

オンライン講座「ダイバーシティ入門」ご紹介

2022年8月30日

一般財団法人ダイバーシティ研究所

1. オンライン講座「ダイバーシティ入門」とは

「ダイバーシティ（人的多様性）」についてはじめて学ぶ人を対象に、考え方と実践のポイントを解説したものです。ダイバーシティの調査研究や普及活動に取り組んできた「一般財団法人ダイバーシティ研究所」が、オンライン用の研修講座として提供します。

2. 講座の内容

第1章 ダイバーシティの基礎知識

「ダイバーシティとは何か」について基礎的な知識を学ぶとともに、これまで日本で広がってきたダイバーシティへの理解について、「2つの誤解」という視点から解説します。

第2章 ダイバーシティがないことによる危機

ダイバーシティを推進しないことによるマイナスの面、どんなリスクや損害が生じるのかという点に注目し、多様性への配慮が後回しにされがちな災害時における危機的な状況を見ることで、ダイバーシティを推進することの重要性を考えます。

第3章 ダイバーシティをめぐる世界の潮流

ダイバーシティの推進をめぐる海外でのこれまでのとりくみや、国連、ISOなどの国際機関で議論されている人権に関する枠組みを紹介します。

第4章 地域や職場で求められるとりくみ

これからの地域や職場でダイバーシティを推進していくための具体的な手順や、「ちがいをめぐる私たちのもの見方・考え方の留意点について整理します。

*詳細は https://diversityjapan.jp/post_lp/el-diversity-seminar01/ をご覧ください

3. 各章の画面

第1章 ダイバーシティの基礎知識

第1章 ダイバーシティの基礎知識

学習内容
1-1 ダイバーシティとは何か
1-2 ダイバーシティの2つの誤解
1-3 これからのダイバーシティ 3つの多様性
1-4 ダイバーシティがめざす社会

ダイバーシティへの関心が高まっています。本章では「ダイバーシティとは何か」について基礎的な知識を学ぶとともに、これまで日本で広がってきたダイバーシティへの理解について、「2つの誤解」という視点から解説します。また、これからのダイバーシティ推進において求められる「3つの多様性」や、めざすべき社会のあり方について整理します。

1-1 ダイバーシティとは何か

「ダイバーシティ」は「diversity」という英語の単語です。

辞書では「多様性」「さまざま」と解説されています。「いろいろある」というのが「ダイバーシティ」の意味だと理解している人が多いと思います。しかし、「いろいろある」と言うことを表す単語にはもう一つ「バラエティ (Variety)」という言葉があります。この「バラエティ」と「ダイバーシティ」の状態のちがいが理解できれば、「ダイバーシティ」の考え方や大切にすべき視点が見えてきます。

右の図は仙台市にある八木山動物園のマップの一部です。「猛獣舎」とその周辺には「ホッキョクグマ」「スマトラトラ」のほか「ニホンザル」や「カンガルー」「ペンギン」など、いろいろな動物がいます。「多様性」「いろいろある」という言葉からイメージするのは、この動物園のような状態ではないかと思えます。その下の写真は北極海にいる「ホッキョクグマ」です。地球温暖化の影響で北極海では氷が溶け、ホッキョクグマにとっては暮らすにいく状況となっています。野生のホッキョクグマは人間による温室効果ガスの影響を受け、絶滅の恐れに直面しています。多様な生物がこれからも存続できるよう、環境に配慮した取り組みを行うことを「生物多様性」(Bio Diversity) といいます。

動物園の動物はおりに囲まれていて、互いに影響を及ぼし合うことはありません。八木山動物園の猛獣舎にオリがなかったら、数日後にはホッキョクグマがスマトラトラしか生き残れないでしょう。では野生の動物たちはどうかというと、近年は人間による環境破壊という深刻なダメージを受けていますが、これまでは動物間で互いに影響を及ぼし合いながら全体として調和のある生態系を維持してきました。いろいろあるだけでなく、互いに影響を及ぼし合いながらも全体として調和がとれている状態こそが、「ダイバーシティ」なのです。

人間の世界に話を戻しましょう。女性の活躍促進が叫ばれ、さまざまな組織で女性の管理職を増やす試みが

図1-1 「バラエティ」のイメージ
(仙台市八木山動物園マップより)

図1-2 「ダイバーシティ」のイメージ
(ホッキョクグマの写真「著作権フリー」画像素材集より)

2

第2章 ダイバーシティがないことによる危機

第2章 ダイバーシティがないことによる危機

学習内容
2-1 災害時における危機的な状況
2-2 日本における人口変動の現実
2-3 地域や職場の崩壊を防ぐダイバーシティ
2-4 多様な視点でリスクを回避する

