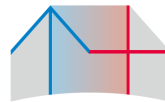


SEE BIAS and BLOCK BIAS Part I

無意識のバイアス
-Unconscious Bias-
を知っていますか？

—選ぶ側にもバイアスがある—



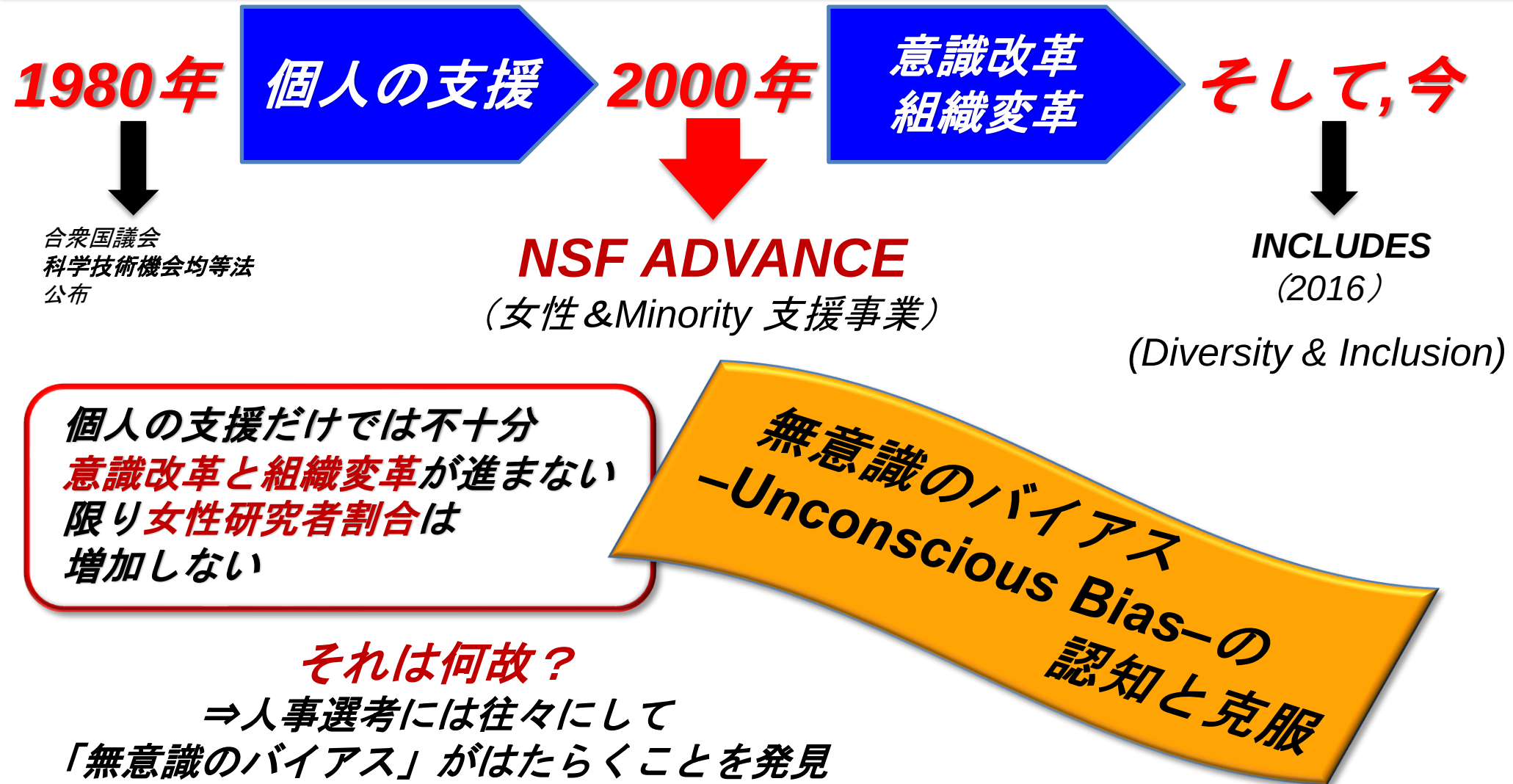
EPMEWSE

大坪 久子

男女共同参画学協会連絡会

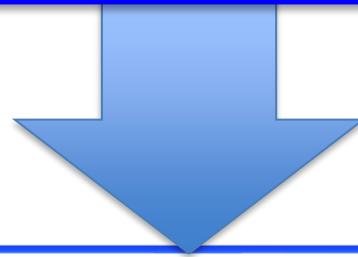
<https://www.djrenrakukai.org>

無意識のバイアスの発見と科学技術政策の流れ（米国）



無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？

- 誰もが潜在的にもっているバイアス（偏見）のこと
- 無意識の内に脳にきざまれた固定観念・既成概念
- 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

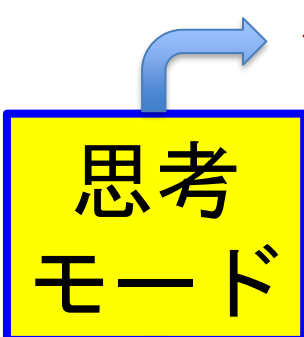


無意識のバイアスの働き方を知ること
評価に際して、負の影響を最小限に抑えることが大切

無意識のバイアスは比較的新しい概念

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)



