

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会
2024年度 秋の18講座

こころとからだのウェルビーイング 研究部会

ウェルビーイングと組織のパフォーマンスの向上を目指す
ファシリティマネジャーの取り組み

内容

1. 研究部会の紹介
2. 実践例の報告
 自社フリーアドレス運用トライアル（ネルケプランニング）
3. 研究部会参加のお誘い

研究部会紹介

こころとからだのウェルビーイング研究部会

設立：2018年

■活動目的

ファシリティマネジメントを通じて、人々のウェルビーイング（身体的、精神的、社会的に良好な状態）の実現に貢献し、笑顔と活力の溢れる社会を実現する。

ウェルビーイングに働けるワークプレイスづくりについて研究

こころとからだのウェルビーイング

こころ **社会心理学的** (Morale , loyalty , Engagement, less stress)

からだ **人間工学的** (Universal Design , Humanscale, Safety)

組織と個人のウェルビーイング



ワークプレイスの整備の運営維持

ウェルビーイング

1946年に国際保健会議が世界保健機関憲章を採択(1948年発効)
世界保健機関(World Health Organization:WHO)は1948年4月7日に、すべての人々の健康を増進し保護するため互いに他の国々と協力する目的で設立されました。

健康の定義(WHO憲章前文)

(原文)

Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.

(翻訳例)

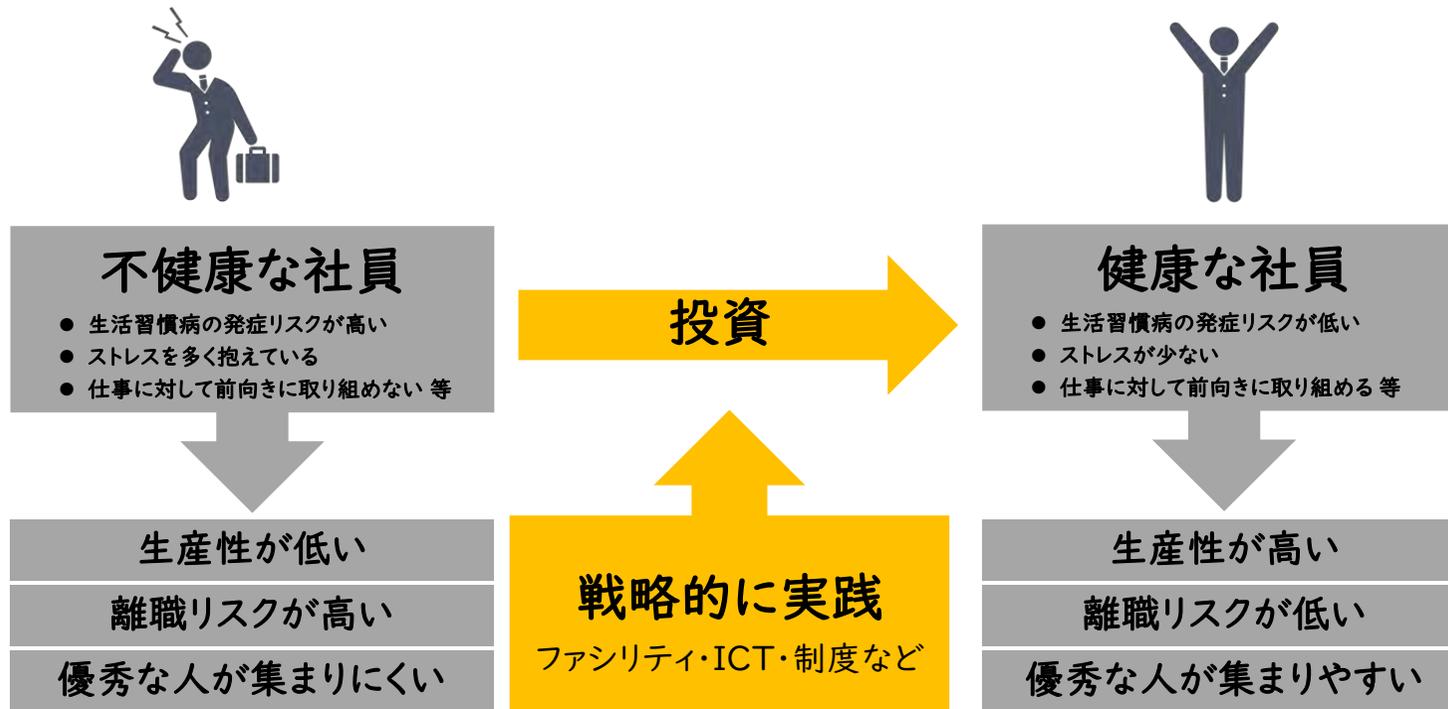
健康とは、単に病気や虚弱でない状態のことではなく、身体的、精神的、社会的にすべてがウェルビーイングな状態であること。

健康経営とは

企業が従業員の健康に配慮することによって、
経営面においても大きな成果が期待できるとの基盤に立って、
健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること

特定非営利活動法人 健康経営研究会HPより (<http://kenkokeiei.jp/whats>)

健康経営による投資は3倍の効果がある



健康経営における評価指標

アブセンティズム

(健康問題による欠勤)

