

## ユニバーサルデザイン研究部会

「選択の自由」としての  
ユニバーサルデザイン

## SDGs時代のUDのあり方



似内 志朗 (部会長)

JFMA理事・フェロー、調査研究委員会委員長  
ファシリティデザインラボ代表  
認定ファシリティマネジャー

## 1. はじめに ー 選択の自由と社会的包摂

ユニバーサルデザイン（以下 UD）を取りまく社会の状況は大きく変わってきた。SDGs/ESG が世界の価値観を変えていく潮流の中、環境課題（E）とともに、社会課題（S）の解決を社会全体が志向することになった。これらのベースとなる価値観「No one left behind」「inclusive」の思想は UD に近い。そして最近喧伝されるようになってきた DE & I (Diversity, Equity & Inclusion) の多様性・公正性・包摂性の考え方は、かつて 1980 年代にロナルド・メイスが考えた UD と重なるものである。UD は今こそ、その価値を社会に対して打ち出すべきタイミングである。

これまで本研究部会がテーマとしてきた「働く」にフォーカスすれば、ワークプレイスの UD の現代におけるあり方を俯瞰的に見ると、働き方改革とコロナ禍による働き方（ワークスタイル）の変化、ワークプレイスの抜本的な変革があった。こうした変化の中で、健常者ワーカーと障がい者ワーカー（以下：働き手）の目線からワークプレイスの UD を考えたときに、与えられた一律の場ではなく、働き手が働く場を選択する自由があること、その自由を認める寛容性が企業や社会にあることが、究極の UD と言えるのではないかと私たち研究部会は考えた。UD のあり方として重視すべきは「選択の自由（自律性）」と「社会的包摂（寛容性）」ではないだろうか。UD の現代的な姿として、社会の側と個人の側がよりウェルビーイングの高いワークライフを送るために UD の役割は大きい。「働く」を取り巻く、オフィス、建築、まちづくり、情報、エルゴノミクスなどを、これらの視点で改めて見直し再考したい。

## 2. UD とは何か

1985 年に米国の建築家・デザイナーであるロナルド・メイス氏により提唱された UD とは、簡単に言えば「さまざまな人のさまざまな使われ方を想像し、ユーザーニーズを把握し、最初からよく考えて設計・デザインしておくこと」である。

当部会は「ワークプレイスへの UD 導入の価値を明らか

にし、UD 導入の道具立てをつくる」というミッションを掲げてきた。UD の推進そのものではなく、ワークプレイスにおける UD 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働き手である。二つの主役へ 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良い。「使いやすい」「分かりやすい」といった、ユーザーが満足してつかうための環境や製品のデザインが持つべき本来の役割が問われている。全てをユーザー視点で見直さなければならない。この点、UD は徹底して「つかう側の視点」で考え「つかう側の満足」を求めるスタンスに立つものである。

本稿で「SDGs 時代の UD のあり方」を考えるにあたり、ふたつの切り口から論を進めたい。ひとつは SDGs、すなわち「サステナビリティ変革の価値観においてユニバーサルデザインはどのような意味合いを持ち役割を持つのか」ということである。もうひとつは「働くということに関する変化」である。言うまでもなくコロナ禍がもたらした働き方の変化は不可逆的なものであり、また働くとは何かという本質的な課題を私たちに問うたのである。

## 3. SDGsにおけるUDの位置づけ

先述のように SDGs の中心的理念は、「No one left behind（誰一人取り残さない）」、つまり包摂性に近い。ここではもう少し掘り下げ、都市・建築・ワークプレイスなどの広義のファシリティにおける UD の位置づけと意味を考えてみたい。

JFMA から 2021 年に発刊した SDGs タスクフォースレポート『SDGs で変わるファシリティマネジメント』では、サステナビリティを考える中でファシリティの究極的な役割とは「環境負荷の最小化」と「ウェルビーイングの最大化」であるというシンプルな構図を提案した。つまり地球温暖化ガスのみならず、エネルギー資源など地球に負荷を与えることなく再生可能な物にシフトしていく必要があるのである。人間がつくる地球上のファシリティやアクティビティに

