なぜ，我が国の女性研究者は増えないのか？

男女共同参画学協会連絡会　提言・要望書WG

令和4年12月19日

https://www.djrenrakukai.org/index.html

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

なぜ，我が国の女性研究者は増えないのか？

① 無意識のバイアスと女性研究者の未来

② 人事の問題

③ 東北大学工学研究科の
DEI (Diversity,　Equity & Inclusion)
推進プロジェクト

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

SEE BIAS and BLOCK BIAS

東京新聞取材資料、2022年12月19日 @ ZOOM

無意識のバイアスと女性研究者の未来

ー　どうして増えない女性研究者？　ー

大坪　久子
男女共同参画学協会連絡会　名誉会員
元・日本大学総合研究所・教授、同薬学部上席研究員

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

無意識のバイアスとは？

- 誰もが潜在的にもっているバイアス（思い込み）のこと
- 無意識の内に脳にきざまれた固定観念・既成概念
- 対象：ジェンダー・人種・宗教・民族・経験値、等々
- 色々な判断に際して、便利なショートカットとして機能
- 大学や企業では、採用や昇進人事で負の方向に働く

無意識のバイアスの働き方を知ることで
評価に際して、負の影響を最小限に抑えることが大切

copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

女性の参画を妨げる「無意識のバイアス」

Celeste M. Rohlfingによる分類を一部改編

1. 身内意識とよそ者意識

自分と同じ集団に属する人々には親しみを持ち、属さない人々には警戒感を持つ．例えば、Old Boys Network, 無言の内に他者を排除.

2. ステレオタイプ・スレット

ステレオタイプ（固定観念・社会規範）に対する恐怖感が能力を抑える

3. マイクロアグレッション ⇒ 無視、話を遮る、嫌がらせ、一人前に扱わない

ハラスメント/自信喪失を容易に誘導

4. Meritocracy（能力主義・実力主義）

能力・実力の有無は人が判断⇒思い込みや偏見で能力を判断していないか？.

5. 偽物症候群（Imposter Syndrome)

自分の成功に自身が持てない、何かの間違い、運がよかっただけと考え自信喪失にいたる．⇒ 自信が持てない症候群

無意識のバイアス -Unconscious Bias- を知っていますか？ 男女共同参画学協会連絡会（2017）
Celeste M. Rohlfing:［論説］化学の世界にもっと女性リーダーを –米国の視点から–: 化学と工業 **72**, 325（2019）

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

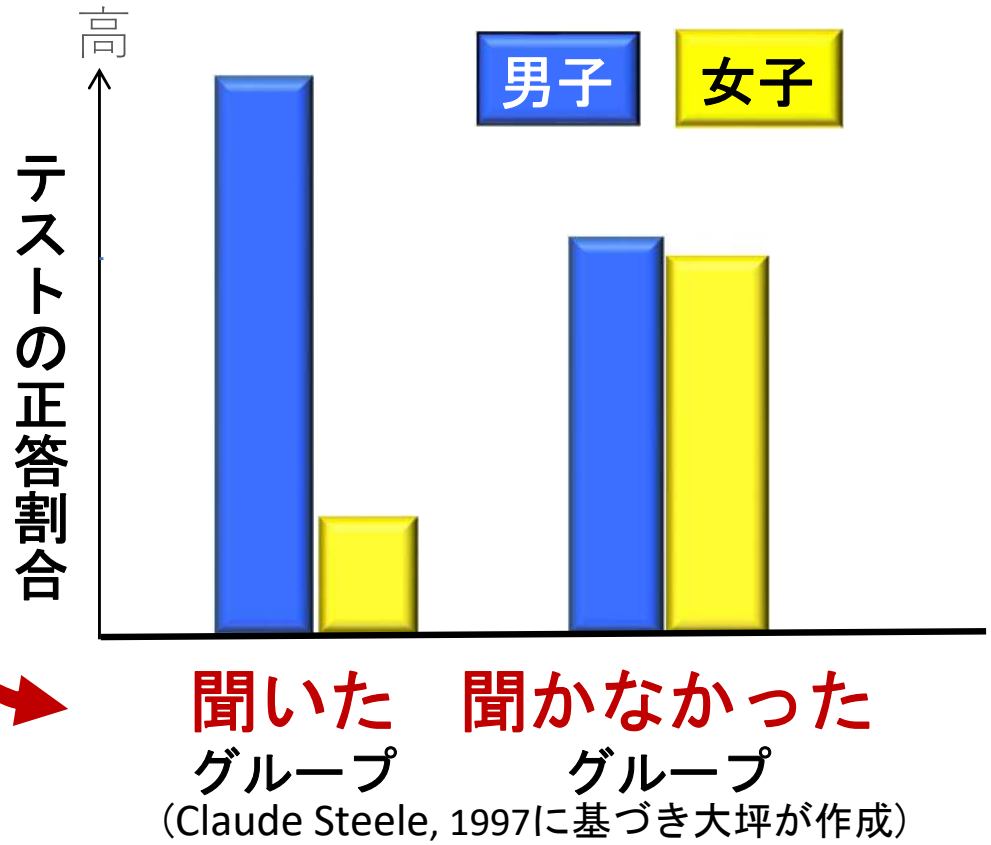
身内意識とよそ者意識

壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

ステレオタイプ・スレット（固定観念に対する恐怖）

テスト前に
この言葉を



（Claude Steele, 1997に基づき大坪が作成）

ステレオタイプスレットを取り除くことが、
よい結果をもたらすことを知ってほしい！

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

典型的な「マイクロアグレッション」

右のセリフは
「人事あるあるビンゴ」の抜粋です。

全国の大学参画推進室や連絡会参加学会メンバー有志からの提供です（編集は大坪）。

人事選考委員会や日常会話でてくる「本音」です。

叩いても叩いても、個人のUnconscious Biasはそう簡単になくならない！

無意識のバイアスのもぐらたたき

- 何で女のあんたが教授に！！
- 女社長ゆうたかて（男の）番頭がようできてるだけちゃうか！？
- 女が男より出世したときの男の嫉妬は怖いぞ！！
- よい研究をしようと思ったら「結婚は△・出産は×（バツ）」
- ジェンダーが何のことかもわからへんわ！それ、ほんまにボクが考えなあかんことか？

無視、からかい、話を遮る、嫌がらせ、一人前に扱わない、ハラスメント/自信喪失を容易に誘導

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは？

見えないバイアス ◀┈┈┈┈┈┈┈┈┈┈┈┈▶ **障壁（Barrier）**

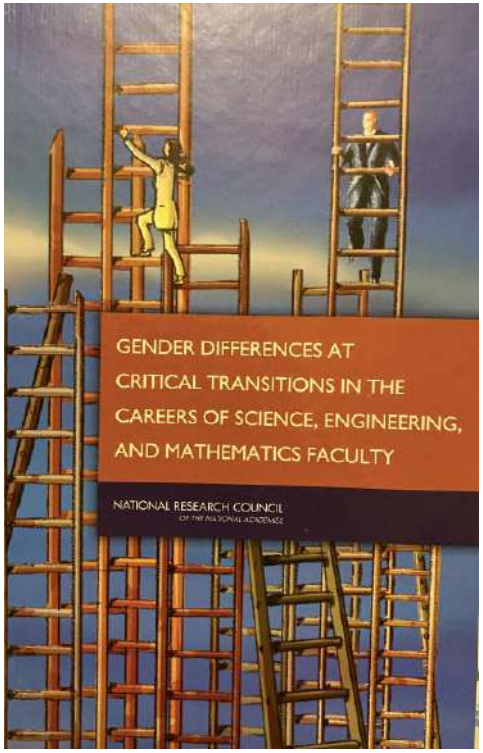
1．**“Prove-It-Again”** ***（これは彼女の本当の実力か？）***
⇒　女性は男性の３倍の業績を上げてやっと認められる！
⇒　男性に比べて、必要以上に高い合格ライン！？？

2．**“Walking the Tightrope”** ***（綱渡りの研究生活）***
⇒生き残るためには「男」のやり方（*masculine*）に合わせるが，
果たしてそれでいいのか（*feminine*）・・・？？
⇒世間の常識：望ましいリーダー像は「男性仕様！」

3．**“Maternal Walls”** ***（たちはだかる「母親の壁」）***
⇒妊娠・出産・育児　・・・　女性だけの問題にしてよいのか？？

4．**“Tug of Wars”** ***（女の敵は女！）***
⇒　女性同士の足の引っ張り合いは自滅のもと

出典：What Works for Women at Work, Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014), New York University Press



From “Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty” by NRC

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

無意識のバイアスは何処に潜んでる！？
－ キャリアパス・双六版「モグラさがし」 －

1 選ぶ段階

2 育てる段階

3

リーダーに
なろうとすれば

4 そそり立つ
「母親の壁」

5

執行部？
何で女の私が・・

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

1　選ぶ段階と無意識のバイアス

ブラインド・オーディションが示したことは？
「目は耳よりもモノをいう」という事実

米国の５大オーケストラにおける女性演奏家の採用

1970年代

- 女性演奏者比率：5 %
- 音楽学校卒業生女性比率：45 %
- 公募制を導入、
- ブラインド・オーディションの開始

2000年代

- 女性演奏者比率：25 – 46 %

C. Goldin & C. Rouse, *American Economic Review* **90**, 715-741 (2000)

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

2　育てる段階と無意識のバイアス

女性枠採用

学内にはびこる「無意識のバイアス」

- 女性の業績は**男性よりも劣る**
- 女性の採用を増やすと**部局の業績が下がる**
- 特に、ポジティブアクションで採用した**女性教員は期待できない**

そうとは限らない➡データで示すことが重要

九州大学男女共同参画推進室提供

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

2　育てる段階と無意識のバイアス

“Prove-It-Again” bias

これは本当に彼女の実力か？

⇒　女性は男性の３倍の業績を上げて
初めて「一人前」！

男性は将来のポテンシアルで評価され、
女性はこれまでの実績で評価される.
男性に比べて、必要以上に厳しい合格ライン！？

by Joan C. Williams

出典:What Works for Women at Work, Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014), New York University Press

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

リーダーになりたい！！
３　足をひっぱるジェンダーバイアス

組織リーダー

- ■ リーダーの能力がある
- ■ 責任感が強い
- ■ 行動力がある
- ■ 説得力がある
- ■ 目標へ強いコミットメント
- ■ 率先して行動
- ■ プレッシャーに強い
- ■ ビジネスセンスがある
- ■ 自立している
- ■ 能力が高い

作動的＞＞＞共同的

男性

- ■ 自立している
- ■ 責任感が強い
- ■ 行動力がある
- □ 礼儀正しい
- ■ 率先して行動
- □ 困っている人を思いやる
- □ チャレンジ精神豊富
- □ 周囲への気遣い
- ■ 説得力がある
- □ 積極的である

作動的 (agentic)

女性

- □ 礼儀正しい
- □ 周囲への気遣い
- □ 困っている人を思いやる
- □ 気遣いが上手
- □ 友好的である
- ■ 責任感が強い
- □ 優しい
- □ 手助けを惜しまない
- □ 助けになる
- ■ 自立している

共同的（communal）

調査対象：日本の大企業25社（役員・部長職，課長職，管理職予備軍，男性1025人・女性521人）
調査方法：7件法（全く当てはまらない・・どちらとも言えない・・とても当てはまる）

「組織リーダーの望ましさ」
「男性の望ましさ」により近く、「女性の望ましさ」からは遠い

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

リーダーになりたい！！
３　足をひっぱるジェンダーバイアス

「組織リーダーの望ましさ」
「男性の望ましさ」により近く、「女性の望ましさ」からは遠い

- ✓ 女性が組織リーダーとして望ましく振る舞うと
  女性のステレオタイプから逸脱⇒バックラッシュを浴びる
- ✓ 女性が、管理職昇進したがらない理由のひとつ
- ✓ 同調圧力を生む

出典：「組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係― 男女別、階層別のジェンダー・バイアスを探る」
野村 浩子、川﨑 昌　淑徳大学人文学部研究論集第4号（2019）

