

日本生理学会第100回記念大会
【男女共同参画企画ランチョンセミナー】
3月14日（火）

この20年の研究者環境の変遷から考える未来社会へのイノベーション
- 今我々に必要な意識改革 -

無意識のバイアスのフィルターを
外してみよう！

1LS03-02

- 大規模アンケートから見える無意識のバイアス -

裏出 令子

男女共同参画学協会連絡会 提言要望書WGメンバー

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

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

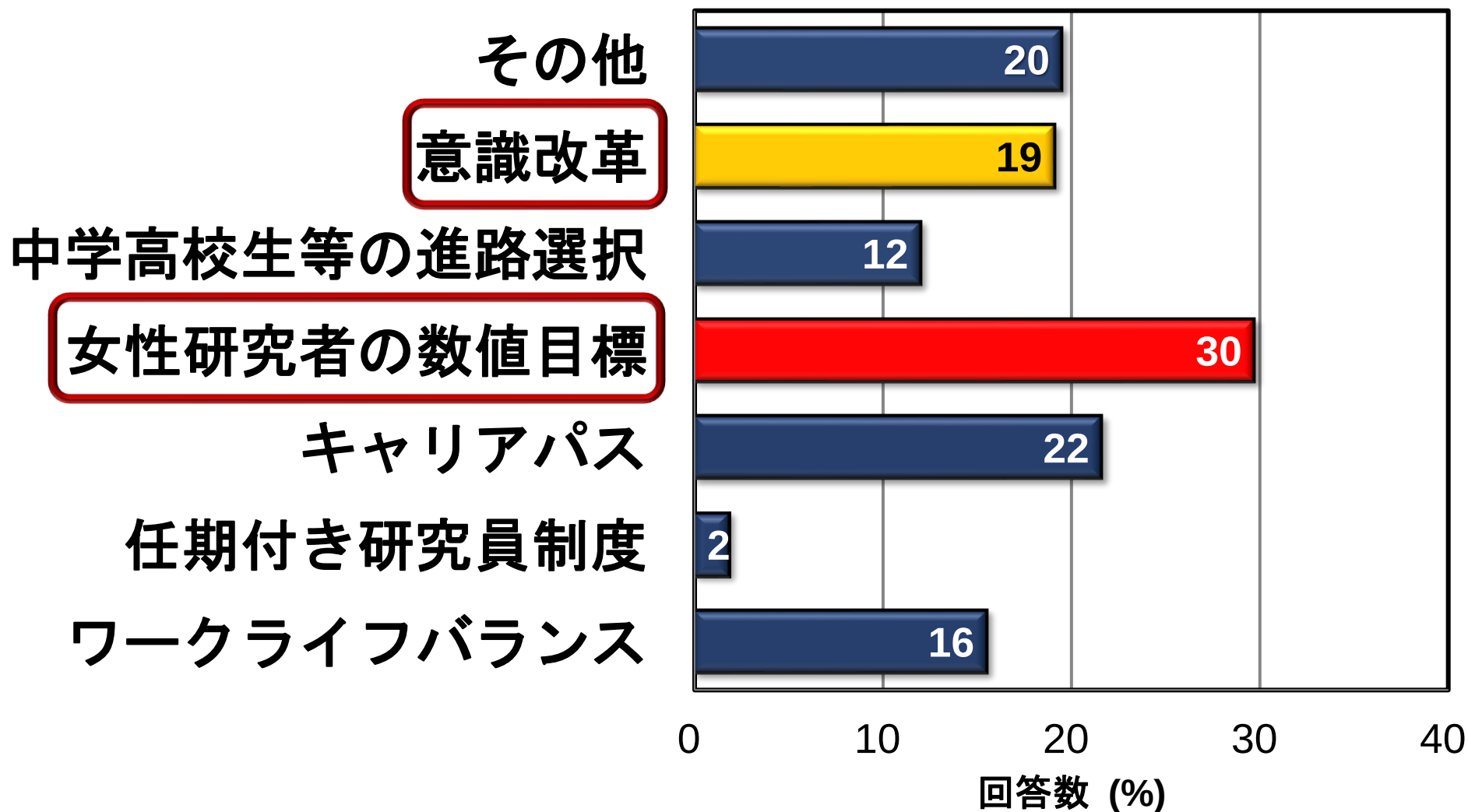
アンケート全回答者19,505名（女性25%）