よる、地球環境への負のインパクトの最小化が求められる。一方、人間にとってはファシリティは人生の時間の90%以上を過ごす建築環境のみならずインフラや都市などの、広義のファシリティも不可欠である。その目的は、究極的には「ウェルビーイングの最大化」という言葉に集約される。単に幸福感という意味以上に、幸福感を損なう働く環境のブラック化・貧困・格差・差別・ジェンダー不平等・社会の不寛容といったものを解消し、人々に健康的で快適で幸福な環境を最大限提供することが、ファシリティのもうひとつの役割である。

ではUDはどのように位置付けられるのか。まずUDは「人のウェルビーイングの最大化」の有効な手法である。では、人のウェルビーイングはどのように達成されるのだろうか。ノースカロライナ大学バーバラ・フレドリクソン教授によると、ウェルビーイングは二重構造となっている。つまり「①不快を普通にする（ネガティブを減らす）」、そして「②普通を良好な状態にする（ポジティブを増やす）」の二重構造という。①が達成できないと②は達成できない。UDが主に担うのは「①不快を普通にする（ネガティブを減らす）」部分である。①には、環境面・人間関係・制度・ルールなどさまざまあるが、環境に紐付く部分が、UDとほぼ重なると考えられる。

#### 4. 「働く」の変化

UDを取り巻く状況は変わりつつある。一つは、元々日本には馴染みのなかった「インクルーシブ」という概念の徐々に浸透である。SDGsが繰り返し説くインクルーシブへの理解、ジェンダーギャップが世界の中で落第点がついてい

ることへの驚き、最近紙上を賑わせる責任ある立場の方々のジェンダーに関する問題発言と、世界と日本の価値観の差への気づきが徐々に進んでいる。日本は差別のない平等な社会であるという根拠が、実は狭い認識に立脚していたこと、その「平等」も格差拡大で崩れつつあることに多くの人が気づきはじめた。多様性を寛容するインクルーシブな社会こそがゴールであり、UDは手段である。

もう一つは、コロナ禍を契機とする働き方の根本的な見直しである。一斉に通勤する、出社するといったことが、その意味を含め根本的に再考されている。おそらくこの先「広義のABW (Activity-based Working)」（オフィス内での狭義のABW、そして在宅勤務・シェアオフィスなどを含む広義のABW）が定着していくだろう。高齢者、障がい者、子育てや介護に忙しい人など、さまざまな事情のある人たちも、在宅やオフィスやサードプレイスなど「いつでも、どこでも、だれでも」の働き方を選択できるようになる。そもそもユーザーが働く環境と場所と時間をカスタマイズできる「いつでも、どこでも、だれでも」の働き方が可能となれば、多くの問題（制約）はなくなる。広義のABWはさまざまな制約を抱える人々を自由にして、その可能性を広げることにつながるだろう。UDの観点からも、ワークプレイス、ワークスタイルの深化は加速している。

#### 5. 健康経営の効用

かつての工業社会で経営資源であった「ヒト・モノ・カネ・情報（ファシリティはモノに含まれる）」の中で「ヒト」が富の源泉となったことはGAFAMを採り上げるまでもなく現代の特徴である。こうした時代にかつてより「人フォーカ



図表1 ファシリティの原点

ス」の代表選手であったUDは、現代における役割について見直されても良い。ファシリティのウェルネスへの影響は、長期的視野の中で捉えられるべきというのが基本であるが、一方、企業にとって、働き手のウェルネスへの投資が比較的短期での経済的効果も見込めることは魅力である。働き手のウェルビーイングが向上すると生産性・創造性も上がることは知られている。近年、働き方改革が進み、さらに社員の健康に投資することで生産性向上、最終的には企業価値向上に結びつく「健康経営」の効用について注目されているが、経済産業省ヘルスケア産業課は、健康経営の効果として次の効果を挙げている。(一部加筆)

