

近年、多様性（ダイバーシティ）が注目を浴びています。たとえば、経済産業省は2012年から「ダイバーシティ経営企業100選」（15年からは「新・ダイバーシティ経営企業100選」と銘打って多様な人材の能力を生かし価値創造につなげている企業を表彰しています。そして、受賞企業の取り組みを紹介することによって、ダイバーシティ経営の普及を図っています。

## 多様性とアイデア創出

たなアイデアや価値を生み出す可能性を秘めていることです。さらに、そのアイデアが新たな製品やサービスの開発につながるかもしれないということ。多様性が新たなアイデアを生み出すと書くと、小難しい感じがしますが、大雑把に言うところの次のようなことです。異なる知識や考えを持つ人が出会い語りあえば、その異なる知識や考えをお互い知ることができ、これまでに持っていなかった知識や考えに触れることは新たなアイデアが生まれるきっかけになります。さらに、異なる知識や考えを持つ人が多いほど知識共有

このような問題が生じる可能性があるので、多様性が企業や地域社会で高まることによって、新たなアイデアが生まれる可能性があることに変わりはありません。そのため、多様性を生かすことは社会にとって必要なのではないでしょうか。

最後に、多様性の観点から、地方創生について少し思うところを書きます。地元の大学に進学し、地元の企業や公共機関に就職してもらい、若い力で地方を活性化しようという考え方があります。労働力の流出を防ぐという意味でも地方にとって重要なことであり、そのような施策をとるもの理解できます。

# 異なる知識を 共有する

そこで、今回は人材の多様性についてお話ししたいと思います。人材の多様性は性別、年齢、人種、能力、経験など多岐にわたります。では、多様性があるということの利点は何でしょうか。それは、多様性が新



名古屋市立大学大学院  
経済学研究科准教授  
平野 大昌

の機会と新たな知識量が増え、新たなアイデアが生まれる可能性が高くなります。このため、多様性を高めることが望ましいと考えられています。ただし、単に多様性が高いからといって、その効果があるとは限りません。たとえば、異なる知識を持った2人の使用する言語が違う場合を考えてみましょう。どちらかが、もう一方の言語を理解し使用できないければ、知識を共有できません。どこか、会話すら成立しません。つまり、コミュニケーションが困難な場合は必要ではないかと思えます。

ひろの・だいすけ 労働経済学。  
大阪府立大学大学院経済学研究科  
博士後期課程修了。博士（経済学）。  
1980年生まれ。

