

# 研究におけるダイバーシティの推進 ～多様性が研究に革新をもたらす～ Promoting Diversity in Research : Diversity Brings Innovation to Research

神奈川県立保健福祉大学 学長 村上 明美

Akemi Murakami, President of Kanagawa University of Human Services

「ダイバーシティ（多様性）」という用語は、近頃だいぶ聞き馴染んできたように感じる。個人や集団の間に存在する様々な属性の違いを意味し、組織においては人種や国籍、性別、宗教、価値観など、異なる属性を持った人たちが集団で共存する状態を指す。

我々が「ダイバーシティ」という用語を使用するとき、多くの場合、特定の個人の特徴や志向が社会的に弱い立場にあるマイノリティとして不平等、不当に扱われることに対し、個人が尊重される平等な社会を目指そうとする社会的な意味合いを孕む。

しかし一歩進んで、社会でダイバーシティを推進するメリットについて考えてみたい。一般的には以下3点が指摘できるだろう。

1点目は、人材不足の解消である。日本は現在、少子高齢化が進み、労働力人口は年々減少している。若者世代の絶対数が減少していることから、今までのような方法では人材確保は難しい。組織を維持するためには、年齢や性別、国籍などを問わず、多様な人材を活用することにより、人材不足の解消を期待できる。

2点目は、革新性や創造性の向上である。同じような人材の集まりでは、革新的・創造的な発想は生まれにくい。年齢、性別、人種、価値観などの異なる人材のそれぞれが異なる視点を持って取り組むことにより、新しいアイデアが生まれやすくなる。

3点目は、ダイバーシティを重視する組織のイメージアップである。ダイバーシティの推進によって組織内の風通しが良くなることや、メンバーの取り組み方を改善できるといわれている。それに加え、個を尊重した組織づくりを行っていることを外部にアピールすることで、組織に対する対外的なイメージアップを図ることが可能となる。

ところで最近、興味深い記事を目にする機会を得た。NatureのCareer Newsに掲載された「なぜ、ダイバーシティがより強力な研究を生み出すのか（邦訳筆者）<sup>1)</sup>」である。

多様性を有する研究チームは、イノベーションのきっかけとなる様々な視点やアイデアを持っている。当該記事では、ジェンダーの多様性が中心に述べられているが、イノベーションの可能性を実現するには、研究チームから社会まで複数のレベルでインクルージョン（包括性）が育まれる必要がある。「インクルージョン」とは、多種多様な価値観や考え方が認められ活かされている状態を目指す概念であり、最近ではダイバーシティと対で使われることが多い。

ダイバーシティとインクルージョンは、今後、研究活動においても重要になってくるだろう。様々な属性のために排除されることなく、互いに認め合い成長できる研究チームの存在とその研究成果に期待したい。

1) Virginia Gewin (2018). Why diversity helps to produce stronger research. Nature. Career News. 13 November 2018.

