

特別対談 人となり

大和ハウス工業株式会社

芳井 敬一 氏

特集

ABWで
オフィス改革





ぶろろーぐ 環境を変貌させてきたツケ / 鈴木 幸一 3

特別対談 人となり 4

大和ハウス工業株式会社 代表取締役社長 芳井 敬一 氏
株式会社インターネットイニシアティブ 代表取締役社長 勝 栄二郎

Topics ABWでオフィス改革 10

変化するオフィスのあり方とIT / 三木 庸彰 11
ABWでオフィスが変わる! ~オフィスとテクノロジーの切っても切れない関係 / シービーアールイー株式会社 (CBRE) 金子 千夏 氏 13
ここから始まるABW KADOKAWA 所沢キャンパス / 株式会社 KADOKAWA 荒木 俊一 氏 18
オフィス移転ソリューションをワンストップで提供 / ネットチャート株式会社 楠本 和弘 22
企業価値を向上させるDWP 24

人と空気とインターネット YouTube 係 / 浅羽 登志也 26

インターネット・トリビア DDoSにも種類がある / 堂前 清隆 28

グローバル・トレンド ニューヨーク発セキュリティ意識向上トレーニングサービス / 大導寺 牧子 29

新連載 コラム パラアスリート 笹島貴明のROAD to PARIS / 笹島 貴明 30

ぶろろーぐ

環境を変貌
させてきたツケ

株式会社インターネットイニシアティブ
代表取締役会長 鈴木 幸一



言うまでもないが、ユーラシア大陸の西の端にある欧州から見れば、日本はファースト(極東)である。日本とは、海を隔てた隣国の中国も、欧州から見れば、遠くにある東の国のはずだが、ユーラシア大陸の東に位置する広大な国なので、極東といった表現は似つかわしくないのだろうか。

七月の半ば、欧州に出張をした。ロシアのウクライナ侵攻が収まらず、日本からの欧州便はロシア上空を飛行できない。欧州に辿り着くには大変な長旅になっている。どんな経路を辿るにしても、長時間のフライトを覚悟しないとイケない。私はドバイ経由で往復したのだが、ドバイ空港でのトランジットの時間を含めると、ほぼ一日を費やして、やっと欧州の都市に着くのである。そのうえ、日本の政府は慎重というか、帰国にあたっては、七十二時間以内での検査で「ネガティブ」の証明がないと、帰国便には搭乗できない。

海に囲まれた日本は、特殊な存在として長い歴史を持つことができた国である。中国との関係においても、朝鮮半島が緊張感のある厳しい歴史を

乗り越えてきたのに対し、日本は元の襲来に脅かされた経験があるだけである。しかも、中東に至るまであれほど広域にわたってユーラシア大陸を席巻したモンゴル帝国だが、日本に対する元寇は、「神風」という言葉を残した暴風雨によって、侵攻をはばまれていた。日本にも「戦国時代」があったが、ユーラシア大陸の歴史とは比較しようがないほど、小さなものだった。もちろん規模にかかわらず、戦いがいつも悲劇を生むことは言うまでもないが、日本における戦いの歴史はユーラシア大陸におけるそれとはまったく異なる。

最初にミーティングのあったミラノに着くまで、二二時間もかかったこともあり、空いた時間ができた。ふと、三〇数年ぶりにジェノヴァに行く気になった。駅から二〇分ほどのところにある漁村の小さな入り江を思い出したのである。近くの道路で降りて、入江まで歩いて一〇分もかからなかったのだが、気温は四〇度近く、歩いて行くうちに頭が朦朧としてきて、暑いだけ。入江に着いた頃には、折角の風景を眺める気力もなくなっていた。

こんな風景だったかなあ。暑さで熱病のようになった脳は、がっかりしただけである。ミラノのホテルに戻って、スマホで撮影した写真を見ると、それなりの雰囲気があるのだが、その漁村にいたあひだは、ひたすら熱に浮かされて、呆然としていた。フランスに行っても、熱波に襲われた。「ポルドーも五年後には、暑さでワインなどできなくなる」。知人の言葉も投げやりである。この暑さを招いた責任は、豊かさ、快適さを追求するために、科学や技術を発展させた人間なのだから、今度は、その科学や技術で自らを救うほかないと、暑さに呆れて、他人事のような議論をしてしまう。

動植物は生き延びるために、自らを変化させることで環境に順応してきたのだが、人間はより快適な生活への欲望を満たすために化石燃料中毒になることで、自らを変化させず、環境を変貌させてきた。その結果が、現在の気候変動を招いたのだ。異常な暑さの下、そんな話をしながら飲み続けたのだが、深夜まで気温が下がることはなかった。

人となり



大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長

芳井敬一氏

株式会社インターネット・インシアティブ
代表取締役社長

勝栄一郎

写真/渡邊 茂樹

各界を代表するリーダーにご登場いただき、
その豊かな知見をうかがう特別対談「人となり」。

第24回のゲストには、
大和ハウス工業株式会社代表取締役社長の芳井敬一氏をお招きしました。

大事に育ててもらった幼年期

勝 本日は、難題にも臆せず立ち向かっていく芳井社長のリーダーシップはどのように形成されたのかということや、経営者の理念・目標をどのように実現していくのかといったことをぜひうかがいたいと思っています。

まずは芳井社長の幼少期のお話からお聞かせいただけますか。
芳井 私の記憶に残っているのは、母が口にして「貧乏人の坊ちゃん」という言葉です。これは「うちは金持ちじゃないけど、あなたは大事に育てられたのよ」という意味です。

実は、私には二人の兄と姉がいたのですが、兄は二人とも死産で、姉は生まれて間もなく亡くなったそうです。私が生まれてくる前に、母は三度も辛い思いをしていた。そこに私が生まれてきて、今度こそは必ず無事に大きくなってほしいということと、父は母に「絶対にカゼなどひかせてはならない」と厳命し、寒い日には私の頭から湯気が出るくらい毛布をかぶせていたそうです。それくらい過保護に育てられた反面、しつけに関してはすごく厳しかった。私の実家には仏壇があって、お寺さんがお経をあげにくるような家だったので、よほど私が言うことを聞かなかったのか、日曜日には教会の日曜学校に通わされていました。

勝 そうでしたか。

芳井 後年、弊社の樋口（武男）元会長（現最高顧問／二〇〇一年〜〇四年まで社長）から「お前はうまく育ててもらっている。そのことを両親に感謝しなければならぬ」と言われたことがあります。具体的に何についてそうおっしゃったのかはわかりませんが、それを聞いた母は号泣していました。

勝 たいへん素直に育ったということではないですか？

芳井 いえいえ、わがままだったと思いますよ。両親は、私をあまり人に預けたくなく、できるだけそばに置いておきたかったようで、私は幼稚園や保育園にも一年足らずしか通っていません。もちろん、私が記憶しているわけではなく、母が残した記録を見ると、どうやらそうらしい。

勝 高校入学を機にラグビーを始められたそうですが、どのようなキッカケがあったのですか？

芳井 高校では野球をやったのですが、入学した高校に野球部がなかった。たまたま中学の野球部の先輩がその高校のラグビー部にて、「（ラグビー部）入れや！」と言われて、とても怖い先輩だったので、これは入るしかないな……と（苦笑）。

ちょうどその頃、中村雅俊さんの『われら青春』というラグビー部を舞台にしたTVドラマがありまして、そうした番組にも影響されたのかもしれないね。

勝 ラグビーは荒々しいスポーツですが、ご両親は反対されなかったのですか？

芳井 あの時、自由にさせてくれました。性格的に、こころでは気持ちも入るほうだったので、そういうところも見てくれていたのだと思います。

勝 ご両親も期待されていたのでしょうかね。
芳井 「がんばってほしい」と願っていたと思います。

ラグビーから学んだこと

勝 ラグビーは最初から長く続けるおつもりだったのですか？

芳井 高校で出会った進藤監督の存在が大きかったです。一年生の夏合宿で「お前は（勉強ではなく）ラグビーで大学に行け。東京の大学のセレクションを受けろ」と言われたのです。一年生でそんなことを言われて、すっかりその気になりました。監督のことを信頼していましたが、そういった言葉がなければ、その後も続けたかどうかかわからないですね。

勝 それで中央大学に進学された。

芳井 はい、監督も喜んでいました。

勝 ラグビーの魅力は何ですか？

芳井 ラグビーの世界は縦社会でして、学校や実績に関係なく、年次、つまり生まれてからの年数で全てが決まります。それが自分には合っているのだと思います。



芳井 敬一（よしい けいいち）
昭和33（1958）年、大阪府生まれ。昭和56（1981）年3月、中央大学文学部哲学科卒業。神戸製鋼所の関連会社を経て、平成2（1990）年6月、大和ハウス工業株式会社入社。平成17（2005）年4月、神戸支店神戸建築営業所長。平成18（2006）年4月、姫路支店長。平成20（2008）年4月、金沢支店長。平成22（2010）年4月、執行役員。平成23（2011）年6月、取締役上席執行役員。平成25（2013）年4月、取締役常務執行役員。平成28（2016）年4月、取締役専務執行役員。平成29（2017）年11月、代表取締役社長に就任、現在に至る。

ラグビーはとても単純で、一歩でも前へ進んで陣地をとっていくスポーツです。一人が犠牲になって相手の選手を二人引きつけることができれば、味方の選手が余るのでそこにボールを回せばいい。明治大学ラグビー部を長年率いた北島（忠治）監督の代名詞が「前へ」でしたが、そういった精神が自分には腹落ちしました。

ラグビーでいちばん怖いのは、正面からまっすぐ走ってくる選手です。そこにディフェンスをしにタックルに行くのはとても勇気がいります。しかし、斜めに走っている、逃げている選手なら、どんなに足が速くてもつかまえることができます。

今でも仕事で何か起こった時には言うのですが、問題にまっすぐ正対しないで斜に構えた瞬間、足をすくわれるぞ、と。「怖いな」と思ったら躊躇してしまい、躊躇したら必ずやられる。これはラグビーから学んだことです。

勝 逃げちゃダメなのですね。

ラグビーで大きなケガなどされたことはないですか？

芳井 大学四年の夏合宿で肩を脱臼して、大学最後の秋のシーズンには、ほぼ試合に出場できませんでした。その時の、消化不良がなければ、社会人でラグビーを続けることはなかったと思います。

勝 社会人では神戸製鋼のラグビー部でプレーされました。

芳井 神鋼のラグビー部には大学の先輩が在籍していたので、神戸製鋼のグループ会社に就職してラグビーを続けました。

勝 神戸製鋼と言えば、たいへんな強豪ですな。

芳井 当時はまだそれほどもなく、関西Aリーグのなかではトヨタが強く、（神鋼は）三位か四位くらいでした。

運命を変えた交通事故

勝 大きな交通事故に遭われたことがあるそうですね。

芳井 神戸製鋼ラグビー部を引退して、仕事に打ち込んでいた一九八八年八月、後ろから走ってきたクルマに追突されました……。頸椎の椎間板が潰れて、腰の骨を首に移植する手術

を受けました。当時としては非常にむずかしい手術だったので、八カ月ほど入院しました。

勝 そんなに長く入院されたのですね。

芳井 手術するまでが長かった。神経に関わるので、精神的に落ち着くまでは手術できないと言って、担当医がなかなかオーケーを出してくれないのです。ようやく「ほな、手術しよか」と言ってもらえたのが一二月でした。

勝 それは大変でしたね。

芳井 実は、ラグビーをやめたあと、「海外で働きたい」と思うようになり英語の勉強を始めて、ニューヨークに短期の語学留学をしたりしていました。

勝 ニューヨークへは自費で行かれた？

芳井 はい、そうです。それで当時所属していた建設機械事業部の米国進出が決まって、そのプロジェクトメンバーに抜擢され、いよいよ海外で働く夢が叶うと喜んでいた矢先の交通事故でした。

