

SEE BIAS and BLOCK BIAS

軽金属学会 70周年記念事業パネルディスカッション

無意識のバイアスを 知っていますか？

大坪 久子

元日本大学薬学部薬学研究所・上席研究員

男女共同参画学協会連絡会

<https://www.djrenrakukai.org>

無意識のバイアスとは

誰もが潜在的にもっているバイアス（偏見）や固定観念

採用や昇進人事、働き方で負の方向に働く

多様性を阻害する

無意識のバイアスの働き方を知ること
で負の影響を最小限に抑えることが大切



人事選考と登用における無意識のバイアス

1. 選ぶ方にも「無意識のバイアス」がある

- オーケストラのブラインド・オーディション
- 母親か、そうでないか
- 選ぶ側に女性がいるか、男性ばかりか
- マチルダ効果、ITの判断は大丈夫！？、等々

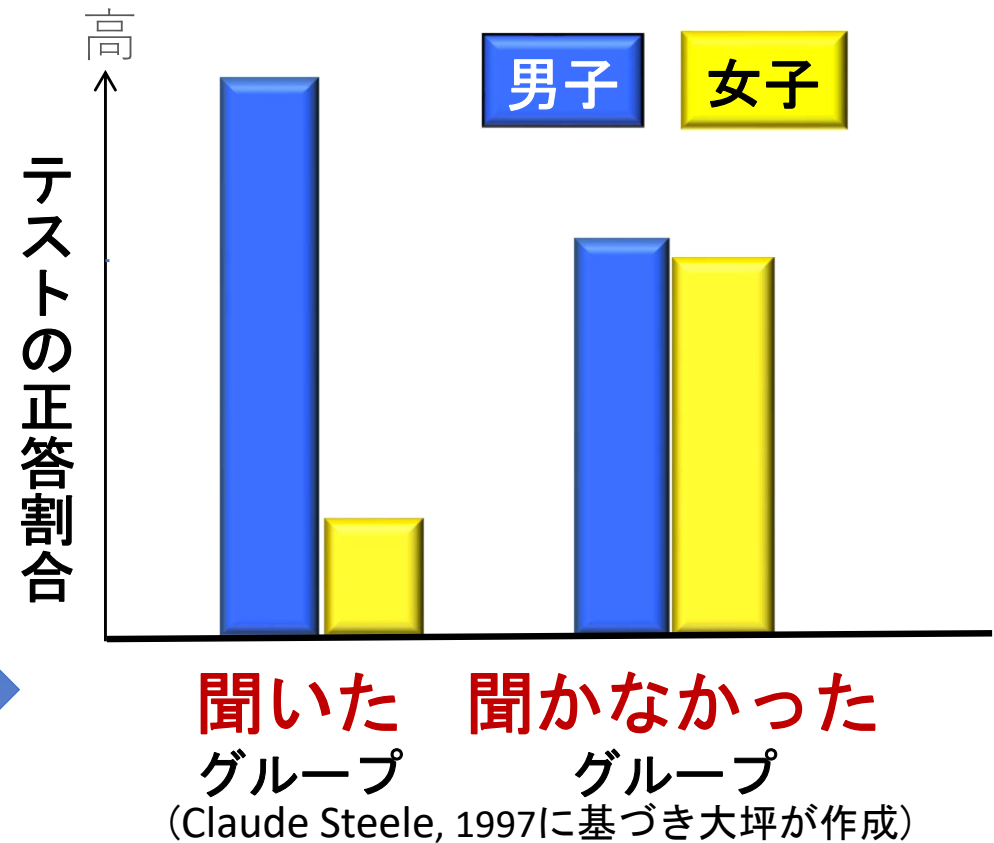
2. 選ばれる方にも「無意識のバイアス」がある ⇒ Part II

- 女性自身の過小評価, ステレオタイプ・スレット
- 背中を押す工夫（名伯楽の存在）
- ジェンダー・ステレオタイプの克服
- 同調圧力の排除

3. 無意識のバイアスをどうやって克服するか！⇒ Part III

- 何よりも「**トップのリーダーシップ**」
- 組織をあげての「**意識啓発**」⇒コミュニケーション

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



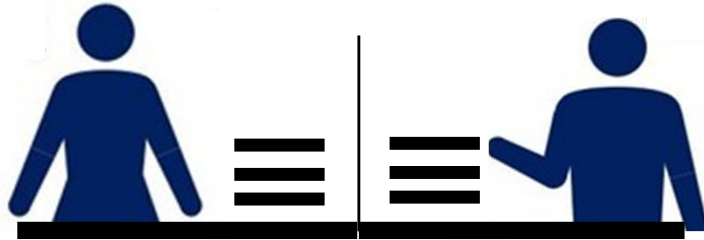
教員や保護者には、**ステレオタイプスレットを取り除くことが
よい結果をもたらす**ことを知ってほしい！

