

福岡大学理学部FD講演会

大学で女性の参画を妨げる “無意識のバイアス”を知る

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

2025年2月20日15:00~16:10

本日の話題

ジェンダーダイバーシティの欠如は
人権課題であり、組織に弊害をもたらす

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

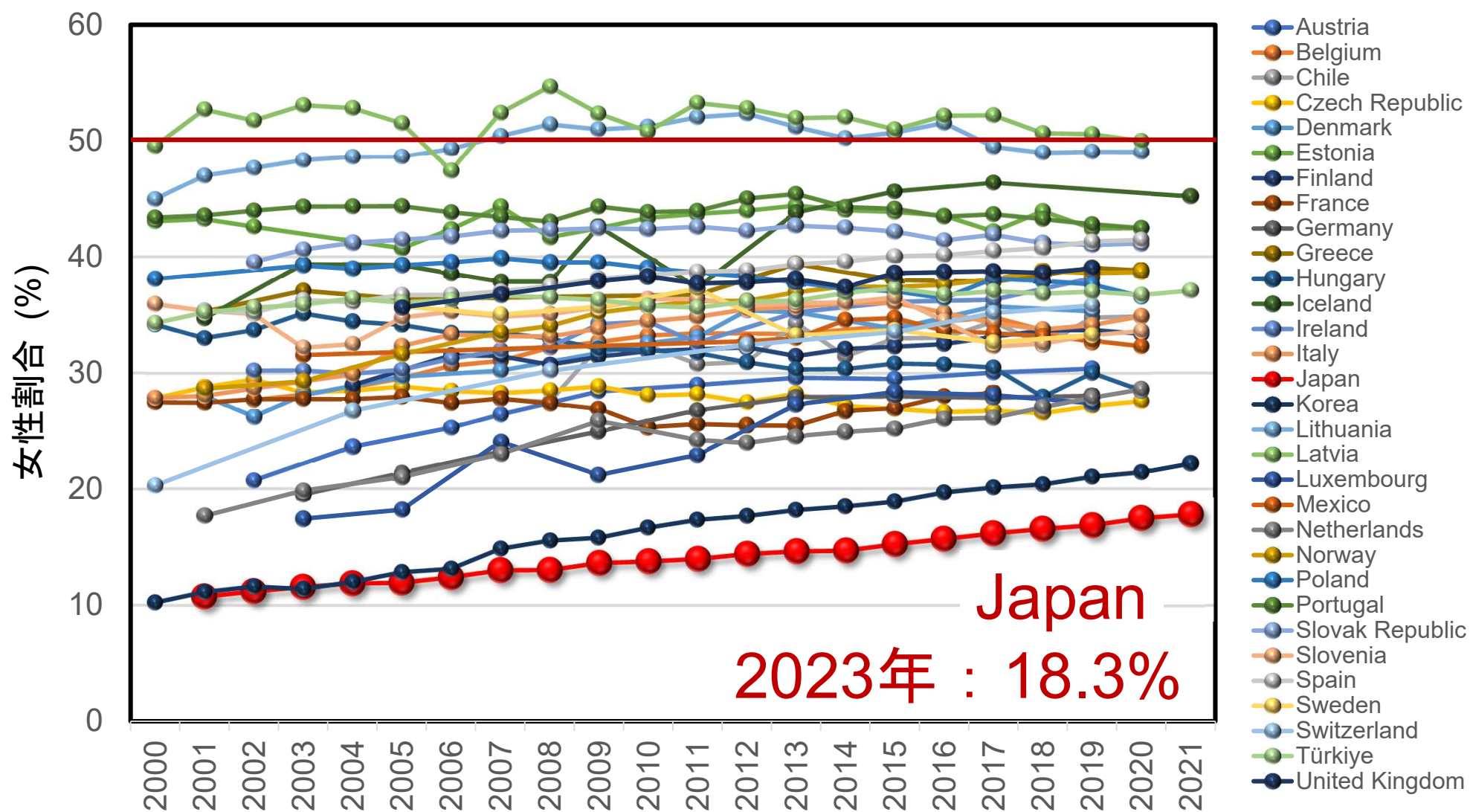
積極的是正措置と無意識のバイアス

アントニオ・グテーレス国際連合事務総長の言葉

第62回国連女性の地位委員会開会スピーチおよび
2022年「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

