

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会
ファシリティマネジメントフォーラム2024

こころとからだのウェルビーイング 研究部会 活動報告

部会長 野間 操(清和ビジネス)

内容

- 研究部会の紹介
- 研究成果の共有
- FMerに留意してほしい情報
- 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 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



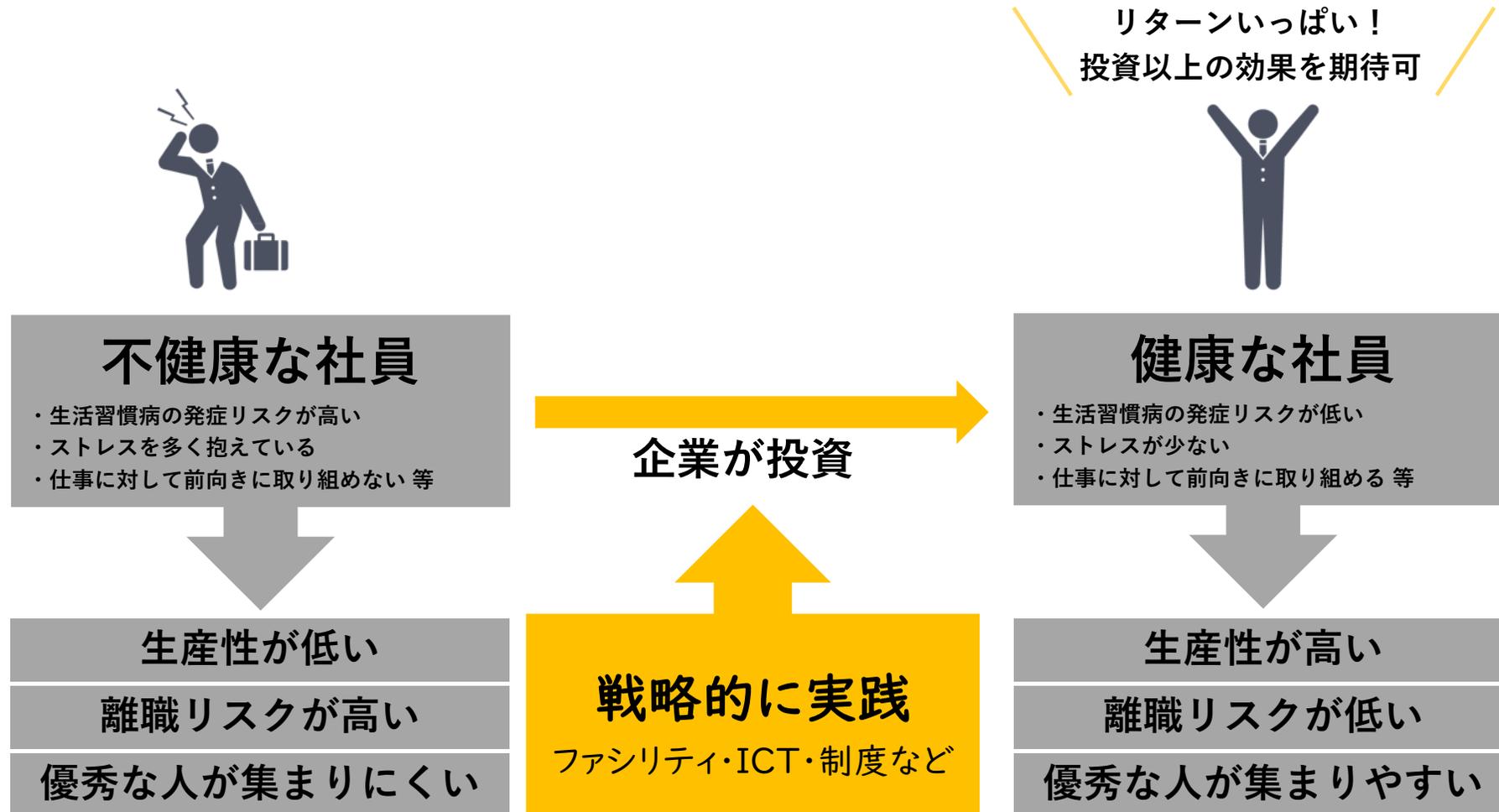
ワークプレイスの整備と質の向上

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>)

健康経営とは



健康経営における生産性指標

アブセンティズム

(健康問題による欠勤)

