

京都大学大学院農学研究科

人権に関する研修会

無意識のバイアスとダイバーシティ

裏出 令子

京都大学名誉教授・京都大学 複合原子力科学研究所 特任教授
一般社団法人男女共同参画学協会連絡会 個人会員

2023年3月9日（木） 9:15 a.m.～10:30 a.m. @ ZOOM



2002年10月7日設立

内閣府 2022年度「女性のチャレンジ支援賞」受賞

設置目的

学協会間での連携協力を行いながら、
科学技術の分野において、女性と男性がともに個性と
能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを行い
社会に貢献することを目的とする。

5 4 正式加盟学協会
6 6 オブザーバー加盟学協会

男女共同参画学協会連絡会の 無意識のバイアスのコーナー

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

リーフレット

SEE BIAS and BLOCK BIAS

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

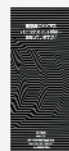
記録

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_block_bias/index.html

Part I
無意識のバイアス
-Unconscious Bias-
を知っていますか？
-選ばれる側にもバイアスがある-

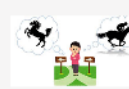


ビデオを見る >>

資料 >>

Explore Implicitプロジェクト >>

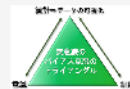
Part II
無意識のバイアス
を知っていますか？
-選ばれる側にもバイアスはある-



ビデオを見る >>

資料 >>

Part III
無意識のバイアスを
ブロックしよう



ビデオを見る >>

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 (研究費としての)	3	ブライニング効果	21
アカウンタビリティ	4	米国立科学財団	22
インボイス-ゼロ	5	ポジティブアフィリオン	23
オールド・ボーイズ・ネットワーク	6	マイクログレッション	24
科学技術振興機構等法(米国)	7	マイノリティ	25
女性研究者自身の過小評価	8	マタ(効果)(マジョリティ効果)	27
ゴールドバーガー・デザイン	9	マタ効果	29
組織	10	マジョリティといふ「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・スプレッド	13	メロトラス(能力主義、実力主義)	36
ダイバーシティ	14	ADVANCEプログラム	37
偽物証明	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		

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、てくる本書「人事ある
あるピンゴ」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

京都大学男女共同参画推進アクションプラン (2022年度～2027年度)

<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/gender-equality/action-plan/06>

達成目標（数値目標）の設定

- 女性教員比率（特定教員を含む）を
2027年度に20%とする。
- 役員会構成員（総長、理事）の女性比率を
2027年度に25%とする。

本学の構成員、とりわけ採用に関わる教員が、誰もが
持っている「無意識のバイアス」の存在を理解する必要

- (1) 女性教員の増加策（採用と昇進）
- (2) 女子学生の増加策
- (3) ジェンダー平等促進の意義の共有
- (4) 男女共同参画に係る体制の強化

国立大学（旧帝大6校）農学系の女性教員比率

上位職（教授）でのジェンダーギャップが特に大

	女性比率 2022.5.1現在					
	京大	東大	名大	九大	北大	東北大
教授	3%	5%	6%	7%	4%	9%
准教授 講師	12%	13%	18%	10%	8%	11%
助教	16%	25%	15%	9%	16%	14%
総計	10%	14%	13%	9%	8%	12%

グテーレス国際連合事務総長の言葉

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および
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**
(=無意識のバイアス)
- **この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

本日の話題

科学技術分野におけるジェンダーギャップ
今、なぜ無意識のバイアスなのか？

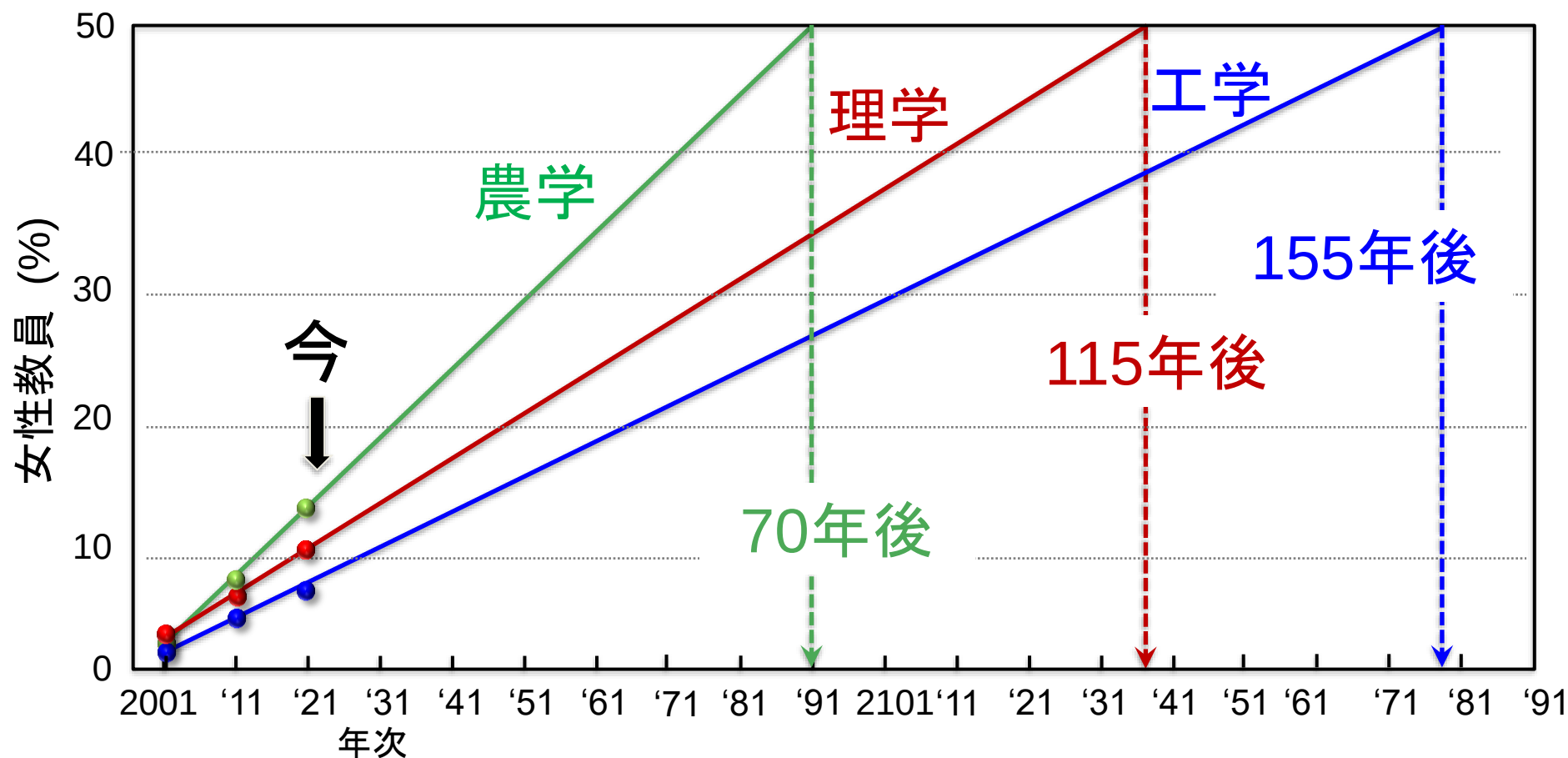
無意識のバイアスとは？

採用・育成・登用に潜む無意識のバイアスと克服

男女共同参画推進に対する 一見もっともらしい反対意見

- 🔨 無理にやらなくても、そのうちに男女共同参画は進む
- 🔨 時間をかけてじっくりと取り組むべき
- 🔨 数値目標を立てる前に、中高生の理系進学促進など、他の施策をすべき
(インフラ整備が先)

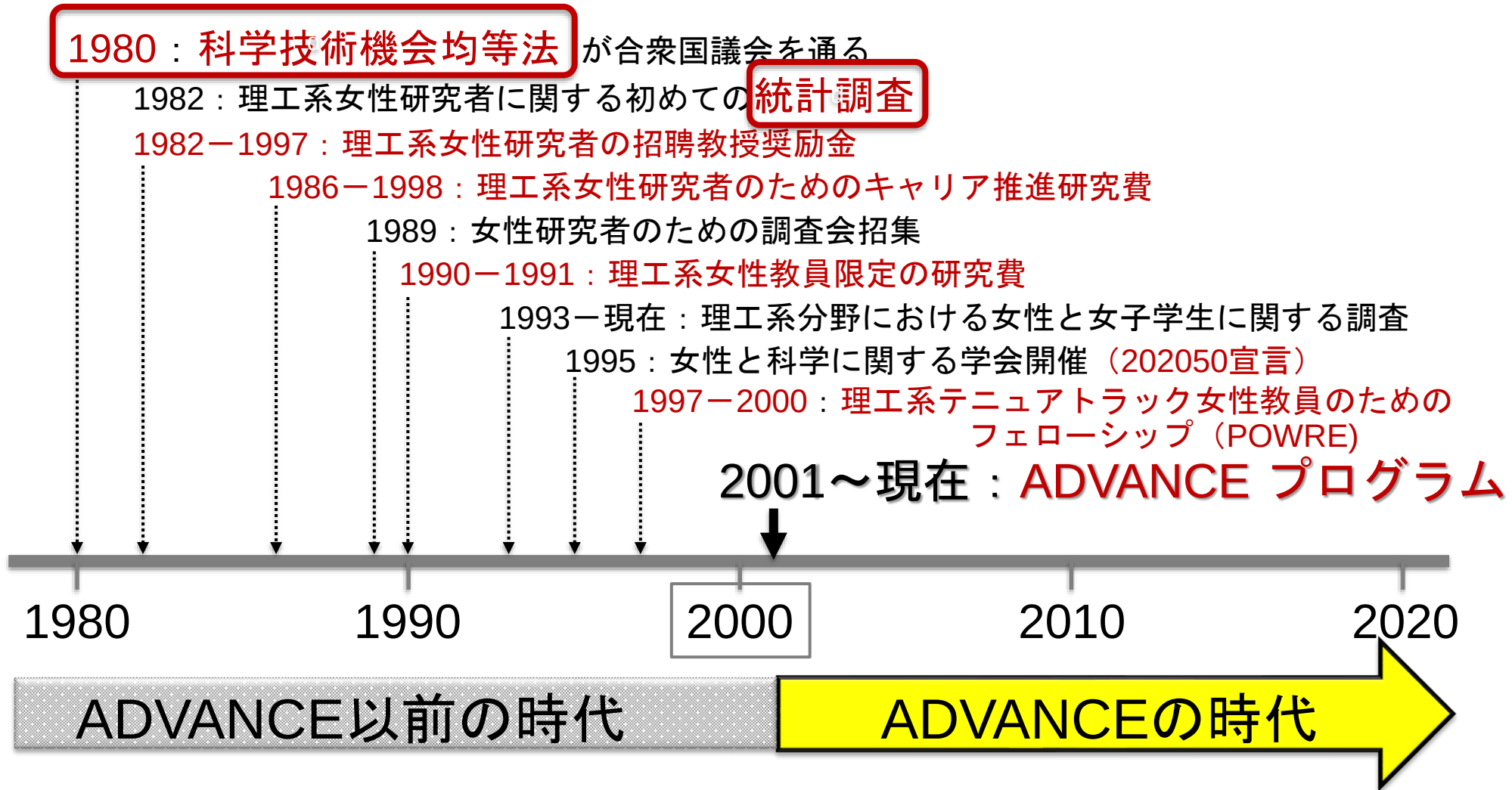
日本の国立大学における女性教員比率の推移と パリテ（同等）までの予測年



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

米国科学財団(NSF)による女性研究者支援の流れ

大坪久子氏から



なぜ、NSFは、個人の女性研究者の支援から大学組織の変革(ADVANCE)に舵をきったのか？

1980～2000：

出典：EmPOWREment and ADVANCEment for Women: NSF Programs for Women in Science:
Mirjam Kempf, Science, Sep. 20, 2002

