



新年のごあいさつ

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会 (JFMA)

会長 山田 匡通

みなさま、あけましておめでとうございます。日頃より当協会業務にご理解とご協力をいただき心より深く御礼申し上げます。

日本ファシリティマネジメント協会（通称JFMA）は2012年1月に「公益社団法人」として衣替えし、この1月でまる4年が経過いたしました。当協会の活動目的は

- ・FMに関連する多様な活動分野の英知を結集し、FMの普及定着に関連する事業を行う。
- ・安全、安心、快適かつ機能的な施設資産の形成と活用を推進する。
- ・良好な社会資本の整備及び地球環境の保全、並びにわが国経済の健全な発展に寄与する。

であり、この目的を実現させるべく、当協会ではFMに関する7つの事業を実施しています。それは①資格認定事業、②教育研修事業、③表彰事業、④調査研究事業、⑤広報事業、⑥交流事業及び⑦その他必要な事業であり、本年もこれらを事業計画に基づき、着実に遂行していく所存です。

この事業活動の中で、特にJFMAのエンジンでもある調査研究事業は、調査研究委員会のもと、昨年、新たに発足したインフラマネジメント研究部会を加え、現在16の研究部会が活動しています。これらの研究部会は常にFMに関する時代のニーズ、トレンドを捉え、研究活動のみならず、その成果を速やかに外部へ発信しております。一例として、BIM・FM研究部会では『BIM活用ガイドブック』、CREマネジメント研究部会の『CREマネジメントハンドブック』、調査研究部会のすべての概要をまとめた『JFMAジャーナルR2』、また外部の協会、大学、民間企業との共作で『ブリーフによる建築意図の伝達』の書籍等も発行いたしました。

今年はこれらの活動をさらに推進・展開させ、「FMの樹」の根をより深く張りめぐらせ、新しい枝葉を強く生い茂らせていきたいと考えています。そのためにもこれらの活動は専門的になり過ぎず、誰にでもわかりやすい表現で発信し、FMの広がりを持たせなければならないと考えます。

ファシリティがつくり出す「場」は人間の活動に影響を与えるものです。その環境はまさにイノベーションを生み出す「場づくり」となります。業種、業界を問わず、FMを通して人々を、企業を、社会を幸せに導けるような仕組み、仕掛け、情報をより強く発信して行きたいと考えます。

みなさまのさらなるご支援をお願い申し上げます。

第10回 日本ファシリティマネジメント大賞-JFMA賞

〈表記凡例〉 応募タイトル
FM実践組織(所在地)
サービス提供者



● 優秀ファシリティマネジメント賞

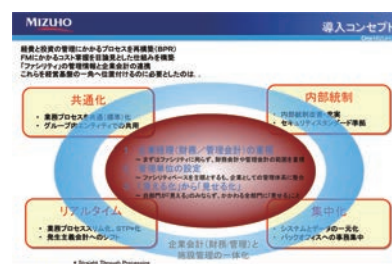
FMコストの見える化と プロセス再構築への取り組み

株式会社みずほ銀行 (東京都港区)

みずほ情報総研株式会社
大成建設株式会社

講評：ERP活用により企業会計と施設管理を一体化したFM 業務再構築活動。ブラックボックス化され、一般には不透明な部分の多い銀行業界にあって、ユーザー部門を含めた管理データの透明性＝「見える化」を図ることができている点が高く評価された。FMデータの構築と活用が中心ではあるが、保守的な銀行業におけるFMの好事例といえる。

注：ERP (Enterprise Resource Planning) とは、企業の持つさまざまな資源を統合的に管理・配分し、業務の効率化や経営の全体最適をめざす手法。また、そのために導入・利用される統合型(業務横断型)業務ソフトウェアパッケージ



● 優秀ファシリティマネジメント賞

ストック建築の最大活用 教育改革への対応と FM業務の実践

学校法人鈴鹿医療科学大学

(三重県鈴鹿市)

株式会社NTTファシリティーズ
株式会社NTTファシリティーズ東海

講評：廃止となった旧NTT 鈴鹿研修センターの施設群をリニューアルし(2007～14年)、医療系4年制大学施設として活用している事例。旧施設は、必要に応じ財務状況と照らして、順次改修がされており、1棟は新築されている。2014年の段階では2学部4学科(2008年開設時は1学部1学科)が活用している。施設の改修と施設管理(運営維持)はFM 専門企業が担当しており、既存施設の有効利用が計画・運営維持の段階を通して機能している。ストック活用の好事例として高く評価された。



