

愛媛大学 研修会

主催：愛媛大学ダイバーシティ推進本部（ジェンダー協働推進センター）

大学でジェンダーダイバーシティを妨げる 無意識のバイアスとは

裏出 令子

京都大学 複合原子力科学研究所

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。

108正式加盟学協会
12オブザーバー加盟学協会

- 大規模アンケート（実態調査）
- 提言・要望活動（基本計画と施策に反映）
- 無意識のバイアスの啓発活動
- 加盟学会の女性割合調査
- 加盟学協会の活動調査
- シンポジウム
- 女子中高生の理系選択支援

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

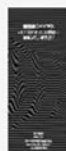
記録

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_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？
—選ばれる側にもバイアスはある—



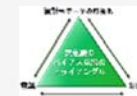
[ビデオをみる >>](#)
[資料 >>](#)
[Explore ImplicitプロジェクトIAT >>](#)

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

アカウンビリティ(研究性としての)	ブラインディング効果	21
アマゾンAI採用	米国家立科学財団	22
インボスター投資群	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	マイクログレネーション	24
科学技術機会均等法(米国)	マイノリティ	25
女性研究者自身の最小評価	マタイ効果(マシュー効果)	27
ゴールドバーガーデザイン	マテルグ効果	29
組織	マネージャーといはば「男」現象	33
ジェンダー	無意識のバイアス	34
ステレオタイプ・スロット	メリトクラシー(能力主義、実力主義)	36
ダイバーシティ	ADVANCEプログラム	37
偽物感群	DESIGN	38
バックラッシュ	POWRE	39
母親ペナルティ	STEM	40
ハラスメント	Top Ten Tips	41
ハロー効果		20

用語集をPDFでダウンロード(右クリックでダウンロード)

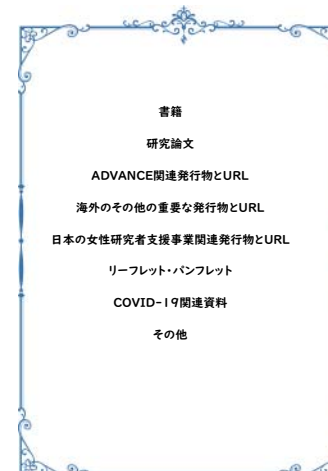
無意識のバイアスのモグラたたき
人事選考委員会や日常会話で、てくる本書「人事あるあるピンコ」発言の例を、一部の解説に付けました。

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



本日の話題

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

グテーレス国際連合事務総長の言葉

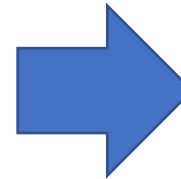
アントニオ・グテーレス国連事務総長の第62回国連女性の地位委員会開会スピーチおよび
2022年2月11日「科学における女性と女兒の国際デー」に寄せるメッセージから抜粋

- 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

男性基準の不完全な研究開発



不完全なダミーで
シートベルトを開発



同質の自動車事故による負傷の性差

外傷	女性	男性
重症	1.47	1
中等症	1.71	1
胸部中等症	1.38	1
脊椎中等症	1.68	1

Am J Public Health 101:2368-2373 (2011)



Inclusive crash test dummiesを用いた開発

Standard crash test dummies
“Sierra Sam” created in 1949

Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, I., Paik, H. Y., Schraudner, M., and Stefanick, M. (Eds.) (2011-2021). *Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment*.
Gendered Innovations Homepage
URL: <https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/crash.html>
October 20, 2023

性差に基づく科学技術イノベーション Gendered Innovations (GI)

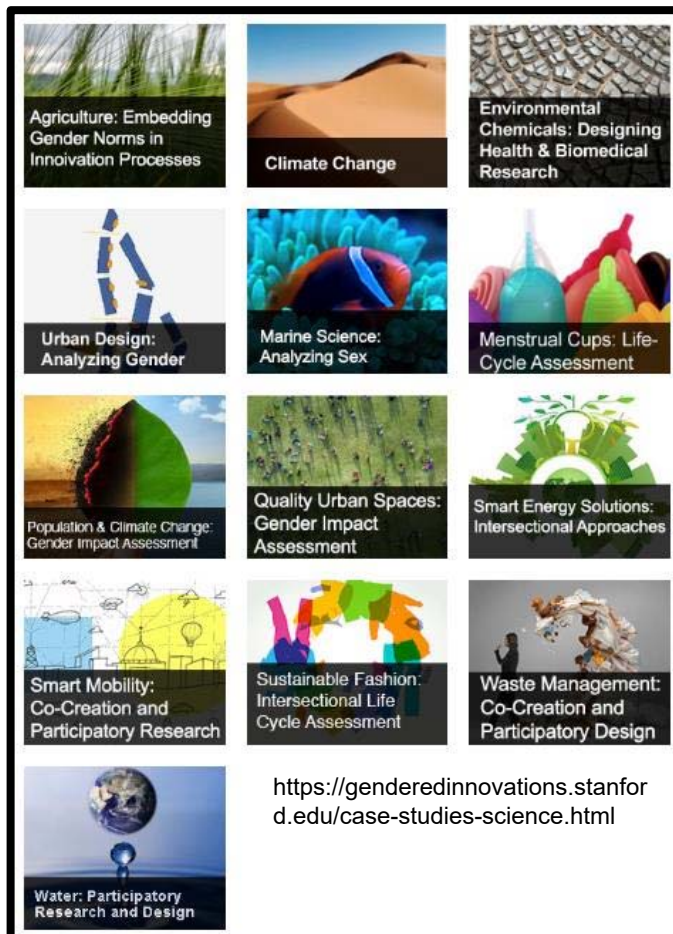
<http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>; October 20, 2023



Stanford University
Stanford University Home
<https://gender.stanford.edu/people/londa-schiebinger>
October 19, 2023

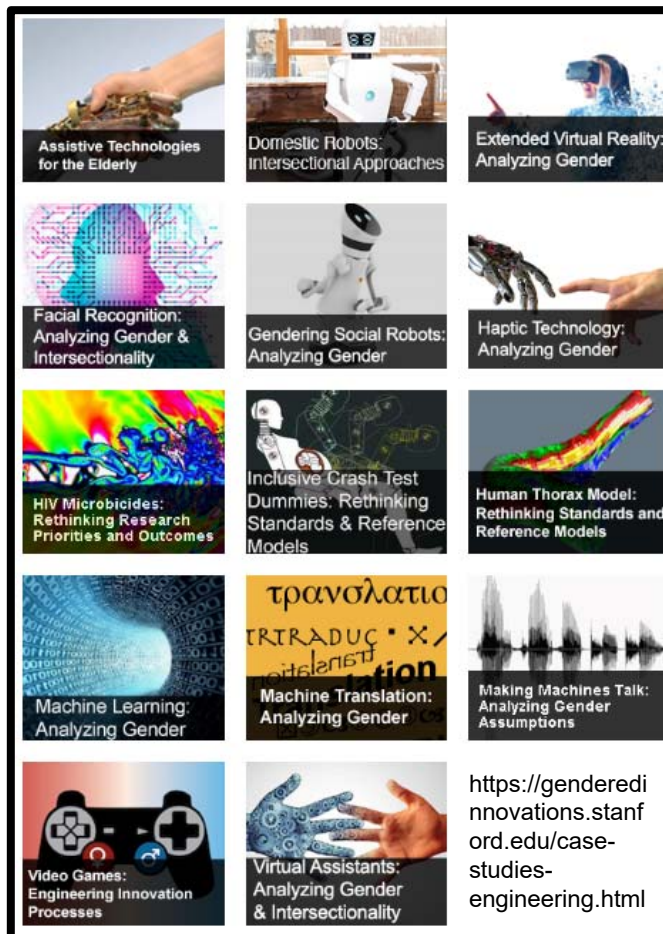
<https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-science.html>

Environment



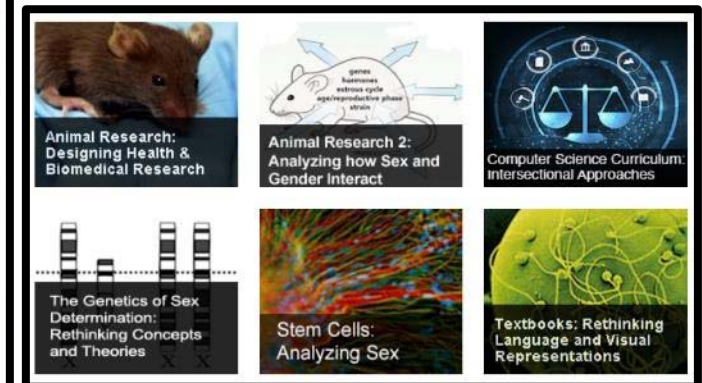
<https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-science.html>

