

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

DOI	10.11501/10310072
論題 Title	ダイバーシティ概論
他言語論題 Title in other language	Introduction to a Society of Diversity
著者 / 所属 Author(s)	坂田 和光 (Sakata, Kazuko) / 国立国会図書館調査及び立法考査局長 専門調査員 総合調査室主任
書名 Title of Book	ダイバーシティ (多様性) 社会の構築: 総合調査報告書 (Building a Society of Diversity: Interdisciplinary Research Project)
シリーズ Series	調査資料 (Research Materials) ; 2016-3
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
刊行日 Issue Date	2017-02-28
ページ Pages	1-14
ISBN	978-4-87582-795-5
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	米国と我が国のダイバーシティ普及の経緯を踏まえた上で、ダイバーシティの特徴を概説し、本報告書の各論を紹介する。

*掲載論文等のうち、意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

ダイバーシティ概論

坂田 和光

目次

はじめに	II ダイバーシティの特徴・効用・課題
I 「ダイバーシティ」概念の普及	1 ダイバーシティの特徴
1 米国—アファーマティブ・アクション からダイバーシティ・マネジメントへ—	2 ダイバーシティの効用
2 日本	3 ダイバーシティの課題
	III 各論文の紹介
	おわりに

はじめに

「ダイバーシティ」、人間の多様性を意味するこの言葉は、様々に定義付けられているが、最大公約数的には「従来の組織のスタンダードに捉われず、様々な属性に基づく多様性を尊重し、受け入れ、価値・発想を取り入れることで、組織の成長につなげようとする」と総括できる⁽¹⁾。「様々な属性」の代表的な類型として、性別、国籍、人種、年齢、宗教、障害の有無、性的指向、学歴、雇用形態などが挙げられている。

「ダイバーシティ」の概念は、ここ数年で急速に我が国に浸透してきた。その背景には、企業を始めとする組織がダイバーシティに取り組むようになってきた、あるいは取り組まざるを得なくなってきたことがある。

ここでは、ダイバーシティ発祥の国である米国、そして我が国において、その概念が、企業を始めとする組織の行動を媒介に普及してきた経緯を概説した上で、本報告書における、様々な側面からの「ダイバーシティ」へのアプローチを紹介する。

なお、上掲「企業を始めとする組織」には、行政組織や、様々に分類される公企業、私企業が含まれるが、後述するように、経営戦略としてダイバーシティを導入してきた組織を扱う際には、その典型的なアクターである「企業」の語で代表させる。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は平成 29 (2017) 年 1 月 6 日である。

(1) 以下を参照。武石恵美子「人材多様性で強い組織に」『日本貿易会月報』No.739, 2015.9, p.13; 大沢真知子「ダイバーシティ・マネジメントとは何か」『労働調査』No.525, 2013.11・12, p.4; R. Roosevelt Thomas, Jr., *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Workforce by Managing Diversity*, New York: AMACOM Books, 1991, p.10; 黒田由貴子・折原隆「ダイバーシティ・マネジメントとは何か?」『Business Risk Management』21(10), 2006.10, p.4; 「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書の概要「原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性—」(文部科学省女性の多様なキャリアを支援するための懇談会『「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告(女性研究者への支援)』資料2) 2003.3.25. 文部科学省ウェブサイト <http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/008/toushin/030301/02.htm>; 有村貞則「ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か」『日本労働研究雑誌』No.646, 2014.5, p.51; 堀井紀壬子「ダイバーシティとは何か② 日本企業も導入の動き 社内意思統一が課題」『産業新潮』55(6), 2006.6, p.25.

I 「ダイバーシティ」概念の普及

1 米国—アファーマティブ・アクションからダイバーシティ・マネジメントへ—

ダイバーシティの淵源は、人種差別撤廃に向け 1950 年代から 1960 年代にかけて米国全土に広がった公民権運動と、それに呼応した連邦政府の措置に遡る。黒人が、人種差別の撤廃と、憲法で保障された諸権利の適用を求めて展開した公民権運動に背中を押された⁽²⁾形で、ケネディ (John Fitzgerald Kennedy) 政権は 1961 年に大統領令 10925 号⁽³⁾を発出した。大統領令 10925 号は、連邦政府、あるいは連邦政府の契約先・その下請業者が、雇用に際して、人種、宗教、肌の色、出身国で差別してはならないことを定めたものであり、その確実な遂行のために、アファーマティブ・アクション (affirmative action) を採ることを規定している⁽⁴⁾。

アファーマティブ・アクションとは、過去に行われてきた、あるいは現に行われている差別を償い、正し、マイノリティに新たな機会を提供するために採られる措置をいう⁽⁵⁾。大統領令 10925 号が発出された 1960 年代当時は、米国の社会、とりわけビジネス社会は、白人男性が主流を占めており、一方で経済は堅調で、あらゆる人を受け入れる余裕があった。アファーマティブ・アクションによるマイノリティの組織への受入れは、過去の反省に立った道義的・社会的義務として捉えられていた⁽⁶⁾。そしてそのためには、法令による強制が必要と考えられた⁽⁷⁾。

ジョンソン (Lyndon Baines Johnson) 政権下の 1964 年には、人種、肌の色、宗教、性別、出身国を理由とした雇用差別の禁止を定めた連邦の基本法である公民権法第 7 編⁽⁸⁾が定められた。

その後、アファーマティブ・アクションを規定した法令として、1965 年大統領令 11246 号⁽⁹⁾、1967 年大統領令 11375 号⁽¹⁰⁾、1969 年大統領令 11478 号⁽¹¹⁾、1973 年リハビリテーション法⁽¹²⁾、「1990 年障害を持つアメリカ人法」⁽¹³⁾が定められている。

ジョンソン政権下の 1965 年大統領令 11246 号は、連邦政府、連邦政府の契約先に加えて、連邦政府の補助が入った建設契約における雇用も含めて、雇用者は、人種、宗教、肌の色、出身国を理由とした雇用差別を行ってはならず、アファーマティブ・アクションを実行することを規定しており、アファーマティブ・アクションを確立させたものといわれている⁽¹⁴⁾。ただし、性別に係るものは、大統領令 11246 号には、雇用差別禁止の理由として掲げられておらず、1967 年大統領令 11375 号で加えられた。その後、ニクソン政権下の 1969 年大統領令 11478 号

(2) 安井倫子「アファーマティブ・アクション史ノート」『パブリックヒストリー』7号, 2010, p.65.

