

日本水産学会 公開シンポジウム
男女共同参画推進委員会ランチョンセミナー

女性研究者の参画を妨げる無意識のバイアス —学会で何ができるのか?—

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

京都大学農学部総合館W520
2024年9月26日（木）

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」

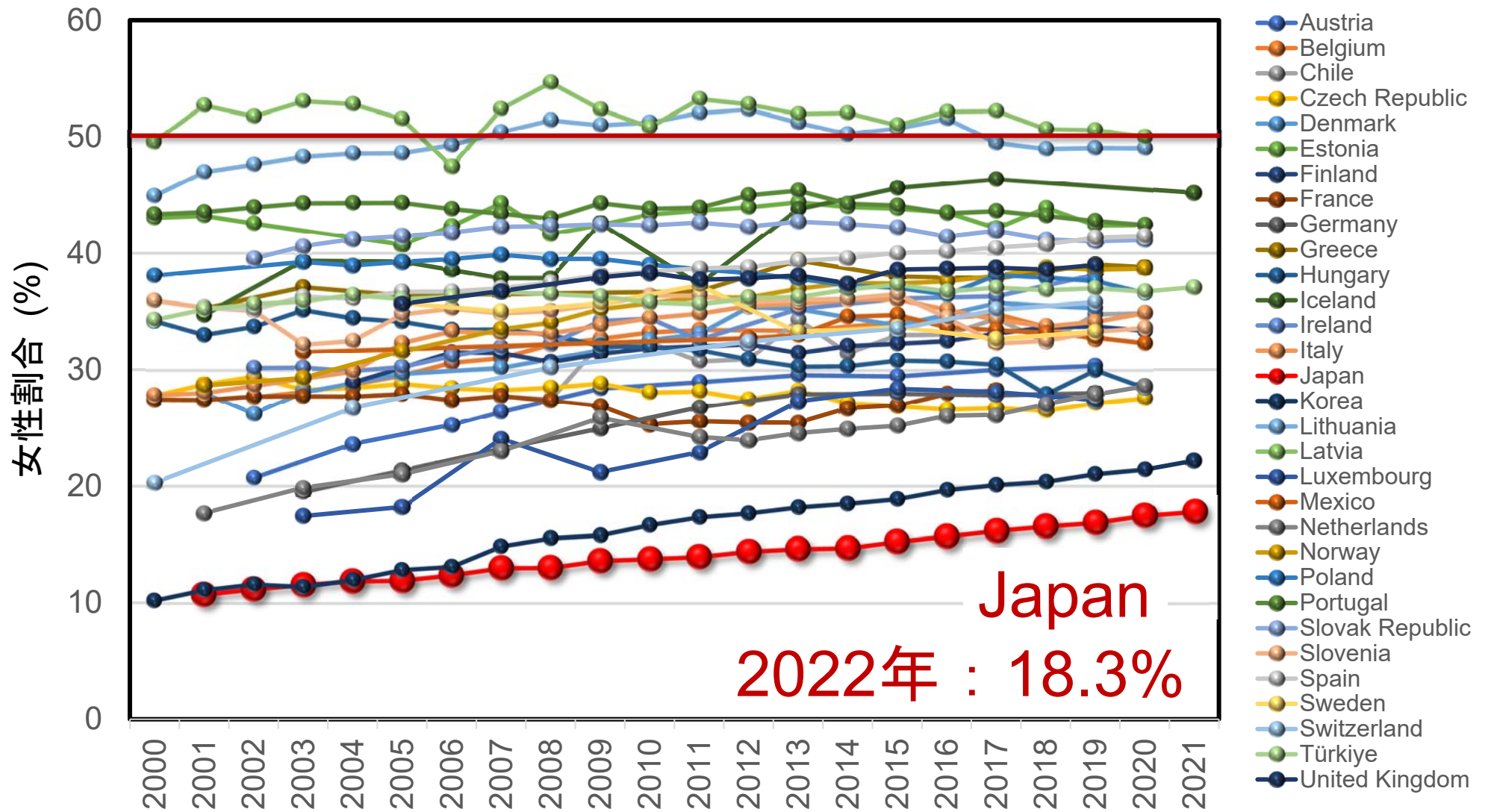
この問題の解決なくして他のマイノリティも包摂する
ダイバーシティの実現はあり得ない。

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“権力の不均衡”**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**

研究者の女性割合はOECD加盟国中最下位



OECD. Stat : Main Science and Technology Indicatorsから作成.

無意識のバイアスの発見と米国科学技術政策の流れ



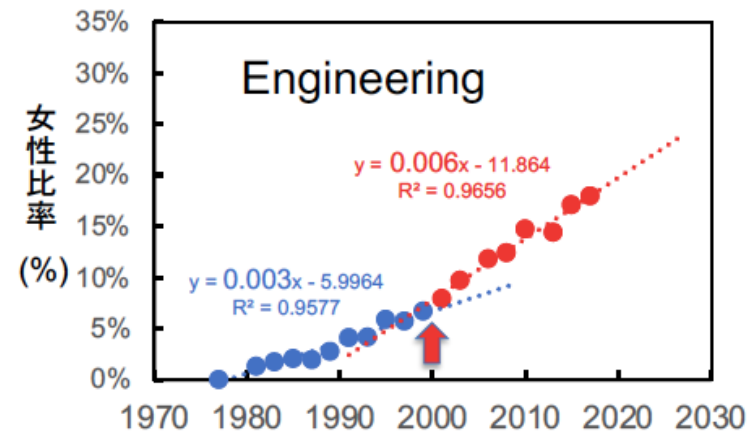
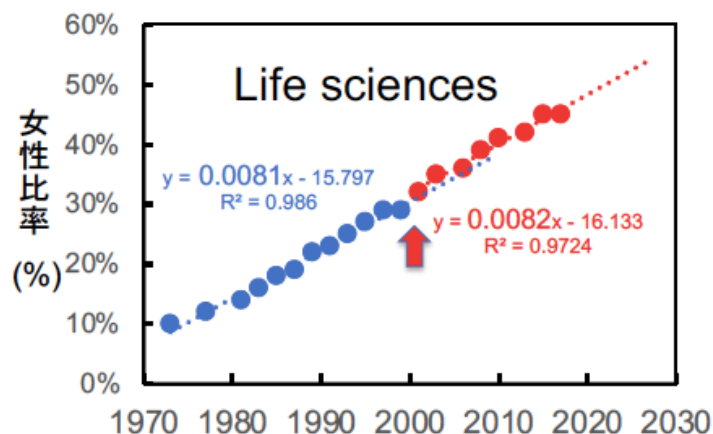
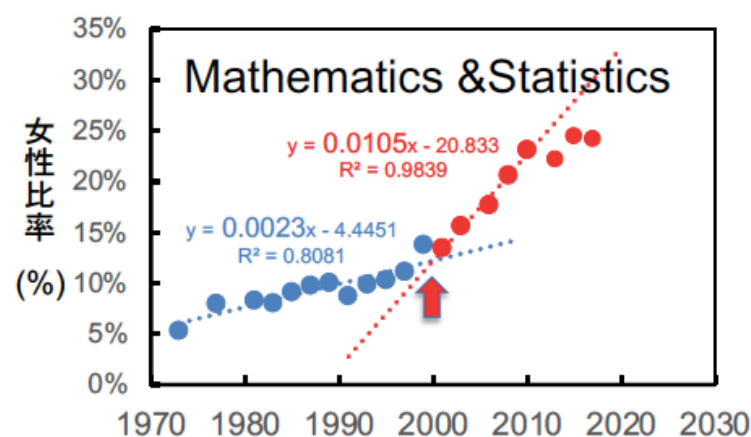
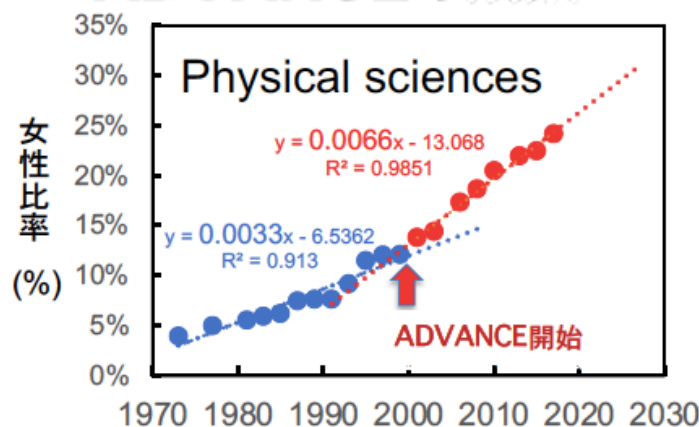
- 女性のキャリア追及の意思を挫く
現状 (POWRE受賞者598名の調査)
 - 偏見・文化の存在
 - 研究と家庭の両立が困難
 - アイデンティティ負担
- 歪んだ人事選考