個人の女性研究者を支援

⇒女性研究者割合の増加、期待ほどの効果は上がらず

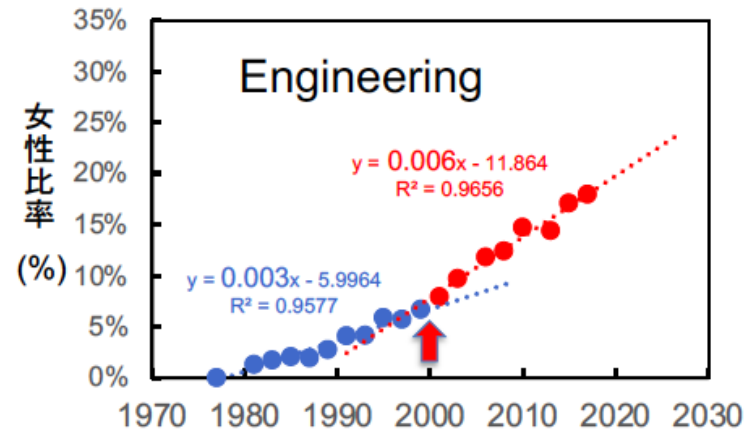
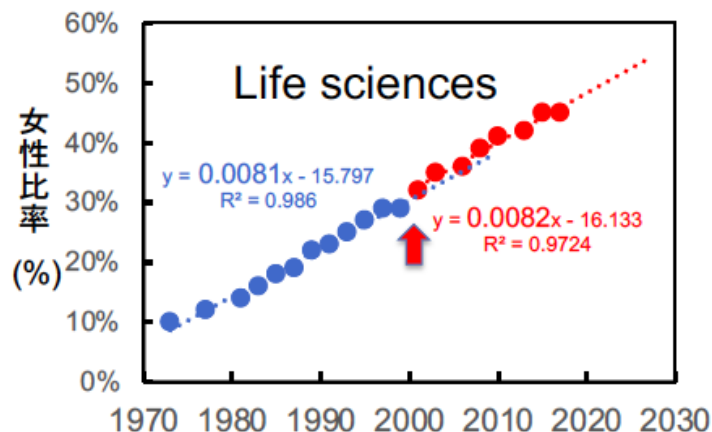
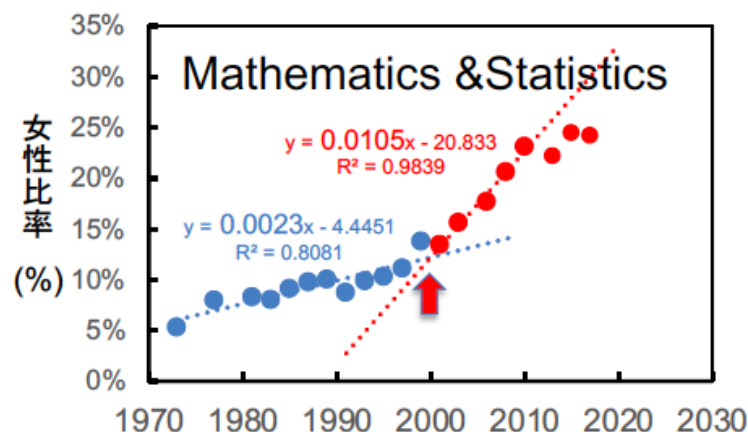
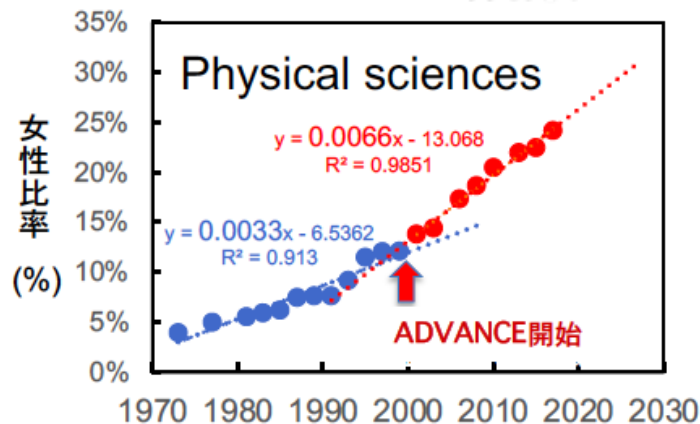
その背景：「無意識のバイアス」の存在
女性が能力を発揮したくても発揮しようがない環境

- 両立困難
 - 重い教育の義務と学務委員会の負担、
 - 「女性の代表」としてのプレッシャー、
- 結果的に、女性の方がテニユアのない職を選ぶ現実

大学組織そのもののシステム、文化、意識の変革が
最重要課題と認識⇒ADVANCEの登場（2001年）

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

理工系4分野における NSF ADVANCE の成果 (NSF)

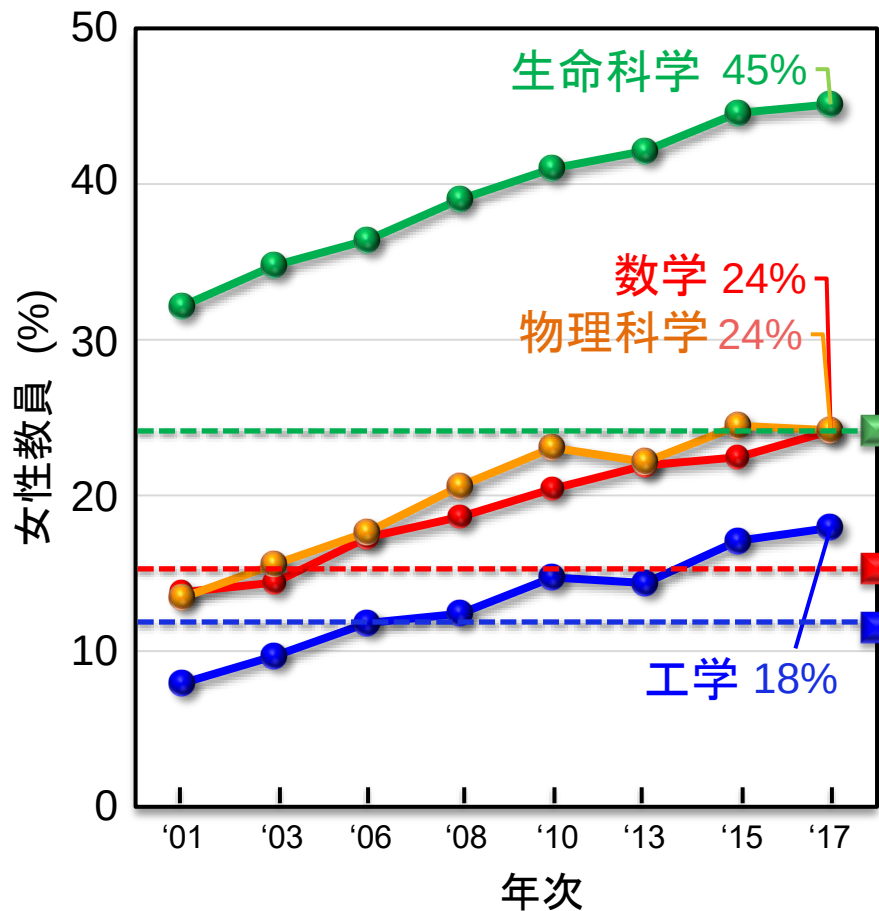


出所: Table S3-14 from Science & Engineering Indicators, NSB-2019-8, <https://www.nsf.gov/statistics/seind/>

45

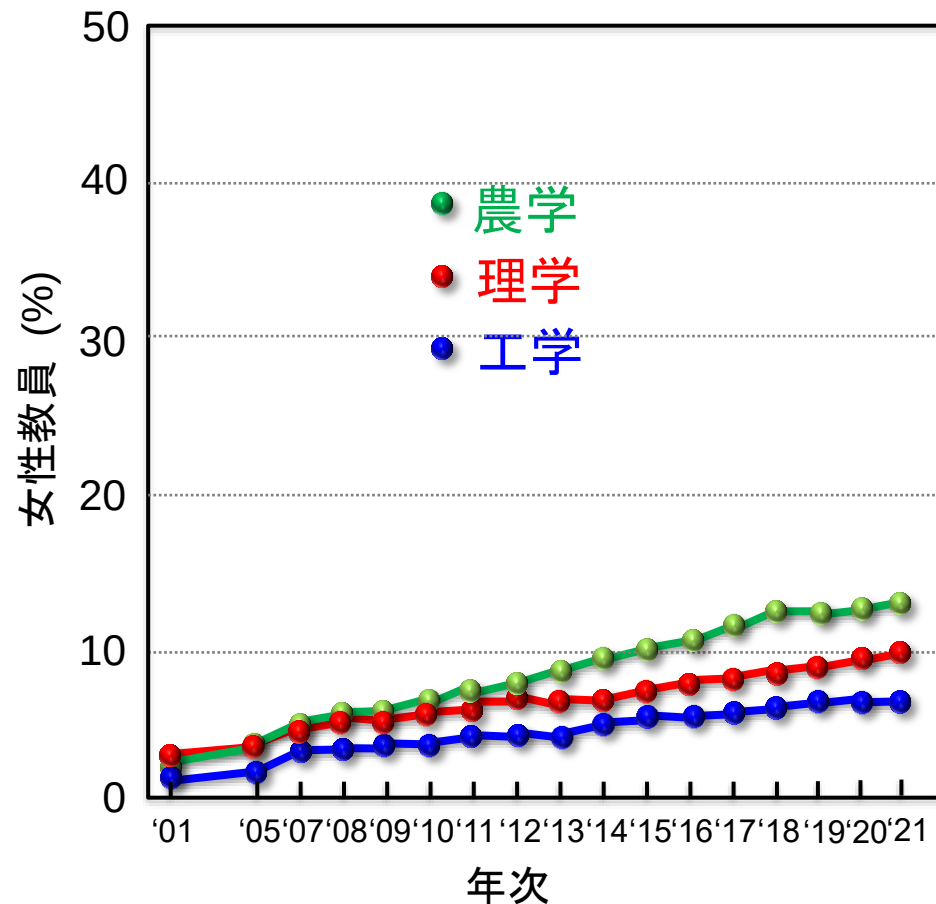
20年前の米国よりも劣る日本の国立大学の現状

米国



現在の日本の大学等の研究者の男女割合

日本の国立大学



*Women Faculty includes Professors, Associate Professors, Assistant Professors, and full-time non-tenure track faculty members
 出典: Table S3-14 from Science & Engineering Indicators, NSB-2019-8
 原図: Machi Dilworth氏作成、許可を得て改変

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 より抜粋

今こそ、日本で無意識のバイアスの 認識と克服が必要とされている

個人の支援

今

意識改革
組織変革

無意識のバイアス
-Unconscious Bias-の
認知と克服

本日の話題

科学技術分野におけるジェンダーギャップ
今、なぜ無意識のバイアスなのか？

無意識のバイアスとは？

採用・育成・登用に潜む無意識のバイアスと克服

無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？

Prof. Mahzarin Banaji
Harvard University

Prof. Anthony Greenwald
University of Washington

- 誰もが潜在的にもっているバイアス（偏見）
- 生育環境の中で、無意識の内に脳にきざまれた
固定観念・既成概念
- ジェンダー・人種・宗教・民族・経験値、等々
が対象