「日本ファシリティマネジメント大賞-JFMA賞」は、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て、FMに関する優れた業績等を表彰する制度です。2015年12月21日に「第10回日本ファシリティマネジメント大賞-JFMA賞」が発表されました。2月に開催される日本ファシリティマネジメント大会(JFMAフォーラム2016)において授賞式と受賞者による事例発表が行われます。

● 最優秀ファシリティマネジメント賞(鵜澤賞)

未利用公有地における官民複合開発 —オガールプロジェクト— 岩手県紫波町

オガールプラザ株式会社、オガール紫波株式会社、公益社団法人岩手県サッカー協会、学校法人東洋大学、株式会社アフタヌーンソサエティ、有限会社オンサイト計画設計事務所、株式会社アジュール、株式会社近代建築研究所、株式会社みかんぐみ

講評：公民連携による地方創生の好事例。オガールプロジェクト(紫波中央駅前都市整備事業)は、紫波町公民連携基本計画(平成21年2月策定)に基づき、新駅前の10.7haの町有地を有効活用し、財政負担を最小限に抑えながら公共施設を整備するとともに、民間施設も立地させて複合的経済開発を行うことを目的とした。4カ所に分散していた役場を集約した新庁舎はPFIで整備、オガールプラザなど公民連携による施設は多くの来館者を得て経営的にも成功しており、公共FMのひとつのモデルといえる。この開発は、今後の公共施設のあり方を示すものとして極めて高く評価された。

注：オガールとは、「育つ」を意味する紫波の方言「おがる」+フランス語の「駅」を意味する「Gare」から取った造語



● 優秀ファシリティマネジメント賞

医療に育児支援の視点を加えた 病院ポリシーを具体化するFM実践

社会医療法人 真美会中野こども病院

(大阪府大阪市)

大成建設株式会社

講評：わが国初の民間小児科専門病院の、建替を契機としたFM導入事例。本館の新棟完成が2015年7月であり、具体的にはスタートしたばかりといえる。T-PALET(JFMA賞技術賞受賞)を用いたグリーンリングが建築計画に活用されている。FM推進体制としては、理事長・院長がリーダーシップを持ち、進めている。住宅地での立地なので、近隣への配慮が十分されている。医療機関との連携も図られ、今後の10年を見通した小児内科中心の医療ビジョンと施設づくりがマッチした点も含め、高く評価された。



● 特別賞

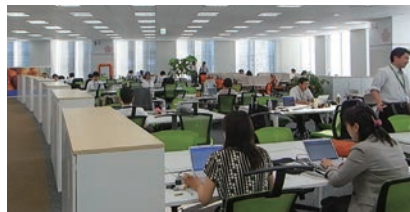
イノベーションを 生み出す新しい ワークスタイルをめざして

カルビー株式会社

(東京都千代田区)

コクヨファニチャー株式会社

講評：ペーパーレス化、フリーアドレス、アクティビティセッティングのワークスペースを5年間運営維持している。オフィスは知恵を出す場など、経営者のワークスペースに対するビジョンが明確で、それを実践する現場の業務も活用されている。本社オフィスの改革として、統合化、従業員の意識改革、ワークスペースによるコミュニケーションの活性化など、継続的に取り組まれている。フリーアドレスの失敗を活かした施策などPDCAを回して継続的改善があり、支店での横展開もされつつある。2009年新会長、新社長のもとで経営体制を刷新して以降、6期連続の増収増益を達成していることも高く評価された。



● 技術賞

BIMを活用した 施設維持管理システムの 開発とその運用

株式会社安井建築設計事務所
熊本大学大西研究室
総合警備保障株式会社
ALSOKビルサービス株式会社
加賀電子株式会社

講評：これからの建築・FM の分野で幅広く展開されるであろうBIM を拡大して、BIM-FM のシステム開発を行ったソフトウェア技術に関する応募。今回の応募技術は、それを建物の運営維持段階で活用できるよう、建物点検・管理情報を加えて、設計・施工時だけでなく、竣工後のFM でも活用できるようなシステムを開発し、実用化しているもの。ただし、実践事例は1件しかなく、ユーザーインターフェイスの改良などバージョンアップも予定されている。当技術の広範な普及はこれからという段階であるが、継続性がある程度担保されていると判断され、高く評価された。

