

point 0 annual report 2023-2024



Mission

あらゆる「カタチ」を
変え、人生をもっと
面白く

Vision

多様性の持つ力と、
柔軟なアイデアで、心を満たす
「働く」「暮らす」を提供する

Value

- 個を最大化し、チームで動く
- スピードが価値を生む
- 誠実にふるまう
- 挑戦し、失敗から学ぶ

Index

02	Past and Future
05	Conference
10	Business Strategy
18	Upcoming Offerings
20	Working Group
24	Corporate Planning
26	PoC to Market
30	PoC-Ongoing
34	Timeline & Highlights
36	Committee
38	History
40	By the Numbers
42	Message
45	Company Profile
46	point 0 members

Top Message

Past and Future

0→1から、1→10のフェーズへ。 顔を突き合わせて生まれたアイデアの種から 事業を拡大させていく

「働くを再定義する」と掲げて、2019年の創業から5年の月日走り抜けてきた point0 のメンバーとコミッティ企業たち。近年、まき続けてきた事業化の種は芽を出し、今まさにそれぞれの空へと高く伸び始めている。今年はじめてミッション／ビジョン／バリューを策定し、この事業の芽を立派な木へと成長させようとしている今、point0 代表の石原隆広はこれまでの5年をどう総括し、次のステージへと上がろうとしているのか。

協創／共創の輪が広がることで 新たなチャレンジが可能に

大企業にとって難易度が高い新規事業に、前向きに継続してチャレンジするコミッティをつくりたい——そんな思いから、協創／共創のためのコンソーシアム「point 0」は生まれました。2019年7月には、コワーキングスペース「point 0 marunouchi」が誕生。最初の2年ほどは実証実験・ショールームの場としての活用、オープンイノベーションの場づくりに注力していましたが、コロナ禍を機に生まれたサービス「point 0 satellite」をきっかけに事業化に舵を切って3年。開設時には9社だった賛同企業が、今では18社に増えています。多様な専門

領域をもつ大企業のアセットやノウハウにより、ユニークな実証実験や事業化に向けたアイデアがさらに多様化し、社会課題解決に寄与できるポテンシャルの大きな事業アイデアも生まれるようになってきました。

Working Groupのページでも詳述しますが、現在さまざまな社会課題をテーマとしてコミッティの皆さんに投げ、協業アイデアを膨らませるような取り組みにも注力しています。そのなかから、商品を提供している企業側では思いつかないアイデアが生まれているケースもあります。業界をまたいだ大手18社がpoint 0 marunouchiで顔を突き合わせているからこそ「こんなかわり方はできないか」と各社にすぐに相談でき、話がスムーズにまとまったものばかりです。

ほかにも、「屋外オフィスをつくりたい」というオカムラからの相談を受け、ダイキン工業が「テント内に屋外向け冷房機器を設置したら、高温多湿な夏でも過ごせる屋外オフィスができるかもしれな

い」とアイデアを提案。実際に羽田空港近くのHiCityにて実証実験が行われました。商品として実用性が見えれば、現在、真夏に使われずにデッドスペースとなっている都内のオフィスビルの中庭や公園などに設置できる、新しいオフィス空間のあり方を提示できるかもしれません。異業種が混ざり合い思いもよらぬ提案があるからこそ、既存製品の新しい売り方や活用方法を見いだしていく。こうした化学反応こそpoint0ならではのオープンイノベーションであり、事業化に本気で向き合うと決めたからこその変革でしょう。

追求してきた「快適な第三の空間」 が全国へ

point0の事業の柱は、コロナ禍をきっかけに注力したサテライトオフィスサービス「point 0 satellite」のほか、2023年末からスタートした共創支援事業「point 0 Innovation Lounge」、快適なオフィス環境づくりに向けた「WELL 認証取得支援サービス」へと広がっています。サテライト事業では、主要駅と郊外それぞれで、「自宅で働く」「職場に出勤する」という働き方



創業した当時のメンバー。ここから大きく組織は前進してきた

石原隆広
ダイキン工業

いしはら たかひろ◎point0 代表取締役社長。国内大手ERPベンチャーを経て、2013年にFintechベンチャーを起業。2017年にダイキン工業に入社し、「CRESNECT」プロジェクトに従事。2019年2月、point0を設立し、同代表取締役に就任。



Past and Future



1年目にメディテーションルームだった部屋は、現在低酸素ルームへ



ミーティングルームだった部屋がカーボンオフセットルームへと、施設も変化

以外に、快適な第三の空間という選択肢を提供してきました。大事にしているのは、さまざまなワークシーンにおける働ける場所の多様性です。利用者の平均利用時間の長さから、一定の満足度を達成できているのではないかと考えています。

point0の事業が伸びてこそ
参画企業に価値提供ができる

2024年4月には、3事業の発展と規模の拡大に合わせて株式会社point0としてミッション／ビジョン／バリューをあらためて策定。役員陣との議論を経て、それまで掲げてきた「働くを再定義する」を解釈し直し、「あらゆる『カタチ』を変え、人生をもっと面白く」とミッションを定めました。「.0」（ポイントゼロ）には、再定義、つまり、ここを起点に変化していくという意味が込められています。では

我々は何を再定義したいのか。働き方だけではなく、遊び方や暮らし方などあらゆる領域でやり方を変えていくことで人生をより面白く、充実したものにしていきたい。新たなミッションではそんな思いを表現しています。

そのミッションを達成するためにpoint0が何をしていくべきかを描いたビジョンは、「多様性の持つ力と、柔軟なアイデアで、心を満たす『働く』『暮らす』を提供する」。大企業18社がもつソリューションに、point0がアイデアを加えることで新たなイノベーションを起こしていこうという思いを込めました。

行動指針である4つのバリューは「誠実にふるまう」「挑戦し、失敗から学ぶ」「スピードが価値を生む」「個を最大化し、チームで動く」と定め、ベンチャーだからこそ大事なスピード感やチームワーク、本気で考え、失

敗し、次の成功へつなげていく、挑戦し続けるマインド、参画企業である大企業の皆さんをはじめ、各ステークホルダーと信頼関係を築く誠実さなど、これまで共創を進めてきたなかで「これは欠かせない」と感じている要素を集約させています。

これまでの5年間は、参画企業すべてで事業化を実現するための道はどこにあるのか、模索を続けてきました。ここからは、3つの事業の柱をすべて花開かせ、0→1から1→10のフェーズへとギアを入れていくことになるでしょう。point0がサービス提供を行うなかで、参画企業が既存製品の販売や新製品の認知力拡大や実績づくりにつなげていく。そうして事業化をかなえることで初めて、point0と一緒にやってきてよかったといってもらえるような価値提供を実現できるのだと思っています。

Conference

point0のこれまでの歩みと
未来への構想を語るイベントを開催

point0は2024年10月10日、東京国際フォーラムで5周年イベント「.0からの歩みと未来」を開催した。5つのトークセッションを実施し、参画企業の役員をはじめとするパネリスト22名が自社や共創での取り組みを発表。point0の現在地と未来について語り合った。



Session 1

未来へとつなぐ共生

最初のセッションは「未来へとつなぐ共生～ここがサステナビリティ&ダイバーシティの二丁目!～」と題し、野村不動産ホールディングスの宇佐美直子氏とアサヒグループホールディングスの山岸裕美氏がダイバーシティ&インクルージョン（D&I）について、TOTOの山本泰徳氏とYKK APの亀井常宏氏、鹿島建設の福田孝晴氏がサステナビリティについて、自社の取り組みを紹介した。

宇佐美氏はD&Iを推進するにあたり、ボウリングの考え方を取り入れたという。その最初のターゲットに定めたのは、男性の育児休暇だった。「1番ピンを倒すとほかのピンもパタパタと倒れ、組織の意識もジェンダーへの意識も変わるかもしれない。その1番ピンの目標を男性の育児取得率100%としたところ、1年半前に38%だったのが103%になりました」

山岸氏は、働き方改革や社内のコミュニケーションを活性化することで生まれた「スマドリ（スマートドリンク）」の事例を紹介した。

「お酒を飲まない方も含め、多様な方に楽しんでいただこうと、マーケタ

ーや開発者に女性をたくさん投入して企画したのがスマドリです」と話す。

続く山本氏は、TOTOが大便器の節水性能を向上し、CO₂の削減に貢献した歴史をさかのぼっていく。また製造過程でも、高効率焼成窯への置換によりCO₂の従来比40%減を実現した取り組みを紹介。「社会的価値と環境価値、経済価値の向上を同時に実現し、カーボンニュートラルと持続可能な社会の実現に貢献していきたいです」と意気込みを語った。

亀井氏は、戸建住宅では窓からの熱の流入・流出が多いため、YKK APでは断熱性を高める木製の窓枠に力を入れていると紹介。その普及により「2023年は、81万tのCO₂削減に貢献した」と成果を強調した。

福田氏は、CO₂を吸収するコンクリートの開発や新たな森林保全手法など、鹿島建設が推進する環境への取り組みを紹介。「ハード面のカーボンを減らすと同時に、サーキュラーエコノミーとネイチャーポジティブもさらに進めていきたい」とサステナブルな社会の実現に向けた決意を示した。

 **山本泰徳**
TOTO
執行役員
経営企画本部長

 **山岸裕美**
アサヒグループホールディングス
顧問（アサヒグループジャパン前執行役員）

 **亀井常宏**
YKK AP
執行役員 総務部長

 **福田孝晴**
鹿島建設
専務執行役員

 **宇佐美直子**
野村不動産ホールディングス
執行役員 グループダイバーシティ&インクルージョン推進担当
兼グループ人材開発部担当



澤井 克行
ダイキン工業
常務執行役員



眞田 弘行
オカムラ
執行役員



加藤 達也
パナソニック
エレクトリックワーク
ス社 常務 ソリューシ
ョンエンジニアリング
本部長



谷口 方啓
TOA
代表取締役社長



小林 統
丹靑社
代表取締役社長



石原 隆広
point0
代表取締役社長

Session 2

企業間協創／共創のリアル

2つ目のセッションは「企業間協創／共創のリアル～5年間の本気の協創／共創活動と目指す未来～」と題し、ダイキン工業の澤井克行氏、オカムラの眞田弘行氏、パナソニックの加藤達也氏、TOAの谷口方啓氏、丹靑社の小林統氏が登壇。共創の取り組みを紹介するとともに、point0の魅力について語り合った。

ファシリテーターを務めたpoint0の石原隆広は「point0はもともと、実証実験の会社としてスタートしたが、事業化や共創に切り替わっていった姿を発起人企業であるダイキン工業とオカムラはどうとらえているか」と質問。澤井氏は「point0で働いている社員の皆さんの活躍が素晴らしい」と答え、「他社とつながり、協創を生み出すpoint0の力を借りて支社も巻き込み、それを推進していきたい」と期待を示した。

一方、眞田氏は、point0の社員たちの顧客目線を評価した。「メーカーは、最後は作り手の目線になってしまうので、製品に対して近視眼的になりがちです。ところが

point0はニュートラルな立場なので、顧客にとってフェアな会社だと思っています」

続いて石原は「社内でpoint0の位置付けはどうなっているか」と質問。加藤氏は「パートナーの位置付け」と答えたとうえで、「実証実験によって事業に少しずつ近づいていくことを経験できる場なので、社員のモチベーションも上がっていますし、人材育成にもなっている」と手応えを口にした。

谷口氏は、point0をきっかけに社内ベンチャーのotonohaを設立してから「社内での認識が変わった」としたうえで、「かかわっていない社員やエリアでも共創が実践されるようになり、社内全体の意識がアップデートされた」と波及効果を語った。対して、小林氏は、point0の影響力の大きさを強調した。

「私たちの事業は、社会課題の解決を大前提としたうえで、クライアントのニーズを把握してそれに応えていく。そこにプラスアルファを盛り込むことが大事なので、その点においてここでの活動が非常に有益に働いています」

Session 3

企業の力で実現するWell-Beingの可能性

3つ目のセッションは「企業の力で実現するWell-Beingの可能性～大建工業、LION、JTの取り組みから考える～」と題し、大建工業の澤田知世氏、ライオンの田中孝祐氏、日本たばこ産業の中井幹太氏が登壇。事業内容や共創の取り組みを説明するとともに、Well-Beingへのアプローチを紹介した。

澤田氏は、企業にとってのWell-Beingは「従業員満足度や雇用の安定性の視点で取り上げられることが多い」と前提を述べたとうえで、オフィス空間の音環境を整える取り組みを紹介。「オンライン会議が普及したこともあり、音の課題が顕在化しているなかで、音は仕事のクオリティーに関係する。建築において音環境をどのように考えるかは、非常に重要ではないか」と話した。

田中氏は、ライオンが1891年の創業時から商品提供に加えて歯磨き指導や洗濯講習会といった啓発活動を行い、Well-Beingを実践してきた歴史を踏まえる。そのうえで、「すべての人が意識しなくても自然に衛生行動を実践し、習慣化することで

感染症などへの不安がなく、安心して過ごせる世界を目指したい」と同社のビジョンを示す。

中井氏はWell-Beingの考えに通じると、自社の新パーパスや社内制度を紹介し、たばこメーカーとして、喫煙環境の整備に注力していることを語った。「昨今、民間企業や自治体からさまざまな喫煙問題の相談を頂きます。吸われる方と吸われない方が共存できる分、煙環境の整備に引き続き取り組んでいくことで、Well-Beingな社会の実現に寄与できるのではと考えています」。

