

## Ⅱ 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学内の意識改革、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. これまで株式会社ワーク・ライフバランス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3人
  - ・教授ポスト16%を達成
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、今いちど、男女関係をなく目に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ぶを得なかった。違う選択をすることすら思いつかない人生があることを、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「仕組み」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、願ってください。研究が好きで、この仕事で生きていきたいと願う女性が、悪気なく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方。男女関係なくみんなが自分らしく生きていけること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、そして私たちを活用してください。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業(2019～2024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)」

<ul style="list-style-type: none"> <li>●新規上位職の研究助成 中核的領域の海外拠点の研究者のサポートプログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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体系的な学習プログラムの開発</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●海外派遣助成 研究分野の海外拠点に赴いて研究を行うための海外派遣助成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方見直しプログラム 医療・医学研究分野の大学病院へ導入し、全体のワーク・ライフ・バランスを推進</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●英語論文作成費助成 国際論文誌への掲載助成(2023年度)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年までの目標</li> <li>上位職(教授)の割合 12% → 16%</li> <li>新規採用者率 31% → 33%</li> </ul>

**長崎大学は本気です。**

国立大学法人長崎大学  
ダイバーシティ推進センター  
長崎市本館1-14 TEL.095-819-3889  
<https://www.csl.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2種類の動画を発信しています。

##### (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。

令和4年3月制作

氏名	役職（当時）	所属（当時）
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。

令和4年3月制作

氏名	役職（当時）	所属（当時）
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	1	1	1
中期	0	0	0
計	1名	1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（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

【利用状況】

・利用者の内訳（延人数）

利用者職名	人数
教授	0
准教授	3
講師	2
助教	4
特任研究員	1
計	10名

## 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（\*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

#### 第1回オンラインカフェ

【日時】 令和5年8月7日（月）15：00～16：00

【場所】 Zoom

【参加者】 6名

【内容】 学生への指導のしかた、コミュニケーションのとりかた、授業の工夫など、教育面での経験について、2人の話題提供者からお話ししていただき、参加者と自由に語り合う。

【話題提供者】 医療教育開発センター 松島加代子教授  
人文社会科学域（多文化社会学系） 細田尚美准教授

#### 【開催内容】

まず、司会からこれまでオンラインカフェの参加者から、取り上げてもらいたいテーマとして、学生との関わりや他の先生の教育実践について話を聞きたいという声があがっていたので、今回、教員どうして学生との関わりや教育実践について語り合う会を開催することになったという経緯を説明しました。続いて、参加者全員で、自分の研究テーマや、今日参加した理由などについて、自己紹介を行いました。話題提供者の松島先生と細田先生からは、少し長めの自己紹介をしていただき、学生との関わりで思い出に残っていることについてもお話していただきました。

話題提供者の2人からは、学生との関わりで、特に進路についての相談での対応について、お話を伺いました。松島先生の場合は、学部生だけではなく、研修医の進路やキャリア相談にのっており、どのような診療科や病院で働きたいかだけではなく、結婚・妊娠・出産・育児に関わるライフイベントとキャリア形成に関わる相談に応じている一方で、細田先生の場合には、将来どのような仕事に就きたいかが決まっていない学生たちの進路を一緒に考えていくお話をしていただきました。2人に共通していたのは、先生が一人で抱え込まずに、他にもっと詳しい先生につなぐことや、学生たちが色々な経験をできるよう機会や情報を提供することなど、学生自身の視野を広げるサポートをしている点でした。また、松島先生からは、学生自身が自分なりの速度を大事にして悩み考えられることが大事という指摘がありました。参加者からは、こうしたお話を聞きながら、学生時自身がまず何のために大学にいるのかという意味をつかむことができることの大切さに気付いたという発言がありました。

また、参加者から、留学生が多い研究室でどのように文化的なギャップを感じない研究室をつくったら良いかという質問がありました。細田先生からは、授業だけではなく、研修やフィールド・ワークなどで、学生たちが自分の力や役割を発揮できるような機会を設けている取組をお話ししていただいたり、松島先生からは、学生自身が不安や思いを表出できるさまざまなタイミングをつくったり、教員自身も一人でそれを抱え込まないような仕組みが必要であることなど、実際に取り組んでいる方法なども挙げながらお話していただきました。また、他の参加者か



らは、質問者に対して「“ふつうの”研究室というのではない。あなたらしい研究室をつくってあげばいいのでは」という声かけがあり、質問者がその言葉に励まされたという場面もありました。

1時間はあっという間でしたが、学生との関わりの中での不安や悩みを率直に聴き合ったり、お互いの工夫していることを共有し合ったりすることができました。多様な学生たちが集まる大学において、その多様性を尊重し、学生たちが安心して学べる場をどのように作っていくのかという重要な課題も提起されました。また第2回の開催も検討していきたいと考えています。今後も、女性研究者どうしが互いにつながりあい、研究力を高め合う機会をつくっていききたいと思います。

**【参加者からの声】**

- また第2回を開催してほしい。
- 先生方からすぐにやってみようと思うアドバイスをいただけた。また、なんでも聞くという色々なチャンネルが必要だときいたが、私にとってダイバーシティ推進センターがそういうチャンネルだと思った。
- 学生自身が多様な中で、どのように関わっていったらよいか、お話を通して考えることができた。
- もっと皆さんからお話を聞きたいと思った。学生たちが、どんなことでも学びにつなげていけるよう、学生たちにしっかり伝えたり、そのような場が必要だと思ったので、具体的に考えていきたい。
- 大学の教員は、学生の接し方について学んできているわけではないので、こういう場が重要だと思った。

**(3) 研究力アップセミナー**

女性研究者や若手研究者の国際的な研究力の育成や、英語による研究成果の発信による国際的な認知度を高めることを目的として、英語でのプレゼンテーションのスキルをあげるためのセミナーを開催

**【日時】** 9月20日（水）13:30-15:00

**【場所】** Zoomによるオンライン形式

**【参加者】** 15名

**【内容】** 英語でのアカデミックなプレゼンテーションの仕方の基本についてのレクチャー（30分）と、プレゼンテーションの導入・トランジション・質疑応答などについて、実際に少人数に分かれて練習し、講師からフィードバックを得るワークショップ（60分）。

**【講師】** 言語教育センター 隈上麻衣助教

**【開催内容】**

最初の30分は隈上先生から基礎編としてレクチャーが行われた。まず、英語と日本語に限らず、良いプレゼンテーションに必要な要素をあげて、次に伝わる英語プレゼンの準備の仕方を8ステップに分けて説明があった。さらに、こうした準備の他に、「Audience friendly」の観点の必要性が説明された。そしてAudience friendlyチェックリストをもとに、オーディエンスに伝わるパワーポイントの作成方法と、発表の際の話し方や振る舞いについて解説がされた。また、実際の発表の場面で使える様々なフレーズも紹介された。

続いて、実践編では、ブレイクアウトルームに分かれたワークショップを行った。参加者は持参した発表パワーポイントを用いながらグループワークを行った。まず、参加者どうしでお互いのパワーポイントを見せ合い、Audience friendlyチェックリストを用いてパワーポイントの見やすさをチェックし合った。その後、シナリオに沿って模擬プレゼンを行った。発表の際の主要なポイント（イントロダクション、スライドの内容の簡単な紹介、最後の質疑応答）を実践した。講師は、グループを順番に回ってアドバイスやコメントを返した。各グループで、参加者の皆さんは和気あいあいと活発にワークショップに取り組んでいた。

最後に、隈上先生からは、英語でのプレゼンスキルを上げていくために、事前に誰かにプレゼンを見てもらうこと、とくに本日のように自分一人ではなく仲間をつくってお互いに練習することがアドバイスとして提案された。

参加者からは本セミナーで得た学びとして、以下のような感想があった。

- スライドのポイントを押さえること、心構えなど。

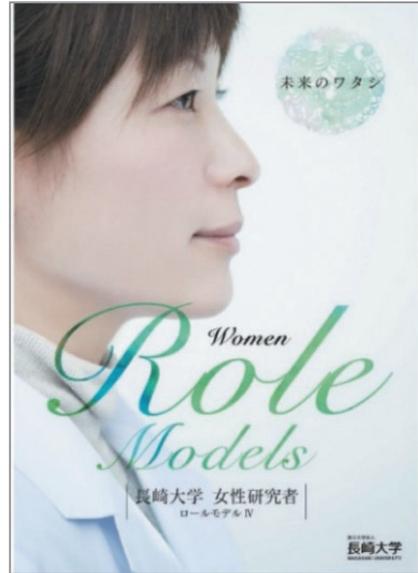


- スライド作成に時間をとりすぎていてプレゼンテーション自体の練習があまりできていなかったこと。
- I learn new phrases that can be use in presentation
- つい中身にばかり意識を向けていましたが、実際に「話す」ことを念頭におくと、つなぎのフレーズを体得しておくことはとても大事なと理解ができました。隈上先生のプレゼンが見事なお手本になっていて参考になりました。ありがたかったです。
- ただ英語を正しく話すだけでは伝わらないと分かった。プレゼン資料の準備からいかに伝わるような構成で話すか、それをどのように英語で表現するのが大事だと感じた
- 英語表現の例文集には自分が普段使うものとは違うものもあり、使えるオプションが増えそうだと思います。また隈上先生の今回のプレゼンを拝聴する中で、話すテンポや声のトーンが大変聞き取りやすく、すぐに真似できるものではないと思いますが、勉強になりました。

