

論文要旨

身体障害者の雇用拡大に向けた既存オフィス改修のファシリティマネジメント

児玉達朗

(1) 背景

障害者雇用促進法は、事業主に障害者雇用を義務付け、それを果たせない企業等から納付金を徴収し、企業名等を公表する厳しいペナルティーを課している。しかしながら、法定雇用率1.8%を課せられている従業員56人以上の民間企業の実雇用率は1.59%にとどまり、それを達成しているのは半数に満たない(2008年6月1日現在)。なかでも車いす使用者の就労の可否は建物、オフィスのありようとの関係が深いといわれ、その就職率は内部障害者に次いで低い43.8%(1992年3月31日現在)実態がある。近年、ファシリティマネジメント(FM)の観点から、障害者雇用拡大に向けた、バリアフリーデザイン(BF)、ユニバーサルデザイン(UD)の導入も検討されているが、事業主にとって、その費用対効果は現状明確でなく、建設コストの増、面積効率低下という負の部分のみが強調されがちである。

(2) 本論文の目的

本論文の目的は、以上の背景をふまえて、FM的観点から障害者雇用の拡大に向けた既存オフィス改修を評価することである。モデルオフィスを設定し、可能な改修工事に対する費用(ファシリティコスト)とその改善効果を試算した上で、オフィスの利用方法、具体的には障害者の障害の程度とその配置方法によって異なる障害者雇用納付金、各種助成金を考慮した改修の事業性評価を行う。

(3) 本論文の構成

本論文は、以下に示す6章で構成している。以下に各章の概要を示す。

第1章「序論」では、FMおよび経営課題としての障害者雇用のあるべき姿は、障害者が自ら働いて収入を得て暮らす自立にある。具体的には、障害をもつ青少年の自立支援を行っているNPOの活動報告から、生きていくだけでは自立にならない現実と納税者になることの大切さを抽出した。また、研究の対象・範囲では、モデルとするT社が保有する既存オフィスの概要と、T社のこれまでのFMへの取り組みの経緯を示した。

第2章「障害者雇用の問題」では、まず研究の背景となる障害者雇用に関わる法規、制度等について整理し、特に障害者雇用促進法が対象とする障害者の定義と雇用者数の計数方法とオフィスのありようとの間にある現状の課題を、雇用管理者、障害者双方を対象とした意識調査の結果から述べた。雇用管理者の回答からは、障害者もダイ

バーシティ推進の対象であるという認識は高いが、障害者雇用にとって障壁となる作業環境、建物内移動等に対する理解度が低いという結果が得られた。障害者の回答からは、オフィスにおける仕事、生活のために必要な改修項目を抽出する一方で、相当な我慢が強いられている実態から、FMとして取り組むべき対象、課題を明らかにした。

第3章「既存オフィスに対するユニバーサルデザイン導入のファシリティコスト評価」では、既存オフィスのUDに対するベネフィット評価（UD評価）を日本ファシリティマネジメント推進協会（JFMA）によって提案されている「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法（CASDA）」を用いて行い、UD評価改善に必要な改修項目とそのUD評価に対する感度を明らかにした。これに基づき、本論文では感度の高い廊下・階段、エレベータ、トイレの3項目を対象とした。改修によるUD評価の向上効果は、エレベータ新設が最も高く、トイレ改善、エレベータ改修、廊下・階段改善の順となる。また、本論文では、それら改善項目を実施するために試算した工事費をファシリティコストとし、それを入居人員で割ったファシリティコスト評価指標（評価指標、単位千円/人）を定義した。ファシリティコストもエレベータ新設が最も高く、トイレ改善、エレベータ改修、廊下・階段の順となる。一般に、竣工の新しいオフィスは少ない改修項目で目標水準に到達するが、エレベータ既設のオフィスでUD評価を向上させる場合、多数の改修項目を実施する必要がある、ファシリティコストもかさむことが判った。

UD評価の向上ポイントあたりの評価指標（千円/人・ポイント）の検討では、エレベータが最もポイントを向上するためのファシリティコストが高い。廊下・階段への手摺の設置は、ファシリティコストの絶対額において最も廉価であるが、UD評価の向上ポイントあたりの評価指標では、3項目のうち最も高価となる。また入居人員が建物規模に比較して少ないオフィスの場合、UD評価の向上ポイントあたりでの評価指標は高価となる。

第4章「オフィスワーカーの障害レベルに応じた既存トイレ改修のファシリティコスト評価」では、脊髄損傷者の日常生活動作（ADL）に対応した既存トイレ改修のファシリティコストを評価した。

例えば、歩行またはトイレ入り口で車いすから歩行が可能な障害レベルを想定した改修のファシリティコストは、3,484千円、評価指標は26千円/人である。また、多目的トイレの整備を必要とするような重度の障害レベルに必要なファシリティコストは、13,750千円、評価指標は90千円/人である。これらのファシリティコストの試算結果から、いずれも障害者雇用納付金制度における障害者作業施設設置等助成金（第1種作業施設設置等助成金）の支給対象障害者に対する支給限度額範囲内であることを確認した。

第5章「障害者雇用納付金制度を活用した既存オフィス改修の事業性評価」では、前章の検討をふまえ、第1種作業施設設置等助成金によって、事業主が常時雇用の車いす利用者で法定雇用率の達成を実現する場合、それに要するファシリティコストの事業性を検討した。事業性の評価にあたっては、トイレ改修のファシリティコストを

初期投資額、これに対する助成金と費用負担が不要となる納付金を収入として正味現在価値（NPV）を求めた。重度の車いす利用者について、集中配置を行った場合のNPVは906万円、分散配置（事業所に2名配置）した場合のNPVは435万円、分散配置（事業所に1名配置）した場合のNPVは-470万円となる。UD導入の実現性は障害者の配置によって、企業経営への影響が異なることを明らかにした。

第6章「結論」では、第2章から第5章の総括と全体の結論を述べた。具体的な成果として、障害のレベルに対応した、合理的な既存オフィスのUD評価改善方策を策定する方法を提案した。その上で、助成金を活用した改修の事業性、採算性を検討し、企業規模と障害者の配置形式をFM的観点から論じた。