



## 30% Club Japan 9 大学トップが 「多様性ある大学運営」のためのコミットメント発表

2024 年2月13日

この度、30% Club Japan 大学グループに加入している9大学のトップ(総長／学長／塾長)は、「多様性のある大学運営」に向けたコミットメントを発表いたします。

質の良い教育と研究を目指すためには、多様性のある大学のコミュニティが不可欠であること、そして、女性やジェンダーマイノリティにも高等教育や研究に積極的に参加する権利があること。これらの2点を踏まえ、30% Club Japan 大学グループでは、大学運営にも多様な視点をもたせることを目指しています。

本コミットメントでは、30% Club Japan 大学グループに参加している大学のトップ1人1人が「多様性のある大学運営」にむけた具体的な目標を言語化することによって、実現への道筋を作ることを目指しています。大学を率いるリーダーの志を社会に広く知らせることで多くの人のエンパワメントになり日本や世界のジェンダー平等に貢献できることを願い、コミットメントを発表します。

|            |           |
|------------|-----------|
| 東京大学総長     | 藤井輝夫(チェア) |
| 大阪大学総長     | 西尾章治郎     |
| お茶の水女子大学学長 | 佐々木泰子     |
| 慶應義塾長      | 伊藤公平      |
| 昭和女子大学総長   | 坂東真理子     |
| 上智大学学長     | 曄道佳明      |
| 津田塾大学学長    | 高橋裕子      |
| 同志社大学学長    | 植木朝子      |
| 新潟大学学長     | 牛木辰男      |

(チェアを除き、大学名・五十音順)

30% Club Japan: <https://30percentclub.org/chapters/japan-2/>

問い合わせ先: 大学グループ事務局 東京大学男女共同参画室  
[sankaku.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp](mailto:sankaku.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp)



# 30% Club Japan

---

大学グループ 9大学トップによる  
「多様性ある大学運営」のためのコミットメント

2024年2月

# 30% Clubとは

---

## ■ What is the 30% Club?

We are a business campaign aiming to boost the number of women in board seats and executive leadership of companies all over the world.

More than 1,000 board chairs and CEOs across more than 20 countries have already signed up as members to deliver at least 30% female representation at both levels.

## ■ Our aim

We call on our members to commit to at least 30% female representation on their boards and executive leadership teams because this is the critical mass at which minority voices become heard. Our ultimate goal is parity.



30% Club Webサイトより

(<https://30percentclub.org/about-us/>)

# 30% Club Japan 大学グループとは

---

## ■大学グループの目的

大学は、教育、研究、社会貢献と幅広い分野で、ジェンダーダイバーシティの実現に貢献できる。  
大学グループは、上記のような役割を大学が適切に果たせるよう、学生、教員、職員からなる大学自らのジェンダーダイバーシティを推進します。

更に、大学グループは、企業の役員における女性参画の増加という30% Club Japan全体の目的を達成をサポートするため、我が国のあらゆる分野におけるジェンダーダイバーシティの進展を目ざし、ジェンダーダイバーシティ教育及び啓発活動を推進します。

(大学グループ立ち上げ時資料 (2020年) より)



# 本コミットメントの意義

---

質の良い教育と研究を目指すためには、多様性のある大学のコミュニティが不可欠であること、そして、女性やジェンダーマイノリティにも高等教育や研究に積極的に参加する権利があること。

これらの2点を踏まえ、30% Club Japan 大学グループでは、大学運営にも多様な視点をもたせることを目指しています。

本コミットメントでは、30% Club Japan 大学グループに参加している大学のトップ1人1人が「多様性のある大学運営」にむけた具体的な目標を言語化することによって、実現への道筋を作ることを目指しています。

大学を率いるリーダーの志を社会に広く知らせることで多くの人のエンパワメントになり日本や世界のジェンダー平等に貢献できることを願い、コミットメントを発表します。



# 各大学のコミットメント

---





大阪大学  
OSAKA UNIVERSITY

# 大阪大学・西尾章治郎総長



## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

大阪大学は、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに社会的課題に応えてきました。多様性を包摂する心豊かな地域と世界の実現は目下喫緊の課題であり、そのためにはより革新的な取組が求められています。