(3) Executive Order 10925 of March 6, 1961.

(4) 前文と第 301 条に規定されている。安井 前掲注 (2)

(5) “Affirmative Action,” *Civil Rights 101*, 2001. The Leadership Conference on Civil and Human Rights Website <<http://www.civilrights.org/resources/civilrights101/affirmaction.html>>

(6) “About Affirmative Action, Diversity and Inclusion.” American Association for Access, Equity and Diversity Website <http://www.aaad.org/aaad/About_Affirmative_Action__Diversity_and_Inclusion.asp>

(7) R. Roosevelt Thomas, Jr., “From Affirmative Action to Affirming Diversity,” *Harvard Business Review*, 68(2), March-April 1990, Thomas, p.107.

(8) Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Pub.L.88-352.

(9) Executive Order 11246 of September 24, 1965. ジョンソン政権。

(10) Executive Order 11375 of October 13, 1967. ジョンソン政権。

(11) Executive Order 11478 of Aug. 8, 1969. ニクソン (Richard Milhouse Nixon) 政権。

(12) Rehabilitation Act of 1973. Pub.L.93-112. ニクソン政権。

(13) Americans with Disabilities Act of 1990, Pub.L.101-336. ブッシュ (父。George Herbert Walker Bush) 政権

(14) 山川隆一「第 2 章 アメリカ」東京女性財団『諸外国のアファーマティブ・アクション法制—雇用の分野にみる法制度とその運用実態—』1996, p.45.

で、障害の有無、年齢による雇用差別禁止も加えられたほか、機会均等を保証するための計画 (affirmative program) の遂行に係る各省庁の長の責任が強調されている⁽¹⁵⁾。

障害者については、上述大統領令 11478 号のほか、1973 年リハビリテーション法で連邦政府とその契約先に係る雇用差別禁止が、1990 年障害を持つアメリカ人法では、企業一般にまで広げられての雇用差別禁止が規定されている。⁽¹⁶⁾

雇用面でのアファーマティブ・アクションの多くは、大統領令が活用されている。大統領令では、議会の議決を経ないで発出できるという性質上、企業一般に対する強制は控えられ、連邦政府とその契約先に対する義務付けに限られている。とはいえ連邦政府と契約する企業、契約を希望する企業は少なくなく、その影響は大きかった⁽¹⁷⁾。様々な分野の企業で、数値目標を伴ったアファーマティブ・アクション計画が策定され、マイノリティが採用されるようになった⁽¹⁸⁾。また、大企業ではマイノリティが管理職に登用される動きも見られた。

1970 年代には組織に浸透し成果を見たアファーマティブ・アクションであるが、次第に限界が見えてきた。法令などの強制に基づく措置は、実効性はあるものの、数合わせに陥りがちである。一部のマイノリティが組織の中で脚光を浴びたとはいえ、多くのマイノリティは、アファーマティブ・アクションの実績のある企業にあっても、企業ヒエラルキーの底辺に位置していた⁽¹⁹⁾。かつ、アファーマティブ・アクションを実行するに当たって、マイノリティの中でも、1つの属性 (女性など) に焦点が置かれがち⁽²⁰⁾ という問題もあった。また何よりも、アファーマティブ・アクションは、白人男性が構築した既存の文化・価値観への適合、同化を期待するものであった。そのため、マイノリティは、採用されても、自らの属性に基づくパーソナリティを発揮することができず、仕事への意欲を失い、離職する者も後を絶たなかったという⁽²¹⁾。そしてこれらの事態が生じるのはマイノリティ自身に原因があるともみなされた。⁽²²⁾

他方、1980 年代には、米国では人口構成上の大きな変化が顕在化した。米国のシンクタンクであるハドソン・インスティテュート (Hudson Institute) が 1987 年に出した *Workforce 2000* は、1985 年時点で、米国の労働力人口の半数以上をマイノリティが占めており、2000 年には、労働力人口に占める米国生まれの白人男性の比率が 15% となる見通しであるとした⁽²³⁾。同書は、低レベルのスキルの仕事は減っていき、今後の仕事には、高い教育・スキルが求められるという見通しも示している⁽²⁴⁾。

現実には、例えば 2015 年時点で労働力人口に占める白人男性 (非ヒスパニック系・非ラテン

(15) Section 2, Executive Order 11478 of Aug. 8, 1969.

(16) 中川純「第 2 部第 1 章アメリカ 1 (1) 障害者に対する差別を含む差別の禁止を規定した法令の概要」WIP ジャパン株式会社『障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書』(平成 20 年度内閣府「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究」委託報告書) 2009, pp.17-24; 山川 前掲注 (14)

(17) 山川 同上, p.43.

(18) Thomas, *op.cit.* (1), pp.21, 23; 有村 前掲注 (1), p.54.

(19) 谷口真美「ダイバーシティの考え方」『ワークライフ』vol.13, 2016, p.13.

(20) Thomas, *op.cit.* (7), p.108.

(21) 谷口 前掲注 (19); 同「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』50(5), 2008.5, p.72.

(22) 有村貞則『ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して—』文眞堂, 2007, pp.29-30.

(23) William B. Johnston et al., *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century*, Indianapolis: Hudson Institution, 1987, p.95.

(24) 具体的には、6 段階のスキルレーティング中、1985 年当時は、下 2 段階のスキルで済む仕事が 40%、上 3 段階のスキルを要する仕事が 24% であったものが、2000 年にかけて創出される新たな仕事では、下 2 段階のスキルで済む仕事は 27%、上 3 段階のスキルを要する仕事は 41% になるという。 *ibid.*, pp.97-100.

