

2. 従業員の福利厚生を目的とした利活用事例

- ◆ 地場インフラ企業による新社屋建設(新しい価値創造へ向け社員の働きやすさを重視)

北海道ガス株式会社(札幌市)

- ◆ 本社リノベーションに込められたメッセージ

株式会社トリアルカンパニー(福岡市東区)

- ◆ 商業施設で働くママ達が安心して長く働ける環境に向けて

静鉄プロパティマネジメント株式会社(静岡市葵区)

- ◆ 脱・3Kを掲げ新工場建設(社員が誇れるオシャレな職場へ)

株式会社大森(宮城県気仙沼市)

地場インフラ企業による新社屋建設。新しい価値創造へ向け社員の働きやすさを重視。

北海道札幌市に拠点を置く北海道ガスが建築を進めている新本社ビルは、最上階に大型食堂を設け、コミュニティスペースの活用やパウダールーム設置など従業員が働きやすい環境づくりに力を入れている。エネルギー企業として、「安全・安心・安定」に軸足を置き、地域に貢献しながら、新しい価値創造につながる働き方を支える社屋建設を目指す。

地場インフラ企業の CRE 戦略の視点

— 新社屋の建設に至る経緯を教えてください。

当社は、インフラ企業として、「安全・安心・安定」を軸足におき、不動産の資産活用を行っています。いつどのような時でも、お客様のもとへ都市ガスを安定的に供給する目的のため、都市ガス生産供給設備、保安・修理サービス・検針拠点等、営業・研究開発・コーポレートスタッフ拠点の3つの機能を、従来よりも効率的に配置する必要性が求められていました。

そこで、もともと本社のあった創業の地で、札幌市の再開発事業が動き出したことを契機に、当社グループ資産(熱会社敷地及び都市部熱供給プラント)を最大限に活用しつつ、耐震性能の高い建物で災害対応機能を強化し、これまで分散していたグループの供給・保安・工事・営業等の機能を一カ所に集約する動きとなったわけです。また、企業の顔である本社建築にあたっては、地域を支えるインフラ企業として、現業の基盤強化のみならず、「人口減少」、「少子高齢化」、「地球規模での省エネルギー推進」、「働き方改革」や、「エネルギー自由化」といった事業環境の変化に即応するか、CRE 戦略のなかでどのように解決するか、さらに、地域に根ざした企業として北海道という地域にどのように向き合うかの視点が大変重要でした。

このような認識のもと、H31年5月末に竣工予定の新本社ビルの設計では、ガス事業から電気、省エネルギーマネジメントを含む総合エネルギーサービス事業への拡大しつつ、①グループ社員の働きやすい環境づくり、②災害への対応強化などが大きなテーマとなりました。

働きやすい環境づくりについて、新社屋では、社員が付加価値を生み出す仕事ができるオフィス環境を整備し、社員のコミュニケーションを誘発し、知的生産性を向上するようなレイアウト設計に拘りました。

また、ビルの最上階での社員食堂設置や、建屋内禁煙などを実現しました。新社屋では1,000人弱のグループ職員が働くことが想定されていますが、社員食堂は約400名の収容力があり、グループ内での横断的なコミュニケーションの場となることを期待しています。



新社屋の特徴、働きやすい環境づくりの工夫

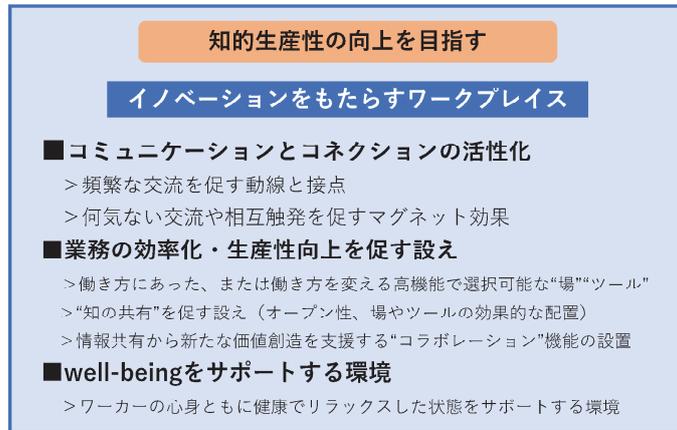
働き方改革で目指した新社屋ビルコンセプトを教えてください。

当社の働き方改革の最終ゴールは、「イノベーションによる新たな価値の創造」と考えています。そのため、新社屋では、知的生産性の向上とイノベーションをもたらすワークスペースづくりを考え、頻繁な交流を促す導線と接点を設けて、何気ない交流や相互触発を促すマグネット効果を期待しました。

次に、業務効率化や生産性向上のために、働き方に合わせて選択可能な「場」や「ツール」、知の共有を促すためにオープン性や、コラボレーション機能の設置にも着目しました。