Engineering & Technology



<https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-engineering.html>

Science

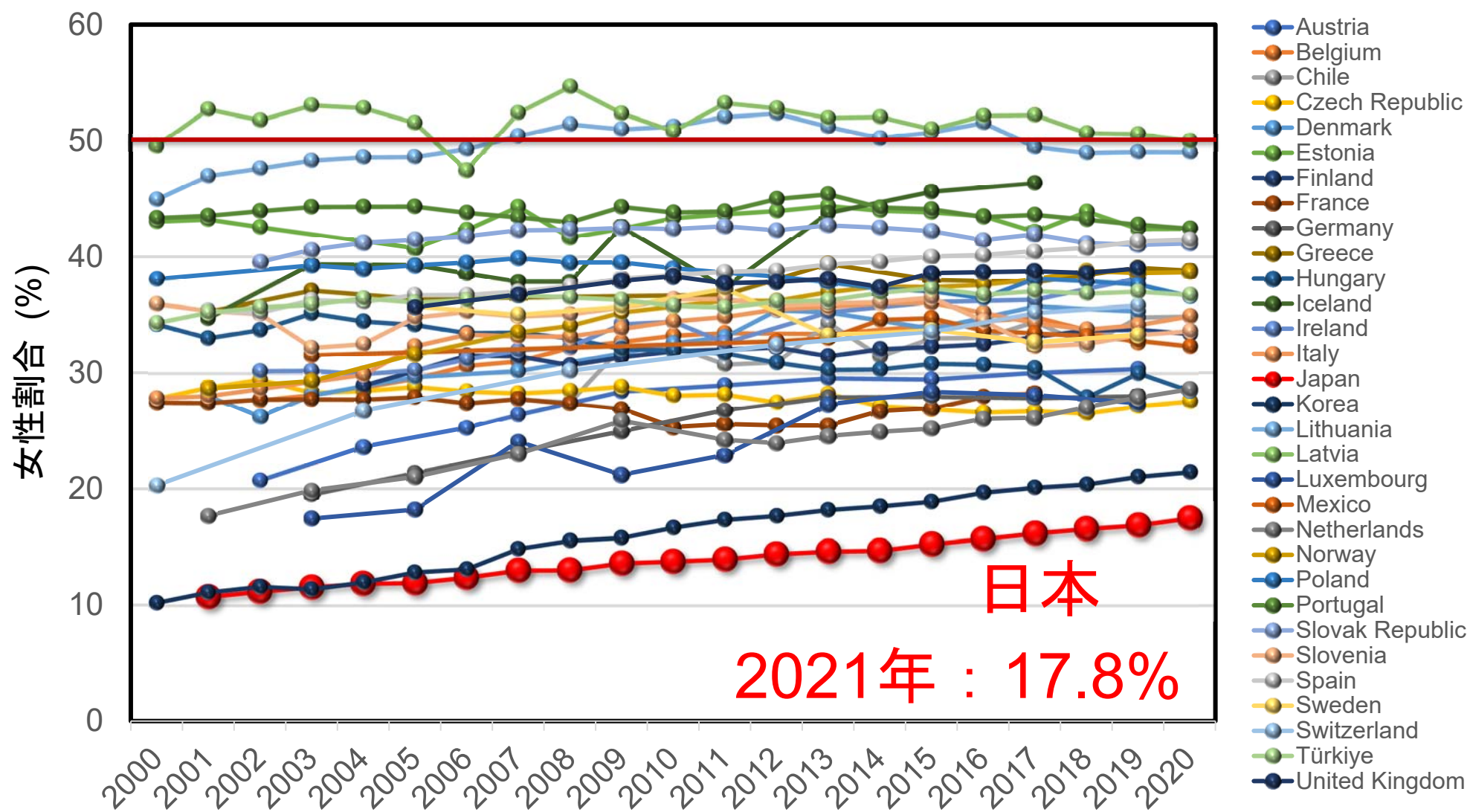


Health & Medicine



<https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-medicine.html>

科学技術系研究者の女性割合はOECD加盟国中最低

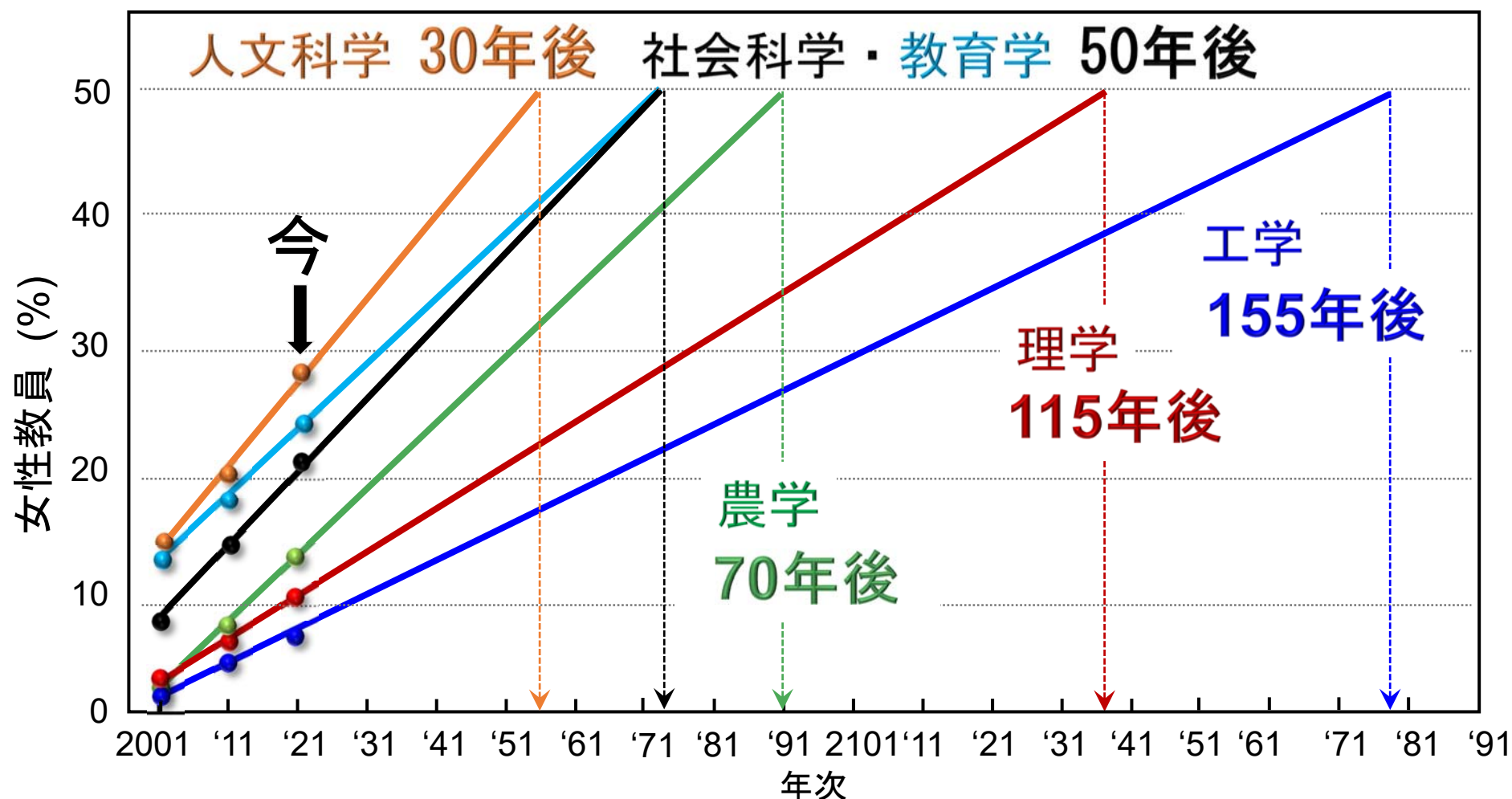


OECD.Stat Main Science and Technology Indicatorsから作成

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〕

個人の支援から 組織改革・意識変革へ

無意識のバイアスの発見と科学技術政策の流れ（米国）



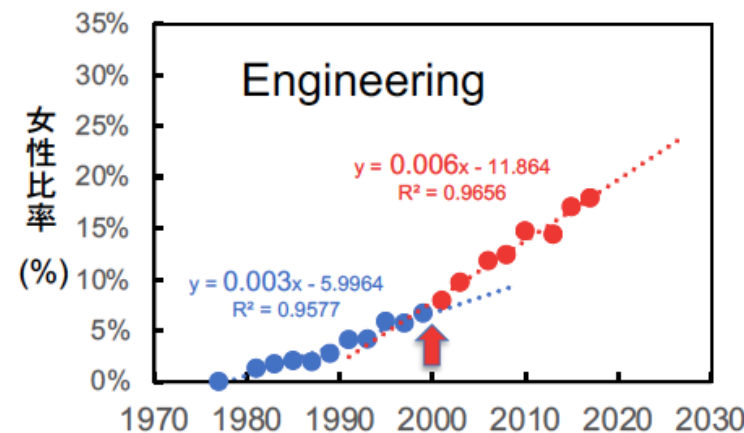
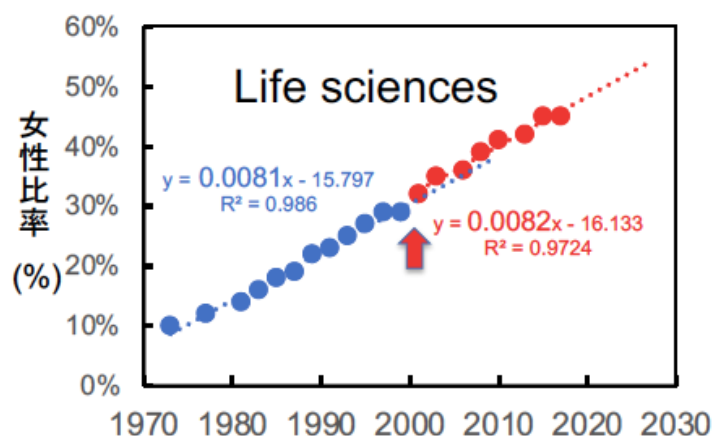
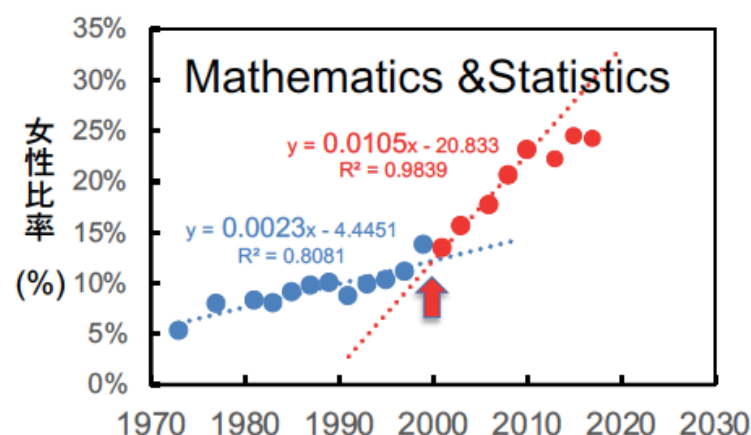
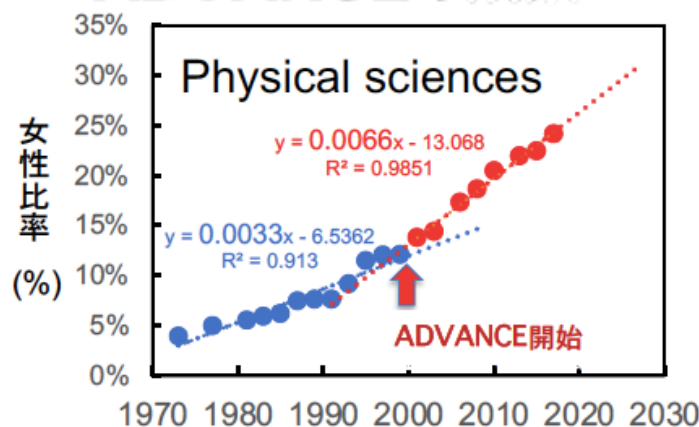
- アカデミアには色々な歪みがある
- 見えるバイアスと見えないバイアスがある
- 研究と家庭の両立は依然として困難である
- 女性がリーダーになること、上位職につくことに自信を持ってない現状がある...

