

## 多様性の価値について考える

最近よく聞かれるキーワードとして、「共生社会」、「ダイバーシティ」がある。私の活動の一つに ICRT 活用による障害者支援とその普及がある。エルリでの活動の中でも、防災・減災を考える上で、要支援者（要配慮者）に関わるテーマを進めている。日本福祉のまちづくり学会での情報コミュニケーションに関わる研究会、成田国際空港における UD（ユニバーサルデザイン）推進委員会での活動があったからか、以前総務省・厚労省主管の「デジタル活用共生社会実現会議」傘下の部会に参加させていただいたことがある。一般的には「共生社会」と言った場合、障害者基本計画の制定のもとで、人権尊重の立場から「国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う社会」を示しており、このような「共生社会」は、国民一人一人がそれぞれの役割と責任を自覚し、主体的に取り組むことによりはじめて実現できるものとしている。これまで高齢者、障害者および外国人等様々な態様、環境にある方々を対象として、いわゆる健常者と対比することによって、この「共生社会」の実現が語られてきた。最近まで、人種、性別、出身地域等においてもその差別的考え方があり、日本的文化から「人権」という考え方が希薄であったことは否めない。欧米からかなり遅れることになったが、グローバル化によって法制度を含め社会的に認知、理解されるようになってきた。社会を構成する多様な人々が互いに尊重し、その個性を活かすことができる環境ができ、それぞれの立場に立った意見、考えを取り入れることにより、将来に向けた「持続可能な社会」が実現できるものと思っている。

そのような中、「多様性の科学」〔副題：画一的で凋落する組織、複数の視点で問題を解決する組織〕（注）という書物を手にした。多様性の価値を組織マネジメントまでにブレークダウンしたものである。「不確実性の社会」、「変化の時代」そして「イノベーションの期待」に向けた組織のあり方について、『自分とは異なる人々と接し、馴染みのない考え方や行動に触れる価値』について言及している。多様性が組織の知性を高め、知識を共有することによって「個人主義」から「集合知」を生み出し、複雑化していく世界で生き残る術があるとしている。また、日常的に「多様性」を取り込むためのヒントとして、①「無意識のバイアス」を取り除く、②陰の理事会（Shadow Board）の活用、③与える姿勢（giver）を挙げている。また、多様性としていわゆる「人口統計学的多様性」（人種・性別・年齢等の違い）だけでなく、「認知的多様性」（ものの見方や考え方、文化的な違い）についても考慮しなければならないとした。

多様性を尊重し、理解し、それを社会・企業活動に反映させることは、画一的視点から生まれる油断や死角、盲点から守ることができ、さらに「情報の水平伝播」によって「集合知」が形成され、新しいアイデアやイノベーションを生み出すことができる。ただ、「多様性」を取り入れる際に、数と多様性の逆説的結果が生じることも注意しなければならない。組織規模が大きくなるにつれ、より多様性のある構成が可能となるが、逆に自分の考え方や行動が似ている者同士が結びつく可能性が大きくなる場合がある。大企業がこの状況に陥る可能性もあり、社会制度への適用となるとさらに顕著であるかもしれない。平均値の落とし穴に陥ることなく、これまでの規格化、標準化やガイドラインについても、多様性との両輪として捉え、それぞれに応じた環境、条件下での適用、多様性とのバランスによって見直す必要があるのではとも考えている。

（注）「多様性の科学」 マシュー・サイド著 （2021）（株）ディスカヴァー・トゥエンティワン発行

“Design for All” と “Design for Each” との兼ね合いに想いを馳せながら・・・

副代表理事 須田裕之（令和4年10月23日）