

(事後評価)

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：永安 武）

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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	a	s	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

女性研究者及び若手研究者の着任や定着を進めダイバーシティの推進を図るため、若者の深刻な県外流出という長崎地域の課題を踏まえつつ、戦略的かつ実効性の高い取組を展開した。機関の全構成員を対象とした「ダイバーシティ推進学習プログラム」の開発と効率的な運用による意識改革、医療・医学系部局における「働き方見直しプログラム」の実施による働き方改革の実践といった成果を挙げており、他機関への波及効果も高い。女性研究者の研究力向上、グローバルな活躍、上位職登用を目指し、「英語論文等作成支援制度」や「海外派遣支援制度」を構築するとともに、「女性限定公募」、「女性枠設定による学内教授承認促進事業」、「戦略本部等女性教授コンペティション」といった複数のポジティブ・アクションを積極的に実施し、研究業績の向上、女性教員や女性教授の増加、理事や副学長といったマネジメント層への女性教員の登用へ繋がったことは評価できる。

- ・ **目標達成度**：コロナ禍の影響により、海外派遣プログラム参加女性研究者数に係る目標は達成できなかったものの、女性研究者の新規採用率、在籍率、女性教授比率、マネジメント層の女性人数は目標を上回っており評価できる。
- ・ **取組**：機関構成員の問題意識を踏まえ、ダイバーシティ推進に係る意識啓発や働き方改革の推

進のため、独自の「ダイバーシティ推進学習プログラム」、「働き方見直しプログラム」を展開した。また、女性研究者の増加、上位職への登用促進を目指し、「女性限定公募」、「女性枠設定による学内教授承認促進事業」、「戦略本部等女性教授コンペティション」、「海外派遣支援制度」等、多様な取組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果：**多様な取組を実施した成果としてダイバーシティ推進に向けた機関内合意形成が得られ、女性研究者の採用、上位職への登用が進み、女性教授数は1.6倍、マネジメント層の女性数は5倍と大幅に増加したことは高く評価できる。さらに、「働き方見直しプログラム」の成果として、医療・医学系部局において効率的な時間の活用や情報共有が進んだ。今後は、全国の大学・大学病院へ高い波及効果を及ぼすことを期待する。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、機関執行部とダイバーシティ推進センター長を構成員とする「ダイバーシティ研究環境推進会議」、各部局からの委員により構成される「ダイバーシティ推進センター運営委員会」、事業実施母体の「ダイバーシティ推進センター」が中心となる、全学的かつ組織的な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：**事業終了後も、実施体制を維持し、十分な自主経費を確保してこれまでの取組を継続しており評価できる。さらに、研究開発推進機構と連携し、若手女性研究者の支援を実施する計画であり今後の展開が期待できる。