「進路選択」に直接、影響します。

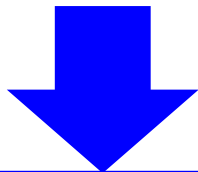
選ぶ方（評価する方）にも
バイアスがある

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



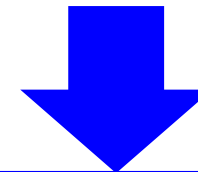
女性 = 男性

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⑥
<https://gigazine.net/news/20150205-google-unconscious-bias/>

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。

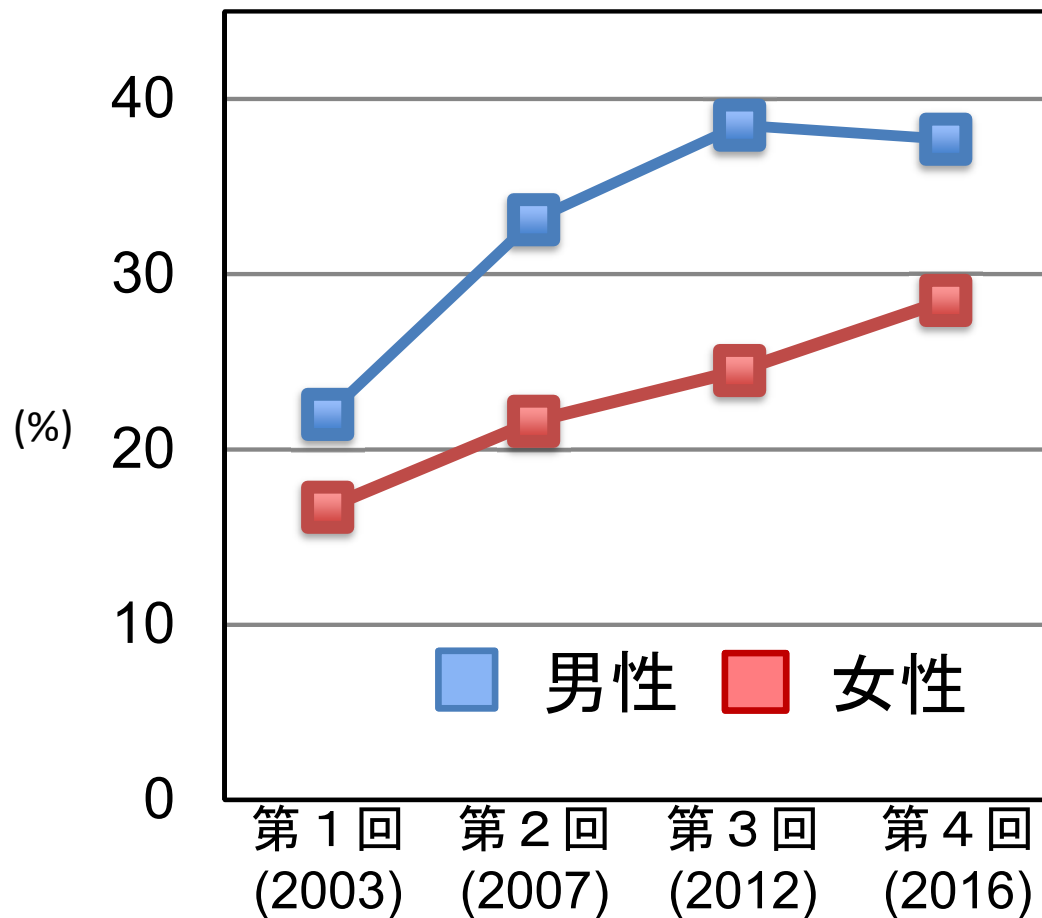
- **過去を学習した**人工知能は社会の未来を阻害しかねない
by Will Knight, *MIT TECHNOLOGY REVIEW* 11, 24 (2016)

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！！

選ばれる方にも
バイアスがある

女性研究者自身がかかえる内在性のバイアス事例

大学で研究室やチームを主宰したい



女性は男性に比べて独立を躊躇する
→「リーダー育成に関するバイアス」

女性の研究リーダー育成：両立支援に加えて、女性側の役割意識を変えてゆく支援、背中を押す支援、研究者としての **Accountability** 養成が必要

意識をかえるには**しかけ**が必要

「第1回&第3回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書」（男女共同参画学協会連絡会、2003年&2012年）に基づき作成

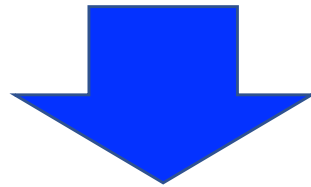
馬に乗る人・乗せる人, 「乗ったらおりるな、突っ走れー!!」



女性が活躍する企業には必ず名伯楽がいる!!

