

ユニバーサルデザイン研究部会

ワークプレイスへのユニバーサルデザイン導入の価値を明らかにし、
ユニバーサルデザイン導入の道具立てをつくる

- これまでワークプレイス(主にオフィス)の対象ユーザーは、平均的なワーカーいわば「ミスター・アベレージ」が想定されてきた。バリアフリーが導入されてきた公共空間と比較しても、ワークプレイスでは女性や、高齢者、身障者、日本語を話さない人を含む広範囲で多様なワーカーへの配慮が、これまで十分なされてきたとは言えない。ワークプレイスは市場経済における企業活動を遂行するための「強者の場」であった。しかしながら、社会の超高齢化、グローバル化社会、工業社会から知識社会への移行とともに、既に一部の多国籍企業に見られるように、グローバル化・多様化するマーケットの中での優位を保つためのワークフォースとしても、ワーカーの単一性よりもダイバーシティ(多様性)を求める動きも見られる。企業経営的観点から、広範囲なワーカーを寛容するユニバーサルデザインが注目されているのだ。ワーカーの単一性によって立つ強さよりも、多様性や長期的視点に立脚した真の組織の強度が求められているのである。
- また近年の企業社会責任、企業イメージ、企業価値への指向も、ユニバーサルデザインと方向性を同じくするものである。さらに近年、我が国では、自治体等による企業の障害者雇用率公表の動き、2002年のハートビル法改正で、オフィスビルに対して一定のバリアフリー化を努力義務が求められるなど、社会面・制度面からも「ミスター・アベレージのための場」としてのワークプレイスに対して変更を求める動きも見逃せない。
- 私たちは、「ファシリティマネジメントの視点からユニバーサルデザインを考える」というスタンスを取っている。本研究会のミッションは、ワークプレイスにおけるユニバーサルデザインの価値を明らかにし、導入のための道具立てを用意することである。主役はワークプレイスをマネジメントする経営者であり、ワークプレイスを使うワーカーである。2つの主役へWIN-WINの関係をもたらす「触媒」の役割を果たすことができればと考えている。



1 ユニバーサルデザイン(UD)は、「オフィスのベース性能」である

● オフィスは「知」を生み出す場である。

● 「受動的役割」は、ワーカーが「知」を生み出すに際してのネガティブな要因を取り除き、自己の能力をバリアなく、かつ快適に発揮できる環境を整えることである。この部分は、UDとニヤリー・イコール。

ワークスタイルの変化

- ・ ITの進化
- ・ 「いつでもどこでも(anytime, anywhere)」

センターオフィスの役割の変化

- ・ 作業のための場から、「知」を生み出すための場へ



「知」を生むためのオフィスの性能 (2つの側面)

能動的役割

- ・ ワーカーが知を生むキッカケ
- ・ 経営者のビジョンを伝える場
- ・ 場のマネジメント/ナレッジマネジメント

下支え

受動的役割

- ・ ネガティブな要因を取り除く
- ・ 快適に能力を発揮できる環境
- ・ オフィスのベース性能 ユニバーサルデザイン

UD

最近のオフィスをめぐる議論

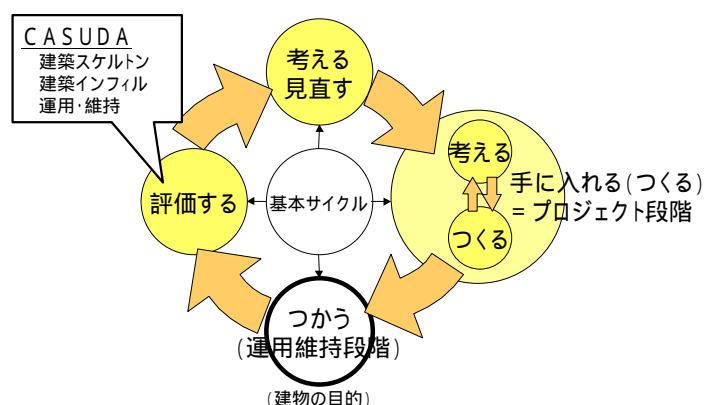
2 オフィスのUDの達成に必要な重要項目を抽出した

● ファシリティマネジメントの視点から、UD達成に不可欠な重要事項(CSF: Critical Success Factors)を定めた。

● プロジェクト管理段階(「手に入れる」段階)の建築計画23項目

- ・ スケルトン(建物主要部): 14項目
- ・ インフィル(内装・設備等): 9項目

● 運用維持段階(「つかう」段階): 1項目



3 オフィスのUD総合評価手法「CASUDA」を開発した

- CASUDA = Comprehensive Assessment System for Universal Design Achievement
- 「基本的対応事項(MUST) + UDの視点(BEST)」という2段階評価

1 基本的な対応事項(MUST)

ハートビル法など法的基準に基づく事項、安全上必要な事項などコストに関わらず守るべきレベル。

+

2 UDの視点(BEST)

ワーカーの満足度・生産性、より高い安全性、あるいは企業イメージ改善といった、より望ましい方向性。

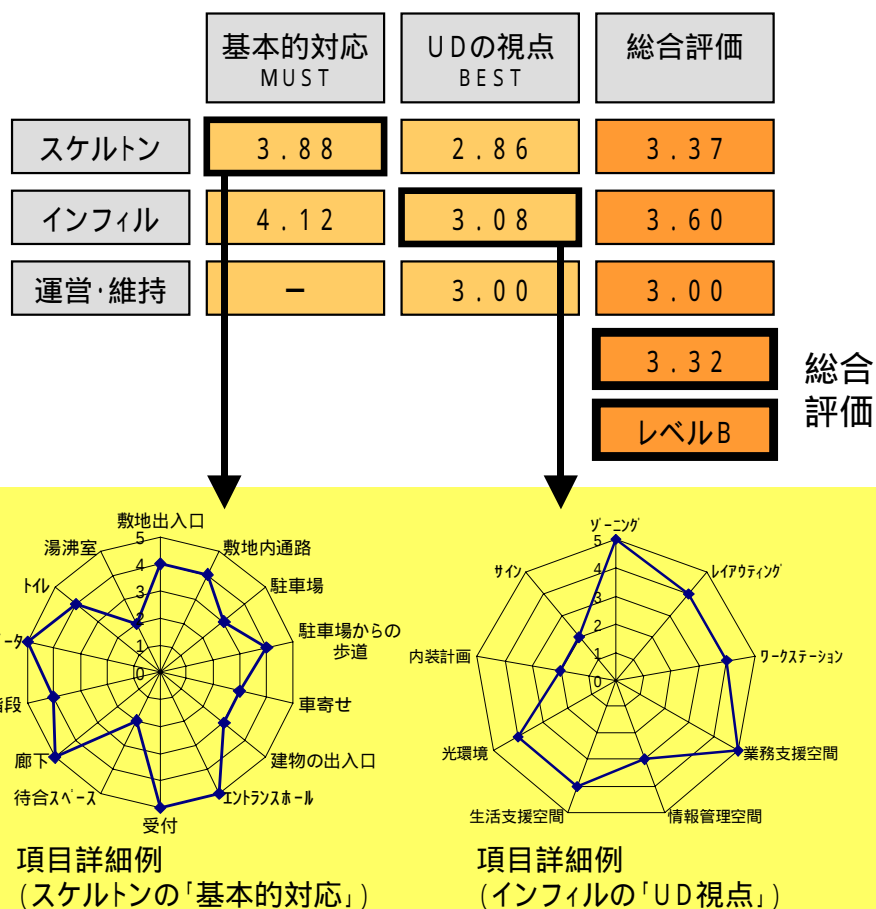
● ロン・メイスUD7原則の視点で評価

公平さ、柔軟さ、直感的・単純さ、情報認知の容易さ、誤用に対する寛容さ、身体的負担の少なさ、移動・使用空間のゆとり)