無意識のバイアス
-Unconscious Bias-の
認知と克服

From ADVANCE Brochure; <http://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>

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

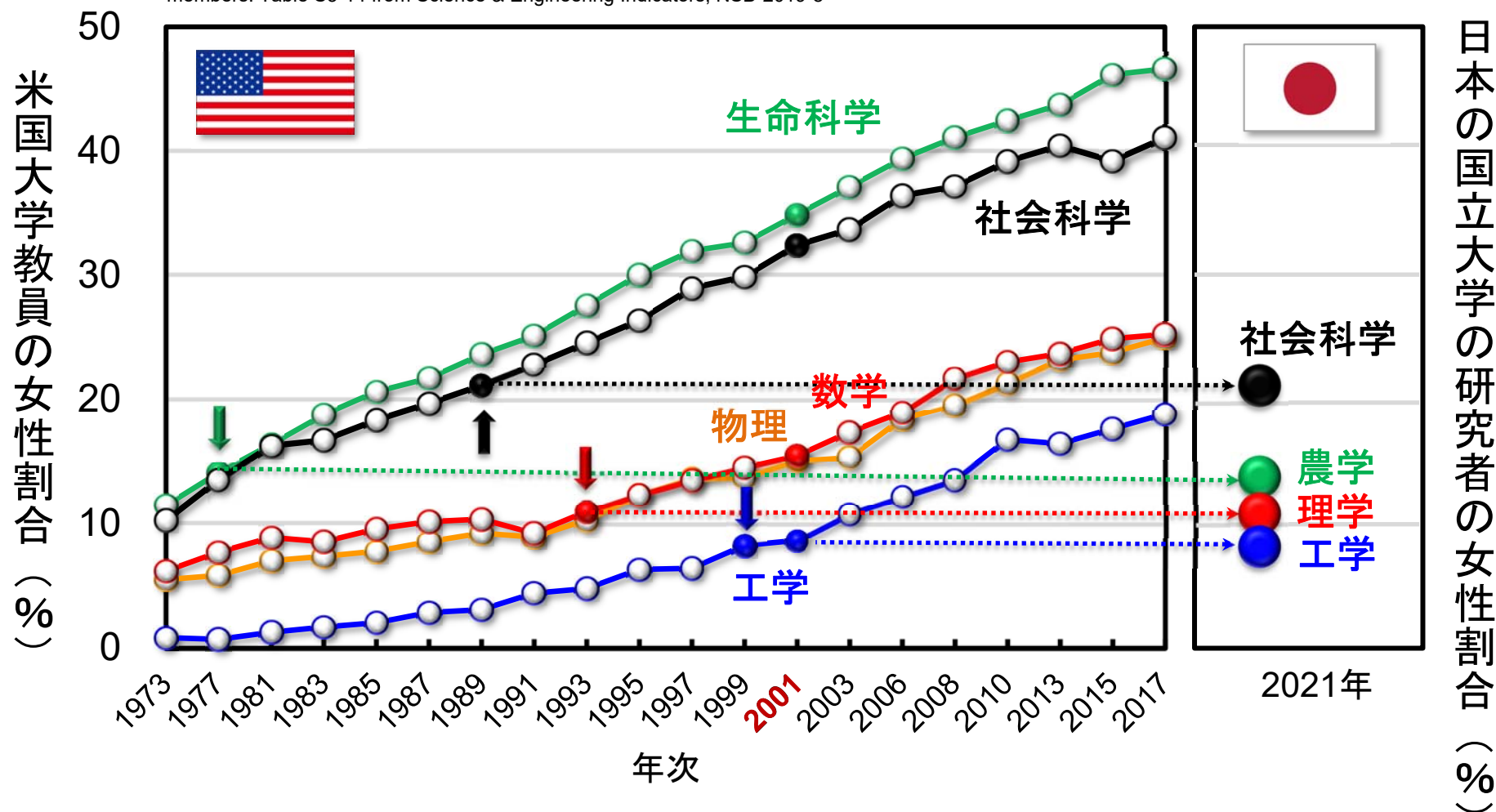
理工系4分野における NSF ADVANCE の成果 (NSF)



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

20年前の米国よりも劣る日本の国立大学の現状

出典: *Women Faculty includes Professors, Associate Professors, Assistant Professors, and full-time non-tenure track faculty members. Table S3-14 from Science & Engineering Indicators, NSB-2019-8



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

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

The President and Fellows of Harvard College
Harvard University Home / People
URL: <https://projects.iq.harvard.edu/wrc22-migration/people/mahzarin-r-banaji>
October 19, 2023



Prof. Anthony Greenwald

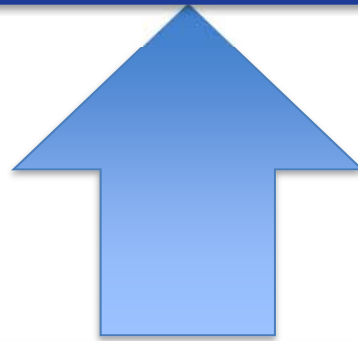
University of Washington
University of Washington Homepage
URL: <https://www.washington.edu/news/2007/05/10/uw-has-three-new-fellows-of-the-american-academy-of-arts-and-sciences/>
October 19, 2023

- 誰もが潜在的にもっているバイアス
- 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

Greenwald, AG & Banaji, MR, *Psychological Review* **10**, 4–27 (1995)

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

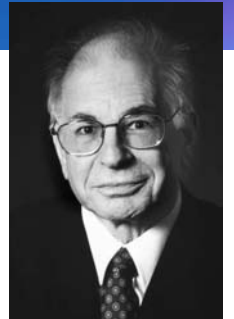


無意識のバイアスの働き方を知る
ことで評価に際して、負の影響を
最小限に抑えることが大切

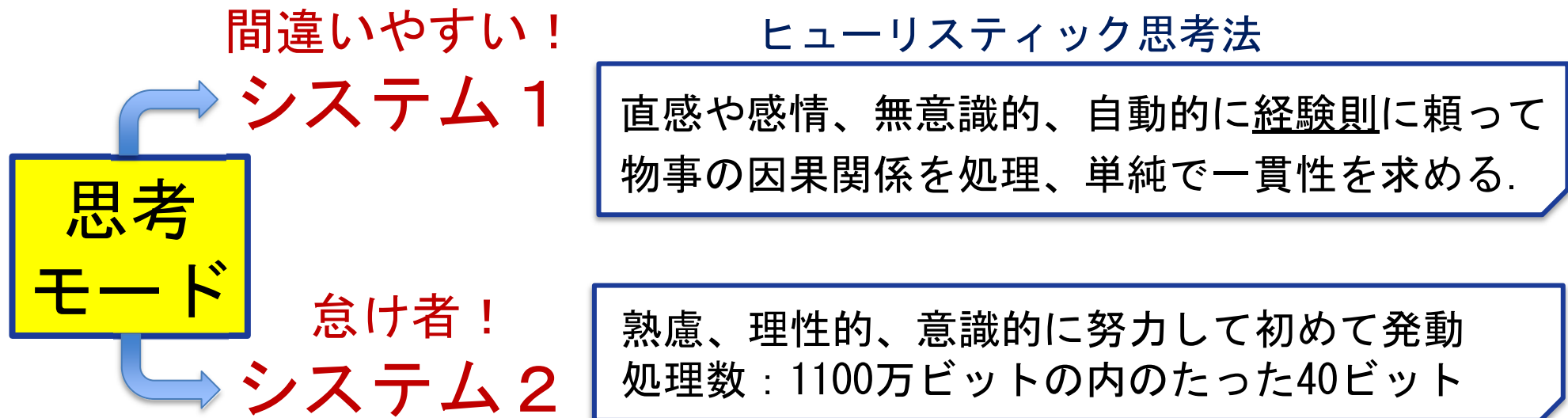
無意識のバイアスはショートカットの思考に潜む

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

Dr. Daniel Kahneman
Nobel Prize Outreach AB 2023
THE NOBEL PRIZE Homepage
URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2002/kahneman/facts/>
October 19, 2023



