

# 「選択の自由」としてのユニバーサルデザイン (SDGs時代のUDの在り方)

ユニバーサルデザイン研究部会

似内志朗

JFMA理事・フェロー／ファシリティデザインラボ代表／ヴォンエルフSA  
一級建築士、認定ファシリティマネジャー、WELL AP、WELL Faculty

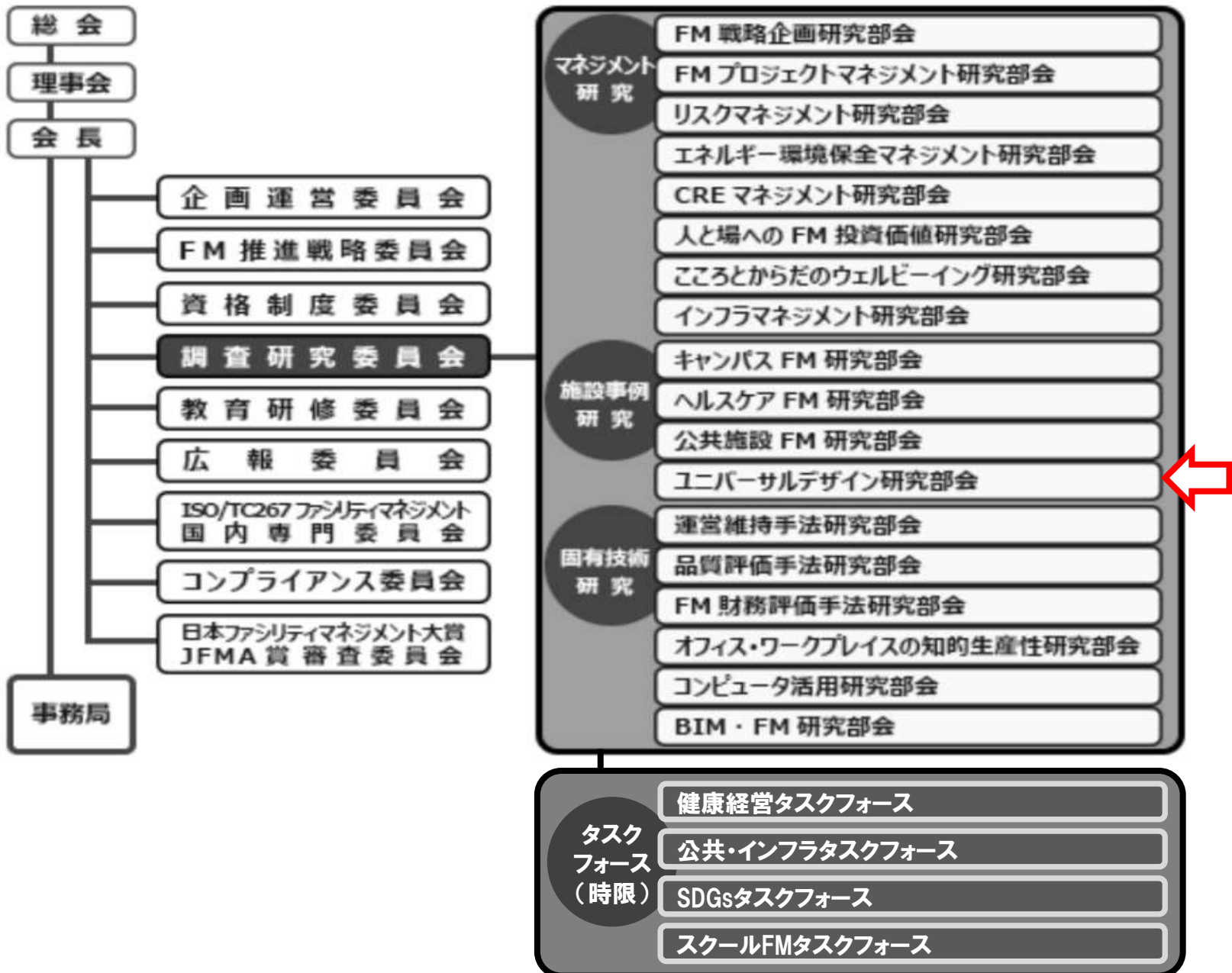


# ユニバーサルデザイン研究部会のご紹介

---

調査研究委員会は、18研究部会と4タスクフォース

# 調査研究委員会のご紹介



- ・調査研究委員会としての活動：委員会、FMフォーラム、秋の夜学校、**JFMAジャーナルR**
- ・部会・タスクフォースごとの活動：定例会、企画セミナー・シンポジウム、調査研究報告書、書籍出版、他団体との共同企画など
- ・現状、各部会活動は**活性化**。
- ・最大限、**部会の自主性尊重**（ボランティア参加。**内発的動機がすべて**）。
- ・委員会としては、**時代のニーズを先取り**し、研究部会・タスクフォースを新設。
- ・研究部会の**タスクフォース化**を進める（ニーズ変化に対応）
- ・委員会の役割：①**時代の方向見極め**、②**部会・TFの活動環境づくり**、③**相談**



