

千葉大学は、千葉大学^{ディープ}DEIB（C-DEIB）^{シーディープ}推進宣言及び 千葉大学^{ディープ}DEIB（C-DEIB）^{シーディープ}基本方針を制定しました！

このたび、千葉大学は、千葉大学 DEIB（C-DEIB）推進宣言及び千葉大学 DEIB（C-DEIB）基本方針を制定しました。

千葉大学は、これまでも各種の文部科学省科学技術人材育成費補助金を獲得し、男女共同参画や女性研究者支援等、ダイバーシティ研究環境の実現に取り組んできました。令和5年6月23日には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布され、さらなる多様性（Diversity）・公正性（Equity）・包摂性（Inclusion）を推進し、帰属感（Belonging）を感じられる大学コミュニティを育んでいくことが重要であるとの認識に立ち、ダイバーシティ推進部門ならびに学内関係者とともに、千葉大学 DEIB（C-DEIB）推進宣言及び基本方針を作成しました。作成過程においては、学内の学生及び教職員の皆様から意見を募り、意見が反映されるよう努めました。

千葉大学は、本来違いを持つすべての構成員が尊重され、その個性と能力が十分に発揮でき、千葉大学に所属してよかったと思える学修、教育、研究、就業環境の実現に取り組んでまいります。

国立大学法人 千葉大学

千葉大学は
DEIB を推進します！

message

一人ひとりの人権が尊重され、それぞれが生きやすい社会を形成していく責任が大学にはあります。そのために、まず大学の教員一人ひとりが大切にされ、自由に研究できる環境が保障されなければなりません。そうして獲得された知が学生の教育等を通じて地域社会に還元されることで、社会の多様性・公正性・包摂性が促進されるのです。大学の多様性に満ちた知の営みを支えることで、誰も取り残さない社会の形成にあなたも参画できるのです。



理事（ダイバーシティ推進）
後藤 弘子



—— 千葉大学 ^{ディープ}DEIB (C-^{シーディープ}DEIB) 推進宣言

千葉大学は、「つねに、より高きものをめざして」を理念にかかげ、世界を先導する創造的な教育・研究活動を通しての社会貢献を使命とし、生命のいっそうの輝きをめざす未来志向型大学として、たゆみない挑戦を続けています。

そのためには、千葉大学に関係するすべての人の人権が尊重され、差別されることなく、その個性と能力を十分に発揮し、安心して所属できる大学コミュニティの形成と発展が不可欠です。

千葉大学は、多様性 (Diversity)・公正性 (Equity)・包摂性 (Inclusion)・帰属感 (Belonging) の視点に立った実践をより一層推進していくとともに、この取り組みを社会にも広げるため、ここに千葉大学 DEIB の推進を宣言します。

—— 千葉大学 ^{ディープ}DEIB (C-^{シーディープ}DEIB) 基本方針

千葉大学は、千葉大学憲章（理念と目標）のもとで、その実現のために、DEIB 推進宣言に関して、以下のとおり基本方針を定めます。

1. 私たちは、社会にはあらゆる多様性が存在することを認識し、差別や偏見を許さず、関係するすべての人の人権と個性が尊重される社会を実現すべく行動します。
2. 私たちは、大学においても公正性が重要であることを認識し、規則遵守、実質的な平等・公平、倫理的な誠実さ、構成員の相互協力による互惠性の実現を図ります。
3. 私たちは、すべての人が、属性によって差別されずに、個性と能力を十分に発揮できるよう、日々の生活と調和のとれた学修・教育・研究・就業環境及び大学運営を実現します。
4. 私たち構成員一人ひとりが、自分の居場所がここにあると感じ、大学に愛着と誇りを持つとともに、安心して所属できる大学コミュニティを実現します。
5. 私たちは、暴力とハラスメントを根絶します。
6. 私たちは、DEIB の視点に立った人的構成と人材育成を推進します。
7. 私たちは、DEIB に関する理解を促進するための啓発を実践します。
8. 私たちは、DEIB に関係する困りごとへの相談・支援体制を拡充します。

English version is here 



—— DEIB (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) の定義

Diversity, Equity, Inclusion and Belonging の頭文字です。

Diversity (多様性) …… 性別、年齢、人種、国籍、障がい、性的指向・性自認、宗教・信条、民族、文化、言語、心的・身体的特性など多様な個性や属性、背景を持つ人たちが等しく尊重されること。

