

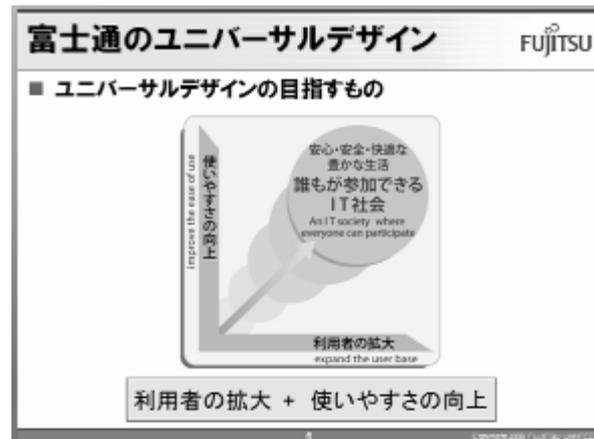
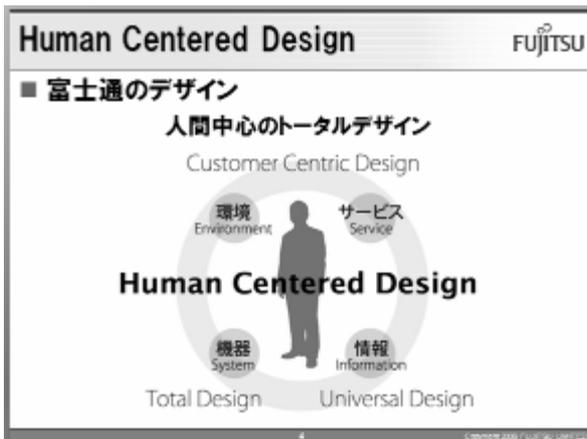
## オフィス空間のユニバーサルデザイン向上

～富士通における「ユニバーサルデザイン職場実践ガイド」の開発と実施例～

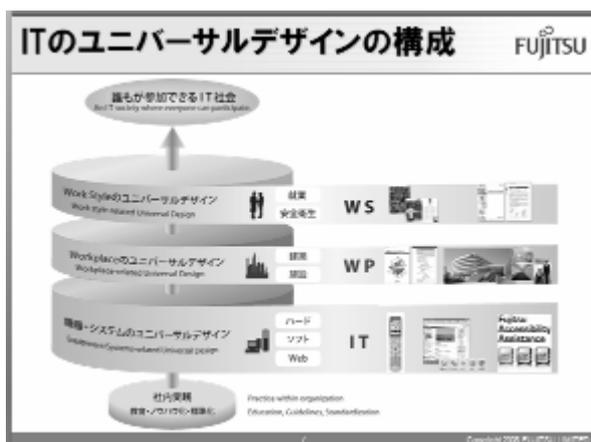
宇多村志伸（富士通デザイン第二デザイン事業部ユーザーエクスペリエンスデザイン部）

本日は、富士通におけるユニバーサルデザインの取り組み、「富士通ファシリティデザインガイドライン オフィス編 ユニバーサルデザインの実現に向けて」の紹介、「富士通ファシリティデザインガイドライン オフィス編 ユニバーサルデザイン職場実践ガイド」の開発 実践事例の紹介、まとめ、の流れでお話をします。

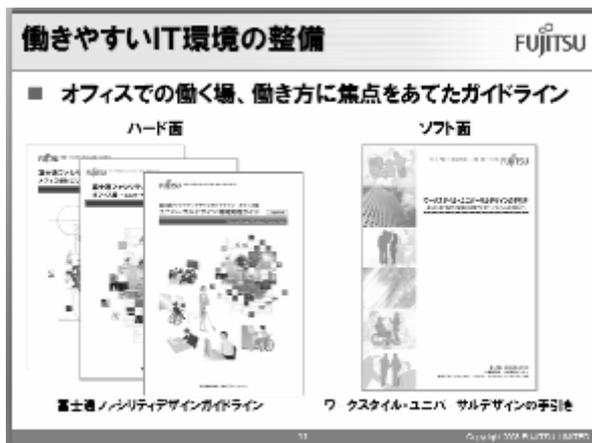
まずは、「富士通におけるユニバーサルデザインの取り組み」についてです。富士通デザインでは、人を中心に考える「Human Centered Design」をデザインポリシーとし、豊かな IT 社会の実現をめざしています。「Human Centered Design」は、「Customer Centric Design」、「Total Design」、「Universal Design(UD)」の3つの視点で構成され、中でも UD に関しては、五感をおぎなう、身体をいたわる、経験や文化を気づかう、使いやすさを極めるという4つの視点から、「誰もが参加できるIT社会」を目指し、アクセシビリティ（利用者の拡大）とユーザビリティ（使いやすさの向上）の両面からデザイン品質のさらなる向上に取り組んでいます。