無意識のバイアスの
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/>

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

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)

無意識のバイアスのやっかいな特徴

- 大学や企業では、採用や昇進人事で偏向を生み勝ち。ノンバーバルコミュニケーションと中程度の相関があり、悪気なく差別的な態度や行動をとってしまいがち。



無意識のバイアスの存在を認識し、負の影響を最小限に抑えることが大切

しかし

- 持っていることを気付くことが困難。
- 一度脳に刷り込まれたバイアスは、消すことがほぼ不可能。

「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

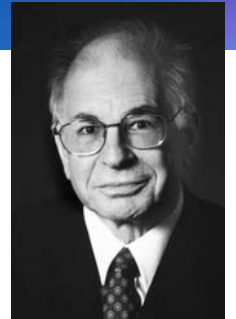
日本・韓国

- 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



URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2002/kahneman/facts/>

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)

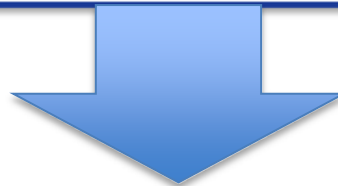
無意識のバイアスは社会的バグを発生させる

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进行处理、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

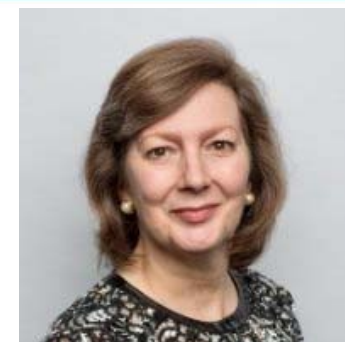
- 対象：ジェンダー，人種，宗教，民族，出自，学歴，等々
- 大学や企業では、採用や昇進人事で偏向を生み勝ち

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



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)

1. 身内意識とよそ者意識



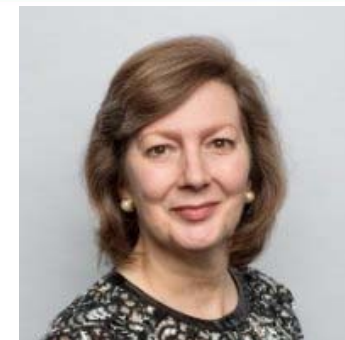
壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

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. 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)

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)」
- 何で女のアな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？

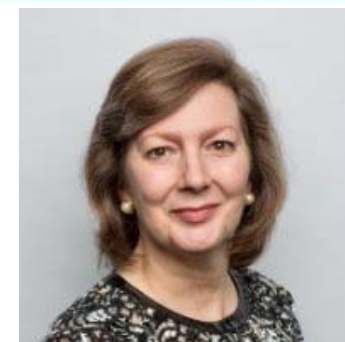


Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

「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. 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)

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

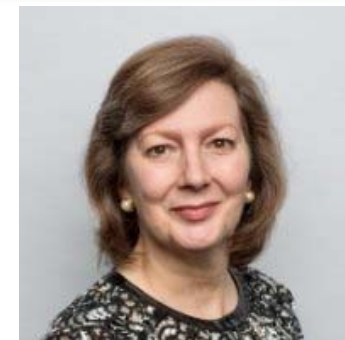
昇給や昇格に大きな不利益

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)



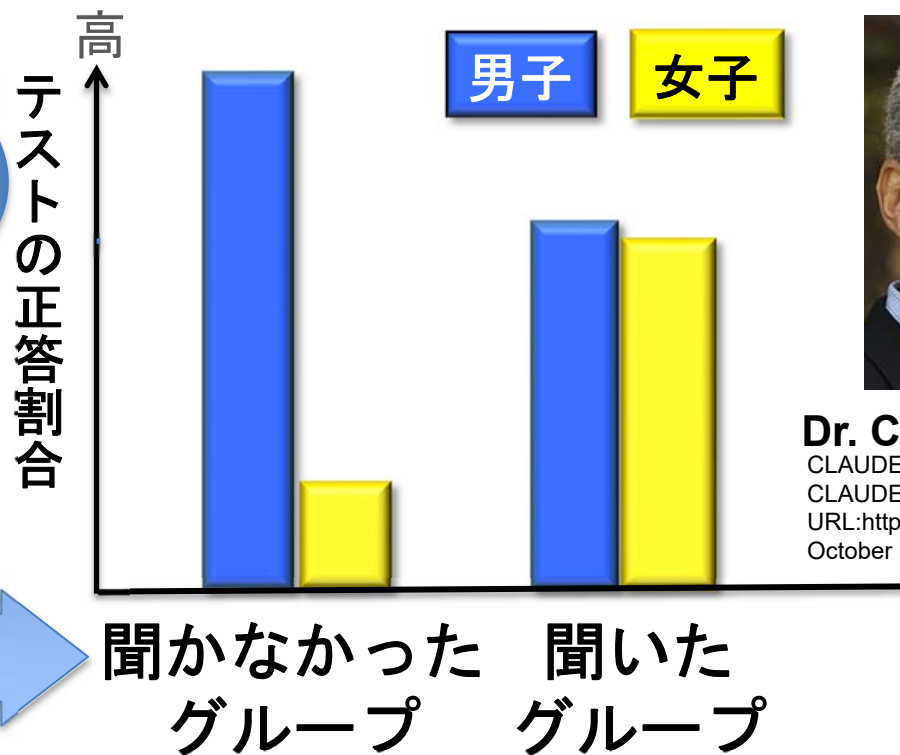
Dr. Celeste M. Rohlifing

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)

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



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

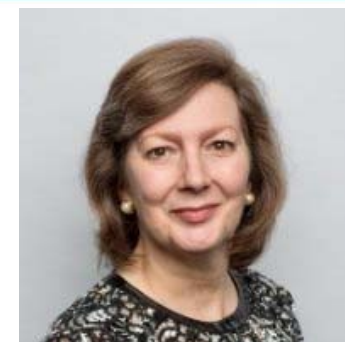
教員や保護者には、ステレオタイプスレットを取り除くことがよい結果をもたらすことを知ってほしい！
「進路選択」に直接、影響する。

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)**



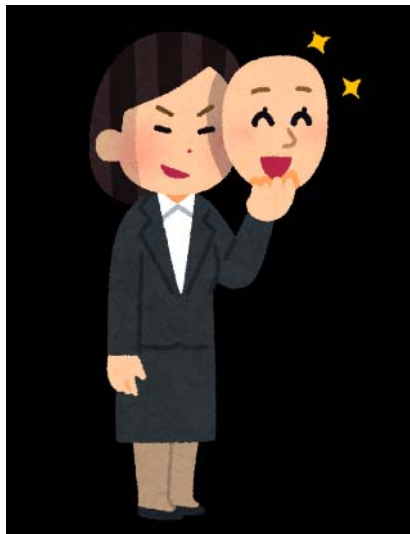
Dr. Celeste M. Rohlifing

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-](https://www.psychologytoday.com/us/therapists/Suzanne-imes-atlanta-ga/69147)

[-imes-atlanta-ga/69147](https://www.psychologytoday.com/us/therapists/Suzanne-imes-atlanta-ga/69147)

