国立大学法人
長崎大学
NAGASAKI UNIVERSITY

令和５年度

ダイバーシティ推進センター
事　業　報　告　書

令和６年３月

目　次

ご 挨 拶
学　　長…… 1
ダイバーシティ推進センター長…… 2

Ⅰ　ダイバーシティ推進センターについて …… 3
１．長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針 …… 3
２．ダイバーシティ推進センターの体制 …… 4
３．事業の枠組 …… 7
３－１　ダイバーシティ研究環境推進会議 …… 7
３－２　ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会 …… 8
３－３　ダイバーシティ推進センター運営委員会 …… 9
３－４　ダイバーシティ未来構想委員会 ……11
３－５　介護支援専門委員会 ……12
３－６　働き方見直し推進委員会 ……13
３－７　ダイバーシティ推進学習プログラム専門委員会 ……14

Ⅱ　ダイバーシティ推進センター事業について ……15
１．事業の概要 ……15
２．女性研究者支援 ……16
２－１　女性研究者サポートオフィス ……16
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 ……19
２－３　女性研究者の研究力向上、ネットワークづくり ……21
２－４　ロールモデル集 ……24
３．ダイバーシティ研究環境の形成 ……25
３－１　ダイバーシティ推進学習プログラム ……25
４．両立支援および地域貢献 ……29
４－１　長崎大学文教おもやい保育園 ……29
４－２　夏休み期間中の学内学童保育「おもやいキッズ」……30
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 ……33
４－４　介護に関する相談窓口 ……39
４－５　仕事と介護の両立に関するイベント ……40
４－６　ライフイベントサポート／情報提供 ……46
５．研究力アップ支援……47
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　リスタートアップ研究費）……47
５－２　教育・研究サポート人材バンク ……49
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）……50
５－４　全国ダイバーシティネットワーク組織（OPENeD）……51
５－５　長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞 ……52
５－６　スキルアップ支援 ……53
５－７　女性研究者対象の助成金等情報の提供 ……54

6．女性研究者の裾野拡大 ……55
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 ……55
6－2　理工系女性院生・卒業生紹介 ……56

Ⅲ　その他の活動報告……57
1．教職員・学生を対象とした啓発活動および支援 ……57
1－1　LGBT＋ガイドライン ……57
1－2　啓発ポスター ……58
1－3　長崎大学学生への生理への支援 ……59
2．教職員の交流 ……60
2－1　ウェルカムカフェ ……60
3．その他の活動 ……61
3－1　共催セミナー等 ……61
3－2　論文、学会発表等 ……61
3－3　講演等 ……61
3－4　講義等 ……62
3－5　委員会委員等 ……63
3－6　センタースタッフ参加のセミナー・講演会 ……64
3－7　報道・メディア掲載等 ……64

Ⅳ　資料……65
1．長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要 ……65
2．ニュースレター（おもやい通信）……66
3．ニュースレター（介護の通信）……68
4．センター紹介パンフレット ……69
5．ダイバーシティ推進センター主催セミナー一覧 ……70
6．長崎大学における女性教職員・研究者・学生に関わる基礎データ ……71

Ⅴ　実施体制 ……83
ダイバーシティ推進センター運営委員会委員およびダイバーシティ推進センタースタッフ一覧

ご挨拶

長崎大学は、平成21年度に「男女共同参画推進センター」を開設し、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択されたことを機に、センター名を「ダイバーシティ推進センター」と改称しました。

令和元年には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、病院の働き方見直しプログラム、女性研究者海外派遣支援、全教職員の意識改革に取り組み、女性研究者がキャリアアップしやすい環境をバックアップしています。

長崎大学では“ダイバーシティの尊重と推進”を大学の持続的発展に必須の戦略として位置付け、「長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針」として、

①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

②仕事と生活の充実がシナジー効果を生み出す環境の整備

③採用・育成・登用における男女共同参画の実現

の３つを掲げ、全学及び学域・部局における行動計画を掲げて取り組んでいます。

その成果として、今年度の目標であった女性教授在籍率16％、女性研究者在籍率25％、さらに「女性活躍推進のための行動計画」の女性教員在籍率25％を達成しました。特に女性研究者在籍率に関しては、国立総合大学のなかでも１位であり、高く評価されています。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）の５年間の成果として、ダイバーシティ推進への理解は学内に着実に浸透してきました。

女性研究者たちの高い研究力は、学内だけではなく国内外においても高く評価され、大学病院における働き方見直しプログラムは、来年度本格的な医師の働き方改革が施行されるにあたり、学外からも多くの関心が寄せられています。

本学がビジョンとして掲げる「プラネタリーヘルス（地球の健康）に貢献する大学」を実現するためにも、「多様性」は重要なキーワードのひとつであることから、女性研究者の採用及び上位職登用において今後さらに高い目標を設定し、自由でかつ多様な教育の提供や多様な人材を受け入れる柔軟な体制への転換を積極的に推し進めてまいります。

今後も、誰もが働きやすい環境で生き生きと教育・研究活動ができる輝く未来の実現のために、ダイバーシティ推進センターを中心に更に努力していく所存です。

引き続き本事業に対する皆様のご協力、ご支援を何卒宜しくお願い致します。

令和６年２月

国立大学法人　長崎大学
学長　永安　武

ご挨拶

皆様、いつも長崎大学ダイバーシティ推進にご協力いただきありがとうございます。

今年度を振り返ると、戦争の脅威が私たちの世界を覆い、平和と安定の尊さを改めて感じさせられる一年でした。改めて「新しい戦前」にならないよう、差異を超え、対話を重ねる努力を続けなければならないと感じます。そしてそれは世界に限らず、身近な環境でも同様だと思います。

長崎大学では10月に永安学長のもと新体制となりました。体制は変わりましたが、前学長が掲げた「地球の健康（プラネタリーヘルス）」の実現という目標は継承されています。「地球の健康」を支える成果を出すためには、教職員のそれぞれが多様性のもとで互いに尊重しあい、働きやすい環境で力を発揮し、生き生きと研究活動や業務に従事できることが大切です。ダイバーシティ推進センターは女性の活躍推進を筆頭に掲げながらダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン等に関する環境整備を進めてまいりました。

振り返ると平成27年度に遡ります。文部科学省科学技術人材育成費補助事業を受けながら進めており、補助事業の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」（以下、特色型）は令和２年度に終了し、続いて採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」（以下、先端型）が５年目を終えようとしています。

特色型では、女性研究者比率の向上と、それを支える学内教職員のワークライフバランスの実現、特にライフイベントのサポートのしくみづくりと運用に取り組んでまいりました。女性研究者比率は現在25%を超え、さらに女性教授職は16%を超えて、国立大学のなかではトップに立ち、ギアチェンジの段階になったと言えます。

先端型では、女性研究者サポートオフィスを開設して、海外派遣や英語論文作成支援をはじめとする様々な研究支援を行ってまいりました。大学全体のダイバーシティに関する意識改革として、包括的な学習プログラムを構築し、e－ラーニングで学ぶことができるようにしています。採用や昇進など人事に関わる教職員には必見の教材です。働き方の在り方が重視されている医療・医学領域に対しては、大学病院での働き方見直しプログラムをボトムアップ型で進めております。

コロナ禍が終焉の兆しを見せ、コロナを超えた新しい時代を実感する１年でもありました。この変革の中で、未来を見据えた協力や挑戦の雰囲気が芽吹いていることを実感します。この風にダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの風も織り交ぜて、より一層多くの人々に定着することを期待しています。今後も継続して努力を続けてまいりますので、一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

令和６年２月

長崎大学ダイバーシティ推進センター
センター長　安武　敦子

Ⅰ　ダイバーシティ推進センターについて

1．長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針

令和３年度に基本方針の内容を更新し、新たな行動計画及び数値目標の達成に向けて、取組を進めてまいりました。本センター長が全学会議において現状を報告するとともに、更なる取組への協力を依頼しました。

長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針
－「長崎大学第３期・第４期中期計画」及び「女性活躍推進のための一般事業主行動計画」の目標の達成に向けて－

令和３年４月23日　教育研究評議会了承

長崎大学は、男女共同参画をさらに一歩進め、ダイバーシティの尊重と推進を、大学の持続的発展のために必須の戦略として位置づけ、そのための基本方針と行動計画を以下のように掲げます。

Ⅰ．ダイバーシティ推進の基本方針

1．ダイバーシティの意識の醸成

「長崎大学においては、あらゆる人の個性と能力が評価され、その個性と能力が教育研究の領域で活かせる大学を実現する」ことを学長自らが発信することにより、長崎大学の教職員に対して、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ます。

教育研究の世界にも、無意識の差別・偏見が数多く存在し、とりわけ、性別に関する無意識の差別の問題は教育研究の進歩を著しく阻害するものです。教職員は、固定的な性別役割分担意識から脱却し、自ら男女共同参画を実践し、持続可能性のある男女の共生を可能にする社会づくりに貢献します。

教職員の就業環境を著しく損なうハラスメントのほか、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、仕事に専念できる環境を整えます。

2．ワークライフシナジーを生み出す環境の整備

教職員のワークライフバランスを実現することで、長崎大学で働く全ての人の心身の健康を保持します。そして、仕事と生活の充実がシナジー効果を生み出し、多様で優秀な人材にとって魅力ある環境を作り上げます。

3．採用・育成・登用における男女共同参画の実現

教職員において、職位が上がるほど女性の比率が低い現状を認識し、職位別の男女比率の改善に積極的に取り組む必要があります。また、教育・研究職及び大学や部局の管理運営業務における女性の参画拡大はダイバーシティ戦略として重要です。

長崎大学は、性別に関わる潜在的な偏見がなく、意思決定のできる立場に女性の参画を進めることが喫緊の課題であることを理解するとともに、男女構成のバランスを考慮した、女性教職員の採用･育成による上位職（教授・准教授）及び管理職への登用を積極的に行い、大学運営における男女共同参画を実現します。

Ⅱ．ダイバーシティ推進のための行動計画

1．全学における行動計画

長崎大学は、「長崎大学の第３期・第４期中期計画」及び「女性活躍推進のための一般事業主行動計画」（令和３年４月23日決定）を踏まえて、ダイバーシティ推進センターを中心に、上記の３つの基本方針の達成に向けて役員及び教職員が一丸となってダイバーシティの推進に取り組んでいきます。

2．学域・部局における行動計画

各学域は、「長崎大学の第３期・第４期中期計画」並びに「女性活躍推進のための一般事業主行動計画」を踏まえて、学域ごとの行動計画及び数値目標を明示し、それを達成すべく努力します。各部局は、学域ごとの数値目標達成に向け、部局内に男女共同参画を推進するための組織を設置して、部局の事情を勘案し将来設計を見据えた女性教員の採用と登用に向けた部局ごとの行動計画及び数値目標を明示し、それを達成すべく努力します。特に、女性上位職（教授・准教授）のいない、もしくは顕著に少ない部局においては、その解消に努めます。

学域及び部局における行動計画は、2021年度から2024年度までの４か年を実施期間として、年度ごと学域ごとに行動計画及び数値目標を設定し、進捗状況を学域長より学長に報告することとし、2022年度の中間時点で一度評価します。

2．ダイバーシティ推進センターの体制

ダイバーシティ推進センターは、平成27年９月１日、センター名称を「男女共同参画推進センター」より改称しました。

センターでは、長崎大学で働き、学ぶ教職員・学生が、それぞれの能力を十分に発揮し、働き、学びやすい環境を整え、ダイバーシティマネジメントを推進することを目的に活動しています。

平成27年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業に採択され､新たにコーディネーター、介護コンシェルジュを配置し、女性研究者の研究力向上・上位職登用及び仕事と育児・介護の両立に向けた取組等、本学教職員のワーク・ライフ・バランス環境実現に向けた取組を展開しました。

さらに、令和元年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、上記特色型の取組に加え、特に女性研究者がキャリアアップしやすい環境作りに注力し、海外派遣を支援することで女性研究者の研究力向上・上位職への積極登用に向けた取組を行っています。

センター内施設には、学会をはじめ、学内での各種催しの際、託児室として利用できるプレイルームがあり、930冊の図書（幼児･児童･一般）･DVD、子ども用トイレも完備しています。プレイルームは、会議や各種セミナー、面談、茶話会などにもご利用できます。

授乳室として対応できるお部屋や、フィッティングボードやおむつ替え対応、かつオールジェンダーが利用できる「だれでもトイレ」も設置しています。必要の際にはご利用ください。

また、平成29年４月１日から、内閣府による「企業主導型保育事業（整備費･運営費）」の助成を受け、文教キャンパス内に「長崎大学文教おもやい保育園」を設置しました。

文教キャンパス
ダイバーシティ推進センター
アクセスマップ

ダイバーシティ推進センター位置

ダイバーシティ推進センター外観

＜事業概要＞

Ⅰ．研究支援・ライフイベントサポートプログラム
（テクニカルスタッフ、教育･研究サポート人材バンク、リスタートアップ研究費など）
・長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞

Ⅱ．仕事と育児の両立支援
・長崎大学文教おもやい保育園
・おもやいキッズ（学内学童保育）
・ライフイベントサポートプログラム
・個別コンサルティング

Ⅲ．仕事と介護の両立支援
・仕事と介護の両立セミナー
・ケアラーサポーター育成研修
・ケアラーズ交流会（介護者が語り合う場）
・ライフイベントサポートプログラム
・個別コンサルティング

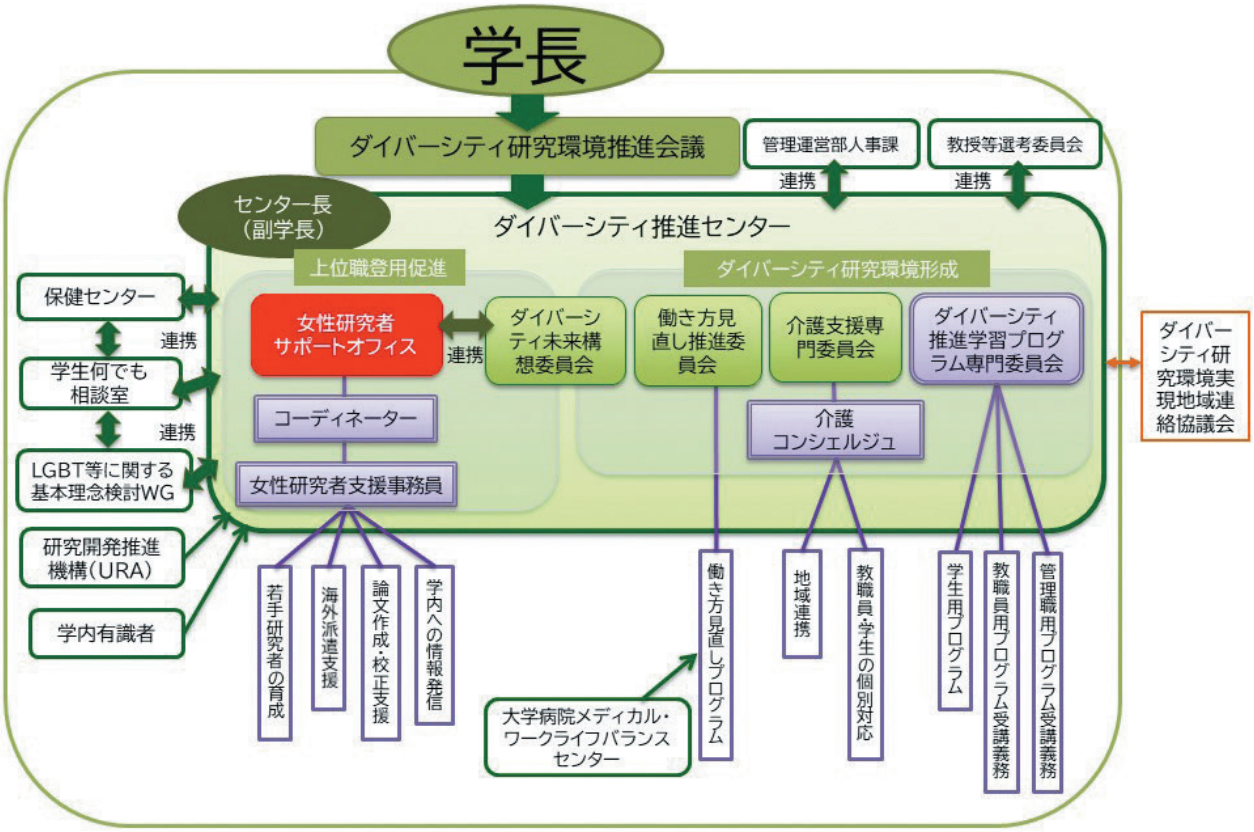
Ⅳ．研究者ネットワーク構築
・女性研究者ネットワーク（オンラインサロン）
・交流会（オンラインカフェ）

Ⅴ．働き方見直し
・ワークスタイルイノベーション
（働き方見直しプログラム）

Ⅵ．ダイバーシティ研究環境の意識改革
・ダイバーシティ推進学習プログラム

Ⅶ．女性研究者の採用及び上位職登用推進
・女性研究者サポートオフィス
・女性研究者のサポートプログラム
➤海外派遣支援制度
➤英語論文等作成支援制度

＜実施体制＞



＜事業の枠組＞

ダイバーシティ研究環境推進会議

長崎大学学長、理事、副学長、学長特別補佐、ダイバーシティ推進センター長で構成され、仕事（研究）と介護の両立を当然の姿と考える大学の方針を宣言すると同時に、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」事業を遂行するために学長ならびに執行部主導の迅速な意思決定を行う。

ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会

長崎県（長寿社会課）、長崎市（高齢者すこやか支援課）、長崎県医師会、長崎市医師会、長崎市社会福祉協議会、長崎市老人福祉施設協議会、長崎市介護支援専門員連絡協議会、長崎市地域包括支援センター連絡協議会および長崎大学ダイバーシティ推進センター介護支援専門委員会の委員で構成され、介護に関する情報共有や介護者のサポートを行うため地域との連携方法を検討しながら、地域における介護を取り巻く環境の整備と、更なる地域発展に寄与することを目的としている。

ダイバーシティ推進センター運営委員会

ダイバーシティ推進センター長･副センター長･４委員長･各部局からの教員･ダイバーシティコーディネーター･介護コンシェルジュ・管理運営部長・人事担当者等で構成され、センターの運営に関する審議・決定を行う。

ダイバーシティ未来構想委員会

ダイバーシティ推進に関心を有する各部局の委員から構成され、ダイバーシティ推進や女性研究者支援に関する提案や取組を行う。

介護支援専門委員会

学内教職員で介護に関する有識者や経験者、保健センター所属のカウンセラー、介護コンシェルジュにより構成され､学内に向けた仕事と介護の両立に関する組織的な計画推進と､「仕事と介護の両立セミナー」「ケアラーサポーター育成研修」「ケアラーズ交流会」「介護通信」の実施について企画・検討を行う。

働き方見直し推進委員会

学内の推進委員から構成され、長崎大学教職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現に資するため、長崎大学ワークスタイルイノベーションの全学的な推進を行う。

ダイバーシティ推進学習プログラム委員会

ダイバーシティ推進に関心を有する関係部局の委員から構成され、ダイバーシティ推進の研究環境を実現するため、学習プログラムの開発及びマネジメントを行う。

3．事業の枠組

3－1　ダイバーシティ研究環境推進会議

ダイバーシティ研究環境推進会議構成員

＜～令和５年９月30日＞

河野茂（議長・学長）、福永博俊（理事）、平野浩之（理事・事務局長）、森口勇（理事）、永安武（理事）、伊東昌子（理事）、田中健一（理事）、才木邦夫（理事）、井上徹志（副学長）、中村典生（副学長）、浜田久之（副学長）、山本郁夫（副学長）、泉川公一（副学長）、松井史郎（副学長）、吉田ゆり（副学長）、柴田裕一郎（副学長）、中山守雄（副学長）、小林透（副学長）、渡部康一（学長特別補佐）、夛田彰秀（学長特別補佐）、渡辺知保（学長特別補佐）森田公一（学長特別補佐）

＜令和５年10月１日～＞

永安武（議長･学長）、森口勇（理事）、平野浩之（理事）、中村典生（理事）、西田教行（理事）、伊東昌子（理事）、田川伸一（理事）、才木邦夫（理事）、吉田ゆり（副学長）、井上徹志（副学長）、蒋宇静（副学長）、山本郁夫（副学長）、松井史郎（副学長）、安武敦子（副学長）、柴田裕一郎（副学長）、森田公一（学長特別補佐）渡部康一（学長特別補佐）、金子聰（学長特別補佐）

