

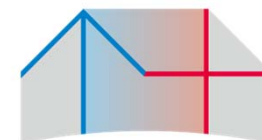
SEE BIAS and BLOCK BIAS

令和4年度大阪公立大学 アンコンシャス・バイアス研修

Fix the Women から Fix the System へ
- 無意識のバイアスと大学の未来 -

大坪 久子

元・日本大学総合研究所・教授、同薬学部上席研究員
男女共同参画学協会連絡会・名誉会員

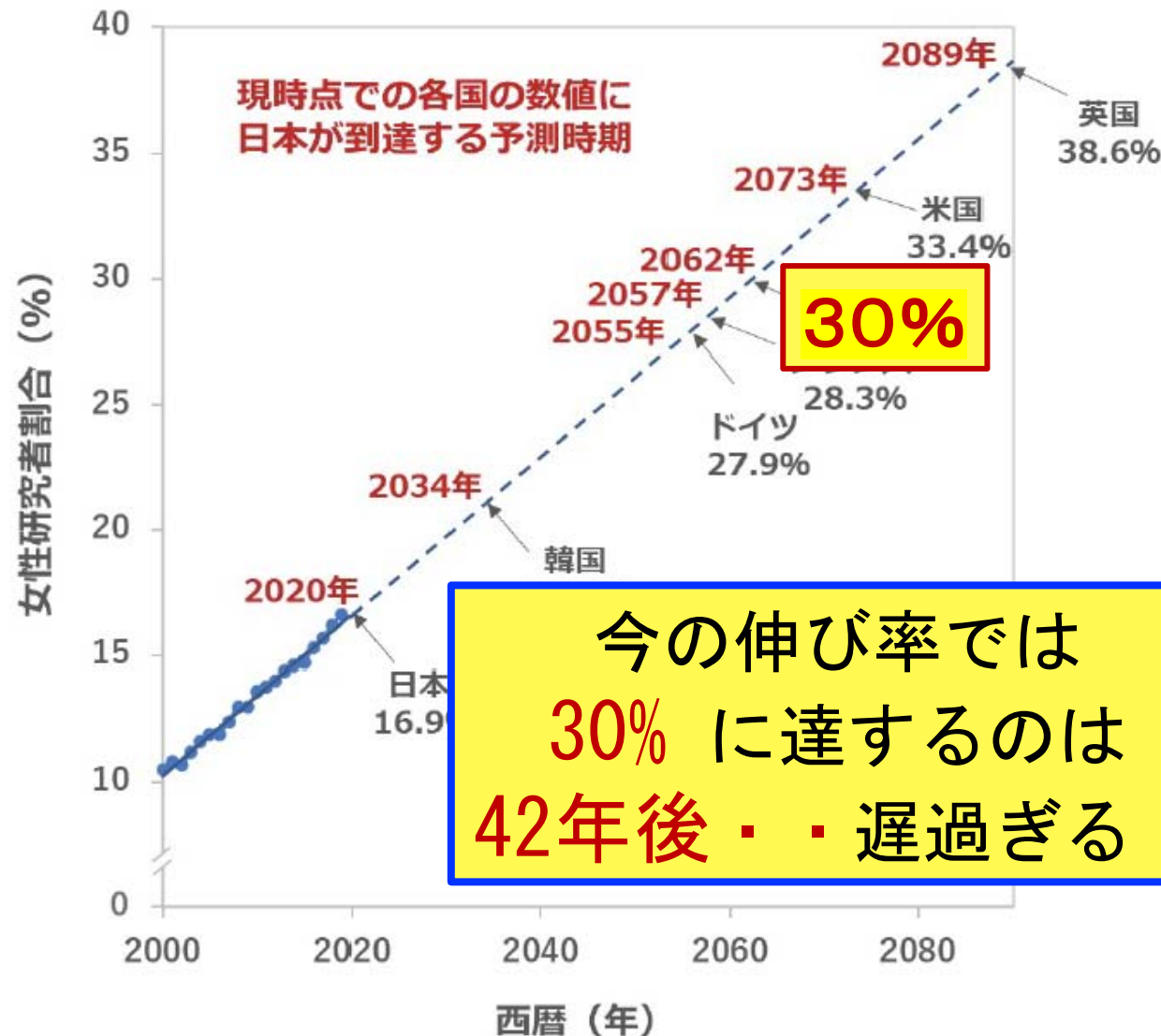


EPMEWSE

なぜ、今、私たちにとって
「無意識のバイアス」が
重要なのか？

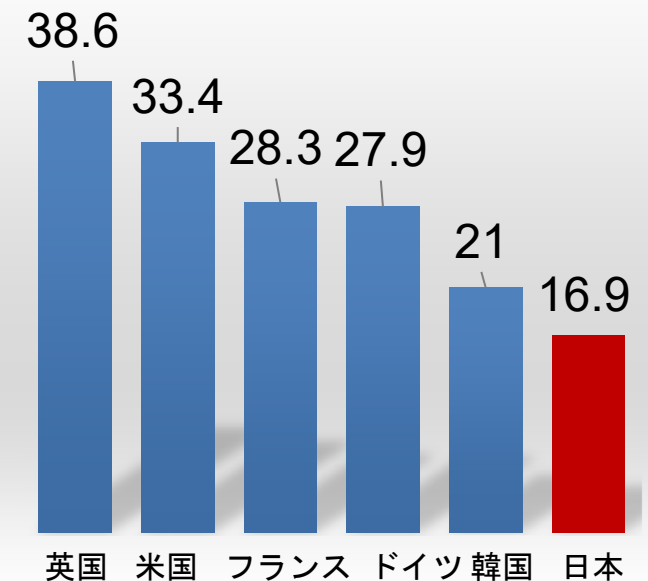
理由は色々ありますが ⇒

日本の女性研究者割合は先進国で最低 → 具体的な「加速システム」が必要



今の伸び率では
30% に達するのは
42年後・・・遅過ぎる！

各国の女性研究者割合 (%)



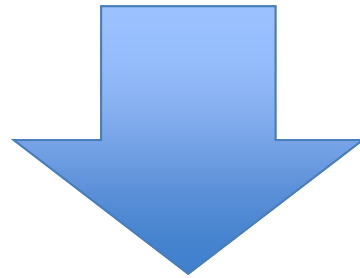
出典: (上) 男女共同参画白書 令和3年版
(左) 第19回男女共同参画学協会連絡会
シンポジウム・全体会議/基調講演3
「第6期科学技術・イノベーション基本計画への
要望活動から見た課題」

https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2021/19th_sympto_report.pdf

無意識のバイアスとは

無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？

- 誰もが潜在的にもっている固定観念（思い込み）のこと
- 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
で
評価に際して、負の影響を最小限に抑えることが大切

女性の参画を妨げる「無意識のバイアス」

Celeste M. Rohlfig による分類を一部改編

1. 身内意識とよそ者意識

自分と同じ集団に属する人々には親しみをもち、属さない人々には警戒感を持つ。例えば、Old Boys Network, 無言の内に他者を排除。

2. ステレオタイプ・スレッツ

ステレオタイプ（固定観念・社会規範）に対する恐怖感が能力を抑える

3. マイクロアグレッション ⇒ 無視、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

4. Meritocracy（能力主義・実力主義）

能力・実力の有無は人が判断⇒思い込みや偏見で能力を判断していないか？.

5. 偽物症候群（Imposter Syndrome）

自分の成功に自信が持てない、何かの間違い、運がよかっただけと考え
自信喪失にいたる。⇒ 自信が持てない症候群

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. Rohlfig: [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)

