

健康WG

(COVID19におけるこれからの健康と安全安心を考えるWG)

主査

宮坂 裕美子

日建設計

田川 萌子

東京が“スイング”にリンク“ソリューションズ”

鈴木 貴大

総合設備計画

中村 佐和子

鹿島建設

渡邊 瑞稀

大成建設

水野 良典

朝日工業社

塩野 英哉

関電工

山下 開

日建設計

1. 活動目的／目標

本WGキーワード 健康・WELL・働き方

事例を集約、時代の流れ、動向など、全体像を俯瞰するようなまとめに整理する。

- ・各社で進めているワークプレイス改修（ハード、ソフト面）の調査
- ・設計、施工、メーカー、各社の立場から見たワークプレイス改修事例
- ・学生目線 学生から見た理想の働き方など、ワークショップ

全体目標 技術者が活躍する場を広げる 能力開発、学ぶ場
JABMEEコンテンツの発信 出版、講演会、SNS等
会員向けに情報発信 = すそ野を広げる

2. これまでの活動（2023年）

第7回WG+懇親会

2023年3月2日（木）17：00-19：00 @JABMEE会議室＋
オンライン併用

昨年活動の振り返りと今年活動についてのブレスト

技術系WG委員会（4月11日、5月26日）

第8回WG

2023年6月7日（水）17：00-19：00 @JABMEE会議室＋
オンライン併用

WELL,ABW、働き方とワークプレイスについて情報提供
ITOKI 見学会の開催を決定

ITOKI TOKYO XORX視察+懇親会

2023年7月24日（月）15：00-17：00

各自振り返り メールにて

2022年度振り返り~WOTA懇談の感想

- ・ 技術の会社ではなく、目的の会社
- ・ 技術をどう社会システムに落とし込むか
- ・ 業界が前進、成長することを期待
- ・ 水問題を解決したい。水不足という「環境問題」と、少子化によるインフラ投資が難しい「人口問題」の両面から発生
- ・ これまでの大規模水処理施設は属人的。小型化標準化して、ITの自律制御により、データ収集、学習することで品質管理、維持管理をしていく。
- ・ 初期顧客あつてのスタート。困っている人のところに行って、一緒に解決する。すぐ現地に行く、すぐ作ってみる。
- ・ WOTAVISION：自分でしかできないことをする。
- ・ WOTAプラットフォームを世界に広げる。小型バイオマス発電、大規模建築への導入、熱の再利用など・・・設備技術者にも期待
- ・ 業種は違えど、設備業界に近い領域とのコラボは刺激になる

成果の発信：会誌3月号に掲載 全6ページ



2023年度活動計画

~WGメンバーとのブレスト

- WOTA懇談を受けて、環境問題に関する設備的アプローチ
- 自律分散エネルギーシステム スマートシティ（みなとアクルス等）
- 社会問題の解決に取り組んでいる会社の商品などの紹介
- WELLの観点⇒ABW、生産性向上の先進的オフィスの調査 実際に生産性上がっているのか？
- Biophilia 緑の効果？
- 離職者が多い⇒仕事の魅力発信 学生とのワークショップ、座談会
- 大学で研究していることを知りたい・・・学生とも触れ合える
- 建築以外の分野、新素材、工学系など ペロブスカイト太陽電池、脱炭素素材 ロボット、メタネーション
- 産官学連携の実証研究
- 情報収集のアンテナ意識する トレたま、クラウドファンディング、
内閣府 ムーンショット目標

キーワード

健康・安全安心WG
学び・交流の場であること
発信すること



ムーンショット目標1
2050年までに、人が身体、脳、空間、時間の制約から解放された社会を実現



ムーンショット目標2
2050年までに、超早期に疾患の予測・予防をすることができる社会を実現



ムーンショット目標3
2050年までに、AIとロボットの共進化により、自ら学習・行動し人と共生するロボットを実現



ムーンショット目標4
2050年までに、地球環境再生に向けた持続可能な資源循環を実現



ムーンショット目標5
2050年までに、未利用の生物機能等のフル活用により、地球規模でムリ・ムダのない持続的な食料供給産業を創出



ムーンショット目標6
2050年までに、経済・産業・安全保障を飛躍的に発展させる誤り耐性型汎用量子コンピュータを実現



ムーンショット目標7
2040年までに、主要な疾患を予防・克服し100歳まで健康不安なく人生を楽しむためのサステイナブルな医療・介護システムを実現



ムーンショット目標8
2050年までに、激甚化しつつある台風や豪雨を制御し極端風水害の脅威から解放された安全安心な社会を実現



ムーンショット目標9
2050年までに、こころの安らぎや活力を増大することで、精神的に豊かで躍動的な社会を実現

<https://www8.cao.go.jp/cstp/moonshot/target.html>

ITOKI TOKYO XORX



1人

<p>高集中 HIGH-FOCUS</p> <p>高度な集中を要する個人ワーク 会話などで中断されず集中することが必要な作業</p>	<p>コワーク LOW-FOCUS</p> <p>低集中の個人ワーク 周囲の人の質問に随時答えるため短い中断が入っても気にならない作業</p>	<p>電話/WEB会議 CALL</p> <p>電話/ビデオ通話 ワーカー本人が物理的に一人の場合の仮想コラボレーション</p>
---	--	---