設問44. 科学技術分野における男女共同参画に関する
自由記述のご意見

回答者	3,719 名
女性	1,036 名
男性	2,643 名

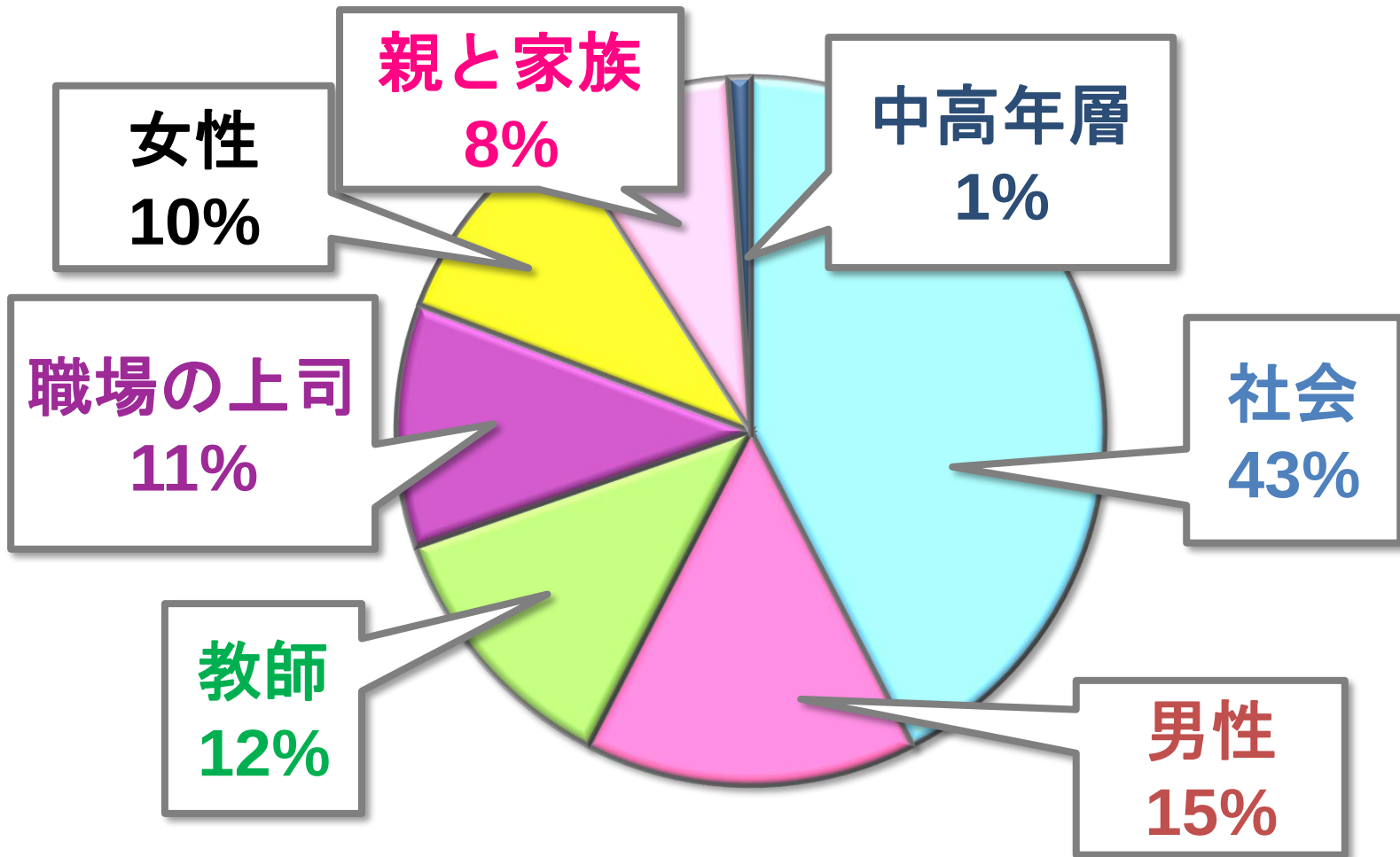
「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会（2022）P157

自由記述回答の分類



「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

意識改革はすべての属性で必要



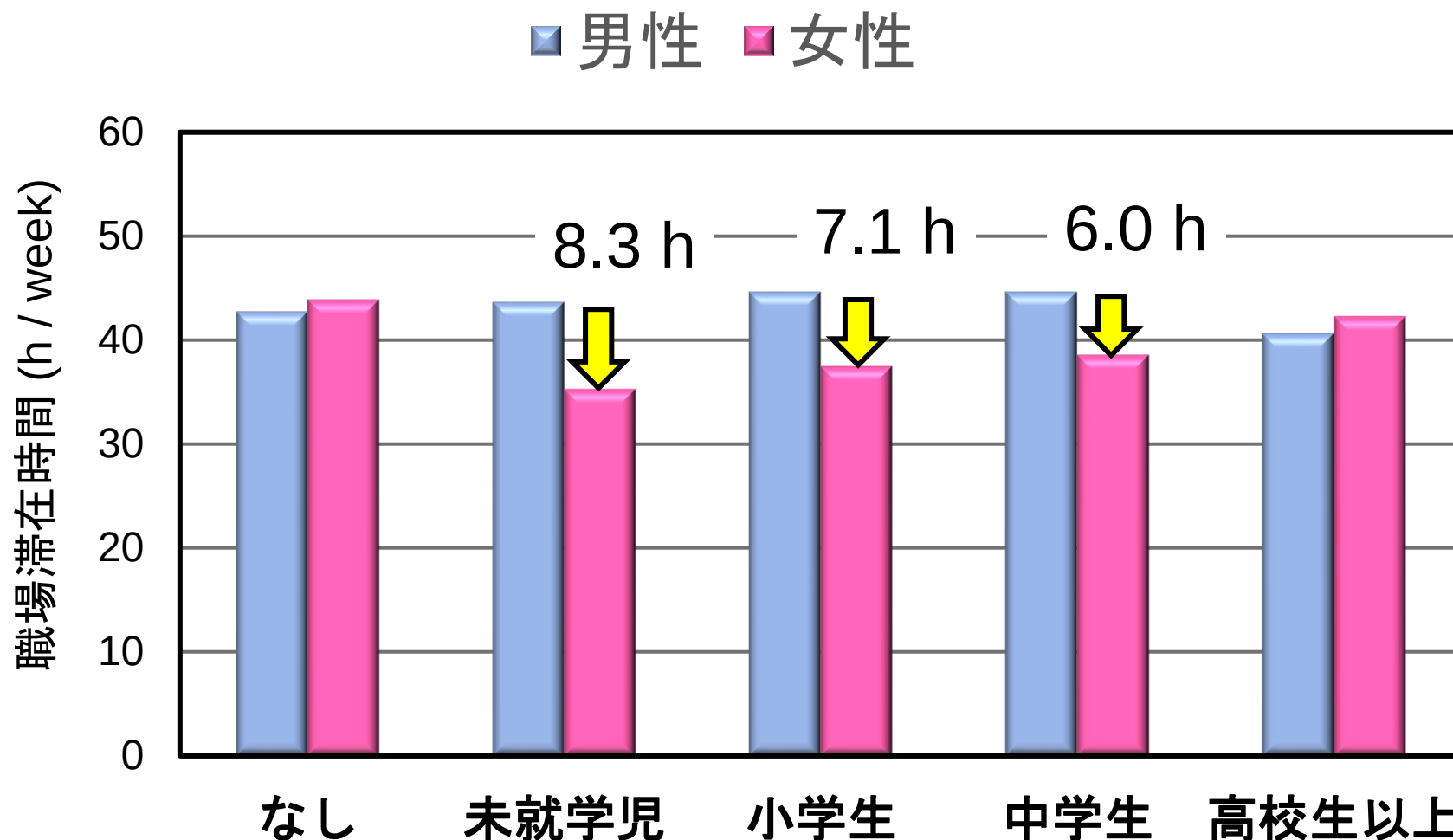
「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」 男女共同参画学協会連絡会（2022）P187