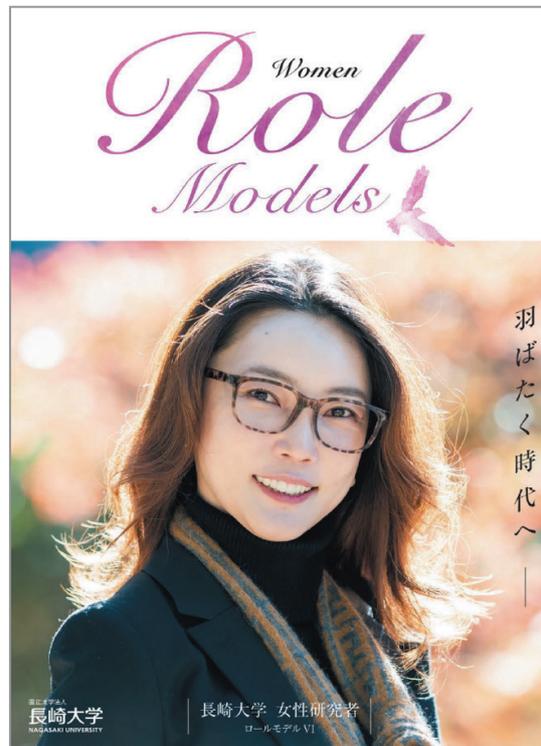
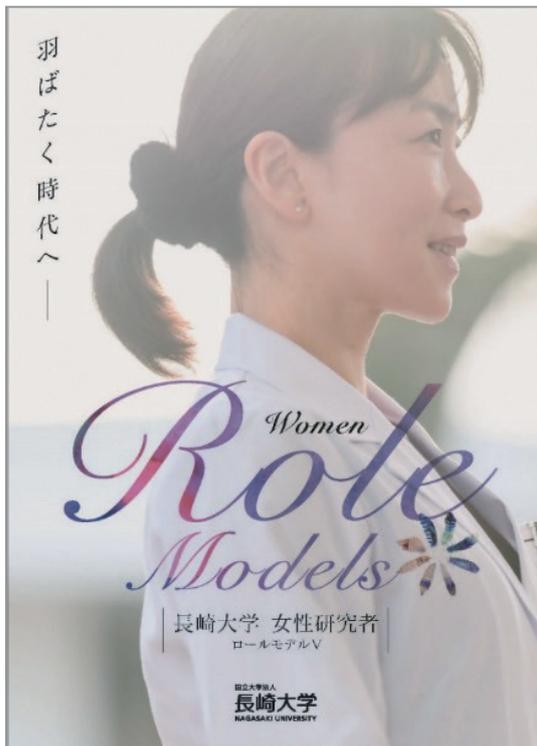
2-4 ロールモデル集

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)

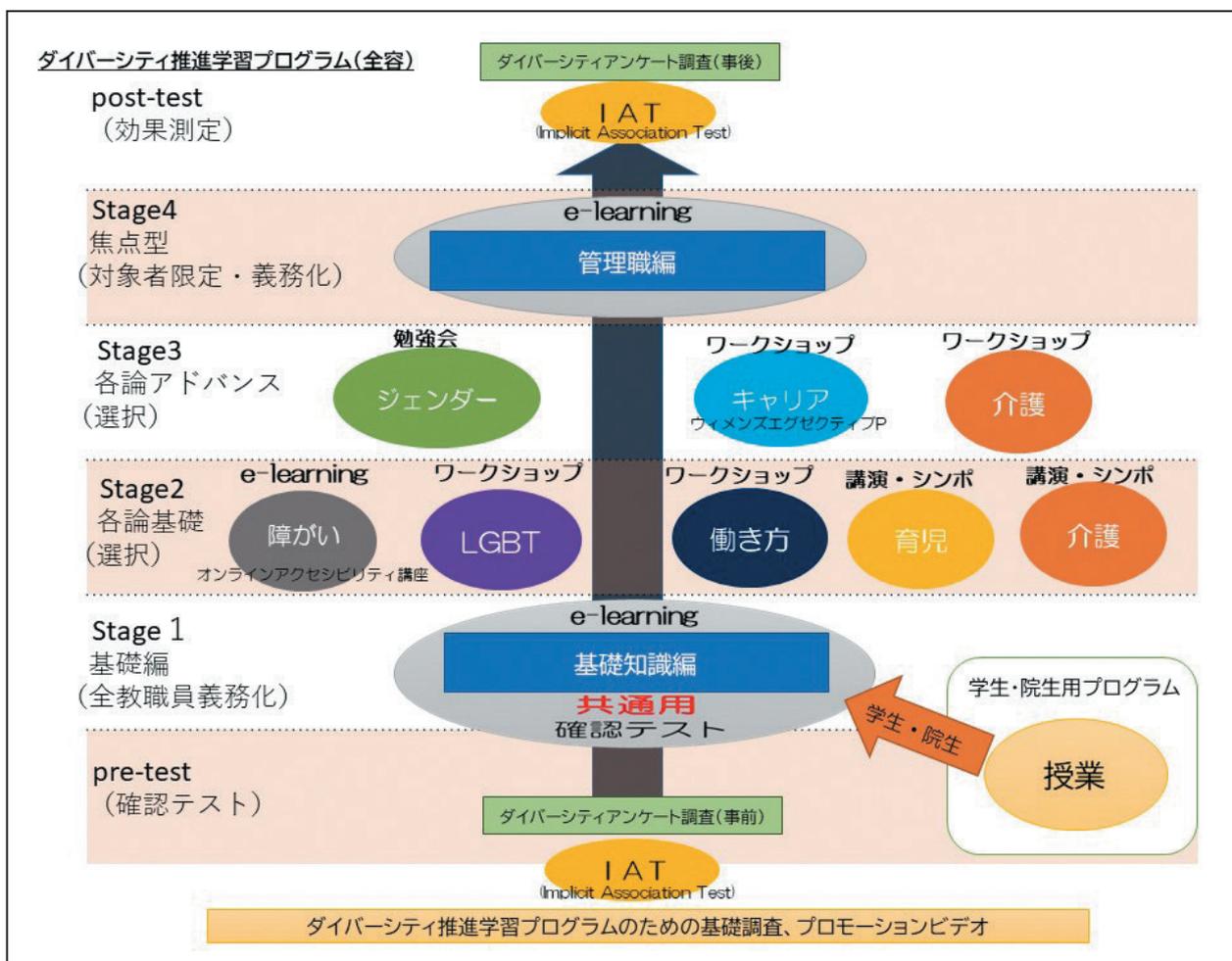
### 3. ダイバーシティ研究環境の形成

#### 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。

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)
	※8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】
6.	アンケート調査【任意】

※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。

(補足：課長、係長級職員の定義)

区分	事務系	技術技能系	医療系
課長相当以上	部長、課長、室長	部長、課長	副看護部長、看護師長、栄養室長
課長補佐・専門員	課長補佐、室長補佐	機関長、班長、専門員	副薬剤部長、副放射線技師長、副検査技師長
係長・専門職員	主査、係長、専門職員	主査、専門職員 ※技術職員含む	看護師長、主任～

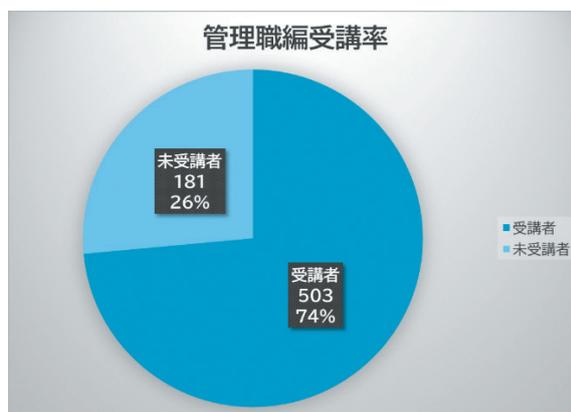
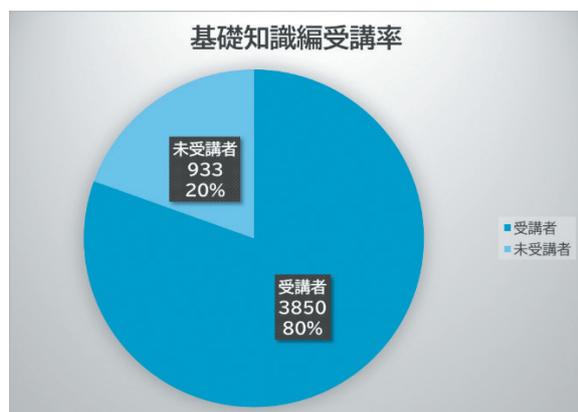
受講状況 (令和6年3月12日時点)