October 20, 2023



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

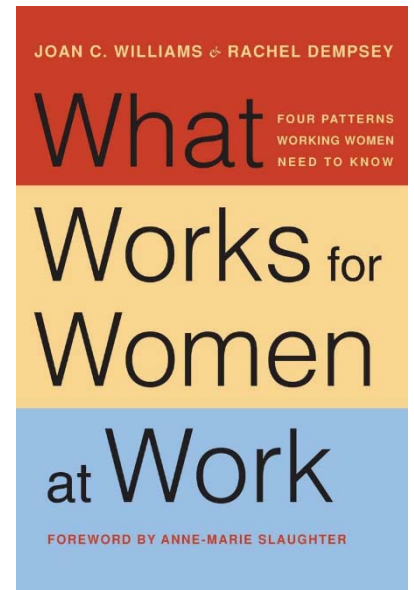
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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

名前の性別だけで

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

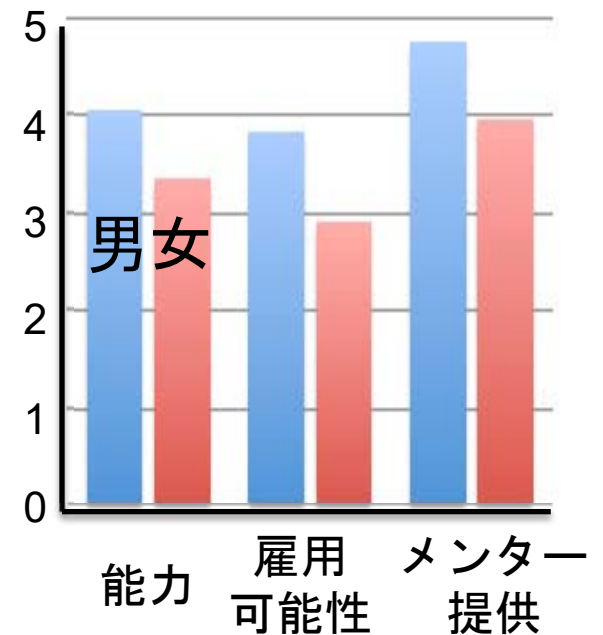


男子学生は

- ・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)

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



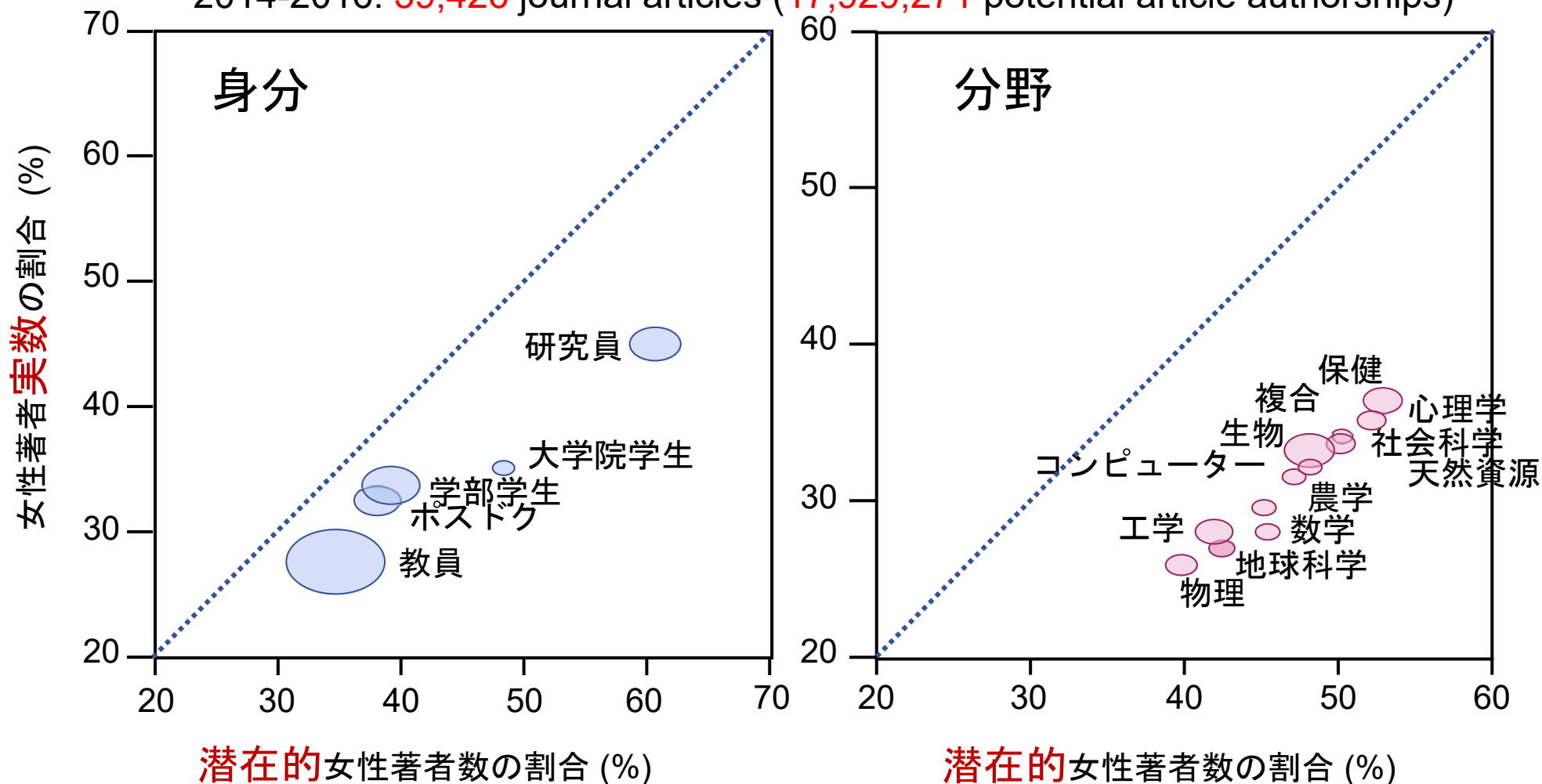
vs. ワトソン
クリック
ウイルキンス

- 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)



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

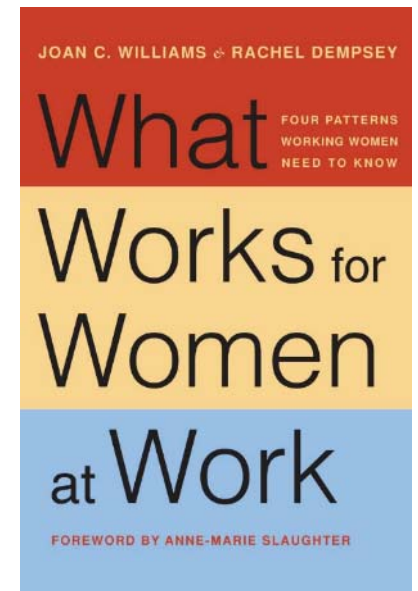
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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

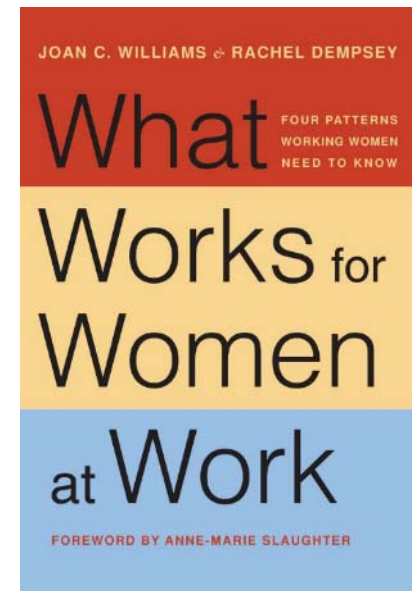
4. 女王蜂症候群

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/>



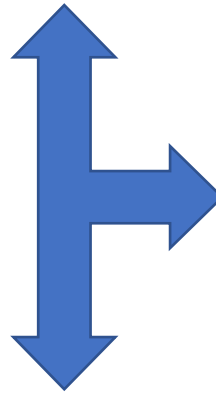
Joan C Williams
(Sullivan Professor)

