

Ⅲ ダイバーシティ推進センター事業について

1. 事業の概要

長崎大学は、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、研究者のライフイベント及びワーク・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機関内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大、女性研究者の研究力向上・上位職登用を実現させるため、様々な取組を進めてきました(実施期間:平成27年度～令和2年度)。

また、令和元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(先端型)」に採択され、これまでの取組を前提として、さらに高い目標を掲げ、女性研究者の海外派遣や当該者の帰国後の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境を実現する取組を進めています。

すべての教員・職員のより一層徹底したダイバーシティの理解促進にむけた学習プログラムの開発・実施、女性上位職の少ない医療分野において働き方改革を進めることを通して、より広いダイバーシティ研究環境の実現を目指します。また、女性研究者サポートオフィスの設置、海外派遣支援制度を中心とした包括的な「女性研究者サポートプログラム」の設定を行い、女性研究者の上位職への登用を促進するため、次の取組を進めています(実施期間:令和元年度～令和6年度(予定))。

1. 管理職、教職員、学生それぞれを対象とした系統的な「ダイバーシティ推進学習プログラム」を開発し、管理職及び教職員に対しては受講の義務化を図ることで、より広いダイバーシティ研究環境の形成へ向け意識改革を進める。
2. これまで企業の協力の下、進めてきた「働き方見直しプログラム」を働き方改革の実施が難しいとされる医療・医学研究分野の大学病院へ導入し、女性研究者はもとより全体のワーク・ライフ・バランスを推進し、全国の医療・医学研究機関への高い波及効果を目指す。
3. 女性研究者の上位職登用の推進を目指し、本学の教授選考プロセスのガバナンスを背景に「海外派遣支援制度」を創設するとともに、研究休職制度に女性枠を設定し、海外派遣支援制度の利用促進を図ることで、女性研究者の上位職への登用を促進する。
 - ・女性研究者の新規採用者率33%を達成
 - ・女性研究者の在籍率25%を達成
 - ・女性研究者の上位職登用の増加
 - ・学長・理事・副学長・学長補佐相当 1人→3人
 - ・教授ポスト 13%→16%
4. これまで実施してきたライフイベントサポートプログラムを発展的に継続し、女性研究者を支援する。

本事業実施にあたり、学長を議長とするダイバーシティ研究環境推進会議が、事業の実施、運営等に関する事項について審議し、本事業の遂行体制を構築します。事業の計画・実施は、ダイバーシティ推進センターとセンター内委員会であるダイバーシティ未来構想委員会、介護支援専門委員会、働き方見直し推進委員会およびダイバーシティ推進学習プログラム委員会が中心となり進めています。

長崎大学の女性管理職(教授)の割合は12%。この数字が示す現実には、今いちど、男女関係なく目を向けて欲しいと思うのです。男性は仕事を頑張るべき、女性は家庭を守るべき、自分らしく生きる前に、男らしく、女らしく生きることを選ばざるを得なかった。違う選択をすることすら思いつかなかった人生があることを、まずは知ってほしいのです。そして、あなたにも起こるかもしれないことだと伝えたいのです。長崎大学のダイバーシティ推進センターでは、女性研究者のキャリアアップを「仕組む」と「資金」で具体的にサポートしています。例えば、海外派遣時の助成、加えて、派遣中に講義を担当する代替者の雇用も支援しています。新たに教授になった女性研究者には、スタートアップの助成も、出産、育児の時も、頼ってください。研究が好きで、この仕事で生きていきたいと思う女性が、愚直に押し付けられる女性らしさに屈せずに仕事に打ち込めるよう、私たちはあなたを守り、応援します。一見、女性優遇にも思えてしまうこの制度は、男性を男らしい生き方から解放してくれるものでもあります。女性が自分らしく生きることで、男性も自由を手に入れられるという考え。男女関係なくみんなが自分らしく生きていけるのがダイバーシティなのです。自分らしい生き方をあきらめる人をなくしたい。誰にも、世の中にも遠慮せずとことん頑張ってもらいたい。女性研究者の皆さん、ぜひこの制度を、そして私たちも活用してください。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業(2016～2024年度)
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」

●新進上位職の研究助成 からい医療・医学研究分野の大学病院へ導入し、女性研究者はもとより全体のワーク・ライフ・バランスを推進し、全国の医療・医学研究機関への高い波及効果を目指す。	ダイバーシティ推進学習プログラム開発 管理職・教職員・学生それぞれを対象とした系統的なプログラムを開発
●海外派遣助成 研究分野の海外派遣支援(留学・海外研修)を支援し、女性研究者の海外派遣を促進する。	働き方見直しプログラム 働き方見直しプログラムを開発し、医療・医学研究分野の大学病院へ導入し、女性研究者はもとより全体のワーク・ライフ・バランスを推進し、全国の医療・医学研究機関への高い波及効果を目指す。
●実務女性育成費助成 女性研究者・研究員への支援	2024年までの目標 女性研究者の上位職登用率 12% → 16% 31% → 33%

長崎大学は本気です。
ダイバーシティ推進センター
連絡先: 長崎大学 1-14 TEL: 095-817-2897
https://www.ci.nagasaki-u.ac.jp/

2. 女性研究者支援

2-1 女性研究者サポートオフィス

1. オフィスの概要

ダイバーシティ推進センター内に、女性研究者サポートオフィスを開設し、これまで実施してきた女性研究者支援に新たにサポートプログラムを加え、研究活動や心理面からサポートします。具体的には以下の業務を行っています。

- ・ 海外派遣支援
- ・ 英語論文等作成支援
- ・ 若手研究者の育成
- ・ 女性研究者ネットワーク
- ・ 未来に羽ばたく女性研究者賞
- ・ 相談窓口（キャリア相談）



2. オフィスの取組の発信

女性研究者サポートオフィスの周知には、リーフレットを制作し配布しています。

これまでサポートオフィスが行ってきた支援の成果をより多くの人々に向けて発信するために、2種類の動画を令和4年3月に制作しました。

(1) 女性研究者が語る研究力

長崎大学の女性研究者たちの研究力発信のために、女性研究者自身が語る「研究力」というテーマで5名の動画を制作しました。長崎大学で活躍する様々な女性研究者に、自身が考える「研究力」について、その研究力をどのように形成してきたのか語っていただきました。



以下の5名の先生方のご協力をいただきました。

氏名	役職（当時）	所属
山吉麻子	教授	生命医科学域（薬学系）
作田絵里	准教授	総合生産科学域（工学系）
中村梨沙	助教	熱帯医学研究所
吉田ゆり	教授	人文社会科学域（教育学系）
矢内琴江	准教授	ダイバーシティ推進センター

(2) 女性研究者の研究成果紹介

サポートオフィスが行っている海外派遣支援を受けて、海外での研究調査や国際学会に参加した女性研究者17名を対象に、支援を受けた研究の内容や成果を、英語または日本語で紹介する動画です。



以下の17名の先生方にご協力いただきました。

氏名	役職（当時）	所属
内野成美	教授	人文社会科学域（教育学系）
榎景子	准教授	人文社会科学域（教育学系）
小川さやか	助教	保健センター
大西真由美	教授	生命医科学域（保健学系）
川崎涼子	准教授	〃
近藤能子	准教授	総合生産科学域（水産学系）
坂井詠子	助教	生命医科学域（歯学系）
佐藤啓子	准教授	生命医科学域（歯学系）
五月女さき子	准教授	生命医科学域（歯学系）
昔宣希	准教授	総合生産科学域（環境科学系）
高村敬子	准教授	生命医科学域（医学系）
田中貴子	准教授	生命医科学域（保健学系）
Mika Laura Nonoyama	共同研究者	
Nurgaliyeva Lyailya	助教	人文社会科学域（多文化社会学系）
佛坂由可	講師	病院
Mussazhanova Zhanna	助教	原爆後障害医療研究所
金子美穂	助教	生命医科学域（医学系）

以上の制作した動画は、ダイバーシティ推進センターのホームページに掲載しています。また、オープンキャンパス、長崎大学の受験生向けページ「何！？これ長大」や長崎大学高大接続公式アカウントInstagram（ナガツナ）でも、本動画を月に1～2本ずつ紹介しています。



さらに、グローバル推進機構主催企画「ナビゲーター」にも、本動画にご協力いただいた6名の先生方が選出され、ホームページ上で紹介されています。

(3) 女性研究者ネットワークの設立

女性研究者が、研究活動や教育活動に関する情報を自由に共有したり、仕事上やライフイベント上の悩みなどを共有し合いながら、研究力を高め合うためのネットワーク作りを強化するために、女性研究者のオンラインサロンを構築しました。

概要

長崎大学の各部局における女性研究者数は依然少なく、自分の専門分野以外の研究者との交流が乏しいため、女性研究者は孤立しやすい状況にあります。また、日常的に安心して自分の仕事上の悩みを相談できる機会や場がない現状があります。日々の研究・教育活動に追われる中で、支援情報に幅広くアンテナを張ることも困難です。そこで、オンライン上で、女性研究者どうしが、研究活動、職場、ライフイベント等について、もっと気軽に自分の困りごとを話せたり、女性研究者どうしがつながったり、研究支援情報をいち早く入手できるオンラインサロンを開設し、女性研究者の孤立化を防ぐことで、研究活動の活発化を支えます。

対象

長崎大学の女性研究者（専任の教員、特任研究員、博士後期課程、修士課程の院生など）

主な内容

2つの既存のツールで構築されています。登録すると、Zoomyでは情報発信・情報検索が、Slackではコミュニティをつくりながら自由にコミュニケーションが行えます。

現在、研究活動、イベントなどの内容についてブログ形式の投稿やそれに対する登録者によるコメントなどのやりとりがされています。今後は、より多くの方に活用していただけるよう、イベントなどと連動しながら登録者を増やし、女性研究者の交流の活発化、共同研究の実現へと後押ししてまいります。



2-2 女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の推進

女性研究者の上位職登用、昇進などを促進するために「女性研究者サポートオフィス」をダイバーシティ推進センター内に設置し、「女性研究者サポートプログラム」として、以下の支援事業を令和元年10月より開始しました。このサポートプログラムは、研究力をつけて早い段階で上位職への登用を可能とし、次世代のロールモデルとなりうる即効性のある取組と、若手研究者を育成・支援する長期的展望での取組の両方を目的としています。

1. 女性研究者サポートプログラム

女性研究者海外派遣制度

【支援の概要】

女性研究者が海外の研究機関・教育機関において研究を行い、高度な研究力、国際性及びリーダーシップ力を身につけることを目的とする。

【対象者】

- ① 本学の女性の常勤教員（有期雇用含む）または特任研究員、外国人研究員
- ② 海外派遣に関して海外派遣希望者が所属する部局の長の承認を得た者
- ③ 海外派遣後に本学のダイバーシティ研究環境形成のための事業に協力できる者
- ④ 帰国後、1年以内に本学との労働契約が終了しない者

【支援内容】

海外派遣支援

（海外派遣期間）長期：6月を超え1年以内

中期：1月を超え6月以内

（助成内容）旅費：長期100万円、中期70万円が限度額

（ただし、渡航費が限度額を超える場合は渡航費のみ支給）

代替教員人件費：派遣中の非常勤講師の謝金（旅費除く）。18時間まで補助可能

【利用状況】

支援項目	申請人数	採用人数	支援人数
長期	2	1	0 (採用者の計画変更により採用取消)
中期	1	1	1
計	3名	2名	1名

女性研究者英語論文等作成支援制度

【支援の概要】

女性研究者の海外派遣の研究成果のまとめや今後の海外派遣につながるよう女性研究者に対し、英語論文校正・校閲費用の一部を助成することで、論文投稿の機会拡大を図り、本学の女性研究者の研究力強化と国際的な認知度の向上につなげる。

【対象者】

本学に所属する女性研究者（常勤教員（有期雇用を含む）、助手、特任研究員を優先）

【支援内容】

本学において行われた研究に関する英語論文で以下のいずれかに該当するもの

- ① 申請者自身が筆頭著者もしくは責任著者（corresponding author）である国際学術論文の校閲費、投稿料、掲載料（原則としてImpact Factor（IF）付きの学術雑誌・Journalに投稿予定のもの）
- ② センター長が必要と認めたもの

(助成内容)

校正費・校閲費：原則1人当たり10万円(消費税を含む)を上限

投稿料：原則1人あたり1件

掲載料：原則1人あたり1件

(投稿料および掲載料については12月1日～1月31日に投稿あるいは掲載確定したもの)

【利用状況】

・利用者の内訳(延人数)

利用者職名	人数
教授	2
准教授	6
講師	1
助教	6
特任研究員	2
計	17名

・支援内容の内訳

支援項目	件数
校正・校閲費	17
投稿料	0
掲載料	0
計	17件

2-3 女性研究者の研究力向上、ネットワークづくり

女性研究者が、自身の研究力をのばし、その力を発揮して、より良い研究活動・教育活動を牽引していくリーダーとなり、組織の中核を担っていくためには、女性研究者が安心して活躍できる環境の整備が不可欠です。特に、いまだに女性研究者の人数は少なく、孤立しやすい状況を解消して、研究力を互いに高め合うためのネットワークが重要であると考えます。そこで、オンライン上で女性研究者同士が交流を主に行い、女性研究者のネットワークづくりのサポートを行いました。

(1) 女性研究者のオンラインサロンの構築

オンライン上で女性研究者どうしが自由に情報発信・交流のできるシステムを令和3年度に構築しました。（*18ページを参照）

(2) オンラインカフェの実施

分野を超えた女性研究者同士の交流、若手研究者や、研究職に関心のある学部生に向けたロールモデルの発信を目的に、女性研究者が自由に語り合うオンラインカフェを開催しました。

第1回オンラインカフェ

【日時】 令和4年8月9日（火）16：00～17：00

【場所】 Zoom

【参加者】 16名

【話題提供者】 成田真樹子（人文社会科学域（経済学系）・准教授）

辻麻由美（生命医科学域（保健学系）・助教）

【コメンテーター】 清田智子（グローバル連携機構・准教授）

【話題】

海外とつながった研究に取り組まれている学内の研究者に、海外との研究をどのように進めているのか、海外との研究を行うために必要なことは何か、工夫していること、大変だったことなどを自由に話していただく。

【開催内容】

まず、司会から開催の経緯についての説明をしました。昨年度、センターでは、コロナ禍で海外渡航が難しい中、いかに海外とつながった研究を支援していくかということで「語学学習支援」を行いました。話題提供者の成田先生と辻先生も、この支援を利用され、そして支援終了後の報告書で、自身の海外との研究活動に活かしたことを報告されていたため、今回の企画への協力をお願いしました。