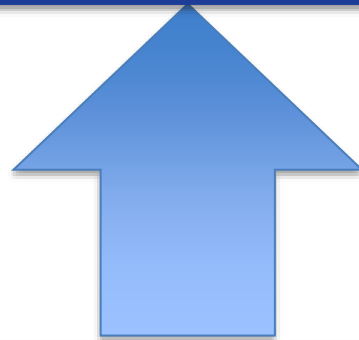
無意識のバイアスに基づいた身内意識とよそ者意識



壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？

- 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

無意識のバイアスはショートカットの思考に潜む

ヒトの脳の中には2つのシステムが存在する

Daniel Kahneman: *Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgment*. (1982)

間違いやすい！

システム 1

思考
モード

直感や感情、無意識的、自動的に経験則に頼って物事の因果関係进行处理、単純で一貫性を求める。
プライミング効果やハロー効果をもたらす。

怠け者！

システム 2

熟慮、理性的、意識的に努力して初めて発動
処理数：1100万ビットの内のたった40ビット

私たちの判断は、**システム 1**に大きく左右される

⇒ 人は、自分でも気づかないうちに**間違いを犯す**

ファスト&スロー(上. 下) (ハヤカワ・ノンフィクション文庫)

「無意識のバイアス度」を測ってみよう

潜在連合テスト(IAT: Implicit Association Test)

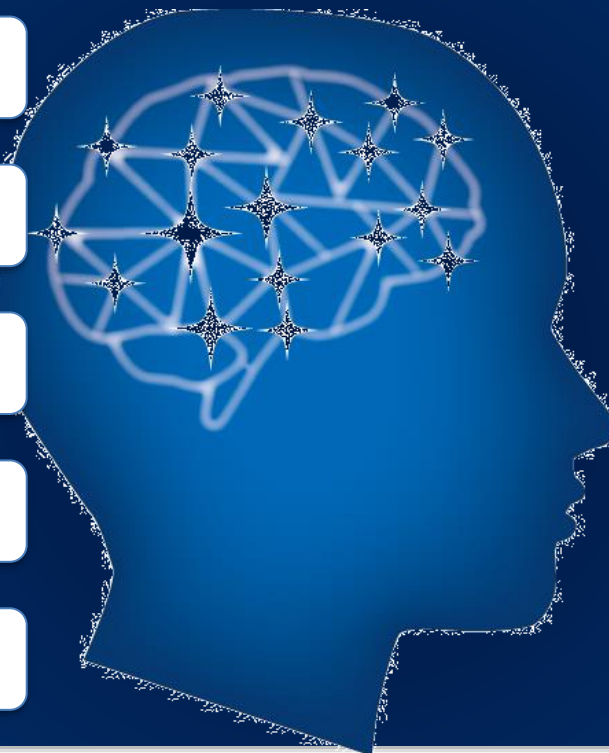
障がい

ジェンダー - 科学

年齢

ジェンダー - キャリア

潜在的自尊心



関東関西

相互独立 - 相互協調的
自己感

革新指向性

日本・韓国

- ハーバード大学 : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- 日本ブラインドサッカー協会 : URL: <https://www.ub-finder.org/>
- Explore Implicit Project: URL: <https://www.exploreimplicit.com>

(監修者: フェリス女学院大学教授・潮村公弘氏)

女性の参画を妨げる 「微妙にして陰湿な要素」

Dr. Celeste M. Rohlfig

アメリカ科学振興協会(AAAS)の元最高執行責任者

無意識のバイアス

ステレオタイプ先入観：あるグループに対する態度や連想



1. 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)

2. ステレオタイプ・スレット

(ステレオタイプから逃れられない恐怖感による能力の萎縮)

3. 偽物症候群(Imposter Syndrome)

4. 評価や人事での不利益の蓄積

Celeste M. Rohlfig: [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)

マイクロアグレッションの有名な実例

2016年9月、Commander-in-Chief Forum（NBC主催）において、米国大統領候補、ドナルド・トランプ氏と ヒラリー・クリントン氏が対談、男性モデレーターが司会進行をつとめました。

Q. その時の男性モデレーターは：

1. **クリントン氏の話に**、口をはさむ回数が、トランプ氏に対してよりも多かった。
2. 答えるのが難しい質問を、トランプ氏よりも**クリントン氏により**多くした。



Why Hillary Clinton Gets Interrupted More than Donald Trump
Francesca Gino. *Harvard Business Review*, Sept 20, 2016

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
そう簡単にならない！

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

無意識のバイアスはモグラたたきのモグラ

- 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？

URL: <https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/glossary.html>

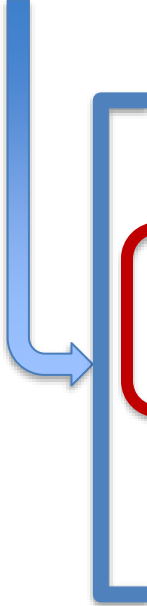
女性の参画を妨げる 「微妙にして陰湿な要素」

Dr. Celeste M. Rohlfig

アメリカ科学振興協会(AAAS)の元最高執行責任者

無意識のバイアス

ステレオタイプ先入観：あるグループに対する態度や連想



1. 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)

2. ステレオタイプ・スレット

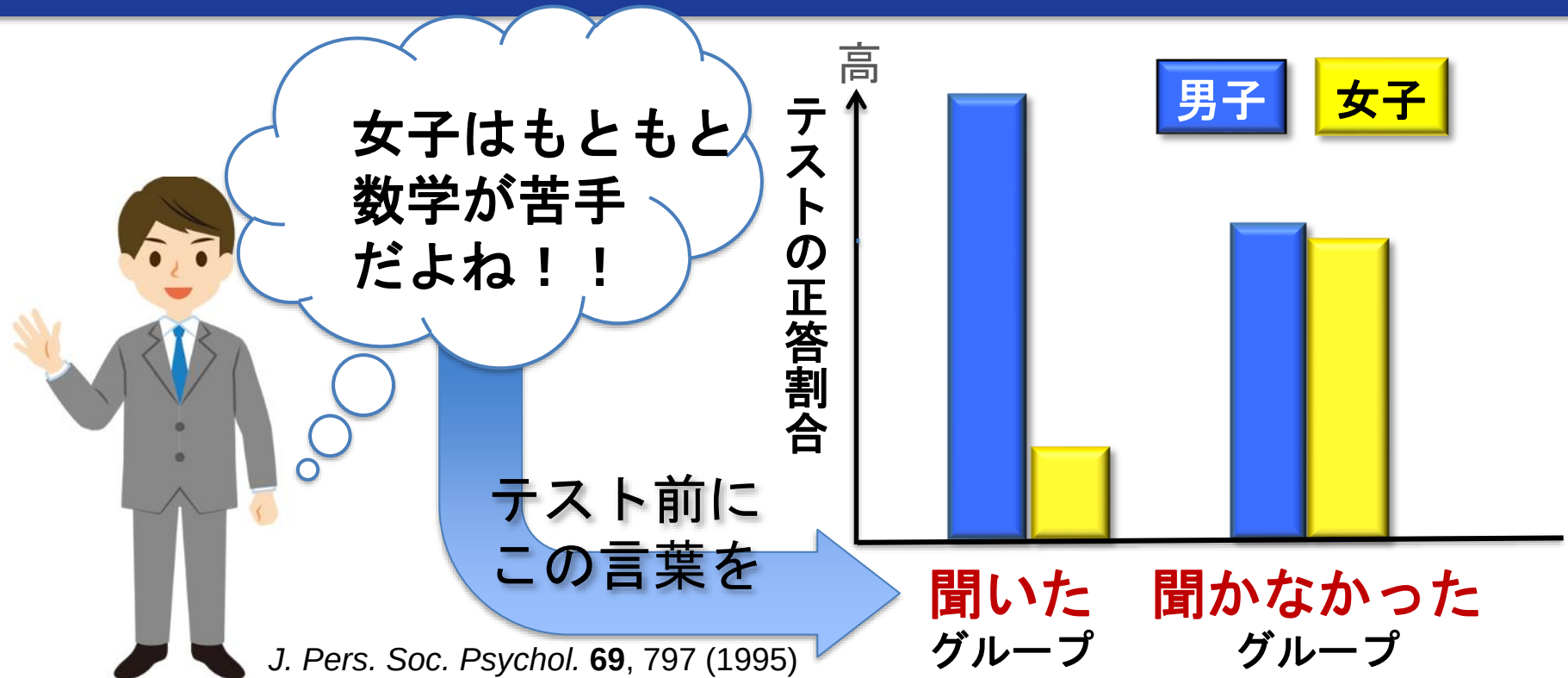
(ステレオタイプから逃れられない恐怖感による能力の萎縮)

3. 偽物症候群(Imposter Syndrome)

4. 評価や人事での不利益の蓄積

Celeste M. Rohlfig: [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)

ステレオタイプ・スレット（固定観念に対する恐怖） 女子学生に与える“後ろ向き”の効果



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、影響する。

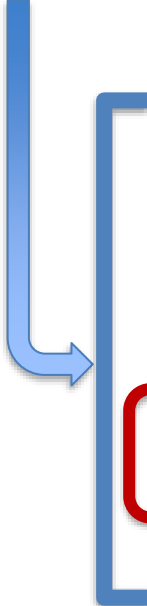
女性の参画を妨げる 「微妙にして陰湿な要素」

Dr. Celeste M. Rohlfig

アメリカ科学振興協会(AAAS)の元最高執行責任者

無意識のバイアス

ステレオタイプ先入観：あるグループに対する態度や連想



1. 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)

2. ステレオタイプ・スレット

(ステレオタイプから逃れられない恐怖感による能力の萎縮)

3. 偽物症候群(Imposter Syndrome)

4. 評価や人事での不利益の蓄積

Celeste M. Rohlfig: [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)

Imposter Syndrome（偽物症候群）

Clance, P. R. & Imes, S. A. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* **15**: 241 (1978)

成功を自らの力と認めることができない



- 何かの間違い
- 運がよかっただけ
- 自分は偽物だ
- 自分は詐欺師だ



自身の過小評価と自信の喪失

過小評価されがちな境遇にある人が陥りやすい

女性の参画を妨げる 「微妙にして陰湿な要素」

Dr. Celeste M. Rohlfig

アメリカ科学振興協会(AAAS)の元最高執行責任者

無意識のバイアス

ステレオタイプ先入観：あるグループに対する態度や連想



1. 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)

2. ステレオタイプ・スレット

(ステレオタイプから逃れられない恐怖感による能力の萎縮)

3. 偽物症候群(Imposter Syndrome)

4. 評価や人事での不利益の蓄積

Meritocracy（能力主義・実力主義）の罠

客観的な基準で最良の人材が選ばれている
との思い込み

実際の決定は？



経歴、年齢、境遇、性別、外見、など
意識的・無意識的なバイアスの影響がある

本日の話題

科学技術分野におけるジェンダーギャップ
今、なぜ無意識のバイアスなのか？

無意識のバイアスとは？

採用・育成・登用に潜む無意識のバイアスと克服

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは？

1. "Prove-It-Again" (これは彼女の本当の実力か) ?

⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙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" (立ちはだかる「母親の壁」)

⇒ 妊娠・出産・育児・・・女性だけの問題にしているのか？

⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010)
<https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty>

「女性を低く評価する無意識のバイアス」の影響 の研究や事例

1. 目は耳よりもモノをいう！？
2. 名前の性別だけで評価が変わる
3. 名前の性別だけで採用が変わる
4. 性別で推薦書の内容が変わる
5. 母親というだけで評価が下がる
6. マチルダ効果の悲劇

1. ブラインド・オーディションが示したことは！

1970年代 アメリカ トップ5オーケストラ *On the Internet, Nobody Knows
You are a Dog!! (New Yorker)*

- 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 %**
- 一次審査通過者の女性比率：**5 割増**

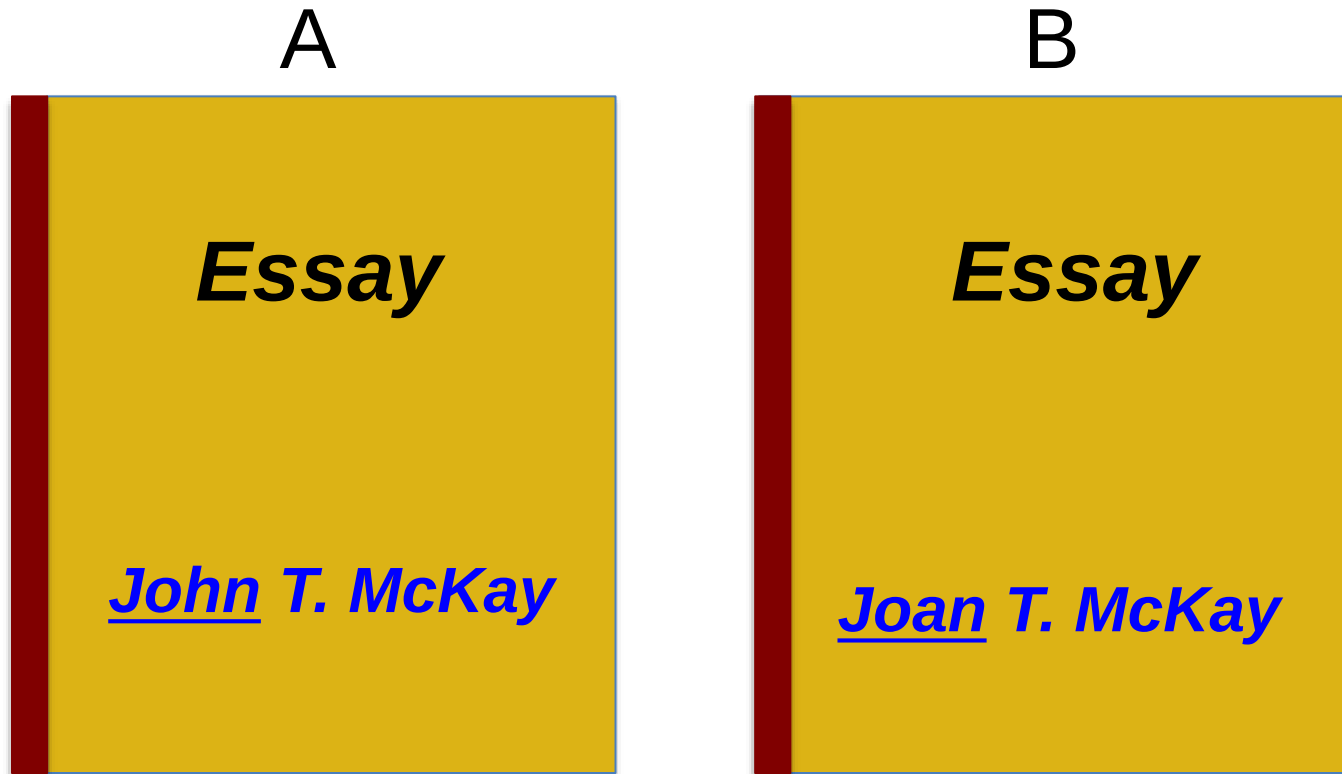
C. Goldin & C. Rouse, *American Economic Review* **90**, 715-741 (2000)



Sight Over Sound in the Judgment of Music Performance.

Chia-Jung Tsay, *PNAS* **110**, 14580–14585 (2013)

2. 名前だけで評価が変わる - Goldberg Design -



中味は全く同じエッセイ、さて学生の「評価」は？
学生は **John**（男性名）の方を高く評価した

Goldberg, P. "Are Women Prejudiced against Women?" *Transaction* 5, 316-322 (1968)

3. 名前だけで

採用時の能力評価、採用可能性、サポートが変わる

同じ内容で名前だけかえた履歴書を理学部男女教員に提示



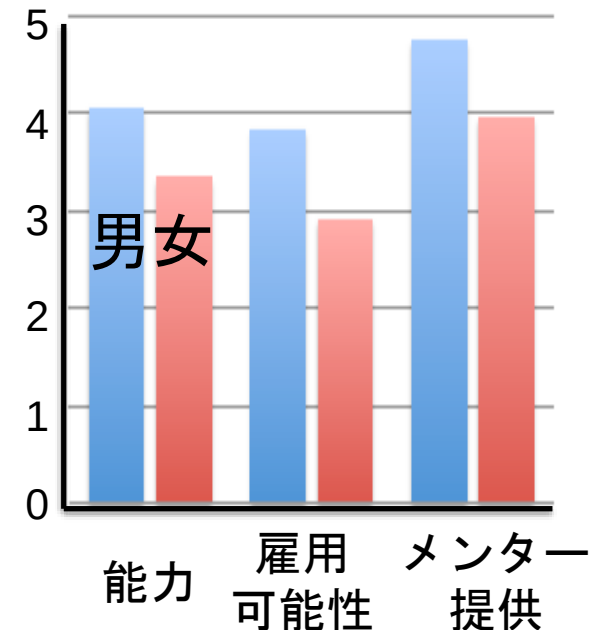
男子学生は

- ・ 能力：より高く評価され、雇用されやすかった
- ・ 初任給：女子より高かった
- ・ メンターの機会提供：より多かった

この評価パターンは “採用側の教員の性別に関係なし”

教員は男女を問わず「女子学生」に
対して “無意識のバイアス” をもつ

教員による学生の評価



Moss-Racusin et al. PNAS, **109**, 16474-16479 (2012)

4. 性別で推薦状の内容が変わる



103の医学部教員公募 vs 312 通の推薦状 (1990年代半ば)

Corpus and Discourse Analysis (コーパス談話分析) による結果

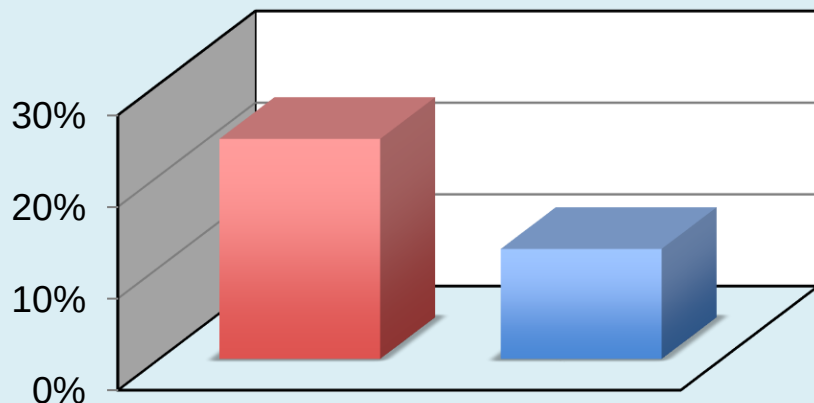
● 女性研究者への推薦状

compassion, teaching, & effort

(男性への推薦状より**短い**)

疑問を抱かせる表現あり

■ 女性候補者 ■ 男性候補者

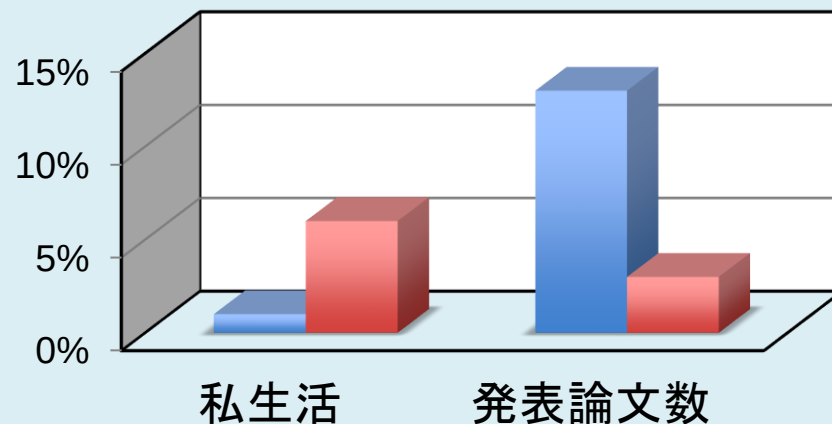


● 男性研究者への推薦状

achievements, research, & ability

記載内容

■ 男性候補者 ■ 女性候補者



Trix, F. & Psenka, C., *Discourse & Society*, **14**, 191-220 (2003)

5. 母親というだけで低く評価される！？ Motherhood Penalty

大坪久子氏から借用したスライドを一部改変

能力・学歴・職歴は全く同じレベル、
子供の有無だけが違う「管理職候補者」の評価

- 父親の方が母親より有能とみなされ、初任給の額も高い
- 子供のいない女性は、父親または子供の無い男性と同レベルか、それ以上の評価。推薦される割合も母親の2倍近い
- 女性だからというわけではなく、「母親だから」とみなす
無意識のバイアスがある
- この評価についても評価者のジェンダーによる違いはなかった

Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?
S. J. Correll, et al. *Am J. Sociology*, **112**, 1297-1339 (2007)