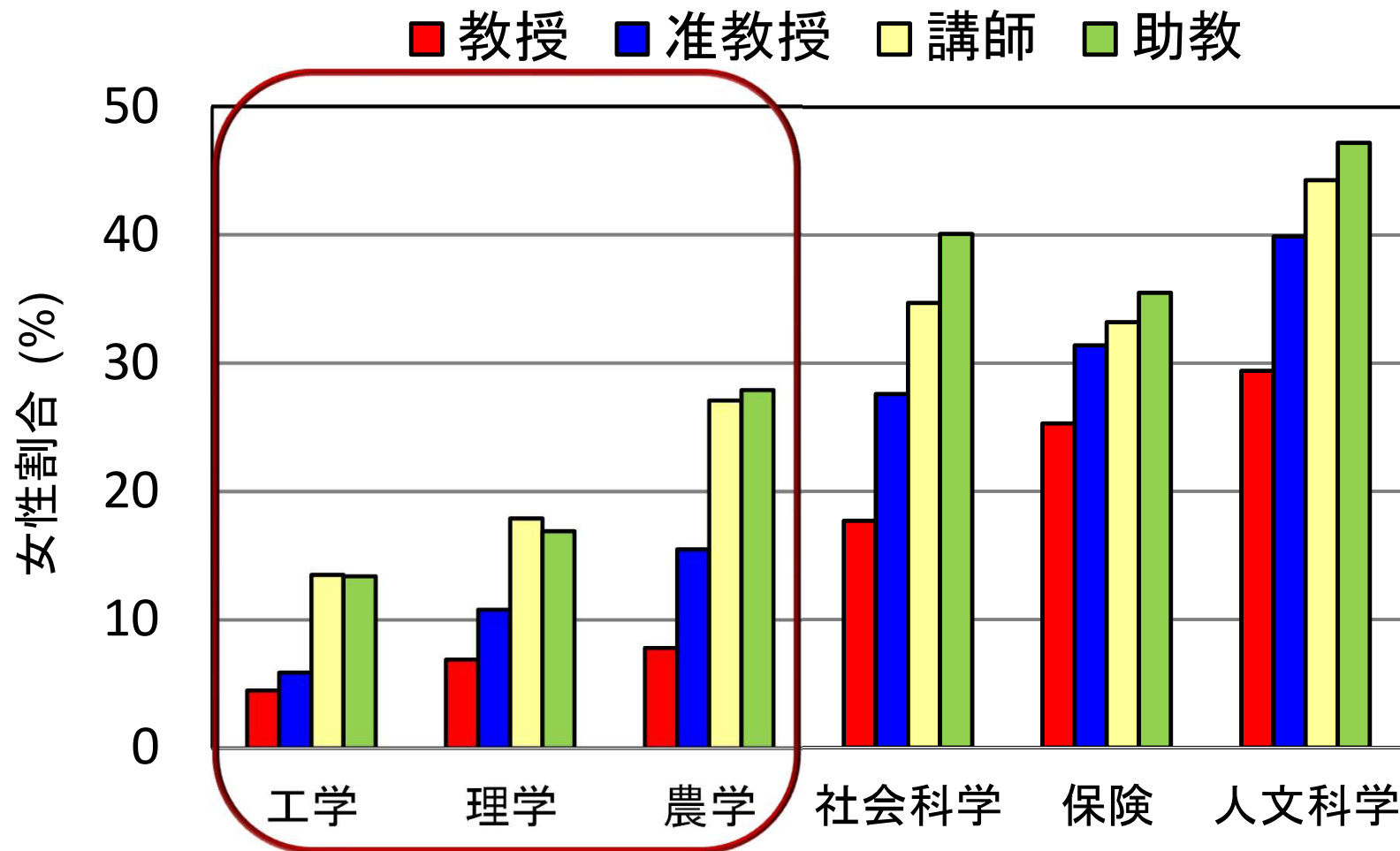
- **性差別主義的姿勢**と**固定観念**が、**学会、科学技術に蔓延**
(=無意識のバイアス)
- この不平等な“**権力の不均衡**”を正すことは、
現代の最も大きな**人権課題**
- **ジェンダーの不平等**は、**膨大な才能やイノベーション**を
この世界から奪っており、**女性の視点が必要**

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.

