

多様性包摂共創センター (IncluDE) 開設

20 24年4月、「バリアフリー支援室 (2002年設置)」と、「男女共同参画室 (2006年設置)」が発展的に統合し、「多様性包摂共創センター Center for Coproduction of Inclusion, Diversity and Equity (愛称 IncluDE)」が開設されました。

IncluDEのキーワードは「共同創造 (Coproduction)」です。この言葉には当事者 (女性、性的マイノリティ、障害者など) と研究者が力を合わせて、ともにより良い社会をつくっていく意味が込められています。

合言葉は“Nothing about us without us! (私たちなしで私たちのことを決めないで!)” このスピリットを大切にしながら、IncluDEでは以下の目標に向かって活動します。

1. 当事者と研究者の共同創造
2. 研究と実践の好循環
3. ジェンダー平等の達成
4. ライフステージに合った支援体制



IncluDE
UTokyo
多様性包摂共創センター

5. 交差性を考慮にいたした支援と環境整備の実践

こうした目標のもと、IncluDEには2つの室を統合したDEI実践部門を置き、マイノリティ性をもつ学生と教職員をシームレスに支援する体制に改組した事務組織とともに環境整備と支援に取り組んでいきます。それに加えて、諸分野に分散している学内のDEI関連の研究を糾合したDEI研究部門を設置し、この分野の

最先端の知見を生み出し、可視化します。DEI 共創推進戦略室は、これら2部門をつなぎ、双方向の好循環を生み出します。

IncluDEは、本学全ての構成員が、人権に関するセンシビリティを研ぎ澄まし、主体的にDEI実現を目指すグローバル・シチズンとなるよう、教職員や学生を対象にしてDEIに関する教育や研修を実施します。

プレスリリース



2024年度 ジェンダー・エクイティ研修が始まりました

昨 年度に続いて、今年度も全教職員の受講を必須とするジェンダー・エクイティ研修を9月から行っています。

今年度は「多様なケア労働への理解ある職場を目指して」というタイトルで、東京大学の教職員が、世代・性別・立場を越えて、家庭におけるケア労働も含めた多様な生活の在り方を理

解しあうこと、そして、家庭の様々な状況と仕事の両立を可能にする環境づくりを進めることを目的としています。

10月31日まで実施する予定ですので、本学教職員の皆様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。アクセス先はこちらです。



国際女性デー記念トークイベント

「東京大学にはなぜ女性研究者が少ないのか？」を開催しました!

20 24年3月15日、男女共同参画室で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？」をテーマに学内の教員、小川真理子・男女共同参画室副室長、中野円佳・男女共同参画室特任助教、横山広美・カブリ数物連携宇宙研究機構(Kabli IPMU)教授、前田健太郎・大学院公共政策学連携研究部教授が議論をしました。冒頭、小川真理子副室長が、東京大学の女性比率の低さが海外の大学と比べて際立っていることについて、データを示しました。その後、4名でトークセッションを行いました。



※組織名・肩書はイベント開催当時のものです。

「ブックトーク #言葉の逆風 どう向き合う—『なぜ東大は男だらけなのか』著者、矢口副学長と考える」を開催しました

20 24年6月26日(水)には、「#言葉の逆風 どう向き合う—『なぜ東大は男だらけなのか』著者、矢口副学長と考える」と題したブックトークイベントを開催しました。矢口祐人副学長に加え、当オフィスの進学促進部会長である後藤由季子・薬学研究科教授、本学卒業生の山口真由・信州大学特任教授、中野円佳・IncluDE 准教授の4名で、東京大学のジェンダー問題について議論しました。40名近くの学内構成員が参加し、イベントの後半では参加者との質疑応答の時間を設け、より深い議論が展開されました。



「なぜ東京大学には女性が少ないのか?」 「#言葉の逆風」ポスターの掲示

5 月より「UTokyo男女+協働改革」の枠組みで新しいプロジェクトを始動しました。5月1日(水)~5月20日(月)にかけて「なぜ東京大学には女性が少ないのか?」という問いを学内に掲示し、5月20日からその原因のひとつである「女性の意欲を削ぎ、未来の可能性にまで影響を与える恐れのある言葉」を「#言葉の逆風」と名づけ、ポスター等で可視化する取り組みを行いました。なお、「#言葉の逆風」ポスターに配置された言葉は、アンケートにご協力いただいた東大の学生・研究者(総勢687名)が実際に受けたことのある言葉をもとに構成しています。



「#言葉の逆風」

IncluDE開所式

2024年4月1日、山上会館大会議室にて、東京大学多様性包摂共創センター（IncluDE）開所式が行われました（ハイブリッド開催）。開所式では、伊藤たかねセンター長の開会挨拶のあと、藤井輝夫総

長、林香里理事・副学長（国際、ダイバーシティ&インクルージョン）のご挨拶がありました。式の後には、参加者全員で記念撮影を行い、ラウンジでコーヒープレイクを行いました。☕



