



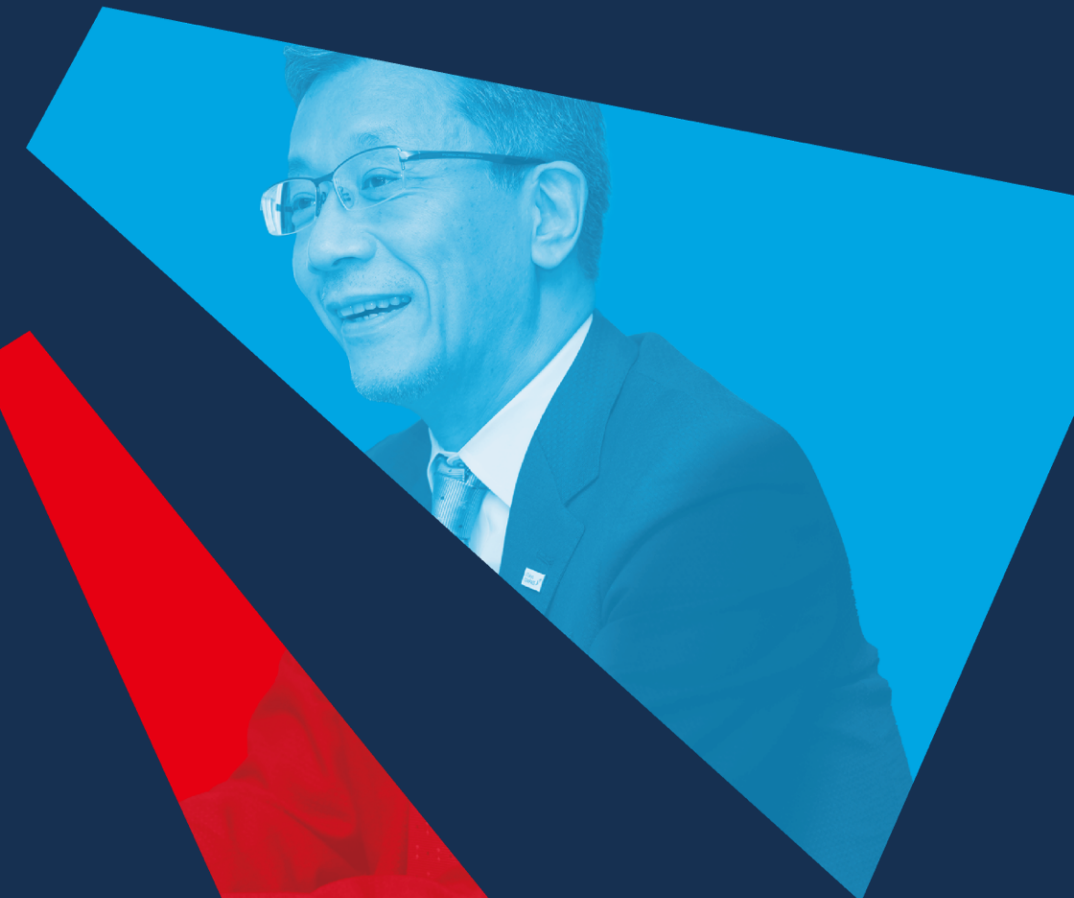
内閣府 男女共同参画推進連携会議
オンラインフォーラム

**#WeChange
UTokyo**

東京大学男女+協働改革と課題

東京大学
理事・副学長
林香里

June 2, 2023



本日の宿題

I. 現状（うまくいっていること）

II. 課題（うまくいっていないこと）

I. 現状



2022年、UTokyo男女+協働改革 #WeChange 始動 「東京大学を変える」

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）」に新規取組機関として採択されました。

UTokyo 男女+協働改革 #WeChangeの全体像

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)

目標Ⅰ・行動計画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—

執行部
比率拡大

上位職
登用加速

目標Ⅱ・行動計画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

女性若手
研究者活躍

目標Ⅲ・行動計画Ⅲ
女性教員の加速的増加

意識改革

院生増加

女性採用加速

本事業における目標・行動計画

目標Ⅰ 行動計画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

- I -1 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修
- I -2 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発
- I -3 男女別研究者活躍データ可視化
- I -4 ワーク・ライフ・バランス推進サポート

目標Ⅱ 行動計画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

- Ⅱ -1 女性大学院生・女性研究者スキルアップ支援
- Ⅱ -2 研究チームリーダー育成コース
- Ⅱ -3 女性教員幹部養成プログラム

目標Ⅲ 行動計画Ⅲ

女性教員の加速的増加

- ・ 部局による女性人事の支援(本部)：女性教授・准教授の雇用経費の直接支援／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
- ・ 女性教員増加を加速させるための計画の策定 (各部局)
- ・ 「部局部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」(本部・各部局)

目標I 行動計画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—

意識改革により多様性重視の大学へ

行動計画

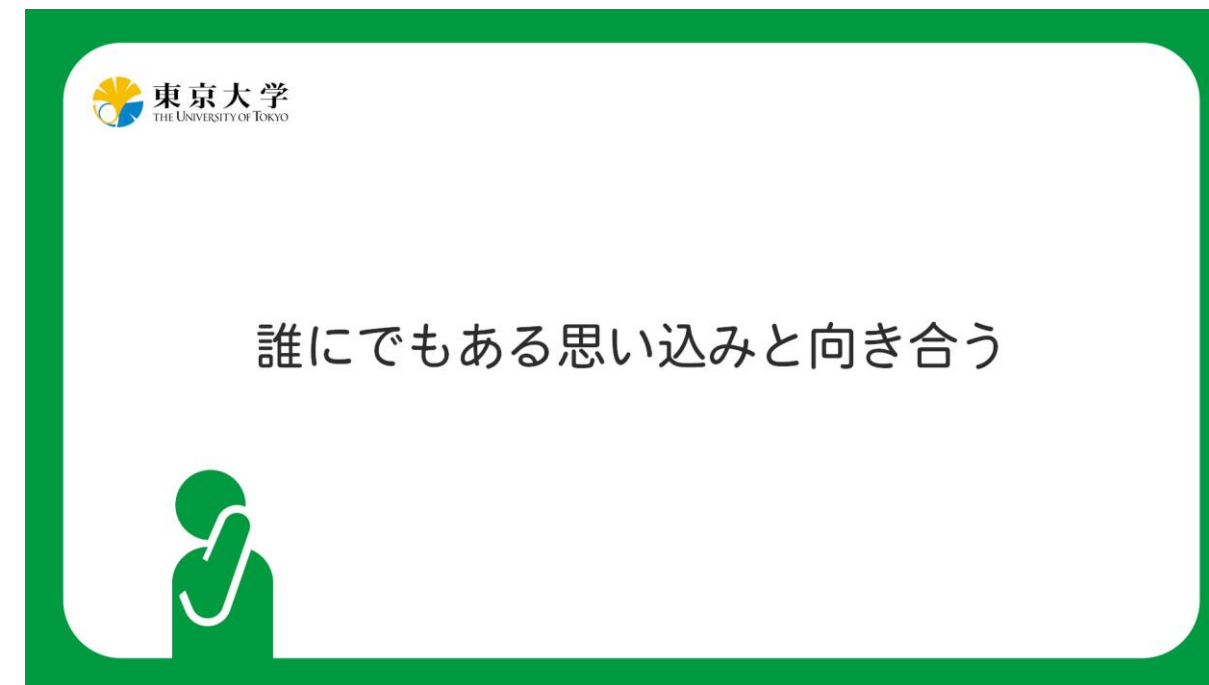
- I -1 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修
- I -2 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発
- I -3 男女別研究者活躍データ可視化
- I -4 ワーク・ライフ・バランス推進サポート

