違いや個性を認め合う ダイバーシティを考える

人口減少がすすむ現代の日本で、互いの違いや個性を認め合い、多様な人材が活躍できる社会にしていくためには何が必要なのかを考えてみます。

「ダイバーシティ」ってどこの街？

～働き方についてのある日の会話～

Aさん：この前のニュースで「企業のダイバーシティ推進」って言ってたけど、どういうことかな？

Bさん：企業では「ダイバーシティ推進」と言って、経営戦略の一環として多様な人材が活躍できる環境を整備しようという動きがあるんですよ。

Cさん：え?! ダイバーシティってどこかの街かなにかの名前だと思ってた。「多様な人材」って、障がい者とか高齢者とか、さまざまな立場の人がいるけれど、わたしたちみたいな、子育てや介護もしなければならない人も含まれるのかな。だったら企業だけでなく、社会全体で浸透してほしい考え方だなあ…

Aさん：ダイバーシティによって、子育て中でも、病気や介護があっても働けるような環境になるのかな。子育てや介護がない人と同じように働くのはキビシイよね…。

Bさん：働き方がもうちょっと柔軟になったら、自分ができることの幅も広がる気がするね。

Aさん：青森ではダイバーシティ推進のために何かしているのかな？

…言葉は聞いたことがあっても、なかなか意味を理解するのが難しいダイバーシティ。ダイバーシティの考え方がわたしたちの生活にどのような影響を及ぼし、ダイバーシティの推進によって世の中がどう変わっていくのか…働き方や職場環境、社会のさまざまな場面におけるダイバーシティについて、考えていきましょう。

ダイバーシティ（多様性）とは、人はみな存在価値において等しく尊いという概念を前提に、属性や職業、肩書などではなく、その人のやりたいことや個性によってその人の生き方を認めるという考え方です（参考文献：「ダイバーシティ・トレーニングブック／森田ゆり著」）。

日本において「ダイバーシティ」という言葉は、企業での人材育成や戦略のひとつである「ダイバーシティ・マネジメント」として多く使われています。また、「働き方改革」によって達成したい課題として、「働き手を増やすこと」「労働生産性の向上」などが挙げられます。

働き方改革を支えるダイバーシティ

女性の雇用や昇進、ワーク・ライフ・バランスなどに焦点が当たり、女性の活躍推進が企業のダイバーシティだと思われがちですが、高齢者、障がい者、外国人、LGBT…ダイバーシティはすべての人に当てはまります。

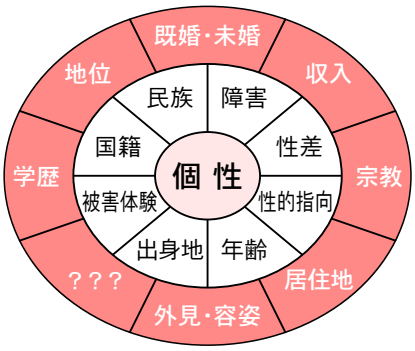
また、育児、介護、自身の病気などのために、フルに働けないなど、いわゆる「わけアリ社員」が増え続ける現代でダイバーシティを進めることが、適材適所でその人の能力を発揮しやすい働き方を選択できる環境づくりにつながると期待されます。

個人の事情がある人を「認め合い、思いやる」お互いさまの気持ちが大切です。それは個人の精神によるものだけでなく、組織による仕組みづくりや、柔軟な働き方を工夫する企業の努力も必要です。それによって、働きたい人が働きやすく、限られた時間のなかでも成果を上げようとし、生産性を向上させることができれば理想でしょう。

「人生100年時代」…100歳まで人生が続くのが当たり前となる時代に突入している今、生き方だけでなく働き方にも多様性が必要です。

わたしたちはそれぞれが異なる個性を持ち、状況も異なる

男性、女性などの性別に関わらず、私たちは生まれ持った境遇やこれまでの人生で得た個性を、一人ひとりが持っています。左の図は、個人を構成するさまざまな側面をあらわしています。国籍や性別など、自分の意思や努力では変えることが難しい違い(中円)や、学歴、収入、宗教など(外円)が組み合わさって、わたしという個性が構成されます。このひとつひとつの項目だけで相手を判断し、「女性だから…」「外国人だから…」と決めつけてしまうと、排除や偏見を生み出してしまいます。



参考:ダイバーシティ・トレーニング・ブック／森田ゆり 著

ダイバーシティを推進するには、社会のさまざまな場面で多様な人材の活用を阻む「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)」の影響を減らすことが必要です。決めつけるのではなく、「そう思わない人もいるのでは?」と立ち止まって考えてみることで、より多くの視点、幅広い視野を持つことができるようになり、より客観的で公平な判断ができるようになります。

ダイバーシティが進まない根底にあるのは アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)の存在?!

考えてみよう!

ダイバーシティを進めるにはどうする?

学校で…

女子だけど、高校の部活でサッカー部に入りたかったが、男子サッカー部しかなく、「マネージャーなら歓迎!」と言われた。

マネージャーは必ずしも女子である必要はないのに、「女子は世話係」という無意識の偏見があるのかな。
あなたはプレーがしたい、選手になりたいと思っているのだから、まずそれを伝えよう。口に出したら、同じ思いの人たちが見つかるかも!

