

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

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

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、**「選ばれた取引先」**となることことができる



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

↓仕事総合満足度に特に強い相関がある項目

「対話する・目をつむらない」「ジャッジしない・正解を求めない」「相手を変え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」

対話が重んじられ
個々の考えや想いが尊重される環境

相手に合わせ関わり方を変えてみる 「まずは自分から」なスタンス

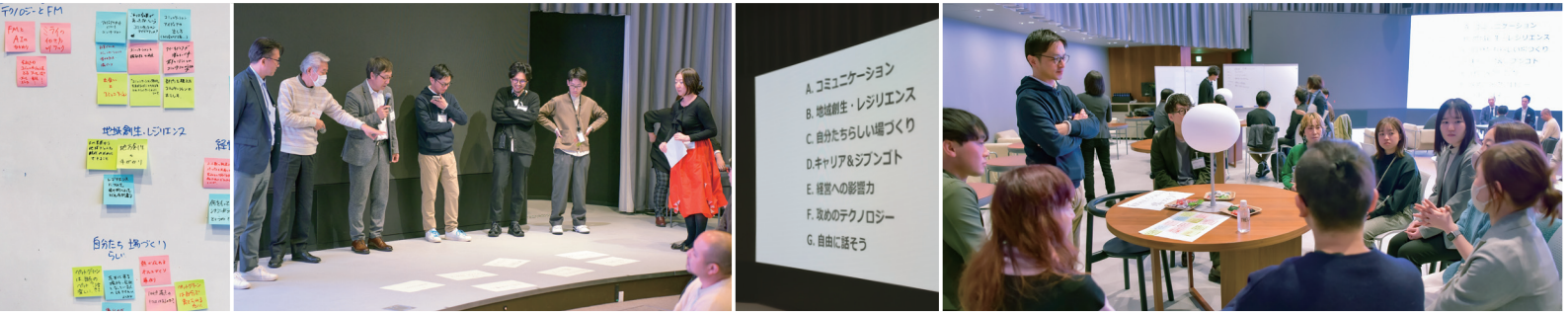
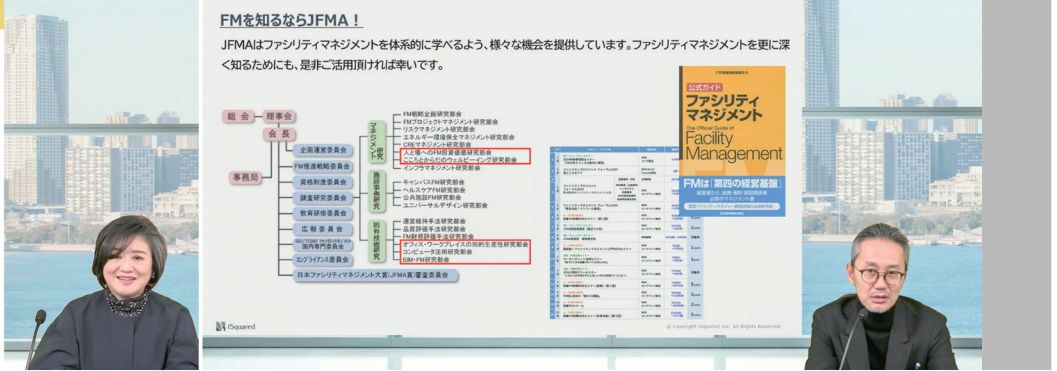
常に感謝の気持ちで。
手を家族や友人のように大切に思う

リーダー自らが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。それらのふるまい・行動はメンバーにも伝播していき、チーム全体の風土になっていくのではないかと。