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。
プライミング効果や**ハロー効果**をもたらす。

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**

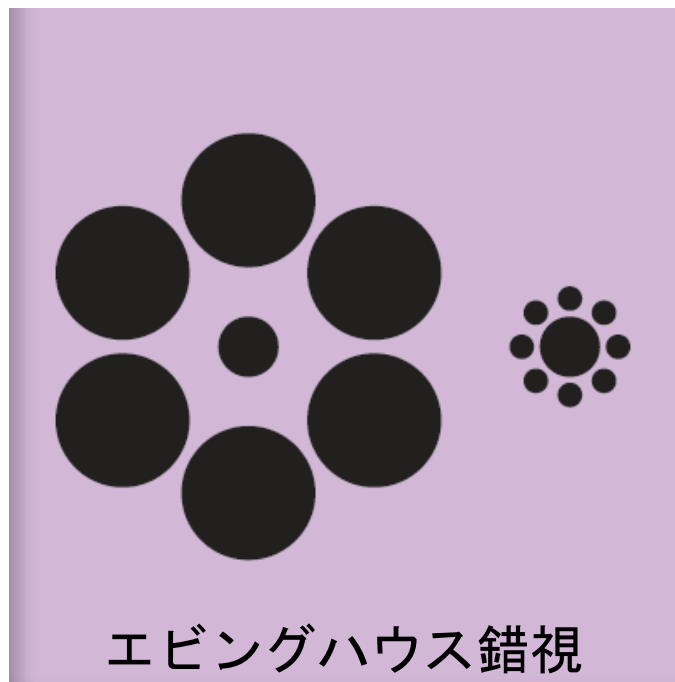
私たちの判断は、**システム 1**に大きく左右される

⇒ 人は、自分でも気づかないうちに**間違いを犯す**

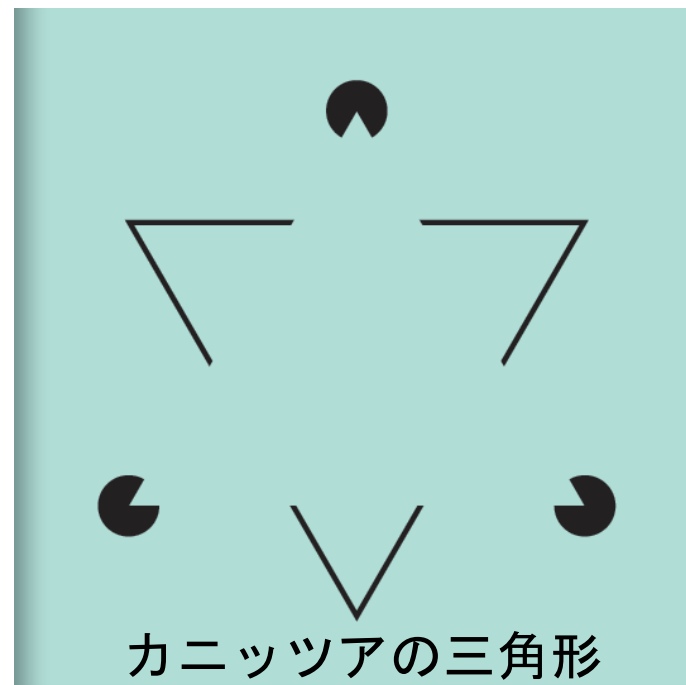
ファスト&スロー(上. 下) (ハヤカワ・ノンフィクション文庫)

「経験則」はあてにならない！？

中心の円はどちらが大きい！？



実在しない図形が見える！？



経験則による判断・意思決定の速度は早い
が、必ずしも正しい答えが導けるわけではない。
思い込み・無意識のバイアスが入り込むことに注意。

女性の参画を妨げる「無意識のバイアス」

Celeste M. Rohlfingによる分類を一部改編

- Part I** {
1. 身内意識とよそ者意識
 2. ステレオタイプ・スレット
 3. マイクロアグレッション
⇒ ハラスメントを容易に誘導

- Part II** 4. 偽物症候群 (Imposter Syndrome)

無意識のバイアス -Unconscious Bias- を知っていますか？ 男女共同参画学協会連絡会 (2017)

