

日本鳥学会2024年度大会

ダイバーシティランチオンセミナー

ダイバーシティとインクルージョンを妨げる壁  
“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  
京都大学名誉教授

2024年9月14日

# 講演内容

無意識のバイアスはどのように  
女性の参画を阻むのか？

学会で、何ができるのか？

# ダイバーシティ推進で女性参画は本質的な課題

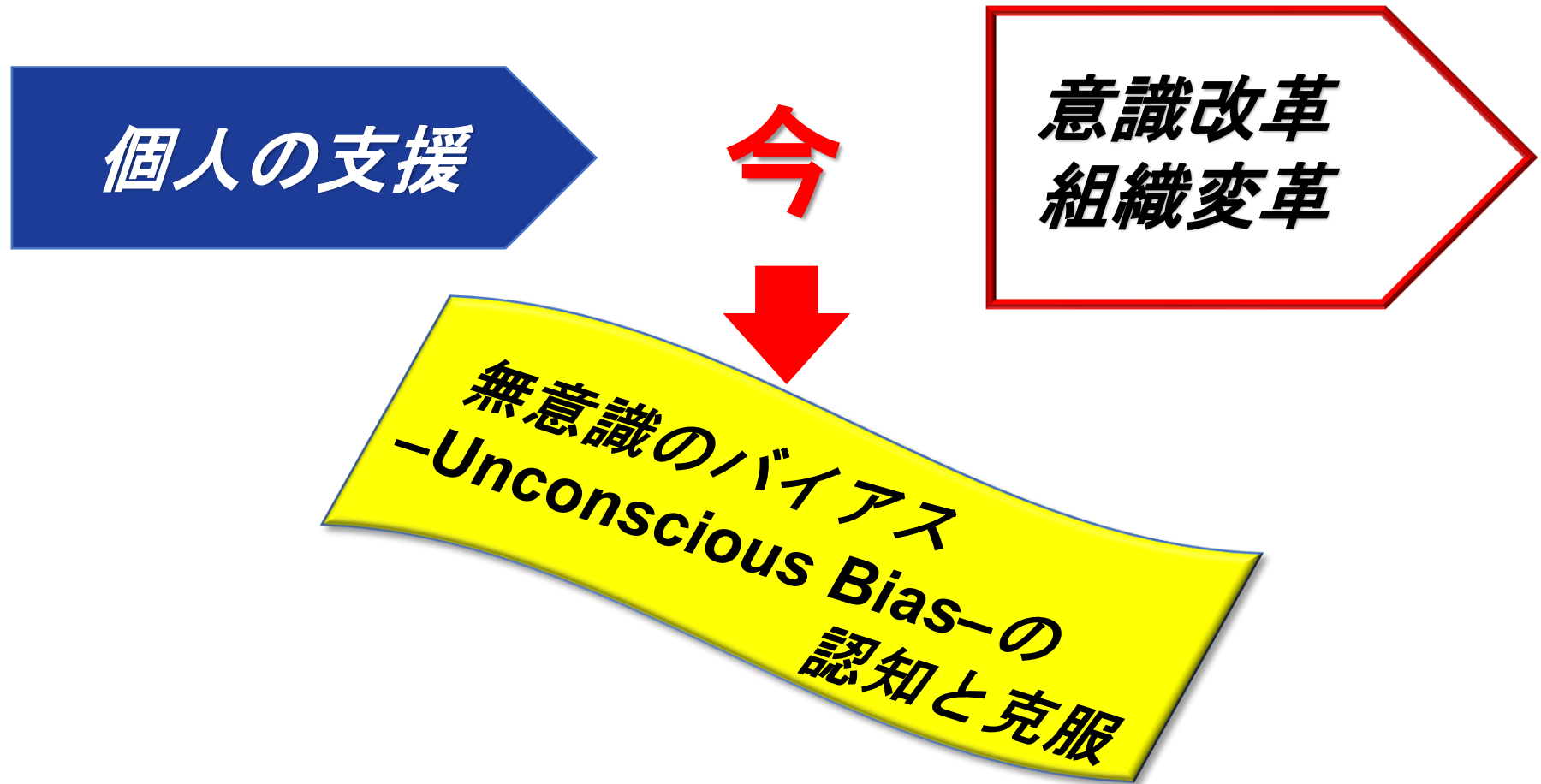
- 女性参画問題の特殊性と普遍性

人口の約半分を占める (マイノリティではない) 女性が  
世界中で  
マイノリティ扱い (差別) されている。

- 女性参画問題は、世界共通の  
「ダイバーシティの本質的かつ中心的課題」

この問題の解決なくして、別のマイノリティを包摂する  
ダイバーシティの実現はあり得ない。

# 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



# 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)

# 「無意識のバイアス度」は測定できる

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

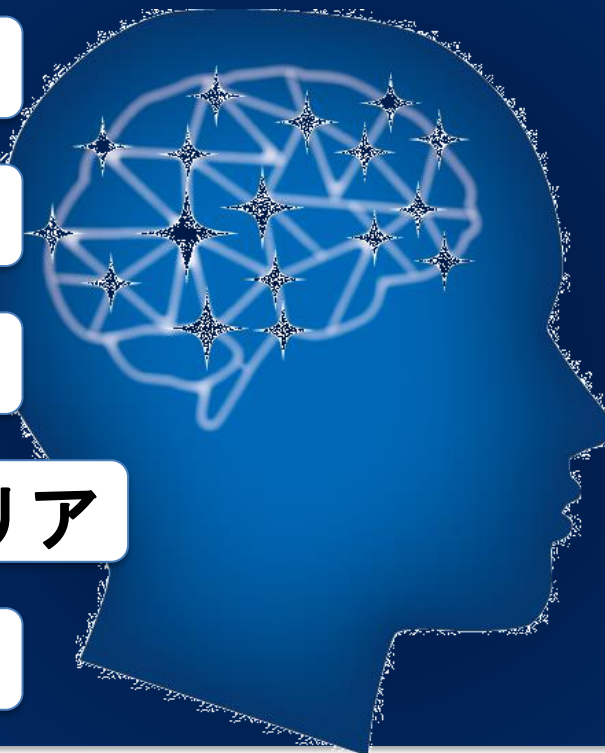
障がい

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

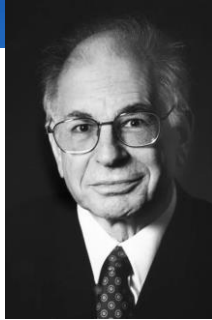
- ハーバード大学 : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- 日本ブラインドサッカー協会 : URL: <https://www.ub-finder.org/>
- Explore Implicit Project: URL: <https://www.exploreimplicit.com>

(監修者: フェリス女学院大学教授・潮村公弘氏)

# 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  
October 19, 2023



## ヒトの脳の中には2つのシステムが存在する

早い！間違いやすい！

ヒューリスティック思考法

システム1

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。

思考  
モード

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

慎重で賢明だけど怠け者！

ファスト&スロー(上.下) (ハヤカワ・ノンフィクション文庫)

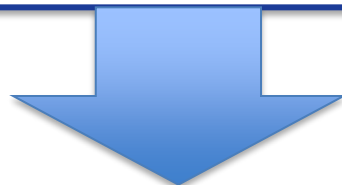
# 無意識のバイアスは社会的バグを発生させる

私たちの思考の99.9999%は、システム1で処理される

ヒューリスティック思考法

システム1

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を処理、単純で一貫性を求める。



人は、自分でも気づかないうちに間違いを犯す

社会的バグ

- 対象：ジェンダー，人種，宗教，民族，出自，学歴，等々
- 大学や企業では、採用や昇進人事で偏向を生み勝ち



# Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

## 「無意識のバイアス」 ステレオタイプ先入観



Dr. Celeste M. Rohlfing

OXIDE Team

OXIDE Home

URL: <http://oxide.jhu.edu/2/board/Rohlfing>

October 19, 2023

