

日本大学生物資源科学部 FD講演会

ダイバーシティ推進を妨げる無意識のバイアス

裏出 令子

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

2024年7月25日16:30～17:30

本日の話題

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

ダイバーシティ推進の必要性と女性参画の意義

無意識のバイアス -Unconscious Bias- とは？



Prof. Mahzarin Banaji

The President and Fellows of Harvard College
Harvard University Home / People
URL: <https://projects.iq.harvard.edu/wrc22-migration/people/mahzarin-r-banaji>
October 19, 2023



Prof. Anthony Greenwald

University of Washington
University of Washington Homepage
URL: <https://www.washington.edu/news/2007/05/10/uw-has-three-new-fellows-of-the-american-academy-of-arts-and-sciences/>
October 19, 2023

- 誰もが 潜在的にもっているバイアス
- 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

Greenwald, AG & Banaji, MR, *Psychological Review* 10, 4–27 (1995)

無意識のバイアスのやっかいな特徴

- 大学や企業では、採用や昇進人事で偏向を生み勝ち。
ノンバーバルコミュニケーションと中程度の相関があり、
悪気なく差別的な態度や行動をとってしまいがち。



無意識のバイアスの存在を認識し、
負の影響を最小限に抑えることが大切

しかし

- 持っていることを気付くことが困難。
- 一度脳に刷り込まれたバイアスは、消すことがほぼ不可能。

「無意識のバイアス度」は測定できる

潜在連合テスト (IAT: Implicit Association Test)

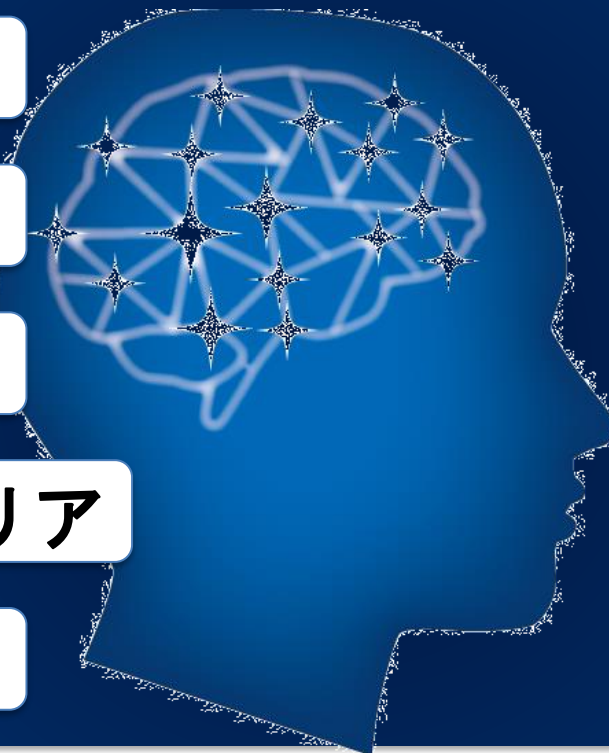
障がい

ジェンダー - 科学

年齢

ジェンダー - キャリア

潜在的自尊心



関東関西

相互独立 - 相互協調的
自己感

革新指向性

日本・韓国

- ハーバード大学 : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- 日本ブラインドサッカー協会 : URL: <https://www.ub-finder.org/>
- Explore Implicit Project: URL: <https://www.exploreimplicit.com>

(監修者: フェリス女学院大学教授・潮村公弘氏)

関東関西 IAT

左手 (Eキー)

右手 (Iキー)

