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

「ダイバーシティ」。日本でもこの言葉が様々な場面で使われるようになりました。そして、積極的にダイバーシティを意識した社会をつくっていかなければならないと叫ばれています。

では、ダイバーシティとは、いったい何でしょう。
もともとは、アメリカで少数民族や女性などに対する差別扱いを止め、積極的に彼ら・彼女らの意見を聞き入れ、差別のない処遇を実現するために広がっていった言葉です。現代では、あらゆる差別の解消や多様な働き方を認める社会を実現していくために使われるようになりました。ここには、日本も国連採択した SDGs の中の「あらゆる差別の解消」や多様な働き方を認め拡大していくことを目標とした「働き方改革関連法」も深く、そして密接に関係しています。
ところで、私たちは、差別することもされることも求めてはいません。差別を受けたり虐げられたりして楽しいという人もいないでしょう。

しかし、現実の世の中は、まだまだ差別だらけです。
一番警戒しなければならないことは、私たちが当たり前と思っていること、常識と考えていること、そして経験から物事を見てしまうことです。それが思い込みとなり、多様な考え方や生き方を認めず、自分と主義主張や意見が異なる人に対して、差別と気づかず攻撃してしまうことです。さらに、旧来からの社会の仕組みや制度、習慣も知らない間に差別をつくる要因になっています。

ダイバーシティの推進は、簡単ではありません。
特に周囲との軋轢を避け、周りの人の意見に同調しがちな側面があると言われる日本人の社会では、ダイバーシティへの歩みはとても難しいのです。
だからこそ、行政機関が旗振り役として重要な役割を担う必要があります。しかし、その先陣を切るはずの自治体職員の方が、ダンバーシティに対する関心や認識が不十分では話が進みません。差別解消と言いながら、どんなことが差別につながり、どのような仕組みや制度にする必要があるのか、理解していなければ実践できません。

本研修では、ダイバーシティとは何なのか、どのようなところに差別を生み多様性を疎外する要因があるのかを確認していきます。そして、ダイバーシティ推進のために、施策案を検討することが目標です。

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。