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 I WILLを引き出し、全員が活躍する職場へ



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

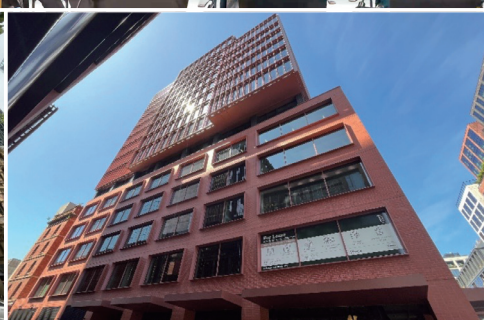
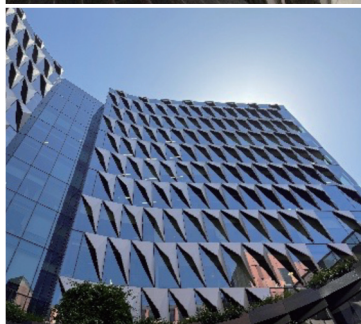
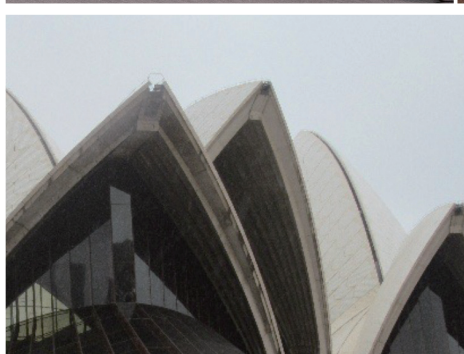
79 調査研究部会講演

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



● 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 (編澤賞)	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	31
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	
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 ー清水建設北陸支店新社屋ー	清水建設	
12	技 術 賞	AIによる省エネ制御 ー既存建造物の快適性を損なわずCO2削減ー	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ーブ（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。

今年は、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・育成していく、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ることがあります。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

●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ことが、
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『ブレインガマネージャー「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。

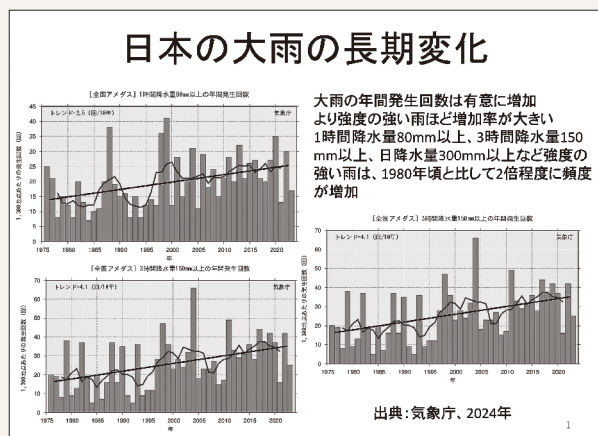
企業や金融機関が脱炭素社会に向かう取り組みを先導している。自社の事業活動からの排出はもちろん、サプライチェーン、バリューチェーン全体の排出削減を強化している。その要因の一つに、気候変動を筆頭に環境や人権などを考慮したESG 投資（サステナブルファイナンス）がある。

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					
			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	ハリケーンフローレンス	米国	53	150億	53億
11月	山火事キャンプ・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	台風マンクト	太平洋州、東アジア	161	60億	13億
7-9月	洪水	中国	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う異常事象が、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。

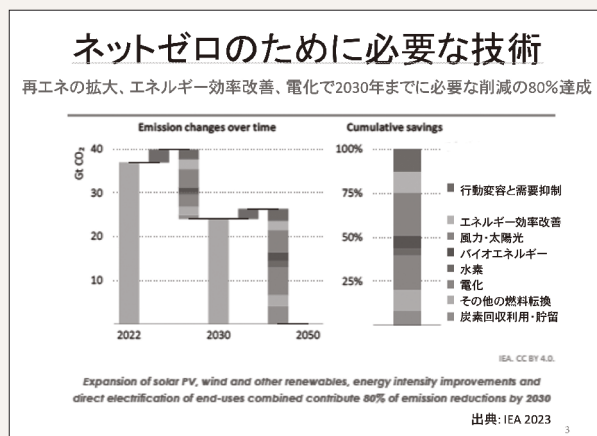
日本の2030年目標は、2013年度比で46%削減としているが、現時点では2013年度比で40%程度の削減となると予測されており46%の削減目標には至っていない。そのため、追加対策を取る必要があり、現在、発電の約23%を占める再生可能エネルギーを、2030年にはその約1.5倍にする。また新築の住宅建築物の省エネ性能を全てZEHにし、同時に新築戸建て住宅の6割に太陽光発電設備を導入することなどが国の目標となっている。(図表3)

