

Diversity の実践

古宮 正章

経営層への女性登用増大、あるいは高齢者も含めた雇用人材の多様化に始まって、diversity の重要性に対する意識がようやく高まってきた。一方で、数字目標などを立てて、半ば強制的に推進しようという側面も目につくようになったが、そもそも diversity を大事にすることがなぜ必要なのかという点については、人権的な要素、公平性といった普遍的な価値観に加えて、多様性がもたらす効用が社会的に認識されるに至ったからであろう。しかし、diversity を実効性あるものにするには、そのための社会の仕組みとしての“受け皿”をきちんと用意しなければならない。diversity 問題は、minority の問題にも関わるものであり、“いいとこ取り”ではすまないのだ。

今でこそ、TV のグルメ番組などで左利きの人が食事をするシーンが頻繁に見られるようになったが、かつては、親が左利きの自分の子供に対し、その不便さを心配して、無理矢理右手に直させることが多かったように思う。世の中の様々なルールや仕組みに鑑みるに、左利きはトータルとしては不利だという意識が強かったのであろう。真偽は定かではないが、左利きの人々の平均寿命が短く、それは右利きを前提とした社会ルールに対し不利な面が災いしているためではないかという推測もあるらしい。逆に左利きの人々特有の能力を指摘する声もあるようだ。野球選手ではサウスポーが重宝される。次第に左利きのための刃物、ハサミなどの道具も用意され、そういった細かい“受け皿”もあって、左利きの人々の本来の姿を取り戻してきたとも言える。

さて、利き腕の例に見られるように、diversity を根付かせるためには、ただ旗を掲げるだけではなく、その対象者の便宜をイメージして、具体的なバックアップを設けることが必要になる。雇用問題であれば、育児休業制度や多様な勤務態勢も含めて、女性が働きやすい制度を工夫しなければならない。本気で介護人材を海外から迎えようとするのなら、資格試験のあり方、日本での生活に対し、思い切った便宜を図る必要がある。いろいろな人々がいて、社会活力が高まるのだという確信は、こうした領域に限らない。最近鉄道の駅や大所の商業施設などでは、バリアフリー化や多言語表示もだいぶ充実してきたようであるが、通常違和感なく思われる諸事情が、特定の人々にとって支障を来しているということに、より一層思いを馳せなければなるまい*。

* 多様性を受け入れる人・組織・環境の「受容」力やポリシーを表現して Diversity & Inclusion と言われるケースがある。

近年様々なロボットや人工知能の開発が進められ、個人の日常生活の場面でも、これまで困難を伴っていた作業や活動を代替し、あるいは新たな機能を広げる可能性が高まっている。インターネット上のサービスも、社会的な溝をうまく埋めて、誰もが安全に活用できるようなアイデアがより多く生まれてくることを強く期待する。人口の減少とグローバル化の中で、広い意味でのインフラが、老朽化も伴い作り直しの時期を迎えているが、その過程において、こうした diversity に対する視点を組み込んだ発想が必要になっていると思う。

2016年2月8日