

# 日本企業・団体のワークプレイスにおけるユニバーサルデザイン導入の実態調査

ユニバーサルデザイン      パリアフリー      実態調査  
 ファシリティマネジメント      ワークプレイス      雇用

正会員      堀口かおり\*1      正会員      似内志朗\*2  
 正会員      小町利夫\*3      正会員      斎藤陽子\*4  
 正会員      塩川完也\*5      正会員      成田一郎\*6

## 1. はじめに

近年、我が国では、急速に高齢化が進んでいる。2002年1月に国立社会保障・人口問題研究所が発表した我が国の将来推計人口（低位）によれば、2050年には総人口9203万人で、そのうち65歳以上の高齢者は39%を占めると予測されている。生産年齢人口（15 - 64歳）は、2028年に7000万人を割り込み、2050年には4868万人へと縮小すると推計されている。一方で、18歳以上の身体障害者数は約325万人のうち潜在的な労働人口と考えられる在宅の身障者は約299万人（1996年）であり、2001年の障害者雇用に関する調査（厚生労働省）によれば、実際雇用されている障害者の就業率は企業・団体合わせても6%に止まっている。人口構成の根本的な変化は、高齢者や障害者を含めた労働者の多様化をもたらし、ワークプレイスの在りかたにも影響を与えるものと思われる。こうした状況を踏まえつつ、(社)日本ファシリティマネジメント推進協会（以下、JFMAという）は、ユニバーサルデザイン研究部会を設置し、ワークプレイス整備の「目安」とも言うべきガイドラインを策定することになった。

本研究は、ガイドライン作成の一環として、日本企業のワークプレイスにおけるユニバーサルデザイン（以下、UDという）導入の実態を調査し、今後の導入の可能性について検討した。

## 2. 調査方法

### 2.1 対象

調査対象は、JFMA会員を中心としJFMAのメンバーリストに登録されているファシリティマネージャーで、主として知的生産活動を行っているワークプレイス（いわゆるオフィス）を管理している方々。

### 2.2 調査項目

調査項目は、(1)UDあるいはパリアフリー（以下、BFという）の認知度、(2)ワークプレイスに対するUDやBF導入の程度、(3)今後、対象のワークプレイスに高齢者・障害者が働く可能性の有無、(4)UDやBF導入のメリット・デメリット、(5)UDやBF導入の阻害要因障壁の大きく5項目である。また、回答可能な範囲で、現在の高齢者・障害者の雇用数、ワーカーの平均年齢や国籍についても質問した。

### 2.3 調査時期

2003年1月から2月

## 2.4 調査方法

無記名式の質問調査票を、ファシリティマネージャー個人宛にJFMA会員のメンバーリストで配布した。記入済み回答票は、FAXもしくは電子メールで回収した。

## 2.5 解析対象

調査票の配布対象は約3,000件、回答者数は64件（回答率約2%）であった。そのうち解析では、外資系を除いた日本企業・団体の回答から欠損データ1件を除く55件を対象とした。55件を業種別にみると、サービス業76%、製造関連16%、官公庁および教育・研究機関8%である。

## 3. 結果

### 3.1 全体的傾向

#### (1)言葉の認知度（図1、図2）

言葉の認知度は、UDが82%、BFが95%とかなり高い。企業活動の理念としてUDを取り入れているという回答は36%、BFを取り入れているという回答は27%である。また、ワークプレイス整備の指針にUDを取り入れているという回答が16%、BFを取り入れているという回答が36%であった。このことから、UDやBFという言葉や概念が、既に一般企業に広まってきていること。しかしU

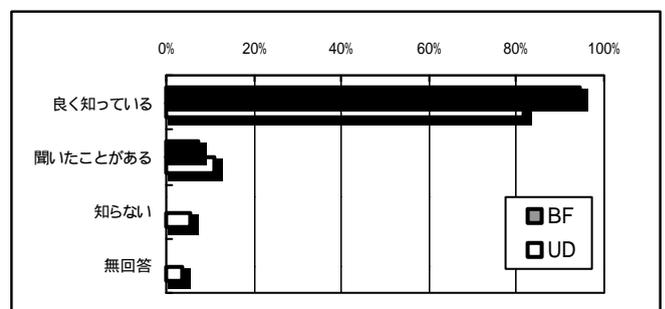


図1 UDとBFの言葉の認知度

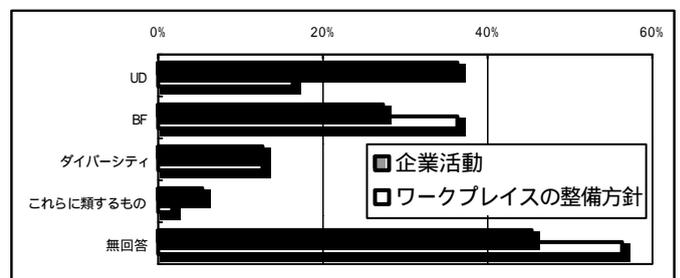


図2 企業活動およびワークプレイスの整備方針へのUD・BFの導入度

Dに関しては、企業活動面においては価値を広く認められているものの、自社にワーカーのためにUDを方針として導入している企業は少なく、すでに定着しているBFを中心に据えているケースが多いことを示している。

(2)ワークプレイスに対する導入の程度(図3)

