

Vol.36

2018
Spring
エキシューマー

EKISUMER®
駅から、消費と社会を考える

特 集

2017年を振り返る



エキナカや駅のファッションビルなどで
ショッピングを楽しむ消費者たち。

駅消費研究センターは、

そんな人たちを“エキシューマー”と名付け、
さまざまな視点から研究しています。

【 発 行 】

jekí

駅消費研究センター

【発行責任者】金森 誠
(株式会社ジェイアール東日本企画 常務取締役企画制作本部長)

【編集責任者】加藤 肇
(株式会社ジェイアール東日本企画 駅消費研究センター長)

【編 集 委 員】安川由紀 松本阿礼

【お問い合わせ】03・5447・0991

【 U R L 】<http://www.jeki.co.jp/ekishoken/>

【 制 作 】

プロジェクトディレクター
坂野泰士 (有限会社シンプル研究所)

編集
小林英明 須田佳織 佐藤勇人 (株式会社レマン)

デザイン
和田展明 小川恵里 (株式会社レマン)

印刷
新日本印刷株式会社

小誌で掲載しているJR東日本社外からの寄稿文や、対談・インタビューなどでの
発言の内容は、必ずしもJR東日本の見解を反映しているものではありません。



2017年の 注目すべき ニュースは

EKISUMER
2 0 1 8

Vol. 36

近年、働き方の見直しが叫ばれてきましたが、2017年はその実現に向けたさまざまな動きが見られました。2月には、経済産業省と日本経済団体連合会の主導によりプレミアムフライデーが始まり、7月に東京都が主催した時差Bizは、約320もの企業・団体が参加。官民一体となった働き方改革の一大キャンペーンが行われた一年だったといえるでしょう。

街にはコワーキングスペースやシェアオフィスが増え、カフェで仕事や会議をする人の姿も、多く見かけるようになりました。生活者も、自身の働き方を、より考えるようになったのではないのでしょうか。こうした流れの中で、鉄道や駅、駅周辺でも、多様な働き方に対応するサービスや施設の拡充が進みました。

今号では、2017年の駅や駅周りの数々のニュースの中から、駅消費研究センターが注目したトピックスを、実務家の方へのインタビューも交えて紹介します。2017年を振り返りつつ、これからの駅や駅周辺の可能性を考察しました。

働き方改革を後押しする新たな“オフィス”



2018年2月、日本第1号として六本木にオープンしたWeWork アークヒルズサウスの共用ラウンジ。続いて3月以降、丸の内、新橋、銀座、神宮前にオープン。

2017年、ニューヨーク発のワークスペース運営会社「WeWork」が、ソフトバンクグループと50%ずつ出資した合弁会社を設立し、東京への進出を発表しました。2018年2月から順次、六本木、丸の内、新橋、銀座、神宮前での営業を開始しています。WeWorkは、2010年、ニューヨークに第1号のワークスペースを開設。その後、世界66都市に212のワークスペースを設け、メンバー数は現在20万人以上に上ります(2018年2月1日時点)。ワークスペースは、世界中の活用実績データに基づき、常に利用者が働きやすい環境を提供できるように運営されています。さらに特徴的なのが、各スペースに配置された「コミュニティマネージャー」の存在です。彼らは、利用者の特性や事業内容などを把握して、ワークスペース内でのイベントを企画したり、メンバー同士を紹介したりといった役割を担います。WeWorkを利用する企業や個人の間に新たなコラボレーションが生まれる仕組みづくりがなされているのです。

貸し会議室・レンタルスペースの予約サイトを運営する日本のベンチャー企業「スペース」は、企業や個人が使用していない駅近の部屋などを借り上げ、レンタルスペースとして提供しています。1時間500円～と格安で利用できることから利用者が増加しており、また、遊休スペースを有効活用できる貸し手側の企業や不動産オーナーからも好評を得ています。さらに2017年12月には、1時間1杯50円(スペース会員以外は100円)でコーヒーを提供する「スペースコーヒー」をスタート。夜間しか営業しないレストランなどの飲食店の、営業時間

外の空間を借りて営業するカフェで、看板や内装は元の店のまま、スペースコーヒーであることを示すのはのぼりや立て看板だけ。徹底してコストを抑え、低価格を実現しました。もちろんビジネスパーソン向けに、電源やWi-Fiを完備。現在は新宿、渋谷の駅から徒歩5分以内の立地にある計5店舗(2018年3月末時点)で営業しており、20～30代のビジネスパーソンに多く利用されているそうです。

2017年9月、品川駅港南口近くの「品川シーズンテラス」の屋外スペースでは、「品川アウトドアオフィス on the GREEN 2017」が開催されました。“都会の開放的なワークプレイス”を目指し、広大な芝生の上に、大型テーブルやホワイトボードを備えたテントやタープを設置。電源やWi-Fiも完備し、会議や個人作業など多様なワークスタイルに合わせた“アウトドアオフィス”が出現しました。平日10日間の期間限定の開催でしたが、参加者は、緑の中で外の空気を感じながら働くという新鮮な体験を楽しんだようです。

近年は、従来通りの“オフィス”ではない環境へのニーズが高まっています。多様な働き方に合わせて、オフィスのあり方にも多様化が求められています。



左／品川アウトドアオフィスの様子。右／電源、Wi-Fi全席完備のスペースコーヒー。写真は渋谷3丁目店

PICK UP INTERVIEW

[WeWork]

グローバルなコミュニティと交流できる
新しい働き方を提案

WeWork Japan CEO Chris Hillさん

WeWork日本進出の背景と特色をお聞かせください。

Hill 昨年7月、ソフトバンクグループと合弁ベンチャー企業を設立し、日本のマーケットに参入しました。両社のCEOがインドでのイベントで「世界中のクリエイターを応援するためのオープンシェアオフィス」について意見を交わしたことがきっかけです。

私たちは働く人々が集中し、創造性を高められるよう、快適なオフィス環境を提供します。また、世界各地から集めたメンバーの傾向や利用状況などのデータを活用し、オフィスの最適化を図っています。WeWork最大の特色は、グローバルに人と人をつなぎ、協力して仕事ができるようにするためのコミュニティ・プラットフォームがあることです。それぞれのワークスペースでは、メンバーに向けた文化的・商業的・社会的なイベントを定期的に開催。また、メンバー同士が仕事のアドバイスをし合えるツールとしてWeWorkアプリも提供しています。

東京オフィスで想定している利用者は？

Hill 起業家から中小企業、多国籍企業を含む大企業まで、あらゆる層の働く方たちが対象です。スペース不足に悩む企業が、必要に応じて席や分室を設けるといった利用も可能です。開放的な環境の中で、業種の異なる他企業の社員たちとも交流できるので、海外では部署を丸ごとWeWorkに移転させる企業もあります。海外の利用者も、東京オフィスの機能性とサービスに注目しています。

シェアオフィスやコワーキングスペースの活用により、日本人の働き方はどう変わっていくと考えていますか。

Hill 働き方改革への関心が高まり、具体的なソリューションが求められている今、日本は転換期を迎えています。私たちは、夢を実現するために柔軟な働き方を求める人が日本にも増えてほしいと考えています。また、その方々を応援することで、働き方を急速に変化させていく後押しができればと思っています。