海外赴任の夢も絶たれ、寝たきりを強いられて、これからどうやって生きていけばいいのかと、挫折感を味わいました。特に手術してもらうまでは精神的にも辛かったですね。

（大学四年の時と同様に）「自分はいつも大切な時にケガをしてしまう」と悔やむ一方、「英語を操ってカッコ良く海外で働きたい」などと浮かれていたから天罰が下ったのだ、ここで人生リセットしよう、と決意しました。

厳しい環境を求めて転職

勝 交通事故を機に転職を考え始めたのですか？

芳井 退院後、仕事に関する適性検査を受けると「営業適性がある」という結果が出たのですが、自分では営業は向いてないし、やりたくないと思っていました。母からも「営業と不動産業はやるな」と言われていました（笑）。しかし、どんな適性検査を受けても「営業」しか指さないので。それなら一度チャレンジしてみよう、と覚悟を決めました。もちろん、八カ月も

休んで会社には迷惑をかけていたので、そのぶんを取り返すために一年間、しっかりと働きました。

転職に際しては、海外勤務への未練を断つ意味でも、ドメスティックな企業で勝負しようという候補を絞る一方、チャレンジするならいちばん厳しい環境を望んでいたもので、仕事がかついと聞いていた大和ハウス工業を選びました（笑）。

勝 どうして厳しい環境を選ばれたのですか？

芳井 三三歳でしたから、緩い会社だと勝負できない、難儀なフィールドのほうが成果を出しやすい、と考えていました。

勝 三〇歳を超えてからの転職ということ、ご苦労も多かったのでは？

芳井 たしかに苦労しましたが、中途採用してもらい人生リスタートできたわけですし、大和ハウス工業に入社できて本当に恵まれていました。この会社では学歴は関係ないですし、中途採用の社員がたくさん活躍していました。現に今でも六つある事業本部のうち四つの「長」は中途採用の人財です。

勝 そうなのですね。

芳井 私は六月入社だったので、自分の居場所は自分で確保しなければならず、新卒社員と一緒に「ゴミ捨てや掃除もやりました。仕事を教わるのは皆、年下でしたが、自分は一年生なので割り切っていました。体育会で鍛えられたお陰もあって、そうしたことは苦にならなかったです。

その頃は神戸製鋼ラグビー部も強くなっていたので、「神鋼でラグビーをしていた人が来た」と言われて——私は別に大した選手ではなかったですが、こちらが謙虚になれば、逆に大事に受け入れてくれた面もありましたね。

営業の楽しさを目覚める

勝 まったく異なる業種に転職されていかがでしたか？

芳井 日々、新しいことをやっているという実感がありませんから、楽しかったです。人財的にもバラエティに富んでいて、根回しなどは皆無ですし、裁量の自由度があり、経理・決済に

人となり

特別対談

人とたり

関しても社員を信用してくれていました。

勝 ノルマなどはなかったですか？

芳井 私が配属された部署は、法人の建築営業でしたから、ノルマではなく目標でした。一朝一夕に億単位の仕事とれるわけではないので、根気よくお客さまのところに通って情報を引き出し、会社と会社を結びつけるうえでの人間関係を築くことが求められていました。ある意味、「作戦」を立てやすい仕事だったので、やっていて楽しかったです。

で、勤めているうちに徐々にわかってきたことがありまして――

勝 ほう、どういったことですか？

芳井 かつて、うちの会社には実に多くの「作家」がいたのです！

勝 作家ですか？

芳井 実際には行ったこともない社名を挙げて、「〇〇社の××部長と会ってきました」と、さも営業に行ったかのように報告するのです。最初は気づかなかったのですが、途中から「彼らは想像でドラマを書いているんだ」とわかってきた。そりゃそうですよ、一般職の人間がいきなり先方の部長に会えるわけがないですからね。

そのことに気づいてから、それまでは（同僚が行っていることになっていたので）営業に行つてはいけないとされていた会社にも自分が行つていいんだと思うようになりました。その瞬間、大きなチャンスが到来して、目の前がバツと開けた感じがしたのです。

で、実際に営業に行つてみると、やはりうちの会社の人間は誰も来ていない（笑）。もちろん最初から部長などは会ってくれませんが、少しずつ顔を覚えてもらえるようになりました。

こうした営業活動をうちの会社では「探客」と呼んでいるのですが、「探客」はウソをつきません。言い換えると、「探客」するフリをしている社員にはお客さまから電話などかかってきませんが、本気で「探客」している社員には（今のように携帯電話などない時代でしたから）帰社すると連絡帳に「〇〇社の××

さんから電話がありました」とメモが残されているのです。私が尊敬していた先輩は、そういう連絡を一日に何件ももらっていました。私も「ここに毎日五件くらいメモしてもらえるようになりたいな」と思うようになった頃から、営業の仕事がおもしろくなってきました。

経営者としての役割

勝 四〇代後半で所長に抜擢されました。

芳井 四六歳で神戸支店建築営業所長になりました。これはどうしても就きたかったポストだったので、うれしかったですね。当時は人生の着地点はそのあたりかなと考えていました。

勝 しかし翌年には姫路の支店長になられた。

芳井 ちょうどその頃、支店長を育成するためのプログラムが発足して、その研修合宿に参加させてもらえました。そして、当時の村上（健治）社長（樋口氏の後任として二〇〇四年～一年まで社長）らが私という人間を「見つけてください、あれだけになりたいと思っていた所長を一年で卒業して、姫路支店長にしてください」と。今、振り返ると、あのあたりから自分の人生が（経営者になる方向へ）動き始めたのかもしれないね。

二年後、弊社にとつて非常に重要な位置づけの金沢支店の支店長になったのですが、まさか自分が金沢支店長になるなんて想像もしていなかったもので、何が起こったのかわからない――正直、そんな心境でした。その頃になると、私の周りもざわざわし始めて……。

勝 経営陣が「芳井社長を」幹部にしよう」と、決めたのでしようね。

芳井 周囲からいろんな声が聞こえてくるのですが、冗談半分に「妬みやつかみは好物だから」と言っていました（笑）。

ところが、金沢支店長を二年ほどやった頃、今度は「海外事業部に行つてくれ」と言われましてね。最初は「この会社に海外事業部があったのか？」と半信半疑でした。海外を追いかけたい時には掴みそこね、海外を諦めて転職した会社でその夢

が叶う――喜びと同時に複雑な気持ちでした。

勝 海外はどちらに？

芳井 中国の大連市です。

勝 その後、執行役員、取締役、常務、専務といった要職を歴任し二〇一七年、代表取締役社長に就任されました。どんなことを期待されているとお考えですか？

芳井 樋口さんのあとを受けて、村上さんが荒々しかった大和ハウス工業をもつと良い会社にしようと必死に土壌を耕された。そして良い土壌ができあがったところに、大野（直竹）さん（村上氏の後任として二〇一一年～一七年まで社長）というまれに見る優れた経営者が現れた。これは私見ですが、人財の素晴らしさに加え、村上～大野という順番が入れ替わらなかったこと自体、奇跡的だったと考えています。

私は（既定の人事に沿って）四月一日に選ばれた社長ではなく、大野さんが体調を崩されて、急きよ（二〇一七年）一月一日に社長に就任しました。ローテーションの谷間、あるいは緊急登板した投手のような役回りであり、まずは「人を育てること」、次に今ある懸案を片付けて、次の世代が成長できる環境を整えること――これらが私に託された課題だと認識しています。

勝 人財育成に関して、具体的に何かやっておられますか？

芳井 私の考えを社員にしっかりわかってもらうために、まずは平易な日本語で話すよう心がけています。

例えば、各事業所を訪れた際にも、私が一方的に喋る時間は最小限にして、残りはQ&A形式で対話を行なっています。社員を一年生から三年生までの一五名、主任職の一五名、管理職の一五名とグループ分けし、グループごとに質問してもらって、原則それら全てに私が答えます。対話しているあいだは椅子に坐らず、相手の前で立ったまま話をします。対話の内容は多岐にわたりますが、樋口さん、村上さん、大野さんたちの話も織り交ぜながら、大和ハウス工業のDNAや個人が伝えたいことをわかりやすい言葉で語るようにしています。

人を動かすには「ああしろ、こうしろ」と指示するだけでは不十分で、実現するための方法と役割を明示してあげないとダ

メです。一対一で話していて、相手が笑ってくれたら「耳に入っているな」と感じます。

勝 一人ひとりの役割を明確にすることが大事なのですね。

「前向き人生に損はなし」

勝 健康のために何かなさっていますか？

芳井 私は「リセット上手は仕事上手」と言っています。最近、旅行を楽しんでいます。飛行機やホテルの手配なども全て自分でやるんですよ。

勝 それはすごいですね。

芳井 先日、鹿児島島の妙見温泉に行きました。すぐ近くの霧島に弊社のホテルがあるのですが、そこに泊まると大騒ぎになってリセットにならないので（笑）、わざと別のところに宿泊しました。

勝 なるほど（笑）。

観劇がご趣味かどうかがついています。

芳井 そうですね。高泉淳子さんの『ア・ラ・カルト』という舞台を見た時、「お芝居って、こんなに人を明るくして、影響を与えることができるんだ」と感動しました。次に「劇団☆新感線」に出会って、ファンになりました。心を打つ決めセリフがあった勉強になりますね。舞台は大好きであらゆるものを見ますが、最近は大竹しのぶさんを追いかけています。

勝 最後に若い世代へのメッセージをお願いいたします。

芳井 私のモットーが「前向き人生に損はなし」なので、若い人にはどんなことがあっても前を向いて、一歩先を行つてほしい。後退を強いられた時でも、一八〇度振り返って進めば、それは前進です。つまり「前を向く」ということを、どう捉えるのが大事なのです。あとは、遠くの風景を見て、そこに届く方法を考えながら、近場をおろそかにしてはならない、と社員にも話しています。

勝 たいへん感動的なお話でした。本日はありがとうございました。



変化するオフィスのあり方とIT

今、アフター・コロナを見据えたオフィスのあり方が問われている。

特に、オフィスにおけるITの重要性は一段と高まっており、
一歩先を行く対応が急務となっている。

ここでは、オフィス & ITのトレンドを整理しながら、ITの立ち位置を紹介する。

IIJ サービスプロダクト推進本部
副本部長

三木 庸彰

オフィス&ITの変化

今回、なぜ小誌がオフィスに関連する特集を企画したのか、疑問に思っている方もいらっしゃるかと思います。それには大きく二つの理由・背景があります。

① ハイブリッドワークの浸透

ウィズ・コロナからアフター・コロナに向けた兆しが見えるなか、オフィスや働き方について各企業の戦略の違いが目立つようになってきました。多くの企業において、オフィスと在宅、またはサテライトオフィスなどを組み合わせた「ハイブリッドワーク」を前提としたオフィス戦略が定着していくものと考えています。

ハイブリッドワークでは、いつ・どこで仕事をしていても、シームレスに、快適に、そして安全に社内リソースにアクセスでき、業務を継続できることが求められます。オフィス内やデータセンターに置いてあったシステムも、そのほとんどがクラウド化されつつあり、従来のオフィス内ネットワークや拠点間ネットワーク(WAN)の在り方まで変わっていくのではないのでしょうか。

② オフィスの役割の変化

ハイブリッドワークが当たり前になるなか、コロナ禍前と比べて、オフィススペースを減床したり、その役割を見直す企業が増えています。一人ひとりの固定席をなくしてフリーアドレスに変更したり、本特集の記事で詳しく触れる「ABW」(アクティビティベース型ワークプレイス)の実現を目指して、オフィスを刷新する企業も出てきています。

IIJのグループ会社の一つに、オフィス内のネットワーク構築を手がける「ネットチャート株式会社」があり、多くのLAN工事やオフィス新設・移転プロジェクトを支援してきた実績があります。

最近の傾向として、オフィスの移転やレイアウト変更に合わせて、全社的に無線LAN環境を整備する案件が増えており、無線LANのアクセスポイントやセキュリティの管理をクラウド上で行なうことでリモートから運用できるようにするソリューションも好評です。その他、WEB会議システム、会議室管理、ネットワークカメラの設置など、オフィスに関わる多様なご相談が寄せられており、これからのオフィスは、まずITありきで考える時代になるのではないかと感じています。

これからのオフィス設計

オフィスのどこでも快適に無線LANにアクセスできること、必要な時にどこでも電源を確保できること、使いやすいWEB会議システムとスペースが用意されていること、しっかりとした情報セキュリティ対策……これらの要件は、今後のオフィスには必要不可欠になると考えています。しかしながら、移転、増床、レイアウト変更などが決まった際、それがIT部門に知らされたタイミングは結構あとになってからだった……なんてことはなかったでしょうか？

全ての部門がIT・ネットワークに詳しいわけではないにもかかわらず、オフィスの設計がほぼ決まった状況からIT部門が関わり始めたた

ABWで オフィス改革

コロナ禍以降、オフィスと自宅やサテライトオフィスなどを
組み合わせた「ハイブリッドワーク」が定着しつつある。

それと同時に、これまでワークスペースの拠点として

誰もがその存在意義を疑わなかったオフィスの地位が揺らぎ始めている。

今号は、近年話題の「ABW」(Activity Based Working)を特集し、
オフィス改革の最前線に切り込んでみたい。



ABWでオフィスが変わる!