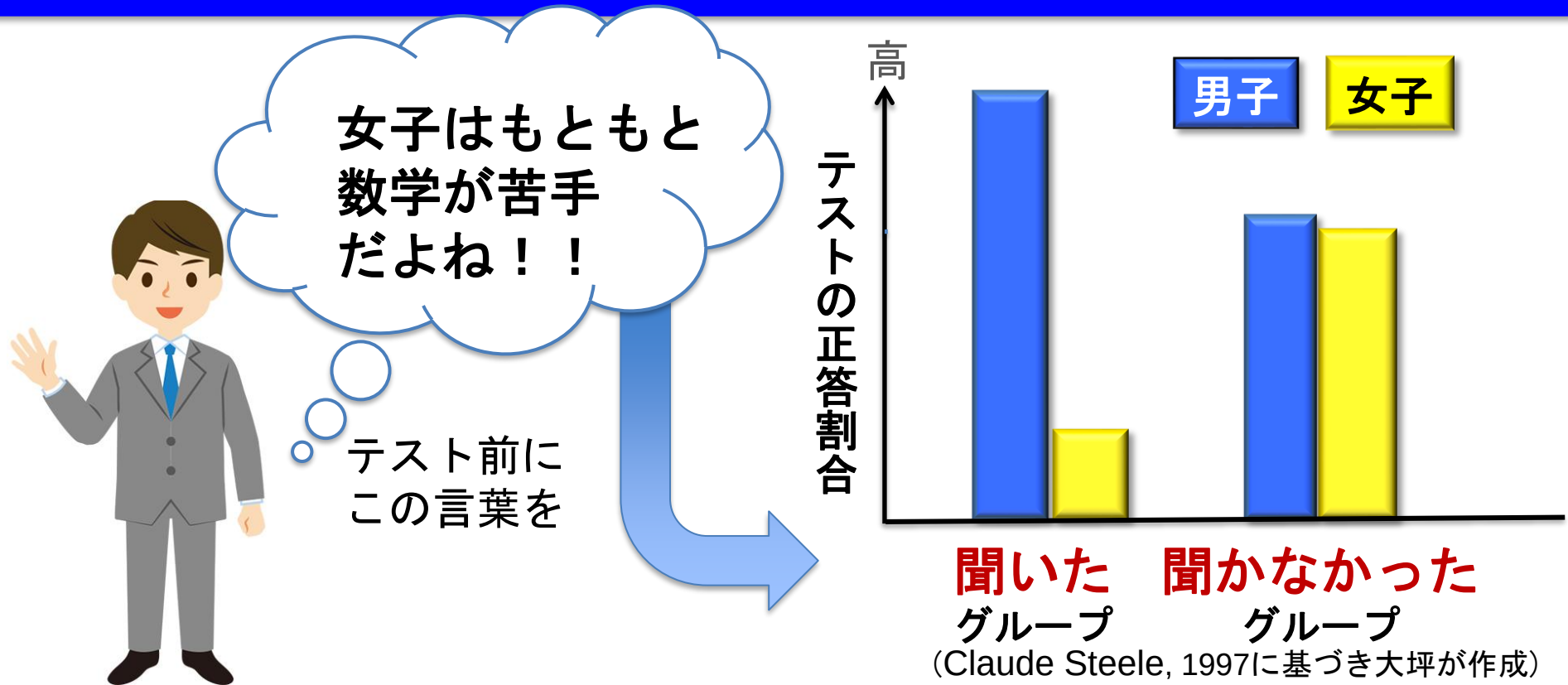
Celeste M. Rohlfing: [論説] 化学の世界にもっと女性リーダーを -米国の視点から-: 化学と工業 72, 325 (2019)

無意識のバイアスが高い壁をつくる



壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

ステレオタイプ・スレット（固定観念に対する恐怖） 女子生徒に与える“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、影響します。



無意識のバイアスのもぐらたたき



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！

典型的なマイクロアグレッション

- 女が男より出世したときの男の嫉妬は怖いぞ！！
- 多様性が研究者の質を保証するとはいわれへんやろ！？
- よい研究をしようと思ったら「結婚は△・出産は×（バツ）」
- 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！？
- 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？
- 女の敵は女、その手にのせられたらあかんよ！！

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

- 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)

*On the Internet, Nobody Knows
You are a Dog!! (New Yorker)*



Sight Over Sound in the Judgment of Music Performance.

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

医学部教員募集に対する教授の推薦状



103の医学部教員公募 vs 312 通の推薦状 (1990年代半ば)

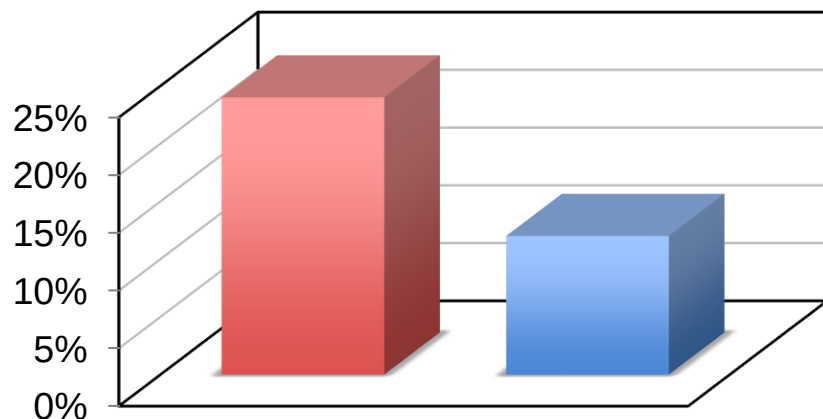
Corpus and Discourse Analysis (コーパス談話分析) を用いる