### 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. 不利益の蓄積

### 4. 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)

### 5. Imposter Syndrome (偽物症候群)

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)

# 1. 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

# Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

## 「無意識のバイアス」 ステレオタイプ先入観



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. 不利益の蓄積

4. 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)

5. Imposter Syndrome (偽物症候群)



Dr. Celeste M. Rohlfiing

OXIDE Team

OXIDE Home

URL: <http://oxide.jhu.edu/2/board/Rohlfiing>

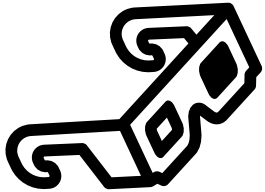
October 19, 2023

Celeste M. Rohlfiing: [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)

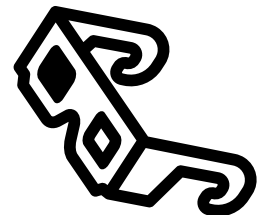
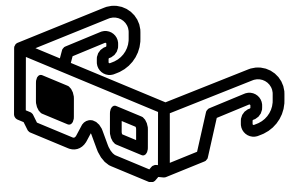
## 2. マイクロアグレッション

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

### 日常会話で出てくる本音



- 結婚するんだって?研究者として終わったね!
- いい研究をしようと思ったら  
「結婚は△・出産は×(バツ)」
- 何で女のあんたが教授になれたんだ!?
- 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!!
- 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?

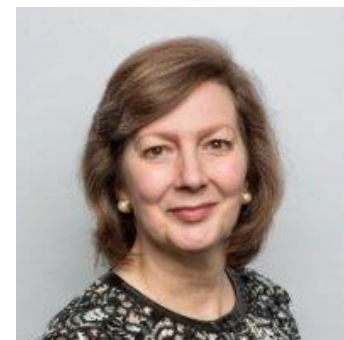


# Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

## 「無意識のバイアス」 ステレオタイプ先入観



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. **不利益の蓄積**
4. 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)
5. Imposter Syndrome (偽物症候群)



Dr. Celeste M. Rohlfing

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

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)

### 3. 不利益の蓄積

#### 小さな不平等

ジェンダーや人種に基づいた差別的な扱い  
同僚と平等な扱いを受けられない

研究室設の備費や広さ，教育や研究指導の機会，  
推薦状，論文の著者，業績評価，研究費応募審査，  
賞への指名や受賞



積み重なると

昇給や昇格に大きな不利益

# Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

## 「無意識のバイアス」 ステレオタイプ先入観



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. 不利益の蓄積
4. **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)
5. Imposter Syndrome (偽物症候群)



