

## ダイバーシティ推進学習プログラムにおける SD セミナーの企画と運用

矢内 琴江<sup>1</sup>

### Organization of Staff Development Seminars in the Diversity Promotion Learning Program

Kotoe Yauchi

#### はじめに

長崎大学ダイバーシティ推進センター（以下、センター）のミッションは次の3つである。

- ①女性研究者支援（上位職登用・研究力の向上）
- ②教職員のワークライフバランス
- ③キャンパス内の多様性の実現の推進

これらの実現に向けて取組を加速させるべく、センターでは平成27年度に採択された JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」（以下、特色型）に引き続き、令和元年度に採択された JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」（以下、先端型）事業に取り組んでいる。本事業では、ダイバーシティ推進学習プログラム専門委員会（以下、専門委員会）を令和元年10月より発足させ、全教職員の意識改革を目的としたダイバーシティ推進学習プログラム（以下、学習プログラム）の開発・開講を実施することとした。本報告では、令和4年度から実施されている学習プログラムの一環である SD セミナーの企画・運用について報告する。なお、筆者は令和3年9月にセンターのコーディネー

ター／准教授として着任し、本プログラムに携わっている。

#### 1. 学習プログラム開講前

##### 1.1. 特色型採択期間中のセンター主催セミナー

学習プログラムについて述べる前に、センターが発行する事業報告書をもとに、これまでセンターが主催で実施してきた各種セミナー等について概観する。対象とするのは、特色型に採択されていた期間である平成27年度から令和元年度までに開催された全66回のセミナー等である（受講対象者に教職員が含まれているもの）。特色型では、「ライフイベントサポートプログラム」「女性リーダー育成プログラム」「ワークスタイルイノベーション（研究者のための働き方見直しプログラム、以下 WSI）」に取り組むこととしていた。ライフイベントサポートプログラムでは仕事と介護の両立支援を重点的に行うとしていた。

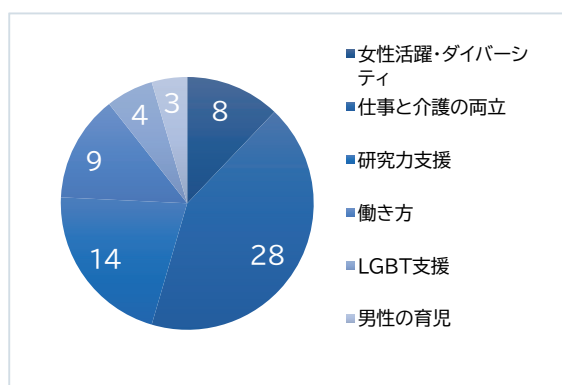
具体的には以下のようなセミナーを実施していた。

- ・仕事と介護の両立セミナー
- ・ケアラーサポーター養成講座

<sup>1</sup> 長崎大学ダイバーシティ推進センター。

- ・ウィメンズエグゼクティブ・リーダーシッププログラム（女性リーダー育成プログラム）
- ・研究力支援セミナー（コミュニケーションセミナー、メンタリング・セミナー、英語論文執筆セミナー等）
- ・イクボス養成セミナー
- ・WSI 最終報告会
- ・LGBT 教職員研修会など

以下のグラフでは、平成 27 年 4 月から令和 2 年 3 月末までに実施されたセミナーのテーマごとの数を示した。



このグラフからも明らかな通り、センターでは仕事と介護の両立に関する理解促進に力を入れて取り組んでいたことがわかる。また特色型の支援内容に含まれてはいない LGBT 支援と男性の育児に関するセミナーも実施されていた。LGBT 支援について、センターは平成 30 年に「LGBT 等に関する基本理念検討ワーキンググループ」を設立し、まずワーキンググループのメンバーで勉強会が実施され（平成 30 年 7 月 25 日）、その後教職員や学内の相談員を対象としたセミナーが開催された。またこの間、長崎県との共催による LGBT フォーラムも実施され、学内だけではなく地域とも連携し、

LGBT 等性的少数者に関する理解促進に向けた取組が行われていた。男性の育児に関するセミナーは、「ながさき女性活躍推進会議」（以下、な女会）との共催で男性の育児に関する理解促進のセミナーが実施された。

