

多様性を実現するために

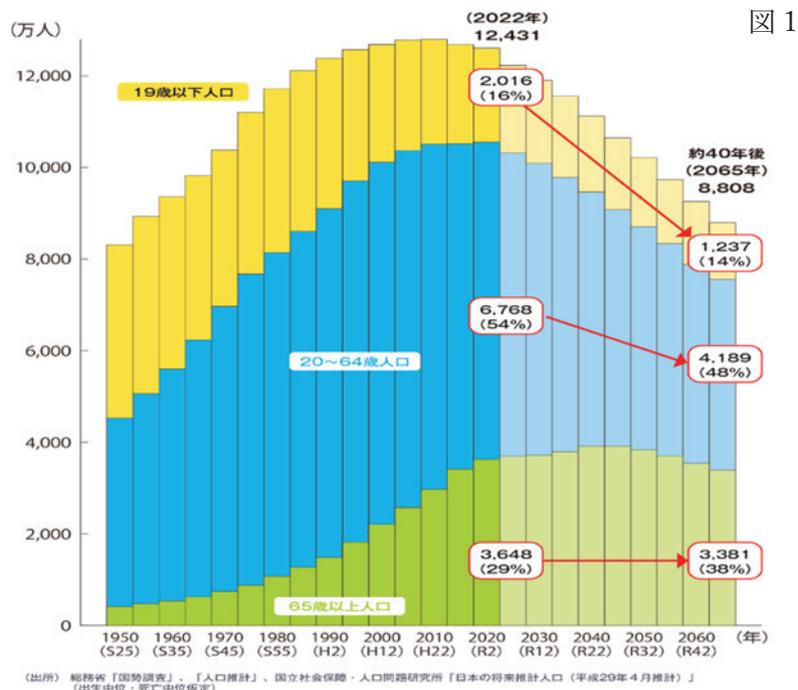
大手前丸亀高等学校 1年 山西陽斗

はじめに

私は、社会情勢や世界の動きに興味があり、テレビやインターネットでよくニュースを見る。社会で起きている問題には、必ずと言っていいほど意見の対立がある。また、私は歴史が好きであるが、意見の対立は、現代に限らず、昔から人と人との間、国家と国家の間で繰り返し起きてきたことである。私は、こうした対立を解消する鍵が、近年よく議論されるようになった多様性にあると考える。多様性とは、考え方や立場が違う相手を受け入れることだからである。そこで、多様性の観点から、本テーマについて考察したい。

多様性を必要とする日本

多様性は、なぜ最近になってよく議論されるようになったのだろうか。私は、多様性は日本の発展に必要であるために、議論されるようになったと考える。日本では、少子高齢化が進んでおり、日本の労働者人口は、2050年までに2500万人も減少すると言われている(図1)。



その打開策として考えられるのが、外国人労働者と女性の雇用拡大である。近隣の国々には、日本とは異なり人口が増加している国もあり、外国人労働者の受け入れに困る事は

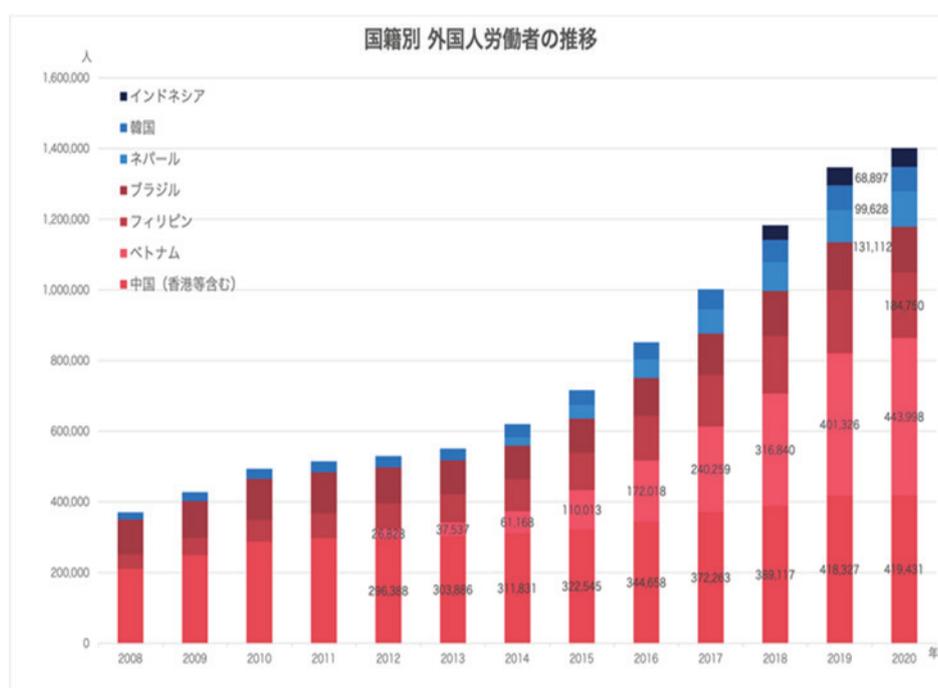
考えにくい。また、女性の雇用が増えれば、新しい価値観や考え方を取り入れることができ、国や企業は斬新なアイデアを獲得することができる。