分類作業 1

ポジティブ	関東
・ 見事な ・ 幸せな ・ 友好的な ・ 優秀な	・ 東京 ・ 標準語 ・ ジャイアンツ ・ 山手線

ネガティブ	関西
・ 怒った ・ ひどい ・ 有害な ・ 恐ろしい	・ 大阪 ・ 関西弁 ・ タイガース ・ 環状線

分類作業 2

ポジティブ	関西
・ 見事な ・ 幸せな ・ 友好的な ・ 優秀な	・ 大阪 ・ 関西弁 ・ タイガース ・ 環状線

ネガティブ	関東
・ 怒った ・ ひどい ・ 有害な ・ 恐ろしい	・ 東京 ・ 標準語 ・ ジャイアンツ ・ 山手線

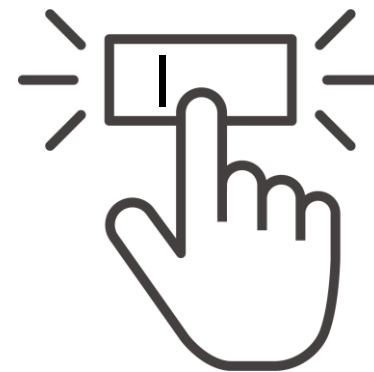
関東関西IAT（潜在的連合テスト）

分類作業Ⅰ

ポジティブ+**関東**

ネガティブ+**関西**

大阪

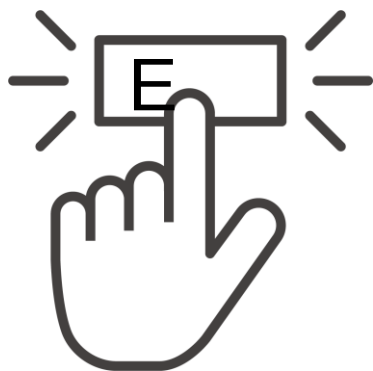


関東関西IAT（潜在的連合テスト）

分類作業2

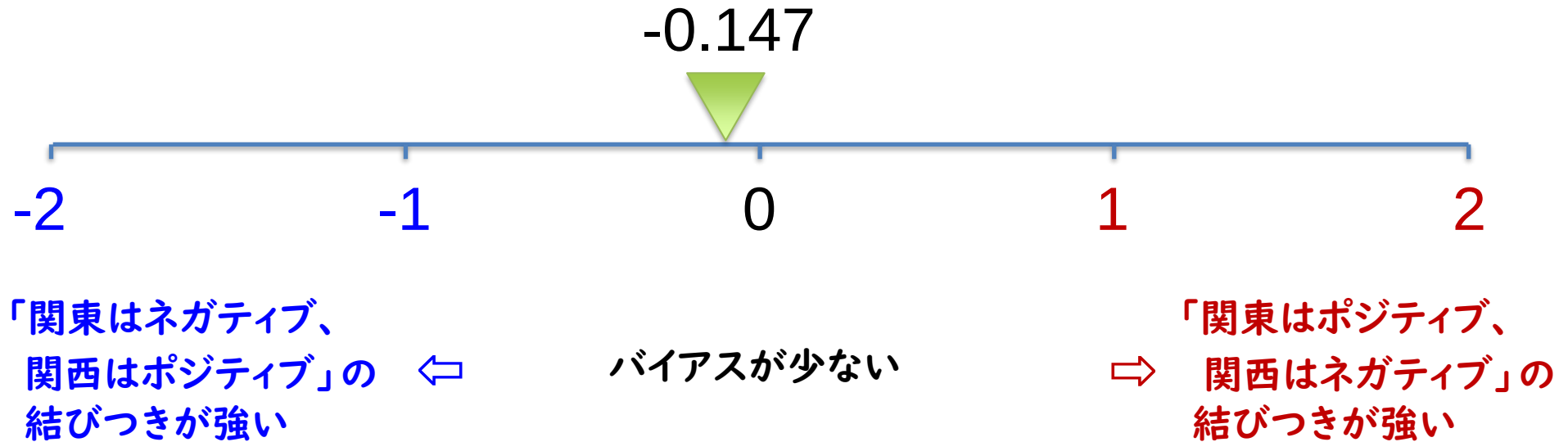
ポジティブ+関西

ネガティブ+関東



大阪

関東関西IAT（潜在的連合テスト）結果



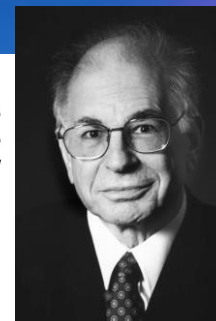
あなたの潜在態度得点(D値)は-0.147
あなたは、比較的フラットで、バイアスが少ない傾向にあります。

Explore Implicit Project: URL: <https://www.exploreimplicit.com>
2024年6月12日実施

無意識のバイアスはショートカットの思考に潜む

Daniel Kahneman: *Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgment*. (1982)

