

2024

長崎大学  
ダイバーシティ推進センター  
研究紀要 Vol. 3

Diversity and Inclusion Research in  
NAGASAKI University Vol. 3



長崎大学  
ダイバーシティ  
推進センター

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 研究紀要』発刊にあたって

長崎大学ダイバーシティ推進センター（旧・男女共同参画推進センター）は、本学における男女共同参画の推進拠点として、平成 22 年度に設立されました。その後、平成 27 年 9 月に名称を変更し、機能を拡充した新たな体制のもとで再スタートを切りました。当センターは、本学におけるダイバーシティ研究環境の醸成を推進することをミッションとしています。多様な教職員・学生が、それぞれの能力を十分に発揮し、やりがいをもって働き、学びやすい環境を整えるために、さまざまな取り組みを行ってきました。その主な柱として、以下の四つを掲げています。

1. 男女共同参画を基盤とした女性研究者の増加および上位職登用の促進
2. 女性研究者の研究力向上の支援
3. 教職員のライフイベント支援や働き方改革を中心としたワークライフバランスの実現
4. キャンパスの多様性促進とダイバーシティへの理解向上

一方で、センターの活動範囲は年々拡大し、多様な課題への対応が求められています。長崎大学が掲げる目標の一つに、「プラネタリーヘルスの実現を目指し、世界を牽引する大学へ」というビジョンがあります。地球規模の課題を解決し、多様な分野で革新を生み出すためには、ダイバーシティ&インクルージョンの推進およびグローバル化がますます重要な意味を持ってきます。そのような背景のもと、当センターでは、ダイバーシティ研究環境の整備において、多様な視点を取り入れることを重視しています。

その一環として、「学問としてのダイバーシティ&インクルージョンの確立と発信」を目指し、令和 5 年 3 月に『ダイバーシティ推進センター 研究紀要』を創刊しました。そして今年、第 3 号を発刊する運びとなりました。本紀要には、ダイバーシティに関わる研究の発展と科学的知見の蓄積、さらにはダイバーシティ&インクルージョンの視点を持った人材育成への貢献という願いが込められています。

第 3 号では、こうした発刊趣旨に賛同いただき、各分野の貴重な論考をお寄せいただきました。市民公開講座にもご登壇いただきました竹下様からは水産分野というダイバーシティ実現が難しいと思える領域での様々な取組をご紹介いただき、隈上先生からは保育園における異分野交流の活動についてご報告いただきました。いずれも熱意溢れる精力的な実践に読み手も大いに勇気と活力を与えられます。「未来にはばたく女性研究者賞」を受賞された 3 名の先生方の寄稿は、本学の女性研究者の研究レベルの高さを示すものであり、多くの人々を鼓舞する素晴らしい内容となっています。矢内副センター長の寄稿は、これまでのセンターの歩みを振り返るとともに、今後の活動の方向性について考えさせられる内容となっています。

今後も、本紀要がダイバーシティ研究の発展に寄与し、多くの皆様にとって有益な場となることを願っております。引き続き、皆様のご投稿をお待ちしておりますとともに、今後とも温かいご支援・ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

長崎大学ダイバーシティ推進センター センター長 門脇知子

## 目次

### — 令和6年度 市民公開講座 講演記録 —

水産現場での多様な人材と働き方 .....	1
	竹下千代太

### — 原著 —

長崎大学における女性研究者支援・ダイバーシティ推進の15年間の歩み .....	11
	矢内琴江

### — 活動報告 —

企業主導型保育園との連携—文教おもやい保育園における「異文化交流の時間」活動報告— .....	31
	隈上麻衣、シンプソン・シェリー・ヴィクトリア、 アデウイ・オルダレ・スンボ、マンブ・ムビカ・ファブリス

### — 第9回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞受賞者 研究展望 —

奄美大島におけるエコツーリズムの持続可能な発展経路：今後の展望 .....	39
	王奕寧

免疫複合体解析による病態関連タンパク質の同定 .....	45
	相原希美

東京電力福島第一原子力発電所事故で被災した住民との放射線リスクコミュニケーション に資する研究 .....	49
	松永妃都美

## CONTENTS

### — Public Lecture Record of Lectures —

- Diverse human resources and work styles at fisheries sites ..... 1  
Chiyota Takeshita

### — Original Article —

- Fifteen Years of Supporting Female Researchers and Promoting Diversity  
and Inclusion at Nagasaki University ..... 11  
Kotoe Yauchi

### — Activities Report —

- Collaboration with Company-Sponsored Nursery Schools:Activity Report on  
"Cross-Cultural Exchange Time" at Bunkyo Omoyai Nursery School ..... 31  
Mai Kumagami, Shirley Victoria Simpson,  
Adewuyi 'Sunbo Oludare, Mambu Mbika Fabrice

### — 9th Nagasaki University Women Researchers Award Researchers Review Article —

- Sustainable Development Pathways for Ecotourism in Amami-Oshima Island:  
A Future Perspective ..... 39  
Wang Yining

- Identification of pathogenesis-related proteins by immune complexome analysis ..... 45  
Nozomi Aibara

- Research contributing to radiation risk communication with residents affected by  
the Fukushima Daiichi Nuclear Power Station accident ..... 49  
Hitomi Matsunaga

## 水産現場での多様な人材と働き方<sup>1</sup>

竹下千代太<sup>2</sup>

Diverse human resources and work styles at fisheries sites

Chiyota Takeshita

### はじめに

「水産現場での多様な人材と働き方」というテーマで、弊社での取り組みと現在の課題について、お話しさせていただきます。

### 1. 株式会社天洋丸について

弊社についてですが、まき網漁業を開始したのは戦後1947年からです。祖父の代からの事業ですが、実質的には父が行っており、私がサラリーマンを辞めて2001年に雲仙市南串山町に戻り、徐々に主導権をにぎり、2015年に法人化しました。もともと橘湾内でまき網漁業を行っていましたが、今では仕事は多岐に渡っています。

まず煮干し原料のカタクチイワシをメインに、アジ、サバを獲る漁業を行っています。

養殖業は煮干しを餌に与える「雲仙ニボサバ」を中心に行っています。こちらは回転ずしの若竹丸に出荷して好評でした。赤潮でサバも大きな被害を受けたため、代替

魚の一つとしてサーモンも今年初めて養殖しました。「橘湾夕焼けサーモン」と名付けて今後も続けていく予定です。その他、岩ガキも3年目に入っています。サーモンは赤潮のリスクを避けるため、魚種を増やす、赤潮の影響のない時期に育てられるので選びました。

魅せる漁業として、たこつぼ漁、ニボサバの餌やりなどの漁師体験、煮干しの解剖教室などの食育活動、昼間停泊しているまき網運搬船を使ったワーケーション、ギョセンピングなども行って、漁業の魅力を深めようとしています。



<sup>1</sup> 本稿は、令和6年12月15日に開催されたダイバーシティ推進センター令和6年度市民公開講座「海洋分野における働き方の未来」(共催: 日本水産学会九州支部)でご登壇いただいた竹下千代太様からご講演原稿を元にご寄稿いただいたものです。

<sup>2</sup> 株式会社天洋丸

## 2. 担い手確保のために

このように色々なことをやるには人手が必要なので、従業員の確保が必要になりますが、そもそも私がUターンして帰ってきたときは、まき網漁業しかやっていなかったもので、スタートはまき網をするための人員確保を考えていました。

担い手確保のために、漁業就業者フェアに参加したのは2004年、今から20年前のことです。それ以来、毎年欠かさずに出展しております。

2017年からはインドネシア技能実習生の受入れを開始しました。3年経過して技能実習を修了したあと、そのまま特定技能としての雇用も開始しています。

そしてコロナ禍。2021年に一年漁師プロジェクトを開始しました。2022年に漁師.jp サポーター入会しました。2024年には関係機関からの勧めもあり、Nぴかの認定もいただきました。

たくさん給料を払えば人は働きに来る、でも高い給料は払いきれない、そんな状況のなか、とにかく労働環境を整備し、働きやすい職場づくりを目指しました。

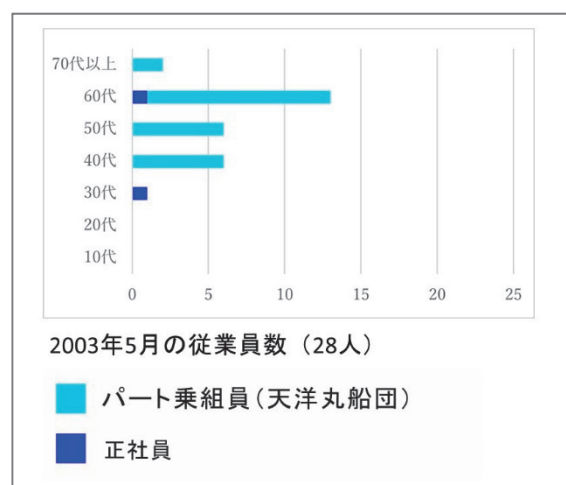
その一つが労働時間の見直しと年間休日の設定です。そもそも労働基準法では、農林水産業の労働者は一般的な労働規定の適用がふさわしくなくとして、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用除外となっています。そこをあえて、年間休日を設定し、現在は100日の休みを決め、毎年カレンダーを社員と共有しています。労働時間についても一日8時間で所定労働時間を設定し、管理しております。

そして、法人化してから力を入れている

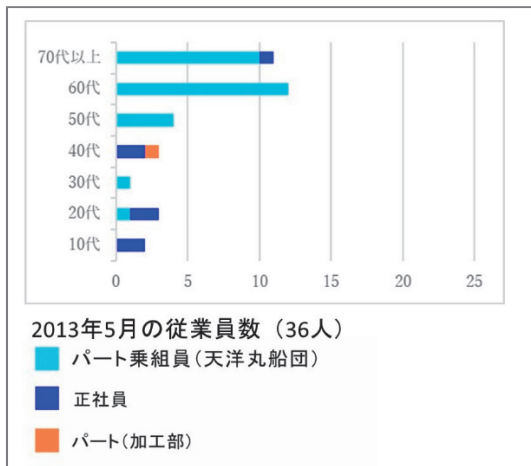
のが、漁師体験の実施です。漁師になりたい人に向けての乗船体験だけでなく、漁師の間口を広げて、少しでも漁業や漁師に興味をもってくれるように継続しています。また、学生の体験受け入れを行うことで、社員の仕事に対する意識を高め、やりがいや誇りをもってもらいたいと思っています。

## 3. 居住環境の整備

そして一番大切で大事なことは居住環境の整備です。下のグラフは2003年、今から20年ぐらい前の従業員数のグラフです。常時勤務は私と父の二人だけでした。60代を中心として高齢化まっしぐらのパート乗組員しかいない状況で若い人材を確保するのが急務でした。人を募集すると同時に住まいの確保が大変で、住めるような空き家もない、アパートも一切ない現状から、古民家を改修して何とか住めるように整えました。就業者フェアを通じて就業した人や高校新卒の若者を国や県、市の研修制度を利用して、徐々に社員を増やしていきました。



下のグラフがその10年後、2013年の従業員数のグラフです。漁業就業者フェアに参加していることで県を通じての漁師希望者の紹介があったり、高校の就職担当者の面談会に参加したり、水産高校とのつながりがあったり、社員が増えたことで次は社員寮を新設しました。

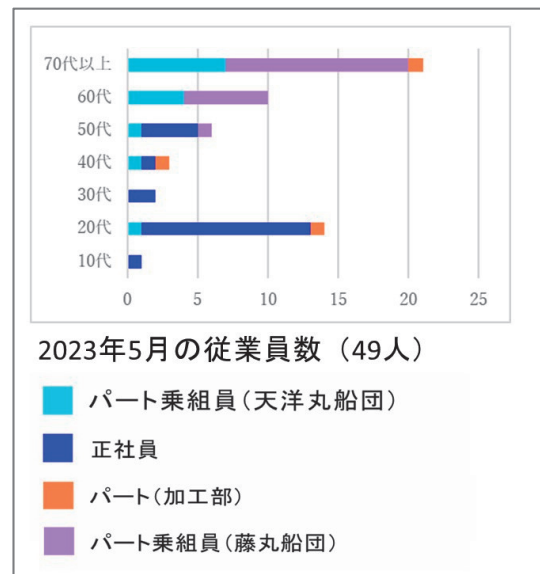


天鷹寮(てんようりょう)と名付けたこの寮は、二階に5部屋、一階は和室のゲストルーム1部屋があります。吹き抜けで一階のリビングと台所には多くの人が集まれるようにして、集まって飲み会をしたり、交流の場になっていました。

そして、インドネシア技能実習生が住むようになってからは、屋根裏にお祈り部屋スペースも新たに作りました。



さらに、下のグラフがその10年後の従業員の分布です。人数がぐっと増えています。こちらは同じ橘湾内で操業していた藤丸船団を買収したことにより、一船団分の乗組員数が増えています。残念ながら高齢者ばかりです。そして、20代の社員がグンと増えています。



技能実習生のほか、社員の増加により、さきほどの天鷹寮に2部屋増築しても足りず、ワンルーム6部屋のアパートを寮の横に建築しました。手狭になったということもありますが、漁師体験で女性が来る機会が増えたこと、女性社員の住まい確保の目的もあります。さらに、インドネシア技能実習生の数を増やしたことで、専用の寮(ルマヌサンタラ)も新たに昨年建築しました。二階は8部屋の個室と一階は共有スペースとなっていて、お祈りスペースもしっかり作っています。住宅整備はかなりの設備投資になりますが、安心して生活できる居住環境を整備することは最低限しなくてはいけないことだといえます。



#### 4. インドネシア技能実習生の受け入れ

今から20年以上前から南串山町では流し網でのインドネシア研修生を受け入れてきましたが、弊社が技能実習生の受け入れを開始したのは2017年です。

最初はとまどいの連続でした。スマホの翻訳アプリを使いながら、彼らとコミュニケーションをとっていくなかで、インドネシアの食文化を自分たちも知りたいし、もっと多くの人たちに伝えたい、という気持ちから雲仙市インドネシア料理研究会を2018年6月に発足しました。日本の生活に慣れるため、インドネシアの食文化を通じて地域の人との関りを深める目的です。会の活動について、第25回全国青年・女性漁業者交流大会で水産庁長官賞を受賞しました。

その当時、技能実習生は2人。その後、2人、1人、4人と増やし、現在は6人、特定技能は2人、合計8人のインドネシア人が働いています。

2020年にはインドネシアのサンバルからヒントを得て煮干しと赤唐辛子を入れた辛味調味料「ニボサンバル」を販売開始しました。こちらは「技能実習生と漁師の物語」としてストーリーとともに私がイチオシの商品です。唐辛子は当初自分たちで栽培していましたが、現在は地元の農家さんに作っていただいています。



#### 5. リモート社員の働き方（Eさんのケース）

コロナ禍がもたらしたものとしてリモートワークの増加がありますが、天洋丸でもリモート社員がおります。天洋丸の社員間の連絡はほとんどがLINEを使用し、勤怠管理もラインワークスを使用しています。管理部門の仕事はスマホさえあればできますし、商品の受発注やSNSでの発信、広報資料作成など在宅勤務で対応してもらっています。

#### 6. 一年漁師

次に一年漁師です。この一年漁師の取り組みについては、今年の漁業者交流大会で農林水産大臣賞を頂き、先日の農林水産祭で内閣総理大臣賞をいただきました。

これはちょうどコロナ禍で、大学生は休校、飲食店は営業自粛による休業などにより、居場所がなくなり、収入が途絶えた人が増大したというニュースを目にして、天洋丸として何かできることはないか、短期間でも漁業に就業してもらい少しでも社会貢献できないか、本当にやりたいことがある若者を応援できないか、など住まいを提供し、漁師の仕事をしてもらいながら自分自身をみつめる時間を作れば、と「一年漁師プロジェクト」を考えました。

仕事の内容は新卒新入社員と同じく、まき網本船での操業、水揚作業、陸上作業、その他漁撈作業、簡単な水産加工業です。年間の休みは100日です。

住民票を移動せず、家財道具を一切持たずに来る人を考え、住まいには冷蔵庫、洗

濯機、電子レンジ、炊飯器、食器類は用意しております。車がないと生活できないので、軽自動車も貸し出します。もちろん社会保険、労災あり、社員と同じく通信手当や住宅手当、資格手当もつけています。年間10日の有給も半年経過後ではなく、すぐ取ることができます。

魚と物々交換で野菜をもらうことが多いので、食費は安く済むし、魚好きにはもってこいの職場です。

#### 6.1. 1人目の一年漁師：ラーメン屋社員

1人目の一年漁師はラーメン屋の社員、当時37歳のHさんです。実際、SNSで募集をしてすぐに一年漁師が決まることはありませんでした。知り合いだった煮干しラーメン屋の社長が一年漁師の企画に賛同してくれ、積極的にPR活動をお店でも展開、結局社員を出向で派遣してくれることになり、つまり1人目はコネ一年漁師でした。Hさんはもともとアメリカの店舗に赴任予定でしたが、コロナの影響で延期となり、その間を一年漁師として過ごすことになりました。2021年3月からの3ヶ月間、まき網や養殖など天洋丸の業務を懸命にこなすほか、ラーメン作りのプラスになるように、県内の加工場見学も組み込みながら、食材についての知識を深めてもらいました。その集大成として地元食材を使って煮干しラーメンをつくり、イベントや福祉施設で振舞い、地域交流に大きく貢献してくれました。彼が漁師だった期間はたった3ヶ月でしたが、その貴重な体験から得た思いをnoteやXで発信しています。

ラーメン屋の社員教育の賜物でもありますが、Hさんが仕事に対して真摯に取り組

む姿勢は、天洋丸社員にとっても良き影響を与えてくれました。さらに新規に煮干し取引を開始したり、魚との良好な関係はいつも継続しています。

#### 6.2. 2人目の一年漁師：埼玉出身 飲食店勤務

2人目の一年漁師は、埼玉出身、飲食店勤務のNさんです。彼女は漁師に興味、憧れはあったものの、女性には無理だろうと諦めていたそうです。たまたまInstagramで天洋丸の投稿をみて、一年漁師を知り、一年間だけ漁師をしようと決意。2022年4月にバッグ一つでやってきて働きはじめました。一年漁師のアカウントを作って漁師の魅力や日常をInstagramでアピール。漁師の仕事に関しては、周囲への気配り、気遣い、こまめな報告、といった他の社員ができないところをしっかりと補う役割を担い、地元の漁業者と積極的に交流して輪を広げ、自身のスキルも高めていっています。

