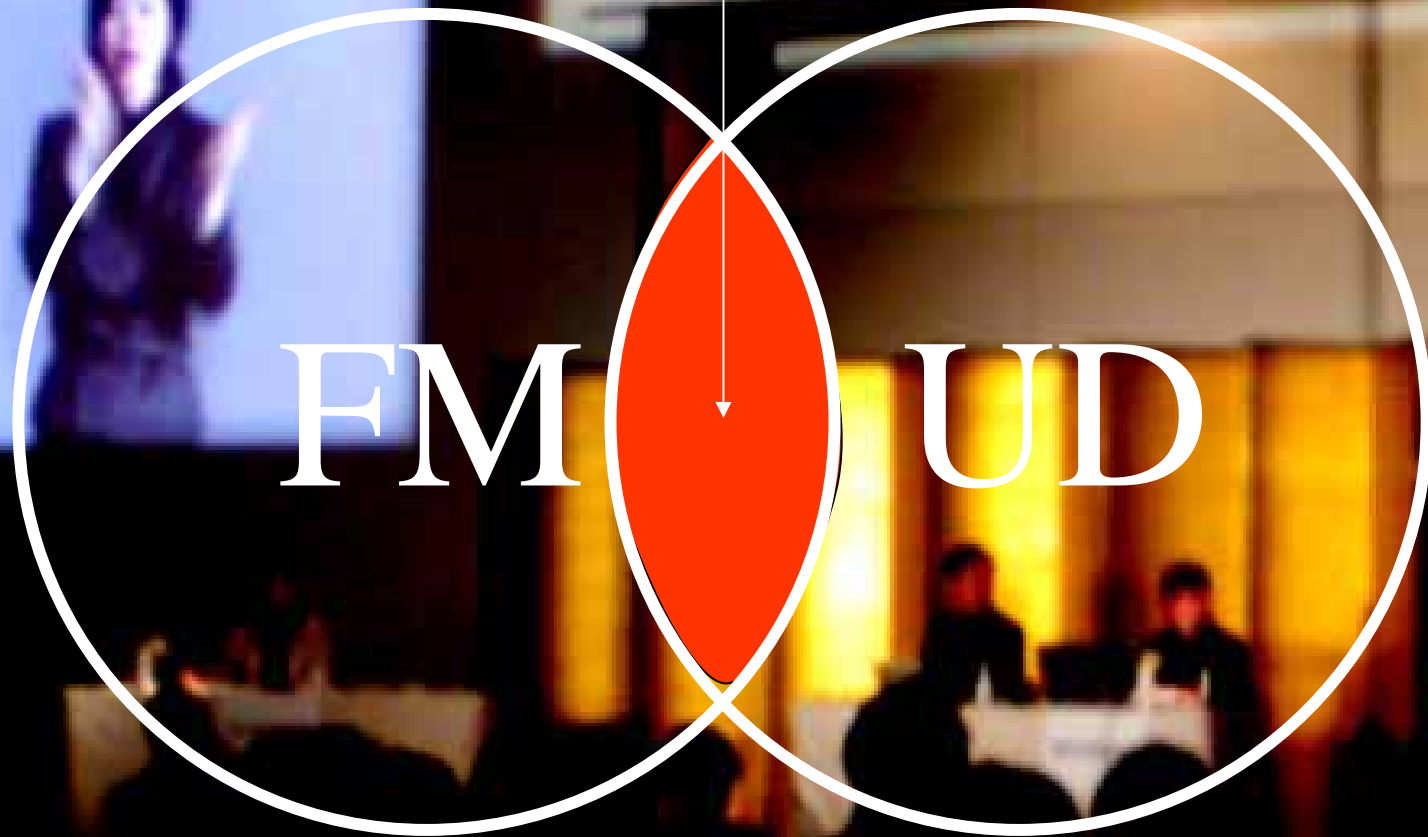


# UNIVERSAL DESIGN WORKPLACE

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

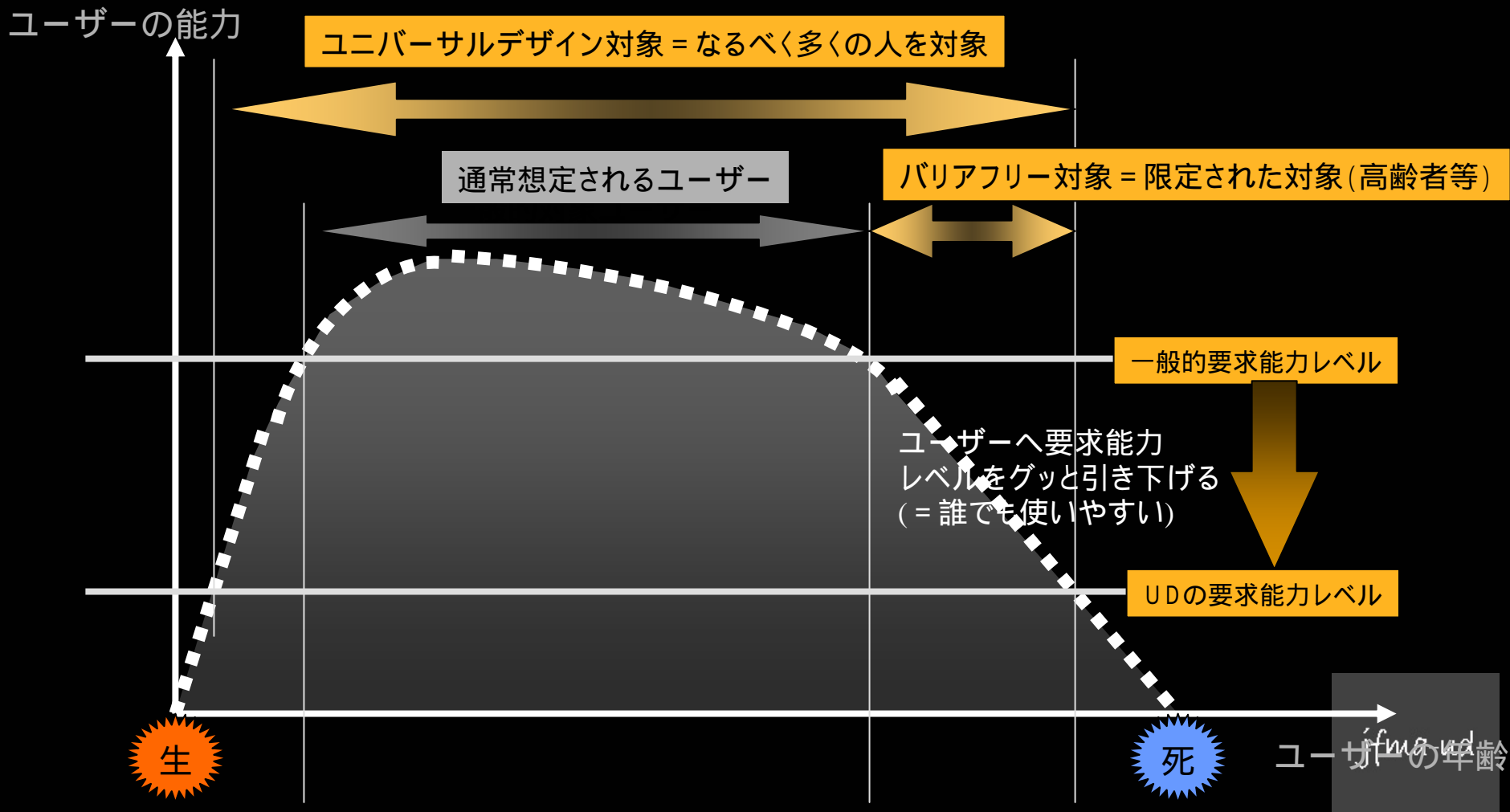
対症療法的

ユーザーへのグッドデザイン

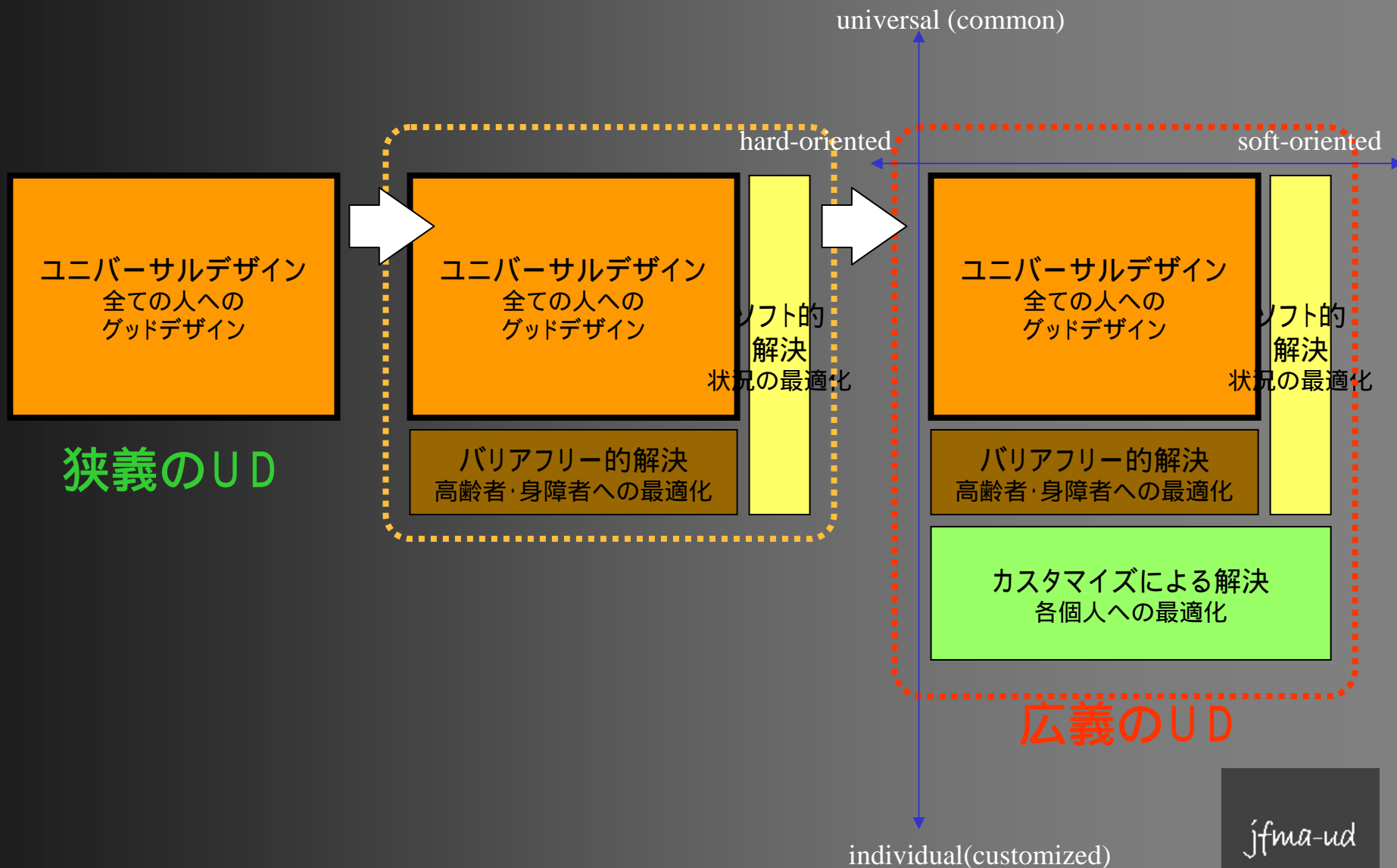
バッドデザインを補う

# 1 ユニバーサルデザインとは何か？

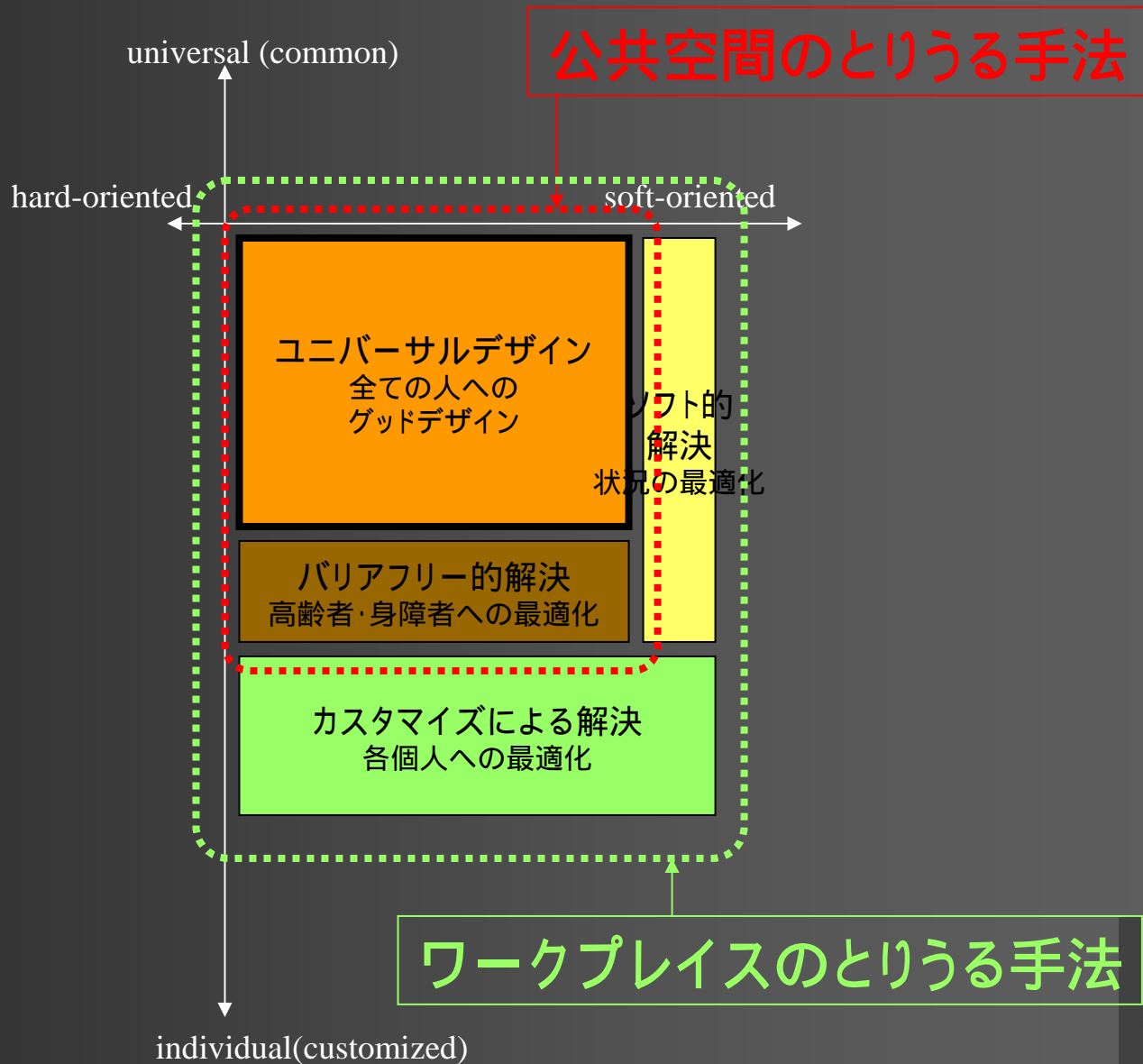
