

## 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。

## 【参考】

### 1) 長崎大学第3期中期計画（関連項目抜粋）

- ① 多様なワークスタイルを実現するため、PDCAサイクルに基づいた日常業務の改善とともに業務の見える化をめざした働き方の見直しをおこない、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進、育児休業からの円滑な復帰策の構築等、研究力向上につながる研究環境を整備する。
- ② 介護コンシェルジュを中心に、関連機関・介護施設・地域包括支援センター等と連携し、介護者の孤立を防ぐための交流の場を設けると共に、介護者の心身の支えとなるボランティア人材を育てるなど、仕事と介護の両立を可能とする仕組みを構築する。介護コンシェルジュは学内では介護者・介護リスク者に個別対応を行う。
- ③ 女性教員<sup>\*1</sup>を積極的に採用し、在籍率23%を達成する。また、ダイバーシティマネジメント（多様な人材を生かす職場環境の管理運営）を推進することにより、役員<sup>\*2</sup>及び管理職<sup>\*3</sup>における女性教職員の在職率をそれぞれ10%以上にする。

\*1：教員とは、助教以上を意味する

\*2：役員とは、学長・理事・監事を意味する

\*3：管理職とは、教員では教授以上、事務職・技術職では課長相当以上を意味する

### 2) 国立大学法人長崎大学 女性活躍推進のための一般事業主行動計画（関連項目抜粋）

#### 【目標1】 女性教職員の積極的な登用

- ① 役員（2020年10%）及び管理職（2020年12.96%）の女性の割合を2024年度までに15%以上にする
- ② 教員の女性教授の割合（2020年11.75%）を2024年度までに16%以上にする
- ③ 教員の女性の割合(2020年23.04%)を2024年度までに25%以上にする
- ④ 係長級に占める女性の割合（2020年32.27%）を2024年度までに38%以上にする

#### 【目標2】 教職員のワークライフバランス向上のための休暇・休業取得の促進

- ① 男性育児休業を年間10人以上取得する
- ② 年次有給休暇を8日以上取得する（年10日以上年次有給休暇を付与されている職員）そのほかの職員は、年次有給休暇の3分の1を取得する