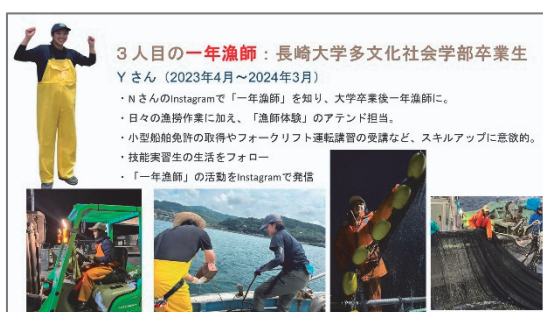
彼女が天洋丸で働くようになって、本船と運搬船にトイレを設置し、不自由なく沖にいけるようにし、さらに、無給だった生理休暇を有給に変更し、2日の休みをとれるように就業規則を改定しました。一年経ったときに、天洋丸でまだ漁師をしたい、という希望があり、そのまま継続して現在も漁師として働いています。去年小型船舶一級も取得し、第六天洋丸という運搬船の船長、鮮魚販売担当主任として、本人の力をしっかりと発揮してもらっています。

その働きは天洋丸だけでなく、漁師.jpが主催する女性漁師を増やすセミナーや中高生向けの説明会などに体験談を語り、特

に漁師を目指す女性の後押しに力をいれています。各種メディアに取り上げられ、水産業の盛り上げにも貢献しています。

### 6.3. 3人目の一年漁師：長崎大学多文化社会学部卒業生

3人目の一年漁師は長崎大学多文化社会学部を卒業したばかりのYさん。Nさんが発信するインスタグラムで一年漁師を知りました。日々の漁撈作業と漁師体験のアテンドを担当。一年という限定された期間の漁師であるにも関わらず、船の免許を取ったり、フォークリフトの講習を受けたり、スキルアップに意欲的でした。外国で生活をしてきたこともあり、技能実習生のサポートもしたり、SNS発信もこまめにしてくれました。



「大卒」「女性」「新卒」のYさんを雇用したことにより、漁業、漁師が遠い存在だった学生がより身近に感じ、親しみやすさをもってくれるようになりました。住む世界が違いまったく関わり合いがないと思っていた漁師さんが、実はちょっと前まで自分と同じ大学生だった女性…従来の漁師のイメージががらりと変わったそうです。またYさんは英語が得意であったため、天洋丸のパンフレットの英訳や動画に英語の字幕をつけて発信したり、自身のスキルを発揮してくれました。

### 6.4. 4人目の一年漁師：京都市出身・元消防士

現在の一年漁師のWくんは、天洋丸の取り組みを人づてに聞いたそうで、今年の9月にやってきました。京都出身23歳の元消防士で、将来は飲食店を経営したいという無謀な野望をもっています。まずは魚について先輩たちからしっかり教わっている最中です。

以上のように一年漁師で人も来るし、何も困ってなく、天洋丸は順風満帆な企業？と思われる方もいるかもしれませんが、そんなことはありません。

## 7. 現在直面している課題

現在直面している課題は、不漁による資金不足です。ここ数年魚種交替か、といわれているようにカタクチイワシの漁獲量が減少し、今年は特に散々たるものです。漁獲に依存した経営から脱却するために色々な取り組みを行っていますが、実際のところまだ脱却できていません。想定している設備投資も保留中です。

ここ数年で多様な人材を受け入れたことで、今まで想定していなかった課題ができてしまいました。

### 7.1. 多様な人材を受け入れて起きた課題

まず、漁業の勤怠管理の難しさです。船員法ではなく、労働基準法対象の沿岸漁業を行っておりますので、不規則、かつ夜間の出漁に加え、業務内容が増加したことにより、勤怠管理に非常に苦戦しております。つい一緒に仕事をしている人と比べ

て、何時間多く働いたから振替休暇を下さい、沖に行っているときの休憩はどうカウントすればいいの？有給休暇と振替休日の違いは？などしょっちゅう混乱しています。

次に既存の就業規則とのズレです。前述したように、もともと男性社員しかいなかった状態で作った就業規則なので女性社員の入社により就業規則を改訂しましたが、それ以外にも、家族が増えました、家を借りました、車通勤です…などなど要望は次から次へと出てきます。

そして、イマドキの価値観とのギャップです。それってハラスメントですよ、と平成生まれに言われてとまどう昭和生まれ。私も入っていますが、人が増えれば色々なことが起きてきます。去年から私から漁撈長を引き継いだSくんは、二人目の子どもが生まれたので育児休暇を取りたい、と。これは大いに賛成しました。

このように次から次へと出てくる課題に対しては、社会保険労務士（以下、「社労士」）さんと一緒になって労働環境の整備を行っています。年間休日を100日に設定し、休日カレンダーを作成しています。そして就業規則の見直しと改定です。現在、基本給とは別に手当としては、資格手当、通信手当、基本住宅手当、役職手当、禁煙手当、賃貸住宅手当、福業手当、家族手当、危険手当、通勤手当、そして深夜割増手当、超過勤務手当があります。手当のほかに休暇については、有給休暇を入社月から取得できるようにし、一日単位ではなく半日単位で取れるようにしています。生理休暇は無給から有給化へ、そして月に2日間に変更しました。今年11月からはボラ

ンティア休暇も取得できるようにしました。これは被災地でのボランティア活動、地元のスポーツクラブでの指導などにより休暇を取りたい、という社員からの申し出によるものです。年間5日間の有給となります。

このように就業規則は頻繁に改訂しております。それ以外に産休や育休の相談、社員に対しての就業規則の説明会なども行っています。

まだまだ課題はございます。

多様な人材を受け入れることにより、人間関係はさらに複雑になります。社員が増加することで、世代間のギャップ、思い込みによる誤解（アンコンシャスバイアス）などです。また寮生活にもトラブルが発生しますし、人間関係の好き嫌いを仕事に持ち込むことがあります、そこは割り切ってほしいものです。

お互いの理解がなかなかできない。性別や文化の違いがあるのに、そこに平等を訴えるケースもよくあります。

## 7.2. 社員研修・人材育成

次は仕事に対する意識です。なんのために仕事をするのか、その目的も人それぞれ、好きな仕事嫌いな仕事をつい選び、多岐にわたる仕事内容のなかで、やる人やらない人の偏りが生じます。

そこで、社員研修や人材育成のために、去年から東彼杵の日々研究所に協力してもらい、社員のやる気向上、モチベーションアップのために打合せを行っています。まずは会社がどんな未来を描いているのか、どんな社員を求めているかを知ってもらうために見える化に取り組んでいます。

会社のコンセプトなどを決めました。実は、以前は「水産資源の価値を高め、人々を笑顔にする」というのを会社のミッションとしていたのですが、人々を笑顔にする、というのは上から目線でおこがましい、と考えを改め、今回から会社のコンセプトを「水産資源の価値を高め、みんなと笑顔になる」に変えました。みんなと、というのを織り込み、社員と一緒に進んでいこうという思いを理解してもらいたいと思っています。

最近に従業員の取材をしてもらい、漁師になった理由や、なんのために働いているのか、将来の目標などを話すことにより、今後の未来を見つめなおすきっかけになってくれたらと思っています。実際に取材を受けることで自分の記事が掲載され、そのとき語った内容や思いが、改めて自分自身にインプットされ再認識することができるかと期待しています。

今後、進めていくのが楽しみなのが、「ワタシート」という日々研究所さんオリジナルのシステムです。まだ入力思うようにできずしっかり運用はされてないですが、社員各自の適正を会社が把握し、社員自身が目標を設定しそれを達成していくスキルアップのためのものになっています。こちらがうまくいったら、別の機会に紹介させていただきたいと思います。

こちらの写真は今年5月に行った社員研修の様子です。研修の中身は詳しくは言えませんが、研修を通して、何事もジブンゴトで考える、伝えることの難しさ大切さ、ほかの人の思いや考えにも興味をもつ、などを学ぶ内容になっています。実際には心に響いた人もいればそうでない人もいるの



が現状ですね。

普段の打合せのとき、思考が見える化するために、いつも書き出してくれます。スライド写真の右上はどんな人材を求めるかを思うままに話したときの、整理用の資料です。

いとなみ研究室、で検索してみてください。こちらはうちの漁撈長で育児休暇をとったことなどが書かれています。日頃言えないような仕事に対するプレッシャーや不安などもしっかり文字にしてくれているので、彼の苦労を社員全員で共有することができます。今後もこの取材は月1で続いていきます。皆さん楽しみにしてください。

## おわりに


色々な課題がある、と話しましたが、何事も簡単に解決することはないと思っています。それは水産現場だから、ということではなく、どの職場も抱えている問題だと思っています。そんななかで、自分たちがしていけないといけないことは、時代の変化をしっかり受け止め、価値観や考え方の違うひとりひとりに寄り添う、柔軟な対応をする、ということだと思っています。

今回、このような場で大洋丸で取り組んでいることをお話しさせていただきましたが、聞いてくださってわかった通り、成功事

例ではなく、もがきながら取り組んでいる  
現在進行形の事例です。皆様からの良きア  
ドバイスがございましたら、今後お聞かせ  
いただけると幸いです。

水産現場でも  
時代の変化を受け止め  
価値観・考え方の違う  
ひとりひとりに寄り添う  
柔軟な対応が必要

本講演は、成功事例ではなく  
もがきながら取り組んでいる  
天洋丸の現在進行形の事例発表でした





## 長崎大学における女性研究者支援・ダイバーシティ推進の15年間の歩み

矢内琴江<sup>1</sup>

### Fifteen Years of Supporting Female Researchers and Promoting Diversity and Inclusion at Nagasaki University

Kotoe YAUCHI

#### はじめに

日本の高等教育機関における女性研究者の割合は諸外国と比べても著しく低く、この状況の改善が急務であることが叫ばれて久しい。女性研究者の過小代表性がもたらす問題は、ダイバーシティ・マネジメントの観点から指摘されるイノベーションの低下といった問題だけではなく、学生たちからは多様性が保障された環境で教育を受ける機会を奪う。そしてこの問題の根底には、河野（2021）も指摘する通り高等教育機関における根深い男性中心主義があることから、その解決なしに日本社会における女性差別の撤廃とジェンダー平等への道のりは遠いと筆者は考える。

文部科学省では、2006（平成18）年度より「女性研究者支援モデル育成」補助事業を実施し、高等教育機関における女性研究者の活躍を促進するために、研究環境の整備、ライフイベントと仕事の両立のための仕組みを構築するモデル事業の支援に取り組んできた。2009（平成27）年度からは「ダイ

バーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の募集を開始し、男女共同参画の観点およびダイバーシティ・マネジメントの観点から、女性研究者の研究力向上および上位職登用の促進支援を行なっている。これまでに、国立研究開発法人科学技術振興機構（以下、JST）のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者活動支援事業に選定された機関は延べ195機関（うち国立大学は115機関）に上る。この事業の選定機関が取り組んだ主な内容は、a)「支援体制の確立」、b)「研究環境の整備・研究力の強化」、c)「意識改革」、d)「ポジティブ・アクションの推進」、e)「次世代育成」である（大坪・横山, 2023）。しかしながら、これらの取り組みに対する文部科学省の評価は、事業内容よりも、数値目標の達成が重視されているため女性研究者当事者のニーズとのミスマッチが起こっており、質的評価の方法や基準の確立が重要な課題であることはすでに指摘されている（樋熊・河野, 2023）。

組織変革の実践の質的評価を行なってい

---

<sup>1</sup> 長崎大学ダイバーシティ推進センター



く上で実践の展開を跡付ける記録は不可欠である（ウェンガー他, 2002）。そうした記録に相当するものとしては、学内の女性研究者支援あるいはダイバーシティ推進の拠点となっている機関が発行する報告書や担当者からのレポート（相田, 2022；武地, 2022）などがある。これらのレポートは個別の取り組みや比較的短い時間軸で事業をとらえたものが多く、長期にわたる事業の展開に関する報告は少ない<sup>1)</sup>。しかし、女性研究者支援及びダイバーシティ推進は組織全体の変革を求めるものであり、人材の育成や意識改革という短期間では成果を出すことのできない課題に取り組む必要がある。そのため長期的展望から事業の展開を跡付けることは、組織の変革の実相を詳らかにし、課題や意義を明確化することにつながると考える。したがって本稿では、筆者が所属する国立大学法人長崎大学（以下、「長崎大学」）における女性研究者支援及びダイバーシティ推進の 15 年間にわたる組織的な歩みを記述し、その現在地を明らかにする。本学は、2009（平成 22）年度の女性研究者支援モデル育成補助事業に選定されたことを契機に、男女共同参画推進センターを設置して大学として全学的な女性研究者支援に着手し、2015（平成 29）年にダイバーシティ推進センターに改称した後も現在に至るまで事業を継続している。

## 1. 研究の目的と方法

そこで本稿の目的は上述のように、長崎大学における女性研究者支援及びダイバーシティ推進の 15 年間にわたる組織的な歩

みを記述し、その現在地を明らかにする。そのために採用することとした資料は、長崎大学において女性研究者支援及びダイバーシティ推進の拠点であるダイバーシティ推進センター（前身は男女共同参画推進センター）が発行する「おもやい通信」<sup>2)</sup>及び事業報告書<sup>3)</sup>である。これらはホームページ等において学内外に広く公開・発信されており、センターの取り組みの説明責任を果たすものである。「おもやい通信」は 2010（平成 22）年度に創刊されて以降、年 4～5 回発行され、センターの取り組みを学内外に発信している。センターが実施している活動や支援制度の案内や、事業に関わる報告が主な内容である。最新号は 61 号である。事業報告書は女性研究者支援モデル育成事業の実施期間であった 2009（平成 21）年度から 2011（平成 23）年度の間に 2 冊、特色型に採択された 2015（平成 27）年度より毎年発行されている。これらは 1 年間というスパンで事業の内容とその成果を報告するものである。この他に、適宜、センターが発行する調査報告書や、長崎大学ホームページに掲載された情報、これまでのセンター長やコーディネーターが執筆した論文や報告などを参照した。

これらの資料を丹念に精読し、大学の男女共同参画及びダイバーシティ推進の枠組みとその施策、センターの実施体制と活動、学外との連携の変遷を抽出し、年表を作成した（【年表 1】）。次章以降では、それを基に長崎大学におけるダイバーシティ推進の展開を 4 つの段階に分けて叙述し、最後に今後の課題と展望を述べる。

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025				
	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7				
中期目標・中期計画	第1期					第2期					第3期					第4期(～2030年度まで)										
次世代育成支援対策に基づく一般事業主行動計画						平成22～23年度					平成24～26年度					平成27～令和1年度					令和2～6年度					令和7～11年度
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画																平成28年度～令和2年度					令和3～6年度					令和7～11年度
長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針																長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針					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					
関連する補助金	医療人GP(女性医師麻酔科)事業推進プロジェクト					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」					ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)					ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先縮型)					女子中高生の理系進路選択支援プログラム					
	国立大学経営改革促進事業																									
	男女共同参画推進センター																									
	ダイバーシティ推進センター																									
	国立大学経営改革促進事業																									
センター	男女共同参画推進センター																									
センター長	大井久美子					伊東昌子					吉田ゆり					坂成 綾子					門脇知子					
男女共同推進センターまたはダイバーシティ推進センターの主な取り組み	おもちゃいキャンパスサポート																									
	おもちゃいキッズ																									
	コロナで中止																									
	おもちゃいカフェ																									
	おもちゃいファミリーカフェ																									
	やくだつカフェ																									
	仕事と介護の両立セミナー																									
	ライフイベントと仕事の両立セミナー																									
	ケアラーサポーター育成研修																									
	ケアラーズ交流会																									
	テクニカルスタッフ雇用支援制度																									
	リスタートアップ研究費支援																									
	教育研究サポート「人材バンク」																									
	長崎大学ワークスタイルバージョン																									
	大学病院の働き方見直しプログラム																									
海洋分野の働き方見直し																										
メンター制度																										
女性リーダー育成プログラム																										
ウィメンズ・エグゼクティブ・リーダーシッププログラム																										
上位職任用インセンティブ経費支援制度																										
長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞																										
女性研究者海外研究派遣支援制度																										
英語論文作成支援制度																										
ウェルカムカフェ																										
オンラインカフェ																										
コミュニケーション・セミナー(その他アサーティブ・セミナー、メンタリングセミナー等)																										
ダイバーシティ研修																										
ダイバーシティ推進学習プログラム																										
LGBTフォーラム、SDセミナー																										
LGBT等の支援に関するガイドラインの作成・運用・相談窓口																										
長崎大学文教おもちゃい保育園																										
長崎大学病院・メディカルワークライフバランスセンター																										
大学病院あじさい保育園																										
ながさき女性活躍推進会議																										
九州・沖縄・アイランド女性研究者支援ネットワーク(Q-wea)																										
全国ダイバーシティネットワーク組織																										

【年表1】 長崎大学における男女共同参画・ダイバーシティ推進関連施策・事業年表(年度)  
(ダイバーシティ推進センター「おもちゃい通信」及び『活動報告書』『事業報告書』を元に矢内が作成)

## 2. 女性研究者支援及びダイバーシティ推進事業の展開

長崎大学における女性研究者支援及びダイバーシティ推進に関わる取り組みは、平成18年度医療人GPにおける「女性医師麻酔科復帰支援プロジェクト」への採択により始まった(超・澄川, 2010)。このプロジェクトでは出産等で医療現場を離れた麻酔科医復帰体制を整備した。そして2007(平成19)年度には出産・育児等で現場を離れ

