

ユニバーサルデザインとは何か

当調査研究部会では、2012年より主にワークプレイスのユニバーサルデザインについて調査研究を行い、5冊の報告書を発刊してきました。その範囲はUD、ダイバーシティ&インクルージョン、健康経営、ESG/SDGsなど多岐にわたりますが、このセミナーでは、UDの基本的な考え方や、当部会での実践を紹介するとともに、「UDとは何か」について皆様とともに考え、これからの時代におけるUDについて概観したいと思います。1980年代にロンメイスが提唱したUDですが、これからのSDGs時代における価値を再確認し、新しい展開の可能性についてお話したいと思います。

調査研究委員会ユニバーサルデザイン研究部会

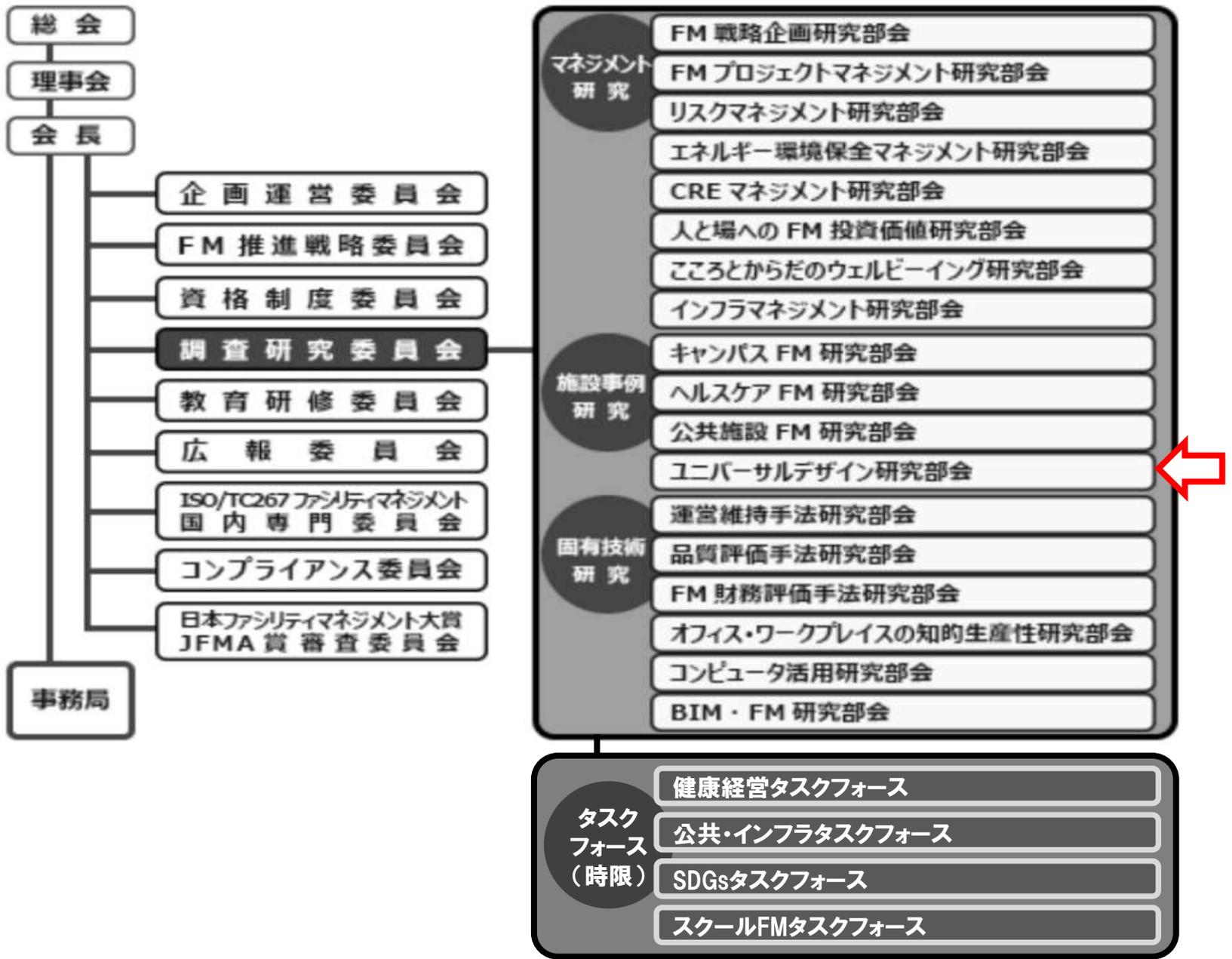
似内志朗



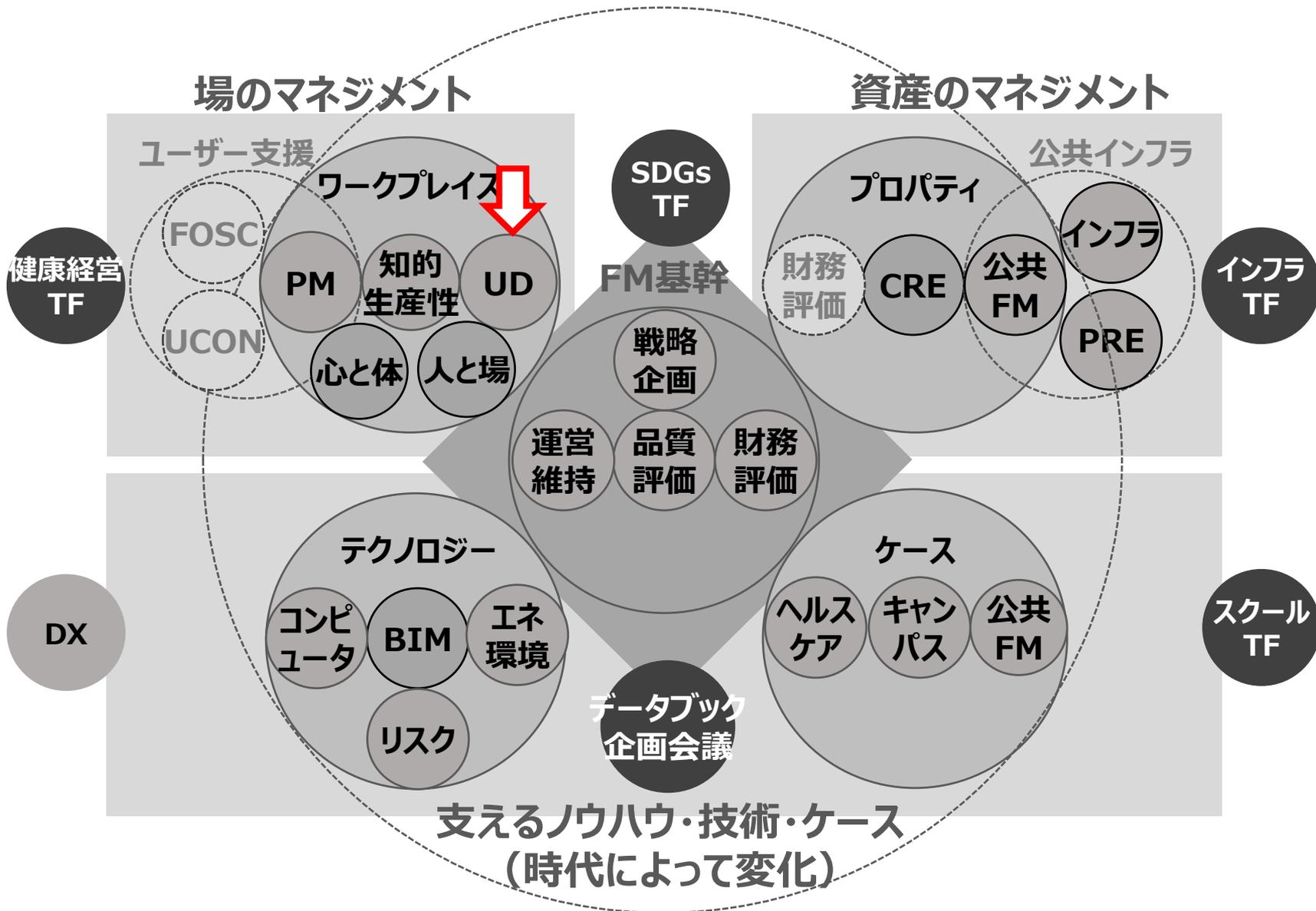
ユニバーサルデザイン研究部会のご紹介

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 曼荼羅



- ・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。



研究成果 (発表資料一覧)