6. マチルダ効果は女性の評価と処遇に影響する

同じように仕事に寄与していても、女性の業績が認められず、その仕事の成果が男性に帰されてしまう

マリ・キュリー



vs. ピエール・キュリー

リーゼ・マイトナー



vs. オットー・ハーン

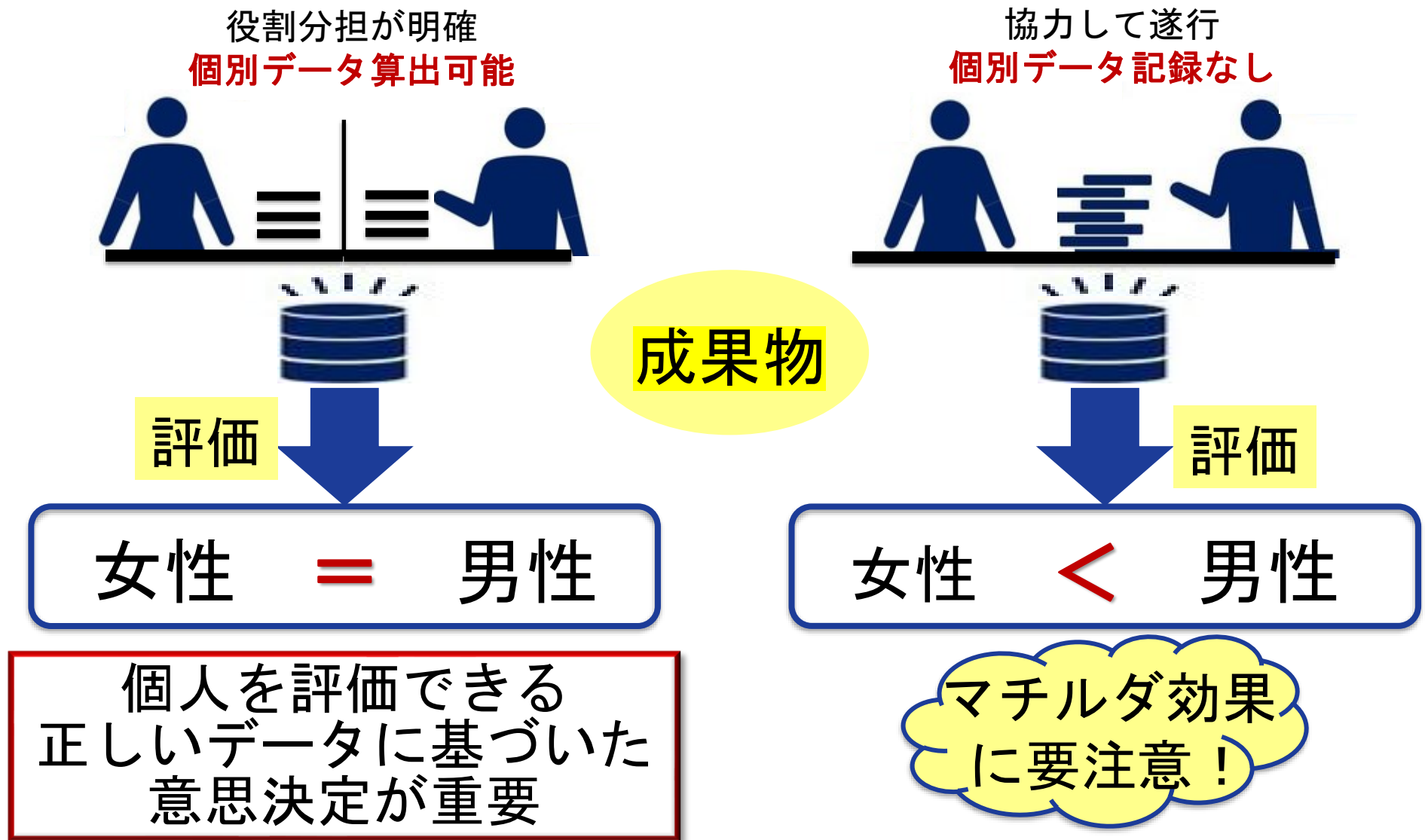
ロザリンド・
フランクリン



vs. ワトソン
クリック
ウイルキンス

- 昔あった特別な女性だけに起こった話ではなく
現在もあらゆる職場に存在する大きな障害の一つ

Googleの社内評価：マチルダ効果に気をつけましょう！

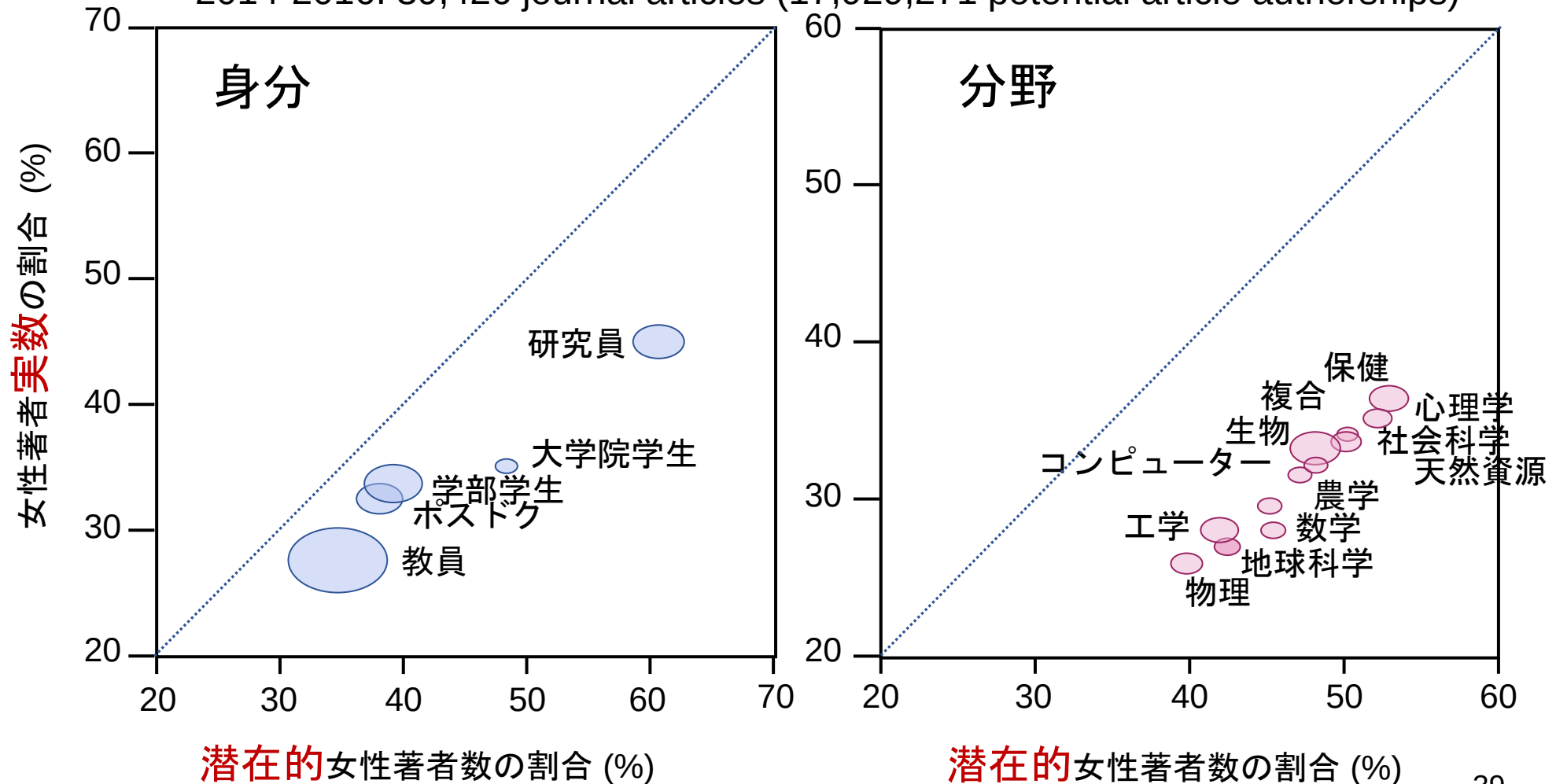


Googleが社員教育で実施している「無意識バイアス」の講義を徹底解説：
<https://gigazine.net/news/20150205-google-unconscious-bias/>

女性はすべての分野、すべての身分であらゆる文書の記名された著者になりにくい

Women are credited less in science than men. MB. Ross et al. **Nature** 608, 135 (2022)

2014-2016. 39,426 journal articles (17,929,271 potential article authorships)



人工知能（AI）が 知らないうちに無意識のバイアスの継承・再生産！！

女子大卒は減点！アマゾンのAI採用、**男性優遇判明**で廃止に

by Erin Winick, MIT TECHNOLOGY REVIEW 10月11日 (2018)

人工知能アルゴリズムの訓練に使われたデータが、
男性の就職希望者を優遇する傾向を生んだ！

人工知能は、言語データセットに埋め込まれたジェンダーバイアスを受け継いでいる。AIは決して中立ではない。選考委員（ヒト）のバイアスをなくせばすむ話ではない。過去の人事データの見直し作業が必要！！

無意識のバイアスはどんなときに現われるか？

- 疲れている時、判断を急いでいるとき、
色々な情報で脳がoverloadの状態にあるとき
- 業績についての正確、かつ妥当な情報が不十分なとき
- 評価基準があいまい、または紛らわしいとき
- 評価者に、評価の対象となっているグループに属する人が少ないとき（例：女性、外国人が少ない場合）



人事や評価の過程で、「無意識のバイアス」の影響を
最小限にとどめるためには、このような状況を取り除くことが必要

シンポジウム講演者選考と無意識のバイアス

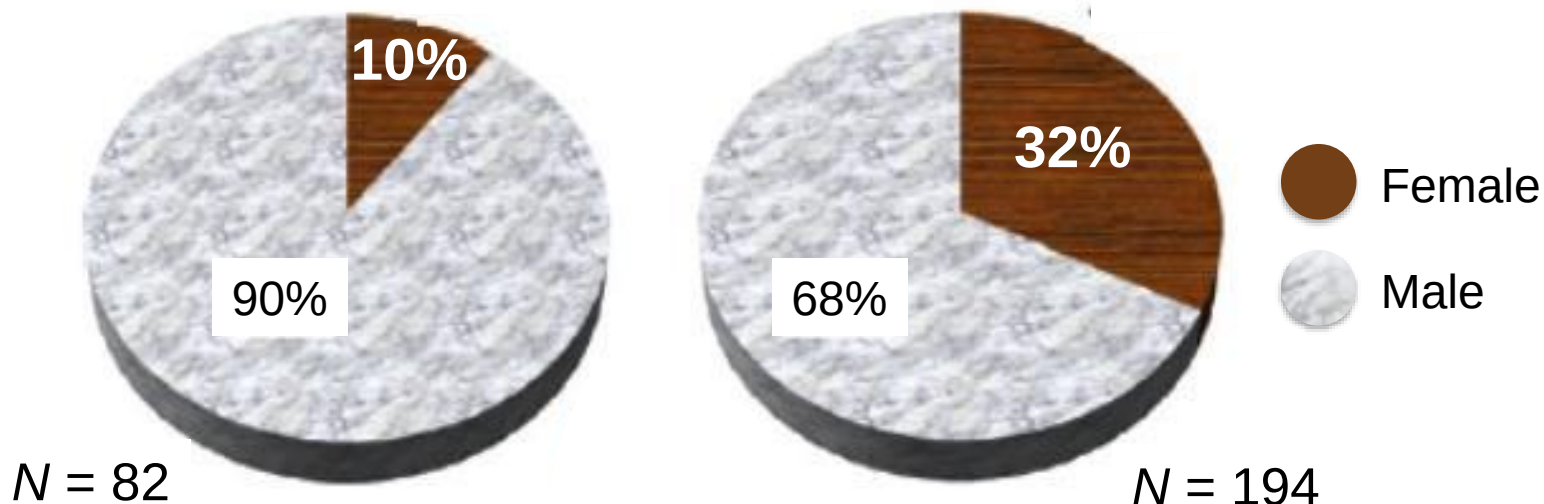
女性研究者のVisibility調査（日本分子生物学会）

オーガナイザー

男性のみ

男性 & 女性

Speakers invited to a symposiums



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選ばれにくい

M. K. Homma, et al. *Genes to Cells*. **18**, 529-532 (2013)

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは？

1. "Prove-It-Again"（これは彼女の本当の実力か）？

⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙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"（立ちはだかる「母親の壁」）

⇒ 妊娠・出産・育児・・・女性だけの問題にしているのか？

⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010)
<https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty>

組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアス

組織リーダー・男性・女性に望ましい特性（38特性語中各上位10位）

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）

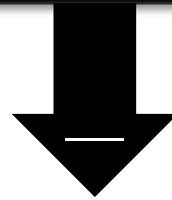
出典：「組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係― 男女別、階層別のジェンダー・バイアスを探る」

野村 浩子、川崎 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号（2019）

組織リーダーの望ましさとジェンダー・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



- ✓ 社会が求める女性らしさとリーダー特性の不一致
- ✓ 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
- ✓ 女性が、管理職昇進したがない理由のひとつ

