

こころとからだのウェルビーイング研究部会

ファシリティマネジメントによる ウェルビーイング向上と 施策評価の枠組み

部会長 野間 操

のま みさお

株式会社清和ビジネス 働き方デザイン本部
デジタル・イノベーション・コンサルティング・グループ
グループ長
認定ファシリティマネジャー



はじめに

ファシリティマネジメント（以下、FM）は、従業員の健康維持や労働生産性向上のために執務環境を整備する重要な取り組みである。しかし、施策の効果測定や妥当性の説明が難しく、利用者や経営者に十分に理解されていないのが現状である。

当部会では、2022年度からウェルビーイングの目標を「組織」と「個人」の2つの視点で分類し、FM領域における施策推進と評価方法を、社会心理学や人間工学の観点から探求している。本取り組みは、ウェルビーイングの実現にとどまらず、人的資本経営の視点から、FM施策と事業成果の関連を説明できる枠組みの構築を目指すものである。

個人のウェルビーイング指標は、ファシリティ利用者である従業員の健康管理に焦点を当て、健康経営で重視される「アブセンティズム（欠勤）」と「プレゼンティズム（低パフォーマンス）」の解消を目標に設定した。これらの指標は人事領域の施策と密接に関連するため、FM領域との相互作用や相乗効果を意識した取り組みが重要となる。

一方、組織のウェルビーイング実現には、特にFM施策が有効と考え、「エンゲージメント（仕事への積極的関与）」と「アクティビティ（組織と個人の活動・行動）」を指標に設定した。これらの指標を個人のウェルビーイング指標と組み合わせることで、FM施策の方向性を整理している。（図表）

施策推進の視点

以上の4つの指標を念頭に、FM領域の施策の例を示す。

1. アブセンティズムとプレゼンティズムの解消（個人のウェルビーイング）

快適なオフィス環境の提供、休憩スペースや健康促進設備の導入、リモートワーク環境の整備などを通じて、従業員が健康的に働ける環境を整備する。

2. エンゲージメントの向上

チームの協働を促進する共創スペースの整備、従業員の声を反映した環境改善プロセスを通じて、仕事への積極的な関与を引き出す行動変容のきっかけづくり。

3. アクティビティの変容

従業員が生き生きと行動し、困難な課題にもチームとして取り組む姿勢を引き出すことを目指す。従業員の行動をより良い方向へ変容させるための仕掛けづくり。

2024年度の研究活動のハイライト

1. 具体的目標の設定

組織のウェルビーイングの状態を3つに整理した。

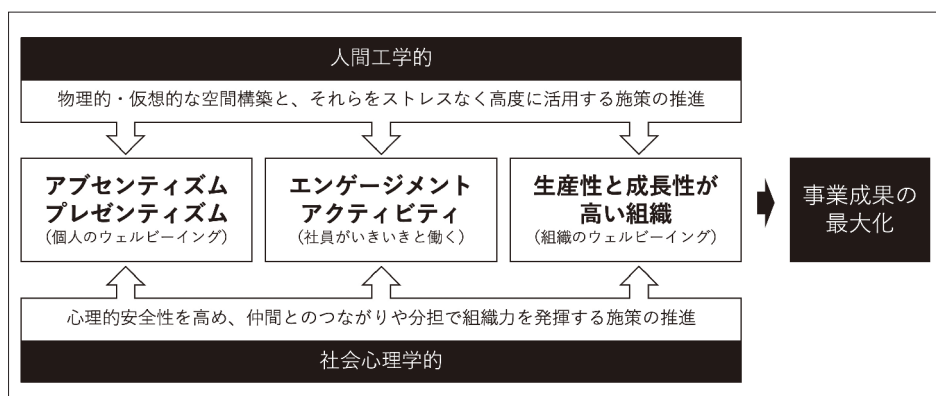
- ① 成長する組織
- ② 生産性の高い組織
- ③ 誰もが働きやすい環境

2. 既存知見の活用

健康経営優良法人認定制度やISO 25554などの知見を基に、FM分野における実践方法の体系化を進めている。これは、概念や基準を創出するのではなく、実績のある知見を活用することで、利害関係者にとってFM施策をより理解しやすく、実践しやすい形に整理することを目的としている。

3. 効果測定と指標の明確化

客観的なデータに基づく施策評価を重視し、ウェルビーイングの変化を日常的・定期的・精密的に測定し、変化や異常を迅速に把握するだけでなく、定性的な評価結果との関係性も明らかにしていく。◀



図表 FM領域における施策を社会心理学や人間工学の観点から探求