注：BIMはコンピュータ上に構築される仮想の建築物（3次元モデル）として、建物の一般情報、図面、材質、設備機などがすべて入力されたデータベース

● 功績賞

「建築—新しい仕事のかたち— 箱の産業から場の産業へ」(著作)

松村 秀一 (東京大学 教授)

講評：著者の基本的視点は、「これからの新たな産業のあり方として、各地に余るほどに存在する既存建物（箱）を、人々の豊かな生活の場に仕立て上げることにこそ重点を置くべき」というもので、まさにFM の視点を補強するものといえる。FM の産業化を考えるうえでも参考になる著作として、高く評価された。

● 功績賞

新聞報道等を通じた 道内をはじめとするFM普及への 多大なる貢献

武内 正巳 (記者)

講評：北海道建設新聞を中心に、主にメディアを通じてFM の普及に約22年間取り組んできた個人の業績。記者として、22年間変わらずFM 担当を続けてきており、メディアを通じたFM の普及活動支援の実績は十分過ぎるほどある。一般社団法人北海道ファシリティマネジメント協会での活動支援や毎年のJFMA フォーラム取材記事掲載、地方自治体のヒアリングなど、北海道におけるFM の普及に大きく貢献したとして、高く評価された。

● 奨励賞

廃校となった校舎を活用した 食品工場

株式会社山口油屋福太郎 (北海道小清水町)
飛鳥建設株式会社

講評：廃校になった小学校の土地・建物を民間企業が譲渡を受け、工場に用途変更して活用を続けている事例。建物をそのまま活用して内部を改修している点や、小学校の記憶を残す努力をしている点などが評価できる。実績としては2年弱しかないが、地方特産のじゃがいもデンプンの調達と加工食品の生産、近隣住民の従業員採用など、民活による地方起しの好例といえる。同社は、九州でも同様に学校施設を活用している。廃止になった施設の活用では、官→民の事例として好例といえる。

● 奨励賞

東京オフィス移転にかかる 戦略的FMの実践

ソシエテジェネラルグループ (東京都千代田区)
シービーアールイー株式会社
富士警備保障株式会社
株式会社アイキューブソリューションズ
有限会社エスタシオン

講評：外資系金融機関グループのオフィス統合化を含むワークプレイス改革の事例。移転完了が2015年6月で、運営維持での実績はこれから積み上げる必要がある。東日本大震災以降のBCP対策（テナントビルでも自家発設置）、日本でのプレゼンスを高め、顧客重視を謳うブランディング戦略の実践、総務業務の戦略的アウトソーシング、金融機関の制限にもかかわらず精一杯のオープンオフィス化、カフェなどの従業員満足向上といった諸々の長所が優れたFM実践の可能性を示唆している。経営ビジョンと施設づくりが一致しており、従業員の意欲・一体感の向上につながっている点も、評価された。

● 奨励賞

グループ経営における
戦略的FM機能導入事例

テンプホールディングス株式会社

(東京都渋谷区)

講評：優秀FM賞を受賞したインテリジェンスが、テンプスタッフに合併され、新たにテンプホールディング（THD）の体制下でグループのFMに取り組んでいる活動。THDのグループFM部は、設立後1年半ほどの状況で、グループのガバナンス再構築（中期経営計画）の途上にあるので、もう少し推移を見守りたい。グループ各社へのファシリティコスト課金体制など、日本企業としてユニークである。実績の推移、グループ各社の再編成を待つ時期といえるが、改革に意欲的なファシリティマネジャーの活動が評価された。

● 奨励賞

東京拠点の統合における
ワークスタイル改革と
FMの取り組み

ノバルティスホールディングジャパン株式会社

(東京都港区)

森ビル株式会社、株式会社ファシリティメント研究所

講評：製薬会社グループ3社のオフィス統合化を活用して、ワークプレイス改革、ワークスタイル改革、グループ間コミュニケーションの改革に取り組んだ事例。成長戦略の根幹となる人づくりの場整備というビジョンが明確で、ブランディングも重視されている。ワークプレイスの構築はオーソドックスなFMの技術を活用したもので、堅実に処理されている。2015年2月移転で、新しく整備されたグローバルな管理体制も推移を見る必要があるが、営業所のワークプレイス改革など次のステップに取り組んでおり、今後の発展に期待したい。

