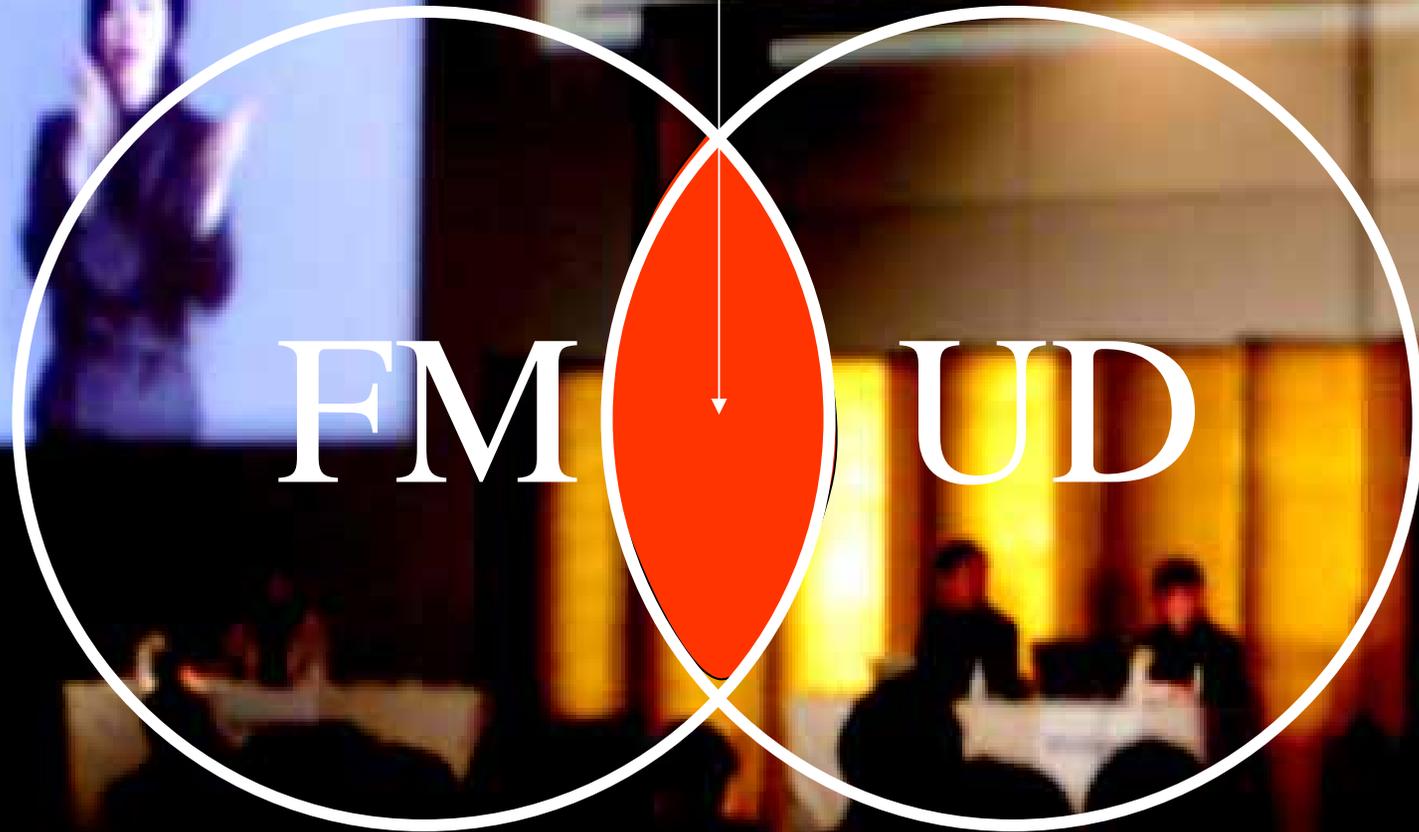


UNIVERSAL DESIGN WORKPLACE

ワークプレイスのユニバーサルデザイン

JFMA ユニバーサルデザイン検討会 似内志朗

ワークプレイスのユニバーサルデザイン



国際ユニバーサルデザイン会議セッション(2002.12.1)

jfma-ud

1 ユニバーサルデザインとは何か？

2 なぜいま、オフィスのユニバーサルデザインか？

3 公共空間とワークプレイス

4 ユニバーサルデザインを志向する社会の動き

5 BSCによる要素の洗い出し

6 UD計画ガイドライン(作成中)

7 企業ベンチマーク調査

8 JFMA-UDの活動

1 ユニバーサルデザインとは何か？

ユニバーサルデザインの7原則

- 1. 公平なデザイン** Equitable Use
どのようなユーザーにとっても有益で市場価値がある
- 2. 柔軟な利用が可能** Flexibility in Use
幅広い個人ユーザーの趣向や能力に適應するデザイン
- 3. 単純で直感的** Simple and Intuitive Use
ユーザーの経験や知識などに関わらず、デザインの使用方法が分かり易い
- 4. 知覚情報** Perceptible Information
周囲の状況やユーザーの知覚能力に関わらず必要な情報を伝えるデザイン
- 5. 間違っただ使用法への寛容性** Tolerance for Error
意図していない使用への事故を最小限にするデザイン
- 6. 少ない肉体的労力** Low Physical Effort
最小限の苦勞で効率的且つ快適に使用できるデザイン
- 7. サイズとスペース** Size and Space for Approach and Use
ユーザーの身体差に関わらず使いやすいサイズとスペース