各項目の資料は、右側のアイコンをクリックしていただければ、ダウンロードできます。

01_ I FMA ワールドワークプレイス

01	2003.03 ワールドワークプレイス2003横浜 (プレゼン)	391KB
02	2003.03 ワールドワークプレイス2003横浜 (論文英文)	656KB
03	2003.03 ワールドワークプレイス2003横浜 (論文日本語)	778KB
04	2003.06 ワールドワークプレイス2003プラハ (論文英文)	167KB
05	2003.11 ワールドワークプレイス2003ダラス (プレゼン)	1,998KB
06	2003.11 ワールドワークプレイス2003ダラス (漫画英文)	661KB
07	2003.11 ワールドワークプレイス2003ダラス (論文英文)	340KB
08	2004.02 ワールドワークプレイス2004ソルトレイク (概観英文)	21KB
09	2005.10 ワールドワークプレイス2005フィラデルフィア (論文英文)	337KB

02_ J FMA FM国際大会・JFMAフォーラム

01	2003.11 FM国際大会 (プレゼン)	870KB
02	2003.11 FM国際大会 (論文)	98KB
03	2004.11 FM国際大会「オフィスのユニバーサルデザインに向けて」(プレゼン)	709KB
04	2004.11 FM国際大会「オフィスのユニバーサルデザインに向けて」(概観)	247KB
05	2004.11 FM国際大会「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法」(プレゼン)	596KB
06	2004.11 FM国際大会「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法」(記事)	551KB
07	2004.11 FM国際大会「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法」(概観)	104KB
08	2007.03 JFMAフォーラム 2007 「ユニバーサルデザイン評価手法(CASUDA)」(プレゼン)	684KB
09	2008.02 JFMAフォーラム 2008 「ユニバーサルデザイン~ある企業の導入事例」(プレゼン)	965KB
10	2009.02 JFMAフォーラム 2009 「ユニバーサルデザイン・レビュー~設計がUXにUDを織り込む」(プレゼン)	1,094KB
11	2009.02 JFMAフォーラム 2009 (サマリー)	352KB
12	2010.02 JFMAフォーラム 2010 (サマリー)	440KB
13	2010.02 JFMAフォーラム 2010 (プレゼン)	520KB
14	2011.02 JFMAフォーラム 2011 (サマリー)	25KB
15	2011.02 JFMAフォーラム 2011 (プレゼン)	1,904KB
16	2012.02 JFMAフォーラム 2012 (プレゼン)	709KB
17	2013.03 JFMAフォーラム 2013 (プレゼン)	5,757KB
18	2014.02 JFMAフォーラム 2014 (プレゼン)	1,985KB
19	2015.02 JFMAフォーラム 2015 (プレゼン)	1,994KB
20	2015.02 JFMAフォーラム 2015 (資料本編)	964KB
21	2015.02 JFMAフォーラム 2015 (資料事例)	1,156KB

04_ I AUD 国際ユニバーサルデザイン会議

01	2002.12 国際ユニバーサルデザイン横浜会議(プレゼン)	2,631KB
02	2002.12 国際ユニバーサルデザイン横浜会議(論文英文)	231KB
03	2004.10 国際ユニバーサルデザインブラジル会議(プレゼン)	1,289KB
04	2005.06 国際ユニバーサルデザイン京都会議「CASUDA」(プレゼン英文)	249KB
05	2005.06 国際ユニバーサルデザイン京都会議「CASUDA」(論文)	48KB
06	2006.10 国際ユニバーサルデザイン会議 2006	1,251KB

05_ A I J 日本建築学会大会

01	2003.09 日本建築学会大会 「日本企業・団体のWFPにおけるUD導入の実績調査」(概観)	62KB
02	2006.10 「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法 その1」(概観)	27KB
03	2006.10 「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法 その2」(概観)	24KB
04	2006.10 「オフィスのユニバーサルデザイン評価手法 その3」(概観)	25KB
05	2009.09 日本建築学会大会 「ユニバーサルデザインを導入した新クリニックの概観」(概観)	72KB
06	2009.09 日本建築学会大会 「長寿高齢者向けに向けた継続的改善の取組」(概観)	118KB
07	2009.09 日本建築学会大会 「長寿高齢者のPMとその成果」(概観)	79KB

06_ 国際会議

01	2004.05 ICB論文(日本ユニバーサルデザイン学会発表)	548KB
02	2004.12 KFMA ソウル大学シンポジウム(プレゼン)	952KB
03	2004.12 KFMA ソウル大学シンポジウム(概観英文)	512KB

07_ J FMA 「カレント」記事

01	2003.09 カレント「居酒屋とインターネットによるワークスタイル」	1,099KB
02	2006.06 カレント記事「CASUDA」	99KB
03	2006.06 カレント記事「オフィスマネジメントの守り(UD)と攻め」	930KB
04	2009.01 カレント記事 「ユニバーサルデザイン研究部会の活動(その1)」	373KB
05	2009.02 カレント記事 「ユニバーサルデザイン研究部会の活動(その2)」	343KB
06	2009.03 カレント記事 「ユニバーサルデザイン研究部会の活動(その3)」	349KB
07	2009.03 カレント記事 「ユニバーサルデザイン研究部会の活動(その3)」	348KB
08	2010.05 カレント記事 「FMにおけるユニバーサルデザインの価値~最新のJFMA会から」	345KB

08_ 季刊誌「ユニバーサルデザイン」記事

01	2004.02 季刊誌ユニバーサルデザイン記事「FMから考えるUD」	3,700KB
02	2005.02 季刊誌ユニバーサルデザイン記事「シンポジウム」	330KB
03	2005.02 季刊誌ユニバーサルデザイン記事「書籍:オフィスのUDに向けて」	321KB
04	2005.06 季刊誌ユニバーサルデザイン記事「ユニバーサルデザイン・レビュー」	352KB
05	2007.09 季刊誌ユニバーサルデザイン24号「オフィスのユニバーサルデザイン」	2,294KB
06	2008.12 季刊誌ユニバーサルデザイン28号「JFMAUDセミナー」	296KB
07	2009.10 季刊誌ユニバーサルデザイン31号特集「ユーテコレビュー」	238KB

09_ 記事 (専門誌)

01	2004.10 企画書「UDレビュー」	126KB
02	2005.11 専門誌「Ud&Eco13号」記事「ワークプレイスのUD&Ecoレビュー」	124KB
03	2006.01 雑誌「公共建築1575(2006.1)」記事「ワークプレイスのユニバーサルデザイン」	49KB
04	2007.03 東京建築士会誌「建築東洋」記事「ユニバーサルデザインの事例」	299KB
05	2007.04 オフィスマーケット「ユニバーサルデザインの科学」記事(第1回目)	1,610KB
06	2007.06 オフィスマーケット「ユニバーサルデザインの科学」記事(第2回目)	1,252KB
07	2008.12 近代家賃「JFMAユニバーサルデザイン研究部会 遠東セミナー」	351KB
08	2012.09 近代家賃 623号「UDの視点から考えるオフィス環境の行方」	264KB
09	2013.1 BELCA NEWS 142号「ワークプレイスのユニバーサルデザイン」	590KB

10_ 講演

01	2003.02 WFM「ワークプレイスのユニバーサルデザイン」(プレゼン)	363KB
02	2003.11 アダプティブエシ「イノベーションのプレゼン@BOSTON」	214KB
03	2004.02 イータープロフェッショナルセミナー「オフィスのユニバーサルデザイン」(プレゼン)	513KB
04	2004.05 北海道UD協議「ユーザーのためのグッドデザイン」(プレゼン)	400KB
05	2004.12 KAST 教育講演(概観)	605KB
06	2004.12 KAST 教育講演録(プレゼン)	5,234KB
07	2005.02 JFMA フィークリー「UD研究部会」	2,309KB
08	2005.03 MIT 講演会「ユーザーのためのグッドデザイン」(プレゼン)	2,458KB
09	2005.08 UD 研究部会「価値モデル(初回)」	84KB
10	2005.08 UD 研究部会「企業価値から考えるPM(初回)」	394KB
11	2006.03 三事実行会議「ユニバーサルデザイン」(プレゼン/中止)	7,407KB
12	2006.05 松本UD協議「ユニバーサルデザインとダイバーシティ」(プレゼン)	970KB
13	2006.06 建築東洋工務協会議「ワークプレイスのユニバーサルデザイン」	6,696KB
14	2006.09 JFMA フィークリーセミナー「オフィスのバース性能としてのUD」(プレゼン)	6,796KB
15	2006.10 東洋大学作風大学講義「住空間のユニバーサルデザイン」(プレゼン)	8,202KB
16	2008.06 JFMA-WS「オフィスへのUD導入事例」	659KB
17	2011.08.01 NEO公開研究会記念シンポジウム「働く楽しさとは何か」(プレゼン)	659KB
18	2012.04.25 UD 研究部会「自然光の利便性化に対応した照明システムのオフィス導入事例」	1,931KB
19	2012.10.31 UD 研究部会「私の身体能力の実感と、幸いにも一人で後援・統括が出来た13年間を振り返る」(稿) / (J)アブリーカンパニー(代表取締役 中野 匠)	(1) 360KB (2) 218KB
20	2012.11.27 UD 研究部会「最近のUDへの取り組み質疑・・・」 森山 尚と志	1,160KB
21	2014.11.12 社会行動科学学会「00のためのUD」 橋本 志朗	4,052KB
22	2014.11.19 自立障害児者ワーキング会第15年 森山 尚と志	2,320KB