とりわけ、多様な人材の能力を生かすべく、女性研究者比率を高めるために必要な要素として、採用選考の意思決定に関わる上位職の女性比率上昇と、その採用選考担当者と被選考者いずれにも存在するアンコンシャス・バイアスの払拭が大きな課題と考えています。

## ③②に向けた対策と総長のコミットメント

現在、大阪大学では、多様性の包摂の阻害要因となっているアンコンシャス・バイアスの払拭を目的とした全構成員必修のe-learning研修やDiversity, Equity & Inclusion (DE&I) について多方面から学べる全学共通教育科目の開講など、構成員の意識改革に強力に取り組んでいます。

今後は、女性研究者数や割合等のみならず、DE&Iの質も高めるべく、社会的公正や人権尊重に注力した「DE&I実装キャンパス」の実現を目指し、日本社会を先導して参ります。

## ②目指している姿と現状

大阪大学は、令和3年9月に「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」をいち早く公表し、多様性が真に受容され、尊重される環境整備を促進・徹底することを宣言しました。

以下の方針

1. 全構成員の意識改革と学び方・働き方改革
2. 多様性の尊重と包摂に向けた多角的な取組
3. ジェンダー平等に向けた均等支援

を柱として、今まさに取組を加速させているところです。

## ④最後に総長より一言！

私は、多様性を認め合う、人権を尊重する、そして、公正という概念を大切にする、そのようなキャンパスを実現することで、個人がその能力を存分に発揮できる環境が創造され、ひいては、大阪大学が「社会変革をリードする世界屈指のイノベティブな大学」になると確信しています。

そのために意識改革を最優先の課題と認識し、全学的な取組をさらに加速させ、大阪大学から日本の「ジェンダー平等社会の実現」を達成したいと考えています。





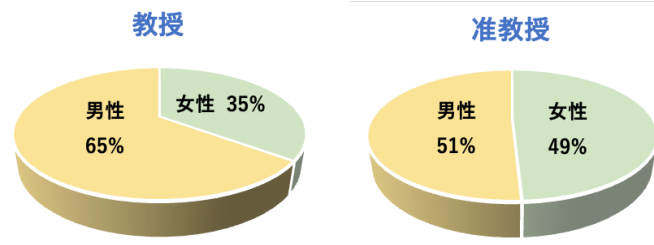
お茶の水女子大学  
Ochanomizu University

# お茶の水女子大学・佐々木泰子学長



## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

本学は、女性の教授比率及び准教授比率とも総じて高い水準を保っていますが、近年の科学技術のラディカルな変転に対する社会的ニーズの高まりに応じて、理学・工学系の教授、准教授の更なる女性比率向上を目指しています。



## ②目指している姿と現状

ジェンダーを問わず自由かつ平等に活躍できる多様で豊かな職場環境を実現するというパーパスの達成を目指し、持続的な様々な研究者支援に取り組んでいます。

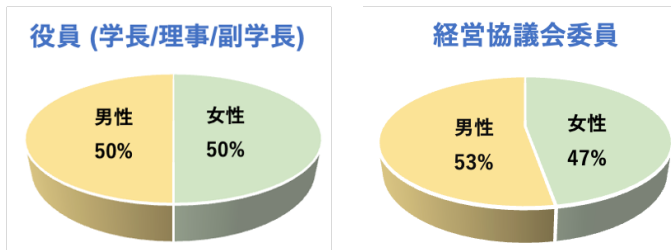
例えば、「子育て中の学内女性研究者に対する研究補助者支援」「妊娠中、未就学児養育中、介護・看護中の学内研究者に対する一次支援」「女性研究者のための研究継続奨励型『特別研究員制度』」等々ですが、支援内容の概要・詳細については下記をご参照ください。

