

あきたかた男女共同参画だより

2019年 冬（1月）号

NO.4 人権多文化共生推進課

多様性を活かせる「ちがい」に寛容な職場・地域をつくりましょう

法務省委託事業の人権連続講座 2 回目を、講師に一般財団法人ダイバーシティ研究所 田村太郎さんを迎え、「多様性を地域の活力に～これからの地域に求められる「ちがい」への配慮～」をテーマに開催しました。

（研修資料より抜粋）

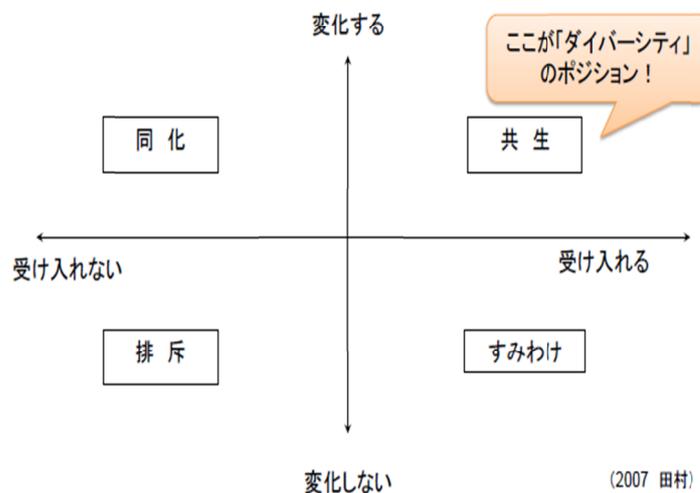
あなたの感覚は右の図のどのポジションですか？

横軸は、他人との「ちがい」を受け入れられるか、受け入れられないかの度合い、縦軸は「ちがい」により、自分と他人との関係を変化させたいか、変化させたくないかの度合いです。

「ダイバーシティ」とは。

いろいろな人の多様性に配慮のある取り組みをすること。①さまざまな「ちがい」を受け入れ ②互いに対等な関係を築こうとしながら ③全体として調和がある この3つの状態を、組織や地域づくりで進めていくことです。

1)ダイバーシティの基礎と組織マネジメント



(2007 田村)

社会的少数者が社会に適合する生き方を模索する取り組みから、これまでの働き方や生き方を社会全体で変えていく取り組みへ



「ちがい」を受け入れ、共に変化する 共生社会に向かいましょう

「ここは男社会だから、女は来るな！」これは排斥型社会。「ここ、男社会だけど、おっちゃんみたいになるんだったら、女も居て良いよ」これは同化社会です。「ここ、男の職場、女の職場」これ、すみわけ社会。じゃあ、右の上、共生社会って何ですかっていうと、今までの男性中心長時間労働、地域も家庭もかえりみません…っていう働き方を変えてもらえませんか？その事でみんなが働きやすい社会にしていきたいと思いますというものです。

外国人との共生で言うと、日本だと多文化共生っていう風に言われてきましたが、今までの日本社会のあり方も良いけれど、ひょっとすると新しい別のあり方も、あるかもしれない。新しいルールを作ってみようかね…っていうのが、右の上（共生）です。これ、男女共同参画も、外国人との多文化共生も同じですね。

共生社会に向けて、3つの視点で皆さんの職場や地域を点検しましょう

1つ目は、「あってはならないちがい」はなくしましょう…という事ですね。同じ職場で働いているのに、男性だけが出世できて、女性は出世できないとか。外国人だという理由だけで賃金が安いとか。そういう事はないようにしましょう。

2つ目は「なくてはならないちがい」を守る。多様な働き方、あるいは人生設計。いつ休むのか？ここが特に重要ですね。日本で男女で比べた場合に、女性がなかなか管理職に就けないと、一般的に言われています。実際、そうですけど。何でか？女性だからではなくて、女性は妊娠・出産で休む可能性があるから…というのが私の見方です。その証拠に、男性でも持病があって休む可能性がある人は、出世しないんですよ。日本社会では「休む」

1)ダイバーシティの基礎と組織マネジメント

求められる取り組みの方向性と手順

●「ダイバーシティ推進」のための3つの視点

「あってはならないちがいをなくす

- ・ちがいによる不利益はなくす(=ちがいは「間違い」ではない)
- ・機会や権利を保障し、配慮のあるソフトとハードを整備

「なくてはならないちがいを守る

- ・多様なキャリアパス、休暇、時間の使い方の実現
- ・出産、育児、病気、介護など多様なライフイベントに対応

「ちがいに寛容な社会」をつくる

- ・当事者へのエンパワメント(力づけ)だけでなく、組織全体の意識改革を!
- ・制度をつくるだけでなく、組織全体での研修や参画機会の創造が必要

3つの視点を持ちながら、下記の手順でダイバーシティを推進!

現状確認

情報開示

目標設定

改善活動

という事に対して、非常にネガティブ(消極的)な評価があります。

3つ目は「『ちがいに寛容な社会、あるいは組織』をつくっていく」という事です。分かりやすい例で言うと、男性の育児休暇取得が、日本ではまるで進みません。制度的にはすっかり認められておりますが、なかなか取らないんですね。もっと言うと、取れないんです。いや、制度はあるんですよ。政府も「取りなさい」って推奨しているんですけども、取らないんですね。

また私たちは少数者への支援だけに目を向けがちです。例えば、管理職になる女性のための研修や、外国人のための日本語教育は熱心ですが、「女性の上司と働く男性のための研修」や「外国人と働く日本人のための研修」ってのはほとんどないです。

結果、例えば、女性が管理職になっても居づらくて辞めてしまうとか、せっかく日本語を覚えて職場に来ただけでも、外国人が定着しない…という事になっていきますね。つまり、本人だけが一生懸命、頑張っても、組織全体の意識が変わっていかないと、いろんな人が働き続けるのは難しい…という事です。

例えば、安芸高田市が市を挙げてちがいに寛容な地域をつくっていけば、いろんな人が活躍できる社会になると思いますが、ただただ「子育て制度を作りました、男性も育児休暇を取って下さいね」とか「日本語教室をやっていますから、外国人の人も頑張ってくださいね」っていうだけでは不十分。「ちがいに寛容な社会」をつくっていかないといけない…という事です。(講演内容より)

働き方改革・女性活躍の発見ヒント満載

広島県では、県内の優良事例をWEBサイトで公開しています。

企業のみなさまへは「広島県働き方改革実践企業」認定企業の具体的な取り組みや、高い意識で職場改善や女性活躍推進に取り組む事例などを、働く女性のみなさまへは広島県内で輝く女性のインタビュー記事など働くことを前向きにとらえるヒントとなるサイトです。是非ご活用下さい。

[ヒント ひろしま](#)

[検索](#)

働き方改革・女性活躍 ヒント発見サイト
Hint!ひろしま
みんなが同じビジョンに向かって協力し合える。
そんな環境のために、今を本気で見つめ直し、変化にチャレンジしていく。
変化に負けない強い企業。変化の中で輝く女性。

みんなの働き方・女性が輝くヒントがここにある。

▶経営者・管理者の皆さまへ ▶働く女性の皆さまへ

人権連続講座第3回目を開催します。ぜひご参加ください。

日時 2月6日(水)午後1時30分～

場所 クリスタルアージュ4階小ホール

講師 家事ジャーナリスト 山田 亮さん

テーマ きっと毎日が楽しくなる!男の家事で家庭が変わる

皆さまからのご意見や情報をお待ちしています。

<人権多文化共生推進課 >

Tel 42-5630 fax 47-1206

e-mail:zinkentabunka@city.akitakata.jp