11_セミナー(UD研究会主催)

11_01 企業経営と福祉の工コ-「サグ」

01	工コ-「サグ」をめぐる企業動向 (2008.9.6 第1回週末セミナー)	中沢信 (「サグ」の「コ」社長/立教大学講師)	322KB PDF	
02	工コ-「サグ」の「サ」 (2008.9.6第1回週末セミナー)	大倉清教 (「サグ」の「サ」代表)	153KB PDF	
03	「不動産証券化投資」から見る工コ-「サグ」の位置付けと価値 (2008.9.6第1回週末セミナー)	小町利夫 (企業年金連合会年金運用部不動産担当部長)	125KB PDF	
04	企業経営と福祉の工コ-「サグ」 (「サグ」の「サ」)	(2008.9.6第1回週末セミナー)	中沢信・大倉清教・小町利夫/進行 似内志朗	182KB PDF

11_02 工コ-「サグ」から考える福祉「サグ」

01	「ワークライフ」による工コ-「サグ」の取り組み (2008.10.4 第2回週末セミナー)	間瀬樹希 (ワークライフの「サグ」の「サ」部長)	2,044KB PDF	
02	「サグ」における工コ-「サグ」の取組 (2008.10.4第2回週末セミナー)	竹細草浩 (「サグ」経営戦略部執行役員)	1,145KB PDF	
03	「サグ」の工コ-「サグ」の「サ」と事例 (2008.10.4第2回週末セミナー)	加藤雅士 (「サグ」本部商品開発統括部長)	454KB PDF	
04	「サグ」の「サ」における工コ-「サグ」 (2008.10.4第2回週末セミナー)	鈴峰隆 (「サグ」本部執行役員「サグ」の「サ」部長)	373KB PDF	
05	工コ-「サグ」で考える福祉「サグ」 (「サグ」の「サ」)	(2008.10.4第2回週末セミナー)	間瀬樹希・竹細草浩・加藤雅士・鈴峰隆/進行 似内志朗	384KB PDF
06	工コ-「サグ」の視点から見た福祉「サグ」 (2008.9.10 JFMAの「サグ」)	熊井康志・浅田晴之 (「サグ」製作所オフィス研究所)	472KB PDF	

11_03 工コ-「サグ」の計画手法

01	工コ-「サグ」の「サ」と要求条件設定方法について (2008.11.15 第3回週末セミナー)	成田一郎 (大成建設FM推進部 室長)	410KB PDF	
02	工コ-「サグ」の「サ」 (2008.11.15第3回週末セミナー)	森山政与志 (日本郵政東日本「サグ」外室「サグ」)	545KB PDF	
03	CASUDA / 福祉の工コ-「サグ」の評価方法 (2008.11.15第3回週末セミナー)	沢田英一 (清水建設技術研究所主任研究員/工学博士)	88KB PDF	
04	福祉の「サグ」の「サ」に於いた既存福祉の整備 (2008.11.15第3回週末セミナー)	児玉達明 (東京電力「サグ」/工学院大学博士課程)	56KB PDF	
05	工コ-「サグ」の計画手法 (「サグ」の「サ」)	(2008.11.15第3回週末セミナー)	森山政与志・沢田英一・児玉達明/進行 成田一郎	229KB PDF
06	災害時のための「サグ」の工コ-「サグ」 (JFMAの「サグ」)	(2008.11.12)	佐野友紀 (早稲田大学准教授/工学博士)	505KB PDF

11_04 工コ-「サグ」の「サ」の事例

01	福祉空間の工コ-「サグ」の向上 (2008.12.6第4回週末セミナー)	宇多村志伸 (富士通「サグ」の「サ」の「サ」)	358KB PDF	
02	みずほ銀行の工コ-「サグ」への取り組み (2008.12.6第4回週末セミナー)	平田悠典 (みずほ総合研究所 研究開発部)	96KB PDF	
03	「サグ」の「サ」から見た福祉の工コ-「サグ」 (2008.12.6第4回週末セミナー)	金英範 (「サグ」の「サ」)	354KB PDF	
04	企業の工コ-「サグ」の事例 (「サグ」の「サ」)	(2008.12.6第4回週末セミナー)	宇多村志伸・今井寿志・金英範 / 進行 諏訪直俊 (東京海上日動「サグ」)	310KB PDF
05	建築設計者から見る工コ-「サグ」 (2008.12.10JFMAの「サグ」)	原利明 (鹿島建設建築設計本部「サグ」)	391KB PDF	
06	福祉の工コ-「サグ」の事例 (2008.1.21 JFMAの「サグ」/2008.6.11 JFMAの「サグ」)	(同内容)	似内志朗 (日本郵政/JFMA工コ-「サグ」研究会会長)・加藤真由美 (「サグ」の「サ」)	612KB PDF
07	2008.08 日本福祉のまちづくり学会 「お茶の水・井上眼科クリニックの取り組み」 (概観)		151KB PDF	
08	2009.08 日本福祉のまちづくり学会 「お茶の水・井上眼科クリニック継続的改善の取り組み2」 (概観)		353KB PDF	

11_05 Universal design for diversity

～多様性を想像/創造する～(2013/04/06週末セミナー)

01	講演1 「ユニバーサルデザインの実践」	「サグ」の「サ」社長 一般社団法人「サグ」の「サ」代表理事 中澤信	資料なし
02	講演2 「介護施設・福祉施設のユニバーサルデザイン」	「サグ」の「サ」代表 一級建築士 一般福祉住環境コーディネーター 間瀬樹希	資料なし
03	講演3 「農業分野における障害者就業」	農協経済総合研究所 主任研究員博士(農業経済学) 清田健司	資料なし
04	講演4 「障害者の高等教育政策」	東京財団研究員兼制作「サグ」の「サ」 三原岳	(1) 936KB PDF (2) 275KB PDF (3) 402KB PDF
05	講演5 「私が獲得できた身体能力の実践と13年間を語る」	日本郵政施設部 新潟医療福祉大学非常勤講師 一級建築士 森山政与志	(1) 112KB PDF (2) 612KB PDF

11_06 第2回UD研究会の「サグ」

「人材の「サグ」時代の福祉の「サグ」の多様性と「サグ」の「サグ」(2013/08/31週末セミナー)

01	講演1 「外資系証券会社のD&I (Diversity & Inclusion)の考え方と事例」	金英範 (「サグ」日本証券株式会社 総務部長「サグ」)	931KB PDF
02	講演2 「外資系IT企業の「サグ」の「サグ」とDiversityの「サグ」	大森英史 (「サグ」株式会社 コネクト「サグ」)	資料なし
03	講演3 「人材の「サグ」に対する課題と取り組み」	小宮山美樹 (「サグ」株式会社 「サグ」)	資料なし
04	講演4 「「サグ」の人から見た日本の福祉文化」	熊谷比斗史 (株式会社「サグ」研究所 代表取締役)	資料なし
05	講演5 「「サグ」の最も身近な課題～男&女と若&若～」	古原幸代 (三機工業株式会社 「サグ」の「サグ」)	1,528KB PDF

これまでの研究の一部ですが、
2002-2010の活動記録
(国際会議・学会・FMフォーラム・掲載記事・報告書・論文等) が掲載されています。



<http://www.jfma.or.jp/research/index.html>



UDナイトトーク2021イベント

森山氏がコーディネーターとなり、各界で活躍する友人たちとのトーク「マイ・ストーリー 多様性と個性、相反する葛藤の中で 11話」。ユニバーサルデザイン・都市・建築・ワークプレイスに関わるトーク。

生活環境・企画設計工房（主宰:森山）とJFMAユニバーサルデザイン研究部会（部会長:似内）共催企画



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

不自由な肉体に健全な精神を宿り続かせる

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

尊厳なきバリアフリー
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, 今泉佳祐

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 / 塩川亮也, 曾川大

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 / 中島秀美, 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 / 堀雅木, 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とは何か

