

持続可能な企業経営と多様性配慮

～人口減少時代におけるダイバーシティ経営～

一般財団法人ダイバーシティ研究所
代表理事 田村太郎

自己紹介: 田村太郎

- 阪神・淡路大震災で被災した外国人へ情報提供を行う「**外国人地震情報センター**」を設立
 - 95年10月「**多文化共生センター**」へ発展改称
- NPOリーダーや学識者、市民によるネットワーク「**神戸復興塾**」の事務局長や兵庫県「被災者復興支援会議」委員として、阪神・淡路の復興に関わる
 - 「神戸復興塾」の事業部門を「神戸まちづくり研究所」としてNPO法人化(2000年)
 - 現在はNPO法人神戸まちづくり研究所副理事長
- 01年 株式会社グローバルコンテンツを設立
 - 携帯電話へ多言語情報を提供する「**@nippon**」をサービス開始
- 2004年 社会起業家をめざす若者のためのビジネスプランコンペ「**edge**」を主宰
 - コンペ形式による社会起業家支援プログラム(04年～) 2008年にNPO法人化
- がんの子どもと家族のための滞在型治療施設「**チャイルド・ケモ・ハウス**」の建設に参加
 - 05年にNPO法人「チャイルド・ケモ・ハウス」を設立、施設は13年に神戸に完成
 - 現在は公益財団法人チャイルド・ケモ・ハウス・サポート基金副理事長
- 2007年4月「**ダイバーシティ研究所**」を設立
 - 人の多様性を地域や組織の力にすることをめざして、CSR研究や自治体・NPOによるダイバーシティ推進をサポート。2009年に一般財団法人化
- 2011年3月内閣官房「震災ボランティア連携室」企画官に就任(非常勤)
 - 2014年4月より **復興庁 復興推進参与**(現在に至る)
- 甲南女子大学、関西学院大学、大阪市立大学大学院非常勤講師等を経て、現在は大阪大学客員准教授、明治大学大学院兼任講師、関西大学非常勤講師

自己紹介:ダイバーシティ研究所について

私たちは、ダイバーシティを「構成員のひとりひとりが『よりよい明日』をめざして活躍できる地域と組織のありよう」と定義し、「人の多様性に配慮した組織や地域社会づくり」を支援する非営利民間団体です。

■ダイバーシティ研究所がめざすもの■

1. 自治体施策やソーシャルビジネスにより
「誰もが暮らしやすい地域」をつくる
2. 企業における採用・就業・登用での工夫により
「誰もが働きやすい職場」をつくる
3. 調査・研究による政策やビジョン形成を通して
「誰もが活躍できる社会」をつくる

Diversity =
Energy for
Community and
Organization



3

1. ダイバーシティとは何か？



- ・ダイバーシティとは
- ・ダイバーシティの「2つの誤解」とこれから求められる「3つの多様性」
- ・ダイバーシティがめざす社会
- ・ダイバーシティをめぐる世界的な潮流
 - ①ISOによる社会責任(SR)の標準化
 - ②SDGsとダイバーシティ

4

1. ダイバーシティとは何か

「ダイバーシティ」とは？

- ダイバーシティは「多様性」と訳されるが、それだけでは不十分。「人の多様性に配慮しながら、次の3つの状態を満たす組織や地域をめざす取り組み」と定義したい
 - ① さまざまなちがいを受け入れる
 - ② 互いに対等な関係を築こうとしている
 - ③ 全体として調和がとれている
- 年齢や性別、民族などの属性だけでなく、表面からは見えない価値観や性的指向、識字力、経済状況などにも配慮を求めるものであり、排除しない組織や地域をめざすものである（＝インクルージョンの概念も含む）
- 「多様な」状態を表す別の単語「バラエティ」とのちがいを考えると、「ダイバーシティ」が大切にしている考え方の理解につながる



