【第23回男女共同参画シンポジウム】 主催:日本化学会 男女共同参画推進委員会 3月4日(土)

日本の科学技術力強化のためにすべきこと

なぜ、我が国の女性研究者は増えないのか?

-人事の問題-

裏出 令子

男女共同参画学協会連絡会 提言·要望書WG 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

トピックス

人事と無意識のバイアス

Affirmative actionの正当性と日本の現状

Meritocracy (能力主義・実力主義)の罠

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?



経歴、年齢、境遇、性別、外見、など 意識的・無意識的なバイアスの影響がある

無意識のバイアス -Unconscious Bias-とは?

Prof. Mahzarin Banaji Harvard University Prof. Anthony Greenwald University of Washington

- 誰もが<u>潜在的にもっているバイアス(偏見)</u>
- 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

無意識のバイアスに基づいた身内意識とよそ者意識



壁の高さがダイバーシテイ(多様性)を阻害する

無意識のバイアス -Unconscious Bias-とは?

- 対象: <u>ジェンダー・人種・宗教・民族・経験値、等々</u>
- 色々な判断に際して、<u>便利なショートカッ</u>トとして機能
- 大学や企業では、<u>採用や昇進人事で負の方向に</u>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、<u>負の影響を最小限に抑える</u>ことが大切

無意識のバイアスはショートカットの思考に潜む

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)

間違いやすい!

システム 1

思考 Eード

怠け者!

システム2

直感や感情、無意識的、自動的に<u>経験則</u>に頼って物事の因果関係を処理、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。

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)

女性の参画を妨げる 「微妙にして陰湿な要素」

Dr. Celeste M. Rohlfing

アメリカ科学振興協会(AAAS)の元最高執行責任者

無意識のバイアス

ステレオタイプ先入観:あるグループに対する態度や連想

- 1. 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)
- 2. ステレオタイプ・スレット
 - (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)
- 3. 偽物症候群(Imposter Syndrome)
- 4. 評価や人事での不利益の蓄積(本日のテーマ)

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)

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは?

- 1. "Prove-It-Again" (これは彼女の本当の実力か)?
 - ⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙げてやっと認められる!
 - ⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン!??
- 2. "Walking the Tightrope" (綱渡りの研究生活)?
 - ⇒ 生き残るためには「男」のやり方(masculine)に合わせるが果たしてそれでいいのか(feminine)・・・?
 - ⇒ 世間の常識:望ましいリーダー像は「男性仕様!」
- 3. "Maternal Walls" (立ちはだかる「母親の壁」)
 - ⇒ 妊娠・出産・育児・・・ 女性だけの問題にしていいのか?
 - ⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010) https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty

マチルダ効果は女性の評価と処遇に影響する

同じように仕事に寄与していても、<u>女性の業績が認められず</u>、 その仕事の成果が男性に帰されてしまう

マリ・キュリー リーゼ・マイトナー





vs. ピエール・キュリー

vs. オットー・ハーン

▶ 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

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

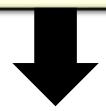
女性研究者が出会う無意識のバイアスとは?

- 1. "Prove-It-Again" (これは彼女の本当の実力か)?
 - ⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙げてやっと認められる!
 - ⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン!??
- 2. "Walking the Tightrope" (綱渡りの研究生活)?
 - ⇒ 生き残るためには「男」のやり方(masculine)に合わせるが 果たしてそれでいいのか(feminine)・・・?
 - ⇒ 世間の常識:望ましいリーダー像は「男性仕様!」
- 3. "Maternal Walls" (立ちはだかる「母親の壁」)
 - ⇒ 妊娠・出産・育児・・・ 女性だけの問題にしていいのか?
 - ⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010) https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty

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



- ✓ 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
- ✓ 女性が、昇進したがらない理由のひとつ

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、川﨑 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号(2019)

女性研究者が出会う無意識のバイアスとは?