改めて、考えてみよう

「空理空論」ですが、UDの価値を見直しましょう。

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。

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。

世界のUDの市場規模は、2020年時点で**40兆円超**と言われる。

- 誰もが余裕を持って通過することのできる**幅の広い改札** →汎用性がある
- 病院等の医療用施設向けに開発されたが、多くの人々が心地よいと感じたために普及した**シャワートイレ** →汎用性がある
- 適切にデザインされた**身体的負担の少ないスロープと階段の組み合わせ**
状況に応じてエレベーターやエスカレーターとも組み合わせる →**選択肢がある**
- 絵文字（ピクトグラム）による視覚的・直感的な情報伝達と音声や音響、触覚による情報伝達の組み合わせ →**選択肢がある**
- ユーザーが自由に選択できる、多様な入力および出力装置（キーボード、マウス、トラックパッド、ジェスチャー、音声など）とそれらの接続、使用ができる**プラットフォームとしてのパソコンやスマホ等のハードとソフト** →**選択肢がある**
- 視認性やユーザーの感情に与える効果に配慮した**配色計画** →**感覚との整合**
- 複雑なマニュアルがなくても、**直感的に使用できる製品のデザイン** →**感覚との整合**
- 読みやすさ、視認性を向上させる目的で開発した**フォント** →**感覚との整合**

→UDには、**汎用性**（誰もが使いやすい）と**選択性**（使いやすいものをユーザーが選ぶ）がある。
One Design for ALL（汎用）と、Design for EACH（個々）。
One Design for ALLから、（Selectable）Designs for ALL（選択）。

UDの目的とは何か（私論）

● 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（私論）

●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」

制度面の経緯

日本

世界

1990

ADA法（米） 米国障害者法

1994

ハートビル法（建築）

2000

交通バリアフリー法（交通）

2002

ハートビル法改訂 （2000㎡以上特別特定建築物で義務化）

2006

バリアフリー法（建築＋交通）

障害者権利条約（国連）

2011

バリアフリー法改訂 （3000人/日以上の旅客施設対象）

2013

障害者権利条約批准

アクセシビリティガイド改訂

2016

障害者差別解消法

（国際パラリンピック委員会）

2017

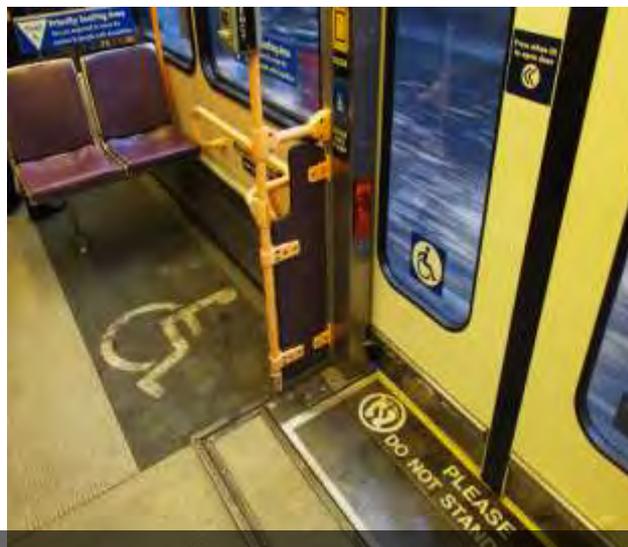
TOKYO2020アクセシビリティ・ガイドライン

2021

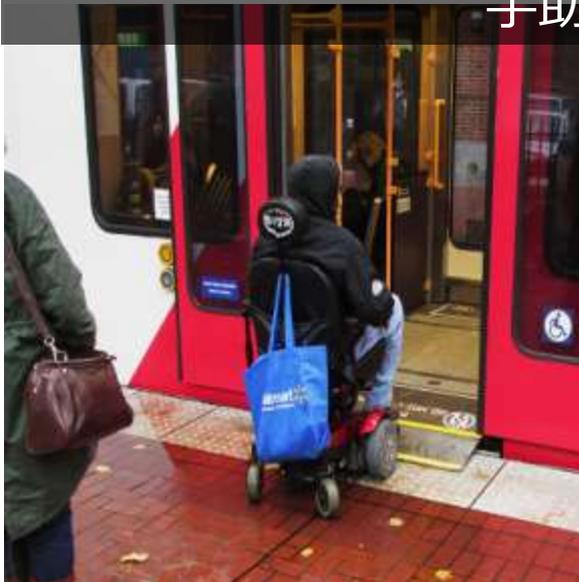
障害者差別解消法改正（合理的配慮の義務化）

* 施行年を記載

米ポートランド LRT (路面電車)