た歯科医師を対象とした職場復帰支援体制を整備した。全学的な女性研究者支援がスタートするのは、2009(平成21)年の男女共同参画推進センターの設置からである。そこで本稿では、2009(平成21)年から現在に至るまでを4つの段階に分けて述べる。この段階は、学長やセンター長の交代といったリーダーの変遷ではなく、大学の政策動向、センターの事業枠組み、実施体制、活動の展開、本学の女性研究者等の在籍状況に着目して特徴づけられた区分である。

まず2009(平成21)年から2015(平成

27) 年 8 月までの、長崎大学の女性研究者支援及びダイバーシティ推進事業のための体制を確立させることに注力した時期を「女性研究者支援体制の土台形成期」とした。次に男女共同参画推進センターからダイバーシティ推進センターに改称した 2015 (平成 27) 年 9 月から 2019 (令和元) 年までを「ダイバーシティ推進事業の拡大・発展期」とした。続いて、「長崎大学アクションプラン～プラネタリーヘルスへの挑戦 2020-2023」のもとで女性研究者の採用・登用を戦略的に加速させた 2020 (令和 2) 年から 2022 (令和 4) 年を「女性教員の採用・上位職登用に向けた戦略の強化期」とした。そして、大学が掲げる女性研究者の採用率・在籍率等の目標値に達成した 2023 (令和 5) 年から現在までを「フェーズの前進期」とした。以下では各期の特徴を描写していく。

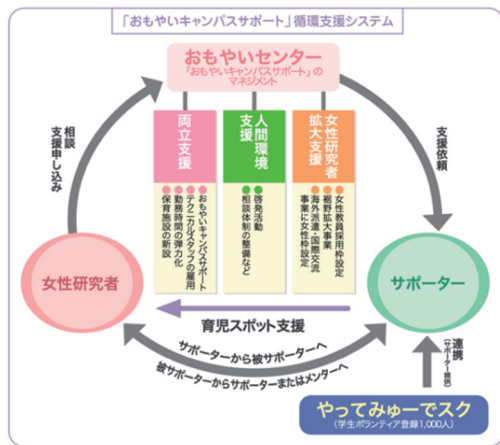
### 3. 女性研究者支援体制の土台形成期 (2009 年～2015 年 8 月)

長崎大学では、2009 (平成 21) 年 3 月に男女共同参画担当副学長を配置し、同年に平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業「おもやいキャンパスサポート～長大モデル～」が採択され<sup>4)</sup>、全学的な男女共同参画推進事業に着手した。2010 (平成 22) 年 4 月には、文教キャンパス内に事業推進の拠点として男女共同参画推進センターが開所した。同センターには「おもやいセンター」という愛称が付けられた。「おもやい」は九州の言葉で「共有する」「一緒に仲良く使う」を意味しており、文字通りの精神でセンターが活用されることを願い付けられた (長崎大

学, 2009, p.1)。センターの目的は、女性にとって、男性にとって、そして全教職員にとっても快適な職場環境を作ることであった。同センターは学長直属の組織であり、センター長は男女共同参画担当副学長が務めた。センター開所を特集した長崎大学の広報誌『CHOHO』で、大井久美子センター長 (当時) は、男女共同参画事業を推進するための長崎大学の課題として、「一人ひとりの意識改革が不可欠です。女性教職員は、自らの仕事をやり遂げるといった覚悟が必要になることは言うまでもありません。男性教職員は、これまで以上に理解と協力を求められるでしょう。中でも、意思決定権を有する管理職の方々の意識改革は重要です」(長崎大学, 2010, p.2) と述べた。

センターの事業は「おもやいキャンパスサポート」という戦略の下に進められた。女性研究者が活躍できるよう全学的に育児を支援する「循環支援システム」である (【図 1】)。長崎大学の学生の社会活動を支援するプログラム「やってみゅーでスク」と連携して育成した学生の育児サポーターが女性研究者を支援すると同時に、この女性研究者がサポーターの学生にとって身近なロールモデルとなることを目指した仕組みである<sup>5)</sup>。この事業を支えたのは、10 名前後の教職員が兼任スタッフとして活動する 3 つの部門「女性研究者拡大支援」「人間環境支援」「両立支援」である。女性研究者拡大支援部門は、女性研究者の数を増やすための方策を立てたり、女性研究者の裾野を拡大したりするための取り組みを行なう。人間環境支援部門は、教職員の意識改革のための啓発活動を企画したり、メンター制度の構築・運用を行なったり、ワーク・ライフ・

バランスの実現を図る取り組みを行なったりする。両立支援部門は、テクニカルスタッフ雇用や、おもやいキャンパスサポートの運用を行い、学内に相互支援の気風を生み出すことを目指した。



【図1】「おもやいキャンパスサポート」の仕組み  
(長崎大学発行「CHOHO」 vol. 31, p.2 より引用)

この「おもやいキャンパスサポート」は、文部科学省からの補助が終了した後、2012(平成24)年度より大学の運営費から「男女共同参画推進センター事業」として予算化し、規模を縮小しながらも継続された。その一方で、「白紙からのスタート」だったことから、さまざまな困難に直面したことを当時の部門メンバーらが語っている(『おもやいキャンパスサポート～長大モデル～平成21～22年度活動報告書』, pp.81-81)。例えば、おもやいキャンパスサポートの利用者が思っていた以上に伸び悩んだこと、学生サポーターとのマッチングが難しかったことなどである。さらに、「ロールモデル集」を作成した際に、女性研究者自身がロールモデルとなることに積極的ではなかったこと、インセンティブの付与<sup>6)</sup>が行われているにも関わらず学部教授会で

は十分に知られていないこと等である。

また男女共同参画推進センター以外の学内機関においても男女共同参画推進に関わる取り組みが始まる。2013(平成25)年度に採択されたJST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」(以下、「リケジョ育成プログラム」)である。同プログラムは生涯教育センターが拠点となり、県内の企業や地域団体と連携し、女子中高生の理系への進路選択を支援するために、理系職の女性の講話、実験・観察などの体験学習、研究室や企業訪問などを実施した。この事業はその後9年間継続した。

以上に加えて、この時期で特に重要だったと考えられる取り組みは3つある。

第1は、2010(平成22)年に「国立大学法人長崎大学の第2期中期目標・中期計画」(期間:平成22年度～28年度。以下、「第2期中期目標・中期計画」)を策定し、「男女共同参画推進のための啓発活動を行なうとともに、男女共同参画を推進する職員を配置し、女性教員によるメンター制度を導入して、業務と家庭の両立支援や相談体制を整備する」「教員の新規採用に際しては、女性採用率30%を達成する」と明記し、大学経営の中に男女共同参画事業を明確に位置付けたことである(長崎大学, 2014)。当時のことについて、大井センター長は自伝『メリーゴーランド』(長崎文献社, 2013年)で次のように回想している。

「私が、大学で男女共同参画推進役<sup>7)</sup>につかっはじめての、私以外は全部男性教職員で構成されている大きな会議で、大学の中期計画に「女性教員新規採用率を30%達成する」をあげたいと提案したとき、ほとんどの男性がびっくりしたような目

で私をみた。なぜ目標数値がまずくるのか、採用しようにも応募がない、等々激しく意見が続出した。その目は、むかし、間違えて男性トイレに入ってしまった私を見た目と同じだった」(大井, 2013, p.199)。

第2は、募集・採用段階における男女共同参画が推し進められたことである。まず2010(平成22)年に、女性研究者拡大支援部門が作成・提案した「教員公募文書に記載するポジティブ・アクション文言」(「長崎大学は、『男女共同参画基本法』に則り、男女共同参画を推進しています」)が教育研究評議会にて承認を得ることで、本学の実施するすべての教員公募の文書にこの文言を記載することとなった。さらに、2014(平成26)年度に、「長崎大学女性枠設定による教員採用・養成システム」を導入し、女性教員限定公募を実施し、6名の女性教員が採用された。

第3は、学内保育所の設置に向けた準備がスタートしたことである。2013(平成25)年に「長崎大学保育所設置検討のためのアンケート調査」が実施され、翌年に、回答者の35.3%が「必要」と回答し、「必要ではない」という回答が5.3%であったという結果が公表された。なお、小学生の夏休み期間中の学童が、2012(平成24)年度の試行的実施を経て、2013(平成25)年度から本格実施される。教職員の育児と仕事の両立支援が急速に整備されていった。

以上のように、事業の運営には実際上のさまざまな困難があったが、これらの活動は後述する今日のセンターが取り組む活動

の土台となっていた。何より重要だったことは、男女共同参画推進事業として大学経営の中に位置付けて全学的に進められていった点である。

#### 4. ダイバーシティ推進事業の拡大・発展期(2015年9月～2019年)

##### 4.1. 第3期中期目標・計画への位置付け

この期間は、センターの改称に象徴されるようにセンターの体制が大きく変わり、支援事業も拡大していった。2015(平成27)年9月に「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」)に採択されたことを受けて、男女共同参画推進センターからダイバーシティ推進センターに改称される。そして2019(令和元)年9月に「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」(以下、「先端型」)に採択されることにより、取り組みを発展させることになる。またこれまで男女共同参画の流れに位置づいたダイバーシティ推進だったが、社会的動向を受けてキャンパス内の性の多様性の尊重を実現していくための環境整備も行われ始める。大学全体としては、2016(平成28)年度から2022(令和4)年度を実施期間とした「国立大学法人長崎大学の第3期中期目標・計画」(期間:平成27年度～令和元年度。以下、「第3期中期目標・中期計画」)が策定され、男女共同参画とダイバーシティ推進に関して以下の内容が盛り込まれた(【表1】)。

【表1】「第3期中期目標・中期計画」におけるダイバーシティ推進関連の内容  
 (長崎大学「中期目標・中期計画一覧表」をもとに矢内作成)

目標	計画
I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標 2 研究に対する目標 (2) 研究実施体制に関する目標 【10】子育て・介護等のライフイベント中の教員の研究力向上のため、ダイバーシティ研究環境等を整備する	【10-1】多様なワークスタイルを実現するため、PDCA サイクルに基づいた日常業務の改善とともに業務の見える化をめざした働き方の見直しを行い、ワークライフバランスの推進、育児休業からの円滑な復帰策の構築等、研究力向上につながる研究環境を整備する。
	【10-2】介護コンシェルジュを中心に、関連機関・介護施設・地域包括支援センター等と連携し、介護者の孤立を防ぐための交流の場を設けると共に、介護者の心身の支えとなるボランティア人材を育てるなど、仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。介護コンシェルジュは学内では介護者・介護リスク者に個別対応を行う。
II 業務運営の改善及び効率化に関する目標 1 組織運営の改善に関する目標 【24】弾力的かつ柔軟な人材の配置と、資源の重点配分を推進する	II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 【24-3】女性教員を積極的に採用し、在籍率23%を達成する。また、ダイバーシティマネジメント(多様な人材を生かす職場環境の管理運営)を推進することにより、役員及び管理職における女性教職員の在職率をそれぞれ10%以上にする

以上のように大学経営の計画の中に位置づけられ、補助事業を活用した活動の展開とあわせて、その推進を支える実施体制とスタッフ体制が度々改組されたのがこの時期の特徴である。

#### 4.2. センターの改称と体制整備

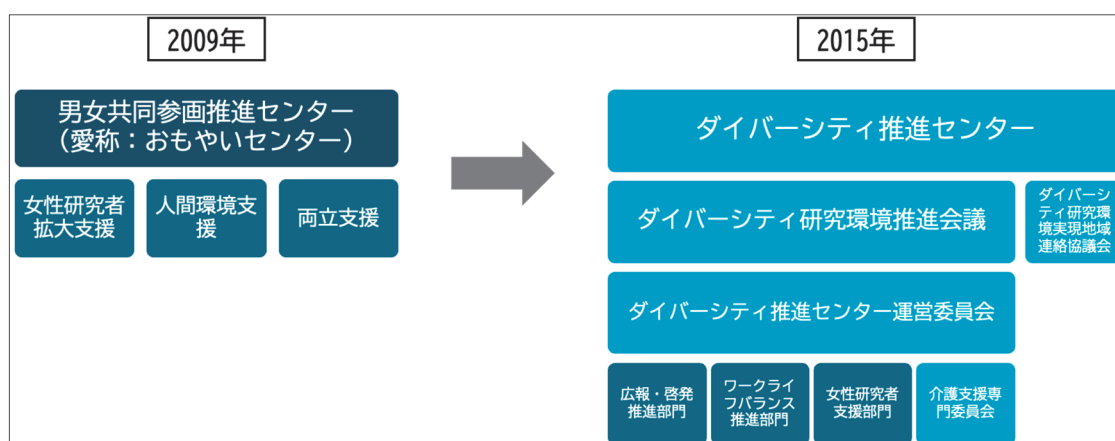
女性研究者支援モデル育成補助事業が終了した後、外部資金の獲得がなされていなかったが、2015(平成27)年度に特色型に

採択される。この補助事業は、「研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善やそれに向けた機関内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大、女性研究者の研究力の向上及び女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に有効な部局横断的な取組を支援」をするものである(文部科学省・JST)。本事業に採択された長崎大学は、①女性リーダーの育成 ②介護と仕事の両立支援 ③働き方の見直

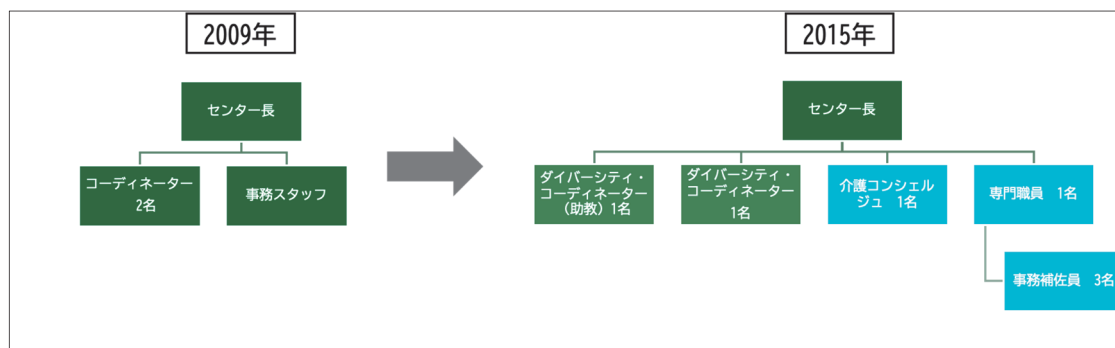
し(ワークスタイルイノベーション。以下、「WSI)」という3つの柱を立てて事業を進めていく。事業を推進していくために、実施体制の改組とスタッフ体制の拡充がなされた。しかし実は、大井センター長から伊東昌子センター長に交代した2014(平成26)年度当初より実施体制の整備は始まっていた。男女共同参画推進センターに設置された3部門の名称変更である(【図2】)。この新たな名称はセンターの活動内容を端的に表している。

特色型採択後、再び実施体制の改組がなされた(【図2】)。まず新たに設置されたのが、特色型事業を全学的に進めていくため

に執行部のメンバーによって構成された「ダイバーシティ研究環境推進会議」、地域と連携しながら仕事と介護の両立支援を実現していくために地域の医療及び高齢者福祉関係機関の長によって構成された「ダイバーシティ研究環境実現連絡協議会」、仕事と介護の両立支援に関わる事業の企画・立案を行なう学内の専門家によって構成された「介護支援専門委員会」である。さらにその後、「働き方見直し推進委員会」が設置される。スタッフ体制の改組に関しては、仕事と介護の両立支援を担う「介護コンシェルジュ」の配置が特筆すべき点であるが、事務スタッフも充実させた(【図3】)。



【図2】実施体制の改組



【図3】スタッフ体制の改組

### 4.3. ダイバーシティ推進センターとしての新たな活動

すでに述べたとおり、特色型事業の取り組みは3本柱で進められた。ここでは長崎大学の特色ある取り組みとして特に力を入れて実施してきた「仕事と介護の両立支援」と「長崎大学ワークスタイルイノベーション」を取り上げる。

まず「仕事と介護の両立支援」である。2015（平成27）年6月に「介護状況の把握に関するアンケート」が実施され、学内教職員の仕事と介護の両立に関わるニーズの把握調査が行われ、教職員の介護離職を防止する手立ての必要性が課題として認識される。そこでまず同年11月に常駐の介護コンシェルジュによる「介護と仕事の両立相談窓口」が開設される。また仕事と介護の両立には、ケアラーを孤立させないよう地域のさまざまなリソースの活用や連携が必要であることから、ケアラーを支える「ケアラーサポーター」として学生を養成する「ケアラーサポーター養成講座」の実施、ケアラーやケアラーサポーターが交流し介護に関する日頃の悩みや不安などを自由に話すことのできる「ケアラーズ交流会」が実施された。仕事と育児の両立支援の仕組みである「おもやいキャンパスサポート」プログラムを、仕事と介護の両立支援の仕組みに発展させた内容である。これらに加えて、仕事と介護の両立に向けた学内全体の意識啓発のために「仕事と介護の両立ワークショップ」（2020（令和2）年から「仕事と介護の両立セミナー」に改称）の実施や事例集の作成・発行がなされた。このように介護コンシェルジュを中心に地域と連携して取り組まれる仕事と介護の両立支援事業は、大学の経

営戦略としても位置付けられ、「第3期中期目標・中期計画」にも盛り込まれた。

続いて「長崎大学ワークスタイルイノベーション」についてである。働き方の見直しは、男女共同参画推進センター時代より、「人間環境支援部門」の活動の中で課題として意識されていた。しかし、伊東昌子センター長（2014（平成28）年9月～2019（平成31）年3月）の旗振りのもと積極的に取り組みが進められることとなった。アカデミックキャリアにおける「多様性の尊重」を実現していくために、「働き方改革」は不可欠であるという考え方からである。伊東センター長（当時）は、その目的について以下のように説明している。

働き方〔改革 ※筆者注〕の目的は、如何に私たちが重要度の高い仕事を効率よく進められるかを意識しながら、短期的にも長期的にも自分の研究チームで実施する計画を決めて進んでいくことである。さらに進めることにより、ピーター・ドラッカーの言葉を借りると、「自分自身はこうしたい」「事業を通じてこういう価値を生み出したい」という強い自己を育てることである。（伊東, 2019b, p.42）