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、川崎 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号（2019）

女性研究者自身が持つ無意識のバイアス

今の日本でもっとも重要な課題のひとつ



選ばれる方にあるバイアス

- ステレオタイプスレット

➡ 能力の萎縮

- Imposter Syndrome

➡ 自分に対する過小評価



ロールモデルを多くつくる

期待する、励ます、**背中を押す**ことが人材を育てる

馬に乗る人・乗せる人, 「乗ったらおりるな、突っ走れー!!」

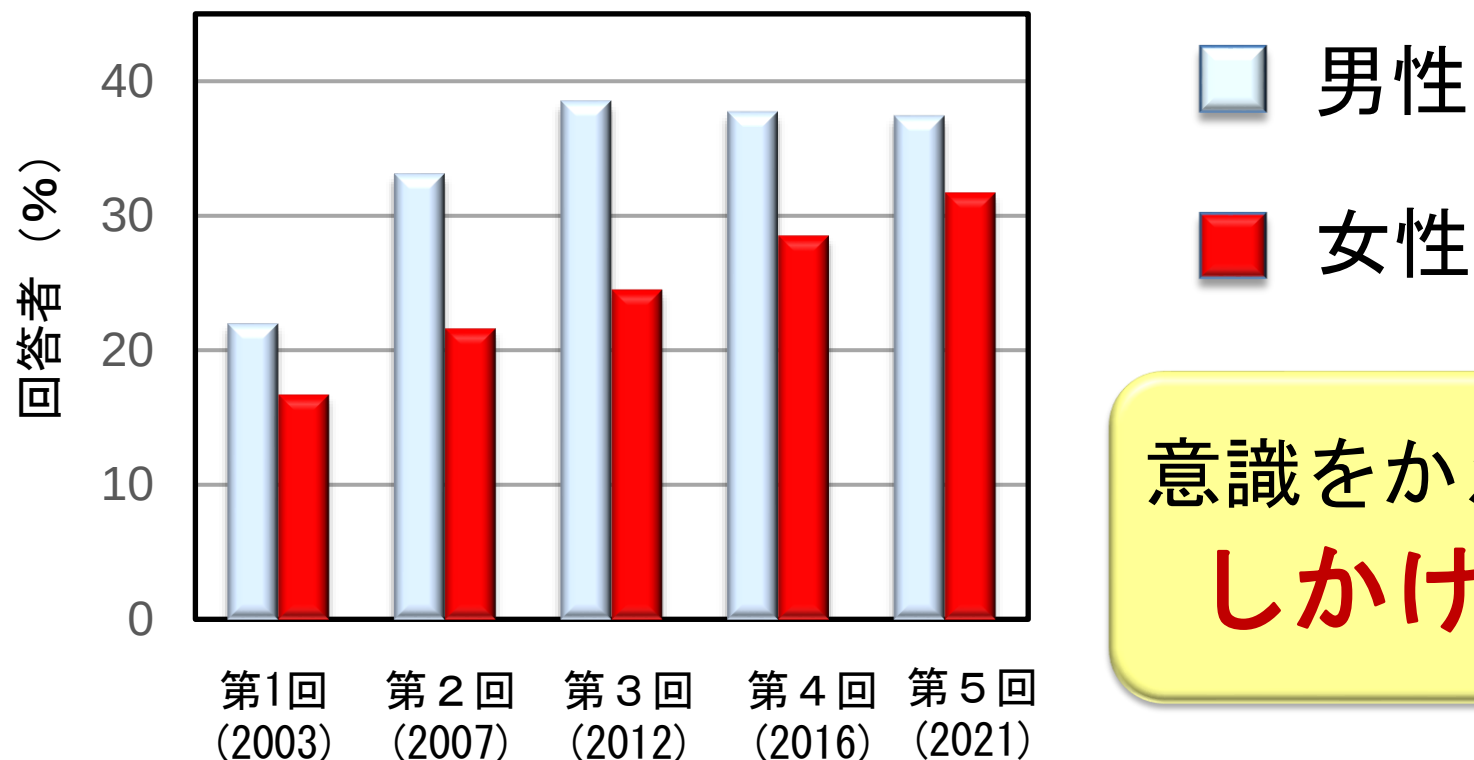
平成26年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム 辻智氏（日本IBM株式会社）より話題提供



女性が活躍する組織には必ず名伯楽がいる！

リーダーになりたい女性研究者割合は増加

大学で研究室やチームを主宰したい



意識をかえるには
しかけも必要

第1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大坪が作成〔2017〕
第1回～3回では回答を1つ選択、第4, 5回では複数選択可の条件での回答

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは？

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 挙げて 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"（立ちはだかる「母親の壁」）

⇒ 妊娠・出産・育児・・・女性だけの問題にしているのか？

⇒ 相変わらずの**性別役割分担の無意識のバイアス**

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010)
<https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty>

性別役割分担のバイアス

Q：あなたなら父親に
どちらの言葉をかけますか？

声 1

え～、それはそれは、
たまにお子さんにお会いになると
かわいいでしょ！

(単身赴任は夫！！)

声 2

いやあ、毎日大変ですね。
キャリアも親業もがんばって
くださいね。応援してますよ

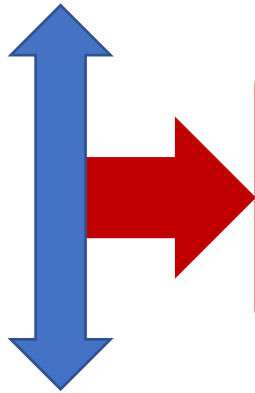
(子育ては妻！！)

私たちの子どもは4歳です。
私たちは仕事の都合で遠隔地に
別居しています。



そそり立つ「母親の壁」

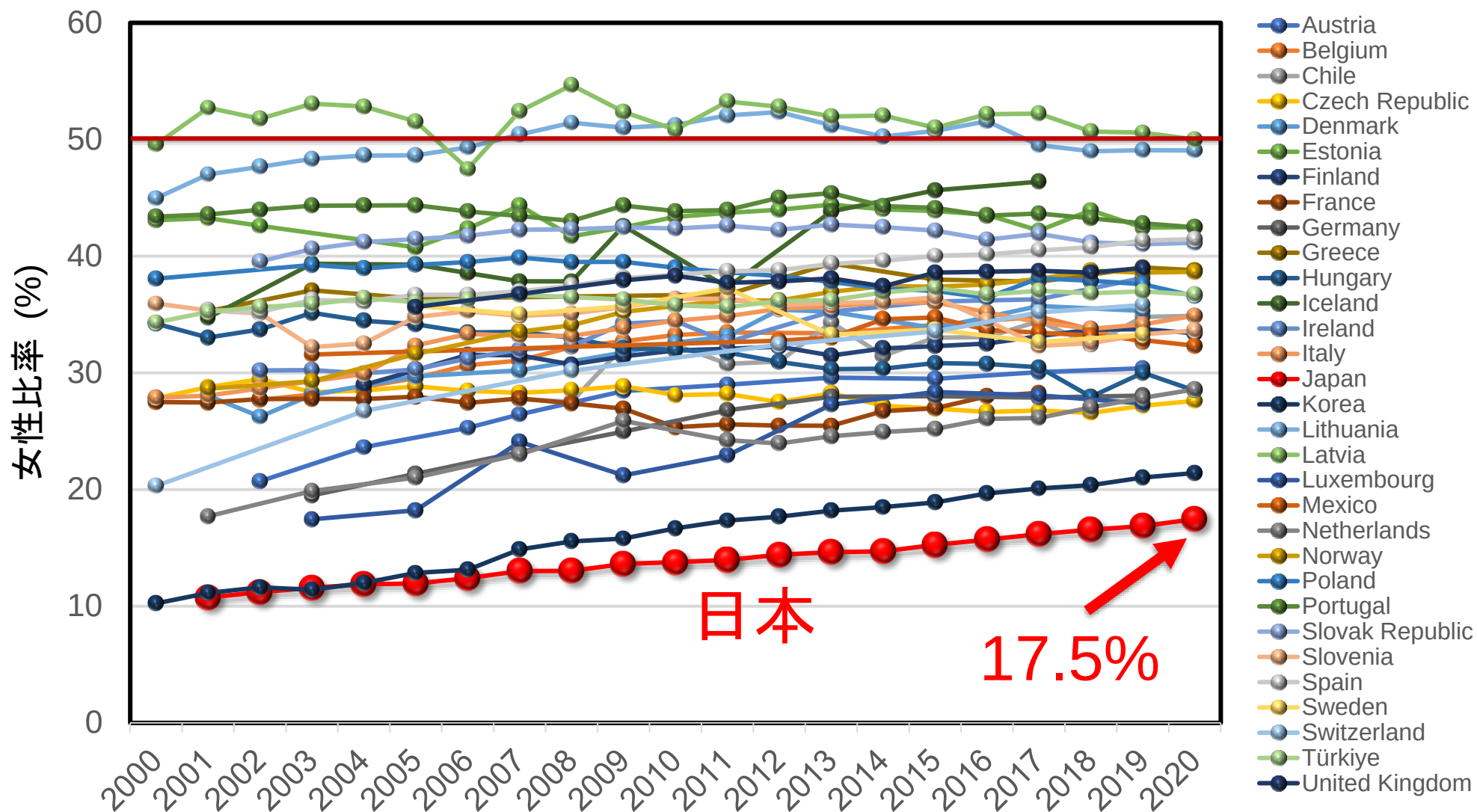
1週間あたりの**在職場時間**：
未就学児をもつ女性研究者で特に少ない
(未就学児を持つ男性に比べて8.3時間の差)



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

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

大学女性研究者の数値目標（2025年度までに）

第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

- 新規採用女性割合

理学系20%, 工学系15%, 農学系30%

医歯薬学系30%, 人文科学系45%, 社会科学系30%

- 理工系の講師以上教員女性割合

理学系12%, 工学系9%

- 学長, 副学長, 教授女性割合

23%（早期に20%）

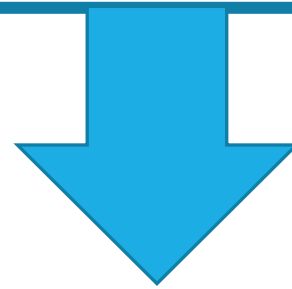
女性教員を増やすアフォーマティブ・アクション

- **東北大学** 「工学研究科DEI推進公募」
女性限定教授5名公募, 「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・准教授採用」
女性限定公募, 「新たに設けた」採用枠, 任期なし
(Business Insider Japan, 2022年8月23日配信)
- **名古屋大学** 「総長イニシアティブ女性教員増員策」
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** 「男女共同参画推進アクションプラン」
5年後に全学の女性教員比率を20%
インセンティブ付与 (京都大学NEWSリリース、令和4年4月1日)
- **東京大学** 「女性教員300人採用計画」
5年後に比率25% (読売オンライン 2022年11月17日)

