

売する取り組みも始めている。

2009年には、千葉大学環境ISO学生委員会が、NPO法人格を取得した。理事長以下、全役員が学生によって構成される組織であり、大学から学生委員会への業務発注（たとえば、駐輪状況調査）や、学外の組織からの受注（たとえば、環境報告書の第三者意見の執筆）なども行われるようになった。

学外の企業との連携プロジェクトも幅広く行われるようになってきた。2017年度からは、京葉銀行と協同したecoプロジェクトが開始された。これは、京葉銀行と千葉大学との包括連携協定の一環として実施されているもので、京葉銀行から千葉大学基金にいただいた寄付金を活用しつつ、企業向けの研修会の実施、子供向けなどのイベントへの出展、竹林整備、農業体験などさまざまな活動への参加、海外留学研修や会議への参加などを進めている。このような企業連携プロジェクトは、三菱王子紙販売、ZOZO、エプソン販売、パソナなどとも始められている。

第14節 ダイバーシティ推進の取り組み

第1項 黎明期：両立支援企画室の設置と取り組み

(1) 両立支援企画室の設置

2006（平成18）年4月、古在豊樹学長の命により、学長直属の組織として「両立支援企画室」が千葉大学における女性研究者の研究と家庭生活の両立の支援を目的



写真1-2-14-1

両立支援企画室開設時の記念写真（左から宮崎理事、森室長、古在学長）

に設置された。室長には評議員・看護学研究科教授森恵美が指名され、他の部局から本企画室員が1名ずつ推薦され、活動を開始した。2007年1～2月には、両立支援企画室で女性研究者への両立支援に関する学内調査を実施し、その結果から2007年度以降の活動計画を立案し、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に挑戦した。2008年2月には、

西千葉キャンパス本部共通棟2Fに執務室及び女性専用休憩室を開室した。

(2) 「支援循環型体制による女性研究者支援」事業

平成19～21年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に、総括責任者（学長）：古在豊樹学長として応募し、2007年に選定された（表1-2-14-1）。

本事業「支援循環型体制による女性研究者支援」は、女性研究者が仕事・研究と家庭生活を両立しやすい環境づくりのために、ワーク・ライフ・バラ

ランス（WLB）支援環境（不妊治療のための休暇制度、病後児保育支援制度、研究支援要員配置制度等）を整備するものであった。また、キックオフシンポジウムをはじめ、4回のシンポジウムを行い、千葉大学の女性研究者支援活動を学内外へ発信した。本事業の実務者・コーディネーターとして特任研究員を公募し、2名（遠藤雅子、小玉小百合）を本補助金で3年間雇用した。補助金が終了した2010年度からは学内経費で小玉特任研究員1名を継続雇用して、本取り組みを継続した。



写真1-2-14-2 2009年度第4回シンポジウム

第2項 変革期：両立支援から男女共同参画推進へ

(1) 理系女性研究者の採用加速と養成システムの取り組み

平成22～26年度文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」に、総括責任者（学長）：齋藤康学長として応募し、選定され、2010年度から5年間実施した。本補助金に採択と同時に理系女性教員キャリア支援室（室長：野口博工学部長、副室長：森恵美教授）を開設し、自然科学系の4部局において、定年教授ポストの3年前倒しと女性限定公募によって理系女性研究者の新規採用を加速した。新たに19名の理系女性研究者を採用するとともに、優秀な女性研究者を積極的に上位職に登用することができた。本事業で新採用された女性研究者についてはそれぞれにメンターを1名ずつ配置して、理系女性教員キャリア支援室採用年度に研究費を配分し、研究環境を整備するとともに経済的な支援も行った。新規採用者への学

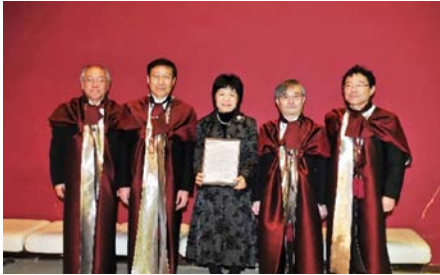


写真1-2-14-3 自然科学系4部局長と森教授



写真1-2-14-4 理系シンポジウム

内保育園入園支援やWLB支援等は、両立支援企画室の特任研究員が率先して担当した。補助金事業の終了後の2015年度以降も本事業を縮小して継続している。

本取組により、女性教授が0名だった工学研究科では、2014年度に女性教授が2名誕生し、本学初の女性副学長（園芸学研究科教授）が誕生する等、学内の意思決定の場における男女共同参画が促進された。