WSIの具体的な内容についてはダイバーシティ推進センターで事例集<sup>7)</sup>を発行したり、いくつかの報告（伊東, 2019a, 2019b; 吉田, 2021a, 2021b）があるため、ここでは詳述しない。この取り組みの大きな特徴は、ボトムアップ式で進める点だ。多くの働き方改革がトップダウン式で行なわれるのに対して、少人数のユニットでワークショップ形式のミーティングを繰り返しながら、職場の働き方の課題を抽出し、それを解決す

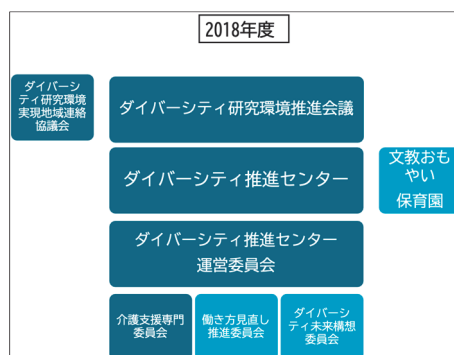


るアクションを決めて実行し、アクションに対するリフレクションをしながら改善するPDCAサイクルの取り組みである。この方法は本学が独自に開発したのではなく、プログラムを推進していくにあたって協力を得てきた株式会社ワーク・ライフバランスの知見である。また同社のワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座を受講した教職員を中心に「働き方見直し推進委員会」を組織（2017（平成29）年度）し取り組みを推進させた。

#### 4.4. 実施体制の再改組

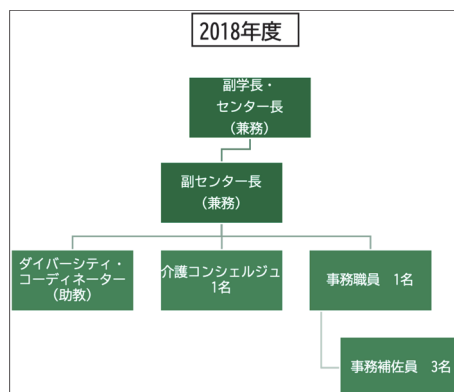
特色型事業を推進していく過程でセンター内に設置された委員会が追加されていったため、実施体制は複雑化した。そこで2018（平成30）年度は、これまでの3部門を廃止し、「ダイバーシティ未来構想委員会」（以下、「未来構想委員会」）を設置した。同委員会において女性研究者支援及びダイバーシティ推進に関する提案や取り組みを行なうこととなった。同委員会は、各部署からダイバーシティ推進等の取り組みに関心のある教職員によって構成されている。

さらに2017（平成24）年度、かねてより検討が重ねられてきた学内保育園が内閣府の「企業主導型保育事業（整備費・運営費）」の助成を受けて開所した。「文教おもやい保育園」である。センターの業務に保育園の運営が追加された。同保育園の園長はセンター長が兼任し、保育園には大学からの事務スタッフが常駐している。



【図4】2018（平成30）年度の実施体制

スタッフ体制の改組も行われた。2014年（平成26）度に伊東昌子センター長（2013（平成25）年は副センター長）が専任教員（教授）として配置されて以降、副センター長を配置していなかった。しかし後任の副学長（ダイバーシティ推進担当）・センター長となった吉田ゆり教授（教育学部）は兼任となったため、2018（平成30）年度からセンター長を補佐する副センター長（兼任）が配置された。また2019（令和元）年度には男女共同参画推進センター設置以来、コーディネーターは2人体制だったが、専任教員（助教）であるダイバーシティ・コーディネーター1名のみになった。その他の専任スタッフは介護コンシェルジュ（戦略職員）、事務職員の2名である（【図5】）。



【図5】2018年度のスタッフ体制

#### 4.5. さらなる取り組みの発展

新たな体制下で、特色型補助事業の最終年度に採択されたのが、先端型事業である。この事業は、特色型での取り組みが自主的に行なわれていることを前提に、「更に高い目標を掲げるとともに、女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進や、女性研究者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の形成を図る先端的な取組を支援」するものである（文部科学省・JST）。長崎大学は以下の4つを取り組みの柱として掲げた。

- ①「ダイバーシティ推進学習プログラム」の開発・運用による教職員の意識改革
- ②「働き方見直しプログラム」による多様な研究者のワークライフバランスの整備
- ③「海外派遣支援制度」による女性研究者の研究力向上
- ④ライフイベントサポートプログラムによる女性研究者のライフイベント支援

個々の取り組みについてはセンターが発行する報告書やいくつかのレポートにおいて報告されている（吉田, 2021a, 2021b, 2022; 矢内, 2023）ためここでは詳述しない。以下ではこれらの取り組みの特色型事業からの発展性と独自性について述べる。

まず発展性については、②「働き方見直しプログラム」が、特色型では全学を対象としていたのに対して、特に女性研究者の活躍が難しい医療分野に焦点を当てて取り組みを進めている点である。この取り組みは、2024（令和6）年度から「医師の働き方改革」が本格実施されたこともあり、社会的に注目された。また④ライフイベントサポー

トプログラムも発展的に継続された。特色型で始まった仕事と介護の両立支援の取り組みは学内で定着した。そして2023（令和5）年度からは「仕事とライフイベントの両立支援」として、従来の介護や育児だけではなく、看病や療育などさまざまな困難を伴った育児も想定したライフイベント支援に発展させている。

次に独自性としては、①「ダイバーシティ推進学習プログラム」の開発・運用である。その特徴は全教職員を受講必須とした e-learning 動画の開発や、毎月さまざまなテーマで開催される SD セミナーだけではなく、それらの学習効果を測る潜在的連合テストとアンケートを作成し、実施している点である。それによって、プログラムの内容を改善しながら、継続的に教職員の意識改革を行なっていく仕組みを構築した。また③「海外派遣支援制度」については、コロナ禍で感染拡大防止のために海外渡航の中断が相次ぎ、当初予定していたように事業を実施することはできなかった。しかし、センターではこれまで研究力向上のためのセミナーによるスキルアップの機会は設けてきたが、女性研究者の個々の研究活動を直接的に支援し、その研究力を向上させたり、国際的発信力を強化させたりする取り組みは行なっていなかった。そのためこの支援は、女性研究者の上位職登用やステップアップを後押しするための条件整備を設けたという点で重要である。

以上の取り組みの他に、2018（平成30）年度より「LGBT等に関する基本理念検討ワーキンググループ」を発足させた。同年度中に基本理念を公表し、さらに相談体制についても検討し、2018（平成30）年11月

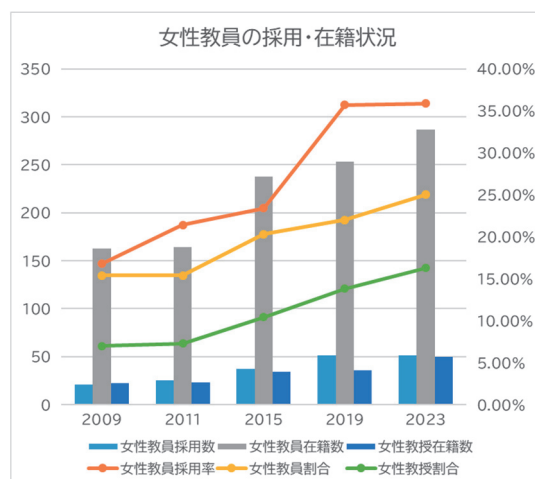
に3部署が連携し3つの相談窓口(保健・医療センター、学生何でも相談室、ダイバーシティ推進センター)を開設した。さらにワーキンググループ内の勉強会、地域と連携したフォーラム(LGBTフォーラム)、全学のSDセミナーなどを開催し、性の多様性に関する意識啓発活動を行ってきた。またガイドラインの冊子も作成し学内に配布した。なおこの冊子はその後学内の整備が進んだことや、学内からより詳しい内容の記載を求める声があったことなども受けて、改訂版が出された。2025(令和7)年2月現在ではワーキンググループの活動は終わり、保健センター、学生生活課、ダイバーシティ推進センターが年に2回「SOGIに関する相談についての情報共有会」を開催し、学内の課題を共有し意見交換を行なっている。

## 5. 女性教員の採用・上位職登用にに向けた戦略の強化期(2020年～2022年)

前の期間は働き方見直しのアクション、ライフイベント支援の拡充、女性研究者の研究支援、教職員の意識改革といったダイバーシティ推進の観点からの職場環境づくりに注力してきた。しかし様々な活動の展開の一方で、女性研究者の在籍数や上位職登用の数の増加は課題であった。したがって、2020年代からは上述の取り組みに加えて、この課題を克服していくための戦略を学長の強いリーダーシップのもと進めていった。

そもそも長崎大学が女性研究者支援を全学的に開始した2009(平成21)年時点で、女性教員の採用率は16.8%、女性教員在籍

率は15.4%、女性教授在籍率は7%だった(【グラフ1】)。「女性研究者支援モデル育成」補助事業が終了した2011(平成23)年に、女性教員採用率は21.4%に増加したが、女性教員在籍率は15.4%、女性教授在籍率は7.4%であった。特色型に採択された2015(平成27)年6月時点の女性教員採用率は24.7%、女性教員在籍率は20.8%(5月1日時点)、女性教授在籍率は10.4%(5月1日時点)であった。しかし、特色型採択期間中は、女性教員採用率は20数%、女性教員在籍率は20%、女性教授在籍率は12%と伸び悩んだ。JSTの事業評価結果は「A」であったものの、上位職登用に課題が残るという指摘がなされた。したがって、学長をはじめ執行部において、これまで適切な評価がなされていなかった女性教員を確実に上位職に登用していくことが重要な課題として認識され、戦略的な取り組みがなされていく。



【グラフ1】長崎大学の女性教員の採用・在籍状況(矢内作成)

まずその前段として、2017(平成29)年6月に「長崎大学ダイバーシティ推進のための基本方針」が策定され、部局ごとに2017(平成29)年度から2020(令和2)年

度までの4ヵ年を実施期間として、目標数値及び行動計画を設定した。次いで、2018（平成30）年には、人事選考の過程を明確化するためのチェックシート提出の仕組みを構築した。これは人事選考においてポジティブ・アクションが導入されているか、教員選考委員会等の構成に多様性が考慮されているかなど、人事選考を行なう各部局が自己点検するものである。さらに2019（令和元）年9月には、「女性枠限定による学内教授昇任促進事業」が設定され、教授昇任に必要となる人事ポイントを期限付きで貸与する仕組みを設けた。同年、「上位職登用インセンティブ経費支援制度」が設けられ、教授に昇進した女性教員に研究費が付与されることとなった（2021（令和3）年度まで）。以上のように、選考段階におけるポジティブ・アクションの促進、上位職登用を促進する人事システムの構築、女性教授への研究支援制度といった、女性教員の上位職への登用を支える全学的な仕組みが構築された。

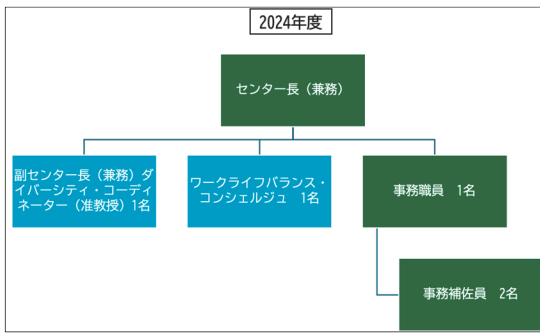
そして2020（令和2）年に、河野茂学長の2期目がスタートすると「長崎大学アクションプラン～プラネタリーヘルスへの挑戦 2020～2023」が発表される（長崎大学、2020）。そこでは「V. 大学経営の改革」に「ダイバーシティ推進と働き方改革への適切な対応」が盛り込まれていた。2021（令和3）年度には「長崎大学ダイバーシティ推進のための基本方針」に基づき、各部局の目標値と行動計画が2024（令和6）年度までの4ヵ年の実施期間で更新された。前回は、達成状況に対するペナルティやインセンティブがあるものではなかったが、女性教員の増加を加速させるために仕組みが変更された。その内容は、毎年5月1日時点で目

標値に未達成の部局に対して、人事ポイントを拠出することとし、この拠出された人事ポイントは、女性教員の採用等に活用するというものであった。以上の仕組みとあわせて、女性教員の採用・上位職登用に向けたトップ・リーダーの理解と強力なガバナンスにより、女性教員の採用及び上位職への登用が進んだ。

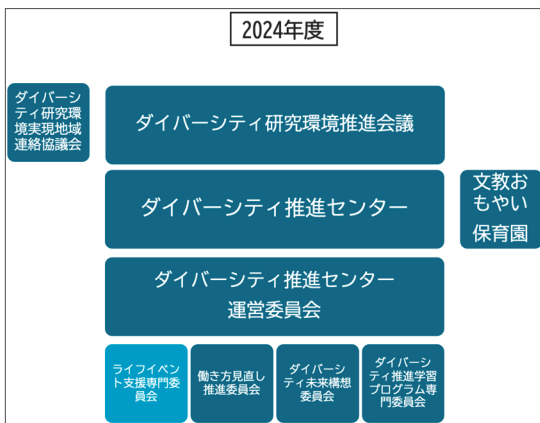
現在、長崎大学は、先端型で設定した目標値を全て上回っている。2025（令和7）年2月1日時点で、女性教員採用率は39%（目標値は35%）、女性教授割合は19%（目標値は16%）、女性研究者割合は28.2%（目標値は25%）である。女性研究者割合だけを見ると、マイノリティの意見が組織の意思決定に影響力を及ぼす数値である30%に近づきつつある。今後この女性研究者たちが、研究、教育、そして大学経営において、そのリーダーシップを発揮することができるようにするために、あらゆる職階における全ての教職員の意識改革と同時にキャリアパスの構築が急がれる。また女性教員割合は26.6%となっており、女子大を除く国立総合大学の中では1位である。しかし意思決定機関における女性リーダーの数は少なく、課題が残っている。

## 6. フェーズの前進期（2023年～）

現在のダイバーシティ推進センターは、専任教員（准教授）が副センター長を兼任する体制となっている。また上述したように介護コンシェルジュを廃止しワークライフバランス・コンシェルジュを配置し（【図6】）、「介護支援専門委員会」は「ライフイベント支援専門委員会」に改組した（【図7】）。



【図 6】 2024 年度スタッフ体制



【図 7】 2024 年度実施体制

センターは学内における女性研究者支援及びダイバーシティ推進のイニシアティブをとっているだけではなく、学内外の関係諸機関とも連携し、地域、そして社会全体でのダイバーシティ推進に寄与することも重要な役割である。

まず地域では、「ながさき女性活躍推進会議」（以下、「な女会」）に参画し、県内の行政機関や民間企業と協力し合いながら、県内の女性活躍推進及びジェンダー平等の実現のためのアクションに関わっている。例えば、2023（令和 5）年度からは「な女会」と本学の共催で、社会人と学生が対話しながら働く場における多様性の尊重について考えるワールドカフェを実施してきた。

大学間連携としては、九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（通称、「Q-

wea」）への参画がある。2009（平成 21）年度当時、文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業等に採択されていた大学の実務担当者やコーディネーターらが、日常的な情報交換・交流の場のために立ち上げた。本学も当初より参画しており、これまでに 2 回、シンポジウム開催担当校を務めた。最初は 2011（平成 23）年 9 月に開催された「第 3 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『西端につどい羽ばたく支援の絆』」、そして直近では 2023（令和 5）年 9 月に開催した「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『多様なリーダーを育成する』」である。

全国レベルの連携に関しては、2018（平成 30）年度「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）」に採択された大阪大学・東京農工大学が代表を務める「全国ダイバーシティネットワーク組織」が立ち上がった。長崎大学は、九州大学、宮崎大学とともに、九州・沖縄ブロックの幹事大学として参画し、2022（令和 4）年からは本学が同ブロックの取りまとめ幹事大学を務めた。2024（令和 6）年 3 月に補助事業終了後も、同組織は継続し、長崎大学はとりまとめ幹事大学を務めている。

## 7. 総括

長崎大学ではまず大学病院の女性医師に対する支援が行なわれ、その後全学的な男女共同参画推進事業が始まった。事業の拠点である男女共同参画推進センター開所当初は、女性研究者の研究継続を支援するた

めに育児と仕事の両立を実現する環境整備と、女性教員の新規採用のためのポジティブ・アクションの導入に注力した。それらは兼務教員によって構成された部会において企画・運営され、本学における女性研究者支援及びダイバーシティ推進施策の土台となった。ダイバーシティ推進センターに改称されると、ダイバーシティ・マネジメントの観点からの取り組みに移行していくとともに、事業の企画・運営は拡充されたセンターのスタッフが中心となっていった。また大学経営層のリーダーシップのもとで女性研究者の新規採用と上位職登用の戦略が強化されることにより、現在女性教授の数は飛躍的に増加し、女性研究者の在籍率は30%達成も視界に入りつつある。そのことは、本学にはもはや学内における女性研究者支援及びダイバーシティ推進だけに甘んじることなく、広く社会全体の改革も先陣切って進めていく責務があることを示す。しかし、大学経営に関わる女性リーダーの育成や、若手・中堅の女性教員のキャリアパスの構築など課題は山積している。また性の多様性の尊重という観点からの環境整備や意識改革も道半ばである。さらに事業の推進体制に関しては、現在ダイバーシティ推進センターのスタッフが中心となって企画立案し運営する仕組みとなっており、各部局・部署といったコミュニティ単位での組織文化や課題を十分に取り組みに反映させることが難しい。またセンターの役割も、各種取り組みの企画・立案・実施というコーディネーター業務が中心となり、ダイバーシティ推進の観点から大学経営戦略をマネジメントするという役割を十分に果たすことができているか否かは疑問が残る。