1 ユニバーサルデザインとは何か？

バリアフリーとユニバーサルデザイン

UD

BF

多様性への対処

限定的な対処

個体の多様性

高齢者・障害者

抜本的

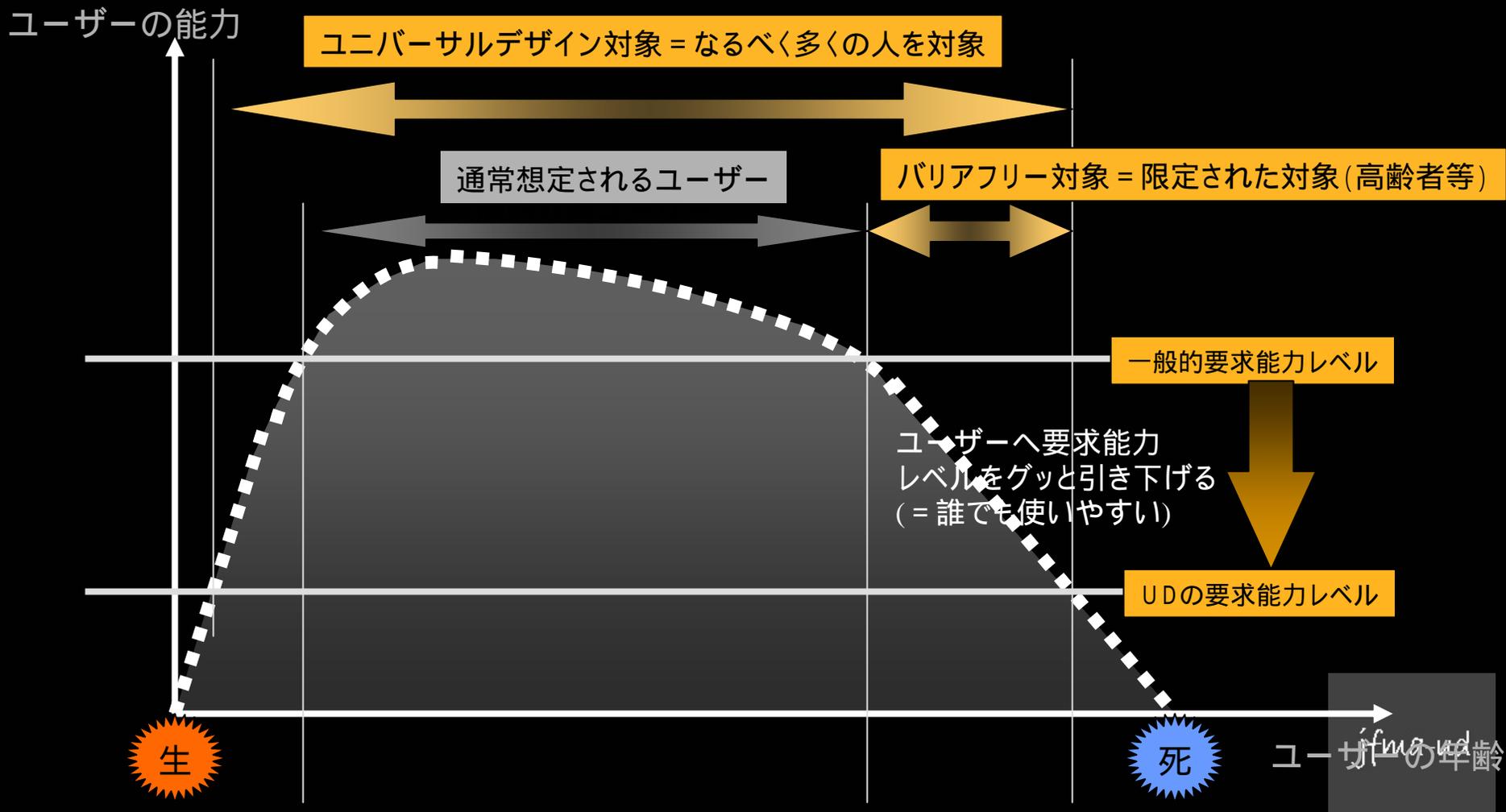
対症療法的

ユーザーへのグッドデザイン

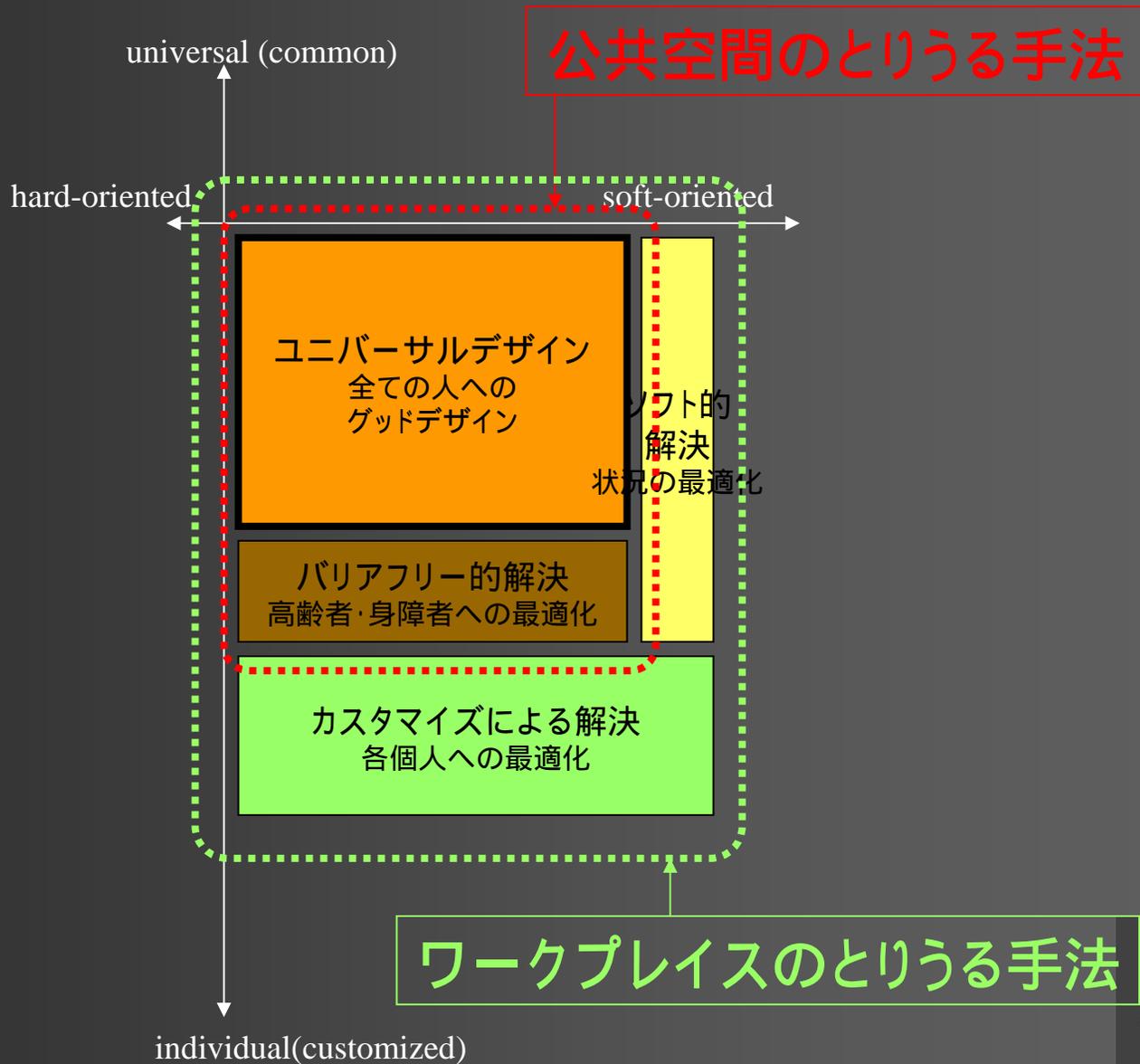
バッドデザインを補う

1 ユニバーサルデザインとは何か？

バリアフリーとユニバーサルデザイン



2 公共空間とワークプレイス



3 なぜいま、オフィスのユニバーサルデザインか？

1 ネクスト・ソサエティ

・ネクスト・ソサエティは予測できない。しかしキーとなるのは...

少子高齢社会 = 生産年齢人口の多様化

知識社会 = 知的生産性が大事 (P.ドラッカー)

次世代のセントラル・オフィスのソリューションとして
「ユニバーサルデザイン」に注目することは必然的。

2 ワークプレイスのユニバーサルデザイン

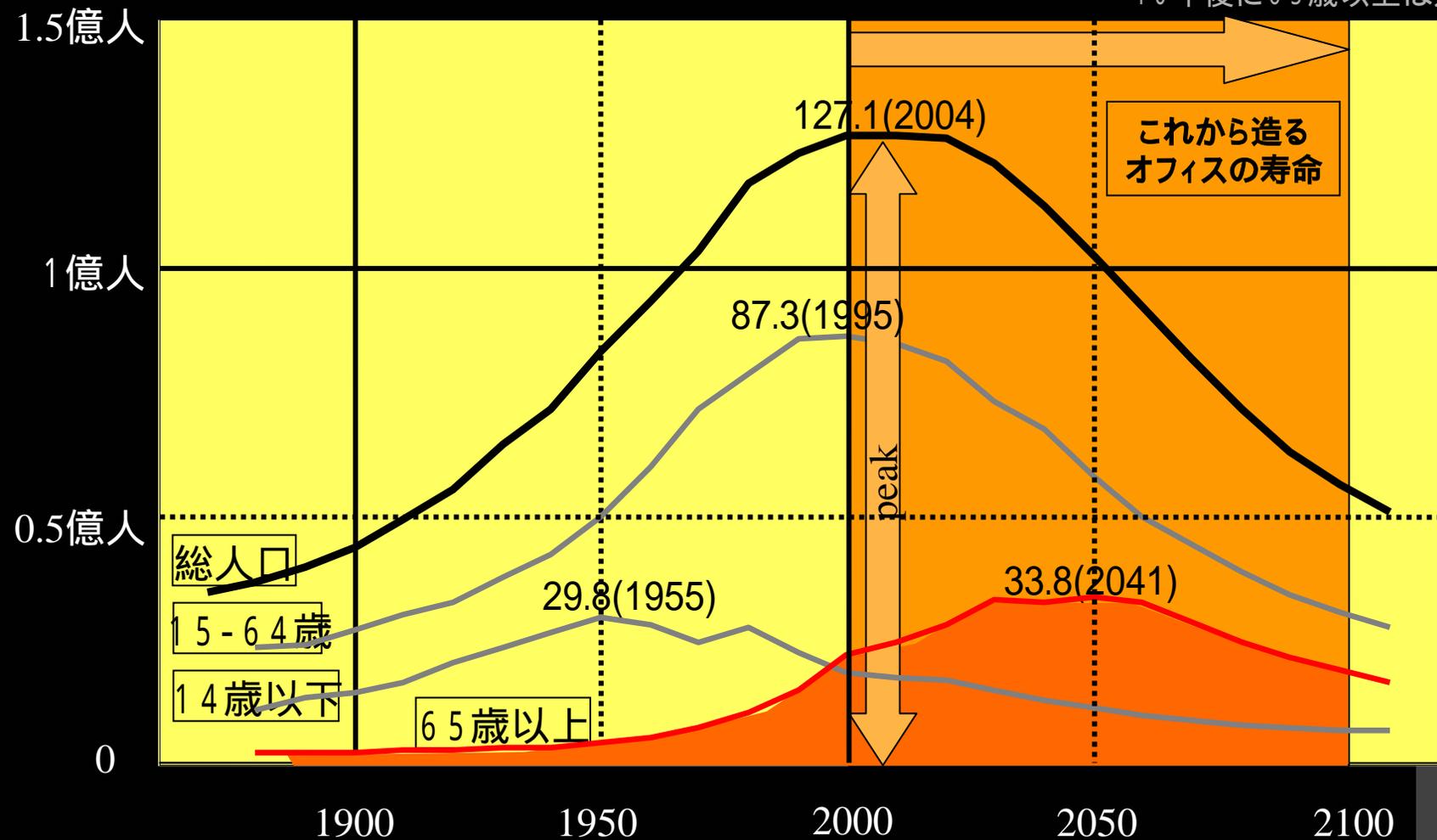
- ・公共空間のユニバーサルデザインは言い尽くされてきた。
- ・自治体ではUDブームと言って良い状況(埼玉、岩手、熊本...)
- ・ワークプレイスのUDは、体系的に取り組まれてはいない。
- ・企業がそれぞれに積み上げてきたノウハウは散在している。

いま、セントラル・オフィスの「ユニバーサルデザイン」を
体系化することは価値が高い。特に第3者的なJFMAとして。

3 なぜいま、オフィスのユニバーサルデザインか？

日本人口予測

- ・今後、高齢化は急速に進展する
- ・40年後に65歳以上は人口の1/3



データ出典: 国立社会保障・人口問題研究所編・1997年版「日本の将来推定人口低位」

グラフ出典: 中津元次(中津エフ・エム・コンサルタンツ)作成人口予測より

4 ユニバーサルデザインを志向する社会の動き

1 改正ハートビル法による努力義務化

2 不動産の社会インフラ化

3 企業のブランド価値重視

4 CSR / SRI

5 ワーカーの健康・安全に対する経営責任の増大

1 改正ハートビル法による努力義務化

- ・事務所(オフィス)は、新築でHB法基礎的基準の努力義務へ。
- ・自治体の「福祉の街づくり条例」の動きに注目。
- ・将来のリスク。

2 不動産の社会インフラ化

- ・土地本位制から、土地の使用価値へ。
- ・不動産証券化(REIT)による不動産価値の客観的市場評価へ。
- ・「社会インフラ」としてのオフィスビルの側面。
- ・ユーザビリティを含む建物評価が資産価値を左右する時代へ。

3 企業のブランド価値重視

- ・インタンジブル(見えない資産) = ブランド、ナレッジなど
- ・タンジブル:インタンジブル = 1.2兆ドル:1.0兆ドル(米国投資額)
経済産業省「ブランド価値評価研究会2002.6.24)
- ・タンジブル:インタンジブル = 324兆円:124兆円(日本200社)
経済産業省「ブランド価値評価研究会2002.6.24)
- ・企業社会責任(CSR)はブランド(インタンジブル)を左右
- ・超高齢化社会で、UDはECOと同じく、CSRとして捉えられる。

