

## 第 17 回大会発表概要：ユニバーサルデザイン研究部会

2016 年 9 月 10 日（土）東北大学青葉山東キャンパス

中央棟 2 階大会議室 第二部(1) 14:35～15:25

### 1. 発表プログラム

コーディネーター：藤木武史（幹事／コクヨ株式会社）

研究発表 1：

「ユニバーサル研究部会」

ユニバーサルコミュニケーションプレイス

～ダイバーシティ時代のワークシェアリング～

発表者：藤木武史（部会長／コクヨ株式会社）

奥田浩士（幹事／プラス株式会社）

渡邊治子（株式会社イトーキ）



### 2. 発表の概要

#### 2.1 はじめに

ユニバーサルデザインとは出来るだけ幅広い多くの人に利用しやすいデザインのことを意味しているが、UD 研究部会としては「年齢や性別、国籍、エリアに偏らない社会作り」を目指し、創造力の高いポテンシャルを持った環境を作る為の研究を行い発信する。

米国などで新たなサービスとして兆しが見えてきている配車サービスの Uber や世界の空き部屋をシェアできる Airbnb などに注目した。今後見込まれる労働力人口の減少を鑑み、働く環境でも時間や空間、スキルを補完しあう「Share」（共有する）が重要なキーワードになると考える。本研究ではこのような環境を「ワークシェアリングプレイス」と称し、環境目標として捉え、その実現にはどのようなプロセスや環境のあり方が望ましいか事例を交えての報告がなされた。

#### 2.2 研究調査手法

前回（2015 年）と同様、実働しているオフィスや施設を研究員が実際に視察（記録と聞き取り）を行った。そして持続的な視点での検証を行うために、視察結果をオフィス学のフレームを用いて検証を進めた。視察場所（企業）横軸に明

記し、縦軸はオフィス学での分類 KOTO、HITO、MONO に分類し、視察から伺える特性を列挙した。

#### 2.3 調査対象

同研究部会の 2015 年の発表ではダイバーシティ効果をもたらす「ユニバーサルコミュニケーションプレイス」を調査対象とし事例研究と報告を行った。

2016 年は今後の課題である労働力確保を鑑み、「女性」「シニア」「地域」の 3 つの視点で調査が行なわれた。

### 3. 発表の内容

#### 3.1 コクヨ K ハート株式会社の事例

障がい者やシニアが空間を「Share」している事例としてコクヨグループの特例子会社である「コクヨ K ハート」を調査した。

コクヨグループの障がい者雇用は、1940 年（昭和 15 年）から始まり、印刷機等の作業場に聴覚障がい者を雇用し、当時から障がい者の社会復帰に強い思いを持っていた。また「しょうがいしゃ」は障がいをもつことは害ではないとの考えから、「障害者」の表記を使用している。

設立後の課題であった事業会社への依存型業務（単なる外注先）からの脱却に取り組み、現在では、事業会社が「事業計画をスピード実行」できる環境づくりの徹底支援として、事業会社でのサブ業務を請け負うことでグループ成長の加速をサポートするなくてはならない存在になっている。単純な印刷作業のみでなく、例えば開発業務の作業部分などさまざまなサブ業務を請け負うことは K ハートの従業員にとっても、個人の特性・スキルに応じた働き方につながっている。また障がい者雇用だけでなく、多くの経験をもったシニアの新しい活躍の場や、メンタルヘルス不調者が復職する際の訓練の場を提供するなど、さまざまな人が適材適所で活躍できる場を提供している。これらの、障がい者雇用を推進する活動は、2013 年に経済産業省が主催する「ダイバーシティ企業 100 選」へ選出され、社会的にも評価され認められている。

社会的弱者と見られていても、一人ひとりが持っているポテンシャル、創造性を最大限に発揮できるよう一人ひとりの適正を理解することで目的意識を持って働くことができる、オフィスの同線レイアウトや懇親会など社員のコミュニケーションのあり方を工夫することで、多様な人々や更には在宅

勤務でも同じ空間を Share して働くことができることが調査より明らかとなった。

### 3.2 コワーキングスペース HanaLab.の事例

地域で子育てをする女性がしほみを「Share」している事例としてコワーキングスペースである HanaLab.を調査した。人口 16 万人の中規模都市である長野県上田市にて設立。人口減少という地方で顕在化している課題に対し、【雇用創出】【働き手の確保】の 2 つの観点から事業を行っている。現在は利用者、コミュニティの特性に合わせ、社会人向けの「CAMP」学生向けの「TOKIDA」、女性向けの「UNNO」の 3 ヶ所にて運営している。

