

ごあいさつ

多様な価値観が共存する ダイバーシティ研究環境の 実現にむけて

－「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム」の推進－

事業実施責任者
広島大学 理事・副学長(大学改革担当)
大学院理学研究科教授 相田 美砂子



本報告書は、2017(平成29)年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択された「国際型ダイバーシティ研究環境実現プログラム(CAPWR)」の、2018年度の活動状況をまとめたものです。この取組は、広島大学が代表機関、マツダ株式会社、デルタ工業株式会社、一般財団法人国際開発センターが共同実施機関として、また、本書で述べるように、多くのメンバー機関に参画していただき、実施しています。

広島大学には、女性研究者支援モデル育成「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」(2007(平成19)～2009(平成21)年度)、女性研究者養成システム改革加速「広大システム改革による女性研究者活躍促進」(2010(平成22)～2014(平成26)年度)、女性研究者研究活動支援事業(拠点型)(2013(平成25)～2015(平成27)年度)を推進してきた実績があります。これらの補助事業を活用しながら、学内のシステム改革を進め、他機関にもその精神を伝えてきました。

本取組では、

- ① ダイバーシティ研究環境整備強化
(女性研究者のライフイベントやワークライフバランスに配慮した研究環境の整備)
- ② 女性研究者の研究力向上・リーダー育成
(女性研究者の研究力向上と国際的に活躍するリーダー育成のための取組)
- ③ 女性研究者の積極採用・上位職登用
(女性研究者の積極採用、研究中断あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援、及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組)
- ④ ダイバーシティ研究環境実現モデル開発
(多機関と連携し、ダイバーシティ推進の阻害要因を分析し解決するモデルを提案)

の4つのタスクフォースを構築し、大学、ものづくり企業、国際協カシンクタンクが、それぞれの強みを発揮し、協力して、女性研究者の活躍促進を牽引していきます。

非常に多岐にわたる活動なので、この事業の代表機関である広島大学では、学内のほぼすべての事務組織が連携して実施しています。代表機関、共同実施機関、メンバー機関が立地する地域はグローバル志向が強いので、本事業の推進による、研究力と産学連携の強化、及び、国際的視点の醸成は、関係諸機関の、地域に根差しつつ、グローバルなさらなる発展に大きく貢献します。

本事業は、2017(平成29)～2022(平成34)年度の6年間の予定で実施しています。2年目が終わろうとしています。より効果的な取組とするためには、多くのみなさまの共感と協働が必要です。ここに開始2年目の活動と実績をまとめております。本事業の活動状況をご覧ください、ご忌憚のないご意見をいただき、より良い取組にしていきたいと考えています。

どうぞよろしくお願いたします。

2019(平成31)年3月

ごあいさつ



マツダ株式会社 R&D技術管理本部 本部長 前田 剛享

マツダ株式会社は「最大の経営資源は人である」と考え、どこよりも「人」がイキイキしている企業を目指しています。その実現のため国内・海外のマツダグループ従業員全員で共有する、「Mazda Way」を軸とした人づくりを進めています。また、社員一人ひとりが成長・活躍目標を持ち、その実現に向けて主体的に最大限の力を発揮し、それがやがて会社としての大きな成果につながるよう、さまざまな機会を提供しています。なかでも、ワークライフバランスのさらなる定着に向け柔軟な働き方の実現、働く環境／施策の改善に取むとともに、ダイバーシティに関しては従業員の多様性尊重を目的に、国内外の各拠点でのトップマネジメント候補の育成・活用の継続進化、障がい者雇用の促進および知的障がい者の採用・活躍の促進に加え、女性幹部登用に向けた育成計画の策定と着実な実行を進めています。

本事業においては、特にこれから社会に出る大学生/大学院生に対し「高い志と実践力」を学修する場として、男女ともに実施しているインターンシップに加えて、女子学生を対象にマツダの女性社員の働き方や日常を知っていただくためのセミナーやバスツアーを開催しています。又、まだまだ少ない理工系を目指す女子の意識向上を目的に、マツダの女性社員を紹介する「℃：摂氏」という冊子を新たに刊行しました。今後もマツダ株式会社は従業員の多様性を尊重し、個性を發揮しながら力を合わせて会社や社会に貢献する企業風土の醸成を目指し、多様性実現のためのさまざまな取り組みを進めていきます。また、多様な価値観やライフスタイルを持つ従業員が、プライベートと会社生活を両立し活躍できるよう、ワークライフバランスの促進に取り組んでいきます。

Mazda Way 7つの考え方

- 誠実
私たちは、お客様、社会、そして仕事に対して誠実であり続けます。
- 基本・着実
私たちは、基本に忠実に、地道で着実に仕事をすすめます。
- 継続的改善
私たちは、知恵と工夫で継続的な改善に取り組みます。
- 挑戦
私たちは、高い目標を掲げ、その実現に向けて挑戦します。
- 自分発
私たちは、自分発で考え、行動します。
- ともいっく共育
私たちは、成長と活躍に向けて、自ら学び、自ら教え合います。
- ONE MAZDA
私たちは、常にグローバルにOne Mazdaの視点で考え、行動します。



デルタ工業 事業開拓部 部長補佐 小倉 由美

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ活動に参画させていただき、2年が経過いたします。会社生活のほとんどを技術開発の現場で過ごし、新しい1つの技術の構築には、最低20年はかかる、それを育てる人たちはもっと年数がかかる、ということが実感を持ってわかる世代となって参りました。女性はもちろんのこと、ジェンダーを問わず大事に育てた技術や専門性、先輩から引き継いできた会社を支える恒常性維持機能を、維持・向上させ、一時的な環境変化により、スキル形成の機会を手放すことが無いように個人も会社側も努力し、新たな取り組みを開始しております。

弊社における具体的な取組みとしては、環境の整備とともに意識の向上も不可欠ですので、「女性躍進研修」を企画・実施、あるいは各種自己啓発学習を通じた公的資格の取得の奨励を通じたキャリアアップへの取組等、まだ緒に就いたばかりの活動ですが、このダイバーシティへの取り組みを通じて、結実させて参りたいと存じます。



一般財団法人国際開発センター 業務部長 渡辺 道雄

一般財団法人国際開発センターでは、女性リーダーの活躍に向けて平成30年度は大きく以下の3つの活動に取り組みました。第1は子会社である株式会社国際開発センターにおける一般事業主行動計画の策定と「えるぼし」認定の申請・取得です。管理職に占める女性の割合の増加を骨子とした行動計画を平成30年4月に策定し、東京都労働局長に届け出ました。また、同年6月には「えるぼし」申請を行い、8月には3つ星認定を得ることができました。第2はグループリーダーの見直しです。グループリーダーは当センターの研究職員の中で中間管理職的な役割ですが、平成29年度までは全6名中5名が男性でした。平成30年度にメンバーの見直しを行い、女性5名、男性1名となり、女性の登用が大幅に進みました。第3は12月に実施した女性職員を対象としたキャリア研修の実施です。当センターは1971年に設立されましたが、特に女性職員を対象とした研修は史上初めてのことでした。今後も代表機関である広島大学に牽引いただきながら、様々な活動を行い、目標である女性リーダーの増加に向けて継続的に取り組んでいきたいと考えています。