

# 指定国立大学法人としての取組

指定国立大学法人は、現在の人的・物的リソースの分析と、今後想定される経済的・社会的環境の変化を踏まえ、大学の将来構想とその構想を実現するための道筋および期間を明確化することが求められます。また、社会や経済の発展に与えた影響と取組の具体的成果を積極的に発信し、国立大学改革の推進役としての役割を果たすことが期待されます。京都大学は2017年に、文部科学大臣より指定国立大学法人の指定を受けました。

## 京都大学 指定国立大学法人構想概要

京都大学基本理念 創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多元的な課題の解決に挑戦し、地球社会の調和ある共存に貢献する

### 新たな知の創造・イノベーションの確立・未来社会への指針を示すための取組を実行

#### 柔軟かつダイナミックな体制による知の創造

複数の領域で世界の最先端研究をリード / 融合領域の新規開拓、強い分野の国際展開

##### 1 世界を先導する最先端研究の推進

- 再生医療と先端医学研究  
人々の健康と超高齢社会における医学医療の未来創成に貢献
- 化学と生命科学の融合  
広範な領域で新しい学術分野の開拓
- 高等研究院  
卓越した研究者の英知が結集する国際研究ハブ

##### 2 On-site Laboratory

海外の大学や研究機関等との協働による現地運営型研究室

#### 高度で多様な頭脳循環の形成

教育の一層の国際化 / 多様な人材の育成・輩出、優秀な人材獲得

##### 1 Kyoto iUP

国内外の学生に開かれた国際学部教育プログラム

##### 2 卓越大学院プログラムによる博士人材

(「知のプロフェッショナル」)の育成

##### 3 大学院教育支援機構の設置

- GST機能の強化  
大学院生の教育研究能力向上のための全学研修体制の構築
- 留学生リクルーティング  
優秀な留学生の戦略的獲得の推進

##### 4 大学院生・留学生への各種施策の展開

##### 1 白眉プロジェクト

学術領域を問わず世界中から優秀な若手研究者を獲得

##### 2 若手教員数の増加

第4期中期目標期間内に若手教員比率を30%に引き上げ

#### 新たな社会貢献を目指して

産官学連携活動を推進する体制の構築 / これまでの学術的成果を背景とした現代世界の諸課題解決への貢献

##### 1 産官学連携の新しい「京大モデル」の構築

- 大学出資による機能別事業子会社の設立・運営
- 総研機能(コンサルティング・シンクタンク事業等)
  - 技術移転機能
  - ベンチャー支援機能  
ホールディング・カンパニー(持ち株会社)の設立を志向

##### 2 既存の枠組みにとらわれない産官学連携の促進

「組織」対「組織」による共同研究スキームをより一層推進

##### 1 ASEANの協力関係のより一層の推進

包括的な学術・科学技術協力の推進により、「持続可能な開発」に貢献

##### 2 人文・社会科学の未来形の発信

国際化の推進、文理融合による新学術領域の創成

#### 世界に伍する京大流大学運営

大学運営におけるトップダウンの方針とボトムアップの意思の調整に基づく全学的な戦略立案の必要性

大学独自の戦略的活動を支える安定的な自己財源の必要性

##### 1 京大版プロボストと戦略調整会議(カウシル)

執行部と部局・学系間との密接な連携調整のもと企画・戦略立案

##### 2 国際的視野によるエビデンスベースの大学運営

(国際戦略本部、IR、URA)

##### 1 自己収入の拡大

1) 寄附金 2) 社会人学習プログラム 3) 資産の有効活用

##### 2 収益事業の展開

# DEIBの推進

## — 多様性を力に変え未来を拓く —

京都大学の自由の学風の伝統をDEIBの観点から支え、自らのアイデンティティの一部として京都大学に愛着と誇りをもてる共創的なコミュニティ(Belonging)へと深化させます。

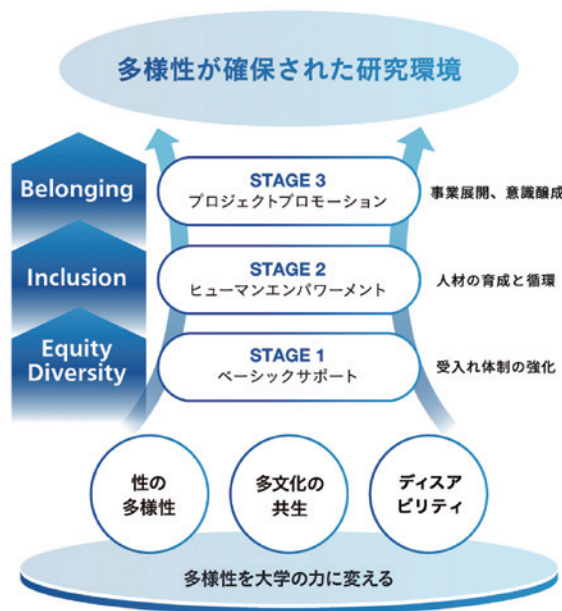
### DEIB推進宣言 [www.deib.cwr.kyoto-u.ac.jp/](http://www.deib.cwr.kyoto-u.ac.jp/)

2025年4月7日に総長名で「京都大学DEIB推進宣言」を公表しました。この宣言は、本学のDiversity, Equity, Inclusion, Belongingの考え方を示したものです。本学は、自由の学風のもと、型にはまらない思考を尊重し、独創的な研究を生み出すことで、学問の発展に寄与してきました。宣言では、多様性の尊重は、この伝統の延長線上にあるものとして、大学にとっての成長と発展の原動力と位置付けています。特に、Belongingについては、京都大学を今よりさらに、自身のアイデンティティの一部として愛着と誇りをもてる共創的なコミュニティに深化させていくものと位置づけ、この理念をもとに、「多様性を力に変え、未来を拓く」ことを目指します。



### DEIBと3つのステージ

DEIB推進宣言に基づき、性の多様性、多文化共生、ディスアビリティの各重点領域において多様な人材を研究環境とライフサポートの両面で支える「ベーシックサポート」、人材の育成と循環を促進する「ヒューマンエンパワーメント」、本学の取組を基にした他機関への事業展開・社会への普及を目指す「プロジェクトプロモーション」の3つのステージに応じた取り組みを進めています。



### DEIB推進に向けた取組

#### 性の多様性

ジェンダー平等の実現のため、女子学生及び女性教職員のキャリア向上、ワークライフバランスの充実に向けた様々な支援を行っています。(男女共同参画推進センター)

学生生活において直面するかもしれない様々な課題や困難に対する大学の対応方針を示しています。(性の多様性に関する京都大学のサポートガイド)

#### 多文化共生

異なる文化、習慣、言語を持つ研究者や学生が、本学で能力を存分に発揮できる環境とするため、同窓会やグローバル・エンゲージメント・オフィスなどと連携し、共創的なコミュニティ(Belonging)を目指しています。(国際サポートセンター)

#### ディスアビリティ

障害のある学生及び教職員がそれぞれの個性と能力を存分に発揮でき、教育研究、学修をしやすい環境とするため、様々な支援や相談を行っています。

本学では、障害のある学生を支援するための専門部署として、学生総合支援機構障害学生支援部門(DRC)を設置しています。障害により修学上何らかの支援や配慮が必要な学生の相談に対して、各学部・研究科等や学内外の関連機関等と連携しながら、必要に応じた修学支援を行っています。(学生総合支援機構)

本学では、業務支援室(OSSO)を設置し、障害者雇用の全学窓口として、採用や継続的な就業をはじめ、あらゆる相談に応じ、本学の障害者雇用の推進と安定を図っています。(業務支援室)