



広島大学

ダイバーシティ研究センター

ダイバーシティ研究センター

■ ダイバーシティ研究センターとは？

ダイバーシティ & インクルージョンの研究拠点として2016年に設立されました。他大学にあるダイバーシティ推進室の多くは、大学の環境を整備するための行政組織ですが、当センターは研究、教育、啓発を行う研究組織です。

■ ダイバーシティ & インクルージョンとは？

ダイバーシティ

民族、国籍、性、年齢、障がいや病などの状況、宗教、政治信条、価値観、専門性、職業、ライフスタイル、経験など、属性や背景や考え方の面で多様な人々が、集団に存在している状況



インクルージョン

多様な一人ひとりが個性や視点や能力を尊重され、十全とした自分として、集団に対等に参加できている状況

センターが目指していること

1. 多様な研究者が集うダイバーシティ & インクルージョン推進の研究拠点となる。
2. 多様な価値観や背景を持つ人々と協働するスキルやリーダーシップを備えた人材を育成する。

メンバー

専任教員

大池 真知子	アフリカ文学、ジェンダー学：センター長、教授
櫻井 里穂	比較教育学、教育政策、インクルーシブ教育：准教授
北梶 陽子	行動科学、ゲーミング・シミュレーション：助教

協力教員

坂田 桐子	社会心理学：人間社会科学研究科 教授
森永 康子	社会心理学：人間社会科学研究科 教授
相馬 敏彦	社会心理学：人間社会科学研究科 准教授
中島 健一郎	社会心理学：人間社会科学研究科 准教授
片柳 真理	国際関係論：人間社会科学研究科 教授
相原 玲二	情報メディア教育研究センター 教授：副学長
相田 美砂子	学術・社会連携室 特任教授
河本 尚枝	福祉社会学：人間社会科学研究科 准教授
恒松 直美	国際教育, 教育社会学, ジェンダー学：森戸国際高等教育学院 准教授
デラコルダ 川島ティンカ	宗教社会学：人間社会科学研究科 講師
長坂 格	文化人類学：人間社会科学研究科 教授

協力教員

中山 亜紀子	日本語教育：人間社会科学研究科 准教授
山本 幹雄	物性物理学、教育アクセシビリティ学、アクセシビリティ支援学：アクセシビリティセンター 准教授
坂本 晶子	物性物理学、教育アクセシビリティ学、アクセシビリティ支援学：アクセシビリティセンター 助教
新本 万里子	文化人類学、アクセシビリティ支援学：アクセシビリティセンター 教育研究推進員
中村 平	歴史文化論、ポストコロニアル：人間社会科学研究科 教授
金 宰煜	管理会計学：人間社会科学研究科 講師
白川 俊之	教育社会学：人間社会科学研究科 准教授

連携研究者

佐藤 洋子	社会学：高知大学 講師
酒井 千絵	社会学：関西大学 教授
上條 良夫	経済学：早稲田大学 教授
河口 和也	社会学：広島修道大学 教授
安達 菜穂子	社会心理学
眞野 豊	社会学：鳴門教育大学 准教授

特別顧問

Gerald LeTendre	ペンシルバニア州立大学・教育政策部長・教授
杉村 美紀	上智大学・グローバル化担当副学長・教授

活動内容

ダイバーシティ&インクルージョンの推進を目指して、ジェンダーとセクシュアリティ、文化と民族、障がいとケア、自然と資源などをテーマにして、以下の活動をしています。

1. 学際的な研究

- ・ **企業で男女の働き方について調査**（アンケート調査と聞き取り調査により現状を分析し、施策を提言。施策の効果も検証）。
- ▶ **広島**の研究者や県庁職員で「**ひろしま多文化共生研究会**」を2ヶ月に1度開催。メンバーでプロジェクト、講演会等を実施。

2. 学内での教育

ダイバーシティとインクルージョンについてじっくり学べる独自の教育プログラムを全学に向けて展開すると同時に、教養的な科目も複数提供しています。

▶ **特定プログラム「ダイバーシティ特定プログラム」**

学部や研究科にかかわらず、全学の学生が履修できます。学生は自分の目標に合わせて、全学の関連科目のなかから複数の科目を計画的に履修し、専攻の異なる学生と学びを深めます。