日本の多様性の実情

では、日本の多様性の実情はどうであろうか。

世界経済フォーラム（WEF）が発表した「Global Gender Gap Report」（世界男女格差報告書）の2022年版によると、日本のジェンダーギャップ指数は、146カ国中116位（前年は156カ国中120位）で、主要7カ国（G7）で最下位だった。日本は、この指標において、特に「政治的エンパワーメント」の数値が低いと指摘されている。今回の参院選でも、女性の候補者数は、過去最多であったにも関わらず、男女比率では約33%に留まっている。

では、外国人労働者はどうだろうか。厚生労働省が発表している統計資料によると、外国人労働者の数は増えており、10年で約3倍（65万人→172万人）になっている（図2）。



しかし、スイスのビジネススクールであるIMD（国際経営開発研究所）が発行している「World Talent Report」の2016年の調査によると、日本の「働く国としての魅力」は、分析対象61カ国の内、下から数えたほうが早い52位にとどまっている。その理由として「長時間労働（残業の多さ）」、「言葉の壁」などが挙げられている。

つまり、外国人労働者は増えているものの、外国人労働者にとって魅力のある場所にはなれていないのである。

このように、日本は、多様性が必要とされているにも関わらず、それが実現できているとはとても言えない状況にある。

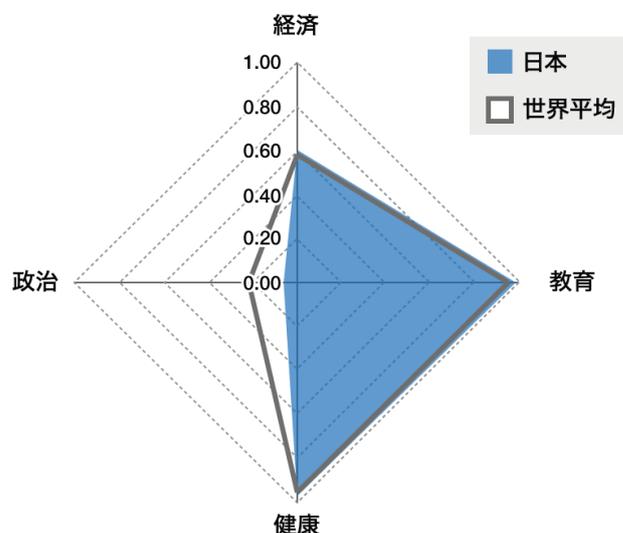
多様性を阻むもの

ではなぜ日本において、多様性が進まないのでしょうか。多様性が進まない原因について、男女格差を例に挙げて考えたい。

先に紹介した「Global Gender Gap Report」(世界男女格差報告書)によると、教育面では男女格差はないものの、経済や特に政治の面での格差が大きいと指摘されている(図3)。

日本のスコアと世界平均

図 3



出所：世界経済フォーラム Global Gender Gap Report 2021 ■ nippon.com

確かに、私の学校においても男女格差を感じることはほとんどない。大学も共学校であれば、性別による合格枠も定められていない。では、どうして教育面では平等であるのに、政治や経済面の格差は残るのであるだろうか。

それは、日本に根強く残る役割意識の高さに原因があると考えられる。能力や特性ではなく、男は仕事、女は家事という旧来の価値観によって役割を分けようとするため、女性が働きやすい環境が整備されにくいのではないだろうか。出産は女性でなければできず、子供が小さい間は育児の負担も大きい。しかし、そうしたことで女性の活躍の場を奪うことは、女性にとってはもちろん、企業にとってもマイナスになると考える。出産をする女性の中に優秀な人材がいることはもちろんであるし、出産や子育てをすることで視野が広がり、新たなアイデアや価値観を企業にもたらすことができるからである。私の母も、出産によって考え方や物事の見方が柔軟になり、仕事への取り組み方が変わったと言っていた。

