

オフィスのユニバーサルデザイン導入事例

似内志朗（JFMAユニバーサルデザイン研究部会長）、加藤真由美（リーマンブラザーズ証券（当時））

ユニバーサルデザイン導入の経緯

リーマンブラザーズ証券アジア施設計画管理部は、アジアのオフィススペースに関する計画、プロジェクト管理、維持管理を行っている。2006年の秋に社内ネットワークのひとつ、Lehman Brothers Disability Working Forum (LBDWF = 以下、障がい者ネットワーク)の主催者から、障がい者雇用を考える上で自社の施設が障がいを持つ人の勤務に支障がないか、改善の余地がないのか質問されたのがきっかけで、ワークプレイスのアクセスのしやすさ（アクセシビリティ）の改善に着目したワーキンググループが発足した。ワーキンググループは、障がい者ネットワークの主催者、施設計画管理部とデザイン担当で構成された。

まず、ワーキンググループは、基本的法令を再確認し戦略をたてた。社内のシニアマネジメントに施設の改善を承認してもらうためには、1) コストを掛けすぎないこと、2) ワークスペースの効率（一定のスペースあたりのワークステーションの数）を落とさないことが有効であると思われた。それらの条件をクリアし、より多様な人が快適に使えるオフィスにするための戦略は、次の通りである。

1 ユニバーサルデザインの導入

すべての設備を特別なニーズを持つ人用に特別に作っていくのではなく、誰もが使えるデザインを導入することによってみんなが使えるようにする。

2 新しいオフィス、増床計画がある時に設計段階で改善計画を立てる

既存の施設を変更するにはコストもかかるので、オフィスの新築や増床、レイアウト変更などのプロジェクトの計画段階でアクセシビリティの見直しをして、デザイン変更を設計段階で盛り込む。

3 コラボレーション

今回JFMAのユニバーサルデザイン研究部会には、全面的にプロジェクトをサポートしていただいた。また、社内でも自販機を担当しているコーポレートサービス部に呼びかけて車椅子のユーザーも使える自販機を導入したり、人事と協力して雇用の可能性のある人にインタビューを設定してもらったり、セキュリティ部とは歩行が難しい社員のための非常時の避難について一緒に考えた。サイン計画の見直しにはブランディングの部署にピクトグラムや色彩計画と共に考えてもらった。

4 必要などころにはカスタムメイド

ユニバーサルデザインの導入が難しい場合、またスペースの効率を落とす可能性がある場合は特定されるユーザーのためにカスタムメイドで対応する。車椅子対応トイレなどがこれにあたる。

ユニバーサルデザインについて理解を深めるために、ワーキンググループのメンバーで2006年の秋JFMAのユニバーサルデザインとその評価法のCASUDAのセミナーに参加した。さらにそれがきっかけとなってユニバーサルデザイン研究部会に参加することになり、さらにはユニバーサルデザイン研究部会自体が、今回の弊社のアクセシビリティ向上プロジェクトの全面的にサポートすることになった。

まず、ユニバーサルデザイン研究部会のメンバーと共に行ったのが、弊社六本木ヒルズオフィスの現

状の評価を行うことである。部会のメンバーに六本木ヒルズオフィスに来ていただき、オフィスを見学後、ユニバーサルデザインの視点から気が付いたことを挙げていただいた。また、部会で開発したCASUDAでオフィスのユニバーサルデザイン評価を行った。これにより、一般的には通路幅、設備などもユニバーサルデザイン評価は既に高かったものの、さらに改善できそうな部分が浮かび上がってきた。また、三田オフィスの選定にあたって、アクセシビリティの視点から、六本木ビルの調査・評価の経験があったため、標準で車椅子対応のトイレなどの設備が備わったビルを選定することなどにつながった。

これらを元に、六本木ヒルズオフィスの増床プロジェクト、また三田オフィスの新築プロジェクトの設計段階でのUDレビューが行われた。UDレビューはプロジェクトのデザイン担当、プロジェクトマネージャー、障がい者ネットワークのメンバー、施設管理部のメンバーを交えて行われ、ユニバーサルデザイン研究部会のメンバーがアドバイスをするという形で行われた。そのアドバイスを元にワーキンググループ、それぞれのプロジェクトのプロジェクトマネージャー、デザイン担当、施設計画管理部のシニアマネージャーで、検討会が開かれ、承認された箇所については設計変更が行われた。その後、六本木ヒルズでの増床プロジェクト、三田オフィスの新築プロジェクトは竣工を迎えた。こうして、設計にユニバーサルデザイン研究部会のアドバイスが反映されたオフィススペースができ上がったのである。

