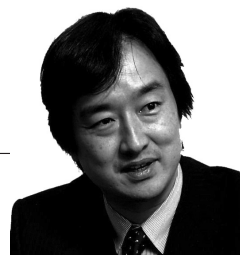


# ユニバーサルデザイン研究部会

## 人フォーカスの時代のユニバーサルデザイン

—健康経営タスクフォースとの協働から気づかされたこと—



**似内 志朗** (部会長)

ファシリティデザインラボ代表  
株式会社ヴォンエルフ  
シニアアドバイザー  
認定ファシリティマネジャー  
一級建築士  
WELL AP

### ●keywords

オフィス ワークプレイス 健康経営 ウェルビーイング  
ユニバーサルデザイン WELL ESG 投資 SDGs

**サマリー** この2年間、健康経営タスクフォースと協働し、健康経営・ウェルビーイングについてのセミナーやシンポジウムの開催を通して、世界で起こりつつある「人フォーカス」の潮流の中で、政策、企業の取り組み、WBS(Well Building Standard) などについて調査・研究を行ってきた。その中で、ユニバーサルデザインの新たな立ち位置について考察を行った。これからのユニバーサルデザイン研究部会の活動の前提条件として、本稿「まとめ」にその方向性を記した。

**活動内容** 2015年から4年近くの間、健康経営とファシリティマネジメントの関係性の考察、理論・理念について健康経営タスクチームの活動と一体的に行った。またこれと並行して、これまでの部会のストックをまとめ発表する機会として、東京建築士会機関紙「建築東京」(月刊)にて、2018年度の一年間と通じて、ユニバーサルデザイン年間連続講座を連載した。多数の読者を持つ建築東京を通し、今後のJFMAと建築士会の新しい関係構築に資すると考えている。また2018年度には、当部会員の一人である障がいを持つ一級建築士、森山政与志による連続講演会を行った。部会単独の活動としては地味なものであったが、今年度以降の部会の体制刷新・新しいビジョン構築に資する2年間と考えている。

**成 果** 2015年からは健康経営・ウェルビーイングをテーマ。健康経営TFと協働し、FMフォーラム2018・2019でシンポジウム、「健康経営とワークプレイス 働く人と経営を元気にするファシリティマネジメント」を発刊(健康経営TF)、FM秋の夜学校2017,2018。東京建築士会機関紙「建築東京」連続講座を10回連載(似内・児玉・森山・観音)、森山政与志による連続講演会(2018)。

部会発足2003年から、オフィスのユニバーサルデザインを実現する3つの手法、①UDガイドライン、②UD総合評価手法(CASUDA)、③UDレビューの考案。調査研究報告書としては、「オフィスのユニバーサルデザインに向けて」(2004)、「ユニバーサルデザイン総合評価手法」(2006)、「オフィスのユニバーサルデザイン導入事例」(2008)、「オフィスのユニバーサルデザインを語る」(2010)を発刊。2013年度からはダイバーシティをテーマとし、シンポジウム記録集「ダイバーシティの時代」(2014)を発刊。

**メンバー** 部会長：似内 志朗 (ファシリティデザインラボ) 副部会長：仲田 裕紀子 (コンセプトライン、JFMAジャーナル)

部会員：観音 克平 (アトリエアーキボスト) 熊本 和 (森ノ宮医療学園) 児玉 達朗 (東京電力ホールディングス)

塩川 完也 (大手町ファーストスクエア) 諏訪 直俊 (東京海上日動ファシリティーズ) 高原 良 (イトーキ)

中島 秀美 (ワークショップマナ) 野瀬 かつお (ファシリティマネジメント総合研究所) 丸山 知英 (LIXIL)

森山 政与志 (生活環境・企画設計工房) 成田 一郎 (JFMA)

事務局：直江 明彦 (JFMA)