Dr. Daniel Kahneman
Nobel Prize Outreach AB 2023
THE NOBEL PRIZE Homepage
October 19, 2023



ヒトの脳の中には2つのシステムが存在する

早い！間違いやすい！

ヒューリスティック思考法

システム 1

直感や感情、無意識的、自動的に**経験則**に頼って物事の因果関係进行处理、単純で一貫性を求める。

思考
モード

システム 2

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

慎重で賢明だけど怠け者！

ファスト&スロー(上・下) (ハヤカワ・ノンフィクション文庫)

無意識的推論はマインドバグを引き起こす

テーブルの大きさは同じであるが、
無意識下で2次元画像を3次元に変換することで
テーブルの大きさが違って見える



シェパードのテーブルの回転錯視

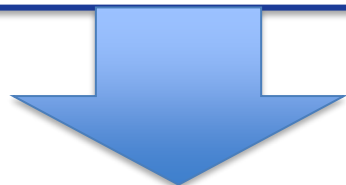
無意識のバイアスは社会的バグを発生させる

私たちの思考の99.9999%は、**システム1**で処理される

ヒューリスティック思考法

システム1

直感や感情、無意識的、自動的に経験則に頼って
物事の因果関係を処理、単純で一貫性を求める。



人は、自分でも気づかないうちに**間違い**を犯す

社会的バグ

- 対象：ジェンダー，人種，宗教，民族，出自，学歴，等々
- 大学や企業では、採用や昇進人事で偏向を生み勝ち

本日の話題

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

ダイバーシティ推進の必要性和女性参画の意義

Diversityを妨げる 「無意識のバイアス」から派生する陰湿な要素

「無意識のバイアス」 ステレオタイプ先入観



派生

1. 身内意識とよそ者意識
2. Microaggression
(無視、話を遮る、嫌がらせ、一人前に扱わない)
3. 不利益の蓄積
4. Stereotype threat
(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)
5. Imposter Syndrome (偽物症候群)



Dr. Celeste M. Rohlfig

OXIDE Team
OXIDE Home
URL: <http://oxide.jhu.edu/2/board/Rohlfig>
October 19, 2023

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)

1. 身内意識とよそ者意識

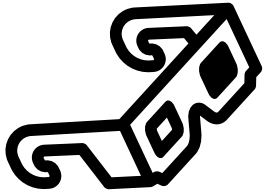


壁の高さがダイバーシティ（多様性）を阻害する

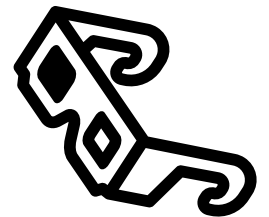
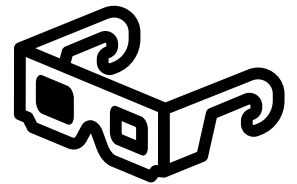
2. マイクロアグレッション

無視、からかい、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

日常会話で出てくる本音



- 結婚するんだって?研究者として終わったね!
- いい研究をしようと思ったら
「結婚は△・出産は×(バツ)」
- 何で女のあんたが教授になれたんだ!?
- 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!!
- 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?