また、社員の Well-being(心身の健康や社会的な満足)をサポートする環境づくりを目指しました。

そして、これらの職場環境を実現した本社ビルは、ステークホルダーに対しても、強いメッセージになると考えています。



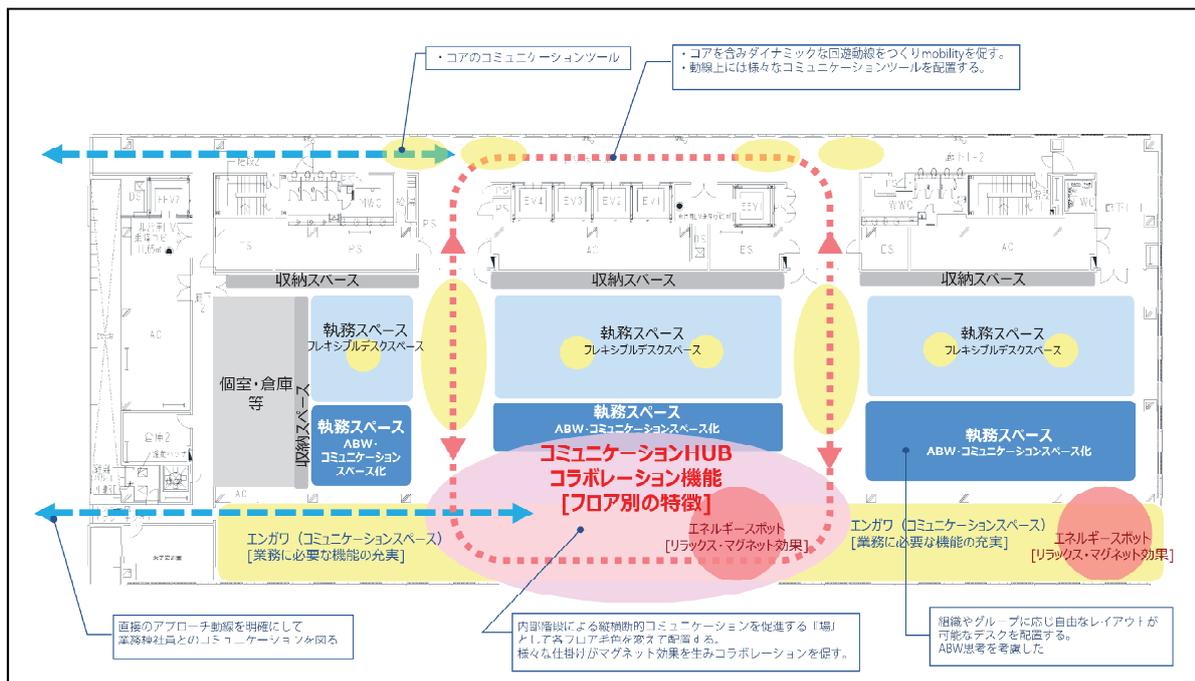
ステークホルダーに対する企業カルチャー変革のメッセージ

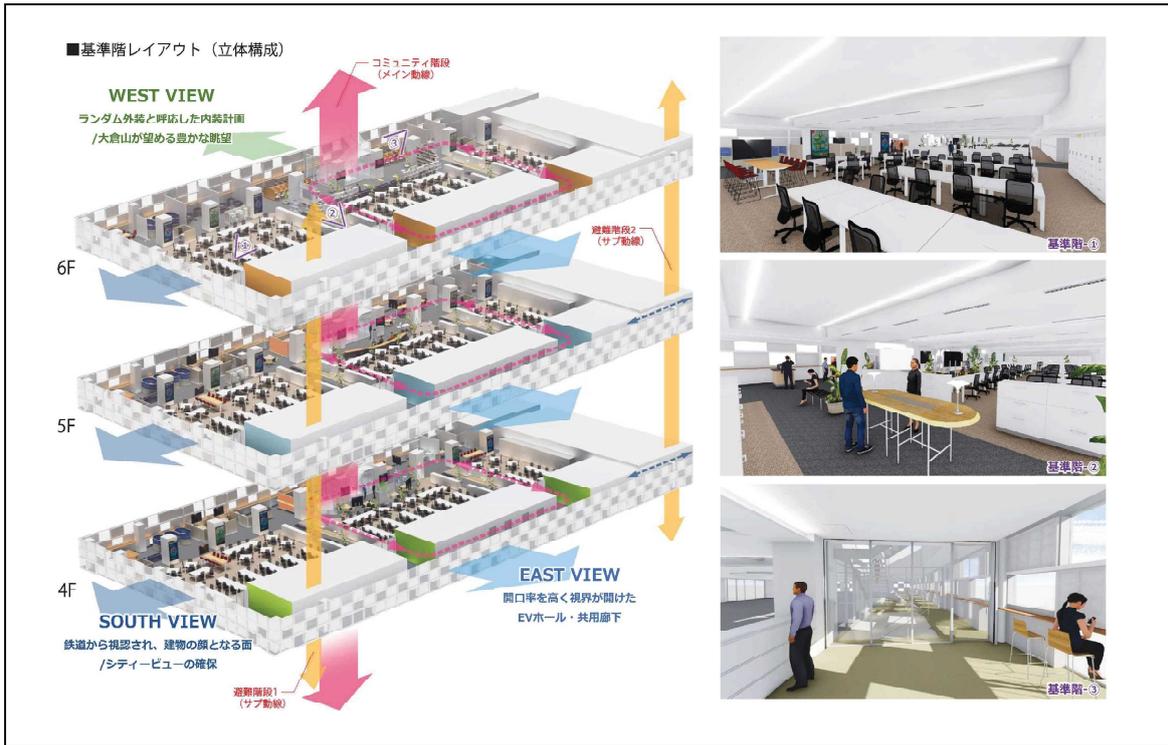
具体的にどのようなオフィス設計になりましたか？

基準階(4, 5, 6階)のゾーニングでは、個々が業務に集中する執務エリアに加え、コミュニケーションと価値創造を誘発する「エンガワ」ゾーンを設けています。

執務スペースは、組織やグループに応じて自由なレイアウトが可能なデスクを配置し、ABW(※1)を考慮しました。「エンガワ」は、各フロアの西側を設け、大倉山を望む眺望に向けてカウンターテーブルを配置する予定です。また、回遊動線を意識して、東側にあるエレベータ等のコア空間との動線上に、様々なコミュニケーションツールを置く予定です。そして、一番の特徴は、エンガワの中央付近に、各フロアを縦に結ぶ内部階段を設け、セキュリティ扉のあるコア空間を通らずにすむ縦の動線を確保し、この内部階段付近を、縦横断的にコミュニケーションを促進するハブとしました。

※1: Active Besed Working の略で仕事内容に合わせて働く場所や机などを選ぶこと。





また、将来の女性社員の増加と、女性活躍の場の整備を目指して、パウダーコーナーを設置しています。ガス供給の現場では、緊急時に泊まり込むことも想定されるため、女性社員のためにセキュリティを充実させた宿直室も設けています。

災害対応を強化したエネルギー供給拠点

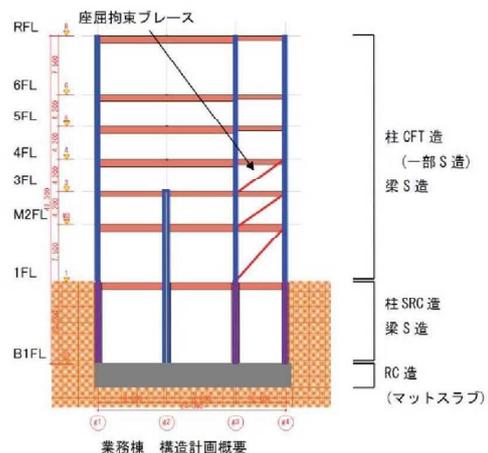
一 災害対応の強化としてどのような設計を行ったのですか？

