

# JFMA役員 新任のごあいさつ



JFMA副会長

## 横山 淳

よこやま あつし

JR東日本ビルテック株式会社  
代表取締役社長

### PERSONAL

フランスに3年半ほど過ごした経験があり、それ以来、美術館巡りやワインを楽しむことなどが多くなりました。

## コロナ時代のFM

最近の世界は VUCA ワールドと称する予測不能の時代と言われていたが、新型コロナウイルスの広がりにより、20年間の変化が一気に加速しながら実現している感がある。

これからは戦後の高度成長期に定着し、当たり前にも思われていた働き方や暮らしぶり、人々の考え方がすっかり変わることになるはずである。特に働き方においては朝から夕方まで会社で働き、年功序列のヒエラルキーの会社組織のしきたりに従っていた昭和時代的会社人間にとっては、一気に広がったテレワークなど戸惑うことが多いが、日本にとって失われた平成の30年間で世界から遅れた生産性の低さや新しいビジネスモデルを創造する力などを取り戻すチャンスであると言える。

このような時代ではオフィスのあり方をはじめ、FMの新しい価値創造にチャレンジすることが大切であり、具体的には徹底したデジタル化により、快適で衛生的、バイオフィリアに代表される働く人が創造性を発揮しやすい環境づくり、ウェルビーイング経営を実現するための工夫などを実現することが中心となるであろう。

既存の建物でもそのようなことは可能であり、ますますFMが企業の経営的視点から重要な時代が到来したと言える。



JFMA副会長

## 細包 憲志

ほそかね けんじ

三菱地所株式会社  
執行役常務

### PERSONAL

将棋対局の全般が好きです。人間が一心不乱に考えている姿は神々しく、プロ棋士の「脳に汗する一挙手」に魅了されています。

## 「働くって、何だっけ？」

ファシリティは、「人」「もの」「金」「情報」という経営資源の一つであり、重要な経営基盤として位置付けられていることは言うまでもない。あらゆる「もの」を対象としたマネジメント（FM）は、経営活動そのものであり、経営目標の達成、企業業績の向上に対して重責を担っている。当社も「働き方改革の推進」「自らのワークプレイス変革を顧客提案や今後の街づくりへ繋げる」ことを目的として本社移転し、その考え方が着実に浸透するとともに、具体的な成果をあげてきたところである…が、なんと今、コロナ禍に直面した。

在宅勤務・テレワークに関して、さまざまなアンケート結果が出ているが、目を疑ったのは「生産性向上につながった」という回答に接した時である。そんな馬鹿な！これだけFMに知恵を絞り、コストをかけ、経営活動の一環として全力で取り組んできたはずなのに、「茶の間の食卓で、胡坐をかいてノートパソコン作業をする方が『生産性が向上』するとは、いったい何事だ！」と大声で叫びそうになった。そこで標題に掲げた「働くって何だっけ？」である。

われわれは今一度、「働くことの本質」を見つめなおし、その「本質」に対するFMはどうあるべきか？を考えて見ては如何だろうか。



JFMA理事

## 濱田 和成

はまだかずまさ

イオンディライト株式会社  
代表取締役社長 兼  
社長執行役員グループ CEO

### PERSONAL

ステイホームを満喫するため、自宅ベランダを大改装。家飲み巣籠り増により、週末サッカーで運動不足解消。

## FMのニューノーマルで日本を元気に

新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大し、人々のくらしや働き方は、ウィズコロナ時代に対応したものへと変化し始めている。もちろん、それは施設のあり方にも影響を及ぼす。今後、あらゆる施設で感染対策が求められるとともに、オフィスにおけるテレワークの浸透や教育機関におけるオンライン化の促進など、一部施設では求められる機能そのものが変化していくことが考えられる。

こうした中、当社では、深刻化する人手不足を解消し、環境負荷低減や感染対策を含めた安全・安心を実現していくためにも、サービスや業務のデジタルトランスフォーメーションを加速させるとともに、新たな非接触型サービスの開発・導入をはじめとしたFMの「ニューノーマル」構築に取り組んでいる。

今般のコロナ禍では、多くの企業が経営的に大きな打撃を受けた。また、足元では2020年7月豪雨が発生し九州地方を中心に甚大な被害が発生するなど、自然災害に備えたBCP対策の重要性も高まっている。今、まさに企業、団体のクライシスマネジメントや生産性向上を担うFM企業がその力を存分に発揮していかなければならない局面にある。

JFMAにおいて、互いに切磋琢磨し、知見を深め合いながら、ウィズコロナ時代に適応した新たな付加価値を創出し、FMの力で日本を元気にしていきましょう!!



JFMA理事

## 松原 和彦

まつばらかずひこ

株式会社NTTファシリティーズ  
代表取締役社長  
認定ファシリティマネジャー

### PERSONAL

折々の古社・古刹巡りや街並み・建築の「撮り歩き」、加えてゴルフもコロナで自粛中。「おうち時間」は料理の試行錯誤、名著の耽読、時々有酸素運動…

## 新たな「時代要請」に応えるFMへの期待

当社はこれまで、「つくったら終わり」ではなく「つくってから始まる」というNTTインハウス時代より醸込まれたFMの理念に基づき、建築・設備・エネルギーシステムのライフサイクルにおける長寿命化・効率化・最適化に取り組んできた。そして現在、BIMを基盤とする総合的なファシリティデータベースの運用によるFMを推し進めている。

また当社は、2019年に発足したNTTアーバンソリューションズグループの一員として再スタートしたところであり、これまで培ってきたFMやエネルギーオペレーションの技術や知見を活かし、今後は、街や地域社会の要請に応える「広域的FM」としてのエリアマネジメントも実践していきたい。

企業においては現在、環境経営やSDGsの推進とともに、リモート型社会におけるワークスタイルやビジネスプロセスの変革、新たなBCP(事業継続計画)の策定など、今般の新型コロナ禍が投げかける諸課題への対応が急務となっている。そうした意味で、FMへの期待は今後ますます高まり、果たす役割も一層重要になってくると思われる。

今後、JFMAでの活動を通してFMの見識を深め、先行きが不透明で混沌とした現下の状況を機会に変えるための手立て、「新たなノーマル」、「次代のスタンダード」の糸口を見出し、微力ながら社会に貢献していきたい。



JFMA理事

## 白石 賢

しらいし まさる

株式会社日経 BP 執行役員  
日本経済新聞出版本部長

### PERSONAL

ゴルフ歴は 25年、ほぼ毎週ラウンドしています。スコアはいまいちですが、「読むゴルフ」を普及すべく、『書齋のゴルフ』（4月に休刊）やゴルフ本の編集に携わってきました。最近、作った本のタイトルは『60歳からシングルになれるゴルフ運動学』。私の願望です。

