

第1回仙台市ダイバーシティ推進会議 議事録

I. 会議概要

日 時 令和6年6月2日(日) 11:00~13:00

会 場 TKP ガーデンシティ仙台勾当台ホール1(仙台パークビル2階)

出席者 (委員)

石井委員、宇田川委員、及川委員、大隅委員、小野委員、小林委員、小宮委員、田村委員、ビッティ委員、福田委員、本図委員、マリ委員

(仙台市)

郡市長、梅内まちづくり政策局長、筒井ダイバーシティ推進担当局長、湯村まちづくり政策局次長、藤原政策企画部長、大沼ダイバーシティ推進課長

II. 議事

1. 開会

○山口企画推進係長

皆様、本日はご多用のところ、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまから第1回仙台市ダイバーシティ推進会議を開会いたします。

本日の司会を担当いたします、仙台市まちづくり政策局ダイバーシティ推進課の山口でございます。

開会に先立ちまして、本会議委員の委嘱についてご説明いたします。

委員の皆様の机の上に委嘱状を置かせていただいておりますが、任期は本日6月2日から令和7年6月1日までの1年間でございます。

本来は、お1人ずつお渡しすべきところでございますが、本日は時間の関係で、机の上に置かせていただいておりますこと、ご了承いただければと存じます。

続きまして、お知らせとお願いでございます。

本会議は公開で行うこととしております。

また、会議録作成のため、本日の会議内容を録音しておりますことをあらかじめご了承ください。

また、傍聴席の皆さんへお願いでございます。

会議中の発言や会話、無断での録音録画等についてはご遠慮いただき、円滑な会議運営にご協力をお願いいたします。

続きまして、お手元の資料についてご確認をお願いいたします。

次第と、資料の1から5番、資料の4番については枝番で1から3番の3枚構成になっております。

不足している資料がございましたらお知らせください。

2. 出席者紹介

○山口企画推進係長

続きまして、本日の会議にご出席の皆様をご紹介申し上げます。

資料1の名簿順にご紹介申し上げますので、委員の皆様からは一言頂戴できればと思います。

初めに、東北工業大学副学長・建築学部長の石井敏委員でございます。

○石井敏委員

東北工業大学の石井敏と申します。

専門は建築学です。福祉施設や福祉住環境の計画を専門としております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、東北大学公共政策大学院教授の宇田川尚子委員でございます。

○宇田川委員

東北大学の宇田川でございます。

私は警察庁からの出向で来ております。実務家教員となります。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、株式会社ポーラ代表取締役社長、及川美紀委員でございます。

○及川委員

株式会社ポーラの及川でございます。

企業の中でダイバーシティを推進する立場として、ともに学びたいと思います。よろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、東北大学副学長の大隅典子委員でございます。

○大隅委員

東北大学の副学長の大隅典子でございます。

副学長としては、広報とそれからダイバーシティを担当し、それから、図書館長も務めております。

医学系研究科の教授も拝命しておりまして、研究室では、脳科学の研究を行っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、株式会社ヘラルボニー広報室シニアマネージャーの小野静香委員でございます。

○小野委員

皆様はじめまして。

株式会社ヘラルボニーの広報室シニアマネージャーを務めております、小野静香と申します。

私たちヘラルボニーは、「異彩を、放て。」というミッションを掲げて、障害のイメージを変えるために様々な活動をしております。

岩手県盛岡市のスタートアップでございます。

東北のスタートアップとして仙台市の皆様にも、創業当時より、非常にお世話になって参りまして、この度

は、非常に光栄な機会を頂戴いたしました。

私どもは、昨年 11 月から企業や自治体の皆様のダイバーシティ推進を支援する研修プログラム、ダイバーセッションプログラムを提供しておりまして、障害のある方とともに働き、一人一人の個性や才能が発揮されるような社会の実現に向けて、活動しているところでございます。

この度は皆様からもたくさん学びを得ながら、ディスカッションを様々なできればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、株式会社エレベーションスペース代表取締役 CEO の小林稜平委員でございます。

○小林委員

エレベーションスペース代表の小林です。

私たちエレベーションスペースは、東北大学発の宇宙スタートアップでございまして、実際に人工衛星を開発しております。

グローバルな企業、さらには多様性に溢れた組織を作っていく必要があると考えておりますので、そういった観点で、今回の会議では発言させていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、株式会社仙台三越代表取締役社長の小宮仁奈子委員でございます。

○小宮委員

株式会社仙台三越の代表取締役社長しております小宮と申します。

仙台に参りまして 3 年目というところです。

お客様も従業員も 7 割近くが女性といった立場で、33 年間仕事をして参りましたので、その観点と、こちらに来ていろいろ思うこともありましたので、そのあたりをお話できればと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事の田村太郎委員でございます。

○田村委員

おはようございます。田村といいます。

もともと阪神淡路大震災のときに、外国人支援や復興まちづくりに携わりまして、東日本大震災の後も、3 県にずっと通っております。仙台にも何度もお邪魔しています。

後程、話題提供でいろいろ話したいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、東北大学国際企画課、国際交流オフィサーのビッティダヴィデ委員でございます。

○ビッティ委員

皆さんはじめまして。ローマ出身のビッティダヴィデと申します。

東北大学の国際交流オフィサーであるとともに、2010年から個人のSNSで仙台の魅力を発信し続けています。

そして2010年には交換留学生として来て、また2015年にもう1度交換留学生として来て、今は仙台で働いている外国人として、いろいろ仙台のダイバーシティを自分の身をもって経験したので、今回、みんなからいろいろ学んで、こちらから役に立つ意見の発信をできれば嬉しいと思います。

よろしく願います。

○山口企画推進係長

続いて、株式会社福田商会代表取締役、福田大輔委員でございます。

○福田委員

福田商会の福田でございます。

弊社は卸売業として農業資材や建設資材を扱いながら、仙台駅の東口でANAホリデイ・イン仙台というビジネスホテル、また、仙台市さんの協力を仰ぎながら、東部沿岸部ですね、アクアイグニス仙台という複合商業施設の飲食部門を担当しております。

地元の中小企業として発信をさせていただきながら、この場で皆様方から学ばせていただいたことを、企業の中で、また生かしていきたいと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続いて、宮城教育大学大学院教育学研究科教授の本図愛実委員でございます。

○本図委員

皆様はじめまして、宮城教育大学の本図と申します。

私の専門は教育の政策や制度、またその延長で、学校づくりのようなところを担当しておりました。

教育の世界、まだまだジェンダー不平等でございまして、見えない部分も見える部分もございまして。

そのような点から、仙台のダイバーシティがしっかりと進むようにということで、教えていただきながら、皆様と考えることができたらと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長○

最後に、東北大学災害科学国際研究所准教授のマリエリザバス委員でございます。

○マリ委員

東北大学のマリです。

私のもともとの研究テーマは建築ですがけれども、現在は、住宅復興の研究、災害に関する復興の研究をメインとしています。

私は、仙台に引っ越してから 10 年目になりまして、前は神戸の阪神大震災のことを勉強していました。みんなと大事なことを一緒に考える機会をいただきまして、とてもありがたいことで、頑張りたいと思います。よろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

続きまして、仙台市からの出席者を紹介いたします。
郡和子仙台市長でございます。

○郡市長

どうぞよろしくお願いいたします。
皆さん、期待をしております。

○山口企画推進係長

続きまして、筒井幸子ダイバーシティ推進担当局長でございます。

○筒井ダイバーシティ推進担当局長

筒井でございます。よろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

そのほか、事務局といたしまして、梅内まちづくり政策局長、湯村まちづくり政策局次長、藤原政策企画部長、大沼ダイバーシティ推進課長が出席しております。
よろしくお願いいたします。

3. 委員長及び副委員長の選出

○山口企画推進係長

次に、本会議の委員長及び副委員長の選任に移ります。

お手元の資料 3、会議設置要綱をご覧ください。

委員長及び副委員長の選任は、要綱第5条の規定に基づきまして、委員の互選によって定めることとしております。

お許しいただけるのであれば、事務局より提案させていただきたいと思いますがいかがでしょうか。

(拍手)

それでは、委員長に大隅委員を、副委員長に石井委員を提案いたします。

皆様いかがでしょうか。

(拍手)

大隅委員、石井委員には委員長、副委員長をお引き受けいただくことでよろしいでしょうか。

(拍手)

ありがとうございます。

大隅委員長、石井副委員長より一言ずつお願いいたします。

○大隅委員長

大変重たい役を仰せつかりまして緊張しておりますけれども、仙台という非常に国際的に開かれた、政令指定都市に、このようなダイバーシティ会議が置かれるということ、まず大変素晴らしいことだと思っております。

そのような中で、私のできることは、少しだけかもしれませんが、たくさんの素晴らしい委員の方々がいらっしゃいますので、ぜひこちらから良い発信をしていくことができたらと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○石井副委員長

石井でございます。

副委員長に選出していただきましてありがとうございます。

今日のこのメンバーを拝見して、いろんな議論ができそうだなと感じました。

私自身は、ダイバーシティを専門でやっているわけではないので、そういう意味では勉強をさせていただきながら、自分なりの考えをお伝えし、皆さんといい議論ができたらなと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

ここからは大隅委員長に進行をお願いしたいと思います。

4. キーノートスピーチ(市長)

○大隅委員長

しばらくの間進行を務めさせていただきます。

では、まず初めに会議設置にあたり、郡市長より、キーノートスピーチがございます。

それでは市長どうぞよろしくお願いいたします。

○郡市長

皆様改めまして、本日はお集まりをいただきまして誠にありがとうございます。

また、委員を快くお引き受けいただきましたことに対しても、心から御礼を申し上げます。

それぞれの分野でご活躍されている皆様方に、このダイバーシティ推進会議の委員をお引き受けいただきまして、とても期待が膨らんでいるところでございます。

ダイバーシティをキーワードにして、本市の進めてきた「ひと中心のまちづくり」を新たなステージへと押し上げていきたいと考えまして、この会議を立ち上げました。

私からは、まずこのダイバーシティにまつわる本市の歴史的な背景、それからこれまでの取り組み、そして、この推進会議に期待することなどについてお話をさせていただこうと思います。

朝のNHKの連続テレビ小説、わたしもとても毎日楽しみに見ているところです。

ちょうど昭和初期に大学で法律を学んで、日本で初めて法曹界に飛び込む女性の奮闘が描かれているわけですが、

朝ドラでは、今戦後に入ったところで、弁護士にはなれたけれども、裁判所の立場では仕事ができなかったという、その穴をこじあげようというふうに、奮闘するところでございます。

昭和 47 年に日本で初の裁判所の所長を務められた、三淵さんの生涯を描いたドラマなのですが、実は本市では、東北大学が東北帝国大学の時代に日本で初めて 3 人の女性を迎え入れました。

遡ること 111 年前のことでございます。

丹下ウメ、牧田らく、黒田ちかの 3 人が、日本初の帝国大学生になったわけでございます。この仙台で誕生いたしました。

また、東北大学では、旧制高校以外にも専門学校高等師範学校からの卒業生に門戸を開いたほか、外国人にも門戸を開いて、魯迅など多くの海外の留学生を受け入れた大学でございます。

性別や国籍にかかわらず、様々な若者の学びを支えてきた学都仙台の歴史というのは、こう考えますと、多様性をバックボーンに発展してきたというふうにいえるのではないかと思います。

また、50 年前、全国にバリアフリーのまちづくりを広めたのも、実はこの仙台なんですね。

1969 年、車椅子の利用者と、学生ボランティアから始まった、福祉のまちづくり活動、生活圏拡張運動というのは、たちまち全国に広がりを見せていきます。

市民の皆様は、この活動を支えまして、ともに施設改善に取り組んだ結果、本市は 1973 年に国から身体障害者福祉モデル地区の第 1 号の指定を受けております。

そして、1996 年にはいち早く「ひとにやさしいまちづくり条例」を制定いたしまして、すべての人にとって、施設を使いやすくするバリアフリー整備を、この間も進めてきたところです。

皆さんが、こちらの会場に来られる際、お隣の公園や街中で、にぎやかな音楽が聞こえていたかと思えますけれども、ちょうど今日は「とっておきの音楽祭」という、音楽祭が開催されています。

障害のある人もない人もともに楽しむ音楽祭ということで、2001 年に仙台市で産声を上げまして、それからこれも全国に広がっていった音楽祭です。

ぜひお帰りの際にはですね、このとっておきの音楽祭、1 コマでもご覧いただければありがたく思います。

それから近年、令和 4 年度に立ち上げました、女性・若者活躍推進会議の中で、ひとり親世帯、ヤングケアラーなどの支援に関わる民間団体の皆さんと意見交換を行いました。

こども若者総合相談センターの機能整備、それから困難を抱える女性に向けたアウトリーチ型の相談支援事業などの実施に、この会議でのご提言を結びつけてきたところでございます。

さらに、昨年 11 月には、仙台こども財団を設立いたしました。

こども中心の社会づくりに向けまして、地域や支援団体、企業の皆さんと連携した取り組みを進めているところです。

このような長年にわたる取り組みを通じまして、多様性を尊重する文化や、また、市民の皆さんの主体的な活動をまちの原動力につなげていることで、本市の DNA として、脈々と息づいているのではないかと感じているところです。

この本市の強みでもあります特性を土台にして、東日本大震災以降、防災分野のひとづくりにも力を尽くして参りました。

2015 年に仙台で開催されました、第 3 回国連防災世界会議の成果文書、仙台防災枠組ですがけれども、この中には、子どもから高齢者まで、また、女性、障害者など、様々な立場の人、マルチステークホルダーが、防災・減災に関わることの重要性を強調しています。

この防災枠組を推進するために、多様な市民の皆様方が主体となる取り組みを継続して進めておりまして、特に全小中学校で、仙台版の防災教育、それから、女性防災リーダーの育成、こちらは合計で 284 人の方々になっていただいています、また、障害お持ちの方の視点を取り入れた防災の推進など、これらは、

防災・環境都市として、世界に誇るべきことだろうと自負しているところでございます。

これらのチャレンジが、近年、国際的な議論を生むインクルーシブ・グロース、包摂的成長に関する実績として評価をされまして、OECD の世界的な首長ネットワーク「チャンピオン・メイヤー・イニシアティブ」に、私もお声がけをいただき、これに参画をすることになりまして、昨年6月、ブリュッセルでの会合にも出席をさせていただきました。

世界の首長と議論を交わす中で、改めて強く感じましたのは、都市の持続的な発展のためには、一人一人の「ちがい」を認め合った上ですべての人に成長の機会が与えられるということ、多様性を力に変える包摂的な都市づくり、これが不可欠だということでございます。

こうしたダイバーシティの考え方というのは、今や都市を支える基盤、やはりインフラの1つになっているのではないかと考えているところでございます。

消滅可能都市といったようなことが取り沙汰されまして、とりわけ、この東北の自治体を取り巻く環境は厳しさを増しているところですが、一方で、本市では、東北大学が国内初となる国際卓越研究大学の認定候補に選ばれましたし、世界最先端の研究施設「ナノテラス」の運用開始や、外資系半導体企業の県内進出も予定されるなど、様々な新しい変化も起きようとしているところです。

こうした変化を、私はこの街の有り様をアップデートしていく大きなチャンスになると捉えています。

そして、市民の皆様の方で、共生のまちを築いてきた本市の都市個性を踏まえ、この機会を生かして選ばれる都市に成長する鍵は、やはりダイバーシティにあると、確信しているところでございます。

このような考えのもと、私といたしましては、世界の潮流ともいえる、OECD におけるインクルーシブ・グロースに関する議論などを踏まえながら、ダイバーシティの考え方を、まちづくりの全般に織り込んでいくことが重要だと、世界標準のダイバーシティづくり、これを全国に先駆けて進めたいという、希望を持っているところでございます。

ぜひ、委員の皆様方におかれましては、そのために必要となる視点や、外国人などの市民の多様性が増してくる本市のまちづくりの方向性などについて、幅広くご意見をいただければと存じます。

世界標準を意識したダイバーシティまちづくりを進めることで、このまちの景色を包容力のある魅力的なものに変えて行きたい。そのために全庁を挙げて取り組んで参ります。

今回、経験や知見をもとに、様々な皆様方にお集まりをいただきました。

どうか活発なご議論をいただきまして、私もドキドキするような議論、そして、素晴らしい成果が得られますことを心から期待しているものでございます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

5. 事務局説明

○大隅委員長

郡市長、大変力強いメッセージをありがとうございました。

では続いて、事務局より国際的な議論の経過及び会議の進め方の2点につきましてご説明いただきたいと思います。

では、大沼様どうぞよろしくお願い申し上げます。

○大沼ダイバーシティ推進課長

それでは、OECD などにおける国際的な議論の主な経過について説明いたします。

先進 38 カ国が加盟する OECD は、2000 名を超える専門家を抱えた世界最大のシンクタンクであり、経済社会の幅広い分野において、多岐に活動しています。

その特色として、経験やノウハウを活用しながら、互いを評価し合うピアレビューを行っています。

この過程を通じて世界標準が醸成されていることから、OECD はグローバル・スタンダード・セッターと言われています。

近年、経済の停滞や気候変動、物価高騰などにより、加盟国では、国内外の地域間での経済格差が拡大し、地域に根差した政策やインクルーシブ・グロースがキーワードとなっています。

OECD では、これらに関して、資料 4-1 の通り、様々な提唱や分析、国際比較などを行っているほか、2016 年には、国際的な首長ネットワーク「チャンピオン・メイヤー・イニシアティブ」が発足いたしました。

特に注目したいのが、2019 年に提示された OECD 都市政策の原則です。

OECD の知見を集約した都市政策立案・実行に関する指針で、スマート、サステナブル、インクルーシブの視点から取りまとめられています。

この原則は、昨年、日本で開催された G7 都市大臣会合においても、関連する国際的な枠組みなどの 1 つとして言及されています。

資料 4-2 をご覧ください。

昨年の G7 都市大臣会合におけるインクルーシブな都市の議論では、多様な背景を持つ人々にとって魅力的でアクセスしやすい都市として、情報ネットワーク、医療、社会文化サービス、教育、自転車道、歩道などの都市インフラのインクルーシブを促進することの重要性が言及されています。

また、都市部における安全とアクセスのしやすさを確保するため、ユニバーサルデザインやデジタル技術の提供についても強調されています。

さらに、地域に根差したアプローチの重要性も改めて強調されております。

続いて、今後の進め方について説明いたします。資料 4-3 をご覧ください。

本市といたしましては、年度末までに、ダイバーシティ推進のための指針を策定したいと考えております。

本日の会議で皆様からいただいたご意見などを踏まえ、第 2 回会合において、指針の方向性について、たたき台としてお示しいたいと考えております。

続く第 3 回会合では、指針の中間案に対してご意見をいただき、その後、市民の皆様からのご意見を聴取しながら、最終案として取りまとめ、第 4 回会合において、再度ご議論いただきたいと思いますと考えております。

事務局からは以上でございます。

○大隅委員長

どうもありがとうございました。

ここまでにつきまして委員の皆様からのご質問などございますでしょうか。

年度末に指針を策定するという大変重いミッションをいただきましたので、皆様から大変貴重なご意見をたくさん盛り込めるように、ぜひこの会議を盛り上げていきたいと思っております。

では、続いて本日意見交換が後程ございますが、大変残念なことに、石井副委員長が、所用で先にご退席となりますので、この時点でのご意見をいただけたらと思います。

○石井副委員長

大事な第 1 回の会議、これから議論という中で、本日これから大学の公務が入っております、中座をさせ

ていただきます。

今後どのような議論があるかということもありますし、今の時点で、私自身はそれほど多くの知識も知見もありませんが、自分自身の考えているところを一言述べさせていただきます。

私は東北大学で6年間過ごして、そのあと東京に行ったり、フィンランドに留学をしたりということで、海外で外国人として生活した経験もございます。再び、仙台に来てかれこれ20年以上と長いので、人生の半分以上は仙台で過ごしていることになりました。この仙台の地で、このようなダイバーシティの議論がされ、積極的に推進していく方向性が示されたことは非常に誇りにも思いますし、その議論に一員として加えていただけること大変ありがたく思っております。

私自身は高齢者や障害者等の施設のあり方やその居住環境、まちづくりも含めて研究をしているところではあります。本日は、その知見というよりも、自分自身がそれらの活動を通して考えてきたこと、また、自分自身が海外で「外国人」として生活して、改めて振り返って考えることをお話します。結論から申し上げますと、やはり自分らしくいれること、自分らしく生きられること、その環境や状況があること、これが何よりも大事なのかなと思っています。

フィンランドで生活していたときに、あちらの小学校で目にしたクラスの標語が印象に残っています。「いかに他人と違うことをするか」、もしくは「他者と異なることを考えるか」、また「他者と異なる存在であるか」ということが大切なんですよ、そういうことを意識しなさいと、いうものでした。

日本だとどうしても他者と一緒であること、他者と違わないことや他者との調和が重要視され、他者と異なる姿や振る舞いをするあまりよくない捉え方がされます。ある側面では、それも大事なことのだけでも、フィンランドでの「人と違う」ということにどれだけ価値があるかということの子供の頃から教育している姿を見て、素直にすごくいいなと、と思ったわけです。つまりそういう価値感を持っている社会の中で、外国人として身を置くとすごく楽なんです。

違うことが価値として認められるし、そこからスタートできるっていうのはすごく心理的にも楽だったことを記憶しております。

そういう意味では、やはり「自分らしく生きられる」こと。

そのための「その人らしくいられる環境」、それから「そういうこと」を許す状況と「それを包み込む空間」、そういうものを作り上げていくことが本当に大事だと一貫して感じているところでございます。

あとは、このような議論をして、専門の皆様からの意見をもとに形にしてくわけですけれども、それが当事者の思いや実態とずれないようにしなければならぬと思います。観念的に議論していくと、何か固いものになっていきがちだとは思いますが、やっぱり本当にその当事者、いろんな立場の方々いらっしゃいますけど、その当事者それぞれの立場でどうなのか、ということを改めて立ち戻って考えてみる必要もあるのかなと思っています。

当事者でなければ見えてこないことというのは非常に多いと思います。そのようなことを大事にしながら、ダイバーシティを受け入れるという立場と同時に、誰もが当事者になるし、なれる。そういうような視点を入れながら議論が進められたらいいのかなというのを、何の議論もまだしてない中ではありますが、思っているところでございます。

皆様の今日のご議論については後程、議事録を読ませていただき、次回の会議に備えたいと思います。

○大隅委員長

石井副委員長ありがとうございました。

今のお話を聞いて、金子みすゞさんの詩を思い出しました。

「みんなちがって、みんないい」という詩なのですけれども、ぜひ、後で検索してみてください。

6. 委員からの話題提供(田村委員)

○大隅委員長

では、続きまして、次第の6に移らせていただきたいと思います。

ダイバーシティのまちづくりにつきまして理解を深めるために、本日は一般財団法人ダイバーシティ研究所の代表理事であります、田村委員より話題を提供していただくということでご準備いただいております。

では、田村委員どうぞよろしくお願いたします。

○田村委員

田村といいます、よろしくお願いします。経験も知識も豊富な皆さんを前にして、お話しするのは大変おこがましいところでございますが、いろいろ交通整理を仰せつかりましたので、私からお話をさせていただきます。

地域におけるダイバーシティの推進と自治体への期待ということでお話をします。

今回、指針を策定するのが自治体ということでありますので、自治体への期待というところを中心にお話をしてみたいと思っております。

先ほど申し上げた通り、元々は阪神淡路大震災で、外国人支援をやっていました。

多文化共生という言葉がありますけれども、あれを全国に広めてきた者の1人でございます。

長く多文化共生をやってきました。

日本でダイバーシティのことをこうやってお話しする人は、だいたい男女共同参画とか、障害者支援とか、セクシャルマイノリティのお話から入る方が大変多いのですが、私はちょっと違う立場かなというふうに思います。

阪神・淡路大震災の頃は、私は若かったですが、最近はどうも、どこをとってもマジョリティなんで、なんでお前がダイバーシティをやっているんだとよく言われるのですけれども、多文化共生が私にとってはスタートです。

もう1つが災害対応ですね。

仙台も、東日本大震災で大変だったと思いますけれども、災害時、どうしてもスピードとボリュームが優先されますので、多様性の配慮が後回しになります。

避難所に100人の避難者がいれば、100個同じものを早く届ける。

これが災害対応の基本ですね、スピードとボリュームが優先されると、多様性配慮は後回しになります。

情報が届かない。ものが届かない。

今日、私は大阪から飛行機で参りました。

今日は飲み物一択だったんですよ、飛行機が揺れるから。

アップルジュースしか出なかったのですけど、普通、飛行機でも「お茶にしますか、コーヒーにしますか、コンソメスープもありますよ」って聞いてくれるものなのですけども、避難所で食事はビーフにしますかチキンにしますかって聞かれたことがないですね。

でも、100人いれば、同じお弁当を食べられない人は必ずいます。

アレルギーがあるとか、食事の制限があるとか、宗教上の理由で何か食べられないとかですね。

本来はお一人お一人、ニーズを聞いて対応しなきゃいけないのですけれども、どうしてもスピードとボリュームが優先されると、間に合わない。

結果として、多様性の配慮が後回しになって、最悪の場合、命の危機にさらされるということが、災害時に起きます。

阪神淡路大震災もそうでしたし、東日本大震災もそうでした。

能登半島地震でも、私はこのところほぼ毎週能登半島に通っておりますけれども、残念ながら同じような状況です、どうしてもスピードとボリュームが優先されます。

それから復興まちづくりのプロセスでも、どちらかというと声の大きな人の意見が優先されてしまい、いろんな人の声が反映されにくいというようなこともありまして、災害対応とダイバーシティということも結構親和性が高いというか、まだまだ課題も多いのかなと思っています。

仙台の経済界の方からよくお声掛けがあり、仙台経済同友会で、ダイバーシティの話を大体2年に1回ぐらいお呼びいただきまして、お話をしたりもしています。

気が弱いので頼まれると引き受けるものですから、いろいろやっています。逆にいろんな立場から、ダイバーシティですとか市民参加、NPOのことなんかも研究させてもらっています。

こちらは昨年ですね、関西経済同友会でダイバーシティ&インクルージョン委員会としてまとめたものです。

提言の中でエクイティも入ります。

概ねこの時は、障害者と外国人にテーマを絞って整理しましたけれども、もうダイバーシティの議論としましては、個別課題の改善のステージから社会そのものをどう変えていくのか。

いわゆるマジョリティの側の意識変革であったり、自治体施策や、企業の取り組みにおいても、それぞれの市民の方、住民の方や、職員、社員の方への配慮に加えまして、地域全体、組織全体の風土をどう変えていくのかと。

こういうステージに進んできているのかなというふうに思います。この関西経済同友会の提言もそのようにしてまとめたものです。

またお時間がよろしければ、本編がホームページに出ていますので、ご覧いただければと思います。

さて、基本のところを話題提供ということですから、いくつか論点整理、それからこれまでどんな議論がダイバーシティというテーマでなされてきたのかということについて、お話をしていきたいと思います。

まずダイバーシティってなに、ということですね。

辞書を引きましたら、多様とか多様性とかしか書いてないのですけど、多くの人がこの多様とか多様性というときにイメージする状態は、ダイバーシティではなく、バラエティの方ではないかと思います。今日私うっかり仙台駅から南北線の地下鉄乗らなきゃいけないのに、東西線のホームに行きましたら、八木山動物園行きの地下鉄が来まして、間違えたと思ったのですけど、これ私いつもね、ダイバーシティを説明するときに八木山動物園の図を使ってお話するんです。

猛禽舎の中に、ホッキョクグマが真ん中においてわかりやすいので、持ってきます。

いろいろあるだけの状態はダイバーシティではなくバラエティなんです。

これもし、檻がなくなってしまったら、ここにいる動物たちのうち、多分1週間後にはスマトラトラかホッキョクグマのどちらかしか生き残らないのではと思いますね。

いわゆる表層の属性、いろんな動物の場合はいろんな動物がいますねということですけども、組織の場合にはいろんな人がいます。

この状態だけでは、ダイバーシティとは言わない。

女性の活躍促進で言えば、10人いる部長のうち3人を女性にすればいい、以上終わり、そうじゃない。

なんですかっていうと3つ条件をつけました。1つ目は様々なちがいを受け入れているということ。

2つ目は、互いに対等な関係を築こうとしていますかということ。

この「築こうとしている」というのが大事で、ファイティングポーズです。

昨日まで対等だったけれど今日は対等じゃないかもしれない。

今日は対等だけれど明日は対等じゃないかもしれない。

常に私たちは対等な関係を築こうとしているのかしらと、ここは大変重要です。

全体として調和が取れていると、この3つの状態を目指す組織や地域、或いはその取り組みをダイバーシティと定義したいと私はいつも申し上げています。

このように定義しますと、インクルージョンとかエクイティとかつけなくていい。

様々なちがいを受け入れ対等な関係を築こうとしながら全体として調和が取れていれば、おのずから排除は起きないはず。

エクイティもそうです。最近ここにジャスティスが入り、ジェダイとか言ったりしますが、今回、こちらの会議でも「ダイバーシティ」だけで進めるということで私はいいのではないかなと思います。いろいろあるだけではなくて、それぞれが対等な関係を築こうとしているのか、全体として調和が取れているのか、ここまで視野に入れて、この会議ではダイバーシティを議論していただきたいなど。

ただいろいろな人がいるだけではないということが大変重要です。

せっくなので右の写真も紹介しておく、これはナショナルジオグラフィックから持ってきました。これもホッキョクグマが真ん中にいます。

北極海です。

今、北極海の氷が溶けて困ってるそうです。

氷が解けるとアザラシが上がってこないです。

ホッキョクグマの主食はアザラシですから、氷が解けると食べ物なくなるので、飢え死にしているホッキョクグマは大変らしいです。

でもなぜ氷が溶けるのかということ、主に人類が、石油や石炭を燃やすので海面が上がっている。

気温が上がっている。

北極海は大変だと、どこかで折り合いをつけないといけない。

でも明日から、人類の皆さん、すみません、石油も石炭ももう燃やさないでくださいって言われたら、人類が困りますから、どこかで調和が取れた状態を目指さなきゃいけないということです。いろんな動物がいますけれども、どこで調和をとっていくのか、ホッキョクグマも生き残り、人類も生き残る。

どうしたらいいのか、これを考えているのが、生物多様性ですね、バイオダイバーシティと言いますけれども、これの人間版がヒューマンダイバーシティです。

いろんな人がいるんです。

いろんな人が自分らしく生きたいのだけれども、どこかでやっぱり折り合いはつけなきゃいけない。

かつ対等な関係を築こうとしながら、調和が取れた状態をどうやって目指していくのかということがダイバーシティにおいて大変重要ではないかなと思います。

どんなテーマを扱うのか。ちがいに配慮しましょうということで、どこのちがいを扱うのかということですが、当初はいわゆる表層の属性、男女とか、年齢とか、民族とか、そういった属性のちがいに配慮しましょう

ということの議論が多かったわけですが、そういった表層の属性のちがいが、深層の属性にも影響をおよぼしています。

まさにいまの朝の連ドラの世界ですね、女性は法律なんか学ばなくてもいいと。

そうすると、法律のことに詳しい人は誰ですかということ、属性が偏ったりしますし、その中でまたいろんなことが起きると、価値観にも影響して参ります。

そういったこともすべて含んで、様々なちがいに配慮しようということですね、表層の属性だけではない。深層の属性も配慮するという、加えまして冒頭申し上げた、マジョリティの意識改革。

ここもダイバーシティで扱うべき範囲に入っているということですね。

この辺りはもう、委員の皆さんは、言わずもがなかなとは思いますが、3つ目ですね、ちがいというのは、ただちがっているだけではなくて、ちがいのなかには「マジョリティ」と「マイノリティ」がいます。そこに配慮が必要ということですよ。

ちがいがあってそれぞれがすでに対等な状態であれば、別に議論しなくたっていいんです。

ただどうも対等ではない。

どちらかが不利益をこうむっていたり、不快な思いをしたりしているので、何らかの配慮が必要です。

どちらが不快な思いをしているのか、どちらが不自由な思いをしているのかということ、マイノリティの方です。

これは数の大小ではありません。

その社会でルールを決めている側がマジョリティ、支配的な位置にある方がマジョリティです。

私は昔、南アフリカをヒッチハイクで旅行したことがあります。

まだ、デクラーク大統領という白人の大統領の頃でした、古い話です。

南アフリカという国では黒人が人数的には多いですが、支配していたのは白人の方です。

日本社会、大体男性と女性半々ぐらいの人数ですけども、どちらかということ、男性の方が支配的ということですね。

人数の大小ではありません。

支配的な位置にある方がマジョリティなわけですね。

このどんなちがいにも必ずマジョリティとマイノリティがあるのだということ、どちらかが正しくてどちらかが間違いということではありません。

どちらかが支配的な位置にあり、どちらかが不利益、不自由を被っていると、ここに配慮が必要だということですね。ちがいはあっていいんです。

ちがいの中に、どちらかが支配的な位置にあり、どちらかが不自由な思いをしている。

これを何とかしなきゃいけないということですね。

ただ残念ながら、有利な立場、マジョリティの側にいる人は、そのことに気がつかない。

知らず知らずの間に、相手を不快な思いさせてしまっているということですね。

ダイバーシティ研究所は大阪と東京に事務所があります。

私も今日は一生懸命標準語をしゃべっています。大阪の事務所に寄りますと関西弁になってしまいます。

我が社の会計士の先生も奈良の方でして、会計士面談を毎月やっているのですが、そこは知らず知らずの間に関西風になります。

東京の担当者から1度文句を言われたことがあります。

「田村さんちょっといいですか。私たちあんな面白そうにしゃべれません」って言われたことがありました。

いや別に面白いことは言わなくてもいいよと言ったのですけれども、何か面白いこと言わなきゃいけない雰囲気なんですって言われまして、反省しました。

我が社ではこれを関西ハラメントと呼ぶことにしております。

アンコンシャス・バイアスはいろんなところにありますね。

決して関西人は、その場にいる人は面白いことを言わなければならないという圧力をかけたいとは思わないのですけど。

何となくそんな雰囲気になってしまっていたということですね。それ以来、大いに反省をしました。

こういったアンコンシャス・バイアスがあるということを、多くのマジョリティは気がつかないということです。

こういうことをしっかりと議論していく、そのことによって不快な思いをする人を減らしていく、結果として誰も排除されない社会を目指すということがダイバーシティにおいて重要ではないか。

この図で言いますと右の上を目指したい。

ダイバーシティ研究所を作ったときに、私が作った図ですけれども、左右はちがいを受け入れるかどうか、上下はちがいを持つ人が変化するか変化しないかで、社会や組織を4つに分けてみたものです。

例えば、ここは日本だから外国人は受け入れない。

これ左です。

日本人は日本人のまま、外国人は外国人のまま変化しないとすると、日本人しか存在しない排斥型社会、左の下になるということですが、外国人の人も日本人みたいに变化してくれるんだっいたらいいですよという、左上の同化社会ということになります。

ダイバーシティで目指したいのは左上ではありません。

男女共同参画でいうと、ここは男社会だから女は来るな、これは左下ですね。

ここは男社会だけど女の人もおっちゃんみたいに変わってくれるんだっいたら来ていいですよ、というのが左上です。

この10年ほど政府が進めてきた女性活躍促進というのは左上ではないかと私は思いまして、あまり好きではありません。

目指すべきは右上です。

互いに変化しようということですね。

今まで男性中心だった職場環境を見直していく、今まで女性中心だった地域での活動を見直していく、そのことで、男女ともに活躍できる社会を目指すのが右上です。

今のあり方をそのままにして、そこに少数者を適合させていくのではありません。

社会そのものを変えるということがダイバーシティにおいて大変重要です。

今の社会に適合するためのトレーニングを提供することはダイバーシティではありません。

今の社会を変えていくことがダイバーシティだということですね。

ちがいを受け入れなければならない、そのあたりはみんな共通で認識は持てているのですけれども、じゃあ今世界はどこにありますかという、残念ながら右下ですね、すみ分けが進んでしまった。

ちがいは受け入れなければいけないので、移民も受け入れるし、男女ともに、セクシャルマイノリティの人も障害者も活躍しようと言いだめたのですけれども、それぞれがそれぞれの流儀でやっていて、バラバラになってしまった。

右上に進まなきゃいけないのだけど、右下にいつってしまった、世の中が分断されてしまった。

これをどうやって右上にもっていかうかということ、世界中の人が悶絶しながら議論しているということかと思えます。

今回仙台でこのような会議を持たれることは大変有意義なことでありまして、同じような議論は世界中でなされていて、みんな悶絶してる。どうやったら右上に上がるのかと。

決して私、ヨーロッパやアメリカの方が進んでいるとは思わないです。

それぞれいろんなところで課題があります。

もちろん、法律や制度では、日本は遅れていると思えます、明らかに。

けれども、社会全体として見たときに、どこの社会も概ね右下、どうやったら右上に進めるのかなと悩んでいるところで左上に行っちゃったりして。そこにいっちゃ駄目です。やっぱり右の上に行きたい。ここがダイバーシティのポジションではないかと思えます。

私も気がつけば長年ダイバーシティの推進に関わってきましたが、ダイバーシティをやると良いことがありますよってよく言うのですけれども、それではなかなか伝わらないですね。

まさに金子みすゞの詩みたいで止まってしまふんです。

みんなちがってみんないいって言っても、なかなかそっちに行かない。

一方で、人間はおどしに弱いです。

今なぜ持続可能な社会をつくろうと言っているのか。このままだと持続不可能だからですよ。

ホッキョクグマのみならず人類も危うい。

だから一生懸命環境対策をやっています。

あの方法はいい方法だと思ひまして、ダイバーシティやったらいいですよではなく、ダイバーシティやらないとやばいですよ、というロジックを立ててみたら、本当にそのようです。

例えば、これは建設業のいろんな数字ですけども、赤い折れ線グラフは、日本の建設業で働く人の数字です。

阪神淡路大震災の2年後をピークに、ずっと下がってしまひまして、東日本大震災で下げ止まりましたが、その後増えてもいません。

ちなみに縦軸は日本の建設業に幾ら投資が入ったかという建築投資の数字ですけども、これは東日本大震災以降は増えているんです。

今、圧倒的に人が足りない。

建設業で、今どんな議論をしているかということ、働いている人がほとんど男性ですから、女性の建設業従事者をどうやって増やすのかということ、高齢化も進展しているので、ロボットスーツとか作って、多少足腰が悪くても物が運べるような、こんな研究も進んでいます。そして外国人労働者も受け入れようという話になっています。

誰もが活躍できる建設業にしないと、日本の建設業は維持できない。

これは新しいものを作るだけではなくて、今ある橋や道路や水道管の補修もできなくなってしまう。

誰もが活躍できる建設業にしていかなければ、日本のインフラの維持もできないということですね。

こちらはその逆、なにが逆かということ、女性が多い職場である医療や介護の現場です。この数字グラフは、日本の医療介護分野で何人ぐらいの労働力が必要かということの予測です。

概ね1000万人ぐらいの労働者が必要なのですが、この1000万人というのは、2025年の働く人の大体6人に1人。

2060年になると働く人の4人に1人が医療介護分野に従事しないと、日本の医療介護は維持できない

のです。

こちらもいろんな議論があります。

コロナでワクチン接種が必要だったときに、ワクチンを打つ人が足りないので、1 回リタイアした看護師さんにもう一度看護師やってもらえませんかとお願ひしましたね。

高齢者の再雇用だったり、ここも外国人の受け入れを進めていたりします。

それから介護士・看護師は女性が今も圧倒的に多いですから、男性の介護士や看護師を増やす努力をしています。

男女ともに、高齢者も外国人も活躍できる医療介護分野にしていかなければ医療介護分野の維持ができませんということですね。

誰かが排除されて困っているから救済してあげましょうという話ではありません。

誰もが活躍できる地域にしなければ、地域そのものが崩壊してしまう。

強い危機感を持って臨まないといけない、「やった方がいいですよ」ではなくて、「やらないと地域が減びますよ」ということですね。この話をし始めてから、講演依頼が増えました。

地球温暖化キャンペーンはいいですね。

よく考えたと思いますよ。

地球にやさしい暮らしをしようじゃ駄目なんです。

このままじゃ地球が減びますよと言われるから一生懸命やるわけですね。

仙台もワケルくんをやっています。

私、せんだい・みやぎ NPO センターにいらした加藤哲夫さんに長くお世話になっており、仙台に来るといつも哲夫さんとお食事をしたりするのが楽しみだった。

もう亡くなって 13 年になります。

仙台は市民活動も進んでいます。

戦略として、例えば地球温暖化はなぜ必要なのかということ、世界でいろいろ議論した結果、持続不可能になるから一生懸命取り組んでいるわけですよ。

ダイバーシティも同じです。

人の多様性に配慮がなければ、もうこの社会そのものの維持ができない。サステナビリティとダイバーシティはかなり近い位置にあると思っていただくと間違いはないかなと思います。

ダイバーシティやったら儲かるんですかって関西の企業からよく言われます。

ダイバーシティをやっている企業は儲かっています。相関関係はあるようです。

ただ因果関係はまだ証明できていない。

いろんな論文調べますがまだわからないですね、ダイバーシティやったから儲かったのか、儲かっているからダイバーシティやっているのか、この因果関係はまだわからない。

相関関係は明らかにあります。

今のところ予測ですけれども、ダイバーシティを進めると、この 5 つほどのポジティブな効果がありそうということです。1 つ目は労働力の確保。今までは男性しか採用してなかった企業が女性も採用するようになると、労働市場が一挙に 2 倍になります。

或いは生産性の向上、これは今いる人が自分は大事にされているなどと思えば、その組織に愛着が沸きます。

地域住民も仙台に住み続けようというふうに思いますね。

結果として、生産性が向上します。

3つ目は新たな市場の獲得。

今までは日本語でしか表示がなかったけれど、ここに外国語があったら、新しいお客さん買いますね。

こういう商品だったのかと思って買います。

障害者の方が買いにくかったそこに例えば点字が入っているとか音声でガイドがついているとかあると、買いますよね。

新たな市場が生まれるということ。

4つ目、非常に重要ななと思っていますが、損失の回避です。

いろんな人で構成されている組織は、誰かが課題にあらかじめ気づいてくれるので、社長これ止めといた方がいいですよとか、社長これ危ないですよって止めてくれます。

ですが、いろんな人で構成されていない組織はそれに気がつかないので、後から大きな被害が出てしまったり、大きなリスクが生じてしまったりしますので、事前に指摘することができない。

いろんな人で構成されている組織や社会は、未然に防ぐことができますので損失を回避できるということ。

5つ目は信頼の獲得。こういうことをやっている地域は安心して暮らせるなとか、きちっとダイバーシティを推進している会社だったら就職してみようかなと。

或いはサプライチェーンですね、今メーカーさんが部品を購入するときに、どこの会社から部品を買おうかな、ちゃんとダイバーシティやっているとところから買いたい。

なぜか？ダイバーシティやっていない会社だったら、従業員が減ってしまって、生産が止まるかもしれない、発注できなくなるかもしれない、何か問題があって商品回収しなきゃならなくなるかもしれない。

そういうところは信頼できないので、取引先から外していこう。

ダイバーシティをちゃんとやっている企業だったら、そこに発注しようかなとなります。

ただね、これ今日は自治体の話でもありますから、そういう企業はどこに立地しているのかが大変重要ですね。

今、女性活躍もそうだし、外国人の雇用もそうですが、しっかりと男女ともに活躍できる施策を推進している地域に会社があれば、会社も安心して取り組みを推進できますね。

日本語教育をきちりやっている地域で、工場があれば、外国人も安心して働けますよ。

けれども、幾ら会社が頑張ったって、その地域に日本語教室がない。

その地域の子育て施策がいまいちだとすれば、ここに工場があるのだったら注文するのは危ないかなと思いませんか。

ダイバーシティはもはや地域ぐるみでやんなきゃいけない。

こういったポジティブな効果を視野に置きながら、ダイバーシティをしっかり推進している地域を目指す。

或いは組織を目指すということが大変重要でありまして、繰り返しになりますが、そのことは組織や地域の持続可能性に直結するということです。

これは通りすがりの関西人が言っていることではなく、世界的に議論されていることであります。冒頭でOECDの話がありましたが、例えばISO、国際標準化機構では、最初は物の国際標準をやっていましたけれども、今はマネジメントシステムの国際標準を作っています。

ちょっと前の話になりますが、ISO26000というのが2010年の11月に発効しました。これは組織の社会責任に関する国際標準です。

組織の社会責任も国際標準があるんですね。

で、これをサプライチェーン全体に広げていくのが ISO20400 といひまして、2017 年に発効してはいますが、ISO26000 という 7 つの原則にのっって 7 つの中核主題に取り組むのが組織の社会責任だと言っています。

この議論、ISO26000 を作る時の端っこの方に私も関わっていて、ダイバーシティの項目を入れなくていいですかって相談を受けたことがあるのですが、いろいろ話して、全部ダイバーシティだから、あえてダイバーシティって項目入れなくていいのではと言いました。

1 つ目の「組織統治」、いわゆるガバナンスですね、これ誰がどういふうに意思決定してるのかってなればダイバーシティだし、「人権」も「労働慣行」もそうですね。「環境」はバイオダイバーシティかな。「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティの社会的・経済的発展」、全部ダイバーシティですよ。人の多様性或いは生物多様性に配慮しなきゃいけない。

今、企業はこの 7 つのテーマに沿って、毎年レポートを書いています。

うちの会社はどんな取り組みがありました、5 年後どういふうに改善していきますといふことを、レポートで出しています。

ダイバーシティは、組織の、社会責任の中核主題だといふこと。

もう 1 つ、国連の SDGs です。ある偉い先生が、SDGs は失敗しているって言われまして。

目標が多すぎる、人間が覚えられるのは 3 つまでだと、17 も目標があったら駄目だって言われまして。いや先生違います、SDGs は 2 つです、環境と人権ですって言いましたら、うんそうだねって言われました。勝ったと思いました。

これだと覚えられるでしょう。2 つですからね、環境と人権です。

もっといふうと、両方ともダイバーシティですね。

特に SDGs の中のダイバーシティといふうテーマにおいて重要なのは、5 ジェンダー平等と、8 ディーセントワークから 10 平等・不平等の是正かと思ひます。

日本で「人権」といふうと差別されている人の救済といふう狭い範囲の人権と捉えがちですが、先ほど ISO26000 の話をしましたけれども、ISO26000 で扱ってる人権も一番最初にデューデリジェンスっていいまして、潜在的なものも含む人権上のリスクをどうやって回避するのかといふうのが世界で言われている人権です。

この SDGs の 17 目標の中にあります人に関するものも概ね人権を扱っているものでありまして、人の多様性にどう配慮するのかといふうことが書かれているといふうことです。

この SDGs、大変重要なのは、誰も取り残さない、誰ひとり取り残さないといふうことをキーワードにしているといふうことです。

誰ひとり取り残さないといふうのは無理ではないか。

今、石川県と一緒にやっている、厚労省の被災者ニーズ把握事業のプロジェクトの名前が「誰ひとり取り残さない被災者支援」なのですが、無理じゃないかと言われます。

無理だと思ひます。

だけどこれ、何を言っているのかといふうと、誰かまだ取り残されているんじゃないかといふうことに常に気を配りなさいといふうことを言っている。

それはいろんな人の目で社会を見なければ、誰かが取り残されても気づけないんですね。

これは「イカロスの墜落のある風景」といふう絵ですけれども、どっかにイカロスが墜落してます。

イカロスの墜落のある風景っていうタイトルだったら、普通イカロスがこう落ちてるのを描くじゃないですか。

これ、変わっていますよね。ここの辺に落ちています。

これはピーテル・ブリューゲルっていう人が描いた絵と言われていますが、厳密というとその弟子たちが模倣して描いたようですけど、これ世の中の人、みんな自分のことで忙しいので、どっかで誰かが転落しても気づかないんです。

いろんな人の目で見えていかないといけない。

日本では災害時避難所でエコノミークラス症候群になる人の圧倒的多数は女性です。

なぜか？男性ばかりで避難所運営しているからです。

これは男性が悪いかというところではありません。

仮設住宅で孤独死するのは圧倒的多数が男性です。

なぜか？見守りの人は女性ばかりだからです。

男性がどうやって見守られるのがいいかがわからないんですね。

避難所は男性ばかりで運営しているので、女性がどのようなことで困るのかわからない。仮設住宅では女性ばかりで見守りをするから、男性のことがわからない。

つまり、同じ属性の人だけで物事を決めていたら、他の属性の人たちが転落しても気づかないっていうことです。

いろんな人の目で自治体施策を行わないと、住民が転落しても気づかないということです。

このことが、誰も取り残さない、Leave no one behind ということの背景かなと思います。

国際社会でいろんな議論が行われていまして、ただ、どれももはや深層の属性ごとに段階的に進めるところから、マジョリティの意識変革、さらにはそれを PDCA サイクルをまわしていこうというところに、大きな流れが移っていったのかな。

今日あまり具体的な事例は話しませんが、もう事例はね、インターネット社会ですから、調べればいっぱい出てきますよ。

トレンドとしては、まずはもう表層の属性から真相の属性、さらに言うと、それらをきちっと PDCA サイクルを設けて評価していこうというところに行っています。

自治体施策としては、法や制度計画の策定を行うことと民間の取り組みを支援したり検証したりすることが役割でして、具体的な実施は NPO や地域の事業者がやっているというのが概ね国際社会のトレンドかなと思います。

日本国内においてもようやくダイバーシティを推進する基本方針や条例を作るところが出てきました。

計画的な施策の推進に着手している自治体もいくつかあります。

加えて国レベルではまだ法律にはなっていないが、自治体として行うものとして例えば、同性パートナーシップ制度の導入とか、多文化共生推進プランを作るといったようなこともあります。

PDCA サイクルを回す場合はこの3つの視点で地域や組織を点検するということが重要かだと思います。

あってはならないちがいをなくすという視点。

これは割と取り組みが進んでいる方だと思いますけれども、なくてはならないちがいを守ることと、ちがいに寛容な社会をつくる、いわゆるマジョリティの意識変革ですね、この2つ目3つ目がまだまだ日本社会では、これからかなと思います。

例えば3つ目。ちがいに寛容な社会を作るところでいいますと、管理職になる女性のためのトレーニング

プログラムはいっぱいありますが、女性の管理職と働く男性のための研修プログラムはありませんので、なかなか職場がぎくしゃくしてしまって、管理職になった女性がつらい思いをするという場面が多々あります。障害者の人が働くためのトレーニングプログラムはいっぱいあるんですけども、障害者と働く人のためのプログラムがありませんので、障害者の離職率も高いです。

つまり組織そのものがちがいに寛容になっていかなければ、当事者のエンパワーメントだけでは前に進めないということですね。

これを、この3つの視点から、現状を確認し、情報開示し、目標を設定して、改善していくと、これがPDCAサイクルということになります。

自治体への期待について。まず自治体もたくさんの職員の方を採用してらっしゃいますので、使用者としての側面から、職員の雇用や登用、研修、待遇改善や人権の方が求められているということですね。これは、言わずもなかと思いますが、2つ目、事業者としての側面、これ結構大きいですね。特に地方社会においては、公共事業が占める市場のシェアが結構大きいですからね。

この発注事業者として、どこかに物を頼むときの基準を変えていくことで、地域を変えていく。

そういう可能性があるということ。

事業者としての側面は大きな企業も同じなのですけれども、3つ目は自治体行政にしかできない。法制度や計画の策定、或いは地域資源の可視化と活性化ですね。今仙台はこんな状況ですよということをきちっとオープンにしていくということ。

こんな課題がありますので、この課題に強みを持った組織、力を貸してもらえませんかと発信をしていくということが自治体の役割です。

自治体だけは逃げられません。

企業や住民はここ暮らしにくいから他所へ行こうという選択があるんですけどね。

仙台市役所が、ダイバーシティ進まないのでも山形行きますと言ったら、誰が仙台市で役所やるんですかっていうことで、これは逃げられない。ステイクホルダーとして、仙台市は行政としての側面を責任持ってやらなきゃいけないですね。

もちろんその使用者としての側面、事業者としての側面においても地域の模範になっていくことが求められます。

市役所もやってないのだから、うちの会社もやらなくていいよねって言われないようにしないといけない。

日本でこれからダイバーシティを進めていく上で2つ大きな壁があるかなと私は整理をしています。

この右のフローですね、介護や子育ての制度化から持続可能なダイバーシティ社会までのフローというのは、主にヨーロッパ諸国、中でもとりわけ北欧諸国で進めてきた、社会の改善かと思います。

今までどちらかというと家庭で女性がやってきた介護や子育てを制度にする仕事にすることで、女性の就業率を上げ、両方働くので、世帯当たり所得を増やし、出生数を回復させていく。

結果として、持続可能なダイバーシティ社会に向かっていったというのが、この右のフローですね。

この左の図は何かというと上下は、男女格差指数。

上に行くほど男女格差が少ない。

左右は合計特殊出生率です。

OECD 諸国全部の中でメキシコとイスラエルとトルコは合計特殊出生率が2を超えますので、この3つは除外しました。

その他の国を全部プロットしたら、緩やかながら相関関係がみられます。

つまり、男女格差が少ない国の方が、出生率が高いということですね。

日本で言われている女性が働くと子供を産まないって嘘だということがこの図でわかるかと思います。

日本の場合、介護や子育て制度化していますが、まだ左の下という大変不名誉な位置にいます。

なぜ進まないのかということですが、日本の場合、まず介護・子育て制度化しましたが、そこが労働力不足でして。私、東北に東日本大震災の後ずっと通っていますが、もう最近来ても、田村さん来なくていいから保育士連れてきてって言われます。

足りない、育ててもみんな東京に持っていかれてしまうとされますね。

もう人がいない、他の右の上の国々どうしたかという介護や子育てを制度化したときに移民政策も同時にやっています。

男女共同参画と外国人受け入れはセットで議論しなきゃいけなかったということですね。

日本の場合バラバラでやっています。

結果としてかみ合っていない、第三次産業での労働力の確保ということに日本は失敗をしています。

他の第二次・第一次もそうですけれども、とりわけ第三次産業での労働力確保がこの流れをスムーズにする上での1つの壁になっているということですね。

もう1つ、日本では女性の就業率が上がりましたが、非正規雇用率が高いので、所得が伸びてない。所得が伸びないと子どもを産めないですよ。子育てできないです。

お金がかかります。

所得が増えない。

この2つ目の壁ですね。私はこの合計特殊出生率と男女格差指数の図は、5年に1回ぐらい作り変えています。

昔は日本とイタリアとドイツが近い位置にあって、いつも仲良し日独伊みたいな感じだったですけど、作れば作るほどドイツが右の上に逃げていくんです。

逆に言うと、数年で変化するということですよ。

だんだんドイツは右の上に上がっていくんです。

日本全体だとまだ厳しいですが、仙台だけでも生き残りませんか。

仙台だけでも生き残るにはどうすればいいかってことはかなり明白なので、2つの壁ですね、第三次産業での労働人口の確保と、世帯所得の上昇、この2つをしっかりとっていくことは大変重要ではないかと思います。

最後、トレランスが、これからの都市政策のキーワードになると思います。

アメリカの都市学者でリチャード・フロリダという人がアメリカのいろんな都市を研究して、成長している都市に共通しているのは3つのTがそろっているところだと。

テクノロジーとタレントとトレランスだと言っています。

日本の自治体でも、テクノロジー、自治体DXとか言っていますしね、地域おこし協力隊とか人材をやっていますけどトレランスがまだですね。

寛容という意味ですけども、アメリカの場合、特にセクシャルマイノリティへの寛容さと、移民への寛容さ、これが都市の成長の明暗を分けていると。

今後ますます自由で寛容で居心地がいい場所をみんな選んで移住するだろうと、リチャード・フロリダが言っています。これは随分前から言っていて、特にこのコロナ禍やウクライナ危機があったり、つまり政治的に先制的な国が増えていく中では自由ってということと、寛容ってことは大変重要になってくるだろうな

と。

何に対して自由で寛容かという、19世紀や20世紀の視点からの転換ですね、いろんな制度や価値観、考え方、過程というのがどうも20世紀どころか19世紀のまま止まっています。

ここから脱却しないといけない。

国際標準を踏まえたダイバーシティの推進ということが大変重要かと思います。

仙台は、市長からお話があったとおり、女性の活躍や留学生受け入れ、加えてやっぱり市民活動ですね。

当事者の人達が参画をしないと、本当のニーズに対応できないので、特に仙台の強みとしてもう1つこの市民活動とか官民連携が重要です。

そして災害、やっぱり災害復興というのは多様性配慮と表裏一体ですから、ここも仙台の強みではないか。こういった歴史的背景や仙台の強みを生かした、ダイバーシティの推進を議論していただければと思います。

私からの話題提供はここまでといたします。ご清聴ありがとうございました。

○大隅委員長

田村委員ありがとうございました。

市長と福田委員が、こちらでご退席と伺っておりますので、この時点で、コメントいただくことはできますでしょうか。

郡市長いかがでしょうか。

○郡市長

田村委員には、ダイバーシティとは何かということを非常に体系的にクリアにご説明をいただきまして、本当によくわかりました。

これを進めていく上での課題というのは、凝り固まったいろんな慣習ですとか、思想的なことですとか、これをどうやわらかくしていくのかということにかかってくるのだなということ、改めて認識を強く持ったところでは。

最後に、仙台はこういうふうに進むべきではないかというお話もしていただきました。

仙台らしいダイバーシティを進める上で、仙台ならではの強みをどのように活かしていくべきなのかについてご提言があれば、ぜひお聞きしたいと思ったところでございます。

○大隅委員長

田村委員何かありますか。

○田村委員

そうですねやっぱり参加の場をしっかりと作っていくということだと思います。

議論をする場が大事ですね。

逆に、いろんなことに配慮しなきゃいけないとなると、腫れ物にさわりたい世の中になってしまう。

それでは駄目で、やっぱりきちっと議論ができるような場を作っていくことが大変重要で。仙台に来たら、大体いろんな公共空間でいろんなことをやっているの、こういう場がたくさんあるっていうのが多分仙台の強みかなと。

今日はこの会議室でやっていますけどね、いろんなところに出て行っていろんな場でいろんなテーマで議論をしっかりとすると。

そういうところもやっぱり仙台の強みではないかなと思いますし、あまりこう結論を急がずに、今何が起きているのか、どう思っているのか、今の状況をきちっとみんなで話し合えるような場をしっかりと作っていただくっていうところだけでも大変大きな1歩じゃないかなというふうに思います。

○大隅委員長

ありがとうございます。

では福田委員、いかがでしょうか。

○福田委員

冒頭、石井先生また田村代表からお話をいただいて、本当にそうだなと感じています。自分らしく生きられる・居られるということの大切さ、また田村さんからは、本当に仙台がどうあるべきか、仙台らしいというのは、僕も本当に同調したいなと思っております。

私も自社企業を持っている中で、様々な取り組みをさせていただいております。

女性の活躍という点では、仙台市の仙台女性リーダーのトレーニングプログラムで3名ほど勉強させていただいて、本当に活躍をしてもらっています。外国人の雇用でも、中国、ベトナム、ネパールの方々が働いてくれています。

また65歳以上の再雇用というところでも、どんどん本人の気力と体力があれば進めていたり、仙台経済同友会と一緒に部活動支援のプロジェクト、ここにも弊社は名を連ねていまして、先生方の負担軽減とスポーツの経験者のモチベーションを上げるといいますか、働き方の新しい形を提供できるように取り組んでいるところでございます。

企業ができることは色々あると思うんですが、昨年社労士と協議をしまして、これまでは社員、契約社員、パート、アルバイトが弊社の社員区分だったのですが、そこに限定正社員という言葉を入れて、働く時間であったり、働く場所であったり、就業する中身であったりを限定できる場所を作りました。例えばお父さんお母さんの介護を手伝う方とか、育児でこの時間だけしか働けないとか、先ほどのスポーツ支援の方々ですとか、あと仙台も農業がまだまだ盛んですが、大規模化だけじゃなくて小規模で家族経営でやってらっしゃる農家さんももっと支えたいなと思って、ちょっと国の動きとは変わるかもしれませんが、兼業農家さんをしっかりと支えるための働き方を提供したいなと思い、限定正社員を入れました。

ただ、やはり企業でやれることに限界があるので、本当に暴論かもしれませんが、中小企業として困っているのはやはり人手不足。また、若いスタッフが学びたい、もっともっと先輩たちに追いつきたいという時に、働く時間を限られてしまっているのでもう退社させなきゃいけない。働き方改革という名の、残業時間の規制がどうしても僕は足枷になっているように感じます。

もし可能であれば、逆特区みたいな形でもう働き方改革をしなくてもいいような街であつたら、本当にいろんな展開ができるんじゃないかなと。それこそ、働き方の多様性、ダイバーシティじゃないかなと思っています。但し、ブラック企業を増やすということではなくて、しっかりと契約に雇用契約に基づいた形で、働いた分だけしっかりと収入得ていただく。

それが先ほど田村さんから話があった、1つの壁を超えることにもなるのではないかなと思っております。あともう1つのダイバーシティという面で、生活環境でのダイバーシティも僕は大切なことだと思っておりま

す。

先ほどの話がありました PSMC、台湾の企業が出てくる中で、やはりよく言われるのは、単身ではなくて家族で来られる。

これは弊社の外国人のスタッフもそうですが、そういう方々が困るのが病院とか学校とか、そういったところで。ワンストップで窓口になるところは実はなかったりもして、会社としてもフォローアップをしながら、いろんなところにお聞きしながら対応しているというのが現状かと思しますので、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、そんな市政であると、僕は暮らしやすいのかなと思っておりまして、かつ、やはり仙台で暮らしていいよねと言われたいので。

加えて、僕は杜の都という言葉がすごく大好きなんです。百年の杜推進課が仙台市にもありますけれど、残念ながら新しい道路ができるとどうしても緑が少ないような感じがしています。僕は東口に住んでいるのですが、X 橋(※)を超えてから榴岡公園に向かうまでの新しい道路にちょっと緑が少ないんですね。榴ヶ岡に行くと、そのあとずっと緑がありますが、本当に新しいまちづくりといいますか、ダイバーシティ、いろんな方に来ていただいて仙台市に住み続けたいと思わせる上では、20 年 30 年先を見据えた緑化政策というのが必要だと思います。もちろん考えて動きがあると思うのですが、もう 1 歩進んだものがあると、僕はすごく楽しい、素晴らしいまちができるんじゃないかなと思っておりました。

※“宮城野橋”の通称

○大隅委員長

貴重なご意見ありがとうございました。

7. 意見交換

○大隅委員長

ではこれから意見交換の時間になります。

今 3 人ほどご意見いただいたという形になっておりますので、そのお話を受けて感じたことや、普段皆様が行っていらっしゃるいろいろな活動の中での、課題の意識、この会議でお伝えいただきたいこと等々どのような形でも良いので、ご発言いただきたいと思っております。

まず私の方から一言申し上げます。

私、東北大学に着任して、25 年経ったところでございます。

本当に住みやすい街だなと思っています。

私は 25 年前に、東北大学医学部で初めての女性教授になり、そこで、はてという疑問が沸きまして。何かしないといけないなと思い、まず最初に行ったのが男女共同参画的な活動でございます。

東北大学は、先ほど冒頭で郡市長からもお話いただきましたように、3 人の女子学生を最初に受け入れた大学という、外国人も含めてですけれども、そういった歴史がございますが、男女共同参画という観点では、2001 年に委員会というものが大学にできました。

その中でいろいろな女性研究者の支援を続けてきたわけでございますけれども、思い出すのは、当初、テレワークを認めてくださいと大分言ったのですが、絶対無理だったんですね。

それが 2020 年にコロナが来まして、一気に話が変わり、東北大学は DX 推進です、お家からリモートワークしてくださいと、コロッと変わりました。

そういったことでコロナは黒船だったのですけれども、そういう大分違うフェーズに現在入ってきていま

す。

2022年にダイバーシティエクイティー&インクルージョン推進宣言を行いました。

先ほど田村委員が、エクイティも大事ですとおっしゃいましたけれども、他大学はD&Iが多い中、東北大学はエクイティをしっかりと入れた宣言になっています。

大体そこら辺までの活動は大学の中が中心、あるいはアカデミア学術界の中で、他大学との連携という形で進んできたわけですが。

ちょうど昨年9月に国際卓越研究大学の候補として日本で唯一認定を受けたというところがございます。これでさらに意識を新たにいたしまして、これまでも、例えば地域との連携、いろいろな形で進んでいたわけですが、このダイバーシティの観点でも、より一層地域連携ということで、ぜひ仙台市とも連携させていただけたらいいなと思っております。

先ほど福田委員の方から、外国人を受け入れるときに例えばインターナショナルスクールとか、病院の対応がというお話がありましたけれども、例えば東北大学も大学病院がございますので、そういった辺りのところも、連携できるかなと感じております。

もう1つ企業との連携に関しまして、東北大学も様々な形で産学連携や、特に若い方々のスタートアップの支援なども行っています。

今日は小林CEOがご参加されていますけれども、そういった中で企業様とも、ダイバーシティの視点からいろいろ連携していけたらなと思っております。

3つ目、一番大事なところだと私自身思っていますが、国際卓越研究大学ということで、ますます東北大学に、日本人ではない、様々な方が来てくださって、活躍していただくということを進めようと思っております。そういった中で、やはり東北大学を選んでもらえる大学、そういうキャンパスでありたいと思っておりますので、特に国際化のところに関しましては、大学の中でも、より一層進めようと思っておりますし、今日はダビデさんとか、エリザベスさんにも参加いただいています。

外国人の方々もたくさん増えているところですので、ぜひ仙台市ともそういった形での連携が進めばと思っている次第です。

では続きまして、宇田川委員の方からよろしく願いいたします。

○宇田川委員

ありがとうございます。

私も自己紹介で少しお話ししましたが、今東北大学におります。これまで警察組織で働いてきて、どちらかというと女性が少なく、マイノリティの立場として女性の活躍推進をやっておりました。

本日、田村委員のお話をお聞きして本当にそうだなと思ったのは、ダイバーシティというのは、性別とか年齢とか、そういった表層的なものだけではなくて、生き方だとか、考え方とか価値観、そういったものに関わるものだと思っております。

そういった中で、ダイバーシティを推進することが重要だということは、ここにいらっしゃる皆さん誰も反対することではないと思うのですが、進める上でちょっと留意した方がいいかなと思っている点を3点述べさせていただきます。

1つ目は、社会の雰囲気づくりが本当に大切ということです。

価値観の話なので、ある意味、今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ことがあるかと思っております。

そういった方の理解がなければ、制度ができて結局進んでいかないというところがあると思います。

個人的な経験を話しますと10年ほど前、ある県警で課長をしていたときに、女性活躍推進のための計画を策定する際に、女性の育児休業取得を推進するという項目がありました。

私は、男性の育児休業取得の推進も入れて欲しいと主張したのですが、危機管理体制の維持など、いろいろな意見が出て、議論を進めていく中でポロツとおっしゃったのは、自分の生き方が否定されているような寂しさがあるといったようなお話がありました。だからといってやらないということではないのですが、そういったある意味マジョリティと言われている方の寂しさとか、そういったことについても理解し、不安を感じている人がいれば、理解してもらって進めていくことで、真に推進できるのかなと思っております。

ですので、教育とか広報啓発は重要だと思いますし、市全体として進められていくということなので、ダイバーシティ推進課の皆様だけではなく、市全体にそういった考えが広がっていくといいかなと思っております。

2つ目は、丁寧なプロセスが重要だと考えております。

本日こうやって会議を開いていただくのは、本当に丁寧に声を拾っていただくという仙台市の皆様の決意の表れではないかと思っております。

具体的な例を挙げますと、最近電車に乗っていた時に、若い女性2人が話していて、自分の部署で、転職してきたばかりの女性が育休を取ったという話で、1人だったらいいけど何人にとってすごい迷惑だみたいな話をしていました。

自分もいつか育休を取るかもしれないけれど、今全部自分にその人の仕事がかかっているということで、私結構ショックを受けました。

自分たちが制度で守られている立場にもかかわらず、今の時点では自分に迷惑がかかるから、なんだか嫌だみたいな感じで。これは、制度の問題じゃなく、マネジメントの問題ですけれども、制度を利用している人に攻撃が行くことに非常にショックを受けて。他方でそれはやっぱり改善しないといけないことであって、そういった何か理由のある不満というか、反発は推進する中でもちゃんと吸い上げて、対応していかないと結局ダイバーシティ推進がうまくいかないのではないかかと思っております。

最後3点目ですけれども、まちづくりの話なのでやはり安全安心ということは非常にしっかり守っていかないといけないと思っております。

他の地域で、外国籍の方が増えて治安が悪くなったとか、そういうニュースを見ると、何となく不安に思ってしまう人もいらっしゃるかと思います。

そういったものは、文化や生活習慣の違いであったり、或いは、住民間の交流が少なくて理解が進んでなかったりということもあるかもしれないですが、やはり住んでいる人が不安になってしまうと、ダイバーシティ推進に反発が出てきてしまうと思いますので、安全安心の観点にもしっかり留意をしていながら進めていただければなと思っております。

最後になりますけれども、田村委員も市長もおっしゃっていましたが、仙台市は非常に市民活動が盛んという話がありまして、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思っております。

○大隅委員長

宇田川委員ありがとうございました。

では続いて及川委員お願いいたします。

○及川委員

田村委員ありがとうございます。すごく整理ができました。

私は今、東京で働いているのですが、出身が石巻市でございまして、仙台は常に憧れの地でありました。

なので、これからも仙台はずっと憧れの地であっていただきたいなど、思っています。

今すごく思っているのは、私は特にジェンダーダイバーシティの観点で、企業の中でやりとりをしています
が、大事なのはやはりトップの意識ということで、今日の市長のお話を聞いてそれはクリアだろうと。

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が大事だろう
ということで、そこもこういう対話の場が広げられてるということで、すごくいいのかなと。

そこからみんな頑張ろうねではなくて、やはり制度・政策がものすごく大事で、具体的なものをこれから作
っていかなくちゃいけない。

最後に、住民の意識、ポーラで言うと、社員の意識ですね。

よくあるダイバーシティ推進というのは、下からやろうとするんですよ。

女性の意識を変えて、制度を作ってみたいな形だと、必ず壁ができるので、トップがリーダーシップをとる
ことが大事だなと思っている次第です。

その制度・政策を作るときに、やはりすごく大事なのが見える化だと思います。

今の数値の見える化と未来のありたい数値の見える化。

例えば、外国人が何人ぐらい住んでいる仙台にしたいのか、その外国人の人たちがどんなふうに住んでい
るようにしたいのか、どういうふうにまざり合っているようにしたいのか、若者がどれぐらい楽しく働いて
いるところにしたいのかっていうと、現状とのギャップが出てきて、作らなければいけない制度というのが
見えてくると思います。

特にこれから働き手という労働力だと、高齢者と女性、それから外国人が大きなテーマになってくる時に、
今何が足りなくてその促進ができていないのだろうかというところを明確にしていくことが、とても必要
だと思います。

それはもちろん、制度・政策と、社会の寛容度というところがすごく関連するんです。

そこが大事です。

なので、仙台はこういうまちづくりで、こんな人たちが住んでいるまちという見える化もすごく大事だと思
っていて、子育てなどいろんな人に寛容な住民が住んでいるまち、或いは外国人とともに学びながら交わ
っていて、おじいちゃんおばあちゃんも片言の英語が結構話せる、そういうまちみたいな。デジタルの力も
すごくありますから、今Google翻訳で誰でもしゃべれますから、そうするとデジタルっていうのが必要
になるよね、みたいな形になっていくと思います。

最後に、少し当社の事例をお話させていただくと、ダイバーシティを促進して、田村委員がおっしゃっている
ことが本当に起こっています。ダイバーシティ推進前は入社希望者が大体登録応募で3000人、実際に面
接に来る方が1400人だったんですね。

それがですね、いろんなダイバーシティを進めていったら、昨年、登録応募で7000人、実際に面接に進む
方で2400人。コロナの中で業績的には厳しいし、お給料も一銭も上げていない、けれども、この職場で働
きたいと。

あとは、離職した人の復職もすごく増えました。

入ってくる人のクオリティも上がりましたので、先ほど田村さんがおっしゃってくださった、ダイバーシティが進むと、全体的なクオリティが上がって行って、すべてにおいて、良い形で発展があるということが起きているというのは、実際に体験しているところでございます。

○大隅委員長

では続いて、小野委員よろしくお願いいいたします。

○小野委員

皆様ありがとうございます。

田村委員からお話がありました通り、私どもヘラルボニーには「ダイバーシティを進めないといけないのはまずいとわかっているんだけど、何をしたらいいかわからない」といった企業様から、非常に多く問い合わせをいただいております、協議するといったことが増えております。

なので、ダイバーシティ推進をやった方がいいよというところから、やらないとまずいよというところ、様々なアクションが今行われているといったところは非常に実感しております。

一方で、やることによって儲かるんだっけといったところ、相関関係はあるけれども、因果関係はまだ証明されていないといったところ、非常に同じく、課題とまでは思っていないですが、これから証明されていくといいなと思ったり。また、売り上げという面でなくとも非常に色々なメリットがあるということは、これまでの取り組みの中でもわかって参りまして、例えば、ステイクホルダーとのコミュニケーションの中で、株主の皆様であったりとか、今お話がありましたけれども、自分の会社で働きたいと思ってくださる方が増えるといったところ、あとカスタマーの皆様が応援してくださるといったところで非常にポジティブな結果が出始めているところでございます。

今回、私からは2つほどお話をさせていただきますが、1つが、障害のある当事者とともに働くということです。

ダイバーセッションプログラムという、企業や組織の多様性の考え方を養成していくような研修プログラムを行っているのですが、これは座学のみではなく体験型で、マイノリティの視点を自分ごと化できるようなプログラムとして開発しました。

例えば、ここに集まっている皆さんですと、8人ぐらいのグループに分かれて、同じテーブルで、脱出ゲームのような、ボードゲームをするんですね。

カードを引いて、自分は目の見えない役であったり、車椅子の役であったり役割を得るのですが、車椅子の役の方は、皆さんと目線の高さが違うので、椅子をなくして、床に座って議論をするとか、聞こえにくい役はヘッドホンをつけて、皆さんの声が聞こえない中でどうコミュニケーションを取るか。

そんな中で、1つの課題を解いていくというゲームであったり、あと福祉施設に訪問に行くことによって、実際に障害のある当事者の方と接点を持つことで、自分の価値観を変えていくみたいなことなのですが、こちらを実際に企画開発したものが、聴覚障害のある聾の社員です。

私たちヘラルボニーは、障害のある人でもできることを用意するという考え方ではなく、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考えていて、彼女とともに働くために、今オフィスの中にはシースルーキャプションという、アクリルボードのような板が1枚あり、話してる言葉がリアルタイムで字幕になって浮かび上がります。

そうすると、全員が手話を話せなかったとしても、会話がサポートされますし、何より、本人から、仕事に必

要な会話だけではなく、雑談にまざることで帰属意識の高まりにもなるので、実はすごく重要なんだという声をいただきまして、まさにその当事者の声を取り入れた取り組みをしております。

なので、そういった働く場でも、「受け入れる」から「リスペクト」といいますか、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というところは、国や企業側が、サポートできる部分なのかなと思っておりまして、そういったところをぜひ仙台市から進めていただけたら、すばらしいのではないかなと思っておりません。

もう1点、私ども今年の9月からフランスのパリで事業展開をしていく予定がございまして、そこに向けて、昨年より何度か代表がヨーロッパに視察訪問をしております。

そこで非常に感じたこととして共有を受けたのが、日本はハード面では非常に先進国であると。仙台市でも、バリアフリーのまちづくりを非常に先進的に取り組まれてきたと伺い、街も非常に綺麗ですし、歩きやすい街だなと思っているのですけれども、ヨーロッパに行ったときにソフト面においては日本は圧倒的に後進国だということを実感したと聞きました。

私は1つ思うことがございまして、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のですけれども、そういった方々に対しても尊敬とかリスペクトっていったものを持つところまでまだ至っていないのかなと思っています。

オランダにはブラウニーダウニーというダウン症の方が働くカフェチェーンがあり、フランスにはカフェジョワイユというカフェがシャンゼリゼ通り的高级ブランドに並ぶような形で路面店を構えていて、障害のある方が当たり前のように表に立って働いているんですね。

それは見た目もすごくおしゃれで、食べ物もミシュランのレストランが監修するみたいな非常に素晴らしいところで。そのカフェに、支援の文脈がなくても行きたくなくなることが日本との違いといいますか進んでいるところだなと感じたと聞いております。私達ヘラルボニーとしてもどうやったら憧れをつくれるのかといったところでいつも挑戦しているところですが、まちづくりといった面におきましては、まさにこのとても綺麗な仙台という街で、そういった障害のある方やマイノリティの方が、憧れられるような、カッコいいと言われるような場所づくりがこれから起こっていくと、すばらしいのではないかと期待しています。

○大隅委員長

貴重なご意見ありがとうございました。

続きまして小林委員お願いいたします。

○小林委員

ダイバーシティは、皆さんもご認識の通り必須であると。

その中で、やはり何のためのダイバーシティなのかを意識していくことが今後指針を作ってく上で、非常に重要なのではないかと思います。作るのは当たり前と言いますか、作っていかなくちゃいけない話ですので、それを通してどういう状態に仙台がなっていくべきなのかと、この視点が非常に重要かなと今日お話を聞いて感じました。

スタートアップ企業を経営してる観点で申し上げますと、やはり仙台市はかなり、経済成長、スタートアップ支援といったところに力を入れておりますけれども、このスタートアップの成長を通した経済成長、ここが1つ重要なテーマになってくるのではないかと個人的には感じています。

この観点で、企業成長においては、働く社員の方々のモチベーション、人材の雇用ということは欠かせませ

るので、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に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優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なのではないかと感じております。

もちろんこれら 2 つにはやはりダイバーシティは欠かせないと思います。

我々、エレベーションスペースも、仙台からグローバルに事業を展開していきたいと思って取り組んでおります。

こういった中で、我々が雇用している社員の方々にも、愛知県周辺の重工系のところで働かれていてわざわざ仙台に引っ越してきてくださるような方々も多くいます。

こういった方々を呼び込んでく上では、実際、我々の社員のケースでも、仙台という街が非常に魅力的で、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感じて移ってきてくれる方もいますので、その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く上でも重要です。例えば仙台市の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ますよといったことがアピールされている状態になっていけば、おそらくそういった方々も安心して、日本企業で働くことができるんじゃないかなと思っていますので、こういった視点が非常に重要なのではないかと感じております。

一方、スタートアップ企業がダイバーシティを推進していくという意味では、リソースの観点でハードルは高いと感じております。

我々としてもできるだけ働きやすい環境ということで、リモートや、フレキシブル、柔軟な働く環境は用意していますけれども、海外の方を採用しようと思ったときはもちろん採用ツールも既存のものではなくて新たなものを使っていくため、そこにも追加でお金も労力もかかってきます。また、例えば、外国人材を新たに雇用しようと思ったときには、日本人を雇用するのであれば、居住手続きなどは簡単な手続きで終わりますが、スタートアップ企業が少ないリソースの中で、すぐにできるかというとなかなかハードルもあります。こういったところを市としても支援していただけると、よりグローバルに成長していける。

そして人も集まって急成長していけるようなスタートアップ企業が生まれてくる結果、それが仙台の経済成長に繋がり、多様な人がそこで働ける、そういった環境を作っていけるのではないかなと思っていますので、グローバルにダイバーシティな組織を作っていく企業をいかに市が支援していくか。

そういった視点が今後重要になってくるんじゃないかなと感じております。

○大隅委員長

ありがとうございました。

スタートアップ企業自体がダイバーシティですね。

では続きまして、小宮委員、よろしくお願いいたします。

○小宮委員

ありがとうございました。

田村先生の話は、非常にわかりやすかったです。

冒頭でお客様も従業員も 7 割が女性の企業ですとお話をしましたが、今三越伊勢丹ホールディングスでは、女性の管理職は 31%しかおらず、2030 年に向けて 37%まで持っていこうという指針を出して、そこに向かっていような状態であります。

ただ私も先ほどの田村先生の 4 つのディメンションで言うと、割と昇格も早くて、どちらかというと、男性

と同化して性転換してるような形でやってきて、あいつ男並みにやれるなっていうようなことから、このポジションに今ついているように思っています。

ここを今後どうやって共生できるかというところがとても大切で、私もポジションが上がってくると、女性の活躍のために女性に次のステージを見せて、そこに向けて頑張ろうって言うのですけれども、やはりそれは私の価値観で。実はそこに上がろうなんて思っている人はいなくて、もっとプライベートを充実したいとか、いろんな価値感があるということも、上に立てば立つほど、同化していつ昔ながらの考えでやっていることを、ものすごく今、反省しています。先ほど無意識の偏見というお話がありましたけれども、そこをどうやってクリアしていくのか、取り残されてる人がいないのかというのを考えていくことが、大切だと思っています。

今、仙台に来て 2 年目なのですが、仙台三越もなかなか経営が厳しくて、ダイバーシティとか、外国人にととか、こうゆうお客様にわかりやすくというようなことになると、先ほどボリュームとスピードというお話がありましたけれども、限られたお金をどこに使っていくのかという中では、どうしてもそこが取り残されてしまっているような気がしています。

3 月に制服の販売をしたときに、たくさんの学生、中学生がいらっしゃるのですけれども、男性は青いファイルを持ってきてください、女性はピンクのファイルでお願いしますというようなことをやっていたんですね。

お金をかけなくても、こういう我々が偏見を持つてることを変えられることってあるのではないかなというふうに、1 つ思ったことがあります。

こういったことからチャレンジしていきたい。

あと私、仙台の経営者等からなる団体にも参加していますが、経営者はほとんどが男性です。

仙台三越の社長が女性になったので初めて女性を迎え入れてもらい、それでダイバーシティ&インクルージョンの推進委員長をさせてもらっているのですけれども、変えていきたいから言ってくださいとおっしゃるので、こうしたらどうでしょうという、今までこうやってきたから変えられないんだよねっていうことで、大体返されて。何のために私はこれを言ってるんだろうと思うことが多々あるのですが、やはり言い続けることはとても大切だなと思っています。我々はエンゲージメント調査というのをやっているの、こういうウェルビーイング、どうやっていろんな人のエンゲージメント、仙台にいらっしゃる方のエンゲージメントを高められるのかというの、併せて考えられたらと思っています。

○大隅委員長

次、ビッティ委員よろしくお願いいいたします。

○ビッティ委員

私は仙台そろそろ 10 年目になります。東北大学には長い間、お世話になっております。

最初はローマ大学からの交換留学生として来て東日本大震災も経験した上で、市民のみんなのコミュニティを感じる事ができました。

そのあとメクストスカラシップ(※)の交換留学生として、もう 1 回仙台に戻ってきて、留学生ではなく普通の学生生活を過ごし、日本社会も経験して、そのあと会社に入り、社会人として働いて、そのあと今、東北大学で働くことになりました。

その経験を重ねてわかったのは、まずは留学生がたくさんいることで、東北大学は本当に素晴らしい対応

をされましたね。

交換留学生の時、街自体は、外国人に対してすごく歓迎してくれてあまり差別を感じたことはないですが、問題はその後ですね。私は仙台のことはすごく大好きで絶対仙台で働きたいと思って、仙台にいられるようになりましたが、本当にぎりぎりに残れたんですね。

田村委員が言ったように、卒業してみんな東京行ってしまいます。

これは仙台の問題じゃなくて、日本全国の体制の問題です。

よく言われているけれど、次の大震災がもし東京エリアで起こったらもう国全体は動けなくなりますから、こういうことを変えるべきですね。

東北大学にとってもいいことではないですね。東北大学から卒業して、東京に行くかあるいは海外に戻るか。これは文科省の奨学金ですけど、私は日本に残りましたが、奨学金を受けて2~3年日本にいて、自分の国に帰る人も多いので、ちょっともったいないのではないかと。

いくらインクルーシブと言っても、外国人にとっては仕事を見つけるのは大変なことです。

就職活動自体はもう地獄ですね、日本語で。私は日本専攻でもととの大学からずっと日本語を勉強しているからなんとかあったけれど、日本語を勉強していないけど工場とかで働きたいとか、どんなレベルの人でも、どんな教育の人でも、就活したいと思ったときに、日本人向けのシステムしかないのも、難しすぎですね。

今、働いている国際企画課は国際のためのことですから、みんな平等ですけど、他の経験では、私は会社の外国人としてしか扱われなかったんですね。

ただ外国人で外国人っぽいことをして、別に他の会社の話は知らなくてもいいって、それはかなり辛いです。

日本の社会に溶け込みたいと思っても、いつも外国人ってね、幾ら頑張っても外国人ということですから。そういうことも乗り越えて、すごく素晴らしい未来に行けると思いますが。仙台自体は、やはりできるだけ外国の方だけじゃなくて日本の方も、仙台から出ないようにしていろいろと会社を作ったりしやすくなればいいと思います。そして、私は、日本語専攻だから、日本語にそんなに問題ないんですけど、英語とかを話す人たちは、居酒屋へ行くだけで精一杯で。日本で働きたい人たちは、ぜひ日本語を勉強して欲しいけれど、最初の段階、数年間は幾ら頑張っても日本語は難しいから、少し助けてあげないと難しいので対応がほしいですね。

※MEXT Scholarship(文部科学省の奨学金制度)

○大隅委員長

ありがとうございました。

塩野七生先生の本によれば、ローマ帝国は一番ダイバーシティが進んでいたと聞いておりますので今後またいろんなご意見を伺いたと思います。ありがとうございます。

では本図委員、よろしく申し上げます。

○本図委員

大変貴重なご教示ありがとうございました。

1点目、皆様の意見と田村委員のご教示から、改めて政策・制度と、マネジメントというところ、深層の属性というお言葉がありましたけど、大事だなと思った次第です。

2点目、私は教育分野におりまして、同化から共生にいくことができていない。学校教員の世界がまさに、真面目であればあるほど、同化で。例えば女性の校長先生たちはまさに同化でやってきているところです。制度はいろいろあり、先生方の熱意もあります。が、マネジメントとか深層の属性っていうところをヒントにすると、今日損失の回避っていう重要なキーワードもいただきました。

こういったことを手がかりにすれば、学校の世界での共生も不可能ではないかなというふうに、教えていただいたところでした。

3点目になります。最近同僚が文科省でも発表したところですが、子どもに関しても女子は理科の成績はいいんですけども、意欲が低いですね。

将来像も描けない。で、それからさらに国際調査を見ると理科の女子教員自体も少ないですが、まだまだ改善していくこと可能だと思いますので、そこを皆様と一緒に今後も考えて、マネジメントのレベルでも、学校と教育の現場より良くできるようにと思った次第でございました。

4点目に、先ほども少し出たのですが、私自身はOECDのwell-beingを少しかじっているところがございまして、主観的な指標と客観的な指標を組み合わせて、ダッシュボード型の指標ということで、当事者が自分たちで動的に改善を図っていこうというものがあります。

マジョリティもマイノリティも一緒にその指標を目安にしていこうというもので、これもまた皆様と議論したいですし、まさに教育の現場ではそういったことを指標化して、見える化していくということに、まだまだ改善の余地があると思っておりますので、皆様と議論させていただきたいと思っております。

○大隅委員長

ありがとうございました。

教育委員会等々もポイントとして今後あるかなと思っております。

では、最後、マリ委員、よろしくお願いいたします。

○マリ委員

とても面白い議論で、これからはすごい楽しみですけども、いろんなことを考える中でまとめると3つの視点が必要だと思います。

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います。

「来る人」は、私も外国人としては、おかげさまで仙台に暮らせていますが、10年前は宮城交通の情報がグーグル地図に入っていないとか、バスがよく遅れるぐらいの不安しかなくてすごい恵まれてる。ただ、バラエティ・ダイバーシティの話の中で、2年前に初めて災害研究所の女性教授になったのだから、まだまだ日本は遅れている。バラエティがまだ必要ということをお願いしたいと思います。

私たちは英語と日本語を話す白人ですが、この立場が、全ての外国人の代表ではないです。

いろんな人に差別とか、そういう考え方がちょっとまだ残っているということも意識しないといけないと思います。

「いる人」では、防災のことがあると思います。この後、SenTIAと外国人向けの防災まち歩きイベントに参加しますが、そういう言語が通じない中での防災のことはニーズがあり、仙台の強みだなと思います。

石井委員が言いましたけども、私たちの視点だけじゃなくて本当に当事者の、障害持っているとかが、日本語が通じない人とか、そういういろんなところに直接話を聞いた方がいいのではないかなと思います。

最後に、「受け入れる」ということは多分簡単にいうと文化を変えないといけないから、やっぱり子供からの教育が大切で、他の人と違うとか、自分に意見があったら言ってもいいということ、世界にはいろんな国と
いろんな人がいるということ伝えるというような子ども向けの取組が大事だと思います。

○大隅委員長

ありがとうございます。

筒井局長から、全体的なコメント等いただけたらと思います。

よろしく願います。

○筒井ダイバーシティ推進担当局長

ありがとうございます。

本日は委員の皆様から多くのご意見をいただきましたので、次回の推進会議までに今日のご議論のポイントを事務局でまとめていきたいと思ひます。

個人的には私は3月まで脱炭素を担当しておりまして、本日、田村委員から脱炭素とダイバーシティが近いという話をいただき、私も実感しています。

どちらもなくては皆幸せに生きていけないものであり、社会のルールを変えていくものでもあると思ひますので、そういう意味ですごく同じだなということを感じています。

私は4月からダイバーシティ推進担当局長というポストを拝命して、一体それは何をするのだと思ひていましたけれども、1つ良かったのはこの名前がついたことと、あとは市長がダイバーシティをやると宣言をしてくださったことで、企業の方や市民の方から、「ダイバーシティはどういうことをやろうとしているのか」、「うちの企業はこういうこともやっているよ」というお声がけをいただけることは本当に嬉しいし、まさにそういうことが大事だと思います。

すべてを1年や3年でやれるものではありませんが、これをやるぞということをどんどん発信していき、市民の皆様をはじめ、多くの方に来てもらったり、参加してもらったり、住んでもらったり、働いてもらったりする、そのことがこの街の力となり、魅力を高めてどんどん人を引きつけていける、そんな好循環を生み出していけたら本当にいいなと思ひています。

その中で、世界標準ということもありましたけど、仙台らしさという面では、本市が長年進めてきた市民協働の取り組みを生かしていければと改めて実感しました。

指針は、仙台市が様々な施策を進めていくにあたって、庁内全体がしっかりと理解をして進めていかなければいけないという意味でも作らなくてはいけないと思ひていますし、あとは、外に向かってダイバーシティをやっていくのだということ、発信していくためにも作らなければいけないものだと感じました。次回の推進会議では指針のたたき台を事務局からお示しさせていただき、次の議論も充実したものになるように頑張っていきたいと思ひます。

○大隅委員長

ここでまとめということでございますけれども、まず今日、たくさんの委員の方々皆さんそれぞれ様々なバックグラウンドをお持ちで、いろいろな観点から、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、これを改めて思ひましたし、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かなと思ひました。

一言で言うとするれば、田村委員の言葉の方から頂戴しますけれども、様々なマイノリティへの配慮ということで、右上のところですね共生ということを目指していくというのが、私たちの方向かなと思いました。仙台は、大変住みやすく気候も良くて、素晴らしい街なのですが、案外仙台市民が仙台はいいというふうにおっしゃらない。何と云うか、関西とは乗りがちょっと違うところがございます。

ですので、仙台が大変住みやすい、well-being な市であるということが、このダイバーシティ推進会議から後に出る指針などによって、日本全国、あるいは世界に向けて発信していくことができたかと改めて思いました。

今後ともぜひ、貴重な意見をお伝えいただけたらと思います。

大変実り多いものになりましたことに、厚く御礼申し上げます。

次回の議論に向けて事務局にて意見やご提案について整理いただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

○山口企画推進係長

大隅委員長ありがとうございました。

また皆様、長時間にわたりご議論いただきましてありがとうございました。

以上をもちまして、第1回仙台市ダイバーシティ推進会議を閉会させていただきます。

皆さん大変お疲れ様でした。