

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

2022年度 年次報告書

#WeChange UTokyo Annual Report 2022



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 | |
| —ダイバーシティ&インクルージョンの観点から— | |
| 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の確立 | 10 |
| 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 | |
| 2-3 アドバイザリーボード会議 | |
| 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 | 13 |
| 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 「無意識のバイアス」確認シート | |
| 3-1-3 アンコンシャス・バイアスに関する講演（学内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 | |
| 3-2-2 学術フロンティア講義「ジェンダー不平等を考える」開講 | |
| 3-3 男女別研究者活躍データの可視化 | |
| 3-4 ワーク・ライフ・バランス推進サポート | |
| 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 | 18 |
| 4-1 女性大学院生・若手研究者スキルアップ支援 | |
| 4-2 女性研究者キャリアアップ支援プログラム | |
| 4-3 女性研究者のエンパワーメント啓発 | |
| 4-3-1 女性研究者キャリアアップ支援FDセミナー | |
| 4-3-2 東京大学における女性学生および女性研究者のエンパワーメント動画 | |

| | |
|---|----|
| 5. 女性教員の加速的増加の実現に関する取組 | 21 |
| 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. 国内外の研究機関・企業の視察と調査、情報収集 | 23 |
| 7. 情報発信・受賞 | 24 |
| 7-1 東京大学国際シンポジウム UTokyo 男女 ⁺ 協働改革#WeChange | |
| 7-2 #WeChange 事業 PR 動画 | |
| 7-3 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 | |
| 7-4 東京大学男女共同参画推進室ニュースレター「# WeChange」 | |
| 7-5 プレスリリースと報道、講演、受賞 | |
| 7-5-1 プレスリリースと報道 | |
| 7-5-2 講演 | |
| 7-5-3 受賞 | |
| 参考資料 | 31 |
| 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、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（女性リーダー育成型）」に採択されました。本学の基本方針を示した「UTokyo Compass 多様性の海へ：対話が創造する未来」（2021年9月公表）では、「多様性と包摂性」ならびに「世界の誰もが来たくなる大学」を基本理念に掲げています。「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」と名付けた本事業では、このUTokyo Compassならびに第4期中期目標・中期計画で掲げたのと同じく、大学教員（特定有期雇用教職員のうち卓越教授および特任教員を含む）における女性比率を2027年度時点までに25%以上とすることを目指しています。

この大胆な目標数値を達成するために、まずは何よりも大学の全構成員の意識改革に取り組み、キャンパス、そして東京大学の文化を変えていくことが重要です。本事業では、若手女性研究者のスキルアップ、女性研究者の幹部養成等、キャリアアップや女性上位職を増やすための包括的施策を盛り込んでいます。「UTokyo 男女⁺協働改革 #WeChange」により本学の取り組みを活発化させ、次世代の女性リーダーを生み、育て、さらに彼女たちを支える持続的な「ダイバーシティ研究環境」を整え、日本の学術界の多様性・包摂性を牽引する高等教育機関として、社会に貢献してまいります。

本報告書では、事業初年度の活動状況について個々の取組みを紹介いたします。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是非本報告書をご一読いただき、東京大学における本事業の進捗状況についてご理解いただければ幸いです。

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6月にダイバーシティ&インクルージョン宣言を策定し、その理念の下、ジェンダー平等ならびに女性活躍を一層推し進めるために、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月に新規取組機関として採択されました。目下、この事業に、身の引き締まる思いで取り組んでおります。

私たちは、この事業を「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange」と名付け、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大学全体に展開しております。運営の進捗状況は新設しました「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange」HP（ホームページ）を中心に広く社会に公開するとともに、各施策の効果や妥当性などをチェックする国内外の有識者からなるアドバイザリーボードも新設。専門的かつ客観的な助言を受けることにしています。

初年度にあたる2022年度は、ホームページの整備、ローンチイベントによる学内周知などに力を入れるとともに、#WeChangeという名のとおり、まずは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研修の設計や、人事選考における「無意識のバイアス」を低減させるためのシートの配付などを行いました。

また、東京大学は、2021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。この計画のもと、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設定し、着実に実行するシステムを構築し、本事業の趣旨である#WeChangeへと全学を導いていこうと計画中です。

2022年は、東京大学がジェンダー平等に向かって大きな一歩を踏み出した年でした。これからの5年間、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。

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} (2022-2028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)。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画^{※4} (以下、「一般事業主行動計画」と記す) (2021-2024年)においても積極的な女性教員の採用や両立支援、柔軟な働き方等を目標とし、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)。

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。性および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）。

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）に着手しました。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 「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）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。
- ・増加する女性博士課程学生がスキルアップ支援（行動計画Ⅱ-1）を受講することによって、研究職のキャリアを目指す若手女性が増加し、若手女性研究者の採用の増加につながります。
- ・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。

UTokyo 男女+協働改革 #WeChangeの始動 (2022-)



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)
(実施期間：2022年度～2027年度)