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



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

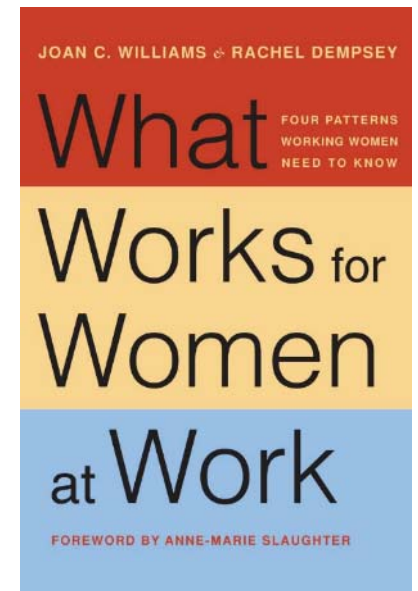
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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^度や戦略的無能を誘発

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

D & I実現に必要なクリティカルマス（3割以上）

多様性のある組織やグループはより高い成果を挙げる
（ダイバーシティの恩恵）

多様性効果を出すためには
少数派の割合が最低でも**3分の1**以上必要

- 特定の属性の人が大多数を占める中での少数派は、その属性のトークン（違いが強調される象徴的存在）として扱われ能力を存分に発揮できない。
- 極端な場合は「女王蜂症候群」を招く。

Rosabeth Moss Kanter “Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women”. *American Journal of Sociology* **82**, 965, 1977

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？

学会における女性参画推進の意義

1. 学会のミッション達成

学会が**多様性**に富んだ知と豊かな文化の創生、公正な社会の発展に貢献するために

2. 学会の存続と発展

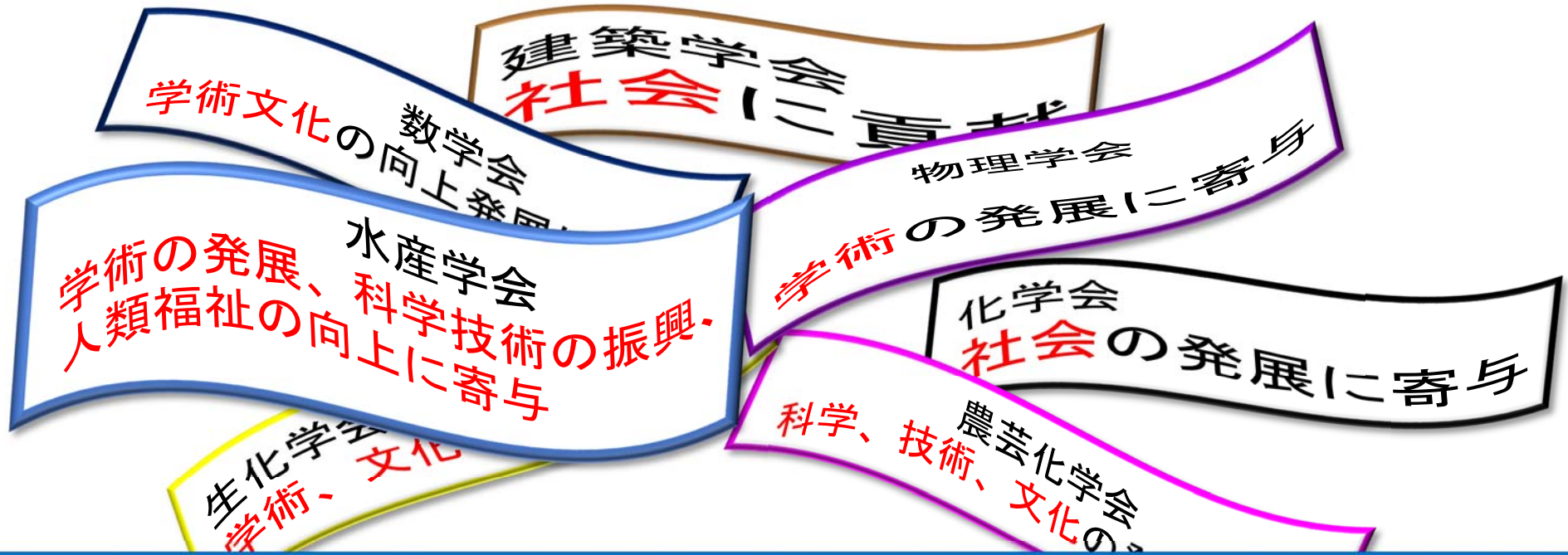
マス・メリットの保持のために

3. 公平・公正な学会の運営

すべての学会会員が、会員であるベネフィットを享受するために

1. 学協会のミッション達成

学会は学問の知を作る中心であり、
学術・文化・社会の発展に寄与することを目的とする



多様性に富んだ知を作り、豊かな文化を花開かせ、
公正な社会を実現させるためには
女性の学協会活動への寄与の増大が重要課題

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

 Agriculture: Embedding Gender Norms in Innovation Processes	 Climate Change	 Environmental Chemicals: Designing Health & Biomedical Research
 Urban Design: Analyzing Gender	 Marine Science: Analyzing Sex	 Menstrual Cups: Life-Cycle Assessment
 Population & Climate Change: Gender Impact Assessment	 Quality Urban Spaces: Gender Impact Assessment	 Smart Energy Solutions: Intersectional Approaches
 Smart Mobility: Co-Creation and Participatory Research	 Sustainable Fashion: Intersectional Life Cycle Assessment	 Waste Management: Co-Creation and Participatory Design
 Water: Participatory Research and Design	https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-science.html	

Engineering & Technology

 Assistive Technologies for the Elderly	 Domestic Robots: Intersectional Approaches	 Extended Virtual Reality: Analyzing Gender
 Facial Recognition: Analyzing Gender & Intersectionality	 Gendering Social Robots: Analyzing Gender	 Haptic Technology: Analyzing Gender
 HIV Microbicides: Rethinking Research Priorities and Outcomes	 Inclusive Crash Test Dummies: Rethinking Standards & Reference Models	 Human Thorax Model: Rethinking Standards and Reference Models
 Machine Learning: Analyzing Gender	 Machine Translation: Analyzing Gender	 Making Machines Talk: Analyzing Gender Assumptions
 Video Games: Engineering Innovation Processes	 Virtual Assistants: Analyzing Gender & Intersectionality	https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies-engineering.html

Science

 Animal Research: Designing Health & Biomedical Research	 Animal Research 2: Analyzing how Sex and Gender Interact	 Computer Science Curriculum: Intersectional Approaches
 The Genetics of Sex Determination: Rethinking Concepts and Theories	 Stem Cells: Analyzing Sex	 Textbooks: Rethinking Language and Visual Representations

Health & Medicine

 Chronic Pain: Analyzing How Sex and Gender Interact	 Colorectal Cancer: Analyzing How Sex and Gender Interact	 Covid-19: Analyzing Sex and Analyzing Gender
 De-Gendering the Knee: Overemphasizing Sex Differences as a Problem	 Dietary Assessment Method: Analyzing How Sex and Gender Interact	 Gender-Related Variables for Health Research