働き手の確保は地方都市では、より切実な問題であり働きたくても働けない子育て中の女性に働ける場を提供すべく、さまざまな仕組みが実践されている。代表的なものとして、職場復帰支援「ママカラ」を行っており、企業から特定業務を請け負い、所属するママをグループ化、リーダーを決め、スタッフが研修や業務フォロー、進捗管理を行うことで、単なる場所の提供ではなく、働くママのスキルアップや独立支援を可能にしている。またこの施設内には託児所やキッチンスタジオが併設されており、日々の家事軽減も担う工夫がされている。

中長期的には、県内外の企業とタイアップを積極的に行っており、5~10 年後を目指した人材育成の共同プロジェクトが始まっている。このような取り組みが大都市や限界集落ではなく、16 万人規模の上田市で実施されていることが興味深い。

## 4. 研究発表から伺える今後の展開

総務省統計局では平成 27 年 9 月 15 日現在推計 65 歳以上の人口は 3300 万人、障がいを持った人口は 800 万人、そして 3 歳以下の子供を持った女性（働きに出ることが困難）の人口が 300 万人と言われている。つまり日本の人口の 1 / 3 が何かしらの課題を抱えて社会活動を行っている。

これまでには社員が同じ時間や場所に出勤し、ワークステージも 60 歳定年退職、女性であれば多くの人が結婚や出産を機に退職など画一的な働き方であった。しかし高齢化や労働力の減少にあたり、介護や育児をしながら働く人、定年をすぎても高いパフォーマンスを発揮する人等が増加傾向にある。

今年度の視察を以下マトリクスに特徴をまとめた。

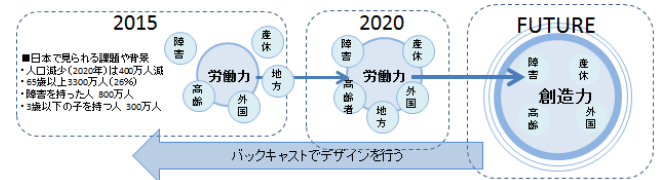
本研究は「ワークシェアリングプレイス」を環境目標とし、その実現には、空間や仕組みを個別に工夫することが重要である。更には、マトリクス上の HITO の要素が最も重要であり、具体的には K ハートでは経営者が現場に寄り添う、適材適所の配置を行い、Hanalab.ではママの共通の悩みが向上心につながり、チームになって克服するなどが実現の成功要素

であると発表する。

●2016 年視察のマトリクス結果

		HanaLab.	ココヨ K ハート
KOTO	基礎研究 経営/組織 デザイン/FM ワークスタイル 歴史	・長期社会復帰プログラム ・トレーニング型シェアオフィス ・ママランチ (マーケティング) ・ママメディア (情報発信) ・クライアントマッチング方式	・障がいとシニア社員再雇用 ・事業社と戦略的共創関係 ・在宅勤務のサポート支援 ・1940 年から開始 ・社内外でノウハウの共有
HITO	からだ/健康 行動心理	・子育てで離職した女性復職プログラム ・食育と健康 ・メンター制度	・メンタルヘルス復職プログラム ・個人の特性に合わせた業務 ・ダイバーシティ経営 100 選
MONO	ワークプレイス 家具 文房具 ICT 建築/設備	・空き商店街の有効利用 ・北欧家具 ・託児所やキッチンの完備 ・共有エリアやツール ・キッチンをイベント装置として活用	・交流スペースを社長室横に設置 ・他社の人も打合わせで使える ・聴覚障がいへの配慮 ・ホワイトボード多数設置 ・地域性の配慮

「年齢や性別、国籍、エリアに偏らない社会創り」の姿は以下の図式のように多様な人々が同じフィールドで協業し高い創造力を発揮することである。現時点での調査からは、創造力の高いポテンシャルを持った環境を作るための条件を十分に抽出できていないが、今後も目指す未来像を描きながらバックキャスト思考で研究とデザインを進めて行く為の継続的研究を期待する。



(高澤彩香)