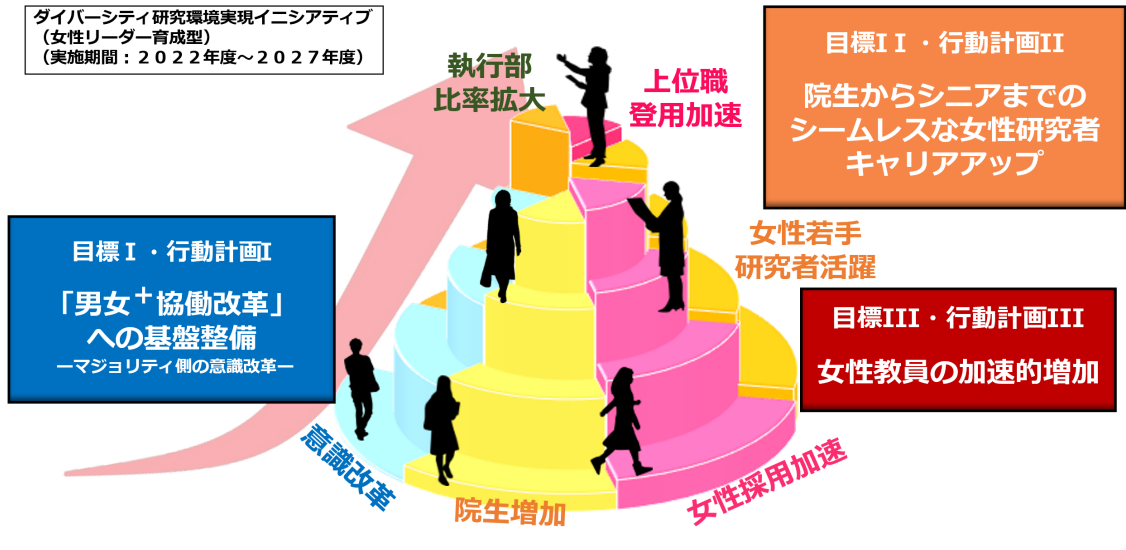


図1-1 UTokyo 男女+協働改革 #WeChange 事業の全体像

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、アドバイザーボード会議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ました。

2-2 本事業の実施体制

本事業初年度の2022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（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）、男女共同参画室長（総長特任補佐（男女共同参画担当）、2023年1月より新たに設置された男女共同参画、ダイバーシティ研究環境実現担当の副学長）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（2022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） |

| | |
|--|-------------------------------------|
| 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 | 小川真理子（男女共同参画室副室長） |
| 女性教員の加速的増加 | 吉江尚子（男女共同参画室長、総長特任補佐（2023年1月より副学長）） |

本事業採択後も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。2022年度は、これまでの男女共同参画室の推進体制に加え、本事業を推進するために、新たにジェンダー・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立ち上げました。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、2022年度も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取り組んでいます。

さらに、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、学外の有識者4名からなる男女⁺協働改革アドバイザーボードを設置しています。

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。

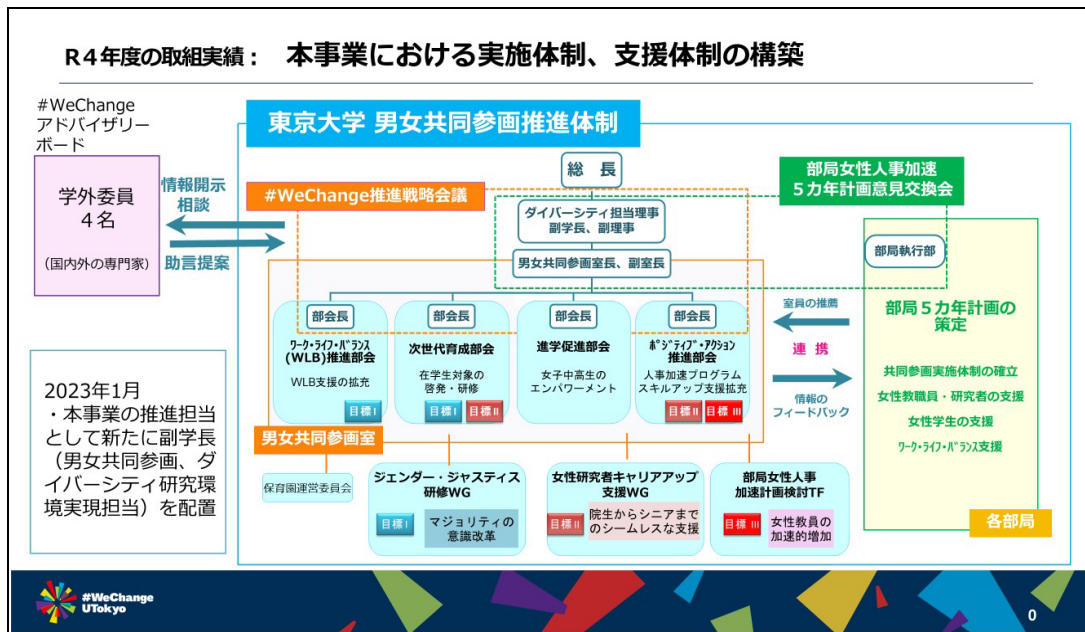


図2-1 東京大学における男女共同参画推進体制および本事業の推進体制（2022年度）

2-3 アドバイザーボード会議

2022年度は、2-2で述べた男女⁺協働改革アドバイザーボードの第1回会議を開催しました。会議では、本事業の各種取組についてご報告し、各行動計画の課題や今後の方策につい