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に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。

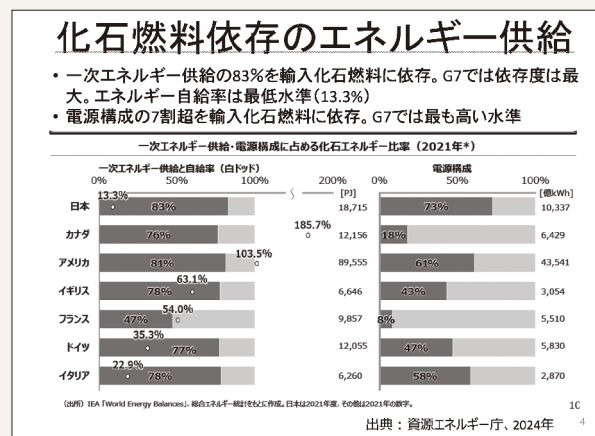
産業政策としての脱炭素化

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いて、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ますと、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でる。

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)

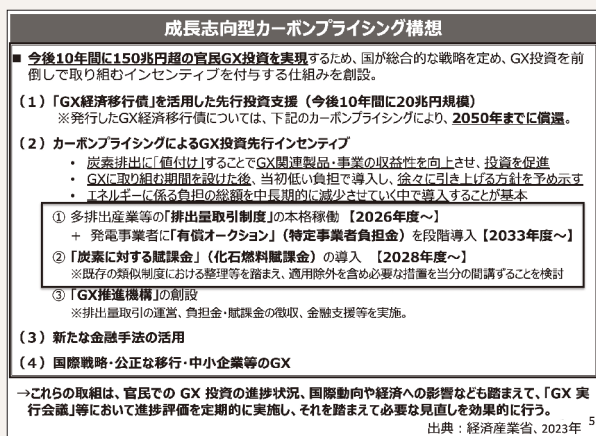
サステナビリティ情報開示の義務化

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。

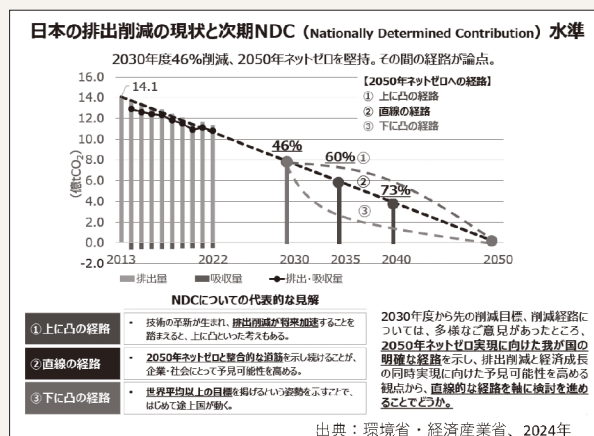
主要国には、企業のサステナビリティ情報の開示を義務化していく動きがある。TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）は、気候変動に関しての開示の基準を提言している。気候変動の影響が大きくなると企業の事業活動や資産、ファシリティの運用にさまざまな影響があるため、中長期の視点でどのような影響、リスクがあるのかを評価し、しっかり戦略をたて、それを経営陣が開示するというもの。TCFD では、その体制やリスクの識別と評価、管理、リスクへの戦略や対応、さらにはその目標と進捗を評価する指標の開示を求めている。(図表7)