この間、セミナーの多くが対面で実施されていた。少しでも多くの教職員が参加できるように、文教・坂本キャンパスそれぞれで実施したり、1 日のうちに何回かに分けて開催するなど、様々な工夫がなされていた。令和 2 年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大予防の観点から、オンラインでセミナーが実施されるようになった。また様々に行われていたセミナーそのものの整理も行われる。研究力支援に関するセミナーは学術研究支援室で実施されているものもあるため、同室と共催にするなどした。ケアラーズサポーター養成講座は、特色型の助成終了に伴って、自己財源での取組となったため、規模を縮小して実施している。

## 1.2. 先端型の採択とアンケートの実施

上述してきたセミナー等を含め、センターにおける従来の取組に、さらに多様性の視点の発想を取り入れたのが、令和元年に採択された先端型事業である。具体的な内容は、「ダイバーシティ推進学習プログラム」の開発と開講による全教職員の意識改革、医療・医学研究分野を担う大学病院への WSI の導入、女性研究者の国際的競争力獲得の支援、ライフイベントサポートである。

後述するように、学習プログラムの一環で実施するセミナーは、これまでセンターが実施してきた様々なセミナーを体系的に学ぶことできるよう整理したものである。このプログラムを開講するにあたり、セン

ターでは、ダイバーシティ推進学習プログラム専門委員会を立ち上げた。同委員会は、令和2年、学習プログラム開発の参考となる本学の課題を得ること、学習プログラムの実施前後の学生、教員・職員の意識の変容をみることを目的に、「ダイバーシティ学習プログラム作成のための基礎調査」を実施した（令和2年3月11日～3月19日）。その調査報告書<sup>1)</sup>によると、女性が働くことや、多様な個性の尊重に対する肯定的な考えが浸透しつつあることが見受けられた。しかし、男性は家事に対して男女の「共同作業」という認識が低い傾向や、女性・その他よりも「男性らしさ」を要求されていると感じていることもわかった。さらに、配慮が不十分であると感じることについては、「子育て中の人」「介護が必要な家族を抱えた人」への配慮が不十分であるという回答が多く、次いで「障害を持っている人」「外国人」と

いう回答も見られた。こうした結果を踏まえて、本学の課題としては、性別に基づく「無意識のバイアス」に関する学習とともに、「介護が必要な家族を抱えた人」「子育て中の人」への配慮について、本学ですで行なっている支援制度の整備と周知に加えて、学内の意識改革という両面からサポートする必要性が指摘された。

### 1.3. ランチセミナーの実施

学習プログラムの開講準備期間中であった令和3年度は、教職員が食事を取りながら短時間で気軽に視聴できるようにという意図で「ダイバーシティランチセミナー」を毎月昼休みの時間帯に実施した。ダイバーシティに関連する様々なテーマで、センターに関わる講師による講義が行われた。プログラムは以下の通りである<sup>2)</sup>。

5/28	ウェルカムカフェ <sup>3)</sup>	門脇知子（生命医科学域）
6/22	ダイバーシティ&インクルージョン	吉田ゆり（ダイバーシティ推進センター）
8/2	男性育休（オープンセミナー） <sup>4)</sup>	（株）ワークライフ・バランス
8/27	障がい者支援	ピーター・バーニック （障がい学生支援室）
9/7	ストレスマネジメント	小川さやか（保健センター）
10/22	アンコンシャスバイアス	伊東昌子（理事）
11/19	心理的安全性	伊東昌子（理事）
12/17	ライフイベント	矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）
1/11	LGBT	中島ゆり（ダイバーシティ推進センター）
2/18	女性活躍推進	矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）

参加した教職員からは「お昼の短い時間の中で現代において向き合っていかなければならない問題について知ることができ、充実した時間を過ごすことができた」「多様性について考える機会になりワクワクした」「自分の思考の偏りについて考える機

会になり視野が広がった」「自分が持つ偏見に気づくことで、物の見方が変わったりして生きやすくなる部分が出てくる気がしました」等といった感想が述べられた。

## 2. 学習プログラム SD セミナーの企画と運用

### 2.1. 学習プログラムの概要と SD セミナーの位置付け

令和4年4月に開講したダイバーシティ推進学習プログラムの目的は、「長崎大学で学び働くすべてのひとが、それぞれの力を十分に発揮できるダイバーシティ環境をつくっていくために多様性について理解を深める」ことである。そのために、e-learning、ワークショップ、講演会、シンポジウムなど様々な学習方法を組み合わせている。