働き方が変わる中で、交通拠点の駅という立地をどう思いますか。

Hill 日本で働く人たちにとって、鉄道は必要不可欠な交通手段です。私たちも、新しく開設するオフィス物件を探すときには、駅からのアクセスのよさを必ず考慮に入れます。

今後の展開についてはどのように考えていますか。

Hill 今後、日本に広げていくWeWorkのネットワークは、より自宅に近い場所でフレキシブルに仕事をしたい人たちにとってソリューションになるでしょう。特にワーキングマザーにはメリットが大きいと思います。より多くの通勤者に新たな価値を提供できるよう、このような柔軟に働ける場を、大きな駅の周辺だけでなく中規模な駅の周辺にもつくり、広げていきたいと考えています。



左／アークヒルズサウスはマンスリー契約で利用でき、専用デスクが1人98,400～122,800円、空いているデスクが使えるホットデスクは1人68,000円。独立したスペースが用意されるプライベートオフィスは1席129,000円～。右／アークヒルズサウスのコミュニティバー(受付)

地方に広がるサテライトオフィス

情報通信技術を活用し、時間や場所にとらわれずに働くテレワークは、働き方改革の大きな柱として注目されています。さらに、テレワークの形態の一つとして、企業や団体の本拠地とは離れた所に設置されるサテライトオフィスにも、注目が集まっています。近年では、都心に本社を置く企業が地方にサテライトオフィスを持つケースも増えてきています。

2017年、総務省では、働き方改革の一環、そして地方への人・情報の流れを創出することを目的として、「おためしサテライトオフィス」事業をスタートしました。この事業は、モデルとして採択された18の地域の自治体が、サテライトオフィス設置のモニター企業を募集するものです。

モデルとなった地方自治体の一つである群馬県みなかみ町には、2017年3月、「テレワークセンター MINAKAMI」が開設されました。みなかみ町、富士ゼロックス、テレワーク関連業務を手掛ける一般社団法人コトハバ、Webサイト運営会社のデジサーフが、それぞれの専門

分野を生かして共同で開設し、建物は2016年に閉園した幼稚園を改修して利用しています。本センターの強みは、東京駅から最寄りの上越新幹線上毛高原駅まで新幹線で66分というアクセスのよさ。加えて、谷川岳の麓で、豊かな自然や温泉に恵まれた環境のよさも見どころです。みなかみ町では、今後の利用者増加に大きな期待を寄せています。



テレワークセンターMINAKAMIに8室あるオフィスのうちの1室。占有利用は月額7万円

快適な通勤をかなえる「時差Biz」

社会の生産性向上に向け、解決すべき課題といわれ続けているのが、首都圏における通勤ラッシュです。東京都は2017年7月、通勤時間をずらすことによって満員電車の混雑緩和を促進する「時差Biz」キャンペーンを実施し、JR東日本、首都圏の私鉄各社などの鉄道事業者を含め約320社以上の企業が参加しました。

東急電鉄では、早朝の時間帯に臨時特急列車「時差Bizライナー」を運行。さらに、朝時間の多様な選択肢を提供するというコンセプトの混雑緩和プロジェクト「グッチョイ (Good Choice) モーニング」を実施しました。このプロジェクトでは、①移動手段を選ぶ、②働く場所を選ぶ、③乗車時間を選ぶという3つの選択肢を設定しており、①は、平日7時～9時30分の間、田園都市線の対象区間を含む定期券で渋谷駅行きの東急バスにも追加料金なしで乗車できるというもの^{※1}。②については、同社の会員制のサテライトシェアオフィス「NewWork」が、7時～9時30分の間、無料で利用可能となりました。③は平日7時30分までに対象

駅を利用すると、東急線のアプリを使って沿線のお店などで使えるクーポンがもらえるサービスです。

この取り組みが評価され同社は東京都から時差Biz推進賞(プロモーション部門)の表彰を受けました。時差Bizキャンペーン終了後も、プロジェクトは継続しています^{※2}。

※1 池尻大橋駅～渋谷駅間を含む電車定期券を持つ利用者が対象。国道246号を運行する渋谷駅行きの東急バスに乗り換え可能。

※2 NewWorkの無料利用については、直営店6店舗、法人契約のみ、2018年3月30日まで。



NewWorkは全国88店舗(2018年2月末時点)を展開。写真は自由が丘オフィス

[テレワークセンター MINAKAMI]

多様な「ワーケーション」提案で
地方と都市との人の流動を活性化したい

一般社団法人コトハバ 代表理事 都丸一昭さん

みなかみ町 総合戦略課 戦略推進室長 櫻井 学さん

テレワーク拠点を設けた背景をお聞かせください。

都丸 働く場所を働く人自身が選べるようになってきた時代、都心から新幹線を使って1時間程度で来られるみなかみ町は、「出社する場所」としてテレワーカーに選んでもらえる所だと考えています。さらに、水と緑が豊かで温泉もあり、四季を通じてアウトドアレジャーが楽しめるというみなかみ町の既存の資源も生かせば、都心部で働く人たちに魅力的な環境を提供することができます。

櫻井 もう一つの理由は、人口減と少子化です。今、町の人口は約19000人強でピーク時の約半分。近年は年に400人ほどのペースで減っています。子どもの出生数も、これまで100人を保っていたのですが、2～3年前から80人前後です。若い世代の流入人口を増やすことが、切実な課題としてあります。主要産業である観光業についても、夏冬とそれ以外の時季、週末と平日でも客数の差がかなり大きいので、その差を埋めたいとも思っています。

施設の利用状況はいかがですか。また利用者からは、どのような声が寄せられていますか。

都丸 1月の段階でオフィス契約は3社。3月までに5社に増える予定です。スポット利用は38社で、これまでに約450人が利用しています。利用する方には、テレワークセンターの中で仕事をするだけでなく、みなかみの美しい自然に触れ、遊びながら働く「ワーケーション(ワーク+バケーション)」という提案を行っています。例えば、森の中を歩き

ながらの「ウォーキングミーティング」や、真夏限定で清流に足を浸しながらデスクワークをする「水冷オフィス」などを行っています。いつもとは違う自然の中で働くことで発想の幅が広がる、という声をいただいています。子育て世代の方向けの「子連れワーケーション」なども好評です。

このような地方のテレワーク拠点のこれからとは？

櫻井 正直、今のところは未知数の部分が大きいですね。既にサテライトオフィスの利用に積極的な企業もありますが、そうでない企業もまだまだ多くあります。働く時間と場所を選べる風土が企業に根付いていくかどうか、テレワーク普及の大きな要素になると思います。

都丸 この施設は、民間企業(2社)・団体とみなかみ町の4者で運営していますが、地元の観光業者と参画しているIT企業のコラボ企画も動き始めています。IT利用で、地域情報をより有効に発信していこうというものです。

櫻井 テレワーカーを受け入れるプログラムづくりや、IT活用は行政の苦手な領域なので、そこを埋められるのが官民協働のよさだと思います。結局、「箱」だけを造っても意味がない。訪れる方々にどんな体験を提供できるかが重要ですから。

都丸 みなかみの豊かな資源を生かして、都市部企業のパフォーマンス向上につながる提案をしたいです。そうした取り組みを通じて、都市部とみなかみ町を行き来する、人の流動を活性化していければと思っています。