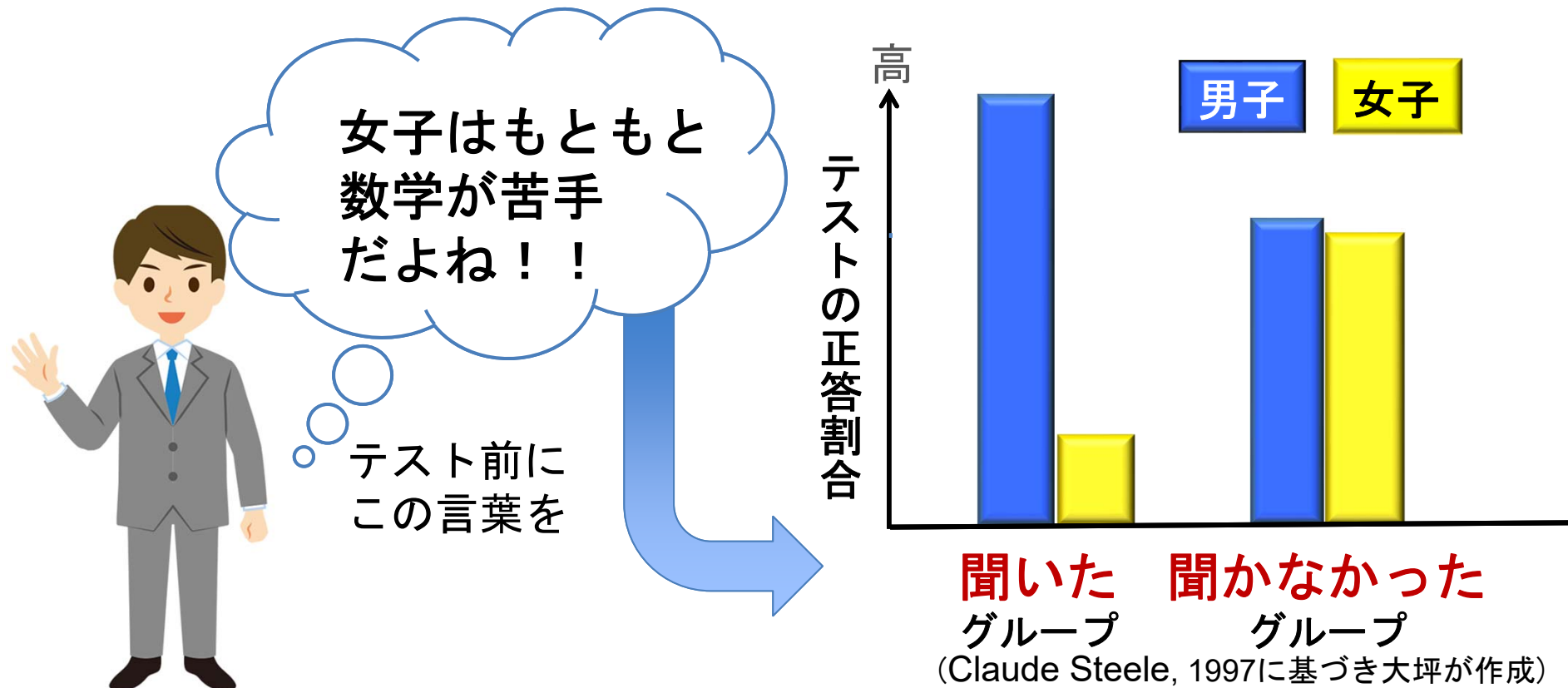
身内意識とよそ者意識

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

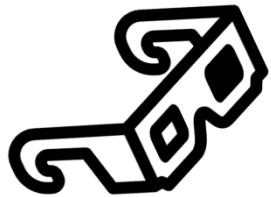
ステレオタイプ・スレット（固定観念に対する恐怖）



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。

人事選考委員会や日常会話で出てくる本音

典型的なマイクロアグレッション



- 何で女のあんたが教授に！！
- 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！！
- よい研究をしようと思ったら
「結婚は△・出産は×（バツ）」
- 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？



選ぶほうにもバイアスがある
ジェンダーバイアスに左右されがちな
評価

ブラインド・オーディションが示したことは！

1970年代

- 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 %**

C. Goldin & C. Rouse, *American Economic Review* **90**, 715-741 (2000)

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



目は耳よりもモノをいう！？

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

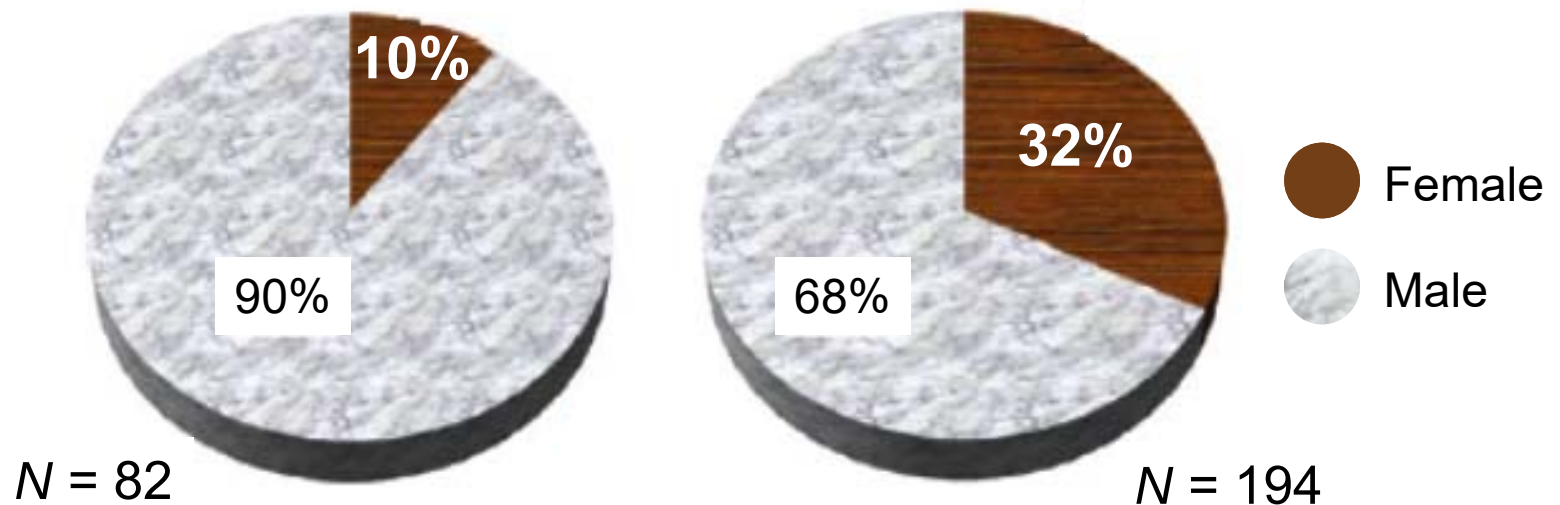
女性研究者のVisibility調査（日本分子生物学会）

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

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、
色々な情報で脳がオーバーロードのとき
- 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な情報が不十分なとき
評価基準があいまいなとき



