企業経営とオフィスのユニバーサルデザイン（パネルディスカッション）

中澤信、大倉清教、小町利夫／進行　似内志朗

似内：三者三様でそれぞれ密度の濃い内容だった。資本主義というＯＳの上でどのように企業が「価値」を社会の中で生み出していくかという点が 3 人の共通点ではないかと感じた。それぞれのベクトルは違うが、価値の源泉を作っていくための道具の 1 つがワークプレイス(オフィス)であるという点では共通している、ディスカッションを始めるにあたり、講師同士、どのような感想を持ち共通点を見出したかを聞きたい。

中澤：小町さんの話を聞いてビル(オフィス)の価値、というものを考えた時にどうすればユニバーサルデザインを価値として認めてもらえるかを考えていた。起業した頃は、なかなか認めてもらえなかったが、最近はそのような価値を見出すオーナーも増えてきたのではと思っている。

小町：徐々に行政の方もユニバーサルデザインを価値として見てきている。税制面で障害者を雇用しなさいというようなこともあったが、外資系などは積極的に戦力として雇用を行っている。以前、横浜に建てたビルに入ったテナント企業の課長が車椅子を使って執務をされていた。その人のスキルは高く、他人を持っては換え難く、そのような方がいれば、自然発生的にオフィスをどのようにデザインすれば良いかを考えるようになった。それ以降、ビルの建設の際にはスロープや駐車場の設置など求めており、こうしたデザインの変更よってテナントが出店してくれるということが現実にもあった。

中澤：現在は多くの企業が障害者を人材として雇用しようという動きになっている。障害者が身近にいるとオフィスの造りがどのようであれば良いかを企業が理解する。そして、企業が欲しているファシリティを提供することがビルのオーナーにとってビジネスに繋がる。このようなサイクルが回りだしたような気がしている。

小町：一時期(1995~1996 年頃)はビルの効率を優先して求めていた。それより以前のビルはゆったりしていて、建物の評価をするさいに古い建物の方が高評価になる場合がある。

中澤：90 年代に建てられたビルは、障害者に限らず利用する皆が使いにくい、我慢して使っている、という印象が多い。現在はこれらのビルがリニューアルを考える過程で、ユニバーサルデザインやバリアフリーを考えるようになってきた気がしている。

似内：以前、中澤さんと話をして、(国籍、性別、障害などを問わず)良い人材を招くためには、招き入れるための器としてユニバーサルデザインが有効であると感じた。考えてみれば当たり前の話であり、企業の論理にも合致する。だからユニバーサルデザインは弱者救済でもＣＳＲでもない。中澤さんはユニバーサルデザインの本筋のところで勝負(仕事)されていると思っている。

中澤：2004 年頃から明らかに時代の流れが変わってきた。(今まで見えなかった)障害者が社会に出られ

るようになり、障害者としてではなくワーカーとして見てくれるようになった。

似内：その傾向は外資系企業の方が進んでいるように思えるが、それはなぜなのか。

中澤：必ずしも外資系というわけではなく、日本人が悪いというわけでもないのだが、外国人は周りに様々な人がいて当たり前という感覚、障害者がコアワーカー（core-worker）であっても特別ではない、という意識があると思う。バリアフリーや障害者について詳しい知識を持っているわけではないが、「共に生きていくのは当たり前。何も特別なことではない。」という感覚を持っていることで、(自らの仕事が)日本企業と比べれば円滑に進められるように思う。日本企業の場合は、コンサル内容が 50 代のお偉方に通りにくい感じはある。ユニバーサルデザインなどの内容は若い人の方が簡単に受け入れてくれる。世代の交代によって自然と状況が変わって行くのではないかと思う。

大倉：当事者の立場で発言することで説得力があり、このことが大切だと感じた。私がデザインをするなら、様々な人が使うことを自身で理解して違う人の特性を認める、知る、ということを真剣に考えなければならないと思った。

