

## なぜ、「人のちがい」に配慮しなければならないのか？

一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事 田村太郎

最近、「ダイバーシティ」という言葉を耳にする機会が増えてきたのではないのでしょうか。「ダイバーシティ」とは直訳すると「多様性」という意味ですが、実際にはたださまざまなちがいが存在していることだけでなく、それらのちがいが互いに対応な関係を保ちつつ、全体として調和がある状態を意味しています。さまざまなちがいが存在しているだけの状態は「バラエティ」という言葉に近いです。

日本では「みんな同じ」であることが強調されるあまり、「ちがい」は「まちがい」「正しくない」という印象を持って受け止められることが少なくありません。同じ職場で働いているのに待遇がちがうとか、同じ地域で暮らしているのに大事な情報が届かないといった「ちがい」はなくさなければなりません。家族の介護で休みが必要なタイミングや、アフターファイブにどのように時間を過ごすのかといったことは守らなければならない「ちがい」にあたります。

「ちがい」を大切にできる組織や地域づくりには、考え方や価値観の「ちがい」を大切にしようとする気持ちを育てていくことも欠かせません。男性の育児休暇や親の介護による休暇の取得が制度で保障されていても、なんとなく休みにくい雰囲気があって取得できないといった声や、「郷に入っては郷に従う」というのだから日本に来た外国人には日本人みたいになってもらわないと困るという声を耳にします。私たちの地域や職場には、さまざまな考え方や価値観、文化背景を持つ人たちが暮らしています。それぞれのちがいを理解したうえで、どうすれば誰もが不快な思いをすることなくともに暮らしたり働いたりすることができるのかを考えるのが「ダイバーシティ」です。

ダイバーシティの推進において、男女や年代、民族などの属性のちがいだけでなく、同じ属性の人たちのなかにもあるちがいへ配慮することも含まれます。同じ年次に採用され、同じ地域で同じ高校に通っていた同じ性別の同僚でも、考え方にちがいがあります。みんな同じでなければならない権利は保障しつつ、それぞれが大切にしたいちがいを守ることができる組織や地域をつくっていくことが、これからの自治体施策や職場づくりに求められています。

自分が大切にしたいことが尊重されている職場や地域には、そこで活躍したいという人や安心して家族とともに暮らし続けたいという人が集まります。少子高齢化や国際化の進展で、私たちの地域にはこれまで以上にさまざまな人が暮らしています。また情報化やIT技術の進展で、ちがいに寛容な組織や地域とそうでない地域の比較も容易になっています。これからの社会において、ちがいに配慮のない職場や地域には、そこで働きたい、暮らしたいという人が集まることはありません。自治体施策におけるダイバーシティ推進の重要性は

年々高まっています。これからも持続可能な地域を担う自治体職員の 1 人としてダイバーシティについての基礎知識を身につけ、「ちがひ」のわかる人材として地域で活躍して頂ければと思います。



一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事

阪神・淡路大震災で被災した外国人への支援活動を機に「多文化共生センター」を設立。2007 年に「ダイバーシティ研究所」を設立し、自治体施策や企業の社会責任を通じた多様性配慮の取り組みを支援している。東日本大震災直後に内閣官房企画官、復興庁設置後は上席政策調査官として、官民連携による被災地支援や復興推進に携わり、現在も復興庁・副参与を務める。大阪大学客員准教授、明治大学大学院兼任講師、関西大学非常勤講師を兼務。共著に「阪神大震災と外国人」「多文化共生キーワード事典」「好きなまちで仕事をつくる」などがある。