まず、安全・安心・安定的なガス供給を確保するために、耐震性能の強化を図り、災害対応機能を充実させています。耐震性能では、官庁基準Ⅱ類を採用し、供給防災センターを配置する業務棟では、地震動の地域係数の割増設計も行いました。また、業務棟では座屈拘束ブレースなどの制御装置や免震床も採用しています。

さらに、エネルギー面では、建物地下に天然ガスコージェネレーション(※2) 7,800kW×2 台を配置し、電力は新社屋電源のみならず、当社の電力事業としても利用する予定です。

※2:天然ガスを燃焼し余った熱を給油システムや冷暖房に有効利用したもの。

耐震安全性の分類	該当する主な用途	耐震安全性の目標	必要保有水平耐力	大地震動時の変形制限
官庁基準Ⅰ類	病院など災害時拠点として機能すべき施設、もしくは、放射線物質等を扱う施設	大地震動後、構造体の補修をすることなく建築物を使用できることを目標とし、人命の確保に加えて十分な機能確保が図られる。	建基法で規定される耐力 ×1.5	
官庁基準Ⅱ類	学校など避難所として位置づけられた施設、もしくは、劇薬など危険物を扱う施設	大地震動後、構造体の大きな補修をすることなく建築物を使用できることを目標とし、人命の安全確保に加え機能確保が図られる。	建基法で規定される耐力 ×1.25	S造 1/100
官庁基準Ⅲ類	Ⅰ、Ⅱ類に該当しない施設	大地震動により構造体の部分的な損傷は生じるが、建築物全体の耐力の低下は著しくないことを目標とし、人命の安全確保が図られる。	建基法で規定される耐力 ×1.0	RC造 1/200
建築基準法	すべての建築物	人命保護	建基法で規定される耐力	規定なし



環境性能評価で S ランクを取得

— 新社屋は外部からどのような評価を受けていますか？

新社屋は、地域の環境へ配慮した様々な工夫により、CASBEE(※3)札幌で S ランクを取得しています。建物自体もコージェネレーションのほか、蓄熱槽、デシカント空調(※4)、クールヒートレンチ(※5)、BEMS(※6)を導入し、省エネを実現しています。省エネルギー、省資源、緑化、雪処理で高い評価を頂きました。



