

SEE BIAS and BLOCK BIAS

第46回日本比較内分泌学会大会 【男女共同参画セミナー】
「無意識のバイアスを克服するために」

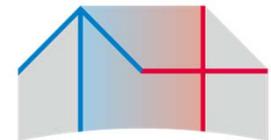
外してみませんか！

無意識のバイアスの色眼鏡

大坪久子

元日本大学・薬学部薬学研究科

男女共同参画学協会連絡会



EPMEWSE

2022年10月29日 @ ZOOM



これが当たり前と思いませんか！

最近の話題より

*There were more CEOs named **Hiroshi** than female CEOs.*

日本の上場企業では、**全女性CEOの数（4人）よりもヒロシという名の男性CEO（14人）の数が多い**

（アジア太平洋地域の上場企業におけるジェンダー平等推進度ランキング 2022年日本語版
笹川平和財団, https://www.spf.org/gender/gender_lens_investing/20220830.html）

まずは「これでいいのかな？」と
疑問を持ってください！
色眼鏡を外すと風景が変わるはず！

**無意識のバイアスとは
誰もが潜在的にもっている固定観念
ステレオタイプ**

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もち、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)

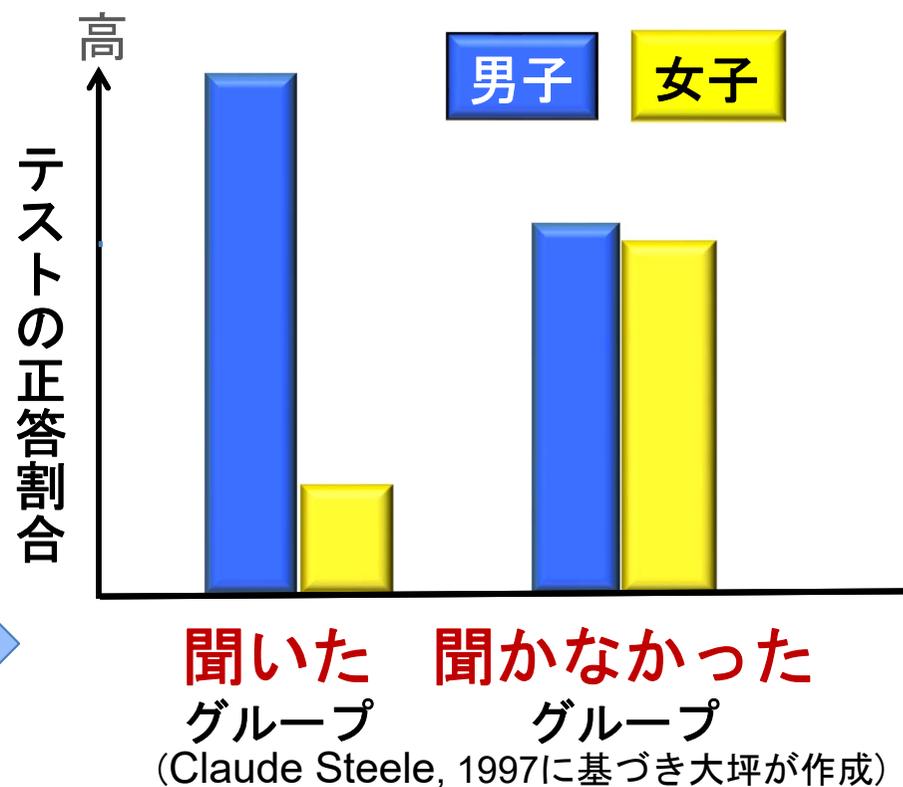
身内意識とよそ者意識

無意識のバイアスが高い壁をつくる



壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

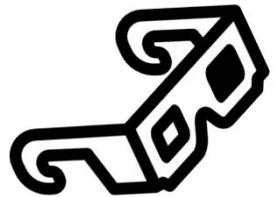
ステレオタイプ・スレット（固定観念に対する恐怖）



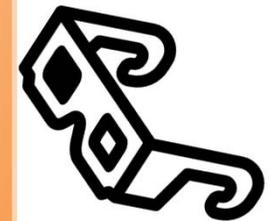
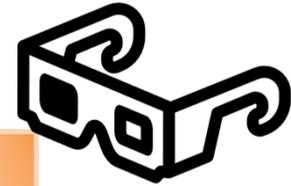
教員や保護者には、**ステレオタイプスレットを取り除くことが**
よい結果をもたらすことを知ってほしい！
「進路選択」に直接、影響します。

人事選考委員会や日常会話で出てくる本音

典型的なマイクロアグレッション



- 何で女のアんたが教授に！！
- 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

選ぶほうにもバイアスがある
ジェンダーバイアスに左右されがちな
評価

ブラインド・オーディションが示したことは！

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)

目は耳よりもモノをいう！？

Sight Over Sound in the Judgment of Music Performance. Chia-Jung Tsay, *PNAS* 110, 14580–14585 (2013)