職場で女性のキャリアアップを妨げる意識

- 多様性を許さない、変化を求めない
 - ⇒ 同調圧力
 - ⇒ 男性優遇
- 旧態依然の価値観
 - ⇒ プライベートを犠牲にして研究をするのが当たり前
- 女性に対するバイアス
 - ⇒ 女性は能力が劣っている
 - ⇒ 女性は感情的だ
 - ⇒ 女性は組織になじまない
 - ⇒ 女性にリーダーは務まらない、女性は望まない
 - ⇒ 女らしさへの期待（出過ぎない）
- ジェンダーの役割分担
 - ⇒ 家事・育児は女性の仕事

「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

子供の年代別職場滞在時間



「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

教育環境（教師や家族・親族）の意識

- 教師

- ⇒ 進路指導
- ⇒ 初等教育の段階から ジェンダーバイアスの植え付け

- 家族

- ⇒ 親や祖父母の 科学技術分野への進学 に対する反対
- ⇒ 両親の 教育方針の男女差
- ⇒ 配偶者の親からの 女性への圧力

「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

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

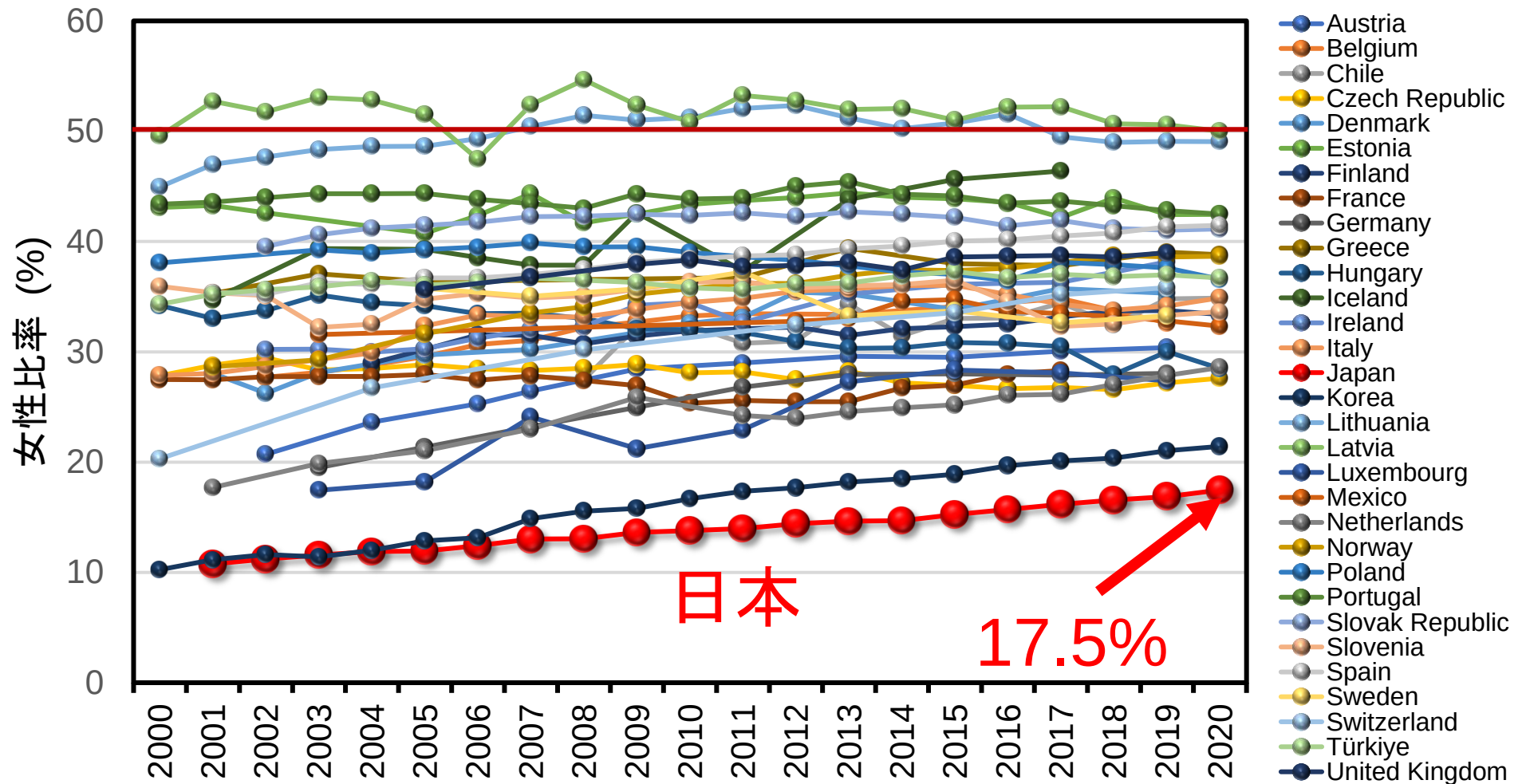
- 多様性を許さない
- 同調圧力
