

# これからの社会で なぜ「多様性」が求められるのか

## 塩瀬 隆之

京都大学総合博物館 准教授

しおせ・たかゆき●1973年大阪府生まれ。京都大学工学部卒業、同大学院修了。博士(工学)。京都大学総合博物館准教授などを経て2012年6月退職。同年7月より経済産業省産業技術環境局産業技術政策課技術戦略担当課長補佐。14年7月京都大学総合博物館准教授に復職。共著書に、『科学技術Xの謎』『インクルーシブデザイン』など。日本科学未来館“おや?”っこひろば総合監修者。NHK Eテレ『カガクミカタ』番組制作委員。中央教育審議会初等中等教育分科会専門委員。

取材・文／堀水潤一 撮影／平山 諭

障がいのある人などとともに「ものづくり」をするインクルーシブデザインの専門家であり、その手法を企業の製品開発や人事研修、さらには小中高校のキャリア教育にも応用している、京都大学総合博物館の塩瀬隆之准教授。専門はシステム工学。経済産業省での勤務経験があり、中教審の専門委員も務めるなど、多様な場で、多様な働き方を実践している氏に、これからの社会で必要なことは何か、本音で語っていただきました。

### 世の中は多様性で 満ちあふれている

「なぜ多様性が求められるのか？」と問われることがあります。敢えて問わなければいけないことでしょうか。好むと好まざるとにかかわらず、グローバル化は進展し、世の中は多様性に満ちています。もはや、過渡期という表現も適切とは思えないほど社会は激変しました。私の身近なところで言えば、留学生であふれる京都大学のキャンパス。学生食堂では、イスラム圏からの留学生に配慮して、ハラール認証された食材を使ったメニューを随分前から提供しています。また、グローバル採用された中国人やインド人が、流暢な日本語で「ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願います」と挨拶している様子を見ると、同じ年代の日本人学生に勝ち目があるのかと心配になります。働き方も多様になってきました。

2012年から2年間、経済産業省で技術戦略担当課長補佐として働いていた際、日本企業に普及させたかったことの二つが、社内に多様さを持ち込み、新たな価値と刺激を生む副業の解禁です。賛成と反対の両方の声が聞こえるなか、当時は時期尚早の感がありました。ここにきてパレルキャリアなどの言葉も使われるようになり、多様な働き方が広がりつつあることを嬉しく思います。

### 働き方の多様化に逆行する 40年1社勤め上げ信仰

一方で、いまだに「40年1社勤め上げ」信仰があるのも事実です。20年ほど前には、工学部の学生にとって家電や半導体事業は花形で、人気の就職先でした。それが20年を経て、よもや事業部が外国企業の傘下になったり、リストラの対象となったりするとは誰も考えていなかったと思います。ただし、そういう立場に身



を置かれたとき重要なのは、その後の行動です。どのようなセカンドキャリアを選択するか。ところが、経産省時代に行った調査では、多くのエンジニアが「今働いている分野での未来が見えない」と回答しているにもかかわらず、そのうち約75%が「この分野でそのまま仕事を続けたい」と回答したのです。これをどう解釈すべきか。「まだまだリベンジできる」とか、「将来性がないので、違う分野に転身する」という回答であれば、もともと有能な人材ですから、どこにいてもパフォーマンスを発揮できるはずなのに、新しい分野、新しい企業に移ることを良しとしない固定観念が、可能性を閉ざしているのです。

そこに未来が開けているかどうかにかかわらず、一つの会社と添い遂げることだけがまるで価値かのように。これを模範的とする人は、ジョブホッピングをしている人を軽く見る傾向があります。3年や5年しか勤務しない人を腰掛けと見なし、「会社に骨をうずめる覚悟のない人間とは仕事ができない」となってしまう。確かに、外国人のなかには、日本企業の勤務履歴を履歴書に「行加えたいだけの理由で入社する方もいます。しかし、雇用の流動化を前提

とし、3年や5年であっても、その間にパフォーマンスを最大限に発揮してもらったほうが企業の利益になるのは自明です。にもかかわらず、そういう人たちに活躍の場を与えようとしません。

この「40年1社勤め上げ」信仰の根っ子には、「学生時代に学んだことで一生食っていく」という、これまた根拠のない信仰が見え隠れします。けれど、4年や6年程度で身に付けた知識やスキルだけで通用するほど甘くはありません。もしかしたら、それが通用した時代があったのかも知れませんが、これだけ技術革新が進むと不可能です。しかも、今ある職業の多くはAI（人工知能）やロボットに代替される可能性が高いと言われる時代、いつまでも学び続けることが最善の策です。しかしながら、OECDの調査によれば、高等教育機関で学ぶ25歳以上の割合が日本人の場合極端に低い。今後、働き方同様、学び方の多様さも問われることになるでしょう。

