

ダイバーシティ & インクルージョン科学の 確立と実践のための研究拠点

Practicing and developing science
for diversity and inclusion

坂田桐子

大学院総合科学研究科教授

研究拠点構想の背景

世界

2015年、国連総会で持続可能な開発目標(SDGs)採択

日本

2016年、日本ではSDGs推進本部において実施指針を策定
「①あらゆる人々の活躍の促進」が優先課題となる

産業界

労働力人口の減少やグローバル化の進展により、女性や高齢者、外国人など多様な人材の活用に迫られ、「ダイバーシティ経営」の意識が高揚

学术界

ただし、産業心理学・経営学分野では、「ダイバーシティは諸刃の剣」であることが明らかに

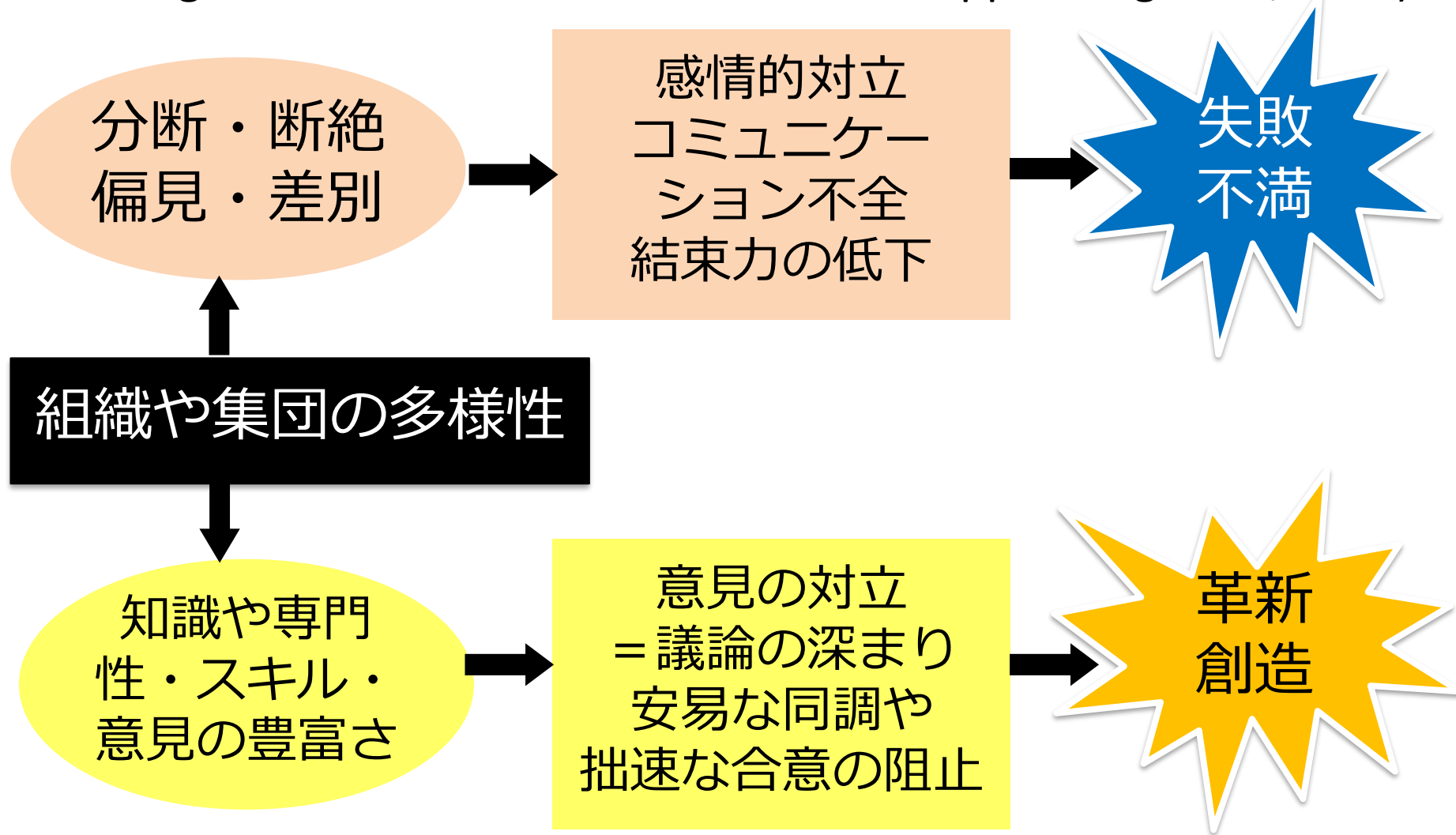
広島大学