また、ファシリテーターは「大建工業は、オフィス以外にどのような施設のWell-Beingな空間をサポートできるか」と質問。澤田氏は商業施設やクリニック、宿泊施設を挙げ、「色々な施設で個々がリラックスできる空間、快適に過ごせる空間を提案していきたい」と語った。

さらに田中氏がオーラルケアの取り組みについて質問され、昼食後の歯磨きを推奨すること、セミナーや唾液診断などの法人向けサービスを展開していることを紹介した。



澤田 知世
大建工業
執行役員 マーケティング本部長



田中 孝祐
ライオン
研究戦略アドバイザー
(前執行役員)



中井 幹太
日本たばこ産業
理事・社会環境推進
室長

EVENT
5周年イベント
.0からの歩みと未来

2024年10月10日に、有楽町の東京国際フォーラムにて5周年イベントを開催。コミティ企業の役員をはじめとするパネリスト総勢22名が一堂に会した5つのトークセッションと、各コミティの実証実験やサービス・ソリューションを紹介する展示を行った。



photo: RINO KOJIMA





小林 統
丹青社
代表取締役社長



平山 寧
東京海上ディーアール
データドリブン商品支
援部 部長



吉田潤吉
セイコーエプソン
取締役執行役員 プリ
ンティングソリューションズ事業本部長



永井直紀
ソニーネットワークコミ
ュケーションズ
執行役員副社長

Session 4

オープンイノベーションは本当に必要？

4つ目のセッションは「オープンイノベーションは本当に必要？～4社が本気で考える意義とその進め方～」と題し、丹青社の小林統氏、東京海上ディーアールの平山寧氏、セイコーエプソンの吉田潤吉氏、ソニーネットワークコミュニケーションズの永井直紀氏が登壇。オープンイノベーションの取り組みや課題について語り合った。

ファシリテーターを務めたpoint0の稲畑伸一郎は、オープンイノベーションを進めるうえでの苦労を4人に質問。

小林氏は「新規事業は長い時間、低空飛行が続く、タイミングがいつ来るかを見定めるのが難しい」と指摘したうえで、「私どもだけでは解決できないことをpoint 0で解決できる」とその意義を強調した。

平山氏は、保険会社としてのリスクマネジメントに対する姿勢に言及し、慎重になり過ぎることを課題に挙げた。

「スタートアップの方々と組んで新しいテクノロジーを取り入れる際に、少し慎重になるぐらいがある。無条

件で受け入れる『Yes And』になりきれぬかが重要です」

吉田氏は「垂直統合的に商品を提供していくことは事業として行っているのですが、それを価値に転換していく部分がなかなか難しい」と課題を挙げ、「時間軸と地域軸の両視点を考慮しつつ、パートナーと一緒に可能性を模索していきたい」と述べた。

永井氏は「よく言われるのが社内外の文化の違いや知的財産に関する懸念」と課題を指摘し、その解決方法をこう提示した。

「いちばん重要なのは熱意だと思います。世の中に貢献したい、世の中を良くしたいという強い思いが、そうした課題を乗り越えていくのです」

また、吉田氏は平山氏に対し、「メーカーではない東京海上がオープンイノベーションに期待していることは何か」と質問すると、平山氏は「我々は新しいプロダクトをつくれないので、オープンイノベーションに期待しているというよりも、オープンイノベーションさままです」とその重要性を改めて強調した。

Session 5

「とにかくやってみる」から始まったpoint0の本音通信簿

最後のセッションは『「とにかくやってみる」から始まったpoint0の本音通信簿～企業トップから見たぶっちゃけ5年間のフィードバック～』と題し、オカムラの荒川和巳氏、ダイキン工業前専任役員の小林正博氏、パナソニックの秋田剛志氏、TOAの早川宏氏が登壇。この5年間の活動を振り返った。

小林氏はpoint0について、「適度の放任主義が成功したのではない。最小のリスクで大きなチャレンジができる体制が整った」と言及。「派遣元企業のアイデアを試してコラボレーションを行うことも大事ですが、大手企業では育成しづらい、イントレプレナーシップをもつ若手を育成する役割が非常に大きいのではないか」と評価した。

早川氏は、「会社組織を超えたコミュニケーションを気軽に取れることが大きい」と評価し、「心理的安全性があり、どんな無知なことを話しても批判されない。それが参加していちばん良かった点だと思っています」と述べた。

また、ファシリテーターを務めた

point0の豊澄幸太郎から成果と課題について問われると、秋田氏は、コワーキングオフィスとして初めてWELL認証を取得したことを挙げ、「皆さんと協業することによって、今までつながらなかったお客さまとつながりができたことがとても大事なことで」と成果を強調。一方で「既存客に対してWELL認証を展開していくこと」を課題とした。小林氏は「周りを巻き込むことがまだ完全にはできていないので、できるだけ各社の幹部を巻き込んでいくことがこれから必要」と課題を挙げた。

さらに豊澄は、この5年間、point0をどう見てきたかと質問。荒川氏は、「各社のコラボレーションのスピード、意思決定が早いし、ハードルがとても低く、やってみようと思ったらすぐできる」と評価したうえで、こう実感を語った。

「ここで活動しているメンバーたちが、本当に一生懸命に生き生きとやっている。これを見たら社内でも何とかしなければいけないし、できる限り支援しなければいけないと感じていたのが本音です」



荒川和巳
オカムラ
取締役常務執行役員



小林正博
ダイキン工業
前専任役員



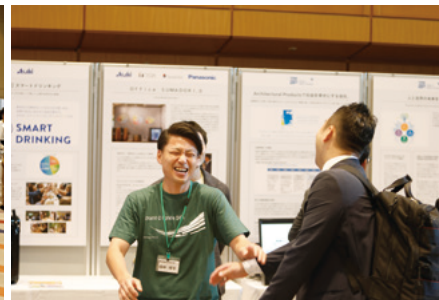
秋田剛志
パナソニック
統括部長



早川 宏
TOA
取締役執行役員



豊澄幸太郎
point0
副社長



Business Strategy

協創／共創から社会実装へ。

イノベーションを活性化する3つの戦略

「point 0 marunouchi」が誕生して5年。さまざまなプロジェクトを推進してきた point0 がいま、事業の軸として掲げるのが、「イノベーションラウンジ」「サテライト」「WELL 認証」の3つの事業だ。取り組みの現在地と成果、目指す共創のあり方について、point0の菅波紀宏（以下、菅波）、豊澄幸太郎（以下、豊澄）、稲畑伸一郎（以下、稲畑）、長谷川修（以下、長谷川）がクロストークを行った。

Business Strategy



Innovation Lounge
「terminal.0 HANEDA」から広がる
共創支援

——2024年2月末に、イノベーションラウンジの第一号案件であるterminal.0 HANEDAが開設となりました。その経緯をあらためて教えてください。また、運営がスタートしてからの手ごたえをどう感じていますか。

菅波 terminal.0 HANEDA開設に向け、point0は2023年4月からコンサルタントとして共創支援を進めてきました。きっかけは、HANEDA INNOVATION CITYに参画する日本空港ビルディングの担当者がpoint 0 marunouchiの見学に来たことでした。業界の枠を超えて共創が生まれる様子に「羽田空港でも、こんな取り組みができないか」と言っていた。そこから、企業参画型コワーキングスペースの実現に向けた協業が始まりました。

豊澄 当時point0でやっていた実証実験が、アートとセンシング技術をテーマにしていたんです。パナソニックのカメラで撮影した表情から感情分析をするなど、感性をテクノロジーでどう評価できるのかを探っていました。“ここを動かす”事業づくりという点で、共感いただけたのかなと思っています。

菅波 集客面においてコワーキングスペースの成功のセオリーは、ビジネスパーソンにとってのアクセスのよさです。その点で、天空橋駅直結は必ずしもいい立地とはいえません。ではどんな取り組みを行えば人が来てくれるのか、出てきた答えが、日本空港ビルディング自身が自社の研究施設をもつことでした。

terminal.0 HANEDAの最大の魅力は、参画企業にとって事業化の出口が明確なことです。未来の空港づくりについて出たアイデアを、羽田空港のなかで実装できますし、日本空港ビルディングが運営やコンサルティングを手がける地方空港や海外空港まで、事業化の種をまいていける可能性があります。そんな、terminal.0 HANEDAにしかない魅力にひかれ、集まった参画企業は32社。団体や大学の参画もどんどん増えています。

長谷川 point 0 marunouchiは、「共創すれば何かが生まれるかもしれない」という思いを出発点に、明確な事業化の構想はもたずに動き始めましたから、スタート地点が大きく違いますよね。

菅波 そうなんです。コンソーシアムとして最初から大きいので、5つのテーマ（保安検査改善・空間デザイン・未来空港・DX・先端技術）に沿ってユニット制を組み、実証実験を進めています。オープンから1年で、すでに動いている案件は17以上あります。例えば丹青社では、「無機質でストレスフルな空間である“保安検査場”にアートを取り入れよう」というプロジェクトを立ち上げ、アート作品の展示や、照明や香りを工夫する実証実験に高評価が集まっています。

一方で、実証実験をやったことがない企業も多く参画しているので、「共創はどう生まれるか」を理解してもらうまでに苦労もありました。point0の社員が共創支援の責任者として、point 0 marunouchiでやってきた取り組みを説明するなど地道

にコミュニケーションを重ねたほか、役員メンバーも日本空港ビルディングとの打ち合わせを2週間に1度の高頻度で実施。共創を生み出す会議体はどのようなものか、どんなメッセージ発信が必要かなどを伝えていきました。

長谷川 共創を生み出すには、参画企業同士の壁をなくし、お互いにフラットに意見し合える関係性が欠かせません。そこで、最初の半年間はバーベキューなどイベントをとにかくたくさん企画しましたね。結果として人間関係はとても親密になり、17もの実証実験が動き出した要因になっていると思います。

菅波 とはいえ、実証実験はまだまだ始まったばかり。目下の目標は、早い段階で、実際に空港へのサービス導入につながるような事業化事例をつくっていくことです。最初の1例が生まれれば「こうやって事業が生まれるのか」と道筋が見えて、ほかのプロジェクトも事業化に向けて一気に加速していくのではないかと期待しています。

また、イノベーションラウンジ事業全体への影響として、terminal.0 HANEDAができてから、共創支援に関する問い合わせは増えています。特に手ごたえを感じているのは、各企業がもつ自社のイノベーション施設の運営相談です。多くの大手メーカーが、「部門や研究所間の垣根を越えた共創をつくっていこう」という意図でイノベーション施設をつくってきました。でも、オープンイノベーションの経験者が少なく、共創のやり方がわからないがゆえに、ただの“働きやすいコワーキングスペース”と化



photos: okamura Etuji Inuzuka

terminal.0 HANEDA

ターミナル・ゼロ・ハネダ

羽田空港の国内線旅客ターミナルを管理・運営する日本空港ビルディングが手がける企業参画型コワーキングスペース。
所在地：HANEDA INNOVATION CITY（羽田イノベーションシティ）C棟2-3階
交通：京浜急行電鉄・東京モノレール「天空橋」駅 直結
開業日：2024年（令和6年）2月28日

HANEDA INNOVATION CITY

羽田イノベーションシティ

羽田みらい開発と大田区が官民連携で開発する、「先端」と「文化」のふたつをコア産業とするまち。羽田空港に隣接し、国内外への情報発信に優れた立地を活かし、新たな体験や価値を創造・発信する未来志向のまちづくりを推進。

してしまっている。そんな背景もあり、point0がもつ経験やノウハウを教えてほしいというニーズの高まりから、コンサル案件の受注が具体的に進んでいます。自社で完結せずに外部ノウハウを取り入れていこうという流れは、これから広がっていくのではないかと考えています。

Satellite
目指すは日本最大の
ネットワーク構築

——サテライト事業では、沖縄、広島での拠点拡大のほか、関西エリアでは西宮北口に新たな拠点を開設しました。この一年の事業の成果をどうとらえていますか。

豊澄 大手デベロッパーとの提携が

進み、サテライト利用の会員基盤は着実に増えています。サテライトオフィスのマーケットは圧倒的に首都圏が大きく、point0が拠点を広げている関西エリアは、まだまだ発展途上。製造業が多く、出社するカルチャーがより濃厚なのかもしれません。だからこそ、これから伸びるポテンシャルを感じています。

稲畑 提携したいという企業のほとんどは東京に本社があり、関西に拠点を持っていません。だからこそ、提携にメリットを感じてくれているのでは。主要拠点は駅チカにあり、利便性の高さや内装の質なども、選ばれている理由だと思っています。

豊澄 コアユーザーである自社会員数も右肩上がりで増え続けています。

サテライトオフィスは、3回利用してもらえるとその後の継続利用につながるというデータがあるので、最初の利用のハードルを下げるべく、デジタルマーケティング施策も強化しています。

稲畑 現在は、具体的に4社との提携が進んでいます。目指すは、日本最大のネットワークをつくること。point0は色がついていない、独立部隊であるところがよさのひとつなので、誰とでも組めることで2025年にはユーザー数100万人を超えるネットワークが生まれているでしょう。サテライト事業を行ってきたことで運営ノウハウの習得につながり、イノベーションラウンジへも活かしていける。事業出口の多さが、相互に