ダイバーシティを推進することでめざしたい社会のイメージは、「誰もを排除されない」「ちがいを受け入れともに活躍できる」といった、やや抽象的なものになりがちです。そこで本章では、ダイバーシティを推進しないことによるマイナスの面、どんなリスクや損害が生じるのかという点に注目し、多様性への配慮が後回しにされがちな災害時における危機的な状況を見ることが、ダイバーシティを推進することの重要性を考えます。

2-3 地域や職場の崩壊を防ぐダイバーシティ

これからの地域や職場が直面する崩壊の危機を乗り越える解決策として、ダイバーシティの視点から求められる取り組みを大きくまとめると次の3点に集約することができます。

①単一的な職場慣行からの転換を図る
②ライフステージに合わせた多様な働き方を実現する
③新たな人材の採用と新たな市場へのアプローチを進める

まず何よりも重要なことは、単一的な職場慣行を転換し、誰も働き続けられる環境を整えることです。これまでの職場慣行のままでは不慣れな思いをしていないか、またこれから新たに職場に迎える人にとって不慣れな思いをさせるようなことはないか、多様な視点で点検を行い、改めるべきところは改めましょう。

職場慣行にはさまざまなものが含まれます。就業規則や規定などの明文化されたものだけでなく、長年職場で決まっているルール、例えば始業時間より前に行う掃除や準備、昼食やアフターファイブのイベントといった職場の文化も含まれます。机の配置や照明や空調、音響の設定は誰がどんな理由で決めていたのか、トイレや更衣室は安心して使用できる環境になっているかといったハード面の状況も確認が必要です。

次の多様な働き方の実現ですが、多様な働き方は多様な休み方と表裏一体です。合理的な理由であればきちんと休暇が取れる。また職場に復帰できる環境を整備することが大切です。右のグラフは厚生労働省の統計を元に「出産・育児」と「介護・看病」を理由に離職した人数を年次推移にしたものです。「出産・育児」が減少傾向にあるのに対し「介護・看病」は増加傾向で、2018年には逆転しました。

図2-3 「出産・育児」が介護・看病による離職者数の推移
(厚生労働省「雇用動向調査」より、離職者数と離職理由別離職者割合を元に計算し作成)

6

第3章 ダイバーシティをめぐる世界の潮流

第3章 ダイバーシティをめぐる世界の潮流

学習内容

- 3-1 誰もが活躍できる社会をめざして
- 3-2 ビジネスの基本としてのダイバーシティ
- 3-3 SDGs とダイバーシティ
- 3-4 マルチステークホルダーエンゲージメント

ダイバーシティの推進をめぐる海外でのこれまでのとりくみや、国連、ISO などの国際機関で議論されている人権に関する枠組みを紹介し、グローバル企業に求められる取り組みは、サプライチェーン全体でも求められるようになっていく。地方の中小企業から関係ない、ということではありません。また、課題の特定や解決のための議論の場として推奨されている「マルチステークホルダーエンゲージメント」の考え方についても触れ、地域や職場での取り組みに向かうための考え方を整理します。

3-3 SDGs とダイバーシティ

国連でも組織の社会責任についての関心は年々高まっています。2005年に国連事務総長特別代表となったジョーン・ラギー氏（ハーバード大学教授）が2008年にまとめた「企業と人権に関するフレームワーク」は「ラギー・レポート」とも呼ばれ、2011年6月の国連人権理事会で正式に採択されました。ISO26000の人権の項目や、OECDの「多国籍企業行動指針」にも影響を与えています。

ラギー・レポートでは人権をめぐる枠組みを次の3つに分類し、それぞれに求められる取り組みを定式化しています。

「保護」＝国家の義務 / 「尊重」＝企業の責任 / 「救済」＝有効な救済メカニズムの形成

このフレームワークでは国連での議論であり、グローバルに影響を及ぼしている企業の行動を視野に入れたものですが、地域に置き換えて考えると、自治体には人権を「保護」する義務があり、地域の事業所は人権を「尊重」することに責任を負うと考える事もできます。そして、多様な担い手が連携しながら「救済」のメカニズムを形成していくことが求められているといえます。

また2015年9月には、「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。このなかで掲げられた17の目標と169のターゲットで構成された包括的な目標は「SDGs（持続可能な開発目標）」と呼ばれ、これまでの「持続可能な社会の実現」をめざす環境分野取り組みと、「貧困の解消」をめざす開発課題への取り組みとを統合した包括的な内容となっています。（図3-4参照）

SDGsは、2000年に国連で採択したMDGs（ミレニアム開発目標）を土台としています。MDGsは2015年までに世界が達成を約束した8つ項目からなる「貧困対策目標」でしたが、残念ながらすべての人が貧困から脱するまでには至りませんでした。このことを踏まえ、SDGsはMDGsで積み残された目標を達成し、