日本の大学等の教員の女性割合（2022年度）



男女共同参画白書令和6年版4-2図 大学等における専門分野別教員の女性の割合（令和4（2022）年度）から作成。

日本は国連から学術分野での 女性差別の撤廃を勧告されている

国連女子差別撤廃委員会

- 第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解（2024年10月30日）

教育

委員会は締約国に勧告する：

- ジェンダーに対応した学習や進路相談などを通じて、女性の一流大学への進学や、**STEM**（科学・技術・工学・数学）や**ICT**など、女子や女性の伝統的な教育以外の**選択肢や進路を促進**する
- **STEM**、特に技術分野、医療・法曹界など、女性の割合が最も低い分野において、**上級職を含む正規雇用**における女性の割合を増やすために、**暫定的な特別措置、性別に特化した研修、多様性研修**など、的を絞った措置を講じる

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

ダイバーシティの欠如は組織に不利益をもたらす

1. **過信のリスク**
2. **均質化のリスク**
3. **信用毀損のリスク**

1. 過信のリスク

ダイバーシティに欠ける集団のマジョリティメンバーは
裸の王様になりがち

過度な自信による強すぎる自負心
自分の実力や実績に対する過大評価



リスクに対する油断、不十分な仕事で満足



組織全体としての**能力の低下**

ダイバーシティはイノベーション創出の源

➤ 異分野の融合

- アイデアや情報の幅広い共有が可能。
- 分野間の壁を突き破る、第3者のマインドセット（広い視野を持つこと）が可能。

➤ 異なる視点を持つ人材の参入



革新的なアイデアやブレークスルーが生み出される

2. 均質化のリスク

エクスクルージョン（排他）

マイノリティーの意見、見方、反証、多様な経験知を無視



集団の均質化

- 自分たちの集団に対する幻想的過大評価

- 閉ざされた意識

集団による自己弁護、外部に対する偏見など

- 同調圧力

意見の検閲行為、全会一致へのこだわり、批判的情報の隠蔽



集団思考（集団浅慮）

不合理あるいは危険な意思決定を容認する意思決定パターン

認知的多様性（集団知）はチームの能力を高める

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「マイノリティの過度の同化」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

3. 信用毀損のリスク

不正行為に対する隠蔽や無行動

ハラスメントの横行を許し見逃す体質



組織としてのリスクの増大や危機対応への遅れ



しゅったい

不祥事の出来と発覚



社会的信用の失墜



ダイバーシティにおける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数の上ではマイノリティではない
女性が組織内でマイノリティ扱い（差別）されている。