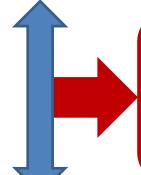
- 1. "Prove-It-Again" (これは彼女の本当の実力か)?
 - ⇒ 女性は男性の3倍の業績を挙げてやっと認められる!
 - ⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン!??
- 2. "Walking the Tightrope" (綱渡りの研究生活)?
 - ⇒ 生き残るためには「男」のやり方(masculine)に合わせるが 果たしてそれでいいのか(feminine)・・・?
 - ⇒ 世間の常識:望ましいリーダー像は「男性仕様!」
- 3."Maternal Walls" (立ちはだかる「母親の壁」)
 - ⇒ 妊娠・出産・育児・・・ 女性だけの問題にしていいのか?
 - ⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス

Cover page: Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty, NAS, (2010) https://nap.nationalacademies.org/catalog/12062/gender-differences-at-critical-transitions-in-the-careers-of-science-engineering-and-mathematics-faculty

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)

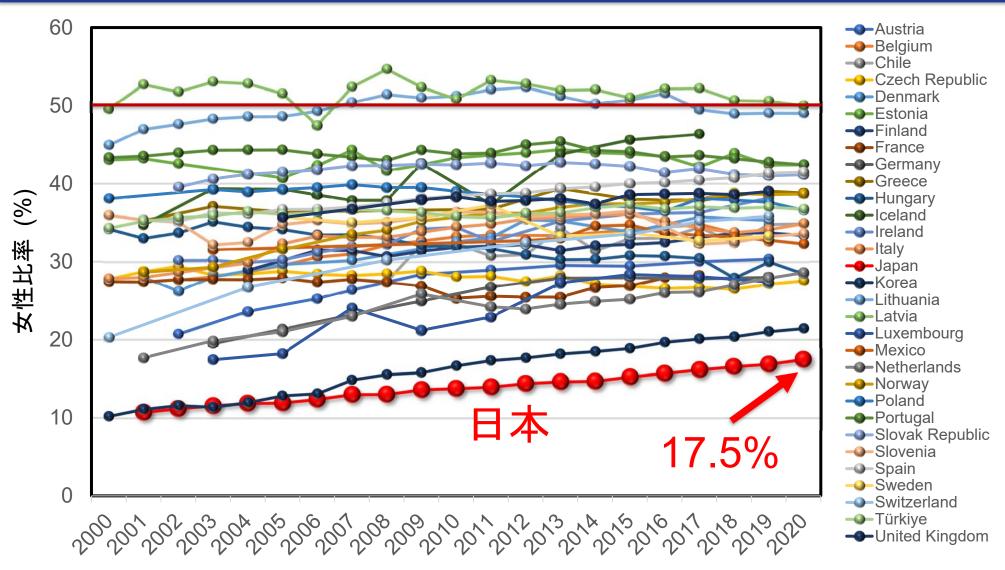


性別役割分担をなくさない限り女性の能力発揮にはほど遠い!

昇進:子どもをもつ女性研究者、 男性に比べて有意に遅れている

出典:「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)報告書 & 付録1

科学技術系研究者の女性比率はOECD加盟国中最低



大学女性研究者の数値目標(2025年度までに)

第6期科学技術・イノベーション基本計画 (令和3年3月26日閣議決定) 第5次男女共同参画基本計画 (令和2年12月25日閣議決定)

- 新規採用女性割合 理学系20%, 工学系15%, 農学系30% 医歯薬学系30%, 人文科学系45%, 社会科学系30%
- 理工系の講師以上教員女性割合 理学系12%, 工学系9%
- 学長, 副学長, 教授女性割合 23%(早期に20%)

トピックス

人事と無意識のバイアス

Affirmative actionの正当性と日本の現状

数値目標施策の国際的な根拠

1985年:国際連合の「女子差別撤廃条約」を批准

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

国連から日本の取り組みは不足と評価され 暫定的特別措置を勧告されている

国連女子差別撤廃委員会

● 第7回及び第8回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 (2016年3月7日)

