

ダイバーシティ&インクルージョン推進への道

特定非営利活動法人コモンビート 理事長
特定非営利活動法人日本ブラインドサッカー協会 理事

安達 亮 氏



■ ダイバーシティ&インクルージョンとは

日本語では「多様性」と訳されることが多く、ひとりひとり違う個性の人々が、お互いに尊重し、認め合い、活かし合うことを意味しています。

「ダイバーシティ」という言葉が先に世の中に出ましたが、それはただ「様々な違いがある」という状態を示しているに過ぎず、来年2020年に東京オリンピック・パラリンピックが開催されることもあり、「違っている状態」から、さらに一歩進み、違いを理解し合い、活かし合う「インクルージョン」の大切さが叫ばれています。

■ 世の中のダイバーシティへの意識

通常「ダイバーシティ」という言葉から思い浮かべるのは女性・LGBT（性的少数派）・障がい者・高齢者・外国人などに関するものですが、2017年に株式会社電通により全国の15歳から70歳代までの978人を対象に「みんなのダイバーシティ調査」が実施されます。

この調査によると、「全体の約4割（37.5%）の人が、社会的環境が整っていないことで自分の特徴が弱みになったり、不便につながるなど、日常生活の中で暮らしにくさを抱え、『ダイバーシティ&インクルージョン課題に直面している』ことがわかった」としています^(※)。

「多様性」と言われても、自分には関係ないと思ってしまう人もいるとは思いますが、「ダイバーシティ&インクルージョン」は、現代社会に暮らす誰しもにとって他人事ではないテーマになってきているのではないのでしょうか。

■ 企業のダイバーシティ推進

各企業でも少しずつダイバーシティ経営に関する取り組みが始まっています。女性・LGBT・障がい者・高齢者・外国人などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することや多様な働き方を認めることで、生産性

の向上や市場の多様なニーズに対応しようとしています。うまくいっている事例もたくさんある中で、ある調査では「職場のダイバーシティ認知度は3割」とされ、「ダイバーシティという言葉も、その意味も知っている」という人は3割しかいないという結果も出ています。企業でのダイバーシティ&インクルージョンへの動きは、まだまだ浸透には遠いですが、世の中の動きを受け、少しずつ「多様性」を受け入れるための環境整備や施策が活発になりはじめた段階にあると言えます。

■ 違いがあることを前提とできるか

このように世の中でも企業でも、少しずつダイバーシティ&インクルージョンが推進されているわけですが、仕組みや制度などのハード面を整えるところから着手し、人の心などのソフト面を置き去りにしてしまう状況もあるのではないのでしょうか。

さらなる推進を求めていくにあたり、大切にしないのは、ソフト面の考え方です。それは「ひとりひとりに違いがあることを前提とする」ことです。

真のダイバーシティ&インクルージョンとは、「普通」と「違う」を混ぜることではなく、「マジョリティ」と「マイノリティ」を混ぜることでもなく、「健常者」と「障がい者」を混ぜることでもありません。「ひとりひとりに違いがある」ことを前提として、「違う」と「違う」を混ぜて、理解し、活かし合うことです。

このような考え方がまず、社内で働くひとりひとりに浸透していけば、今、社会や各企業で整備され始めている仕組みや制度などのハード面が形骸化することなく、人と人の心をつなげる力となっていくはずです。このソフトとハードが両輪として回り始めた時に、ダイバーシティ&インクルージョン推進の原動力となることでしょう。

(※) 株式会社電通「『みんなのダイバーシティ調査』を実施」ニュースリリース（2017.11.7）より引用