

ご挨拶

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向けて

—「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、2019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。

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ため、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年間の予定で開始いたしました。2019年度には、本事業の中間評価がありました。その結果、総合評価A (目標達成度a, 取組s, 取組の成果a, 実施体制a, 今後の進め方a)という高い評価を得ることができました。

これからも、さらに効果的な取組とするためには、多くみなさまの共感と協働が必要です。ここに開始3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いただき、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いたします。

2020(令和2)年3月

ご挨拶



マツダ株式会社 R&D技術管理本部 産学官連携担当主査 前田 剛享

マツダ株式会社は2020年1月30日に創立100周年を迎えました。長きにわたり当社を支えていただいたお客様をはじめ、販売会社様、お取引先様、ビジネスパートナー様、地域の皆様のおかげであり、関係するすべての皆様に心より感謝申し上げます。

マツダは人権の尊重は企業活動の基本と考えています。会社生活において、一人ひとりの尊厳と人格を尊重することは大変重要であり、明るく働きやすい職場でこそ従業員の能力が発揮され、大きな組織力を生み出します。次の100年に向け、私たちは、人を第一に考えた「人と共に創る独自性」を大切に参ります。全社員が性別や年齢、国籍や宗教、雇用形態などに関わらず、社員一人一人の長所を理解してそれを生かし、全社員が能力を十分発揮できる会社であり続けたいと思います。そして、関係するすべての皆様との協業や共創を強化しながら、お客様に愛着を持っていただける独自性あふれる商品・技術・顧客体験の創造に、今後も挑戦し続けてゆく所存でございます。今後とも一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



デルタ工業株式会社 研究開発本部 技術開拓部 部長 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、3年が経過いたします。弊社での取り組みもようやく緒に就いて参りました。この活動を開始してから啓蒙活動としては、社内での女性活動推進セミナーの継続開催および通信教育を用いた女性活躍推進講座も実施しております。また、外国人採用につきましては、東南アジアから4名(内2名は今年3月に入社予定)、欧州から2名といずれも女性の技術や専門職としての採用を行うことができました。徐々にではありますが地に足がついた活動を行え

始めたのではないかと感じております。

様々な環境下で育ち、自分たちとは異なる価値観に折り合いをつけながら共創してゆく仕事が、携わる人すべてに対して常に前向きであってほしいと考えております。



一般財団法人国際開発センター 業務部長 渡辺 道雄

令和元年度はこれまでの3年間の取り組みを総括し、その定着化を図る一年となりました。当センターでは、本プログラムの開始以降、広島大学などの取り組みから学びつつ、当センターに即した活動を進めてきました。平成29年度はアメリカ東海岸の複数の大学を訪問し、女性のリーダー増大に向けた取り組みを調査し、その結果を報告書に取りまとめました。平成30年度は、子会社である株式会社国際開発センターにおいて、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策定するとともに、「えるぼし」の3

つ星認定を得ることができました。そして令和元年度は、こうした取り組みにかかる理解のさらなる向上を図ることを目的に、コーチング研修を複数回にわたって実施しました。また、アンコンシャス・バイアスにかかる研修の実施も計画しています。こうした研修では、社員がリーダーとして保持すべきダイバーシティの重要性にかかる認識や、人と接する際の個々人の尊重について学ぶことを目指しています。令和2年度からはプログラムの後半が始まりますが、代表機関である広島大学に牽引いただきながら、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。