



国立大学法人

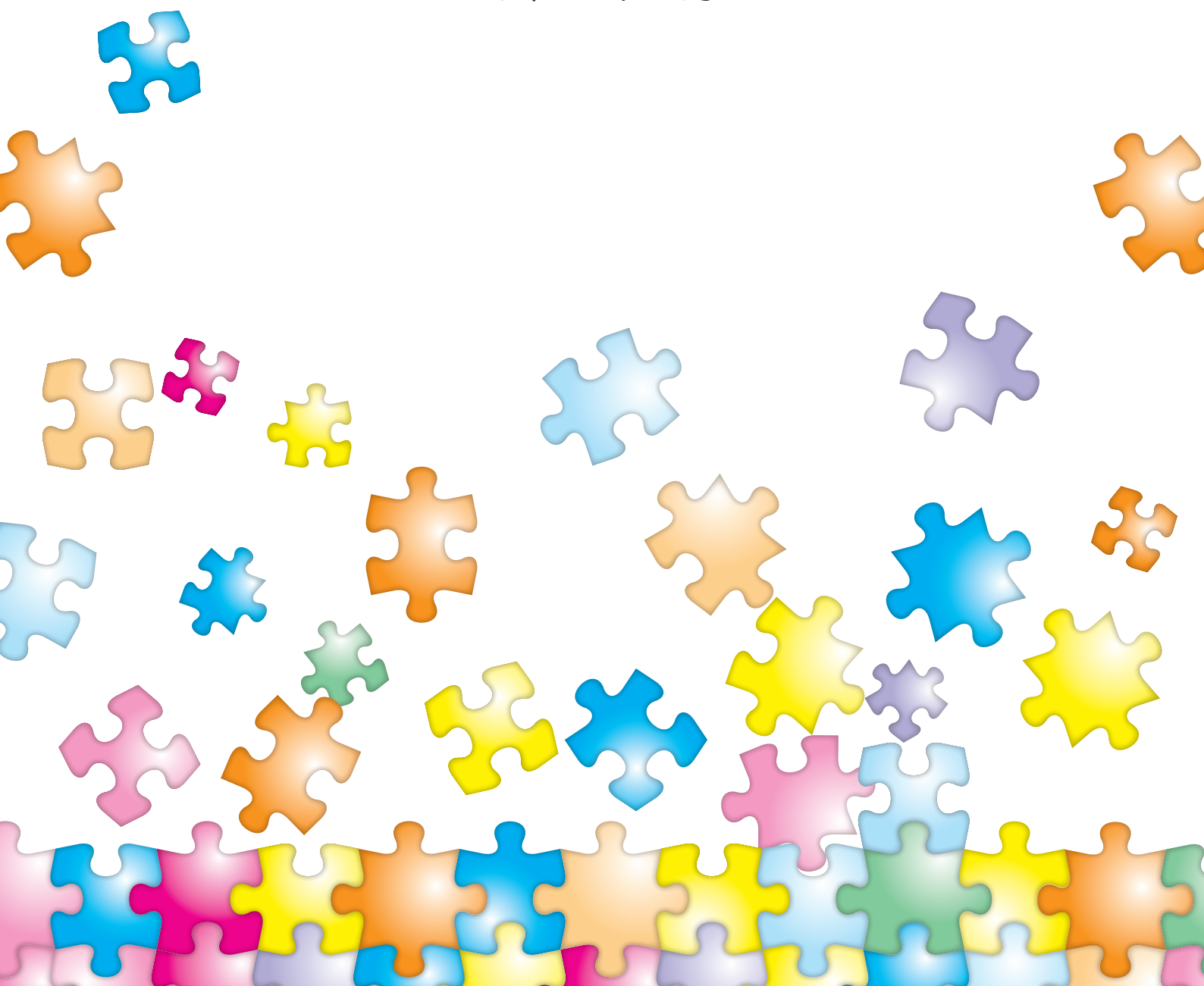
長崎大学

NAGASAKI UNIVERSITY

令和6年度

ダイバーシティ推進センター 事業報告書

令和7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概要	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 ダイバーシティ推進センター運営委員会	8
3-3 ダイバーシティ未来構想委員会	10
3-4 ライフイベント支援専門委員会	12
3-5 働き方見直し推進委員会	14
3-6 ダイバーシティ推進学習プログラム専門委員会	15
II ダイバーシティ推進センター事業について	16
1. 事業の概要	16
2. 女性研究者支援	17
2-1 女性研究者サポートオフィス	17
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	20
2-3 女性研究者の研究力向上、ネットワークづくり	22
2-4 学長と女性研究者との懇談	24
2-5 女性研究者の裾野拡大	25
3. ダイバーシティ研究環境の形成	27
3-1 ダイバーシティ推進学習プログラム	27
3-2 市民公開講座	32
3-3 JST 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	35
4. 両立支援および地域貢献	37
4-1 長崎大学文教おもやい保育園	37
4-2 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	38
4-3 ライフイベントに関する相談窓口	43
4-4 仕事とライフイベントの両立に関するイベント	44
4-5 ライフイベントサポート／情報提供	49
5. 研究力アップ支援	50
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）	50
5-2 教育・研究サポート人材バンク	52
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）	53
5-4 全国ダイバーシティネットワーク組織（OPENeD）	54
5-5 長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞	55

Ⅲ	その他の活動報告	56
1.	教職員・学生を対象とした啓発活動および支援	56
1-1	LGBT + ガイドライン	56
1-2	啓発ポスター	57
1-3	長崎大学学生への生理用ナプキンの無料提供	58
2.	教職員の交流	59
2-1	ウェルカムカフェ	59
3.	その他の活動	60
3-1	共催セミナー等	60
3-2	論文、学会発表等	60
3-3	講演等	61
3-4	講義等	61
3-5	委員会委員等	62
3-6	報道・メディア掲載等	63
Ⅳ	資料	64
1.	長崎大学ダイバーシティ推進センター研究紀要	64
2.	ニュースレター（おもやい通信）	65
3.	センター紹介パンフレット	68
4.	ダイバーシティ推進センター主催セミナー一覧	69
5.	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	70
Ⅴ	実施体制	82
	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	

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こと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

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年度の間時点一度評価します。

2. ダイバーシティ推進センターの概要

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。当センターでは、長崎大学の教職員・学生がそれぞれの能力を十分に発揮できる環境を整え、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年度には、「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。

令和元年度には、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」事業に採択され、上記特色型事業の取組に加え、女性研究者がキャリアアップしやすい環境作りに特に注力し、海外派遣支援を行うことで女性研究者の研究力向上・上位職への積極登用にに向けた取組を行いました。

令和6年度には、介護コンシェルジュを改め、ワークライフバランス・コンシェルジュを新たに配置し、教職員のライフイベントに伴う諸問題に多角的に対応できるよう体制を充実させました。

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部屋のほか、フィッティングボードやおむつ交換台が設置された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、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

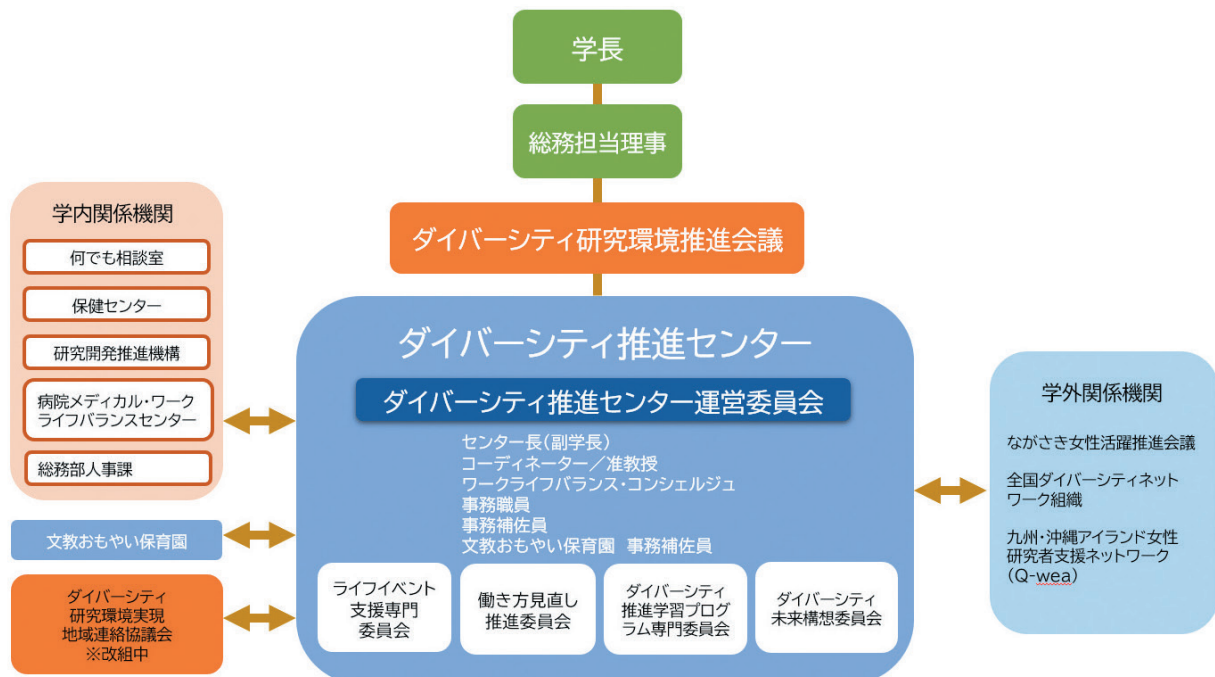


ダイバーシティ推進センター外観

<事業概要>

- | | |
|--|--|
| <p>I. 研究支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞 <p>II. 仕事と育児の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長崎大学文教おもやい保育園 ・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) ・個別コンサルティング <p>III. 仕事とライフイベントの両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事とライフイベントの両立セミナー ・ケアラーサポーター育成研修 ・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 | <p>IV. 研究者ネットワーク構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>V. 働き方見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>VI. ダイバーシティ研究環境の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ推進学習プログラム <p>VII. 女性研究者の採用及び上位職登用推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 海外派遣支援制度 ➢ 英語論文等作成支援制度 |
|--|--|

<実施体制>



<各種会議・委員会>

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）とライフイベント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、ワークライフバランス・コンシェルジュ、総務部長、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。

ライフイベント支援専門委員会

学内教職員でライフイベントに関する有識者や保健センター所属のカウンセラー、ワークライフバランス・コンシェルジュにより構成され、学内に向けた仕事とライフイベントの両立に関する組織的な計画推進と、「仕事とライフイベントの両立セミナー」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

永安武（議長・学長）、森口勇（理事）、田頭吉一（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）、安武敦子（副学長）、井上徹志（副学長）、蔣宇静（副学長）、山本郁夫（副学長）、松井史郎（副学長）、門脇知子（副学長）、高田英明（副学長）、森田公一（学長特別補佐）、渡部英一郎（学長特別補佐）、金子聰（学長特別補佐）、渡辺知保（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6年12月20日（金）

（協議事項）

1. JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」事業終了後の事業について
（報告事項）
 1. 先端型事業の取組状況について
 2. 先端型目標値に対する達成状況について
 3. 長崎大学女性活躍推進行動計画の進捗状況について

第2回 ダイバーシティ研究環境推進会議

日時 令和7年3月21日（金）

（協議事項）

1. 長崎大学ダイバーシティ研究環境推進会議規程の一部改正について
（報告事項）
 1. 「JST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」の開催報告
 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

3-2 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

門脇知子（委員長・ダイバーシティ推進センター）、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、中島ゆり（大学教育イノベーションセンター）、井口茂（生命医科学域（保））、作田絵里（総合生産科学域（工））、コンペル・ラドミール（人文社会科学域（多））、田口由香（人文社会科学域（教））、南森茂太（人文社会科学域（経））、原哲也（生命医科学域（医））、松浦江美（生命医科学域（保））、澤瀬隆（生命医科学域（歯））、都田真奈（生命医科学域（薬））、喜安千弥（総合生産科学域（情））、大嶺聖（総合生産科学域（工））、岡田二郎（総合生産科学域（環））、荒川修（総合生産科学域（水））、西野友哉（病院）、田島修（総務部）、五島博史（総務部人事課）、草村俊昭（総務部人事課）、山下正幸（総務部人事課）、西中須妙子（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6年5月16日（木）13：15～13：51

（協議事項）

1. ダイバーシティ推進センター研究紀要投稿規定の一部改正について
2. 長崎大学未来に羽ばたく女性研究者募集要項の一部改正について
（報告事項）
 1. ダイバーシティ推進センターの新体制について
 2. ダイバーシティ推進学習プログラムについて
 3. 国立大学経営改革促進事業について
 4. 女子中高生の理系進路選択支援プログラム（リケジョ）の採択結果について
 5. 令和6年度学童保育について
 6. 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

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6年7月4日（木）13：15～13：35

（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9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. SDセミナーについて（8月1日、9月11日）
4. 介護通信について
5. 仕事と介護の両立サポート相談会について
6. その他

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6年10月3日（木）13：16～13：41

（報告事項）

1. 第9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実現イニシアティブ【女性リーダー育成型】の審査結果について
4. 第15回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin 佐賀大学
5. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定について
6. ダイバーシティ推進センター教員募集について

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6年12月5日（木）13：16－13：47

（協議事項）

1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定について

（報告事項）

1. 第9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e-learning受講促進について

3. SD研修の開催について

4. 大学共通テスト時の一時保育について（1月18日、19日）

5. その他

臨時 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7年1月9日（木）13：15－13：27

（協議事項）

1. ダイバーシティ推進センター教員候補者選考について

2. 客員准教授の選考について

（報告事項）

1. その他

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7年2月6日（木）13：15－13：44

（協議事項）

1. 令和7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7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

（報告事項）

1. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）最終報告会の開催（3月6日（木））について

2. その他

3-3 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

作田絵里（委員長・総合生産科学域（工））、赤澤祐子（生命医科学域（医））、木村眞美（人文社会科学域（経））、佐々木規子（生命医科学域（保））、昔宣希（総合生産学域（環））、中島ゆり（大学教育イノベーションセンター）、細田尚美（人文社会科学域（多））、森野美央（人文社会科学域（教））、吉田朝美（総合生産科学域（水））、安武敦子（総合生産科学域（工））、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）、薬師寺文華（生命医科学域（薬））、オブザーバー：門脇知子（ダイバーシティ推進センター）

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6月4日（火）12:00-13:30

（協議事項）

1. ウェルカムカフェのふり返し
2. 今後の活動についての提案
3. 学長との懇談会について
4. オンラインカフェについて
5. その他

（報告事項）

1. その他

第2回 ダイバーシティ未来構想委員会

第2回ダイバーシティ未来構想委員会は、日程調整の都合上2回に分けて実施した。1回目は「教員・職員の意見交換会・交流会」グループ、2回目は「子育て世代の交流会」グループと「若手・女性研究者の集まり」グループで開催した。

1回目

開催日：令和6年10月8日（火）12:00-12:40

（協議事項）

1. 教員・職員の意見交換会・交流会の実施に向けて
2. その他

（報告事項）

なし

2回目

開催日：令和6年10月10日（木）12:00-12:40

（協議事項）

1. 子育て世代の交流会について
2. 若手・女性研究者の集まりについて
3. その他

（報告事項）

なし

第3回 ダイバーシティ未来構想委員会

日時 令和6年3月18日（火）12：00－13：00

（協議事項）

1. 2025年ウェルカムカフェについて
2. 教職員アンケートの実施方法について
3. オンラインカフェの実施について

（報告事項）

1. 今年度の未来構想委員会の活動について
2. その他

3-4 ライフイベント支援専門委員会

ライフイベント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））、中永健司（総務部人事課主査（労務）令和6年4～6月）、田村匠平（総務部人事課主査（労務）令和6年7月～）、本多直子（生命医科学域（保））、吉田浩二（生命医科学域（保））、門脇知子（ダイバーシティ推進センター）、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、西中須妙子（ダイバーシティ推進センター 令和6年5月～）

ライフイベント支援専門委員会会議 開催記録

第1回 ライフイベント支援専門委員会

日時 令和6年6月25日（火）13：00～13：50

（協議事項）

1. 令和6年度のライフイベントの支援・取組について
2. 令和6年度介護通信について
3. その他

（報告事項）

1. ダイバーシティ推進センター新体制について
2. その他

第2回 ライフイベント支援専門委員会

日時 令和6年10月15日（火）13：00～13：50

（協議事項）

1. その他

（報告事項）

1. 令和6年度 ライフイベント支援関連年間予定
2. ワークライフバランス・コンシェルジュについて
3. ライフイベントと仕事の両立相談実績報告
（その他）
1. おもやい通信9月号（第59号）介護休暇について
2. 2月SDセミナーのテーマについて
3. 介護で悩む学生への対応について
4. 育児・介護休業法の改正について

第3回 ライフイベント支援専門委員会

日時 令和7年2月4日（金）13：15～14：10

（協議事項）

1. 令和7年度 ライフイベント支援関連イベント年間予定
2. その他

（報告事項）

1. 令和6年度 ライフイベント支援関連年間報告
2. ライフイベントと仕事の両立相談実績報告
3. 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の改正に係る
長崎大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程等の一部改正について

4. その他

(その他)

1. おもやい通信11月号（第60号）「出産・育児のABC」について
2. 2月27日「仕事とライフイベントの両立セミナー」について
3. 長崎大学のライフイベント支援について
4. その他

3-5 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

門脇知子（委員長・ダイバーシティ推進センター）、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）、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）、南貴子（病院メディカル・ワークライフバランスセンター）、室田浩之（病院皮膚科アレルギー科）、森野美央（人文社会科学域（教））、矢内琴江（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7年3月24日（月） メール会議
（報告事項）

1. 令和6年度病院の働き方見直しプログラムについて
2. JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」最終報告会の開催
3. 事例集「病院の働き方見直しプログラムのすゝめ」

3-6 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・大学教育イノベーションセンター）、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）、
矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、オブザーバー：門脇知子（ダイバーシティ推進センター）

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7年2月3日（月）13：30-14：30

（協議事項）

1. 来年度以降の学習プログラムの運用について
2. 今後のスケジュール

（報告事項）

1. 学習プログラムの進捗状況について
2. 先端型最終報告会における本プログラムについて
3. 先端型事業報告について
4. 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年度に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、令和元年度には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。

全教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、次の取組を進めました（実施期間：令和元年度～令和6年度）。

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38%を達成
 - ・女性研究者の在籍率27%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5人
 - ・教授ポスト19%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、ライフイベント支援専門委員会、働き方見直し推進委員会およびダイバーシティ推進学習プログラム委員会が中心となり進めています。

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

女性優遇？

文部科学省科学技術人材育成費補助事業（2019～2024年度）
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」

事業名	2024年までの目標
●新進上位職の研究助成 学内公募・学外公募・学内公募・学外公募・学内公募・学外公募	12% → 16% → 31% → 33%
●海外派遣助成 学内公募・学外公募・学内公募・学外公募・学内公募・学外公募	
●英語論文作成費助成 学内公募・学外公募・学内公募・学外公募・学内公募・学外公募	

長崎大学は本気です。

国立大学法人長崎大学
ダイバーシティ推進センター
長崎市北區1-24 TEL: 095-819-2889
<https://www.csl.nagasaki-u.ac.jp/>

2. 女性研究者支援

2-1 女性研究者サポートオフィス

1. オフィスの概要

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

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



2. オフィスの取組の発信

女性研究者サポートオフィスの周知には、リーフレットを制作し配布しています。

これまでサポートオフィスが行ってきた支援の成果をより多くの人々に向けて2種類の動画を発信しています。

(1) 女性研究者が語る研究力

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



以下の5名の先生方のご協力をいただきました。

令和4年3月制作

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

(2) 女性研究者の研究成果紹介

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

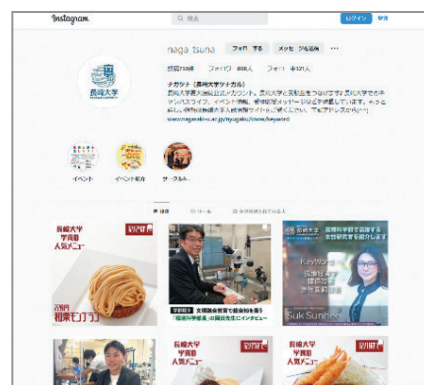


以下の17名の先生方にご協力いただきました。

令和4年3月制作

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

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



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

(3) 女性研究者ネットワークの設立

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

概要

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

対象

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

主な内容

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

現在、研究活動、イベントなどの内容についてブログ形式の投稿やそれに対する登録者によるコメントなどのやりとりができます。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	0	0	0
中 期	1	1	1
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】