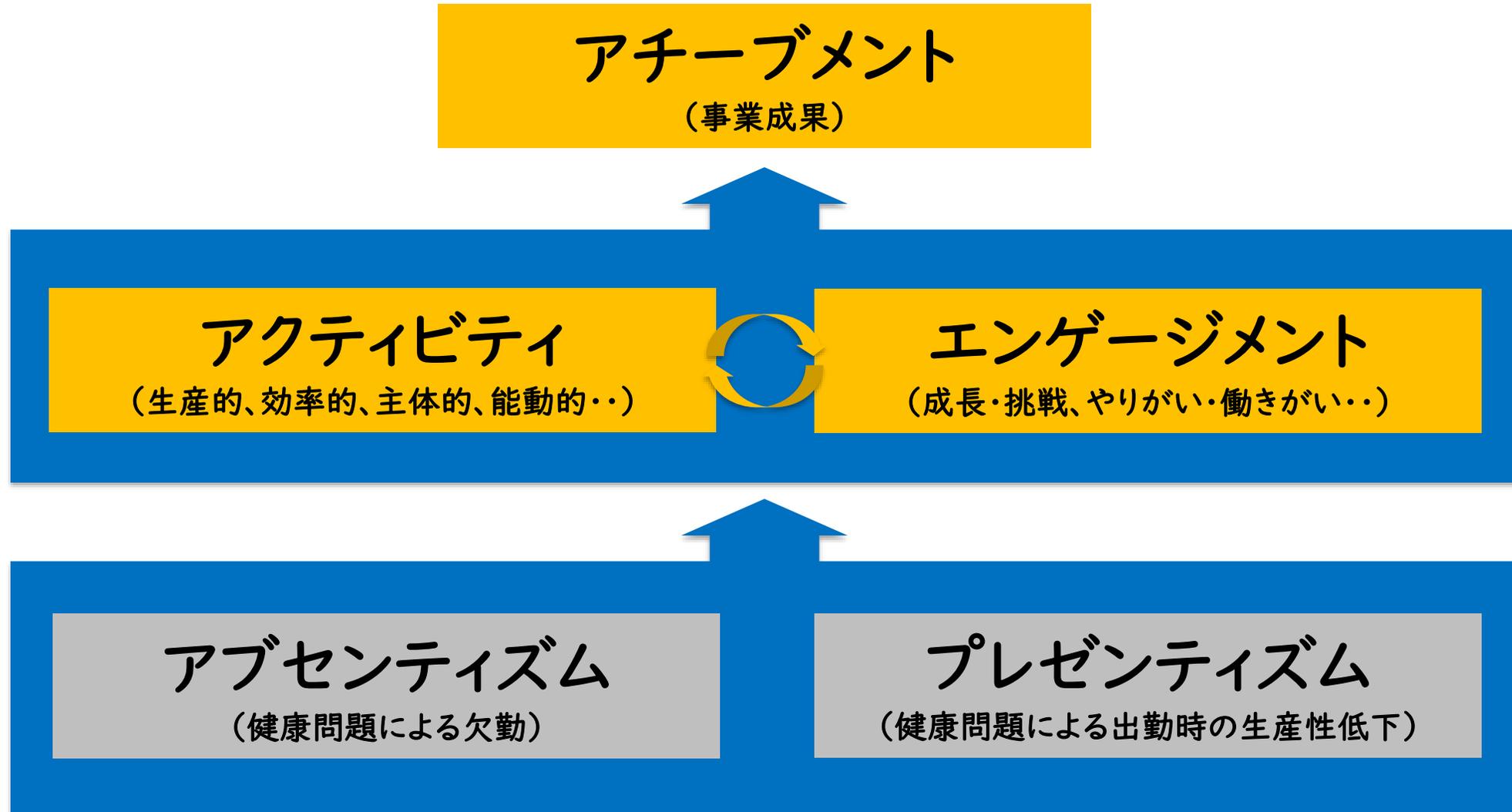
例) 風邪で仕事を休む、
うつ病で長期休職する 等

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

“経営的視点から考え、戦略的に実践“

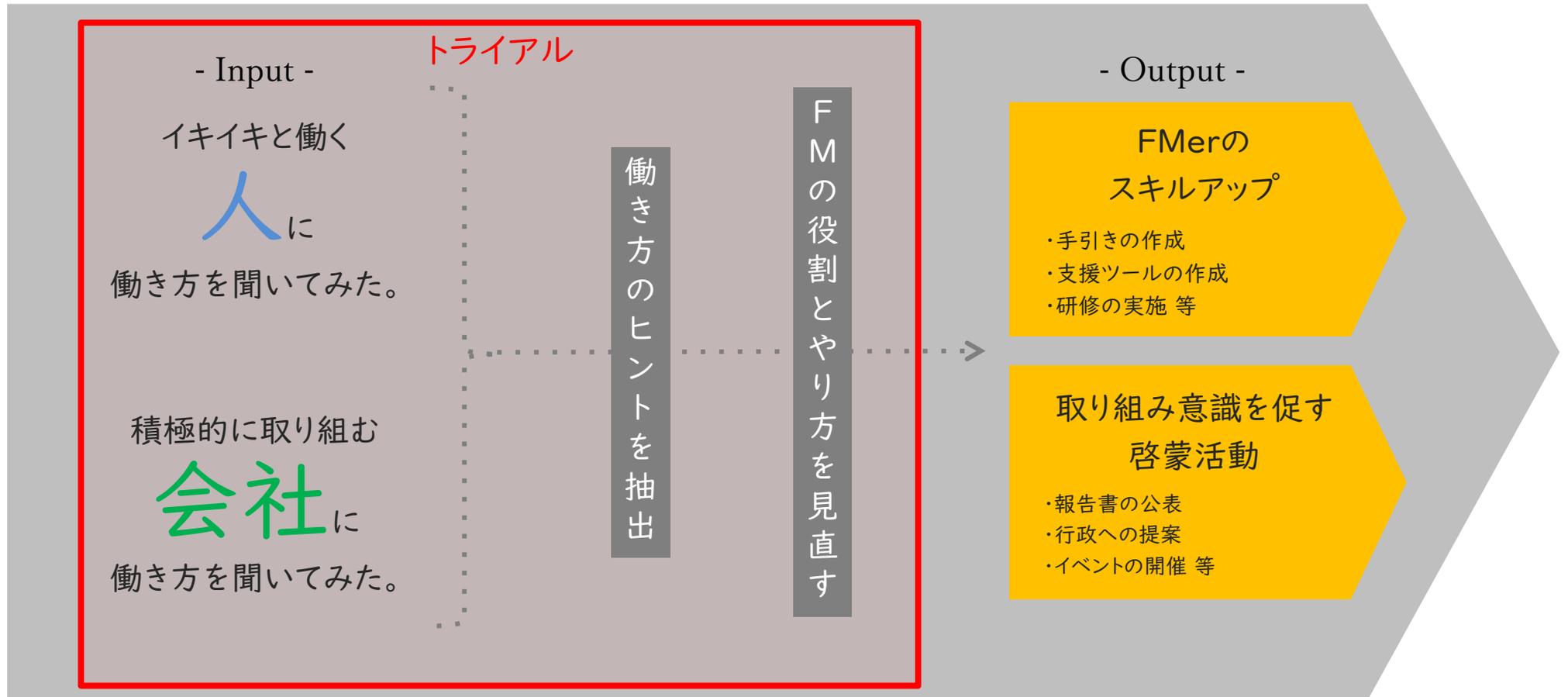


研究成果の共有

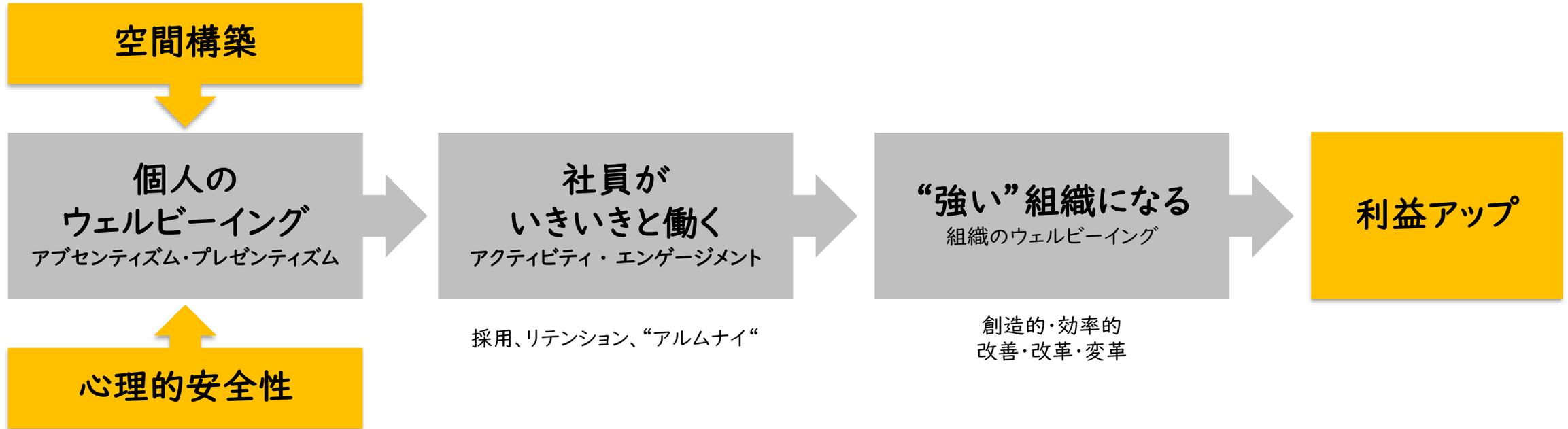
「ウェルビーイングを生み出すワークプレイスに関する調査」

背景と目的

「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FMerも多い



「ウェルビーイングに働けるワークスペース整備」の視点



オフィス：

所属する組織が用意した執務環境に人員が集合し、主に事務作業やコミュニケーションを行う場所

ワークスペース：

所属する組織が用意した執務環境だけでなく、ワーカー自身が“仕事をする場”として選んだ空間