手助けなしで車いすの人がどこでも動ける設計



ユニバーサルデザインが徹底されている

米ポートランド 車椅子の人を多く見かける



街でよく見かける車椅子
移動制約者が街に出やすい環境
見知らぬ人が手伝う光景をよく見かける



米ポートランド 人が中心のまち。様々な交通手段

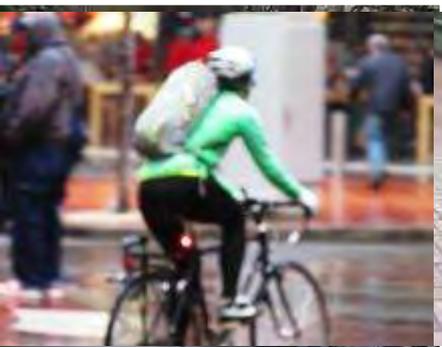


車がなくても十分生活ができる、人が歩いて暮らせる環境
公共交通、オープンスペース充実、都心居住
居心地のいい、人にやさしいヒューマンスケールのまちづくり



米ポートランド 自転車天国。人中心の多様な交通手段

自転車は重要な移動手段。LRTやバスで自転車を運べる
徒歩でも公共交通機関（LRT,バス）でも、車椅子でも、セグウェイでも

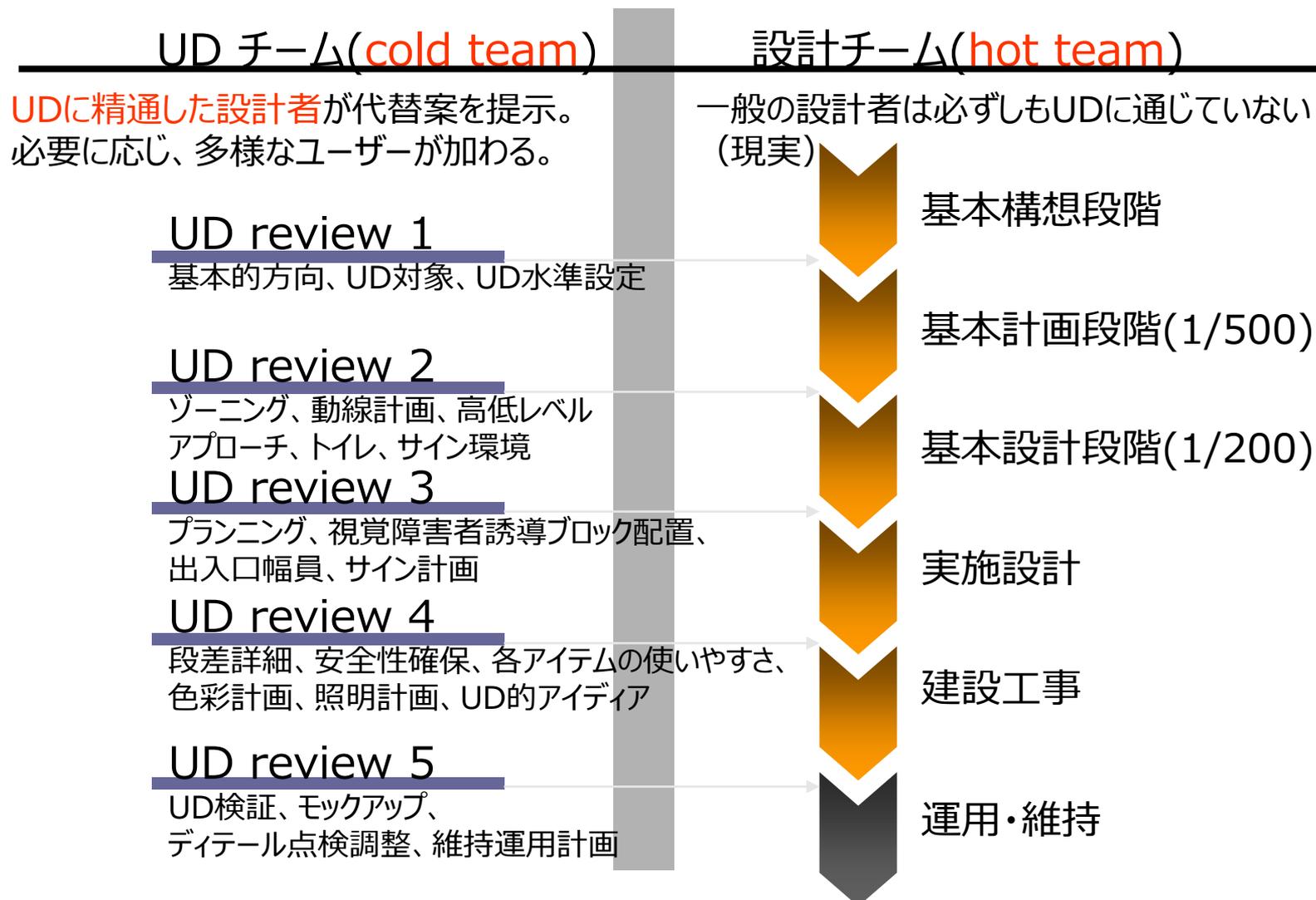


UDレビュー

建築設計にユニバーサルデザインを埋め込む方法

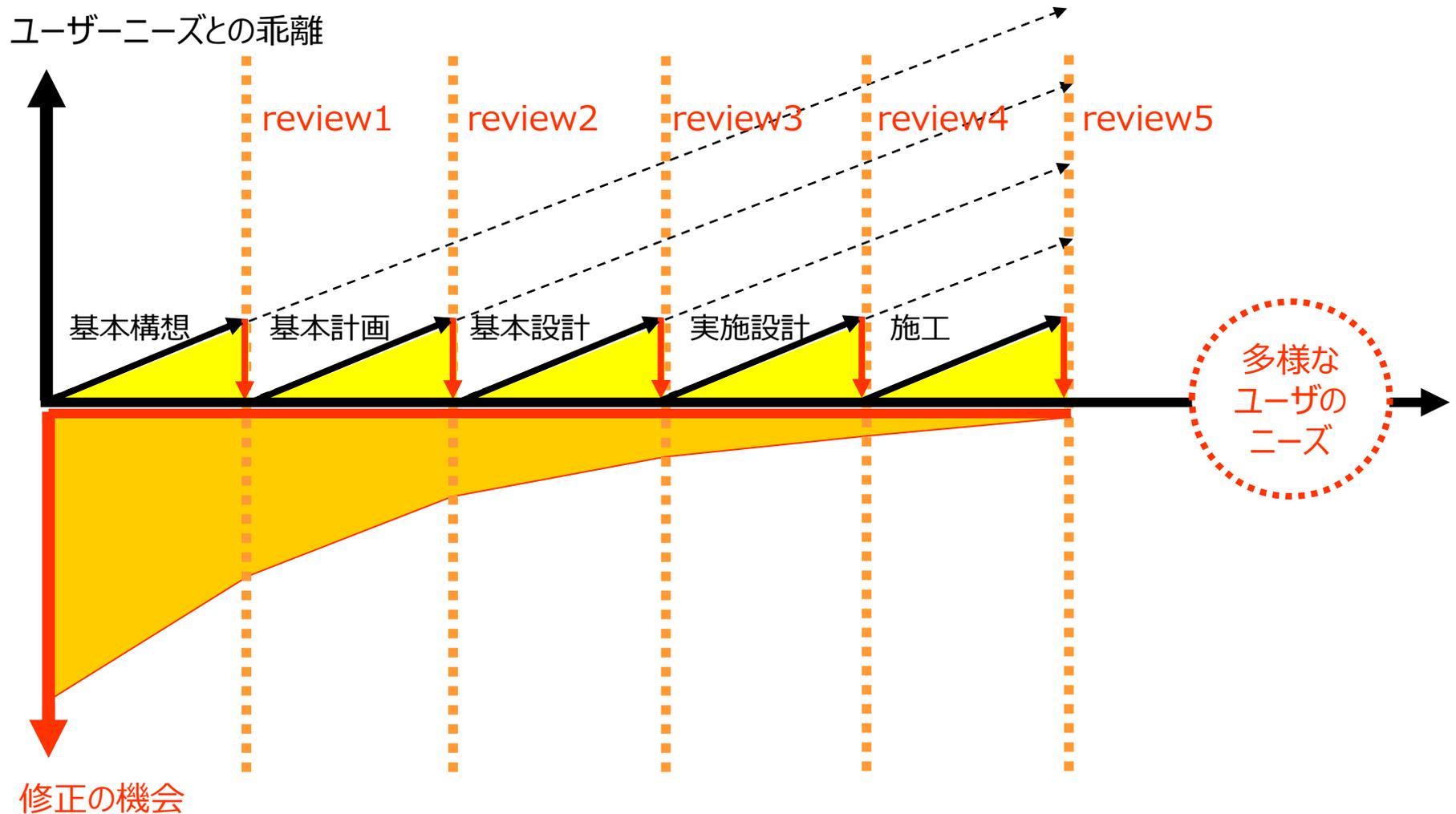
UDレビューとは

プロジェクトの基本構想・基本計画・基本設計・実施設計・施工の各段階で、UD視点から設計の見直し（レビュー）を行う。**HOT TEAM**と**COLD TEAM**の対話で、計画内容を段階的に軌道修正する。



レビューによる軌道修正のイメージ

UDレビューにより、多様なユーザーのニーズを織り込むよう計画を軌道修正する。計画初期段階から行うのが、より効果的。



ユーザー・ヒヤリングによる補完

- 一方、**真のユーザーニーズ**はユーザー自身に聞かなければ分からないことも事実
- 必要に応じて、UDチームは様々なユーザーに直接意見を聞く。
(UDチームは、ユーザーと設計者の「翻訳者」となる。)

UDレビュー

設計チーム

情報を統合し
て設計する

UDチーム

UDにも設計に
も精通

ユーザー（随時）

(多様なユーザーのニーズ・意見)

車椅子を使う人
体が不自由な人
高齢の人
日本語を母国語としない人
妊娠している人
小さな子供を連れた人
重い荷物を運んでいる人
健常者

UDに関する
データとノウハウ

なぜ、UDレビューなのか？

発注者が、プロジェクトを実施するにあたって認識すべきこと

- ・建築設計者やデザイナーは、必ずしもUDに通じていないという事実。
- ・新たな管理手法（＝UDレビュー）が必要。
- ・設計委託後に設計者に対して要請するのではなく、委託前に設計と条件とする。
- ・その方が発注者・設計者ともに手戻りがない。

