

平成 29 年度

(2017 年度)

ダイバーシティ研究センター
報告書

平成 30 年 3 月

ダイバーシティ研究センター

内容

1. ダイバーシティ研究センター	3
a. はじめに	3
b. 事業内容	4
c. センター組織図	5
d. ダイバーシティ研究センター沿革	5
e. 運営委員会	6
f. 平成 29 年度構成員	6
2. 平成 29 年度活動報告	7
a. ダイバーシティ・インクルージョンに関する研究の実施	7
b. ダイバーシティ・インクルージョンの教育	7
c. 学内外におけるダイバーシティ・インクルージョンの推進	7
3. 平成 29 年度研究業績一覧	9

1. ダイバーシティ研究センター

a. はじめに

日本社会は、性別、国籍、民族、年齢などの属性や背景にかかわらず、誰もがその能力を最大限に発揮し、活躍できる社会を目指している。同時に、各分野で国際的な競争力を高めるために、これまで以上の新たな着想や変革が求められている。これらの課題に応えるには、多数派のライフスタイルや価値観を標準とした従来の制度や組織運営を改め、多様な価値観や文化背景をもつ人々が、それぞれにその個性と能力を活かし、革新的発想を生み出せるような仕組みづくりが必要である。

わが国の多くの企業等では、ダイバーシティを、「ワークライフバランスや障がい者雇用のように、マイノリティとされる人たちも雇用し、働ける制度をつくること」と解釈するに留まっており、福利厚生や企業の社会的責任と見なす場合が（現状では）多い。実際、多様な働き方を可能にするための制度づくりすら十分ではないのが日本の現状であるため、この視点も重要ではあるが、本来目指すべき状態とは、属性だけでなく価値観や知識など深層の多様性にも着目し、その多様性を積極的に受け入れ、活かすことによって、組織の生産性や革新に結びつけることである。この理念と戦略を **Diversity and Inclusion** (以下、ダイバーシティ・インクルージョン) という。しかし、このようなダイバーシティ・インクルージョンの実現については、世界的に見ても、学術的に探究されるべき課題が多く残っている。そもそも属性の多様性は、生産性ではなく葛藤や対立を促進し、メンバーのモチベーションを低下させる可能性も大きい。「生産性や革新」と「葛藤や対立」を分ける要因やそれを生産的な方向に向けるための介入方法など、学術的に解明すべき点は多い。しかし、特に日本では、ジェンダーや移民問題など、個別のマイノリティ集団に関する研究者は多いものの、「一つの組織や集団内で多様な属性を持つ人々がどのように革新的な業績を生み出し得るか」を実証的に研究する研究者は相対的に少なく、決して研究の盛んな領域とは言えない。また、ダイバーシティ・インクルージョン研究は主に経営学の領域において「企業従業員のダイバーシティ」に限定した研究が行われており、大学や学術界におけるダイバーシティに注目した研究は見当たらない。

広島大学は、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、日本の中でも先進的な業績を挙げてきた。この業績を基盤として広島大学が進むべき次のステップは、ダイバーシティ・インクルージョン推進の拠点となること、及び「メンバーの多様化から生じる問題に対処し、その多様性を生産性や革新的業績に結び付けられるような制度や風土を創出する知識とスキル」を備えた人材を育成することである。しかし、この課題は学内に現存する組織（男女共同参画推進室やアクセシビリティセンターなど）が扱える範囲を超えており、新たな学際的研究組織が必要である。このような経緯から、平成 28 年 4 月ダイバーシティ研究センターが設立された。

広島大学は、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）、特別支援教育の分野で、日本でも先進的な業績を挙げている。この業績を基盤として、広島大学が進むべき次のステップは、

- ① ダイバーシティ・インクルージョン推進の拠点となること（多様な価値観や文化背景、個性をもった人々がともに生きる社会で、一人一人の個性を活かし、その能力を発揮できるような組織・チームを管理運営するスキルやリーダーシップに関する研究を行う）
- ② そうしたスキルやリーダーシップ能力をもった人材を育成することである。

このステップのために、新たな学際的研究組織として、ダイバーシティ研究センターが設立された。

ダイバーシティ・アンド・インクルージョン

ダイバーシティ・アンド・インクルージョンとは日本では、ワークライフバランスや障がい者雇用のように、「マイノリティとされる人たちも雇用し働ける制度をつくること」を目指した動きが始まったばかりである。しかし本来は、単に「多様な人々が働ける環境を整える」ことに留まらず、価値観や知識など深層の多様性にも着目した上で、その多様性を積極的に受け入れ、活かすことによって、組織の生産性や革新に結びつけることを目指す必要がある。この理念と戦略を Diversity and Inclusion（ダイバーシティ・アンド・インクルージョン）と言う。