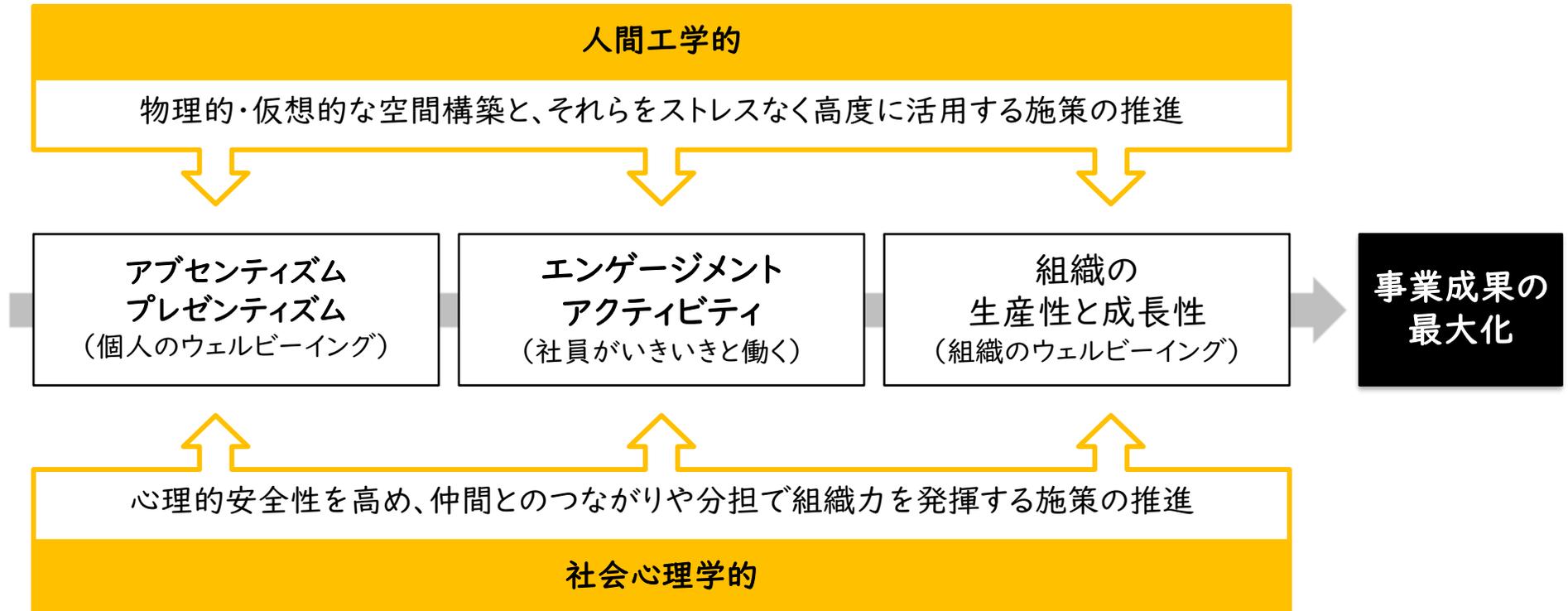
例) 風邪で仕事を休む、
うつ病で長期休職する 等

プレゼンティズム

(健康問題による出勤時の生産性低下)

例) 頭痛で仕事に集中できない
花粉症で業務が妨げられる 等

ファシリティマネジャーの取り組み(当研究部会のアプローチ)



実践例の報告

〈インハウスでの実践〉
自社フリーアドレス運用トライアル
株式会社ネルケプランニング

株式会社ネルケプランニング

グループアドレス導入プロジェクト 脱固定席への取り組み



公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 2024年度 秋の18講座
ウェルビーイング実現の実践例報告

nelke



演劇とエンタメで、

たくさんの人に**笑顔**を！ **勇気**を！

生きる**ワクワク**を！

会社概要

株式会社ネルケプランニング

本社所在地

〒153-0043 東京都目黒区東山1-2-2 目黒東山スクエアビル

設立

1994年8月3日

従業員

170名（2024年5月現在）

事業内容

演劇舞台の企画・キャストイング・制作進行（2.5次元ミュージカルを多く手掛ける）、
関連する映像・音楽の配信、テレビ放送、映画館上映、関連商品の企画・制作進行、
アニメーションのキャストイング等

公式サイト <https://www.nelke.co.jp/>



グループアドレス導入のねらい

課題

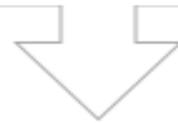
全従業員 固定席



人員増加による**オフィススペースの圧迫**
社外勤務の多い従業員席が**デッドスペース**

人員増加・組織変更のたびに**レイアウト変更**

部署を超えた交流が希薄



新しい働き方の模索

今後、各部署の働き方や現在の座席数が限界を迎えた時に、
グループ（フリー）アドレスを選択肢として社内に提示できるように準備したい

まずは、ノウハウの蓄積のため総務部のエリアをグループアドレス化

グループアドレス導入のねらい

当社にとってグループアドレスは現実的なのかを検証

グループ（フリー）アドレスの運用ノウハウの蓄積

1 スペースの有効活用

- 在宅勤務・外部現場での勤務があっても、執務スペースが無駄にならない
- 今後従業員が増えても、新たにデスクを用意する必要がなく、柔軟に対応できる

2 コミュニケーションの活性化

- 所属に関係なく席を選ぶことで、これまで縁のなかった人とのコミュニケーションのきっかけになる
- 対象者以外にもフリーに利用できるようにする
- 社内のマグネットスペースとしての活用

3 働きやすさの向上

- モニター常備席や広いテーブルなど、その日の業務・気分に合わせて什器を利用することができる
- 什器の使いやすさ向上
- 内装、デザインで明るい雰囲気づくり

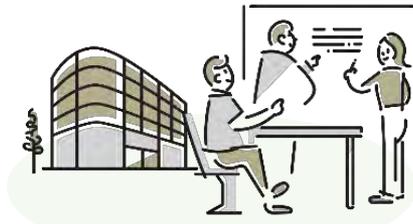
グループアドレス導入まで

総務だけではなく**対象者も!**
什器の選定に参加して得る**楽しさ・納得感**



今回の導入の趣旨を説明

対象となるのは、総務部（人事・IT・秘書・総務）、経理企画、広報などのメディア展開を行う部署。今回のプロジェクトについて説明を行い、傘下の承認と要望をとった。



オフィスショールーム見学

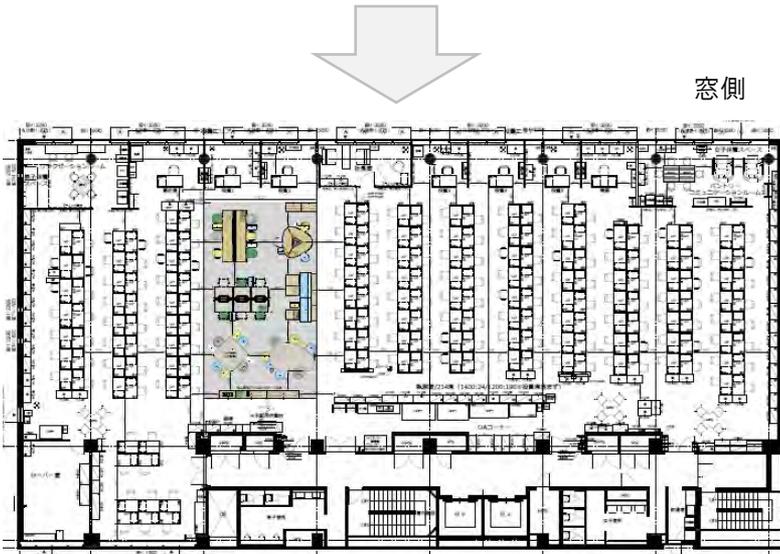
対象メンバーと担当役員とともに、メーカーのオフィスショールームを見学。他社の働き方を見学することで、抱える課題の対処法を学ぶ。グループアドレスへのイメージをつかみ、導入ハードルを下げる。



什器を自ら試す・選択

デスク・椅子の座り心地などを、メーカーオフィスで試しながら選定。床のカーペットはサンプル品を見て投票。自ら什器を選ぶことで、自分事としてとらえ、皆でオフィスをつくる納得感・楽しさを味わう。

