

# ワークプレイスのユニバーサルデザイン・企業の取り組み事例

J F M A ユニバーサルデザイン研究部会

仲田裕紀子 (ジーバイケイ UD 編集部) 落合 孝則 (富士通健康管理センタ)

少子高齢化が進む中、ユーザビリティと満足度を全体的に底上げしうるユニバーサルデザイン(以下UD)への関心が高まっている。UD研究部会では、ワークプレイスのUDについて研究を進め、その中で企業の取り組みに関する調査を行った。ベンチマーク調査による現状把握とともに、参考となる先進事例を紹介する。

## 1 はじめに

昨年、2002年4月より調査研究委員会のもとに、ユニバーサルデザイン検討会を設けて、ワークプレイスのユニバーサルデザイン(UD)についての活動を行ってきました。

私たちの目的は「UDを推進すること」自体ではありません。今年6月、厚生労働省が、障害者雇用促進法で定められた雇用率に達成していない企業を公表すると発表したことから、企業の障害者雇用は今後、増加していくことと思われます。さらにワーカーの健康・安全に対する経営者責任も増大しています。このような環境の変化に対し、FMの立場から、企業経営者にとってもワーカーにとってもメリットのあるワークプレイスを実現するためにUDというコンセプトを採り入れ、経営者とワーカーのWIN-WINの関係を目指したいと考えます。

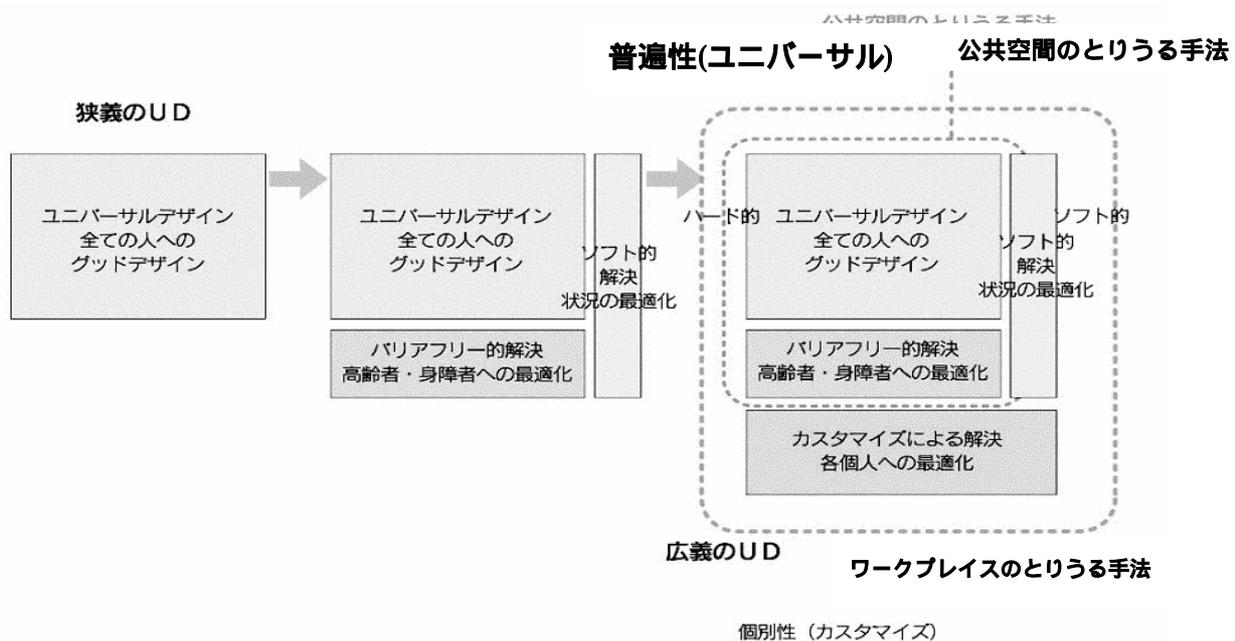


図1) ワークプレイスのユニバーサルデザイン

## 2 ワークプレイスのUD化とその背景

いつの時代にも企業を取り巻く社会の変化に合わせたファシリティ戦略が必要になります。企業の価値は経済性のみならず、環境や雇用といった社会的責任についても問われるようになりました。また、建築、雇用に関連する法律改正が相次ぎ、中でもハートビル法改正により、オフィスビルも努力義務の対象になり、それを受け、各地で改正が進んでいる福祉のまちづくり条例では、さらに厳しい基準になることも予想されます。将来の義務化へ備えて、ファシリティオーナーはリスク回避としてハートビル法に沿った計画をする必要にせまられています。

