

# I はじめに

## ご挨拶

長崎大学は、平成21年度に「男女共同参画推進センター」を開設し、平成27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）」に採択されたことを機に、センター名を「ダイバーシティ推進センター」と改称しました。研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善やそれに向けた意識改革、女性研究者の裾野の拡大、女性研究者の研究力の向上及び上位職への積極登用に取り組んできました。令和元年には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、特に女性研究者がキャリアアップをしやすい環境をバックアップしています。

男女共同参画を一步進め、ダイバーシティの尊重と推進を大学の持続的発展のために必須の戦略として位置付けし、「長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針」を策定しています。その方針は、「ダイバーシティの正しい理解と多様性を尊重する社会人としての意識の醸成」、「仕事と生活の充実がシナジー効果を生み出す環境の整備」、「採用・育成・登用における男女共同参画の実現」であり、全学及び学域・部局における行動計画を掲げて取り組み、その成果として、女性研究者の在籍率23%等の目標を達成しています。また、地域社会と連携して研究と介護の両立を目指す「長崎モデル」を提唱し、研究者の働き方の見直しにも繋げる意欲的な取り組みと評価されています。

また、長崎大学は、これからの新たな大学の在り方を目指して、「プラネタリーヘルス（地球の健康）に貢献する大学」を目指すことを掲げ、「長崎大学アクションプラン～プラネタリーヘルスへの挑戦～2020-2023」を策定しました。5つの柱の中の1つである「大学経営の改革」において、ダイバーシティの推進と働き方への適切な対応として、「女性教職員・管理職の割合増加のための労働環境・労働条件の整備」、「働くことを生きがい、誇りに思える就労環境の実現」を明記し、ダイバーシティを尊重することは、プラネタリーヘルスを支える基盤となることを全国に発信しています。

令和元年に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」は4年目を迎え、特に今年度は、一人ひとりの中にある無意識の偏見と呼ばれるアンコンシャスバイアスに気づくためのeラーニング教材である「ダイバーシティ推進学習プログラム」を開発し、すべての教職員に受講を義務化しました。正しい理解に基づく態度を作り、多様性を尊重する社会人としての意識の醸成を促し、誰もが学習、仕事に専念できる環境を整えることを目指しています。ダイバーシティ推進への更なる理解、女性研究者の上位職への登用など着実に成果が上がっており、吉田ゆりセンター長のリーダーシップによる努力の成果は、学内においても確実に浸透し、実を結んでいる手応えを感じています。

今後とも、本事業に対する皆様のご協力、ご支援のもと、誰もが働きやすい環境で生き生きと研究・活動できる輝く未来の実現のために、プラネタリーヘルスのために貢献する大学であり続けるよう、ダイバーシティ推進センターと共にしっかりと歩みを進め、邁進していく所存です。

令和5年2月

国立大学法人 長崎大学  
学長 河野 茂



## ご挨拶

長崎大学が令和元年度に採択をいただいた「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」（以下、先端型）による取組が4年目を終え、ここに報告書を発刊できますことを御礼申し上げます。

今年度は、助成をいただいた3年間の取組をもとに、本学の実情に合わせて今後も持続可能な取組のかたちを模索し展開する、いわゆる『自走期間』の1年目でした。採択2年目からはコロナ禍に見舞われ、取組のメインに据えた女性研究者の海外派遣が思うように実施できませんでした。しかし、オンラインミーティングの日常的な使用、在宅勤務制度の普及などのイノベーションも起こりました。今まさに新しい価値観、新しい時代の研究環境の構築が求められています。現地に派遣できないまでも、英語論文の執筆・投稿や共同研究の推進、英語力の向上などに寄与することで、多くの女性研究者の助成をすることができました。このコロナの期間が、研究者一人一人が将来に向けて準備し、力を貯める期間になったのではないかと考えています。

目標のひとつである女性研究者の上位職登用について、特に本学の最大の課題である女性教授の増加は、先端型に入り年度平均5名程度の新女性教授が誕生しつづけ、今年度は在籍率13.5%から14.4%の間で推移しました。先端型開始時には「12%の壁」が立ちふさがり、女性教授がどんなに増えても在籍率は据え置きとなり12%を前後し続けたことを考えると、大きな進歩であったと考えております。特に農工系（本学では総合生産科学域である工学部・水産学部・環境科学部・情報データ科学部）部局は、困難も多い中、前向きに努力を重ねてください、今後の動きも期待できそうです。目標である16%にはいまだ届きませんが、2024年度の事業終了までの明るい展望も実感できています。また、女性研究者増については、今年度は年度内を通して目標の25%をクリアし、11月以降は26%以上を維持しています。

こうした背景には、河野学長の強力なガバナンスがあることは言うまでもありません。その旗印の元、包括的なダイバーシティ学習プログラムの実施や、特色型からの継続した取組であるライフイベント支援や働き方見直しプログラムが、やっと実を結びつつあるとも言えるのかもしれません。

私たちダイバーシティ推進センターが目指すダイバーシティの推進とインクルージョンの実現は、単純に「女性研究者を増やす」のではなく、多様な教職員がやりがいをもって働くことのできる魅力ある大学づくりであり、大学の最大の使命である研究力の向上につながっています。ミッションの達成には、まだまだ困難の多い道のりが待ってはいますが、ひとつずつ前に進むことを信じて、努力を続けていく所存です。



令和5年2月

長崎大学ダイバーシティ推進センター  
センター長 吉田 ゆり