～オフィスとテクノロジーの切っても切れない関係

コロナ禍で働き方が変化し、リモートワークが急速に広がるなか、「ABW」という言葉を耳にする機会が増えてきた。そこで今回は、世界最大の事業者向け不動産サービス提供会社で、日本でいち早くABWを実践したシーピーアールイー株式会社(CBRE)に、ABWの導入方法やメリットなど貴重な知見をご教示いただいた。



金子千夏氏。
CBREのオフィスも金子氏の設計。

シーピーアールイー株式会社(CBRE)
アドバイザー & トランザクションサービス
ワークプレイスストラテジー
シニアディレクター

金子千夏氏

III サービスプロダクト推進本部
副本部長

三木庸彰

三木 最初に金子さんの略歴と担当部門を教えてくださいいただけますか。

金子 私は設計者として二〇年以上にわたりオフィスインテリアデザインに携わってきました。CBREに入社する前は長年、アメリカでオフィスデザインを行っていました。

現在はCBREのノースアジアのワークプレイスストラテジー部を統括しています。ワークプレイスストラテジー部は、世界の四〇都市に拠点を構えており、ワークプレイスのプロフェッショナル約七五〇名が所属しています。おもな業務としては、オフィス環境や働き方に関するコンサルティングを通じて、パフォーマンスの高いオフィスづくりをサポートしています。

そもそもABWとは?

三木 まずは「ABW」とはどういったものなのか、お話しいただけますか。

金子 ABWは「アクティビティ・ベース型・ワークプレイス」の略で、一九八五年にヨーロッパ

め、その後の工程で苦労したという話も耳にします。もしオフィス選びや設計の段階からIT部門が関与すれば、新しい働き方に最適な環境をつくれるのではないかと筆者は考えています。

リモートワークが増えたことで、従業員の活躍が見えにくくなった、同僚とのコミュニケーションが減った、後輩・新人への指導がむずかしくなったなど、複数の課題が浮き彫りになるなか、それらをITで解決しようというサービス・ソリューションが増えてきました。生産性の向上やイノベーションを促進することも重要ですが、もつと身近なところで、上司も部下も新人も、働く人が楽しく、快適に、そして前向きに仕事ができるよう、従業員のアクティビティを可視化・支援するソリューションが求められています。

ただ、これらのソリューションを、IT部門以外の部署が検討・導入すると、認証連携やデータ連携などが部署毎にバラバラになってしまい、利用者(従業員)のみならず、管理するマネジメント層やIT部門のちも苦労する結果を招きかねません。こうした懸念もあり、これ

からのオフィス戦略は総務部門だけで決めるのではなく、IT部門や人事部門までが一体となって考えるのが望ましいと言えます。

デジタル化が進んで、どんどん便利になると、従業員は数多くのツールやデバイスを使いこなす必要が生じます。その結果(WEB会議システムなどが)「つながらない」「動かなくなつた」「急に画面(UI)が変わつた」「使い方を教えてほしい」といった問い合わせが増えることは、容易に想像できます。導入前の入念な説明・教育に加えて、オフィス内の各フロアにITヘルプデスクを常駐させたり、チャットで気軽に相談できるようにするといった工夫が、従業員のモチベーションや組織のアジリティの向上につながります。

「I-IJ」が提供する「ワークプレイス」

I-IJは、「デジタルワークプレイス」というコンセプトのもと、場所や時間にとらわれない多様なワークスタイルを実現するサービスを開発・提供しています。直感的かつ使いやすく、

どこで働いても手間やストレスを感じることなく、従業員が仕事に集中できる環境を整えると同時に、「ゼロトラスト」の考え方にもとづくことで、快適性と安全性を両立する方法を提案しています。

最近では、オフィス内のネットワーク構築やハイブリッドワークに適したオフィスITに関するご相談も増えていることから、I-IJが「デジタルワークプレイス」と「リアルワークプレイス」の両方を包括的に提案・提供できるのは、独自の付加価値になるのではないかと気づいた次第です。

ネットワーク、セキュリティ、クラウドの各領域で多数のマネージド型サービスを有しつつ、ネットワーク工事、システム構築のほか、コンサルティング、ITヘルプデスク、そして全体のインテグレーションまでご支援できるI-IJグループの特徴は、実は他社ではあまり見られません。これからもサービスを軸としてお客さまのITコストや運用負担を下げつつ、ビジネス成長に貢献するオフィスづくりをサポートしてまいります。

で生まれ、その後、アメリカに広がりました。企業と社員の双方にメリットをもたらすWin-Winなソリューションなので、非常に多くの国および企業で導入されています。

ABWは仕事の内容・状況に応じて最もパフォーマンスが発揮できる場所を社員自ら選択して働くことができるオフィス環境です。例えば、皆さまが働く一日をイメージしていただくと、出社してスケジュールを確認したり、メールをチェックしたり、会議に出たり、同僚と打ち合わせしたり……等々、いろいろな活動を行っているとありますが、個々の活動に適した場所を自由に選択できるようにする——これがABWによるオフィスづくりの基本です。

三木 CBREさんは二〇一四年からABWを実践されてきたそうですが、どのようなキッカケがあったのですか?

金子 ABWがヨーロッパで始まった理由は、ヨーロッパのほうが個人の多様な働き方を重視するカルチャーやマインドが進んでいたのと、社員が働きやすい環境を提供したいという考えが企業側にあったからです。それが二〇一〇年代半ばにはグローバルトレンドになりつつあったので、ぜひアジア、日本にも取り入れたいと考えた次第です。また当時、CBRE Japan経営層は、部門を越えたコラボレーションの増加を促しており、この経営方針を具現化するためにABW環境の効果が期待していました。

CBREのABW導入事例

三木 CBREさんが自社のオフィスをつくる時、工夫されたり、気をつけた点はありますか?

金子 ABWは、社員がどんな働き方をしたい



1 オフィスはニューヨーク、ロサンゼルス、ロンドン、パリ、シドニー、そしてトーキョーという6つのエリアにわかれており、壁にはそれぞれの街をイメージしたポップアートが描かれている。ここは「ニューヨーク」エリア。

2 こちらは「ロサンゼルス」エリア。

3 落ち着いた照明を用いた集中スペース。ここでは電話での会話は禁止されている。

4 社員の交流の場として活用されている「RISE CAFÉ」。夕方以降はアルコールも提供され、懇親会などさまざまな用途に利用される。

るのか、個々のアクティビティを深く理解することから始まります。従来のオフィスづくりは、社員が八〇〇人いたらデスクを八〇〇用意して、あとは会議室がいくつかあればいいかな……といった感じでしたが、ABWによるオフィス構築は、現状の働き方を調査分析することから始まります。

CBREでは最初に社員アンケートを行いました。同時に「使用率調査」を行ない、オフィススペースの使われ方と社員の働き方を数値化しました。例えば、デスクにいるのか、座っている時はコンピュータを見ているのか、隣の人と話しているのか、といったことを調べました。さらに会議室についても利用状況や会議の人数・所要時間などを調べて、それらのデータをもとに

メリットを感じているのでしょうか？ もしくは金子さんが実際に感じている手応えみたいなものはありますか？

金子 たくさんあります。ABWを始める時は、まず紙を削減します。紙をデジタル化すると、紙代の削減につながり、プリントコストが下がります、収納面積も減らせます。

次に、ABWを導入すると、従業員が増えても同じスペース（床面積）で対応できるという魔法のような成果が出ます（笑）。当社の従業員数はここに移動してきた時の約五五〇名から二五〇名ほど増えて、現在は約八〇〇名になっていますが、この八年間、ずっと同じ面積のまま、同じオフィスを使っています。

また、固定席に比べて、オフィス全体の面積を減らすこともできます。当社の移転に際しては、面積を18パーセント削減できましたし、他社の事例を見ても、おおむね10パーセントから30パーセント程度の面積削減が可能です。それにより、カフェやコミュニケーションスペースといった、それまではなかったアメニティを導入できるようなります。

社員の側から見ると、上司から信頼され、自由に働けて、ストレスが減り、「自分自身で考えて働くんだ」というモチベーションアップにつながります。その結果、「自由な職場で頑張りたい」と考えている、優秀な人材を獲得できるようなります。ABWを導入した某IT企業があるポジションの人材を募集したら、応募人数が五倍になったケースもあります。

三木 五倍はすごいですね！
金子 ABWの環境が整っていることイコール「自由闊達な会社」というメッセージになるわけですか。
あとはシナジー効果です。部門間の壁を取り

本当に必要なスペースを客観的に洗い出しました。

こうした調査は非常に重要です。ただ、社員のアクティビティだけをもとにオフィスをつくっても、現状の働き方をそのまま形にしただけでは終わってしまいます。

三木 なるほど。
金子 経営はABWをビジネス成長を加速させる環境づくりのマネジメントツールとして捉えています。つまり経営ビジョンにとって大切なのは、自社が成長する姿をオフィスづくりに織り込むことです。そこで当社では、現状をより快適にするとともに、次に目指すべきビジョンを描いて、この空間を構築しました。

三木 経営がABWに期待するのは、具体的に払ってオープンになると、情報共有が活発になり、部門を越えたコラボレーションが生まれて案件数が増えた、という事例はたくさんあります。当社の場合、クロスコラボレーション（部門を越えたコラボレーション）の数が三倍になりました。

社員が求める「集中とコラボレーション」

三木 これからABWに取り組もうとしている企業にアドバイスをいただけますか。

金子 ハードルが高いと思われがちですが、それを越えればメリットが非常に多いので、前向きに取り組んでほしいです。今後、社会や企業が多種多様な働き方を支えていかなければならなくなった時、ABWが有力な解決策になると思います。コロナ禍でハイブリッドワークやリモートワークをやってみたら「意外にできるものだな」と感じている企業も多いはずなので、そのモード、スピード、流れに乗って、ぜひABWにチャレンジしていただきたいです。

どこでも働けるようになったことで、オフィスの機能を見直す企業が増えていきます。なぜオフィスにこなければならぬのか？ その裏には、オフィスでなくても働けるのに……という思いがあるのです。最近、経営からよくご相談いただくのが「リモートワークでも高い生産性を維持しているが、出社率が20パーセント止まりで、社員がオフィスにきてくれない」というお悩みです。経営は、人材育成のためにもオフィスに出てきてほしいし、帰属意識も高めたい。中長期で見ると、やはりオフィスは必要だと考えている方が多いように見受けられます。

三木 では、現時点でどういった施策が必要ですか？
金子 ひと言でいうと、企業は従来のオフィスに

どういったことでしょうか。
金子 経営者の考え方はいくつか共通点があります。まず、一人ひとりが働きやすく、生産性を高められ、ストレスを増やさない環境を整えたい、とおっしゃります。続いて、社員のコラボレーション、コミュニケーション、育成、帰属意識を高める、いわゆる企業のカルチャーを象徴する場であって欲しい、と。あとは、各部門がサイロ化され、部門を越えたコラボレーション、チーム形成、情報共有が不足しており、イノベーションが生まれてこない、といった悩みを抱えている経営者が多くいらっしゃいます。

