

研究者の キャリアアップ支援コース、 試行を実施

女 性リーダー育成に向けた施策「UTokyo男女協働改革#WeChange」では、目標の2つ目として「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」を掲げています。

これまでも実施してきた若手女性研究者スキルアップ支援（研究成果発表等を後押しする研究費支援）の拡充に加え、2023年度は、研究リーダー育成コース、女性教員幹部養成コースの2つの行動計画のもと、試行プログラムを実施しました。

研究リーダー育成コースでは、男女ともに若手の教員らが参加する「Writing Challenge」を実施。毎朝8時～8時半など、決まった時間に参加メンバーでZoomにログインし、自分のための論文執筆作業などに集中します。

日ごろ業務などで自身の研究活動になかなか取り掛かる時間が確保しづらい若手教員などが、毎日30分でもそ



の時間だけは確保し、お互いに報告しあうことで、業績を上げていくことを目指しました。参加者からは、「30分でも意外とできることが多い」「家族にもこの時間は話しかけないでと言える」などの声が上がっていました。

また、論文を読んでフィードバックをくれる仲間や、メンター、ロールモデル、自分を引き上げてくれたり成長の機会を与えてくれたりする存在などがどれくらいいるかをワークシート上にマッピングし、足りない人脈を補うための計画を練るワークショップも試行しました。

現在試行しているプログラムは、2024年度に東京大学に所属する研究

者ご希望する方を対象に実施します。数年後には年間150名の参加者を迎えられる体制を整える予定です。#WeChangeのホームページ等でアナウンスしますので、みなさま奮ってご応募ください。

女性教員幹部養成コースの試行としては、2023年12月4日、30%Club Japan大学グループの協力のもと、「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。

株式会社カレイディスト・塚原月子さんの特別講演の後、東京大学、岩手大学、国立女性教育会館(NWEC)に加え、30%Clubの参加大学である慶應義塾大学、昭和女子大学、上智大学、大阪大学、同志社大学(オンライン)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ゃるメンター役の方々に、大学等の運営にかかわるようになって見えてきた風景について、今のポジションだからこそ実現できたこと・良かったことのお話がありました。

その後、東京大学及び各大学において、次世代を担うメンター側の教員等がメンター1～2名とともにグループに分かれ、「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。ワークショップ後には新潟大学も加わり、情報交換会が開催されました。



#WeChangeとは



#30%Clubとは



〈男女共同参画室取材班が行く!部局訪問〉

工学系研究科・求幸年教授

20 23年3月に「働き方改革行動宣言」を発出した工学系研究科で、当時男女共同参画室委員の一員だった求教授にお話を聞きました。「全ての構成員が働きやすく学びやすい環境を」と問題意識を語る求先生。きっかけには、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを実施した際に、自由記述で「多くの人が働き方に関して困っていることが浮き彫りになったこと」があったと言います。



詳しくはこちら



「全ての構成員が働きやすく
学びやすい環境の実現に向けて」

入試業務中の託児費用を一部支援

男女共同参画室は、入試業務で休日に出勤する教職員が臨時で子どもを預ける必要がある場合、その費用負担を軽減するための支援をはじめました。

2023年度は1月13日、14日、2月25日に入試業務のためにベビーシッター、保育施設、学童等の有償サービスを利用した際、その費用の一部を男女共同参画室にて支援します。2024年1月に発出された通知で、吉江尚子副学長・男女共同参画室長は「なお、本支援は、子を預けざるを得ない教職員を休日の入試業務に配置することを促すものではありません。これまでも事情のある教職員に対してはご配慮いただいていると存じますが、引き続き各部局にて最大限のご調整をお願いいたします」と述べています。

詳しい条件などはUTokyo Portalで「R6入学試験業務に派遣される教職員の子どもの保育支援実施通知」を検索してください（学内限定）。

「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」が策定されました。

東 京大学は、「東京大学憲章」及び「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、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に立脚して、すべての構成員が差別されることがないよう保障することを掲げています。東京大学では、こうした理念の実現に向けた取組の一環として、学内意見公募を経て、性的指向と性自認の多様性に焦点を当てた行動ガイドラインを策定しました。

詳しくはこちら



〈30% Club Japan大学グループ〉

9大学トップが「多様性ある大学運営」のためのコミットメントを発表

20 24年2月13日、本学の総長 藤井輝夫がチェアを務める30% Club Japan 大学グループに加入している9大学のトップ（総長／学長／塾長）が、「多様性ある大学運営」のためのコミットメントを発表しました。



