



# WELL認証の効果とオフィスの要因について

Panasonic Corporation  
International WELL Building Institute

Yoshifumi Murakami、 Ph.D.  
Whitney Austin Gray、 Ph.D.



---

## 本記事の概要

---

- WELL認証に基づいたオフィスが従業員のウェルビーイングやワーク・エンゲージメントに与える影響について解説します。
- WELL認証を運用する機関International WELL Building Institute(以下、IWBI)の協力の下、WELL認証の考えに基づくアンケート(Panasonic Occupant Survey)を開発し、日本にオフィス41プロジェクト・4,237名を対象に調査を実施しました。その結果、WELLを意識せずに3年以内に改装を実施したオフィス、3年以上改装を実施していないオフィスに対してWELL認証を取得しているオフィスでは、ワーク・エンゲージメントが8.1%～19.6%、Well-Beingが9.7%～19.2%と高い値を示し、WELL認証が従業員のワーク・エンゲージメントやWell-Beingの向上に貢献していることが分かりました。
- エンゲージメントやWell-Beingに働くための要因を明らかにするため、オフィス要因と組織要因の双方を含めた分析を実施したところ、組織要因の影響が大きい一方で、交流しやすいデザイン、集中できるスペースの確保、リフレッシュスペースなどオフィス要因についても有意な相関が認められました。

## 本記事の概要

近年、企業が競争力を維持・強化するうえで、従業員の待遇改善だけでは不十分であり、働く環境や組織文化を含めて“従業員の Well-being を支える仕組み”が求められています[1]。こうした背景のもと、オフィスを単なる「働く場所」ではなく、健康性や生産性を高める戦略資産として捉える動きが世界的に広がっています。WELL 認証[2]は、このような潮流を代表する国際的な建築評価システムであり、居住者の健康と Well-being を科学的に評価する点が特徴です。本記事では、IWBI(International WELL Building Institute)と連携して開発した Panasonic Occupant Survey を国内 41 プロジェクトに適用した結果をもとに、WELL 認証が従業員のワーク・エンゲージメントや Well-being に与える具体的な影響を明らかにします。

### 村上 昌史、Ph.D., WELL AP, WELL PTA

パナソニック株式会社 エレクトリックワークス社  
ソリューションエンジニアリング本部  
Wellコンサル・サービス推進部 部長、博士(工学)

パナソニック株式会社にて、環境心理評価の専門家として、居住者行動および室内環境品質(照明・温熱・音環境)に関する知見を基に、Well-Beingに資する空間ソリューションの開発と社会実装の推進に従事。日本およびアジア地域において、快適性と持続可能性を両立する空間・設備システムの設計と展開に取り組んできました。2021年にはWELLコンサルティングチームを立ち上げ、WELL認証コンサルタントとして顧客支援とWELL認証の普及をリードしています。



### Whitney Austin Gray, Ph.D., WELL AP, LEED AP, Hon FASID

Senior Vice President, Research  
International WELL Building Institute

ウェルネス不動産分野のリーダーとして、建築環境のデザインとイノベーションを通じて、健康、ブレイン・キャピタル(認知・精神的資本)、人間の「よりよく生きる力」を高める戦略を推進しています。ジョージ・ホプキンス大学で公衆衛生学の博士号(PhD)を取得し、ジョージタウン大学での教育にも携わるなど、都市計画・デザイン・ウェルネスを横断した研究と実践を行っています。環境(場所)の力でWell-Beingを高める考えを提唱し、国際的な講演活動を行っています。



## Section 01

# WELL 認証と調査の概要

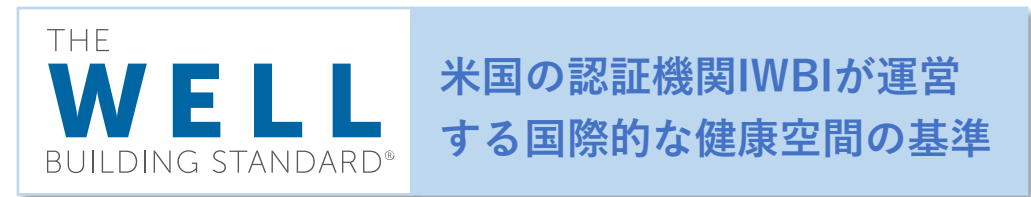
WELL 認証は建築物内の居住者の健康と Well-being を促進するグローバルな認証基準です。「WELL 認証の基本まとめ Book」も合わせてご覧ください。

### WELL 認証と調査概要

まずは WELL 認証と調査方法について概説します。

#### WELL 認証とは

WELL 認証は建築物内の居住者の健康と Well-being を促進することを目的とした包括的な建物認証システムの一つであり、Delos Living LLC により開発され、International WELL Building Institute (IWBI) によって管理・運用されています。2014年に初版の WELL v1 が公表され、その後、多様な建物への適用を通じて、Well-being や建築の設計に関する知見が蓄積されてきています。2020年には、より具体的で包括的な基準を規定した WELL v2 が改訂されています。



WELL 認証は、空間で働く人々を対象に評価され、企業が賃借するオフィスの一部、あるいは建物全体を対象に認証を取得できます。WELL v2 は、空気 (Air)、水 (Water)、光 (Light)、音 (Sound)、温熱快適性 (Thermal Comfort)、栄養 (Nourishment)、材料 (Material)、運動 (Movement)、心 (Mind)、コミュニティ (Community) の 10 の概念から構成されており、これらに基づく 100 以上の具体的な要件から成ります。