Equity (公正性) …… 規則の遵守（遵守性）や、個性や背景に合わせた配慮による実質的な平等（公平性）、大学の目的に対する倫理的に誠実な実践（公明性）を目指し、構成員のお互いの協力により、皆が便益を受けられる（互惠性）ような、実質的・倫理的な公正性を実現すること。

Inclusion (包摂性) …… すべての人たちが、個性や属性、背景によって差別されたり排除されたりすることなく、受け入れられ、互いの個性と能力を発揮し合い、活躍できること。

Belonging (帰属感) …… 一人ひとりが自分の居場所がここにあると感じられていること。帰属感の醸成には、大学コミュニティの意義や価値を認識し、公正性と包摂性を推進することで、大学に愛着や誇りを持ち、自分の大学として、安心して所属できることが必要です。

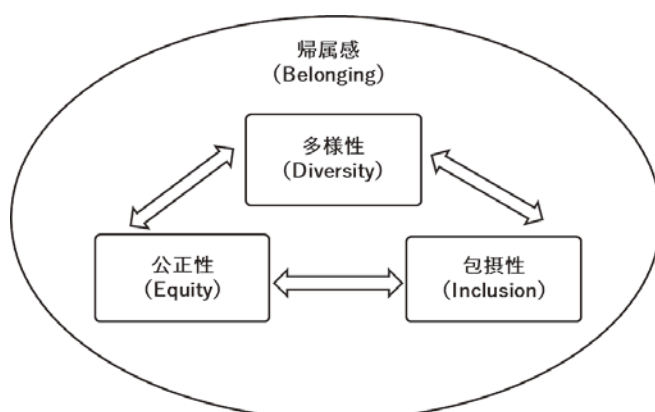


図 DEIB



千葉大学マスコットキャラクター C-DEIB (SOGI) Ver.

千葉大学 DEIB (C-DEIB) 推進宣言及び千葉大学 DEIB (C-DEIB) 基本方針は、
千葉大学コミュニティ全体のご理解とご協力により作成できました。
長きにわたり多大なるご尽力を賜りました皆さまお一人おひとりに感謝申し上げます。

千葉大学ダイバーシティ推進部門の紹介

ダイバーシティ推進部門では、教職員のワーク・ライフ・バランス支援や環境整備、グローバル・ダイバーシティ研究者育成事業等に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス支援

- ・ベビーシッター利用料補助制度
- ・研究支援要員配置制度
- ・病児ケア勉強会

ダイバーシティ環境の推進

- ・女性専用休憩室&資料ライブラリー
- ・会議&相談スペース
- ・情報発信



千葉大学グローバル・ダイバーシティ研究者育成事業 (令和2-7年度 科学技術人材育成費補助事業)

- ・女性教員昇任システム
- ・女性研究者ロールモデル交流会
- ・研究専念制度(サバティカルD)
- ・英文校閲経費支援(若手女性研究者・大学院生対象)
- ・国際研究活動支援制度
- ・ダイバーシティ推進活動支援制度
- ・無意識のバイアス排除のための研修



千葉大学 DEIB 推進へのご支援のお願い

千葉大学基金



副学長・ダイバーシティ推進部門長
正木 治恵

SDGsの【ジェンダーの平等を実現しよう】に対応した活動を推進し、千葉大学の女性管理職比率は21.5%で横ばいであるものの、男性育休取得率は28.8%と昨年から10%増加しました。令和5年6月に公布された性的マイノリティに関連する法律の公布に伴い、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な大学キャンパスの実現にも取り組んでまいります。引き続き皆さまの温かいご支援を心よりお願い申し上げます。

お気軽にお立ち寄りください！

特任助教(看護学) 井口 紗織
特任助教(看護学) 小坂 麻衣
事務補佐員 田村 淳子



CHIBA
UNIVERSITY

千葉大学 運営基盤機構 ダイバーシティ推進部門

〒263-8522 千葉市稲毛区弥生町 1-33 国際教育センター 1F TEL&FAX: 043-290-2020 (内線: 4043)

E-mail: diversity-office@chiba-u.jp URL: https://www.gakuzyutsu.chiba-u.jp

開室時間: 平日9時~16時