ダイバーシティ研究環境推進会議開催記録

第１回　ダイバーシティ研究環境推進会議

日時　　令和５年７月21日（金）

（協議事項）

なし

（報告事項）

１．長崎大学女性活躍推進の進捗状況について

２．「女性活躍・男女共同参画の重点方針」（女性版骨太の方針2023）について

３．「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の概要と長崎大学の対応について

４．長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞について

５．ダイバーシティ推進学習プログラムの受講集計の報告について

６．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

第２回　ダイバーシティ研究環境推進会議

日時　　令和６年３月15日（金）

（協議事項）

なし

（報告事項）

１．長崎大学女性活躍推進行動計画とその進捗状況

２．女性教員比率向上のおよび上位職登用に向けた教員選考に関する現状

３．ダイバーシティ推進学習プログラムの受講状況

４．「男性育休取得促進宣言」について

３－２　ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会

ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会構成員

井口茂（議長・長崎大学生命医科学域（保））、山口香織（長崎県）、前田裕子（長崎市、～令和５年８月）、武分和歌子（長崎市、令和５年９月～）、藤井卓（長崎県医師会）、土屋知洋（長崎市医師会）、宮本友和（長崎市社会福祉協議会）、石司有理子（長崎市老人福祉施設協議会）、大町由里（長崎市介護支援専門員連絡協議会、～令和５年８月）、田中秀和（長崎市介護支援専門員連絡協議会、令和５年９月～）、榊寿恵（長崎市地域包括支援センター連絡協議会）、吉田ゆり（長崎大学ダイバーシティ推進センター、～令和５年９月）、安武敦子（長崎大学ダイバーシティ推進センター、令和５年10月～）、内野睦美（長崎大学ダイバーシティ推進センター）

ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会　開催記録

第１回　ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会

日時　　令和６年３月18日（月）13：00－14：00

（委員紹介）

（協議事項）

１．意見交換「ケアラー支援のこれまでとこれから」

（報告事項）

１．令和５年度ダイバーシティ推進センター介護事業報告

２．令和６年度以降のダイバーシティ推進センターの組織について

３．その他

３－３　ダイバーシティ推進センター運営委員会

ダイバーシティ推進センター運営委員会構成員

吉田ゆり（委員長・ダイバーシティ推進センター、～令和５年９月30日）、安武敦子（委員長・ダイバーシティ推進センター、令和５年10月１日～）、中島ゆり（ダイバーシティ推進センター）、井口茂（生命医科学域（保））、門脇知子（生命医科学域（歯））、荒川修（総合生産科学域（水））、河村有教（人文社会科学域（多））、都田真奈（生命医科学域（薬））、迎寛（病院）、角美佐（生命医科学域（歯））、澤井照光（生命医科学域（保））、原哲也（生命医科学域（医））、西山雅也（総合生産科学域（環））、宮下茂（人文社会科学域（教））、南森茂太（人文社会科学域（経））、大嶺聖（総合生産科学域（工））、酒井智弥（総合生産科学域（情））、田島修（管理運営部）、山口真邦（管理運営部人事課）、草村俊昭（管理運営部人事課）、村山悦朗（管理運営部人事課）、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、内野睦美（ダイバーシティ推進センター）、末永萌久美（ダイバーシティ推進センター）

ダイバーシティ推進センター運営委員会　開催記録

第１回　長崎大学ダイバーシティ推進センター運営委員会
日時　　令和５年５月18日（木）13：15－13：50
（協議事項）
１．令和５年度事業概要について
（報告事項）
１．ダイバーシティ推進学習プログラムについて
２．介護関係事業について
３．夏休み期間中の学童保育について
４．第14回九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークシンポジウムの開催概要について
５．令和５年度ダイバーシティ推進センター運営委員会開催日について

第２回　長崎大学ダイバーシティ推進センター運営委員会
日時　　令和５年７月６日（木）13：15－14：17
（報告事項）
１．ダイバーシティ推進センター研究紀要の原稿募集について
２．第８回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞の募集について
３．「ダイバーシティ推進学習プログラム」の学習効果の分析結果について
４．仕事と介護の両立セミナー（SDセミナー）（８月30日、９月14日）
５．第14回九州・沖縄アイランド女性研究者シンポジウム（SDセミナー）（９月７日）
６．介護通信について
７．仕事と介護の両立サポート相談会について
８．「男性育休推進研修」サービスの案内について

第３回　長崎大学ダイバーシティ推進センター運営委員会
日時　　令和５年10月５日（木）13：16－13：37
（報告事項）
１．第８回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞について
２．SD研修の開催について
３．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（女性リーダー育成型）の審査結果について
４．夏休み期間の学童保育について

第４回　長崎大学ダイバーシティ推進センター運営委員会

日時　　令和５年12月７日（木）13：15－13：23

（協議事項）

１．長崎大学ダイバーシティ推進センター規則の一部改正について

（報告事項）

１．第８回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞について

２．ダイバーシティ推進学習プログラムの受講促進について

３．大学共通テスト時の一時保育について（１月13日、14日）

第５回　長崎大学ダイバーシティ推進センター運営委員会

日時　　令和６年２月１日（木）13：15－14：15

（協議事項）

１．令和６年度ダイバーシティ推進センター事業計画について

２．令和６年度ダイバーシティ推進センター運営委員会開催日について

３．ライフイベント支援専門委員会要項の制定について

（報告事項）

１．病院の働き方改革シンポジウム（２月28日開催）について

２．女性研究者座談会（３月開催）について

３．国立大学経営改革促進事業について

３－４　ダイバーシティ未来構想委員会

ダイバーシティ未来構想委員会構成員

門脇知子（委員長･生命医科学域（歯））、中島ゆり（ダイバーシティ推進センター）、辻麻由美（生命医科学域（保））、赤澤祐子（生命医科学域（医））、作田絵里（総合生産学域（工））、佐々木規子（生命医科学域（保））、昔宣希（総合生産学域（環））、寺原雅子（工学研究科）、藤田和歌子（生命医科学域（医））、森野美央（人文社会科学域（教））、吉田朝美（総合生産科学域（水））、吉田さくら（生命医科学域（薬））、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、オブザーバー：吉田ゆり（ダイバーシティ推進センター、～令和５年９月30日）、安武敦子（ダイバーシティ推進センター、令和５年10月１日～）

ダイバーシティ未来構想委員会会議　開催記録

第１回　ダイバーシティ未来構想委員会

日時　　令和６年１月11　日（木）14：00－15：00

（協議事項）

１．オンラインカフェ（３月８日）開催予定の企画について

２．「長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞」の審査について

３．来年度の活動について

４．その他

（報告事項）

なし

（その他）

１．JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に関してのご意見募集

第２回　ダイバーシティ未来構想委員会

日時　　令和６年３月26日（火）13：00－14：00

（協議事項）

１．ウェルカムカフェについて

２．その他

（報告事項）

なし

３－５　介護支援専門委員会

介護支援専門委員会構成員

井口茂（委員長・生命医科学域（保））、川下由美子（生命医科学域（歯））、富永ちはる（保健センター）、福山隆雄（人文社会科学域（教））、松尾孝文（学生支援部）、山口秀喜（人文社会科学域事務部 経済学事務課）、吉田浩二（生命医科学域（保））、吉田ゆり（ダイバーシティ推進センター、～令和５年９月）、安武敦子（ダイバーシティ推進センター、令和５年10月～）、内野睦美（ダイバーシティ推進センター）

介護支援専門委員会会議　開催記録

第１回　介護支援専門委員会
日時　　令和５年５月30日（火）10：00－11：00
（協議事項）
１．介護通信について
（報告事項）
１．令和５年度介護に関するイベント・取組について
２．その他

第２回　介護支援専門委員会
日時　　令和６年２月９日（金）10：00－11：00
（協議事項）
１．その他
（報告事項）
２．令和５年度介護に関する事業報告
　・仕事と介護の両立セミナー
　・ケアラーサポーター育成研修
　・ケアラーズ交流会
　・介護通信
　・介護支援専門委員会について
３．その他

３－６　働き方見直し推進委員会

働き方見直し推進委員会構成員

吉田ゆり（委員長・ダイバーシティ推進センター　～令和５年９月30日）、安武敦子（委員長・ダイバーシティ推進センター、令和５年10月１日～）伊藤眞由美（病院事務部）、大嶽有史（病院事務部）、梶聖悟（工学研究科）、門脇知子（生命医科学域（歯））、草村俊昭（管理運営部人事課）、鈴木慶子（人文社会科学域（教））、染しおり（病院看護部）、中尾陶奈（生命医科学域･研究所事務部）、野﨑陽子（病院総務課（企画･法規））、南貴子（病院メディカル・ワークライフバランスセンター）、森野美央（人文社会科学域（教））、矢内琴江・内野睦美（ダイバーシティ推進センター）

働き方見直し推進委員会会議　開催記録

第１回　働き方見直し推進委員会

日時　　令和５年７月７日（金）14：15～14：45

（報告事項）

１．令和５年度ワークスタイルイノベーションについて

２．男性育休研修定額サービスの導入について

（その他）

３－７　ダイバーシティ推進学習プログラム専門委員会

ダイバーシティ推進学習プログラム専門委員会構成員

中島ゆり（委員長･ダイバーシティ推進センター）、前原由喜夫（人文社会科学域（教））、バーニック ピーター ジョン（障がい学生支援室）、北村史（総合生産科学域（情））、矢内希梨子（保健センター、令和６年１月～）、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、オブザーバー：安武敦子（ダイバーシティ推進センター、令和５年10月～）

ダイバーシティ推進学習プログラム委員会会議　開催記録

第１回　ダイバーシティ推進学習プログラム委員会
日時　　令和５年11月16日（木）13：00－14：00
（協議および報告事項）
⑴　ダイバーシティ推進学習プログラムの受講状況およびIAT.アンケートの結果について
⑵　ダイバーシティウィークについて
⑶　令和６年度SDセミナーのテーマについて
⑷　ウィスコンシン大学マディソン校の潜在的バイアス・ワークショップについて
⑸　その他

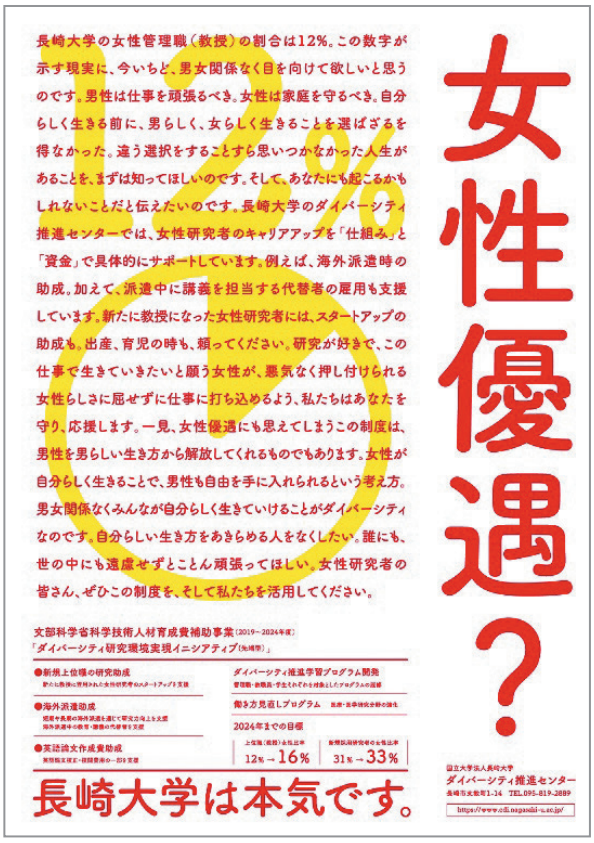
Ⅱ　ダイバーシティ推進センター事業について

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。

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。

⑴　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

⑵　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
大西眞由美	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）
髙村敬子	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。

⑶　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に女性研究者に対し、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。

⑴　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）

⑵　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、教員どうしで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”研究室というのはない。あなたらしい研究室をつくっていけばいいのでは」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。

⑶　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。

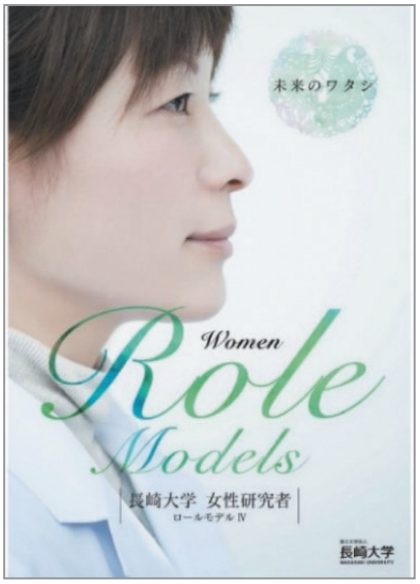
- スライドのポイントを押さえること、心構えなど。

- 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だ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かが大事だと感じた
- 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した。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。

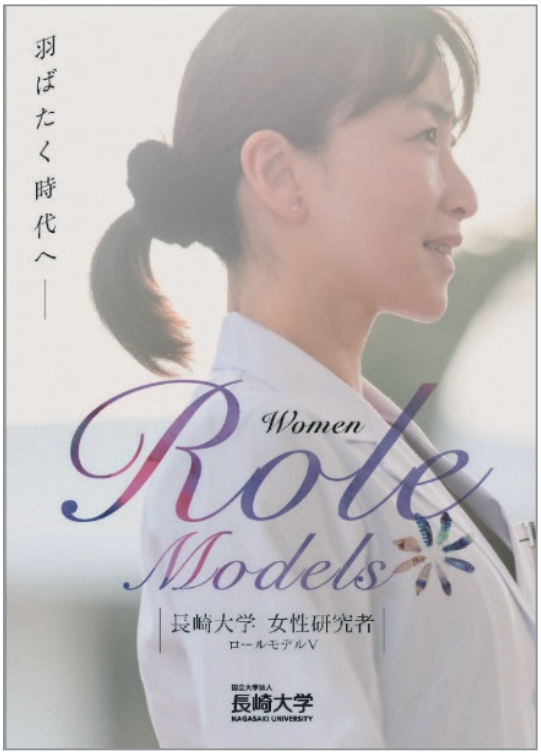
2－4　ロールモデル集

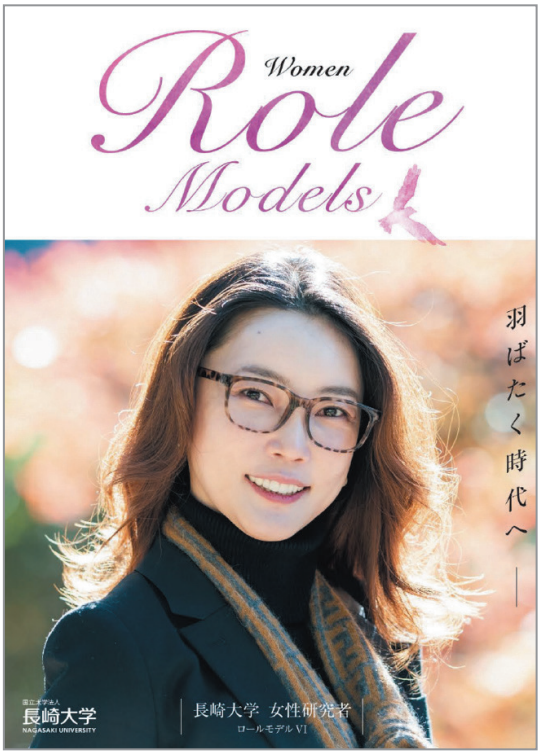
ダイバーシティ推進センターでは、本学に所属し、あるいは本学で学び、様々な分野において活躍している女性研究者の姿をロールモデルとして提示することで、若手女性研究者が上位職を目指すきっかけ作りや、女性研究者の更なる活躍推進を図るため、長崎大学女性研究者ロールモデル集を発行しています。

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）

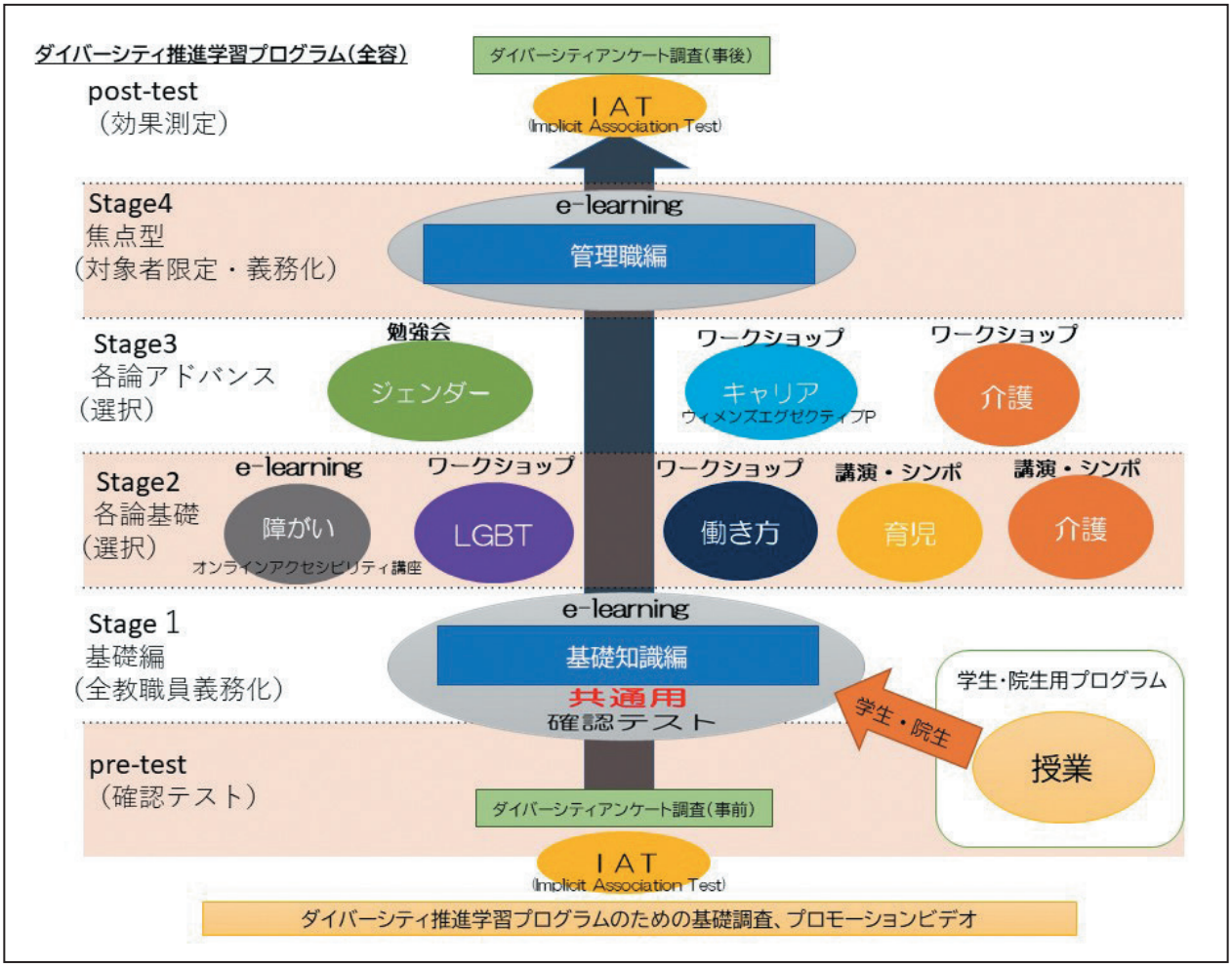
3．ダイバーシティ研究環境の形成

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）

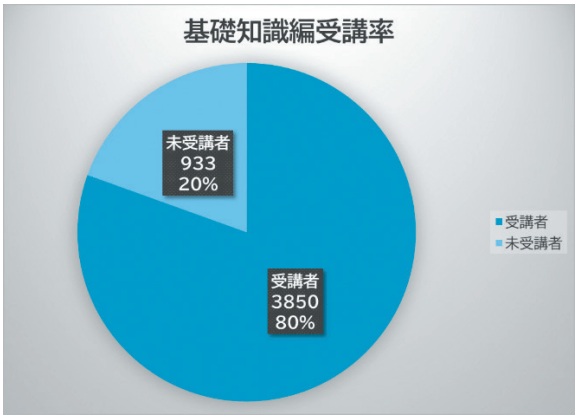
区分	事務系	技術技能系	医療系
課長相当以上	部長、課長、室長	部長、課長	副看護部長、看護師長、栄養室長
課長補佐・専門員	課長補佐、室長補佐	機関長、班長、専門員	副薬剤部長、副放射線技師長、副検査技師長
係長・専門職員	主査、係長、専門職員	主査、専門職員 ※技術職員含む	看護師長、主任～