評価は、設計・施工段階および運用段階での実施可能な Well-being 戦略に関する要件とともに、現地での空間パフォーマンスの測定結果に基づいて行われ、一定の点数を獲得することで、ゴールド (Gold)、プラチナ (Platinum) といった認証ランクを取得することが可能です。

## Section 01

### アンケート調査: Panasonic Occupant Survey

本調査では、WELLv2のOccupant Survey(C04/C05)の指針[2]に準拠し、物理的なオフィス環境だけでなく、組織文化や働き方といった組織面も含めた総合的な評価を行います。調査項目は、WELLv2で推奨される Appendix C01 に示された建物・空間の音響、空気品質、清潔さ、家具、レイアウト、照明、メンテナンス、熱的快適性などに関する満足度に加え、Appendix C02 に示される「健康活動、Well-beingの強化、パフォーマンスとレジリエンス」で構成されています。これらは、空間そのものや、その場における Well-being な働き方を把握することを目的として設計されています。

調査は、WELL認証オフィスおよび非認証オフィスを対象に行われ、延べ4,237名の従業員(うち週2回以上出勤している 3,313名)から回答を得ました。本評価では、非認証オフィスを「3年以上改修なし」「3年以内に改修あり」といった改修状況に基づき分類することで、WELL 認証を意識しないオフィス改修と、WELL 認証を意識したオフィス改修による効果の違いを把握することを試んでいます。



Table1 居住者アンケートの質問項目

項目		詳細
基本情報	基本属性	性別、年齢、職業、部門
	基本行動	出勤率、メインオフィス、滞在時間
	職場運用ルール	固定・自由席、座席の余裕率
職場環境	IEQ	温熱環境、空気質、光環境、飲料水、自然光の取入れ、自然要素(緑)の取入れ、トイレ・洗面
	プライバシー	スピーチプライバシー、個人ワーク、音環境
	リフレッシュ	雑談、一人休憩
	仕事柔軟性	勤務柔軟性、休憩・休暇
	インテリアデザインレイアウト	什器、座席ルール、レイアウト、メンテナンス、清掃、オンライン会議、対面会議
	組織風土	人間関係、心理的安全性、従業員への配慮
	自己成長	成長の実感、やりがいある仕事内容
	福利厚生	医療サポート、運動促進、健康食の促進、待遇
	組織貢献	戦略・方針への共感、組織貢献
Well-Being	エンゲージメント	ワーク・エンゲージメント
	Well-Being	幸福感、健康感、ワークエンゲージメント* 人間関係*、戦略への共感*、成長の実感* *既出
	仕事継続性	仕事継続意思
業務負荷	仕事量	残業時間を含む仕事量

## Section 01

Table2 プロジェクトリスト

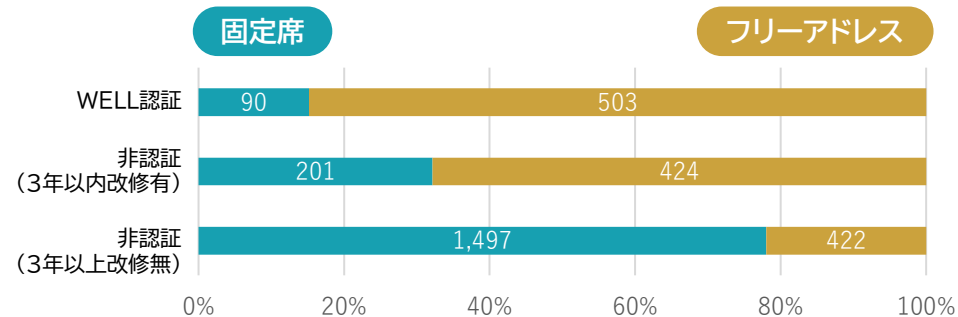
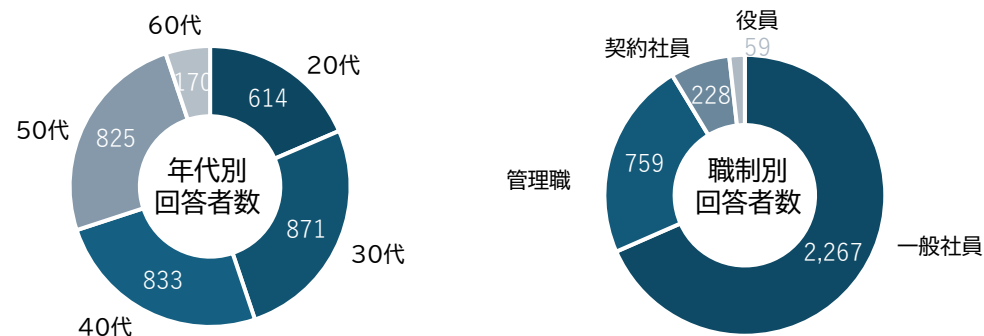
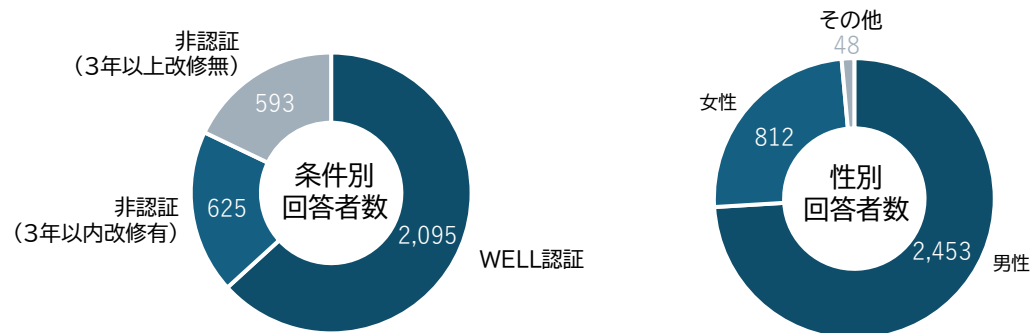
	認証状況	条件	プロジェクト数	回答者数	有効回答者数 (週2以上出勤)
1	非認証	3年以上改修無	19	2,569	2,095
2		3年以内改修有	11	749	625
3	WELL認証	WELL認証取得	11 プラチナ10件 ゴールド1件	919	593