## 8. 今後の課題と展望

以上の総括を踏まえた上で、以下では今後に向けた課題と展望を述べる。

センターが取り組んできた女性研究者の数の増加をめぐってはこれまでにさまざまな反論もあった。そのうちのいくつかはおそらく、本学に限らずあらゆる大学や組織で聞かれるものだろう。まず一つは、数値ばかりを追い求めるのではなく、質の議論が重要であるという意見だ。しかしながら、男性教員がマジョリティを占めている状況の中で真に質的な平等の議論はできるのだろうか。マイノリティの意見が組織に影響力を持つことのできる30%というクリティカルマスはあくまで最低のラインでしかない。したがって、真の平等の議論は、50%に達成しないことには始まらないだろう。もう一つは、ダイバーシティ推進は多様なテーマがあるはずなのに男女共同参画ばかりが強調されるのは如何なものかという意見である。確かに現在の長崎大学の状況を見ても、留学生や外国人研究者の受け入れと活躍、障害者雇用の促進などダイバーシティ推進に関連する課題は様々にある。それにも関わらず、本学のダイバーシティ推進センターはこれらの課題に直接的に関わる事業は行なっておらず、男女共同参画推進事業の流れを汲んだ取り組みを行なっている。ダイバーシティ推進をめぐる課題の多様化・複雑化の中で関係する諸機関の間の連携は必須であり、それが可能となる大学全体の組織体制の整備は必要であるかもしれない。しかしながら、すでに見てきた通り、本学におけるジェンダー平等は実現の途上にあり、その課題が不可視化されないようにしてい

く必要がある。その観点から言えば、2015（平成27）年に男女共同参画推進センターからダイバーシティ推進センターへと改称したことは先見の明のあった転換とも言えるし、一方でジェンダー不平等という実態を見えにくくしたとも言える。

とは言え、女性研究者支援及びダイバーシティ推進を実現していくための質的な取り組みを同時並行的に行なっていくことは不可欠であり、とりわけ教職員の意識改革を進めることは必須の課題である。ここでは筆者の専門である成人教育学とフェミニスト・スタディーズの視点から次の3点を提起したい。

第1は教職員自らが自身の仕事（教育・研究・実務）をダイバーシティの視点からコーディネートあるいはマネジメントしていく力量を獲得することと、その取り組みに対する説明責任を果たしていく力量を形成していく必要があると考える。職業人としての力量形成は一朝一夕で実現されるものではないので、実践の継続的なリフレクションを組織化した教職員の力量形成のシステムが不可欠である。

第2は上述の力量形成の仕組みとして、かつ各部局・部署単位でのダイバーシティ推進の取り組みを進めていく方法として、分散型コミュニティによるダイバーシティ推進体制を構築することである。各部局・部署において小ユニットのダイバーシティ推進に取り組む実践コミュニティを組織してそれぞれの課題を明らかにし、その解決を促す手立てを実施することで、部局・部署の実態に即した取り組みを実施することが可能となる。ダイバーシティ推進センターは各実践コミュニティの活動への伴走と取り

組みのリフレクションの支援を行いつつ、そこで把握された課題やニーズを大学経営戦略に生かすことでマネジメントの役割を發揮することができる。

第3は女性研究者自身の主体形成である。女性研究者自らが、家庭や組織における性別役割分業意識に囚われていたり、ジェンダー・バイアスを内面化したりしている場合が多い。そのことが自らのキャリア・アップを妨げる要因となったり、大学における男性中心主義的仕組みを温存させたりもする。また特に問題だと考えられるのは、教育や研究活動において、そうした意識に基づいた知が再生産されることだ。他方では今日、女性研究者の採用・上位職登用を加速度的に進めるための仕組みの中で採用・昇任された女性研究者たちが増加している。ところが上位職のポストを得たものの、リーダー職やマネジメントを経験したことがなかったり、その訓練や教育を受けた経験がなかったりしたまま、その役割を担わなければならないという状況にある。しかも今日の社会では新しいリーダー像が求められており、伝統的なリーダー像に依拠してはアナクロニズムに陥るばかりではなく、ハラスメント問題に発展しかねない。従来、リーダーには1人で全ての課題を把握しチームの先頭に立って解決していくような「英雄的リーダー」像が求められてきた。しかし、多様なキャリアのあり方や働き方をしている人びとによって組織が構成されている今日、リーダーのあり方の刷新が求められている。例えば、構成員が互いに協力しあえる関係づくりを支えるようなリーダーである（シャイン, 2020）。したがって、女性研究者には、自己に内面化していたり社会

に構造化されたりしているジェンダーに基づく差別意識を克服していくことと、新たなリーダー像を実践の中で構築していくという、主体形成へのチャレンジが求められている。確かにこれは、女性研究者だけに求められるものではない。しかし、女性ジェンダーに課せられた抑圧状況を自覚化しその主体を再構築していこうとするプロセスは、女性研究者自身の人間性の獲得と解放を促すとともに、より多様性にかかれた大学を構築していくことにつながると考える。

## おわりに

最後に、長崎大学らしい、あるいは長崎大学でなければ作り出すことのできない「多様性の景色」とはどのようなものか、模索する必要があるだろう。男女共同参画推進センター開所時に、センターにつけられた愛称「おもやいセンター」に込められた「分かち合う」「一緒に仲良く使う」という思いを今一度見直すことが必要なのではないか。新自由主義の能力主義社会の中でただ競争に勝ち抜いた「多様な」研究者の寄せ集めの組織となるのか、それとも様々な知見や経験を「おもやい」し、より良い社会を作っていくために共に教育・研究活動に生かしていく大学人の集団となるのか。何のための「ダイバーシティ推進」なのかを、「おもやい」の視点から問い直すことが求められているのではないかと考える。

## 注

1) 管見では、香川大学男女共同参画推進室が10年間の活動を総括する論文がある(柴田他2023)。

2) 「おもやい通信」第1号から第18号まではセンターにて、第19号から第61号まで長崎大学ダイバーシティ推進センターホームページで閲覧可能である。

3) 参照した報告書は以下の通りである。

- ・『おもやいキャンパスサポート～長大モデル～平成21～22年度活動報告書』
- ・『おもやいキャンパスサポート～長大モデル～平成23年度活動報告書』
- ・『平成27年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『平成27年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『平成28年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『平成29年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『平成30年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『令和元年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』Vol. 1, Vol. 2
- ・『令和2年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『令和3年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』
- ・『令和4年度ダイバーシティ推進センター事業報告書』

なお平成22年度から平成24年度、平成27年度から令和3年度までは紙媒体のみでの作成のためセンターにて、令和4年度からはすべて長崎大学ダイバーシティ推進センターホームページで閲覧可能である。

4) 九州地域の大学の採択状況を見てみると、平成18年度に熊本大学、平成19年度に九州大学、平成20年度に宮崎大学、平成21年度に長崎大学と大分大学、平成22年度に大分大学が



採択されている。

- 5) この取り組みは新しい取り組みとして他大学からも注目を集め、湯川他（2012）による論文の中でも「比較的新しい取り組みを行なっている大学」として詳細に取り上げられている。
- 6) 「男女共同参画推進経費の配分要領」（2009年12月11日、学長裁定）に基づき、「第二期中期目標・中期計画」を実行するため、採用された女性教員の所属する部局の研究環境等の整備を推進することにより女性研究者の育成及び拡大を図ることを目的としたインセンティブ付与（2010（平成22）年4月1日から実施）のことであると考えられる。
- 7) ダイバーシティ推進センターホームページから閲覧可能である。『働き方改革のABC～働くあなたのために～』（<https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/published/publication/>）

## 文献

- 相田美砂子（2022）. 広島大学におけるダイバーシティ推進の取組み. 大学マネジメント, 18 (3), 15-19.
- 超成三・澄川耕二（2010）. 長崎大学病院の女性医師麻酔科復帰支援プロジェクト. 医学のあゆみ, 233 (7), 570-573.
- エイミー・C・エドモンドソン（2014）. チームが機能するとはどういうことか 「学習力」と「実行力」を高める実践アプローチ. 野津智子訳. 東京：英治出版.
- 樋熊亜衣・河野禎之（2023）. 女性研究者が語る研究職としてのキャリアに関する意識の変化—大学が実施する上位職育成プログラム参加者へのインタビュー調査から. 女性学, 31, 48-68.
- 伊東昌（2019a）. 長崎大学におけるダイバーシティ推進—1人ひとりの働きがいを目指して—. 日

整会誌, 93, 924-929.

- （2019b）. アカデミックキャリアにおける「多様性の尊重」と「生産性」を意識した働き方—長崎大学における取組の紹介. 学術の動向, 42-48.
- 河野銀子（2021）. 科学技術・学術分野の男女共同参画—女性研究者の実態と支援政策の課題. 河野銀子・小川真里子編. 女性研究者支援政策と国際比較—日本の現状と課題. 東京：明石書店.
- 文部科学省・国立研究開発法人科学技術振興機構ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業ホームページ.  
[https://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/program/index.html](https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/program/index.html)（参照：2024.2.21）
- 長崎大学. 中期目標・中期計画一覧表.  
[https://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/guidance/disclosure/check/plan\\_evaluation/plan/file/03\\_keikakuichiran20210318.pdf](https://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/guidance/disclosure/check/plan_evaluation/plan/file/03_keikakuichiran20210318.pdf)（参照：2024.2.21）
- （2010）. 特集 ～男女共同参画推進の拠点～ おもやいセンター、始動！. CHOHO, 31, 2-6.
- （2014）. 中期目標. [https://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/guidance/disclosure/check/plan\\_evaluation/plan/file/chukikeikaku27.pdf](https://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/guidance/disclosure/check/plan_evaluation/plan/file/chukikeikaku27.pdf)（参照：2024.2.21）
- （2020）. 長崎大学アクションプラン～プラネタリーヘルスへの挑戦～. <https://genki-nagasaki.jp/wp-content/uploads/2022/02/2622f4a93c1fa6023e29df793d9b7a69.pdf>（参照：2024.2.21）
- 長崎大学ダイバーシティ推進センターホームページ <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp>
- 大井久美子（2013）. 『メリーゴーランド』. 長崎：長崎文献社.
- 大坪久子・横山美和（2023）. 日本における女性

- 研究者支援政策と男女共同参画学協会連絡会. 教育評論. 26 (1), 33-54.
- 河野銀子・小川眞里子編. 女性研究者支援政策と国際比較—日本の現状と課題. 東京：明石書店.
- エドガー・H・シャイン、ピーター・H・シャイン (2020). 謙虚なリーダーシップ—1人のリーダーに依存しない組織をつくる. 野津智子訳. 東京：英治出版.
- 柴田潤子・清水裕子・小方朋子・黒澤あずさ (2023). 香川大学男女共同参画推進室の活動と地域連携. 香川大学地域人材共創センター研究報告. (28), 43-60.
- 武地紫 (2022). 学校法人中央大学におけるダイバーシティ推進の歩み—ダイバーシティセンターの設立と活動を中心に—. 大学職員論叢. 10, 17-21.
- エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、ウィリアム・M・スナイダー (2002). コミュニティ・オブ・プラクティス. 野村恭彦監修. 櫻井祐子訳. 東京：翔泳社.
- 矢内琴江 (2023). ダイバーシティ推進学習プログラムにおけるSDセミナーの企画と運用. ダイバーシティ推進センター研究紀要. 2, 17-27.
- 吉田ゆり (2022). 学校における働き方見直しの促進要因及び阻害要因となる教師の意識. ダイバーシティ推進センター研究紀要. 1, 25-36.
- (2021a). 「長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI)」について. ポリモルフィア. 6, 54-61.
- (2021b). 長崎大学ワークスタイルイノベーション (WSI). IDE：現代の高等教育. (628), 49-52.
- 湯川次義・久保田英助・大岡紀理子・ママトクロヴァ ニルファル・木田竜太郎・姜華 (2012). 早稲田大学における「女性」の歴史・現状・課題—男女共同参画社会構築の視点から—. 早稲田



## 企業主導型保育園との連携

### —文教おもやい保育園における「異文化交流の時間」活動報告—

隈上麻衣<sup>1</sup>, シンプソン・シェリー・ヴィクトリア<sup>2</sup>, アデウイ・オルダレ・スンボ<sup>3</sup>,  
マンブ・ムビカ・ファブリス<sup>3</sup>

Collaboration with Company-Sponsored Nursery Schools:

Activity Report on "Cross-Cultural Exchange Time" at Bunkyo Omoyai Nursery School

Mai Kumagami, Shirley Victoria Simpson, Oludare 'Sunbo Adewuyi, Mambu Mbika Fabrice

#### はじめに

長崎大学では、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、平成 29 年 4 月に文教キャンパス内に学内保育園「文教おもやい保育園」が開園された。長崎大学が外部委託し運営している。「子どもを真ん中にして、関わるすべての人が愛情を持って接し、子どもがたくましく生きていけるよう一人ひとりの魂に響く保育をする<sup>1)</sup>」ことを理念とし保育を実施している。

令和 4 年 8 月には、「心の体力を養う」をテーマに、人種や言語の違いに臆することなく、異なる文化的背景を持った相手に対しても興味を持ち、対話をすることができる健やかでしなやかな心の育成を目的として「異文化交流の時間」を開始している。本稿では、文教おもやい保育園における「異文化交流の時間」について、開始するに至った背景、実施状況について紹介するとともに、参加園児の保護者を対象として実施したアンケートの結果を一部報告する。なお、筆者は文教おもやい保育園の利

用者であり、ダイバーシティ推進センター、文教おもやい保育園との協議のもと当該活動の設置・運営に携わっている。



写真 1. 文教おもやい保育園（撮影者：隈上麻衣、撮影日：2021 年 11 月 12 日）

#### 1. 「異文化交流の時間」開始の背景

「異文化交流の時間」はコロナ禍の影響により園児の活動が限定されている状況を受けた利用者（園児の保護者）からの希望の声に端を発している。言語教育を専門とする筆者が保護者からの相談を受け、ダイバーシティ推進センターに協議依頼を行っ

<sup>1</sup> 長崎大学先端医育センター

<sup>2</sup> ガーナ大学野口記念医学研究所

<sup>3</sup> 長崎大学医歯薬総合研究科

た。協議はダイバーシティ推進センター、委託業者、文教おもやい保育園の各代表者と筆者の4者で行われた。4者協議で合意を得たのは以下の点である：

- ・ 外国語（英語）教育ではなく異文化理解・交流に重点を置く
- ・ 言語指導はあいさつ等最低限に留め、ことば遊びの観点で活動を行う
- ・ 普段の保育に支障をきたさない頻度で実施する
- ・ 活動では長崎大学の博士課程に在籍する留学生をインストラクターとする
- ・ 活動の際には感染予防を徹底する



写真 2. ナイジェリア出身のインストラクターとの活動の様子

## 2. 活動概要

### 2.1. インストラクター

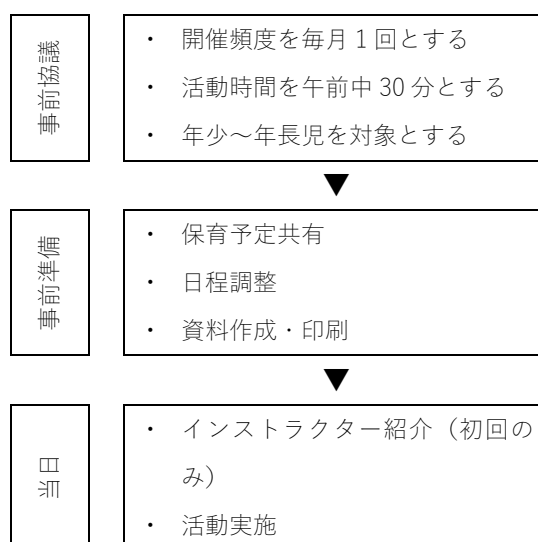
上記の合意項目を踏まえて、長崎大学医歯薬総合研究科博士課程に在籍する留学生にインストラクターとしての登録を依頼した。留学生の出身国と活動期間は以下の通りである。

	出身国	期間
1	ガーナ	令和4年度
2	ナイジェリア	令和4-6年度
3	コンゴ民主共和国	令和5-6年度

留学生は全員、感染症に関連する研究を行っており、感染予防に関する理解が十分である。そのため、コロナ禍の保育園訪問に際しても十分に配慮可能と判断された。

### 2.2. 活動の流れ

開始に先立って、筆者と文教おもやい保育園とで事前協議を行い、普段の保育に支障をきたさない開催方法について合意を得た。その後、事前準備として保育活動予定の共有、日程調整、資料の作成を行った。当日は筆者立会のもと30分の活動を行った。



### 2.3. 活動内容

活動内容はインストラクターからの提案を基に構成している。内容例は以下の通りである。

- ・ 英語のあいさつ
- ・ ハウサ語、ヨルバ語のあいさつ
- ・ 世界地図上でのガーナ、ナイジェリア、コンゴ民主共和国の位置（資料1）
- ・ アフリカの代表的な動物であるライオンの歌 ‘A lion has a tail’（資料2）
- ・ ガーナ、ナイジェリア、コンゴ民主共和国の食べ物（資料3）
- ・ ガーナでのクリスマスの過ごし方
- ・ ヨルバ語の歌 ‘Iya ni wura iye biye’（資料4）
- ・ コンゴ民主共和国の環境資源（動物など）（資料5）
- ・ ガーナ、ナイジェリア、コンゴ民主共和国の衣服（資料6）
- ・ コンゴ民主共和国の教育
- ・ ナイジェリアの伝統楽器