[https://www.ocha.ac.jp/danjo/info/worklife\\_management\\_d/fil/worklife\\_management.pdf](https://www.ocha.ac.jp/danjo/info/worklife_management_d/fil/worklife_management.pdf)



## ③②に向けた対策と学長のコミットメント

開学以来受け継がれてきた目的・使命を継承しつつ現代の社会システムに即して再定義された本学のミッションを的確に実現するために、学長として組織改革のリーダーシップを執り、例えば理事・副学長や経営協議会学外委員等を指名する際に、男女比のバランス等に細心の注意を払いつつ、広く有能な人材を求める公論を推進しています。



①及び③の数値は、いずれもR5(2023).5.1現在

## ④最後に学長より一言！

お茶の水女子大学の目的・使命は、ほぼ150年に及ぶ長い歴史の中でも重要な節目となった2004年の国立大学法人化にあたり、「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」とするミッションに再定義されました。このミッションのもと、近年はDE&Iを推進する様々な取組を行ってきました。その結果、他大学と比較すると女性教授や役員比率が高いこと、また研究者支援が手厚いことなどにより、本学のDE&Iはかなり浸透していると自負しています。

しかし、アントロポセン（人新世）とも言われる時代、地球規模の環境破壊が急進し、社会問題もグローバル化し、しかもAIや量子コンピュータが表象する科学技術の革命的な変容は複層する光と影のように人びとの日常を不安にさらし始めています。そんな時代だからこそ、ジェンダー平等を希求する意味があると確信しています。





# 慶應義塾大学・伊藤公平塾長



## ①「多様性のある社会を目指す」

福澤諭吉は「社会共存の道」とは、「人々自から権利を護り幸福を求むると同時に、他人の権利幸福を尊重して、苟(いやしく)も之(これ)を犯すことなく、以て自他の独立自尊を傷けざるに在り。」と編纂された『修身要領』の中で述べ、さらには人と人の交わりである「人間交際 (じんかんこうさい)」の実践を大切にしましたが、その実現は現在もなお途上にあり、いまだ多くの課題が存在しています。

慶應義塾は、「協生」という理念の下、その解決に向けて、社中一致して取り組みます。

## ②目指している姿と現状

慶應義塾は、「気品の泉源、智徳の模範」として「全社会の先導者」たらんとする創立以来の目的に沿って、多様な価値観を認め、自他の尊厳に等しく敬意を払い、協力し合う協生社会の実現を目指しています。そのため、協生環境－DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進を中期計画2022-2026の5つの柱にも掲げ、一層の定着と実践を目標に、協生環境推進室を中心にこれまで培ってきた知見を共有しながら、ワーク・ライフ・バランス、バリアフリー、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）の事業推進やこれらの理念を尊重する環境や制度の整備など、一貫教育校から大学・大学院、大学病院までを包含した全塾的な取り組みを推進しています。

## ③②に向けた対策と塾長のコミットメント

教職員・学生・生徒・児童のすべてを対象とした全塾的な協生環境・DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）に関する取り組みの推進に塾長も主体的に関わっています。

- ・ 協生の知を深めるための拠点となり「多様な考え方が尊重される慶應義塾」を目指した環境づくりの推進
- ・ 国際的視座に立ったジェンダー・ギャップ解消に向けた取り組みの推進
- ・ 女性活躍実現のための環境整備・からだ支援・キャリア形成の支援
- ・ 協生環境に関する知識や理解を深めるための啓発活動の推進
- ・ Pride Commitment に関する事業の企画・推進

## ④最後に塾長より一言！

慶應義塾は理想を追求します。

慶應義塾には創立者・福澤諭吉による目的があります。その目的の文章は「以て全社会の先導者たらんことを欲するものなり」で結ばれています。全社会の先導者になるためには世界の舞台に立ち、自分や日本が置かれた現状を理解し、自分のため、家族や仲間のため、地域のため、国のため、世界のために為すべきことを定義して実行する必要があります。