● 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がある

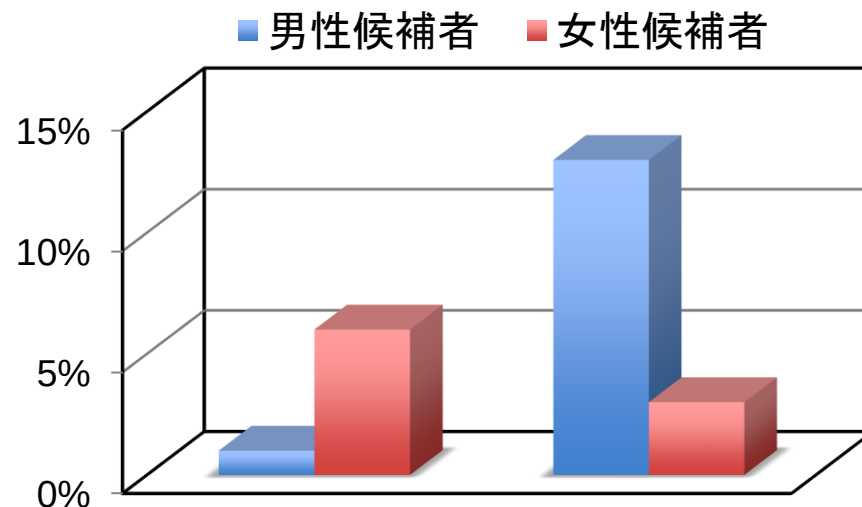


女性研究者 男性研究者

● 男性研究者への推薦状

achievements, research, & ability

記載内容の違い (抜粋)



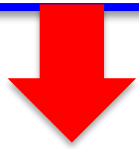
私生活 発表論文数

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

採用時に見られる“無意識のバイアス”

ー ラボマネージャー（TA）の採用 ー

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



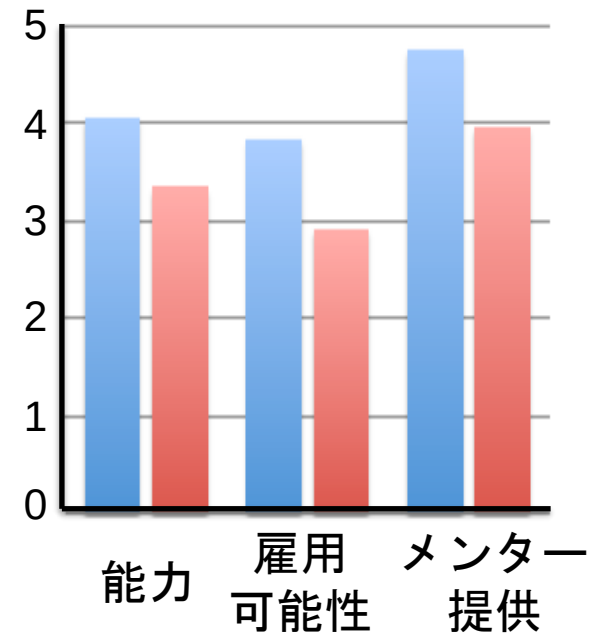
男子学生は

- ・ 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”

教員は男女をとわず「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



シンポジウム講演者選考と無意識のバイアス

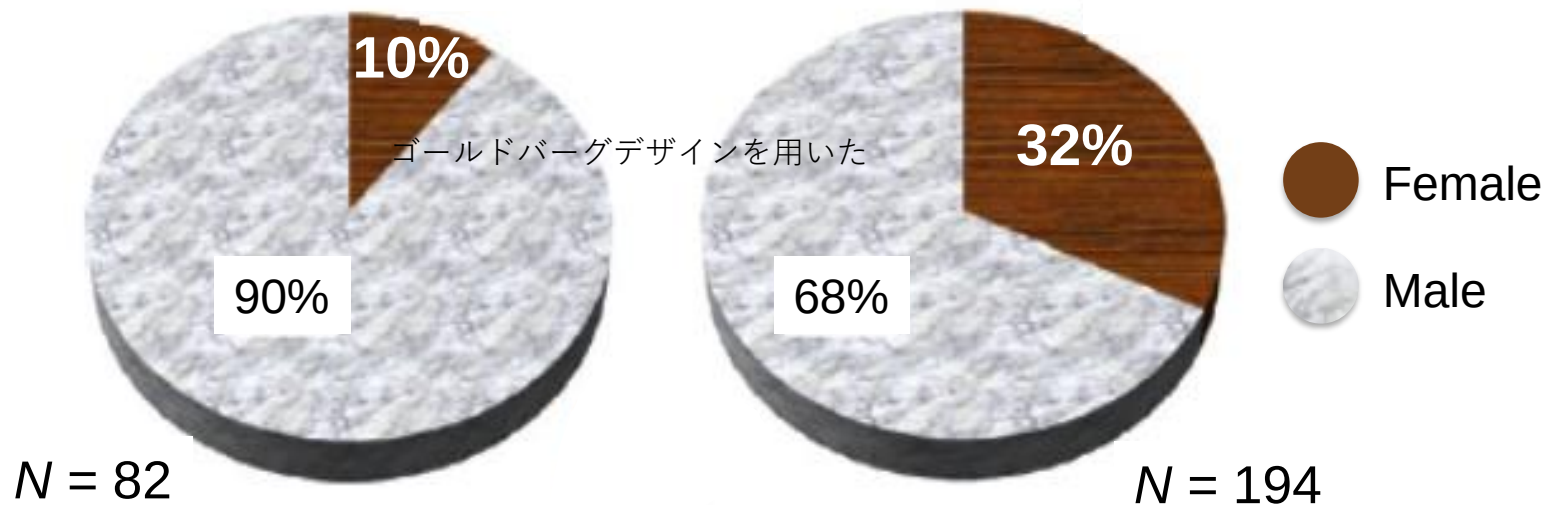
女性研究者のVisibility調査（日本分子生物学会）

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が選ばれにくい

女性リーダーとジェンダーバイアス

ハーバード大学で実際に行われた実験（2000年）

ベンチャー企業が集まっているシリコンバレーの、Howard Roizen氏の部署で求人がありました。あなたは彼と一緒に仕事をしたいですか？

Howard Roizen

【略歴】

1980 スタンフォード大学卒業
1984 スタンフォード大学大学院修了, MBA
1984 - ソフトウェア会社起業, CEOに就任

- 複数の有名企業の取締役等を担う
- 各界の著名人とも親交があり、優れた経営手腕がメディアにも頻繁に取り上げられる
- 人格者としても名高い
- 仕事には厳しいが、成果や能力を正に評価



女性リーダーとジェンダーバイアス

“Howard-Heidiの実験”（2000年）

本当はHoward Roizenという人はこの世には存在せず、求人部署の上司はHeidi Roizen氏でした。あなたは彼女と一緒に仕事をしたいですか？

Heidi Roizen

【略歴】

1980 スタンフォード大学卒業

1984 スタンフォード大学大学院修了, MBA

1984 - ソフトウェア会社起業, CEOに就任

- 複数の有名企業の取締役等を担う
- 各界の著名人とも親交があり、優れた経営手腕がメディアにも頻繁に取り上げられる
- 人格者としても名高い
- 仕事には厳しいが、成果や能力を正当に評価



Heidi Roizen by Nicole Tempest & Kathleen L. McGinn,
Harvard Business School Case 800-228, January 2000.

女性リーダーとジェンダーバイアス

“Howard-Heidiの実験” (2000年から2013年への変化)

Heidi Roizen の下で働きたい

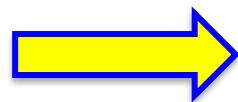
2000年

はい <<< **いいえ**

2013年

はい >いいえ

13年後のNYUでの実験では、Heidiの下で働いてもよいという回答の割合は増加。
但し、Heidiを好ましいと思う割合は、依然、高くはなかったとか！



時代とともに意識はかわる！

K. L. McGinn and Ni. Tempest, “Heidi Roizen” (Harvard Business School Case Collections, January 2000, Revised April 2010), <http://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=26880>

日本における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)

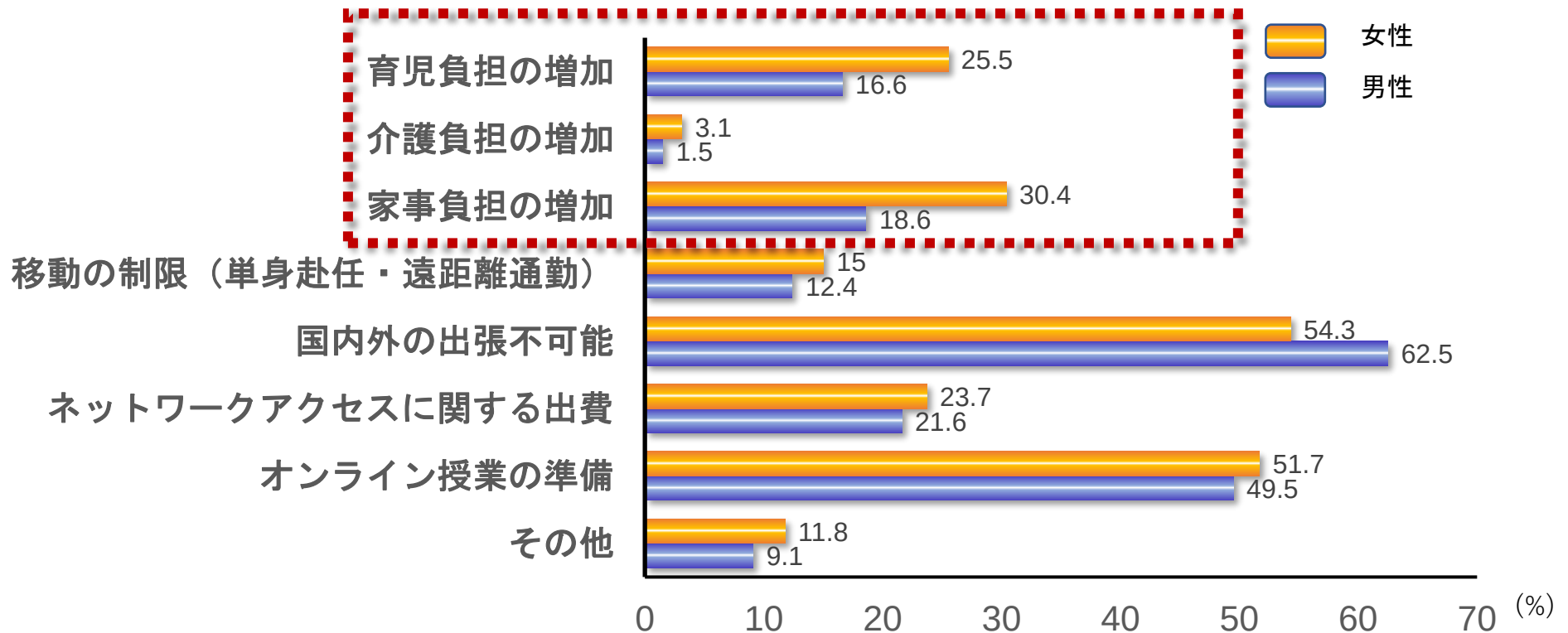
調査対象：日本の大企業25社（役員・部長職、課長職、管理職予備軍、男性1025人・女性521人）