## バリアフリーとユニバーサルデザイン



## 2 公共空間とワークプレイス



## 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

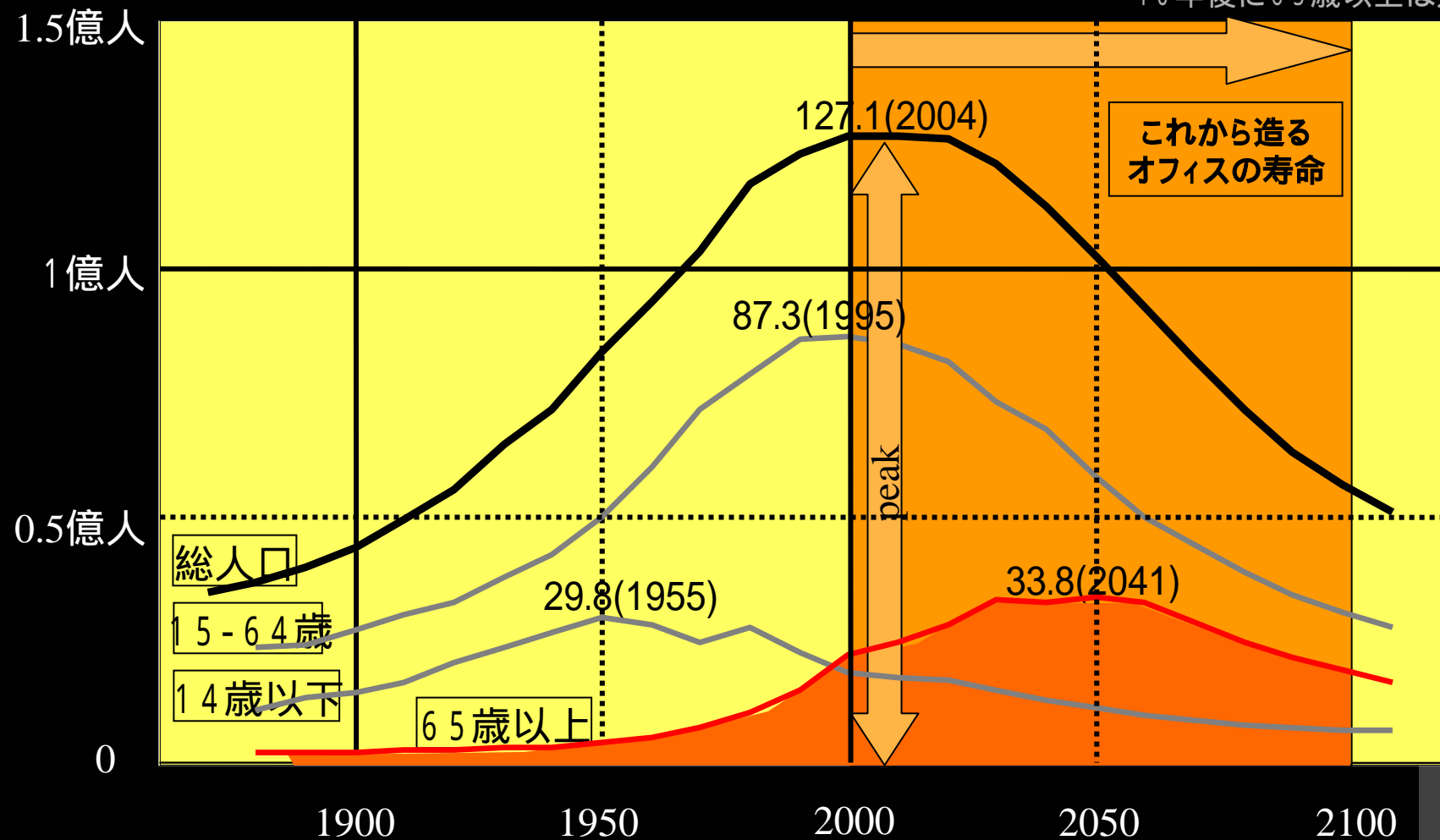
- ・公共空間のユニバーサルデザインは言い尽くされてきた。
- ・自治体ではUDブームと言って良い状況(埼玉、岩手、熊本...)
- ・ワークプレイスのUDは、体系的に取り組まれてはいない。
- ・企業がそれぞれに積み上げてきたノウハウは散在している。