2. 学協会の存続と発展

学協会の活動とスケール・メリット
学会の規模

学協会の活性化と機能強化

財政の安定化

対象領域の拡大

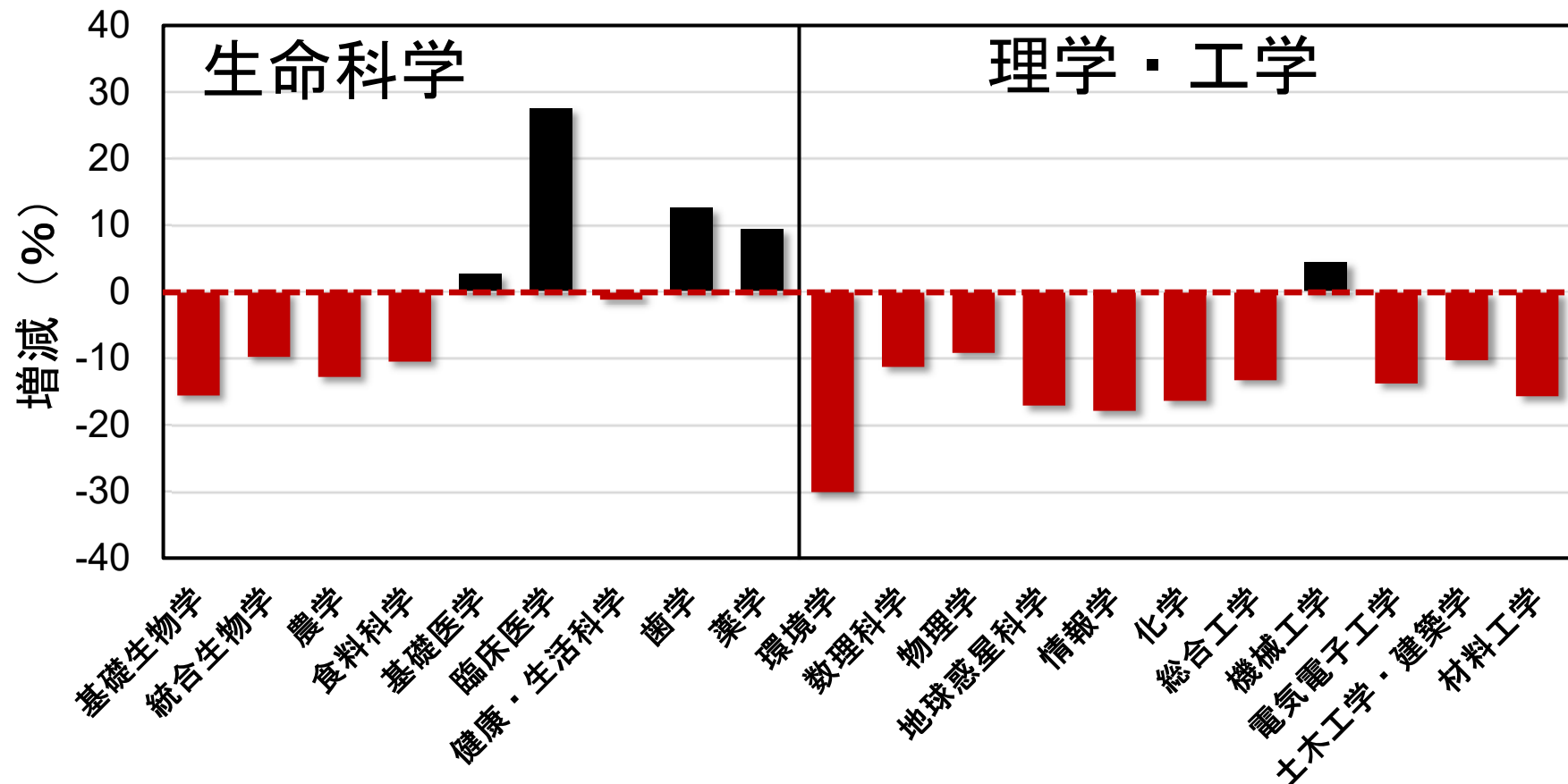
学際的な取り組みの増大

社会への発信力

科学・技術・文化の発展と国際的地位向上

学会会員数の増減

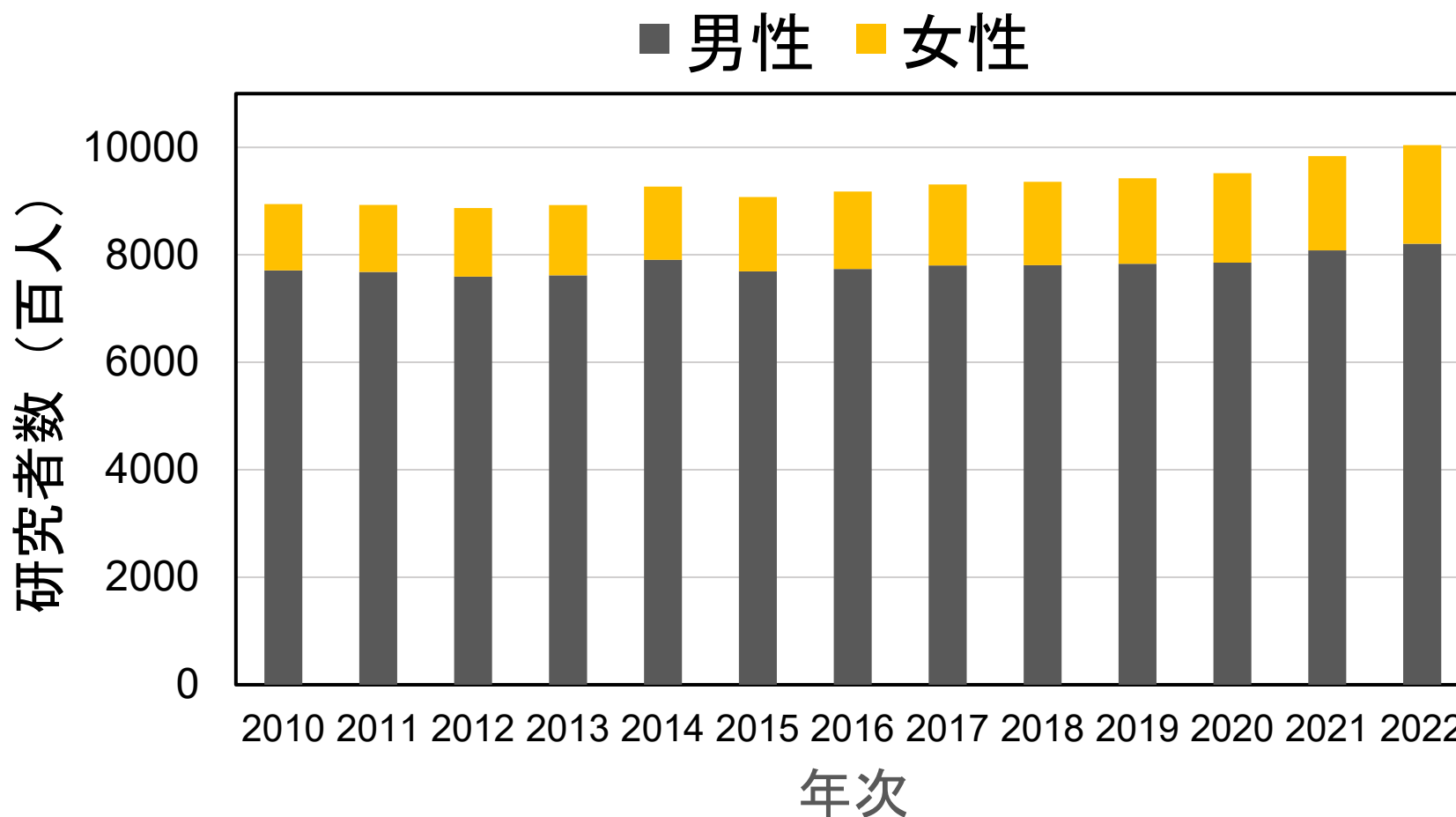
2007-2019年の間に、生命科学・理工系の学会で個人会員数が顕著に減少



出典：埴淵 知哉・川口 慎介 *E-journal GEO* 15 137-155 (2020) Table 4から作成

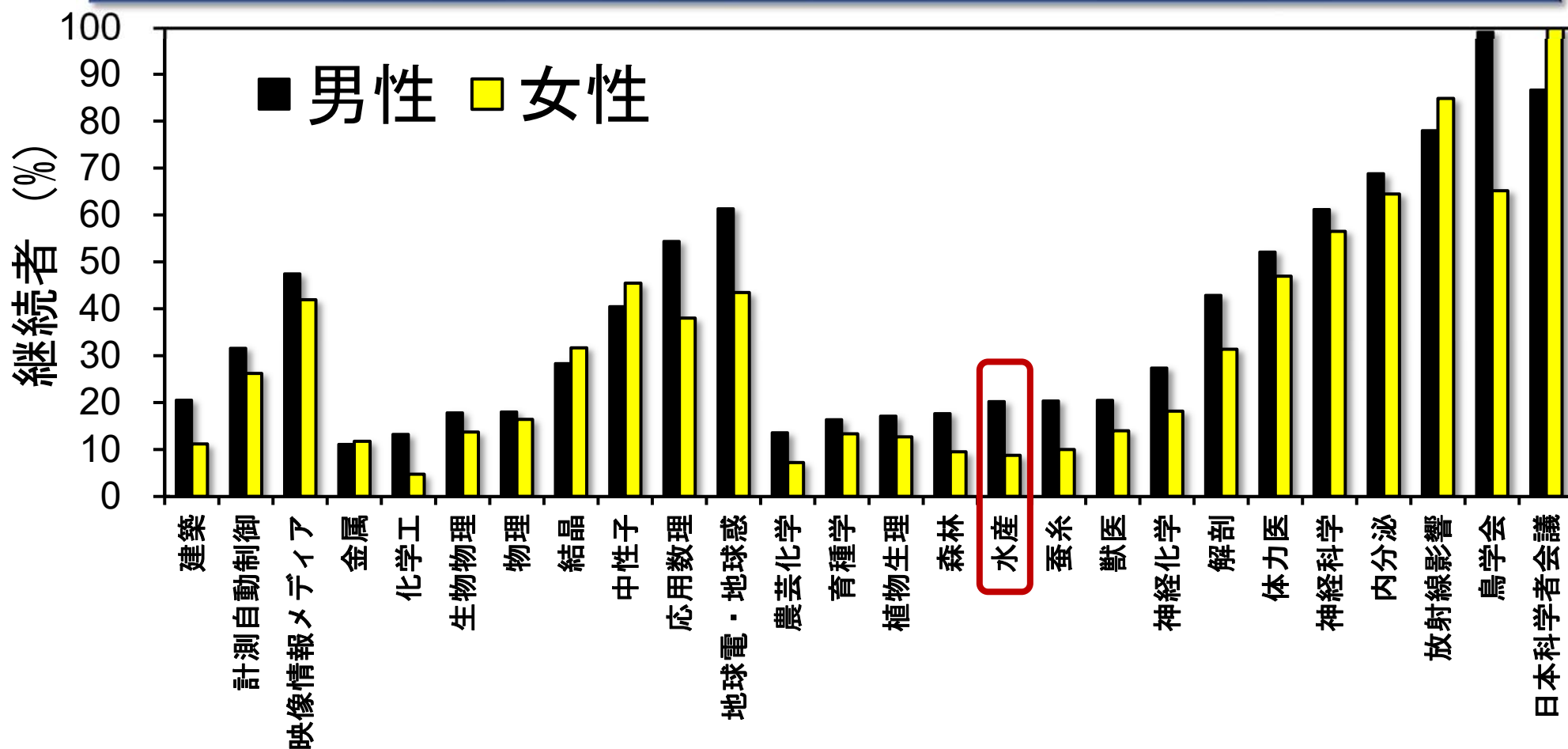
日本の男女別研究者数（実数）の年次推移

