

職員・学生・大学院生の一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、高めていくための環境づくりと意識改革

1 企業名	国立大学法人長崎大学	 
2 代表者	学長 河野 茂	
3 所在地	長崎市文教町1-14	
4 業種	教育機関	
5 男女別正社員数	男性：1576名 女性：1635名 (令和2年4月1日現在)	
6 女性が働いている部門	全部門 (女性がいない部門はない。)	
7 女性活躍に取り組むきっかけ	平成21年に男女共同参画推進センター (現ダイバーシティ推進センター) を設立し、大学職員にとって働きやすい大学を目指して環境整備から取組はじめた。平成29年度には大学全体だけでなく、各学部ごとに女性の採用・教授・助教の誕生の数値目標を含めた行動策定を作成し取組始めた。また、令和元年度には「女性優遇？」と題し女性研究者の研究環境をサポートする取組を始めた。	
8 女性活躍の取組内容		
(1) 女性社員の募集・新規採用	平成29年度の新規採用は9名中女性を7名採用している。募集時には男女雇用機会均等法第8条 (女性労働者に係る措置に関する特例) の規定により、女性教員の在籍割合を改善するための措置として、女性優遇を記載している。令和元年度的女性研究者採用比率は38.62%と前年比147%と増加している。	
(2) 女性の職域拡大	大学病院において、女性医師が少なかった外科領域 (手術等手掛ける) において女性医師の活躍が目立ってきているし、放射線技師も半数以上女性技師と増えてきた。	
(3) 女性の管理職登用	管理職における女性比率全体では10.3%女性教授比率は12.5% (取組を始めたときは7.3%) 事務職においては、22.8%である (令和元年2月1日現在)	
(4) 継続就業	復職支援として、育児休業に入る前から該当者のフォローを実施し、速やかに復帰できるように育休中も連絡を取るようにしている。また、令和元年度より育児・介護のライフイベント中の教員対象に在宅勤務制度が設けられた。	
(5) 労働環境整備・風土改善	学内の時間外会議の禁止の通達・管理職を対象にしたハラスメント研修の実施・男性の育児休暇取得の推奨・学内の保育園の設置・ノー残業デーの実施	
(6) その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年12月28日に大学キャンパス内にて指導的立場の職員180名が集まり、イクボス宣言を実施。</li> <li>女性教員 (研究員) の継続就業のため、リスタートアップ研究費の補助やテクニカルスタッフ (研究補助員の採用) をし、子育てと両立できるように支援している。</li> <li>仕事と出産・育児や介護の両立支援としてハンドブックを作成し、教職員に配布している。</li> <li>平成27年に「くるみん (子育てサポート企業) 」の認定を受けた。平成29年に「Nぴか」四つ星に認定。</li> </ul>	
9 取組の結果・効果	平成29年度に各学部ごとに行動策定を作って行動してもらった結果、長崎大学では初の工学部女性教授が誕生。その後、薬学部・医学部でも女性教授が誕生した。また、男性の育児休暇取得者も増加するなど、教職員の働きやすい環境整備が推進されてきた。	

<p>1 0 女性従業員の女性活躍に係る“声”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て中の教員ですが、大学でテクニカルスタッフの補助制度のおかげで、研究に時間を空けず集中して取り組み、子供と接する時間もきちんととることができ、仕事と家庭の両立にとでも役立っている。</li> <li>・女性教員向けのサポート制度があることは、学外の制度以上に、チャレンジングな研究課題に取り組む意欲とチャンスにもつながりやすく、ひいては、その後の研究者人生を励まし飛躍させるきっかけになると感じました。</li> </ul>
<p>1 1 女性活躍に係るアピールポイント</p>	<p>トップマネジメントによる、ダイバーシティ・マネジメントをすすめ、働く女性職員についての支援はもちろん、また、共に働く男性職員にもフレキシブルな大学でありたいと思っており、引き続き、大学一丸となって取り組み、大学の取組が長崎県の地域活性化にも繋がっているよう引き続き頑張っていきたいと思う。</p>