

ront  
nterview

社会学者  
古市 憲寿 さん

# 多様性

～人は誰もが、すてきな個性を持っている～

世代間格差や就職難に苦しんでいるといわれる現代の若者たちを、実は生活満足度は高いという視点でとらえた代表作「絶望の国の幸福な若者たち」で注目を浴び、メディア等でも活躍する社会学者の古市憲寿さん。社会にとって根幹にあるべき“多様性”が日本で受け入れられてこなかった背景と、これから私たち一人一人が多様性についてどのように捉え、お互いのために何が出来るかをテーマにお話を伺いました。



## ● 多様性を認めてこなかった日本の社会

日本の社会は多様性を無視することで発展してきたと言えます。1960～70年代の高度経済成長期は、男性正社員は長時間労働、女性は専業主婦といった社会的なカテゴリに人を当てはめる形でとにかく経済成長を目指しました。現在その副作用がさまざまな形で表面化していますが、その一つが少子化問題です。男性中心の働き方が根付いた社会の中で女性が働きながら出産・育児をする環境をなかなかつくりだせない。結果、日本は先進国の中でもかなり出生率が低くなっています。また、長時間労働で働いてきた男性の自殺率も高い。そういったゆがみを抱えながら現代の日本は成り立っているのです。

日本が多様性を受け入れられない背景に、昭和時代に一般化したサラリーマン・専業主婦といった生き方や3歳児神話など、実は歴史の浅いものを伝統だと思い込み、それが当時は経済成長という形で成功を取めたがために、同じことをすれば今もうまくいくはずという幻想を持った人が多くいることがあると思います。昭和は経済成長率が高まる一方で、現在より男女差別も激しく、人権意識も低く、公害問題もあり、苦しむ人も多かったという一面もある時代です。平成になり男女共同参画や人権に対する意識の向上が進んではいますが、息苦しい思いをしている人はまだまだたくさんいます。

女性の働き方にもまだまだ自由がありません。例えば“お母さん”という存在は、子供が泣いても、悪いことをしても全責任を負わされる。働きたくても子供と一緒にいるべきだと言われる。働くとかベビーカーで電車に乗るといった基本的な人権が認められていない。人間を人間扱いできていない国なのだろうなと感じています。

## ● 互いの個性を尊重する社会を

一つの価値観で生きていくことは、社会や世の中の環境の変化に適応できなくなり、リスクを伴います。会社単位で考えても、単一の価値観の組織は“常識ではない常識”ができて暴走してしまいます。今後はこれが主流・正解だという生き方が無くなっていくので、いろいろな価値観や多様性を認めなければ社会自体が成り立たなくなっていきます。日本は体力があり学歴の高い男性が一番生きやすい社会ですが、そういった男性も歳を取り体力も落ち、病気にもなる。人の属性は生きていく中でも変わるので、多様性を認めることはその人にとって保険にもなります。

多様性とは、属性や職業、肩書などではなく、その人のやりたいことや個性によってその人の生き方を認めるということで、社会の根幹にあるべき考え方だと思います。個人主義と表裏一体で、自分の事は自分で責任を持つ、かつ、互いに自分の個性を認め合う。相手を尊重し、自分の意見も述べて相手の意見も聞く。そういった中でさまざまな問題の答えを出していくことが、当たり前になっていけばいいと思います。一人一人の個性を粹にはめず、きちんと見ていくことで、社会もうまく回って皆が生きやすくなります。多様性が社会のためになるから必要というより、“そうした方がみんなにとって幸せだ”という考え方に、もっとなっていければいいなと思っています。

### プロフィール Profile

ふるいち のりとし  
古市 憲寿

1985年、東京都生まれ。東京大学大学院総合文化研究科博士課程に在籍中。慶應義塾大学SFC研究所訪問研究員(上席)。2011年、現代日本の若者をテーマにした著作「絶望の国の幸福な若者たち」がメディア等で大きな反響を呼ぶ。内閣官房行政改革推進本部事務局「国・行政のあり方に関する懇談会」、内閣官房「クールジャパン推進会議」メンバー。最新著書「保育園義務教育化」(小学館)では、母親や子ども、日本を救う少子化対策として保育園の義務教育化を提言。