※3: 建築物の環境性能評価で、地球環境・周辺環境への配慮、ランニングコスト、利用者にとっての快適性等を客観的に評価・表示するために使われている。
 ※4: 湿度と温度を個別に制御することが可能な空調システム。
 ※5: 地中熱を利用して建物の取入外気を夏期は予冷、冬期は予熱に活用するシステム。
 ※6: Building and Energy Management Systemの略で、ITを利用して業務用ビルの照明や空調などを制御し、室内環境とエネルギー性能の最適化を図るためのビル管理システム。

地域に根ざしたエネルギー事業を行う企業として

— 地場企業として、どのような取り組みをされていますか？

当社は、エネルギー事業基盤の整備と合わせて、地域に根ざした事業を行う企業ですから、資産を有効に活用した地域貢献は、CRE の視点、一企業市民として欠かすことができないと考えています。

新社屋では、1階のエントランスや2階のホール、最上階の食堂を地域に開放し、地域とのコミュニケーションを図っていく検討を行っています。

また、余談ですが、新社屋のほかにも、2018年4月に創部した硬式野球部の屋内練習場が2018年12月に完成し、2019年の春から一般開放を予定しています。間接的な資産の活用として、「北ガスアリーナ札幌46(札幌市中央体育館、2019年4月オープン予定)」や「北ガス文化ホール(千歳市民文化センター)等の公共施設のネーミングライツを取得することで、スポーツ文化を通じた地域貢献を図っています。

こうした取り組みを行うメリットとして、当社が拠点を置く北海道の地域経済の活性化は、本業の持続・成長に繋がりますし、地域における企業の成長・維持に必要な人材確保や離職減少への対応が必要となっています。そして、適切な防災対策により災害後の損失が減少するとともに、社内外からの信頼獲得につながります。

グループ社員や地域の共有資産として付加価値を生み出していくことで、北海道全体の課題を北海道のエネルギーインフラ企業の視点で解決していくことが、当社の CRE 戦略と言えるかも知れません。



北海道ガス株式会社 <https://www.hokkaido-gas.co.jp/>

- ◇ 本社所在地 : 060-8530 札幌市中央区大通西 7 丁目 3 番地 1
- ◇ 従業員数 : 734 名
- ◇ 主要業務 : ガス事業、電気供給事業、熱供給事業、ガス機器の製作・販売及びこれに関連する建設工事、その他関連事業

本社リノベーションに 込められたメッセージ

発想の起点は、「IT で流通を変える」こと。1980 年代の創業初期段階から日本の小売市場の発展を見越し、小売・流通業にフォーカスした IT 分野に着目した、株式会社トライアルカンパニー。その IT 技術を駆使しつつロープライスを実現し、現在は全国に店舗を展開する小売企業に成長しているが、2017 年に行った本社リノベーションについて話を聞いた。

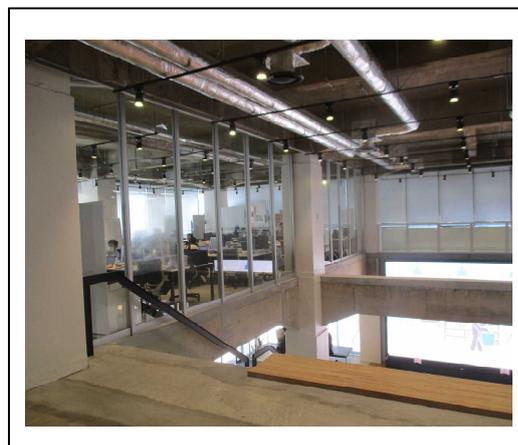
本社ビルリノベーションの実施

— このような取り組みを検討・実施した経緯を教えてください。

弊社は小売業を主として事業展開を行っておりますが、同時に IT、AI 戦略等の技術を積極的に活用し、小売業界そのものの仕組みを変える企業を目指しています。本社ビルのリノベーションに関しては、企業としての象徴である本社ビルを、メッセージ性の強いものとして目に見えるかたちで社内外に発信したいという意図がありました。

そもそも、当該本社ビルは、築 40 年を経過した建物を、今から約 15 年前に弊社が居抜きで取得したものです。当初、弊社内では、建替えの意見もありましたが、古いものの良さを活かしつつ、革新的なデザインでリノベーションすることで、弊社の歴史及び伝統、さらには業界の変革を目指す弊社のオリジナリティを打ち出す強いメッセージになると考えました。

建替えではなく、リノベーションを行った理由としましては、弊社では流通にかかるコストを様々な工夫で下げつつ、エンドユーザーであるお客様に提供する商品の価格を下げ、顧客満足度を上げることを一貫して目指しており、このような弊社の考えからも、建替えではなく、コストを下げつつ、社内及び設計・デザイン事務所からのアイデアを活かして、リノベーションを行う選択を行った次第です。