Dr. Celeste M. Rohlfing

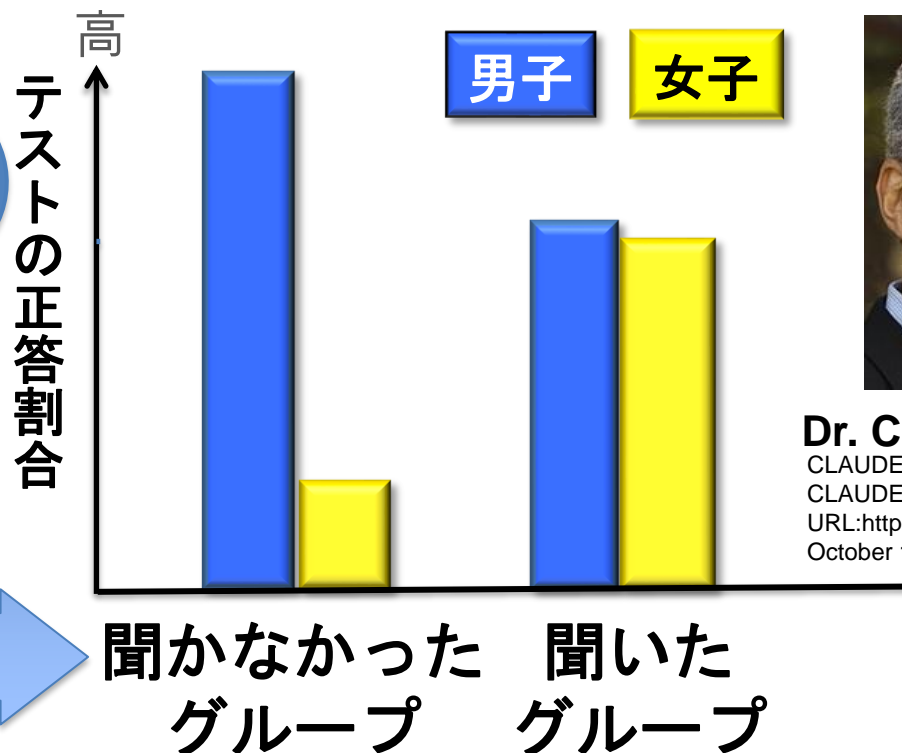
OXIDE Team  
OXIDE Home  
URL: <http://oxide.jhu.edu/2/board/Rohlfing>  
October 19, 2023

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)

# 4. Stereotype Threat (固定観念に対する恐怖)

例：女子学生に与える“後ろ向き”の効果

難しい数学の試験は女性より男性のほうが得点が高いといわれまが、この試験は違います。



**Dr. Claude Steele**  
CLAUDE STEELE  
CLAUDE STEELE Home  
URL: <https://claudesteele.com/>  
October 19, 2023

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。

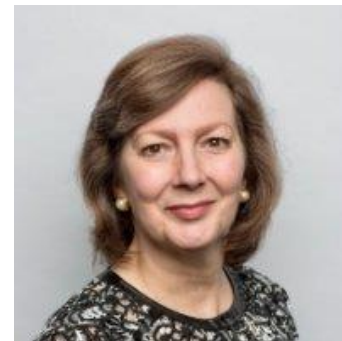


# Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

## 「無意識のバイアス」 ステレオタイプ先入観



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. 不利益の蓄積
4. 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)
5. **Imposter Syndrome (偽物症候群)**



Dr. Celeste M. Rohlifing

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

Celeste M. Rohlifing: [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)

# 5. 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



Dr. P. R. Clance

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



Dr. S. A. Imes

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)

# 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

- 理系進学への不安
- 女性自身の過小評価
- キャリアー形成への無力感

- 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）

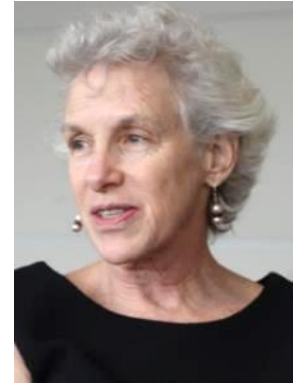
# 女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

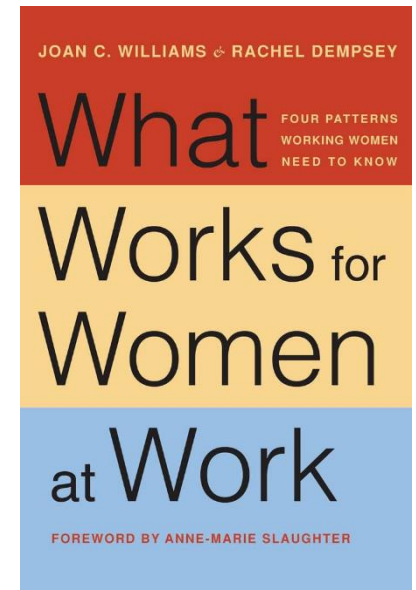
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

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



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/>

# 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

# 女性の評価と処遇に差別を生むマチルダ効果

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

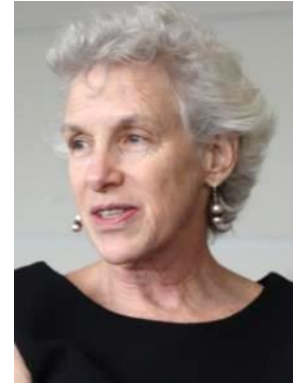
# 女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様のリーダー像

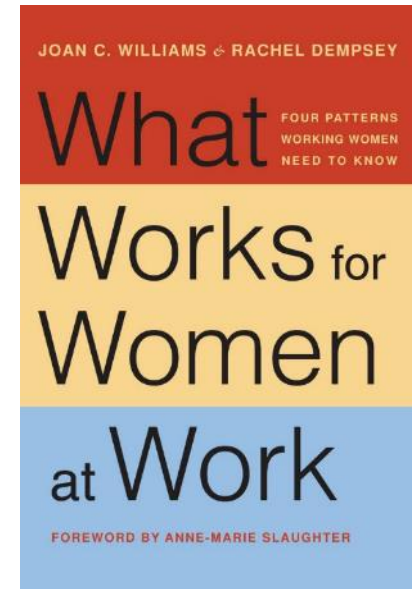
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