「男女+協働改革」への基盤整備 —マジョリティ側の意識改革—

1. 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修

(1) 全教職員対象ジェンダー・エクイティ研修

2023からの実施に向けて
ジェンダー・バイアスを
テーマとした
研修動画・教材を開発
(日本語版、英語版)



ジェンダー・エクイティ研修教材

(2) 「無意識のバイアス」確認シート

人事選考委員会向け、2022学内各部署配布
(日本語版、英語版)

「無意識のバイアス」確認シート

人事選考のための 「無意識のバイアス」確認シート 東京大学男女共同参画室

「無意識のバイアス(Unconscious Bias)」とは、誰もが持っている潜在的な観念や態度のことです。自分とは馴染みのない人々や状況に遭遇した時に自動的に惹かれ、本人の意識しないところで行動や意思決定に影響を与えます。無意識のバイアスの対象は、性別、年齢、国籍、民族、出身地などさまざまです。組織や職場においては、人事評価(採用・昇格)の際に、マイノリティが不利を被りやすい傾向が指摘されています。無意識のバイアスの影響を最小限に抑え、多様性に配慮した選考・評価を行うことは、優秀な人材を確保するうえで重要です。人事選考にかかわる皆さんに、選考の前に「無意識のバイアス」についてあらためて意識していただくため、このシートを作成いたしました。

先行研究において、以下のようなことが明らかになっていますので、選考に際して留意ください。

- 自分を含め全ての人間が無意識のバイアスの影響下にあることを意識することで、バイアスの影響を軽減できる可能性があります。
- 採用や昇進などの人事選考の際に、無意識のうちに、性別や出身地などの属性により、「この人はこういう人だろう」という思い込みを持ち、意思決定においてひずみが生じることがあります。
- 判断を急いでいる時、疲れている時、ストレスがある時、情報量が多く脳に負荷がかかっている時は、バイアスが強まることがあります。
- 選考のための評価の基準を明確にし、選考にかかわるメンバー間で事前に共有することで、バイアスの影響を抑え、適正に評価を進めることができます。
- 受賞歴などのこれまでの業績評価にも、また推薦者による推薦状にも、無意識のバイアスの影響が含まれている場合があります。
- 大学・部局の状況は時代などによって変化します。個人が大学や部局に対してもっている固定観念が候補者の評価に影響する可能性があります。
- 多様な人材を確保するためには、選考委員の多様性を高めることが重要です。

本シートの利用について

実質的に人選を行う人事選考委員会等(以下、「委員会等」と記載)でご活用いただくことを想定しています。人事選考の手続きは部局によってさまざまですので、それぞれの部局の事情にあわせて使いやすき形でのシートをご活用ください。人事選考を完了する前に採用教材と本シートの内容について確認・協議した上で、選考に臨んでいただくことが望めます。

【採用教材について】
一般社団法人男女共同参画学協会連合会の「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか?」リーフレット(「リーフレット」と記載)と併用することを推奨します。併用で作られたものなど、より適切な取組がある場合はその取組とセットでご活用ください。

【利用のヒント】
- 委員会等、人事に関わる者が多く集まる場で、人事選考にあたる教職員はリーフレットおよび本シートが必要であると、留意することをお勧めします。
- 分科会議等、人事のやり方を決定する委員会等の開催時にリーフレットをメンバーに配布し、当日までに読んでおいた上で、会議の冒頭に10分ほど時間を取り、リーフレットについてのコメントを各委員に発言してもらい、当該会議において発言の機会を確保することをお勧めします。その後、本シートを配布し、内容を全員で確認する。
- 上記のような手順を、委員会等で人事選考の経過を話し合う会議の際に実施する。
- 上記のような手順を、面接を行う面接に実施する。
- 委員会等での人事採用会議の際に、委員会等でのシートをどのように利用したかの報告を行う。

【参考文献】
Bassi, M. R., Greenwell, L. G., 2016. *Unspoken: Hidden Biases of Good People*. Boston: EPHEWIC (The Japan Professional Women's Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering 2016). *Understanding Unconscious Bias*.
Fink, E., Handbergman, J. 2019. *Searching for Goodness & Diversity: A Guide for Search Committees*. The Women in Science & Engineering Leadership Institute (WISE), University of Wisconsin-Madison.
石原直子編、2019、*「無意識のバイアス」* (Works No.158 Oct-Nov 2019).
一般社団法人男女共同参画学協会連合会、2019、*「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか?」*
一般社団法人男女共同参画学協会連合会、2019、*「リーフレット」* (WORK No.158 Oct-Nov 2019).
東京大学男女共同参画室、2021、*「ダイバーシティ推進から人事採用まで」* (2021年度版) (PDF)。
2023年3月版