*On the Internet, Nobody Knows
You are a Dog!! (New Yorker)*



シンポジウム講演者選考と無意識のバイアス

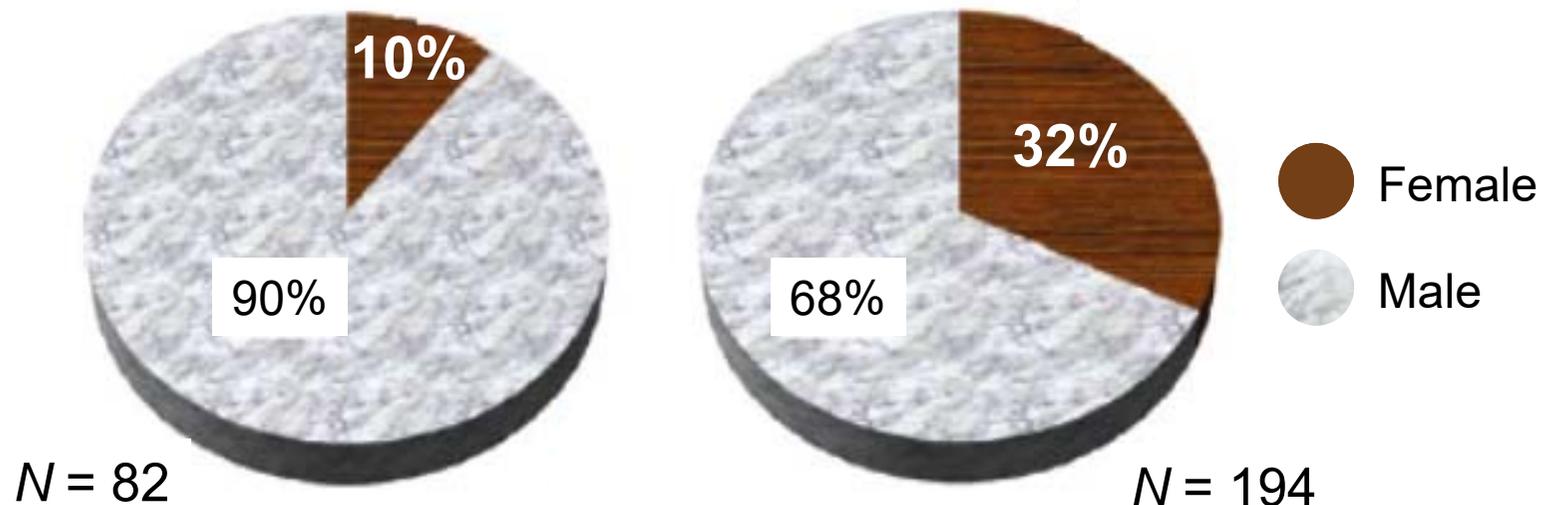
女性研究者のVisibility調査（日本分子生物学会）

オーガナイザー

男性のみ

男性 & 女性

招待講演者の女性割合



女性演者は10% 女性演者は32%

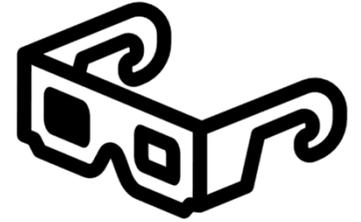
選ぶ側に女性がいないと女性が選ばれにくい

キャリア形成の 足をひっぱるジェンダー・バイアス

女性研究者を阻むバイアス “*Prove-It-Again*”

Joan C. Williamsの4つのバイアスリストより

“*Prove-It-Again*” bias



これは本当に彼女の實力か？

⇒ 女性は男性の3倍の業績を上げて初めて「一人前」！

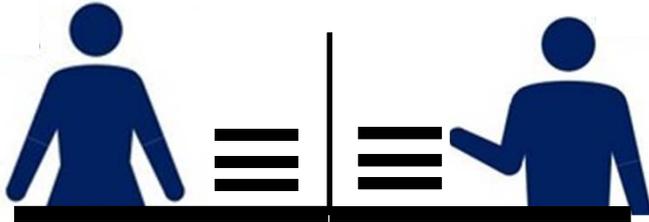
男性は**将来のポテンシアル**で評価され、
女性は**これまでの実績**で評価される。
男性に比べて、必要以上に厳しい合格ライン！？

by Joan C. Williams

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

マチルダ効果：人事評価とジェンダーバイアス

役割分担が明確
個別データ算出可能



協力して遂行
個別データ記録なし



成果物

評価

女性 = 男性

色眼鏡なしの
正しいデータに基づいた
評価が重要



評価

女性 < 男性

マチルダ効果に
要注意

組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアス

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

- 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)

求められる女らしさとリーダーの特性は一致しない
“Walking the Tightrope” bias

選ばれるほうにもバイアスがある

実力があるにも係わらず、チャレンジしない

内在性のバイアスをブロックするしかけ

内在性のバイアスをブロックするしかけ（人事選考）

人事選考委員長のつぶやき

一般公募（A大学）

女性を採用したいけど
女性の応募者が
いないんだ！

女性限定国際公募

5名の公募枠に
175人もの応募が
あった！！

数年後、
女性枠採用教員の
業績の高さが客観的に
示された

⇒ スライド18

女性限定公募が女性の背中を押した例！

その色眼鏡は「本当か!？」

- 女性の業績は男性よりも劣る ⇒ 本当か？
- 女性採用数を増やすと部局の業績が下がる ⇒ 本当か？
- 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 ⇒ 本当か？
- 女性を採用したいが候補者がいない ⇒ 本当か？