辻先生は、老年看護学がご専門で、現在、助教を務めながら、慶応大学の博士課程3年目で研究をしています。そこで、今後、英語による研究論文等を書いていくため、また海外の先生から研究のコンサルテーションを受けるために語学学習支援を利用しました。実際にどのようにコンサルテーションを受けているのかもお話ししていただきました。成田先生は、スペインの経済（企業立地や地域格差など）を研究しています。博士課程の時にマドリッド自治大学に1年留学した経験もありスペイン語はできるため、もっと洗練された英語を習得したいと語学学習支援を活用しました。留学先の決め方や費用のお話、海外調査研究への参加経験、海外の研究者との出版経験などについてもお話をうかがいました。コメンテーターの清田先生からも、ご自身の海外での豊富なキャリアや、語学力についても示唆に富む具体的なお話をしていただきました。参加者の方からも、研究と並行しながらどのように語学力を磨いているのかや、ご自身の留学経験や留学中の苦労などお話ししていただきました。

海外研究を進めるための具体的な情報だけではなく、研究への取り組み方や、研究の経験を聞き合うことを通して刺激を受け合う時間になりました。



【参加者からの声】

- 英語を勉強しようと思いました。
- これまで海外留学や語学学習方法について、他の先生方のご経験などを伺う機会が無かったので、とても楽しかったです。
- みなさんいろいろ頑張られているのだなと励みになりました。
- 自分の研究を進めたり、深めたりするなかで、研究の進め方について知らないことがたくさんあるように感じました。今は、すべてが勉強という私ですので、きちんと感想を述べるほど理解が及んでいない話題もございましたが、みなさまのお話がとても印象に残りました。研究を進めていきたい、学びたいという気持ちが大きくなりました。
- 先生方のご経験や語学の勉強方法などをお聞きでき、大変参考になりました。語学は楽しんで勉強したいと思いました。ありがとうございました。
- 語学学習を仕事や研究の息抜きにしているという話が印象的で、語学学習の捉え方を考え直すきっかけになりました。
- 先生方の豊富な海外経験のお話を聞いて刺激になりました。また、アットホームな雰囲気が良かったです。ありがとうございました。
- 海外で研究するためには、専門的な英語力を上げる必要があると先生方のお話から感じました。また、語学の勉強を楽しむことが継続的に語学力を保つために大切だということがわかりました。
- 外国語を習得する努力を、皆さん日々継続して行っておられることが分かり、とても良い刺激になりました。貴重なお話をありがとうございました。

第2回オンラインカフェ

【日時】 令和5年3月8日（火）14：00～15：00

【場所】 Zoom

【参加者】 14名

【内容】 話題提供者2名を迎え、大学院生時代の苦労したこと、研究の進め方、研究と生活の両立などについてお話ししていただく座談会。
参加者にも質問や感想などを自由に発言してもらおう。

【話題提供者】 赤澤祐子（生命医科学域（医学系）・教授）
見市文香（熱帯医学研究所・教授）

【開催内容】

女性研究者の先生方を話題提供者として迎え、参加者と自由に話すオンラインカフェは、今回で3回目を迎えました。誰もが参加しやすいように、今回からは、タイトルを「ダイバーシティ・オンラインカフェ」に変更しました。

今回の話題提供者は、今年度の女性研究者賞を受賞された赤澤先生と、今年長崎大学に着任された見市先生です。最初に、参加者全員で簡単な自己紹介を行いました。その後、赤澤先生と見市先生それぞれから、ご自身の研究の内容と研究以外の好きなことについてお話ししていただきました。また、研究者になった経緯について、見市先生からは、大学院生時代に仲間と日夜行っていた熱心なディスカッションから研究することのおもしろさを知ったこと、赤澤先生からは、臨床医として働く中で研究を通してもっと自身の探究を深めたい気持ちが強くなったことが語られました。参加の先生からも、研究分野を変更した経験、留学経験、大学以外で働いた経験などについてお話ししていただきました。

参加者の学生・院生の皆さんからも熱心な質問がありました。例えば「大学院に進みたいがどの分野が自分に合っているか分からない」という質問について、見市先生は、研究室を異動した経験や様々な分野の研究室の先生と出会った経験などから、今すぐに自分に合う分野を決める必要はなく、様々な分野を経験する中で自分の興味が見えてくるとお話ししていただきました。赤澤先生も、留学の経験を語られ「点と点があとでつながる」と述べられました。他にも「自分の研究が社会に活かされたと思ったことはあるか?」「自分の研究内容が先行研究も少なく、



孤独である」といった質問や悩みについて発言がありました。見市先生は、社会の中で活かされたと感じた例として、自分の研究内容を子ども向けの体験授業で伝えた経験を挙げられました。赤澤先生は、孤独ということに対して、自分の研究室だけではなくどんどん外とのコネクションを広げていくことの大切さをお話ししてくださいました。

短い時間ではありましたが、先生と院生同士が自由に発言し合って、互いに刺激を受ける時間となりました。今後も、女性研究者が孤立しないよう、分野を越えた女性研究者のつながりをつくり、互いの研究を豊かにしていく機会を設けていきたいと考えています。

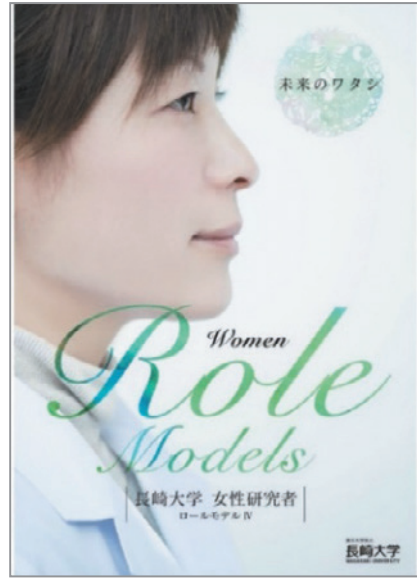
【参加者からの声】

- 2人の先生のお話、そして学生さんの質問、とても参考になり、また同感しながら聞きました。
- 普段聞けないお話などが聞いてよかった。
- 臨床を長いことしていたこともあり、研究というと未だ若手意識が強かったが、いろんな人に意見を聞きながら、また精神的な孤独にならないように立ち振る舞いをしながら進めていけばいいということがわかってよかった。
- 何をしたいのか、ということが一番大切にするべきだと感じました。
- 嬉しいです。アドバイスをもらって、今はやる気満々です。
- 研究分野が途中で変わることに悪いイメージしかなかったが、先生方のお話を聞き、それが逆に利点となる場合もあると知り、一つの研究テーマに固執しなければならないということはないと知れたのはとてもよかった。
- 若手研究者同士のつながりが出来て、とても良い取り組みだったと感じました。

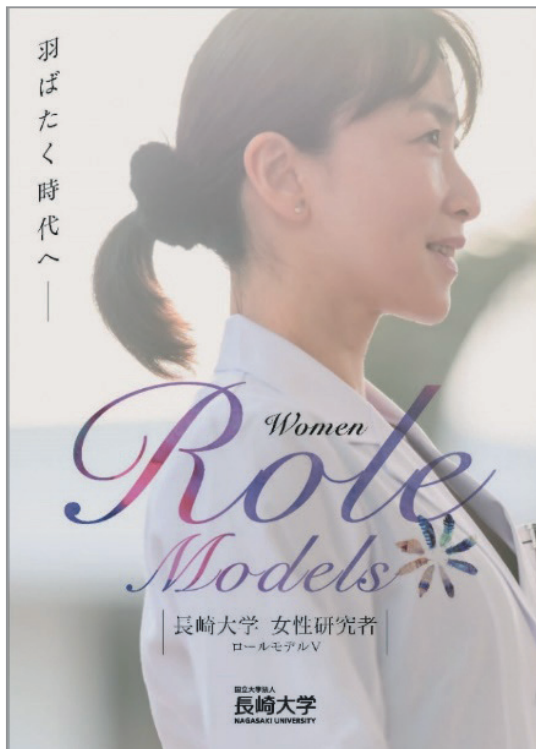
2-4 ロールモデル集

ダイバーシティ推進センターでは、本学に所属し、あるいは本学で学び、様々な分野において活躍している女性研究者の姿をロールモデルとして提示することで、若手女性研究者が上位職を目指すきっかけ作りや、女性研究者の更なる活躍推進を図るため、長崎大学女性研究者ロールモデル集を発行しています。

ロールモデル集は、様々な場所で活躍する女性研究者に、これまでに経験した苦労や仕事のやりがい、女性研究者のキャリア、長崎大学の魅力、海外留学・海外における研究活動の経験、研究と子育ての両立、チャレンジすることの大切さ等、様々なテーマについてインタビューを実施し、次世代の方々に向けて語っていただいたメッセージをまとめています。



ロールモデルⅣ (2015)



ロールモデルⅤ (2020)



ロールモデルⅥ (2021)

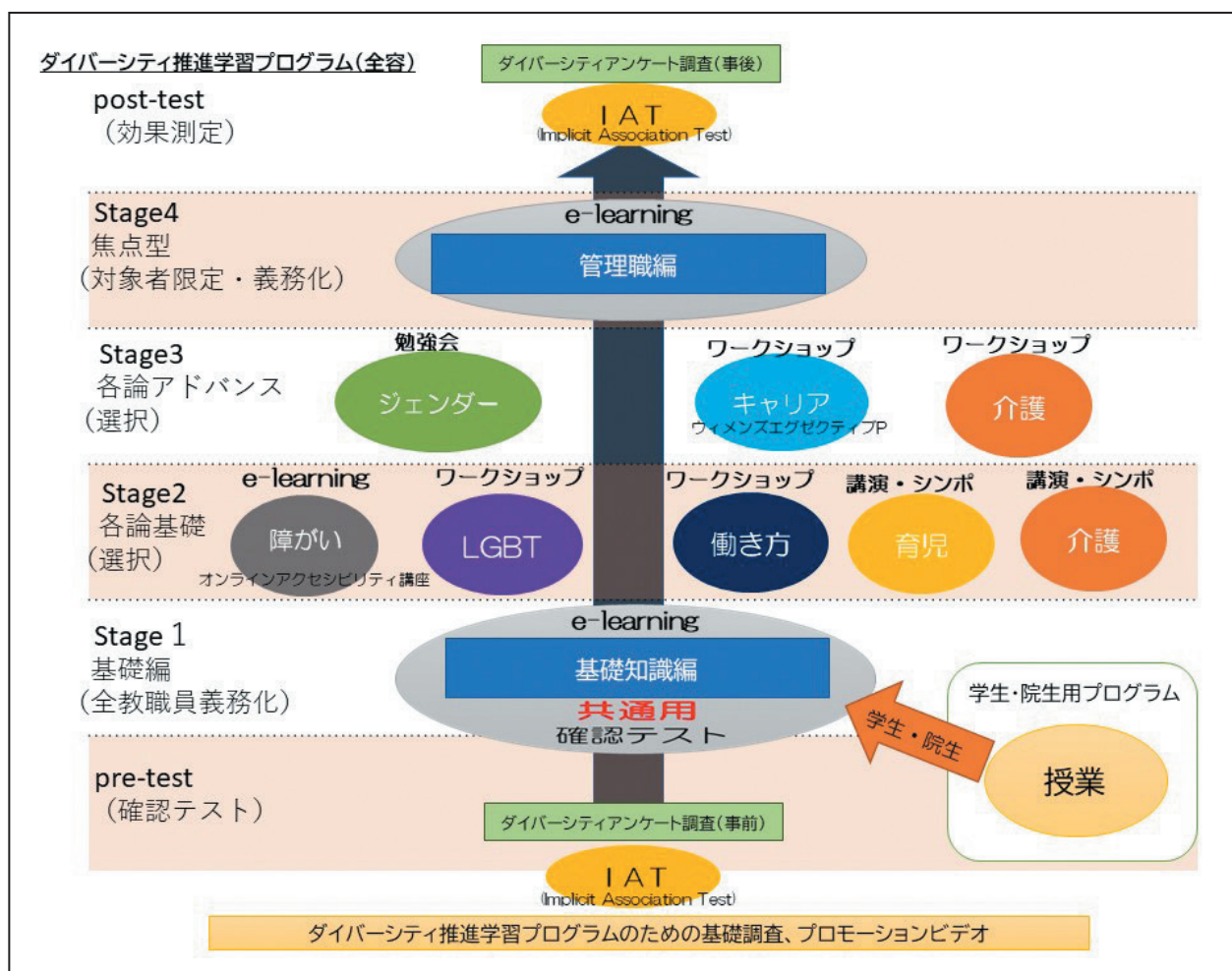
3. ダイバーシティ研究環境の形成

3-1 ダイバーシティ推進学習プログラム

1. 「ダイバーシティ推進学習プログラム」の概要

ダイバーシティとは、性別、人種、国籍、宗教、障がい、性的指向、年齢など個人や集団の間で違いを生み出す可能性のあるあらゆる要素である多様性を理解し、包含することであると、長崎大学は定義します。この定義を長崎大学の教職員すべてが理解し、「無意識のバイアス」を除去すると同時に、ダイバーシティ環境によりイノベーションを生み出す環境作りに向け、それぞれの立場が必要な行動に向けて考え、コンセンサスを持つことができるような積極的な取組として、ダイバーシティ推進学習プログラムを開発し、受講の義務化を目指します。また、ダイバーシティ環境を進める次世代の研究者を育てるための取組として、学部生・大学院生用のプログラムの開発を行い、プログラムの修了者を増やします。

本プログラムは、すでに長崎大学で行われていたダイバーシティ関連の研修を整理し、体系的に学習できるように再構成しました。Stage 1の基礎編では、e-learningによってアンコンシャス・バイアスについて基礎知識を理解します。これは、全ての学生・大学院生、教職員が対象で教職員については受講が義務化されています。続いて、より理解を深めるために、Stage 2、3では各論をオンラインや対面などの学習により年に1編以上の受講を推奨しています。さらにStage 4は管理職に焦点化したe-learningを用意しています。また、IAT（潜在的連合テスト）とダイバーシティアンケート調査を、学習プログラムの事前事後に実施することで、学習の効果測定を行います。



2. ダイバーシティ推進学習プログラムの開講と受講状況

令和4年4月に本プログラムは開講しました。本プログラムは、長崎大学「ダイバーシティ推進学習プログラムの実施に関する指針」に基づき、本学の学生、教職員に対し、ダイバーシティ（多様性）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を促すものです。アンコンシャス・バイアス講座（基礎知識編）のe-learning（動画）の基礎知識編は全教職員、管理職編は管理職者※は受講必須となっています。また、「人権・ダイバーシティ」に関する本学のSD研修を年一編以上受講することを促しています。