## 特集 ダイバーシティについて考えよう!

### 対談 ダイバーシティってどんなこと?

最近耳にする“ダイバーシティ”とは何でしょうか。それは私たち一人一人や社会にとってどんな意義があるのでしょうか。

ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスに取り組む企業や自治体の取り組みをサポートしている、厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員(民間シンクタンク研究部長)の渥美由喜さんに、大学生4人が率直な疑問や意見をぶつけ、詳しく説明してもらいました。

## 1 多様な人たちが生き生きと働く社会

### >>>ダイバーシティの定義を教えてください。

ダイバーシティには多様性と多面性という意味があります。男性と女性あるいはLGBT(性的少数者)といった性別、国籍、年齢、障害の有無など、多様な人が集まる組織は多角的にも物を見られるし、活性化されます。僕は今、民間シンクタンクで働いていますが、職業人という顔だけでなく、父の介護をしたり、2人の息子の父親といった家庭人、週末には地元の公園で子ども会のボランティア活動をやっている地域人といった、いろんな顔を持っています。多面性は人生を豊かにしてくれます。

### >>>日本でダイバーシティが言われ始めたのはいつごろで、その背景にはどういったことがあるのですか。

10年ほど前からです。日本は今、人口減少社会に突入しています。企業は良い人材を確保できないと持続できません。男性しか活躍できない職場だと企業の未来はないと気が付き、多様な人たちがそれぞれ生き生きと働けるダイバーシティをテーマに取り組み始めています。

## 2 イノベーションを生むベースに

### >>>ダイバーシティは企業にとってどんな意義がありますか。

イノベーションという言葉が企業活動でよく使われます。そのイノベーションの代表的な商品といえるiPhoneなどは、ダイバーシティの考えから生まれた典型的な商品です。音声ガイドで操作方法などを教えてくれますが、視覚障害者にとっては特に使いやすい機能です。全ての人にとってベストなものを作りたいとアップル社の設立者のスティーブ・ジョブズは考え、そういった商品を作ったのだと思います。そのジョブズが憧れていたソニーは、スポーツ大好きな盛田昭夫さん、クラシック音楽大好きな井深大さんという2人の創設者が、ワーク



## 教えて! Diversity 渥美由喜さん

もライフも追求して多面性があったからこそ、ワークマンという世界的な大ヒット商品を世に送り出したのだと思います。経営者も社員もワークに傾き過ぎるのではなく、もっと多面性を持つことが大切です。イオンは女性管理職の割合が2013年で7%でしたが、15年に13%とほぼ倍増し、2020年までに50%を目指しています。購買決定権を持つ女性にアピールする店づくりを目指すのに、管理職のほとんどが男性というのはおかしいと気付いたからです。

### >>>地域におけるダイバーシティの意義はどうですか。

働き盛りの男性がビジネスセンスをもって地域活動に参加するようになると、仕事上のスキルやノウハウを生かしたやり方や事業展開ができるようになります。消滅自治体という言葉がありますが、持続可能性を高める地域戦略としてダイバーシティを導入する自治体が増えています。ダイバーシティは地域社会を活性化する特效薬ともいえます。

## 3 それぞれの原石を磨き、伸ばす

### >>>渥美さんがダイバーシティに取り組むきっかけは何ですか。

実は僕は子どものころ発達障害でした。3歳のころ、朝起きたらすぐぐっぐっぐだったので三輪車でどこまで行けるか試してみようと一人で出掛け、夕方に10キロほど離れた交番で保護されたことがあります。母は僕が問題行動を起こしたとき、外では謝り、家に帰ると「お前は生きる力に溢れているのだから悪いことではない。大人になったら好きなことを見つけ、それを極めれば生きていける」と話してくれました。大工だった父も「器用貧乏になるな。一つでも飛び抜けた才能のある職人がいっぱい集まるといい建物ができる」と言っていました。その考えはダイバーシティ・マネジメントそのものです。人それぞれ原石があり、そこを磨き、伸ばすことがその人にとっても社会にとってもよいことです。