

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ャーが 実現する組織と個人の ウェルビーイング

部会長 **野間 操**

のみさお

株式会社清和ビジネス
デジタル・イノベーション・コンサルティングチーム
コンサルタント
認定ファシリティマネジャー



はじめに

「こことからだのウェルビーイング研究部会」は2018年に発足し、5年以上の歳月が経過しました。この間、健康経営やウェルビーイングへの意識や取り組みは飛躍的に進展しました。例えば、健康経営優良法人の認定数（中小規模法人部門）は、2017年度の775社から2023年度には13,508社へと約17倍に増加し、ファシリティマネジメント分野における指標といえるWELL Building Standard™の国内累積登録件数は、同期間に33件から142件へと約4倍に成長しています。

しかし、現場のファシリティマネジャーにとって、ウェルビーイングは依然として新しいテーマであり、具体的な施策の模索や、経営層や利用者への説明責任を果たすことなどに課題が残されています。

研究のテーマと2つアプローチ

テーマ

組織と個人のウェルビーイング実現

アプローチ

ここ：社会心理学的

からだ：人間工学的

研究部会活動の概要

2018年の発足以来、「働く人」個人に焦点を当て、ワークプレイス施策の研究に取り組んでいます。個人に焦点を当てる理由は、個人の状態や感情に作用する施策は、比較的短期間で効果を実感できると考えら

れるからです。2023年度からは、個人のウェルビーイングに加え、組織のウェルビーイングの実現もテーマに加えました。これは、組織の視点で考えることで、大きな成果をより長期間で享受することとなり、投資対象としやすくなるためです。

定例会の議論のテーマは、ファシリティやワークプレイスに関連する法令や制度、先進的な事例の調査に加え、ESG投資や人的資本経営など、非財務情報開示に向けた動きや、ストレスなく働けるICTやAIの活用、人事評価制度など、多岐にわたっています。

研究の成果共有と気づき

今年のファシリティマネジメントフォーラムでは、「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」の経過を報告しました。本研究は、過去数年にわたって議論を重ねてきたもので、成果は2023年度中に完成する見込みです。

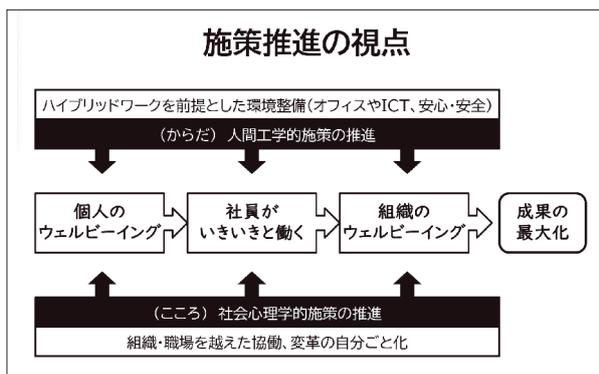
本研究では、ウェルビーイングを生み出すワークプレイス構築の検討プロセスや調査手法と具体的施策を対象としました。また、ファシリティマネジメントの枠を超えて、人事部門が推進する制度の見直しや、エンゲージメントやモラルに関わる施策の有効性についても議論を行いました。（図表）

この議論から、私たちファシリティマネジャーは、マネジメントスタッフの一員であること、つまり同じ役割を担う関連部署との連携が不可欠であることが再確認されました。

捕捉：ファシリティマネジャーに留意してほしい情報

法令等の参考情報（名称は通称）

- 人材版伊藤レポート2.0（経済産業省）
- 人的資本可視化指針（内閣官房）
- 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備（厚生労働省）
- バリアフリー法（国土交通省）
- 障害者差別解消法（内閣府）



図表 施策推進の視点