1. 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修

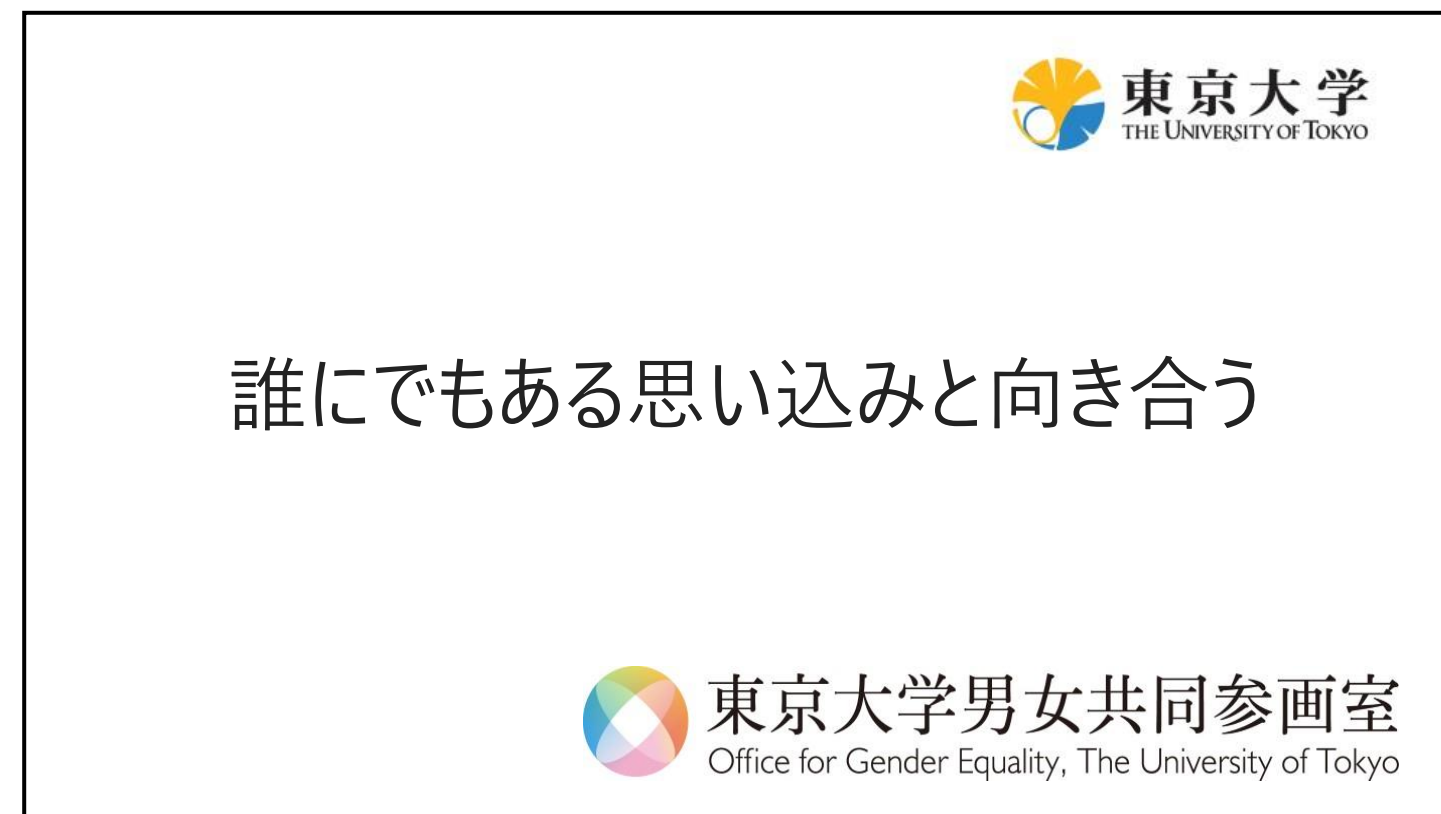
(3) アンコンシャス・バイアスに関する講演（学内FD）

参加者数：医学系研究科(約160名)

物性研究所（約90名）

理学系研究科（約170名）

医科学研究所（108名）



2. 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発

(1) 新入生向け啓発動画

バイアスへの気づきを促す

2023年度新入生学部ガイダンスで視聴

(2) ジェンダー関連講義の新設(2022-)

「ジェンダー不平等を考える」

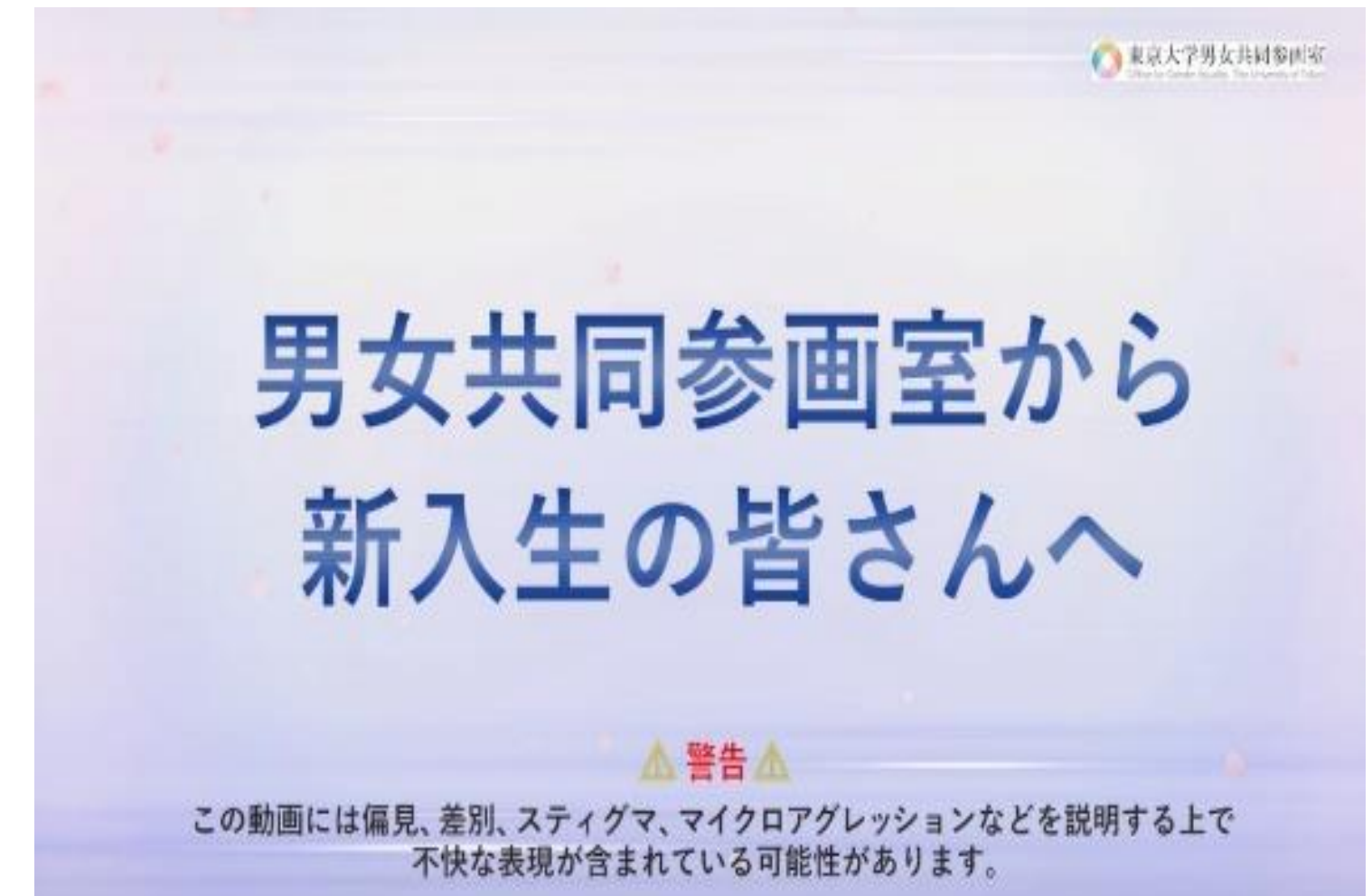
(2022年度Aセメスター)

教養学部前期課程(学部1・2年生) 向け

オムニバス形式「文系・理系」の教員 計11名

受講者 15名

OCWで一部公開予定



新入生向け啓発動画

3. 男女別研究者活躍データの可視化

(1) 大学ポータルにて

男女別教員数データ公表

(2) 男女共同参画室ホームページ内に

データ集のページ新設

女性教員比率、男女学生・大学院生比率を

掲載したPDFを掲載

<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400205424.pdf>

4. ワーク・ライフ・バランス推進

「研究者サポート要員配置助成」支援



女性教授・准教授の人数と比率の推移
(2001-2022年)

PDF公開データ集より抜粋

1. 教職員対象のジェンダー・ジャスティス研修

- ・ジェンダー・バイアスをテーマとしたジェンダー・エクイティ研修の実施
- ・ジェンダー・エクイティ研修の効果測定の方法検討と実施
- ・R6年度実施分のジェンダー・エクイティ研修教材の開発