IAT回答者数	4,024人
アンケート回答者数	3,763人

e-learning受講者数 (令和6年3月1日時点) ※視聴率95%以上を受講者としている

アンコンシャス・バイアス講座（基礎知識編）

アンコンシャス・バイアス講座（管理職編）



## 3. 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		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		
5月23日 15:00- 17:00	潜在的バイアス (対面)	中島ゆり (大学教育 イノベーションセン ター准教授)	習慣としての潜在的バイアス、職場における潜在的バイアスをグループワークを通じて考えるとともに、潜在的バイアスの影響を減らすための戦略を学ぶ。	3	無
7月3日 15:00- 16:00	男性育休 (Zoom)	三浦崇 (大学病院心 臓血管外科 教授)	男性育休取得の経験を通して見えてきた男性育休取得促進に必要な職場環境、支援のあり方、管理職のあり方。	33	33
8月30日 14:00- 15:00	仕事と介護の両立 セミナー① (Zoom)	大町由里氏 (長崎市 介護支援専門員連絡 協議会 会長)	要介護者の住まいについて考える - 施設の種類・費用・入居要件等、在宅介護時のケアマネとの上手な付き合い方等。	74	26
9月7日 13:00- 17:00	第14回九州・沖縄 女性研究者アイラ ンドシンポジウム in長崎「多様な リーダーの育成と 活躍～いま大学に 求められているこ とは何か～」 (対面) (Zoom)	基調講演講師：萩原 なつ子氏 (独立行政 法人国立女性教育会 館 理事長) パネリスト：Q- wea参加機関13大学	大学が知の創造の拠点としての役割を果たし、より良い社会の構築に貢献していくために、ダイバーシティの観点からのリーダーの育成と、リーダーとしてのキャリアパスをどのように構築していくのか。基調講演とQ-wea参加14大学の理事・副学長によるパネルディスカッションを通して考えたい。	133	無
9月14日 14:00- 15:00	仕事と介護の両立 セミナー② (Zoom)	榊寿恵氏 (長崎市地 域包括支援センター 連絡協議会 会長)	認知症かも？認知症の初期と診断された時の家族がやるべき事できる事、本人へのアプローチ等事例から学びます。	66	30
10月20日 13:30- 15:00	多文化共生 (Zoom)	彗田美有紀 (留学生 教育・支援センター 准教授)	大学の中での多文化共生を実現していくための課題と、教職員に求められる視点。	24	24
11月8日 13:30- 15:00	SOGIEハラスメン ト (Zoom)	荒牧明楽氏 (NPO法 人カラフルチェンジ ラボ)	日常のなかで私たち一人ひとりができる職場の改革と同時に、性の多様性の尊重に基づく職場環境の整備のあり方について学びます。	52	無
11月10日 12:10- 13:00	男女共同参画の視 点からの災害・避 難所運営 (Zoom)	竹田周平氏 (福井工 業大学 工学部建築 土木工学科教授)	男女共同参画の視点から、大学における防災のあり方について、防災の専門家の竹田先生よりご講義いただく。	19	33
12月15日 15:00- 16:30	女性の健康の視点 から考えるライフ イベント (Zoom)	安日泰子氏 (医療法 人やすひウイメンズ ヘルス クリニック 院長)	ただ働き続けるのではなく、生涯にわたって健康に生きることをベースに、どのように暮らし方、働き方を自分なりにつくっていったらよいのでしょうか。ウイメンズヘルスの専門家から学びます。	40	33

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
1月29日 14:30- 15:30	共生社会の実現～ 職場の観点から～ (Zoom)	ピーター・バーニック (障がい学生支援 室助教)	私たちは、障害のある人たちとともに働き、学ぶ共生社会の実現に向けて、日常の中でどのようなことができるのか。基本的な視点や考え方について学びます。	50	
2月28日 14:00- 16:00	令和5年度病院の 働き方改革シンポ ジウム (Zoom)	講演：心臓血管外科 三浦崇教授、村上友 悟診療看護師 取組発表： 長崎大学病院（耳鼻 咽喉科、皮膚科） 徳島大学病院（脳神 経外科、形成外科）	病院における働き方見直しのアクションの最前線を発信するとともに、全国の医療現場に携わる皆様や、各組織で働き方改革に取り組まれる皆様と、より組織的かつ効果的な改革のあり方について考える機会とします。	91	199

#### 【参加者の感想】

- とても興味深い内容で、男性育休が進めばいいと思う反面、現在の部署で女性育休者が同僚にいる身としては残った職員の大変さが気に掛かった。セミナーの中で話が出た「同僚の協力・理解」がかなり重要だと思う。(7月SDセミナー)
- 要介護状態区分によっては利用可能なサービスや金額などが異なるので、表でまとめられていて整理ができた。知らなかったサービスが知れて良かった。(8月SDセミナー)
- 認知症の方に対する幅広い支援制度を知ることができ、何かあれば地域包括支援センターへまず相談しようと思いました。(9月SDセミナー)
- 相手の主張と自分の主張との折り合いをつけることが多文化共生であるということ、規則に沿って事実を伝える、個別ではなくチームで対応するなど、参考になることが分かりやすく伝えられました。(10月SDセミナー)
- 無意識に気付くための、こういった機会に改善していきたいと思うため。逆にこういった機会です定期的に無意識を意識しなければ、どんどんステレオタイプになっていきそうだと思うため。(11月SDセミナー)
- 本学の災害時対応について、マニュアル等があるのか確認しておかなければと思いました。防災訓練は何度か参加しましたが、内容が連絡手順などばかりで、今回お話しを聞いた要配慮支援者や備蓄品等の視点がないように思います。また、私は図書館所属ですが、大学の体制とは別に部局としての備えが必要なのか、必要としたらどこまで準備するか（テントや衛生用品、食品など）をミーティングで話したいと思いました。(11月SDセミナー)
- 自分の体を顧みずに無理をしてしまうことが多いですが、セミナーをうかがって、女性の身体をもつ者に必要な自分への配慮として休息をとっていいのだと自分も思えましたし、少なくともセミナーの受講者のなかではそのことが共有されたように思えて安心できました。今回お話しいただいたような現状が、当たり前の知識として共有されて受け入れられるだけでも、働きやすさや生きやすさは大きく変わるように感じました。(12月SDセミナー)
- 個々の意識改革も重要ですが、共生を目指すには大学全体で対応を検討するべきだと実感しています。障害者手帳を所得している方の雇用促進は義務なので果たすべきことではありますが、本人にとっても周囲にとってもよい職場環境にするためには、能力や適正を重視した人事異動（人員配置）や、多様性を認めあえる職場づくりをする必要があると思います。(1月SDセミナー)
- 長崎大学の心臓血管外科で活躍するNPのお話しは大変興味深かった。国内全体のNPの増員が大切だと再認識しました。他のNsにも好評であるということも参考になりました。(2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7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います。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  
 在園児数：35名（0歳：5名、1歳：8名、2歳：7名、3歳：6名、4-5歳：9名）（令和5年12月1日現在）  
 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及びダイバーシティ推進センター横に畑を整備（なかよし畑）。保育室の広さ及び保育士人数は、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



7月 どろんこ遊び



9月 えのぐ遊び



10月 味噌づくり



11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。新型コロナウイルス感染症の影響により3年間実施できず、今年度は4年ぶりの実施となりました。

### 令和5年度おもやいキッズ（学内学童保育）

【期 間】 令和5年7月21日～8月25日（登校日8/9、土日祝日及び8/14～16を除く）の21日間

【開所時間】 8：00～18：00

【場 所】 長崎大学ダイバーシティ推進センター（文教キャンパス）

【利 用 者】 本学教職員の学童14名（小学1年生～6年生）

【スタッフ】 指導員：4名、保育サポーター：5名

【内 容】 毎日の学習支援、美術・音楽体験学習、学内教職員による実験・体験・学びイベントを実施

<主なイベント>



【美術イベント】



【酵素パワー！野菜の酵素でボンッ！】



【水の味の違いを体感しよう】



【音楽イベント】



【人工イクラを作ってみよう】



【多様な性に出会おう！なりきりお面づくり】



【化学の不思議】



【光と影】



【よく飛ぶ紙飛行機制作】



【リズムイベント】



【サイエンスマジック】



【オリジナルランプシェードを作って学ぼう！】



【磁石の不思議な世界!!】



【命と暮らしを守る土木のチカラ～防災とSDGsに果たす役割～】



【遺伝について楽しく学ぼう】



【寄生虫ってなんだろう?】



【水素ロケットを飛ばしてみよう】



【学食体験】

### 4-3 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

#### 病院の働き方改革シンポジウム

【日 時】 令和6年2月28日(水) 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】

- 挨拶：永安武学長 (長崎大学長)
- 講演：「診療看護師の導入による働き方改革」  
 三浦崇教授 (長崎大学病院心臓血管外科)  
 村上友悟診療看護師 (同科)  
 モデレーター：桜田陽子氏  
 (株式会社ワーク・ライフバランス)
- 成果発表：岩永聡助教 (長崎大学病院皮膚科アレルギー科)  
 松井彰子医員 (長崎大学病院耳鼻咽喉科)  
 高麗雅章氏 (徳島大学病院脳神経外科)  
 生島健太氏 (徳島大学病院形成外科)
- 総括：中尾一彦院長 (長崎大学病院長)  
 司会：大西友美氏 (株式会社ワーク・ライフバランス)



大学病院での働き方見直し推進プログラムを開始して、今年度で5年目を迎え、株式会社ワーク・ライフバランスとの共催で (長崎県・長崎市後援)、「令和5年度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、長崎大学病院の働き方改革の取組チームによる成果報告に加え、徳島大学病院の取組チームからもご発表いただきました。また基調講演は「診療看護師の導入による働き方改革」と題して、本学病院心臓血管外科における取組を対談形式で発表しました。4月から医師の働き方改革が施行されるということもあり、全国各地の医療関係者の皆様にご参加くださり、さらにテレビ、新聞などでも報道されました。