ABWにより部門の壁が取り払われると、非常にオープンで自由度の高い環境になりますから、「人のつながりを強化したい」と考えている経営者にとって、ABWは格好のマネジメントツールになってくれると思います。

三木 コロナ禍以降、オフィスにはどういった変化が起きていますか？

金子 ABWをすでに導入していた企業は、コロナ禍のなかでも非常にスムーズにリモートワークに移行できたのは間違いないです。固定席での働き方比べて、格段にフレキシブルになりますから。ABWのもとでは社員一人ひとりが自律するので、リモートワークになった時でも生産性が下がらず、新しい働き方に柔軟に適應できたのだと思います。

ABWのメリット

三木 ABWを実践している企業は、どういうはなかった「価値」を社員に提供しなければなりません。経営やマネジメントの方の多くは、オフィスでの雑談などをコラボレーションのキッカケにしてくれたら、と考えていらっしゃるのですが、社員に話を聞くと、「会社にきた時は高集中したい。家でも仕事はこなせるけど、深くは思考できないので、オフィスでは集中作業をして、あとは打ち合わせをしたい」と考えているのです。

「集中とコラボレーション」プラス（オンライン会議システムなど）自宅にはないツールを利用する——パフォーマンスを高められるハイスピークな環境が、今、オフィスに求められている価値なのです。そのためにABWでオフィスを変えていけば、アイデアの出しやすさやプレストのしやすさにつながり、社員がオフィスに戻ってきてくれるのではないのでしょうか。

三木 「田の字型」にデスクを並べていたら、そうした環境は提供できないですね。

金子 それはもうオフィスには必要なく、いわゆる通常の事務作業は自宅でもカフェでもできるので、高集中（あるいはそのためのツール）や仲間とコラボレートできる、両極端の場がオフィスであれば、仕事もはかどるし、何より快適ですよ。

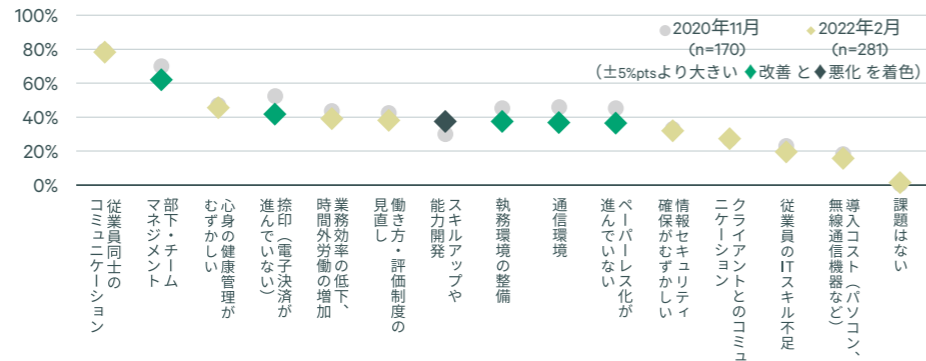
リモートワークが広がるにつれ、ウェルビーイングやメンタルヘルスの問題が出てきました。私自身、コロナ禍でしばらくオフィスにこなかったら、何となく沈みがちで、人としゃべりたいなと強く感じました。で、オフィスにきて、仲間としゃべると、気持ちが一と晴れる。そういう時間は大事ですよ。特に若い方の中には、アパートの小さな部屋のキッチンテーブルで一日中、仕事をしている人も……。
三木 「集中とコラボレーション」ですね。よくわかりました。

出所：CBRE、2022年3月

「オフィス利用に関する意識調査 2022 コロナ禍を経たオフィス戦略」より (CBRE 提供)

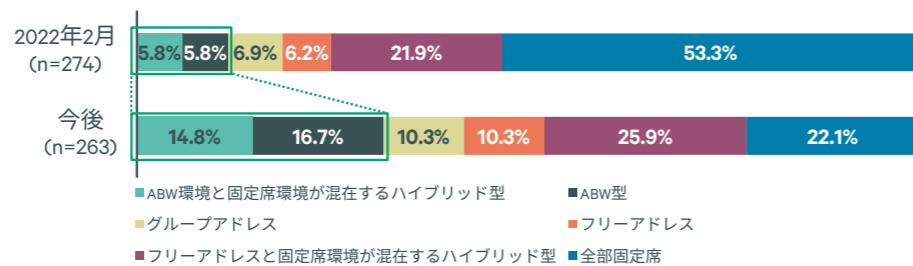
リモートワークの課題と 感じる事、およびその変化

コミュニケーションは
リモートワークの最大の課題となっている。



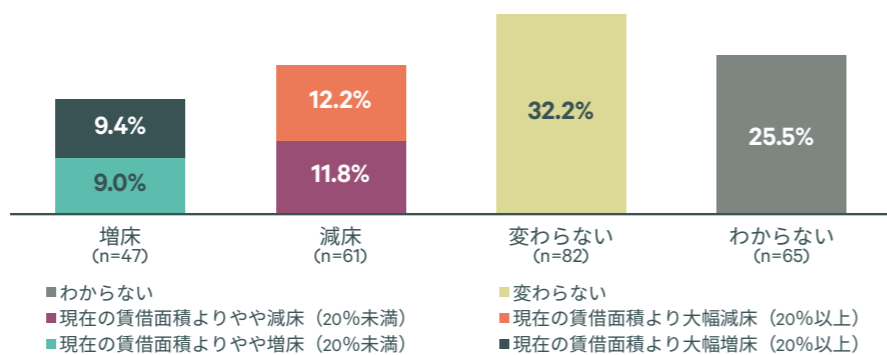
現在のワークプレイス形態と 今後の予定

ハイブリッドワーク下では、
従業員それぞれの出社の目的を満たすために、
業務内容に即して多様なスペースが用意された
ABWの増加が見込まれる。



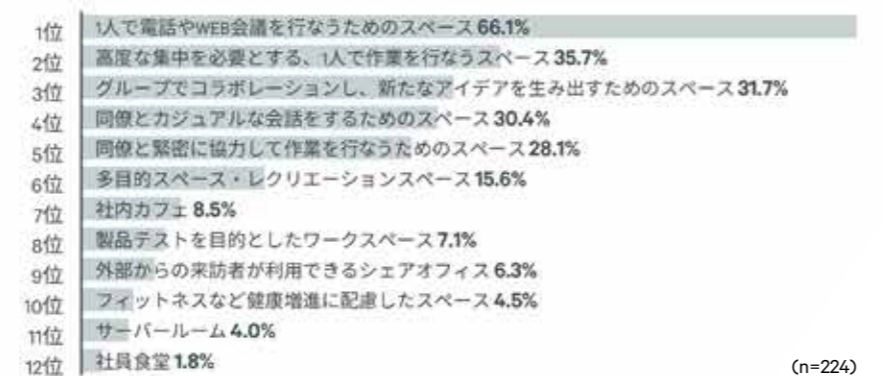
今後の増床(オフィス面積の拡張)・ 減床(縮小)の予定

ハイブリッドワークが多数派になっても、
オフィス面積は減床一辺倒ではない。



今後、拡張・増設を 予定しているスペース

ハイブリッドワークによって
余剰になったスペースは、
ABW環境を整備するための
さまざまなスペースに転換されると考えられる。



ICTなくしてABWは成り立たない

三木 ここからは、ABWとテクノロジーについてうかがいたいと思います。ABWにおいてICTはどういった役割を担うのでしょうか？

金子 ICTなくしてABWは成立しません。私は、重要なポイントが三つあると考えています。一つ目は、ユーザーフレンドリーであること、シームレスにつながっていることです。社員が多数の場所で働くようになると、データがどこにあっても、全員がアクセス可能で、同じ資料を見ることができ、シームレスにつながっていて、ユーザーフレンドリーなIT環境が必要です。

二つ目は、公平な「見える化」の実現です。ABWを導入すると、人事評価の視点が変わります。今までは上司が見てくれていて、「頑張っているから、良い評価」という感じだったのが、これからは「何を成し遂げたのか」という評価軸にシフトしていきます。

ABWで自由になる一方、社員は「誰が自分の働きぶりを見てくれるのだろう」と感じる時があるでしょうし、上司のほうも「みんな大丈夫かな?」「成果は出してくれているけど、余裕なのかもしれないし、ひよっとしたら大変なのかもしれない」など、見えない部分が増えることもあるでしょう。そんな時、ICTで公平な「見える化」ができれば、課題解決の助けになるのではないのでしょうか。

三つ目は、働き方の変化を、もっと楽しめるように「ゲーム化」できないだろうかというアイデアを持っていきます。

三木 ゲーム化とは？

金子 社員に気持ちよく数値取集に協力してもらうため、参加が楽しくなるような仕組みをつくることです。またはゴール達成に向けてゲー

ム感覚でチャレンジできるような工夫することです。例えば、このスペースの利用状況は？ 会議室の使用率は？ といった効率性や、コミュニケーションの量とエンゲージメントの相関性など、ABWでは、さまざまなデータを集めて細かく分析し、評価の素材にするわけです。この時、せっかく数値化(見える化)するので、ICTの力を借りて(監視のためではなく)、ゲームのようにできるだけ楽しく、「次はこうやってみよう」と、みんなで改善点を出したりしながら、前向きな雰囲気をつくるために活用する……最近そんなことを考えています。

三木 どんどん自由になる一方で、やはり「きちんと評価されたい」というのが社員の本心ですよ。そこはテクノロジーが貢献できる部分かもしれませんね。

困っていること……

金子 もう一つ、この場でどうしてもシェアしたいことがあります。私のクライアントがICT化を進める際、「多種多様なIT機器が出ていて、何を選んで、どう組み合わせたらいいのかかわからない」と、非常に困っていることがありました。単体の機器について「この機能がすごいですよ」と言われても、経営はなかなか「よし、使ってみよう」と言ってくれません。言わない、言えない理由は、それを入れたら他にどう影響するのかかわからないからです。あまりにもオプションが多すぎて……。

三木 迷ってしまいますよね。

金子 シームレスにつながりましょう、つながっているといいですね、という点に関しては概ね合意できるのですが、では、どのツール・商品で、どう評価して、組み合わせれば、今、必要とされて

いる環境を構築できるのか?——そのところを紐解いて、つなげてくれる人材が、IT業界に求められていると思います!