Variety

影響を受けることなく
ただいろいろある

図：仙台市八木山動物園マップより

Diversity

対等な関係を築こう
とし、調和がある



写真：National Geographicより

5

1. ダイバーシティとは何か

ダイバーシティの「2つの誤解」とこれから求められる「3つの多様性」

誤解1：ダイバーシティの推進＝女性の活躍促進？

- － 本来は「人の多様性」を広く視野に入れた概念
- － 日本では女性の活躍推進に偏って進展（とくに大企業）

誤解2：ダイバーシティの推進＝公平・平等、差別のない対応？

- － 公平な選考の結果「全員が男性でした」はダイバーシティではない
- － ちがいに配慮した対応がダイバーシティのポイント



これからのダイバーシティ「3つの多様性」

①テーマの多様性

男女、年齢、多様な障害、多文化、LGBT、宗教、食事…

②働き方の多様性

「新卒、正社員、長時間労働」から「キャリアの複線化、フレックスな働き方」へ

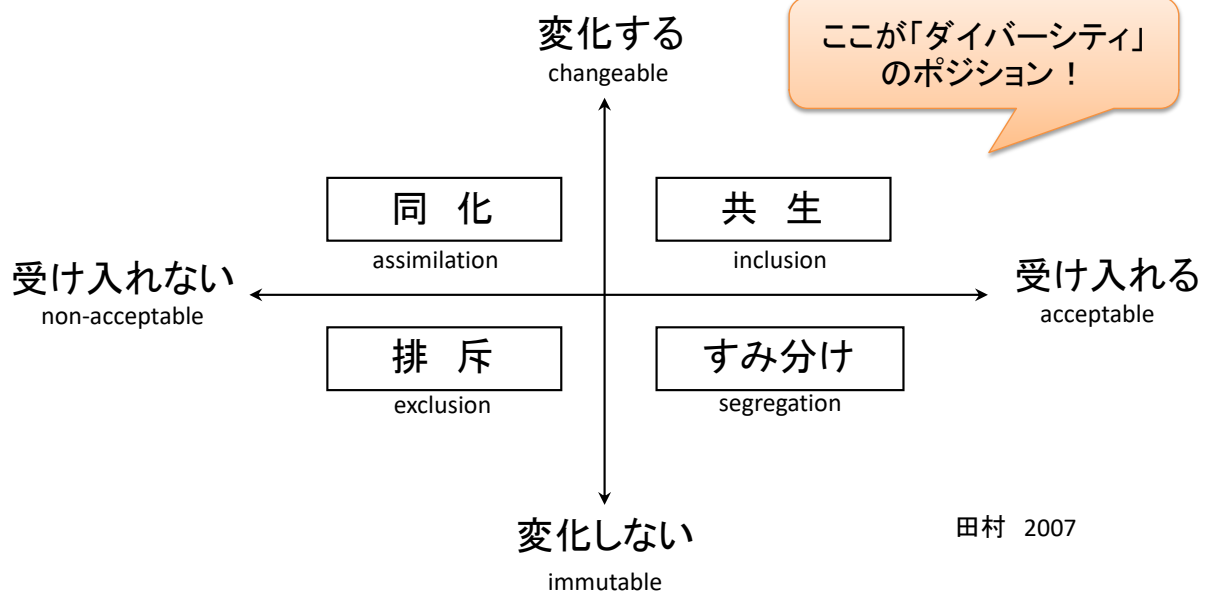
③担い手の多様性

1つの組織だけで取り組むのは限界。NPO、行政、企業が連携してダイバーシティを推進

6

1. ダイバーシティとは何か

ダイバーシティがめざす社会



少数者が社会に適合する生き方を模索させられる社会ではなく、これまでの働き方や生き方を社会全体で変えていくことがダイバーシティ

7

1. ダイバーシティとは何か

ダイバーシティをめぐる世界的な潮流①ISOによる社会責任(SR)の標準化

ISO26000 = 社会責任(Social Responsibility)の国際規格

- ・ 企業の社会責任(CSR)の国際的な「マネジメントシステム」を求める途上国の声の高まりなどを受け、2005年より議論
- ・ 品質や環境の規格と異なり、組織による自主的な取り組みのための「ガイドライン」(≠マネジメントシステム)となることが決定
- ・ CSRではなく、SRとして、**企業だけでなくあらゆる組織の社会責任を取り扱うことも決定**
- ・ 「ISO26000」として2010年11月1日に発行
- ・ 2012年3月にJIS化。(ISO26000の日本語訳がほぼそのままJISに)

ISO20400 = 持続可能な調達に関する国際規格

- ・ ISO26000で求められる実践をサプライチェーン全体に普及させ、あらゆる組織の調達機能に「持続可能な発展に対する責任」を統合させるための規格
- ・ ISOでの議論を経て、2017年4月に発行

ISOとは？

工業製品の規格や品質管理などの工程の標準化を行う国際機関

- ・ **国によって異なっていると困るもの・ことを標準化するのが目的**
- ・ 第1号は「ねじ」
- ・ 品質管理のマネジメントシステムである「ISO9000」シリーズや、環境マネジメントシステムである「ISO14000」シリーズのように、マネジメントシステムの国際標準化も進展

組織の社会責任は「国によって異なっていると困るもの」と考えられる時代に！

8

(参考) ISO26000の「7つの原則」と「7つの中核主題」

＜7つの原則＞ ・説明責任 ・透明性 ・倫理的な行動 ・ステークホルダーの利害の尊重 ・法の支配の尊重 ・国際行動規範の尊重 ・人権の尊重	＜7つの中核主題＞ ・組織統治 ・人権 - デューデリジェンス - 人権に関する危機的状況 - 共謀の回避 - 苦情解決 - 差別及び社会的弱者 - 市民的及び政治的権利 - 経済的、社会的及び文化的権利 - 労働における基本的原則及び権利 ・労働慣行 - 雇用及び雇用関係 - 労働条件及び社会的保護 - 社会対話 - 労働における安全衛生 - 職場における人材育成及び訓練 ・環境 - 汚染の防止 - 持続可能な資源の使用 - 気候変動の緩和と適応 - 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	・公正な事業慣行 - 汚職防止 - 責任ある政治的関与 - 公正な競争 - バリューチェーンにおける社会的責任の推進 - 財産権の尊重 ・消費者課題 - 公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 - 消費者の安全衛生の保護 - 持続可能な消費 - 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 - 消費者データ保護及びプライバシー - 必要不可欠なサービスへのアクセス - 教育及び意識向上 ・コミュニティの社会的・経済的発展 - コミュニティ参画 - 教育と文化 - 雇用創出及び技術開発 - 技術開発及び最新技術の導入 - 富及び所得の創出 - 健康 - 社会的投資
--	---	---

中核主題のほとんどが「ダイバーシティ」関連！

9

1. ダイバーシティとは何か

ダイバーシティをめぐる世界的な潮流②SDGsとダイバーシティ

SDGsとは？

- ・ 2015年9月に国連で採択された「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられた、**17の目標と169のターゲット**で構成された包括的な目標
- ・ 「持続可能な社会の実現」をめざす環境分野取り組みと、「貧困の解消」をめざす開発課題への取り組みと統合した内容(次頁参照)
- ・ 2000年に国連で採択した**MDGs(ミレニアム開発目標)**を土台としている。MDGsは2015年までに世界が達成を約束した**8つの貧困対策目標**だが、すべての人が貧困から脱するまでには至らなかった。
- ・ このことを踏まえ、SDGsはMDGsで積み残された目標を達成し、誰も置き去りにしないこと(inclusive＝包摂的)を確実にするものとしている

SDGsとダイバーシティ

- ・ 多くの項目でダイバーシティやソーシャルインクルージョン(社会包摂)の重要性が指摘されているが、とくに下記の項目はダイバーシティの促進と密接に関連がある

5 ジェンダー平等

女性に対する差別の撤廃 / 無報酬の育児・介護や家事労働の認識・評価 / 政治・経済・公共分野での意志決定における平等なリーダーシップ機会の提供

8 デーセントワークと経済成長

すべての人々が、働きがいのある人間らしい仕事につき、同一労働同一賃金を得られるようにする / 移住労働者や不安定な雇用状態にあるすべての労働者の権利を保障し、安全・安心な労働環境を促進する