影響を与えあっていると感じています。

WELL-Certification
快適なオフィス環境づくりが
企業価値に直結する

—— point 0 marunouchiは2020年12月に日本のコワーキングオフィスとして初めてWELL 認証のゴールドランクを取得し、WELL 認証のコンサルティングサービスもスタートさせています。事業の現在地とこれからの展望をお聞かせください。

豊澄 そもそもWELL 認証の取得には、認証制度を活用することで、ダイキン工業、オカムラ、パナソニックの3社がもつソリューション提供をもっと広げられるのではないかと、という思いがありました。WELL 認証コンサルティングサービスも、point0創業時から構想していましたが、当時はノウハウもリソースもなかった。図らずも、コロナ禍を経て、多くの企業がWELL 認証取得に関心を示すようになり、我々としてもサービス提供へ具体的に動けるようになりました。

長谷川 WELL 認証取得には、企

業にとって大きく3つのメリットがあります。まずは人材確保と離職率の低下につながる点。次に、人的資本経営に対する有価証券報告書への記載や、サステナビリティレポートの発信など企業のESGに対する取り組みとして、外部の投資機関にPRできるという点。3つ目はワークプレイスがより快適になるというシンプルな価値です。

コロナ禍が明けて、社員を会社に戻したいと思う経営者は多くいますが、社員からすれば、快適なオフィスでなければ戻りたくないでしょう。Well-Beingな環境をつくらない限り、社員が戻ってきてくれない。そんな新たな課題が生まれ、会社の人事部や経営企画部などがワークプレイス改善にコミットするようになってきました。Well-Beingの取り組みは測りにくいからこそ、WELL 認証というグローバルに認められた制度を活用することで、わかりやすくアピールできるといえるでしょう。

豊澄 コンサルティングサービスでは、認証取得に向けた全プロセスを

手がけています。現状のオフィスを調査し、申請に向けて必要な、オフィスの空気質や昼光シミュレーションなどのエビデンスを揃えて英語の文書を作成し、現地審査に立ち会います。point0のコミッティ企業は、それぞれがWell-Beingに資する自社の商品やサービスをもっています。それらを組み合わせたオリジナルなソリューションを提供できることも大きな強みでしょう。

菅波 いまはプライム上場企業をはじめとした大手企業がWELL 認証を取り始めていますが、今後は中小企業の取得ニーズも高まっていくでしょう。point0という小さなベンチャー企業がWELL 認証のプラチナ昇格を決めていることで、何を改善していけばいいのか具体的なアドバイスができるようになります。実際に、point0では人事制度や福利厚生制度などの見直しをしており、ソフト面での改善ノウハウも蓄積されています。コミッティの豊富な人的リソースが私たちの最大の強みだと考えています。

Satellite

日本最大のネットワークへ「面」への拡大を図るサテライト事業

「point 0 marunouchi」で実践してきた数々の実証実験の成果が活かされる「point 0 satellite」。2023年には沖縄、広島で提携企業を増やし、9月には西宮北口に新たな拠点をオープンした。提携企業の拡大に伴い登録者数は40万人を超え、日本最大規模のコンソーシアムへと成長を続けている。



point 0が中心になり企画立案し、コミッティ企業からは技術提供を、パートナー企業は施設展開を担うpoint 0 satellite。写真は、上と左下が阪急阪神ONS 西宮北口のエントランス付近と個室ブース。中央が阪急阪神ONS 千里中央の内部空間、右下は阪急阪神ONS 神戸三宮の会議室。

利用者と運営の両サイドにとってのベストを目指す

関西サテライトの運営に携わることで意識していることは、「あらゆるケースを想定し備える」ということと「提案」です。外部パートナー企業様との提携を促進することが大きな業務のひとつではありますが、施設運営面・システム面ともに「こういうケースが想定されるのでは」と推測を重ねたうえで、運営側と利用者様の両サイドにとってベストな提案ができるよう取り組んでいます。今後は、有人店舗と無人店舗の両方を担当した経験から得た知識や目線で、運営面をサポートしていきたいとします。



竹内志織
point0
空間創造事業本部 運営管理部サテライトグループ

拠点情報

阪急阪神不動産
・阪急阪神ONS 西宮北口
・阪急阪神ONS 千里中央
・阪急阪神ONS 神戸三宮
・阪急阪神ONS 大阪梅田
・阪急阪神ONS 京都河原町

野村不動産ホールディングス
・H!T Lab 新宿野村ビル (東京・新宿)
※H!T は各拠点使用が可能

point 0
・point 0 marunouchi (東京・丸の内)

terminal.0 HANEDA
・terminal.0 HANEDA

阪急阪神ホテルズ
・阪急阪神ホテルズ レム新大阪
・阪急阪神ホテルズ 京都新阪急ホテル

WORKING SWITCH ELK
・WORKING SWITCH ELK (大阪・梅田)

ATOMica
・Hiromalab (広島)

Howlive (沖縄)
・howlive タイムスビル店
・howlive イオンモール沖縄ライカム店
・howlive 読谷残波岬店
・howlive 名護宮里店
・howlive 宮古島店

マングローブ
・沖縄セルラーフォレストビル
Coworking Space mangrove

長谷川修
オカムラ



はせがわ おさむ◎point0 取締役。オカムラで最先端のオフィスづくりに携わり、シンガポール駐在も経験。新しい働き方を実践するオフィスづくりに取り組み、現在は新規事業を推進する企画部門のクリエイティブディレクターとして企画開発を推進。2024年6月より現職。

稲畑伸一郎
TOA



いなはた しんいちろう◎point0 取締役。TOAで新市場の開拓担当を経て、営業部長を歴任。2021年に新規事業創出を担うネクストビジネス推進室を立ち上げ、室長に就任。2023年4月に株式会社otonohaを社内起業。2021年6月より現職に就任。

豊澄幸太郎
パナソニックエレクトリックワークス社



とよすみ こうたろう◎point0 取締役副社長。パナソニックでビルシステムソリューション、大規模再開発やオリンピックプロジェクトの技術営業を担当。現在は非住宅分野における「アップデート事業」の社内外共創を推進。2019年7月より現職に就任。

菅波紀宏
丹青社



すがなみ のりひろ◎point0 取締役副社長。2005年丹青社入社。営業、経営企画を経験し、マーケティング部長として、マーケティング活動全般および、オープンイノベーションによる商品開発等に従事。2021年6月より現職に就任。

WELL Building Standard®

プラチナランクを取得！

point 0 marunouchiのWELL認証への取り組み

2020年12月に、日本のコワーキングスペースで初となるWELL認証（WELL v2 pilot）のゴールドランクを取得した point 0 marunouchi。これまで Well-Beingな働く場と働き方を追求してきた point0では、3年目の更新においてWELL v2 プラチナランクの取得が決定した。

今回の point 0 marunouchi のWELL 認証（WELL v2）プラチナランク取得では、最新の技術や新しいアプローチなど環境面でのアップグレードに加えて、人事制度面を含めた整備によりWell-Being向上を目指したことが評価された。WELL v2 認証の評価システムでは、10のコンセプト（空気、水、食物、光、運動、温熱快適性、音、材料、こころ、コミュニティで構成される）をベースにした117の評価項目がある。とくに「こころ」「コミュニティ」といったソフト面にかかわる項目では満点を取得。さらに、point 0のオープンインノベーションによる実証実験で得られた知見やコミッティ企業のもつ新しいサービスやプロダクトを実装させたことで、評価項目の「イノベーション項目」での加点を得ることができた。

加点のポイントとなったのは6つの個性豊かなイノベーション（右図）だ。なかでも、利用者同士のコミュニケーションを促進する「生成AI によるオフィス周辺状況表示」や、企業同士の相互理解を深め共創・交流を促進する「生成AIを用いたタグ付け機能」が、「社会的つながり」の観点により評価につながった。



photo: okamura
WELL 認証のプラチナ、ゴールド、シルバーの3種類のランク付けの最高位である「プラチナ」を取得した、point 0 marunouchi。point0では、WELL認証取得で得た知見を活かし、WELL 認証コンサル事業にも注力していく。

Well-Being 実現に向けた6つのイノベーション

1 運動効果が高い「低酸素フィットネスルーム」。2 地域との関係性を強化する「生成AIによるオフィス周辺状況表示」。3 安心安全な空間を提供する「感染症リスク可視化」。4 やる気やリラクセスを高める「アート導入」。5 直感的な操作を可能にする「多機能タッチパネル」。6 企業の相互理解を促進する「生成AIを用いたタグ付け機能」。

point0が目指すWell-Beingを実現する WELL 認証コンサルティング

point 0 marunouchi のWELL 認証取得で培った知見・ノウハウを活かし、2023年よりWELL 認証のコンサル事業を展開している。point0がWELL 認証コンサルティングでサポートした、オカムラ、沖縄セルラー電話、大建工業のオフィスについて紹介する。

オカムラ、沖縄セルラー電話のオフィスが、2024年にWELL 認証（WELL v2）における最高ランクである「プラチナ」を取得。また、大建工業においても、国内初となる評価「WELL Performance Rating (WPR)」を取得した。プラチナを取得した東京都渋谷区にあるオカムラの自社オフィス「CO-EN LABO（交縁ラボ）」には、人間工学に配慮したデスクや

チェア、視覚の調節が可能なモニターを設置。プライバシーが確保された仮眠スペースや、運動・休息スペースなど、ワーカーのWell-Beingを支える機能を備えている。

プラチナ取得のもうひとつは、沖縄セルラー電話本社ビル「沖縄セルラービル」だ。2022年度に社長を室長とするウェルビーイング室を設置。健康と福祉の促進と各種サ

ポートの提供を実施した。執務スペースには、さまざまな姿勢に対応するデスクや調節可能なモニター、運動・休息スペースを設置した。WPRを取得した大建工業の研究開発拠点「DAIKEN R&Dセンター」は、執務スペースの照度調整や空気質・温熱環境を可視化するセンサーの設置を実施するなど、機能性に配慮した執務環境が評価につながった。

オカムラ

Photos: okamura

沖縄セルラー電話

photos: okamura

大建工業

photos: okamura

左：オカムラの自社オフィス「CO-EN LABO」の窓からの自然の光を取り入れた執務室とコミュニケーションスペース。中：沖縄セルラー電話本社ビル「沖縄セルラービル」の社員食堂と、執務スペース。右：大建工業の研究開発拠点「DAIKEN R&Dセンター」の執務室と、交流スポット「コミュニケーションスタジアム」。

Upcoming Offerings

これからの協創／共創活動を活性化させる 運営チームと新たな事業

point 0 が生み出してきた事業の多くは、コミッティ企業の成長を促すサービスであることに起点が置かれている。成長を促すコミュニティを構築し、そのプロセスのなかで見えてきた課題をサポートする、という好循環が生まれている。

point 0 におけるコミュニティ構築のフェーズ

●自走

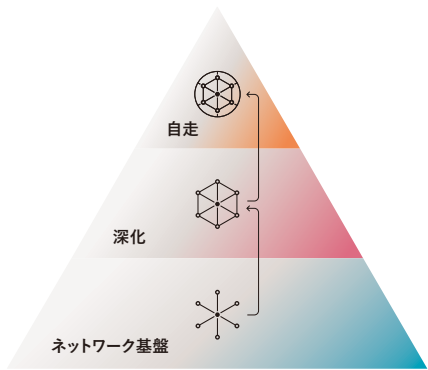
各企業で少なくともひとり以上が核となり、双方向にコミュニケーション・共創している状態。コミュニティの取り組みを通じて、参画企業全体の事業貢献ができている状態。

●深化

特定の企業のメンバーが核となり双方向にコミュニケーション・共創している状態。各企業の事業貢献が一部具体化されている状態。

●ネットワーク基盤

運営メンバーが核となりつつ双方向コミュニケーションの基盤が構築できている状態。各企業の事業貢献に向けて取り組みを開始している状態。



事業の拡大フェーズに入り、成長への加速を続ける point 0。その大きな後押しとなっているのが、「自走型コミュニティ」の構築だ。

自走型コミュニティづくりには3つのフェーズがあり、フェーズに応じた多様な取り組みこそがコミュニティづくりのポイントになっている。コミュニティを構築するうえでまず進めるのは「ネットワーク基盤」を整えること。チームビルディングを目的とした参加ハードルの低いイベントを実施し、メンバー同士の交流を図っていく。具体的な実施例としては入居テナント同士での名刺交換会や、ランチタイム懇親会など、“仕事ベース”でのライトな交流を生む仕掛けづくりがある。コミュニティに人が集まってきたのち、

さらにその関係性や存在価値を「深化」させるフェーズでは、各社の工場見学をはじめ新規事業の立ち上げなどに参考となるインプット重視のイベントを開催。参加メンバーが自社の事業に貢献できるコミュニティとの関係性を深めていく。最終フェーズではメンバーが自発的に行動を起こし、「自走」できるコミュニティを目指す。課題解決や共創を目指したアウトプット重視のイベントを行うなど、運営サイドではテーマ設定だけを行い、それぞれがアイデアをカタチにするプロセスをサポートしてきた。

