

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

UTokyo 男女+協働改革 #WeChange 事業期間2022-2027

2023年度 年次報告書

#WeChange UTokyo Annual Report 2023



目次

ご挨拶	総括責任者	東京大学総長	藤井輝夫	3
	実施責任者	東京大学理事・副学長	林香里	4
1.	UTokyo 男女 ⁺ 協働改革 #WeChange の概要			5
1-1	東京大学における理念、方針、計画 ーダイバーシティ&インクルージョンの観点からー			
1-2	本事業の目標と行動計画			
2.	推進体制および実施体制			9
2-1	東京大学における男女共同参画推進体制			
2-2	本事業の実施体制			
3.	男女 ⁺ 協働改革への基盤整備ーマジョリティ側の意識改革ーに関する取組			12
3-1	教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修			
3-1-1	ジェンダー・エクイティ研修			
3-1-2	役員研修			
3-1-3	意識改革セミナー			
3-1-4	学内ファカルティ・ディベロップメント (FD)			
3-2	学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発			
3-2-1	新入生向け啓発動画 (英語字幕)			
3-2-2	学術フロンティア講義「ジェンダーを考える」開講			
3-2-3	オンライン集中講義 「ジェンダード・イノベーション入門」開講 (お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携)			
3-2-4	UTokyoWomen ⁺ 学生ネットワーク企画 男女共同参画室×学部生ランチミーティング			
3-3	学内外向け啓発			
3-3-1	東京大学附属図書館 # WeChange 展示			
3-3-2	Dialogue at UTokyo GlobE #4			
3-3-3	駐日オランダ王国大使館主催国際人権デー関連イベント後援			
3-3-4	国際女性デー企画トークイベント 「なぜ東京大学には女性研究者が少ないのか？」			
3-4	データの可視化			
3-4-1	男女別研究者活躍データの可視化			

3-4-2	ジェンダー関連講義の可視化	
3-5	ワーク・ライフ・バランス推進サポート	
3-5-1	研究者サポート要員配置助成	
3-5-2	子の出張帯同	
3-5-3	入試時の保育	
3-5-4	サマースクール For UTokyo&Google Kids 2023	
4.	大学院生からシニアまでの	
	シームレスな女性研究者キャリアアップに関する取組	22
4-1	博士号取得者の女性割合	
4-2	女性大学院生・若手研究者スキルアップ支援	
4-3	女性研究者キャリアアップ支援プログラム	
4-3-1	研究リーダー育成コース	
4-3-2	女性教員幹部養成コース	
4-4	女性研究者のエンパワーメント啓発	
4-4-1	UTokyo Women ⁺ 研究者ネットワークを作ろう！	
5.	女性教員の加速的増加の実現に関する取組	25
5-1	現状と目標	
5-2	女性人事を加速する各支援策	
5-2-1	女性教授・准教授の雇用経費の直接支援	
5-2-2	女性教授・准教授を増やした部局への若手雇用支援	
5-2-3	女性ロールモデル教員制度	
5-3	「部局女性人事加速5カ年計画」と意見交換会	
6.	研究機関・企業の視察と調査、情報収集	29
7.	情報発信	30
7-1	男女共同参画室ホームページと関連文書のバイリンガル化と拡充	
7-2	東京大学男女共同参画推進室ニュースレター「# WeChange」	
7-3	報道、講演	
7-3-1	報道	
7-3-2	講演	
	参考資料	34
	東京大学の男女共同参画の歩み	

ご挨拶

総括責任者

東京大学総長 藤井輝夫



東京大学は、2021年9月に、大学の目指すべき理念や方向性をめぐる基本方針としてUTokyo Compass「多様性の海へ：対話が創造する未来」を公表しました。このUTokyo Compassの下、2022年6月には「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）宣言」を公表し、多様性と包摂性の実現に取り組んでいるところです。

これらの理念、宣言の内容を着実に実行していくための取組として、文部科学省補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の新規取組機関に採択されたことを受けて、女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」を2022年11月に始動しました。本事業では、本学教員における女性比率を2027年度までに25%以上とすることを目標に定め、学内構成員の意識改革、女性研究者のキャリアアップ支援とそれに基づく女性研究者比率の増加の加速を推進しています。

事業2年目を迎えた2023年度は、前年度に引き続き実施した女性教員増加策や女性研究者支援、啓発イベントなどの事業に加えて、役員等のD&Iへの理解の深化・定着促進を図るセミナーや全教職員を対象とするジェンダー・エクイティ研修の実施、教養学部前期課程におけるD&I関連授業の拡充などの活動を展開しました。本事業の目標達成に向けて引き続き包括的に事業を推進してまいります。

東京大学では、性的指向と性自認の多様性を尊重する、より良いキャンパス環境の実現を目指して、2024年2月に「東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン」を制定しました。また、同年4月には、バリアフリー支援室と男女共同参画室を発展的に統合し、DEI関連分野における研究と支援の好循環の実現を目指す場として「多様性包摂共創センター」を新たに立ち上げました。今後「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」は、当該センターを中心に実施してまいります。

皆様の多大なるご支援・ご協力に心より感謝申し上げますとともに、本報告書をご覧いただき、「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」事業の取組状況についてご理解いただきますとともに、今後とも忌憚のないご意見、ご助言を頂戴できれば幸いです。

2024年9月吉日

実施責任者

東京大学理事・副学長（国際・ダイバーシティ担当）

林香里



東京大学は、2022年10月に科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に採択され、「UTokyo 男女+協働改革#WeChange」を実施しております。本事業2年目となる2023年度は、引き続き、東京大学総長の下に設置された男女共同参画室を運営の主体として、女性活躍およびジェンダー平等の理念が大学全体に浸透するよう各種活動に一層の注力をいたしました。

#WeChange という名のとおり、東京大学構成員全員の意識改革のために、全教職員を対象とするジェンダー・エクイティ研修を2023年度より新たに開始し、あわせて研修の効果の検証も進めています。役員・部局長、本部部長等の幹部を対象とした研修も実施し、学内のD&Iに関する理解増進に努めています。啓発事業としては、学内および学外との連携によるジェンダー関連講義の拡充、意識啓発に関する各種セミナー・イベントを実施し、学内構成員への周知に力を入れております。女性リーダー育成研修では、助教から准教授、教授へと進むキャリアパスに寄り添った各種研修、並びに将来の大学管理職を育成するためのリーダーシップ研修などを試行的に実施しました。これらの研修は、2024年度よりさらに本格化します。

東京大学は、2022年より「部局女性人事加速5カ年計画」も策定しております。この計画において設定した、大胆かつ実現可能な女性上位職増加に向けた数値目標を着実に実行するために、2023年度も私を初めとする本事業の運営責任者グループと学内42部局の執行部が参加する意見交換会を定期的に開催して、各部局による好事例や課題を共有した上で、進捗状況をモニターしております。加えて、部局訪問も実施し、現場の努力を激励すると同時に、取組の課題を伺い、全学の施策に反映させております。このような取組みを通して、本事業の趣旨である#WeChangeへと全学を導いてまいります。

なお、本事業は、これまで男女共同参画室が推進してまいりましたが、同室は2024年4月より「多様性包摂共創センター」内の「ジェンダー・エクイティ推進オフィス」として新たな一歩を踏み出しました。同センターはジェンダーや障害に関する研究機能を強化し、東京大学がすべての構成員にとって過ごしやすいキャンパスとなるよう活動を展開しております。今後も皆様からのご支援とご助言を得ながら、本学のみならず、日本社会のジェンダー平等実現に貢献すべく、改革を進めてまいりたいと存じます。

2024年9月吉日

1. UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange の概要

本章では、東京大学のダイバーシティとインクルージョンに関する方針と、「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」事業の位置づけや本事業の目標、行動計画について記します。

1-1 東京大学における理念、方針、計画

—ダイバーシティ&インクルージョンの観点から—

東京大学は、次に示すような本学が掲げるダイバーシティとインクルージョンに関する方針等にもとづき、本事業を実施してまいります。

東京大学は、2021年9月に本学が目指す理念と基本方針を示した「UTokyo Compass 多様性の海へ：対話が創造する未来」^{※1}を公表しました。UTokyo Compass は、「対話から創造へ」、「多様性と包摂性」、「世界の誰もが来たくなる大学」という3つの基本理念を掲げています。この基本理念において「学術における卓越を実現するには、多種多様な人間が集まって議論し、学び、課題の発見と共有と解決とに取り組むことが不可欠」とし、「世代をこえて受け継ぎ発展させてきたさまざまな特質をもつ諸学問の蓄積のうえに、包摂的で自由なより良い未来社会の創造を目指します」としています。また、UTokyo Compass ならびに第4期中期目標・中期計画^{※2}（2022-2027年度）においては、「教職員の多様性を高め、女性学生、留学生、障害のある学生等にさまざまなロールモデルを提示すると同時に、文化や背景の相違を超えた対話を実践的に学ぶ場を提供」し、「個々の学生がそれぞれの特性や個性を生かして活躍できる将来像を描けるように、本部および部局におけるキャリア形成支援を充実させる」こと等を示しています（UTokyo Compass 2-1 計画2、中期計画3, 4, 5-2）。加えて、「ジェンダー・バランスや包摂性を重視し、国内外から多様で優れた研究者を受け入れることにより、異なる視点に立つ研究者間の対話を通じた新たな学知の創出を促進する」ことを掲げています（UTokyo Compass 1-2 計画4、中期計画8-3）。