4 CSR / SRI

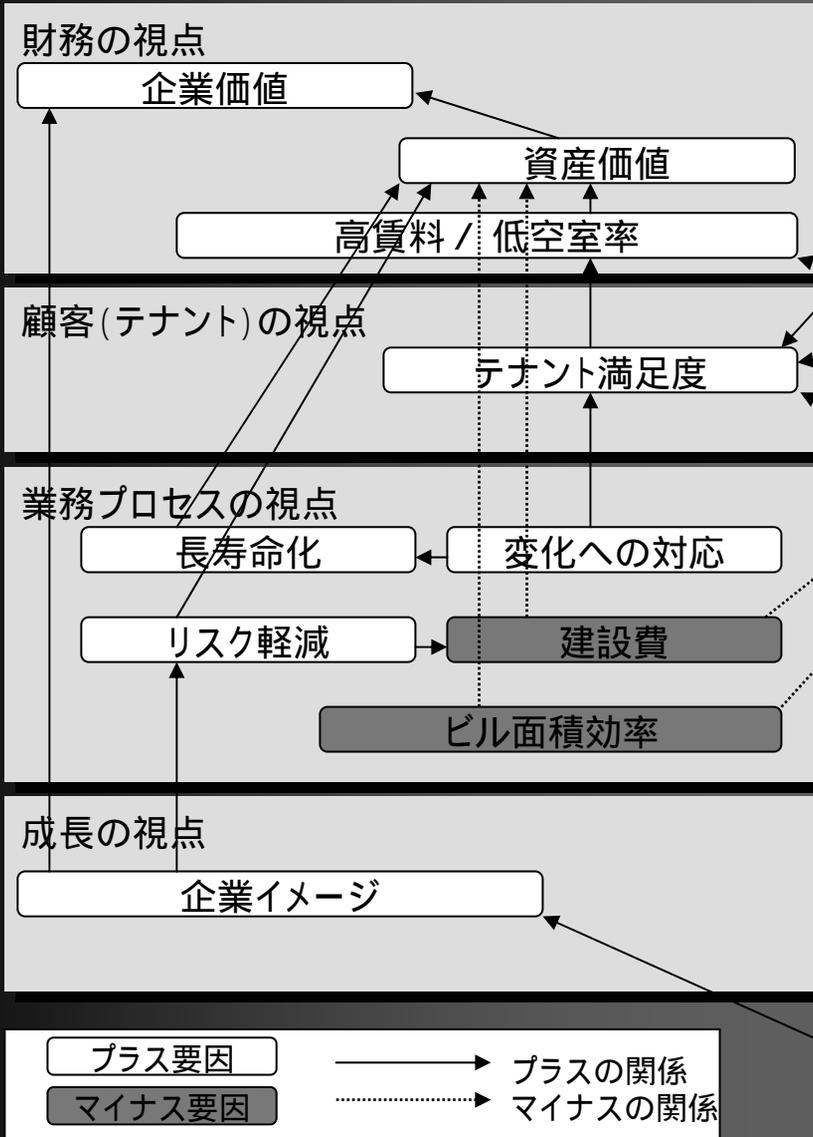
- ・企業社会責任(CSR)、社会責任投資(SRI)。
- ・先進諸国ではマーケットの約10%がSRIに回されている。
- ・ECOファンドの成功(グッドバンカー)。
- ・年金ファンドを通しての、高齢者の自己実現欲求。
- ・UDファンドの可能性。

5 ワーカーの健康・安全に対する経営責任の増大

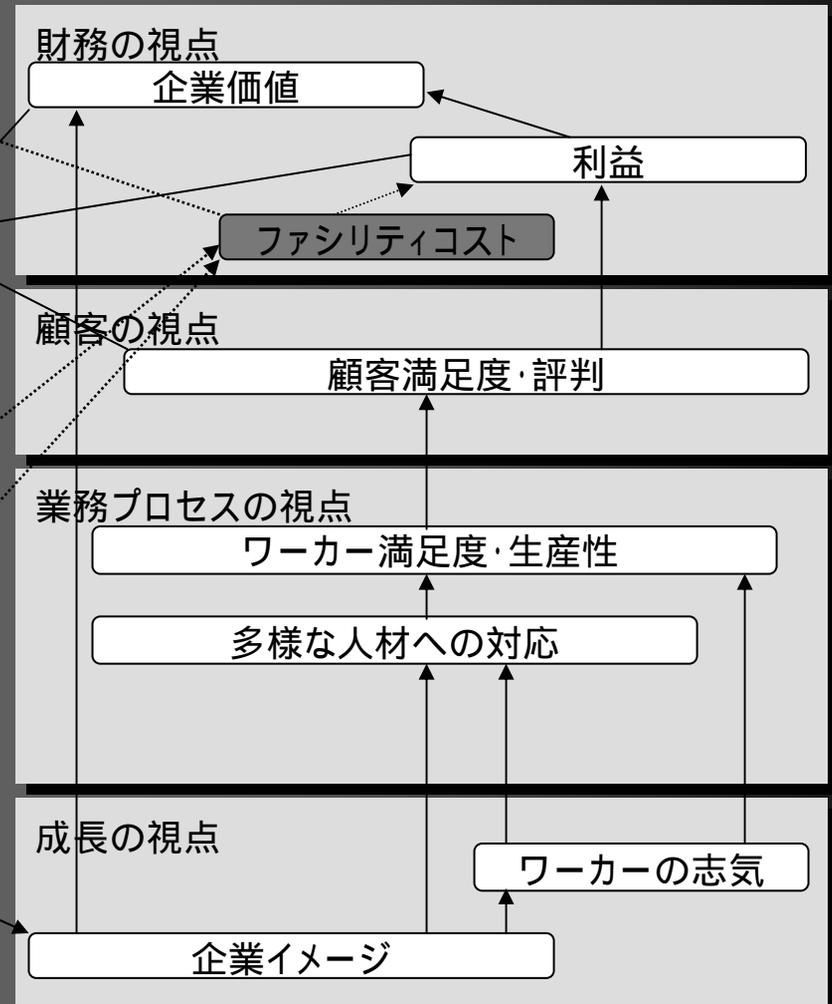
- ・米国ではワーカーの労災関係費用が経営を圧迫。
- ・米国では、就業中事故に関する費用 = 約15兆円、
国の保証・保険料支出 = 約11兆円。
- ・エルゴノミクスガイドライン導入で、事故発生率は半分以下に。

5 BSCによる要素の洗い出し

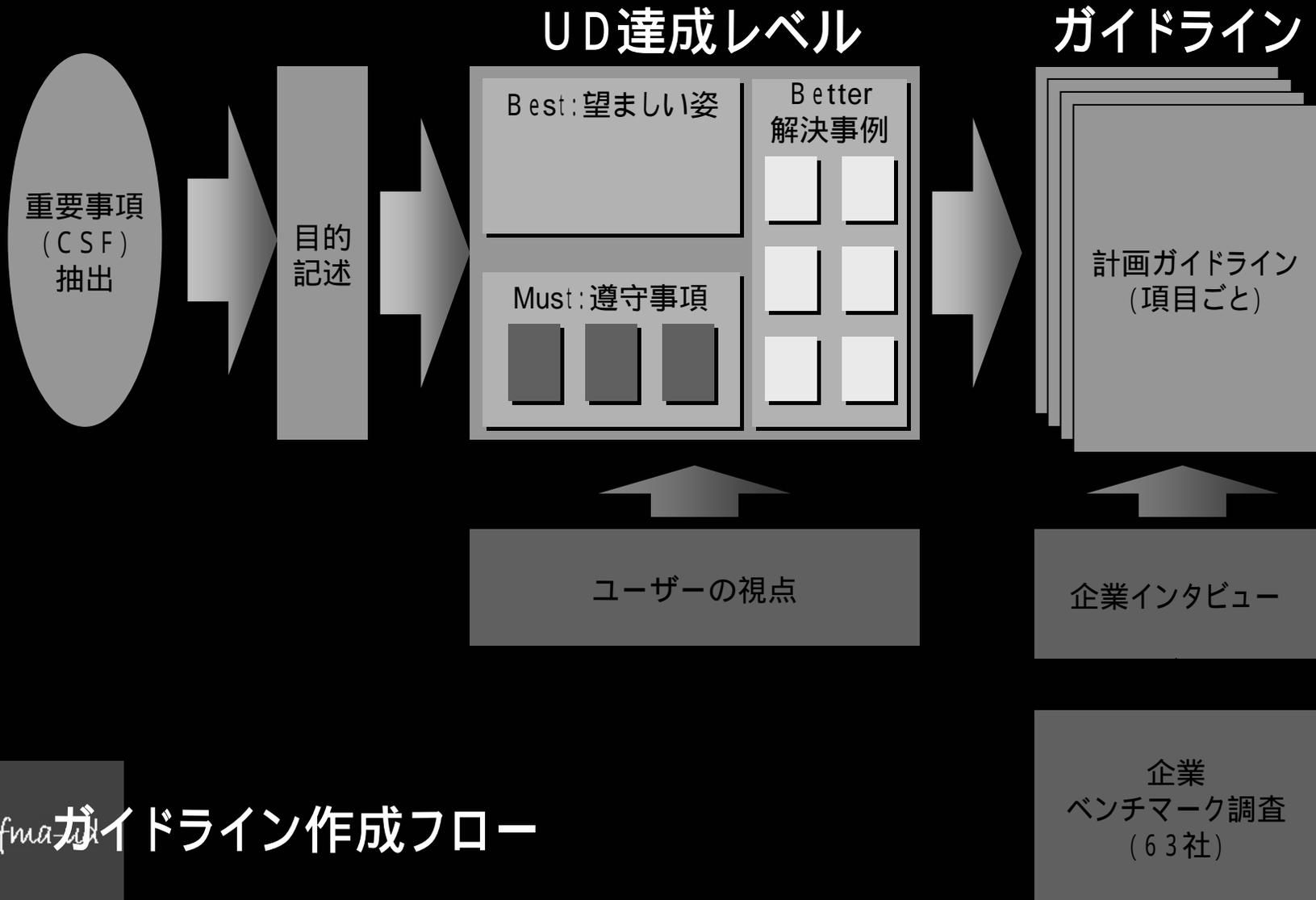
オフィスオーナーの視点



オフィステナントの視点



6 UD計画ガイドライン



6 UD計画ガイドライン

施設調達戦略

UD戦略

- ・目的
- ・対象
- ・UDレベル

不動産取得 賃貸借

アクセス

- ・公共交通機関
- ・経路の状況

立地環境

- ・公害
- ・利便性

建築計画 (スケルトン)

施設へのアクセス

- ・敷地内通路
- ・駐車場

フロアへのアクセス

- ・階段、エレベータ
- ・エスカレータ、廊下

単位空間

- ・トイレ

変更対応柔軟性

- ・エレベータ増設
- ・平面

建築計画 (インフィル)