## 調査詳細

1.調査方法	オンラインアンケート
2.調査期間	2022年～2025年
3.調査対象	WELL認証に興味ある日本国内のオフィス
4.回答数	41 プロジェクト ※1 4,237名 ※2
5.分析条件	WELL認証を取得したプロジェクトと、「3年以上改修なし」のプロジェクト、「3年以内改修有」のプロジェクトに分けて評価を行います。

※1 同企業で認証取得前(非認証)と認証後のオフィスと重複する場合は、それぞれの別々のプロジェクトとしてカウントしています。

※2 オフィス評価として評価対象者を週2以上の出勤している居住者3,313名に絞っています。



## Section 02

## WELL認証の効果は？

「3年以上改修なし(非認証)」、「3年以内に改修あり(非認証)」、「WELL認証取得」の3条件における「ワークエンゲージメント」、「Well-Being」を比較したところ、WELL 認証を取得したオフィスでは、非認証オフィスに比べてワーク・エンゲージメント:8.1~19.6%、Well-being:9.7~19.2%の向上が認められました。この結果は、WELL 認証に基づく改善が従業員の心理的充実感を確実に高めていたことを示しています。



Fig.2 ワーク・エンゲージメントの比較\*1

Q. 仕事に対するエンゲージメントについていかがですか？

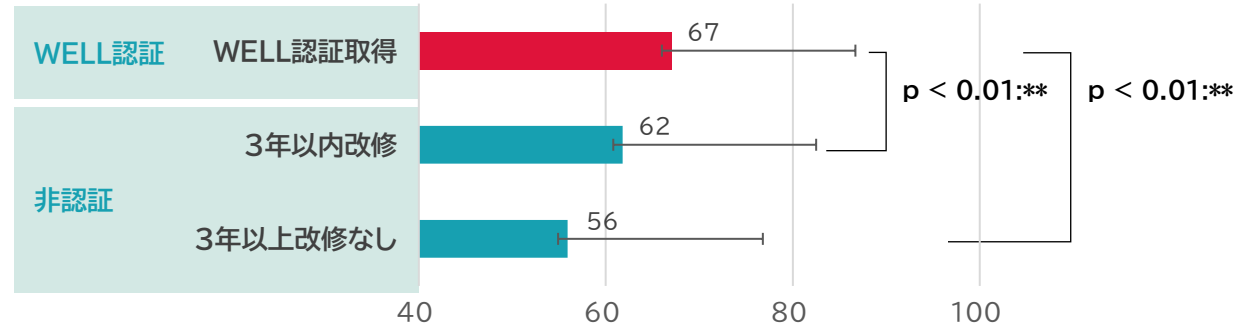
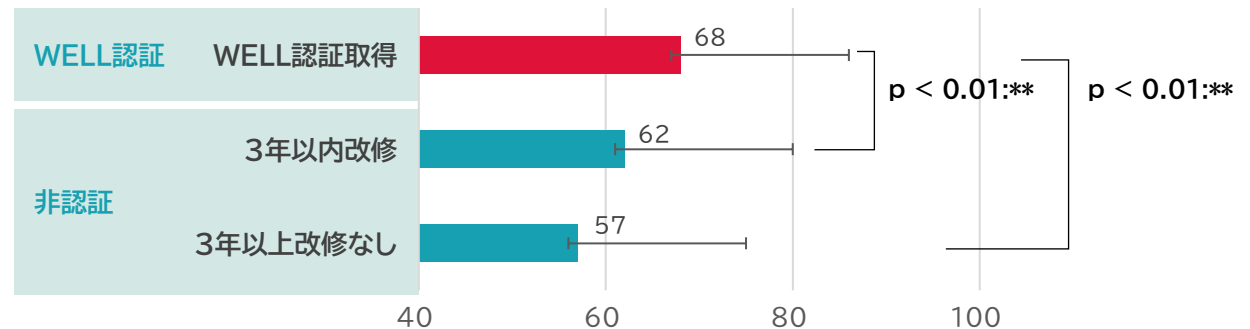


Fig.3 Well-being\*2の比較

Q. Well-Beingに働けていますか？



※1 7段階で回答して頂いたアンケート結果を、(7段階評価において、“1:非常に満足でない”を0、“4:どちらでもない”を50、“7:非常に満足”を100とする)百分率で表現しています。

