

研究者リーダーシップ・プログラム

「第7回 自身の強みを生かしてリーダーシップを執る」参加レポート

今回は、名古屋大学名誉教授の東村博子先生による多様性ならびにリーダーシップについての講義を受講した。日本における研究者および研究環境の多様性の現状と今後の展開の可能性についてとても有意義な話を聞くことができた。特に、講義中に示された具体的なデータは抽象的な一般論と違い大きな説得力をもつため、多様性について自身の理解を深める参考になった。

本来、DEI という言葉は性差別や人種差別などの克服という意味で語られてきたと理解しているが、現在ではその枠を超えて、多種多様な世界の認識方法・思考方法とそれをもとにした膨大な知恵のネットワークという意味にまで拡張しつつあるように感じられる。例えば、ある職場に単に女性が少ないから女性を登用するのではなく、それまでその職場になかった新たな視点をもたらす人材として女性を登用する、ということが DEI を推進する本当の理由となる。将来的に女性の社会進出がさらに進めば、男性と女性の視点の差は（良い意味で）発展的に解消していくのだと予想される。逆にいうと、これまで男性と女性が異なる社会的環境にいたことが互いに異なる視点をもつに至った理由である。すなわち多様性の本質は、性別そのものではなく、個々の人間がいかによりユニークな経験を有しているかという点にある。であれば、今後さらに多様性を拡大・維持していくためには、次の世代の一人一人の人間に、いかに豊かな人生の選択肢を提供できるかにかかっていると実感した。

講義自体は大変有意義であったが、一点気になったのは、講義のタイトルはあくまで「自分の強みを活かしていかにリーダーシップを執るか」であったのだが、実際の講義の半分以上は DEI の一般的解説であり、リーダーシップとは直接関係しないと感じられたことである。おそらく、自身の DEI 背景を生かしたリーダーシップという意味でつけられたタイトルなのだと今なら想像できるが、タイトルないし講義内容をもう少しそれに即して修正された方が誤解を招かないと思われた。後半のリーダーシップについての講義も、どちらかという一般的な・精神論的なものが多く、前半の DEI の話とつながっていないように感じられた。女性に限らず、様々な DEI の背景をもつ個々の研究者がそれぞれどのようなリーダーシップを発揮することが可能か、もう少し具体例なり理論的な検証があるとさらに有意義であった。私自身、国外に出て、社会的マイノリティの側で長年研究活動を行っていた経験を有するため、自分の背景がすべてネガティブに作用しかねない中で、いかにそれを強みに変えるか、さらには、もしそこで自分の研究室をもつならばいかなるリーダーシップを発揮することが可能かといった事柄が、極めて身近かつ重要な問題であった。逆に今日本に來ている海外研究者も同様の立場である。上記のような視点を扱った講義が企画されるならば、多くの人にとって有益であろうし、

自分も改めて受講したい。

(星野洋輔・名古屋大学高等研究院 助教)