## ウィズコロナ時代に対応したFMへ

8月現在の弊社社員の在宅率は70%、出版社という特性はあるかもしれないが、コロナ前と比べると劇的な変化だ。編集作業は在宅で、取材・打ち合わせはオンラインがノーマルとなり、出社すると空き机がほとんどだ。こうした状況を踏まえ、来年春にはオフィスの縮小とフリーアドレスへの移行が進んでいる。オンライン会議用の一人用ブースの設置や個人ロッカーの増設など、新しい仕事のスタイルに合わせたオフィスとなるようだ。一方、人と人の対面頻度が減り、社員間のコミュニケーション不足や、ノウハウの伝授、組織文化の継承などが難しくなってくる。会社に対する帰属意識も薄れてくる可能性が高い。こうした中で、オフィスの役割はどう変わってくるのだろうか。

弊社(旧日本経済新聞出版社、4月に日経BPと統合)では、2003年に『総解説ファシリティマネジメント』、2018年に『公式ガイド ファシリティマネジメント』を刊行させていただいたが、ウィズコロナ時代に対応した「ファシリティマネジメント」を見直す時期に来ているのかもしれない。出版活動の中でお役に立てれば幸いです。



JFMA監事

## 穴水 孝

あなみず たかし

東京ガス不動産株式会社  
代表取締役社長

### PERSONAL

学生時代はマンドリンオーケストラに所属。還暦祝いとして家族からアルトサックスを贈られ特訓中。周りの音との調和が大切。音楽とビジネスは通じている。

## 「VUCA」の時代における企業経営の羅針盤とは？

今の時代は「VUCA」の時代と称されている。「Volatility(激動)」「Uncertainty(不確実性)」「Complexity(複雑性)」「Ambiguity(不透明性)」、この4語の頭文字をつなげた言葉である。

政治、経済の不透明性や自然災害やパンデミックなど激しい社会現象の発生で先が読めず経営のかじ取りに苦慮されている企業経営者の方々も多いのではないかと拝察する。では、「VUCA」の時代に有用な経営の羅針盤はあるのか？ 羅針盤となる一つの考え方として、日本の近代資本主義の父として知られる渋沢栄一氏が提唱した「道徳と経済の合一説」に注目したい。つまり、社会が抱える問題に対して企業が新しい価値を創出し、問題を解決して社会に貢献しながら同時に企業も持続的成長を実現する考え方である。

「VUCA」の時代にこそ社会全体で課題を共有し、産官学が協調し合いながら新価値創造に取り組むことが肝要であると考え。ファシリティマネジメントは、「VUCA」の時代に必要な経営基盤として重要性がさらに高まっていくことは間違いない。PDCAを速く回しながら柔軟かつタイムリーに施策を打ち、新たな価値を生み出すことで社会が抱える課題を解決していく。「VUCA」の時代にファシリティマネジメントが果たす役割は大きい。

## 令和2年度 公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 役員一覧

役職	氏名	
会 長	山田 匡通	株式会社イトーキ 代表取締役会長
副 会 長	牧 貞夫	NTT 都市開発株式会社 相談役
	横山 淳	JR 東日本ビルテック株式会社 代表取締役社長
	村田 誉之	大成建設株式会社 代表取締役副会長
	岩崎 芳史	日本郵政株式会社 代表執行役副社長
	細包 憲志	三菱地所株式会社 執行役常務
	専務理事	成田 一郎
常務理事	村尾 幸彦	公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
理 事	濱田 和成	イオンディライト株式会社 代表取締役社長 兼 社長執行役員グループ CEO
	大久保 昇	株式会社内田洋行 代表取締役社長
	松原 和彦	株式会社 NTTファシリティーズ 代表取締役社長
	賀持 剛一	株式会社大林組 執行役員 設計本部長
	中村 雅行	株式会社オカムラ 代表取締役社長
	井田 卓造	鹿島建設株式会社 建築設計本部 技師長
	黒田 章裕	コクヨ株式会社 会長
	大西 正修	清水建設株式会社 常務執行役員 設計本部長
	寺島 剛紀	大星ビル管理株式会社 代表取締役社長
	道永 剛	株式会社竹中工務店 FM本部長
	友井 俊介	東急不動産株式会社 都市事業ユニット 都市事業本部 執行役員 本部長
	長澤 泰	工学院大学特任教授 共生工学研究センター長 東京大学名誉教授 工学院大学名誉教授
	八木 秀記	東京美装興業株式会社 代表取締役社長
	中谷 憲一郎	株式会社日建設計 執行役員 ソリューショングループ プリンシパル
	白石 賢	株式会社日経BP 執行役員 日本経済新聞出版本部長
	小坂 幹	株式会社日本設計 執行役員 PM・CM部長
	今泉 正義	日本メックス株式会社 顧問
	木下 達司	一般社団法人 ニューオフィス推進協会 専務理事・事務局長
	似内 志朗	ファシリティデザインラボ 代表
	松成 和夫	プロコード・コンサルティング 代表
	板谷 敏正	プロパティデータバンク株式会社 代表取締役社長
	米倉 誠一郎	法政大学大学院 教授 一橋大学 名誉教授
	松岡 利昌	株式会社松岡総合研究所 代表取締役
	細田 恭祐	三井不動産株式会社 ビルディング本部 法人営業統括二部長
	森 浩生	森ビル株式会社 取締役副社長執行役員
	田中 淳	公益社団法人 ロングライフビル推進協会 専務理事
	監 事	穴水 孝
西村 善治		日比谷総合設備株式会社 相談役

2020年9月10日現在 法人名50音順

# 名誉会員紹介

名誉会員は、本協会の定款第6条第3項に、「本協会に功績のあったもので、総会において推薦された者」と定められ、「名誉会員の推薦基準等に関する規則」に基づき、6月25日の総会にて推薦、承認されたものです。



## 沖塩 莊一郎 様

おきしお そういちろう

名誉会員のご連絡、ありがとうございました。1980年代から日本にFMを紹介し、ファシリティマネジャーの資格制度やその教科書作り、JFMA法人化と携わり、最近までJFMA賞審査委員長や資格制度委員長を務められたことは幸せでした。これからどこまでお役に立てるかは分かりませんが、JFMAがますます発展し、日本にFMが定着することを祈念しております。このような時期で、会合などには出席は難しいですが、今後ともよろしく願います。(談)