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

選ばれるほうにもバイアスがある

実力があるにも係わらず、チャレンジしない

内在性のバイアスをブロックするしかけ

内在性のバイアスをブロックするしかけ（人事選考）

人事選考委員長のつぶやき

一般公募（A大学）

女性を採用したいけど
女性の応募者が
いないんだ！

女性限定国際公募（Q大学）

5名の公募枠に
175人もの応募が
あった！！

数年後、
女性枠採用教員の
業績の高さが客観的に
示された

⇒ スライド18

女性限定公募が女性の背中を押した例！

客観的データを基に無意識のバイアスを克服

九州大学の好事例

学内にはびこる「無意識のバイアス」

- 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

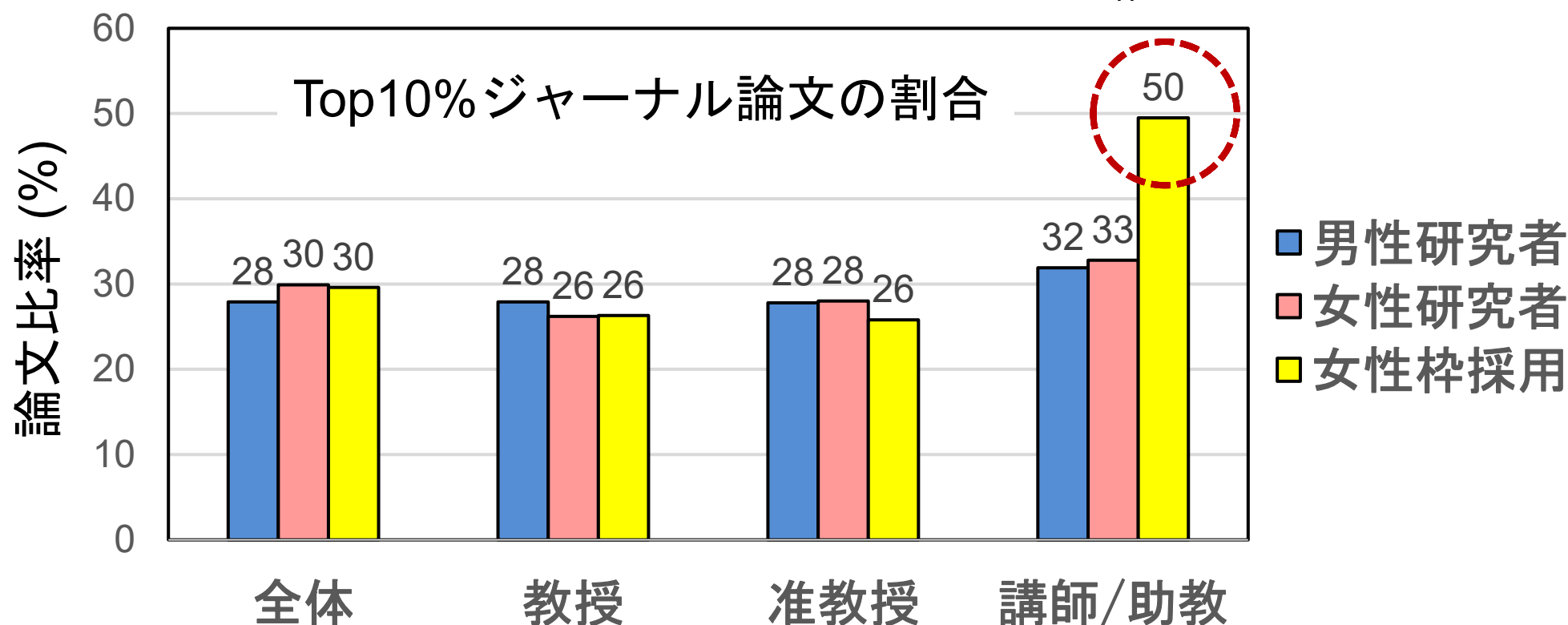


そうとは限らない ➡ データで示すことが重要

女性研究者の活躍を論文業績で可視化

九州大学 女性枠採用研究者の業績事例

九州大学 玉田薫氏・カリフォルニア大学 和賀三和子氏 表面と真空 63 (6) pp314-317 2020より掲載



女性限定公募で、効果的に若手を発掘できた！
この層を大切に育てることが重要

キャリア形成の 足をひっぱるジェンダー・バイアス

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

- 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)
調査方法: 7件法(全く当てはまらない・どちらとも言えない・とても当てはまる)