※ここで言う管理職とは、学長、理事、監事、副学長、学長特別補佐、学長補佐、学部長、副学部長、教授、附属学校長、船長、部長級、課長級、係長級の職員をいう。

ダイバーシティ推進学習プログラム 受講の流れ

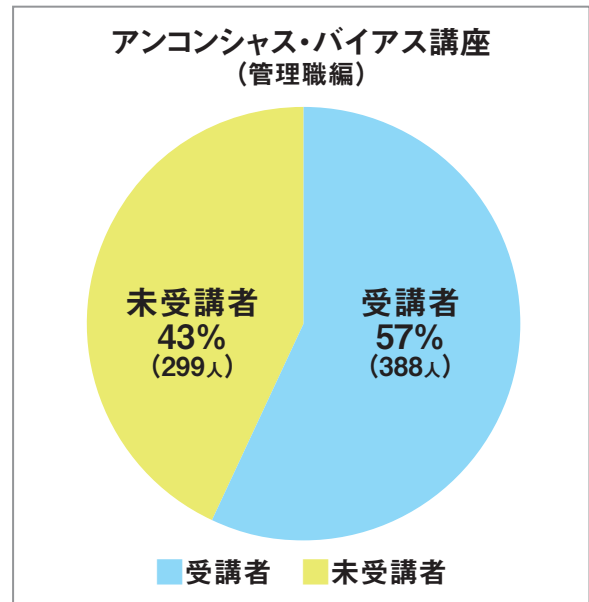
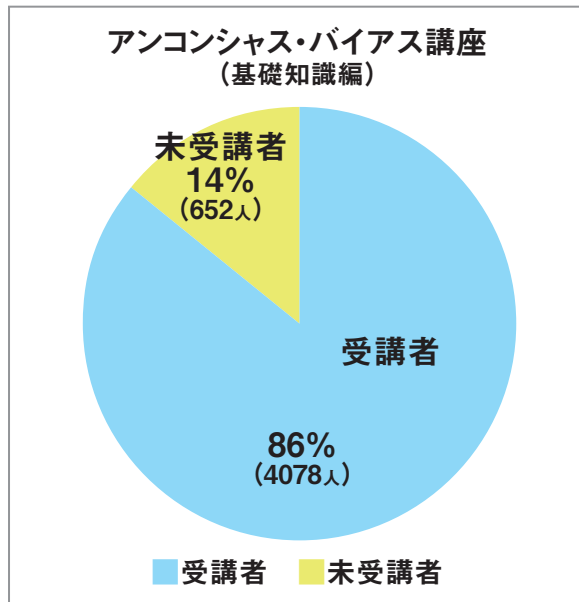
1. 潜在連合テスト【任意】
2. アンケート調査【任意】
3. E-learning視聴【義務】
 - ①アンコンシャス・バイアス（基礎知識編）
 - ②アンコンシャス・バイアス（管理職編）
 - ※11月末までに受講
4. SDセミナー【任意】
 - 年1編以上の受講
5. 潜在連合テスト【任意】
 - ※3月ごろ
6. アンケート調査【任意】
 - ※3月ごろ

受講状況

IAT回答者数	3,384人
アンケート回答者数	3,227人

(2023年3月15日時点)

e-learning受講者数



※視聴率95%以上を受講者としている。

(2023年3月1日時点)

4. SD研修

【目的】

ダイバーシティ推進学習プログラムは、ダイバーシティ研究環境を実現するため、本学の学生、教職員に対し、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的としています。この目的のため、本学構成員は無意識の偏見を自覚し、ハラスメントや、人としての尊厳を侵害する行為の防止・対策に真摯に取り組み、育児や介護などにより時間的な制約を持つ人、障がいをもつ人や性的マイノリティなどにより生きづらさを感じている人への配慮ができる資質、能力を身につけることを促します。その一環として、月に1度のセミナーを開催し、ダイバーシティに関する基本的な理解を促し、ダイバーシティ社会の実現に向けて多様な視点から職場の課題を捉え、職場の構成員の多様性が活きる働き方を考えます。

【研修内容】

実施日	研修名 (実施方法)	講師	概要	受講者数 (人)	
				当日 参加	後日 配信
4月	新任教職員研修： 長崎大学のダイ バーシティ推進に ついて	e-learning	アンコンシャス・バイアスに関する基礎 知識の理解を促す	49	
5月26日 12：15－ 12：40	ダイバーシティ& インクルージョン の視点・社会の動 向 (Zoom)	吉田ゆり教授 (ダイバーシティ推 進センター長)	ダイバーシティ&インクルージョンに関 する社会の動向と、大学におけるその意 義について	15	250
6月23日 12：15－ 12：40	女性も男性も活躍 する社会 (Zoom)	矢内琴江准教授 (ダイバーシティ推 進センター、コー ディネーター)	男女共同参画、女性活躍推進に関する基 本的な考え方について	9	170
7月28日 16：00－ 17：30	【ワークショップ】自分の中のア ンコンシャス・バ イアスに気づく (実践編)	中島ゆり准教授 (ダイバーシティ推 進センター副セン ター長) 矢内琴江准教授 (ダイバーシティ推 進センター、コー ディネーター)	ウイスコンシン大学WISELI (Women in Science and Engineering Leadership Institute) で実査に取り組まれている潜 在的バイアスをなくしていくためのワー クショップ。潜在的バイアスが起る仕 組み、それを打破していく方法や組織の 在り方について学ぶ	9	配信無
8月3日 16：00－ 17：30	性的マイノリティ の若者支援に必要 な視点 (Zoom)	渡邊歩氏 (NPO法人 共生社 会をつくる性的マイ ノリティ支援全国 ネットワーク 副代 表理事)	LGBTユースをサポートするNPO団体 や、大学のダイバーシティ関連機関で、 LGBT等の若者の支援を行ったり、大学 の環境整備に取り組んできた渡邊歩さん から、様々な事例を通して、性的マイノ リティの学生の支援に必要な視点などを 学ぶ	36	143

実施日	研修名 (実施方法)	講師	概要	受講者数 (人)	
				当日 参加	後日 配信
9月29日 14:30- 15:30	文化の多様性と、 共に生きる社会 (Zoom)	松本久美子准教授 (留学生教育・支援 センター)	留学生の教育・支援の具体例を通して、 大学における多文化共生の実現に必要な 視点などについて学ぶ	25	配信無
10月21日 15:00- 16:00	男性の子育てにつ いて考える (Zoom)	畑中大路准教授 (人文社会学域 教 育学系) 村川泰蔵主任 (大学病院経営管理 課経営戦略室)	男性育休取得経験者による座談会形式 で、育休取得時の工夫や苦勞、取得して みて良かったこと等を伺い、男性の子育 てを職場でどのように支えるかを考える	34	57
11月25日 14:00- 15:00	ケアしながら働くこと・ 学ぶこと (Zoom)	小淵美樹子副院長 /看護部長 吉井孝博学術・管理 課長 井口茂教授 (生命医 科学域保健学系)	本学仕事と介護の両立経験者による座談 会形式で、仕事と介護の両立における工 夫や苦勞、必要な支援等経験談を語り、 ケアをしながら働いたり学んだりしてい る人々を周りはどのように支えたら良い のかを考える	40	71
12月1日 16:00- 17:40	多様性が活きる働 き方 (Zoom) ※ 市民公開講座	ゲイブ・ベッカーマ ン氏 (株式会社メルカリ Global operations team)	多様性の尊重は、誰もが活躍できる新た な組織のあり方や、より創造的な仕事を 生み出す要。講師を迎えて、具体的な取 り組みに学びながら、私たちの組織の多 様性をより豊かに活かす働き方や、組織 づくりのあり方を考える	71	21
1月20日 15:00- 16:00	職場のダイバーシ ティの壁を見える 化する一育児・介 護・キャリア構築の 視点から (Zoom)	岸智子氏 (わくわく記録帳)	職場のダイバーシティを尊重した働き方 を実現していくためには、職場が抱える 課題を見える化し、共有することが大切 である。そこで、議論を活性化したり、 課題の見える化を促す、グラフィック・ レコーディングの技術を学ぶ	29	22
2月15日 15:00- 16:00	他者とともに働 く・職場を変える 対話を生み出す (Zoom)	辺見英貴助教 (人文社会学域 (経 済学系))	ダイバーシティの尊重の実現において、 異なる考えや状況、アイデンティティを もったメンバー同士の対話やコミュニ ケーションは不可欠である。職場内の従 業員どうしのコミュニケーションにおけ る「沈黙」をポジティブに捉えた研究か ら学ぶ	36	28
3月3日 14:00- 15:30	働き方を変えてい く (Zoom)	本間季里氏 (合同会社 オフィ スEsteem)	ダイバーシティの尊重の実現において、 異なる考えや状況、アイデンティティを もったメンバー同士の対話やコミュニ ケーションは不可欠である。互いの個性 や力を発揮し合うためのコミュニケー ションのあり方を「伝え方」の講師から 学ぶ	27	14

【参加者の感想】

- LGBTQへの配慮・対応は、それ以外の人も恩恵を受けるもの…など、考えたことの無かった知見が得られた。(8月SDセミナー)
- 実際に悩んでいる学生の話の聞けたり、対応する教員側の姿勢を具体的に述べていただけたので大変参考になった。(8月SDセミナー)
- 留学生に対する気遣いをしているつもりでも、日本人の当たり前、常識の範囲ではダメで、ちゃんといろんな背景を理解してやるようにしたいと再認識しました。この様な機会に参加することが第一歩です。(9月SDセミナー)
- 男性の育休というと「男性側が頑張って女性側を助けよう」というイメージがありました。しかし講師の先生が挙げられた育休取得で良かったこととして「子育て中の無力感解消や個人・組織の業務パフォーマンス向上につながったこと」を挙げられた点が目からうろこでした。子育てをすることの大変さは取りざたされているところかと思いますが、子育てに参加できないことの苦しみはあまり想像する機会がありませんでした。育休が、女性パートナーに対する貢献や義務としてだけではなく、男性側に利があるものとしてとらえられるようになることがカギなのかもしれないと思いました。(10月SDセミナー)
- 自分の介護の経験と照らし合わせて聞いたが、同じような経験をしていることがわかって少し安心した。(11月SDセミナー)

4. 両立支援および地域貢献

4-1 長崎大学文教おもやい保育園

長崎大学は、内閣府「企業主導型保育事業」を活用し、平成29年4月1日に文教キャンパス内に「長崎大学文教おもやい保育園」を開設しました。学内保育園の設置は、坂本キャンパス地区に置かれた「長崎大学病院あじさい保育園」に続き2箇所目です。



開園から6年目を迎えた本保育園は、利用者が9割を超え、定員に空きのない状況が定着してきました。令和4年度より、0歳児クラスの保育の予約制を導入し、保護者（本学教職員）が安心して職場復帰できるよう仕事と育児の両立を支援するとともに、利用者の満足度の向上に努めるなど、教職員が出産後も安心して仕事や研究に専念できる環境を整えています。



通年 リズム遊び

本保育園では、子どもたち一人ひとりの個性が尊重され、心身ともに健康で豊かな心を育てることを理念とし、思いやりの気持ちを持って、お友達と楽しく毎日を送ることができる保育を行います。子どもたちは、季節ごとの行事を通して、季節感や日本の文化、異文化について学び、豊かな感性や情緒を育てています。保育園の畑で、種まき、水やり、収穫を体験し、その時季の食材を使って調理をする「食育」にも力を注いでいます。また、「リズム遊び」「集団遊び」を取り入れた幼児教育にも力を入れています。

保育園名：長崎大学文教おもやい保育園

設置場所：長崎市文教町1番14号（文教キャンパス内）

建築面積：252㎡

定 員：37名

対象児童：0歳から就学前まで（本学に勤務する教職員の養育する子）

開園時間：月曜から土曜日（7：00～18：00）

そ の 他：自園調理。ウッドデッキから続く園庭を整備。

保育室の広さおよび保育士人数については、認可保育園基準を満たしています。

開 園 日：平成29年4月1日



11月 七五三参拝



4月 たけのこ掘り



7月 プール遊び



10月 おいも掘り

4-2 夏休み期間中の学内学童保育「おもやいキッズ」

ダイバーシティ推進センターでは、文教キャンパス内において夏休み期間中、長崎大学に勤務する教職員の子ども（小学1年生から6年生の児童）を対象に、平成24年度より学内学童保育「おもやいキッズ」を実施しています。長崎大学内の人材や施設・物品を活かし、子ども達が他ではできない経験を通して、目標である「友達と楽しく遊び、学べる子」の育成を目指しています。本年度も令和2年度から引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため中止しました。

<予定していた主なイベント>

- 美術イベント
- 音楽イベント
- 実験イベント
- 体育イベント
- 野菜作り・観察イベント
- 学食体験

<令和元年度の様子>



学生による紙芝居



制作イベント「森をつくろう」



よさこい部「一緒に踊って体験」



工学実験イベント

4-3 長崎大学市民公開講座

【開催日時】 令和4年12月1日（木）16：00～17：40

【場 所】 Zoomによるオンライン形式

【参加者】 92名（当日参加者：71名、ビデオ配信（学内のみ／12月2日～12月16日）21名）

【テ ー マ】 多様性が活きる働き方—メルカリの取組みに学び、自分事として考える

【プログラム】

開会挨拶 河野茂（長崎大学学長）

基調講演 「メルカリの取組みに学び、自分事として考える」

講師：ゲイブ・ベッカーマン氏

（株式会社メルカリ Global Operations Team マネージャー）

パネルディスカッション

有吉佳代子氏（長崎県 男女参画・女性活躍推進室・室長）

松永美佐氏（十八親和銀行 DE&I推進室・室長）

吉田ゆり（長崎大学副学長／ダイバーシティ推進センター・センター長）

コーディネーター：中島ゆり（長崎大学ダイバーシティ推進センター・副センター長）

閉会挨拶 福永博俊（長崎大学理事（総務担当））

【開催内容】

多様性の尊重は、誰もが活躍できる新たな組織の在り方や、より創造的な仕事を生み出す要である。しかし、実際にはどのような取組みをしたら良いのか、どのように組織の構成員を巻き込んだらいいのかなど、取組みを進めていく上で、様々な実践上の困難がある。