現在のワークプレイスについての導入の程度については、UDを導入しているという回答が9%、BFを法的義務以上に導入しているという回答が7%、BFは法的義務のみ適応しているという回答が38%であり、現在は、ハートビル法等の義務レベルの導入に留まっている場合が多い。

将来的な導入の展望についての質問では、UDを導入するという回答が20%、BFを法的義務以上に導入するという回答が13%と、現在のポイント数の倍程度に増えており、今後の導入に対しては前向きであることがわかる。一方で、よくわからないという回答が35%あり、UDやBFの対応に戸惑っている企業の多いことがうかがえる。

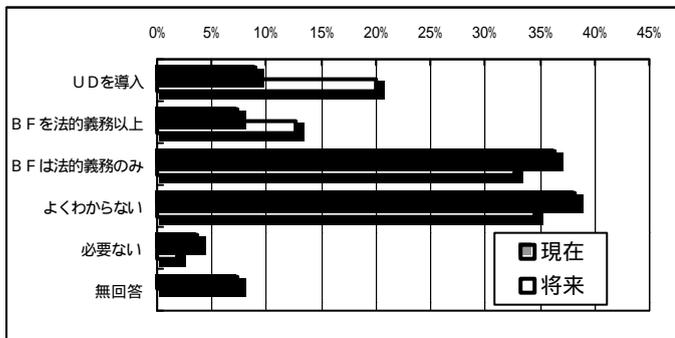


図3 ワークプレイスに対するUD・BFの導入の程度

(3)高齢者・障害者が働く可能性(図4)

将来、自分が管理しているワークプレイスに高齢者が働く可能性が「大いにある」または「ある」という回答が合わせて41%、障害者が働く可能性については「大いにある」または「ある」という回答は62%であった。障害者の雇用に対しては前向きであることにに対し、高齢社会が進展しているにもかかわらず、将来の高齢者の就業の可能性は低いと見ていることが興味深い。

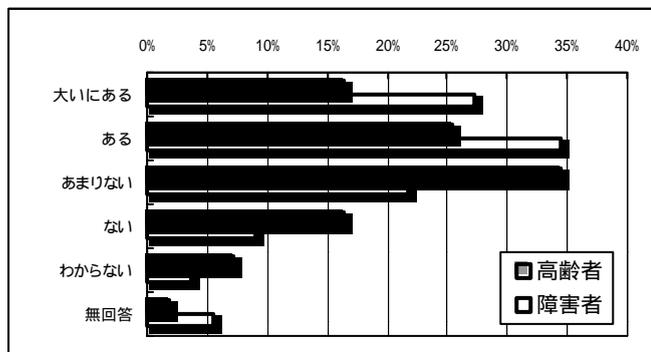


図4 高齢者・障害者が働く可能性

(4)導入のメリット・デメリット

UDやBF導入の主なメリットと考えられているものは企業イメージ向上、人材雇用対応、ワーカーの満足度や生産性の向上が多い。建物証券化などで最近注目を集めている建物資産価値向上は15%に止まっており、UD導入との関連性についての認知は低い(表1)。

導入デメリットは、建設コストが高いという回答が58%と最も高く、面積効率の低下が38%、特にないが22%である。このことから、建設コストや、賃借料にも関わってくる面積効率が問題視されていることがわかる(表2)。

表1 UD・BFの導入メリットと思われる項目(%)

企業イメージ向上	人材雇用対応	ワーカー満足度・向上	顧客満足度・評判の向上	対処	法的強化事前	志気向上	建物資産価値向上	特にない	その他	無回答
65	55	51	22	20	15	15	0	0	0	2

表2 UD・BF導入のデメリットと思われる項目(%)

建設コスト増加	面積効率低下	特にない	イメージ悪化	その他	無回答
58	38	22	0	2	4

(5)導入の阻害要因(表3)

UD・BF導入を阻害する要因となるものについては、前項と同じく、コストが高いという回答が75%と最も多く、経営陣の理解が得られないが22%、知識や経験不足が20%、その他が11%である。

表3 UD・BF導入阻害要因(%)

コスト	経営陣の理解	知識や経験の不足	その他	無回答
75	22	20	11	9

4.まとめ

以上の結果から、現在、既にワークプレイスのユニバーサルデザイン導入のメリットはかなり理解されていることから、導入コストのアップ・面積効率の低下といったネガティブ要因を定量化するなど明確化し、企業経営者・ファシリティマネージャーに対して、UD・BF導入の投資対効果についてのデータを提供することが、今後、ワークプレイスづくりにユニバーサルデザインやバリアフリーが積極的に導入されるために、有効であると推測される。このことからワークプレイス整備のためのガイドラインの必要性がうかがえる。

今後は、企業ヒアリングを行い日本企業のワークプレイスにおけるユニバーサルデザインの導入実態を詳しく把握するとともに、海外における実態を調査し、今回得られた日本の実態データとの比較を行う予定である。

\*1 富士通 工修, \*2 日本郵政公社, \*3 野村不動産, \*4 ミシガン大学建築・都市計画学部 工修, \*5 NTT 西日本 工修, \*6 大成建設株式会社 FM 推進部

\*1 Fujitsu Ltd., M. Eng. \*2 Japan Post \*3 Nomura Real Estate Development Co. Ltd. \*4 The University of Michigan, M. Eng. \*5 NTTWest Corporation, M. Eng \*6 Taisei Corporation