受講状況　（令和６年３月12日時点）

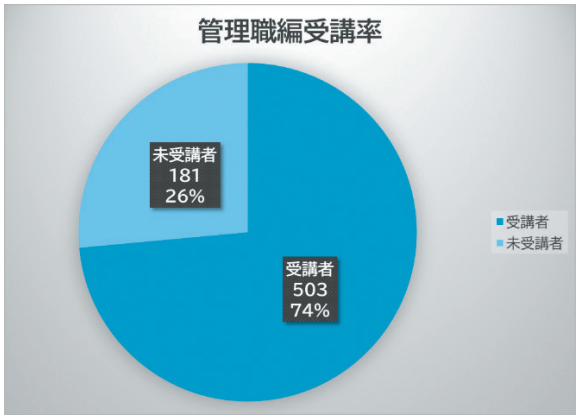
IAT回答者数	4, 024人
アンケート回答者数	3, 763人

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）	夛田美有紀（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（医療法人やすひウィメンズヘルス　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。ウィ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いれられるだけでも、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んでいます。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」

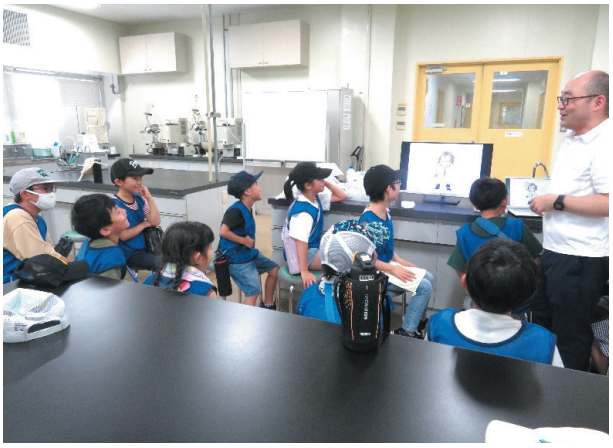
ダイバーシティ推進センターでは、文教キャンパス内において夏休み期間中、長崎大学に勤務する教職員の子ども（小学１年生から６年生の児童）を対象に、平成24年度より学内学童保育「おもやいキッズ」を実施しています。長崎大学内の人材や施設・物品を活かし、子ども達が他ではできない経験を通して、目標である「友達と楽しく遊び、学べる子」の育成を目指しています。新型コロナウイルス感染症の影響により３年間実施できず、今年度は４年ぶりの実施となりました。

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！】

【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】
１．挨拶：永安武学長（長崎大学長）
２．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）
３．成果発表：岩永聰助教（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）
４．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がご参加くださり、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。最近は全国的に認識されている。診療行為だけではなく、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、病棟業務のところで、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、他科の先生は日中に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い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て、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労も分からない。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」とうつっているようだ。

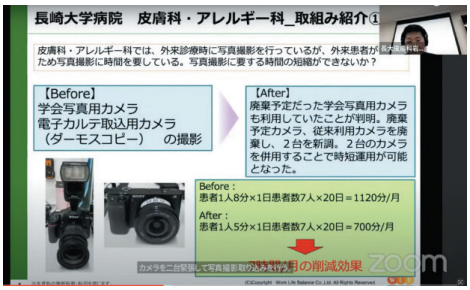
桜田：これから取り組む組織に向けてのメッセージをいただきたい。

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（岩永聰先生）

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ので、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。

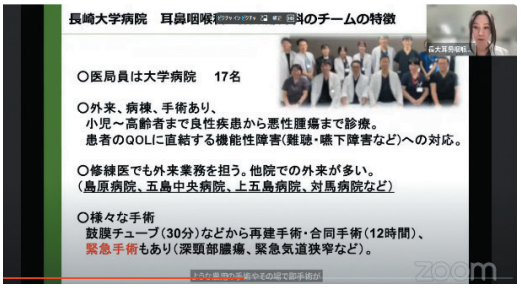
今後取り組みを始めるチームに向けてのメッセージとして、普段から相談できる関係を作っていくことが重要だと考える。個々人や部署内での働き方見直しが病院内の働き方見直しにもつながる。ぜひ皆で積極的に参加、意見交換を行ってほしい。

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うが、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ただきたい。

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、変わっていこ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ィ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出始めるが、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もてたこと。

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時以降に行な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なっていたが、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。若い先生たちに任し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いる。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。当院はクラーク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ークを導入した。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ていったら、病院としてルールを作っていかない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なってい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のかわからない」「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。

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。

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くださり、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、尊厳を大切にし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ご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んなで支え、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初めて知り、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います。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」を深めますと始めました。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、学生の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

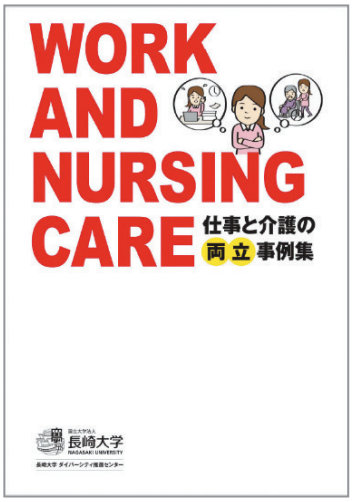
ケアラーズ交流会は、ケアラー（家族を介護する人）が孤立することなく、介護者もともに社会参加できるよう、また介護を１人で抱え込まないように、ケアラーが持つお互いの悩みや解決策の情報交換の場を作り、地域のケアラーの孤立を防ぎ精神的な支えとなるコミュニティを形成することを目的に開催しています。平成28年度より、地域の人が気軽に集える場（地域の縁側）作りに取り組んでいる「集い場　木かげ」を会場として、地域のみなさまのご協力を得て開催しました。

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「長く元気ですこやかガイドブック」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	本学歯学部の川下由美子先生に、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くださいました。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】

- 精神面での心の余裕ができ、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ない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、当該学生の情報を登録し、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。

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、文部科学省学技術人材育成費「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・ビー・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。

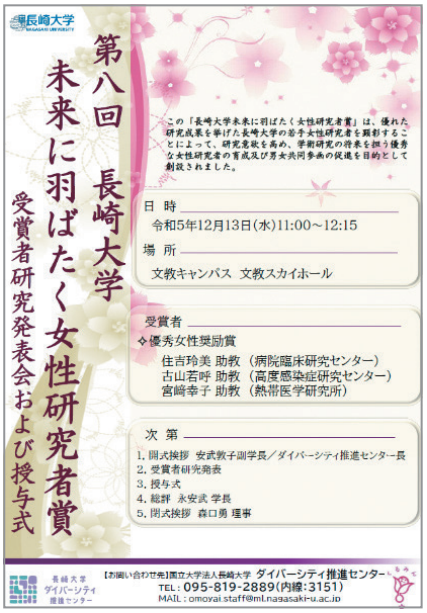
また、地域ごとの連携体制を形成・強化するために、全国を８ブロック（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州・沖縄）に分け、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等の文部科学省科学技術人材育成費補助事業に採択された大学を中心に、地域ごとの幹事大学を設定し、大阪大学を代表幹事、東京農工大学を副代表幹事とする全国ネットワーク幹事会を設置しました。また、幹事大学が中心となり、地域ネットワーク組織としてブロック（地区）ごとにグロック会議を設置しました。

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してまいります。

（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、西田教行理事、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。

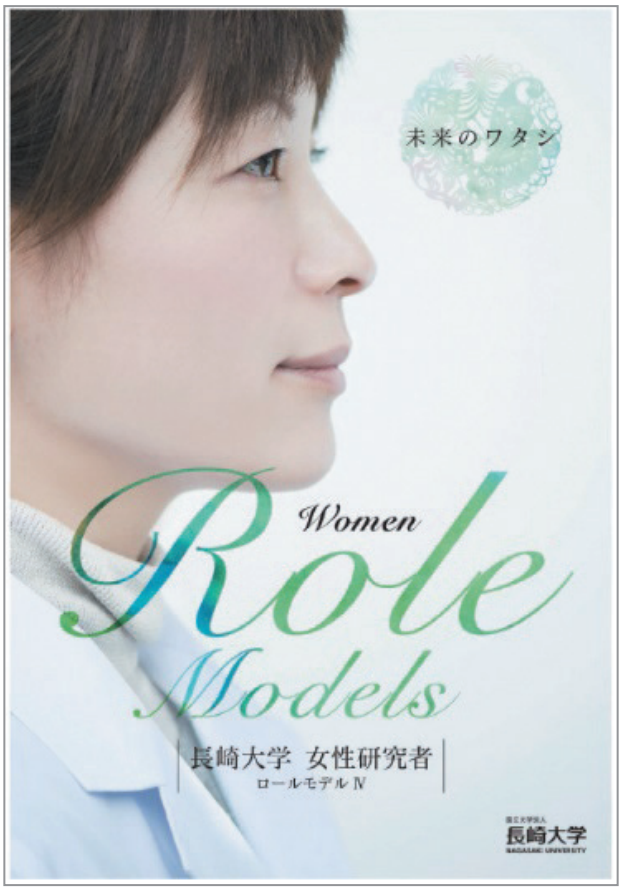
募集元	助成金名称
国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）	輝く女性研究者賞（ジュンアシダ賞）
津田塾大学	津田梅子賞
東北大学男女共同参画委員会	澤柳記念DEI賞
公益財団法人内藤記念科学振興財団	内藤記念女性研究者研究助成金
住友生命保険相互会社	未来を強くする子育てプロジェクト
一般社団法人 大学女性協会（JAUW）	守田科学研究奨励賞
公益財団法人 山田科学振興財団	山田科学振興財団 研究援助
資生堂	資生堂　女性研究者サイエンスグラント
公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム（ＫＦＡＷ）	ＫＦＡＷ客員研究員委託研究
国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）	羽ばたく女性研究者賞（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	ロレアルー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う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

Ⅲ　その他の活動報告

１．教職員・学生を対象とした啓発活動及び支援

１－１　LGBT+ガイドライン

ガイドライン改訂、リーフレットの作成

ダイバーシティ推進センターでは、令和２年３月に、『LGBT+ Guidelines　長崎大学LGBT等性的マイノリティに関する対応ガイドライン』を発行しました。このガイドラインでは、LGBT等当事者学生に向けた学内の支援制度を整理しています。

その後、学内からより詳しい内容のガイドライン作成を求める声があり、令和３年にLGBT等ワーキンググループを立ち上げ、ガイドラインを見直し、令和４年５月に改訂版を発行しました。主な改訂箇所は、大学が発行する学生向けの書類の性別記載を削除し、通称名使用申請のための要項や手続きをわかりやすく整理しました。さらに、LGBT等について学内の理解をより一層深めていくために、基本的な用語の解説、長崎大学ハラスメント防止ガイドラインの説明、ダイバーシティの視点からの表現ガイドを新たに掲載しました。

改訂版の冊子は、ダイバーシティ推進センターのホームページに日本語版と英語版を掲載しています。また、冊子の内容を簡単にまとめた３つ折りリーフレットは、新入生オリエンテーションで配布しました。こちらも日本語版・英語版、ともにホームページに掲載してあります。

ガイドライン簡易版リーフレット

１－２　啓発ポスター

「くん」「さん」の性別の呼び分けは、呼ばれた本人の意図しない形で性別情報を不当にもらすことになってしまったり、トランスジェンダーの当事者にとっては、性別による呼び分けは日常的な生きづらさにもつながっています。そこで、このポスターを通して、性別による不必要な呼び分けをなくすことの周知･徹底をはかり、ダイバーシティに配慮した環境の実現をめざします。

ポスターは令和３年度に作成、学内各署に配布・掲示を依頼し、学内全体の意識改革につなげます。

１－３　長崎大学学生への生理への支援

令和４年４月より、長崎大学が考えるSDGs に基づく『生理用ナプキンの無料提供』の展開の一環として、生理用品が生活必需品であることを、生理のある人もない人も共に理解することで、生きやすい世の中になり、SDGsのスローガンである「誰も置き去りにしない（leave no one behind ）」につながると考え、本センターで取組を始めました。

【取組の目的】

- ●ダイバーシティ推進センターが主導することにより、SDGs及びプラネタリーヘルス理念に基づく全学的・組織的な取組として拡充・推進することができる
- ●女子学生が安心して通えるキャンパスづくりへの貢献
- ●女性研究者育成のすそ野拡大をはかる
- ●女子学生、特に経済的困難にある学生の福利厚生の向上
- ●女子学生に対する健康管理教育の促進

文教キャンパスの図書館や教養教育の講義室、女子学生の多い部局等18か所に設置しました。生理用品は、株式会社G-Placeのご協力により安価にてノンポリマーナプキンを購入し使用しておりました。天然由来成分を使用したコットン100％のトップシートと高分子吸収材不使用を両立した生理用品であり、環境に配慮した製品です。学生に自身の健康について興味を持ってもらうことを目的として、健康管理教育の一環として本製品を使用しました。また、ボックスへの補充は、学生サークルpartner's shoesの協力により毎週実施していました。

令和５年10月23日、オイテル株式会社によるOiTr機器を文教キャンパスの11か所のトイレに設置導入しました。今後、生理用品はオイテル株式会社から無償提供していただくため、安定的に運用でき、学生支援の一助となることと考えています。生理に伴うさまざまな負担の軽減、経済格差やジェンダーギャップ等を解消し、女子学生が安心して通えるキャンパスづくりに長崎大学は取り組んでいます。

2．教職員の交流

2－1ウェルカムカフェ

【日　時】令和５年５月22日（木）18：00－19：00
【場　所】ダイバーシティ推進センター
【参加者】新任教職員２名、在任職員５名、未来構想委員９名

令和４年度秋以降に長崎大学に着任された新任教職員の方々が、在任教職員のみなさんと自由にお話ししながら、地域や大学のことで分からないこと、心配なこと、仕事と生活の両立のこと等の不安を解消していただく場です。また、部局を越えてコミュニケーションの輪を広げることを目指しました。このカフェは、メンター・メンティーと位置づけるより、「終わってみたらこれがメンタリングだった」と思えるような集まりを目指し、先輩方と新任教職員の気軽な集まりを企図しています。また、今回企画したウェルカムカフェのような、カフェによるメンター制度につながる場の提供は、平成27年度からの取組です。

主催は当センターですが、ダイバーシティ未来構想委員会で話し合い、企画や当日の運営にいたるまで準備を進め、委員長の門脇知子先生を中心にご尽力くださいました。今年度は、すこしでも多くの皆さんが参加できるよう、ダイバーシティ推進センターでの対面と、Zoomを用いたオンラインによる、ハイブリットで企画しました。また、研究開発推進機構のURAである王鴻香さん、瓜田千春さんにもご協力いただきました。

当日は、まず開会のご挨拶として、吉田ゆりセンター長から、新任教職員のみなさんを歓迎していただきました。その後、全体で一人一言ずつの自己紹介をしました。４つのグループに分かれて、新任教職員の皆さんからは長崎大学や長崎に来てから困ったことや心配事についてお話をしていただいたり、在任教職員の皆さんからは長崎のおすすめを紹介していただきました。URAのお２人にはグループに入っていただき、適宜研究支援の内容を共有していただきました。グループは３回転し、新任・在任、職種、分野関係なく交流する機会となりました。最後は、中島ゆり副センター長から、今日の出会いが今後のつながりとなっていくことへの期待をこめた挨拶で閉会しました。終了後は、お互いの連絡先を交換するなどし、今後も気軽に相談し合うきっかけづくりの場となりました。

今後は、教員にとっても、また職員にとっても参加しやすい会になるように、色々な工夫を考えていきたいと思います。

3. その他の活動

3－1　共催セミナー等

- 2023.11.4（対面）「ジェンダーのとびらを開こう ラウンドテーブル in 長崎」早稲田大学教育総合研究所「ジェンダー平等の方法の開発に関する実践的研究―中高生を対象に」研究部会
- 2023.11.10（対面・WEB）「いのちを救い、被害を軽減～防災と障害を考える～」障がい学生支援室
- 2023.12.1（対面）「多様性を活かす職場でのコミュニケーション」長崎県・ながさき女性活躍推進会議

3－2　論文、学会発表等

- 矢内琴江「ミシュリンヌ・デュモン『ケベックのフェミニズム』の邦訳を刊行して」、日本ケベック学会定例研究会 2023年７月15日
- ジャック・ラクルシエール『ケベックの歴史』小倉和子、小松祐子、古地順一郎、伊達聖伸、矢内琴江共訳、水声社、2023年
- Kotoe Yauchi, Interaction between Different Learning Communities: Learning Encounters between High School Teachers and College Students, ERAS International Conference and WERA Focal Meeting 2023 2023年11月22日
- 矢内琴江『性差別を克服する実践のコミュニティ―カナダ・ケベック州のフェミニズムに学ぶ』明石書店、2024年（印刷中）
- 矢内琴江「迫害から解放へ―性の多様性に開かれた社会の実現への道のり」、「家族―変化し多様化し続ける共同体のかたち」、『ケベック・エリア・スタディーズ』、明石書店、2024年（印刷中）。

3－3　講演等

- 2023.6.15（WEB）矢内琴江：「わたしがわたしらしく生きられる社会を－男女共同参画社会づくり」長崎県男女共同参画推進センター
- 2023.6.22（WEB）内野睦美：第18回ワーク・ライフ・バランス（WLB）セミナー「仕事と介護の両立支援～知らないと損する介護の知識～」国立研究開発法人産業技術総合研究所イノベーション人材部　ダイバーシティ推進室

- 2023.7.10（対面）矢内琴江：「ジェンダー教育は学生生活から生み出せる！？」大東文化大学外国語学部英語学科・外国語学会英語部会（於：大東文化大学）
- 2023.8.18（WEB）矢内琴江：「学校が変われば、社会が変わる―気づきから実践へ」東京ウィメンズプラザ 令和５年度男女平等参画推進事業 アンコンシャス・バイアス研修
- 2023.9.23（対面）矢内琴江：「長崎大学ダイバーシティ推進センターにおける女性研究者支援について」第82回九州薬学大会（シンポジウム５ 誰もが活躍する未来へ～多方面で飛躍する女性薬学出身者～）（於：出島メッセ）
- 2023.11.18（WEB）矢内琴江：「ジェンダー平等と民主的な組織づくり」福井県労連女性部 福井県労連女性部学習会
- 2023.11.21（WEB）内野睦美：令和５年度ワーク・ライフ・バランスセミナー「身に付けよう介護の知識～自分のために～」九州大学男女共同参画推進室
- 2024.2.29（WEB）矢内琴江：「ジェンダー・ダイバーシティの視点から大学を変える」秋田公立美術大学FD
- 2024.3.6（対面）矢内琴江：長崎市男女共同参画室パネルディスカッション

３－４　講義等

- 2023.11.7（歯学部１年生）2023年度「学外早期体験実習」講義「ダイバーシティとは何か」
  担当：安武敦子（ダイバーシティ推進センター）
- 2023.6.12 ～ 2023.8.7　開校日：第２クォーター　水曜日５、６限目
  教養教育講義　自由選択科目「ボランティアを通して地域を知る」
  担当：井口茂（生命医科学域（保））、本多直子（生命医科学域（保））、矢野香（キャリアセンター）
  年次：１、２、３、４年次

回	内　容	担　当
第１回	ボランティア活動について	井口　茂
第２回	フィールドワークに向けたオリエンテーションとグループワーク	井口　茂
第３回	傾聴について【第１回ケアラーサポーター育成研修】 講師：岡島つよし氏（こころ～え）	井口　茂
第４回		
第５回	ボランティアのためのコミュニケーションのとり方を学ぶ①	矢野　香
第６回	ボランティアのためのコミュニケーションのとり方を学ぶ②	
第７回	認知症サポーター養成講座【第２回ケアラーサポーター育成研修】 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）	井口　茂
第８回	認知症高齢者に対する支援：グループワーク	井口　茂
第９回	フィールドワーク	井口　茂
第10回		井口　茂
第11回	こどもの心と身体の発育・発達①	本多　直子
第12回	こどもの心と身体の発育・発達②	本多　直子
第13回	フィールドワークのまとめ、プレゼンテーション①	井口　茂
第14回	フィールドワークのまとめ、プレゼンテーション②	井口　茂
第15回	高齢者に対する支援とボランティア	井口　茂

