

あやまが見た！

ダイバーシティ研究所レポート

一般財団法人ダイバーシティ研究所

阿山 恭正

目次

研修生プロフィール	1
ダイバーシティの基本的なギモン	2
そもそもダイバーシティってどういう意味?	2
なぜダイバーシティの考え方が必要なの?	3
ダイバーシティ研究所が目指すもの.....	4
誰もが暮らしやすい地域をつくるために.....	4
誰もが働きやすい職場をつくるために	5
誰もが活躍できる社会をつくるために	7
あやまがダイバーシティ研究所で見た! ~〇〇だった3つのこと~.....	8

研修生プロフィール

阿山 恭正（あやま ゆきまさ） 通称：あやまん

1989 年兵庫県神戸市生まれ

5 歳の時に阪神淡路大震災で震度 6 強を経験

関西大学卒業後、尼崎市役所へ入庁

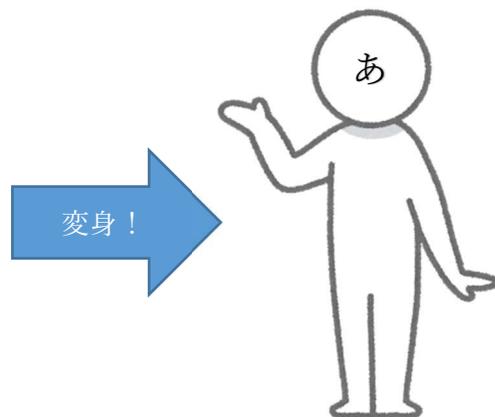
市民相談担当を 2 年、交通局 3 年従事

2016 年ダイバーシティ研究所へ 1 年間の派遣



右：阿山本人

左：元尼崎市交通局キャラクターあまっこ



阿山棒人間バージョン

ダイバーシティの基本的なギモン



そもそもダイバーシティってどういう意味？

diversity = 性別、宗教、障害等の人々のちがいを互いに認め、受入れる考え方

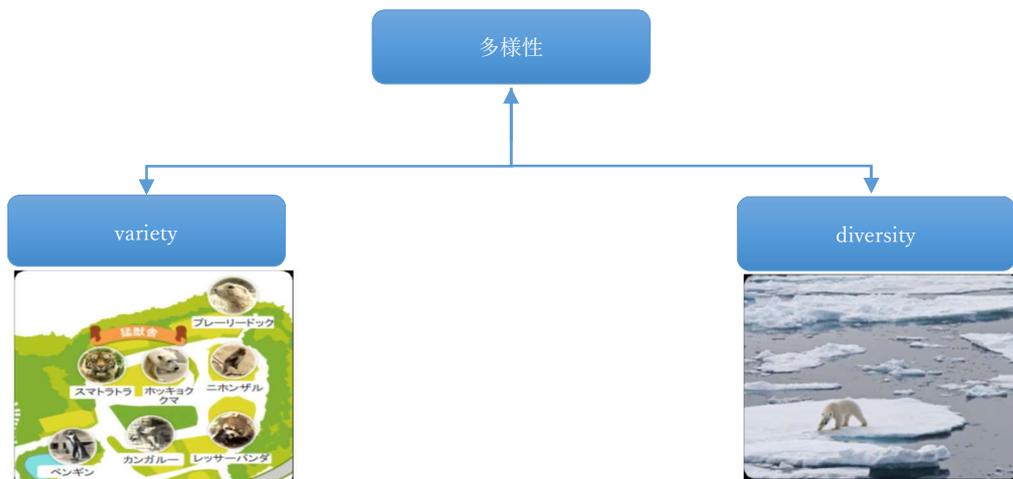
日本ではダイバーシティというと、女性の社会進出が挙げられることが多いですが、性別だけでなく、宗教、民族、障害、年代、価値観、働き方などさまざまなちがいがあります。他者のちがいを認め、受入れる考え方がダイバーシティです。

diversity と variety のちがい→互いに影響するか否か

ダイバーシティは、日本語に直訳すると多様性という意味ですが、多様性はバラエティ (variety) とダイバーシティ (diversity) という 2 種類の言葉があります。この 2 つの言葉の違いは、互いに影響をし合うのか、しないのかのちがいがあります。

たとえば、以下の図で variety では、動物園の図を例に挙げていますが、檻に閉じ込められているので、檻の中でどのような行動をしても、他の動物に影響を与えません。しかしこの社会は動物園の中であり得ることであって、実際の社会ではあり得ません。

一方で diversity では、地球温暖化により、行動範囲が限定されてしまうホッキョクグマの写真を例に挙げていますが、そこでは温暖化の原因となる人間の行動が北極のクマ（他者）に影響を与えています。