2022年6月には、多様性と包摂性を行動指針とする「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」^{※3}を策定し、ダイバーシティとインクルージョンを尊重することを明確に宣言しました。ジェンダーの多様性に対する支援を明示するとともに、UTokyo Compass や中期計画にも記載した固定的な性別役割分担意識の解消や少数者への配慮にかかわる意識改革について大学全体で取組を推進しています（UTokyo Compass 3-1 計画1、中期計画13-1）。

2024年2月には、こうした理念の実現に向けた取組の一環として、性的指向と性自認の多様性に焦点を当てた「東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン」^{※4}を策定しました。2024年4月に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画^{※5}（以下、「一般事業主行動計画」と記す）（2024-2027年度）を策定

し、これまでの取組に続いて、積極的な女性教員の採用や両立支援、柔軟な働き方等为目标とし、全学を挙げて取り組んでいます（一般事業主行動計画目標 1、2、3）。

上記の方針にもとづき、本事業では、「男女+協働改革への基盤整備—マジョリティ側の意識改革—」（目標Ⅰ/行動計画Ⅰ）、「大学院生からシニア研究者までのシームレスな女性研究者キャリアアップ」（目標Ⅱ/行動計画Ⅱ）に取り組んできました。また、このような環境整備を基盤として、「女性教員の加速的増加」（目標Ⅲ/行動計画Ⅲ）も着実に遂行しています。東京大学は、UTokyo Compass、第4期中期目標・中期計画、一般事業主行動計画と、本事業における全学的な基盤整備および女性研究者キャリアアップ支援、直接的な女性教員雇用加速を一体的に実行することを通して、本事業が掲げる高い目標を達成し、多様な構成員を包摂する大学として生まれ変わるべく邁進します。

※1 UTokyo Compass(1-2 計画4、2-1 計画2、3-1 計画1、計画2、計画3、計画5)

<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/utokyo-compass.html>

※2 第4期中期計画・中期目標（3、4、5-2、8-3、13-1）

<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400158043.pdf>

※3 東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言

<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html>

※4 東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン

<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/sogi.html>

※5 「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく東京大学一般事業主行動計画 <https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/public15.html>

1-2 本事業の目標と行動計画

女性リーダー育成に向けた事業「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange」においては、3つの目標とそれらを達成するための3つの行動計画を設定しています（図1-1）。

本事業の目標

目標Ⅰ 「男女+協働改革」への基盤整備—マジョリティ側の意識改革

- ・東京大学の教職員が受講するジェンダー・ジャスティス研修制度を設立する。
- ・学部生・大学院生が受講できるジェンダー関連の授業科目・啓発を可視化し、充実させる。
- ・男女別研究者活躍データを可視化する。
- ・ワーク・ライフ・バランス支援を拡充する。

目標Ⅱ 大学院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ

- ・博士学位取得者の女性比率を30%に上げる。（2017-2021年度の平均26.7%）
- ・若手女性研究者のスキルアップ支援、女性研究者の幹部養成等、キャリアアップのための多彩な支援を充実させる。

目標 III 女性教員の加速的増加

- ・事業期間(2022-2027年度)において女性上位職(教授・准教授)の増加速度を2倍にする。(過去10年間平均で、女性教授増加率0.44%/年、女性准教授増加率0.41%/年をそれぞれ0.88%/年、0.82%/年とする)
- ・2027年度末までに、女性教員比率を25%とする。(2022.5現在16.7%)

本事業の行動計画

目標IからIIIに対応して、それぞれ行動計画IからIIIを設計しています。

行動計画 I (目標Iに対応)

「男女⁺協働改革」への基盤整備—マジョリティ側の意識改革の実現

- 行動計画 I-1 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修
- 行動計画 I-2 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発
- 行動計画 I-3 男女別研究者活躍データ可視化
- 行動計画 I-4 WLB 推進サポート

行動計画 II (目標IIに対応)

大学院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ支援

- 行動計画 II-1 女性大学院生・若手女性研究者スキルアップ支援
- 行動計画 II-2 研究チームリーダー育成コース
- 行動計画 II-3 女性教員幹部養成プログラム

行動計画 III (目標IIIに対応)

女性教員の加速的増加の実現

- ・各部局は女性教員増加を加速させるための計画を策定し、本部は各部局の女性人事を支援する。
- ・各部局の執行部の代表者と担当理事等で構成される「部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」(以下、「意見交換会」と記す)を設置し、全学一体となって女性教員増加の加速に取り組む。

具体的な女性研究者人事加速策

- ・女性教授・准教授の雇用経費の直接支援(「女性教員(教授・准教授)増加のための加速プログラムの強化」)
- ・女性教授・准教授を増やした部局への若手雇用支援
- ・女性ロールモデル教員制度

以上の行動計画は相互に関連し、循環的に作用するように設計しています。

- ・「男女⁺協働改革」への基盤整備（行動計画 I）によってマジョリティ側の意識変容が実現すれば、バイアス等によってキャリアの行く手を阻まれるケースも減り、若手研究者や大学院博士課程の女性比率もアップすることが見込まれます。
- ・女性研究者、女性大学院生を対象とするスキルアップ支援（行動計画 II-1）を拡充し、研究職のキャリア形成を支援します。
- ・増加した若手研究者に対し研究リーダー育成（行動計画 II-2）を実施することにより、女性のネットワークも広がり、上位職への登用も加速します。
- ・増えた上位職女性を対象に女性教員幹部養成コース(行動計画 II-3)を提供することで、大学執行部の女性比率も改善していくことが見込まれます。
- ・執行部の女性たちの活躍を通して若手の女性に対してロールモデルを提示することができると同時に、大学全体の一層の意識変革も促すことが可能になります。
- ・循環的な研修・支援の取組に加え、直接的に女性人事を加速する取組（行動計画 III）によって、若手研究者、上位職の女性比率を高めてまいります。

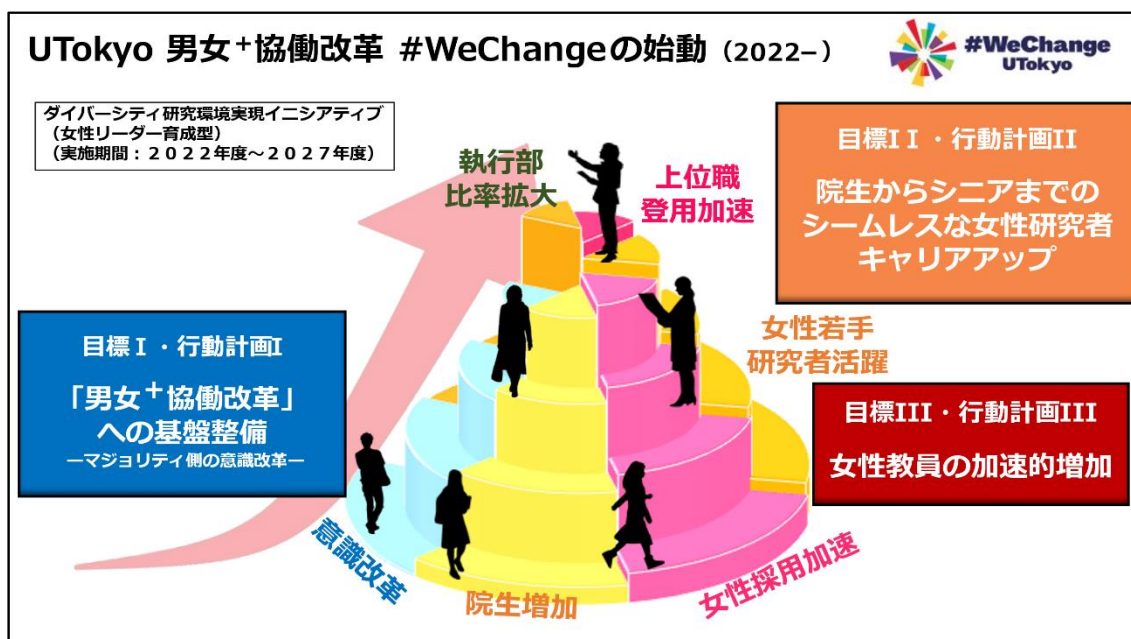


図 1-1 UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange 事業の全体像

2. 推進体制および実施体制の確立

本章では、東京大学における男女共同参画の推進体制および本事業の実施体制の概要を記しています。

2-1 東京大学における男女共同参画推進体制

東京大学は、2004年の国立大学法人化後、2006年に総長直轄の男女共同参画室を設置しました。男女共同参画室のもとに、①ライフイベントで時間が制限された中での研究活動等を支援するワーク・ライフ・バランス推進部会、②本学における女性学生を増やすことを目指した進学促進部会、③学内の女性学生の活動を支援する次世代育成部会、そして④女性教員増加にむけた施策を行うポジティブ・アクション推進部会の4つの部会を設置し、さまざまな取組を進めています。本事業開始前の2021年度から、男女共同参画室室長、副室長と4つの部会の部会長、担当理事、副学長、副理事を中心に男女共同参画室が所掌する行動計画等を実行しています。これらのメンバーにダイバーシティ推進課も加わり、毎週金曜日朝に定例会議を開催して活発な意見交換を行っています。