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)より話題提供

無意識のバイアスを
どうやって克服するか



何よりもトップのリーダーシップ
組織と個人の継続的な意識改革

名大総長イニシアティブ によるポジティブ・アクション

女性教員・管理職増員のための総長のイニシアティブ
—教育研究評議会の女性教員比率を20%に—
—女性教員比率を20%へ—

- 教育研究評議会の女性比率を20%以上とするため学内規定を改正、政策決定過程への女性参画を増員（令和元年4月）



松尾総長と女性評議員

- 令和3年4月1日までに女性教員比率を20%にするための部局ごとの目標数を設定（「女性教員増員策」、令和2年10月1日）
- 目標を達成した部局には、全学人事ポイントの一部及び本学特定基金「ジェンダー平等基金」を付与、目標を達成できなかった部局には予算を削減する措置を講じる。
- 2027年度までに30%を目指す

名古屋大学男女共同参画推進室提供

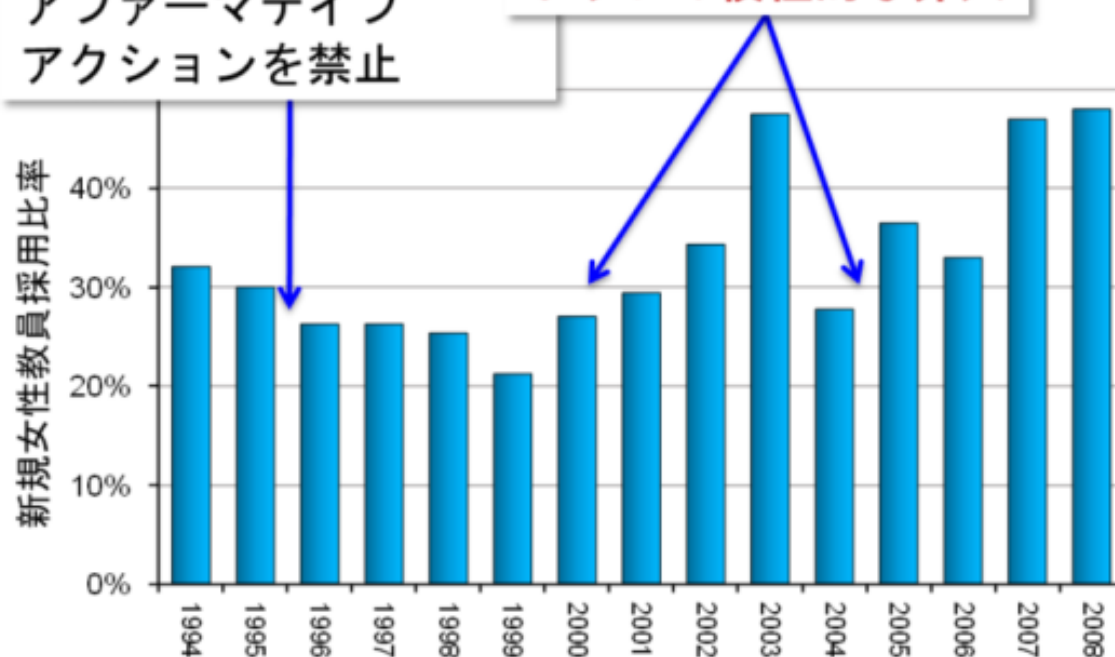
トップのリーダーシップは絶対に必要

トップダウンのリーダーシップがなくなった時にどうなるか !?

→ 大学の新規女性教員採用 (米国, UC Berkley)

カリフォルニア州法で
アファーマティブ
アクションを禁止

トップの積極的な介入



Source: Academic Personnel Records, UC Berkley, 1984-2008.