そして、これらコミュニティ構築のプロセスのなかで新たに芽吹き始めた事業が、Creative.0、Workplace Consulting Service であり、事業拡大のための施策

が Digital Marketing だ。point 0 が積み重ねてきた実績と経験が新たな共感を呼び、事業として走り始めている。



(上) point 0 satellite: 石坂菜、満枝まどか、後藤孝太郎、佐藤菜未、深谷彩恵、(下) point 0 marunouchi: 森田彩、宇京咲子、成田沙也香

コミッティ企業を前進させる point 0 の新たな事業

Creative.0

コミッティ企業が実装を目指す商品・事業に対して、point 0 がクリエイティブ面でのアドバイス業務を基本としたサポートを行うサービスが「Creative.0」だ。素晴らしい技術をもって良い商品をつくったとしても、クリエイティブ面での課題が大きければ売れない可能性もある。

主体となってアドバイスを進めるのは、エンドユーザーへのデザインサービスやマーケティング活動、法人セールスの経験をもつ point 0 のボードメンバーたちだ。point 0 としてはこの業務に対する知財・意匠権は行使せず、出身企業のしがらみをなくしてフラットなアドバイスが

できる仕組みを整えている。サポートの業務範囲は、プロダクトデザインやスペースデザイン、プロモーション・マーケティング、提案書・販促資料作成などのクリエイティブな知見が必要とされる領域に絞っている。

Workplace Consulting Service

「働く」に関わる知見と経験値をもつ point 0 が、顧客の求める“働く場所”のコンセプトづくりをサポートするのが「Workplace Consulting Service」だ。4～6カ月のコンサルティング期間のなかで、まず重要視しているのが意識合わせ。最新のオフィスづくりやデザインのトレンド、考え方などをセミナー形式で紹介し、顧客とイメージを共有する。他社のオフィス見学についても、point 0 が

アレンジしていく。続いて、新たなオフィスのコンセプト立案に向けてディスカッションを実施。ワークプレイスづくりにおける経営者の思いをインタビュー形式で引き出し、コンセプトづくりに反映させていく。求めるオフィス像を言語化していき、ラフレイアウトプランやイメージスケッチなどを資料化して提案した上で、設計パートナーの選定を進めていく。

ここまでのコンサルティングメニューを終えてからも、必要に応じてオフィス設計者へのコンセプト説明などを行い、オフィスの完成に向けて伴走する一気通貫のサービスとなっている。加えて、Well-Being の実現に向けたプロダクトやサービスも開発、オフィスへの実装を推進するなど、WELL 認証評価項目を見据えたワークプレイスを目指している。

事業を推進する新たな施策

Digital Marketing

point 0 ではサテライトオフィスの利用者獲得やコワーキングスペースの活性化に向け、データ分析とメール配信ツールを用いたデジタルマーケティングのサポートも行っている。例えば、ユーザーの利用回数を分析し、3回以上利用するとリピーターになる可能性が高いこ

とが判明。現在は登録から3回目の利用までを促すことに注力し、メルマガ配信やキャンペーン施策を実施している。メルマガ配信では、ユーザーの登録状況や利用回数など、各フェーズに合わせたメールを定期的に配信することで、登録者数増加や利用促進を実現している。



写真左から丹青社 佐藤涼太郎、丹青社 菅波紀宏、ダイキン工業 高橋明日香

Working Group

協創／共創活動からの事業化を推進していく

2023年に再編成を行い、より「事業化」にフォーカスを強めたpoint 0のワーキンググループ。
「トップダウン」「ボトムアップ」「出口戦略」を見据えた3つのワーキンググループの狙いとは。

2019年の設立以来、コミッティ企業によるワーキンググループを立ち上げて共創活動が続けてきたpoint0。2023年はイノベーション、エンゲージメント、ウェルネスという3つのワーキンググループへと再編し、うち、イノベーション、エンゲージメントは2024年にそれぞれ事業化検討、協創／共創強化と改称した。ここには、前年から引き続き「共創活動からの事業化」という考えが念頭にある。再編を経たうえでの改称の理由について、point0 代表取締役社長で協創／共創強化ワーキンググループのリーダーを務める石原隆広はこう語る。「もともとpoint 0は共創活動をやりたいメンバーが自発的に集まるというコンセプトで運営を始めました。そして2023年に共創活動を事業化する方針へと舵を切ったことで、より責任も生まれるようになっていきます。

一方で、共創活動におけるKPIの

Working Groupの成長イメージ

事業化検討ワーキンググループ
アイデアの芽をたくさん発
芽させる土壌をつくる



協創／共創強化
ワーキンググループ
事業化に向けて苗を成長させる



ウェルネスワーキンググループ
実ったサービス・商品を
出荷していく



ひとつとして設けていたPoC数は減少傾向にあり、この1年でpoint0のボードメンバーが関与しないかたちでのアウトプットについては、期待以上には出てこなかったという実情を踏まえて、あらためてワーキンググループのテーマを見直すことにしたのです。

そのなかで、コミッティ企業の共創を強制的に引き上げる場をつくるべきと考えて、協創／共創強化ワーキンググループを立ち上げています」

協創／共創強化ワーキンググループでは、point0が指定してコミッティ企業をピックアップし、各社にpoint0のボードメンバーが随伴するかたちで、アイデア出しやプレスト、PoCに至るまでのプロジェクトを推進する、いわばトップダウン型の組織となっている。

対照的に、point 0内におけるボトムアップカルチャーを醸成しようと試みるのが事業化検討ワーキンググループだ。同グループをリードする岡澤光央は「会社の上司にも言えていないけれど、『こういうことをやりたい』『これに興味がある』といった会社として正式に検討していない事業の種を育てていく場」と説明する。

自身らをイントレプレナー（社内起業家）コミュニティと定義し、自由闊達な議論や交流を通じてアイデアの共有やコミュニティ自体の拡張を進めている。0→1フェーズへと進むための土壌づくりがミッションだ。

企業が本気になる出口戦略を

ウェルネスワーキンググループでは、毎年「point 0 ウェルビーイング・ソリューション・カタログ」を制作。同カタログはpoint 0における共創活動や単一のコミッティ企業が手がけるWELL認証に貢献するソリューションを一覧化し、関連するコミッティ企業のフィールドセールスに活用されている。ウェルネスワーキンググループを統括するpoint0 取締役の長谷川修は、同グループを「協創／共創強化ワーキンググループから生まれた事業の出口戦略のひとつであり、事業化にいちばん直結している」と話す。「共創活動からの事業化」という方向性の下、point 0のワーキンググループ制度は事業化検討→共創強化→ウェルネスというサイクルの流れが明確となった。

「大企業は仕事が細分化されており、多くの人が新規事業の立ち上げ方がわからないという共通の課題を持っています。各ワーキンググループの役割を明確にし、そういった人々を集めることで知見やノウハウをシェアし合うことができる。ひとりではできることには限りがあるけれど、それぞれの知見をもち合えば新規共創事業創出も可能になる。それはpoint0創設の理由でもあるのです」（石原）

次からは、それぞれの活動内容をフォーカスし、各リーダーに話を聞く。

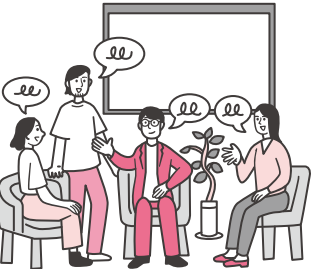
Leader's Vision-Mitsuo Okazawa
事業化検討 Working Group

自律的なコミュニケーションの浸透が イントレプレナーを生み出していく

新規事業を立ち上げるにあたって、企業内の新規事業部だと同質的な人が集まってしまう傾向にあります。そのため、事業化検討ワーキンググループは多様な人が集まって、ラフな情報共有から事業の種を持ち寄れる場を会社の外に設けることを目的としています。

現在のメンバー数は40人ほどで、将来的には100人前後にまで増やしていく見通しです。いずれも自発的に興味を持った人たちで、参加にあたっては志望動機を提出していただきました。イントレプレナーに限らず、事業化のための制度設計といった社内起業を推進するイネーブラーの視点を持つ方にも参加してもらい、その割合はおよそ半々です。また、全体の約60%は普段point 0を利用していない層で構成されています。

新規事業立ち上げに際して、自社では社内起業のノウハウや資金、熱意がないといった課題を挙げるメンバーも多く、ボトムアップの意見が活かせない状況だと仕事自体もつまらないと感じてしまいます。自分がやりたいことと所属組織のビジネスが重なる状態へと近づけるために、相互に研鑽し合える風土を育み、社内起業をするうえでのサードプレイスとして使っていただきたい。最終的には、本ワーキンググループで得た気づきやアイデアを所属組織に還元していただけるといいですね。



現在はグループウェアでの活動が中心となっていて、定例的に集まる機会やタスクなどは設けていません。あくまでも自律的なコミュニケーションを生み出す場と考えていて、ワーキンググループとしては走り始めたばかりですが、小さな思いつきからイベント実施に向けた動きなども起こりつつあります。

今後は、コラボレーションラーニングやファンディング機能の整備を検討中です。コラボレーションラーニングでは、事業開発のための学習コンテンツを提供し

たり、参加者が接している課題を開示することでコミュニティが課題解決の手助けをするための仕組みづくりを進めています。また、毎月3万円のワーキンググループ費用を獲得しており、少額ではあるものの面倒な決裁なく「やりたい人が試せる」環境を少しずつ整備しています。ゆくゆくはPoCに至るまでの準備資金提供を可能にするファンディングの仕組みづくりへ昇華

していきたいと考えているんです。ほかにも、外部企業のイントレプレナーコミュニティとの共同化・連携を模索していて、point 0内のワーキンググループでありながら、外部にまでコミュニティを拡張できればと。

これらの機能を有することで、本ワーキンググループに蓄積したリソースを自由に使い倒せるコミュニティにしたいと考えています。

岡澤光央 | ソニーネットワークコミュニケーションズ

おかざわ みつお ©2014年ソニーネットワークコミュニケーションズ入社。ダイレクトマーケティング、CRM 領域を経験した後、複数のIoT 事業を立ち上げ。その後イントレプレナーとして、HR領域のAI SaaS 事業を起案し、現在商用化を目指し取り組んでいる。

自助から共助の関係へ 本気でディレクションすることで共創を進める

協創／共創強化ワーキンググループでは現在、3つの社会課題テーマとコミッティ企業10社に個別テーマを設けて、合計約20のプロジェクトを進めています。そのすべてにpoint0のボードメンバーが随伴するかたちとなっている状況です。テーマ内容としてはWELL 認証にかかわるソリューション開発が多く、個別のテーマとしてはプロダクトの価値検証やデザインアップデートの検討、企業担当者とのプレストなどがあります。

現在、本ワーキンググループの責任者はpoint0のボードメンバーが担っており、我々が指名して各社から参加者を集め、一定の強制力をもってプロジェクトを動かしています。隔週のコミッティ会議では進捗確認を行い、プロジェクトが動いていないのであればその理由などをヒアリング、進めていくことが難しいテーマとなった場合はその理由を申告してもらっています。というも、プロジェクトが動かないまま自然消滅してしまうのを避けることで、駄目だった理由をシェアして全員の知見につなげたいと考えているからです。

新規事業を立ち上げようとする場合、多くは上司から否定されて心が折れてしまい、チャレンジに消極的となり、上層部からは自発性のなさを責められるという最悪のスパイラルに陥りがちです。

しかし、本ワーキンググループには壁にぶつかったと

きに一緒に解決手段を考えてくれる仲間がいるわけで、0→1が得意な人間もいれば、1→10を得意とする人間もいる。あくまでも得手不得手の領域が違うだけなので、仲間をつくれば相互補完することができます。

これらのプロジェクトを通じて密なコミュニケーションが生まれ、参加メンバーの人物像をより深く理解した結果、会話の中身の質も変わってより本音に近い議論が可能になりました。これは共創において重要なポイントです。こうした取り組みは自分の能力や誰と組め

ばうまくいくのか、といった己を知ることにもつながります。

そういった意味で、これまでpoint 0としては自助をベースに進めてきましたが、共助の考え方へと変化しつつあります。

実際に本プロジェクトのなかには、我々が本気でディレクションをすることで物事が大きく進んだ例もありますし、我々の想像以上に多くのプロジェクトが存続しており、

アイデア出しのきっかけができたことで少しずつその数も増えています。

ただ、私たちの目標は新規事業を起こすことではなく、あくまでも各担当部署や参加メンバーがコミッティ企業に対して一定の成果報告ができるようになることです。そのためにも、我々が主導するかたちで共創プロジェクトの事業化を進めているのです。



石原隆広 | ダイキン工業

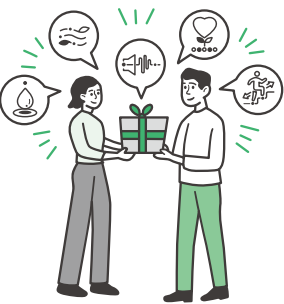
いしはら たかひろ◎point0 代表取締役社長。国内大手ERPベンチャーを経て、2013年にFintechベンチャーを起業。2017年にダイキン工業に入社し、「CRESNECT」プロジェクトに従事。2019年2月、point0を設立し、同代表取締役に就任。