ヒトの脳の中には2つのシステムが存在する



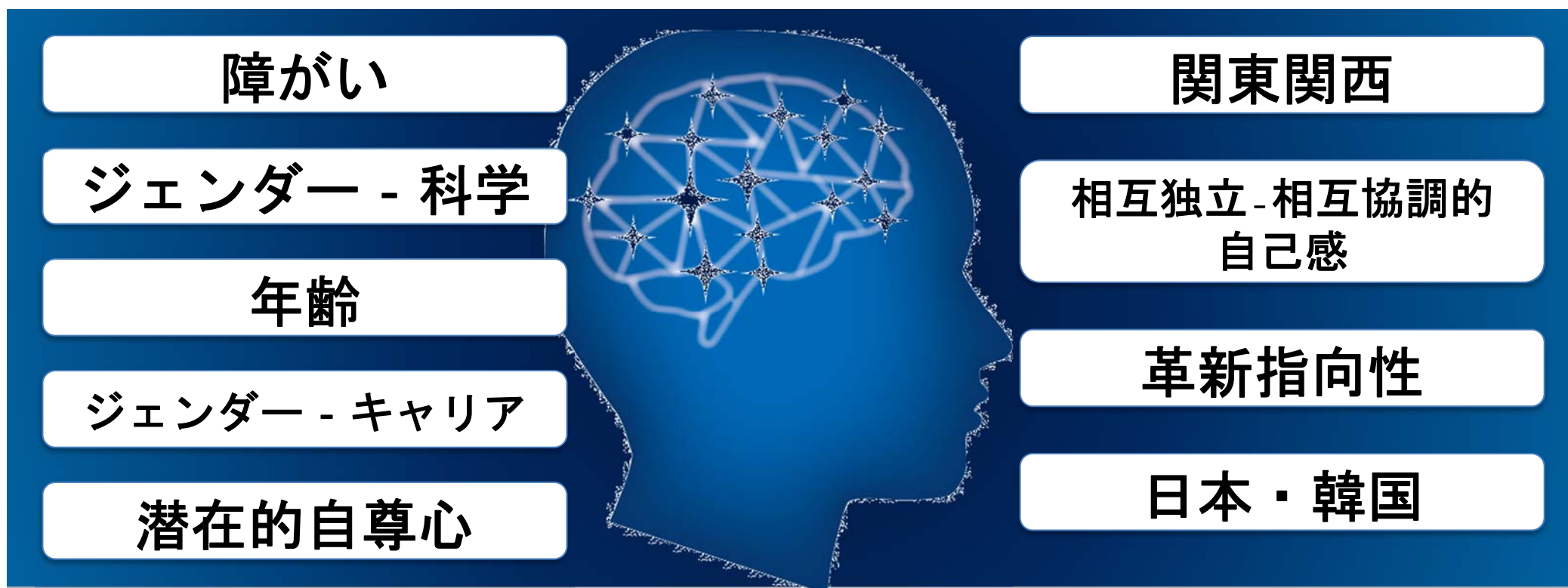
私たちの判断は、**システム 1** に大きく左右される

⇒ 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)

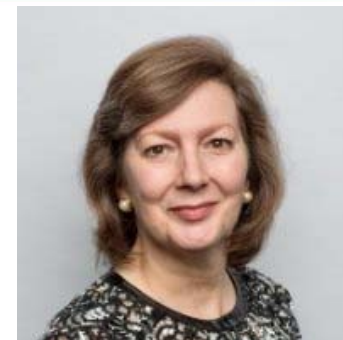


- ハーバード大学 : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- 日本ブラインドサッカー協会 : URL: <https://www.ub-finder.org/>
- Explore Implicit Project: URL: <https://www.exploreimplicit.com>
(監修者: フェリス女学院大学教授・潮村公弘氏)

女性の参画を妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

Dr. Celeste M. Rohlfig

アメリカ科学振興協会(AAAS)の元最高執行責任者



OXIDE Team
OXIDE Home
URL: <http://oxide.jhu.edu/2/board/Rohlfig>
October 19, 2023

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・連想

派生

1. 身内意識とよそ者意識

2. Microaggression

(無視、話を遮る、嫌がらせ、一人前に扱わない)

3. Stereotype threat

(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)

4. Meritocracy (能力主義・実力主義) の思い込み

5. Imposter Syndrome (偽物症候群)

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)

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

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



- 結婚するんだって？研究者として終わったね！
- 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！！
- い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

Meritocracy（能力主義・実力主義）の思い込み

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

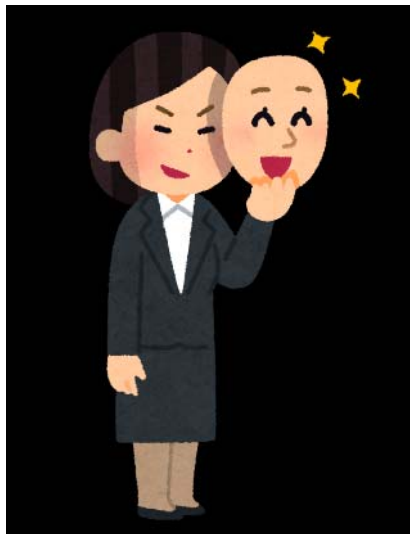
実際の決定は？



経歴、年齢、境遇、性別、外見、人種、国籍など
意識的・無意識的なバイアスの影響がある

Imposter Syndrome (偽物症候群)

成功を自らの力と認めることができない



- 何かの間違い
- 運がよかつただけ
- 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



Dr. P. R. Clance Dr. S. A. Imes

paulineclance.com.
paulineclance.com. Homeage
URL: <https://www.paulineroseclance.com/>
October 20, 2023

Sussex Directories Inc.
Psychology Today Homepage
URL:
<https://www.psychologytoday.com/us/therapists/Suzanne-imes-atlanta-ga/69147>
October 20, 2023



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

本日の話題

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

女性のキャリアを阻む4つの壁

1. Prove-It-Again

これは彼女の本当の実力か？

2. Walking the Tightrope

リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

3. Maternal Walls

立ちはだかる「母親の壁」

⇒ 妊娠・出産・育児

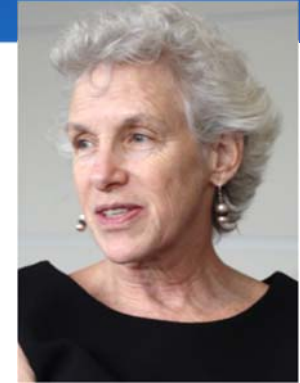
⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

4. Tug of Wars

女王蜂症候群

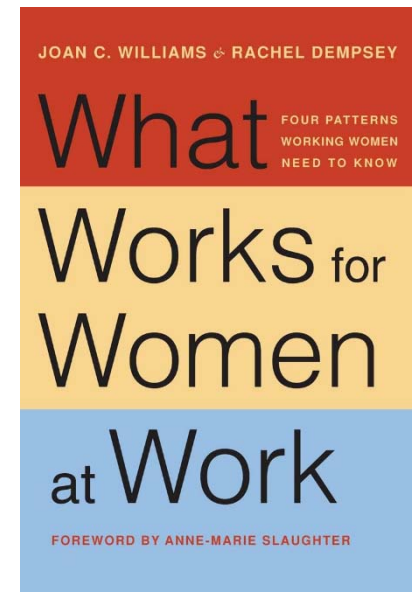
⇒ 足の引っ張り合いと潜在的な女性差別の強化

出典：What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



採用と育成の段階での無意識のバイアスの壁

“Prove-It-Again” bias

これは彼女の本当の実力か？

- ⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン！??
- ⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙げてやっと認められる！！

男性は将来のポテンシャルで評価され
女性はこれまでの実績で評価される。
実績に対する疑いや軽視のまなざし。

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

選ぶほうにありがちなジェンダーバイアス 「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. 性別で評価が変わる
3. 性別で推薦書の内容が変わる
4. 母親というだけで評価が下がる
5. 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)*

- 女性演奏者割合：**5 %**
- 音楽学校卒業生女性割合：**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

- 女性演奏者割合：**25 – 46 %**
- 一次審査通過者の女性割合：**5 割増**

Claudia Goldin & Cecilia Rouse
American Economic Review **90**, 715-741 (2000)

2. 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

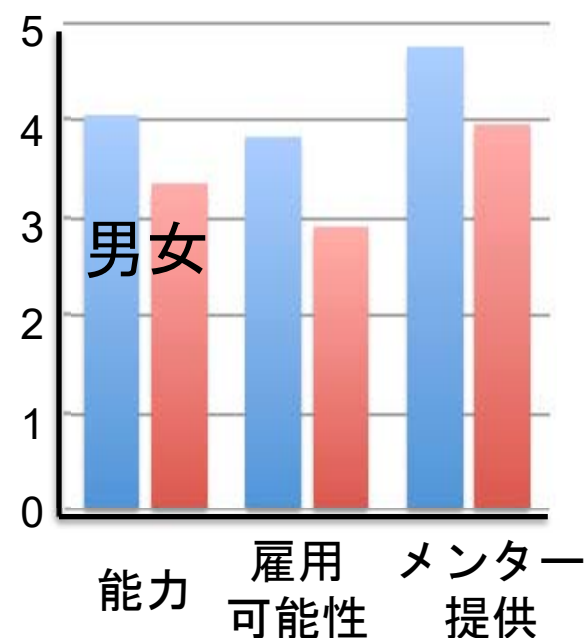


男子学生は

- ・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”