(2) 男女共同参画推進部門の開設

2014年10月に行われた、全学事務組織の再編により、「両立支援企画室」と「理系女性教員キャリア支援室」を統合して、「男女共同参画推進部門」を開設した。初代部門長は両立支援企画室長・副理事であった森恵美教授が任命された。

第3項 発展期：ダイバーシティ推進・波及へ

(1) ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

2015年に、平成27年度～令和2年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」に選定された。本事業は千葉大学が代表機関（統括責任者：千葉大学学長）となり、東邦大学、放射線医学総合研究所（現：量子科学技術研究開発機構）と共同での取り組みであった。「ダイバーシティCHIBA研究環境促進コンソーシアム」を新設し、女性研究者が研究代表者となる共同研究促進や他の研究機関とのネットワークの構築を行った。3機関の女性研究者の研究力向上のために、共同研究促進や研究スキルアップセミナーの開催、研究支援要員配置制度等を実施した。

教員人事不補充計画により女性教員新規採用や教員昇任人事も限られることから、「女性教員昇任システム」が導入された。これは、承継ポストがないために上位職を獲得できない優秀な女性研究者を部局長の推薦に基づき、学長が長となる人事調整委員会が昇任人事を決定するものであった。本制度により、2016（平成28）年度から2019（令和元）年度までの4年間で、9名の女性教員（うち自然科学系7名、教授昇任5名）を昇任させ、優秀な女性研究者の上位職へのキャリアパスを保証する仕組みを構築した。その結果、本学における教授職の女性研究者は、2016年度の14.6%から、2019年度には15.2%へ増加させることができた。一方、本学の女性教員採用比率の目標は30%程度であったが、2019年度の実績は28.3%と達成できておらず、取組の効果がまだ十分に現れていなかった。そこで今後は、本学の理念「つねにより高きものをめざして」のもと、大学院からの研究者のキャリアパスを明確に提示し、卓越大学院など学内の先駆的なプログラムと連携するとともに、大学内外のリソース等を活用することで、グローバルに活躍できる女性研究者や若手研究者を増加させる必要があると考えて、次の競争的資金獲得に挑戦した。



写真1-2-14-5 コンソーシアム設立



写真1-2-14-6 2015年度シンポジウム

(2) 「ダイバーシティ推進部門」へ名称変更

ダイバーシティ・インクルージョンの理念の世界的な普及に対応して、2020（令和2）年4月に、男女共同参画推進部門から「ダイバーシティ推進部門」へ名称を変更した。また、COVID-19感染拡大への学内整備の一環で、執務室・女性専用休憩室移転（西千葉キャンパス国際教育センター1Fに移動）を行った。初代部門長は引き続き、副理事の森恵美教授が務めた。ダイバーシティ推進部門運営会議で年に1回、当該年度の活動報告と次年度の事業計画等を審議し、年度当初にダイバーシティ推進部門会議を開催して、部門における前年度の活動報告と当該年度の事業を確認して、具体的活動や役割分担等を検討し活動をしている。

2020～2023年度の本部門の取り組みは、①家庭と仕事の両立支援、②「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」、③他機関との連携であった。③について具体的には、「ダイバーシティCHIBA 研究環境促進コンソーシアム」のオンライン連絡会の開催や全国ダイバーシティ関東甲信越グロックの幹事大学（2018-2023年度）で、2022-2023年度には取りまとめ幹事大学も務めた。2022年度で常勤特任研究員は任期満了となり、2023年度からは業務の効率性・質向上と本部門の活性化の両立のため、特任助教と特任研究員の2名のワークシェアリング体制となった。