#### 基調講演「診療看護師の導入による働き方改革」(対談形式)

桜田陽子コンサルタント (以下、桜田)：今日はなぜ診療看護師の導入を進めてきたのか、さらにその後の変化と今後の課題を伺いたい。

三浦崇教授 (以下、三浦)：診療看護師は、英語でNurse practitioner (NP)という。実際は、看護師として3~5年働いた方が、NPの教育の大学院で、日本NP教育大学院協議会が認めるNP教育課程を修了し、本協議会が実施するNP資格認定試験に合格した者で、患者のQOL向上のために医師や多職種と連携・協働し、倫理的かつ科学的根拠に基づき一定レベルの診療 (医師の包括指示下、しかしながらある程度自律的に) を行うことができる看護師の総称である。法制化はされておらず民間の資格である。最近では全国的に認識されている。診療行為だけでなく、多職種の橋渡しをしてくれる、チーム医療には欠かせないパートナーと言える存在である。

「診療看護師」は、「特定看護師 (特定行為修了看護師)」の中の一つに分類されるもので、日本看護協会が認定する「専門看護師」「認定看護師」とは異なる職種である。後者はいずれも看護分野の実践看護に特化したものである。今回お話しする診療看護師は、医師の指示に基づいて一定レベルの診療ができる看護師になるので、全く異なる。診療看護師の大きな外枠には、特定行為研修終了看護師というのがあり、特定看護師の中で大学院を修了した方、それでNPの試験を受けて認定された方になる。

実際に診療行為としているのは、国が決めた21区分38行為の「特定行為」があり、診療看護師はこれらを学んで、医師の指示



のもとに診療できる。

桜田：村上先生から、長崎大学の心臓血管外科ではどのような役割をされているのかお聞きしたい。

村上友悟診療看護師（以下、村上）：当院の心臓血管外科では手術が年間300～350件、入院が350～400件ある。50週と考えると、週7件。緊急患者は全体の25%なので、週に1～2件ある程度。入院患者は週に8人ほど入ってくる。厚生労働省によると、心臓血管外科は、手術が長時間にわたること、また緊急があるために、週の労働時間が年1800時間になり長時間労働である。当院の現状も、同じように、手術が遅くまである。毎日当直の先生がいて、手術が週6件あり、さらに緊急手術も入ってくる。365日忙しく働かれている。診療看護師としては、病棟業務のところ、先生たちの負担を軽減できるように働いている。その中の働きとしては、患者さんの診察から検査・処置、他科の先生は日中いることが多いのでコンサルテーションやカンファレンス、患者説明をしている。働き方の目的は、今後も継続して医療が提供できるようにということだが、具体的に当科では長時間労働の是正として診療看護師の導入、クリニカルパスも導入されている。診療看護師の導入は一つの手段。

桜田：診療看護師導入の経緯と着目した理由は何か。

三浦：手術に入っているとき、病棟の仕事ができない。外科医なので手術がメインになる。手術が終わった16～17時に病棟の仕事が始まるので帰宅が20～21時になるのが大きな問題点だった。そのため、診療看護師ができる日常の診療業務はタスクシフトし、ある部分はタスクシェアをして、その分を日勤帯で村上診療看護師にしてもらい、ドクターが手術を終えた時には、大体の病棟の業務が終わって、ドクターがしないといけなところだけが残っている、というのを目指して始めた。

診療看護師を導入したのは、私の前任者の江石名誉教授である。夜間まで雑務が続いており、外科医が疲弊していた。診療看護師は7、8年前からスポットが当たっていた。実際に育成が進んで一緒に働ける仲間が増えてきたので採用した。長崎大学病院のすごいところは、それをトップダウンで採用してもらった。切羽詰まった感覚で管理者が断行してくれた。僕自身も他の大学病院の先生たちと話をしていた、他のところはまだ切羽詰まっていて大変。長崎大学はうまくいっていてどうやっているのかと聞かれる。誰かがある程度のところはトップダウンでアクションを進めることが必要なのだと思う。

桜田：導入されるにあたって難しさを感じたのはどのような点で、どのように乗り越えたのか。

三浦：これはものすごく大変だった。診療看護師という名称なので、看護部とのやりとりが必要。みんな診療看護師とは何か？という状況でそれをみんなに周知した。医者への指示とはいっても医療行為をするので、従来の看護業務とは異なる。そこを看護部に理解してもらうのは大変だった。外科医の立場としては、自分たちの仲間として助けてほしかった。看護部の方は、看護の専門教育と一線を画しているので、抵抗感があり、その壁を崩すのが大変。どこの大学でも大変のようだ。そこは頑張るしかない。皆さんに当事者意識をもってもらいながら崩すのが難しい。

村上診療看護師は、他大学を卒業して採用された。採用にあたり看護部か、心臓血管外科の教室に所属するのかというのが議論になった。最初の取組で、診療行為を含むので、安全管理のためにも、今回は心臓血管外科に組み込んだ。そのほうがタイムリーに患者さんに還元できるだろうという意図もあった。

桜田：診療看護師のご自身から感じられた難しさや、どのように乗り越えられたかをお聞きしたい。

村上：新しいことなので最初は反発もあった。お互いに分かっていないということが大きかった。周りに分かってもらう努力をしながらだった。日々研鑽しながら、他の先生たちと共通言語をもてるように。今でも続けていることである。心臓血管外科の先生たちは優しく、助けてもらっている。

桜田：実際に職場の変化を感じられたシーンはあるか。

三浦：まずは患者さんが、医者が昼間いなくてもすぐ相談しやすい。患者さんの訴えを聞いてタイムリーに還元できる。病棟で急変する方が減った。医者への労務軽減と思っていたが、看護師さんが働きやすくなったと聞いている。相談して、村上さん経由で医者にすぐきたり、村上さんが診療できたりする。看護師の時間外労働時間がぐっと下がった。またリハビリなど他の職種の先生にも波及している。そういったところにもスポットを当てていただきたい。医者だけではなく周りのスタッフが楽になる。

桜田：男性の育休も取られたと伺ったが。

三浦：村上診療看護師が来てくれて少し余裕ができた。育休を取ろうと私も含めて延べ4人が取った。初めての取組だったが、日勤帯は村上さんが病棟を支えてくれているので助かった。取ってよかったと思っている。取ってみないと実際に苦勞も分からない。短くても取った方が良いと思う。

桜田：経営面の影響はどうか。

三浦：村上診療看護師が来てくれたのは2018年。来る前の2017年は、医者が日勤帯に雑務をできないために、患者さんの入院期間が長くなってしまい平均26日だった。来てからは、日勤帯に村上さんが業務をしてくれるので20日に下がった。コロナの前は、17、18日になり3週間になった。1人当たりの単価が上がるのですごく良い。病院経営にも良い影響。みんなに知ってもらって、全国の忙しく働いている先生たちのためにも、看護師さんのためにも、前に進めてもらいたいと思っている。

桜田：働き方改革に必要なことは何か。

村上：新しいことなので、僕が働けているのも、心臓血管外科の先生方が活用してくれているので、診療看護師を雇うのであればそのようなシステムが必要だと思っている。

三浦：診療看護師が入ったことでの看護師の超過勤務実績の変化を見ると、2017年は278時間だったが2020年は111時間になった。看護師さんの生の声を聞くと、医師を待つ時間がなくなったのでタイムリーに看護業務ができる、まずNPに相談できる、安心して業務ができるのでストレスが減った、ICUへ逆戻りする患者さんが減った等がある。患者さんからも、「スーパー看護師」とうつつているようだ。

桜田：これから取り組む組織に向けてのメッセージをいただきたい。

三浦：診療看護師を導入してほしいという要望があったら自分事として捉えてほしい。頼んでいる人は切羽詰まって頼んでいる。非常にいい制度だと思っている。

村上：僕は活躍できる場を提供していただいている。診療看護師は頑張る人たちの集まりだと思うので、病院も、患者さんも良くなるので、活躍できる場を作ってもらいたい。

#### 取組成果発表：皮膚科アレルギー科（岩永聡先生）

当科はこれまでも診療科として働き方見直しに取り組んでおり、例えば病棟主治医制をチーム制に変更したり、カンファレンスの時間内開催、若手が勉強しやすい環境を作るために若手対象の病理検討会（時間内）を開催したりなど様々な取組を進めてきた。今回のプログラムでは、ありたい姿を「自分のペースで時間を有効活用しつつ、思いやりの心を持って、向上心をお互いに高め合うチーム」に設定し、以下の課題の解決に取り組んだ。

##### 1. 写真撮影の不具合について

皮膚科では学会のためなどに写真を撮影するが、写真撮影に時間がかかっていた。そのため、カメラを検討したところ、廃棄予定だったものを使用していたことがわかり、今回2台カメラを新調し、月に約7時間の時間を削除することにつながった。

##### 2. 雑務に要する時間の浪費

雑務はオーダー入力、退院サマリーなどが上がっていた。オーダー入力については、一部の医師が自分で作成できることを知らなかったために、セット入力、パスが活用できていなかったため、診療科内で作り方の指導・周知を行った。退院サマリーについてはテンプレートを使用していくこととなった。

