

朝の館内放送

令和7年11月4日

おはようございます、市長の中村健です。

10月21日に召集された臨時国会において、高市早苗さんが第104代総理大臣に指名され、日本初となる女性の総理大臣が誕生しました。

各国の男女格差を「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野で評価し、国ごとのジェンダー平等の達成度を指数にしたジェンダーギャップ指数という指標があります。

世界経済フォーラムがまとめたものですが、2025年度における日本の指数は148か国中118位という状況であり、政治の分野や企業の管理職などをはじめ、男性優位の傾向が依然として強いと言わざるを得ません。

ジェンダー平等がなかなか進まない中、高市総理誕生によって俗に言われる「ガラスの天井」が打ち破られたことは、率直に言って喜ばしいニュースです。

このことについて、少し視点を変えて考えたいと思います。

特定の組織やチームにおいて、そのパフォーマンスを最大化しようと思えば、一人ひとりの多様性を受け入れることに加え、組織の一体感を醸成することで成長や変化を推進する、ダイバーシティ&インクルージョンという考え方が重要になります。

みなさんの中で、〇〇委員会・〇〇協議会というような名称の組織を立ち上げ、事務局を担う機会がある人も少なくないと思います。

その際、人選についてどこまで考えているでしょうか。

性別、年齢、職種、役職、主義・主張など、同質性の高い人選をすれば、事務局としての取り回しは比較的楽です。

その反面、議論の多様性、課題に対するブレイクスルーの可能性、得られる結論の納得感などは低くなってしまうでしょう。

組織には、存在する目的があります。

目的達成のためにはどのようなメンバー構成がよいのかという観点で物事を見れば、日本社会には至る所で改善の余地があるように思います。

自分自身が影響力を行使できる場面においては、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を念頭に置きながら、ジェンダー平等の達成にも取り組んでいきましょう。

以上で、朝の館内放送を終わります。