詳しくはこちら



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

2023年10月2日、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いたしました。今年度は、上智大学外国語学部英語学科の出口真紀子教授をお招きして、「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」という演題でお話いただき、287名が受講しました。



「部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」実施

2023年11月2日および11月6日に、2023年度第3回目となる「部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」を開催しました。今回は、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Executive Directorでいらっしゃるキャシー・タカヤマ先生をゲストとしてお迎えし、「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。



3大学でジェンダー・イノベーション入門講義

2024年2月13日(火)～15日(木)、お茶の水女子大学・東京大学・東北大学が連携し、ジェンダー・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・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。

D&Iへの理解の深化・定着促進

学内の経営層を含む上層部のD&Iに関する基本的理解増進や継続的な意識付けをおこなうこと、さらには、UTokyo Compassの重要な柱としてのD&Iについて、今一度見つめ直し、理解を深め、意識を高めることを目的として、役員・部局長向けセミナーを9月19日に、本部部長・各局局事務(部)長向けセミナーを10月25日に、それぞれ実施しました。



Dialogue at UTokyo GlobE #4 Serena Sacks-Mandel氏 (The Global CTO for Education at Microsoft) の講演イベント

「UTokyo男女*協働改革#WeChange」の後援で、2023年11月9日(木) 18:00～19:00に東京大学本郷キャンパス小柴ホールにてSerena Sacks-Mandel氏 (The Global CTO for Education at Microsoft) による講演会が開催されました。“Empowered -Frame your Narrative, Own your Power-”と題した講演では、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。



他大学への訪問

今年度、神戸大学、岡山大学、京都大学を訪問しました。京都大学では2023年12月に開設された学童保育施設「Kusuku」も視察してきました。3月には山口大学を訪問予定です。



学部生ランチミーティング

2023年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」を実施しました。学部学生5名と吉江尚子先生(男女共同参画室長)・浅井幸子先生(次世代育成部会長)が参加し、参画室で作成した「新入生ガイダンス動画」を視聴し、動画について意見交換をしました。



2023年度ジェンダー・エクイティ研修「誰にでもある思い込みと向き合う」の研修を実施

2023年9月6日～10月31日の受講期間の受講者は13,146名で受講率は78%でした。学内限定で、東大TVで研修動画を公開しています。学内限定公開、ログイン必要：[🌐](#) 研修動画で引用されました文献一覧はこちら：[🌐](#)

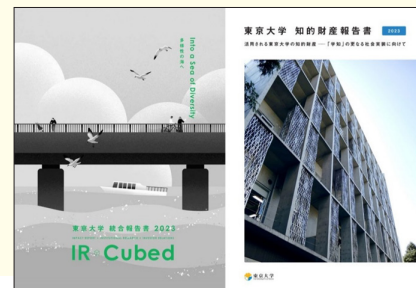
駐日オランダ王国大使館主催の国際人権デー関連イベントを後援

2023年12月13日(水)、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『レイハネの願いーテヘランの7回の冬ー』の上映会&ダイアログセッションを開催しました。

『UTokyo Women*研究者ネットワークを作ろう!』イベント開催

2024年2月6日に『UTokyo Women*研究者ネットワークを作ろう!』イベントを開催しました。

『統合報告書2023～IR Cubed～』、『東京大学 知的財産報告書 2023』に男女共同参画、#WeChangeの取り組みが紹介されました。



今後の予定

3月7-8日

沖縄科学技術大学院大学(OIST)で開催される
「Inclusive Communication Symposium 2024」で
#WeChangeの取り組みをポスター発表

3月15日

国際女性デー企画 トークイベント
「東京大学にはなぜ女性研究者が少ないのか?」

国際女性デー(3月8日)企画として、学内の4名の登壇者が
「なぜ東京大学には女性研究者が少ないのか」というテーマのもと対談をします。

登壇者

横山広美 (カブリ数物連携宇宙研究機構 教授)
前田健太郎 (大学院公共政策学連携研究部 教授)
小川真理子 (大学院情報学環 特任准教授/男女共同参画室 副室長)

モデレーター

中野円佳 (男女共同参画室 特任助教)

