

平成 29 年度長崎大学市民公開講座 平成 27～32 年度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実現イニシアティブ（特色型）」中間報告シンポジウム 開催報告

【日時】平成 29 年 12 月 8 日（金）15：00～17：10

【場所】長崎大学坂本キャンパス  
良順会館ボードインホール

【対象】一般（学内教職員・学生含む）

【プログラム】

総合司会：長崎大学 地域教育総合支援センター  
矢野 香 准教授

開会挨拶 長崎大学 河野 茂 学長

来賓挨拶 文部科学省 官房審議官 信濃 正範 氏

第一部 基調講演

「Beyond the Bias and Barriers～無意識のバイアスを知っていますか？～」

講師：元日本大学総合科学研究所 教授／女性研究者支援推進ユニット長／日本大学薬学部薬学研究所  
上席研究員 大坪 久子 氏

第二部 事業報告 「働き方改革」と「仕事と介護の両立」長大モデル～長崎大学における女性研究者支援～

登壇者：長崎大学 伊東 昌子 副学長／ダイバーシティ推進センター長  
長崎大学 医歯薬学総合研究科 保健学専攻 井口 茂 教授  
長崎大学 医歯薬学総合研究科 地域包括ケア教育センター 久芳 さやか 助教

講評 国立研究開発法人 科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部 主任調査員 浦里 延明 氏

閉会挨拶 長崎大学 福永 博俊 理事

【開催内容】

1. 開会挨拶

開演に先立ち、河野茂学長より挨拶がありました。河野学長は、「育児や介護を行ないながらも自分の能力を最大限生かす」とは、言うのは簡単であるが実際に行なうのは大変なことである。働き方の見直しは先見的な取組であり、事業報告を受け今後の自分や職場の働き方の参考としていただきたいと述べました。

2. 来賓挨拶

続いて、来賓挨拶として信濃正範氏よりお話がありました。先日開催されたWAW！2017 東京宣言に触れ、宣言内容に「全てのレベルにおける女性の参画を推進していく」との項目があり、この宣言を実行するには環境整備と女性の意識向上が必須である。特に女性研究者の増加には大学が関わるのが重要であるため、長崎大学へ支援を行なっている。長崎大学の取組としては、研究と介護の両立支援が特

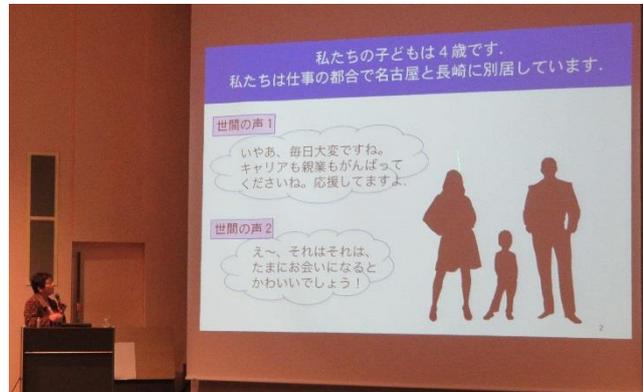


長期的であるため、今までの3年間の報告と今後の3年間のビジョンを拝聴したいと締めくくりました。

### 3. 第一部 基調講演

第一部は大坪久子氏による基調講演「Beyond the Bias and Barriers～無意識のバイアスを知っていますか?～」でした。

初めに、右図のスライドを用い、子どもが4歳の夫婦への世間の声の例を2つ挙げ、「どちらがご主人に向けての声でしょうか」と会場内に問いかけを行いました。結果、会場内の挙手に偏りがあったことから、「無意識のバイアス（偏見）とは誰もが潜在的に持っていること」だとわかりやすく説明いただきました。



このバイアスはジェンダーだけではなく、人種・宗教・民族・貧富など、様々な場面で人の判断に影響を与えており、大学や企業では採用

や昇進人事において負の方向に働いてしまうため、バイアスの影響を最小限にとどめなければならない。無意識のバイアスは、判断を急ぐ・情報が不十分・評価者構成員に偏りがある・評価基準があいまいな時に現れてくるため、これらの要因を意識し、各企業・大学にあった採用のガイドラインの作成が必要と話されました。