「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

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**



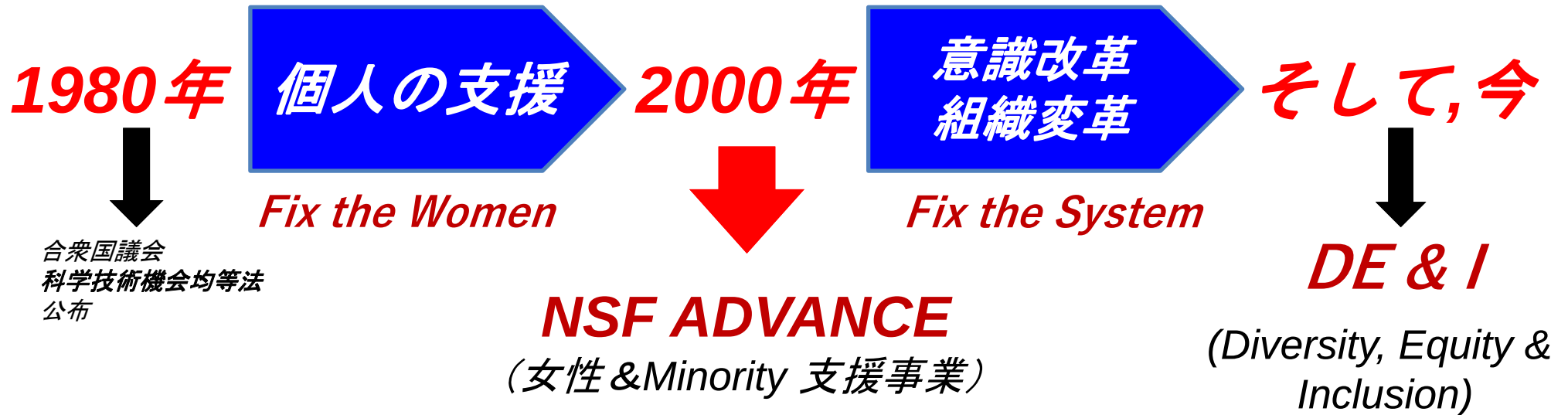
- ✓ 女性が組織リーダーとして望ましく振る舞うと
女性のステレオタイプから逸脱⇒**バックラッシュ**を浴びる
- ✓ 女性が、管理職昇進したがない理由のひとつ
- ✓ 同調圧力を生む

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）

無意識のバイアスを超えるために
組織ができること

Fix the Women から
Fix the System へ

米国の科学技術政策の流れと無意識のバイアス



個人の支援だけでは不十分、
無意識のバイアスの克服と
大学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

バイアスをなくし、バリアを下げるために何ができるか？ 多様な人材を確保するための人事選考のあり方は？

人事選考委員会における**重要な意識改革**

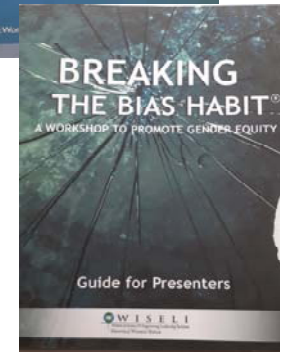
U. Wisconsin-Madisonの好事例

- 人事選考委員会に“無意識のバイアスの講義”受講義務
(*U. Michigan, U. Washington, U. California*, 等々全米に波及)
- 選考委員会委員長と委員に**ガイドブック**学習の義務化
- 基盤にあるのは研究者としての“Accountability”