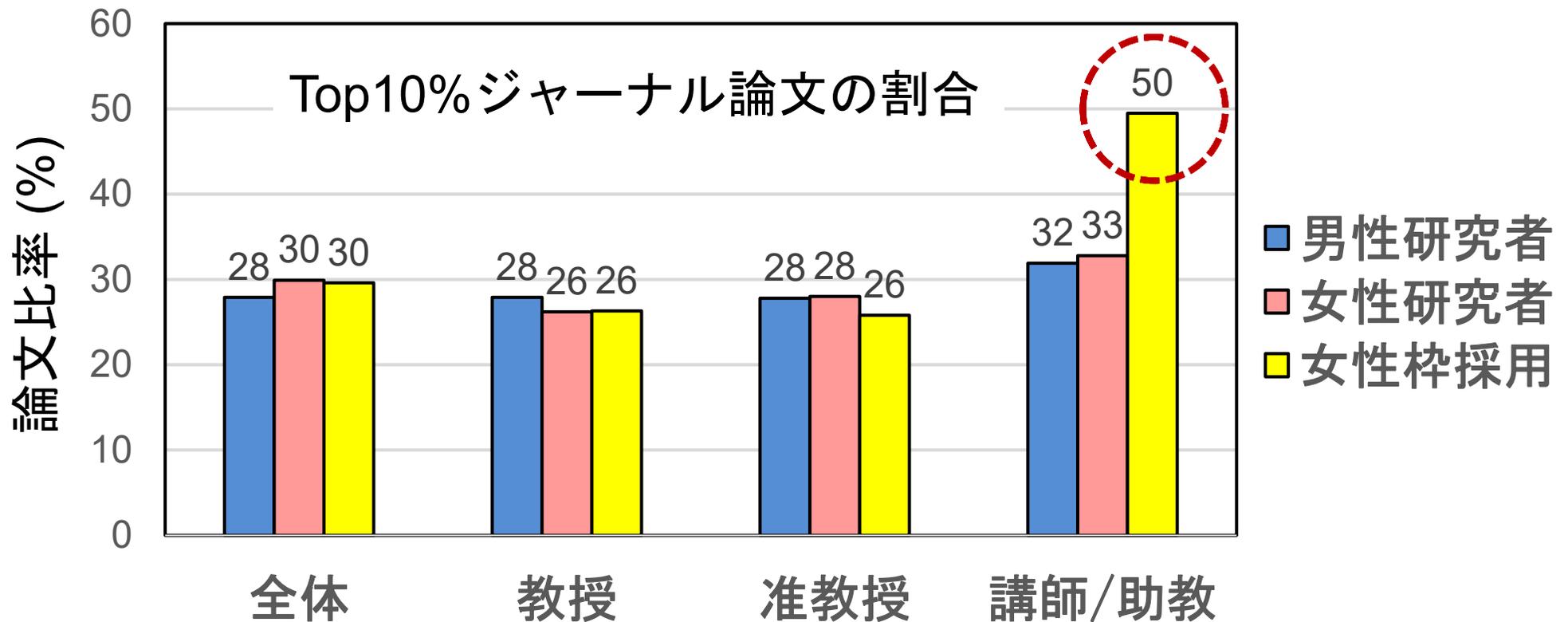
無意識のバイアス の色眼鏡を外すには
「そうとは限らない」と
データで示すことが重要