三木 なるほど。とても大事なヒントをいただきました(笑)。

テクノロジーとオフィスの関係

三木 今後、テクノロジーとオフィスはどういう関係になっていくでしょうか？

金子 「切っても切れない関係」だと思います。テクノロジーがなければ、ABWやフレキシブルな働き方は成り立たないし、テクノロジーがあるからこそ、人間はもっと人間らしいことができ、創造性を高めていけるようになります。

シームレス化や見える化といった情報処理が、スピーディかつビッグボリュームで求められている今、人間にはできないことを、AIのようなテクノロジーがやってくれるのではないかと、期待感が高まっています。その代わり人間はクリエイティブでイノベティブなことに集中できるように。テクノロジーなくして、オフィスの進化はないと思っています。

三木 「切っても切れない関係」——力強い言葉ですね。少し乱暴な言い方になりますが、これまでは、とりあえずネットワークにつながればよかったので、そもそもオフィスとテクノロジーの関係について考えることなどなかった。それが先ほどお話しいただいたような「可視化」や「分析」になってくると、ちょっと要件が変わってきますね。そういったことは、今まで求められることとインテリジェンスになるといいですね。

本日はとても興味深いお話をありがとうございました。

ここから始まるABW KADOKAWA 所沢キャンパス

株式会社 KADOKAWA は、出版・映像・ゲーム・教育・WEB サービスなど
広範な事業を手がける総合エンターテインメント企業。
同社は 2020 年 8 月、埼玉県所沢市に新たな事業拠点として
「KADOKAWA 所沢キャンパス」を開設した。
今回は、最先端の「ABW」(Activity Based Working) を実現すべく構想された
KADOKAWA 所沢キャンパスを見学させていただいた。

株式会社 KADOKAWA
グループ戦略総務局 総務企画部
アドバイザー

荒木 俊一 氏



「ところざわサクラタウン」。JR 武蔵野線・東所沢駅から徒歩約 10 分のところにある。手前の巨大な岩のような建物が「角川武蔵野ミュージアム」(デザイン監修は隈研吾)。「KADOKAWA 所沢キャンパス」は、奥の建物内にある。

お話をうかがった荒木俊一氏。



カフェやイベントスペースなどを擁する新オフィス「KADOKAWA 所沢キャンパス」は、角川武蔵野ミュージアム、商業施設、ホテルなどからなる複合文化施設「ところざわサクラタウン」内にある。

我々をアテンドしてくださったのは、グループ戦略総務局総務企画部の荒木俊一氏。「KADOKAWA 所沢キャンパス」プロジェクトを牽引したキーパーソンである。まずはプロジェクトが立ち上がった背景からうかがった。

荒木 埼玉の三芳にあった書籍製造工場・物流倉庫が老朽化し、建て替えが必要になっていった。また、小ロットにも対応可能なオンデマンド印刷の工場を持ちたいという声もありました。そのための用地を探していた時、かつて下水処理場だったこの土地(東所沢)を見つけ、所沢市との協議を開始しました。そのなかで「地域の魅力を創出し、国内外からたくさんの人に來てもらえる施設にしたい」、「単なる工場誘致ではなく、雇用拡大にもつなげたい」といった

要望が出てきました。

こうして、最初は KADOKAWA の事業基盤を強化するために始まった移転計画が徐々に膨らんでいき、まったく新しいコンセプトにもとづいた新オフィスの建築、さらには所沢市も巻き込んだ複合文化施設「ところざわサクラタウン」構想へと発展していきました。

ワークスタイル改革から ワークプレイス改革へ

KADOKAWA のような老舗の出版社がペーパーレス化やフリーアドレス化、さらにはリモートワークを実践するのは並大抵のことではない。一連の大改革は、どのように進められたのだろうか。

荒木 プロジェクトは二〇一五年からスタートしたのですが、都心の飯田橋本社で固定デスクに固定電話が置かれた旧来型の働き方に慣れてきた社員のなかには「そんなところ(郊外)には行きたくない」という声もありました。これはある程度、予想された反応だったので、まずは「オフィスやデスクに縛られない働き方」を社員に浸透させなければならぬと考え、プロジェクトの前半は、長時間労働の是正、子育てと仕事の両立、クリエイティブの向上などを目指した「働き方改革」を根づかせていくことに注力しました。

二〇一七年にリモートワーク(生産性や満足度など)に関する意識調査を社内で行なったところ、若い世代ほど肯定的に捉えていて、「良いツールと通信環境さえ整っていれば、オフィスに来る必要はない」といった考えが、二〇代の社員を中心に広がっていることがわかりました。

そこでモバイルツールの導入、ペーパーレス化、フリーアドレスの導入などを進めると同時に、「We Work」が日本に上陸した直後から積極的に活用するなどして、働く場所を段階的に解放していきました。それと並行して、リモートでもできる仕事と、(校了作業など)会社に来なければならぬ仕事を明確化して、週・月単位でワークフローを整理していきました。

こうした変革をボトムアップで(現場の声をもとに)進めようとしたらどうしても時間がかかってしまうので、まずは社内的な慣例はいつたん置いておいて、「トライアル」ということでやらせてほしいと言いました。その際、プロジェクトチームを社長の直下に置いてもらい、トップダウンのかたちで強力に推進していきました。

プロジェクトがうまくいったもう一つの要因として「ところざわサクラタウン」構想とセットだった点も大きかったですね。KADOKAWA 社内での業務改善としてだけだったら、なかなか進まなかったと思います。いろいろなタイミンが合ったことで、世の中の流れに先んじてワークスタイルの変革に取り組むことができました。

「パソコンさえあればどこでも業務環境は構築できる」という意識がひと通り浸透した二〇一八年頃から「ワークプレイスを変えていく」という次のフェーズへ移行しました。当初は「所沢」という具体的な地名を前面に出さないようにしたり、「移転」という言葉もあえて使わないようにして、「新オフィスには毎日出社する必要はない」点を強調しました。また、従来の「オフィス」という概念を払拭したかったので、「キャンパス」という言葉を用いるように

しました。

東京(飯田橋)、所沢、Anywhere(自宅・サテライトオフィス)という三つの拠点を横一線で捉え、働く場所は各人のライフスタイルやライフステージ、ワークスタイルに合わせて自由に選択できる、新しい働き方のイメージが確立していきました。

こうした過去五年の取り組みがあったので、二〇二〇年にコロナ禍が発生した時も大きな混乱などなく、スムーズにリモートワークに対応できました。

最新鋭のワークプレイス KADOKAWA 所沢キャンパス

ところざわサクラタウン五階のオフィス(正確には、オフィスではなく、キャンパスなのだが……)に入った瞬間、「本当にこれが出版社の職場なのか?」と驚かされる。そして、洗練されたクールなワークプレイスを実際に案内していただく、非常に緻密な設計が随所に施されていることが明らかになった。

荒木 「所沢キャンパス」プロジェクトでは最初、GENSLER (M.Arthur Gensler Jr. & Associates, Inc.) という米国の著名なデザイン事務所さまざまな知見を提供してもらい、実際のデザインを決める段階から、SUPPORT、DESIGN OFFICE と FLOOR、OKAMURA に入ってもらいました。

普段は単独で仕事をする方たちに今回はあえて協業していただいたのは、できるだけ多様なアイデアを取り入れたかったためです。結果はその狙い通りで、斬新かつ多彩なデザインが融合して、すごく良いチームとして機能してく

**無限の可能性が感じられるKADOKAWA
所沢キャンパスであるが、取材の最後にITに
対する期待や今後の課題をうかがった。**
荒木 これからの企業あるいは仕事にとって重
要なのは、物理的オフィスではなく、IT環境で

ITへの期待とこれから
このところ見学希望者も急増しています。私も所沢キャンパスをつくる過程で国内外の新しいオフィスをたくさん見せてもらいました。その際、できるだけ社長にも同行してもらい、意見交換を行いました。そうしたことを積み重ねるなかで、プロジェクトの詳細が固まり、方向性もブレにくくなっていきました。個人的には(他社の先例を見ることで)「これ以上を目指さなければ!」と気合いが入りましたね(笑)。

「日経ニューオフィス賞」受賞
KADOKAWA 所沢キャンパスは昨年、「日経ニューオフィス賞」における最高賞「経済産業大臣賞」を受賞した。当然、その反響は大きく、多くの人が見学に訪れているという。
荒木 賞をいただいたことで社内の認知度が高まり、一連のプロジェクトに対する理解が深まった点が大きいですね。

あるうちの二箇所を、性的マイノリティの方の意見も取り入れながら、オールジェンダー仕様になりました。
都心ではなく、郊外の所沢キャンパスにきた時は、できるだけ心地よく働いてもらえて、新しい発想やクリエイティブイティの発揮につながるようなデザインを目指しました。



執務エリアのとなりに十分な広さのコミュニケーションスペースが設けられている。



一段高くなった執務エリア「MORI」。4段の階段をのぼることで、集中モードに切り替わる。

す。ITベンダの方には、現場の人たちがストレスなくつながることができるとも提供していただきたいです。セキュリティに関しても、我々がそこに神経を使うのではなく(裏ではきつと大変なことをやっている)のでしようけど……、「ここに接続すれば安全です!」みたいな感じになると、とてもありがたいですね。

このプロジェクトはABWの一環として推進してきたのですが、コロナ禍によって「アクティビティ」自体が制限されたため、ABWのメリットは十分に享受できなかったと思っています。もちろんABWを目指したことでDXが進んだのは大きな成果なので、そこは評価できるのですが、もはやABWの先を考える時期にきていると感じています。

現在、KADOKAWAでは約七割の社員がリモートワークを行なっていますが、コロナ禍が収束したあとも以前の出勤率に戻す予定はなく、三つの拠点(東京、所沢、Anywhere)を維持しながら、ライフスタイルや仕事内容に合わせて働く場を選べるようサポートしていきます。ただ、現状では所沢キャンパスの稼働率が想定より低いので、今後、徐々に稼働率を上げていくことが課題です。

最後に、これは決定事項ではなく、個人的な考えなのですが、東京、所沢のワークスペース内には同じチームが集まれる場所——例えば、現在のプロジェクトルームを少しモディファイして、制作中のプロダクトなどを常時、置いておける場があってもいいのかな、と思いつつあります。分散して働くことが前提となりつつある今だからこそ、必要な時にごく自然にメンバーが集まれて、自分たちのアイデンティティを確認し合える場所は大事ですからね。



オールジェンダー仕様のトイレ。



屋上にあがると素晴らしい眺望が開ける。



プロジェクトルーム。ガラス張りになっており、一定期間、チームで占有できる。



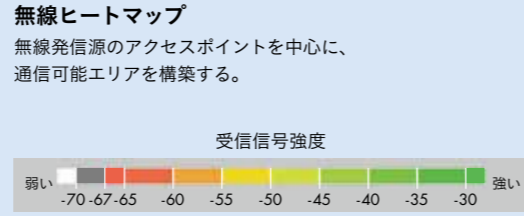
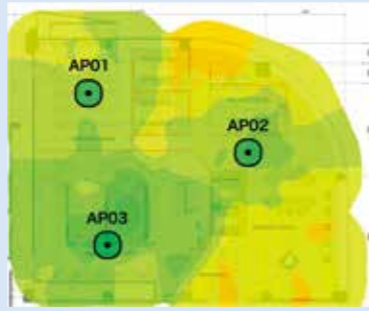
IT関連の困りごとを助けてくれるサポートセンターも併設されている。社員にとっては心強い味方。

れました。
ワンフロアの広々とした空間は、壁やパーティションといった物理的な仕切りがない、オープンなつくりになっています。広さはサッカーフィールド一面に相当する約9000㎡で、約一〇〇〇人が働くことができます。
各エリアは一見ランダムにレイアウトされているように見えますが、利便性や快適さには十分配慮しています。天井高が約6mとかなり高いので、仕事モードへの切り替えをうながすために、フロアの四箇所階段をあがる執務エリア「MORI」を設けていて、ここは天井高を抑えています。各エリアのあいだには、さまざまな人と会話したり、リラクセスできるコミュニケーションスペースが配置されています。
なかを歩いていただくとわかると思いますが、四つの「MORI」が行き止まりなくシームレスにつながっていて、広いフロアを自由に回遊できるつくりになっています。フロア中央には自然光を採り入れ、屋上へ至る中庭があり、フロアのどこにいても外気とのつながりが保たれていて、作業内容や気分にあった場所を見つめることができます。
内装はCMF(Color・色)／Material・素材／Finishing・仕上げ)を重視していて、エリアごとに色分けしたり、ヴィヴィッドな色は使ったりせず、モノトーンの落ち着いた仕上げにしました。そのほかにも、床の目地をわざと不揃いにしたり、キャビネット類も製品化される一歩前の、素地のままのものを入れてもらい、材質のムラを活かすことでよりナチュラルな雰囲気を出しています。
トイレにもこだわっていて、賃貸オフィスだとトイレは変更できませんが、ここでは五箇所



上 LAN 工事に欠かせない LAN ケーブル
写真は自社製品の「eco-patch」

下 扉前に設置された顔認証ソリューション
「SenseThunder」



信号強度	状態	推奨用途	補足
-30dBm	非常に良い	全て	AP(アクセスポイント)直下でみられる強度
-67dBm	良い	WEB ミーティング、 ストリーミングビデオ等	データパケットのタイムリーな伝送を 必要とするAPPにおいての最小信号強度
-70dBm	通信可能	Email, web 閲覧	パケット伝送に必要な最小信号強度