サイン

- ・外部サイン
- ・内部サイン

スペースプラン

- ・スタッキング・ブロッキング
- ・レイアウトニング

執務空間アクセス

- ・通路
- ・出入口

単位空間

- ・ワークステーション
- ・支援空間

環境計画

- ・光環境
- ・熱環境

材料計画

- ・材料安全性
- ・色彩

運営維持

ハード対応

- ・個人へカスタマイズ
- ・随時の見直し

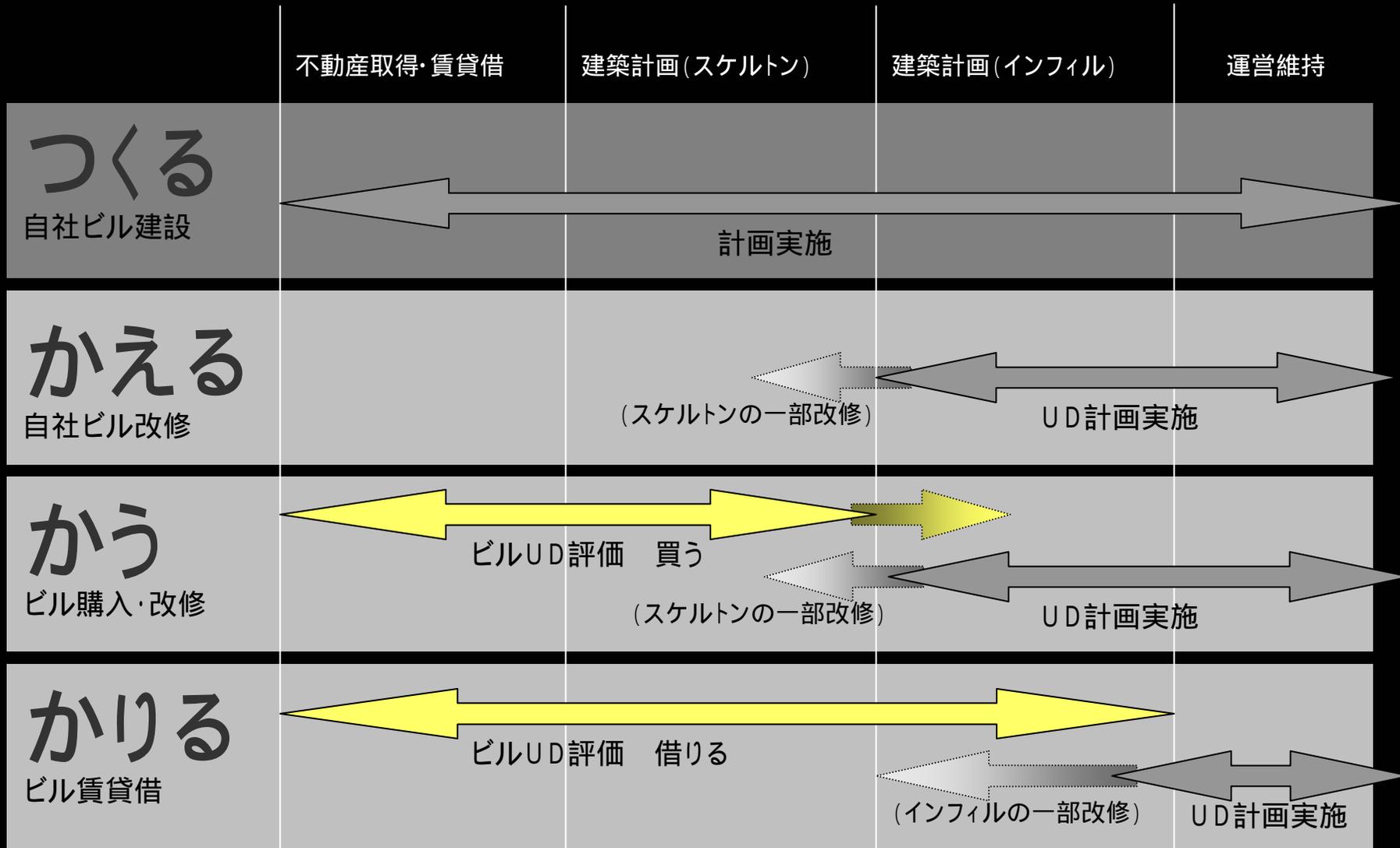
人的対応

- ・日常の対応
- ・非常時の対応

jfma-ud

プロジェクト業務におけるCSF(重要事項)

6 UD計画ガイドライン



プロジェクト種別による違い

6 UD計画ガイドライン

目標

best: 望ましい姿

better: 解決事例

1

2

3

4

5

6

制約条件との現実的折り合い

must: 遵守事項

コモンセンス

その他の基礎的事項

ハートビル法基礎的基準

ユーザーの視点

ユーザーはなにを考えているか？

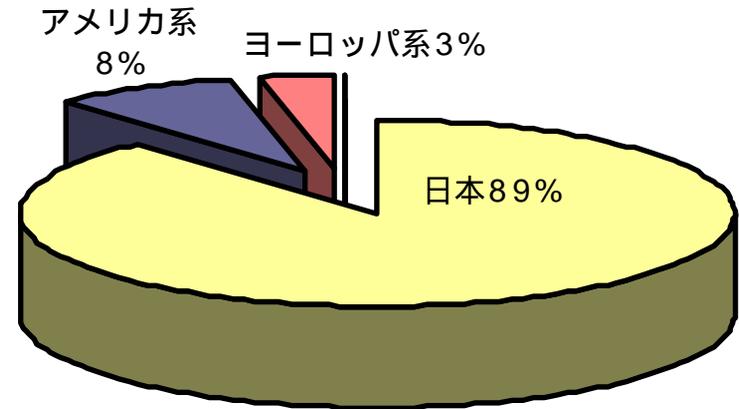
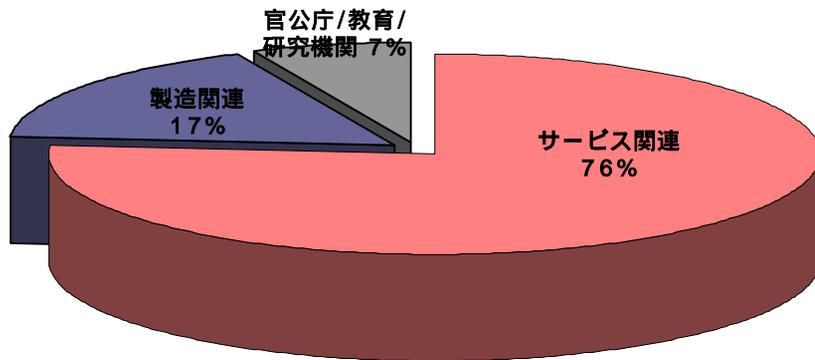
目標設定の考え方