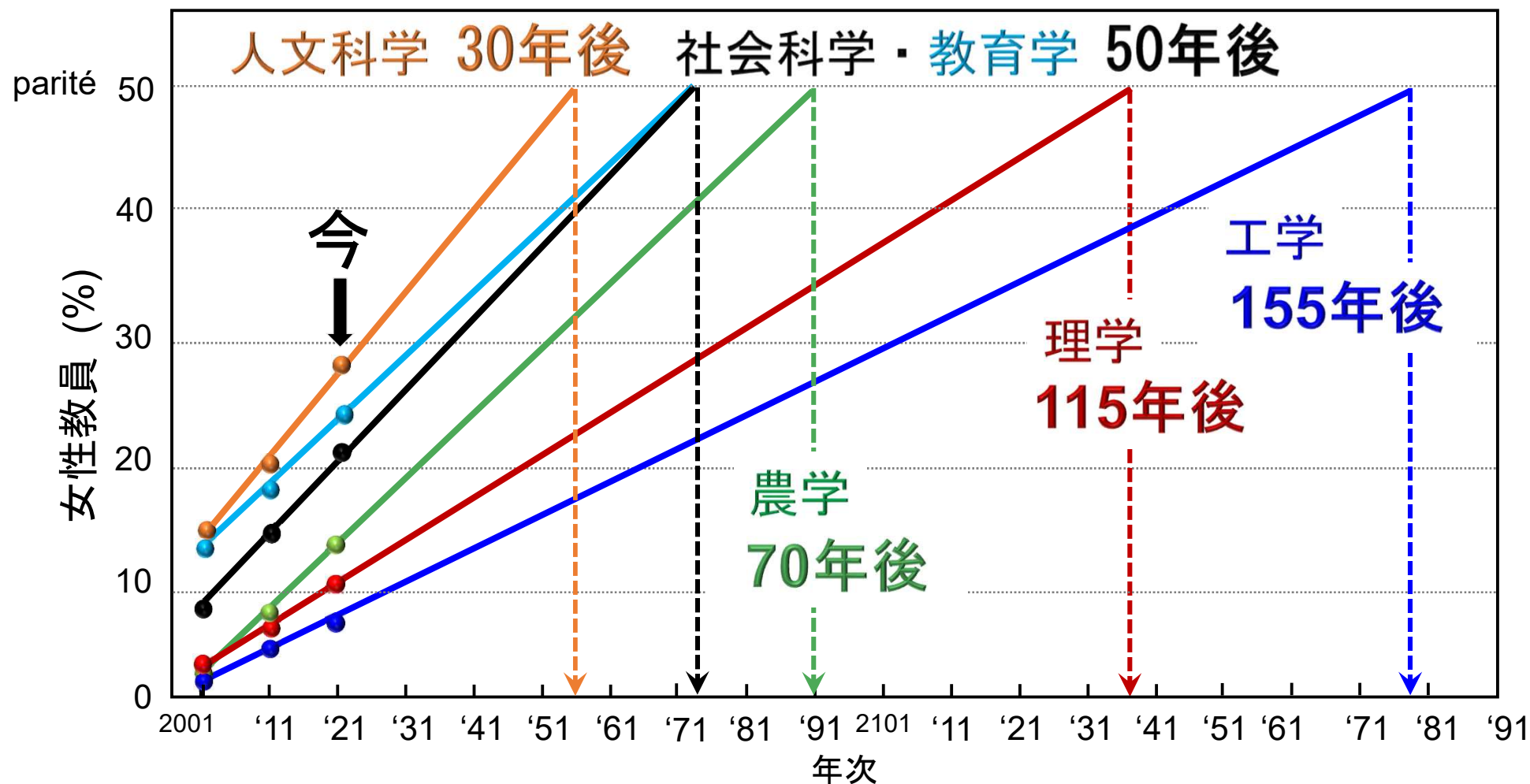
➤ 女性参画は世界共通の「本質的かつ中心的課題」

この解決もできずして、他の属性のマイノリティの参画
とインクルージョンの実現など覚束ない。

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。
- 🔨 急ぐと弊害が出る！
時間をかけてじっくりと取り組むべきだ。
- 🔨 数値目標なんかを立てる前に、中高生の理系進学促進など、他のことをすべきだ。
(インフラ整備が先だ！)

日本の国立大学における女性教員比率の推移と parité（均等）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〕

無意識のバイアスの発見と米国科学技術政策の流れ



(POWRE受賞者598名の調査)

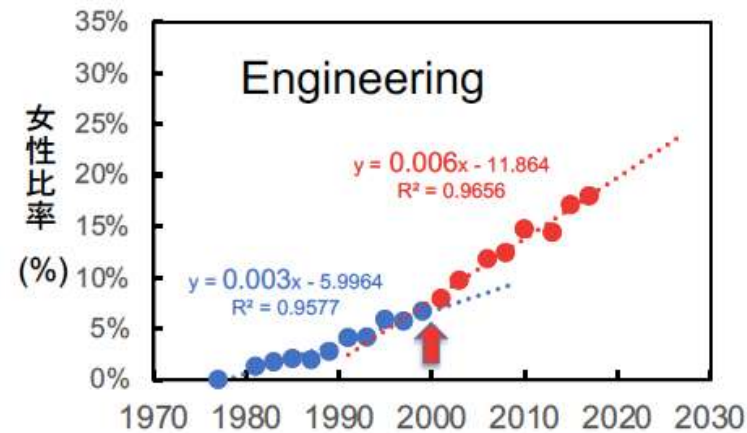
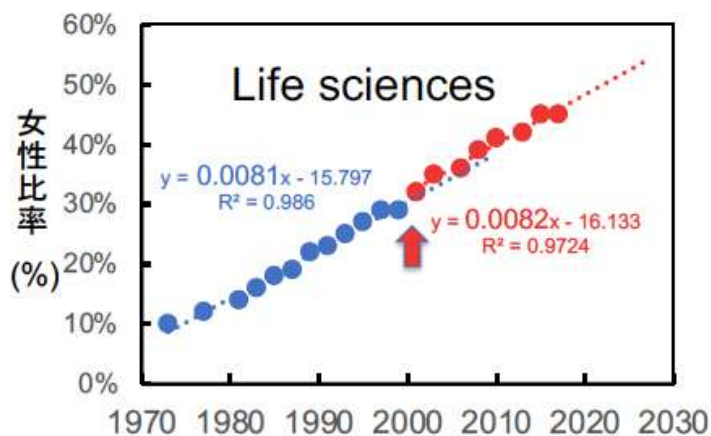
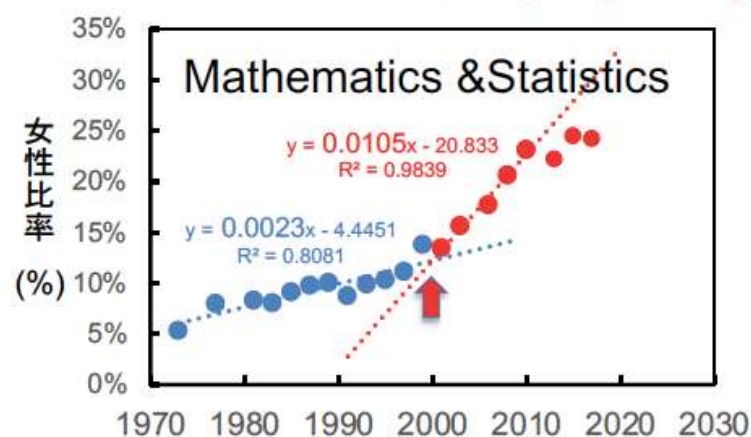
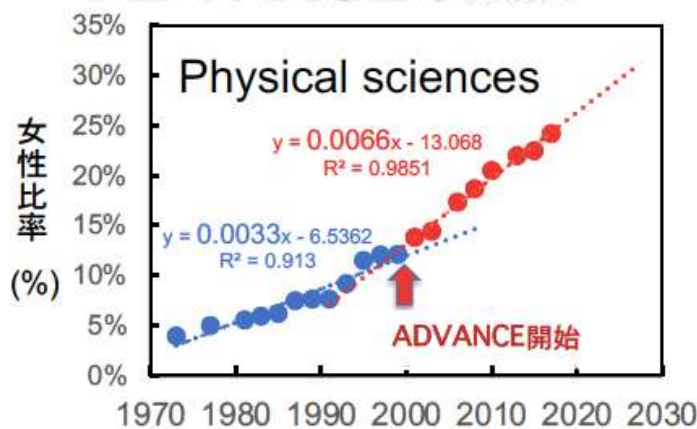
- 女性のキャリア追及の意思を挫く現状
偏見・文化の存在
研究と家庭の両立が困難
アイデンティティ負担
- バイアスで歪んだ人事選考