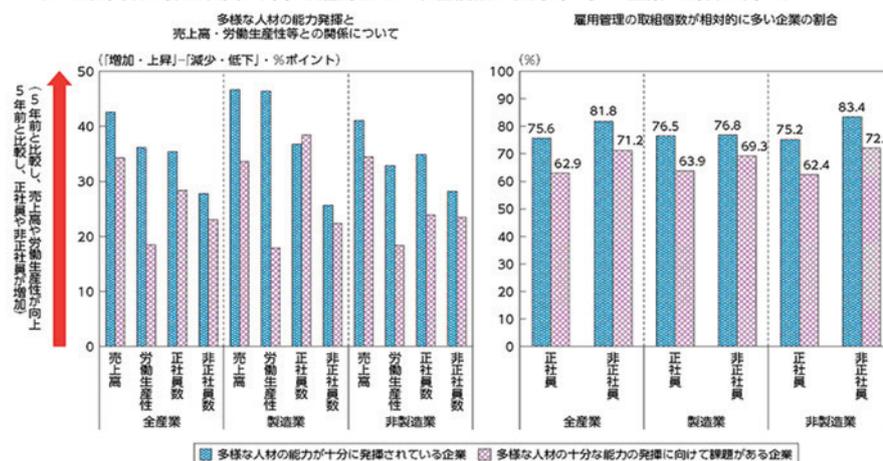
また、女性が出産や育児で休職している間、企業は代替の職員を雇わなければならない、教師などの専門職では代替を見つけにくいという問題がある。しかし、日本は冒頭で述べたように少子高齢化が進んでおり、労働人口は減っている一方で、多くの経験を積んだ退職者の人口は増えている。そうした退職者の力を活用することができるのではないだろうか。

職場環境を変えることや新たな制度を作ることは負担となるが、多様性が高い企業では生産性も高いというデータが示されており（図4）、メリットも大きいと考える。またこれは、長時間労働の問題を解決することにも繋がるのではないだろうか。

第2-(3)-1図 多様な人材の能力発揮と売上高・労働生産性との関係等について

図4

- 多様な人材の能力が十分に発揮されている企業では、売上高や労働生産性が向上している企業が多く、正社員及び非正社員に対する雇用管理の取組個数が相対的に多い企業の割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査票）（2018年）の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「多様な人材の能力が十分に発揮されている企業」については、全産業では1,090企業、製造業では272企業、非製造業では814企業が回答した結果となっている。
「多様な人材の能力の発揮に向けて課題がある企業」については、全産業では1,081企業、製造業では332企業、非製造業では745企業が回答した結果となっている。
- 2) 正社員に対する雇用管理の取組個数が相対的に多い企業は、「人事評価に関する公正性・納得性の向上」「本人の希望を踏まえた配属、配置転換」「能力・成果等に見合った昇進や賃金アップ」「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」「長時間労働対策やメンタルヘルス対策」等といった18項目のうち、13個以上を一律実施又は限定実施している企業をいう。正社員に対する雇用管理の取組個数が相対的に少ない企業は、実施個数が13個未満の企業をいう。
- 3) 非正社員に対する雇用管理の取組個数が相対的に多い企業は、「人事評価に関する公正性・納得性の向上」「優秀な人材を正社員へ登用」「従業員間の不合理な待遇格差の解消（男女間、正規・非正規間等）」等といった9項目のうち、5個以上を一律実施又は限定実施している企業をいう。非正社員に対する雇用管理の取組個数が相対的に少ない企業は、実施個数が5個未満の企業をいう。

多様性を獲得するために

では、どうすれば多様性を獲得することができるのであろうか。公共の授業で習った「囚人のジレンマ」を題材に考えたい。

図5

		 容疑者B	
		自白する	自白しない
 容疑者A	自白する	懲役5年	Bのみ 懲役10年
	自白しない	Aのみ 懲役10年	懲役2年

お互い協力して「自白しない」選択をすれば懲役は2年、お互いが自分の利益だけを追求して「自白する」を選べば懲役5年となる

図5のような状況で、容疑者Aと容疑者Bが互いに連絡が取れない状況の場合、「自白しない (=協力)」よりも、「自白する (=裏切る)」という選択をしてしまい、最善の利益を失ってしまうと言われている。つまり、互いを信頼すれば最善の利益が得られることが分かっているにもかかわらず、容疑者の間にコミュニケーションや強い信頼関係がないと、最善の利益には到達できないのである。

