

ダイバーシティマネジメント研修

(一財) 公共経営研究機構 関山 祐介

最近、皆さんも「ダイバーシティ」という言葉をよく聞くようになったことと思います。そして、ほんどの方は、ダイバーシティとは多様性を認め合う社会や集団である、と知っています。しかも、多くの方は、ダイバーシティを推進することは良いことだ、考えていることでしょう。

しかし、「言うは易く行うは難し」です。私たちは、同じような考え方や経験を共有している社会や集団の中にいるほうが居心地良く、異質な考えやバックグラウンドをもった人々を避けたり排斥したりしてしまいます。この原因には、今まで私たちが当たり前と考えていた習慣や価値観、固定観念があります。したがって、「差別や偏見はよくない」「古い考えに固執せず変化に対応していこう」などと思っても、私たちの行動は変わらないのです。

では、なぜ今ダイバーシティ、あるいはダイバーシティマネジメントが求められているのでしょうか。

ダイバーシティマネジメントとは、「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける組織を目指して、全庁的かつ継続的に進めていく経営上の取組み」(経済産業省 ※一部修正)を意味します。ダイバーシティマネジメントが求められる背景には、住民ニーズの多様化、顧客・市場の広域化や競争の激化(「ふるさと納税」をイメージすると分かりやすい。)、労働力人口の減少などがあります。

もちろん差別や偏見はよくありません。社会や職場から根絶すべき問題です。しかし、そのような倫理面・道理面の問題だけでなく、現実を直視すると「背に腹は代えられない」という厳しい現実があることは否めません。

今、日本では総務省がダイバーシティと働き方改革推進のためのガイドブックを、経産省が行動ガイドラインを策定しています。官民を挙げてダイバーシティマネジメントに取り組んでいるところです。しかし、日本の実情からいえばダイバーシティの推進には、どうしても行政の施策推進力が必要です。本研修では、正に多様な見方や価値観からオープンに議論し、ダイバーシティを推進し、社会や組織に違いをつくるための制度や施策を立案します。

自治体職員、公益能率団体管理職を経て、(一財)公共経営研究機構の設立に参画。これまで約30年にわたって総合計画、地域振興計画、シティセールス、人材育成基本方針、人事評価制度等の策定に関わり、自治体の経営改革を支援。加えて、職員研修の講師として公共MBA、公共マーケティング、政策形成、政策法務、マネジメント、メディア対応、コンプライアンス等のテーマで全国各地の自治体に出向している。