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。

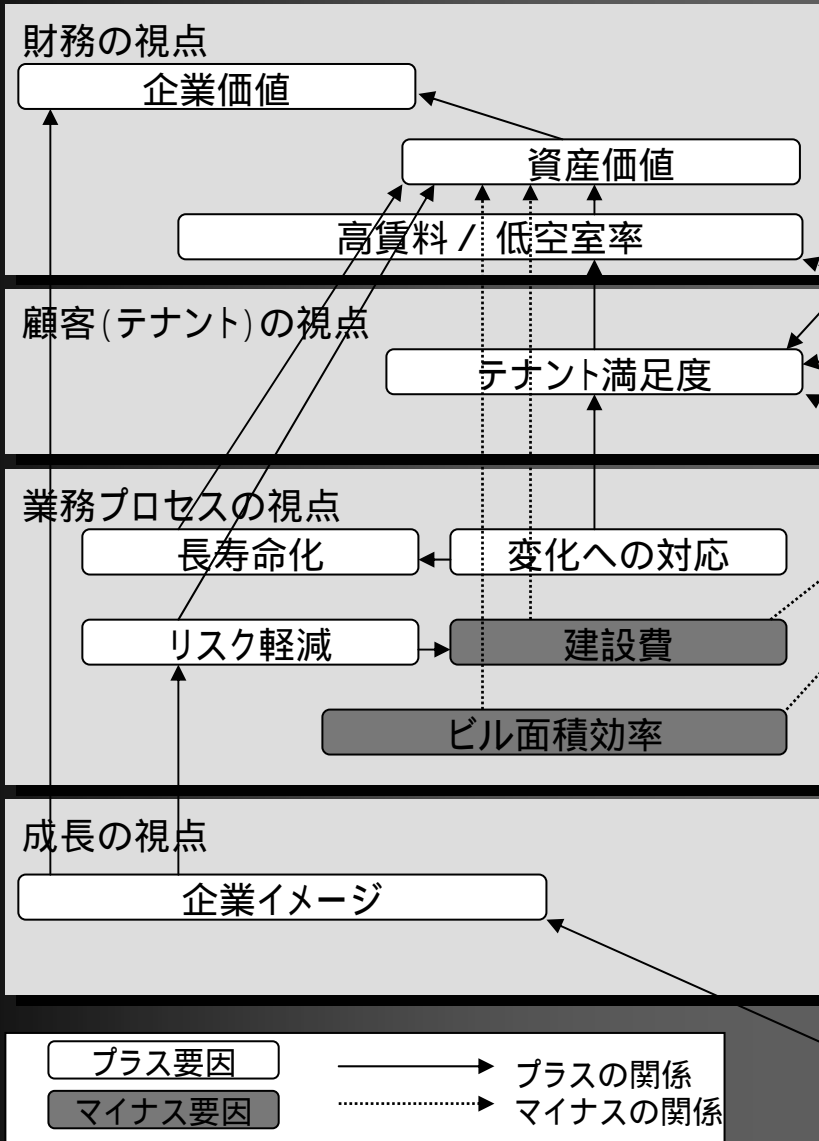
## 5 ワーカーの健康・安全に対する経営責任の増大

- ・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。

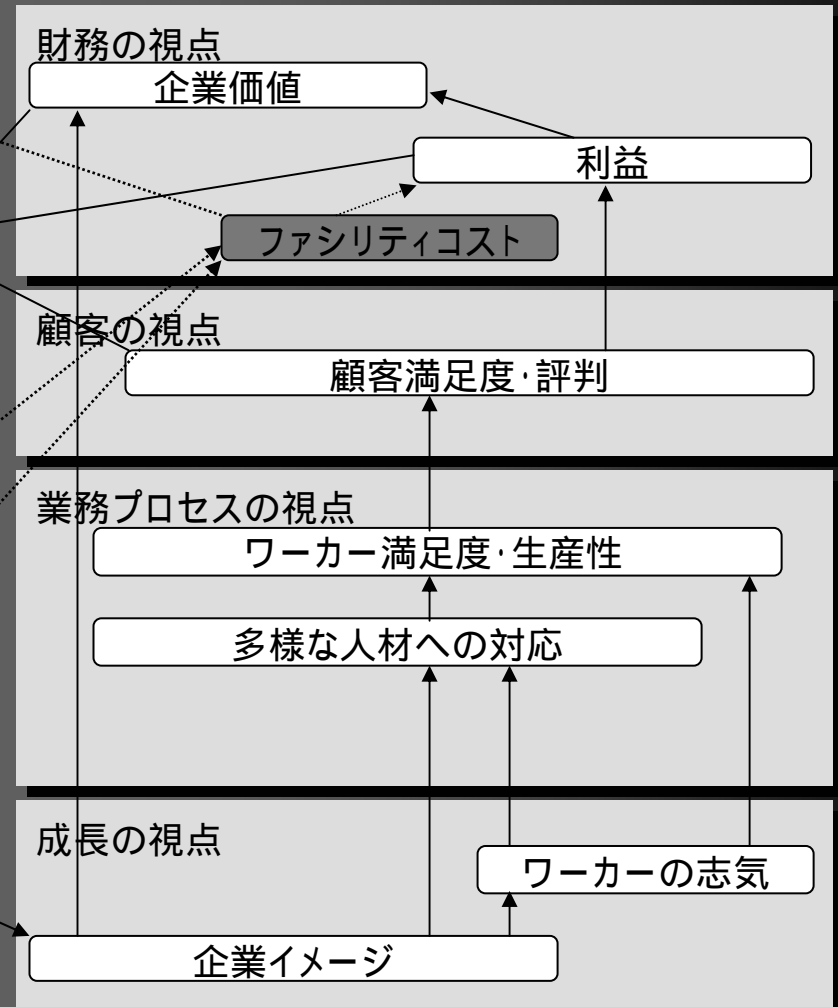


# 5 BSCによる要素の洗い出し

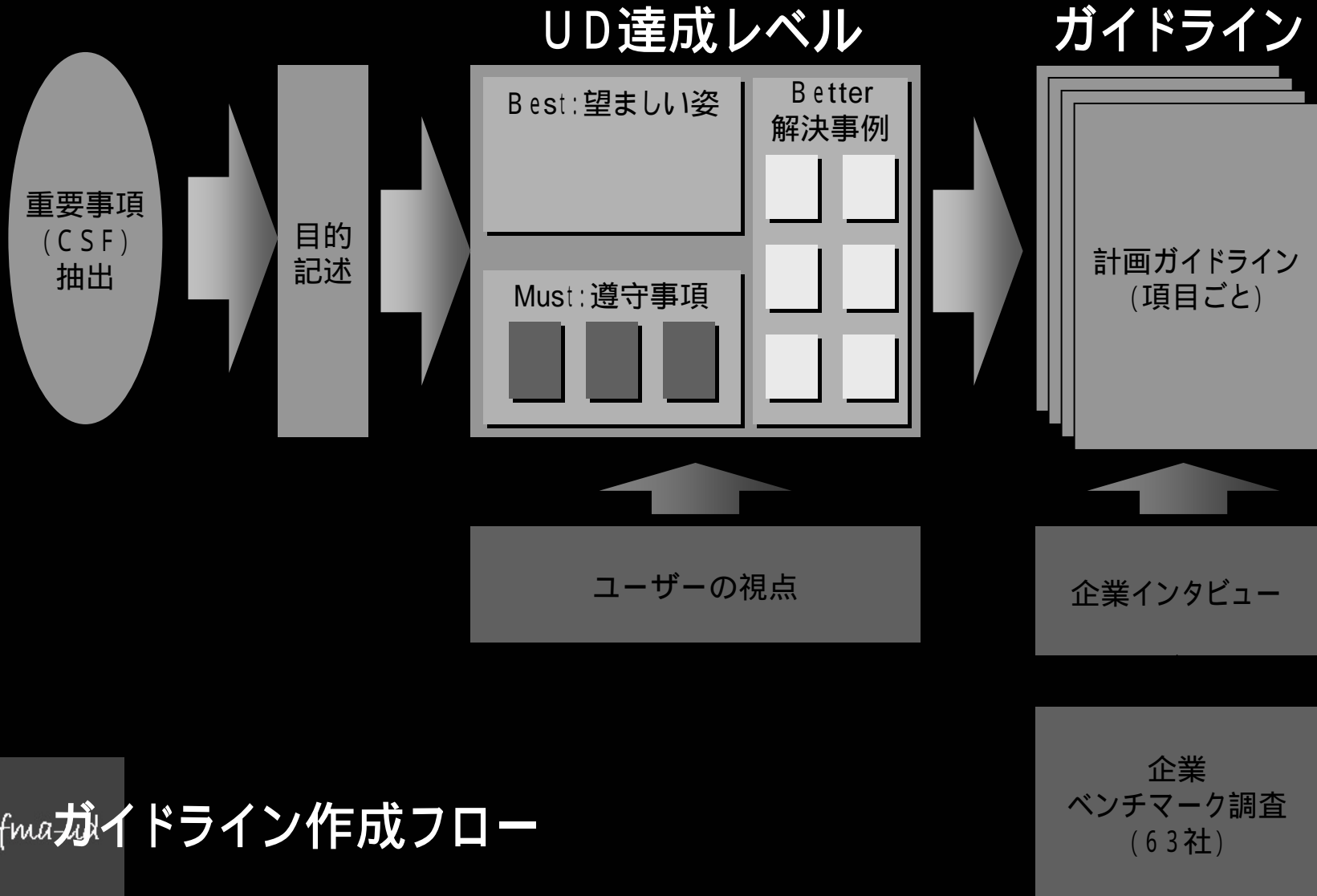