≻教育

- (a) 進路に関する相談活動を強化し、女子が伝統的に進出してこなかった専攻(STEM)を目指すよう奨励するとともに、女子が高等教育を修了する重要性について教員の意識啓発を行うこと、を勧告する。
- (b) 女性教授の数を増やすとともに、教育部門の上位の管理職や意思決定を行う地位への女性の参画を拡充するため、暫定的特別措置を含む具体的方策をとること、を勧告する。

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

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

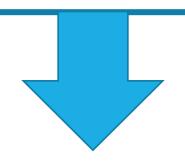
事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障*となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

*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

男女共同参画学協会連絡会 第5回大規模アンケート回答者数

2021年10月20日~11月30日

アンケート全回答者19,505名(女性25%)



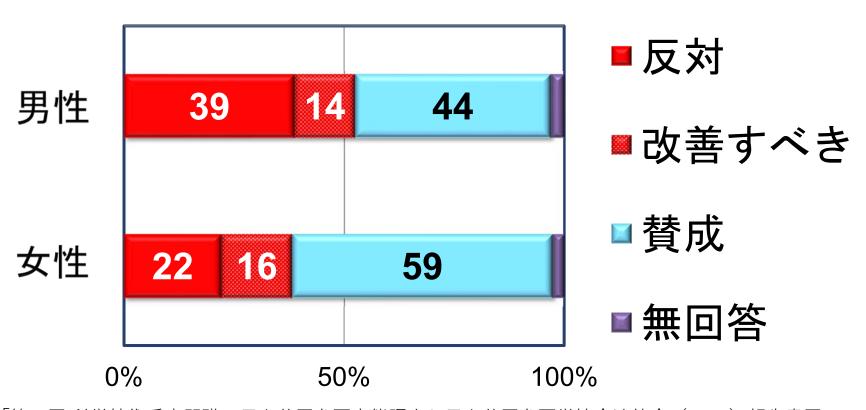
2022年8月

第五回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf

採用人事の課題:数値目標への意見 その内訳

設問41.2:数値目標を設定した取り組みは?



「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)報告書図5.12を改変

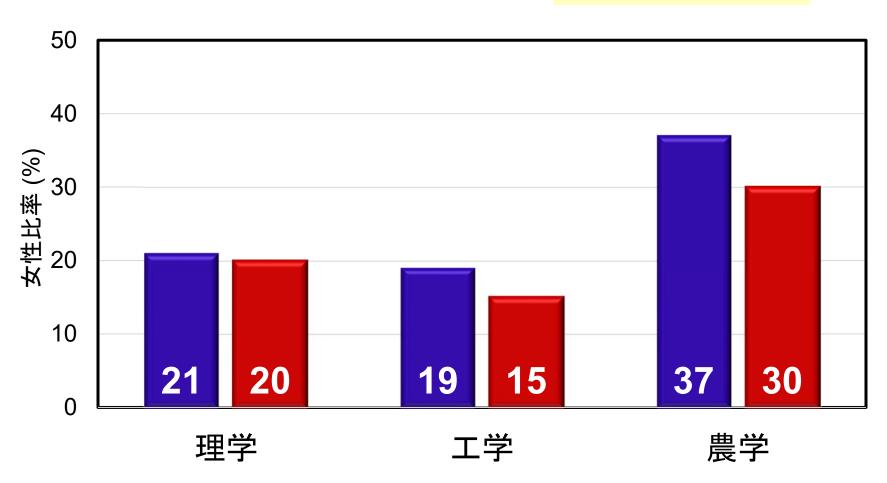
数値目標に反対する具体的理由

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

大学等における理・エ・農分野の女性比率と数値目標



■採用数値目標



内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和4年版 「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成 © 2023 EPMEWSE Reserved. (裏出作成)

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)

女性限定国際公募(Q大学)

女性を採用したいけど 女性の応募者が いないんだ!



