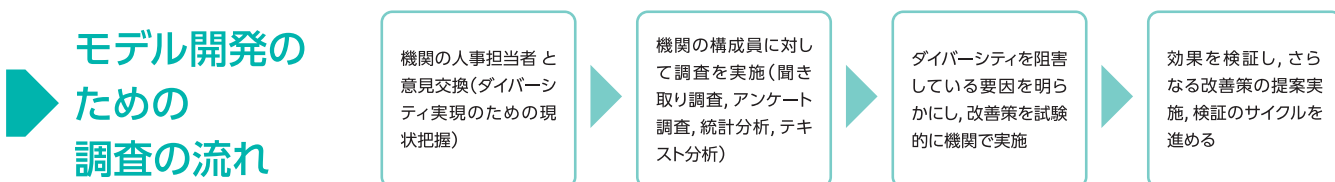


取組 4 ダイバーシティ研究環境実現モデル開発

1 モデル開発の実施体制

- 代表機関である広島大学が中心となり、共同実施機関、および推進協議会メンバー機関と連携して、ダイバーシティ研究環境を実現するための取組のモデルを開発する。
- モデル開発に向けて、各機関で調査を実施する。調査は、広島大学のダイバーシティ研究センターが中心となって進める。同センターで、複数の学問分野(心理学、社会学、文学、経営学など)の専門家からなるチームを編成し、多角的な視点から課題にアプローチする。



モデル開発と発信

- 多種多様な機関での調査で得られた知見に基づいて、ダイバーシティ研究環境を実現するための取組のモデルを開発する。
- 本事業の各機関のみならず、他の分野や業種、あるいは広島に限らず他地域でのモデル適用可能性を検討し、その成果を広く国内外に発信する。

2 本事業の効果測定と発信

- モデル開発に加え、本事業の効果測定するための調査を行う。
- 本事業の実施前後に、各機関でアンケート調査を行って、意識の変化などをとらえ、本事業の取り組みがもたらす効果を検証する。
- 調査の結果は、第三者評価などの基礎データとする。

調査の進捗状況

流通系と製造系の企業3社と協力し、モデル開発および本事業効果測定のための調査とその分析を行った。来年度は具体的な施策を実施する予定である。

流通系

一般的に、流通系の企業では、女性社員が比較的多いものの、女性が現場の主任から管理職に昇進するのに困難が残されている場合もある。女性主任の昇進を阻害する要因には、女性自身の家庭環境やキャリア意識、上司との関係、男性中心主義的な管理職像、男性中心的な評価の仕方など、さまざまなものが考えられる。

株式会社イズミ

2018(平成30)年度に実施した聞き取り調査とアンケート調査の結果を、広島大学が分析し、株式会社イズミの担当者と検討し、課題を共有した。とくに、キャリア面接時のコミュニケーション、昇進意欲を高めるのに効果的な働きかけや評価、女性社員のキャリア・パスの多様化、管理職の働き方などについて検討した。2020(令和2)年度には具体的な施策を実施する。

製造系

一般的に、製造系の企業では女性社員が少数であり、しかも特定の部署に集中しがちである。そのような環境では、女性が昇進するのにさまざまな困難があると考えられる。男性中心主義的な風土や慣行、両立支援制度の使いづらさ、男性中心的な評価基準などである。

■ デルタ工業株式会社

2017(平成29)年度と2018(平成30)年度に実施した聞き取り調査とアンケート調査の結果を、広島大学が分析し、デルタ工業株式会社の担当者と検討し、課題を共有した。とくに、組織風土、管理職のジェンダー意識、職務の割り当て、労働時間などについて検討した。2020(令和2)年度には具体的な施策を実施する。

■ マツダ株式会社

以下の内容でアンケート調査を実施し、分析結果を共有した。

調査方法: 非管理職用と管理職用の調査票を作成し、広島大学がアンケートツールQualtricsを通じてWeb調査を行った。回答者は、勤務時間中も含め、都合の良い時間に回答した。

調査日程: 2019(令和元)年10月7日(月)から10月16日(水)の10日間

調査対象:

	女性	男性	計
非管理職	380名 ^{※1}	350名 ^{※2}	730名
管理職	15名	385名	400名 ^{※3}

※1開発部門と事務部門に所属する女性社員の人数比率を反映する形で抽出した。

※2女性回答者と同じ部署の男性。

※3上記の非管理職者のキャリアミーティングを実施している上司400名(男性385名,女性15名)。ただし、400名のうち、これまでに3名以上の部下のキャリアミーティングを担当した経験がある者のみを分析の対象とした。

回答数, 回収率, 有効回答率: 非管理職 520部 (回収率71.2%) (有効回答率65.9%)
 管理職 306部 (回収率76.5%) (有効回答率52.5%)
 合計 826部 (回収率73.1%) (有効回答率61.2%)