

## 2023年度のジェンダー・ エクイティ研修、 スタート!

9月より、全教職員対象のジェンダー・エクイティ研修が開始されました。この研修は、2022年度に男女共同参画室がジェンダー・ジャスティス研修ワーキンググループ (WG) を立ち上げ、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、実施することになったものです。

「本学の理念と基本方針を示したUTokyo Compassでは、「世界の誰もがきたくなる大学」を方針の一つとして掲げています。その実現のためには、大学全構成員の意識改革によるキャンパス文化の変容が重要です。2023年度の研修テーマをジェンダー・バイアスとし、「誰にでもある思い込みと向き合う」というタイトルでe-learningの研修プログラムや動画、教材を作成しました。

ステレオタイプの脅威や好意的差別、マイクロ・アグレッション等の事例も取り上げています。動画を視聴し、確認テストを行うものになっています。

これは、「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange」の目標Ⅰ、行動計画Ⅰの「男女+協働改革への基盤整備—マジョリティ側の意識改革—」の取組の一つになります。東京大学構成員全員の意識改革によって全学のジェンダー・バランスの適正化を図り、多様性重視の大学に変革することを目指しています。9月6日～10月31日まで実施していますので、本学教職員の皆さまには実施についての通知をご確認の上、必ず受講をお願いいたします。



**受講登録期間** 9月5日(火)～10月20日(金)

**研修受講期間** 9月6日(水)～10月31日(火)

**研修受講対象** 2023年9月1日時点でUTokyo Accountを付与されている本学の役員及び雇用関係にある教職員等(特定有期雇用教職員、(特定)短時間勤務有期雇用教職員、非常勤講師等を含みます。ただし、在籍出向者及び休職者等を除きます。学生は含みません。)  
※全員必修研修

**研修受講方法** 登録時に入力いただいたメールアドレス宛に、登録完了から3営業日以内に研修用のURLを記載したメールを送付いたします。当該メールに記載されたURL先から、研修を受講してください。  
※日英バイリンガルで実施

**注意事項** ・各部局にて、期限内に必ず受講するようご周知、ご指導をお願いします。実施期間終了後に、部局ごとの受講完了率を学内会議にて報告予定です。

・登録期間及び受講期間の延長はいたしませんので、必ず期間内に受講してください。

**アクセス先** ① 学外からアクセスする場合はVPN接続が必要です。対象者でない方には、受講期間終了後に学内限定公開することを検討しています。



## #WeChangeサイトやグッズが続々登場

① 東京大学は、2022年度に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。4月に公開した#WeChangeのWebサイト②ではアニメーション動画や事業報告書などが掲載

されています。人事選考のための「無意識のバイアス」確認シートもダウンロード可能です。関連イベントなどでロゴやアニメーションに出てくるキャラクターをあしらったグッズも配布しております。



## 〈男女共同参画室取材班が行く!部局訪問〉 物性研究所・森初果教授

「属性にかかわらず、意見が尊重され、能力が発揮できる環境づくりを」

**東** 京大学男女共同参画室では、本学各部局における女性リーダー育成に向けた取り組みの最前線取材させてもらうことにしました。第一弾でお話をお伺いしたのは、物性研究所の元所長、森初果先生。1957年に設立されて以来、教授会メンバーになった女性は森先生がはじめてだったそうです。そこから女性を増やす素地をどのように作ったのか、女性限定公募を実施するまでにはどのような議論があったのか——。続きはリンクにて。🌐



## 子連れ出張時、子どもの交通費を研究費で支払える!?

学会などで託児ルームを設けられることが増えてきましたが、出張にやむを得ず子どもを帯同する場合、子どもの分の交通費などがかかりますよね。これまで本学では、外部資金の提供元の財団などが認めていても、子どもの帯同のために研究費が使える仕組みがありませんでした。学内研究者の方々の要望を受け、8月31日に制定された「総長裁定」により、条件を満たせば小学6年生までの子どもの帯同に研究費が使えるようになりました。詳しくはこちら🌐をご覧ください。

## 「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」開催



## 「UTokyo男女+協働改革 #WeChange シンポジウム」

**20** 23年3月1日、東京大学伊藤謝恩ホールにて、「UTokyo男女+協働改革#WeChange シンポジウム」が開催されました。前半はエッセイスト、東京大学大学院情報学環客員研究員の小島慶子さんのモデレートのもと、佐々木泰子・お茶の水女子大学長と藤井輝夫・東京大学総長が対談をしました。後半は学部生、大学院生、学外からのゲストも交えて「数のパワー」をテーマにパネルディスカッションを行いました。🌐



