



複雑で相互に絡みあった問題を考える時、グループの中に様々な視点があることのメリットを皆さんも経験したことがあるでしょう。

- 1 行き詰まりを打開できる
- 2 創造的な問題解決ができる
- 3 新たな可能性を見出せる

解決の糸口を増やすためには、2つの多様性による集合知が大切です。✕

その一方で、同じような職歴、経歴だったとしても、「原因を探るタイプ」、「解決策を探すタイプ」など問題解決のアプローチの異なる人同士で対話をすれば、多様性のある対話になっていき、より多角的な視点から分析・検討できる可能性が高くなります。✕

人口統計学的多様性

×

認知的多様性

=

解決策の
多さ

THEME

「あなたの中の多様性」 を増やすためにできること

人口統計学的多様性

性自認、年齢、出身地などの違い

10代、20代、50代など
年齢が違うメンバーがいることで
生まれる多様性



解決の糸口になる 2つの集合知

人口統計学的多様性
の高さは、必ずしも
認知的多様性
には直結しない

認知的多様性

ものの見方や考え方の違い

異業種で働いた経験や留学、
読書などによって得られる
考え方の多様性



何故ならグループには本質的に同質化する性質が備わっているとも言われています。たとえ年齢や出身地が異なっていたとしても、同じグループに長く属することで、全員が段々と近しい考え方・行動になっていくことは、皆さんも経験があるかもしれません。「類は友を呼ぶ」ともいいますが、同質性の高いグループにおいてはあなたが見通せる「解決策の幅」が狭くなる傾向があります。考え方の「死角」が多い状態と言えます。✕

ここで重要なのは、「人口統計学的多様性」という指標だけにとらわれず、ひとりひとりが自分の中の「認知的多様性」を意識し、行動することで考え方や視点は広がる、ということです。言い換えるなら、「自分の中にある多様性」はあなた一人でも高めることができます。

WRITER

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 特任助教 田邑 恵子

出典:「多様性の科学」マシュー・サイド(著)(2021 ディスカバー・トゥエンティワン) / 「多様性との対話 ダイバーシティ推進が見えなくするもの」岩淵功一(著・編)(2021 青弓社ライブラリー) / 「インクルージョン・マネジメント: 個と多様性が活きる組織」船越多枝(著)(2021 白桃書房)

PICK UP BOOK

おすすめの本のご紹介

多様性の科学
マシュー・サイド著

画一的で凋落する組織、複数の視点で問題を解決する組織について、様々な現象モデルを使い分かりやすく解説。致命的な失敗を未然にみつ、生産性を高める組織改革の提言を実在会社の事例とともに紹介している。

日常に多様性を取り込むためのヒント



詳細はこちら



1 知識の幅を広げる

小さくてもいいので、新しい挑戦を日常に取り入れてみましょう(新しい体験をする、様々なジャンルの本を読む)

3 交流の幅を広げる

似た者同士だけで付き合うのではなく、自分とは違う経験を持った人々と接し、異なった視点や考え方に触れる機会を増やしましょう(年齢、バックグラウンド、文化・国、研究室・職場が違う人たち)

2 「無意識のバイアス」を取り除く

様々なバイアスについて知り、自分の偏見や先入観を見直してみましょう(セルフチェックする)

4 いつもと違うところに身を置いてみる

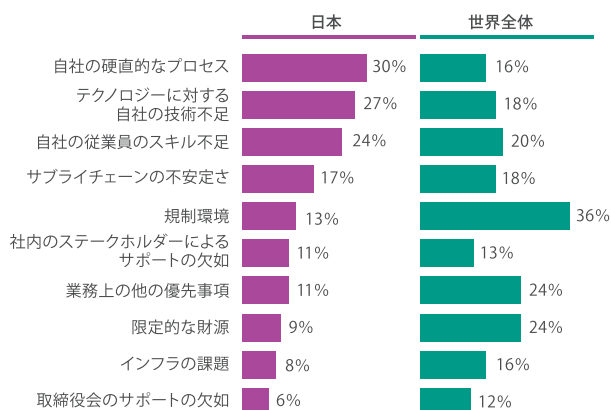
普段とは違う場所に身を置いただけでも気が付くことがたくさんあります(学内で、近所で、あるいは市内・市外で「未体験」の場所に行ってみる)