▶ **教養的な科目**

教養科目「大学教育入門」

全学の1年生の必修科目で、「ダイバーシティとジェンダー」を講義

教養科目「ダイバーシティ概論」 & 大学院共通科目「ダイバーシティの理解」

社会で活動している講師を招く、企業を訪問するなど、実践的な学びを提供



3. 啓発と推進

▶ **学内で性の多様性尊重を推進**

広島大学「性の多様性に関する理念と対応ガイドライン—LGBT等の学生の修学のために」の原案作成。啓発パンフレット発行。

学内研修や学内調査を実施。

▶異なる人々と生きる研修プログラムを開発

ボストン大学と連携して、異なる文化と生きるスキルを学ぶ
研修プログラム「CEDAR広島」を開発。



▶各種研修、公開講座を実施

「Consensus Building in a Society with
Diversity: Consensus Building of Wind Farm Game」
(多様性のある社会での合意形成 — 『風力発電合意形成ゲーム』)

インドネシア公共政策立案研修 (2017年11月1日) 北梶陽子

「ダイバーシティ&インクルージョンの理解—性を例に」

広島県庁の人権問題職場研修 (2019年10月8日) 大池真知子

「ダイバーシティ・セミナー」

マイクロンメモリジャパン株式会社のDiversity Week(2018年1月15日)
坂田桐子 (協力教員)

「Inclusive Leadership Development and Transformative Collaboration in
Culturally Diverse Environment」

(多文化環境におけるリーダーシップ育成と変革的協同)

公開セミナー (2019年7月16日、17日)
恒松直美 (協力教員) &
ヘレン・フェイガン (ネブラスカ大学)



ぜひパンフレットも併せてご覧ください。



啓発パンフレット
(広島ダイバーシティ研究センター
HP内PDF)



性の多様性に関する理念と対応ガイド
ライン—LGBT等の学生の修学
のために (広島大学HP)

調査実績



企業（A社）

もっと女性社員に活躍してほしいと女性リーダー育成の研修やセミナーを開いているのに、**キャリアの途中で昇進意欲を低下させるのはなぜだろう？**

現状把握のため、**聞き取り調査**をしましょう！



ダイバーシティ研究センター

- ・女性社員（21名、管理職、主任、一般、非正社員を含む）と男性社員（4名、管理職と主任）の計25名に対して**聞き取り調査**を実施。

目的：女性社員がキャリアの途中で昇進意欲を低下させるのはなぜか

結果1：管理職になる意欲が育ちづらいのは、「結婚して子育てしながら仕事を頑張る女性管理職」というモデルばかりが提示されていることへの違和感が一因となっている可能性がある。