レイアウト変更図面



- 対象人数21～23名
- 有効席数 28(増減なし)
- モニター常設 11
- 用途に合わせた多様な席を配置

特定の部署用の棚

長デスク
モニター1台
個人作業～ミーティングまで
多用途に使える

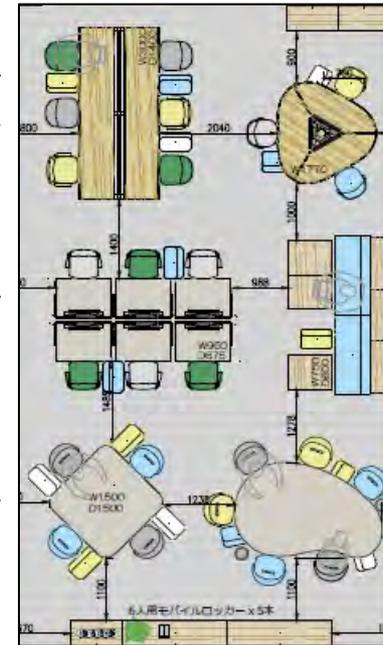
昇降デスク
全席モニター付
集中作業したい場合に○

正方形デスク
全席モニター付
個人スペースが広く
作業しやすい

おにぎり型
個人スペースが広く
作業しやすい

ソファ席
開放的な空間・
座面下に収納

まめ型デスク
ショートミーティング
に活用できる



個人ロッカー(カウンター)

ご提案イメージパース



社内アンケート

実施期間 2024年6月24日（月）～7月8日（月）

グループアドレスの対象者と非対象者の2軸でアンケートを実施

対象者

グループアドレスエリア3部門の対象者

回答者数 21名
回答率 100%

- アンケートの目的
 - ・ 利用者の感想、要望の調査
 - ・ 目的達成のための改善点の検討
 - ・ ネルケプランニングの働き方にフィットできるかの検討材料の収集

非対象者

グループアドレス対象者を除く従業員

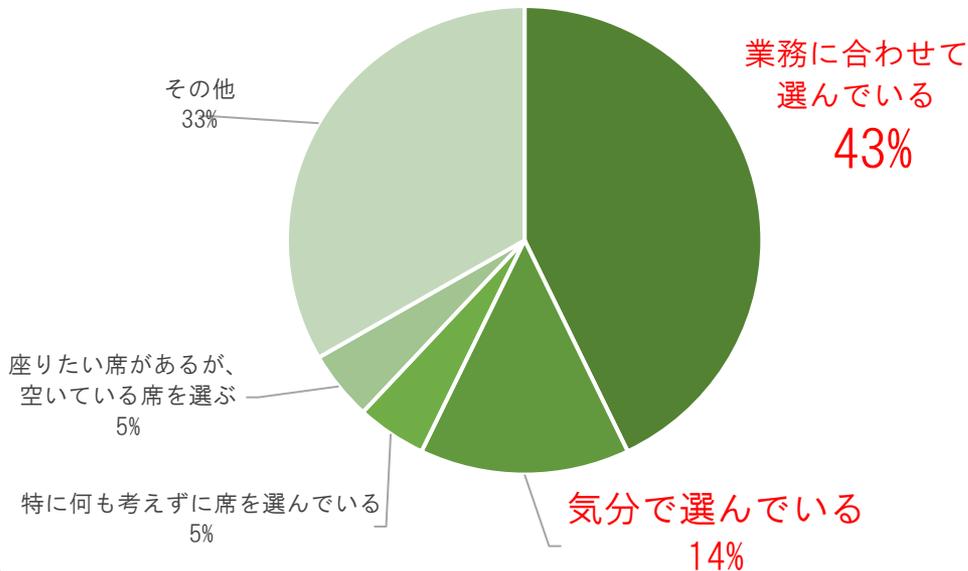
回答者数 38名
回答率 26%

- アンケートの目的
 - ・ グループアドレへの関心・温度感
 - ・ ネルケプランニングの働き方にフィットできるかの検討材料の収集

座席の選び方

対象者向けアンケート

Q. その日の席をどのように決めているか



その他

- 腰が痛くなりにくい席を選んでいる
- 作業にモニターが2台必要なので、モニターがある席を優先
- モニターのある席で空いている席
- 基本的に席は決められているという認識です
- 基本的に同じ席を使用させてもらっています

※業務の都合上、固定席という回答もあり

Q. 席を選ぶ際、隣に人がいることが気になるか

気になる	33.3%	7名
↕	42.9%	9名
	0%	0名
	9.5%	2名
気にならない	14.3%	3名

隣に人がいることが「気になる」人は7割以上

Q. お気に入りの席

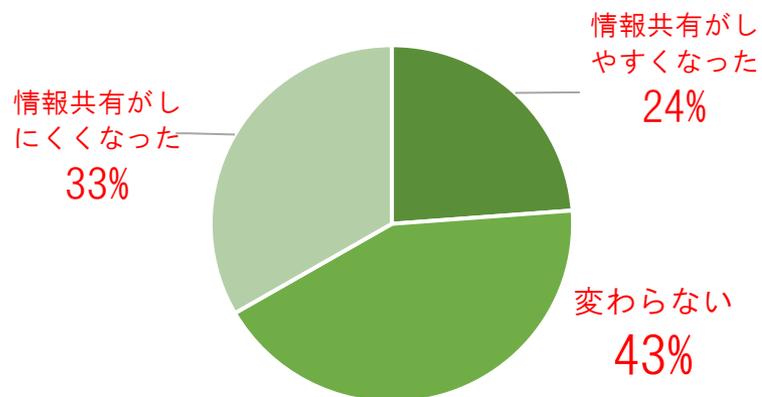
まめ型デスク	9.5%	2名
正方形デスク	19%	4名
昇降デスク	33.3%	7名
ソファ席	4.8%	1名
長デスク	14.3%	3名
おにぎり型デスク	19%	4名

モニターの有無・パーソナルスペースが主な理由

情報共有・コミュニケーション

対象者向けアンケート

Q. チーム内の情報共有に変化はあったか



■情報共有がしやすくなった理由

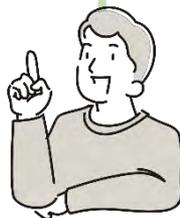
- 隣の席に座って、そのままショートミーティングが可能になった
- 導線も広く気軽に行って話しかけられる。目的の人を探す場合もそれほど苦になるものではない。
- すぐに隣に座り説明ができるので情報共有はしやすくなった

■情報共有がしにくくなった理由

- これまでは隣が後ろになど席が固まっていたため、すぐに共有ができた。
- 他部署の方が隣にいることで、声の音量やタイミングに悩む。
- 小さな確認事でも席を立ったり、チャットで確認する必要が出てきたのが少し煩雑に感じています。

Good!

