

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きました。

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、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）が終わろうとしている現在、女性研究者採用率39%（令和5年度）、女性教授在籍率19%（令和7年2月時点）、女性教員在籍率26%（令和7年2月時点）、女性研究者在籍率28%（令和7年2月時点）と、すべての項目において目標値を達成することができました。特に女性教員在籍率に関しては、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。

令和7年3月6日には、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）最終報告会を開催し、広く一般の皆様にも本学の事業の成果をお聞きいただきました。この報告会では、この事業を活用しながら研究者として、そしてこれからの大学を担うリーダーとして活躍する女性研究者たちが登壇し、研究力とリーダーシップについて議論しました。また病院の働き方見直しプログラムに参加し、プログラムの終了後も積極的に働き方の見直しを継続した3診療科が事例報告を行いました。この6年間の取り組みは、本学におけるダイバーシティ推進を着実に進めるだけでなく、社会においてもまさに「先端」をいく成果を出すことができたのではないのでしょうか。

しかし、以上の成果は本学におけるダイバーシティ推進がゴールに到達したということを示すものではありません。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す。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7年3月

国立大学法人 長崎大学
学長 永安 武

ご挨拶

皆様

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

近年、アメリカではダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（多様性・公平性・包摂性、DEI）に関する政策の見直しが進められ、大きな転換期を迎えています。この変化が日本の企業や社会にも影響を及ぼすことが懸念される中、「DEI推進は本当に必要なのか？」という議論が一部で強まる可能性もあります。しかし、こうした時期だからこそ、私たちはDEIの本質を再確認し、いかにして国際競争力を高めるかを考えることが重要だと感じます。マッキンゼーの調査によれば、ダイバーシティの高い企業ほど収益性が向上するという結果が示されています。多様なバックグラウンドを持つ人材が集まることで、新たな視点やアイデアが生まれ、イノベーションが加速することは広く知られています。この現象は企業だけでなく、教育や研究の領域にも当てはまります。

長崎大学では、令和元年度に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」の取組が6年目を迎え、ここに報告書を発刊できる運びとなりましたことを心より御礼申し上げます。今年度は、助成期間3年間を経た自走期間の3年目であり、取組の総仕上げとなる重要な年でした。この間、女性研究者の海外派遣や英語論文作成支援など、多くの女性研究者のキャリア形成を後押しすることができました。また、育児や介護といったライフイベントに対応するためのテクニカルスタッフの配置、リスタートアップ支援、病院を中心としたボトムアップ型の働き方見直しプログラムの導入など、性別を問わずワークライフバランスを実現しつつ、個々が能力を最大限発揮できる環境の構築に努めてまいりました。

さらに、ダイバーシティに関する意識改革を促進するために開発した包括的なeラーニング学習プログラムを、今年度は学部学生にも受講推進し、早期からの意識醸成を目指しました。その成果として、女性研究者の在籍率は27.3%と目標値の25%を上回り、女性教授の割合も19%（目標値16%）を超えました。また、理事・副学長・学長補佐等のマネジメント層に5人の女性が就任し、長崎大学は国立大学の中でトップレベルのダイバーシティ実績を誇るに至りました。

この先端型の取組の間にセンター長の交代が2回ありましたが、3人のセンター長とともに、本取組の推進に尽力してくれたダイバーシティ推進センターのスタッフ一同に、心より感謝申し上げます。

長崎大学は「プラネタリーヘルス実現」を目指し、グローバルヘルス・グローバルエコロジー・グローバルリスクの3つの領域において、地球規模の課題に取り組む超領域型融合研究を推進しています。この取組を成功させるためには、多様性を尊重し合い、教職員一人ひとりが働きやすい環境のもとで力を発揮し、生き生きと研究活動や業務に取り組むことが不可欠です。

ダイバーシティ推進センターが目指すのは、単に「女性研究者を増やす」ことではありません。長崎大学のすべての教職員がやりがいを持って働ける魅力的な環境を整備し、それを通じて大学全体の研究力向上につなげるのが私たちの使命です。今後も継続して取組を進めてまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力を賜りますよう、今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。



令和7年3月

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