UCB Angela Stacy教授の許可を得て掲載

意識的な努力によって
女性比率の向上は可能。
しかし
努力を持続しなければ
もとのパターンにもどる

トップのリーダー
シップが重要！

男女共同参画学協会ホームページ 無意識のバイアスのコーナー

- 連絡会HP:
<https://www.djrenrakukai.org>
- 無意識のバイアスのコーナー：
<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>
(リーフレット・資料・DVD・ライブラリー、等)
- 無意識のバイアスの資料・DVD:
https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html

以下予備資料

トピック 1 : スライド番号 16, 17, 18, 19, 20

トピック 2 : スライド番号 21, 22

トピック 3 : スライド番号 23, 24, 25, 26, 27

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)

シンポジウム講演者選考と無意識のバイアス

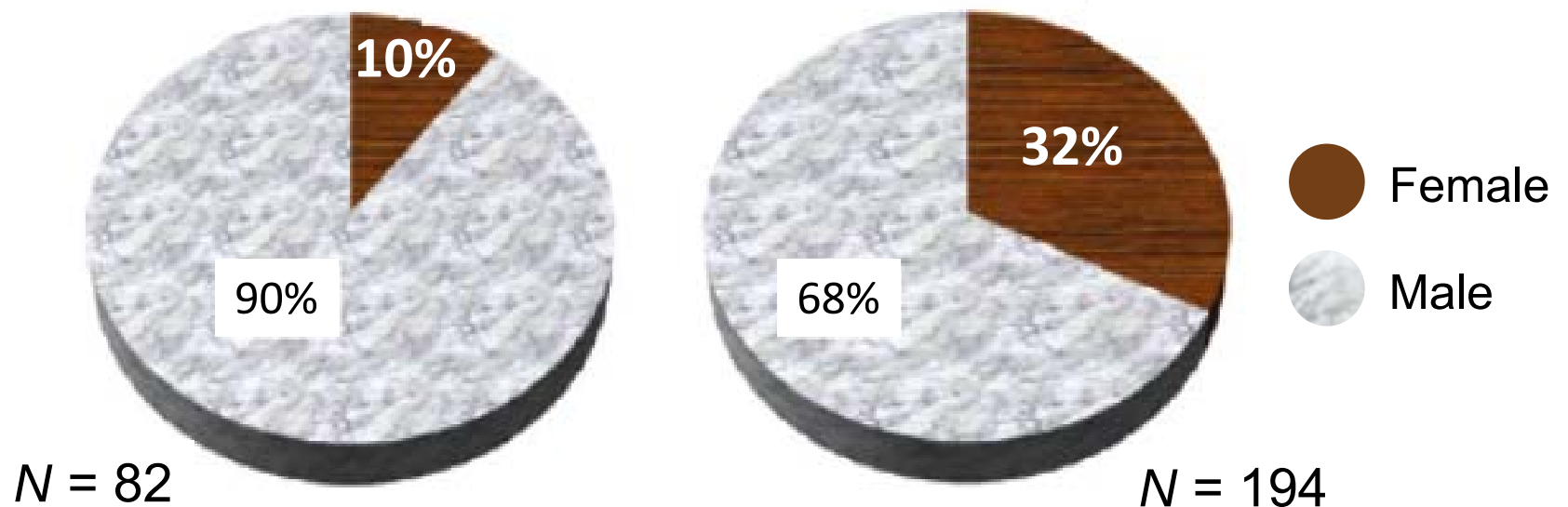
女性研究者のVisibility調査（日本分子生物学会）

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

M. K. Homma, et al. *Genes to Cells*. **18**, 529-532 (2013)

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

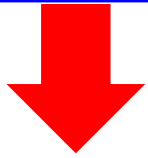
ロザリンド・フランクリン VS. ワトソン、クリック、ウिल्キンス

- 歴史上の有名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見られる大きな障害のひとつ
- 女性の側には**自立の時点**で困難が降りかかる。
独立できないまま終わるのは実に残念なこと

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



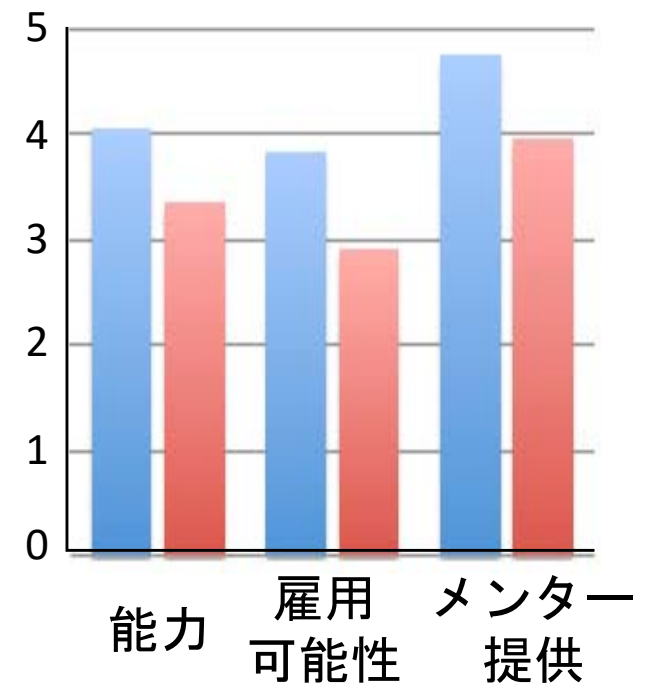
男子学生は

- ・ 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



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



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

日本の大企業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）

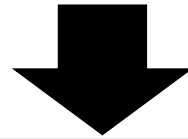
出典：「組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係― 男女別、階層別のジェンダー・バイアスを探る」