左/真夏限定の水冷オフィス。集中して企画書作成などに取り組みたい人に好評だという。右/元幼稚園の保育室を改装したオフィス内に、高速Wi-Fiや遠隔会議システムなどの設備が整う。写真はワーキングマザーが集まった子連れワーケーションの様子



写真提供/コトハバ

技術の進化が生んだ業務効率化

H.I.S.ホテルホールディングスは、「初めてロボットがスタッフとして働いたホテル」としてギネス認定された「変なホテル」の東京1号棟として、2017年12月「変なホテル東京 西葛西」をオープンしました。業務効率化を掲げて導入したロボットが話題となった同ホテルチェーンは、隣接するテーマパークの利用客を見込んだ進出が続いていましたが、西葛西では初めての都市宿泊型ホテルとしての機能を持たせ、ビジネス層もターゲットとしています。

11階建て全100室のホテルで働く人はわずか7人。フロントでは2体の恐竜型ロボットが出迎えてくれます。加えて宿泊客が無料で使えるスマートフォンや、クローゼット型の衣類リフレッシュ機など先進的で機能的な設備も導入しています。変なホテルは、2018年2月に東京・銀座、さらに2019年3月までに東京、大阪、福岡の各都市に新規ホテルをオープンする予定です。

2017年は、店舗運営の効率化を図る取り組みとして、セルフレジも注目された年でした。また、作業に慣れた店員が

商品バーコードの読み取りだけを行い、買い物客自身が精算機で支払う、セミセルフレジの導入も目立ちました。先行していたスーパーだけでなく、飲食やアパレル、レンタルDVDなど、さまざまな業界に広がりを見せています。2017年4月には、経済産業省主導の下、コンビニ大手5社が、2025年までに国内全店舗にセルフレジを導入することを発表。深刻化する人手不足の対応策として、今後も広がっていきそうです。



恐竜型のロボットが出迎える「変なホテル東京 西葛西」のフロント

受け取りも返品もスムーズになる駅ビル試着室

ヤマトホールディングスは2017年12月、ECで注文した服やファッション雑貨を駅ビルで試着できる新サービスの実証実験開始を発表。2018年1月4日から3月30日までの期間中、JR京浜東北線大森駅に直結する「アトレ大森」内の「Fittingステーション」で、対象のEC事業者7社のECで注文した商品の保管、試着、受け取り、返品ができるサービスを提供しました。試着してサイズやイメージが合わなければ、常駐の専門スタッフが返品に対応してくれます。今回は、実用化に向けた期間限定の実証実験のため、決済終了後の商品が対象でしたが、本格的なサービス開始後は、「Fittingステーション」での決済も可能になる予定です。

このサービスは、社員から広くアイデアを募集して事業創出へとつながるヤマトグループの新制度「New Valueチャレンジ」を通じて生まれました。EC利用者は、仕事帰りにも立ち寄りやすい駅ビル内で、配達時間を気にせず受け取ることができ、自身で返品を行う手間もかかりません。一方、EC事業者にとっては「Fittingステーション」が顧客

との新たな接点となります。また、常駐スタッフがいることで試着時の商品の状態確認ができる、その場で返品処理ができるため返品遅れによる販売機会損失を防ぐことができる、などのメリットもあります。

近年、EC市場の拡大による宅配便個数の増加や再配達が社会問題となっています。再配達のリスクがない「Fittingステーション」が実用化されれば、この問題解決の一助となるかもしれません。



「Fittingステーション」に届くと3日間保管され、10～21時まで試着できる

【変なホテル】

ロボットとAIの進化は
人の働き方をより創造的なものにする

エイチ・アイ・エス 経営企画本部 広報室 三浦達樹さん

「変なホテル」の着想はどこから生まれたのですか。

三浦 スマートハウスプロジェクトが出发点でした。自然エネルギーを取り入れて、快適で生産性が高いホテルをつくりたいというプロジェクトです。進めるうちに「ロボットを入れてはどうか」という案が出てきました。人に代わって、いろいろなことができるのではないかと。そこに製造やシステム構築など、ロボット関連の企業や大学の研究者がたくさん集まり、ハウステンボスで「変なホテル」の第1号が生まれました。

以後開業した、舞浜、ラグーナテンボス（愛知県蒲郡市）まではテーマパークの近接地ですが、2017年12月開業の西葛西と2018年2月開業の銀座は都心の立地。訪日外国人やレジャー層に加え、ビジネス層の利用も想定しています。2016年から5年間で100棟の「変なホテル」を自社展開する計画で、海外への展開も考えています。

ロボットの導入で人件費が大幅に節減できますね。

三浦 1号棟の開業時に30名いたスタッフは、7名まで減っています。シフト制で常駐しているのは2～3名程度です。人件費を大幅に抑えられるので、高価なロボットを導入しても利益を出せるのですが、ひたすら効率を追求しているわけでもないんです。チェックインから精算までが自動化されているので、受付の人型や恐竜型のロボットがなくても、一連の業務はできます。しかし、ホテルの受付がタッチパネルだけでは、あまりに味気ないでしょう。

弊社はテーマパークを運営していますから、快適性と併せて「楽しさ」を提供したい。ロビーの水槽で泳ぐ魚型ロボットなどは生産性を上げるものではないですが、お客さまに楽しんでいただきたいという思いで置いています。

「変なホテル」は、業界にどんな影響を与えるでしょう。

三浦 今でも、サービス業の人材が不足しています。人口減少がさらに進むとロボットやAIは、あらゆる分野で活躍することになるでしょう。一方、これから世界の旅行人口は増え続けて、ホテル不足が起こると私たちは見えています。訪日外国人旅行者数は約2800万人ですが、世界の旅行人口は12億人を超過しており、それが2030年には18億人になるといわれています。とくに近年、急増しているのが中国と東南アジアエリアです。実際に西葛西は、開業1カ月時点では、訪日外国人客が4割を超えています。これからは、少人数で運営できる生産性の高いホテルをつくっていかねばならないわけです。

人間の働き方も変わっていきますね。

三浦 物理的な労力を要する仕事はロボットに任せ、人はより創造的な仕事にシフトしていくことになるでしょう。「変なホテル」の従業員は、ロボットにできない部分の補完もしますが、お客さまにいかに満足してもらうか、その工夫に労力を注いでいます。ロボットは、そんなふうに人の働き方を変えていくのだと思います。



左／2017年3月にオープンした「変なホテル舞浜 東京ベイ」には、魚型ロボットの泳ぐ水槽が設置された。楽しさを演出するだけでなく、一般的な水槽よりも、清掃といった管理の面からも効果的だ。右／「変なホテル ハウステンボス」はクロックもロボットが行う

都市部の移動を効率化する自転車シェア

中国やヨーロッパなど世界各地で普及している自転車シェアサービスの導入が、日本でも進んでいます。従来のように借りた場所に返却する往復型のレンタサイクルとは異なり、複数のサイクルポート（駐輪場）で貸出・返却ができ、スマホを使って気軽に利用できる仕組みが整備されているのが、近年の自転車シェアサービスの特徴です。最寄り駅から目的地までの"ラストワンマイル"を効率的に補う移動手段として注目が集まっています。

2017年8月には、中国発の「Mobike（モバイク）」が日本に初上陸し、札幌市でサービスを開始。フリマアプリで知られるメルカリも2018年からシェアサイクルサービス「メルチャリ」を開始するなど、2017年は国内外の企業による参入発表が相次ぎ、話題となりました。

これらに先駆け、NTTドコモは2011年から自転車シェア事業に取り組んでおり、2015年に「ドコモ・バイクシェア」として法人化。東京都心部を中心にエリア拡大を続けており、現在は都内10区（千代田区、中央区、港区、新宿区、

文京区、江東区、渋谷区、品川区、大田区、練馬区）や横浜市、仙台市、広島市など全国24都市で展開しています。このうち、都内7区（上記のうち品川区、大田区、練馬区を除く。2018年4月より品川区、大田区も参入予定）では、区をまたいでの広域相互利用も可能。通勤通学、勤務中の外回りなどの移動手段として普及しつつあり、会員数は約31万人（2018年1月時点）、2017年の利用回数は昨年比1.5倍と急拡大しています。



電動アシスト付きのドコモ・バイクシェアの自転車。駐輪場はアプリで検索可能

「乗り入れ」を実現した座れる通勤電車

2017年3月より、西武鉄道は有料座席指定列車「S-TRAIN」の運行を開始しました。これまでに、通勤ラッシュ時の乗客への負担軽減と、通勤時間の有効利用に対応するため、JRや私鉄各社は座席提供型の列車を推進してきました。S-TRAINが今までと異なるのは、西武鉄道池袋線内のみではなく、東京メトロ、東急電鉄、横浜高速鉄道の各社と相互乗り入れで直通運転を行っている点です。

例えば、郊外の住民が都内のオフィスに通勤する際、池袋、新宿といった主要ターミナル駅までは座席提供型の列車で移動できても、その先は乗り換えが必要でした。S-TRAINは、通勤先のより近くまで座ったまま行ける、他線乗り入れの直通利用を狙いとしています。スマートフォンやPCの充電に役立つ電源コンセントもクロスシートの窓際に完備されたほか、無料のWi-Fiサービスも備えています。



「S-TRAIN」は全席指定。移動時間を有効活用できるようデザインされている

トイレの空き状況が分かる鉄道会社公式アプリ

近年、各鉄道会社から次々とリリースされている公式アプリ。路線の運行情報や遅延情報の提供が中心ですが、列車の混雑状況が分かる機能なども搭載され、利便性はますます向上しています。

2017年6月、小田急電鉄は公式スマートフォンアプリ「小田急アプリ」の配信を開始しました。中でも、小田急新宿駅のトイレ空き状況が分かる機能が好評です。乗降客数の多い新宿駅では、トイレ探しも一苦勞。西口と南口の3カ所のトイレが対象となりますが、このアプリを利用すれば、男女別の個室の空き状況の表示を確認し、空いているトイレに駆け込むことができます。小田急が採用したのは、KDDIが同年新たにサービス提供を開始した「KDDI IoTクラウド 〜トイレ空室管理〜」で、トイレの個室の扉にセンサーを取り付け、KDDIのクラウドとつないで空室状況を一元管理する仕組みです。もともとの開発は、オフィスビルなどで導入し、そこで働く社員の利便性を向上することを目的としていましたが、駅に設置することで駅利用者の

ニーズとも一致した形です。

また、東京メトロが配信する「東京メトロアプリ」でも、2017年12月から2018年2月まで、池袋駅でトイレ空室状況提供サービスの実証実験が行われました。丸ノ内線、有楽町線、副都心線のトイレと商業施設内の有料トイレの4カ所を対象に最新の空き状況を表示。この実験により、利用者の当該サービスへのニーズ検証やトイレの稼働状況を分析し、快適性や利便性の向上につなげていく試みです。



小田急アプリの画面



東京メトロアプリの画面

働き方改革をきっかけとした新しい“夜時間”の使い方

2017年2月、経済産業省や日本経済団体連合会の主導により始まった「プレミアムフライデー」。駅商業施設などでは飲食店を中心に、プレミアムフライデーに連動した割引や特別メニューが企画されました。

経済産業省では「プレミアムフライデートリップ」と題し、金曜午後に出発する「+0.5日」の旅のPRを実施。地域の観光地としてのポテンシャルや交通アクセスなどの観点から選定された全国10エリア（ニセコ、蔵王温泉、瀬波温泉、彌彦神社、湯河原温泉、修善寺温泉、湯の山温泉、高野山、御手洗、湯布院）の観光地を、タレントの関ジャニ∞（エイト）そっくりなパペットグループ「プレキン∞」が訪れ、SNSで地域の魅力を発信しています。また、プレキン∞が歌う「プレキン節 〜替え歌ofスーダラ節〜」のミュージックビデオも話題となりました。

「ノー残業デー」をはじめとする企業の働き方改革の取り組みともあいまって、仕事後のプライベートな“夜”の過ごし方に着目した取り組みも生まれました。

社会人にもさまざまな学びの場を提供する産業能率大学は、JR東京駅直結のセミナールームで「夜活講座」を開始。仕事のスキルアップに役立つビジネス講座と、人生や心を豊かにする教養講座で、アフターファイブに自分磨きをするビジネスパーソンを応援しています。

働き方改革がさらに加速する2018年は、新しい時間の使い方を提案するサービスへの関心が高まりそうです。



官民共同で、さまざまな普及・啓発活動を行ったプレミアムフライデー



働き方改革は、問題解決のためではなく 1人ひとりの豊かな人生のために。

国を挙げて働き方改革を推し進める昨今、あるべき未来の姿を示唆するのが、2016年7月から先進的な人事制度「WAA」を導入しているユニリーバ・ジャパン。社員それぞれが自分らしく働きながら、かつ生産性も高めているという。「WAA」導入の仕掛け人である同社取締役 人事総務本部長の島田由香さんにお話を伺いました。

働く場所も、時間も、 自分で自由に決める

導入時から非常に大きな注目を集めているWAAですが、具体的にはどのような制度でしょうか。

島田 WAAは、Work from Anywhere and Anytimeの略。名前の通り働く場所や時間を、社員が自由に選べる制度で、私たちは「ワー」と呼んでいます。今まで通りオフィスで仕事をしていいですし、自宅やカフェ、図書館などでもいい。自分の好きな所で働くことができます。また、働く時間についても、平日午前6時から午後9時の間で、いつ働き、いつ休憩を取るのかを自由に決めることができます。

導入していた、在宅勤務制度やフレック

スタイム制度との違いは何ですか。

島田 これまでの勤務制度は、オフィスか自宅かのどちらかで仕事をする決まっていた、コアタイムもありました。でもWAAは、仕事の場所・時間を選びません。例えば移動が多い日にはカフェに立ち寄ってもいいし、気分を変えて公園で仕事をしてもいい。旅行先で1時間だけ電話会議に出て、残りはゆっくり過ごしてもいい。結果さえ出せばいいです。クリエイターや表現者の方などはそんな働き方が当たり前ですよ。なぜかオフィスで働く人たちは、ずっとデスクにかじりつくことが当たり前になっている。そんながんじがらめの環境で、もっとクリエイティビティを発揮したい、イノベーションを起こしたいと言われても難しいですね。

