



学問と人の多様性と包摂性

●
森 初果 Hatsumi MORI

東京大学物性研究所 副学長・教授



最近、大学でも人の「多様性と包摂性」の理念が掲げられています。これまでも、男女共同参画、様々なバリアフリー環境整備、組織の国際化活動が推進されてきました。その根源にあるのは、一人一人の人権が尊重され、尊厳が守られるという、誰しものが望む基本概念です。「多様性と包摂性」は、年齢、性別、障がいの有無、人種、国籍、ライフスタイル、職業、宗教、趣味、価値観等の違いを相互に認識し、排除されない包摂性を持つことで、個人の能力が十分に発揮できる骨太の社会を構築するという考え方です。

「多様性」の発祥の地は米国です。1960～70年代、雇用機会均等法やクォーター制のアファーマティブ・アクション法が制定され、雇用、昇進の格差是正として「多様性」の概念が適用され、1980年代には、個々の特性を正しく評価して、能力を発揮することを指向した「多様性」へと進化し、さらに1990年代には、トップマネジメントの意図の下、組織のパフォーマンス向上等を目指した「多様性」を進める組織が増えました。一方、日本では、米国より20年遅れて1986年に男女雇用機会均等法が施行されて、募集、採用、配置、昇進に関して女性を男性と同等に扱うことを努力義務としました。そして、1999年の改正施行でアファーマティブ・アクションが規定され、2007年に性別差のない雇用機会均等法となり、2016、2022年に女性活躍推進法が施行、改正され、男女賃金格差是正が規定されています。筆者も1986年に就職をしましたが、その年以降で仕事を続けている女性の同級生、後輩は多く、法律整備の重要性を感じております。

他方、「多様性」制度を進める際、人権の尊重等に基づいてスタートしたものの、いつの間にか組織のパフォーマンス向上のための政策となり、「メリットがないなら多様性はいらぬ」と組織への貢献をマイノリティに（無意識に）強いることにならないよう注意が必要と感じます。最近、人権尊重に基づいた「多様性と包摂性」を望む声を聞きます。

また、人の「多様性と包摂性」とともに、学問の「多様性」を確保することは、人類の発展にはとても重要なことです。筆者が専門とする物質・材料科学は、化学で物質多様性、物理で物性普遍性、工学で新たな材料の可能性、最近は社会科学との連携による新たな視点も加わり発展を遂げています。各々の研究者が専門分野で独自性を持ちながら、他分野研究者との連携で共同研究が発展する喜びはかけがえがないものです。

学問の原点はあくなき好奇心であり、そこには必ず、人との出会いがあり、それが新しい多様な展開につながります。学問と人の多様性と包摂性により、個々人が十分に能力を発揮できる懐の深い社会が構築され、人類が豊かになることを希望してやみません。

© 2023 The Chemical Society of Japan