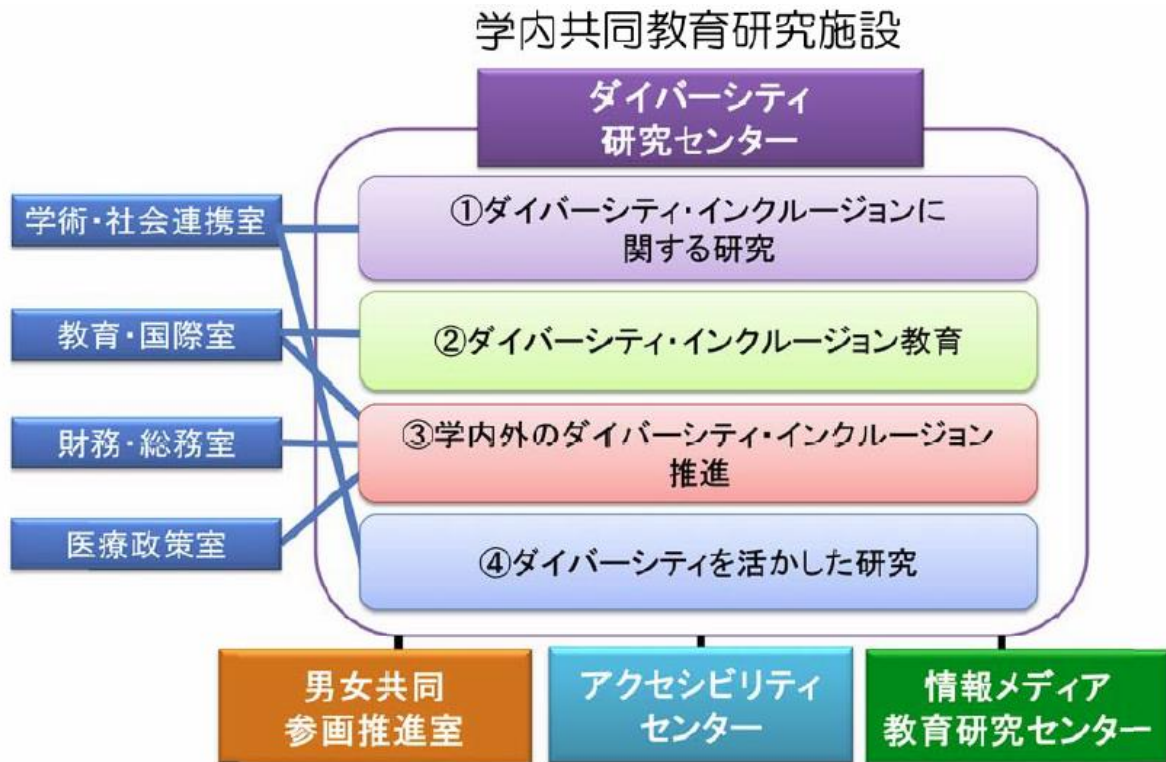
b. 事業内容

以下の内容を通じて、広島大学がダイバーシティ・アンド・インクルージョン推進の拠点となること、及び「メンバーの多様化から生じる問題に対処し、その多様性を生産性や革新的業績に結びつけられるような制度や風土を創出する知識とスキル」を備えた人材を育成することを目的とする。

<取り組み事業の概要>

1. ダイバーシティ・アンド・インクルージョンに関する学際的研究を行う
2. ダイバーシティ・アンド・インクルージョンのための知識とスキルを学生に教育する
3. 公開講座や企業向け研修など学内外におけるダイバーシティ・アンド・インクルージョンの推進と問題解決に貢献する
4. ダイバーシティを活かして創造的な研究を生み出す実践の場を提供する

c. センター組織図



d. ダイバーシティ研究センター沿革

- 平成 28 年 4 月 ダイバーシティ研究センター開設（センター長 坂田桐子教授）
- 平成 29 年 1 月 北梶陽子助教が着任
- 平成 29 年 5 月 大池真知子教授が着任
- 平成 29 年 7 月 関西大学酒井千絵准教授、高知大学佐藤洋子助教が連携研究者として加入
- 平成 29 年 9 月 高知工科大学上條良夫教授が連携研究者として加入

e. 運営委員会

所 属	職 名	氏 名
大学院総合科学研究科 センター長	教授	坂田 桐子
大学院総合科学研究科	教授	佐野 真理子
大学院文学研究科	教授	有元 伸子
大学院教育学研究科	教授	森永 康子
大学院社会科学研究科	教授	中坂 恵美子
大学院理学研究科	准教授	DAS KAUSHIK
大学院先端物質科学研究科	教授	鈴木 孝至
大学院医歯薬保健学研究院	教授	藤井 万紀子
大学院工学研究院	准教授	駒口 健治
大学院生物圏科学研究科	准教授	磯部 直樹
大学院国際協力研究科	教授	片柳 真理
大学院法務研究科	教授	新井 誠
原爆放射線医科学研究所	准教授	仲 一仁
情報メディア教育研究センター	教授	相原 玲二