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

4　無意識のバイアスとそそり立つ「母親の壁」

１週間あたりの在職場時間：
未就学児をもつ女性研究者で特に少ない
（未就学児を持つ男性に比べて8.3時間の差）

性別役割分担をなくさない限り
女性の能力発揮にはほど遠い！！

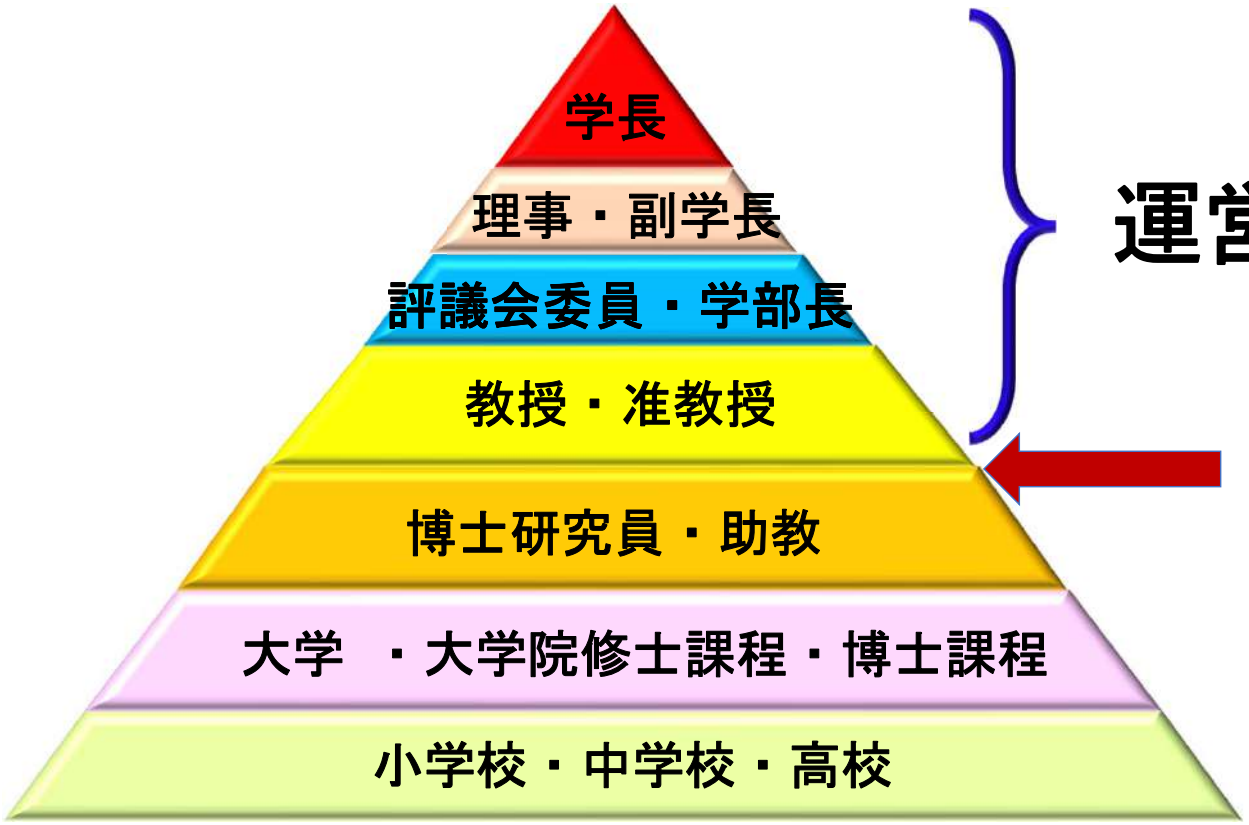
昇進：子どもをもつ女性研究者、
男性に比べて有意に遅れている
（次演者による説明）

出典：「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）報告書 ＆ 付録１

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

5　男女共同参画とAccountability

男女共同参画とは、
これまで男性が担って来た「科学と社会」に対する
役割と責任を**女性も担う**ということ



運営の役割と責任

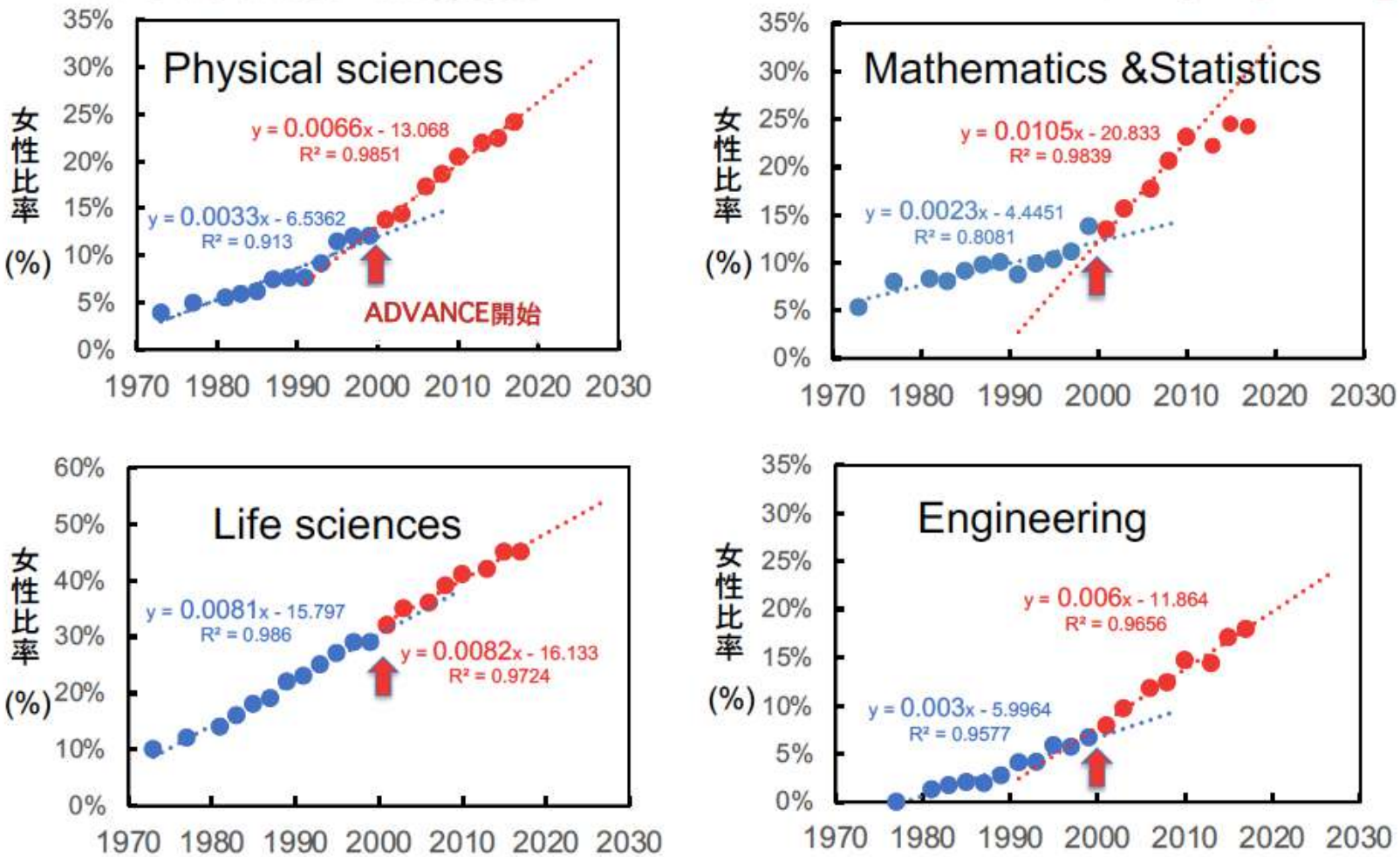
独立の時期

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

個人に対する支援だけでは女性割合は増えない
組織の文化と意識を変えることが必要

最重要

理工系４分野における NSF ADVANCE の成果（NSF）



出所：Table S3-14 from Science & Engineering Indicators, NSB-2019-8, https://www. nsf. gov/statistics/seind/

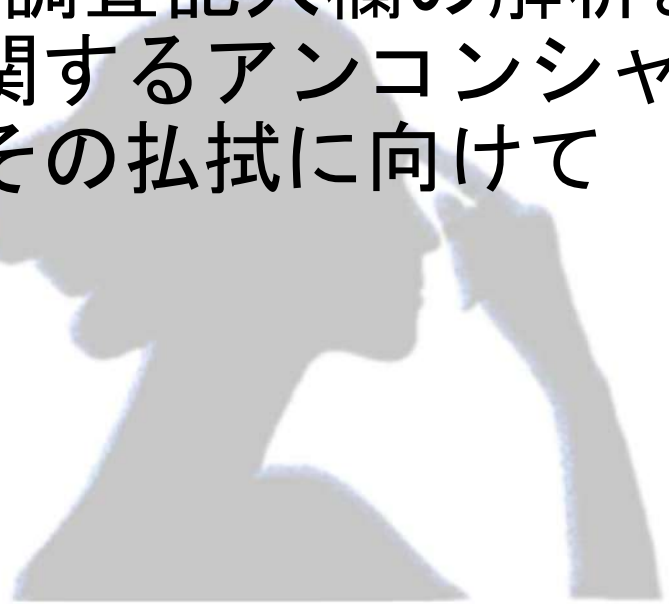
2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

東京新聞取材資料、2022年12月19日 @ ZOOM

なぜ，我が国の女性研究者は増えないのか？

人事の問題

ーアンケート調査記入欄の解析より見えた
数値目標設定に関するアンコンシャスバイアスと
その払拭に向けて

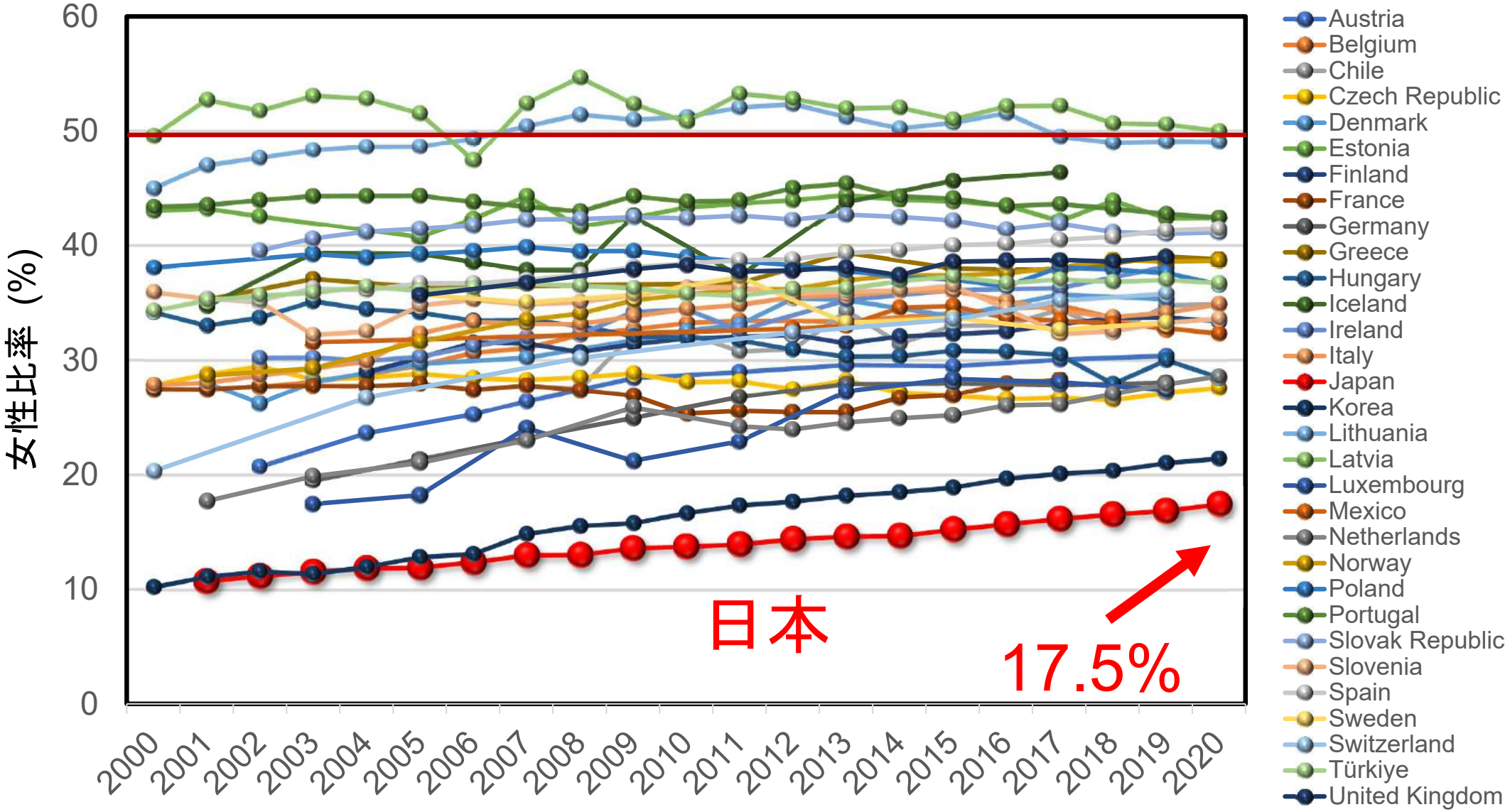


裏出　令子

京都大学　複合原子力科学研究所

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

科学技術系研究者の女性比率はOECD加盟国中最低



OECD.Stat Main Science and Technology Indicatorsから作成

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

大規模アンケートから抽出された日本の女性研究者の実態

（男女共同参画学協会連絡会　　大規模アンケート報告書等から）

今こそ『戦略』から『実装』へ

女性研究者登用をイノベーション創出の切り札とするには

この1年間に実施したアンケート調査とヒアリング

① 第5回　男女共同参画学協会連絡会　大規模アンケート
正式名称：第五回　科学技術系専門職の男女共同参画実態調査
実施期間：2021年10月20日～11月30日、回答者数：19506名
報告書：2022年8月刊行
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf

② 若手研究者の雇用に関するアンケート
実施期間：2022年3月30日～4月30日、回答者数：4918名

③ 研究者の別姓使用に関するヒアリング
実施期間：2021年9月～現在）

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

男女共同参画学協会連絡会
第５回大規模アンケート回答者数

2021年10月20日～11月30日

アンケート全回答者**19,505**名（女性25%）

自由記述回答者　**3,719**名　18%

女性　**1,036**名／4997名中　21%

男性　**2,643**名／14468名中　18%

「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）P157

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

自由記述で指摘された意識改革の必要性

「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）P187

女性自由記述回答者の**297**名／1,036名　**29**%
男性自由記述回答者の**535**名／2,643名　**20**%

- 理系進学への不安
- 女性自身の過小評価
- キャリア一形成への無力感

- 多様性を許さない
- 同調圧力
- 変化を求めない価値観

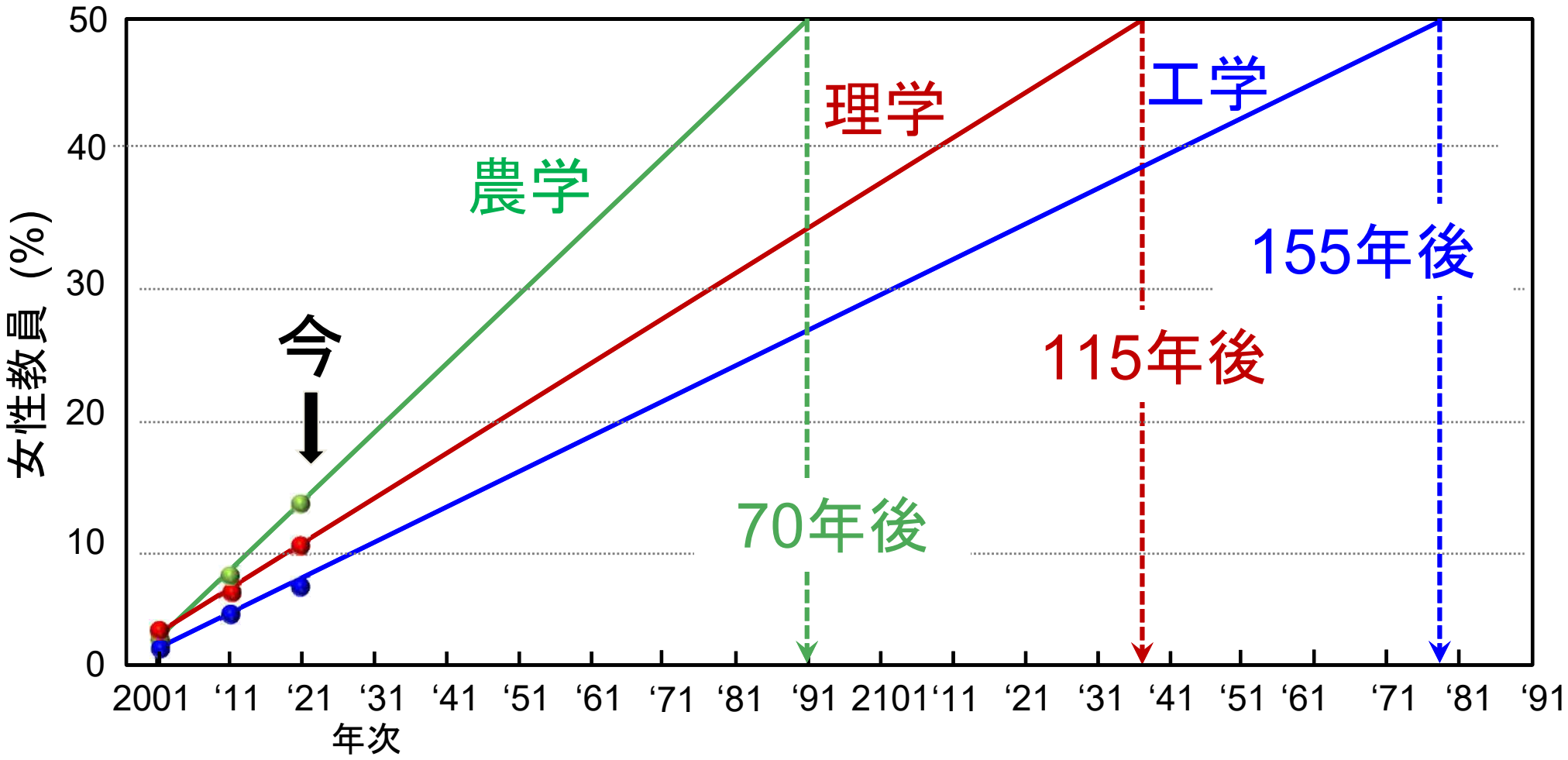
- 女性は男性に比べて能力が劣る
- 女性は感情的
- 男尊女卑

- 家庭内労働の社会的価値を無視
- プライベートを犠牲にして研究をするのが当たり前
- ジェンダーの役割分担
- 男性優遇

- 女性は組織になじまない
- 女性にリーダーは務まらない
- 女性は責任ある地位を望まない
- 女らしさへの期待（出過ぎない）

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

日本の国立大学における女性教員比率の推移とパリテ（同等）までの予測年



国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書〔2020〕図II-3-2 を改変

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

第4回大規模アンケート結果を踏まえた連絡会の要望書は 第6期 科学技術・イノベーション基本計画に反映されたが・・・

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）（一部抜粋）

・大学における**女性研究者の新規採用割合**：2025 年度までに、理学系 20%、工学系 15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%

・大学教員のうち、**教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合**：早期に 20%、2025 年度までに23%（2020 年度時点、17.7%）と明記された。

③ 女性研究者の活躍促進 （一部抜粋）

若手研究者向け**支援事業**の公募要領における**年齢制限**等において、**産前産後休業**や**育児休業**の**期間**を考慮する旨を明記する。大学等において**若手教員採用**の際の**年齢制限**についても同様の措置を図るなど、産前産後休業や育児休業等を取った研究者への配慮を促進。 【文、厚、経、関係府省等】

(b) あるべき姿とその実現に向けた方向性（一部抜粋）

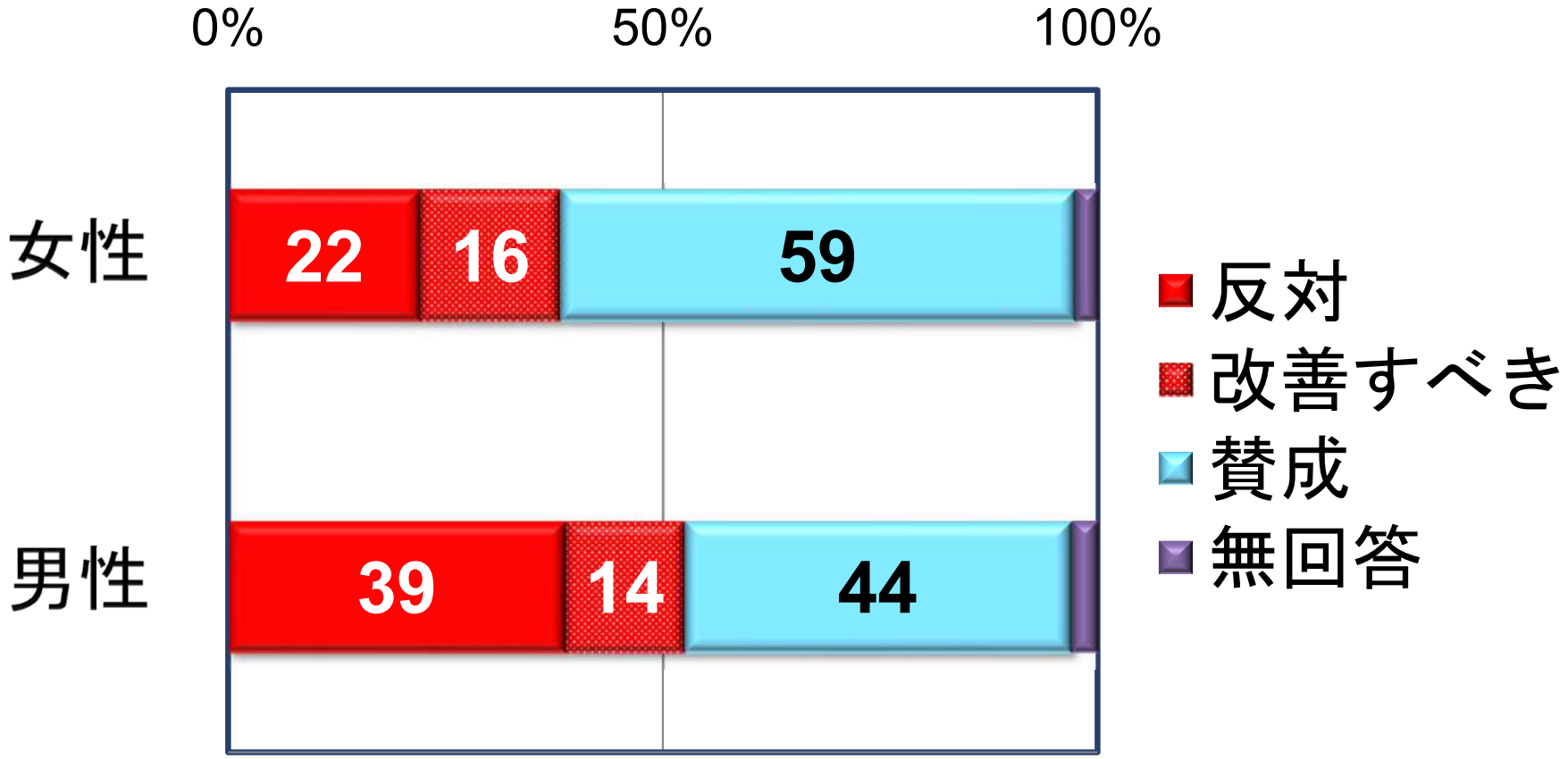
研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション創出に向け、指導的立場も含め 女性研究者の更なる活躍を進めるとともに、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破することで、我が国における潜在的な知の担い手を増やしていく。