教員による学生の評価



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

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

3. 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

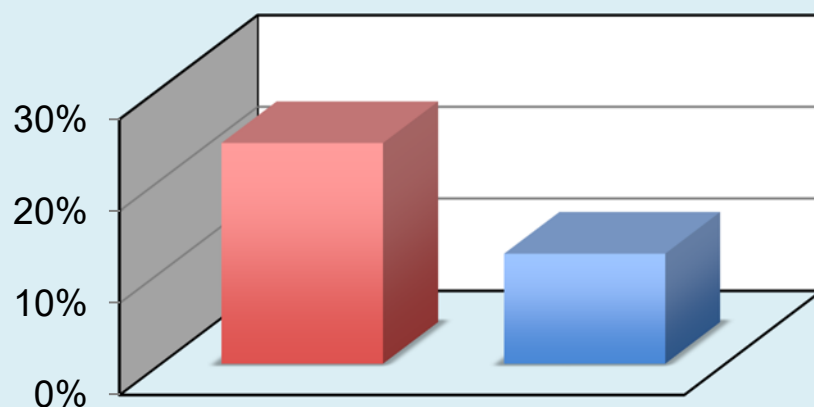
● 女性研究者への推薦状

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

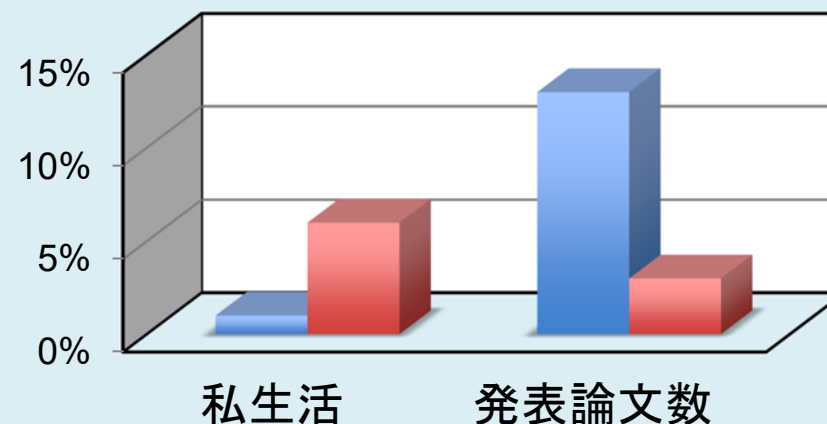


● 男性研究者への推薦状

achievements, research, & ability

記載項目の重みに男女差

■ 男性候補者 ■ 女性候補者



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

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

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)

5. 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



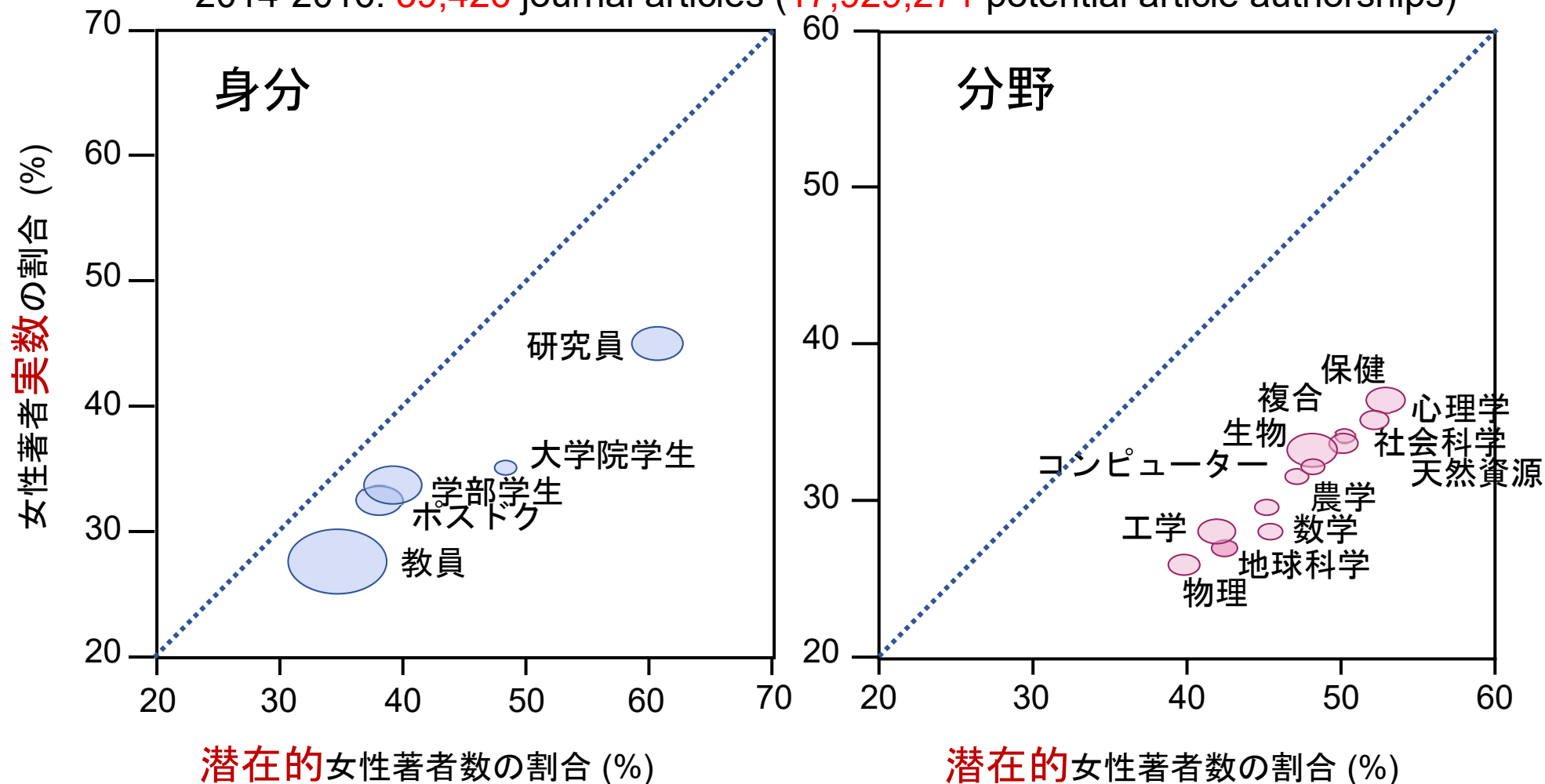
vs. ワトソン
クリック
ウィルキンス

- 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

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

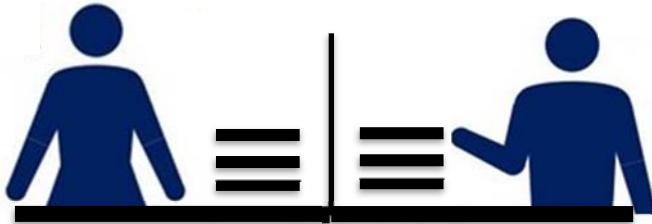
Women are credited less in science than men. MB. Ross et al. *Nature* **608**, 135 (2022)

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



Googleの社内評価の調査で明らかに！

役割分担が明確
個別データ算出可能



評価

女性 = 男性

個人を評価できる
正しいデータに基づいた
意思決定が重要

協力して遂行
個別データ記録なし



評価

女性 < 男性

マチルダ効果
に要注意！

成果物

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

女性のキャリアを阻む4つの壁

- **Prove-It-Again**

これは彼女の本当の実力か？

- **Walking the Tightrope**

リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

- **Maternal Walls**

立ちはだかる「母親の壁」

⇒ 妊娠・出産・育児

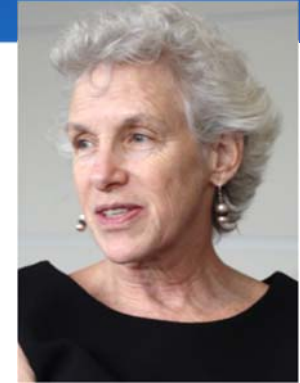
⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

- **Tug of Wars**

女王蜂症候群

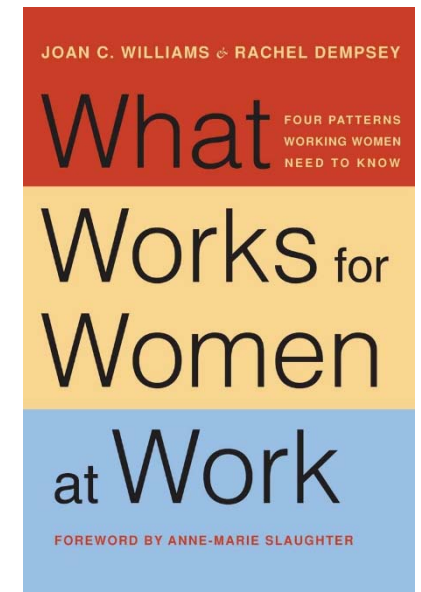
⇒ 足の引っ張り合いと潜在的な女性差別の強化

出典：What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



リーダーになろうとすれば リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

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)

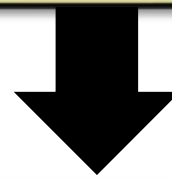
「組織リーダーの望ましさ」

「男性の望ましさ」により**近く**、「女性の望ましさ」からは**遠い**

出典：野村 浩子、川崎 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号（2019）

リーダーになろうとすれば リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

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**
- ✓ 女性自身の**心の葛藤**
- ✓ 女性が、管理職昇進しない理由のひとつ

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

- **Stereotype Threat**



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, 「乗ったらおりのな、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