- 2023.4.1 ～ 2023.6.11 開校日：第１クォーター　水曜日５、６限目
  教養教育講義　自由選択科目「ダイバーシティ社会の課題とその解決」
  担当：井口茂（生命医科学域（保））、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、吉田ゆり（ダイバーシティ推進センター）
  年次：１、２、３、４年次

回	内容	担当
第１回	オリエンテーション：ダイバーシティ社会と私	矢内琴江
第２回	アンコンシャスバイアス	矢内琴江
第３回	アンコンシャスバイアス	矢内琴江
第４回	女性活躍推進とライフイベント	吉田ゆり
第５回	女性活躍推進とライフイベント	吉田ゆり
第６回	介護をしながら働くこと	井口茂
第７回	介護をしながら働くこと	井口茂
第８回	自分らしく生きる―ジェンダー・セクシュアリティの視点から考える	矢内琴江
第９回	自分らしく生きる―ジェンダー・セクシュアリティの視点から考える	矢内琴江
第10回	他者と共にゆたかに生きる―多文化共生の視点から考える	矢内琴江
第11回	他者と共にゆたかに生きる―多文化共生の視点から考える	矢内琴江
第12回	私なりの生き方・働き方を考える	矢内琴江
第13回	私なりの生き方・働き方を考える	矢内琴江
第14回	クロスセッション（小グループの中での課題のプレゼンとディスカッション）	矢内琴江
第15回	ふりかえり	矢内琴江

３－５　委員会委員等

（安武敦子）
長崎県建築審査会　会長
日見大曲・宿町団地第１期整備事業受注者選定審査会　会長
日本建築学会コミュニティ居住小委員会　委員長
長崎ビンテージビルヂング実行委員会　委員長
鉄骨研究会　副会長
国際女性建築家会議　総務理事
長崎県住宅政策懇談会　委員
長崎県都市計画審議会　委員
長崎県旧魚の町団地活用プロジェクトのプロポーザル審査委員会 委員
長崎市長崎市国指定史跡長崎原爆遺跡保存・整備委員会　委員
長崎市地球温暖化対策実行計画協議会　委員
長崎市環境審議会　委員
長崎市外海の石積集落景観整備活用委員会　委員
長崎市景観審議会　委員
佐賀県伊万里港地方港湾審議会　委員
大村市都市景観デザイン専門家会議　委員

（矢内琴江）
日本社会教育士会　常務理事
全国社会教育職員養成研究連絡協議会　理事
日本社会教育学会70周年記念事業国際シンポジウム部会　委員
雲仙市男女共同参画審議会　会長
ながさき女性活躍推進会議ワーキンググループ　委員
長崎市総合計画審議会　委員

３－６　センタースタッフ参加のセミナー・講演会

- 2023.4.21（WEB）内野睦美：「働き方改革オンラインシンポジウム2023」株式会社ワーク・ライフバランス
- 2023.5.23（WEB）内野睦美：「第７回　介護離職防止対策シンポジウム」一般社団法人 介護離職防止対策促進機構
- 2023.9.29（WEB）内野睦美：文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）事業「北東北女性研究者　研究・交流フェア2023」岩手大学、いわて女性リーダー職研究者ネットワーク、北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ
- 2023.10.16（WEB）矢内琴江：令和5年度知る・学ぶ・伝えるequality連続講座　第一回「ジェンダー平等に向けての男性学・男性性研究入門」奈良女子大学
- 2023.10.21-22（WEB）矢内琴江：第37回北方民族文化シンポジウム網走「北方民族文化とジェンダー 2」一般社団法人北方文化振興協会・北海道立北方民族博物館
- 2023.11.28（WEB）矢内琴江：「第6回全国ダイバーシティネットワーク総括シンポジウム　つなげよう　さらなる未来へ」全国ダイバーシティネットワーク
- 2023.12.9（WEB）内野睦美：「認知症の人と家族の会長崎地区あじさい会　地方講演会」公益社団法人認知症の人と家族の会　長崎県支部長崎地区あじさい会
- 2023.12.12（WEB）内野睦美：「令和5年度富山大学ダイバーシティ・シンポジウム」富山大学ダイバーシティ推進センター
- 2023.12.19（WEB）安武敦子・太田みどり・内野睦美：「令和5年度東京農工大学ダイバーシティセミナー」東京農工大学 女性未来育成機構
- 2023.12.20（WEB）矢内琴江：第6回RISTEX総合知オンラインセミナー「学際研究/共創型研究のすすめ」～異分野融合において「哲学者」が果たしうる役割：数学・認知科学・神経科学・ロボティクスとの共同研究の実践から」 社会技術開発センター
- 2023.12.21（WEB）矢内琴江:日本学術振興会（JSPS）男女共同参画推進シンポジウム「学術の未来と『無意識のバイアス』について―『男女共同参画』を科学的根拠に基づいて議論する」
- 2024.3.4（WEB）矢内琴江:「2023年度神戸大学ダイバーシティフォーラム「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」事業総括シンポジウム　神戸大学インクルーシブキャンパス＆ヘルスケアセンター ジェンダー平等推進部門

３－７　報道・メディア掲載等

テレビ取材

- 長崎国際テレビ（NIB）　2023. 6. 5 放映　2023. 6. 1　「ケアラーズ交流会」
- 長崎国際テレビ（NIB）　2024. 2. 28放映　2024. 2. 28　「長崎大学病院の働き方改革シンポジウム」

新聞掲載

- 西日本新聞　2023.　4. 2　センセイ聞いて＜子育てしにくい＞
- 長崎新聞　2023.　9. 2　安心して暮らせる社会に 長崎市パートナー制度　県内初導入４年
- 毎日新聞　2023. 11. 11　生理用品無償で提供
- 長崎新聞　2023. 12. 14　長崎大学女性研究者賞
- 長崎新聞　2024.　2. 29　長崎大学病院の働き方改革シンポジウム

Ⅳ　資料

1. 長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要

長崎大学ダイバーシティ推進センターでは、今年度から、ダイバーシティに関わる研究を発展させていくことを目的に、その科学的知見を蓄積し、広く公開する『長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要（Diversity and Inclusion Research in NAGASAKI University）』を発行することになりました。

年１回発行とし、オンライン・ジャーナルの形態で公開します。

今年度は、２名の方からの投稿があり、３月末に発行しました。目次は以下の通りです。

原著	
新型コロナウイルス感染症のパンデミックにおける長崎大学留学生のメンタルヘルス及び学習への影響に関する研究	昔　宣希、清田智子、ヌルガリエヴァ・リャイリャ、夛田美有紀
活動報告	
ダイバーシティ推進センターにおけるSDセミナーの企画と運用	矢内琴江

投稿規定の主な内容は以下の通りです。

【投稿者の資格】

１）第一筆者もしくは責任筆者は、長崎大学教職員のうち、ダイバーシティ推進センターの各種委員会等の委員とする。

２）共同執筆者は、１）の指導または協力による共同研究者（学内、学外を問わない）を含むことができる。

３）ダイバーシティ推進センター長が適切と認めた者。

【刊行・公開の形態】

１）紙媒体での刊行は行わない。

２）電子化公開（オンライン）のみとし、長崎大学学術研究成果リポジトリに掲載し、公開する。

【原稿の種類】

原稿の種類	内容
原著	適切な方法論に基づいて実施された研究・観察であり、独創性・新規性ともに科学的価値が認められる論文
展望	これまでの知見、研究業績を総括し、解説した論文
実践研究	テーマの実践について研究・観察された論文
活動報告	テーマの実践報告であり、他地域・分野で同様の事業・活動を展開する上で参考になる報告
資料	貴重な資料となるデータを有している論文
その他	上記のいずれにも該当しない原稿で、重要な内容を有しているもの．編集委員の判断により、適宜、「オピニオン」「書評」等のカテゴリーを設けることがある．

2. ニュースレター（おもやい通信）

おもやい通信第53号（令和５年５月発行）

NAGASAKI UNIV.

長崎大学 ダイバーシティ推進センター

NEWS LETTER

長崎大学 ダイバーシティ推進センター

－おもやい通信－　2023.5　Vol. 53

令和5年度ダイバーシティ学習プログラム(学内限定)

長崎大学で学び働くすべてのひとが、それぞれの力を十分に発揮できるダイバーシティ環境をつくっていくために、多様性についての理解を深める学習プログラムです。e-learning、ワークショップ、講演会、シンポジウムなどを組み合わせながら、体系的に学びます。

①e-learning
教職員は「アンコンシャス・バイアスの講座」受講が義務となっています。

②SDセミナー
毎年7月に1回開催しており、教職員の方には、少なくとも年に1セミナーの受講をお願いしております。ぜひご参加ください。

＜スケジュール＞

実施日時	実施方法	テーマ	講師
6月22(木) 16:10～17:40	Zoom	留学生との関わりから学ぶ多文化共生	夢田美有記准教授 (留学生教育・支援センター)
7月3日(月) 15:00～16:00	Zoom	男性育休	三浦崇教授 (大学病院心臓血管外科)
8月30(水) 14:00～15:00	Zoom	仕事と介護の両立セミナー①	大町由里氏 (長崎市介護支援専門員連絡協議会　会長)
9月7日(木) 13:00～17:00	対面 Zoom	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～」(仮)	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　館長)
9月14日(木) 14:00～15:00	Zoom	仕事と介護の両立セミナー②	榊寿恵氏 (長崎市地域包括支援センター連絡協議会　会長)

ウェルカムカフェを開催しました

5月22日に、ダイバーシティ推進センターで新教職員と在任教職員の交流のためのウェルカムカフェを開催いたしました。
ダイバーシティ未来構想委員会の委員の皆さまの協力を得て、毎年開催されているウェルカムカフェです。
今年も、対面とオンラインの両方の開催となりました。長崎に来られたばかりの教職員の方も、長崎大学に長くいらっしゃる方も、仕事の話だけではなく、地域のおすすめのお店や観光地などの話、自分の出身地と長崎の違いで驚いた話など、自由に和気あいあいと色々なお話ができました。
これからも、大学の中で、部局や教員・職員の違いを越えて、ゆるやかなつながりを作っていければと思います。

おもやい通信 Vol.53

令和5年度おもやいキッズ(学内学童保育) 児童募集

新型コロナウイルス感染症の影響により、3年間中止していた夏休み期間中の学内学童保育を実施します。今年度も、イベント盛りだくさんです！ぜひ、参加をご検討ください。

実施期間：令和5年7月21日(金)から8月25日(金)まで
（土日、8月9日、8月11日～16日を除く21日間）
対　象：長崎大学に勤務する教職員の子ども(小学校1年生から6年生の児童)
場　所：ダイバーシティ推進センター(文教キャンパス)
受付期間：令和5年5月22日(月)～6月2日(金)12時まで

長崎大学内の人材や施設・物品等を活かし、子どもたちが他ではできない経験を通して、目標である「楽しく遊び、学べる子」の育成を目指しています。

『第8回長崎大学 未来に羽ばたく女性研究者賞』募集

女性研究者自身及びこれに続く多くの若手女性研究者の励みとし、その研究意欲を一層高め、もって学術研究の将来を担う優秀な女性研究者の育成等に資することを目的としています。
多くの女性研究者の方の応募をお待ちしております。

【募集期間】
令和5年6月1日(木)～8月18日(金)正午必着
【対象】
本学において研究を行う本学所属の50歳以下(令和5年4月1日時点で50歳未満)の助教以上(教授を除く)の女性研究者で、かつ、男女共同参画推進に貢献している、もしくは視点を持つ者。
【賞】
優秀女性研究者賞(正賞:賞状　副賞:研究費)
優秀女性奨励賞(正賞:賞状　副賞:研究費)
【選考結果発表】
令和5年11月頃

令和5年度 第1回ケアラーズ交流会

自身の介護予防について学ぶとともに、介護についての悩みや不安を語り合いませんか。
家族介護をしている人、ほかどなたでもご参加できます。

日時:令和5年6月1日(木)
13:00～15:00
場所:集い場ホかげ(住吉町4-9)
講師:井口茂教授(保健学科)
対象:電話:095-819-2179

介護の相談窓口

学内の介護に関する支援制度、介護保険制度について等、介護に関する心配や不安の相談に応じます。
介護コンシェルジュが対応します。
どうぞお気軽にご連絡ください。

対象:長崎大学学生・教職員
場所:文教・坂本・片淵各キャンパス・病院
電話:095-819-2179(2179)
メール:omoyai.soudan@mL.nagasaki-u.ac.jp

日頃よりダイバーシティ推進センターの運営にご理解とご協力を賜り誠にありがとうございます。
センター職員一同、今後も力を尽くして参りますので、引き続きよろしくお願いいたします。

編集・発行　国立大学法人長崎大学 ダイバーシティ推進センター
〒852-8521　長崎市文教町1-14　TEL:095-819-2889　FAX:095-819-2159
E-mail:omoyai_staff@mL.nagasaki-u.ac.jp
HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

おもやい通信 Vol.53

おもやい通信第54号（令和５年８月発行）

NAGASAKI UNIV.

長崎大学 ダイバーシティ推進センター

NEWS LETTER

長崎大学 ダイバーシティ推進センター

－おもやい通信－　2023.8　Vol. 54

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ることは何か

申込フォーム

日　時:9月7日(木)13:00～17:00
場　所:長崎大学中部講堂(※オンライン配信あり)
基調講演: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
パネルディスカッション: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
申　込:https://forms.office.com/r/vQLewsDegM

本センターでは、九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワークQ-wea(きゅーういとの共催でシンポジウムを開催いたします。Q-weaとは、九州・沖縄地区で文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業をはじめとした女性研究者支援事業に携わる大学等が自由に情報等を交換できるネットワークです。現在、13大学が参加しており、長崎大学は第1回のシンポジウムが開催された2009年から参画しています。

日本における女性研究者の割合は少しずつ増加してはいるものの、依然として低い状況です。とりわけ、意思決定機関や教授などの上位職になると、女性研究者の割合は約2割と悩んでいます。女性が力を発揮できる組織となるためには、これまで進められてきたポジティヴ・アクションに加えて、ダイバーシティ＆インクルージョンも不可欠です。性別、年齢、国籍などに関係なく一人ひとりが力や個性を発揮できる組織は、その組織の知の創造を豊かにします。特に、リーダー層におけるダイバーシティの実現は、組織全体の改革を前進させていくために、さらにはダイバーシティ社会の実現を加速させていくために、必須の課題でしょう。

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でしょうか。基調講演とQ-wea参加13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ます。

仕事と介護の両立セミナー　ZOOMウェビナーによるオンライン・無料

介護について個々の理解を深め、仕事と介護の両立できる環境作りに取り組むとともに、介護について話しやすい職場風土をつくりませんか。現在介護中の方も、介護なんてまだまだ！という方も、ぜひご参加ください。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。

8月30日(水) 14:00～15:30
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～
○介護施設について(種類・費用・入居要件等)
○在宅介護について(ケアマネジャーとの上手な付き合い方等)

9月14日(木) 14:00～15:30
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～
認知症かも？または認知症と初期診断された時
○家族がやるべき事やできる事
○進行する前にやっておくべき事や本人へのアプローチ方法等

申込フォーム

仕事と介護の両立セミナー

おもやい通信 Vol.54

ダイバーシティ オンラインカフェ

学生への指導のしかた、コミュニケーションのとりかた、授業のエスなど・・・
教育経験について、話題提供者のお2人の先生をお招きし、自由に語り合います。

8月7日(月)
15:00～16:00
開催方法:Zoom
対象:長崎大学の教職員

話題提供者:
医歯薬保健学部
教授　松島加代子
人文社会科学域(多文化社会科学系)
准教授　細田尚美

お申込みはこちら

研究力アップセミナー
もっと伝わるための英語プレゼンテーションスキル

直ぐに使える効果的な表現を身につけ、英語プレゼンテーションスキルを磨きましょう。

9月20日(水)
13:30～15:00
開催方法:Zoom
講師:岡上麻衣助教
(言語教育研究センター)
対象:長崎大学の研究者、大学院生など

ワークショップで参加者同士、実際に練習をしたり、講師からフィードバックをもらったり、実践的に学びます。

お申込みはこちら

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けるよう、介護に関する悩みや疑問、学内の介護制度等について、どのようなことでも自由にご相談ください。
それ以外の日でも、いつでも対応可能です。ご連絡ください。

8月29日(月)
9:00～18:00(予約制)
※当日予約可

対象:長崎大学教職員、学生

対面またはオンラインにて対応します。お気軽のご連絡ください。

教育・研究サポート人材バンク

【ユーザ(学生)募集】
実験補助やデータ入力などサポートしてくれる人材を登録学生から探してみませんか？

【ユーザ(学内)募集】
アルバイトしながらご自身の教育・研究の向上につなげてみませんか？

【求人者】
長崎大学の教職員
【対象者】
長崎大学の学生
申込
【HP QRコードはこちら】

始まりました！おもやいキッズ(学内学童保育)　保育目標:「友達と楽しく遊び、学べる子」

7月21日(金)から、おもやいキッズはスタートしました。コロナにより中止しており、4年ぶりの開所です。学内のいろいろな先生にご協力いただき、毎日さまざまなイベントを実施しています。子どもたちは、さまざまなイベントを体験し、多くの学びを得ています。暑さに負けず、楽しく元気に過ごしています。

野菜の酵素でポンッ！
人工イクラ作り
蓄生虫って何？

【編集・発行】国立大学法人長崎大学 ダイバーシティ推進センター
〒852-8521　長崎市文教町1-14　TEL:095-819-2889　FAX:095-819-2159
E-mail:omoyai_staff@mL.nagasaki-u.ac.jp
HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

おもやい通信 Vol.54

おもやい通信第55号（令和５年10月発行）

NAGASAKI UNIV.