「SOGIの多様性と包摂 誰もが自分らしく生きられる社会を目指して」イベント開催

2024年7月2日、6月プライド月間を記念して、多様性包摂共創センター（IncluDE）、生産技術研究所ダイニングラボ主催で、ネットワーキングイベント「SOGIの多様性と包摂～誰もが自分らしく生きられる社会を目指して～」を開催しました。当日は、国内大学での取り組みの共有、藤井総長も交えた企業、NGOとのパネルディスカッション、ご参加の皆様のリレートーク、ダイニングラボこだわりの食事を楽しみながらの交流会が行われ、一層の取り組み加速に向けた、大きな一歩となりました。



学生団体の活動における多様性尊重・性差別根絶に向けて

2024年4月2日、新入生へのメッセージとして「学生団体の活動における多様性尊重・性差別根絶に向けて」を公開しました。🌐



「ワークライフバランスを重視する研究者のためのアカデミアキャリア構築スキルコース」開催

2024年6月から、「UTokyo男女協働改革#WeChange」の目標の一つである「02 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」を目指す活動の一環として、本学に在籍する博士課程学生・研究者を対象とした研究者支援コース「ワークライフバランスを重視する研究者のためのアカデミアキャリア構築スキルコース」を開始しました。およそ100名の参加者が、ワークライフバランスを保ちながら研究時間を確保し、研究ネットワークを構築するためのアクティビティやワークショップに取り組んでいます。「ライティングチャレンジ」では、Slackを利用して、参加者同士で励まし合いながら、研究時間を確保するアクティビティを行い、「ネットワーク・マッピング・ワークショップ」では、研究に関わる人脈を可視化し、人脈をさらに広げていく方法を参加者同士でディスカッションしました。

UTokyo's Unbalanced Gender Ratio: An Interactive Roundtable

2024年7月25日 ラウンドテーブル「UTokyo's Unbalanced Gender Ratio: An Interactive Roundtable（東京大学のジェンダーバランス不均衡を考える）」を実施しました（東京大学国際高等研究所東京カレッジ/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 共催）。本オ

#WeChangeの取り組みをポスター発表

2024年3月7-8日、沖縄科学技術大学院大学（OIST）Center for Professional Development and Inclusive Excellence（C-Hub）で小川真理子・男女共同参画室副室長、中野円佳・男女共同参画室特任助教が「Inclusive Communication Symposium 2024」に参加し、#WeChangeの取り組みについてポスター及びパンフレット配布を通して他大学や他機関からの参加者と意見交換を行いました。



山口大学訪問

2024年3月28日、中野円佳・男女共同参画室特任助教が山口大学ダイバーシティ推進室を訪問し、長期休暇中の学童保育の視察などを行いました。

2023年度 ジェンダー関連講義可視化

2023年度の「ジェンダー」などのワードが開講科目名に入っている授業の一覧リストを作成し、公開しました。授業担当の先生から許可をいただき、掲載しております。こちら🌐（PDF）からご覧いただけます。2024年度開講授業につきましては、近日中に整理し公開予定です。

フィスからは安東明珠花 特任研究員が参加しました。パネリストのトークについては、こちらからもご覧いただけます🌐（英語）。日本語ではなかなかリーチできない方も含めて、英語で活発な議論が交わされました。



今後の予定

10月20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25日 CNRS-UTokyo IRC Meeting Diversity-Women in Science WG 主催イベント

2024年度 Aセメスター学術フロンティア講義開講について

学術フロンティア講義「ジェンダーを考
える」は2024年度で3回目の開講となり
ます。ジェンダーにかかわる様々なテ
マについて、学内外の講師に講義してい
たします。詳細についてはウェブサイ
ト等でお知らせしますので、ぜひ確認し
てください。🌐

2025年 三大学連携オンライン集中講義開講

「ジェンダード・イノベーション入門」
のオンライン集中講義を開催します。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
グループワークを通して理解を深め、新
しいアイデアについて考察します。

キーワードで学ぶ
男女共同参画

マチルダ効果 (Matilda effect)

科学史研究家のマーガレット・W・ロシタ
ーが1993年に提唱した概念で、科学研究の
場面において女性が過小評価されている状況
を指す。19世紀にこの現象を発見したフェ
ミニスト批評家であるマチルダ・J・ゲイジ
にちなんで名づけられた[1]。

歴史を見渡せば、科学の分野で活躍した女
性は、過去に多く存在していた。しかし、彼
女たちは、男性研究者ほど注目されず、評価
もされなかった。有名な例としては、核分裂
を発見したリーゼ・マイトナーやDNAの二
重らせん構造の発見につながる結晶構造解析

を行ったロザリンド・フランクリンが知られ
ている[2]。女性科学者の代表ともいえるマ
リー・キュリーでさえ、女性だからという理
由で科学アカデミー入会を断られている[3]。

