

# ワークプレイスのユニバーサルデザイン

似内志朗 Shiro Nitnai

JFMA ユニバーサルデザイン研究部会部会長

これまでワークプレイス(働く場)特に企業のオフィスの対象ユーザーは、平均的なワーカーいわば「ミスター・アベレージ」が想定されてきた。バリアフリーが導入されてきた公共空間と比較しても、ワークプレイスでは女性や、高齢者、身障者、日本語を話さない人を含む広範囲で多様なワーカーへの配慮が、これまで十分なされてきたとは言えない。ワークプレイスは市場経済における企業活動を遂行するための強者の場であった。

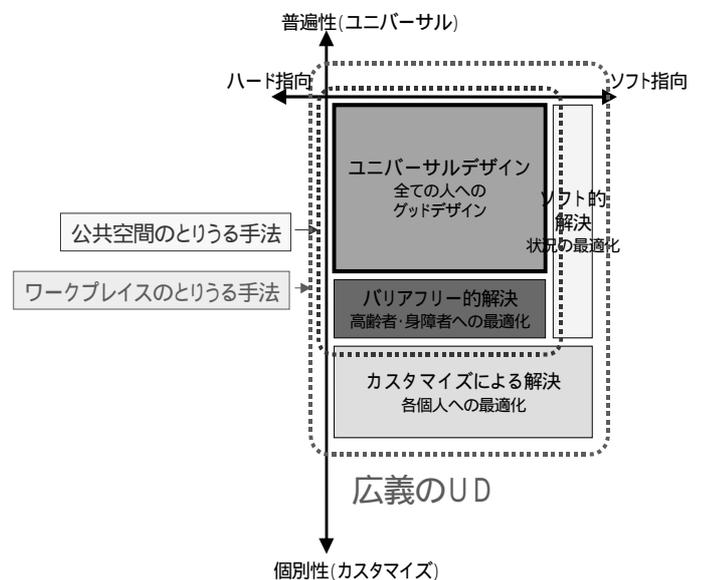
しかしながら、社会の超高齢化、グローバル化社会、工業社会から知識社会への移行とともに、既に一部の多国籍企業に見られるように、グローバル化・多様化するマーケットの中での優位を保つためのワークフォースとしても、ワーカーの単一性よりもダイバーシティ(多様性)を求める動きも見られる。企業経営的観点から、広範囲なワーカーを寛容するユニバーサルデザインが注目されているのだ。ワーカーの単一性によって立つ強さよりも、多様性や長期的視点に立脚した真の組織の強度が求められているのである。また近年の企業社会責任(CSR)、企業イメージ、企業価値への指向も、ユニバーサルデザインと方向性を同じくするものである。

さらに近年、我が国では、自治体等による企業の障害者雇用率公表、高年齢者等雇用安定法改正、2002年のハートビル法改正で、オフィスビルに対して一定のバリアフリー化を努力義務が求められるなど、社会面・制度面からも「ミスター・アベレージのための場」としてのワークプレイスへの変更を求める動きも見逃せない。ワークプレイスのユニバーサルデザインと多様なワーカーの雇用は車の両輪である。

## FOR ALL と FOR EACH

ワークプレイスは、企業や組織の活動を目的とするところが公共空間と異なる。図の通り、ワークプレイスの場合

は「不特定多数」のユーザーが使う公共空間と異なり、ワーカーを一般に特定することができる。したがって、各ワーカーに対してのワーク環境をカスタマイズすることが可能となる。例えば、椅子の座面高さの調節、デスクの形状、照度など、ワーカーの好みに合わせて設定することができ、いわば for all (全ての人のために)ならず、for each (それぞれの人のために)の環境が可能であることを意味している。



## ワーカーの多様性を企業の力とする

一昨年、JFMAがインタビューを行ったある外資系企業では、「ダイバーシティー(多様性)」という概念を用い、「ダイバーシティー、人々の身体的特徴の他に、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を対象にし、社員がこれらの多様性を理解し、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させることがワークフォース・ダイバーシティーの目的です。」と極めて示唆に富んだ企業哲学を紹介していただいた。

この企業では、ユニバーサルデザインという言葉を使ってはいないが、これはユニバーサルデザインそのものである。ユニバーサルデザインとは、「ダイバーシティー(多様性)を寛容する大きな器」と言うことができる。あるいは、

コインの表裏であるといっても良いかも知れない。ダイバーシティーは、EACHとしての存在である人々の「違い」の集合であり、それら様々な個性の広がりを持つ集合を受け入れる大きな器をユニバーサルデザインと考えたい。