男女共同参画、障がい学生支援（アクセシビリティセンター）、及び特別支援教育の分野で、先進的な業績

ダイバーシティ&インクルージョンを、実証に基づく科学として確立し、広島大学から発信する

カテゴリー化—精緻化モデル

(The Categorization–Elaboration Model: van Knippenberg et al., 2004)



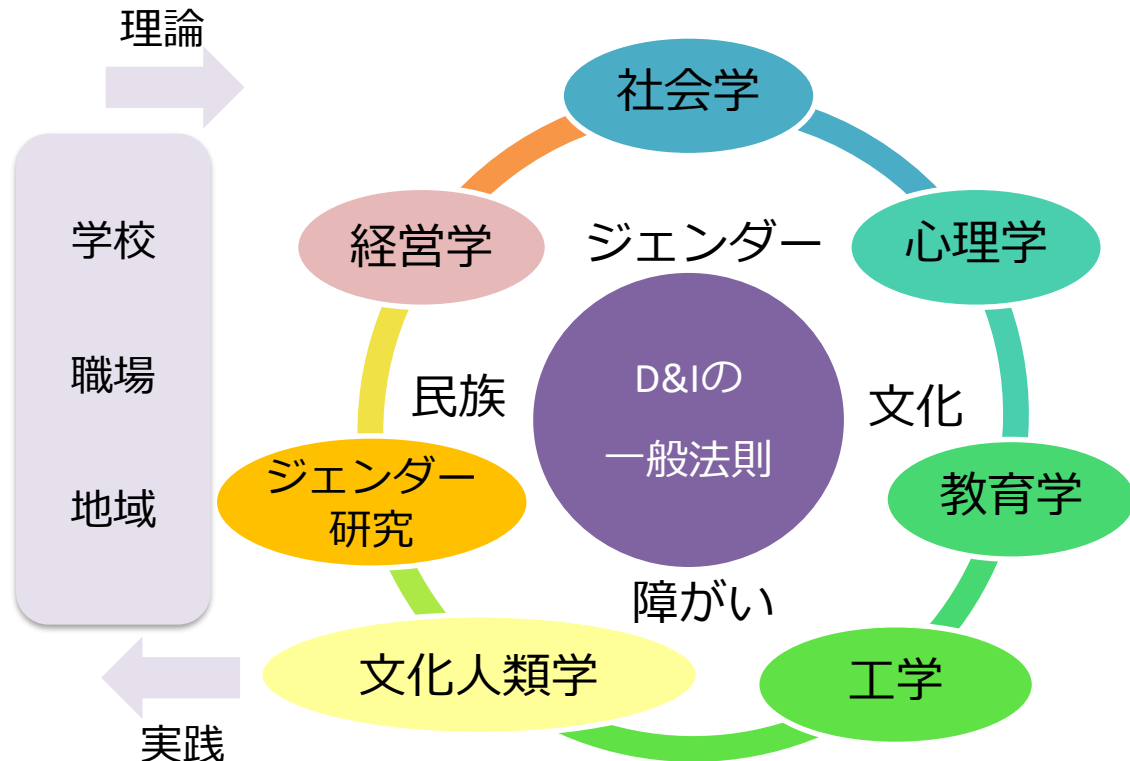
ダイバーシティ & インクルージョン科学の 確立と実践のための研究拠点

設立目的

マイノリティの人々にマジョリティの人々と同等の権利と処遇を保証することだけでなく、人々の多様性（ダイバーシティ）の強みを活かし、組織や社会全体の革新や繁栄に結びつけることを目指した理論的（基礎的）研究及び実践的研究を学際的に進める拠点とする