アメリカ系)の比率は34%であり⁽²⁵⁾、*Workforce 2000*の予測は過大ともいえるが、白人男性優位の社会というアファーマティブ・アクション導入当初の前提が、1985年時点で崩れていたことは事実であり、*Workforce 2000*は米国内で大きな反響を呼んだ⁽²⁶⁾。企業にとって、マイノリティは、採用すればいいという対象ではなく、その能力が求められる対象となってきた。マイノリティの雇用は、道義的・社会的義務という域から、企業の生き残りの問題に転換したといえる。

組織内では、離職率を阻止するという現実的な課題解決に迫られていたことや人口構成の変化が相まって、多様な労働力を企業の価値創造の資源とみなすアプローチが見いだされるようになってきた。すなわち、多様な属性をマジョリティに合わせるというのではなく、多様性自体を尊重するというものである⁽²⁷⁾。この多様性の尊重こそが、ダイバーシティである。

そして、そのような企業風土を作り上げていく企業側の経営戦略がダイバーシティ・マネジメントである。1990年代初めにダイバーシティ・マネジメントの普及に貢献したトマス・ルーズベルト(R. Roosevelt Thomas, Jr.)は、その定義を、全ての従業員の潜在能力をいかす環境を構築するための経営プロセスとしている⁽²⁸⁾。経営プロセスとは、具体的には既存の組織文化と制度を見直す、変革する⁽²⁹⁾ということである。既存のものの変革がダイバーシティ・マネジメントを特徴付けているという⁽³⁰⁾。

ちなみに我が国の経済産業省は、「ダイバーシティ経営」を、「多様な人材(性別、年齢、国籍、障害の有無、キャリア、働き方など)を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義しており⁽³¹⁾、経営の「プロセス」の側面、組織の変革の側面は、暗喩にとどまる。

2 日本

次に我が国における「ダイバーシティ」浸透の経緯を見てみる。「多様性」という言葉は旧来存在していたわけであるが、この「多様性」という言葉が、1980年代には人間に関して用いられるようになってきている。貧富の差を暗示する「国際社会の多様性」⁽³²⁾、インドやカナダ、シンガポールを描写した「民族の多様性」⁽³³⁾などの使い方と並び、組織に多国籍の人々や様々な才能の持ち主を擁するという、昨今のダイバーシティにおける典型的な使い方もなされている⁽³⁴⁾。

その後、1992年に生物多様性条約が採択され、「生物多様性」(biodiversity)という言葉が普

(25) U.S. Bureau of Labor Statistics, "Labor force characteristics by race and ethnicity, 2015." Report 1062, September 2016. <<https://www.bls.gov/opub/reports/race-and-ethnicity/2015/pdf/home.pdf>>

(26) 谷口真美「多様性の捉え方」『季刊家計経済研究』no.111, 2016夏, p.14.

(27) Thomas, *op.cit.* (1), pp.24-25; 谷口「組織におけるダイバシティ・マネジメント」前掲注(21), p.72.

(28) *ibid.*, p.10; 有村 前掲注(1), p.53

(29) 同上, pp.55-56, 58-59.

(30) 同上, p.54; 谷口 前掲注(19)

(31) 経済産業省「平成27年度 新ダイバーシティ経営企業100選 ベストプラクティス集」2016.3, p.4. <<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/practice/pdf/h27practice.pdf>>

(32) 「南北問題の縮図」英連邦“合意”阻む経済格差(世界の潮流)『日本経済新聞』1981.10.5.

(33) 「シンガポール特集 国際舞台に躍る都市国家シンガポール、いまや近代化のモデル」『日本経済新聞』1982.8.9; 「ハワイ移民百年で祝賀会 知事、日系一世らねぎらう」『朝日新聞』1985.1.7.

(34) 「MITの挑戦 ハーバード追撃へ改造(レポート・最先端技術)」『アエラ』1988.5.24; 「特集 ニッポン台頭 テクノ勢力地図・増勢一途の研究陣、米ソに次ぐ頭脳集団」『日本経済新聞』1989.1.3; 「人材の多様性 国立天文台長古在由秀氏(あすへの話題)」『日本経済新聞』1989.4.11, 夕刊.

及した。個々の生物は、他の生物と関わることで初めて生きていくことができる、個々の生物同士は、直接間接に関わり、生命の環を織り成していることから、生物多様性の保存を重視するという意味合いである。生物多様性の意味する多様性は人間社会に通じるところがある。また、開発援助や平和構築の文脈においても、人類社会の文化多様性を留意することの重要性が広く認識されるようになってきている。2001年には、文化的多様性に関する世界宣言が採択され、2002年の「持続可能な開発に関する世界サミット」では、持続可能な開発の達成のために、文化多様性を重視することが不可欠であることが示されている⁽³⁵⁾。

米国においてダイバーシティが注目されるようになったのは1980年代頃からであるが、我が国において、その意味に類する「ダイバーシティ」の言葉がメディアに登場したのは1990年代後半であり⁽³⁶⁾、議論が盛んになったのは、2000年以降である。経済界はこの頃から、人事・労務管理の観点からダイバーシティに着目しており、日本経済団体連合会は2001年に『「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書』を取りまとめた⁽³⁷⁾。同報告書は、「日本型ダイバーシティ」を「従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」と説明している。

同報告書は、ダイバーシティを、「企業の成長と働く人の幸せをつなげる経営戦略」として位置付けた我が国におけるほぼ最初の報告書とも指摘されている⁽³⁸⁾。これを契機に、ダイバーシティは、経営や人材マネジメントの一環として議論されるようになったという⁽³⁹⁾。

時を同じくして、女性活躍のための政策の推進、パート・契約社員などの雇用の流動化、団塊の世代の一斉退職⁽⁴⁰⁾や少子化による労働力不足、企業の社会的責任（CSR）に対する世間の関心の高まり、経済活動のグローバル化の進展などの事象が見られるようになり、我が国においても、ダイバーシティに対応せざるを得ない環境も醸成されてきたといえる⁽⁴¹⁾。

特に女性活躍推進政策は、我が国のダイバーシティを大きく特徴付けるものとなった。2003年には、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という方向性が、男女共同参画推進本部で決定された⁽⁴²⁾。第2次安倍政権（2012年12月26日～）では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置付けている。「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—では、

(35) 文化多様性の重視の国際的動向に関しては、寺倉憲一「9 持続可能な社会を支える文化多様性—国際的動向を中心に—」『持続可能な社会の構築 総合調査報告書』（調査資料2009-4）国立国会図書館調査及び立法考査局，2010，pp.221-237. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_1166387_po_20090402.pdf?contentNo=2>

(36) 「在宅ワーク、少ない報酬、低い単価、不払いも 横の連携・法整備がカギ（生活家庭）」『日本経済新聞』1997.10.13，夕刊；「人材の多様性、日本で説く、米IBMリンダ・サンフォード氏（フォーカス）」『日本経済新聞』1999.3.3，夕刊；「東京の外資系企業、先進的な取り組み 民間ゼミナールで報告」『毎日新聞』1998.4.14；「（社会部発）「多様性」の追求」『毎日新聞』1998.4.15；「改正雇用機会均等法、4月1日施行 女性の職域拡大で社会全体の利益に（解説）」『読売新聞』1999.3.30；「（子育て最前線）会社は変わりますか 舛谷隆直氏（2）生き方を尊重（連載）」『読売新聞』1999.11.4.