かなり自由度の高い、思い切った制度だと思いますが、なぜ導入しようと思ったのですか。

島田 根底にあるのは、自分らしく働いてほしいという思いです。人はそれぞれ、どんなスタイルで、どのように仕事をすれば、自分のパフォーマンスが向上するか知っています。それを最大化できたら、組織はもっと元気になるはずだと、働き始めた頃からずっと思ってきました。でも現実には「定時に会社に行かなければ」とか「言われた通りに全部やらなければ」ということにとらわれて、自分らしさとは全くかけ離れてしまっています。日本の通勤ラッシュは、その典型ですね。

大切なのは、ワークよりもライフ。「ワーク・ライフ・バランス」ではなく、「ワーク・イン・ライフ」なのです。働くことは、どう生きるかということの中の大切な一つの要素。皆が、自分の人生というものをもちと考えるべきだと思います。

導入へと大きく動いたのは4年前、イタリアから新たなトップが着任したことがきっかけです。弊社の代表取締役プレジデント&CEOであるフルヴィオ・グアルネリは、日本人の働き方を見て驚いて、「なぜみんな早く帰らないのか?」「家族とはいつ過ごしているのか?」という素朴な疑問を投げかけてきました。まさに私がずっと思ってきたことです。そこで、温めていたプランを提案したら、すぐにやろうということになりました。それがWAAです。彼が着任して4カ月後には、全社にWAA導入を告知しました。トップの英断があったからこそ、実現できたのです。

心配より信頼。問題が 起こったら、解決すればいい

素晴らしいスピード感ですが、障壁などはなかったのでしょうか。

島田 思い返すといろいろありましたが、私自身は全く障壁とは感じていません。どうしたらできるか、ということしか考えていませんでしたから(笑)。

私は、人生は4つのことでしか決まらないと思っています。「好き」か「嫌い」か。「やる」か「やらない」か。もっとこうしたいと思うことがあるのなら、それは「好き」なこと。後は、それを「やる」か「やらない」か。「やりたいけど、でも……」と始める前からあれこれ心配していても仕方がない。やってみなければ何も分からないのですから。

もちろん、「やる」と決めても、1人の力では限界があります。周りのサポートはとても重要です。WAAの場合は、法務部門からの助力が特に大きかった。労働時間管理はどうするか、機密管理はどうするか、万が一情報漏洩の危険を感じたらどこに伝えるべきかなど、障壁になるであろうという部分をしっかりサポートしてくれました。おかげで、社員が不安に感じていたことへの回答を、明確に示すことができました。

基本的には在宅勤務制度でつくったガイドラインをベースにしてい、新たなルールは設けていません。どこでも仕事ができるということに対して、留意点を付け加えたくらいです。

WAAの導入前に特に力を入れたのは、想定Q&Aの作成です。社員への説明会の際に出た質問をベースに、かなり緻密につくりました。「みんなが会社に来なくなったらどうするのか」「サボる人が出たらどうしたらいいか」という会社運営に関するものと、コアタイムがなくなったことについて「昼休みをどう捉えたらいいのか」「移動時間はどう考えるのか」など、労務・総務的なものの両方をカバーしています。不安になることで、制度を利用しない



ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社
取締役 人事総務本部長

島田 由香さん

慶應義塾大学総合政策学部(SFC)卒業。株式会社パソナにて、営業企画、ジョイントベンチャーの立ち上げなどに従事。2002年に、米国のコロンビア大学大学院にて組織心理学修士を取得した。日本GE株式会社を経て、08年ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社に入社。R&D、マーケティング、営業部門のHRパートナー、リーダーシップ開発マネージャーなどを務め、14年4月より現職。

いということが起こらないよう、しっかりケアしました。

WAAは圧倒的な性善説でやっていきます。社員のことを心配して疑うから、ルールばかりが増え、結果的に使いにくくなってしまうのです。必要なのは「心配」ではなく「信頼」です。信頼して、それぞれに任せる。何かが起こったら、そのときにきちんと対応すればいいのです。結果的に、WAAではこれまで何の問題も起こっていません。「しんぱい」から「しんらい」へ。「ぱ」を「ら」に変える。これが本当のパラダイムシフトだと思います。

働き方改革とは 生き方を考えること

信頼されていると思うと、社員の方々の意識も変わりそうですね。WAA導入の成果は大きかったですか。

島田 導入後、「信頼してもらえていると思う」とエンゲージメントが高まった。「会社がこういう制度を用意してくれるのであれば、より貢献したいと思う」という意見が、社員からたくさん寄せられました。

成果についてはアンケートを取ってい

て、社員の6割強が答えてくれています。それによると、WAAを一度でも利用した人は92%、生産性は平均して30%上がっている。この制度導入後、7割の人が「毎日の生活にポジティブな変化があると感じている」、3割の人が「幸福度が上がったと感じている」、そして3割が「労働時間が減ったと感じている」。労働時間は実際に10〜15%くらい短くなっています。ただし、長時間労働や残業を減らすために、この制度を導入したわけではありません。WAAは、「全ての社員がよりいきいきと働き、健康で、それぞれのライフスタイルを継続して楽しみながら豊かな人生を送る」というビジョンを達成するためのツールです。

つまり働き方改革というのは、一人一人が生き方を決めることから始まるものなんです。国を挙げて強力に推進しようと機運が高まっている今こそ、自分を見つめ直し、人生について考えるチャンスだと思います。

なるほど。日々の生活を重視する一方で、生産性に対する不安の声は上がっていないのでしょうか。



新たな働き方のビジョンを、分かりやすく伝えるために作られたイメージ図「インスピレーションの自転車」。ワークスタイル(制度)とワークマインドセット(考え方)を車輪に見立て、自分の意思で、好きな方向に好きなペースで進んで行けることを表現した

島田 私は実を言うと、生産性という言葉が大嫌いなのです(笑)。なぜなら、現状は会社側の視点だけで、生産性を議論してしまっているから。企業にとっての最大のインプットは、働く社員だということを忘れてしまっています。時間やコストよりも、社員が健康かどうか、モチベーションがあるかどうかにフォーカスしないといけない。私は、重視すべきは「生産性」ではなく「幸性(しあわせ)」だと言っています。社員がハッピーでいられることが、高いパフォーマンスやイノベーションにつながると考えています。

WAAのアンケートでは、生産性を感覚値で聞いています。「導入前を50としたときに、導入後の生産性は0～100のうちどこか」という聞き方をしました。その平均が65でしたので、50と比較して30%アップした計算になります。あくまでも、自分自身で生産性が上がったと感じるかどうかが大切だと思っています。

また、この1年半WAAをやってきて感じているのは、「自分で決める」ということがとても重要なキーワードだということです。これをしているかどうかで、パフォーマンスが大きく違います。家やカフェといった選択肢もある中で、働く場所を自分でオフィスに決めるとしたら、なぜオフィスを選ぶのかを考えますよね。それによって、オフィスに来る意味が変わります。それは、決められているから仕方なく出社するのとは、全く違う。ここがポイントだと思います。

ます。

長時間労働にしても、問題は時間だけではありません。意義も意味も見いだせないままに長時間働くことがよくないので。でも、すごく夢中になって気がついたら時間がたってしまうことはありますよね。疲れるどころか逆にエネルギーが湧いてきて、自分の中に眠っていた新たな能力が発揮されることだってある。むしろノー残業デーだからと、強制的に時間を切られる方が、パフォーマンスが落ちることもあります。大事なことは、自分が決めて自分の意思でやるかどうか。とにかく時間を短くすればいいという考え方で、働き方改革をするのは間違っています。手段ばかりに意識がいつてしまい、本来の目的からどんどん離れてしまう。やはり、まずしっかりとビジョンを持つべきだと思います。