まず、学習プログラム受講前に、潜在連合テスト（以下、IAT）とアンケートに任意で回答する。IAT は潜在意識、アンケートは顕在意識にあるバイアスをチェックするためのものである。これらは年度末に、学習プログラム終了後、再度回答することを求めている（任意）。続いて、アンコンシャス・バイアスについての理解を促すための e-learning の視聴が、基礎知識編は全教職員、

管理職編は管理職が受講必須となっている。それらに加えて、月1回開催される様々なテーマでの SD セミナーを年に1度は受講することが推奨されている。以下の表は、学習プログラムの構成を示したものである。

任意	IAT	
	アンケート	
必須	e-learning	基礎知識編
		管理職編
年1回の受講を推奨	SD セミナー	
任意	IAT	
	アンケート	

### 2.2. 令和4年度 SD セミナー

SD セミナーは、ダイバーシティ推進学習プログラムの目的を押さえつつ、センターのこれまでの取組、教職員の感想などを踏まえ、以下のようなプログラムで実施した<sup>5)</sup>。なお時間帯は昼休みではなく、平日午後の時間帯で、内容に応じて、60分～90分程度で実施した。昼休みの短い時間帯では、十分な内容のセミナーを実施できないと考えたためである。

4月	e-learning の受講促進	
5/26	ダイバーシティ&インクルージョンの視点・社会の動向	吉田ゆり（ダイバーシティ推進センター）
6/23	女性も男性も活躍する社会	矢内琴江（ダイバーシティ推進センター）
7/28	【ワークショップ】自分の中のアンコンシャス・バイアスに気づく（実践編）	中島ゆり（ダイバーシティ推進センター）
8/3	性的マイノリティの若者支援に必要な視点	渡邊歩 (NPO 法人共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワーク 副代表理事)
9/29	文化の多様性と共に生きる社会	松本久美子（留学生教育・支援センター）
10/21	男性の子育てについて考える	畑中大路（人文社会科学域教育学系）、 村川泰蔵（大学病院経営管理課経営戦略室）
11/25	ケアしながら働くこと・学ぶこと	小淵美樹子（副病院長/看護部長）、吉井孝博（学術・管理課長）、井口茂（生命医科学域保健学系）
12/1	多様性が生きる働き方 ※市民公開講座として実施	ゲイブ・ベッカーマン (株式会社メルカリ)

1/20	職場のダイバーシティの壁を見える化する	岸智子 (わくわく記録帳)
2/15	他者とともに働く・職場を変える対話を生み出す	辺見英貴 (人文社会科学域 経済学系)
3/3	働き方を変えていく	本間季里 (合同会社オフィス Esteem)

このプログラムは3部構成になっている。まず4月から7月まではダイバーシティについて総論的に学び、8月から11月までは各論を学ぶ。12月の市民公開講座では、これまでのテーマをまとめたような内容を考えた。1月から3月は、実際に職場におけるダイバーシティ推進を実現していくための方法や視点について学ぶ。講師陣は、これまでセンターに関わったことのある教職員だけではなく、学内の他の部局の教職員や、外部の講師にも依頼した。

またセミナーも様々な方法で取り組んだ。オンラインによる講義形式、複数の登壇者による座談会形式(10月、11月のセミナー)、ワークショップ形式のセミナー(7月)<sup>6)</sup>である。実際には、受講のしやすさの面から、オンラインで実施したセミナーの参加者が圧倒的に多く、また後日配信をしたことで、当日参加できなかった人々も視聴できるようになった。特に参加者が多かったのは、性の多様性をテーマにした8月SDセミナー(179名)で、関心の高さが伺える。また男性の子育てをテーマにした10月セミナー(91名)、仕事と介護の両立をテーマにした11月セミナー(111名)、メルカリのアンコンシャス・バイアスに対する取り組みを取り上げた12月セミナー(92名)も多く参加者があった。5月、6月の総論的なセミナーは、当日参加者は少なかったものの、後日配信により多くの参加者が視聴した(5月:当日参加者15名;後日配信

