

多様な価値観を受容する 開かれた日本へ



ダイキン工業会長 **井上礼之**
いのうえ のりゆき

IOT、ビッグデータ、AIという言葉を聞かない日はない。デジタル革命と、加速するグローバル化が企業間競争をより熾烈なものにしていく。世界は「頭脳循環」の時代ともいわれ、世界中の企業で高度な専門性を有するデジタル人材の奪い合いが起こっている。多様な人材を惹きつけることがますます重要になっていると感じる。

最近、東京大学と産学協創を始めたことから大学発ベンチャー企業の若い起業家と接するようになった。彼らはリスクがあっても「正解」のない未知の世界に果敢にチャレンジするアンマスピリッツに溢れ、自らの探究心・好奇心に忠実に生きながら、社会に貢献する道を模索している。終身雇用、年功序列が残る組織なかでキャリア形成をしてきた人材とは違った価値観・こだわりを持っている。

イノベーションは異質なもの同士の接点から生まれる。起業家精神に富む彼らは、互いの違いや強みを融合することで新しいビジネスや事業モデルを創造しようとしている。そのような多様な人材と接するなかで、異質な人材との交流からイノベーションを起こすためには、ダイ

バーシテイ・マネジメントの実践が何よりも重要だとの思いを強くした。

多様な価値観を受容する能力の高い組織でなければ、イノベーションを生み出すことは難しい。ノーベル物理学賞を受賞された江崎玲於奈博士は、イノベーションが起こる環境について「Organized Chaos(組織化された混沌)」だと喝破されている。一人ひとり多彩で自由闊達に活動し混沌としつつも、目的や方向性は、きつちりと組織化されているなかでこそイノベーションが起こるとのことだ。日本企業ではダイバーシテイの取り組みというと女性、障がい者、高齢者など属性で語られることが多いが、属性に関係なく一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮し、活躍できる環境を整えることがダイバーシテイ・マネジメント。「一人ひとりの価値観・多様性」を受容して活かしていくことが世界の多彩な人材を惹きつけるうえでの必須条件である。

2020年は多様性と寛容の象徴であるオリンピック・パラリンピックが日本で開催される。多様な価値観を受容する開かれた日本を世界に発信する年にしていきたい。