しかし、女性研究者を増やす施策は、<u>実行</u>されているのか？

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

人事の課題：数値目標への意見　その内訳

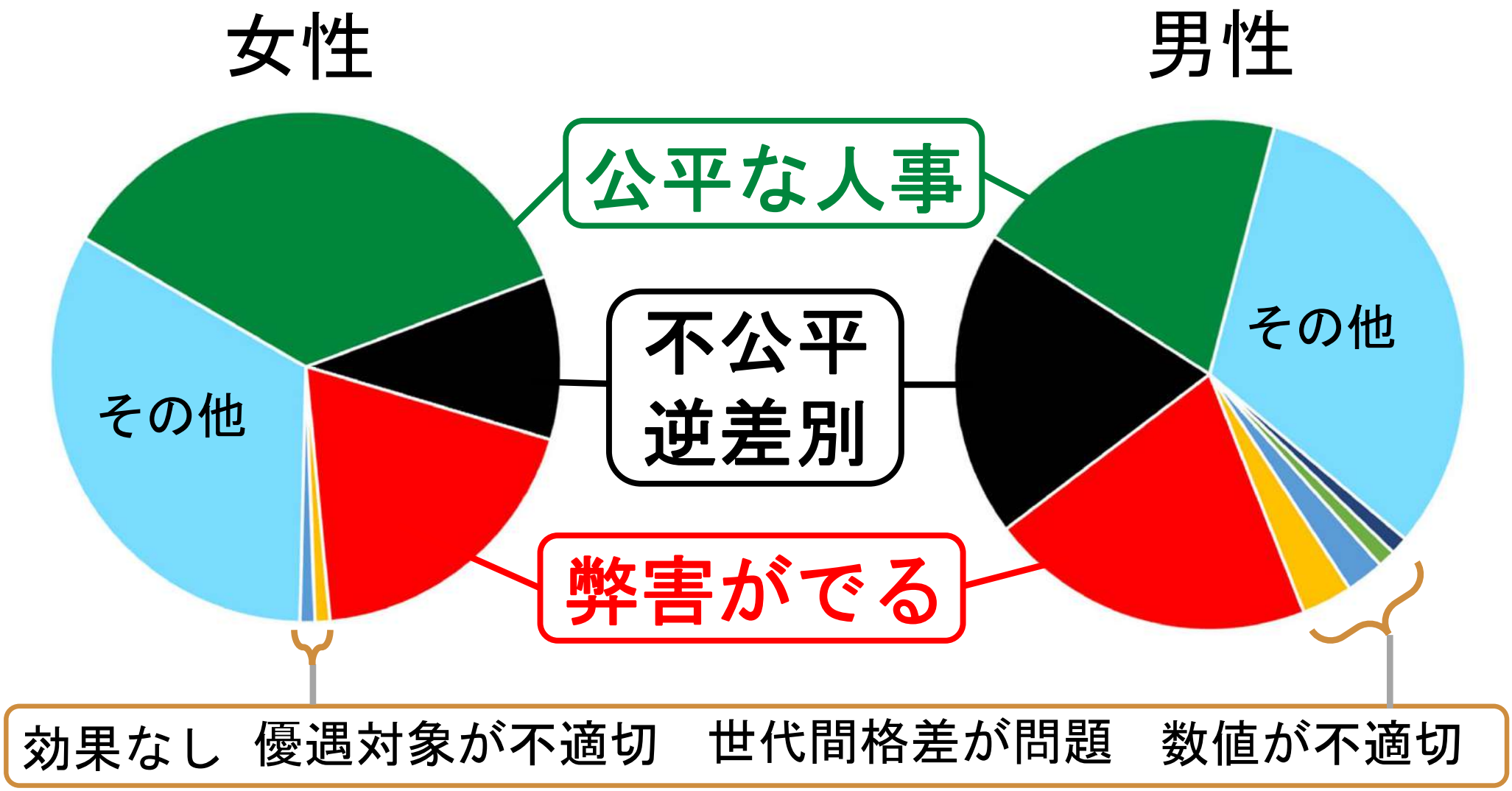
設問41.2 数値目標を設定した取り組みは？



「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）報告書図5.12を改変

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

数値目標への反対意見の内訳



「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）報告書図6.7を改変

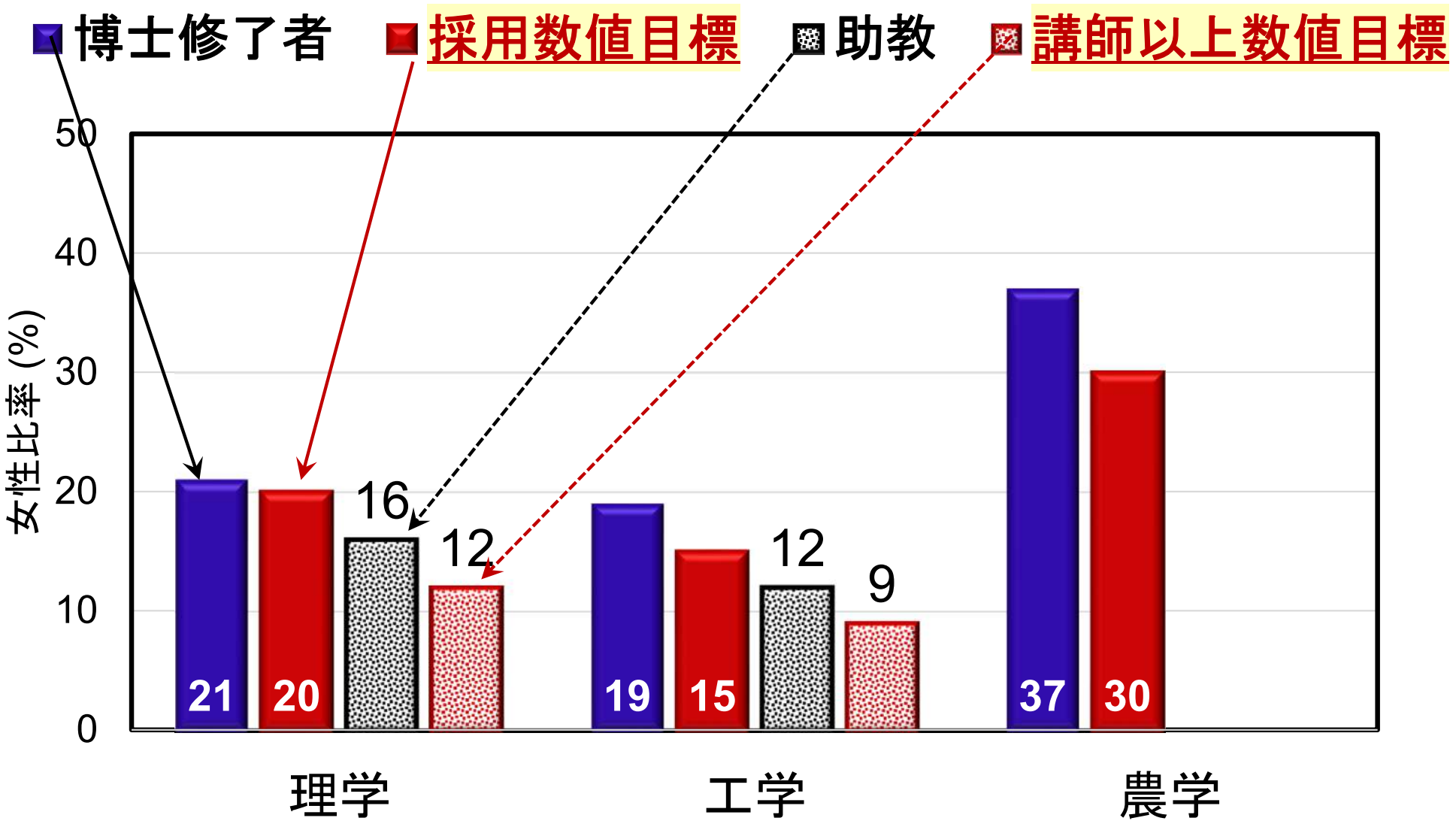
2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

人事の課題：数値目標に反対する具体的理由

- 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
- 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる
- 女性枠が男性研究者の就職を妨げているのか？
- 人事は公平に行われなければならない
- 育児をしない女性は男性と同列とみなすべきなのか？
- 女性限定人事は不公平で逆差別である

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

反論の証左（アンコンシャスバイアスの払拭）
大学等における理・工・農分野の女性比率と数値目標



内閣府男女共同参画局　男女共同参画白書 令和4年版　「第4分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

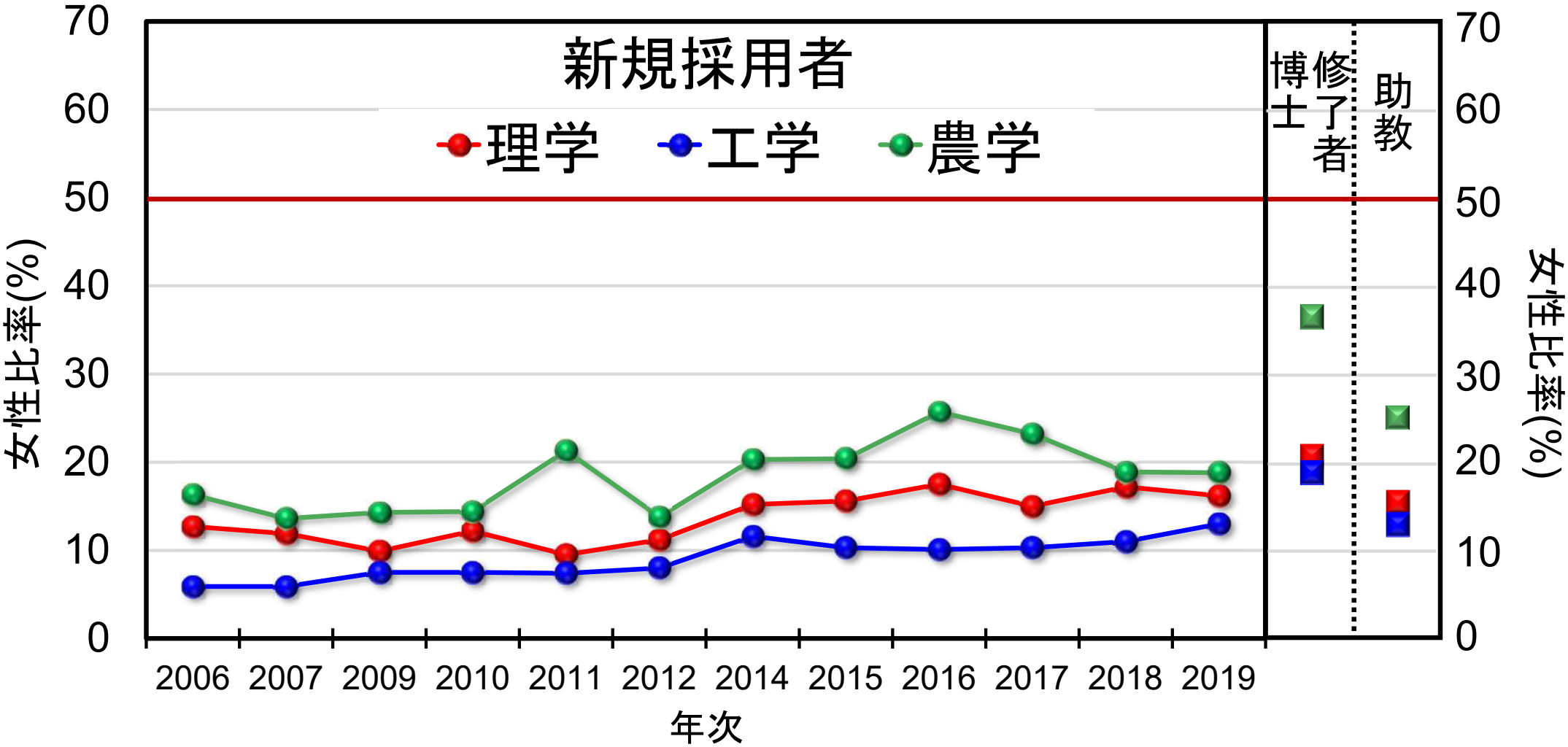
人事の課題：数値目標に反対する具体的理由

- 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
  - ◂むしろ控えめな数値設定である。
- 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる
  - ◂下がるという統計的根拠なし（上がった好事例はある）
- 女性枠が男性研究者の就職を妨げているのか？
- 人事は公平に行われなければならない
- 育児をしない女性は男性と同列とみなすべきなのか？
- 女性限定人事は不公平で逆差別である

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

反論の証左（アンコンシャスバイアスの払拭）
大学等における理・工・農分野の新規採用者の女性比率

博士課程修了者女性比率よりも低い値で、2014年以降ほぼ横ばい状態



内閣府男女共同参画局男女共同参画白書 令和4年版　「第4分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成

