

東京大学におけるジェンダー・エクイティ研修「誰にでもある思い込みと向き合う」の実践と効果検証の報告

安東, 明珠花
東京大学多様性包摂共創センター (IncluDE)

久保, 京子
東京大学多様性包摂共創センター (IncluDE)

中野, 円佳
東京大学多様性包摂共創センター (IncluDE)

小川, 真理子
東京大学多様性包摂共創センター (IncluDE)

他

<https://doi.org/10.15017/7347447>

出版情報：ポリモルフィア. 10, pp.91-99, 2025-03-21. 九州大学男女共同参画推進室
バージョン：
権利関係：



活動報告

東京大学におけるジェンダー・エクイティ研修 「誰にでもある思い込みと向き合う」の実践と効果検証の報告

安東明珠花 東京大学 多様性包摂共創センター (IncluDE)

久保京子 東京大学 多様性包摂共創センター (IncluDE)

中野円佳 東京大学 多様性包摂共創センター (IncluDE)

小川真理子 東京大学 多様性包摂共創センター (IncluDE)

伊藤たかね 東京大学 多様性包摂共創センター (IncluDE)

1. はじめに

東京大学は、これまで学内の男女共同参画の推進、女性研究者採用加速制度の定着等の取組を積極的に進めてきた。しかしながら、依然として日本人男性が多数を占める均質な構成員を前提として大学が運営されてきているため、意識改革によって多様性を重視する大学へと変革を目指す取り組みも行ってきた。このような状況の中、2022年度から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環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）の採択を受けて、新たに「UTokyo男女⁺協働改革#WeChange」事業（以下、「#WeChangeプロジェクト」と記す）を開始した。#WeChangeプロジェクトは、3つの目標と行動計画から構成されている。目標Ⅰ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Ⅱは「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」、目標Ⅲは「女性教員の加速的増加」である。その中で目標Ⅰの構成員の意識変容を第一の柱と位置づけ、その基盤の上に立って、女性研究者のキャリアアップと女性教員の増加を目指している。¹

本稿では、#WeChangeプロジェクトの「第一の柱」である目標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」の最初の取り組みとして、東京大学男女共同参画室（当時の名称）が2023年度に実施した全教職員対象のジェンダー・エクイティ研修「誰にでもある思い込みと向き合う（Understanding Our Own Bias）」（以下、「本研修」と記す）の実践と効果検証について報告する。

¹ 「UTokyo 男女⁺協働改革#WeChange」の詳細については、小川（2024）の「5.4 東京大学における女性研究者支援と「UTokyo 男女⁺協働改革# WeChange」の取組」（pp.104-106）を参照されたい。

2. ジェンダー関連研修の効果検証

海外においては、ウィスコンシン大学マディソン校（以下、「ウィスコンシン大学」と記す）において「Beaking Bias Habit」と名付けられたワークショップが実施され、その効果についての検証が行われた（Devine et al., 2017）。ワークショップを受ける部局（介入群）と受けない部局（非介入群）を設定し、3日後と3か月後に研修の効果と比較した。ワークショップを受けた部局は、ジェンダーについての意識、偏見がない受け答えに対するモチベーション、ジェンダー平等促進への主体性が高まり、その結果として、女性雇用率も上がった。無意識のバイアスの軽減や女性雇用率の向上のために、ワークショップは有効的だったと結論付けた。国内でも、多くの大学が教職員や学生を対象にダイバーシティ関連の研修を実施している。長堀（2022）では、北海道大学で8名の教員を対象に実施された「シャドウイング研修支援」の効果について、研修受講者からのフィードバックなどからその効果についてまとめられているが、全教職員を対象とした研修の効果について数値化され、公表・分析された例はほとんどない。

本調査においては、全教職員が本研修を受講することが最重要事項であるため、ウィスコンシン大学のように介入群と非介入群に分けて（すなわち、受講しない群を作って）比較することによる効果検証は計画しなかった。また、受講者全員に対して研修前（ウィスコンシン大学の例にならえば2日前）と研修後（ウィスコンシン大学の例にならえば3日後と3か月後）にアンケートを実施した場合、回答率が低くなることが予測されるため、高い回答率を確保するために、研修受講の直

前と直後にアンケートに回答する設計とした。このため受講直前にアンケートに回答する群と受講直後に回答する群を事前に無作為に分けることによって、前者が「非介入」時点、後者が「介入後」時点の回答となるように設計している。