- 変化を求めない価値観

- 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）

科学技術系研究者の女性比率は 20年以上OECD加盟国のなかで最低



OECD.Stat Main Science and Technology Indicatorsから作成

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

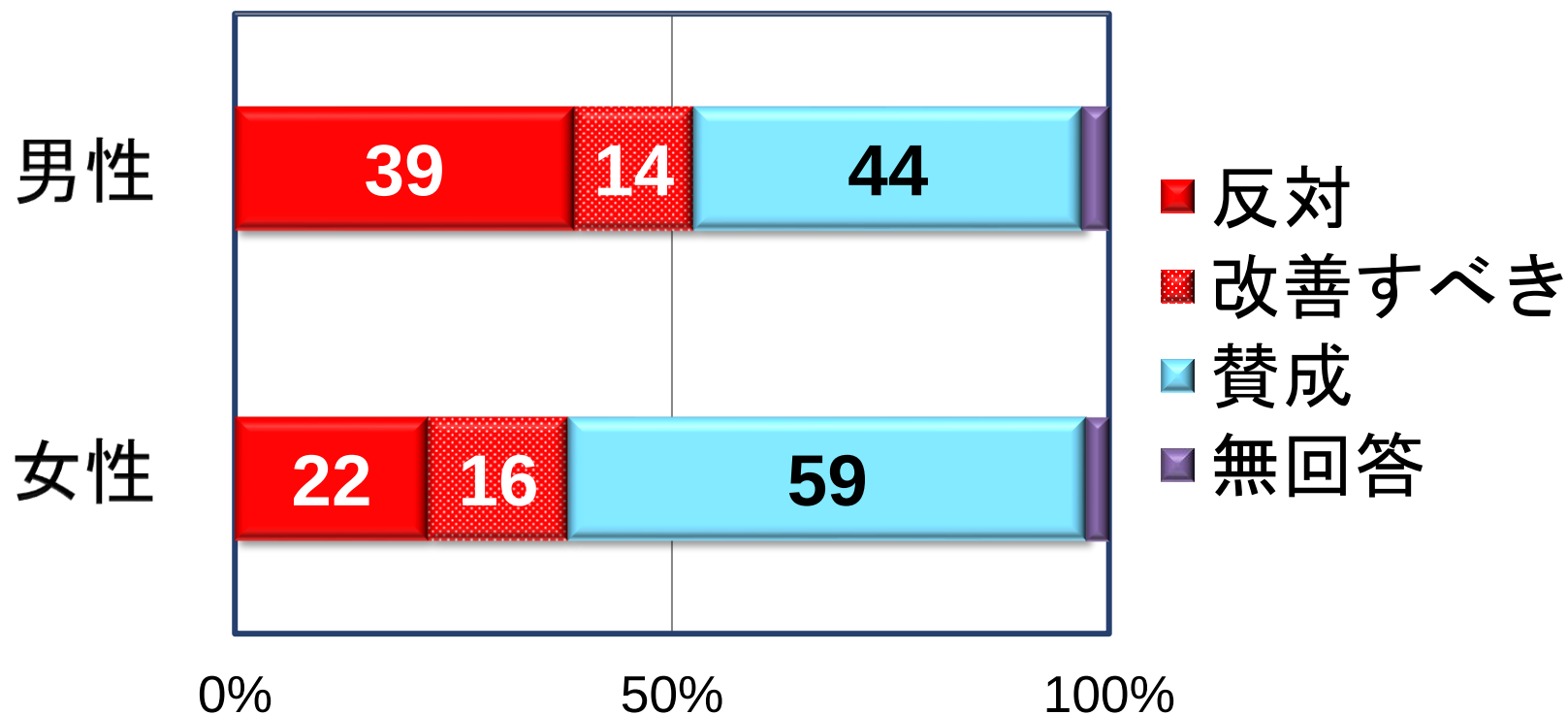
23%（早期に20%）

女性教員を増やすアフォーマティブ・アクション

- **東北大学** 「工学研究科DEI推進公募」
女性限定教授5名公募, 「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・准教授採用」
女性限定公募, 「新たに設けた」採用枠, 任期なし
(Business Insider Japan, 2022年8月23日配信)
- **名古屋大学** 「総長イニシアティブ女性教員増員策」
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** 「男女共同参画推進アクションプラン」
5年後に全学の女性教員比率を20%
インセンティブ付与 (京都大学NEWSリリース、令和4年4月1日)
- **東京大学** 「女性教員300人採用計画」
5年後に比率25% (読売オンライン 2022年11月17日)

