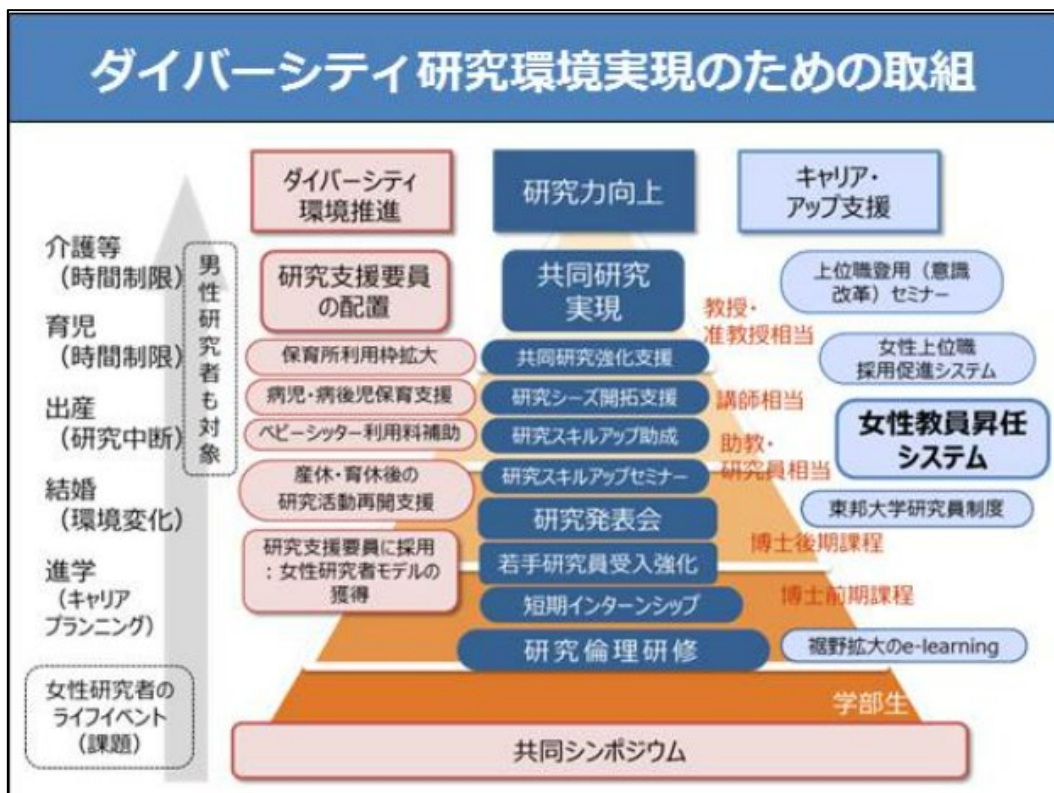


千葉大学では、ポストの空きがないことが理由で昇任できない優秀な女性教員について、学長裁量経費で差額を負担することで、ポストがなくても昇任できる「女性教員昇任システム」制度を新設。優秀な女性教員を積極的に上位職に登用し、女性上位職比率の増加に結びついています。

多様な人材が活躍できるダイバーシティ研究環境の実現

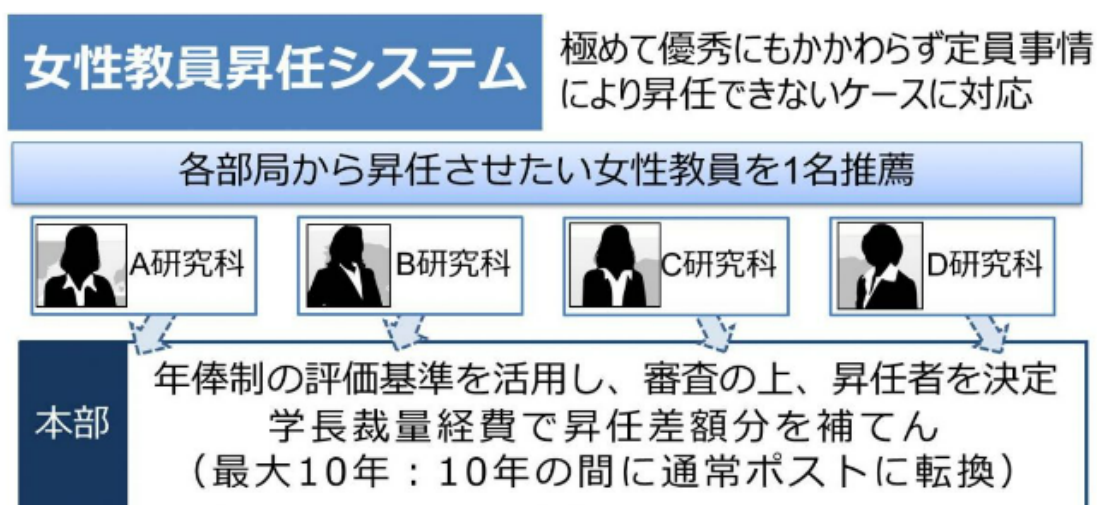
平成 27(2015)年度に千葉大学、東邦大学、量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所と共同で申請した「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」が採択され、各機関のもつ強みを活かしながら、3 機関で連携し、多様な立場や経験を持つ人材が活躍できるダイバーシティ研究環境の実現に取り組んでいます。