## オフィスオーナーの視点



## 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

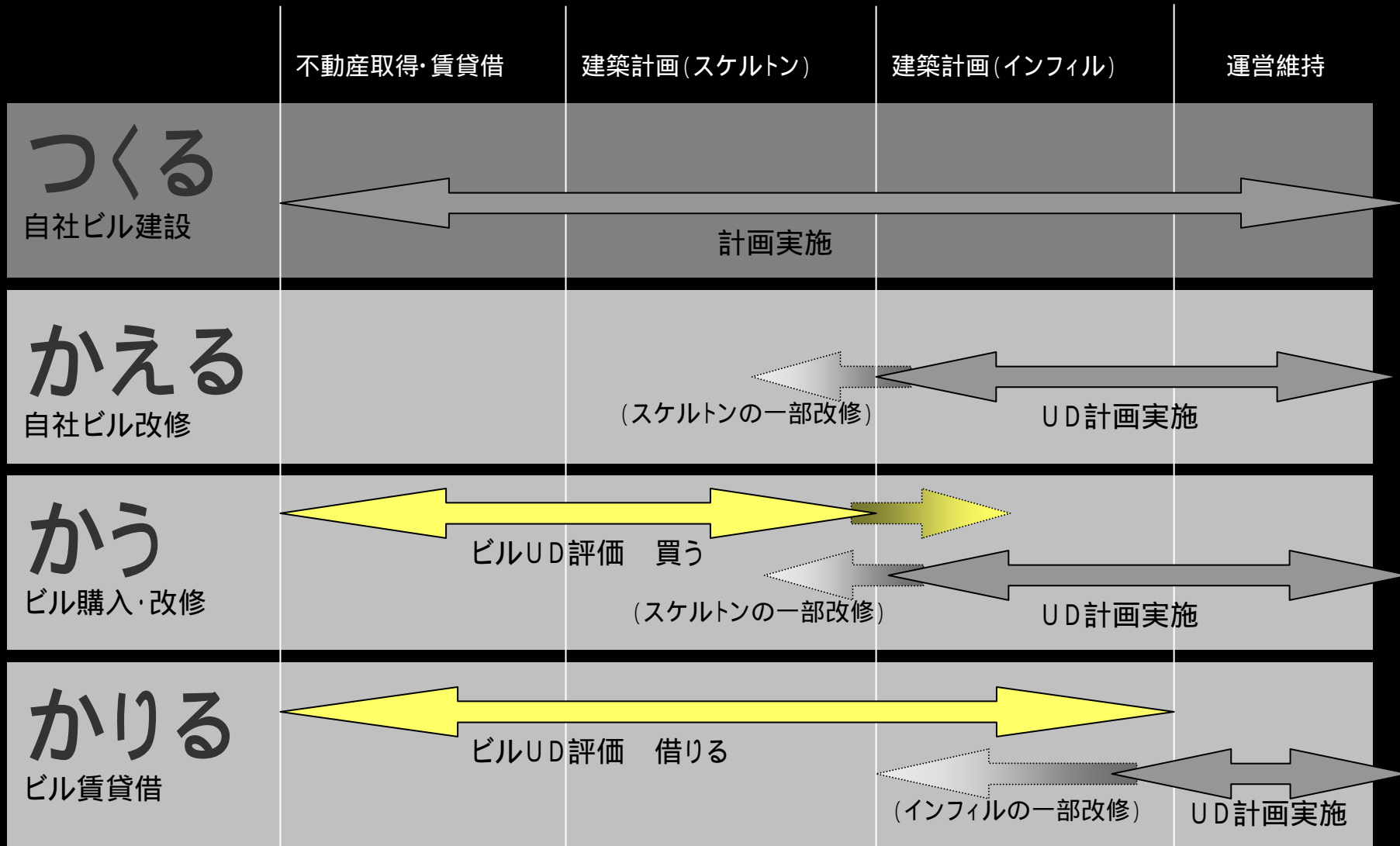
### 人的対応

- ・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？

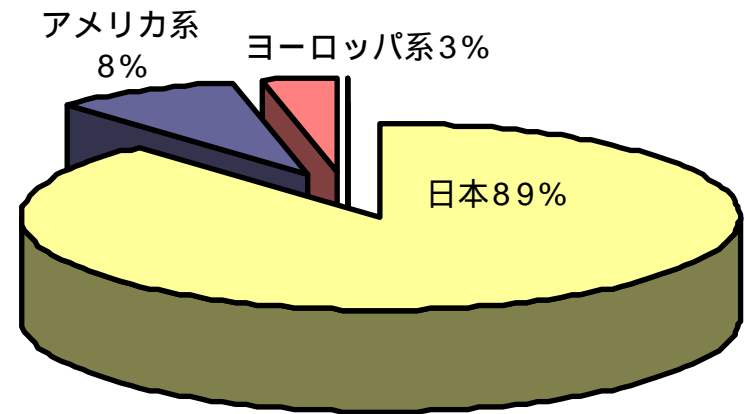
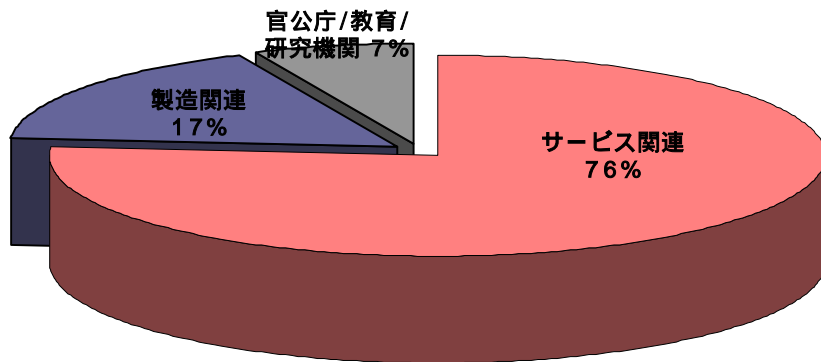
目標設定の考え方