10 不平等の是正

年齢・性別・障害・人種・民族・出自・宗教・経済的地位などに関わりなく、すべての人の能力向上や社会・経済・政治的な活動への参加の促進

10

1. ダイバーシティとは何か

SDGs（持続可能な開発目標）の項目と考え方

1	貧困をなくす	あらゆる場所のあらゆる貧困を終わらせる
2	飢餓をなくす	飢餓を終わらせ、食料の安全保障及び栄養状態の改善を実現、持続可能な農業を推進する
3	健康と福祉	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
4	質の高い教育	すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5	ジェンダー平等	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
6	きれいな水と衛生	すべての人々の水と衛生の利用可能性を持続可能な管理を確保する
7	誰もが使える クリーンエネルギー	すべての人々の安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
8	ディーセントワークと経済成長	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセントワーク)を促進する
9	産業・技術革新・社会基盤	強靱なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
10	格差の是正	人の多様性への配慮や適切な移民政策等を通じて、各国内及び各国間の不平等を是正する
11	持続可能なまちづくり	包摂的でかつ強靱で持続可能な年及び人間居住を実現する
12	持続可能な消費と生産	持続可能な生産・消費形態を確保する
13	気候変動へのアクション	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
14	海洋資源	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
15	陸上の資源	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
16	平和・正義・有効な制度	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17	目的達成に向けた パートナーシップ	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

「パートナーシップでつくる私たちの世界～国連の新しい目標2030～」(環境パートナーシップ会議・2016年3月)を元に田村作成

11

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由



- ・持続可能な社会の形成とダイバーシティ
- ・急速に変化する日本の人口構成
- ・ダイバーシティがないことによる危機
- ・地域や職場を崩壊から防ぐ解決策としての「ダイバーシティ」

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

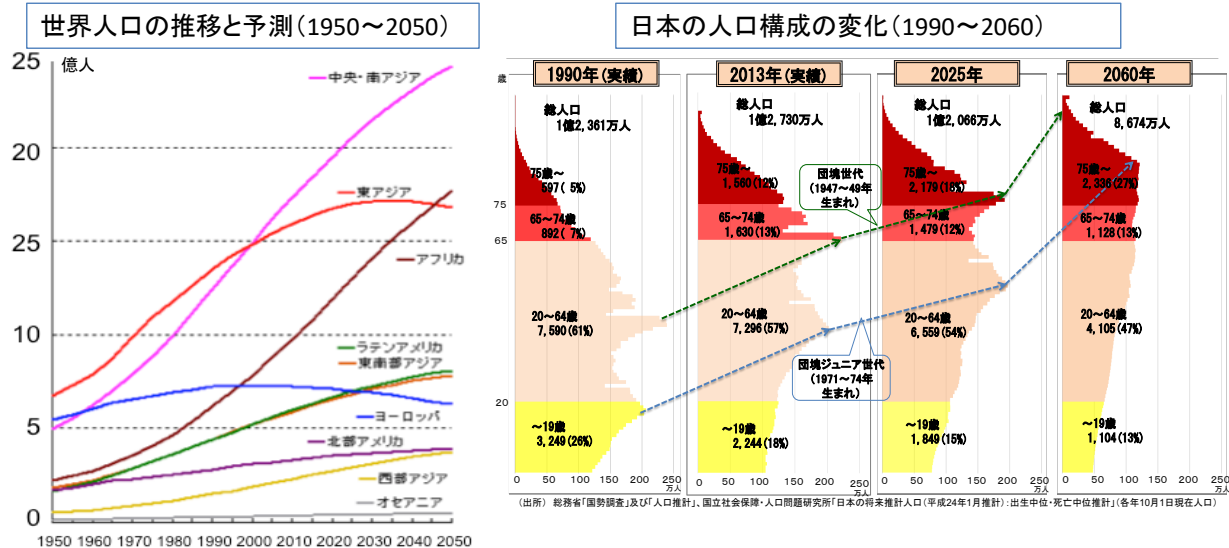
持続可能な社会の形成とダイバーシティ

・社会を脅かす「2つのGlobal Issue」

気候変動 → 地球温暖化にともなう環境変化、自然災害の巨大化

人口変動 → 欧州や東アジアは人口減少、アフリカ・インド周辺は人口急増

持続可能な社会の形成には、気候変動に対応する「環境配慮型社会」と人口変動に対応する「人的多様性配慮型社会」(＝ダイバーシティ)が必要



13

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

急速に変化する日本の人口構成

阪神・淡路大震災からの20年で変化した日本の人口構成と経済情勢の実態

→ 課題は増加、対応力は減少 = これまでと社会の捕らえ方を変える必要がある

	1995年	2015年	増減率
総人口	約1億2400万人	約1億2700万人	1.02
18歳人口	約177万人	約119万人	0.67
65歳以上人口	約1,826万人	約3,347万人	1.83
65歳以上の単独世帯数	約220万世帯	約593万世帯	2.70
75歳以上人口	約717万人	約1,613万人	2.25
消防団員数	975,512人	859,995人	0.88
地方公務員数	3,278,332人	2,738,337人	0.84

総人口及び65歳・75歳以上人口、65歳以上の単独世帯割合は国勢調査、18歳人口は文部科学省「3年前中学卒業生数」、生活保護世帯数は厚生労働省「被保護者調査」から年度の1ヶ月平均数、金利(長期プライムレート)は日本銀行、非正規従業員割合は総務省「労働力調査」の資料より作成。

