

# 第20回 日本ファシリティマネジメント大賞 JFMA賞2026

JAPAN FACILITY MANAGEMENT AWARDS 2026



ジャフマ  
JFMA

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会

# 日本ファシリティマネジメント大賞 JFMA賞

## 日本ファシリティマネジメント大賞について

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会(JFMA)では、ファシリティマネジメントに関する優れた業績及び功績のあった組織と個人を年1回表彰しています。この表彰制度を日本ファシリティマネジメント大賞(略称:JFMA賞)と呼んでいます。候補案件の応募は公募を原則とし、産官学から招いた有識者を審査委員とする審査委員会において、授賞を審議しています。

### ■ 目的

ファシリティマネジメント(FM)に関する優れた業績等を表彰することにより、日本国内におけるFMの普及・発展に資することを目的とします。

### ■ 表彰の対象

表彰の対象は、目的(日本国内におけるFMの普及・発展に資する)に合致した、日本に拠点を置く組織・個人とします。ただし、海外の取り組み・活動であっても、特段に、日本国内におけるFMの普及・発展に貢献したと認められる場合は、表彰の対象とします。

### ■ 表彰概要

日本ファシリティマネジメント大賞(JFMA賞)は、以下のFMの活動、技術、功績を表彰します。

#### (1) 優秀ファシリティマネジメント賞(優秀FM賞)

- FMの手法を取入れ、優れた成果をあげている活動について表彰します。
- このうち、特に優れた活動を「最優秀ファシリティマネジメント賞(鶴澤賞)」とします。該当なしの場合もあります。
- 過去に優秀FM賞を受賞された組織が応募する際には、新しいテーマ・活動等で顕著な成果が有ると認められる場合に、表彰の対象とします。
- 表彰は、FM実践組織の他、サービス提供者(設計者、施工者、各種サービス提供企業、コンサルタント等)とします。
- 応募(自薦・他薦)により、5件程度を表彰します。

#### ● 審査の視点

- ① 経営への貢献
- ② ファシリティの利用者への貢献
- ③ 品質・財務・供給面の目標と評価
- ④ FMの定着(FMサイクル実施、推進体制の整備など、総合的・持続的なFMの定着)
- ⑤ 環境課題・社会課題への対応
- ⑥ 時代のニーズへの対応(新規性・独創性、メッセージ性等)

なお、優秀FM賞は建物やワークスペースの作品としての優劣を競うものではなく、FMの視点から経営の取り組みを問うものであることにご留意ください。

#### (2) 技術賞

- FMに関連する、新しい手法・技術の取り組みについて表彰します。
- 表彰は、手法・技術の中心的な開発母体となった組織、個人とします。
- 応募(自薦・他薦)により、若干数を表彰します。

#### ● 審査の視点

- ① FM普及・発展への貢献
- ② 新規性・独創性
- ③ 社会への波及力

#### (3) 功績賞

- FMに関する優れた実践、論文(博士論文及び同等以上の論文)、出版、その他の活動について表彰します。
- 表彰は、それらに関わった組織、個人とします。
- 応募(自薦・他薦)により、若干数を表彰します。

#### ● 審査の視点

- ① FM普及・発展への貢献

\* 以上の応募の中から、特別賞、奨励賞の表彰を行う場合があります。

**特別賞**：FMに関する優れた成果をあげ、特別に表彰すべきと認められる活動等について表彰します。

**奨励賞**：(1)、(2)、(3)に準じ、今後の発展が期待される活動等について表彰します。

# 第20回 日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞)

## 実施概要

応募期間：2025年 7月 1日～8月31日

発表：2025年12月11日

授賞式：2026年 2月18日

受賞者による講演：2026年1月29日～2月27日

第20回 日本ファシリティマネジメント大会  
ファシリティマネジメントフォーラム2026  
Webオンデマンド配信

審査委員会委員 (委員以下 50音順、敬称略) 2025年 12月 11日

### ●委員長

北川 正恭 早稲田大学 名誉教授

### ●副委員長

深尾 精一 首都大学東京 名誉教授

### ●委員

安達 功 株式会社日経 BP 総合研究所 フェロー

伊藤 裕美 経済産業省 製造産業局 生活製品課 企画官

猪股 篤雄 神奈川県 政策推進担当 非常勤顧問

佐藤 由美 国土交通省 大臣官房 官庁営繕部長

タライエ フアラ NewNormDesign Founder/Designer  
Sustainability consultant

仲 隆介 Naka Lab.代表・京都工芸繊維大学 名誉教授

長澤 泰 東京大学・工学院大学 名誉教授  
一般財団法人ハピネスライフ財団 理事長

村田 博文 株式会社財界研究所 代表取締役  
総合ビジネス誌「財界」 主幹

成田 一郎 公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会  
専務理事

※ 掲載内容は受賞当時のものです。

## 公益社団法人

## 日本ファシリティマネジメント協会 (JFMA) とは

わが国におけるFMの普及定着を図り、ファシリティマネジャーの育成を推進する機関です。

1987年に設立後、1996年に社団法人化、2012年1月に公益社団法人として認定され、今日に至っています。

### \*ファシリティマネジメントとは

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会 (JFMA) の定款では、FMを「企業・団体等が保有又は使用する全施設資産及びそれらの利用環境を経営戦略的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用する経営活動」としており、単に手法という範疇から、より広くFMを経営的視点に立った総合的な活動として捉えています。

## CONTENTS

### ● 最優秀ファシリティマネジメント賞 (鶴澤賞)

美土代クリエイティブ特区 まちにひらいた自主・自立の活動拠点

株式会社安井建築設計事務所…………… 4

### ● 優秀ファシリティマネジメント賞

Workcation House U

株式会社文祥堂…………… 6

人的資本最大化に貢献するオフィス

株式会社SHIFT…………… 8

新たな価値を創造し豊かな未来を切り開く

最先端ワークプレイス戦略

ネットワンシステムズ株式会社…………… 10

射水市の公共FMの取り組みについて

富山県射水市…………… 12

ファシリティマネジメントを活用した事業推進への挑戦

株式会社丸天産業…………… 14

### ● 特別賞

遊休施設を活用した子どもの居場所創設

株式会社三井住友銀行…………… 16

病院DXで実現する働き方改革とFM革新

社会医療法人石川記念会…………… 18

### ● 技術賞

ペリメータゾーンの課題を解決する次世代内窓「トロボス」

株式会社デバイス…………… 20

### ● 功績賞

日韓の代表的なFM推進非営利団体であるJFMAとKFMAの  
協力関係の社会的貢献

Korea Facility Management Association…………… 21

公共施設マネジメントにおける合意形成に関する研究 (博士論文)

七野 司 (大阪府貝塚市)…………… 22

データサイエンスによるワークプレイスプランニング革命 (博士論文)

熊谷 比斗史 (株式会社ファシリティメント研究所)…………… 23

### ● 奨励賞

社員100人・大阪から世界へ発信 好循環を生むライブオフィス

ダイビル株式会社…………… 24

デジタルツインで革新する施設管理の省力化

NSW 株式会社…………… 24

講評 審査委員会委員長 北川正恭

## 最優秀ファシリティマネジメント賞(鶴澤賞)

### 美土代クリエイティブ特区 まちにひらいた自主・自立の活動拠点

#### 株式会社安井建築設計事務所

(東京都千代田区)

#### はじめに

安井建築設計事務所は2024年、神田美土代町に位置する築60年のオフィスビルに東京事務所を移転し、その空間を「美土代クリエイティブ特区」と名付けた。本プロジェクトは単なる移転ではない。自ら成長し、つながりを築き、主体的に企画・行動する個人が集う、活動拠点を構築する試みである。

私たちは、建築やまちづくりに携わる集団として、関わる人の個性や創造性を引きだし、人とまちを活性化するプラットフォームを目指した。この思想は、個人の自主性を尊重し、自律的な文化を育む当社の理念そのものである。

本計画では、この理念を空間づくりにとどめず、経営戦略へ接続した。オフィスを「場所」から「成果を生み出す経営資源」と再定義し、人材育成と健康経営(ウェルビーイング)を基盤に、以下4つのポイントで社員の自発性とチーム連携を引き出すことを試みた。その結果、エンゲージメントは9.7%向上し、組織の魅力は採用と発信に波及した(採用応募者数54%増、Webアクセス24%増)。オフィス投資とFMは、ビジネスの成長と人の成長を両立させ、経営そのものを進化させている。

#### 場所の記憶をつなぐ

移転先となった建物は、神田美土代町で60年間使われてきた建築だ。常に新しいものが生み出される都市に、あえて既存建物の原点や歴史に立ち返り、積み重ねられた「記憶」を大切にしたい。リノベーションでは、新旧の要素を重ね合わせ、時間の層を感じさせる独自の空間を創出している。過去と現在をつなぐ姿勢は、建築の持続性を問い直す試みでもある。

#### まちにひらく

神田の歴史と文化が息づくまちで、設計事務所がどのように貢献できるかを経営の重要なテーマとした。オフィスをまちにひらくことで、まちの文化と日常的に交わる環境

をつくりだしている。これは、社員の外向きの意識や創造性を刺激し、まちと共に価値を高め合う関係性を育み、社会課題への感度や企画力が高まり、新たなプロジェクト機会や協働関係の創出へとつながっている。

#### 環境への気くばり

環境への配慮も大きな柱である。既存建物の再利用により建設時の環境負荷を抑えつつ、高効率空調などの省エネ技術を導入し、運用時のエネルギー消費量を45%削減(BEI\*値0.55/ZEB Oriented\*\*/BELS\*\*\*★5を取得)した。築60年超、延床面積約2万㎡規模の建物での達成は、極めて先進的な事例といえる。

#### つながる場

さらに、空間は人や光、風、情報が吹き抜けを介して立体的につながる構成とし、偶然の出会いや交流を誘発する「つながる場」として計画された。1階のまちにひらかれた空間から、吹き抜け階段を通じて執務エリアへと連続する動線は、自由な回遊と創造的な衝突を生み出す源泉となっている。

#### 最後に

本プロジェクトは、まちと建築の関係が未来へとつながっていくための「種」を蒔く試みであり、建築設計者が率先して果たすべき役割を実践的に示す、挑戦のスタートでもある。

\* : 建築物のエネルギー効率を評価する指標(Building Energy-efficiency Index)の略称。数値が小さいほど省エネ性能が高いことを示す。

\*\* : 延べ床面積10,000㎡以上の大規模建築物を対象に、省エネ性能を基準から40%以上削減した建築物を指す。

\*\*\* : 建築物省エネルギー性能表示制度(Building-Housing Energy-efficiency Labeling System)の略称。建物の省エネ性能を5段階(★の数)で評価する。



写真1 まちとつながる1階



図表1 改修により築60年の建物の環境性能を向上



図表2 ビルの1階をまちにひらき、新たな地域コミュニティを創出



写真2 まちからオフィスまでひとつながりの空間で活動する

- サービス提供者
- ・住商ビルマネジメント株式会社
- ・株式会社グランドレベル



図表3 自主・自立のMind・カルチャーを育てるプロセス

**講評**●本事例は、築60年のオフィスビルを、地域に開かれた自社オフィスとして再生した先進的な取り組みである。社内コンペで選ばれた最優秀案をもとに、ワークショップを通じて社員の主体性と創造性を引き出し、「美士代クリエイティブ特区」というコンセプトを具現化したプロセスも特筆に値する。単なるオフィス改修に留まらず、1階を開放的なガラス張り空間とし、地域住民や来訪者が自然に立ち寄れる場を創出した点が評価された。オーナーの想いと歴史を継承しつつ、建築のエイジングを肯定的に捉え、環境課題であるエンボディドカーボン削減、自社の人的資本向上に寄与している点、地域との新たな関係性を構築した点は、FMが様々な分野に貢献しうる可能性を明確に示す、極めて優れた実践事例である。最優秀と認め、優秀FM賞（鶴沢賞）を授与する。

Best FM Award (Uzawa Award) **Yasui Architects & Engineers, Inc.**

**Mitoshiro Creative District – An Activity Hub Open to the Community for Autonomy and Independence**

This case highlights an innovative initiative to transform a 60-year-old office building into a company headquarters that welcomes the local community. The project is based on the top proposal selected through an internal competition, showcasing how engaging employees' ideas and creativity through workshops can be beneficial. This approach is embodied in the concept of the “Mitoshiro Creative District,” which is particularly noteworthy. Rather than simply renovating the office space, the project has been praised for creating an open, glass-enclosed area on the ground floor where local residents and visitors can gather naturally. By honoring the owner's vision and the building's history, this project embraces the architectural aging process, reduces embodied carbon as an environmental measure, enhances the company's human capital, and fosters new relationships with the local community.

## 優秀ファシリティマネジメント賞

### Workcation House U

— 既存公共施設を活用した  
継続的ファシリティマネジメントの実践 —

#### 株式会社文祥堂

(神奈川県小田原市)

## はじめに

Workcation House U (以下、U)は、小田原市根府川にある築70年余の公共施設を利活用した施設である。かつて小田原市の片浦支所として使用されてきた木造2階建ての建物は、2019年にその役目を終え、2022年6月に用途転換したUとしての運営を開始した。仕事や滞在、交流の場として、それぞれの時間を過ごし集う場所となっている。

## 既存施設を前提とした活用方針

この施設の利活用にあたり重視したのは、きれいに作り変えることではなく、経年変化の佇まいの魅力と建物の長寿命化を両立することである。本施設は小田原市から建物を購入し、土地については10年間の事業用定期借地契約を締結し、自社で運営している。長期修繕計画ありきで保守するのではなく、建物設備の現況をふまえた機能維持を図る方針のもと、開業前には構造補強や必要な設備整備を行ったが、旧公共施設であったことから設備面では想定以上に手を入れる必要があった。

## 運用を起点とした維持管理

Uは、現地スタッフが対応する時間帯と無人運営の時間帯を組み合わせた運用とし、施設の特性に応じた維持管理体制を構築している。現地での気づきは、日々写真とともに記録し、関係者間で共有したうえで、手を入れる箇所を段階的に判断し、継続的に状況を確認するとともに、軽微な修繕を行っている。築年数を重ねた木造建築では、机上の計画よりも経年変化の進捗に応じた予防保全や修繕を行うことが必要であり、こうした対応の積み重ねが、建物を使い続けるための無理のない運営につながっている。

## 利用実態の変化と場の機能

運営開始後、「働く場」という枠に収まらない使われ方が日常の中で見られるようになってきている。平日は各自のペー

スで仕事をし、合間にテラスで海を眺めたり近隣を散策したりする姿がある。週末には地域の人々が集まり、それぞれの時間を過ごしている。

会員同士やスタッフ、地域住民との日常的な会話の中から、小さな企画や自主的な活動も生まれてきた。会員主催の交流会など、利用者自身による新たな使われ方も生まれている。施設は単なる作業空間ではなく、人と人との主体的な関わりの中で活用され、コミュニティを醸成する場となっている。

## 利用者・地域と連携した維持

Uの施設の安全や維持は、運営者だけで担っているものではない。利用者や地域住民との日常的なやりとりの中で、気づいたことが共有され、必要な対応として運用に反映されている。

Uで重ねてきた判断や工夫は特別なものではなく、日頃の働く場づくりにおいて大切にしてきた考え方に加え、街の一部となり施設を育てていく持続性を重視し、実践してきたものである。空間構築だけで終わらせず、運用を通じて改善を重ねる姿勢は、この施設の運営にも活かされている。

## 成果と今後の展開

今回の受賞は、特別な手法や大規模な投資によるものではなく、限られた条件の中で、日常的な運用を通じて丁寧に改善を積み重ねてきた点が評価されたものと受け止めている。Uでの経験を通じて得られた知見を、今後は他の施設や既存資産の運用にも活かしていく予定である。



写真1 1階コワーキングラウンジ(ローカルマーケット)



## 優秀ファシリティマネジメント賞

### 人的資本最大化に貢献するオフィス

#### 株式会社SHIFT

(東京都港区・渋谷区)

#### はじめに

株式会社 SHIFT は、社会課題を解決する会社として、ICT を通じて新しい価値の概念を追求し、誠実に世の中に価値を提供しています。

当社は、すべての従業員を人的資本と捉え、個々が在籍期間中に生み出す価値の総和を LTV (Life Time Value) と定義し、その最大化を人的資本経営の戦略的指標の 1 つと位置づけています。

こうした考えのもと、当社の FM 機能は LTV 最大化に資する人的資本投資の一端を担うものと位置づけ、2024 年より本格稼働している麻布台本社は、その思想を具現化する戦略拠点として構築、運営されています。

#### 利用者への貢献

当社は 2025 年に創業 20 周年を迎え、従業員数は連結で 15,000 名を超える規模へと成長しました。コロナ禍においても採用を止めることなく事業拡大を続けると同時に、高セキュリティ下でのリモートワーク環境を整備し、現在では約 7 割の社員が在宅勤務を活用しています。

一方で、企業規模の拡大とリモートワークの定着により、組織としての一体感や帰属意識の希薄化が課題になることも想定していました。そうしたタイミングで本社移転の機会を迎えたことから、私たちは新本社を単なるオフィスではなく、組織の求心力を高めるための戦略拠点と位置づけました。

麻布台の新本社は、コンセプトを「インスパイア (感化・啓発・鼓舞)」とし、従業員の帰属意識やモチベーションを高めること、すなわち「感動創造」を目的とした拠点です。表彰イベントやチームビルディングなど多彩な取り組みを通じて、従業員同士、さらにはステークホルダーとのつながりを生み出し、訪れるたびに SHIFT 従業員としての誇りを再認識できる“立ち返る場所”として構築しました。

#### オフィスに対する時代のニーズ

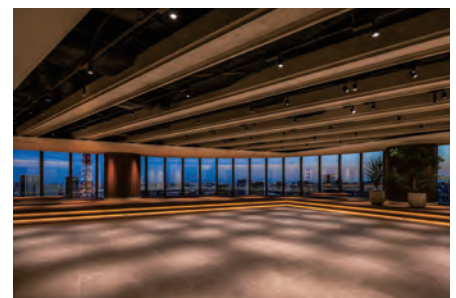
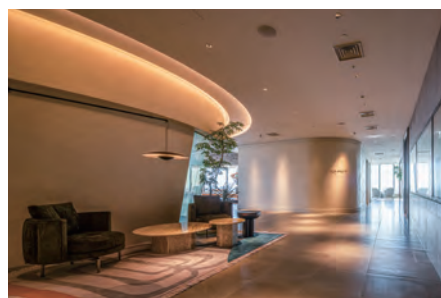
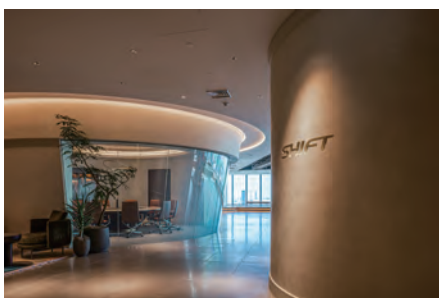
終身雇用で代表される日本的雇用モデルはすでに転換点を迎え、もはや転職は珍しいものではなく、人材の流動性が急速に高まっています。また、生成 AI の発展をはじめとするさまざまなテクノロジーの台頭により技術がコモディティ化するスピードも高まってきました。そうしたなか、私たちは特定の企業に帰属する意味や価値を問う時代が改めて訪れていると考えています。

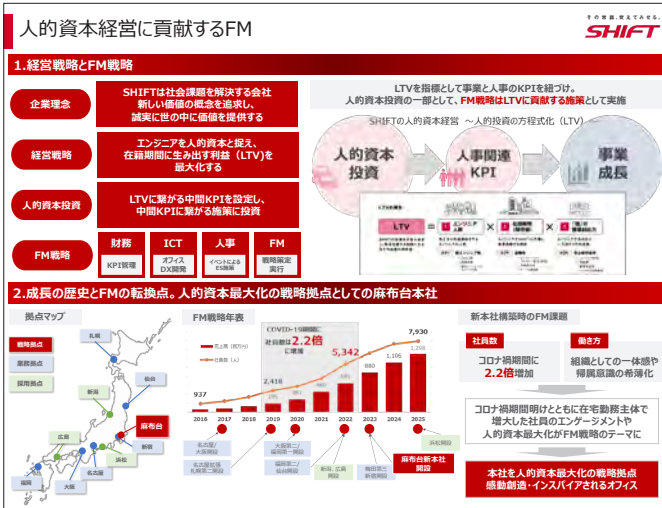
そういった環境において FM は“同じ志を有するもの同士が集い、個人では成し遂げられない大きな課題解決に向かっていくための大きな原動力となる文化、絆といったつながりを生み出す装置”として強力な差別化要因になると考えています。

本社を麻布台ヒルズというランドマークビルに設け、コンセプトを「インスパイア」とし、「感動創造」を目的と位置付けたのも、あたかも教会のような存在として、SHIFT に集う全従業員の象徴であり、拠り所であり、立ち返る場所として存在することを目指したものです。フリーアドレスや ABW といった働き方が浸透するなか、特定の場所に毎日固定的に集まるといった働き方は、かならずしも前提ではなくなってきました。このような時代だからこそ、オフィスは新たな象徴としての存在が求められていると考えており、SHIFT はその先駆けとして新たな FM モデルに挑戦をしています。

#### ●サービス提供者

- ・ DRAFT
- ・ 株式会社 Hite & Co.

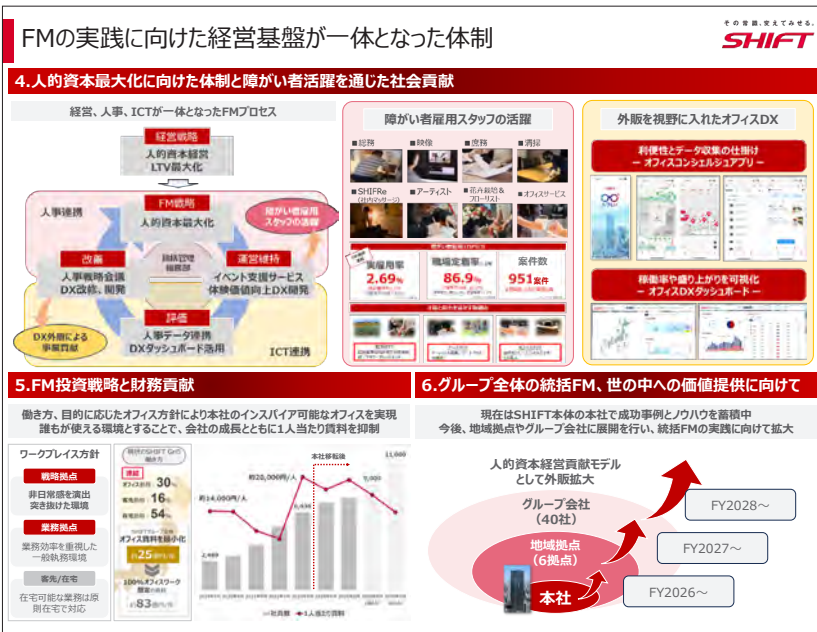




図表1 人的資本経営に貢献するFM



図表2 麻布台本社は「ハレ」の場であり、インスパイアされるオフィス



図表3 FMの実践に向けた経営基盤が一体となった体制



**講評** ●本事例は、FMを単なる施設管理にとどめず、人的資本経営の中核に位置づけた点に大きな先進性がある。社員LTV(Life Time Value) 最大化という経営指標とFM戦略を直結させ、さらにFMの財務効果3.7億円、LTV向上効果を定量的に可視化した点は、FMの投資対効果を実証的に示した極めて画期的な取り組みである。「ハレ」と「ケ」を明確に区分した拠点戦略は、イベントによる非日常と日常業務の両立を図りながら、社員の一体感を維持する合理的な設計思想として高く評価される。また、独自の人事評価制度「ひとログ」のもとで障がい者を含む多様な人材の能力発揮を促す姿勢も評価に値する。急成長を見据えつつ、エンゲージメント向上とコスト適正化を同時に実現したSHIFTのFM戦略は、ワークプレイスの新たな可能性を示す転換点として高く評価できる。

Excellent FM Award **SHIFT Inc.**  
**The Office for Maximizing Human Capital**

This case highlights a significant innovation by redefining Facility Management (FM) as more than just a maintenance function; it is now recognized as a crucial element of human capital management. By aligning FM practices to maximize Employee Lifetime Value (LTV) and demonstrating a financial impact of ¥370 million, this initiative sets a new benchmark for the return on investment in FM. The site strategy effectively balances "Hare" (extraordinary) and "Ke" (everyday) spaces, resulting in a thoughtful design that fosters employee collaboration while offering unique experiences. Additionally, the organization's commitment to empowering diverse talent, including individuals with disabilities, through its "Hito Log" HR system is commendable. As SHIFT looks toward continued growth, its FM strategy—focused on enhancing employee engagement and optimizing costs—represents a pivotal milestone, signaling new possibilities for the future of the workplace.

## 優秀ファシリティマネジメント賞

### 新たな価値を創造し豊かな未来を切り開く 最先端ワークプレイス戦略 ネットワンシステムズ株式会社

(東京都品川区)

#### はじめに

本取り組みは、ネットワンシステムズが推進してきた「働き方改革」と「価値創造型ワークプレイス戦略」の集大成として、最先端のイノベーション拠点 netone valley を中心に展開された FM 活動である。2010 年以降、当社は「いつでも・どこでも・誰とでも」という働き方を掲げ、柔軟な勤務環境と ICT 基盤整備を通じて働き方の高度化を進めてきた。その後の働き方改革は、主に情報活用による業務改善とシステム改修へと推移していったが、働く場のあり方についての取り組みは、並行して協議と実践を繰り返してきた。2019 年からは価値創造を目的としたワークプレイス構築を加速し、新たな企業文化と成長を生み出すためのプロジェクトが始動した。

#### イノベーション創出を促すワークプレイスの構築

2023 年に開設された netone valley は、従来のオフィスの枠を超えた「創造と共創の場」であり、多様な交流・学習・成長を促すための空間となっている。アニミズム思想を取り入れた自然感あるデザインや時間帯によって光が変化する照明など、ワークシーンにあわせて働く場を【選ぶ】ことが可能な執務スペースにより、創造的な活動に寄与する仕掛けを多面的に取り入れる。

#### コミュニケーション活性化

コロナ禍で希薄化したコミュニケーションを回復し、心理的安全性のある関係性を再構築するため、偶発的な会話を誘発するレイアウトや社内外イベントを積極的に開催している。多目的ホールでは社内外との交流会や体験型イベントが開催され、コミュニケーションの活性化がイノベーションの創出と社員の成長を促している。

#### 経営戦略との連動と定量成果

FM 活動は経営戦略と密接に連動しており、成長戦略・財務戦略・人材戦略・サービス戦略の 4 領域に寄与して

いる。特に本社オフィスのコンパクト化と拠点統合や個人ロッカーの廃止により、2020 年比で面積は 11% 増加しているがファシリティコストを 97% に抑制。また、従業員エンゲージメントは 2022 ~ 2023 年で 5% 向上し、netone valley への来館数も年間で約 7,000 人に達するなど、定量的な効果が確認されている。

#### 持続可能性・社会貢献への取り組み

環境面では FFE（家具・什器）の 59% を環境配慮型に置き換え、オフィス構築時のネットワークケーブルのリサイクル比率を 35% から 75% へ向上させるなど、サーキュラーエコノミーの取り組みを推進。照明・空調制御の最適化により、19 年度比で 6.2% の電力削減にも成功した。また、社会貢献としては、地域の学生向けの企業体験、小学生の将来を描くアートイベント、障がい者支援を目的としたデフスポーツ体験会など、年間数十件のプログラムを開催し、社員の成長機会にもつなげている。

#### 持続的な FM 体制と今後の展望

2021 年に発足した専任のファシリティチームは現在 11 名体制で全国 18 拠点を管理し、ポータルサイトを通じて社員の意見を反映できる運用体制を構築している。さらに、半期ごとのプロジェクト振り返りで品質や財務を継続的に改善する PDCA を実施。今後も、ビジネス環境変化や働き方の多様化に対応しながら、創造性を支えるワークプレイスとして進化させ続ける方針である。

#### ●サービス提供者

- ・株式会社ブランテック
- ・有限会社インターアーム
- ・株式会社オカムラ
- ・コクヨ株式会社
- ・株式会社イトーキ



写真1 本社エントランス



図表1 経営戦略とFM施策



写真2 netone valley レセプション



図表2 企業理念に基づくFM4要素



図表3 FMの定量的成果

**講評**●本事例は、ネットワンシステムズが長年にわたり取り組んできた働き方改革とワークプレイス戦略を、「netone valley」という独創的な拠点として結実させた点に大きな価値がある。新築倉庫を大胆に転用し、オフィスと物流機能を融合させた空間は、既存の枠にとらわれない先進的な試みであり、ICTとFMを融合した実証と発信の場として高い完成度を有している。本社、netone valley、在宅勤務の三位一体による「ONとOFFを融合したワークプレイス戦略」は、コロナ後の多様な働き方に対する一つの最適解を示している。FMを単なる管理機能ではなく、企業のコアコンピタンスとして位置づけ、顧客への価値提案にも直結させている点は特筆に値する。加えて、ファシリティコスト(主に賃料・動力費・償却費を対象としている)を売上高の2%以下に抑える明確な経営規律のもと、継続的なアップデートを前提とした姿勢は極めて実践的であり、完成度の高いFMの好事例として高く評価できる。

Excellent FM Award **Net One Systems Co., Ltd.**

**Cutting-Edge Workplace Strategies: Creating New Value and Shaping a Prosperous Future**

This case holds great value in that Net One Systems has crystallized its long-standing initiatives in workstyle reform and workplace strategy into the distinctive hub known as “netone valley.” By creatively repurposing a newly constructed warehouse, the company has integrated office and logistics functions, resulting in an advanced environment that surpasses traditional models. This space serves both as a testing ground and a showcase for the integration of ICT and FM, demonstrating a high level of sophistication. The triadic workplace strategy—incorporating headquarters, netone valley, and remote work—effectively merges “ON” and “OFF” modes, offering an optimal solution for diverse post-pandemic work styles. Moreover, FM is regarded not merely as an administrative function but as a core competency that directly enhances customer value. With a strong emphasis on cost discipline—keeping facility costs below 2% of revenue—and a commitment to continuous improvement, this initiative exemplifies best practices in Facility Management.

## 優秀ファシリティマネジメント賞

### 射水市の 公共FMの取り組みについて

#### 富山県射水市

#### 取り組みの背景

人口減少と財政制約が進行する中、公共施設の老朽化や再編は多くの自治体の共通する経営課題です。本市では、この問題を単なる施設更新の課題ではなく「自治体経営」と捉え、FM 専門部署を 2022 年度に設置しました。合併により重複施設を抱えた本市では、公共施設の老朽化の対応と適切な維持管理を進めると同時に、公的資産を公民連携による地域価値創出の経営資源として再構築し、まちの魅力向上に向けた取り組みを進めています。

#### 主な取り組みの概要

##### ① 公共施設包括管理業務

「公共施設」と一言と言っても、小中学校、保育園、文化ホール等、特徴ある建物が各施設所管課により管理されています。

しかし、施設担当者の多くは、ある日突然「担当者」として配置され、建物管理についての知識がほとんど無いまま日々の仕事に忙殺されているのが実状です。さらに、市民ニーズの多様化・複雑化やコロナ禍での業務量の増加、災害対応等で業務を兼務する職員も多く、手一杯でとても疲弊している状態でした。そんな状態で「縮充」や「再編」などの重たい仕事である公共FM が進むはずはありません。

そこで本市では、公共施設包括管理業務を導入し、施設の安全管理をプロに任せ、施設管理にかかっていた職員の8,669 時間を別の行政のコア業務に振り向けるようにしました。各施設でバラバラであった管理仕様を統一化し、効率的な予算執行、市内事業者への発注率の向上、建物情報の一元化も可能となり、予防保全にも着手しています。

##### ② 民間提案制度

また、同年 7 月から民間提案事業の募集を開始しました。本市の民間提案は、市が保有するほとんど全ての公共施設、都市公園、未利用市有地を提案対象としており、民間事業者のアイデアやノウハウを活かした提案が採択され、詳細協議が整った場合は随意契約としています。

当然ながら民間主導で「行政が思いもよらないアイデア（知的財産）を提案できる」制度のため、様々な提案が舞い込んできます。その窓口を、我々公共施設マネジメント推進課で一本化し、コア業務に注力できるようになった施設所管課等と市内横断的に取り組むことで、新たな市民サービスをスピーディーに実施しています。

これまで採択した案件は 22 件、そして 15 件の事業化を行っています。(2026 年 1 月現在)

##### ③ 公民連携によるまちの魅力向上に向けて

今、本市で取り組んでいる公共 FM とは、まちづくりの手段であって、最終的な目標は将来を見据え、本市の規模に見合った適正な公共施設を維持していくためにまちの新陳代謝を促し、まちとしての魅力を高めていくことだと考えています。

公共 FM はそのための手段であり、目指すのは地域が自ら価値を生み出し続ける持続的な自治体経営です。こうしたまちづくりの取り組みを、行政だけで実施していくことは困難であり、民間事業者と連携し一緒になってまちの魅力向上に向けて日々邁進しているところです。

---

●サービス提供者  
・日本管財株式会社



図表1 「わがまち」らしい包括管理業務委託



図表2 市民サービス向上と自治体経営の効率化を加速する民間提案制度



図表3 人と地域の未来をつなぐ公民連携

**講評** ●本事例は、射水市が公共施設105施設・866業務を対象に包括管理業務委託を導入し、FMの高度化と職員のコア業務集中を同時に実現した点に大きな先進性がある。包括管理と民間提案制度を組み合わせることで、職員負担の軽減と財政支出の抑制、さらには脱炭素化や施設価値向上までを一体的に推進している点は高く評価される。能登半島地震時にも有効に機能したという実績は、制度の実効性と強靭性を示すものである。市長の強いリーダーシップのもと、担当職員が中心となり、庁内調整と民間パートナーとの信頼関係を築きながら、現実的かつ高度なFMアウトソーシングを実装したプロセスは、小規模自治体にとって極めて示唆に富む。射水市の取り組みは、今後の公共施設マネジメントの有力なモデルとして高く評価できる。

Excellent FM Award **Imizu City**  
**Imizu City's Public FM Initiatives**

This case illustrates significant innovation, as Imizu City has implemented a comprehensive facilities management outsourcing model covering 105 public facilities and 866 operational tasks. This approach has advanced facilities management capabilities while allowing municipal staff to concentrate on their core responsibilities. By integrating thorough management with a private-sector proposal system, the city has effectively reduced staff workload and lowered fiscal expenditures, all while promoting decarbonization and enhancing the value of its facilities in a cohesive manner—a highly commendable approach. The successful performance of this system during the Noto Peninsula earthquake further demonstrates its practical effectiveness and resilience. Under the strong leadership of the mayor, staff members took the initiative to coordinate across departments and build trust with private-sector partners to implement a realistic yet sophisticated framework for facilities management outsourcing. This offers valuable insights, especially for smaller municipalities. Imizu City's initiative stands out as a promising model for the future of public facility management.

## 優秀ファシリティマネジメント賞

### ファシリティマネジメントを活用した 事業推進への挑戦

#### 株式会社丸天産業

(愛知県名古屋市)

#### はじめに

丸天産業は1950年に文房具販売の会社として創業し、現在では働く空間づくりを軸としながら社会課題解決に向けた活動まで領域を広げてきました。事業の進化とともに、社員の専門性向上にも力を入れ、現在では21名が認定ファシリティマネージャー資格を取得しています。

#### FM 取り組みの背景

2018年には、より良い働き方と事業成長の両立を目指し、社長直下の働き方変革チーム Maruten2.0 を立ち上げました。人財育成や採用ブランディングに取り組む一方、若手社員を中心としたプロジェクト活動を通じて、業務の進め方や組織のあり方を見直してきました。さらに2023年以降、新社屋の建て替え、組織の方向性の整理、企業イメージの刷新を行い、これらの動きを一体的に推進する手法として、ファシリティマネジメントを活用した事業推進に取り組むこととしました。

#### 試行プロセス

本取り組みでは、まず中長期的な方針を整理し、その方針にもとづいて各部門やプロジェクトの活動内容を再整理しました。これまで年度単位で個別に進められていた取り組みを、共通の方向性のもとでつなぎ、空間の整備や運用改善が事業推進にどう寄与するかを明確にしています。

次に、各部門やプロジェクトの取り組みと、それを支えるファシリティについて評価する仕組みを構築しました。活動の進捗や成果だけでなく、空間や運用が十分に機能しているかを中間段階で確認し、振り返りの材料として活用しました。この評価結果をもとに、マネジメントとメンバーが対話を行い、次の改善点を整理するサイクルを構築しています。

#### 効果と今後の展望

2018年~2024年の働きやすい体制・風土・空間づくりなど、ファシリティマネジメントを活用した取り組みにより業績・採用への好影響を与えています。2018年の1人あたり経常利益：984千円 社員数：42名、2024年の1人あたり経常利益：3,389千円（244%増加） 社員数：59名（40%増加）。

また、私たちは環境・社会・地域への貢献もパーパス経営の中で事業方針として位置づけています。そのひとつが「女性活躍推進」です。2025年には女性社員比率38.9%、女性管理職比率40%を達成。育児・介護と両立できる制度や在宅勤務に加え、子供と一緒に出勤できる仕組みや母子休憩スペースを備えた新社屋を整備し、誰もが働きやすい環境を実現しました。こうした取り組みは社外からも注目され、「健康経営優良法人（プライト500）」「あいち女性輝きカンパニー優秀賞」といった評価取得にも寄与しています。

人を中心とした働く空間構築を行っている丸天産業だからこそ、ファシリティマネジメントを社員の働きやすさ、事業推進、環境・社会・地域への貢献に波及させていきたいと考えています。人が輝くファシリティマネジメントの活用を社内実践することで、お客様へ経験をお伝えし、中小企業におけるファシリティマネジメント活用のロールモデルとなる事を目指しています。

#### ●サービス提供者

- ・株式会社ヒトカラメディア
- ・名古屋市立大学大学院 講師 佐藤 泰
- ・株式会社国分設計
- ・Aqua Design Works



写真1 エンゲージメントを高めるワークプレイス

活動方針と評価体系の統合									
X 目指す姿	<p>75期経営テーマ 「独創」 お客様に寄り添いながら、異質で独自の存在になる                      不馴れな自分らしく働き、誠実さをもって「人」を大切に。これからは一層深く理解し合い、親しく温かなつながりを広めていく                      日々をともにするすべての人達の人生に花が咲き幸福の光がなるために丸天産業は存在する                      パーパス 未来を変えよう、「人」と「空間」のチカラで</p>								
	KPI: 1人あたり経常利益	離職率	エンゲージメントサーベイ	受注率 伴走プロジェクト数					
Y 行動指針	「やってみよう」	「つながろう」	「かなえよう」						
	社内個人の「働きがい」+「相互理解」 私たちが楽しく働く。私たちが一緒に取り組むことで、丸天と一緒にやってみようと思える。ワクワクしながら一歩を踏み出していく。	社外との「つながり」 お客様やパートナー様、学生や地域のみなさんが、丸天と一緒に取り組むことで、丸天と一緒にやってみようと思える。明るい未来へ変化し続ける実感を持ち、働くこと、変化することが楽しくなる。	社内の「柔軟・多様な交流」+「成長・付加価値」 新しい働き方や成長手法を一層に取り組み、思いを分かち合える第一歩の存在を目指して、試行錯誤している。						
	KPI: FM取得率 運動習慣率	KPI: メルマガ配信者数 互礼会参加者数	KPI: 新規事業計画数 WORK-Link件数						
Z 取り組み (ソフト)	社内イベントPJ 家族を含めた多様なイベント。様々な企画・プログラム。様々な企画・プログラム。	WSOPJ 和製洋食チャレンジのWSOPJ。様々な企画・プログラム。	部活動 社員・学生・外部との交流と運動習慣。	パートナーPJ 建築プロフェッショナルとの交流と運動習慣。	お客様イベントPJ AI・フェルトなど。お客様との交流と運動習慣。	第4目録の企画 受からざる企画。受からざる企画。	CaseStudy 新聞紙における。新聞紙における。	社屋アップグレードPJ 社屋のアップグレード。社屋のアップグレード。	朝会 毎朝の朝会。毎朝の朝会。
	(ハード)	サードティアシステム説明 サードティアシステム説明。サードティアシステム説明。	Teamアドレッシング+ABW Teamアドレッシング+ABW。Teamアドレッシング+ABW。	たかゆきのおごり自慢 たかゆきのおごり自慢。たかゆきのおごり自慢。	顧客証登録 顧客証登録。顧客証登録。	パートナー様展示エリア パートナー様展示エリア。パートナー様展示エリア。	活動のリアルタイム投影 活動のリアルタイム投影。活動のリアルタイム投影。	壁が少なく余白の多い空間 壁が少なく余白の多い空間。壁が少なく余白の多い空間。	議論の進む大型モニター 議論の進む大型モニター。議論の進む大型モニター。

図表1 活動方針と評価体系の統合

### ファシリティマネジメントを活用した事業推進への挑戦

愛知県名古屋市中区で創業75年。働き方・働く空間のデザインで新しい未来をつくる丸天産業

**Maruten1.0 創業期 (1946年〜)** お客様ニーズに合わせた事業の拡大  
 1938年よりお客様への提供範囲向上のため、11店舗取得を開始。逆で工場スタイルデザインをテーマに、緑地・リニューアブル・新築におけるオフィス構築、働き方改革などのテーマをスタートを遂行しています。