成功の肝は、役割や責任範囲の明確化にある

WAAがこれほど大きな成果を上げられた、その成功の鍵はなんでしょう。

島田 成功の要因は5つあります。1つ目はビジョンからスタートしたこと。何のためにやるのか、目的を明確にしなければ社員に浸透しません。2つ目はトップのコミットメント。社長はもちろん、役員全員がコミットして全社に広めました。3つ目は、「Growth Mindset」。前に進むために、心配するよりも、社員を信頼してとにかく

やってみる。何か起こったらそのときに対応するという意識を持つことです。導入のためにリスクを取るということを、役員全員でやったのです。4つ目は、テレワークを可能にしたテクノロジーでしょう。そして5つ目は、仕事が明確化されていたこと。実はこれが大切な要素だということに、強く気付かされました。

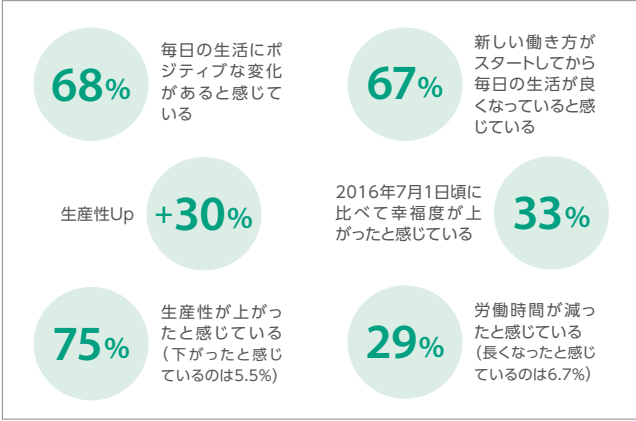
外資系企業の場合、「社員に何が求められているか」「どんなことで評価されるか」が明確です。どんなゴールを立て、どんな役割を持ち、責任範囲をどうするかを、上司と部下の間で合意している。そのためのコミュニケーションを常に取りつています。そうでないと自分のペースで仕事ができないし、上司も部下に任せられない。テレワークなど不安で成り立たなくなってしまうのです。

弊社の場合、仕事の明確化はずっとやってきたことですから変える必要がありませんでした。そこは、日本企業とは環境が違うのかもしれません。日本の企業は、もっとオープンに、上司と部下がコミュニケーションを取るべきだと思います。

WAAに関して、社内だけでなく社外に対しても積極的に働き掛けていますね。

島田 WAAの導入を对外発表して以来、驚くほど多くの問い合わせをいただきました。やはり、たくさんの方が現状に疑問を持っていたのだと感じ、それならこれを日本中に広げようと思いまし

■WAAの効果



定期的に収集しているWAAに関するアンケートの一部。WAAの利用率は次第に増え、半年が経過した時点で9割を超えた。また、感覚値としての生産性も高まっており、社員の制度に対する理解が深まっていることが感じられるという

た。WAAというネーミングには、うれしいときや驚いたときの「ワー!」という声と、「ワー」っと広まって欲しいという2つの思いを込めています。

そこで、新しい働き方に興味を持ち、導入を考えている企業の方々に向けて説明会を開くことにしました。ビジョンや制度の内容を詳細に伝えて、導入のための質問や相談にも応じています。2016年7月以来、12回開催し、700人以上の方が参加してくださいました。

また、WAAのビジョンに共感してくださる方なら誰でも参加できる「Team WAA!」というコミュニティも運営しています。毎月1回を原則に、参加できる方が集まり、新しい働き方に関連するデータやノウハウを共有したり、テーマを決めて議論するなど、セッションを行っています。現在のメンバーは900人を超え、さまざまな企業の方が自発的に参加しています。誰でも参加できますが、ただ学ぶだけではなく、それをアクションにつなげて社会をよくするためにコミットしていただくことを大切にしています。実際に、自分の会社でアクションを起こして経営陣を動かした人もいます。意欲ある人たちが、会社という枠を超えて世の中に変化を起こしていく。これは新しい組織のあり方だと思います。

駅のコワーキングスペースには、可能性が満ちている

働き方が大きく変化していく中で、駅という場の持つ価値や役割はどのように変わっていくと思いますか。

島田 どこかに行くときには、人は駅を通ります。もっと人に寄り添う場所として、「通ると幸せになれる」という要素をつくっていただけたらと思います。例えば、改札へ向かう通路や階段などの色やデザインを工夫して、駅を通るだけで過ごすリフレッシュできるとか、集中モードになれるなどの仕掛けをつくることもできるのではないのでしょうか。

電車そのものを工夫してもいいですね。例えば、電車の色や車内のデザインを明るくしたハッピー列車や、ハワイをイメージしたデザインで旅行気分を味わえる列車。あるいは、改札を通るときにSuicaをかざすとちよつとうれしいメッセージが表示されるとか。通勤しているだけで心理的に楽しくなるような仕掛けがあるとよいと思います。駅は無意識に利用している分、心の深いところに働きかけるメッセージで、たくさんの人を元気にすることができないのではないのでしょうか。

そして何より、今すぐにも日本全国の駅にコワーキングスペースをつくるのが必要だと思っています。移動中は、隙間の時間が結構ありますから、そんなときに気軽に仕事ができるスペースが欲しい。それが駅にあれば、旅行先でも帰省先でも、ちょっとした空き時間で仕事ができます。もっと積極的に利用するなら、そのスペースに地域の課題などを提示しておく。ふと立ち寄った人同士がお互いにアイデアを話し合っていくようなコラボレーションスペース。解決策を提案できるようにするのです。そんなコワーキングスペースがあれば、社会的にテレワークがしやすくな

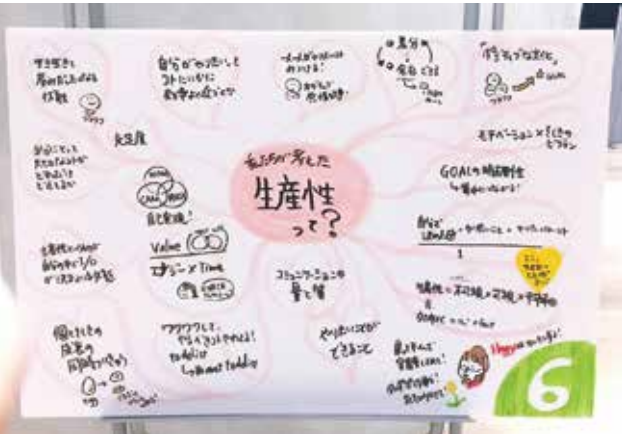
りますし、新しいビジネスやネットワークが生まれる場にもなっていくでしょう。

実は今、「Team WAA!」で地方創生をやろうと思っているのです。全ての自治体に、ユニリーバの社員とTeam WAA!のメンバーがいつでも使えるコワーキングスペースをつくっていただき、東京から行ったときにはそこで仕事を。その代わりに、空いている時間は地元の人と一緒に地域の課題解決に取り組むのです。