図：仙台市八木山動物園より

写真：National Geographic より

なぜダイバーシティの考え方が必要なの？

少子高齢化による担い手の減少

社会には男性、女性、高齢者、若者、性的マイノリティ、障害者、外国人と色々な属性の人々が互いに影響を与えながら生活しています。同じ属性の人だけでなく、違う属性の人とも互いにわかり合える社会の実現が必要です。

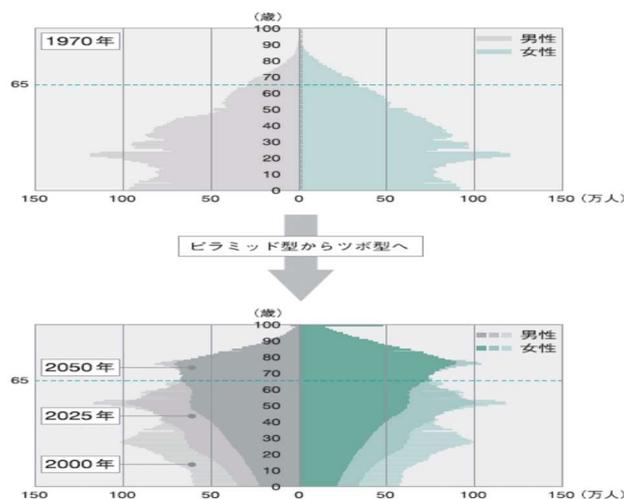
右の図は、1970年の年代別人口と2000年、2025年、2050年の年代別人口推計を現した図です。生産年齢人口が多く、高齢者が少なかったピラミッド型から、高齢者が多く若者が少ないツボ型へ変化しています。

生産年齢人口の減少により、地域コミュニティでの担い手や企業での働き手など様々な担い手が減少していくことが予測されています。

多様な担い手が活躍できる社会の実現が必要

このような少子高齢化のほかにも、外国人登録者の増加、性的マイノリティの表出、女性の社会進出など社会は多様化しています。これからは、社会保障のあり方や企業でのはたらき方、地域のコミュニティのあり方等は、多様化に対応できるような柔軟性のある新たな方法が求められています。

誰もが活躍できる社会の形成を行うための処方箋として、ダイバーシティの考え方が必要となります。



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」のうち、低位推計

ダイバーシティ研究所が目指すもの

誰もが暮らしやすい地域をつくるために

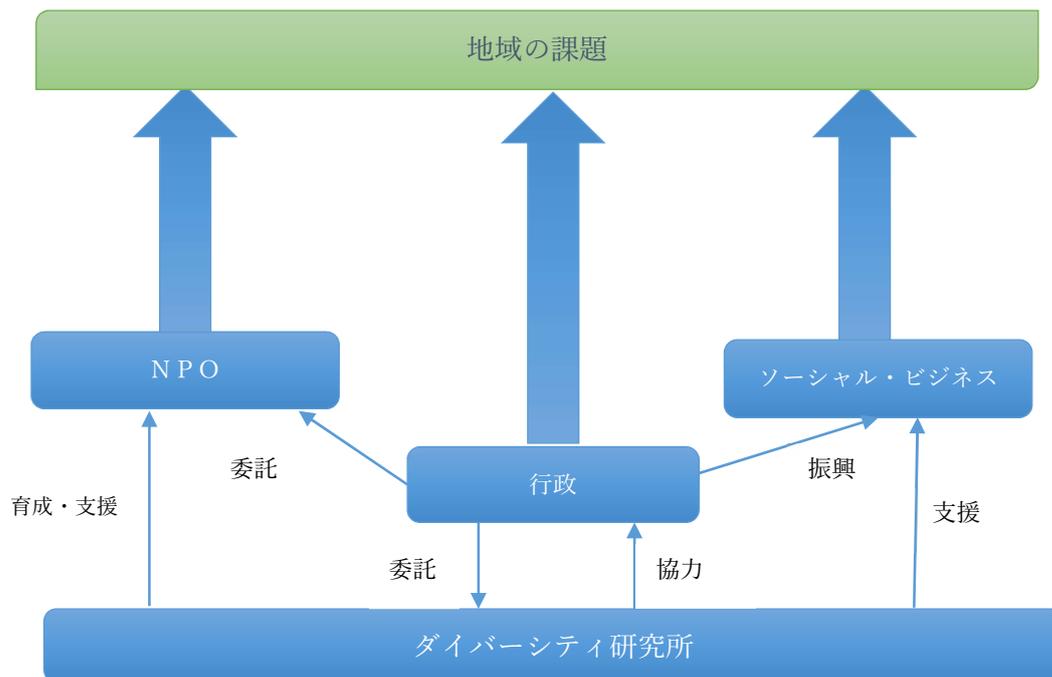
地域づくりはさまざまな主体が連携して行うもの

行政は地域づくりのために様々な施策を行っていますが、財政悪化等により十分な人員を充てることができない自治体が多くあります。また、行政は「公平・平等」を問われるため、一定の地区の住民にのみ迅速に対応することができません。迅速に対応できる組織として、NPOやソーシャル・ビジネスがありますが、十分に担い手がいないのが現状です。よって、自治体、NPO、ソーシャル・ビジネス、そしてその地域のことに最も精通している地域住民がいかに連携できるかが問われます。