##### 3. 外来中の病棟からの電話対応

病棟の看護師に協力を得て、急を要さないものは付箋で連絡し主治医が17時までに対応、急を要するものは病棟チーム内に当番医を設定し連絡することにした。それによって医師・看護師間の連絡効率化をはかることができた。

##### 4. 抄読会の開催希望

これまで働き方見直しのため、抄読会を廃止していた。時間内で教授回診後に実施することにした。それにより新たな情報などを得ることができるようになり好評である。

今後も引き続き、事務作業に要する時間の短縮、病棟チーム内で情報共有の改善を図っていきたい。そのためにも、病院として書類作成サポート要員の充実、個人情報管理の観点からも支障がなく、個人所有が可能なポータブルツールの提供を検討していただきたい。

今後取り組みを始めるチームに向けてのメッセージとして、普段から相談できる関係を作っていくことが重要だと考える。個々人や部署内での働き方見直しが病院内の働き方見直しにもつながる。ぜひ皆で積極的に参加、意見交換を行ってほしい。

診療科長・室田先生からのコメント：当科では、4月からの働き方改革実施を見越して1年前から取り組んできた。



それを評価する機会となった。みんなが就業時間を意識して働くようになった。今回わかった課題の一つ一つは小さなもので働き方の根幹を揺るがすものではないが、それらが積もることで、健全な働き方を大きく損なうものとなっていた。それを解決するために、一気に解決するのではなく、実現可能性と効果の高さで、一つ一つ取り組んでいくことを学んだ。一つ一つの課題を解決できる職場が健全な働き方を実現できる職場であることを学んだ。今後、私自身も一つ一つの課題を拾い上げて取り組んでいきたい。

比嘉コンサルタントからのコメント：チームのあり方として次の2点が素晴らしかった。1つ目は岩永先生のリーダーシップ。やるとしたら徹底的にやるという姿勢が、皆さんの主体性を引き出した。2つ目は若手の先生方が中心となって進めたこと。役割分担をしながら主体的に取り組んだ。日頃なかなか言う機会がなかった気がかりなことを一人ひとりが出すことで、共通の課題が見え、取組によって、ストレスが減ったり、効率的に仕事ができるようになったという成果につながったのだろう。今後もぜひ取組を続けていただきたい。

### 取組成果発表・耳鼻咽喉科（松井彰子先生）

当科は、首から上の目と脳以外を扱う幅広い分野であり、患者のQOLに直結する診療を行う。また長崎の場合は離島もあるので他院での外来勤務が多い。様々な手術も行っている。今回設定したありがたい姿は、「支えあえる、ゆとりある医局」を設定した。外勤が多く医局内にいる時間も少なくゆとりがないためである。以下の取組を行った。

#### 1. 有給休暇取得率の向上

業務分担、業務削減を話し合い、各々の業務内容の把握、勤怠表を含めて業務の見える化を行った。

#### 2. カルテの動作時間の削減

処方や指示の入力が非効率的だった。そこで、医療情報管理室の方に便利な機能などをレクチャーしてもらったり、要望などを提出したりした。それによって、業務時間の短縮につながった。

#### 3. 勤怠入力システム

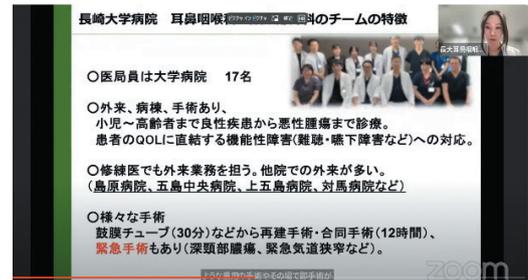
耳鼻咽喉科は外勤が多いため入力が煩雑。また大学病院にいる時間帯も少なく、まとめて入力しなければならない。人事課とディスカッションし、外勤先・時間の入力の簡略化、院外での勤怠システム入力を検討してもらっているが、システム上難しいこともわかった。外勤予定については、すきま時間を使ってこまめに入力することを心がけていくこととなった。

#### 4. 診療以外の仕事の分担

レセプトの量がドクターによって差が出てしまう。特に上級医に負担が多いため、レセプト処理は若手でもできるため、分担することとなり、現在調整中である。

今後のアクションとしては、手術日調整連絡や外来予約の調整の分担、業務量に対する人手のゆとりのなさを検討していきたい。病院には、効率を上げて収益を増やすためにも、医療及び事務作業に関わる人員の確保のための支援を要望したい。

今後取組を始めるチームに向けては、日常業務で大変だとは思いますが、変わるきっかけを見つけるチャンスとなるので、ぜひ積極的に取り組んでほしい。



診療科長・熊井先生からのコメント：長い手術、緊急手術が多いので、みんなに負担をかけないよう、平等にすることが課題。今回の取組で、若い先生たちがどのようなことを考えているかがわかって勉強になった。タスクの簡略化は重要だし、教室全体が意識や努力をすることが埋め込まれることになった。今後も定期的に取り組んで、力を合わせてこのような機会を持っていきたい。

倉富コンサルタントからのコメント：カンファレンス後の30分という短い時間の中で取り組んでいた。今回、医療情報管理室、人事課の方に参加してもらったのも前進したことの一つだった。ある先生は、勤怠入力システムは、気になっていたが言うほどでもないのかなと思っていたという発言があった。こうした小さなことを解決していくことが生産性の向上につながる。またある先生は「この忙しい働き方を受け入れるしかないのかなと思っていたが、自分たちで変えて良いんだ、変えられるんだ」という発言もあった。働き方改革はともするとトップダウンになり

がちだが、自分たちでやるという本質的な取組ができたと思う。他部署の方達を巻き込みながらぜひ続けていきたい。

#### 取組成果発表・徳島大学病院脳神経外科（高麗雅章先生）

当科が働き方を推進する理由は、極めて重要なリソースを持続可能なものとして国民に提供する、脳神経外科医が公私を充実させ、長く第一線で活躍するなどが挙げられた。今回、3回のワークショップを経て、まず労力に対して業績を最大化させるための意識改革が進んだ。次に臨床カンファレンスが長いという課題があったので、タイムコントロールを厳格化したり、手術ビデオ編集に時間制限を設けるなどすることによって、時間短縮に成功し、カンファレンス中の集中力がアップしたり、カンファレンス後に病棟業務を行う時間を確保できるようになったり、プレゼン能力がアップしたりした。問題点としては、プレゼンの準備時間がかかったり、時間が短くなったために議論が浅くなったなどが出てきているので、今後改善したい。さらに、今後の課題としては、病棟の雑務を減らすこと、臨床以外の時間の確保、プライベートの充実がある。3回のワークショップを経て、変わっていかうと意識するようになった、意識的に重要性の低い業務を減らすようになったなどの意識改革が進んだり、働き方についてみんなで議論する機会があり良かったなどのポジティブな感想も見られた。

診療科長・高木先生からのコメント：3回のワークショップで大事だと思ったのは、みんなが仕事を減らしていかないといけないと言う意識を持てたこと。自分のような世代では思いつかないことがアイデアとして出されたりもした。働き方改革で失われてしまう利点もあると思うので、そういったことも意識して管理職として取り組んでいきたい。

大西コンサルタントからのコメント：普段のコンサルでは8ヶ月やって4ヶ月目で定量的変化が開始するが、今回3回で変化が出てきた理由として、1つは教授のコミットメントがあったこと、2つ目は心理的安全性があったためたくさん意見が出たこと、3つ目は話し合う機会をしっかりと持てたこと。

#### 取組成果発表・徳島大学病院形成外科（生島健太先生）

当科の診療業務における時間外労働の要因としては、長時間手術、急患対応、入院患者対応、カンファレンス日の回数（週1回しか取ることができない）がある。2018年度までは、執刀医による手術説明を19時以降に行っていたことも大きな要因だった。そこで2019年度以降は、外来時間中に行うよう変更し、時間外は減少した。入院患者対応は、外来や手術が優先されるため処置やオーダー入力が後回しになっていた。2019年度までは全て主治医が行っていたが、2020年度以降は「入院患者処置リスト」を導入し、当番制の勤務医も対応できるようにした。今回のWLB会議を取り入れて、カンファレンス時間の圧縮に取り組んだ。司会を設けて時間に厳格にするようにした。病棟処置を前倒しに行うなどして、カンファレンスを早めて行うようにした。そのほかの課題としては、有給取得促進、タスクシフトなどがある。

診療科長・橋本先生からのコメント：取組によって、時間が守られるようになった。医学部はトップダウンで物事を進めることが多いが、今回は若い先生たちが自分たちでやった、本当にボトムアップだった。医療の質を下げないとみんなが思っていることがよくわかった。若い先生たちに任せておいて大丈夫だと思った。病院の協力が必要ということもわかったので、これからも考えていきたい。

桜田コンサルタントからのコメント：今回の取組には2つのポイントがあった。1つ目は行動するから変化があるということ。2つ目は全ての患者さんを教授が見ないといけないという仕組みを変えたこと。

#### 全体質疑

高麗：心臓血管外科の話に感銘を受けた。アメリカに留学していた時NPさんが活躍しているのを見た。どのような大変なことがあるか。徳島大学でも今後導入を考えていきたい。

村上：最初のことなので根性がある。批判もある。いろんなところに知っていただくのが大事。いろんな診療科の先生方ともお話ししていくと、この人に任せても大丈夫と思ってもらえるようになる。徐々に浸透していくだろう。数が増えていくのも大事。特定行為に関しても、大きい病院になればなるほど、安全管理という面で、