WELL認証への深い知見をもって 継続的なサポートを提供し事業化へ

ウェルネスワーキンググループはpoint 0の共創活動から生まれた、あるいはコミッティ企業が展開するウェルビーイング・ソリューションをビジネスとして展開するための出口戦略を担っています。また、2021年にpoint 0が日本のコワーキングオフィスとして初めてWELL 認証のゴールドランク、今年はプラチナランクを取得するうえでの環境・制度整備を担当しました。

事業化の出口戦略の一環として、「point 0 ウェルビーイング・ソリューション・カタログ」の制作およびアップデートを続けており、「そのソリューションがWELL 認証に貢献できるか」という基準に基づいた掲載判断もウェルネスワーキンググループの役割です。

このカタログには大建工業とEPSONが共同開発した「グラフィックプリントを施した吸音パネル」やpoint 0でも採用している大建工業の反響音改善デバイス「サウンドトロン」など、WELL 認証における10+1の評価指標に合致したソリューションを数多く掲載しています。コミッティ企業のフィールドセールスは本カタログを活用し、ウェルビーイング・ソリューションの導入を求める顧客に対し、企業の垣根を越えての提案が可能となっています。企業間や組織といったメンバー同士の壁がほぼ存在しないことは、ワーキンググループならではの利点です。



ほかにも、本ワーキンググループと関連して進めている事業「Creative.0」では、ウェルビーイング・ソリューションのマーケティングやプロモーション、クリエイティブ全般に関するアドバイス業務も手がけています。WELL 認証について熟知し、PoCまで行える環境を有するpoint 0の継続的なサポートを提供できるのは、我々の強みといえるでしょう。

近年、ウェルビーイングの市場は広がりを見せはじめ、多くの企業で潜在的な需要が増加しています。そ

れでも、まだWELL 認証取得のビジネスはニッチであり、コンサルティングで大きな利益を生み出す規模には至りません。しかし、我々としては共創活動によってよいモノが生まれ、事業化のビジョンや動き方といった明確な道筋を示すことで、コミッティ企業へと還元できればいいと考えています。

現在、フィールドセールスはオカムラと丹青社が中心ですが、今

後はコミッティ企業に我々の活動をより認知してもらうことで、事業を経たうえでのノウハウの蓄積、そこから新たな共創活動を生み出していくエコシステムの構築を進めていきます。

私たちが目指しているのは、世の中によりウェルビーイングなワークプレイスを増やしていくこと。point 0のような環境は本当に働きやすいですからね。

長谷川修 | オカムラ

はせがわ おさむ◎ point0 取締役。オカムラで最先端のオフィスづくりに携わり、シガポール駐在も経験。新しい働き方を実践するオフィスづくりに数多く取り組み、現在は新規事業を推進する企画部門のクリエイティブディレクターとして企画開発を推進。2024年6月より現職。

Corporate Planning

「攻め」と「守り」で point0の事業拡大を後押しする コーポレート部門が目指す組織とは

point0では今、コーポレート機能を強化している。コミッティ企業や企業間コラボレーションの増加、さらにはpoint0事業の拡大によって、それらを支える土台づくりに注力しているのだ。
定作沙紀、浅野裕亮、竹澤志保が担うコーポレート部門の強化はpoint0をどう変えていくのか。

メンバーの多くが所属する大企業との掛け持ちで業務を行うpoint0では、事業の拡大に伴い、メンバーの増強に力を入れている。HR業界から転職し、人事労務とサテライト担当として地域拠点との調整役を担うのが、2021年に社員第一号として入社した定作沙紀だ。「サテライトの立ち上げなども経験するなかで、場所を用意しただけでは企業間のコラボレーションは進んでいかない、ということを目の当たりにしてきました。まずはフラットな関係で意見を言い合える環境・雰囲気をつくること。そのために、point0のメンバー採用においては、社名や役職でなく、ひとりの『人』として人と対峙できる人間かどうか、ということを大切に採用を行っています」（定作）

WELL 認証のコンサルティングサービスにも力を入れ、自らもプラチナを取得したpoint0にとって、「人事」は重要な役割を担う。よりよい環境で働けるよう社内外に働きかけていく組織であり、同時にイノベーションの起こりやすい人間関係を築くことがミッションだ。

「ディスカッションのなかでも決して相手を否定せず、良い部分を積極的に吸収し合える雰囲気があることが、point0の強みでもあります。企業間コラボレーションを促進していくうえでも、まずは自分たちが、そうした関係性のなかで成長していきたいと考えています」（定作）

大きなリスクを生まないための 情報システム強化

YKK APの新規事業開拓部 課長である浅野裕亮は、point0では取締役として情報システム領域を管轄する。企業間コラボレーションが進むなかで、情報の取り扱いは今後さらに気を引き締めていく必要がある。浅野は、社員たちのあらゆるバックボーンを踏まえ、point0内のコミュニケーションツールの運用管理のほか、社員の情報リテラシーの向上にも注力している。「社員それぞれがこれまでに利用して馴染みのあるサービスは異なります。逆に言えば、それぞれのサービスのメリット・デメリットを持ち寄ることも可能です。その情報を集約しながら、標準化を進めている最中です。

また、社員が学生時代や前職等でIT研修を受けていても、その習得レベルには差異があります。特に大企業と取引をするベンチャーの場合、情報漏洩などの事故は最も避けたいところ。社用端末の管理や個人のSNS利用における基本的なリテラシー向上が急務であり、研修でも徹底していかなければなりません。point0の強みは、ベンチャーだからこそのスピード感。その速さが、ふいの事故によって大きなリスクを生んでしまわないよう、さまざまな防御対策を検討しています」（浅野）

リスクを強みに変える 成長に必要な盤石な体制づくり

今年の6月にpoint0の取締役に就任した、日本たばこ産業（JT）社会環境推進室 課長代理の竹澤志保は、総務・法務・広報という幅広い業務の指揮を執る。「JTでは吸う人と吸わない人の共存社会の実現を推進する部署に所属しています。そのため、総務や法務の専門家という立場ではありませんが、私が普段の業務のなかで得てきた知

定作沙紀 point0

じょうづくり さき◎point0 人事部 兼 運営管理部 サテライトグループ。2021年10月入社。サテライトの立ち上げ・運営の管理を行いながら、人事の担当者として採用、労務等を担う。

竹澤志保 日本たばこ産業

たけざわ しほ◎point0 取締役。日本たばこ産業 社会環境推進室 課長代理。分煙に関する戦略立案などに従事。point0では2024年6月より現職。法務、総務、広報の責任者。

浅野裕亮 YKK AP

あさの ゆうすけ◎point0 取締役。YKK AP 経営企画室新規事業開拓部 課長。新たな事業領域の開拓業務に従事。point0では2023年4月より現職。情報システム責任者。

見と、専門知識をもつpoint0スタッフの知見とを掛け合わせながら日々試行錯誤しています。大企業の場合、社会的な責任も大きいので承認等に時間がかかるのですが、point0では意思決定がとにかく早い。仕組みの改善等もスピーディーに実現でき、やりがいがあります」（竹澤）

企業間コラボレーションが増えるなかで、整備が急務となる法務を担う竹澤は、浅野の守備的な領域とは対照的に、「いま抱えているリスクを強みに変えていきたい」と話す。

「これまで、臨機応変に対応できる柔軟さによって事業を順調に進めてくることができました。しかし今後は、そうとも限りません。強みであるスピ

ード感を活かしつつ事業を拡大するためには、リスク管理と成長という両輪で、盤石な体制をつくる必要があります。総務でいえば、ステークホルダーからの信頼を継続して得ること。法務は、自社に不利な条件を極小化すること。広報は、point0の魅力を広く伝えていくこと。この三本柱で会社の土台を強化していかなければならないと考えます。そのために、各社の知見、point0のメンバーがもつ専門知識を掛け合わせながら、最良な方法を探っています」（竹澤）

たとえば、コミッティ企業間での共創では、権利関係書類の調整だけでも膨大な時間がかかるため、各社の知財担当者が集まる“知財・法務研

究会”と連携し、最短でプロジェクトを進めるサポートも法務が担っている。「人事労務の領域内でも、まだ型の決っていない部分は多々あります。そのブラッシュアップのスピード感が、会社の成長にも影響します。たとえば、雇用契約書も締結までのスピード重視ならば法務を通さないほうが良いのですが、量が増えればそれだけリスクも大きくなります。だから竹澤さんと連携して、汎用性の高いフォーマットの構築も進めている最中。さまざまな知見を持ち寄ることができるからこそ、よりよい方法を見つけていけるはずです。その知見を、コミッティ企業の皆さんにも還元していけるとよいなと思います」（定作）





Co-Creation with Committee

5年間の成果とこれから

PoC to Market

進むコミッティの製品化・サービス化に向けたPoC

コミッティ企業の垣根を越え、さらにバリエーションを拡大してゆく実証実験。
ワーキングスペースに新たな未来を予感させる、22の事例をご覧ください。



01 VisualTiles

株式会社丹青社

データを登録するだけで、誰でも簡単に魅力的なデジタル展示を作成・更新できるアプリケーション群。企業や個人の動画や画像を活用し、洗練されたデジタル展示を実現。簡単に新鮮な情報を発信できるため、展示の陳腐化を防ぐこともできる。

02 マインドfulnessツール

株式会社オカムラ

働き方の多様化が進むなか、ストレス軽減や仕事のモチベーション向上のための“瞑想”に注目。本ツールは瞑想用のチェアとしてオフィスに導入でき、足が痺れにくく、自然と背筋が伸びた姿勢がとれる。誰もが使いやすい形状を実現。



03 ミーティングテーブル

株式会社丹青社・TOA株式会社

複数人が同一空間から参加するウェブ会議での聞こえにくさを解消すべく、マイクとパネルスピーカーを内蔵した、高品質な音環境をかなえるミーティングテーブル。ボイスオーダー機能も付属。新宿野村ビルでのH!T Lab powered by point0に導入。

04 マスキングサウンド

TOA株式会社 (otonoha)

オフィス環境における音漏れ抑止とストレスフリーを両立するマスキングサウンドソリューション。あらかじめ調整した自然環境音を、個室やフロンテース、オープンスペースなど各オフィス空間に合わせて構築。情報漏えい対策としても活用できる。



05 欄間オープン個室における音環境改善

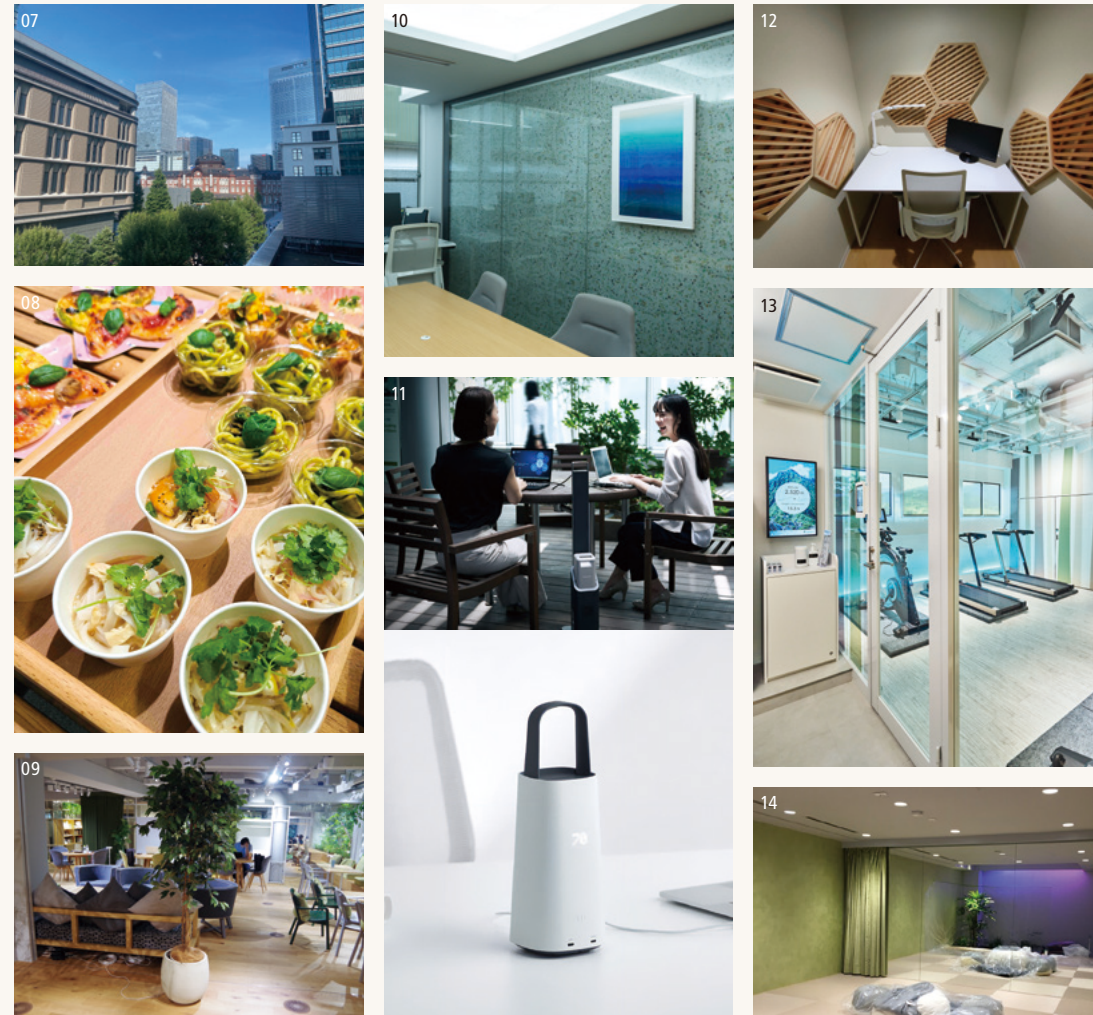
TOA株式会社・大建工業株式会社

昨今、「完全個室」よりもコストメリットのある「欄間オープン個室」では、音漏れや秘密情報の漏えい問題が顕在化している。そこで大建工業の吸音パネルとTOAの自然音マスキングを融合し、音環境を改善。隣接する個室への会話漏れ防止を実現した。