注意すべきは、バリアフリー新法などの法規制とUDの区別。

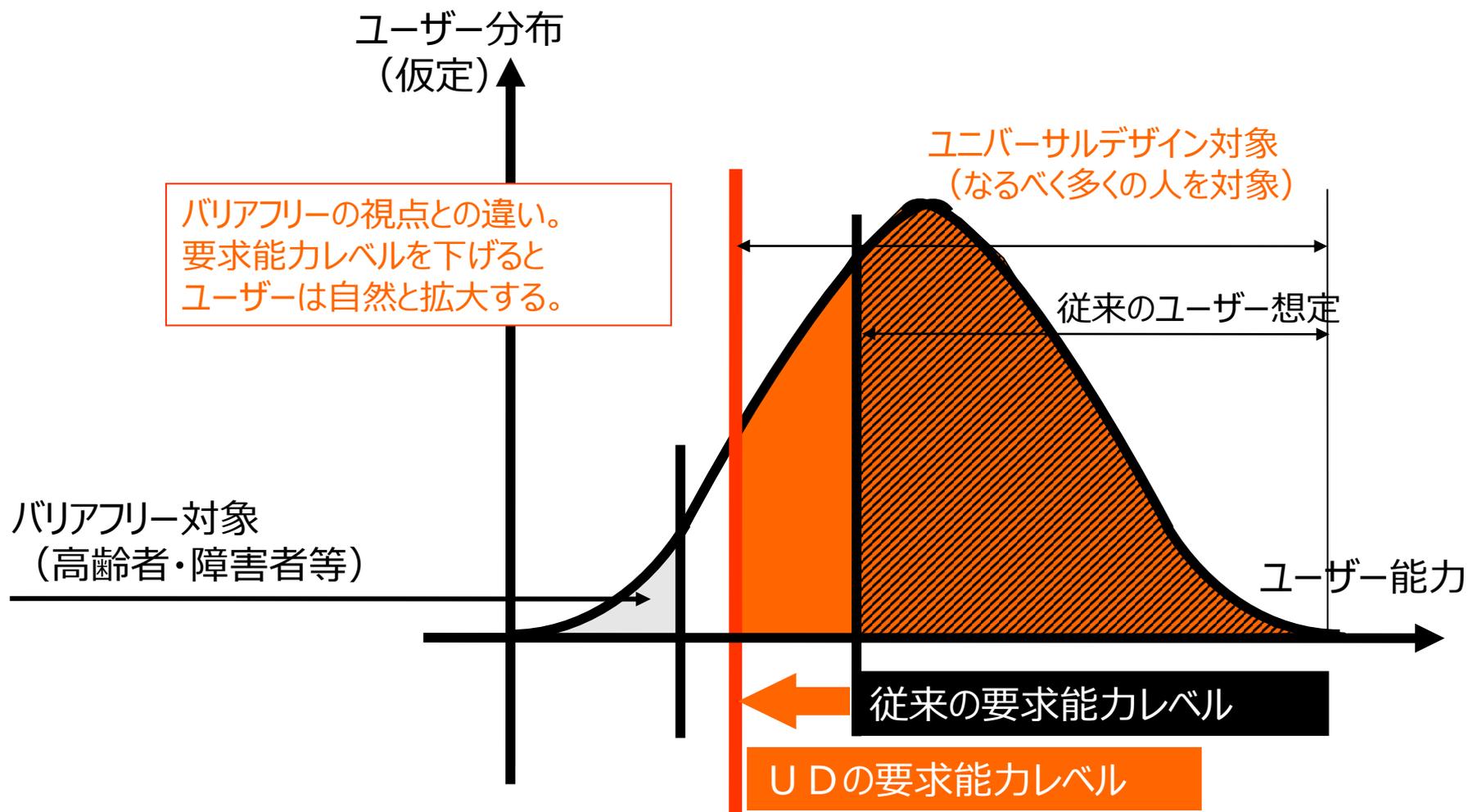
- ・法規制は、法律による義務（or努力義務）であり、これを怠ると違法となる。
- ・遵守事項だが、設計者にとっては最低限守っていけばよいという認識となりがち。
- ・一方、UDは、法的義務を超えたクオリティの創造を目指している。
- ・UDのように「より多くの人により使いやすい」といった漠とした目標は、チェックリストで、あらかじめ着地点を定めることが困難。
- ・達成によってもたらされる満足度が、次の期待値を生み続ける。
- ・「目標地点をあらかじめ定める」のではなく、「設計プロセスにおいて、よりよい方向へと改善し続けるための仕組み」が必要。
- ・このために考案されたのがUDレビュー。

バリアフリーとユニバーサルデザインの関係

バリアフリー：「障害者や高齢者のための配慮」という視点

ユニバーサルデザイン：はじめから「**より多くのユーザー**」に配慮

[高齢者・障害者・外国人・妊婦・子連れ・重い荷物など]
(=ユーザー主義)





SDGsの理念「包摂」

「誰ひとり取り残さない」ためのUD

「サステナブルでないビジネスは長期的利益に結びつかない」という懸念から、世界の投資家たちはサステナブルな事業・社会・環境を実現するために、各国政府や企業に強く働きかけ、ESGを動かしている（ESGの本質）

コロナ禍中に、世界のESG投資は20%伸びた(日本は1.8%)。

日本のマスメディア(テレビ・新聞)はコロナがはじまった2-3月にはESG.SDGsについて取り上げることを一斉にやめたが、ESGが加速する世界の様子を見て、日経新聞はじめ再び積極的に取り上げるようになった（日本のESG理解の浅さ）

ESG



SDGs



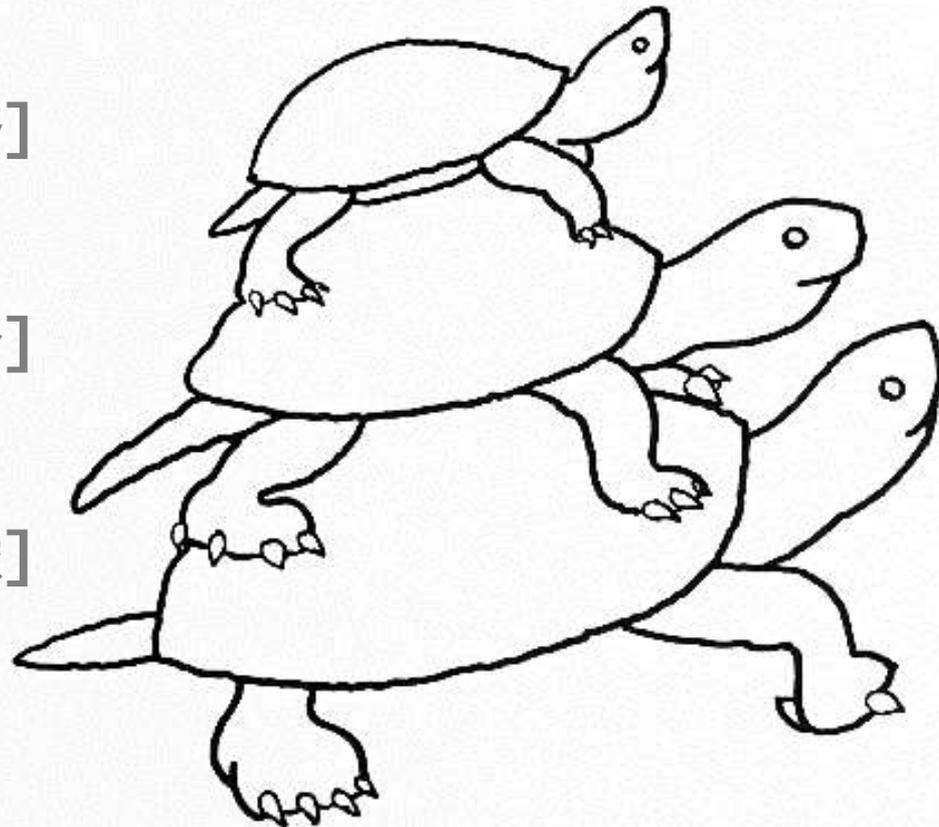
経済は社会に、社会は環境に依存している。

親亀（地球） > 子亀（社会） > 孫亀（経済）

孫亀 [経済]

子亀 [社会]

親亀 [地球]



MDGsからSDGs (国連2015)

出典：富士通総研作成資料

2001 -05

MDGsミレニアム開発目標

8ゴール21ターゲット

途上国のための目標／国連専門家主導

2016 -30

SDGsミレニアム開発目標

17ゴール169ターゲット

全ての国のための目標／国連全加盟国



(①貧困)



(②飢餓)



(③保健)



(④教育)



(⑤ジェンダー)



(⑥水・衛生)



(⑦エネルギー)



(⑧成長・雇用)



(⑨イノベーション)



(⑩不平等)



(⑪都市)



(⑫生産・消費)



(⑬気候変動)



(⑭海洋資源)



(⑮陸上資源)



(⑯平和)



(⑰実施手段)

