

人権ほっと四年二月号

「ダイバーシティー多様性を
受け入れる―」

大阪教育大学教授

安達 智子

私が勤めている大学では、最近「ダイバーシティ推進会議」がたちあがりました。ダイバーシティという言葉を書き調べてみると、多様性、変化、相違などの訳語がみられます。つまり、性別、国籍、年齢、障がいの有無、宗教・信条、価値観など、様々な個性や背景をもつ人々を受け入れて、それぞれが力を発揮できることを目指す動き、これがダイバーシティの推進です。ダイバーシティを取り入れることは、組織にとってどのような利点があるのでしょうか。たとえば、多様性を備えた組織では、色々な視点から意見や感想がでます。商品の開発では、多様な人が関わりをもつことで発想が豊かになり、アイデア商品が生まれることもあります。でも、背景が異なる人々と関わりをもつ

ことに気後れするかもしれません。自分と同じような人との間では意見の衝突がおきにくく安心感があります。その反面、気づきや発見が少なくなり、また、同じような人々がひざを突き合わせて知恵を絞っても、イノベーションは起にくいでしょう。

ダイバーシティの推進にはいくつかの段階があります。まずは、自分とは違った個性をもつ人がいることに気づく段階、そして、それを受け入れる段階。さらには、多様性を楽しんだり、活用することができると理想的です。まずは、自分とは異なる人々の存在を見つけることから始めてみましょう。コロンビア大学の教授でダイバーシティの推進者でもあるキャサリン・W・フリッツプスは、「はじめて人に会ったとき、私達は出身地や価値観などの共通点を見出して安心するものだが、あえて互いの違う点を見つけよう。そして、自分とは異なる人々の物語に耳を傾けてみよう。」と促しています。