● 奨励賞

Kurashiki流FM
— 継続から広域へ —

岡山県倉敷市

飛鳥建設株式会社

岡山県市町村振興協会、株式会社中国銀行

講評：倉敷市と岡山県内の自治体を巻き込んだFMへの取り組み。FM推進の基本方針、計画がまとまっていないが、固定資産台帳と施設白書が完成して、運用・更新されている。倉敷市の「公共施設等総合管理計画」は本年度末で完成の予定。保全の予算も2年前より統括的に一元化されているが、学校施設と公営住宅が個別管理になっており、今後の全体最適化をめざした一元化の拡充・統括体制整備が望まれる。官官連携、広域連携のFMは、時代に即した先進的な取り組みといえる。倉敷市自体のFMの統括マネジメント体制整備、全体最適の方針と計画など、今後のFMの進展を期待したい。

講評 審査委員会委員長 沖塩 莊一郎

審査委員会委員（委員以下五十音順、敬称略） 2015年12月21日

委員長	沖塩 莊一郎	(東京理科大学 名誉教授)
委員	石福 昭	(一般社団法人建築設備総合協会 名誉会長)
	深尾 精一	(首都大学東京 名誉教授)
	川元 茂	(国土交通省大臣官房 官庁営繕部長)
	北川 正恭	(早稲田大学 名誉教授)
	高橋 政義	(経済産業省商務情報政策局 日用品室長)
	寺山 正一	(株式会社日経 BP 執行役員 建設局長)
	村田 博文	(株式会社財界研究所 代表取締役)
	柳澤 忠	(名古屋大学・名古屋市立大学 名誉教授)
	米倉 誠一郎	(一橋大学イノベーション研究センター 教授)
	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 常務理事)

授賞式と事例発表

日本ファシリティマネジメント大会
(JFMA フォーラム 2016)

- ・第10回 日本ファシリティマネジメント大賞 授賞式
2月25日(木) 15:50~17:40
- ・受賞者による事例発表
2月26日(金) 10:30~17:40

特集 Special Issue 健康経営を支える

ファシリティ

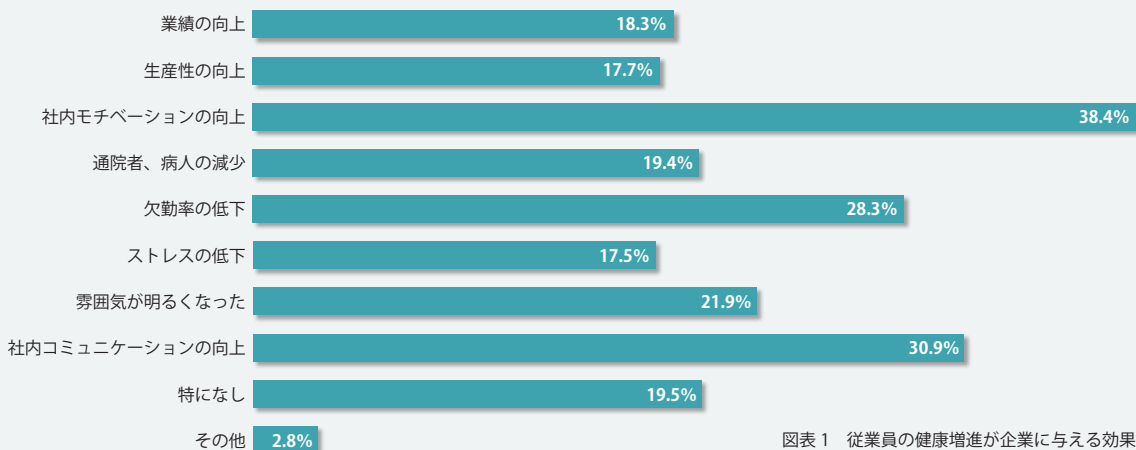
企業が社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が注目されています。健康経営は特定非営利活動法人健康経営研究会により提唱された概念であり、言葉です。

政府も「日本再興戦略改訂2015」の中で、企業による健康経営の促進をうたっています。その背景には「健康寿命の延伸」があります。健康寿命とは2000年にWHO(世界保健機関)が「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」と定義したもので、たんに寿命を伸ばすだけでなく、健康に生活できる期間を伸ばすことが重要になっています。

日本人の死因の半数以上を占めているのが、1位：がん(悪性新生物)、2位：心疾患(狭心症や心筋梗塞などの心臓病)、3位：脳血管疾患(脳梗塞やクモ膜下出血などの脳の病)です。特に心疾患や脳血管疾患は生活習慣病と呼ばれ、メタボリックシンドローム(内臓脂肪型肥満)による動脈硬化が要因だとされています。いわゆるメタボは男女とも40歳以上が多く、働き盛りの人たちの健康管理が重要になります。