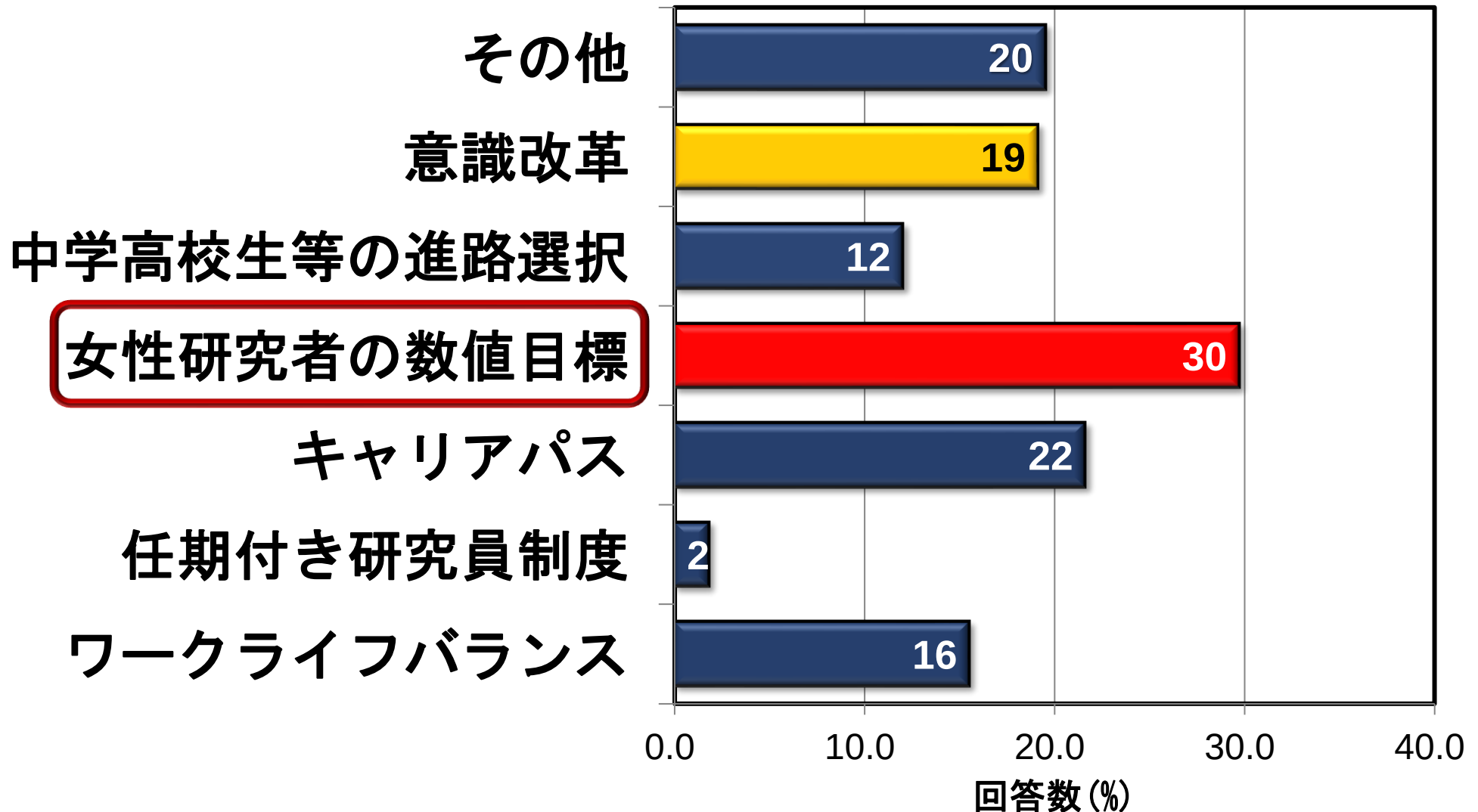
採用人事の課題：数値目標への意見 その内訳

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

自由記述回答の分類



「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

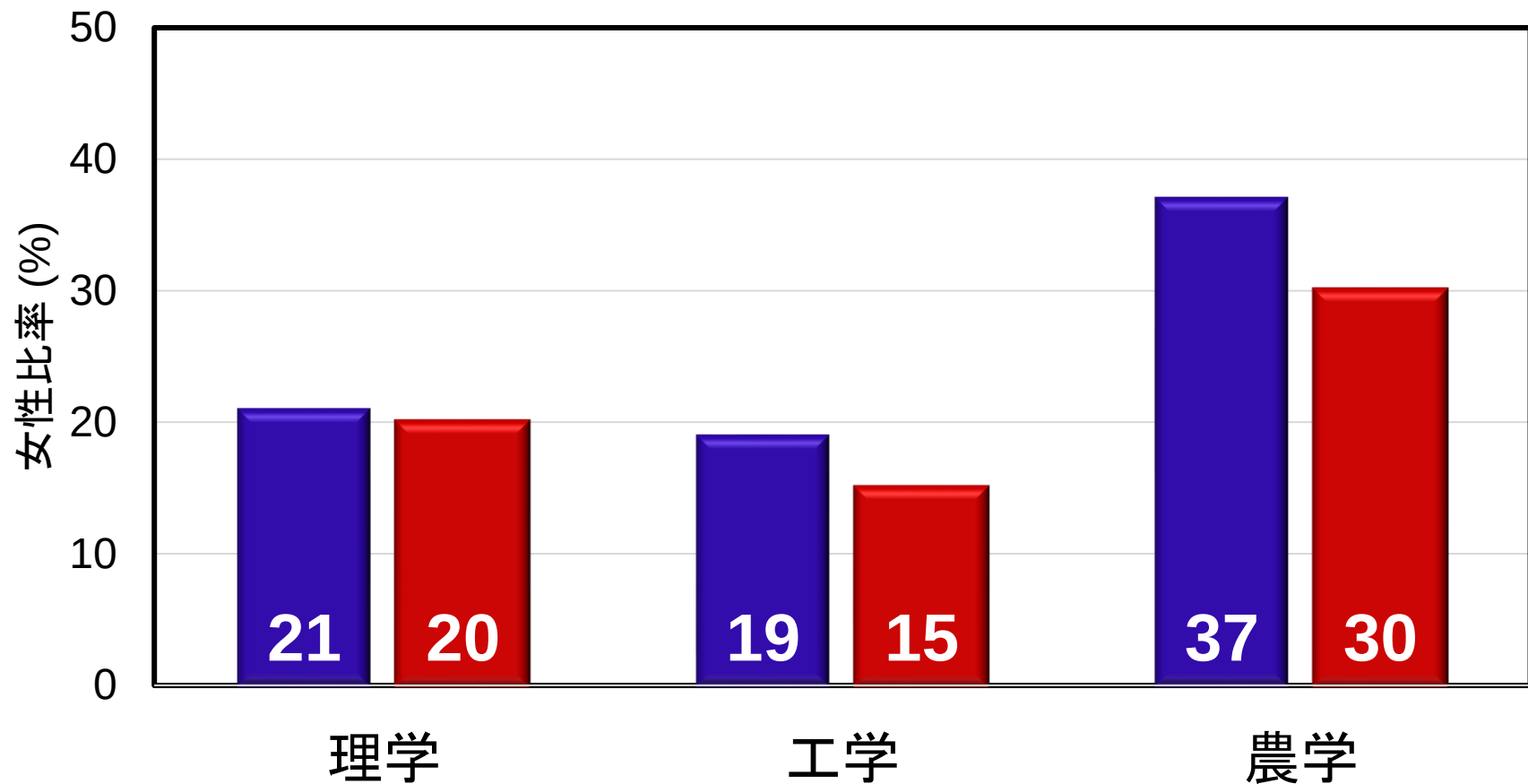
数値目標に反対する具体的理由

- ✊ 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