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



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

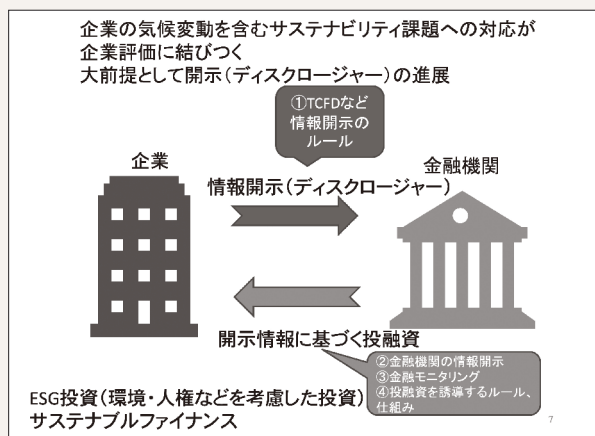
持続可能な社会の実現に向けて大きな変革が求められており、気候変動、自然資本、資源の効率性など、サステナビリティに関連する課題を考慮し、組み込んだ施設や資産を企画・管理・運用するファシリティマネジメントが非常に重要になっている。それが、取引先や顧客、金融機関からの評価、さらなる企業価値の向上につながる。気候変動、サーキュラーエコノミーと資源効率性、生態系などの自然資本、人的資本といったサステナビリティに関する問題を統合的に、かつ自社だけでなくサプライチェーン、バリューチェーン全体を通じた視点が、ファシリティマネジメントにも必要になる。

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。

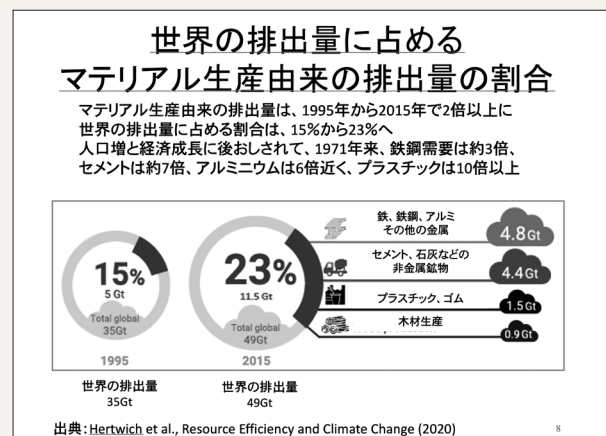
高村教授の講演では、世界的にカーボンニュートラルをめざす動きが加速する中で、自社の事業活動はもちろん、バリューチェーン全体の二酸化炭素排出削減への取り組みが今や企業評価に結びつく経営課題となったことや、サステナビリティに関する情報開示の重要性などが語られた。

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。

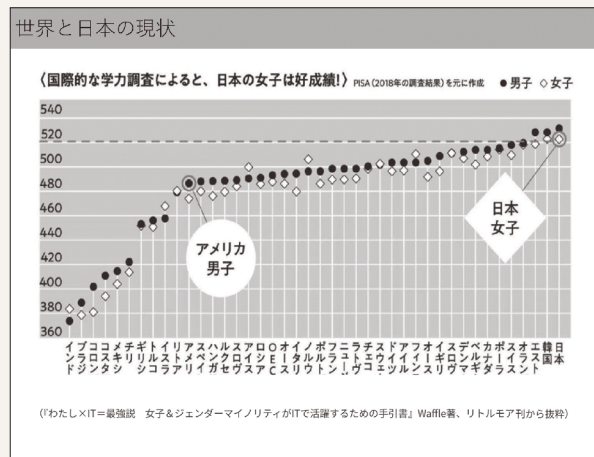
どんな人でも力を発揮できる公平な環境をつくることが DEI です。これは人権の問題です。自社や組織、チームにとって、すべての人（人材）が等しくかけがえない大切な人であると認めることが基本です。そうでない限り、すべてのことが進んでいきません。違いを生かして力を発揮することは生産性を上げていく

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・育児にかける時間が、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、ちょっとやそつとではびくともしない大きな石垣になります。