06 ウィンドユニット

ダイキン工業株式会社・株式会社オカムラ

ダイキン工業が開発した、自然の風を再現する大型送風機「Wind Creator」。それをオカムラの家具シリーズ「Lives (ライブス)」のシェルフに組み込み、ユニットとして開発。point 0 marunouchiでの実証実験から、初めて商品化が実現した事例だ。



07 ポジカくつきりフィルム 株式会社丹青社

三井化学の技術で景色を色鮮やかに見せるウィンドウフィルム。青空や海、緑などの色が自然に濃く鮮やかに感じられ、雲の白さも際立つ。晴天時94%、曇り時85%の人に効果が得られ、気分への好影響も確認された。

08 オフィスでの植物栽培による効果検証 大建工業株式会社

木質培地「グロウアース」を使用したオフィスでの植物栽培の実証実験。point0内で栽培したナツル等を使用した試食会を開催し、コミュニケーション活性化などの効果を確認した。

09 sound veil TOA株式会社 (otonoha)

音が人々に与える効果に着目した「音空間」のコンサルティングサービス。従業員がより働きやすい環境を構築し、音によるオフィス空間の価値向上を実現する。デバイスには、高品質な音響と、植栽型デザインを採用した。

10 アートレンタルサービス 株式会社丹青社

さまざまなアートをレンタルで提供し、定期的な環境の更新を可能にするソリューション。レンタルにより作品選定の難しさや資産としての扱いづらさを克服し、アートによるワークプレイスの心理的効果向上を助ける。

11 OC・e-block 株式会社オカムラ・パナソニック株式会社

オカムラのモバイルバッテリー（OC）とパナソニックの可搬型バッテリー（e-block）により、デスクワークに必要な電源インフラを提供。人が働きたい場所を自由に選択できる。

12 木製音響デザインパネル 大建工業株式会社

特許技術「交差リブ構造」を用いた国産スギ材の音響デザインパネル。本パネルを設置した個室ブースで、音環境と見た目の印象向上効果をユーザーアンケートにより実証した。実証実験は「ウッドデザイン賞2023」を受賞。

13 低酸素ルーム ダイキン工業株式会社

低酸素ルームでは、安静に過ごすだけでも美容や健康維持にメリットがあるとされている。実証実験により、時間のないオフィスワーカーがそこで仕事をするだけでも、心身に良い効果をもたらす可能性が見いだされた。

14 カラー照明ソリューション パナソニック株式会社

カラー照明の導入促進の実証実験。人が作業後にリフレッシュしたいとき、色の影響などを調査。結果は「藤色」が最も好評。次に伊藤園のイベントでも使われた「若竹色」を濃くした「青竹色」も好評とわかった。



15 音響調整部材の設置による残響時間低減 大建工業株式会社

音の響きに課題のあるガラス張りの会議室にて、置き型の音響調整部材「サウンドトロン」を設置した実証実験。結果、WELL 認証で定められた残響時間基準をクリアした。

16 顔認証クラウド×プリンター パナソニックコネクト株式会社・セイコーエプソン株式会社

顔認証機能付き印刷システム。1つのIDで複合機サービスを提供し、セキュリティ性や操作性、非接触性を向上させる。顔をかざすだけで、安心かつ便利な印刷体験が可能となった。

17 アートパネルスピーカー 株式会社丹青社・TOA株式会社

自然環境音が音漏れ防止とストレスフリーを促し、アートがやる気や創造性、安心感をもたらす。実証実験では西陣織の箔を用いたアートから音を再生。心地よく働ける空間を実現した。

18 顔認証クラウド入退室管理 パナソニックコネクト株式会社

顔認証による入退室管理システム。クラウド型システムにより、多拠点の管理とシステム連携を容易にし、高い運用性を実現。実証実験した結果、リスクを低減しながら無人店舗をユーザーに提供できるとわかった。

19 インクジェット吸音パネル セイコーエプソン株式会社・大建工業株式会社

機能性とデザイン性を両立させたインクジェット吸音パネルを共同開発。張地には好みの写真やイラストがプリント可能。導入物件では、パネルを設置した会議室の予約率が向上した。

20 センサシェアリングワークショップの実施とアートの実装 株式会社丹青社・セイコーエプソン株式会社・大建工業株式会社

「point0の個性や文化」をワークショップでシェアし、アートで表現。個室に実装した。企画：丹青社/NOMAL

21 リラクゼーションルームへの畳設置による効果検証 大建工業株式会社

リラクゼーションルーム、および畳単体が心身の疲労度に及ぼす影響についての実証実験。畳の空間や足触りが、疲労度の軽減やリラックス効果に寄与することを確認した。

22 saguroot 株式会社丹青社

丹青社のUX 設計と、日本マイクロソフトの Azure AI を活用したナレッジマネジメントツール。横断的な資料検索で、社内に眠る情報の活用を促進。また生成 AI による要約表示もでき、より効率的な検索体験を実現する。

PoC-Ongoing

進行中の実証実験一覧

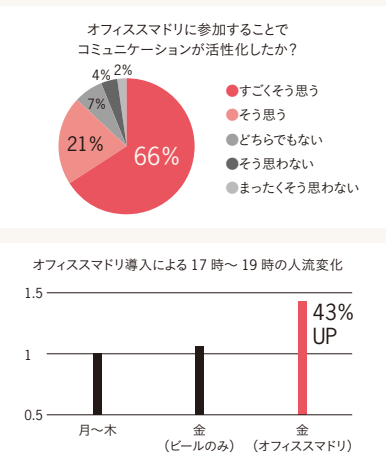
さらに現在進行中の6つの実証実験にも注目したい。なかにはすでに効果が確認されているものもある。今後の社会実装など、さらなる展開に期待大だ。

01 オフィスマドリ

アサヒビール株式会社



オフィスマドリは、「オフィスでのスマドリ（スマートドリンクング）を通じてWell-Beingを推進し、企業のイノベーションを加速させる」をビジョンとして4社共同でpoint 0 marunouchiにて実証実験中。アサヒビールは、ビールやRTD（チューハイなど）に加えて、ノンアルコールドリンクやカクテルの割材など飲めない・飲まない人にも楽しんでいただける商品ラインナップを準備。丹青社は、カフェ前スペースをpoint 0 marunouchiのデザインと異なるテイストでスマドリをイメージできる内装へ変更。TOAはラジオDJでの事前告知とコミュニケーションを促進させる音楽で音空間を演出。パナソニックはランタナでの事前告知と暗めの照明設定によりシーンを演出。その結果87%の人がコミュニケーションが活性化したと答え、オフィスマドリ開催時の17～19時の人の流れも40%以上増加した。



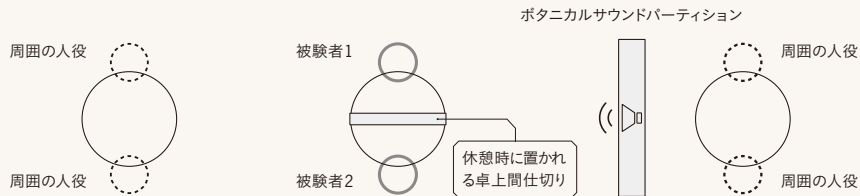
02 ボタニカルサウンドパーティション

TOA株式会社



生きた植栽を活用したパーティションで緑視によるリラククス効果を図るとともに、流水音や、内蔵スピーカーから再生されるBGM・環境音を組み合わせることで、心理的快適性が向上するかを検証。パーティションと音環境の有無別の4条件下で、初対面の被験者2名に与えられたテーマで面談させ、アンケート

で印象評価を行った。結果、パーティションと音環境があることで、コミュニケーション時の「楽しさの印象」、および「(自分の声・相手の声の) 漏れが気になる」という項目において、有意な改善が見られた。今後はotonohaのプロダクト群の一部として改良を行い、Well-Beingな働き方への貢献を目指す。



03 | DFTパネル

セイコーエプソン株式会社・
株式会社丹青社・株式会社オカムラ



セイコーエプソンの「ドライファイバーテクノロジー (DFT)」を活用し、オカムラとの共創により、サステナブルかつ快適性を両立したデスクトップパネルのプロトタイプを作製。さらに、このパネルを用いて丹青社と共同実証実験を行い、ワークプレイスにおけるパーソナルスペースの効率化と環境価値の受容性を確認した。今後も、環境配慮型の商品化を目指して検討を進めていく。

05 | ENERGY BOARD

ダイキン工業株式会社



曜日や時期により異なる施設稼働状況を、各部屋の室温や人の在室・不在をもとに可視化し、異常値に対し迅速に対応できるシステムを開発。従来の空調制御システムと併用して、快適性を損なわずに電力削減することが可能かを検証した。結果、約30%の電力削減率を達成。今後は同様の運用を代行サービスとして展開・導入し、施設の利益率向上に貢献したい。

04 | AIバウンダリースパニングソリューション

ソニーネットワークコミュニケーションズ株式会社



組織の壁を越えた協働や共創 (Boundary Spanning) を促進するため、AIを活用したコラボレーションツールを開発。point 0に入居する数十社の従業員のプロフィール等をAIが学習し、AIエージェントがコミュニティマネージャーとして振る舞うことで、対話促進の効果を確認。参加者へのデブスインタビューにより今後の課題等を明らかにし、商用化の準備を進行中。

06 | AIカメラ/ 赤外線センサーを活用した空間データ分析

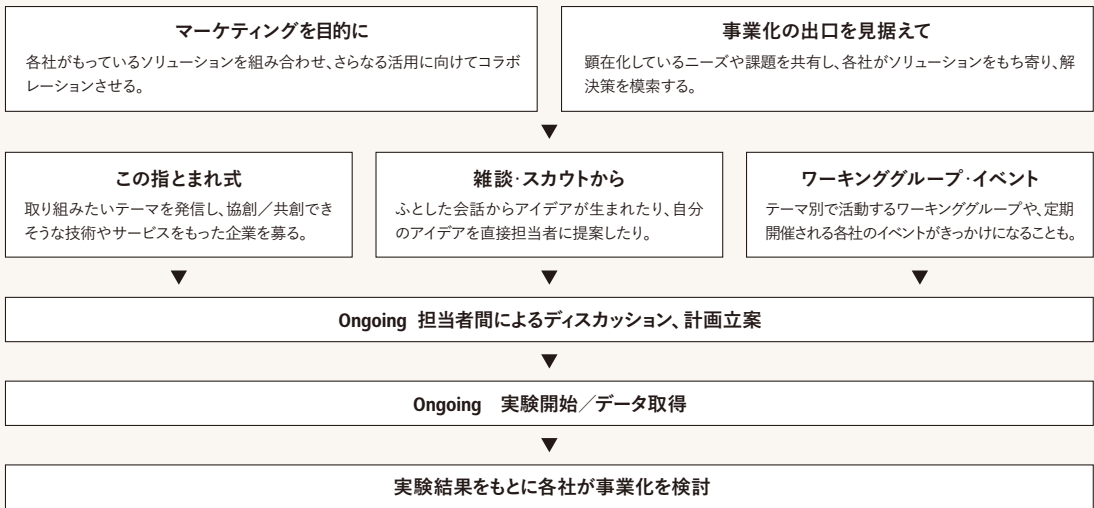
株式会社丹青社



空間価値の最大化を目指した2つの実証実験。AIカメラでは会議室内の備品類の整理状況を可視化することで利用者の整理整頓を促し、運営業務の効率化を図る。赤外線センサーでは、室内の利用状況や人数を分析し、収容人数に合った人数で適正に使われているかを検証。今後はオフィス改装前後の分析等で活用し、レイアウト改善や運営効率化を目指す。

累計実証実験数
110件
累計製品化数
23件
2024年6月現在

PoCの実施に向けた主なフロー



PoCというリングに上がる数を増やすチャレンジをサポートするpoint0の役割

point 0 marunouchiやterminal.0 HANEDAで行われる実証実験について、point0では積極的なサポートを行っている。なかでも、中心となって後押しするのが、取締役の長谷川修と空間創造事業本部 事業推進部の後藤孝太郎だ。Working Groupなどの活動によってプロダクトアウトした製品について実証実験の実施を促し、手続きに必要な契約書にかかわるリーガルサポートから、チーム体制の調整までひと役買っている。「前職では10年間、新規事業開発を担当していました。だからこそ、企画が通っても社会実装するまでに至らなかったときの悔しさは誰よりも知っているつもりです。同時に、その悔しい思いをしないように、どう周りを動かしていけばいいのか、その知見をコミッティの皆さんに提供したいと考えています。point 0にかかわってくださった全員に、今よりさらに輝いてほしいと願っているんです」(後藤)

