

# こころとからだの ウェルビーイング研究部会



**高原 良** (部会長)  
株式会社イトーキ  
ソリューション開発統括部  
健康ソリューション開発室

## FMとウェルビーイングのこれから

### ●keywords

ウェルビーイング 健康経営 働き方 生産年齢人口  
プレゼンティズム アブセンティズム

**サマリー** 生産年齢人口が減少する中で、ウェルビーイングは生産性を向上させるための一つの企業戦略となっている。さらにオフィスでの過ごし方や環境性能がウェルビーイングに影響をもたらすという認識は企業に浸透し、ファシリティの改善に努める企業も増加している傾向がみられる中で、昨年発足した本研究部会は、ファシリティマネジメントの新しい在り方を研究し、それを広く普及していく活動を目指している。

**活動内容** 発足初年度は研究アウトカムと計画づくりを実施した。今後、イキイキと働いている人や会社に対して、ヒアリング調査を実施しウェルビーイングな状態を生み出すための働き方のヒントを探る。それらをもとにファシリティマネジメントが果たすべき役割を考え、その手法の体系化を図るほか、ウェルビーイングの新しい可能性について知ってもらうための啓蒙活動や現場のファシリティマネージャー向けの支援ツールなどの作成を予定している。

**成果目標** 昨年発足した研究部会のため、大きな成果はこれからであるが、初年度は部会活動の目標をメンバー同士でじっくりと議論し、そのために必要な研究計画（アウトカム、ヒアリング手法や対象など）の策定を行った。

### メンバー

**部会長：**高原 良 (イトーキ)

**部会員：**石崎 真弓 (ザイマックス不動産総合研究所) 上西 基弘 (オカムラ) 遠藤 淳子 (大成建設)

岡田 大士郎 (HLD Lab) 木村 淳一 (NEC マネジメントパートナー) 齋藤 敦子 (コクヨ) 渋谷 高陽 (アクア)

菅野 文恵 (ゼロイン) 高橋 靖 (東京美装興業) 田野 宏一 (Offisis) 近間 絢子 (ネルケプランニング)

中蔵 崇 (日産自動車) 中沢 佳代 (ネルケプランニング) 野口 友和 (ネルケプランニング) 萩生田 弘 (内田洋行)

古澤 由美 (東京不動産管理) 本田 実 (プラス) 三浦 理英子 (コニカミノルタ) 吉田 淳 (ザイマックス不動産総合研究所)

**事務局：**重綱 鉄哉 (JFMA)

## 1. 経営とウェルビーイング

### (1) ウェルビーイングとは

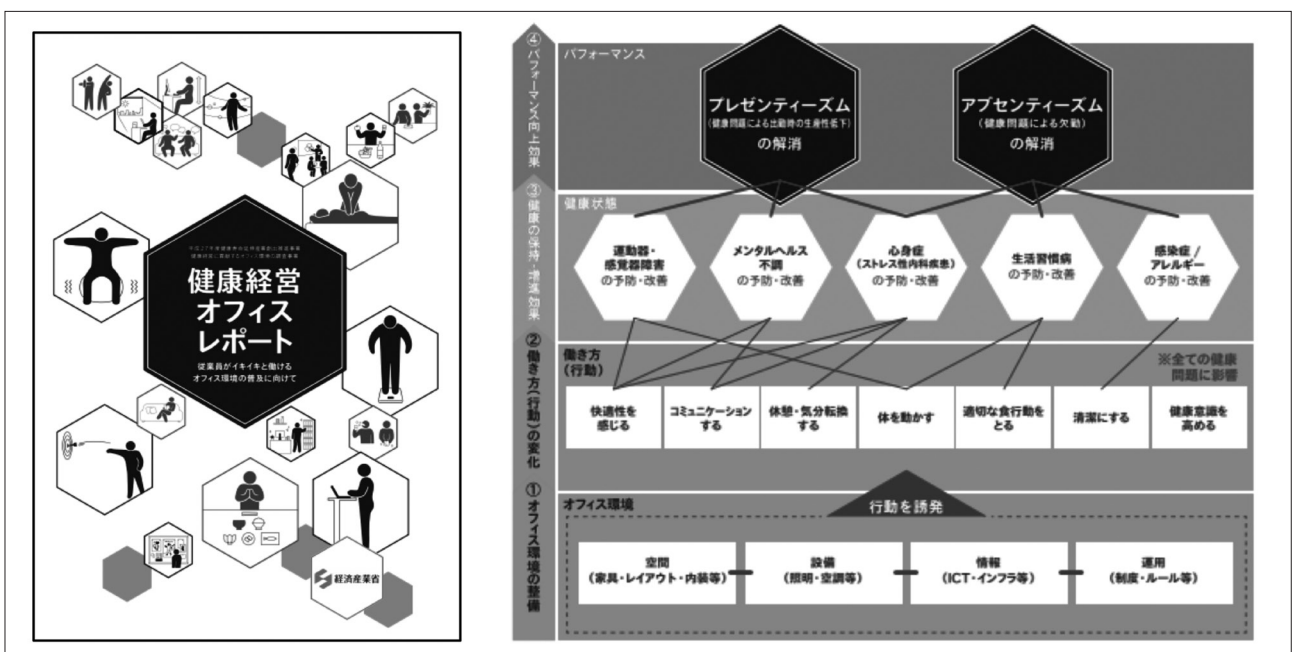
「健康とは、肉体的、精神的及び社会的に良好な状態であり、単に疾病又は虚弱が存在しないことではない。」これは WHO（世界保健機関）による健康の定義である。注目すべき点は、健康と聞くと生活習慣病などの“からだ”の状態を想起しがちであるが、健康とはそれに留まらず精神的なストレス、うつ病といった“こころ”の状態、そして家族や友人、職場など人間関係といった“社会的”な要素までを取り扱う広義の概念という点だ。また Well-being（ウェルビーイング）とは、上記の健康の定義において「良好な状態」を指す言葉として用いられたものであり、人の健康、時に幸福を含む概念として使われる場合もある。

