

取組 [3] 女性研究者の積極採用と上位職登用

1 女性教員ポストアップ

広島大学は、社会的課題に挑戦する女性研究者、国際的に活躍する女性教員を育成することを目指し、第3期中期目標として、女性教員割合20%、女性管理職割合20%を掲げ、加えて、本事業において、女性上位職(教授・准教授)の割合を20%にすることを目標としている。2009(平成21)年から実施してきた女性教員ポストアップ制度を、2019(令和元)年度には学内昇任制度の中に女性枠を設置して女性上位職割合を目指す制度に変更した。この制度の下、2021(令和3)年度は女性教員1名の昇任を決定した。

2 「女性限定」公募の実施

広島大学では、学術院による教員人事の全学一元管理の下、多様な人材確保の取り組みを重要な観点の一つと捉えている。公募に当たって「女性教員」枠を設けるなどした結果、戦略的に10ポストを承認した。また、教員採用時に、「業績・評価が同等と認められた場合は女性を採用」とするポジティブアクションの方針を2021(令和3)年度も継続して推進した。

3 デルタ工業株式会社 女性活躍推進研修

■日 時 / 2021(令和3)年9月24日(金) 9:00~16:00

■場 所 / オンライン社内研修

■参加者 / 女性9名

- 研修のねらい / ①未来の環境変化を見据え、自分たちのキャリアに与える影響を先読みすることを通じて、キャリアに対する健全な危機意識と未来に向けたモチベーションを醸成する。
②未来に求められる汎用能力(どこでも通用する能力)をベースに、環境変化を切り拓いていく「自分らしい強み」を発見する。
③未来の環境変化にぐらつくことのない、座標軸となる「自分らしいキャリア観」を発見する。
④自分が持ちうる可能性をすべて活かして、「自分らしい未来(キャリアビジョン)」を構想し、明日からの行動につなげる。

■研修のコンテンツとスケジュール

9:00~

■スケジュール

研修のねらいと進め方
自己紹介「私のキャリア」

■Session 1: 人生遺産 (Life Story)

~過去の人生物語を語り、自分らしさを再発見する~
「自分語り」を通じて得られた自分らしさへの気づきと、他者から得た自分らしさのメッセージを統合する。
※事前課題「人生の振り返りワークシート」は必須となります。

(休憩)

■Session 2: 未来の環境変化 (Changes)

~キャリアに影響を与える未来の環境変化を先読みする~
自動車業界を含めた外部環境の変化、自組織の変化、それらの変化による自分のキャリアへの影響を検討する。

(休憩)

■Session 3: 生産性資産 (Productivity)

~環境変化を切り拓く「自分らしい強み」を発見する~
未来にも通用する汎用能力、専門能力を洗い出し、他者から得たアドバイスも参考にして、自分らしい強みを再発見する。

~12:00

(昼休憩)

12:00~13:00

13:00~

(Session3 続き)

■階層別 女性活躍推進研修 受講者

No.	本部	年齢	勤続
1	管理本部	20代	6年
2	営業本部	20代	9年
3	品質本部	20代	9年
4	品質本部	20代	10年
5	研究開発本部	50代	6年
6	製造本部	40代	11年
7	製造本部	30代	8年
8	製造本部	30代	8年
9	製造本部	30代	8年

■Session 4 準拠性資産 (Value)

~環境変化にぐらつかない「自分らしい座標軸」(=キャリア観)を発見する~
人生物語や、自分らしい強みなどを踏まえて、キャリアを切り拓く上で重視したいことをことばに置き換える。

(休憩)

■Session 5 可能性資産 (Possibility) 【ビジョン編】

~自分の資産をすべて活かし、「自分らしい未来」(=キャリアビジョン)を構想する~
ワーク、ラーニング、ライフという3つの観点で、自分の将来のキャリアビジョンを構想する。

(休憩)

■Session 6 可能性資産 (Possibility) 【行動計画編】

~自分らしい未来を実現するための「行動計画」を考える~
キャリアビジョンを実現させるための、明日からの具体的な行動の計画を立案する。

■まとめ

- 行動計画の相互発表・振り返り
キャリアビジョンと「はじめの一步」を相互発表する。
- 研修のまとめ

~16:00

4

国際開発センター活動報告 若手研究職員を対象とした社内キャリア相談会及び女性管理職員の登用

若手研究職員を対象とした社内キャリア相談会を定期的開催

- 日 時／毎月
- 参加者／男性職員3名 女性職員6名
- 内容／若手研究職員が今後、コンサルタントとして成長していくにあたり、豊富な経験を有するシニア・コンサルタント（男性、女性1名ずつ）が毎月、定期的に相談を受け、ともに考え、必要に応じて助言を行う制度を開始した。開始後、半年の時点でレビューを行ったが、若手研究職員から好評であるため継続して行っている。

