

第1回 仙台市ダイバーシティ推進会議 議事概要

1. 田村委員からの話題提供(主なポイント)

| | |
|---------------|---|
| ダイバーシティの定義 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「いろいろなちがいがある」ことだけではない。 ・ 「さまざまなちがいを受け入れ」、「互いに対等な関係を築こうとし」、「全体として調和がとれている状態」が、ダイバーシティ。 |
| ダイバーシティの必要性 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティは「やった方がいいですよ」レベルの問題ではない。 ・ SDGsの17の目標を大分類すれば、「環境(サステナビリティ)」と「人権(ダイバーシティ)」。 ・ ダイバーシティが進まないと、地域そのものが崩壊する。 |
| マジョリティとマイノリティ | <ul style="list-style-type: none"> ・ ちがいはあっていい。どちらが正しいのかということではない。 ・ ちがいのなかに「マジョリティ」と「マイノリティ」があり、①マジョリティが支配的になりマイノリティが不利益を被っていること、②その事実にもマジョリティが気づいていないことが問題。 |
| ダイバーシティの方向性 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「同化(=適合)」や「すみ分け(=分断)」ではなく、「共生」が進むよう、働き方や生き方を社会全体で変えていく。 ・ マイノリティへのトレーニングだけでなく、マジョリティの意識改革のためのトレーニングも必要。 |
| 留意点 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「誰も取り残さない社会」はあり得ない。「まだ誰か取り残されているのではないか？」と目を凝らすことが大切。 ・ 参加の場や議論の場を作っていくことが大切。腫れ物に触るような対応ではだめ。いろんなテーマでしっかり議論するのが大切。 |

2. 各委員の発言要旨

■大隅委員長

○これまでも(大学としては)地域との連携は進んでいたわけだが、ダイバーシティの観点でもより一層地域連携していきたい。企業との連携としてもダイバーシティの視点でいろいろと連携をしていきたい。国際卓越研究大学の認定を控え、日本人だけでなく、様々な方が来て活躍するということを進めようとする中で、やはり選んでいただける大学に、そういうキャンパスでありたいと思っており、特に国際化に関しては、大学の中でも、より一層進めようと考えている。仙台市ともそういった形での連携が進めばと願っている。

■石井副委員長

- 高齢者・障害者等の施設のあり方等を研究している中や海外での生活を振り返ると、自分らしく生きられるということが何よりも大事と思っている。
- そのために、その人らしくいられる環境・空間を作り上げていくことが本当に大事だということを感じている。
- 当事者でなければ見えてこないということは非常に多く、それを大事にしていく必要がある。

- 「人と違う」ということに価値がある。
- 誰もが当事者になる(なれる)という視点を持つことが大切。

■宇田川委員

- 1 つ目は、社会の雰囲気づくりが大切。これまでのマジョリティの方にとってみると、居心地が悪いと感じられるということがあるかと思うが、そのような人の理解もなければ制度ができて結局進まない。
- 2 つ目は、丁寧なプロセスが重要。推進する中ででてくる不満や反発を吸い上げ、理由があるものについては、必要な対応をしていかないとうまくいかないのではないかと思う。
- 3 点目は、まちづくりの話なので、やはり安全安心ということはしっかり守っていかないとけない。
- 仙台市は、市民活動が非常に盛んという話があったが、市民が主体的に活動できるようなことを支援するような指針づくりに貢献したいと考えている。

■及川委員

- ダイバーシティの観点で企業とやりとりしているが、すごく大事なのはやはりトップの意識。次に、そのトップの意識を実際に施策に落とし込む、活動しやすくなるようなリーダーの意識というのが大事。最後に、住民の意識、ポーラで言うと、社員の意識。
- 制度政策を作るときに、やはりすごく大事なのが見える化。今の数値の見える化と未来のありたい数値の見える化。
- まちの見える化を進めるにあたっては、デジタルの活用が必要。
- ポーラもダイバーシティを推進していった結果、就職希望者も増えましたし、クオリティも上がった。ダイバーシティが進むとすべてにおいて良い形での発展があるということを体験している。

■小野委員

- 障害のある当事者とともに働くということについて、障害のある人でもできることを用意するっていう考え方ではなくて、才能のある個人がそのままその才能を発揮できる環境を会社側が作るべきだというふうに考えている。受け入れるから、リスペクトというか、どうしたらその人に頼ることができる環境をつくれるのかっていったところは、企業側がサポートのできる部分なのかなと思っている。
- (会社の代表がヨーロッパに行った際の経験として)日本はハード面では非常に先進国だが、ソフト面においては圧倒的に後進国だということ聞いた。障害のある人やマイノリティを受け入れようとする空気はすでにあると思っているが、尊敬とかリスペクトっていったものを持つっていうところまでまだ至っていないのかなと思っている。

■小林委員

- いかにこの仙台にある企業で働きたいと仙台に住んでない方々が思ってもらえるのか、さらには、仙台からグローバルに展開していけるようなそういったすぐれたスタートアップ企業を作っていけるのか。この観点が非常に重要で、これら 2 つにはやはりダイバーシティは欠かせないと感じている。

- 仙台というまちが非常に魅力的で、住みやすそうで、いろんな人に配慮されている、そういったところに魅力を持って、移ってきてくれる方もいるので、魅力をいかに上げていくか、それは今後海外の社員を採用している上でも重要。ウェブサイトとかで、外国人の方々が働く環境にはこれだけ配慮していますといったことがアピールされるような状態になっていれば、安心して、日本企業で働くということができるようではないかなと思っている。
- 仙台からグローバルに展開していくスタートアップ企業をいかに市として支援していけるのかが今後重要になってくると感じている。

■小宮委員

- 私自身のキャリアを考えると“同化”してきたような気がしていて、「あいつ男並みにやれるな」っていうようなことからこのポジションについているという風に思っている。ここが今後どうやって“共生”できるかっていうところが、とても大切。
- (田村委員からの話題提供の中で)ボリュームとスピードという言葉があったが、限られたお金をどこに使っていくのかっていう中では、どうしてもそこが取り残されている方が出る。でも、お金かけなくても変えられることはあるのではないかと感じている。
- 経済団体の初の女性委員長をやり「こういうたらどうでしょう」っていうと「今までこうやってきたから変えられない」と言われ、何のために私はこれを言っているのだろうと思うことが多々あるが、言い続けることってとても大切だと思っている。
- 無意識の偏見をどう無くしていくか、また、取り残されている人がいないかを考えていくことが大切だと思っている。
- 仙台に住んでいる方や働いている方のエンゲージメントをいかに高められるかを考えていきたい。

■ビッティ委員

- 留学生のときまち自体は外国人に対してすごく歓迎したりして、差別は感じたことはないが、問題はその後。外国人にとってはやっぱり仕事を見つけるのが大変。就職活動自体はもう地獄、日本語のみだから。
- 外国人は居酒屋に行くのも精いっぱいですが、英語メニューがないことが多くて注文するほどいかにも難しいことです。日本で働きたい人には日本語も勉強してほしいけど、最初の数年間はいくら頑張っても難しいから助けが必要。
- 日本社会に溶け込みたいと思っているのに、外国人っぽい作業しかさせられないときは辛い。

■福田委員

- 自分らしく生きられる・居られるということが大切だと思う。
- 働く時間・場所・中身を限定できる“限定正社員”という区分を作った。これによって介護とか、育児とか、はたまた農業といった分野で様々な働き方を実現させたい。働き方改革に関連して残業規制があるが、若い社員がもっと学びたいといっても働く時間を制限せざるをえず、残業規制が足かせになっている実態もある。働き方のダイバーシティを市政として独自に進めてみてもいいのではないだろうか。
- 生活環境というところでのダイバーシティも大切。外国人社員が困っているのは、病院とか

学校とかの相談をワンストップで窓口になるところがない。家族がその長期的な視点で相談できるような窓口を作るとよいのではないか。

- 都市としてのダイバーシティを進めていろんな方に来ていただいて、仙台に住み続けたいと思ってもらう上では、20年30年先を見据えた緑化政策を進め、「杜の都」のブランドで他の地方都市にはない多様性を示せばよい。

■本図委員

- 教員の世界は“同化”から“共生”に行けない、まさにそういう状況になっていると感じている。まじめであればこそそのようになってしまっているのではないだろうか、例えば女性の校長先生たちはまさに同化でやっているところだが、災害対応といった手がかりから学校の世界でも不可能ではないと考えたところ。
- OECDのwell-beingについて少し研究しているが、それは主観的な指標と客観的な指標を組み合わせて、ダッシュボード的になるので当事者が自分たちで動的に改善を図っていける。
- 教育現場におけるwell-beingの指標化(見える化)についても、まだまだ改善の余地があると思っている。

■マリ委員

- 1つが来る人、1つがいる人、もう1つが受け入れる人という3つの視点から見てもいいかなと思う。
- 来る人の視点でいうと、バラエティ・ダイバーシティの議論でいうなら、まだまだバラエティが必要(足りていない)と思う。
- いる人の視点でいうと、当事者の方の話を聞くことは必要。
- 受け入れる人の視点だと、子供からの教育で、他の人と違うとか、自分の意見があったら言ってもいいということにも、世界の中にいろんな国といろんな人があるといった文化への理解が大事だと思う。

3. 委員長まとめ

- ダイバーシティというのが非常に広いものであるということを改めて思い、横串を刺す活動というのが、このダイバーシティという観点の大事なポイント。
- 様々なマイノリティへの配慮から共生ということを目指していくというのが、議論の方向ではないだろうか。