調査方法

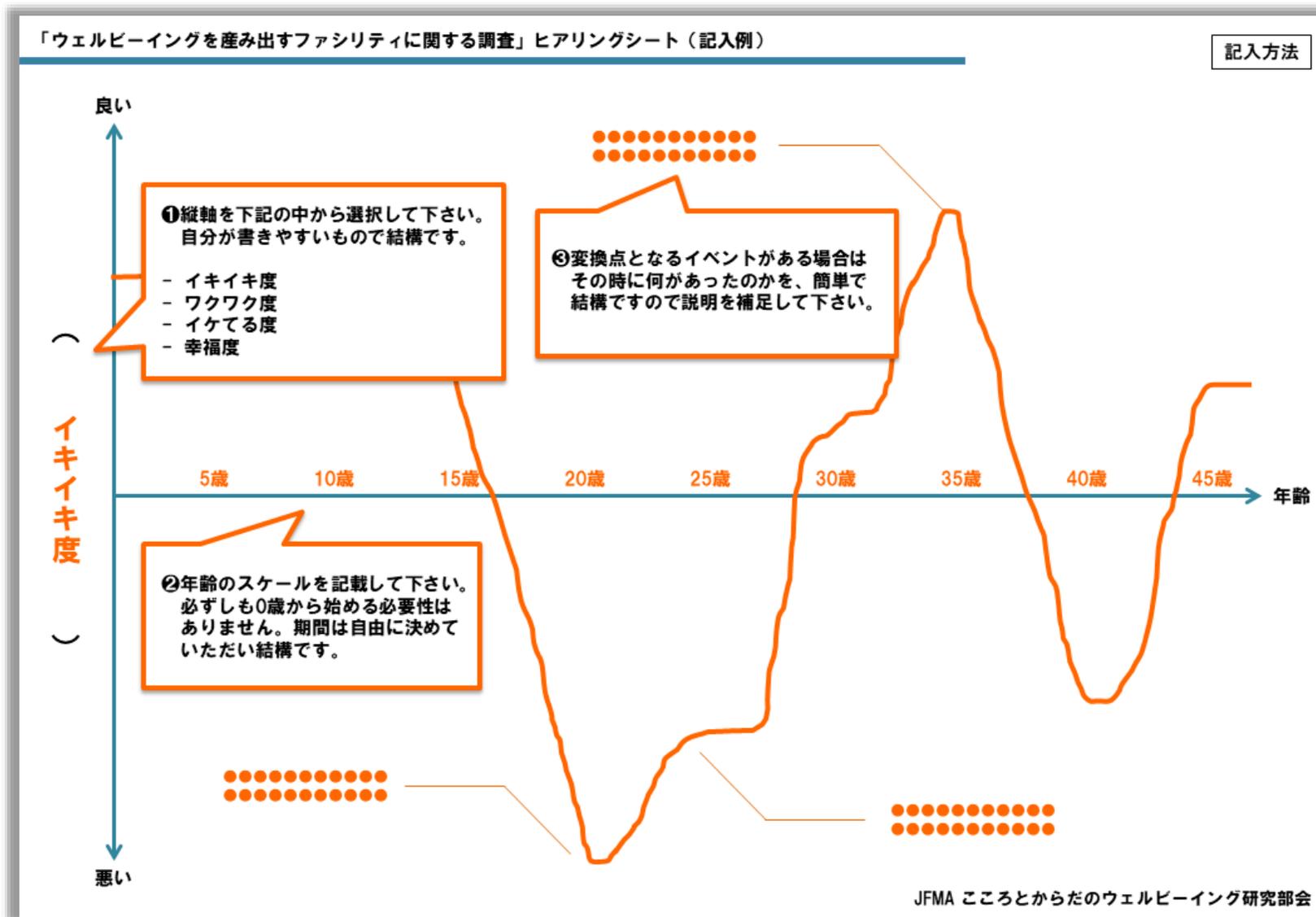


- ・ ウェルビーイングに関する
ライフチャートの作成を依頼
- ・ 内容のヒアリングを実施
- ・ 影響するライフイベントを抽出

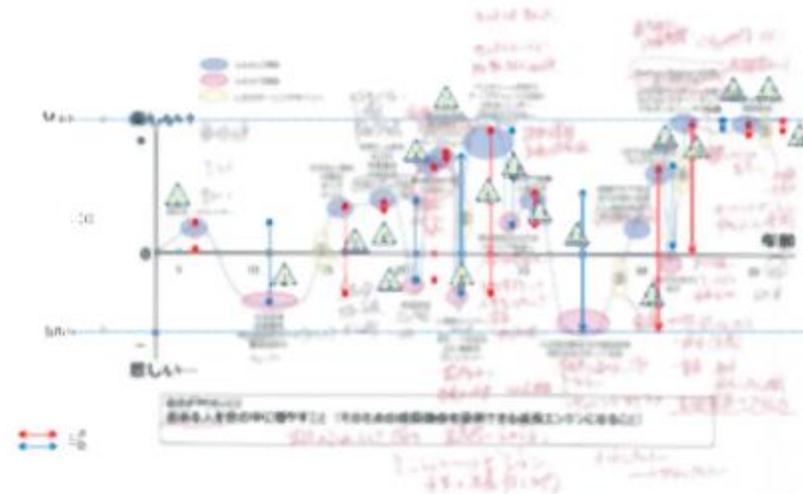
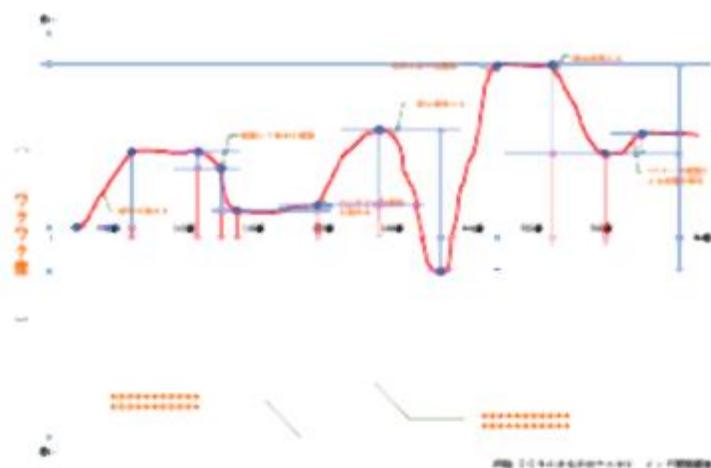
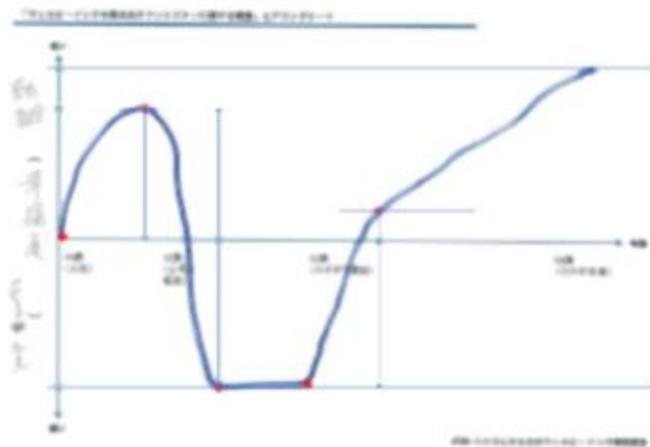
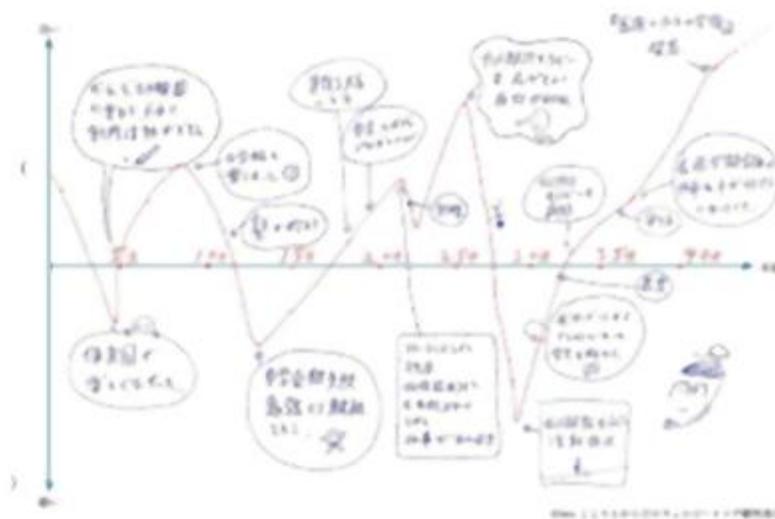
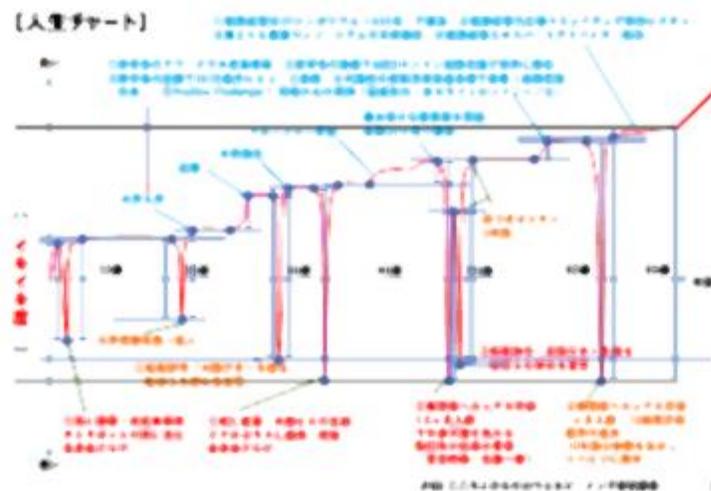
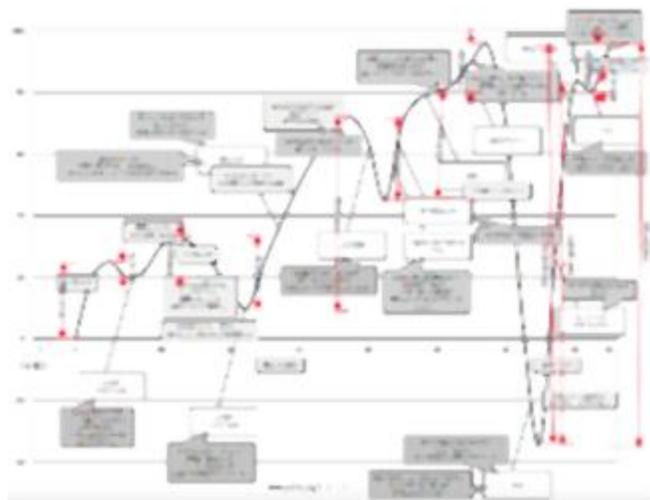
主なヒアリング対象者

No.	年齢	性別	所属・職業等	ポイント
1	60代	男	弁護士	大きな事件の弁護などを担当し、メディアでも取り上げられる
2	60代	男	デザイナー/大学教員	周囲の理解が得られない時期も、自身の信念を持ってデザイン活動を継続
3	30代	男	パーソナルトレーナー	日本代表チームに帯同。世界一周旅行やSASUKE出場などの経験も有
4	60代	男	ベンチャー企業役員	大手企業で定年まで勤務後、ベンチャー企業でセカンドキャリア
5	30代	男	会社員/元県知事選立候補	30代会社員で県知事選に出馬
6	30代	女	大手コンサルティング会社社員	企業間のマッチングプラットフォームを運営し、コミュニケーターとして活躍
7	20代	女	動物園飼育員	動物園で働く夢をかなえた
8	50代	男	会社員/世界記録保持者	プライベートでの競技活動で世界記録を保持
9	30代	男	似顔絵アーティスト	似顔絵を通じて、病気の人を元気にする活動を行う
10	50代	男	医師/元官公庁技官	数々の行政改革に貢献。現在は民間企業で新しいチャレンジ
11	50代	男	ベンチャー企業社長	大手企業での勤務を経て40歳で起業。首都圏と地方での二拠点生活を送る