無意識のバイアスの
認知と克服を目指す

From ADVANCE Brochure ; <http://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>
POWRE: Professional Opportunities for Women in Research & Education

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

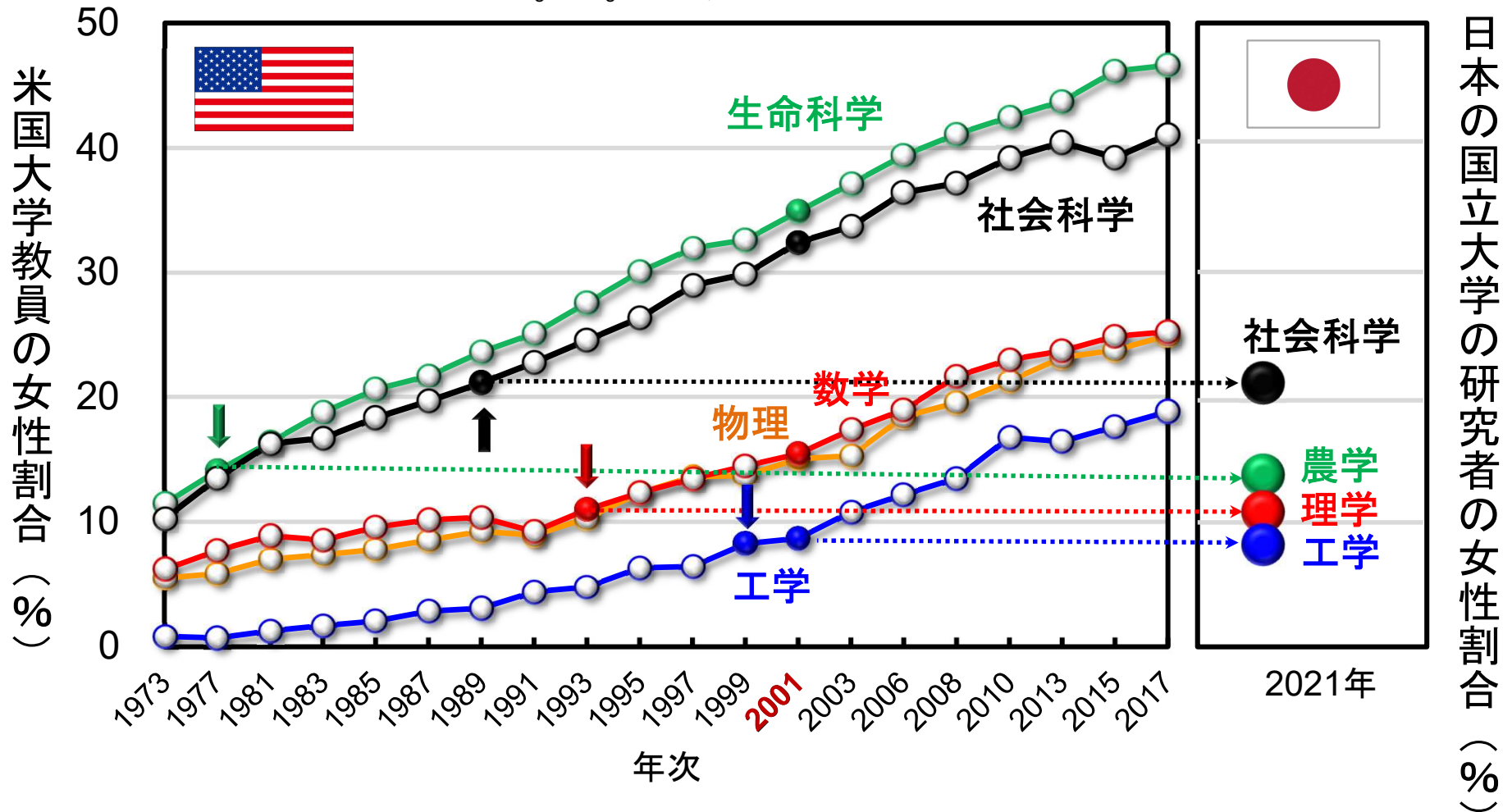
理工系4分野における NSF ADVANCE の成果 (NSF)