20年で若者は3割減少し、高齢者は倍増

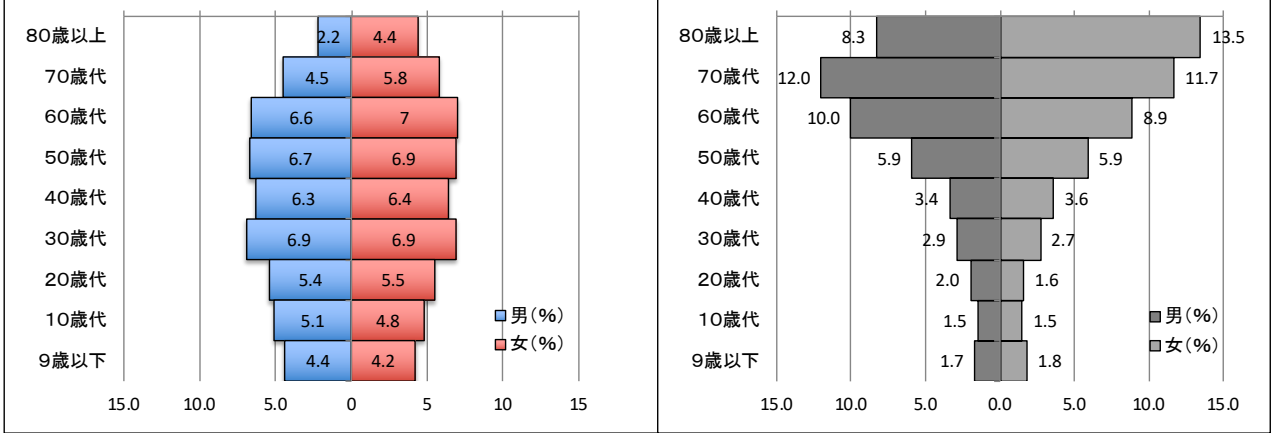
14

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

ダイバーシティがないことによる危機①

災害時に逃げ遅れる「高齢者」「障害者」

・東北3県沿岸市町村の人口構成と、東日本大震災死者の年齢構成



・東日本大震災における被災市町村の障害者の被害状況

	被災27市町村全体	障害者合計	身体	視覚	聴覚	肢体不自由	知的	精神
人口	1,244,167	67,509	53,928	3,755	3,753	27,568	8,362	5,486
死者数	12,853	1,388	1,243	74	75	552	80	79
死亡率	1.03	2.06	2.30	1.97	2.00	2.00	0.96	1.44