f. 平成 29 年度構成員

センター長 坂田桐子（大学院総合科学研究科 教授：社会心理学）

専任教員 大池真知子（教授：アフリカ文学）※H29年5月1日 学内異動により着任
北梶陽子（助教：社会心理学）

協力教員 佐野真理子（大学院総合科学研究科 教授：文化人類学）
森永康子（大学院教育学研究科 教授：心理学）
片柳真理（大学院国際協力研究科 教授：国際関係論）
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（大学院理学研究科 教授：理事・副学長）

連携研究者 佐藤陽子（高知大学 助教：社会学）
酒井千絵（関西大学 准教授：社会学）
上條良夫（高知工科大学 教授：経済学）

2. 平成 29 年度活動報告

a. ダイバーシティ・インクルージョンに関する研究の実施

(1) 研究費・センター運営資金（外部資金）の獲得

平成 29 年 7 月 27 日に広島大学が平成 29 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択され、センターではタスクフォース 4 のモデル開発に関する取組を行った。本事業は平成 34 年度まで継続する。

(2) 企業との共同研究

複数の企業と共同研究を進め、その中で管理職が発揮しているリーダーシップの種類やリーダーシップとパフォーマンス・部下の昇進意欲の関連を明らかにすることや、昇進意欲や勤続年数と社内での育成・評価との関連を明らかにすることを目的とした調査を実施した。企業の担当者や現状について十分に打ち合わせを行った上で、その企業の要望を組んで適切な研究目的・研究手法を提案し、問題解決につながるよう、来年度以降も引き続き研究を継続する。

(3) 高知大学佐藤洋子助教との研究知見の共有

平成 29 年 9 月 5 日 16:30-18:30 で高知大学の佐藤洋子助教より、地方で働く女性に関して話題を提供していただき、共同研究の可能性を検討した。

(4) 国際開発センターとのダイバーシティ推進に関する協力体制の構築

平成 29 年 7 月 27 日に広島大学が平成 29 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択されたことに伴い、連携機関である国際開発センターとダイバーシティ推進に関する取組を進める上で重要となる先行研究の共有といった協力体制を構築した。平成 29 年 10 月 24 日、平成 30 年 2 月 22 日に、国際開発センターと情報交換を行い、国際的な事例についての理解を深めた。

b. ダイバーシティ・インクルージョンの教育

(1) 平成 29 年度開講「ひろしま平和共生リーダー概論」授業提供

本年度より開講された教養教育科目「ひろしま平和共生リーダー概論」（COC 事業関連）の授業を 1 コマ担当し、7 月 24 日(月)坂田桐子教授が実施した。

c. 学内外におけるダイバーシティ・インクルージョンの推進

(1) 第 367 回 IDEC セミナー共催（広島大学ダイバーシティ研究センター共催）

平成 29 年 5 月 25 日(木)18:10~19:40、広島大学大学院国際協力研究科 1 階大会議室において、片柳

真理協力教員が企画した第 367 回 IDEC セミナーが開催され、Coventry University の Prof. Frens Kroeger により「Who can you trust? Different forms of trust in society and their effects」というタイトルでご講演いただいた。

(2) ダイバーシティ・セミナー開催（広島大学ダイバーシティ研究センター主催）

平成 29 年 9 月 26 日(火)16:00～17:00, 広島大学総合科学研究科事務棟 3 階 第 1 会議室において、高知工科大学の上條良夫教授により「競争的報酬・懲罰制度の考察—目的、異質性、成長可能性の観点より」というタイトルでご講演いただいた。

(3) シンポジウムへの登壇（日本女子大学現代女性キャリア研究所主催）

平成 29 年 12 月 16 日(土)14:00～17:00, 日本女子大学目白キャンパス新泉山館 1 階大会議室において、「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」と題したシンポジウムが開催され、センター長坂田桐子教授がパネリストとして話題提供を行った。

(4) 東広島市主催男女共同参画サロンにおける講演とファシリテーション

平成 29 年 7 月 27 日に東広島サンスクエアで開催された男女共同参画サロンにおいて、男女共同参画を阻害する要因に関する講演及びグループワークのファシリテーションを、センター長坂田桐子教授が務めた。

(5) 株式会社マイクロンにおけるダイバーシティ・セミナーの実施

平成 30 年 1 月 15 日(月)13:00～14:00, 株式会社マイクロン（広島県東広島市）における Diversity & Inclusion Week のオープニング・イベントとして、全社員（管理職含む）を対象としたダイバーシティ・セミナーの講師をセンター長坂田桐子教授が務めた。