女性管理職員の増大、過半数代表者への就任

- 日 時／2021（令和3）年10月1日より
- 内容／2021（令和3）年10月1日付で新たに女性2名を含む3名の次長が任命された。その結果、管理職数計14名のうち4名が女性となり、それまでと比べて倍増した。また同日付でそれまでの男性に代わり女性が過半数代表者に就任した。

創立50周年記念事業への女性研究員の参画

- 日 時／2021（令和3）年7月より
- 内容／今年度、当センターが創立50周年を迎えることから、50周年記念研究を実施することとした。社内公募を行い多数の応募があったがその中から3件を採択した。そのうち2件には女性研究員が参画しており、本事業を通じて研究能力の向上につながることを期待される。

5

女性社員とのオンライン交流会

三菱ケミカル株式会社

- 日 時／2021（令和3）年12月2日（木）15:00～17:00
- 場 所／オンライン（三菱ケミカル株式会社）
- 参加者／34名（三菱ケミカル社員12名、女性学生12名、女性職員7名、男性職員3名）
- 内容／企業概要説明、業務内容の講演、グループディスカッション
三菱ケミカルからは、12名の社員が参加。そのうち女性社員は9名が参加、4名から業務内容や研究内容、三菱ケミカルでのダイバーシティの取組について説明があった。また、3グループに分かれて女性社員9名が参加学生11名とディスカッションを行った。



参加者の声(抜粋)

- 女性の方のキャリアやお話を実際に聞くことができ良かった。また、三菱ケミカルさんの業務内容について知ることができて良かった。
- 普段の就活イベントでは質問しづらい仕事と女性のライフイベントとの両立について聞いて良かった。また博士号取得者のキャリアパスについても聞いて参考になった。
- 女性ならではのライフイベントについてのお話や、自分の就職についての質問に答えてくださり大変参考になった。
- 実際に働く女性社員の方の話を初めて聞いて、参加してよかったと思う。男性の上司に育休の話をしづらかったり、実際にはあるのかな、と思っていたのだが、そんなことはなく、男性も育休をとられると聞いて驚いた。みなさん楽しそうで私も早く働きたいと思った。
- 自分は文系のため研究職の道に進むことはないが、全然知らない分野のお話を色々聞くことが出来てよかった。女性しかいないということで質問しやすかったし、同年代がどのようなことで悩んでいるのかも知ることができ、自分を見つめる良いきっかけとなった。
- 自分が何をしたいと思っているのか今一度考えなおそうと思った。院に進学するのか、学部卒で就職するのか、学んでいる化学をどう生かせるのか見つめなおす機会をもらった。
- 今回お話を聞いてまだまだ知らない業界がたくさんあると思ったので、このような会に積極的に参加し、自分がどのような道に進みたいのか見つけていきたいと思った。
- ブレイクアウトルームを用いて少人数での質疑応答があり、質問しやすい空気になってよかった。
- 少人数のグループに分けられていたため、質問しやすかった。
- 女性社員のお話はとても新鮮で、同じ女性として質問もしやすいと思うので今後もこのような企画をやっていただけるとありがたい。



（女性社員とのグループディスカッション）



（全体写真）

6 女性高校生対象の体験科学講座

- 日時／2022(令和4)年3月5日(土) 12:45～17:00
- 場所／広島大学 東広島キャンパス 教育学部
- 講師／広島大学教育学部の教員5名
- 参加者／22名
- 内容／女性高校生に、科学を身近に感じてもらうための体験型講座を実施した。21回目は教育学部による4つのコースでの実習を行った。当日は新型コロナウイルス感染予防に配慮し、自然系コース、技術・情報系コース、人間生活系コース、心理学系コースの各担当教員が実験・実習を通じて理系分野への理解を深めるための講座を行った。



参加者の声(抜粋)

- 高校との勉強や授業の違いが分かった。
- 大学はかたい勉強をしていると思っていたけれど、根本は(自分の)興味や関心だったので、自分も挑戦してみようと思った。
- より教育学部で学びたいという気持ちが高まった。
- (先輩方の話を聞いて)私も楽しそうに夢を語る人になりたいと思った。