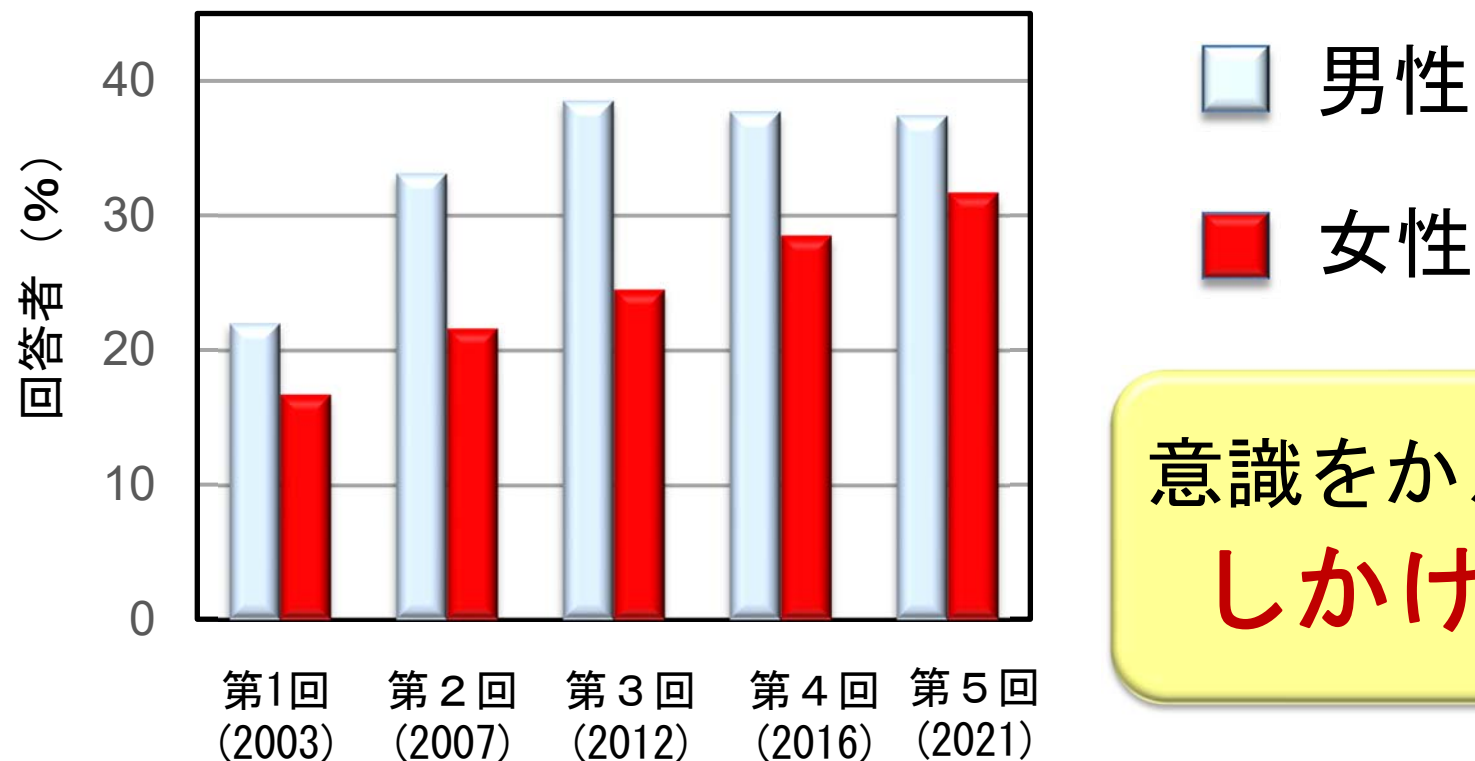


女性が活躍する組織には必ず名伯楽がいる!

明らかに変わる女性研究者の意識

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

女性のキャリアを阻む4つの壁

- **Prove-It-Again**

これは彼女の本当の実力か？

- **Walking the Tightrope**

リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

- **Maternal Walls**

立ちどころ「母親の壁」

⇒ 妊娠・出産・育児

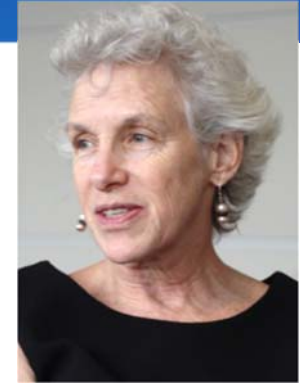
⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

- **Tug of Wars**

女王蜂症候群

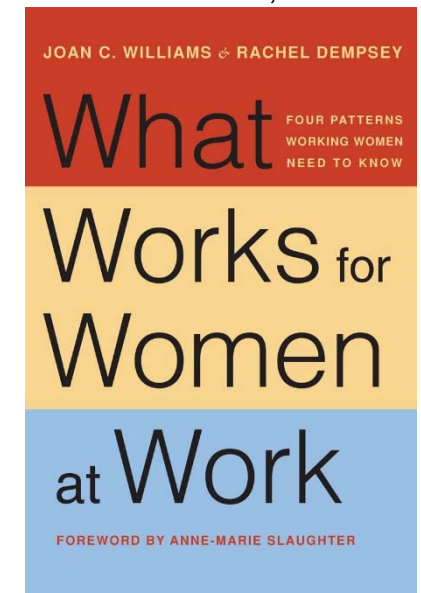
⇒ 足の引っ張り合いと潜在的な女性差別の強化

出典：What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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

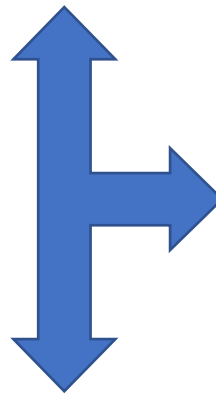
(子育ては妻！！)

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。



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は
男性に比べて有意に遅れている

Claudia Goldin

Nobel Prize in Economic Science 2023 Winner

Interview at Harvard Univ. in October 9, 2023

日本は**育児休暇**に関して世界で最も寛大な政策を持っている。
しかし、職場を気にして**取得していない**。

日本では多くの女性が労働市場にいる。
しかし、彼女たちは男性のような**正規雇用**や
終身雇用される仕事には就いておらず、**昇進の機会もない**。



Harvard University
Harvard University Homepage
URL: <https://scholar.harvard.edu/goldin/home>
October 18, 2023

- 職場が急速な社会の変化に追いつけていない。
- **社会の中で年配の人々を教育する必要がある。**

女性のキャリアを阻む4つの壁

- **Prove-It-Again**

これは彼女の本当の実力か？

- **Walking the Tightrope**

リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

- **Maternal Walls**

立ちはだかる「母親の壁」

⇒ 妊娠・出産・育児

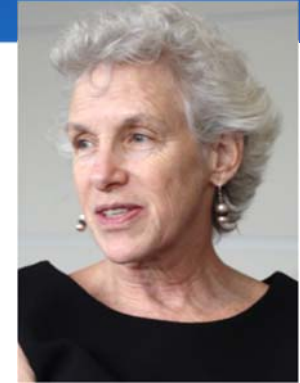
⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

- **Tug of Wars**

女王蜂症候群

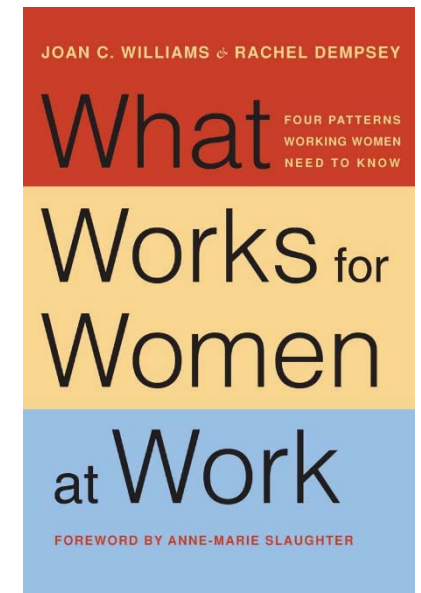
⇒ 足の引っ張り合いと潜在的な女性差別の強化

出典：What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014)
<https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/>



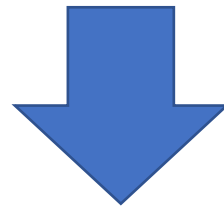
Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