(3) ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

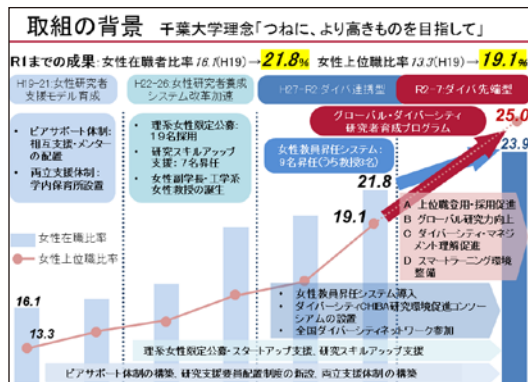
令和2～7年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に、総括責任者（学長）：徳久剛史学長、「グローバル・ダイバーシティ研究者育成」というタイトルで応募し、2020年に選定された。（図1-2-14-1）

学長のリーダーシップのもと、担当理事・各部署局長等で構成する運営会議により審議の上、ダイバーシティ推進部門が中心となって実施している。すでに構築した女性教員昇任システムやダイバーシティCHIBA 研究環境促進コンソーシアムを活用し、ダイバーシティ研究環境実現に向けた意識改革を推進するとともに、女性研究者の新規採用比率35%以上、上位職比率25%以上、役員等比率20%以上の目標達成を目指して取組を実施中である。

2020年10月22日の大学運営会議にて、本事業の取組説明を行い、国際活動に関する業績評価を活用するよう協力を依頼し、2021、2022年度に女性教員昇任システムを活用し、3名の女性教員（うち自然科学系1名）が教授に昇任した。

2021年度より、総括責任者が中山俊憲学長となり、自然科学系分野において定年退職等後任3年間不補充ポスト解除による女性限定公募を実施した。その結果、自然科学系で2件の女性限定公募が行われ、准教授1名が採用（2022年4月1日付・理

図1-2-14-1
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）取組の背景



学研究院)された。また、同年度には本学初の女性理事が誕生したが、2021(令和3)年度、女性教員の新規採用比率28.7%(0.4%増)、上位職比率20.1%、役員等比率15.6%で、当初の2年目の目標を上位職比率以外はやや達成であった。2022年度には、定年退職等後任3年間不補充ポスト解除による女性限定公募を全学に拡大した。

2021年度には、本事業の経済基盤を充実するため、千葉大学SEEDS基金に、ダイバーシティ環境推進基金枠を構築した。

2022年度の本プログラムの中間評価では総合評価でAとなったが、評価コメントでは「……、所期の計画通りに女性研究者の採用や役員への登用が十分に進んでいるとは言えない。今後は、学長のリーダーシップの下、……(中略)……取組を進めることを期待する」とあり、目標達成に向けて更なる推進が求められている。

表1-2-14-1 採択された文部科学省競争的資金の統括責任者等・主な取組み内容

年度	名称		
	総括責任者(学長)	担当理事	主な取組内容
2007 ~ 2009	平成19~21年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」		
	古在 豊樹 2008年度より 齋藤 康	宮崎 清	女性研究者が仕事・研究と家庭生活を両立しやすい環境づくりのために、ワーク・ライフ・バランス(WLB)支援環境(不妊治療のための休暇制度、病後児保育支援制度、研究支援要員配置制度等)を整備
2010 ~ 2014	平成22~26年度科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」		
	齋藤 康 2014年度より 徳久 剛史	嶋津 格	理系女性研究者の採用を加速するため、女性限定公募を行い、19名を採用。スタートアップ研究費の配分、研究スキルアップセミナー、メンター・ピアサポートによる支援等を実施
2015 ~ 2020	平成27~令和2年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」		
	徳久 剛史	安村 勉 山田 賢	「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」新設。他の研究機関とのネットワークを構築。女性研究者の研究力向上のために、共同研究の促進、女性教員昇任システムを整備 連携機関：東邦大学、量子科学技術研究開発機構
2020 ~ 2025	令和2~7年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」		
	徳久 剛史 2021年度より 中山 俊憲	山田 賢 2021年度より 金原 恭子 2023年度より 米村 千代	若手研究者や女性研究者のグローバルな研究活動を促進するため、研究専念制度、国際研究活動支援、英文校閲経費支援等を実施。また、ダイバーシティ理解促進のため、無意識のバイアス排除のための研修を実施

(2023年3月現在)