- 用途に合わせてデスクを選択できる
- 空席を気軽に利用できる



Bad...

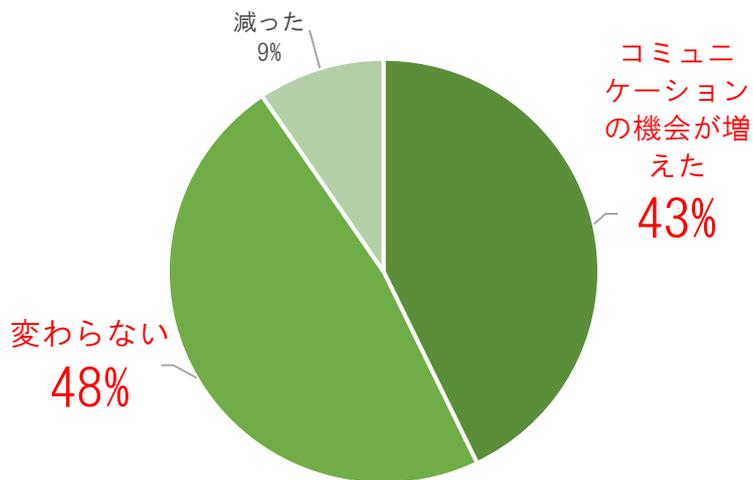
- 個人で自由に席を選ぶため、目的の人の元へ「移動」が発生する
- 他部署の人がいる場所での秘匿性が心配



情報共有・コミュニケーション

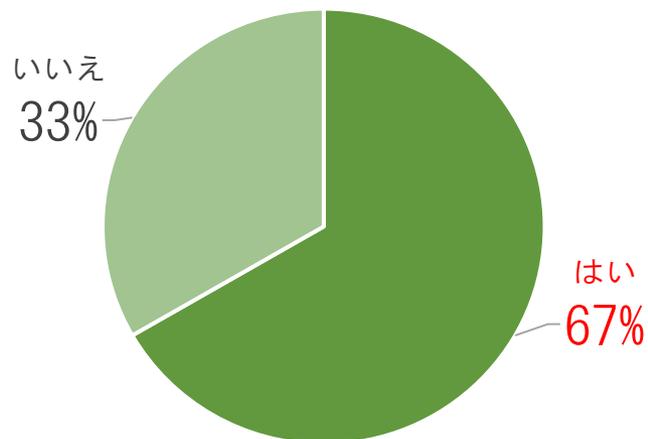
対象者向けアンケート

Q. チーム内以外のメンバーとの情報共有やコミュニケーションは増えましたか



「変わらない」が最も多く、「増えた」の回答も50%近くあり、**チーム外メンバーとのコミュニケーションが増えた**と感じる人が多い。

Q. 気軽に打合せやショートミーティング等が行いやすくなりましたか



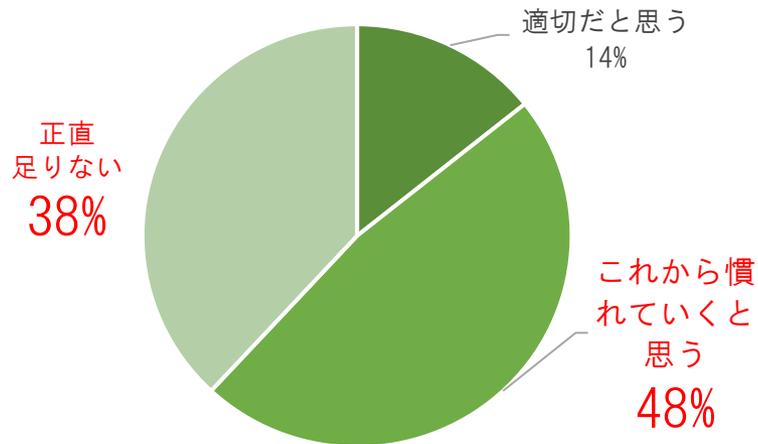
空いている席に座ってショートミーティングができるという声が多数。資料を広げられるというメリットがある一方、周りが静かなため、自分たちの声・話す内容に気を遣うという声も。

収納スペース

対象者向けアンケート

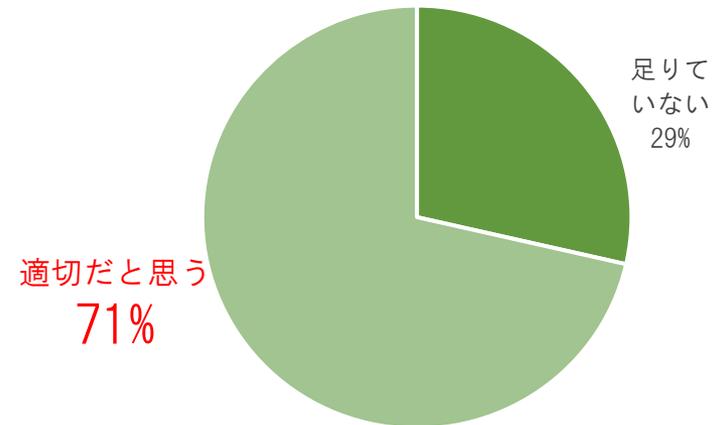
- 個人の私物:座席にあった物をすべて個人ロッカーに集約
- 業務の資料:これまでは個人で所有していた資料も含め、業務用キャビネットに集約

Q:個人ロッカーの大きさは適切だと思うか



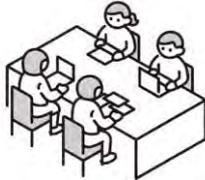
⇒今後の計測で、どう変化していくかみていく

Q:業務用キャビネットの収納スペースは適切だと思うか



部署内で共有する資料を保管するキャビネットのスペースが適切だという回答が7割
※1部を除いて、別フロアに移動した

導入後の率直な感想・意見



什器

- モニター常備席を増やしてほしい。
- 昇降デスクで常備モニターが邪魔に感じる時がある。モニターの配置を再検討してみてもいい。
- チェアが使いこなせず、取扱説明書があると助かる
- ローテーションするデスクに飽きがき始めている
- 代表電話は外部委託もありでは。
- 荷物を置く場所が足りない。P Cやスマホの充電機器はデスク常備か共有でも良い。



心理

- 個人的にはとても気に入っていて、毎日会社に来るのが楽しみになった。
- 違う担当、部署の方とコミュニケーションができて楽しいです！毎日違う席で気分転換も出来ている。
- まだ慣れていない。
- 近隣席の音や匂い、気になる人などから逃げられるようになり、業務に集中できるようになった。
- お昼ご飯を食べるとき、同じデスクにお仕事をしている人がいたら食べにくい。
- 毎日新鮮な気持ちで席を選んで勤務できるので、個人的にはポジティブな印象。



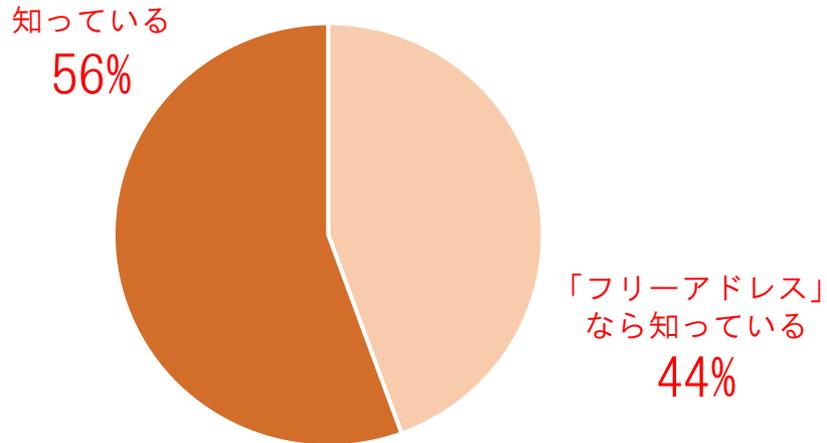
その他

- 毎日出社時のセッティングと退社時の片づけに15分かかるので、正直時間ももったいない。
- 社内で拡大させていけるのでは。思ったより業務のアジャストは少なかった。
- 導入して非常に良かったと思っています。荷物を減らす努力をするので、印刷も減る。
- 経理関連部署以外の他部署と共にしたならばグループアドレスとしての意味があったと思う。

「グループアドレス」への認識・興味

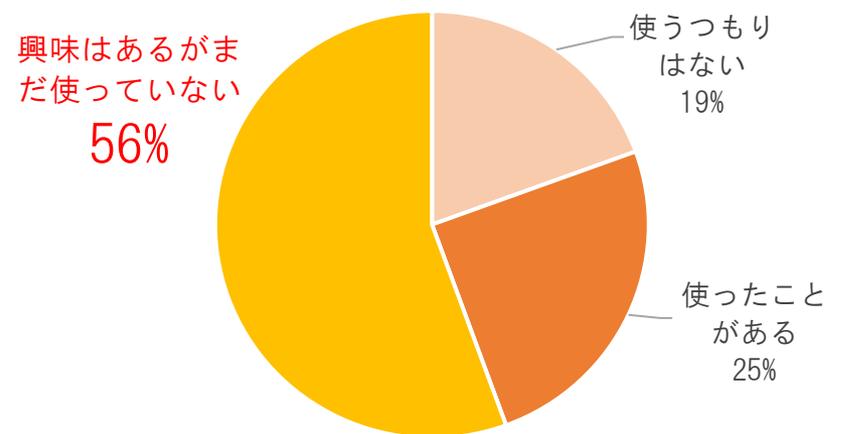
非対象者向けアンケート

Q. 「グループアドレス」という言葉を知っていますか



「グループアドレス」という言葉の認知度は社内で5割強。残りは「フリーアドレス」なら知っているという人であった。

Q. 今回のグループアドレスを使用したことは？



Q. 「使ったことがある」「興味はあるが～」の理由

- 新規什器を試してみたい ……41%
 - エリアの雰囲気が変わったから ……28%
 - 所属部署に取り入れたい ……14%
 - その他 ……17%
- ものは試しなので。
— 単純に気になるから。
— 気分を変えたいときに使用したい。
— 自席で集中力が切れた時などに気分転換になる

工事後の社内の雰囲気の感想・意見

非対象者向けアンケート



好 意 的

- コミュニケーションが取りやすくなった
- 雰囲気が明るくなってスッキリしてみえるようになった。
- 整理整頓がしやすそう。
- 全部のデスクに同じようにずらーっとモニターが並んで・・・というのがないので、少し広々とした感じに見える
- デザインがかわいくていいなと思いました。また、色味も明るいけどうるさくなくて雰囲気がよくなった。
- 雰囲気は明るく、おしゃれになったと思います。空間も広く見えます。
- 真ん中に位置しているので、違和感があるかなと思っていましたが、思っていたより全然しっくりきている！
- 色合いがパステルでかわいい！
- 爽やかになり、雰囲気が温かく優しい感じになり、親しみやすく近寄りやすくなった。すぐ近くの席なので、こちらも気持ちが晴れやかになり、やる気がわく。



否 定 的

- 明るいがやや統一感がなくうるさい印象。昇降デスクで高さを出して作業している方がいると視界に入って少し気になる。
- 色がガチャガチャしている感じはある。
- まだそこまで馴染めていないのでなんとも言えない

導入後の率直な感想・意見

非対象者向けアンケート



好意的

- 自部署にも導入したい。（※ほかに同様または拡大導入を希望する意見が6件）
- 実際に使ってみて、気分転換になり、生産性の向上に繋がると感じた
- 不在の社員が多いのでフリーアドレスでの省スペース化は費用節約にもなると思う。
- 気分を変えたり、部署をまたいだメンバーで集まって作業したりもできる
- 空いている席を気軽に使えるのは嬉しい！場所を変えることで気分転換になるので、ぜひ利用したい。
- 人間工学を取り入れた椅子や机は、腰など体への負担を軽減できるので、うらやましい。
- 私物・整理されていない資料等で通路が圧迫されている散らかったオフィスから脱却するには良い手段
※同様に、整理整頓・掃除のきっかけになるのでは、という回答がほかに3件あった