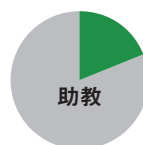
**20** 23年3月10日、東京大学大学院経済学研究所附属 金融教育研究センター（CARF）と東京大学男女共同参画室の共催で「国際女性デー記念 女性研究者キャリアアップ支援FDセミナー 女性研究者育成の課題と方策：欧米での経験に学ぶ」が開催されました。ハーバード大学Mary C. Brinton先生とオックスフォード大学Renée Adams先生による講演では、海外でも女性教員を増やすうえで様々な障壁がありながらも前進している様子が語られ、後半はイベント参加者との活発な議論が行われました。🌐

### 最新の学内教員女性比率(%)

(2023年5月1日時点)

※特任は含まず。時系列変化や目標達成状況

についてはこちら🌐





## 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

2023年2月7日、男女共同参画室の教職員で、大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンターを訪問し、同センター関係者と意見交換をしました。女性リーダー育成研修やアンコンシャス・バイアス研修の実施について、また、SOGI基本方針の策定、ダイバーシティ&インクルージョンセンターやキッズスペース、臨時保育（一時保育）の運営等についてお話を伺いました。



## 岩手大学訪問

2023年7月13日、中野円佳特任助教が岩手大学を訪問。岩手大学 小川智学長、海妻匠子副学長（ダイバーシティ・環境マネジメント担当）、ダイバーシティ推進室の方々と面会し、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）」に採用されている大学同士の情報交換や課題共有を行いました。岩手大学では、求人が必要な際にまずは女性限定公募を前提とする学部もあるとのことと積極的な取り組みをされていました。



## サマースクールFor UTokyo & Google Kids 2023実施

2023年8月25日、男女共同参画室の主催のもと、東大教職員や大学院生のお子さんを対象とした「サマースクールFor UTokyo & Google Kids 2023」を実施いたしました。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、構成員の小学生の子ども達に本学のリソースを活用

## P&G、Google訪問

2023年2月、男女共同参画室教職員でP&G、Googleの2社の日本オフィスをそれぞれ訪問し、D&Iの取り組みについて聞き取りをしました。P&GのMARCと呼ばれるリーダーシップ層向けの研修では、「自分がマジョリティ側にいない」経験をしてもらうといった対面型のワークショップを実施しているほか、全職員向けにLGBTQアライ研修を実施しているそうです。Google Japanオフィスではコミュニケーションを促すためのコーヒーパー、MTGスペース、卓球台など充実したオフィス環境を見学した後、ERG (Employee Resources Group) という社内NPOのような活動におけるWomen@Googleの取り組みについて聞いてきました。



## IARUジェンダーグループ会合

2023年7月3～5日に、IARU (International Alliance of Research Universities) ジェンダーグループ会合が、シンガポール国立大学にてハイブリッドで開催され、小川真理子男女共同参画室副室長がオンラインで参加しました。会合では、計10大学が参加し、各大学のセクシュアル・ハラスメントやジェンダー平等に向けての取組などの意見交換をしました。またシンガポールでジェンダー平等に向けて活動する専門家の報告を通して、シンガポールにおける実践を学ぶとともに、その背景となる歴史や文化についての理解を深める機会になりました。

## 韓国訪問

2023年2月13日～16日、安東明珠花 特任研究員が韓国の仁川大学校、ソウル大学校、延世大学の3校にて、ダイバーシティ関連の部署や女性研究者に対して聞き取り調査及び情報交換を行いました。ダイバーシティ推進のための研修開発・実施についての取り組みが進んでおり、延世大学では全構成員に受講義務を課しているとのことでした。



## 学術フロンティア講義

2022年度に開講した男女共同参画室初のジェンダーに関するオムニバス形式の講義について、2023年度はS Semester 火曜2限で「ジェンダーを考える」の題目で開講しました。文系理系の本学教員に加え、ゲスト講師として、上野千鶴子東京大学名誉教授とNPO法人グッド・エイジング・エールズ代表の松中権氏を迎え講義をしていただきました。受講生からは、「ジェンダーにあまり関心がない人も楽しめる講義だと思います」や「自分の知識が浅く、広く学んで偏見を取り払っていかねばならない」などの感想もありました。なお、2022度の講義の一部は右記のリンクで公開されています。

## 「部局女性人事加速5カ年計画」意見交換会

2023年4月17日・20日、8月1日・3日に「部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」を実施しました。