カルテのシステムも変更できるかどうかなど、難しくなるだろう。安全面や責任の所在を病院として決めていただくのが大事で、ひいては患者さんにとっても良くなっていくだろう。

大西：会場からの質問「病院の働き方が進むと病院に出入りしているMRなどとの関わりも変わるか？」

三浦：関わり方はあまり変わらないと思う。医療情報の勉強会も取れるようになるだろう。

大西：松井先生への質問「松井先生が出されている要望に関して、医師以外の職員の入職は難しいのか。当院はクラウドに入ってもらって助かっている。」

松井：以前、大学病院で、医師事務の導入に関して資金援助があるという話があったが、自分たちでも資金を出さないといけないものだった。ちょうどその頃当科では機材を揃えないといけないなどの事情もあり、そこまで予算を割くことが難しかった。人員を増やしたくても、他にも課題があり、すぐには増員できないという現状がある。いろいろと調整が必要なので、今後も相談していきたい。

大西：生島先生へ。他職種と連携して行なっている取組があれば聞かせて欲しい。

生島：当科の特徴として、写真を取ることが多く、写真の整理が大きなタスクになっている。整理をしてもらうクラウドを導入した。外来の時の情報収集についてもタスクシフトをしていきたい。

大西：NPのシステムはどのように作ったのか。

村上：まだはっきり決まっていない部分も多い。診療科内のルールでやっているのが実情。まだ自分1人だけなので。いろんな科で問題があると思うので、今後は人材が必要だし、医師も看護師も自分の仕事に専念していただいて、誰がやるのか？という隙間を埋めるのがNPの得意としているところ。今後診療看護師が増えたら、病院としてルールを作っていくといけないだろうと考えている。

三浦：長崎大学の看護師だった方が2名ほどNPで戻ってくる。診療看護師を巻き込んだタスクシェアを進めていきたい。

大西：診療看護師になるために、一旦仕事をやめて、自分のお金で大学院に行って診療看護師になっても次の勤め先がなかなかわからないという状況でなかなかNPが増えていかないという中で、長崎大学では先行して大学内で勤めている看護師を送り出して、また自分たちの病院でとって素晴らしい取組だと思う。



#### 中尾病院長のコメント

本日はありがとうございました。パネルでは、三浦先生たちに中身のあるディスカッションをしていただいた。この4月に本病院から大学院に送り出したNPが戻ってくる。働く環境、キャリアパスなど問題は山積しているが、忙しい領域で、NPの力に頼るのが、今後の働き方改革の根幹になるだろうと考えている。取組成果を発表していただいた先生方、ありがとうございました。短期間の取組で成果が出ているのに驚いた。4月から、トップダウンで進んでいくが、実際には、若い先生たちのメスを入れて、より効率的な働き方、コストパフォーマンスを上げる、そして診療の質は下げないというのが、本当の働き方、仕事の時間短縮につながると考えている。システムとしての取組、診療科で工夫してできること、トップダウンとボトムアップの両方が働き方には重要だと考えた。本日は誠にありがとうございました。

#### 4-4 介護に関する相談窓口

教職員・学生の仕事や学生生活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、長崎大学で働き学ぶすべての方を対象としています。

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。

##### 【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

※オンライン（ZOOM）、電話、メールによる相談も可能

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。



## 4-5 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5年7月14日（金）、11月10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、各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、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6件の相談がありました。

相談内容は、将来的に介護をする場合の不安解消、現状の改善を図るため（現在、自身や身内が介護中）、近い将来、介護することになるため、その事前準備などでした。

アンケート（抜粋）：「個別面談だったので自分が困っていること、悩んでいることについて直接相談でき、有用なアドバイスをいただけたので、利用させていただいて良かった」「相談するほどでもないのではないか？まだそこまで深刻ではないのではないか？と、相談するのをためらっておりましたが、現状にあった専門的な情報を丁寧に教えていただけたので、不安でいっぱいだった気持ちが少し軽くなりました」など。

- 【日 時】 令和5年8月29日（火）9：00～18：00  
 【場 所】 ダイバーシティ推進センター、オンライン  
 【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、4件（オンライン2件、文教キャンパス1件、病院1件）の相談がありました。相談内容は、高齢独居の親が心配で介護について勉強しておきたい、在宅同居で家族を介護している、高齢者住宅で生活している家族の今後の介護についてなどでした。

令和5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5年  
 第1回 **7/14**（金） 対象：長崎大学病院 教職員  
 場所：中央診療棟1階  
 第2回 **11/10**（金） 対象：メディカル・ワークライフバランスセンター 隣の面談室

個別対応です。事前にも面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。申込は、QR・内線・メールにてお待ちしております。

【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5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。お気軽にご連絡ください。

令和5年  
**8/29**（火） 対象：長崎大学教職員  
 9：00～18：00 場所：ダイバーシティ推進センター

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

## 仕事と介護の両立セミナー

【第1回】令和5年8月30日（水）14：00～15：30

【講師】大町由里氏  
（長崎市介護支援専門員連絡協議会 会長）

【第2回】令和5年9月14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）

【コーディネーター】井口茂教授（生命医科学域 保健学系）

【開催方法】オンライン（ZOOM）

今年度の仕事と介護の両立セミナーは、学内外から延140名（第1回74名、第2回66名）の参加がありました。

### 1. 第1回「要介護者の生活の場を考える

～介護施設のあれこれ・ケアマネジャーとの上手な付き合い方～

第1回は、大町由里先生に施設や在宅等要介護者の生活の場についてご講演いただきました。

まず介護保険制度の基本や要介護認定の仕組、利用限度額について等、介護保険制度について詳しく説明されました。その後、在宅介護については、ケアマネジャーの役割から、選び方、伝えるべき情報、困るケアマネジャーと対応方法について説明され、在宅介護で利用できるサービスの種類と内容・費用を詳しく話してくださいました。また介護保険施設に移り住むことについて、施設を選ぶ際の視点や選び方、注意すべき事について話され、介護保険施設の種類と特徴、費用の相場について詳しく説明されました。

ほかにも、地域のサービスや社会資源についても説明し、公的サービスとの組み合わせでより良い生活を実現できることや、介護保険が非該当であっても、介護予防・日常生活支援事業の活用により、住み慣れた地域で自立した生活を送ることができると話されました。

最後に長崎市が発行している「元気なうちから手帳」を紹介し、これまでどのような思いで生きてきて、今後どのように生きていきたいか、最後まで自分らしい生き方を選択して生きていくための手帳であり行政や地域包括支援センターで手に入れることができると説明し、締めくくられました。

1時間30分盛り沢山の内容を紹介していただき、また、保存版にできるほどの詳しい資料を作成いただき、介護について多くの学びを得ることができました。

参加者の声：「漠然としたイメージしかなかった介護サービスの全体像がある程度具体的に把握できた」「在宅・施設利用などの介護支援の内容と費用について、違いを分かりやすくご説明いただき参考になりました」「費用面で具体的な金額がでていたので、イメージがしやすくて良かった」「要介護状態区分によっては利用可能なサービスや金額などが異なるので、表でまとめられていて整理ができた。知らなかったサービスが知れて良かった」など。

### 2. 第2回「認知症に備えるポイント～正しく予防、正しく知って対応するために～」

第2回は、榊寿恵先生に認知症に備えるポイント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、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さまざまな相談に対応しますと紹介がありました。

令和5年度

仕事と介護の両立セミナー

8/30 (水) 14:00～15:30  
(講演1時間、質疑応答30分)  
講師：大町 由里 氏 長崎市介護支援専門員連絡協議会 会長  
要介護者の生活の場を考える  
～介護施設のあれこれ・ケアマネジャーとの上手な付き合い方～

9/14 (木) 14:00～15:30  
(講演1時間、質疑応答30分)  
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  
認知症に備えるポイント  
～正しく予防、正しく知って対応するために～

【対象】長崎大学教職員、学生・院生、一般の方  
【開催方法】ZOOMウェビナーによるオンライン

無料

長崎大学  
ダイバーシティ推進センター  
〒852-8521 長崎市文政町1-14  
Tel.: 095-819-2179  
MAIL: omoya\_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp



## ダイバーシティ推進センター事業について

その後、認知症とは、認知症患者数の推計、認知症の症状、認知症施策について詳しく説明されました。また、事例をもとに問題点を提示し、支援の内容や支援体制について説明していただき、とても理解しやすかったです。最後に、認知症は完治する薬はないが、早期診断・早期治療が重要であることを話され、認知症予防の考え方や認知症初期症状チェックポイント、対応方法についても説明されました。

認知症が進行すると、本人だけでなく家族の生活にも大きく影響してくるため、認知症の方も尊厳をもって生活できる社会づくりや支援が大切です。いつもと違う様子や認知症を疑う変化に早く気付くこと、状況の経過や様子を観察し医療機関や相談機関にいち早く相談することが大切です。地域包括支援センターは、尊厳を大切にされた支援を地域の多職種と連携しながらコーディネートする総合相談窓口であること、ワンストップ相談窓口が各地域にあるということを心にとどめてほしいと締めくくられました。



