ダイバーシティ事業　国際人事交流プログラム（派遣）
ダイバーシティマネジメント報告書

報告日：2020年3月28日

派遣者所属名	大学院保健学研究科
派遣者氏名	林　敦子
調査対象機関名（派遣機関含む）	MRC Cognition and Brain Sciences Unit, University of Cambridge

調査項目

・プログラムリーダー（教授相当）数（14人）うち女性プログラムリーダー数（2人）

・リサーチスタッフ数（58人）うち女性リサーチスタッフ数（32人）

・リサーチフェロー（12人）うち女性リサーチフェロー数（10人）

・調査対象機関のジェンダー平等やダイバーシティに関する教育プログラムの実施状況、研究室運営におけるジェンダー配慮の状況等について記入してください。調査協力者がいる場合は、氏名・所属も記入してください。

26人のスタッフや院生からなるEquality & Diversity（以下、E&D）committeeがある。Chaucer club（週1回の講演）での講演者は男性が多かったが、2009年以降おおよそ男女同数となっている。多くのスタッフ、院生が会議に参加できるように可能な場合はコア時間の9時半から15時半の間に開催するようにしている。E&Dウェブページがあり、E&Dイベント（お昼のヨガクラス、チャリティイベント、クリスマスパーティー、無料のコーヒーとハーブティー提供（10時30分と15時45分）など）、授乳・礼拝室、男女兼用トイレ（おむつ交換台あり）の設置、チョーサーケアーズクラブ（非公式のサポートネットワークがあり、子供を育てながらのキャリア、子供の行動管理、高齢者の両親の世話などについてアイデアを交換するためのミーティングが行われる）などがある。

大学院生については様々なバックグラウンド（性別、民族、国籍）の学生が入学手続きで不利にならないようにしている。E&Dに詳しい入試のディレクターがいることも助けとなっている。指導はポスドクから受け、ポスドクはプログラムリーダーから教育される。助成金がない場合は出産休暇に資金援助されることになった。

ポスドクをサポートするために新しいポスドク委員会が設立され、助成金の申請方法、出産または育児休暇の手配、キャリアプランニング、メンタルヘルスのサポートの依頼などを含む共通の課題が整理される予定である。

◎今年度の取り組み

１）すべてのスタッフと学生にメールで、プログラムリーダーに女性が少ないこと、大学生を教えるスタッフの労働時間などの継続的で対処されていない問題についてのフィードバックが求められた。

２）2019年のスタッフ調査では、昇進プロセスの明確さ、育児などについての改善点について見解が得られ、利用可能な資源がまとめられている。

３）スタッフ、院生ともに提案ボックスにフィードバックを入れることができ、E&Dに関連があるならば委員会で話し合われる。
４）CBU　BrainBus　恵まれない子供たちに重要なアウトリーチ体験を提供する。多様な神経科学者と目的に合わせたインタラクティブな神経科学に関する活動を小学校の教室で行う。これにより、CBUの科学者がより多様なバックグラウンドを持つ学生に触れる機会を広げ、科学者も民族、年齢などの多様性を持ちうるということを示すことが目標となっている。

調査協力者
CBUのE&D committee に属する研究スタッフと事務スタッフ