

ダイバーシティマネジメント研修

(一財) 公共経営研究機構 名前 関山 祐介

知り合いのイギリス人は日本社会を見て、私にこう言ってきました。

「日本は障がい者に対して、素晴らしいことをしている。交差点の信号は音がする。道路には、目の見えない方のために誘導ブロックが設置されている。切符を買うマシンにも、点字などの配慮がある。他国もこうしたことを学ぶべきだ。」

旧知のニュージーランド人は、日本社会について私に問いかけてきました。

「日本人は冷たい。目の見えない人が歩いていても、声をかけたり、いっしょに歩くようなことをする人が少ない。機能性ばかりが進んでいて、障がいを持った人と、互いに人として尊重し合って生活しているように見えない。まるでロボットで構成されている社会のようだ。日本人は、本当に幸福なのか？」

ダイバーシティとは、多様性を認める社会のことです。そして、あらゆる差別の解消が目標になります。

しかし、「言うは易く行うは難し」です。

というのも差別や偏見は、今まで私たちが当たり前と考えていた慣習や価値観に由来するものが多いからです。つまりダイバーシティの推進には、一人ひとりが無意識に行っていた行為に気づき、変えることが必要なのです。

とはいえ、わが国の実情を考慮すると、あらゆる差別を解消するには社会的な仕組み、とりわけ制度を変えていくことが重要なポイントになります。個々人の意識改革も必要ですが、社会的な影響を及ぼすことができる行政機関の制度設計や啓発活動が浸透の鍵だといえます。

今、日本は、総務省がダイバーシティと働き方改革推進のためのガイドブックを、経産省が行動ガイドラインを策定しています。

ご存じのようにダイバーシティ対応は、単に障がい者への対処のみに限定されるものではありません。地域差別に起因する同和問題、男女雇用機会均等の推進、宗教や人生観の異なる外国人に対する差別の解消、所得格差による差別待遇など、社会全般に深く関係します。ダイバーシティの推進には、どうしても行政の施策推進力が必要でしょう。

さて、多様性を認めるというときに、先のイギリス人とニュージーランド人の個人的な感想を、改めて考えてみましょう。

一つの事象について、一方は評価し、一方は批判しています。システムはないより拡充していったほうがいいはずですが、しかし、システムを拡充していく間に、他者に対する配慮を忘れ、平気でシステム任せでいられるようになるのも問題です。正に多様 (Diverse) な見方や価値観から、オープンに議論し、制度や施策を設計しなければダイバーシティの推進とはなりません。しかし、そのことは日本の組織、特に行政組織が最も苦手とするところです。

本研修ではダイバーシティ推進を通して、議論の進め方も学んでほしいと願っています。

自治体職員、公益能率団体管理職を経て、(一財) 公共経営研究機構の設立に参画。これまで約 30 年にわたって総合計画、地域振興計画、シティセールス、人材育成基本方針、人事評価制度等の策定に関わり、自治体の経営改革を支援。加えて、職員研修の講師として公共 MBA、公共マーケティング、政策形成、政策法務、マネジメント、メディア対応、コンプライアンス等のテーマで全国各地の自治体に出向している。