行動の変化を振り返るには一定期間が必要であり、また、全教職員の女性比率の変容という構造の変化を見ていくにはさらに長期的な調査の必要があるため、長期的な「非介入群」を作ることのできない本研究では調査対象としなかった。結果として、本研修が受講者に与える「意識」への影響に焦点を当てて本研修の効果検証を明らかにすることを目指した。

3. 本研修の概要

教職員向けの研修実施についての検討のため、2022年度に、男女共同参画室（当時の名称）の下に新たにジェンダー・ジャスティス研修ワーキンググループ（以下、WG）を設置し、2023年度実施分の研修内容を検討し、無意識のバイアスを中心とした教材（日本語版および英語版の動画）を作成した。そして、2023年9月から10月にかけて、東京大学の全教職員を対象に本研修が実施された。対象者17,352名のうち13,146人が受講し、期間中の受講率は約78%であった。また、本研修は全教職員を対象に受講を義務付けた（未受講によるペナルティは生じない）。全教職員に受講を義務付ける形でのジェンダー関連の研修の実施は本学においては本研修が初めてであった。なお、本稿の著者である伊藤は前述したジェンダー・ジャスティス研修WG座長、小川、中野、安東は同WGのメンバーであった。後にジェンダー・エ

クイティ推進オフィスのメンバーとなった久保は、調査結果の分析から本調査に参加した。

(1) 研修の内容

「誰にでもある思い込みと向き合う (Understanding Our Own Bias)」と題した本研修は、オンライン上で約10分間の動画（日本語版または英語版）を視聴し、その後確認テストに解答するという形式のものである。研修動画の内容は学内限定で展開しているため、本稿では要点のみを記す。

- ・多様性には様々な側面があるが、本研修では「主にジェンダーを通して見たバイアス」について触れる。
- ・2020年度に東京大学が実施した「ダイバーシティに関する意識と実態調査」の結果を示しながら、数値としては意識の変化が生まれてきているが、自由記述欄を見ると無意識レベルでのジェンダー・バイアスがまだ根付いていることが示唆されている。
- ・無意識のバイアスについての説明：私たち誰もが持っている、潜在的な観念や態度、自分では気が付いていないものの見方や捉え方の偏り、思い込みで、自動的に発動されるもの。
- ・無意識のバイアスの具体例：①人事評価、②好意的差別、③過剰な配慮、④ステレオタイプの脅威、⑤マイクロ・アグレッション。
- ・無意識のバイアスへの気づきと対応：まずは「自分はバイアスを持っている」と気づくことが大事。その方法として、IAT (Implicit Association Test; 潜在連合テスト) を受けたり、様々な背景を持つ人と対話をしたりすることが挙げられる。また、バイアスは強いス

トレス下で強まることが分かっているの、心に余裕を持つことも重要である。そして、判断の基準を明文化することも無意識のバイアスの人事評価などへの影響を防ぐことができる。

(2) 意識調査アンケートの設問項目

本調査では、研修を通して受講者の意識がどのように変容するかについて検証することを目指した。意識の変化の中でも、研修の直接的な効果を見る場合は理解度を確認するためのテストのような形式のアンケートになり、その場合研修後にアンケートに回答の方が良い結果になることが当然と考えられるので、そのような直接的な設問は避けた。Q1～Q13の設問のうち、Q1～Q7は2020年度に調査結果を公表した「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」(東京大学, 2022) での設問項目をもとに、Q8～Q13は内閣府男女共同参画局が2022 (令和4) 年度に公表した「性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査研究」(内閣府, 2022) の設問項目をもとに作成した。前者は、研修とは直接的に関係ない意識に関する設問を立てることで、研修を通して間接的に「抽象的レベル」で受講者の意識変容に効果があるか明らかにするために採用された。また、Q1～Q7の分析を通し、抽象的レベルでの効果がない場合、研修内容との間接的な関連の有無によって、研修の効果に差があるかどうか検証することも第二の目的とした。このことからQ8～Q13の設問項目については、研修テーマと比較的関連性が高いものとなっている。

意識調査アンケートは日英併記の形式で実施し

た。回答者は、表－2に示したQ1～Q13の設問に対し、「そう思う (I agree)」、「ややそう思う (I somewhat agree)」、「どちらとも言えない (I neither agree nor disagree)」、「あまりそう思わない (I somewhat disagree)」、「そうは思わない (I disagree)」の5つの項目から選び、回答した。