長崎大学　ダイバーシティ推進センター

NEWS LETTER

－おもやい通信－　2023.10　Vol. 55

はじめまして。10月より長崎大学のダイバーシティ推進センター長になりました。まずこの場をお借りして、私自身について少しご紹介させていただきます。

私は工学系で建築学を専攻し、その中でも特にハウジングに焦点を当て、人口減少や空き家問題に取り組んできました。さらに、長崎の歴史ある建物を活用する「長崎ビンテージビルジング愛好会」を主宰し、古い建物好きな方々と活動を行っています。古い建物に興味をお持ちの方は、ぜひ一緒に活動しましょう。

さてダイバーシティに関しては未だ多くの課題が存在しますが、男女格差の是正もまだまだです。このテーマは個人によって温度差があり、社会のスタンダードはどこ？と共有を困難に感じる場面が多々あります。このニュースレターを読んでいる方は無力感を感じた方が多いと思います。「そんな時代もあったな」と言える未来になるためには、一人一人が時間を充てて説明し、共感を拡げて身近な社会を変えていく－そしてそういう志をもった方を応援できるセンターにもなれればと思っています。

センターはこれまで、国の指針に則った活動も推進しつつ、一人一人を支える活動も大切にされてきました。今後もバランスよく進めていきたいと思います。状況を知るためにお話を聞く機会も増えると思います。皆様のご協力とご支援を賜りながら、ダイバーシティを推進していきます。「普通の」未来を築いていくために、改めて皆様のご協力をお願いいたします。これからのまずは2年、どうぞよろしくお願い申し上げます。

ダイバーシティ推進センター長
安武　敦子

令和5年度ダイバーシティ推進学習プログラムSDセミナー

実施日時	実施方法	テーマ	講師
10月20日(金) 13:30-14:30	Zoom	多文化共生	夢田　美有紀準教授（留学生教育・支援センター）
11月8日(水) 13:30-15:00	Zoom	SOGIEハラスメント	荒牧　明楽氏（NPO法人カラフルチェンジラボ）
11月10日(金) 12:10-13:00	Zoom	男女共同参画の視点からの災害・避難所運営	竹田　周平教授（福井工業大学 工学部建築土木工学科）
12月15日(金) 15:00-16:30	Zoom	女性の健康の視点から考えるライフイベント	安日　泰子院長（医療法人やすひウィメンズヘルスクリニック）

教職員の皆様は少なくとも1回は受講してください。
また、e-learning基礎編・管理職編が未視聴の方は、ご覧くださいますようお願いいたします。

申込

おもやい通信　Vol.55

第8回 長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞　受賞者研究発表会および授与式

今年度は研究者賞1件、奨励賞3件の応募があり厳正な審査の結果、3名を優秀女性奨励賞に選出いたしました。なお、今回は優秀女性研究者賞の受賞者はおりませんでした。

優秀女性奨励賞
病院臨床研究センター　助教　住吉玲美
突発性多中心性キャッスルマン病、TAFRO症候群の病態解明

高度感染症研究センター　助教　古山若呼
フィロウイルスの病原性発現および感染機構の解明

熱帯医学研究所　助教　宮崎幸子
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

研究発表会および授与式
ご参加を希望される方は、当センターまでご連絡ください(12/8まで)。
【日時】令和5年12月13日(水)11:00～12:15
【場所】文教スカイホール

研究支援　仕事とライフイベントとの両立支援、研究力アップ支援、また、女性研究者がキャリアアップしやすい環境づくりのための支援を行っています。

女性研究者海外派遣支援制度
12月1日より、令和6年度の「女性研究者海外派遣制度」希望者を募集します。海外における研究で、女性研究者の皆さんが、さらに高度な研究力とリーダーシップを身につけ、活躍されることを目指しています。
皆さん、奮ってご応募ください。
【申請期間】
令和5年12月1日(金)～12月28日(木)
詳細はこちら→

英語論文等作成支援
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に女性研究者に対し、英語論文の校正・校閲等の費用の一部を助成しています。
○支援費：校正・校閲費・・・原則1人当たり1件、かつ10万円(消費税等を含む)以下
○申請期間：2月末日までに納品完了するもの
先着順で受け付けます。どうぞご活用ください。

11月11日は介護の日
介護について、知識を得るのに早すぎることはありません。介護についての理解と認識を深め、介護への不安を軽減し、安心して仕事を継続できるよう「お互いさま」の気持ちを持ち、皆が働きやすい環境づくりをしていきましょう。
仕事と介護の両立サポート
教職員相談会
11月10日(金)
場所：大学病院
※予約制
仕事と介護の両立サポート
教職員相談会
7/14(金)
11/10(金)
095-819-7970（内線：7970）

共通テスト時の一時保育案内
1月13日(土)、14日(日)に実施される大学入学共通テストの業務に携わる教職員を対象に、お子さまの一時保育（無料）を行います。
詳細は後日メール、HP等でお知らせします。
★おもやい保育園のこども達は秋のイベントを元気いっぱい楽しんでいます！
冬野菜の苗を植えたよ
おもやいフェスティバル

【編集・発行】国立大学法人長崎大学 ダイバーシティ推進センター
〒852-8521 長崎市文教町1-14 TEL:095-819-2889 FAX:095-819-2159
E-mail:omoyai.staff@m.nagasaki-u.ac.jp
HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

おもやい通信　Vol.55

おもやい通信第56号（令和６年１月発行）

NAGASAKI UNIV.

長崎大学　ダイバーシティ推進センター

NEWS LETTER

－おもやい通信－　2024.1　Vol. 56

第8回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞発表会および授与式報告

第8回となる今年度は、令和5年6月1日から令和5年8月18日に公募を行い、選考委員会において慎重に選考し、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。今年度は、3名が優秀女性奨励賞を受賞しました。

受賞者研究発表会および授与式は、令和5年12月13日、文教キャンパス文教スカイホールにおいて執り行いました。

研究発表会では、3名の受賞者が次の内容で発表しました。

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「フィロウイ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」。

研究発表後には、会場の参加者から様々な質問があり、また、今後の活躍への期待も述べられました。

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、森口環境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してまいります。

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

令和5年度病院の働き方改革シンポジウムの開催案内

「病院の働き方改革シンポジウム」を開催いたします。今年度働き方改革の参加チームによる取組み内容・成果報告に加え、他の大学病院に先駆けて本学大学病院心臓血管外科で導入された診療看護師について、心臓血管外科三浦崇教授と同科村上友悟診療看護師から、その役割と医療現場の働き方改革に対する効果について対談形式でお話を伺います。より良い医療の実現のために、多忙を極める医療現場における働き方改革について一緒に考えてみませんか。皆様のご参加をお待ちしております。

【日時】
令和6年2月28日(水)14:00～16:00
【実施方法】
オンライン形式
【内容】
取組成果発表　：耳鼻咽喉科（長崎大学病院）、皮膚科（長崎大学病院）、脳神経外科（徳島大学病院）、形成外科（徳島大学病院）
講演（対談形式）：診療看護師の導入による働き方改革
長崎大学病院心臓血管外科　三浦 崇　教授、村上友悟　診療看護師
【申込】
要事前申込　https://forms.office.com/r/3UjGbXRQc9
申込みはこちら→

令和5年度 病院の働き方改革シンポジウム
開催日時 2/28(水)
14:00～16:00
オンライン開催
参加費無料
個人による働き方改革
プログラム
14:00～14:20 ご挨拶
14:20～15:50 シンポジウム
15:50～16:00 質疑応答
申込期限 2/22(木)
お問い合わせ：長崎大学病院 ダイバーシティ推進センター
TEL:095-819-2889 FAX:095-819-2159

おもやい通信　Vol.56

令和5年度ダイバーシティ推進学習プログラムSDセミナー

実施日時	実施方法	タイトル	講師
1月29日(月) 14:30-15:30	Zoom	共生社会の実現 ～職場の観点から～	ピーター・バーニック　助教（障がい学生支援室）
2月28日(水) 14:00-16:00	Zoom	令和5年度「病院の働き方改革シンポジウム」	【講演】病院 心臓血管外科　三浦崇　教授 ※　村上友悟　診療看護師 【成果発表】病院 皮膚科、耳鼻咽喉科ほか

障害者雇用促進法や障害者差別解消法が改正され、共生社会の実現に向けての法的な整備が進められています。
これらの改正により、職場ではどのようなことが求められているのか。
また、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。

教職員の皆様は少なくとも1回は受講してください。
また、e-learning基礎編・管理職編が未視聴の方は、ご覧ください
申込

介護準備のABC～働くあなたのために～　改訂しました

少子高齢化が急速に進む中で、家族の介護のために転職や離職する方が増加傾向にあります。親の介護を担う子世代は、社会や企業において責任ある立場にいるべきことが、とても重要です。介護については、情報をたくさん集め世代が多く、経済的および精神的なストレスとうまくつきあいながら、仕事と介護を続けられる環境を整えて、自身また家族は、どのように進めていくのかを選択することが大事です。
長崎大学では「仕事と介護の両立」に取り組み、「介護準備のABC～働くあなたのために～」を作成し、このたび中身を見直し、デジタル版としました。
介護が気になっている方は、お手元においてご活用ください。今は未だ介護にかかわっていない方でも、一度見てみたり、たくさんの気づきがあるかもしれません。
詳しくはこちら→
介護準備のABC
～働くあなたのために～

個室トイレに生理用品ディスペンサーを設置、無償提供を通じて、快適な学生生活を応援します

令和5年10月23日より、文教キャンパスの女性用トイレ11か所にOiTr(オイテル)機器を設置導入し、生理用品の無償提供を開始しました。生理用品が生活必需品であることを、生理のある人ない人が共に理解することで、生きやすい世の中になり、SDGsのスローガンである「誰も置き去りにしない（leave no one behind）」にもつながり、また、本学の掲げるプラネタリーヘルスへの貢献につながると考えています。
「生理の貧困」という経済的な意味だけでなく、生理に伴うさまざまな負担経減につなげ、経済格差やジェンダーギャップ等の不均衡を是正し、女子学生が安心して過ごるキャンパスづくりに長崎大学は取り組んでいます。
本学学生及び教職員のみなさまは、自由にご利用ください(※利用方法はトイレに記載)。
また、現在、他キャンパスへの設置も進めております。

【編集・発行】国立大学法人長崎大学　ダイバーシティ推進センター
〒852-8521 長崎市文教町1-14 TEL:095-819-2889 FAX:095-819-2159
E-mail:omoyai.staff@m.nagasaki-u.ac.jp
HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

おもやい通信　Vol.56

3. ニュースレター（介護の通信）

春号（5月発行）

介護の通信　2023年春号　ダイバーシティ推進センター発

介護の基礎知識 ① 在宅介護篇　※地域密着型サービス：自治体に住民票を持つ方が対象のサービス

訪問型サービス　●在宅サービス（自宅で生活しながら使うサービス）の一例をご紹介します。

訪問介護（ヘルパー）	訪問看護	訪問入浴	訪問リハビリテーション	定期巡回・随時対応型訪問介護看護（※）
ホームヘルパーが自宅等を訪問し、家事援助や身体介護等を行います。	かかりつけ医の指示のもと、看護師が自宅等を訪問し、処置や健康管理、リハビリを行います。	事業者が浴槽を利用者の自宅に持参して入浴の介助を行います。	リハビリテーション（機能回復訓練）の専門職が自宅を訪問し、医師の指示のもとにリハビリテーションを行います。	訪問介護と訪問看護が密接に連携し、24時間体制で定期的な巡回と必要に応じて訪問を行います。

通所型サービス　訪問・通い・宿泊の複合型サービス

通所介護（デイサービス）	通所リハビリテーション（デイケア）	短期入所生活介護・療養介護（ショートステイ）	小規模多機能型居宅介護（※）
日帰り施設にて入浴やレクリエーション、リハビリ等のサービスを受けます。	かかりつけ医の指示のもと、看護師が自宅等を訪問し、処置や健康管理、リハビリを行います。	家族が介護等を行えないときに、短期間施設に入所することができます。療養介護は医学的な管理のもと、医療・看護も受けられます。	1つの小規模な施設が、通い（デイサービス）を中心に、訪問介護、短期間の宿泊（ショートステイ）の3つのサービスを提供します。ニーズに合わせて柔軟に組み合わせることが可能です。

住環境を整える

特定福祉用具貸与（購入）	住宅改修
介護用ベッドや車いすなどの貸与（レンタル）やポータブルトイレ等を購入できます。	段差の解消や手すりの取付、開け閉めに負担の少ない扉に取換える等、自宅で安全に暮らすため住宅改修の工事費用の補助を行います。工事前に申請が必要。

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を掲載しています。無料配布です。お気軽にお問い合わせください。

次回、夏号は「施設サービス」を紹介します。

介護の相談窓口のご案内
利用対象：長崎大学学生・教職員
場　所：文教・坂本・片淵各キャンパス・病院
メール：omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp
電　話：095-819-2179(2179)
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。

学内支援制度や介護保険制度等介護への疑問・質問を気軽にお寄せ下さい。都度回答します。
また、お問い合わせの内容は、Q&Aとして、まとめて公開し、みなさまにお役立ていただけたらと考えています。

長崎大学 ダイバーシティ推進センター　〒852-8521 長崎市文教町1-14　TEL:095-819-2179/2889　FAX:095-819-2159　mail:omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp　HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

過去の通信

夏号（7月発行）

介護の通信　2023年夏号　ダイバーシティ推進センター発

介護の基礎知識 ② 施設篇　●施設サービス（施設に入所して使うサービス）の一例をご紹介します。

介護の施設には、有料老人ホームを含めた民間運営の施設と公的施設（介護保険施設）があります。
公的施設（介護保険施設）：国、自治体、社会福祉法人などによって運営されており、入居費用が比較的安い。入居希望者が多く、順番待ちで入居までに時間がかかる。
民間施設（有料老人ホーム含）：企業や医療法人などによって運営されており、多様なサービスを提供。設備が充実していることが多いが、入居一時金が必要であったりと費用が施設によりさまざまである。

介護保険施設

特別養護老人ホーム（特養）	介護老人保健施設（老健）
入所には、原則要介護3以上の認定が必要。終身に渡り介護が受けられる施設。	主に在宅復帰を目的にリハビリに特化した施設。対象は要介護1以上。原則3か月の入所。
介護医療院	介護療養型医療施設（2024年3月末廃止）
医療・介護のどちらも必要な要介護者が長期療養できる医療ケアに特化した施設。対象は要介護1以上。	医療の必要な要介護者の長期療養施設。療養上の管理、看護、医学的管理の下における介護その他必要な医療を受ける。要介護1以上。

その他の施設

認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	養護老人ホーム
軽度の認知症の方が入所でき、少人数で共同生活を送ります。地域密着型サービス（自治体に住民票を持つ方が対象のサービス）	環境及び経済的理由から自宅での生活が困難な65歳以上の身体的に自立している高齢者受け入れて社会復帰を目指す入所施設。所得に応じた負担額。

有料老人ホーム

	介護付き	住宅型	健康型
自立	△	○	○
要支援	△	○	×
要介護	○	○	×
食事のサービス	○	○	○
介護サービス	○	○	×

介護付き	原則65歳以上の方が入居でき、介護サービスが充実している都道府県の指定を受けた施設。
住宅型	原則65歳以上かつ自立～要介護（主に軽度）の方が入居でき、食事の提供や洗濯、清掃等生活上のサポートを行ってくれる施設。介護サービスは、別に契約が必要。
健康型	自立した高齢者に特化した施設。要介護状態となった場合は、転居や退去が必要

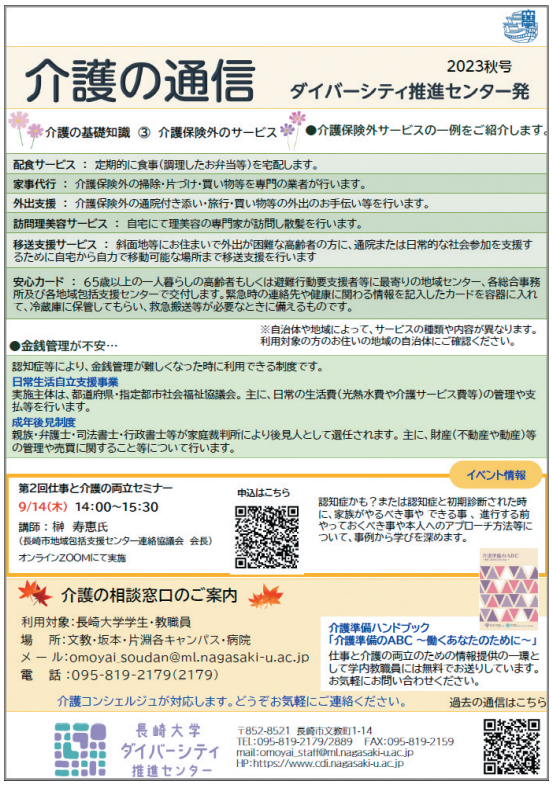
8/30(水)14:00～15:30（ZOOM）
第1回仕事と介護の両立セミナー
施設の種類・費用・入居要件等についてぜひご参加ください。　申込はこちら

介護の相談窓口のご案内
利用対象：長崎大学学生・教職員
場　所：文教・坂本・片淵各キャンパス・病院
メール：omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp
電　話：095-819-2179(2179)
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。

学内支援制度や介護保険制度等介護に関する質問を気軽にお寄せ下さい（無記名のフォームです）。都度回答します。
お問い合わせの内容は、学内教職員のみなさまへのお役立ち情報として、当センターホームページにQ&A形式で公開したいと考えています。

長崎大学 ダイバーシティ推進センター　〒852-8521 長崎市文教町1-14　TEL:095-819-2179/2889　FAX:095-819-2159　mail:omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp　HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

秋号（9月発行）



介護の通信　2023秋号　ダイバーシティ推進センター発

介護の基礎知識 ③ 介護保険外のサービス　●介護保険外サービスの一例をご紹介します。

配食サービス：定期的に食事（調理したお弁当等）を宅配します。
家事代行：介護保険外の掃除・片づけ・買い物等を専門の業者が行います。
外出支援：介護保険外の通院付き添い・旅行・買い物等の外出のお手伝い等を行います。
訪問理美容サービス：自宅にて理美容の専門家が訪問し散髪を行います。
移送支援サービス：斜面地等にお住まいで外出が困難な高齢者の方に、通院または日常的な社会参加を支援するために自宅から自力で移動可能な場所まで移送支援を行います
安心カード：65歳以上の一人暮らしの高齢者もしくは避難行動要支援者等に最寄りの地域センター、各総合事務所及び各地域包括支援センターで交付します。緊急時の連絡先や健康に関わる情報を記入したカードを容器に入れて、冷蔵庫に保管してもらい、救急搬送等が必要なときに備えるものです。

※自治体や地域によって、サービスの種類や内容が異なります。利用対象の方のお住いの地域の自治体にご確認ください。

●金銭管理が不安…
認知症等により、金銭管理が難しくなった時に利用できる制度です。
日常生活自立支援事業
実施主体は、都道府県・指定都市社会福祉協議会。主に、日常の生活費（光熱水費や介護サービス費等）の管理や支払等を行います。
成年後見制度
親族・弁護士・司法書士・行政書士等が家庭裁判所により後見人として選任されます。主に、財産（不動産や動産）等の管理や売買に関するご等について行います。

イベント情報
第2回仕事と介護の両立セミナー
9/14(木) 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）
オンラインZOOMにて実施
申込はこちら

認知症かも？または認知症と初期診断された時に、家族がやるべき事や できる事 、進行する前やっておくべき事や本人へのアプローチ方法等について、事例から学びを深めます。

介護の相談窓口のご案内
利用対象：長崎大学学生・教職員
場　所：文教・坂本・片淵各キャンパス・病院
メール：omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp
電　話：095-819-2179(2179)

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学内教職員には無料でお送りしています。お気軽にお問い合わせください。

介護コンシェルジュが対応します。どうぞお気軽にご連絡ください。　過去の通信はこちら

長崎大学 ダイバーシティ推進センター　〒852-8521 長崎市文教町1-14　TEL:095-819-2179/2889　FAX:095-819-2159　mail:omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp　HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

冬号（12月発行）

介護の通信　2023年冬号　ダイバーシティ推進センター発

介護の基礎知識 ④介護予防・日常生活支援事業篇

要支援・要介護状態になることを防ぎ、高齢者がいつまでも住み慣れた地域で、元気に自分らしく生活を続けるための支援をすることを目的とした事業です。
生活の中の困りごとなどは、地域包括支援センターにご相談ください。

●要支援1・2又は事業対象者を対象とした事業　※事業対象者：基本チェックリストの結果、介護予防の必要性があると判断された方

訪問系サービス	通所系サービス
短期集中型訪問サービス、生活援助サービス、介護予防訪問介護相当サービス等があります。	送迎ありの、短期集中型通所サービス・介護予防通所介護相当サービス・ミニデイサービスや、送迎なしの、住民主体型高齢者ふれあいサロン等があります。

●全ての高齢者対象の事業　記載内容は長崎市の一例です。当該事業は、市町村により内容が異なります。詳しくはお住いの地域包括支援センターにお尋ねください。

すこやか運動教室	訪問理美容サービス
高齢者のかたが地域で自主的に運動に取り組めるよう、家庭でも取り組める筋力アップのための体操の紹介と、介護予防に関する講話等を行っています。	理容店や美容院へ出向くことが困難な高齢者のかたに、理美容師が自宅へ出向いてサービスを行います。理美容代金は自己負担（理美容院により代金は異なります。）
地域住民による集いの場	**歯つらつ健康教室**
地域には、高齢者ふれあいサロン、社協サロン、自主グループ等、地域のみなさんで運営している集いの場があります。身近な地域のみなさんと一緒に、★健康づくり★生きがいづくり★仲間づくりを通して、長く元気に過ごしていきましょう。	いつまでも食事をおいしくいただけるよう、お口の機能を見直し、嚥下体操等も紹介します。エイジングケアにかかせないお口の老化防止のための教室です。
高齢者ふれあいサロン	**緊急時訪問介護**
一人暮らし高齢者が増える中で、閉じこもりや孤立を防止することを目的に、高齢者のかたが地域の身近な場所（公民館など）で自主的に集い、交流する場として「高齢者ふれあいサロン」を開設しています。	一人暮らし等の高齢者で、緊急を要する疾患をお持ちのかたに急病等の緊急時に迅速かつ適切な対応を図れるよう緊急通報装置を設置し、必要に応じて訪問介護員の派遣を行います。

介護の相談窓口（学内）のご案内
利用対象：長崎大学学生・教職員
場　所：文教・坂本・片淵各キャンパス・病院
メール：omoyai_soudan@ml.nagasaki-u.ac.jp
電　話：095-819-2179
介護コンシェルジュが対応します。どうぞお気軽にご連絡ください。