<健康経営の効果>

- ・アブゼンティズム(欠勤)、プレゼンティズム(うつ状態等による低生産性状態での就業)の減少
- ・働き手の疾病等による医療費企業負担の減少
- ・働き手の生産性・創造性の向上
- ・働き手に配慮する企業(ホワイト企業)としての社会的評価・評判(レピュテーション)
- ・働き手の雇用(リクルーティング)、離職率抑制(リテンション)への好影響
- ・これら総合的影響としての企業価値向上

6. 人の知恵が富を生む

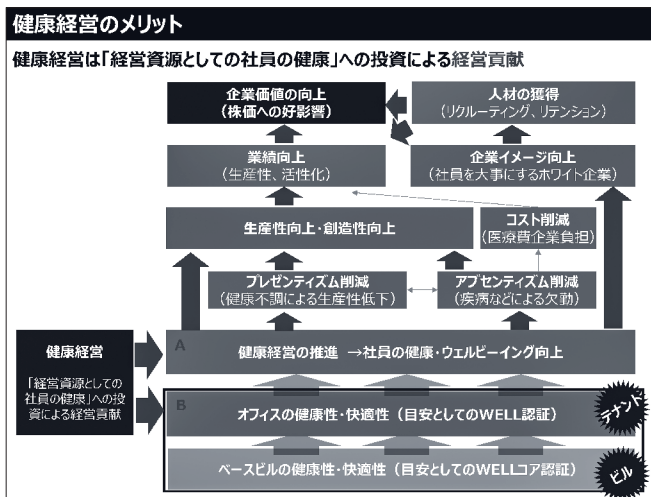
健康経営への投資対効果は著しいものがある。2011年ジョンソンエンドジョンソンの試算では投資対効果が約3倍と報告され、またWELL認証(プラチナ)を取得したCBREの本社ビルにおいては、WELL評価項目ごとに直接・間接の経済的メリットを積上げ試算すると3年間で3.6倍の投資対効果であると発表されている。また健康経営に先

進的に取り組む株式会社フジクラでは、因果関係は証明できないものの、健康経営への取り組みの時期と、売上・利益などの伸びが一致したという(相関関係)。こうした例は少なくはない。

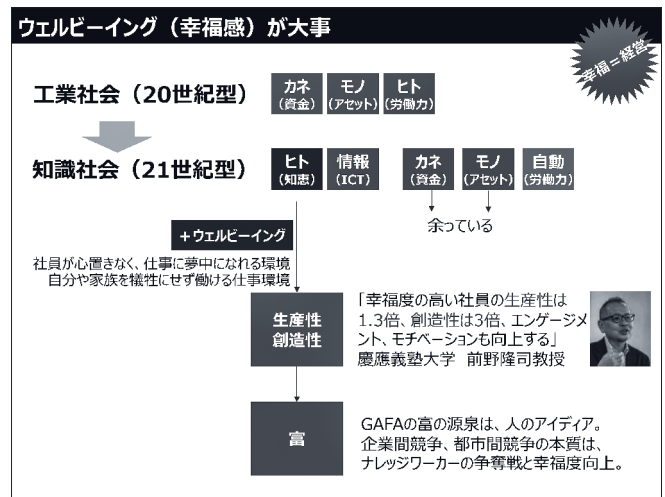
現代は「人フォーカスの時代」と言われるように「人」の知恵が富を生み出す時代である。そのためには、働く人の頭の中、あるいは協創により生まれる「知」によるイノベーションを引き出す環境をつくる必要がある。そして、働く環境は人事的要素とファシリティ的要素などが総合的に組み合わせられたものであり、ファシリティマネジャーは人事担当・情報システム担当などの協働が求められる。よく知られているように、働き手のウェルビーイングが高いと、生産性は1.3倍となり創造性は3倍になるという(慶応大学前野教授が引用した米国研究事例から)。また平均的には人件費はファシリティコストの約10倍である。ファシリティがウェルビーイングに配慮し、働き手の生産性を幾ばくか上げることができれば、その投資は高いものではない。働く環境から不快な要素を除去し、働き手がストレスなく自己の力量を十分に発揮できる環境をつくるために、UDの担う役割は大きい。