## 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」

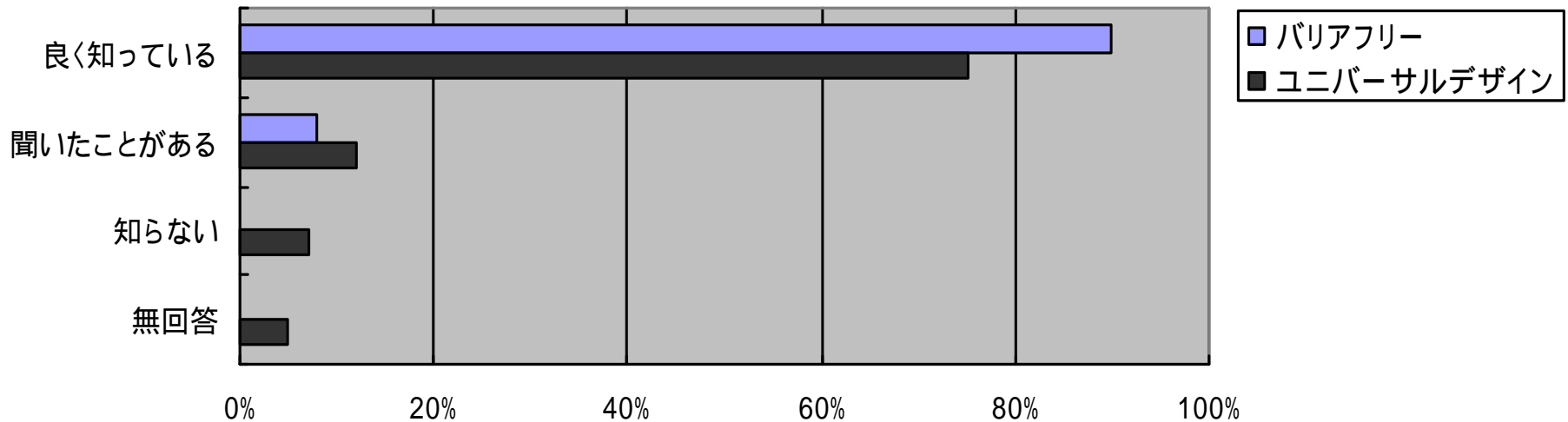
63社から回答

主に企業のインハウス・ファシリティマネージャが回答

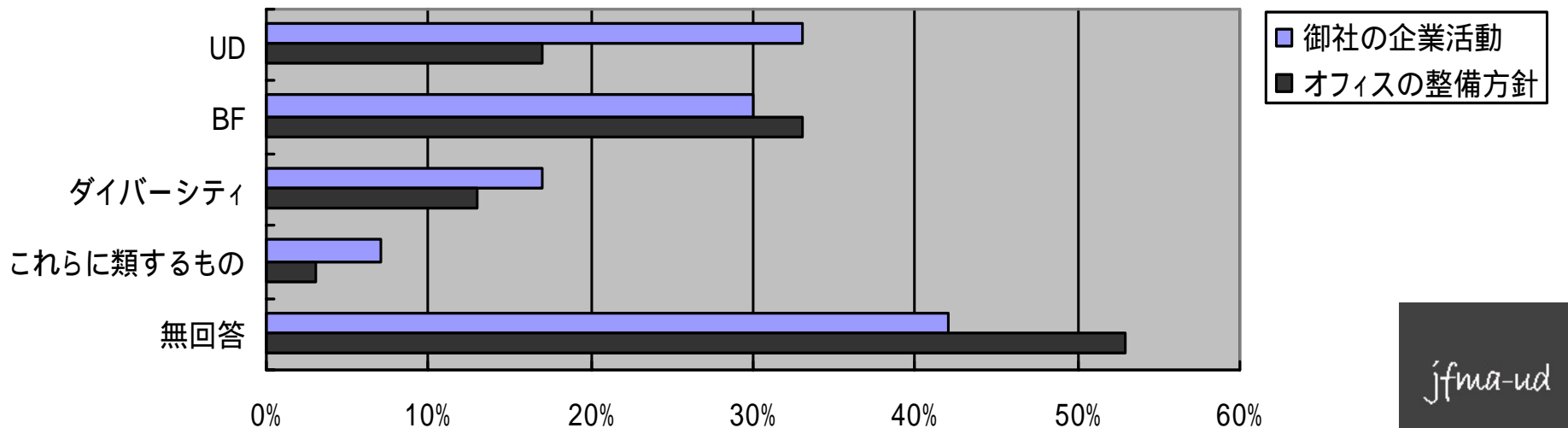


回答していただいた方、ありがとうございました。

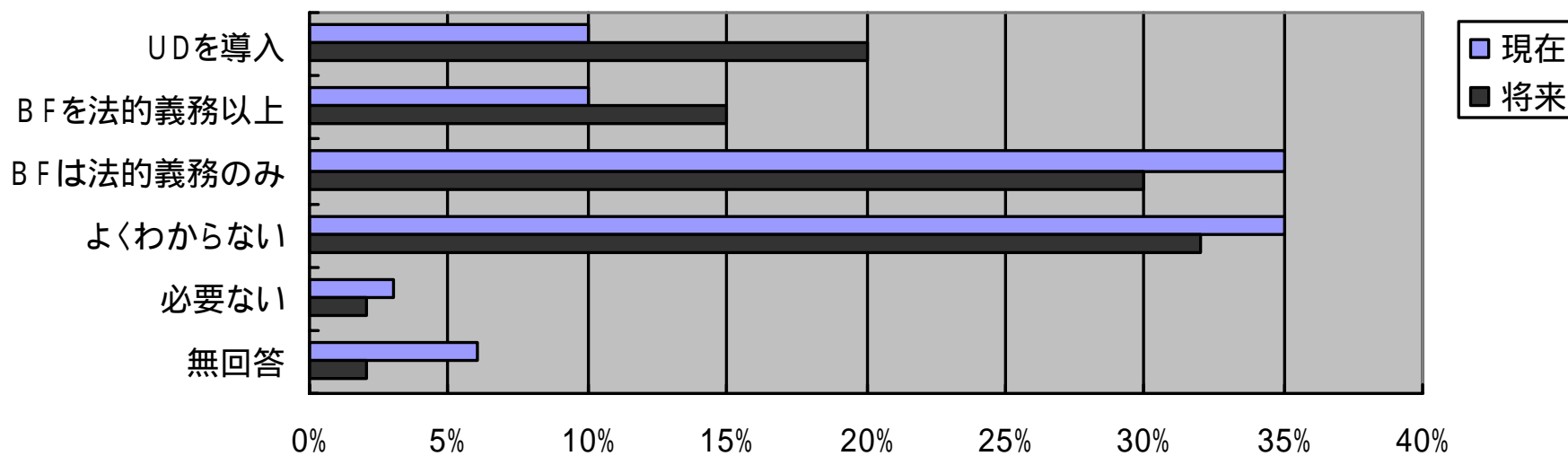
# ユニバーサルデザイン / バリアフリーという言葉



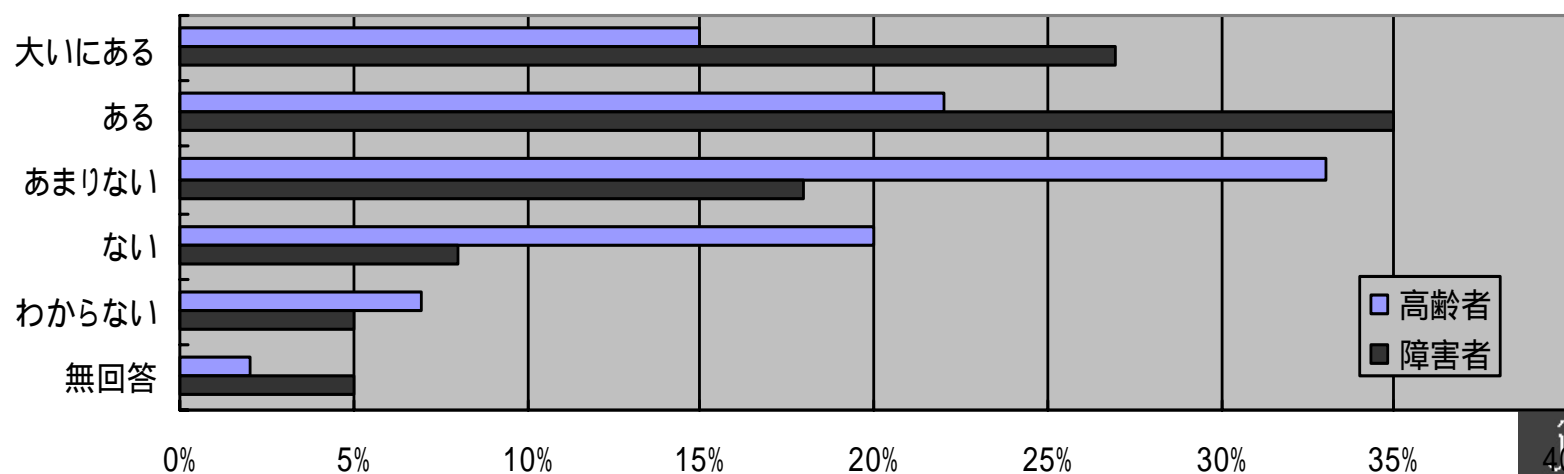
# 企業活動としての理念 / オフィスの整備方針



## 現在 / 将来のオフィスビルに対する考え方

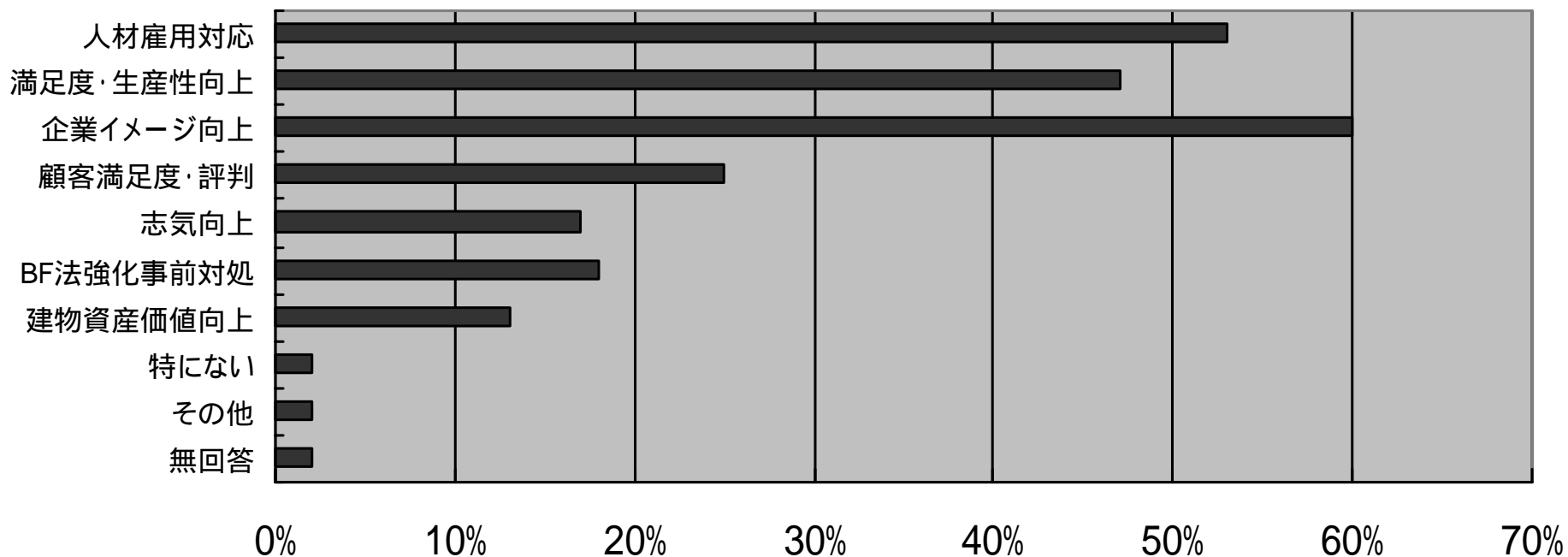