●今回のテーマでは、健康経営タスクフォースから 齋藤 敦子 (コクヨ) 重綱 鉄哉 (JFMA) が協働

## 1. 健康経営タスクフォースへのジョイント

この2年間の部会活動は、健康経営・ウェルビーイングを研究・推進してきた健康経営タスクフォースと一体的に活動を行ってきたが、今年初めに『健康経営とワークプレイス 働く人と経営を元気にするファシリティマネジメント』を発売し、タスクフォースは活動を終えた。この中で、健康経営およびウェルビーイング、さらに広く世界的潮流になってきたウェルネスの動きを見ると、ユニバーサルデザインというコンセプトが一層その役割と幅を広げることを確信する。これからの時代を一言でいえば「人フォーカスの時代」である。その背景とユニバーサルデザインの新しい役割について記したい。

## 2. 人フォーカスの時代

### (1) 人の時代

人の時代・アイデアの時代といわれる。工業社会においてはアセットが価値の源泉であったが、いまやGAFが典型であるように、人が生み出すアイデアこそがグローバル化・ネットワーク化した経済における富の源泉である。アセットを保有するかしないかは問題ではない。保有から使用へ、シェア経済、「持つ」ことへの欲望低下も社会の変化の必然である。では、人が知恵やアイデアを生み出すためには何が必要だろうか。生まれ持った能力や特質はもちろんだが、それらを育て引き出す環境が必要だ。企業から見れば、知恵を持った人を何としても獲得・連携し、アイデアを生み出す人間の環境を整えるために、ワークスタイル、ワークプレイスへ投資する。その投

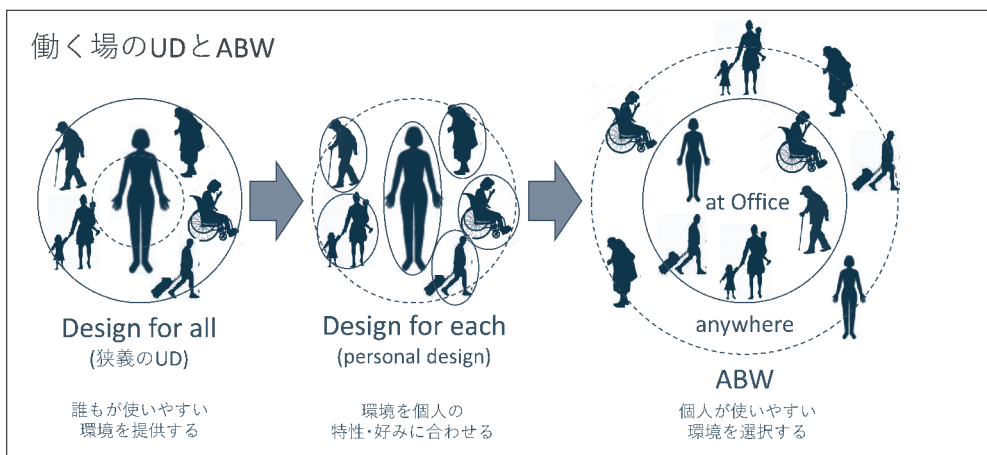
資対効果は高い。これまで経営資源として、ヒト・モノ・カネ・情報と言われてきたが、この中でヒトの比重が高まり、モノ・カネ・情報は「人が知恵を生む」という目的のために奉仕する手段という関係となりつつある。こうした流れの中でFMも「人」への志向を強めていく。