自分の実力を正しく伝える手段を身に付ける

九州大学 女性枠採用研究者の事例

九州大学 玉田薫氏・カリフォルニア大学 和賀三和子氏 表面と真空 63 (6) pp314-317 2020より掲載



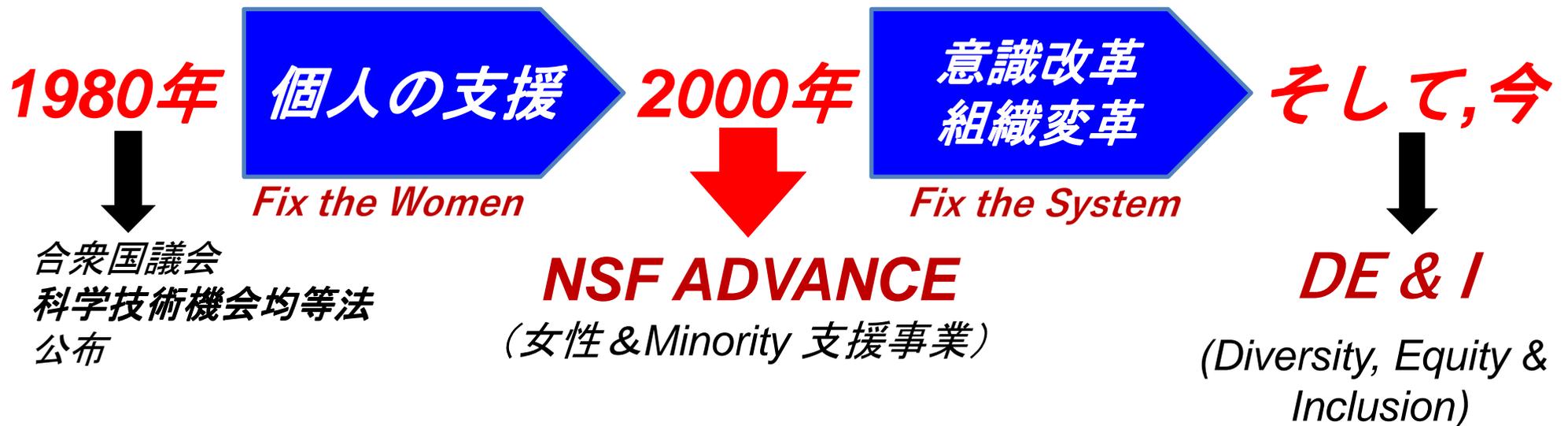
女性限定公募で、効果的に若手を発掘できた！
この層を大切に育てることが重要

無意識のバイアスを超えるために
組織ができること

Fix the Women から Fix the Systemへ

Fix the Women から Fix the Systemへ

無意識のバイアスの発見と科学技術政策の流れ（米国）



個人の支援だけでは不十分
意識改革と組織変革が進まない限り
女性研究者割合は増加しない

バイアスをなくし、バリアを下げるために何ができるか？ 多様な人材を確保するための人事選考のあり方は？

人事選考委員会における**重要な意識改革**

U. Wisconsin-Madisonの好事例

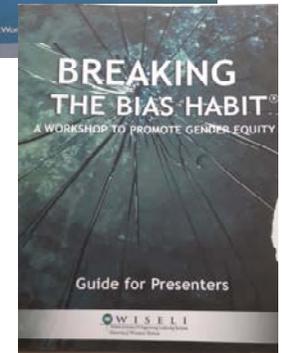
- 人事選考委員会に“無意識のバイアスの講義”受講義務 (U. Michigan, U. Washington, U. California, 等々全米に波及)
- 選考委員会委員長と委員に**ガイドブック**学習の義務化
- 基盤にあるのは研究者としての“Accountability”