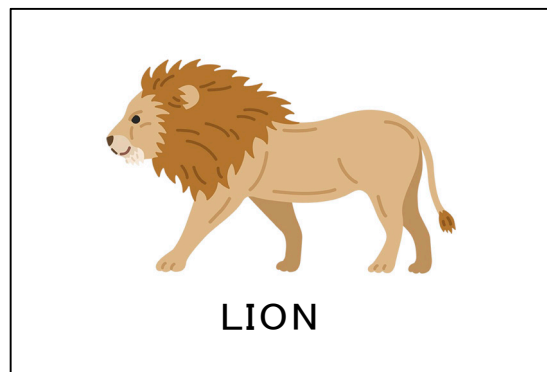


写真 3 コンゴ民主共和国出身のインストラクターとの活動の様子

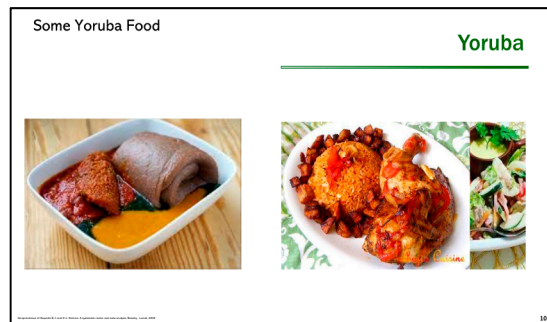
### 資料（抜粋）



資料 1. 英語表記の世界地図



資料 2. アフリカの代表的な動物



資料 3. ナイジェリアの食べ物



資料 4. ヨルバ語の歌



資料 5. コンゴ民主共和国の環境資源



資料 6. コンゴ民主共和国の衣服

### 3. 利用者（保護者）アンケート

活動の改善を目的とし、利用者（参加園児の保護者）へ任意のアンケートを実施した。アンケートへの回答は匿名で行なった。以下では結果を一部紹介する。

#### 「異文化交流の時間」に関するアンケート

- Q1. お子さんの年齢区分は何ですか？  
年少 年中 年長
- Q2. お子さんがご家庭で「異文化交流の時間」についてお話しすることはあります（ました）か？
- Q3. <上の質問で「はい」と回答した方>  
 お子さんをご家庭でどのような話をしていましたか？覚えていることがありましたら教えてください。
- Q4. お子さんの興味・関心、遊び方の変化に、「異文化交流の時間」の影響を感じることはあ

ります（ありました）か？

Q5. <上の質問で「はい」と回答された方>  
 具体的にどのような変化が見られましたか？

Q6. 現在の実施頻度についてどう思われますか？

- 現在の頻度が良い もっと多い方が良い  
もっと少ない方が良い

Q7. 現在の実施時間（長さ）についてどう思われますか？

- 現在の長さが良い もっと長い方が良い  
もっと短い方が良い

Q8. <頻度・時間の長さについて変更した方が  
 良いと回答した方>

具体的にどれくらいの頻度、時間が良いと思われ  
 れますか？例：隔週で30分間ずつ、隔月で1  
 時間

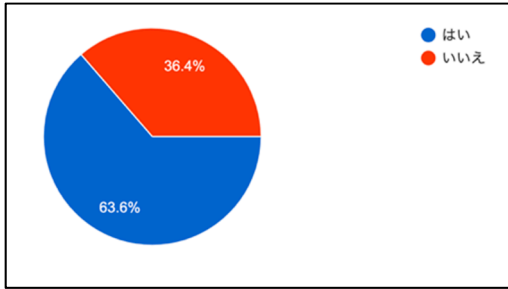
Q9. 今年度の活動内容はいかがでしたか？感想  
 をお聞かせください。

Q10. 今後、扱ってほしい内容、取り組んでほ  
 しい活動など、改善点・ご要望などありました  
 らお聞かせください。

#### 3.1. 参加園児の反応・影響（Q2-5）

園児全員が初めて「異文化交流の時間」を経験した令和4年度のアンケートにおいて、特に参加園児の反応（Q2-3）と保護者が感じる影響（Q4-5）に注目して結果を紹介する。回答数は15人中11人であった。

<Q2の回答>

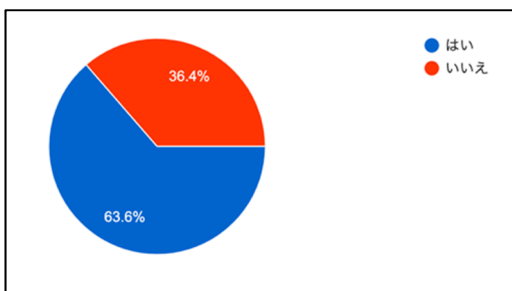


6割以上が「子どもが『異文化交流の時間』について話していた」と回答した。年少児の場合は、まだ体験を具体的に話す発達段階にないことが考えられるが、半数以上の家庭で本活動が話題に上がっていることが分かる。話題となった内容は以下の通りである。

<Q3の回答>

- アフリカの言葉での挨拶を教えてくださいました。
- 歌やダンス、民族衣装の帽子について
- 歌をくずさんだりしていました。
- 肌の色が違ったこと、国の場所、あいさつの仕方など
- ○○さん（インストラクター）の名前を覚え、ナイジェリアの挨拶を教えてくださいました。
- ○○って国ではこんな歌があつて～、こんにちはの挨拶は○○で～と楽しそうに教えてくださいました。

<Q4の回答>



Q2の回答同様、6割以上が「子どもの変化に『異文化交流の時間』の影響を感じる」と回答した。保護者が感じた影響の例は以下の通りである。

<Q5の回答>

- 国旗や世界地図に興味を持つようになった気がします。
- どうして英語を話せるのかということを知りたいというようになりまし
- 外国に行ってみたいというようになりまし
- 海外の子供と違和感なく遊んでいた
- 地球儀を見つけると反応したり、国旗の本を積極的に読むようになりまし
- 国旗を見てどこの国なのか興味を持って質問する事が増えた。
- 日本語ではない歌を口ずさむことがある。

3.2. 保護者の感想 (Q9)

次に、令和4年度、5年度のアンケートにおける保護者の感想を紹介する。特に本活動の目的に関わる箇所には下線を引いている。

<令和4年度>

- 言語ではなくて文化を中心とした活動が良かったと思います。
- ○○（お子さんの名前）も楽しそうに家で外国の文化について話をよくしてくれました。家ではなかなか難しい内容だと思いますので大変ありがたかったです。
- 子供の外に向けた興味が湧いてきて、日



本ではない世界や文化、考え方や、いろんな人々があることを知ることは、日常生活ではなかなか実感を伴って教えることが難しいことなので、素晴らしい活動だと思いました。

- こどもも楽しそうに話すので、大変満足です！
- 活動を通して、外国の文化や言葉に興味を持つきっかけになったようです。コロナ禍での実施に伴いご苦労も多かったと思いますが、実施していただき誠にありがとうございました。
- 子供に土地の違いを説明することは国内でも難しいので、異国の文化を身近に感じられるのは貴重な時間だと思います。インストラクターの方が子供たちとの関わりを楽しんでいると伺って、それが一番子供にとっても楽しい記憶として良い影響があるのかなと感じました。
- なかなか接することのない国の人や文化と触れ合うことができ、とてもいい経験だと思う。
- 子供達のために貴重な体験を用意してくださり、ありがとうございます。今はまだ年少なので、国の違いについて理解できていないようです。でも、文化が違うことを当たり前に学べることは今後子供達が生きていく中でとても意味があることのように感じます。通常の業務もある中準備も大変かと思いますが、今後是非続けていただけたら幸いです。子供が年中、年長になって「今日こんな人が来たよ」と教えてもらうのが楽しみです。
- 普段接する機会のない外国の方から話を聞くことができ、子どもにとって、とてもいい経験になっていると思います。内

容も子どもたちが興味を持ちやすいように工夫されていると思います。ありがとうございます。

#### <令和5年度>

- 同じ方がずっと来てくださっているので子供たちも親しみを持って楽しんでいるのが伝わってきます。
- 大学にある保育園だからこその活動で、とても良かったと思います。
- 文化が違って同じように生活している人がいることを想像できています。年中になり話題に出ることも増えたので、刺激になっているようです。とてもありがたいです。
- 単なる言語学習ではなく、子供の多様性を刺激するという意味で大変良い活動だと感じました。
- 普段触れ合うことができない国の方と触れ合える貴重な時間で、親も参加してみたいなあと思いました。

#### おわりに

文教おもやい保育園における「異文化交流の時間」は、異なる文化的背景を持った相手に対しても興味を持ち、対話をすることができる健やかでしなやかな心の育成を目的として実施している。

アンケートの結果から、参加園児の異文化に対する興味・関心が高まっていること、文化的背景が異なる人とも楽しく交わることができる心が育まれていることが分かる。

初年度から参加していた園児の卒園時には、インストラクターから動画メッセージが寄せられた(資料7,8)。こういった個々の交流は当事者意識を持って能動的に他者を理解する上で必要不可欠であるが、教室環境での外国語教育の時間だけでは経験しにくいものである。このような経験を通し、今後の参加園児の多様性への理解、他者を思いやる心の発達に繋がることが大いに期待される。

本活動は、教育機関でありかつ多様な人材が所属する大学ならではの取り組みと言え、教育機関における企業主導型保育園の理想的な協働であると考えられる。

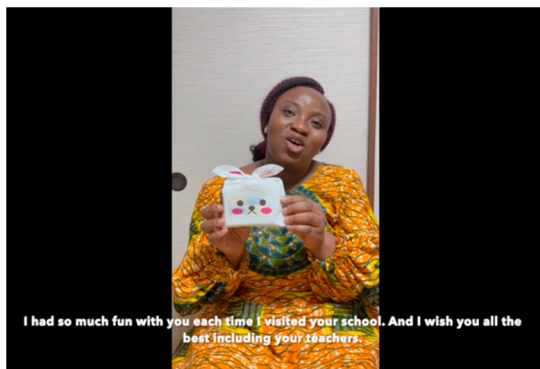
今後も改善を重ね、より豊かな活動実施を継続していきたい。

## 注

1) ダイバーシティ推進センター「長崎大学文教おもやい保育園おもやい保育園ご利用のしおり」<https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/wp-content/uploads/2024/05/goriyounoshiori.pdf>

## 文献

長崎大学ダイバーシティ推進センター (2022) .  
令和4年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.  
長崎大学ダイバーシティ推進センター (2023) .  
令和5年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.



資料7. 卒園児へのメッセージ動画(ガーナ出身インストラクター)



資料8. 卒園児へのメッセージ動画(コンゴ民主共和国出身インストラクター)



## Sustainable Development Pathways for Ecotourism in Amami-Oshima Island: A Future Perspective

Wang Yining<sup>1</sup>

### Abstract

Amami-Oshima Island, located in southern Kyushu, Japan, is renowned for its unique natural ecosystems and rich cultural heritage, making it an important region for advancing ecotourism practices. However, social issues such as population decline caused by the migration of young people and the environmental impacts of island tourism development are becoming increasingly severe. Balancing tourism growth with ecological conservation and sustainable development is a critical research challenge. This study, adopting a coupled coordination development perspective, utilizes a system dynamics model to explore future development pathways for ecotourism in Amami-Oshima Island, offering insights into potential policies and practices.

### 1. Introduction

Ecotourism, aimed at promoting environmentally friendly activities, has been regarded as a vital conservation effort since the 1980s (Kiper, 2013; Shikida and Morishige, 2001). The International Ecotourism Society (TIES) emphasizes that ecotourism should integrate nature-based tourism, environmental conservation, and the improvement of local community well-being (TIES, 2015). Island ecotourism is considered a crucial approach to achieving sustainable development but faces challenges such as limited land area and transportation

bottlenecks (Forestell, 1993; Brunet, 1999).

Amami-Oshima Island boasts a rich and diverse ecological environment, hosting many rare and endangered species, such as the Amami black rabbit. However, the growing number of tourists has placed significant pressure on its ecosystems, creating conflicts between economic and environmental objectives (Suyama, 2018; Suyama, 2020). According to Japan's Ministry of the Environment, ecotourism must balance environmental protection, regional development, and tourism promotion while avoiding cultural disruptions and social issues (Shikida, 2008; Eshliki and Kaboudi, 2012). Research indicates that ecological conservation and tourism development are not inherently contradictory; through appropriate planning and management, a win-win outcome for ecology and tourism can be achieved (Kumar et al., 2023).

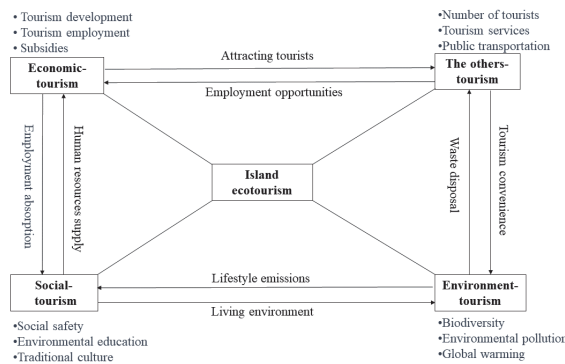
The theory of coupled coordination examines the interactions and coordinated development among systems and is widely used in analyzing relationships between tourism, the environment, and the economy (Geng et al., 2020; Geng et al., 2020; Tang and Zhu, 2020; Geng et al., 2021). Coupling refers to the interconnection and interaction between systems, while coordination describes harmony and positive cycles between systems. The degree of coupling reflects the intensity of system interactions, and the coupling coordination degree evaluates the overall level

---

<sup>1</sup> Graduate School of Fisheries and Environmental Sciences, Nagasaki University

of coordinated development (Li et al., 2012; Tang, 2015; Zheng et al., 2016; Folke, 2006). While substantial research has focused on the coupling coordination of tourism, environment, and economy, studies targeting island systems remain limited (Chen, 2021).

This study, focusing on Amami-Oshima Island, establishes a comprehensive evaluation framework for the environment, economy, society, and tourism (Fig. 1). Based on a coupled coordination model, it evaluates the coordination level and key influencing factors from 2010 to 2021, aiming to provide references and policy recommendations for the sustainable development of island ecotourism.

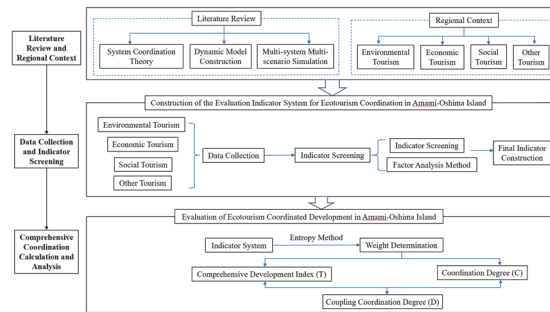


**Fig.1.** Island Ecotourism Framework.

## 2. Methodology

This study adopts the coupled coordination theory and system dynamics model as theoretical foundations. It constructs an evaluation index system for the coupled coordination of Amami-Oshima Island's ecotourism, encompassing environmental, economic, social, and other tourism aspects. Guided by coupled coordination theory, the study evaluates and analyzes the long-term coupled coordination characteristics of the

island. The system dynamics model is developed using Vensim software, enabling scenario setting and simulation. Finally, policy recommendations are proposed. The technical roadmap is shown in Fig. 2.

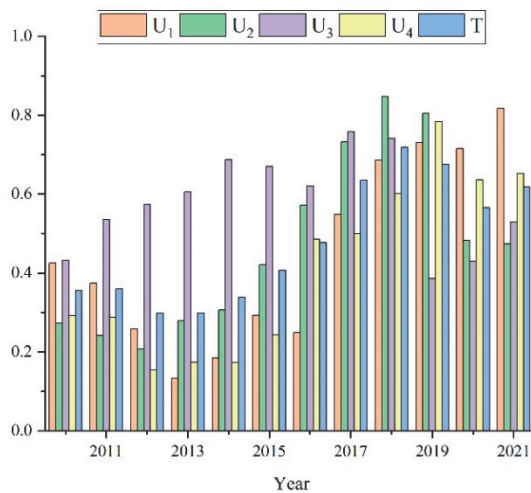


**Fig.2.** Technology Roadmap.

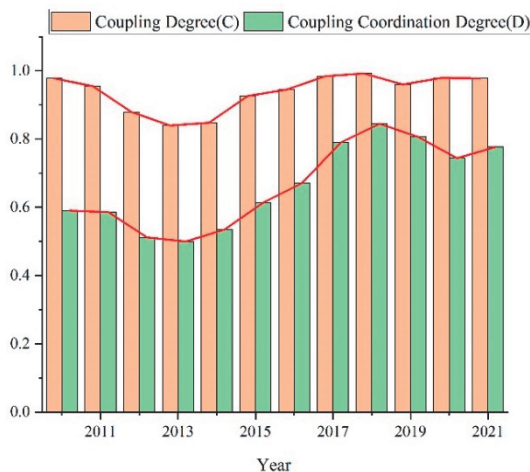
## 3. Findings

Using the system dynamics model, this study analyzes the coupling coordination degree of ecotourism in Amami-Oshima Island. From 2010 to 2021, the overall development level of ecotourism has steadily increased. The environmental tourism subsystem performed well, the social tourism subsystem showed a fluctuating upward trend, and the economic tourism subsystem demonstrated strong interconnections with other subsystems, exhibiting a trend of synchronous development (Fig. 3). The coupling and coupling coordination degrees have both increased overall. The coordination degree progressed from barely coordinated to moderately coordinated but has not yet reached the ideal state of high-quality coordination, indicating further optimization potential for the region (Fig. 4). Future predictions for 2022–2030 suggest a continued, slight upward trend in the coupling

coordination degree of ecotourism. This indicates that under the current policy framework, the coordinated development of ecotourism demonstrates a certain level of sustainability.



**Fig. 3.** Timing Diagram of Ecotourism Comprehensive Evaluation Index in Amami-Oshima Island.



**Fig. 4.** Timing Diagram of Coupling Degree and Coupling Coordination Degree for Ecotourism in Amami-Oshima Island.

#### 4. Outlook

The future development pathways for

ecotourism in Amami-Oshima Island should strive to balance ecological conservation, economic growth, and social well-being. To achieve this, a comprehensive coupled coordination model, long-term predictions with scenario analyses, and active stakeholder participation mechanisms are essential. This study provides theoretical guidance for the sustainable development of ecotourism in Amami-Oshima Island and offers valuable insights for other island regions. Based on the findings, future research can further explore the following directions:

##### ① Developing a Comprehensive Coupled Coordination Model

Future studies should refine the coupled coordination model by integrating the complex relationships among social, economic, and ecological systems. For example, incorporating ecosystem service valuation and tourism consumption behavior analysis could help identify the balance between environmental protection and tourism development. Enhancing the model's dynamic adjustment capabilities is crucial to address external shocks such as climate change and global tourism trends.