※2 PERMA理論[4]を参考に、簡略的に、幸福感(P)、エンゲージメント(E)、人間関係(R)戦略への共感(M)、自己成長(A)、職場での健康感(H)の平均から、Well-Beingを算出しています。

## Section 02

### Q. 室内環境、デザインや組織風土などに満足していますか？

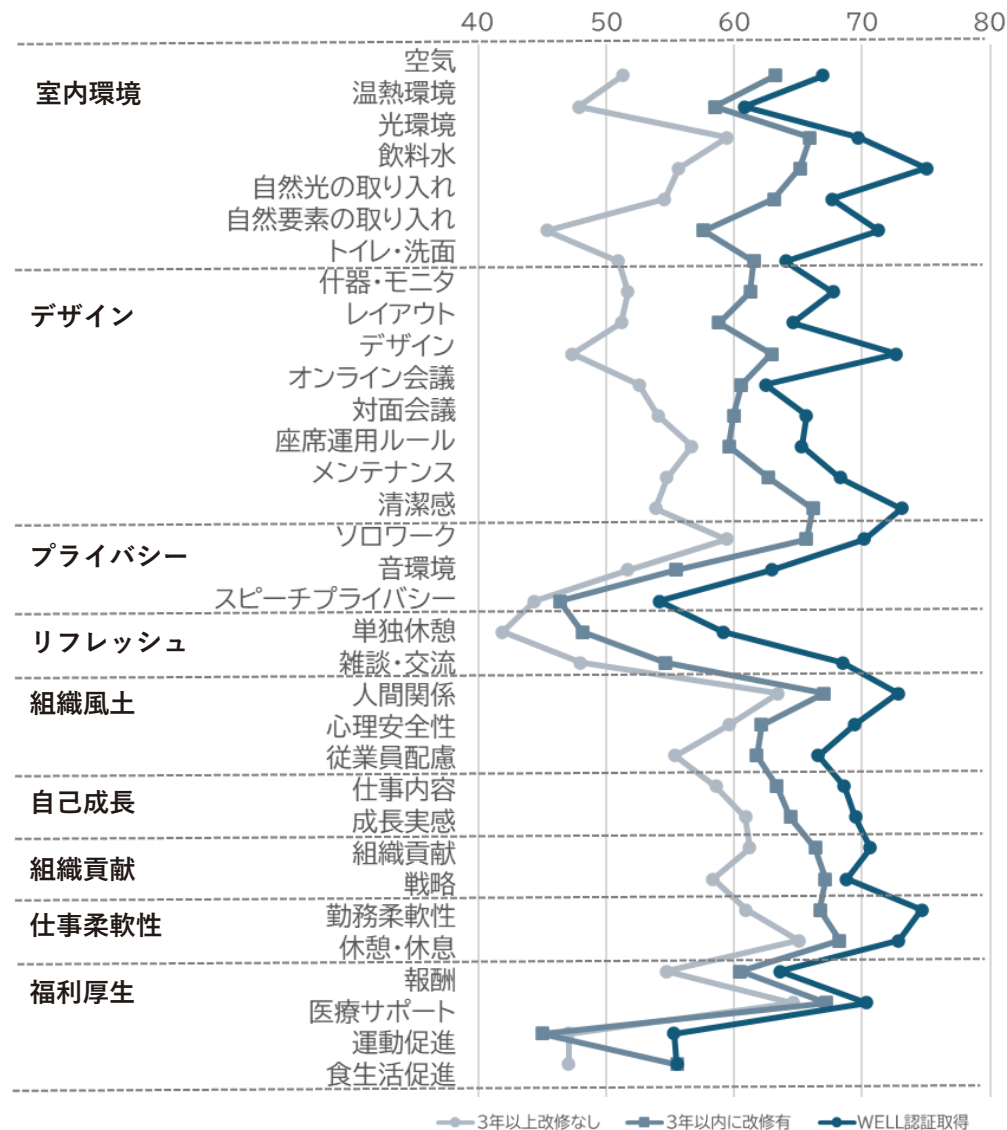
#### 1. WELL 認証と非認証で効果の差の大きい項目

室内環境・デザインなどオフィス面について、WELL 認証を取得したオフィスでは、非認証のオフィスに比べ満足度が高い傾向でした。特に、「飲料水」や「自然要素の取入れ」において、高い評価が得られていました。これらはWELL 認証の要件で導入が推奨されている項目であり、その導入効果が表れていたものと考えられます。

組織文化、個人の成長、仕事の柔軟性、組織貢献など組織面について、多くの項目でWELL 認証を取得したオフィスの方が非認証オフィスに比べて満足度が高い傾向でした。これらの項目はWELL 認証の要件として直接規定されていないものも含まれますが、WELL 認証では働く空間と組織の両面を変革し、働く人々の健康とWell-Beingを促すことを推奨しています。この考え方が組織面のWell-Beingにも作用し、その結果として、パフォーマンス向上につながっていた可能性が考えられます。

リフレッシュを目的とした単独休憩については、WELL 認証を取得したオフィスでは非認証のオフィスに比べて満足度が高い傾向でした。非認証のプロジェクトでは、単独休憩に対して理解が得られず休憩スペースが確保されないケースも見受けられます。これに対して、WELL 認証を取得したオフィスでは、WELL 認証での「M07回復空間」で休憩スペースを推奨していることが影響し、満足度は十分と言えないものの相対的に高い傾向が得られていました。これらの結果から、WELL 認証の効果の一端が示されたと考えられます。

