国立大学法人 福島大学 Fukushima University

プレス発表資料１

令和８年１１月１１日

「福島大学 DEI 推進基本計画」および DEI 推進に係るＨＰ公表
～ちがいに出会う　ちがいから学ぶ～

福島大学は、学内の教育・研究および就労環境において、Diversity（多様性）、Equity（公正性）、Inclusion（包摂性）を尊重する環境の構築を目指し、令和 7 年 9 月に「DEI 推進宣言」を公表いたしました。 このたび、本宣言を具体化するため、DEI 推進検討ワーキンググループ（座長：新田洋司理事・副学長（総務担当））を中心として「福島大学 DEI 推進基本計画」を策定いたしました。

基本計画は、宣言に対応した 6 つの大項目と 12 の小項目から構成され、学内の多様な視点を踏まえた具体的な施策を示しています。学内構成員からの意見聴取も行い、さまざまな意見を反映しながら内容の充実を図りました。

【福島大学 DEI 推進基本計画の概要】

■ 宣言 1：一人ひとりの違いを尊重した、差別のない環境づくり
・学生を含めた DEI 推進体制の構築検討
・DEI の意識啓発および理解促進に向けた教育・研修等の実施
・学生・教職員の多様な背景に応じた施設・環境整備　等

■ 宣言 2：対話を基盤とした、包摂的な組織文化の形成
・学生と教職員が互いの違いを肯定し支え合う、傾聴と対話を重視した組織風土の醸成
・DEI に関する定期的な実態調査の実施と、その結果に基づく施策の見直し　等

■ 宣言 3：ジェンダー平等の推進と、相互に支え合う大学づくり
・女性教員比率 20%以上、女性管理職比率 13%以上の目標設定
・子育て・介護支援制度の充実・改善　等

本計画は今後の状況変化を踏まえ、随時見直す予定です。
また、福島大学 DEI 推進に係るＨＰを開設したので、ご覧ください。
ＵＲＬ：https://www.fukushima-u.ac.jp/university/efforts/dei.html

（お問い合わせ先）
DEI 推進検討ワーキンググループ事務局
電話：024-548-8008
メール：dei@adb.fukushima-u.ac.jp

福島大学 DEI 推進基本計画

2026(令和 8)年 10 月 26 日

福島大学

福島大学は、「福島大学 DEI 推進宣言」に基づき、基本計画を次のとおり策定する。

宣言１： 一人ひとりの違いを尊重した、差別のない環境づくり

①DEI 推進体制

・DEI 推進のための組織を常設する。
・学生も含めた DEI 推進体制の構築を検討する。

②啓発と学びの提供

・DEI の重要性への意識啓発や理解促進のため、研修・セミナー等を定期的に開催する。
・DEI の視点を取り入れた教育を行う。

③施設・環境整備

・多様な学生と教職員の状況や背景に応じた配慮がなされる施設・環境整備を強化する。
・学生と教職員が合理的配慮を申請しやすい環境を整える。
・女性教員及び若手教員のための研究支援・研究環境整備等を行う。

宣言２：対話を基盤とした、包摂的な組織文化の形成

④包摂的組織文化

・学生と教職員が違いを肯定し、支え合うことができる関係性を築くため、傾聴と対話を重視した、特定の属性に偏らない包摂的な組織風土を醸成する。

⑤実態の把握

・DEI に関する学内の実態調査を定期的に実施し、改善に努める。

宣言３：ジェンダー平等の推進と、相互に支え合う大学づくり

⑥ジェンダー平等

・教員に占める女性比率を概ね２０％に向上させる。また、事務系職員の女性比率を４０％とする。**【一般事業主行動計画】**
・管理職に占める女性比率を概ね１３％以上とする。**【一般事業主行動計画】**
・子育て目的及び介護の休暇等の取得を促進するとともに、子育て及び介護中の教職員が利用できる制度の充実・改善を図る。**【一般事業主行動計画】**

本計画は、状況の変化等を踏まえ、不断の見直しを行うものとする。

福島大学 DEI 推進宣言
～ちがいに出会う ちがいから学ぶ～

2025（令和 7）年 9 月 29 日
福島大学

2011（平成 23）年の東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の事故以降、福島に暮らす人びとは様々な経験をしました。福島に対するいわれのない偏見や差別、住民の分断など、心が痛む経験も少なくありませんでした。そうした経験を有する福島だからこそ、互いの違いを歓迎し、違いから学びあいながら、多様な背景を持つ人びとの力で地域をより良くしていくことが強く求められます。

福島大学はこれまで、2014（平成 26）年に「福島大学におけるグローバル化推進方針」を、2018（平成 30）年に「福島大学男女共同参画宣言」を、2020（令和 2）年に「福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本理念と対応ガイドライン」を制定し、多様な人びとが学び、働く環境づくりを推進してきました。これらの方針をより徹底するため「福島大学 DEI 推進宣言」を制定し、「多様性（Diversity）」「公正性（Equity）」「包摂性（Inclusion）」の理念を基盤に、全ての人が尊重され、自らの力を発揮できる環境を築きます。私たちは、学生と教職員が互いに育ち合い、支え合いながら、地域とともに、誰もが取り残されない未来の実現を目指します。

1. 一人ひとりの違いを尊重した、差別のない環境づくり

人は、性別、年齢、性的指向、性自認、障がいの有無、人種、民族、国籍、出身、言語、宗教、文化的背景、ライフスタイル、価値観など、さまざまな違いを持っています。こうした違いにより不利益を被ることは、人権の観点からも認められません。福島大学は、一人ひとりの違いを尊重し、すべての学生と教職員が安心して学び、働ける環境の実現を目指します。そのために、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への気づきと学びの機会を広げるとともに、施設整備・制度設計・研修などハードとソフトの両面において、固定観念にとらわれない柔軟で差別のない環境づくりを推進します。学修・教育・研究・業務のあらゆる場面で多様性が肯定され、違いが歓迎され、一人ひとりの状況や背景に応じた配慮がなされる大学を実現します。

2. 対話を基盤とした、包摂的な組織文化の形成

すべての学生と教職員が違いを肯定し、支え合うことのできる関係性を築くために、福島大学は傾聴と対話を重視した、包摂的な組織文化の醸成に取り組みます。弱い立場にある人の意思がきちんと尊重されるよう、まずは相手の意見をよく聞くことを大切にします。意思決定にはできるだけ多様な属性・立場の人びとが参画し、特権性を自覚しにくい立場にある人びとばかりでの同質的な組織運営は行いません。誰もが尊重され、安心して意見を表明できる「心理的安全性」のある環境づくりを進めます。

3. ジェンダー平等の推進と、相互に支え合う大学づくり

福島大学は、ジェンダーに起因する格差や固定的な役割分担意識を克服し、すべての学生と教職員が公正な機会のもとでその能力を発揮できる環境をつくります。学修・教育・研究・業務のあらゆる場面において、性別にかかわらず正当な評価と成長の機会が得られるようにします。相互に理解し、ケアし、支え合う大学をつくります。

福島大学は、これらの取組を先進的に行い、組織全体の行動変容を継続することを通じて、包摂的で持続可能な地域社会の構築に貢献するとともに、社会の新たなモデルとなることを宣言します。

「福島大学DEI推進基本計画」2026年度取り組み事例紹介

～ちがいに出会う　ちがいから学ぶ～

2026年11月11日

福島大学　DEI推進検討ワーキンググループ

福島大学DEI推進基本計画策定の歩み

2024年度：DEI推進検討ワーキンググループの設置

福島大学では、学内の研究・教育・就労において、
Diversity（多様性）、Equity（公正性）、Inclusion（包摂性）を重視した環境整備を
目的とした、DEI推進検討ワーキンググループを2024年11月に設置。

2025年度：DEI推進宣言の策定

DEI推進に関する学内調査（実態調査・意識調査）の後、
2025年9月に「福島大学 DEI推進宣言 ～ちがいに出会う ちがいから学ぶ～」を策定

2026年度：DEI推進基本計画策定・HP公開

DEI推進に向けた具体的取組として、「福島大学DEI推進基本計画」を策定。
DEI推進に係るHP（ https://www.fukushima-u.ac.jp/university/efforts/dei.html ）を開設。

⇒2027年度以降のDEI推進の定着に向けた施策検討、トライアル準備

福島大学DEI推進基本計画（概要）

	【大項目】	【小項目】
宣言1： 一人ひとりの違いを尊重した、差別のない環境づくり	①DEI推進体制	・DEI 推進組織の常設 ・学生も含めたDEI推進体制構築検討
	②啓発と学びの提供	・DEI啓発・理解促進のための研修・セミナー等の定期的な開催 ・DEI推進の視点を取り入れた教育
宣言2： 対話を基盤とした、包摂的な組織文化の形成	③施設・環境整備	・多様な学生と教職員の状況、背景に応じた配慮がなされる施設・環境整備の強化 ・学生と教職員が合理的配慮を申請しやすい環境整備 ・女性教員及び若手教員の研究支援・研究環境整備　等
	④包摂的組織文化	・傾聴と対話を重視した、特定の属性に偏らない包摂的な組織風土を醸成
	⑤実態の把握	・DEI に関する定期的な実態調査の実施
宣言3： ジェンダー平等の推進と、相互に支え合う大学づくり	⑥ジェンダー平等	・女性教員比率20%以上、女性管理職比率13%以上の目標設定 ・子育て・介護支援制度の充実・改善 等

2026年度のDEI推進活動の取り組み事例

事例1：学生サポーター等によるバリアフリーマップ作成の取り組み
（DEI推進宣言1-基本計画③施設環境整備に基づく施策）

事例2：包摂的組織文化醸成に向けた対話の場づくり
（DEI推進宣言2-基本計画④包摂的組織文化に基づく施策）

事例2：包摂的組織文化醸成に向けた対話の場づくり（目的・概要）

2026年度の目的：

・「包摂的組織文化醸成」にむけて、教職員及び学生の対話を推進する『対話を基盤としたワークショップ』等のトライアルを実施する。
・実施結果に基づく推進課題の抽出と継続的な対話の機会の提供、組織風土・文化醸成に向けた施策の提案

実施内容（案）：　※検討中の内容であり、変更となる可能性があります。

（1）教職員、学生を対象とした『対話を基盤とした包摂的組織文化醸成ワークショップ』
（2）『特定の属性に偏らない包摂的な組織風土醸成』にむけた学長との懇談会
（3）「包摂的組織文化醸成」における現状課題の抽出を目的としたグループヒアリング

事例2：包摂的組織文化醸成に向けた対話の場づくり（実施計画概要）

（1）『対話を基盤とした包摂的組織文化醸成ワークショップ』
傾聴と対話を重視した組織風土の醸成に向け、これまで機会が限られていた、「心理的安全性」の高い環境での「対話の場」を知ること、体験することを目的とした、対話形式のワークショップを開催する。

（2）『特定の属性に偏らない包摂的な組織風土醸成』にむけた学長との懇談会
学生と教職員が違いを肯定し、支え合うことができる関係性を構築することを目的とした、DEI推進をテーマに学長との懇談会を実施する。

（3）「包摂的組織文化醸成」における現状課題の抽出を目的としたグループヒアリング
包摂的組織文化醸成に向けた福島大学における現状課題の把握を目的とした管理職などへのグループヒアリングを実施する。

事例2：包摂的組織文化醸成に向けた対話の場づくり（全体スケジュール）

2026年11月～2027年1月（予定）

対話を基盤とした包摂的組織文化醸成ワークショップ
（学生、若手～中堅の教員・職員等を対象）

特定の属性に偏らない包摂的な組織風土醸成にむけた学長との懇談会
（学生、教職員対象）

包摂的組織文化醸成における現状課題の抽出を目的としたグループヒアリング
（管理職・役員等対象）

～2027年2月（予定）

・実施結果の分析
・ステークホルダー分析

→

2027年度以降の継続的な
施策展開に向けて活用



～福島大学は、全ての人が尊重され、自らの力を発揮できる環境を築きます～