3. 不利益の蓄積

小さな不平等

ジェンダーや人種に基づいた差別的な扱い
同僚と平等な扱いを受けられない

研究室設備費， 研究室の広さ， 教育や研究指導の機会，
推薦状， 論文の著者， 業績評価， 研究費応募審査， 賞への指名や受賞

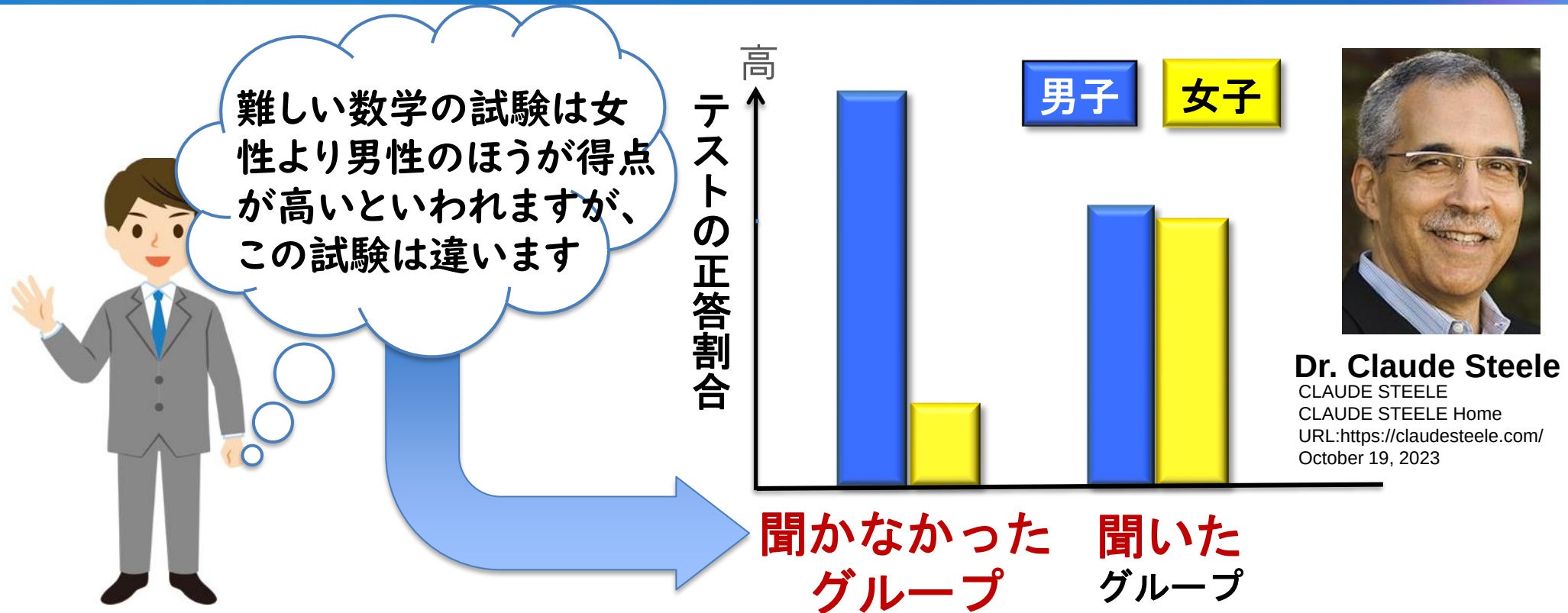


積み重なると

昇給や昇格に大きな不利益

4. Stereotype Threat (固定観念に対する恐怖)

例：女子学生に与える“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、影響する。

5. Imposter Syndrome (偽物症候群)

成功を自らの力と認めることができない



- 何かの間違い
- 運がよかっただけ
- 自分は偽物だ
- 自分は詐欺師だ



自身の過小評価と自信の喪失

過小評価されがちな境遇にある人が陥りやすい



Dr. P. R. Clance Dr. S. A. Imes

paulineclance.com.
paulineclance.com. Homepage
URL: <https://www.paulineroseclance.com/>
October 20, 2023

Sussex Directories Inc.
Psychology Today Homepage
URL:
<https://www.psychologytoday.com/us/therapists/Suzanne-imes-atlanta-ga/69147>
October 20, 2023



Clance, P. R. & Imes, S. A. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* **15**: 241 (1978)

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）

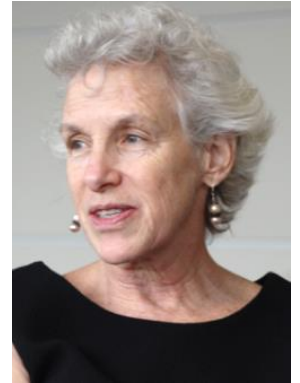
女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

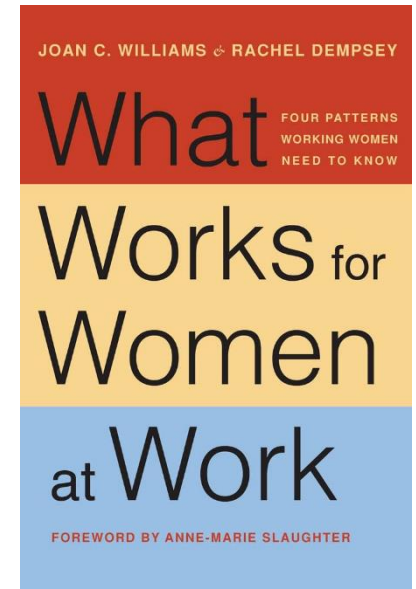
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C. Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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？