2. 学生対象のジェンダー・ジャスティス啓発

- ・ジェンダー関連講義の開講（継続）
- ・全学のジェンダー関連講義の可視化

3. 男女別研究者活躍データの可視化

- ・公開データの充実

4. ワーク・ライフ・バランス推進

- ・研究サポート要員雇用費用の支援（継続）

目標II 行動計画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

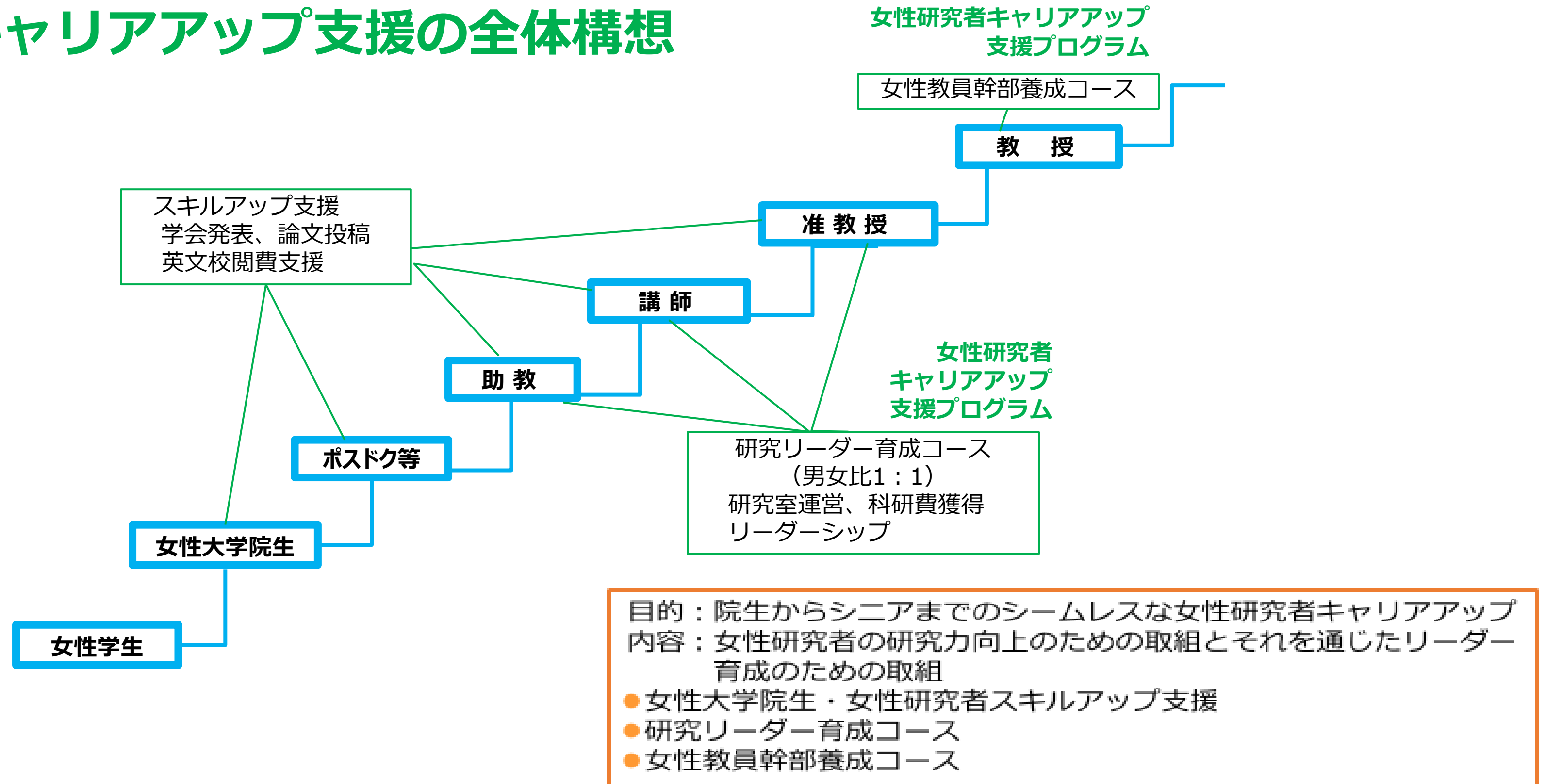
女性研究者のエンパワーメントと 若手リーダーの育成に向けて

行動計画

- II-1 女性大学院生・女性研究者スキルアップ支援
- II-2 研究チームリーダー育成コース
- II-3 女性教員幹部養成プログラム

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

女性研究者キャリアアップ支援の全体構想



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

1. 女性研究者キャリアアップ支援プログラムの情報収集と設計

研究チームリーダー育成コース

女性教員幹部養成プログラム

2. 若手女性研究者のスキルアップ支援

英文校閲、論文投稿、学会発表参加費用の支援 計78件

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

3. 女性研究者のエンパワーメント啓発

(1) 女性研究者キャリアアップ支援FDセミナー

Mary C. Brinton (Harvard Univ.)

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

Renée Adams (Univ. of Oxford)

What's Good for Women is Good for Science:
The Way Forward



2023年21
男女共同参画推進
資料8-3

CARF 東京大学男女共同参画室
Center for Gender Equality, The University of Tokyo

文部科学省科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ推進実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)
東京大学大学院経済学研究科附属 金融教育研究センター(CARF)・東京大学男女共同参画室 共催

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

International Women's Day Faculty Development Seminar
"Career Development Support for Women in Academia: Experiences in the U.S. and Europe"

日時 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

場所 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 FUKUTAKE Learning Theater, B2F of Fukutake Hall

プログラム Program

10:00 開会挨拶 星 岳雄 (東京大学大学院経済学研究科長)
Takeo Hoashi, Dean of the Graduate School of Economics, the University of Tokyo

10:05 来賓挨拶 森 まさこ (参議院議員、内閣総理大臣補佐官(女性活躍担当))
Masako Mori, Member of the House of Councillors, Special Advisor to the Prime Minister

10:15 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)
Kaori Hayashi, Executive Vice President (Diversity and Global Affairs), the University of Tokyo

司会/星 岳雄 (東京大学大学院経済学研究科長)