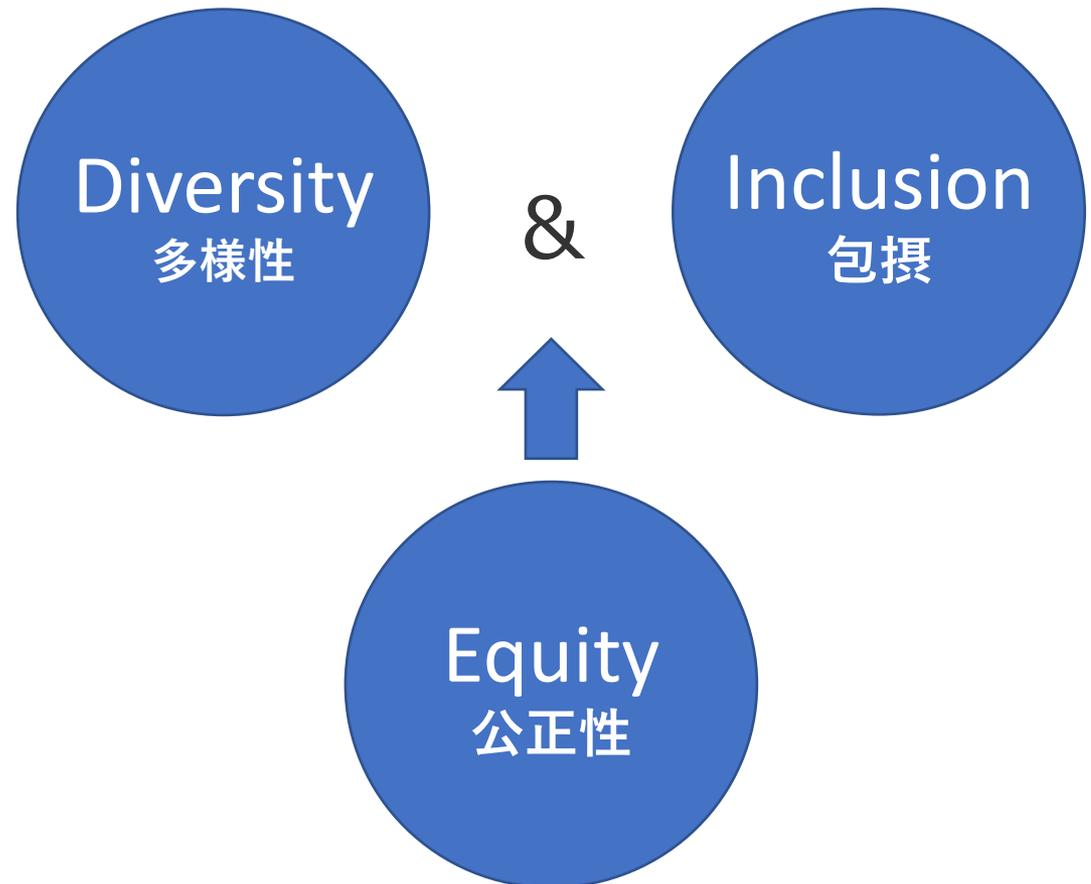


DE&Iとは

「ダイバーシティ&インクルージョン」→「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」

- ・平等 (Equality)だけでは、マイノリティの社会構造的な不平等を解決できない。
- ・このために必要な考え方が **Equity (公正性)** 。

社会構造の不均衡がある中では、すべての人に同じ支援を行っても不均衡はそのまま持続する。社会構造格差を是正するため、個人のスタート地点の違いに着目したDE&Iが広がってきた。



持続可能な開発のための2030アジェンダ（国連）

●SDGsを含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の趣旨

- ・誰一人取り残さない持続可能で、多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標・169ターゲット・232指標が定められた
- ・5つの特徴：普遍・包摂・参加・統合・透明

●「人間」「人権」に関する部分（宣言から抜粋）

- ・この共同の旅路（SDGs）に乗り出すにあたり、誰一人取り残さない
- ・すべての人間が尊厳、平等、健康な環境の下、持てる潜在能力を発揮する
- ・目標とターゲットは（中略）・・・最も遅れているところに第一に手を伸ばすべく努力
- ・人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治・信条、国籍、社会的出自、貧富、出生、障害等に関係なく、全ての人の人権と基本的自由の尊重、保護責任を有す。

●SDGsでは、なぜ「誰ひとり取り残さない」と言っているのか

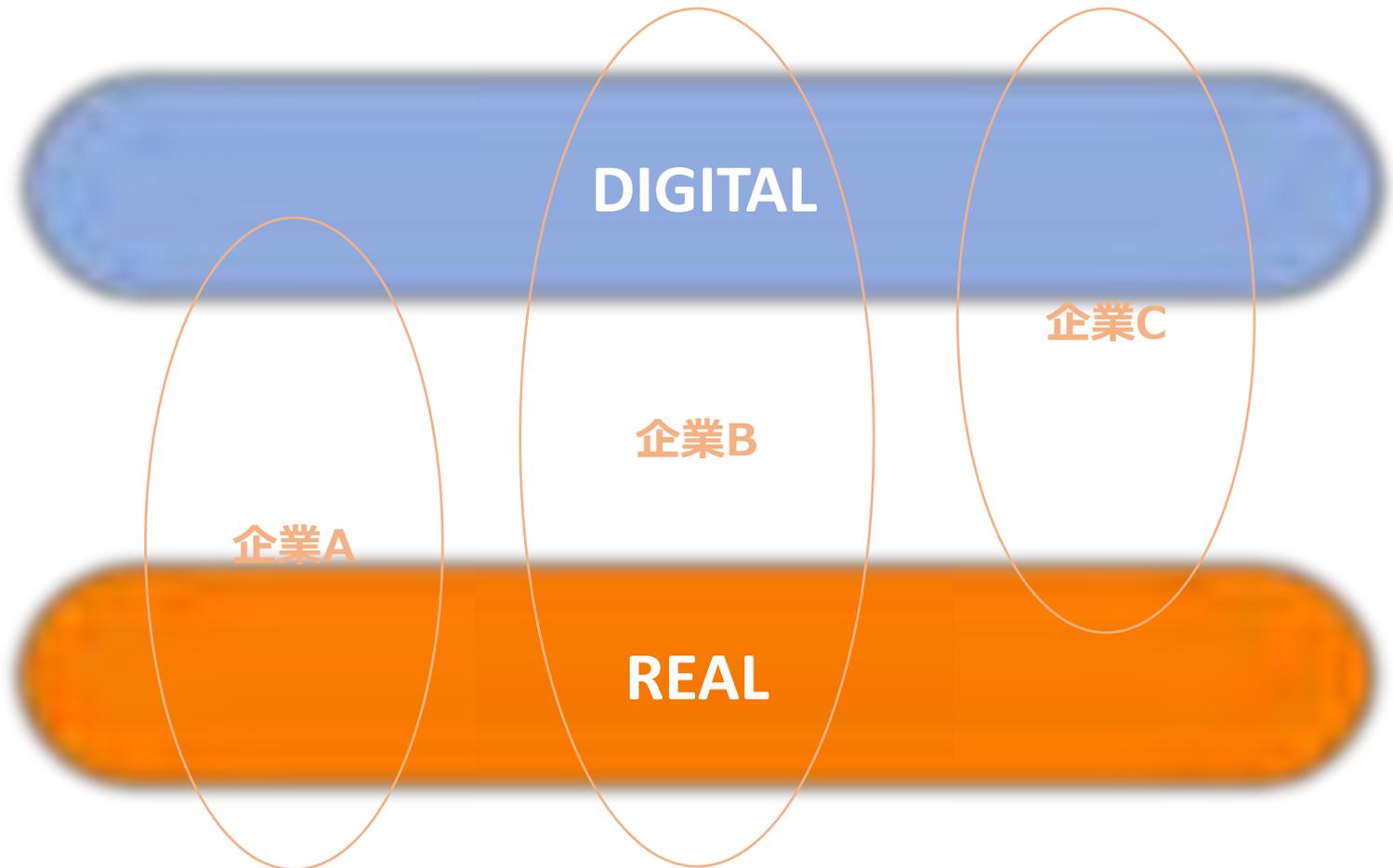
- SDGsは、2030年までに持続可能で「よりよい世界」を目指す国際目標
- しかしゴール達成において、弱い立場の人々は取り残されがち（グローバル、国内）
- 地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」を宣言
- 高い目標へ向かって、世界が「包摂」の価値観を共有しはじめていること自体が重要

ウェルビーイングを支えるUD

人フォーカスの時代

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。



富士通

働く場の全面再編（2020.4検討開始、2021.7運用開始）。オフィス面積を半減。
「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Wellbeingを実現する。

NTTグループ

今後、勤務場所は自宅を基本とし、オフィスに出社する場合は「出張扱い」にするというルールへ。
居住地制限もなくし、国内どこに住んでもいい。交通費は上限を設けず、航空機出社も認める

東芝 2022.07.14

テレワークが可能な職種のおよそ44,000人を対象に、原則出社するルールを撤廃
本社と4主要子会社を対象に、居住地を限定しない制度も、7月以降順次試験的に導入

資生堂

オフィス出社を5割に減らすことを「標準化」。
21年1月から約8,000人のオフィス社員にジョブ型人事制度を拡大。

日立製作所

21年4月以降、国内従業員の出社率を全体の50%に抑制。
21年7月から約23,000人対象にジョブ型人事制度を本格導入。

ほぼ全企業に広がると想定（ニューノーマル）。採用競争で劣後しないため。

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

(企業の社会への貢献 = 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)

ウェルビーイング（幸福度）は富の源泉

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)

余っている

生産性
創造性

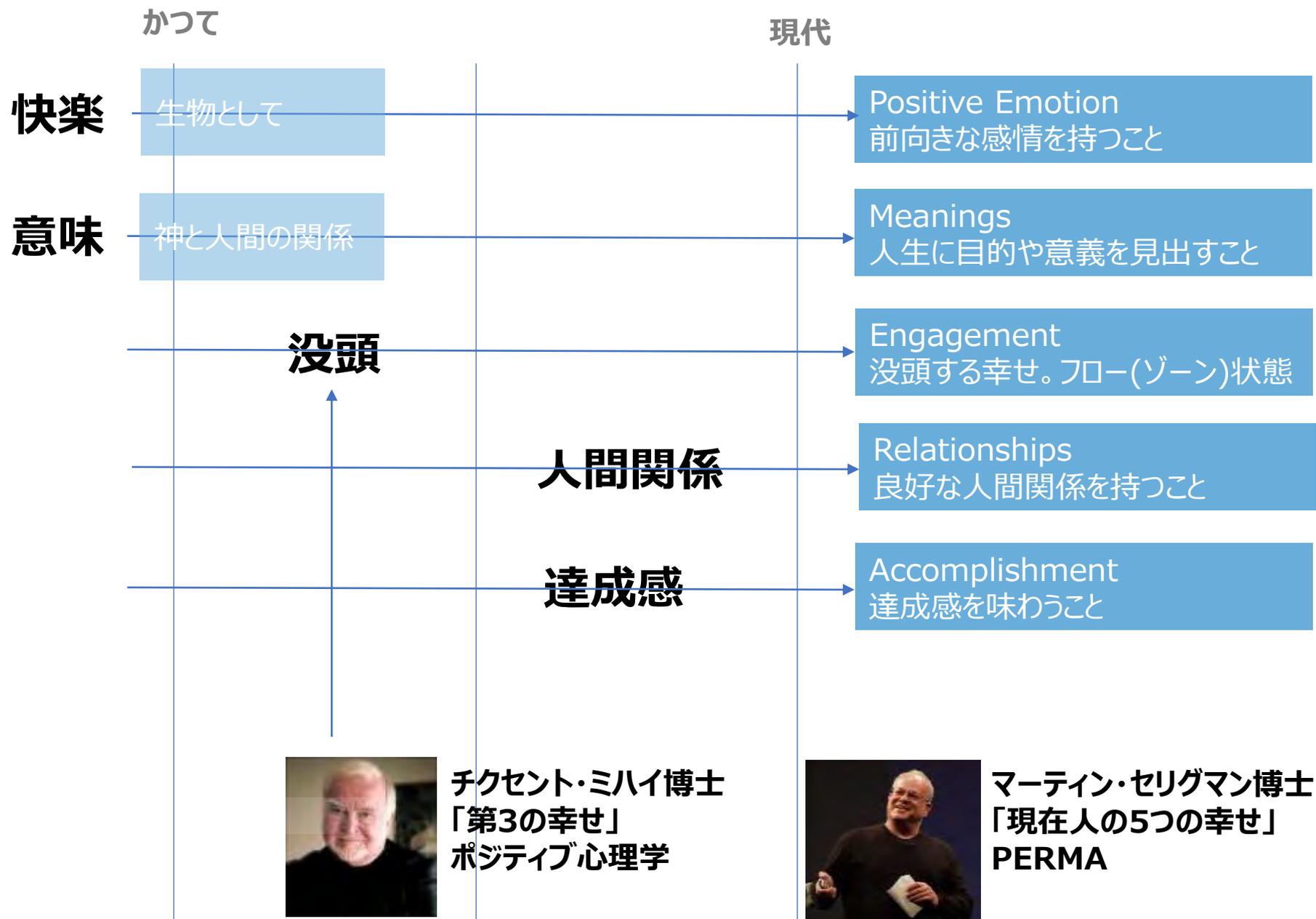
「幸福度の高い社員の生産性は1.3倍、創造性は3倍、エンゲージメント、モチベーションも向上する」
慶應義塾大学 前野隆司教授



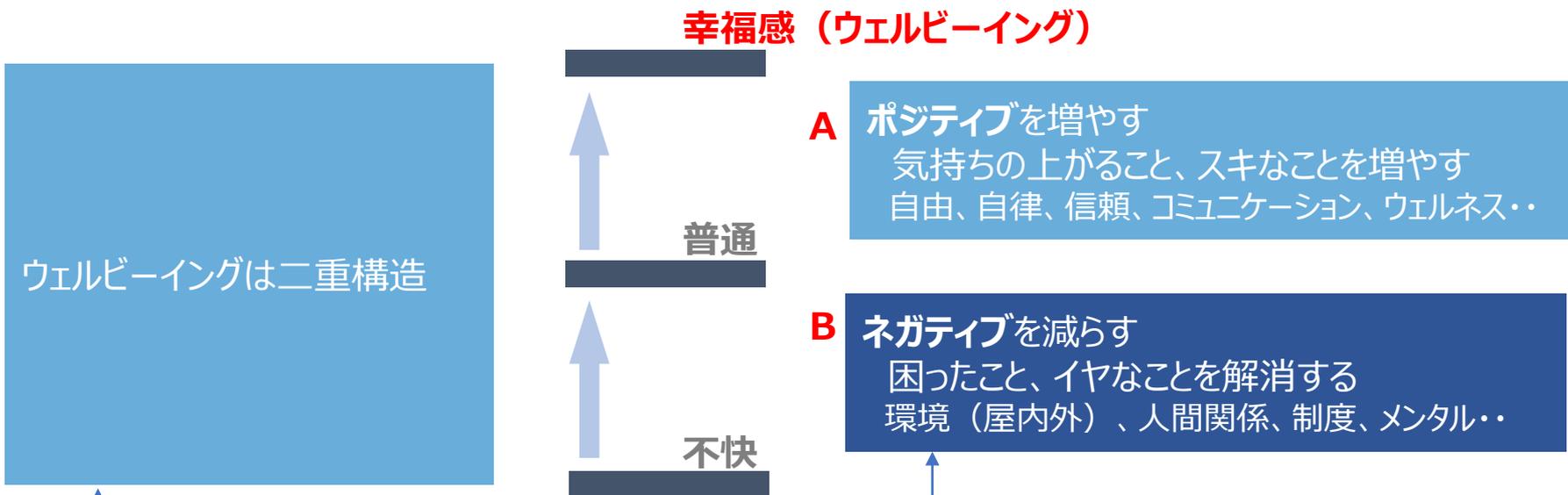
富

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。

ウェルビーイング（幸せ感）の歴史



ウェルビーイングに、ユニバーサルデザインは必須



幸福感 (ウェルビーイング)

ウェルビーイングは二重構造

普通

不快

A ポジティブを増やす
気持ちの上がること、好きなことを増やす
自由、自律、信頼、コミュニケーション、ウェルネス・・・

B ネガティブを減らす
困ったこと、イヤなことを解消する
環境（屋内外）、人間関係、制度、メンタル・・・



バーバラ・フレドリックソン教授
ノースキャロライナ大学

この部分は**ユニバーサルデザイン**と重なる。
Bを解消しないと、Aが達成されない。

A+B → **ウェルビーイング** → **生産性・創造性**

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

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

安全性
安心感

食・運動

ユーザビリティ

アクセシビリティ

- 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



SGDs時代のユニバーサルデザイン

UDの読み方をアップデートする

UDの読み方をアップデートする（私論）

● 1985年ロンメイスのUD提唱時と、何が変わったのか。

- 1985年は工業社会、2021年は**知識社会**へと大きく変革。
- UDは**ユーザー視点かつ普遍性**の高いもの。現在でも**有効性は変わらない**。
- しかし、現代における「**UDの役割**」について見直して考えても良い。
- その際にヒントとなるのは、**①SDGsとの関連、②ウェルビーイングとの関連**。

● ①SDGsとの関連（人権の視点） No one left behind.

- UD・BFの目的を、環境面におけるユーザーの「**尊厳の保証**」と明確化してはどうか
- SDGs（包摂）の考え方と親和性が高く、**UD推進のエンジン**となりうる
- 日本の特殊事情**、「思いやり」「優しさ」から、「人権」「尊厳」への意識転換

● ②ウェルビーイングとの関連（効用の視点）

- 人のウェルビーイングは、人の幸福だけでなく、**社会・経済にもメリット**が大きい
- UDは「**ウェルビーイングを支える基盤**」として定義できる
- UDの**必要条件（マスト）**としての「**尊厳の保証**」、**必要条件（ベター）**としての「**ウェルビーイング**」として再定義することはできないか。**パワー**を持てる大きな機会。

いま、研究部会で議論していること

UD研究部会2022企画（案）

- ・テーマ：「**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）
- ・形式：UDナイトトーク同様、月1回ペースで1年間行う（2022.9-2023.6）
- ・アウトプット：10回のレクチャー・座談会等をまとめ発刊（2023夏）

ユニバーサルデザインを取りまく社会の状況は大きく変わってきた。

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UD研究部会は考えた。つまり、UDの在り方として**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できるために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、重点を置くべきことを再考する。

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)
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

shiro.Nitanai@gmail.com

ご聴講、ありがとうございました

調査研究委員会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