全研究者数は女性の増加で微増している



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

3. 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

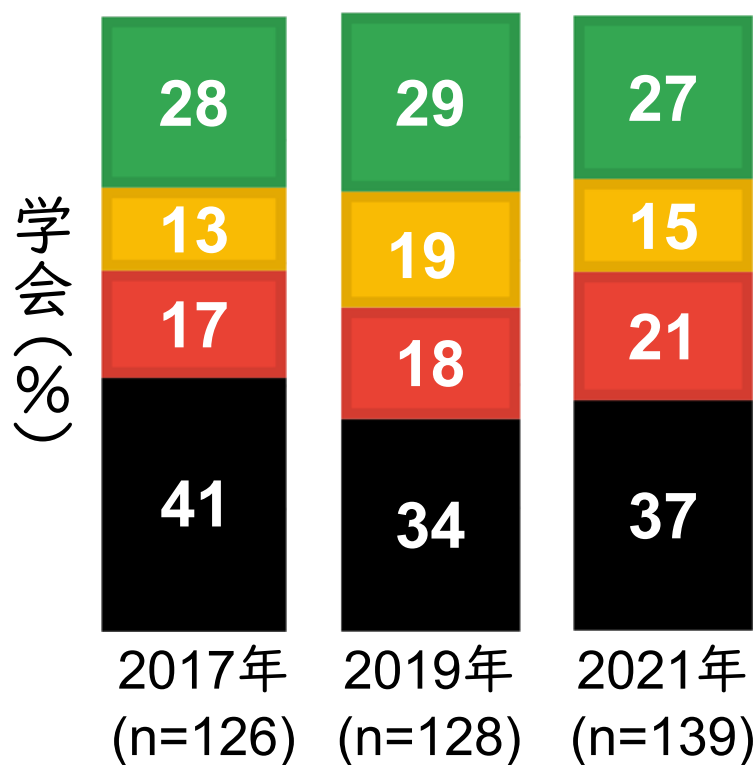
人的交流
人脈づくり

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

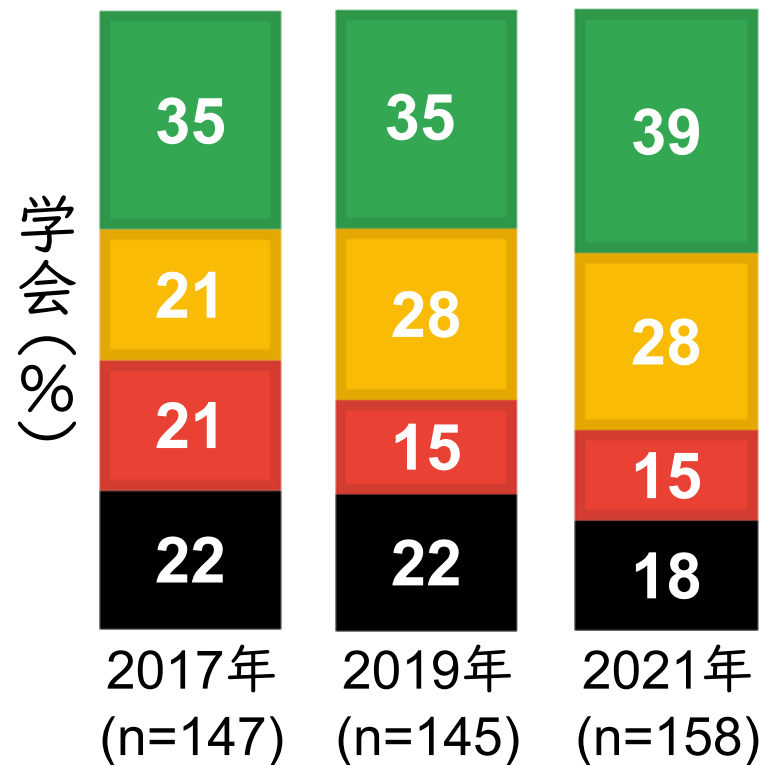
一般会員女性%に対する
オーガナイザー女性%の比

■ ≥1 ■ 0.5-1 ■ < 0.5 ■ 0



一般会員女性%に対する
講演者女性%の比