て、国内外の先進事例のご紹介も交えてご助言を頂きました。

アドバイザーボード委員

| | |
|---------------|--|
| 石井 クンツ 昌子 | お茶の水女子大学 理事・副学長 (座長) |
| 鳥居 啓子 | Johnson & Johnson Centennial Chair Plant Cell Biology The University of Texas at Austin (アメリカ) |
| 松中 権 | NPO 法人グッド・エイジング・エールズ 代表 |
| Eun-jeung Lee | Dean, Department of History and Cultural Studies Director, Graduate School of East Asian Studies Free University of Berlin (ドイツ) |

第1回 アドバイザーボード会議

日時：2023年3月1日(水) 13:15～14:30

場所：東京大学伊藤国際学術研究センター／オンライン (ハイブリッド形式)

出席者：アドバイザーボード各委員、林香里ほか学内事業担当者5名
(鳥居氏以外現地参加)

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 2022 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

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) を新たに設置し、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各種啓発・研修の枠組みを検討し、3-1-1、3-1-2 に述べる 2 つの研修の実施を決定しました。

ジェンダー・ジャスティス研修 WG 設置

WG 開催日程：2022 年 7 月 13 日、9 月 8 日、10 月 21 日、12 月 12 日、2023 年 2 月 6 日

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)、熊田亜紀子 (PA 推進部会長)、田野井慶太朗 (WLB 推進部会長)、中野円佳 (特任研究員)、安東明珠花 (特任研究員) |
| 総長補佐 | 岩本敏 (先端科学技術研究センター教授)、郷原佳以 (大学院総合文化研究科教授)、鈴木綾 (大学院新領域創成科学研究科教授)、藤堂眞治 (大学院理学系研究科教授)、山内敏正 (大学院医学系研究科教授) |
| 教員 | 大塚類 (大学院教育学研究科准教授)、金原明子 (医学部附属病院特任助教)、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 (生産技術研究所総務課広報チーム係長)、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 | 瀬戸美香子 (課長)、野添浩士 (係長)、湯本峻 (係長)、土岐英梨子 (一般職員)、羽山晃子 (特任専門職員) |

2022 年度は、教職員が毎年受講する「ジェンダー・エクイティ研修」を 2023 年度から実施すること、そのための研修教材を複数開発することを決定しました。2023 年度の研修のテーマをジェンダー・バイアスとし、動画を作製し配布スライド (日本語版、英語版) も準備しました (図 3-1)。研修の効果測定の方法についても検討しています。



図3-1 ジェンダー・エクイティ研修教材（動画、配布用スライド）（日本語版、英語版）
（表紙のみ抜粋）

3-1-2 「無意識のバイアス」確認シート

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「無意識のバイアス」確認シート（日本語版、英語版）を作成し、各部局へ配付しました（図3-2）。併用教材として一般社団法人男女共同参画学協会連絡会の「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか？」リーフレット（日本語版、英語版）もあわせて配付しました。

「無意識のバイアス」確認シート

日本語版（図3-2）

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

英語版

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

「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか？」

リーフレット（一般社団法人男女共同参画学協会連絡会）

https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/unconscious_bias.html

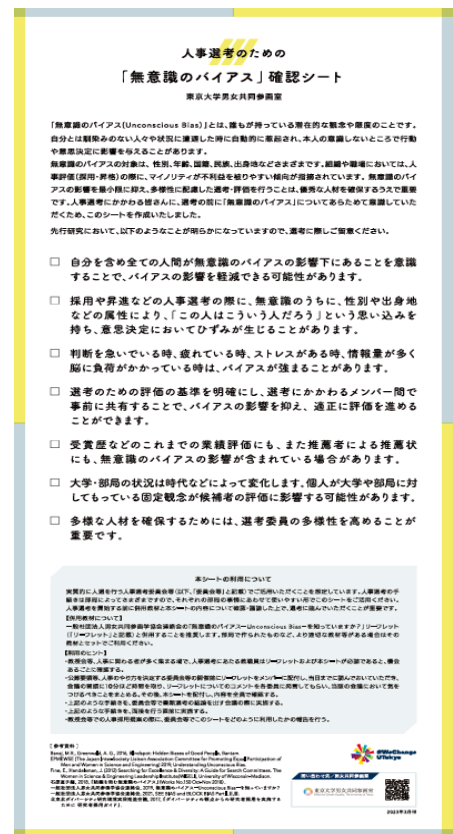


図3-2 「無意識のバイアス」確認シート
（日本語版）

3-1-3 アンコンシャス・バイアスに関する講演（学内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が、2022年度は、理系部局を中心に依頼を受け、小川真理子男女共同参画室副室長が部局の教授会などで4回、アンコンシャス・バイアスに関するFDを実施しました（表3-1）。自分の思い込みと向き合うというテーマで、ジェンダー・バイアス、善意の差別、ステレオタイプの脅威、マイクロアグレッション等の事例を提示し、バイアスへの気づ

きを通して、行動を変容するための方法を紹介しました。第1回目から第3回目は日本語資料のみを準備しましたが、第4回開催時に医科学研究所からの要請で英語版資料も作成しました（図3-3）。