※プログラムは変更になる場合がありますので予めご了承ください。

開催言語 language ▶ 英語 English

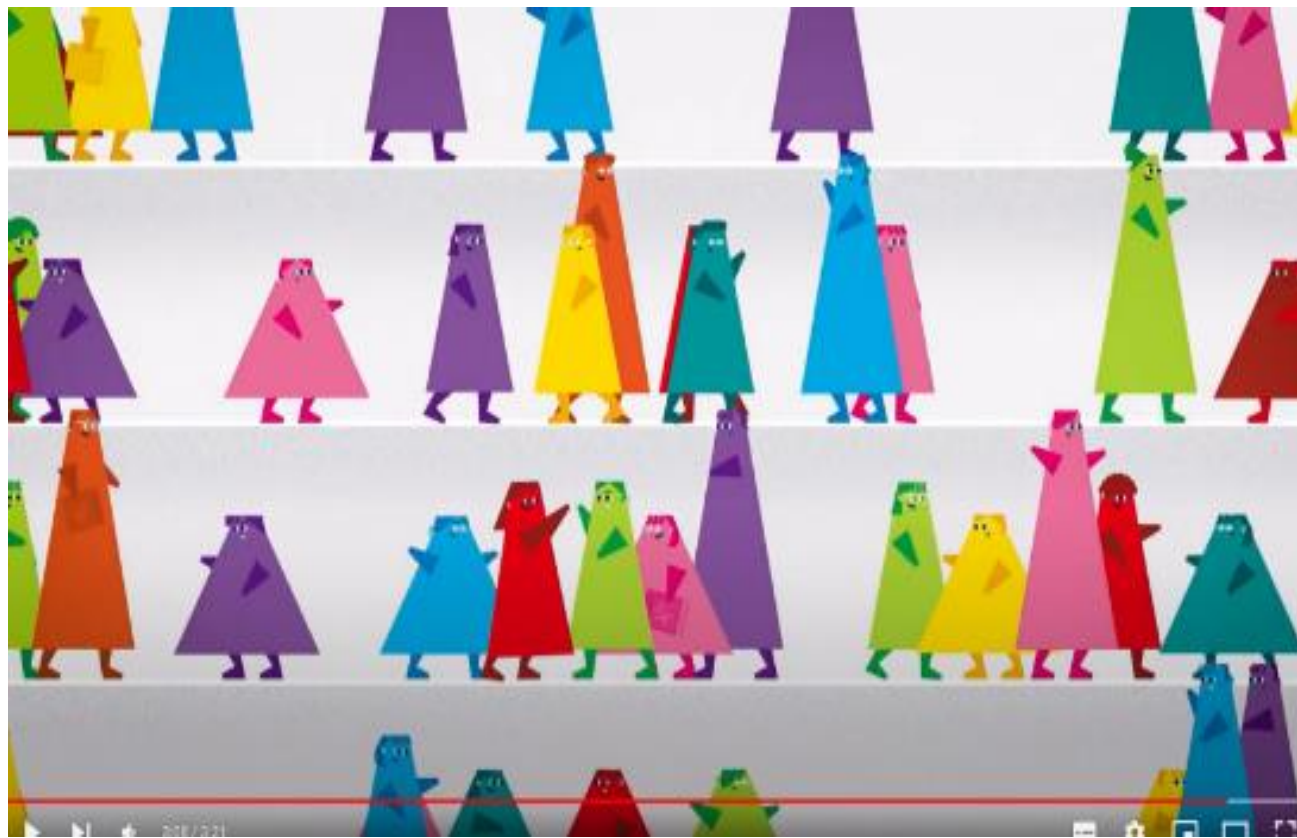
申込先 Registration
CARF website https://www.carf.e.u-tokyo.ac.jp/fd_seminar230310/

本イベントは、京大の教職員と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.

3. 女性研究者のエンパワーメント啓発

(2) #WeChangeアニメーション動画

東京大学における女性学生及び女性研究者のエンパワーメント



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

R5年度の主な計画

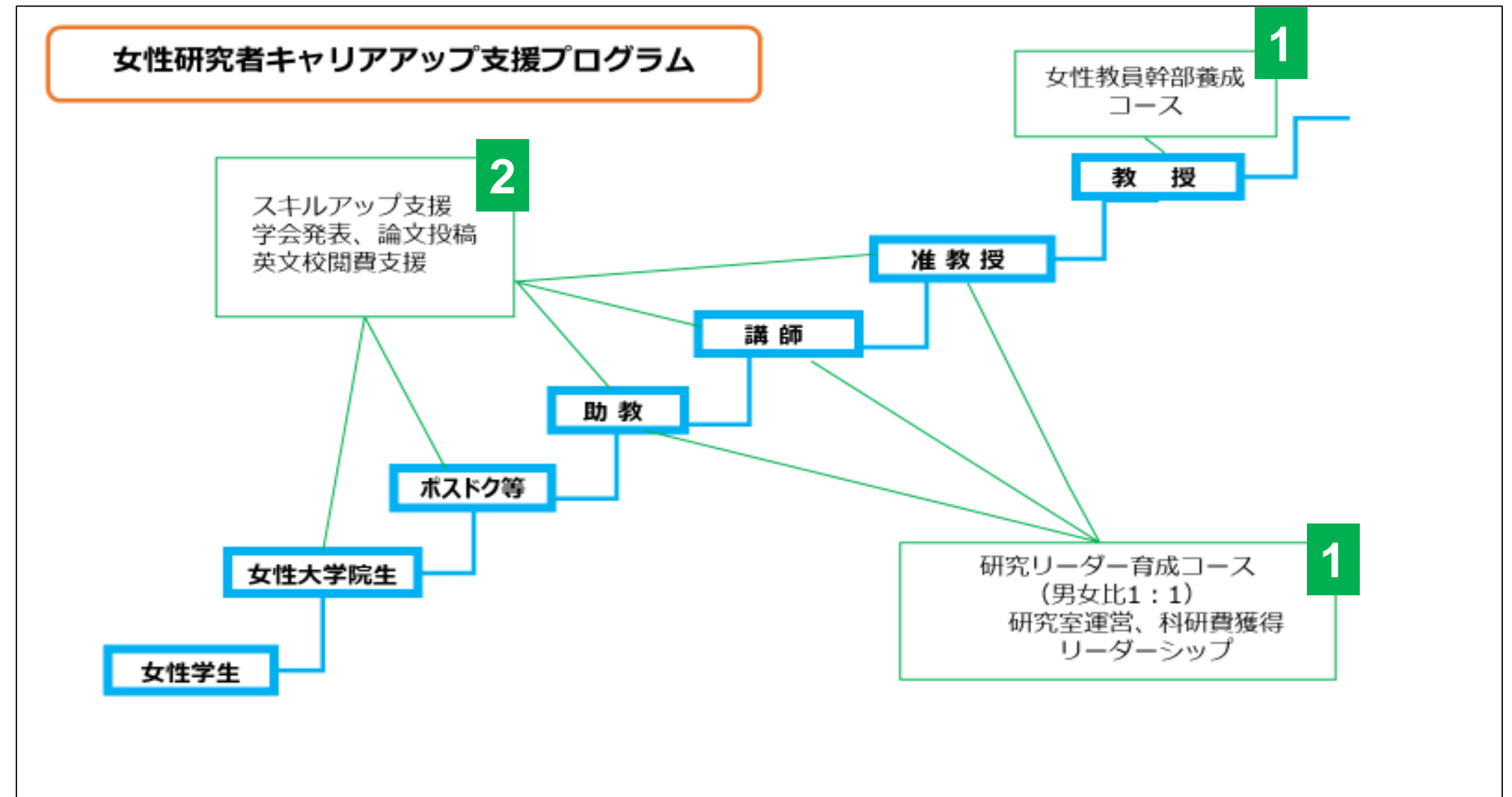
目標 II・行動計画 II 院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ

1. 女性研究者キャリアアップ支援プログラムの設計（継続）および実施

- ・研究リーダー育成コース
- ・女性教員幹部養成コース

2. 女性大学院学生・若手研究者のスキルアップ支援

- ・若手女性研究者向け研究費支援（継続、より効果的な策となる内容検討中）



目標III 行動計画III 女性教員の加速的増加

ジェンダー・バランスを改善する

行動計画

- ・ 部局による女性人事の支援(本部)：女性教授・准教授の雇用経費の直接支援／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
- ・ 女性教員増加を加速させるための計画の策定 (各部局)
- ・ 「部局部局女性人事加速5カ年計画意見交換会」(本部・各部局)

1. 女性人事を加速する各種支援策

- (1) 女性教授・准教授の雇用経費の直接支援（2016－）**
雇用費の ①100%を3年間、または、②70%を5年間

2021年まで 4 ポスト/年
2022年から 8 ポスト/年

- (2) 女性教授・准教授を増やした部局への若手女性教員雇用費の支援**

- 人事マネジメント支援プログラム（2022－）

2022年度は 8 部局採択

対象：過去5年間に学外から女性教授・准教授を採用した部局

- 給与マネジメント支援プログラム

2023からの実施に向けた制度設計

対象：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

- (3) 女性教員ロールモデル制度の検討**



2. 「部局女性人事加速5カ年計画」と意見交換会

(1) 部局女性人事加速5カ年計画 (2021－)