第4章 地域や職場で求められるとりくみ

第4章 地域や職場で求められるとりくみ

学習内容

- 4-1 ダイバーシティ推進のPDCAサイクル
- 4-2 ちがいをめぐるコミュニケーションのズレ
- 4-3 参画と協働で進めるダイバーシティ

ここまでの章で学んだ、ダイバーシティの基礎知識やダイバーシティがないことによる危機的状況、人課題の解決に向けたこれまでの国際的な経緯を踏まえ、この章ではこれからの地域や職場でダイバーシティを推進していくための具体的な手順や、「ちがいをめぐる私たちのもの見方・考え方の留意点について整理します。不慣れな思いをしている人がいかに目を見らし、誰もが生きづらさを感じることのない社会をめざしましょう。

4-2 ちがいをめぐるコミュニケーションのズレ

ダイバーシティの視点で地域や職場を点検して見えてくるのは、ちがいをめぐる意識の大きなズレです。ひとりの人が持つ視点は、その人のこれまでの人生での経験や学んできた知識、家庭環境や社会の中で育まれてきた習慣などによってどうしても偏ってしまいます。

右の絵は、エルンスト・マッハ¹³が「物体」や「自我」という概念について述べた『感覚的分析』という著書の中で書かれたとされる自画像です。自画像という鏡や写真に写った自分を写すのが一般的ですが、自分から見える自分を自分の力だけで写すとすると確かにここまでは見えません。

このことは私たちが自分とはこういうものだと考えている自分とは、ほんの限られた側面だけからしか見えていない情報を元に判断していて、本当の自分の姿は他者の力を借りることでしか理解できない、と言っているようにも示唆しています。これは地域や職場にもあてはまるのではないのでしょうか。

みなさんが「我が社はこのような職場である」と思っていることは、外から見るとまるで異なる様子に見えるかもしれません。よく「日本人は時間に正確だ」という人がいます。しかし外国の方に聞いてみると、開始時刻は正確だが、終了時刻はルーズだ、と言われることがあります。そういわれれば会議の終了時間は延びがちです。「サービス残業」というのも日本独特です。

自己認識と客観評価がずれるということ認識することは、ダイバーシティを進める上でたいへん重要です。単一的な慣行を改め、多様な働き方を認める職場づくりには、まず現在の職場慣行や働き方についての主観的な評価だけでなく、異なる視点を持つ人の力を借りて客観的な評価も行わなくてはなりません。自らの視点の限界を知っていれば、できるだけ異なる複数の視点から評価することの重要性を理解していただければと思います。

図4-2 自画像(エルンスト・マッハ『感覚的分析』1884年)



<http://www.payer.de/trends/mach.htm> 21

¹³ Ernst Waldfried Josef Wenzel Mach (1838-1916) オーストリア出身の物理学者、哲学者、心理学者。超音速による衝撃波の発見に初めて成功し、音速比を表す「マッハ数」は彼の名を冠しています。物理学以外にもさまざまな分野で業績があり、物理学と心理学を超えた学問も展開しています。

4. オンライン研修の流れ

登録いただいたメールアドレスにオンライン研修 URL、受講アカウント、パスワード等を記載した受講案内メールが届きます。指定の URL で ID, パスワードを入力し、「ダイバーシティ入門」を選択してください。講座が表示されます。

イントロダクション、第 1～4 章ごとにテキストを閲覧し、各章で確認テストを受けていただきます（右上の「→」を押して単元を進めます）。確認テストに合格すると次の章に進むことができます。

第 4 章の確認テストに合格すると受講修了証（画像ダウンロード）が発行され、受講完了となります。

The image displays the user interface of the online course 'Diversity = Energy for Community & Organization'. On the left is a course overview card with the title 'ダイバーシティ入門' and the logo of the '一般財団法人ダイバーシティ研究所'. The main part of the image shows a '学習する' (Learn) screen with a progress bar and a list of chapters. The chapters are: 'イントロダクション', 'イントロダクション 理解度の確認', '第1章 ダイバーシティの基礎知識', '第4章 地域や職場で求められるとくみ', and '第4章 確認テスト'. The '第4章 確認テスト' is highlighted with a blue arrow pointing to the '受講修了証' (Certificate) button at the bottom. To the right is a sample certificate titled '修了証 CERTIFICATE' issued by the 'eラーニング講座管理者 殿' (e-Learning Course Manager). The certificate text states that the user has completed the course 'ダイバーシティ入門' and is awarded the certificate. It is signed by the representative director, Tanimura Takao, and dated 2020年05月18日. At the bottom of the certificate are buttons for '印刷' (Print), '画像保存' (Save Image), and 'PDF保存' (Save PDF).

講座提供

一般財団法人ダイバーシティ研究所

URL: <https://diversityjapan.jp>

Email: office@diversityjapan.jp