①在宅介護篇②施設篇③介護保険外のサービス例篇等、過去の通信はこちら

長崎大学 ダイバーシティ推進センター　〒852-8521 長崎市文教町1-14　TEL:095-819-2179/2889　FAX:095-819-2159　mail:omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp　HP:https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

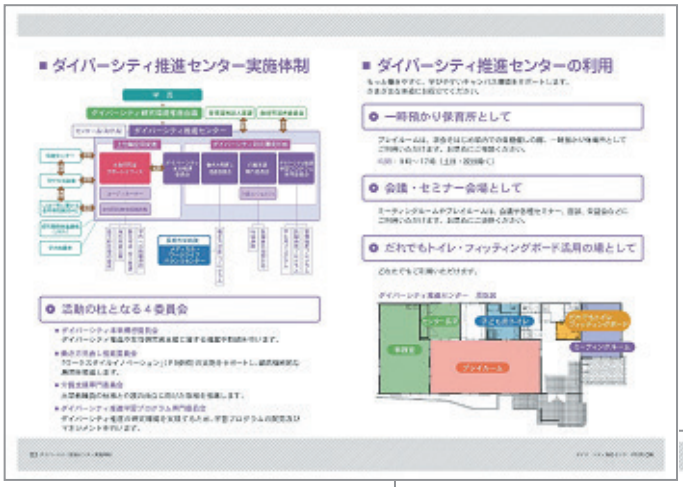
4.　センター紹介パンフレット

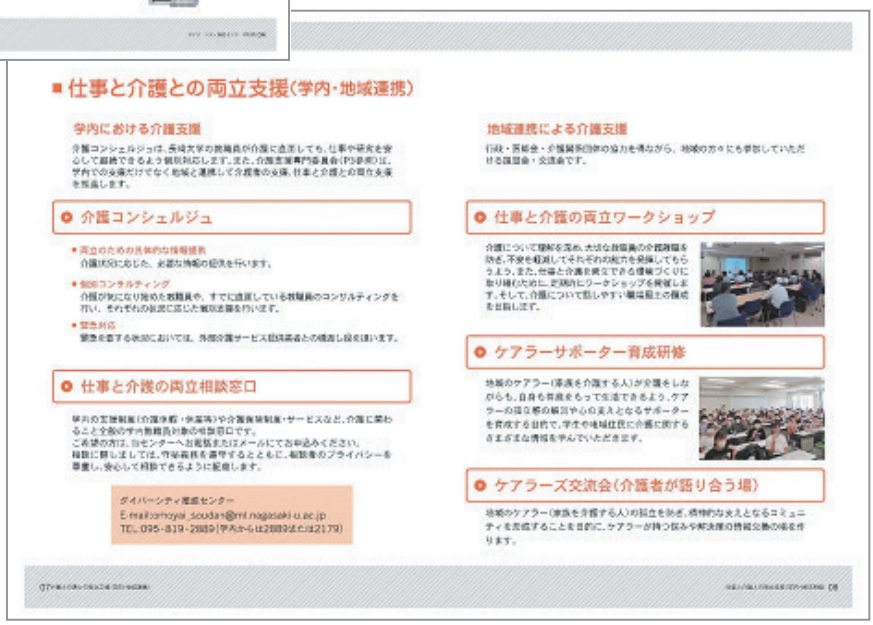
ダイバーシティ推進センターでは、センターの活動を多くの方に知っていただくために、平成27年度にセンター紹介パンフレットを作成しました。その後、実施体制や活動の柱となる委員会の改編に伴い平成30年２月に、事業の見直し等に伴い令和４年２月に改訂版を発行しました。ダイバーシティ推進センターの理念や運営方針をもとに行っているさまざまな事業内容や取組を分かりやすくまとめています。

※ダイバーシティ推進センターホームページに掲載し、気軽にご覧いただけるようにしています。

＜主な内容＞

・ダイバーシティ推進センター実施体制
・ダイバーシティ推進センターの利用
・仕事とライフイベントとの両立支援
・仕事と育児との両立支援
・仕事と介護との両立支援（学内・地域連携）
・研究力アップ支援
・教職員のためのネットワーキング
・ダイバーシティの環境づくり
・刊行物紹介





5．ダイバーシティ推進センター主催セミナー一覧

日　時		セミナー名	内　容
5月22日	18：00～19：00	ウェルカムカフェ	※7
5月23日	15：00～17：00	学習プログラムSDセミナー	※1
6月21日	16：10～17：40	ケアラーサポーター育成研修	※3
7月3日	15：00～16：00	学習プログラムSDセミナー	※1
7月5日	16：10～19：20	ケアラーサポーター育成研修	※3
8月7日	15：00～16：00	ダイバーシティオンラインカフェ	※2
8月30日	14：00～15：30	仕事と介護の両立セミナー 学習プログラムSDセミナー	※4
9月7日	13：00～17：00	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 学習プログラムSDセミナー	※5
9月14日	14：00～15：30	仕事と介護の両立セミナー 学習プログラムSDセミナー	※4
9月20日	13：30～15：00	研究力アップセミナー	※2
10月20日	13：30～15：00	学習プログラムSDセミナー	※1
11月8日	13：30～15：00	学習プログラムSDセミナー	※1
11月10日	12：10～13：00	学習プログラムSDセミナー	※1
12月15日	15：00～16：30	学習プログラムSDセミナー	※1
1月29日	14：30～15：30	学習プログラムSDセミナー	※1
2月28日	14：00～16：00	働き方見直しシンポジウム 学習プログラムSDセミナー	※6

※1　学習プログラム25頁参照
※2　女性研究者のネットワークづくり21～23参照
※3　仕事と介護の両立に関するイベント43～44頁参照
※4　仕事と介護の両立に関するイベント41～42頁参照
※5　九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク50頁参照
※6　長崎大学ワークスタイルイノベーション（WSI）33～38頁参照
※7　教職員の交流60頁参照

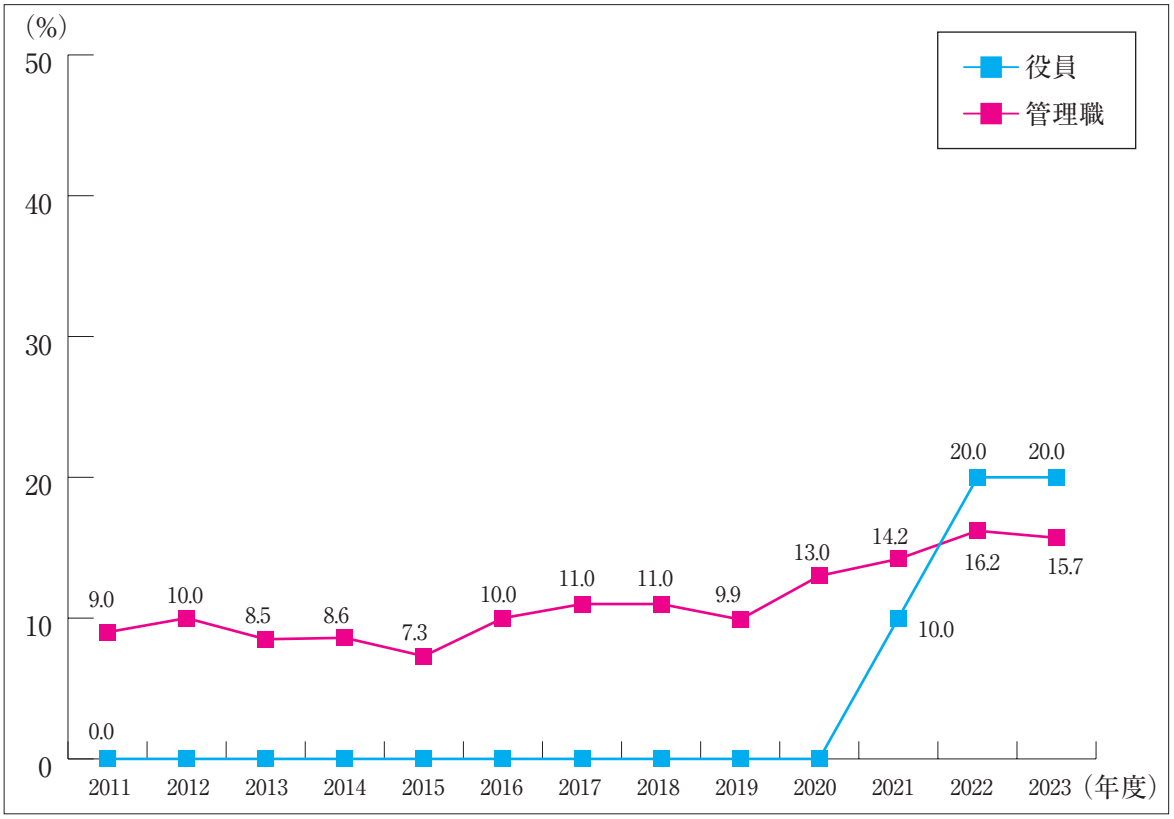
6．長崎大学における女性教職員・研究者・学生に関わる基礎データ

６－１　女性教職員の役員・管理職在職率の推移（2011年度～ 2023年度）
６－２　女性教員採用率の推移（2006年度～ 2022年度）
６－３　女性教員在籍比率の推移（2011年度～ 2023年度）
６－４　部局別女性教員数および比率（2023年度）
６－５　部局別女性教員数および比率（2022年度）
６－６　部局別女性教職員比率の推移
６－７　女性研究者科研費新規採択状況
６－８　長崎大学における女子学生の学部・研究科別比率
６－９　長崎大学における女子学生の学部・研究科別比率（グラフ）

6－1 女性教職員の役員・管理職在職率の推移（2011年度～ 2023年度）

2023年５月１日現在

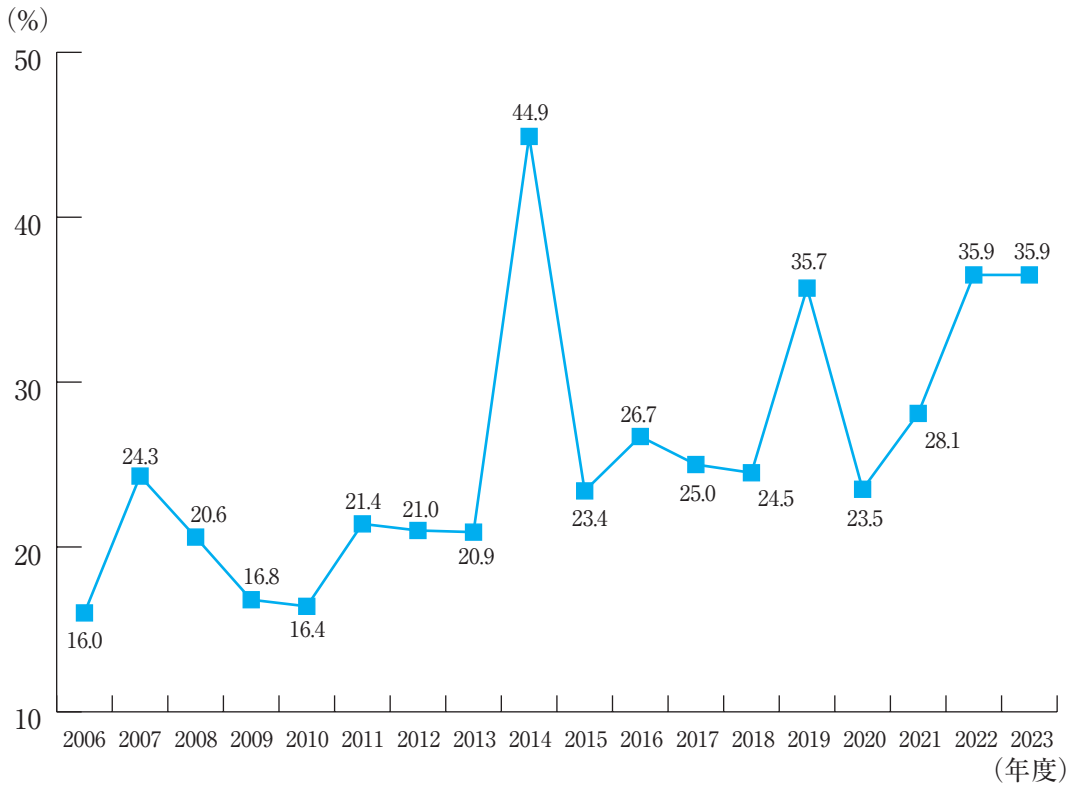
	役員				管理職			
年度	男性（人数）	女性（人数）	合計	女性比率（%）	男性（人数）	女性（人数）	合計	女性比率（%）
2011	9	0	9	0.0	71	7	78	9.0
2012	9	0	9	0.0	72	8	80	10.0
2013	9	0	9	0.0	75	7	82	8.5
2014	9	0	9	0.0	74	7	81	8.6
2015	9	0	9	0.0	76	6	82	7.3
2016	9	0	9	0.0	72	8	80	10.0
2017	9	0	9	0.0	73	9	82	11.0
2018	9	0	9	0.0	81	10	91	11.0
2019	9	0	9	0.0	82	9	91	9.9
2020	10	0	10	0.0	94	14	108	13.0
2021	9	1	10	10.0	91	15	106	14.2
2022	8	2	10	20.0	83	16	99	16.2
2023	8	2	10	20.0	86	16	102	15.7



6－2 女性教員採用率の推移（2006年度～ 2023年度）

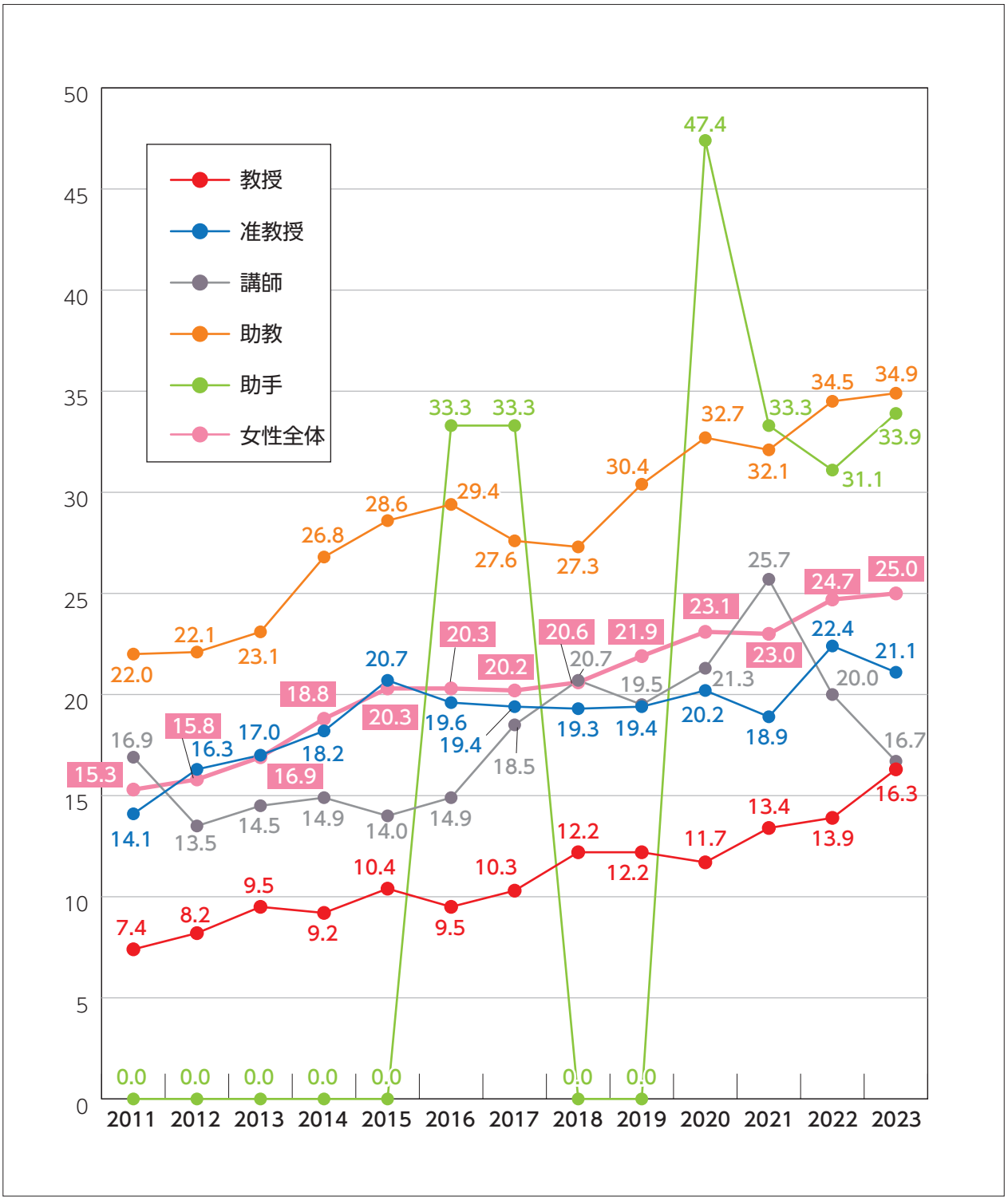
2024年2月1日現在

年度	男性（人数）	女性（人数）	合計	女性比率（%）
2006	79	15	94	16.0
2007	87	28	115	24.3
2008	85	22	107	20.6
2009	104	21	125	16.8
2010	102	20	122	16.4
2011	92	25	117	21.4
2012	128	34	162	21.0
2013	136	36	172	20.9
2014	87	71	158	44.9
2015	121	37	158	23.4
2016	110	40	150	26.7
2017	90	30	120	25.0
2018	117	38	155	24.5
2019	92	51	143	35.7
2020	104	32	136	23.5
2021	92	36	128	28.1
2022	98	55	153	35.9
2023	91	51	142	35.9



6－3　女性教員在籍比率の推移（2011年度～ 2023年度）

※女性教員比率：各年５月１日現在の女性教員数の比率（助手を含む）



6－4 部局別女性教員数および比率（2023年度）

2023年５月１日現在
朱書斜体は女性の内数
（人）　（%）

	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性計	女性比率
	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女			
人文社会科学域（教育学系）	25	*6*	37	*11*	0	*0*	5	*4*	0	*0*	67	*21*	*31.3*
人文社会科学域（経済学系）	14	*4*	19	*4*	2	*1*	6	*3*	0	*0*	41	*12*	*29.3*
人文社会科学域(多文化社会学系)	9	*3*	13	*2*	0	*0*	4	*1*	0	*0*	26	*6*	*23.1*
総合生産科学域(環境科学系)	18	*2*	20	*5*	0	*0*	1	*0*	0	*0*	39	*7*	*17.9*
総合生産科学域（工学系）	30	*5*	38	*3*	0	*0*	21	*0*	1	*0*	90	*8*	*8.9*
総合生産科学域（水産学系）	21	*1*	14	*6*	0	*0*	4	*0*	0	*0*	39	*7*	*17.9*
総合生産科学域(情報データ科学系)	11	*1*	12	*0*	0	*0*	6	*1*	0	*0*	29	*2*	*6.9*
水産学部	1	*0*	4	*0*	0	*0*	3	*0*	0	*0*	8	*0*	*0.0*
生命医科学域	4	*0*	1	*0*	2	*0*	2	*1*	0	*0*	9	*1*	*11.1*
生命医科学域（医学系）	38	*3*	33	*3*	10	*1*	45	*16*	0	*0*	126	*23*	*18.3*
生命医科学域（歯学系）	15	*3*	17	*4*	0	*0*	36	*12*	0	*0*	68	*19*	*27.9*
生命医科学域（薬学系）	15	*2*	16	*1*	0	*0*	13	*4*	0	*0*	44	*7*	*15.9*
生命医科学域（保健学系）	20	*7*	14	*7*	0	*0*	18	*14*	0	*0*	52	*28*	*53.8*
生命医科学域(熱帯医学･グローバルヘルス系)	12	*2*	5	*2*	0	*0*	6	*5*	0	*0*	23	*9*	*39.1*
グローバル連携機構	1	*0*	2	*1*	0	*0*	2	*1*	0	*0*	5	*2*	*40.0*
研究開発推進機構	0	*0*	4	*1*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	4	*1*	*25.0*
海洋未来イノベーション機構	4	*0*	1	*0*	0	*0*	3	*0*	0	*0*	8	*0*	*0.0*
熱帯医学研究所	15	*2*	8	*1*	0	*0*	28	*14*	0	*0*	51	*17*	*33.3*
原爆後障害医療研究所	10	*2*	7	*1*	0	*0*	18	*9*	0	*0*	35	*12*	*34.3*
病院	18	*3*	17	*3*	57	*9*	166	*48*	58	*20*	316	*83*	*26.3*
高度感染症研究センター(旧感染症共同研究拠点)	6	*1*	6	*2*	0	*0*	5	*2*	0	*0*	17	*5*	*29.4*
留学生教育・支援センター	0	*0*	2	*2*	0	*0*	1	*1*	0	*0*	3	*3*	*100.0*
保健センター	1	*1*	2	*0*	0	*0*	1	*1*	0	*0*	4	*2*	*50.0*
ＩＣＴ基盤センター	1	*0*	3	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	4	*0*	*0.0*
教育開発推進機構	4	*0*	3	*2*	0	*0*	1	*1*	0	*0*	8	*3*	*37.5*
言語教育研究センター	5	*2*	1	*0*	1	*1*	7	*3*	0	*0*	14	*6*	*42.9*
核兵器廃絶研究センター	3	*0*	1	*1*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	4	*1*	*25.0*
ダイバーシティ推進センター	0	*0*	1	*1*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*1*	*100.0*
先端創薬イノベーションセンター	1	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
環境保全センター	0	*0*	1	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
放射線総合センター	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
感染症研究出島特区	3	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	3	*0*	*0.0*
＊広報戦略本部ほか	2	*0*	2	*1*	0	*0*	1	*0*	0	*0*	5	*1*	*20.0*
総計	307	*50*	304	*64*	72	*12*	404	*141*	59	*20*	1,146	*287*	*25.0*
女性比率	16.3		21.1		16.7		34.9		33.9				