慶應義塾とは、この目的を達成するための塾生と教職員と塾員（卒業生）の集まりです。独立自尊の人の集まりです。自分で考える。人間の尊厳を重んじる。だからこそ他人の考えにもしっかりと耳を傾け、それぞれの立場や生き方を尊重する。様々な考え方を持つ人の集まりでありながら、互いを尊重するので真の友情が芽生え、協調的に高め合い、困ったときには助け合う。仲間の大切さを知り、自分の存在意義を実感しながら成長できる人の集まりであります。この理想のもと、全塾的な取り組みを推進してまいります。





## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

21世紀の知識社会の高度化、グローバル社会・ダイバーシティ社会の進展は、既存の社会的枠組みを変化させるとともに、格差拡大、少子高齢化、環境問題など深刻な課題を生み出しています。こうした課題の解決と社会の改革のためには女性の活躍が不可欠であり、いま、新しい女性像の構築と育成が求められています。

時代の要請に応えた女子教育を推進するため、すべての教職員が、教育力・研究力および専門性の向上に努め、協働する環境を整備することが重要です。また、留学生や社会人学生を含めた、多様な背景をもつ学生達が共修する学修環境を、より一層拡充していくことも喫緊の課題です。

## ②目指している姿と現状

本学では、教員の過半数を女性が占め、管理職についても性別に捉われない適材適所の人事が実現し、女性教員が幹部職を担うことも当たり前の風景となっています。

また、継続的なキャリア形成を支援するための研究費支給制度を設け研究環境の整備に取り組んでいるほか、ダイバーシティ推進機構において、社会人女性の生涯にわたるキャリアを継続的に応援するプログラムの開発や実施にも力を入れています。

今後は、さらなるダイバーシティを目指し、外国人や副職人材といった、より多様なメンバーの登用推進に取り組んでいきます。

## ③②に向けた対策と総長のコミットメント

今後も引き続き、女性教職員の管理職への登用を積極的に推進します。教職員が性別に関係なく、責任あるポストに就き、若年時より自らの成長を実感する経験を得られるよう、より一層後押ししていきます。

学生に対しても同様に、授業やプロジェクト活動等において、責任を持たせ、成功体験を積み重ねる機会を積極的に創出することで、卒業後、力強い女性リーダーとして活躍する人材を育成していきます。また、多様性に富んだ学生が共修する環境を提供できるよう、留学生や社会人学生の増加にも注力します。

## ④最後に総長より一言！

Girls, Be Ambitious!

昭和女子大学では学生に向け、このスローガンを掲げています。社会を変えるには一人ひとりの女性がエンパワーされ、周囲に働きかけ続けることが重要です。

我々は、女性リーダーを育成し女性活躍を牽引する教育機関です。女性が社会における課題や障害を克服する力をつけるよう、教職員自らが学生のよいロールモデルとして取り組んでいきます。



# 上智大学・曄道佳明学長

## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

上智大学の設立母体はローマに本部を置く男子修道会のイエズス会です。男女共学になったのは、かなり後発の1957年ですが、女子学生の比率が過半数を超えて20年以上が経ち、国内のみならず、海外で活躍する卒業生を数多く輩出していることも大学の特長となっています。女性ばかりでなく、ドイツ、フランス、イギリスと国籍の異なるイエズス会士が大学の設立に関わったという経緯もあり、性、国籍、宗教の多様性を認め合うグローバル・ワンキャンパスの創成、そしてその伝統を継承していくことが課題と感じています。

## ②目指している姿と現状

女性活躍の推進として女性教員の割合が38%となりましたが、役職者の割合は20%に達していない現状があります。しかしながら、教授及び准教授の割合はともに30%を超えているので、次世代を担うリーダーを育成するとともに、より多くの多様なバックグラウンドをもつ構成員が、大学の意思決定の場や運営に参画していくことが重要と考えています。