Fig.4 各項目(WELLと非認証)に対する満足度の比較



## Section 02

### 2. すべての条件で共通して課題のある項目

プライバシーに関する項目について見ると、WELL認証を取得したオフィスでは、非認証のオフィスに比べて、「スピーチプライバシー」「音環境」「ソロワーク環境」のすべての項目で効果の差が確認されました。これらの項目はいずれもWELL認証において要件として推奨されているものであり、その導入効果が表れていたことがうかがえます。

一方で、「スピーチプライバシー」については、WELL認証を取得したオフィスにおいても相対的に満足度が低く、オープンオフィス化が進む日本のワークスタイルに共通する課題であることも明らかになりました。

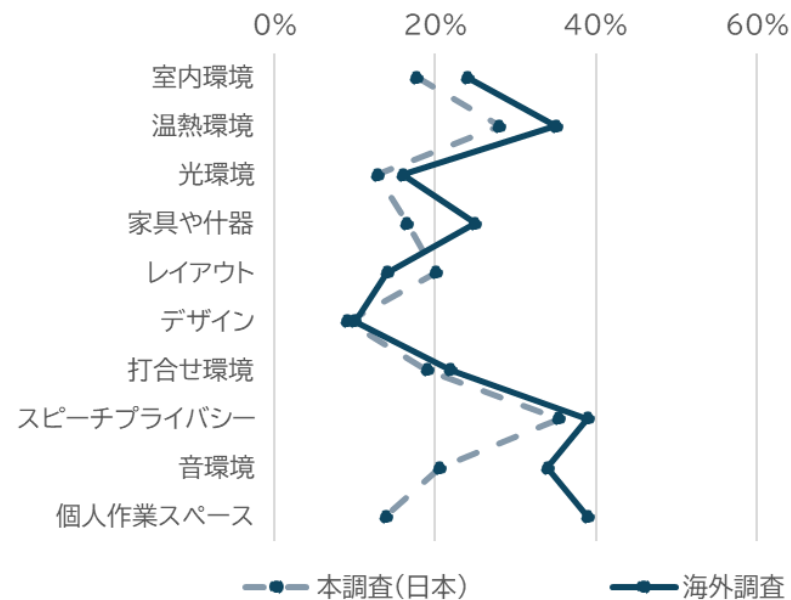


### 3. 海外先行事例[6]との比較

Fig.5には、WELL認証を取得したオフィスにおける室内環境への不満率を、国内外で比較した結果を示しています。Fig.5より、音環境および個人スペースを除く多くの項目で、国内外に共通した傾向が見られました。これらの結果から、WELL認証はグローバルに一定水準の環境品質を担保し得る枠組みであることが示唆されます。

一方、差異が見られた音環境や個人スペースの利用については、もともとオープン空間で働くことに慣れている日本の居住者にとって、オープン空間での個人作業が、海外の事例と比べて相対的に負担になっていないためであると推測されます。

Fig.5 WELL認証を取得したオフィスにおける室内環境に対する不満率の国内外比較  
Marzban[6]の調査研究と比較



## Section 03

## Well-Beingに関連する要因とは？

前章でWELL認証取得したオフィスで、Well-Beingやエンゲージメントにポジティブな効果が得られることが分かりました。本章では多数の因子からWell-Beingに影響する要因を統計的に分析します。

特に、オフィス空間要因を含めた評価は事例も少なく[6-9]、考え方の整理から検討します。



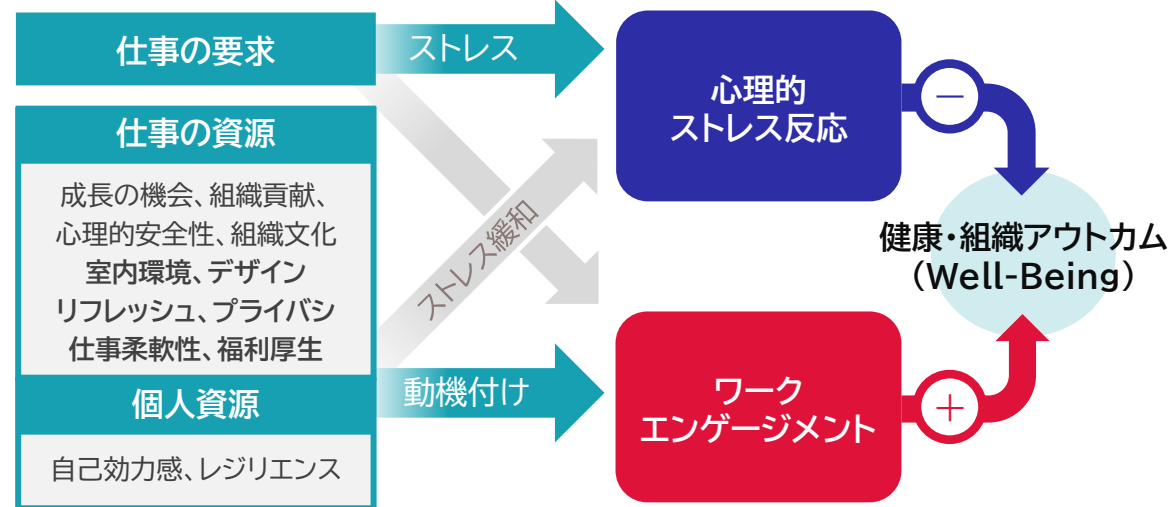
## エンゲージメントやWell-Beingに対するオフィス要因の考え方

エンゲージメントやWell-Beingに関連する要因を評価するため、本調査では、エンゲージメントやWell-Beingのメカニズム分析に使用されるJD-R(Job Demand Resource)をベースに考えてみます。