地方は今、高齢化や過疎化が進んでいるだけでなく、街のプロモーションをたくてもスキルがないといった問題を抱えています。一方、都市部の社員たちは、旅行に行きたいし、自然に触れたい。おいしいものも食べたいし、副業もやってみたい。だったら、コラボレーションして旅行先でそういうことができるようにしたらいいんじゃないかと考えているのです。そうしたマッチングも担うようなコワーキングスペースが駅にあれば、働き方の可能性が一気に広がりますよね。これからの時代、駅はすごく魅力的になれる場所だと思います。



島田さんの発案でスタートしたコミュニティ「Team WAA!」のセッションの様子。毎回、ゲストによる講演やディスカッションを通して、「生産性の定義」「巻き込むチカラ」「制度や施策を浸透させるためのカギ」など、さまざまなテーマを考えていく。2018年は、メンバー自身が変わるだけでなく、組織や社会に変化を広げていくことを目標に掲げている



2017年のニュースから見た駅の可能性

働き方の多様化に対応するさまざまなサービスが登場

2017年の駅周辺のニュースを振り返ると、働き方の多様化に対応するためのさまざまなサービスが現れてきていることが分かります。

一つには、働く場所の多様化を促すサービスの拡大が挙げられます。グローバルにワークスペースを運営するWeWorkの日本進出、企業や個人が使用していない駅近の部屋等をレンタルスペースとして提供するスペースーなど、都市部を中心に多様なワークスタイルに合わせた新しいオフィスのあり方が提案されました。テレワークセンターMINAKAMIのように、地方と都市部の人の流動を目的としながら、地域色を生かした新しいスタイルの働き方を提案するテレワーク拠点も増えてきました。

時間の使い方や移動の手段にさまざまな選択肢を提供するサービスも多く見られました。東京都の時差Bizキャンペーンは、通勤ラッシュの緩和を図りながら、時差通勤によって生まれた時間を有効利用してもらおうという取り組み。中でも、朝の通勤手段、通勤場所、通勤時間に選択肢を提供するという、東急電鉄の「グッチョイモーニング」プロジェクトが話題になりました。

働き方改革は、生き方・人生の見直しでもある

では、どのように働き方改革を推し進めていけばよいのでしょうか。今回の取材を通じて分かったことは、本質的な働き方を見直しをする必要があるということです。

働く場所と時間を選べる人事制度WAAの導入を図ったユニリーバ・ジャパンの島田由香さんは「会社の中での自身の役割、仕事の内容を明確化しないと、働き方改革は進まない」と指摘します。個々の業務領域があいまだと、自分のペースで仕事ができないし、上司も部下に仕事を任せることが難しいからです。このように、働き方改革に取り組む上では、自身のやるべき仕事は何かを明確化すること

西武鉄道では、私鉄各社と連携し、通勤時に車内で仕事ができる環境が整備された座席指定列車S-TRAINの運行を始めました。乗車中の時間を有効利用できる付加価値は、今後も鉄道会社に求められていくものと思われます。また、ドコモ・バイクシェアをはじめとする自転車シェアサービスは、移動効率を高める手段として、都市部での広がりが予想されます。

さらに、働き方改革をきっかけに生まれるであろう余剰時間にも注目が集まりました。仕事後のプライベートな"夜"の過ごし方に着目した産業能率大学の夜活講座や、プレミアムフライデーなど、余剰時間の有効活用を提案するサービスが多数登場しました。

しかし、このような多様なサービスが登場する一方で、それらを働き手が十分に使いこなせるほどには、企業側の制度の整備が追いついていないという実情もあります。みなかみ町の櫻井学さんが言うように「働き方を選べる制度があっても、それを活用する風土が企業に根付いていくかどうか重要」と考えられます。

が求められます。

今回、事例の一つに変なホテルの都内進出を取り上げましたが、これまで製造業や物流業で先行していたロボットの導入が、本格的にサービス業にまで及んだことがエポックといえます。2035年ごろには、人間が現在行っている仕事の半分以上が、ロボットやAIにとって代わられるといわれますが、その兆しを感じさせる事例です。

しかし、ホテルを運営するエイチ・アイ・エスは、ロボットが人間の代わりをするというより、「人間とロボットの仕事のすみ分けが起こる」と見ています。物理的な労力を要する

仕事はロボットに任せ、人間はより創造的な仕事をする。ロボットの導入により、人間のやるべき仕事が増えることが明確化されたと捉えることもできます。

そしてさらに重要なのは、なぜ働くのか、何のために働くのか、「働く」ということをもう一度問い直すということです。ユニリーバ・ジャパンの島田さんは「大切なのは、ワークよりもライフ。『ワーク・ライフ・バランス』ではなく『ワーク・イン・ライフ』。皆が自分の人生というものをもっと考えるべき」と言います。WAAは、単純に長時間労働を減らすためのものではなく、全ての社員が豊かな人生を送るためのツールと

働き方改革を推進する上で、駅は重要な役割を担う

このように、働き方改革を後押しするサービスが充実し、本質的な働き方を見直しが進んでいけば、これまでの私たちの生活にもさまざまな変化が生まれることが予想されます。ではその時、駅にはどのような役割が求められてくるのでしょうか。

今回の取材では「駅にワークスペースが欲しい」という声が複数寄せられました。移動の合間に、ちょっとパソコンを開いて仕事ができるスペースがあると助かるということです。駅は多くの人が行き交う場所ですから、こうしたワークスペースが、社内外の人々とのコミュニケーションを生み出す可能性も秘めています。働き方の多様化により、駅は効率的に働く拠点となるだけでなく、人とのつながりを生み出す場にもなり得るのです。

さらに、働くこと以外の生活サポートや、プライベートな時間を充実させるためのサービスを考えていくことも、今後の駅施設のさらに重要な役割になると考えられます。例えば、エンターテインメントや学び等の時間消費型のサービスも、より必要になってくるのではないのでしょうか。余剰時間の有効利用、あるいは自分時間を充実させるためのさまざまなアイデアの登場には、今後も期待したいところです。

また、働き方改革がさらに進んでいけば、通勤パターンにも変化が起こるでし

のこと。働くことは、どのように生きるかということの中の一要素であり、働き方を見直すということは、生き方・人生を見直すことだと言えるのではないのでしょうか。

ユニリーバ・ジャパンが実施したアンケートによれば、WAA導入後、およそ7割の人が「毎日の生活にポジティブな変化がある」と感じているとのことでした。また、生産性も平均30%アップしたといえます。生き方・働き方を見直しは、働き手の生活の充実だけでなく、生産性向上にもしっかりとつながっていくようです。

う。働く場の選択肢が広がり、働く時間の自由度が増すと、必ずしも定時通勤をする必要がなくなり、時間帯による移動の偏りも解消されるかもしれません。働く拠点多くの駅に整備されていけば、沿線の駅に立ち寄る機会も増えていくと考えられます。

いうまでもなく、駅は生活者にとっての移動拠点です。働き方改革に伴った生活の変化が進んでいく中では、個々の駅施設の充実だけでなく、沿線全体で、働く人の暮らし、生活全体をサポートする視点も求められてくるのではないのでしょうか。



近年、話題になっている新しい技術は、消費者の行動にどのような変化をもたらすのでしょうか。
毎回さまざまな新技術にスポットを当て、その可能性を考えます。

VOL.8 「IoTとAIが描く家庭菜園の未来」

人をつなぎ、食と農を変えていくSmart Planter™

あらゆるものがインターネットにつながり、AIで制御されるようになるだろうといわれる時代。それは、暮らしを便利にするだけにとどまらない大きな可能性を秘めています。今回注目するのは、「Smart Planter™(スマートプランター)」を開発中のプランティオ株式会社。IoTとAIの技術で、現代の「食」と「農」の形を変えていきたいという、CEO & Co-Founderの芹澤孝悦さんにお話を伺いました。