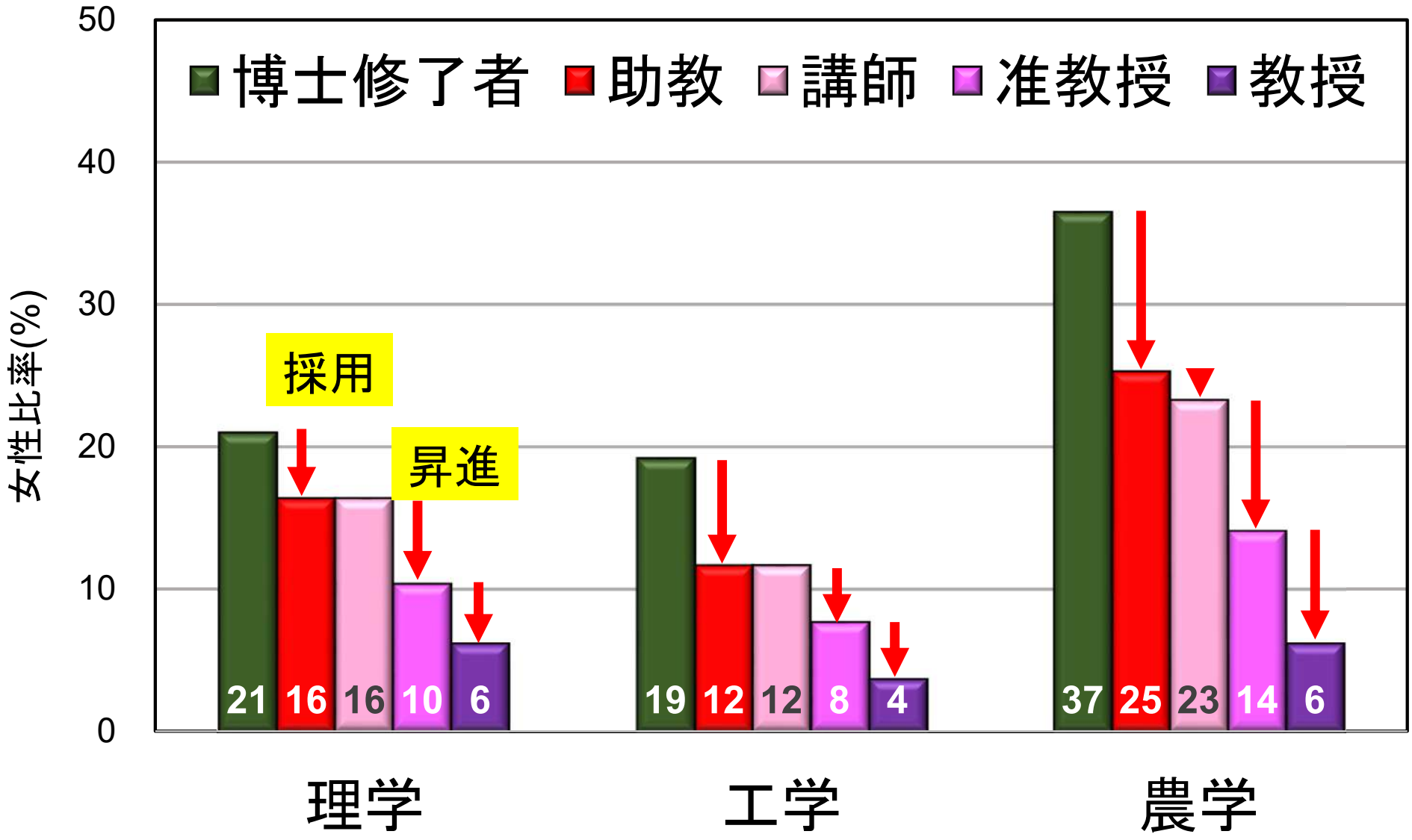
2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

人事の課題：数値目標に反対する具体的理由

- 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
  - ◂むしろ控えめな数値設定である。
- 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる
  - ◂下がるという統計的根拠なし（上がった好事例はある）
- 女性枠が男性研究者の就職を妨げているのか？
  - ◂博士課程修了者よりも低い新規採用の女性比率で横ばい
- 人事は公平に行われなければならない
- 育児をしない女性は男性と同列とみなすべきなのか？
- 女性限定人事は不公平で逆差別である

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

反論の証左（アンコンシャスバイアスの払拭）
大学等における理・工・農分野の女性比率(2021. 9 現在)

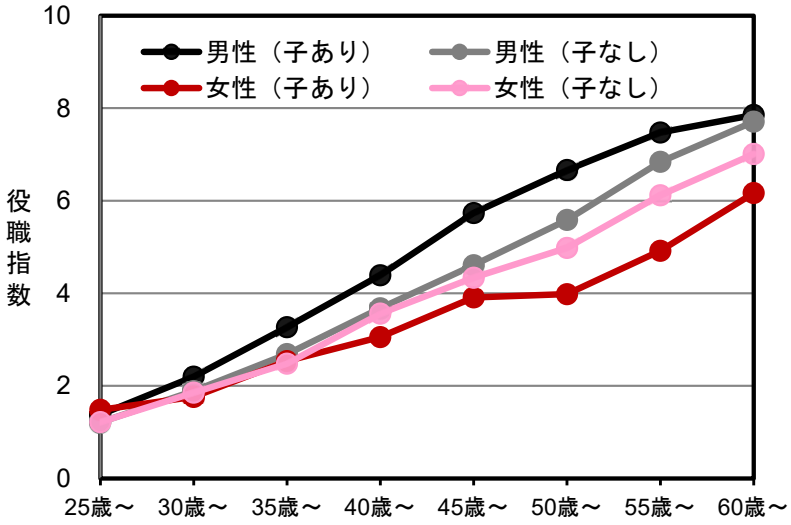


内閣府男女共同参画局　男女共同参画白書 令和4年版　「第4分野　科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成

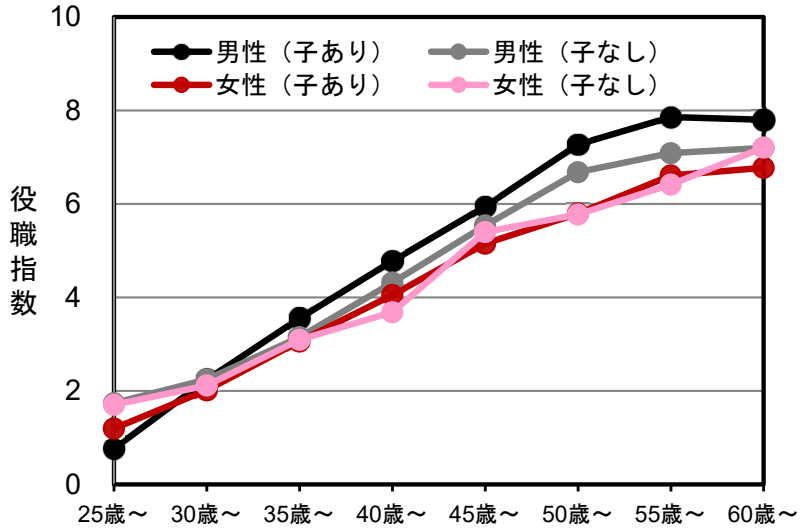
2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

反論の証左（アンコンシャスバイアスの払拭）
年代別役職指数（性別・子供有無別）

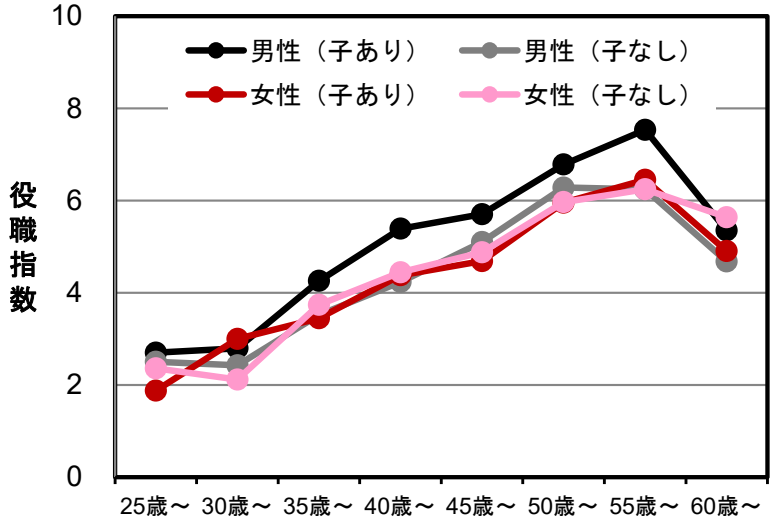
国立大学



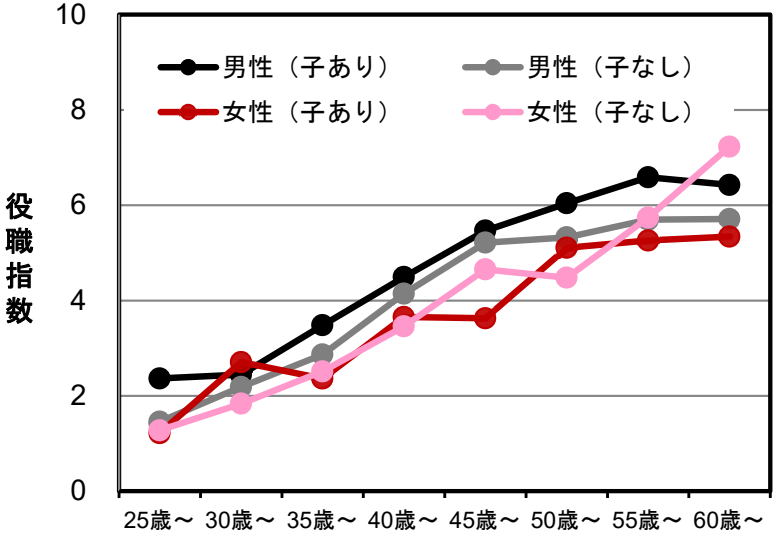
私立大学



公的研究機関



企業



2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

人事の課題：数値目標に反対する具体的理由

- 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
  - ◂むしろ控えめな数値設定である。
- 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる
  - ◂下がるという統計的根拠なし（上がった好事例はある）
- 女性枠が男性研究者の就職を妨げているのか？
  - ◂博士課程修了者よりも低い新規採用の女性比率で横ばい
- 人事は公平に行われなければならない
  - ◂そもそも、現在の人事は平等におこなわれていない。
- 育児をしない女性は男性と同列とみなすべきなのか？
  - ◂子どものない女性も、男性より昇進が遅い
- 女性限定人事は不公平で逆差別である

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

国際連合事務総長からのメッセージ

アントニオ・グテーレス国連事務総長の第62回国連女性の地位委員会開会スピーチ
2022年2月11日「科学における女性と女児の国際デー」に寄せるメッセージから抜粋

- 性差別主義的姿勢と固定観念が、学会、科学技術に蔓延
- 不平等な権力の均衡を正すことは、
  現代の最も大きな**人権課題**
- ジェンダーの不平等は、膨大な才能やイノベーションを
  この世界から奪っており、**女性の視点が必要**

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

反論の証左（アンコンシャスバイアスの払拭）
数値目標施策には国際条約及び法的根拠がある

- 国際連合「女子差別撤廃条約」（日本は1985年に批准）

第1部第4条の1
締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする**暫定的な特別措置**をとることは、
この条約に定義する**差別と解してはならない**。

- 男女雇用機会均等法（1986年施行）

第８条前３条
事業主が、雇用の分野における男女の**均等な機会**及び**待遇の確保**の支障となつている**事情**＊を改善することを目的として女性労働者に関して行う**措置を講ずることを妨げるものではない**。

＊一定の雇用管理区分における職務、役職において女性労働者の割合が４割を下回っているか否かにより判断

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

国連から日本の取り組みは不足と評価され暫定的特別措置を勧告されている

国連女子差別撤廃委員会

- 第7回及び第8回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解（2016年3月7日）

➢**暫定的特別措置**

本条約の**全ての分野**において、・・・**実質的な男女平等の達成を促進**するために必要な戦略として、**法定のクオータ制などの暫定的特別措置**を検討することを締約国（日本）に**要請**する。

➢**教育**

(a) 進路に関する相談活動を強化し、女子が伝統的に進出してこなかった専攻（**STEM**）を目指すよう奨励するとともに、**女子が高等教育を修了する重要性**について**教員の意識啓発**を行うこと、を**勧告**する。

(b) **女性教授の数**を増やすとともに、教育部門の**上位の管理職や意思決定を行う地位**への女性の参画を拡充するため、**暫定的特別措置を含む具体的方策**をとること、を**勧告**する。

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html
https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/CO7-8_j.pdf

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

反論の証左（アンコンシャスバイアスの払拭）

- 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足
  - ◂むしろ控えめな数値設定である。
- 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる
  - ◂下がるという統計的根拠なし（上がった好事例はある）
- 女性枠が男性研究者の就職を妨げているのか？
  - ◂博士課程修了者よりも低い新規採用の女性比率で横ばい
- 人事は公平に行われなければならない
  - ◂そもそも、現在の人事は平等におこなわれていない。
- 育児をしない女性は男性と同列とみなすべきなのか？
  - ◂子どものない女性も、男性より昇進が遅い
- 女性限定人事は不公平で逆差別である
  - ◂国際条約及び法的根拠がある暫定的特別措置である

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/doc/essay.pdf

連絡会のHP「無意識のバイアスのコーナー」

EPMEWSE

無意識のバイアス

トップ

無意識のバイアスのコーナーができるまで

https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/doc/essay.pdf

Part I

Part II

Part III

無意識のバイアス用語集

ライブラリー

講演

記録

Q&A

記事

リーフレット

日本語版リーフレット
(2019年3月13日　改訂版)

リーフレットを見る >>

English version
(Revision in March 13, 2019)