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



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/>

# 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」

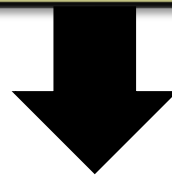
「男性の望ましさ」により近く、「女性の望ましさ」からは遠い

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、管理職昇進したてがらない理由のひとつ

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）

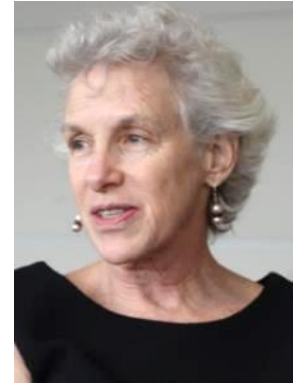
# 女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

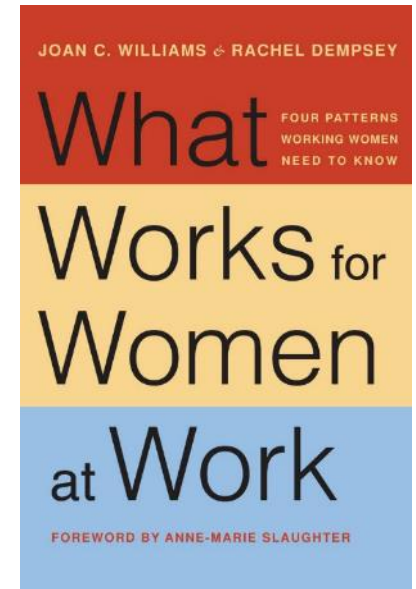
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

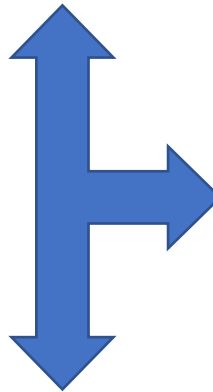
URL: <https://joancwilliams.com/bio/>  
November 15, 2023



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/>

# 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

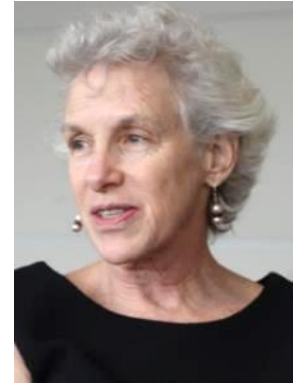
# 女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

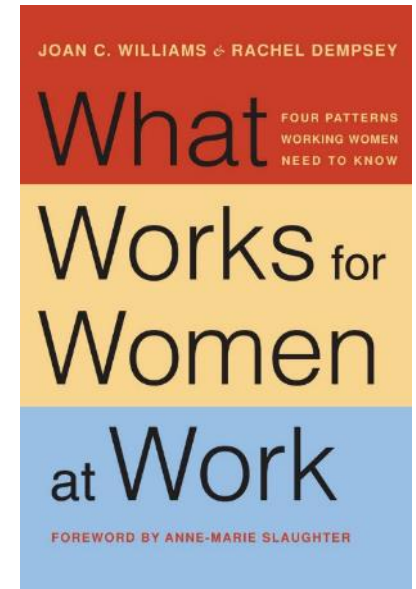
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams  
(Sullivan Professor)

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



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/>

## 4. 女王蜂症候群

男性優位の組織において、苦勞して地位を手に入れた  
Minority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和戦略的無能を誘発

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  
男性のパワーゲームや争い事は「普通」として受容され  
女性同士の争いごとは「問題」として扱われる