7. 人材獲得競争が変革の本丸

生産性創造性の向上とともに、あるいはこれら以上に企業の関心を集めているであろうことは、ウェルビーイングを向上させ、働き方の選択肢を提示し、ブラックならぬホワイト企業としての評判を得ることにより若手の人材獲得競争における勝ち残りである。コロナ禍後の大手企業NTTグループ、日立製作所、富士通などによる原則、在宅勤務の動きは、コロナ禍が解消した後も広がるに違いない。働き方全般、出社・出張・年功序列・社内規則などの従



図表2 健康経営のメリット



図表3 ウェルビーイング(幸福感)が大事

来の昭和の働き方（日本に限らないが）へ、合理的目線が向けられるようになった。この背景にあるのは人材獲得競争であると考え。各種調査結果（2021年度内閣府調査等）によれば、Z世代、その上のミレニアル世代のナレッジワーカーはワークライフバランスについて関心が高い。生活を楽みつつ仕事も楽しむ、そのためには毎朝満員列車に乗っての通勤や特に用事もない出社などへの忌避感が強く、マイペースで仕事をしたいという希望も強いようだ。先述のように「現在は人の知恵が富を生む時代」である。先日のあるシンポジウムにおけるテーマは「働き方は誰が決めるのか」であった。これまで働き方は当然のように企業、働かせる側が決めてきた。しかしこれからは、働く側が働き方の選択肢や場所の自由度を提供できる企業を選ぶ可能性が高い。とりわけ障害を持つワーカー、さまざまな事情で通勤が難しい働き手にとってはなおさらであろう。こうした点から、働き方・働く場の選択の自由度の提供は、この流れを察知した大手企業を含む多くの企業がはじめており、この流れが拡大していくことは間違いないだろう。一方、日本の住宅事情を見ると必ずしも生産性の上がるワークスペースが存在せず、解決すべき課題は多い。

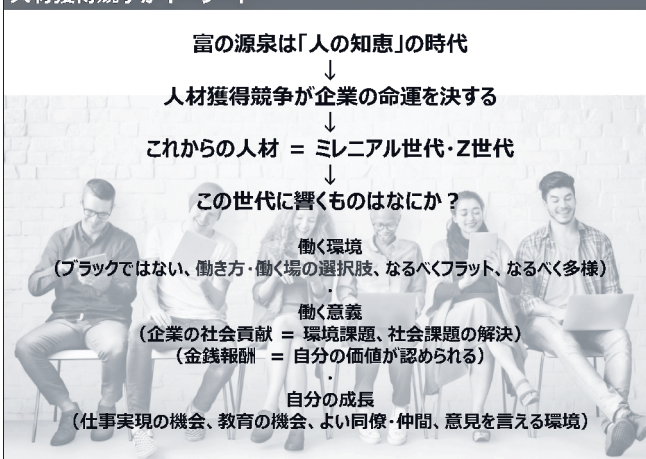
## 8. UD ナイトトークでの気づき （障がい者ワーカーをめぐる対話）

2020-21年の2年、当部会では生活環境・企画設計工房（主宰：森山政与志）と協働で、等身大のUDに一旦立ち戻るという趣旨で「UD ナイトトーク」を計17回行った。障害を持つ建築士である森山政与志氏が中心となり、障がい者ワーカー当事者と、その方々を取り巻くUDに関わりのある建築家・デザイナー・研究者などさまざまな方

に話を伺ってきた。そうした中から、改めて「UDは、いったい何のために必要なのか」深く考えさせられたのである。そして、新たな気づきがあった（以下、参加メンバーからの声を集約）。