### 略歴

1928年9月生 91歳

---

東京大学 工学部建築学科卒  
個人正会員 1996年8月～2019年5月

---

1987年11月～1992年6月 理事

---

1988年7月～1990年3月 FM研究委員会FM基本検討部会会長

---

1992年6月～1996年9月 副会長

---

1996年9月～2011年6月 理事

---

1996年9月～2003年6月 資格制度委員会副委員長、試験委員会委員長

---

1998年3月～ 「ファシリティマネジメントガイドブック 第2版」調整会議座長  
FM推進連絡協議会編 日刊工業新聞社発行

---

2003年1月 「総解説ファシリティマネジメント」調整会議座長  
FM推進連絡協議会編 日本経済新聞出版社発行

---

2007年7月～2017年3月 日本ファシリティマネジメント大賞審査委員長

---

2007年7月～2020年6月 資格制度委員会委員長

---

2011年6月～2015年6月 顧問

---

2018年1月 「公式ガイド ファシリティマネジメント」出版企画会議座長  
FM推進連絡協議会編 日本経済新聞出版社発行



## 坂本 春生 様

さかもとはるみ

このたびは令和2年度第1回通常総会にて、名誉会員に選任いただき光栄に存じます。

私は、ほかの3人の先生方のようにファシリティマネジメントの専門家ではなく、会長という経営やマネジメントの立場で5年ほどお役目を果たしたただけですが、名誉会員に選任いただくのは光栄です。経営者にも分かりやすいFM書籍「第四の経営基盤」の出版ができたことが印象的でした。貴協会の今後ますますのご発展を祈念しております。(談)

### 略歴

1938年4月生 82歳

---

東京大学 経済学部経済学科卒  
個人正会員 2010年4月～現在に至る

---

2009年6月～2010年6月 顧問

---

2010年6月～2015年6月 会長

---

2013年9月 「第四の経営基盤」FM入門書出版企画専門委員会座長  
日本ファシリティマネジメント協会発行

主な推薦基準は、(1) 本協会の会長であったもの。(2) 本協会の理事、監事又は委員長などとして通算満 20 年以上在籍し、本協会の発展に多大な貢献をしたもの。さらに通常総会の推薦年度に、年齢が満 80 歳以上であること等です。(50音順 表記年齢は 2020年 6月末日現在)



名誉会員



## 中津 元次 様

なかつもとつぐ

名誉会員とはうれしい。喜んで受けさせていただきます。「コロナに勝つ！ - JFMA からのメッセージ」も拝読。今後はテレワークの時代。米国に 30 年遅れだが、日本が変わる最後のチャンス。捺印の問題など課題はあるが、役所も企業も変わらざるを得ない。これからは個人・ユーザー主導の時代で、JFMA の価値が出てくる。この機会に 30 代の若い人を巻き込み、次世代の人を育てることに取り組んで欲しい。名誉会員は終身ということでありありがとうございます。(談)

### 略歴

1936年 1月生 84歳

慶應義塾大学 工学部卒

個人正会員 1996年 8月～2017年 3月

個人準会員 2017年 4月～現在に至る

1987年 6月～1996年 9月 理事

1994年 12月 「ファシリティマネジメントガイドブック」  
調整会議座長  
FM推進連絡協議会編 日刊工業新聞社発行

1995年 7月～2005年 6月 財務評価手法研究部会  
(現 FM財務評価手法研究部会) 部会長

1996年 9月～2010年 6月 調査研究委員会副委員長

1998年 3月 「ファシリティマネジメントガイドブック第2版」  
調整会議委員 (FMガイドライン部会座長)  
FM推進連絡協議会編 日刊工業新聞社発行

2003年 1月 「総解説ファシリティマネジメント」編集会議  
座長  
FM推進連絡協議会編 日本経済新聞出版社  
発行

2006年 7月～2011年 6月 PRE/CRE特別小委員会委員長

2011年 6月～2017年 6月 理事

2011年 7月～2016年 6月 FM推進戦略委員会委員長



## 柳澤 忠 様

やなぎさわ まこと

名誉会員のご連絡、大変ありがたいお話。私は、病院にこそファシリティマネジメントが必要と行ってきましたが、コロナ禍の中、ますますその必要性を感じます。かつて、米国の IFMA の前身 FMI を訪問した時、FM が登場した背景には「施設を取り巻く環境変化が常にあり、そのためにリスクが生じ、それをマネジメントする主体やサポートシステムの確立が必要になったから」との話の聞きましたが、まさに今こそ FM の真価を発揮すべき時と思います。(談)

### 略歴

1931年 1月生 89歳

東京大学大学院 数物系研究科建築学専攻修了

個人正会員 1994年 5月～現在に至る

1988年 7月～1990年 3月 FM研究委員会 FMガイドライン部会部会長

1990年 7月～1995年 6月 病院FM研究部会 (現ヘルスケアFM研究部会)  
部会長

1991年 2月 「ファシリティマネジメントの実際一施設を活かす総合戦略」編集委員会委員長  
日本ファシリティマネジメント協会編 丸善発行

2003年 6月～2011年 6月 理事

2003年 7月～2006年 6月 資格制度委員会副委員長

2003年 7月～2005年 6月 試験委員会委員長

2005年 7月～2010年 6月 更新講習委員会委員長

2007年 7月～2020年 3月 日本ファシリティマネジメント大賞審査委員

2011年 6月～2015年 6月 顧問

# 特集 コロナ禍における

Special Issue

## 働き方の変化とこれから

世界の新型コロナウイルス感染症の感染者は3,347万人、死者は100万人を超えました。(2020年9月30日)。新型コロナの猛威は収まらず、欧州では第2波が来ていると報道されています。国内ではいったん感染者数が減少傾向になり、少しずつ日常が戻りつつあります。通学や通勤で人の往来も増えてきました。でも、ソーシャルディスタンスをとり、マスクやフェイスシールドの装着、手洗いや手指の消毒などが新たな日常となりました。仕事帰りの飲食の機会もほとんどありません。オフィスでも検温計や消毒液、アクリル板の設置など、さまざまな感染予防対策が図られています。在宅勤務を継続している方も多いのではないのでしょうか。

政府は、ワークライフバランスの推進、業務効率化、生産性向上のためにテレワークを推進してきました。総務省の通信利用動向調査によると

2019年のテレワーク導入率は20.2%と年々増加はしていましたが、掲げていた目標には届いていませんでした。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大でこの流れが一気に変わりました。

2020年4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言が発令され、4月16日には対象を全国に拡大。5月25日に解除されるまで多くの企業で在宅勤務が導入されました。東京商工リサーチの「第5回新型コロナウイルスに関するアンケート」調査によると在宅勤務やリモートワークの実施率は56.4%。緊急事態宣言解除後も在宅勤務を恒常化する企業も出ています。一方で、緊急事態宣言解除で在宅勤務・リモートワークを取りやめた企業は3割を超えているそうです。JFMAでも会員企業を対象に、感染症拡大防止施策の実施状況と、施策実施の際の課題、オフィスに関する今後の展望などについて、本年8月31日～9



# FMに求められていること

月11日に、インターネットによるアンケート調査を実施しました。その結果、在宅勤務を実施した企業・団体は8割を超えていました。詳しい調査結果はP12~17に掲載しています。