女性研究者に対し、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	1
准教授	5
講 師	3
助 教	5
助 手	1
医 員	1
計	16名

2-3 女性研究者の研究力向上、ネットワークづくり

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

(1) 女性研究者のオンラインサロンの構築

オンライン上で女性研究者どうしが自由に情報発信・交流のできるシステムを令和3年度に構築
(※19ページを参照)

(2) オンラインカフェの実施

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

第1回オンラインカフェ

【日 時】 令和6年9月26日（木）14:30-15:30

【場 所】 Zoom

【参加者】 10名

【内 容】 海外留学・研究の実現について、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】

医歯薬学総合研究科 生命薬科学専攻 助教 吉田さくら
多文化社会学部 多文化社会学科 助教 福田紗耶香

【開催内容】

今回、海外留学・研究の実現をテーマにして、オーストラリアでの国際共同研究のご経験のある吉田さくら先生、オランダでの海外留学のご経験のある福田紗耶香先生にご協力いただき、オンラインカフェを開催した。最初に参加者全員で簡単な自己紹介をして、各々の海外経験や関心事を共有した。教員の参加者の中には、長期あるいは短期の海外経験のある参加者がいた。学生の参加者の中には、今後留学を考えている人が多く、語学の勉強の仕方や、留学先の選定のことなどに関心があるとのことだった。

吉田先生の専門は薬学で、必須微量元素であるセレンがヒトの体内に入った際の代謝に関する研究に取り組まれている。科研費・国際共同研究強化に採択され、2023年～2024年にかけて14ヶ月、オーストラリアン・シンクロントロンでの実験を行うため、オーストラリアのアデレードに長期海外出張という形で研究滞在された。そのため、長崎大学の業務をオンラインで行いながら、一方でアデレード大学の研究室で実験をされていた。

福田先生の専門は比較教育学と地域研究で、オランダにおける多文化状況に着目し、教育格差は正のための保育制度に関する研究に取り組まれている。オランダには学部生の頃から関心があり、2015年から2016年にライデン大学に交換留学をした。学振の若手研究者海外挑戦プログラムを活用し、2021年から2022年の4ヶ月間は、ユトレヒト大学に滞在した。この2回目の滞在は、コロナ禍のため、当初の予定から大幅な変更を余儀なくされた。

参加者からは、渡航前にどのような語学学習（英語のスピーキング、英語と第2外国語の両立の仕方など）に関する質問、留学先の選定（今自分が学んでいる分野と異なるものを海外で学んでも良いか？）などの質問があった。また家族を帯同しての海外留学についての質問もあった。それらに加えて、話題提供者のお2人からは、滞在の準備としてどのように住む場所を決めたのか、滞在中の困った経験などについてもお話していただいた。参加している教員の中にも、海外での長期研究滞在の経験や、短期留学の経験などが共有された。最後に、海外に滞在することで得たダイバーシティ推進に関する気づきとして、日本とは異なりもっと緩やかに働く人々の姿のお話などがあった。



【参加者からの感想】

- 意外と自分と同じ悩みを持たれていることが分かり、安心した。留学に行く目的がなく、不安だったが、行きたい気持ちが大きくなった。
- 何がきっかけで海外に留学に行くか、またその時期は人それぞれだということに気が付いた。
- 英語はできるのが普通なのだと分かった。今回は留学がメインのお話だったので、アカデミアに残ることに不安はなかったかなどの回があれば参加したいと思った。
- 先生方の留学時の生活のことや、留学までの準備等をお伺いできて良かったです。

2-4 学長と女性研究者との懇談

7月5日（金）13時30分～15時、ダイバーシティ推進センターが主宰し、永安学長、森口理事、ダイバーシティ未来構想委員会で活動する女性研究者で、本学の女性研究者の活躍、ダイバーシティ推進のこれからについて、自由に議論する懇談会を開催しました。当日は、センター内のプレイルームを会場に、矢内副センター長の司会進行で、和気あいあいとした意見交換の時間となりました。学長からは、プラネタリーヘルスの実現に向けてはそれぞれのアプローチや思いで取り組んでほしいという思いが語られました。また参加者から質問されたLGBTQ当事者の教職員に向けた環境整備について、学長は全教職員の意識改革を進めていく必要性を指摘しました。そして参加者とのディスカッションの中で大学を担う人材育成の充実に話が及ぶと、学長からは「ゆくゆくは女性学長が誕生するようになってもらわないといけない」という発言がありました。また懇談後は、センターが運営する「文教おもやい保育園」を見学しました。

この懇談会の様子は、記事や動画に編集し、センターや大学ホームページで広く周知しました。

【日 時】令和6年7月5日（金）13時30分～15時

【場 所】ダイバーシティ推進センター プレイルーム

【参加者】※敬称略

永安 武 学長

森口 勇 理事（総務担当）

安武敦子 副学長（学生担当）／教授（総合生産科学域（工学系））
／ダイバーシティ未来構想委員

作田絵里 教授（総合生産科学域（工学系））

木村眞実 教授（人文社会科学域（経済学系））

昔 宣希 准教授（総合生産科学域（環境科学系））

吉田朝美 准教授（総合生産科学域（水産学系））／学長補佐

門脇知子 副学長（ダイバーシティ担当／ダイバーシティ推進センター長）／教授（生命医科学域（歯学系））

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

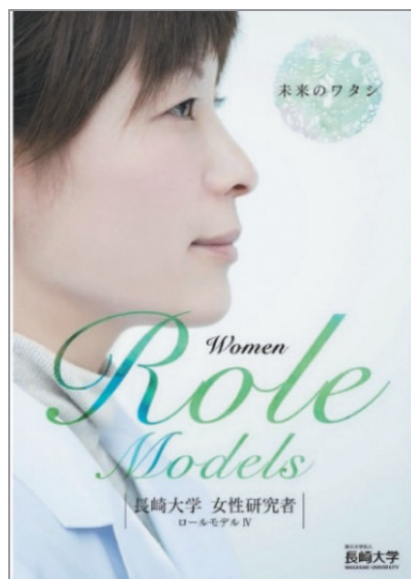


2-5 女性研究者の裾野拡大

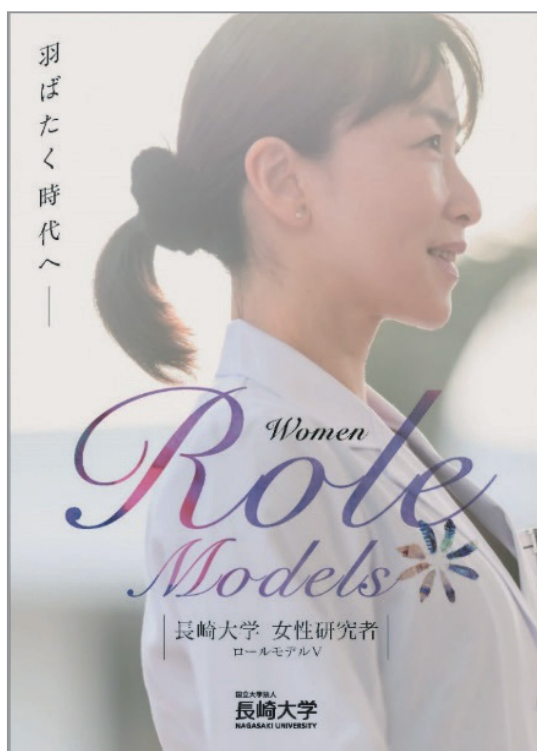
ロールモデル集

ダイバーシティ推進センターでは、長崎大学に所属し、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、海外留学や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)

動画作成

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紹介してもらう動画を令和5年度に作成しました。この動画を女子中高生や学部生に広く周知して視聴してもらうことで、自身の進路選択の参考とし理農工系への進路に関心をもってもらいきっかけとなることを期待し、今年度、県内の中学校・高校に動画紹介のチラシを配付しました。また、オープンキャンパスの関係学部においてもチラシを配付しました。さらに長崎大学公式YouTubeチャンネルにも掲載しました。このような働きかけを行いながら、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。

動画には以下の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

(所属・学年は動画作成時の令和5年度のもの)

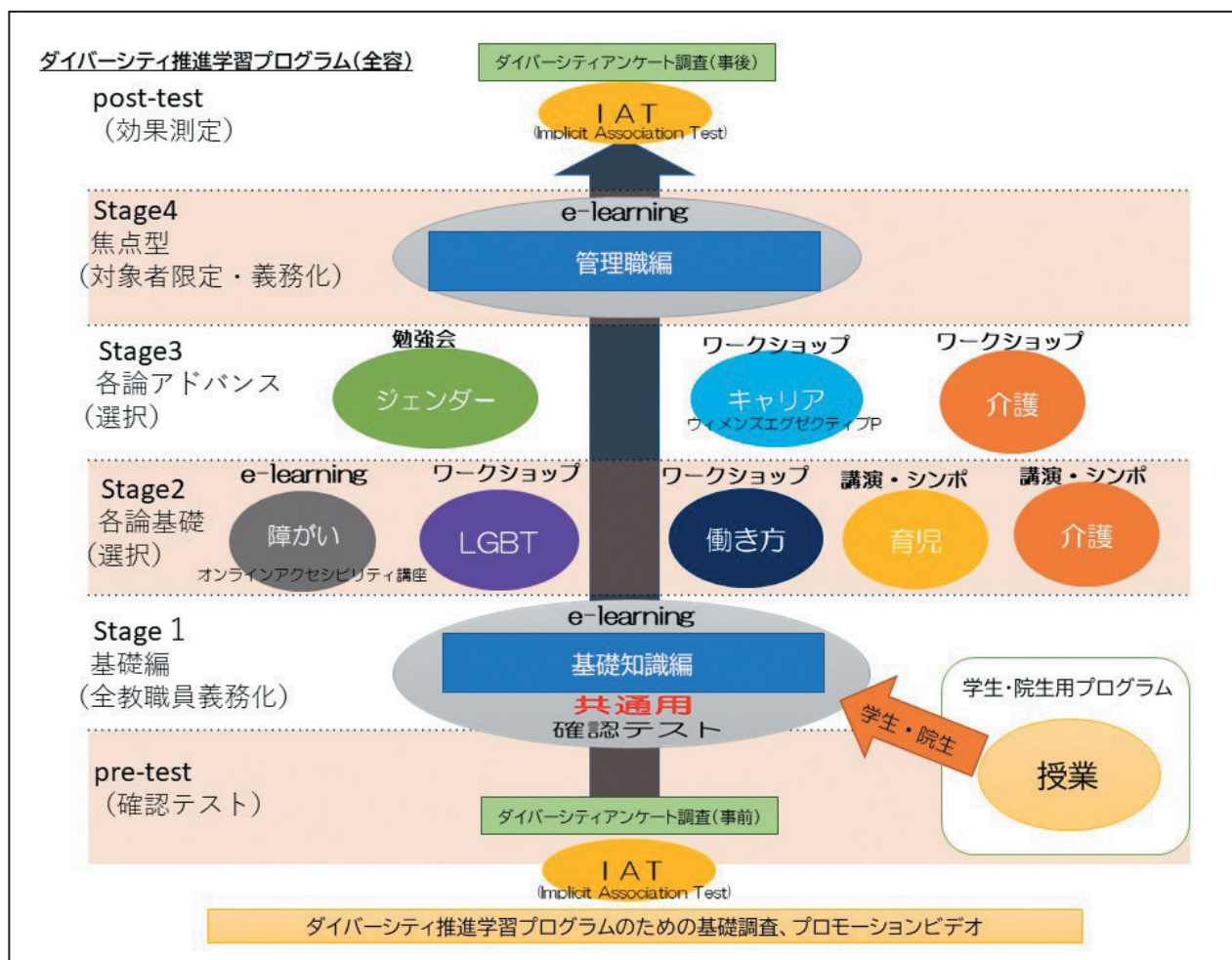
3. ダイバーシティ研究環境の形成

3-1 ダイバーシティ推進学習プログラム

1. 「ダイバーシティ推進学習プログラム」の概要

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

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



2. ダイバーシティ推進学習プログラムの開講と受講状況

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

ダイバーシティ推進学習プログラム 受講の流れ

1. 潜在連合テスト【任意】
2. アンケート調査【任意】
3. E-learning視聴【義務】
 - ①アンコンシャス・バイアス（基礎知識編）
 - ②アンコンシャス・バイアス（管理職編）
 ※8月末までに受講
4. SDセミナー【任意】
 - 年1編以上の受講
5. 潜在連合テスト【任意】
6. アンケート調査【任意】

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

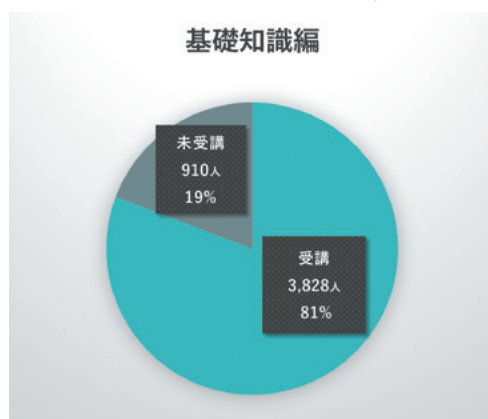
（補足：課長、係長級職員の定義）

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

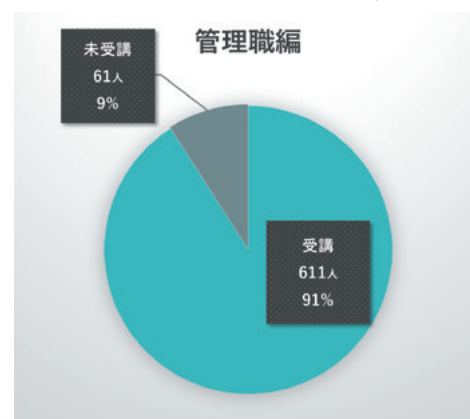
受講状況 (令和6年3月21日時点)

IAT回答者数	4,749人
アンケート回答者数	4,375人

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）



e-learning受講者数（令和7年3月1日時点）※視聴率95%以上を受講者としている

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 28 日 16:00-17:00	ダイバーシティ・インクルージョン & エクイティの視点と大学 (Zoom)	矢内琴江 (ダイバーシティ推進センター准教授)	DE&Iの基本的な理解となぜ今大学にとってこの視点が必要なのかについて説明する。	29	33
6 月 19 日 14:30-16:00	留学生との関わりから学ぶ多文化共生 (Zoom)	埴田美有紀 (留学生教育・支援センター准教授)	大学の中で起こる「多文化共生」をめぐる困難や問題を例にあげながら、どのように解決していけるのか、実際の取組事例などを紹介しながら考える。	26	17
7 月 18 日 13:00-14:15	中堅リーダーのメンタリングと働きがい (Zoom)	林麗桂 (経済学部助教)	組織における中堅リーダーの働きがいにつながるメンタリングのあり方について話していただく。	39	28
8 月 1 日 14:30-16:00	男性の産後うつ (Zoom)	竹原健二氏 (国立成育医療研究センター研究所政策科学研究部部長)	「男性の産後うつ」の実態、原因、影響等について話していただき、誰もが健康に子育てに取り組むことができる職場環境について考える。	31	23
9 月 11 日 14:00-15:30	元気なうちから、これからの生き方や人生の最期を考える (Zoom)	土屋知洋氏 (長崎市医師会理事)	これからの生き方や人生の最期を、どこでどのようにして迎えたいか、事前に考え、大切な人や家族と話し合うことは大事なことであり、今後をより良く生きるヒントについて「人生会議」「元気なうちから手帳」をもとに講義していただく。	45	36
10月18日 14:30-16:00	「怒りの感情に振り回されない5つの対処法:「黙って我慢する」以外の対処法を知り、怒りの気持ちから開放されよう」 (Zoom)	本間季里氏 (合同会社オフィス Esteem)	アンガー (怒り) に注目し、自分自身の怒りや、人びとの感情などについて理解を深め、怒りを適切にコントロールする方法を学ぶ。	60	57
11月6日 14:30-16:00	アロマンティックやアセクシュアルを知る～一人ひとりができること、大学ができること～ (Zoom)	三宅大二郎氏、 中村健氏 (As Loop)	恋愛・性愛の多様性についての基本的なこと、そして私たちの社会が持っている恋愛・性愛の「当たり前」が、どのように人を傷つけたり、生きづらくさせたりしているのかを学ぶ。また、どのようにしたら誰もが安心して学び働くことのできる大学を作っていくことができるのかを考える。	30	18

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
12月15日 10:30-12:30	海洋分野における 働き方の未来 (対面)	竹下千代太氏 (株式会社天洋丸・ 代表取締役社長) ほか	海が抱える、海洋汚染や地球温暖化など による海洋資源の毀損、さらには漁業の 担い手不足という課題に対して、海の豊 かさを守りながら、私たちが生きていく ために、海の仕事にどのような未来を描 いたらいいか一緒に考える。	121	－
1月29日 16:00-17:30	キャンパス・ハラ スメントの実態と 防止対策－個々人 がすべきこと、大 学がすべきこと (Zoom)	北仲千里氏 (広島大学ハラスメ ント相談室准教授)	先進的な取り組みを進めている広島大学 ハラスメント相談室の専任教員である北 仲千里准教授を講師に迎えて、キャンパ ス・ハラスメントの実態と対策の仕方につ いて話していただく。	126	60
2月27日 14:00-15:30	「がんを経験した 看護師が気付いて 築いたおしごとの はなし～ピアメイ ドであふれる社会 を目指して～」 (Zoom)	柴田敦巨氏 (猫舌堂創設者、ブ ランドマネージャー)	仕事をしながら、がんの治療をされ、医 療従事者と患者の立場を経験された柴田 氏に、ワークライフバランスの実際をお 伺いするとともに、がんの治療に対して 正しい知識を持てるよう、学ぶ機会とす る。	46	12
3月6日 14:00-16:10	JST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「新たなス テージに進むため に」 (Zoom)	JST（先端型）を活 用された女性研究者 の方々と働き方見直 しを実施された病院 関係者の方々	今年度はJSTダイバーシティ研究環境実 現イニシアティブ（先端型）の最終年度 にあたるため、6年間の取組を総括し、 さらなるダイバーシティ推進のための課 題と展望を報告する。	64	－

【参加者の感想】

- 平等と公平の違いについて、自分の中であまりはっきりとした説明をすることが難しかったが、本日の研修で図を示していただきながら話をしてもらい、それぞれの視点、違いについて十分に理解することができたと思う。学生と関わる上で、仕事に役立つことができると思う。（5月SDセミナー）
- 留学生と接する際には、言語化することが大切ということを学んだため、実際に接する場面において活かしたい。また、問題の組織内共有、組織での対応についてはどのような問題についても有効だと思うため、活かしたいと思う。（6月SDセミナー）
- 一人一人が心がけることで、職場全体の労働環境の改善に繋がると思うので、まずは自分から。（7月SDセミナー）
- 子どもが就学後の父親のあり方の情報があまりなく父親が孤立している状況であることをきいて、確かに母親に対する情報はあふれるほどあるが前段の情報はあまりないなあと感じました。ロールモデルもなく何をどうした方がいいのか具体的にわからない状況なんだと初めて知りました。すごく興味深い内容でおもしろかったです。ありがとうございました。（8月SDセミナー）