## 仕事要求-資源モデル

「仕事の要求度-資源モデル(以下、JD-Rモデル)」は、2001年に開発された仕事(Job)、要求(Demand)、資源(Resource)で構成される概念[10-13]です。資源は「仕事の資源」と「個人の資源」に分けられ、ストレスに対するさまざまな緩衝材として作用します。「仕事の資源」「個人の資源」「仕事の要求度」のバランスにより、従業員が受けるストレスやワーク・エンゲージメント、そのアウトカムの一つであるWell-beingの大きさが変わります。また、仕事の資源としては、成長の機会や組織貢献、心理的安全性など組織要因を中心に検討されるのが一般的です。本調査では、これらの組織要因に加えて、室内環境やデザインなどオフィス空間の要素を仕事の資源として加えて統合的な分析を行っています。

Fig.6 仕事要求-資源モデルとWell-beingの関係



## Section 03

### エンゲージメントやWell-Beingに影響を与える因子

本調査で得られたアンケート結果に基づき、ワーク・エンゲージメントやWell-Beingに関連する要因を評価するため、ワーク・エンゲージメント(仕事に対してポジティブで充実している状態)、職場での健康感(ストレスなく健康的な心理状態)と各項目の満足度との関係性を、統計手法を用いて明らかにします。ワーク・エンゲージメントと仕事中の健康感、それぞれについて、関連する因子に対する考え方とその因子が統計学的に貢献した割合を図7に示します(分析方法の詳細はAppendixで後述します)。

#### 動機付けプロセス

通常、仕事に必要な資源、成長の実感や良好な職場環境などが充実することで、従業員は業務に集中でき、ワークエンゲージメントが高まるとされています。さらに、本調査では、室内環境やデザインも加えた評価を実施しています。分析した結果、自己成長(42%)が最も寄与しており、次にリフレッシュ(18%)、組織文化(16%)、インテリアデザイン(14%)と続いています。インテリアデザインについては、詳細の分析した結果、打合せスペースなどコミュニケーションの取りやすさなどが影響していたことが分かっています。

#### 健康プロセス

仕事の要求量が増えることで、心身でエネルギーを消費してしまい、健康的に働く機会を失われるのに対して、充実した働きやすいオフィス環境は身体的・肉体的なストレス低減につながるとされています。本調査では組織面、オフィス面の要素を加えて評価をしました。結果、リフレッシュ(31%)が最も寄与しており、次に自己成長(19%)、組織文化(16%)が続いた後、室内環境(15%)、福利厚生(10%)、仕事柔軟性(9%)と続いています。

Fig.7-1 動機付けプロセスに貢献する要因

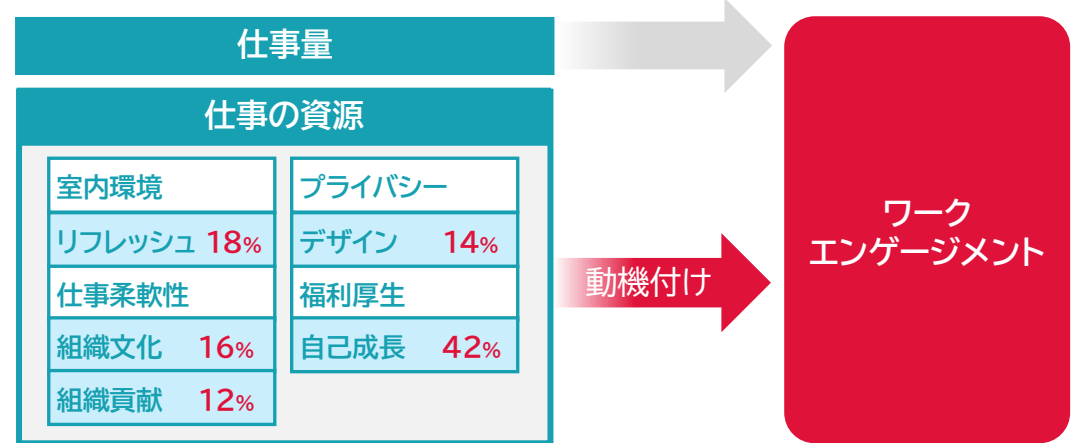
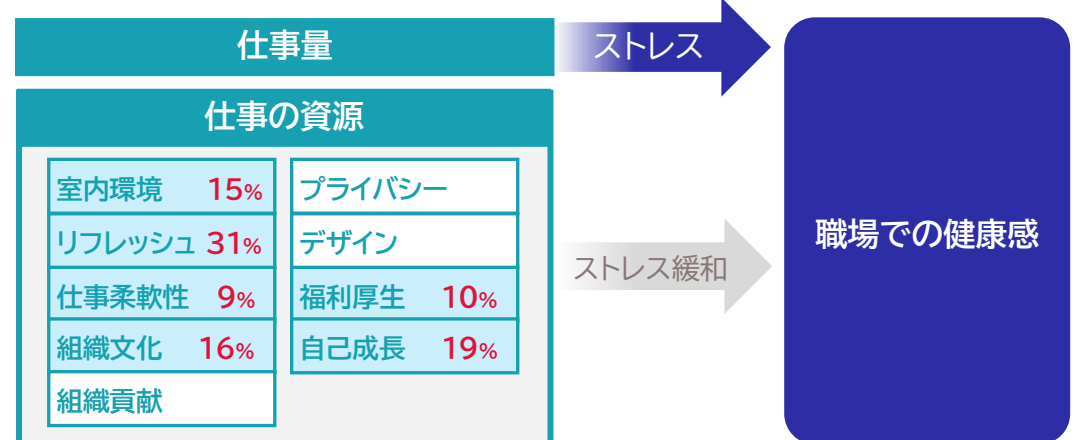