提言1：多様なモデルを想定した女性の活躍推進を行う必要性がありそうです！

結果2：入社時からそれほど昇進意欲は高くないことが伺える。

提言2：昇進した人はどのように昇進意欲を高めたのかという観点から調査する必要があります！

- ・主任647名（男性264名、女性379名）に対して**質問紙調査**を実施

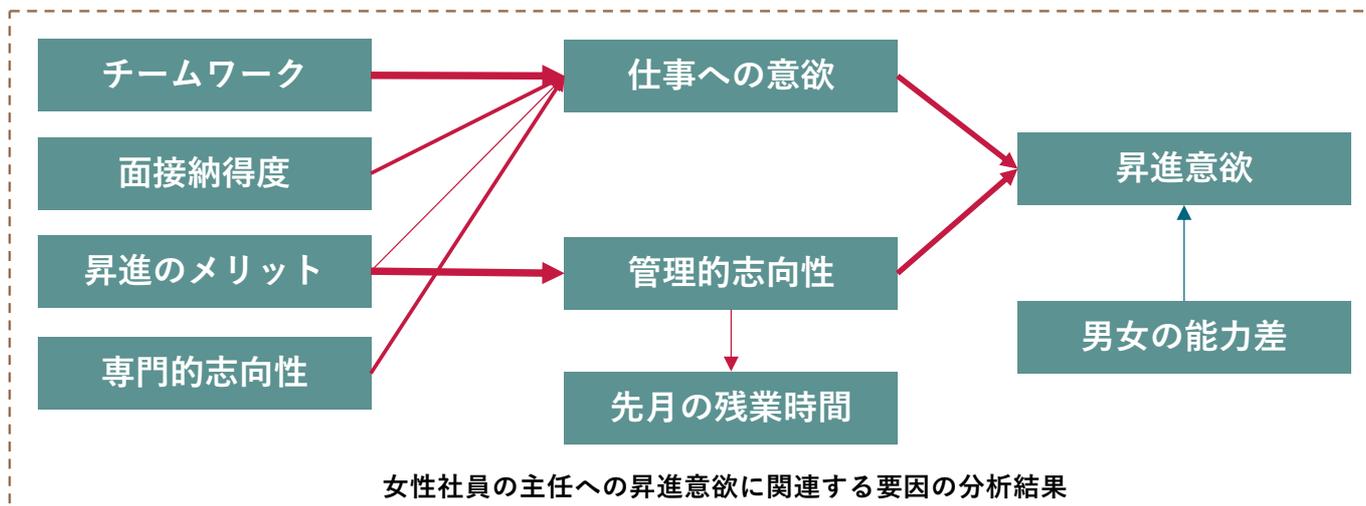
目的：女性主任の昇進意欲を高める要因を探る

質問項目（一部抜粋）

チームワーク	私の仕事仲間はベストをつくすようお互いをはげまし合っている
面接納得度	上司との面接では、十分に納得のいく話し合いができましたか
昇進のメリット	次長は主任よりももっと社会（お客様）の役に立てそうだ
専門的志向性	専門知識をいかして自分のキャリアをきづくことを重視している
仕事への意欲	私は、今の仕事に誇りを感じる この仕事を通じて社会（お客様）に貢献できている
管理的志向性	さまざまな地位の人を動かしたりリードしたりする
先月の残業時間	先月の残業時間は合計何時間でしたか
昇進意欲	あなたは、もし、上司から次長への昇進をすすめられたらどうしますか
男女の能力差	仕事の中にも女性の得意分野と男性の得意分野があり、仕事分野が男女でかたよるのはしかたがない

結果1：仕事に対する意識や意欲に男女で差があった。
この差は統計的な差であり、偶然に生じたわけではなかった。

結果2：要因どうしの関連性を分析（共分散構造分析）した結果、下図のような構造が明らかになった。（図の矢印は要因間の因果関係を示します。本図では、関係の強弱を線の太さで表していますが、報告書では数値化して提示します。）



女性社員の昇進意欲を高めるには、仕事に対する意識や意欲の向上が重要だと考えられます。向上のためには、部署の“チームワーク”をよくすること、上司と十分に話し合っ“面接納得度”を高めること、“昇進のメリット”の認識を促すことが関わっていることがわかりました！それに加えて、男女間に能力差があるという考えが職場で共有されないよう注意する必要があるようです。

▶ 調査の流れの概要

企業・機関

機関の人事担当者
と意見交換
(ダイバーシ
ティ実現のため
の現状把握)

調査内容（質問
紙・聞き取り内
容）の設定

調査内容の確認

機関でのオン
ライン調査等
の実施と分析

調査の結果の報告
とダイバーシティ
実現のための提案

広島大学ダイバーシティ研究センター

本センターでは、アンケートと聞き取りを組み合わせる調査を行います。アンケート調査では、日常的に多くの人々が現場で感じている課題がいかに生じているかを、統計的に明らかにします。聞き取り調査では、一人一人の人生の変化を捉え、企業や機関の変化、社会の変化と結びつけます。

本センターでは、ダイバーシティ・アンド・インクルージョン推進に関心をお持ちで、共に研究を進めていただける組織の方々を募集しております。

広島大学ダイバーシティ研究センター

MAIL : diversity-center@hiroshima-u.ac.jp

ACCESS : 広島県東広島市鏡山1-1-1 (教育学部B棟8階)

広島大学ダイバーシティ研究センター



<https://www.hiroshima-u.ac.jp/diversity>

2022年1月発行