取組は、[ダイバーシティ環境推進]、[研究力向上]、[キャリア・アップ支援]の3つの柱で実施。[ダイバーシティ環境推進]では、研究者が性別に係わりなく活躍できる環境を整備するために、妊娠中や育児・介護負担のある研究者への研究支援要員配置、病児・病後児保育支援等を行っています。また、[研究力向上]では、3機関の研究者による共同研究実現のための支援、若手女性研究者の研究スキルアップ助成として英文校閲経費支援、研究スキルアップに役立つセミナーの開催等を、[キャリア・アップ支援]では、女性教員昇任システム等により、女性上位職の増加を推進しています。



女性研究者昇任システムによる上位職増加の取組

本学では、各部局において、年俸制に関わる評価基準の評価が極めて優秀にもかかわらず定員事情により昇任ができない等、特別な事情がある場合について、学長裁量による昇任人事を実施することで、ポストがなくても昇任できる「女性教員昇任システム」を新設。平成 28(2016)年度より本システムによる昇任推薦者の募集を行い、各部局から推薦された女性教員について、審査を実施し、昇任者を決定しています。本システムの学長裁量による経費措置は最大 10 年間で、その間に各部局の通常ポストに転換させることとしています。



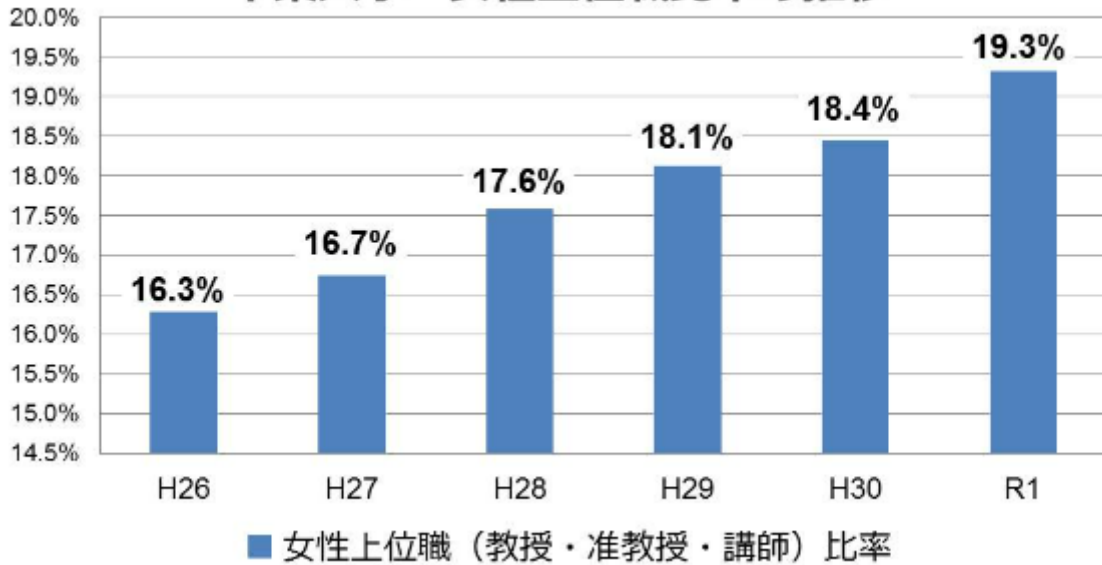
本システムにより、3年間で理学系、医学系、薬学系の女性教員7名が昇任しました。この影響もあり、大学全体の女性上位職比率(教授、准教授、講師相当)は、システム実施前の平成 27(2015)年度は 16.7%でしたが、令和元(2019)年度には 19.3%へ上昇し、女性上位職が年々増加しています。

職位別	H28	H29	H30	計
教授へ昇任			1	1
准教授へ昇任	1	1	2	4
講師へ昇任	1	1		2
計	2	2	3	7

所属別	計
理学系	2
医学系	3
薬学系	2
計	7

理系女性
教員7名
が昇任

千葉大学 女性上位職比率の推移



【以上の取組の成功に向けた留意点】 ★は該当する項目

- ★ A 戦略性:機関の経営戦略として位置づけている
- ★ B トップのコミットメント:機関のトップが牽引している
- C 取組体制の整備:実施責任者を置き、明確な実施組織等を整備している
- D 成果目標:具体的で明確な目標等を設定している
- E 双方向のコミュニケーション:幹部層と構成員のコミュニケーションを促進している
- ★ F 説明責任と透明性:外部評価委員会等を設置し、外部の意見を取り入れる体制としている

問合せ先

[千葉大学 男女共同参画推進部門](#)