野村 浩子、川崎 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号（2019）

マネージャーといえば「男」の壁を乗り越えよう！

「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



- ✓ 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（期待される好ましさ）から逸脱
⇒ **バックラッシュ, 同調圧力, マミートラックに留まりがち**
- ✓ 女性が、管理職（上位職）に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）より引用

女性の上位職育成のポイント

1. トップダウンでシステム改革と意識改革の重要性を
繰り返し説得 ⇒ トップの宣言・部局長の宣言
2. 女性の登用に関する「数値目標」の設定と公開、
⇒ 中期目標・経営戦略への位置づけ ⇒ 社会への公約
3. 上位職（管理職）の育成責任を明確にする
⇒ メンター制度活用、ロールモデルとのネットワーク
優れた上司やメンターの表彰（名伯楽に栄誉を！！）
4. 女性教員・職員自身のキャリアアップへの努力
⇒ 1-ステップアップにチャレンジ、同調圧力の排除
5. 組織と個人において「無意識のバイアス」の認識と克服

出典：野村浩子： 「女性リーダーが生まれるとき（光文社新書）」 より一部改編

ライフイベントを考慮した業績評価、人事評価の好事例

子育て、介護が不利にならない評価法（N研究機構）

➤ 評価基準・計算方法を所内で全所員に公開

業績評価（2020年情報）

- 論文・特許・著作・外部資金獲得・報道掲載・機構貢献・外部学会の役員などを点数化
- 出向、介護、育児休業等、休業期間に伴って数式で推定業績を計算（前後の業績と同じ業績が出せたはずという形で休業期間の業績を補償）
- 育児休業と介護休業などは復帰後も1年間、補償対象

どういう基準で研究者の力を評価するのか（論文・特許・外部資金獲得・機構貢献等）基準が明確、かつ共有化されたために、女性職員や外国人職員の長が、その基準に従って研究者を見るようになった
⇒ **「無意識のバイアス」の入る余地が減った**

男女共同参画とAccountability

男女共同参画とは、
これまで男性が担って来た「組織の運営」に対する**役割と責任**、
そして「科学と社会」に対する
役割と責任を女性も担うということ

トップの役目とは
組織の一人一人のメンバーに対して、
(1) **組織にどのように貢献**してゆくか、
(2) すべての**行動の必然性や意味を求める**こと、
それが「**意識改革**」のきっかけとなり、
(1) 組織の一員としての**自覚**を促し、
(2) 組織運営の視点から「**自らの役割と責任を負う訓練**」を
日々、学ぶことになる。

出典：北田 桃子 日本航海学会誌 NAVIGATION 2019 年 209 巻 p2-8, https://doi.org/10.18949/jinnavi.209.0_2

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.direnrakukai.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。

無意識のバイアスのチェックシート（学会用）

あなたの（所属する）学会では「無意識のバイアス」をクリアして「女性会員の可視化」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_acadsoc.pdf

無意識のバイアスに関する啓発活動	行っている	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）。

- ☐ 学会理事・評議員に「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
男女共同参画委員会委員、ダイバーシティ推進委員会委員に対する「無意識のバイアス」に関するセミナーを定期的に関催
人事や賞選考委員会に先立って「無意識のバイアス」に関する啓発活動を行う
- ☐ 学会理事会・評議委員会に女性枠を設ける
- ☐ 各種委員会委員の女性割合に学会女性会員割合を反映させる
- ☐ 学会学術賞に女性賞を設ける
- ☐ 年会のシンポジウム・ワークショップのオーガナイザーに必ず女性が入る
- ☐ オーガナイザーが男性だけの場合、そのセッション開催を認めない
- ☐ 学会会員に対するキャリアパス相談（会）
- ☐ 年会保育室を設置あるいは子育て世代の年会参加者への経済的支援

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）。

- ☐ 会員の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 会長・理事・評議員等、学会リーダーの女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 各種委員会委員の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 年会発表者（一般・ワークショップ・シンポジウム）の女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ セッションオーガナイザーの女性割合調査と記録の保管・公開
- ☐ 学術賞、教育賞、功労賞等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」の配布資料です。

© 2020 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved.