

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：令和元～令和6年度)

実施機関：長崎大学（総括責任者：河野 茂）

取組の概要

1. 先進的「ダイバーシティ推進学習プログラム」（管理職用，教職員用）を，特任研究員を中心に開発し，役員・教職員全員に受講義務化する。また，学部生・大学院生用プログラムも作成し，着実に受講・修了者を増やす。
2. 従来の「長崎大学ワークスタイルイノベーション」の成果を基盤に，医療・医学研究領域（大学病院）において企業協力を受けて働き方改革を実現し，他部局・全国の医療・医学研究分野に向けた働き方改革の先進モデルとして社会に発信する。
3. 上位職登用に向けた海外派遣支援制度を中心とした「女性研究者サポートプログラム」を開始する。その実施を担う「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新たに設置する。海外派遣制度は，長期・中期・短期などによる多様な派遣ニーズに対応した支援を行う。本制度は次世代（大学院生）も対象とする。
4. これまで成果を上げてきた介護や育児等のライフイベントサポートプログラムを発展的に実施する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	a	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

女性研究者の活躍促進に向けたこれまでの実績を踏まえ、ダイバーシティ推進への更なる理解促進、女性上位職の少ない医療・医学分野における働き方改革、女性研究者の上位職への登用推進に取り組み、所期の計画に沿って概ね順調に取組を進めたことは評価できる。「ダイバーシティ推進学習プログラム」を開発し、受講を義務化するとともに、特色のある「働き方見直しプログラム」を構築し大学病院を中心に運用を進め、業務の効率化や研究時間の確保に繋げた。また、海外派遣支援、研究スキルアップ支援、「教授就任インセンティブ」等を行う「女性研究者サポートプログラム」の構築や「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要項」の設定により、16名の女性教授、大学初の女性理事を誕生させたことは評価できる。今後は、「ダイバーシティ推進学習プログラム」や「働き方見直しプログラム」の学内定着を図り、更なる成果を挙げることを期待する。

- ・ **目標達成度**：所期の目標を概ね達成しており評価できる。今後は、教授職の女性比率16%、年間12名の女性研究者の海外派遣を目指し、これまでの取組を継続、発展させることを期待する。
- ・ **取組**：ジェンダーバイアスを測定する「潜在連合テスト（IAT）」やe-ラーニングを活用した「ダイバーシティ推進学習プログラム」、専門コンサルタントと協働し構築した「働き方見直しプロ

グラム」は、他機関への波及効果も高い特色ある取組であり、学内で積極的に運用を進めていることは評価できる。

- **取組の成果：**学長のリーダーシップの下、「女性枠設定による学内教授昇任推進事業実施要項」を設定し、16名の女性教授を誕生させるとともに、大学初の女性理事を誕生させたことは評価できる。また、コロナ禍で女性研究者の海外派遣が計画通り進まない中、オンラインによる「海外との共同研究費支援」、「英語論文等作成支援制度」、「語学学習支援制度」等の実施により、女性研究者の研究活動を活性化させ研究業績の向上に繋げたことは評価できる。今後は、「働き方見直しプログラム」の成果を客観的に評価する指標を導入し、成果の可視化を図ることを期待する。
- **実施体制：**学長直下に、事業実施内容を審議、決定する「ダイバーシティ研究環境推進会議」、事業実施母体である「ダイバーシティ推進センター」を設置し、学長のリーダーシップが効果的に発揮できる実施体制を構築したことは評価できる。今後は、人事労務を担当する既存の事業組織と密に連携し、取組を進めることを期待する。
- **今後の進め方：**一部取組の縮小計画はあるものの、基本的にこれまでの取組を継続する方針が立てられており、自主経費に加え、外部資金の獲得も視野に入れ予算を確保する計画であり評価できる。また、コーディネーターを専任准教授に登用しており、事業の円滑な継続が期待できる。今後は、「潜在連合テスト（IAT）」、「働き方見直しプログラム」等、特色ある取組を九州地域、さらには広く全国の他機関へ普及させることを期待する。