- 動画で、「もっと話しておけばよかった」という息子さんの言葉が印象に残りました。延命治療等の話まではしなくても、まずは大切な人と話す機会をこれからもっと大事にしていきたいと思いました。また、医師、看護師、施設の人等、色んな立場から意見を言ってもらえるのはありがたいことだと感じました。困った時は一人で抱えず、色んな人に相談してみたいと思いました。(9月SDセミナー)
- 「怯えた態度をとらない」や「話し合いが出来る関係になっておく」「自分の要求があれば、繰り返し伝える」という点が大切だなと感じました。職場でのコミュニケーションが難しいなと感じていたので、とても参考になりました。(10月SDセミナー)
- 性の多様性について“すべてが言葉になるわけじゃない”という講師の言葉が印象に残った。仕事をするうえで、曖昧なものを抱える辛さ、不安を聴くことがあるため、知識を増やすこと、自分の想像力に幅を持たせて行きたいと改めて思った。(11月SDセミナー)
- いろんな環境(自然、働き方、意識・等)の変化に応じて、手さぐりでも強い思いでチャレンジしながら進めていかれている姿に感動しました。なので、自身も固定観念や前例にとらわれず柔軟な考え方を持てるようになりたいと思いました。(12月SDセミナー)
- ほんやりと世界、国際社会で働きたいと考えている高校生に是非聴かせたい講演でした。キャリア教育という観点からも働くとはどういう事なのか、ダイバーシティとは何なのか考えるきっかけになってくれたと思います。(12月SDセミナー)
- ハラスメントといってもグラデーションのようになっていて、人それぞれの感じ方、捉え方があることを念頭にコミュニケーションを取らなければならないと痛感致しました。(1月SDセミナー)
- 色々なケースの話をかかせていただき正直そういうケースもあるのかと感じたところもありました。自分では気づかないことでも相手は違う思いをしているかもしれないので気をつけたいと思いました。(1月SDセミナー)
- 日常のコミュニケーションにおいて、相手の価値観や感じ方を尊重し、無意識のうちにハラスメントにならないよう配慮できればと思いました。特に指導や指摘の際には、相手の立場を考えた伝え方を意識できるようになればと思いました。(1月SDセミナー)
- 自身の経験から想像以上の経験をされたかと思いますが、それをプラスに捉え前向きに活動していることが心に刺さりました。病気になろうが健康でいようが、自分の人生が楽しかったと悔いなく振り返られるように生きたいと思います。(2月SDセミナー)
- ひとりひとりの「生きる」を大切にしながら日々を送ること。「ひとりじゃない」と感じられる環境があることの大切さ。誰もが「わたしなり」の生き方を見つけ、生きていけるような社会に向けて自分のできることを見つけ、動いていこうと改めて感じることができました。(2月SDセミナー)
- 今日の働き方改革の取り組みの話聞いて、これからは改革のキーとなるのはワークシェアリングだと改めて感じました。優秀な人材に業務が偏りがちになりますが、そこを如何に全員力で乗り切っていくのか、今後の病院の課題だと思います。(3月SDセミナー)
- 理論を説明されるものではなく、実際に育児や研究をされてきた中での状況や思い、また働き方見直しに取り組まれた内容や成果だったので、大変聴きやすかったですし参考になりました。(3月SDセミナー)

3-2 市民公開講座

【日 時】 令和6年12月15日（日）10:30-12:30

【場 所】 文教スカイホール（文教キャンパス）

【参 加 者】 121名

【テ ー マ】 海洋分野における働き方の未来

【プログラム】

開会挨拶 門脇知子（長崎大学副学長／ダイバーシティ推進センター・センター長）

第1部 水産業における働き方の現状と先進的な取り組み

「将来の水産業と地域活性化を担う人材育成」

広瀬美由紀

（長崎大学水産学部・准教授／ながさきBLUEエコノミー・人材育成部門担当）

「水産業における働き方の現状」

松下吉樹（長崎大学水産学部・教授）

「水産現場での多様な人材と働き方」

竹下千代太氏（株式会社天洋丸・代表取締役社長）

座長：吉田朝美（長崎大学水産学部・准教授）

第2部 水産業における働き方の未来について考える（パネルディスカッション）

竹下千代太氏（株式会社天洋丸・代表取締役社長）

荒川和美氏（長崎鶴洋高等学校・教諭）

松下吉樹（長崎大学水産学部・教授）

細田尚美（長崎大学多文化社会学部・准教授）

広瀬美由紀（長崎大学水産学部・准教授／ながさきBLUEエコノミー・人材育成部門担当）

山本悠理（長崎大学院水産・環境科学総合研究科・博士前期課程2年）

座長：矢内琴江（長崎大学ダイバーシティ推進センター・副センター長）

閉会挨拶 長富潔氏（日本水産学会九州支部・支部長）

【開催内容】

私たち人間社会は、これまで海の恩恵を受けてきた。しかし今日、海洋汚染、地球温暖化による海洋資源の枯渇といった地球規模の課題を抱えている。それに加えて、漁業の担い手不足問題も深刻である。労働の場としての漁業は、従来男性中心の環境であり、その改善に取り組むことは喫緊の課題である。本シンポジウムでは、海の豊かさを守りながら、私たちが生きていくためには、いまどのような未来を描くことができるのか、多様な専門分野・立場からの登壇者とともに考えた。

第1部 水産業における働き方の現状と先進的な取り組み

まず広瀬美由紀准教授からは、本学が推進する「ながさきBLUEエコノミー」において取り組む水産人材育成プラットフォームの仕組みについて紹介がなされた。学生、企業・行政の若手を対象に、多面的・俯瞰的に課題を捉える力の育成を目指している。このプラットフォームでは連携している北海道大学、琉球大学、本学が、それぞれの特徴ある取り組みを活かした教育システムを構築している。現在、これら3大学の教育プログラム間で交流が行われている。また今後は、「サイエンスアイランド高島」を人材育成の拠点としていく計画である。

次に松下吉樹教授からは、DE&Iの視点から水産業における働き方について講演がなされた。今日、米国水産学会では水産分野におけるDE&Iが必須の課題として指摘されているが、日本の水産分野は後れをとっていることが



指摘された。しかし、かつての漁村には多くの女性たちが漁業の担い手として働いていたことや、漁だけではない多様な仕事が存在していたことが紹介された。ところが現在の漁村のイメージは、学生たちに聞いてもネガティブなものが多い。また実際に、多様な人材の育成や受入れの環境が整っていない現場も多く存在する。政府は、農林水産業におけるダイバーシティ推進に着手しているものの、水産業への取り組みはまだ十分ではない。その一方で、水産業において活躍する外国人技能実習生の数は年々増加している現状がある。また他方では生産者側からの新たな試みが生まれている。長崎の丸徳水産では、女性生産者が中心になり、商品化されなかった“嫌われものの魚”から加工食品を作り出しており、環境問題に配慮した漁業が目指されている。これらを踏まえて松下教授は、多様な価値観をもつ人々が水産業に参画することで、これまで水産業が追求してきた、美味しさや新鮮さ、漁獲量といった価値だけではなく、新たな価値の創造や、地球環境に対応した漁業を生み出すことにつながると述べた。



最後に竹下千代太社長から、株式会社天洋丸における取り組みについて講演していただいた。1947年に、竹下社長の祖父が立ち上げた天洋丸は、現在橘湾内でまき網漁、養殖などを行っている。2001年に、竹下社長がUターンで天洋丸に戻って来た時、担い手不足という深刻な問題を抱えていた。そこで、新たな担い手を確保するために、2017年から技能実習生としてインドネシア出身の漁師を受け入れ始めた。コロナ禍であった2021年には「一年漁師プロジェクト」を開始し、2024年には様々な取り組みが評価され、Nびか認定を受けた。このような取り組みの前進の背景には、これまでの水産業にはなかった改革があった。例えば、労働環境整備として労働時間の見直し、年間休日の設定、漁師体験の積極的受入れ、そして居住環境の整備として社員寮の建設である。インドネシア出身の漁師たちが安心して暮らすことができるようお祈りのスペースも確保されている。以上のような改革により、天洋丸ではさまざまな社員たちが個性や力を発揮している。インドネシア技能実習生たちは、雲仙市インドネシア料理研究会を発足させ、インドネシアの食文化を通じて地域の人と関わりを深め、「ニボサンバル」というヒット商品を生み出した。県外で働きリモート社員は、SNSなどを用いた宣伝・広報活動や、オンライン上での様々な事務作業を担っている。さらに一年漁師として入った社員は、漁業とは異なる業界での経験（例えば、ラーメン屋社員、飲食店勤務）を活かしながら天洋丸での業務を行っている。またこの取り組みは女性が漁師の世界で働くきっかけともなり、天洋丸では女性漁師が働きやすいよう、船へのトイレの設置、生理休暇の有給化と日数の増加、就業規則の改訂などを行った。また本学の多文化社会学部出身の女性卒業生も一年漁師となり、語学のスキル等を生かしながら技能実習生のフォローや英語による天洋丸の情報発信などに取り組んだ。このように、一年漁師は天洋丸に新しい風をもたらしていた。



しかしこうした改革にも関わらず、必ずしも順風満帆とは言えない。不漁による資金不足は特に深刻な課題である。また多様なバックグラウンドを持つ人々が働くことにより、漁業の勤怠管理の難しさ、既存の就業規則とのズレ、価値観の世代間でのギャップによる人間関係といった問題も生じている。特に人間関係の問題に関して、竹下社長はアンコンシャス・バイアスが一つの要因となっていることを指摘した。こうした課題を解決するために、社会保険労務士との月1回の面談や、定期的な社員研修などを実施している。以上のことから、竹下社長は、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であることを述べた。また竹下社長は、天洋丸の取り組みは決して「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」の取り組みであるとも述べられた。

第2部 水産業における働き方の未来について考える

第1部での報告を踏まえて、異なる分野・立場の登壇者を迎えて議論を行った。まず第2部からの登壇である3名に自己紹介をしていただいた。多文化社会学部・細田尚美准教授からは、自身が研究しているアラブ首長国連邦の多文化共生の特徴について話されるとともに、多文化社会学部の学生たちと天洋丸を訪問し、実際に外国出身の漁師や1年漁師の先輩たちと交流したフィールドワークが写真とともに紹介された。次に長崎鶴洋高等学校水産科の荒川和美教諭からは生徒たちと食品開発に取り組む中で、環境問題の解決を試みたり、女性社長との出会いによって取り組みが成功したりした経験を紹介された。最後に大学院水産・環境科学総合研究科博士課程2年の山本悠理

さんからは、自身の研究である養殖技術の開発に関して紹介があり、今後養殖業者の助けになる研究をしていきたいと述べられた。またこうした研究の背景に、漁港の近くで育った経験があることも述べられた。さらに、第1部の登壇者である松下教授



からは、第1部の感想として、予測が困難なこれからの社会の変化に対応していくためには、さまざまな人たちが知恵を出し合っていくことが大事だと思ったと述べられた。ディスカッションでは、高校生を対象にした人材育成の取り組みがあるかという会場の高校生からの質問に対して、広瀬准教授、山本さん、竹下社長がそれぞれの立場で取り組みを紹介した。さらに竹下社長からは、地方の一次産業の抱える課題として、若手の雇用の難しさ、漁業だけでは収入の確保が難しいことなどについての発言がなされた。そして細田准教授から竹下社長に、外国からの労働者が、組織の中だけではなく、地域の中で暮らしていくために大学生たちにできることは何かという質問がなされた。竹下社長は、外国からの労働者は単なる労働者として外国から来ている人ではなく、地域の中の生活者になっていること、外国からの漁師たちも一人ひとり全く異なる背景や個性を持っていることを話され、だからこそ色々な人たちが関わったり、理解したりすることが大事であると回答した。また荒川教諭からは、卒業生の中に水産業で働きたい女子生徒たちがいるが、受け入れる企業が少ない現実があるため水産業が変わっていく必要があるという指摘がなされ、天洋丸が若者たちの力を引き出す取り組みをしていることに対する期待が述べられた。最後に、山本さんからも、自身の周りでも水産業に対するネガティブなイメージを持っている人が多いので、今回のようにダイバーシティの視点から水産業のさまざまな取り組みに触れ、そのようなイメージを払拭できればいいと思うという発言がなされた。



3-3 JST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

本学は令和元年度にJST「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、6年間にわたり取り組みを進め、間もなく終了しようとしています。そこで、3月6日（木）14時～16時10分に、これまでの取組を総括し、さらなるダイバーシティ推進のための課題と展望を報告する最終報告会を以下のプログラムで開催しました。当日は約60名がオンラインで参加し、その様子は長崎新聞、NHK長崎などでも広く報道されました。

【日 時】 令和7年3月6日（木）14時～16時10分

【実施方法】 Zoom

【プログラム】

(1) 事業概要とその成果

矢内琴江 副センター長・准教授・コーディネーター

(2) 女性研究者たちと考える新しい研究力とリーダーシップ

登壇者：相原希美 助教（生命医科学域（薬学系））、宮崎幸子 助教（熱帯医学研究所）、吉田朝美 学長補佐・准教授（総合生産科学域（水産学系））、賽漠卓娜 教授（人文社会科学域（多文化社会学系））、高村敬子 教授（生命医科学域（医学系））

コーディネーター：矢内琴江

(3) 病院が挑戦する働き方の見直し

事例報告：薬剤部（大山要 教授・部長／今村政信 主任薬剤師）、麻酔科（東島潮 講師）、形成外科（岩尾敦彦 准教授・医局長）

病院長コメント：尾崎誠 病院長

コーディネーター：南貴子 大学病院メディカル・ワークライフバランスセンター長・准教授



【開催内容】

まず森口理事による開会挨拶では、本学のミッションであるプラネタリーヘルスの実現の基盤としてダイバーシティ推進が位置付けられ、取組が行われている主旨の説明がありました。続いて、矢内副センター長より先端型事業の概要とその成果が説明されました。令和7年2月時点では、先端型事業で設定したすべての目標値を上回る成果を出すことができたという報告がなされました。さらに女性教員比率に関しては、国立大学協会による「第21回追跡調査」によると、全国の総合国立大学（女子大学を除く）では1位というとの報告もありました。

続いてのセッション「女性研究者たちと考える新しい研究力とリーダーシップ」では、センターのさまざまな支援制度を活用していただいた5名の研究者を迎えて、研究とライフイベントを両立しながら研究に取り組まれている経験や、学部や大学のマネジメントに関わられている経験から、研究力やリーダーシップ力についてディスカッションしました。宮崎先生、相原先生からは、チームで研究を進めていく力や、院生にテクニカルスタッフとしてサポートしてもらうことが院生の教育の機会になるなど、新しい研究力や、若手の育成のあり方が話されました。続いてリーダーシップについて、学長補佐をされている吉田先生や学会など留学生や若手を交えた研究活動を行う賽漠卓娜先生からは、部局や国境を越えた活動がリーダーシップを育成する契機となったことが話されました。また高村先生からは、教授になることがゴールではなく、より研究を発展させていく契機としていくことが重要であるという発言もありました。さらに発表者からは、今後の課題として、女性研究者・リーダーのロールモデルが少ないことや、女性研究者支援の課題を捉える際に、ジェンダーだけではなく、エスニシティや世代なども考慮して捉える必要性などが指摘されました。

「病院が挑戦する働き方の見直し」のセッションでは、「病院の働き方見直しプログラム」に参加した診療科の中から3チームが登壇し、プログラム終了後に取り組んだアクションの事例報告をしていただきました。薬剤部からは、プログラム参加時に始めた「メンター制度」や「シェアシート」の活用例や、育児などによる時短勤務職員の交流会の定期的な開催が報告されました。麻酔科からは、他の国立大学病院と比しても手術件数の多い本学の麻酔科スタッフがその力を発揮できるよう、特定行為看護師や麻酔科専属臨床工学技士へのタスクシフトを進めながら業務の改善とスタッフの意識改革を進めてきた事例が報告されました。そして形成外科からは、現在、若手や学生がもっと形成外科へ関心を持つことができるように始めた取組である手術の見直しが紹介されました。頭頸部再

建手術は術者にとってはやりがいがあるものの、若手やよく知らない人にとっては手術が長い、きついと敬遠されがちなので、この手術の手順の見直しと手順の定型化によって手術時間の短縮を進めたという報告でした。そして最後にこの取組により若手も中心に主体的に考えていくことができるようになったと話されました。以上の報告を受けて、尾崎病院長からは、病院として取り組まれてきた働き方改革の説明とともに、各部署で取り組みをしていくことでより働きやすい環境ができると思うので、今後も進めていただきたいというコメントがなされました。

以上の成果報告を受け、山村康子JSTプログラム主管から、女性研究者在籍率、女性教授在籍率の高さについては大きな成果であること、5名の女性研究者の発表から事業による支援が有効であったことなど、本事業の成果を高く評価するコメントと、今後ロールモデルの構築が課題である旨の指摘をいただきました。また「働き方見直しプログラム」には、若手が積極的に参画していることが評価されました。この成果を病院だけではなく大学全体、そして全国への波及してほしい旨のコメントがなされました。

最後に永安学長からは総括としてコメントをいただきました。まず5名の女性研究者の発表からは、「昨今の社会情勢が変わる中で、ロールモデルを作ることは難しいので、新しい時代のロールモデルを意識して作っているものとして受け止めました」と述べるとともに、ディスカッションの中で指摘された、さまざまな意見を出せるようにする必要性については、「執行部として、出てきた意見をしっかり受け止めていかなければならないと考えている」と述べられました。また、キャリアパスの実現、執行部への登用、理工系の女子学生も増やしていくことなども、取り組むべき課題であるとして挙げ、そして男女が同等に活躍できるようにしていく必要があります、ダイバーシティ推進センターが行っているさまざまな支援制度はこれからも継続させていきたいと述べられました。次に「病院の働き方改革」については、スタッフ全体の改革として取り組まれている報告であったという感想とともに、今後もさらに進めていくよう、大学執行部としても取り組みたいと述べられました。また研究大学としては、国立大学全体で課題となっている博士号取得の増加とも関わって、医師の研究力の向上と、博士号を取得した医師の維持が課題になってくると述べられました。以上の課題を踏まえつつ、「今後もダイバーシティ推進センターを中心にしっかりと歩みをすすめていきたい」という発言と、これまで本事業に関わったすべての方々とJSTへの謝辞が述べられました。

閉会の挨拶では、門脇センター長が、本事業の成果は学長のリーダーシップ、各部局長、そして全教職員が問題意識をもって取組を進めてきた成果であると述べられ、これまで関わっていただいた学内外のすべての方々への感謝の言葉を表しました。最後に「この報告会でいただいたご意見を新たなステージに進むための今後の糧として、今後も精進してまいりたいと思います」と述べられました。



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。



今年度、本園は開園から8年目を迎えました。令和4年度より、0歳児クラスの保育の予約制を導入し、保護者（本学教職員）が安心して職場復帰できるよう仕事と育児の両立を支援するとともに、利用者の満足度の向上に努めるなど、教職員が出産後も安心して仕事や研究に専念できる環境を整えています。



通年 リズム遊び

本保育園では、子どもたち一人ひとりの個性が尊重され、心身ともに健康で豊かな心を育てることを理念とし、思いやりの気持ちを持って、お友達と楽しく毎日を送ることができる保育を行います。子どもたちは、季節ごとの行事を通して、季節感や日本の文化、異文化について学び、豊かな感性や情緒を育んでいます。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：31名（0歳：7名、1歳：4名、2歳：7名、3歳：4名、4-5歳：9名）（令和7年1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



異文化交流



プール遊び



クッキング



畑作業

4-2 長崎大学ワークスタイルイノベーション（WSI） （働き方見直しプログラム）：大学病院

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

6年目となる今年度は、本取り組みを総括することを目的に、これまで参加した診療科等を対象に、取り組み終了後の働き方の状況の実態を把握するアンケート調査及びヒアリング調査を実施しました。

1 プログラム実施部署一覧

5年間で参加した部署は、延べ13部署です。

令和元年度	外傷センター	看護部国際医療センター	高度救命救急センター
令和2年度	外傷センター	形成外科	産科・婦人科
令和3年度	小児科	麻酔科	産科・婦人科
令和4年度	眼科	薬剤部	
令和5年度	皮膚科	耳鼻咽喉科	