### (2) 健康経営と働き方改革

わが国の生産性の低さと長時間労働は先進国中で異常値であり、また若い社員の過剰労働による自殺をきっかけにはじまった働き方改革と健康経営の盛り上がりは、当初想定を遙かに超えるものとなった。健康経営は、企業の従業員への投資という新しい枠組みで、アブセンティズム・プレゼンティズム削減・生産性向上・人材獲得・企業イメージなどで大きな投資対効果（各所の研究から約3倍といわれる）が見込まれることもあり、急速に広まった。そして従業員の健康への投資という枠組みから進化し、人（企業にとっては従業員、国にとっては国民）の健康が企業のベネフィットだけでなく、医療・介護などの社会的コスト軽減、労働力増強につながり、またそもそも人の人生の目標が「幸福（ハピネス）」であるとするなら、それが社会のゴールではないかという議論に発展している。ソニア・リュボミルスキ氏（UCLA）によれば、ハピネスは50%が遺伝要素、40%が習慣、10%が環境という。そして40%を占める「習慣」は「環境」により左右される。こうしたワーク環境を下支えするパッシブな要因であるユニバーサルデザインの役割は大きい。

### (3) 国際社会と日本国内の動き

国内における長時間労働や低い生産性を向上させ



ようとする動きが健康経営の流れを後押ししてきた一方、2015年に国連において採択された気候変動抑制に関する多国間の国際的合意であるパリ協定と、世界共通の成長戦略としての持続可能な成長目標であるSDGsは、ともに2030年の世界のあり方に指針を与えるものとして、これからの価値観を形成していくものである。その中心コンセプトとして、経済・社会（人）・環境のバランスの良い発展を目指すもので、これからの社会の在り方を示しているといえよう。これらの目標達成のためには、既存の産業構造を含め大きな変革が必要であり、また一方、環境・社会に配慮した企業活動に対して投資を促進するESG投資は拡大していく。どのような都市開発・建築・ワークプレイスをつくっていくか、そのグローバルなモノサシのひとつとなりうるものが、ESG投資の期待する長期的・持続的価値発現に価値を置くLEED（環境）でありWELL（人）といえよう。国際社会と日本国内とで道筋は異なっているが、「人フォーカス」の時代を志向するベクトルは近い。

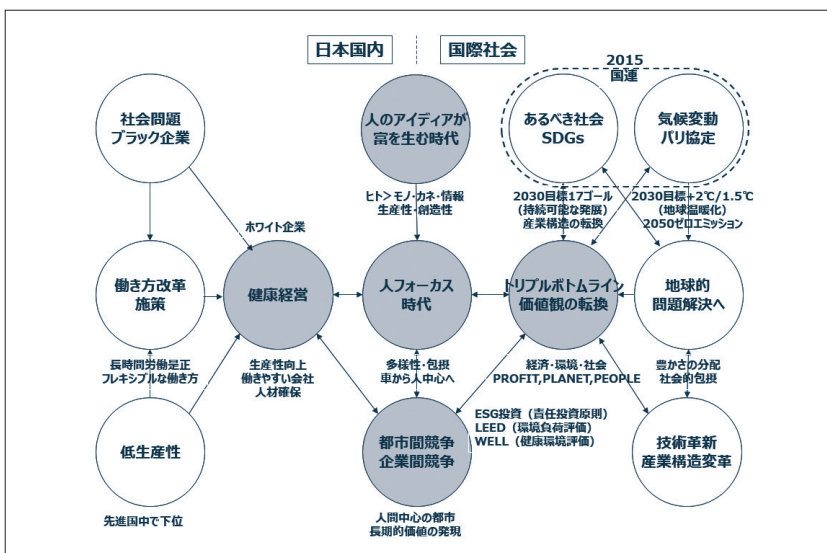
### 3. WELL・ABW・ユニバーサルデザイン

これらを概観すれば、工業社会から本格的な知識社会への移行、これに伴い工業社会の開発型価値観からサステナビリティを前提とする価値観へ、アセット保有中心の価値観から「人の知恵が価値を生み出す」ことを前提にした人フォーカス、ウェルネス重視の価値観へ変化が見

て取れる。人が価値を生む場としてのオフィス、ワークプレイスづくりにおいて、最近、キーワードとして提示されることの多いWELL・ABW（並列させるのは違和感もあるが）とユニバーサルデザインは重なる部分が多い。