前号では「新型コロナウイルス感染症にいかに対処したか、どう備えるか」と題し、FM先進企業の対応事例をご紹介しました。今号では、JFMA理事企業の皆さんに多様な視点から「コロナ禍における働き方の変化とこれから」をテーマにご寄稿いただきました。

また国際ファシリティマネジメント協会(IFMA)がファシリティマネジャーのために作成した「パンデミックマニュアル」や英国規格協会(BSI)の「パンデミック時の安全な働き方—組織のための一般的指針」についての概要をご紹介いただきました。さらに国内のガイドラインも掲載しています。

- JFMA 会員企業アンケート調査  
オフィスにおける感染症拡大防止対策と課題 — 12
- JFMA 理事企業の声 - 多様な視点と提言 -  
コロナ禍における働き方の変化とこれから — 18
- 国内外の感染症対策ガイドライン  
国際ファシリティマネジメント協会 (IFMA) — 34  
英国規格協会 (BSI) — 38  
国内 — 42





JFMA 会員企業アンケート調査

**オフィスにおける  
感染症拡大防止対策と課題**



**重綱 鉄哉**

しげつな てつや

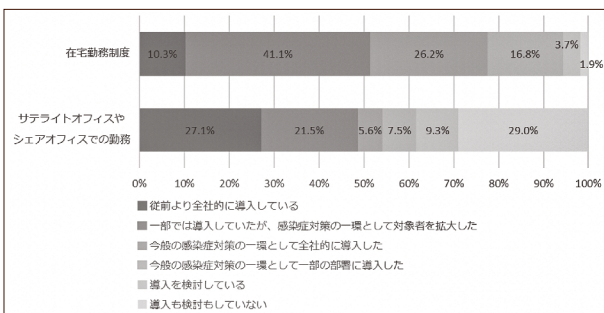
JFMA事業統括部長  
認定ファシリティマネジャー

新型コロナウイルス感染拡大を受け、4月に発令された緊急事態宣言。その解除後も、感染者数の増加が続く中、実際のオフィスではどのような感染症拡大防止施策が実施され、その結果どのような解決すべき課題が明らかになったのか。JFMA 会員企業各社での感染症拡大防止施策の実施状況と、施策実施の際の課題を把握することを目的として実施した、アンケート調査の結果の報告である。

この調査は、JFMA 会員企業を対象とし、感染症拡大防止施策の実施状況と、施策実施の際の課題、オフィスに関する今後の展望などについて、本年8月31日～9月11日に、インターネット調査にて実施し、107社からの回答を得た。回答者属性は付表1のとおりである。

**働く「場や時間」の変化**

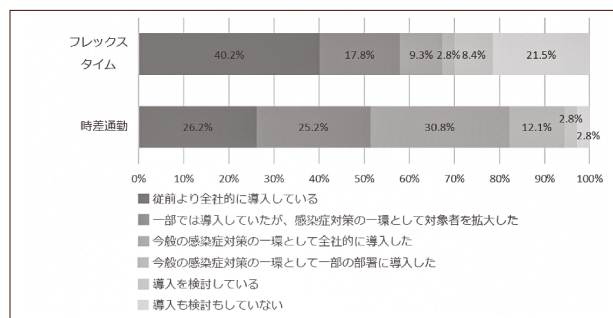
図表1に示すとおり、感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織に在宅勤務制度を導入した企業・団体は8割を超えている。同様に、サテライトオフィスやシェアオフィスを利用した勤務制度を導入した企業、団体は3割を超えており、今般の感染症拡大が、「働く場の変化」を促す大きなインパクトとなった。



図表1 在宅勤務制度等の導入状況

また、図表2は、フレックスタイム、時差通勤の導入状況を示したものである。フレックスタイムについては従前より4割の企業・団体で導入されていた。感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織にフ

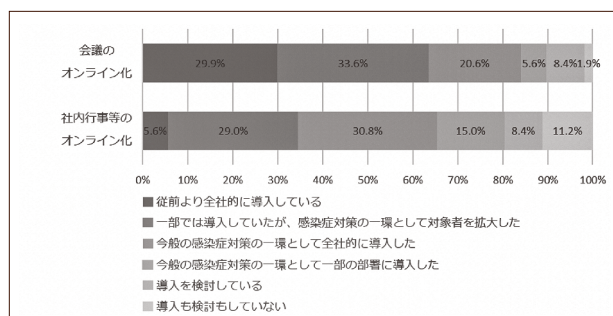
レックスタイム、時差通勤を導入した企業・団体はそれぞれ3割、7割弱となっている。混雑した交通機関の利用に伴う感染リスクを低減するための施策として、時差通勤等が活用されている。



図表2 時差通勤等の導入状況

図表3は、会議や社内・団体内での各種行事のオンライン化の状況を示したものである。感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織においてオンライン会議を導入した企業・団体は6割、すでに導入済みも合わせると9割の企業・団体で活用されている。公益財団法人 日本生産性本部による「第2回働く人の意識調査(2020年7月)」等でも報告されているとおり、交流機会のオンライン化に伴う効果のみならず課題はあるものの、会議の進め方を見直し効果的に進めるための方法として定着しつつある。

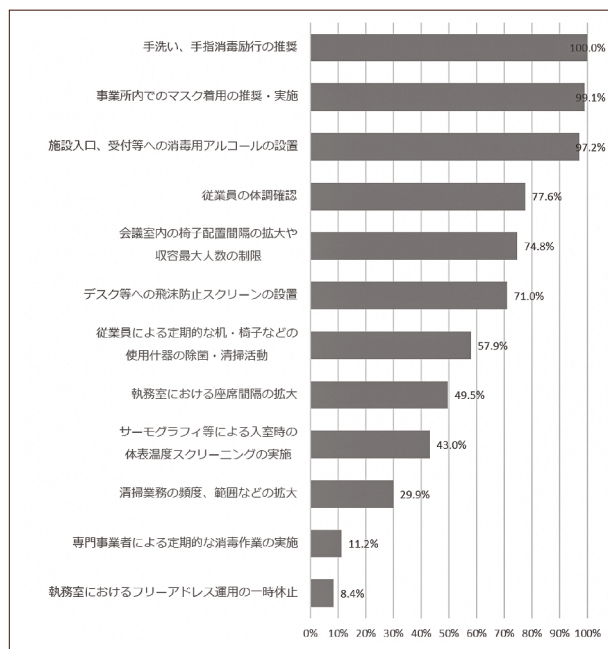
社内・団体内行事のオンライン化は、7割以上の企業・団体において、感染リスクを低減するための施策として全組織あるいは一部の組織で導入されている。