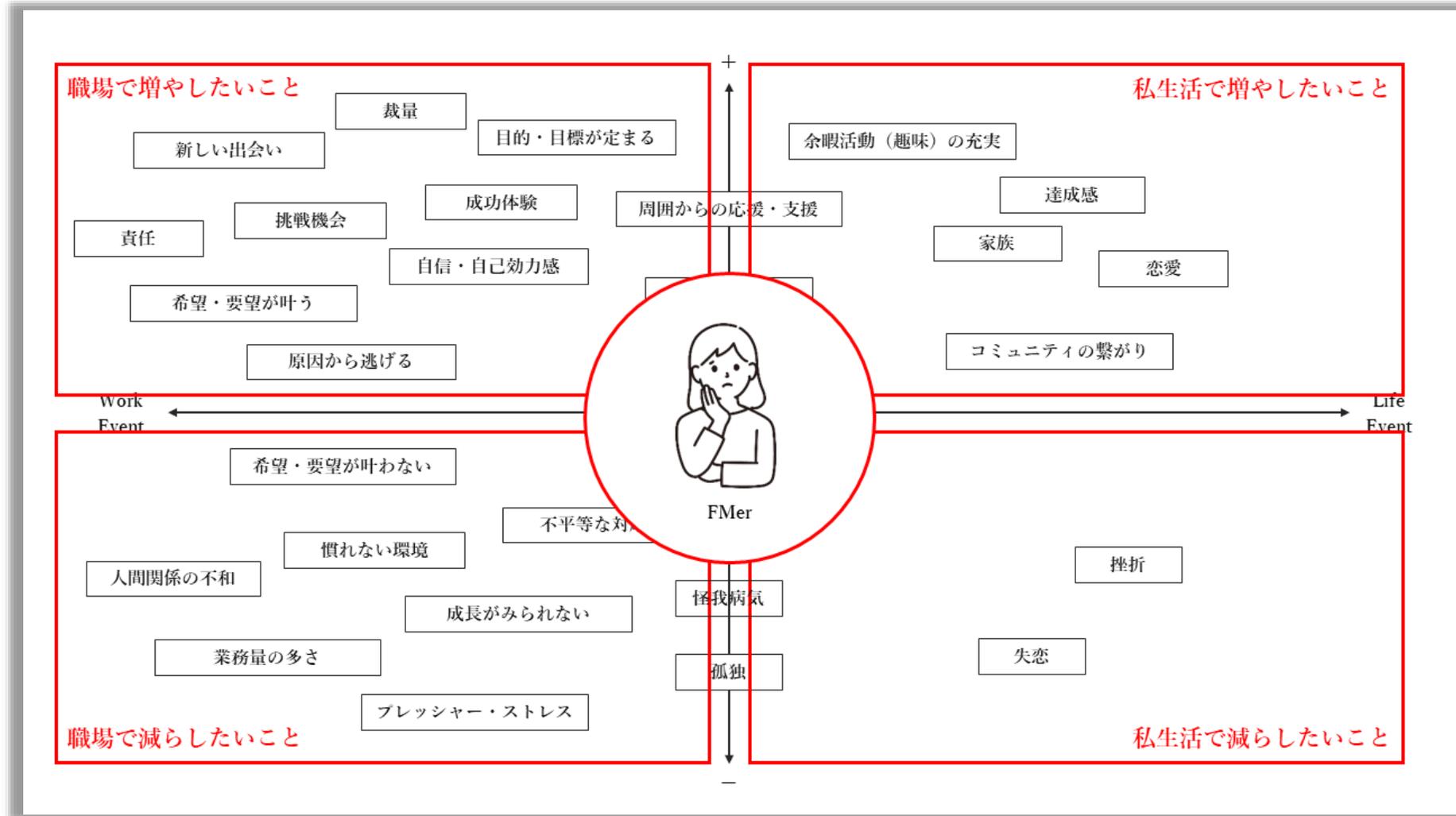
ライフチャートとは



ライフチャートの例（ヒアリング結果）



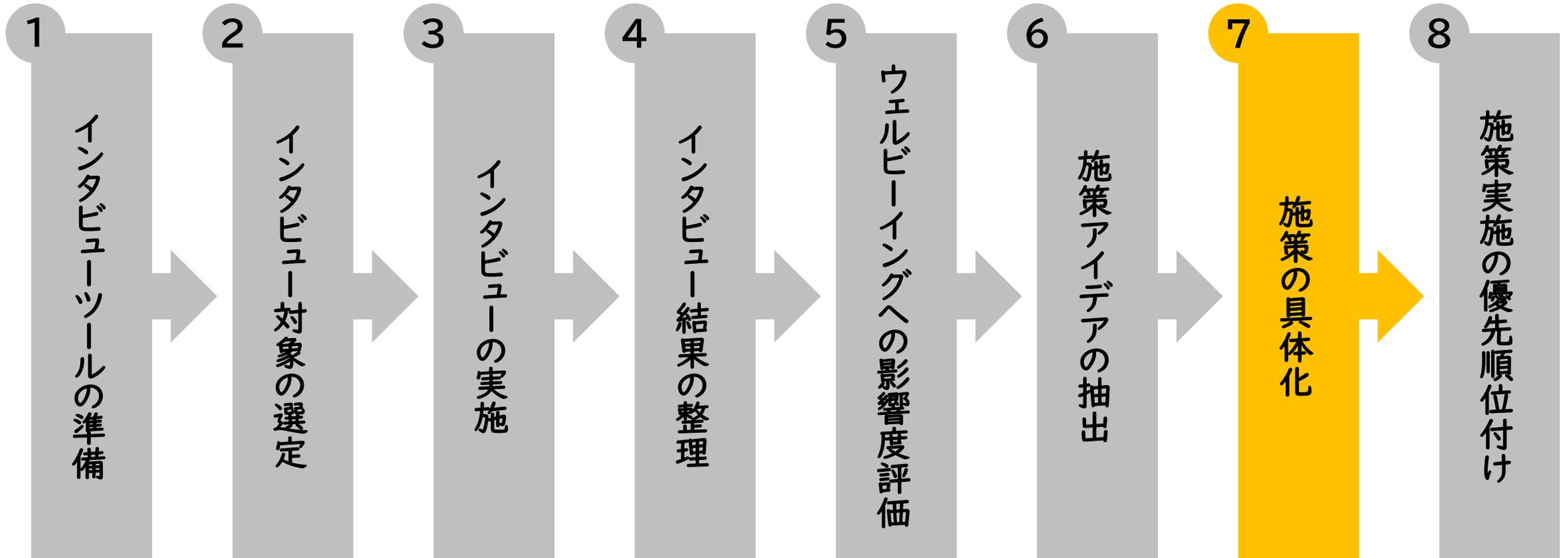
個人のウェルビーイングが変化するポイント(イベント)に整理



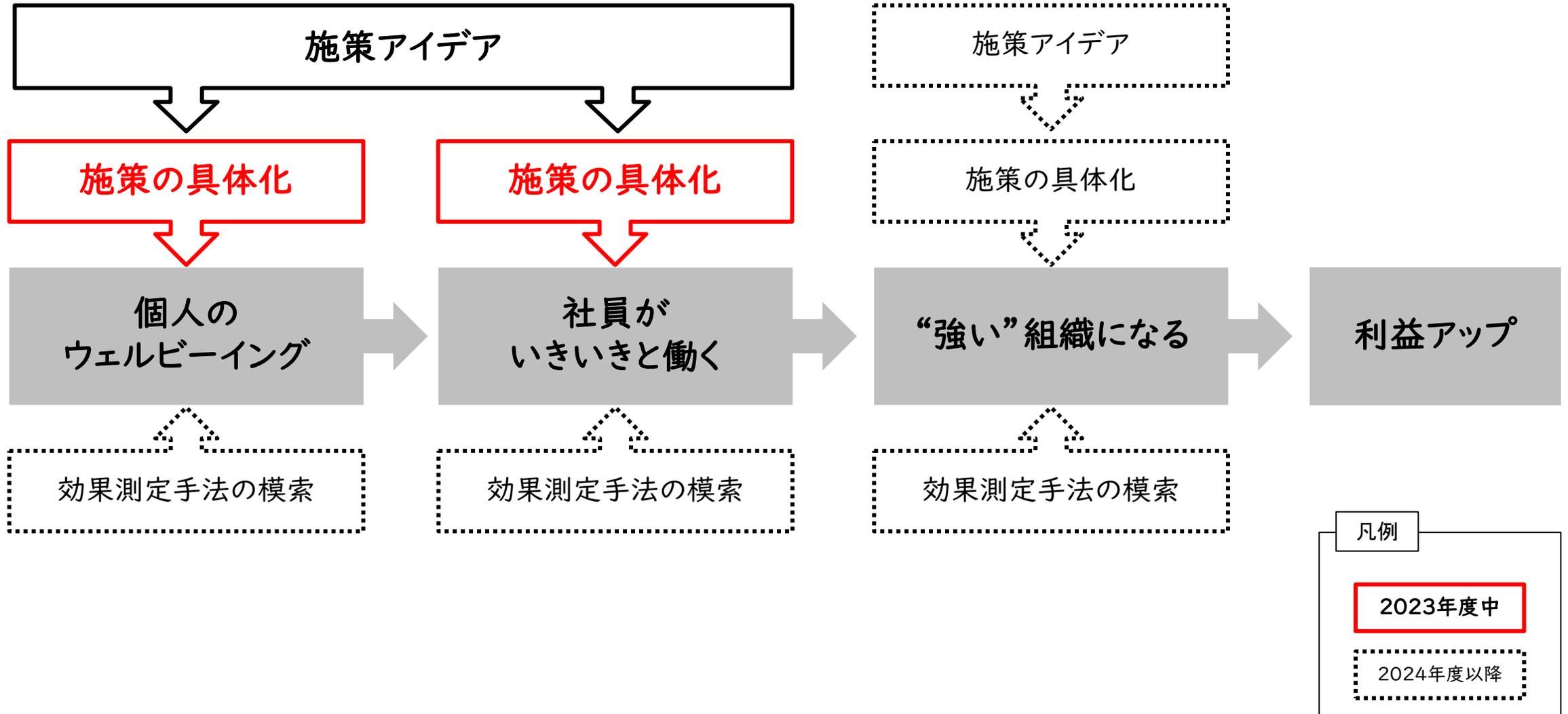
施策アイデア

職場で増やしたいこと(1/2)	Ideas for FMer's Action
<p>周囲からの応援・支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同僚が仕事をたすけてくれる ・私生活の活動も応援してくれる 	<ul style="list-style-type: none"> ・部門毎の(または企業対抗)ウォーキングチャレンジ ・駅伝、BBQ ・ビル入居者の懇親会 ・出身地や食に関する情報連携(美味しいお店情報など) ・アートの高揚 ・ウォーキングキャンペーン ・チーム席(オープンなスペース) ・安全衛生活動の一環として(強化月間など) ・社内外におけコミュニティの場を提供 ・コミュニケーションエリアで共通話題を掲示し話しやすい環境を提供 ・アートを通じたコミュニケーションの活性化 ・歩数の可視化により、他者への興味、協業を促す ・困っていることを敢えて目に見えるように掲示 ・定例MTG進捗確認 ・同年代の交流(5年次研修) ・スマホアプリ、SNS、YouTube ・多様なイベント企画 ・日本地図を掲示し付箋にてコメント記載 ・名刺や名札などに出身地をつける(例:都道府県の形など) ・若手や美大生からの提供 ・目標達成に応じてポイント付与とギフト券のプレゼント ・社内報/サイネージ
<p>目的・目標が定まる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・数年後に独立すると決意する ・解決したい社会課題が定まる 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内プロジェクトの参画 ・社内新規事業開発(グループ会社) ・lonlに生かせる席(可変) ・活動場所の提供 ・定例で意見交換を行う(ワクワクする意見を重視) ・社内ベンチャーの推進 ・lonl、キャリアプラン共有、研修 ・トレーナー制度 ・自己啓発活動の補助(講演会の参加など) ・コミュニケーションツールによる意見の立案(ポイント制) ・社内ベンチャー制度の規定改訂