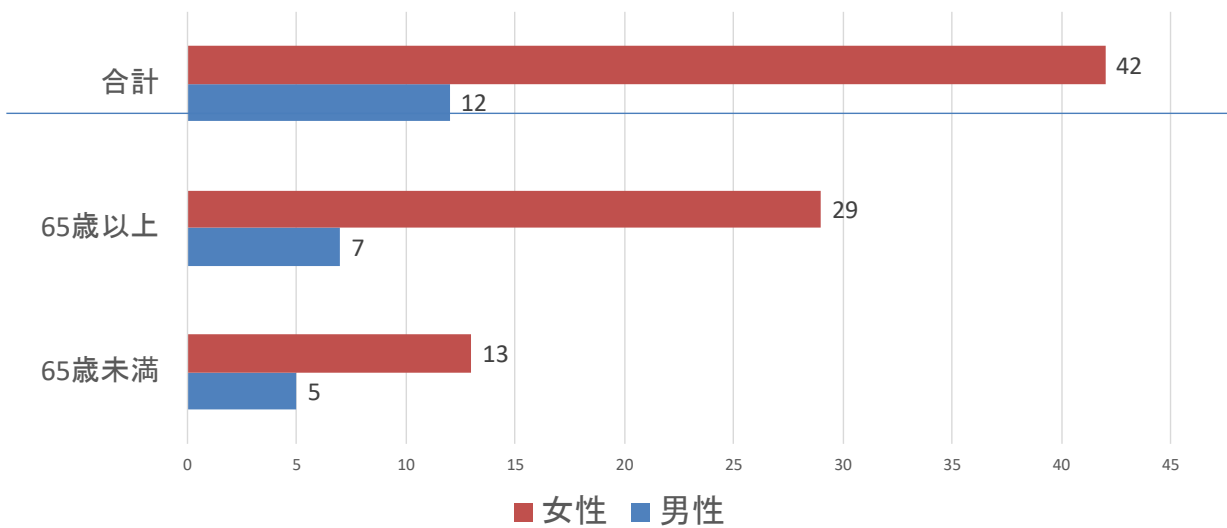
NHK調べ。『ノーマライゼーション』2011年11月号より

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

ダイバーシティがないことによる危機②

避難生活でエコノミークラス症候群を発症するのは女性が多い

熊本地震で入院を必要とした「エコノミークラス症候群」患者数の性別・年代別の様子

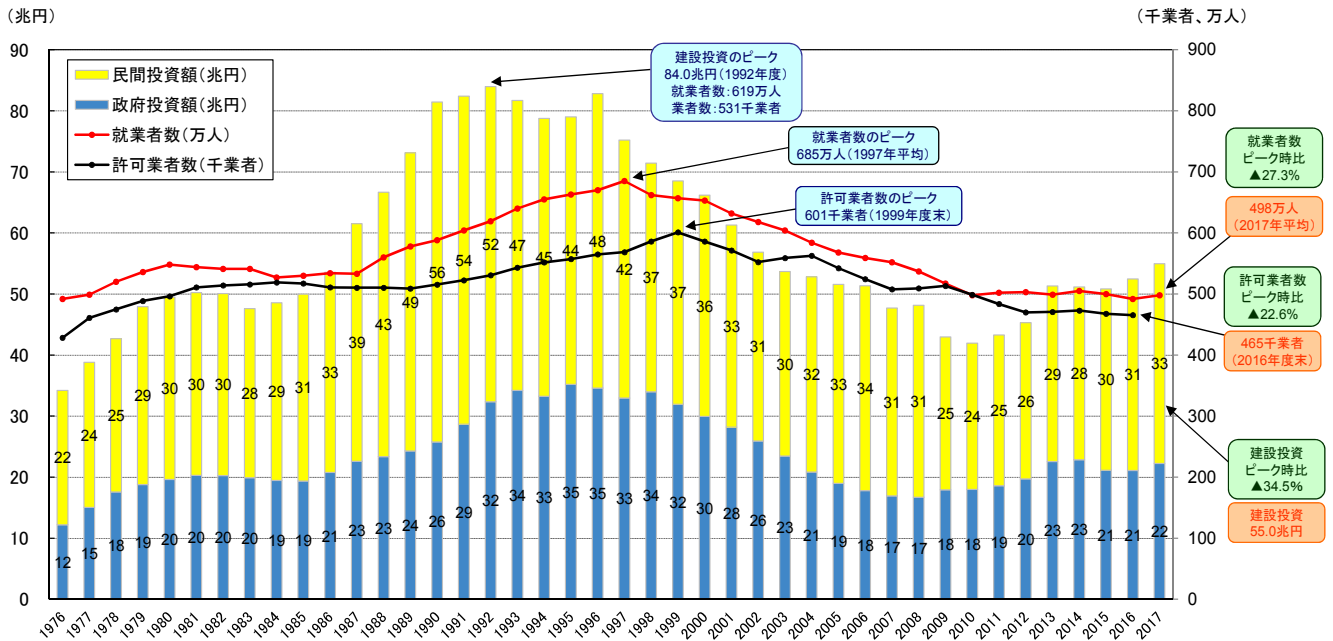


熊本県『入院を必要とした「エコノミークラス症候群」患者数』(2017年3月24)より田村作成

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

ダイバーシティがないことによる危機③

日本の建築業従事者数は1997年をピークに減少
・建設業従事者の不足で地域のインフラが整備できない！



＜出典：国土交通省「建設産業をめぐる現状と課題」2017年度版より＞

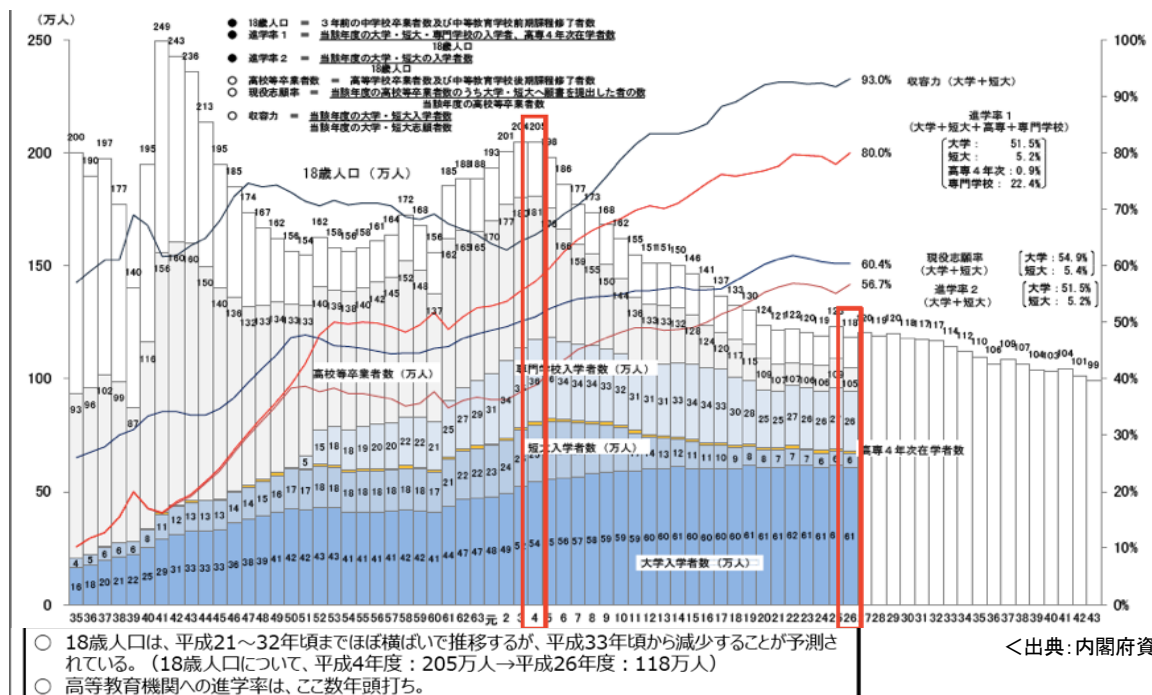
17

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

ダイバーシティがないことによる危機④

18歳人口と高等教育機関進学率の年次推移

・日本人の新卒だけを対象としていては人材を確保できない



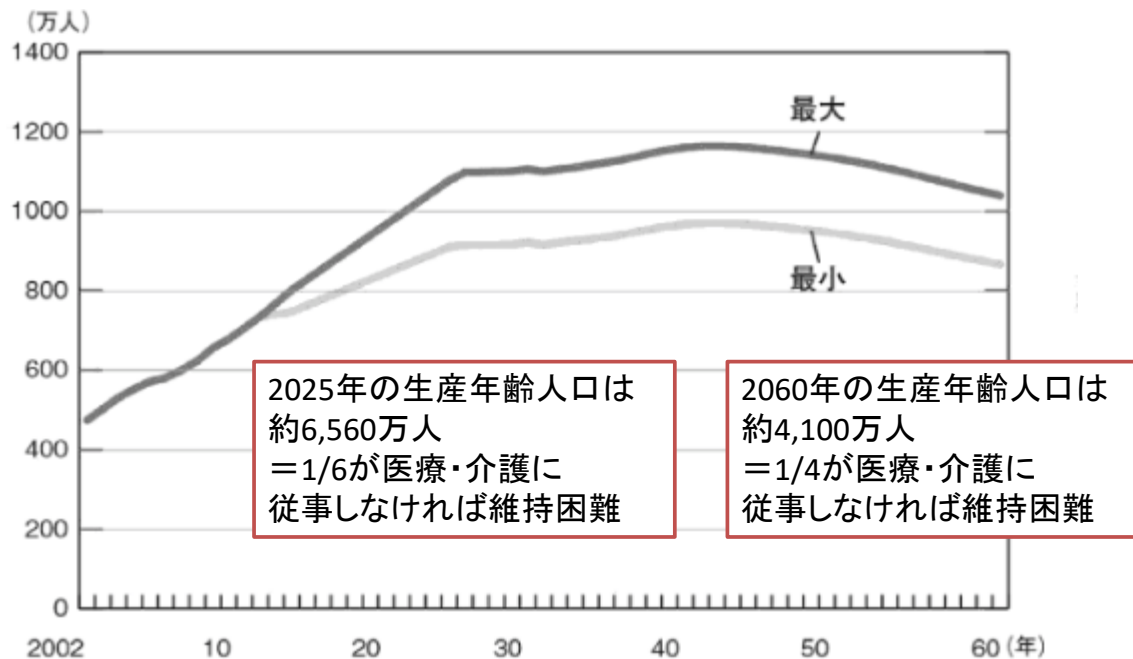
18

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

ダイバーシティがないことによる危機⑤

日本で必要とされる医療・介護従事者数の推移(予測)

・外国人受入れなしには日本の医療・介護の水準が維持できない



＜出典：野口悠紀雄「1500万人の働き手が消える2040年問題」(ダイヤモンド社2015)＞

19

2. 「ちがい」に寛容な社会が求められる理由

地域や職場を崩壊から防ぐ解決策としての「ダイバーシティ」

- ①単一的な職場慣行からの転換を図る
- ②ライフステージに合わせた多様な働き方を実現する
- ③「輸出」と「観光」で外とつながり、人材と資金を地域に呼び込む

- ・ 単一的な職場慣行から転換するために
 - － いまの職場慣行で「不快な思い」をしている人がいないか、職場を点検
 - － 「日本人男性」「日本人女性」も実は多様：年代、人生観、性的指向、飲酒に対する考え方…
- ・ 多様な働き方を実現するために
 - － 多様なキャリアデザインを保障する採用、就業、登用制度の整備
 - － 育児や介護など、ライフステージに合わせた働き方(休み方)が選択できるしくみと促し
- ・ 人材と資金を呼び込むために
 - － 地域文化の海外への発信により「交流人口」を増やす取り組みの推進
 - － 海外からのお客様も安心して滞在できる「まちづくり」や商品・サービスの開発

「多様な担い手が活躍できる社会づくり」＝ダイバーシティで
