



AIDA Misako

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 学長特命補佐(研究人材育成担当)
特任教授

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2020(令和2)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、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。

2020年度は日本の社会全体が古い体質のままであることが全世界に知れ渡ってしまった年、となりました。しかも、二つの側面で、です。その一つは、デジタル化の遅れ、です。まさかここまで日本社会が古い非効率的なシステムのまま変わっていなかったとは！ 経済発展にも強く影響しますので、今後、デジタル化だけでなく、「デジタルトランスフォーメーション(DX)」が急速に進展すると期待できます。もう一つは、女性の参画の遅れ、です。日本社会において男女共同参画に関する意識がいかにか低いかを明確に示す事例を見せつけられ、あらためて、日本におけるこの問題の根深さを痛感させられました。

内閣府に男女共同参画推進本部(本部長=内閣総理大臣)が設置されたのが1994年です。2003年にその推進本部決定として、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%に」という方針が出されました。その方針に基づいて、科学技術基本計画や男女共同参画基本計画に数値目標が掲げられるようになりました。

本プログラムは、第4次男女共同参画基本計画に掲げられた目標達成に貢献することを目指しています。そのために、次の4つのタスクフォースを形成し、大学、ものづくり企業、国際協カシンクタンク、および多くのメンバー機関が協力して様々な取組を進めています。

- ① ダイバーシティ研究環境整備強化 ② 女性研究者の研究力向上・リーダー育成
- ③ 女性研究者の積極採用・上位職登用 ④ ダイバーシティ研究環境実現モデル開発

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、国内外での活動を制限せざるをえない場面もありましたが、これらのタスクフォースにおいて当初の計画に沿った活動を進めることができました。オンラインによる活動が、意外と効果的な場合があることもわかりました。

単に、掲げられた数値目標を達成すればよいのではなく、本当の意味で多様性に富む社会になることが必要です。その実現を目指した活動を、私たちは継続していきます。

これからもどうぞよろしくお願いいたします。

2021(令和3)年3月



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

自動車業界は、100年に一度の変革期の中にあります。地球環境問題やCASE（コネクティビティ技術／自動運転技術／シェアード・サービス／電動化技術といった新技術の総称）の時代にあって、クルマの企画、開発、製造、販売、サービスなど多くの領域で変革が求められています。この変革期を乗り越え、企業として発展し続けるために大切なものは「独自性」であり、弊社で働く人々、弊社に関わるすべての方々と「共に創る」ことだけが重要と考えます。

私たちは、「人と共に創る独自性」の実現に向けて、どこよりも「人」がイキイキしている企業でありたいとの強い思いがあります。従業員の多様性を尊重すると同時に従業員一人ひとりが個性を発揮しながら、力を合わせて会社や社会に貢献する企業風土の中、従業員の能力が十分発揮されることで、大きな組織力を生み出してゆきます。そして、弊社に関わるすべての方々との共創を通じて、「美しい地球と心豊かな人・社会の実現を使命と捉え、クルマの持つ価値により、人を元気にすることを追究した独自性あふれる商品・技術・顧客体験の創造」に挑戦し続けます。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 開発部
部長

小倉 由美

令和2年度は、COVID-19の影響下で近年経験したことのない状況が続くなか、制約の多い年となりましたが、概ね順調に進めることができたと感じております。製造業が主体である弊社ですが、COVID-19の感染予防対策とも相まって、リモートワーク等による働き方の選択肢が増えたことは、今後の取組の転換点になると感じております。様々な人生のイベントを経ながら、地道な研究・開発活動をより長く、安定して続けられ、キャリアを積み重ねることができる環境整備の一環としてポジティブに捉えております。

一方、啓発面の活動としては、社内での女性活躍推進研修の継続開催および通信教育を用いた女性活躍講座や定期的なキャリア面談を実施しております。外国人採用として東南アジア・欧州から専門職として入社した社員も、専門性を発揮しつつ、新しい業務に挑戦し活躍を続けております。これまでには無かった新たな視点を共有しながら議論をし、共創してゆける場をより多く設けられるよう、継続して活動して参ります。

顧客の期待に応えられる「感動品質」を、互いに尊重しながら能力を発揮できる、働きやすい職場環境を通し、実現できるよう取り組んでゆく所存でございます。



一般財団法人国際開発センター
業務部長

渡辺 道雄

当センターでは職員は男女ほぼ同数で、リーダー的役割を務める女性の割合も約4割であり、女性がリーダーとして活躍できる環境にあると考えています。他方、管理職に占める女性割合の低さ、コロナ禍でも女性が活躍できる勤務環境の整備、リーダー的役割を務める女性の50%への引き上げなどの課題が残っています。本プログラムの後半を迎えた令和2年度は、こうした課題に向けて、代表機関である広島大学をはじめ他の共同実施機関との意見交換や取り組みに学びつつ、対応を進めてまいりました。

その結果、女性がリモートワークを実践しやすいようなIT環境の整備、女性管理職員数の増大などの成果を上げることができました。その一方で、コロナ禍で人の集まりや移動の制限などが課されたことから、当初考えていた活動が実施できないこともありました。令和3年度より本プログラムの最後の2年間となります。これまでの取り組みをレビューしつつ、本プログラム終了後も見据えた中長期的な視点に立って、広島大学に牽引いただきながら、さらなる女性リーダーの増大や男女ともに働きやすい職場環境整備に向けて取り組んでいきたいと考えています。