

以下の問題文は日本の多様性/ダイバーシティ推進の在り方について論じたものである。問題文の著者の論点を簡潔にまとめたいので、その論点を参照しながら、日本の多様性/ダイバーシティ推進の現状に対するあなたの考えを1000字以内で述べなさい。

#### 問題文

日本でも、ジェンダー、LGBT/SOGI、障害、年齢、国籍などの多様性/ダイバーシティを積極的に活用し奨励することは社会を豊かにし、企業の創造性とイノベーションを高めるとして、多様性/ダイバーシティが肯定的に語られ推進されるようになった。経済産業省は二〇一八年に「ダイバーシティ30行動ガイドライン」を発表して、「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企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」を促すべく、女性やグローバル人材たる優秀な外国人材の登用をさらに進めるよう提唱した。一九年のラグビーワールドカップでの日本チームの活躍の原動力は国籍やルーツの多様性/ダイバーシティにあり、それらが見事に生かされた好事例として持ち上げられたことも記憶に新しい。地方自治体でも多文化共生や人権保護への取り組みが多様性/ダイバーシティの推進として肯定的に掲げられるようになっていく。

多様性/ダイバーシティ推進にどのような問題と限界があるのかは、個々の組織や企業の事例を丁寧に検討しなければならない。多様性/ダイバーシティ推進の動きは日本社会の文脈では様々な差異をもった人々の存在をこれまで以上に可視化しているし、差別・不平等に苦しむ人々を力づけ、その解消に取り組む実践を伴っている場合もあるだろう。多様性/ダイバーシティ推進の動きが、その肯定的な響きのために、より多くの人々が差別の問題に向き合うきっかけになることもあるだろうし、不平等や差別解消の取り組みの歴史と展望に注視して多様性/ダイバーシティ推進について考える試みが、多様性/ダイバーシティを掲げて企業が開催する研修会やシンポジウムでなされてもいる。とはいえ、様々な差異をめぐる差別や不平等を解消する取り組みと関わらないまま多様性/ダイバーシティが肯定的なものとして奨励されがちなのは、日本も決して例外ではない。東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会前会長の〈女性蔑視〉発言に女性をはじめ多くの市民や企業が抗議をして会長を辞任に追い込んだことは男女平等に関する意識の高まりを示したが、その根底にあるのは日本社会の現実が「女性活躍社会」や「unity in diversity/多様性と調和」のスローガンと大きく乖離していることへの憤りである。また、日本でBLM運動を支援したり参加したりした人々はそれをわがこととして受け止めて国内の差別解消やヘイトスピーチ反対を訴えていたが、その一方で、日本にはアメリカのような人種差別はない、自分とは関係ないという声も多く聞かれたし、D&Iを展開する企業の反応も概して鈍かった。日本の現状は人種差別解消とD&Iの混同というよりは、それ以前の問題として、差別が日常的に存在していて、それがいかに深刻な問題であるかという認識が社会で共有されていないといえるだろう。

政府・自治体・教育機関などの公的組織や民間企業・NGOの多様性/ダイバーシティの奨励実践をより平等で包含的な社会の構築に向けて展開するためには、見落とされている根源的な問題について批判的に検討する必要がある。まずは、多様性をこれから奨励すべきものとしてではなく、常にすでに日本社会に存在してきたものとして認識して、様々な差異をめぐる構造化・制度化された不平等や差別の歴史と現状をしっかりと理解する必要がある。そのうえで、誰のどのような差異がそこには含まれていないのか、様々な差異とそれをめぐる差別・不平等が日本社会に存在してきたことが見失われていないのかを考察して、どのような包摂と排除の力学が作動しているのかを検討することが求められるだろう。

多様性/ダイバーシティの奨励が目指すべきものとして語られるとき、多様な出自や複合的な文

化背景をもった人々が日本社会をとともに構成してきたことが忘れられてはいないか。入国管理として法務省が公表する数字は日本に居住する「外国人」（外国籍保有者）に限定されていて、日本で暮らすエスニックマイノリティ、移民とその子孫、先住民など多様な出自や文化背景をもった人々を不可視にはしていないか。有能な外国人材の活用が進められる一方で、多くの外国人労働者や技能実習生の扱いはどうなっているのか。日本社会や企業に貢献していると一部の外国籍市民、エスニックマイノリティ、〈ハーフ／ミックス〉の人たちがもてはやされるが、その人たちが日常的に直面する差別や偏見の問題は等閑にされていないのか。自治体が制定した同性パートナーシップ条例が多くはLGBT/SOGIに関する性的マイノリティの人たちを社会的に承認してエンパワーしていることは肯定的に評価されるべきだが、その自治体がほかの多様性をめぐる不平等や人権の問題にどのように取り組んでいるのかにも目を向ける必要はないのだろうか。東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は女性の新会長のもとで女性理事の割合を増やし、ジェンダー平等推進チームを立ち上げたが、大会ビジョンの「多様性と調和」で言及されている「肌の色、人種、性的指向、宗教」などに関する差別・不平等の是正についても積極的に発信し取り組むべきではないか。国連の人権諸機関から求められているジェンダー、LGBT/SOGI、障害、人種、エスニシティ、年齢、宗教に関する差別を禁止する包括的な反差別法の制定に着手せず、多様性をめぐる差別・不平等の問題と人権の保障に取り組む政策が発展していない日本では、すべての多様性／ダイバーシティ推進の取り組みはこの現状を注視し、ともに手を携えて変革していくことを目指して声を上げるべきではないのか。

こうした批判的検討は、多様性／ダイバーシティという言葉を使わないことや、それを奨励する取り組みをやめることを提起するものではない。批判はやみくもに否定することではないし、肯定と相いれないものでもない。多様性／ダイバーシティの奨励をより建設的に前進させるためにも、多様性の包含をめぐる問題に真摯に向き合い、様々な経験に目を向け耳を傾けて、構造化・制度化された差別・不平等の複雑な作用を理解して、それを乗り越えていく方途を考え続けること、つまり、多様性と対話していくことが必要不可欠なのである。

【出典】 岩淵功一「多様性との対話」、岩淵功一（編著）『多様性との対話—ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社、二〇二二年、一六一—二〇頁、一部改変

注 LGBT…レズビアン（L）、ゲイ（G）、バイセクシュアル（B）、トランスジェンダー（T）を意味する略語で、性的少数者を包括的に示す総称。

SOGI:「性的指向と性自認」(sexual orientation and gender identity) の略語。

D&I:「ダイバーシティとインクルージョン」(diversity and inclusion) の略語。

BLM運動: BLMはBlack Lives Matterの略語で、アフリカ系住民に対する暴力と人種差別の撤廃を求めてアメリカを中心に展開する社会運動。

エスニシティ: 自分はある民族集団に帰属し、その歴史・文化・現在を共有しているのだという主観的な意識のこと。