

有識者

田村 太郎氏（一般財団法人 ダイバーシティ研究所 代表理事）

インタビュー概要

ダイバーシティ推進の必要性

○急速な人口減少と高齢化に見舞われている日本は、①高齢者の再雇用、②男女ともに働ける社会、③外国人の受入れ、の三つをどれひとつ欠けることなく必死に追い求めなければ社会の存続が危うい。

ダイバーシティ浸透のキーポイント

○自治体や企業が単独でできることには限界があり、地域ぐるみでダイバーシティの意義を共有して推進していく必要がある。
○共働き世帯が一般的で中学の技術・家庭が男女共修となったり、外国人のクラスメイトがいたいまの若い世代は、その前の世代より多様性を受け入れる素地ができています。異なる他者とできるだけ早期に、正しく対等な関係で出会う環境があることが重要。

行政におけるダイバーシティ推進組織のあり方

○ダイバーシティの推進はすべての部署に関係する。各部署にダイバーシティの意義を理解する職員を配置し、ダイバーシティを推進したり、市政全体に影響力のあるポジションに推進本部を置き、個別部署の目標設定や達成状況管理を行うようにすべき。

ダイバーシティとテクノロジー

○テクノロジーで言葉の壁などを低くし、多様な人が働きやすい職場を実現することで、人手不足を防ぐことが期待できる。
○新しい技術を社会に実装する際、ELSI（倫理・法・社会課題）に配慮することが世界的に求められている。ダイバーシティが進んだ社会・地域であれば、多様な視点からELSIを高い精度で確認することが可能となる。この利点をアピールできる地域はアドバンテージを持つことができ、新たな技術を持つスタートアップ企業の集積も期待できる。

ダイバーシティの日本の位置づけ

○日本は政治家や経営者に女性が少ないため、欧州基準でみた女性の社会進出度の評価は低いですが、職場や地域社会の現場レベルでは女性の存在感は大きい。フォーマルな政策形成の場や大きな組織での意識改革や積極的な改善が必要。
○かつては住んでいる地域を押し出された人が集まるのが都市の特徴だったが、いまは「自分らしい人生」の追求へと変わりつつある。ロッテルダムやコペンハーゲンがダイバーシティ推進をアピールすることで、多様な人材を惹きつけることをめざしている。