

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成27～令和2年度)

実施機関：長崎大学（総括責任者：河野 茂）

取組の概要

1. 実績をあげてきた従来の取組に、さらに多様な視点と発想を取り入れ、女性研究者の研究力向上・上位職登用を実現する。特に今後急増する介護支援ニーズへの対応の視点から新規ライフイベントサポートプログラムを重点的かつ先進的に実施する。
2. 学長直下に司令塔機能を担う「推進会議」を置き、「ダイバーシティ推進センター」組織を再構築する。センターに「介護支援専門部会」を置きプログラム全体の実施主体となるとともに、複数の介護専門家（介護コンシェルジュ）を配置し、教職員へのきめ細かな個別対応を行う。
3. 地域との連携体制の下、地域の介護者を支えるサポーター（地域住民や学生）の育成に取り組む。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	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

地域社会と連携し研究と介護の両立を目指す「長崎モデル」、効率的な業務の推進により研究時間の創出を図る「働き方見直しプログラム」等、独自の視点に基づく特色ある取組を実施しており、学内の女性研究者の支援に留まらず、地域貢献という視点、全国の機関への波及効果という視点から評価できる。また、上位職を目指す女性研究者の育成を目的とした「女性リーダー育成プログラム」の実施により、女性教授が不在であった工学部、医学部、歯学部、薬学部の自然科学系4部局で女性教授を誕生させ、機関全体としては女性教授を15名増加させ、また、機関初の女性理事を誕生させたことは評価できる。大学病院を中心に進めた「働き方見直しプログラム」については、今後、全学への展開を図るとともに、研究者に対する教育プログラムの域を超え、機関として業務運営全体の構造を見直すなど、更に戦略的なプログラムに発展させることを期待する。

- ・ **目標達成度**：学長主導で「長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針」を策定し、部局毎に女性教員採用・登用計画を作成し、機関として掲げた目標の達成を図った。女性研究者の採用比率及び在職比率、学長・副学長・理事相当の女性比率に係る目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性教授在職比率に係る目標が達成できておらず、今後は、女性研究者の上位職への登用を積極的に進め、機関として掲げた目標を達成することを期待する。
- ・ **取組**：長崎から研究（仕事）と介護を両立させる「長崎モデル」を全国に発信することを目指し、「介護コンシェルジュ」を配置し個別支援を進めるとともに、地域包括支援センターや地域コミュニティと連携し、ケアラーサポーター育成等の取組を実施したことは評価できる。また、

大学病院を中心に附属中学校も含め、「働き方見直しプログラム」を実施し、効率的な業務の推進により超過勤務時間の減少、研究時間の創出を図ったことは評価できる。

- **取組の成果：**「長崎モデル」や「働き方見直しプログラム」の実施により、女性研究者の離職の抑制、年休取得率の上昇といった成果が挙げられた。また、女性教授在職比率に係る目標は達成できなかったものの、女性教授不在の自然科学系4部局で女性教授を誕生させるとともに、理事に初めて女性を登用したことは評価できる。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、本事業の実施内容について審議及び決定を行う学長直轄の「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、学内関係部署のみならず、行政や地域の医師会、介護関係団体等との連携を図りながら効果的に事業を進める体制を構築したことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性：**「長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針」に基づき、部局毎の目標を掲げ、これまでの取組を継続、発展させる計画であり評価できる。「長崎モデル」、「働き方見直しプログラム」といった特色ある実効性の高い取組を広く長崎地域や全国の機関へ普及させることを期待する。