そこで、本講座の講演では、株式会社メルカリの「無意識バイアスワークショップ」等を通じたダイバーシティ推進の取組みに学び、パネルディスカッションを通して、長崎県内の取組みや課題を共有し、自分事として、組織の多様性を豊かに活かす働き方や、組織づくりの在り方を考えた。

1. 開会挨拶

まず、開会の学長からのビデオメッセージでは、今年度長崎大学におけるダイバーシティ推進の取組みの概要が紹介されるとともに、それらが本学の目指す「プラネタリーヘルス」の実現において不可欠であることが確認された。

2. 基調講演

ゲイブ・ベッカーマン氏による基調講演「メルカリの取組みに学び、自分事として考える」は、無意識バイアスワークショップで実際に行われているアイスブレイクで始まった。次に、メルカリが大事にしている価値と企業理念を踏まえた上で、企業概要の紹介があり、メルカリが多様な人々によって支えられていることが分かった。また、メルカリのD&I組織の形成は、2018年からボトムアップとトップダウン両方からの動きで始まった。2021年には、メルカリCEO直轄の社内委員会「D&I Council」が設立され、D&Iをさらに推進していく体制がつけられた。次に、実際に行われている「D&I研修」から、ダイバーシティを、個々人を特徴づける表層的な面（性別や年齢など）と深層的な面（価値観や能力など）の両面から捉えることにより、特別な誰かのことではなく全ての人が当てはまることを確認した。また、こうした多様性が尊重されるためには、「インクルージョン」を促すアクションが不可欠である。日本語では、インクルージョンは包括性、包含性と訳されるが、一人ひとりが組織の中で受け入れられていると思え、能力を発揮できるよう「お互いが変わる」



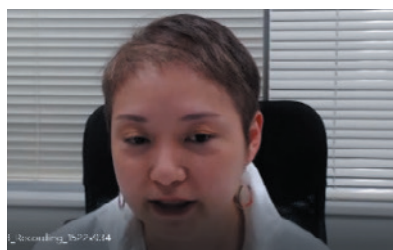
ことであると説明された。このように、ダイバーシティとインクルージョンはセットであり、その実現に終わりはない。さらに、「無意識バイアスワークショップ」の紹介もなされた。バイアス自体は悪ではないが、このワークショップでは偏った無意識バイアスが業務における判断にどのように作用し得るかを理解し、自身の無意識バイアスを意識し、意識することの習慣づけを目指す。しかも、このワークショップで知識を吸収



することが大事なのではなく、ワークショップをきっかけにしながらチーム内で話し合うことが大事であると指摘された。以上の取組みを踏まえて、社内のD&Iに関する意識を向上するコツとして、3つのポイントが提起された。1つ目はビジネス戦略との関連性を可視化すること、話す場を設けること。2つ目は共通言語、あるいは共通認識を話し合いによってつくっていくこと。3つ目はタッチポイントを増やすこと。さらに、社外コミュニケーションにおいてD&Iがどのように意識されているかについて、多様な人々や多様な状況が登場しているメルカリのCMを視聴した。最後に、講師の本業である社内翻訳・通訳チームにおいても、どのようにD&Iが意識されているかが紹介され、その具体例として「やさしい日本語」を挙げ、翻訳・通訳を「あゆみよる」「相手と良いコミュニケーションをとっていく努力をする」として説明された。以上のようなメルカリでの取組みやその考え方を通して、ダイバーシティ&インクルージョンがすべての業務において適応すべき考え方であること、特別な誰かだけではなく全ての人に関係する概念であることを学んだ。

3. パネルディスカッション

講演を受けて、中島ゆり副センター長のコーディネーションによるパネルディスカッションでは長崎県の取組みや課題を考えた。まず、十八親和銀行の松永美佐氏からは、十八親和銀行におけるワークライフバランスの施策や、従業員の多様性への理解を促すための研修などが紹介された。一方で、ダイバーシティ推進が男女共同参画から始まった経緯で、まだまだダイバーシティを自分事として考えられていない状況があることも指摘された。次に、本学の吉田センター長からは、本学が取り組む3つの柱（女性研究者の活躍、すべての教職員のワークライフバランスの実現、多様性の実現）について紹介があった。最後に、長崎県男女参画・女性活躍推進室の有吉佳代子氏からは、長崎の課題である若者の人口流出問題の背景にジェンダー・バイアスがあるという指摘があった。参加者からも様々な質問やコメントがチャットに寄せられた。その中に「ダイバーシティの現状が将来的な経営に与えるインパクトを定量的に示すには？」といった質問が出され、意見が交わされた。まず、ゲイブ氏からは、D&Iの観点



から様々なアンケートの実施とその分析を通して、取組みの改善を常に試みているというコメントがあった。吉田センター長からは「アンケートは大学も定量調査に取り組んでおり、変わってきている。定量的指標について、女性教員が何パーセントかというのも一つの指標。今まで正しく評価されていなかったことがちゃんと評価されている、組織が正常に機能していることの指標になる。また、女性教員の在籍率といった点の実現しないと、中高生がここは女性が活躍できない場なのだと思う、大学はみんなを大事する場であるということ伝えるためにも、定量的指標は大事だと思う」という意見が出された。有吉氏からは「意思決定の場に多様な考えの人がいる場を作り出さないといけない。だから、まずは女性の管理職の数を増やすことを目指す」という発言があった。さらに、参加者からの「定量的な目標が達成された後どうしていくか？」という質問に対して、ゲイブ氏からは、達成後もその良い状況を維持していくことも一つの大事なゴールという回答があり、最後にD&Iは終わりのない挑戦であることを確認してディスカッションは終わった。

4. 閉会

最後に福永理事から、「正解は時代とともに変わる。だからこそ、自分の常識で考えてしまうのではなく、常に新しいものが社会の中でどうなっているか、社会の常識はどうなっているのか、みんなはどういうふうに考えているのだろう、そういうことに目を向けながら大学の運営に関わっていかないといけないと思った。大学として、多様性を受け入れること、その根本にあるのは、思いやりだと思う。いろいろな違う立場の方を思いやる、その人を活かす、それが重要だと考えて、大学の中の運営に関わっていく。」というお話をいただき、本講座は閉会となった。

参加者からの主な感想

- いろんな立ち位置の方のお話が聞けました。
- 言葉は知っていたが意味は曖昧だったもの（インクルージョンなど）の意味を知ることができたり、日常にすぐに生かせそうな知識を得ることができて良かった
- 大学のみではなく、県や企業の取組みや事情が聞けて興味深かった
- 参加者からも意見を出すのが良い
- 先進企業の人事的な取組みから大学組織運営の視点まで学ぶことが幅広く、充実しており参考になった。
- メルカリの取組みがとても勉強になった。
- 自分の考えは常にバイアスがかかっているものだ、と改めて気づいたから。また心理的安全性がある環境のもとで、自分の意見を言えること。これがすべてのパフォーマンス向上につながることに、まったく同感したから。
- D&Iの意味を再認識できました。改めてちょっとしたことの一人一人の意識が大切だということ、自分事だと言う意識をもつこと！！

4-4 長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI) (働き方見直しプログラム)：大学病院

令和元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イニシアティブ (先端型)」に採択されたことを機に、平成27年度より取り組みを進めてきた働き方改革を、令和元年度より働き方改革の実施が難しいとされる医療・医学研究分野の大学病院へ導入しました。女性研究者はもとより若手研究者のワーク・ライフ・バランスを推進する計画であり、全国の医療・医学研究機関への高い波及効果を目指しています。

4年目となる今年度は、ダイバーシティ推進センターが中心となり、働き方見直し推進委員会の委員 (本学教職員であり、かつ認定ワーク・ライフバランスコンサルタント) 及び株式会社ワーク・ライフバランス (以下、「(株)WLB」) と共に、働き方見直しコンサルティングを実施しました。

【大学病院WSIの概要】

今年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、全てオンラインにて実施しました。

<キックオフオリエンテーション>

参加チームの決定後、チームごとにキックオフを開催しました。専門コンサルタント ((株)WLB)、働き方見直し推進委員及びダイバーシティ推進センター職員により実施しました。

(株)WLBから、「なぜ働き方の見直しが必要なのか」「どのように見直すのか」についてステップごとに説明があり、参加メンバーは、オンライン上で付箋等を利用したワークを通じて自分達の現在の働き方や問題点、今後チームが目指すべきありたい姿 (ゴールイメージ) や働き方の課題について議論しました。

<カエル会議>

各チームは、1～2週間に1回、30分程度で「カエル会議」を開催します。そこでは、プログラム開始後、あぶり出された課題をもとに、ディスカッションやブレインストーミングを行いながら、解決策の検討を行います。「カエル」には、早く帰る、仕事のやり方を変える、人生を変えるなどの意味が込められています。

<定例会>

月に1回のペースで行われる「定例会」は、各チームの会議に専門コンサルタントや働き方見直し推進委員が入り、これまでの進捗状況や、課題の共有などを行うものです。チームの状況に応じ、専門コンサルタントが改善のポイントを提示するなど、働き方見直しのツールを紹介しながら、チーム内での議論を深めていきます。各チームは、定例会での助言や議論を踏まえ、引き続き、カエル会議や日々の実践を通じて改善への取り組みを継続していきます。

【各チームの概要】

(1) 眼科チーム

- キックオフ：令和4年6月29日 (水)
- ありたい姿：向上心があり、みんなが満足でき、壁のない、はやく帰れる、笑顔ある、お互いを思いやれるチーム
- 報告概要：「早く帰る」達成に向け、会議時間の計測・分析及び終了時間の設定、抄読会の担当者へのリマインド等に取り組みました。また、午後の急患対応医師をローテーションで回す仕組みを作り、偏りなく担当医が振り分けられるようにしました。



「笑顔あるチーム」達成に向け、外来看護師と医師のリストを作成・交換し、お互いの顔と名前を把握することから始めました。また、職種間の声掛けが少ないことに対して、当番医の予定表を作成し、看護師に渡すことで声かけがスムーズにできるよう仕組みを作りました。「書類の簡素化」達成に向けて、軽減すべき雑用を出し合い、クランクにお願いできることはタスクシフトしました。また、医局会で周知することで医局内医師の業務の統一を図りました。

(2) 薬剤部チーム

- キックオフ：令和4年7月7日（木）
- ありがたい姿：部内の風通しがよく、互いに助け合いながら、心身ともに公私を充実させ、全員の個性を活かし目標を実現できるチーム
- 報告概要：「風通しの良い組織にしたい」を達成するため、プロフィール表を作成し、薬剤部約60名の仲間を知ることや個性を活かすことに取り組みました。



「チーム全体の意見を拾う」を達成するために、無記名の意見箱（フォーム）を設置しました。言いにくいことや要望を投稿できて良かったとの声が聞かれました。

「他部署の状況がわかりにくい」を達成するために、ヘルプ調整シートを作成、運用ルールを策定して運用しました。他部署の状況を把握できることで、サポートを頼みやすかったり他部署のサポートについても考えるようになったとの声が聞かれました。

特定の部署において「週1回帰ろうデー」を試用しました。管理表を作成して取り組み、意識して帰る習慣ができそうとの声が聞かれました。今後は薬剤部全体に拡げる予定です。

病院の働き方改革シンポジウム

令和4年度長崎大学病院働き方見直しプログラムの取組成果の報告会として、病院の働き方改革シンポジウムを開催しました。

- 【日 時】 令和5年3月9日（木）14：00～16：00
- 【場 所】 オンライン（ZOOM）
- 【対 象】 医療関係者・一般（学内教職員・学生含む）の方
- 【プログラム】

1. 挨拶：河野茂（長崎大学長）
2. 講演：「2024年に向けた医師の働き方改革-取組と現状-」
横手幸太郎氏（千葉大学医学部附属病院長）
中尾一彦（長崎大学病院長）
モデレーター：大西友美子
（株式会社ワーク・ライフバランス）
3. 成果発表：原田史織（長崎大学病院眼科）
今村政信（長崎大学病院薬剤部）
糸魚川総合病院看護師チーム
4. 総括：中尾一彦（長崎大学病院長）
司会：吉田拓真氏（株式会社ワーク・ライフバランス）



大学病院での本格的な取り組みを始めて4年目となる今年度は、株式会社ワーク・ライフバランス共催、長崎県・長崎市後援にて、「病院の働き方改革シンポジウム」を開催しました。今年度は、長崎大学病院における働き方改革の取り組みチームによる成果の報告に加え、糸魚川総合病院の取組チームからのご発表、千葉大学医学部附属病院長であり一般社団法人 全国医学部長病院長会議会長の横手先生にもご登壇いただき、本学中尾病院長との対談形式によるディスカッション等、ますます業界を広く巻き込んだシンポジウムとなりました。

挨拶：長崎大学長 河野茂

令和元年度に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、4年目を終えようとしています。この先端型では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、全職員が男女共同参画への理解を深めていくために取り組みを推進しています。

また、本学では特に医療分野での働き方改革を推進しており、先端型に採用されたことにより医師の働き方の見直し強化への取り組みは加速しました。2024年4月から適用される予定の「医師の働き方改革」。診療時間外や休日にも業務を行う医師が多い現状を変えるために、また長時間労働に陥りがちな医師の健康の確保や、仕事と家庭

の両立を実現するために医師の働き方改革が求められています。医師の働き方改革においては、病院内で働く多職種のみなさんの理解と協力がなければ進めることはできません。

今回のシンポジウムを通して、「働き方改革が難しい」と言われている医療現場、医学研究分野における働き方について、みなさんと共に考えていきたいと思えます。

講演：千葉大学医学部附属病院長 横手幸太郎氏、長崎大学病院長 中尾一彦による対談

医師の働き方改革について、それぞれの病院における取り組みや課題を共有していただくとともに、一般社団法人 全国医学部長病院長会議会長でもある横手病院長のお考えをお聞かせいただきました。

まず、中尾病院長から、時間外労働の多い診療科があり、4年前からボトムアップでの働き方改革をスタートしたという経緯説明があり、働き方改革の取り組みを始めたきっかけについて、横手病院長に質問されました。

横手病院長：直接のきっかけは2024年4月から法律の下で始まる医師の時間外労働規制が引き金であることは間違いない。それが求められる時代となったことも間違いない。若い方の価値観も変わってきており、自身のQOLを高めたいという考えを大切にすることが必要だと思っている。

➤ 働き方改革の取り組み推進にあたっての難しさについて教えてくださいませんか。

中尾病院長：医局上位職が育った学んだ環境と、ワークライフバランスを重要視する若い世代の環境は大きく異なると感じている。そこをどのようにして埋めていくのか、若者の要求を認め働き方改革を進めていくのかに難しさを感じるとともに、どこから手をつけるべきか当初悩みを感じていた。そこを乗り越えるにあたり、第三者（医療職以外）の意見を聞きコンサルしていただいたことは大きかった。