- ✊ 不平等で逆差別だ

大学等における理・工・農分野の女性比率と数値目標

■ 博士修了者

■ 採用数値目標



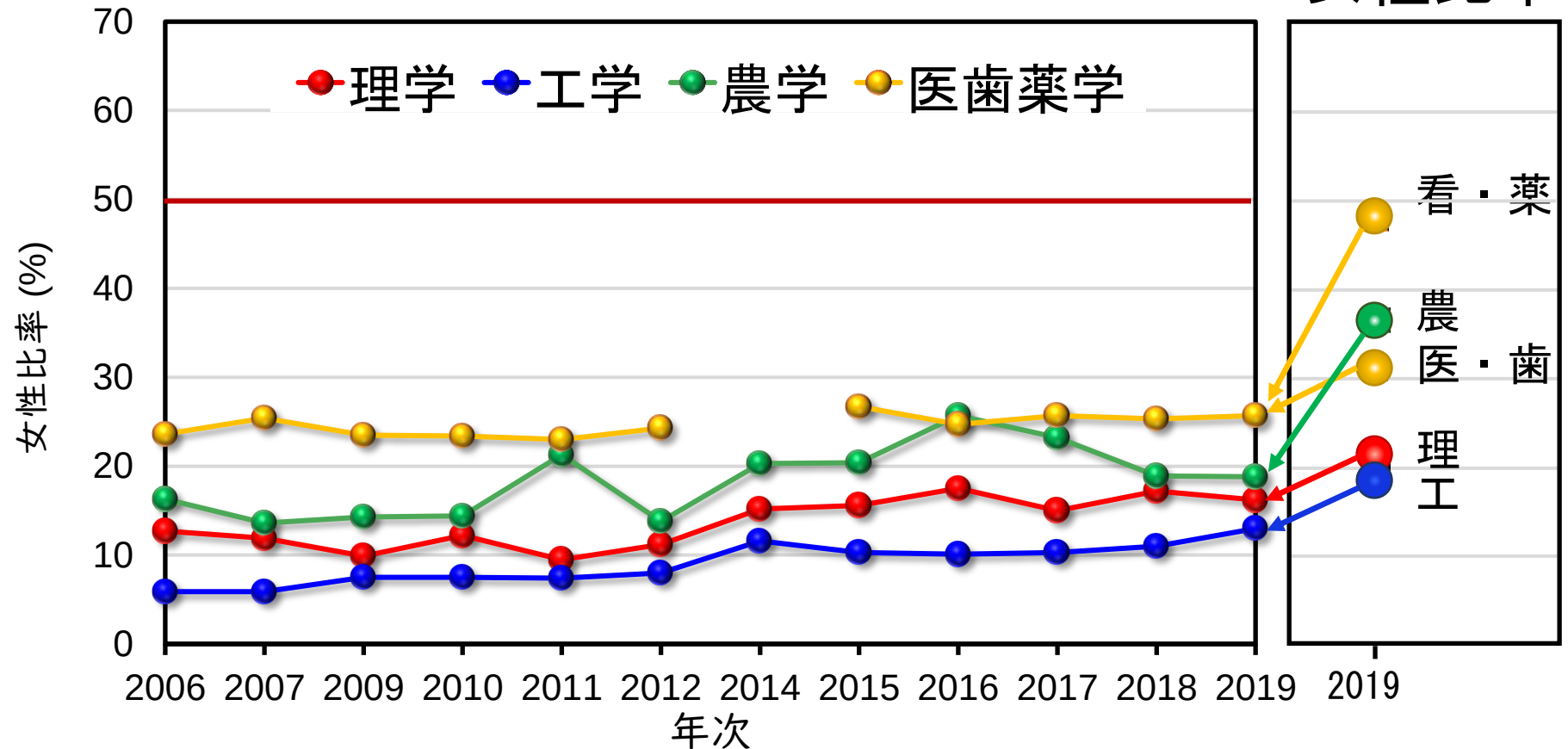
数値目標に反対する具体的理由

- ✊ 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
- ✊ 不平等で逆差別だ

日本の大学では人事は公平に行われていない

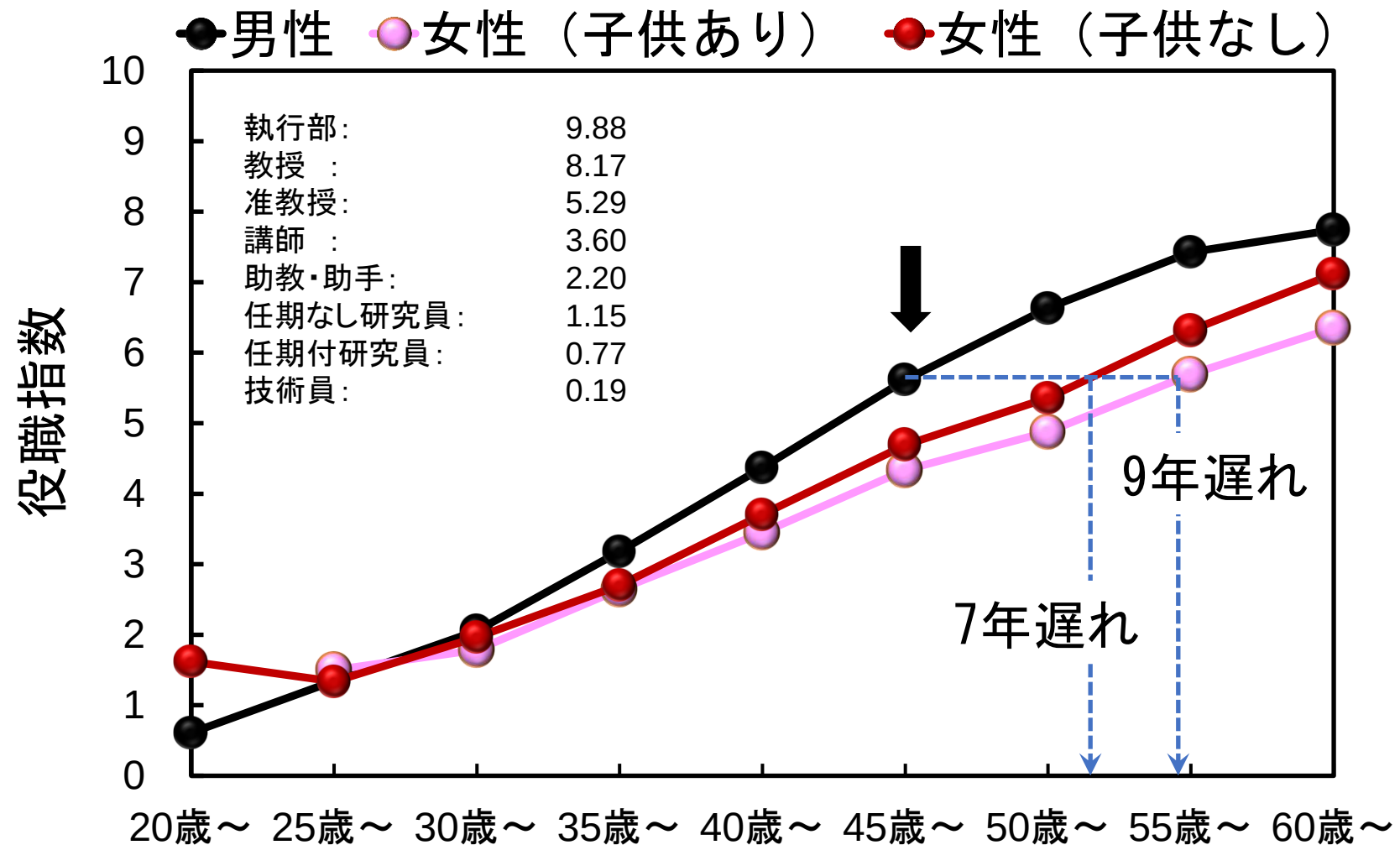
採用者女性比率

博士課程修了者 女性比率