4 CASUDAによるビル評価で、こんなことがわかる

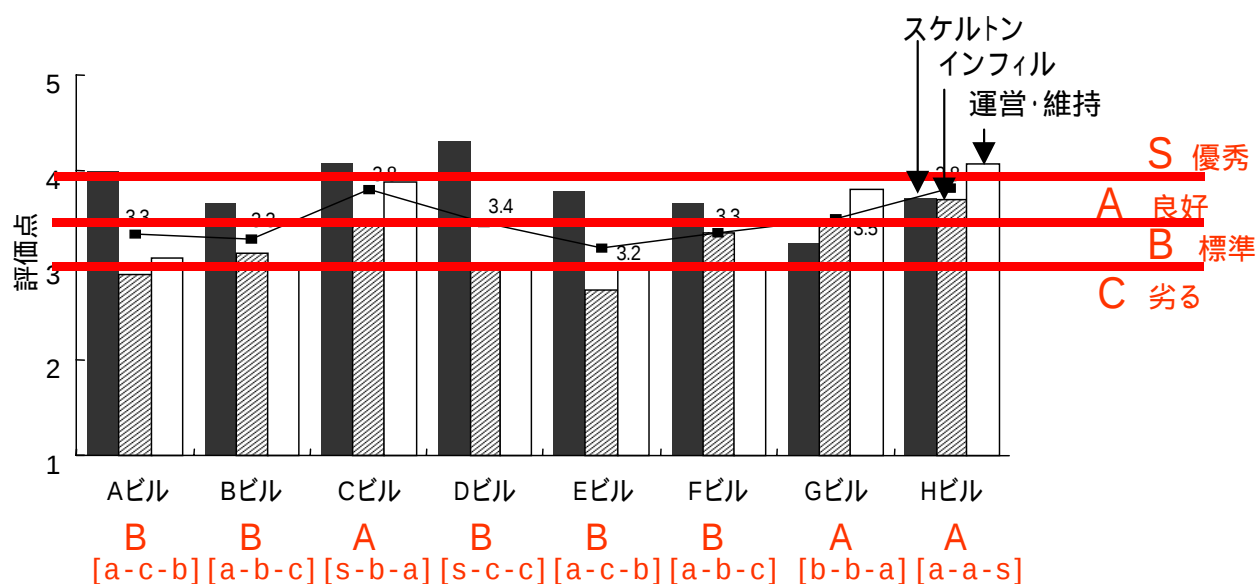
オフィスごとのUD評価

評価シートに沿って、JFMAウェブサイト上で記入すると、評価対象ビルのUD評価ができる。
記入時間は約2-3時間。



オフィスUD評価のベンチマークが可能

JFMAウェブサイトのデータストックにより、他のビルとの比較が可能。(匿名OK)



CASUDA

オフィスのユニバーサルデザインを格付けする



JFMA調査研究委員会ユニバーサルデザイン研究部会は2年前の2004年9月に、報告書「オフィスにユニバーサルデザインに向けて」を発刊した。高齢社会の到来、障害者の社会進出、グローバル化社会、工業社会から知識社会への移行といった社会の変化によるワーカーの多様化という時代背景に鑑み、ワークプレイスのユニバーサルデザイン導入の、経営者とワーカーにとっての価値を明らかにし、導入の道具立てであるワークスペース整備のためのガイドラインをつくりたいと考えた。

本報告書は、前書「オフィスにユニバーサルデザインに向けて」の続編である。この間に構築したUD総合評価手法(CASUDA = Comprehensive Assessment System for Universal Design Achievement)を軸に、前書のガイドラインを整理・評価法の体系化を行ったものである。基本方針として、計画論ではなく、プロジェクト段階と運用維持段階を一貫して評価するマネジメント論の立場をとること、UDの目標達成を「基本的な対応事項」と「UDの視点」に分けて考えることなど、前書の考え方を継承している

JFMA調査研究委員会ユニバーサルデザイン研究部会(発表:2月22日16:30から、会場311+312)

■部会メンバー、似内志朗(部会長/発表者)、足立研、池田彩子、市川陽子、宇治川正人、氏家聡、落合孝則、加藤真由美、川野史雄、観音克平、小町利夫、児玉達朗、沢田英一、塩川完也、嶋田多郎、曾川大、竹澤千恵子、仲田裕紀子、成田一郎、西端由和、野瀬かおり(副部会長)、萩野仁美、増村昭二、三ツ木美恵子、村木淳子、森山政与志、山田祐之、

■JFMA事務局 三枝孝之、本田芳郎