➤ 働き方改革を実施してみて、変化を感じられたのはどのようなところ、どのようなシーンでしたか。

横手病院長：医師は患者さんのためであればいくらでも働く、対応するという感覚であり、そこに要する時間管理の観念はなかったと思う。大学病院の医師は、診療以外に研究・教育を行っている。市中の病院に出ていき、診療の手伝いもしているため、院外への出入りが多い。一般の企業のようなタイムカードでの管理が難しいため、Dr.JOYを着けて時間管理するところから始め、真に必要な時間や削減できる時間のメリハリがわかってきた。コロナと準備期間の3年間で重なり苦しかったが、コロナ対応により皆で力を合わせる、タスクシフト・シェアの考え方が出てくる、本当に必要なことと削減できることの仕分けができる等、これまでの当たり前が働き方改革を通して少し違う見え方になったという変化があったと思う。

モデレーター：コロナ禍で対応等忙しくなった中においても、働き方改革をポジティブに変換し、取り組みに繋げることができたのですね。

➤ 「医療維新」での横手病院長の記事にある「意識改革がカギ」ということについて、内容やポイント具体的に教えてくださいませんか。

横手病院長：意識改革はまだまだ道半ばである。医師の働き方改革は何なのか、今は法律に合わせるために「時間管理」が働き方改革だと思われる節がある。本当に目指すところは、無理なく健康を確保しながら持続可能な働き方を追及することだと考える。そうすることで、年齢性別に関わらず、できる範囲で医師業務に貢献することができ、少子超高齢化社会においても活性化して医療を持続可能に続けていくことができると思う。まずは、病院幹部から意識を共有し、その後幅広く、目的と何をすべきかを伝えていくことを行った。もっと大事な意識改革は、私どもと同年代の意識改革であって、自分たちとは異なる全く新しい働き方を子や孫世代に伝えていくために変えていかなければならないと考えている。特に古い世代に生きてきた教授陣や部長陣がその点をしっかり意識することが、本質的な意識改革ではないかと思う。

モデレーター：ベテランの先生方の意識改革はすごく難しさもあると思えます。

➤ 長崎大学では、各職場におけるボトムアップの改善活動が続けられているが、同時に、病院組織として働き方改革を動かしていくためには、どのようなことが重要だと考えていますか。

中尾病院長：これまでの各診療科での取り組みでは、多くの小さな成果をあげて達成感を得たり、多職種とのコ



コミュニケーションが強まるという良い面がたくさんあるため、このような成功事例を病院全体に広めて応用できたり、取り組みで得たノウハウをボトムアップしてマニュアルやQ&Aのようなものを作成し共有できると良い。病院としては、2024年の体制の要件を満たすべく体制を整備し、各診療科の取り組みを後押ししていくことが役割であると考えている。

➤ 今後、各医療機関の枠組みを超えた「医療業界」全体の働き方改革を進めていくためには、どのようなことが必要でしょうか。

横手病院長：医療業界より広い枠で考える必要がある。大学病院の中だけで出来ることには限界がある。隣り合っただけのような病院がある、地域によって病院の偏在がある、診療科の偏在が是正されなければ、限られた医療資源では日本の医療が賄えなくなる。医師の働き方改革は、地域医療構想の柱と医師の偏在化対策の柱の三位一体の柱として進められるべきだった。今は医師の働き方改革だけが先行して他が取り残されている状態であり、根本的な対策になっていない。全てを並行して進めていく必要があると思う。また、社会や患者さんの理解も必要である。患者さんの利便性を考えてやっていたことについても、限られた医師で運営するためには見直していく必要がある。これらが、医師の健康確保と日本医療の維持には必要であるということをご理解いただきたいと考えている。

中尾病院長：地域の二次救急医療を考えたときに、地域の中規模救急病院を担っているのは大学病院の若手医師だったりする。それが時間外労働であれば、地域の二次救急体制にも影響が出てくる。地域医療構想や機能分化においては、行政を含めた適正な医師の配置等を考えていかなければ本当の意味の働き方改革にはならないと考える。2024年はスタートの年として、本来のあるべき姿に向かって進んでいく必要があると考えている。

モデレーター：行政も一緒になって本質的な改革をしていかなければ意味がなく、また、行政のみ皆さんの働き方改革も重要だと思います。コンサルタントとして、病院も行政も両方変えていくことが必要であると改めて実感しました。

➤ 今後取り組みをされるチームに一言

中尾病院長：病院の規模や役割より異なるが、2024年問題は避けて通ることはできない。情報共有しながら、お互い協力してみんなで良い方向に進んでいければと思う。

横手病院長：2024年に向けて、書類の提出等大変なことがたくさんあると思う。しかし、コロナの時と同じで初めてのことで正解はないと思っている。今後作り出していかなければならない。あまり深刻に考えすぎず、無理なことに合わせようとせず、声をあげて意見していくことも必要だと思う。国や県も真剣に考えてくださっている。社会や医療機関と一緒に考えていき、より良い方向に持続可能となるよう、前向きに良い方法を皆で見つけていければと思っている。

【成果発表】

長崎大学病院 眼科 原田史織

眼科チームは、医師、看護師、視能訓練士、医療事務の多職種で構成しました。まず、「チームのありたい姿」として6つの要素を盛り込み、『向上心があり、みんなが満足感をもつことができ、壁のない、早く帰れる、笑顔ある、お互いを思いやれるチーム』としました。6つの要素の中で優先順位を話し合い、「早く帰れる」「笑顔ある」の2つに着目し取り組みを進めました。

具体的な取り組みとしては、会議時間の目安を設定する、午後急患対応をローテーションにする、軽減すべき雑務の洗い出し、写真付きの名簿作成、当番制で何でも聞いてOKの医師を決め実施しました。結果、医局会の所要時間の短縮、仕事量の不平等が少なくなり、遠慮なく誰もが早く帰りやすい雰囲気となり、雑務の軽減から診療に余裕ができ、また、コミュニケーションが円滑なる等の成果がありました。達成度は、取り組み前の60%から85%へと体感として変化しています。

多職種のチームとして取り組みましたが、それぞれの



眼科_取組み紹介①

課題① 会議が長く早く帰れない

- 要因
 - 各議題の標準的な所要時間が決まっておらず、時間に対する意識が乏しかった
 - その結果、会議全体の時間が長くなっていた
- 解決策・具体的なアクション
 - 各議題の標準所要時間を設定するために…
 - まずは現状の所要時間を計測
 - 平均値を出した

議題	所要時間の平均
外来報告	0:17
学会予行	0:17
研究報告	0:17
手術検討会	0:20
抄読会	0:16
症例検討	0:18
造影カンファ	0:05
病院報告	0:23
連絡	0:04

©Copyright Work Life Balance Co., Ltd. All Rights Reserved.

立場から意見を出すことができました。問題提起の場ができたことで、自然とみんなが問題意識を持ち発言するようになりました。コンサルタントから、問題解決の道筋・アプローチの仕方を学ぶことができ、今後も自分たちにあったアレンジを加えながら働き方改善への取り組みを継続していきたいです。

コンサルタント：眼科チームは問題を丁寧に分析し、すぐにできるアクションにはすぐに取り組むというメリハリが素晴らしいチームでした。取り組んだアクションは必ず振り返りをして、より良い方法を探り出す方法をとられていました。この方法によって、思考停止せず、次へのアクションや発展へと繋がる取り組みになったと感じています。

眼科 北岡教授：地方の眼科医は少ない状況で、時間外労働が多く働き方改革が難しい状況でした。医師の時間外労働規制が始まる2024年前に定年を迎えるため、働き方改革の道筋だけでも作ることができればと思い、取り組みに手上げしました。医療サイドとは違った取り組みができ、カエル会議を重ねるごとに自主性が増したことや、多職種との率直な話し合いができたことはとても良い成果となった。今回の結果に満足せず、継続して取り組みを進めていきたいです。

長崎大学病院 薬剤部 今村政信

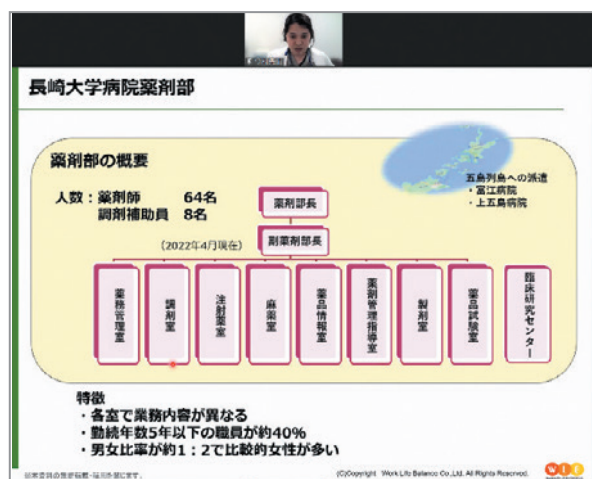
薬剤部は、薬剤師64名と調剤補助員8名からなる部署であり、業務内容が異なる9室に分かれています。チームのありたい姿は『部内の風通しがよく互いに助け合いながら、心身ともに健康で公私を充実させ、全員の個性を活かし目標を実現できるチーム』としました。この中で、「部内の風通しがよく」に着目して取り組みました。

具体的な取り組みとしては、薬剤部のご意見箱（無記名可）を設置する、部署間各室の業務調整シートの運用により忙しい時間帯や室を視覚化しサポートする、職員プロフィールの作成、個人で設定できる週1帰ろうDayの導入を実施しました。達成度は、取り組み前の20%から50%へと変化していますが、現在も取り組み半ばということで低めに設定しています。

今後は、そもそもの業務量は削減できていないため、業務量削減や若手教育の充足や時間をとって話す機会を作ることに介入し、薬剤部全体に「働き方」に対する意識をもってほしいと思います。

コンサルタント：薬剤部チームの素晴らしいところは大きく分けて2つあります。1点目は徹底的に要因分析をしながら進めたところ、2点目は振り返りをしっかりしているところです。これらの繰り返りで、ブラッシュアップしながら取り組みを継続してきたため、自信をもって取り組みを継続していきたいと言っているのだと思います。人となりを大切にしている関係性を大切にするからこそ、チーム一丸となって進めてこられたのだと感じています。

薬剤部 大山教授：2022年に教授に着任し、診療科の医師の働き方改革を支える立場で薬剤部を応援していくとの思いから、カエルワーキングと名前をつけ、「変えていく」という姿勢を示し行動に移していこうと考えた。今後、薬剤師の業務は増えていくことが明らかであり、タスクシフトを支えていく時間を作り出していくことが必要だと考える。仕事を共有し、流動化させていくと同時に、非常時を支える働き方が必要だと思います。また、若手女性の在職者が多い部であり、長期間務めていただくためには風通し良く意見の言いやすい組織を作る必要があり、今回の取り組みで少し近づけたと考えています。また、育児や介護等ライフイベントに配慮した働き方ができる職場を作る等の取り組みを進めつつ、来年度以降も薬剤部のカエルワーキングを継続し、業務改革を進めていきます。



糸魚川総合病院 看護部チーム

看護職員数は214名であり3交代制をとっている。取り組みの始めにチームのもったいないところに着目し、属人化、業務・書類が多い、忙しいと良さが失われる、医師との連携不足をあげました。また、増やしたい時間と減らしたい時間を出し合い、ありがたい姿を『定時に帰れて、心にゆとりを持って、患者さんとの関わる時間が取れ、ケアをしっかりと行える』『休憩がしっかりと取れ、年休が消化できて時間のゆとりがある』としました。課題を抽出し「看護師じゃなくてもいい仕事」「ペーパーレスにできるもの」「医事課にお願いできるもの」「総務課にお願いできるもの」「医師との連携について」「看護部の各会議・研修について」に取り組みました。これらの取り組みから、他部署との連携は、相手の業務を知り、何故その業務が必要なのかを理解することが重要であり、看護師がどう変われば良いか、どのようにアプローチすれば良いか考える機会となりました。今後も取り組みを継続していきたいと思えます。



コンサルタント：中尾病院長のご発言にあったように「職種を越えた協力が重要」というお言葉のとおり、看護部から病院に向けての働きかけが実践された取り組みだったと思います。アプローチ方法を工夫された点や、全ての病棟から代表者が集まり話し合いを実施し、各病棟へ持ち帰り病院全体の看護師が取り組みを進めたという取り組み方も素晴らしかったと思います。

総括：長崎大学病院長 中尾一彦

本日はご参加いただきありがとうございます。横手先生とのディスカッションでは、医師の働き方改革の全体像、進むべき方向性、取り組む姿勢等広い視点でお話しいただき、多く勉強させていただき参考にさせていただきたいと思いました。また、各取り組みチームの発表を聴いて、非常に精力的に前向きに取り組みをされていて感動しました。特に、多職種の現場でコミュニケーションが取組の中で生まれ、いろいろなことを話しやすくなり変えやすくなるという意味で重要な取り組みを実施していると感じました。まだまだ課題の多い働き方改革ですが、本日の対談や各チームの取り組みを参考に、本学病院を含めご参加のみなさまの働き方や職場環境が良い方向へ進んでいければ有難く存じます。

▼過去の開催レポートはこちら

- ・2022年度病院の働き方改革シンポジウム－長崎大学病院の先進的な取り組み事例より－
https://www.youtube.com/watch?v=8N5GAu_kcDc
- ・病院の働き方改革シンポジウム－長崎大学病院の先進的な取り組み事例より－
<https://work-life-b.co.jp/event/nagasaki.html>
- ・2021年度病院の働き方改革シンポジウム－長崎大学病院の先進的な取り組み事例より－
<https://work-life-b.co.jp/event/nagasaki2021.html>

4-5 介護に関する相談窓口

教職員の仕事と介護の両立支援の一環として、ダイバーシティ推進センターに介護コンシェルジュ（介護の専門家）を配置し、個別相談を実施しています。

「誰に相談したらいいかわからない」「どのような公的制度があるのか知りたい」「学内の支援制度を知りたい」など、介護に関わるすべての相談をお受けしています。現在介護中であるか否か、また職種、勤務形態に関わらず、長崎大学で働くすべての方を対象としています。また、令和4年度から、本学学生を対象に、学生生活と介護等の両立に関する相談も受け付けています。

介護コンシェルジュによる個別相談体制については、ダイバーシティ推進センターホームページ等にて周知しています。また、面談を希望される場合の面談場所についても、ホームページにて周知しています。電話やメールでの相談も受け付けています。