##### ② Deepening Long-term Prediction and Scenario Analysis

Long-term predictions and scenario analyses are critical for evaluating the potential risks and opportunities of different development models. By considering factors like population decline, ecological risks posed by climate change, and the impact of global economic fluctuations on tourism demand,

multi-scenario simulation systems can be developed to support policy decisions. Extreme scenarios (e.g., rapid tourist influx or frequent environmental disasters) and optimized scenarios (e.g., enhanced community participation or significant ecological restoration) can help assess system resilience and carrying capacity.

### ③ Optimizing Models through Multi-source Data

The acquisition and application of data are essential for improving model accuracy and reliability. Future research can utilize remote sensing technology to monitor land-use changes, collect visitor behavior data, and conduct social surveys to understand community participation and residents' attitudes toward tourism. These data can optimize model inputs and evaluate policy impacts. Additionally, leveraging artificial intelligence and big data analytics can uncover deeper variable interactions, such as the relationship between tourist behavior patterns and ecological impacts, enabling real-time updates and dynamic optimization of models.

### ④ Enhancing Stakeholder Collaboration Mechanisms

Collaborative participation of stakeholders—including governments, communities, businesses, and tourists—is vital for sustainable development. Research should further explore interaction mechanisms among stakeholders, clarifying their roles and responsibilities in ecological conservation and tourism development. Measures such as raising residents' ecological awareness,

promoting community participation, and encouraging businesses to adopt green technologies will foster efficient collaboration and collective progress.

### ⑤ Dynamically Evaluating Policy Implementation

Establishing real-time monitoring systems to assess key indicators such as tourist flows, ecological restoration progress, and community satisfaction can enhance policy responsiveness. Regular multi-stakeholder evaluation meetings, involving academic experts, community representatives, and government officials, can ensure the continuous optimization of policies, maintaining their effectiveness and scientific rigor over the long term.

## References

- Brunet, S (1999). Nostalgia for Eden: Marketing the authentic Kangaroo Island, in: Weir, B., McArthur, S., Crabtree, A. (Eds.). *Developing Ecotourism into the Millennium*. Proceedings of the Ecotourism Association of Australia National Conference 1998, Margaret River, Western Australia. Ecotourism Association of Australia, Brisbane, pp. 122–125.
- Chen, K (2021). Research on the integration development of tourism industry from the perspective of all-for-one-tourism: Chengdu Plain Economic Zone as an example. *International Conference on Information Management and Management Science*, pp. 124–130. <https://doi.org/10.1145/3485190.3485210>.
- Eshliki, S.A., Kaboudi, M (2012). Community perception of tourism impacts and their participation in tourism planning: A case study of Ramsar, Iran.

- Procedia Soc. Behav. Sci. 36, 333–341.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.037>.
- Folke, C (2006). Resilience: the emergence of a perspective for social–ecological systems analyses Glob. Environ. Chang., 16 (3). 253-267.  
<https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2006.04.002>.
- Forestell, P. H (1993). If Leviathan has a face, does Gaia have a soul?: Incorporating environmental education in marine eco-tourism programs. Ocean Coast. Manag. 20, 267–282.  
[https://doi.org/10.1016/0964-5691\(93\)90070-F](https://doi.org/10.1016/0964-5691(93)90070-F).
- Geng, Y., Maimaituexun, M., Zhang, H (2020). Coupling coordination of water governance and tourism: Measurement and prediction. Discrete Dyn. Nat. Soc. 2020, 1–13.  
<https://doi.org/10.1155/2020/3683918>.
- Geng, Y., Wang, R., Wei, Z., Zhai, Q (2021). Temporal-spatial measurement and prediction between air environment and inbound tourism: Case of China. J. Clean. Prod. 287, 125486.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125486>.
- Geng, Y., Wei, Z., Zhang, H., Maimaituexun, M (2020). Analysis and prediction of the coupling coordination relationship between tourism and air environment: Yangtze River economic Zone in China as example. Discrete Dyn. Nat. Soc. 2020, 1–15.  
<https://doi.org/10.1155/2020/1406978>.
- Kiper, T (2013). Role of Ecotourism in Sustainable Development. Advances in Landscape Architecture. [Role of Ecotourism in Sustainable Development. IntechOpen](https://doi.org/10.1016/j.aml.2013.05.001).
- Kumar S, Hasija N, Kumar V, Sageena G (2023). Ecotourism: A Holistic Assessment of Environmental and Socioeconomic Effects towards Sustainable Development. Curr World Environ. 18(2).  
<http://dx.doi.org/10.12944/CWE.18.2.14>.
- Li, Y., Li, Y., Zhou, Y., Shi, Y., Zhu, X (2012). Investigation of a coupling model of coordination between urbanization and the environment. J. Environ. Manag. 98, 127–133.  
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2011.12.025>.
- Shikida, A (2008). Aiming for sustainable communities through responsible tourism: The initiative of ecotourism. Tourism Creation Era G. Exch. 70, 70–96. <http://hdl.handle.net/2115/34589>.
- Shikida, A., Morishige, M (2001). A study on the ecotourism as a type of tourism and its characteristics. National Museum of Ethnology, pp. 83–100. <http://hdl.handle.net/2115/34861>.
- Suyama, S (2018). Efforts to register Amami Oshima as a World Natural Heritage Site and its regional implications. Geospatial. 11, 3–20.  
[https://doi.org/10.24586/jags.11.3\\_3](https://doi.org/10.24586/jags.11.3_3).
- Suyama, S (2020). Practice of Village Inspection and Spatial Problems of Settlements in Uken Village, Kagoshima. The Association of Japanese Geographers, p. 2020a, 38.  
[https://doi.org/10.14866/ajg.2020a.0\\_38](https://doi.org/10.14866/ajg.2020a.0_38).
- Tang, J., Zhu, Y (2020). Research on the coupling and coordination relationship between eco-tourism and tourism environment in Hunan Province. J. Cent. S. Univer. Fore. Technol. (Soc. Sci.). 14, 96–103.  
<http://doi.org/10.14067/j.cnki.1673-9272.2020.02.014>.
- Tang, Z (2015). An integrated approach to evaluating the coupling coordination between tourism and the environment. Tourism Manag. 46, 11–19.  
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.06.001>.
- The International Ecotourism Society (2015). What is ecotourism. <https://ecotourism.org/what-is-ecotourism/>. (Accessed 12.10.2023).
- Zheng, Q., Kuang, Y., Huang, N (2016). Coordinated development between urban tourism economy and



transport in the Pearl River Delta, China.

Sustainability. 8, 1338.

<https://doi.org/10.3390/su8121338>.

## 免疫複合体解析による病態関連タンパク質の同定

相原 希美<sup>1</sup>

## Identification of pathogenesis-related proteins by immune complexome analysis

Nozomi Aibara

## はじめに

免疫複合体は体内の抗原抗体反応によって形成され、自己免疫疾患をはじめ様々な疾患で増加し、沈着した組織で炎症を起こす。筆者らは、ヒトの体液に含まれる免疫複合体抗原を網羅的に同定する独自の手法「イムノコンプレキソーム解析法<sup>1)</sup>」を用いて、疾患や病態に関連する免疫複合体抗原を探索してきた。免疫複合体は体内の抗原抗体反応によって形成されるため、患者体内の免疫複合体から抗原を同定することで免疫系からの標的(原因)を直接明らかにできる。また疾患ごとに抗原を明らかにできれば、免疫複合体の形成をピンポイントに抑えるような新たな治療法の開発にもつながる可能性がある。本稿では、これまでに得られた解析結果について簡潔に紹介する。

## 1. イムノコンプレキソーム解析法による疾患特異的な抗原の同定

イムノコンプレキソーム解析法<sup>1)</sup>(図1)では、Protein A や Protein G を固定化した磁気ビーズを用いて検体中の免疫複合体を回収後、ビーズ上で還元・アルキル化ならびに

トリプシン消化を行い、得られたペプチド混合液をナノ液体クロマトグラフィー-質量分析装置(nano-LC-MS/MS)により解析し、タンパク質のデータベースとの照合により各ペプチドならびにその帰属するタンパク質を同定する。タンパク質を疾患群と対象群で比較することにより疾患に特徴的な抗原タンパク質を同定する。筆者はまずこの方法を用いて7つの自己免疫疾患(シェーグレン症候群、全身性エリテマトーデス、ANCA 関連血管炎、高安動脈炎、皮膚筋炎、混合性結合組織病、強皮症)の患者血清から複数の疾患に共通して検出される抗原を特定した<sup>2)</sup>。また、5つのがん(肺癌、大腸癌、腎癌、尿路癌、悪性リンパ腫)の患者血清を解析し、各がんで特異的に検出される免疫複合体抗原を探索した<sup>3)</sup>。その結果、総計86種の免疫複合体抗原がいずれかのがんで特異的に検出された。また、この特異的な免疫複合体抗原の90%以上が肺癌患者のみに検出され、肺癌では液性免疫が非常に活発で、特徴的な免疫複合体が多数作られることがわかった。このうち、gelsolin および inter-alpha-trypsin inhibitor は肺癌患者の80%以上で検出された。いずれも従来の肺癌の腫瘍マーカーと比べ検出率が高く、近年注目を集めているがん

<sup>1</sup> 長崎大学生命医科学域(薬学系) 実践薬学分野

# イムノコンプレキソーム解析法

Ohyama et al, Clin Chem 2011

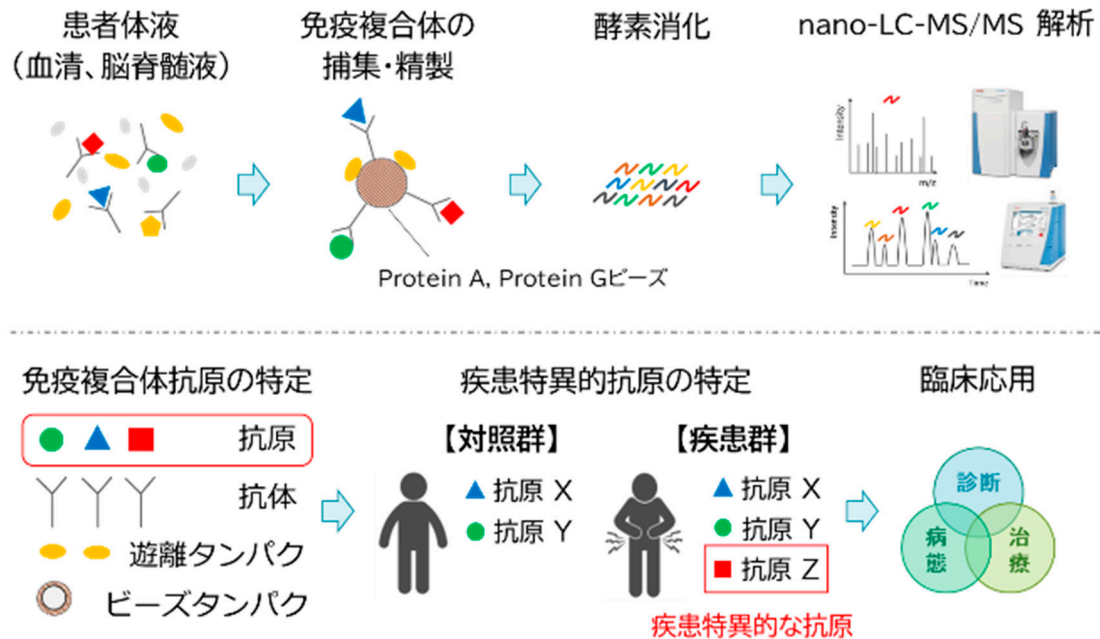


図 1. イムノコンプレキソーム解析法の概略図

免疫療法における免疫賦活化を腫瘍に集中させる標的としての活用も期待できる。さらに、肝臓移植後の拒絶反応に関与する免疫複合体抗原の探索をおこなった<sup>4)</sup>。肝臓移植後に拒絶反応を起こした群と起こさなかった群の血清を解析し、拒絶反応発症時に特徴的に出現する thrombospondin-1 と apolipoprotein E を特定した。これらは肝臓移植後の拒絶反応を早期に予測・検知するためのマーカーとして活用できる可能性がある。

他方、上記の解析を進めていくうちに抗原への選択性に問題があることがわかってきた。従来のイムノコンプレキソーム解析法は、体液中の免疫複合体をビーズで回収後、そのまま酵素消化し、得られたペプチドを解析していたため、標的とする免疫複合

体抗原以外にビーズに非特異的に吸着する遊離抗体や遊離タンパク質も検出されていた。ビーズ上の免疫複合体から抗原を選択的に溶出させるために、pH 変性<sup>5)</sup>及び papain 消化<sup>6)</sup>による溶出法を検討し、いずれの方法がより選択的に抗原を検出できるか比較した。pH 変性溶出法では非特異的に吸着した遊離タンパク質の検出は抑えられたものの、遊離抗体は溶出が抑えられず多数検出されることがわかった。Papain 溶出法では、抗原と抗体の Fab 領域のみの溶出に抑えられ、従来法、pH 変性溶出法に比べ選択的に抗原を検出できることがわかった。この改良 (papain 溶出法) により、血清<sup>7-9)</sup>に加えタンパク質量の少ない精漿・卵胞液<sup>10)</sup>、唾液<sup>11)</sup>からの抗原検出も可能となった。

## 架橋質量分析法による抗原エピトープの特定

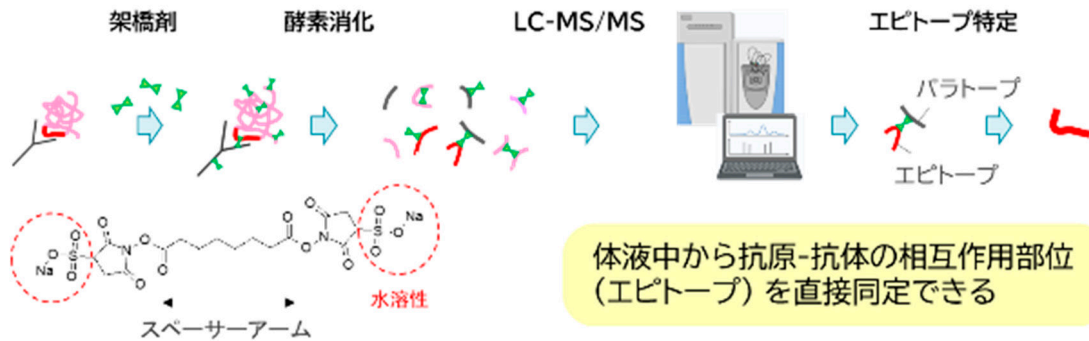


図2. エピトープ特定法の概略図

## 2. 抗原エピトープ特定法の構築

同定した抗原タンパク質を臨床に応用するためには、抗原のエピトープの情報が重要となる。抗体は抗原のエピトープ（異常な変異や翻訳後修飾など）と結合し免疫複合体を形成するため、このエピトープこそが病態解明や治療につながる直接の標的である。しかし、これまで患者体液中の免疫複合体から直接エピトープを同定する方法は確立されていない。そこで筆者は、タンパク質複合体の構造や相互作用の解析に使われる架橋質量分析法<sup>12)</sup>を応用し、免疫複合体から抗原エピトープを特定するための手法を構築した（図2）。この方法は免疫複合体に水溶性の架橋剤を添加し、酵素消化後、得られたペプチド断片を専用のソフトで解析し、エピトープ-架橋剤-抗体のパラトープからなる架橋ペプチドを同定し、エピトープ部分を特定する。この方法を用いてエピトープが既知の免疫複合体モデル（TNF $\alpha$ -Adalimumab、TNF $\alpha$ -Infliximab、HER2-Trastuzumab、HER2-Pertuzumab）とスペーサーアーム長が異なる3種の架橋剤（BS3、BS2G、CDI）を用いて既知のエピトープ配列

が同定できるか確認し、本法の有用性を確認した。さらにこの方法を用いて、いくつかの自己免疫疾患で抗原エピトープの解析を進めており、今後発表していく予定である。

## おわりに

今後はこれまで行ってきた抗原やエピトープの同定に加え、各疾患の免疫複合体の大きさや量などの物理化学的な性質などを明らかにすることで病態における免疫複合体の役割についてより詳しく調べていきたい。

## 謝辞

本研究を遂行するにあたり、ご指導・ご助言を賜りました長崎大学病院薬剤部大山要教授、長崎大学生命医科学域（薬学系）中嶋幹郎教授、黒田直敬教授ならびに岸川直哉准教授に謹んで感謝申し上げます。また、本研究は馬場雅子さん、吉見春香さん、嶺井雄志さん、蒲原千裕さん、草野泰輝さん、濱崎まやさん、山根千穂さん、下島亮子さん、忽那幸紀さん、相沢里佳さん、中島克海さん、

坂本建さん、森石麻梨乃さん、渡邊悠太さん、上原実花子さん、松木優弥さん、宮崎麟太郎さん、河原林清楓さん、川小根実優さん、日小田直也さん、神田紗世さん、清実里愛さん、橋村玲杏さん、加勇氣さん、國吉真太郎さん、上戸愛那さん、岡部結乃莉さん、山原ゆうさん、根本鈴菜さん、大塚汀夏さん、田口花菜さん、冨永結さん、大田悠貴さん、根石奈那子さん、前田優さんの精力的な研究によって前進してきました。深く感謝申し上げます。なお、本研究は、長崎大学病院の多くの先生方のご協力により実施しており、心から御礼申し上げます。また本研究は、日本薬学会長井記念薬学研究奨励金、JSPS 科研費 (JP19J13415, 22K15262)、上原記念生命科学財団研究奨励金を受けて遂行されました。

## 文献

- Ohyama K., Ueki Y., Kawakami A., Kishikawa N., Tamai M., Osaki M., Kamihira O., Nakashima K., and Kuroda N., *Clinical Chemistry*, **57**:905–909 (2011).
- Ohyama K., Baba M., Tamai M., Aibara N., Ichinose K., Kishikawa N., Kawakami A., Kuroda N., *Clinical Biochemistry*, **48**:181–185 (2015).
- Ohyama K., Yoshimi H., Aibara N., Nakamura Y., Miyata Y., Sakai H., Fujita F., Imaizumi Y., Chauhan A. K., Kishikawa N., Kuroda N., *International Journal of Cancer*, **140**:370–380 (2017).
- Aibara N., Ohyama K., Hidaka M., Kishikawa N., Miyata Y., Takatsuki M., Eguchi S., Kuroda N., *Transplant Immunology*, **48**:60–64 (2018).
- Aibara N., Aizawa R., Nakashima M., Ohyama K., *Analytical Sciences*, **36**:1423–1426 (2020).
- Aibara N., Kamohara C., Chauhan A. K., Kishikawa N., Miyata Y., Nakashima M., Kuroda N., Ohyama K., *Journal of Immunological Methods*, **461**:85–90 (2018).
- Aibara N., Ohyama K., Nakamura M., Nakamura H., Tamai M., Kishikawa N., Kawakami A., Tsukamoto K., Nakashima M., Kuroda N., *Clinical & Experimental Immunology*, **204**:335–343 (2021).
- Aizawa R., Nakamura Y., Ikeda T., Aibara N., Kutsuna J. Y., Kurosaki T., Aki K., Junya H., Nakagawa H., Sato K., Kodama Y., Nakashima N. M., Nakashima M., Mukae H., Ohyama K., *Clinica Chimica Acta*, **532**:84–88 (2022).
- Kutsuna J. Y., Iwamoto N., Ichinose K., Aibara N., Nakashima K., Nakamura H., Koike Y., Murota H., Ueki Y., Miyamoto H., Hashizume J., Kodama Y., Nakashima M., Kawakami A., Ohyama K., *Journal of Autoimmunity*, **134**:102954 (2023).
- Murakami N., Kitajima M., Ohyama K., Aibara N., Taniguchi K., Wei M., Kitajima Y., Miura K., Masuzaki H., *Clinica Chimica Acta*, **495**:545–551 (2019).
- Yamane K., Nakamura H., Hamasaki M., Minei Y., Aibara N., Shimizu T., Kawakami A., Nakashima M., Kuroda N., Ohyama K., *Clinical & Experimental Immunology*, **204**:212–220 (2021).
- Sinz A., *Journal of Mass Spectrometry*, **38**:1225–1237 (2003).