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）

コロナ禍に見られるジェンダーバイアス

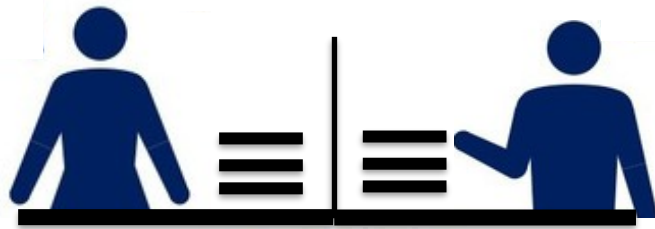
緊急事態宣言後の勤務上の支障



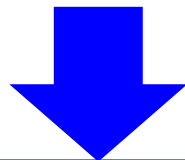
緊急事態宣言によって、
女性の方に家事・育児の負担が増えた

人事評価：マチルダ効果に気をつけましょう！

役割分担が明確
個別データ算出可能



評価



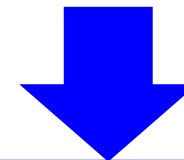
女性 = 男性

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

出典：

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/> 19

マチルダ効果は女性の自立を阻む

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

科学者だけでなく、芸術家の場合にも例は多い

カミーユ・クロードル VS. オーギュスト・ロダン

- 才能がある同士のカップルで成功するのは常に男性。
女性は自立の時点で困難が降りかかってきたり、能力やインスピレーションを搾取されっぱなしで終わるのは実に無残なこと
- これが、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であること

人工知能（AI）と共存するあなたの未来 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* 10,11 (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。

- **過去を学習した人工知能**は社会の未来を阻害しかねない
by Will Knight, *MIT TECHNOLOGY REVIEW* 11, 24 (2016)

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
- 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（女性、外国人が少ない場合）
- 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

教員採用や評価の過程で、「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

あなたの「無意識のバイアス度」を測ってみよう

IAT ⇒ 5 分間でできる！

- ハーバード大学のバナージ教授のグループが開発した IATテスト (Implicit Association Test) は、無意識のバイアスの度合いを簡単に測定する方法。ジェンダーバイアスのみならず、人種・容貌などについても測定可能
- WEB 上で日本語でテストを受けることが可能
[URL:https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/takeatest.html](https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/takeatest.html)

日本における最新の好事例

日本ブラインドサッカー協会 による、
「人が無意識に持つ偏見を可視化する」プログラム **「UB-Finder」** が
2020年の夏に公開されました。

障がいに対する、あなたの無意識の考えを測ることができます。

URL: <https://www.ub-finder.org/>

(監修者：フェリス女学院大学教授・潮村公弘氏)

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

1980～2000：

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：

女性が能力を発揮したくても発揮しようがない状況

- 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（2000年）

大学・研究機関に強く求められること

組織のバイアスを制御する「しかけ」が必要

- 大学・研究機関の
「意識改革」と「組織変革」が進まない限り、
「女性研究者割合」は増加しないとの認識
⇒ 意識改革・組織改革
- 「意識改革」と「組織変革」に向けた
組織の方針決定とその確実な遂行
⇒ トップのリーダーシップ
- 女性研究者割合を増やすための重要なステップは
「選ぶ段階」と「育てる段階」
⇒ 女性の可視化と無意識のバイアスを抑えた
選考過程と育成過程

出典：ADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions (ADVANCE);
https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383

Dilworth, Machi: 科学技術分野における男女共同参画：日本の持続的発展のために,
Journal of the Society of Japanese Women Scientists, 20, 19-24 (2020)

無意識のバイアスを超えるために

(大学・研究機関に対するチェックシート作成)

1. **組織・機関**をチェック 統計⇒データの可視化

1. 意識啓発
2. 制度設計
3. 統計調査



2. **自身**をチェック

無意識のバイアスの “5W & 1H”

(What, Who, When, Where, Why & **How**)

無意識のバイアスのチェックシート（大学用）

あなたの大学では、「無意識のバイアス」をクリアして「女性教員の可視化」と「能力発揮」を進めるために、下記の事項を行っていますか？

1. 啓発活動：該当するところにチェックを入れて下さい。

https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/doc/checksheet_univ.pdf

無意識のバイアスに関する啓発活動	毎年行っている	これまでに行ったことがない	わからない
リーフレットの配布、ビデオ視聴			
セミナー・講演会			
ワークショップ開催 / 参加			

2. 制度改善・改革：行っているもの全てを選んでください（□にチェックを入れる）。

- ☐ 大学執行部（理事・評議員・部局長他）に「無意識のバイアス」に関するトップセミナーを定期的に行う
全学の男女共同参画委員会／ダイバーシティ推進委員会の委員に対する「無意識のバイアス」に関するセミナーを定期的に開催
人事や賞選考委員会に先立って、委員長と委員に対して「無意識のバイアス」に関する啓発活動を行う
- ☐ 理事会・評議委員会に女性枠を設ける
- ☐ すべての委員会に女性が参加
- ☐ 大学の学術賞に女性賞を設ける
- ☐ 大学主催のシンポジウム・ワークショップのオーガナイザー及び講演者に必ず女性が入る