View the leaflet >>

SEE BIAS and BLOCK BIAS

https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html

Part I
無意識のバイアス
-Unconscious Bias-
を知っていますか？
―選ぶ側にもバイアスがある―

ビデオをみる >>
資料 >>
Explore Implicit プロジェクト IAT >>

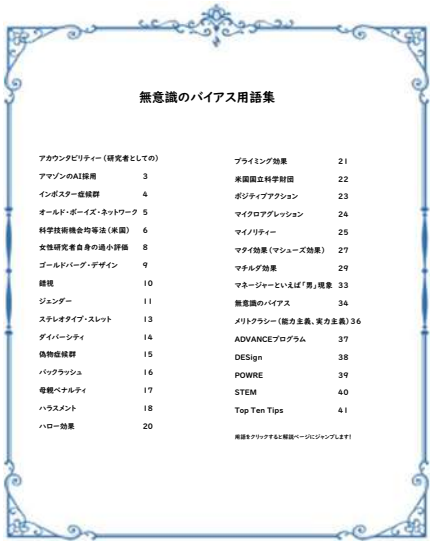
Part II
無意識のバイアス
を知っていますか？
―選ばれる側にもバイアスはある―

ビデオをみる >>
資料 >>

Part III
無意識のバイアスを
ブロックしよう

ビデオをみる >>
資料 >>
無意識のバイアスチェックシート >>

無意識のバイアス用語集



無意識のバイアス用語集

アカウンタビリティー（研究者としての）		プライミング効果	21
アマゾンのAI採用	3	米国国立科学財団	22
インポスター症候群	4	ポジティブアクション	23
オールド・ボーイズ・ネットワーク	5	マイクロアグレッション	24
科学技術機会均等法（米国）	6	マイノリティー	25
女性研究者自身の過小評価	8	マタイ効果（マシューズ効果）	27
ゴールドバーグ・デザイン	9	マチルダ効果	29
錯視	10	マネージャーといえば「男」現象	33
ジェンダー	11	無意識のバイアス	34
ステレオタイプ・スレット	13	メリトクラシー（能力主義、実力主義）	36
ダイバーシティ	14	ADVANCEプログラム	37
偽物症候群	15	DESign	38
バックラッシュ	16	POWRE	39
母親ペナルティ	17	STEM	40
ハラスメント	18	Top Ten Tips	41
ハロー効果	20		

用語をクリックすると解説ページにジャンプします！

無意識のバイアスのモグラたたき

人事選考委員会や日常会話で、ぐでてくる本音「人事ある あるビンゴ」発言の例を、一部の解説に付けました。

はずしてみませんか！
その無意識のバイアスの色眼鏡

ライブラリー

Unconscious Bias Library

書籍

研究論文

ADVANCE関連発行物とURL

海外のその他の重要な発行物とURL

日本の女性研究者支援事業関連発行物とURL

リーフレット・パンフレット

COVID-19関連資料

その他

東北大学工学研究科の DEI(Diversity,Equity&Inclusion) 推進プロジェクト

2022.12.19

北川 尚美

（東北大学大学院工学研究科 教授）

東北大学におけるダイバーシティ推進の歴史

TOHOKU UNIVERSITY

男女共同参画に関する東北大学宣言
(2002.9.28)

2013年
東北大学女子学生入学100周年記念シンポジウム
「男女共同参画推進のための行動指針」発出

2013年
工学系女性研究者育成支援推進室
設置

2022年
東北大学DEI宣言
工学研究科DEI推進プロジェクト

2014年
男女共同参画推進センター開設

2018年
学内保育園の新設と拡充

「女子大生の日」
記念日登録

男女共同参画委員会設置

日本初の女子学生入学

大学創立

1907

1913

2001

2013

2022

2006～2008
科学技術振興調整費
「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」
環境整備（女性トイレ・休憩室等）
サイエンス・エンジェル開始

2009～2013
科学技術人材育成費補助金
「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」
女性研究者採用促進

2016～2021
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（特色型）
「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」
女性研究者採用促進

2018年
「東北大学ビジョン2030」
ダイバーシティ＆インクルージョン施策について言及

2018年
「女子大生の日」
記念日登録

八大学工学系連合会の女性研究者比率

〈一般社団法人　八大学工学系連合会〉

- 旧帝大7校と東工大の工学系研究科で構成
  （工学系博士課程修了生の約60%のシェア）
- **東北大の状況**
  女性研究者比率:国立大学工学分野と同等

⇒上位職(教授)でのジェンダーギャップが特に大

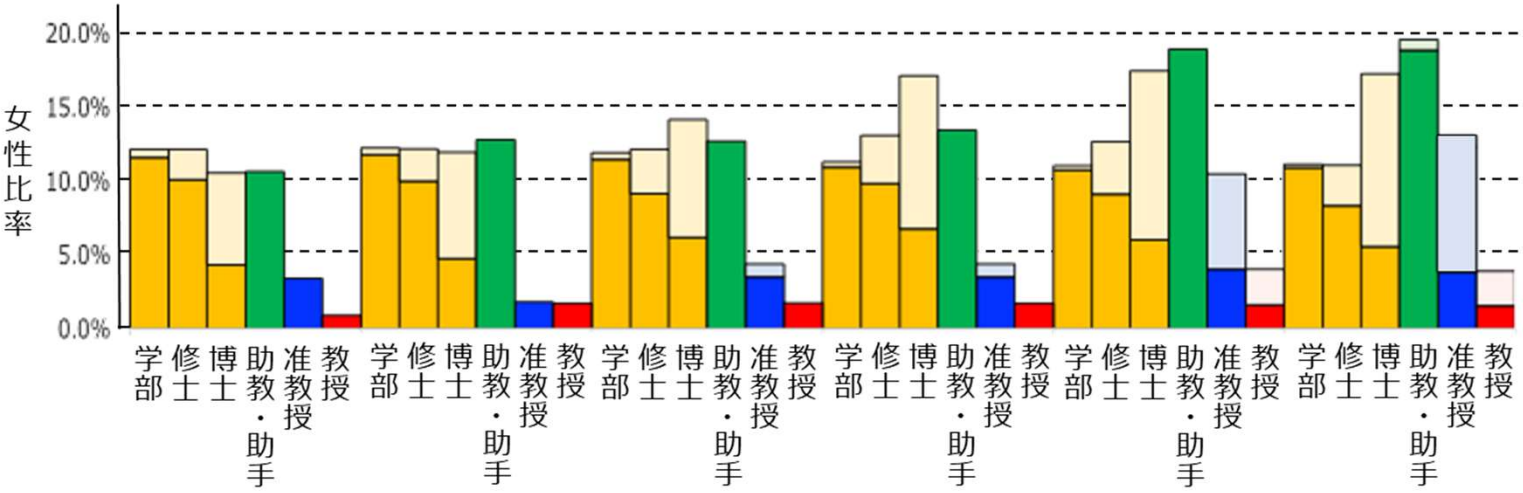
	東大（2021.5.1）			京大（2021.5.1）			阪大（基＋工）(2021.5.1)			名大(2021.5.1)			九大（2021.5.1）			北大（2021.5.1）			東工大（2021.5.1）			**東北大（2021.5.1）**		
	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	総	女	%	**総**	**女**	**%**
教授	167	8	4.8	129	2	1.6	221	12	5.4	100	3	3.0	102	4	3.9	139	1	0.7	70	3	4.3	**123**	**2**	**1.6**
准教授	125	7	5.6	104	6	5.8	173	19	11.0	81	2	2.5	89	6	6.7	145	7	4.8	70	9	12.9	**118**	**4**	**3.4**
講師	38	2	5.3	32	2	6.3	39	4	10.3	17	2	11.8	0	0	-	2	0	-	1	0	-	**8**	**1**	**12.5**
助教	131	7	5.3	112	8	7.1	227	35	15.4	99	6	6.1	95	8	8.4	90	10	11.1	50	7	14.0	**132**	**22**	**16.7**
総計	461	24	5.2	377	18	4.8	660	70	10.7	297	13	4.4	286	18	6.3	376	18	4.8	191	19	9.9	**381**	**29**	**7.6**

※国立大学工学分野の女性研究者比率:7.7%(2021), 教授職:3.6%(2021)
(濃い色塗り:上記の数値以上を達成)

東北大学・工学研究科における推移の詳細

- 博士後期(DC)学生は留学生により増加, 学部生横ばい
- 2020年度から独自の雇用促進策を導入
- 若手:DC修了枠, 上位職:クロスアポイントメント制度

⇒助教レベルは増加したが上位職が少ない



(人)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
学部	449 (留19)	447 (留17)	416 (留10)	394 (留12)	382 (留10)	387 (留8)
修士	185 (留31)	188 (留34)	187 (留46)	202 (留50)	196 (留55)	166 (留41)
博士	56 (留33)	63 (留38)	73 (留41)	86 (留52)	87 (留57)	90 (留61)
助手・助教	13	16	16	16	25	28 (ク1)
准教授・講師	4	2	5 (ク1)	5 (ク1)	13 (ク8)	17 (ク12)
教授	1	2	2	2	5 (ク3)	5 (ク3)
女性教員総数	18	20	23 (ク1)	23 (ク1)	43 (ク11)	50 (ク16)

※留:留学生, ク:クロスアポイントメント等

各年5月1日時点

東北大学・工学研究科での解決すべき課題

- 学部の女子学生比率の増加

  → 学部学生の目に見える形でロールモデルを増やす

- 学部教育に関与する上位職女性教員の増加

  → ポジティブ・アクションの活用

- 若手女性教員の育成

  → 働きやすい環境、業績評価での配慮

「総論賛成, 各論反対」
「鶏が先か, 卵が先か」の議論を超える！

■ プロジェクト内容

性別・国籍・職位等によらない働きやすく学びやすい環境を醸成し、一人一人が思う存分能力を発揮することで、研究力のさらなる強化とイノベーションの創造を目指します。

TOHOKU UNIVERSITY

まずは **ジェンダー・エクイティ&インクルージョン** を実現

Ⅰ. 運営組織のDEIを徹底

- 各学科等の意思決定会議に1名以上の女性教員を参画
- 運営に係る実質的な講師以上教員を早期に9%へ

Ⅱ. DEI推進度の評価/解析と情報公開を徹底

- DEI推進度の評価と情報公開を徹底
- DEI推進度の解析とそれに基づく改革

Ⅲ. 性別・国籍・職位によらず働きやすく学びやすい* 環境を醸成

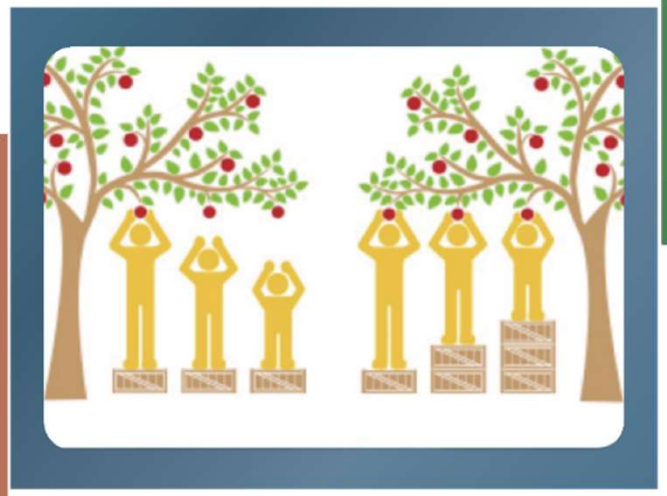
- 互いの理解の促進
- エクイティを確保するためのサポート充実

*「タイムズ・ハイヤー・エデュケーション (THE)」総合ランキング３年連続1位獲得

■ DEIとは

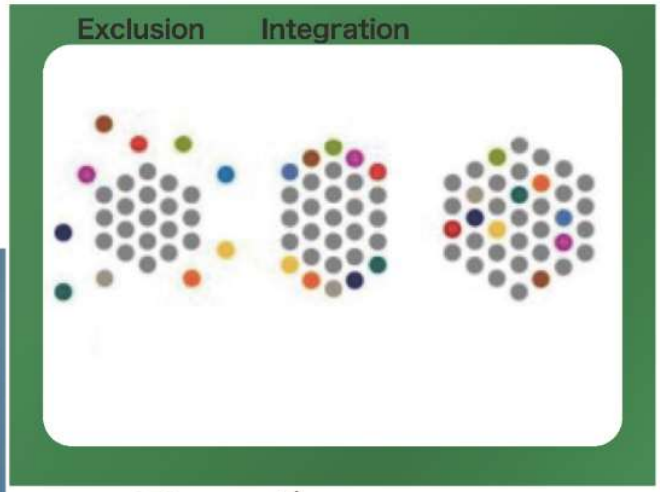
D&IからDEIへ

Diversity
多様性



Equity
公平

Equality
平等



Inclusion
包摂

© 2021 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

Ⅰ.運営組織のDEIを徹底

・各学科等の意思決定会議に１名以上の女性教員を参画

・運営に関わる実質的な講師以上教員を早期に9%へ

⇒マイノリティが能力を発揮できる環境づくりの第一歩

本質は、性別の問題ではなく、マイノリティ問題である

「まずは数、それから変革を」

「枠」公募の名古屋大教授

名古屋大学は三年前から「女性枠」を設けて研究者を公募している。この制度以前の二〇〇四年から八年間、理学部で唯一の女性教授だった森郁恵教授(58)は特別視された経験から、女性登用が当たり前になるために「数ばっかり増やしてもと言われることもあるが、数は大事」と話す。