＊広報戦略本部ほか：広報戦略本部、バイオセーフティ管理官室、障がい学生支援室、キャリアセンター

6－5 部局別女性教員数および比率（2022年度）

2022年５月１日現在
朱書斜体は女性の内数
（人）　　（%）

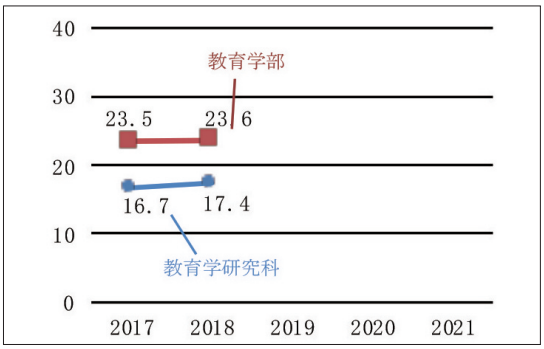
	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性計	女性比率
	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女			
人文社会科学域（教育学系）	34	*8*	41	*11*	0	*0*	3	*2*	0	*0*	78	*21*	*26.9*
人文社会科学域（経済学系）	14	*3*	20	*6*	2	*1*	5	*3*	0	*0*	41	*13*	*31.7*
人文社会科学域(多文化社会学系)	8	*2*	16	*4*	0	*0*	6	*2*	0	*0*	30	*8*	*26.7*
総合生産科学域(環境科学系)	18	*2*	20	*5*	0	*0*	2	*0*	0	*0*	40	*7*	*17.5*
総合生産科学域（工学系）	30	*3*	37	*2*	0	*0*	22	*0*	1	*0*	90	*5*	*5.6*
総合生産科学域（水産学系）	21	*1*	15	*6*	0	*0*	3	*0*	0	*0*	39	*7*	*17.9*
総合生産科学域(情報データ科学系)	11	*1*	12	*0*	0	*0*	6	*1*	0	*0*	29	*2*	*6.9*
水産学部	1	*0*	4	*0*	0	*0*	3	*0*	0	*0*	8	*0*	*0.0*
生命医科学域	2	*0*	1	*0*	2	*0*	2	*1*	0	*0*	7	*1*	*14.3*
生命医科学域（医学系）	37	*2*	32	*3*	12	*1*	47	*14*	0	*0*	128	*20*	*15.6*
生命医科学域（歯学系）	17	*3*	18	*5*	0	*0*	41	*14*	0	*0*	76	*22*	*28.9*
生命医科学域（薬学系）	15	*2*	15	*1*	0	*0*	9	*1*	0	*0*	39	*4*	*10.3*
生命医科学域（保健学系）	20	*7*	15	*7*	0	*0*	14	*11*	0	*0*	49	*25*	*51.0*
グローバル連携機構	1	*0*	2	*1*	0	*0*	2	*1*	0	*0*	5	*2*	*40.0*
研究開発推進機構	1	*1*	4	*1*	0	*0*	1	*1*	0	*0*	6	*3*	*50.0*
海洋未来イノベーション機構	4	*0*	1	*0*	0	*0*	3	*0*	0	*0*	8	*0*	*0.0*
熱帯医学・グローバルヘルス研究科	9	*0*	5	*2*	0	*0*	6	*5*	0	*0*	20	*7*	*35.0*
熱帯医学研究所	13	*1*	8	*2*	0	*0*	26	*9*	0	*0*	47	*12*	*25.5*
原爆後障害医療研究所	10	*1*	5	*1*	0	*0*	21	*12*	0	*0*	36	*14*	*38.9*
病院	18	*3*	16	*2*	53	*11*	176	*57*	44	*14*	307	*87*	*28.3*
高度感染症研究センター	6	*1*	3	*1*	0	*0*	3	*2*	0	*0*	12	*4*	*33.3*
留学生教育・支援センター	1	*0*	3	*3*	0	*0*	1	*1*	0	*0*	5	*4*	*80.0*
保健センター	0	*0*	3	*1*	0	*0*	2	*2*	0	*0*	5	*3*	*60.0*
ＩＣＴ基盤センター	1	*0*	3	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	4	*0*	*0.0*
教育開発推進機構	4	*0*	3	*2*	0	*0*	1	*1*	0	*0*	8	*3*	*37.5*
言語教育研究センター	6	*2*	1	*0*	1	*1*	7	*3*	0	*0*	15	*6*	*40.0*
核兵器廃絶研究センター	3	*0*	1	*1*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	4	*1*	*25.0*
ダイバーシティ推進センター	0	*0*	1	*1*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*1*	*100.0*
先端創薬イノベーションセンター	1	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
環境保全センター	0	*0*	1	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
放射線総合センター	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
感染症研究出島特区	1	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	1	*0*	*0.0*
＊広報戦略本部ほか	3	*0*	2	*1*	0	*0*	1	*0*	0	*0*	6	*1*	*16.7*
総計	310	*43*	308	*69*	70	*14*	414	*143*	45	*14*	1,147	*283*	*24.7*
女性比率	13.9		22.4		20.0		34.5		31.1				

＊広報戦略本部ほか：広報戦略本部、計画・評価本部、バイオセーフティ管理官室、障がい学生支援室、キャリアセンター

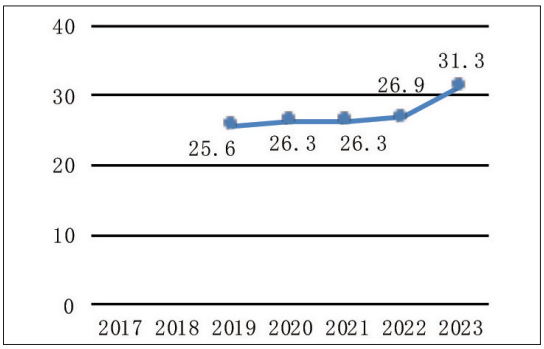
６－６ 部局別女性教職員比率の推移

※女性教員比率　：　各年５月１日現在の学部・研究科教員数における女性教員数の比率（助手を含む）

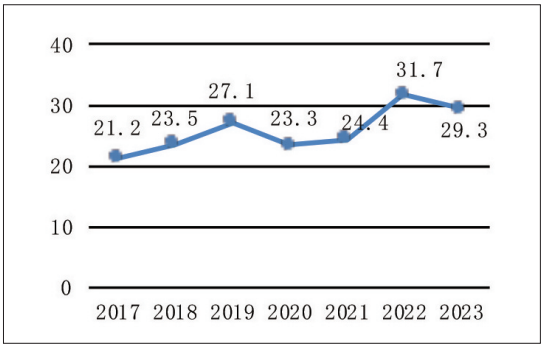
教育学研究科/教育学部



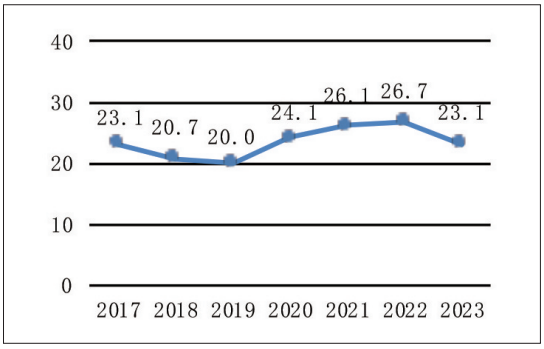
人文社会科学域（教育学系）



人文社会科学域（経済学系）



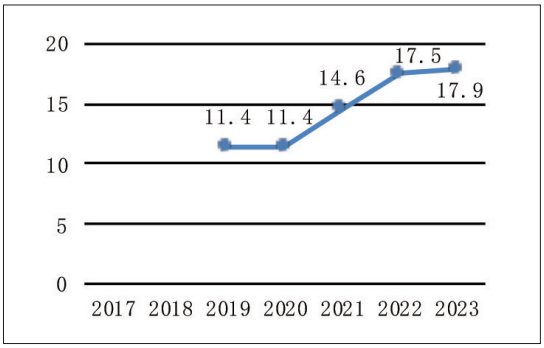
人文社会学域（多文化社会学系）



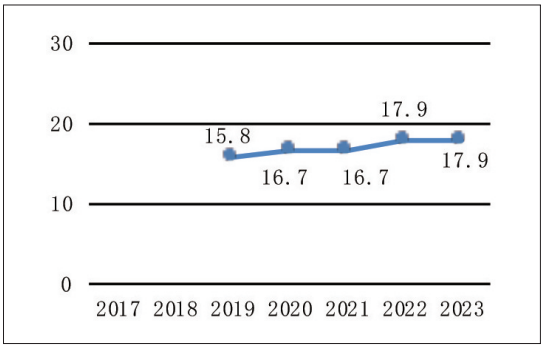
2019年に学域が設置され、教育学部・教育学研究科、経済学部、多文化社会学部の教員は人文社会学域に配置換となりました。