4. 調査方法と基礎統計

本調査は、東京大学で教職員向けに実施した本研修の効果を意識調査アンケートの分析を通し検証することを目的とした。研修を受講した教職員のうち、意識調査アンケートの回答に同意した受講者のみがそれに回答した。また、本調査は東京大学倫理審査専門委員会の承認を得て実施した。調査方法と基礎統計データの詳細は次の通りである。

(1) 調査方法

調査方法は以下の通りである。

- ① 2023年9月～10月にかけて、教職員向けの情報ポータルサイトなどを利用し、全教職員（2023年9月1日時点の在職者）を対象としたe-learningによる本研修の受講を周知した。対象者は17,352人（在籍者数から休暇・休業・他機関出向などの理由での受講除外者の数を除いた数）であり、そのうち、本研修の受講者は13,146人、未受講は3,694人であった。受講の有無は学内の人事サービスサイトを利用して確認した。
- ② 受講は事前申し込みによって受講URLを送付する形としており、事前申込者を無作為

に【A群】（研修受講前に意識アンケートを受けるグループ）と【B群】（研修受講後に意識アンケートを受けるグループ）に分け、本研修のリンクを記載したメールを送付した。

- ③ 本研修のリンクを受け取った教職員は期間内に日本語または英語で受講した。【A群】は、意識調査アンケート→研修動画視聴→確認テスト→研修改善のためのアンケート、【B群】は、研修動画視聴→確認テスト→研修改善のためのアンケート→意識調査アンケートの順番に受講した。なお、意識調査アンケートは回答に同意をした教職員のみから回答を得た（受講者13,146名中10,036名が回答、回答率は76.3%）。
- ④ 全回答（10,036件）の内訳は【A群】4,228ケース（男性2,010ケース、女性2,067ケース、その他・回答しない151ケース）、【B群】3,657ケース（男性1,678ケース、女性1,805ケース、その他・回答しない174ケース）、【対象外】2,151ケースのうち、【A群】および【B群】の結果を分析対象とした。【対象外】の2,151ケースは、研修前と研修後の回答振り分けが設計ミスによりできていなかったため、分析対象から除外した。
- ⑤ 意識調査アンケートを研修受講前に答えた【A群】と研修受講後に答えた【B群】の結果を比較することにより、本研修の効果を検証した。

(2) 基礎統計

回答者の基礎統計を表－1に示す。Microsoft Forms上の回答数はA群4,228ケース、B群3,657

表－1. 基礎統計：性別×属性

	男性	女性	その他・ 答えたくない	合計	N
事前 (A) 教員	75.6	19.5	4.9	100.0	1,449
職員	32.3	64.8	2.9	100.0	2,650
その他・答えたくない	45.0	51.9	3.1	100.0	129
合計	47.5	48.9	3.6	100.0	4,228
事後 (B) 教員	75.3	19.1	5.6	100.0	1,191
職員	31.2	64.5	4.4	100.0	2,389
その他・答えたくない	46.8	49.4	3.9	100.0	77
合計	45.9	49.4	4.8	100.0	3,657

ケースであった。回答率はA群が62.7%、B群が55.5%と少差があった。A群とB群で回答数の差がある要因として、A群では研修の一環として捉えて回答したケースが多かったのに対し、B群では研修後であったために回答率が下がったと推測される。回答者の性別、属性、年代の割合についてはA群とB群で大きな差はなかった。A群とB群ともに属性では6割以上が職員による回答となっている。また、年代では30～50代の層からの回答がそれぞれ25%前後と厚くなっている。

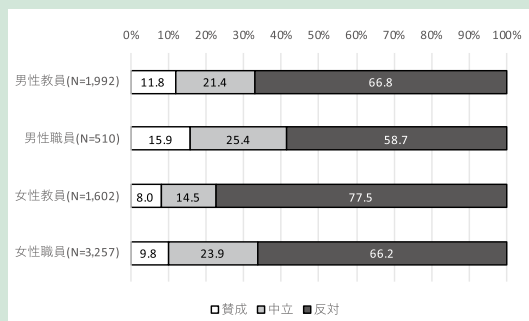
性別×年代の分布は男女で大きな差はなかったが、性別×属性では、教員においては男女比がA群・B群ともに約8：2、職員においては男女比がA群・B群ともに約3：7と属性における男女の割合の差があった。これは在籍者の男女比をおおよそ反映した結果となっている。

5. アンケート回答結果

本調査では、各設問に対する「そう思う」「ややそう思う」「どちらとも言えない」「あまりそうは思わない」「そうは思わない」の5段階の回答を賛成（「そう思う」＋「ややそう思う」）、中立（「ど