25名、6月:当日参加者9名;後日配信170名)。

参加者からは、「実際に悩んでいる学生の話の聞けたり、対応する教員側の姿勢を具体的に述べていただけたので大変参考になった」(8月セミナー)、「男性の育休という」と「男性側が頑張る女性側を助けよう」というイメージがありました。しかし講師の先生が挙げられた育休取得で良かったこととして「子育て中の無力感解消や個人・組織の業務パフォーマンス向上につながったこと」を挙げられた点が目からうろこでした」(10月セミナー)、「自分の介護の経験と照らし合わせて聞いたが、同じような経験をしていることがわかって少し安心した」(11月セミナー)。なおアンケートの質問内容は次頁の通りである。

またご協力いただいた他部局の講師からは、部局や職種を超えた対話の場の必要性や意義を感じたという意見をいただいた。

以上のことから、総論的なテーマについてはオンデマンド形式の学習が効果的であること、当事者の経験も踏まえた内容は参加者にとってより自分事して捉えたり、自分自身の経験を捉え返すことにつながるということが分かった。またこれまでとはアプローチの異なるセミナー(例えば、1月、2月などは、センターのセミナーを受講したことのなかった新たな参加者もいた。このように多様なテーマ、方法、アプローチからセミナーを実施し、学習者の多様なニーズや状



### 令和4年度のアンケートの内容

- Q1 本日のSDセミナーについてお答えください。  
大変よかった よかった 普通 やや不満 期待外れ
- Q2 Q1の回答を選んだ理由、感想をご記入ください。
- Q3 セミナーに参加された動機を欄でください。(複数可)  
聴講したいテーマだった 受講時間の都合がよかった 知人に勧められた  
講師に興味があった その他
- Q4 ≪Q3で「その他」を選んだ方のみ回答≫ 具体的に動機を教えてください。
- Q5 今後、参加するならどの時間帯を希望しますか。  
午前中 12時から13時(昼休み) 13時から16時 16時以降 その他
- Q6 ≪Q5で「その他」を選んだ方のみ回答≫  
 具体的な時間をご記入ください。
- Q7 今後、参加するならどの形式を希望しますか。  
講師が対面のセミナー オンラインによるセミナー グループワーク形式のセミナー
- Q8 今後、学びたいことやテーマをご記入ください。
- Q9 あなたについて教えてください。①年齢
- Q10 あなたについて教えてください。②職種
- Q11 本日の感想、ダイバーシティ推進センターへのご意見等をご自由にご記入ください。

況に応じていくことが重要だと考える。

### 2.3. 令和5年度SDセミナー

令和4年度 of 取組を踏まえ、令和5年度のSDセミナーは以下のように企画し実施している。

4月	e-learningの受講促進	
5/23	バイアス習慣を断つためのワークショップ	中島ゆり(ダイバーシティ推進センター)
7/3	男性育休	三浦崇(大学病院心臓血管外科)
8/30	仕事と介護の両立セミナー①介護施設について	大町由里 (長崎市介護支援専門員連絡協議会会長)
9/7	第14回九州・沖縄アイランド女性研究者シンポジウム in 長崎「多様なリーダーの育成と活躍～いま大学に求められていることは何か～」 ※SDセミナー及び市民公開講座としても実施	基調講演講師：萩原なつ子(独立行政法人国立女性教育会館理事長) パネリスト：Q-wea 参加機関 13 大学理事・副学長
9/14	仕事と介護の両立セミナー②事例から認知症に関する家族の対応を学ぶ	榊寿恵(長崎市地域包括支援センター連絡協議会会長)
10/20	留学生との関わりから学ぶ多文化共生 <sup>7)</sup>	寿田美有紀(留学生教育・支援センター)
11/18	SOGIE ハラスメント	荒牧明楽(NPO法人カラフルチェンジラボ)
11/10	男女共同参画の視点からの災害・避難所運営 ※市民公開講座として実施	竹田周平 (福井工業大学工学部建築土木工学科)

12/15	女性の健康の視点から考えるライフイベント	安日泰子（医療法人やすひウイメンズヘルスクリニック）
1/29	共生社会の実現～職場の観点から～	ピーター・バーニック（障がい学生支援室）
2/28	病院の働き方シンポジウム	基調講演：三浦崇・村上友悟（大学病院心臓血管外科） 取組発表：耳鼻咽喉科・皮膚科（長崎大学病院）、脳神経外科・形成外科（徳島大学病院）