**Maruten2.0 (2018年〜)** 新たな体制・風土づくりへの着手  
 社長下野Maruten2.0を策定し、スピードを持って働き方改革をスタート。

**Maruten3.0 (2022年〜)** 取り組みの幅を広げ、創造性を高めるための新オフィス建設  
 ワークスタイルイノベーションの積極的推進に向けて、① 事業領域の拡大、② パートナー獲得、③ 可能な変化し続けるオフィス、を構築。

**ファシリティマネジメントを活用した事業推進への挑戦 (2022年〜)**  
 マネジメントサイクルの構築  
 目指す姿の実現に向けて、各部門・プロジェクトの動きを共有・同期させ、空間の中でサポートしていく。

**1 人財定着に向けた業務改革**  
 ① 雇入業務の見直し  
 ② 採用活動の充実  
 ③ 女性活躍を推進する働き方改革  
 健康経営優良法人中小企業部門5年連続取得 プラチナ500取得

**2 若手メンバー活躍によるプロジェクト**  
 ① 社屋アップグレードPJ  
 ② 取組イベントPJ  
 ③ パートナーPJ  
 ④ 社内イベントPJ  
 ⑤ WSOPJ

**3 丸天産業らしい心の拠り所を明確にする。○リニューアブル**  
 ① 心をつなぐ。② 心を育む。③ 心を広げる。④ 心を繋ぐ。⑤ 心を育む。⑥ 心を広げる。⑦ 心を繋ぐ。⑧ 心を育む。⑨ 心を広げる。⑩ 心を繋ぐ。

図表2 ファシリティマネジメントを活用した事業推進への挑戦

### 成果

**マネジメントサイクルの構築**  
 事業推進の中期を担う経営会議メンバーによる「マネジメントサイクル」構築を推進。これにより各プロジェクトが協働して、全社的な課題を把握しながら、目指す姿の実現に向けた活動を推進し、評価・振り返りを実現。

**組織目標の実現評価**  
 「不遇」「やってみよう」「つながろう」「かなえよう」の活動方針の理念のもと、それに響く各部門・プロジェクトの動きを評価。項目相互の関係が深いことを確認すると共に、実態を把握しているポイントを探る。数値評価と共に現場のリアルな声を聴いて、業務方針を経営会議メンバーにて策定。

**各部門・プロジェクトの施策評価**  
 各部門・プロジェクトの動きは組織目標の達成に寄与しているのか？ 評価を確認した上で、取り組みの振り返りを行い、業務の取り組みへの改善を行った。

**75期(2024年8月〜) 経営テーマ 「独創」**  
 マネジメントサイクルの実践による振り返り。以下のような結果と課題が出てきました。  
 ① 多彩な専門性を活かした連携向上  
 個人が抱いた課題を共有して情報共有。お客様へチームで対応する体制。  
 ② 情報共有による、業務推進の透明化不足  
 新たな組織における取組・制度不足により発生。  
 ③ 業務推進向上とサポート体制によるエンゲージメント低下  
 社員個々人の教育や何もない相談、会談の減少。

**76期(2025年8月〜) 経営テーマ 「守破離」**  
 75期の振り返りをもとに新たな方針・戦略立案。  
 ① 基礎の向上と保障の継続  
 マネジメントサイクル実践による振り返りを通じた、組織とプロジェクト体制の再構築を推進。  
 ② 提供価値とチーム連携向上に向けた新たな働き方構築  
 人材成長を支える「チームアドレッシング+ABW」制度の実践。  
 ③ 新事業「SaaS/Insomni」事業の推進  
 育児・女性活躍推進による特定ゼネラルスタートアップ。

図表3 成果

講評 ● 本事例は、自社オフィスを起点に「働き方と働く空間のデザインで新しい未来をつくる企業」へと進化させた、中小企業による極めて先進的なFM実践である。社長自らが先頭に立ってFM資格を取得し、全社的に資格取得を推進した結果、社員の約35%が有資格者となっている点は、FMを経営の基盤に据える本気度を雄弁に物語っている。新社屋移転を契機に、働き方改革と空間づくりを一体で進め、社員の幸福と持続的経営の両立を追求する姿勢は、理念と実践が高度に統合された好事例である。子連れ出勤の実践や人事制度の見直しを通じた企業文化の変革は、離職率の大幅低下や採用力の向上にも結実している。今後、HRを含めた働き方モデルとして地域へ波及させていくことも視野に入れており、社会課題の解決に資するFMの先進事例として高く評価できる。

Excellent FM Award **MARUTEN SANGYO Co., Ltd.**  
**Challenging Business Advancement by Leveraging Facility Management**

This case showcases an exceptionally advanced facilities management (FM) practice by a small-to-medium-sized enterprise. Beginning with its own office, the company has evolved into an organization that creates a new future through the design of workstyles and workplaces. The president played a key role in obtaining FM certification and promoting it throughout the organization, resulting in approximately 35% of employees becoming certified. This clearly demonstrates the company's strong commitment to establishing FM as a foundational element of management. The relocation to a new headquarters provided an opportunity to integrate workstyle reform with spatial design, focusing on both employee well-being and sustainable management practices. Cultural transformation has occurred through initiatives such as allowing employees to bring their children to work and revising human resources systems, which have significantly reduced turnover and improved recruitment. Additionally, the company aims to extend this workstyle model to the local community as a solution-oriented FM initiative.

## 特別賞

### 遊休施設を活用した 子どもの居場所創設

#### 株式会社三井住友銀行

(東京都板橋区)

## はじめに

SMBCグループは、2023年5月に開始した新中期経営計画において、「環境」「DE&I・人権」「貧困・格差」「少子高齢化」「日本の再成長」の5点を取り組むべき重点課題として策定。

中でも「貧困・格差」の解消に向けては、予防の視点から問題が深刻化する前に支援を行うことを重視し、本プロジェクトでは、子どもたちに対する学びと多様な体験機会の提供を通じて、自らの可能性を切り拓く力を育み、将来を主体的に選択・構築するための土台を築くとともに、「幸せな成長」の実現に向けて、持続可能で包摂的な社会へ貢献することを目的としている。

## 銀行店舗の軽量化に伴う、遊休建物の活用

銀行業界のデジタル化の加速を受け、当社は2023年3月よりハイブリッド運営を開始。総合金融サービス「Olive」や軽量型店舗「ストア」を展開し、顧客接点の拡大や店舗費用の削減を目指す一方で、遊休施設の増加という課題が生じている。

こうした背景の中、当社課題の「遊休施設の活用検討」と「子どもの体験格差の解消」という社会課題への取り組みが一致し、完全無償で利用可能な子ども支援施設「アトリエ・バンライ -ITABASHI-」の運用を開始した。

## 子どもたちに「体験の資産」を残し 「好奇心という資本」を提供する

本拠点では全年齢を対象とせず、活動の幅が広がる近隣小学校の中・高学年を主な対象とし、進学や高等教育を目指す年齢に達する前に多様な体験の機会を提供することで、子どもたちが自らの興味や関心を主体的に見出し、学習意欲を育むことができる居場所を実現した。

「アトリエ・バンライ」は、子どもたちにとって学校と家庭以外の新たな居場所となり、持続的な成長を支援する

ことで、次世代への貧困・格差の連鎖を断つことを目的とした取り組みである。

社会の豊かさの実現は、経済活動の安定を支える要素となり、将来的な銀行業界における事業基盤の拡充に大きく貢献すると考えている。

## 具体的な取り組み

お金・食・アート・サイエンスなどをテーマに子どもたち向けのプログラムを開催。銀行として、あらゆる業種の企業を顧客に持つという独自のネットワークを活用し、グループによる金融・経済教育にとどまらず、子どもたちにとって必要とされる分野の体験機会を提供している。

4,000冊の多様な書籍に触れることで、何度訪れても新たな知識に出会える、未来を育てる本棚。書籍の選定は、「子どもたちへ好奇心という資本を提供する」というコンセプトのもと、直感的に読みたいと感じる好奇心に寄り添った構成となっている。

また本棚には、SMBCグループが所有する「SMBCの森」がある伊勢原市の間伐材を使用。子どもたちが自然に触れ、温もりを感じる中で、森や環境についての関心を持つきっかけを育む。

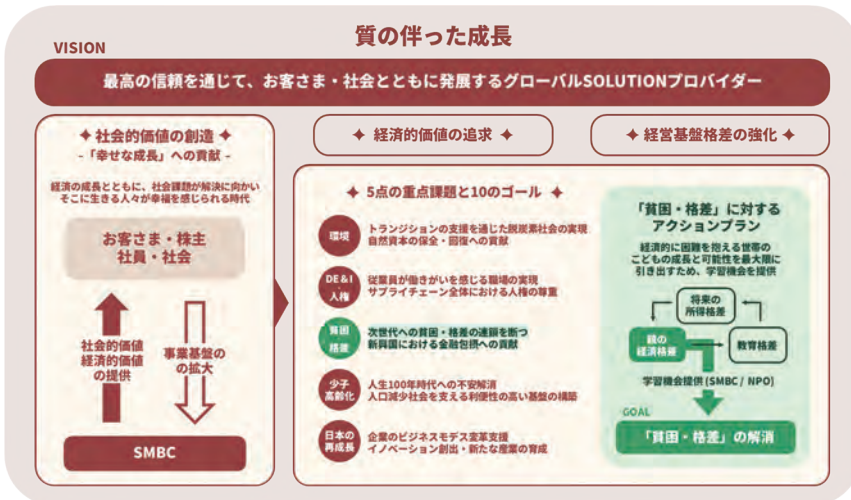
かつて社員食堂として利用していた2階の食堂や厨房を子ども食堂として改修。食と体験を組み合わせたイベントなども開催し、子ども同士や大人との多様なつながりを育む交流スペースを構築。子ども食堂は、板橋区社会福祉協議会から推薦を受けた4つの団体と連携し、完全無償で運営団体への貸し出しを行っている。

### ●サービス提供者

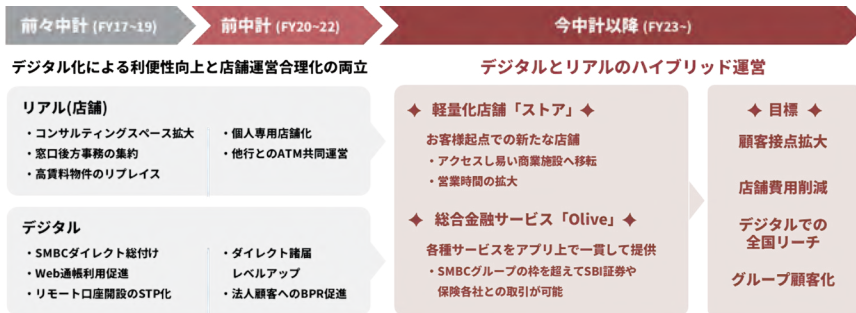
- ・株式会社イトーキ
- ・株式会社電通
- ・特定非営利活動法人放課後NPOアフタースクール
- ・株式会社図書館流通センター