#### (1) WELL

サステナビリティやウェルネスの重視の潮流の中で、ファシリティを評価するモノサシとして世界的に広まりつつあるのが、環境への影響を評価するLEEDと、健康や快適性を評価するWELL（WELL Building Standard）である。特にWELLはスタートして間もないが、すでに米国・中国・欧州・豪州で認証件数を急速に伸ばしている。日本では認証・登録件数は少ない（2019.8時点では20件）ものの、この1年ほどは、ビルオーナー・ファシリティマネージャーなどの間で関心が高まっている。同様の視点に立つESG投資やSDGsもLEED/WELLの追い風になっている。WELLは人間にフォーカスした手法で、世界で初めての「健康とウェルビーイング（Health & Wellbeing）」に焦点を当てた建物・空間の評価システムで、2014年にVer.1公開、2018年にVer.2 PILOTが発表され、早晩Ver.2へ移行する。IWBIによる建築環境・医学・経営学をベースにした科学的な認証制度である。生涯の90%を建築空間で過ごす人間にとって建築空間（built environment）の快適性・安全性・健康の重要性はいうまでもない。Ver.2では、10のコンセプト（空気・水・食物・光・活動・温熱快適性・音・材料・こ



ころ・コミュニティ)、全体で23の必須項目と94の加点項目がある。このうち狭義のユニバーサルデザインとはほぼ一致しているのが「Feature C13 Accessibility and Universal Design」だが、広義にはWELLの多くの項目がユニバーサルデザインと価値観を共有している。

## (2) ABW

ダイバーシティ(多様性)は性別・国籍・民族・宗教・言語・障害の有無ばかりではなく、あらゆる人の個性による個体の違いである。例えばオフィスで働く場合に、人によって体感温度は大きく異なる。仕事のはかどる快適な照度や音環境、あるいは座って仕事をするか立って仕事をするか、集中できる場所か、コミュニケーションを取りやすいスペースか、その人の個性、その状況によって異なる。ユニバーサルデザインはDesign for all(すべての人のための設計)といわれる。「帯に短し、襷に長し」になりがちなDesign for allは、ワークプレイスにおいては、個々人にフィットした環境にアジャストできるDesign for each(それぞれの人のための設計)へ進化していたが、各人が自分の好みや特性に合わせて場所を選ぶことのできるABWは、ユニバーサルデザインとしての究極の解決策とも言える。さらには、オフィスビルの中のABWだけでなく、自宅・遠隔地・コワーキングスペースなどの場所を選択できる広義のABWは、障がいを持つ人、育児中の人、介護に携わる人など、さまざまな人達にとって通勤し働くことのハードルを大きく下げるものといえる。

## 4. まとめ

健康経営タスクフォースの活動・議論から見てきた「働く場のユニバーサルデザインの新しい方向性と課題」についてまとめる。

- ユニバーサルデザインをファシリティではなく、人を起点に考える。
- 人を起点に考える場合、働く環境を取り巻く環境であるファシリティ・通勤・ICTツール・人事制度などすべて同列の「環境」と捉える。
- 人の多様性(年齢・性別・障がいの有無・言語・宗教などすべて)に関わらず、人の能力を最大限に引き出す環境を用意することが、働く場のユニバーサルデザインの本質とする。
- ユニバーサルデザインは、働く人のウェルビーイング(幸福感・ハピネス)をもたらすことに重きを置く。
- ユニバーサルデザインの観点からABW(オフィス内外)の効用をクリアにする。
- ユニバーサルデザインとWELLなどの「相性」の良いスタンダードとの関係性を明確化する。
- サステナビリティとウェルネスへの潮流の中で、ユニバーサルデザインのコンセプトの有効性を見極める。
- SDGsとユニバーサルデザインの関係性を紐づける。
- ワークプレイスのユニバーサルデザインを再定義する。

### 具体的なWELL v2の要件 (10コンセプト)