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%）



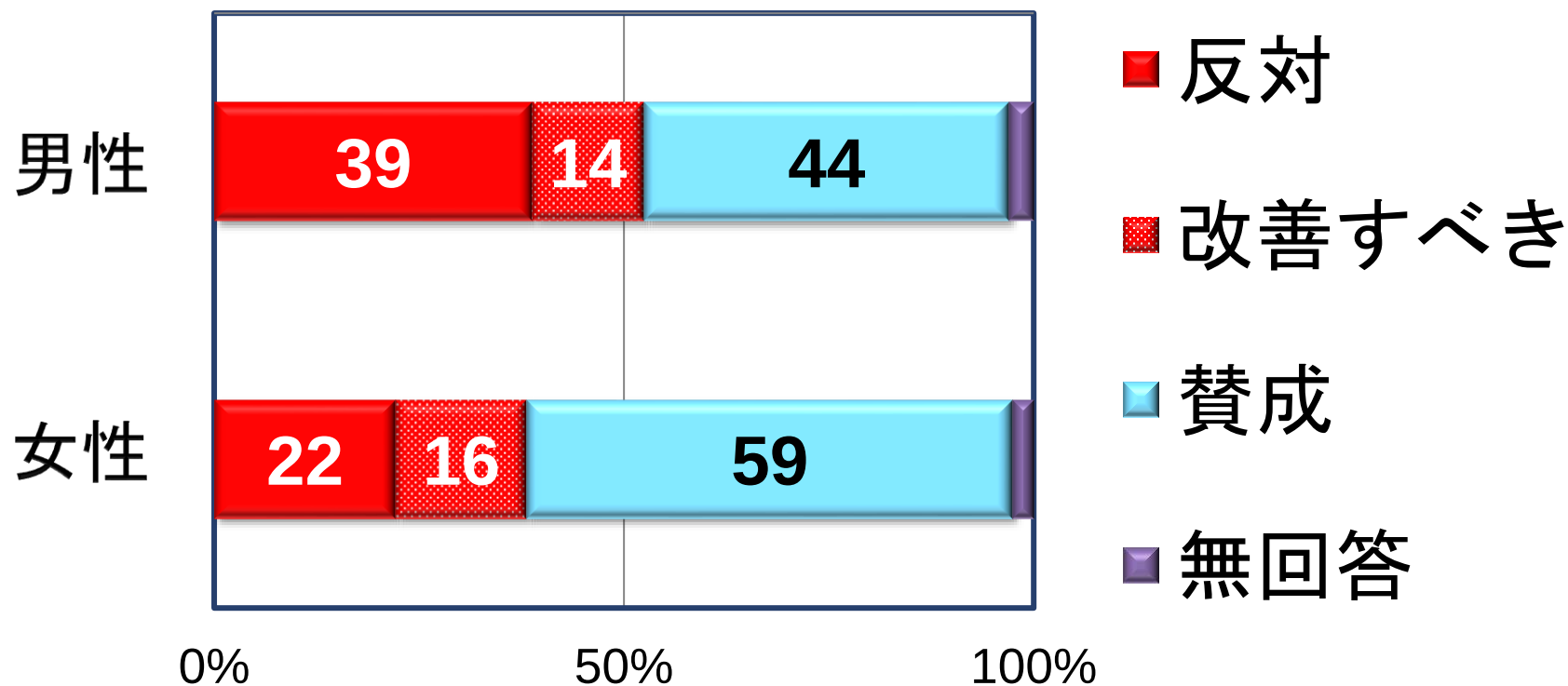
2022年8月

第五回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書

「https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf

採用人事の課題：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

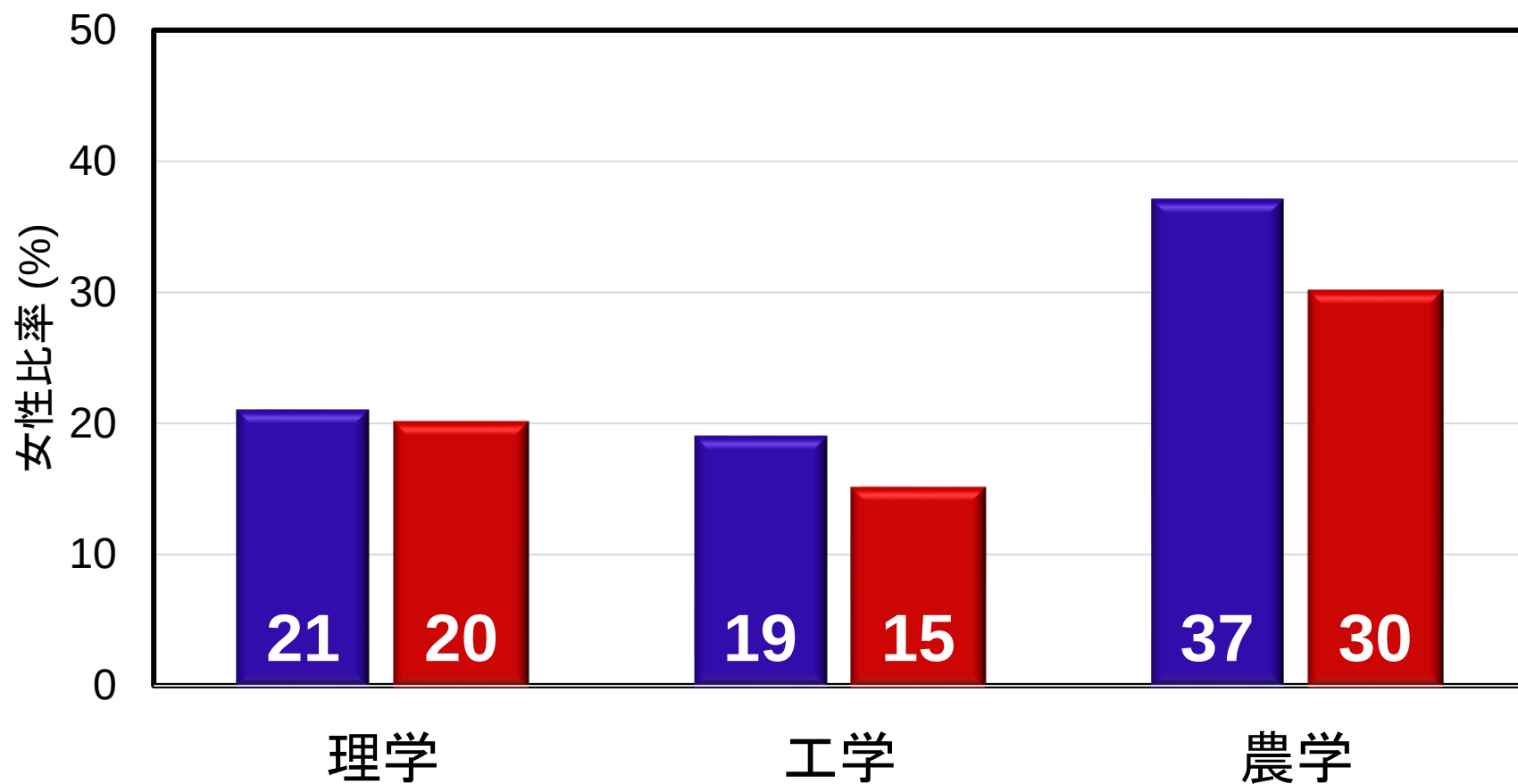
数値目標に反対する具体的理由

- ✎ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ✎ 女性を増やす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
- ✎ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ✎ 育児をしない女性は男性と同等
- ✎ 不平等で逆差別だ

