

# 多様性が尊重される 社会づくり推進セミナー

開催  
レポート  
vol.3

第3回セミナー 令和5年11月21日(火) 受講者179名(会場参加89名、オンライン参加90名)

## テーマ/なぜ組織に「ダイバーシティ」が必要なのか

多様性を認め合い、誰もが生きづらさを抱えることなく個性や能力を十分に発揮できる社会づくりに向けたセミナーを開催しました。



ジャーナリスト/前Business Insider Japan編集長/元AERA編集長 講師/ 浜田 敬子氏

1989年に朝日新聞社に入社。1999年からAERA編集部。副編集長などを経て、2014年からAERA編集長。2017年3月末に朝日新聞を退社後、世界12カ国で展開する経済オンラインメディアBusiness Insiderの日本版を統括編集長として立ち上げる。2020年末に退任し、フリーランスのジャーナリストに。2022年8月に一般社団法人デジタル・ジャーナリスト育成機構を設立。2022年度ソーシャルジャーナリスト賞受賞。「羽鳥慎一モーニングショー」「サンデーモーニング」のコメンテーターや、ダイバーシティなどについての講演多数。著書に『働く女子と罪悪感』『男性中心企業の終焉』『いいね!ボタンを押す前に』(共著)。

### なぜ多様性が必要なのか

#### 多様化するニーズ

以前は「安くても品質が良ければ売れた」が今は、「高くても環境に配慮した商品が欲しい」等ニーズが多様化している。多様な顧客のニーズに応えるには、多様な人材のいる組織の方が強い。

#### 同質性のリスク

- ・過去の成功体験に固執しやすい
- ・内部からの批判や忠告に耳を傾けない
- ・外部環境の変化に気づきにくい

変える原動力が  
生まれにくい  
企業価値の喪失

#### イノベーション

なるべく違うバックグラウンドの人のアイデアを掛け合わせるところにイノベーションは生まれる。

#### 社会課題の解決

マイノリティ(女性、高齢者、子ども、障がいのある方、LGBTQ、外国人等)は社会的課題に直面することが比較的多く、社会課題に気づきやすい。

その解決にこそ  
ビジネスチャンス  
がある

### 進まない女性活躍

#### ジェンダーギャップ指数2023(世界経済フォーラム)

- ・日本は総合で146か国中125位(先進国最下位)、経済では123位、政治では138位。
- ・経済分野の課題は「女性管理職比率(15%台で停滞)」と「男女の賃金格差」

#### 女性管理職が増えないのは女性の「やる気」の問題ではなく構造的な要因

- ・矛盾した公共政策(「女性活躍法」⇔「年収の壁」、女性の経済的自立に関する矛盾)
- ・日本型雇用システムへの執着(男性を中心とした年功序列、終身雇用)
- ・根深い性別役割分業意識

#### 組織に存在する3つの差別

- ・好意的差別(例:配慮のつもりで子育て中の女性社員を重要な仕事や大きなプロジェクトから外すことが、キャリア形成の機会喪失となる)
- ・間接差別(例:昇進や管理職の登用基準に転勤などを含め、結果的に女性に不利益を与える)
- ・統計的差別(例:採用時に「女性は転勤が出来ない、育休をとる」といったアンコンシャス・バイアスで判断した結果、差別が生じる)

POINT

ダイバーシティ(多様性)の本質

II

多様な立場や価値観への想像力

POINT

誰にでも家族の事情はある時代

→一人一人の現状を確認し、出来ることを提案し背中を押す  
→これまでの常識を疑ってみる(働き方や性別役割分業等)

「実力」とは長時間労働できることではなく、  
「結果を出すこと」

セミナーでは、浜田さんに参加者からの質問にもお答えいただきました。

第3回セミナー 令和5年11月21日(火)開催

- Q.** 「多様性」に辿り着く前に、日常生活において男女差別、男尊女卑の意識がまだまだ根深いと感じます。一人ひとりを大切にすることが、いずれは平等な多様性にもつながっていくのではないかと考えますが、お考えをお聞きしたいです。
- A.** 「多様性」と聞くとゴールが遠いように感じられるかもしれませんが、身近なところからできることがあるのではないかと思います。子育てにおいては、「女の子だから、男の子だから」というような価値観を親が持つことで、性別におけるステレオタイプが強化されやすいということもあります。夫婦の役割に関しては、ご自身の家庭内で見直してみることも必要だと思います。女性が主に家事育児を担っているなら、徐々に男性に担当してもらおう。最初はうまくできなくても、続けていればできるようになるものです。女性側の負担が減るだけでなく、それを見ている子どもたちにも、「男性も普通に家事育児をするものなんだ」ということが伝わるといういい影響があるでしょう。
- Q.** 女性の活躍が進まない。ダイバーシティを実現するための出発点として女性活躍が重要だと思いますが、これを進めるための方法を教えてください。
- A.** 私が長年管理職をやってきて思うのは、「信頼する」ということです。多くの女性社員と共に働いてきましたが、彼女たちは決して能力が劣っているわけではないのです。しかし、時間的制約などもあり「私には無理」と自信がない女性が多いのが現実です。ここで、上司である人が「あなたにはできる」と言うことがとても重要だと思っています。チャンスをあげる、背中を押すということが女性たちの自信になり、経験が積めることでまたさらに自信につながっていきます。管理職の立場にある方には、ぜひ実践してほしいと思います。

# REAL VOICE

参加者の声 ※講演後のアンケート結果より

## 「ダイバーシティ」についてどのような気づきがありましたか？

ダイバーシティをすすめることが、経済、人口減少、人権等さまざまな方面に良い影響があると分かった。

同質性や「これまでこうだった」ことを大事にするのではなく、多様な人がいて、多様な考え方があればこそ、イノベーションが生まれ組織が活性化するということ。

経営者が進んだ考え方をしたら、東京や地方にかかわらず企業の改革は進んでいくこと。山形でも可能性があるなど思いました。

企業の成長に多様性が大切であること、若者の就職に大きな判断材料となっていることに気づかされました。

自社の未来を想像した場合に、考えなくてはならないテーマであると痛感しました。そして、より早く取り組みれば、企業としての将来の幅が広がると感じましたので、これからどのような形で実行に移せるか、考えていきたいと思っています。

いろいろな考え方、アイデアがあるということはその中から最適な選択が出来るということ。また掛け合わせてよりよいアイデアを生みだせるということに気づけました。

## 職場や学校、地域等でダイバーシティを推進するために大切だと感じたことは何ですか？

思いこみをなくすこと。外からの意見をもっと取り入れることが必要だと思いました。



知ること。「多様性」や「アンコンシャス・バイアス」という言葉やその意味を理解する機会を増やすことだと感じました。

家庭内でも少し意識を変えるだけで、ダイバーシティの一步になる。これからでも遅くないので少しずつ考えながら生活していくことが大切だと思いました。

アンコンシャス・バイアスを意識して減らしていく努力が必要だと思いました。現在の職場は女性が1割未満ですが、どうすれば増やせるか、考えたいと思います。

管理職を躊躇する要因は何なのか？一緒に考えて背中を押してあげて実践してみようと思った。

社員との共有はもちろん大切ですが、社員の家族をまきこんで学んでみたいと思いました。また我が子ともこのような会話をしたいです。

多様性は不便を解消することにつながり、社会問題解決につながる。変化は身近から。ファーストベンギンになると企業が変わるとのこと。まず、一歩踏み出してみたいと思いました。