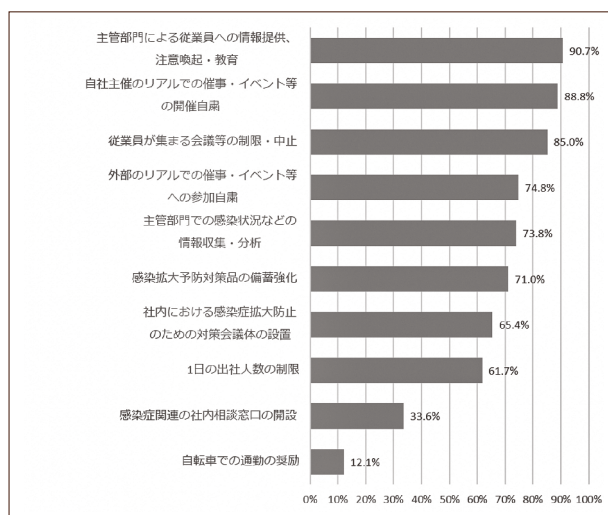
図表3 会議・行事等のオンライン化の状況

## 感染症拡大防止対策

感染症の拡大、緊急事態宣言の発動等を受け、ほとんどの企業・団体において手洗い・手指の消毒やマスクの着用、施設入口等への消毒用アルコールの設置といった施設内の衛生管理対策が徹底されている。次いで、7割以上の企業・団体が会議室の収容人数の制限や飛沫防止スクリーンの設置といったオフィスのレイアウト上の工夫による感染拡大リスクの低減がおこなわれている。その他にも、清掃・消毒作業やフリーアドレス運用上の工夫など、それぞれのオフィスで実行可能な対策が実施されていることがうかがえる。(図表4)



図表4 社内衛生関連対策の実施



図表5 社内体制強化・活動自粛要請

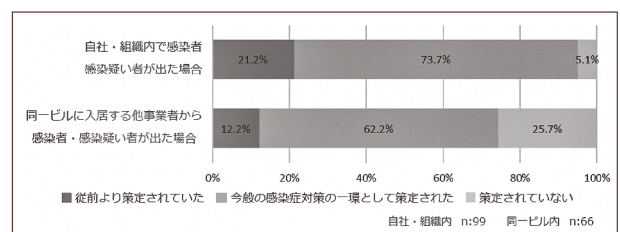
これらの物理的な対策だけでなく、ほとんどの企業・団体において従業員に対する関連情報の提供や注意喚起・教育が実施されており、感染リスクの低減のためにとるべき行動等、新しい働き方や生活様式への理解を促す対策がとられている。その結果、8割を超える企業・団体が従業員が集まる会議・イベントの開催自粛がおこなわれ、7割以上の企業・団体が外部でのリアルの催事への参加自粛が要請されている。(図表5)

## 感染者・感染疑い者発生時の対応方法の明文化

感染症が拡大し生活や企業活動に対する制約がさまざまな影響を与える中、企業・団体には多くの対応が求められた。感染症拡大防止のために、感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順は極めて重要な要素であった。

企業・団体における対応手順の策定状況をみると、自社・組織内での感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順が従前より策定されていたのは、2割程度と決して多くなく、7割が今般の感染症対策の一環として策定された。同一ビル内の他事業者において感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順が従前より策定されていたのは1割ほどであり、6割が今般の感染症対策の一環として策定したとしている。(図表6)

結果的には、コロナ禍がこれらの対応手順を策定するきっかけとなり、BCPの一環としてのパンデミック対策の新たなページが開かれたといえる。



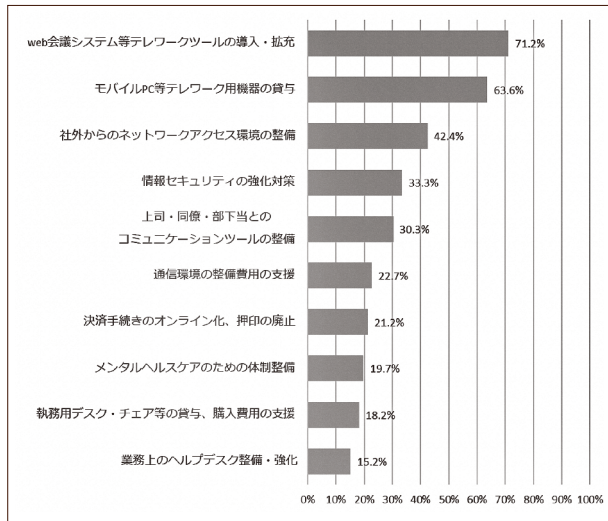
図表6 感染者や感染疑い者が出た場合の対応手順

## 在宅勤務に対する支援

働く「場や時間」の変化において示したとおり、感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織に在宅勤務制度を導入した企業・団体は8割、従前から導入していた企業・団体を合わせると9割が何らかの形で在宅勤務を導入しており、多くの従業員が通勤していたオフィスとは異なる環境で業務をおこなっている。

図表7は、感染症対策の一環として全組織あるいは一部の組織に在宅勤務制度を導入した企業・団体の在宅勤務に対する支援策の実施状況である。Web会議システムなどのテレワークツールの拡充やテレワーク用機器の貸与、セキュリティに配慮した社外からの社内ネットワークへのアクセス環境の整備など情報通信環境・ツールの整備といった対策が多くの企業・団体でとられている。また、従業員間のコミュニケーションツールの整備や決済手続きのオンライン化といった対策をとっている企業・団体もある。

一方、在宅勤務時におけるメンタルヘルスケアや執務デスク・チェアなどの物理的環境の整備といった心身の健康に関する対策はあまり実施されていないのが実情といえる。

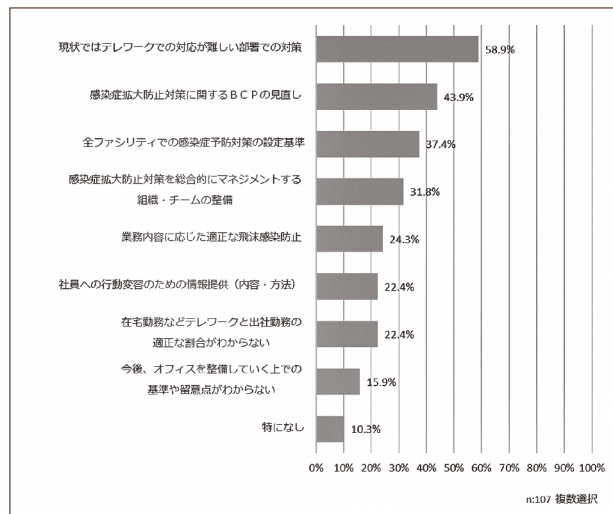


図表7 在宅勤務に対する支援

### 感染拡大防止対策推進上の課題

図表8は、それぞれの企業・団体において今後、感染症感染拡大防止対策を進める上での課題に対する回答結果である。6割の企業・団体で「在宅勤務などのテレワークでの対応が難しい部署での対策」を指摘している。ICT環境の整備だけでは対処できない、対面することに意味のある業務担当者等の感染リスク低減施策や感染症予防対策の設定基準、それらの実施計画も含めた、現状BCPの見直しが課題としてあげられている。