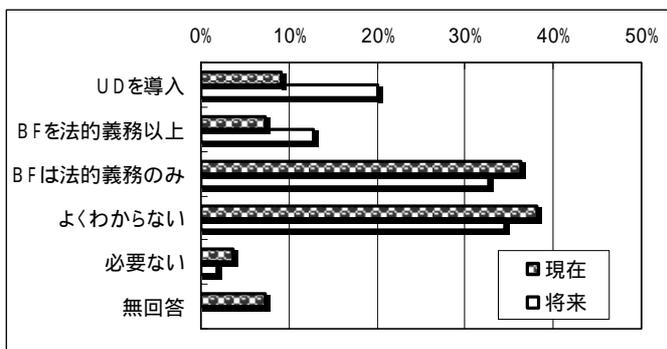
さらに障害者雇用率は02年6月現在で、民間企業 1.47%（法定雇用率 1.8%）。未達成の民間企業は 57.5%で、特に従業員 1000 人以上の企業では 72.9%にも上っています。法定雇用率に達していない場合、従業員 301 人以上を超える企業は不足人数 1 人につき月 5 万円を国に納付しなければならず、その負担は大きなものです。

1. 企業の社会的責任
2. ワーカーの健康・安全に対する経営者責任の増大
3. 不動産の社会インフラ
4. 改正ハートビル法
5. 障害者雇用促進法の改正や未達成企業の公表
6. 自治体等によるUD調達

## 3 ベンチマーク調査と結果から

今年、2003年1月から2月に、JFMA会員を中心としたファシリティマネジャーを対象に、ワークプレイスのUDに関するベンチマーク調査を実施しました。この結果、「UD」や「バリアフリー」という言葉に対する認知度は高いものの、自社のワーカーのためにUDを方針として導入している企業は少なく、すでに定着しているバリアフリーを中心に捉えているケースが多いという結果が出ています。

また将来、自分が管理しているワークプレイスに高齢者が働く可能性が「大いにある」または「ある」という回答があわせて 41%、障害者が働く可能性については「大いにある」または「ある」という回答が 62%。障害者の雇用に対しては前向きであることに対し、高齢社会が進展している中で、将来の高齢者の就業の可能性は低いと見ていることは興味深い結果でした。



### < ベンチマーク調査概要 >

対象：JFMA会員を中心としたファシリティマネジャー。

配布数約 3,000 件、有効回答数は 55 件

調査方法：無記名式の質問調査票をメールマガジンにより配布。FAXもしくはメールで回収。

図2) ワークプレイスに対するUD・BFの導入の程度

## 4 企業の取り組み事例

家電、情報機器、日用品さらに住宅などの各メーカーは、製品やサービスのUD化に取り組んでいます。これらは少子高齢化による市場ニーズに連動した動きだといえます。一方、自社のファシリティに対してUDを導入している企業はそれほど多くはありません。

しかし、UDという言葉で呼ばれないものも含めれば、多くの企業で、障害のあるワーカーに対する環境面の配慮を行ってきていますし、バリアフリーの観点からも多くの優れた取り組みが存在します。ここでは先進的な企業の取り組みを通して、ワークプレイスのアクセシビリティ、使いやすさやわかりやすさといったユーザビリティ、さらに満足度を高めている例をご紹介します。

### 社員の多様性を理解し、異質であることを尊重しあう

#### -ダイバーシティに対応するワークプレイス-

情報機器メーカーA社では、「**ダイバーシティ（多様性）**」を企業理念にしています。身体的特徴の他に、信条や宗教、学歴や生い立ち、嗜好など、それぞれの持つ背景や立場の差異といった多様性を社員が理解し、同質化するのではなく異質であることを尊重し合うことにより、多様なアイデア、多様なスキルを最大限に発揮することが可能となり、チームとしての能力を最大化できるというのが同社の考え方です。