Fig.7-2 健康プロセスに貢献する要因



## Section 03

### まとめ

本調査でワーク・エンゲージメントや Well-being に寄与する要因を統計分析した結果、興味深いのは組織要因だけでなく、**オフィス空間要因が相互に作用していた点**です。

#### ワーク・エンゲージメント向上

自己成長(42%)／リフレッシュ(18%)／組織文化(16%)／デザイン(14%) が寄与

#### 職場での健康感の向上

リフレッシュ(31%)／自己成長(19%)／組織文化(16%)／室内環境(14%) が寄与

従来のワーク・エンゲージメント、Well-beingの検討では組織面の要因に注力されてきましたが、その働き方を支える**オフィス要因も重要な因子**であることがうかがえます。これは、WELL認証を取得するプロセスを通じて、働き方とそれを支えるオフィス環境と組織変革を行うことで、ワーク・エンゲージメントやWell-beingの向上につながることを示唆しています。

### Well-Being、ワークエンゲージメントに与えるオフィス空間因子の詳細化

ワーク・エンゲージメントやWell-Beingに与える空間因子の詳細化とその対策の一例です。



## Section 04

# Well-Beingなオフィスに向けて

本調査を通じて、WELL認証を運用する機関IWBIの協力の下、WELL認証の考えに基づく「Panasonic Occupant Survey」を開発し、日本にオフィス41プロジェクト4,237名に適用し、WELL認証を取得したオフィスでのワーク・エンゲージメントおよびWell-Beingに対する効果を検証しました。

重要な点は、WELL認証そのものは企業におけるより包括的なWell-Being戦略の一部であるという点です。WELL認証は、チームがオフィス環境を変革し、科学的に検証されたエビデンスに基づく組織的な取り組みを導入するための重要なロードマップを提供します。企業がWell-beingなオフィスを実現するためには、まず現状を可視化し、従業員の声をもとに空間・制度・文化の改善を継続することが不可欠です。

本ホワイトペーパーは、WELL認証を通じて従業員のWell-Beingを支えるオフィスへの投資がどのような影響をもたらすのかを示すとともに、認証取得が従業員の健康やWell-Beingの成果にどのような違いを生み出すのかを明らかにすることを目的としています。

### 本調査の限界

#### 調査方法

本調査では41プロジェクトから収集した3,313人の有効回答から、WELL認証を受けたオフィスと非認証オフィスを比較して、その効果のスナップショットを提供しています。今後、継続的な調査が必要です。

#### サンプル方法

サンプルには以下の理由で偏りが存在します。

1. テナント改修プロジェクトに限定している点
2. 主観的な調査のみである点
3. 職種など偏りを考慮していない点
4. 認証レベルの違いを評価できていない点
5. 当社のWELL認証取得サービスを提供したオフィスの居住者を対象としている点

居住者自身はWELL認証を取得することを理解しており、それが認知バイアスになる恐れもあります。上記バイアスを考慮しても、WELL認証を取得したオフィスとそれ以外のオフィスで十分な効果差は得られていました。今後、正確性を期すために今後は多角的調査を加えるなどして、結果の信頼性を高めることが必要です。

#### 謝辞

本調査のアンケートにご協力いただきました居住者のみなさま、本調査の設計・報告書のまとめに協力頂いたIWBIメンバー、調査設計、データ収集、分析にご協力頂いたパナソニックメンバーに謝意を示したいと思います。

## APPENDIX1. テクニカルメモ

概要 | ワーク・エンゲージメントや職場の健康感に与える因子の特定方法について概説します。

### STEP1:重回帰分析による因子の特定

ワーク・エンゲージメント、職場での健康感を目的変数、各項目の満足感を説明変数とする重回帰分析を行い、ステップワイズ法(強制変数投入)により関連性の高いパラメータを自動抽出させています。Table3-1.には偏回帰係数と有意水準を示す。ワークエンゲージメントには、自己成長、組織貢献、組織文化などの一般的な仕事資源とされている項目に加え、デザイン、リフレッシュなどのパラメータで有意な結果が得られています。職場の健康感も同様、自己成長、組織貢献、福利厚生、業務受難性空間要素など組織面の影響は大きいですが、リフレッシュ、室内環境などがオフィス面の相関性も得られている。また、VIF(Variance Inflation Factor)がすべて3以下であり、共線性の可能性は低いと考えられます。