【相談日時】

平日 9:00-17:00（事前予約制）

※17:00以降の面談は応相談

【相談場所】

（文教キャンパス）・ダイバーシティ推進センター

（坂本キャンパス）・大学病院・保健学科・医歯薬学総合研究科

（片淵キャンパス）・経済学部

相談後は、フェイスシート（相談受付票）に相談内容、対応内容を記載しますが、個人情報保護の観点から、介護コンシェルジュと本センター長のみが確認します。支援上、その他への情報開示が必要な場合は、必ず相談者本人の許可をとることとしています。



4-6 仕事と介護の両立に関するイベント

介護についての理解を深め、介護離職を防ぐ学びの場の提供、介護に直面しているケアラー（家族を介護する人）を地域でささえることのできる人材の育成、ケアラーが孤立しない居場所づくりを通して、地域とともにある大学を目指します。

仕事と介護の両立サポート 教職員相談会

現在、または将来の介護に不安を抱える教職員のみなさまに、仕事と介護を両立していただき、安心して仕事を続けていただけるよう教職員相談会を開催しました。

- 【日 時】 令和4年7月8日（金）、11月11日（金）
- 【場 所】 大学病院中央診療棟1階 面談室
- 【対応者】 内野睦美（ダイバーシティ推進センター 介護コンシェルジュ）

大学病院メディカル・ワークライフバランスセンターにご協力いただき、今年度は2回、大学病院内にて教職員相談会を開催しました。平常より相談の申し込みがあれば、他キャンパス及び大学病院に出向いて相談対応しておりますが、昨年度に引き続き、今年度も病院にて積極的に周知していただき実施しました。2回を通して3件の相談がありました。

相談内容は、「長崎大学の介護支援制度について知りたい」「入院中の家族の退院後の介護についてどうしたらよいか、施設情報等知りたい」「現状の介護に行き詰まっている」などでした。

アンケート（抜粋）：「介護施設の定義や介護認定について、長崎大学における介護支援制度など資料と共に丁寧に説明いただき、自分たちが出来ることが明確になり、不安を小さくする一歩となったと思います」「話を聞いていただき、気持ちが軽くなりました。とても勇気づけられました」など。

- 【日 時】 令和4年8月22日（月）9：00～18：00
- 【場 所】 ダイバーシティ推進センター（文教キャンパス）
- 【対応者】 内野睦美（ダイバーシティ推進センター 介護コンシェルジュ）

当日は、入院中のご家族の今後について1件の相談がありました。相談内容は、「この数か月で状態が変化し困惑している。現段階で家族にできることはないか」などでした。

令和4年度 長崎大学 nagasaki university

仕事と介護の両立サポート 教職員相談会

現在、または将来の介護に不安を抱える教職員のみなさまに、仕事と介護を両立していただき、安心して仕事を続けていただけるようにサポートします。

介護の相談
介護の悩みからちょっとした疑問、学内の介護制度等... 本学の「介護コンシェルジュ」へお気軽にご相談ください。

令和4年
第1回 **7/8** (金) 対象：長崎大学病院 教職員
第2回 **11/11** (金) 場所：中央診療棟1階
メディカル・ワークライフバランスセンター 階の面談室

個別対応ですので、事前にも相談時間をご予約ください。ご希望の日時に変更も可能です。

【お問い合わせ】
主催：長崎大学 ダイバーシティ推進センター
後援：長崎大学病院 メディカル・ワークライフバランスセンター
TEL & FAX：095-819-7979（内線：7979）
MAIL：info01@nagasaki-ajisai.jp

令和4年度 長崎大学 nagasaki university

仕事と介護の両立サポート 教職員相談会

現在、または将来の介護に不安を抱える教職員のみなさまに、仕事と介護を両立していただき、安心して仕事を続けていただけるようにサポートします。

令和4年
8/22 (月) 9:00～18:00
対象：長崎大学教職員
場所：ダイバーシティ推進センター

介護の相談
介護の悩みからちょっとした疑問、学内の介護支援制度等... 介護コンシェルジュが対応します。お気軽にご相談ください。

個別対応です。事前にご予約ください。
MAIL：omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp

【お問い合わせ】
TEL：095-819-2179（内線：2179）
MAIL：omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp

仕事と介護の両立ワークショップ

介護について個々の理解を深め、大切な教職員の介護離職を防ぎ、不安を軽減してそれぞれの能力を発揮してもらうために、仕事と介護の両立に取り組むとともに、介護について話しやすい職場風土の醸成を可能にすることを目的に開催しています。

【第1回】令和4年8月19日（金）14：00～15：30

講師：太田差恵子氏

（介護・暮らしジャーナリスト、AFP）

【第2回】令和4年10月7日（金）14：00～15：30

講師：榊寿恵氏

（長崎市地域包括支援センター連絡協議会 会長）

【場 所】オンライン（ZOOM）

【参加者】延べ63名（第1回44名、第2回19名）

【コーディネーター】井口茂（生命医科学域保健学系 教授）

令和4年度

仕事と介護の両立セミナー

無料

【対象】長崎大学教職員、学生、一般の方
【開催方法】ZOOMによるオンライン

現在開催中の方も、介護なんてまだまだ！という方もご参加ください。

1 仕事と介護の両立
3 介護の負担軽減
5 介護の負担軽減
8 介護の負担軽減
11 介護の負担軽減
17 介護の負担軽減

※終了しました
8/19（金）14:00～15:30
講師：太田 差恵子 氏
介護・暮らしジャーナリスト、NPO法人てんこ理事長、AFP日本ファイナンシャル・プランナーズ協会会員

※申込受付中
10/7（金）14:00～15:30
講師：榊 寿恵 氏
長崎市地域包括支援センター連絡協議会 会長

離れて暮らす親の介護「マネジメント」で乗り切る仕事との両立
「マネジメント」で乗り切る仕事との両立

内容
○県内・市内であつても離れて暮らす親の介護
○介護の種類
○介護にかかる費用 など

地域包括支援センターの機能と活用方法
～現状と支援制度について～

内容
○地域包括支援センターの役割と活用方法
○インフォর্মールサービス
○実際の仕事と介護の両立事例 など

これらから、仕事と介護の両立について考え、介護とうまくつき合っていく方法を学びます。

長崎大学
ダイバーシティ
推進センター

〒852-8522 長崎県長崎市1-24
〒852-8522 長崎県長崎市1-24
TEL 0958-24-2111 FAX 0958-24-2179

申し込みはこちら
こちらから

1. 第1回

「離れて暮らす親の介護『マネジメント』で乗り切る仕事との両立」

第1回は、太田差恵子先生に離れて暮らす親の介護についてご講演いただきました。事例を通しての説明であり、とてもわかりやすい内容でした。また、同居でなければ遠距離であっても近距離であっても、対応への変化はあまりないと話されました。介護については、仕事と同様に、介護を「プロジェクト」と捉え、しっかりマネジメントすることで負担が軽減すること、介護の初期は初めてのことの連続であり戸惑うことが多いが、初動をしっかりとすることで2～3か月後にはマネジメント体制が整うことを説明されました。また、離れて暮らす介護にもメリットがあると説明し、普段の親の状況を把握し、少しでも異変があればメモに残しておくことが大事であると述べ、親や兄弟姉妹との普段からのコミュニケーションが大事だと話されました。

ほかにも、施設や自宅等どこで介護をするのか、地域包括支援センターについて、介護保険サービスの申請（代行申請）について、介護休業制度等の職場の支援制度についても詳しく説明されました。介護にかかる資金計画については、親も子も100歳超生きると仮定して計算するの必要があり、「介護」は親の自立を応援するものだから、介護資金は親のお金でプランニングすること、そのために親の経済状況を元気なうちから情報として持つておくことが大事だと話されました。介護は期間や内容等1人ひとり全てが異なるため、長期的な視点で施設介護も想定しておくことが必要であり、「子が笑顔でなければ、親を笑顔にすることはできません！」と締めくくられました。



参加者の声：「無理しないでいいと知ることができてよかった。一つのプロジェクトとして捉えていくことは、落ち着いて介護と向き合う良い心掛けだと思った」「私の両親も県外に暮らしているため、そう遠くはない将来に避けては通れない大事な話だと思い参加させていただきました。その時にスムーズに話を進めるためにも親や兄弟と今から話しておく必要があり、またその現実から目をそらさないという決心にもつながった」「今までどこか遠い世界のことと思っていましたが、具体例が豊富であったため、介護を身近な問題として捉えることが出来ました」など。

2. 第2回「地域包括支援センターの機能と活用方法～現状と支援制度について～」

第2回は、榊寿恵先生に地域包括支援センターの機能と活用方法についてご講演いただきました。地域包括支援センターはワンストップの総合相談窓口であり、家庭で介護を受けているかどうか、また高齢者やその家族に限定

することなく、市役所や事業所を行ったり来たりしなくても『ワンストップ』で相談に対応していると話されました。近所がゴミ屋敷になっている、消費者被害に遭ってしまったようだ、金銭管理に不安がある、介護保険を使いたい、安否確認ができない、近所に気になる高齢者が居る等々様々な内容に対応していると例を挙げて紹介してくださいました。最近では、遠距離介護やコロナの在宅療養、安否確認、行方不明等の相談が増えていると話されました。

ほかにも、市町村により異なる内容となる事業について、在宅生活支援事業や民間サービス、高齢者あんしんネットワーク、介護予防の取り組み等長崎市の取り組みについて詳しくご説明くださいました。地域包括支援センターの機能と活用方法を具体的にとてもわかりやすく説明してくださり、また事例を交えての内容でとても勉強になりました。地域包括支援センターは全国各地にありますので、何かあればまず「地域包括支援センター」に連絡してほしいと話され、その際は対象となる方の地域を管轄している「地域包括支援センター」に連絡を！と締めくくられました。質問では、「遠距離の両親について現在はまだ元気な場合、包括にはどのように連絡したらよいのか」について、メールや電話での相談で構わないこと、元気で居続けるために何か支援がないか、いざという時は何から着手したら良いか等尋ねられるため、現状の把握とリスク回避のための方法についてお伝えしていると回答くださいました。



参加者の声：「とりあえず何かあれば、地域包括支援センターに相談すると頭に記憶できただけでも安心感が得られて良かった。自宅に一番近い支援センターがどこにあるかをまずは確認することから始めたいと思います」「行政サービスは冷たい印象を持っていましたが思い込みで、自治体によるかもしれませんが様々なサービス・支援があることが知れて良かったです。突然やってきた際、遠隔介護になりそうなので不安でしたが、抱え込まず「アウトソーシング・外注」を利用してもいいとの言葉は安心できました」「家族とは遠距離なので何かあったら心配だと思っていましたが、やっぱりまた心配になってきました。家族とは相談しておこうと思います」など。

ケアラーサポーター育成研修

地域に学び、地域で支える～ケアラーを孤立させないために～

介護をしながらも、ケアラー（家族を介護する人）自身も尊敬をもって生活できるよう、ケアラーを支えるサポーター（市民）の育成を目的に開催しています。今年度も新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、本学学生の教養教育自由選択科目「ボランティアを通して地域を知る」受講学生にのみ、オンラインにて実施しました。

第1回 ケアラーサポーター育成研修「寄り添う力を身に付けよう」

【日 時】令和4年6月22日（水）16：10～19：20

【場 所】オンライン（ZOOM）

【講 師】岡島つよし氏（こころ～え）

【参加者】67名

昨年度に引き続き、今年度も新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対応により、本学学生にのみ受講とし、岡島先生に傾聴セミナーをオンラインで実施していただきました。

岡島先生は、自身について、いじめ等で33年間友達ゼロの孤独な人生を過ごし、その後「よく頑張ったね」の労いから負のスパイラルを



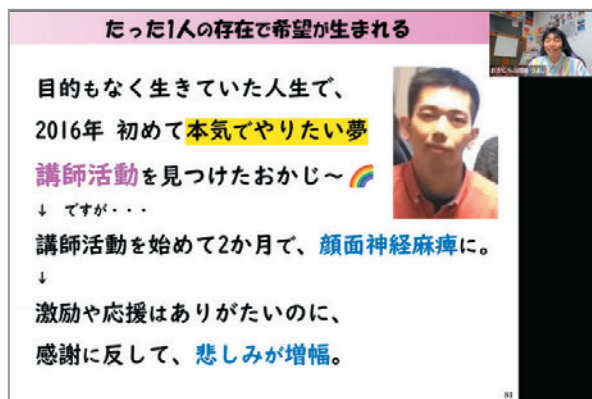
脱出し人生が変わり始めたことをきっかけに、このままで人生が終わるのは嫌だと思い、ほめる達人検定1級、日本メンタルヘルス協会公認心理士カウンセラー資格を取得。自分の経験を伝え、1人で頑張る人の応援をモットーに講師活動をしていると説明されました。

本日の講座における「傾聴」とは、「相手の気持ちをわかろうとする傾聴」を深めると始めました。傾聴の5つのステップについて、①安心感を作る②話す意欲を引き出す③信頼を深める④気づきを引き出す⑤行動意欲を生み出すと話し、それぞれについて詳しく説明されました。

振り返りとして、「人は自分のことに一番興味がある」この意識を持っておくと、円滑なコミュニケーションがとりやすくなりますと話し、傾聴で最も大切なことは「相手をわかろうとする気持ち」であること、傾聴の先に、信頼関係が構築され、相手に前向きな変化が生まれ、自分で問題解決する力が養われていくと話されました。傾聴で特に大切な3つのポイントは、①相手の気持ちに理解を示す②自分の解釈と相手の気持ちにズレがないか確認する③ネガティブな思い込みは変換すると示されました。

最後に、自身の経験から、「たった1人の存在で孤独は消える」「気持ちをわかってもらえて孤独が消え希望が湧く」ことを体験談として話してくださいました。岡島先生の傾聴講座は、緊張をほぐすためにアイスブレイクから始まり、チャットやブレイクアウトセッションを利用し、学生自身が積極的に参加できる3時間の講座でした。

