

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、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う。

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、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。

3 2022年度の進捗状況

モデル開発

STEP
①

詳細な調査

- 流通系のメンバー機関「イズミ株式会社」にて聞き取り調査（2018年4月～ 6月）、アンケート調査（2018年6月～ 8月）
- 製造系の共同実施機関「デルタ工業株式会社」にて聞き取り調査（第1回2018年3月、第2回2022年10月）、アンケート調査（第1回2019年1月～ 2月、第2回2023年2月）
- 別の製造系の共同実施機関「マツダ株式会社」にてアンケート調査（2019年10月実施）、聞き取り調査（2021年4月、6月、7月）

STEP
②

簡便な調査

- 女性技術職が在籍する可能性のある企業13社のメンバー機関の人事担当者にアンケート調査（2021年11月～ 12月、11社から回答）。内訳：アヲハタ株式会社、株式会社あじかん、大塚製薬株式会社、オタフクホールディングス株式会社、株式会社サタケ、JFEスチール株式会社西日本製鉄所、中国電力株式会社エネルギー総合研究所、日本工営株式会社、マイクロンメモリジャパン株式会社、三菱ケミカル株式会社、リョービ株式会社
- 以上11社のうち6社の社員にアンケート調査（2022年3月～ 4月、合計399名から回答）。内訳：大塚製薬株式会社、オタフクホールディングス株式会社、日本工営株式会社、マイクロンメモリジャパン株式会社、三菱ケミカル株式会社、株式会社サタケ

STEP
3ダイバーシティ
推進モデル開発

女性技術者の多くは製造業で活動している。そこでは伝統的に男性の人数が多く男性優位の組織風土が作られてきた。この組織を多様化するには、「1.ダイバーシティ推進施策の実施順序と実施方法」及び「2.ダイバーシティ推進方針の正確な周知」が重要であることが示唆された。ダイバーシティ推進施策には、「A.働き方改革」「B.仕事と家庭の両立支援」「C.女性活躍促進」「D.ジェンダーに限らない多様な人々の活躍促進」という4種の施策が含まれる。

「1.施策」については、まずAとBの有効な施策の実施が必要であり、とくに女性だけでなく男性のワークライフバランス実現に取り組む必要がある。あわせてC、もしくはCとDの施策が必須となる。AとBが不十分な段階でCやDに移行することは非効果的である可能性が高い。

さらに、A～Cの施策を行う際、上記「2.方針」に留意する必要がある。ダイバーシティ推進方針は大別して、ジェンダー多文化主義(男女それぞれの特性を活かす)、ジェンダーブラインドネス(男女平等及び個人差の重視)、同化主義(女性のスキルや働き方を男性並みにする)などがあるが、ジェンダー問題に関してはジェンダーブラインドネス方針が有効であることが示唆された。具体的には、A～Cの施策は性別にとらわれない個人々の尊重のために実施されているということが、従業員に認識されるほど、組織及び仕事に対する態度が肯定的であることが示唆された。この傾向は従業員の性別を問わなかった。ただし、実際にはダイバーシティ推進方針はそれほど明確ではない場合が多く、従業員の受け取り方は様々であるという点に注意が必要である。

詳細は以下を参照

広島大学 ダイバーシティ研究センター <https://www.diversity.hiroshima-u.ac.jp/pdf/23capwr.pdf>

事業の効果測定

デルタ工業株式会社では、2回目の聞き取り調査とアンケート調査を行い、取り組みの効果を検証した。

●聞き取り調査

10月17日に11名に実施した。それぞれ1時間程度、会社の会議室で1対1の対面で行った。11名は、第1回調査の対象者25名のうち、職位に変化があった社員、ワークライフバランスに困難があった社員を中心に選出した。内訳は、女性9名、男性2名。管理職級5名、主任級5名、一般1名。

●アンケート調査

第1回調査の項目に加え、コロナ禍によるコミュニケーションの変化、テレワーク、女性活躍の取り組み評価などを追加して2月に実施した。対象者は間接部門の社員および直接部門のデスクワークの社員。

第三者評価委員会の2022(令和4)年度の実績

1 今年度の目的

終了時評価を実施して本プログラムによる成果を確認し、提言を作成の上、報告書を取りまとめる。

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 (元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

これまでの活動と成果をレビューして目標達成状況を確認した。2022年10月末から12月には、共同実施機関の広島大学、マツダ、デルタ工業、国際開発センター、並びにCAPWR推進協議会メンバーのマイクロメモリジャパン株式会社の本プログラム担当者に対してインタビュー調査を行った。これらの収集データを分析の上、2023年1月末に終了時評価報告書を取りまとめた。