社員の健康管理は、労働安全衛生法などでこれまでも定められていました。

これまでの健康管理と健康経営は、どこか違うのでしょうか。健康経営は、FMと同様に「マネジ



図表1 従業員の健康増進が企業に与える効果

東京商工会議所が、健康づくりに対する経営者の認識および企業における健康づくりの現状やニーズを把握することを目的に行った調査。約9割の経営者が、従業員が健康を害した場合に業績への影響があると答えている

東京商工会議所 2005年

求められるのは、社員の健康を維持し、生産性を高めるためのワークプレイス

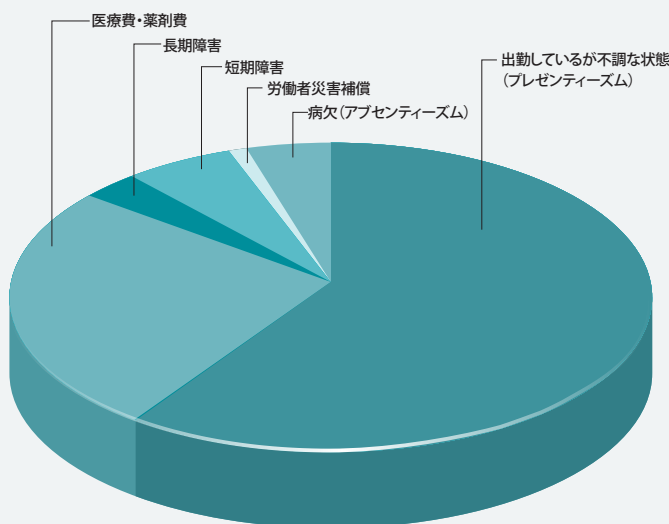
マネジメント

メント」です。つまり、経営者が従業員とコミュニケーションを図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくことです。東京証券取引所では健康経営銘柄が選定され、日本政策投資銀行は企業を健康経営の指標で評価した投資制度を行っています。社員の健康への取り組みが企業価値を高める時代になりました。東京商工会議所の調査によると業績向上といった直接的なメリットもあるようです。

企業にとって、これまでは病気やけがなどによる欠勤（アブセンティーズム）が生産性低下や損失と考えられていましたが、実は、なんらかの疾患

や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態（プレゼンティーズム）こそが、会社のリスクでありコスト（損失）であるという調査結果があります。社員の健康を「人的資本」ととらえ、病気などへの予防に力を入れることが求められています。

組織の経営活動を支えるファシリティマネジメントにも健康の視点が欠かせません。社員が長時間過ごすワークプレイスにも健康を視野に入れた投資が必要になります。特集では、健康経営を推進されている方や企業での実践例など、さまざまな視点から健康経営についてご寄稿いただきました。



図表 2 従業員の健康関連コストの構造

企業の健康関連コストは、医療費や社員の欠勤よりも、出勤している社員の不調による生産性低下の方が大きい

Edington DW, Burton WN. Health and productivity. In McCunney, RJ: A Practical Approach to Occupational and Environmental Medicine. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. Third edition. 2003

関連する法令や基準

●労働安全衛生法

職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進を目的とした日本の法律。*詳しくは 40ページをご参照ください。

2014年 6月の労働安全衛生法改正により、2015年 6月 1日から職場の受動喫煙防止対策が事業主の努力義務に。

2015年 12月 1日から施行の「ストレスチェック制度」では、50名以上の事業所は、全従業員へのストレスチェック実施が義務に。

●建築物における衛生的環境の確保に関する法律(ビル管法)

3,000㎡を超えるビルが対象。建築物衛生法に基づく「建築物環境衛生管理基準」では、空気環境の調整、飲料水の管理、雑用水の管理、排水の管理、清掃、給水及び排水の管理、清掃、ねずみ等の防除について規定されている。

*都道府県ごとに条例で別に規定を設けている場合もある。

●労働安全衛生マネジメント規格、ISO 45001

2016年 10月に労働安全衛生マネジメント規格、ISO 45001発行が予定されている。

●ILO(国際労働機関)の国際基準

グローバル経済のためのルール

●WHO(世界保健機関)