前年度は3部構成で実施し、1年間を通して発展的に学習できることを企図していた。しかし、実際には受講者は毎月参加するよりも、自分の関心やタイミングに合わせて受講することが多かった。そこで令和5年度は今特に重要と思われるダイバーシティ推進に関連したテーマで構成することを重視した。より詳しく述べると、大学を支える教職員の学習の場として、まず教職員が1人の人間としてその個性が尊重され、力が発揮されるために必要な学びは何か、また大学という多様な人々の教育・研究機関を支える教職員として必要な学びは何かという2つの視点から企画した。テーマは、昨年度のテーマから引き続き取り上げることが重要と考えたものに加えて、センターの取組の中で見えてきた課題（働く女性たちの健康問題、障害をもった人々にとっても働きやすい職場環境づくり等）や、地域や国全体で課題となっていること（ジェンダー平等の視点からの防災・災害対応）を扱うこととした。

なお、仕事と介護の両立セミナーに関しては、平成27年度から当センターで介護コンシェルジュを中心に取り組んでいるものである。今年度は、このセミナーもSDセミナーに組み込み実施した。また令和5年度は、当センターが参画している九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク

（通称Q-wea）のシンポジウム開催担当となっていた。そのため、同シンポジウムもSDセミナーに組み込み、教職員も受講対象者として開催した。さらに病院の働き方改革シンポジウムも、SDセミナーの中に位置付けた。それにより、セミナーが乱立することを防いだ。

実施方法に関して、5月のワークショップは対面、Q-weaシンポジウムが対面とZoomによるハイブリット形式だった以外、全てオンラインのみでの実施である。ただし、オンラインでも、多文化共生を取り上げた10月セミナーや、女性の健康を取り上げた12月セミナーはアンケート形式を入れたインタラクティブな手法、SOGIEハラスメントを取り上げた11月セミナーはブレイクアウトルームに分かれた小グループでのディスカッションを取り入れた。これまでブレイクアウトルームの活用は、オフィスの中で受講している職員もいたり、ディスカッションに慣れていない人もいたため、あまり積極的には実施してこなかった。しかし今回、講師の提案もあり、取り組んでみることにした。すると終了後のアンケートには、「時間が足りずもっと話したかった」という感想が見られた。

終了後のアンケートに関して、参加者自身が自らの学習を振り返ることを目的にした質問内容に変更した。

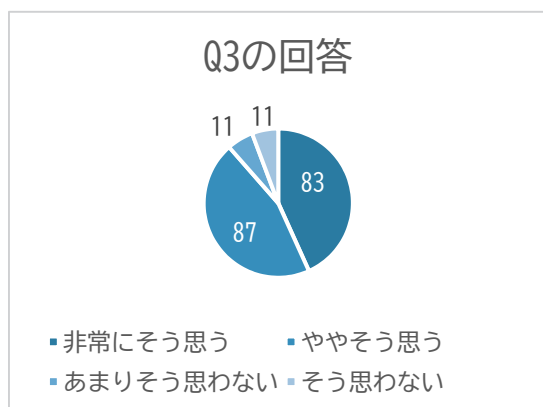
### 令和5年度のアンケートの内容

- Q1 今日のセミナーの理解度は何点ですか。  
 1点  2点  3点  4点  5点
- Q2 今日のセミナーの満足度は何点ですか。  
 1点  2点  3点  4点  5点
- Q3 セミナーの内容は仕事の中で役立ちそうですか。  
 非常にそう思う  ややそう思う  あまりそう思わない  そう思わない
- Q4 Q3の理由を教えてください。
- Q5 今日のセミナーで得た気づきや疑問を教えてください。
- Q6 今後、学びたいことやテーマをご記入ください。
- Q7 あなたについて教えてください。①年齢  
 29歳以下  30歳代  40歳代  50歳代  60歳代
- Q8 あなたについて教えてください。②職種  
 教育諸君  技術職員  事務職員  学生・大学院生
- Q9 本日の感想、ダイバーシティ推進センターへのご意見等をご自由にご記入下さい。

以下ではアンケート結果の一部を紹介する。なおここで取り上げるのは、7月、10月、11月8日・20日、12月、1月実施のSDセミナーのものである。これらのセミナーの全受講者数344人の内182人が回答している(52%)。5月のワークショップ、8・9月に実施した仕事と介護の両立セミナー、Q-wea シンポジウム、2月実施の「病院の働き方シンポジウム」は含んでいない。