### (2) 生産性向上のためのウェルビーイング戦略

日本では少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少するにつれて、ビジネスシーンにおいても働く人のウェルビーイングに注目が集まるようになった。働き手の減少は、企業の生産性低下に直結する。この問題に抗う術は、シンプルに考えると2つである。1つは働き手の数が減っているため、代替となる労働力を補うという量的な視点。優秀な人財を確保するための採用活動を強化、就業率が

低かった女性や高齢者などへのダイバーシティの取り組みや外国人労働者の雇用促進、業務への AI や RPA の活用も人間以外の労働力の確保という視点で言えば量的な施策と言える。もう1つは、質的な視点である。量的な施策だけでは減少する労働力を補償しきれないとすれば、一人ひとりが仕事上でより高い能力を発揮することも重要となる。健康でイキイキと働けること、タレントマネジメントによって個人の適正に配慮した組織配置を行うことによって、その人が持つ仕事上の能力を十分に発揮してもらう。そしてそもそもの仕事上の能力を高めるための教育研修の充実などが質的な施策として重要となっている。

こういった総論の中で、ウェルビーイングは生産性を向上させるための一つの企業戦略となっている。健康経営では、プレゼンティズム（体調不良による生産性の低下）やアブセンティズム（健康問題による欠勤）という生産性指標をアウトカムとする場合が多い。どちらも「本来、その人が発揮できるはずの生産性が健康問題によって阻害されている状態」を評価したものであり、その点で健康経営は“質”に重点を置いた生産性向上施策であるといえるが、健康問題による退職、リクルーティングへの影響までを鑑みると“量”の視点においてもその影響が大きいといえる。働き手の減少に伴う生産性低下という危機感の



図表 1 健康経営オフィスレポートと健康経営オフィスの効果モデル

中で、ウェルビーイングのポテンシャルに期待が高まっているのだと感じる。

## 2. ウェルビーイングとオフィス / 建築

### (1) 健康経営オフィスレポート

働く環境は、そこで過ごす人々のウェルビーイングを決定する重要な因子の1つである。オフィスと働く人のウェルビーイングの関係については、多くの知見が社会的に積み重なってきている。

国内においては、2015年に経済産業省によって大規模疫学調査が実施された。全国のビジネスパーソン2万人を対象に行った調査において、仕事中の行動（働き方）と健康状態、プレゼンティズムやアブセンティズムといった生産性指標との関係性が調査され、多変量解析の結果それぞれの相関性が確認されている。これらの結果は健康経営オフィスレポートという冊子に結果がまとめられ、健康経営オフィスの効果モデルでは、心身の健康状態に寄与する7つの行動を増やすことが推奨されている（図表1）。