- ⇒ 男性に比べて、必要以上に高い合格ライン！??
- ⇒ 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

選ぶほうにありがちなジェンダーバイアス 「女性を低く評価する無意識のバイアス」の影響の研究や事例

1. 目は耳よりもモノをいう！？
2. 名前の性別で評価が変わる
3. 母親というだけで評価が下がる
4. マチルダ効果の悲劇

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

- 女性演奏者割合：**5 %**
- 音楽学校卒業生女性割合：**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

- 女性演奏者割合：**25 – 46 %**
- 一次審査通過者の女性割合：**5 割増**



Claudia Goldin & Cecilia Rouse
American Economic Review **90**, 715-741 (2000)

2. 名前の性別だけで

採用時の能力評価、採用可能性、サポートが変わる

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



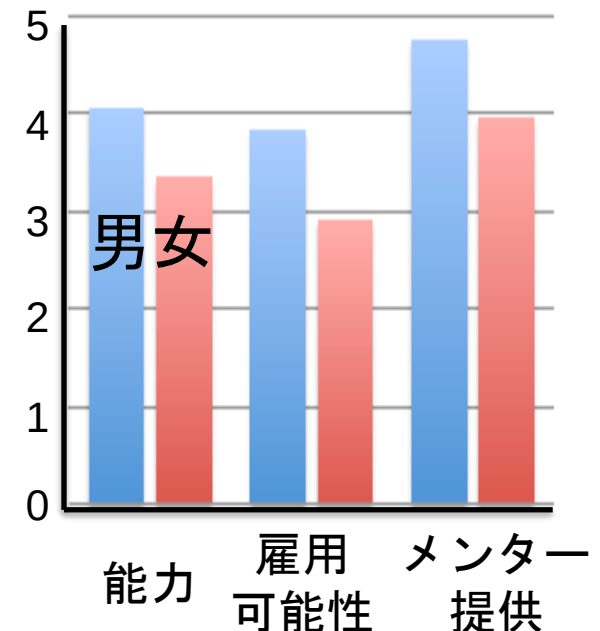
男子学生は

- ・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”

教員は男女を問わず「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



Moss-Racusin et al. PNAS, **109**, 16474-16479 (2012)

3. 母親というだけで低く評価される！？ Motherhood Penalty

能力・学歴・職歴は全く同じレベル、
子供の有無だけが違う「管理職候補者」の評価

- 父親の方が母親より有能とみなされ、初任給の額も高い
- 子供のいない女性は、父親または子供の無い男性と同レベルか、それ以上の評価。推薦される割合も母親の2倍近い
- 女性だからというわけではなく、「母親だから」とみなす無意識のバイアスがある
- この評価についても評価者のジェンダーによる違いはなかった

Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?
S. J. Correll, et al. *Am J. Sociology*, **112**, 1297-1339 (2007)