Workplace health promotion

総論

健康経営における 環境とコミュニケーション



岡田 邦夫

特定非営利活動法人健康経営研究会
理事長

はじめに

希望に満ちて入社したものの、退職時には心身の不調でセカンドライフは病院通い、というのは不幸なことである。少子高齢化が急速に進展したわが国では、「健康寿命の延伸」が「日本再興戦略」（2013年6月閣議決定）のひとつとして掲げられ、さらに「健康・医療戦略」（2014年7月閣議決定）においては、「世界に先駆けて超高齢化社会を迎えつつあるわが国においては、これらを踏まえ、課題解決先進国として、超高齢化社会を乗り越えるモデルを世界に広げていくことが重要である」と提言された。

退職時の健康は、その企業の、つまり経営者の従業員の健康に対する考え方によって、いかに変われば、企業風土として健康づくりに関する意識レベルによって大きな影響を受けることはすでに周知されているところである。したがって、健康長寿の目標を達成するためのひとつの手立てとして、定年まで従業員の健康をいかに保持増進するかは、CSRの視点からも企業において重要な課題であるといっても過言ではないのである。

健康経営の考え方

長時間労働による脳・心臓疾患や職場環境に由来するメンタルヘルス不調などの従業員の健康問題は、業務起因性と判断されることによって労働災害と認定され、また、その後事業者に対する高額な賠償を求める民事訴訟となりうる可能性は否定で

きない。事実そのような訴訟が社会的にも話題になっている。現代社会において、そのような従業員の健康にかかわる企業リスクがより高くなったことから、私たちは、経営者が従業員の健康づくりに投資することによって、企業経営と従業員の健康を両立させる「健康経営」という考え方を普及啓発させるべく、特定非営利活動法人を設立した。そして健康経営の基本的な考え方として以下のように決めた。つまり「企業が従業員の健康に配慮することは、経営面において大きな効果が期待できるものであり、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することが健康経営である。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとして重要である。従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力のもと、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にはますます重要になっていくものと考えられる」。

健康経営は、従来の従業員の心身の健康という視点から、健康障害の原因としてのストレス要因に着目し、そのソリューションとして、職場における「良好なコミュニケーション」と「快適な職場環境の醸成」の軸が重要であると考えている。経営者は、本来の顧客を対象とした営利事業を黒字に導くように、従業員を顧客とした健康づくり事業も黒字に導き、企業の経営と従業員の健康の両立をめ

ざして企業経営を拡大することが求められているのであり、また、企業の社会的責任として広く認知されるようになった。

健康投資

経営者が健康経営をめざして投資を行う場合に、3つの投資すべき「間」を見逃してはならない。まず、「人」と「人」の「間」のコミュニケーション、次に「時」と「時」の「間」のバランス（ワークライフバランス）、そして、「空」と「空」の「間」への取り組みである。