7 企業ベンチマーク調査

2003年1-2月にかけて実施
「10分アンケート調査」

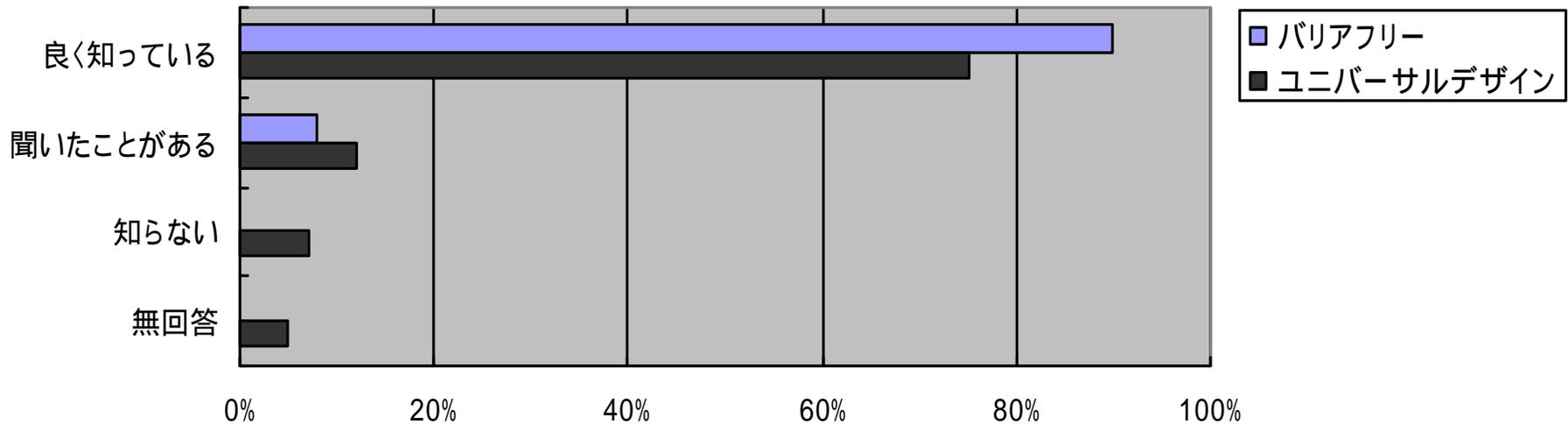
63社から回答

主に企業のインハウス・ファシリティマネージャが回答

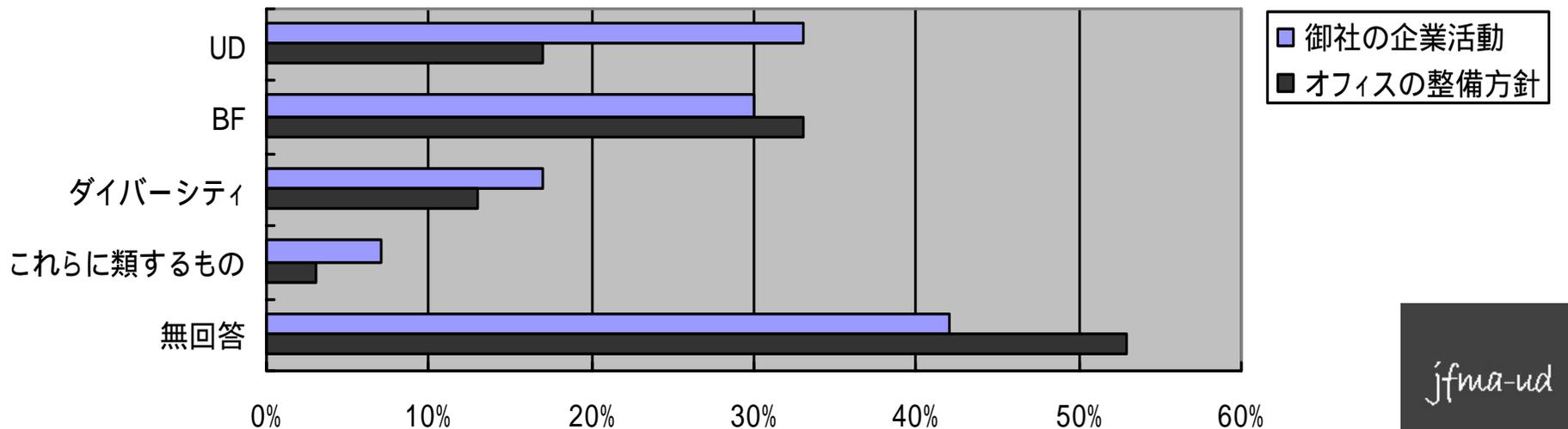


回答していただいた方、ありがとうございました。

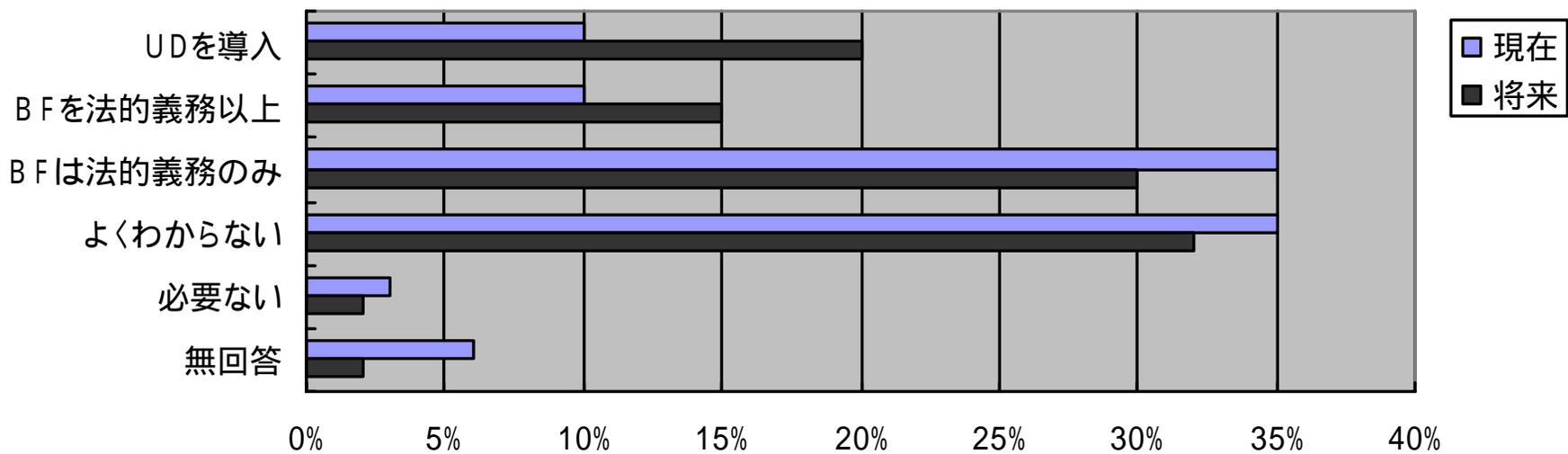
ユニバーサルデザイン / バリアフリーという言葉



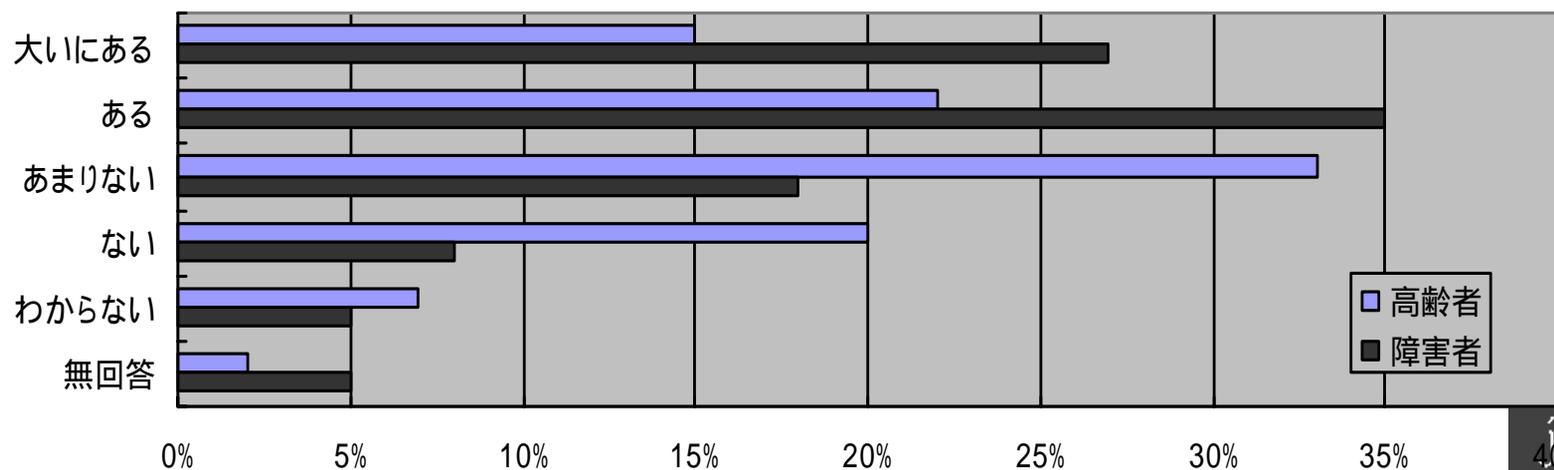
企業活動としての理念 / オフィスの整備方針



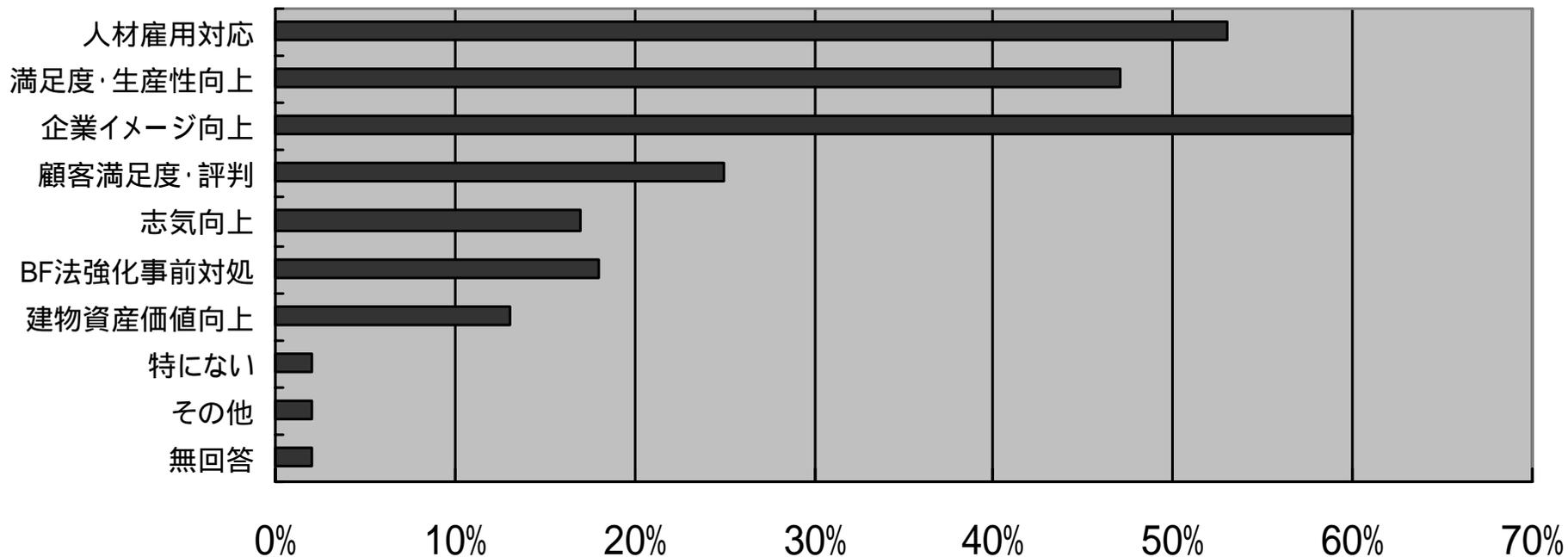
現在 / 将来のオフィスビルに対する考え方



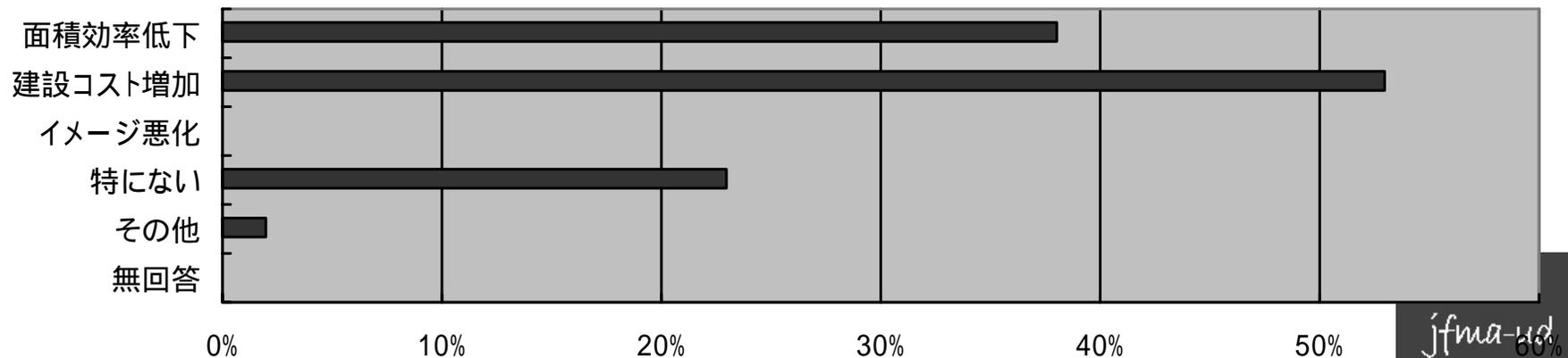
将来、高齢者・障害者などのワーカーが就業する可能性



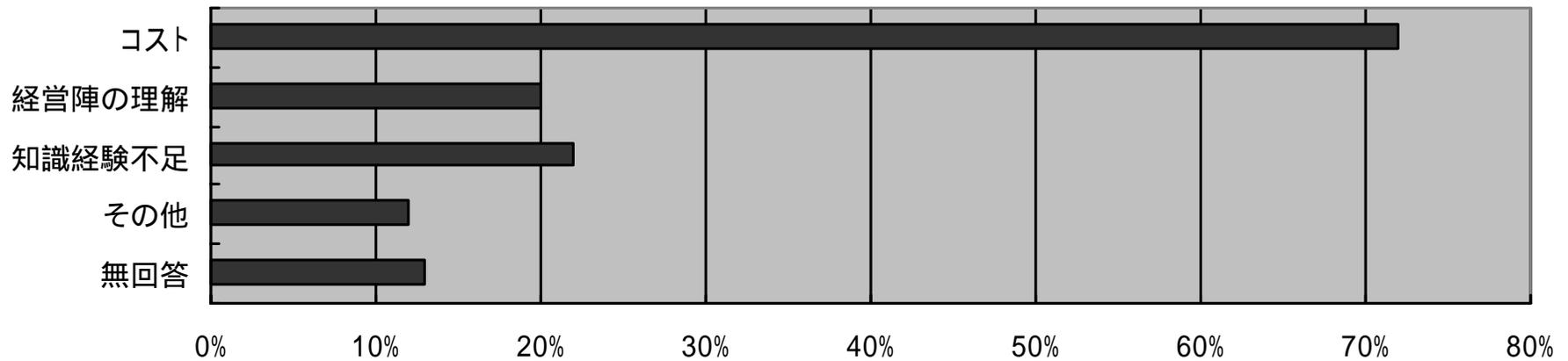
ユニバーサルデザイン / バリアフリー導入メリット



ユニバーサルデザイン / バリアフリー導入デメリット