大学等における理・工・農分野の女性比率と数値目標

■ 博士修了者

■ 採用数値目標



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（Q大学）

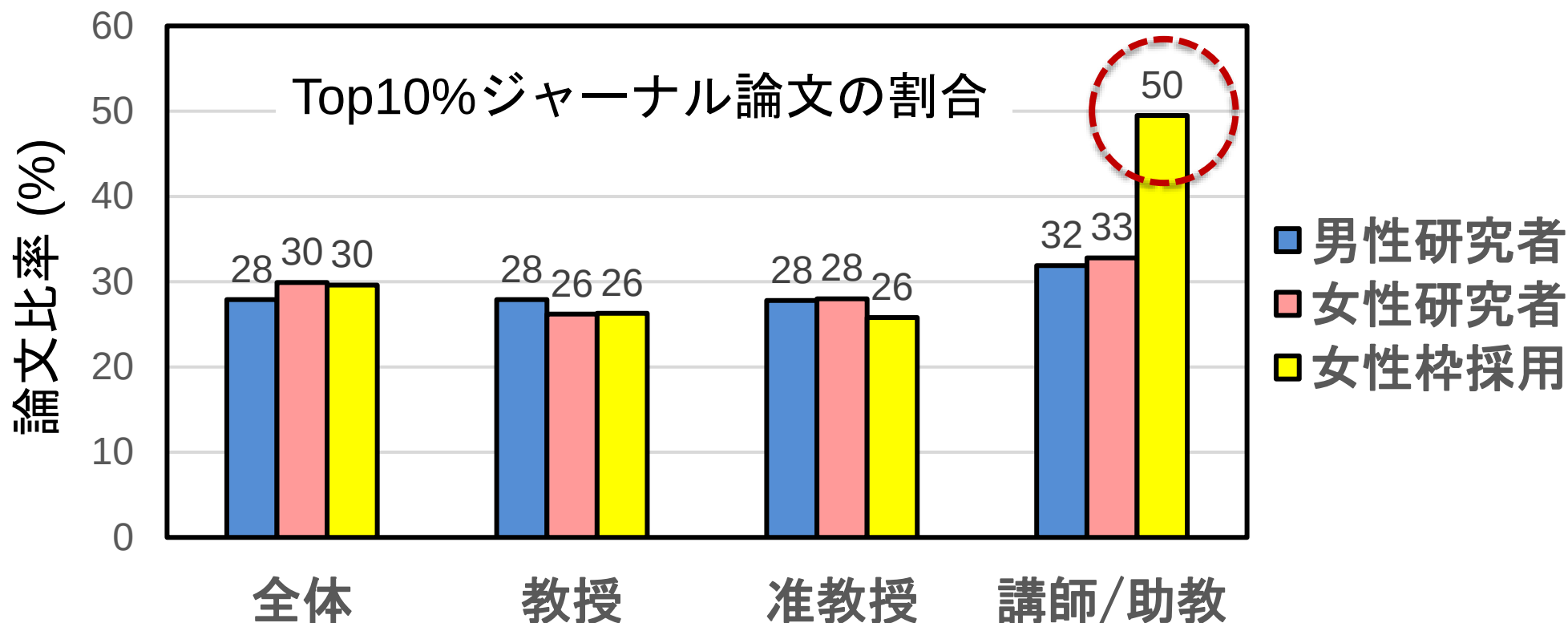
5名の公募枠に
175人もの応募が
あった！！

女性限定公募が女性の背中を押した例！

男女別・職位別論文業績分析にみる女性研究者の活躍

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



客観的な数値でバイアスを取り除く！

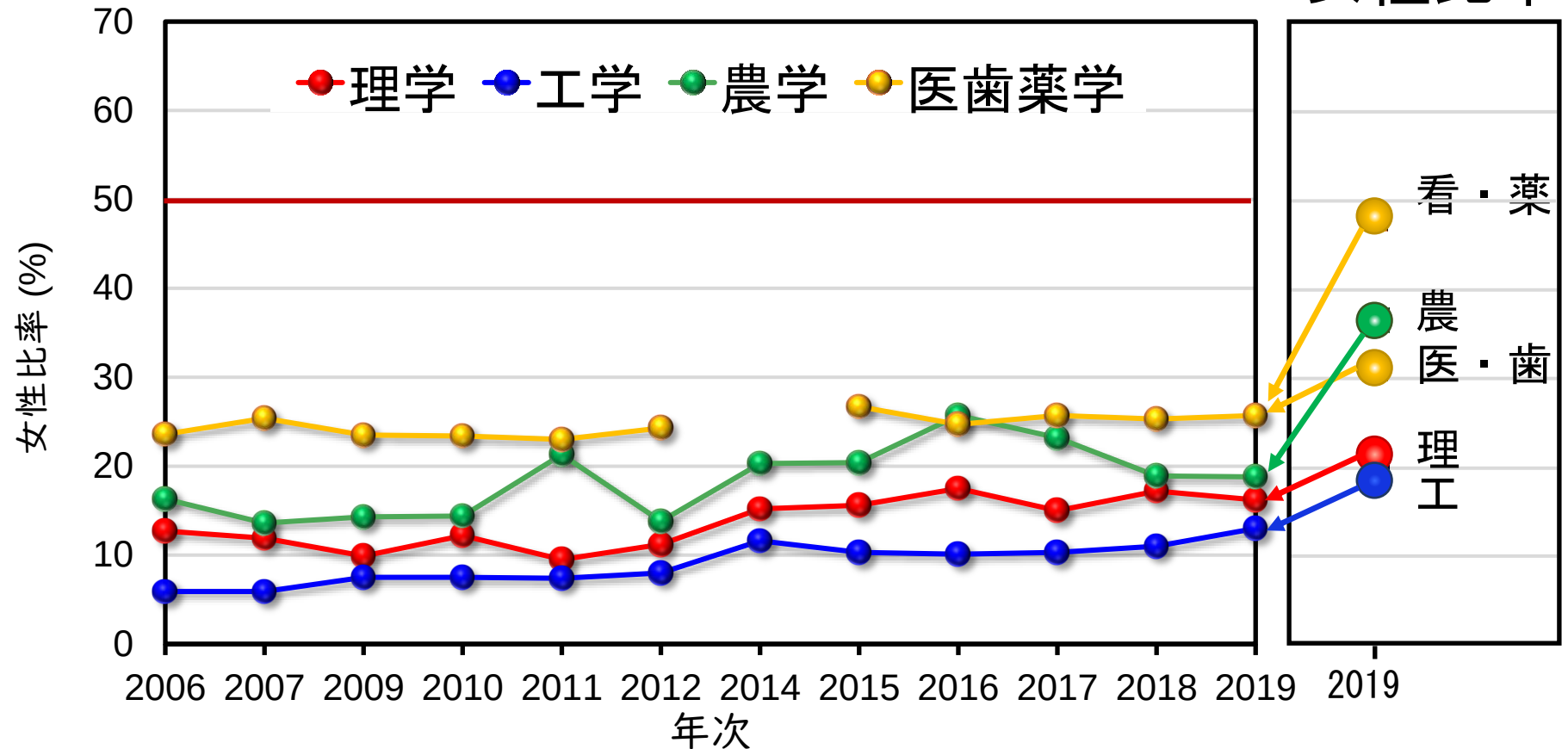
数値目標に反対する具体的理由

- ✎ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ✎ 女性を増やす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
- ✎ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ✎ 育児をしない女性は男性と同等
- ✎ 不平等で逆差別だ

日本の大学では人事は公平に行われていない

採用者女性比率

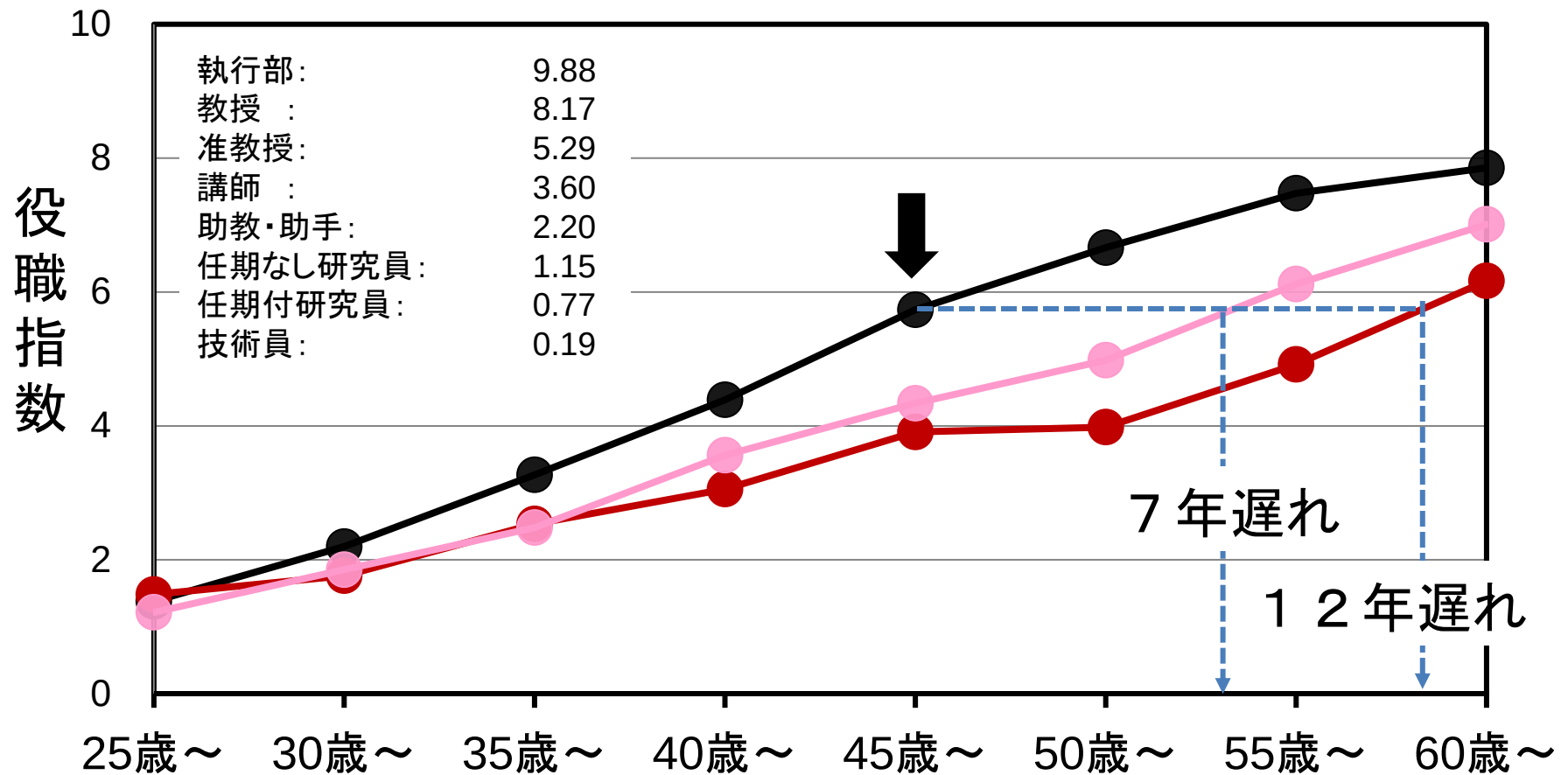
博士課程修了者 女性比率



グラフは、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」データから作成した。

国立大学年代別役職指数（性別・子供有無別）

●男性（子あり） ●女性（子あり） ●女性（子なし）



<https://www.djrenrakukai.org/request/20221124ver5.pdf>から引用

数値目標に反対する具体的理由

- 🔨 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- 🔨 女性を増やす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
- 🔨 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- 🔨 育児をしない女性は男性と同等
- 🔨 **不平等で逆差別だ**

数値目標施策の国際的な根拠

1985年：国際連合の「女子差別撤廃条約」を批准

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。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会および待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。



「数値目標」は、「多様性実現による科学技術イノベーションの活性化」と「意識改革によるワークライフバランス達成」が目的

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）

➤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

日本における暫定的特別措置の根拠となる法

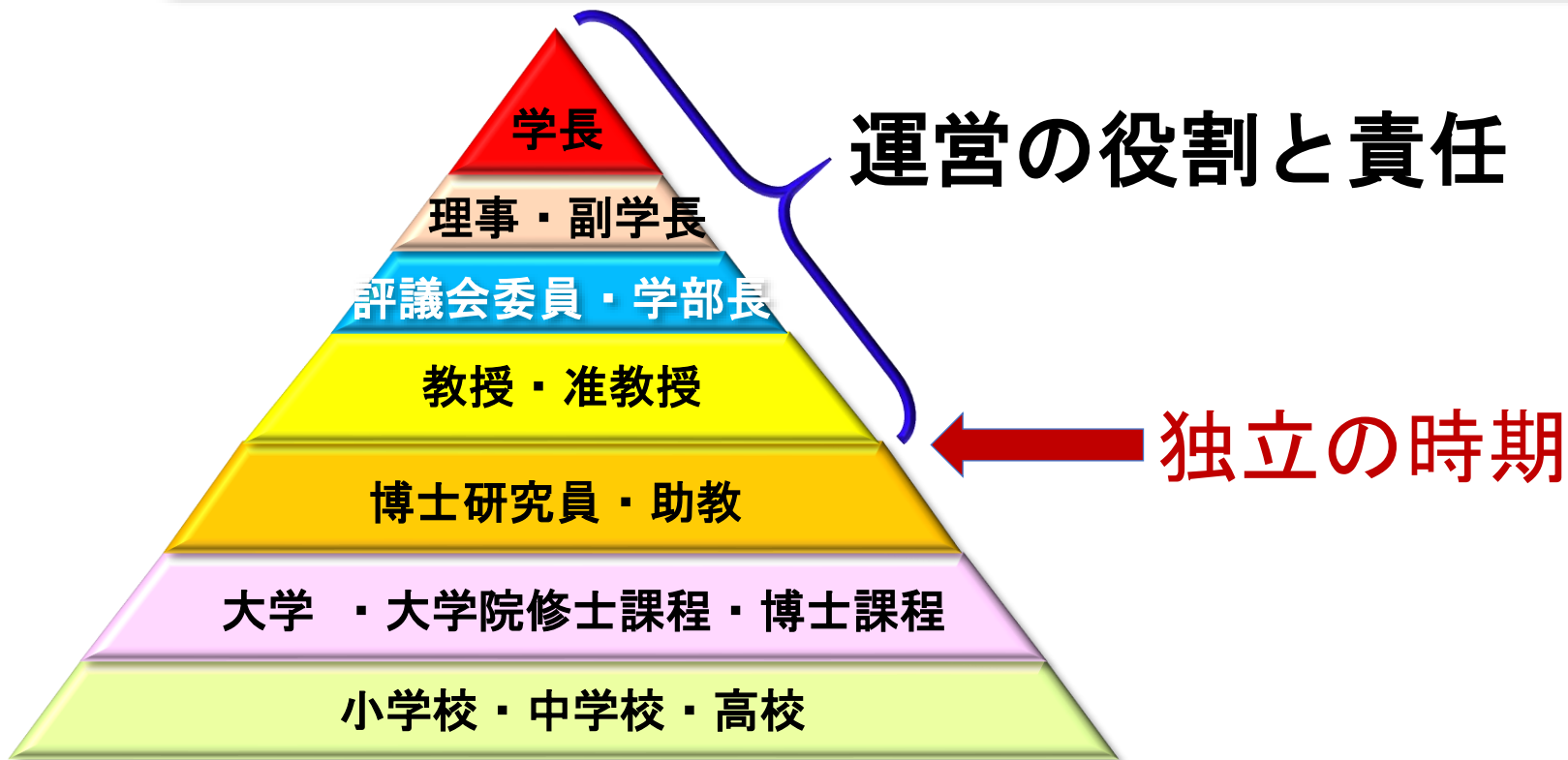
1986年施行：男女雇用機会均等法第8条前3条

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

「科学と社会」に対する“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



ご清聴ありがとうございました