## ドナルド・マクドナルド・ハウス訪問

2023年7月28日、構内にある病気の子どもとそのご家族が利用できる滞在施設ドナルド・マクドナルド・ハウスを訪問しました。

## SNUのChun教授来訪

2023年8月30日、ソウル大学校のDiversity CouncilのChanghoo Chun委員長が本学男女共同参画室に来訪されました。



## 今後の予定

10月2日

### 保健・健康推進本部(保健センター)「女性診療科」開設

女性診療科の詳細は保健・健康推進本部のHPをご覧ください

教職員向け意識啓発セミナー

### 「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」

講師：出口真紀子氏（上智大学外国語学部英語学科教授）

10月15日

### 女子高校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

10月30日

### UTokyo Women+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

東京大学男女共同参画室では、2022年度に新入生向けにガイダンス動画を作成しました。この動画について、ランチを食べながら皆さんのご意見を直接お伺いし、男女共同参画室のメンバーであ

る吉江尚子室長（生産技術研究所）と浅井幸子先生（教育学研究科）と気軽に議論する機会を持ちたいと思います。ランチは参画室でお弁当を用意する予定です。興味がある方は奮ってご応募ください。

応募フォーム

（※g.eccアカウントへのログインが必須です。10月10日〆切。）

12月4日

### 大学の未来を考える女性のネットワーキングイベント(仮)

その他

「UTokyo Women+ネットワークイベント」や国際女性デーに合わせたイベントを検討中です。

## 今年度の男女共同参画室体制

2023年5月1日現在

理事・副学長（国際・ダイバーシティ）

林香里

副学長（ダイバーシティ教育）

伊藤たかね

副学長

（男女共同参画、ダイバーシティ研究環境実現）

男女共同参画室長

吉江尚子

副理事（ダイバーシティ推進）

松井正一

男女共同参画室副室長(専任)

小川真理子

男女共同参画室副室長

/ワークライフバランス推進部会長

田野井慶太郎

進学促進部会長

後藤由季子

次世代育成部会長

浅井幸子

ポジティブ・アクション推進部会長

熊田亜紀子

男女共同参画室特任助教(専任)

中野円佳

男女共同参画室特任研究員(専任)

安東明珠花

(事務局)

人事部ダイバーシティ推進課

キーワードで学ぶ  
男女共同参画

## パイプの水漏れ (leaky pipeline)

人口比に対して科学技術分野で過少代表となっている女性やマイノリティに関して、教育段階が上がるごとに割合が少なくなっていく問題を説明するために、1983年にSue E. Berrymanによって提示された比喩。教育の標準的なプロセスをパイプラインに例えつつ、女性やマイノリティが様々な段階で白人男性より多く脱落することを問題化したもの。男

性中心の組織文化を変化させないまま女性を同化させようとしている、直線的なキャリア形成を想定し多様なキャリア形成の展望を描きにくくしている、パイプラインという標準的な道筋から外れた人をまるで落伍者のように扱うことで負い目を感じさせるなどの批判もある。しかし、男女差があることをわかりやすく指摘できるため、2000年代には政府

機関や非営利組織によっても使われ、認知度が高い用語となった。

（河野銀子・小川真里子編著、横山美和、大坪久子、大演慶子、財部香枝（2021）女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題、明石書店

Berryman, S. 1983. Who will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes. New York: Rockefeller Foundation)

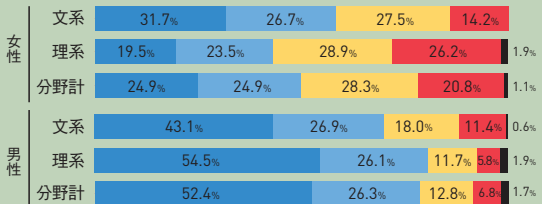
## データで読み解く東大のジェンダー

「東大卒業生のキャリアに関する調査」より

(教育学研究科・本田由紀)

### 性別・分野別「東京大学大学院でハラスメントや差別を受けたり見聞きしたりしたことがあった」への回答

■まったく当てはまらない ■あまり当てはまらない ■やや当てはまる ■とても当てはまる ■解答なし



図は、東大卒業生調査の回答者の中で、東大の修士課程に在学した経験のある者（その後博士課程に進学した者を含む）を対象として、性別および修士課程の在学研究科の文理別に、「東京大学大学院でハラスメント（セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント）や差別を受けたり見聞きしたりしたことがあった」という項目への回答結果を示している。まず、男女それぞれの「分野計」の回答を比較すると、女性は約半数が「とても」「やや」当てはまると回答しているのに対し、男性では同回答は2割弱にすぎず、大学院でハラスメントに接した割合に男

女間で大きな開きがあることがわかる。

さらに、女性の中を文理別にみると、理系の方がハラスメントに接したという回答が55%に及び、文系の42%よりも多い。逆に男性では、文系の方が同回答が約3割と、理系を上回っている。

回答者を、1970年以前生まれ、71〜80年生まれ、81〜90年生まれ、91年生まれと4つの世代に区分して男女・文理別に分析すると、各グループの回答者数が少なくなることも影響して、年代間でハラスメント経験について明確な増加／減少傾向はみられなかった。