「優等生的に女性の代表でなくてはと感じ、つらかった」という。同大は男性中心の採用が続いてきた慣習を打破するため、一一年から理系教員に女性限定の採用枠を設定。今までに四人が採用された。

安倍首相が「女性活用の象徴」とした五人の起用は「思い切ってやることは必要」と評価する一方、「男性がつくってきた政治の世界で、『男化』して動いてきた女性議員も多いはず。男ルールに乗っかれる人を大臣にしようという意図もあるのでは」と懸念。「組織のトップになった女性潮除は、今まで通りのルールに沿わなきゃ、と思わずに変革を」と期待する。

女性枠で採用された上川内あづさ教授(31)も「男性的なリーダー像だけがリーダーと思われ、女性はリーダーシップを取れないとされがちだが、そうではない」と指摘。「多様性のある社会を目指すなら、男女一緒に新たなリーダー像をつくっていくべきだ」と話している。

（小林由比）

「女性が増えれば化学反応が起きておもしろい。政治の世界でも起きてほしい」と話す森さん奥と上川内さん＝名古屋市で

2014年9月4日付東京新聞

「黄金の３割」

マイノリティは３割を超えるとマイノリティではなくなり、
組織が変わる　ロザベス・モス・カンター（経営学者）

佐々木成江,名古屋大学,「ジェンダーと教育・研究」日本記者クラブ(11.24.2021)より

■ Ⅲ.性別・国籍・職位によらず働きやすく学びやすい環境を醸成①

- 不透明な将来の不安は男女を問わず若手教員の大きな負担, 博士進学率低下の要因の１つ
- 若手教員世代は共働きも多く, 子育てや家事の負担も大きい(特に女性)

⇒人事選考や業績評価において子育てや介護, 出向などが不利にならない評価法の導入が必要

女性研究者は**40歳で55%、50歳で７０%が任期なし**職に就いている
それぞれ、男性研究者の**35歳、40歳**の水準

女性研究者の昇進が５～１０年程度遅れる

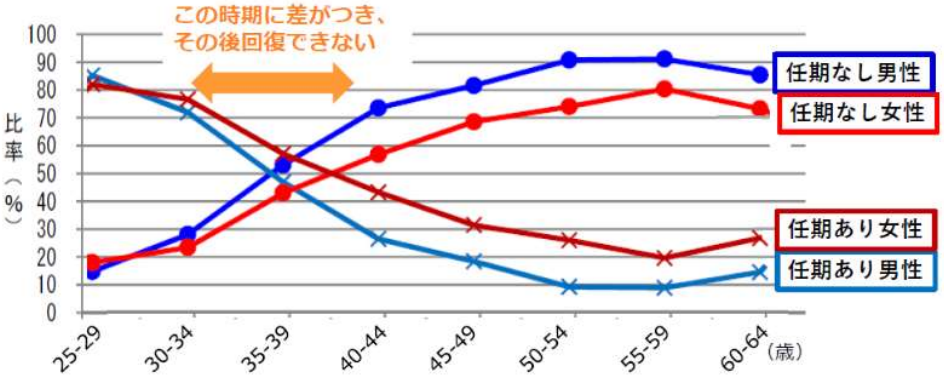


図4.1b 年齢別勤務形態　大学・高専等（単数回答）

第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学協会連絡会（2017）pp.104 一部改変

2021年　男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2021 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

子育て、介護が不利にならない評価法（Ｎ研究機構）

- 評価基準・計算方法を所内で全所員に公開

業績評価（2020年情報）

- 論文・特許・著作・外部資金獲得・報道掲載・機構貢献・外部学会の役員などを点数化
- 出向、介護、育児休業等、休業期間に伴って数式で推定業績を計算（前後の業績と同じ業績が出せたはずという形で休業期間の業績を補償）
- 育児休業と介護休業などは復帰後も1年間、補償対象

どういう基準で研究者の力を評価するのか（論文・特許・外部資金獲得・機構貢献等）基準が明確、かつ共有化されたために、女性職員や外国人職員の長が、その基準に従って研究者を見るようになった
⇒「無意識のバイアス」の入る余地が減った

© 2020 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.

（2020年、担当部署確認済み）

（謝辞：大坪久子先生に許可を得て使用しています）

■ プロジェクトスキーム

Diversity

- 互いの理解の促進
- DEI推進度の評価/解析と情報公開の徹底

Equity

エクイティ確保のためのサポート充実

- DEI推進公募
- 帯同支援の導入
- 業績評価における配慮の導入
- 両立支援の継続
- 修学上の合理的配慮の強化

Inclusion

- 運営組織のDEIの徹底
- 運営に係る講師以上の女性教員を早期に9%へ

■ DEI推進公募

教授職の女性教員 5名／研究分野:工学全般

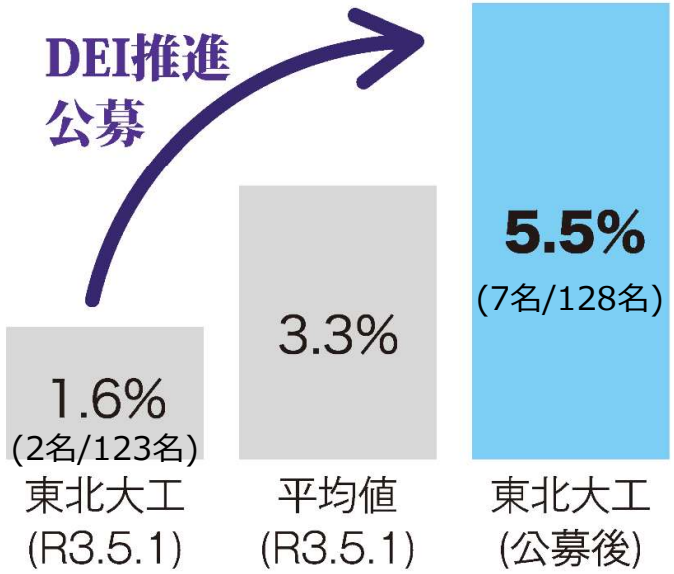
- 助教1名(任期付)雇用可能
- 帯同支援策でクロスアポイントメント制度による雇用可能

【公募締切:2022年8月1日】

所属

1. **機械系**
   機械機能創成専攻・ファインメカニクス専攻・
   ロボティクス専攻・航空宇宙工学専攻
2. **電気・情報系**
   電気エネルギーシステム専攻・通信工学専攻・電子工学専攻
3. **応用物理学専攻**
4. **マテリアル・開発系**
   金属フロンティア工学専攻・知能デバイス材料学専攻・
   材料システム工学専攻
5. **都市・建築学専攻**
6. **技術社会システム専攻**

工学系教授職女性教員比率
(八大学工学系連合会*)



*旧帝大７校と東工大の工学系研究科で構成

女子学生・女性若手研究者にとっての身近なロールモデル

プロジェクトの立ち上げの経緯

推進体制の整備（2021.4～）

- ◆ 北川尚美研究科長補佐（男女共同参画担当）の就任

執行部や教授会構成員の意識改革

- ◆ 工学研究科の女性教員比率の現状把握
- ◆ 女性比率を高めることの重要性の理解促進
- ◆ 無意識のバイアスの紹介と払拭のための活動
  （連絡会のビデオ活用）

部局長のリーダーシップ（研究科長戦略経費）

- ◆ ポジティブ・アクション実施
  新たな雇用枠を準備（教授５名＋助教５名）
- ◆ DEI推進基盤経費の措置

本プロジェクト実施の効果

- 研究力強化とイノベーションにDEIが貢献との理解
- ポジティブ・アクションの必要性への理解
- 無意識のバイアスビデオの視聴
  視聴前後で大きな意識の変化有
  重要性を意識⇒全学のFDとして実施を依頼
- 業績評価の仕方の議論スタート
  独身女性や子供なしの女性も昇進に遅れ有
  どのように配慮すべきか議論の必要性を認識
- 女子学生や初等教育者(中学高校の教員)向けのキャリアデザインセミナーの導入⇒バイアスの払拭の一助