参加学生の声：「とても明るく、また人生を通して経験したこと、先生ならではの講義だったのでとても興味深かった」「先生自身、最初からコミュニケーションが得意だった訳でもないということで親近感もわき、共感しながら聴くことができました」「説得力のある話し方で、楽しそうに話されているところが印象的でした」「とても明るく話して下さったので、3時間という長い時間ではありましたがずっと楽しみながら聞くことができました」「様々な会話のコツがあってどれも難しいことではないので意識してする事で相手と充実した会話ができると感じた」「私は人の目を気にして、これをしたら嫌われるのではないかとよく考えてしまうが、講義中に岡島先生がおっしゃっていた好かれるために何ができるかを考えよう、意外と人は自分を見ていないという言葉にはっとさせられた。これから人と接するときにはそこまで緊張せずに話ができると思う」「初対面の人と話すときに生じる沈黙が苦手だったが、沈黙は怖いものではなくて、お互いをゆっくり待つものだと学んだことで気持ちが楽になった」など。



第2回 ケアラーサポーター育成研修「認知症サポーター養成講座」

【日 時】令和4年7月6日(水) 16:10-17:40

【場 所】オンライン (ZOOM)

【講 師】山本瑞穂氏 (長崎市西浦上・三川地域包括支援センター 認知症地域支援推進員)

【参加者】64名

今年度も新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対応により、本学学生のための受講とし、オンラインで実施しました。

まず、地域包括支援センターは高齢者に関する保健・介護・福祉の総合相談窓口として活動していること、権利擁護事業や地域のネットワークづくり等行っていることの説明がありました。また、この研修では、超高齢社会を突き進む日本の最重要課題である「認知症」は、誰にも起こりうる脳の病気であること、認知症について正しく理解することで、認知症の人やその家族を地域のみならず支え、認知症になっても安心して暮らしていける地域をつくることを目的としていると述べられました。



長崎市における高齢化率は、全国的にも高い数値であり令和4年3月末時点で高齢者数は135,204人、認知症高

高齢者の有病率は15%、認知症になる可能性がある高齢者の有病率は13%となっている。また高齢者の約5人に2人が認知症かその予備軍であることを話され、認知症の種類や症状、脳の働きについても詳しく説明されました。認知症は早期発見・早期診断・早期治療が大事であり、一番の原因は「加齢」と「孤独」であるため、日頃から家族や近隣、友人等周囲との関係づくりが重要であると述べられました。

その後、認知症の方への接し方（対応の仕方）について、DVDを見て学ぶとともに、対応の心得について、“3つの「ない」”＝『驚かせない』『急がせない』『自尊心を傷つけない』の説明をされました。「認知症の本人に自覚がない」というのは大きな間違いであり、認知症の症状に最初に気づくのは本人であり、誰よりも一番心配なものも苦しいのも悲しいのも本人であることを忘れないでほしいと述べられました。最後に、「今日からみなさんも『認知症サポーター』です。自分にできることを考えてみましょう」と締めくくられました。受講者には認知症サポーターの証であるカードを後日配布しました。

参加者アンケートでは、地域包括支援センターを「知っていた」56.3%「知らなかった」43.8%でした。認知症サポーターについては、「知っていた」37.5%、「知らなかった」62.5%でした。また、「今後自分が介護をする立場になる可能性があると思いますか」には、「あると思う」97%、「ないと思う」3%の回答でした。

参加学生から以下のような感想がありました。「認知症の方との関わり方を考えたことがなかったのでとてもタメになりました」「認知症の方に対して、将来、職業的に関わる人が多いと思うけれど、その際には相手の気持ちを尊重してあげたいと思った」「ここまで詳しく認知症について学んだのは初めてだったので、いい機会になった。これから高齢化社会で認知症の方も増えると思うので活かしていきたいと思った」「認知症が高齢者の15%もいると知り、身近な問題だと知った。間違った対応ではなく、適切な対応をして、サポートしたいと思った」「認知症の方への対応は難しい点があると思っていましたが、日常生活の中で少し気にかけるだけで変わることもあるのだと感じました。自尊心を傷つけないという心がけをすることの大切さを学びました」「現在自治体の活動も少なくなってきた、マンションなどの集合住宅も増えた影響で地域の繋がりが激減していると思いますが、そのような中で認知症患者の方を地域全体でサポートするにはどのような取り組みが必要なのかな、という疑問を持ちました」など。



ケアラーズ交流会

ケアラーズ交流会は、ケアラー（家族を介護する人）が孤立することなく、介護者とともに社会参加できるよう、また介護を1人で抱え込まないように、ケアラーが持つお互いの悩みや解決策の情報交換の場を作り、地域のケアラーの孤立を防ぎ精神的な支えとなるコミュニティを形成することを目的に開催しています。平成28年度より、地域の人が気軽に集える場（地域の縁側）作りに取り組んでいる「集い場 木かげ」を会場として、地域のみなさまのご協力を得て開催しました。

日 程	参加者	内容・参加者の声等
第1回 令和4年 5月24日（火）	ケアラー3名 ケアラーサポーター2名 ケアマネジャー1名 地域包括支援センター職員1名 長崎大学教職員2名	西浦上・三川地域包括支援センターの認知症地域支援推進員である山本瑞穂氏に、包括の役割や認知症について、介護している家族について等お話しいただきました。 参加者の声：「私は配偶者の認知症が治り自宅で生活できることを信じて生活している。いくつになっても希望をもつことは大事」「みんな希望をもって生活しよう」「介護しているときは精一杯で悩みが多く、日々大変だった。介護を経験したからこそ、介護している人の力になりたい、支えになりたいと考えるようになった」など。
第2回 令和4年 7月12日（火）	ケアラー2名 ケアラーサポーター2名 長崎大学学生2名 長崎大学教職員2名	保健学科の井口茂教授に自宅でできる体操と脳トレーニングを学びました。 参加者の声：「学生と話ができることは嬉しい。元気が出る」「学生時代に戻りたい。また学生に来てほしい」など。参加学生の声：「普段聞く機会のない介護の話を聞いて、学びが多かったです」「長崎で初めて年齢の離れた方とお話しをすることができて、とても楽しかった」「コミュニケーションをとることで認知症予防になり、対面で人と話をするこの大切さを学びました」など。
第3回 令和4年 10月11日（火）	ケアラー1名 ケアラーサポーター2名 長崎市包括ケアまちなかラウンジ職員1名 長崎大学教職員2名	長崎市包括ケアまちなかラウンジの宮地登代子氏に「元気なうちから自身・家族の生き方について考えよう」と題して、「元気なうちから手帳」をご紹介いただきました。 参加者の声：「いいものをもらった、当事者の考えていることがわからないこともあり施設の方に聞き書き取ってもらいたい、自分のことも書き留めて子供へ渡したい」「いろんな「もしも」に対して具体的に対応を尋ねているので周囲の人はわかりやすい、人生の節目などに考え記入したらいい」など。
第4回 令和4年 12月12日（月）	ケアラー2名 ケアラーサポーター2名 長崎大学教職員2名	保健学科の井口茂教授に「元気なうちから手帳」についてお話しいただきました。 参加者の声：「たくさん話ができ良かった」「家で書いて今度持って来ます」など。
第5回 令和5年 2月24日（金）	ケアラー2名 ケアラーサポーター2名 長崎大学教職員2名	保健学科の井口茂教授とともに、『脳トレ&ストレッチ』を実施し、脳を刺激した後、座ってできる首や背中、足のストレッチをして冬の凝りを解消しました。 参加者の声：「脳トレや体操がよかったし、参加者がよくお話していただけたと思う」「話だけではなく、脳トレ、リハビリと別のことが組み合わせられたのが良かった」など。

【場所】 集い場 木かげ（住吉商店街）

【時間】 13：00～15：00

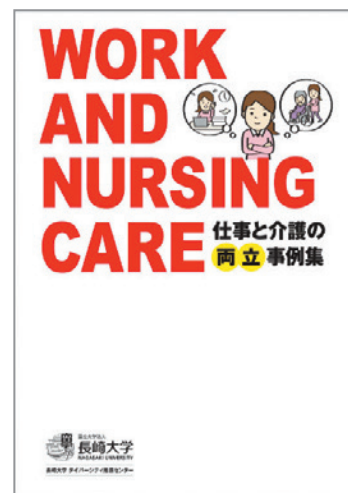
4-7 ライフイベントサポート／情報提供

仕事と介護の両立事例集

「WORK AND NURSING CARE - 仕事と介護の両立事例集 -」

長崎大学において「仕事と介護の両立」を経験した教員や職員から情報収集し、それらをもとに架空のケースを設定し、介護をしながらでも仕事を継続していくことの課題やその対処方法をまとめた事例集を平成28年度に作成し、今年度も引き続き配布しました。

「WORK AND NURSING CARE - 仕事と介護の両立事例集 -」は、介護者や介護に直面することに不安を持つ教職員にとって、役に立つ情報を提供します。現在介護を行っている・いないに関わらず、「仕事と介護の両立イメージ」を持ち、事前準備をすることで介護離職の不安を軽減できるよう、ご活用ください。



介護準備ハンドブック「介護準備のABC ~働くあなたのために~」

仕事と介護の両立のための情報提供の一環として平成27年度に「介護準備のABC ~働くあなたのために~」を作成し、今年度も引き続き配布しました。

現在、介護をしている方だけでなく、これから介護をする可能性のある多くの方にご活用いただけるハンドブックとなるよう、地域の相談窓口や介護保険（要介護認定）の申請方法、具体的なサービスや施設の説明、本人を取り巻く親や親せき等、介護の可能性を考えるための図解や具体的な介護の始まり方の例、仕事と介護の両立例など、専門用語をできる限りわかりやすい表現を使い、必要な情報を掲載しています。



出産・育児ハンドブック「出産・育児のABC ~働くあなたのために~」

今後、出産・育児を体験することとなる教職員の方々、また、子育て真っ最中の方々に向けて、妊娠・出産・育児に関する情報をまとめたハンドブックを平成27年度に作成しました。令和4年度から「育児・介護休業法」の改正に伴い、学内の支援制度も変更となったため、令和4年11月に改訂版デジタル冊子を発行しました。

「出産・育児のABC ~働くあなたのために~」は妊娠・出産・育児に関する国や自治体の支援制度をはじめ、長崎大学独自の規定やダイバーシティ推進センターの支援制度、学内保育園や病院勤務者の支援制度についての情報をまとめています。地域の保育所等や病児・病後児保育、子育てサポート等の情報についても掲載しています。

本センターホームページに掲載しておりますので、ぜひご覧ください。



※配布対象に制限がございますので、本センターにお問い合わせください。

なお、著作権の都合上、複写等はできない旨お伝えしております。

5. 研究力アップ支援

5-1 ライフイベントサポート／研究支援

テクニカルスタッフ

ライフイベント（出産・育児・介護・病気等）により研究時間の確保が困難な研究者に対して研究支援員（テクニカルスタッフ）を配置し、両立支援を図る制度です。テクニカルスタッフは、研究者の研究活動に必要な研究補助業務（実験補助、研究データ分析、統計処理、資料作成、文献調査等）をあらかじめ定められた時間・場所にて行います。

研究活動とライフイベントの両立を図る男性研究者の利用が増えてきています。

【利用対象者】

本学に所属する研究者（常勤教員（有期雇用含む）、特任研究員、外国人研究員で、次のいずれかの要件を満たし、雇用するテクニカルスタッフを自ら推薦できる者）

＜育児＞小学6年生までの子を自身が主として養育中であること（産前・産後休暇中を含む）

＜介護＞要介護者である家族を自身が主として介護していること

【テクニカルスタッフ】

①大学院生または学部生（学業に支障がない等一定の要件を満たしている者）

②学外者（雇用する研究者がテクニカルスタッフと認めており、労働時間等に関し、一定の要件を満たしている者）

【雇用時間】

1日7時間45分以内、週20時間以内

【利用状況】

＜上半期（令和4年4月1日～9月30日）＞

No	職名	利用者所属	スタッフ身分	利用資格
1	助教	医学部	社会人	育児
2	助教	病院	社会人	育児
3	助手	病院	社会人	育児

＜下半期（令和4年10月1日～令和5年3月31日）＞

No	職名	利用者所属	スタッフ身分	利用資格
1	助教	病院	社会人	育児
2	助教	医学部	社会人	育児
3	助教	原爆後障害医療研究所	社会人	介護
4	助教	原爆後障害医療研究所	社会人	育児

【利用者の声】

- なくては困る存在。
- 業務にゆとりが生まれ、とても助かった。今後もこの制度を続けてほしい。
- 機会があれば、また利用したい。

リスタートアップ研究費

研究者がライフイベント（出産・育児・介護・病気等）に際し、やむを得ずキャリアを一時中断し、その後研究活動に復帰した場合に、そのキャリア継続を目的として研究活動の促進または負担軽減のための研究費を助成する制度です。

【利用対象者】

本学に所属する研究者（常勤教員（有期雇用含む）、特任研究員、外国人研究員）で、次の全ての要件を満たす者

- ①産前・産後休暇、育児休業、介護休暇、介護休業、病気休職のため、概ね連続する3か月以上やむを得ず研究活動を中断した者
- ②申請時に、前項の休暇・休業の復帰から12か月以内であり、かつ、リスタートアップ研究費申請時から1年以上本学において研究を継続する者

※なお、センター事業におけるテクニカルスタッフ雇用中の研究者および復帰医制度（病院）の利用者には適用しない。

【助成期間】 最大5か月間

【利用状況】

＜令和4年度上半期＞

No.	利用者職名	利用者所属	助成期間	利用資格
1	准教授	医学部	令和4年6月1日～9月30日	育児

＜令和4年度下半期＞

No.	利用者職名	利用者所属	助成期間	利用資格
1	准教授	医学部	令和4年11月1～30日	育児
2	助教	工学研究科	令和4年11月1日～令和5年2月28日	育児

【利用者の声】

- 研究再開にかかる経費に補助を頂けたことで研究経費に対する不安感が減少し、精神的に安定した。
- 確実に納品を期間内に終わらせるため利用目的を事前によく検討しておくのが良いと思った。
- 本制度の認知がされていないようで案内をしていただきたい、研究活動が活性化されると思う。
- 低負担高リターンの素晴らしい制度なので継続していただきたい。

5-2 教育・研究サポート人材バンク

教育・研究サポート人材バンクとは、ダイバーシティ推進センターが実験補助、データ入力、文献検索、資料整理等ができる人材を学内の学生から幅広く求め、当該学生の情報に登録し、教育・研究をサポートする人材を求める本学の教育職員等（非常勤の研究者を含む）に、登録情報を提供する制度です。

令和4年度は、登録学生数が31件、教育職員からの利用希望申請が5件あり、登録学生の情報提供を行いました。

今年度は、新型コロナウイルス感染状況を注視しながら雇用することとして、登録を希望する学生を募集しました。



長崎大学
NAGASAKI UNIVERSITY

教職員の悩み
研究補助者を雇いたいけど、
探す時間もあてもない...