持続可能な地域と職場を実現しよう！



3. 職場におけるダイバーシティ推進に向けて

- ・持続可能な組織づくりとダイバーシティ推進の意義
- ・ダイバーシティ推進のための3つの視点
- ・ダイバーシティに基づく組織づくりのポイント
- ・異文化理解とコミュニケーションの視点

21

3. 職場におけるダイバーシティ推進に向けて

持続可能な企業経営とダイバーシティ推進の意義

- ・ダイバーシティを推進する職場にもたらされる**ポジティブな5つの効果**

- ① 労働力の確保: 多様な人材を対象とすることで、人口減少が進む中でも労働力を確保することができる
- ② 生産性の向上: 誰も排除しない組織をつくることで、職員の組織への信頼感や愛着が増し、サービスの質の向上や生産性の向上が期待できる
- ③ 新たな市場の獲得: これまで排除されてきた層が顧客になることや既存の顧客の愛着心が向上することで、新たな市場を獲得することができる
- ④ 損失の回避: 排除された人や差別事象への対応にかかる時間や労力、経済的な損失を縮減することができる
- ⑤ 信頼の獲得: 安心して取引できる組織として労働市場や取引先から信頼を得ることができる

企業経営の根幹にダイバーシティを据え、多様性配慮に努めることは
企業の持続可能性に直結する

22

3. 職場におけるダイバーシティ推進に向けて

ダイバーシティ推進のための3つの視点

「あつ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の保障、出産・育児・病気・介護などライフイベントに対応した休暇制度、多様な働き方の実現
- 文化や習慣、信条に配慮のある職場慣行への改善

「ちがいに寛容な社会」をつくる

- 当事者のエンパワメントだけでなく、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！



23

3. 職場におけるダイバーシティ推進に向けて

ダイバーシティに基づく組織づくりのポイント

労働	➢ 女性にも男性にも働きやすい職場づくり □ 従業員や管理職の男女のバランスに配慮した採用や登用の目標設定 □ 施設や表現への配慮 ➢ 外国人や高齢者も働きやすい職場づくり □ わかりやすいコミュニケーションや文字や表示の工夫 □ 多数者中心の職場慣行の改善 ➢ 社会的少数者の存在と配慮を忘れない □ 様々な「障害」「病気」、性的マイノリティ、多様な家族構成…
人権	➢ 組織内での取り組み □ 待遇格差の是正、差別の防止措置 ➢ 事業活動(入札や発注)を通じた外部との関係 □ 納品や業務を委託している先との関係、児童労働(海外も国内も)や強制労働(同)に荷担しないしくみづくり → 安いだけの調達はNG
社会的公正	➢ 地域課題へのアプローチ □ 地域にある課題に常に関心を寄せる ➢ 不正なことに荷担せず、共謀しない組織作り □ 内部通報制度や通報者保護制度の設置 □ ハラスメント防止措置の施行
製品責任	➢ 顧客(住民)の多様性に配慮した施策やサービスの提供 □ 多様な住民への安全配慮 □ 声かけ、表示や広報での差別表現の防止