ユニバーサルデザイン / バリアフリー導入の障害



結果に関する傾向

UD / BFともに、言葉の認知度はかなり高い。

ほとんどの企業が、企業活動の理念としてUD (あるいはBF) 等の理念を表明している。

約2 / 3の企業のワークプレイス方針に、UD (あるいはBF) が含まれている。

企業活動方針としてUDが主流 (1 / 3) だが、ワークプレイスではBFがメインである。

現在、ワークプレイスにUD / 法的義務以上のBFの導入企業は少ないが、将来的には前向き。

将来の障害者雇用については積極的だが、高齢者雇用の可能性は少ないと考えている。

ほとんどの企業は、ワークプレイスの整備マニュアルを持っていない。

UD / BF導入の主なメリットは、企業イメージ向上、人材雇用対応、ワーカー満足度・生産性向上。

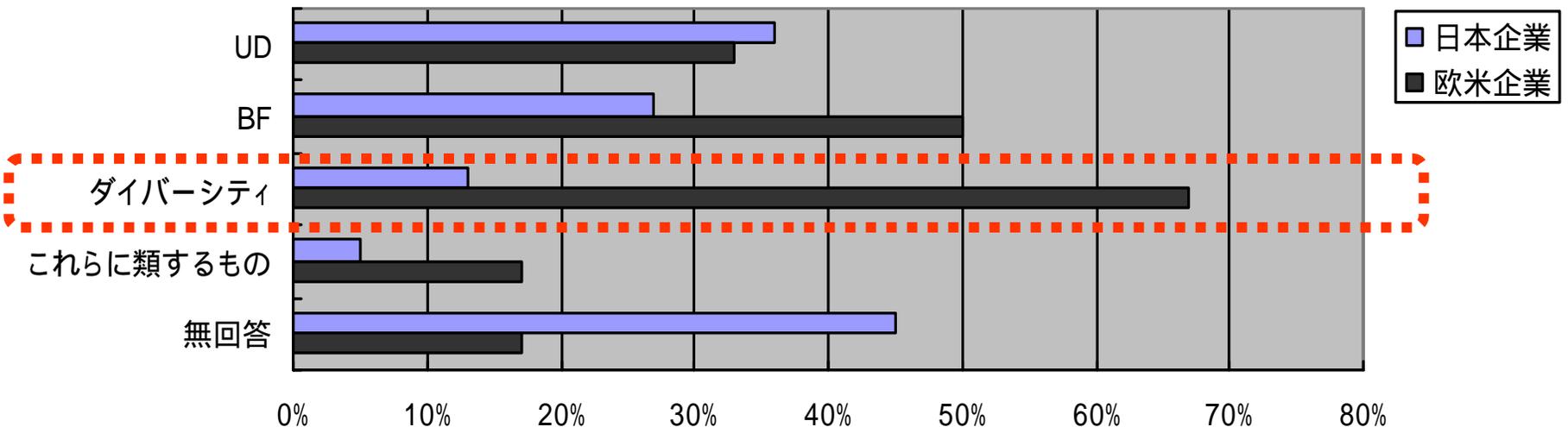
UD / BF導入の主なデメリットは、建設コストアップ、面積効率ダウン。

UD / BF導入の際に障害になると思われる要因は、コストと理解。

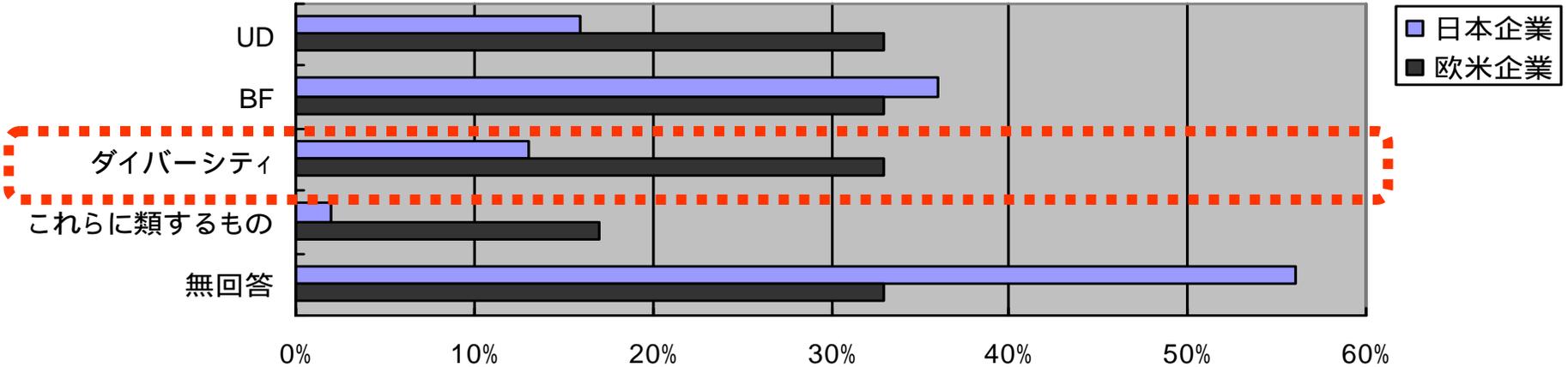
調査結果(資本別)