女性の敵は女性!? 女王蜂症候群

男性優位の社会において、やっとの思いで地位を手に入れた先駆者である女性が、後輩女性を敵とみなして成功や昇進を妨害する現象。



誘導

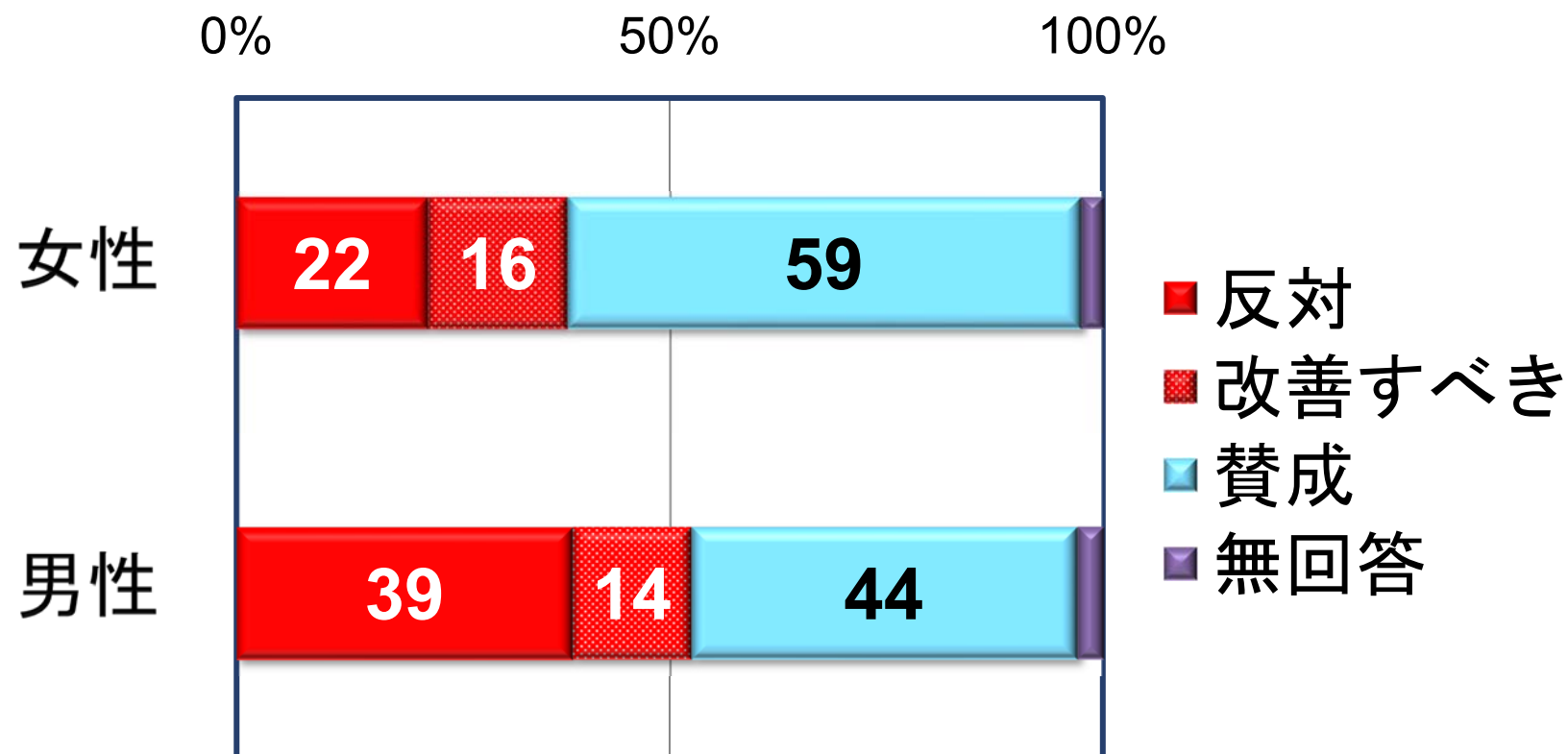
キャリアー形成への消極的態度
戦略的無能

男性のパワーゲームや争い事は「普通」として受容
女性同士の争いごとは「問題」として扱われ
潜在的な女性差別を正当化する材料として使われる恐れ

Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, 7, 55–60

人事の課題：数値目標への意見とその内訳

設問 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

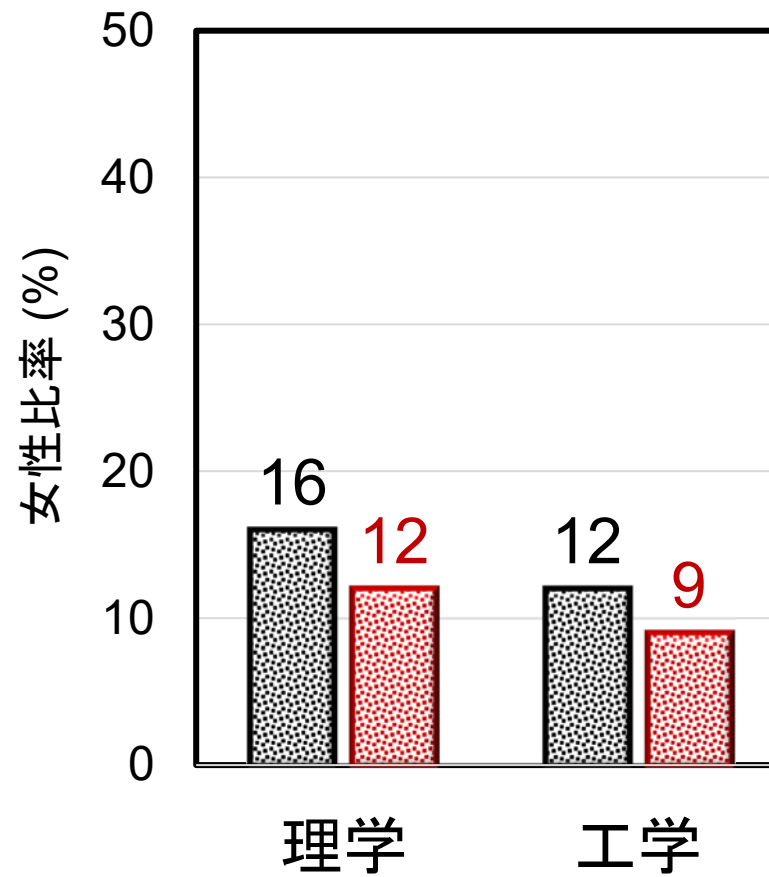
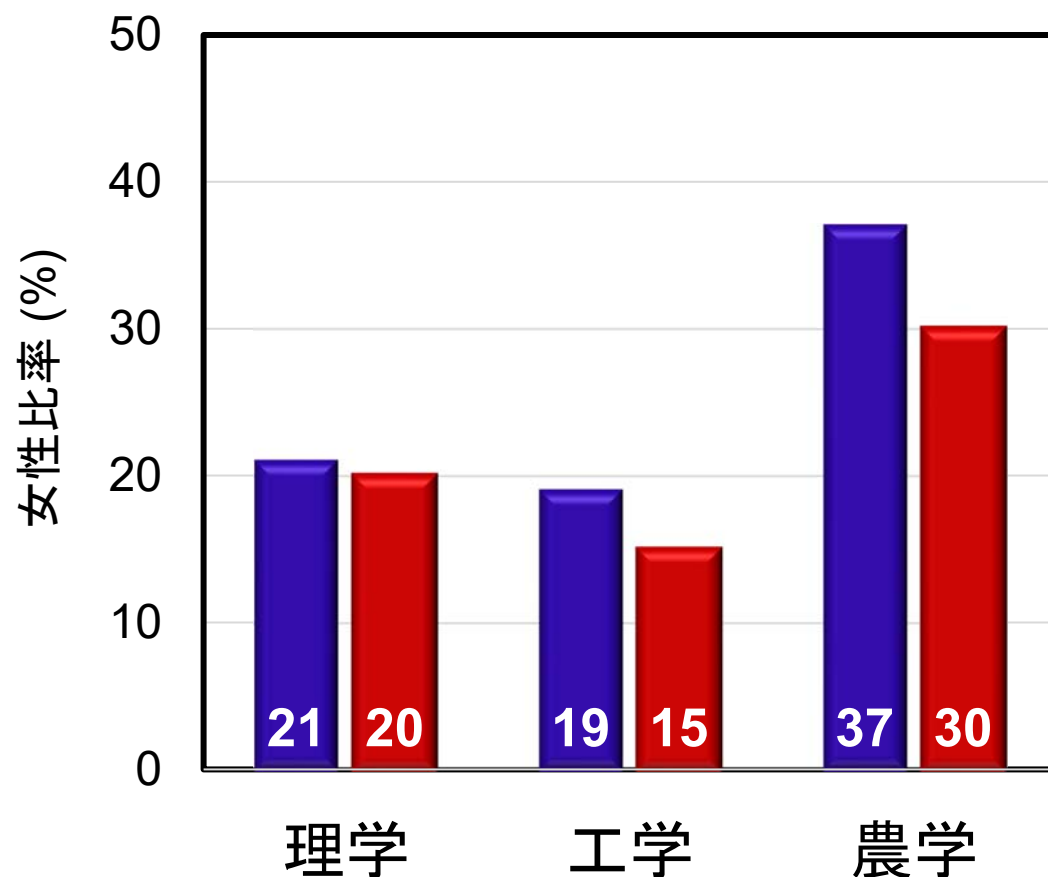
大学等における理・工・農分野の女性割合と 科学技術基本計画の女性割合の数値目標