ひとつ質問がある。デザインをする時に悩むことがある。ユニバーサルデザインを突き詰めたときにパブリックなものとプライベートの境についてだ。どこまで個人の特性を反映できるかという点で悩みが生じる。その点をどう思うか。要するに標準化という観点からパブリックとプライベートをどのように分けるかという質問です。

中澤：プライベートのものに関しては使用する人の顔を見てコーディネートすればいいと思う。パブリックのものは不特定多数の人が利用するので幅広く考えてデザインしなければならない。これは当然分けて考えるべきだと思う。またパブリックにも幅があるので、「その施設はどのような人が利用するか」という観点から考えてもいいと思う。将来的に利用者の変化が見られるのであれば、デザインを変更できる余裕を持たせておけばいいのだと思う。最初から「全ての人に」という考え方ではなくてもいいのではないか。障害者をもっと知ることでデザインの幅は大きく広がると思う。

似内：パブリックとプライベートの中間にワークプレイスは存在する。パブリックでのユニバーサルデザインデザインは不特定多数を相手にするので最大公約数的なものにならざるを得ない。そこには無駄もあるが、この無駄は必要なものである。それはソフト(他人)に頼るのが難しいからである。それに比べるとワークプレイスはある程度利用者が特定できるためプライベートに近い。なので、個人へのパーソナルデザインが増えていくことでユニバーサルデザインを達成する手段の幅が広がるような気がする。プライベートであれば尚更である。パブリック~プライベートの間ではパーソナルデザインに差があるように感じる。ユニバーサルデザインというと均質や標準化といったイメージがあるが、人間の多様性(ダイバーシティ)を包含するために器がどうあるべきか、という観点で考えるとパブリックとプライベートのデザインに整理をつけられるような気がする。

大倉：オフィスは特定多数ということですね。例えば介護用品のデザインでは、介護認定の度数に応じてある程度利用者を特定できるので、主にどのような人が使うのか、ということを考えながらデザインのアジャスト範囲を設定できる。しかし、オフィスではどのような人が働き、来訪するか特定できないので、それを設定するのは難しい。
対象範囲をアジャストするにも障害者の人の多様性を知ることが重要だと考える。それはデザイナー個人の許容範囲に委ねられるのではないか？

中澤：確かにひとりで決定するのは難しいと思う。ただ、全員が 100%満足は無理なので、より多くの人が使いやすいように、ということを考えるとシンプルなデザインの方がいい。特別なニーズのある人をオフィスに受け入れる場合は話し合いをするしかないだろう。また、その彼らを受け入れられるかどうかはそこで働く者次第なので、この問題はデザインというより企業運営上の問題になってくると思う。
例えばアメリカの車椅子用トイレは非常にシンプルな造りになっている。森ビルを例にとると、日本は逆に付属品が付きすぎている。誰にでも使えるようにと考えてデザインした結果、逆に皆が使いづらいという状況になってしまった。全員の満足度が 100%にいかなくても、皆がある程度満足できるという積極的な意味合いで「シンプルさ」は「選択の余地を与えるスペース」と考えてデザインしていくといいのではないか。なので、オフィスもこだわり過ぎないでいいと思う。例えば車椅子の人が一人でも仕事をすることができ、万が一の場合は避難できるような造りであればいいのだと思う。オフィスはセミプライベートな空間だから、その他は職場の人と解決していけることだと思う。Simple is best だと思う。

似内：小町さんから中澤さん、大倉さんの講演についての感想をお願いします。

小町：「投資する時間」というものがあると思っていて、アメリカは 80~90 年代に多くのビルを建て、その後必要に応じてオフィスの変更をしている。日本は建物の平均寿命が 30 年程度であり、長期にそのオフィスを使用する、という考え方が希薄である。これは価値観の違いという面もあるが、こうした

使い方というのはデザインに影響を与えるのだろうか。

大倉：私見になるが日本の建物はスケルトン＆インフィルという考えが根底にあり、リユース、リサイクルができるようになっていたように思える。梁や柱といった構造体はしっかりしていて何百年も耐用性があるし、襖や障子は季節によって変えれば空間として心地よい場所を作れたり、日々の暮らしに変化を与えたりすることが出来る。このようにアジャスト出来る部分と構造物として守らなければいけないものを使い分けていた特性(文化)が日本の建築にはあった。

それを守っていた時代は良かったが、アメリカが入ってきたあたりから、効率化や生産性に特性が置き換えられてしまい、消費文化になってしまった気がする。私は日本が持っていた特性はもっとオフィスに生かせると思っており、恒久的な価値と変化に対応できる価値、という二重の価値を日本のオフィスは持つことが出来ると思っている。それらの評価が出来れば欧米とは違う評価軸を構築出来るのではないか。

似内：小町氏の評価の関心はおそらくスケルトンの方で、投資と所有の分離という点でも当てはまるのだと思う。スケルトンは社会インフラとして見ると、それに対する評価の重要性が CASBEE などの評価方法にも関わってくるのではないか。

小町：その通りで CASBEE には core and shell と interior という点が抜けている。私たちが持っていた日本の良さ(特性)を使っていけばもう少し良いもの(ビル)が出来る気がしている。

似内：三名とも分野は違うが、「価値を生み出す」という点では共通していると思う。では、オフィス(オフィスビル)の価値とは何なのか。オフィスがなくても利益が生み出せたらオフィスは必要ない。しかし、現実にオフィスは存在する。ということは、オフィスは必要だということになる。理由は大倉氏の講演にあったように、コミュニケーションを取ることで「知の価値」などを得られるからだと思う。そうであれば、コミュニケーションを取るのは人、ワーカーなので、彼らがコミュニケーションを取りやすい環境作りはユニバーサルデザインの考え方と近いものがあって、ユニバーサルデザインがベースとなっていればコミュニケーションからの価値が生まれやすいのではないかと思っている。オフィスという道具とそれを使うワーカーの関係をどのように思っているか。

中澤：就労の形態としてこれからは在宅ワークが増えていくと思う。その時にこそオフィスは人の交われる場所として価値を生み出し、その結果、障害者が在宅ワークの中に入っていけるようになると思う。こうした環境になれば障害者と語り合うことができ、一人の worker として見ることができ、全員が能力を発揮できる職場、チームとしての能力が上がる職場になるのではないだろうか。障害者がオフィスにいるのが当たり前の環境がユニバーサルデザインを通じて現在構築されつつあると思っている。オフィスのユニバーサルデザインは認知されていくと思う。

大倉：私は、オフィスビルの価値とはコミュニケーション能力をいかに高めるか、という点に絞ってもいいのではないかと思っている。コミュニケーションをサポートする空間を設計するには、そこでコミュニケーションをするのは「誰」なのかが問題になってくる。ユニバーサルデザインの観点からコミュニケーションに障害を持つ人(ex 視覚障害、外国人、言葉を知らない若者など)が、コミュニケーション

を取るための装置空間のデザインにユニバーサルデザインが貢献出来るのではないだろうか。
ユニバーサルデザインを物理的なスペースではなく、多様な人々を受け入れる「場」と考えると良いのではないか。

小町:アメリカからある大手の投資アドバイザーのトップが来たときに彼はオフィスの投資の際に建物ではなく、良い人材がいる所に投資をすると言っていた。大事なのは建物という箱ではなく箱に入る中身(人材)であり、そうした人材を集め、長く居てもらえる条件整備(インフラ整備を含む)が大事であると言った彼の話は今回の話と通ずる点が多いと感じた。

似内：今回の講演で、「多様な人を受け入れる器としてオフィスがどうあるべきか」というように考えていかなければならないという結論となった。皆さんありがとうございました。