表3-1 学内FDにおける講演（2022年度）

| 年月 | 部局 | 参加者数 |
|-----------------|--------|-------|
| 第1回 2022年10月19日 | 医学系研究科 | 約160名 |
| 第2回 2022年11月16日 | 理学系研究科 | 約170名 |
| 第3回 2022年11月17日 | 物性研究所 | 約90名 |
| 第4回 2022年3月16日 | 医科学研究所 | 約110名 |

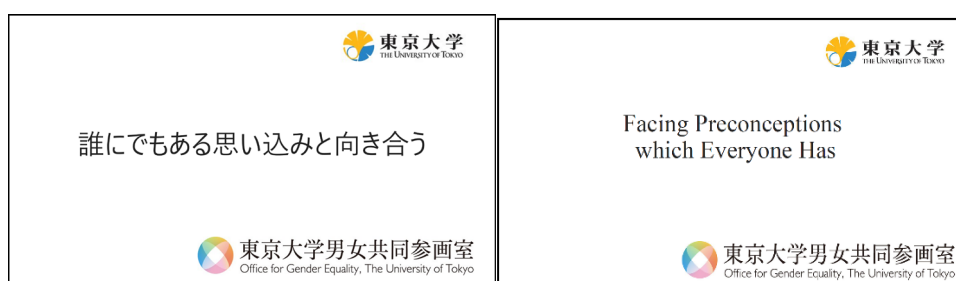


図3-3 学内FD用配布資料（日本語版、英語版）（表紙のみ抜粋）

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、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作製しました。新入生学部ガイダンスにおいて、新入生はこの動画を視聴しました（図3-4）。



図3-4 学部新入生向け啓発動画

3-2-2 学術フロンティア講義「ジェンダー不平等を考える」開講

男女共同参画室では、2022年度に学部1, 2年生向けに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(表3-2)。1年生を中心に15名の受講がありました。

表3-2「ジェンダー不平等を考える」講義概要

2022年度Aセメスター 週1 単位数2 月曜5限

| | 担当教員(所属) | 講義題目 |
|----|-------------------|---------------------------|
| 1 | 小川真理子(情報学環) | ガイダンスとイントロダクション |
| 2 | 飯野由里子(教育学研究科) | ジェンダー「平等」: 3つの視点 |
| 3 | 前田健太郎(公共政策学連携研究部) | 民主主義とジェンダー |
| 4 | 今水寛(人文社会系研究科) | 心理学・神経科学から見た「男性脳・女性脳」 |
| 5 | 村和明(人文社会系研究科) | 日本史学とジェンダー -対象として、方法として |
| 6 | 板津木綿子(情報学環) | ポピュラーカルチャーとジェンダー |
| 7 | 横山広美(カブリ数物連携宇宙機構) | 理系になぜ女性が少ないのか |
| 8 | 浅井幸子(教育学研究科) | 教育におけるジェンダー |
| 9 | 武藤香織(医科学研究所) | 生命・医療倫理とジェンダー不平等 |
| 10 | 矢口祐人(情報学環) | キャンパス景観とジェンダー |
| 11 | 伊藤たかね(情報学環) | ジェンダーと言語 |
| 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 |

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。また、男女共同参画室ホームページに本講義の概要を掲載し周知を図りました (https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/about/s0902_00061.html)。

3-3 男女別研究者活躍データの可視化

男女共同参画室は本学経営企画部 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整理し、大学ポートレートにて入力項目を追加し公表しました(大学ポートレート: 東京大学 <https://portraits.niad.ac.jp/univ/outline/0172/0172.html>)。また、科研費の採択件数や新規採択率、女性研究者比率、大学院生および学部生の男女別比率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。こうしたデータは、2023年以降順次公開する予定です。男女共同参画室のホームページに新たに「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)を掲載しました(https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/about/publicity/index_00002.html)。

3-4 ワーク・ライフ・バランス推進サポート

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、2022年度は、申請者および申請額の大幅増加のために配分額率が低く抑えられていた「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)の全支援件数103件のうち、要望があった40件に対して追加支援を実施しました。

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Ⅱに該当する 2022 年度の実績を記しています。

4-1 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 78 件行いました。

4-2 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、新たに女性研究者キャリアアップ支援ワーキンググループ (WG) を設置し、欧米および国内の関連研修の情報収集、行動計画Ⅱ-1 に掲げた研究チームリーダー育成コースと、行動計画Ⅱ-3 に掲げた「女性教員幹部養成プログラム」について検討を行いました。

女性研究者キャリアアップ支援 WG 設置

WG 開催日程：2023 年 1 月 17 日

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 (特任研究員) 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) |
| 事務局 ダイバーシティ 推進課 | 瀬戸美香子 (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)、羽山晃子 (特任専門職員) |

女性研究者の研究キャリアをより魅力的なものにするため、「研究チームリーダー育成コース」および「女性教員幹部養成プログラム」の 2 つを構築していくことを決定しました。「研究チームリーダー育成コース」については、適切な研修の枠組みの構築に向けて検討しました。「女性教員幹部養成プログラム」については、企業等との連携も視野に入れて、2023 年中のプログラム立ち上げに向けて検討を行いました。

4-3 女性研究者のエンパワーメント啓発

本事業では、2022 年度中に女性研究者キャリアアップ支援プログラムの試行を兼ね、海外先進事例などを学ぶ機会として学外の講師を招いた講演会等を実施することを計画し、4-3-1 に述べるセミナーを実施しました。また、4-3-2 に述べる本学の女性学生や女性研究者のエンパワーを目的としたアニメーション動画を作製しました。

4-3-1 女性研究者キャリアアップ支援FDセミナー

本事業の取組の一つとして、また、東京大学における女性研究者の育成と発展のための環境整備の一環として、日本を含む女性研究者の育成についての専門的知見と研究実践のある2名の研究者を海外から招き、「女性研究者育成の課題と方策：欧米での経験に学ぶ」と題して、欧米での経験についてご講演いただきました。

【概要】

日時：2023年3月10日（金）10:00～11:30

場所：福武ホール（現地参加のみ）

共催：東京大学大学院経済学研究科附属金融教育センター・東京大学男女共同参画室

参加人数：45名

【プログラム】

10:00 開会挨拶 星岳雄（東京大学経済学研究科長）

10:10 来賓挨拶 森まさこ（参議院議員、総理大臣補佐官）

10:25 講演 Mary C. Brinton（Harvard University）

“Achieving Gender Parity in Academia: A View from the U.S.”

10:50 講演 Renée Adams（University of Oxford）

“What’s Good for Women is Good for Science: The Way Forward”

11:15 質疑応答

11:20 総論・閉会挨拶 林香里（東京大学理事・副学長）

シンポジウム広報 https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/2023_04.html

The poster features a colorful geometric background with silhouettes of people in professional settings. It includes the following text:

- Logos for CARE and the University of Tokyo Women's Joint Participation Room.
- Event title: 国際女性デー記念 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
- English title: International Women's Day Faculty Development Seminar "Career Development Support for Women in Academia: Experiences in the U.S. and Europe"
- Date and Time: 2023年3月10日(金) 午前10:00～午前11:30 / Friday, March 10, 2023 10:00-11:30
- Venue: 東京大学本郷キャンパス情報学環・福武ホール地下2階 福武ラーニングシアター FLJKUTAKE Learning Theater, B2F of Fukutake Hall
- Program details:
 - 10:00 開会挨拶 星岳雄 (東京大学大学院経済学研究科長)
 - 10:05 来賓挨拶 森まさこ (参議院議員、内閣総理大臣補佐官)
 - 10:25 講演 Mary C. Brinton (Director, Reischauer Institute, Harvard University)
 - 10:40 講演 Renée Adams (Professor of Finance, Saïd Business School, University of Oxford)
 - 11:05 質疑応答
 - 11:20 総論・閉会の辞 林香里 (東京大学理事・副学長)
- Language: 開催言語 ▶ 英語 English
- Registration: 申込先 Registration
- Website: https://www.caref.u-tokyo.ac.jp/rd_seminar230310/
- Footer: 本イベントは、東京大学職員・学生のみを対象としたものです。 This event is open only to University of Tokyo students, faculty and staff.

4-3-2 東京大学における女性学生および女性研究者のエンパワーメント動画

本学の目指す理念や基本方針のもと「世界の誰もが来たくなるキャンパス」の実現を目指し、本学の女性学生や女性研究者を応援するアニメーション動画を作製しました。学生や研究者が大学にたどり着くまでの道のりは一様ではなく、相対的に乗り越えなければいけない困難が多かった人たちがいます。この動画は、社会に溢れる期待や偏見などの様々な障壁により、本来の力を発揮できていない人たちやこれまで過少評価されてきた人たちの背中をそっと押す応援メッセージです。

動画の発信自体の効果に加え、東京大学が#WeChangeを通して、多様な人々が集まり生き生きと活躍することができるキャンパスの実現を目指していることを周知し、動画を見た方々それぞれの感想が、対話や議論につながることを目指した製作を行っています。

(図3-5、<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/movie/>)。



図3-5 #WeChange アニメーション動画

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。

本事業は、2027年度までに女性教員比率を25%以上にすること、また、上位職（教授・准教授）の女性増加率を2倍にすることを目標としています。2022年度は女性人事を加速する支援策を展開し、各部局において女性人事を加速する呼び水とするべく実施および制度設計を行いました。

5-1 現状と目標

図5-1は、2001年から2022年までの職位別の女性教員比率の推移を示したものです（助教のみ2007年から2022年）。2022年の女性教授の比率は9.2%、女性准教授は15.5%であり、女性上位職比率の増加率は微増しているものの低い割合に留まっています。このような状況を打破するため、本事業では、上位職（教授・准教授）の女性増加率を過去10年の2倍とし、2027年までに女性比率を教授14.5%、准教授20.4%にすることを目指します。上位職のみならず、講師15.8%、助教19.4%においても女性比率は低く、このような状況に対して、講師・助教についても採用した教員に占める女性比率を30%とし、特任教員も同様の比率で女性を採用することにより、2027年度末までに女性教員比率25%を達成することを目指します。教員の女性比率に加え、博士号取得者の女性比率を30%にすることも掲げています（表5-1）。