ユニバーサルデザインの活動は、Information Technology(IT)、Workplace(WP)、Work Style(WS)の3つの柱から構成されています。この3つの頭文字からIW2というコンセプトに基づいて、具体的には、「IT機器・システム(IT)」のみならず、「使われる場(WP)」、「適用する業務やコミュニケーション(WS)」にも着目し、現場の課題を総合的に捉え、その課題に対し、ユニバーサルデザインの視点から、最も効果的な解決策をお客様に提供することで、お客様とともに、誰もが参加できるIT社会の実現を目指しています。



事例を具体的に紹介しますと、IT、機器・システムのユニバーサルデザインでは、大きな文字と押しやすいボタン、簡単な操作やガイダンス付きの携帯電話や、銀行のATMでは、車いすのお客様も近づきやすい凹形状ボディの採用、音声案内に沿った操作が可能な電話機型ハンドセットの提供などです。ワークプレイス、環境・空間のユニバーサルデザインについては、今日の講演のテーマでもありますが、空間設計ガイドラインの整備と活用、現場調査と空間評価による改善・提案などを行っています。また働きやすいIT環境の整備をめざし、オフィスでの働く場、働き方に焦点をあてたガイドラインを作成しました。ハード面を対象とした「富士通ファシリティデザインガイドライン」、ソフト面を対象とした「ワークスタイル・ユニバーサルデザインの手引き」です。



本日は、富士通ファシリティデザインガイドラインについてご紹介します。富士通ファシリティデザインガイドライン オフィス編」には、「ユニバーサルデザインの実現に向けて」と「ユニバーサルデザイン職場実践ガイド」の2つがあります。つまり、富士通社内のオフィスのユニバーサルデザインの実現を支援するため、「富士通ファシリティデザインガイドライン オフィス編 ~ユニバーサルデザインの実現に向けて~（以下、「UDの実現に向けて」と記載）」と「富士通ファシリティデザインガイドライン オフィス編 ユニバーサルデザイン職場実践ガイド（以下、「UD 職場実践ガイド」と記載）」を、用意しています。

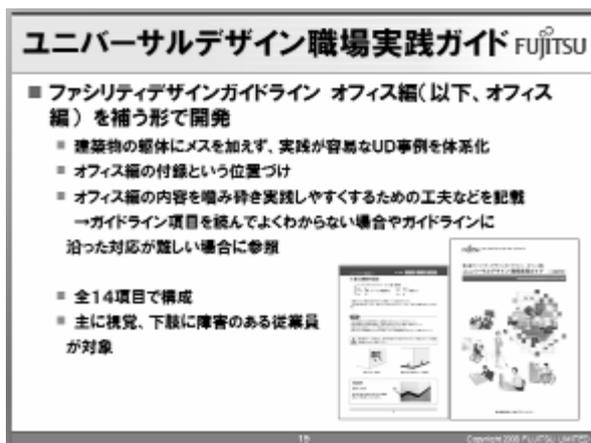
この2つのガイドラインのうち、「UDの実現に向けて」は、富士通グループの全事業所対象で、従業員、オフィス管理部門向けのものです。オフィススペースでの快適性や生産性の向上のために、ファシリティ面でのユニバーサルデザイン導入・浸透を行うことを目指しています。ガイドラインはイントラネットで公開しダウンロードできるようになっています。

富士通におけるユニバーサルデザインの実践事例（「UDの実現に向けて」の適用事例）の一つとして、富士通ソリューションスクエア（2003年竣工）があります。車いす利用者が自由に動ける環境、多目的トイレ、車いす利用者用駐車場の確保、音声・点字・車いす対応エレベータの設置などを行っています。

この富士通ソリューションスクエアは、新規の建物であり、これらの配慮を実現することができました。しかし、既存の建物に対しては改修工事が必要で、実際の適用には限界があります。オフィス管理部門との調整や、賃借ビルの場合、ビルオーナーからの許可などが必要となりますが、最も大きい問題は工事の費用確保でしょう。費用面については、JFMAの調査でも、オフィスへのユニバーサルデザイン・バリアフリー導入の阻害要因として75%の企業がコストを上げており、ハートビル法（当時）等の義務レベルのみに留まっているケースが多いのが実情です。このため、大掛かりな改修工事を要せずともオフィス環境を改善していけるガイドラインが必要となり、より実用性の高いガイドラインの開発が重要になってきました。

