

ろんだん 佐賀



佐賀大学
ダイバーシティ推進室副室長
荒木 薫さん

あらき・かおる 1979年、長崎県佐世保市生まれ。佐賀医科大学卒。小児科医として県内の病院勤務を経て佐賀大学大学院医学系研究科に進学し医学博士号を取得。佐賀大のダイバーシティ推進室副室長、保健管理センター助教に就任し、大学内のダイバーシティ推進や学生のキャリア教育、教職員の健康管理などを担う。佐賀市。

「ダイバーシティについて知っているよ、っていう方は手を挙げてください」

私が講義の冒頭で、必ず投げかける言葉だ。数年前はほぼ0であったが、最近は一割くらい手が挙がるようになってきた。いま偉そうに「ろんだん」している私も、2017年に現職に着任するまでは、その言葉の本質を深く考えずに過ごしていた。そこから手探りながら、ダイバーシティ推進に向き合ってきた。今回はダイバーシティの言葉の意味について述べる。

ダイバーシティとは、性別、国籍、人種、民族、年齢など人の持つ属性の分類のことだ。「多様性」と訳される。性別や肌の色など、目で見てわかる外観上の多様性と、学歴や職業、家族構成など、後天的に形成される個人の内面

ダイバーシティのすすめ

レベルでの多様性の2種類がある。

さて、皆さんの学校、会社、自治体で、一番偉い人たちの集団を想像してほしい。一人ひとりその組織に長年属し、仕事の知識も経験も豊富な50〜60代の生え抜きの日本人男性ではないだろうか。これに比べて、グローバル企業では

えは顧客、学校は学生、行政

全ての人がその能力を最大限に発揮する組織を作ること。これにより組織のパフォーマンスが向上し、成長につながるという考え方である。

ダイバーシティを取り入れる理由は二つある。一つは、グローバル化・IT化に伴うステークホルダー(会社でい

えは顧客、学校は学生、行政

多様性が組織を育てる

！と目から鱗が落ちる思いであった...

そのほとんどが社外出身で若者や女性や外国人も多いといわれている。ダイバーシティ推進とは一言でいうと、組織に「多様性」を持たせてくださいということだ。そのため、必要がある。これは多くの企業にまず、個々の「多様性」を尊重し、その違いに価値を見つけておくこと、そしておのの「多様性」にかかわらず、

かけ合わせである。「三人寄れば文殊の知恵」も、その人が同じ属性、似た経験を持つものであれば、「知」はすべからず、多くの困難や課題に直面し、出尽くし、イノベーションは枯渇するであろう。多様な思考の人で構成されたチームの方がそうでないチームに比べておのの「知」の数が多くなることは想像に難くない。

