

視点

『多様性への挑戦』

日本医療大学 保健医療学部看護学科教授

(北海道生産性本部:平成28年5月理事就任)

林 美枝子 (はやし・みえこ)氏



略歴:札幌国際大学教授を経て現職。北大大学院医学研究科博士課程修了。医学博士。現在札幌市男女共同参画審議会会長。公益財団法人北海道市町村振興協会評議員。マックスバリュ北海道株式会社社外取締役。

パラリンピックの開会式を見ながらこれを書いています。義足の女性アスリートがロボットと踊る姿に魅了され、トラックを走る障害者の聖火ランナーの転倒に観客たちが自分に何かできないかと席を立ちあがる様子に釘付けになりました。健康であることの頂点を誇るオリンピックから、世界はここまで豊かにより善く変容してきたのだと、感動しました。パラリンピックとはまさに人間の可能性が表現される場、豊かな共生とは何なのかを知らしめる場、そしてダイバーシティ(多様性)が試される場であることを、この開会式は教えてくれました。

私の専門は文化人類学で、自文化中心主義の偏見を捨て、相対的視点による相互理解のあり方を学ぶ学問です。世界には多様な民族が暮らしていますが、一つとして同じ文化や社会はありません。地球市民とはその違いを生かしながら共生する知恵を持った人たちのことで、異文化理解力を学ぶ文化人類学は、そうした地球市民のための基礎教養ともいえる学問です。自然に多様性を生かしあう技術や知恵であるダイバーシティ・マネジメントを学ぶことができます。そのため、ここ数年、ダイバーシティについて説明してくださいという企業からの講演依頼が増えています。ダイバーシティの人事面での導入は、同質性に凝り固まった組織を耕すための処方箋で、その的確なマネジメントこそが企業の競争力を高め、業績の向上に影響を及ぼすといわれるようになり、ダイバーシティを理解する必要性が雇用者側に灯ってきたのでしょう。

ダイバーシティとはもともとは自然界における生物の多様性を意味する言葉でしたが、ビジネスの文脈においては性別や年齢の違い、障害の有無、国籍や人種、宗教の違いなどに関係なく、多様な人材を雇用し、その違いを生かした企業戦略を練ることを指すようになってきました。

戦後の日本の企業は、新卒で、定年退職前の、育児や介護の役割期待が少ない労働力を一人前と考えてきたため、社員の同質性が極めて高く、それゆえの効率の良さが、高度経済成長をもたらしてきました。しかしそうした組織からは女性(特に妊娠、出産、授乳期、乳幼児の養育期の女性)、子供、高齢者、障害者、病を得た者は一人前ではないとして排除され、彼らは地域や家庭、学校や施設へと仕舞われてきたのです。この仕舞われた労働力は社会に労働力不足をもたらし、アルバイトやパート、シニアワーカーとして買いたたかれ、結局は非正規雇用が大量発生する原因ともなりました。

さて、多様性への挑戦には、もちろん法の整備や、政策的な後押しが必要ですが、何より雇用者側の発想の転換が求められます。仕舞われ買いたたかれてきた労働力が「実は多様な消費者ニーズを読み解き、新たな商品やサービス開発をもたらす資源である」、「まさに宝の山である」とする発想の転換です。個々人の介護や不自由な体、病い体験、加齢、出産や育児を、組織にとってのかけがえのない資産的経験と捉えることから、企業にとっての真の多様性への挑戦は始まるからです。