配慮が必要なワーカーに対しては、事前に本人を交えてワークプレイスの使いやすさを確認するビルディングツアーが実施されています。

### 自社ファシリティのUDガイドライン策定

#### -横断的なチームによるワークプレイスのUD標準-

ワークステーションのサイズや内装などのオフィス標準を設定している企業が多い中で、ファシリティのUDに対するガイドラインを設けている企業は少ないのが現状です。

情報機器メーカーのB社では、障害を持つ人に配慮しつつ、他の社員にとっても使いやすいファシリティを追求し、異なる部門に所属する建築設計、人間工学、産業医、デザイン、ファシリティの担当者が横断的なチームをつくり、**ワークプレイスのUDガイドライン**を策定。障害をもつ社員の意見や健康管理の視点を取り入れていることが特徴です。

### 情報保障とセキュリティに配慮したIT化

#### -ワークプレイスのUDとITの活用-

建築、ITのコンサルティング、設計などを行うC社では、**情報保障は「すべての人のために」**あるべきもので、UDのひとつとだと考えています。手話通訳や筆記通訳、音声信号は、もともと聴覚障害者や視覚障害者のために考案されたものであっても、今後は「必要とするすべての人が自由に利用できる」UDへと進化すべきもので、情報保障を確立していくためにITは重要な技術であると位置づけています。

聴覚障害のある社員とのコミュニケーションを通して、**非常時の誘導システム**についても研究を進めています。

## UD室の設置と視覚から考えたUDの推進

### -五感を生かした環境づくり-

D社で入社以来、設計を担当していたHさんは、病気の後遺症により30代で視力が著しく低下した。会社ではUD室を新設し、HさんはそこでUDに関する調査研究活動を行っています。

Hさんは、設計者の視点とユーザーの立場から、視認性に関するデータをもとに**五感を生かした空間づくり**を提案しています。

## 新社屋に保育施設を完備

### -働くパパ&ママをサポート-

女性社員の多いE社では、新社屋建設にともない保育施設を設け、子どもを育てながら、働きつづけることができるよう支援をしています。最近では**テナントビルにも保育施設を併設**するケースも見られるようになりました。

## 来訪者への配慮。

### -工場見学コースのUD化-

ワークスペースのユーザーは社員だけではありません。障害を持つ社員はもとより、**顧客や取引先社員など来訪者のアクセシビリティに考慮したワークスペース**が求められています。たとえ、自社内に障害を持つ社員がいなかったとしても、来訪者が入れない、使えないといったことでは、アクセシビリティの品質に問題があるといえます。飲料メーカーのF社では、工場の見学コースのUD化を進めています。

## オフィス家具メーカーの動向

UDの賞を設け、**受賞デザインを製品化**するなど広く社会にUDをアピールしているG社。企業理念にUDとエコロジーを採り入れ情報発信を続けているH社。多様なユーザーへのモニタリングを行い、**自社製品に独自のUDラベル**をつけるI社。各社ともUD製品開発を進めています。企業連携による標準化、効果的なレイアウトの提案が望まれます。

## 5 おわりに

UDという言葉で呼ばれないものも含めれば、多くの企業で、障害のあるワーカーに対する環境面の配慮を行っていますし、バリアフリーの観点からも多くの優れた取り組みが存在します。

企業独自に積み上げた豊かなノウハウや、家具メーカーなどのオフィス用プロダクトに関する手法が散在しており、共有化されていないのが実情です。こうした状況ゆえに、私たちJFMAのような第三者的機関が、オフィスにおけるUDを体系的にまとめる価値があるのだと考えています。

少子高齢化による労働資源の減少に対応するために、結婚退職する女性、高齢者、身体障害者を活用する必要があります。これら通勤弱者に対して在宅ワークやタイムシェアリングの働き方もありますが、一方でオフィスは多様な人々を受け入れる準備が必要です。バリアフリー（BF）だけでなくUDにして広い受け入れ態勢が求められるゆえんです。