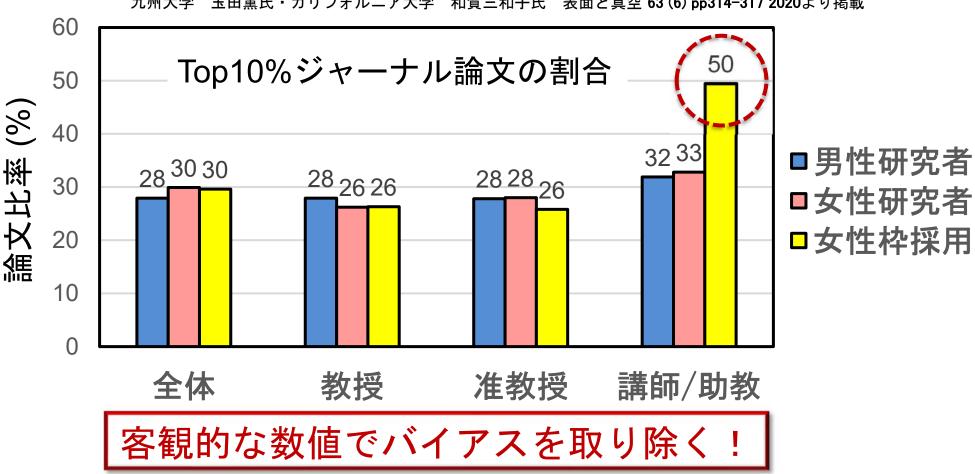
5名の公募枠に 175人もの応募が あった!!

女性限定公募が女性の背中を押した例!