部局：女性研究者の比率向上にむけて意欲的な目標を設定

本部：目標達成にむけて人事サポートや環境整備に関する取組推進

(2) 部局女性人事加速5カ年計画意見交換会 (2021－)

43部局の副部局長クラスを中心とした幹部により構成

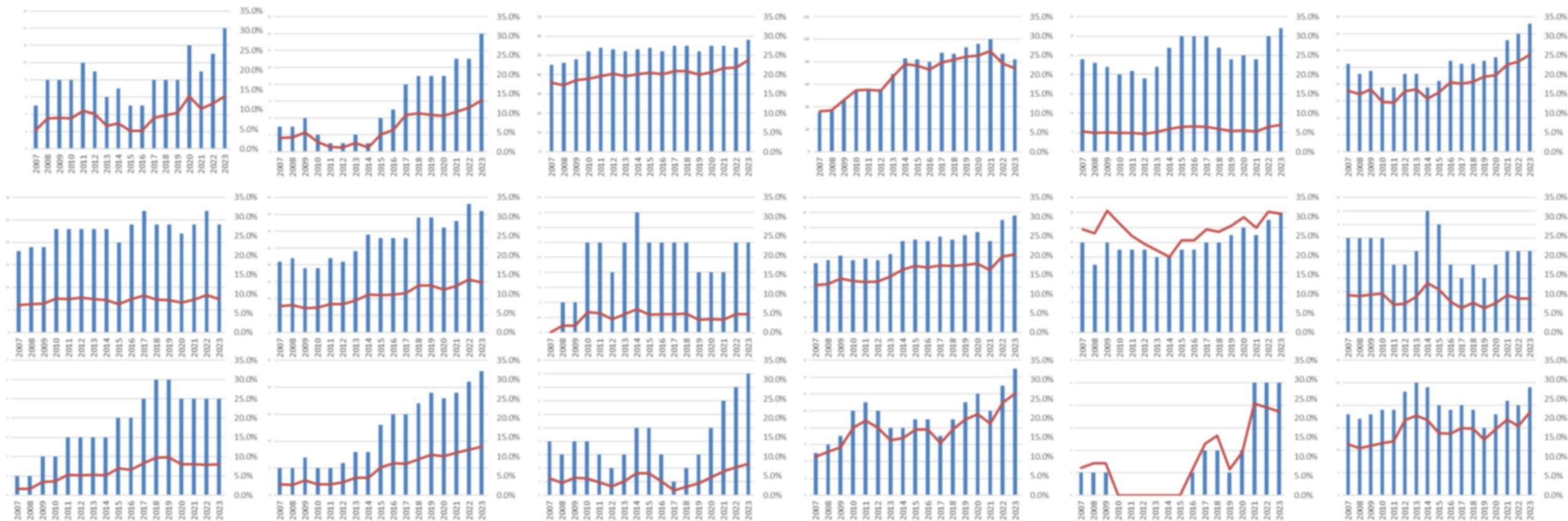
計画の進捗状況の確認、好事例の共有

2022年度 4回実施

2. 「部局女性人事加速5カ年計画」と意見交換会

(3) 部局女性人事加速5カ年計画の進行の確認と分析

分析中のデータ例:部局別の女性教員(教授/准教授/講師/助教)人数と比率の推移 (2007-2022年、一部)



1. 女性人事を加速する各種支援策

- ・ 女性教授・准教授の雇用経費の直接支援（継続）
- ・ 女性教授・准教授を増やした部局への若手女性教員雇用費の支援（継続）
 - 人事マネジメント支援プログラム（継続）
 - 給与マネジメント支援プログラム（開始）
- ・ 女性ロールモデル教員制度の周知

2. 「部局女性人事加速5カ年計画」と意見交換会

- ・ 部局女性人事加速5カ年計画の推進（継続）
- ・ 部局女性人事加速5カ年計画意見交換会（継続）
- ・ 部局女性人事加速5カ年計画における各部局の進捗状況の把握、モニター

3. 部局へのヒアリング調査

- ・ 学内の女性研究者支援、女性限定公募などの部局の取組についてヒアリング

東京大学男女共同参画室 「UTokyo 男女+協働改革 #WeChange 始動」 新聞掲載 20件

日本経済新聞

トップ 経済 オピニオン 政治 社会 ビジネス 健康 マーケット マネーの動き テック 国際 スポーツ 特集・2022

東大、女性リーダー育成に向けた施策「UTokyo 男女+協働改革 #We Change」を始動

2022年11月18日

📷 📱 📺 📧

2022年11月18日

NHK NEWS WEB

首都圏 NEWS WEB

東京大学 女性の教授と准教授 6年間で約300人採用へ

11月27日 10時37分



東京大学は、令和9年度までに女性の教授と准教授、あわせておよそ300人を新たに採用する計画を発表しました。東京大学の女性教員の採用としては、これまでにない規模だということです。

東京大学は、令和9年度までに教員全体に占める女性の比率を2割に引き上げますが、ことし5月時点で、およそ16%にとどまっています。このため東京大学は、今年度から令和9年度までの6年間で、女性准教授165人のあわせて306人を新たに採用する計画を発表

毎日新聞

東大、女性教授・准教授5割増 27年度までに

暮らし・学び・経済 学び・教育・人材 東京大学

毎日新聞 2022/11/18 東京新聞 有料記事 498文字

東京大学（藤井輝夫学長）は18日、2027年度までに女性の教授と准教授を現在より5割ほど増やし、約400人とする目標を公表した。21年秋に決定した多様性を重視するとの行動計画に基づいており、講師や助教も含めた女性教員の比率を現在の16%から25%に引き上げる。

東京大学 東京都文京区



東京大学 東京都文京区

読売新聞 オンライン

ホーム > 教育・受験・就活 > 教育 > ニュース

東大、女性教授・准教授300人の採用を正式発表...好待遇で外部から招へいも

2022年11月18日 18:49



東京大学・赤門

141人、准教授165人、従来の給与水準を上回る

東大が女性教授・准教授計300人に

有料記事

上野原 2022年11月18日 13時01分

f 📱 📺 📧

コメントプラス

朝日新聞 DIGITAL

東京大は18日、女性リーダー育成シニエクトを発表し、2027年度までの教授と准教授を計約300人採用する方針とした。女性限定の公募やキックアップ支援などを行う。

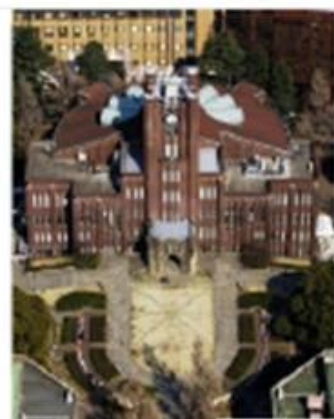
教授141人、准教授165人を新たに採用する。東大の女性の教授・准教授は5月時点で274人で、男性も含む全教員2322人の約12%。

東京大学の安田講堂 - 東京都文京区

東大、女性教授ら5割増へ 27年度目標、多様性を重視

2022年11月18日 17時25分 (地域通信)