WEB会議などデータ容量が多い通信は、-67dBm以上が推奨されており、「受信信号強度」の左端(白と灰色)以外が対象エリアとなる。

オフィス移転ソリューションを ワンストップで提供

オフィス改革や移転にはオフィス内 LAN や
無線環境の構築などネットワークの再編が欠かせない。

本稿では、IJグループの一員で、さまざまなインフラ工事を請け負ってきた
ネットチャートの業務内容を紹介します。

ネットチャート株式会社
代表取締役

楠本 和弘

ネットチャート株式会社について

弊社は創業以来、データセンターやオフィスの LAN 工事を中心にネットワークインフラを提供している会社です。IJグループの一員としてデータセンター構築や、IJのサービスを利用されているお客さまのオフィス内 LAN 配線、無線構築などを行なっています。

LAN 工事の現場では、電気工事や電話配線といった LAN 配線以外にもさまざまな工事が発生します。工事内容によっては特殊な技術が必要となるため、どんな案件にも柔軟に対応できるよう、許認可・資格を包括的に所持しています*。また、中小企業のお客さまを中心に、LAN 周りだけではなく、ネットワーク機器(ルータ、Wi-Fi)や運用保守サポートなどもワンストップで提供しています。

最近のオフィス事情

オフィスのあり方は、ここ五年間で大きく変わってきました。特にコロナ禍以降のオフィスのあり方は、サービス提案する立場にある弊社が感じている限りにおいても、以前よりさらにニーズの変化が加速・多様化しています。

その大きな要因に「フリーアドレス化」がトレンドになったことが挙げられます。従来のオフィス設計は、従業員人数やフロア面積を中心に決められ、経営陣からのトップダウンにより、コストとの兼ね合いで設計される傾向が強かったと言えます。一方、最近では、社員エンゲージメントに重きを置く企業も増えており、従業員の働きやすさ、企業のミッションに通じたオフィスの在り方が重視され、従業員の立場から設計されるケースも見られます。

とを推奨しています。

ネットチャートの LAN 工事の強み

弊社の LAN 工事に関する強みは、大きく二つあります。まずは、専門部署である FMS 本部(ファシリテイマネジメントサービス)の存在です。弊社は日本国内でデータセンターが普及し始めた黎明期から、データセンター事業に携わってきました。

今では IJグループ内外含め、大型のデータセンター工事からオフィス内の工事まで、案件の大小にかかわらず、社内リソースを使いながら幅広く請け負っていますが、当初はデータセンターに関する知見が少なかったため、セキュリティや通信速度を懸念しながら、ケーブル配線をどのように保って効率的かつ安全に工事すればいいかなど試行錯誤を重ねました。どうすればお客さまに満足していただけるかを検討し、海外のデータセンターを視察するなど、積極的に情報を集めて社内ノウハウを蓄積してきたことが、今となっては弊社の財産になっています。

もう一つは、マルチベンダによる提案から、工事、運用保守まで対応可能な点です。メーカーおよびベンダに制限がないため、お客さまの予算や要望に沿った提案が可能で、導入後もメーカーやベンダに勝るとも劣らない手厚いサポートを行なっています。こうした点から、長くお客さまにご愛顧いただき、オフィス移転工事を一社様から複数回ご依頼いただくこともあります。

オフィス移転ソリューション

お客さま企業の多くは、明確な情報システム部門が存在しない場合や、総務部が情報システム

会議室も、以前は多人数でのコミュニケーションのために用意されていた広いスペースの割合が減り、少人数用もしくは一対一専用の会議室が複数設置されるケースも出てきました。

こうしたことから、ビジネスのスピードが加速し、オンライン会議など多種多様なコミュニケーションのあり方が併用されるようになり、オフィスの在り方が大きく変化していることがうかがい知れます。

今後もオフィスの在り方はさらに変化・進化していく可能性が高く、ソフトウェア開発において最近採用されているアジャイル型のように、臨機応変に対応できるオフィス設計が重要になると考えられます。

社内ネットワークの変化

社内ネットワークの物理的な部分に関しては、ここ数十年、大きな変化は見られませんが、インターネットの急伸とともに、スピードを重視したり、無線環境でどこからでもアクセスできるようにしたいといったニーズが近年、一気に増えてきました。

無線環境は一般家庭にも広く普及しているため手軽に導入できると思われがちですが、企業で無線環境を導入する場合は、事前準備や運用を考える必要があります。アクセスポイントを導入するには、事前調査としてサイトサーベイやヒートマップを作成し、確実にどのエリアでも通信できるよう、事前準備が必須です。とはいえ、昨今では近隣の建物や、上下フロアのテナントなど周囲の環境変化によって無線の電波環境が左右される可能性があります。よって、アクセスポイント導入後も、快適な通信を維持するためには、健康診断のように定期的な検査を行なうことが必要です。

ム業務を兼務されている場合もあり、システム以外のご相談も多数いただきます。そうした際も、弊社はマルチベンダ対応が可能なお任せいただける範囲が広く、オフィス移転の際には移転に関わるほぼ全ての業務を担当させていただくこともあります。最近では、LAN 工事以外にも、多様な要件を含むご依頼を受けることも多くなってきました。そういった経緯もあり、弊社が培ってきた経験や、さまざまなお客さまの移転に関するニーズを満たすためにソリューションとして提供しています。

弊社では、お客さまに提供しているソリューションを自社でも導入しており、本社オフィスはあの意味、モデルルームのようになっています。そのなかで三つ、オススめのソリューションを紹介したいと思います。

一つ目は、顔認証デバイスの「SenseThunder」です。各業務室の扉に設置しており、従業員の顔を認証し、きちんとマスクをつけていて、温度が 37.5℃未満の場合のみ扉が開錠されるようになっていきます。二つ目は「Amazon Connect」です。常に電話対応が必要なカスタマーサポート部門で導入しており、テレワーク中にお客さまからの電話が代表ダイヤルに入った場合でも、担当従業員が支給された携帯電話で受電できます。三つ目は「IntraGuardian2+」です。この製品は、社内ですべて許可されていない PC やネットワーク機器などが社内ネットワークに接続可能なことを検知し、侵入を排除します。

弊社はこれまで、一本のケーブル接続から大規模な工事まで、さまざまな案件に対応してきました。これらの知見・経験を活かし、今後も国内オフィス環境の整備に貢献していきたいと考えています。

* <https://www.ncj.co.jp/company/outline.html>

企業価値を向上させる DWP

DWP（デジタルワークスペース）とは、快適で、生産性を高めるデジタルな仕事空間のこと。昨今のテレワークの拡大、DX、クラウドシフトなどを背景にその重要性が増している。ここでは IJ が考える DWP について紹介する。

IJ が考える DWP

誰もが・どこでも・どんなデバイスでも、「生産性を落とすことなく」、「セキュアに」仕事ができる。それが IJ の考える DWP。

ワークスタイルの変化にともない、社外でモバイルやクラウドサービスを利用する機会が増えました。そして「オフィスにいれば快適で安全」という従来の考え方は転機をむかえています。

DWPの実現には、ネットワークやセキュリティのあり方を見直し、ITインフラを整備することが鍵になります。

「IJ Omnibus」は、DWPの基盤となる諸機能を提供するクラウドサービスです。

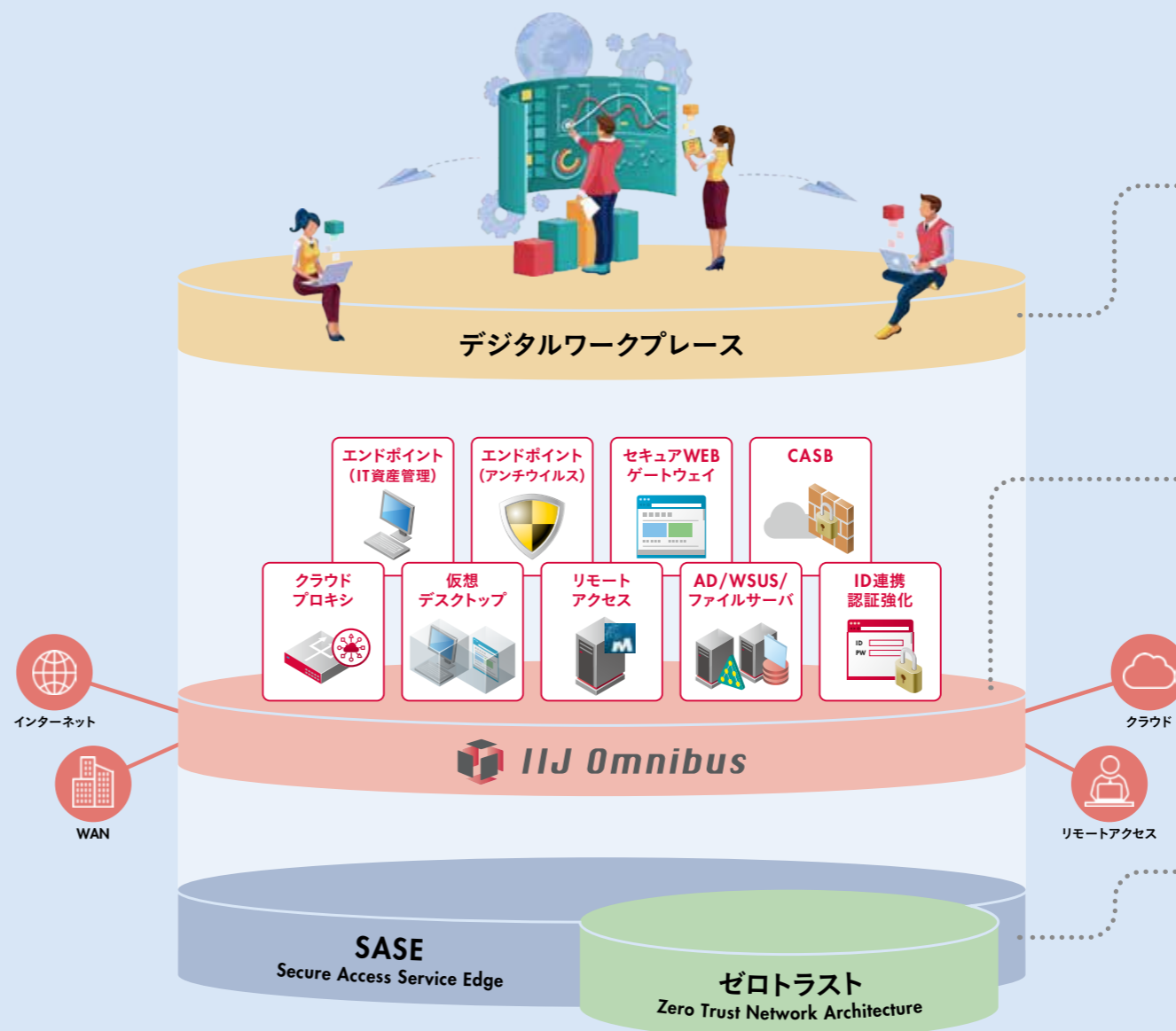
本サービスは、インターネット接続、リモートアクセス、クラウド閉域接続、WAN、セキュリティといった機能を仮想化し、モジュール単位で提供。