では、どうすれば共感できない他者との間で最善の利益 (=共存) に到達できるのだろうか。

囚人のジレンマでも示されているように、自分の利益だけを追求する行動をとると、結局は自分が損をすることに気づくことが必要だと考える。そのヒントとしてパンダの発想を挙げたい。パンダは、平和で争うことがほとんどない動物と言われているが、それはパンダがあまり欲張らず、損得を気にせず相手に譲り、競争相手が少ないところで生きているからだと言われている。歴史上で起きた戦争は、どれも強欲に利益を求めた結果であり、最終的には負けて大きな損をするか、勝利して一時的に利益を得られても、結果的に利益を失うことも多く、パンダのようにのんびりと生きる態度が結局は利益につながると考える。

これを外国人労働者の問題に当てはめて考えてみたい。日本の労働者不足を補うためや、日本人よりも安く雇えるからなどと言った短期的で利己的な利益を求めると、外国人労働者が定着することはない。反対に多少の衝突があっても長い目で外国人労働者が働きやすい環境をつくるのが互いにとって利益になると考える。愛媛県に本社をおく今治造船を例に考えてみたい。今治造船では外国人労働者への待遇が良く、日本人労働者と同じ待遇で扱っているようだ。給料を同じにしたり、イベントなどで互いの交流を深め理解し合ったり、地域との交流の機会を設けている。また会社の中でも話し合いをして相手の母国のことや文化を知り、それに配慮した労働環境の提供をしている。その他にも外国人労働者

働者の寮を建て、生活面も支えている。このようにすることで外国人労働者と日本人労働者との相互理解が深まり、働きやすい環境の形成によって労働意欲が向上し、外国人労働者が利益を享受することができる。また、その結果、生産効率の上昇や会社の利益の増加につながり、最終的には雇い主の利益として還元される。

このように、互いに交流を行う中でパンダの思想を取り入れると良いと思う。相手にこうであってほしいと求め過ぎないことや、柔軟に物事を考え、もし対立が起きた時にはそれぞれが妥協することもして互いに適応していき、のんびりと生きることが、多様性の達成につながると考える。共感できない他者と共存し、多様性を実現するためには、利益を求めすぎない態度が重要と考える。

また、自分の意見を主張する際には、単に意見を主張するだけでなく、その理由や根拠を示し、相手に理解を求める姿勢が重要だと考える。そうして、互いの主張をすり合わせながら、話し合いを進めることも必要と考える。これは決して簡単なことではないが、ウクライナや安倍元首相の悲劇を繰り返さないよう、パンダのようにゆったりした心を持ち、自分の利益だけでなく、全体の利益も優先できる考えや態度が必要であり、そうした考えが広まることで、多様性も実現されるはずである。

(参考文献)

財務省ホームページ 日本の財政を考える 「参考資料・日本の少子高齢化はどのように進んでいるのか」

<https://www.mof.go.jp/zaisei/reference/index.html>

外国人雇用の状況

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000744991.pdf>

なぜ日本には外国人労働者が殺到しないのか

日本の「働く国としての魅力」は 61 カ国中 52 位

<https://toyokeizai.net/articles/-/166473?page=2#:~:text=%E3%81%9D%E3%81%AE%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E3%81%AB%E3%82%88%E3%82%8B%E3%81%A8%E3%80%81%E6%97%A5%E6%9C%AC,%E4%B8%8B%E3%81%92%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%81%AE%E3%81%A0%E3%80%82>

【ジェンダーギャップ指数】日本、2022 年は世界 116 位 政治・経済で大きな男女格差

<https://www.asahi.com/sdgs/article/14668906>

【国際】世界「男女平等ランキング 2020」、日本は 121 位で史上最低。G7 ダントツ最下位で中韓にも負ける <https://sustainablejapan.jp/2019/12/18/global-gender-gap-report-2020/44753>

多様な人材の能力発揮と売上高・労働生産性との関係等について

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/backdata/2-3-01.html>

ダイバーシティとは？今考えておきたい、多様性を重視する社会の在り方

<https://miraisozo.mizuhobank.co.jp/future/80074#:~:text=2019%E5%B9%B412%E6%9C%88%E3%81%AB,%E3%81%AA%E3%81%84%E3%81%93%E3%81%A8%E3%81%8C%E5%88%86%E3%81%8B%E3%82%8A%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82>

オレンジページ（料理雑誌）

今治造船グループ事業協同組合

<https://www.gai-rou.com/shien/15729/>