3月17日

「夢の実現プロジェクト～女子中高生の進路選択～」

工学部「メタバース工学部」ジュニア講座で、女子中高生向けのイベントを実施します。

2024年度

多様性包摂共創センター (IncluDE) 開所
男女共同参画室もその中のオフィスになります。

2024年度の学術フロンティア講義はAセメスターに開講予定です。

キーワードで学ぶ
男女共同参画

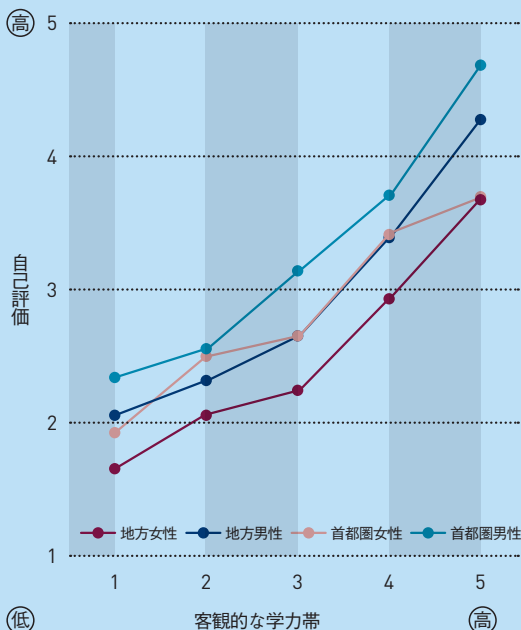
「クリティカル・マス」
(Critical Mass)

元は核物理学でその質量を超えると連鎖的に核分裂反応が起こる質量を示す用語であるが、集団の中で、組織文化や意思決定に影響を及ぼすグループになったり個人が本来の実力を発揮したりするための分岐点となる比率のことを示す概念。ロザベス・モス・カンターによれば、組織において、女性のごく少数しかないか紅一点の状態であると、その女性は個人として扱われず、女性を代表する「トークン(象徴)」として扱われる。この状態では、全女性を代表しようという重荷や男性にいやな思いをさせてはならないというプレッシャーを感じるなどして、発言をしたり実力を発揮したりすることが難しくなる。カンターは少数派であっても35%程度まで増加すると、トークンとして扱われることもなくなり、連携して影響力を及ぼすことも可能になるとしている。クリティカル・マスの水準には諸説あるが、国際機関や各国政府機関では30%という数値が重視され、日本の内閣府の「202030」戦略にもこの数値が採用されている。

ロザベス・モス・カンター (1995)「企業の中の男と女」生産性出版 (Kanter 1977, *Men & Women of The Corporation*, Basic Books)
前田健太郎 (2019)「女性のいない民主主義」岩波書店

データで読み解く東大のジェンダー

客観的な学力帯と東大合格に対する自己評価の関係



なぜ女性学生が少ないのか、地方出身の課題

(#YourChoiceProject・川崎莉音)

東京大学の女性比率が長年2割程度で留まっている原因の一つに、地方出身の女性学生が毎年1割にも満たないという問題がある。

地方の女性学生は保護者から、偏差値の高い大学に行くことを男性学生よりも期待されない。また、偏差値よりも資格が取れることを重視する傾向や浪人を回避する傾向にあること、実家に近い大学に行くことへの保護者からの期待が男性に比べて強いことなどが分かっている。

さらに、地方女性学生の中に根付く要因として、「自己評価の低さ」が挙げられる。#YourChoiceProjectでは、全国の高校生4000人を対象とした調査で、「自分の成績は学年の中でどれくらいだと思うか」「自分の高校にいる人で、東大に入学できる可能性が高い人は上位何%以上の人だと思うか」から、「客観的な学力」を割り出し、「あなたが今、東大志望だと仮定した時、今後努力すれば東大に合格できると思うか」の項目(自己評価)

と比較した。すると、同じ「客観的な学力」帯の人では、地方女性が首都圏女性・地方男性に比べ、有意に自己評価が低いことがわかった。

また、上位5%が東大に進学する地方高校の生徒の中で、「東京大学に進学した先輩や、東京大学に在学する知り合い(話したことがあるひと)は周りにどれくらいいるか」という質問からロールモデル数を測定し、ロールモデル数によって自己評価の値に差が出るかを調べたところ、有意な差が検知された。

地方女性学生の自己評価を上げるためにロールモデルの提示が有効である、ということが示されたことで、男女共同参画室が実施する「母校訪問制度」も、地方の女性学生の自己評価を上げるために有効な活動の1つで非常に意義深い。母校訪問のみならず、継続的なロールモデルの提示に取り組む様々な学生による活動が、様々な形で本学から支援され、盛り上がっていくことを願う。