

包括的デザインマネジメントのすすめ

An approach to Inclusive Design Management

川原 啓嗣 (株式会社キッド・ステューディオ)

1. はじめに

近年、企業の人事労務管理部門において、ダイヴァーシティ (Diversity) という考え方が導入されている。ダイヴァーシティは、普通「多様性」と訳されるが、既存の社会や企業の価値観にとらわれず、多様な人の属性や働き方、価値観、発想のユニークさを活用することで、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、ひいては競争力を高めようとする考え方であり、我が国においては、少子高齢化、またグローバル化の進展により、必然的にダイヴァーシティが求められていくと考えられている。

90年代初期の英米の企業においては、このダイヴァーシティは Diversity & Inclusion (多様性と包括性) として理解されていた。つまり、さまざまな多様性を受容し、包括的に取り込んだ経営が重要との認識であり、特に、1964年制定の公民権法や1990年のADA (障害を持つ米国人法) 等の人権に関わる法整備を整えてきた米国においては金科玉条の位置づけである。我が国においては、米国とはやや事情が異なるものの、今日的意味において、デザインマネジメントの考え方にも新たな視点が必要との示唆がなされていると受け取るべきであり、本稿では、そのための一つの考察を行うこととする。

2. 我が国特有の社会背景

総務省の「日本の将来推計人口」(中位推計)によれば、平均寿命の伸びや出生率の低下により少子高齢化が急速に進展している我が国の総人口は今年2005年、ピークに達し、今後は減少に転じるとされている。65歳以上の全人口に占める割合、いわゆる高齢化率は今年20%に達し、2015年には4人に1人が65歳以上となると推計されている。一方、50歳以上の全人口に占める割合で見ると、現時点でも既に40%を超えており、5人の内2人が50歳以上という、かつて世界中のどの国も経験したことの無い異常な社会構成となっている。このまま、少子高齢化が進めば、社会を支える役割を中心的に担う若年労働者の数は少なくなり、国内総生産 (GDP) の減少、及び1人当たりの国民所得の減少を招く。

3. 考察

この問題を克服するためには、高齢者や身体障害者、あるいは女性や外国人など今まで就業の機会に恵まれなかった人々を労働力として積極的に取り込んでいくことが求められている。また、労働の生産性を高め、ITやデザインなど付加価値の高い分野に資源を重点的に投入することが提案されている。ここで、ポイントとなるキーワードが Universal Design (ユニヴァーサルデザイン)、あるいは Inclusive Design (包括的デザイン) であろう。両者は、前述の Diversity & Inclusion の概念にも適合し、できる限り最大限多くの人々にとって使いやすいように最初から意図して包括的に製品、環境、サービス等をデザインする考え方であるとする点で共通しており、後者ではさらに、エコロジー (生態系保全) や Sustainable Design (持続可能なデザイン) の考え方も貪欲に包み込んで拡大する概念なので、まさに日本が欧米、あるいは近隣アジア諸国との熾烈な競争においても優位性を保ちうる数少ない分野であり、経営戦略的にも十分な価値を有するコアコンピタンスとなり得る。

4. 今後の課題

時代の変化に即応できる能力を有したデザインマネージャー、あるいは経営者予備軍をいかに育成していくかが肝要であり、大学院教育における職能教育プログラム開発等の必要性が指摘される所以である。[注1]

また、Diversity & Inclusion、あるいは Inclusive Universal Design に対する理解、及び実践への応用展開を通して、人材の外部からの起用、もしくは新たなアライアンスの構築等を行い、迅速にビジネスのパラダイムを転換することがひいては新たな価値を創出し、さらに競争力を高める結果となろう。

チャールズ・ダーウィンは「生き残るのは、最も強い種ではなく、最も賢い種でもない。変化に最も対応できる種である。」と述べたとされている。まさに、今、その変化への対応が問われている。

[注1] 財団法人日本産業デザイン振興会：
経済産業省「平成16年度高度専門人材育成事業
(高度デザイン人材育成事業)」, 3, 2005