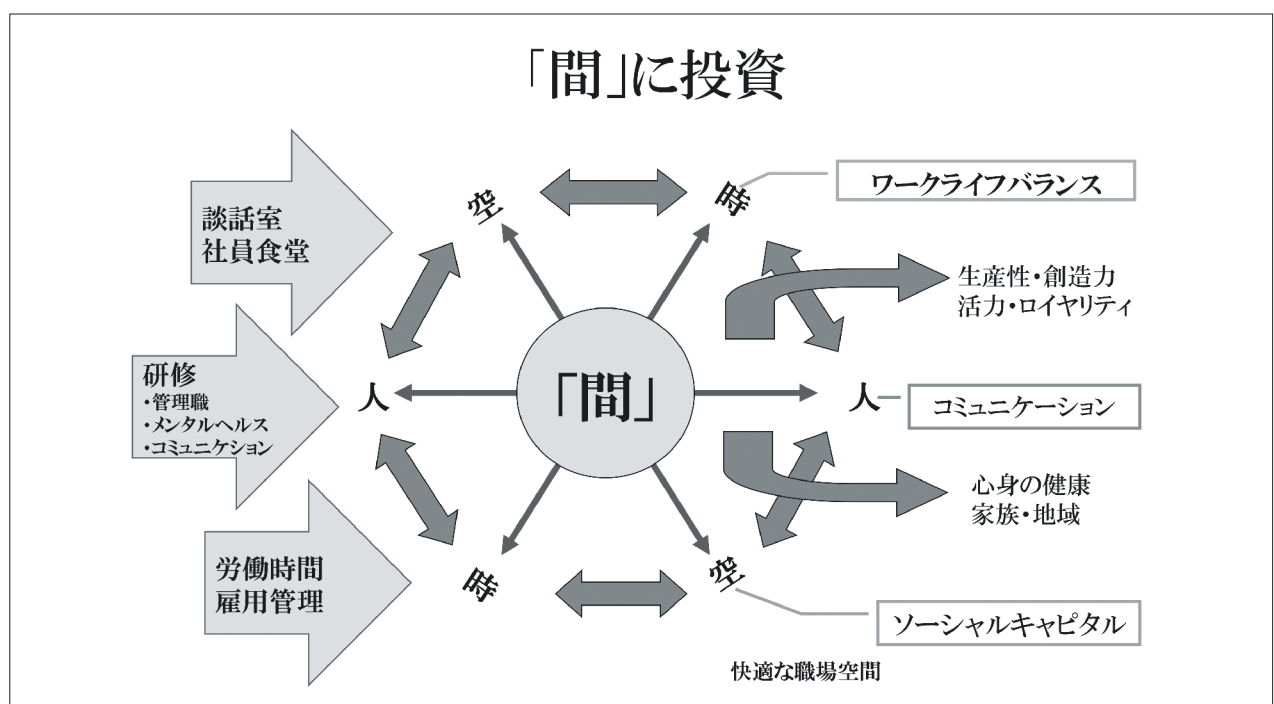
経営者は、常に従業員との間をうまく取りまとめる必要がある。それは、まさしくコミュニケーション（コミュニケーションは双方向性であることが前提であって、一方通行ではない）である。次に、「労働時間」と「自由時間」、つまり、「拘束時間」と「非拘束時間」のバランスである。このバランスの乱れが、後に従業員の心身の不調へとつながり、その結果は、企業病（社会的存在価値の低下）の発症という結末を迎えることになるのである（図表1）。

また、健康経営の実践においては、経営者が健

康経営に取り組むための「経営者の時間」と「従業員の時間」という「時間投資」がまず必要である。経営者が、従業員とコミュニケーションをとる時間でもあり、従業員が勤務時間内に経営者とコミュニケーションを図り、また健康づくりの教育を受けることである。経営者は、健康経営宣言を従業員に明らかにし、従業員が健康で安心して働ける職場を創造することが大切な第一歩となる。たとえば、職場の環境を改善するために、経営者が従業員と話し合い、職場の問題点を探り、その改善に向けて共に汗を流す時間である。

職場環境の醸成

産業医による職場巡視の着眼点のひとつに「気積」がある。これは、職場において1人当たりが必要とされている空間の大きさである。小さな部屋に多くの従業員を詰め込みすぎると、空気環境が悪化すること、ならびに職務遂行能力が低下することは容易に推察できることである。快適職場の醸成は、従業員の働くことへのモチベーションを上げるのみならず、職場環境に由来するストレスの軽減と



図表1 健康投資の対象としての「間」

なり、心理的ストレスが減少することによって心身の不調の予防となるものである。職場環境要因としては、色、明るさ、音（騒音）、におい（香り）、温度、湿度、気流、二酸化炭素、粉塵などが考えられるが（図表2）、それ以外にも什器（机と椅子のバランス-個々によって異なるので調整機能が必要）、職場の動線、洗面所、休憩場所（50人以上または女性30人以上）等の多くの要因があり、それらが結果として働く人の心身の健康と生産性に直結することになるのである。人間工学的な視点から疲れにくい椅子や机などの設置によって業務量が格段に増加した現代職場が快適な職場に生まれ変わるかもしれない。私たちの健康は、職場の環境や人とのコミュニケーションによって実は大きな影響を受けているのであろう。職務に対するモチベーションは、自分のため、家族のため、そして会社のため、によって上げられるのであろう。その職務遂行の場がよりよい環境であれば、仕事の疲れが積み重なることなく、健康増進も図られ、結果として職場の生産性の向上が期待されることになる。その他には、衛生害虫やトイレなどについて詳細な

事務所衛生基準が定められていることから一定の基準を満たすことが必要であることはいうまでもないことである。

また、新たな取り組みとして職場環境を変えることによって身体活動を活性化してメタボ対策にも効果的な職場環境の醸成もなされるようになっていく。個々人のスペースを確保してスポット的に照明や空調ができることも可能となりそうである。さらには、エネルギー消費0（ゼロ）となる建築物も検討され、実証実験に入っている。今後私たちの職場や家庭の空間はどのような進歩を遂げるのであろうか。