UDレビュー風景



評価とレビュー

評価手法であるCASUDAと改善手法であるUDレビューは、2.1で述べたような「FM業務基本サイクル」のなかで位置づけられるものであるが、その用い方は様々である。本プロジェクトは主体が既存オフィスのユニバーサルデザイン視点からの改善であるため、CASUDAによりオフィスの評価を行い、UDレビュー（実施設計段階1回のみ）で改善手法を設計に織り込むこととした。

本来は、最初にCASUDAで評価を行い、それらをベネフィットポートフォリオ分析で要改善項目（問題点）の抽出を行い、その後に、UDレビューで網羅的に改善方法を設計者とUDチームとでやりとりを行い改善策に収斂させていく、というやり方をとるべきであったが、評価から改善までの時間が非常にタイトであったためCASUDA評価とUDレビューを同時並行に実施せざるを得なかったこと、既に設計者によってバリアフリー的観点からの改善項目が一部出され方針が半ば決まっていたこと、当年度の改善予算が限られていたこと、初回の実践で段取りに不慣れだったこと、などから、本来の手順をとることは難しかった。また、また反省点としては、改善項目が優先順位の高い「MUST（基本的な対応事項）」に偏り、「BEST（ユニバーサルデザインの視点）」の項目が少なくなってしまったことである。

総合的に考えれば、CASUDAとUDレビューによるユニバーサルデザインの導入の有効性の検証と、今後の改良点を知ることができ、初回の試みの意味は十分あったと言える。試行錯誤のプロセスを整理すると、おおよそ次の流れとして整理される。

CASUDAでオフィス（六本木ヒルズ、リーマン・ブラザーズ証券オフィス）を現地調査・評価。
要改善項目（問題点）を抽出。

の要改善項目に、クライアントサイドで既方針項目、高優先順位の項目を加える。

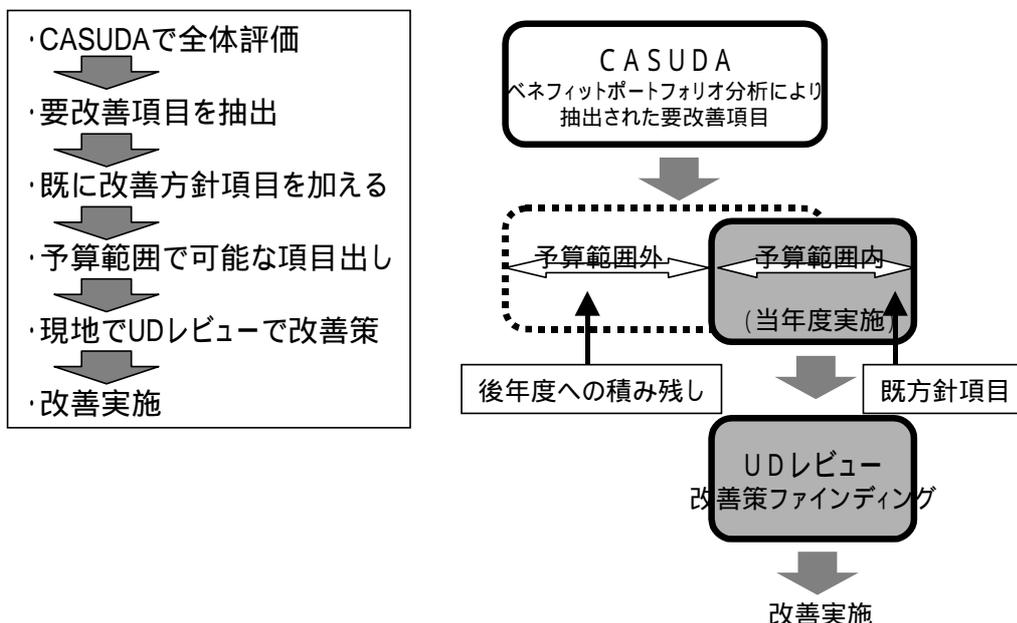
当年度に、予算上で改善可能な項目をラフに選定する。（漏れた項目は、後年度の検討項目。）

UD調査・UDレビューにより、現地で改善項目の追加・確認、改善策の検討を行う。

（既存オフィスでは改修案、新設オフィスでは設計変更として）

同時進行していた三田オフィスの新設プロジェクトへも援用。（設計変更等で対応）

項目の一部と を、今年度改善項目として実施。



実施項目の選定

六本木ヒルズ既存施設のUDレビュー調査の結果を踏まえ、リーマン・ブラザーズ証券のデザイン担当により、改善提案が提出された。それと共に、六本木ヒルズオフィスの29階部分の増床プロジェクト、また新設の三田オフィスプロジェクトについてもプロジェクトデザイン担当から改善案が提出され、その案についての設計レビューがJFMAユニバーサルデザイン研究部会のメンバーを中心に行われた。既存施設、増床、新プロジェクトそれぞれの改善案がまとまった後、リーマン・ブラザーズ証券内で、案に優先順位がつけられ、実践された。それぞれのプロジェクトの改善案の優先順位のつけ方、実践に到るまでのプロセスは以下の通りである。