日本企業と・欧米企業の資本別の調査結果から、特徴があるもののみを拾い上げた。
日本企業56社、欧米企業7社を母数。

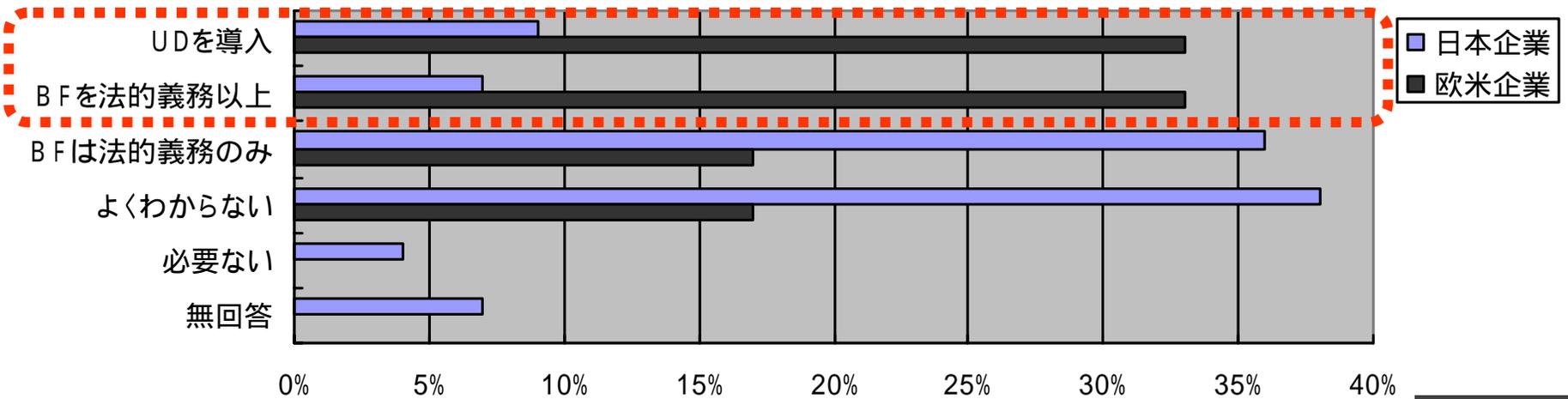
企業活動としての理念



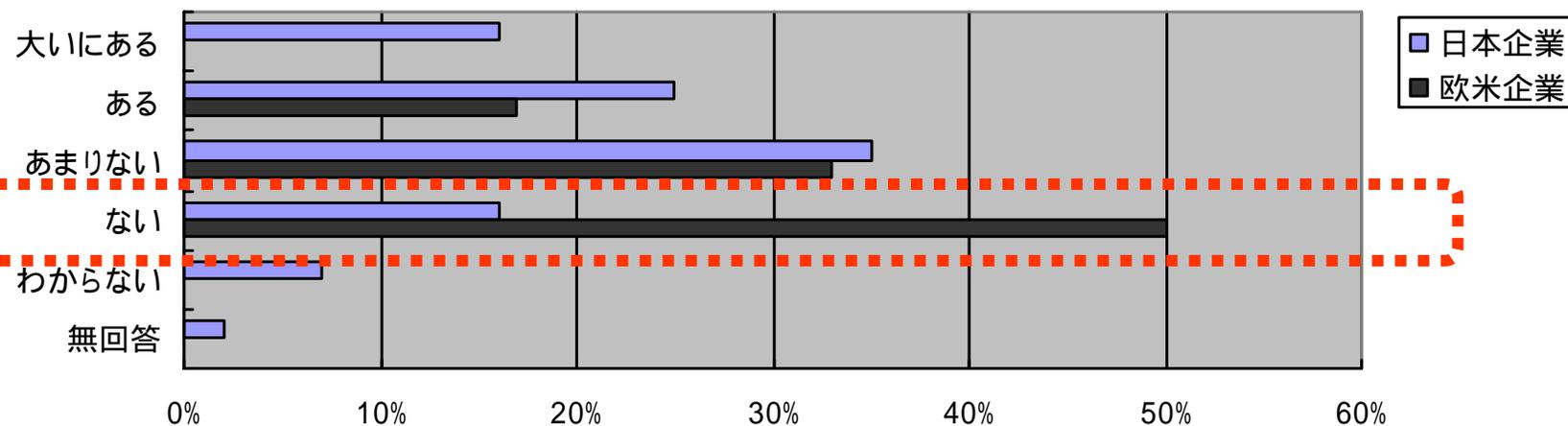
オフィスの整備方針



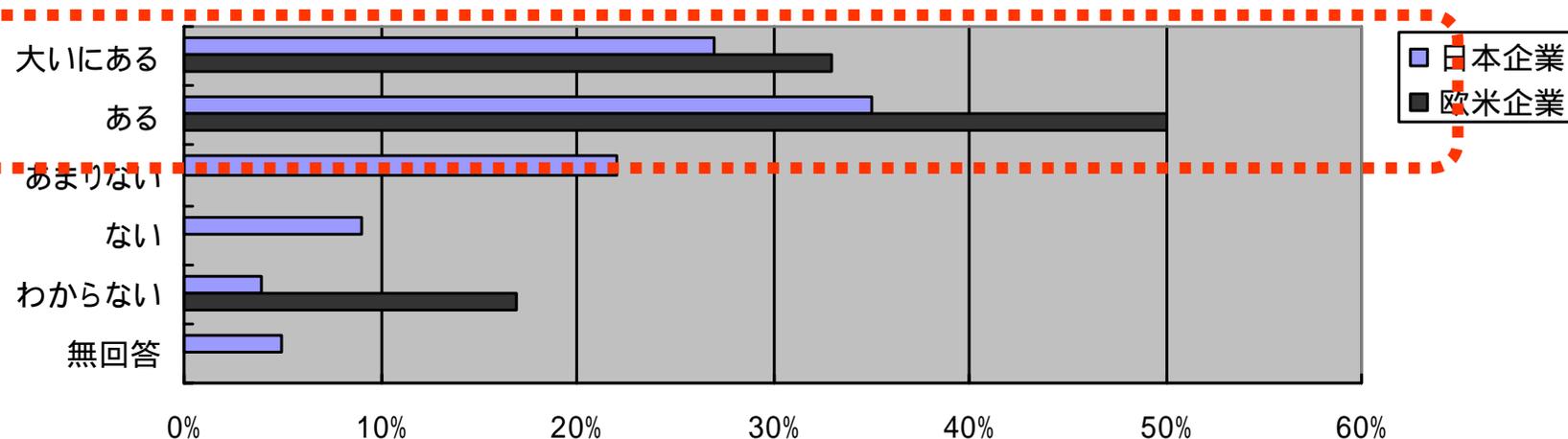
現在のオフィスビルに対する考え方



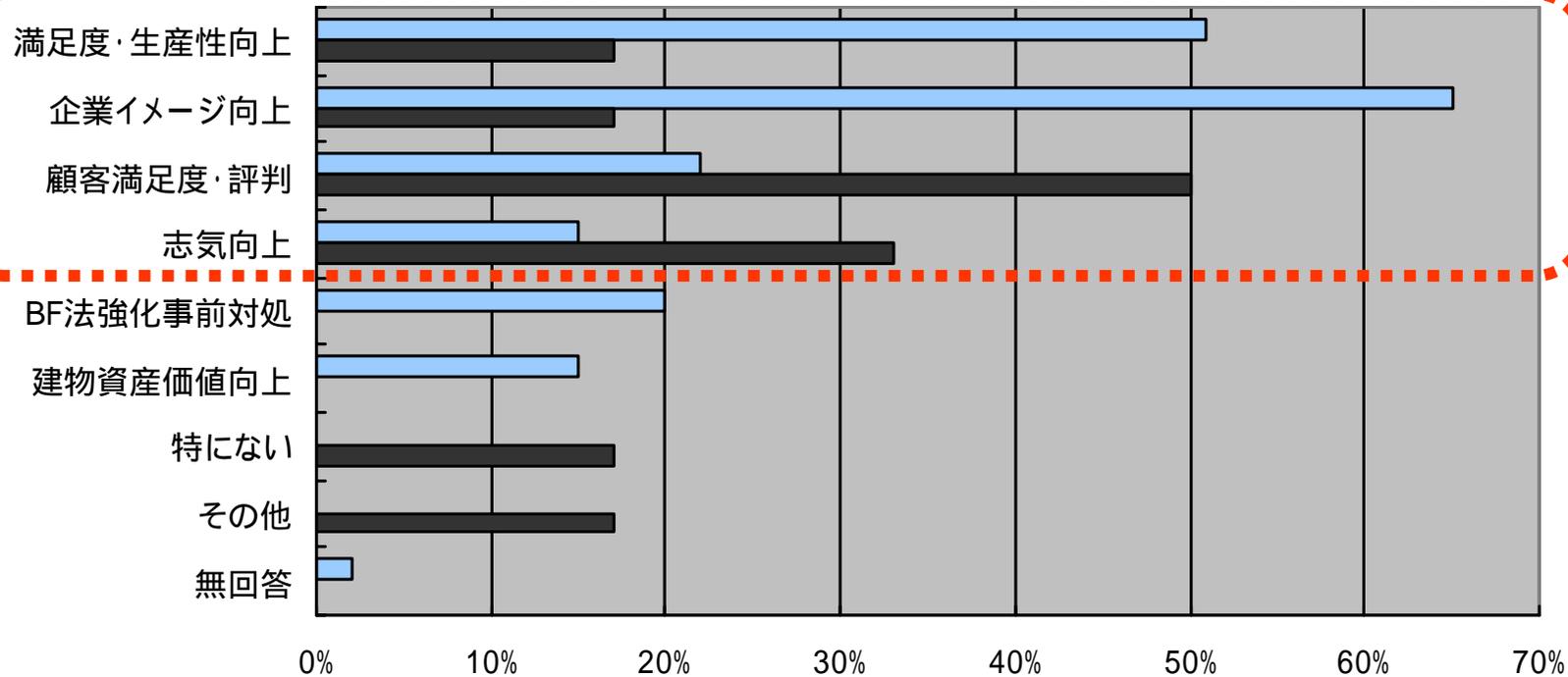
将来、**高齢者**ワーカーが就業する可能性



将来、**障害者**ワーカーが就業する可能性



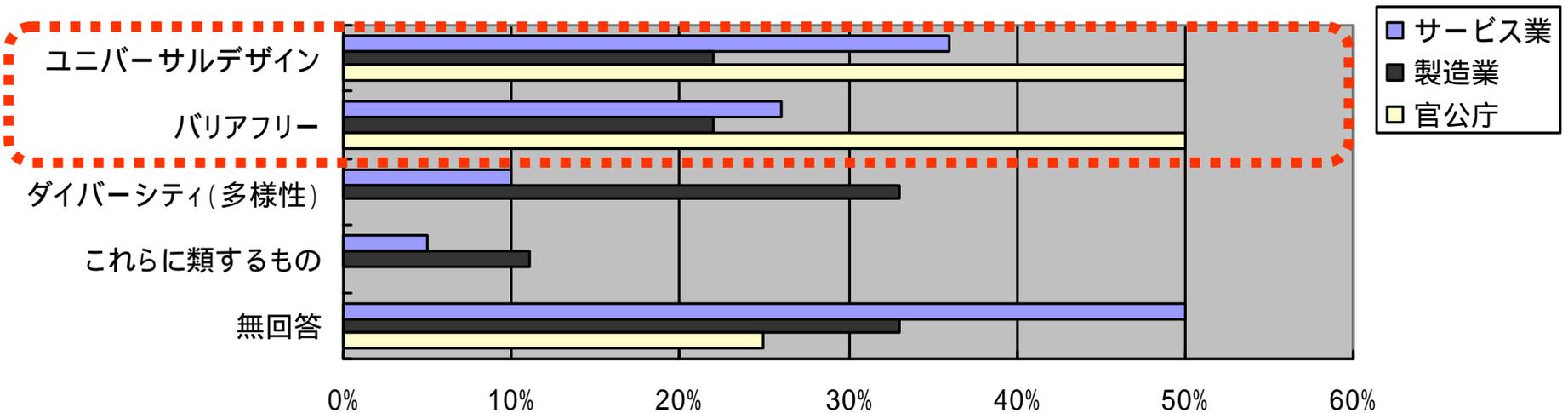
UD / BF導入メリット



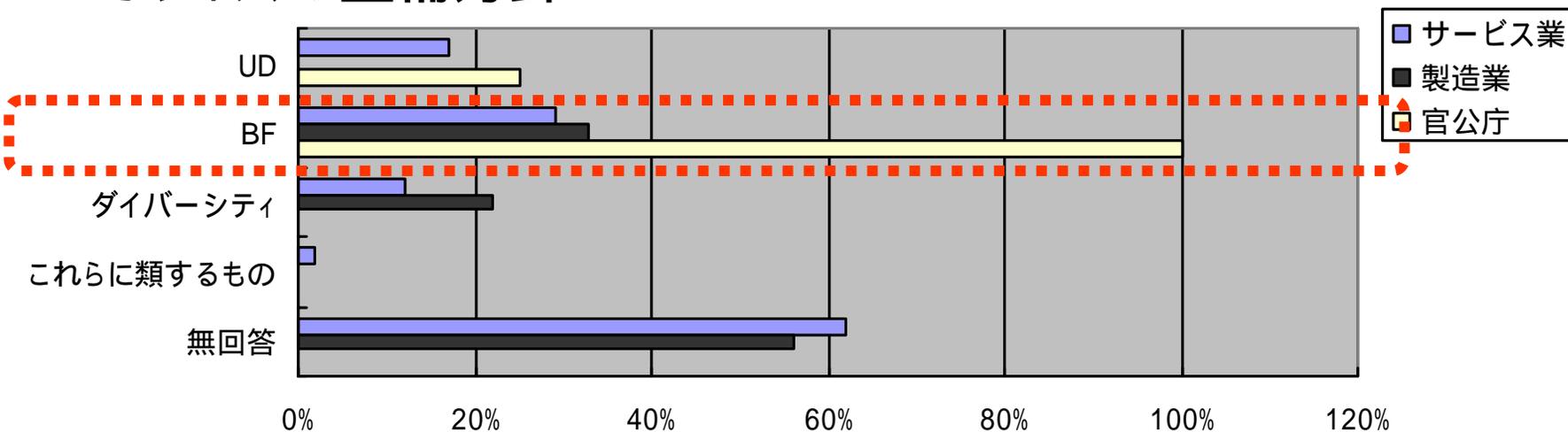
調査結果(業種別)