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

# 講演内容

無意識のバイアスはどのように  
女性の参画を阻むのか？

学会で、何ができるのか？

# 公平・公正な学会の運営

## 研究者が学会会員になるベネフィット

学術集会参加

学会誌  
購読・発表

学会賞  
受賞

学会活動  
各種委員・運営

情報収集

研究のトレンド  
知識・技術や思考方法  
関連イベント  
研究費

visibleな機会

自分の研究  
研究者自身

人的交流  
人脈づくり

研究の進展 研究費獲得 共同研究 人事・職・地位

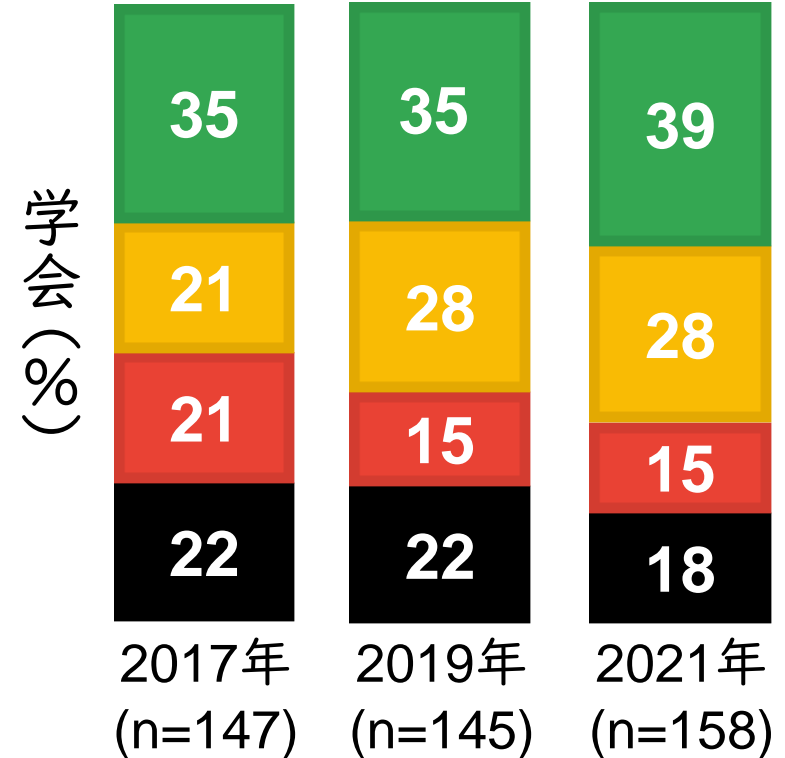
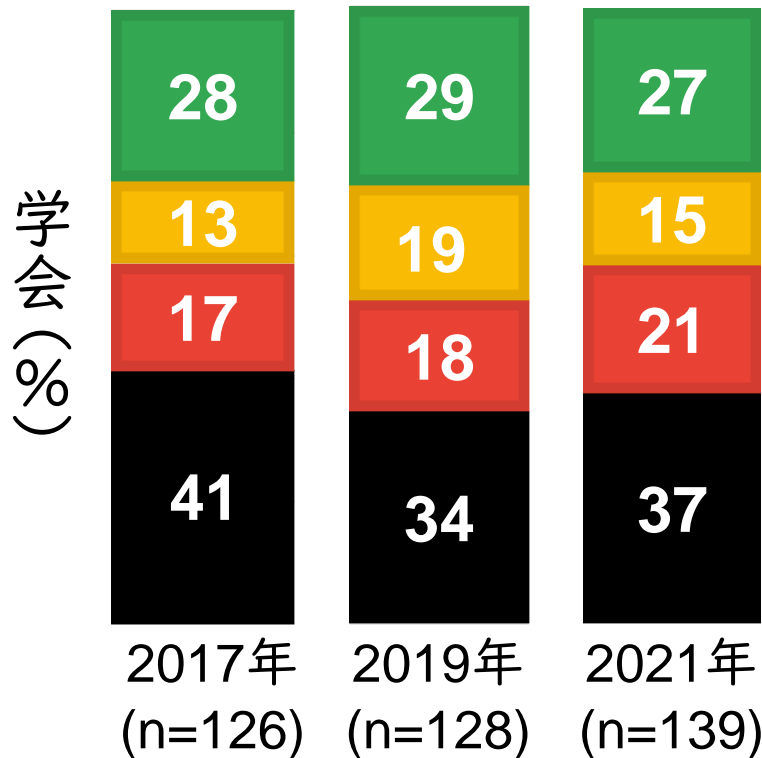
# 女性はシンポジウムの オーガナイザー及び講演者になりにくい

一般会員女性%に対する  
**オーガナイザー**女性%の比

一般会員女性%に対する  
**講演者**女性%の比

■ ≥1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0

■ ≥1 ■ 0.5-1 ■ < 0.5 ■ 0



学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 学協会における男女共同参画のあり方に関する検討小委員会  
【記録】自然科学系協力学術研究団体における男女共同参画に関する活動調査図3.2.2と図3.2.4から作成



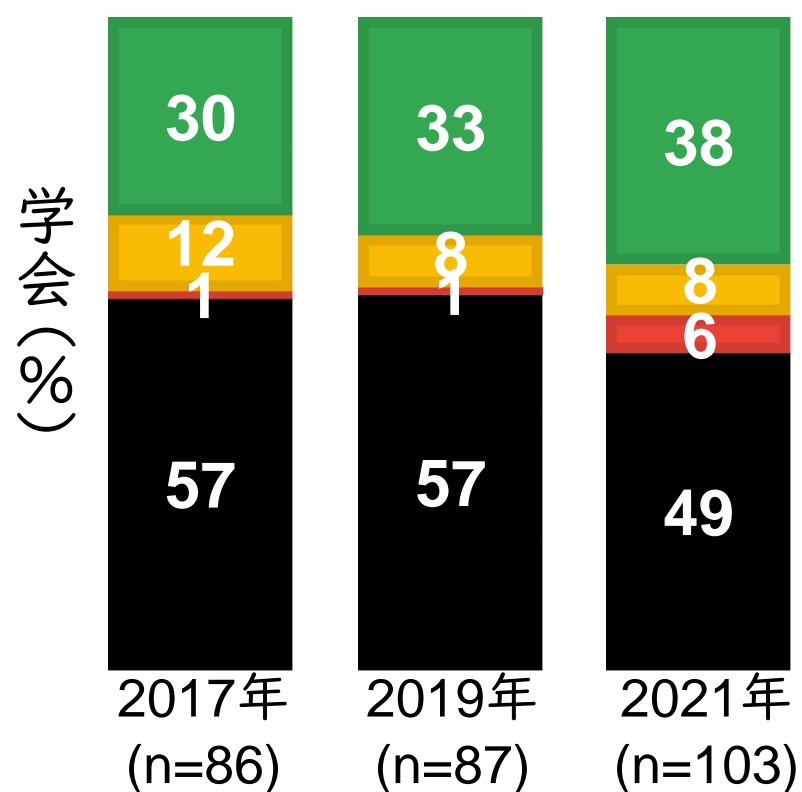
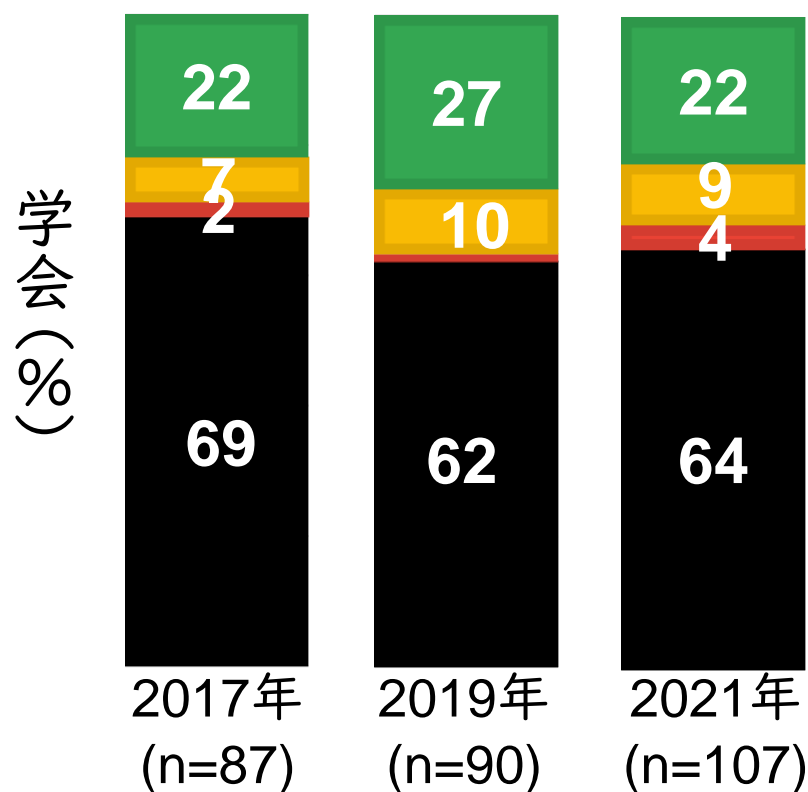
# 女性は学会の賞の受賞者になりにくい