3. 統計調査（経年調査、定点観測）：行っているもの全てを選んでください（□にチェック）。

- ☐ 教員の部局別（分野別）・職位別の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 学部・大学院学生の学部別、専攻別の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 学長・理事・評議員・部局長等、大学執行部の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 各種委員会委員（特に人事委員会）の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 大学が授与する学術賞、教育賞、功労賞等の受賞者の女性割合調査と記録の保管・公開

上記のチェックシートは、2018年10月8日に開催された男女共同参画学協会連絡会・第16回シンポジウム【午前の部 ①】「Unconscious Biasについて考える」の配布資料「無意識のバイアスを超えるために__Beyond Bias and Barriers__（学会版）」をもとに、大学用に改変したものです。

次回につづく



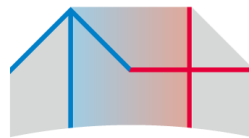
ご静聴ありがとうございました

SEE BIAS and BLOCK BIAS

無意識のバイアス

Q & A コーナー

Q1：採用におけるバイアスを
排除するためには？



EPMEWSE

大坪久子

男女共同参画学協会連絡会
<https://www.djrenrakukai.org>



採用選考に見られる無意識のバイアス

無意識のバイアス -Unconscious Bias-

- 女性の業績は男性よりも劣る
- 女性採用数を増やすと部局の業績が下がる
- 特に、ポジティブアクションで採用した女性教員は期待できない



そうとは限らない ⇨

- 女性を採用したいが候補者がいない！ ⇒ 本当か？
- 女性の候補者に対して、無意識に合格ラインを高く設定してはいないか？

WISELI Top Ten Tips (人事選考10 の心得)

1. 多様性のある委員会
2. 委員会メンバー間の信頼関係
3. 基本原則の確立と面接条件の細かい規定 ⇒ 記録を残す
(面接条件をできるだけ同じに)
4. 候補者の多様性と優秀さについて 共通認識 を持つこと
(〇〇研究室出身ならば大丈夫だろう・・・ハロー効果はX)
5. 広い範囲にわたって、多様な候補者を求めること
6. 積極的な求人活動 (過少評価グループを排除しない)
7. 無意識のバイアスについて 事前学習の義務化
8. 無意識のバイアスの影響を減らす努力
9. 面接した候補者には採用の可否にかかわらず丁寧に対応
10. 最終候補者達とよい関係をたもつ

ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために 研究者採用ガイド

北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議

ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために

1 多様な候補者からの応募を実現するために

1.募集する際の方策

①積極的なリクルート活動を行う。

選考委員会から「女性の応募がなかった」「よい候補者がいなかった」と聞くとあるが、優秀な女性やマイノリティ研究者からの応募確保を選考委員会の役目と捉え、積極的にアグレッシブなリクルート活動を行うことが期待される。言うまでもないが、リクルートした候補者が応募をしたからといって、選考において優先されることはない。

具体的には、以下のような方策がある。

- 潜在的な候補者に直接連絡し、応募を促す。
- 学会や会議での広報、あるいは同僚生への連絡（電話・メール・手紙など）を行う。
- 女性研究者やマイノリティ研究者を対象とする発行物やHP等での広報を行う。

②ポストをより広くとらえる。

あるいは、課程や分野をまたがる採用を行う。

2.平常からの方策

多様な応募者を確保するには、日頃から、スカウティングの習慣をもつことが効果的である。具体的には、以下のような方策がある。

- 部局が主催する講義やセミナーに、潜在的候補者を招待する。
- 対象となる学会や会議などをリスト化しておく。
- すべての構成員が、潜在的候補者のいる学会等で、組織をアピールする機会を設ける。
- 大学院生やポスドクによる発表の機会にも積極的に参加する。

2 ダイバーシティを実現する 選考とするために

1.選考委員会の構成

多様な人材を選考するために、**選考委員の多様性を確保**する。部局に女性やマイノリティがいない場合には、他部局の人に選考委員を依頼することも検討するとよい。

2.選考委員としての意識形成

選考委員は、「無意識のバイアス」の影響を減らすために、以下のことを行う。

- 「自分は客観的な人間である」というセルフイメージを、「自分も含め、だれもが偏見や決め付けの影響を受けている」との認識・受容に替える。
- 偏見とは逆のイメージをもつ。例えば、成功している・非常に能力の高い・尊敬されている女性やマイノリティを同僚として意識的に想像する時間をとる。意識的に思考することで無意識の決め付けとその影響を減らすことが、研究から分かっている。

3.選考基準の設定

選考に先立ち、評価基準を明確に定義する。**基準設定に当たっては、多様性の側面を加えることが期待される。**たとえば、出産・育児・介護等のライフイベントを経験した研究者への評価が適正となるよう**評価基準を設定する。**