(37) 「「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書の概要 原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性—」前掲注(1)

(38) 守島基博「ダイバーシティ・マネジメントの新しい視点—安易な経営戦略論を超えて—」『JMA マネジメントレビュー』12(8)，2006.8，p.18.

(39) 谷口「組織におけるダイバシティ・マネジメント」前掲注(21)，p.78.

(40) 団塊の世代が退職年齢である60歳を迎えるのが2007年であり、2007年問題と呼ばれた。

(41) 黒田・折原 前掲注(1)，pp.4-5.

(42) 「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）内閣府男女共同参画局ウェブサイト <<http://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/150620.html>>

企業に対して、役員の女性比率や女性の登用方針等を積極的に情報開示することを促すこととし、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の登用に関する国・地方自治体、民間企業の目標・行動計画の策定、女性の登用に積極的な企業へのインセンティブ付与等を内容とする法律を制定することが盛り込まれた⁽⁴³⁾。

この提言が結実したのが女性活躍推進法（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」平成27年法律第64号）である。従業員300人超の企業に女性採用や女性登用などについて数値目標を含む行動計画の作成と公表が義務付けられている。

このような女性の活躍推進は、ダイバーシティの文脈の中では、「イントロダクション」あるいは「試金石」と位置付けられた⁽⁴⁴⁾。

今や、我が国の多くの企業にダイバーシティ推進室が設けられるようになってきている。ただし、我が国の多くの企業にとって「ダイバーシティ」とは、多様な人材を採用するという、米国のアファーマティブ・アクションのレベルであるケースが多い。我が国では、そもそもアファーマティブ・アクションとダイバーシティの両者は明確に区分されていない⁽⁴⁵⁾。また、女性の活躍推進がダイバーシティのイントロダクションと位置付けられたこともあり、ダイバーシティイコール女性の活用と解釈してしまう企業も多く見られたという⁽⁴⁶⁾。また多くの企業は、ダイバーシティの成果指標を採用比率や登用比率などのアウトプットに置き、収益性などのアウトカムまでは見据えてはいない⁽⁴⁷⁾。

とはいえ、均質的な人材（例えばフルタイム勤務の大卒男性で転勤や残業の要請に対応可能な人材）を画一的にマネジメントすることにより、組織運営の効率を高め、構成員の一体感を醸成しながらパフォーマンスにつなげてきた⁽⁴⁸⁾従来型の経営戦略からは180度の転換といえる。

II ダイバーシティの特徴・効用・課題

1 ダイバーシティの特徴

日米両国におけるダイバーシティの浸透を見てきたが、ダイバーシティの特徴を簡単にまとめる。

まず、米国におけるダイバーシティあるいはダイバーシティ・マネジメントは、アファーマティブ・アクションのように法令で規定されるものではなく、企業の経営戦略であるという特徴がある。

この点我が国は、昭和の男女雇用機会均等法（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」昭和47年法律第113号）はもとより、2015年制定の女性活躍推進法でも数値目標が要請されており、それが企業の「ダイバーシティ・マネジメント」を動かしている

(43) 「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—（平成26年6月24日閣議決定）pp.8, 21, 43-44. 首相官邸ウェブサイト <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>>

(44) 企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会『ダイバーシティと女性活躍の推進—グローバル化時代の人材戦略—平成23年度企業におけるダイバーシティ推進の経営効果等に関する調査研究』（経済産業省委託事業）2012.2, pp.1, 8, 49. <http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2012fy/E002084.pdf>

(45) 谷口「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」前掲注(21), p.81; 山田雅穂「ダイバーシティにおける障害者雇用の位置付けと経営倫理」『日本経営倫理学会誌』21号, 2014.2, p.44.

(46) 守島 前掲注(38), p.18.

(47) 谷口「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」前掲注(21), p.80 参照。

(48) 武石 前掲注(1), p.15.

面がある。我が国では、アファーマティブ・アクションへの反発が生じるほどまでに、企業はマイノリティの採用を進めていない。その段階でダイバーシティの概念が導入されたことにより、両者の区別が不明瞭、あるいは両者の混乱が見られるといえる⁽⁴⁹⁾。

また、これは国によらず共通の概念であるが、アファーマティブ・アクションが多様性の統合であるのに対して、ダイバーシティは、多様性の共存であるという点が挙げられる。そしてダイバーシティの要素である属性が、アファーマティブ・アクションのそれに比べて、人種や性別など外見的に明白なものにとどまらず、雇用形態や経歴、価値観を含むより広範なものであるという点も特徴といえる⁽⁵⁰⁾。属性が広範であるということに関して、早稲田大学の谷口真美教授は、ダイバーシティには、性別、年齢、人種・民族、障害の有無など外見から判断できる「表層」の属性がある一方で、所属組織、仕事歴、教育歴、視点、考え方、価値観、スキルなど、人をよりよく知った上でないと明らかにならない「深層」の属性・多様性があると述べている。多様性をいかすには、この深層の多様性を見極めることが本質と説いている。⁽⁵¹⁾

上掲「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」では、我が国では、「表層」の属性のうち、人種・民族、国籍、宗教、社会的階層といった多様性は、諸外国ほど顕著に見られるわけではないだけに、深層の多様性に当たる、働き方のダイバーシティに注目していくことが、我が国の特性に合った「日本型ダイバーシティ」ではないかとの意見があったという⁽⁵²⁾。同研究会報告書自体も、働き方、ライフスタイルの多様性の重視を強調している⁽⁵³⁾。働き方、ライフスタイルの多様性には、女性が深く関わっており、ここにも我が国のダイバーシティの特徴が見てとれる。

2 ダイバーシティの効用

次にダイバーシティの効用であるが、企業の取締役会については、構成メンバーのダイバーシティ（性別、年齢、人種、経験、勤続年数など）が好業績に相関しているといういくつかの海外の実証研究が存在する⁽⁵⁴⁾。我が国でも、女性管理職比率と利益率の間には正の相関があるという実証分析がなされている⁽⁵⁵⁾。しかしながらダイバーシティが企業業績を向上させるという定量的な理論モデルはいまだ見いだされていないという。しかし、異質な人間が集まるこ

(49) 谷口「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」前掲注(21), p.82.

