

#

## WeChange

Newsletter of Office for Gender Equality

#WeChangeで新たに着任する  
教授・准教授の4分の1を女性にQuarter of New Professor and Associate Professor Positions  
to Be Female Under #WeChange

本学は、女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo男女+協働改革#WeChange」を始動しました。教職員や学生を含む大学構成員全員の意識改革に取り組むとともに、6年間で着任(昇任含む)する見込みの教授・准教授1200名のうち、300名を女性にすることを目指します。

The University of Tokyo has launched the "UTokyo Gender Equity Initiative #WeChange," an initiative to develop female leaders. The initiative aims to raise awareness among all members of the University, including faculty, staff, and students, as well as double the rate of increase of female faculty compared to the past decade by recruiting approximately 140 female professors and 160 female associate professors. This equates to one quarter of all new appointments and promotions to professor and associate professor positions — a total of approximately 300 female out of 1200 newly appointed faculty members by AY2027. For the full translation, please visit our English site :

#WeChange  
UTokyo

Eng

東 京大学は、2021年9月に、大学の目指すべき理念や方向性に関する基本方針として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、本年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に、令和4年度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)」に申請し、2022年10月に新規取組機関

## #WeChange 行動計画

## I. 「男女+協働改革」への基盤整備：教職員や学生を含む構成員全員の意識改革

## 行動計画 I

- I-1 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修の実施  
全教職員対象の研修および科所長や管理職層など対象別の研修
- I-2 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発  
ジェンダー関連授業の新設と科目の可視化
- I-3 男女別研究者活躍データ可視化  
学内研究者や研究成果の可視化
- I-4 ワーク・ライフ・バランス推進サポート  
学内保育園の運営強化、研究者サポート要員配置の強化(女性・男性教員共通)等

## II. 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：優秀な女性研究者～上位職～研究機関トップマネジメント層の女性増加

## 行動計画 II

- II-1 若手女性研究者スキルアップ支援  
論文投稿や国際会議参加のサポートの拡充・対象の拡大
- II-2 研究チームリーダー育成コース  
上位職となり研究チームを率いていくために必要なスキルの習得
- II-3 女性教員幹部養成プログラム  
大学運営に関わる幹部となるためのスキルを習得

## III. 女性教員の加速的増加：女性上位職の増加率を2倍。女性教員比率25%。博士学位取得者の女性比率30%へ

## 行動計画 III

- III-1 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  
教授、准教授の件数を一定期間サポート
- III-2 女性ロールモデル教員制度  
従来の給与水準にとらわれない年俸設定で女性教授を招聘
- III-3 部局女性人事加速5カ年計画意見交換会  
各部局の副研究科長クラスから成る女性教員雇用推進施策共有の場を設置

として選定されました。このたび、この事業のもと、女性リーダーの育成に向けた施策「UTokyo男女+協働改革#WeChange」を開始し、行動計画I～IIIに取り組みます。▶

# 全構成員の意識改革と キャリアアップ支援

## Raise Awareness Among All Members & Support the Career Development

▶ **東** 京大学はUTokyo Compass 及び第四期中期目標・中期計画で、2027年度までに女性教員比率(特任を含む教授・准教授・講師・助教)を25%とする目標を掲げています。しかし、本学が目指す女性上位職の持続的増加は、女性限定公募といった人事施策のみでは実現できません。大学構成員全員がダイバーシティへの理解を深めることが必要不可欠です。

そこで、目標Ⅰでは全構成員の意識改革を図ります。目標Ⅱでは、大学院生からシニアまでのシームレスな女性研究者のキャリアアップを支援します。増加している女性研究者の総合的なキャリアマネジメントに全学で取り組み、女性上位職の増加につなげます。

目標Ⅰと目標Ⅱで、協働改革の土台をしっかりと築いた上に、目標Ⅲで強力な女性教員の加速的増加策を実行することにより好循環を生みだし、東京大学のジェンダー多様性と包摂性を飛躍的に推進することを目

指します。目標Ⅲでは、上位職(教授・准教授)の女性増加率を過去10年の2倍にすることを目指します。これは、採用または昇任により新たに着任する教授・准教授の1/4に相当し、2027年度までの6年間で教授141名、准教授165名(特任は含まず)という大規模な数の女性教員が着任します。

現状では、東京大学では内部昇任も含め、年間約200名の教授・准教授が着任しており、そのうち女性は約35名にとどまります。行動計画Ⅲに示す3つの施策により、これを1.4倍にし、年間約50名の着任を目指します。これを6年間実行することで、新たに着任(昇任含む)する教授・准教授1200名のうち、女性が300名となる見込みです。この計画が着実に実行された場合、退任する女性の教授・准教授の数を勘案すると、2028年度に約2300名の教授・准教授のうち、女性は合計約400名になる見通しです。

加えて、講師・助教についても新任の1/3、特任教員も同様の比率で女性を採用していくことで、UTokyo Compassで掲げる女性教員比率25%を達成することを目指します。これらは、UTokyo Compass及び東京大学一般事業主行動計画で示している、新たに採用する研究者のうち女性の割合を30%以上とするという目

標とも合致したものです。

以上の取り組みは、女性向けの施策が中心ですが、マイノリティが活躍しやすい環境づくりは、全ての構成員にとって居心地の良い環境でもあるはず。[UTokyo男女+協働改革#WeChange]により、東京大学は、将来にわたって、世界の誰もが来たくなる活気あふれるキャンパスづくりを着実に実行してまいります。

⑥ The University's aim of realizing a sustainable increase in the number of females in senior positions cannot be achieved simply through personnel management, such as female-only recruitment of faculty members. The entire community of the University must deepen its understanding of diversity. The University will also support the seamless career development for female researchers from graduate to senior management level. University-wide efforts will be made to promote comprehensive career management for female researchers to boost the number of females in senior positions.

# 「部局女性人事加速 5カ年計画」が始動

## Five-Year Plan for Acceleration of Increase in Female Faculty Members

▶ **東** 京大学では、#WeChangeに先んじて「部局女性人事加速5カ年計画」の策定を2022年度より開始しています。これは、本学の各部局(研究科、研究所、センター等)が、2027年度までに女性教員比率を何%まで上昇させるか、数値目標を立てると同時に、それを実現するための方策を、人事採用、人事制度、環境、次世代育成の4つに分類して立案するものです。

部局へ立案を依頼する際には、「ひな型」として様々な選択肢を挙げ、そこから選んだり、適宜変更したりして提出いただく書式を配布しました。

女性限定公募や働き方改革など、女性教員の増加に結びつきやすい方策はもちろんのこと、たとえば、環境編として、無意識のバイアスについての啓発・研修を行うことや、イベントの登壇者に女性を含めることなど、女性教員増加に直接的には結びつきにくい事柄も選択肢として挙げています。女性教員比率増加を実

現するためには、キャンパス構成員の意識変容を促し、誰にとっても「居心地の良い」場を作ることが何より重要だと考えているからです。

この計画については、副部長レベルの部局執行部メンバーを委員とする「意見交換会」を年に複数回実施し、大学本部と部局の間で、さらに部局間で、情報共有することを大切にしてきました。種々の方策について、好事例を共有することで、相互に刺激を与え、学び合う関係を作り、部局執行部レベルの意識改革にも大きく貢献しています。

2022年度の計画による各部局の目標比率が100%達成されても、残念ながら25%の目標に届きません。しかしながら、すでに#WeChangeの項で述べたように、種々の施策を打ち出すことにより、各部局の目標値が自然に上方向にシフトすることが見込まれます。このように、部局女性人事加速5カ年計画と意見交換会は、#WeChangeに代表される大学本部の施策と、人事権をもつ部局

の努力とを結びつける重要な役割を果たしています。

⑥ In advance of the #WeChange Initiative, each graduate school/institute in the University of Tokyo has been formulating the “Five-year plan to accelerate the increase in the number of female faculty members” since AY2022. In this initiative, each graduate school, institute, and research center of the University formulates and submits a plan that sets a numerical target for increasing the ratio of female faculty members by AY2027 and lays out measures to achieve that target under the four categories of recruitment, personnel system, work environment, and next generation development.



Eng

### 女性教員増加の基盤となる 施策・提案として出てきた好事例

- ・人事公募において、候補者がライフイベント等に関連する個別事情を書面で申告できるようにし、人事選考の参考にする
- ・女性教員への各種委員等の負担の集中を避ける、あるいは集中について当事者が声を上げやすい環境を作る
- ・教員評価においてライフイベントによる「活動遅延」を考慮する

## 男女共同参画室の活動報告

### Activity Report of Office for Gender Equality

Eng



### 教職員向けFD/ 意識啓発セミナーの実施 Faculty and Staff Development/ Implementation of Awareness Raising Seminars

2022年9月27日に役員・部長・管理職層等向けの意識啓発セミナーを実施しました(講師:北村英哉・東洋大学教授)。また、学内からの要望を受け、自分の思い込みと向き合うというテーマでアンコンシャス・バイアスに関するファカルティ・ディベロップメント(FD)を部局の教授会などでおこなっています。今年度は医学系研究科、理学系研究科、物性研究所、医科学研究所の4か所で開催しました(講演者はすべて小川真理子男女共同参画室副室長)。

### 学生ネットワーク 「UTokyo Women+」イベント UTokyo Women+ Student Networking Event

男女共同参画室次世代育成部会では、今年度、在学生のネットワーク作りの場を提供することを目的に、新たに「UTokyo Women+学生ネットワークを作ろう!」と題した対面イベントを行いました。2022年6月29日のイベントでは、参加者同士の自己紹介の後、「東大に入って予想通りだったこと」で話が盛り上がりました。テーマークでは、進学先や単位の取り方などについて情報交換したいという学生が多くいました。次世代育成部会の教員も交えて和やかな雰囲気の中、よい交流の場になったようです。

11月には、駒場と本郷で全5回のカジュアルなネットワークイベントを開催しました。キャンパス内のポスターを見てふらっと立ち寄ってくれた参加者や、複数回参加してくれたリピーターもいました。留学生の参加もあり、日本語だけでなく英語や中国語なども飛び交い、楽しい交流の機会になりました。



### IARUジェンダーグループ会合 IARU Gender Group Meeting

2022年8月22日~24日に、IARU Gender Group Meeting (Women and Men in Globalizing Universities) がコペンハーゲン大学で開催され、計10大学が参加しました。本学からは、伊藤たかね副室長、小川真理子男女共同参画室副室長が参加し、ダイバーシティ、インクルージョンとエクイティについて各大学の取組の現状と課題、今後の方向性について活発な意見交換が行われました。

### 女子中高生向けイベント Events for Female Junior and High-school Students

2022年10月16日に「女子高生のための東京大学説明会—リアル東大生や未来の東大生と交流しよう!—with 藤井総長」を開催しました。このほか、Johnson & Johnson K.K様からの寄付金で理学部、工学部、医学部、農学部、生産技術研究所、柏キャンパス、新領域薬学部で女子中高生向けイベントを、文系は男女共同参画室の支援により法学部での「女子高生のためのグループ相談会」及び教養学部で「教養学部におけるダイバーシティ&インクルージョン」のイベントを実施しました。

### シンガポール視察 Research Trip to Singapore

中野円佳特任研究員が2023年1月にシンガポール視察調査に行きました。シンガポール国立大学(NUS)と南洋理工大学(NTU)は、国内におけるトップ大学であり、日本と似通ったアジアの文化的背景を持ちながら、学生の男女比率はほぼ半々です。調査では、7名の大学関係者にそれぞれ個別にインタビューを実施しました。NUSでは明示的なルールがないものの、女性教員や上位職を増やすため、候補者や面接官、研修の講師に必ず女性を入れることや同じ能力であれば女性を採用することについての共通理解が根付いているそうです。NTUでは、STEM分野への女性学生の関心を高めるためのメンタリングプログラムや調査結果の公表などを積極的に実施していました。

### 学術フロンティア講義:「ジェンダー不平等を考える」 Academic Frontier Lecture Series: “Discussing Gender Inequality”

男女共同参画室で初めてジェンダーに関するオムニバス形式の講義を立ち上げました。学部1・2年生向けに開講し、約20名の学生が履修しました。様々な部局の教員がそれぞれの専門領域の視点や

切り口からジェンダー不平等に関連したトピックについて講義を実施しました。グループ発表では、講義に関連したテーマを設定し、調査発表をした後には学生同士で活発な議論が行われました。

### ケンブリッジ大学ファーガソンズミス副室長来訪 Prof Ferguson-Smith From Cambridge Visited UTokyo

ケンブリッジ大学のアン・ファーガソンズミス(Professor Anne Ferguson-Smith)副室長(研究担当)が、2023年1月25日に本学を来訪され、両校の男女共同参画、ダイバーシティの取組、グローバル教育等について意見交換の機会を

持ちました。ファーガソンズミス副室長からは、ケンブリッジ大学で行っているアンコンシャス・バイアス研修や女性研究者増加に向けた取組についてご紹介いただきました。

2022年10月15日

# 東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言制定記念シンポジウム 多様性の現在地と未来

## Symposium Commemorating the University of Tokyo Statement on Diversity and Inclusion: Current Situation and Future of Diversity Initiatives

2022年6月、東京大学はダイバーシティ&インクルージョン宣言を发出了しました。これを記念し、10月15日、矢口祐人・東京大学副学長(グローバル教育推進担当)が司会をつとめ、シンポジウム「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言制定記念シンポジウム～多様性の現在地と未来～」が開催されました。

The University of Tokyo adopted the University of Tokyo Statement on Diversity & Inclusion in June 2022. On October 15th 2022, UTokyo held the Symposium Commemorating the University of Tokyo Statement of Diversity and Inclusion: Current situation and future of diversity initiatives. Details can be read here:



データから見る  
東京大学の  
男女共同参画・  
ダイバーシティ

41.7%  
女性役員  
比率

19.3%  
女性  
管理職  
比率

9.2%  
女性教授  
比率

15.5%  
女性  
准教授  
比率

15.8%  
女性講師  
比率

19.4%  
女性助教  
比率

27.8%  
女性  
大学院生  
比率

20.1%  
女性  
学部生  
比率

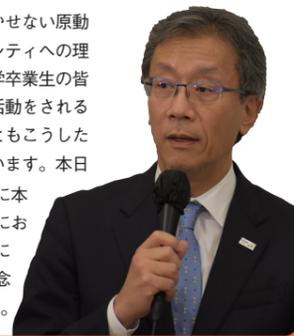
**藤井輝夫**・東京大学総長の開会挨拶に続き、第1部の「D&I宣言と本学におけるデータの紹介」では、高野明・相談支援研究開発センター教授から、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言の説明」で宣言発出の経緯と盛り込んだ理念についての説明がありました。続いて、男女共同参画室副室長である小川真理子・大学院情報学環特任准教授からは、東京大学について、女性学生比率、女性研究者比率、外国人比率などの面で他国のトップ大学等と比べ、低水準にとどまっていることとデータで可視化することの重要性が説明されました。

第2部では、中野円佳・男女共同参画室特任研究員がモデレータをつとめ、多様な立場や経験を持つ東大関係者がパネルディスカッション「D&I宣言の実現に向けて～多様な立場と経験から学ぶ～」を行いました。教養学部の英語による学位取得プログラムPEAKを担当するWoodward, Jonathan・大学院総合文化研究科教授、大学院生の時に来日し、今年4月に着任した李美淑・大学院情報学環准教授、障害のある児童生徒・学生の学習の機会等について実践や研究を手掛けている

### 開会挨拶

藤井輝夫総長

「多様性と包摂性」は、本学の運営に欠かせない原動力であり、本学の構成員全員がダイバーシティへの理解を深めることが重要です。同時に、本学卒業生の皆様、学外から本学にいられて一緒に研究活動をされる方を含め、本学に関係するすべての皆様ともこうした考え方を共有することが大事だと考えています。本日のシンポジウムを通して、ご参加の皆様にも本学の現在地を知っていただき、東京大学における多様性と包摂性のあるべき姿と一緒に考えていただく良い機会になることを祈念し、私からのご挨拶とさせていただきます。



近藤武夫・先端科学技術研究センター教授、本学法科大学院を卒業後、LGBTQの学生向け就職活動支援を手掛ける株式会社JobRainbowを立ち上げ、取締役COOを務める星真梨子氏、相原博昭理事・副学長が登壇し、意見を交わしました。

## パネルディスカッション 「D&I宣言の実現に向けて～多様な立場と経験から学ぶ～」

**相原理事・副学長**：大学院生時代からいたUC Berkeleyは多様性の海。どのような属性でも自由に学習、研究することが尊重される雰囲気があり、東大の現状は、時間軸では30年以上の差がある。

**星氏**：日本社会のマイノリティや弱者に対する冷酷さ、理不尽や不公正に関心があってこの道を志したが、東大法学部は想像以上に男性中心的・権威的・画一的な雰囲気だった。

**中野特任研究員**：数が少ないことで実際にどのような困難があるか。

様々な場面で、マイノリティがそこにいることが前提となっていない仕組みがある。本人側が声を上げて交渉しないといけないが、組織側が耳を傾けてくれないこともある。本人と一緒に声をあげてくれる「アドボケイト」が必要。

**相原理事・副学長**：(現在の比率については) 学部の入試のあり方が避けて通れない。男性教員が作る入試問題のバイアスもあるのではないかと。個人的意見では、学校推薦入試による選抜を今の100人から300人に増やす、また、学部外国人学生を全体の3割にまで増やすと東大全体がより多様で自由な雰囲気になっていくのでは。

**中野特任研究員**：どのようにマイノリティも活躍できる環境を作っていくことができるか。

**李准教授**：ソウル大では学生に対して多様性を増進させるアイデアを出させて、コンペティションみたいなものをして賞を与え、それが実現できる方策なら、大学側が対応している。

**Woodward教授**：日本語で会話が進むと、非日本人教員は発言しなくなる。すべての参加者が、自分の意見を言える環境をつくっていくことが大事。日本には“根回し”文化があ

り、透明性の向上が必要。**近藤教授**：どう環境を変えてほしいか自分から言えること、それはわがままではないという感覚を知っていく「セルフアドボカシー」が大事。ただ自分だけの不利益のために声を上げるのは難しく、「私たちの言葉」となれば、言いやすくなる。学内コミュニティを作ったり、それを吸い上げて、大学側がリコグニションすることで、環境が変わっていく。

**星氏**：たとえばLGBTのイベント等では日本では企業の協賛が中心で、海外で行政や自治体から寄付金が非常に出ていているのと比べると企業に付度したメッセージしか出ない可能性がある。東大には日本のダイバーシティ&インクルージョンに対して、ぜひ存在感を発揮して取り組んでもらいたい。

**相原理事・副学長**：大学としてD&Iの話を受け身ではなく、積極的にプロアクティブに把握し、解決していく方法を見つけていく。D&Iの研究所を設置して、国内外のInstitutesと連携して、学内外にvisibleな存在とすることが重要。もちろん、研究所設立のためには、人的、財務的リソースが欠かせないが、東大の発展のためにもリソースを用意すべき。ダイバーシティのない組織は世界的に淘汰される。ジェンダー問題を抱える大学は、学生や研究者から避けられ、社会からの支援も断たれる。東大もそれを乗り越えられるかの瀬戸際に立っている。

**李准教授**：学生るとき、女性、韓国出身というマイノリティ性により、存在していないかのように扱われることがあった。

**星氏**：LGBTの学生は自分自身の存在を否定して、うつ病や自殺未遂が多い。差別的言動や偏見、ステレオタイプに日常的に直面し、パフォーマンスが出づらい。

**Woodward教授**：PEAKの学生は女性が多くジェンダーの問題はない。一方、外国人教職員は、東大の中で6.6%。しかも大半は有期雇用で意思決定に参加していない。

**李准教授**：多様性を推進する立場の人たちが(女性や外国人教員に多い)有期雇用では自分がいなくなってしまう可能性があるため、問題提起もしづらい。

**近藤教授**：障害、女性、これらが重複するダブルマイノリティとなり、さらに色々な壁を経験する。社会の

### Panelists



**相原博昭**  
東京大学理事・副学長 / 財務、社会連携・産学官協創



**李美淑**  
東京大学大学院情報学環准教授



**Woodward, Jonathan**  
東京大学大学院総合文化研究科教授



**近藤武夫**  
東京大学先端科学技術研究センター教授

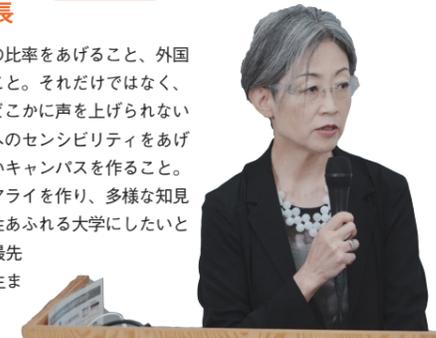


**星真梨子**  
株式会社 JobRainbow取締役COO、東京大学法科大学院卒業生

### 閉会挨拶

林香里理事・副学長

女性や性的マイノリティの比率をあげる、外国人、障害者の比率をあげる。それだけではなく、私たちの身の回りには常にどこかに声を上げられないマイノリティがいる。そこへのセンシビリティをあげて、社会に共感度が高いキャンパスを作ること。一生懸命、アドボケイトやアライを作り、多様な知見をいかして東大を真の教養性あふれる大学にしたいと思っています。そこから時代の最先端をいくものが、今以上に生まれてくると確信しています。





## 対談

津田塾大学  
高橋学長  
東京大学  
藤井総長

A dialogue between  
Yuko Takahashi,  
President of Tsuda University,  
and Teruo Fujii,  
President of The University of Tokyo

2022年12月5日(金) 30% Club Japan 大学WG

30% Club Japan University Group:

# 大学が担う変革 女性リーダーのいる風景を拓く

Make a Difference at Universities :  
Pioneering a Landscape with Women Leaders

2022年12月5日、30% Club Japan大学グループの取り組みとして東京大学にて、津田塾大学高橋裕子学長・東京大学藤井輝夫総長の対談がおこなわれました。大学の女性上位職30%に向けての取り組みについて話し合うことを目的に、『女性学長はどうすれば増えるか』などの著書も出されている津田塾大学の高橋裕子学長と、就任時に理事の半数以上を女性にした東京大学の藤井輝夫総長、そして大学WGの目標を設定することを念頭に大学ならではの克服方法について対談していただくために、モデレーターとしてデロイトトーマツグループのボード議長の永山晴子氏にお越しいただきました。

On December 5, 2022, a dialogue was held at the University of Tokyo between President Yuko Takahashi of Tsuda University and President Teruo Fujii of the UTokyo as a project of the 30% Club Japan University Group. With the aim of discussing efforts on how to reach having 30% of top positions filled by women at universities, we invited President Yuko Takahashi of Tsuda University, who has written several books, including *How Can the Number of Women University Presidents Be Increased?*; President Teruo Fujii of the UTokyo, who made half of the board members women when he took office; and Haruko Nagayama, Chair of the Board of Deloitte Tohmatsu Group, to moderate a discussion on how universities can overcome unique challenges with a view to setting goals for the university group.



**永山氏**：まずは大学において女性活躍推進について取り組む意義についてお伺いしたい。

**高橋学長**：大学は、学生が大学・大学院に在籍する間に自分の伸びしろを可能な限り大きくして、社会に出ていく前の最終段階の教育のステー

ジ。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。女性が社会で活躍するために本気で取り組むのであれば、大学の女性教員を増やしていく、女性上位職を3割に近づけていく、そして在籍している女性に対して、この場合は皆

さんを心からウェルカムして、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。

**藤井総長**：総長就任当初、学長・理事のメンバーは9名中5名を女性に

お願いした。大学は学術で知を生み出すという場であるため、できるだけ多くの視点があり、多様な意見を生かしながら場を生み出していくべき。

特定の人の意見だけではなく、色々な意見をもとに意思決定できる場をつくるのが大事。

**高橋学長**：学長たち自身にも女性教員から教育を受けた機会が非常に乏しい。自分が津田塾大学で取得した単位のおそらく6~7割の授業は、女性教員だった。様々なライブイベントを経験した多様な世代の女性教員から授業を受けたという経験が、今の自分につながっている。

**永山氏**：津田塾大学で女性の教授陣が多い風景は何か特別な策を設けたのか。

**高橋学長**：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するとい



うのが、本学の建学の精神。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から帰国した。自らに続く女性たちの育成を念頭に置いていた。自然発生的に女性リーダーは生まれにくい。藤井先生は女性リーダーの「アライ」だと思う。

## 「マネル」禁止

**高橋学長**：男性ばかりで構成されるパネルディスカッションはパネルではなく「マネル」と呼ばれている。パネリストの2~5割を女性にしなければならぬといったり、次の代表を女性にすることを推進する男性アライの輩出も極めて重要。

**藤井総長**：研究者になっていくうえでロールモデルとして見える人の影響は大きい。女性の上位職を増やしていくのが重要。今後6年間で新たに着任する予定の教授・准教授1200名のうち約300名を女性にし、女性教員比率を上げていくことを目指す。

**永山氏**：女性の理事を増やしたインパクトは。

**藤井総長**：総長を含め体制が変わったので、もちろん大きな変化があった。私も役員間の会議でも活発な議論ができるような場にしたと思っていて。役員の中には、企業でマネジメントをしている方（外部）や、国際機関で長く勤めていた方などもある。そのような意味でも大学で長くやってきた方とも違う視点が議論に加わっている。

**林理事**：マネルは役員の間では実質的に禁止に。最近の会議では「女性のパネリストがいない」という指摘がでてくるようになった。

**永山氏**：我々も「パネルプロミス」というのを設けていて、パネリストは4割男性・4割女性・2割は多様性調整枠というルールをすすめている。パネルを聞く人からも以前より内容が分かるようになったという評判があがった。

**高橋学長**：世界から見ると今の日本の状況は時代錯誤であるので、日本

でそのような風景を見ると「日本はいつまでこんなことをしているの?」と。

**藤井総長**：その通りだと思う。そのようなことを言うように努めたいと思う。

**永山氏**：女性教員を増やす上で「マーケットに人がいない（採用できる人がいない）」という可能性は。

**藤井総長**：色々な苦労が起こることは覚悟していたが、むしろ意識してやらないと変わらないことであるとの認識を新たにしている。有能な方は多くいるので、そのような方に来ていただけるような環境づくりが重要。

**高橋学長**：女性をウェルカムする環境やインフラも重要。津田塾大学では女性をシンボルとする絵画や女性の名前が付いた建物や「赤松良子賞」というような女性の名前を冠した賞があるが、東大ではどうか?

**林理事**：東大の中の数少ない女性像としては、医学部付属病院の壁面のレリーフに描かれている看護師らしき女性（新海竹蔵作「医学の診断、治療、予防」、安田講堂の舞台の上の壁画に、古典的なギリシャ人のような衣装の優雅な女性が描かれている（小杉未醒作「湧水」[採果]）。しかし、女性の名前を冠した賞はない。男性の名前を冠した賞はある（南原繁賞）。

**高橋学長**：女性が何かを成し遂げることができる、ということが賞を通して伝えることができる。女性をウェルカムする、エンパワーする、包摂するという環境などでインフラを整えることが重要。東北帝国大学が1913年に女性学生を受け入れたのに、東京帝国大学は1946年まで女性学生は入学が許可されなかった。津田塾大学では女性が困難をどのように乗り越えて今に至るか、ということを現在の学生に語っている。どこかで女子を中心に据えて、女性に向けて語り掛ける

という機会を作ることができれば、それはエンパワーメントになると思う。女性が過ごしやすい環境を作るインフラ作りや、

30%クラブに加盟する大学の大学史などで女性をどのように扱っているのかなど、見直していくことは多くあると考えている。

**藤井総長**：大学WGの次回本会議ではプロGRESSを持ち寄ってみなさんと共有していきたいと思う。今日はありがとうございました。



## 30% Club Japanとは

30% Clubは2010年に英国で創設された、企業の持続的成長のために、企業の意思決定機関における健全なジェンダー・バランスを実現することを目的とした世界的なキャンペーンです。日本において2019年5月に30% Club Japanとして始動する際、東京大学は、前総長の五神真が本キャンペーンの趣旨に賛同し、メンバーに加わりました。その後、2020年12月に30% Club Japanにワーキンググループの1つとして大学グループが発足し、現在9大学（昭和女子大学、慶應義塾大学、新潟大学、お茶の水女子大学、津田塾大学、上智大学、大阪大学、東京大学、同志社大学）が加盟。2021年度に本学総長の交代に伴い、新総長である藤井輝夫も大学グループメンバーとなり、同年11月からは同WGのチェアとして活動しています。

● Founded in the UK in 2010, the 30% Club is a global campaign aimed at achieving a healthy gender balance in corporate decision-making bodies for sustainable corporate growth. When it was launched in Japan in May 2019 as the 30% Club Japan, the University of Tokyo was joined as a member by former President Makoto Gokami, who endorsed the campaign's aims. Subsequently, in December 2020, a university group was launched as one of the working groups in 30% Club Japan. Nine universities (Showa Women's University, Keio University, Niigata University, Ochanomizu University, Tsuda University, Sophia University, Osaka University, the University of Tokyo and Doshisha University) currently joins the group. Teruo Fujii, the new President, became a member of the University Group following the change in the university presidency in 2021, and has been working as the chair of the WG since November of the same year.



## シンポジウム開催

Symposium  
Announcement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)  
東京大学国際シンポジウム  
「UTokyo 男女+協働改革  
#WeChange」Initiative for Implementation of Diverse  
Research Environment  
(Female Leader Development Type)  
The University of Tokyo International  
Symposium "UTokyo Gender Equity  
Initiative #WeChange"日時: **2023年3月1日(水)**  
**10:00~12:00** ※第1部はアーカイブ配信を予定

## プログラム (敬称略)

- 10:00 ▶ **開会の挨拶**: 東京大学理事・副学長 林香里  
趣旨説明  
● 東京大学副学長/男女共同参画室長 吉江尚子
- 10:10 ▶ **来賓の挨拶**: 文部科学省科学技術・  
学術政策局長 柿田恭良 (オンライン登壇)
- 10:15 ▶ **海外からの応援メッセージ**  
テキサス大学オースティン校教授 鳥居啓子  
(オンライン登壇)
- 10:25 ▶ **第1部 お茶の水女子大学長×東京大学総長  
対話 グローバルリーダーの育成に向けて**  
**モデレーター**: エッセイスト、東京大学大学  
院情報学環客員研究員 小島慶子  
**登壇者**: お茶の水女子大学長 佐々木泰子  
東京大学総長 藤井輝夫
- 11:00 ▶ **第2部 パネルディスカッション**  
学生・若手研究者と考える数のパワー
- モデレーター**: 東京大学副学長/男女共同参  
画室長 吉江尚子  
**登壇者**: 東京大学大学院総合文化研究科助教  
小田有沙  
東京大学大学院総合文化研究科修士課程1年  
徳永光治  
東京大学教養学部前期課程2年  
長尾すみれ  
NPO法人グッド・エイジング・エールズ代表  
松中権  
東京大学理事・副学長 大久保達也
- 11:55 ▶ **閉会の挨拶** 東京大学副学長 伊藤たかね

## 今後の予定

Upcoming events

**3月10日(金)** March 10, 2023**女性研究者キャリアアップ支援**

FD セミナー「女性研究者育成の課題と方策: 欧米での経験に学ぶ」

登壇者: Mary C. Brinton (Harvard University教授)

Renée Adams (Said School of Business, University of Oxford教授) ほか

**Career Development Support for Female Researchers**FD Seminar "Challenges and Strategies for Developing Female  
Researchers: Learning from Experiences in the U.S. and Europe"

Speakers: Mary C. Brinton (Professor, Harvard University)

Renée Adams (Professor, Said School of Business, University of Oxford) etc.

**3月12日(日)** March 12, 2023**数理科学研究科****数学の魅力** —女子中高生のために—**Graduate School of Mathematical Sciences****The Appeal of Mathematics**

- For Female Junior and High School Students -

**3月19日(日)** March 19, 2023**ニューロインテリジェンス国際研究機構**

女子中高生向け進路選択支援イベント「不思議で面白い脳のメカニズム」

**International Research Center for Neurointelligence**Career Choice Support Event for Female Junior and  
High School Students "Mysterious and Interesting Brain Mechanisms"**2023年度 AY2023**

・#WeChangeのWebサイト、動画などを公開する予定です。

#WeChange website, videos, etc. will be available.

・S-semesterの「学術フロンティア講義」は火曜日2限に開講します。

・S-semester "Academic Frontier Lecture Series" will be offered on  
Tuesdays in the 2nd period.

・全教職員向けに「ジェンダーバイアス」などを題材にした意識啓発研修を実施します。

・Awareness-raising training for all faculty and staff on topics such as  
gender bias will be conducted.

・女性研究者向けの研究チームリーダー育成コースや

女性教員幹部養成プログラムも準備中です。

・Training on research team management for female researchers  
and executive training for female faculty are also in preparation.**東京大学 男女共同参画室**

Office for Gender Equality, The University of Tokyo

〒113-8654 東京都文京区本郷 7-3-1 本部棟  
7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo 113-8654, Japan  
sankaku.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp

サイト



Twitter

今後のニュースレターはPDFにて、2023年度オープン予定の東京大学イニシア  
ティブ事業 #WeChange Web サイトに掲載します。Future newsletters will be posted in PDF format on the UTokyo Initiative  
Project #WeChange website, which is scheduled to open in AY2023.このニュースレターは令和4年度科学技術人材育成責  
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)」の補助金を受けて発行しています。\*This newsletter is published with a subsidy from  
the 2022 Science and Technology Human Resource  
Development Support Program "Initiative for  
Implementation of Diverse Research Environment"  
(Female Leader Development Type).

発行日: 2023年3月1日