一般会員女性%に対する  
**学会賞等受賞者**女性%の比

一般会員女性%に対する  
**奨励賞等受賞者**女性%の比

■ ≥ 1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0

■ ≥ 1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0



学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 学協会における男女共同参画のあり方に関する検討小委員会  
【記録】自然科学系協力学術研究団体における男女共同参画に関する活動調査図2.1.2と図2.1.4から作成

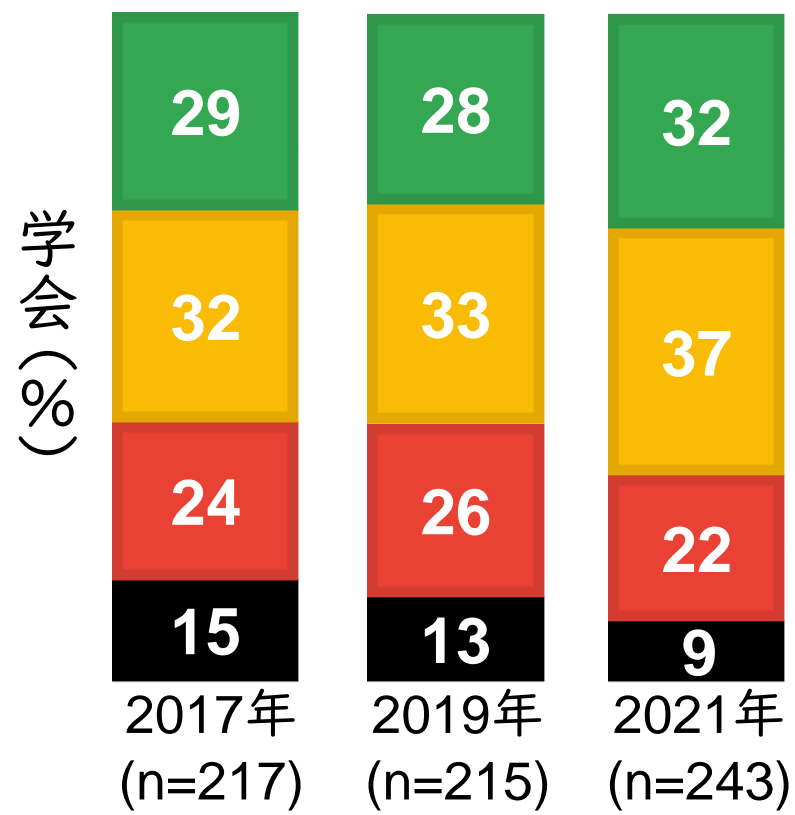
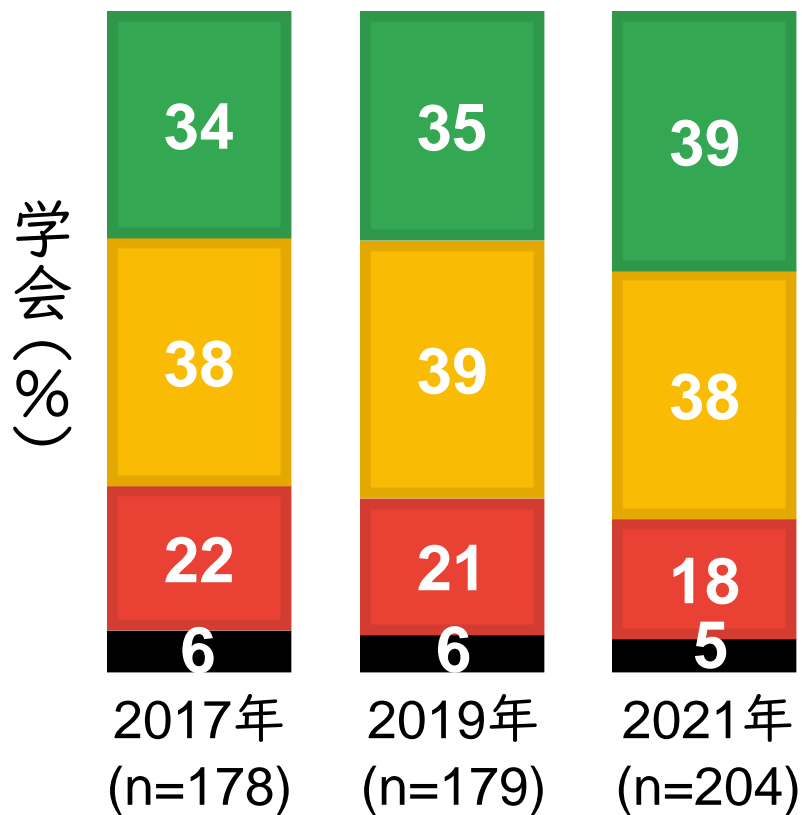
# 女性は学会で役職に就きにくい

