

JAAS年次大会シンポジウム 「男女共同参画で、日本の科学をもっと元気に!」

大規模アンケートから見える無意識のバイアス

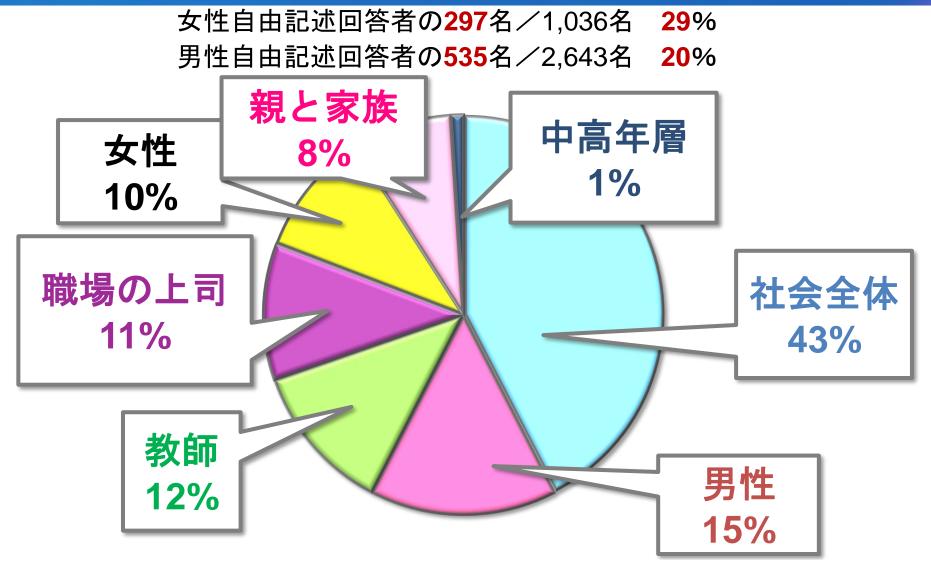
裏出 令子 京都大学複合原子力科学研究所

令和5年10月7日

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

於: 秋葉原UDX 4階NEXT2

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 2022年~2023年 男女共同参画学協会連絡会(copyright © 2022 EPMEWSE) - 切の無断転載を禁ず

<u>職場</u>で女性のキャリアー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

教育環境での意識

- 教師
 - **⇒** 進路指導
 - ⇒ 初等教育の段階から<u>ジェンダーバイアスの</u> 植え付け
- 家族
 - ⇒ 親や祖父母の<u>科学技術分野への進学</u>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)

無意識のバイアスとは?

- 誰もが<u>潜在的にもっているバイアス</u>のこと
- 無意識の内に脳にきざまれた<u>固定観念・既成概念</u>
- 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、<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、負の影響を最小限に抑えることが大切

女性のキャリアを阻む4つの壁

- Prove-It-Again
 - これは彼女の本当の実力か?
- Walking the Tightrope

リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

Maternal Walls

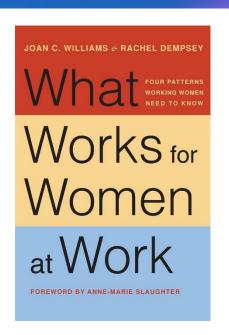
立ちはだかる「母親の壁」

- ⇒ 妊娠・出産・育児
- ⇒ 相変わらずの性別役割分担の無意識のバイアス
- Tug of Wars

女王蜂症候群

⇒ 足の引っ張り合いと潜在的な女性差別の強化

出典: What Works for Women at Work: Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014) https://nyupress.org/9781479835454/what-works-for-women-at-work/



採用と育成の段階での無意識のバイアスの壁

"Prove-It-Again" bias

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!??

男性は将来のポテンシャルで評価され 女性はこれまでの実績で評価される. 実績に対する疑いや軽視のまなざし.