### STEP2:各因子の寄与率算定

STEP1の重回帰分析で算出した、各項目に対する満足度の積を算出し、その変数をワーク・エンゲージメント、職場での健康感への寄与度とする。Table3-2.に各項目に対する寄与率を示す。ワークエンゲージメントについては、自己成長、組織文化、組織貢献などの一般的な仕事資源で約70%の割合を占めていますが、リフレッシュやデザインで約30%貢献していることが分かりました。職場の健康感に対して、自己成長、組織文化、仕事の柔軟性、福利厚生などで組織要因で約55%説明ができ、リフレッシュや室内環境などの空間要因で約45%で説明できることが分かりました。

Table3-1. ワーク・エンゲージメントや職場での健康に対する回帰分析結果

	ワーク・エンゲージメント		職場での健康感		
	偏回帰係数	VIF	偏回帰係数	VIF	
自己成長	.444 **	2.7	仕事量	.361 ** 1.8	
組織文化	.152 **	2.5	自己成長	.125 ** 2.7	
仕事量	.148 **	1.4	リフレッシュ	.103 ** 1.6	
組織貢献	.119 **	3.2	組織文化	.098 ** 2.6	
リフレッシュ	.088 **	1.7	健康・福利厚生	.080 ** 2	
デザイン	.082 **	1.9	室内環境	.056 ** 1.7	
			業務柔軟性	.052 ** 2	
<i>R</i> <sup>2</sup>	.631 **		<i>R</i> <sup>2</sup>	.478 **	

N=3313、\* p<0.05、\*\* p<0.01

Table3-2. ワーク・エンゲージメントや職場での健康に対する各因子の寄与率

	ワーク・エンゲージメント		職場での健康感	
	偏回帰係数*満足度	%	偏回帰係数*満足度	%
仕事量	1.46		仕事量	3.55
自己成長	4.13	42%	自己成長	1.16 19%
組織文化	1.53	16%	リフレッシュ	1.94 31%
組織貢献	1.18	12%	組織文化	0.99 16%
リフレッシュ	1.66	17%	健康・福利厚生	0.62 10%
デザイン	1.21	13%	室内環境	0.89 14%
			業務柔軟性	0.56 9%

## APPENDIX2.参考文献

- [1] Ministry of Health, Labour and Welfare. (2019). Labour and Economic Analysis 2019: Issues Surrounding Work Styles under Labour Shortage (in Japanese). <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1.pdf>
- [2] International WELL Building Institute. The WELL building standard. <https://www.wellcertified.com/>.
- [3] International WELL Building Institute. The WELL building standard. Appendix C2. <https://v2.wellcertified.com/en/wellv2/appendix/c2>
- [4] Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.
- [5] Kim, J., & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- [6] Marzban, S., Candido, C., Avazpour, B., Mackey, M., Zhang, F., Engelen, L., & Tjondronegoro, D. (2023). The potential of high-performance workplaces for boosting worker productivity, health, and creativity: A comparison between WELL and non-WELL certified environments. *Building and Environment*, 243, 110708. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.110708>
- [7] S.Y. Lee, J. L Brand, Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes, *J. Environ. Psychol.* 25 (3) (2005) 323-333.
- [8] G. Newsham, J. Brand, C. Donnelly, J. Veitch, M. Aries, K. Charles, Linking indoor environment conditions to job satisfaction: a field study, *Build. Res. Inf.* 37 (2009) 129-147.
- [9] Klitzman, S., & Stellman, J. M. (1989). The impact of the physical environment on the psychological well-being of office workers. *Ser. Sci. Med.*, 29(6), 733-742.
- [10] Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- [11] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- [12] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). The work demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 523-545.
- [13] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

### 【本書の取り扱いについて】

(1) 本コンテンツは、WELL認証に関心を有する顧客(以下「顧客」といいます。)の理解促進を目的として、パナソニックおよびIWBIが共同で作成したものであり、これ以外の目的での利用を予定するものではありません。(2) 本コンテンツに記載された情報は、作成時点においてパナソニックおよびIWBIが入手し得た情報、または信頼できると判断した情報源に基づき整理・編集されたものです。ただし、パナソニックおよびIWBIは、その正確性、網羅性、ならびに将来にわたる適用可能性について、いかなる保証もいたしません。(3) 顧客は、必要に応じて自ら追加の調査・確認を行い、適切と判断される場合には専門家の助言を得たうえで、自己の責任において判断・決定を行うものとし、(4)調査は参加者の同意を得て実施し、結果は匿名化のため統計的に処理したものに限り開示します。調査結果は、当該調査の目的以外には使用しません。(5) 本コンテンツの使用、閲覧、保有、複製、その他一切の利用は、パナソニックまたはIWBIから本書類を直接受領した顧客に限り認められます。(6) 顧客は、パナソニックまたはIWBIの事前の書面による承諾なく、本書類の全部または一部を、改変、転載、引用、提供、開示、公表、または第三者へ送付・送信してはなりません。(7) パナソニックおよびIWBIは、本書類の利用に基づきいかなる判断、またはそれに起因して生じた結果についても、一切の責任を負いません。(9) 商標に関する注意International WELL Building Institute, IWBI, WELL Building Standard, WELL v2, WELL Certified, WELL ならびにそれらの関連ロゴは、米国およびその他の国における International WELL Building Institute PBC の商標および認証マークです。