東京新聞 TOKYO Web



東京大学の安田講堂 - 東京都文京区

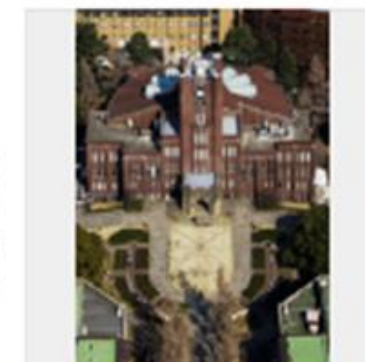
東大（藤井輝夫学長）は18日、2027年度までに女性の教授と准教授を現在より5割ほど増やし、約400人とする目標を公表した。21年秋に決定した多様性を重視するとの行動計画に基づいており、講師や助教も含めた女性教員の比率を現在の16%から25%に引き上げる。

東大によると、22年5月時点の教授・准教授計2322人のうち、女性は274人。27年度までに女性の教授141人、准教授165人を新規採用することを決め、退職者を考慮すると女性は約400人になる。講師や助教らの

東大、女性教授ら5割増へ 27年度目標、多様性を重視

11/18(全) 17:16 記事 23 📱 📺 📧

KYODO



東京大学の安田講堂 - 東京都文京区

東大（藤井輝夫学長）は18日、2027年度までに女性の教授と准教授を現在より5割ほど増やし、約400人とする目標を公表した。21年秋に決定した多様性を重視するとの行動計画に基づいており、講師や助教も含めた女性教員の比率を現在の16%から25%に引き上げる。

東大によると、22年5月時点の教授・准教授計2322人のうち、女性は274人。27年度までに女性の教授141人、准教授165人を新規採用することを決め、退職者を考慮すると女性は約400人になる。講師や助教らの採用も進め、全教員約4800人の25%（約1200人）を女性とする方針だ。

東京大学 ダイバーシティ & インクルージョン宣言

(抜粋)

東京大学が基本的人権を尊重し、学術における卓越を実現するためには、多様な構成員によるたゆまぬ対話の実践が不可欠です。東京大学は、すべての構成員が人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、言語、宗教、信条、政治上その他の意見、出身、財産、門地その他の地位、婚姻の状況、家族関係、ライフスタイル、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ます。

東京大学ダイバーシティ & インクルージョン宣言 (全文)

<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html>

II. 課題

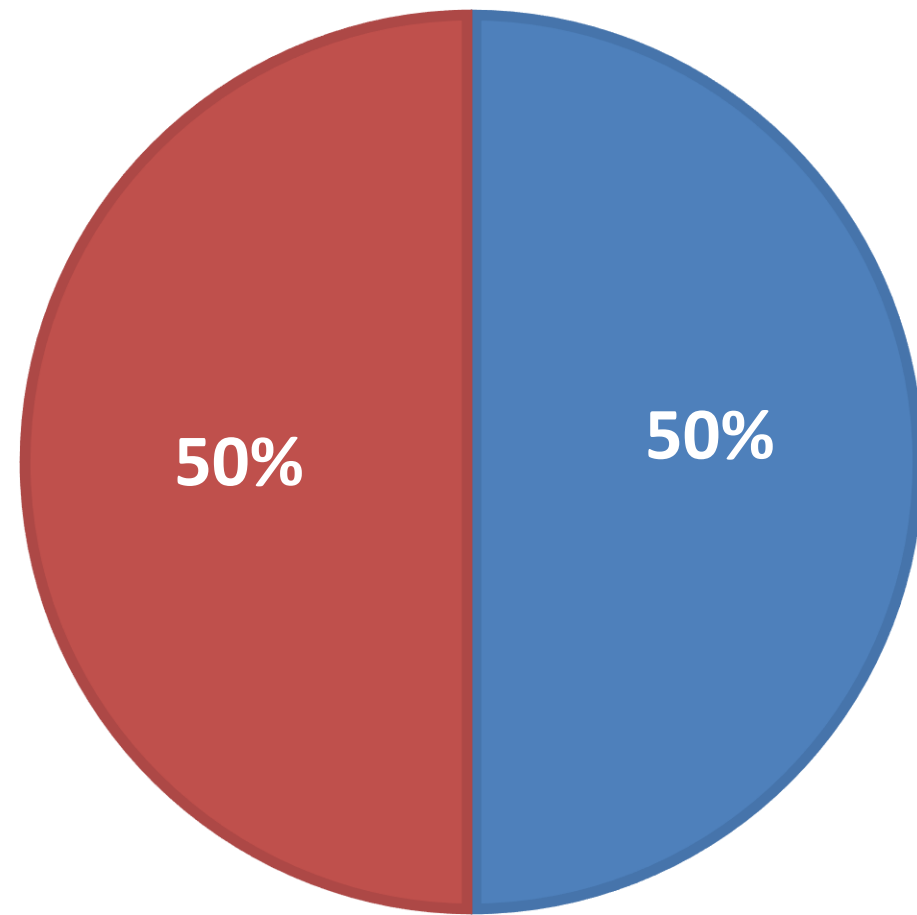
なぜこうなってしまったのか

- 教授の女性比率 1割、学部の女性学生比率 2割
- 海外から不信の目、とくに女性学生が増えない
- ジェンダーに限らず、学生は多様性と逆行する傾向
(特定の男子校出身者、東京出身者が増加傾向、学部生の留学生は2%)