地域で…

「年齢」「性別」での決めつけによるモヤモヤ

男性の町会長に、「シニア世代の女性はパソコンなどの機械が苦手だろうから、作業は任せられない」と言われた。
パソコン教室に通っていたから情報技術には詳しいのに…

高齢者の女性の全員がパソコンが苦手なわけではないよね。
お互いに得意なことを発揮し合えたらいい。
コミュニケーションはやっぱり大切!

家庭で…

女性だから家事も育児もやるのが当然?

妻のわたしもフルタイムで働いていて、夫と同じ立場のはずなのに、家事も育児もわたしの仕事なの?

「家事は妻がやるもの」「子どもの世話は妻が行うのが一番よい」というバイアス(偏見)が夫にあるのかも。家事育児の分担を夫婦で話し合いできたらいいなあ…

職場で…

子育て中の母親だからって、県外の出張に行かせてもらえなかった。
せっかく外で学んでステップアップできる機会だったのに…

「母親だから…」とひとくくりにしてしまっては、本当はもっと働きたいと思っている母親にとってはありがた迷惑! 仕事への向き合い方や、子育ての状況は人によってさまざまだから、まず本人の意思を聞いてほしいな。
出張中のベビーシッター費用を会社が負担するとか、出張するための前向きな配慮があったらいいね。

■ 青森県男女共同参画センター発行冊子 ■

夫婦 de ミーティング

これからパートナーとの暮らしを始めるとき、子育てしながら夫婦で働くとき…
これからのふたり、これからの家族のことを、夫婦で考え、共有するための冊子です。
夫婦のコミュニケーションの手段として、ぜひご活用ください。

ダウンロードはこちらから!
www.apio.pref.aomori.jp/gender/pickup/huhumeeting/

柔軟な働き方等を可能にするための

企業側の環境づくりや就職支援のための取り組み

青森県等による、働く人が個性を活かし、いきいきと活躍できる環境づくりのための取り組みをご紹介します。

あおもり働き方改革宣言企業・あおもり働き方改革推進企業認証制度

若者の雇用安定、女性の継続就業・活躍推進、男性の家庭参画やワーク・ライフ・バランスの推進など、「働き方改革」に取り組む企業を県が認証します。認証を受けた企業は、県の入札参加資格申請時の加点等メリットがあります。

お問い合わせ・申請先
青森県健康福祉部 こどもみらい課
子育て支援グループ
TEL 017-734-9301

企業全体で健康を目指す！「青森県健康経営認定制度」

今後高齢化によって生活習慣病などの健康課題を抱えるリスクの高い働く世代に対して、それぞれの職場で積極的に健康管理を行うことが求められています。

こうした現状を踏まえ、青森県では健康経営を目指す事業所をサポートする仕組みをつくりました。「青森県健康経営認定制度」により、事業所で健康管理ができる体制を整えることができ、認定されることによる企業のメリットもあります。

お問い合わせ・申請先
青森県健康福祉部 がん・生活習慣病対策課
健やか力推進グループ
TEL 017-734-9283

あおもりイクボス宣言企業登録制度

管理職等が「イクボス宣言」を行い、県に申し出た企業を「あおもりイクボス宣言企業」として登録します。「イクボス宣言企業」に登録されると、「あおもり働き方改革推進企業」認証の基準のひとつである、「働き方改革に関する風土づくりにつとめていること」を満たすことになります。

お問い合わせ・申請先
青森県環境生活部 青少年・男女共同参画課
男女共同参画グループ
TEL 017-734-9228

就職支援ナビゲーター（長期療養者支援窓口）

青森労働局ハローワーク青森で実施しているのは、長期療養しながら働きたいという方への就職支援。がん、肝炎、糖尿病など、通院の必要があるけれど働きたい方、自分の病状や体力に合った仕事を見つけたい方のための就職支援窓口を、青森県立中央病院内のがん相談支援センターにて開設しています。

ご予約・お問い合わせ
ハローワーク青森 就職支援ナビゲーター
（長期療養者支援窓口）
毎週水曜日開設、事前予約制。
TEL 017-776-1561

コラム 東京2020大会エンブレムは多様性の象徴

東京2020オリンピック・パラリンピックの市松模様のエンブレムは、「多様性と調和」のメッセージを込めてつくられたものです。

形の異なる3種類の四角形を組み合わせ、国や文化・思想の違いを示しています。違いはあってもつながり合うデザインは、まさにダイバーシティを表現しています。

まとめ

これまでの日本の社会では、ある一定の大学を卒業した健康な日本人男性が、主にリーダーシップを発揮してきました。しかし、生産年齢人口が減少し、グローバル社会となった今では、これまでと同じやり方では企業の成長につながりません。

「働き方改革」は、日本に住むすべての人が人生100年時代を生き抜くために、社会全体で柔軟な働き方を考え、対応していこうという動きです。「妊娠している」「子育て中」「高齢」「障害がある」「介護をしている」「外国籍である」などの理由で今まで能力を活かす機会が少なかった人たちにも、生きやすい、働きやすい社会を目指しています。国が中心となって組織的に取り組むことで、今後働き方はどんどん変わっていくでしょう。

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の例にあるように、個人個人の気持ちの面でもダイバーシティの推進が必要です。

近くにいる困っている人、助けを求めている人に手を差し伸べ、東京オリンピック2020のエンブレムのように、かたちが違ってもつながり合える関係をめざして、個性や能力を認め合うダイバーシティの考え方を共有していきたいものです。

（担当：鈴木）