(50) Renisha Gibbs, "Equal Opportunity Compliance, Affirmative Action, Diversity & Inclusion: What's the difference?" *Florida State University Diversity and Inclusion Initiative 2012-2013 Opening Plan*, December 3, 2012, p.7. <http://hr.fsu.edu/pdf/publications/diversity/DI_Council_Meeting_Dec3.pdf>

(51) 谷口 前掲注(19), pp.12-13.

(52) 谷口真美「多様性の捉え方」『家計経済研究』No.111, 2016, Summer, p.17.

(53) 例えば「それまで企業内で大多数であった属性にとって有利であった働き方やそれを支える人事システムの見直しが必要になる。…従業員が自分の持つ価値観やニーズに合った働き方を選択することができるよう、多様な働き方の選択肢を用意することが求められる。」「ダイバーシティの本質は（略）日本の社会や企業においてこれまで意識的あるいは無意識に形成されてきた同質的な発想や価値観を見直すことでもある。」「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書の概要 原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性—前掲注(1)

(54) 出見世信之「利害関係者論から見たダイバーシティ・マネジメント」『日本経営倫理学会誌』21号, 2014, pp.36-37. 原典は、Taieb Hafsi and Gokhan Turgut, "Boardroom Diversity and its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence," *Journal of Business Ethics*, Vol. 112 Issue 3, February 2013, pp.463-479; Claude Francoeur, R al Labelle and Bernard Sinclair-Desgagne, "Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management," *Journal of Business Ethics*, Vol. 81 Issue 1, August 2008, pp.83-95; Betty S. Coffey and Jia Wang, "Board Diversity and Management Control as Predictors of Corporate Social Performance," *Journal of Business Ethics*, Vol. 17 Issue 14, October 1998, pp.1595-1603.

(55) 経済産業省男女共同参画研究会『男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」』2003.6.

とで、互いに未知なる情報を分かち合い、問題解決能力が高まるとしてダイバーシティがプラスに働く可能性は定性的な理論としていわれている。当然ながら、多様な考え方のぶつかりあいで効率が下がる可能性もあることから、ダイバーシティはプラスにもマイナスにも働くとされている⁽⁵⁶⁾。この両方向への可能性をどう評価すべきか、ダイバーシティが有効に機能するためには、企業のトップレベルのリーダーシップが必要になるという検証があり⁽⁵⁷⁾、ダイバーシティ・マネジメントの成否にかかる1つの示唆を与えている。

3 ダイバーシティの課題

「ダイバーシティ」の概念は、企業の取組を中心に社会に浸透していった。「ダイバーシティ」が、企業の取組として注目を浴びてきたがゆえに、言葉が狭義に捉えられがちという面も否めない。特に我が国では、女性の活躍推進が、ダイバーシティあるいはダイバーシティ・マネジメントのイントロダクション、試金石と位置付けられたこともあり、性別など代表的な属性に対する企業の扱いに更に矮小（わいしょう）化する傾向がある⁽⁵⁸⁾。

本来、ダイバーシティ（多様性）社会の実現は、社会全体で考慮すべきことである。実現の場として、企業以外にも、公務、医療、教育、その他様々の場が考えられる。属性も、性別以外にも、学歴、職歴、勤続年数、雇用形態、役職など多々存在し⁽⁵⁹⁾、矮小（わいしょう）化された「ダイバーシティ」からは大きなギャップがある。真のダイバーシティ（社会）の構築のためには、このギャップを踏まえ、様々な場での取組を図る必要がある。

また、こと我が国のダイバーシティ、ダイバーシティ・マネジメントに関しては、米国のアフーマティブ・アクションと同様の課題が存在する。単に組織内のマイノリティの数を増やしても、組織運営の仕組みやマジョリティの意識を変えなくては、マイノリティが意欲を持って働いていこうというインセンティブにはつながらない。ダイバーシティ・マネジメントの本来的な意味合いである、組織変革を行い、多様性をいかして、組織のパフォーマンスを向上させるということは、数合わせだけでは達成できない。⁽⁶⁰⁾

III 各論文の紹介

本報告書は、総論、差別問題、そして各論を柱として、10の側面からダイバーシティにアプローチしている。

まず第I部総論の近藤論文は、「ダイバーシティ（多様性）」と関係の深い概念として、「社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）」を取り上げた。社会的包摂とは、様々な事情を抱えた人間の存在を社会から排除することなく認めるというもので、社会の弱者⁽⁶¹⁾に着目し、彼らの社会参加を促し標準的な生活を確保する施策である。

(56) 谷口 前掲注(19), pp.13-14.

(57) 出見世 前掲注(54), p.37. 原典は、Frank Dobbin and Alexandra Kalev, “The Architecture of Inclusion: Evidence from Corporate Diversity Programs,” *Harvard Journal of Law & Gender*, Vol.30 Issue 2, pp.279-301.

(58) 八代英美「日本企業の競争力向上にダイバーシティが果たす役割」『商学集志』80(1), 2010.6, p.61; 脇夕希子「ダイバーシティ・マネジメントと組織変革」『経営研究』61(1), 2010.5, pp.71-74 では、パナソニック株式会社、日産自動車株式会社とも、ダイバーシティ・マネジメントの取組として、女性の活用を優先させていることが紹介されている。

(59) 以下を参照。谷口真美『ダイバーシティ・マネジメント—多様性をいかす組織—』白桃書房, 2005, pp.42, 44.