2 アンケート結果

アンケートは、本プログラムに参加した診療科等の構成員を対象に実施し、プログラム終了後の働き方をめぐる状況の実態について把握するために実施しました。

【回答数】 88人／334人

【実施期間】 令和6年7月26日－10月24日（各診療科へのヒアリング前に実施した）

【実施方法】 Formsによる回答

【アンケート内容】

Q 1 所属する診療科名

Q 2 働き方見直しプログラム終了後、職場の様子について変化を感じましたか。

（※実施当時、所属していなかった場合には、この質問は回答不要です。）

☐ すごく感じた

☐ まあまあ感じた

☐ あまり感じていない

☐ 感じていない

Q 3 問2の回答の理由を具体的に教えてください。

（※実施当時、所属していなかった場合には、この質問は回答不要です。）

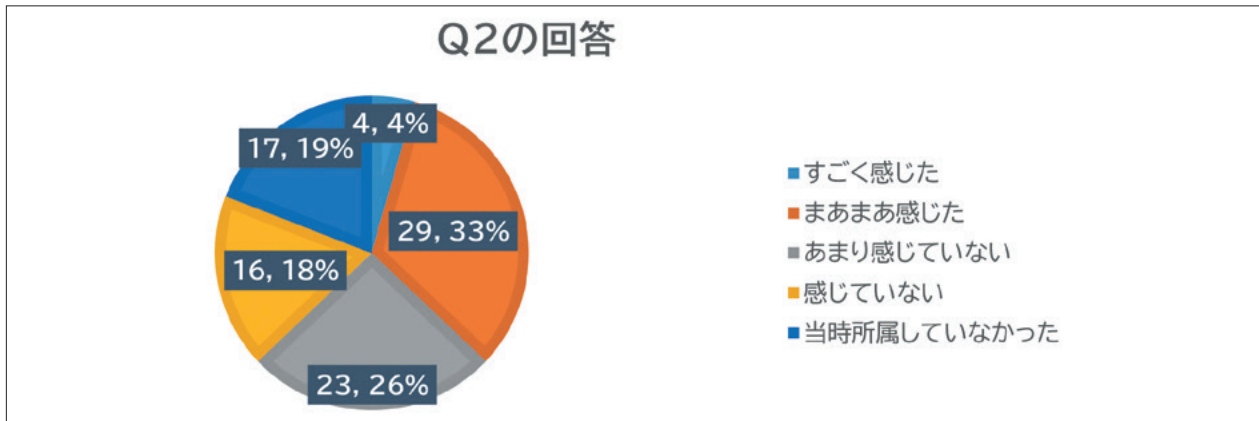
Q 4 いま、ご自身の職場の働き方に関して素晴らしいと思っているところについて教えてください。

Q 5 いま、ご自身の職場の働き方に関してで「もっとこうだったら良くなるだろう」と思うことについて教えてください。

Q 6 Q 3での回答をもっとよくするために、あるいはQ 4での回答を解決するために、「こんなアクションを試みたらどうか」というアイデアがあれば教えてください。

Q 7 最後に、より良い医療のための働き方を実現していくために、組織や大学として取り組む必要があると考える課題などがあれば、教えてください。

【結果の概要】



Q 2でプログラムの効果を感じていると回答した人の自由記述欄には、「小さなことでも声があがるようになった」「カンファレンスの時間が短くなった」「医局員の意識改革が進んだ」「協力し合う関係は作られてきた」といった記述がみられます。効果を感じていないという回答の自由記述欄には、「仕事量は変わらず忙しい」「実施されていたことを認識していなかった」「勤務状態に変化はなかった」といった回答もありましたが、「もともと働きづらいついていなかったのでは」という回答もありました。

Q 4の職場の素晴らしい点については、「医局の雰囲気が良い」「協力して業務ができる」「相談しやすい」「休みを取りやすい」「医療に真摯であること」など人間関係や職場風土の良好さが述べられていました。

Q 5の課題に感じている点については、「マンパワー不足」「待遇の改善」などが多く指摘されていました。またその解決には、情報共有の電子化を進めることや、チーム制の推進などがあげられていました。

3 ヒアリング調査

8月から10月にかけて、参加チームへのヒアリングを対面で実施しました。ヒアリングは、参加したチームの働き方見直しのリーダー及びチームのメンバーに対面で、プログラム参加後に行った取り組みなどを中心に聞き取りを行いました。聞き取りに参加したのは、門脇知子センター長、矢内琴江副センター長、西中須妙子ワークライフバランス・コンシェルジュ、南貴子メディカル・ワークライフバランスセンター長（働き方見直し推進委員）です。

【実施部署・実施日時】

診療科名	実施日時
耳鼻咽喉科	令和6年8月6日（火）17時30分～18時
高度救命救急センター	令和6年8月7日（水）14時30分～15時10分
形成外科	令和6年8月26日（月）10時～10時40分
看護部（国際医療センター）	令和6年8月28日（水）14時～14時30分
小児科	令和6年8月28日（水）15時～15時30分
麻酔科	令和6年9月3日（火）10時～10時30分
外傷センター	令和6年9月5日（木）13時30分～14時
眼科	令和6年9月4日（水）14時～14時40分
皮膚科・アレルギー科	令和6年9月20日（金）16時～17時
薬剤部	令和6年10月2日（水）15時～16時
産科・婦人科	令和6年10月24日（木）14時～15時

【主な質問内容】

- 取り組みの終了後、貴診療科の働き方はどのように変化しましたか。
- 診療科として、どのような取り組みをされてきましたか。
- 終了後、どのような課題がありましたか。
- その課題に対しては、どのように解決しましたか、しようとしてきましたか。
- 現在、取り組んでいること、課題だと感じていることなどについて教えてください。
- 今後、取り組みたいと考えていることがあれば教えてください。
- 組織や大学として取り組む必要があると考える課題などがあれば、教えてください。

【聞き取りの概要】

このヒアリングにより、プログラム終了後、さまざまな取り組みが実施されていることが明らかになりました。多くのチームから、このプログラムが部署内の意識改革につながったという声が聞かれました。一方で、アンケートの記載にもあったように、業務量の多さ、マンパワー不足などは多くの部署で共通する課題でした。

（終了後の取り組み実施例）

ご意見箱の継続実施／シェアシートの実施／ワンポイントアドバイスの実施／カンファレンスのリマインドの実施／多職種のスタッフとの定期的な意見交換会の実施／手術の見直しの実施／シフトの組み方の工夫による業務負担の軽減、研究日の確保／主治医制からグループ制への移行／ロボット手術の導入／オンコール用携帯電話の増加による仕事の効率化／医局会・カンファレンスの時間短縮／カンファレンスの効率的な運用の実施／シフトの工夫による当直医の負担軽減／情報共有のデジタル化／他の職種へのタスクシフト／ホワイトボードを活用した情報共有等

4 事例集の作成

ヒアリングの内容をもとに、本プログラムで実施された取り組み及びプログラム終了後の取り組みをまとめた事例集「長崎大学 病院の働き方見直しのすゝめ」を作成しました。学内の各部署、県内の病院等に配布しました。このリーフレットは、当センターのホームページからもダウンロードが可能です。

はじめに

本学では令和元年度に国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）科学技術人材育成費補助事業「令和元年度ダイバーシティ推進実現型イニシアティブ（先導型）」（以下、「先導型」）に採択されました。この事業はダイバーシティ推進センターが中心になり取り組む。その一環で「病院の働き方見直しプログラム」を実施しました。このプログラムの前身は、平成27年度採択のJST「ダイバーシティ推進実現型イニシアティブ（特色型）」（以下、「特色型」）で着手した「長崎大学ワークスタイルノベーション」（以下、「WSJ」）です。約10年にわたり、ボトムアップ式の働き方の見直しに取り組んでいます。

ダイバーシティ推進センターが働き方の見直しに取り組むのは、女性研究者が活躍できるためには、すべての人たちが働きやすい職場である必要があるという考えがあるからです。先導型では、働き方の見直しができるという考えを医療分野において取組を進めることで、医療分野の女性研究者の活躍促進を図りました。

6年間のプログラムには延べ13チームが参加し、病院のスタッフ自身が職場の課題を明らかにし、アクションを実行してきました。その成果については毎年「病院の働き方見直しプログラム」として、全国に発信してきました。またその様子は、長崎県内外のメディアでも取り上げられました。

このパンフレットは、このプログラムで実施されたアクションを紹介しています。これまでの参加チームに実施したヒアリングをもとに、プログラム参加後の取組についても取り上げています。本学のチャレンジが、さまざまな組織でダイバーシティ推進に取り組む方たちの参考になればと考えています。

プログラムのその後

プログラムが終了したら働き方の見直しが終わるわけではありません。むしろこのプログラムに参加することで、「疑問に思っていたことを声に出していいんだ」「覚えていっていいんだ」という意識が芽生えて、独自の取組が継続されています。そうした取組は、時間の経過といった働き方を改善するペースを加速から、指導的工夫、手前のスキルアップ、他の組織との連携といった本質的な取組に深化しています。

ワンポイントアドバイス

（巻頭語）

月に1度開催している部署会議を利用して5～10分程度、コミュニケーションの取り方、アンガーマネジメントなどの内容を、「指導方法」というテーマで、主に副部長とリーダーが、月ごとに順番に講師を担当して、スタッフたちに「ワンポイントアドバイス」を実施している。

手術の手術の見直し

（巻頭語）

再建手術の手術の見直しと定型化を行った。具体的には腫瘍の切除と皮膚の掌上を同時に始めた。また使用する手術機械・器具を統一した。

タスクシフト

（巻頭語）

麻酔管理に必要な物品・点検の準備（看護師）に加え、本プログラム終了後から臨床工学技士や特定行為研修終了後の看護師による麻酔管理業務の介助が始まった。多職種間で麻酔管理業務への理解が深まり、効率的な手術室運営に欠かせないベースとなっている。



長崎大学
病院の働き方
見直し
プログラムの
すゝめ



参加チーム

チーム名	参加部署	参加人数	参加期間	参加内容
外科センター	外科センター	10名	2019年	手術室の働き方見直し
内科センター	内科センター	10名	2019年	診察室の働き方見直し
小児科センター	小児科センター	10名	2019年	小児科の働き方見直し
産科センター	産科センター	10名	2019年	産科の働き方見直し
看護部	看護部	10名	2019年	看護業務の働き方見直し
理学療法士センター	理学療法士センター	10名	2019年	理学療法士の働き方見直し
作業療法士センター	作業療法士センター	10名	2019年	作業療法士の働き方見直し

実際にあったのは、特色型WSJ（WSJ）によるコンサルタントの協力を得た。働き方の見直しには、自分たちの日々の働き方を再考することが必要です。コンサルタントの助言やアドバイスは、自分たちの働き方のなかで実現できたりできなかったりしますが、アクションを通じて実現しています。



国立大学法人長崎大学
ダイバーシティ推進センター

〒長崎市文政町1-14
☎ 095-819-2889
✉ omoyai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp
🌐 https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/



01 プログラムのすすめ方

本プログラムは診療科単位で参加します。参加する際に、その科の働き方見直しプログラムを担当するリーダーを決めます。このリーダーが中心になり、WL8社のコンサルタント、ダイバーシティ推進センターのスタッフのサポートを得て、取組を進めます。実施期間は、約8ヶ月です。ワークショップ形式のミーティングの中で、スタッフ自らが、自分たちの職場の働き方の課題（「もっとない」「ポイント」）を出し合い、どんな職場にしたいかという目標（「あつた家」）を言語化し、それに沿ったアクションを決めて実行し、進捗状況を確認しながら進めていきます。ミーティングは全部で3種類あります。

● カエル会議

診療科内のスタッフのみで週1回を目安に定期的に実施し、日々の課題の共有やアクションの進捗確認、アクションの振り返りなどを行います。参加していたチームは、診療科会議や勉強会と併せて開催するなどしていました。

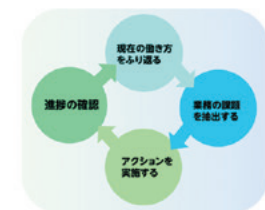
● 定例会議

診療科のスタッフ、WL8社のコンサルタント、ダイバーシティ推進センターのスタッフが参加し、「課題の抽出」「あつた家の言語化」「アクションの決定」「アクションの振り返り」などによって、メンバーの合意形成を図りながら、取組全体の方向付けや進捗の確認を行います。月1回・オンラインで開催。

● リーダーミーティング

診療科の働き方見直しリーダー、WL8社のコンサルタント、ダイバーシティ推進センターのスタッフが参加し、取組を推進するための調整を図ります。月1回・オンラインで開催。

実施スケジュール例



この進め方はWL8社から提供されたノウハウです。コンサルタントからは、チームボードといったオンライン・ツールを使って、参加者が意見を出しやすくなる工夫がなされました。

02 あつた家の例

相談しやすい、仕事以外の話もできる雰囲気

小児科（2021年度参加）

高度救命救急センター（2019年度参加）は、ストロブウォッチを使って申送り時間の短縮にチャレンジし、全患者の申送り時間を14%短縮！

自分のペースで時間を有効活用しつつ、思いやりや心を持って、向上心をあおむる

皮膚科・アレルギー科（2023年度参加）

①協力し合える産科婦人科 ②適正な時間の使い方ができる ③やりがい・満足度

産科婦人科（2020・21年度参加）

03 アクションとその変化

外傷センター
（2019・2020年度参加）

課題 部屋が汚い！ 採し数に年増150時間！

アクション ルールを決めて定期的な掃除を実施

変化 新たな文化が生まれた 気持ちいい！ 採し物が減った カンファがしやすい

この環境整備の取組は、2024年現在も続いており、外傷センターの文化として定着しています。

眼科
（2022年度参加）

課題 多職種で構成されている眼科は、あつた家には「互いに助け合う」という「全員の個性を活かし目標を実現できるチーム」などを掲げました。

アクション 誰に声をかけていいかわからない 多職種間のコミュニケーションが少なかった

変化 空いている医師を探す時間が減り、受付業務に集中できるようになった。数件まとめてやりとりができるのでスムーズに対応できた。ブラッシュアップ案が出て、さらにやり取りが円滑になった。

現在、眼科では多職種の意見交換の場を定期的に持つて、さらなるコミュニケーションの活性化による職場の改善に取り組んでいます。

産科婦人科
（2022年度参加）

課題 あつた家は、「部内の風通しがよく互いに助け合いながら、心身ともに健康で公私を充実させ、全員の個性を活かし目標を実現できるチーム」

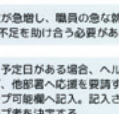
アクション 2022年は、長崎でもCOVID-19の感染者数が急増し、職員急な急病が絶えず、業務を逼迫した。部署間で人員不足を助け合う必要があった。

各部署の室長は、ヘルプが必要と判断した予定日がある場合、ヘルプ調整シート（スプレッドシート）を立ち上げ、他部署へ応援を要請する。他部署の室長は、自署の状況を確認しヘルプ可能へ記入。記入された情報を元に、ヘルプ要請部署の室長がヘルプ者を決定する。

変化 使用開始後、アンケートを取ると、継続率は100%。

業務は全体でシェアするという考えのもと、ヘルプシートを「シェアシート」に名称変更した。各部署における業務の濃淡を見える化し、効率化と平均化に成功した。





5 事例報告

3月6日に開催された「JST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」では、「病院の挑戦する働き方の見直し」と題したセッションで、本プログラムに参加した薬剤部、麻酔科、形成外科の3チームに事例報告をしていただきました。詳細については、35ページをご覧ください。

6 これまでの主なメディア等の報道

本プログラムは県内外で関心が高く、各種メディアで報道されました。以下にその一覧を示します。

- 『Medical Science Digest』 2024年8月号（北隆館、ニュー・サイエンス社）への掲載
- 「医師の働き方改革 医療現場で進む模索～長崎大学病院編」、NHKジャーナル、2024年7月8日
- 「診療看護師導入で負担軽減：長崎大 病院の働き方改革 主題にシンポジウム」、長崎新聞、2024年2月29日
- 「4月から勤務医にも時間外労働に上限「病院の働き方改革」長崎大学がシンポジウム《長崎》」、NIB長崎国際テレビ、2024年2月28日
- 「令和4年度病院の働き方改革シンポジウム」、NIB長崎国際テレビ、2023年3月9日
- 令和2年度IDE（国立大学協会）セミナーでの事例紹介
- 『現代の高等教育』（IDE大学協会機関誌）への掲載
- 『ポリモルフィア』第6号（九州大学機関誌）への掲載
- 30万人以上の医師が登録する日本最大級の医療従事者専用サイト『エムスリー株式会社』に取組記事の掲載（2020.10.30から計4回）
- 『ケアネット』における連載記事の掲載

4-3 ライフイベントに関する相談窓口

長崎大学ダイバーシティ推進センターでは、平成27年より介護コンシェルジュを配置していました。令和6年度より「ワークライフバランス・コンシェルジュ」へと変更になり、これまでの介護の相談に加え、ライフイベントに伴う諸問題に対する相談へと拡充しています。

教職員の子育て、家族の看病、介護に伴う離職を防ぐとともに、現在抱えている不安や悩みを取り除き、能力を発揮できるよう支援していきたいと考えています。ライフイベントに関わるすべての相談をお受けしています。長崎大学で働き学ぶすべての方を対象としています。

【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

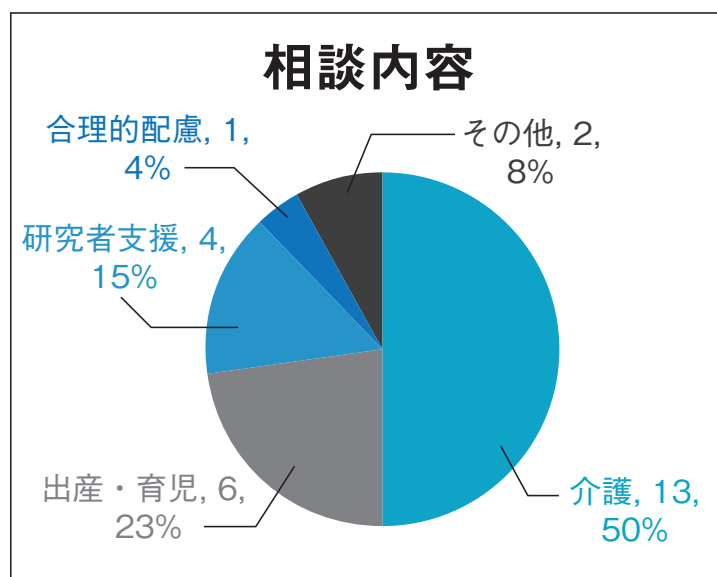
片淵キャンパス 経済学部

【相談方法】

対面、電話、メール、オンライン（Zoom）

【相談実績】（令和6年度5月～令和7年3月）

相談 33件 （3月21日現在）



4-4 仕事とライフイベントの両立に関するイベント

介護やライフイベントを抱えながら、仕事や研究を安心して継続できるように支援いたします。
また、仕事とライフイベントの両立のために共に考え学びの場として「両立セミナー」を開催しています。

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6年7月19日（金）、11月8日（金）
【場 所】大学病院中央診療棟1階 面談室
【対応者】井口 茂教授（生命医科学域 保健学科）
西中須 妙子（ワークライフバランス・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より依頼を受け、今年度も2回、大学病院内にて教職員相談会を設定しました。病院にて周知していただきましたが、開催日の相談申込はなく、両日ともに0件でした。

この設定日以外で、大学病院（坂本地区）の教職員から直接当センターへの相談の連絡があり、電話・メール・対面でそれぞれ面談を実施しております。



令和6年度 長崎大学

仕事と介護の両立サポート 教職員相談会

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

介護の相談
介護に関連する悩みから、ちょっとした疑問、学内の介護休暇制度など。どんなことでも私たちに気軽に相談ください。

「介護準備のABC～働くあなたのために～」
※ダイバーシティ推進センターより、ダウンロードできます。送付をご希望の方はお知らせください。

令和6年
第1回 7/19 (金) 対象：長崎大学病院 教職員
第2回 11/ 8 (金) 場所：中央診療棟1階
メディカル・ワークライフバランスセンター隣の面談室

個別対応です。事前に面談時間をご予約ください。
ご希望の日時に変更も可能です。
申込は、QR・内線・メールにてお待ちしております。

申込はこちら

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

仕事とライフイベントの両立サポート 教職員相談会

- 【日 時】令和6年8月27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】西中須 妙子（ワークライフバランス・コンシェルジュ）

当日は2件（文教キャンパス1件、電話1件）の相談がありました。相談内容は、ライフイベントと仕事の両立と、親の介護と仕事の両立に関わるものでした。介護の相談では、地域の包括支援センターのスタッフとも連携し、より具体的に施設等の最新の情報を収集し、情報の提供を行うことに努めました。

相談者より「このチラシを見て、ここに相談できるんだと思いました。誰に相談して良いか分からなかったのが良かった」
「また分からないことが出てきたら連絡させてほしい」などの声が聞かれました。



令和6年度 長崎大学

仕事とライフイベントの両立サポート教職員相談会

長崎大学の教職員のみなさまが、大切な方の看病・介護・育児などのライフイベントを断えずながら、仕事や研究を安心して継続できるようサポートいたします。

8/27(火) 対象：長崎大学教職員
9：00～18：00 場所：ダイバーシティ推進センター
（ご希望に合わせて面談の場所は対応可能です）

「介護準備のABC」「出産・育児のABC」

「介護準備のABC」
介護の準備、介護保険の申請なども相談

「出産・育児のABC」
産前・産後のフォローシート、学内における産前・産後支援制度一覧表なども相談
冊子よりダウンロードできます

「育児準備のABC」
・保育園について
・仕事と育児・家事と育児の両立について
・子育ての悩み・子どもの発達について
どんな疑問や悩みでも、ご相談ください。
個別対応です。事前に面談時間をご予約ください。
info01_acad@nagasaki-u.ac.jp

【お問い合わせ】
長崎大学 ダイバーシティ推進センター
TEL & FAX: 095-819-3889 FAX: 34660
MAIL: info01_acad@nagasaki-u.ac.jp

仕事とライフイベントの両立セミナー

令和6年度は9月と2月に2回開催し、公開講座としました。

9月は「介護と仕事の両立」、2月は「仕事とがんの治療との両立」をテーマとしました。

【第1回】令和6年9月11日（水）14：30～16：00

【講師】土屋知洋氏

（長崎市医師会理事/ちひろ内科クリニック院長）

【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】Zoom

【参加者】45名

元気なうちから、これからの生き方や人生の最期を考える
～「元気なうちから手帳」「人生会議」から見えること～

長崎市では、令和2年3月、長崎市地域包括ケア推進協議会監修のもと「元気なうちから手帳」を作成、発行されました。自ら希望する医療ケアを受けるために、大切にしていることや望んでいること、どこでどのように医療やケアを望むかを自分自身で前もって考え、周囲の信頼する人たちと話し合い、共有することが重要です。この「元気なうちから手帳」の作成委員でもあり、在宅医療に携わり、アドバンス・ケア・プランニング「人生会議」の普及にも取り組まれている土屋先生よりご講演頂きました。自身の将来・家族の将来・大切な人の将来に慌てることなく対応できるよう、本学教職員のワークライフバランスの実現のために考える機会とし、対象も一般まで広げ公開講座としました。

令和6年度 長崎大学ダイバーシティ推進センターでは、毎月SDセミナーを開催しています。今回は、公開講座として一般の方も参加できます。この機会に是非ご参加ください。

9/11(水) 14:00～15:30

ちひろ
講師：土屋 知洋先生
長崎市医師会理事 / ちひろ内科クリニック院長

元気なうちから、これからの生き方や人生の最期を考える
～「元気なうちから手帳」「人生会議」から見えること～

「元気なうちから手帳」の検討委員でもあり、かかりつけ医として診療・在宅医療にも力を入れていらっしゃる、土屋知洋先生よりご講演頂きます。

元気なうちから手帳のメリット
「大切な人に自分の想いを伝えることができる」
「これからの生き方について考えることができる」
「今のうちに、何を備えておけばよいかわかる」

自分らしい人生を生きるために
元気なうちから手帳
あなたの想いを大切にひとへ...

元気なうちから手帳とは
人生の最期の医療や介護、亡くなるまでの生き方を元気に
なから考え、自分の希望や生き方について、大切な人（家族
や近所、医療・介護に関わる方と、あらかじめ話し合い、どう
にかなる準備（ACP）しておく。元気なうちから手帳は、その
準備（ACP）のツールです。

※長崎市ホームページより

※ライフイベントとは一人は生まれてからなくなるまで、結婚や子育て、病気、介護など
さまざまな出来事を経験します。このような出来事をライフイベントといいます。

【対象】長崎大学教職員、学生・院生、一般の方
【申込方法】右のQRコードより、お申込み下さい
【開催方法】zoomによるオンライン

無料 申込フォーム

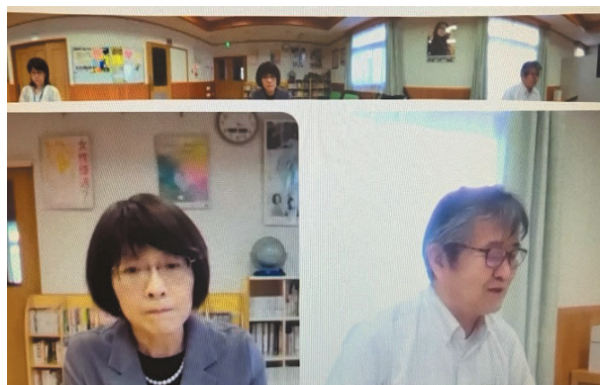
長崎大学
ダイバーシティ
推進センター
〒852-8521 長崎市文政町1-14
TEL: 095-819-2889
MAIL: omyoai_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp
https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp

令和6年度 ダイバーシティ推進プログラム SDセミナー

元気なうちから、
これからの生き方や人生の最期を考える
～「元気なうちから手帳」「人生会議」から見えること～



令和6年9月11日（水）14：00～15：30 ZOOMによるオンライン
長崎市医師会理事/ちひろ内科クリニック院長
土屋 知洋（つちや ちひろ）
写真提供 長崎市医師会理事 横本 清先生



参加者の声

- 親を見送ったばかりなので、よくわかりました。自分や自分の世代の家族も、今後元気なうちから手帳を活用していきたいと感じました。
- 親が元気なうちにと焦る気持ちがあったが、焦らずに帰省した時の会話の中で少しずつ聞けることから知ろうとするだけでも良いのだとわかり安心できた。
- 実例を交えながらお話ししていただいたので、自分の人生においても、どのようなことをしておくべきか想像しやすく、考えるよいきっかけになりました。

【第2回】令和7年2月27日（木）14：00－15：30

【講師】柴田敦巨氏（猫舌堂創設者ブランドマネージャー）

【コーディネーター】矢内琴江副センター長（コーディネーター）

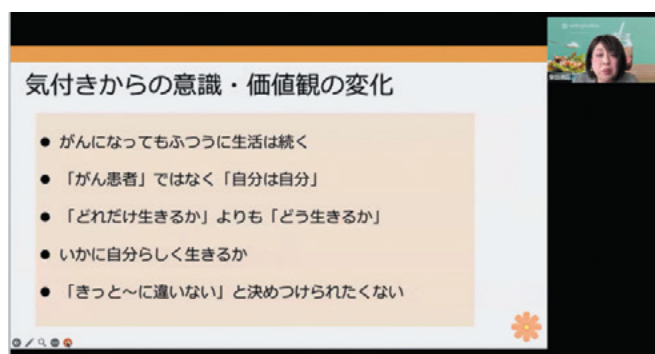
【開催方法】Zoom

【参加者】46名

「がんを経験した看護師が気付いて築いたおしごとのはなし ～ピアメイドであふれる社会を目指して～」

本学においてがんや慢性疾患を治療しながら働く教職員が少なからずいる状況を鑑みて「仕事とがん治療の両立」について講演を企画しました。仕事とがん治療を両立し、医療従事者の立場と患者の立場を経験されてこられた、柴田氏の当時のワークライフバランスの実際をお伺いするとともに、がんの治療に対して正しい認識を持てるよう、長崎大学・長崎大学病院の教職員の学ぶ機会とし、それにより治療しながらでも安心して働くことのできる職場づくりを目指したいと考えました。

今回も対象を一般まで広げ公開講座とし、参加者の1／4が一般参加でした。



参加者の声

- 食べるよろこび、生きるよろこびについて考える時間になりました。
- 当事者の方の当時の気持ちなど生の声が聞くことができました。がんの治療をされてから変化があった食事のとりかた等、実際の工夫点を聞くことができました。
- 当事者が実際どのように病気や症状と向き合って生活しておられるのか、相手の立場に立って考えることの大切さを学ぶことができました。
- 「ピアメイド」＝「ユニバーサルデザイン」ということ、本当に誰もが使いやすい、利用しやすいことが大事だと常々思います。
- 会社で両立支援の制度・環境整備を進めているところです。社員に寄り添う対応について考えることができました。
- 患者さんの体験がこと細かくあって、勉強になることばかりでした。子供用の食器をつかうこと、見た目の問題、自分は自分、どう生きるかなど、これからのピアサポーター活動に活かされると感じました。
- 当事者が実際どのように病気や症状と向き合って生活しておられるのか、相手の立場に立って考えることの大切さを学ぶことができました。

ケアラーサポーター育成研修

介護についての理解を深め、介護の現実と介護支援の必要性を理解し、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を行いました。

本学学生、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（総合科学科目）」受講対象の学生81名に2回実施しました。人とのコミュニケーションにおいて、傾聴できるようになること、介護している人（介護者）の支援について理解できるようになり、地域課題に対する学びを深めることを目的とし、今年度も昨年度同様、岡島氏、中田氏へ講義して頂きました。

第1回 ケアラーサポーター育成研修「傾聴」

【日 時】令和6年6月19日（水）16：10～19：20

【場 所】Zoom

【講 師】岡島つよし氏（こころ～え代表、心理カウンセラー）

【参加者】77名



岡島先生は冒頭で「僕は中学生の頃にいじめにあい不登校になり33歳まで対人恐怖症でコミュニケーション障害でした」と、話されました。33歳から話し方教室へ通いはじめ、温かい言葉かけに出会い「人間の未来は変わっていく」と感じ、自身もカウンセラーになることを目指された。現在、話し方講師、日本メンタルヘルス協会公認心理士カウンセラーとして各方面で活躍中です。

まず傾聴の3原則①否定しない②決めつけない③急かさない→①受け止める②確認する③待つてあげるについて話されました。また随所にチャットを使用し、参加学生からのダイレクトな意見に耳を傾け「〇〇さんの感謝って意見いいねえ」「お、この長文は嬉しいです」「どんな所にいくんだろう、聞いてみたいです」など、チャット内容を随時読み上げられていました。そうすることで、先生と学生との一体感が生まれているように感じられました。

講義の合間には、ブレイクアウトとして小グループ（3～4人×20グループ）に分かれ、自己紹介→自分の思いを話す、という時間が4回設けられました。「経済学部ですが、ボランティアに興味があるんです。傾聴は難しいと感じました」など率先して意見を出されている様子が見られました。

＜学生からの感想＞

○学びになったこと

「傾聴といったものを知れたこと」、「傾聴に関してのNG行動を行っていたことを改めて確認することができ、聞き手側の難しさを実感した。何が正解かがわからない分どのような対応をとれば良いかわからなかったが、場面場面で使い分けたり、聞き手に安心感を与え、私に話してもいいなと思われるよう聞く際の自分の態度をまず改めようと思った」

○普段のコミュニケーションでどんなことに悩んだり困ったりしていたか

「自分はよく相手からごめん興味ないよね、と言われることがあって自分的にはそんなことないのでどうしたらいいのかな～と思うことがあったが、今日の講義を聞いて自分は普段そうやんな、それな、を連発していることに気づきました。自分としては共感しているつもりだったのですが相手からすると話を聞いてくれているのかという気持ちになっていたのかなと思いました」、「人の気持ちが理解できないことがあった」、「自分の意見とは全く違う意見をもっている人と会話するときはどう反応したらよいか困る」

○研修を受ける前と受けた後での変化について

「会話は、自分から意見を次々に言わなければいけないと考えていましたが、相手の気持ちを理解して共感する言葉を伝えることもコミュニケーションなのだと感じました」、「人との話し方について、講義後から真摯に取り組むことができると思う」、「今すぐいろんな人と話したい」

第2回 ケアラーサポーター育成研修「認知症サポーター養成講座」

【日 時】令和6年7月3日（水）16：10～17：50

【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】71名



今回の講義は「認知症サポーター養成講座」の流れに沿っての内容でした。認知症地域支援推進員は、各包括支援センターに1人ずつ配置されており、随時養成講座を開催されている。講座の対象は小学生～高齢者まで幅広く、対象に合わせて教材も少しずつ異なるとのことでした。学生の中にもこれまでにこの講座を受講したことがあると1～2名の手が挙がっていました。

現在、日本の高齢化率は29%、長崎県では34.2%と全国を上回る状況となっています。そこで大切なのが地域の連携であり「認知症」への理解です。この「認知症サポーター」が増えることにより、地域の中で、見守り・声掛けの機会が増え「1人歩き」（徘徊）の高齢者への協力（通報）が増えることで、早期発見に繋がり安全に帰宅できている状況が増えています。もし、地域の誰もが無関心であれば「1人歩き」の高齢者への異変に気付くことなく、悲惨な最期を迎えてしまった事例もあるとのことでした。1人ひとりの少しずつの意識の変化で認知症の人の地域での生活の継続に繋がっていきます。

受講後の学生アンケートのより、地域包括支援センターを「知っていた56%」「知らなかった44%」、認知症サポーターについては「知っていた20%」「知らなかった80%」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かについては、「あると思う93%」「ないと思う7%」の回答でした。93%もの学生が、自身が介護をする立場になる可能性があると感じていることに、高齢社会の現実を自身の問題として考えているということが分かりました。



記念撮影（認知症サポーター養成講座の受講カードを手にとって）

4-5 ライフイベントサポート／情報提供

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。規則改訂に伴い、随時（令和6年1月）改訂版デジタル冊子を発行しています。

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・育児を行う教職員の方々、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。「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るため、随時改訂版デジタル冊子を発行しています。

「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養育中であること

＜介護＞要介護者である家族を自身が介護していること

＜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10時間以内の場合は6ヵ月以内、週20時間以内の場合は3ヵ月以内

【利用状況】

＜上半期（令和6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	薬学部	学部学生	育児
2	助教	病院	社会人	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	大学院生	育児
6	助教	医歯薬学総合研究科	学部学生	介護

＜下半期（令和6年10月1日～令和7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	熱帯医学研究所	学部学生	育児
3	助教	医歯薬学総合研究科	大学院生	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
6	准教授	医歯薬学総合研究科	学部学生	育児
7	准教授	教育学部	学部学生	育児
8	准教授	多文化社会学部	大学院生	育児

【利用者の声】

- 研究を中断なく進めることができ、身体的・精神的に助かり支援は有難い。
- 論文執筆に時間を使うことができ、自身が集中する時間が持つことができ感謝する。
- テクニカルスタッフがいることで仕事を滞らせることなく進めることができた。

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6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
		なし		

＜下半期（令和6年10月1日～令和7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	薬学部	令和6年10月1日～令和7年2月28日	育児
2	助教	病院	令和6年10月1日～令和7年2月28日	育児
3	助教	原爆後障害医療研究所	令和6年10月1日～令和7年2月28日	育児
4	助教	医歯薬学総合研究科	令和6年12月1日～令和7年2月28日	育児

【利用者の声】

- 休業からの復帰時にスムーズに研究活動を再開できるととても良い制度だと感じた。
- 育児と研究の両立を行えるか不安でいっぱいの中、本研究費助成により費用面や精神的な面で安心して研究を行うことができた。
- 産休・育休時は研究活動に従事できないため復帰時に研究助成金の応募ができない状況であったが、本研究費助成により研究費の一部を賄うことができ大変ありがたかった。

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6年度は、登録学生数が23件、教育職員からの利用希望申請が6件あり、登録学生の情報提供を行いました。




 長崎大学
NAGASAKI UNIVERSITY

教職員の悩み

研究補助者を雇いたいけど
探す時間もあてもない...

生徒の悩み

試験や研究に理解がある大学で
アルバイトができれば最高なんだけど

そんな悩み
解決できます

学生は研究のサポートを

教育・研究サポート 人材バンク

職員は生活のサポートを

学生生活
支援

対価

研究
補助

労力

詳しくはこちら



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

【教育・研究サポート人材バンク】の詳細内容は下記までお問い合わせ下さい

【お問い合わせ先】 **ダイバーシティ推進センター**
 Tel.095-819-2889 | mail: omoval.staff@ml.nagasaki-u.ac.jp


 長崎大学
ダイバーシティ
推進センター

5-3 九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（Q-wea）

Q-weaとは

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

Q-wea参加大学（令和6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6年度活動実績

活動内容等	日時	場所	出席者
第15回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin佐賀大学 事前打合せ	6月6日（金） 14：30～16：00	オンライン （Zoom）	門脇センター長 矢内コーディネーター
令和6年度実務担当者連絡会	9月19日（木） 10：00～11：00	佐賀大学	矢内コーディネーター 西中須ワークライフバランス・コンシェルジュ
令和6年度 Q-wea理事・副学長ネットワーク会議	9月19日（木） 11：00～11：30	佐賀大学	森口理事 門脇センター長 矢内コーディネーター 西中須ワークライフバランス・コンシェルジュ
第15回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin佐賀大学	9月19日（木） 13：00～17：00	佐賀大学	以下参照
Q-wea学習会	9月20日（金） 9：30～11：50	佐賀大学	門脇センター長 矢内コーディネーター 西中須ワークライフバランス・コンシェルジュ

第15回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムin佐賀大学

「私たちの“次の一手”九州・沖縄から拓く女性研究者支援」

【日 時】 令和6年9月19日（木）13:00～17:00

【場 所】 佐賀大学教養教育大講義室

【出席者】 森口勇（理事）

門脇知子（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】

基調講演は日本大学常務理事・NPO法人ウッドデッキ代表理事である渡辺美代子氏に

「転機を迎えたダイバーシティ推進」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「学術分野におけるポジティブアクションとは」、第2部「今、求められる研究者支援」の2部構成で行いました。前半の基調講演では渡辺先生より詳細なデータを用いながら大学におけるダイバーシティ推進の意義とジェンダー・イノベーションの推進の必要性についてお話がありました。後半のディスカッションには森口理事が第1部に登壇され、本学の「ダイバーシティ推進の基本方針」に基づくアクションについて紹介しました。



5-4 全国ダイバーシティネットワーク組織（OPENeD）

本組織は、「国立大学法人大阪大学が幹事機関となり、国立大学法人東京農工大学及び日本アイ・ビー・エム株式会社の協働機関と連携して、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（全国ネットネットワーク中核拠点（群）」事業で培ったネットワークを継承した」ものです。その目的は、「女性研究者等を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む機関をつなぐ全国ネットワークを構築するとともに、関連するダイバーシティ推進の経験、知見の全国的な普及・展開を行い、その波及効果によって、全国のダイバーシティ研究環境実現に貢献する」ことです。（全国ダイバーシティネットワーク ホームページより抜粋）。

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。

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

令和6年3月に補助事業が終了した後も、この実施体制を維持し、幹事会は女性活躍推進及びダイバーシティ推進に関する全国的なグッドプラクティスの共有・普及を図るとともに、全国及び地域の課題等についての議論を通じ、地域と地域をつなぐネットワーク形成を強化することを目的としています（「全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会要項」より）。さらに九州・沖縄ブロック会議は、九州・沖縄地域におけるダイバーシティに関する情報や課題を共有しつつ、ダイバーシティ推進に関する方策を議論することを目的としています（「全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄会議ブロック要項」より）。

本学は、本事業スタート時に、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きました。令和4・5年度は取りまとめ幹事大学としてブロックの連絡調整及び事務を担当しました。令和6年度からはブロックの幹事大学は1大学と変更になり、本学は幹事大学を担当しました。

令和6年度活動実績

活動内容等	日時	場所	出席者
令和6年度 全国ダイバーシティネットワーク組織第1回九州・沖縄ブロック会議	5月14日（火） 15：30－16：30	オンライン （Zoom）	門脇センター長 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	2月17日（月） 15：30－17：00	オンライン （Zoom）	門脇センター長 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。今年度より、博士課程及び博士後期課程の女性院生を対象とした次世代女性研究者賞を設け、優秀な若手女性研究者の育成にいっそう力を入れることとしました。第9回となる今年度は、令和6年6月3日から令和6年8月19日に公募を行い、選考委員会において慎重に選考を行い、優秀女性研究者賞、優秀女性奨励賞受賞者および優秀次世代女性研究者賞を決定しました。

受賞者研究発表会および授与式は、令和6年12月23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。

〔対 象〕

優秀女性研究者賞および優秀女性奨励賞…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）

優秀次世代女性研究者賞…本学の博士課程および博士後期課程の女性大学院生

〔顕 彰〕

優秀女性研究者賞、優秀女性奨励賞、優秀次世代女性研究者賞

〔受賞者〕

優秀女性研究者賞：松永妃都美 准教授（原爆後障害医療研究所）

優秀女性奨励賞：相原希美 助教（医歯薬学総合研究科（薬学系））

優秀次世代女性研究者賞：王奕寧さん（大学院 水産・環境科学総合研究科 博士後期課程3年）

〔授与式・研究発表会〕

令和6年12月23日（月）14：30～15：45

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。王奕寧さん“A Study on Island Ecotourism Development Models Based on System Dynamics: A Case Study of Amami-Oshima Island”、相原希美先生「免疫複合解析による病態関連タンパク質の同定」、松永妃都美先生「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」。研究発表後の質疑応答には、学長や理事からさまざまな質問が出され、今後の活躍への期待が述べられました。会場には大学生の参加があり発表者に応援のかけ声がされるなどして、和やかな会となりました。大学生たちにとっても、ロールモデルと出会う機会となったと言えます。

総評として永安学長からは、受賞者への祝辞とともに、受賞者が後輩を育成し、リーダーとして活躍していくことへの期待と、今後も大学として女性研究者をいっそう支援していくことが述べられました。また閉会の挨拶として、森口理事からも受賞者への祝辞と、世界基準での女性研究者の活躍をめざしていくことと、さらには質の高い研究を発展させていくためには研究における男女共同参画が不可欠であることが述べられました。



（左から門脇センター長、王奕寧さん、相原希美助教、永安武学長、松永妃都美准教授）

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用ナプキンの無料提供

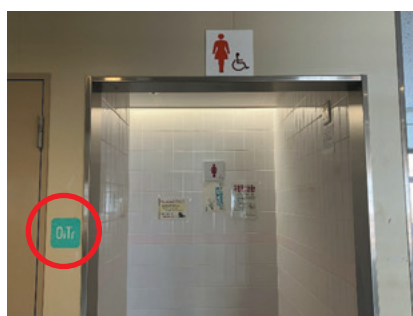
令和4年4月より、長崎大学が考えるSDGsに基づく『生理用ナプキンの無料提供』の展開の一環として、生理用品が生活必需品であることを生理のある人もない人も共に理解することで、生きやすい世の中になり、SDGsのスローガンである「誰も置き去りにしない（leave no one behind）」につながると考え、本センターで取組を開始しました（①）。令和5年10月より、オイテル株式会社によるOiTr機器を文教キャンパスの11か所のトイレに設置導入しました（②）。また、学生からの要望に基づき、令和6年7月より、坂本キャンパスの12か所のトイレにも設置しました。生理に伴うさまざまな負担の軽減、経済格差を解消し、生理用品を必要とする学生が安心して通うことができるキャンパスづくりに取り組んでいます。

【取組の目的】

- 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
- 安心して通えるキャンパスづくりへの貢献
- 経済的に困難があり、生理用品を必要とする学生の福利厚生の上
- 学生に対する健康管理教育の促進



①令和4年ボックス設置



②令和5年10月（文教キャンパス）OiTr機器設置



2. 教職員の交流

2-1 ウェルカムカフェ

第1回

【日時】令和6年4月26日（金）12:00～13:00

【場所】オンライン

第2回

【日時】令和6年5月14日（火）18:00～19:00

【場所】坂本キャンパス（レジデンス・精得館パブリックスペース）

第3回

【日時】令和6年5月22日（水）18:00～19:30

【場所】文教キャンパス（ダイバーシティ推進センター）

令和5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、「終わって見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画しています。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。

実施にあたっては、ダイバーシティ未来構想委員会で話し合い、企画や当日の運営をしました。今年度は、すこしでも多くの皆さんが参加できるよう、オンライン開催、文教キャンパスと坂本キャンパスでの対面開催を実施しました。また、研究開発推進機構のURAの皆様にもご協力いただき、学術支援室での支援内容を情報提供していただきました。参加者は以下の通りです。

	第1回	第2回	第3回
新任教員／職員	2名／0名	0名／4名	3名／2名
在任教員／職員	0名／0名	3名／2名	2名／0名
未来構想委員	8名	3名	6名
合計	10名	10名	13名

3回とも、今年度から未来構想委員長に着任された作田先生の司会進行により会を進めました。開会の言葉では門脇センター長から皆さんを歓迎するご挨拶がありました。オンライン開催と文教キャンパスではグループに分かれて、坂本キャンパスでは全員で和やかに交流を楽しみました。皆さんからは、女性研究者が中心となった共同研究を応援する取り組みがあったらいいという要望や、県外から来られた新任教職員に長崎のおすすめの場所などを紹介したり、お互いの趣味を紹介したり、在任者どうしも行きつけのお店を紹介したりなど、職種や部署や年齢も関係なく交流し、和気あいあいとした雰囲気でした。

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っています。



長崎大学
~つながろう・ひろがろう~

**2024年
ウェルカムカフェ**

参加費無料

長崎へようこそ
新任教員・職員の方々と、在任教員・職員のみなさんと、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、「終わって見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画しています。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。

対象：長崎大学の教員・職員

申込はこちら
https://forms.office.com/e/Vm3J0k07

主催：長崎大学 ダイバーシティ推進センター
tel: 095-819-2690 (内線: 3151)
mail: omoval_staff@ml.nagasaki-u.ac.jp
HP: https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/



3. その他の活動

3-1 共催セミナー等

- 2024.9.18 (対面)「企業経営におけるジェンダー平等視点を強化するセミナー」ながさき女性活躍推進会議
- 2024.12.6 (対面・WEB)「真のインクルーシブな職場を目指して～現在の「障害者雇用」を多角的に考える」障がい学生支援室

令和6年度 長崎県・ながさき女性活躍推進会議事業
共催：長崎大学ダイバーシティ推進センター

学生と社会人で一緒に語り合おう！

多様性が活きる
コミュニケーションとは？

自分の経験をシェアしたり、疑問に思っていることをシェアしたりしながら、性別、世代を超えて自由に語り合うワールドカフェを開催します！

ワールド・カフェとは・・・
参加者が自由に意見交換し、メンバーを入れ替えながら、共通の話題について話し合いを進めていく手法です。
カフェのようなリラックスした雰囲気で行います。

【申込】
【企業の方はこちら】
【学生の方はこちら】

日時：9月18日(水)
13:30～16:30
場所：出島交流会館
参加無料・軽食付き！

企業等：県内企業の経営者・管理職・人事・広報担当者等
大学生：主に県内の大学に通う大学生のみ
募集人数：40名程度 (各20名程度)
性別を問わずどなたでもご参加いただけます。

ファシリテーター
株式会社キャリア研究所 代表取締役
NPO法人FOCUS 代表理事
黒田 貴美 氏

【お問合せ先】
ながさき女性活躍推進会議事務局
(受託者：長崎県経営者協会)
〒850-0031 長崎市短町3-12中尾ビル3階
TEL:095-822-0245 FAX:095-822-3421

申込締切
9/6(金)

長崎大学 2024年度 障がい学生支援室 公開講演会

真のインクルーシブな職場を目指して～現在の「障害者雇用」を多角的に考える～

多くの人の社会参加を実現するため、現在の「障害者雇用」について課題やその解決につながる糸口を一緒に考えていきましょう。

内容 登壇者による講話および座談会
～登壇者～ ※順不同
①当事者
②就労移行支援事業所 ウェルビー(株)
③長崎県障害者職業センター
④(株)ジブラルタ生命保険
⑤長崎大学 人事課 業務支援室

参加 無料
文字 通訳あり
手話

対面・オンラインによるハイブリッド形式

日時 2024年12月6日(金) 15時00分～17時00分

会場 会場① 長崎大学文芸キャンパス「文芸スカイホール」
(グローバル教育・学生支援棟4F)
会場② オンライン(Zoom)

対象 長崎大学教職員・学生、その他どなたでも

申込 以下のいずれかの方法にてお申し込みください。
①下記URLまたは二次元コードより
<https://forms.gle/Bzr5VzYUe96q7zgx6>
②FAX(裏面の用紙を記入)
③メール
(裏面の内容を本文に入れた下記まで)
※申込締切 12月3日(月)
※参加に際し配慮を希望される場合は、11月29日(金)まで

お問い合わせ先(長崎大学障がい学生支援室)
電話 095-819-2006
FAX 095-819-2974
メール support@ml.nagasaki-u.ac.jp

【主催】障がい学生支援室 【共催】◎ダイバーシティ推進センター ◎保健センター

3-2 論文、学会発表等

(書籍)

- 矢内琴江「3. 自己解放と社会変革への学習」「4. 社会教育実践と複合的・重層的なマイノリティ」、日本社会教育学会編『現代社会教育事典』、東洋館出版社、2024年9月
- 矢内琴江『性差別を克服する実践のコミュニティーカナダ・ケベック州のフェミニズムに学ぶ』、明石書店、2024年。

(論文他)

- 矢内琴江「無料で学べるミュージアム⑨長崎大学熱帯医学ミュージアム風に立つライオンが向かっているもの」、『月刊社会教育』、68(10)、72-75、2024年10月。
- 矢内琴江「(書評) マリア・ノリエガ・ラクウォル著『キッチンからカーネギー・ホールへエセル・スタークとモントリオール交響楽団』」、『ケベック研究』、(16)、60-56、2024年9月。
- 矢内琴江「(図書紹介) ミシュリンヌ・デュモン著、矢内琴江訳『ケベックのフェミニズム―若者たちに語り伝える物語』、『社会教育職員研究』、(31)、45-46、2024年5月

(学会発表等)

- 赤池典子、阿比留久美、飯島絵里、池谷美衣子、大村隆史、小河洋子、亀口まか、島本優子、徐真真、辻智子、富永貴公、中尾友香、野依智子、廣森直子、村瀬桃子、堀川修平、矢内琴江「今、「ジェンダーと社会教育を考えると」は：プロジェクト研究開始にあたって」、2024年度日本社会教育学会六月集会、2024年6月2日
- 矢内琴江「インターセクショナル・フェミニズムと解放への学習」、日本社会教育学会第71回研究大会プロジェクト研究「男女平等・ジェンダー公正をめぐる課題と社会教育の可能性」、2024年9月8日
- 矢内琴江「フェミニスト・クリスチャン団体とライシテ」、日本ケベック学会2024年度全国大会「ケベックにおけるライシテの課題」、2024年10月4日

- 矢内琴江「アートにおける女性たち」、第15回日韓学術交流研究大会 社会的学習空間と生涯学習、韓国平生教育学会・日本社会教育学会、2024年10月26日

3-3 講演等

- 2025.3.8（対面）矢内琴江：「身近なジェンダーについて学ぶ」、令和6年度女性のためのエンパワーメントセミナー、佐賀県立男女共同参画センター（アバンセ）（於：佐賀県立男女共同参画センター アバンセ）
- 2025.2.15（対面）矢内琴江：「コーヒーと一緒に「わたしらしさ」を考える」、令和6年度女性のためのエンパワーメントセミナー、佐賀県立男女共同参画センター（アバンセ）（於：佐賀県立男女共同参画センター アバンセ）
- 2024.11.19（対面）矢内琴江：「プラネタリーヘルスとダイバーシティ誰もがここで輝くために」、第8回日本ヘルスケアダイバーシティ学会「デジタルより人をつなぎダイバーシティへ～ヘルスケアにおける新たな働き方の創造」一般社団法人日本ヘルスケアダイバーシティ学会（於：J:COM ホルトホール大分）
- 2024.11.16（WEB）矢内琴江：「ジェンダー平等を自分事とするために」、福井県労連女性部学習会
- 2024.11.6（対面）矢内琴江：「人権とアンコンシャス・バイアス～ジェンダーの視点から」、令和6年度長崎人権擁護委員会男女共同参画部会・こどもの人権部会研修会、長崎人権擁護委員協議会（於：長崎県法務局）
- 2024.10.11（対面）矢内琴江：「「当たり前」は「当たり前」じゃない！？～「ジェンダー」のとびらを開くと見える世界」令和6年度長崎県高等学校家庭クラブ連盟 第71回研究発表大会（於：長崎市市民会館）
- 2024.6.29（対面）矢内琴江：「ジェンダー平等の実現に向けた取り組み」長崎市男女共同参画推進センター「ジェンダー平等を考える連続講座～ジェンダー平等とアンコンシャスバイアス」（於：長崎市男女共同参画推進センターアマランス）

3-4 講義等

- 2024.6.11-2024.8.7 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】	井口 茂
第4回	講師：岡島つよし氏（こころ～え）	
第5回	ボランティアのためのコミュニケーションの取り方を学ぶ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取り方を学ぶ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		
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

➤ 2024.4.1－2024.6.10 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における課題とその解決」

担当：井口茂（生命医科学域（保））、門脇知子（ダイバーシティ推進センター）、矢内琴江（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	門脇知子
第5回	女性活躍推進とライフイベント	門脇知子
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	ジェンダー・セクシュアリティを考える	矢内琴江
第9回	ジェンダー・セクシュアリティを考える	矢内琴江
第10回	文化の多様性を考える	矢内琴江
第11回	文化の多様性を考える	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

➤ 2024.6.11－2024.8.7 開校日：第2クォーター 水曜日5、6限目

教養教育講義 生命・自然科学科目「安全で快適な環境」

担当：安武敦子（総合生産科学域（工））、源城かほり（総合生産科学域（工））、矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）、山口浩平（総合生産科学域（工））、中原浩之（総合生産科学域（工））

年次：1、2、3、4年次

回	内容	担当
第5回	(1) ジェンダー平等の視点からの避難所運営・復興支援	矢内琴江
第6回	(2) ジェンダー平等の視点からの避難所運営・復興支援	矢内琴江

3-5 委員会委員等

（門脇知子）

長崎市男女共同参画審議会 委員

長崎県男女共同参画審議会 委員

ながさき女性活躍推進会議 企画委員

（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・事務局次長

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

長崎県総合計画・総合戦略懇話会 委員

3-6 報道・メディア掲載等

テレビ取材

- NHK長崎放送局 2025.3.6放映 2025.3.6「JST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」

新聞掲載

- 長崎新聞 2024.4.4 「あなた」と考える国際女性デー 仕事終えても家の”仕事”
- 長崎新聞 2024.5.29 大村市の同性住民票交付
- 長崎新聞 2024.7.18 「性差別の克服目指し」カナダのフェミニズム 実践例を分析
- 北海道新聞 2024.8.20 「大学教員「女性枠」拡大の動き」
- 長崎新聞 2024.11.14 「市まちづくり検討委に女性ゼロの「はて？」」
- 長崎新聞 2024.12.18 水産業界の課題「働き方」考える
12/15開催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例会）「海洋分野における働き方の未来」
- 長崎新聞 2024.12.24 第8回「長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞」授与式および受賞者研究発表会
- 長崎新聞 2025.1.22 トランプ大統領2期目就任「多様性減退」
- 長崎新聞 2025.3.7 JST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
- 長崎新聞 2025.3.8 ながさき女性活躍推進会議10年

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、6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。

原稿種別	原稿タイトル	執筆者
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	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	矢内琴江
活動報告	企業主導型保育園との連携 一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、 シンプソン・シェリー・ヴィクトリア、 アデウイ・スンボ・オルダレ、 マンブ・ムビカ・ファプリス
第9回長崎大学未来に 羽ばたく女性研究者賞 受賞者 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	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	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	松永妃都美

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

3. 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、更に令和6年7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について
- ・組織体制
- ・スタッフ紹介
- ・文教おもやい保育園
- ・研修・教育活動
- ・女性研究者のエンパワーメント
- ・研究支援
- ・相談窓口
- ・図書貸出
- ・出版物
- ・センター内設備
- ・アクセス



4. 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
4月26日 5月14,22日	12:00～13:00 18:00～19:00	ウェルカムカフェ	※6
5月28日	16:00～17:00	学習プログラムSDセミナー	※1
6月19日	16:10～19:20	ケアラーサポーター育成研修	※3
6月19日	14:30～16:00	学習プログラムSDセミナー	※1
7月3日	16:10～17:40	ケアラーサポーター育成研修	※3
7月18日	13:00～14:15	学習プログラムSDセミナー	※1
8月1日	14:30～16:00	学習プログラムSDセミナー	※1
9月11日	14:00～15:30	仕事とライフイベントの両立セミナー 学習プログラムSDセミナー	※4
9月26日	14:30～15:30	ダイバーシティオンラインカフェ	※2
10月18日	14:30～16:00	学習プログラムSDセミナー	※1
11月6日	14:30～16:00	学習プログラムSDセミナー	※1
12月15日	10:30～12:30	市民公開講座 学習プログラムSDセミナー	※1
1月29日	16:00～17:30	学習プログラムSDセミナー	※1
2月27日	14:00～15:30	仕事とライフイベントの両立セミナー 学習プログラムSDセミナー	※4
3月6日	14:00～16:10	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	※5

※1 学習プログラム29～30頁参照

※2 女性研究者のネットワークづくり22頁参照

※3 ケアラーサポーター育成研修47～48頁参照

※4 仕事とライフイベントの両立に関するイベント45～46頁参照

※5 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35～36頁参照

※6 教職員の交流59頁参照

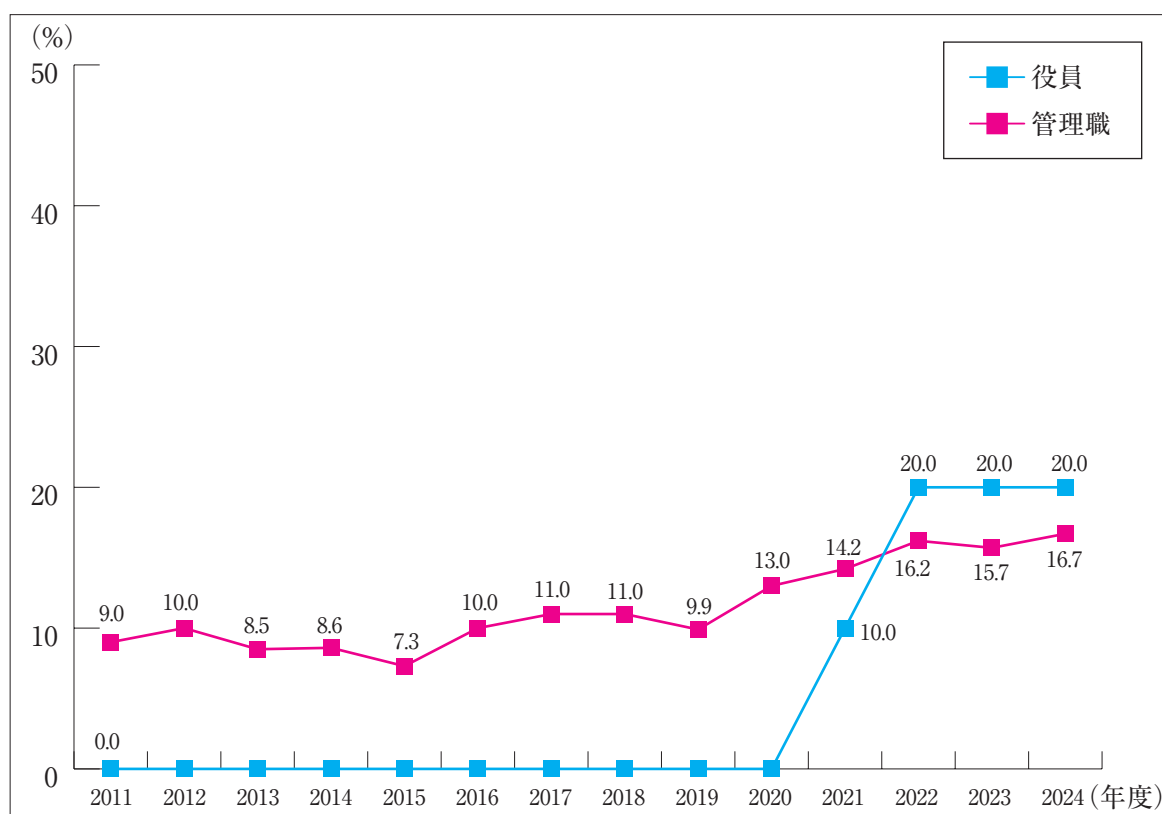
5. 長崎大学における女性教職員・研究者・学生に関わる基礎データ

- 5－1 女性教職員の役員・管理職在職率の推移（2011年度～2024年度）
- 5－2 女性教員採用率の推移（2006年度～2024年度）
- 5－3 女性教員在籍比率の推移（2011年度～2024年度）
- 5－4 部局別女性教員数および比率（2024年度）
- 5－5 部局別女性教員数および比率（2023年度）
- 5－6 部局別女性教職員比率の推移
- 5－7 女性研究者科研費新規採択状況
- 5－8 長崎大学における女子学生の学部・研究科別比率
- 5－9 長崎大学における女子学生の学部・研究科別比率（グラフ）

