

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

モデル開発とは

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、各機関でのダイバーシティ環境を調査する。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モデルを開発する。

実施の流れ

各機関で調査を行う。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。

STEP
1

製造系2社、流通系1社で詳細な調査を行い、施策を実施し、結果を検証する。

STEP
2

上記の結果を一般化しモデルを開発するため、多種多様な機関で簡便な調査を行う。

STEP
3

これらの調査結果をもとに、業種やダイバーシティ施策進捗度に応じた、ダイバーシティ推進モデルを開発する。

発信

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、本事業の効果を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。

2020年度の進捗状況

3社での 詳細な調査

2018年度までに調査を終え、2019年度に分析結果が出た2社では、2020年度に施策を実施した。2019年度にアンケート調査を終えた1社では、2020年度に結果を分析し、聞き取り調査を準備した。

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。

■事例：イズミ株式会社

聞き取り調査（2018年4月～6月）、アンケート調査（2018年6月～8月）の分析結果をもとに、以下の施策等を行った。

- 管理職の公休を増やした。
- 残業削減の取り組みを実施した。
- 管理職の時短勤務を可能にした。

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。

■事例：デルタ工業株式会社

聞き取り調査（2018年3月）、アンケート調査（2019年1月～2月）の分析結果をもとに、以下の施策等を行った。

- 若手、中堅を対象とした人事面談を実施した。
- 社内報で男性社員の育休取得事例を紹介した。

■事例：マツダ株式会社

●アンケート調査（2019年10月実施）の結果をもとに、マツダと広島大学で月例ミーティングを実施し、考察を深めた。会社の風土、職務割り当て、上司からの働きかけなどを、社員がいかん認識し、その認識が昇進意欲にいかん関与しているかを、ジェンダーの視点から考察した。

●以上の考察をもとにして、聞き取り調査を以下の内容で立案した。

方法：オンライン。一人1時間程度

対象：技術系の社員25名程度。性別、等級、勤続年数、ライフイベントを考慮して選出

内容：会社と仕事に対する考え、人生設計とキャリアとの関係、職務とキャリア意識の変化

多種多様な 機関での調査

3月にメンバー機関でのアンケート調査を準備

第三者評価委員会の2020（令和2）年度の実績

1 今年度の目的

補助金終了後の活動展開や成果について、どのような視点で評価すべきか、新型コロナウイルス感染拡大の影響や、対応についてどう評価するかも含め、2022（令和4）年度に行う終了時評価のあり方を検討する。

2 第三者評価委員会メンバー（日本評価学会メンバー）

委員長：西野 桂子 氏（関西学院大学総合政策学部・総合政策研究科 教授）

委員：長尾 眞文 氏（元国連大学サステナビリティ高等研究所 客員教授）

委員：橋本 昭彦 氏（国立教育政策研究所教育政策・評価研究部 総括研究官）

3 主な活動と成果

第三者中間評価の手法・対象・手順等をふり取り、2022（令和4）年度に行う終了時評価の枠組みについて、第三者評価委員会メンバーとメールおよびオンラインで協議した。