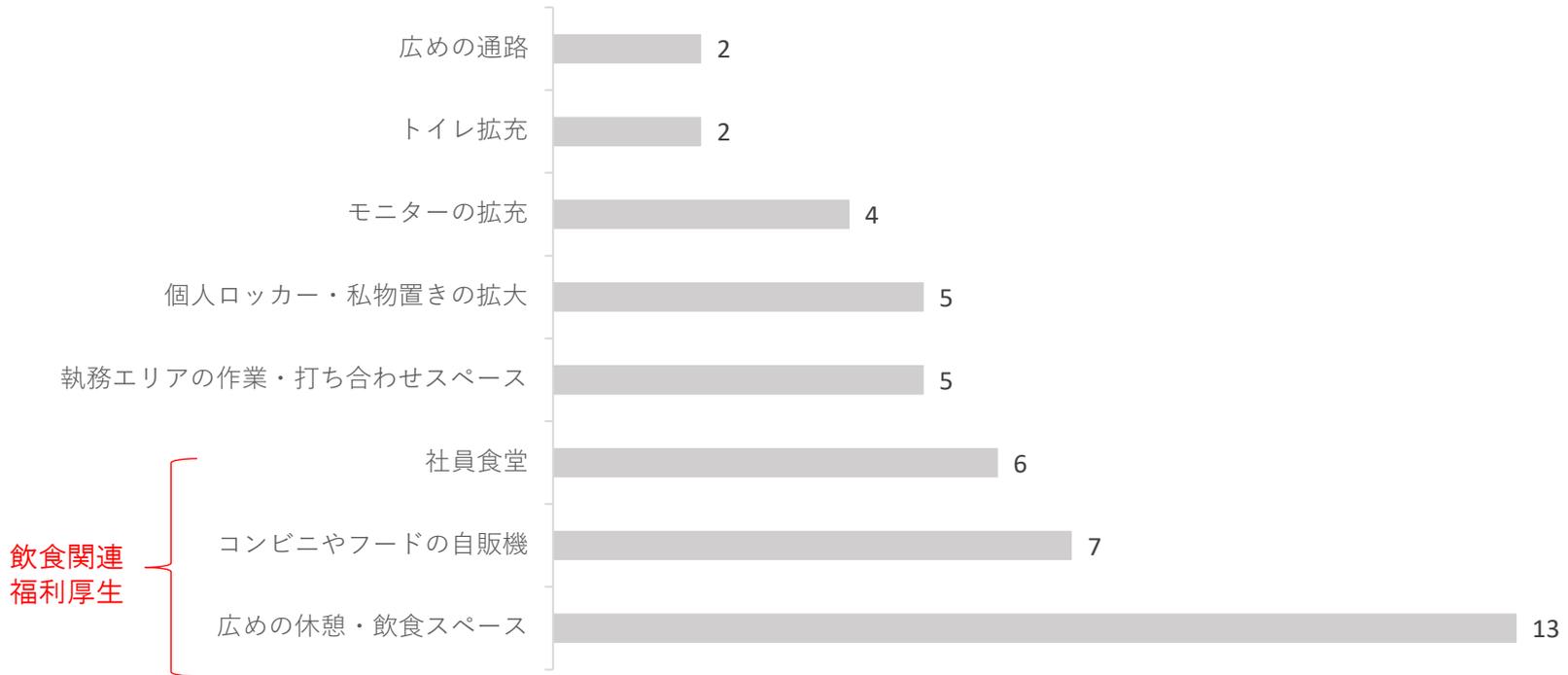


否定的

- 日常的に使用する資料などが多いため、自席があったほうが便利。（※ほかに同様の意見7件）
- 自分の席がないと会社への帰属意識が薄れます。
- 業務上必要な荷物などあるので、固定席の方がいいが、椅子やデスクは新調してほしいなと思いました。（今の椅子腰が痛いです）
- 質問しに行きにくくなった気がする
- 荷物の発送作業や資料準備にはスペースが足りないかも
- 本来は総務のように常駐するチームではなく、制作など現場が多いチームが利用して始めて効果が出るのかなと思っている。
- ソファ席はクッションがやや薄く、丸一日座って作業には向かないかもしれない

将来的に欲しい機能・スペース

対象者・非対象者向け合計

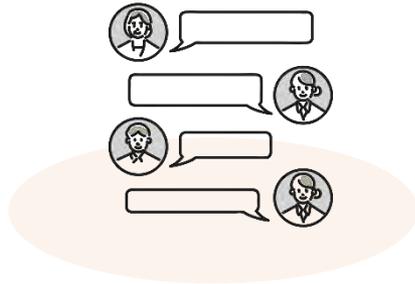


その他

- 会社専用でなくても良いから、24時間対応の医院（治療まではいかなくとも適切な対応してくれる）
- 資料等の保管場所
- デスクパネルに高さが欲しい（既存は高さ320mmが主）
- 腰に負担のかからない什器

導入後のアクション

段階的なヒアリング（アンケート）による意見収集と
新たな課題への改善施策



第1回目のアンケート
（実施済み）

グループアドレスの対象者のほか、非対象外の従業員にもアンケートを行う。実際に利用した率直な意見、課題、自部署にも導入できそうか等の意見を収集する。



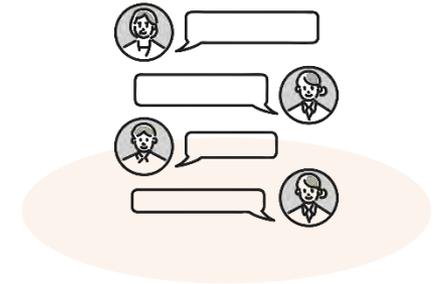
課題への施策を実行
（9月予定）

アンケートで浮き彫りになった課題に対し、改善策を検討のうえ実行。

■ 施策

- モニターの配置変更
- 貸し出し用モバイルモニター
- ソファ席のデスク配置変更（2名席設置）
- 椅子の機能・説明書の掲示

※モニターを主軸とする席選びが多いことから、現在人気のない席に設置して変化を観察。



第2回目のアンケート
（さらに数か月後）

施策を行った段階（グループアドレスにも慣れてきた頃）で、再度アンケートを実施し、課題が改善されているのか、新たな課題がないか、情報を収集する。

まとめ

ポイント

- 今回の導入工事に対し、**ねらい**を定めた
当社にとってグループアドレスは現実的なのかを検証
グループ（フリー）アドレスの運用ノウハウの蓄積
- **該当者参加型の場づくり、自分事として捉えてもらう**
- 工事後は**アンケート**を実施し、**新たな課題を見つけ施策を行う**
- 工事で終わるだけでなく、**継続でPDCAをまわして運用**していく