(60) 谷口 前掲注(19)

(61) 例えば、貧困者、失業者、ホームレス、障害者、外国人、刑余者（前科のある人）、薬物・アルコール依存症など。

山口論文では、ドイツをモデルケースとして取り上げた。多数の難民の流入により排外主義の動きも見られるドイツであるが、ドイツには、忌まわしい過去への後戻りという選択肢はあり得ず、ダイバーシティ社会実現に向けたあい路を進むしかない。右翼ポピュリスト政党が台頭する中で採られているダイバーシティ社会実現のための政府の施策と課題について整理した。

第Ⅱ部では、ダイバーシティ社会と差別の問題を扱った。差別解消は、ダイバーシティ社会実現の大前提である。

ダイバーシティは、あらゆる次元における無限の多様性として示されるものであり⁽⁶²⁾、ダイバーシティを究めると個人に行き着く。差別禁止法制は、その個人の尊厳が目的である。藤戸論文では、ドイツ、スウェーデン、英国の、分野横断的・包括的に差別を禁止する法律（包括的差別禁止法）を取り上げた。

また小笠原論文では、近年ようやく社会的な対応の必要性が認識されてきた LGBT 差別について、欧米の潮流を踏まえつつ、我が国の動向について取り上げた。

次に各論として、様々な分野における、ダイバーシティ実現のための取組を扱った。

各論は2部（第Ⅲ部、第Ⅳ部）に大別した。第Ⅲ部では、社会参加の観点からのものを扱った。山田論文は、女性の被選挙権行使という観点から、クオータ制の国際的動向も含めて論述した。佐藤論文は、移動が困難な人の投票権を確保する方策について、諸外国で導入されている制度を整理しつつ、我が国の現状を考察する。

高峯論文は、交通分野におけるダイバーシティ、障害者や高齢者等のアクセシビリティ向上の施策に注目する。この関連の施策としては、バリアフリーが念頭に浮かぶが、それに加え、これからはソフト面の対策が重視されるという。当該論文では、社会的弱者に対する運賃割引制度を扱った。

第Ⅳ部として、成長戦略の観点からダイバーシティを考察した。

竹前論文では、ダイバーシティ社会の構築に関連のある予算上の費目、中でも様々な属性の人達が活躍できる社会の構築につながる、雇用の安定・促進のための財政支出に焦点を当てた。

渡嘉敷論文では、ダイバーシティ実現の中心的アクターである企業に着目して、我が国企業のダイバーシティの取組を探った。

齊藤論文では、農業分野でのジェンダーの問題を取り上げた。女性は農業分野において、守旧的な考えから、長らく補助的な立場に置かれてきた。しかし近年は、この分野でも変革が見られる。農業分野での女性活用の取組について概観する。

以下、各論文の要旨である。

「社会的包摂(ソーシャル・インクルージョン)政策の展開—我が国と諸外国の実践から」—近藤倫子

「社会的包摂(ソーシャル・インクルージョン)」とは、貧困状態及び社会への参加の欠如とその状態に至るプロセス等を含む「社会的排除」の対概念であり、社会的排除のリスクがある人々が、社会に参加し、標準的な生活水準と福祉を享受するために必要な機会と資源を獲得することを保証するプロセスである。

(62) 白石弘幸「ダイバーシティ・マネジメントの本質と意義」『金沢大学経済論集』31(1), 2010.12, p.158. 原典は、R. Roosevelt Thomas, Jr., "Managing Diversity: A Conceptual Framework," Susan E. Jackson and Associates, *Diversity in the Workforce: Human Resources Initiatives*, New York: Guilford Press, 1992, pp.306-318.

欧州諸国では、1980年前後の産業構造の変化により福祉的給付受給者が増大し、給付を通じた再分配を中心とする従来の福祉制度への懸念が生じた。その結果、能力向上と就労促進を軸にした社会的包摂政策が進められた。EUは社会的包摂を政策課題と位置付け、指標の整備や共通目標の設定などを通じて加盟国の取組を促してきた。英国では、労働党政権において、無職で給付を受けるより働いた方が得になるような所得保障関連制度や就労支援策などの社会的包摂政策が積極的に進められ、その方針は政権交代後も引き継がれている。フィンランドでは、ベーシック・インカムの導入に向けた議論が行われており、実証実験が開始された。

我が国において社会的包摂は、孤独死問題などを背景に、地域社会の「つながり」の問題として議論され、その後、非正規労働者等、既存の福祉制度の対象とならない困窮者のための「第2のセーフティネット」として議論されるという、欧州とは異なる経緯をたどっている。

「移民国ドイツにおけるダイバーシティ社会実現の課題—多様性・寛容・統合—」山口和人

現代のドイツは、移民国であり、全人口の20%以上が「移民の背景を有する人々」に属し、9%以上が外国人住民である。第2次世界大戦後の西ドイツが、経済成長期の人手不足を多数の外国人労働者の受入れによって解決したこと、これらの人々の多くが家族を呼び寄せてドイツに定住したこと、「人の自由移動」に伴いEU域内の外国人が多く定住するようになったこと、ナチス時代への反省から、政治難民を比較的寛大に受け入れてきたこと等の事情による。

しかし、その一方で、外国人や異文化に属する人々に敵意を抱き、暴力をもってこれらの人々を排斥しようとする極右勢力も根強く存在し、これに触発される形で増大するイスラム過激派のテロや極左の暴力も、多文化共存の障害となっている。2015年の大量の難民の流入は事態を更に深刻にしている。

このような諸問題を克服して、様々な文化的背景を有する人々の社会への統合 (Integration) を実現すべく、国、政党、諸団体等は多大の努力を払ってきた。

移民国ドイツの現状と、特にドイツ統一後の移民・外国人排斥の動きを概観し、次いで、連邦政府を中心とする多文化共存社会実現の努力を、2001年以降のプログラムの展開を中心に紹介する。また近年深刻となっている難民問題の現状を紹介し、今後の行方を展望する。

「包括的差別禁止法の諸相—ドイツ、スウェーデン、英国—」藤戸敬貴

人種や性別等の何らかの事由を理由とする雇用差別等の不合理な差別的取扱いに対してどのような法的措置を講ずるかは国によって様々である。我が国のように、事由又は分野ごとに法制度を整備する国もある一方で、欧州諸国の中には、事由及び分野を横断して包括的に差別を禁止する法律 (包括的差別禁止法) を導入した国もある。ドイツの一般平等取扱法、スウェーデンの差別法、英国の2010年平等法はその例である。

これら3国の包括的差別禁止法によって保護される事由は、人種、性別、障害、年齢、性的指向を中心として多岐にわたっている。また、差別禁止法は伝統的に労働分野において発展してきたが、ドイツ、スウェーデン、英国の包括的差別禁止法では、教育や民間サービス等の労働以外の分野にも適用対象を拡大している。

救済手段としては、差別を受けた者への法的支援や立証責任の転換等の司法手続に関する特則が定められているほか、各国独自の差別対策機関を創設している。しかしドイツ、スウェーデン、英国の包括的差別禁止法、とりわけ差別対策機関を取り巻く環境は厳しく、差別対策機