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

25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

ジェンダーダイバーシティの欠如は
人権課題であり、組織に弊害をもたらす

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

積極的是正措置と無意識のバイアス

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

- 持っていることに気付くことが困難。
- 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)

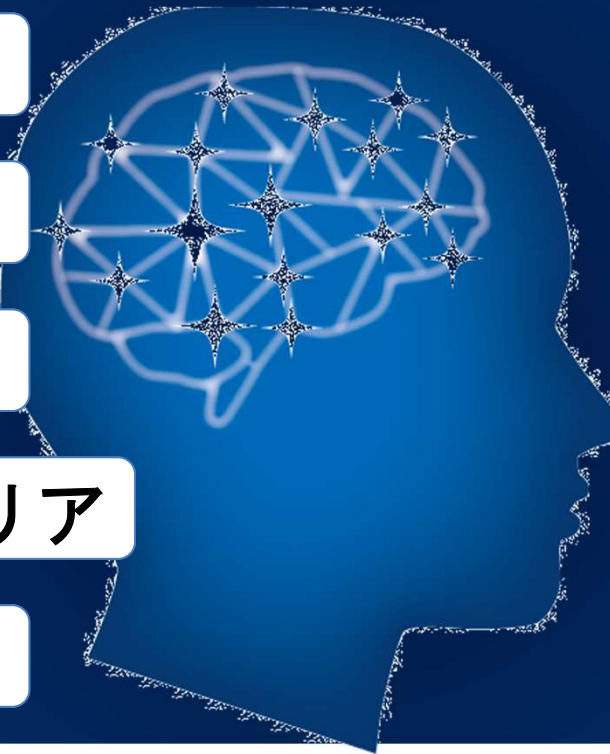
障がい

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)

関東関西 IAT

左手 (Eキー)

右手 (Iキー)

分類作業 1

ポジティブ	関東
<ul style="list-style-type: none">・ 見事な・ 幸せな・ 友好的な・ 優秀な	<ul style="list-style-type: none">・ 東京・ 標準語・ ジャイアンツ・ 山手線

ネガティブ	関西
<ul style="list-style-type: none">・ 怒った・ ひどい・ 有害な・ 恐ろしい	<ul style="list-style-type: none">・ 大阪・ 関西弁・ タイガース・ 環状線

分類作業 2

ポジティブ	関西
<ul style="list-style-type: none">・ 見事な・ 幸せな・ 友好的な・ 優秀な	<ul style="list-style-type: none">・ 大阪・ 関西弁・ タイガース・ 環状線

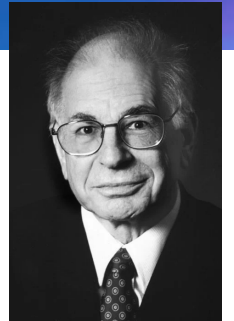
ネガティブ	関東
<ul style="list-style-type: none">・ 怒った・ ひどい・ 有害な・ 恐ろしい	<ul style="list-style-type: none">・ 東京・ 標準語・ ジャイアンツ・ 山手線

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)