■ ≥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

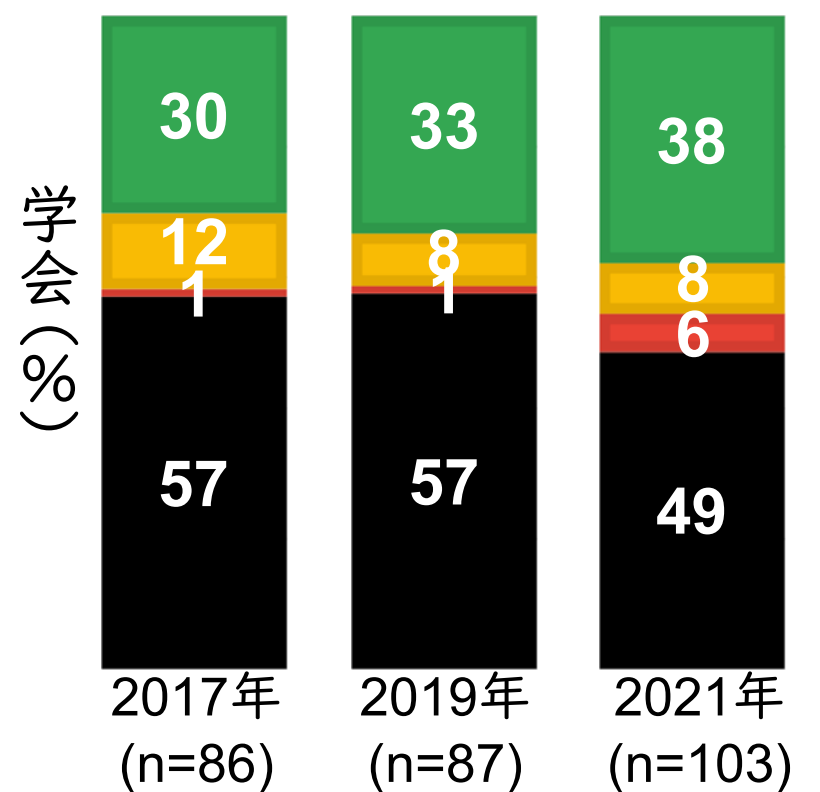
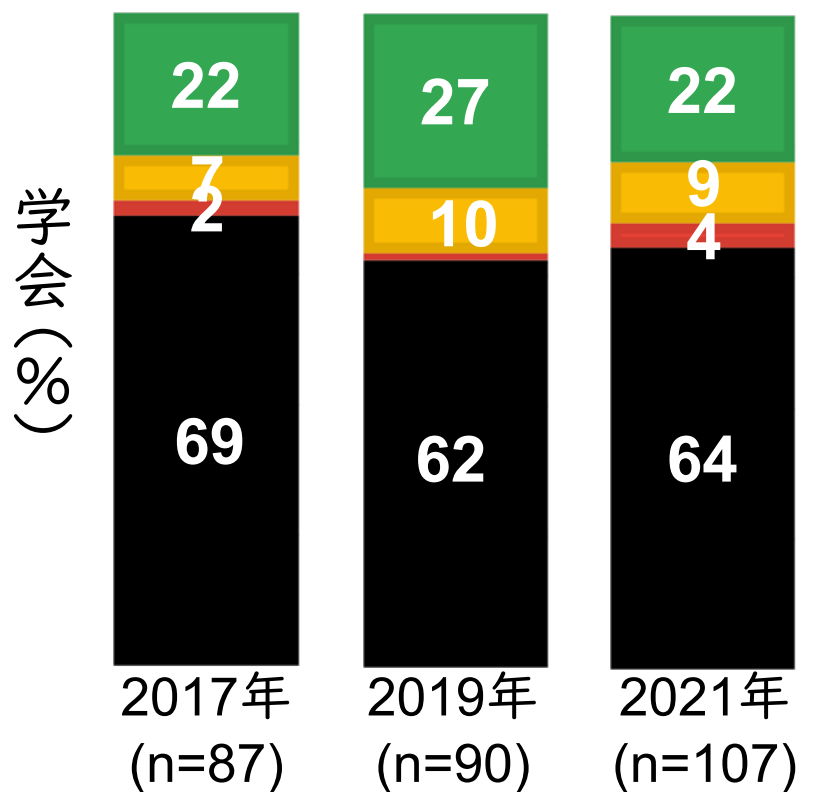
女性は学会の賞の受賞者になりにくい

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

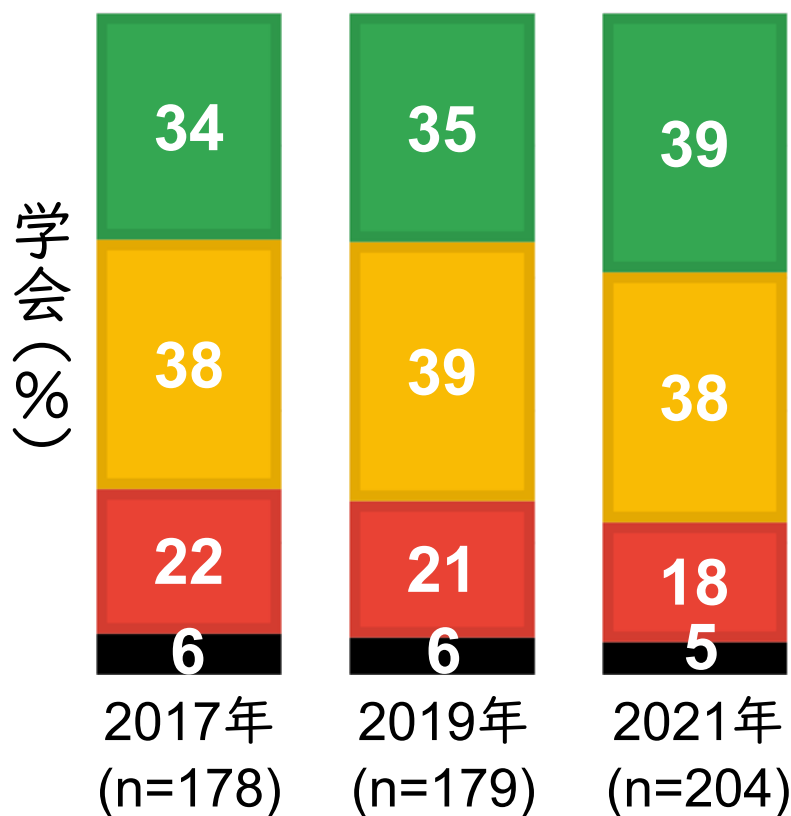


学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 学協会における男女共同参画のあり方に関する検討小委員会
 【記録】自然科学系協力学術研究団体における男女共同参画に関する活動調査図2.1.2と図2.1.4から作成

