</li> <li>■ ビジネス最適+魅力的なワークプレイスの創出</li> <li>■ 職場面積あたりの利用効率化</li> <li>■ 会議室運用利便化</li> </ul>	<b>ITサポート</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ITヘルプデスク受付対応</li> <li>■ ネットワーク工事管理</li> </ul>
<b>ファシリティ運用 (施設運用)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 施設設備</li> <li>■ 維持管理計画立案</li> <li>■ 新規投資プロジェクト管理</li> <li>■ 最新設備情報・関連法令</li> </ul>	<b>BCP・セキュリティ・健康安全・CSR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ EHSガイドライン</li> <li>■ 消防法対応・防災対策企画立案</li> <li>■ 省エネ計画立案</li> <li>■ 省エネ法対応</li> </ul>
<b>サプライヤー管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ コスト管理</li> <li>■ クオリティ管理</li> <li>■ 契約管理</li> </ul>	<b>資産活用</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 自社所有不動産運用管理</li> <li>■ オフィス・店舗・駐車場等</li> <li>■ 契約リスク管理</li> <li>■ 拠点展開戦略</li> </ul>
<b>プロジェクト管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ オフィスレイアウト変更</li> <li>■ 座席変更企画、工事、管理</li> <li>■ 移転サポート</li> <li>■ 外注業者管理</li> <li>■ 調達マネジメント</li> </ul>	<b>ファイナンス</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 投資計画</li> <li>■ 予算立案・予算進捗管理</li> <li>■ コストセービング対策</li> </ul>
<b>社外向けサービス</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ブランディング展開</li> <li>■ イベントサポート等</li> </ul>	<b>福利厚生関連</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期健康診断サポート</li> <li>■ 医務室管理・ランドリー管理</li> <li>■ ボランティア活動支援</li> </ul>

## シービーアールイー株式会社

グローバル ワークプレイス ソリューションズ エンタープライズファシリティマネジメント