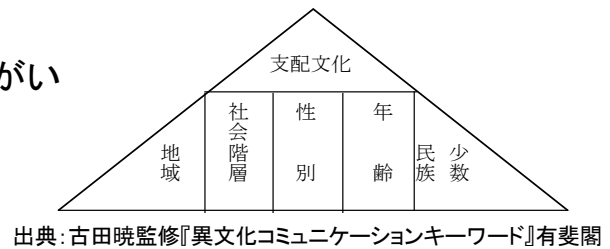
24

3. 職場におけるダイバーシティ推進に向けて

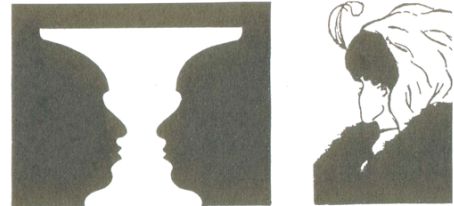
異文化理解とコミュニケーションの視点①

「ちがひ」をめぐる考え方について

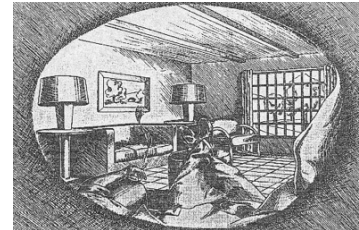
- 「サブカルチャー」と「支配文化」のちがひ
「ひとつの属性＝ひとつの文化」ではなく、
文化とは複合的なものである。
同じ属性 ≠ 同じ文化



- 焦点像と背景像
同じものが焦点を変えると別のものに見える
ちがひ ≠ まちがひ、ちがひ ≠ 正しくない



- 自分の視点の限界
自らの姿さえ、自分から見える範囲は限られる
他者の視点を借りなければ、自分の姿もわからない



25

3. 職場におけるダイバーシティ推進に向けて

異文化理解とコミュニケーションの視点②

非言語コミュニケーションの重要性

人は言語以外からもさまざまな情報を受け取っており、それらのズレが相手を不快にさせたり、誤解を生じさせたりすることがある

メラビアンの法則 = 言語情報7% 聴覚情報38% 視覚情報55%

＜主な非言語コミュニケーションのポイント＞

- 1) 身体伝達行動: 表情、姿勢、服装、髪型、身振り・手振り、視線など
- 2) 身体的特徴: 体型、毛髪、皮膚、目の色など
- 3) 接触行動: 握手する、抱擁する、なでる、たたく など
- 4) 周辺言語: 話の速度、声の大きさ、声の高さや抑揚、会話中の「間」 など
- 5) 近接空間: 人との距離、空間の使い方、遮蔽、座る位置 など
- 6) 環境要素: 備品、装飾、照明、色調、温度、湿度 など
- 7) 時間意識: M時間(単線的・時間厳守)、P時間(多面的、対人関係重視)

誰もが不快な思いをしない職場や地域を作るためのコミュニケーションをめざそう

26



4. コロナ禍における社会の変化と人権対応

- ・社会構造の変化を加速させるコロナ禍
- ・コロナ禍に求められる新たな取り組みとは？
- ・新しい生活様式が加速させる社会変革への対応
- ・「排除」から「包摂」への転換をめざして

27

4. コロナ禍における社会の変化と人権対応

社会構造の変化を加速させるコロナ禍

- ・ コロナ禍は、それ以前から生じていた社会構造の変化を加速させている点も重要

<第4次産業革命またはソサエティー5.0の到来>

- 第4次産業革命 蒸気機関の登場による工業化(第1次)
電力による大量生産時代の到来(第2次)
デジタル革命による情報社会(第3次)
AIやIoTがもたらすスマート社会(第4次)
- ソサエティー5.0 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に次ぐ
「新たな未来社会」

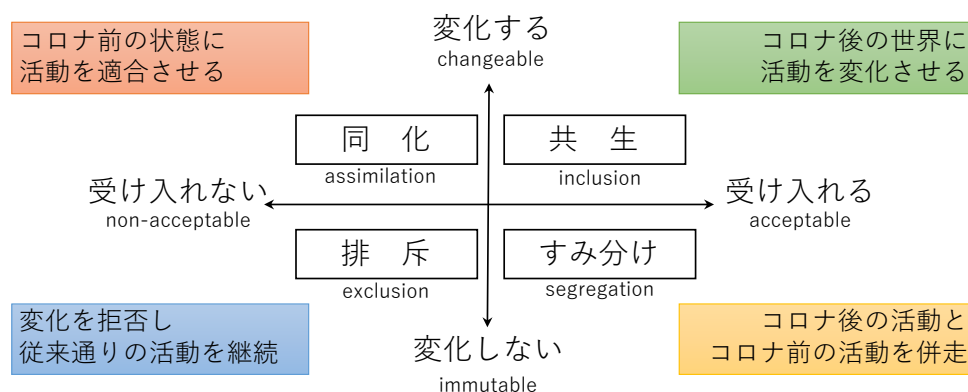
- ・ これまでも社会構造の変革期には新たな差別や人権問題が発生してきた
例) 農業革命と奴隷の登場、工業革命による貧困や労働格差の拡大、
情報革命における情報弱者や格差の拡大
- ・ AIやサイバー(仮想)空間の発達、従来人間が担ってきた仕事を奪い、物理的な空間の価値を失わせる可能性がある
- ・ 莫大な数の人がこれまで就いていた仕事を失うことも予想され、格差の一層の拡大
やより立場の弱い人への排除の気運を高めることも懸念される

28

4. コロナ禍における社会の変化と人権対応

コロナ禍に求められる新たな取り組みとは？

- 本当に価値のあるものは、手段を変えてでも手に入れたいもの
 - 手段が絶たれたことを活動できない言い訳にしないで、新たな手段で新たな施策を提供し**これまでも同じかそれ以上の価値**を生み出す
- 新たなニーズ・新たな脅威に向き合い、新たな排除を生まない
 - 社会変革期には**大量の社会から転落する人**が出てしまうので、目を見張り、体制を整え、連帯して備える
- 新たな供給・新たな機会を活用し、共生社会を実現する
 - 従来は不可能だった人たちも**新たな方法で参画**できるよう、技術やアイデア、工夫を凝らして道を拓く