4. マチルダ効果は女性の評価と処遇に差別を生む

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



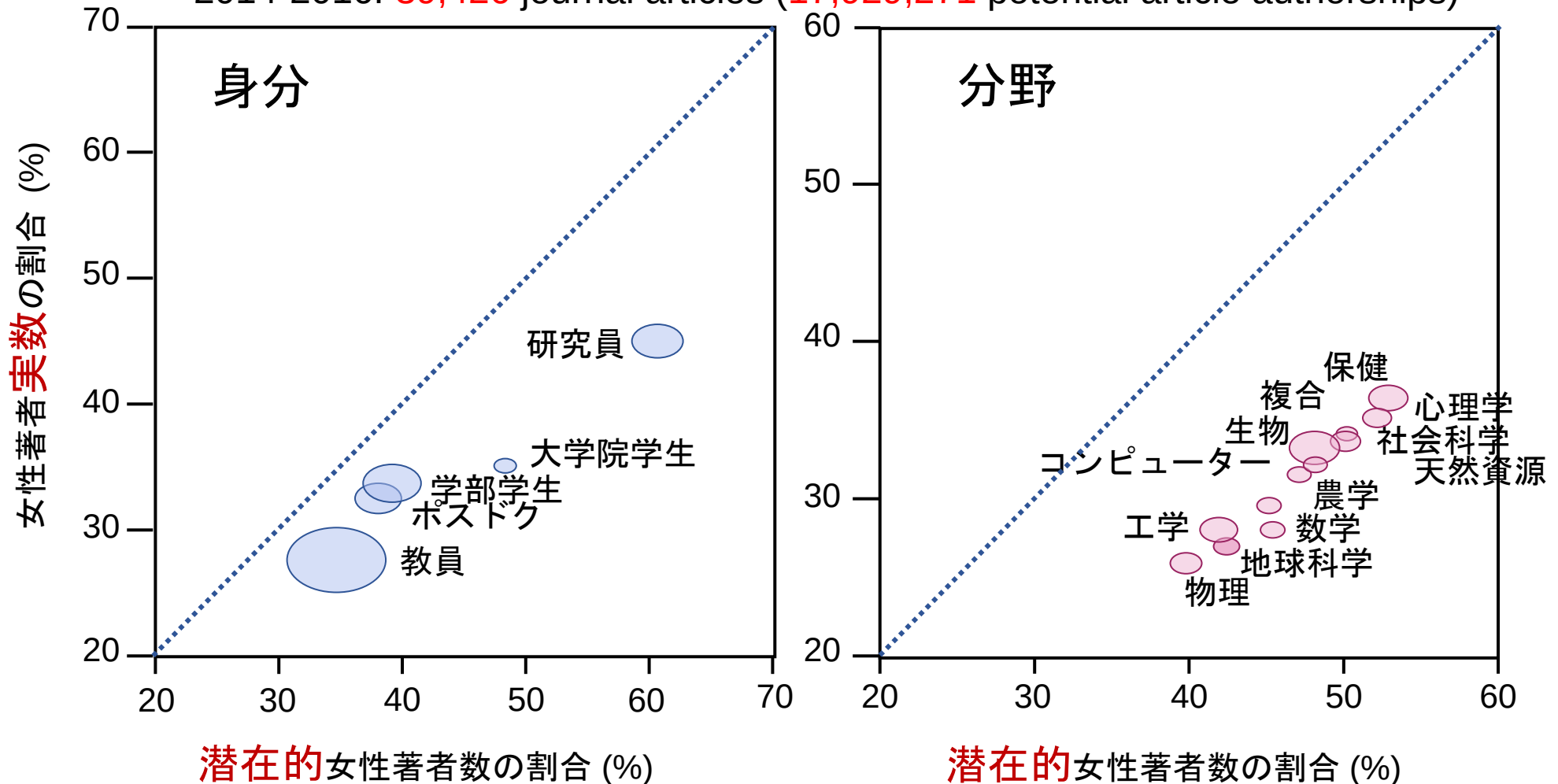
vs. ワトソン
クリック
ウिल्キンス

- 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

女性はすべての分野、すべての身分であらゆる文書の記名された著者になりにくい

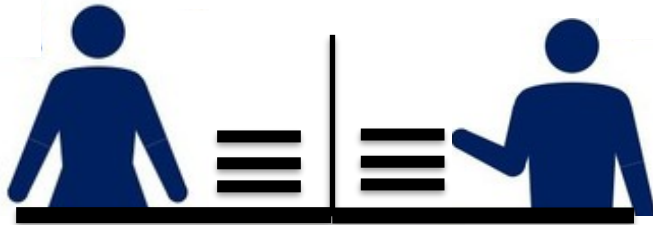
Women are credited less in science than men. MB. Ross et al. **Nature** 608, 135 (2022)

2014-2016. 39,426 journal articles (17,929,271 potential article authorships)



Googleの社内評価の調査で明らかに！

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

女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様のリーダー像

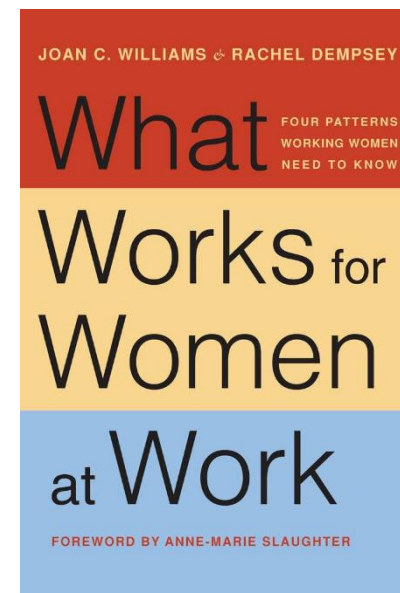
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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/>