by WISELI, University of Wisconsin-Madison : <https://wiseli.wisc.edu>

WISELIのガイドブック

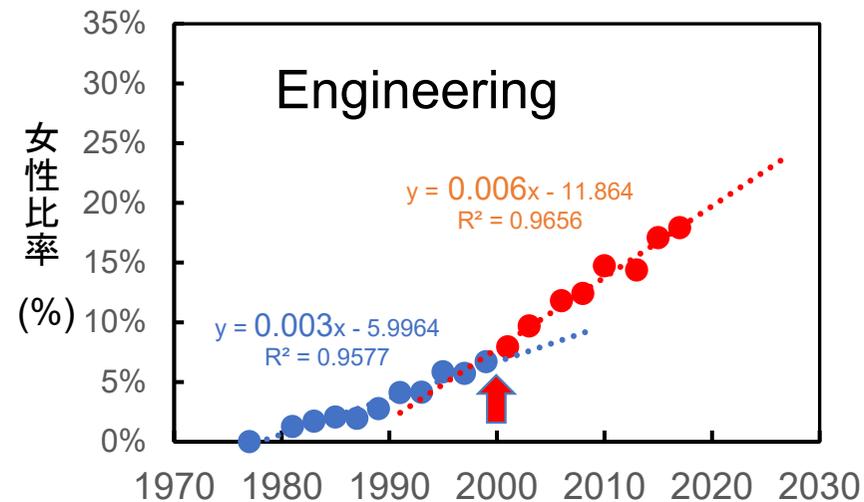
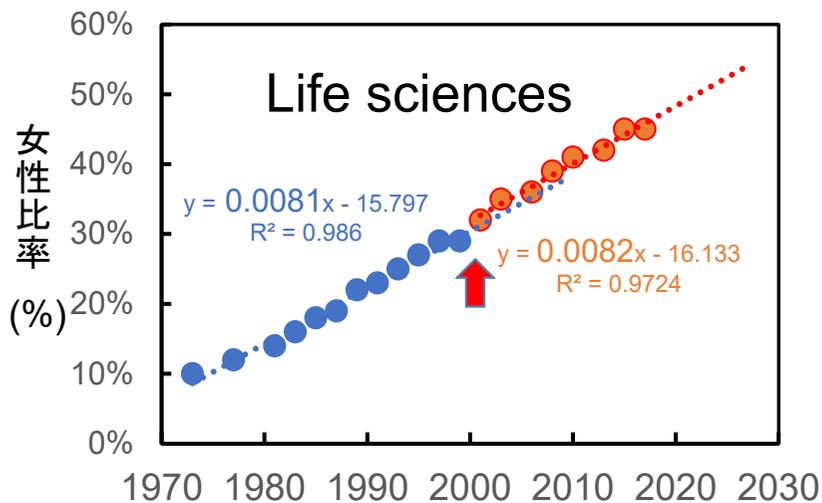