Q1の回答の平均点は4.3点、Q2の回答の平均点は4.3点であった。Q3の回答は以下の通りである。

記述回答の一部を紹介する。Q3に「非常にそう思う」と回答した人々の理由として



は以下のようなものがある。

- ・職種の違いから、アプローチを少し変える必要があると思うが、大いに参考になると感じたため。(7月セミナー)
- ・事務職員として育休取得を検討される教職員への案内の際、参考になるため。(7月セミナー)
- ・海外からの大学院生と接する機会が多く、その接し方について悩むこともあったのですが、今回のセミナーでは参考になることが多かった。(10月セミナー)
- ・どの会社でも、立ち位置でも、必要となるべくするため。共生社会は自分とは違う人々を受け入れていくことが必要となるが、簡単なことではないと感じるうえに、現時点で関わりがなくても将来的には関わりが発生する可能性があるため、その際には活かしたいと思う。(1月セミナー)

以上のように、アンケートの回答を見ると、セミナーでは具体例や事例等を取り上げることが、「役に立った」という感想につ



ながることがわかる。それは、Q6 に対して以下のような要望として回答されていることから読み取ることができよう。

- ・他大学の事例を知りたい
- ・今回のようなテーマ〔職場における共生社会〕について、当事者や配属部署の体験談や取り組みも交えた話が聞きたいです。

また「ややそう思う」という回答であった場合には、必ずしも仕事で役に立つわけではないが、自分自身としての学びになったという感想も見られた。

- ・自分自身もですが、同僚で悩みがあるときのアドバイスとして役に立つのではと思いました。(12月セミナー)
- ・人に相談しにくい内容だったので、仕事(職場)というより自身、若しくは家族の中で役に立ちそうと思いました。(12月セミナー)

さらに「あまりそう思わない」を選択していた場合でも、理由の記述欄では、セミナーのテーマについて受講者自身の考えが言語化され、どのような職場にしていきたいかが述べられており、必ずしもネガティブな理由ではない。

- ・自分は育休を取ることはないが、周りがかかることは推進したい。そのことを寛容できる職場づくりが必要と思う。しかし現実、忙しいとどうしても「休めていいな」という気持ちが出てきてしまう。育休で不在の間、一生懸命フォローしても、自分が育休を取ることはないで、「それじゃ次は自分の番」とも「過去に自分は取れたから、今の人にもどうぞ」

というもない。「次世代のために」とか「日頃、お世話になったから」という気持ちで温かくなれるときと、「私が休むとなったら休職しかなくて、それには強い罪悪感が伴うのだろう」となるときがある。心にゆとりを持てる職場にしたい。(7月セミナー)

最後に、自由記述の感想には以下のようなものが寄せられた。

- ・自身の中にある偏見や差別に向き合う意味でも、自身が多様性を考える機会を持つ(キープする)ためでも、レインボーのキーホルダーか何かを購入したいと思う。(11月8日セミナー)
- ・誰と接しても人を傷つけないような発言、行動を常日頃から意識するというお話が印象に残りました。性に関わる問題だけでなく、普段から人と接する際に必要なベースになる考え方だと思うので、実践していきたいです。(11月8日セミナー)
- ・本学の災害時対応について、マニュアル等があるのか確認しておかなければと思いました。防災訓練は何度か参加しましたが、内容が連絡手順などばかりで、今回お話を聞いた要配慮支援者や備蓄品等の視点がないように思います。また、大学の体制とは別に部局としての備えが必要なのか、必要としたらどこまで準備するか(テントや衛生用品、食品など)をミーティングで話したいと思いました。(11月20日セミナー)。

以上の記述からは、セミナーを通して、受講者が個人として日常の中で実践できること、部署の中で取り組んでみようと思うアクションを見出すことにつながったことが分かる。

## 2.4. セミナーの役割と次年度以降の企画に向けての課題

こうしたアンケートに寄せられた声から、ダイバーシティについて理解を深める教職員セミナーは、次のような役割を果たす必要があると考える。

第1は、受講者自身が抱えていた悩みが自分1人だけのものではないということや、自分の部署だけの問題ではないという気づきを得ることによって、不安や孤立感を少しでも払拭することにつながることである。