さまざまな主体をつないで支援する

当研究所では、地域の課題を解決すべく、中間支援組織として、行政、NPO等の各種団体とのつなぎ役となったり、課題を発見し行政にその解決案を提言したり、ソーシャル・ビジネスへの支援を行っています。

2015年度は災害時における多様性に配慮した被災者支援活動や尼崎市のソーシャル・ビジネスの担い手育成を行いました。



誰もが働きやすい職場をつくるために

少子高齢化により、深刻な働き手不足に

日本社会では、少子高齢社会へ突入し、深刻な働き手不足が間近に迫っています。

下の表にて、1995年と2010年の人口を比較してみると、いかに若者が減り、高齢者が増加しているかがわかります。

	1995年	2010年	増減率
18歳人口	約177万人	約122万人	0.69
65歳以上人口	約1,826万人	約2,874万人	1.57
75歳以上人口	約717万人	約1,379万人	1.92



※65歳・75歳以上人口は国勢調査 18歳人口は文部科学省「3年前中学卒業生数」より

職場の崩壊を防ぐための3つの行動

少子高齢化により、働き手がいなくなれば、職場は崩壊してしまいます。それを防ぐ処方箋となるものが、ダイバーシティ社会の実現です。具体的には以下の3つの行動が求められます。

- ①単一的な（例：力のある男性だけが心地よい）職場慣行からの転換
- ②ライフステージと合わせた多様な働き方の実現
- ③地域や社会とつながって「大切な職場」としての認知を高める

①は、男性だけしかいない職場であれば、女性にも働きやすいような職場づくりをするとか、高齢者でも働きやすい職場づくりを行うといった大きな転換から、同じ属性の中でも非喫煙者と喫煙者の多様性に配慮するなど細かな転換を含めて、「職場で不快な思いをしている人がいないか」を確認するということです。

②育児や介護などをしながら働くことができる等多様な働き方を実現するために、仕組みを整え、その働き方を促す仕掛けをつくることです。

③「職場見学会」や地域に出て行く「社会貢献活動」を行うことにより、地域や家庭とつながり、理解を得ることです。

以上の3つの行動を取ることで、多様な人々が職場で活躍でき、職場の崩壊を防ぐことにつながります。そしてこの取り組みを推進するための3つの視点を次のページで紹介します。

職場内でのダイバーシティ推進のための3つの視点

職場内でダイバーシティを進めていくにあたっての3つの視点で職場を確認し、PDCAサイクルを回すことが重要です。

- ①あってはいけないちがいを
- ②なくてはならないちがいを
- ③ちがいに寛容な社会

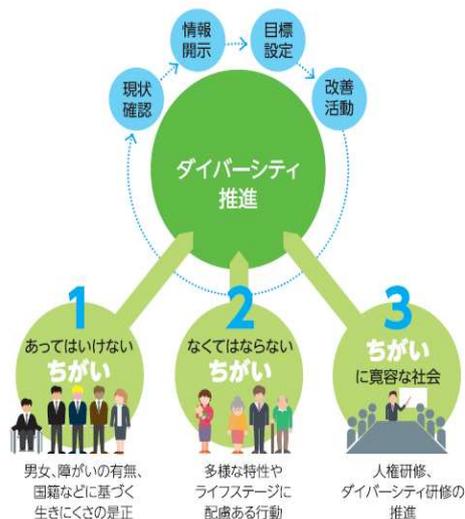
①性別、障害の有無、国籍などのちがいがあっても、平等な機会を提供するということ。