一般会員女性%に対する  
**委員会委員**女性%の比

一般会員女性%に対する  
**役員**女性%の比

■ ≥ 1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0

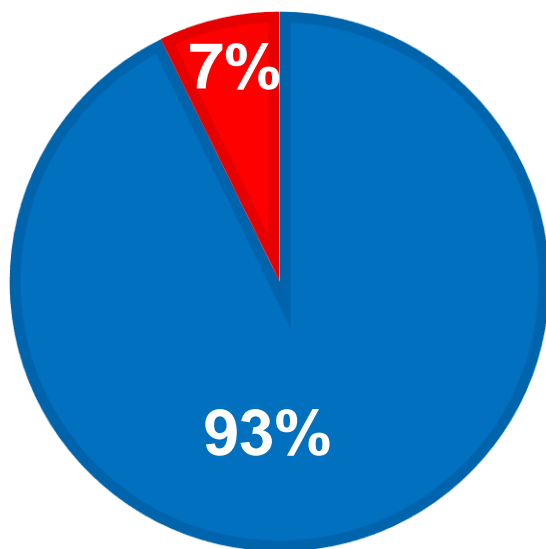
■ ≥ 1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0



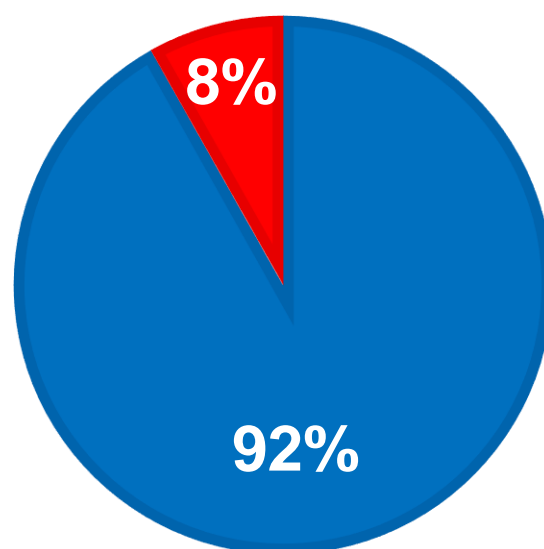
学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 学協会における男女共同参画のあり方に関する検討小委員会  
【記録】自然科学系協力学術研究団体における男女共同参画に関する活動調査図1.4.2と図1.5.3から作成

# 女性のトップ（会長・理事長）は極めて稀である

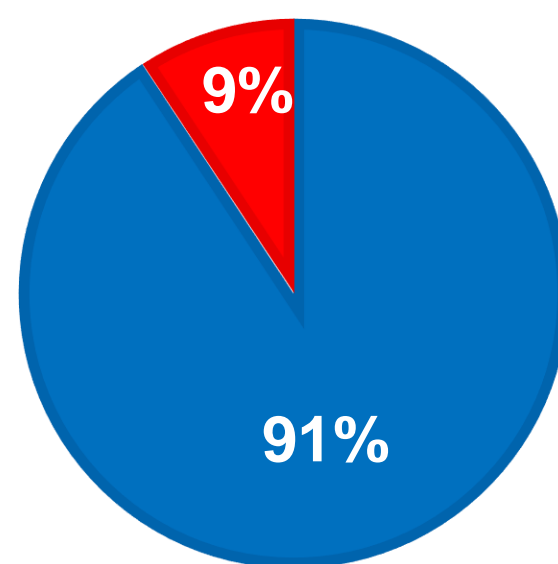
■ 男性トップ ■ 女性トップ



2017年  
(n=442)



2019年  
(n=442)



2021年  
(n=442)

学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 学協会における男女共同参画のあり方に関する検討小委員会  
【記録】自然科学系協力学術研究団体における男女共同参画に関する活動調査図1.2から作成

# 女性研究者の卵の憂鬱

学術集会は自分の将来像や夢を発見する機会？

〇〇学会シンポジウム



〇〇学会△△賞授与式



女性が、研究者になるのは無理なの？



# 女性割合を増やす積極的な取り組みが 学会には求められる

## まずは現状把握

### 女性一般会員の割合との比較

- 各種講演の座長
- シンポジウムオーガナイザー・講演者
- 授賞（被推薦者と審査員の女性比率）
- 委員会委員と委員長
- 理事
- 執行部役員
- 会長（理事長）

# No More 'Manels'

## 「マネル」にさせない取り組み

男性が発言の大部分を占めるパネル＝マネル (Manel)

2018年 Dr. Francis Collins がNIH所長メッセージで宣言  
包括性への意識が見られない講演の招待に**参加**することを**拒否**する。  
生物医学に携わる他の**リーダーたち**にも、  
**同じ行動を起こすことを求める。**