## 将来、高齢者・障害者などのワーカーが就業する可能性

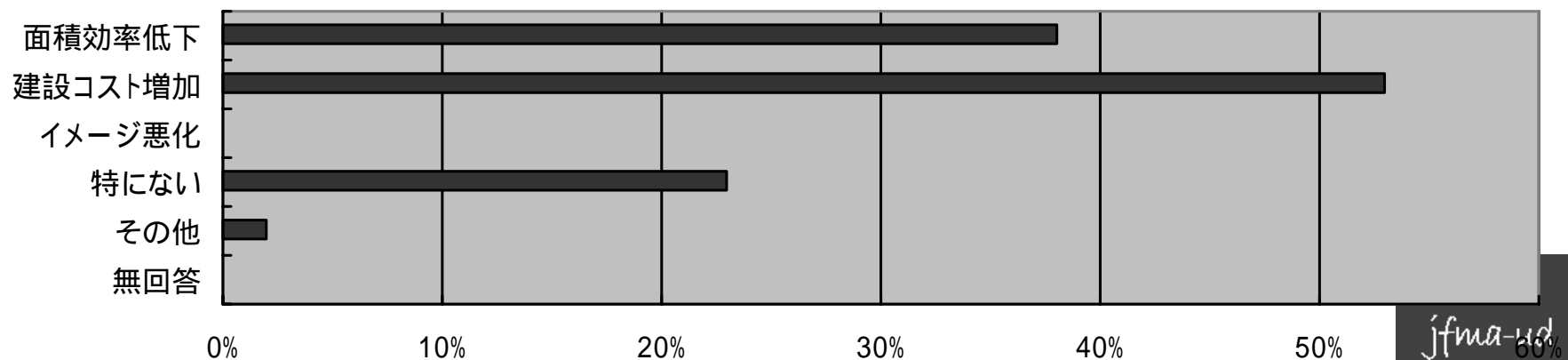




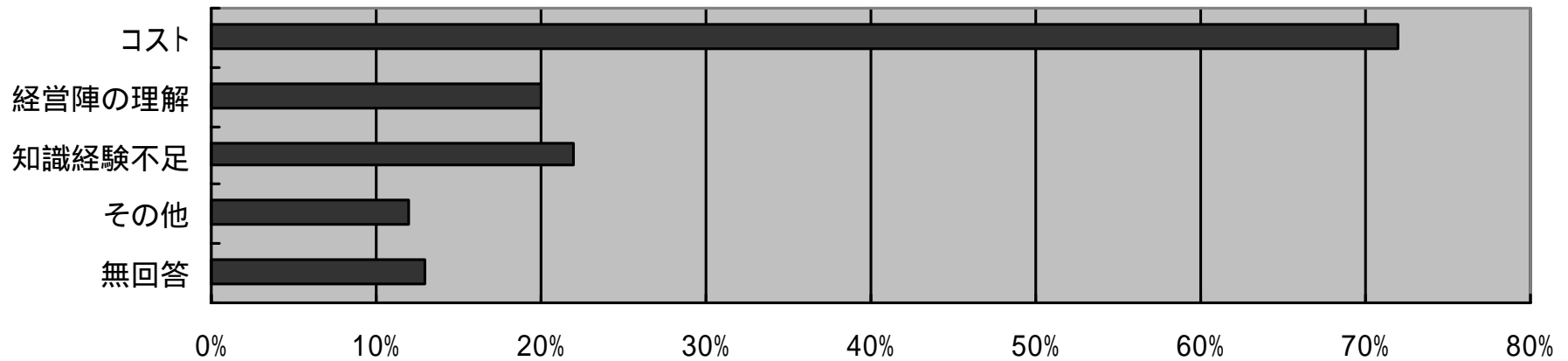
# ユニバーサルデザイン / バリアフリー導入メリット



# 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。

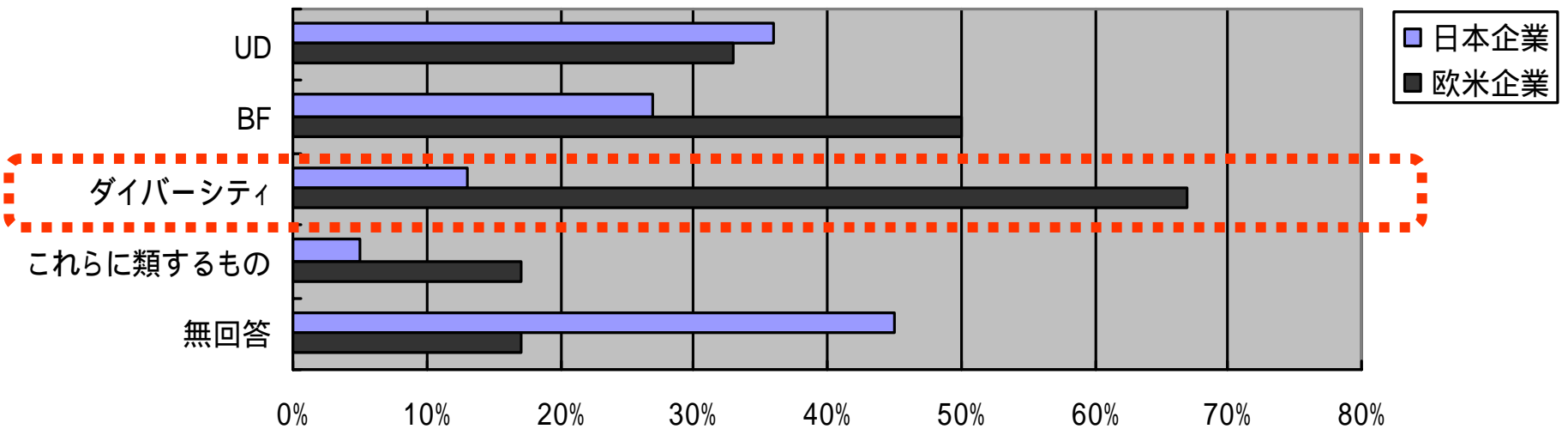
UD / BF導入の主なデメリットは、建設コストアップ、面積効率ダウン。

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。

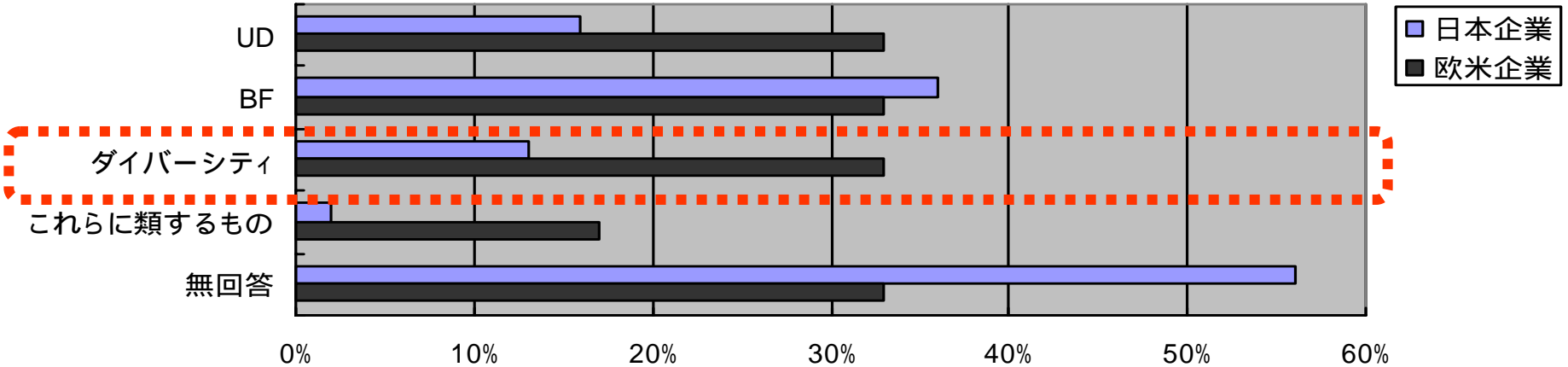
# 調査結果(資本別)