ちらとも言えない」）、反対（「あまりそうは思わない」＋「そうは思わない」）の3つに分けた。

基礎統計（表－1）で示したように、本調査の回答者の属性ごとの男女比を見ると、教員の男女比は8：2で男性が、職員は3：7で女性の方が多く、属性ごとの性別に差があった。そのため、男女×属性別で回答結果を個別に見たところ、女性×教員のグループの回答にある傾向が見られた。それは、他のグループと比べて女性×教員のグループの回答は「中立」の%が低く、「反対」の%が高いということである（図－1）。このことは、女性教員のジェンダー規範やジェンダー役割問題に対する意識が高いことを示唆しており、同じ性別でも属性ごとに回答の傾向が異なることが分か



図－1. 性別×属性ごとの回答

る。なお、本稿では紙幅の都合上、属性・性別ともに「その他・回答しない」と回答した者については、分析対象から除外した。

性別×属性ごとのグループで回答の傾向に差があることを前提に、本研修の効果検証の結果を見ることが出来る。本調査では「男性」や「女性」が入っている設問項目もあることから、男女別で回答の差があると予測されたため、男女に分けてA群（意識調査アンケートを研修前に受けたグループ）とB群（意識調査アンケートを研修後に受けたグループ）の回答をそれぞれ分析した。表－2に示す通り、各設問はバイアスを含む見解に同意するかどうかを尋ねているので、A群とB群を比較した時、B群の方が賛成の割合が少ない場合とB群の方が反対の割合が多い場合は、研修にプラスの効果があったとみなすことができると考えられる。逆に、B群の方が賛成の割合が多い場合とB群の方が反対の割合が少ない場合は、研修にマイナスの効果があったとみなすことができる。各設問項目の回答結果は表－2に示す。

結果として、男女別の回答でA群とB群の差を見たとき、全体としては特定の傾向は見られなかったが、±5%以上の差があった設問項目もQ4（男女ともにB群の方で反対が少ない）、Q8（男性でB群の方で反対が多く、女性でB群の方で賛成が少ない）、Q9（男性においてB群の方が反対が多い）といくつかあった。Q4、Q8、Q9に共通している点は、本研修の内容と具体的な関連を持つ項目だということである。

Q4に関しては、男女ともにB群の方で反対が5%以上少なく、マイナスの効果が出ている結果

となっている。これは、研修内で「同じ能力を持っていても男性名か女性名かで評価が異なる」という趣旨の先行研究（Moss-Racusin et al., 2012）について触れており、「相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる」という設問内容について、自身の見解というよりも「事実としてそのような違いが観察されている」という趣旨で回答した可能性が高いため、「研修内容への理解」という点で見るとポジティブな結果だと考えることもできる。

また、Q8とQ9の回答においては、全体の回答結果を見ると研修のプラスの効果を示唆していたが、性別ごとに見ると男性は反対がB群で多い一方で、女性は賛成がB群で少ないというように男女で回答の差に傾向が見られた。そのため、性別×属性ごとの回答を見たところ、女性の回答において、教員と職員ではA群とB群の回答の差に違いが見られた（表－3）。女性教員はA群とB群で賛成の値に差がなく、反対はB群の方が少ない。一方で、女性職員はB群の方で賛成が少なく、反対が多い。男性においては、属性によるA群とB群の回答の差は教員職員ともにB群の方で賛成が少なく、反対が多かった（表－4）。ここでも女性教員の回答に他のグループとの違いが見られた。具体的な理由については本調査では明らかにできていないが、Q8とQ9に見られた「研修のプラスの効果」は、ジェンダー関連の意識が女性教員ほど高くないと考えられる女性職員、男性教職員の間で高かったと言える。