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

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
- 🔨 **不平等で逆差別だ**

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。

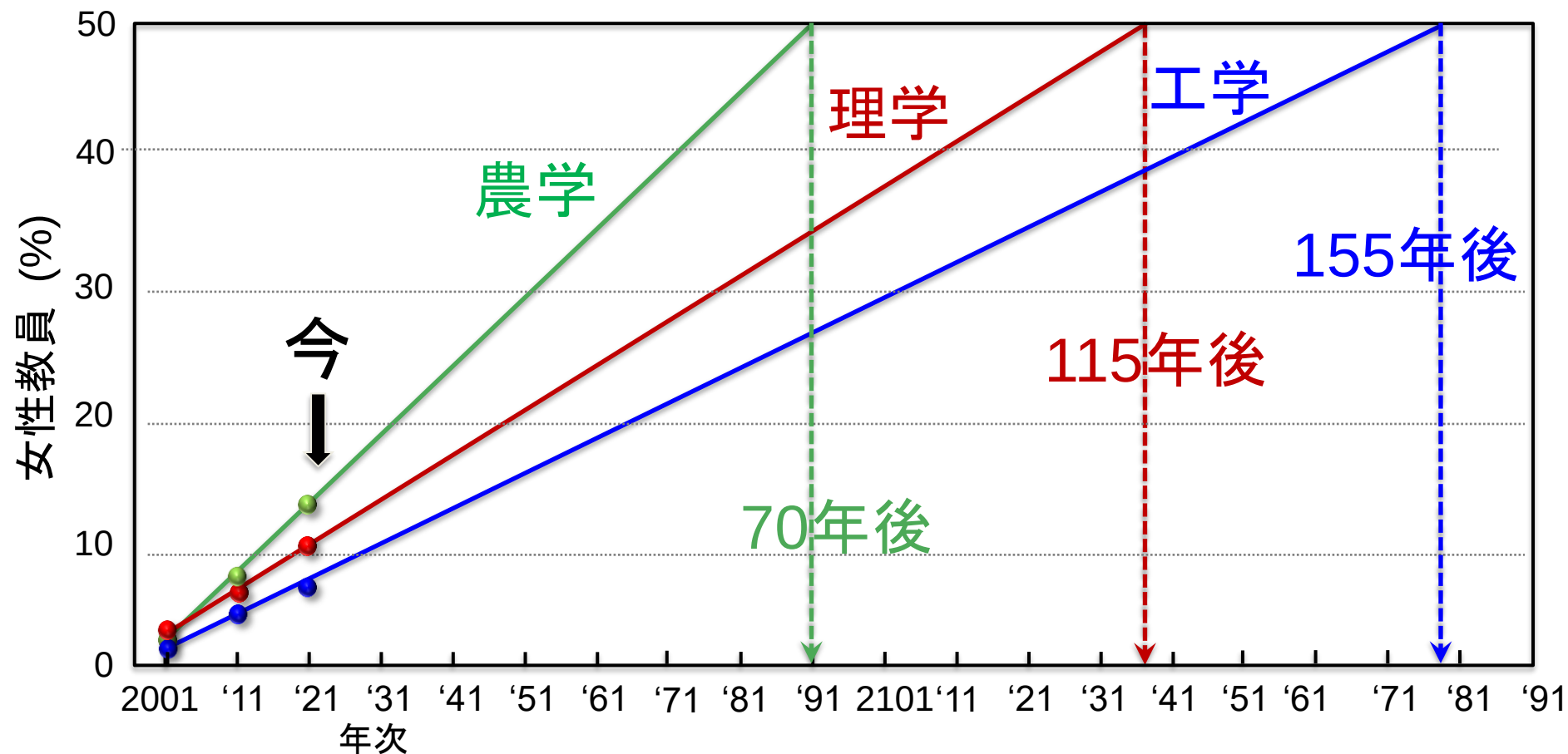
* 一定の雇用管理区分における職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っているか否かにより判断