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。

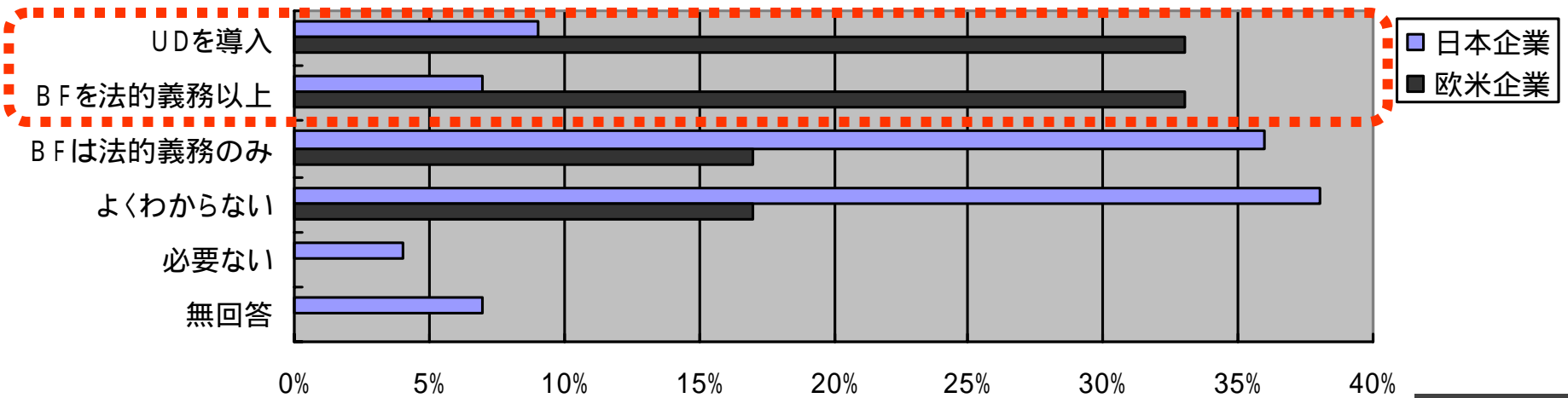
## 企業活動としての理念



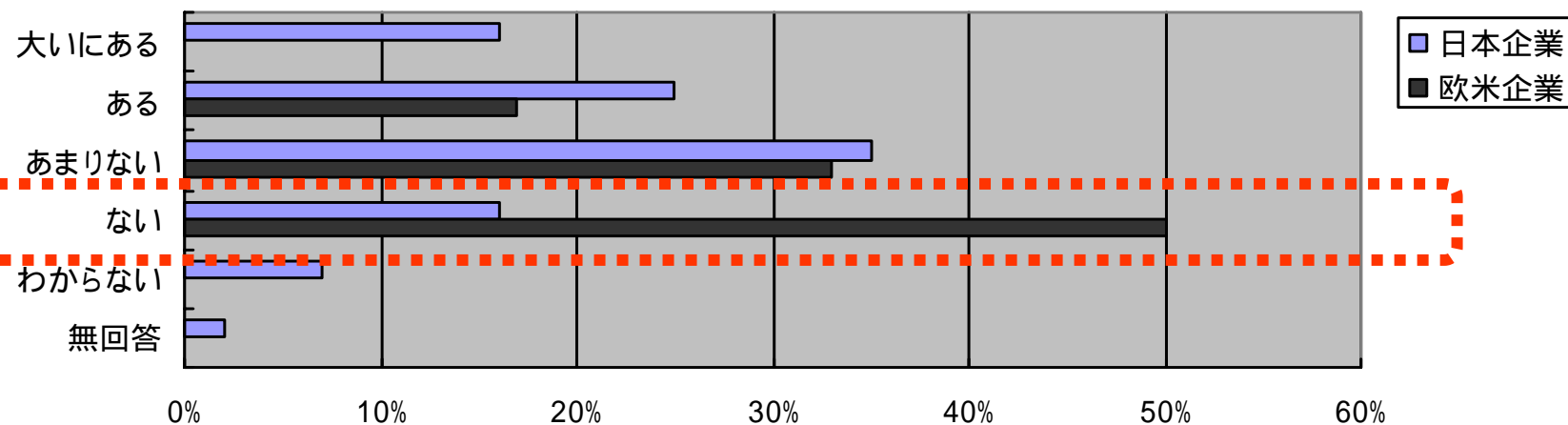
# オフィスの整備方針



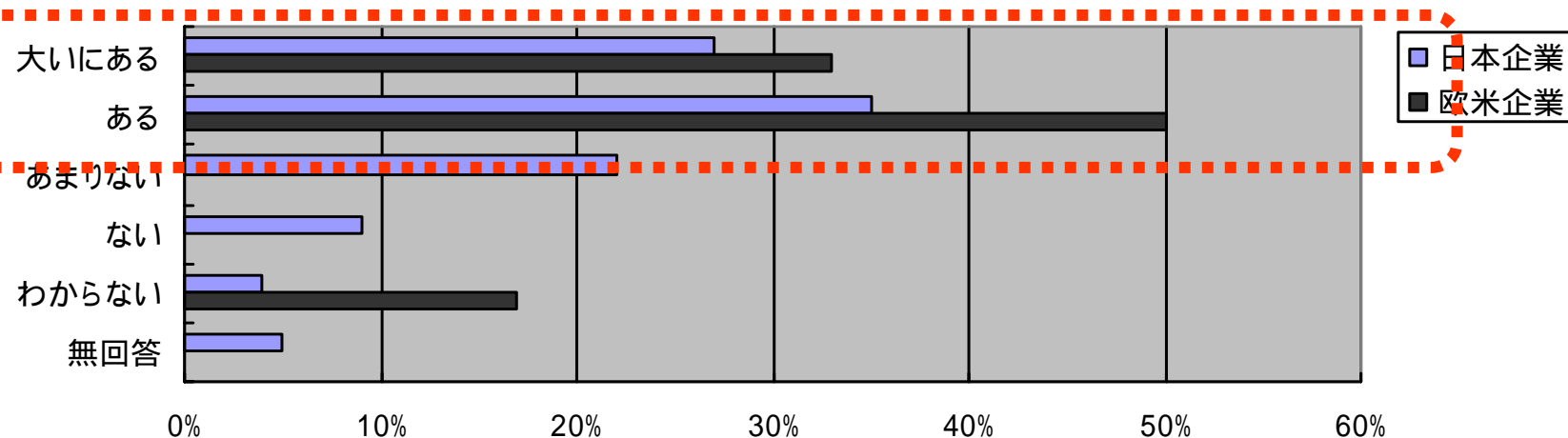
# 現在のオフィスビルに対する考え方



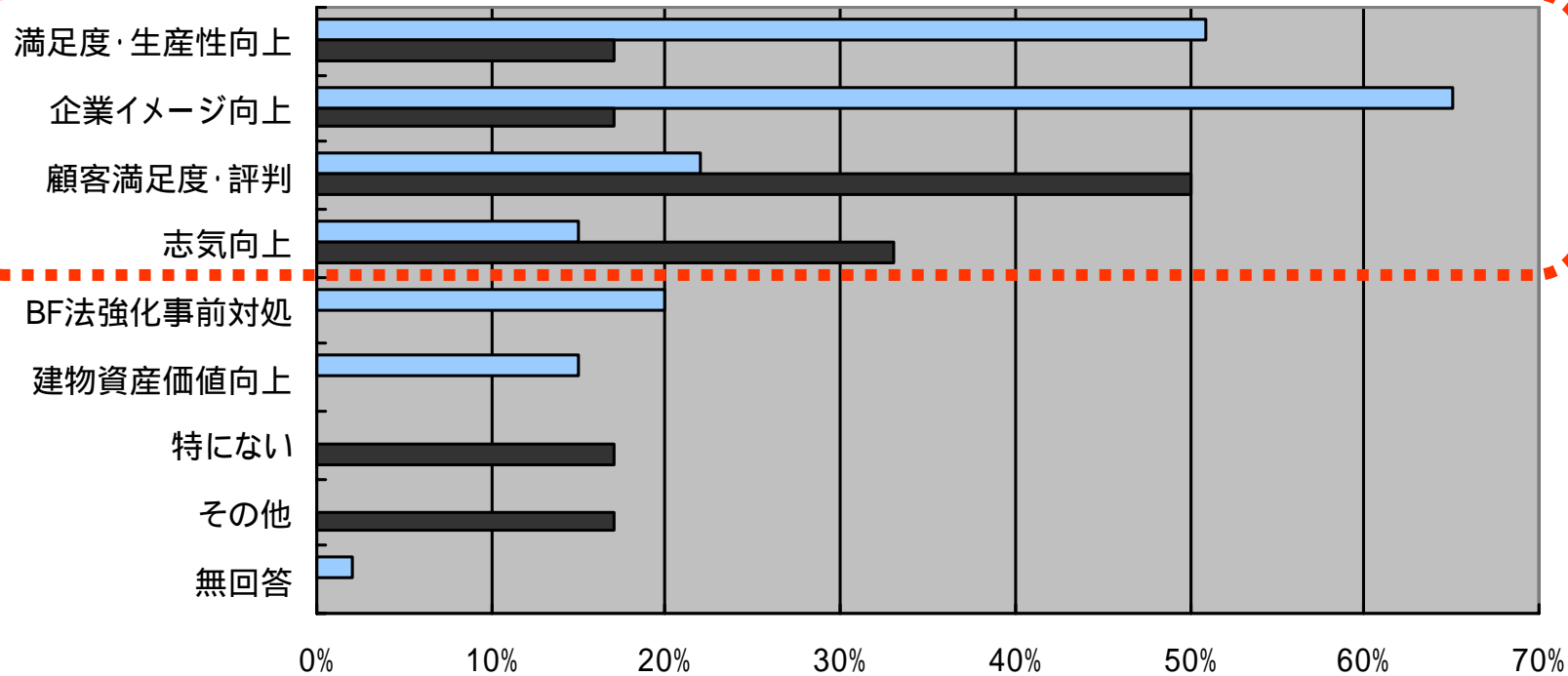
## 将来、**高齢者**ワーカーが就業する可能性



## 将来、**障害者**ワーカーが就業する可能性



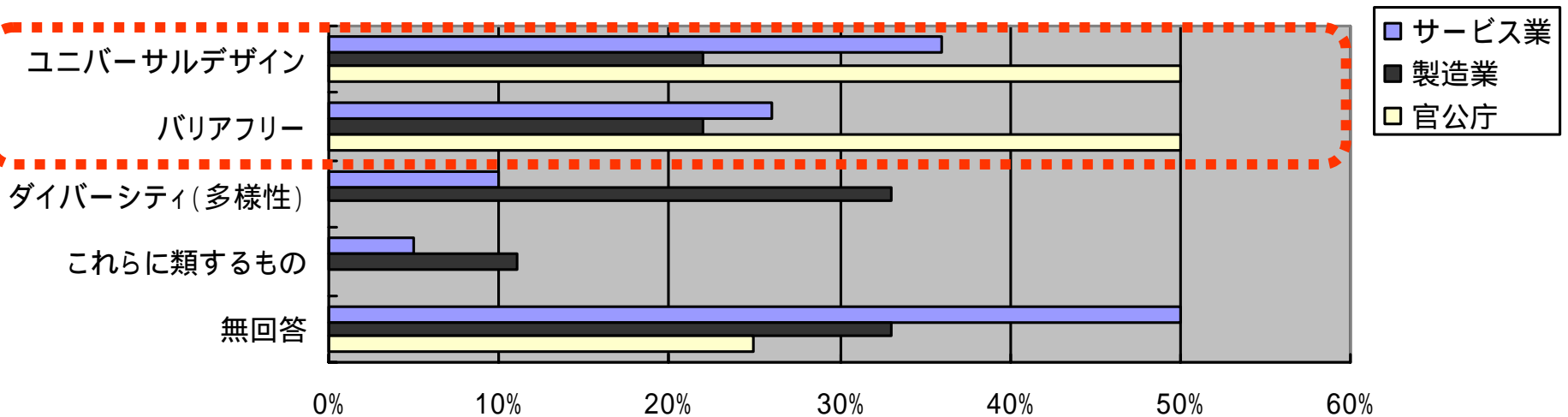
# UD / BF導入メリット



# 調査結果(業種別)

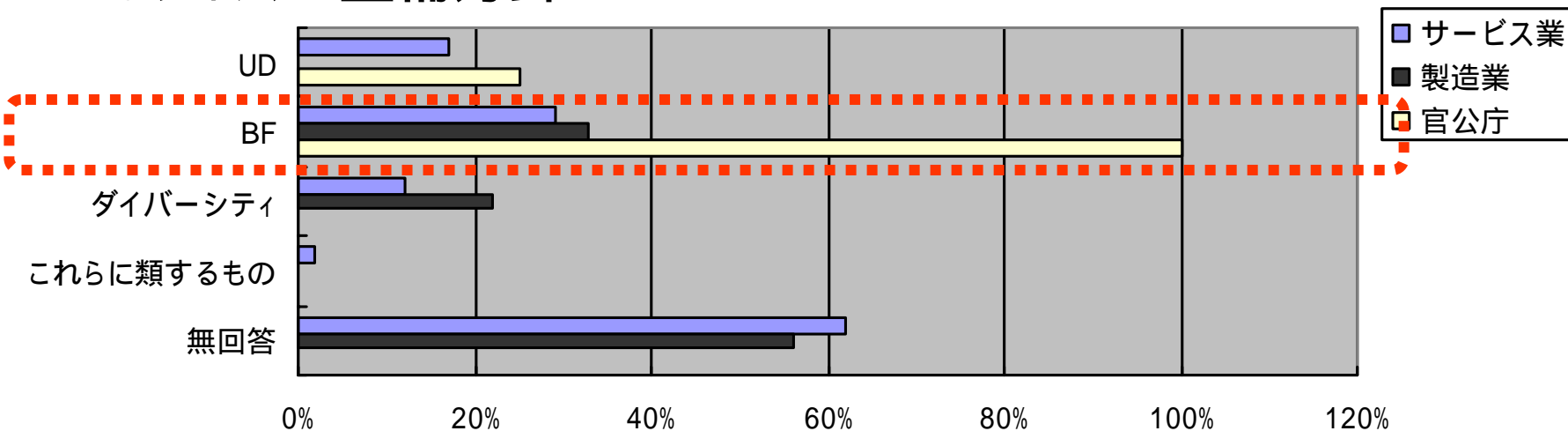