29

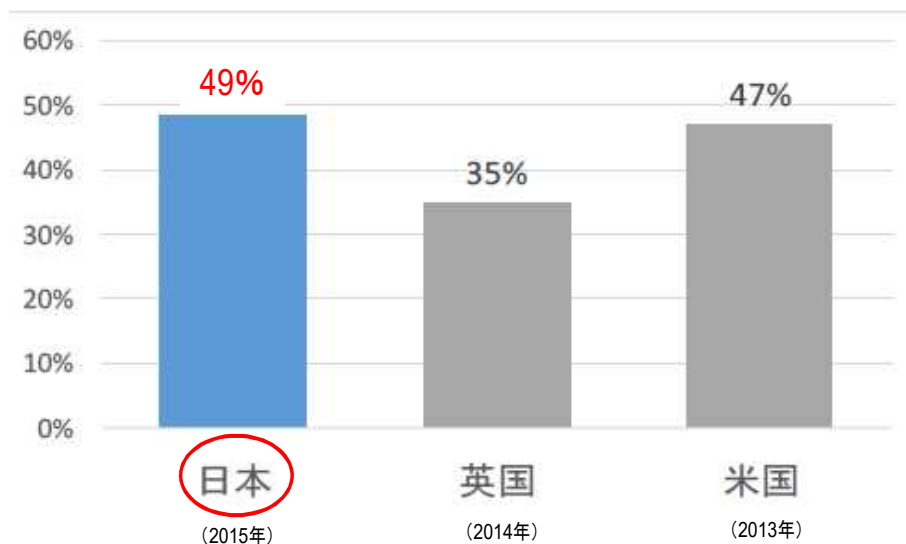
4. コロナ禍における社会の変化と人権対応

新しい生活様式が加速させる社会変革への対応

AI(人工知能)やロボット技術の発展で、10～20年の間に日本の労働人口の約半数が現在の職を失う

人口減少でも持続可能な社会を築くチャンスでもある！

人工知能やロボット等による代替可能性が高い労働人口の割合(日本、英国、米国の比較)



出典: 文部科学省「高等教育の将来構想に関する参考資料」2017年7月より

30

4. コロナ禍における社会の変化と人権対応

新しい生活様式が加速させる社会変革への対応

産業構造の変化とこれから起こりうる問題

- ・ 人間はより人間らしい仕事へシフトすることや、これまでの障壁を克服して社会参画が促されることで、**地域の課題が解決されることも期待できる**
- ・ 莫大な数の人がこれまで就いていた仕事を失うことも予想され、**格差の一層の拡大**やより立場の弱い人への**排除の気運を高める**ことも懸念される

このままでは「人手不足」なのに「大量失業」という不幸な社会になりかねない

仕事のあり方を見直し、地域に必要な仕事をみんなでカバーする

- ・ 「半数が失業する社会」を「半分の人数で仕事ができる社会」と読み替える
- ・ 人は人にしかできないしごとに移行することで、医療・福祉分野など大量の就労ニーズにも対応できる社会に変えていく
- ・ 技術を駆使して、排除されてきた人々が参加できる社会にする
- ・ 多様性に配慮し、**誰もが活躍できる社会をつくる**のが「ダイバーシティ」

誰もが活躍できる社会をつくることで持続可能な地域への道を拓こう

31

4. コロナ禍における社会の変化と人権対応

「排除」から「包摂」への転換をめざして

- ・ 世界最速で進展する日本の少子高齢化に対応する好機ととらえ、コロナ禍で加速する社会変革を**人権問題解決**への転機にしたい
- ・ 新たな技術を**社会的少数者の職場や地域への参画**につなげることで、これまで排除されがちだった人を包摂する社会を創出する
- ・ 家事労働の機械化や時短、テレワークの推進など、**誰もが働きやすく暮らしやすい社会を推進**するとともに、新しい働き方、新しい暮らし方へ**シフトするためのトレーニング機会を充分に**提供し、社会の分断や格差の拡大を防ぐ取り組みが急がれる

ICTとAIで「排除」から「包摂」へ

- ・ 子育てや介護で出社や退社時間が定まらない
→ 工程を改善し15分単位でシフトを管理。いつ来ても帰ってもいいフレキシブルな職場を実現
- ・ 日本語が書けないので介護現場で働けない
→ 「申し送り」はタブレット端末で入力。多言語対応も可能で外国人の雇用が広がる
- ・ 週2回は人工透析が必要で仕事を続けられない
→ 夜間・休日にも透析できるしくみの拡大や在宅ワークの一般化で就労が継続できるように

コロナ禍で世界が半ば強制的に新しい世界に送り出されたいま、
ICTやAIを活用した「日本型ダイバーシティ社会」をめざす動きも加速しよう！

32

社会の変化を正しく認識し、いっそうの多様性配慮を進める

- コロナ禍で起きていることやこれから起きる社会変革の荒波に目を凝らす
 - 「危機」は立場の弱い人にしわ寄せをもたらす
 - すでに厳しい立場にある人々が必要とする緊急の措置を速やかに実行する
 - これから起きる厳しい状況を予測し、「誰も取り残さない」ための施策を講じる
- 社会の変わり目を好機ととらえ、「排除」から「包摂」への流れをつくる
 - 働き方・暮らし方が大きく変化する現状は、多様性を尊重する社会へ転換する好機
 - これまで排除されてきた人が社会に参画できるよう、新しい技術を駆使する
 - 社会変革に対応できるしくみや施策をできるだけ早く検討し、実行する
- 企業に求められることの変化にも自覚して取り組む
 - 職場や地域の現状を可視化し、多様な人材が力を発揮できる場を整える
 - 他のステークホルダーと連携し、地域ぐるみでダイバーシティを推進する

ダイバーシティ推進を組織づくりの中心に据え、持続可能な企業経営をめざそう

ご清聴、ありがとうございました

Diversity =
Energy for
Community and
Organization



<ダイバーシティ研究所のウェブサイト>

<http://www.diversityjapan.jp/>