

男女共同参画シリーズ その5

DE&Iの扉 — Equity（エクイティ）の実践に向けて

DE&I Doors - Toward an Equity Practice

荒金 雅子
ARAKANE Masako

1 エクイティはなぜ重要か

近年、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）からDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進へと大きく前進する企業が増えてきた。ダイバーシティはイノベーションや新しい価値を生み出すために不可欠な要素であり競争力の源泉だが、多様な人がいるだけでは不十分だ。組織には性別や年齢、国籍といった属性の違いがあるだけでなく育児や介護、治療中、障がい等様々な制約の下に働く人もいる。一人ひとり立場や状況が異なるのに、全員に差がないかのようにまったく同じに扱おうとどうなるか。その状況に適応するために人一倍の努力を強いられ疲弊したり、疎外感を深めたり諦めや無力感を感じる人もいるだろう。

エクイティ（公平）とは、それぞれの差異を認め、偏りがあることを理解し、その違いに配慮しツールやリソースを用意したり、制度や仕組みを整えることで、機会の平等だけでなく結果の平等を目指して、その人らしく力を発揮できる状態を作り出すことをいう。公平な関わりをすると、一人ひとりが尊重されていると感ずることができ、その人なりに力を発揮できるようになる。各々の価値が尊重され自分らしく貢献している状態（インクルージョン）こそが望む成果を生み出すのであり、それを実現する手立てが「エクイ

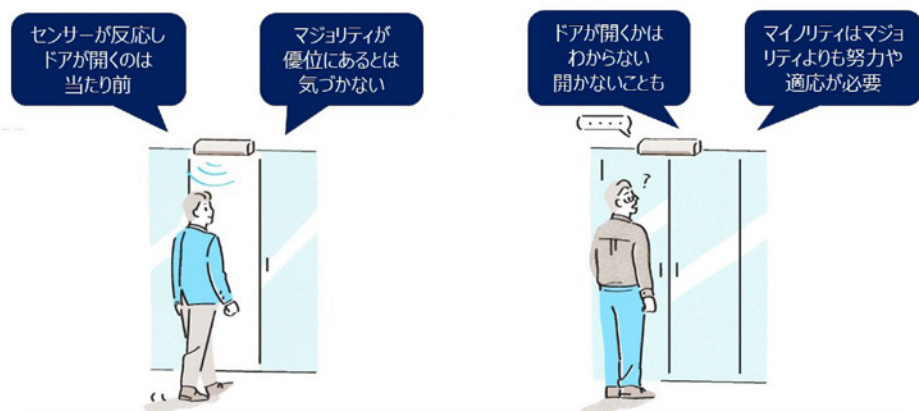
ティ」だ。実際、完全に公平な状態を作り出すことは困難だが、まずは組織の中にある様々な不公平や不均衡な状態に気づき、それを取り除くためにどうすればよいかを考えることが重要だ。

2 マジョリティの特権を自覚する

エクイティに無自覚だとどうなるか。例えば、終業間際に会議や打ち合わせを設定し、育児・介護中など時間制約のある人が参加できないことがある。また、生理痛や無月経など女性特有の健康課題について周囲に話せない人に、「大げさだ」とか「つらいなら言えばいいのに」と心ない言葉を発する人もいる。自分がマジョリティ側にいて優位性や特権をもっているという自覚がないと、不便を感じたり悩んだりしている人への想像力や理解が不足する。「特別扱いをしていいのか」とか「努力が足りないのでは」「自分は頑張って乗り越えた」などと、エクイティを実践または配慮することに懐疑的になったり不満を持つこともある。マジョリティとは多数派というだけでなく圧

✧ マジョリティの優位性（特権）に気づくことが第一歩

特権は自動ドアのようなもの



マジョリティの持つ優位性や特権に自覚的になる
職場の中に不公平・不均衡を生み出す仕組みや構造がないか考えてみよう

（出典）三重県人権教育調査資料：「マジョリティ側の『特権』を可視化し、教育現場で生かすには」（上智大学出口真紀子先生講演記録）より引用再構成<https://www.pref.mie.lg.jp/JINKYOUJI/HP/m0207800035.htm>

図1 マジョリティの優位性（特権）に気づく

倒的な優位性を持つ人達をいうが、自分たちにとっては当たり前で不都合を感じないため、問題を抱える人がいることに気づけないのだ。

上智大学 出口真紀子教授は、「特権は（幾重にも重なる）自動ドアのようなもの」だという（図1）。マジョリティの側にいると、労せずドアが開くため、自分たちに有利に働く仕組みや構造（自動開閉）になっていると気づかず、日常生活の中で不便さや問題を感じることはほとんどない。そして、ドアを開けるのに時間や労力を要し、ドアが閉じられたまま先に進めない人がいることを想像すらしていない。どんどん先に進める人達は、何重にも重なる自動ドアがマイノリティの行く手を阻んでいることに気づけないのだ。私たちの職場に、マイノリティにとって不便や不自由さを生み出すような構造や仕組みの偏りはないか。自分たちの優位性に気づくことが、公平を考える第一歩である。

3 エクイティを実践する

自分たちの持つ優位性や特権を自覚し、エクイティを意識した取り組みをすることで、受容されていることの安心感や信頼感が生まれるようになる。

エクイティの実践には3つのステップを踏むとよい（表1）。

表1 エクイティ実践の3ステップ

ステップ1 知る・理解する	・エクイティについて理解を深める ・困っている人・不便を感じている人がいることを知る ・自分の持つ特権や優位性を知る
ステップ2 想像する・共感する	・自分の持つアンコンシャス・バイアスに意識的になり思い込みや先入観を排除する ・相手の話をしっかり聴く ・相手の立場を想像し共感する
ステップ3 言動を変え行動する	・ポジティブなメッセージを伝える ・相手の立場に寄り添って自分のできることを実践する ・自分の特権を手放したり、社会を変えたりするために活用する

ステップ1は、知る・理解すること。

個々の違いに気づき、自分が優位な立場にあるかもしれない、ということにアンテナを立ててみると、不便や不自由を感じている人に気づきやす

くなる。

ステップ2は、想像する・共感すること。

相手の立場を実際に体験したり想像すると、自分の見ている世界が広がり、その違いがどんな影響を与えているかを理解し共感することができるようになる。

ステップ3は、言動を変え行動すること。

エクイティを意識して言葉や態度を選ぶことで、個々の違いに沿った適切なサポートができるようになる。

具体的にどのようなことをすればよいか。エクイティの実践は、身近な小さなことから始めよう。

例えば、イベントなどで食事を提供する際に制約のある人がいることを理解しそれに合わせた食事を用意する。外国人や障がい者がいることを考え、誰もが分かりやすい平易な言葉を使うようにする。会議にオンライン参加するメンバーに配慮し、意識的に声を掛けるようにするなど、できることはたくさんある。

一人ひとりが組織の一員として受け入れられ、活かされる状態を作り出すには、「エクイティ」の視点を持ち、それぞれの状況に応じたツールやリソース等のサポート・機会を整えることが重要だ。エクイティを目指し、一人ひとりがインエクイティ（不公平）をなくす取り組みを加速してほしい。

男女共同参画推進委員会より

荒金氏は、組織活性化や女性のキャリア開発などのコンサルティングに長年取り組んでおられます。今回のマジョリティの特権の自覚の話やエクイティの実践方法は、とても具体的でした。我々も今日からでも実践していきたいものです。

荒金 雅子（あらかね まさこ）

（株）クオリア代表取締役社長
e-mail : info@qualia.vc