こうした状況を教育現場で話すと、先輩の先生から「では、私たちがしてきた教育は間違っていたのか」と言われることがあります。もちろん、そんなことはありません。終身

雇用・年功序列に代表されるこれまでの就業構造を否定するわけでもありませんし、学歴社会や過熱する受験にも一定の役割がありました。大量生産のものづくりの時代においては、労働力の基点が同質性であったことは間違いありません。価値観や文化の差異に目をつぶってでも、同じ作業を正確無比に反復する技能の習得に傾注することは最適解とも言えました。

## もはや「過渡期」などではない

### 異なるものとの出会いがイノベーションを生む

このように、良し悪しや、好き嫌いの問題とは関係なく、社会が多様化しているのだから、それに対する備えが必要だ、というのが冒頭の質問に対する私の答えです。

そのうえで、多様性は、私たちに多くの気づきや恩恵をもたらしてくれることも明らかです。そのことを理解してもらうための例として、私の専門分野であるインクルーシブデザインについて説明させていただきます。

インクルーシブデザインとは、製品開発などのデザインプロセスに、マイノリティと考えられているユーザーを積極的にインクルードする(包み込む、巻き込む)ことで、逆に普遍的なデザインを導くロンドン発のデザイン手法です。通常、多くの製品は、ユーザー像に対する開発者の想像力に依存しており、想定外の使用に脆弱です。例えば、お金を投入口に入れないと自動販売機の前で背伸びをしている小さな子どもや、切符券売機の料金投入口に前に、紙幣と硬貨をどちらに投入すればいいか悩んでいる高齢者など、人々の日常の困難に鋭敏でなければ、製品開発上の解決すべき課題を見つけることはできません。そこで、視覚に障がいがある方や、車いすの方、高齢者など、およそその製品を使わない、使えない方などをリードユーザーとして迎え入れ、個人の行動への徹底した着目から他のユーザーにも共通する課題、なかでも専門家が見過ごしがちな視点に気付かせてもらうというのが基本的な考え方です。それにより例えば、雨具の開発にあたり、車いすの方の意見を参考にすることで、ペーパークーパーを押す母親のニーズを満たしたり、片手が不自由な方が食べやすいデザインを追求することで、作



業しながらでも気軽に食事ができる  
パッケージにつながります。

歩数計の改良をテーマにしたワー  
クショップで妊婦さんの協力を得た際  
は、こんな気づきがありました。そ  
の歩数計は1万歩を超すと、「バンザ  
イ」マークが表示されるのですが、妊  
婦さんにとっては3000歩でも大変  
がんばって歩いたつもりなのに、労を  
ねぎらってくれていないようで面白  
ありません。そうした個別の使用者  
のシーンを無視し、一律に1万歩が健  
康という線引きをしていた事実に興  
付かされた瞬間でした。

同様に、自分たちとは違うバック  
グラウンドをもつ人々との協働は、単  
一の価値観の下では見過ごされがち  
な視点を与えてくれます。

ある電気機器メーカーは、医療用  
画像診断装置の高解像度化や撮影  
時間の短縮化という開発プロジェクト  
を進めていました。その際、画像処  
理の専門家だけではなく、病院内で  
の子どものストレスについて研究して  
いる心理学者の声も取り入れたこと  
で、検査を待つ患者の不安の大きさ  
に気付くことができました。そこで、  
検査空間を遊びの空間にするなど、  
さまざまな工夫により患者の緊張を  
ほぐすようにした結果、撮影時間の

短縮化につながっただけではなく、  
鎮静剤注射による医療リスクの軽減  
という、より大きな課題解決につな  
げることができたのです。

### ダイバーシティを阻む 「容認」という思考

インクルーシブデザインと出会い、  
それがもたらす気づきの力を実感し  
た私は、教育や人材育成、ものづく  
りの現場など、数年かけて100回  
以上のワークショップを開催しました。  
回を重ねるたび、他者を受け入れる  
ことで生み出される新たな価値の大  
きさを痛感しました。