2, 3人

<p>二人作業 DUO</p> <p>2人での共同ワーク 1人または最大2人の同僚と緊密に協力する作業</p>	<p>対話 DIALOGUE</p> <p>相談事や対話 1人または最大2人の同僚との会話</p>
--	--

3人以上

<p>アイデア出し CREATE</p> <p>コラボレーションワーク 3人以上のグループでコラボレーションし新たなアイデアを生み出す</p>	<p>情報整理 COORDINATE</p> <p>定例的な会議 3人以上のグループで行う調整、進捗状況の報告のための会議</p>	<p>知識共有 INFORM</p> <p>情報共有 3人以上のグループで行う知識共有</p>
--	--	--

その他

<p>リチャージ RELAX</p> <p>リラックス 仕事から離れてリフレッシュする時間を取る同僚と交流する</p>	<p>専門作業 TECHNICAL</p> <p>テクニカル 特別な設備を必要とする専門的な業務</p>
--	---

ABWの考え方に基づく「10の活動」 <https://cs.itoki.jp/showroom/nagoya/>

XORXの計画・運用についてのヒアリング

確認事項	対策・回答
メリット：ワークエンゲージメントの向上、生産性の向上、採用面	1回/2か月のアンケート調査にて確認。運営委員会にて運営。
デメリット：職場の連帯感が薄れる、同僚に会えない	各チームにてコミュニケーション方法を検討。イベント企画など
働き方やワークプレイスについての最近の傾向や分類、キーワード？	制度設計+IT+オフィス設計の3つを同時に行う必要あり。会社として実現したいことを明確にし、活動の時間割合と時間総量を分析。
ABWの設計をする上で、建築設備に対する要望（冷暖房の個別設定やオフィス内部の水場の要望など）	照明を使い方に合わせて選択するのは雰囲気への影響大。瞑想ルームは涼しくして気分転換に効果的。コンセントは、バッテリー型可搬コンセントユニットを充電置き場に用意。
人は行動に合わせて場所を移動しているのか。	予約が必要なエリア、最大利用時間の設定。個人ロッカーをまとめて配置。食事は自席でとらないルールなどを設けて、固定化しない仕組みを構築
ABWはウェルネスオフィスの手段の一つとなるのか。	ABWは行動の自由を支える「空間機能」+WELLは心の自由を支える「空間品質」。2軸で理想のオフィスを追求。WELL認証、CASBEE-SWOは、客観的評価を得るのに活用。

3. 感想その他

- エンプロイーエンゲージメント（離職率低下につながる意識）の向上のためには、「働き方」だけでなく、良好なコミュニケーションが重要。
- コミュニケーションの取り方
 - ・働き方・働く場所が自由になるに伴い、近くにいることで発生する偶発的なコミュニケーションに頼らないコミュニケーション・マネジメントが必要になる。チームリーダーによるところが大きくなる。
 - ・一方で、偶発的なコミュニケーションで生まれるアイデアや解決できる悩みは多い。オフィスが過ごしやすく、出社の魅力を高めることは重要。
- 社員教育
 - ・会社全体での意識改革、ITリテラシーの向上、社員研修
- XORXは在席率が低い（3割）。
上層部は在宅ではなく、出社を促している。ABWオフィスを積極的に活用するメリットを享受させたい。
ハード面：ジム、食堂、2人用モニタや大型モニタ会議室、指向性マイク・スピーカーなど作業環境、好みの空間にできるワークブース、、、
ソフト面：お得なカフェ、ポイント制、

4. ABWオフィスの課題

- ABWオフィスの空間設計におけるキーワード
⇒ Biophilia、個別制御性、可搬式、多用途
- 活動に合わせて場所を移動することは、コミュニケーション誘発につながる。
⇒ 人が移動する**きっかけ**や**タイミング**についての工夫が必要
ナッジデザイン、
⇒ 位置情報の活用方法 個人データとの連携、空調・照明制御など、可能性大
- 生産性の定量評価は主観評価のみ
⇒ 実質的な生産性向上の評価（残業時間削減や売り上げ増などの定量値）で説得力が増す。