

3. 発想の転換や見直し

ダイバーシティをプラスと捉え、より取り入れるためには、一歩先の未来に向けて、次のような視点（ダイバーシティの視点）から、発想を転換したり、見直すことが重要です。また、その際、機を生かす（機会、時機を上手く活用する）ことを合わせて考えることも大事です。

視点1：違いを知ること、伝えること

・一人ひとりの違いを知ること、人の多様性を知ることが必要です。一人ひとりの声やさまざまな意見を聴くためには、参加・参画の機会の確保も重要です。

(これまで) 少数派の声が届きにくい
(例) 会議で出席者が男性ばかり



(これから) いろいろな声を聴く
(例) 会議の出席者は男女等多様なメンバー
(例) 子どもの意見表明や参加表明

視点2：交流を増やすこと

・多様性への尊重や共感などにも通じることから、交流・連携できる機会を増やすことは重要です。

(これまで) 棲み分けして対応
(例) 小学校と福祉施設



(これから) 交流をつくることでの相乗効果
(例) 子ども、障がい者、高齢者などに対する理解を深めるダイバーシティ体験（みんなで手話学習、高齢者と子どもの健康・体力づくりなど）、共同施設
(例) 東京オリパラ、三重とこわか国体・三重とこわか大会を契機とした交流・連携

視点3：互いに支え合うこと

・社会の中で、支える側と支えられる側という一方向の力関係ではなく、みんな一人ひとりの力が発揮され、互いに支え合うという視点も重要です。

(これまで) 強者が弱者を(一方向で)支える
(例) できる人が社会参画



(これから) 互いに支え合う
(例) 子育てや介護をしている方を地域社会で支えるなど誰もが社会参画

視点4：みんなができるという発想をもつこと

・誰もが楽しめる、誰にとっても便利という発想も大事です。

(これまで) 弱者目線(弱者にとって使いやすい)から、ユニバーサルデザイン(みんなにとっても使いやすい)へ
(例)男女別トイレに加え、多機能トイレ



(これから) ユニバーサルデザインが標準(インクルーシブデザインの発想※)
(例)多機能トイレは標準(+男女別トイレ)

※イギリス発祥のインクルーシブデザインは、高齢者や障がい者、外国人など、従来はデザインプロセス、ビジネスプロセスから除外されてきた人々を、プロセスの上流から巻き込むデザイン手法。インクルーシブデザインにおいては、高齢者や障がい者などを『リードユーザー』、つまり未来を見せてくれる人と表現する。(参考：事業構想 2014年9月号)

視点5：多様かつ柔軟なシステムとすること

・必要に応じて、社会のシステム、ルールをより多様かつ柔軟なものなどに見直し、変えていくことが求められます。

(これまで) 多数派に合わせた画一的なシステム
(例)長時間労働できない人は働けなかったり、評価されない



(これから) 多様かつ柔軟なシステム
(例)ライフイベント(育児、介護等)に合わせ働き方に選択の幅があり、しっかりと働く人もいれば、生活重視で働く人もいる(多様な働き方)。ライフイベントの経験から得られる貴重な視点は働く方はもとより、企業の資産にもなる。

視点6：違った目線、考え方を力とすること

・さまざまな違った目線、考え方と出会う中から、付加価値が生まれたり、イノベーション(変革)が起こります。また違った目線、考え方をもち人材がいることで、リスクや変化に適応する力は向上し、さらにさまざまな人材がつながることで大きな力となります。

(これまで)人口減少下で人材確保は課題に
(例)中小企業で人手が不足



(これから) 多様な人材・価値観で地域や企業が活性化
(例)中小企業で女性や高齢者、障がい者、外国人、移住者などを積極的に採用し、人材確保。女性の目線、グローバルな視点、“ヨソ者”目線など多角的な意見から業績に貢献(ダイバーシティ経営など)