出典: What Works for Women at Work, Joan C. Williams and Rachel Dempsey (2014), New York University Press

リーダーになろうとすれば リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

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
- <u>行動力がある</u>
- □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)

「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

出典:野村 浩子、川崎 昌 淑徳大学人文学部研究論集第4号(2019)

リーダーになろうとすれば リーダーと女性のステレオタイプの矛盾

社会が求める女性らしさとリーダー特性の不一致



- ✓ 女性自身の心の葛藤
- ✓ 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、管理職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)

無意識のバイアスとそそり立つ「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は 男性に比べて有意に遅れている

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)

(名古屋大学男女共同参画推進室提供)

「総長イニシアテイブ女性教員増員策」 • 名古屋大学 全学の女性教員割合を20%, 部局ごとの目標数<u>を</u>設定 インセンテイブ・ペナルテイ付き

• 京都大学 「男女共同参画推進アクションプラン」

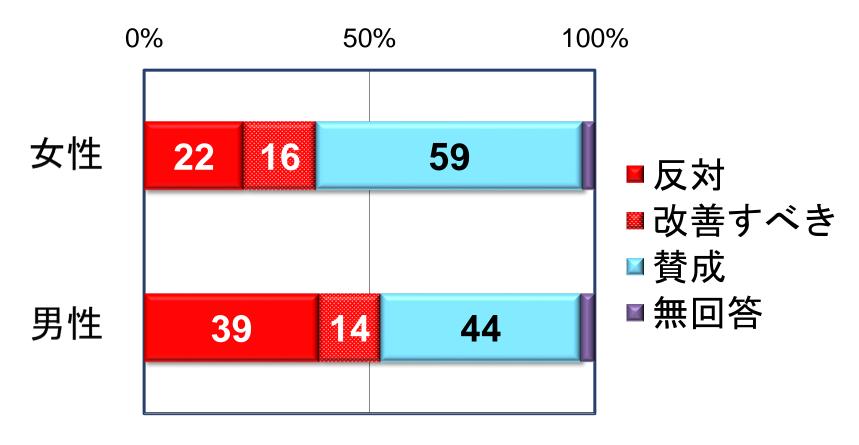
5年後に全学の女性教員割合を20% インセンテイブ付与

(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」 (読売オンライン 2022年11月17日) 5年後に割合25%

人事の課題:数値目標への意見とその内訳

設問 数値目標を設定した取り組みは?

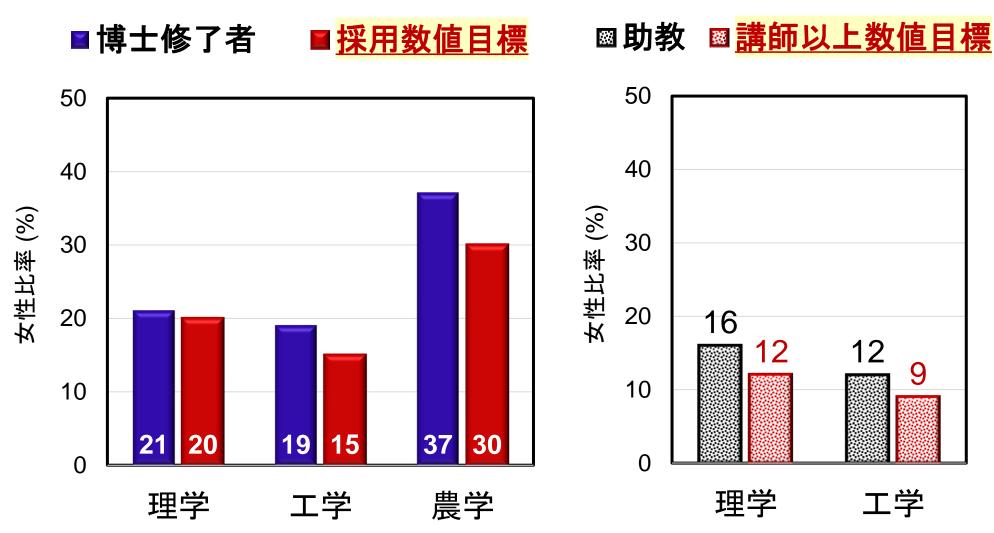


「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」男女共同参画学協会連絡会(2022)報告書図5.12を改変