5-1 女性教職員の役員・管理職在職率の推移（2011年度～2024年度）

2024年5月1日現在

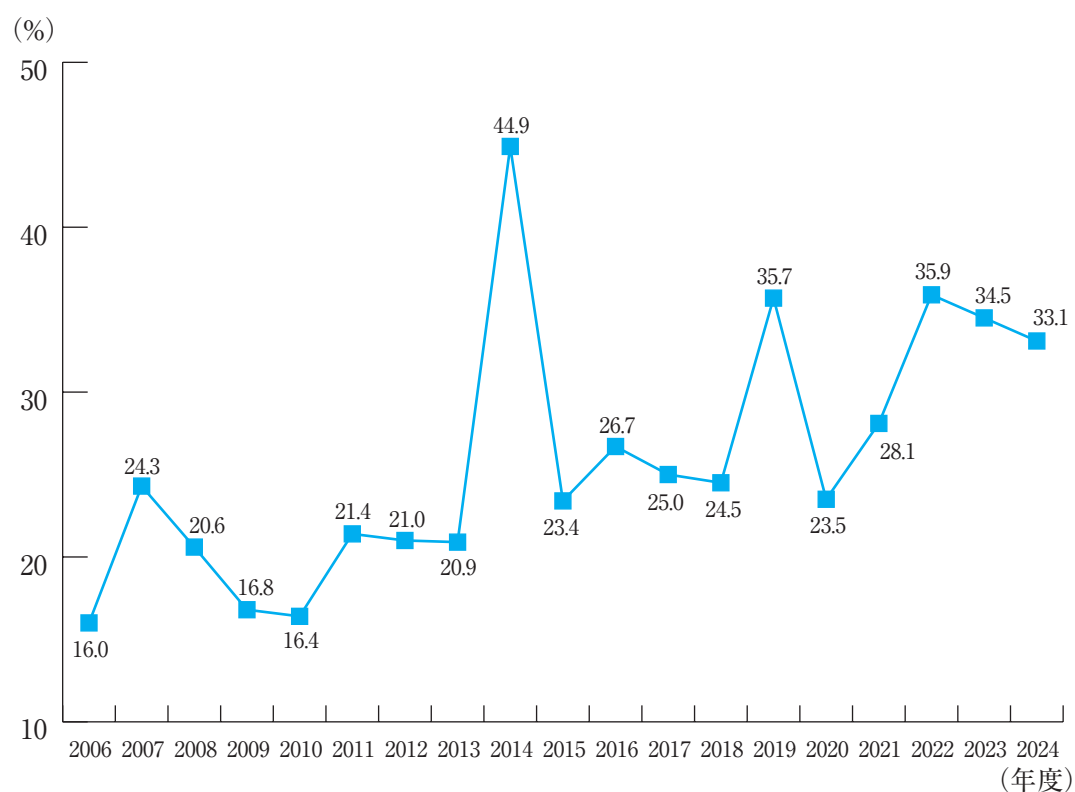
年度	役員				管理職			
	男性(人数)	女性(人数)	合計	女性比率(%)	男性(人数)	女性(人数)	合計	女性比率(%)
2011	9	0	9	0.0	71	7	78	9.0
2012	9	0	9	0.0	72	8	80	10.0
2013	9	0	9	0.0	75	7	82	8.5
2014	9	0	9	0.0	74	7	81	8.6
2015	9	0	9	0.0	76	6	82	7.3
2016	9	0	9	0.0	72	8	80	10.0
2017	9	0	9	0.0	73	9	82	11.0
2018	9	0	9	0.0	81	10	91	11.0
2019	9	0	9	0.0	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
2024	8	2	10	20.0	95	19	114	16.7



5-2 女性教員採用率の推移（2006年度～2024年度）

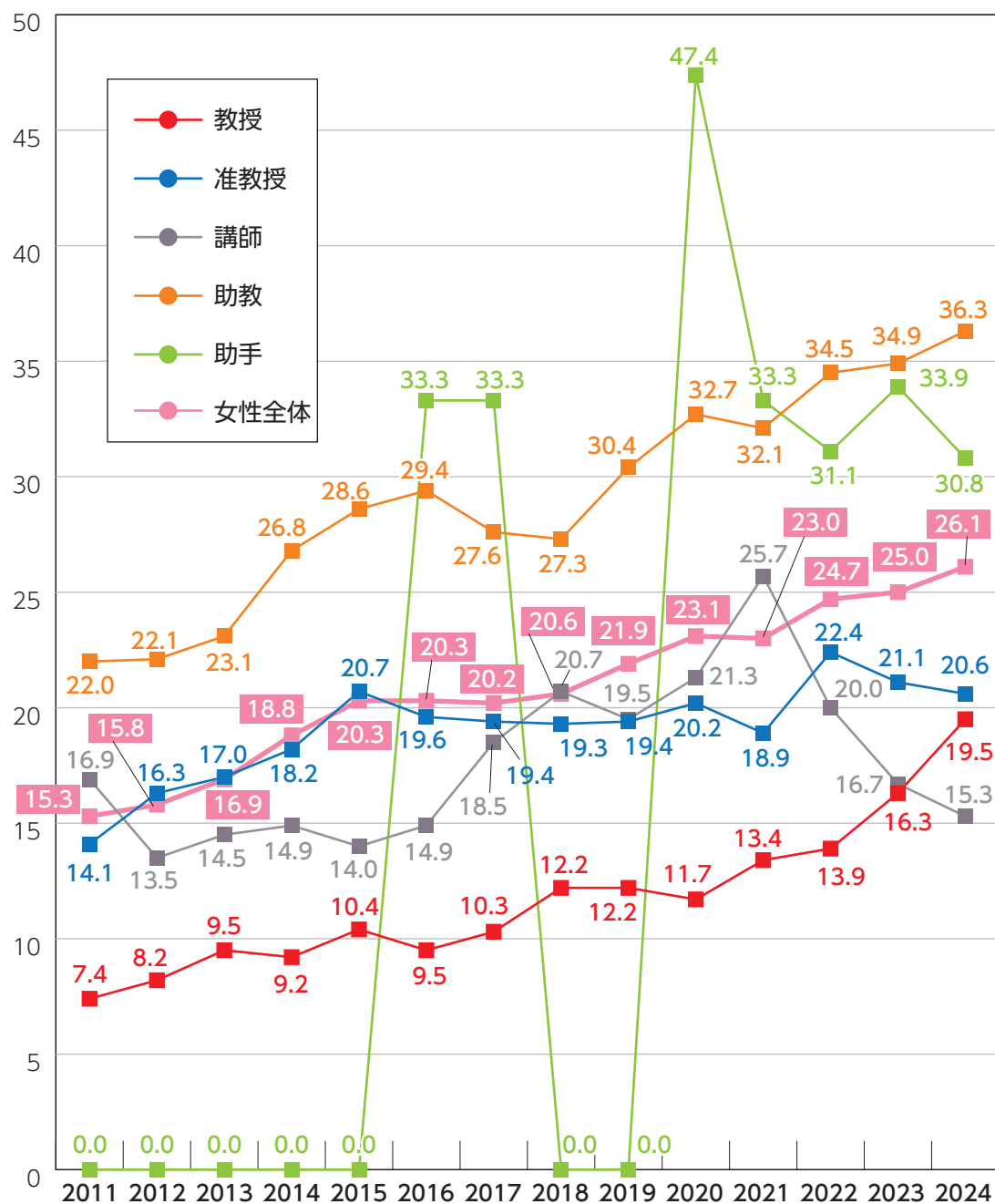
2025年2月1日現在

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	97	51	148	34.5
2024	109	54	163	33.1



5-3 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）



5-4 部局別女性教員数および比率（2024年度）

2024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）	24	7	38	11	0	0	7	5	0	0	69	23	33.3
人文社会科学域（経済学系）	12	5	17	3	2	1	6	2	0	0	37	11	29.7
人文社会科学域（多文化社会学系）	8	3	12	2	0	0	6	3	0	0	26	8	30.8
総合生産科学域	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0
総合生産科学域（環境科学系）	20	3	17	4	0	0	2	0	0	0	39	7	17.9
総合生産科学域（工学系）	31	5	36	3	0	0	22	1	1	0	90	9	10.0
総合生産科学域（水産学系）	18	1	13	6	0	0	5	1	0	0	36	8	22.2
総合生産科学域（情報データ科学系）	10	1	15	1	0	0	6	1	0	0	31	3	9.7
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	3	1	0	0	8	1	12.5
生命医科学域（医学系）	37	4	29	1	10	2	44	16	0	0	120	23	19.2
生命医科学域（歯学系）	14	3	19	6	0	0	35	13	0	0	68	22	32.4
生命医科学域（薬学系）	15	3	16	1	0	0	14	4	0	0	45	8	17.8
生命医科学域（保健学系）	19	7	13	5	0	0	21	16	0	0	53	28	52.8
生命医科学域（熱帯医学・グローバルヘルス系）	13	2	6	3	0	0	4	3	0	0	23	8	34.8
グローバル連携機構	2	1	2	1	0	0	2	1	0	0	6	3	50.0
研究開発推進機構	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	5	1	20.0
海洋未来イノベーション機構	6	1	2	0	0	0	1	0	0	0	9	1	11.1
熱帯医学研究所	16	2	11	1	0	0	34	18	0	0	61	21	34.4
原爆後障害医療研究所	10	2	6	1	0	0	17	8	0	0	33	11	33.3
病院	18	4	21	4	57	7	155	46	64	20	315	81	25.7
高度感染症研究センター（旧感染症共同研究拠点）	5	1	6	2	0	0	7	3	0	0	18	6	33.3
留学生教育・支援センター	0	0	2	2	0	0	2	1	0	0	4	3	75.0
保健センター	1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	4	2	50.0
I C T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	6	2	0	0	13	5	38.5
核兵器廃絶研究センター	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	2	40.0
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
先端創業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	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0.0
* 広報戦略本部ほか	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	1	25.0
総計	303	59	306	63	72	11	405	147	65	20	1,151	300	26.1
女性比率	19.5		20.6		15.3		36.3		30.8				

* 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

5-5 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) (%)

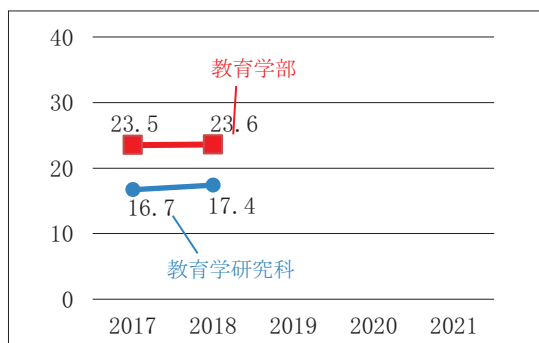
	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性計	女性比率
	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女	男女	女			
人文社会科学域（教育学系）	25	6	37	11	0	0	5	4	0	0	67	21	31.3
人文社会科学域（経済学系）	14	4	19	4	2	1	6	3	0	0	41	12	29.3
人文社会科学域（多文化社会学系）	9	3	13	2	0	0	4	1	0	0	26	6	23.1
総合生産科学域（環境科学系）	18	2	20	5	0	0	1	0	0	0	39	7	17.9
総合生産科学域（工学系）	30	5	38	3	0	0	21	0	1	0	90	8	8.9
総合生産科学域（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
I C T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

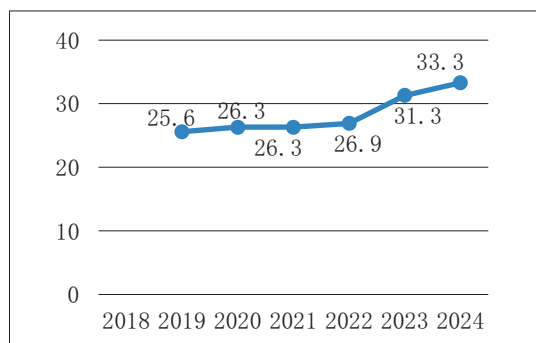
5-6 部局別女性教職員比率の推移

※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）

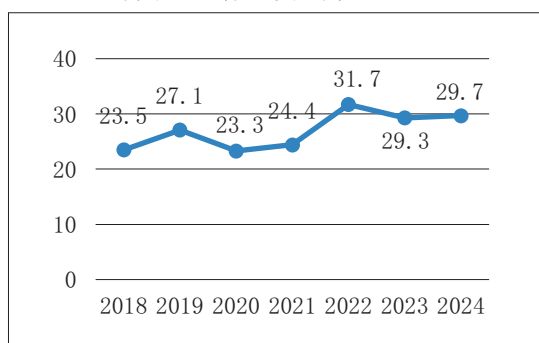
教育学研究科/教育学部



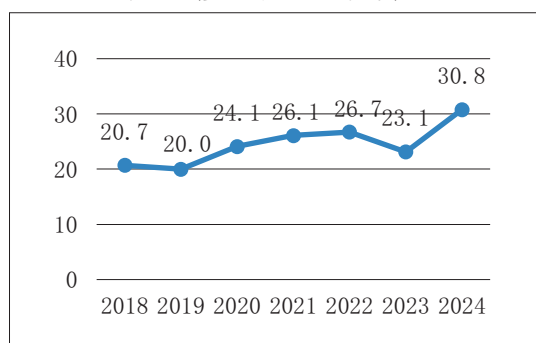
人文社会科学域（教育学系）



人文社会科学域（経済学系）



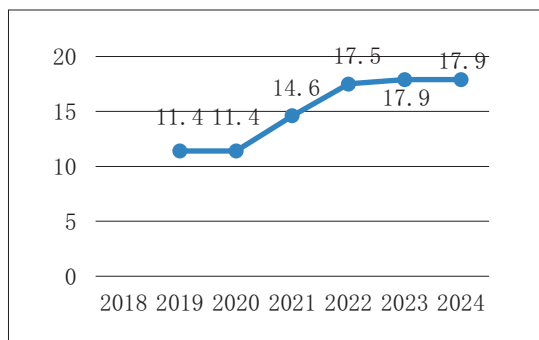
人文社会科学域（多文化社会学系）



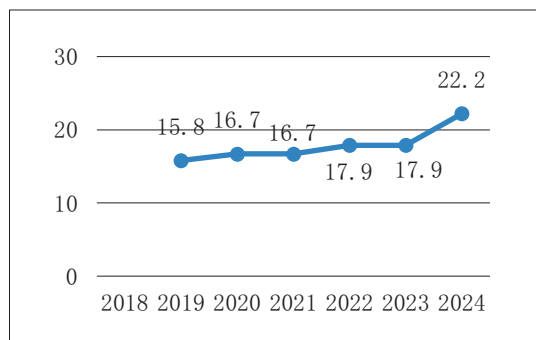
2019年に学域が設置され、教育学部・教育学研究科、経済学部、多文化社会学部の教員は人文社会科学域に配置換となりました。