②多様な特性やライフステージに配慮しているかどうかということ。

③少数派のちがいを受入れる組織風土をどのようにして作っていくか。

この3つの視点を持ちつつ、PDCAサイクルを回すことにより、企業内におけるダイバーシティの推進が可能となります。

人口変動による働き手不足の危機は間近に迫っている中、組織や職場で誰もが働きやすいためにどうしたら良いかを考える新たな取り組みが求められます。



企業のダイバーシティ推進を促す

当研究所では、企業での講演や企業がダイバーシティ推進を促すような仕掛けづくりを行っています。

2015年度では、企業のダイバーシティ取り組み度調査のプレ調査を行い、企業対象に11件の講演を行いました。

誰もが活躍できる社会をつくるために

人口変動に対応するための人的多様性配慮型社会の形成

先ほどの地域づくりや職場づくりよりも大きな概念です。

いま我々の社会は、その持続性を脅かすふたつの脅威への対応が迫られています。

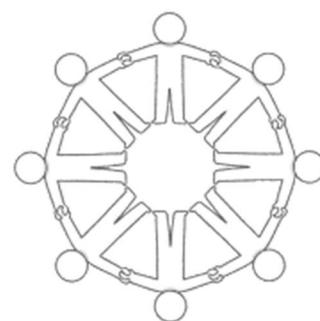
- ・地球温暖化に伴う「気候変動」 → 「環境配慮型社会」への転換
- ・少子高齢化に伴う「人口変動」 → 「人的多様性配慮型社会」（＝ダイバーシティ）への転換

人口変動に対応でき、誰もが働きやすい・生きやすい社会づくりは、持続可能な社会にとって不可欠の要素です。

調査・研究を行い、自治体等に提言・講演を行う

当研究所では、ダイバーシティに関する調査・研究・提言・講演を行うことで、「誰もが活躍できる社会をつくる」ための支援をおこなっています。

2015年度では、15件の講演を行い、茨城県から災害時多言語支援センター¹のあり方に関する調査研究の委託があり、提言を行いました。



¹ 被災者外国人に対し、災害情報を多言語化し情報提供を行うとともに、聞き取り調査を行い情報収集を行うセンター

あやまがダイバーシティ研究所で見た！～〇〇だった3つのこと～

このコーナーでは私がダイバーシティ研究所に入って衝撃・嬉しい・辛いこと・小規模組織の課題を3つにまとめました。

衝撃だった3つのこと

1. 起案文書を作らない。企画案はパワポで提案、メールで共有

市役所では企画、報告、事業を遂行するときは起案文書を作成しますが、それがありません。企画案はパワーポイントで作成し、メール・会議で情報共有し決定するので、やり方の違いに衝撃を受けました。

2. 熊本地震での避難者調査の仕事

ダイバーシティ研究所の現地チームの方々がゴリゴリの体育会系でびっくり。災害時なのでやるべきことが非常に多くこなすのに必死でした。厳しい仕事でしたが、その分多くの学びを得ました。

3. 人との出会いが多い

代表の鞆持ちとして同行した中で、いろんな業種の方々と出会いました。「こんなにいろんな人と仕事やってるの!？」と驚きました。



嬉しかった・楽しかった3つのこと

1. いろいろな方と出会えること

会議・講演・交流会で会社の代表やNPOの理事、個人事業主等様々な働き方をしている人との話は視点・視野が違うので、非常に勉強になりました。

2. いろいろな場所へ行けること

出張では東京、熊本、茨城、福島、高知、大分など今まで行ったことのなかった様々な場所へ行き、人脈が形成できたことは嬉しいことです。

3. 事務所のみなさんが優しい

常勤職員は全員で5人ですが、みなさん優しくフォローしてくれます。



辛かった3つのこと

1. 前例がないので、研修生としてどのような動きをしたら良いかわからない。

自分の行動が正しいのかそうでないのかわからなくなり、自信が持てなくなったときは辛かったです。

2. パソコンを持ち帰れるので、家に帰ってもずっと仕事のことが頭の中にある。

いつでもどこでも仕事ができる状態は便利ですが、家でも仕事ができる状態ですので、プライベートとの切り替えが難しくなりました。頭の中のもう一人の自分が「今でも仕事できるだろ？」とせつついてきます。



3. ゼロから文章を書くのが非常に難しいことを知る。

「DECO ゼミ」という職員勉強会の中で自分でゼロから企画書を書いたときに、自分の文章力、ゼロから書く力の無さを実感し絶望しました。ただ、その分企画書を書き上げた時の達成感は大きいものでした。

私が個人的に小規模組織の課題だと思う3つのこと

1. 事業を継承できる人材

一人ひとりがその人専用の人脈・ノウハウを使った仕事が多いので、事業継承できる人材が少なく、事業継承が難しいのではないかと考えます。

2. 人員不足

新たな事業を行う時にも、人数が少なければその分ひとりあたりの仕事量が多くなってしまいます。日頃から人数が少ない小規模組織では「やれるけど人数がいない。」という問題に直面する組織が多いのではないかと考えます。



3. 一人ひとりの調べなければならない範囲が広い

調べなければならない範囲が広いということは自己責任の範囲も大きくなるため、大規模組織よりプレッシャーが大きいことがあるのではないかと考えます。