六本木ヒルズ（29～32階 既存オフィス）

リーマン・ブラザーズ証券施設管理部内で、コストを含め、項目ごとに検討、承認プロセスを経て実践項目が決定された。その結果、既存の施設を大きく改修する必要のあるものは、次年度以降の全館館内移動計画と同時に検討されることが決定、ビルそのものに関する部分は、ビルオーナーに相談する方向が決定された。一方で、既存の施設の変更がほとんど必要なく、多くの社員にとって有益であると考えられえたサイン計画の改善（共用設備のサイン、多目的トイレのサインなど）は実践された。

六本木ヒルズ（29階 増床オフィス）

六本木ヒルズの既存施設のUDレビューの結果、提案された改善案の中から、プロジェクトデザイン担当から設計の改善案が提案され、JFMAユニバーサルデザイン研究部会のメンバーによるUD設計レビューを経て、プロジェクトマネジャー、リーマン・ブラザーズ証券障がい者ネットワークのメンバー、プロジェクトデザイン担当、施設管理部で会議で実践項目が決定され、プロジェクトの変更マネジメント承認プロセスを経て、コストも含め設計変更が承認された。

優先順位としては、既存施設のUDレビューの結果提案された改善案の中から設計段階でとりいれることにより、変更コストを回避できる項目が優先的に採用された。例えばセキュリティーカードリーダーの高さ、通路につけられる社内用の電話のデザイン、電話の取り付けの高さや位置など、多目的トイレの詳細設計などがこれに当たる。また、自販機については、新規に設置するものに関してはすべてユニバーサルデザインを取り入れた機種の導入が決定された。後にこのプロジェクトのスコップからは外れたが、将来的に29階の既存部分のトレーニングセンターエリアの入り口も、自動ドアを採用することが決まった。