また、2021年度に、男女共同参画室の下に「部局女性人事加速計画検討タスクフォース」を設置し、各部局における女性人事の加速計画を策定するためのガイドラインとなる「計画シート」を検討・作成しました。本学各部局は、この「計画シート」を参考にして、「部局女性人事加速5カ年計画」（以下、「5カ年計画」と記す）を策定し、女性上位職増加に向けて取り組んでいます。本部と各部局の執行部から成る意見交換会を通じた部局との連携体制も確立し、本部と部局が一体となって取り組んでいます。2022年度には、新たに、ジェンダー・ジャスティス研修および女性研究者キャリアアップ支援の各ワーキンググループを設置しました。

なお、2022年度からは、男女共同参画室にこれを本務とする特任准教授1名と特任研究員2名（そのうち1名は、2023年より特任助教に昇任）を置いて機能を強化し、本事業の立ち上げのために十分な体制を事前に整え、取り組んでいます。

2-2 本事業の実施体制

本事業2年目の2023年度の実施体制は、男女共同参画室を運営の主体とし、理事・副学長（国際・ダイバーシティ担当）、副学長（男女共同参画、ダイバーシティ研究環境実現担当、男女共同参画室長）、副学長（ダイバーシティ教育担当）、副理事（ダイバーシティ推進担当）らを事業項目ごとの担当責任者として配置しています（表2-1）。

表2-1 本事業全体および項目ごとの担当責任者（2023年度）

事業項目	担当責任者
総括責任者	藤井輝夫（総長）
機関全体の実施責任者	林香里（理事・副学長）
実施体制及び支援体制の構築	松井正一（副理事）
ダイバーシティ研究環境推進に関する 各種調査とデータの可視化	小川真理子 （男女共同参画室副室長）
ダイバーシティ研究環境推進のための 広報活動	中野円佳 （男女共同参画室特任助教）
男女 ⁺ 協働改革への基盤整備 —マジョリティ側の意識改革—	伊藤たかね（副学長）
院生からシニア研究者までの シームレスな女性研究者キャリアアップ	田野井慶太郎 （男女共同参画室副室長）
女性教員の加速的増加	吉江尚子 （副学長、男女共同参画室長）

本事業採択以降も2-1で示した定例会議を継続して開催しており、この会議（#WeChange推進戦略会議）を母体に据えて本事業を推進しております。2023年度も、2022年度に設置したジェンダー・ジャスティス研修と女性研究者キャリアアップ支援の2つのワーキンググループを継続し、本事業を推進しました。また、本事業の必須項目である、女性教員の加速的増加を推進するために、部局女性人事加速計画検討タスクフォース、部局女性人事加速5カ年計画および意見交換会を継続し、進捗状況を把握、分析し、目標値の達成に向けて継続して取り組んでいます。

本事業の目的達成に向けて専門的かつ中立的な立場から助言を頂くため、2022年度に学外の有識者4名からなる男女⁺協働改革アドバイザリーボードを設置し、助言をいただいています。

図2-1は、2-1および2-2で説明した東京大学における男女共同参画推進体制、本事業の実施体制の全体像を示しています。

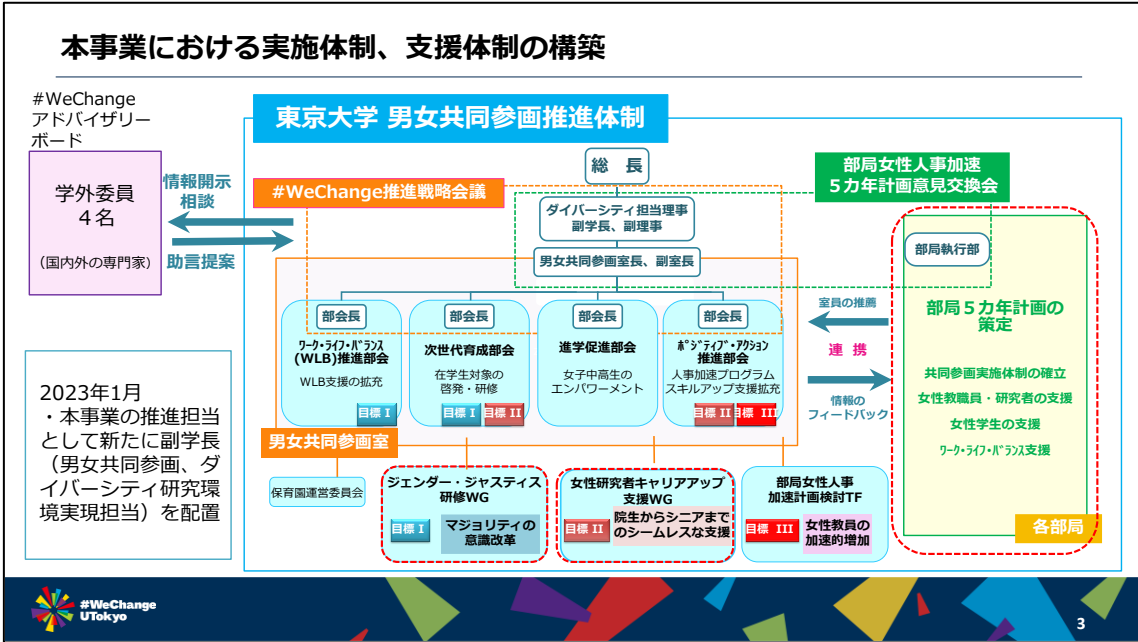


図 2-1 東京大学における男女共同参画推進体制および本事業の推進体制 (2023 年)

3. 男女⁺協働改革への基盤整備－マジョリティ側の意識改革－に関する取組

本章は、本事業の取組のうち、主に目標I・行動計画Iに該当する2023年度の実績を記しています。

3-1 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修

3-1-1 ジェンダー・エクイティ研修

2022年度に、男女共同参画室のもとにジェンダー・ジャスティス研修ワーキンググループ(WG)を設置し、ジェンダー不平等の解消と是正実現のための基盤整備として、教職員を対象とする研修を実施する準備を進めてきました。2023年度は、このWGで開発したジェンダー・バイアスをテーマとする教材(タイトル「誰にでもある思い込みと向き合う」、日本語版および英語版)を用いて、全教職員対象の「ジェンダー・エクイティ研修」をe-learning形式で行いました。あらかじめ定めた受講期間(2023年9月6日～10月31日)の受講者は13,146名で受講率は78%でした。また、東大TVで研修動画を学内限定で公開しています

(<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/409/>)。研修の効果測定を行うため、研修動画の前後に意識テストを実施し、結果の分析を行っています。

本研修は毎年1回実施することを計画しており、2024年度の実施に向けたe-learningの研修教材も作成しました(図3-1)

表3-1 ジェンダー・ジャスティス研修WGメンバー

座長	伊藤たかね(副学長)
男女共同参画室	吉江尚子(室長)、小川真理子(副室長)、田野井慶太郎(副室長、WLB推進部会長)熊田亜紀子(PA推進部会長)、中野円佳(特任助教)、安東明珠花(特任研究員)
総長補佐	高橋一生(大学院農学生命科学研究科教授)、額賀美紗子(大学院教育学研究科教授)、小木曾啓示(大学院数理科学研究科教授)
教員	金原明子(医学部附属病院 助教)、清水晶子(大学院総合文化研究科教授)
事務職員	内川晶子(本部人材育成課職員評価・研修チーム一般職員)、内村昇平(工学系・情報理工学系等事務部学務課係長)、小野里拓(本部経営戦略課経営戦略チーム副課長)
事務局 ダイバーシティ 推進課	榎本弘子(課長)、湯本峻(係長)、土岐英梨子(一般職員)

2023年度WG開催日程: 2023年7月26日、11月22日(オンライン)



図 3-1 2024 年度用ジェンダー・エクイティ研修教材(動画、配布用スライド)表紙
(左：日本語版、右：英語版)

3-1-2 役員研修

学内の経営層を含む上層部の D&I に関する基本的理解の増進や継続的な意識付けをおこなうこと、また、東京大学 UTokyo Compass の重要な柱としての D&I について理解を深め、意識を高めることを目的として、役員・部局長および事務管理職を対象(約 110 名)とするセミナーを 2023 年度より年 1 回実施しています。2023 年度については、事前のビデオ視聴と対面(事情によっては zoom)によるワークショップ型の研修、事後のフォローアップ課題とを組み合わせた形で以下の通り実施しました。

研修日程

2023 年 9 月 4 日～研修実施日	事前ビデオ視聴 (e-learning)
2023 年 9 月 19 日	役員・部局長向けセミナー(zoom)
2023 年 10 月 25 日 (対面)	本部部長・各部局事務(部)長向けセミナー
2023 年 11 月 22 日	フォローアップ研修実施(メール配信)

2023 年度の zoom /対面研修後のアンケートでは「役に立った」という評価が高く、自由回答でも「気づきを得た」という趣旨の回答が多くありました。フォローアップ研修は、問題を提起するタイプの設問であったため、部局内での議論が行われるなど、研修対象者以外にも波及効果が見られました。大学の意思決定を担う執行部メンバーへの研修の意義は大きいと捉えています。

2024 年度についても 9 月の対面研修を中心に、事前・事後を含めて実施する予定で準備しています。

日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/383/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/224/>

3-1-3 意識啓発セミナー

2023年10月2日に、教職員を対象に2023年度ダイバーシティ&インクルージョン意識啓発セミナーを実施しました。

日時：2023年10月2日

講演者：出口真紀子氏（上智大学外国語学部英語学科教授）

講演タイトル：「見えにくい特権を可視化する——自分のマジョリティ性とマイノリティ性を考える」

開催方法：オンライン形式

視聴者数：287名

イベントレポート 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/362/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/196/>

3-1-4 学内ファカルティ・ディベロップメント (FD)

男女共同参画室では、これまでも学内のファカルティ・ディベロップメント (FD) を実施してきました。2023年度も3回実施しました。実施しました (表 3-2)。マイクロ・アグレッションのFDでは日英併記の資料を準備しました (図 3-2)。

表 3-2 学内FDにおける講演 (2023年度)

年月日	部局	テーマ (講師)	参加者数
2023年5月10日	教育学研究科	ジェンダーバイアスに向き合う (伊藤たかね副学長)	約50名
2023年9月11日	未来ビジョン研究センター	日常の中のマイクロ・アグレッション (小川真理子副室長)	約100名
2023年11月17日	物性研究所	日常の中のマイクロ・アグレッション (小川真理子副室長)	約70名



図 3-2 学内FD用配布資料表紙 (左：5/10実施、右：9/10、11/17実施(日本語/英語併記))

3-2 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発

3-2-1 新入生向け啓発動画

本学構成員の意識改革の一環として、昨年度に作成したアンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションへの注意喚起等を主な内容とした学部新入生向けの動画を、新入生学部ガイダンス(e-learning)において配信しました(図3-2)。本動画への英語字幕の付記も実施しました。



図3-3 学部新入生向け啓発動画(左:日本語版、右:英語字幕付き)

3-2-2 学術フロンティア講義「ジェンダーを考える」開講

2022年度に立ち上げた学部1, 2年生向けのジェンダーに関するオムニバス形式の講義を、2023年度も継続して開講しました(表3-2)。2年目となる本講義の概要を男女共同参画室ホームページに掲載し周知を図りました(https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/about/s0902_00061.html)。1年生を中心に17名の受講がありました。

上野千鶴子先生の講義は、#WeChangeのwebサイト(<https://youtu.be/cY2diVDAGNw>)にて公開しています。また、2022年度の講師に了承を得た一部の講義を大学総合教育研究センターの撮影、監修の下、UTokyo OCW(https://ocw.u-tokyo.ac.jp/lecture_2329/)に順次掲載しています。2022年度、2023年度の学術フロンティア講義「ジェンダー不平等を考える」、「ジェンダーを考える」の講師のうち了承を得た一部の講義を基に書籍を出版する企画を立て、来年度出版に向けて準備を進めています。

表3-3 「ジェンダーを考える」講義(2023年度S semester 2単位)概要

	担当教員(所属)	講義題目
1	小川真理子(大学院情報学環)	イントロダクション
2	本田由紀(大学院教育学研究科)	国際比較でみた日本のジェンダー
3	山口慎太郎(大学院経済学研究科)	労働市場のジェンダー・ギャップ
4	藤原聖子(大学院人文社会系研究科)	宗教とジェンダー
5	小西祥子(大学院医学系研究科)	少子化とジェンダー:不妊と妊孕力の視点から
6	能瀬さやか(独立行政法人日本スポーツ振興センター スポーツ医学研究部門)	スポーツとジェンダー
7	松中権(認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ、プライドハウス東京、公益社団法人Marriage For All Japan)	誰もが暮らしやすい社会をつくるには ~LGBTQ+に関する取り組みやムーブメントから学ぶ~
8	伊藤たかね(大学院情報学環)	言語とジェンダー
9	田中東子(大学院情報学環)	メディア文化とジェンダー
10	上野千鶴子(東京大学名誉教授 認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク)	ケアするのは誰か?再生産費用の分配問題をめぐって
11	隠岐さや香(大学院教育学研究科)	科学史とジェンダー
12	小川真理子	発表とグループ・ディスカッション(1)
13	小川真理子	発表とグループ・ディスカッション(2)まとめ

3—2—3 オンライン集中講義「ジェンダード・イノベーション入門」開講

(お茶の水女子大学・東京大学・東北大学連携)

お茶の水女子大学・東京大学・東北大学が連携し、2024年2月13日(火)～15日(木)に、ジェンダード・イノベーションのオンライン集中講義を開講しました。ジェンダード・イノベーションの基礎から応用までを、三大学の教員によるリレー講義で学際的に学び、三大学の学生の混成グループでのグループワークで議論をし理解を深め、新しいアイデアについて考察しました

(<https://www.cf.ocha.ac.jp/igi/j/menu/event/ottcollab2023.html>)。

3—2—4 UTokyoWomen+学生ネットワーク 企画

男女共同参画室×学部生 ランチミーティング

UTokyoWomen+学生ネットワーク企画として、本学学部学生5名と吉江尚子男女共同参画室長、浅井幸子次世代育成部会長でランチミーティングを開催しました。趣旨説明や自己紹介の後、参画室で作成した「新入生ガイダンス動画」を視聴し、動画についてご意見をいただきました。ただ「ダメ」と言うだけではなく、「なぜダメなのか」について具体例を用いながら説明されていたのが良かったなどのコメントをいただきました。その他改善点やより多くの学生に届ける方法について議論しました。

日 時：2023年10月30日(月) 12:15-13:30

場 所：KOMCEE MM ホール(駒場キャンパス)

開催方法：対面

参加者数：約7名

言語：日本語

プログラム：

12:15 ランチミーティング趣旨説明&自己紹介

12:30 動画視聴&内容説明

12:40 ディスカッション

イベント広報 https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/s0902_00068.html

3—3 学内外向け啓発

3—3—1 東京大学附属図書館における#WeChange 展示

東京大学附属図書館の駒場図書館と総合図書館にて、「UTokyo 男女+協働改革#WeChange」の展示を開催しました。駒場図書館では1階 GENKI BOOKS のコーナーに#WeChange のポスターを掲示しました(GENKI BOOKS：<https://www.c.u-tokyo.ac.jp/info/about/booklet-gazette/bulletin/556/open/B-2-2.html>)。東京大学総合図書館(本郷キャンパス)3階ホールにある”Shelf of Wonder”のコーナーにおいて、「UTokyo 男女+協働改革#WeChange」広報資料や総合図書館所蔵の関連書籍の展示、内閣府共同参画推進本部が実施する男女共同参画週間(毎年6

月 23 日～29 日) の紹介などを行いました。総合図書館に所蔵されているジェンダー関連の書籍や、男女共同参画室教員や学術フロンティア講義「ジェンダーを考える」の授業をの担当教員の著書、その他本学の女性学生及び女性研究者比率等のデータ等も展示しました (総合図書館ウェブサイト : <https://www.lib.u-tokyo.ac.jp/ja/library/general/event/20230602>)。

3-3-2 Dialogue at UTokyo GlobE #4

東京大学グローバル教育センターと UTokyo 男女+協働改革#WeChange とのコラボレーションイベントとして、Dialogue at UTokyo GlobE #4 を開催しました。Microsoft 社で Global CTO for Education を務める Serena Sacks-Mandel 氏が来日されたのを機に “Empowered -Frame your Narrative, Own your Power-” と題した本講演会が実現しました。講演では、同氏が直面した人生における様々な逆境にいかにか立ち向かい、克服していったか、そのマインドセットとキャリア形成が共有されました。講演後は、本学学生との Q&A セッションが行われました。イベント終了後も多くの学生からの質問が止まらず、大盛況のうちに終了しました。

日 時 : 2023 年 11 月 9 日

場 所 : 小柴ホール

講演者 : Microsoft 社 Global CTO for Education Serena Sacks-Mandel

講演タイトル : Empowered -Frame your Narrative, Own your Power-

開催方式 : 対面

参加者数 : 約 100 名

イベントレポート 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/403/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/237/>

3-3-3 駐日オランダ王国大使館主催国際人権デー関連イベントの後援

2023 年 12 月 13 日に、駐日オランダ王国大使館の主催で、東京大学男女共同参画室後援のもと、ドキュメンタリー映画『レイハネの願い-テヘランの 7 回の冬-』の上映会&ダイアログセッションを開催しました。

タイトル : 『レイハネの願い-テヘランの 7 回の冬-』 上映会&ダイアログセッション

会 場 : 東京大学農学部 弥生キャンパス (YAMASA Lecture room)

日 時 : 2023 年 12 月 13 日

17:00-18:30 ドキュメンタリー映画上映

18:30-19:30 ダイアログセッション

主 催 : 駐日オランダ王国大使館

後 援 : 東京大学男女共同参画室

司 会 : 法政大学グローバル教養学部兼任准教授 クッキ・チュー (Kukhee Choo)

ゲストスピーカー：東京大学東京カレッジ特任助教 寺田悠紀

参加者数：約 35 名

イベント広報：日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/414/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/246/>

3-4-4 国際女性デー企画トークイベント

「なぜ東京大学には女性研究者が少ないのか？」

男女共同参画室主催で3月8日の国際女性デーを記念したトークイベントを開催しました。「東京大学にはなぜ女性研究者が少ないのか？」をテーマに学内の4名の教員で対談をしました。東京大学の女性研究者比率等の現状を把握したうえ、分野領域による女性研究者比率の違い、採用や公募方法についてディスカッションを行い、本学の#WeChangeの取組や海外大学の取組事例を紹介しました。その後、2024年5月10日まで同イベント動画を東大TV（学内限定）にて公開し周知しました。

日時：2024年3月15日（金）13:30-15:00

場所：総合図書館

ライブラリープラザ モニターエリア

開催方法：対面

参加者数：約 15 名（学内教職員、学生、関係者）

プログラム：

13:30 企画趣旨説明

男女共同参画室特任助教 中野円佳

13:40 報告「なぜ東京大学には女性研究者が少ないのか？」

大学院情報学環特任准教授・

男女共同参画室副室長 小川真理子

13:50 登壇者から報告に対するコメント

カブリ数理連携宇宙研究機構教授 横山広美

大学院公共政策学連携研究部教授 前田健太郎

14:10 登壇者によるトークセッション、質疑応答、オープンディスカッション



トークイベント広報 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/474/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/279/>

イベントレポート 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/513/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/326/>

3-4 データの可視化

3-4-1 男女別研究者活躍データの可視化

本学経営企画部 IR データ課と連携し、男女別教員数に関する学内データを更新し、昨年度に続き、大学ポートレートにて公表しました（大学ポートレート：東京大学 <https://portraits.niad.ac.jp/univ/outline/0172/0172.html>）。また、科学研究費補助金の男女別採択件数（新規採択件数）、女性研究者比率の部局別男女別人数等のデータの可視化に向け、各項目を整理し学内関係部署と調整を行いました。2023 年度までに科学研究費補助金における男女別採択件数（新規採択数）等について公開するための情報収集、データの収集方法を整えて、公開フォーマットを作成しました。2024 年度公開に向けた学内手続きを進めています。なお、公開に向けた検討過程で、対象者が少ない項目では男女別データが個人の特定や要配慮個人情報につながる可能性があることについて議論され、科学研究費補助金の詳細データの公開について、慎重に検討をしています。また、2022 年度より、男女共同参画室のホームページに「データ集」のページを新設し、女性上位職（教授、准教授）数と比率、学部生数および大学院生数と女性比率の推移のグラフ（英語版、日本語版）を掲載し、毎年更新しています（https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/about/publicity/index_00002.html）。

3-4-2 ジェンダー関連講義の可視化

男女共同参画室では、東京大学のジェンダーに関する講義の開講状況の把握と可視化に取り組み、男女共同参画室ホームページにて公開しました。

本学教養学部では学部前期課程（1-2 年生）に向け「ジェンダー論」、「ジェンダー論【社会科学】」、「ジェンダー論【人文学】」の3科目が選択必修科目として開講しており学生の専門分野を問わず履修が可能になっています。また、男女共同参画室では、2022 年度より初のジェンダーをテーマにしたオムニバス講義を開講しておりますが、これら以外にも、ジェンダーにかかわる内容の授業はさまざまな学部で提供されています。このように全学における情報を集約し、東京大学の学部学生・大学院学生が受講できるジェンダー関連講義を体系的に可視化してまいります（<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400239156.pdf>）。

3-5 ワーク・ライフ・バランス推進サポート

3-5-1 研究者サポート要員配置助成

これまで男女共同参画室で行ってきたワーク・ライフ・バランス推進に資する各種の支援事業を本事業の中に位置付け、2023 年度は、131 件の「研究者サポート要員配置助成」（出産・育児・介護等で研究時間の確保が困難な教員への技術補佐員等の雇用経費の支援）を実施しました。大学院生がワーク・ライフ・バランスの重要性を学ぶオン・ザ・ジョブ・トレーニングとして、大学院学生を研究・技術サポート要員として雇用、または委嘱することを積極的に推進しました。

3-5-2 子の出張帯同

2023年8月31日に制定された「総長裁定」により、本学の研究者（教員及び本学において研究に従事する者）に対する研究と育児の両立支援として、研究者が、子を出張に帯同する必要があるときの子の出張帯同費用の支給が可能になりました。一定の条件を満たし、研究者が所属する部局の長が承認した場合に限り、研究費からの支出が可能になります（https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitei/utss-308.pdf）。

3-5-3 入試業務時の保育

男女共同参画室は、2023年度より休日に行われる入学試験において、入試業務担当者として派遣される教職員が子どもの保育のために託児サービス等を臨時的に利用した場合、その費用負担を軽減するための支援を開始しました。託児サービスとは、ベビーシッター、保育施設、学童、地域のファミリーサポート等の有償サービスが該当し、入試業務のためにこれらを利用した際、その費用の一部を男女共同参画室にて支援しています。

3-5-4 サマースクール For UTokyo&Google Kids 2023

大教職員や学生の子どもの対象として、男女共同参画室では、本学で働く・学ぶ構成員のワークライフバランス施策として、「サマースクール For UTokyo&Google Kids 2023」を実施しました。構成員の小学生の子どもに本学のリソースを活用したサマースクールを企画し、Googleと東京大学との「AI相利共生未来社会の実現に向けたパートナーシップ」の一環として開催しました。

日 時：2023年8月26日

場 所：Google Japan 渋谷オフィス

開催方式：対面

参加者数：合計35名の小学生（内訳：Google13名、東大22名）

イベント広報 https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/s0902_00064.html

イベントレポート <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/296/>

4. 大学院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップに関する取組

本章は、本事業の取組のうち、主に目標Ⅱ・行動計画Ⅲに該当する 2023 年度の実績を記しています。

4-1 博士号取得者の女性割合

本事業では博士学位取得者の女性比率について、事業終了(2027 年度末)までに 30%とすることを掲げています。2023 年度のこの比率は 25.5%でした。本事業の成果が数字に表れるのは、事業開始後に博士課程に入学した学生が標準修業年限を迎える 2025 年度以降と考えられます。表 4-1 に示すように、この比率は年度ごとの変動が大きく、現時点で本事業の効果を議論することはできませんが、今後もデータを注意深く見守るとともに、博士学位を取得する女性の増加に向けて努力していきます。

表 4-1 東京大学の博士号取得者における女性比率*

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
女性比率	27.9	23.6	24.8	26.0	27.4	27.9	27.5	26.9	25.5
	%	%	%	%	%	%	%	%	%

* 論文博士を含まず

4-2 女性大学院生・若手研究者スキルアップ支援

女性研究者の研究活動支援として、論文投稿費、英文校閲費、学会参加費のサポートを計 38 件実施しました (<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/support/>)。

4-3 女性研究者キャリアアップ支援プログラム

男女共同参画室のもとに設置した女性研究者キャリアアップ支援 WG を設置し、研究キャリアをより魅力的なものにするため、「研究リーダー育成コース」、および、「女性教員幹部養成コース」を試行的に実施しました。

2023 年度 WG 開催日程：2023 年 7 月 10 日、2024 年 2 月 29 日（オンライン）

表 4-2 女性研究者キャリアアップ支援 WG メンバー

座長	小川真理子（男女共同参画室副室長）
男女共同参画室	伊藤たかね（副学長）、熊田亜紀子（PA 推進部会長）、田野井慶太郎（WLB 推進部会長）、植田健一（次世代育成部会員）、中野円佳（特任助教）安東明珠花（特任研究員）
教員	村本由紀子（大学院人文社会系研究科教授）、高橋一生（農学生命科学研究科教授）、額賀美紗子（教育学研究科教授）、小木曾啓示（数理科学研究科教授）

事務局 ダイバーシティ 推進課	榎本弘子（課長）、野添浩士（係長）、湯本峻（係長）、金子沙穂（係長）、土岐英梨子（一般職員）、家田祐奈（一般職員）
-----------------------	---

4-3-1 研究リーダー育成コース

2023年度は「研究リーダー育成コース」の構築にむけて、学内の約30名の若手研究者と試行しました。本コースは、大学院学生も対象にしており本事業が目指す院生からのシームレスなキャリアアップ支援を実践しています。

キックオフミーティング：2023年9月25日、9月27日、9月29日

試行メンバー約30名とともに、研究リーダー育成コースを設置する目的を共有し、試行の方法について議論しました。

Writing Challenge：1回目2023年10月16日～、2回目2023年12月4日～、各2週間

毎日の執筆・研究時間を確保することを最優先とする習慣を身につけることを目指したコースです。キャリア初期は、執筆・研究活動よりも学務や業務を優先しすぎた結果研究成果が上がらず、その結果キャリアアップに支障をきたす罠に陥りがちです。参加者間で執筆に費やした時間数を共有して励ましあうことで、この克服を目指しました。

メンタリングマップの作成：2023年11月29日

参加者は、研究キャリアをサポートしてくれる人物や助言を与えてくれる人物、自分の研究成果やアイデアについて共有し議論する仲間等の名前をメンタリングマップに書き、自分のネットワークを把握します。各キャリアの段階で幅広いネットワークを築くことを促す内容となっています。

研究リーダー育成コース・ネットワーキング・イベント：

東京大学内の研究者同士が知り合うことを目的に、自己紹介や研究室運営などについてプレゼン形式でお話ししていただきました。研究やワーク・ライフ・バランス等について意見交換し、ネットワークを形成しました。

日 時：2024年1月31日 15:00-16:00

場 所：工学部2号館92B

開催方式：対面とオンラインのハイブリッド形式

参加者数：約30人

この実績を踏まえて、2024年度より教授・准教授といった上位職を目指すために必要なスキルの習得を目指し同コースを開始します。

4-3-2 女性教員幹部養成コース

「女性教員幹部養成コース」は、将来の大学幹部となりうる研究者を養成することを目的としています。2023年度は、東京大学において、30%Club 大学WGの協力のもと、「大学の未

来を考える女性ネットワーキング」イベントを開催しました。本学の総長補佐などを務める約19名の女性教員が参加しました。また、30%Clubの参加大学、岩手大学、国立女性教育会館（NVEC）などから、理事や副学長など大学や研究機関の運営にかかわるポジションにいらっしやるメンター役の方々と次世代を担うメンティ役の方々にお集まりいただきました。

本イベントにおいては、林香里理事・副学長の挨拶を経て、株式会社カレイディスト・塚原月子氏に特別講演をいただきました。続いてメンターの方々に大学等の運営にかかわるようになって見えてきた風景や、今のポジションだからこそ実現できたこと・良かったことなどをお話いただきました。その後、6名程度のグループに分かれて、メンターのアドバイスの元、メンティが「自分が組織運営に携わったら実現したいこと」を書き出すワークショップを実施しました。

日 時：2024年12月4日

場 所：東京大学本郷キャンパス伊藤国際学術研究センター

開催方式：ハイブリッド形式

参加者数：約40人

言語：日本語

イベントレポート 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/429/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/255/>

4-4 女性研究者のエンパワーメント啓発

4-4-1 UTokyo Women+ 研究者ネットワークを作ろう！

男女共同参画室では、女性研究者のキャリア形成及びネットワーク形成支援を主な目的として、2014年度より『UTokyo Women+ 研究者ネットワークを作ろう！』を開催しています。本ネットワークイベントでは、性別や年齢にかかわらず多くの研究者（大学院学生を含む）の参加を歓迎し、大きな学内研究者ネットワークの実現を目指して展開しています。

2023年度は「研究者間のコミュニケーション」に主眼をあてた開催内容とし、テーマ別・職位別などで参加者がディスカッションし、日頃抱えている悩みや思いについて情報やアイデアを共有しました。

日 時：2024年2月6日

開催方式：オンライン

参加者数：約70人

言語：日本語・英語

イベント広報 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/455/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/269/>

5. 女性教員の加速的増加の実現に関する取組

本章は、本学の女性教員比率の現状等を確認したうえで、主に目標Ⅲ・行動計画Ⅲに該当する女性教員増加に向けた各種施策、「部局女性人事加速5カ年計画」と意見交換会について記します。

5-1 現状と目標

本事業では、①事業期間中の女性教授・准教授の増加率を過去10年の2倍(それぞれ0.88%/年、0.82%/年)とすること、また、②本事業終了時までには、女性教員比率を25%とすることを目標に掲げています。2023年度は、女性の上位職登用に直接関わる行動計画Ⅲのみならず、先述した通り行動計画Ⅰ、Ⅱを含む本事業の取組全体を推進した成果として、女性教員増加の必要性に対する認識は学内に着実に浸透しました。また、5-2、5-3で述べるような各種支援施策も推進し、その結果として、女性教員の採用が加速しています。

①の女性教授・准教授の増加率は2022年-2024年の平均で、それぞれ、0.69%と0.99%となり、過去10年の平均(0.44%と0.42%)と比較して1.6倍および2.4倍となり、大幅な増加の加速が進んでいます(図5-1、図5-2)。教授については目標(0.88%/年)に達していないものの、計画を事業後半も継続することで目標を達成してまいります。

②については、2022年5月からの2年間で、特任を含む女性教員比率(助手以上)は、16.7%から18.3%に増加しました。0.79%/年という増加率は過去10年と比して1.6倍となり、女性の採用は加速傾向にあります(図5-3)。しかし、本事業最終年度までに25%以上を目指すという高い目標を掲げており(表5-1)、これを達成するために効果的な策が必要です。これまで上位職における女性の積極的な採用に注力してきましたが、今後は助教はじめとする若手教員の女性採用についても加速を推進し、数値目標の達成を目指していきます。

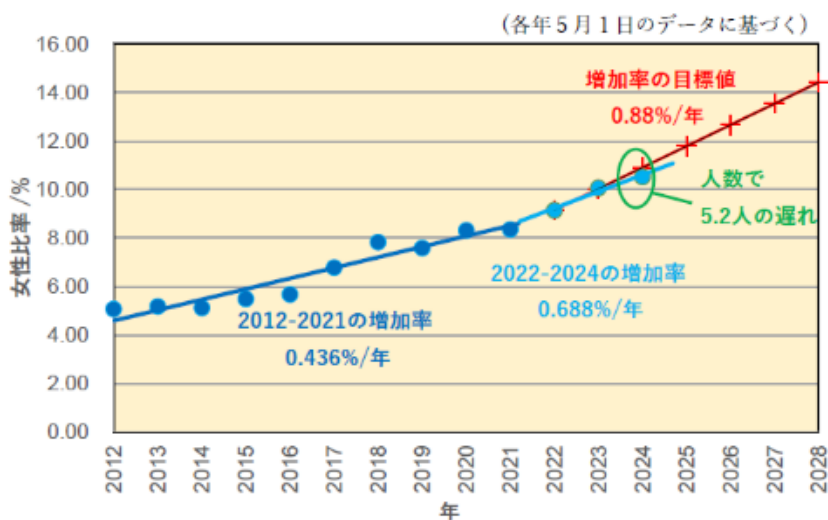


図5-1 東京大学における承継教授の女性比率のグラフ

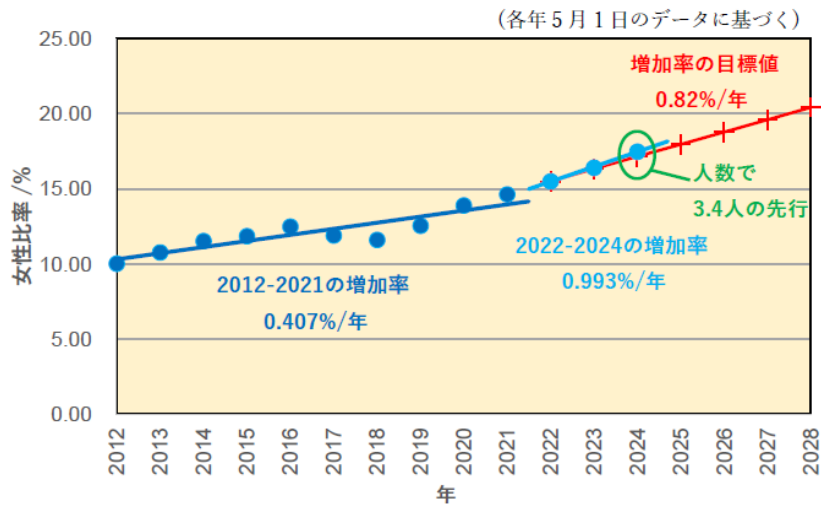
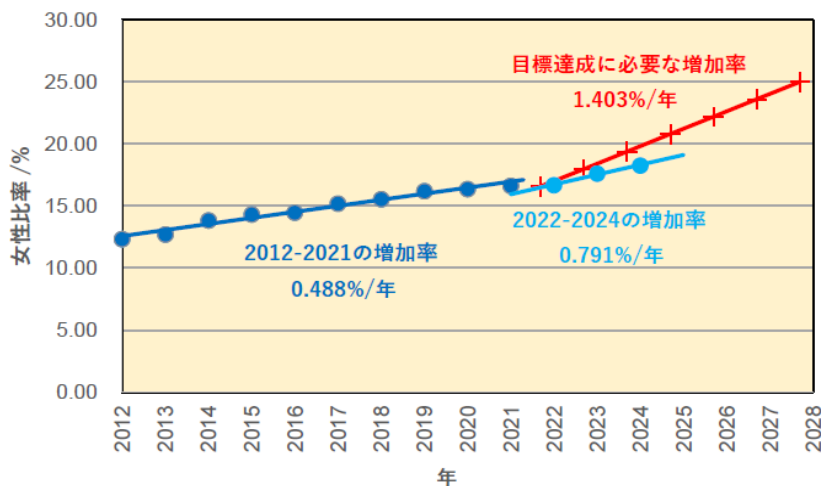


図5-2 東京大学における承継准教授の女性比率のグラフ



※ 2024年度までの実数(濃青と淡青のプロット)は各年5月1日のデータに基づく。一方、目標(赤のプロット)は2022年3月31日時点での実数に基づき、直線的に女性比率が増加して、2028年3月31日に25%を達成するための過程を記載。

図5-3 東京大学における教員（特任含む）における女性比率の推移

表5-1 東京大学の女性比率と本事業における目標値

	2022.5.1	2023.5.1	2024.5.1	2027.3.31 (目標)
教員における女性比率※1	16.7%	17.6%	18.3%	25.0%
教授における女性比率※2	9.2%	10.1%	10.5%	14.5%
准教授における女性比率※2	15.5%	16.4%	17.5%	20.4%

※1 教員の定義:教授、准教授、講師、助教・助手、卓越教授、特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教 ※2 特任教員を含まない

5-2 女性人事を加速する各支援策

5-2-1 女性教授・准教授の雇用経費の直接支援

女性教員上位職（教授・准教授）を雇用（昇任を含む）する際の人件費を支援しています。2023年度も、2022年度に続き、採択数を8枠として支援対象部局を決定しました。

5-2-2 女性教授・准教授を増やした部局への若手雇用支援

過去5年間に学外から女性教授・准教授を採用した実績を評価して、2023年度は5部局に対して若手女性研究者雇用支援を行いました。

また、各部局の給与財源を工夫して空けた安定的ポストに学外から女性教授を採用した部局に対しても若手女性研究者の雇用支援を行うために、各部局の実状と給与体系を踏まえた上で新たな制度設計を行い、2023年度より募集を開始しました。

5-2-3 女性ロールモデル教員制度

女性ロールモデル教員制度として既存の制度を発展させることで対応できる体制を整えました。今後予算が確保できた場合に直ちに発動できることとなりました。

5-3 「部局女性人事加速5カ年計画」と意見交換会

第4期中期目標・中期計画における女性教員比率25%を実現するために、2022年に「5カ年計画」を開始しました。東京大学を構成する42部局がそれぞれ女性研究者の比率向上にむけて意欲的な目標を設定し、5カ年の計画を立て取り組んでいます。さらに各部局の執行部メンバー（主に副部長）と、担当の理事をはじめとする男女共同参画室主要メンバーで構成される意見交換会を設けて、東京大学が全学をあげて目標の実現に向けて計画を推進する体制を整えています。この意見交換会は定期的開催され、部局を超えた議論が活発に行われています。

2023年度は、意見交換会を6回開催し、本部の人事支援策および部局における好事例などの共有、5カ年計画を実行する上での疑問や困難などについて活発な議論を行いました。各部局における進捗状況を確認し、フィードバックを行いました。また、第3回目の意見交換会では、沖縄科学技術大学院大学（OIST）プロフェッショナル・ディベロップメント&インクルーシブ・エクセレンスセンター(C-Hub)のキャシー・タカヤマExecutive Director を迎え、

「Opportunities to revise hiring search practices in universities to improve equity and excellence」という演題でご講演いただきました。5カ年計画および意見交換会は、目標Ⅲの目標値を実現するための推進力になっています。

2023年度第1回 2023年4月17日、4月20日 意見交換会

第2回 2023年8月1日、8月3日 意見交換会（少人数でのグループ討議を含む）

第3回 2023年11月2日、11月6日 講演会

講演者：沖縄科学技術大学院大学（OIST）プロフェッショナル・ディベロップ

メント&インクルーシブ・エクセレンスセンター(C-Hub)

Executive Director キャシー・タカヤマ

講演題目 : Opportunities to revise hiring search practices in universities to improve equity
and excellence

開催方法 : オンライン形式

言語 : 英語

講演レポート 日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/397/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/234/>

6. 研究機関・企業の視察と調査、情報収集

本事業の目標の達成と世界標準のダイバーシティ環境づくりを実践するために、国内外で先進的な取組を行っている研究教育機関および企業を視察し、情報交換を行うとともに、研修等に参加し情報を収集しました（表 6-1）。

表 6-1 研究教育機関・企業の視察先

日程	訪問先・登録先	訪問者・参加者
2023年7月	岩手大学	中野円佳（男女共同参画室特任助教）
2023年9月	宇都宮大学	小川真理子（男女共同参画室副室長）
2023年12月	神戸大学	小川真理子
2024年2月	岡山大学	中野円佳、安東明珠花（男女共同参画室特任 研究員）
	京都大学（京都大学キッズコミュニティ学童保育施設 「Kusuku 視察」）	中野円佳、安東明珠花、土岐英梨子（ダイバー シティ推進課一般職員）
2024年3月	山口大学	中野円佳

7. 情報発信

2023年度は、本事業を推進するために、ホームページの拡充、ニュースレターの継続発行など広報活動に注力しました。本事業に関連する各種報道、講演等により学内外の研究機関、政府、自治体等に広く本事業および本学の取り組みを周知しました。

7-1 男女共同参画室ホームページおよび関連文書のバイリンガル化と拡充

海外からの優秀な女性研究者、女性学生の獲得にも力を入れるために、本事業で取り組む各施策は、基本的にバイリンガル（英語化）にしています。このために、主要文書、ホームページ等の英訳を行いました。2023年度も引き続き、2023年度も引き続き、男女共同参画室ホームページ、及び本事業専用のホームページ「#WeChange UTokyo」を更新し、本事業用ホームページのStructure（体制図）を拡充しました。2023年4月の開設から#WeChange サイトにはのべで約2.9万人（日本語版）がアクセスしました。トップページに続いてアクセスが多かったのは、2022年度に作成した「無意識のバイアス」確認シートをダウンロードできるページや、ニュースレターや年次報告書を置いているContents ページへのアクセスでした。なお、「無意識のバイアス」確認シートは、人事選考を行う立場の教員向け研修として、人事選考委員会等で活用することを想定したもので（日本語版、英語版）を学内各部局へ配付しました。2023年度には、学内はじめ学外教育機関などからの問い合わせもあり、広く活用をいただいていることがわかりました。

男女共同参画室ホームページ

日本語 <https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/index.html>

英語 <https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/en/index.html>

#WeChange UTokyo ホームページ

日本語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/>

英語 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/>

7-2 東京大学男女共同参画推進室ニュースレター「#WeChange」

ニュースレター「#WeChange」を定期的に発行し、活動報告や取組を盛り込み、学内外イベント、他大学への訪問、来訪者対応の際に、ニュースレター、年次報告書を配付し、本事業のホームページにも掲載し本学の取組を広く周知しています。2023年度も、10月および3月に発行しました。

東京大学男女共同参画室ニュースレター「#WeChange」

<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/contents/>



図 7-1 ニュースレター「#WeChange」

7-3 報道、講演

2023年度に行った本事業に関する情報発信、報道、講演等について紹介します。

7-3-1 報道

本事業に関して、新聞等様々なメディアで取り上げていただきました（表7-1）。また学内広報誌や報告書を通して積極的に本事業の広報を行いました（表7-2）。

表7-1 新聞

掲載年月日	新聞社名	題名
2023.5.31	朝日新聞	地方の女性、東大目指さず「特有の壁」自ら調査した2人組の危機感
2023.08.11	J-CAST ニュース	東大「女性教員の比率増」に意見様々「応援します」「性別で決めるのは…」男女共同参画室副室長の見解は
2023.12.18	北海道新聞	地方女子は東大目指さない？東大学生団体が意識調査 女子学生21%際立つ少なさ 大学側も懸念
2024.1.8	日本経済新聞	理系女性が躍進 変わるか「巨塔」東大が女性登用方針、働き方がハードルに（Inside Outいまを解き明かす）

表7-2 学内広報・報告書

発行年月日	媒体名	題名
2023.5.25	東京大学「学内広報」	#WeChangeNow 男女共同参画室通信 第1回 「東大が、変わる」
2023.7.25	東京大学「学内広報」	#WeChangeNow 男女共同参画室通信 第2回 「#WeChange@総合・駒場図書館」
2023.9.25	東京大学「学内広報」	#WeChangeNow 男女共同参画室通信 第3回 「ジェンダー・エクイティ研修を実施中」
2023.11.22	東京大学 統合報告書 2023	「D&Iの現在地と未来 女性リーダー育成施策 「UTokyo 男女+協働改革#WeChange」
2023.11.22	東京大学 知的財産報告書 2023	「イノベーション×ダイバーシティ～東京大学の女性発明者～」
2023.11.24	東京大学「学内広報」	#WeChangeNow 男女共同参画室通信 第4回 「「無意識のバイアス」確認シート」

7-3-2 講演

2023年度に開催された学内外講演等について本事業について紹介しました（表 7-3、表 7-4）。学内部局主催シンポジウム等においても本事業に関連する報告を行いました（表 7-5）。

表 7-3 国際会議・シンポジウム

講演年月日	講演者	題名
2023.7.4	小川真理子	UTokyo Gender Equity #WeChange Initiative, International Alliance of Research Universities (IARU) Gender Group Meeting (オンライン)
2023.10.24	林香里	Women in Engineering Japan Germany (パネルディスカッション登壇)
2024.3.7-8	Kaori Hayashi, Takane Ito, Naoko Yoshie, Keitaro Tanoi, Madoka Nakano*, Asuka Ando, Mariko Ogawa* (*は当日発表者)	Challenges of and opportunities for gender equality and diversity initiatives at the University of Tokyo, Inclusive Communication Symposium 2024 (OIST C-Hub's Annual Symposium), Okinawa, Japan (ポスター発表) Inclusive Communication Symposium 2024

表 7-4 国内招待講演等

講演年月日	講演者	題 名
2023.4.16	林 香里	「東京大学男女+協働改革 #WeChange の挑戦」 第 120 回日本内科学会総会・講演会 働き方改革・ダイバーシティ 公開シンポジウム (ハイブリッド開催 (現地開催・オンデマンド配信))
2023.6.2	林 香里	「大学のジェンダーギャップ解消が日本を変える！」 内閣府・オンラインフォーラム (Web 開催、パネルディスカッション登壇)
2023.6.19.	林 香里	「東京大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する取り組み」 日本弁護士連合会ダイバーシティ&インクルージョンに関する勉強会
2023.6.25.	林 香里	「東京大学のダイバーシティ推進」 日本大学ダイバーシティシンポジウム (ハイブリッド開催)
2023.7.22.	林 香里	「多様性が切り開く「学際性」の未来～南山 OG が挑む東大での試みに学ぶ～」南山大学
2023.10.25	林 香里	「東京大学のダイバーシティ& インクルージョン推進：現状と課題」一般社団法人脳神経外科学会第 82 回学術総会 特別企画「脳神経外科におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進」
2023.11.22	林 香里	「東京大学「UTokyo 男女+協働改革#WeChange」の取組」 法政大学 HOSEI DIVERSITY WEEKs 男女共同参画推進講演会 (Web 開催)
2024.1.18	林 香里	「東京大学のダイバーシティ&インクルージョン推進～男性中心の大学からの脱却を目指して～」千葉県男女共同参画センター
2024.2.27	小川真理子	「日常の中にも起こるマイクロ・アグレッション」東北大学金属材料研究所 (Web 開催)

表 7-5 東京大学部局主催シンポジウム報告等

年月日	講演者	題 名
2024.8.24.	小川真理子	「東京大学のダイバーシティ教育すべての構成員のインクルージョンによる学びやすいキャンパスの構築に向けて」先端科学技

		術研究センター主催、第37回リハ工学カンファレンス in 東京大会長セッション 「東京大学におけるインクルージョン推進の動き」
--	--	--

参考資料

東京大学の男女共同参画の歩み

東京大学は、2003年に制定した東京大学憲章の前文において「東京大学は、構成員の多様性が本質的に重要な意味をもつことを認識し、すべての構成員が国籍、性別、年齢、言語、宗教、政治上その他の意見、出身、財産、門地その他の地位、婚姻上の地位、家庭における地位、障害、疾患、経歴等の事由によって差別されることのないことを保障し、広く大学の活動に参画する機会をもつことができるように努める。」とし、ジェンダー平等、ダイバーシティ推進に取り組んでまいりました。

2006年4月に総長直轄の男女共同参画室を設置し、女性研究者支援モデル育成事業「東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン」(2007-2009年)、科学技術人材育成推進費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業「知の頂点に向かって加速！東大プラン」(2010-2014年)などの施策を通して、ポジティブ・アクションの推進、保育園の開設、サポート要員配置支援事業の開始など、東京大学の女性研究者支援および男女共同参画の取組を着実に行ってまいりました。また、2度の「くるみん認定」(2009年、2016年)を取得し、仕事と育児のサポートを推進しています。

2018年1月には、上位職に対する積極的雇用支援（「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」）やライフイベントと研究活動の両立支援、女性研究者の育成・キャリア形成支援等の取組が評価され「東京都女性活躍推進大賞」優秀賞を受賞しました。

2020年に学内のハラスメントに関する調査を実施し結果をとりまとめ、2021年に「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」報告書を公表しました。

2022年には、「部局女性人事加速5カ年計画」を策定し、各部局において女性教員増加およびそれを可能にする環境整備等に関して5カ年に亘る計画を立て人事加速を一層推進しています。

2022年6月には「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を制定し、本格的にダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の実現に向け舵を切りました。同年11月には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「平成22年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)」の選定を受け、女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo男女+協働改革#WeChange」を始動しています。また、同年12月には、理事などに女性を積極的に登用するなどの一連の改革とダイバーシティとインクルージョンを推進する先駆的な取組が評価され、社会デザイン学会「社会デザイン学会奨励賞」(「東京大学改革宣言(東京大学総長 藤井輝夫)」)を受賞しました。

2024年2月には「東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン」を制定しました。性的指向と性自認の多様性を尊重し、より良いキャンパス環境の実現を目指しています。

【東京大学における主な男女共同参画の歩み】

- 2002年 男女共同参画推進委員会設置
- 2003年 東京大学憲章制定
東京大学男女共同参画基本計画策定
東京大学男女共同参画宣言発表
- 2006年 男女共同参画室設置（勤務態様部会、環境整備部会、進学促進部会設置）
東京大学教職員・学生のための保育施設整備の基本方針制定
- 2007年 男女共同参画室ホームページ開設
東大病院いちょう保育園（医学部附属病院職員対象）開園
平成19年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業採択
男女共同参画オフィス設置
- 2008年 ポジティブ・アクション推進部会設置（男女共同参画室）
東大本郷けやき保育園、東大白金ひまわり保育園、東大駒場むくのき保育園、東大柏
どんぐり保育園（全学対象）開園
東京大学における女性研究者の参画加速に係る基本理念策定
- 2009年 東京大学男女共同参画加速のための宣言発表
第1回目「くるみん」認定
- 2010年 平成22年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」
事業採択
- 2011年 「女子の進学促進、女子学生比率向上への提言」提出
平成23年度科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援」事業採択
- 2015年 東京大学男女共同参画推進計画改定
「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する
法律」に基づく東京大学一般事業主行動計画の策定（H28.4.1～H33.3.31）
- 2016年 東京大学男女共同参画室内規施行
勤務態様部会をワーク・ライフ・バランス推進部会に改称（男女共同参画室）
第2回目「くるみん」認定
- 2018年 東京都女性活躍推進大賞「優秀賞」受賞
本郷キャンパス内にポピンズナーサリースクール東大本郷さくら（企業主導型事業所
内保育所）新設
- 2021年 次世代育成部会設置（男女共同参画室）
環境整備部会の廃止（男女共同参画室）
「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する
法律」に基づく東京大学一般事業主行動計画の策定（R3.4.1～R6.3.31）

2022年 「部局女性人事加速5カ年計画」策定

東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言制定

令和4年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー型）」採択

社会デザイン学会「社会デザイン学会奨励賞」受賞

東京大学改革宣言（東京大学総長 藤井輝夫）

2023年 #WeChange UTokyo ホームページ開設

2024年 東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン制定

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）UTokyo 男女+協働改革 #WeChange2023 年度年次報告書」の著作権は国立大学法人東京大学国立大学法人東京大学多様性包摂共創センター（IncluDE）ジェンダー・エクイティ推進オフィスに帰属します。よって、本冊子の転載および2次利用に関しては、ジェンダー・エクイティ推進オフィスの許諾を必要とします。

文部科学省科学技術 人材育成費補助事業

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

UTokyo 男女+協働改革 #WeChange2023 年度年次報告書

2024（令和6年）年9月30日発行

編集：東京大学多様性包摂共創センター（IncluDE）ジェンダー・エクイティ推進オフィス

発行：東京大学多様性包摂共創センター（IncluDE）

ジェンダー・エクイティ推進オフィス

〒113-8654 東京都文京区本郷 7-3-1

e-mail: sankaku.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp

URL : <https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/index.html>

URL : <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/>



**#WeChange
UTokyo**



東京大学多様性包摂共創センター (IncluDE)
ジェンダー・エクイティ推進オフィス

〒113-8654 東京都文京区本郷 7-3-1

E-mail: sankaku.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp

URL:<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/index.html>