# ユニバーサルデザイン研究部会

ミッション 「オフィスのユニバーサルデザイン導入の価値を明らかにし、導入の道具立てをつくる」

● 調査研究報告書：2004「オフィスのユニバーサルデザインに向けて」、2006「オフィスのユニバーサルデザインUD評価」、2008「オフィスのユニバーサルデザイン導入事例」、2009「4「オフィスのUDを語る」、2014「ダイバーシティの時代」

● 活動：FMフォーラム、IFMA ワールドワークプレイス、IAUD国際UD会議、日本建築学会大会、KFMAソウル大学シンポジウム、シンポジウムなど多数参加。メンバー約10名。





# UDとは何か

---

改めて、考えてみよう



2020年、**Wikipedia**の「ユニバーサルデザイン」記述をUDNJメンバーで議論・整理。

- **UDという概念**は、米ノースカロライナ州立大学ユニバーサルデザインセンター Center for Universal Design)の**ロナルドメイス**(Ronald Mace)が1985年に公式に提唱。
- 「年齢や能力、状況などにかかわらず、**デザインの最初から**、できるだけ多くの人が利用可能にすること」が基本コンセプトである。
- デザイン対象を**障害者や高齢者に限定していない**点が「**バリアフリー**」とは異なる。バリアフリーが、さまざまな利用者を考慮せずにつくってしまい、結果として生じた障壁（バリア）を「後から除去する」という不合理を、「**最初から誰にとっても使いやすいデザインで**」**解消**するというロナルドメイスの考えが反映されたものである。
- **欧米**では、バリアフリーがかなり進んだ後にUDの考え方が提唱されたため、その違いは理解されやすかった。しかしながら、**日本**においては「バリアフリー」が不十分なうちに「ユニバーサルデザイン」の考えが紹介されたため、**両者はしばしば混同**されており、ロナルド・メイスの考え方が、必ずしも正しく理解されているとは言えない点もある。
- 同様の概念として、ヨーロッパには**Design for All**という概念があり、英国からは、**Inclusive Design**も提唱された。現在、提唱されているSDGsの "**No one will be left behind**" (**誰も取り残さない**) も、考え方としては近い概念といえる。

→UDとは、様々な人の様々な使われ方を想像し、最初からよく考えて設計・デザインしておくこと。



# ユニバーサルデザイン7原則

出典 : Wikipedia

ノースカロライナ州立大学ユニバーサルデザインセンター ロナルドメイス氏による7原則。



- **どんな人でも公平に使えること。**  
(**Equitable use** / 公平な利用) ≡誰でもOK！
- **使う上での柔軟性があること。**  
(**Flexibility in use** / 利用における柔軟性) ≡どうやってもOK！
- **使い方が簡単で自明であること。**  
(**Simple and intuitive** / 単純で直感的な利用) ≡考えなくてもOK！
- **必要な情報がすぐに分かること。**  
(**Perceptible information** / 認知できる情報) ≡パッと見でOK！
- **簡単なミスが危険につながらないこと。**  
(**Tolerance for error** / うっかりミスの許容) ≡間違ってもOK！
- **身体への過度な負担を必要としないこと。**  
(**Low physical effort** / 少ない身体的な努力) ≡頑張らなくてもOK！
- **利用のための十分な大きさと空間が確保されていること。**  
(**Size and space for approach and use** / 接近や利用のサイズと空間)  
≡狭さを気にしなくてもOK！

→UDは人を**モノグサ**にする？ →いえ、UDはモノの側の**敷居を低くする**だけ。あとは使う人次第。

- 1) ESG/SDGsの価値観において  
UDはどのような意味と役割を持つのか**
- 2) 「働く」に関する変化

# 1) ESG/SDGsの価値観におけるUDの意味と役割

UDは「人のウェルビーイングの最大化」の有効な手法



人のウェルビーイングはどのように達成されるのか



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



「不快を普通にする（マイナスの解消）」は、UDと重なる



ウェルビーイングは人の目的であると同時に、  
経済（富）にも大いに結びつく



健康経営やWELL認証が注目を浴びる理由も同じ

# ファシリティのEとSをシンプルに考える

環境負荷の最小化 + ウェルビーイングの最大化

エネルギー、資源、生物多様性..

健康・安全・快適、生産性、格差、寛容、社会的包摂..

自然



ファシリティ = 都市・建築・ワークプレイス

- ハード(built environment)
- ソフト(place making)



人



earth

環境負荷 min



環境 E

環境課題の解決へ



people

ウェルビーイング max

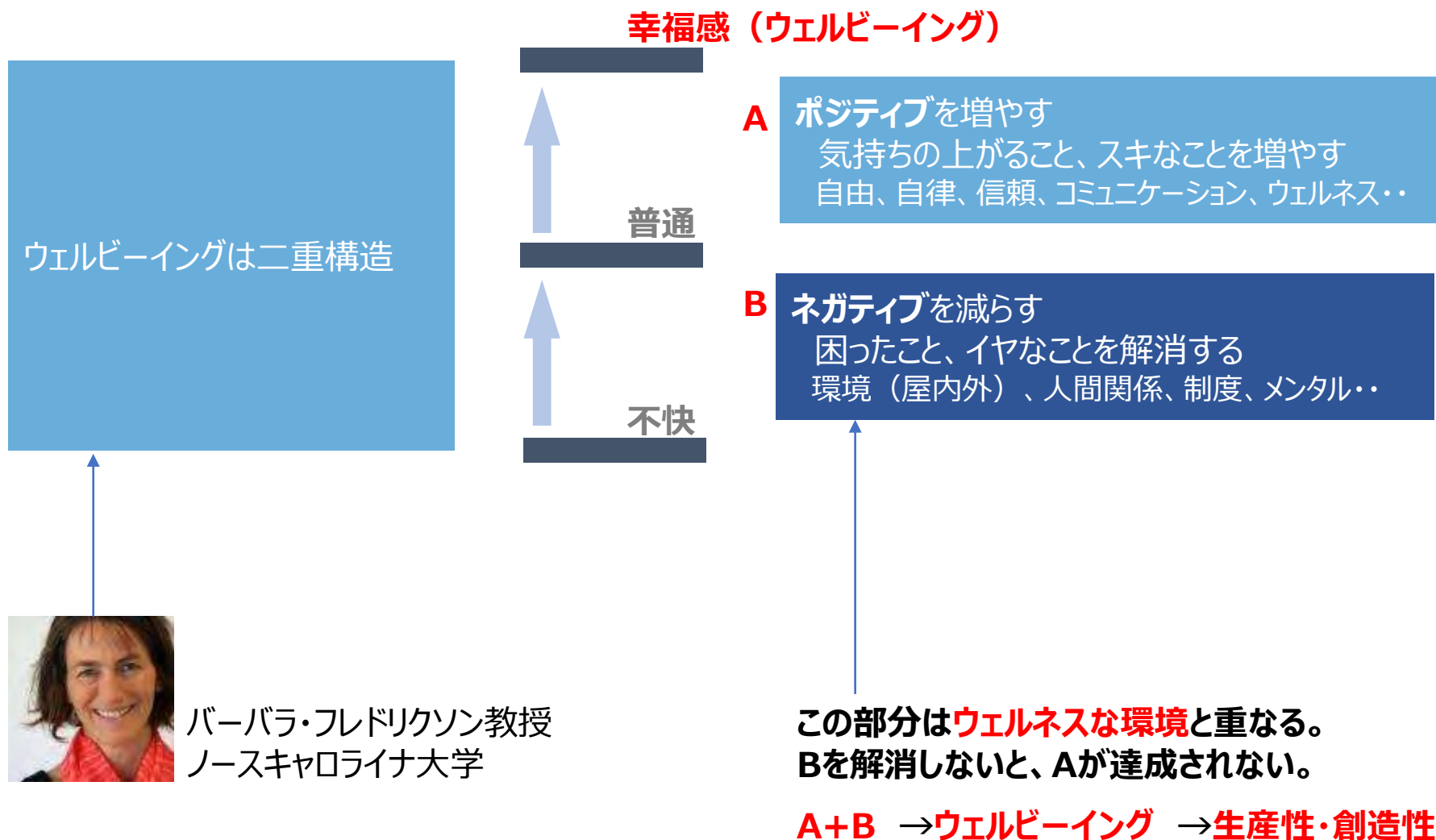


社会 S

社会課題の解決へ

# ウェルビーイング（幸福感）は二重構造

ウェルビーイングとウェルネスは似たような概念だが、健康な状態（ウェルネス）が、身体・精神・社会的に良好で幸福な状態（ウェルビーイング）を支えるという意味合いで使う。



# 具体的な対応イメージ

生産性・創造性  
エンゲージメント



**A** ポジティブを増やす  
気持ちの上がること、スキなこと

コミュニケーション

信頼感

共感・感動

自由・自律

**B** ネガティブを減らす  
困ったこと、イヤなことを解消

快適性

ストレス  
リラックス

健康な環境

自然環境

安全性  
安心感

食・運動

ユーザビリティ

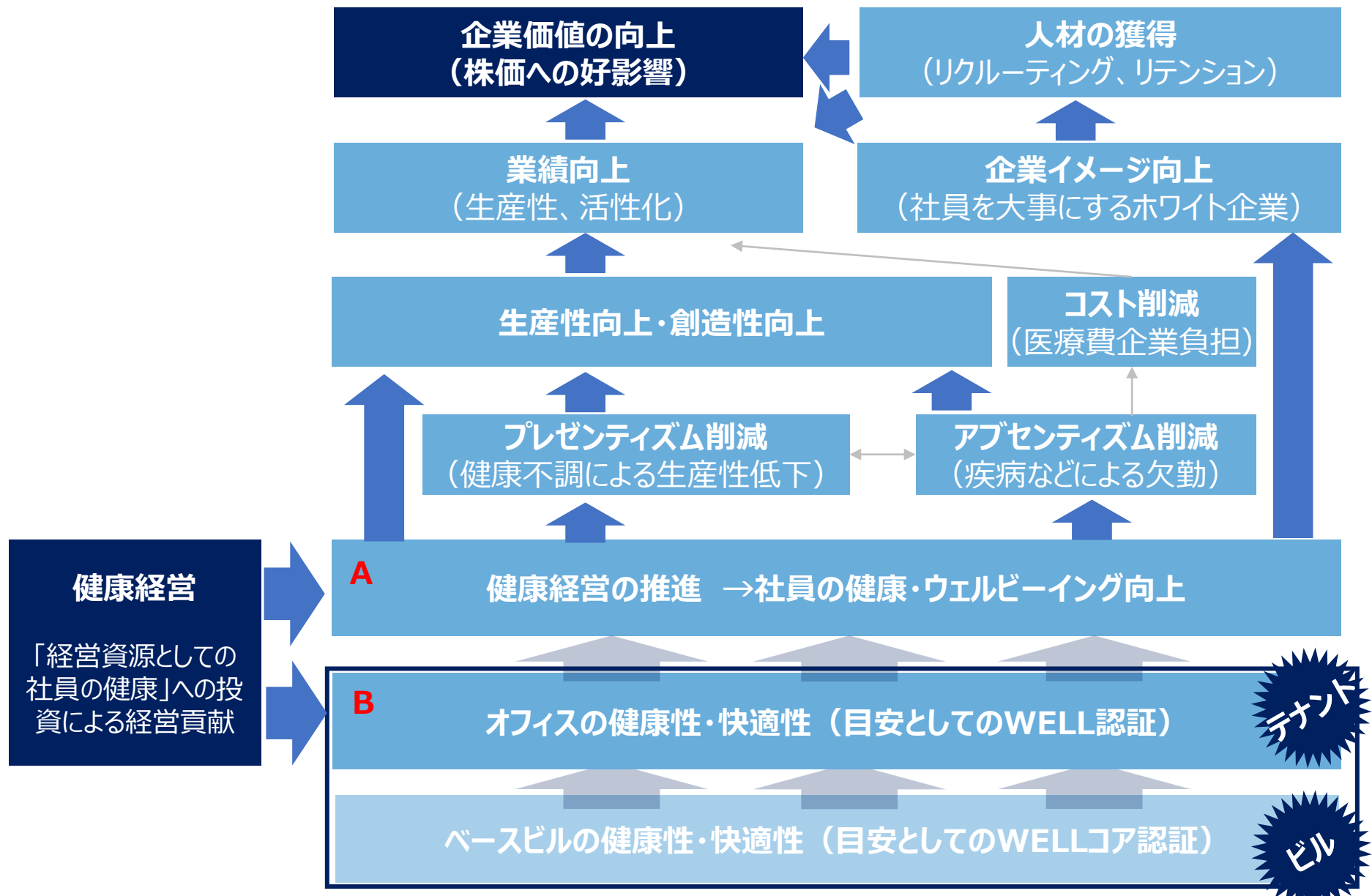
アクセシビリティ

ハード面の考慮（建築・設備・・・）  
ソフト面の考慮（人的対応・ルール・・・）  
≡UD

- ユニバーサルデザインへ近づける
- ①UDレビュー（建築、サイン等改善）
  - ②総合的対応（障害者差別解消法）
  - ③WELL評価の参照・活用

# 健康経営のメリット

健康経営は「経営資源としての社員の健康」への投資による**経営貢献**



# なぜ、ウェルビーイング（幸福感）が大事か

幸福＝経営

工業社会（20世紀型）

カネ  
(資金)

モノ  
(アセット)

ヒト  
(労働力)



知識社会（21世紀型）

ヒト  
(知恵)

情報  
(ICT)

カネ  
(資金)

モノ  
(アセット)

自動  
(労働力)

+ウェルビーイング

社員が心置きなく、仕事に夢中になれる環境  
自分や家族を犠牲にせず働ける仕事環境

余っている

生産性  
創造性

「幸福度の高い社員の生産性は1.3倍、創造性は3倍、エンゲージメント、モチベーションも向上する」  
慶應義塾大学 前野隆司教授



富

GAFAsの富の源泉は、人のアイデア。  
企業間競争、都市間競争の本質は、  
ナレッジワーカーの争奪戦と幸福度向上。



# 投資対効果 : CBRE LAオフィス WELL認証

出典 : CBRE

- CBREロサンゼルス・オフィスで、WELL認証取得のために従業員1人当たり約3,600米ドルの投資。従業員1人当たりのリターンは、1年目で3,000米ドル、2年目5,000米ドル、3年目6,000米ドル、移転後3年間合計14,000米ドルと試算。(WELL BUILDING STANDARD (Delos Living\_WELL™ Office ROI) )

→投資対効果は約3.6倍 (3年で)



## WELL™ オフィスROIモデル



- 1) ESG/SDGsの価値観において  
UDはどのような意味と役割を持つのか
- 2) 「働く」に関する変化

## 2) 「働く」に関する変化

**働き方改革、コロナ禍を契機に働き方は大きく変わった。**



**「いつでも、どこでも」の働き方が可能となった。**



**障害を持つ人も、健常者も「選択の自由」を知った。**



**UDの目的だった「インクルーシブなワーク環境」が実現。**



**「選択の自由」を提供できる企業は、人材獲得競争で有利。**



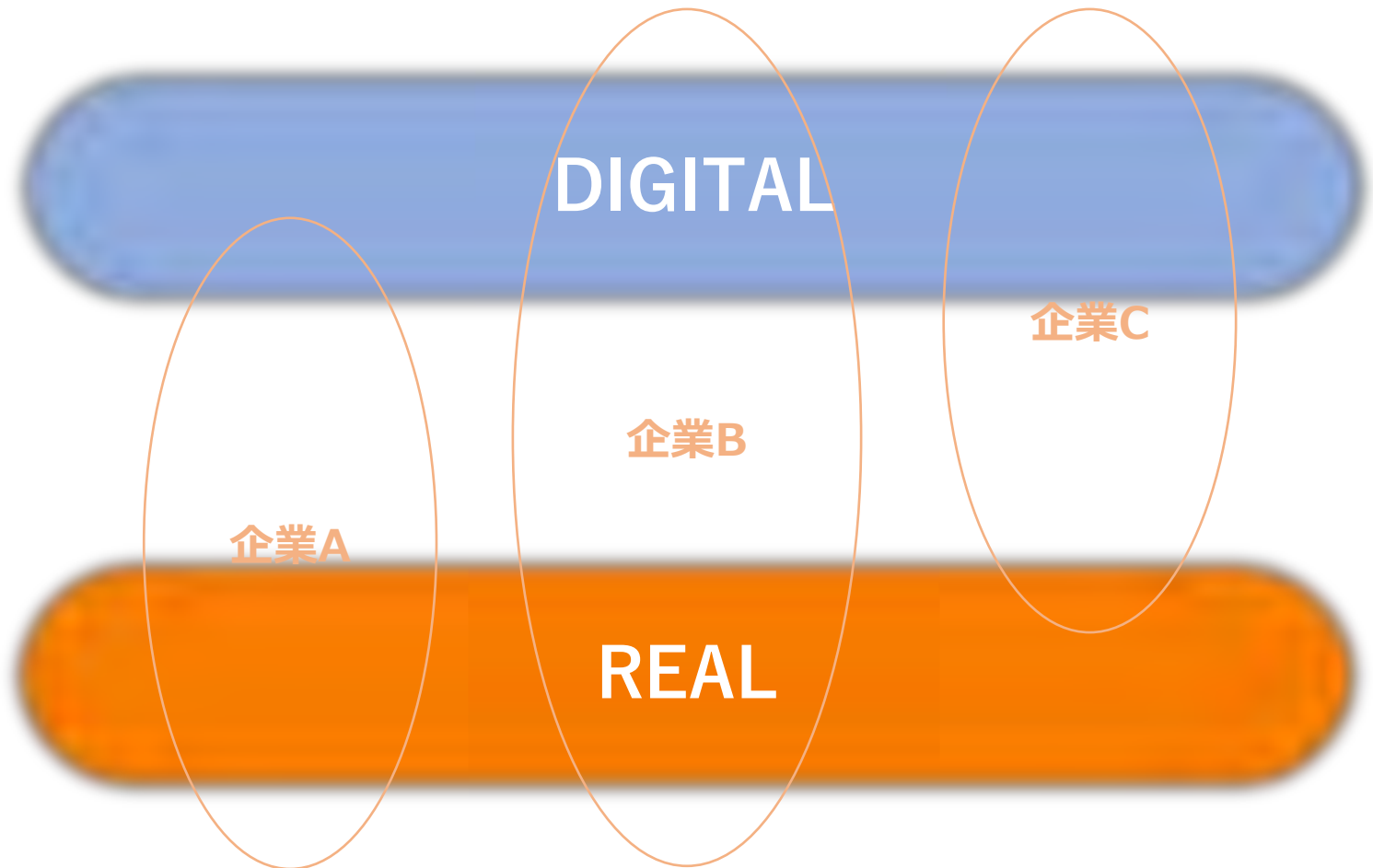
**新しいUDは、「働き手の選択の自由」+「社会の包摂性」。**



**より豊かで、ストレスの少ない働き方が可能となった。**

# ふたつのワークプラットフォーム

コロナ禍で、「働く場」としてのリアルとデジタルの比重が拮抗してきた。  
2つの「働く場」のプラットフォームと捉えるとわかりやすい。  
企業によって、リアル（場）とデジタル（場）の比重は異なる。



# 人材獲得競争がキーワード

富の源泉は「人の知恵」の時代



人材獲得競争が企業の命運を決する



これからの人材 = ミレニアル世代・Z世代



この世代に響くものはなにか？

働く環境

(ブラックではない、働き方・働く場の選択肢、なるべくフラット、なるべく多様)

・

働く意義

(企業の社会貢献 = 環境課題、社会課題の解決)

(金銭報酬 = 自分の価値が認められる)

・

自分の成長

(仕事実現の機会、教育の機会、よい同僚・仲間、意見を言える環境)

# 働き方改革の本丸は「人材獲得競争」

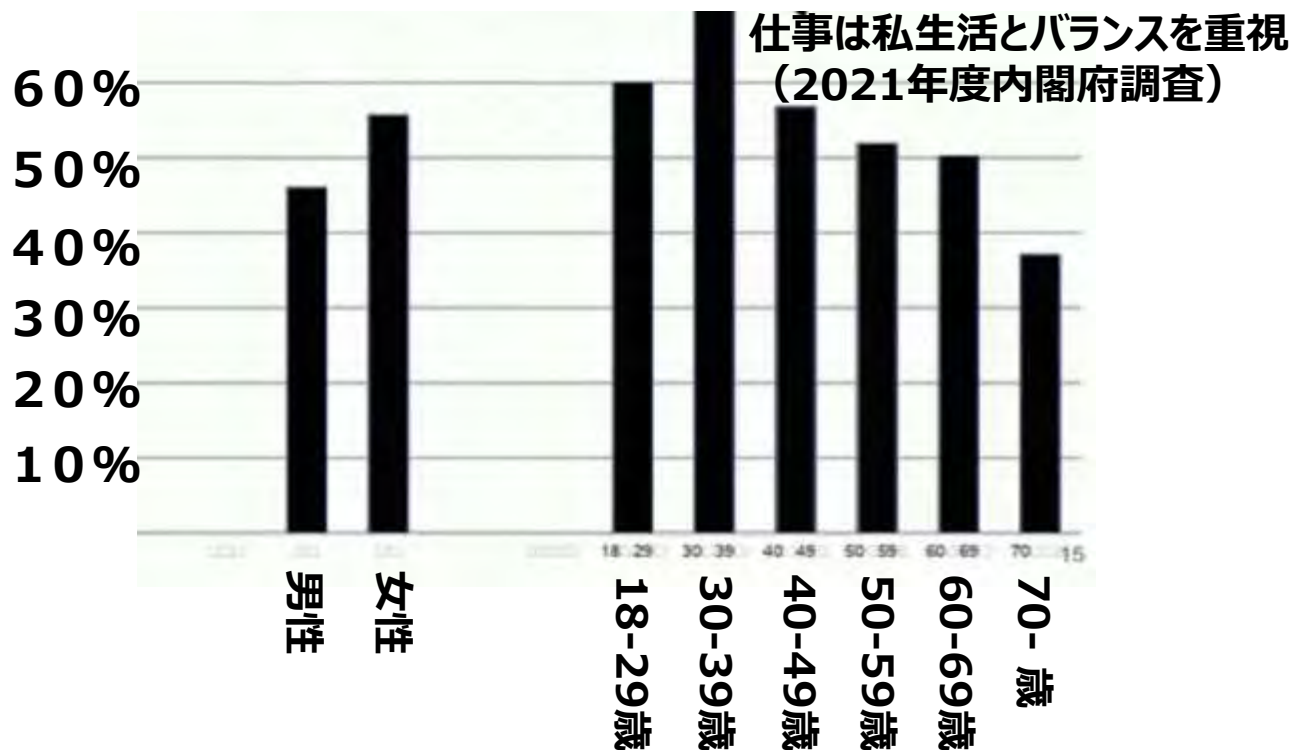
出典：オフィスステーション主催  
「バックオフィス部門が始めるDX×DEI 1.0」



「日本の企業でも、この兆候を見逃すと良い人材が採用できなくなる」  
(人事院人事官、元日本マイクロソフト役員)

## Z世代の職業選択で重視

- ・ホワイト企業  
(私生活とバランス)
- ・環境・社会課題へのスタンス
- ・職業を通じた自己実現



「環境・社会課題の解決を仕事にしていると、良い人材が自然と集まってくる実感」  
(サステナビリティ・コンサルティング企業代表)

「コロナ禍で在宅勤務になり、環境の良い鎌倉に引っ越した。オフィスに毎日通勤が義務化されたら、在宅の選択肢のある企業に転職すると思う」(30歳代夫妻)



# 尊厳の視点

最も大事なものは「尊厳」ではないか

# UDナイトトーク 2010(6回), 2021(11回),2011(12回予定)



## UDナイトトーク @ZOOM

- 9月23日(水) 21:00~22:30  
トーク「馬鹿言こくんとねえ、また始まごえ、ねえ。with 成田一郎 (JFMA)
- 10月21日(水) 21:00~22:30  
鼎談(対話形式)「どうしたら、人でも増やせるのだろうか・・・?」with 坂本崇博(以三)、木原隆明(専門学校非常勤講師)、仲田裕紀子(JFMA UD研究部会)
- 11月25日(水) 21:00~22:30  
トーク「解ける未来は過去をも変える」with 古阪幸代(WFM)
- 12月16日(水) 21:00~22:30  
鼎談「リモ トークを体験しく」with 岸本正郎(建築家)、松崎駿(一級建築士)、児玉達朗(JFMA UD研究部会)
- 1月20日(水) 21:00~22:30  
トーク「今じゃ、笑える話」with 星川安之(共用品推進機構)
- 2月17日(水) 21:00~22:30  
鼎談「コロナ禍に生きる次世代と考えるUD」with 波多野弘和(一級建築士)、石川由佳子(義肢装具士)、塩川完包(JFMA UD研究部会)

JFMAユニバーサルデザイン研究部会  
生活環境・企画設計工房 共催

## 左半身不随で一級建築士の森山政与志による連続夜話



コーディネーター  
森山政与志(70歳)  
左半身不随の一級建築士  
不自由な肉体的感受と精神を宿り続ける

## UDナイトトーク@ZOOM

森山政与志が友人達と語る11の夜話 2021

- 第1話 5月6日(木) 21:00~22:30  
「障がい」も一つの個性として生きて来た  
森山政与志 / 坂本崇博・黒須美枝・似内志朗
- 第2話 6月9日(水) 21:00~22:30  
尊敬なきバリアフリー  
川内美彦 / 仲田裕紀子、似内志朗
- 第3話 7月7日(水) 21:00~22:30  
私がやりたいこと  
中澤信 / 児玉達朗、似内志朗
- 第4話 8月12日(木) 21:00~22:30  
音のない世界と音のある世界をつなぐ  
松森果林 / 足立研、今原佳祐
- 第5話 9月8日(水) 21:00~22:30  
JFMAのUDの葛藤と未来  
似内志朗 & JFMAUD研究部会  
/ 黒木正郎、波多野弘和
- 第6話 10月6日(水) 21:00~22:30  
形にする前の大事なこと  
成田一郎 / 古阪幸代、児玉達朗
- 第7話 11月10日(水) 21:00~22:30  
共生社会における「モノ」と「コト」  
星川安之 / 塩川完包、塩川大
- 第8話 12月8日(水) 21:00~22:30  
女性が社会で働くということ  
古阪幸代 / 中島美美、仲田裕紀子
- 第9話 1月5日(水) 21:00~22:30  
働き方改革というテーマにとって、  
コロナ禍とは何だったのか?  
坂本崇博 / 坂本木、山本英史
- 第10話 2月9日(水) 21:00~22:30  
「建築」はどこへ向かうのか  
黒木正郎 / 似内志朗、松崎駿
- 第11話 3月9日(水) 21:00~22:30  
デザインとは何か  
田中一雄 / 黒木正郎、似内志朗

JFMAユニバーサルデザイン研究部会  
生活環境・企画設計工房 共催

## マイストーリー 多様性と個性、相反する葛藤の中で 十一話



# UDの目的とは何か

## ● 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（忘れがちだが最も重要なこと）

## ● 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 < 社会モデル）

→UDは、モノの側の敷居を低くする

→なるべく多くの人が使えるようにする = 排除する人をなるべく少なくする（inclusive）

# UD・BFは「思いやり」「やさしさ」か

## ●UD・BFにはなぜ、「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）

## ●日本では「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（障がい者の声）
- 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）
- 日本の「思いやり」「やさしさ」 << 欧米の「パブリックマインド」
- パブリックな場所での行動にむずびつくか否か。文化的要素

## ●「思いやり」「やさしさ」は悪いのか

- 必要だが、UDの不十分さ（ハードの問題）の免除ではない。プラスアルファ
- 「思いやり」「やさしさ」は施し。人に上下（差別）をつくり、尊厳を傷つける
- ほしいのは「施し」ではなく、当たり前に見える「権利」と守られるべき「尊厳」



まとめ

---

SGDs時代のユニバーサルデザイン

# まとめ SGD時代のユニバーサルデザイン

## 2つの切り口でUDを見直そう

- ① ESG/SDGsの価値観での位置づけ（意味・役割）
- ② 「働く」に関する変化

### ① ESG/SDGsの時代にファシリティに求められること

- ・E/環境負荷の最小化（for earth）
- ・S/ウェルビーイングの最大化（for people）

UDは「ウェルビーイングの最大化」の有効な手法。

ウェルビーイングは人生の目的（幸福）と経済（富）をもたらす

### ② コロナ禍を契機に、「いつでも、どこでも」の働き方が可能になった

- ・UDの目的だった「インクルーシブなワーク環境」が実現。
- ・より豊かで、ストレスの少ない働き方が可能となった。

### ● SGD時代のユニバーサルデザイン

- ・「働き手の選択の自由」+「社会の包摂性」
- ・そして・・・「尊厳」

# ユニバーサルデザイン研究会にご関心のある方は連絡ください。



高原 良

(株) TATAMI

塩川 完也

(株) 大手町ファーストスクエア

中島 秀美

(有) ワークショップマナ

仲田 裕紀子

コンセプトライン (副部会長)

森山 政与志

生活環境・企画設計工房

児玉 達朗

大熊町 (副部会長)

似内 志朗

ファシリティデザインラボ (部会長)

[shiro.Nitanai@gmail.com](mailto:shiro.Nitanai@gmail.com)

波多野 弘和

日本郵政 (株)

野瀬 かおり

ファシリティマネジメント総合研究所

成田 一郎

JFMA専務理事

ご聴講、ありがとうございました

ユニバーサルデザイン研究部会 似内志朗

お問い合わせは下記へ  
[shiro.nitanai@gmail.com](mailto:shiro.nitanai@gmail.com)