本社ビルリノベーション実施による効果

— リノベーションを実施したことによる効果はいかがでしたでしょうか？

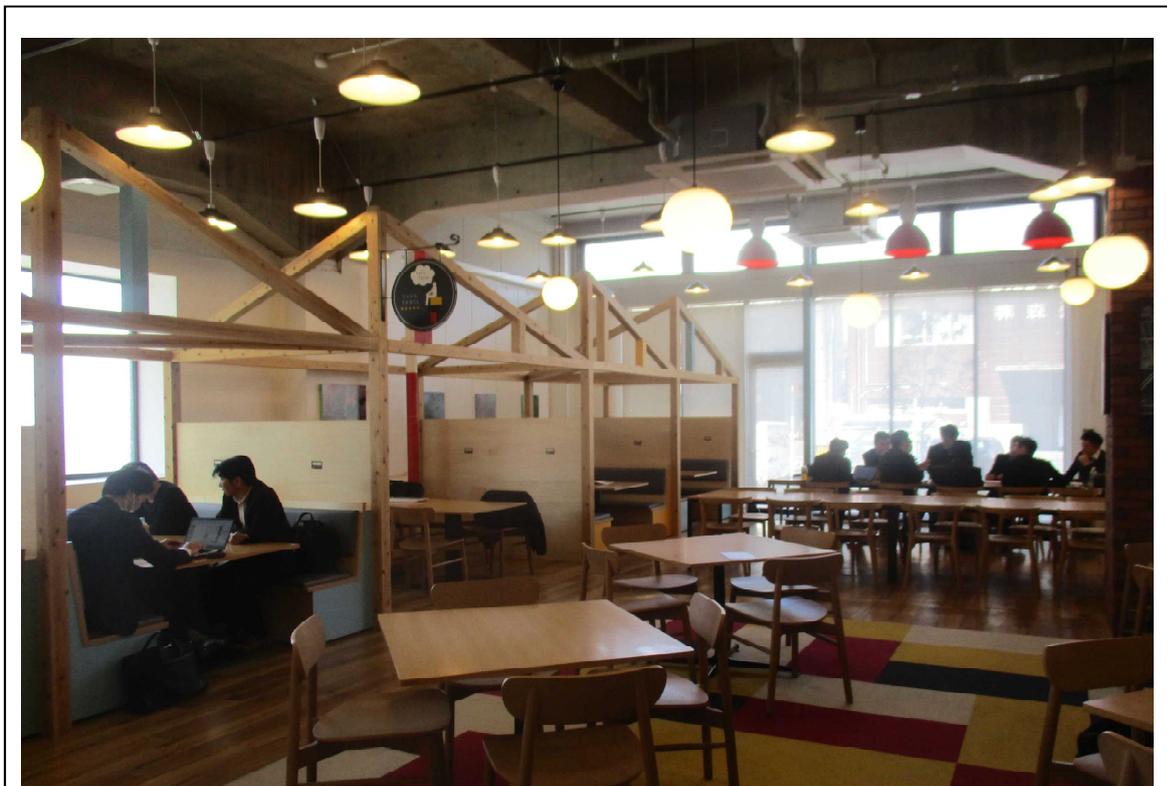
まず、本社ビルリノベーションの対外的な効果として、取引先に対して、他社とは違う強い印象を与えることに成功しました。弊社の福岡アイランドシティ店舗(末尾注)では AI 技術を活用して無人化を進めた新しいかたちの店舗をオープンさせているのですが、本社ビルリノベーションと福岡アイランドシティ店をセットで展示する相乗効果で、変革を目指す弊社の姿勢を強く PR することが出来ました。

弊社の取引先には、メーカーやベンダー、不動産会社等の方々が多々いらっしゃるのですが、弊社本社を訪れるこうしたお客様から、弊社と「一緒に新しいことに取り組みたい」と言われることが多くなっています。本社ビルリノベーション以降の好調な売上には、前記取り組みの具体的効果が現れていると実感しています。

次に、社内的な効果ですが、本社で働く社員には、弊社名にありますとおり、「トライ(挑戦)」を実践する未来型指向の人材育成を行っています。本社ビルのリノベーションには、本社で働く従業員の意識改革、マインドセットにも効果があったと実感しています。

例えば、フリーアドレスを採用し、役員やパートタイム勤務者が同じ机で仕事をする中で、部署や役職を跨いだコミュニケーションが活発になりました。本社ビル 1 階に設置した開放的なカフェテリアにも、様々な部署の社員が集まり、コミュニケーションを取り合うことで、社内の空気が活発化し、新しいアイデアが出やすくなったと思っています。

また、本社ビルリノベーション以降、積極的な若手人材の応募が多くなり、弊社が求める人材を採用しやすくなり、人材確保・採用の面でも非常に大きな効果があったと感じています。



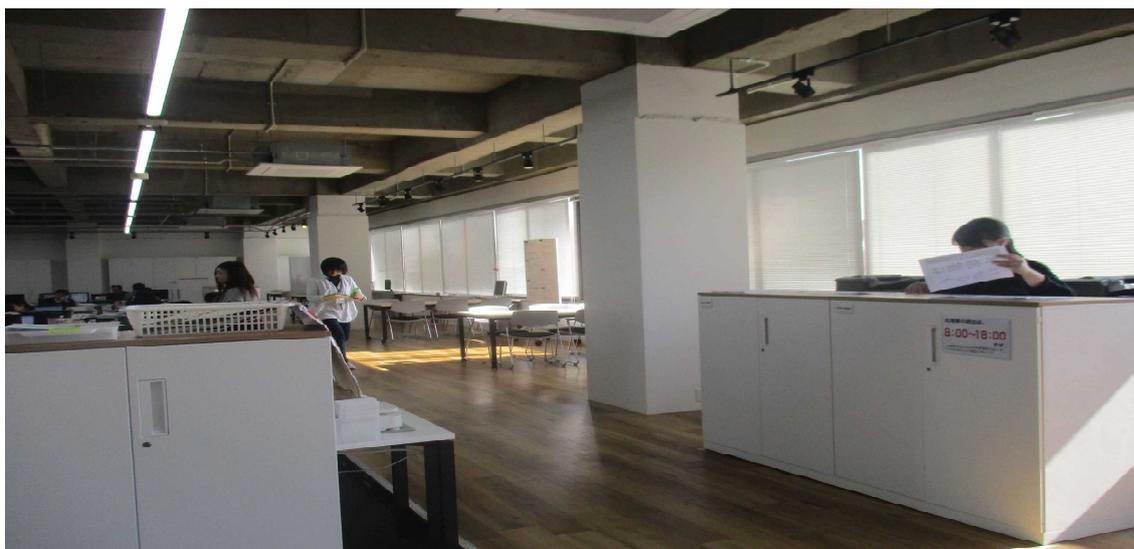
大画面モニターを活用した事業展開 PR

ー リノベーションにおいて、特に工夫した点があれば教えてください。

まず、メインエントランスを入ってすぐに目に入る 1 階の大画面モニターには、弊社を訪れる取引先の方々の目に触れていただきたい、新しい事業展開や企業戦略等をまとめた PR 動画を常時流しています。この大画面モニターによる PR 動画に、訪問いただいたお客様は強い印象を受けられているようです。

また、オフィスレイアウトでは、各フロアにある執務室の窓側に、打ち合わせスペースを設けていますが、ここは、デザイン会社と相談して、執務空間より一段高く配置しています。執務スペースを囲むように、弊社ロゴ入りパレット(輸送・物流用に使う簀の子状の台)を配置し、執務スペースよりも一段高くセットしたことで、開放的でリラックス出来る打ち合わせスペースとなりました。

その他、1階メインエントランスから執務フロアへのアプローチを吹き抜けとすることによって、お客様が訪れるロビー空間に開放感が生まれています。



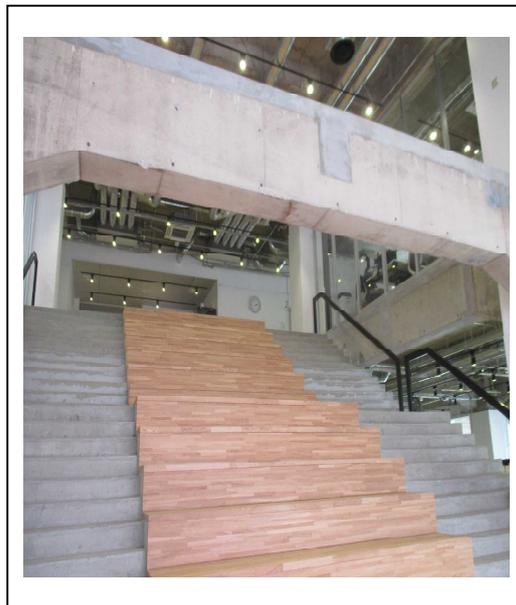
今後の課題について

— 今後の貴社の取り組みを進めるにあたって、何か課題があれば教えてください。

リノベーションコンセプトを含めて、全てが手探りの状態から始めました。やはり、情報やノウハウの不足が課題でした。また、社内における意見統一も課題となりました。弊社では、経営トップからの発信と、各部署責任者による定例会、社内アンケート等によって、「全社でこうしたい」という方向性を一つにまとめ上げることに注力しました。

その結果、今回の本社における取り組みは、幸いにして成功を実感しておりますので、今後は基幹店舗を始め、全国に展開していき、その効果を波及させたいと考えています。

企業は、まず、現状を否定することから始める必要があるかと思えます。新しいものに取り組むというマインドチェンジが最も大事で、経営トップの意思表示や他社のモデル事例を研究し、目指すゴールの具体的なイメージを共有することが重要だと思えます。



株式会社トライアルカンパニー

<https://www.trial-net.co.jp/>

- ◇ 本社所在地 〒813-0034
福岡市東区多の津1丁目12番2号
- ◇ 従業員数 4,203名（トライアルグループ全体）
- ◇ 事業内容 小売/ソフトウェア開発/物流/商品開発・製造

(注)「スーパーセンタートライアル アイランドシティ店」

<https://www.trial-net.co.jp/shops/view/400>

2018年2月にオープンした「スーパーセンタートライアル アイランドシティ店」では、トライアルが独自に開発した商品動向を分析することができるスマートカメラと、パナソニックが開発したお客様の動きを分析することができるVieurekaプラットフォームを使ったスマートカメラを店内に計700台設置し、その分析結果を元に、商品の見つけやすさや品揃えを改善し、商品棚の欠品を防ぎ、より一層のお客様満足度の向上に役立っている。

商業施設で働くママ達が安心して長く働ける環境に向けて

テナントが抱えるスタッフ不足解消の一助として「セノバ保育園」を開園

「セノバ保育園」の概要について

「セノバ保育園」は、近接する商業施設「新静岡セノバ」のアパレルショップや飲食店等に勤務するスタッフが安心して子供を預けられる施設として、2018年4月に開園した保育園です。

その開園には、女性スタッフの割合が高いショッピングセンター業界が抱える悩みと大きく関係していました。

「セノバ保育園」が入居するビルの外観



「セノバ保育園」の所在図



開園の経緯

「新静岡セノバ」は、静岡鉄道「新静岡駅」に直結する大型商業施設で、連日多くの利用客で賑わっています。施設には約 150 店舗ものテナントが入居し、アパレルや雑貨店を中心に女性スタッフが多く活躍しています。テナント企業にとっては、こうした女性スタッフに少しでも長く働いて欲しいと期待するものの、仕事と子育ての両立に悩み、結婚や出産後に現場を離れる女性スタッフが少なくありませんでした。

魅力ある商業施設として地域に貢献していくためには、テナントが抱えるスタッフ不足の悩みを少しでも解決していくことが必要不可欠です。そこで、商業施設を運営・管理する「静鉄プロパティマネジメント(株)」は、出産後も安心して働ける環境として、「セノバ保育園」の開園を計画するに至りました。

計画の検討に当たり最初に取り組んだことは、施設で働く女性スタッフを対象に「セノバ保育園」が開園した場合にどれだけの利用が見込めるかという事前アンケートでした。そのアンケート結果は、保育園が開園した場合に利用したいという回答が約 6 割を占め、かつ「新静岡セノバ」に近い場所で保育園を利用したいとする回答が約 9 割を占める結果となりました。アンケート結果で確かな手応えを感じた「静鉄プロパティマネジメント(株)」は、「新静岡セノバ」で働く女性スタッフが安心して長く働ける環境づくりとして、「セノバ保育園」の開園準備に着手しました。

利用者の目線に立った保育(設計・内装デザイン)

「新静岡セノバ」の女性スタッフのニーズに合った保育園とするために「静鉄プロパティマネジメント(株)」が取り組んだことは、施設に勤務する女性スタッフの実際の声を聞くこと、そして複数回にわたる意見交換を経て提案された主な内容は以下の6項目でした。

- ・土日・祝日にも保育を利用できること
- ・自園調理
- ・明るくお洒落な内装
- ・充実した遊び・季節イベント
- ・持参する荷物は少なくしたい
- ・親子や親同士で利用できるコミュニティスペースが欲しい

施設に勤務する女性スタッフとの意見交換の実施



上記提案を受けて「静鉄プロパティマネジメント(株)」が採った方針は、保育運営は積極的に営利を求めることが目的ではなく、安全・快適な環境のもとで保育園を利用するママ達が安心して子供を預けられる保育運営とすることでした。

当該方針に沿うかたちで、保育園は利便性を備える観点から「新静岡セノバ」から近い、以前スポーツクラブだった建物のプールを保育園としてリニューアルし、設計・内装デザインは育児・保育の経験がある外部の女性専門スタッフが自らの育児経験と提案内容に沿ったコンセプトで改修が進みました。元の屋内プールの天井高を活かした木製すべり台の設置や月齢人数に応じて柔軟に間仕切りを変更できる設計にするなど、快適で利便性に富んだ保育園へと様変わりしました。

改修前の屋内プール



改修後 屋内プールの高低差を活かした木製すべり台を設置



月齢人数に応じて仕切りを変更できる内装設計



コミュニティスペースを備えたシンボルツリー



利用者の目線に立った保育(運営)

保育の運営面においては、事業主の意見が取り入れやすい運営委託方式を採用し、委託先の選定にあたっては、複数の候補先から保育方針等をヒアリングし、「静鉄プロパティマネジメント㈱」が考える保育方針に共感し、協同して保育園を発展していける運営先であって欲しいという視点で選びました。

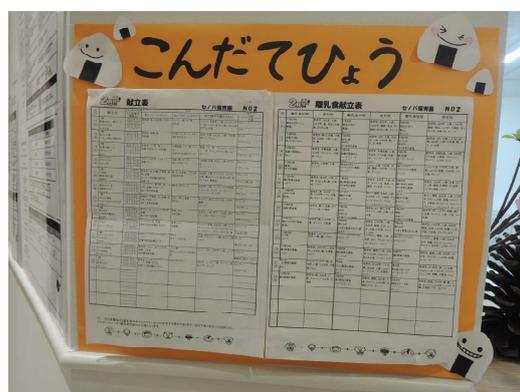
開園前から運営方針を明確化していたことや日頃から運営委託先と密にコミュニケーションを図っていたことから、保育園の利用時間は女性スタッフのニーズに沿うかたちで土日・祝日にも利用でき、勤務シフトの変更に対応した延長保育や一時保育等のサービス拡充に努めています。

また、提案にあった自園調理については、園内に給食室を設け、業務は市の給食センターへ委託することにより自園調理が整い、子供達はできたての給食を食べることができ、保護者は栄養バランスや食物アレルギーに関する不安が解消されます。

園内の調理室



献立表(材料・エネルギー・タンパク質・脂質等も併記されています)



季節イベントについては、お花見・七夕・秋の遠足・クリスマス会・ひな祭り等の年間行事が決められ、クリスマス等の大きなイベント時は、運営委託先と「静鉄プロパティマネジメント㈱」が共同で催し物を実施し、子供達を楽しませるだけでなく、父母とのコミュニケーションの場にもなっています。

また、自然災害や不審者に備える観点から、保育園においても日頃から防災活動に取り組むことが求められています。こうしたことから、「セノバ保育園」では災害時や突発的な事件が起きた際の行動確認として定期的に防災訓練を実施し、外部からの不審者対策としてエントランスのセキュリティには特に注意を配っています。

父母も参加してのクリスマス会



防災訓練の様様



これからの保育運営について

保育運営において重要なこととして、①保育方針、②人材の確保・育成の2点が挙げられ、「セノバ保育園」の取り組みを紹介します。

①の保育方針は、保育を経営と捉えると、その正否は事業主の人柄・保育理念、保育士の資質・能力等、人間的側面が大きく影響し、そのいずれもが保育方針を柱に遂行される関係にあります。その意味でも、施設・設備のあり方、行事の運営、父母との関係構築等で他の保育所と差別化するためには、保育所としての方針を明確にする必要があります。「セノバ保育園」では、園や先生が取り仕切って保育を行うのではなく、子供が主体となって自発的に”やりたい事”に取り組む「自由保育」を方針の柱に掲げています。そして、この保育方針に共感していただいた父母・子供達と共に、安心・安全・快適な保育運営に取り組んでいく方針です。

②の人材の確保・育成は、安心・安全・快適な保育運営においては実際に保育に携わる保育士が欠かせません。保育士の定着率を高めるために、事業主・保育士・スタッフ間のコミュニケーションの場を設け、現場の保育士の声を反映することが求められます。「セノバ保育園」では、事業主である「静鉄プロパティマネジメント(株)」が委託先と共同で年間行事を実施し、日々の保育運営についても定期的に打合せの場を設けるなど、相互に連絡・情報交換を行っています。

また、上記以外の取り組みとして、保育園をより身近なものとして感じてもらえるように園内の見学・説明会の場を増やす試みや、「新静岡セノバ」のショップスタッフ募集に「セノバ保育園」の利用案内を掲載する取り組みをしています。

これらの取り組みにより、「セノバ保育園」を知ってもらうことや「新静岡セノバ」での新たな雇用のきっかけになることが期待されています。

The screenshot shows the website for Cenova (新静岡セノバ). The header includes the logo and navigation links: HOME, 求人情報, スタッフインタビュー, 働くメリット, お役立ち情報. Below the navigation is a section titled '働くメリット' (Benefits of Working). A specific section for 'セノバ保育園' (Cenova Nursery) is highlighted, featuring a photo of children in a classroom and a list of details:

- セノバ保育園 2018年4月開園
- 利用対象者は、セノバで働くショップスタッフのお子様で生後6ヶ月～未就学児の子
- 定員40名 (状況により、入園できない場合があります)
- 原則、月に16日以上利用する方が対象
- 年中無休 (お子様の預かりは、セノバ営業日に限る)

At the bottom, there is a URL: <http://www.nanava.jp/for/parents/>

上記の保育運営が浸透され、「セノバ保育園」は開園から1年が経過する2019年4月にも商業施設の女性スタッフや地域枠からの保育の申し込みが順調に進んでいます。

保育事業は高い収益性が見込める事業ではありません。しかし、保育園を開園することによって商業施設の女性スタッフが安心して長く働けるきっかけの一つとなり、地域やテナント企業との関係がより一層深まるのであれば、中長期的にみて魅力のある選択肢になります。

今後こうした取り組みが増え、女性が活躍しやすい社会になることが望まれます。

静鉄プロパティマネジメント株式会社(静鉄グループ)

- ◇ 本社所在地 〒420-0839 静岡県静岡市葵区鷹匠1丁目14番5号
- ◇ 従業員数 88人
- ◇ 事業内容 商業施設の運営(ショッピングセンターの経営)
土地・建物の売買、賃貸、監理、仲介および鑑定、マンション管理事業
アパート・ビル・商業施設の管理(清掃、警備、設備保守)、省エネ環境対策事業
防災・防犯事業、指定管理者制度による地方公共団体施設の運営管理