アジアの主要大学での学部生の男女比

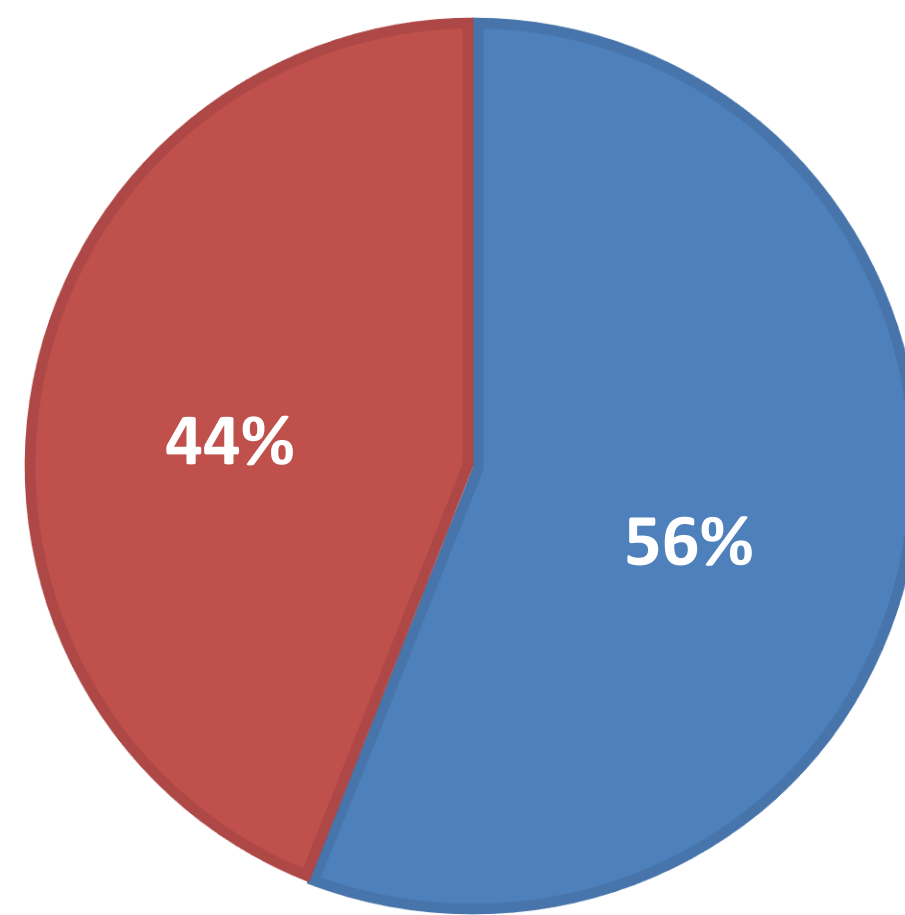
シンガポール国立大学

■ Male ■ Female



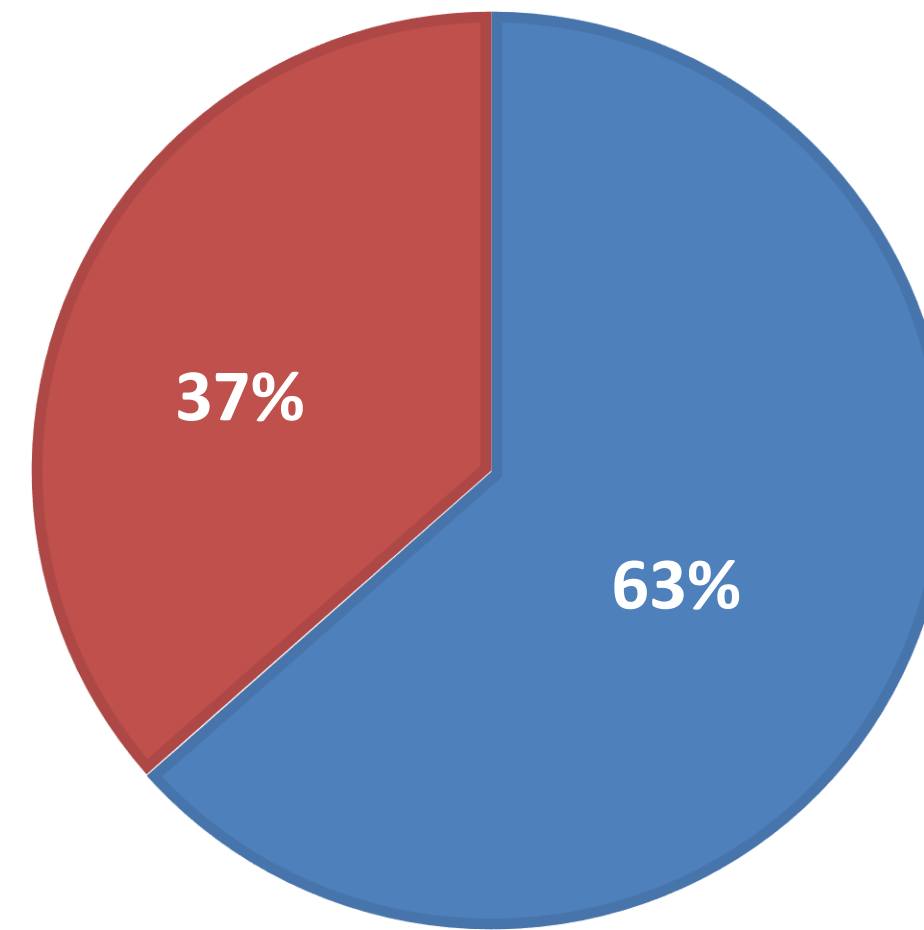
台湾国立大学

■ Male ■ Female



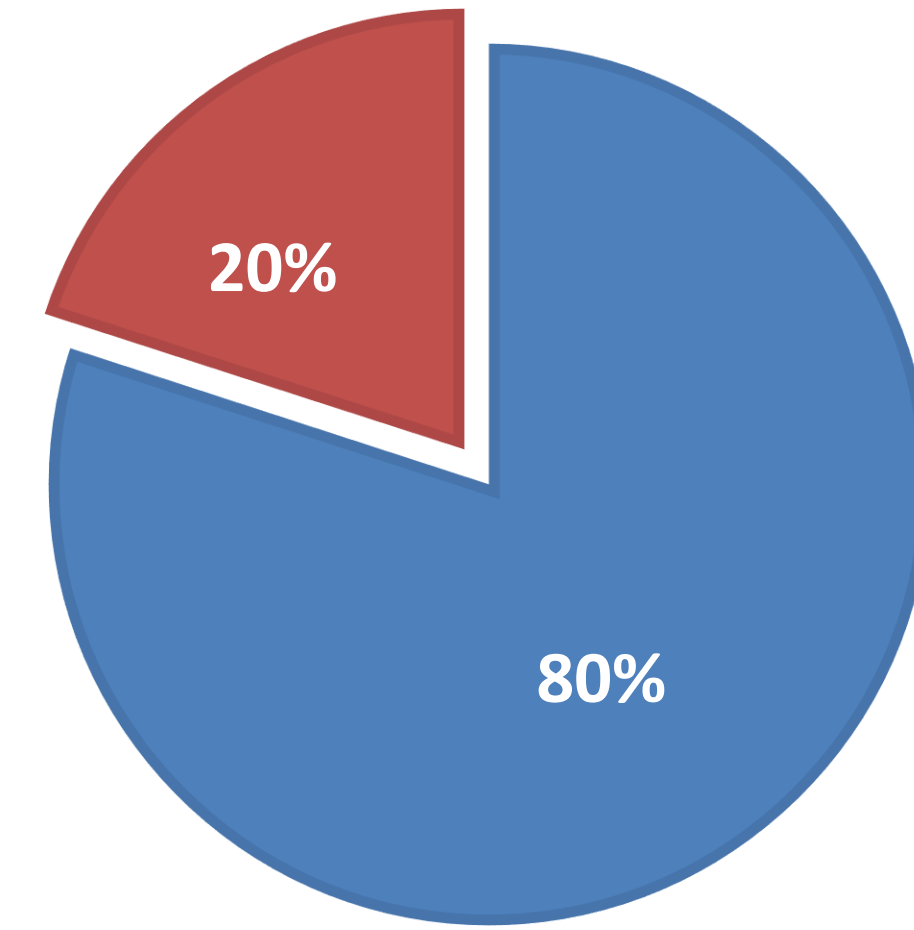
ソウル国立大学

■ Male ■ Female



東京大学

■ Male ■ Female



NUS: <https://www.nus.edu.sg/registrar/docs/info/student-statistics/enrolment-statistics/undergraduate-studies/ug-enrol-20212022.pdf>.

NTU: <http://acct2021.cc.ntu.edu.tw/acct2021e/acct1/27.pdf>. Seoul National University Diversity council, SNU Diversity Report 2021, p.163(2021).

UTokyo: <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400189197.pdf>.

林の見解

- #WeChangeは大変ありがたい一方、女性研究者を増やすという研究者雇用施策が中心。
- 女性の研究者を増やすには裾野が広がる必要がある。
- 高等教育のジェンダー平等の実現は、小・中・高校教育のあり方も問われている。
- 東大としても、入試（アドミッション）、カリキュラム、ディプロマなどの方針、さらにはガバナンス構造をも見直す時が来ていると感じる。



WeChangeが拓く東京大学の未来