by *WISELI, University of Wisconsin-Madison* : <https://wiseli.wisc.edu>

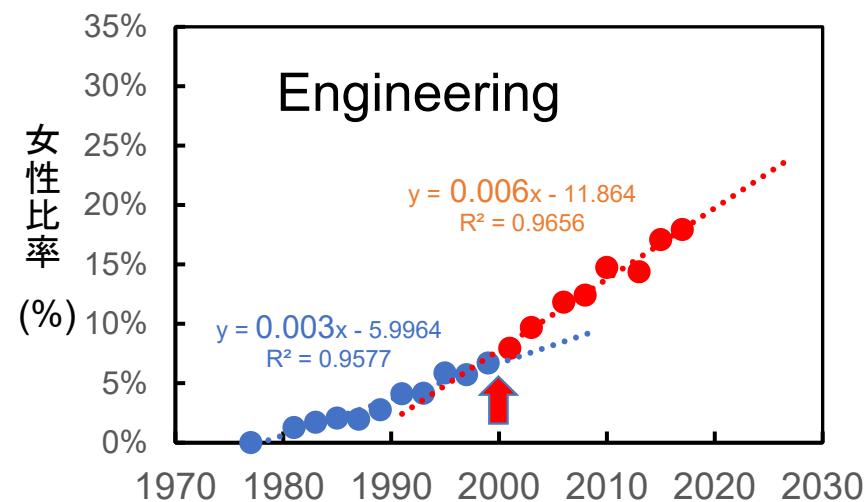
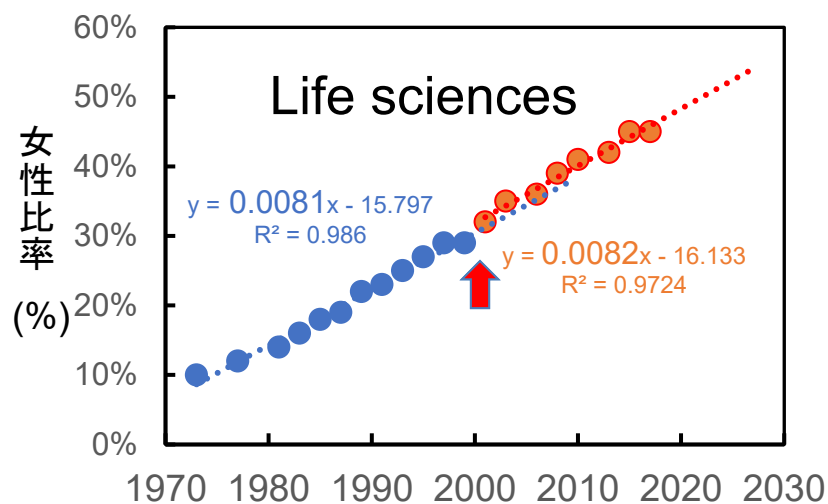
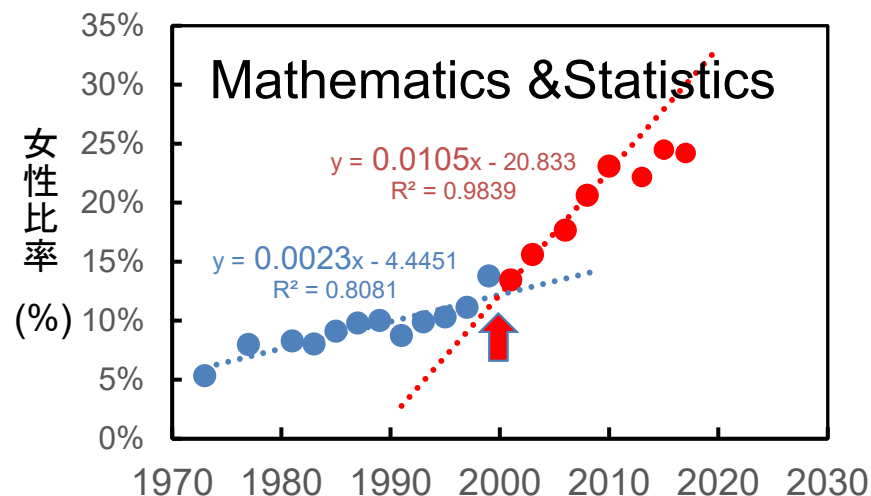
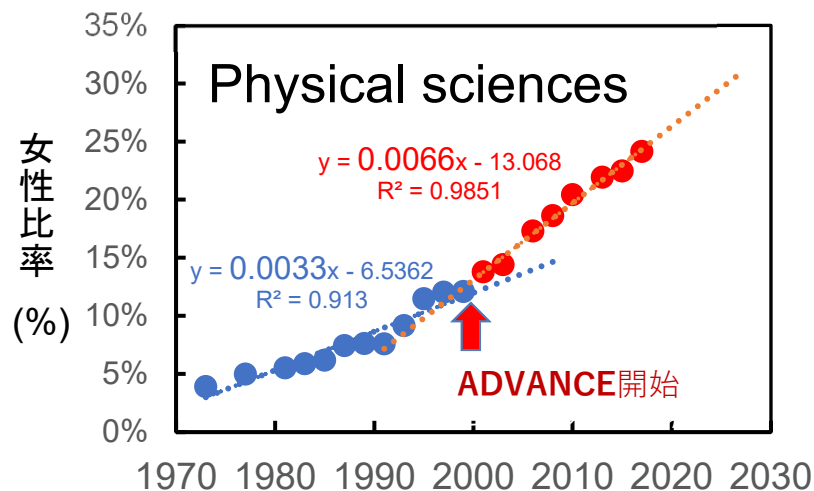
WISELIのガイドブック 大阪公立大学で翻訳出版を計画中

- *Searching for Excellence & Diversity* (人事選考研修用)
- *BREAKING THE BIAS HABIT* (無意識のバイアス研修用)



FIX THE WOMEN から *FIX THE SYSTEM* へ

理工系 4 分野における NSF ADVANCE の成果



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

組織改革・**意識**改革推進の
必要条件は、**トップ**のリーダーシップ



組織における女性（研究者）上位職育成のポイント

学内 対応

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**をシステム化
⇒ **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**
4. **組織と個人**において「**無意識のバイアス**」の認識と克服

