

関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク 第2回意見交換会 報告書

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ(牽引型)」共同実施機関である武庫川女子大学の河合優年副学長から開会の挨拶がありました。ダイバーシティ研究環境イニシアティブ事業の中間評価において、このネットワークの取組に対して高い評価をいただいたことが紹介され、ネットワーク参画機関に御礼の言葉があった。ポストコロナの社会を迎えて、互いに連携してダイバーシティ推進の提案をしていくことが必要とされるので、有意義な提案ができるように、活発な意見交換を通して、連携を深めていきたいとの期待が述べられました。

続いて、「女子大学におけるダイバーシティ推進の現状と課題」と題して、加藤 千恵 氏(京都光華女子大学・女性キャリア開発研究センター長)が、女子大学の立場から、以下の2つの観点で話されました。

(1) 女子大学連携ネットワークの活動から見た「女子大学」

2018年から取り組まれている「女子大学連携ネットワーク」の活動を紹介されました。「女子大学連携ネットワーク」は北海道から九州までの女子大学48大学が参画する全国レベルのネットワークで、これからの女子大学が取り組むべき課題などについて情報交換を行い、連携協力体制を構築しています。

(2) 女子大学だからこそ取り組む/職場のダイバーシティ

女子大学だからこそ取り組むべき/取り組みたい職場のダイバーシティ推進の発信について、行動計画の策定と「えるぼし」認定について話されました。行動計画を策定し、「えるぼし」認定を目指すことにより、女性活躍推進を図り、それを社会に公表する重要性について語られました。

次に、「企業におけるダイバーシティ推進の現状と課題」と題して、三井智子氏(株式会社プロアシスト・社長付)により話題提供があり、株式会社プロアシストにおける職場のダイバーシティ推進の取組について話されました。株式会社プロアシストは1994年設立の制御機器の設計・開発、IoTシステムの設計・開発・ヘルスケア関連・医療機器開発を事業内容とする会社である。企業の事業発展にはダイバーシティマネジメントを定着させることが重要であること、性別だけでなく、年齢や国籍も問わない、多様な従業員がイキイキと働くための経営者・リーダーシップとダイバーシティマネジメント実現を目指しており、そのためのプロアシスト社の取組について説明されました。業種としては、女性比率はIT関係の他社よりも高いのであるが、まだまだ努力が必要であり、今後の課題であること、ロールモデルがどうしても少ないことから、女性社員の中のネットワーク形成を試み、社内で管理職を育成していく仕組みづくりを目指しているとのことでした。

フリーディスカッション

2つの話題提供の後、以下のような意見交換が活発に行われました。

- (1) 学校における職員、海外の方、障害をもたれる方の在籍および雇用について
- (2) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と「えるぼし」認定の手順について
- (3) 京都光華女子大学における女性教員比率増加の取組について
- (4) ダイバーシティ推進実現のための裾野拡大の重要性について

短い時間でしたが、女子大学と企業におけるダイバーシティ推進の素晴らしい取組について拝聴でき、ダイバーシティ推進にむけての女子大学および企業の課題や方向性について理解を深めることができました。司会者の安田恵子氏（奈良女子大学ダイバーシティ推進センター・特任教授）から本日のまとめと次回意見交換会の予定についてアナウンスがあり、閉会となりました。