写真1 子どもたちの可能性を広げる体験型「プログラム」



図表1 中期経営計画「Plan for Fulfilled Growth」



図表2 グループベースのハイブリッドチャネル戦略



写真2,3 「アトリエ・バンライ」-ITABASHI-



写真4 プログラムの様子



写真5 地域とつながる、子ども食堂「バンライ・カフェ」



写真6 「バンライ・カフェ」利用の様子

**講評** ● 本事例は、金融機関の出張所という役割を終えた施設を、子ども支援施設として再生した極めて社会性の高い取り組みである。約4,000冊の蔵書を備えたライブラリーや子ども食堂を備え、学びと交流を複合的に支える拠点として再構築した点は、単なる建物転用を超えた価値創出といえる。SMBCグループの「社会的価値の創造」という理念のもと、体験格差の解消という明確な社会課題に長期的視点で向き合い、初期投資・運営の両面で本格的に資源を投入している点も高く評価される。さらに、地域住民やシニア世代が「市民先生」として参画する仕組みは、世代間交流と地域コミュニティの活性化にも大きく寄与している。本事例は、FMの枠組みを基盤としながらも、それを超えて社会的価値の創出に正面から挑戦した取り組みであり、優秀FM賞に値する高い水準の成果を示している。その意義を踏まえ、ここに特別賞を授与する。

Special Award **Sumitomo Mitsui Banking Corporation**  
**Creating Safe Spaces for Children by Utilizing Vacant Facilities**

This case represents a significant social impact, transforming a facility that previously served as a branch office for a financial institution into a dedicated child support center. The center is equipped with a library that holds approximately 4,000 books and features a children's cafeteria. It has been redesigned to serve as a hub for learning and community interaction, thereby providing value beyond mere building conversion. Aligned with the SMBC Group's philosophy of creating social value, this initiative addresses the well-defined social issue of experiential disparity from a long-term perspective. A substantial commitment of resources has been made to both the center's initial development and its ongoing operations. Additionally, the program encourages local residents and senior citizens to participate as volunteer instructors, fostering intergenerational exchange and strengthening community engagement. Overall, while grounded in the framework of FM, this initiative goes beyond it to directly pursue the creation of social value, demonstrating a high level of achievement worthy of the Excellence in FM Award.

## 特別賞

### 病院DXで実現する 働き方改革とFM革新 社会医療法人石川記念会 (愛媛県四国中央市)

#### 人を真ん中においた病院

HITO 病院は、愛媛県四国中央市に位置する病床数228床の地域中核病院である。人口減少と高齢化が進む地方都市において、当院では「人を真ん中においた病院」をブランドコンセプトに掲げ、病院名を「Humanity、Interaction、Trust、Openness」の頭文字から「HITO 病院」と命名し、施設（ハード）とデジタル（ソフト）を一体で捉えたファシリティマネジメント（FM）とDXの推進により、持続可能な地域医療のモデル構築に取り組んでいる。

2013年の新病院開院以降、約13年間にわたり、建物・組織・働き方を段階的に見直しながら、地域に根ざした病院のあり方を模索してきた。新病院建設にあたっては、単に医療機能を満たす施設をつくるのではなく、患者や家族、そして働く職員の不安や負担を少しでも和らげる空間づくりを重視した。木を基調としたエントランスから続く二層吹き抜きの「HITO ROAD」や、屋上庭園「HITO TERRACE」、地域にも開かれた最上階のレストランなど、病院を「病を診る場」から「ひとを診る場」へと再定義する空間設計を行っている。

#### 空間設計、動線、情報共有の仕組みを一体化

一方、労働人口減少時代において、人の頑張りだけに依存した運営には限界がある。当院のDXは、脳神経外科医の体

制縮小という危機への対応から始まり、スマートフォンとチャットを活用した多職種間連携へと発展した。全職員に一人1台iPhoneを貸与し、Microsoft 365やTeams等の基盤を活用することで、「HITO Smart Facility 1.0」を定義し、ハード・ソフト・デジタル基盤の融合を図った。

この基盤の上に、病棟を小規模な「セル」に分割し、多職種スタッフを配置する「多職種協働セルケアシステム®」を構築した。スタッフがステーションに滞留せず、常に患者のそば（ベッドサイド）でケアに専念できる環境となり、移動や申し送り時間を大幅に削減した。

さらに当院では、OODA ループ（観察・判断・意思決定・実行を循環させる改善手法）を意識し、現場で得られたデータや職員の声をもとに運用を継続的に見直している。空間設計、動線、情報共有の仕組みを一体として再設計し続けることで、変化に適応する組織文化を醸成してきた。また、ICT企業やシステムベンダーとの伴走型の協働により、情報や業務の流れを変えることで、単なる導入にとどまらない実装と運用改善も、ファシリティDXを支える重要な基盤である。

#### 医療価値を生み出すプラットフォームへ

これらの成果として、看護師の残業時間は年間6,000時間削減され、リハビリ提供単位数の増加や身体拘束の最小化など、医療の質と生産性の双方が向上している。本取り組みは当院単独ではなく、NTTドコモビジネス、日本マイクロソフト、ソフトウェア・サービス、CareNect等のパートナー企業との「共創」によって実現したものである。

HITO 病院のFMは、単なる施設管理を超え、デジタルを融合した「医療価値を生み出すプラットフォーム」として進化している。今後はこのDXモデルを在宅医療や介護、地域全体へと水平展開し、地域包括ケアシステムを支える標準モデルの確立を目指したい。

**HITO Smart Facility 1.0**  
**建物×デジタルで「病院」を再定義する**

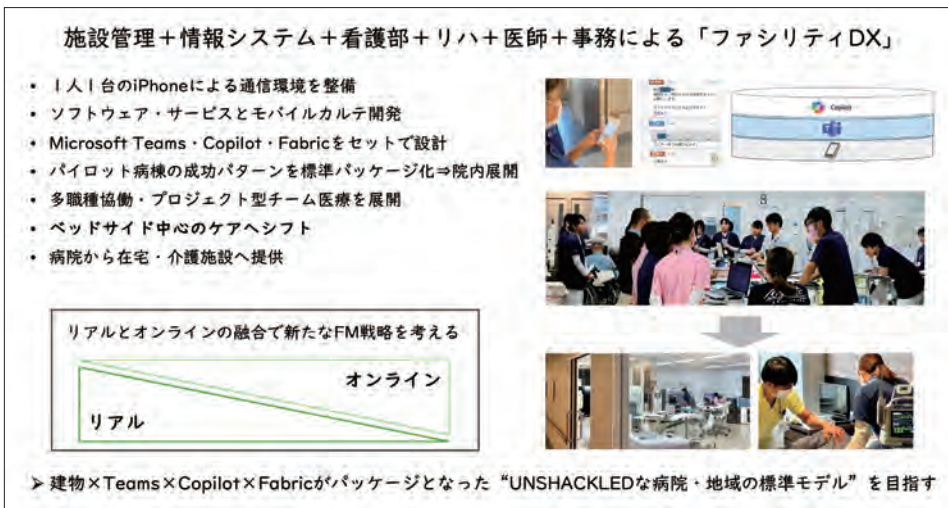
- ・従来のファシリティ：建物・設備・インフラ＝「ハード」中心で、器の最適化が主眼
- ・病院が直面している現実：人材不足、業務効率化、在宅ニーズ拡大、現場の創意工夫だけでは限界
- ・一方で、全スタッフ1人1台 iPhone + モバイル電子カルテ + Microsoft 365 + Teams という強力なソフトファシリティ基盤を保有
- ・これからのファシリティ：建物（ハード） + Teams・Copilot・Fabric・IoT が一体となった「医療価値創出プラットフォーム」
- ・ファシリティ＝患者・家族の体験とスタッフの知能と協働を拡張する装置
- ・HITO病院は「スマートホスピタル×地域包括ケア」の実験場として、ハード更新とソフト展開をセットで設計する段階へ

- サービス提供者
- ・株式会社 NTT ドコモビジネス
- ・株式会社ソフトウェア・サービス
- ・日本マイクロソフト株式会社
- ・CareNect 株式会社

図表1 建物とデジタルを統合する「HITO Smart Facility 1.0」構想



図表2 人を真ん中においたファシリティDX統合モデル



図表3 多職種協働による「ファシリティDX」

**講評** ● 本事例は、医療の質向上、業務効率化、組織変革を同時に実現することを目的に、ICTとFMを一体的に推進した先進的な取り組みである。理事長の強いリーダーシップのもと、全職員への業務用スマートフォン配備と多職種協働セルフケアシステムの導入により、縦割り組織を超えた迅速な情報共有と意思決定を可能とし、看護師の年間残業時間6,000時間削減という顕著な成果を上げている。スマートフォンアプリを活用した医師・医療スタッフ間の連携強化は、業務効率の飛躍的向上のみならず、患者と向き合う時間の確保や患者満足度の向上にも直結している。文書上ではFMに関する説明がやや不足していたものの、実地確認では施設運営、動線設計、ICT環境整備など、FM視点での工夫が随所に見られた。本事例は、FMの枠組みを基盤としながらも、それを超えて医療の質と組織変革という本質的価値の創出に大きく踏み込んだ取り組みであり、優秀FM賞に値する水準の成果を示している。その意義を踏まえ、ここに特別賞を授与する。

**Special Award Ishikawa Healthcare Group (HITO MEDICAL CENTER)**

**Workstyle Reform and FM Innovation Enabled by Hospital DX**

This case showcases an innovative initiative that combines ICT and FM to enhance healthcare quality, improve operational efficiency, and drive organizational transformation. Under the strong leadership of the director, the implementation of business smartphones for all staff and the introduction of a multidisciplinary collaborative self-care system have enabled rapid information sharing and decision-making that transcend traditional departmental boundaries. As a result, there has been a significant reduction of 6,000 annual overtime hours for nurses. The use of smartphone applications has fostered better collaboration among physicians and medical staff, greatly improving workflow efficiency. This improvement has allowed for more patient interactions, ultimately enhancing patient satisfaction. While the documentation provided limited details about FM, on-site verification highlighted various FM-oriented measures in facility operations, circulation planning, and ICT infrastructure. Grounded in the FM framework but extending beyond it, this initiative exemplifies achievements that merit recognition for the Excellence in FM Award.