大学間 連携ネットワーク

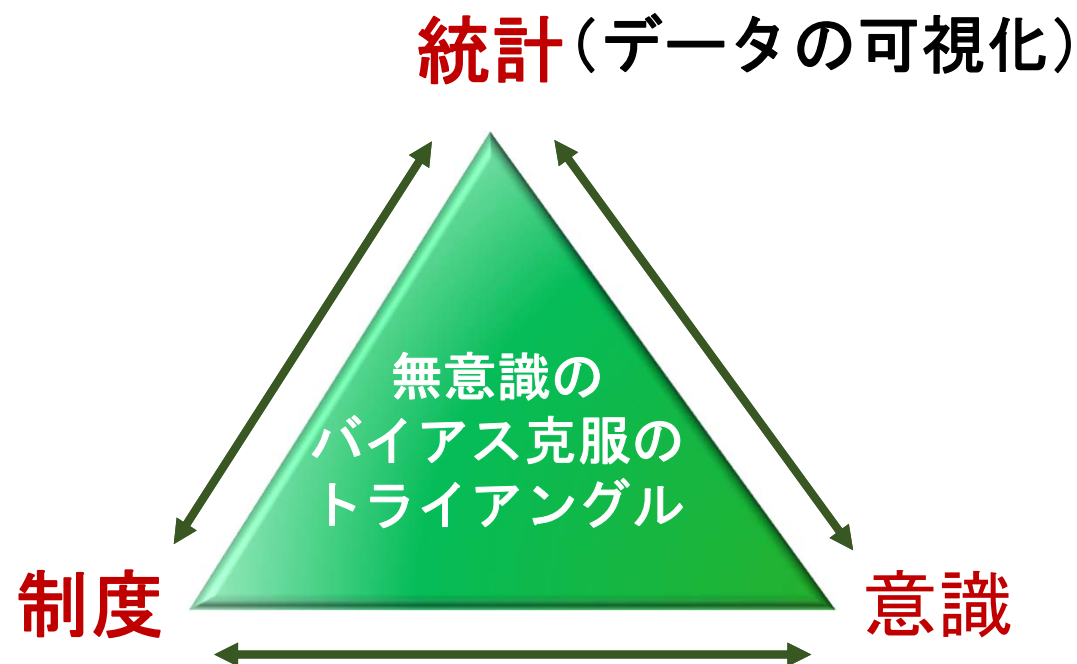
- 執行部候補者に対する**マネジメント研修**
- 支援に関する、必要な**プロトコル**の作成・公開・共同利用

組織が無意識のバイアスを超えるために

何よりも必要なのは**トップのリーダーシップ**

トップは
組織をチェック

1. 統計調査
2. 制度設計
3. 意識啓発



無意識のバイアスのチェックシート

• https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/doc/checksheet_acadsoc.pdf

新しい流れを創るトップのリーダーシップ（日本）

- 名古屋大学総長イニシアティブによる「女性教員増員策」

2021年年4月1日までに全学の女性教員比率を20%,
部局ごとの目標数を設定, インセンティブ・ペナルティ付き

(名古屋大学男女共同参画推進室提供)

- 京都大学による「女性教員増員策」

全学の女性教員比率を20%, インセンティブ・ペナルティ付き

(読売新聞オンライン, 2022/09/26 07:02 配信)

- 東北大学工学部 DEI公募 (令和年4月)

東北大学 *Diversity, Equity & Inclusion (DEI)* 推進宣言にもとづく

5名の女性限定教授公募, 「新たに設けた」採用枠, 任期なし

(東北大学大学院工学研究科 pressリリース, 令和4年4月5日)

- 東京工業大学 主要8部局同時・教授・准教授・任期なし,
女性限定公募, 「新たに設けた」採用枠

(Business Insider Japan, 令和4年8月23日配信)

SEE BIAS and BLOCK BIAS

令和4年度大阪公立大学 アンコンシャス・バイアス研修

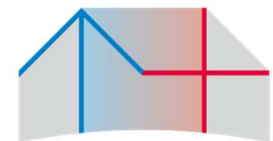
Fix the Women から Fix the System へ
- 無意識のバイアスと大学の未来 -