同時にそれは日本社会に欠けてい  
るもの、そのものだと思うようにな  
りました。今、日本の企業ではダイ  
バーシティ&インクルージョンの掛け声  
の下、外国人や、心身に障がいのある  
方、女性の積極的採用などが行わ  
れています。それ自体は歓迎すべき  
ことですが、国民性なのでしょうか、  
驚くほど形骸化が進んでいるのも事  
実。多様性がもたらす実利のためで  
はなく、「人手不足だから仕方なく」  
「国や会社が命じるからやっている」  
といった消極的な理由であることが  
多いのです。しかも、これまで日本  
の社会がしてきたのは、多様性をマ

## 「ために」から「ともに」へ

イノリテイとして受け入れるというス  
タイルです。そのため、結局は同化  
政策になってしまう。「自分たちと同  
じ言語を話し、同じ価値観を受け  
入れるのであれば居てもいいですよ」  
という具合に。つまり、「容認」です。

だから、外国籍の社員に対して、  
「多少言葉が通じなくても我慢して  
あげる」。育休明けの社員に対して  
「16時に帰ることを認めてあげる」な  
ど、上から目線になるし、仮に問題  
が生じると、「言葉も考え方も違う  
ので使い物にならない」「16時に帰っ  
てしまうので重要な仕事を任せられ  
ない」など、自分たちのマネジメン  
ト力を棚に上げて、不足点ばかりに目  
を向けてしまうのです。多様な人々  
が自分の論理や尺度で評価しては、  
せつかくのダイバーシティ&インクル  
ージョンも台無しです。

### 誰かの「ために」ではなく、 誰かと「ともに」する

そのような消極的な姿勢ではなく、  
自分を変える手段として多様性を  
積極的に取り入れなくては。それ  
は、異なる人とふれあい、自分を相  
対化する体験を積むことです。

私自身、価値観を大きく転換さ  
せられた出来事がありました。それ  
は、インクルーシブデザインに関わり  
始めたのと同じ頃。ある福祉団体に  
誘われ、視覚に障がいのある方と  
もに上野の美術館で美術鑑賞をした





ときのことです。一つひとつの絵画を言葉で説明するのですが、何から話していいかわからない。逆に、「その農夫の服装は？」「表情は？」「天気は？」と質問され、「暗い表情ではないけれど、天気も明るくはないし、雨も降っている」と答えると、「さーっと降っている感じ？」と、私より先にそこに描かれている情景を、形容詞や副詞を交えて表現されたのです。ある作品に至っては、30分ほど、そんなやりとりを交わしました。

別れ際、私の口からは「こんな風に絵を見せてもらったことがありません。本当にありがとうございました」と素直な言葉が出てきました。相手の方からも「教えてくれてありがとう」とお礼を言われました。

ともすれば、情報をもつ側がまたない側に伝えることがコミュニケーション

ンだと捉えられることもあるなか、対等に「ありがとう」と言い合えたことが素晴らしいと思いました。

私たちは、目が見えているというだけの理由で、その人以上に情報をもっていると思いがちです。しかし、視覚に障がいがある方も、その方なりに得た情報や、何十年かの人生のなかで培ってきた世界観があります。そこに気付くことが本当のリスペクトではないでしょうか。

相手が誰であつても同じです。自分が知っていることを与えよう、教えよう、押し付けようとするばかりで、自分に同調する人間が増えていくだけで、自分は何も変わりません。反対に、人とともに何かをしようとする、自分が今までどれだけの先入観で、大切なことを取りこぼしていたか気付くことができます。



## 人を肯定し、自分も肯定できる社会に



誰かの「ために」という気持ちは尊いものです。しかし、誰かの「ために」を焦りすぎて押し付けが過ぎてしまふと、自分ゴトではなくなってしまうことがあります。むしろ、誰かと「ともに」何かをすることで自分ゴトにすることが、いかに重要か。多様な分野の越境やコミュニケーションについて考え続けてきた私にとって、最大のパラダイムシフトでした。この意識の転換ができればダイバーシティはうまくいくはずですが、ダイバーシティは、価値の共通項を探るよりも、異質さに注目することこそが成功の鍵だと考えます。

### アクティブラーニングは多様性を活かす力を育てる手段

では、多様性にあふれた社会に対応する力を育むために、教育現場でできることは何でしょうか。

例えば、答えが複数あったり、簡単には解けなかったりする問題について、生徒自身に考えさせ、話し合う機会を増やすこと。考え方は人それぞれ、という当たり前のことを実

感するいい機会になると思います。

その点で、アクティブラーニングはとても有効ではないでしょうか。すべての授業をアクティブラーニングで行う必要はありませんが、授業中の一部、それも先生が教える前に、生徒が考える時間を10分間用意する。それだけで、生徒の人数分の意見が生まれると思います。先に先生が「これが正解」かのごとく話し出すと、どうしてもそこに寄ってしまう、多様性の芽を摘み取ってしまうこともあるでしょう。