人事の課題:女性優遇措置に反対する理由の反証

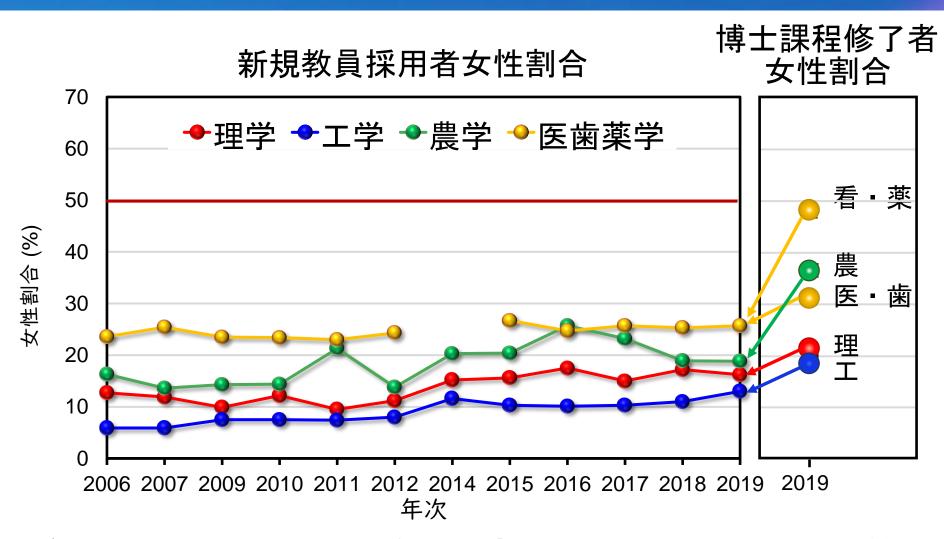
- ◆ 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足?
- ◆ 無理に女性を採用すると学問のレベルが下がる?
- ✓ 女性枠が男性研究者の就職を妨げる?
- ◆ 人事は公平に行われなければならない
- ◆ 育児をしない女性は男性と同列とみなすべきなのか?
- ◆ 女性限定人事は逆差別?

大学等における理・エ・農分野の女性割合と数値目標



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

教員採用者の女性割合は 博士過程修了者女性割合よりも低い



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.

人事の課題:女性優遇措置に反対する理由の反証

- ◆ 数値目標は不当に高く設定されていて女性人材が不足?
- ペ 無理に女性を採用する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る?
- ◆ 人事は公平に行われなければならない
- ◆ 育児をしない女性は男性と同列とみなすべき?
- ✓ 女性限定人事は逆差別?

Meritocracy (能力主義・実力主義)の思い込み

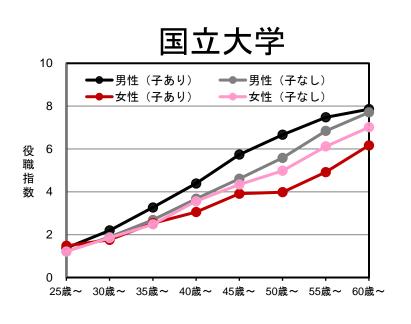
客観的な基準で最良の人材が選ばれている との思い込み

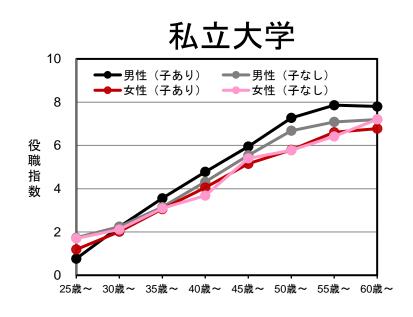
実際の決定は?



経歴、年齢、境遇、性別、外見、人種、国籍など 意識的・無意識的なバイアスの影響がある

年代別役職指数(性別・子供有無別)





生き残ってきた女性研究者ですら、子供の有り無しに関わらず昇進が男性よりも遅い。

キャリアを途中で断念し去っていった女性研究者が多数いることを考えると、日本の科学・技術分野における 人事のジェンダー・ギャップは極めて悲惨な状況にある。

女性優遇措置には国際条約及び法的根拠がある

● 国際連合「女子差別撤廃条約」(日本は1985年に批准)

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<mark>暫定的な特別措置</mark>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。

●男女雇用機会均等法(1986年施行)

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

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
 - ⇒ メンター制度やラボマネージメントに関する系統的な研修
 - 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