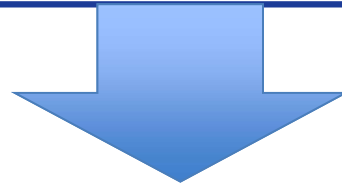
無意識のバイアスは社会的バグを発生させる

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

本日の話題

ジェンダーダイバーシティの欠如は
人権課題であり、組織に弊害をもたらす

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

積極的是正措置と無意識のバイアス

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

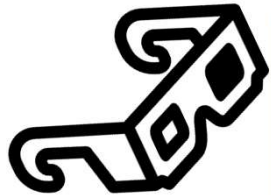


壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

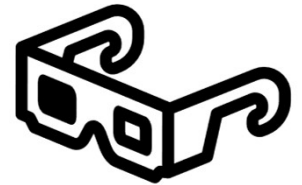
2. マイクロアグレッション

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？



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

研究室設備費，研究室の広さ，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

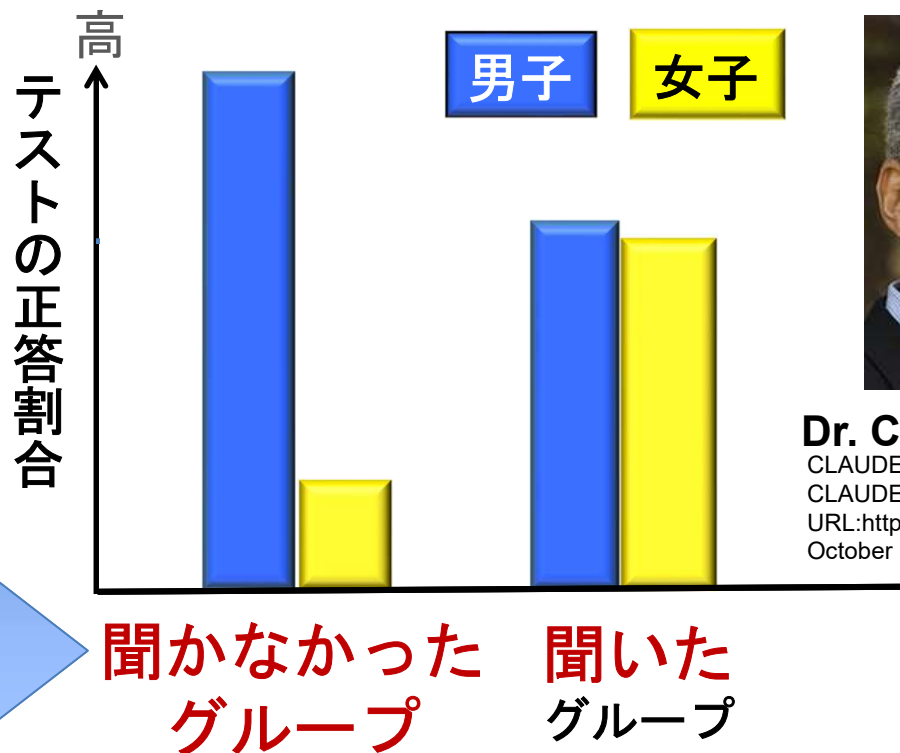


積み重なると

昇給や昇格に大きな不利益

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。

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 Dr. S. A. Imes

paulineclance.com.

paulineclance.com. Homepage

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

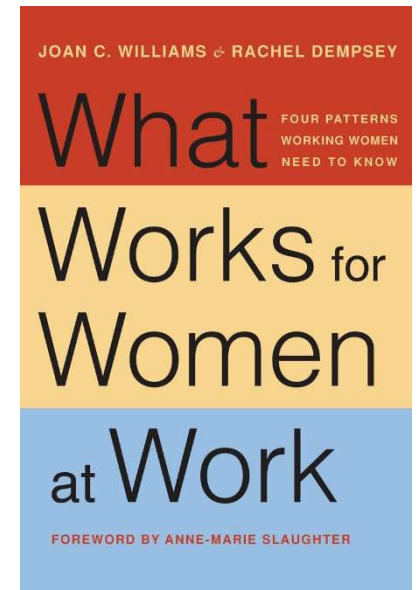
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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

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. 名前の性別で評価が変わる
3. 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

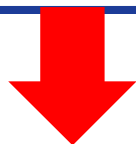
- 女性演奏者割合：**25 – 46%**
- 一次審査通過者の女性割合：**5割増**