また、基準の中に、必須の基準・望ましい基準というように、優先順位を事前につけておくこと、組織のダイバーシティ実現には、**必須の基準を満たす多様な候補者を面接することが期待される。**優先公募の場合の「同等性」の基準についても検討が必要である。

エッセックス大学では

大学は多様性に富むコミュニティであり、機会の平等を保障する機関であることから、障害のある候補者については、必須基準を満たす場合に必ず面接に招くことを実践している。日本国内の大学でも、一定の基準を満たす女性候補者を最終選考まで残す工夫を凝らしている例がある。

4.選考基準に沿った評価

評価に当たっては、以下の点に留意する。

- **十分な時間を確保する。**
時間に追われている・他に多くの業務がある・疲れている・ストレスがある場合には、無意識のバイアスや決め付けに振り回されることになることが、研究から分かっている。
- 直感ではなく事実に基づき判断する。
- 前任者との比較で、「よい候補者」などと、決め付けない。
- 部局に「なじみ」の候補は、現在の部局の構成を固定化しないよう考える。
- 選考基準に沿った評価になっているかを、何度が立ち止まって検討する。

5.面接時の態度や質問事項の合意

系統的・構造的な面接を実施することで、基準に照らした評価ができる。選考委員会は、事前に質問一覧を確認し、合意形成しておくこと。具体的には、以下のような方策がある。

- スキルや能力を確認するための「コア」質問を決め、すべての候補者に同じ質問をする。
- 管理的責任を伴うポストでは、ダイバーシティやインクルージョン（包摂）に関する知識や実績が必要である。
「本学はダイバーシティを推進しています。ダイバーシティに関するあなたの知識や実績について教えてください」などの質問をするといふ。

不適切な質問については、以下のようなものがある。

- 家族の状況、婚姻の有無、配偶者/パートナーの職業などに関すること。
- 妊娠、子ども、子育て計画などに関すること。
- 既往症や病気休養に関すること。
- 性的指向に関すること。
- その他差別が禁止されている事由に関すること。
- 職務に関係しないこと。

また、候補者が面接中に聞きづらいと思われる質問に対応する機会を設けるとよい。例えば、配偶者/パートナーの雇用、家族のための看護休業、キャリアの中断、障害への配慮、子育て・介護施設に関するリソース、女性やマイノリティに対する学内の雰囲気等について、必要に応じて情報提供する。

3 選考の成果を向上させるために

1.選考結果の説明

選考結果についてきちんと説明できるようにしておく。

選考委員会は、**能力に基づいて候補者を選定したということ**を、採用部局や同僚を含め大学全体に知らせる責任がある。

2.候補者が少ない・連絡者が少ない・多様性が予想を下回った場合

以下の点に問題はなかったかを検討し、結果を部局の意思決定者と共有し、将来に活かす。

- より多くの候補者をひきつけるような公募要項の記載になっていたか。
- 部局ももっと積極的にリクルートできなかったか。
- 女性に応募できないような応募資格はなかったか。あった場合には、その資格は必要だったか。

最終候補者が採用を辞退した場合も、その要因を検討し、将来に活かす。

3.優秀な女性やマイノリティを採用できた場合

何ううまくいったのかを検討・記録し、将来の採用選考の参考とする。

ウィスコンシン大学では

「大学は研究者の多様化に焦点を当ててばかりで、男性にはチャンスがない」「男性研究者の機会を奪う」との見解に対し、博士号や職階あるフェローシップを獲得した研究者を対象にした調査では、白人男性に対する差別の証拠はみつからないこと、白人男性は、ダイバーシティに関連して専門知識を有しており、労働市場において優位なアドバンテージを有していることを示し、応答している。

日本でも、科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査（2012年度博士課程修了者・1年半後）」から、女性の方が、任期制やパート・アルバイトといった非正規雇用率が高く、女性博士のキャリア構築は順調であるといえることがわかってきている。また、「一連の大学改革と教授の多様性拡大に関する一考察」（藤原綾乃2017）では、日本のアカデミアには女性研究者の過小評価が存在すること、女性研究者の方が他の条件が同じでも20～50%も教授になる確率が低いことを指摘し、女性研究者の活躍促進政策が統計的に有意な効果をもたらさなかったと推察する。

ダイバーシティの 観点からの 研究者採用を 実施するために

北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議



研究者採用ガイド

<2017.8月版全>

記録をのこすことが大切

チェックシートの導入

- 選考委員長と委員は「無意識のバイアスの研修」を受けたか？
- 審査委員会で、審査基準は明確に共有はできたか？
- 公募の有無：公募をしたか？ した場合、「限定公募」か？
- 公募期間 （月日を記載）
- 公募状況：応募者、書類選考、面接選考通過者の男女別人数
- 公募内容： 「積極的採用」に関する文言の有無とその理由
- 公募延長の有無： 応募促進のための公募延長の有無
- 応募促進の努力： 女性候補者へのアウトリーチはどうしたか？
（領域を限定しない公募、他大学への個別依頼等）
- 教員選考委員会の男女委員人数
- 各選考段階で不適切な判断がなかったか？

出典：宮崎大学清花アテナ男女参画推進室、北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議（2019）中間総括報告書（p. 81）、九州大学ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 令和元年度事業報告書（p38~p39）：<https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp/report/> をもとに、大坪久子がとりまとめ（2021/05/18）