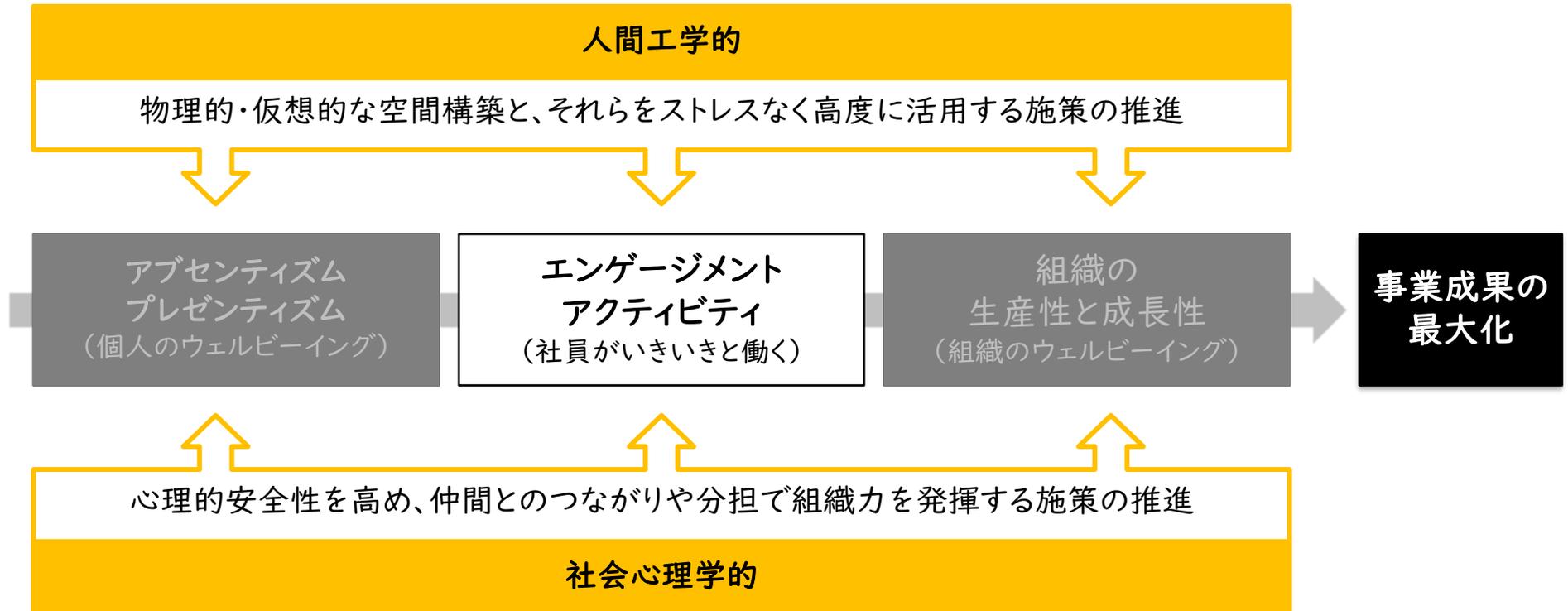
結果

- 雰囲気明るくなり、什器が変化したことで気分も上がり働きやすくなった、他部署とのコミュニケーションが活性化したという声は多数あり
- グループアドレス/固定席の支持数は現状半々

育てていくオフィス

工事しっぱなしにせず、グループアドレスの運用ノウハウを蓄積しながら継続してより良いオフィスづくりを行っていきたい。

実践事例のまとめ①(フリーアドレストライアルの狙い)



実践事例のまとめ②(評価と改善の取り組み)

(仮説)

『△△△を変えると行動が変わる』
『行動が変わると〇〇〇な成果がうまれる』

(検証)

『それが本当か計測して評価する』

実践事例のまとめ②(評価と改善の取り組み)

(仮説)

『△△△を変えると行動が変わる』
『行動が変わると〇〇〇な成果がうまれる』

(検証)

『それが本当か計測して評価する』

仮説どおりの結果でなかった場合

【問題点の例】

オフィスの機能と性能が不十分
仮説の間違い(項目、設定値)
測定方法・把握方法の不備
目的や運用方法の周知が不十分 など

研究部会へのお誘い

2023年度の活動成果（調査手法開発トライアルレポート）

- ◆ 「幸福」や「働きがい」など、人の価値観に踏み込んだ場合、どのようにアクションすれば良いかわからないと悩むファシリティマネジャーが多い。
- ◆ 本トライアルでは、個人のウェルビーイングについて向上に寄与する要素（人生における公私のイベント）を抽出し、施策アイデア出しの手法を試行しました。

ヒアリングの実施

ウェルビーイングな人の人生を
ストーリーで振り返り
「ウェルビーイングに大切なキーワード」
の洗い出す

本調査では、個人のウェルビーイングに着目し、その向上につながる施策アイデアからFMerの取り組み（戦略課題）に整理しました。

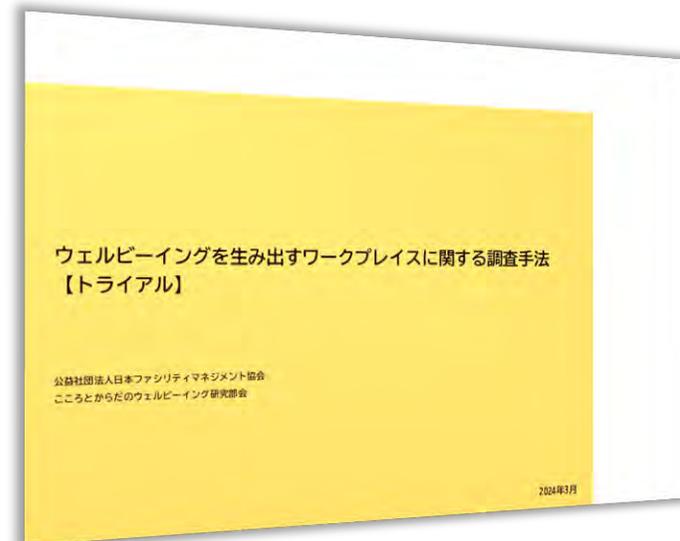
ただし、取り組みの優先順位付けは方法論の枠組み整理までとしました。

結果のまとめと分析

- ・共通する要素は何か？（一般化）
- ・影響が大きい要素は？（

FMの方法論への展開

- ・FM領域のテーマに再整理
- ・推進する施策の明確化



2024年度の取り組み

■ テーマ

1. メンバー以外も活用できるマネジメントモデルの開発

「ウェルビーイングに関連するライフイベントとファシリティとの関連性に関する調査」の結果から導出した施策とその検討プロセスなどのモデル公表などツールの開発。

2. 対象と目標

”こころとからだ”を、それぞれ「社会心理学的」と「人間工学的」に深掘りし、個人だけではなく組織のウェルビーイングに拡張しファシリティマネジメントの戦略や計画、評価手法に落とし込む。

■ 活動計画

1. 研究会（月1回定例会開催、Teamsによる協議）

モデルや手法の磨き上げ、組織と個人のウェルビーイングの状態可視化、そのための施策の進捗と結果の評価方法の検討

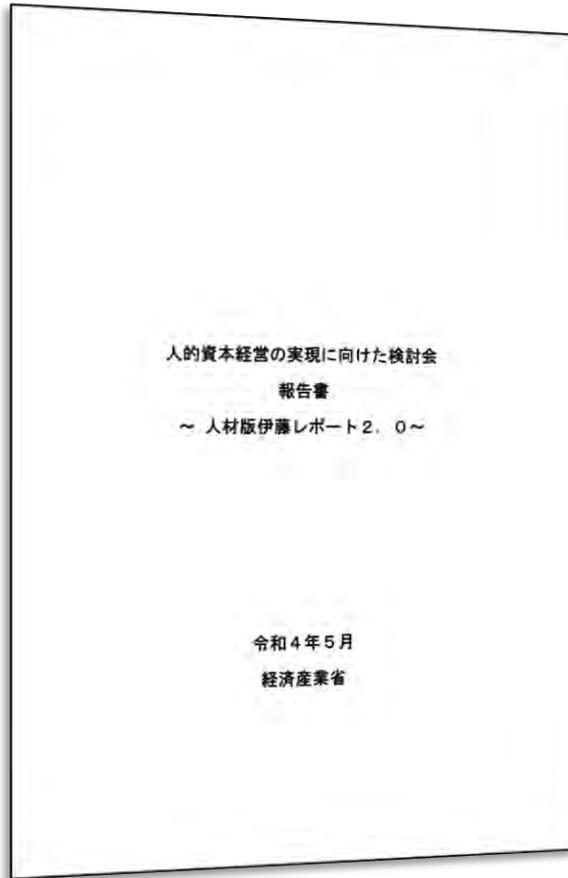
2. 調査企画

ヒアリングやFMer向けのアンケートなどを通じて、働き方やウェルビーイングの変化を把握し、記録する。

3. 研究成果等の公表

ファシリティマネジメント・フォーラムなどで研究成果や実践の手引きなどを発表、シンポジウムなどによる意見交換の機会の創出。他の研究部会と適宜連携する。

非財務情報公表に向けた動き（経済産業省）



伊藤レポート 2.0 2017年10月

『持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～』プロジェクトの最終報告書の通称「伊藤レポート2.0」公開。
(一橋大学の伊藤邦雄さんが座長、初版は2014年8月公開)

人材版伊藤レポート 2.0 2022年5月

2020年9月に公表した「人材版伊藤レポート」が示した内容を深掘りするため、「人的資本経営の実現に向けた検討会」で議論を重ね、検討会報告書に実践事例集を追加する形でまとめた「人材版伊藤レポート2.0」を公開。

金融商品取引法以外の制度開示（『人的資本可視化指針』より：再掲）

コラム⑩：人的資本に関する制度開示

- 金融商品取引法（有価証券報告書等）以外にも複数の法令において人的資本に関連する事項の開示が求められている。^{(*)1}
- これらの制度開示が定められた趣旨は法令ごとに異なるが、投資家向けに開示される人的資本関連情報と整合的な方針、メッセージとなることが期待される。

人的資本に関する制度開示の例

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期） ^{(*)2} ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項 ^{(*)3} (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等	①労働者数が100人を超える事業主 ^{(*)4} ②労働者数が100人を超える事業主（300人を超える会社は(1)(2)それぞれから1つ以上 ^{(*)3} 、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上）	インターネット等
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児介護休業法	育児休業の取得の状況 (①男性の育児休業等の取得率又は②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率) ^{(*)5}	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画 (計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期)	労働者数が100人を超える事業主	インターネット等

(注) ^{(*)1} 法令に基づく制度開示ではないが、上場会社については、有価証券上場規程等に基づく適時開示制度も存在する。
^{(*)2} 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（同法に基づき「一般事業主行動計画」に関する省令第2条）。
^{(*)3} 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課される予定。
^{(*)4} 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。
^{(*)5} 2023年4月1日施行。

内閣官房の「新しい資本主義実現本部」は、2022年10月15日に設置された組織です。この本部は、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプトとした新しい資本主義の実現に向けたビジョンを示し、その具体化を進めることを目的としています。



[関連の会議等開催状況](#) | [新しい資本主義実現本部](#) / [新しい資本主義実現会議](#) | [内閣官房ホームページ \(cas.go.jp\)](#)

参加申込、お試し参加申込

研究部会 最新情報

■ 2023/04/24 JFMA JOURNAL R6 (ジャフマジャーナル別冊) 調査研究部会特集号2023 発行!

■ 2022/08/23 YouTube「JFMA CHANNEL」『JFMA調査研究部会ってなんだ?』公開中

各研究部会への参加申し込み

- ・研究部会に参加したい方は、下記申込フォームよりインターネットにてお申込みください。
(研究部会への参加には「JFMA会員」資格が必要です)
- ・『参加』及び『お試し参加』申込フォーム
- ※ お試し参加 及び 正式参加申込につきましては、「一度に2研究部会まで」とさせていただきます。
- ※ 入力フォームから申込できない場合には、担当までご連絡ください。

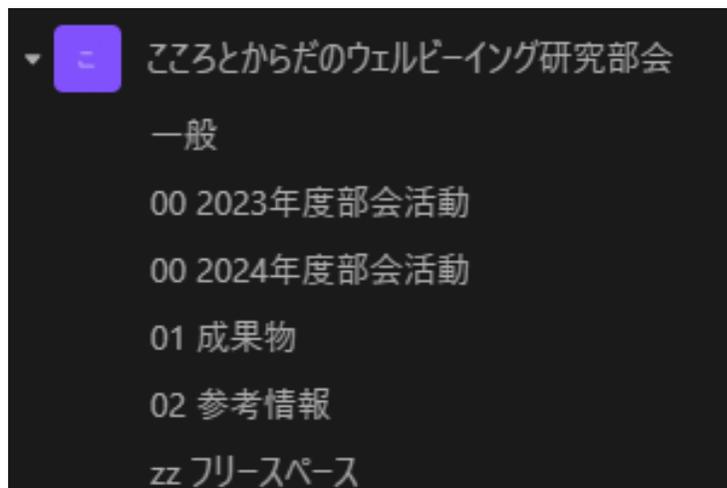
- | | |
|--------------|------------------------|
| マネジメント
研究 | FM 戦略企画研究部会 |
| | FM プロジェクトマネジメント研究部会 |
| | リスクマネジメント研究部会 |
| | エネルギー・環境保全マネジメント研究部会 |
| | CRE マネジメント研究部会 |
| 施設事例
研究 | 人と場への FM 投資価値研究部会 |
| | こころとからだのウェルビーイング研究部会 |
| | インフラマネジメント研究部会 |
| | キャンパス FM 研究部会 |
| | ヘルスケア FM 研究部会 |
| 固有技術
研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

定例会とTeamsの活用

ハイブリッド形式の定例会
(18:00~20:00)

今後の予定(毎月第一水曜日)

2024年	2025年
10月09日(水)	01月08日(水)
11月06日(水)	02月05日(水)
12月04日(水)	03月05日(水)



一般

- 部会員、事務局からの情報発信、意見交換

各年度部会活動(年度単位で情報集約)

- 定例会の議事や議事録、中間成果物の共有
- 定例会以外の意見交換、協議

01 成果物(年度ごとフォルダに整理)

- 内容や体裁を整えたコンテンツ

03 参考情報

- 部会員と事務局の情報発信、その他意見交換

zz フリースペース

- 部会員相互交流
- 情報発信や意見募集(部会活動とは関係ない内容OK)

こころとからだのウェルビーイング研究部会