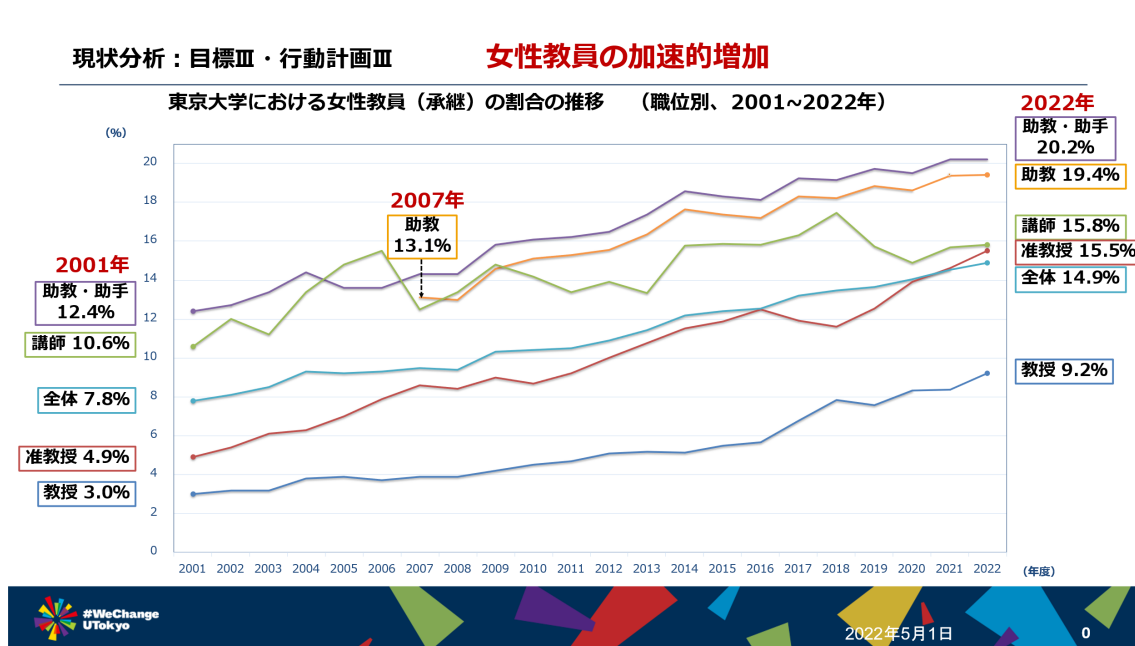


図5-1 東京大学における女性教員（承継）の割合の推移（職位別）のグラフ

表 5-1 東京大学の 2022 年度の女性比率と本事業における目標値

| | 2022 年度 | 2027 年度 (目標) |
|----------------|---------|--------------|
| 教員における女性比率※1 | 16.7% | 25.0% |
| 教授における女性比率※2 | 9.2% | 14.5% |
| 准教授における女性比率※2 | 15.5% | 20.4% |
| 博士号取得者における女性比率 | 26.7%※3 | 30.0% |

※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 ※3 2017 年度－2021 年度の 5 年度平均

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。2022 年度より、これまで 4 枠だった採択数を倍の 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、2022 年度は 8 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ました。2022 年度に告知を行い、2023 年度より募集を開始します。

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を設計し、具体的な実施に向けて検討を行いました。

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、2021 年に「5 カ年計画」を開始しました。5 カ年計画のガイドラインとなる「計画シート」を作成し、それを全部局に配付しました。東京大学を構成する 43 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。それを実現するための人事サポートや環境整備に関する取組を大学本部が検討します。さらに各部局の執行部メンバー（主に副本部長）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。意見交換会は定期的開催され、活発な議論を部局を越えて行っています。

2022年度は、意見交換会を4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。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。

6. 国内外の研究機関・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 国内外の研究教育機関・企業の視察先

| 日程 | 訪問先・登録先 | 訪問者・参加者 |
|---------------|--|---|
| 2022年 11月 | 長崎大学ダイバーシティ推進センター (オンライン面談) | 伊藤たかね(副学長)、小川真理子(参画室副室長)、安東明珠花(参画室特任研究員) |
| 2022年 11月～ | 米 National Center for Faculty Development&Diversity(NCFDD)に登録し、 研修教材の情報収集 https://www.facultydiversity.org/ | 伊藤たかね、吉江尚子(総長特任補佐)、 田野井慶太郎(参画室WLB推進部会長)、 小川真理子、中野円佳(参画室特任研究員)、 安東明珠花 |
| 2022年 12月 | EMBO (European Molecular Biology Organization) Laboratory Leadership Course 参加、情報収集 | 小川真理子 |
| 2023年 1月 | シンガポール：シンガポール国立大 学、南洋理工大学訪問 | 中野円佳 |
| 2023年 2月 | 国立大学法人大阪大学ダイバーシティ &インクルージョンセンター訪問 | 田野井慶太郎、小川真理子、安東明珠花、 金子沙穂(ダイバーシティ推進課係長) |
| | P&G ジャパン神戸本社訪問 | 田野井慶太郎、小川真理子、中野円佳、 安東明珠花 |
| | Google 合同会社訪問 | 伊藤たかね、吉江尚子、田野井慶太郎、 小川真理子、中野円佳、金子沙穂 |
| | 韓国：仁川大学校、ソウル大学校、延 世大学訪問 | 安東明珠花 |

7. 情報発信・受賞

2022年度は、本事業を推進するために、シンポジウムの開催や動画の作製、また、ホームページおよびニュースレターの作成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 東京大学国際シンポジウム UTokyo 男女+協働改革 #WeChange

女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange」を全学を挙げて実施していくことを内外に宣言するとともに、今後のビジョンを議論する場として本シンポジウムを開催しました。

【概要】

日時：2023年3月1日（水）10:00～12:00

場所：伊藤国際学術研究センター伊藤謝恩ホール

開催方法：オンライン配信

視聴者数：約180名

【プログラム】

10:00 総合司会・趣旨説明 東京大学副学長／男女共同参画室長 吉江尚子

10:05 開会の挨拶 東京大学理事・副学長 林香里

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（ビデオメッセージ）

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

シンポジウム広報 https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/2023_01.html

イベントレポート 日本語版 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/185/>

英語版 <https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/en/news/96/>

東京大学
1839182973 U-Tokyo

科学技術人材育成推進事業

東京大学国際シンポジウム
UTokyo 男女*協働改革
#WeChange

ジェンダーバランスを、変える
意識を、変える
私たちは、変わる

オンライン開催
2023
3/1(水)
10:00~12:00

主催: 東京大学
共催: オンライン (Zoom 利用可)
協賛: 文部科学省、学務部、国際連携推進部、
女性活躍推進センター、国際教養学部

#About

東京大学は、令和4年度科学技術人材育成推進事業「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
新規取組として認定され、全学一斉一貫型に特化し、協働改革#WeChangeを推進しています。
この機会に、全学を挙げて実施していくことを内外に宣言するとともに、今後のビジョンを議論する機会として、シンポジウ
ムを開催します。

#Program

10:00~10:10 開会挨拶/趣旨説明
挨拶: 東京大学理事・副学長(学) 岡江 尚子(東京大学副学長/男女共同参画室長)

10:10~10:15 来賓挨拶
挨拶: 貴賓(文部科学省科学技術・学術政策局長)

10:15~10:25 海外からの応援メッセージ
貴賓: 野村(オーストラリア大学オースティン校教授)

10:25~10:55 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: 小島 真子(リッセイスト、東京大学大学院情報学環准教授)
登壇者: 佐々木 幸子(お茶の水女子大学長) / 藤井 博夫(東京大学総長)

11:00~11:55 第2部 ハ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: 岡江 尚子(東京大学副学長/男女共同参画室長)
登壇者: 小田 有沙(東京大学大学院総合文化研究科助教)
橋本 文也(東京大学大学院総合文化研究科准教授1年)
高橋 了未(東京大学教養学部前期課程2年)
松本 博(お茶の水女子大学大学院グローバル・ホールディング)
大久保 亜希(東京大学理事・学務部)

11:55~12:00 閉会挨拶
挨拶: 岡江 尚子(東京大学副学長)

申し込みURL: https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/2023_01.html
申し込み締切: 2023年3月1日 9:00まで
お問い合わせ(東京大学男女共同参画室):
<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/inquiry/index.php>

QRコード

7-2 #WeChange 事業 PR 動画

東京大学の新たな取組、#WeChange について広く周知することを目的として、本事業の PR 動画を作製しました(図7-1、<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/movie/>)。



図7-1 #WeChange 事業 PR 動画

事業PR動画、エンパワーメント動画(4-3-2)等の放映用の大型ディスプレイを学内3カ所に設置しました。より多くの構成員に視聴してもらうため、東京大学消費生活協同組合の協力により、同組合が運営する食堂（本郷第二食堂・银杏メトロ食堂）においても動画を放映する予定です。

設置場所：本郷：東京大学コミュニケーションセンター／農学部3号館1階

駒場：食堂 生産技術研究所ダイニングラボ



図7-2 ディスプレイ設置場所：東京大学コミュニケーションセンター、農学部3号館、生産技術研究所ダイニングラボ（左から）

7-3 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。また、男女共同参画室ホームページの改訂を行うとともに本事業専用の新規ホームページ「#WeChange UTokyo」を立ち上げました。

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/>

7-4 東京大学男女共同参画推進室ニュースレター「#WeChange」

本事業を効果的にPRすることを目的としてニュースレター「#WeChange」創刊号を発行しました。2022年度の活動報告や取組、次年度の事業予定等を盛り込み、学内外の研究機関、政府・自治体等に郵送、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 7-3 東京大学男女共同参画室
ニュースレター「#WeChange」

7-5 プレスリリースと報道、講演、受賞

2022年度に行った本事業に関する情報発信、報道、講演、受賞等について紹介します。

7-5-1 プレスリリースと報道

本事業に関するプレスリリース（日本語、英語）を実施し、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～表 7-3）。また学内広報誌を通して積極的に本事業の広報を行いました（表 7-4）。

プレスリリース

東京大学、UTokyo 男女協働改革 #WeChange 始動（日本語、英語）

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

英語 https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/en/news/2023_01_00001.html