補助資料

大坪 久子

元・日本大学総合研究所・教授、同薬学部上席研究員

男女共同参画学協会連絡会・名誉会員



EPMEWSE

大学間 連携ネットワーク

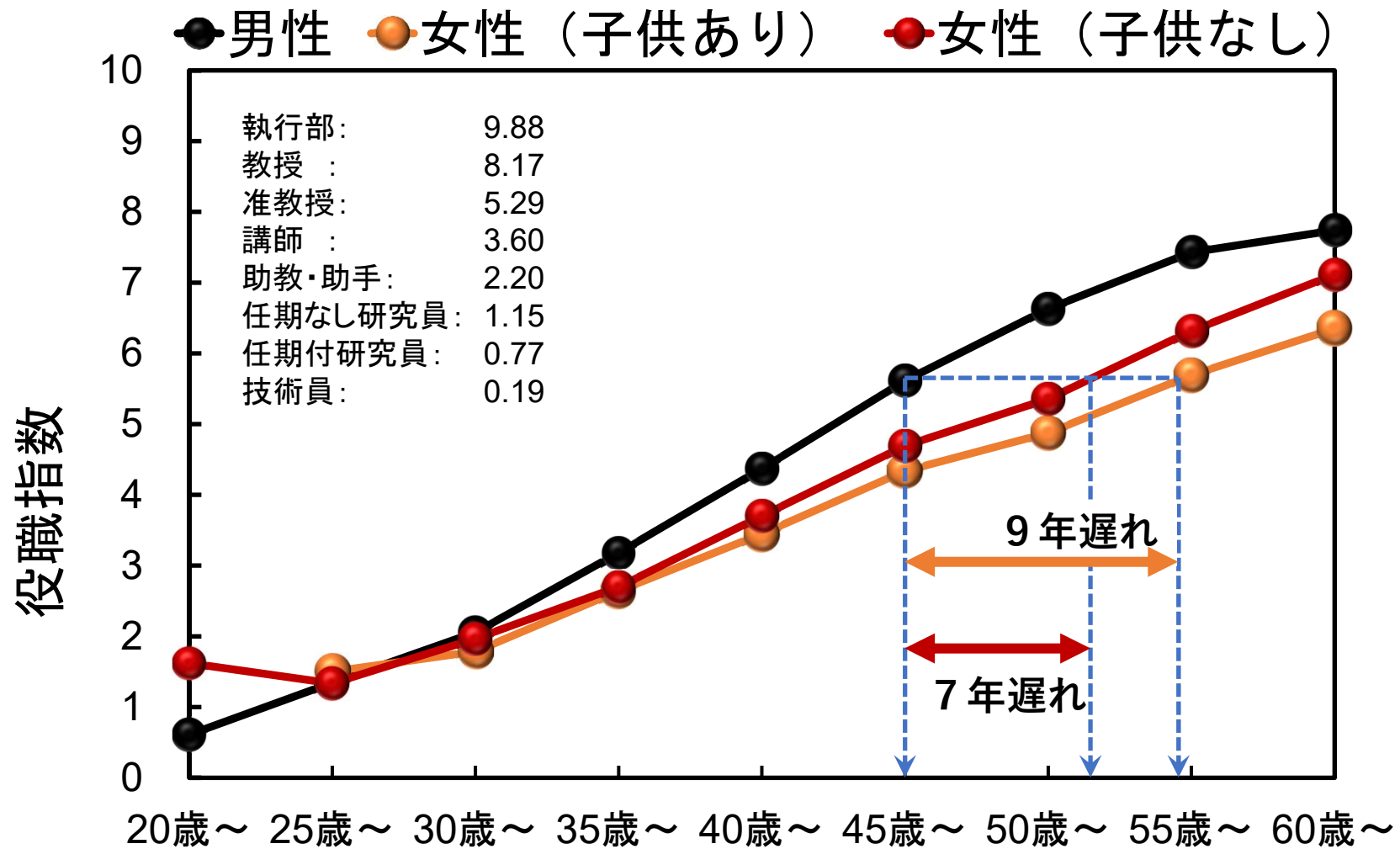
➤ 執行部候補者に対するマネジメント研修

- ・ 国大協による研修会（2,019年度スタート）
- ・ URL: <https://www.janu.jp/janu/seminar/seminar2022/20210908-udws/>
- ・ 対象：国立大学執行部クラス（理事・副学長・部局長他）
- ・ 目的：次世代リーダー育成、マネージメント能力向上、人材バンク作成
- ・ 内容：事前の課題図書とレポート提出
学長経験者・企業経営者の講演、グループ討論、全体討論
- ・ **参加者の学び：良い組織体とは一過性のものではダメで、
長期間に亘って活動を継続しなければならない**

➤ 支援に関する必要なプロトコルの作成・共同利用の事例（米国）

- ・ *National Center for Faculty Diversity & Development (NCFDD)*, **450大学参加**
- ・ 大学院生・PD・教員の教育・トレーニング・メンタリングのツール **の集積**
Core Curriculum - 10 key skills necessary to thrive in the academy.
Webinar Library - over 300 webinars with topics ranging from academic publishing to healthy relationships in academia.
14-day Writing Challenge - register for our upcoming challenges

年代別役職指数(大学・高専)



「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）付録1 から引用

© 2022 Reiko Urade All Right Reserved （裏出令子氏より許可を得て使用）.

日本における数値目標施策の根拠となる法

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