2019年に学域が設置され、水産学部、水産・環境科学総合研究科、工学研究科の教員は総合生産科学域に配置換となりました。

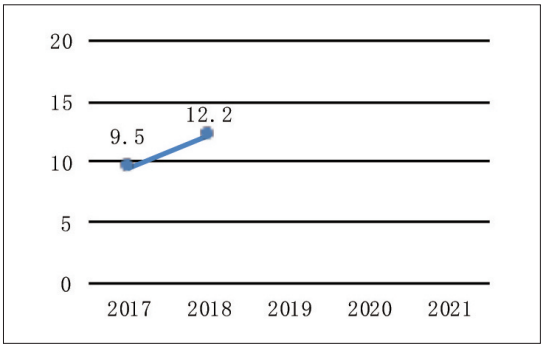
総合生産学域（環境科学系）



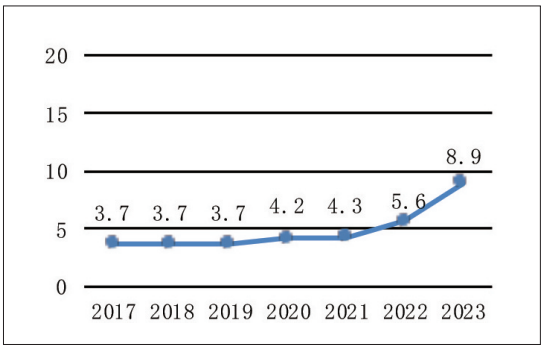
総合生産科学域（水産学系）



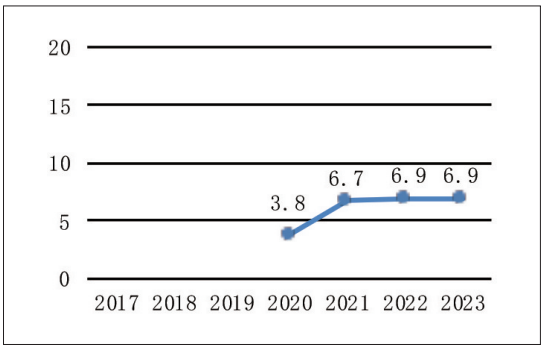
水産・環境科学総合研究科



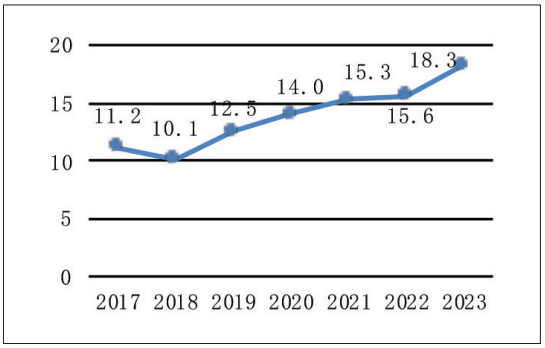
総合生産科学域（工学系）



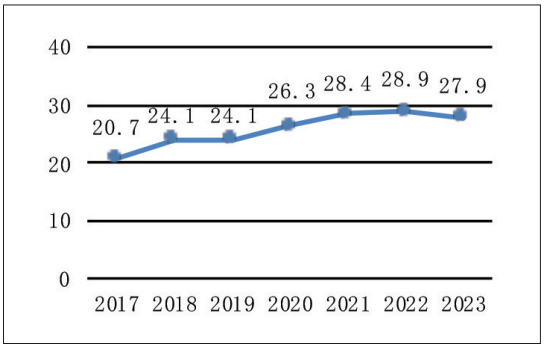
総合生産科学域（情報データ科学系）



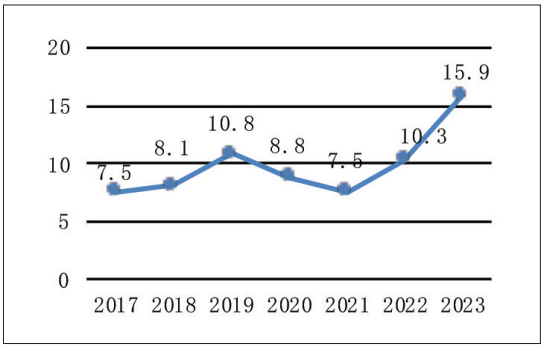
生命医科学域（医学系）



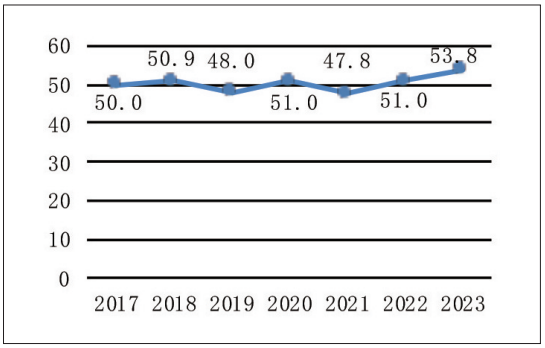
生命医科学域（歯学系）



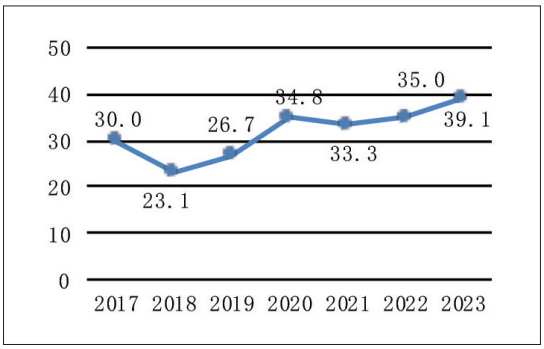
生命医科学域（薬学系）



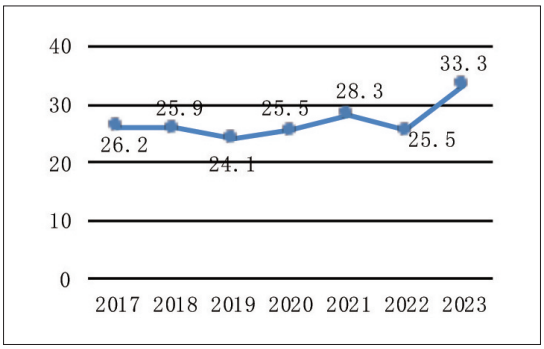
生命医科学域（保健学系）



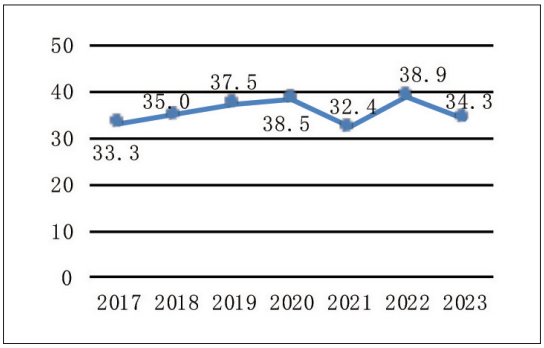
熱帯医学・グローバルヘルス研究科



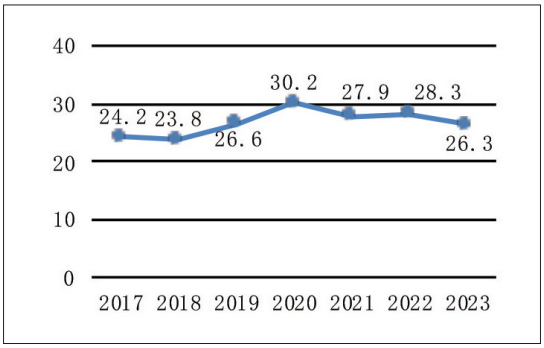
熱帯医学研究所



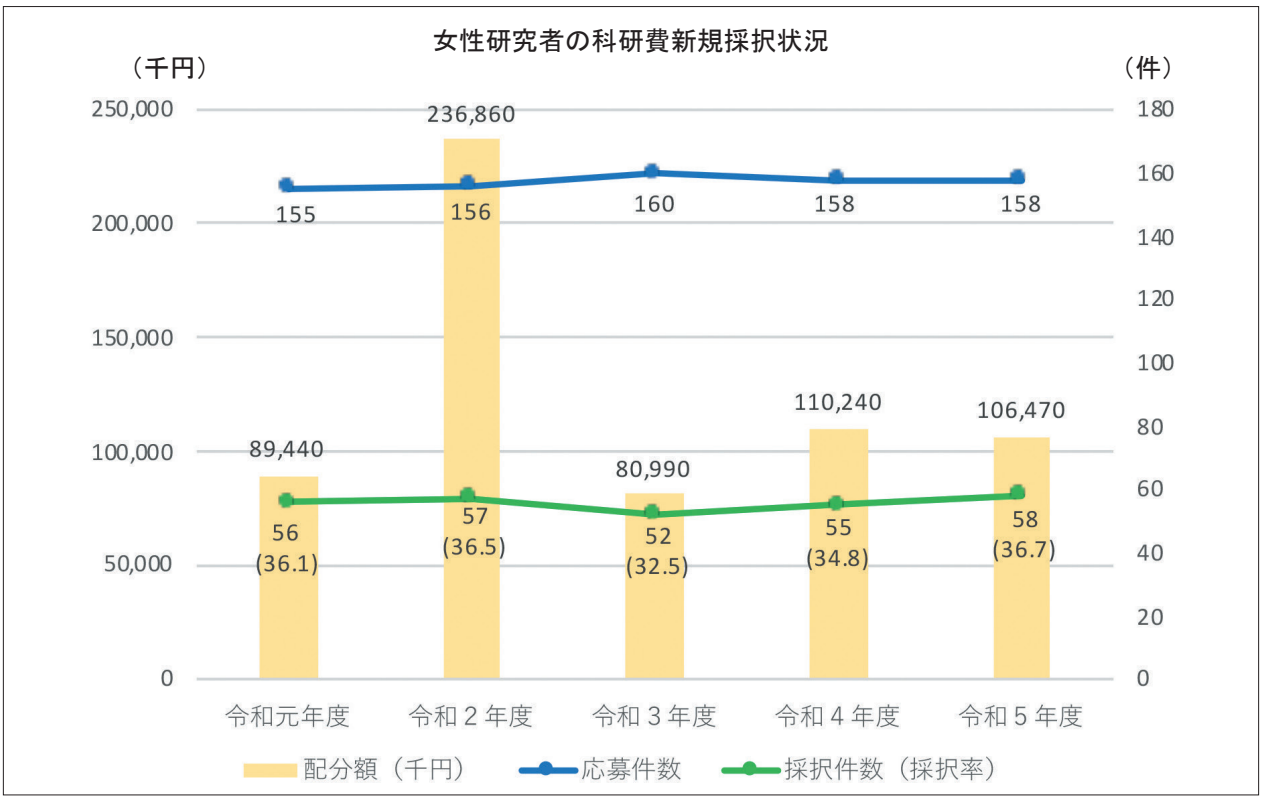
原爆後障害医療研究所

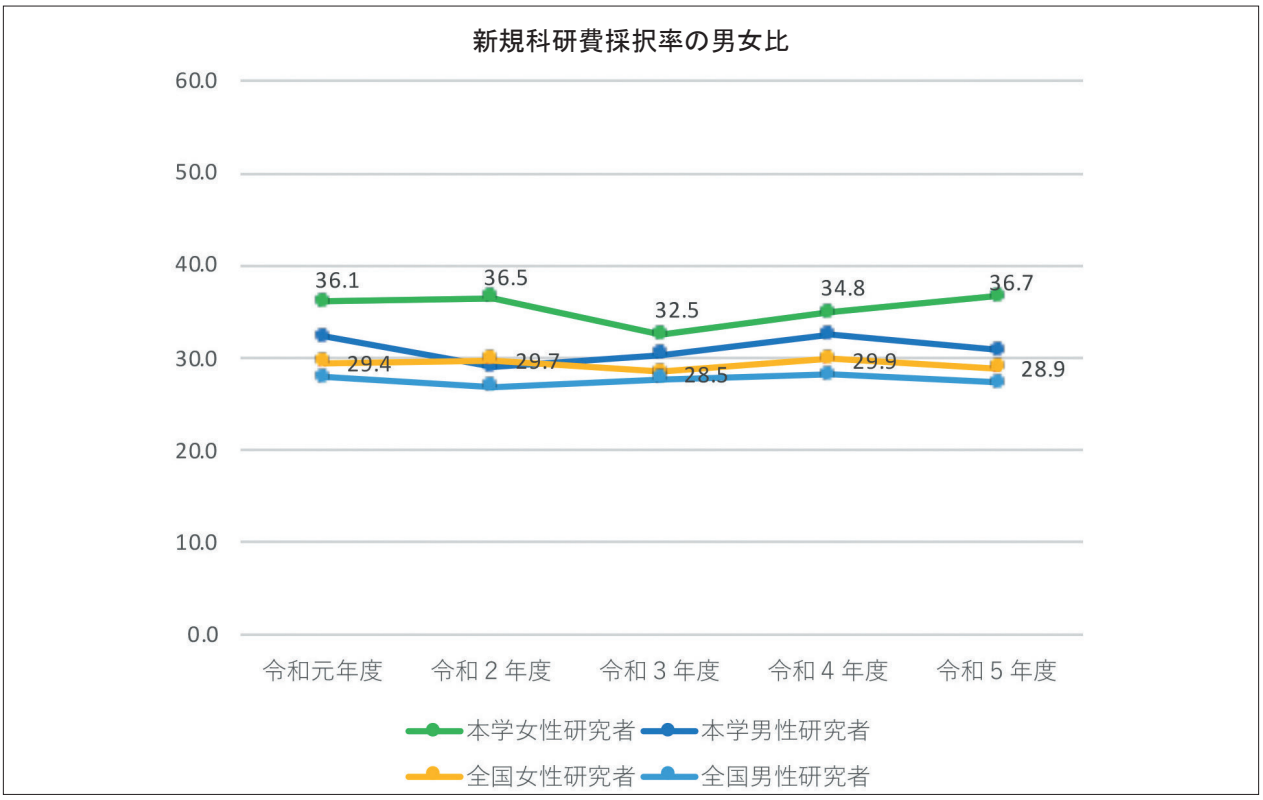


病院



6－7　女性研究者科研費新規採択状況





6－8　長崎大学における女子学生の学部・研究科別在籍比率

各年５月１日現在

学部学生

	2016				2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023			
学部	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
多文化社会学部	272	79	193	71.0%	369	104	265	71.8%	408	112	296	72.5%	435	131	304	69.9%	448	136	312	69.6%	454	126	328	72.2%	442	128	314	71.0%	455	122	333	73.2%
教育学部	982	317	665	67.7%	994	303	691	69.5%	982	305	677	68.9%	983	301	682	69.4%	929	278	651	70.1%	857	282	575	67.1%	796	274	522	65.6%	742	274	468	63.1%
経済学部	1576	998	578	36.7%	1454	936	518	35.6%	1453	919	534	36.8%	1456	929	527	36.2%	1430	928	502	35.1%	1432	950	482	33.7%	1435	940	495	34.5%	1393	898	495	35.5%
医学部	1207	636	571	47.3%	1206	645	561	46.5%	1210	628	582	48.1%	1204	622	582	48.3%	1190	615	575	48.3%	1197	591	606	50.6%	1201	568	633	52.7%	1217	561	656	53.9%
歯学部	318	186	132	41.5%	315	192	123	39.0%	313	185	128	40.9%	309	178	131	42.4%	308	172	136	44.2%	311	169	142	45.7%	313	166	147	47.0%	304	149	155	51.0%
薬学部	429	233	196	45.7%	432	237	195	45.1%	426	220	206	48.4%	422	225	197	46.7%	425	227	198	46.6%	423	209	214	50.6%	413	199	214	51.8%	416	187	229	55.0%
情報データ科学部													2020.4月より入学開始				116	97	19	16.4%	226	189	37	16.4%	339	282	57	16.8%	465	388	77	16.6%
工学部	1703	1501	202	11.9%	1665	1456	209	12.6%	1661	1449	212	12.8%	1650	1433	217	13.2%	1585	1365	220	13.9%	1530	1337	193	12.6%	1451	1261	190	13.1%	1397	1228	169	12.1%
環境科学部	581	321	260	44.8%	563	321	242	43.0%	568	330	238	41.9%	569	331	238	41.8%	579	329	250	43.2%	570	326	244	42.8%	566	314	252	44.5%	567	302	265	46.7%
水産学部	476	346	130	27.3%	483	348	135	28.0%	481	357	124	25.8%	476	354	122	25.6%	478	355	123	25.7%	475	364	111	23.4%	463	353	110	23.8%	478	356	122	25.5%
総計	7544	4617	2927	38.8%	7481	4542	2939	39.3%	7502	4505	2997	39.9%	7504	4504	3000	40.0%	7488	4502	2986	39.9%	7475	4543	2932	39.2%	7419	4485	2934	39.5%	7434	4465	2969	39.9%

研究科（修士及び博士前期課程）

	2016				2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023			
研究科名	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
多文化社会学研究科					2018.4月より入学開始				11	4	7	63.6%	21	8	13	61.9%	22	10	12	54.5%	26	8	18	69.2%	22	5	17	77.3%	24	8	16	66.7%
教育学研究科	2016. ３月廃止				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
経済学研究科	32	20	12	37.5%	30	20	10	33.3%	34	22	12	35.3%	35	18	17	48.6%	30	16	14	46.7%	26	14	12	46.2%	28	13	15	53.6%	30	18	12	40.0%
工学研究科	430	390	40	9.3%	424	383	41	9.7%	454	404	50	11.0%	457	398	59	12.9%	439	396	43	9.8%	410	372	38	9.3%	435	380	55	12.6%	465	406	59	12.7%
水産・環境科学総合研究科	119	81	38	31.9%	113	74	39	34.5%	104	62	42	40.4%	118	83	35	29.7%	114	88	26	22.8%	109	66	43	39.4%	126	83	43	34.1%	126	83	43	34.1%
生産科学研究科	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2018.4月　廃止				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医歯薬学総合研究科	118	62	56	47.5%	127	65	62	48.8%	125	63	62	49.6%	127	66	61	48.0%	129	61	68	52.7%	140	61	79	56.4%	153	60	93	60.8%	149	66	83	55.7%
熱帯医学・グローバルヘルス研究科	31	16	15	48.4%	51	23	28	54.9%	58	27	31	53.4%	67	30	37	55.2%	72	25	47	65.3%	73	27	46	63.0%	79	27	52	65.8%	76	30	46	60.5%
国際健康開発研究科	2	0	2	100.0%	1	0	1	100.0%	2018.3月　廃止				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計	732	569	163	22.3%	746	565	181	24.3%	786	582	204	26.0%	825	603	222	26.9%	806	596	210	26.1%	784	548	236	30.1%	843	568	275	32.6%	870	611	259	29.8%

研究科（博士及び博士後期課程）

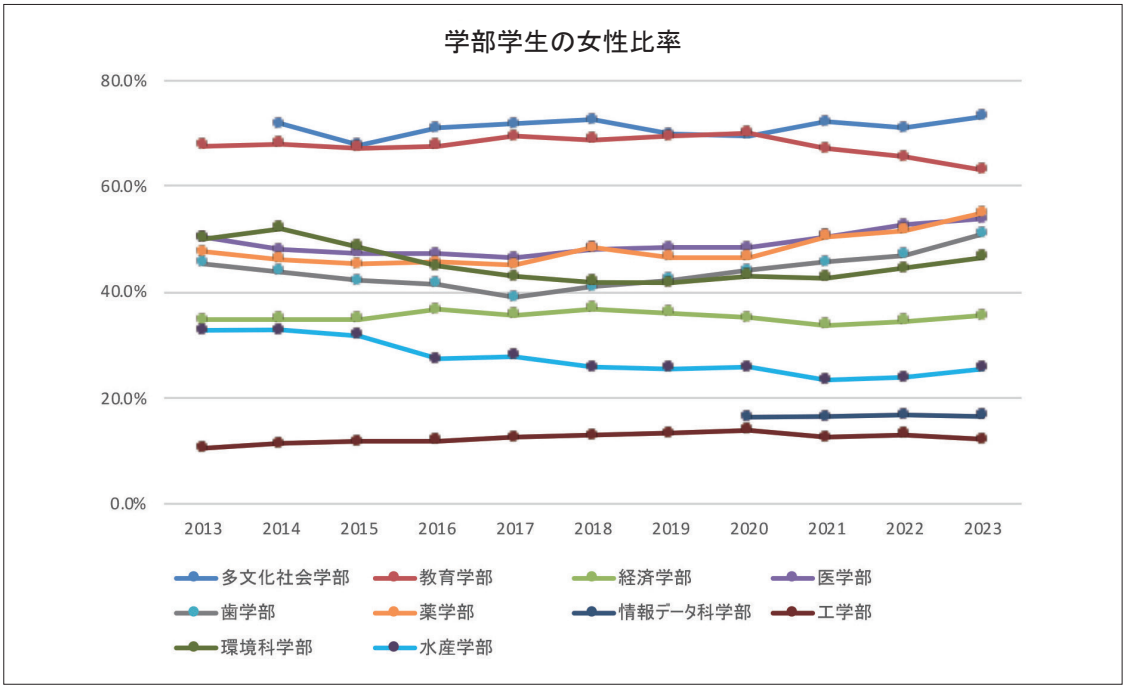
	2016				2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023			
研究科名	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
多文化社会学研究科													2020.4月より入学開始				4	2	2	50.0%	7	3	4	57.1%	10	4	6	60.0%	13	5	8	61.5%
経済学研究科	12	6	6	50.0%	14	8	6	42.9%	15	10	5	33.3%	13	7	6	46.2%	13	6	7	53.8%	13	6	7	53.8%	13	8	5	38.5%	13	9	4	30.8%
工学研究科	74	62	12	16.2%	72	58	14	19.4%	72	61	11	15.3%	64	56	8	12.5%	60	51	9	15.0%	59	49	10	16.9%	63	53	10	15.9%	74	60	14	18.9%
水産・環境科学総合研究科	68	41	27	39.7%	68	43	25	36.8%	60	35	25	41.7%	53	34	19	35.8%	46	26	20	43.5%	44	24	20	45.5%	42	25	17	40.5%	40	23	17	42.5%
生産科学研究科	11	10	1	9.1%	6	6	0	0.0%	2018.4月　廃止				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医歯薬学総合研究科	589	384	205	34.8%	572	364	208	36.4%	563	364	199	35.3%	555	359	196	35.3%	562	373	189	33.6%	567	377	190	33.5%	556	372	184	33.1%	556	361	195	35.1%
熱帯医学・グローバルヘルス研究科	-	-	-	-	-	-	-	-	2018.10月より入学開始				11	5	6	54.5%	20	9	11	55.0%	30	12	18	60.0%	38	17	21	55.3%	41	19	22	53.7%
プラネタリーヘルス学環	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2022.10月設置				5	2	3	60.0%
計	754	503	251	33.3%	732	479	253	34.6%	710	470	240	33.8%	696	461	235	33.8%	705	467	238	33.8%	720	471	249	34.6%	722	479	243	33.7%	742	479	263	35.4%

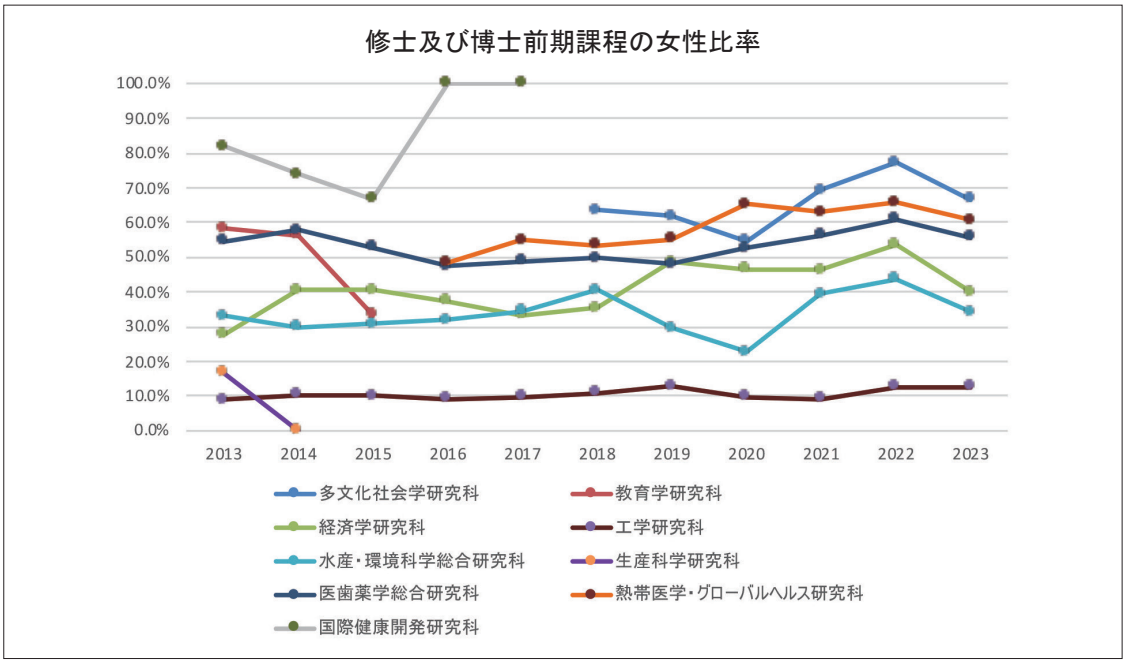
専門職学位課程

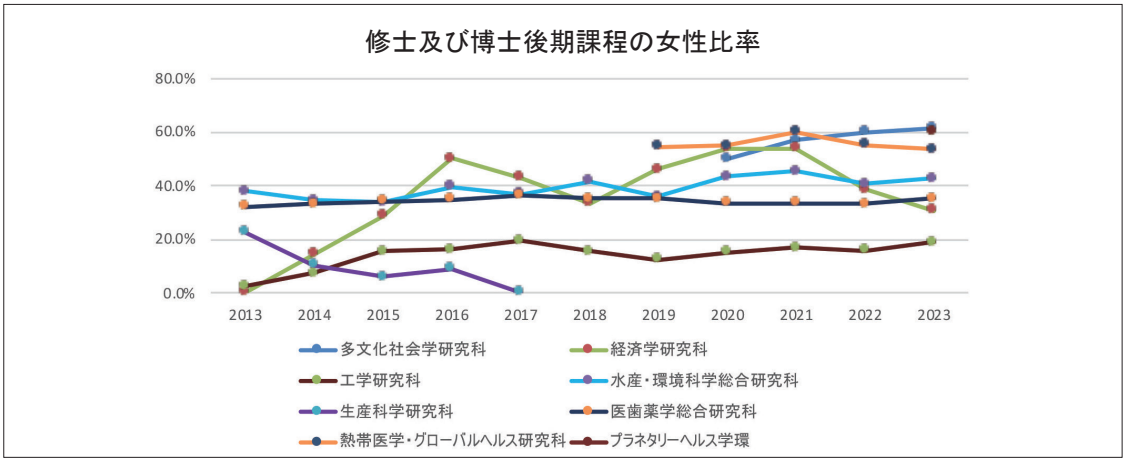
	2016				2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023			
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率
教育学研究科	67	33	34	50.7%	0	0	0	0.0%	44	21	23	52.3%	51	30	21	41.2%	58	30	28	48.3%	53	24	29	54.7%	53	26	27	50.9%	44	23	21	47.7%

６－９　女子学生の学部・研究科別在籍比率の推移（グラフ）

各年５月１日現在







Ⅴ　実施体制

ダイバーシティ推進センター運営委員会委員、ダイバーシティ推進センタースタッフ一覧

（令和６年１月１日現在）

ダイバーシティ推進センター運営委員会委員

（任期：令和５年４月１日～令和６年３月31日）

氏名	役職	所属
安武　敦子	副学長・教授（センター長）	ダイバーシティ推進センター 総合生産科学域（工学系）
中島　ゆり	准教授（副センター長･学習プログラム委員長）	ダイバーシティ推進センター 大学教育イノベーションセンター
井口　茂	教授（介護支援専門委員長）	生命医科学域（保健学系）
門脇　知子	教授（未来構想委員長）	生命医科学域（歯学系）
河村 有教	准教授	人文社会科学域（多文化社会学系）
宮下　茂	教授	人文社会科学域（教育学系）
南森　茂太	准教授	人文社会科学域（経済学系）
原　哲也	教授	生命医科学域（医学系）
澤井　照光	教授	生命医科学域（保健学系）
角 美佐	教授	生命医科学域（歯学系）
都田　真奈	教授	生命医科学域（薬学系）
酒井　智弥	准教授	総合生産科学域（情報系）
大嶺　聖	教授	総合生産科学域（工学系）
西山　雅也	教授	総合生産科学域（環境科学系）
荒川　修	教授	総合生産科学域（水産学系）
迎　寛	教授	病院
田島　修	管理運営部長	事務局管理運営部
山口　真邦	人事課長	事務局管理運営部人事課
草村　俊昭	班長	事務局管理運営部人事課
村山　悦朗	主査	事務局管理運営部人事課
矢内　琴江	ダイバーシティコーディネーター	ダイバーシティ推進センター
内野　睦美	介護コンシェルジュ	ダイバーシティ推進センター
末永　萌久美	事務職員	ダイバーシティ推進センター

ダイバーシティ推進センタースタッフ

氏名	役職
安武　敦子	副学長・センター長・教授
中島　ゆり	副センター長・准教授
矢内　琴江	コーディネーター・准教授
内野　睦美	介護コンシェルジュ
末永　萌久美	事務職員
太田　みどり	事務補佐員
牧本　智美	事務補佐員
濵川　奈津子	文教おもやい保育園 事務補佐員

長崎大学
ダイバーシティ
推進センター

「ダイバーシティ推進センター事業報告書」の著作権は国立大学法人長崎大学ダイバーシティ推進センターに帰属します。よって、本冊子（デジタル加工を含む）の転載および二次利用に際しては、ダイバーシティ推進センターの許諾を必要とします。

国立大学法人　長崎大学
ダイバーシティ推進センター
（Center for Diversity and Inclusion）
〒852-8521　長崎市文教町 1－14
TEL：095-819-2889　FAX：095-819-2159
Email：omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp
URL：https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp