



日本発達心理学会第28回大会一般公開シンポジウム

# ダイバーシティを考える 研究と実践の可能性

2017年

3月27日 月

10:00~12:00

ダイバーシティとは人々の多様性であり、民族や性別、性的指向、年齢、社会階層、身体的能力、宗教、政治的信念など、人々の間にある差異を意味する。そして、こうした多様な人々がそれぞれ敬意を払われながらつながることで、その多様性が資源となり豊かなアイデアが生まれ、組織の生産性や革新に結びつくと考えられている。（詳細は裏面参照）

## パネリストと話題

● **坂田 桐子**（広島大学ダイバーシティ研究センター長、広島大学大学院総合科学研究科教授）  
**組織・集団におけるダイバーシティを考える**

● **河口 和也**（広島修道大学人文学部教授）  
**性的マイノリティとダイバーシティ  
—その実践可能性を模索する**

● **高松 里**（九州大学留学生センター准教授）  
**大学における文化的ダイバーシティ**

● **北梶 陽子**（広島大学ダイバーシティ研究センター助教）  
**視点取得からダイバーシティを考える：  
Imagine-otherとImagine-selfがもたらす帰結の違い**

● **司会 森永康子**（広島大学大学院教育学研究科教授）

**アステールプラザ大ホール 入場無料・申込不要**

お問い合わせ先：[h-sinri28@hiroshima-u.ac.jp](mailto:h-sinri28@hiroshima-u.ac.jp)

主催：日本発達心理学会第28回大会委員会

共催：広島大学ダイバーシティ研究センター

## 「組織・集団におけるダイバーシティを考える」

坂田 桐子 (広島大学ダイバーシティ研究センター長・広島大学大学院総合科学研究科)

組織や集団におけるダイバーシティは高い生産性や革新に結びつくものと期待されている。しかし、専門性や価値観、パーソナリティなどの点でメンバーが多様であることは、関係葛藤をチーム内に生じさせ、信頼や結束感やコミュニケーションの妨げとなる可能性がある。その一方で、課題に関する葛藤（意見の対立や議論など）を情報の精査に結び付けることができれば、意思決定の質や生産性を向上させる可能性もある。近年の組織・集団におけるダイバーシティ研究の知見を紹介しつつ、ダイバーシティを生産的なものにするために、何が必要なのかを考えたい。

## 「性的マイノリティとダイバーシティ—その実践可能性を模索する」

河口 和也 (広島修道大学人文学部)

近年、職場や教育の領域で「ダイバーシティ」の考え方にに基づき、LGBT施策を推進しようとする取り組みが開始された。「地域社会」における性的マイノリティの生活への視点の必要性も提起されている。しかし、現場では、この考え方を実際にどのように展開することが可能なのかという、ある種の「困難」を耳にすることもある。2015年の「性的マイノリティの全国意識調査」の結果をもとに、社会において性的マイノリティがどのような状況に置かれているかを解説するとともに、そうした現状において「ダイバーシティ」をどのように実践することができるかを考えてみたい。

## 「大学における文化的ダイバーシティ」

高松 里 (九州大学留学生センター)

九州大学には、約2300人の外国人留学生が学んでいる。しかし、留学生側は文化的・個人的多様性が高く、言語的障壁もあるために、コミュニケーションは円滑とは言えない。日本人学生側も、知識面でもコミュニケーションスキルにおいても、留学生と関係をつくることに問題がある。その結果、留学生はしばしば孤立し、体調を崩し、鬱状態に落ちこむ。当センターでは、「多言語対応カウンセリング」「サポートチーム制度」「市民ボランティア育成」などを試みてきた。大学が文化的ダイバーシティをどのように実現していけば良いのか、現状と取り組みについて報告したい。

## 「視点取得からダイバーシティを考える：Imagine-otherとImagine-selfがもたらす帰結の違い」

北梶 陽子 (広島大学ダイバーシティ研究センター)

自分とは異なる価値観や背景を持つ他者を受け入れ、互いに協力していくためのアプローチとして視点取得が有効とされている。視点取得とは他者の視点で考えることであり、共感の一種とされる。その中でも、Imagine-other（その他者だったらどう考えるか）とImagine-self（もしその他者が自分だったらどう感じるかと考える）をとりあげ、その効果を確認した心理学実験では、Imagine-otherの場合のみに協力を高める結果が得られた。他者を自分とは異なる存在として受け入れ、他者の視点で考えることが、多様性の存在する社会を望ましい方向に導く可能性を検討する。

### ●お知らせ●

広島大学では2016年4月にダイバーシティ研究センターを設立しました。同センターは、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの理念を持ち、組織・チームを管理運営するためのスキルやリーダーシップに関する研究を行うとともに、そうしたスキルやリーダーシップを持った人材を育成することを目的としております。