男女別・職位別論文業績分析にみる女性研究者の活躍

九州大学 女性枠採用研究者の事例

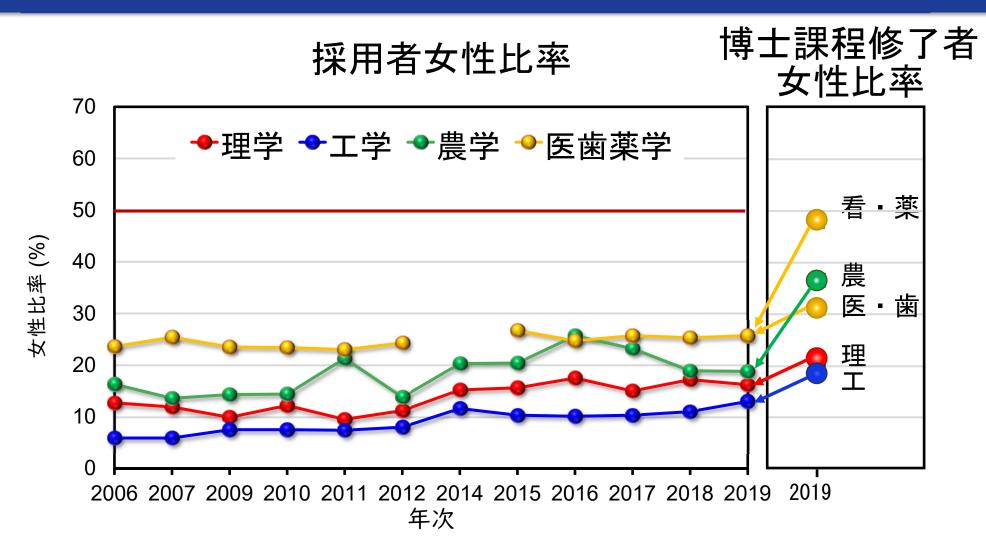




数値目標に反対する具体的理由

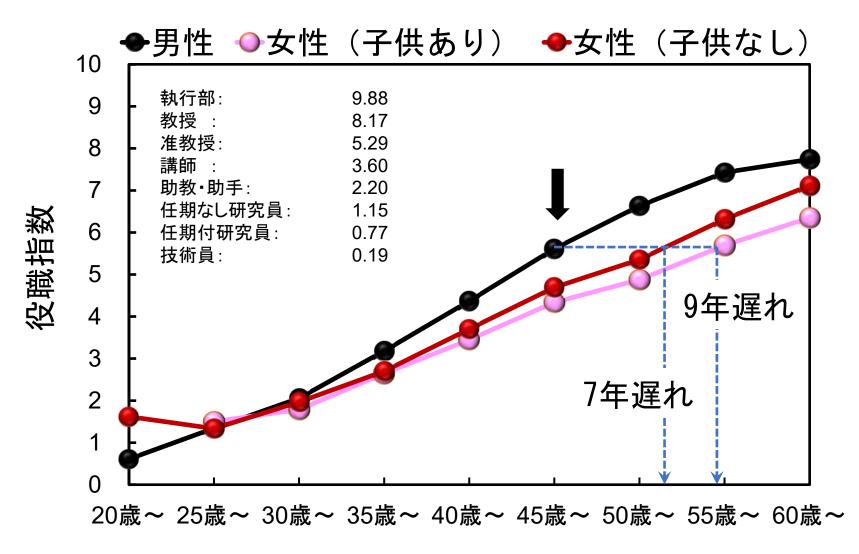
- ペ 数値目標が不当に高く、女性人材が不足している
- ◆ 女性を増やすと学問のレベルが下がる
- ◆ 女性枠が男性研究者の就職を妨げている
- ▲ 人事は能力や業績で公平に行われるべき
- ▲ 育児をしない女性は男性と同等

日本の大学では人事は公平に行われていない



グラフは、内閣府男女共同参画局男女共同参画白書 令和4年版「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」データから作成した.

年代別役職指数(大学・高専)



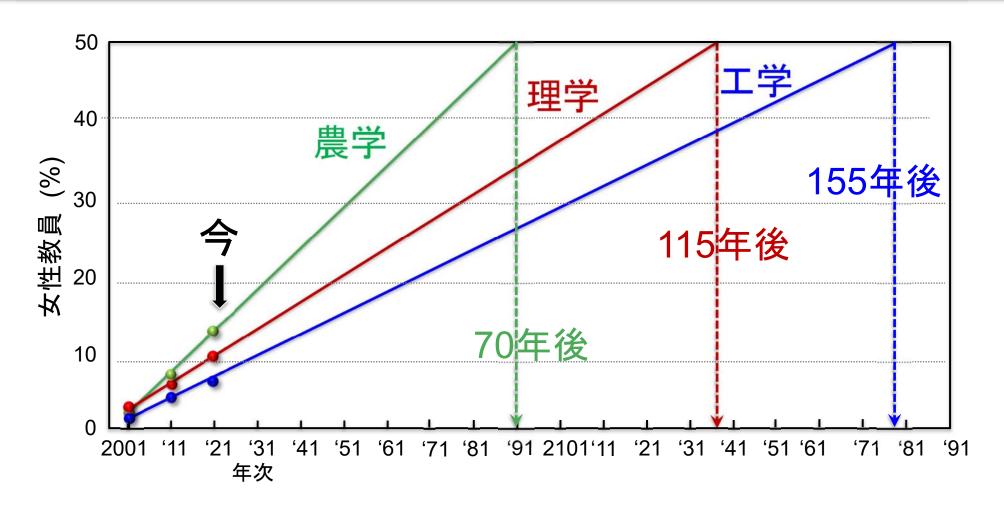
「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会(2022)付録 1 から引用 © 2023 EPMEWSE Reserved. (裏出作成)

男女共同参画への見識は?

- ◆ 無理にやらなくても、そのうちに 男女共同参画は進む
- ◆ 時間をかけてじっくりと取り組むべき
- ◆ 数値目標を立てる前に、中高生の理系進学 促進などの他の施策を

次世代や未来世代に対する責任は?

日本の国立大学における女性教員比率の推移と パリテ(同等)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〕図II-3-2 を改変

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、<u>学会、科学技術に蔓延</u>
- 不平等な権力の均衡を正すことは、 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、<u>女性の視点が必要</u>