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

これで、次世代や未来世代に対する責任は果たせるのか？

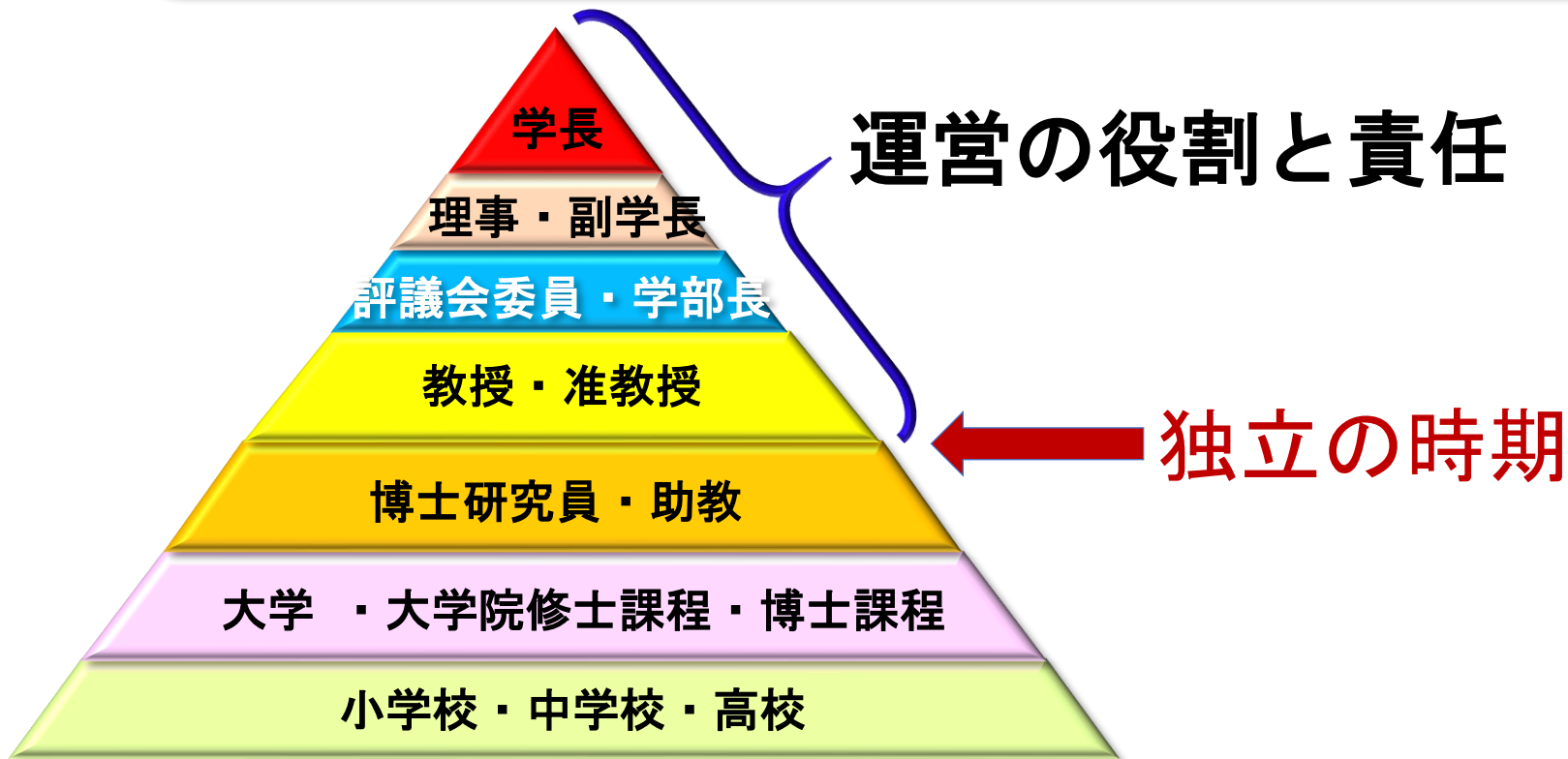
日本の国立大学における女性教員比率の推移と パリテ（同等）までの予測年



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

「科学と社会」に対する“Accountability”

男女共同参画とは、
これまで男性が担って来た「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



男女共同参画学協会連絡会の 無意識のバイアスのコーナー

無意識のバイアス

トップ

無意識のバイアスのコーナー
ができるまで

リーフレット

SEE BIAS and BLOCK BIAS

Part I

Part II

Part III

無意識のバイアス用語集

ライブラリー

講演

記録

Q&A

記事

リーフレット

日本語版リーフレット
(2019年3月13日 改訂版)



[リーフレットを見る >>](#)

English version
(Revision in March 13, 2019)



[View the leaflet >>](#)

SEE BIAS and BLOCK BIAS

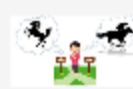
https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html

Part I
無意識のバイアス
-Unconscious Bias-
を知っていますか？
避けるにもバイアスがある



[バイアスなみなさんへ](#)
[資料 >>](#)
[English version of Leaflet >>](#)

Part II
無意識のバイアス
を知っていますか？
避けるにもバイアスがある



[バイアスなみなさんへ](#)
[資料 >>](#)

Part III
無意識のバイアス
をブロックしよう



[バイアスなみなさんへ](#)
[資料 >>](#)
[無意識のバイアスチェックシート >>](#)

無意識のバイアス用語集

無意識のバイアス用語集

アカウツビリター (研究者としての)	3	ブライミング効果	21
アマゾン効果	4	米国家立科学財団	22
インボスター効果	4	ポジティブアフィリオン	23
オールド・ボーイズ・ネットワーク	5	マイクログラフィオン	24
科学技術協会等法 (米国)	6	マイノリティー	25
女性研究者自身の最小詳細	8	マシナリイ (マシナリイ効果)	27
ゴールドバーグ・デザイン	9	マシナリイ効果	29
組織	10	マシナリイ効果 (マシナリイ効果)	33
ジェンダー	11	無意識のバイアス	34
ステレオタイプ・スロット	13	メトロクラシー (能力主義、実力主義)	36
ダイバーシティ	14	ADVANCEプログラム	37
多様性	15	DESIGN	38
バックラッシュ	16	POWRE	39
母親ペナルティ	17	STEM	40
ハラメント	18	Top Ten Tips	41
ハロー効果	20		

無意識のバイアス用語集 (2019年3月13日改訂版)

無意識のバイアスのモグラたたき
人事選考委員会や日常会話で、てくる本書「人事ある
あるピンボ」発言の例を、一部の解説に付けました。

はずしてみませんか！
その無意識のバイアスの色眼鏡



ライブラリー

Unconscious Bias Library

書籍

研究論文

ADVANCE関連発行物とURL

海外のその他の重要な発行物とURL

日本の女性研究者支援事業関連発行物とURL

リーフレット・パンフレット

COVID-19関連資料

その他