<p>成功体験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大きな仕事を成し遂げる ・自立している実感がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内に外部解放スペース ・集まれる場所をつくる ・良くない方法を発見(失敗事例)した情報を掲示 ・良くない方法を発見したことを共有することにより、類似的な失敗を防ぎ、改善案を講じる。 ・表彰制度、実績共有 ・社内イベント(スポーツ、靴磨き、マッサージ) ・社内イントラ
<p>新しい出会い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異動 ・社外イベント ・担当業務以外のつながり 	<ul style="list-style-type: none"> ・コワーキングスペースの活用 ・ワーケーションと地域創生 ・勤務年数に応じた長期休暇の取得推進 ・副業の推進 ・ビル施設やイベント会場の提供 ・感性と五感を磨く ・積極的なワーケーション推奨(社内規定の変更) ・出張+ワーケーション ・リフレッシュ休暇と部下の育成 ・副業による新たなコミュニティ形成の確立 ・自分の新たな可能性を探索 ・例:世界農業遺産活性化PJT(梅収穫ワーケーション) ・ワンウィーク、長期休暇制度の規定改訂 ・副業を推進する規定改訂 ・社外イベント(テナント会、異業種交流会)

検討手順



展望



FMerに留意してほしい情報 (非財務情報開示関連)

非財務情報開示に向けた動き（経済産業省）

人的資本経営の実現に向けた検討会
報告書
～ 人材版伊藤レポート2.0～

令和4年5月
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）

https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikei/itoreport2.0.pdf

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。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>



印象に残る内容、考えさせられる内容

メンバーシップ型雇用の限界

- 新たな雇用の枠組みの提案はなかった（官庁からの提言なので）
- 雇用関係は、組織と個人の多様な利害関係に基づき個別に形成
- 副業や兼業も視野に入れるべき（個人の生産性向上に繋げたい）

人材は「資源」ではなく「資本」 Capitalには「能力」の意味もある

- どんな資本(人)をどのように調達するのか不明瞭だった
- “人材戦略”と“形成戦略”の同期が不十分
- 日本企業の人材戦略は遅れている【中国企業、韓国企業は積極的】