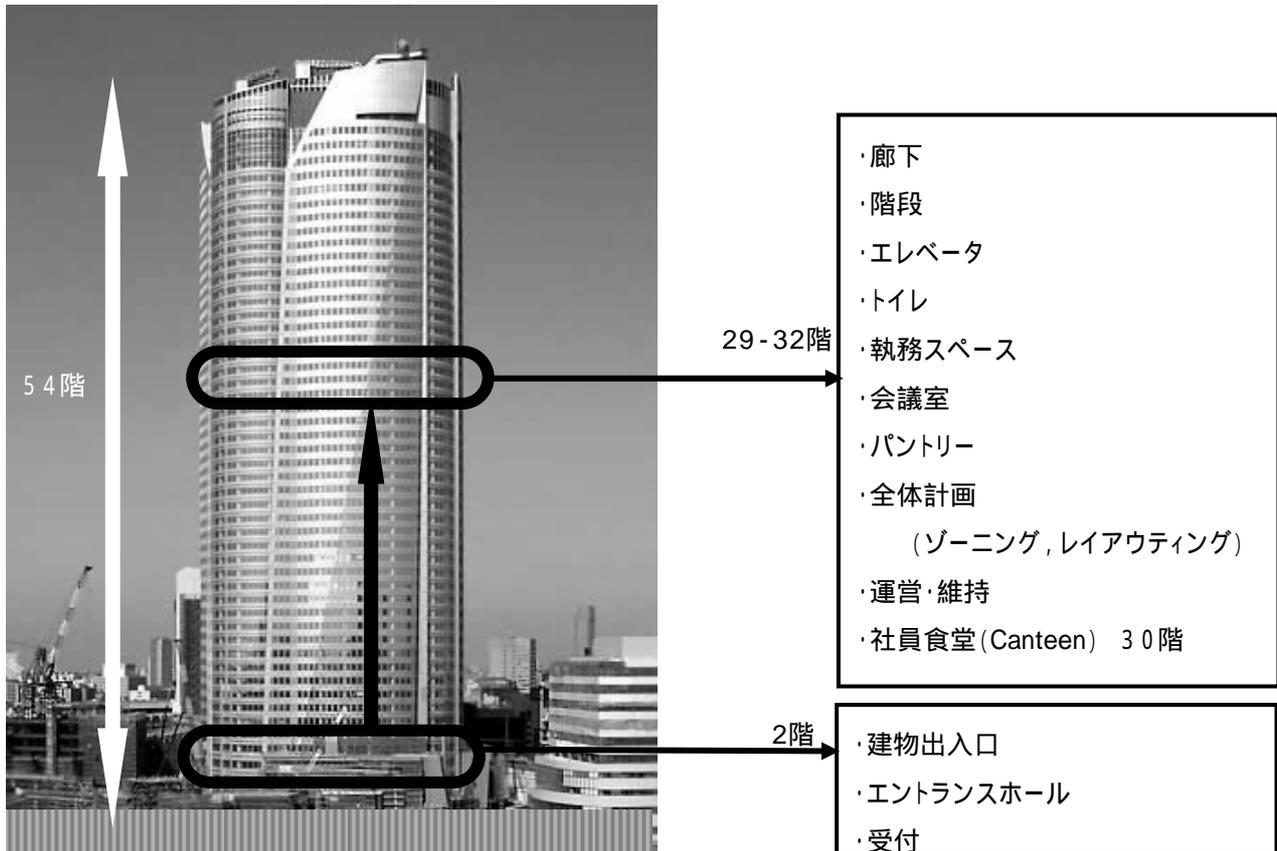
三田オフィス（新設オフィス）

六本木ヒルズの既存施設のUDレビューの結果提案された改善案の中から、プロジェクトデザイン担当から設計改善案が提案され、JFMAユニバーサルデザイン研究部会のメンバーによるUD設計レビューを経て、プロジェクトマネジャー、リーマン・ブラザーズ証券障がい者ネットワークのメンバー、デザイン担当、施設管理部を含めて会議で実践項目が決定され、プロジェクトの変更マネジメント承認プロセスを経てコストが承認された。

改善案の中でプロジェクトコストに影響のない項目に関しては全て、コストのかかる項目についてもほぼ採用された。オフィス内に設置された専有パントリーのデザイン、スロープの勾配変更やスロープの位置を示すための色彩計画の変更、ファーストエイドルームのレイアウト変更、自動販売機のユニバーサルデザイン導入期の採用、スイッチ等の高さ、サイン計画の改善、避難の際に使用するエバックチェ

アの採用、社員用カフェテリアのデザインなどが改善された。

オフィสดアの入り口に8・9階あわせて3箇所自動ドアクローザーを設置する案が検討され、プロジェクトマネジャー、施設管理部内からはコスト増が懸念されたが、ダイバーシティオフィスのシニアマネジメントへの働きかけもあり、承認された。もともとビル自体がバリアフリー対応のデザインを導入していることに加えて、これらの改善により、三田オフィス全体がアクセシビリティの高いオフィスとなった。(一部、JFMA調査研究報告書「オフィスへのユニバーサルデザイン導入事例」から抜粋)



追記

この当研究部会がユニバーサルデザイン導入のお手伝いをした翌年の2008年10月に、リーマンブラザーズ証券は経営破綻した。そして、「リーマンブラザーズ・ショック」と名付けられたこの事件を発端にした世界同時経済危機の拡がり、ご存じの通りである。こうして、新自由主義経済をベースにしたグローバルな金融、とりわけリーマンブラザーズ証券のような投資銀行のビジネスモデルは、事実上、終焉を迎えたと言って良い。顧みれば、米国投資銀行の急速なグローバル化が、それら企業のワーカーの多様性（ダイバーシティ）の確保、そして有能な世界各国のワーカーのワークスタイルの多様性を寛容するオフィスのユニバーサルデザインに対しても力を入れた。「有能であれば、性別、民族、国籍、肌の色、性的嗜好、障害の有無、個人の嗜好などは問わない。」という価値観は、実績を上げることができれば仕事の能力以外のことは問わない。人（ワーカー）はその属性や属する共同体によってではなく、その個人の持っている能力やスキルによってのみ評価されるべきという価値観に基づいている。組織に対しては、単一性によって成り立つ組織より、多様なワーカーによって成り立つ組織の方が、持続的・安定的な強さがある、という考えをベースとする。

さて、これから時代はどのように変わっていくのだろうか。行きづまったグローバル化の反動として、各国は自国経済を守るために、国境に高い壁を張り巡らすのだろうか。あるいは「民族」「宗教」といった固有の価値観を盾に、そこに引きこもる時代になるのだろうか。それとも、オバマ大統領が指向するように、多元主義に基づく世界の様々な価値観を寛容する方向へと向かうのだろうか。ひとつ確信を持って言えることは、ユニバーサルデザインの立ち位置は、性別、民族、国籍、肌の色、性的嗜好、障害の有無、個人の嗜好などによって、そこにボーダーを設けない、無用な価値観の壁を立てないということである。過去の歴史の中で、人々の「差異」や「国境」によって立てられていた壁を崩し、人間は「個」として尊重されるべきという価値観にこそ、ユニバーサルデザインの依って立つポジションである。人（ワーカー）の持つ多様性を、リスペクトをもって広く受け入れることが、ユニバーサルデザインのベースであると思うのだ。（2009.2.22 似内志朗）