関の規模の縮小等に直面している。

ドイツ、スウェーデン、英国の包括的差別禁止法の実効性や差別対策機関の取組の効果については、今後の実証的研究がまたれる。

「LGBT 差別禁止をめぐる内外の動向」小笠原美喜

LGBTとは、性的指向又は性自認において非典型(少数派)である人々を指す。LGBTの人々が社会で直面する様々な困難を解消するため、我が国でもLGBT差別禁止法の制定を当事者団体が提案している。2015年3月には、超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」が発足し、立法の検討に着手したが、差別禁止法制定に対する各党の見解の溝が埋まらず、法案準備作業は難航した。その後、野党案が取りまとめられ、2017年1月現在、衆議院で審議中となっている。

翻って欧州では、性的指向に基づく差別の禁止を盛り込んだ2000年のEU指令を契機に、LGBT差別禁止に関する各国の法整備が進んでいる。英国では、2003年以降、段階的に法整備が行われ、現在は2010年平等法の下でLGBT差別が禁止されている。また、米国においては、連邦レベルではLGBT差別禁止を明文で規定した法律はないが、州レベルでは、LGBT差別を明文で禁止する法律が存在する。日本で議論されている法律は、諸外国の差別禁止法制とは若干アプローチが異なり、差別やハラスメントの「禁止」も議論されてはいるが、それ以上に、差別の「解消」を目的として「防止」や「支援」を行うという観点が重視されている。

「女性の政治参画とクオータ制論議—政治分野における「多様性」の確保—」山田邦夫

我が国の国会の女性議員比率は他国と比べて極めて低く、衆参合わせて13.1%という数字は、世界平均の23.0%にはるかに及ばない。地方議会における比率は更に低い。政府の男女共同参画基本計画では、国連の女性差別撤廃委員会からの勧告もあって、衆参各院の議員について、女性候補者の比率を2020年までに30%に引き上げるとの努力目標が設定された。

女性の政治的関心事項は、教育や雇用・就職、家族などの問題であることが多く、女性の政治参画により男性とは異なる視点や見方が政治の場に持ち込まれることが期待される。しかし我が国の場合には、性別役割分業の意識が強く、政治は男性の仕事という通念が男女ともに内面化されているという。男性中心の政治の在り方が、女性を政治から遠ざけているともいえる。

諸外国では、この20年の間に女性議員比率が約2倍に伸びた。その原動力となったのがクオータ制である。クオータ制には、法律型クオータと政党型クオータがある。

クオータ制の導入に関しては、男女平等の参政権が法的に保障されているにもかかわらず、一方の性を優遇するかのような法的措置を設けることについて、その必要性和正当性を議論しなければならない。また、憲法原則の観点から、自由の保障と平等の実現とのバランスや、国民代表原則との整合性を図る必要もある。

国会では、クオータ制の導入に向けて、政党の自主的な取組を促す法案が議論されている。

「障害者や高齢者の参政権の保障—移動が困難な選挙人の投票権の確保を中心に—」佐藤令

憲法上の原則の「普通選挙」とは、選挙権について全ての国民が平等に扱われるというものである。そして選挙権の保障は投票行為の保障まで含むとされている。

ダイバーシティの観点から投票行為の保障が問題となるのは、障害又は高齢等により移動が

困難な選挙人である。「障害者の権利に関する条約」は、締約国に対し、障害者の選挙権や被選挙権などの政治的権利を保障することを求めている。しかし、我が国の選挙は、投票所における投票が原則となっており、移動が困難な選挙人にとってハードルが高い。

移動が困難な選挙人の投票について、我が国の現状を概観した上で、諸外国において導入されている制度として、郵便投票、代理投票、車内投票、巡回投票、インターネット投票、電話投票の概要や実態について紹介する。

さらに、障害者の立候補を援助する制度を導入している英国と韓国のケースを紹介する。英国の「障害者の公選職へのアクセスのための基金」は、交通費等を助成するものであり、韓国の「障害者公認補助金」は、障害者を一定割合以上公認した政党に補助金を支給するものである。

障害者や高齢者の参政権の保障に当たっては、選挙の公正の確保に留意しつつ、諸外国の例を参考に制度を検討することが求められるといえる。

「公共交通における障害者・高齢者運賃割引制度—日英の取組—」 高峯康世

我が国の障害者運賃割引は政府の通達などが根拠となって実施されており、障害の種別・交通機関別・自治体別に個別に導入が進んだため、割引の適用条件が細かく異なる複雑な制度となっている。特に精神障害者への割引適用の進捗にばらつきが生じており、課題となっている。高齢者の公共交通運賃割引は、自治体が主導する形で公営バスの無料パスなどの形で導入が進んできたが、高齢化の進行により自治体財政を圧迫している。今後の一層の高齢化の進行に備え、利用者負担の導入など持続可能な制度とするための模索が各自治体で行われている。

自治体や交通機関主導で割引運賃が導入されている我が国に対して、英国では、2007年運賃補填法など国の法律等に基づき、イングランド全域における障害者や高齢者などを対象としたバス運賃の無料化が実施されている。無料パスは障害者・高齢者だけでなく、身体能力的に運転免許の取得ができない人にも発行される。バス運賃の無料化制度による財政負担は大きいですが、主要政党は制度の存続に賛同している。

障害者や高齢者などの社会参加や外出を促し、社会における多様な主体の活躍を維持・促進するという意味合いにおいて、福祉運賃割引制度は有効であろう。日本において、より統一的で公平な割引制度を目指すに当たって、英国の事例は参考になる部分があると思われる。

「ダイバーシティ（多様性）社会の構築と財政—雇用の安定・促進のための財政支出—」 竹前希美

ダイバーシティ（多様性）社会の構築に関連のある予算上の費目を、一般会計・特別会計から抽出すると、その多くは社会保障関係費に分類される。社会保障関係費をめぐっては、医療・年金・介護における給付費の増大が注目されがちだが、その一方で、社会保障関係費のうち多様性社会の構築に関連のある費目、例えば、人々が経済活動に参加することを促すために投じられる金額は、必ずしも増加傾向にあるとはいえない。これらの費目の重要性が、改めて注目されるべきであろう。

多様性社会の構築に向けた費目の典型例として、多様な人々の雇用促進のための事業主への助成金が挙げられる。しかしこれに着目すると、必ずしも有効に機能していない事例も見受けられ、改善が求められる。