女性は学会で役職に就きにくい

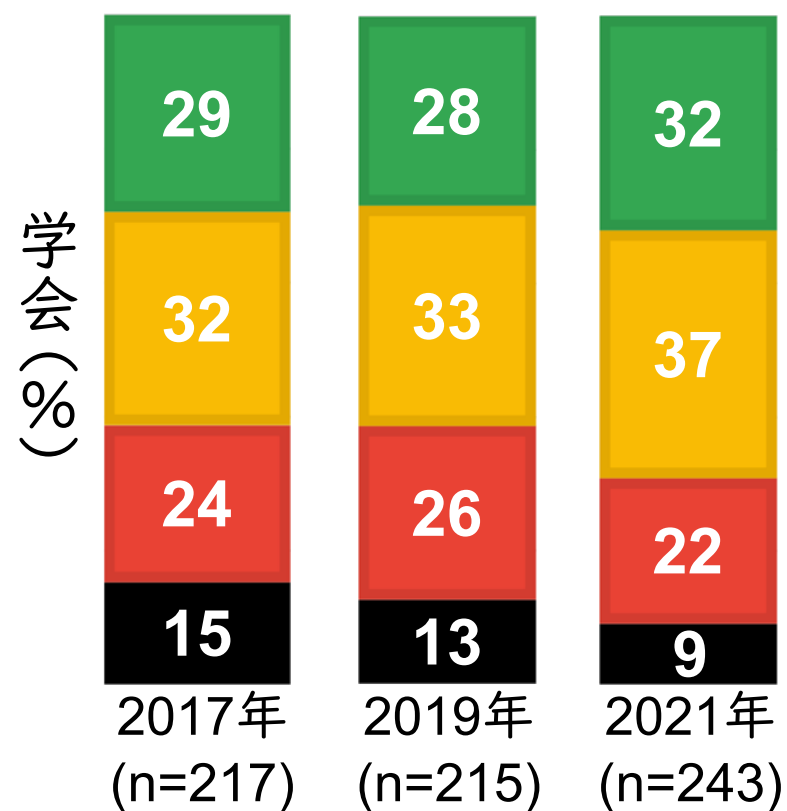
一般会員女性%に対する
委員会委員女性%の比

■ ≥ 1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0



一般会員女性%に対する
役員女性%の比

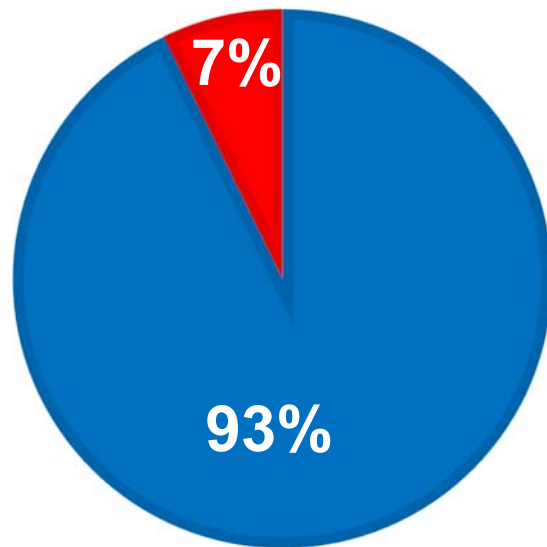
■ ≥ 1 ■ 0.5 -1 ■ < 0.5 ■ 0



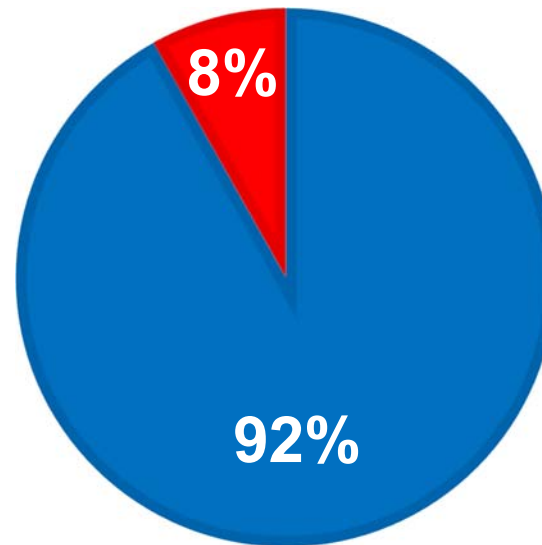
学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 学協会における男女共同参画のあり方に関する検討小委員会
【記録】自然科学系協力学術研究団体における男女共同参画に関する活動調査図1.4.2と図1.5.3から作成

女性のトップ（会長・理事長）は極めて稀である

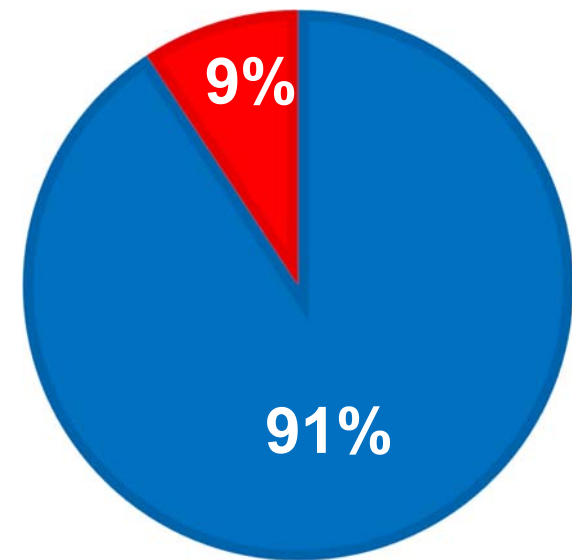
■ 男性トップ ■ 女性トップ



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。

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

学協会に求められる取り組み

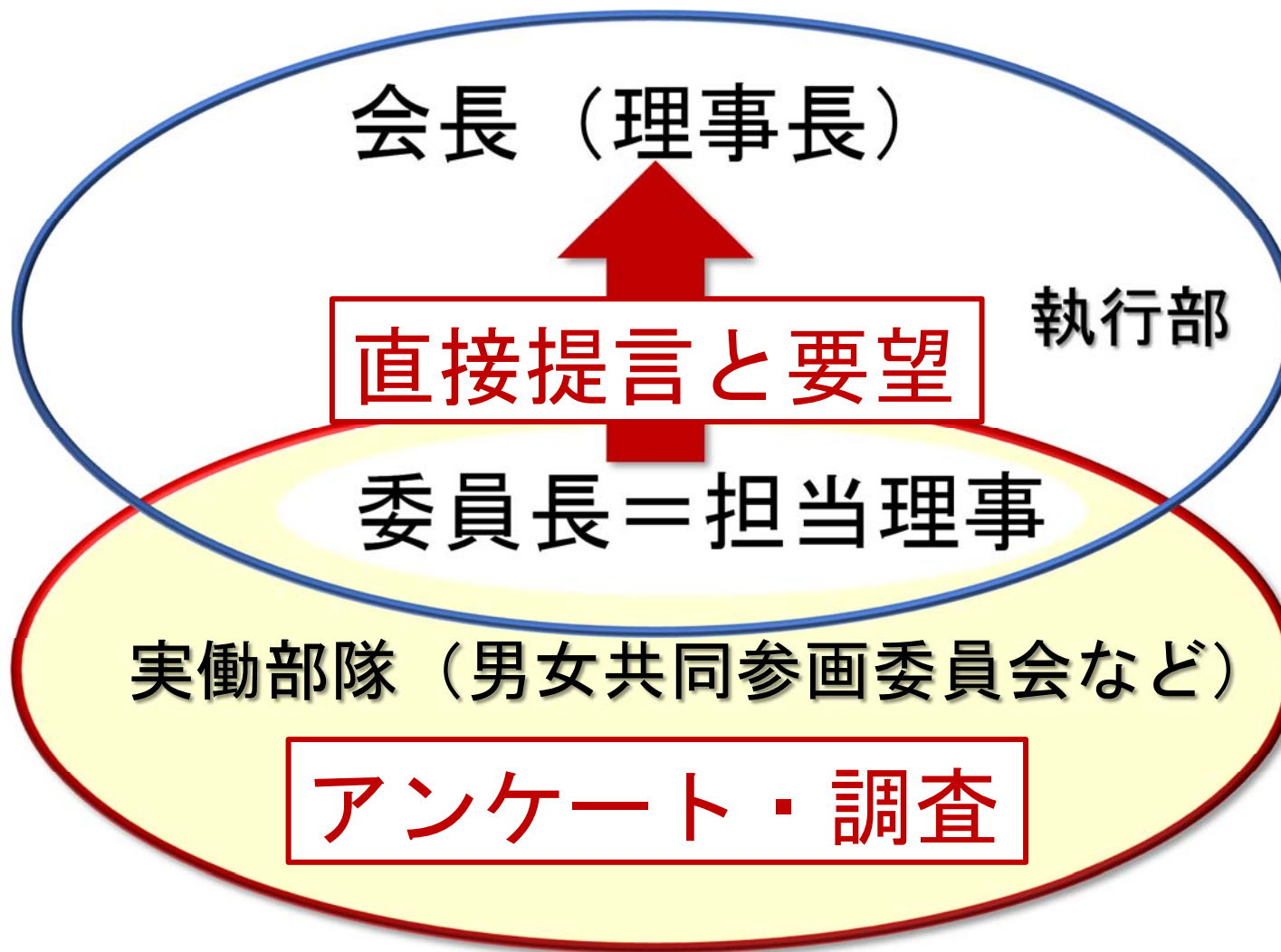
女性割合を増やす積極的な取り組み

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。

学協会の組織体制が重要



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！



ご清聴ありがとうございました