## 技術賞

### ペリメータゾーンの課題を解決する 次世代内窓「トロポス」

#### 株式会社デバイス

##### 概要

トロポスは、特許技術による独自の窓構造によって、性能、意匠、施工性を同時に成立させた内窓です。オフィスビルをはじめとするファシリティの窓面に設置することで、窓際環境の快適性向上と空調負荷の低減を実現します。

##### 背景と課題

オフィスビルの窓際では、夏の日射による暑さや冬の窓からの冷気を感じやすく、こうした建物外周部は「ペリメータゾーン」と呼ばれています。この環境を改善する手段の一つに窓の改修があります。改修には複数の選択肢がありますが、弊社では建物の外皮に関する研究の結果、性能と施工性を両立できる「内窓」が有効と考えました。しかし、オフィスの窓は住宅等に比べて大きく、従来の内窓では分割数が増え、意匠面で制約が生じるという課題がありました。

##### 独自構造による解決

トロポスは、特許技術による独自構造によりフレームをスリム化し、ガラス1枚当たり2000mm×3000mmの大型化を実現しました。これにより、オフィスビルの大きな窓面にも分割せずに設置でき、既存の外観や内装デザインを損なわない内窓としています。

##### 独自構造 × 性能

トロポスは、日射熱を70%カットしつつ可視光透過率を68%確保するLow-E 複層ガラスを採用し、性能と透明性を

両立しています。また、大型化のため金属フレームを採用しておりますが、独自構造でガラス面割合を約93%まで高めたことでフレームによる性能低下を抑え、内窓として高い断熱性能1.9W/m<sup>2</sup>・Kを実現しています。

##### 独自構造 × 施工性

内窓のトロポスは稼働中のオフィスでも施工でき、1窓から1区画、1フロア単位まで柔軟に導入可能です。部品点数を抑えたシンプル構造により、大型でありながらスムーズな施工を実現しました。1フロア約200坪の場合、休日昼間の工事で4日間の施工実績があります。

##### 導入実績

複数の導入実績から、冬季のコールドドラフト抑制や夏季の日射熱低減による暑さの軽減が確認されています。また、空調負荷の低減により、導入後は窓際のペリメータ空調機を運転せずに快適性が確保された事例もあり、将来的な空調設備の更新費用削減にもつながっています。

##### 今後について

私たちは、独自の窓構造によりデザイン性・断熱性能・施工性を高めた「トロポス」を次世代内窓と位置づけ、提案から製造、施工、測定検証まで一貫して行うことで、建物価値の向上やCO<sub>2</sub>削減に貢献してまいります。



写真 次世代内窓「トロポス」

講評●本技術は、建物の快適性と省エネルギー性の両立が難しいとされる外周部のペリメータゾーンの課題に対し、断熱性能、施工性、意匠性、大開口対応力といった複数の要素を高次元で統合した、バランスの取れたシステムとして完成している点が高く評価される。技術そのものが突出した単体の新規技術というわけではないが、居ながら施工が可能で、既存建築の意匠性を損なうことなく導入できる点は、既存ビルの断熱改修という難題に対する現実的かつ有効な解といえる。とりわけ、外皮性能の向上が喫緊の課題となる中、「トロポス」はオーナー、ユーザー、設計者のいずれにも受け入れられやすく、実装可能性の高い省エネルギー技術として大きな価値を有している。対象建物や法規面等での課題は残るものの、環境負荷低減という社会的要請に応える技術として、今後の普及と波及効果に期待し、技術賞を授与する。

#### Technology Award **DEVICE, Inc.**

##### Next-Generation Interior Window 'Tropos' Solving Perimeter Zone Challenges

This technology is highly regarded as a well-balanced solution that effectively addresses the challenges faced in perimeter zones, where achieving both indoor comfort and energy efficiency can be difficult. It integrates multiple high-level elements, including thermal insulation performance, constructability, design compatibility, and adaptability to large openings. While this technology is not a single groundbreaking innovation, its capability to be installed while buildings remain in use—without compromising existing architectural designs—provides a practical and effective approach to the complex issue of thermal retrofitting in existing structures. As the need to improve building envelope performance becomes increasingly urgent, "Tropos" emerges as an energy-saving technology that is widely accepted by owners, users, and designers alike. Despite ongoing challenges related to building conditions and regulatory requirements, this technology is expected to contribute to reducing environmental impact, and it is hereby awarded the Technology Award.

## 功 績 賞

日韓の代表的なFM推進非営利団体である  
JFMAとKFMAの協力関係の社会的貢献Korea Facility Management  
Association

## KFMA の紹介

Korea Facility Management Association (以下 KFMA) は 1995 年 4 月に設立されて今年で記念すべき 31 周年を迎えた韓国国内唯一のファシリティマネジメント普及 & 推進の非営利団体でございます。90 年代まだ FM という概念が韓国にはなかった時代に建物施設管理だけでなく不動産資産を経営手段またその手法の一つとして定義付けして一般市場だけでなく大学教育などにもその重要性などを広めてきた組織であります。KFMA の FM 普及努力とともに 90 年代後半から韓国の多くの企業で FM と名付けた事業部が大企業を中心に多く立ち上がり現在に至るまでその部署の役割などを支えてきました。その多くの企業が現在 KFMA の法人会員社として長年活動しております。

KFMA の FM の普及・発展の活動としてまず日本の認定ファシリティマネージャー資格にあたる KCFM (Korea Certified Facility Manager) 施設経営士資格制度を通じて年間多くの資格取得者を輩出してきました。また月例セミナーを毎月開催しまして FM 企業の新サービスやトレンドまた大学での取り組みなどを無料で紹介・講習できるようにしてきました。

## JFMA と KFMA の交流の歴史

KFMA のこの 30 年の歴史は他でもなく JFMA さんと一緒に歩んできた交流の歴史でもあります。KFMA の年間最大のイベントでもあります「KFMA 国際シンポジウム大会」は設

立した 1995 年 11 月に初めて開催されまして 31 回目を迎えております。その 1 回目の大会から JFMA との交流が始まり、毎年、JFMA 推薦の FM 各分野の専門家 2 名をお招きして講演していただきその交流はコロナ禍でもオンラインで続いてまして 30 年間深い関係を築いてきました。

また JFMA さんの最大イベントでもあります 2 月開催のフォーラム大会には毎年 KFMA 法人会員社を中心に訪問団を募集してフォーラム参観と FM 会社訪問などその交流は途切れることなく毎年続いております。両機関は両国内の FM 普及だけでなく日韓・韓日の FM 分野をトレンドや新技術などを共有し互いの国での FM の発展に大きく貢献してきた共同体でもありました。この機会に改めまして KFMA を代表してその感謝の気持ちをお伝えしたいと願っております。

## 今後の期待

上記の KFMA の活動には 30 年間の姉妹協力関係である JFMA さんのご支援ご指導あってできた実績でもありますので大変重要なパートナーであると KFMA でもその認識を広めております。これからも引き続き両国の FM の普及と発展とともに貢献できること願って末永く交流関係が続くことを祈っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。



写真 KFMAとJFMAは30年にわたる交流がある

講評●本功績は、日韓両国を代表する FM 推進団体である JFMA と KFMA の 30 年間にわたる協力関係を通じて、アジア圏におけるファシリティマネジメントの普及と高度化に多大な貢献を果たしてきた点にある。制度・文化・組織など環境の異なる両国において、継続的な人的交流、情報共有、人材育成を重ねてきた意義は極めて大きい。また、韓国企業の FM 部門・FM 会社と日本側の交流を推進してきたことも両国の FM の発展において重要な役割を果し、日本の FM 実践者にとっても、大きな刺激と示唆をもたらしてきた。さらに、KFMA は学術研究と実務の橋渡しにも積極的に取り組み、合意形成や公共 FM に関する知見を社会へ還元してきた。その国際的かつ公益性の高い貢献は、功績賞にふさわしいものである。

## Achievement Award Korea Facility Management Association

## Social Contribution of the Collaboration Between JFMA and KFMA, Leading Nonprofit FM Organizations in Japan and Korea

This achievement lies in the significant contribution made to the dissemination and advancement of facility management across Asia through the 30-year cooperative relationship between JFMA and KFMA, the leading FM organizations in Japan and Korea. In countries with differing institutional frameworks, cultures, and organizational environments, the continued efforts in personnel exchange, information sharing, and human resource development have been of great importance. The promotion of collaboration between Korean corporate FM departments, FM service providers, and their Japanese counterparts has also played a vital role in advancing FM practices in both countries, offering valuable insights and inspiration to practitioners in Japan. Furthermore, KFMA has actively worked to bridge academic research and practical implementation, contributing knowledge on consensus-building and public FM to society. These international and socially beneficial contributions are worthy of the Achievement Award.

## 功 績 賞

### 公共施設マネジメントにおける 合意形成に関する研究 (博士論文)

七 野 司 (大阪府貝塚市)

#### 研究の背景と目的

これからの自治体は、限られた財源の中で、多様化する市民ニーズや行政課題に対応し、行政サービスを低下させることなく提供し続けていくため、公共施設マネジメントが必要であると考えられる。そして、着実に公共施設マネジメントを進めるためには、様々なステークホルダーと合意形成を図ることが肝要と考えられる。

本研究では、公共施設マネジメントに関して官民連携の手法を導入するプロセスにおける合意形成に必要な条件の明示、既存の合意形成手法に基づく新たな合意形成手法の提案とその妥当性の検討を行う。そしてそれらの結果をもとに、公共施設マネジメントにおける合意形成に関して提言を行うことを目的とする。

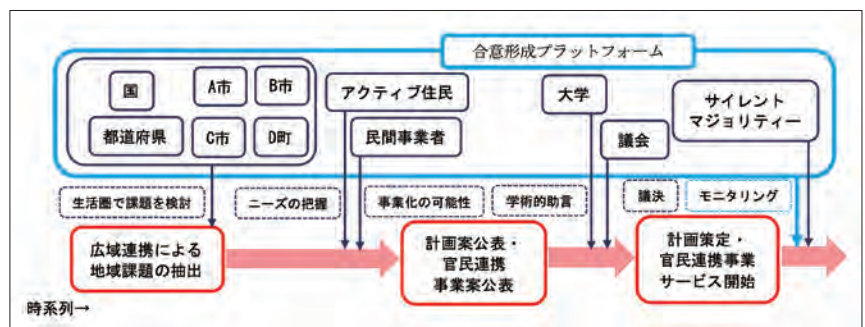
#### 研究の成果

①指定管理者制度による図書館サービスの提供に着目し、実際に指定管理者制度を導入した多賀城図書館、海老名図書館、高梁図書館の3事例と導入に至ることのできなかった小牧図書館の事例を合わせた計4事例を対象に、合意形成プロセスにおけるステークホルダーの関わりについて比較検証を行うことで、合意形成プロセスにおいて経ておくべき具体的な段階と必要な条件を示した。