参加者の声：「家族の異変の気づきを書き留めておくことや、相談窓口、相談する際に具体的にどのようなことを求めるのか等、具体的に知ることができてよかったです」「認知症の方に対する幅広い支援制度を知ることができ、何かあれば地域包括支援センターへまず相談しようと思いました」「現在まさに、認知症の家族（父、義父）の介護をしているなかで、知らなかったことを含めて認識が深まりました。また、介護を担当している他の兄弟や、夫や、同年代の同じような親をもつ友人にも、今日学んだことをシェアしたいと思いました」「現在要支援の家族と同居していますが、認知症と老化のボーダーのような状況です。実践に即した、今悩んでいる事で必要な情報をすぐく分かり易く説明して頂けたことが良かったです」

## 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）自身も尊厳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。今年度は、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」受講学生にのみ実施しました。

### 第1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5年6月21日（水）16：10～17：40

【場 所】教養教育講義棟A-24

【講 師】中田憲太氏（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】56名

まず、地域包括支援センターの役割について説明がありました。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innで支え、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し、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。認知症と健康な物忘れの違い、認知症の進み方、認知症とその他の病気の経過について説明し、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、対応の心得として“3つの「ない」”『驚かせない』『急がせない』『自尊心を傷つけない』と説明されました。また、認知症の人への具体的な対応の7つのポイントについても説明されました。「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配布しました。



参加学生の声：「認知症サポーターという言葉を知り、認知症の方に接するときに大事なことがよく分かりました。高齢化社会であらゆる場面に接すると思うので、積極的に支えていきたいです」「認知症の方への支援方法がよく分かりました。認知症になった人の心情も理解することができたので、より良い対応ができると思います」「認知症について自分はこうすればいいと思っていたことが間違っていて、本当はその人を傷つけることになるかもしれないと思った」「もし自分の大切な人が認知症になってしまったら、ということを考えながら今日の講義を

受けました。認知症の方とどう関わればいいのか知れて、いい機会でした」「僕にも認知症のおばあちゃんがあります。でも、なかなか僕自身 自分から接し方等を学ぶことはなかったので、しっかりパンフレット等を見直して接し方を工夫していきたいです」など。

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」66.1%「知らなかった」33.9%でした。認知症サポーターについては、「知っていた」30.4%、「知らなかった」69.6%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」96.4%、「ないと思う」3.6%の回答でした。

## 第2回 ケアラーサポーター育成研修「寄り添う力が身に付く傾聴」

【日 時】令和5年7月5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】58名



昨年度に引き続き、岡島先生に傾聴セミナーをオンラインにて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」の労いの言葉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」この意識を持つておくと、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育まれていくと話されました。傾聴で特に大切な3つのポイントとして、悩みや愚痴の裏側には「願望」があり、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思い込みを開放するきっかけをプレゼントすること示されました。

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：「様々な経験を乗り越えてこられたからこそ、話していただけたことがありました。すごく明るく、学生みんなの意見に可能な限りのフィードバックを返されていて大変良かったです。素敵なお話をありがとうございました」「とても話が面白かったです。また、人に対して苦手意識にあった過去のあったような方には見えませんでした。しかし、そういった過去があったからこそ、こういったお話ができ、また説得力もあるのではないのかなと思いました」「私たちのことを思って講義していただいていることが話し方などから伝わってきて今日初めて会ったけれどもとてもいい印象でした」「雰囲気づくりや言い方を変えることで話し手が話しやすくなり安心してもらおうことができるということが分かった。これから、いろいろな人とコミュニケーションをとっていく中で今日の講義で学んだことを生かしていきたい」「自分が何気なく発している言葉が、相手を傷つけているのではないかと考え直すきっかけとなった。また日常に数多く存在する会話パターンを想定して、どのような会話が有効かを知ることができた」「今振り返ると自分が友達の相談に乗ったときに、相手の返答の選択肢を狭めていることがあったなと思う。また、私は沈黙が苦手だと感じていたけれど、相手や自分が考えるための重要な間だと思うと、大切にしたいなと思えた」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、地域の人々が気軽に集える場（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5年 6月1日（木）	ケアラー1名 元ケアラー1名 ケアラーサポーター1名 長崎大学教職員2名	保健学科の井口茂教授に長崎市が発行する「長く元気ですかガイドブック」を使ってお話しいただきました。元気で長く自宅で過ごすこと、介護保険制度やサービスの種類、施設の種類について等改めて学ぶ機会となりました。
第2回 令和5年 7月18日（火）	ケアラー2名 要介護者1名 ケアラーサポーター2名 一般の方2名 長崎大学教職員2名	本学保健センターの甲斐美智子保健師に熱中症対策についてお話しいただきました。熱中症による救急搬送が多く報道される中、みなさん関心が高く、たくさん質問され、丁寧に回答していただきました。 参加者の声：「要介護者を受け入れなさい…と言われるけど大変」「介護は難しい」など。
第3回 令和5年 10月3日（火）	ケアラーサポーター2名 一般の方3名 長崎大学教職員2名	本学歯学部 of 川下由美子先生に、歯磨きの方法や効果的な口腔ケア等についてお話しいただき、また「お口の健康は全身の健康につながる」と事例を用いて丁寧に説明していただきました。 参加者からの多くの質問にも丁寧に回答していただきました。 参加者の声：「今日は参加して良かった。今日から実践します」「また川下先生のお話を聞きたい」など。
第4回 令和5年 12月5日（火）	ケアラー1名 元ケアラー1名 ケアラーサポーター2名 長崎大学教職員1名	ケアラー支援について、学びたいことや知りたい情報、困っていることについて話し合いました。 これまでケアラーズ交流会に参加して、「介護している人たちの声が聞けたことや勉強できたことは本当によかった」「元気付けられたり、大きい声で笑ったり息抜きができた」との声がありました。
第5回 令和6年 2月13日（火）	ケアラー1名 元ケアラー1名 ケアラーサポーター1名 長崎大学教職員2名	保健学科の井口茂教授に、膝や腰の痛み予防のストレッチを教えていただき、参加者とともに実施しました。食事では、しっかりたんぱく質を摂り、適度な運動をして筋肉をつけておくことが腰痛や膝痛予防につながることを説明されました。 参加者の声：「ストレッチは毎日続けるのが難しい」「毎日歩くことは良いことだと知れた」「食事は大事ね」など。

【場所】 集い場 木かげ（住吉商店街）

【時間】 13：00－15：00

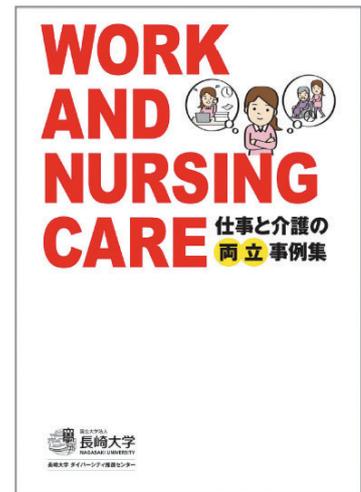
## 4-6 ライフイベントサポート／情報提供

### 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感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。このたび、記載内容の変更に伴い、令和6年1月に改訂版デジタル冊子を発行しました。

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、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。

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。



### 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（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テクニカルスタッフ（研究支援員）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

<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

<病気> 病気を理由に2週間を超えて職務につくことができず、職務復帰後も反復・継続して治療が必要となる疾病を抱え支援が必要な職員

#### 【テクニカルスタッフ】

①大学院生または学部学生（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5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	医歯薬学総合研究科	大学院生	育児
2	助教	原爆後障害医療研究所	社会人	育児・介護
3	助教	熱帯医学研究所	学部学生	育児
4	助教	病院	社会人	育児
5	助教	病院	社会人	育児

<下半期（令和5年10月1日～令和6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	医歯薬学総合研究科	大学院生	育児
3	助教	熱帯医学研究所	学部学生	育児
4	助教	病院	社会人	育児
5	助教	医歯薬学総合研究科	学部学生	介護

#### 【利用者の声】

- 精神面で心の余裕ができ、データ入力等してもらうことでその時間を別の業務にあてることができた。
- 家庭生活にあてる時間を増やすことができた。とてもいい制度。
- とても助かっている。今後もこの制度を続けてほしい。なくては困る存在。

## 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】

<上半期（令和5年5月1日～9月30日）>

No.	利用者職名	利用者所属	助成期間	利用資格
1	助教	病院	令和5年5月1日～9月30日	育児
2	助教	病院	令和5年5月1日～9月30日	育児
3	助教	熱帯医学研究所	令和5年5月1日～9月30日	育児

<下半期（令和5年10月1日～令和6年2月29日）>

No.	利用者職名	利用者所属	助成期間	利用資格
1	助教	病院	令和5年12月1日～令和6年2月29日	育児

### 【利用者の声】

- 研究環境・設備の変化により起こった実験トラブルに関して研究費を利用したことで即座に問題解決につながった。大変感謝している。
- 研究費の利用で何か成果を残さなければならぬと気持ちに発破がかけられて良かった。

## 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本学の教育職員等（非常勤の研究員を含む）に、登録情報を提供する制度です。

令和5年度は、登録学生数が18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。



長崎大学  
NAGASAKI UNIVERSITY

教職員の悩み  
研究補助者を雇いたけれど  
探す時間もあてられない...