### (2) ウェルビーイングに関する認証制度

また昨今では、人のウェルビーイングに配慮した建築認証等も出現している。2014年には International

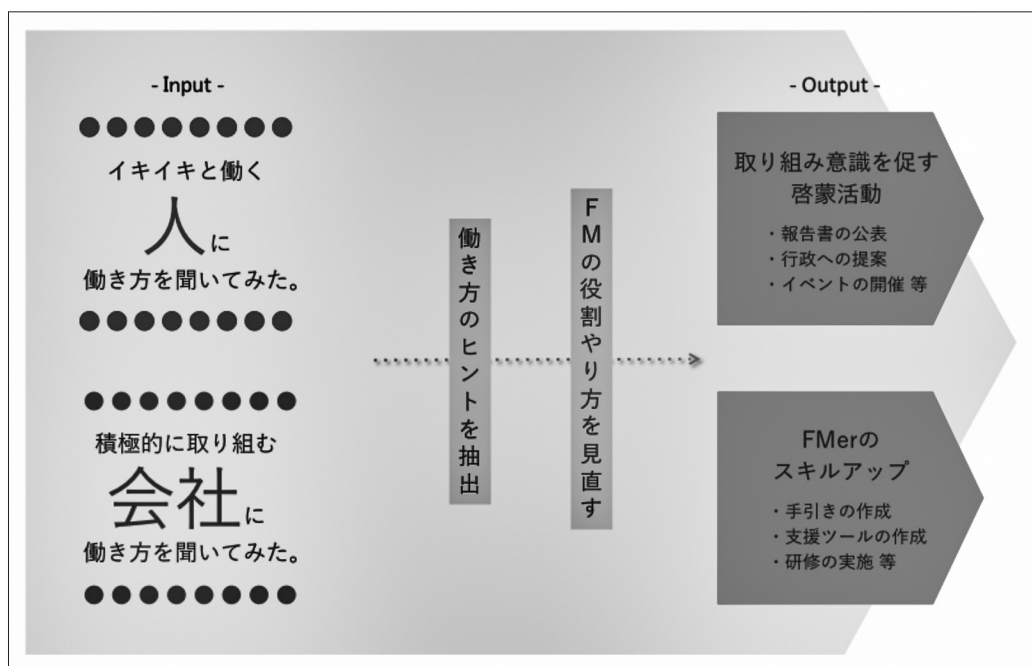
WELL Building Institute が健康・快適性に焦点を当てた建物・室内環境評価システムである「WELL Building Standard」を公開された。2019年には建築環境・省エネルギー機構が、建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取組みを評価するツールとして「CASBEE-ウェルネスオフィス」の認証を開始している。

こういった制度の登場もあり、働く人にとってオフィスは1日の大半の時間を過ごす場所で、そこでの過ごし方や環境性能がウェルビーイングに影響をもたらすという認識は企業に浸透しつつある。健康経営の一環としてファシリティの改善に努める企業も増加している傾向がみられる。

## 3. ファシリティマネジメントはどうあるべきか

### (1) 研究部会のミッション

ここから始まるウェルビーイング研究部会は、昨年が発足した新しい調査研究部会である。企業のウェルビーイングに対する取り組み意識が高まり、日本でもWELL Building Standardを取得する先進的なオフィスが生まれつつある一方で、バックオフィスや地方、ブルーワーカーの就労環境などではそういった配慮が乏しいのが実情である。まだ始まったばかりではあるが、取り組みを拡げて



図表2 本調査研究部会の活動概要

いくためには、新しいファシリティマネジメントの可能性を世の中に広く知ってもらふこと、そして現場のファシリティマネージャーにとっては現状いくつかのケーススタディはあるものウェルビーイングの実現のためにどのようなアクションを現場で行えばよいか、その手法は体系化されていないため、これを具体化していく必要がある。よって本研究部会は、ファシリティマネジメントの新しい在り方を研究し、それを広く普及していく活動を目指している。

## (2) 研究部会の活動

発足初年度は、「働く人」に焦点をあててオフィス部会内で研究計画についての検討を行ってきた。ウェルビーイングを実現するということは、ファシリティを通じて、“人”の状態や感情を変化させるということであり、単に空間や設備の整備だけではなく、課題の分析、関連部門との連携、現場とのコミュニケーションなど、さまざまなプロセスが必要だと想定される。こういった手法を体系化するため、帰納的な研究手法を選択した。イキイキと働くウェルビーイング人や会社に対して今後ヒアリングなどの調査を行い、現場の取り組みからウェルビーイングな状態を生み出すための働き方のヒントを探る。それらをもとにファシリティマネジメントが果たすべき役割を考え、その手法の体系化を図るというのが本研究部会で立てた研究計画である。

またこれらの研究成果を活用して現場での実践支援を行っていく。調査報告資料の公表に留まらず行政との連携、啓蒙活動を積極的に実施し情報発信を行うこと。そしてファシリティマネージャーたちが現場で活用できる手引きやツールの開発にもつなげていく予定である（図表2）。