「Smart Planter™は次世代のプランターです。センサーデバイスや通信モジュールなどが付いていて栽培をモニタリング、AIがそれを解析しサポートします。しかし、その本質は人と人をつなげる役割にあります。人と人がコミュニケーションしながら野菜栽培を楽しみ、食を分かち合う。そういうカルチャーを創るための一つのツールです。ですから、ハードとは別にコミュニティ機能を備えた無料の野菜栽培アプリを用意します」

野菜を栽培している人がこのアプリに

登録すると「Aさんのバジルが発芽しました」などの通知が来て、コミュニティの参加者が育てている野菜の様子が分かります。困ったことがあればコミュニティに質問することもできます。収穫時期や収穫した野菜を使ったレシピを教えてくれるだけでなく、提携する飲食店に野菜を持ち込めば料理してもらうことも可能。そうして、みんなで楽しく野菜を育て、食べる文化を広めていきたいと言います。

また、ハードであるSmart Planter™の性能は高く、搭載されたカメラ、日照計、土壌水分計・温度計、外気温計により、常にデータを収集。アプリを通じて、栽培に役立つさまざまな情報を提供してくれます。例えば「病気になって困っている」と質問すれば、AIは環境データや位置情報といったSmart Planter™の情報を基に、コミュニティ内で日々更新される膨大な植物データレコードとマッチングさせて解析。病名や原因を突き止め、対処法を示してくれます。これによりAIも

学習を深めていくため、ユーザーやコミュニティの参加者が増えれば増えるほど、精度が高まっていくという仕組みです。

「本来、食と農はライフスタイルの中心にあるべきもの。スーパーで買うだけではなく、自分たちの食べるものを自分自身でも育てたいというのが出発点です。コミュニティでは、誰かに何かを教えたり、応援したときにもらえるトークン(仮想通貨)を発行して、野菜や種と交換できる仕組みも予定しています。野菜が必要なときは、買わなくてもアプリを利用して物々交換ができる。究極的には“このアプリがあれば食べ物には困らない”そんな世界を実現させたい。従来の大規模農業をマイクロファームとするなら、小さなプランターを分散・モジュール型で連携させるマイクロファームを作りたいのです」

一人一人のプランターをつなぐと、大きな農場に負けない豊かな農場ができあがる。やがて、駅も野菜の供給地になる日が来るのかもしれない。



※アプリ画面、ハードウェアは開発中のイメージです。



左2点／野菜栽培のコミュニティアプリ「PLANTIO」(2018年春中にリリース予定)。野菜栽培をサポートする情報の取得や、仲間との情報交換が可能。一人一人のリアルな野菜栽培の情報がAIに蓄積され、精度を増していく。また、育てた野菜を調理してくれる飲食店も検索できる

右上／野菜栽培のスタートセット。野菜にこだわりのある飲食店で、料理に使われた野菜が育つ種と、土と鉢をセットにして配布するなど、気軽に野菜栽培を始められる工夫も考えている

右下／カメラ、日照計、土壌水分計・温度計、外気温計を備えたSmart Planter™。ソーラーパネルによるバッテリーで作動し、Wi-Fiが届けばデータが自動でアップロードされる。容器は、芹澤さんの祖父が発明した「プランター」の構造を採用。自然界における地層と水脈の割合と同じく、土と水が10対1のバランスになるよう設計されている

©PLANTIO, Inc.

《女の欲望ラボアジア発》

成都女子図鑑

アジアの暮らしの細部を紹介するネクストアジアシリーズ。第8回目は、中国南西部に位置する四川省の省都・成都を訪れました。パンダも多いけれど、どうして美人も多いのか、4人の女子への取材と街歩きを通して、その理由をじっくり探ってきました。

FILE #08
CHENGDU

天府の国は、パンダと美人の宝庫。

亜熱帯湿潤季節風気候の成都は、1年を通してとても過ごしやすい地。「天府の国」(土地が肥えて産物豊かな地)とも呼ばれています。人口1592万人の大都市ながら、街を歩けば、2300年の歴史を持つ古都の顔と最新文化の両面を体験出来ます。また、街からすぐの成都ジャイアントパンダ繁殖研究基地では、広大な敷地でパンダが見放題という贅沢も。文化大革命(1966-76)の頃、規制が緩かったとも言われ、女性の美意識は高くて艶やか。「いくつになっても成都の女性は化粧してお洒落です」(楊さん・29歳)。日照時間が少なく(少ない紫外線)、湿度が比較的高いという理由からも女性の肌はしっとり。「冬でもカサカサになりません」(張さん・28歳)。色白美人を多く見かけます。



移動も決済もスマート。

成都市内の移動は便利です。中国大都市ではシェアサイクルが主流ですが、成都にも昨年から導入され、登録していればスマホで簡単に借りられます。乗り捨て自由ですが、どこでも美しく整列されているので、自転車だらけのイメージは一掃されました。地下鉄も早くから発達していて、市内どこへ行くのにも便利です。成都女子の取材で携帯を見せてもらったら、かわいい猫のキーホルダー?ではなく、どこの駅でもチャージできる成都市専用の交通系ICカード「天府通」でした。普通のカードもありますが、自分のペットなど好きな写真を印刷して作れるそうで、60元も払えばオリジナルのものができるとか。驚いたのは、なんでもスマホで決済するところ。お財布知らずで現金は持ち歩かないのです。

成都女子は成都が大好き。

気候もよく交通も便利、そのうえ、食べ物も美味しく住宅事情もいい。成都女子は成都が大好きといえます。流行の火鍋、麻婆豆腐、担担麺など香辛料の効いた四川料理のカブサイシンパワーも実は美人をつくる1つの要素。取材した全員が「辛いもの大好き、火鍋は週に2回は食べます」。また、働き始めるとマンションを買うのが常で、皆100平米以上の広い部屋に住んでいました。一人っ子ゆえ、頭金など親の援助が多いのだとか。生活ペースものんびりして、ノーストレスで将来不安もないとは羨ましい限りです。

もっと日本と理解を深めたい。

日本から直行便が就航して随分経ちますが、意外と知られていない成都。今回、街を歩いていても、日本人は見かけませんでした。取材した女子たちは留学や転勤経験があり日本は身近な存在。「秩序を保つところが好き」(劉さん・38歳)「日本人は礼儀正しい。日本のレストランはいつも同じ味が出せるのがすごい」(王さん・35歳)「人々は温かい」(楊さん)などなど日本の長所を多く話してくれました。「もっと日本人に来てほしい。互いに理解を深めたい」(張さん)は本音のよう。ひとつ飛びで行ける成都と日本が身近になるといいですね。

山本 貴代 TAKAYO YAMAMOTO

女性生活アナリスト。女の欲望ラボ代表。専門は女性の意識行動研究。独自のメール文通法により、20代~70代までの女性の本音を探り続ける(シニア男子も研究)。2014年に、アジア女子をネットワークし、現在は10カ国10都市の会員と日々やり取りを続ける。

