

私の一文字「多」

政治改革委員会 委員長

玉塚 元一

デジタルハーツホールディングス
取締役社長 CEO



求められる「多様性」

会員の方が思いを込めて選んだ一字に、書家の岡西佑奈さんが命を吹き込む「私の一文字」。今回は、玉塚元一政治改革委員会委員長にご登場いただきました。



岡西 玉塚さんが選ばれた「多」という漢字は、肉の塊が二つ重なって多い様子を表す会意文字です。

玉塚 それは知りませんでした。ただ私は「量」ではなく、「多様性（ダイバーシティ）」という意味で選びました。

岡西 玉塚さんの思いを知り、私もこの文字に多様性を入れ込みたいと書くときに強弱をつけながら、特に上の「夕」の部分小さく、下の「夕」を少しだけ大きく書きました。

玉塚 感動しました。多くの企業でダイバーシティが言われていますが、私自身はリーダー自身の多様性と、経営チームの多様性が求められていると感じています。

過去の経験やこれまでの常識だけでは問題解決が難しい時代です。世の中を見れば、SDGsの流れがあり、米中の関係をはじめ世界地図が変わってきている。今はピンチとチャンスが混在している状態です。私たちリーダーに求められているのは、「正しいことをやる」ということ。「正しくやる」とは大きく違います。正しい道を選ぶことは簡単なことではありません。

岡西 そのために、リーダーや経営チームに多様性が求められるのですか。

玉塚 はい。さまざまな経験を積んできた人、まったく異なる文化や価値観を持っている人。いろいろな強みや能力を持った、まさにダイバーシティな人たちがチームを組むこと

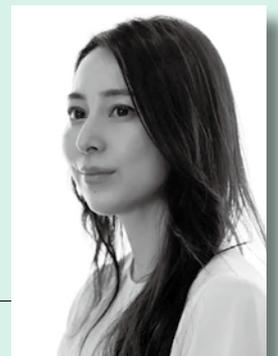
で、降ってきた案件や問題がチャンスなのかピンチなのか、正しく察知でき、何をしなければならぬかをきちんと把握して次の段階へ進んでいくことができるのです。

岡西 画一的なチームではピンチを察知するのは難しい。

玉塚 単一のチームや限定的な経験しかしたことのないチームだと環境変化に対応できないのです。例えば、既存事業がピンチだから新しい事業を展開しなくてはならないというときに、社内外のいろいろな経営リソースを組み合わせたり結合したりして、新しい価値のあるものをつくっていく。経営者や経営チームには、多様な人材を活用し最適解を引き出していく能力が求められています。

岡西 多様性という観点から経済同友会ではどのような活動を考えていらっしゃいますか。

玉塚 先日、経済同友会の経営者が「未来のために何をしなくてはいけないか」を真剣に考え、議論しようというタイムリーな企画「未来選択会議」のオープン・フォーラムがありました。今回は「主権者教育」といって、未来に活躍すべき若者の政治・社会への関心を高めるための方策をオンライン会議で話し合いました。私がモデレーターを務め、実際に議論する人たちは20余人、会議の参加者はおよそ160人で政治学者や自治体の長、学生や経営者、マスメディアと多様な人が集まりました。討論を3時間も重ねていくと大事な論点が見えてきました。多様なメンバーで行うこの取り組みは非常に価値があります。日本の未来にとっても多様性が重要だとあらためて確信できました。



書家

岡西 佑奈

1985年3月生まれ。23歳で書家として活動を始め、国内外受賞歴多数。