## 東京電力福島第一原子力発電所事故で被災した住民との 放射線リスクコミュニケーションに資する研究

松永妃都美<sup>1</sup>

Research contributing to radiation risk communication with residents affected by  
the Fukushima Daiichi Nuclear Power Station accident

Hitomi Matsunaga

### はじめに

2011年3月11日に発災した東京電力福島第一原子力発電所（以下、福島第一原発）の事故を契機に、長崎大学は福島県双葉郡川内村、富岡町、そして福島第一原発が立地している大熊町、双葉町に復興推進拠点を設置し、放射線リスクコミュニケーションを実施している。長崎大学の放射線リスクコミュニケーションの特徴は、質問票調査や環境放射能測定の結果など、科学的なエビデンスに基づき実施していることにある。本稿では富岡町の質問票調査結果および放射線リスクコミュニケーションを紹介し、今後の展望を述べる。

### 1. 研究の背景

2011年3月11日に発災した福島第一原発事故は、地震、津波、原子力発電所事故が併発した複合災害であった。富岡町は、福島第一原発が立地する大熊町に隣接しており、事故翌日（2011年3月12日）に全町民の避難が指示された。2017年4月に一部地域の帰還を開始

し、徐々に避難指示解除地域を広げているが、2024年4月の段階で町内居住率は約20%（新規転入者を含む）であり、帰還率の低さが深刻な課題である。<sup>1)</sup>

富岡町の隣村である川内村は、2011年の全村民避難から約1年で一部地域の帰還を開始した。その結果、2017年度には約80%の住民が帰村した。<sup>2)</sup> 川内村住民の帰村のタイミングと放射線被ばく不安、生活の質の満足度を調査した結果、早期（避難指示解除から1年以内）の帰還者は、5年以降の帰還者と比較して生活への満足度が高く、放射線による遺伝的影響が起こるというリスク認知が低かった。<sup>3)</sup> 富岡町においても、帰還意向、放射線リスク認知等を調査し、効果的な放射線リスクコミュニケーションを検討することを目的に調査を実施した。

### 2. 研究方法

#### 2.1. 対象者

全ての調査は長崎大学・富岡町包括連携協定に基づき実施した。質問票は、富岡町の広報誌に2部ずつ同封し、調査当時に住

<sup>1</sup>原爆後障害医療研究所 国際保健医療福祉学研究分野

民票を保有していた18歳以上の住民約8000世帯に郵送配布した。2017年調査は2185名から回答が得られ、欠損を除いた1789名（男性882名、女性867名）を解析対象とした。2021年調査では2868名（男性1382名、女性1486名）、2022年調査では536名（男性307名、女性222名）を解析対象とした。

本研究は、すべて長崎大学医歯薬学総合研究科（医科学）倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

## 2.2. 質問項目と解析

帰還意向は、帰還をしたい・悩んでいるを帰還意向あり群、帰還しないと決めているを帰還意向無し群とした。

放射線リスク認知は思う・どちらかといえば思うを思う群、あまり思わない・思わないを思わない群の2群として解析した。ロジスティック回帰分析は、カイ二乗検定で有意であった項目から選択して回帰モデルを作成した。有意水準は $p < 0.05$ とし、解析ソフトにはIBM SPSS Statistics Version 19 software (SPSS Japan, Tokyo)を使用した。

## 3. 結果および放射線リスクコミュニケーションへの展開

6年ぶりに避難指示が解除された富岡町住民の帰還意向は、帰還したい（すでに帰還した）190（8.7%）、悩んでいる753（34.3%）、帰還しないと決めている1249（57.0%）であった。放射線リスク認知について、富岡町の生活で“自分”に放射線健康影響が起こると回答した者は1176名（67.2%）、“子ども”に放射線健康影響が

起こると回答した者は1332名（77.6%）、“子孫”に放射線健康影響が起こると回答した者は1255名（71.8%）であった。

帰還意向に独立して影響を与える要因をロジスティック回帰分析で解析した結果、放射線・健康相談の希望があること(OR = 2.7, 95% CI: 2.10–3.48,  $p < 0.001$ )、男性(OR = 1.6, 95% CI: 1.24–1.96,  $p < 0.001$ )、買い物施設への期待があること(OR = 1.5, 95% CI: 1.26–1.67,  $p < 0.001$ )、子ども (>18) と同居していること (OR = 0.7, 95% CI: 0.51–0.95,  $p = 0.023$ )、富岡町の生活で子孫に放射線影響が起こると思うこと(OR = 0.6, 95% CI: 0.45–0.79,  $p < 0.001$ )、富岡町の水道水摂取に不安があること(OR = 0.5, 95% CI: 0.36–0.69,  $p < 0.001$ )が独立して影響を及ぼしていた。<sup>4)</sup>

さらに、これらの結果を性別と年齢で階層化し、各独立変数でロジスティック回帰モデルを作成したところ、50歳代以上男性と比較して20-40歳代女性の帰還意向が低いこと (Table1)、一方で放射線リスク認知や被ばく不安が高いことが示された (Table2)。<sup>5)</sup>

Table 3 は、2017年と2021年の富岡町住民の調査結果を比較したものである。2017年と比較して、2021年は帰還をしたい人、帰還しないと決めている人の割合が増加した一方で、帰還を悩んでいる人の割合が有意に減少した。さらに富岡町産の食品摂取不安、富岡町の生活で自分や子孫に放射線影響が起こると思うリスク認知が有意に減少していたことが示された。<sup>6)</sup>

Table 1. Intention to return and anxiety of radiation exposure by gender and generation

Variable	Intention to return			Anxiety for consumption of foods in Tomioka			Anxiety for drinking tap water in Tomioka		
	OR	p	95%CI	OR	p	95%CI	OR	p	95%CI
	Older males	1.00		—	1.00		—	1.00	
Young males	0.68	*	0.47-0.97	0.95		0.66-1.38	0.93		0.64-1.36
Older females	0.69	**	0.55-0.87	1.67	**	1.28-2.17	2.03	**	1.53-2.69
Young females	0.28	**	0.19-0.43	2.87	**	1.81-4.57	3.24	**	1.97-5.35
Born in Tomioka	1.75	**	1.41-2.17	1.43	**	1.13-1.81	1.31	*	1.02-1.67
Living in restriction zone	0.85		0.68-1.07	1.05		0.81-1.35	1.06		0.82-1.39

Note, Logistic regression analysis, Older $\geq$ 50s, Younger=20s-40s, OR; Odds Ratio, CI; Confidence Interval, p<0.05\*,p<0.01\*\*

Table 2. Risk perception of radiation stratified by gender and generation

Variable	Health effects in themselves			Health effects in children			Health effects in offspring		
	OR	p	95%CI	OR	p	95%CI	OR	p	95%CI
Older males	1.00		—	1.00		—	1.00		—
Young males	1.12		0.80-1.56	0.88		0.61-1.26	0.91		0.65-1.28
Older females	1.27	*	1.02-1.58	1.31	*	1.02-1.69	1.31	*	1.04-1.66
Young females	2.08	**	1.47-2.95	1.62	*	1.10-2.39	1.54	*	1.08-2.18
Born in Tomioka	1.17		0.96-1.42	1.14		0.91-1.43	1.13		0.92-1.39
Living in restriction zone	1.19		0.96-1.47	1.14		0.90-1.45	1.03		0.82-1.28

Note, Logistic regression analysis, Older $\geq$ 50s, Younger=20s-40s, OR; Odds Ratio, CI; Confidence Interval, p<0.05\*,p<0.01\*\*

Table 3. Demographic characteristics, ITR, and risk perception between 2017 and 2021

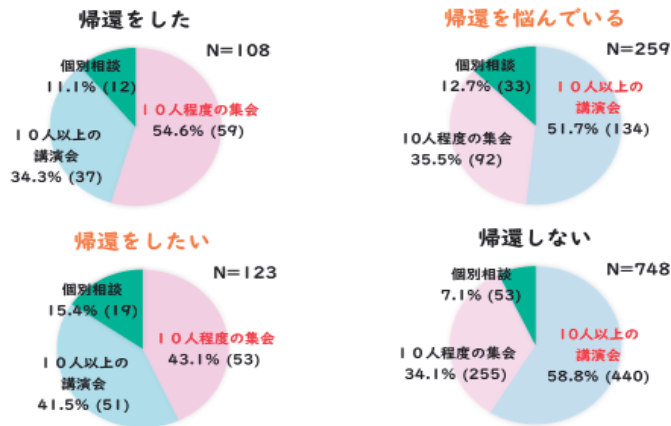
Variable	Reference	The 2017 survey n (%)	The 2021 survey n (%)	p-value
Sex	Male	1104 (49.2)	1382 (48.2)	0.499
Age	$\geq$ 65	1422 (63.3)	2033 (70.8)	<0.001
Intention to return	ITR (+)	190 (8.7)	292 (11.9)	<0.001
	Unsure	249 (57.0)	1559 (63.8)	
	ITR (-)	753 (34.3)	594 (24.3)	
Desire to consult radiation experts	Yes	590 (27.1)	324 (11.3)	<0.001
Anxiety about consuming food produced in Tomioka	Yes	1800 (80.3)	1420 (49.4)	<0.001
Anxiety about health effects of radiation exposure	Yes	1518 (67.9)	1499 (52.5)	<0.001
Anxiety about genetic effects in next generation	Yes	1593 (72.5)	1369 (48.1)	<0.001

Note, Chi-square test, missing values were excluded for each item. OR; Odds Ratio, CI; Confidence Interval, p<0.05\*,p<0.01\*\*



## 帰還意向による住民が望むリスクコミュニケーションの方法

専門家から放射線と健康の話聞く場合、どの方法が聞きやすいですか？



帰還した・希望者は車座集会、悩んでいる人は講演会を希望している

Figure1. Preferred method of risk communication and intention to return

さらに、帰還意向によって住民が望むリスクコミュニケーションの方法に違いがあるのかを明らかにした (Figure 1)。興味深いことに、帰還をした、帰還をしたい住民は10人程度の集会を望む者の割合が多かった。一方、帰還を悩んでいる、帰還をしないと決めた住民は、10人以上の講演会での放射線リスクコミュニケーションを望む者の割合が多かった。<sup>7)</sup>

そこで長崎大学はこれらの調査結果を基に、富岡町の保健師とともに富岡町の妊婦、乳幼児の母親を対象とした10名程度の集会を実施した。富岡町で出産・育児をする母親は非常に少なく、その多くが新規転入者であったため、殆どの母親が孤立していた。集会では、放射線に関する相談、および子育てに関する相談や情報交換が行われ、現在では母親学級や子育てサロンと併催して定期的に開催することで、母子保健指導や交流の場として活用されている。さらに現在では、富岡町のみならず、原発

立地町である大熊町、双葉町の母親にも対象者を拡大し、各自治体をつなぐ役割も担っている。

### おわりに

福島第一原子力発電所の事故から13年が経過し、被災地の課題は変化している。震災直後は、放射線被ばくや健康影響への不安が主であった。しかし事故からの経過とともに、長期避難による心身への影響、関連死に関する問題、そして現在は新規転入者と帰還者のコミュニティ形成の課題、部分的避難指示区域の解除に向けた懸念など様々な問題が表面化してきている。さらに、除染で発生した除去土壌と最終処分施設に関する課題、そして2023年8月から開始された福島第一原発からの処理水海洋放出に関する課題は国内のみならず、国際的にも解決すべき重要な課題である。

世界初となる原子力災害からの復興プロセスを経験する福島での研究成果を福島

復興のみならず、将来の複合災害リスク低減に活用すること。そして国際機関等との連携を通じた文理融合研究やグローバルリスク研究<sup>8)</sup>に貢献する研究に活かすことが今後の重要な課題であると考ええる。

#### 文献

1. 福島県富岡町. 県内外の避難・居住先別人数【令和6年4月1日現在】. <https://www.tomioka-town.jp/soshiki/jumin/5132.html> (参照: 2024.12.27)
2. 復興庁. 川内村の現状と今後. [https://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat1/sub-cat1-4/f12fup/20180511\\_fu5\\_shiryoku3\\_7.pdf](https://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat1/sub-cat1-4/f12fup/20180511_fu5_shiryoku3_7.pdf) (参照: 2024.12.27)
3. H. Matsunaga, M. Orita, M. Liu, Y. Kashiwazaki, Y. Taira, N. Takamura (2022). Evaluation of Residents' Timing of Return to or New Settlement in Kawauchi Village, at 10 Years after the Fukushima Daiichi Nuclear Power Plant Accident. *Int J Environ Res Public Health*,19(1):543.
4. H. Matsunaga, M. Orita, K. Iyama, N. Sato, S. Aso, F. Tateishi, Y. Taira, T. Kudo, S. Yamashita, N. Takamura (2019). Intention to return to the town of Tomioka in residents 7 years after the accident at Fukushima Daiichi Nuclear Power Station: a cross-sectional study. *JRR*,60(1): 51-58.
5. H. Matsunaga, M. Orita, Y. Taira, T. Kudo, H. Kondo, S. Yamashita, N. Takamura (2020). Intention to Return and Perception of the Health Risk Due to Radiation Exposure Among Residents in Tomioka Town, Fukushima Prefecture, Stratified by Gender and Generation. *Disaster Med Public Health Prep*, 16(1): 1-8.
6. V. Hande, M. Orita, H. Matsunaga, Y. Kashiwazaki, Y. Taira, N. Takamura (2023). Changes in the Intention to Return and the Related Risk Perception Among Residents and Evacuees of Tomioka Town 11 Years After the Fukushima Nuclear Accident. *Disaster Med Public Health Prep*,17: e386.
7. A. Zabirowa, H. Matsunaga, M. Orita, Y. Kashiwazaki, X. Xiao, T. Schneider, N. Takamura (2024). Impact of the discharge of treated water on residents' intention to return to areas near the TEPCO Fukushima Daiichi Nuclear Power Station a decade after the accident. *Radioprotection*.
8. 長崎大学. グローバルリスク研究センター. <https://cgr.nagasaki-u.ac.jp/> (参照: 2024.12.27)

## 編集後記

『ダイバーシティ推進センター研究紀要』vol.3 を無事に発行することができました。まずは、執筆者の皆様にご心よりお礼を申し上げます。また、出島印刷会社様にも感謝を申し上げます。

今号は、「令和 6 年度ダイバーシティ推進センター市民公開講座」（日本水産学会九州支部共催）でご講演いただいた株式会社天洋丸の竹下千代太様に発表原稿をご寄稿いただいたり、隈上麻衣先生には文教おもやい保育園の異文化交流の活動報告をご投稿いただいたりして、異なる分野におけるダイバーシティ推進の取組を掲載することができました。第 9 回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞を受賞された王奕寧様、相原希美先生、松永妃都美先生にご研究の「展望」をご寄稿いただくことができました。本学で活躍する女性研究者の方たちの優れた研究成果を読者の皆様にお届けできることを嬉しく思っています。また私自身も、当センターの 15 年にわたる活動の歴史を執筆させていただきました。今後のセンターの活動の発展の一助になればと思っています。

次号以降も、ダイバーシティ推進に関わる研究成果や活動の発信する充実した内容をお届けできるよう工夫してまいりたいと思います。

今後とも皆様のご支援とご協力を賜れましたら幸いに存じます。

(矢内琴江・ダイバーシティ推進センター 副センター長)

長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要編集委員  
(敬称略・五十音順)

門脇知子 (ダイバーシティ推進センター・センター長/教授)

矢内琴江 (ダイバーシティ推進センター・副センター長/コーディネーター/准教授)

長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要 Vol.3  
Diversity and Inclusion Research in NAGASAKI University Vol.3

発行日：2025年3月24日

発行者：長崎大学ダイバーシティ推進センター

〒852-8153 長崎県長崎市文教町 1-14

TEL：095-819-2889

MAIL：omoyai\_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp

印刷所：(有)出島印刷所