

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

部会長 似内 志朗
 にたないしろう

ファシリティデザインラボ代表
 筑波大学客員教授
 認定ファシリティマネジャー



コロナ禍

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。コロナ禍を契機とする働き方の根本的な見直しは UD のステージを引き上げた。一斉に通勤する、出社するといったことの意味が根本的に再考されている。恐らくこの先、広義の ABW (Activity-based Working、オフィス内での狭義の ABW に加え在宅勤務・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、サードプレイスなど「いつでも、どこでも、だれでも」の働き方が可能となる。より多くの人々の可能性を広げることにつながるだろう。

SDGs/ESG

また、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 と近い。そして SDGs/ESG 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集約される。環境課題 (E/for EARTH) とともに、社会課題 (S/for 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。ポジティブ心理学バーバラ・フレクディクソン教授によれば、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あるが、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 UD と重なるものである。

選択の自由と社会的包摂

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。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目的のために UD の役割は大きい。ユニバーサルデザイン研究部会では、「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、これらの視点から改めて見直したいと考えている。

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。その思想の芯を基盤にしつつも、コロナ禍と SDGs/ESG による社会の変化を受け止め、UD はその価値を今こそ社会に対し打ち出されるべきタイミングでないかと考えている。◀