(6) 株式会社マイクロンにおけるジェンダー・セミナーの実施

平成 30 年 3 月 8 日 12:10～12:40, 株式会社マイクロン(広島県東広島市)における国際女性デー祝賀イベントとして、全社員（管理職含む）を対象としたジェンダー・セミナーの講師を森永康子教授が務めた。

(6) エソールひろしま大学におけるジェンダー・セミナーの実施

平成 29 年 9 月 2 日 13:00～15:30, エソールひろしまにおいて、「男女共同参画てっぱん講座 第 5 回 社会心理学～格差や差別を受け入れる心のしくみ～」の講師を森永康子教授が務めた。

3. 平成 29 年度研究業績一覧

論文・著書

- 川口司寛・坂田桐子(2018). 集団状況と集団メンバーのアイデンティティがリーダーシップ選好に及ぼす影響 人間科学研究, 12, 11-26.
- 森永康子, 坂田桐子, 古川善也, 福留広大, (2017) 女子中高生の数学に対する意欲とステレオタイプ, 教育心理学研究, 65(3), 375-387.
- 森永康子, (2017) 「女性は数学が苦手」—ステレオタイプの影響について考える—, 心理学評論, 60(1), 49- 61.
- Morinaga, Y., Sakamoto, Y., & Nakashima, K. (2017) Gender, attitudes toward war, and masculinities in Japan. Psychological Reports, 120, 374-382. DOI: 10.1177/0033294117698463
- Nakamaru, M., Shimura, H., Kitakaji, Y., Ohnuma S. (2018). The effect of sanctions on the evolution of cooperation in linear division of labor. Journal of Theoretical Biology, 437, 79-91. DOI: 10.1016/j.jtbi.2017.10.007
- 大池真知子, (2018) 2000 年代と 2010 年代の働く女をめぐる社会の問題意識——池井戸潤のお仕事小説, 人間文化研究, 10, 印刷中.
- 大池真知子, (2018) ナイジェリアの小説が表象する女同士の性愛——ラジナット・モハムドによる小説『ハビバ』分析, 黒人研究, 87, 印刷中.
- Ohnuma, S. & Kitakaji, Y. (2017). Social Dilemma as a Device for Recognition of a Shared Goal: Development of “Consensus Building of Wind Farm Game”. Studies in Simulation and Gaming, 25, 107-113. (査読なし)
- 坂田桐子・森永康子(編)(2017). ジェンダー差・性差のメカニズム, 心理学評論, 60(1).
- 坂田桐子(編著)(2017). 社会心理学におけるリーダーシップ研究のパースペクティブⅡ ナカニシヤ出版
- 佐藤洋子 (2017) 「北海道十勝における若手農業者・産業人の新たな農業・農村地域の模索」『地方の社会解体的危機に抗する「地域生活文化圏」形成の可能性報告書』(査読なし)

学会発表

- 北梶陽子 (2017. 9. 21). 社会的ジレンマにおけるサンクションの意図せざる結果と情報共有がもたらす相互協力. 日本心理学会第 81 回大会 (久留米シティプラザ, 久留米市), 口頭発表
- 北梶陽子・肥前洋一・大沼進 (2017. 10. 29). 一部のメンバーによる話し合いが話し合い不参加者に与える影響: 公共財ゲームを用いた検討. 日本社会心理学会第 58 回大会 (広島大学, 東広島市), 口頭発表
- 森永康子・平川 真・坂田桐子 (2017. 11. 12) 「男女それぞれに向く仕事」は平等なのか? 中国四国心理学会第 73 回大会 (徳島大学, 徳島市), ポスター発表
- 森永康子・平川 真・坂田桐子 (2017. 9. 20) 客観的であることは差別を減じるのか—客観性プライミングによる昇進評価 日本心理学会第 81 回大会 (久留米シティプラザ, 久留米市), ポスター発表

佐藤洋子（2017. 11. 4）「新聞バッグづくりを介した協働—宮城県『海の手山の手ネットワーク』の事例—」第90回日本社会学会大会一般報告（東京大学，東京都文京区），口頭発表

その他

佐藤洋子（2017. 10. 4）平成29年度高知大学出前公開講座 in 香南市「自分らしいワーク・ライフ・バランスのあり方を考える」

研究パートナー組織募集

当センターでは、女性の活躍促進や男女共同参画、多文化共生等々の取組を阻害する要因を解明するとともに、取組の効果を向上させる方策を考案し、ダイバーシティ・アンド・インクルージョン推進のための実証研究に取り組んでいます。このような研究を進めるためには、企業をはじめとする民間団体や地方公共団体等の方々の協力が欠かせません。

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
Hiroshima University
Research Center for Diversity and Inclusion

739-8524

広島県東広島市鏡山1-1-1

Tel:+81 82 424 4559

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

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