いつ起こるか、どのような規模の影響を与えるかわからない未知の感染症等を予見し、その対応をBCPに盛り込むことは簡単ではないが、コロナ禍での貴重な体験を生かした準備を怠らないことが大切である。



図表8 感染症感染拡大防止対策における課題

### 在宅勤務に関する課題

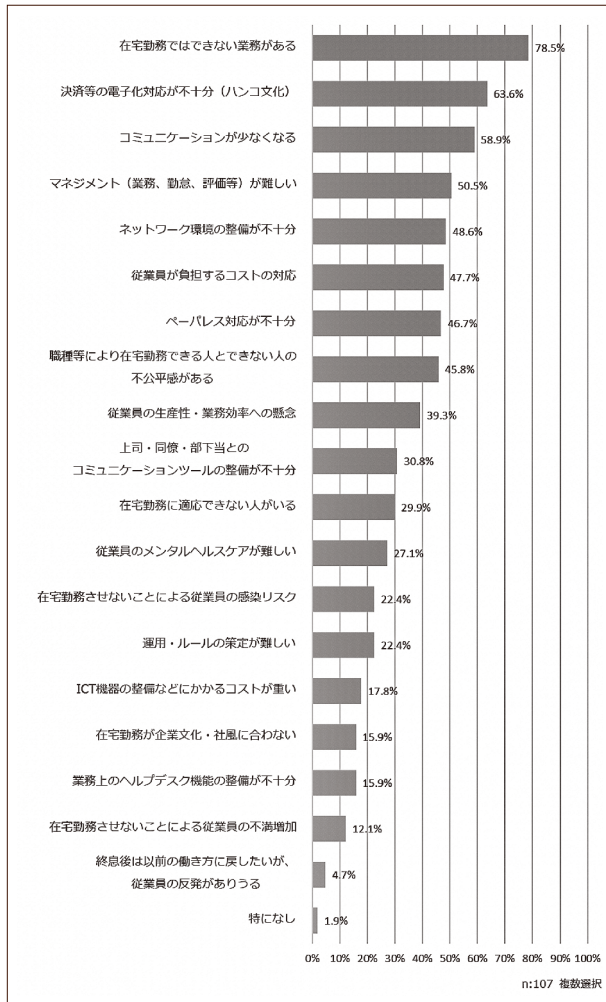
新型コロナウイルス禍の中で、多くの企業・団体において在宅勤務等が導入され、多くの従業員が新たな働き方を体験し、そのメリット・効果を実感するとともに、さまざまな課題に直面したといえる。そしてそれは、新たな取り組みをマネジメントする管理者、事業を推進する経営幹部も同様である。在宅勤務を取り上げた時、それぞれの企業・団体がどのような課題に直面しているのだろうか。

図表9は在宅勤務に関する課題の回答結果である。感染拡大防止対策推進上の課題での指摘と同様に、現状では在宅勤務では対応できない業務があること、決済業務の規程上の制約、コミュニケーションの取りにくさや評価・勤怠管理などのマネジメントの難しさが多くの企業・団体から指摘されている。

また、ネットワーク環境、ペーパーレス化の不整備、在宅勤務に要する通信費や光熱費といった費用負担の対応なども半数近くが指摘している。さらに、在宅勤務への適応性への対応も含めたメンタルヘルスケアへの対応など、多くの課題を抱えていることがわかる。

これらは、一律のツールや環境、制度では解決することは難しい。これらの課題は官民の違い、業種業態・所属部署、対象とするユーザーの違いなどにより様ではないからである。課題を明らかにし、その課題を解決していくうえでは、経営幹部、管理職層、従業員層それぞれの視点で的確に状況を把握し十分に理解す

ることが必要となる。そして多様な課題に対応していくために、人事・ICT・財務・FMの機能組織が連携し行動していくことが必要となる。



図表9 在宅勤務に関する課題

### 新型コロナウイルス収束後の展望

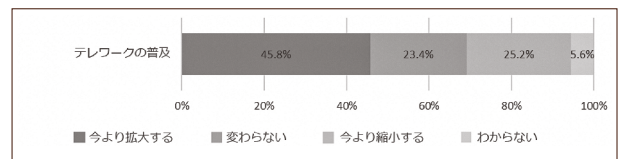
この調査では、新型コロナウイルス収束後のオフィスの展望について、回答者の私見を伺っている。

テレワークの普及では、半数近くが今よりも普及するとし、変わらない (現状程度で推移)、コロナ禍終息後には縮小するがそれぞれ1/4であった。

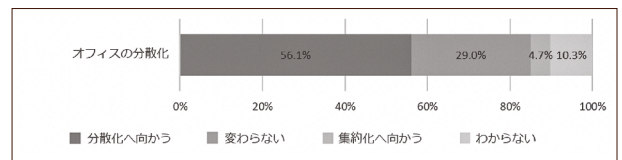
オフィスの分散化については、半数以上が分散化へ向かうとしている。その背景にはパンデミックに対するリスク分散などがあるものと考えられる。

オフィス面積については、半数が縮小すると回答。テレワークの進展などを背景にセンターオフィスの規模の縮小等が想定されていると考えられる。

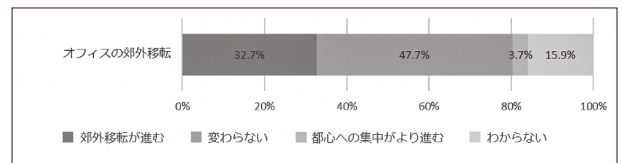
未知の感染症との遭遇は、従業員の心身の健康状態をどう維持していくのかという課題を突き付けた。通常時のウェルビーイングはもとより、今回のようなパンデミックなど災害時も含めた総合的な対策が求められる。今般の感染症の発生・拡大により、社会の脆弱性や自然 (地球環境) との関わり方、すべての命の尊さにあらためて気づかされたのではないだろうか。FMで実現すべき多くのことがそこにある。