生徒の悩み
試験や研究に理解がある大学で
アルバイトができれば最高なんですけど

そんな悩み
解決できます

学生は研究のサポートを

教育・研究サポート
人材バンク

教職員は生活のサポートを

申込みはこちら

長崎大学教育・研究サポート人材バンクは、大学内で働き、学ぶ皆様のために学内の人材を活かし、研究生活をより円滑にする。大学という環境を活かし、学生生活をサポートしながら更なる学ぶ機会を提供する制度です。

「教育・研究サポート人材バンク」の詳しい内容は下記までお問い合わせ下さい

【お問い合わせ先】 **ダイバーシティ推進センター（おもやいセンター）**
Tel.095-819-2179 2889 ①mail: omoyai_jinzai@nagasaki-u.ac.jp

5-3 九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク (Q-wea)

Q-weaとは

九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークのことで、九州・沖縄地区において、文部科学省学術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (旧女性研究者研究活動支援事業)」をはじめとした女性研究者支援に携わる大学等により、女性研究者支援や働きやすい環境づくりに関する情報交換、情報共有等を目的としてネットワークを構築し、長崎大学も参加しています。

Q-wea参加大学 (令和4年12月現在) 50音順

大分大学／沖縄科学技術大学院大学／鹿児島大学／九州工業大学／九州産業大学／九州大学／熊本大学／久留米大学／佐賀大学／長崎大学／福岡女子大学／福岡大学／宮崎大学／琉球大学 (全14大学)

令和4年度活動実績

活動内容等	日時	場所	出席者
第13回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin九産大 事前打合せ	6月7日 (火) 10:30-12:00	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター
令和4年度Q-wea理事・副学長ネットワーク会議	7月22日 (金) 10:30-12:30	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター 内野介護コンシェルジュ
令和4年度実務担当者連絡会	8月25日 (木) 10:00-11:00	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター 内野介護コンシェルジュ
第13回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin九産大	9月7日 (水) 13:00-16:45	・対面 ・オンライン Zoom開催	以下参照
Q-wea学習会	9月8日 (木)	対面	矢内コーディネーター

理事・副学長ネットワーク会議および実務担当者連絡会に関しては、次年度シンポジウム開催予定校が主催する取り決めとなっており、本学が当日の運営、議長を務めました。

第13回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin九産大

「ダイバーシティ推進いまを見つめ未来をデザインする」

【日 時】 令和4年9月7日 (水) 13:00-16:45

【場 所】 九州産業大学1号館及びオンライン

【出席者】 吉田ゆり (副学長／ダイバーシティ推進センター長)
矢内琴江 (コーディネーター)

【開催内容】

基調講演は、公益財団法人21世紀職業財団会長である伊岐典子氏が「日本のダイバーシティ&インクルージョン これまでとこれから」と題して話されました。続いてのパネルディスカッションは、第1部「大学の果たすべき役割 ウェルビーイングの視点から」第2部「女性研究者のさらなる活躍 ジェンダー・ダイバーシティ

の実現へ」の2部構成で行われました。第1部には、吉田センター長が事例発表者として登壇しました。ウェルビーイングの視点から、長崎大学の働き方見直しプログラム、ダイバーシティ推進学習プログラムなどの取り組みを紹介し、ウェルビーイングを「女性研究者・女子学生のエンパワーメント及びすべての教職員、学生にとっての心理的安全性が保たれたキャンパスづくり」として意味づけされました。パネルディスカッションでは、各大学の理事・副学長からも各大学の取り組みが紹介され、活発な議論の場となりました。



5-4 全国ダイバーシティネットワーク組織 (OPENeD)

国立大学法人大阪大学を幹事機関、国立大学法人東京農工大学及び日本アイ・ピー・エム株式会社を協働機関として申請した取組が平成30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（全国ネットワーク中核機関（群）」）に採択されました。上記の幹事機関および協働機関は、日本学会会議の関連諸委員会の協力を得て、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取組む全国の諸機関をつなぎ、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開等を図る全国ネットワークを構築するものです。

実施体制と本学の役割

全国ネットワークは、全国ネットワークプラットフォームと全国ネットワーク幹事会を主軸とした実施体制となっています。全国ネットワークプラットフォームの構築に当たっては、大阪大学と日本IBMが連携し、ウェブサイト（<https://www.opened.network>）を設置して、女性研究者を取り巻く環境整備や研究力向上等に関する情報が適切にステークホルダーに届き、有用な成果が波及するような情報発信を行います。あわせて、日本学会会議の諸関連委員会の協力のもと、調査研究を実施し、その結果等の波及を図ります。

また、地域ごとの連携体制を形成・強化するために、全国を8ブロック（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州・沖縄）に分け、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等の文部科学省科学技術人材育成費補助事業に採択された大学を中心に、地域ごとの幹事大学を設定し、大阪大学を代表幹事、東京農工大学を副代表幹事とする全国ネットワーク幹事会を設置しました。また、幹事大学が中心となり、地域ネットワーク組織としてブロック（地区）ごとにブロック会議を設置しました。

本学は、本事業において、九州・沖縄ブロックの幹事大学として、九州大学及び宮崎大学と共に参画し、当該ブロックの中心的役割を担う機関として、本事業の推進を図っています。今年度は長崎大学が取りまとめ幹事大学として、九州・沖縄ブロック会議の主催などを行いました。また、12月9日に開催された第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウムの分科会では、吉田センター長がグループの司会進行役を務めました。

令和4年度活動実績

活動内容等	日時	場所	出席者
全国ダイバーシティネットワーク組織第5回 全国幹事会	7月21日（木） 13：30～14：30	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター
令和4年度 全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロック会議	7月22日（金） Q-wea理事・副学 長ネットワーク会 議終了後	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター
全国ダイバーシティネットワーク組織第5回 全国幹事会	11月18日（金） 10：30～11：30	オンライン Zoom開催	中島副センター長（代理出席） 矢内コーディネーター
第5回全国ダイバーシティネットワークシン ポジウム	12月9日（金） 13：30～16：00	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター
全国幹事会	3月24日（金） 16：00～17：00	オンライン Zoom開催	吉田センター長 矢内コーディネーター

5-5 長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞

長崎大学は、平成28年度に優れた研究成果を挙げた本学の若手女性研究者を学長より顕彰する「長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞」を創設しました。

これは、優れた研究結果を挙げた長崎大学の若手女性研究者を顕彰することによって、研究意欲を高め、学術研究の将来を担う優秀な女性研究者の育成及び男女共同参画の促進を目的としています。

第7回となる今年度は、令和4年6月1日から令和4年8月19日に公募を行い、選考委員会において慎重に選考を行い、優秀女性研究者賞および優秀女性奨励賞受賞者を決定しました。

受賞者研究発表会および授与式は、令和5年1月26日、文教キャンパススカイホールにおいて、執り行いました。

[対象]

本学において研究を行う本学所属の女性研究者で、かつ、男女共同参画を推進する活動に貢献してきた50歳以下の助教以上（教授除く）

[顕彰]

優秀女性研究者賞 および 優秀女性奨励賞

[応募受付期間]

令和4年6月1日（水）～令和4年8月19日（金）

[受賞者]

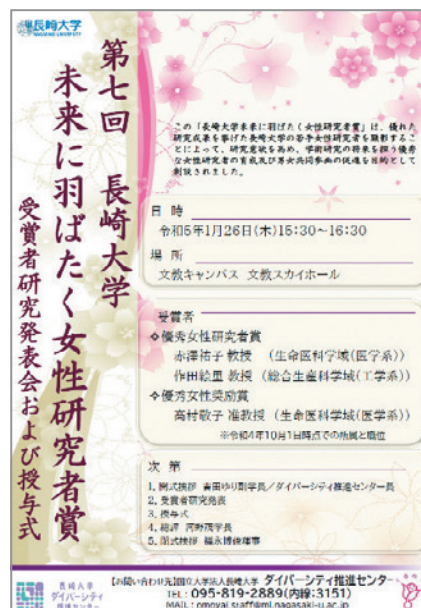
優秀女性研究者賞：赤澤祐子 教授※ 生命医科学域（医学系）
 〃 作田絵里 教授※ 総合生産科学域（工学系）
 優秀女性奨励賞：高村敬子 准教授 生命医科学域（医学系）

※応募時は准教授

[授与式・研究発表会]

令和5年1月26日（木）15：30～16：30

研究発表会は、3人の受賞者からご発表頂きました。高村敬子准教授「カダバーサージカルトレーニングにおけるクロイツフェルト・ヤコブ病の危険性について」、赤澤祐子教授「原爆被爆の医学的実相の継承と長崎被爆者組織を用いた放射線晩発障害の遺伝子変異シグネチャー解析」、作田絵里教授「典型元素を利用した新規光機能性錯体の創出」。それぞれこれまでの主な研究と今後の研究活動の展望について述べられました。学長からは、先生方の各分野において傑出された研究活動への称賛と、今後一層の活躍への期待が述べられました。また福永理事からも受賞者の研究の質の高さへの賛辞が述べられました。今後も女性研究者がその力を発揮し、広く活躍できるよう支援をまいります。



（左から永安武理事、福永博俊理事、高村敬子准教授、赤澤祐子教授、作田絵里教授、河野茂学長、吉田ゆりセンター長）

5-6 スキルアップ支援

ダイバーシティ推進センターは、教職員のスキルアップに役に立つ図書、動画教材（DVD）の貸し出しを行っています。

【利用対象者】

本学に所属する教職員

【教材】

- (1) ビジネスコーチング入門（DVD）
- (2) マネジメント能力開発のすべて（DVD）
- (3) 仕事と介護の両立のために（DVD）
- (4) ワークライフバランス（DVD）
- (5) タイムマネジメントで働き方改革（DVD 2巻組）
- (6) 英語論文、英語研究プレゼンテーション等に関するセミナー（DVD 全8巻）
- (7) ワークライフバランス、男女共同参画、ダイバーシティ、介護、英語論文等に関する各種書籍
- (8) 映像で学ぶジェンダー入門①男らしさ/女らしさ
- (9) 映像で学ぶジェンダー入門②多様な「性」
- (10) 映像で学ぶジェンダー入門③結婚・家庭におけるジェンダー
- (11) 映像で学ぶジェンダー入門④労働とジェンダー
- (12) 映像で学ぶジェンダー入門⑤性暴力と性の商品化
- (13) アンコンシャスバイアスが招くパワーハラスメント

【利用方法】

- (1) センターにメールにて申込み（申込書の内容をメール本文に入力）
- (2) センターより学内便にてお届け
- (3) 貸出期間は、原則としてDVD10日間、書籍30日間



5-7 女性研究者対象の助成金等情報の提供

女性研究者支援の一環として、本センターのホームページ上に、女性研究者を対象とした外部の助成金情報を随時掲載して情報提供することにより、研究力アップにつなげています。

これまで掲載してきたものを含め、女性研究者（研究学生）を対象とする助成金・受賞募集には、以下のものがあります。

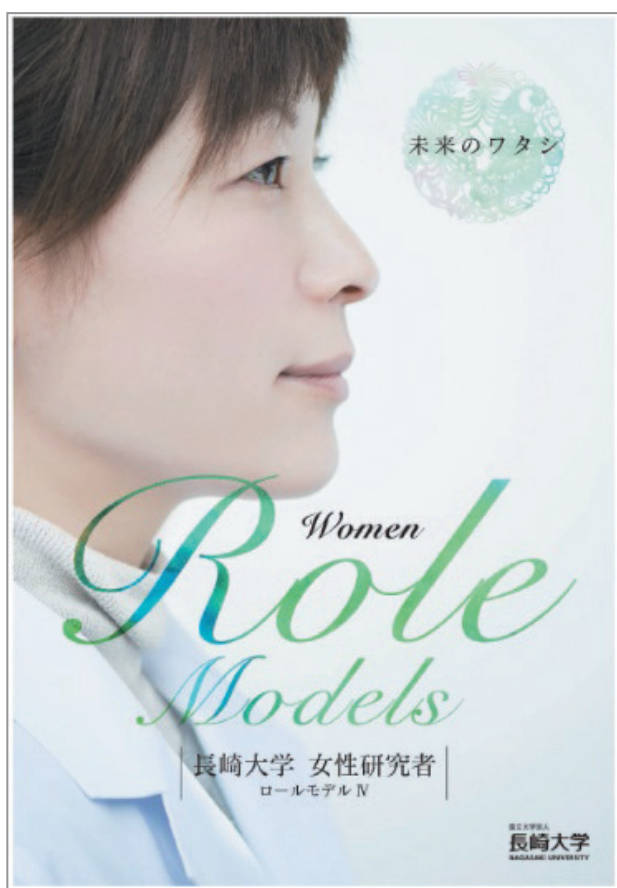
募集元	助成金名称
国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）	輝く女性研究者賞（ジュニアシダ賞）
津田塾大学	津田梅子賞
東北大学男女共同参画委員会	澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞
公益財団法人内藤記念科学振興財団	内藤記念女性研究者研究助成金
住友生命保険相互会社	未来を強くする子育てプロジェクト
一般社団法人 大学女性協会（JAUW）	守田科学研究奨励賞
一般社団法人 日本女性科学者の会	日本女性科学者の会奨励賞
資生堂	資生堂 女性研究者サイエンスグラント
国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）	羽ばたく女性研究者賞 （マリア・スクウォドフスカ=キュリー賞）
日本ロレアル株式会社	ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞

6. 女性研究者の裾野拡大

6-1 オープンキャンパスにおけるロールモデルパネル展示

ダイバーシティ推進センターでは、女子中高生や大学生に向け、多様な経験を持つさまざまな分野で活躍している先輩女性研究者の姿をモデルとして提示し、将来の研究者を目指すきっかけおよび研究者としてのキャリアをイメージして実現していくための助けとなることを期待し、平成27年度に長崎大学女性研究者ロールモデル集Ⅳを作成しました。

本ロールモデル集では、長崎大学を経て他企業や他研究所等で活躍している方、長崎大学を卒業して今も本学で活躍する研究者、地域と関わる研究者、他企業等を経て本学で活躍する研究者、海外留学・海外研究の経験者、子育てと両立する研究者等、様々な分野で活躍する若手の女性研究者の方々にインタビュー・座談会を行い、ご自身の研究の魅力とキャリアおよび次世代の方々に向けて語っていただいたメッセージをまとめています。



令和4年7月16日開催の長崎大学のオープンキャンパスにおいて、学生プラザ1階に、女性研究者ロールモデルなどのパネル展示とロールモデル集を自由配布し周知しました。

