

人権ほつと四年八月号

「ダイバーシティと疲れ」

大阪教育大学教授

安達 智子

昨年につづいて、今回もダイバーシティについて再度とりあげお話ししたいと思います。というのも、女性の活躍推進に積極的な企業の経営者や人事担当者からこんな声を聞くからです。「女性幹部を育てようと頑張ったが、周囲の理解が得られない」、「手間暇かけて努力しているのに結果が見えて来ない」。これらは Diversity fatigue 日本語に訳すと「ダイバーシティ推進をめぐる疲れ」に陥っている状態といえます。

どんな時に、ダイバーシティをめぐる動きのなかで人や組織は疲弊してしまうのでしょうか。たとえば、ダイバーシティ推進の責務が人事課や〇〇推進室など、特定の部署に丸投げされているときです。そうすると、ダイバーシティはあそこの部署がやることだと、多くの人には他人事となります。その結果、ダイ

バーシティの動きは担当部署の周辺に限られたインパクトの小さなものになってしまいます。そのほか、女性管理職〇%などと数値目標を設定し、その数値を達成すること自体がゴールになっていると、これもうまくいきません。さらに、ダイバーシティ推進の対象が一部の女性に限られているときにも、推進の輪は広がりにくくなります。

女性の活躍推進は、働く女性を後押しすれば事足るわけではなく、働く男性の育児休暇の取得や柔軟な働き方とも関係しています。そして子育てのみでなく、介護をしながら働く人、仕事と病気の治療を両立する人、文化や慣習が異なる人々とも関わりをもちます。ダイバーシティの推進は、色々な背景をもつ人を受け入れることから始まります。しかし、受け入れる事が最終地点ではなく、それぞれの人が生き活きと活躍出来るこそ達成されるもので、時間と根気がもとめられます。