表 7-1 新聞

| 掲載年月日 | 新聞社名 | 題名 |
|------------|-----------|------------------------------------|
| 2022.11.17 | 日本経済新聞電子版 | 東京大学、女性教授ら 300 人採用 新ポストで多様性向上 |
| 2022.11.18 | 日本経済新聞 | 東京大学、女性教授ら 300 人採用発表「リーダー育成」 |
| 2022.11.18 | 読売新聞 東京朝刊 | 東大、女性教員 300 人増 今後 6 年 教授、准教授 新たに採用 |
| 2022.11.19 | 朝日新聞 東京朝刊 | 東京大：東大、女性教授・准教授 5 割増 27 年度までに |

| | | |
|------------|-----------|------------------------------------|
| 2022.11.19 | 朝日新聞 東京朝刊 | 東大 女性教員 300 人採用発表 |
| 2022.11.30 | 朝日新聞デジタル | 「日本このままじゃダメ」東大が女性教員を増やすわけ 林香里理事 |
| 2022.12.29 | 毎日新聞 | 林香里さん＝東大の多様性を進める理事・副学長 |

表 7-2 TV

| 放送年月日 | 番組名 | 題 名 |
|------------|-------------------|---|
| 2022.11.18 | テレビ東京モーニングサテライト | 東大 女性教員 5 割増 27 年度までに 300 人採用 |
| 2022.11.19 | フジテレビ めざましどようび | 東大女性教員 300 人採用へ リーダーなどの育成強化 |
| 2022.11.27 | NHK ニュース | 東京大学 女性教授と准教授約 300 人新採用計画発表 多様な視点取り入れ意識改革へ |

表 7-3 雑誌

| 掲載年月日 | 雑誌・WEB 記事等 | 題 名 |
|-----------|---------------|---|
| 2023.1.16 | AERA | 男子校の雰囲気、東大が打破へ 女性の教員や学生を増やす大学の取り組み |
| 2023.2.7 | NIKKEI リスキリング | 東大にリケジョはあふれるか？ 女性教員比は 25%へ |
| 2023.3.16 | Woman type | 「理事の半数以上を女性に」多様性改革に取り組む東大で起きた“明らかな変化”とは？ 副学長・林香里さんに聞く 数のパワー |

表 7-4 学内広報

| 掲載年月日 | 媒体名 | 題 名 |
|------------|------------|---|
| 2022.10.25 | 東京大学「学内広報」 | 3 人のメンバーを迎えて一気にパワーアップ 男女共同参画室 2022 |
| 2023.3.27 | 東京大学「学内広報」 | 「UTokyo 男女 ⁺ 協働改革 # WeChange」のロゴマークと表紙について(事業内容紹介) |

7-5-2 講演

2022 年度に開催された国内外講演等において本事業について紹介しました（表 7-5、表 7-6）。学内シンポジウムにおいても本事業に関連する報告を行いました（表 7-7）。

表 7-5 国際会議講演

| 講演年月日 | 講演者 | 題 名 |
|------------|-----------|---|
| 2022.10.19 | 林香里 | Our Challenge, My Work: Turning UTokyo into a “Global” University, DWIH Tokyo & German East Asiatic Society. (ハイブリッド開催) |
| 2022.12.6 | 小川 真理子 | Challenges and Opportunities of Gender Equality and Diversity Initiatives at the University of Tokyo, The Seventh Cambridge-UTokyo Joint Symposium Navigating Sustainable Development amid Uncertainty and Change. (WEB 開催) |
| 2023.1.12 | 林香里 | Gender Matters: Turning UTokyo into a Global University, 公益財団法人日仏会館. (WEB 開催) |

表 7-6 国内招待講演等

| 講演年月日 | 講演者 | 題 名 |
|-----------|-----------|---|
| 2022.12.4 | 林香里 | 社会デザイン賞「東京大学改革宣言」学会奨励賞受賞スピーチ、社会デザイン学会・第6回学術集会社会デザイン賞授賞式&記念講演会 (WEB 開催) |
| 2022.12.5 | 小川 真理子 | 「東京大学における男女共同参画・ダイバーシティ推進の現在と未来」 NWECC (国立女性教育会館) 令和4年度女性活躍推進セミナー基調講演 (WEB 開催) |
| 2022.12.9 | 吉江尚子 | 「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange」 第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム・分科会グループディスカッション報告 (WEB 開催) |

表 7-7 東京大学主催シンポジウム報告等

| 講演年月日 | 講演者 | 題 名 |
|------------|-----------|--|
| 2022.10.15 | 小川 真理子 | 「国内・国際比較からみた東京大学の現実 ～男女共同参画・ダイバーシティに着目して～」 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～ (WEB 開催) |

7-5-3 受賞

2022年度に、本事業を含む一連の改革が評価され、社会デザイン学会の「社会デザイン賞学会奨励賞」を受賞しました (表 7-8)。

表7-8 受賞

| 受賞年月日 | 名称・主催団体・受賞対象 |
|-----------|--|
| 2022.12.4 | 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）」 |

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。

2021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。

【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）
「部局女性人事加速5カ年計画」策定
「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（R3.4.1～R6.3.31）
- 2022年 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

「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 #WeChange 2022 年度年次報告書」の著作権は国立大学法人東京大学男女共同参画室に帰属します。よって、本冊子の転載および 2 次利用に関しては、男女共同参画室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 #WeChange 2022 年度年次報告書
2023（令和 5 年）年 6 月 30 日発行

編集：東京大学男女共同参画室

発行：東京大学男女共同参画室

〒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**



東京大学男女共同参画室

〒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>