THE NIH DIRECTOR Changing the culture of science to end sexual harassment 2018年9月17日  
<https://www.nih.gov/about-nih/who-we-are/nih-director/statements/changing-culture-science-end-sexual-harassment>

2019年 Nature 行動規範を決定 **“No More Manel”**  
Nature Conferenceでは、基調発表、抄録提出のいかんを問わず、  
**男女同数**の口頭発表者を招待する。

Nature 2019年12月5日号32～35ページ  
<https://www.nature.com/articles/d41586-019-03688-w>

# 学会賞の授賞選考に求められる取り組み

- 選考課程の検証

推薦者と被推薦者の女性比率  
選考委員の女性比率

- 女性応募者の年齢制限の緩和

Q 一部の女性に講演や委員等の負担が集中する。  
良い解決方法はあるのか？

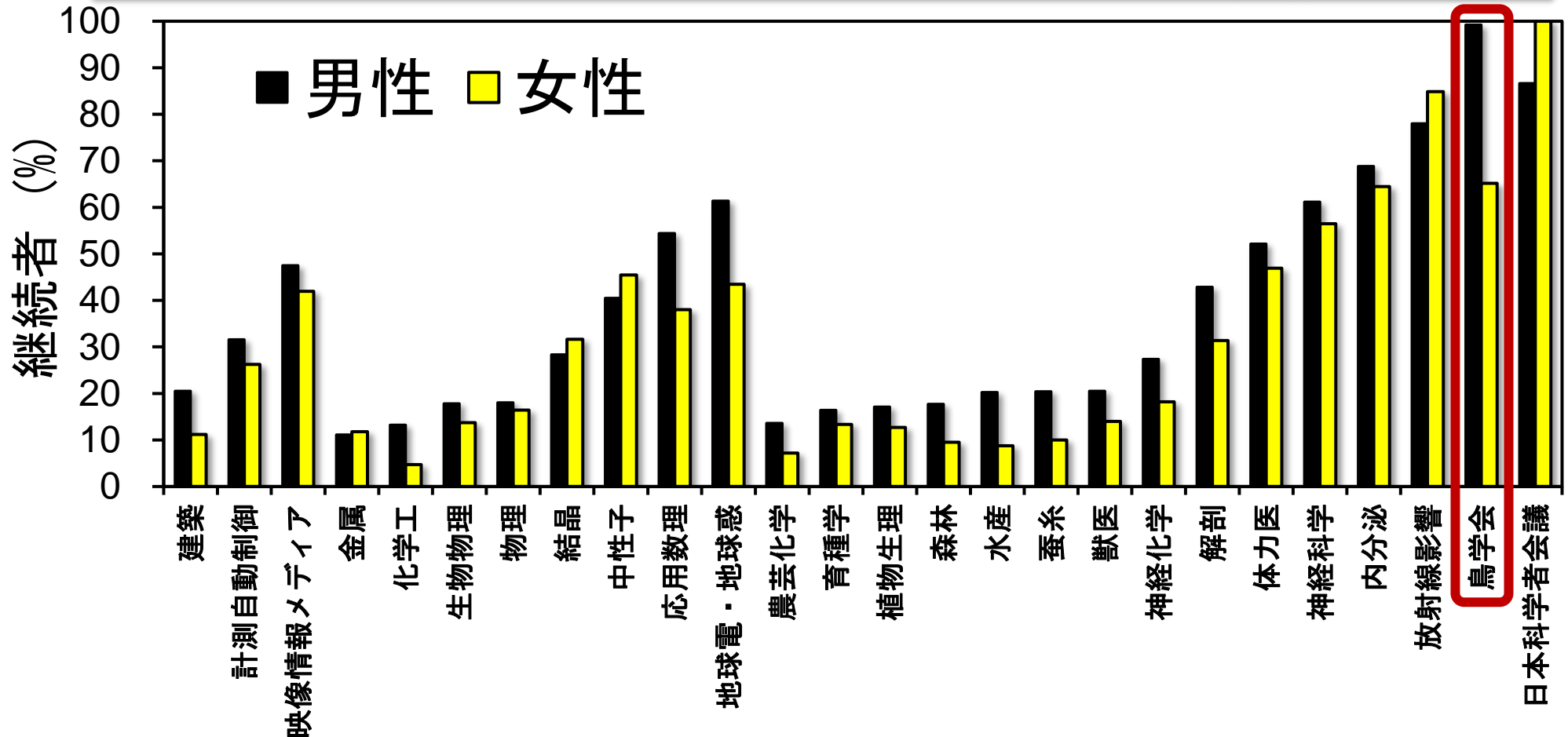
A **職位の壁を取り払った抜擢**

1. 女性委員を増やしてくださいと、女性委員自身が  
アピールする。
2. 若手（助教・講師）でも、女性人材を抜擢する。  
広く適任者を入れることで、多様性の良さを発見  
できる。
3. 採用や昇進の際に、業績として所属学会での活動  
が求められる。若手、特に女性の若手に、学会が  
活躍の場を提供することはとても大事。



# 2006～2010年度の入会者のうち 2020年度まで会員であった人の割合

ほとんどの分野で男性より女性会員の継続者数が低い



出典：「連絡会加盟学協会における女性比率に関する調査」（2019年・男女共同参画学協会連絡会）を一部改変  
[https://www.jsbba.or.jp/wp-content/uploads/file/gender/jsbba\\_rolemodels.pdf](https://www.jsbba.or.jp/wp-content/uploads/file/gender/jsbba_rolemodels.pdf)

# 学協会は若手研究者にとって 研究者としての自分の将来像や夢を発見する場

〇〇学会シンポジウム

〇〇学会△△賞授与式



わたしも研究者になる!