このような経緯で、「UD 職場実践ガイド」の開発が始まりました。これは、「UDの実現に向けて」を補う形で開発されたもので、建築物の躯体にメスを加えず、実践が容易なユニバーサルデザイン事例を体系化し、オフィス編の内容を噛み砕き実践しやすくするための工夫などを記載しています。ガイドライン項目を読んでよくわからない場合やガイドラインに沿った対応が難しい場合に参照するという位置づけです。全14項目で構成され、主に視覚、下肢に障害のある従業員を対象としています。事例と

しては、職場独自の方法でコストをかけずに対処した例や、ユニバーサルデザインの配慮が必要な個所に対して、従業員たち自らが考案・対処した例を掲載しています。



ガイドラインの各項では、読み手に障害への理解を促し、根本的な解決の糸口を提供できるような記述の方法をとっています。具体的な対策にイラストを交えてわかりやすく紹介し、一般従業員との橋渡しとなるようなエピソードも記述しています。

実践事例をいくつか紹介したいと思います。壁と床の境界を明確にするため、黒い巾木を貼り、衝突緩衝材と枠の内側に黒いペイントを施しコントラストを確保する、あるいは、同じ理由で入口扉を黒くして他の壁と識別できるようにし、部屋の番号表示を大きくするなど、視覚障害の方に分かりやすいよう配慮しています。また、壁から台が張り出ているが、壁と台が同じ色になっていて、台の存在が認識しづらく危ない箇所などには、台の端に植木を置き、台の存在を知らせる目印としました。さらに、歩行感の変化で通路、スペースを区別できるように、カーペットとタイルを貼りわけ、メイン通路とそれ以外の領域の区別を可能にするなどしています。これらも、視覚障害の方への配慮の例です。

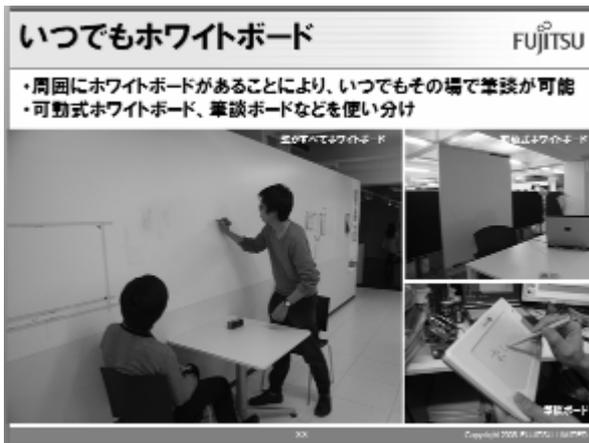




しかし一方、デザインセントリックな企業として、企業の顔となるエントランスなどは、機能性、安全性だけでなく、デザイン性（審美性）を重視しなければなりません。スライドのように暗がりのエントランスエリアは夜盲症の方にとって見えにくく、デザイン性とトレードオフの関係が生まれているということも考えなければなりません。この場合は、手すりに照明をあて、暗がりでも浮き立つような目印にし、危険を回避する一助となるように配慮しています。また、別のケースでは、小窓を利用して、部屋の照明がついているか（使用中か）確認できるようにするなど、移動が困難な人（車いす利用者、妊婦など）にやさしいデザインの事例もあります。



また「いつでもホワイトボード」は知の触発という点でも有効ですが、聴覚障害者にとっては、自分の周囲にホワイトボードがあることにより、いつでもその場で筆談が可能です。また、引き出しのラベルを点字付きのラベルにしたり、黒背景の白抜き文字を従業員の行き先掲示板に使ったり。運用レベルでは、昼休みの消灯を徹底することで、聴覚障害の方に昼休みを知らせるチャイムの代わりにする（省エネの狙いもありますが）、中規模以上の会議や業務報告会などでは要約筆記の体制をとるなど、実施しております。



最後にまとめです。まず、工事改修なしでもオフィスのユニバーサルデザインの推進は可能です。「富士通ファシリティデザインガイドライン オフィス編 ユニバーサルデザイン職場実践ガイド」は、コストをかけず安全で快適な職場環境作りの方法とアイデアを集めました。

個人の特性に応じてカスタマイズしていき、その中で新しいアイデアが生まれ、結果的に低コストで効果の高い対策につなげていくことも重要ということです。こういったアクションを職場全体で推進できるようにすることこそが、工事改修なしでのユニバーサルデザインの実現かもしれません。オフィスのユニバーサルデザインの根幹は、困っている本人との対話から始まり、より多くの従業員がより快適な職場環境を目指し、皆が継続して日々考えていくことにあると思います。「UD 職場実践ガイド」はそのためのツールです。ご静聴、ありがとうございました。