7 男女共同参画セミナー

- 日時／2022(令和4)年3月9日(水) 15:30～17:30
- 場所／オンライン
- 講師／尾崎 俊哉 氏(立教大学 大学院経営学研究所・経営学部 教授)
- テーマ／多様性を活かせる組織とは
- 参加者／48名(対象：広島大学役員・教職員、産学官ダイバーシティ推進協議会メンバー)
- 内容／2015年に成立した「女性活躍推進法」のもと、301人以上の組織において、①採用における女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間、④管理職に占める女性比率の開示と行動計画の策定が義務化された。今年の4月からは、その対象が101人以上の組織に拡大される。女性の活躍を始めた「ダイバーシティ・マネジメント」が、法律の後押しもあって、日本でも日常的话题となってきたのである。他方で、同法が施行されたときに目標として掲げられた、2020年までに女性管理職比率を30%まで上げるという目標は、2021年の段階でも9%にも満たない状況である。世界経済フォーラムが発表しているジェンダーギャップ指数の最新のデータでも、日本は120位と先進国の中では突出して低い。なぜ日本の組織では、女性を始めた組織の多様性が実現していないのか。多様性を活かせる組織とはどのようなものなのか。どうすればそれは実現できるのか。組織の経営をめぐる理論とわが国の実態を踏まえて、これらの問題を改めて考えてみたい。

参加者の声(抜粋)

- ご講演内容は歴史的背景をふまえ、多国間と日本との比較があり、日本の現状の課題が把握できとてもわかりやすかった。
- いくつかの質問事項へのご回答を聞き、たいへんクリアーでもややもした疑問が解消された。男女共同参画や女性活躍と聞くと自分ごとにとらえられない場合も見受けられるが、人権の問題というアプローチに納得した。
- 多様性に対する管理職の意識変化は重要だと思った。会社トップが多様性のあるルールを作り、社員に適用するにあたり業務に支障がないかどうか上司が判断すれば良いことになっていても、一部の中間管理職が自分の部署だけのローカルルールを作成し“平等”という名の元に足並みを揃えさせることを改善出来たら、と改めて思った。
- 管理職である。日々のタスク実施に追われ、ミッションをメンバーと共有することはあまりできていない。再考して、「いまさら」な感じではあってもやってみようと思った。
- ダイバーシティ推進は経営者の覚悟という言葉に感銘を受けた。優秀な女子学生の採用、働きやすさの実現を進め、女性活躍の場が十分に理解されるよう努力していきたい。



8 長期インターンシップ

所属	派遣先	実施期間
大学院人間社会科学部研究科 D1	公益財団法人 平山郁夫美術館	2021/9/6 ~ 2021/10/8
大学院人間社会科学部研究科 D2	公益財団法人 平山郁夫美術館	2021/9/6 ~ 2021/10/8
大学院人間社会科学部研究科 D1	ユニタール広島事務所	2021/9/1 ~ 2022/1/31
大学院先進理工系科学研究科 D2	産業技術総合研究所 触媒化学融合研究センター(つくば)	2021/9/27 ~ 2022/3/31
大学院人間社会科学部研究科 D1	ユニタール広島事務所	2021/11/1 ~ 2022/3/31

参加者の声(抜粋)

- 作品鑑賞のデジタル化と国際化の推進のため翻訳業務に携わることができてよかった。
- 翻訳の仕事を通して、作品の創造理念と背景について認識が深まった。
- My internship at UNITAR taught me how to view the SDGs from different perspectives, especially from the youth viewpoint. Youth empowerment is gaining momentum and we should acknowledge that.
- 在学中に研究をしながら長期インターンシップに取り組むことの難しさが理解できた。
- 研究と仕事のつながりと、その間にある壁を自分なりに感じる事ができた。
- 将来のキャリアを決めるのには大事な経験と思う。
- 大学以外の研究機関の現場を知った上で、博士課程後期修了後のキャリアパスを考えたいと思い参加した。
- 参加してみて実感できたことは、キャリアの選択肢が増えた、研究員の方や学生との人脈が広がったことが挙げられる。
- 新しいことへの挑戦で、メンタルや研究スキルを向上させることができた。
- 将来のキャリアに悩んでいる方には、是非参加していただきたい。