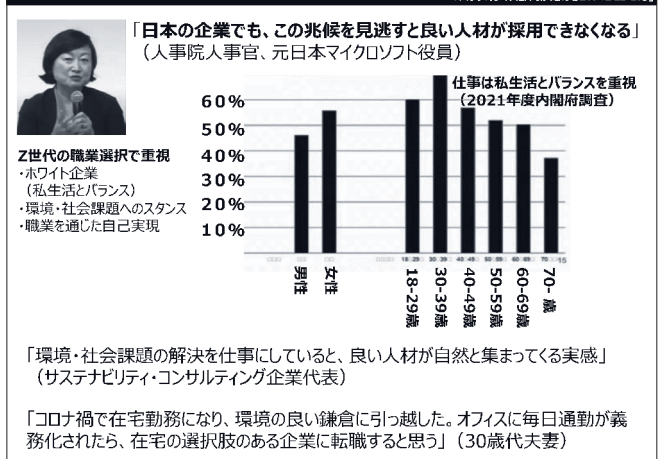
- ・ユニバーサルデザインの概念（定義）も、新しい時代でいま一度見直す必要がある。
- ・ユニバーサルデザインは価値創造への障害を取り除くための投資である。
- ・コロナ禍による在宅勤務は働き手（健常者も障がい者）の仕事上の垣根を低くした。
- ・リモートでのトークでは障害の有無はほとんど感じさせない。技術の発達がバリアを取り除くことを実感した。
- ・障害の有無に関わらず、その人の持つコンテンツがより大きな意味を持つことも実感。
- ・バリアフリーとはあくまで手段。目的は多様な人々の「人権の保障」。
- ・障害者差別解消法の合理的配慮の民間義務化には大いに期待している。
- ・日本はハード面のバリアフリーは進んでいるが、人権や尊厳という面では大きく遅れている。
- ・障がいを持つ人に対しては、思いやりや優しさよりも「個人としての尊厳」が重要。
- ・政府は、障がい者に関して「人権」の問題を回避し、ハードの問題に矮小化する傾向がある。
- ・セパレート（分離）ではなくインクルーシブ（まぜこぜ）が望まれる。
- ・公共の場で障がい者に声をかけにくい日本人独自の文化的障壁を変える必要。
- ・SDGsの時代に新しいユニバーサルデザインのフレームワークが求められているのではないかと。

### 人材獲得競争がキーワード



図表4 人材獲得競争がキーワード

### 働き方改革の本丸は「人材獲得競争」



図表5 働き方改革の本丸は「人材獲得競争」

障がい者ワーカー当事者としての言葉として、「障がい者ワーカーも周囲（健常者ワーカー・会社・社会など）に求めるだけでなく、できることは行う。どうしてもできないことは丁寧に伝える。それが信頼と対等な関係に結びつく。そのためには相互の意識変革が求められる」との森山氏の言葉が印象的だった。当事者自身の声を聴くことで、改めて気づかされることは多い。

## 9. 尊厳の観点

UDナイトトークをきっかけに、UDを「尊厳」の観点から改めて考えた。当事者の声から改めてUDを考えることにより、現代日本の課題を炙り出そうとした。また、それらはDE & I (Diversity, Equity & Inclusion/ 多様性・公正性・包摂性) を考える上でもベースとなると考えている。(JFMA ジャーナル No.206 「SDGs 時代のユニバーサルデザイン」から一部再掲)