また長谷川は、事業化の出口が見え始めたものが増えてきたからこそその現状の課題を指摘する。「事業化が明確なゴールとなってきたからこそ、実証実験が気軽なものではなくなってしまった印象も受けます。一方で、実証実験をやらなければ、事業化にも進みにくくなってしまいます。point 0で実証実験を行うことのメリットは、^{そんな}忸怩なく、率直な意見を聞けることです。仮に自社内で行えば、背景の人間関係を考えてしまい、素直な発言をしにくい場面もあるでしょう。だからこそ、point 0のように鋭い意見をもらえる場で、もっと挑戦してほしいですね」(長谷川)

長谷川と後藤が担当に就任したのは2024年9月のこと。これから1年の間に、昨年度の倍以上のPoCを実施していきたいと意気込む。まずはリングに上がる。そしてスポットライトを浴びてこそ、いい点も悪い点も見えてくる。そのセコンドとして、彼らがいるのだ。

 **長谷川修**
オカムラ／point0 取締役

 **後藤孝太郎**
point0 空間創造事業本部 事業推進部 アライアンス推進グループ長

Timeline & Highlights

種まき期を経て、発芽した事業の成長期へ。

事業化を着実に進めてきたこの1年間で実施した、数々のイベントや活動を振り返る。

2023

2024

2023/9/28

well-being sound.0
これからのワーク
プレイスにおける
音の重要性を
考える
主催:TOA
17:00-18:00

10/12

サステナブルxワークプレイス
〜今、リアルな場・空間ができることは?〜
主催:オカムラ / 丹青社 / point0
16:00-17:00

10/16

五感に訴えるウェルネス空間「そと部屋®」とは?
主催:鹿島建設
17:00-18:00

10/26

WELLの視点で考える快適な音環境づくり
主催:大建工業
17:00-18:00

11/27・28

point 0 ignite 2023
November
“No Well, No Innovation”をテーマとし
た「point 0 ignite 2023 November」
カンファレンスを実施。point 0の活
動および今後の展開をはじめ、各界
の最前線で活躍される有識者を招い
てのゲストトークセッション、実証実
験の結果やpoint 0が起点となり生ま
れたサービスの紹介などを行った。
主催:point0
10:00-18:00

12/15

year-end party
主催:point0
19:00-21:00

12/21

ソニーの通信技術が現場DXの鍵?
最新テクノロジーを活用した
現場作業ソリューションの今とこれから
主催:ソニーネットワークコミュニケーションズ
17:00-18:00

2024/1/24

イノベーションを起こす
マインドセットのカギは
「遊び」
主催:丹青社 / ソニーネットワークコミュニケーションズ
/ オカムラ / point0
16:00-17:00

2/27

未来の宇宙の暮らし・働き方を
考えるワークショップ!
powered by JAXA x SpaceBD
主催:point0 / TOA
15:00-18:00

5/17

日本を代表する企業と!
東京丸の内シェアオフィスに
ついて語る&交流会
主催:point0 / コスモスイニシア
/ WOOC
18:30-21:00

6/27

『窓』がもたらす企業価値、
オフィス価値の向上について
主催:YKK AP
17:00-18:00

7/19

5周年イベント
主催:point0
19:00-21:00

34

35

Committee

point 0には、多くの企業が参加している。「働き方」にまつわる企業だけでなく、飲食や日用品、ITを手がける企業も参画し、ワークだけでなくライフも含めた幅広い分野での価値創造と、協創／共創の輪が広がっている。



History

point 0 marunouchi をベースとして、サテライト拠点を順調に拡大してきた point0。
そして2023年、満を持してコンサルティングサービス事業をスタート。新たなフェーズに歩みを進めている。



By the Numbers

point 0の利用データから見られる「ハイブリッド」な働き方

2023年7月から2024年6月の1年間、月別の来館者数（図1）は安定した推移を見せた。コロナ禍を含む2020年7月から2023年6月の月別利用者数の推移（図2）と比べると、その差は明らかである。この来館者数に呼応するように、会員登録者（図3）も順調に数を伸ばした。

一方、曜日別の利用状況（図4）を見てみると、こちらは昨年度と変わらず月曜の利用率が最も低い。また週の後半である木曜・金曜の割合が43%を占めている。多くの企業で全社会議などが行われる月曜には所属企業のオフィスに出社し、週の後半にタスクを集中して消化・整理するためにpoint 0 marunouchiを利用するという、新たな習慣が定着しつつあるようだ。

テレワーク率は微減
ハイブリッドな働き方が主流に

2024年3月に発表された国土交通省の調べによると、2023年のテレワーカーの割合は全国平均で24.8%であり、コロナ禍以前、2019年の14.8%と比較すると高い水準で維持されているといえる。加えて、テレワーク実施頻度が週1～4日と答えた割合は2021年に58.6%、2022年に53.7%、2023年に58.1%。フルリモートの割合が減る一方で、目的に応じて場所を選びながら働く「ハイブリッド」な働き方が、主流になりつつあるようだ。

図1 point 0 marunouchi 月別来館者数推移

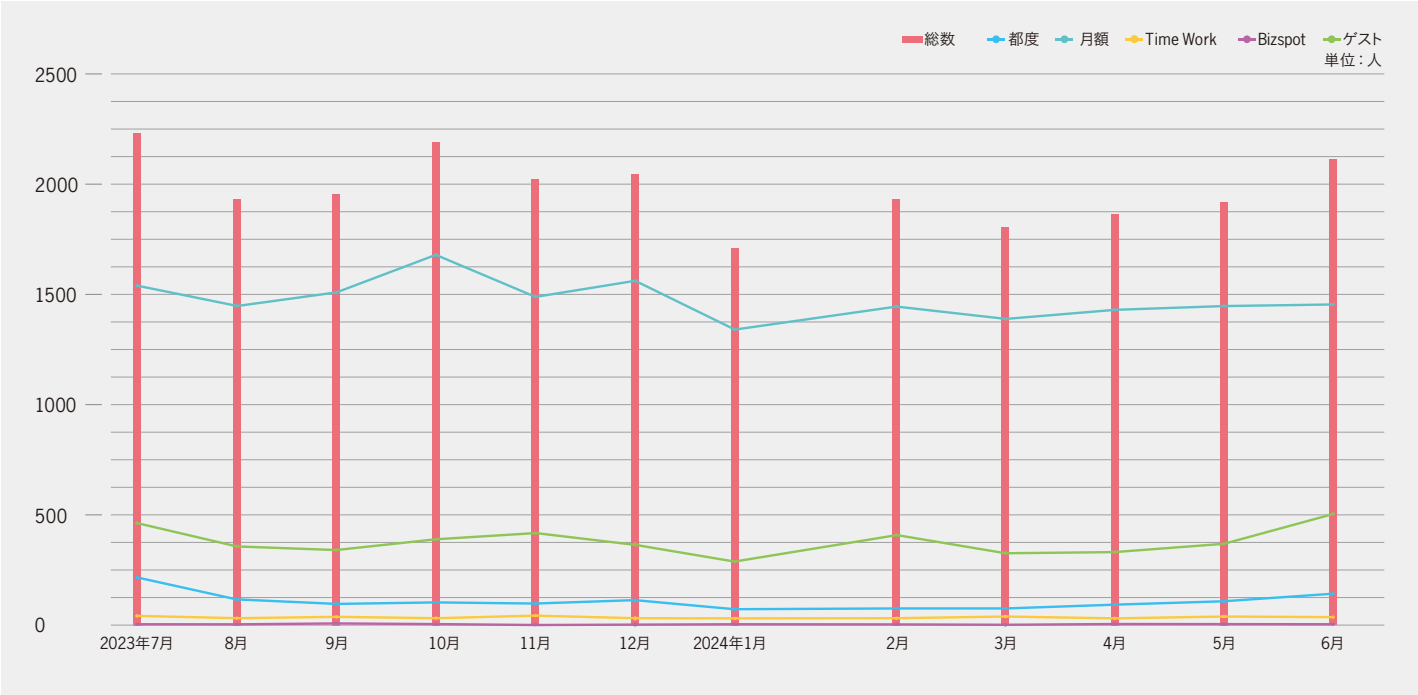


図3 point 0 marunouchi 会員登録者数の推移

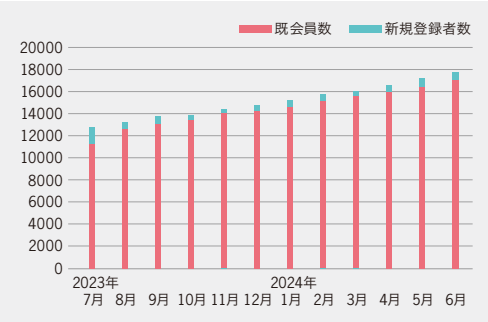


図4 point 0 marunouchi 曜日別利用率

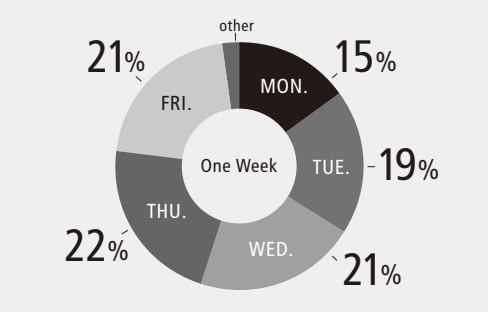
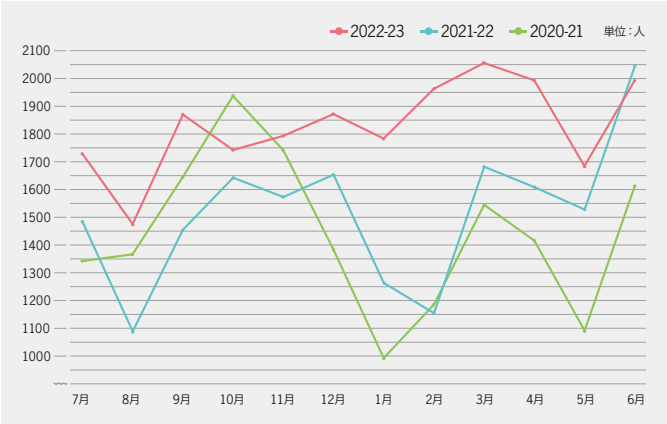
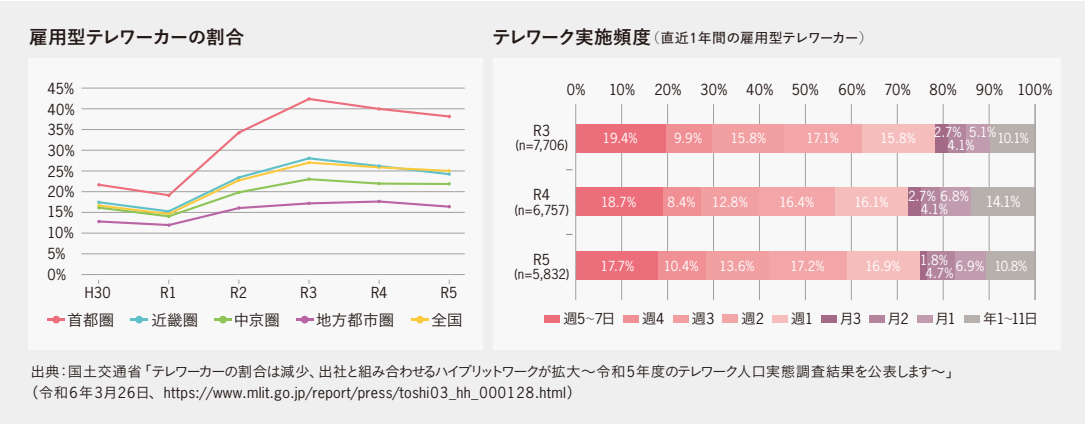


図2 point 0 marunouchi 月別利用者数推移（2020年7月-2023年6月）



〈参考〉増加するハイブリッドワーカー



Message

実行によって明日を変える。 協創／共創から生まれたイノベーションを実現

5年目を迎え、躍進を続けるpoint0。「point 0 Innovation Lounge」が「terminal.0 HANEDA」を生み、「point 0 marunouchi」のWELL認証取得が「WELL認証コンサルティング」事業へと広がりをみせている。point0のこれまでとこれからについて、取締役 副社長の菅波紀宏と豊澄幸太郎が語った。

point0取締役 副社長
菅波紀宏

5周年を迎えるpoint0は、これまで数々の挑戦と成長を続けるなかで、新しい取り組みの成果がみえた年であり、「point 0 marunouchi」における共創活動が積極的に行われた1年となりました。

協創／共創活動の取り組みの 成果が見られた1年

2022年に新たなサービスとして発表した「point 0 Innovation Lounge」の第1号案件である「terminal.0 HANEDA」が2024年2月に正式にオープンし、現在は共創活動の支援として未来空港の実現に向け伴走しています。同じく一昨年に新たなサービスとして発表した「WELL認証