業種の調査結果から、際だった特徴があるもののみを拾い上げた。  
サービス業42社、製造業9社、官公庁4団体を母数。

## 企業活動としての理念

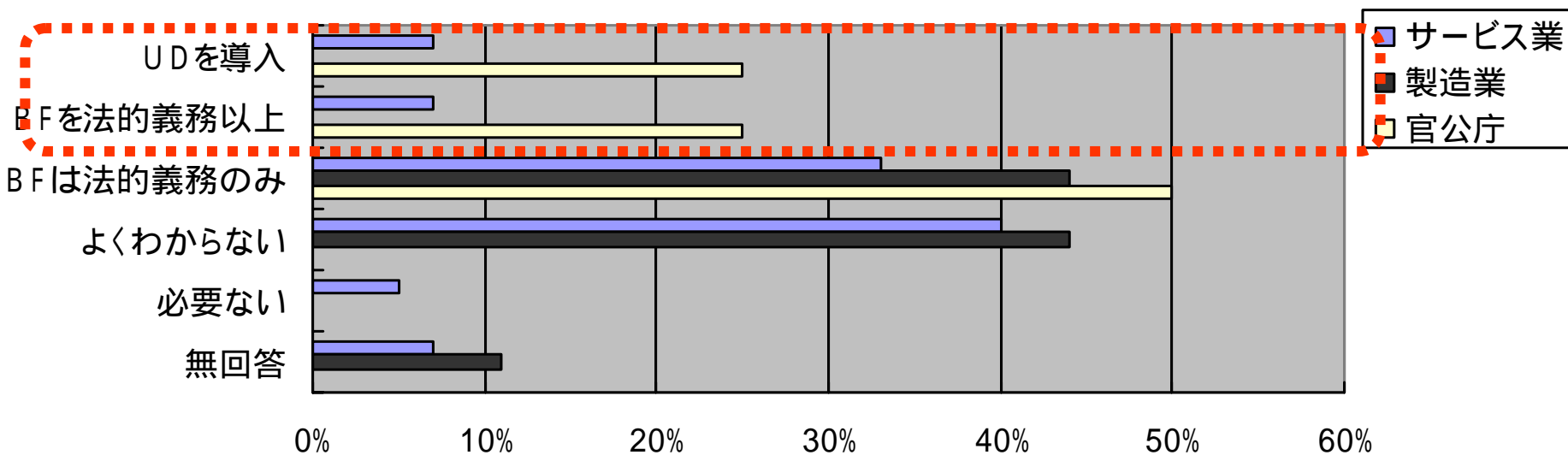




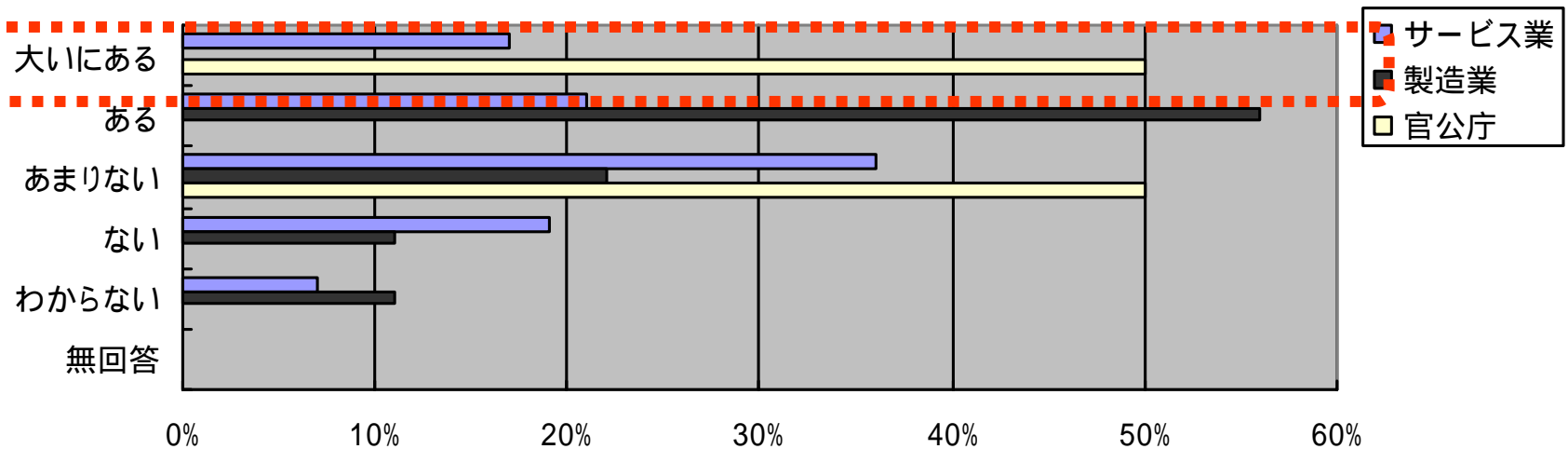
# オフィスの整備方針



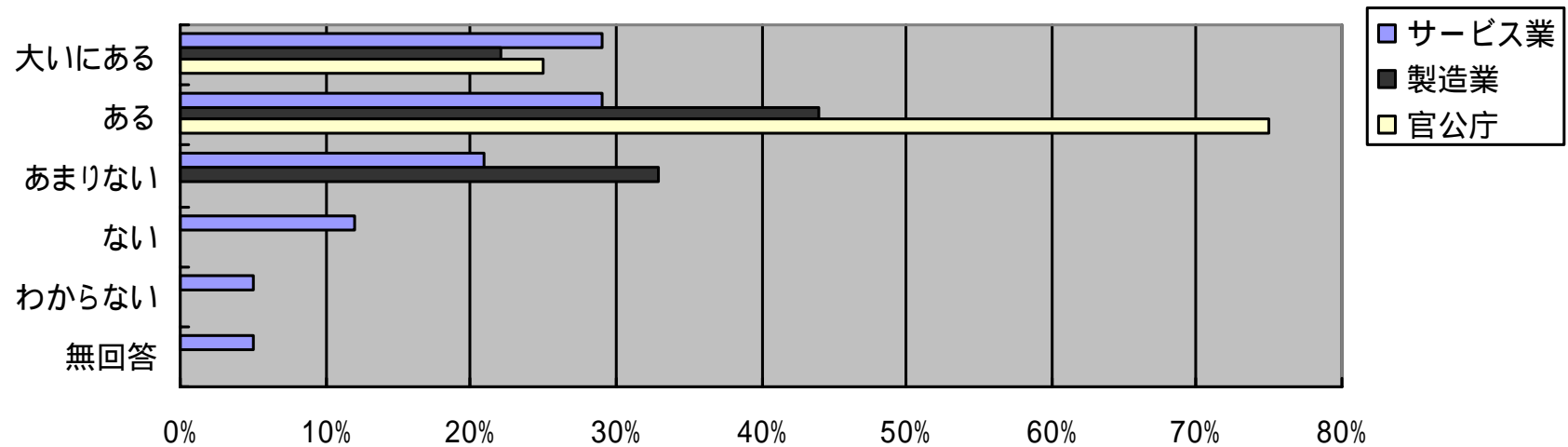
# 現在のオフィスビルに対する考え方



# 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

E-mail & Izakaya

jfma-ud

# 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