また、自分の担当科目とは異なる先生との連携も有効だと思えます。ある時事問題をテーマに、それぞれの授業で、別の切り口からアプローチしてみる。「社会制度から考えるとこうだが、科学的に捉えるところな」という具合に、物事を多面的に捉える訓練になると思います。

企業やNPOなどの外部人材の活用も、生徒の視野を広げるでしょう。経産省のキャリア教育事業で委員会などに参加した際に感じたのは、教育に貢献したいという民間人の多さ

です。それに社会教育の拠点としての博物館や美術館も有効活用していただきたい。特に博物館や美術館は、物事の優劣ではなく、多様性を一望できる絶好の学びの場ですし、連携できる科目も多いはず。

### 評価軸を増やすことが多様性を育む

評価軸が複数あることも、多様性の涵養にとって大切な要素です。大学院で精密工学を学んでいた当時、プログラム通り動くのではなく、自ら価値観をつくり行動するようなロボットがつくりたくて研究をしていました。その一環で、ボールをうまく蹴ると報酬がもらえるロボットサッカーのプログラムを実行していたとき、他のロボットを邪魔するロボットの集団が現れました。自分たちを守る

ために他者を排除しましたのです。

「こんな単純なプログラムでもいじめのようなものは起こるのか」と驚きました。それを回避する手段は、ボールを増やすことでした。すると、各自がそれぞれボールに触れることができるため、他のロボットの邪魔をすることもなくなりました。そのときに気付いたのは、資源が豊富だとみんなが多様なままいられることです。

これを教室に照らし合わせてみると、どういうことになるか。褒められる手段や、自分を肯定できる価値がいくつもあれば、全員があのまままでいられるのではないのでしょうか。実際、小・中学校の頃はスポーツや勉強、優しさや笑いのセンスなど、評価軸が多く、みんなが生き生きしていたはずなのに、次第に偏差値という一つの物差しだけで順序がつけら



「インクルーシブデザイン 社会の課題を解決する参加型デザイン」  
ジュリア・カセム、平井康之、塩瀬隆之ほか  
(学芸出版社)



インクルーシブデザイン  
の概念や実施プロセス  
を、その第一人者がわかり  
やすく解説した一冊。

## 異質の中に身を置くことで、気付く本当の自分

れるように感じて、自己肯定できなくなる生徒がいることは残念です。

そうした生徒が卒業後、どのような社会で生きているかを先生が知っておくことも重要です。しかし、現実には、同窓会のような機会を除き、どこでどう活躍しているか、あるいは苦労しているのか知る術がありません。フィードバックの機会がないため、育てた人材に何が足りていて、何が足りていないかわからないのです。

例えば、学部を考慮せず偏差値だけを基準に進学した後、学びに対するモチベーションを失っている大学生が数多くいることを多くの先生方は知りません。全国から学生が集まってくる大学で、入学後、上には上がいることを知って自信をなくし、学びの方向性を見失ってしまう学生がいることも知りません。唯一絶対の物差しであった偏差値以外にすぐるものがなくなり、目標を失ったようにつぶれてしまう。

それでも、かろうじて就職した先にあるのが、国籍も文化も違う人たちとの協働や競争です。前述したように、学んだ知識はやがて陳腐化します。学んだことが通用しない世界に足を踏み入れたとき、踏ん張りが利くかどうか。そうした力こそが問われています。

### 違和感があって当然。その上で多様性を楽しめるかどうか

自分と考え方も言葉も文化も異なる人たちと日常的に接することは、口で言うほど簡単ではありません。違和感が生じることもあるでしょう。そのことでことさら「自分は冷たい」「寛容さが足りない」などと悩む必要はありません。インクルーシブという言葉自体、「包み込む」とか「巻き込む」と訳されることが多いのですが、実際には「違和感のあるものをそのまま受け入れる」といったニュアンスのある言葉です。

無理に共感しなくていい。違和感はある。ただ、そこから始めて、差異を楽しめるかどうかで、その後の人生は大きく左右されると思います。大事なのは、自分を常に見つめ直すこと。その意味では、異質の中に身を置いてみることは有効な方法はありません。その違和感によって揺り動かされて変わる自分。本当の自分なのかもしれないし、それでも変わらない自分が自分なのかもしれない。いずれにしろ、揺り動かされてみないことにはわからない。そうやって多様性の中で自分を相対化し、何かを感じるところからがスタートです。