コンサルティング」についても、今年度にオカムラ、沖縄セルラー電話がWELL認証v2における最高ランク「プラチナ」を取得しました。また、大建工業においては、国内初となる評価「WELL Performance Rating (WPR)」を取得。サービス発表後、すぐにpoint 0 Innovation Lounge、WELL認証コンサルティングの実績をつくることができたのは、point 0 marunouchiにおける共創活動の成果であり、参画企業の連携によるものです。これらのサービスに対して問い合わせが増加しており、次年度以降にさらなる成果を紹介できると考えています。

ワーキンググループの再編

point 0 marunouchiにおける共創活動においては、ワーキンググルー

プの見直しが行われ、新たに協創／共創強化ワーキンググループが設置されました。協創／共創強化ワーキンググループは、新規参画企業や当初からメンバーの替わった企業など共創の実績の少ない企業を対象にpoint 0 コミッティとして一緒にアイデアを考え、そして共に推進するメンターを付けることで共創を促す仕組みです。進捗状況についても、隔週開催されるコミッティ会議で確認していくことで、問題がある場合は参画企業からアドバイスを適宜受けることができるようになっています。大企業が中心となるコミッティであることから、人事異動は不可避であり、5年がたち構成メンバーの入れ替わりが起きたことに対応しました。

また、昨年の「カーボン・オフセットルーム」の設置以降、point 0



2019年創業当時、コミッティ参画企業集合写真



昨年2023年、コミッティ参画企業集合写真

コミッティで活発にサステナビリティについて何ができるかが議論され、今年になりサーキュラーエコノミーの実現をテーマとしてサーキュラーエコノミーワーキンググループが設置されました。当初のpoint 0 コミッティの構想からすると少し外れた領域とも取られるかもしれませんが、喫緊に対応が必要な社会課題であり、1社だけでは実現が難しいサーキュラーエコノミーの実現に向け、具体的な取り組みが始まっています。

関係人口の増加

毎年実施している周年イベントやカンファレンスについては、共創の基盤となる関係人口の増加を目的に従来からフォーマットの見直しを実施しました。周年イベントについては、従来は参画企業の参加が中心であったものをpoint 0 marunouchi入居企業も参加しやすいように申し込み方法を見直し、80名弱が参加するイベントとなり、今まで実施した周年イベントのなかで最も参加者が多く、point 0 marunouchiとしての一体感を感じる事ができるイベントとなりました。

カンファレンスについても、1年間の活動について対外的に発表する場ではなく、コミッティ参画企業向けに5年間の成果発表を行うイベントとして位置づけを見直しました。開催場所は多くの方々に参加し参画企業間で交流ができるように、従来のpoint 0 marunouchiから東京国際フォーラムに変更。新たに展示スペースも併設しました。セミナーセッションでは参画企業の役員や役員経験者に登壇してもらい5年間の活

動の総括と今後進めていきたいテーマを扱いました。結果的に参加申し込みは1,100名弱もあり過去最大になったほか、参画企業の一般社員間のつながりだけでなく、役員間のつながりも強化されました。

5年間の総括

この5年間でpoint0は新たな取り組みが成果を生み、共創活動が活発に行われました。先を見通すことが難しいVUCAの時代では、適切な解決策を導く能力こそが重要といわれています。point0は、実証実験をする場から自ら事業を生み出す組織へと自らが変容しました。この1年間でも状況に合わせて過去の取り組みを継続するのではなく、適切な解決策を模索し、多くのアップデートが実施されています。これからも多岐にわたる分野のプロフェッショナルが集まるpoint0で、適切な解決策を導きながら、価値創造を目指していきます。「実行によって明日を変える」。その信念を胸に、point0は今後も挑戦を続け、人々の暮らしに価値をもたらすイノベーションを実現します。今後とも、point0の活動にご期待ください。

point0取締役 副社長
豊澄幸太郎

5周年という節目を迎えたpoint0。大企業のコンソーシアムという日本では稀有な活動を振り返ると、常に前に走りながら挑戦し続け、苦勞した点も数多くありながら、さまざまな知見を得ることができ、成果も出すことができました。特にこの1年間

はpoint0としてMVVの策定・新たな事業の成果・共創の取り組みの振り返りと再定義を行ってきた1年間となりました。

Mission・Vision・Valueの策定

point0はさらなる成長を目指して、2024年4月にMission・Vision・Valueの策定に取り組みました。取り組んだ目的としては、以下3つの背景から共通の指標をあらためて再定義していこうということになりました。

- 社員数が増大したことや採用の基準を明確化する必要性が出てきたこと
- 人の入れ替わりにより、多様な価値観を得られた一方で共通の指標をもつ必要性が出てきたこと
- 当初とは目指すべき方向性が変化したこと

Mission:あらゆる「カタチ」を変え、人生をもっと面白く

Vision: 多様性の持つ力と、柔軟なアイデアで、心を満たす「働く」「暮らす」を提供する

Value: ①誠実にふるまう ②挑戦し、失敗から学ぶ ③スピードが価値を生む ④個を最大化し、チームで動く

会社創設段階では、「働くを再定義する」というVisionを掲げていましたが、我々がお客様の課題に対して解決していく範囲は今や働く場所にとどまらず、ライフスタイルにおけるさまざまな要素に広がっていったこともあり、「再定義」の意味をあらためてメンバーで議論し、整理してい



写真左から、取締役の竹澤志保（日本たばこ産業）、稲畑伸一郎（TOA）、取締役副社長の菅波紀宏（丹青社）、代表取締役社長の石原隆広（ダイキン工業）、取締役副社長の豊澄幸太郎（パナソニック）、取締役の浅野裕亮（YKK AP）、長谷川修（オカムラ）

った結果、上記に至りました。今後 point0 は、さまざまなステークホルダーの皆様に誠実に向き合いながら、スピーディーにチャレンジをし続け、個を最大化しながらチームで成果を出せる会社を目指していきます。

新たな事業の成果

point 0 marunouchi における共創活動の成果が昨年度から出てきています。最初の成果として、2020 年に point 0 marunouchi がコワーキングスペースとして日本で初めて WELL 認証のゴールドを取得しました。それから3年を経て、2023年に新たなサービスとして「WELL 認証コンサルティング」を事業化。続く2024年1月にはオカムラが、同年4月には沖縄セルラー電話がWELL 認証v2における最高ランク「プラチナ」を取得しました。プラチナ取得は、国内で7例しかなく（2024年8月末時点）、そのうちの2件が point0 がコンサルした案件になります。ま

た、大建工業においても、2024年4月に国内初となる評価「WELL Performance Rating（WPR）」を取得するに至っています。

また、2023年に新たな事業として発表した「point 0 Innovation Lounge」の第1号案件である「terminal.0 HANEDA」が2024年2月に正式にオープンし、現在は共創活動の支援として未来の空港における課題解決と実現に向けて30社以上の企業等が参画して共創活動を行っています。point0はコンサル、運営委託・コミティ支援を行っており、今後ますますの発展をサポートしていきたいと考えております。

協創／共創の取り組みの振り返りと再定義

5周年を経て、共創の取り組みをあらためて見直す必要性が出てきました。当初参画していたメンバーは現在10人にも満たず、新メンバーが続々とコミティ活動に参画していく

なかで、意義、目的やこの取り組みの価値を再度共有化していくことが重要であると認識したからです。そのため、今年度の最初には2週間に1回で行われていたコミティ会議でも、各社の point0 における活動についてあらためてコミティメンバーに周知し、振り返りと今後の活動について発表をもらい、「再定義」を行いました。また、point 0 marunouchi における共創活動におけ

るワーキンググループも、当初は「効率・創造・健康」の3つのワーキンググループでした。現在は、「協創／共創強化・事業化検討・ウェルネス」の3つのワーキンググループに進化しており、point0事業への貢献と参画企業の共創を後押しする活動を目指しています。

今後の point0

point0は参画企業の各社が実証実験をし各社で事業化していくカタチから、自ら事業を生み出し、参画企業と連携しながら事業を発展させていくカタチに進化してきました。本気の共創活動の結果が、今のカタチになっていると確信しております。さまざまな企業がもつ多様性や柔軟なアイデアを保有しながら、失敗を恐れない企業文化を基に私たちは人生をもっと面白くし、心を満たす「働く」「暮らす」を提供し続けることに挑戦をしていきます。今後とも、point0の活動にご期待ください。

会社名	株式会社point0
所在地	〒100-0005 東京都千代田区丸の内 2-5-1 丸の内2丁目ビル 4F
役員構成	代表取締役 社長 石原 隆広 取締役 副社長 豊澄 幸太郎／菅波 紀宏 取締役 稲畑 伸一郎／長谷川 修／浅野 裕亮／竹澤 志保 監査役 岩瀬 隆史／眞田 弘行
設立日	2019年2月7日
資本金	6億2,370万円(資本準備金含む) ※2023年7月現在
株主	ダイキン工業株式会社／株式会社オカムラ／パナソニック株式会社 ライオン株式会社／TOTO株式会社／TOA株式会社 アサヒビール株式会社／株式会社丹青社／YKK AP株式会社 日本たばこ産業株式会社／大建工業株式会社

URL	https://www.point0.co.jp/ https://www.point0.work/
MAIL	support@point0satellite.work
ADDRESS	（point 0 marunouchi） 〒100-0005 東京都千代田区丸の内 2-5-1 丸の内2丁目ビル 4F

point 0 annual report 2023-2024

2024年12月2日発行

発行	株式会社point0
編集長	長谷川 修（オカムラ・point0）
企画	宇高 沙織（オカムラ）、砂口 和紀（オカムラ）
制作	勢村 大樹、鈴木 麻里絵、阿部 結子（Forbes JAPAN Brand Studio）
編集	千吉良 美樹、本間 香奈、韓 奈佑（ハガツサ）
執筆	田中 瑠子（2-4p、10-19p）、大橋 史彦（5-9p）、須賀原 みち（20-23p）
撮影	尾藤 能暢（3p）、後藤 秀二（10p、24-25p）、阿部 高之（5-9p、44p、46-47p）
イラスト	平松 慶（20-23p）、近藤 圭恵（26p）
デザイン	坂本 龍司（DEG）
企画プロデュース	石原 瑠衣子、柴田 良祐（Forbes JAPAN Business Design）
印刷・製本	モリモト印刷

本書の無断複写・複製（コピー等）は著作権法上の例外を除き、禁じられています。第三者による電子データ化および電子書籍化は、私的使用を含め一切認められておりません。

読後アンケートにぜひご協力ください。
<https://forms.office.com/r/eTCiKe8tt7>





point 0 members

2024年10月、丸の内にpoint 0のメンバーが集った。
創業から5年。業界や領域を越えた企業から参加したメンバーたちがまいてきた
協創／共創の取り組みの種は、確実に芽を出し花開いている。
各社の強みを活かしたアイデアとテクノロジーを携えて、point 0の挑戦は続く。

ダイキン工業／石原隆広、今井洋輔、清水淳一、青木祐紀、村上千鶴、菊池雄行、大塚優希、楠井大気、鄭鏐 オカムラ／長谷川修、佐藤直史、砂口和紀、小貫絢子、高橋誠、森駿介、宇高沙織 バナソニック／若佐幸介、小久江佑香、貝柄学、神谷学、小林絵美、小林史子、富永範子、笹瑞生、関慧起、田中雄大、豊澄幸太郎、沼田美和子、箱田秀孝、前川未有、満智遠、三船達雄、脇光博紀、加藤愛里沙 ライオン／中村啓亮、平山知子 TOA／稲畑伸一郎、伊藤貴彦、中家諒、上妻志的 TOTO／海老原裕子、岡山功、小野観和、高野枝里子、濱福俊成、水野有稀 アサヒビール／大橋巧弥、富野義孝 丹青社／宮波紀宏、堀駿平、前川博輝、佐藤涼太郎、吉井ちよ、清水純之介、筒井大貴、木曾裕美子、片倉基也、善野英恵、佐藤知美、高崎真実、磯島肇、小林章浩、郡大輝、竹内優維、中村きらら、菱川真吾、李娜泳、山本宗典、野村一樹、鮎川健、佐藤政宏、平真優、渡邊宏太、高野浩司、寺戸一馬 日本たばこ産業／竹澤志保、形部隆之、田中洋平、御神村友樹、武田里依子 大建工業／高桑健一、近藤隼人、長島明日香、船渡まなみ、北畠佳鈴 YKK AP／浅野裕亮、中谷卓也、小嶋康子、吉岡克昌、河住昌和、劔持雅人、山本佳史、石井琢磨 鹿島建設／濱野拓微、國近京輔、黒澤一成、原園総一、小田沙緒里、江間かをり 東京海上日動火災保険／金氏聡、小林誠 野村不動産ホールディングス／高田智治、工藤綾佳、川名明彦 セイコーエフソン／黒田真朗、高橋俊介、長岡信、矢野亜耶、及川千穂 ソニーネットワークコミュニケーションズ／加茂紀征、荒井啓介、山田啓一郎、高見太基、細萱祐人、家泉巨宏、岡澤光央 point0／定作沙紀、竹内志織、成田沙也香、宇京咲子、深谷彩恵、佐藤葉未、石坂葉、後藤孝太郎、森田彩



株式会社 point0

<https://www.point0.co.jp/>

〒100-0005 東京都千代田区丸の内 2-5-1 丸の内2丁目ビル 4F