第2は、セミナーを通して、受講者が自身とは異なる視点や考え方と出会うことによって、自分自身の働きや職場の中の課題について考えるきっかけになることである。

第3は、セミナーを通して、仕事や職場をより良くしていくためのアクションの糸口を発見する契機になることである。

第4は、本学の教職員としてだけでなく、1人の人間として、仕事や生活を豊かなものにしていくための学びにつながることである。

セミナーがこうした役割を果たすためには、どのようなセミナーを企画することが求められているのか。まずは、普段は人となかなか共有すること、話し合うことが難しいテーマ（例えば、今年度であれば女性と健康の問題等）を取り上げることが重要であると考え。もう1つは、さまざまな事例を含んだ内容を提供することが重要のように思われる。その事例はグッドプラクティスばかりではなく、失敗したこと、困難だったことなども含めた内容であることが重要であると考え。そして、そうしたことを講師自身は、どのように受け止めたり、向き合ったのかなど、取組のプロセスが語られるこ

とで、受講者は、自分自身の仕事や経験と照らしながら聞くことが可能になるだろう。最後に、他の参加者の考えや声を共有する方法もできる限り工夫して取り入れていく必要があるだろう。それによって、セミナーを通して、悩んでいるのは自分1人だけではないという孤立感を払しょくしたり、学内の課題やその解決方法を部署を超えて共有したりすることにつながると思う。そのためには、受講者が安心してセミナーに参加できるよう一層工夫していく必要がある。

以上のようなアンケートに寄せられた声を踏まえて、来年度以降のセミナーを充実したものにしていけるよう企画していきたい。またセミナーに対する感想を通して、本学のダイバーシティ推進に向けてのさまざまな課題を、受講者自身の言葉によって明らかにしているものとしても捉えることができる。こうした言葉を基にして、セミナーだけではなく、センターの事業の充実を図っていきたい。

## おわりに

ダイバーシティ推進学習プログラムは、教職員の意識改革を目的としている。その一環として実施されているSDセミナーだが、現状のところ、その参加者は全体の数%である。オンライン実施と後日配信により、これまで参加できなかった人が参加できるようになったものの、依然として参加者の増加は大きな課題の一つである。しかし、参加者の数よりも、より重要な課題は、参加者が自らの職場におけるダイバーシティ推進を実践していく主体として形成されているかどうか、セミナーがその形成を支えるた

めの学習の質を担保できているかという点である。JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」の最終年度にあたる令和6年度では、セミナー参加者のアンケート、e-learning及びIATとアンケートを分析し、プログラム全体の学習効果を検証していく。

## 注

- 1) ダイバーシティ推進センター『「ダイバーシティ学習プログラム作成のための基礎調査」報告書』[https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/wp-content/uploads/2020/10/learning\\_program\\_report\\_summary.pdf](https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/wp-content/uploads/2020/10/learning_program_report_summary.pdf)
- 2) 敬称略。所属・役職は当時のまま。
- 3) 平成28年からヤクダツセミナーの中で実施されていた、新任教職員を対象とした職員交流・ミニセミナーの「ウェルカムカフェ～長崎へようこそ」がセミナーに組み込まれた。
- 4) オープンセミナーとして実施したもので、開催時間は16時から17時30分。
- 5) 敬称略。所属・役職は当時のまま。
- 6) この内容については、中島ゆり「WISELI潜在的バイアスワークショップの日本での展開における課題」（『ダイバーシティ推進センター研究紀要』vol.1、p.37-49）を参照されたい。
- 7) 6月に実施予定だったが延期となり10月に実施した。

## 文献

- 長崎大学ダイバーシティ推進センター（2016）. 平成27年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.
- ――（2017）. 平成28年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.
- ――（2018）. 平成29年度ダイバーシティ推進セ

- ンター事業報告書.
- ――（2019）. 平成30年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.
- ――（2020）. 令和元年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.
- ――（2021a）. 令和2年度ダイバーシティ推進センター事業報告書. vol. 1
- ――（2021b）. 令和2年度ダイバーシティ推進センター事業報告書. vol. 2
- ――（2022）. 令和3年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.
- ――（2023）. 令和4年度ダイバーシティ推進センター事業報告書.