## ③②に向けた対策と学長のコミットメント

法人を含む中長期計画「グランド・レイアウト3.0」が2023年度から始まり、2030年に向けたコミットメントの中で、DEI & Bの推進を掲げています。

さらに、大学においてはグローバル社会に貢献する若手研究者や女性研究者支援、サステナビリティを高水準で実現すべく、多様性を尊重しすべての構成員が心地よく学び、働くことができる環境整備の確立をアクションプランとして公表し、毎年策定する事業計画を遂行していきます。

## ④最後に学長より一言！

本学が大切にしている概念としてMAGIS（マジス）という言葉があります。「よりよい」という意味のラテン語ですが、多様性はまさに「よりよい」を実現するために欠かせないキーワードです。

排他的な思考から「よりよい」ことは決して生まれません。互いに違いを認め、新たな価値や考え方を発見する出会いの提供こそが大学の使命です。

注）統計データは2023年5月現在時点のものです。





## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

大学は、学生が自分の伸びしろを可能な限り大きくする、社会に出ていく前の最終段階のステージであり、学生がどのように自己像を認識して、どんな風景を見ながら自己像を描き直すのかということを考えたとき、キャンパスの中にどれだけ女性のイメージがあるかというのが重要です。

女性が社会に貢献するために大学が本気で取り組むのであれば、女性教員を増やしていく、女性管理職（教員職・事務職の双方）の比率を5割に近づけていく。そして、100%女子学生のための女子大学は皆さんを心から歓迎して、女性をエンパワーする空間であります、というメッセージを放つことが必須です。日本では、そのようなことが十分にできていないことが大きな課題と感じています。

## ③②に向けた対策と学長のコミットメント

前述の女性研究者の比率目標を、大学公式Webサイトの採用情報ページに学長からのメッセージとして公開しており、女性リーダーを育成するために、教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を今後も積極的に進めていきます。

また、ライフイベント等により研究を中断した専任教員等に対する円滑な研究復帰を促す支援制度（研究支援員配置プログラム、研究スタートアップ支援事業、英文校閲費用助成事業）を実施しています。

これらの制度は、女性研究者と同様に男性研究者も対象として使えるようにしており、男女関係なく、ライフイベントを迎えた研究員のサポート制度が活用できるようにしています。



## ②目指している姿と現状

本学では、持続的な女性研究者の研究環境改善のために、次の目標を掲げています。

- ・教授クラス的女性研究者比率を50%以上にする
- ・自然科学分野における女性研究者比率を33%以上にする

教授クラス的女性研究者比率は、H30年度・R2年度・R4年度には50%を超えるも、R5年度4月1日時点では48.4%となっているため、引き続き50%以上を目指します。

自然科学分野における女性研究者比率は、H29年度に33%を超えるも、R5年度4月1日時点では30.8%となっているため、引き続き33%以上を目指します。

## ④最後に学長より一言！

本学の創設者である津田梅子が女性の高等教育機関を作ろうとした時代は、そもそも女性は帝国大学に入ることだけではなく、旧制高等学校にも入れませんでした。20世紀の半ばまで女性はそのような状況に置かれていました。当時の旧制高等学校や帝国大学で提供されるような高い教育を、女性にもアクセス可能にしようとしたミッションが、本学の建学の精神の背景にあります。

また、津田梅子は、日本で学校を作る前に留学先で奨学金制度を創設して帰国しました。自らに続く女性たちの育成を念頭に置いていたのです。

つまり、女性リーダーは育成されなければ自然発生的には生まれません。

津田塾大学はこれからも、女性を中心に置いてウェルカムする、エンパワーする、包摂するという環境でインフラを整えていき、リーダーシップを発揮して社会に新しい流れをつくり出せるようなバイタリティ溢れる女性を輩出し続けていきます。

## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

2021年9月に公表した本学の基本方針である「UTokyo Compass」において、「多様性と包摂性」をコアバリューの1つに位置付けています。その実現に向けた一歩として「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）宣言」を制定、2022年6月に公表して、全構成員の意識醸成や行動変容の促進に取り組んでいるところです。ジェンダーダイバーシティの観点では、本学は学生や教員における女性の割合が2割程度と非常に低い現状があり、学部長・研究科長等の上位職ではとりわけ女性が少ないことにも課題意識を持っています。

## ③②に向けた対策と総長のコミットメント

学部や大学院研究科などの学内組織に対して、女性教員増加への進捗状況を踏まえて女性教授、准教授の人件費を一定期間サポートするプログラム等を実施しています。また、各組織の担当者が集まる「部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」を定期的に行い、好事例や進捗状況を共有するなど、全学をあげて目標の実現に向けて取り組む体制を整えています。将来的に上位職に就く女性教員を増やすため、女性研究者を対象としたキャリアアップやスキルアップを支援するプログラムの充実にも力を入れています。

また、なによりも重要な取り組みとして、大学構成員全員の意識改革を進めるため、本年度から、全教職員向けのジェンダー・エクイティ研修をスタートしました。さらに、私を含む全役員と学部長・研究科長等の執行部を対象とする講習に加え、継続的な理解深化のためのフォローアップを実施するなど、意志決定層も含め、構成員一丸となってこの問題に取り組んでいます。

## ②目指している姿と現状



2022年度に女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo男女+協働改革 #WeChange」を始動し、女性教員増加率を過去10年の2倍に、また2027年度までに着任する教授・准教授1200名のうち、約300名を女性とすることを目指しています。2023年5月時点で教員全体の女性比率は17.6%でしたが、この取り組みにより、2027年度に教員全体で25%まで引き上げることになります。女性研究者のロールモデルが増えることで、将来的に研究者を志す学生の裾野が拡大することも期待されます。

## ④最後に総長より一言！

性別、国籍、障害の有無など、さまざまなバックグラウンドを持つ人たちが、東京大学で、自分らしく、そして安心して活動し、実力を発揮できるようにするのは、総長としての私の役目だと感じています。東京大学は、対話を通じた創造、多様性と包摂性を大切に、世界の誰もが来たくなる大学を創り上げていきます。ジェンダーバランスについて、本学は現在10名の理事のうち4名が女性であるものの、学部長・研究科長や教授、そして学生のそれぞれにおいて女性の割合は極めて少なく、非常に特殊な状況になっています。世界に比べても日本のジェンダーパリティ達成は不十分ですので、東京大学としてもより多くの女性の皆さんに活躍いただけるよう、引き続きあらゆる手段を尽くしてまいります。

# 同志社大学・植木朝子学長

## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

本学では、ダイバーシティ推進にあたり、次の4点を中心課題に設定しています。

- ①男女共同参画・ライフサポート
- ②多文化共生・国際理解
- ③障がい者支援
- ④SOGI理解・啓発

上記4点の中心課題に対する具体的対応策を検討・実施していくとともに、現状のダイバーシティに関するデータ収集・分析と状況の可視化、ダイバーシティの更なる推進及び学生・教職員のダイバーシティマインドの醸成が課題であると考えています。

## ③②に向けた対策と学長のコミットメント

2021年4月に、全学的なダイバーシティ推進に係る分析、改善及び施策の検討を目的として、学長直轄の組織であるダイバーシティ推進委員会を設置しました。ダイバーシティ推進については各組織がそれぞれの課題を把握し、改善に向けて取り組むべきであり、組織を横断するような課題については組織間で調整しながら解決することが求められます。本学では、全学の組織である同委員会がハブとなり、学生支援、教育、国際、研究をはじめ、多方面からダイバーシティ推進のための取組を進めています。また、ダイバーシティ推進に係る取組を内部質保証の点検範囲に加えて、諸活動の有効性を検証し、課題の改善策や長所の伸長策を講じています。

取組内容についての詳細は、[同志社大学ダイバーシティ推進特設サイト](#)をご覧ください。

同志社大学ダイバーシティ推進特設サイト



## ②目指している姿と現状

2021年3月に「ダイバーシティ推進宣言」を制定し、以下の取組を行ってダイバーシティを推進することを宣言しました。現在、全学で推進に向けて取り組んでいます。

- 1 国籍、性別、障がい、性的指向・性自認、文化、宗教、思想信条等、様々な背景を持つ本学構成員が、共に学び、共に働くことができるキャンパスを形成します。
- 2 本学構成員が、教育や研究、その他の活動の場において個々の能力を十分に発揮し、多様な人々が等しく参画できる環境づくりを目指します。
- 3 合理的配慮を要する本学構成員に対する支援体制を整え、社会的障壁の除去に対する理解の醸成を促進します。
- 4 ダイバーシティに対する意識の啓発を推進し、あらゆる人びとの人権を尊重できるダイバーシティの視点に立った人物を養成します。

ダイバーシティ推進宣言の全文は[こちら](#)



## ④最後に学長より一言！

同志社の創立者、新島襄が残した言葉で、本学に繋がる人々が強い思いで受け継いでいる言葉に「人一人八大切ナリ」というものがあります。これは1885年に開催された同志社創立10周年記念演説の中で語られました。国際連合はSDGsの理念として「No one will be left behind」を掲げていますが、本学はそれよりもずっと前から、新島のこの言葉を重要なよりどころとして大学運営を行ってきました。

大学は、個人個人の多様な考えを尊重できる環境でなければなりません。そして自身と異なる価値観や境遇を持つ他者を理解し、共生・共存する中で、その違いを新たな創造へ導く力を持つ人物を養成する必要があります。

本学は、さまざまな境遇・背景を持つ人たちが共存し、個がいっそう豊かに輝くダイバーシティ・キャンパスの実現を目指し、取組をさらに強化してまいります。

## ①「多様性のある大学運営」を目指すうえでの課題感

### ●大学運営において重視する視点

- ・多様なステークホルダーとの共創により見出す、“多角的な”経営戦略
- ・挑戦と失敗が可能な、“スマートで、柔軟な”運営オペレーションの構築
- ・大学の理念「自律と創生」を体現しうる、“多様な”経営人材の構成

### ●課題

- ・多様な人材の発掘と確保及び学内における経営人材の育成
- ・研究者としての資質と大学運営に必要な資質を接続できるハイブリッド人材の育成システムの形成

## ③②に向けた対策と学長のコミットメント

### ●「新潟大学ビジョン2030」の策定

経営・組織改革ビジョン【目標6-1】（活力溢れる大学組織の構築）

① DE&Iの推進や人給マネジメントの強化等による組織と人の活性化

### ●ダイバーシティ推進宣言の策定

「ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、国籍、宗教、障がいの有無などの違いにかかわらず、構成員一人一人が互いを尊重し合いながら協働し、能力や個性を発揮し、知を創造しうる環境を整えます。」

### ●多様な人材の確保のための具体策の実行

- ・女性研究者開花プラン + 女性教授増加策（人事ポイント付与）
- ・若手教員スイング・バイプログラム（若手教員一括採用育成制度）



## ②目指している姿と現状

### ●新潟大学としての“多様性のある大学運営”とは

**「社会の変化に適応し、進化し続ける大学を作るための、  
多様な人材に支えられた、“強く、しなやかな”運営」**

### ●現状

- ・新潟大学財務運営基本方針（NU財務イニシアチブ）
- ・新潟大学人事方針（ダイバーシティの確保と公正かつ厳格な評価／経営人材の育成）  
※ 管理職に占める女性の割合：18.0%



## ④最後に学長より一言！

新潟大学は本州の日本海側では最大規模の総合大学として、地域に根差し、地域との共創を推進しながら、未来志向でかつ世界に伍する教育・研究を展開することを目指しています。

そのためにはキャンパスにおけるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの推進は必須です。

現状はまだまだ厳しいものがありますが、教職員の意識向上とともに、多様な取組を進めながら、一歩ずつ目指している姿に近づくように努力していきたいと思っています。