つなぐ人、デバイス、接続先などに応じて、さまざまな処理を行ない、ネットワークを最適化します。

企業が抱える課題と IJ のソリューション

「ネットワーク」、「クラウド」、「セキュリティ」—— 3つの軸で IJ のソリューションが、DWPのITインフラの課題を解決します。

IJ が考える DWP 全体概念図



目指す姿

デジタルワークスペース

デジタルを利用し、場所や時間にとらわれない、多様なワークスタイルが可能な世界観。

実現するサービス

IJ Omnibus

デジタルワークスペースの基盤に必要な機能をクラウドサービスで提供。

ベースとなる概念モデル

SASE

「ネットワークサービスとセキュリティサービス」が統合化・集約化されクラウド上で提供される。

ゼロトラスト

境界型防御だけではなく、全てのアクセス元・ネットワークを信頼しない前提の構成。

1	WAN	課題	解決サービス
		フレッツ回線の混雑で、拠点からの通信が重い	IJ Omnibus サービス IPv6で低遅延ネットワークを実現するSD-WAN
	テレワーク	テレワーク整備、どこから手をつければいい？	IJ セキュアテレワークソリューション セキュアで快適なテレワーク環境を最短2カ月で
	リモートアクセス	WEB会議が遅い！切れる！	IJ フレックスモビリティサービス 独自の技術で、つながり続けるリモートアクセスVPN
	ID管理	増え続けるID／パスワードの管理が心配	IJ ID サービス マルチクラウドへのシングルサインオン(SSO)を実現
	認証	ADサーバの面倒な運用から解放されたい	IJ ディレクトリサービス for Microsoft Active DirectoryサーバやWSUSサーバを丸ごとクラウド化
	ファイルサーバ	ファイルサーバのバックアップ作業が大変	SCCloud with IJ / ファイルサーバサービス Windowsサーバをそのままクラウドへ。運用の手間は最小限に
	クラウドプロキシ	クラウド活用でプロキシが悲鳴	IJ クラウドプロキシサービス クラウド上で通信を振り分け、回線やプロキシへの負荷を低減

8	Microsoft 365 への通信	課題	解決サービス
		Microsoft 365、インターネット接続で大丈夫？	IJ クラウドエクステンジサービス for Microsoft Azure Peering Service 高信頼・低遅延のネットワークでMicrosoft 365へダイレクトに接続
	仮想デスクトップ	VDIの運用はむずかしそう。話題のAVD(旧称WVD)も気になる	IJ 仮想デスクトップサービス / Citrix Cloud for Azure Windows Virtual Desktop 導入時はもちろん導入後も安心な、フルマネージドDaaS
	ゼロトラスト	社外から社内へのアクセス、セキュリティレベルが心配	自宅や協力会社のネットワークなど、社外からのアクセスでもセキュリティレベルを維持
	メールセキュリティ	Microsoft 365などメールシステムの障害が不安	IJ セキュアMXサービス 脅威メール対策も情報漏えい対策も万全。メールシステム障害時にも送受信を継続
	エンドポイント	社外持ち出し端末の管理が不安	IJ セキュアエンドポイントサービス 端末の通信ログを可視化して、感染原因の特定や働き方の把握をカンタンに



人と空気とインターネット

YouTube係

—— 非常動顧問

浅羽登志也



どんなことでも関連動画がアップされ、誰でも簡単に参照できる時代になった。今回は、筆者の「米作り」における新たなチャレンジ¹についてレポートする。



何でも動画で調べられる時代

先日、同居人の学生時代の友人が、小学生の息子を連れて軽井沢に遊びに来ているというので、夕食をともしました。ちよつとシャイな男の子だったので、「学校でどんなことしてるの?」と話題を振ってみると、なんと「YouTube係をやってる!」と嬉しそうに答えるではありませんか。「ええっ? それ何?」と突っ込むと、母親の方が「昔の学級新聞みたいなもので、クラスの様子とかを動画に撮って編集してYouTubeに上げてあるんです。先生ができないから、うちの子がやってるんです!」と得意げに解説してくれました。さらに「もしかすると将来の夢はYouTuber²!」と男の子に尋ねると、ちよつとはにかみながら、うなずくではないですか。ああ、もうそういう時代なんですね。前回紹介したギタリストの友人も、最近では英語でYouTubeのレッスン動画を作り始めたそうで、今の子どもたちはこうやって世界との接点を広げていけるんだなあ、ちよつと感動しました。

たしかに筆者も何か実践的な知識を得ようと思つたら、書籍よりもYouTubeに動画がないか探すようになっていきます。音楽系ならば、楽器ごとにさまざまなテクニックの解説動画を見つづられますし、農業だって、理論的な解説から実践編まで、たくさん映像があります。特に今年、前回ご紹介したように、新しい田んぼの立ち上げをやつたので、YouTubeをはじめネットから得た豊富な情報に大いに助けられています。

新しい田んぼは、旧中山道の追分宿から国道一八号を挟んで南側に広がる田園地帯(農業振興地域)にあります。追分という地名は、もともと中山道から北国街道(善光寺に向かう道)が分岐方法です。ただ、完全な自然農だとシンドイ³なので、必要に応じて機械を使つたり、米糠などの有機物を入れたりしています。

お布団農法をやらなかった理由は、布マルチ代がそれなりにかかるのと、一度普通のやり方でやってみたからからです。ただ、お布団(布マルチ)を使わないと、放つておくと草がボーボーと生えてくるので、なんらかの方法で除草をしなければなりません。

有機農業で除草する方法としては、「田車」という、回転する網状の金属の車輪で稲の畝の両側の土を掻くようにして除草する器具を使つたり、自動車用のチェーンを数センチくらいに細かく切って、それを細長い木の板に打ち付けて簾のようにして、チェーンの先で田んぼの表面を掻くようにしながら草の芽を掻き取るチェーン除草器など、いろいろな方法があります。これらのやり方もネットで映像が見つかります。ただ、動画を見ていると、どちらも使うのは大変そう、田車は一畝ずつ全ての畝にかけてやらないといけないので、何十回も田んぼを往復することになりますし、チェーン除草器は自作が大変そうなので、何かもっと良い方法はないものかと、さらにネットで情報を探してみました。

すると、松本市にある公益財団法人自然農法国際研究開発センターのサイトに、農林水産省の補助事業として平成二四年に作成された『有機栽培技術の手引(水稲・大豆等編)』というドキュメントを見つけました。しかも国の予算で作つたものなので、無料でPDFをダウンロードできるではないですか! さっそくダウンロードして読んでみると、有機の稲作の各ステップがかなり詳しく網羅的に書かれており、とても勉強になりました。特に「この文書は信用できる!」と思つた

する地点だったことに由来しています。古くから交通の要所で、宿場が栄え、すぐ隣には「御代田町」という町があるくらいで、稲作も盛んだったことがうかがえます。景観も素晴らしく、田んぼの北側には浅間山が聳え、また南側は緩やかな斜面になっていて、田園風景を一望に見下ろすことができます。そしてその向こうには、信濃鉄道の高架線路が横たわっていて、ちよつとレトロな雰囲気⁴の列車が時々警笛を鳴らしながらガタゴトと行き来する姿も見ることが出来ます。プロなのかアマチュアなのかよくわからないですが、重そうな望遠レンズのついた一眼レフを首から下げた写真家たちが、被写体を求めて時々やってきます。彼らもきっとInstagramやYouTubeなどに画像や映像をアップしているのでしょう。

そんな素晴らしい土地柄にもかかわらず、筆者より少し若い田んぼのオーナーさんは「農業はやつたことがない。お義父さんが一人でやつていたのでよくわからない」とおつしやる造園士さんで、基本的に自由にやらせていただけののですが、わからないことはネットの情報を頼りに試行錯誤している状態です。

初めての「普通」の稲作

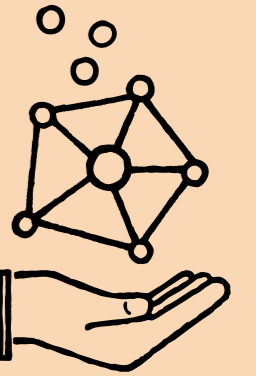
圃場は一反ほどお借りしたのですが、夫婦二人だけでやるのは大変なので、近所に住む、東京のIT系企業に務める友人を誘って二家族でやることにしました。今回の追分の田んぼでは、以前にも何度か紹介したことがある「お布団農法(水稲布マルチ直播栽培)」はやらないことにして、普通に苗を調達して田植えをしています。「普通に」と言っても、友人が自然農派ということもあり、農業や肥料を使わずに、その土地の地力を活かすのは、「お布団農法」についても紹介しているところ、しかも長所と短所がきちんと分析されていて、筆者がここ何年かお布団農法をやつてきた経験に照らし合わせても、とても納得できる内容でした。

そして、このドキュメントの除草の項目を読んでいくと、「竹ぼうき除草」という聞いたことのない除草方法が写真入りで紹介されています。除草器の作り方も簡単そう、竹ぼうきを二本用意して、ほうきの竹の枝の部分をバラして簾のように横に並べて、それを木材二本で挟んで固定し、その木材と竹でできた簾に、ほうきの柄の部分の竹を括りつけて引っ張れるようにすれば完成です。

使い方はYouTubeに映像がいくつかありました。竹の枝の先端が田んぼの土に刺さるように置いて、二本の竹の柄を引っ張つて、土の表面を竹の簾で引っ掻くようにしながら田んぼを往復すれば、発芽したばかりの草の芽を竹ぼうきで掻き出すことができます。さっそく真似してやってみたところ、実に具合が良いではないですか! 竹製なので軽しいし、引っ掻いても稲が抜けることもなく、しかも雑草の芽をしっかりと掻き出すことができました。そんなこんなで、初めてのフツ⁵の稲作は、今のところ雑草に呑まれることもなく順調に進んでいます。

ちよつと失敗したと思うのは、せつかく初めてのチャレンジだったにもかかわらず、作業に夢中になってしまい、その様子を動画に撮つていなかったことです。今回大いにネットに助けられていたので、我々も「ぼくたちはこうやりました」と解説動画を作つて、ネットに還元するべきでした。今年、米が収穫できたら、来年は筆者もYouTube係になって、ちゃんと世界に向けて情報発信したいと思います。

Internet Trivia



インターネット・トリビア

DDoSにも種類がある

IJJ MVNO 事業部 事業統括部
シニアエンジニア

堂前 清隆

サイズが小さいため、通信量がそれほど大きく見えないので、トラフィックグラフだけを見てもわかりにくいかもしれません。

通信回線やルータだけでなく、サーバ本体が狙われることもあります。一つの方法はサーバが稼働しているOSを狙うことです。LinuxなどのOSはネットワークからやってきた接続要求パケットを受け取って、通信開始の処理を行いますが、接続要求だけを大量に送りつけてOSの動作を妨害する手法があります。これは接続要求パケットを投げ続けるだけでいいので、攻撃側にとって負荷が軽いのが特徴です。

また、実際に通信を開始し、サーバにひたすら処理を行なわせる手法もあります。これはサーバに対する通信プログラムを大量に実行すればいいだけなので、知識のない攻撃者にも簡単です。一番わかりやすいのは、WEBブラウザを起動して再読み込みボタンを押し続ける「F5攻撃」です。この場合、OSよりもWEBサーバのプログラムの負荷が上昇しやすく、CPU負荷の上昇やメモリ不足といったかたちで気づくことが多いと思います。

攻撃をさらに効果的にするために、サーバ上での“重い”処理を狙ってリクエストを大量に送りつける方法もあります。例えばECサイトで複雑な条件をつけて商品を検索するとデータベースに高い負荷がかかります。攻撃者がそうした処理を狙ってリクエストを送りつけば、より効果的にDoS攻撃が加えられます。これなどは、WEBサーバというより、アプリケーションサーバやデータベースサーバを狙った攻撃に分類できるかもしれません。

このように、一口にDoS攻撃と言っても、攻撃によって影響を受ける箇所はさまざまです。DoS攻撃を受けてしまった時は、どういった攻撃が行なわれているのか、どの機器が影響を受けているのかを正しく把握し、対応する必要があります。

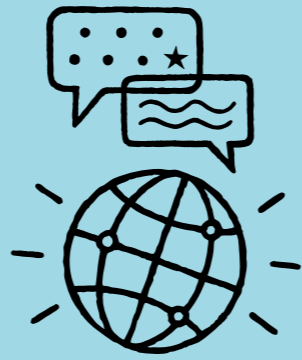
残念なことに現在のインターネットは、日常的にサイバー攻撃が飛び交う状況になっています。なかでも大量のデータを送りつけ、相手のサーバを正常に稼働できなくするDoS攻撃は、規模の大小はあれど、毎日多数観測されています。「DoS」とは「Denial of Service」の頭文字をとったもので、直訳すると「サービス拒否」となり、「大量のデータを送りつけることで、正常なサービス提供を拒否させる」攻撃と解釈できるでしょう。DoS攻撃のバリエーションの一つに、攻撃者が多数のコンピュータを並行利用する「DDoS攻撃」があります。頭文字の「D」は「Distributed」、つまり「分散された攻撃元によるサービス拒否攻撃」ということです。