そこで、次に、健康経営においては、「空間投資」なるものが必要となる。従業員が日頃働いている職場の環境に対する投資である。投資といっても高額な投資を求めているのではない。職場環境については、事務所衛生基準規則が定められており、定期的に職場の温度、湿度、CO、CO₂などの測定ならびに測定結果の保存が事業者には義務付けられている。足元が冷える職場では仕事の効率も低下するばかりである。寒い季節に冷たい隙間風が入ってく

職場の環境基準－事務所衛生基準規則

第5条	事業者は、空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）又は機械換気設備（空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）を設けている場合は、室に供給される空気が、次の各号に適合するように、当該設備を調整しなければならない。	
第2条	気積；10m ³ 以上（設備の占める容積及び床面から4mをこえる高さにある空間を除く）	
第3条	開口部、常時床面積の1/20以上	
第5条	浮遊粉塵量； 0.15mg/m ³ 以下 CO ； 0.001%(10ppm)以下 気流； 0.5m/秒以下 湿度； 40%以上70%以下	CO ₂ ； 0.1%(1,000ppm)以下 ホルムアルデヒド； 0.1mg/m ³ 以下 温度； 17℃以上28℃以下
第7条	2か月以内ごとに1回測定、記録を3年間保存	
第10条	照度300(精密な作業)－150(普通の作業)－70(粗な作業)ルクス以上	

図表2 職場の環境基準

るようであれば、健康管理はむしろかしいといえる。現在の職場において実施可能な範囲で、職場環境の改善を求めているのである。

明るい雰囲気醸し出す床や壁の色合い、目が疲れにくい明るさの確保、快適な温度と湿度などは長時間勤務する従業員にとっては、毎日のことだけにきわめて関心が高いといえる。また、机と椅子の高さは、心身の不調を招くことにもあり、たとえば、腰痛の発症も職場環境による心身の不調のひとつである。人間工学的な研究成果を職場に導入すべきである。視線を変えて、就業中の従業員の動線を工夫すること、レイアウトを変更すること等で業務効率を改善することも期待できるかもしれない。

職場環境はメンタルヘルス不調の予防対策としても必要であることが判例（東京地裁、2011年3月25日判決）から読み取ることができる。20歳代男性が、長時間労働の末に、過量服薬して死亡に至った事件について、「1人あたりの作業スペースが狭い上、作業場所内で作業にあたる従業員数が多く、恒常的に二酸化炭素量が基準を超過して苛酷な作業環境であった」と判示され、環境の不備があったとしてその死亡は業務上と判断されたものである。

今や、快適職場は、健康の確保とともに生産活動にも直接寄与する重要な要因としての位置付けになっている。

職場での喫煙が社会的にも問題となり、全館禁煙に踏み込む企業も増加してきた。このような状況の中で、喫煙室を廃止して、リフレッシュルームに改装することも空間投資のひとつとして重要である。最近の研究報告では、1日に1、2杯のコーヒーは心身の健康に有用である、としている。また、多くの従業員が、縦の組織を超えてリフレッシュルームで情報交換することは企業内の情報流通に大きな役割を果たすことが期待できる。さらに、喫煙から、たとえば1杯のコーヒーが飲める環境になれば、就業による心理的疲労が和らぐ可能性も高いので

はないかと考える。昨今の研究成果からは、明らかに喫煙よりは1杯のコーヒーの健康に与える影響は大きいといえる。また、業務中であるという緊張感の中にも談笑できる空間があり、ほんのひと時でも過ごすことができることでストレスの解消の一助にはなりうる。

経営者と従業員の「間」を埋める両者の「時間投資」ならびに経営者の「空間投資」によって企業利益が増大したのであれば、次にその利益を従業員の健康に投資する「利益投資」へと発展するのである。

快適な職場空間の醸成は、そこでは長時間働く従業員にとっては心身の健康の維持に、そして生産性の向上に寄与することから、職場環境に対する投資は、人と人の良好なコミュニケーションの確保とともに現代企業にとっては必要不可欠といえるものである。

参考文献

1. 岡田邦夫. 「健康経営」推進ガイドブック 経団連出版 2015
2. 岡田邦夫、高橋千枝子. これからの人と企業を創る健康経営-健康経営評価と企業価値創造. 特定非営利活動法人健康経営研究会. 2015