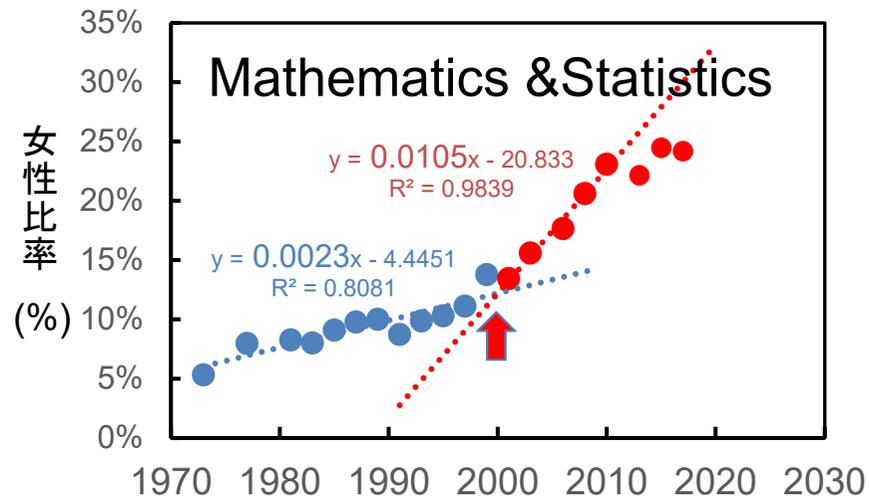
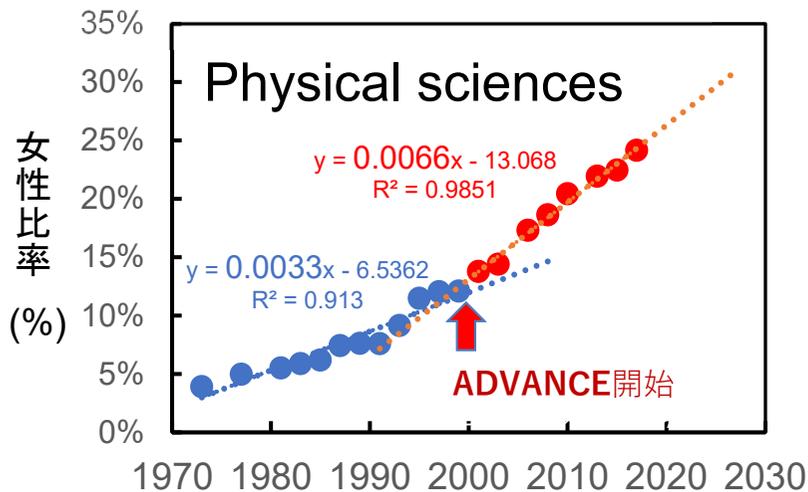
- **Searching for Excellence & Diversity** (人事選考研修用)
- **BREAKING THE BIAS HABIT** (無意識のバイアス研

