

JA鳥取県人権・同和問題対策推進本部からのお知らせ

JAグループ鳥取では人権・同和問題に対して「第9次（2024～2026年度）JA鳥取県人権・同和問題対策推進方針」をもとに、差別と偏見のない社会の実現のために取り組んでいきます。

組合員の方はもとより、地域住民の方にも人権・同和問題が身近な存在であることに気づいてもらうため、第9次期間中（2024～2026年度）、人権・同和問題に対する啓発記事を年4回連載します。

第39回「多様性に配慮のある職場を目指して」

最近、「多様性」という言葉を見かけることが多くなりました。「多様性」とは、「ある集団の中に異なる特徴や特性（ちがい）を持つ人がともに存在すること」と言われています。

では、「ちがい」とは何でしょうか。私たちは外見から見えるちがいのみで「この人はこういう人」、「この人たちはこういう集団」と判断していないでしょうか。「ちがい」には、国籍、性別、年齢、障害の有無などの他にも、学歴、収入、価値観（生き方、家族観など）などがあります。同じように見える人でも、一人ひとりがいろいろな「ちがい」を持っています。「多様性」を認める世の中をつくるには、まず、すでに世界中に存在するすべての人々に誰一人同じ人はいないということを認めることから始まります。

「ちがい」はただちがうだけなのに、学歴や収入は上のほうが偉いとか、女性より男性の方が優れているとか、開発途上国より先進国の方がすごいなど、優劣や善悪の判断を取り入れることがあります。そして、偉い、優れているとされているほう（マジョリティ）にいと世の中を生きやすく、劣っているとされている方（マイノリティ）が不利益を被ることがあります。

「多様性に配慮のある職場」とは、一人ひとりの「ちがい」を尊重し、誰一人排除しない組織です。「ちがい」による不利益をなくしていくことが重要で、配慮のあるソフトやハード面の整備、職場慣行の見直し、「ちがい」に寛容な組織をめざしていくための研修や参画機会の設定などの取り組みを行っていくことが求められます。どのような「ちがい」があってもそれを尊重し、配慮のある職場づくりをめざしましょう。