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
- 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)

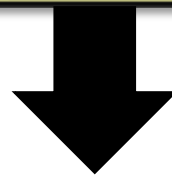
「組織リーダーの望ましさ」

「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**
- ✓ 女性自身の**心の葛藤**
- ✓ 女性が、管理職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）

2. 男性仕様に合わせる葛藤 女性自身が持つ無意識のバイアス

- Stereotype Threat

➡ 能力の萎縮

- Imposter Syndrome

➡ 自分に対する過小評価

- 世間の常識

➡ 男性仕様に適応していく不安

- Minority意識

➡ 私はアウトグループの人 . . .



「乗ったらおけるな、突っ走れー!!」 日本IBM女性CEOの合言葉

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株式会社）より話題提供



女性が活躍する組織には必ず名伯楽がいる!

女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

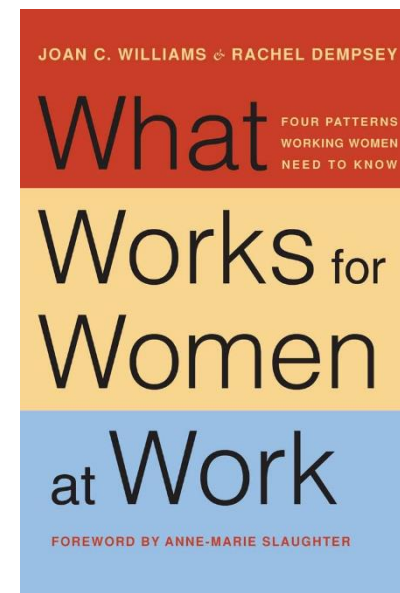
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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/>

性別役割分担のバイアス

Q：あなたなら父親に
どちらの言葉をかけますか？

声 1

え～、それはそれは、
たまにお子さんにお会いになると
かわいいでしょ！

(単身赴任は夫！！)

声 2

いやあ、毎日大変ですね。
キャリアも親業もがんばって
くださいね。応援してますよ

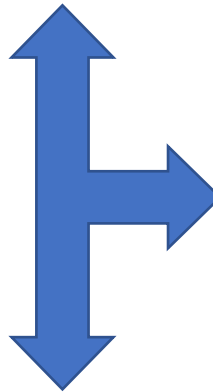
(子育ては妻！！)

私たちの子どもは4歳です。
私たちは仕事の都合で遠隔地に
別居しています。



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

Claudia Goldin

Nobel Prize in Economic Science 2023 Winner

Interview at Harvard Univ. in October 9, 2023

日本は**育児休暇**に関して世界で最も寛大な政策を持っている。
しかし、職場を気にして**取得していない**。

日本では多くの女性が労働市場にいる。
しかし、彼女たちは男性のような**正規雇用**や
終身雇用される仕事には就いておらず、**昇進の機会もない**。



Harvard University
Harvard University Homepage
URL: <https://scholar.harvard.edu/goldin/home>
October 18, 2023

- 職場が急速な社会の変化に追いつけていない。
- **社会の中で年配の人々を教育する必要がある。**

女性のキャリアを阻む4つの壁

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

2. 男性仕様に合わせる葛藤

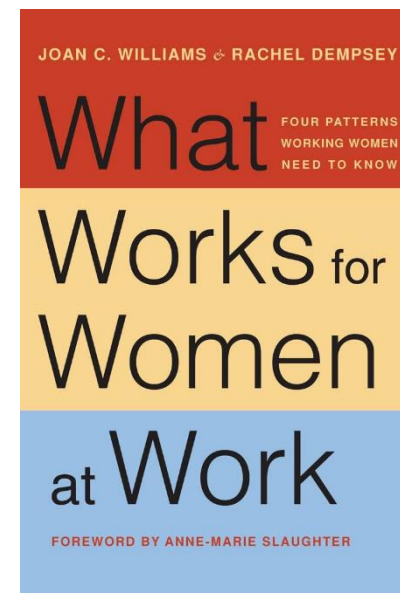
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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/>

