

「人・組織・社会への貢献」を目指したFM



忠快仁

ちゅう かいと

日建設計コンストラクション・マネジメント株式会社
Strategy & Design Management ディレクター
認定ファシリティマネジャー

FMの多様化が進んでいる。正確には「施設管理」といった旧来の固定概念から、「ファシリティ＝施設とその環境」という本来のFMの定義の示す範囲まで認知が追いついてきた、と考えている。

私は、建築のマネジメント・コンサルティング会社である日建設計コンストラクション・マネジメントのStrategy & Design Managementという部門に所属している。この事業部では「あたらしい働き方で元気な日本を作ろう」というスローガンのもと、経営目標⇔建築PJ⇔運営という、川上から川下までをつなぐ一貫したワークプレイスコンサルティングサービスを提供している。その背景には、企業にとって大きな投資となる建築プロジェクトが、経営目標や施設運営との掛け違いを生んだまま進められてしまうことへの課題意識がある。

ここではFMの多様化を実感する、われわれが取り組む2つの事例を紹介したい。

事例① | O³ 大阪おせっかいオフィス

2023年5月にリニューアルオープンした弊社大阪オフィスでは、働き方の変革をお客様に問う立場として、「自らが変革のショーケースなる」というミッションを掲げ、事業部として戦略構築から運営まで携わっている。

現在はオフィスの利用促進のほか、目的通りにオフィスが活用されているかモニタリングし適宜アップデートするため、コミュニケーションを専門的な職能とする社員や外部委託のコミュニティマネジャー、大阪所属社員によるインフルエンサー（通称“おせっかいメンバー”）で構成するコミュニティチームによって、オフィス運用状況の継続的な評価・報告・改善を実施している。

作って終わりではなく、例えば社内外イベントや見学ツアーの開催、KPIのモニタリングといった、ユーザーや組織への貢献につながるソフト・運用面の取り組みを継続することも、FMの重要な実践領域となっている。

事例② | 某メーカーオフィスリニューアル

某メーカーの各拠点のリニューアルプロジェクトでは、意識改革を伴うワークスタイル／ワークプレイスコンサルティング業務を実践している。与えられた働き方／場

所で当たり前のように働いてきた社員にとって、誇りをもって自律的に働くために「働き方／働く場を自ら考え、変えていい」という意識改革が必要であった。

具体的にはリニューアルに併せ、働き方／ワークプレイス変革を担うプロジェクト実行チームの立ち上げや、プレイブック（新しいオフィスで目指す働き方、コンセプト、使い方をまとめたガイド）の作成、さらに全社のオフィス環境整備の基準をまとめたワークプレイスガイドラインの作成など、ハード面だけでなくソフト面の施策の支援も行い、企業のワークスタイル変革を多様な側面からサポートしている。

2つの事例で共通するのは「ファシリティを通じた経営活動」を契機に、手段に縛られず企業変革や経営目標の実現の支援を通じて「人・組織・社会への貢献」を目指している点にある。

上記事例はいわゆる教科書的なFMの業務範囲を超えた新規領域の取り組みであり、どうすれば「人・組織・社会への貢献」につながるか、正解がない中で方向性を模索し、実行する施策に苦悩する日々を過ごしている。しかしその枠にとらわれない活動が、自分自身の視座を上げ、FMの射程を拡げることにつながるのではないかと、という期待もある。

期待と葛藤を抱きながら、FMの可能性を拡げる活動に今後も邁進していきたい。



写真 コミュニティマネジャーのいる O³: 大阪おせっかいオフィス