

## 1. はじめに

第Ⅱ部では、第Ⅰ部で述べてきたダイバーシティのコンセプトを実現するために、企業の人事・労務管理、とりわけその実務がどのように変わっていくべきかについての試論を展開する。ダイバーシティを実践するためには、第Ⅰ部でも触れているように経営トップの強い意思とリーダーシップが欠かせない。しかし、それは人事・労務実務担当者の役割を不要とするものではまったくなく、むしろ実務担当者は経営トップの意思を職場に具現化するという重要な役割を担うものと認識すべきである。

ここでは、ダイバーシティのコンセプトを、人事・労務管理の実務者の観点から「解説」した上で、具体的な取り組みのきっかけとなるように本研究会委員企業における例もあわせて紹介した。試論、あるいは私論という生煮えの議論であるということを承知の上であえて世に公表するため、現状とは若干かけ離れた内容も含んでいるかもしれない。しかしながら、今後、実務においてダイバーシティを展開するにあたり、人事・労務担当者がそれぞれの立場で試行錯誤を重ねていく際、少しでも参考になればとの考えから、一つの例示として記した。多くの読者のご叱正を期待したい。

なお、人事・労務担当者以外の方におかれては、関心をひかれた部分だけでもお目通し願えれば幸いである。

第Ⅱ部の「9. おわりに」で確認される思想は、「同じであることの幸せから、自分らしくあることの幸せへのパラダイム・チェンジ」と言えるだろう。

共通の目標に向かって個人が画一化される中では、他人と同じであるということが大事に考えられたのもまた当然であったかもしれない。しかし、ダイバーシティにおいては、生き方も働き方も違う他人と自分とを比べても意味はない。「他人と同じか、それ以上」ではなく、「昨日の自分より今日の自分、今日の自分より明日の自分」である。この比較こそがダイバーシティの本質であると言えよう。自分のモノサシは自分しかないのである。

この意識転換には、「ついていけない」と感じる人もいるかもしれない。もちろん、ダイバーシティはそれを否定しない。そして同時に、ついていけないと感じる人にも、ダイバーシティを否定しないことを求めたい。

「人間は本来多様である」という原点に戻ってこの第Ⅱ部をお目通し願えれば、画一的な考え方は不自然であり、ダイバーシティの考え方こそが自然であると理解できるのではないか。それは、日本人が大切にしてきた「共生」「知足」といった仏教思想の理念にも通じるものである。ダイバーシティを"The Basics of Human Resources"であると考え理由がここにある。