表－2. 各設問項目の結果

		男性				女性			
		賛成	中立	反対	N	賛成	中立	反対	N
Q1_性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする。	事前 (A)	4.4	15.9	79.7	2,010	1.9	9.9	88.1	2,067
	事後 (B)	7.0	20.3	72.7	1,678	3.5	12.3	84.2	1,805
	合計	5.6	17.9	76.5	3,688	2.7	11.0	86.3	3,872
Q2_女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ。	事前 (A)	11.3	20.8	67.9	2,010	6.7	17.1	76.2	2,067
	事後 (B)	11.1	19.8	69.1	1,678	6.1	18.9	75.0	1,805
	合計	11.2	20.3	68.5	3,688	6.4	17.9	75.6	3,872
Q3_東京大学学部学生の男女比が8：2であるのは、男女の学力の差が原因である。	事前 (A)	7.1	15.6	77.3	2,010	5.9	18.9	75.2	2,067
	事後 (B)	7.9	16.0	76.1	1,678	7.5	20.6	71.9	1,805
	合計	7.4	15.8	76.8	3,688	6.6	19.7	73.7	3,872
Q4_相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる。	事前 (A)	14.3	14.8	70.8	2,010	20.4	17.4	62.2	2,067
	事後 (B)	17.5	17.2	65.4	1,678	26.9	20.2	53.0	1,805
	合計	15.8	15.9	68.4	3,688	23.4	18.7	57.9	3,872
Q5_異性と交際するのがあたりまえだと思う。	事前 (A)	31.7	25.1	43.2	2,010	13.8	24.2	62.0	2,067
	事後 (B)	27.5	26.3	46.2	1,678	10.5	23.5	66.0	1,805
	合計	29.8	25.7	44.6	3,688	12.2	23.9	63.9	3,872
Q6_性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う。	事前 (A)	36.3	24.1	39.6	2,010	19.9	26.5	53.6	2,067
	事後 (B)	32.7	25.6	41.7	1,678	15.7	27.4	56.9	1,805
	合計	34.7	24.8	40.6	3,688	17.9	26.9	55.1	3,872
Q7_出生時に割り当てられた性別を変えるべきではない。	事前 (A)	14.4	27.0	58.6	2,010	7.0	22.7	70.3	2,067
	事後 (B)	13.9	27.1	59.0	1,678	6.0	25.4	68.6	1,805
	合計	14.2	27.0	58.8	3,688	6.5	23.9	69.6	3,872
Q8_育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない。	事前 (A)	15.3	26.8	57.9	2,010	14.3	27.6	58.1	2,067
	事後 (B)	11.6	24.7	63.6	1,678	9.2	29.4	61.4	1,805
	合計	13.6	25.9	60.5	3,688	11.9	28.4	59.6	3,872
Q9_育児期間中の男性は重要な仕事を担当すべきでない。	事前 (A)	13.2	27.5	59.4	2,010	10.0	26.9	63.1	2,067
	事後 (B)	9.4	25.3	65.3	1,678	6.8	29.3	63.9	1,805
	合計	11.5	26.5	62.0	3,688	8.5	28.0	63.5	3,872
Q10_男性は家庭より仕事を優先するべきだ。	事前 (A)	4.2	23.2	72.6	2,010	4.0	20.0	76.0	2,067
	事後 (B)	4.9	21.9	73.1	1,678	2.5	22.3	75.2	1,805
	合計	4.6	22.6	72.8	3,688	3.3	21.0	75.6	3,872
Q11_女性は家庭より仕事を優先するべきだ。	事前 (A)	1.4	26.6	71.9	2,010	1.4	25.2	73.4	2,067
	事後 (B)	1.1	25.6	73.3	1,678	1.5	26.3	72.2	1,805
	合計	1.3	26.2	72.6	3,688	1.4	25.7	72.8	3,872
Q12_家事・育児は女性の方が向いている。	事前 (A)	21.8	26.6	51.5	2,010	17.8	26.2	56.0	2,067
	事後 (B)	19.5	25.7	54.7	1,678	15.7	26.4	58.0	1,805
	合計	20.8	26.2	53.0	3,688	16.8	26.3	56.9	3,872
Q13_組織のリーダーは男性の方が向いている。	事前 (A)	6.7	25.9	67.4	2,010	6.7	21.9	71.4	2,067
	事後 (B)	6.7	26.7	66.6	1,678	7.1	23.5	69.4	1,805
	合計	6.7	26.3	67.0	3,688	6.9	22.6	70.4	3,872

表－ 3. Q8 と Q9 に対する女性教員と女性職員の回答結果

		女性教員				女性職員			
		賛成	中立	反対	N	賛成	中立	反対	N
Q8_ 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない。	事前 (A)	8.1	19.4	72.4	283	15.3	29.0	55.7	1,717
	事後 (B)	7.9	22.5	69.6	227	9.4	30.5	60.1	1,540
	合計	8.0	20.8	71.2	510	12.5	29.7	57.8	3,257
Q9_ 育児期間中の男性は重要な仕事を担当すべきでない。	事前 (A)	7.4	18.4	74.2	283	10.3	28.2	61.5	1,717
	事後 (B)	8.4	22.5	69.2	227	6.5	30.5	63.1	1,540
	合計	7.8	20.2	72.0	510	8.5	29.3	62.2	3,257