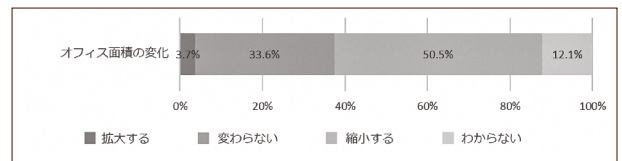
図表10 コロナウイルス収束後のテレワーク



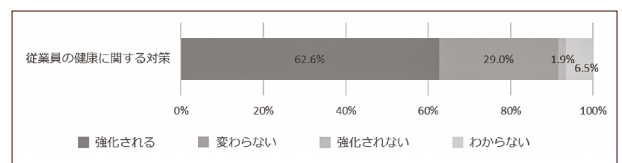
図表11 コロナウイルス収束後のオフィス分散化



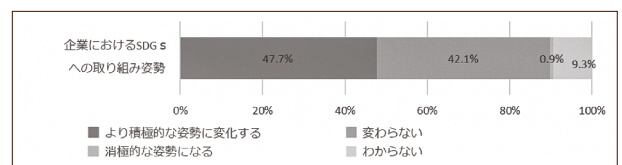
図表12 コロナウイルス収束後のオフィス郊外移転



図表13 コロナウイルス収束後のオフィス面積



図表14 コロナウイルス収束後の健康対策



図表15 コロナウイルス収束後のSDGsへの取り組み

### 謝辞

感染症対策に奔走している中、JFMA「オフィスにける感染症拡大防止対策に関するアンケート」にご協力いただきありがとうございました。回答いただきました会員企業の皆さまには、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

調査結果 集計データ(一部)

業種区分	業務区分					計
	自社内のFM関連業務に従事している	サービス提供者としてFM関連業務サービスを提供している	FM関連業務には従事していない	その他		
ファシリティマネジメント/プロパティマネジメント会社	1	6	1			8
官公庁・公共団体	22		1	1		24
金融・保険・証券	1					1
商社・流通			2			2
放送・出版・印刷	2					2
製造	3	7	12			22
運輸・通信・公共サービス	1	2				3
不動産・ディベロッパー	2	2	3			7
学校・教育機関	1					1
病院・医療機関						0
ビルオーナー	1					1
設計事務所・建設	2	6	9	2		19
ビル設備・管理会社	1	5	3			9
警備会社						0
その他	2	3	3			8
計	39	31	34	3		107

付表1 アンケート回答者の属性

制度	導入状況	全体	官公庁 公共団体	製造	設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー	その他
在宅勤務制度	1. 従前より全社的に導入している	11 10.3%	1 4.2%	0 0.0%	4 15.4%	6 17.1%
	2. 一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	44 41.1%	4 16.7%	18 81.8%	13 50.0%	9 25.7%
	3. 今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	28 26.2%	9 37.5%	3 13.6%	7 26.9%	9 25.7%
	4. 今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	18 16.8%	6 25.0%	1 4.5%	2 7.7%	9 25.7%
	5. 導入を検討している	4 3.7%	3 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%
	6. 導入も検討もしていない	2 1.9%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%
	計	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%
サテライト オフィスや シェアオフィス での勤務	1. 従前より全社的に導入している	29 27.1%	1 4.2%	10 45.5%	9 34.6%	9 25.7%
	2. 一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	23 21.5%	1 4.2%	10 45.5%	8 30.8%	4 11.4%
	3. 今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	6 5.6%	3 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.6%
	4. 今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	8 7.5%	6 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.7%
	5. 導入を検討している	10 9.3%	3 12.5%	1 4.5%	1 3.8%	5 14.3%
	6. 導入も検討もしていない	31 29.0%	10 41.7%	1 4.5%	8 30.8%	12 34.3%
	計	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%
フレックスタイム	1. 従前より全社的に導入している	43 40.2%	2 8.3%	16 72.7%	11 42.3%	14 40.0%
	2. 一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	19 17.8%	5 20.8%	3 13.6%	6 23.1%	5 14.3%
	3. 今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	10 9.3%	2 8.3%	1 4.5%	3 11.5%	4 11.4%
	4. 今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	3 2.8%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.7%
	5. 導入を検討している	9 8.4%	5 20.8%	0 0.0%	3 11.5%	1 2.9%
	6. 導入も検討もしていない	23 21.5%	9 37.5%	2 9.1%	3 11.5%	9 25.7%
	計	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%
時差通勤	1. 従前より全社的に導入している	28 26.2%	5 20.8%	6 27.3%	10 38.5%	7 20.0%
	2. 一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	27 25.2%	7 29.2%	6 27.3%	8 30.8%	6 17.1%
	3. 今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	33 30.8%	4 16.7%	8 36.4%	8 30.8%	13 37.1%
	4. 今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	13 12.1%	4 16.7%	2 9.1%	0 0.0%	7 20.0%
	5. 導入を検討している	3 2.8%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.7%
	6. 導入も検討もしていない	3 2.8%	3 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	計	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%
会議の オンライン化	1. 従前より全社的に導入している	32 29.9%	2 8.3%	8 36.4%	11 42.3%	11 31.4%
	2. 一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	36 33.6%	5 20.8%	10 45.5%	12 46.2%	9 25.7%
	3. 今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	22 20.6%	6 25.0%	4 18.2%	3 11.5%	9 25.7%
	4. 今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	6 5.6%	4 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.7%
	5. 導入を検討している	9 8.4%	6 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.6%
	6. 導入も検討もしていない	2 1.9%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%
	計	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%
社内行事等の オンライン化	1. 従前より全社的に導入している	6 5.6%	1 4.2%	0 0.0%	3 11.5%	2 5.7%
	2. 一部では導入していたが、感染症対策の一環として対象者を拡大した	31 29.0%	2 8.3%	11 50.0%	9 34.6%	9 25.7%
	3. 今般の感染症対策の一環として全社的に導入した	33 30.8%	4 16.7%	8 36.4%	11 42.3%	10 28.6%
	4. 今般の感染症対策の一環として一部の部署に導入した	16 15.0%	7 29.2%	2 9.1%	1 3.8%	6 17.1%
	5. 導入を検討している	9 8.4%	6 25.0%	0 0.0%	1 3.8%	2 5.7%
	6. 導入も検討もしていない	12 11.2%	4 16.7%	1 4.5%	1 3.8%	6 17.1%
	計	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%

付表2 勤務管理制度等の導入状況

社内衛生関連の取組施策	全体	官公庁 公共団体	製造	設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー	その他
手洗い、手指消毒励行の推奨	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%
事業所内でのマスク着用の推奨・実施	106 99.1%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	34 97.1%
施設入口、受付等への消毒用アルコールの設置	104 97.2%	23 95.8%	22 100.0%	26 100.0%	33 94.3%
従業員の体調確認	83 77.6%	19 79.2%	17 77.3%	23 88.5%	24 68.6%
会議室内の椅子配置間隔の拡大（1～2m程度）や収容最大人数の制限	80 74.8%	14 58.3%	17 77.3%	23 88.5%	26 74.3%
デスク等への飛沫防止スクリーンの設置	76 71.0%	13 54.2%	20 90.9%	17 65.4%	26 74.3%
従業員による定期的な机・椅子などの使用什器の除菌・清掃活動	62 57.9%	12 50.0%	19 86.4%	13 50.0%	18 51.4%
執務室における座席間隔の拡大	53 49.5%	2 8.3%	19 86.4%	12 46.2%	20 57.1%
サーモグラフィ等による入室時の体表温度スクリーニングの実施	46 43.0%	4 16.7%	15 68.2%	15 57.7%	12 34.3%
清掃業務の頻度、範囲などの拡大	32 29.9%	5 20.8%	7 31.8%	10 38.5%	10 28.6%
専門事業者による定期的な消毒作業の実施	12 11.2%	2 8.3%	1 4.5%	4 15.4%	5 14.3%
執務室におけるブリーパドレス運用の一時休止	9 8.4%	0 0.0%	5 22.7%	2 7.7%	2 5.7%
回答者数	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%