最後に長崎大学の女性教員割合や男性の育児休業の取得割合の目標値などを、クイズとして行なわれ締めくくりました。

### 4. 第二部 事業報告

第二部は、長崎大学教員による事業報告『働き方改革』と『仕事と介護の両立』長大モデル～長崎大学における女性研究者支援～』でした。

伊東センター長の発表では、本事業を行なうにあたり、管理職の意識啓発、女性リーダー育成プログラム、研究者のための働き方見直しプログラム、ライフイベントサポートプログラムなどを展開したことをお話いただきました。

「働き方見直しプログラム」を行なった結果、学内では論文執筆数の増加や会議時間の短縮等の成果があっただけでなく、学外にて労働時間革命宣言企業に唯一の教育機関として長崎大学が首相官邸ホームページに掲載されたことを報告。また、ライフイベントサポートプログラムの取組にて、内閣府が行なっている企業主導型保育事業に採択され、本年4月から文教キャンパス内に「長崎大学文教おもやい保育園」を開園したことの報告がありました。



続いて、井口教授から「仕事と介護の両立支援」についてお話いただきました。

高齢化社会となっている日本では、介護の需要は年々高まっており、それにともない家族を介護する人（ケアラー）が増えて来ている。しかしケアラーへの支援はまだ不十分であることから、当センターは介護支援専門委員会を立ち上げました。ケアラーはみなそれぞれの地域で生活しているため、地域でケアラーを支えることが望ましいと考え、地域コミュニティを構築し、ケアラーをサポートできる人の育成を目指し「ケアラーサポーター育成研修」やケアラー同士のコミュニティ作りのため「ケアラーズ交流会」を開催していると報告がありました。また、学内の教職員の支援のため介護福祉士と介護支援専門員の資格を持つ「介護コンシェルジュ」を配置し、個別相談と情報提供を行い、結果として介護離職を防ぐことができていると報告がありました。



最後に、各支援制度を利用されている久芳先生からお話いただきました。

テクニカルスタッフ制度では、研究補助者に研究のデータ取りやデータベース入力を行なってもらったので、研究のための時間外勤務が減少し、論文を一編執筆することができたと話されました。女性リーダー育成プログラムでは、講師の方々がアクティブラーニング方式で進められていたことが印象的で、講義内容を勉強できただけではなく、自分自身の学生への講義の進め方の参考になったとのこと。また、働き方見直しプログラムのチームの1つとして参加し、自分自身だけでなくチームメンバーの変化を通して感じたことは、「ワークライフバランスは、育児や介護をしている特別な人のためのものではなく、全ての人のためのもの」ということであり、全ての支援制度に感謝を伝えるため、ダイバーシティ推進センター宛の感謝状をスクリーンに表示し締めくくられ、会場はあたたかい笑いに包まれました。



## 5. 講評

本会の講評を、国立研究開発法人 科学技術振興機構の浦里延明様にいただきました。

長崎大学の取組は学長のリーダーシップが強く、仕事と介護の両立や介護者支援が学内の研究者に留まらず、地域や学生も対象としていることが特長的であり、評価としても好評です。働き方見直しプログラムは、当初の審査時は審査委員に懐疑的でしたが、中間評価では高評価でした。女性教員数の増加が課題であるので、今後の成果に期待しますと述べられました。

## 6. 閉会挨拶

最後に、福永博俊理事より挨拶がありました。

福永理事は、女性教員の上位職がなかなか増えないのは、大学全体の責任だと、認識をすべきだと言われました。また、普段仕事の上で教職員の男性の育児休業取得数に注目しており、本事業が始まった平成27年度は男性の育児休業取得数は0件であったが、今年度はすでに2件の取得があったことから、本事業の成果が出ていることを実感している。また、今回の報告会を通し、本事業において様々な立派な成果が出ていると述べられました。

本講座には、多くの皆様にお集まりいただきました（参加者 130 名：長崎大学教職員 83 名、長崎大学院生 5 名、一般 38 名、演者等 4 名）。

参加者アンケートでは、「自分が働いている環境について、改めて考えることができた」、「無意識のバイアスの講演は、普段気づかない部分を認識した良い機会でした。バイアスがあることを含めた採用活動を考えていきたい」、「大学における取組が参考になりました。特にワークライフバランスや離職防止には、介護の問題が大きいので大学の取組を地域活動の参考にしたい」など、興味深い内容であったことや、今後の参考としたいとの意見が多く見られました。