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

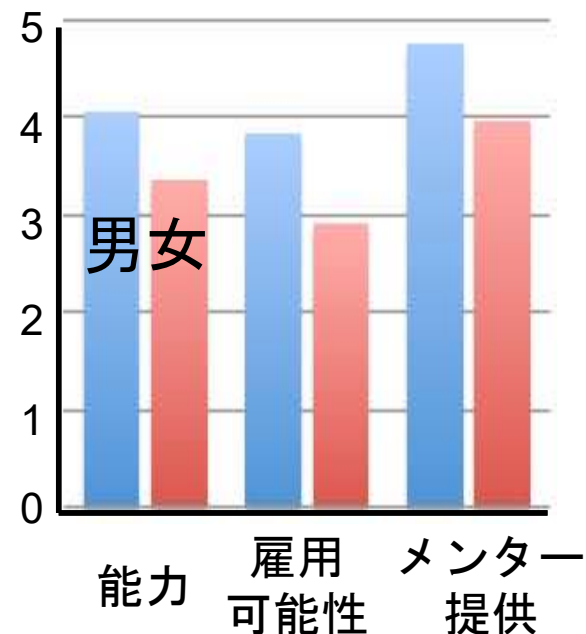


男子学生は

- ・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)

3. マチルダ効果は女性の評価と処遇に差別を生む

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
ウिल्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

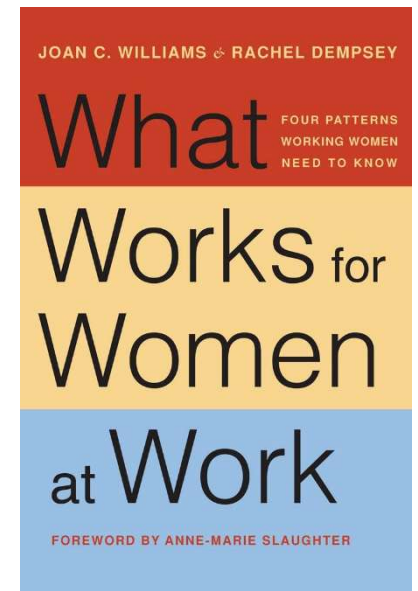
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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/>

2. 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

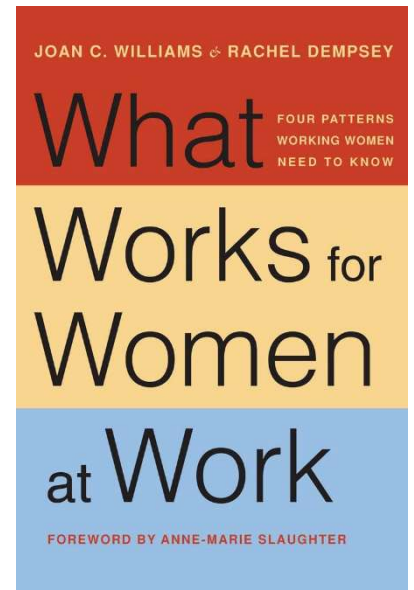
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

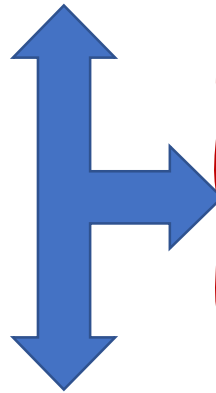
URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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/>

3. 性別役割分担の無意識のバイアス 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

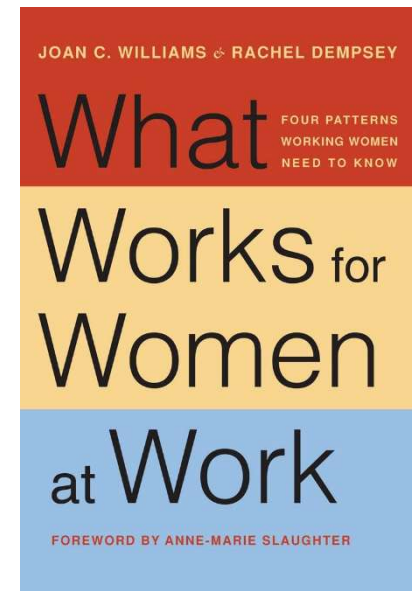
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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

本日の話題

ジェンダーダイバーシティの欠如は
人権課題であり、組織に弊害をもたらす

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

積極的是正措置と無意識のバイアス

女性優遇の積極的是正措置への代表的な反対意見

- ✖ 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
- ✖ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ✖ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
- ✖ 育児をしない女性は男性と同等
- ✖ 不平等で逆差別だ

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？



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

数値目標施策が差別とは解されない国際的な根拠

国際連合の「女子差別撤廃条約」 (1985年：日本批准)

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

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

組織が無意識のバイアスを克服するために

必要条件

- ✓ トップのリーダーシップ
- ✓ 透明性、多様性のある人事選考・評価制度
- ✓ データにもとづいた客観的な評価
(表彰事業や広報による女性の可視化)
- ✓ 継続的な意識啓発
(無意識のバイアスの認識と克服)