修用)



FIX THE WOMEN から FIX THE SYSTEM へ

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/>

組織改革・**意識**改革推進の
必要条件は**トップ**のリーダーシップ

新しい流れを創るトップのリーダーシップ（日本）

- **名古屋大学総長イニシアティブ**による「女性教員増員策」

2021年年4月1日までに全学の女性教員比率を20%,
部局ごとの目標数を設定, インセンティブ・ペナルティ付き

(名古屋大学男女共同参画推進室提供)

- **京都大学**による「女性教員増員策」

全学の女性教員比率を20%, インセンティブ・ペナルティ付き

(読売新聞オンライン, 2022/09/26 07:02 配信)

- **東北大学工学部 DEI公募** (令和年4月)

東北大学 *Diversity, Equity & Inclusion (DEI)* 推進宣言にもとづく

5名の**女性限定教授公募**, 「新たに設けた」採用枠, 任期なし

(東北大学大学院工学研究科 pressリリース, 令和4年4月5日)

- **東京工業大学 主要8部局同時・教授・准教授・任期なし**,
女性限定公募, 「新たに設けた」採用枠

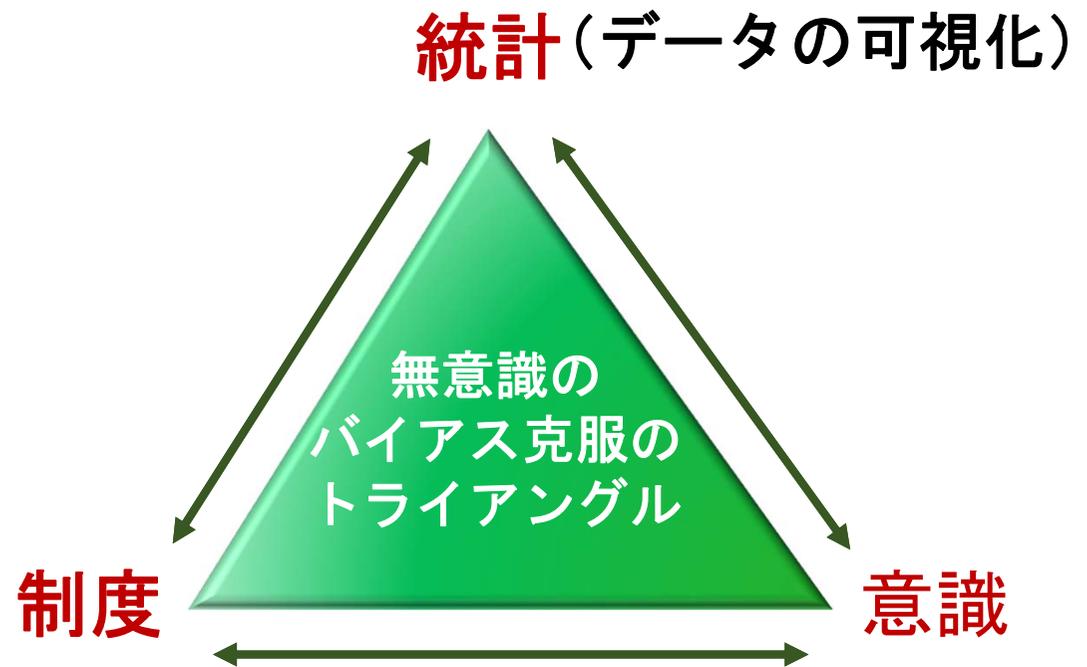
(Business Insider Japan, 令和4年8月23日配信)

組織が無意識のバイアスを超えるために

何よりも必要なのは**トップのリーダーシップ**

トップは
組織をチェック

1. 統計調査
2. 制度設計
3. 意識啓発



無意識のバイアスのチェックシート

• https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/doc/checksheet_acadsoc.pdf