②我が国の官民連携による公共施設マネジメントにおける合意形成手法を開発するため、米国で生まれたコンセンサス・ビルディング (CB) 手法をもとに「官民連携コンセンサス・ビルディング (PPP/CB) 手法」を提案し、その妥当性の検証に向けた第一段階として、官民連携の手法により公共サービスを提供している千代田図書館と指宿市道の駅の2事例に加え、官民連携手法の導入に至らなかった小牧図書館の3事例からその妥当性を検討し、その有効性を示した。

③上記の研究の成果を踏まえて、広域連携による公共施設マネジメントを実施するための合意形成プラットフォームを図の通り提言した。この合意形成プラットフォームが課題解決のスキームとして機能するよう、すべてのステークホルダーがその役割を理解し、貢献するという共通認識を持つことが重要である。

筆者は、地方自治体で建築技術職の職員として公共施設マネジメントの部署に奉職し、担当業務として公共施設等総合管理計画の推進、広域連携による官民連携の事業化を行っている。日々の業務における合意形成に関する問題意識から本研究を進めてきた。公共施設マネジメントにおける合意形成に関して、学術的な貢献と現場での実践による貢献を成し得ることが筆者のライフワークである。



図表 広域連携による合意形成プラットフォーム

講評●本功績は、公共施設マネジメントにおける最大の課題の一つである「合意形成」を、数多くの事例調査と分析から理論的に整理・体系化し、FM分野の博士論文として提示した点にある。実務経験に根差した課題意識と、学術的検証を丁寧に重ねた研究姿勢により、自治体職員や関係者にとって示唆に富む枠組みを提示している。公共FMは制度・財政・住民意識が複雑に絡み合う領域であるが、本研究はその意思決定プロセスの構造を可視化し、今後の実務改善につながる理論的基盤を与えるものといえる。講演や啓発活動を通じて知見の社会還元にも積極的に取り組んでおり、実務と学術を架橋する取り組みとして、今後の展開に大いに期待したい。

Achievement Award Tsukasa Shichino (Kaizuka City)

#### A Study on Consensus Building in Public Facility Management (Doctoral dissertation)

This achievement lies in the theoretical organization and systematization of "consensus building," one of the most significant challenges in public facility management, based on numerous case studies and analyses, and its presentation as a doctoral dissertation in the field of facility management. Grounded in practical experience and supported by careful academic validation, the research offers an insightful framework for municipal officials and related stakeholders. Public FM is a complex domain in which institutional systems, financial conditions, and citizen awareness are intricately intertwined; this study visualizes the decision-making process and provides a theoretical foundation for future practice improvements. The active dissemination of these findings through lectures and outreach activities further contributes to society, and, as an initiative that bridges practice and academia, it holds strong promise for future development.

功 績 賞

データサイエンスによる  
ワークプレイス・プランニング革命 (博士論文)

熊谷 比斗史 (株式会社ファシリティメント研究所)

本研究の内容については、既報のJFMA ジャーナル 2025 SUMMER を参照いただくとし、本稿では、研究の背景・FM における意義・将来の展望について述べる。

ワークプレイス・プランニングの課題

本研究の背景は、広く浸透しつつあるABW、および、コロナ禍により急速に浸透したハイブリッドワーク（以下 AB-HBW）にある。これらの働き方で、ワーカーのウェルビーイングを向上することが、FM にとっての第一の目的ではあるが、実際にはうまく実現・活用できていない事例も少なからず見受けられる。これまでの経験的・ケーススタディ的なプランニングでは、複雑で多様化する AB-HBW においては正確性を欠き、多額の投資を管理するファシリティマネジャーにとっては、より客観的なプランニング手法が求められる。

さまざまな「知識」を結びつけるプラットフォーム

JFMA 賞応募に当たって「革命」と銘打っているが、本研究は、これまでの経験、手法や研究を否定し全く新しい AI を作ったということではない。断片的には正確なこれらの「知識」を組み合わせ、全体としてワーカーの行動を予測できる計算手法 (anyWhere to Work: と命名。略称 aWtW) を考案したことに新規性と FM における意義があると考えている。

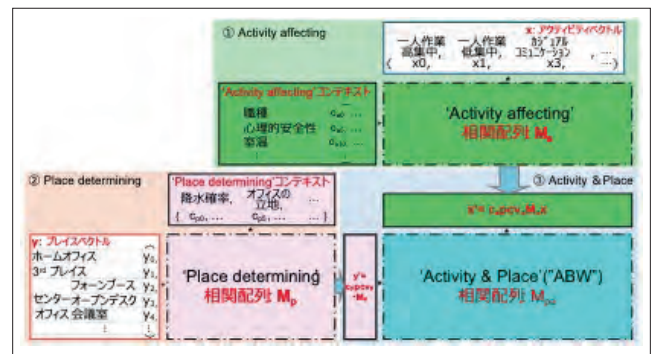
この計算は、まず、ワーカーが働く場を選ぶことに影

響するすべて（と仮定）の要素を計算可能なコンテキスト（ベクトル）にすることから始め、それらを比較的単純な3段階に①アクティビティのパフォーマンスに影響②プレイスの選択に直接影響③アクティビティとプレイスの関係性を計算することで、ワーカーの行動を予測するプラットフォームを考案した。(図表)

ワーカーとの対話による動的なワークプレイス形成

AB-HBW の場が活用されない原因はワーカーの行動変容が起きていないこととする見解もある。そのためチェンジマネジメントトレーニング等を導入する例も少なくない。このチェンジマネジメントも必要ではあるが、個々のワーカーにイクスピアリエンス（感動的体験）を与え、個々人が変容・成長を実感していくことがより効果的であると考えている。

本研究では、aWtW 計算を、ワーカー自身が日々の行動誘発と振り返りができるアプリとして実装した。残念ながら、実際の現場での検証にはいたっていないが、このアプリにより個々人の行動変容をサポートできると確信している。また、ワーカーの行動成長も含めワークプレイスのデジタルツイン上でシミュレーションすることで、ワークプレイスの使われ方や必要とされる行動変容を予測できるようになると確信している。



図表 aWtWの3段階の計算プロセス

講評●本功績は、FM 分野の博士論文として、データサイエンスをワークプレイスプランニングの中核に位置づけ、人の行動・働き方・空間利用を定量的に捉える新たな方法論を提示した点にある。従来は経験則や感覚に頼りがちであったワークプレイス設計に対し、行動ログや利用データの分析を通じて客観的な意思決定を可能にした意義は大きい。ハイブリッドワークが進展する中で、働き方改革、生産性向上、ウェルビーイング向上といった課題に対し、科学的根拠に基づく検討基盤を与えている点も高く評価される。実用化・実装については今後の展開に委ねられる部分もあるが、実務と学術を架橋しながら FM・ワークプレイス分野を新たなフェーズへ導こうとする先導的な研究成果として、本功績は高く評価できる。

Achievement Award **Hitoshi Kumagai** (Institute of FACILITAINMENT Co., Ltd.)

**Workplace Planning Revolution Through Data Science** (Doctoral dissertation)

This achievement lies in positioning data science at the core of workplace planning, as presented in a doctoral dissertation in the field of facility management, and in proposing a new methodology for quantitatively capturing human behavior, work styles, and space utilization. In contrast to conventional workplace design, which has often relied on experience and intuition, this approach enables more objective decision-making through the analysis of behavioral logs and usage data. As hybrid work continues to evolve, this study provides a scientifically grounded basis for addressing key challenges such as work style reform, productivity enhancement, and employee well-being. While aspects of practical implementation remain to be developed, this pioneering research bridges practice and academia, guiding the FM and workplace fields into a new phase. Therefore, this achievement deserves high recognition for its innovative and forward-looking contribution.

## 奨励賞

社員100人・大阪から世界へ発信  
好循環を生むライブオフィス  
ダイビル株式会社

- サービス提供者
- ・株式会社日建設計



講評●本事例は、ライブオフィスとしての活用と情報発信を前提に自社オフィスをリニューアルした取り組みであり、オフィスデザインとしての完成度は非常に高く、人が「行きたくなるオフィス」というコンセプトの具現化は高く評価される。若手社員を中心にチームを結成した点、また完成後も若手主体で「生きた施設」として育てながら2,000名超の見学者を迎えている点は、将来性の高い取り組みである。一方で、トップを含めた組織全体としてのFMへの関与という点ではやや物足りなさが残り、移転前後における財務指標、社員満足度、生産性などの定量的データが十分に取得されておらず、FMとして成果の検証・評価を体系的に行っていない点は今後の課題である。若手の熱量と創意を循環的改善につなげることへの期待を込め、本事例には奨励賞を授与する。

## Promotion Award DAIBIRU CORPORATION

## 100 Employees, From Osaka to the World: A Live Office Creating a Virtuous Cycle

This case involves the renewal of a company's own office for use as a live office and as a platform for information sharing. The quality of the office design is exceptionally high, and the realization of an office that people want to visit is highly commendable. The formation of a team centered on younger employees and their continued efforts to develop the office as a "living facility" that welcomes over 2,000 visitors demonstrates strong future potential. However, organization-wide involvement in FM, including top management, remains limited, and insufficient quantitative data—such as financial indicators, employee satisfaction, and productivity—has hindered systematic evaluation of outcomes. With expectations that the energy and creativity of younger staff will drive continuous improvement, this case is awarded the Encouragement Prize.

## 奨励賞

デジタルツインで革新する  
施設管理の省力化  
NSW 株式会社



講評●本技術は、デジタルツインとIoTを融合させ、現場の状況を仮想空間上でリアルタイムに可視化し、遠隔からの確かな判断と指示を可能とする、施設管理分野における極めて先進的な取り組みである。点検・監視・保全といった従来は人手と経験に大きく依存してきた業務を高度に効率化し、生産性の向上と属人性の低減、さらに作業安全性の向上にまで貢献する点は高く評価される。導入の容易さやコスト面での優位性から、中小規模施設や公共施設への普及可能性も高く、人手不足や技能継承といった社会的課題に対する実効性の高い解決策となるポテンシャルを有している。一方、導入実績はこれからの段階であることから、本件は奨励賞にとどまった。FMと現場マネジメントを切り拓く可能性を備えた技術として、今後の社会実装と飛躍的な展開に大いに期待したい。

## Promotion Award NSW Inc.

## Streamlining Facility Management Through Digital Twin Innovation

This technology combines digital twin and IoT to visualize real-time conditions on a virtual platform, enabling accurate remote decisions and instructions in facility management. It highly improves efficiency in tasks traditionally reliant on manual labor and experience, such as inspection, monitoring, and maintenance, enhancing productivity, reducing dependence on individual expertise, and improving safety. Its ease of implementation and cost advantages make it promising for adoption in small- to medium-sized and public facilities, offering a practical solution to labor shortages and skill transfer challenges. As implementation is still at an early stage, it receives the Encouragement Prize, with strong potential for future societal impact and FM innovation.