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。

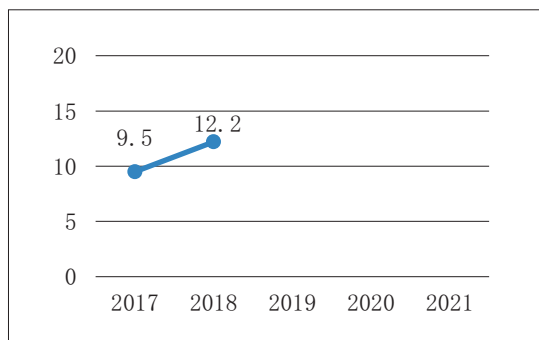
総合生産学域（環境科学系）



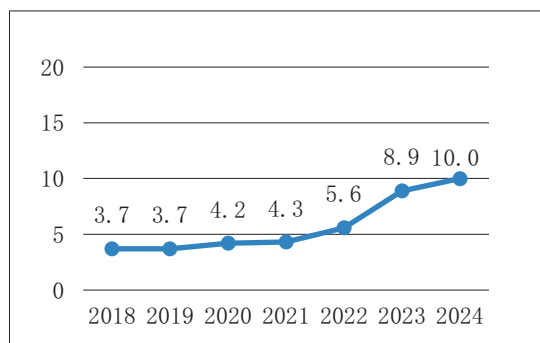
総合生産科学域（水産学系）



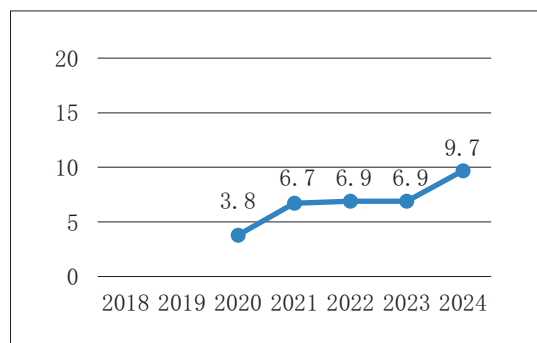
水産・環境科学総合研究科



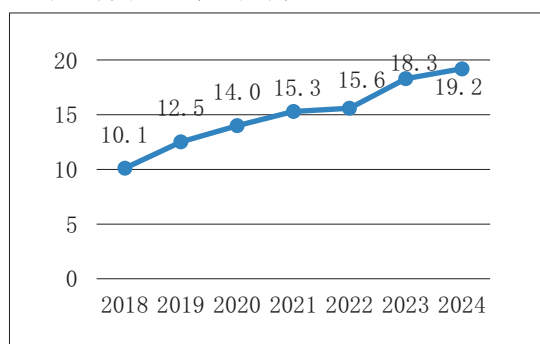
総合生産科学域（工学系）



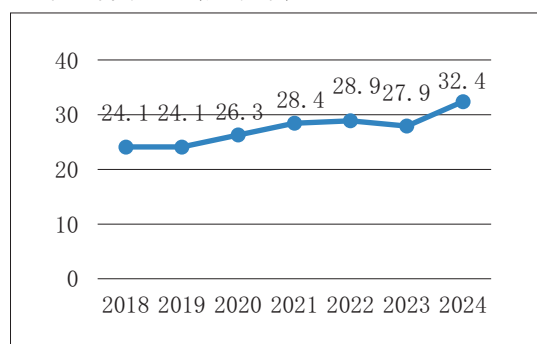
総合生産科学域（情報データ科学系）



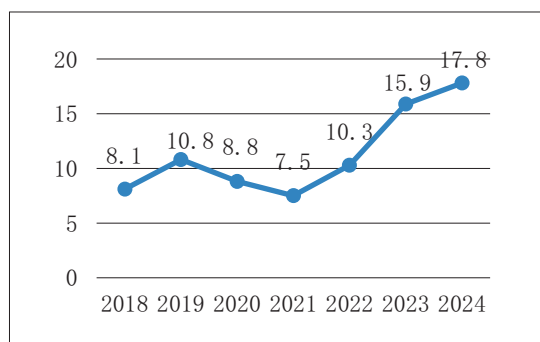
生命医科学域（医学系）



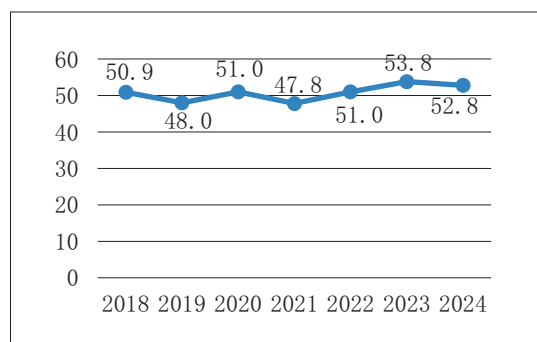
生命医科学域（歯学系）



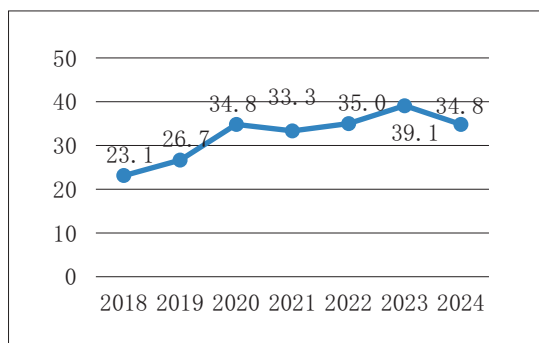
生命医科学域（薬学系）



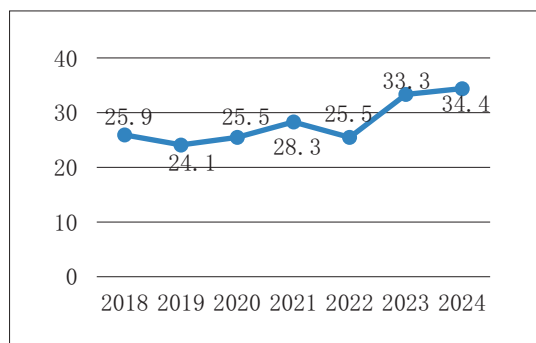
生命医科学域（保健学系）



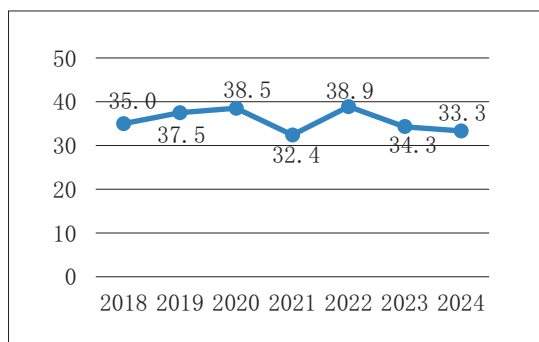
熱帯医学・グローバルヘルス研究科



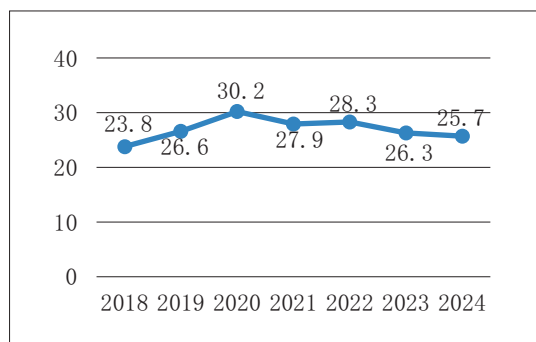
熱帯医学研究所



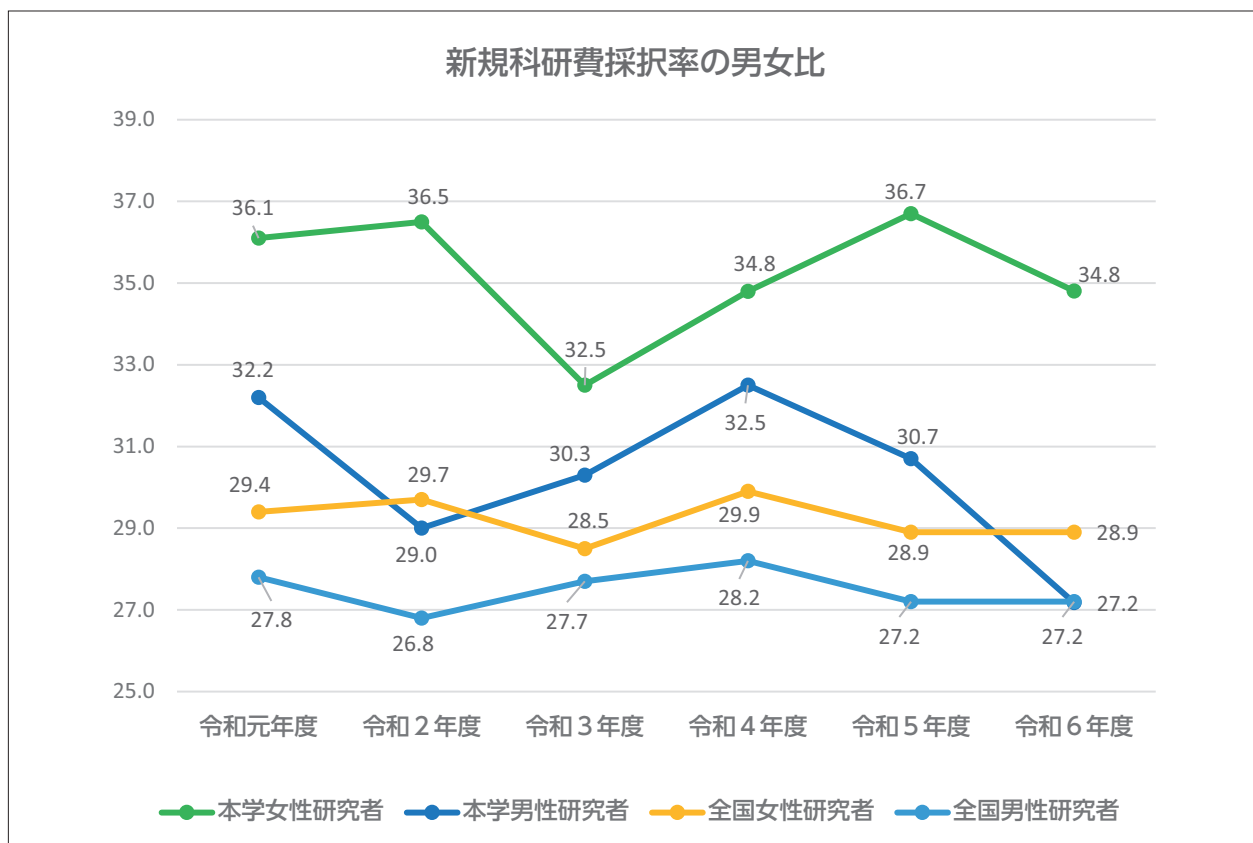
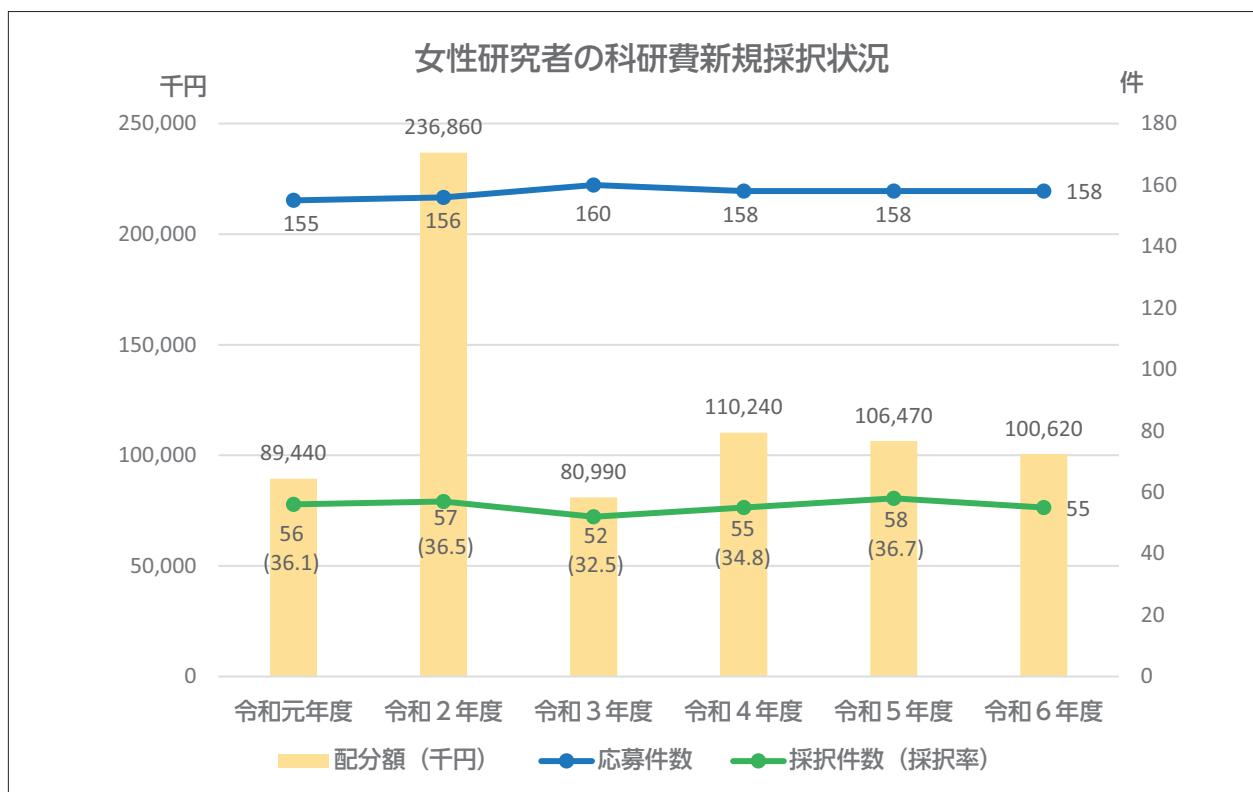
原爆後障害医療研究所



病院



5-7 女性研究者科研費新規採択状況



5-8 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

学部	2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023				2024			
	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	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%	453	122	331	73.1%
教育学部	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%	734	290	444	60.5%
経済学部	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%	1378	887	491	35.6%
医学部	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%	1211	564	647	53.4%
歯学部	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%	305	150	155	50.8%
薬学部	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%	441	189	252	57.1%
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%	498	412	86	17.3%
工学部	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%	1391	1213	178	12.8%
環境科学部	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%	569	291	278	48.9%
水産学部	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%	494	364	130	26.3%
総計	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%	7474	4482	2992	40.0%

研究科（修士及び博士前期課程）

研究科名	2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023				2024				
	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%	22	6	16	72.7%
教育学研究科																																	
経済学研究科	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%	29	18	11	37.9%	
工学研究科	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%	239	210	29	12.1%	
水産・環境科学総合研究科	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%	59	41	18	30.5%	
総合生産科学研究科																								2024.4月より入学開始				336	283	53	15.8%		
生産科学研究科	0	0	0	0.0%	2018.4月 廃止																												
医歯薬学総合研究科	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%	151	71	80	53.0%	
獣医学・グローバル健康研究科	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%	72	26	46	63.9%	
国際健康開発研究科	1	0	1	100.0%	2018.3月 廃止																												
計	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%	908	655	253	27.9%	

研究科（博士及び博士後期課程）

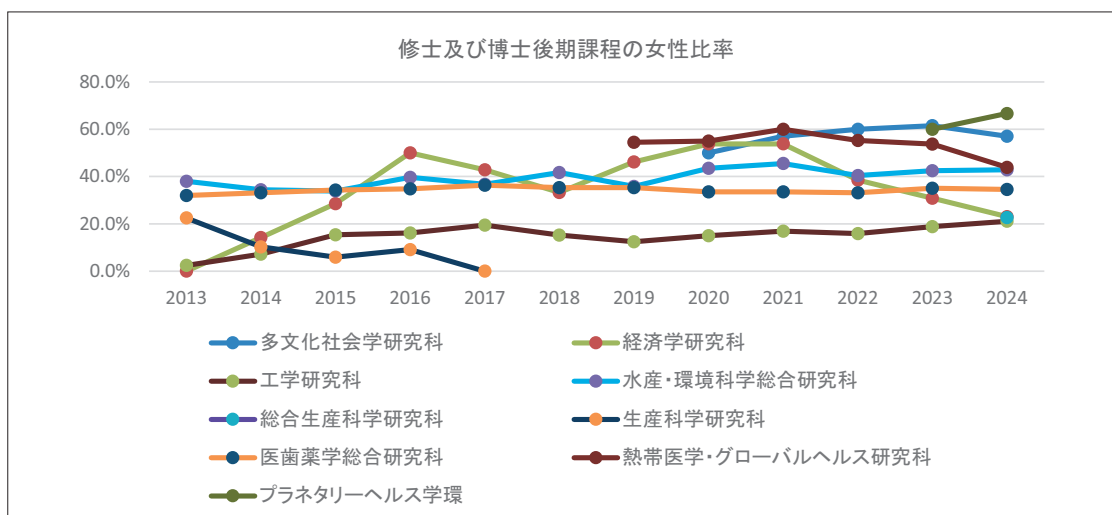
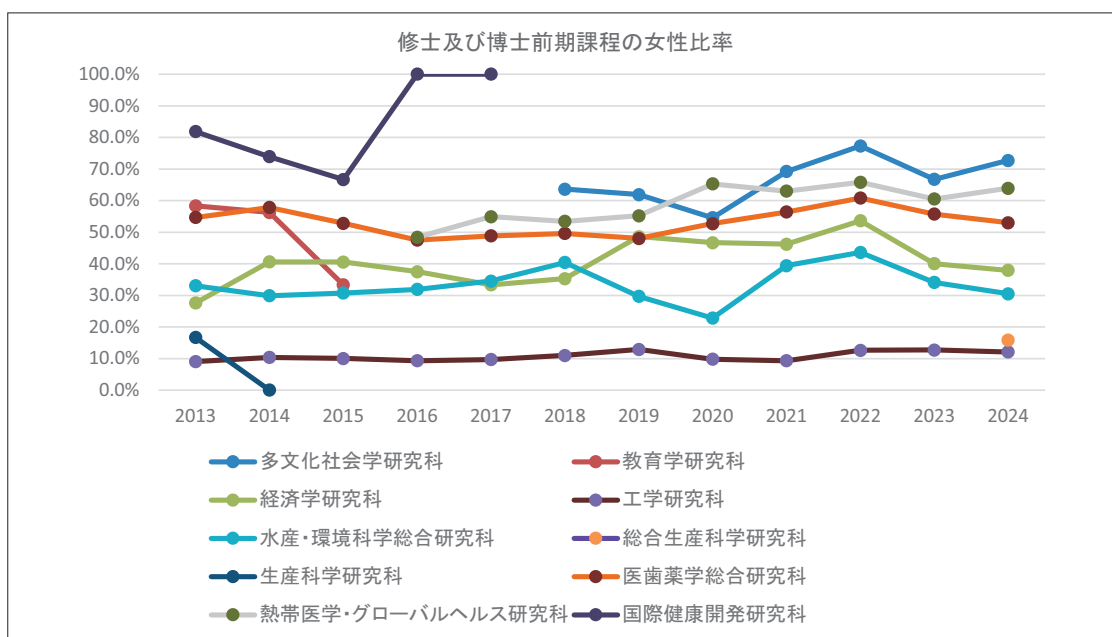
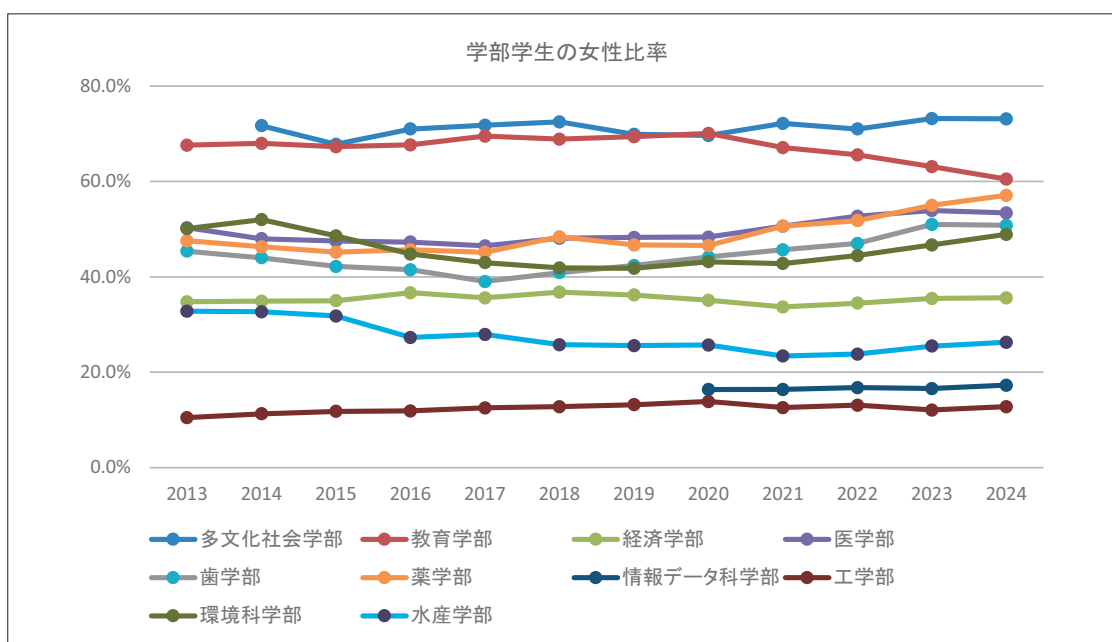
研究科名	2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023				2024				
	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率	計	男	女	女性比率					
多文化社会学研究科									2020.4月より入学開始				4	2	2	50.0%	7	3	4	57.1%	10	4	6	60.0%	13	5	8	61.5%	14	6	8	57.1%	
経済学研究科	14	8	6	42.9%	15	10	5	33.3%	13	7	6	46.2%	13	6	7	53.8%	13	6	7	53.8%	13	8	5	38.5%	13	9	4	30.8%	13	10	3	23.1%	
工学研究科	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%	71	56	15	21.1%	
水産・環境科学総合研究科	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%	35	20	15	42.9%	
総合生産科学研究科																								2024.4月より入学開始	22	17	5	22.7%					
生産科学研究科	6	6	0	0.0%	2018.4月 廃止																												
医歯薬学総合研究科	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%	538	352	186	34.6%	
獣医学・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%	41	23	18	43.9%	
プランナリーヘルス学環																					2022.10月設置					5	2	3	60.0%	9	3	6	66.7%
計	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%	743	487	256	34.5%	

専門職学位課程

	2017				2018				2019				2020				2021				2022				2023				2024			
	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	0	0	0	0.0%	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%	37	22	15	40.5%

5-9 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7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6年4月1日～令和8年3月31日)

氏名	役職	所属
門脇 知子	副学長・教授（センター長）	ダイバーシティ推進センター 生命医科学域（歯学系）
矢内 琴江	コーディネーター・准教授（副センター長）	ダイバーシティ推進センター
中島 ゆり	准教授（学習プログラム委員長）	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）
作田 絵里	教授（未来構想委員長）	総合生産科学域（工学系）
コンペル ラドミール	准教授	人文社会科学域（多文化社会学系）
田口 由香	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）
松浦 江美	教授	生命医科学域（保健学系）
澤瀬 隆	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）
喜安 千弥	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）
岡田 二郎	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）
西野 友哉	教授	病院
田島 修	総務部長	事務局総務部
五島 博史	人事課長	事務局総務部人事課
草村 俊昭	班長	事務局総務部人事課
山下 正幸	主査	事務局総務部人事課
西中須 妙子	ワークライフバランス・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
門脇 知子	副学長・センター長・教授
矢内 琴江	副センター長・コーディネーター・准教授
西中須 妙子	ワークライフバランス・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
濱川 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>