今もなお、自然科学分野における女性の不
遇は続いている。例えば、鳥居 (2016) は、
理工系と生物系における日本学術振興会賞の
過去の受賞者の女性比が、女性研究者の比率
を大きく下回ることを指摘している[4]。現
代も依然としてびこるマチルダ効果をいか
にしてなくしていくか議論していく必要があ
るだろう。

- [1] Margaret W. Rossiter 1993 "The Matthew Matilda Effect in Science" Social Studies of Science, 23(2): 325-341
- [2] レイチェル・イグノトフスキー (野中モモ訳) 「世界を変えた50人の女性科学者たち」創元社
- [3] ロンダ・シービンガー (小川眞里子ほか訳) 「科学史から消された女性たち」工作舎
- [4] 鳥居啓子 2016 「オピニオン 過小評価続く女性研究者 米国でもマチルダ効果歴然」🌐

データで読み解く東大のジェンダー

東京大学の学生・教員が受けた言葉の逆風

2ページ目でも紹介したように、「#言葉の逆風」
キャンペーンでは、本学に在籍する学生・研究者の
アンケートの回答から性差別的な言葉、女性のやる
気をくじくような言葉をポスターに掲載した。この
アンケートでは、性別に関連した言葉をかけられた
経験、期待されていることの性差も尋ねている。こ
れら回答に男女で違いがあるか見ていく。

性別に関連した言葉を投げかけられた経験につ
いては、直接経験したと回答したものが、女性では
37.6%、男性では14.3%と女性が男性の倍以上多
い。一方で、直接経験したことも耳にしたこともな
い男性が55.0%と、気づかない男性が半数を超えて
いることがわかる。言葉の逆風を受けているのは女
性が多いことだけでなく、言葉の逆風の存在に気
が付かない男性の多さも表している。

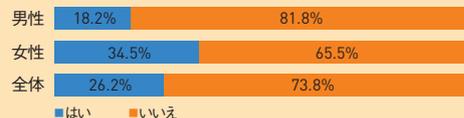
期待されていることの性差を感じるかどうかにつ
いては、女性が34.5%、男性18.2%と、女性は男性
よりも16ポイント多い。自由回答の記述を見ると、
女性が期待されていることとして、女性的な態度

(気遣い、従順さなど)、ケア的な役割 (整理整頓、
お茶出し、学生のメンタルケアなど)、女性の代表
としての役割 (「女性ならではの意見」を求められ
る、委員会等への参加が要請されるなど) が挙げら
れた。一方少数であるが、男性でも性別ゆえに期待
されていることがらとして、長時間労働や力仕事が
求められていると回答があった。研究の現場にも性
別役割分業があることが伺える。

性別に関連した言葉をかけられたり耳にした経験の有無(%)



性別に関連して期待されていることに違いを感じた経験の有無(%)



今年度の ジェンダー・エクイティ 推進オフィス体制

2024年6月1日現在

理事・副学長(国際、ダイバーシティ&インクルージョン)
林香里

IncluDEセンター長/
副学長(ダイバーシティ教育、SOGI多様性)
伊藤たかね

副学長(ダイバーシティ研究環境実現)/
ワーク・ライフ・バランス推進部会長
吉江尚子

副理事(ダイバーシティ&インクルージョン推進)
松井正一

ジェンダー・エクイティ推進オフィス オフィス長
田野井慶太郎

副オフィス長/次世代促進部会長
浅井幸子

副オフィス長(専任)
小川真理子

ポジティブ・アクション推進部会長
熊田亜紀子

進学促進部会長
後藤由季子

ジェンダー・エクイティ推進オフィス特任研究員(専任)
安東明珠花

ジェンダー・エクイティ推進オフィス特任研究員(専任)
久保京子

IncluDE DEI共創推進戦略室 准教授(専任)
中野円佳

IncluDE DEI共創推進戦略室 特任研究員(専任)
福田和子

(事務局)
経営企画部ダイバーシティ推進課

2022年度から東京大学は、女性リーダーの育成
に向けたプロジェクト「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、女性研究者のキャリアアップ支援、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。

質問文と選択肢: 【性別に関連した言葉を投げか
けられた経験】東京大学在学中に(学部生)/東
京大学で在学・在任中に(大学院生・研究者)、
「女性/男性だから」「女性/男性なのに」のよう
に性別に関連した言葉を言われたことはありません
か。またそのような言葉を耳にしたり目にしたりし
たことはありませんか。選択肢は「直接的に言わ
れたことがある」「直接的に言われてはいないが、
そのような言葉を耳にしたり目にしたりしたこと
がある」「直接的に言われたこともないし、そ
のような言葉を耳にしたり目にしたりしたことも
ない」「分からない」

【期待されていることの性差】学業や課外活動に
従事している時(学部生)/研究に従事してい
る時(大学院生・研究者)、性別に関連して期待さ
れていることに違いを感じたことはありませんか。
選択肢は「はい」「いいえ」