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だけど

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

職員の生活のサポートを

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」の詳細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 mail: omoyai\_jinzibank@n1.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5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13大学)

#### 令和5年度活動実績

活動内容等	日時	場所	出席者
第14回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin長崎大学 事前打合せ	6月9日 (金) 10:30-12:00	オンライン (Zoom)	吉田センター長 矢内コーディネーター
令和5年度実務担当者連絡会	9月7日 (木) 10:00-11:00	長崎大学 108講義室	吉田センター長 矢内コーディネーター
令和5年度Q-wea理事・副学長ネットワーク会議	9月7日 (木) 11:00-11:30	長崎大学 109講義室	吉田センター長 矢内コーディネーター
第14回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin長崎大学	9月7日 (水) 13:00-17:00	対面および オンライン (Zoom)	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

今年度は主催大学のためシンポジウム関連の事前打合せ、当日の運営などを務めました。

#### 第14回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin長崎大学

「多様なリーダーの育成と活躍～いま大学に求められていることは何か」

【日 時】 令和5年9月7日 (火) 13:00-17:00

【場 所】 長崎大学中部講堂及びオンライン

【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) 他

#### 【開催内容】

基調講演は独立行政法人国立女性教育会館理事長である萩原なつ子氏に「ジェンダー平等の視点から考える多様性／ダイバーシティ」と題してお話いただき、続いてのパネルディスカッションは、第1部「女性リーダーの育成とキャリアパスの構築」、第2部「リーダーの意識改革」の2部構成で行いました。前半の基調講演では、萩原先生ご自身のキャリア形成過程についても触れながら、ダイバーシティ推進において女性リーダーを増やしていくことの意義と、女性

リーダーの育成と活躍のために必要な取組についてお話しされました。後半のパネルディスカッションは、Q-weaの各参加大学の理事・副学長による各大学の取組の報告や登壇者間の意見交換、また会場参加者からの質疑応答などがあり、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、日本学術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、日本学術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。

### 令和5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8回 全国幹事会	7月24日（金） 13：30-14：30	オンライン （Zoom）	吉田センター長 矢内コーディネーター
令和5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	9月7日（木） 11：10-11：40	長崎大学	吉田センター長 矢内コーディネーター
第6回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム	11月28日（火） 13：30-16：00	オンライン （Zoom）	安武センター長 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9回 全国幹事会	12月20日（水） 11：00-12：00	オンライン （Zoom）	安武センター長 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。

### [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5年6月1日（水）～令和5年8月18日（金）

### [受賞者]

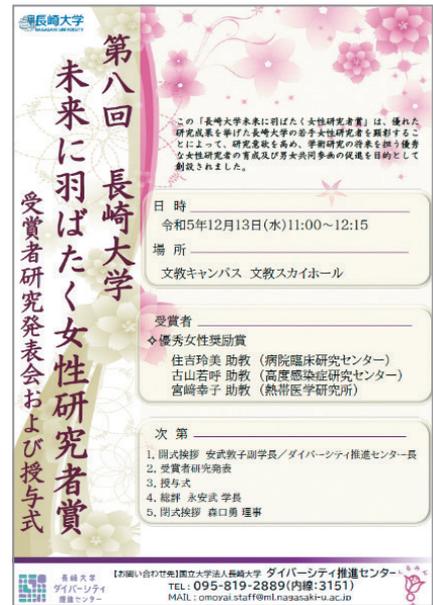
優秀女性奨励賞：住吉玲美 助教 病院臨床研究センター／第一内科  
 〃 古山若呼 助教 高度感染症研究センター  
 〃 宮崎幸子 助教 熱帯医学研究所

### [授与式・研究発表会]

令和5年12月13日（水）11:00-12:15 文教キャンパス文教スカイホール

研究発表会は、3人の受賞者からご発表頂きました。それぞれの発表は次の通りです。住吉玲美助教「特発性多中心性キャッスルマン病、TAFRO症候群の病態解明」、古山若呼助教「フィロウィルスの病原性発現および感染機構の解明」、宮崎幸子助教「熱帯熱マラリアの制圧を目指した創薬・ワクチン開発研究」。

研究発表後の質疑応答には、会場の参加者から様々な質問が出されたり、今後の活躍への期待が述べられました。永安学長からは、受賞者の優れた研究活動への称賛と、今後も大学として女性研究者をいっそう支援していく旨が述べられました。また森口理事からも受賞者の研究の質の高さへの賛辞と、この賞を通して次世代の女性研究者の育成につなげていきたい旨が述べられました。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。



(左から森口勇理事、宮崎幸子助教、古山若呼助教、永安武学長、住吉玲美助教、西田敦行理事、安武敦子センター長)

## 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】

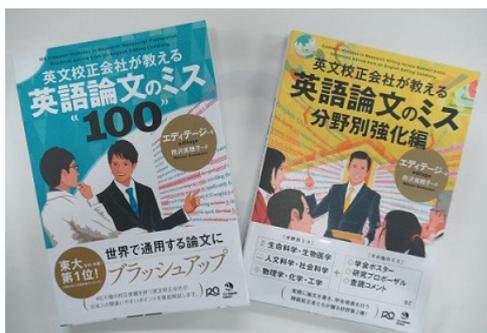
本学に所属する教職員

### 【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。

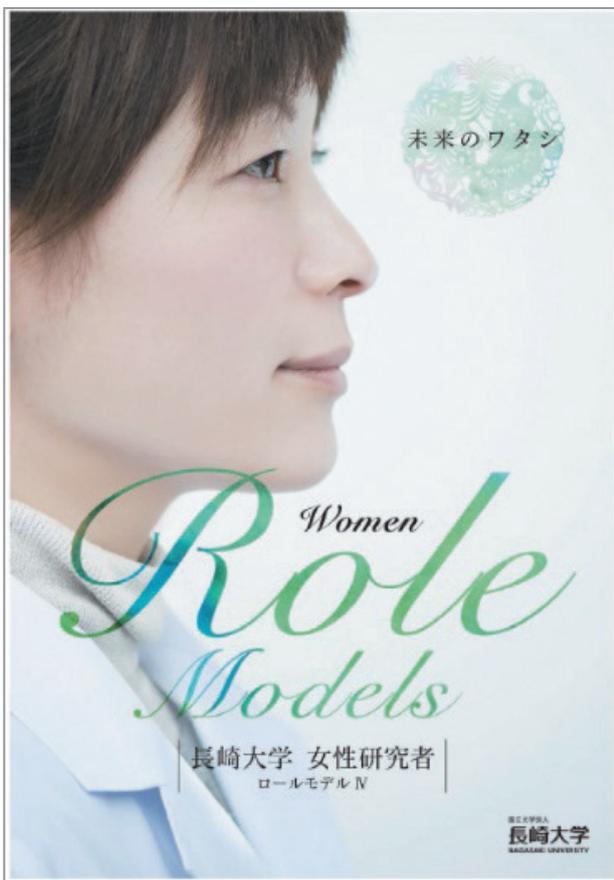
募集元	助成金名称
国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）	輝く女性研究者賞（ジュニアシダ賞）
津田塾大学	津田梅子賞
東北大学男女共同参画委員会	澤柳記念DEI賞
公益財団法人内藤記念科学振興財団	内藤記念女性研究者研究助成金
住友生命保険相互会社	未来を強くする子育てプロジェクト
一般社団法人 大学女性協会（JAUW）	守田科学研究奨励賞
公益財団法人 山田科学振興財団	山田科学振興財団 研究援助
資生堂	資生堂 女性研究者サイエンスグラント
公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム（KFAW）	KFAW客員研究員委託研究
国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）	羽ばたく女性研究者賞 （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5年7月15日開催の  
長崎大学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の  
パネル展示とロールモデル集など自由配布し  
周知しました。



## 6-2 理工系女性院生・卒業生の紹介

学術研究の発展のために、多様性は不可欠の要素です。しかし、依然として理農工系分野の進路や研究者のキャリアを選択する女性は少なく、研究現場は男性研究者に偏っている現状です。本学においても総合生産科学域における女性研究者・女子学生の少なさは大きな課題です。

そこで、本学の理農工系分野を卒業した女性の若手社会人や、大学院で活躍する女性大学院生に、ロールモデルとして自身の仕事や研究活動について動画にて紹介してもらおうこととしました。そして、この動画を女子中高生や学部生に広く周知して、視聴してもらうことで、自身の進路選択の参考とし、理農工系への進路に関心をもってもらいきっかけとなることを期待しています。それにより、性別に関係なく誰もが活躍する大学を実現していきたいと考えています。

以下の11名にご協力いただきました。

工学研究科 総合工学専攻 電気電子工学コース	博士前期課程 1年
工学研究科 総合工学専攻 情報工学コース	博士前期課程 1年
工学研究科 総合工学専攻 構造工学コース	博士前期課程 1年
工学研究科 総合工学専攻 構造工学コース	博士前期課程 1年
工学研究科 総合工学専攻 社会環境デザイン工学コース	博士前期課程 1年
工学研究科 総合工学専攻 化学・物質工学コース	博士前期課程 2年
工学研究科 総合工学専攻 化学・物質工学コース	博士前期課程 1年
水産・環境科学総合研究科 環境海洋資源学専攻 環境科学コース	博士後期課程 2年
水産・環境科学総合研究科 環境海洋資源学専攻 環境科学コース	博士後期課程 1年
長崎大学 研究開発推進機構 学術研究支援室	工学研究科 生産システム工学専攻 博士後期課程 修了者
工学研究科 生産システム工学専攻 電気情報工学コース	博士後期課程 3年