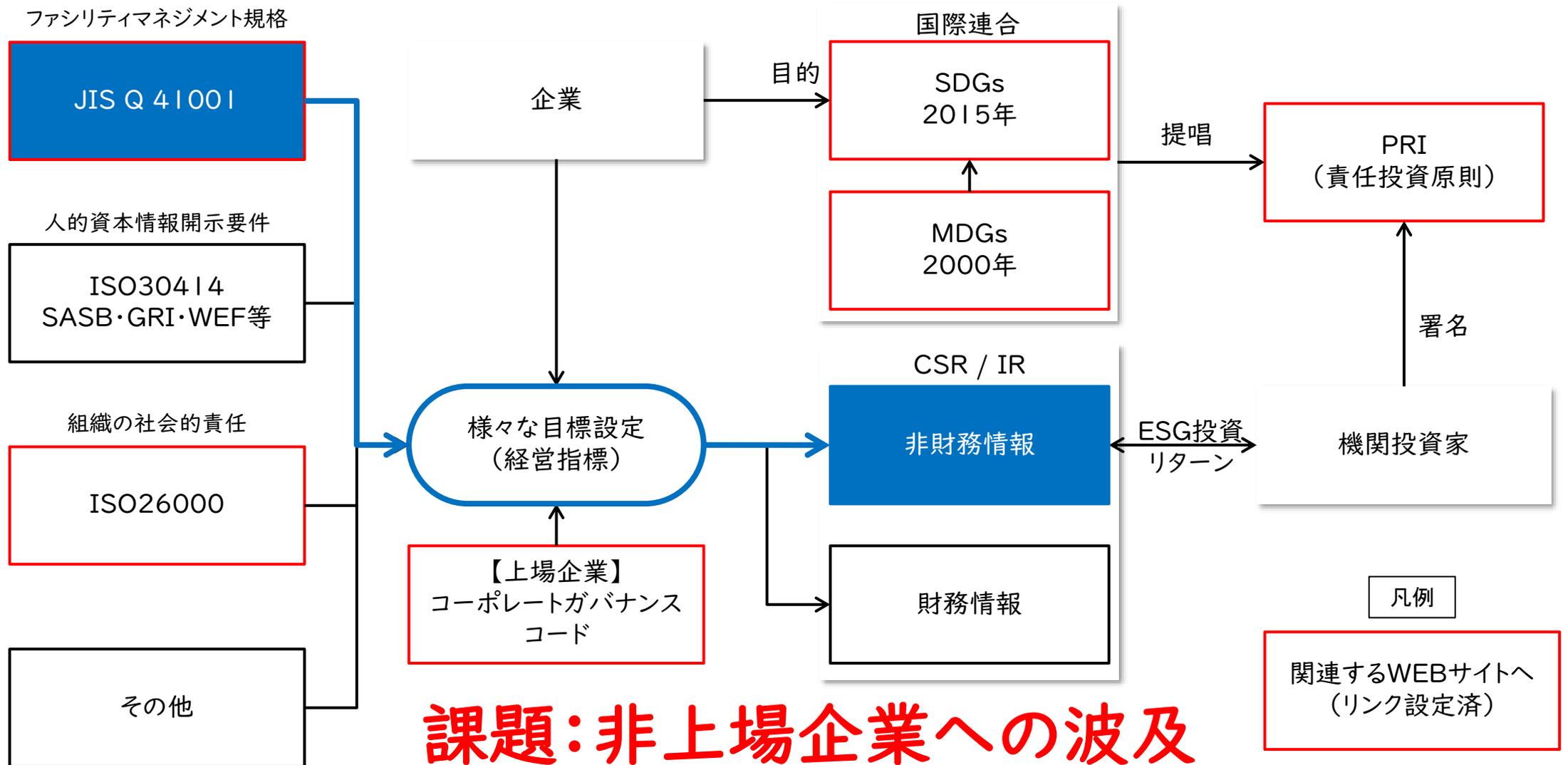
コーポレート・ガバナンス・コード改訂

- 「人的資本への投資と開示」が強調するための改訂
- 人財は消費されるべきでなく、価値が伸び縮みするものと認識する
- 83の原則の活用は企業毎に工夫が必要（7割がコンプライ）

人材の価値を高める→ 企業価値を持続的に押し上げる

- “企業価値”とはなにか（事業価値、株主価値、純資産・・・）
- 財務諸表に表れない無形資産（ポテンシャル・ケイパビリティ）
- “これまで”の財務情報と“これから”の非財務情報は同様に重要

FMと非財務情報開示の関係



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）

課題：非上場企業への波及

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統合的な方針、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人超の会社は(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（同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第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。

46

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 \(cas.go.jp\)](https://cas.go.jp)

ハイブリッドワークの定着（自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備）

自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備について

部屋 ・作業等を行うのに十分な空間が確保されているか（参考：事務所則第2条） 設備の占める容積を除き、10m³以上の空間とする
 ・転倒することがないように整理整頓されているか

窓 ・空気の入れ換えを行うこと
 （窓の開閉や換気設備の活用）
 ・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設けること
 （参考：事務所則第3条、情報機器作業ガイドライン）

照明 ・作業に支障がない十分な明るさにすること
 （参考：事務所則第10条、情報機器作業ガイドライン）
 机上は照度300ルクス以上とする

室温 湿度 ・冷房、暖房、通風などを利用し、作業に適した温度、湿度となるよう、調整をすること
 （参考：事務所則第5条、情報機器作業ガイドライン）
 室温18℃～28℃
 相対湿度40%～70%
 を目安とする

机、椅子、PC ・目、肩、腕、腰に負担がかからないよう、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等を適切に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと
 （参考：情報機器作業ガイドライン）

「机」、「椅子」、「PC」については、無理のない姿勢で作業を行うために、情報機器作業ガイドラインで以下のおおりに示しています。

机	椅子	PC
<ul style="list-style-type: none"> 必要なものが配置できる広さがある 作業中に脚が窮屈でない空間がある 体型に合った高さである、又は高さの調整ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 安定していて、簡単に移動できる 座面の高さを調整できる 傾きを調整できる背もたれがある 肘掛けがある 	<ul style="list-style-type: none"> 輝度やコントラストが調整できる キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる 操作しやすいマウスを使う <p>（※） ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくすること</p>

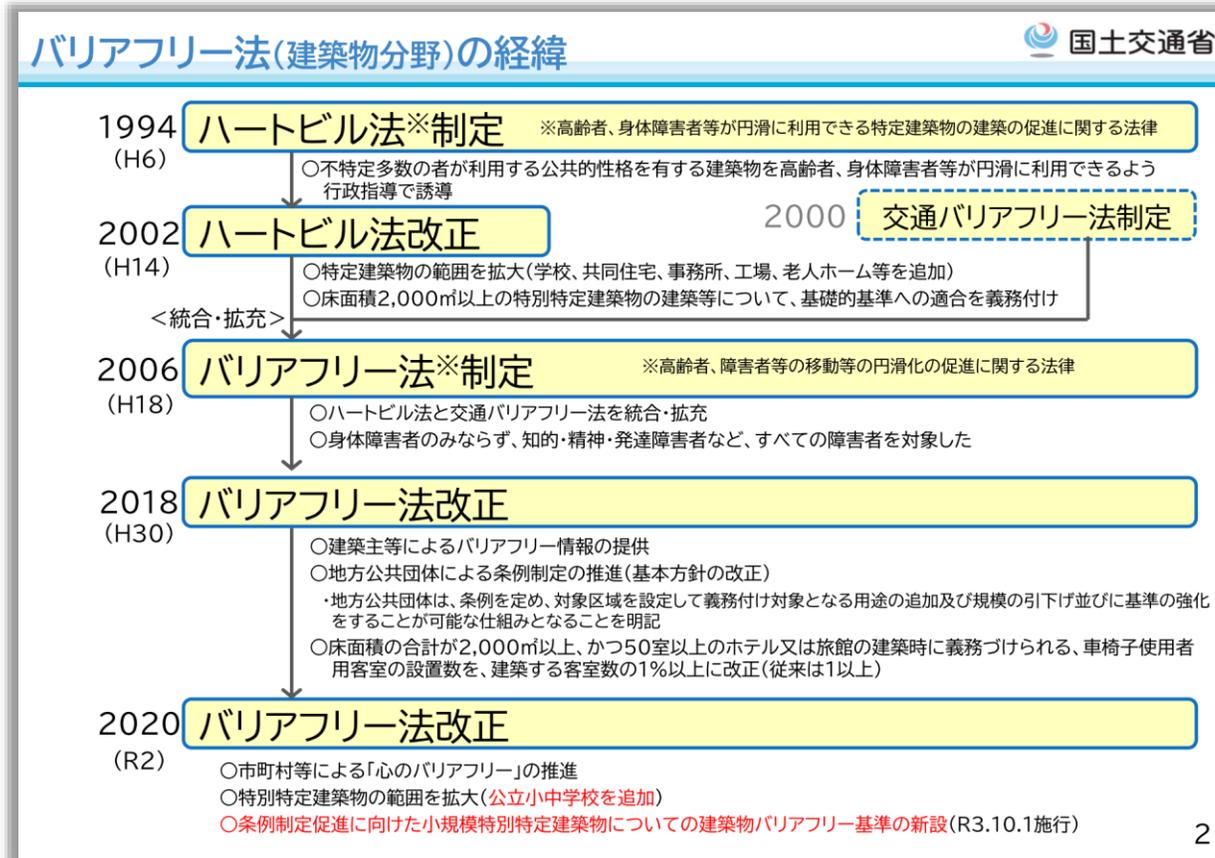
※ 事務所則：事務所衛生基準規則
 情報機器作業ガイドライン：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン

テレワークを行う作業場が自宅等の場合、事務所衛生基準規則等の労働安全衛生法上の基準が適用されない。しかし、安全衛生に配慮したテレワークを実施するためには、事業者は労働者に教育・助言を行い、自宅等の作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要に応じて労使で改善を図ることが重要である。



[自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備 \(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

バリアフリー・ユニバーサルデザイン



バリアの排除(バリアフリー法)

- 物理的
- 制度的
- 文化・情報面
- 意識上

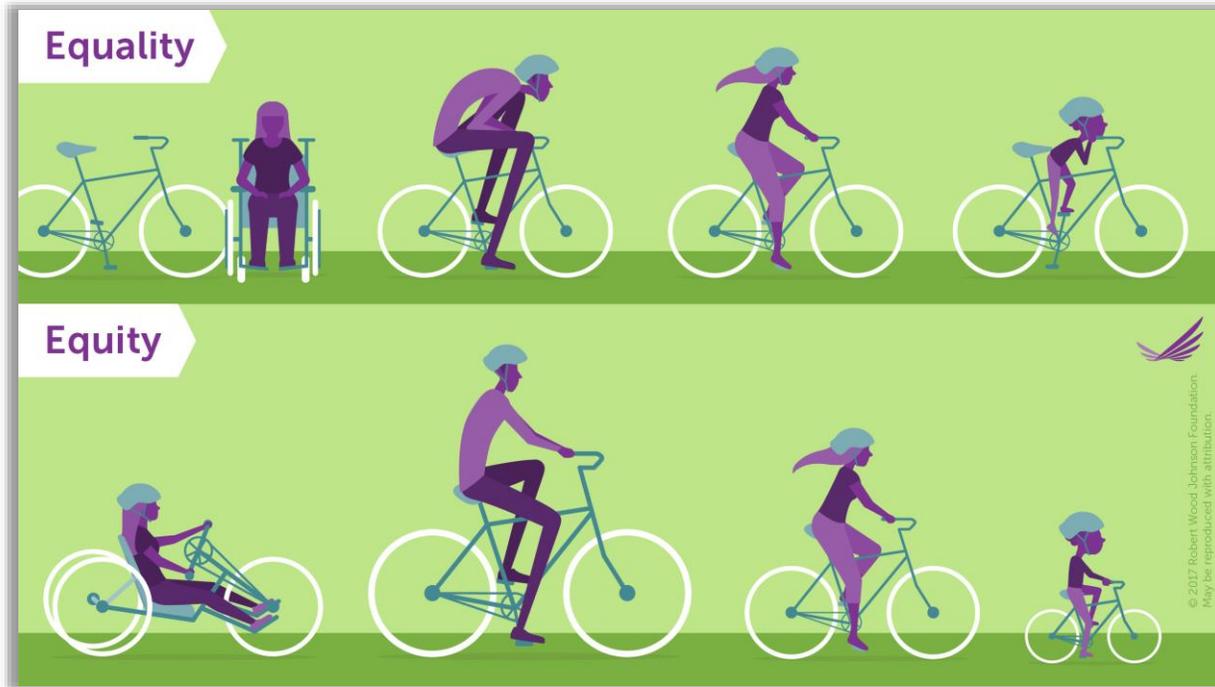


安全性の向上
(身体的・心理的)



資料4 [バリアフリー法の概要について\(建築物関連\)](https://mlit.go.jp) (mlit.go.jp)

誰もが活躍できる“場”の提供と運用



ロバート・ウッド・ジョンソン財団では、健康の公平性と平等の違いを、2つのサイズの異なる自転車に乗っている人々の絵で表現しています。

いわゆる健常者だけでなく、様々なハンディキャップのある方々が集まり、力を合わせて組織的活動を行う環境づくりがより重要になっています。

この視点で、**障害者差別解消法**は改正され、あらゆる組織に、障害を持つ方への『合理的配慮の提供』が義務化されます。(2024年4月施行)



障害者差別解消法



[Visualizing Health Equity: Diverse People, Challenges, and Solutions Infographic \(rwjf.org\)](https://www.rwjf.org)

研究部会へのお誘い

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と質の向上

2023年度の取組み

1. FM目線の『組織と個人のウェルビーイング』の再整理
2. ケーススタディの蓄積
 - 先進企業の取り組みとその後（受賞企業の今を知る）
 - 活用方法を探る（特に、社員の自主性を向上させる巻き込み方）
3. ケーススタディの情報発信
 - 施策のアイデア
 - レファレンス（教養 ▶ 知識、手法、用語、トレンド）
4. 個人のウェルビーイングに着目したFM施策（本日の報告）

定例会とTeamsの活用

2024年度の定例会予定
(基本は毎月第一水曜日)

ハイブリッド形式の定例会
JFMA会議室とTeams
(18:00~20:00)

2024年04月03日(水)
2024年05月16日(木)
2024年06月05日(水)
2024年07月03日(水)
2024年08月07日(水)
2024年09月05日(木)

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

参加申込、お試し参加申込

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
	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
施設事例 研究	キャンパス FM 研究部会
	ヘルスケア FM 研究部会
	公共施設 FM 研究部会
	ユニバーサルデザイン研究部会
固有技術 研究	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

The screenshot shows the JFMA website with a navigation menu on the left and a main content area. The main content area features a section titled '研究部会 最新情報' (Research Department Latest Information) with two news items. A yellow arrow points from the 'お申し込み' (Application) button in the second news item to the application information box at the bottom of the page.

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 発刊！
 JFMA機関紙 JFMA JOURNAL(ジャフマジャーナル)の別冊号/「JFMA JOURNAL R」シリーズの第6弾！
 【特別編『ESG/SDGsとファシリティマネジメント』】
 JFMAには18の調査研究部会があり、それぞれのテーマで活発な活動を行っています。今回、多くの部会が、ファシリティマネジメントのあり方を大きく変えようとしているサステナビリティ変革の潮流に対して、それぞれの領域におけるレポートを作成し、一冊にまとめました。
 本冊子は、2021年に調査研究委員会SDGsタスクフォースが中心となり取りまとめ発刊したJFMA SDGsタスクフォースレポート2021『SDGsで変わるファシリティマネジメント』（入門編）をベースにして各部会において展開したもので、各部会が一つのテーマに取り組むという初めての試みの成果でもあります。
 ぜひご一読いただき、皆さまのSDGsの取り組みのヒントにいただければと思います。
 ・JFMA 書籍ページにて発売中！
- 2022/08/23 YouTube「JFMA CHANNEL」『JFMA調査研究部会ってなんだ？』公開中
 YouTube「JFMA CHANNEL」『JFMA調査研究部会ってなんだ？』にて、調査研究部会についてのご紹介をしております。
 ぜひご一読いただき、「秋の夜学校」で各部会の活動をご視聴ください。

各研究部会の紹介・参加申込み

- ・研究部会に参加希望の方は、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 正式参加申込みにつきましては、「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。

こころとからだのウェルビーイング研究部会