- ・UDはいったい何のために必要なのか →なるべく多くの人が使えるようにするため →なぜ、なるべく多くの人が使えることが必要なのか →使えない人にとって不便だから →使えない人が使えるモノは、すべての人にとってより使いやすいから →使えない人を排除するのは社会的損失だから →使えない人の尊厳を傷つけるから
- ・なぜ尊厳が傷つくのか →使える人と使えない人を分けてしまうから（差別が生まれる） →使えないことは、その人の責任じゃない（障がい、高齢、怪我・病気、言語、性差・・・） →社会の側が使う人に合わせるべき（医療モデルから社会モデルへ） →UDはモノの側の敷居を低くする →多くの人が使える（排除される人が少ない）社会の実現
- ・なぜ「思いやり」「やさしさ」という言葉がよく使われるのか →UDはモノの側（社会の側）の敷居を下げること（=社会モデル） →しかし容易ではない（新築はよいが、既存改善は難しくコストもかかる） →ハードの不足をソフト（オペレーション）でカバーするしかない →ここに「思いやり」「やさしさ」という心地よい言葉に頼る構造（公の役割の分担）
- ・日本の「思いやり」「やさしさ」は十分か →欧米と日本の実体験比較では全く不十分（当事者の声） →障がい者・高齢者への日本人の無関心・手助け不足は問題（街中での車いす利用者への手助け、優先席を譲らない、障がい者の外出が少ない） →パブリックな場の行動に結びついていない →「思いやり」「やさしさ」は上下関係をつくりがち →必要なのは「施し」ではなく、

当たり前に使える「権利」と守られるべき「尊厳」

こうした「尊厳」に関わる根源は「教育」の課題でもある。また、先述の森山氏は、障がい者ワーカー当事者として、「障がい者差別解消法の合理的配慮の義務対象が民間にも拡大されたが、私の周辺の喫茶店や飲食店など玄関に一本の手摺もない。しかし経済的余裕のない中小の事業者などにあまり多くを義務化することも現実的でないとするれば、そこに障がい当事者にとって真に使いやすいものとする工夫やアイデアが必要。それこそがUDの役割と言えるのではないか」と言う。

## 10. 最近の動き

最近、UDをめぐるいくつかの動きに気がついた。ひとつは外資グローバル企業の東京オフィスなどを、ADA法準拠したデザインとしようという動きが出てきた、ご存知のようにADA法（障害を持つアメリカ人法、Americans with Disabilities Act of 1990）は1990年に成立した、障がい者の差別禁止、障がい者が他者とと同じく生活を営む機会を保障する公民権法である。最近ニーズが高まってきたのは、おそらくSDGs/ESGの価値観が米国内のみならず、支社や関連会社を含むグローバル全体に適用する必要性について企業が敏感となり、ESGのS（Social）面での金融市場等の評価に耐えうる状況をつくろうという動きではないかと推測する。

また、最近よく聞かれるようになってきたDE & I(Diversity, Equity & Inclusion/ 多様性・公正性・包摂性)の広がりも見落とすことのできない動きである。筆者参加した2022年4月にWELL認証を主宰するIWBI（国際WELLビルディング機構）による米スコッツデールで開催された会議「WELL Summit 2022」においても、パンデミックが続く中、人種、



図表6 UDナイトトーク

性別、セクシュアリティ、社会経済などの問題が増幅されている現在、DE & I (Diversity, Equity and Inclusion) は、特に公正性 (Equity) を中心とした制度の再構築にとって不可欠であるという考えから、先述の WELL Equity Rating が今秋ローンチされた。これも ESG の S (Social) 面でのニーズの高まりが背景にあると推測される。

## 11. まとめ

UD を取りまく社会の状況は大きく変わってきた。先述のように、SDGs/ESG が世界の価値観を変えていく潮流の中、環境課題 (E) と共に、社会課題 (S) の解決を社会全体が志向することになった。これらのベースとなる価値観「No one left behind」「inclusive」の思想は UD に近い。そして SDGs を考慮したファシリティの究極的な役割とは「環境負荷の最小化」と「ウェルビーイングの最大化」という二つの役割にシンプルに集約される。環境課題 (E/EARTH) と共に、社会課題 (S/PEOPLE) を解決する形でファシリティの計画・運用がなされなければならない。

そして UD は「人のウェルビーイングの最大化」のための有効な方法である。ウェルビーイングは二重構造となっている。つまり「①不快を普通にする (ネガティブを減らす)」、そして「②普通を良好な状態にする (ポジティブを増やす)」の二重構造である。①が達成できないと

②は達成できない。UD が主に担うのは「①不快を普通にする (ネガティブを減らす)」部分である。①には、環境面・人間関係・制度・ルールなどさまざまな環境に紐づく部分が、UD とほぼ重なると考えられるのである。さらに最近よく聞かれる DE & I (Diversity, Equity & Inclusion) の多様性・公正性・包摂性の考え方は、かつて 1980 年代にロナルド・メイスが考えた UD と重なるものである。UD は今こそ、その価値を社会に対して打ち出されるべきタイミングであるとも言える。

これまで本研究部会がテーマとしてきた「働く場での UD」を考えると、働き方改革とコロナ禍によるワークスタイルの変化、ABW に代表されるワークプレイスの大きな変革があった。冒頭に述べたように、こうした変化の中で働き手の目線からワークプレイスの UD を考えたときに、与えられた一律の場ではなく、働き手が働く場を選択する自由があること、その自由を認める寛容性が企業や社会にあることが、究極の UD と言えるのではないかと私たちは考えた。UD のあり方として重視すべきは「選択の自由 (自律性)」と「社会的包摂 (寛容性)」ではないだろうか。UD の現代的な姿として、社会の側と個人の側がよりウェルビーイングの高いワークライフを送ることがするために UD の役割は大きい。「働く」を取り巻く、オフィス、建築、街づくり、情報、エルゴノミクスなどを、これらの視点で改めて見直したい。◀

### 参考

- ・「SDGs で変わるファシリティマネジメント JFMA SDGs タスクフォースレポート 2021」似内・齋藤ほか、JFMA、2021 年
- ・「バリアフリーチェックリスト 米国における建築物のアクセシビリティに関する最低基準」米国建築物および交通機関の障壁に関する改善命令委員会 編 (八藤後猛・曾根原純訳)、1996 年
- ・「土地総合研究 VOL.29 NO.4 特集「ESG と不動産」、土地総合研究所、2022 年
- ・「POSITIVITY (ポジティブな人だけがうまく行く 3 : 1 の法則)」バーバラ・フレドリクソン。2010 年
- ・「尊厳なきバリアフリー「心・やさしさ・思いやり」に異議あり」川内美彦、2021 年
- ・「オフィスステーション主催「バックオフィス部門が始める DX × DEI 1.0」2022 年
- ・「公式ガイド ファシリティマネジメント」松岡利昌・松成和夫他、FM 推進連絡協議会、2018 年
- ・「健康経営とワークプレイス 働く人と経営を元気にする FM」似内・齋藤他、JFMA、2019 年
- ・「第四の経営基盤」似内他、JFMA、2013 年
- ・「成長の限界、人類の選択」ドネラメドゥズ・ヨルゲンランダース、2005 年
- ・「福祉のまちづくりその思想と展開」高橋儀平。彰国社 2019 年
- ・「SDGs から考える FM の未来」JFMA ジャーナル 201 号、2021 年
- ・「JFMA 欧州 3 国 FM 視察調査団報告書 2019」似内他、JFMA、2019 年
- ・経済産業省 健康経営関連ホームページ 健康経営 (METI/ 経済産業省)
- ・国土交通省 バリアフリー関連施策ホームページ <https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/index.html>
- ・一般社団法人グリーンビルディングジャパン (GBJ) ホームページ <https://www.gbj.or.jp/>
- ・IWBI (国際 WELL ビルディング協会) ホームページ <https://www.wellcertified.com/>
- ・バリアフリーカンパニー ホームページ <http://barrier-free-jp.com/>
- ・Wikipedia「ユニバーサルデザイン<ワークプレイスの UD> UDNI、ユニバーサルデザイン - Wikipedia
- ・JFMA ホームページ ユニバーサルデザイン研究部会 <http://www.jfma.or.jp/research/scm10/index.html>