なぜ，我が国の女性研究者は増えないのか？

EPMEWSE

大規模アンケート調査等から読み取れる課題

任期付き研究者の女性が多い実態

志牟田　美佐

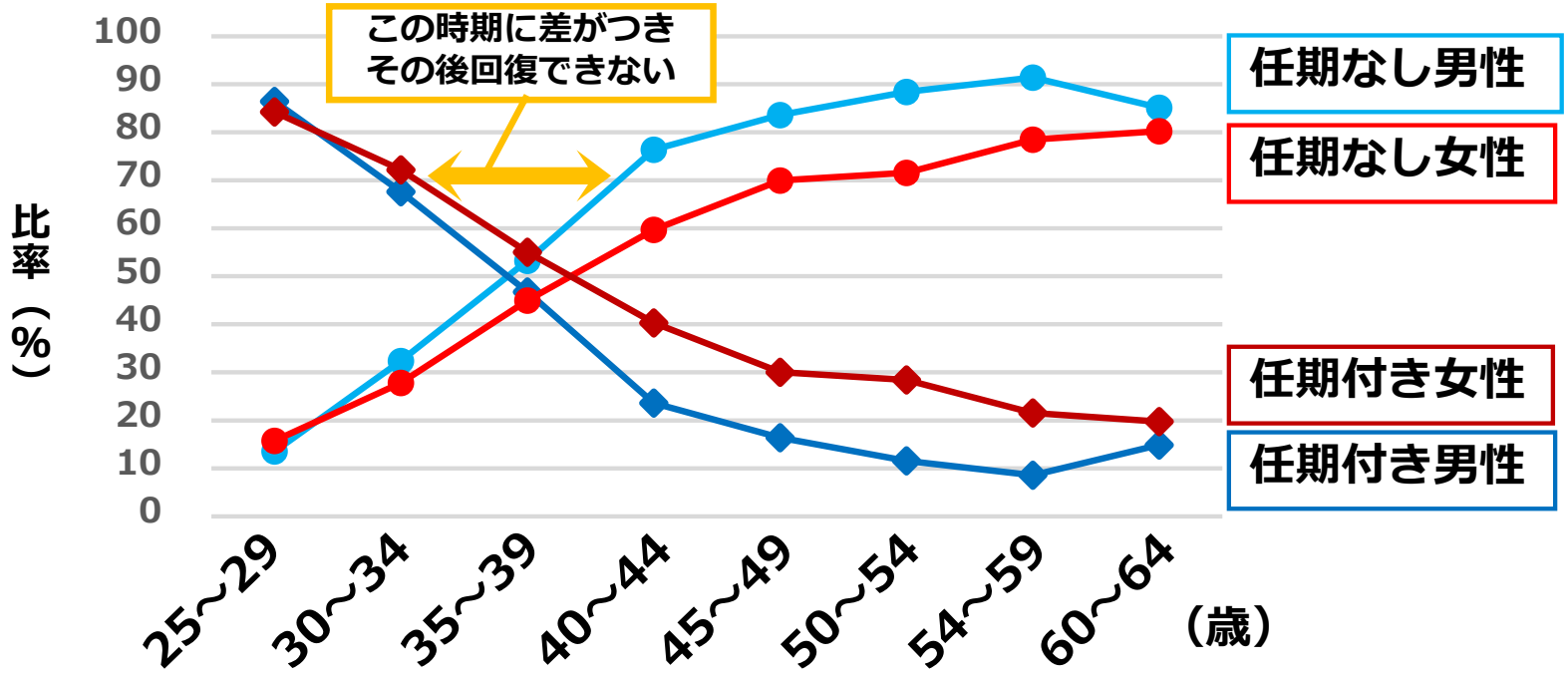
東京慈恵会医科大学

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

任期付き研究者の現状（年齢別 推移）

EPMEWSE

①年齢別雇用形態　大学・高専等（第5回2021年）（単数回答）



大学・高専等では、任期なし職の割合は30歳代で男女差が生じ、
女性は男性より 約5年 遅れて増加。
さらに女性の方が任期なし職が少ない状況は、その後も継続する。

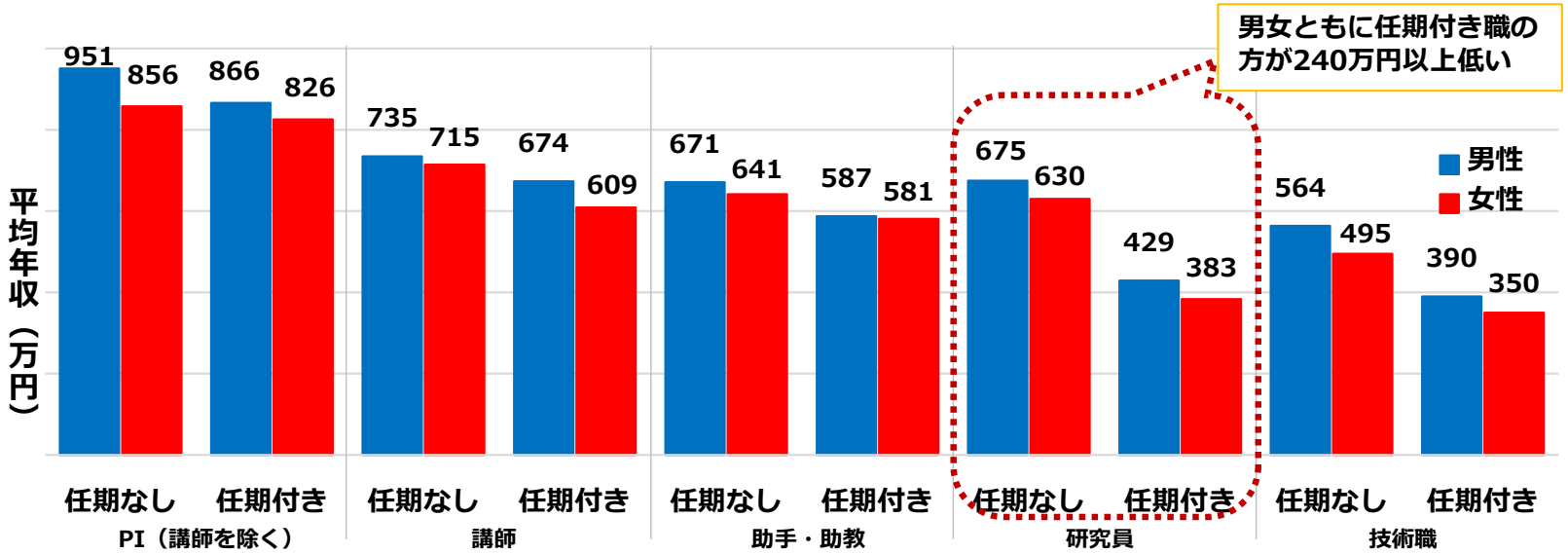
2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

任期付き研究者の現状（年収）
第3回（2012年）～第5回（2021年）における経年比較より

EPMEWSE

②大学・高専/研究機関の雇用形態と平均年収（第5回報告書2022年）

（役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ）



第3回調査（2012年）以降、いずれの職位においても、任期付き職は任期なし職に比べて平均年収が低く、特に研究員でその差が顕著。

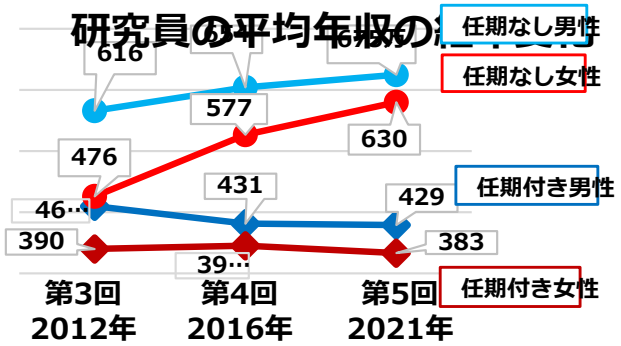
男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず、依然として女性の方が年収は低い。

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

経年比較で明らかになった任期付き研究員の平均年収減少
第3回（2012年）～第5回（2021年）アンケート調査より

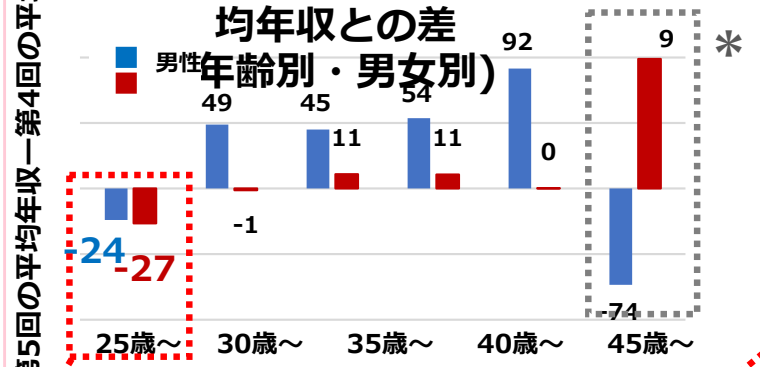
EPMEWSE

① 大学・高専及び研究機関に所属する研究員の平均年収の推移



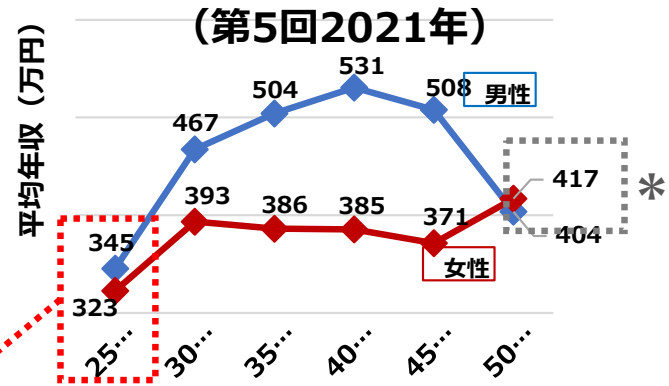
第３回～５回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
ま女田美佐が作成（2022年）

②任期付き研究員の第4回の平均年収に対する第5回の平均年収との差（年齢別・男女別）

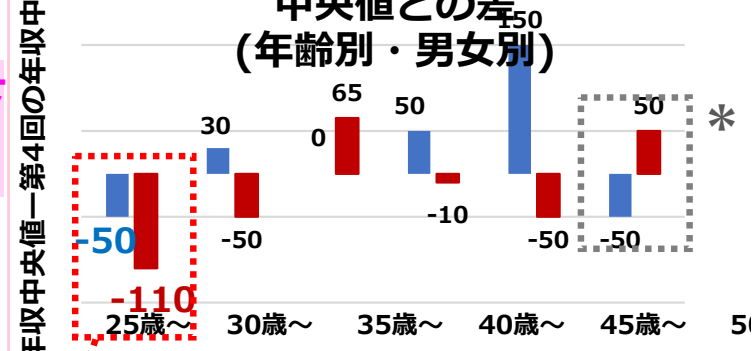


第４回、第５回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書を

③任期付き研究員の年齢別・男女別平均年収（第5回2021年）

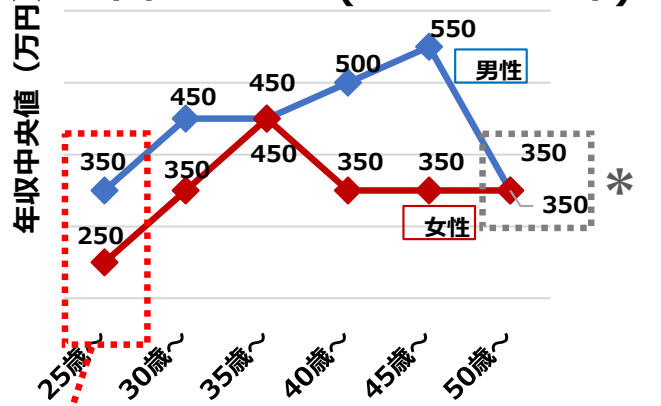


④任期付き研究員の第4回の年収中央値に対する第5回の年収中央値との差（年齢別・男女別）



第４回、第５回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書を
ま女田美佐が作成（2022年）

⑤任期付き研究員の年齢別・男女別年収の中央値(第5回2021年)



①任期付き研究員のみ平均年収の経年的な減少がみられる。

②③④⑤年収の経年的な減少は30歳以下の任期付き女性研究員で顕著。

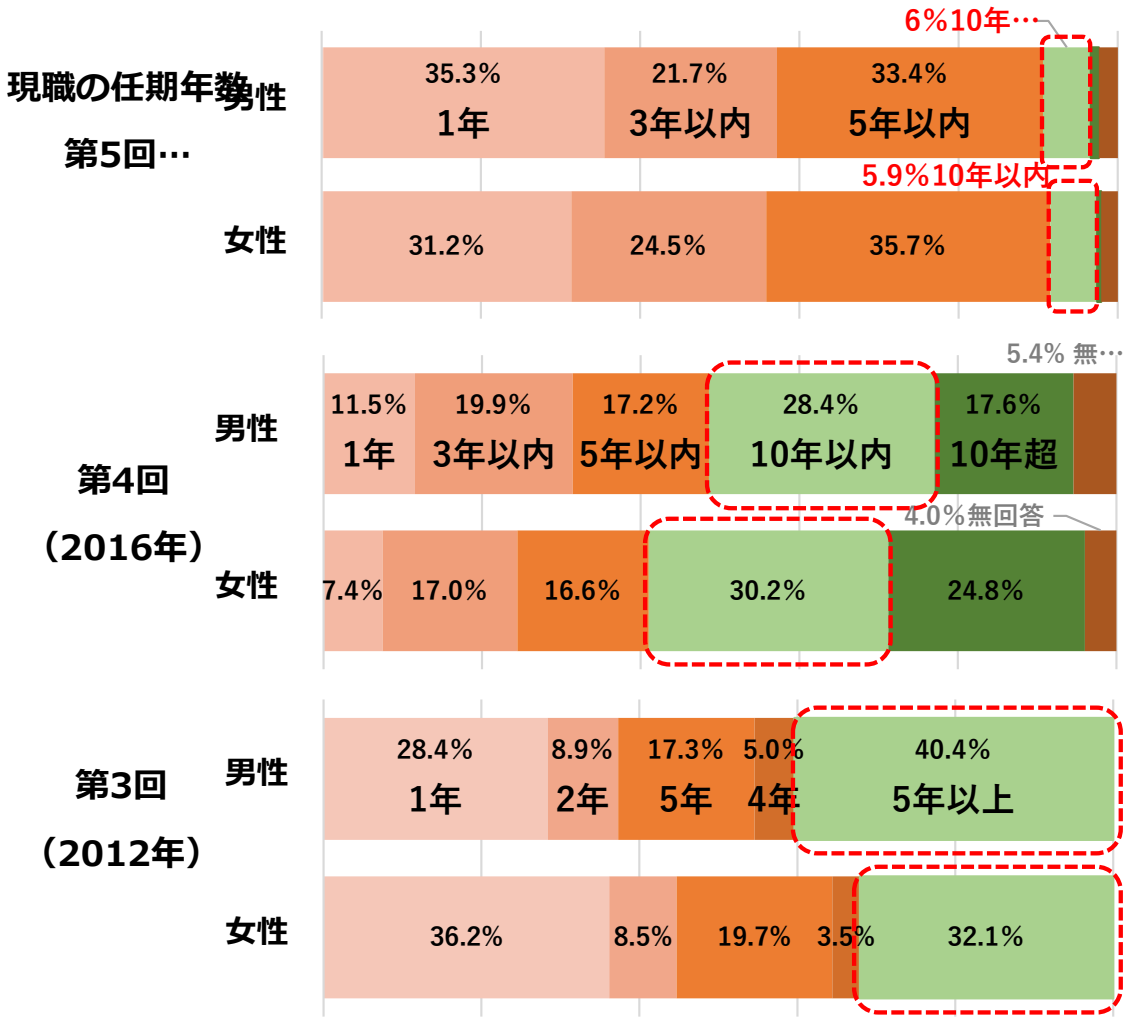
＊50歳以上の任期付き男性研究員でも平均年収および年収中央値の減少が見られますが（②④）、同年代の女性研究員との格差はみられません（③⑤）。

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず

経年比較で明らかになった任期付き研究者の 雇い止めの現状

第3回（2012年）～第5回（2021年）アンケート調査より

EPMEWSE



第5回では任期付き研究者の現職の任期年数は、女性では「5年以内」が最も多く、次いで「1年」、「3年以内」。男性では「1年」が最も多く、次いで「5年以内」、「3年以内」。
これは男性に比べ

女性の方が任期付き職の年数が長いことを示す。

第３回調査では、男女とも「5年以上」が最も多く（3～4割）、4年後の調査の第4回では10年以内が最も多かった（約3割）。

しかし第5回調査では男女とも

「10年以内」が6%に激減。

これは、改正労働契約法（無期転用ルール等：平成25年4月1日施行）により、5年または10年を越えての非正規雇用が禁止されたことに伴うものと思われる。

研究者は一朝一夕には育ちません!

我が国の研究力の減少に直結します!

2022年11月 男女共同参画学協会連絡会（copyright © 2022 EPMEWSE）一切の無断転載を禁ず