THEME

経済産業省も日本の企業も 「待ったなし」で挑む ダイバーシティ経営

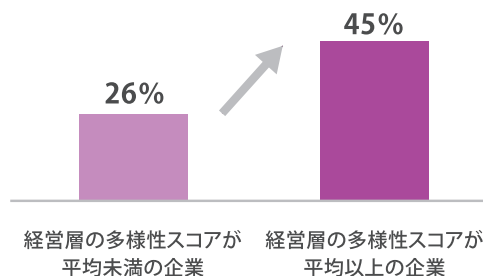
少子高齢化の中で人材を確保し、産業構造変化の加速化、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高め、競争力を強化するためにダイバーシティ経営は重要であり、持続的成長にとって不可欠と考える企業が増えています。多様な人材の活躍を推進するための制度構築・整備を進めているものの、DEIを企業価値向上に結び付けることに難しさを抱えている日本企業が多く、それは日本特有のビジネス習慣に由来するという面もあるようです。

「自社の硬直的なプロセスが自社の価値創造の阻害要因」と考える企業CEOが3割



DEIが重要と考える若い世代が今後、就労者、消費者、顧客となっていくことを考えると、DEIの取り組みの遅れは死活問題と考える企業が増えているのかもしれない。

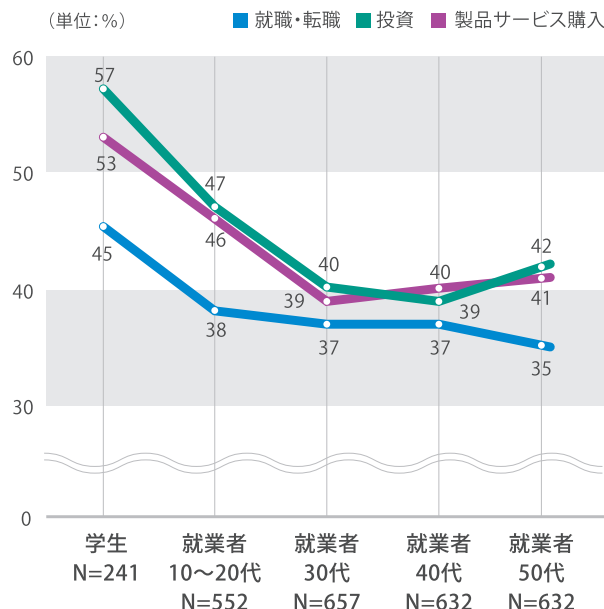
多様性の高い企業は売上高のうち
イノベーションによる売り上げが
占める割合が2倍近く高い



多様性スコア

Blauインデックスのダイバーシティ6要素（性別、年齢、出身国、キャリアパス、他の業界で働いた経験、学歴）の平均で測定。多様性を高める条件として、例えば高い頻度のコミュニケーション、新しいアイデアをオープンに受け入れるカルチャー、公正な雇用慣行などが挙げられている。

若い世代ほどD&Iを重視



出典

企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営 経済産業省2025年



EVENT

国際シンポジウム開催

フィンランドと日本のアカデミアにおける ジェンダーの現在地と展望

～幸福度世界一のフィンランド・オウル大学から学ぶ～

フィンランド・オウル大学そしてEUが進めているダイバーシティの世界スタンダードから、北海道大学の現在地を知り、北大が“在るべき姿”に至るプロセスを明らかにするとともに、個人のライフに合わせた働き方や生き方を実装し、幸せの根幹となるやりがいや生きがい等を話し合います。学生・教職員にご参加いただけます。

日時 **2025年 12月16日(火) 11時~16時(予定)** 場所 **北大百年記念会館 大会議室**

詳細は公式ウェブサイトで、随時お知らせします。

CONTACT US



北海道大学
ダイバーシティ・
インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity,
and Inclusion

公式
ウェブサイト
www.dei.
hokudai.ac.jp



Email — office@dei.hokudai.ac.jp