概要

- ジェンダー、障がい、及び民族や文化という3種類の属性におけるダイバーシティ & インクルージョンについて研究する
- 3セクションの研究知見を統合的に俯瞰し、どの属性にも共通する一般法則と属性固有の法則の発見を目指す
- 公開講座や研修などを通して、産業組織、教育現場、及び地域社会に対する啓発活動やD & I推進に取り組む



研究課題（ジェンダーセクション）

1. 産業組織における女性活躍（特に女性管理職の増大）の阻害要因と促進要因の解明
 - ・ 両立支援制度＋女性活躍推進策が必要
 - ・ 上司が女性の活躍に期待し支持することが重要

→ただし、具体的にどのように支持すればよいか不明

→業種によって女性比率や組織風土が異なるため、問題の性質や有効な介入方法が異なる可能性
2. STEM（科学・技術・工学・数学）領域の女性はなぜ増えないか
3. 性的マイノリティに対する偏見の低減方策の検討
4. 包摂概念の精緻化とその有効性・促進策の検討

研究課題（障がいセクション）

- 障がい者に対する合理的配慮のあり方
障がい者の主体性の担保，公正感の保持、
支援提供者の負担のバランスある配慮とは？
- 多様な障がい者を受け入れる社会のあり方
障がいのない人々もしくは社会制度をどのよう
に変えるか
- どのようなウェアラブル支援器具が障がい者自
身のウェルビーイングと対人関係を改善し、障
がいのある人とない人の協働を促進するか

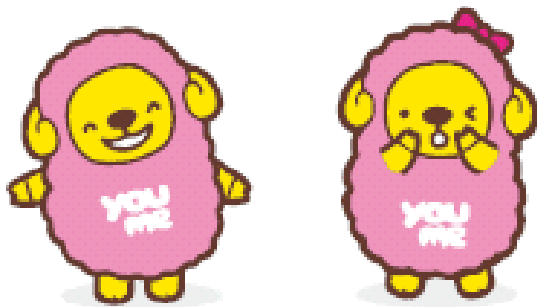
企業とのコラボレーションの可能性

企業その他の多くの組織が女性の活躍をはじめ、ダイバーシティ推進に取り組もうとしている状況

→生産的・創造的なコラボレーションが可能

- 業種など企業の特徴に応じた効果的な介入・推進策を解明するための共同研究
- 組織外部者でなければ把握しにくい実態を外部者として調査可能（性的マイノリティなど）
- 共同研究で考案した施策を企業で実際にテスト実施していただく→評価・改善
- 拠点メンバーが企業で研修実施

広島大学との産学連携の 取り組みについて



マスコットキャラクター
ユーくん、メーちゃん

2019年2月

株式会社イズミ
人事部 串田 充

広島大学との産学連携の取り組み

1. 目的

小売業における研究開発・人材教育など相互に協力し、研究成果により広く社会に貢献する

2. 実施時期

平成29年4月19日協定締結



3. 調査・研究等を行う事項

- 1) 消費者動向
- 2) ビッグデータの活用
- 3) インターンシップ等による人材育成
- 4) ダイバーシティの推進

4. ダイバーシティの推進について

従業員へのアンケート、ヒアリング終了。
今後、分析を進めていき、成果が出せるよう取り組みをしていく。

店を変えて、地域を変える

経営理念

お客様満足度No.1を目指す

働き甲斐のある会社を目指す

エキサイティングカンパニーの実現を目指す

youme