■ 博士修了者

■ 採用数値目標

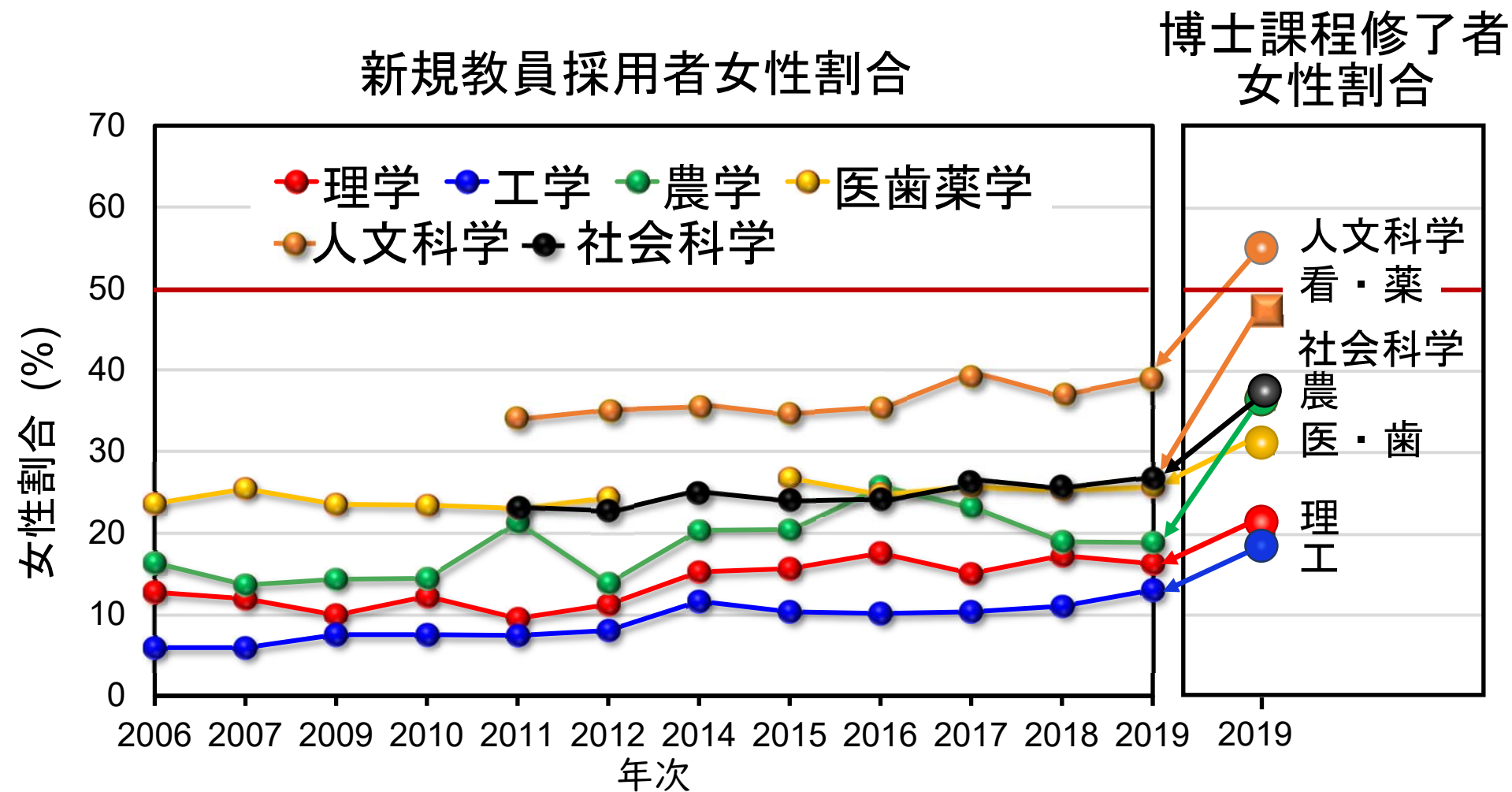
■ 助教

■ 講師以上数値目標



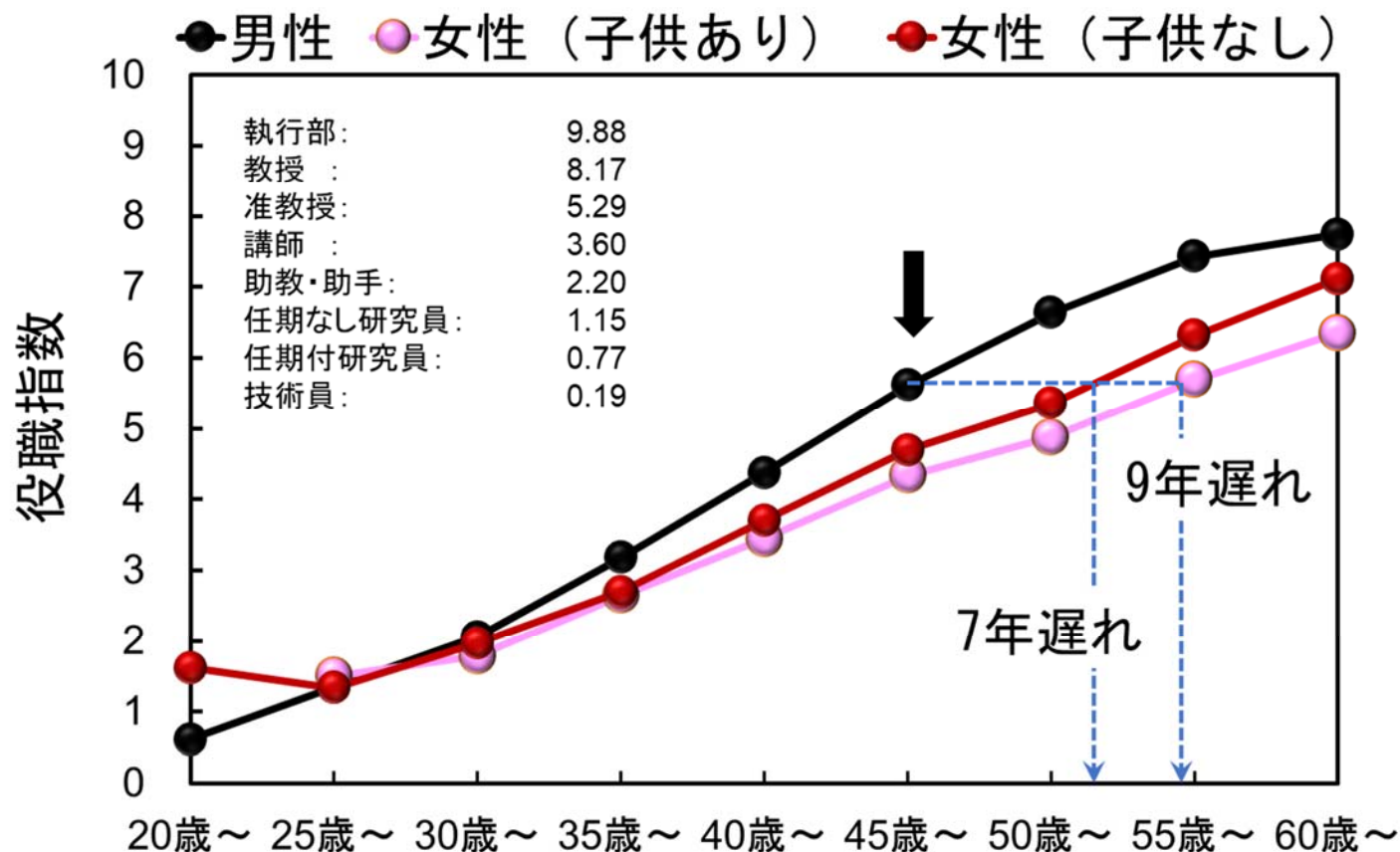
内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和4年版 「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」 データから作成

教員採用者の女性割合は 博士過程修了者女性割合よりも低い



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。

年代別役職指数(大学・高専)



生き残ってきた女性研究者ですら、**子供の有り無し**に関わらず昇進が男性よりも遅い。キャリアを途中で断念し去っていった女性研究者が多数いることを考えると、日本の科学・技術分野における人事のジェンダー・ギャップは極めて悲惨な状況にある。

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）

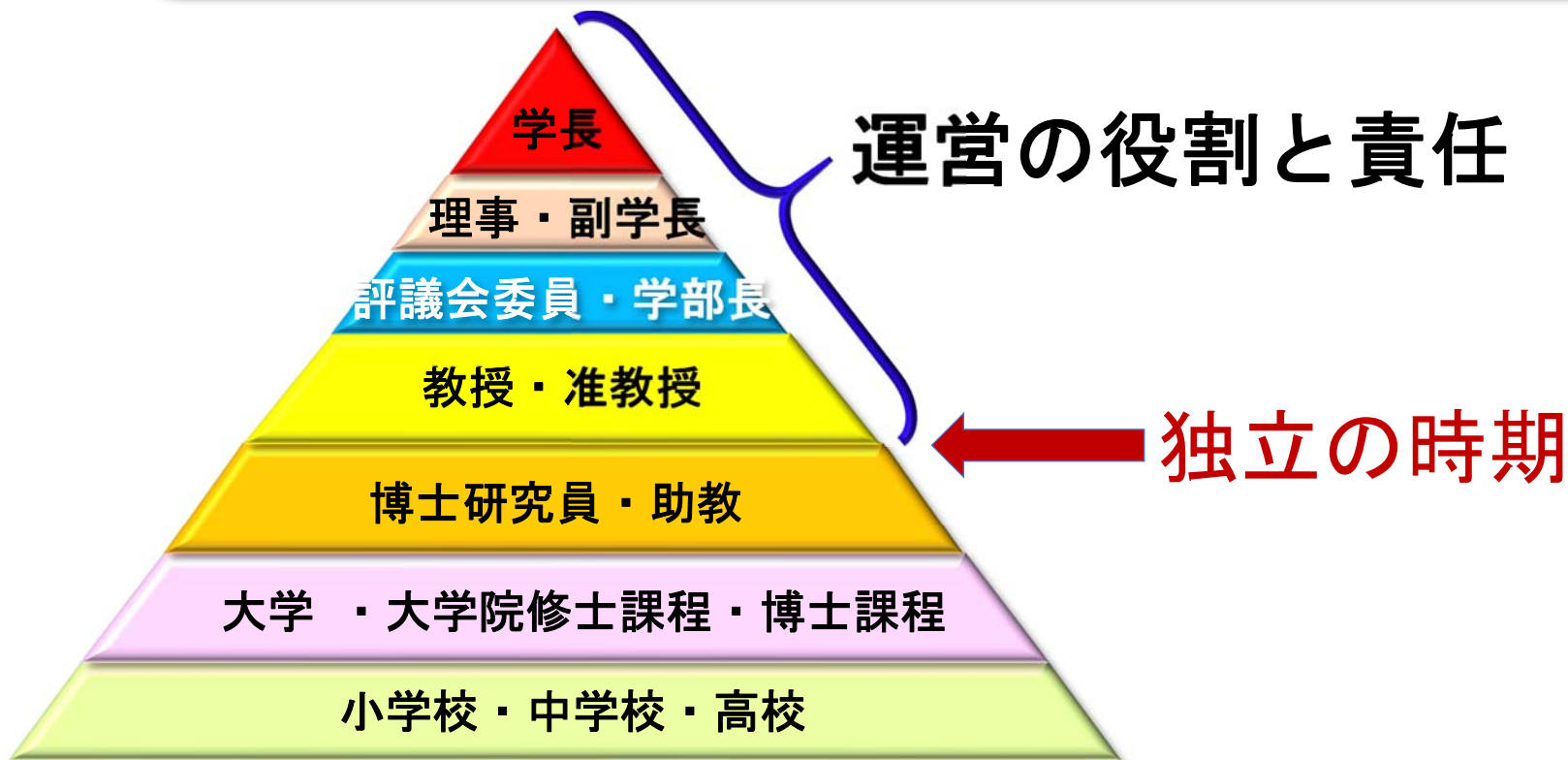
第8条前3条

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

「学問と社会」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「学問と社会」に対する
役割と責任を女性も担うということ



無意識のバイアスを抑制するために 私たち一人一人がやれることは？

多くはないが、
必ず**道はある**。

まずは

ことばの
“**ラリー**” を
つづけよう！！