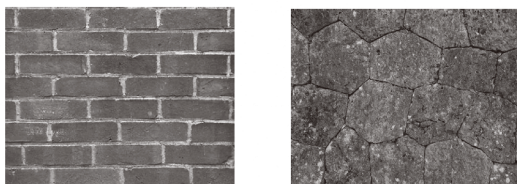
上からの指示に従うだけでよかった時代には、左側のレンガのようなチームでも対応できたかもしれませんが。これからの時代は、それぞれ適材適所の場所で自分らしさを発揮して活躍できる石垣のようなチームをつくる必要があります。

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。ありがたい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。◀

ダイバーシティ時代のチームビルディング



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

ダイバーシティ時代のチームビルディング



「幸せなチームづくり7か条」

- 第①か条 対話する・目をつむらない
- 第②か条 ジャッジしない・正解を求めない
- 第③か条 執着しない・リセットする
- 第④か条 任せる・委ねる・頼る
- 第⑤か条 経験を教訓にする
- 第⑥か条 相手を変えるのではなく自分が変わる
- 第⑦か条 愛のループを自分から始める

出所：及川菜穂・前野マドカ
『幸せなチームが結果を出す ウェルビーイング・マネジメント7か条』
日経BP 2023年、200ページ

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



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、

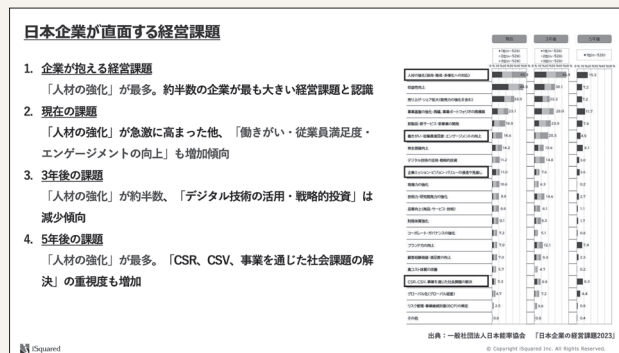
多くの企業で採用しています。この制度は、「1日休養、1日教養」というスローガンのもとに松下電器産業（現パナソニック）が日本で初めて導入したものです。社員の働き方を変える事で、生産性の向上を狙ったものだといわれています。

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、日本はまだ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。

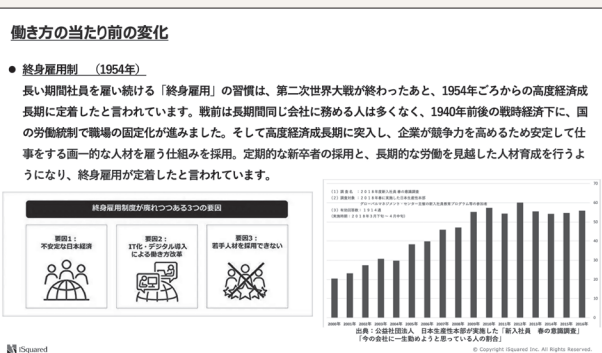
働き方改革の難しさ

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「今の会社に一生懸命なように思っている人」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、相談する相手もいない。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だと言っています。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ご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)

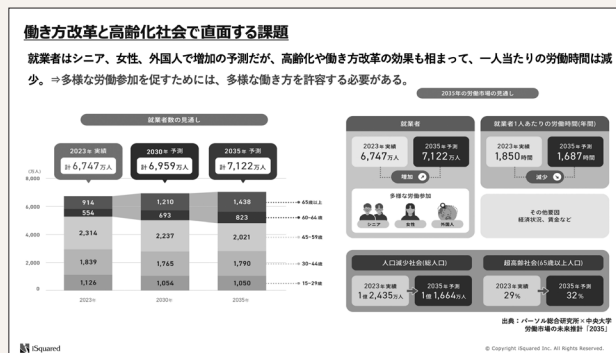
FMで日本をイキイキとした国に

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。生産性向上も待ったなしです。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