DoS・DDoSとは、攻撃者が使用するコンピュータの状況に着目した分類ですが、被害を受ける側から見ると、どうなるのでしょうか。

DoS攻撃のターゲットはインターネット上に公開されているWEBサービスなどですが、攻撃対象はWEBサーバだけではなくありません。わかりやすいのが、サーバをインターネットにつなぐ通信回線です。通信回線は、例えば1Gbpsといったふうに通信速度が決められています。この速度とは、一定の時間内(1秒間)に一定量(1ギガビット)のデータを流せるという意味です。そこで、1秒間に1ギガビットをはるかに超えるデータを送りつけば、正常な通信も巻き込んで、通信回線を利用不可能にすることができます。この時、トラフィックグラフを見ると、通信速度の上限いっぱいにグラフが張りついているのが確認できるでしょう。

一方、トラフィックグラフの盛り上がりがそれほどなくても、通信できなくなることもあります。この場合、通信回線が接続されたルータが狙われ、サイズの小さなパケットを大量に送りつけられた可能性があります。ルータには一定時間に処理できるパケット数の上限があり、それを超えると処理が滞り、通信困難に陥ってしまいます。一つひとつのパケットの

Global Trends



グローバル・トレンド

ニューヨーク発セキュリティ意識向上 トレーニングサービス

IJJ America Inc. Business Management,
Business Operation Manager

大導寺 牧子

ニューヨークの夏は二〇時過ぎまで明るく、陽射しは容赦ないものの木陰に入れば爽やかな風で一息つけるという、観光にはもってこいの季節です。コロナ禍で人影もまばらだったブロードウェイは、いまやミュージカルや演劇を楽しむ人々で連日大混雑しています。美術館、展望台、公園や歩道にも人がいっぱい、歩きづらくなったというのが正直なところですが、人が集まることによってニューヨークの街全体が活気に溢れ、とても魅力的で、唯一無二の場所だと実感します。一方で、暴行や発砲事件も起こる街なので、安全対策をしたり危機意識を持つことも欠かせません。

サイバーの世界も同じで、サイバー攻撃の被害から身を守るために、日頃から「セキュリティ意識」を高めておきたいものです。そこでIJJ Americaでは、マネージドサービスとして社員のセキュリティ意識向上のためのトレーニングプログラムを提供しています*。このトレーニングプログラムでは「身をもって体験」することで、気づきや学びを深めてもらうため、模擬的型攻撃メールを社員へ送ります。さらに、時事にあった取り組みやすいeラーニングコンテンツを使っ

て教育キャンペーンを行なうことで、巧みなサイバーセキュリティ攻撃の手法に引っかけられない耐性を育みます。定期的に送信する模擬的型攻撃メールの開封率やフィッシングサイトURLのクリック率の推移から、セキュリティ教育の効果を測定できます。このように社員の能力が可視化されると、対策しやすくなるだけでなく、取り組みを継続するモチベーションも維持されます。

サイバー攻撃の件数やサイバー攻撃による被害額が年々増加しているため、ITシステムのセキュリティ強化対策に目が向けられがちですが、社員一人ひとりがセキュリティを守るという意識の醸成も大切です。そのためにセキュリティ意識向上トレーニングプログラムを活用し、定期的かつ継続的に、教育・訓練を行なうことが望まれます。

アメリカでは事業内容、業界、地域によって、社員のトレーニングの実施がセキュリティ要件として必須となっています。何かと後回しにされやすいセキュリティ意識向上トレーニングプログラムの企画・実行には、本サービスのような外部リソースの活用をご検討いただければと思います！



多くの人で賑わうニューヨーク、ブロードウェイ

株式会社 インターネットイニシアティブ

本社	東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム 〒102-0071 TEL:03-5205-4466
関西支社	大阪府大阪市中央区北浜 4-7-28 住友ビルディング第二号館 5F 〒541-0041 TEL:06-7638-1400
名古屋支社	愛知県名古屋市中村区名駅南 1-24-30 名古屋三井ビルディング本館 4F 〒450-0003 TEL:052-589-5011
九州支社	福岡県福岡市博多区冷泉町 2-1 博多祇園 M-SQUARE 〒812-0039 TEL:092-263-8080
札幌支店	北海道札幌市中央区北四条西 4-1 伊藤・加藤ビル 5 階 〒060-0004 TEL:011-218-3311
東北支店	宮城県仙台市青葉区花京院 1-1-20 花京院スクエアビル15F 〒980-0013 TEL:022-216-5650
横浜支店	神奈川県横浜市港北区新横浜 2-15-10 YS 新横浜ビル 8F 〒222-0033 TEL:045-470-3461
北信越支店	富山県富山市牛島新町 5-5 タワー 111 10F 〒930-0856 TEL:076-443-2605
中四国支店	広島県広島市中区銀山町 3-1 ひろしまハイビル 21 5F 〒730-0022 TEL:082-543-6581
沖縄支店	沖縄県那覇市久茂地 1-7-1 琉球リース総合ビル 〒900-0015 TEL:098-941-0033
新潟営業所	新潟県新潟市中央区南笹口 1-1-54 日生南笹口ビル7F 〒950-0912 TEL:025-244-8060
豊田営業所	愛知県豊田市西町 4-25-13 フジカケ鐵鋼ビル 5F 〒471-0025 TEL:0565-36-4985

IJJグループ／連結子会社

株式会社 IJJ エンジニアリング
東京都千代田区神田須田町 1-23-1 住友不動産神田ビル 2号館 15F
〒101-0041 TEL:03-5205-4000

株式会社 IJJ グローバルソリューションズ
東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム
〒102-0071 TEL:03-6777-5700

株式会社 IJJ プロテック
東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム
〒102-0071 TEL:03-5205-6766

株式会社トラストネットワークス
東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム
〒102-0071 TEL:03-5205-6490

ネットチャート株式会社
神奈川県横浜市港北区新横浜 2-15-10 YS 新横浜ビル 8F
〒222-0033 TEL:045-476-1411

IJJ America Inc.
55 East 59th Street, Suite 18C, New York, NY 10022, USA
TEL : +1-212-440-8080

IJJ Europe Limited
1st Floor 80 Cheapside London EC2V 6EE, U.K.
TEL : +44-0-20-7072-2700

PTC SYSTEM (S) PTE LTD
Jackson Design Hub 29 Tai Seng Street #04-01 Singapore
TEL : +65-6282-0255

この冊子の内容はサービス形態・価格など予告なしに変更することがあります。(2022年8月作成)

※ 表示価格には、消費税は含まれておりません。

※ 記載されている企業名あるいは製品名は、一般に各社の登録商標または商標です。

※ 本書は著作権法上の保護を受けています。本書の一部あるいは全部について、著作権者からの許諾を得ずに、いかなる方法においても無断で複製、翻案、公衆送信等することは禁じられています。

©Internet Initiative Japan Inc. All rights reserved. IJJ-MKTG001-0171

発行／株式会社インターネットイニシアティブ 広報部
お問い合わせ／株式会社インターネットイニシアティブ 広報部内「IJJ.news」編集室
〒102-0071 東京都千代田区富士見2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム
TEL: 03-5205-6310 E-mail: iijnews-info@iij.ad.jp

編集／村田茉莉、鈴木健二、小河文乃
編集協力／合同会社 Passacaglia

表紙イラスト／末房志野
デザイン／榎原健祐、榎原実海 (Iroha Design)
印刷／株式会社興陽館 印刷事業部

Information

1 統合報告ポータル

IJJは、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまに、事業を通じて社会課題を解決し、持続的に成長する姿をご理解いただくため、統合報告ポータルを開設しました。

URL
<https://www.iij.ad.jp/ir/integrated-report/>

対象範囲
株式会社インターネットイニシアティブおよびグループ企業

開設
2022年6月(随時更新)

- 参照ガイドライン**
- ・統合報告フレームワーク
〔価値報告財団 (VRF)〕
 - ・価値協創ガイダンス
〔経済産業省〕



2 IJJ Value 情シスの「いま知りたい」をチャージ

IJJ独自の調査レポート、企業のDX事例、情シス座談会レポートなど、企業の情シスやDX担当者に「宣伝ではない」情報をお届けするコーナーです。皆さまからのリクエストも随時、募集しております。

URL
<https://www.iij.ad.jp/svcsol/value/>



新連載

パラアスリート 笹島貴明の
ROAD to PARIS

vol.1

―― JJJ 広報部 笹島貴明

皆さま、はじめまして。――JJJ 広報部で働きながら「車いすフェンシング」という競技をやっています、笹島貴明です。これから「パリ・パラリンピック」出場を目指す、私のパラアスリート生活について連載していきますので、どうぞお付き合いください！

五年くらい前までは「競技をやっています」とライトに言えたのですが、今や週六〜七で練習する、本格的なアスリート生活をしています。

もともとは二〇一三年、――JJJに普通に営業として入社したのですが、社会人二年目の休暇中にスノーボードでジャンプした時、腰の骨を折ってしまい、それ以後、車椅子生活となってしまいました。

退院後、復職して(最初はパラリンピックなど目指してなかったのですが、仕事と両立できる競技は何かな……と、いろいろなパラスポーツを試していました。そんな折、競技体験会なるものに軽い気持ちで参加したところ、車いすフェンシングの競技関係者から「天才!」「逸材!」と、まあ褒められるの

なので(笑)、すっかりその気になってしまい、車いすフェンシングを始めました(あとから知ったのですが、当時、東京パラリンピックが決定しながらも競技人口が一桁止まりで、是が非でも新人を発掘したかったようです)。

そうした事情も知らず、すぐにテレビやラジオに取材していただき、その際、すっかり舞い上がって電波に乗った発言が「東京バラで金メダルを獲ります!」でした。ここから目標だけが大幅に先行する、笹島の社会人アスリート生活がスタートしたのです。(続く)



表紙の言葉「バス通りと停留所」

決まったルートを毎日休むことなく走り続ける路線バス。自分が乗るバスを停留所で待ちながら、いつも決まった時間にバスが来ると、ほっとします。予期せぬ事態に直面することもあります。毎日一定のパターンで繰り返される日常生活のルーティーンは、実はとても平和なことなのだと感じます。

末房志野



◎IJJ.news表紙のデザインを壁紙としてダウンロードいただけます。ぜひご利用ください。

URL: <https://www.iij.ad.jp/news/iijnews/wp/>

◎IJJ.newsのバックナンバーをご覧ください。URL: <https://www.iij.ad.jp/iijnews/>

編集後記

フヨウは桃色の大きい花、ムクゲは白や赤紫の小さい花。ハイビスカスは赤、黄、白などの大きな一輪咲き。似たような花の形のタチアオイは、小さい花が縦にいっぱい並びます。以上、夏によく見る、アオイ科の花の見分け方です。なお、オクラやモロヘイヤもアオイ科です。(A) / 炎天下に外を歩く高齢の母を心配して、首掛け扇風機をプレゼントしました。ヘッドホンのようなあの形状をご存じの方も多いと思います。母が住む実家に行って渡すのに、逆さにしてしまい、「涼しくない」と言ったりなど……。紆余曲折はありましたが、先日電話をしたら、今では外出時には必ず使用しているそうで安心しました。(K) / 会社の制度を利用して、この週末から英会話を始めました。マンツーマンのオンラインレッスンで、初回のレッスンでは、名前や住んでいる所、家族や仕事のことなど色々な質問に英語で答えていきます。社会人になってからめっきり英語を使っていなかったので、十数年ぶりでしょうか。言いたいことは(日本語で)頭に浮かんでいるのに、うまく英語に変換できません。それはまるで、言葉がまだ上手にしゃべれない幼児が足をバタバタさせているようで、何とも歯がゆい感覚です。あっという間に25分のレッスンが終了。尻込みする気持ちをグッとおさえて来週のレッスンの予約を取りました。(M)



IIJ

Internet Initiative Japan