### 日米企業で異なるユニバーサルデザインへの見方

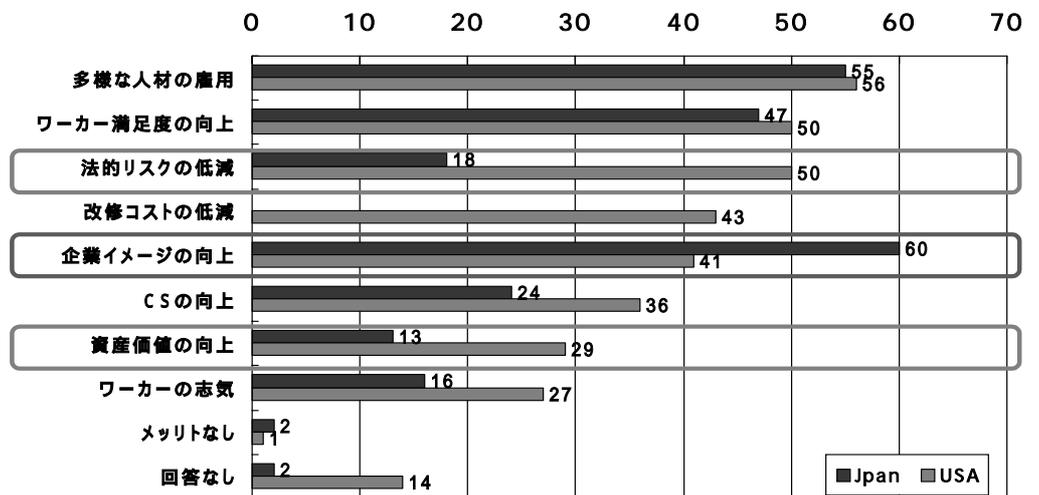
JFMA((社)日本ファシリティマネジメント推進協会)では、2003年に国内企業62社に対して、ワークプレイスのユニバーサルデザインの導入に関する調査を行った。また2004年に、同様の質問をIFMA(国際ファシリティマネジメント協会)の協力を得て、米国企業を中心とする128社(以下「米国企業」と略す)に対して調査を行った。このうち、企業の経営者あるいは施設マネジャーが回答した、自社オフィスにユニバーサルデザインを導入するメリットとデメリットについての結果を紹介したい。

導入メリットについては、「多様な人材の雇用」「ワーカ―満足度の向上」は日米とも主たるものとしてあげているが、米国企業では「法的リスクの低減」、「資産価値の向上」を高く評価し、日本企業では「企業イメージの向上」の評価が高い。

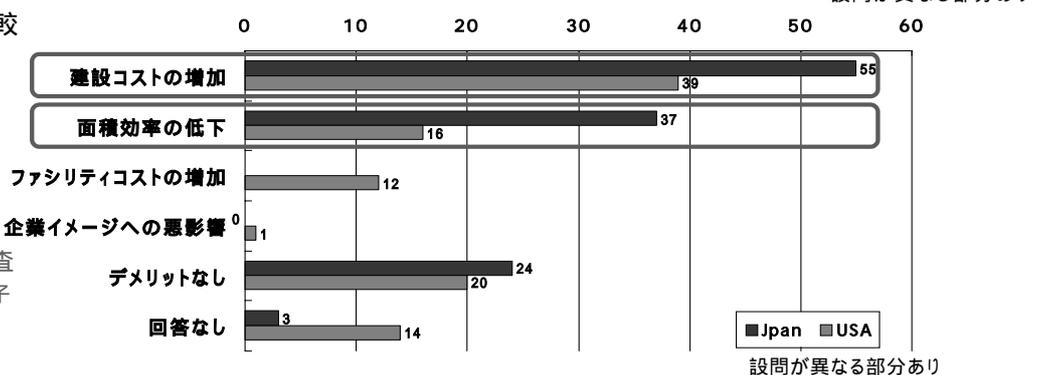
一方、導入のデメリットは、「建設コストの増加」、「面積効率の低下」とした回答が、米国企業より日本企業が多い。これは、「ユニバーサルデザイン導入の阻害要因は何か?」という別の問いに対し、日本企業73%、米国企業54%が、コストが要因であるとした回答の傾向とほぼ一致している。経営者あるいは施設マネジャーの持つコストアップへの懸念を払拭していくこと、あるいはコスト以上のメリット(例えば生産性、資産価値、企業価値など)を定量的に評価していくことが、特に日本企業におけるワークプレイスへのユニバーサルデザイン導入を促進していく上でのポイントと言えよう。

公共空間へのユニバーサルデザイン導入と異なり、企業や組織のワークプレイスは実に様々であり、不特定多数のワーカーを前提とした一律のユニバーサルデザイン導入は現実的ではない。オルタナティブ・ワークプレイスを含めたフレキシブルなワークプレイスづくりの手法が有効である。そして何より、企業の経営者が自社のワーカーへ働きやすい環境を提供しようとする意思が不可欠である。そのためのハード面、ソフト面の手法はいくらでもあるのだ。

UD 導入のメリット日米比較



UD 導入のデメリット日米比較



\*2003-04JFMA・IFMA 調査  
・ミシガン大学/JFMA 市川陽子  
・単位は%。複数回答可。

設問が異なる部分あり