



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

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%

③ ②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、能力や個性を發揮し、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）

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。