付表3 社内衛生関連の取組施策

社内体制強化、活動自粛要請等の取組施策	全体	官公庁 公共団体	製造	設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー	その他
主管部門による従業員への情報提供、注意喚起・教育	97 90.7%	21 87.5%	19 86.4%	23 88.5%	34 97.1%
自主主催のリアルでの催事・イベント等の開催自粛	95 88.8%	21 87.5%	20 90.9%	23 88.5%	31 88.6%
従業員が集まる会議等の制限・中止	91 85.0%	18 75.0%	20 90.9%	23 88.5%	30 85.7%
外部のリアルでの催事・イベント等への参加自粛	80 74.8%	12 50.0%	21 95.5%	20 76.9%	27 77.1%
主管部門での感染状況などの情報収集・分析	79 73.8%	18 75.0%	17 77.3%	20 76.9%	24 68.6%
感染拡大予防対策品の備蓄強化	76 71.0%	21 87.5%	13 59.1%	14 53.8%	28 80.0%
社内における感染症拡大防止のための対策会議体の設置	70 65.4%	23 95.8%	10 45.5%	14 53.8%	23 65.7%
1日の出社人数の制限（在宅勤務日数などの目標値設定）	66 61.7%	5 20.8%	21 95.5%	19 73.1%	21 60.0%
感染症関連の社内相談窓口の開設	36 33.6%	4 16.7%	7 31.8%	11 42.3%	14 40.0%
自転車での通勤の奨励（ラッシュ時の公共交通機関の利用回避）	13 12.1%	2 8.3%	2 9.1%	3 11.5%	6 17.1%
回答者数	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%

付表4 社内体制強化、活動自粛要請等の取組施策

社内における感染拡大防止上の課題	全体	官公庁 公共団体	製造	設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー	その他
現状ではテレワークでの対応が難しい部署での対策	63 58.9%	18 75.0%	8 36.4%	15 57.7%	22 62.9%
感染症拡大防止対策に関するBCPの見直し	47 43.9%	11 45.8%	8 36.4%	11 42.3%	17 48.6%
全ファシリティでの感染症予防対策の設定基準（共通・個別事項の設定等）	40 37.4%	11 45.8%	7 31.8%	10 38.5%	12 34.3%
感染症拡大防止対策を総合的にマネジメントする組織・チームの整備	34 31.8%	5 20.8%	8 36.4%	7 26.9%	14 40.0%
業務内容に応じた適正な飛沫感染防止	26 24.3%	10 41.7%	4 18.2%	5 19.2%	7 20.0%
在宅勤務などテレワークと出勤勤務の適正な割合がわからない	24 22.4%	8 33.3%	3 13.6%	9 34.6%	4 11.4%
社員への行動変容のための情報提供（内容・方法）	24 22.4%	3 12.5%	6 27.3%	7 26.9%	8 22.9%
今後、オフィスを整備していく上での基準や留意点がわからない	17 15.9%	4 16.7%	4 18.2%	3 11.5%	6 17.1%
特になし	11 10.3%	1 4.2%	5 22.7%	2 7.7%	3 8.6%
回答者数	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%

付表5 社内における感染拡大防止上の課題

在宅勤務に関して困ったことや課題	全体	官公庁 公共団体	製造	設計事務所 建設・不動産 ディベロッパー	その他
在宅勤務ではできない業務がある	84 78.5%	22 91.7%	16 72.7%	21 80.8%	25 71.4%
決済等の電子化対応が不十分（ハンコ文化）	68 63.6%	19 79.2%	12 54.5%	14 53.8%	23 65.7%
コミュニケーションが少なくなる	63 58.9%	15 62.5%	11 50.0%	18 69.2%	19 54.3%
マネジメント（業務、動機、評価等）が難しい	54 50.5%	9 37.5%	6 27.3%	18 69.2%	21 60.0%
ネットワーク環境の整備が不十分	52 48.6%	16 66.7%	10 45.5%	13 50.0%	13 37.1%
従業員が負担するコスト（光熱費・通信費・什器）の対応	51 47.7%	9 37.5%	14 63.6%	14 53.8%	14 40.0%
ペーパーレス対応が不十分	50 46.7%	18 75.0%	5 22.7%	11 42.3%	16 45.7%
職種等により在宅勤務できる人とできない人の不公平感がある	49 45.8%	12 50.0%	7 31.8%	14 53.8%	16 45.7%
従業員の生産性・業務効率への懸念	42 39.3%	9 37.5%	5 22.7%	9 34.6%	19 54.3%
上司・同僚・部下などのコミュニケーションツールの整備が不十分	33 30.8%	14 58.3%	4 18.2%	6 23.1%	9 25.7%
在宅勤務に適応できない人がいる	32 29.9%	5 20.8%	3 13.6%	10 38.5%	14 40.0%
従業員のメンタルヘルスケアが難しい	29 27.1%	2 8.3%	6 27.3%	9 34.6%	12 34.3%
運用・ルールの設定が難しい	24 22.4%	10 41.7%	3 13.6%	5 19.2%	6 17.1%
在宅勤務させないことによる従業員の感染リスク	24 22.4%	4 16.7%	4 18.2%	6 23.1%	10 28.6%
ICT機器の整備などにかかるコストが重い	19 17.8%	8 33.3%	2 9.1%	5 19.2%	4 11.4%
業務上のヘルプデスク機能の整備が不十分	17 15.9%	6 25.0%	2 9.1%	5 19.2%	4 11.4%
在宅勤務が企業文化・社風になじまない	17 15.9%	8 33.3%	0 0.0%	5 19.2%	4 11.4%
在宅勤務させないことによる従業員の不満増加	13 12.1%	2 8.3%	5 22.7%	4 15.4%	2 5.7%
終息後は以前の働き方に戻したいが、従業員の反発がありうる	5 4.7%	1 4.2%	1 4.5%	1 3.8%	2 5.7%
特になし	2 1.9%	1 4.2%	1 4.5%	0 0.0%	0 0.0%
回答者数	107 100.0%	24 100.0%	22 100.0%	26 100.0%	35 100.0%

付表6 在宅勤務に関して困ったことや課題