業種の調査結果から、際だった特徴があるもののみを拾い上げた。
サービス業42社、製造業9社、官公庁4団体を母数。

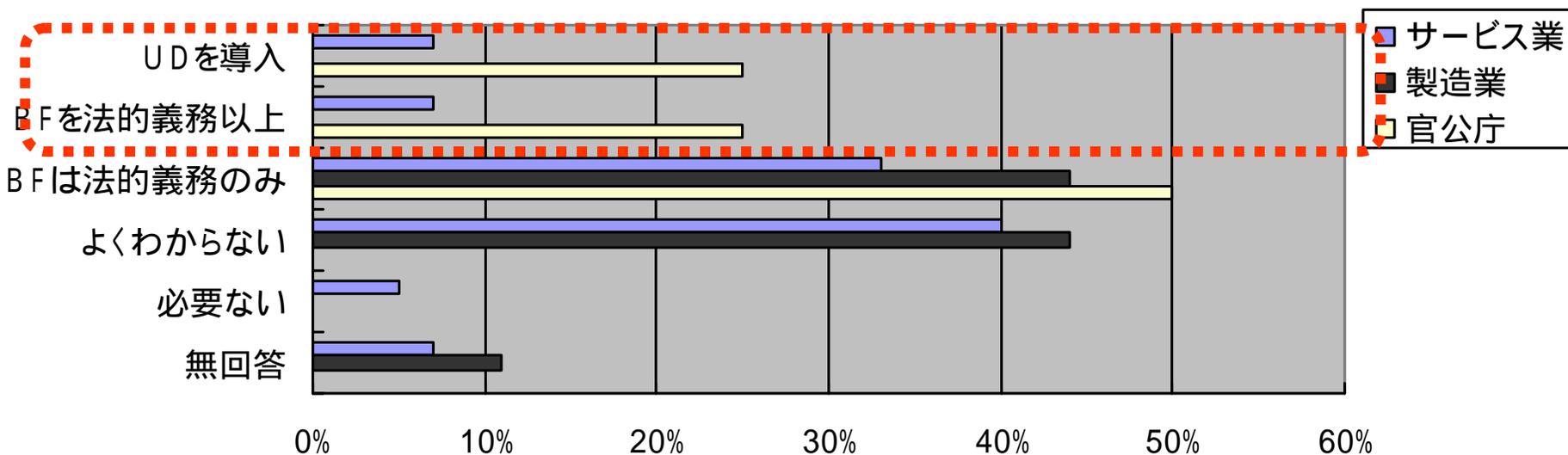
企業活動としての理念



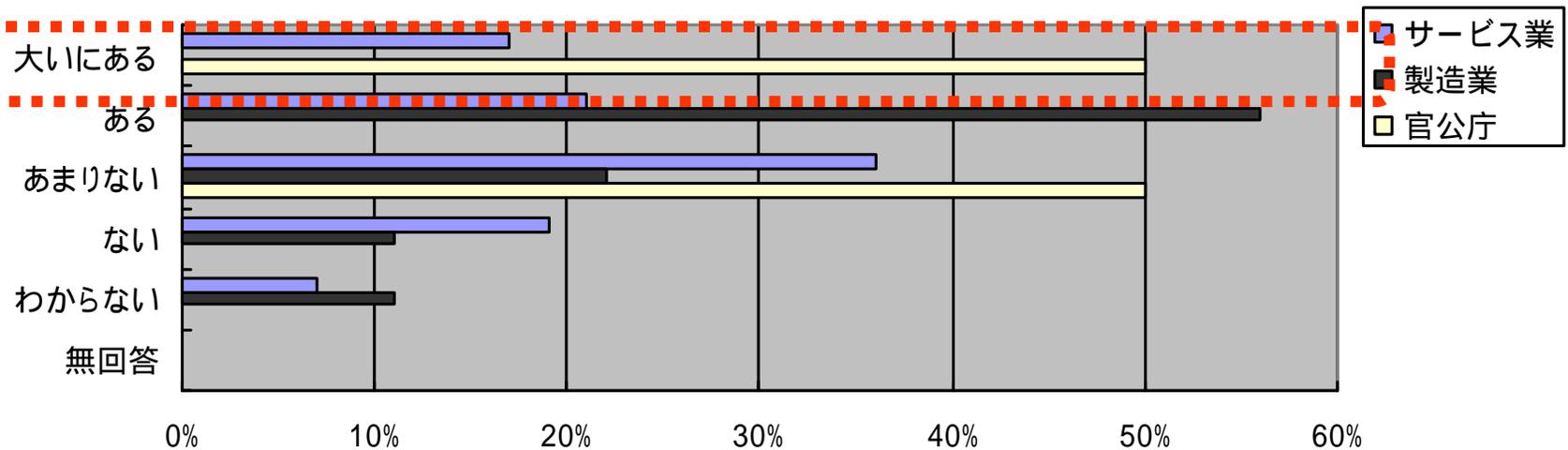
オフィスの整備方針



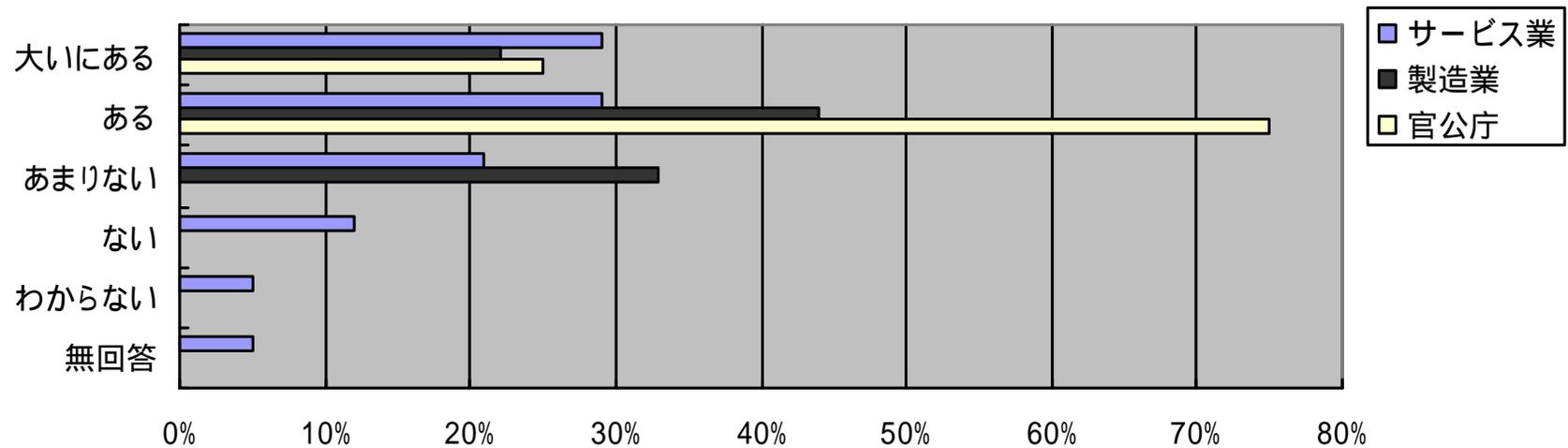
現在のオフィスビルに対する考え方



将来、**高齢者**ワーカーが就業する可能性



将来、**障害者**ワーカーが就業する可能性



企業資本ごとの傾向

欧米企業は、日本企業と比較して、企業理念・ワークプレイス整備方針ともに、「ダイバーシティ」を掲げている企業が多い。
また欧米企業は、UDをワークプレイス整備方針に含んでいるケースも多い。

欧米企業は、日本企業と比較して、既にオフィスビルにUDもしくは法的義務以上のBFを導入しているケースが圧倒的に多い。

欧米企業は、日本企業と比較して、障害者雇用の可能性に対してはポジティブで、高年齢者雇用の可能性に対してはネガティブである。

UD / BFを導入するメリットとして、欧米企業は、顧客満足度・評判、ワーカーの士気向上を期待し、日本企業は、ワーカーの満足度・生産性向上、企業イメージの向上を多く挙げている。

業種別の傾向

官公庁は平均より、UDあるいはBFを企業理念として多く取り入れている。

官公庁は、BFをワークプレイス整備方針として取り入れているケースがほとんどである。

官公庁・サービス業は製造業より、既にUDあるいは法的義務以上BFを多く取り入れている。

官公庁・サービス業は、高年齢者雇用の可能性に対して製造業よりポジティブである。

8 JFMA-UDの活動

2002.2 思いつきでスタート

2002.4 検討会発足 (品質評価手法検討部会)

2002.6 伊豆高原合宿

2002.10 藤野合宿

2002.12 UD国際会議[横浜]

2002.12 企業インタビュー

2003.1 企業ベンチマーク調査

2003.2 カレント掲載

2003.3 WWP横浜

2003.4 調査研究検討部会

2003.4 拡大メンバー公募

2003.4 UD10回連続セミナー

2003.5 WWPプラハ

2003.6 報告書・ガイドライン出版

2003.6 ワークプレイスUD10原則

ワークプレイスにおけるユニバーサルデザイン Universal Design and Workplace



ユニバーサルデザイン国際会議

2002.12.1

jfma-ud

発表者 曾川大・市川陽子

WORLD WORKPLACE 2003

YOKOHAMA

2003.3.20

ワークプレイスにおけるユニバーサルデザインの価値
The value of universal design for workplace

発表者 塩川完也・萩野仁美

jfma-ud



WORLD WORKPLACE 2003 PRAGUE

2003.5.14



発表者 (似内志朗)・塩川完也・市川陽子

アクセシビリティ・ユーザビリティの高い
ワークプレイスのためのガイドライン

Guidelines for universally accessible and usable workplace



jfma-ud



THANK



YOU!

ifma-w



足立研
市川陽子
落合孝則
小町利夫
塩川完也
曾川大
中田裕紀子
成田一郎
似内志朗
荻野仁美
堀口かおり
森山政与志