

こことからだのウェルビーイング研究部会

# コロナ禍における ワーカーの ウェルビーイングの変化

日本国内でCOVID-19の感染流行が始まってから約一年が経過しようとしている。この新しい感染症の出現で生活様式は大きく変貌し、私たちは今も感染リスクや不透明な社会状況の中で日常を過ごしている。本講演では、このような環境下においてワーカーのウェルビーイングにどのような変化が起きたのか、そしてそれを踏まえた上でファシリティマネジメントに何ができるのかについて、登壇者と議論を行った。

本講演は二部構成とし、前半は慶應義塾大学総合政策学部の島津明人先生より学術的な見地からテーマに関するご講演をいただいた。コロナ禍におけるワーカーのメンタルヘルスの変化に関するデータを確認しながら、同じメンバーが同じ場所で働く接触型の働き方からメンバー同士が分散し自律して働く非接触型の働き方に变化したことで、職場の役割を改めて捉え直す必要があることを強調した。特に在宅勤務においては、人間の3つの心理的欲求である有能性（環境と有効に関わっていきける能力を持った存在でありたい）、自律性（自分の行動を自己決定できる主体でありたい）、関係性（他社や社会と絆やつながりを持っていたい）をどう充足させるかという視点が重要であり、それらを満たすための工夫をすることで分散型の働き方であっても、ワーカーがイキイキと自ら仕事を組み立てる主体的朗働につながっていくと述べた。

後半は、当研究部会のネルケプランニング総務部の中沢佳代氏、47 インキュベーションSR部の猪飼恒樹氏も加わり、それぞれがファシリティマネージャーやサービスプロバイダーの視点からテーマに関する問題提起や議論を

行った。コロナ禍に現場で起きた課題として、やりがいを感じながら行っていた仕事が急に継続できなくなったことによる喪失感、在宅勤務者と現場勤務者の感情の対立、在宅勤務による同僚から受ける業務上の支援の希薄化、ストレス解消になっていた何気ない雑談の減少、フェイクニュースを含むメディアやSNSを通じた情報から受けるストレスなどが挙げられた。また、これらの解決策として、会社内で異なる働き方をしている人同士が互いの状況をよく知る機会を設けること、遠隔で仕事の相談をしづらくなったと悩むワーカーがいたら改めて自分を支えてくれる人をリストアップし、サポートマップとして事前書き出ししておくことで手助けを求めやすくなる等が意見に挙げられた。

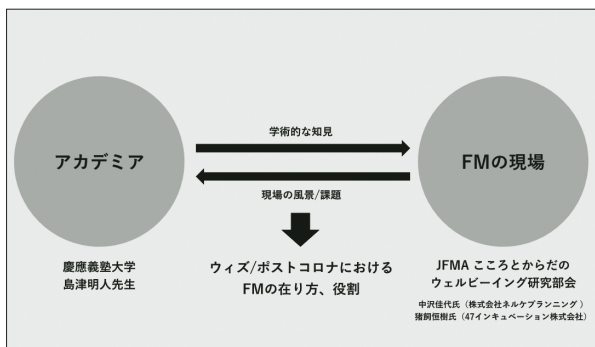
こういった課題への対策を進めていかなければならない一方で、コロナ禍における経験は今後の働き方の可能性を拓けるチャンスと捉えることもできる。ポストコロナに向けたオフィスづくりでは、分散型の働き方がますます広がると予想されることから、ファシリティを単なるハードではなく、先に述べた3つの欲求を実現する装置として捉え直すことがワーカーのウェルビーイング実現のために重要であるかもしれない。加えて、不確実性が増す社会環境への対応として、ひとつの形に留まらない、変化に柔軟に対応できる新しいオフィスデザイン手法を模索していくことも重要である。ファシリティマネージャー、サービス提供者等はワーカーがイキイキとウェルビーイングに働ける職場、そして社会を構築していくため、これまで以上に情報を共有し、共に知恵を絞っていく必要があるだろう。◀



部会長 高原 良  
 たかはらりょう

株式会社TATAMI  
 代表取締役

こことからだのウェルビーイング研究部会



図表 本講演における議論の全体像



講演登壇者(左上より時計回りに、島津先生、筆者、中沢氏、猪飼氏)