なお、多様性社会の構築に向けた費目は、予算のうち国会による議決の対象より下位のレベルにも多数計上されており、それらも視野に入れた国会審議が期待される。

「日本経済・企業とダイバーシティ」 渡嘉敷美乃

我が国において、生産年齢人口の減少は今後も続き、経済成長の引下げ要因となる。女性、高齢者や外国人の活躍は、潜在的な労働力として期待されるとともに、知識や視点の多様性によってイノベーションが創出され、生産性が向上すると考えられている。企業における多様な人材が能力を発揮できる環境整備、すなわち「ダイバーシティ経営」の推進は、日本全体の生産性を高めていく意味でも重要である。

多様な人材の活躍が企業業績に与える影響について、国内の実証研究は、女性の活躍に着眼したものが多く、実証研究から、生産性の向上のためには潜在的な女性の能力・スキルの活用が必要であること、そのためのマネジメントの変革が重要であることが示された。

政府は、企業における女性活躍についての情報の「見える化」や「働き方改革」により、女性を始めとする多様な人材の活躍を促進する方針を示している。しかし、日本の女性の社会参画は諸外国と比較して進んでいない。ダイバーシティをいかにすることは、日本が潜在力を発揮する有効な方策である。このような動きを社会全体で後押しすることによって、多様な人材が活躍できる環境整備が飛躍的に進むことを期待したい。

「農業・農村における女性政策の経緯と現状」 齊藤真生子

女性は農業経営や地域社会において、その労働力に見合わず、補助的な立場に置かれてきた。背景には、農業・農村社会に特徴的なジェンダー関係や、固定的な性別役割分業意識がある。

我が国の農業・農村の女性を対象とした政策は、1948年に創設された生活改善普及事業に始まる。同事業における女性の位置付けは生活面の担い手に限定されていたが、1975年の国際婦人年世界会議における「世界行動計画」採択等を契機として、国内においても農山漁村の女性の地位向上のための政策が展開されていった。1990年代に入ると、女性を農業の担い手として明確に位置付け、支援方策の体系化を図る方向へと農政の転換が行われ、1992年に農山漁村女性「中長期ビジョン」が策定・公表されたことを画期として、政策・方針決定の場への女性の参画促進、家族経営協定や農村女性起業に関する支援が開始された。

現在は、農業経営における担い手育成対策の一環として、女性農業経営者等を対象にしたビジネス発展支援や、女性農業者の存在を社会に発信する「農業女子プロジェクト」等が実施されている。就農ルートに対応したキャリア支援の在り方、女性農業者が働きやすい環境整備等が今後の課題である。多様な人材の活躍という観点からは、従来女性の活躍が期待されてきた農産物の加工や販売、農作業補助にとどまらない、幅広い分野での支援の充実も必要であろう。

おわりに

今日、ダイバーシティの考え方が社会に浸透してきている一方、世界では、一見そのことと矛盾するような動きが生じている。典型例が、英国のEU離脱（ブレグジット）であり、一国主義を主唱したトランプ（Donald John Trump）大統領の誕生である。しかし実はこれらの動きは、ダイバーシティと逆行しているとは単純には言い難い。これらの現象は、諸国家の特

性を踏まえない画一化、とりわけ経済的な画一化を求めるグローバリゼーションに、英米ですら耐えられなくなり、「グローバリゼーション・ファティグ」(グローバリゼーションによる疲労)を催し、「ネーションへの回帰」に向かった結果であるという⁽⁶³⁾。

EU各国、とりわけ域内先進国では、いわゆる「右翼ポピュリスト政党」が躍進している。ブレグジットの急先鋒であった英国独立党、ドイツのための選択肢、フランスの国民戦線、オーストリアの自由党などである。いずれも反EUないしはEU懐疑の立場を採っている。これらの勢力は、対EUの観点からは、EU加盟国としての諸々のオブリゲーション—例えばギリシャのソブリン危機など一国の不始末をEU全体でカバーすること、ブリュッセルの官僚機構への分担金支払い、移民の受容などを嫌い、国家主権の回復を訴え、大衆の不満を取り込み、台頭してきている。これらのポピュリズムの波が、中長期的な着地点が見えないままに、EUという共同体を揺るがす方向に作用している。

米国の場合はどうであろうか。メキシコ国境への壁の設置、イスラム教徒の入国禁止、不法移民の強制送還、中国製品への高額関税の賦課、TPP離脱、駐留米軍費用の全額負担要求など、大胆な発言を辞さなかったトランプ氏は、一方で、米国がもはや、世界の警察官の役目を果たせなくなったと見定め、覇権国家の呪縛から自国を解き放ち、国家の在り方を、自国の存続のみへと、転換を図った⁽⁶⁴⁾。そして「アメリカをもう1度偉大な国にする」というレーガン(Ronald Wilson Reagan)大統領ばりのスローガンをもって、大統領の座を勝ち得た。

欧州や米国に見る一国主義的な動きは、ダイバーシティの本質を示唆していないだろうか。グローバリズムや地域統合も、その構成要素である国家の存立を認めなければ、すなわち多様性を尊重しなければ、成り立たない。個人であれ、国家であれ、集団の論理で理想を追求するだけでは、集団の中の個々の構成要素の不満がつる。一方で、現代社会において、個々人、国家が無秩序に存在することはできず、組織、国家連合体を構成することには大きな必然性がある。ダイバーシティ社会とは、様々な属性の組合わせである個人・国家の尊重を前提として、それらが、組織、国家連合体として共通のビジョンを擁し、追求し、付加価値を生み出していくものであろう。

本総合調査のみをもって、ダイバーシティ(多様性)の全容をまとめきれものではない。しかし、多面的なダイバーシティの中の断片に光を当てることによって、奥の深いダイバーシティ(多様性)への想像力を惹起(じゃっき)し、さらに、多様性を尊重した社会こそが、より良い成果を生んでいくであろうことを少しでも訴えることができれば幸いである。

(さかた かずこう)

(63) エマニュエル・トッド(堀茂樹訳)『問題は英国ではない、EUなのだ—21世紀の新・国家論—』文芸春秋、2016、pp.8, 22-28, 52, 66。

(64) “Tale of the Tape: Trump and Clinton Drop Gentility for Hostility,” September 27, 2016. Bloomberg Website. <<https://www.bloomberg.com/politics/articles/2016-09-27/tale-of-the-tape-trump-and-clinton-drop-gentility-for-hostility>>; 越智道雄監修『ドナルド・トランプの大放言』宝島社、2016。pp.205-206。