表－ 4. Q8 と Q9 に対する男性教員と男性職員の回答結果

		男性教員				男性職員			
		賛成	中立	反対	N	賛成	中立	反対	N
Q8_ 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない。	事前 (A)	11.9	25.9	62.2	1,095	20.0	28.4	51.7	857
	事後 (B)	9.1	22.9	68.0	897	14.8	27.1	58.1	745
	合計	10.6	24.5	64.8	1,992	17.5	27.8	54.7	1,602
Q9_ 育児期間中の男性は重要な仕事を担当すべきでない。	事前 (A)	10.3	27.3	62.4	1,095	16.9	28.2	54.8	857
	事後 (B)	8.4	22.7	68.9	897	10.9	28.5	60.7	745
	合計	9.4	25.3	65.3	1,992	14.1	28.3	57.6	1,602

6. 結論

本稿では、東京大学全教職員を対象とした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」を通して、研修前にアンケートに回答したグループと研修後に回答したグループの意識の違いについて分析を行うことで、本研修の効果を検証した。結果として、男女別での回答結果を見たとき、研修の効果があつたと見られる設問項目もあれば、そうでない項目もあった。一つの研修で受講者の大幅な意識変容を促すことは難しく、多方面からのアプローチの重要性も考えられる。また、性別×属性ごとのグループごとの回答（研修前後の平均値）を比較した結果、女性教員のジェンダー規範やジェンダー役割問題に対する意識が高いことを示唆しており、今後のジェンダー関連の研修において、意識変容を

促す内容に関しては女性教員以外のグループへのアプローチがより重要であることが明らかになった。

本調査においては、本研修が受講者の意識にどのように影響したかという点を軸に効果を測定したが、受講した構成員の行動や東京大学の構造の変容という点についても経年観察が必要である。他方、内閣府男女共同参画局が実施した「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」と本調査の結果を比較すると、本学でのジェンダー役割に関する意識は社会一般と比較して平等であると言える。例えば「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」について、内閣府調査では男性33.8%、女性33.2%が賛成の回答（「そう思う」＋「ややそう思う」）をした一方で、本調査では研修前（A群）の回答においても、男性15.3%、

女性14.4%が賛成と回答した。「組織のリーダーは男性の方が向いている」については、内閣府調査では男性26.1%、女性20.9%に対し、研修前（A群）の回答において男女ともに6.7%であった。今後は、学内の意識を客観的に分析するためにも、学外で実施されている調査との比較も必要となるだろう。

最後に、ダイバーシティ研修の取り組みとそれを成功させるためには、組織のトップがダイバーシティを支持する姿勢が重要だという主張もある（Rynes & Rosen, 1995）。そのため、東京大学では、全教職員向けの研修に加え、役員を対象とした研修も2023年度から実施している。また、ジェンダーにとどまらず、さらなるダイバーシティ&インクルージョン関連の研修の充実に向け、多様性包摂共創センターを中心に議論を進めている。1つの研修ですべての問題が解決するとは考えにくい。ため、多方面からの研修を継続的に進めていくことで、意識、行動、構造にどのような変化が起るのか、それらに効果的な研修アプローチは何か、これからも調査を続けていきたい。

引用文献

- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T. L., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M., 2017, "A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEM departments", *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, pp.211-215.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. & Handelsman, J., 2012, "Science faculty's subtle gender biases favor male students", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (41) , pp.16474-16479.
- Rynes, S. & Rosen, B., 1995, "A field survey of factors

affecting the adoption and perceived success of diversity training", *Personnel Psychology*, 48 (2), pp.247-270.

小川真理子, 2024, 「学術・科学技術分野における女性研究者支援政策の現状と課題」『情報学研究：学環：東京大学大学院情報学環紀要』, 106, pp.91-112.

東京大学, 2022, 『2020年度「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』 <https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/diversity-report-2020.html> (2024年11月15日閲覧)。

内閣府男女共同参画局, 2022, 『令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究』 https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r04.html (2024年8月18日閲覧)。

長堀紀子, 2022, 「北海道大学における女性研究者の育成支援の取組ーシャドウイング研修支援の事例」『研究 技術 計画』, 37 (2) , pp.193-197.

謝辞

本報告の調査対象としたジェンダー・エクイティ研修は「令和4年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の補助金で行われました。また、本調査の設計に関して、東京大学大学院経済学研究科山口慎太郎教授から貴重なご助言をいただきました。そして、本調査実施のために東京大学経営企画部ダイバーシティ推進課の皆様にもご協力いただきました。心より感謝申し上げます。