4. 女王蜂症候群

男性優位の組織において、苦勞して地位を手に入れた
Minorityである女性が、後輩女性を敵とみなして
成功や昇進を妨害する現象。



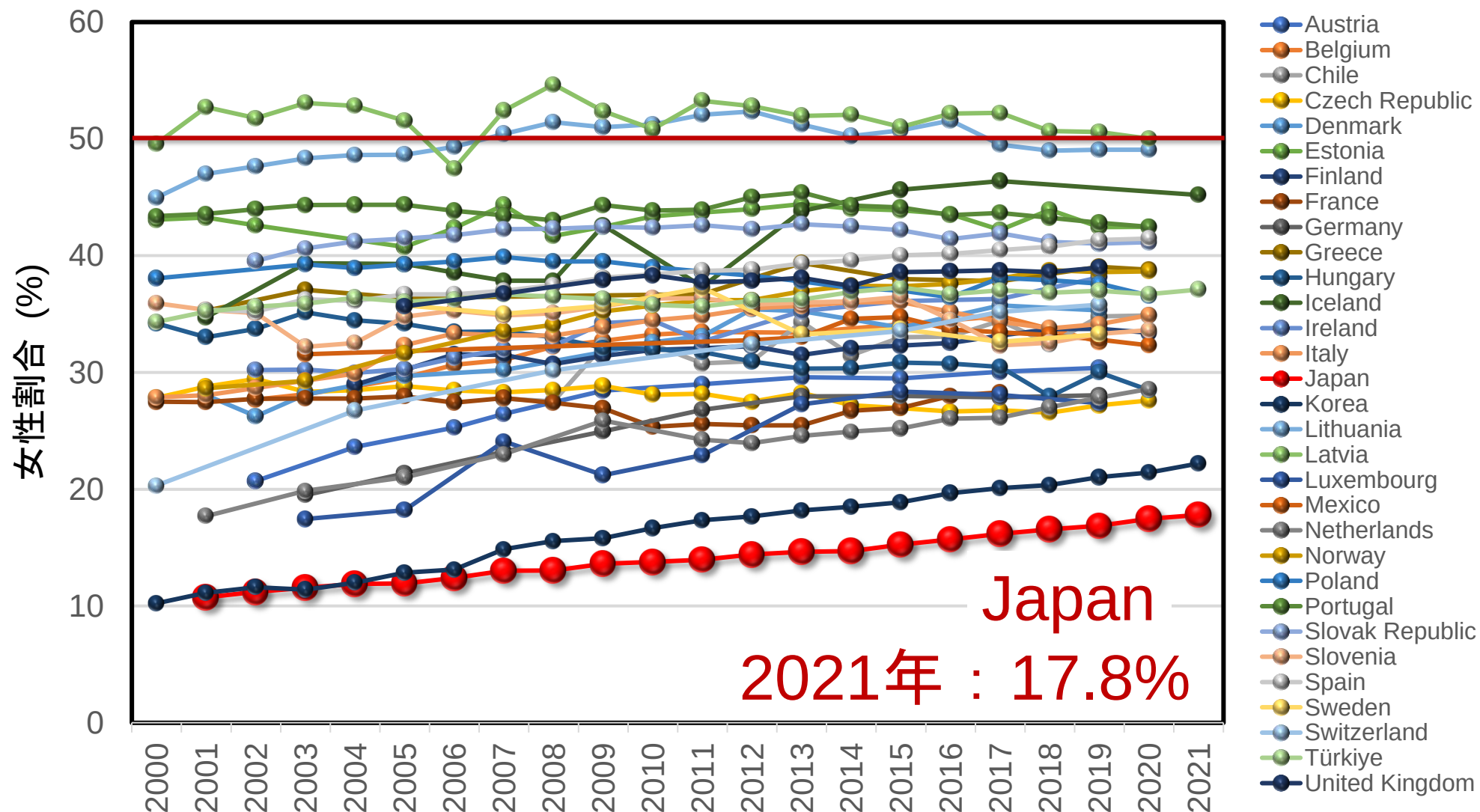
誘導

キャリアー形成への消極的態度や戦略的無能を誘発

潜在的な女性差別を正当化する材料として使われる恐れ
男性のパワーゲームや争い事は「普通」として受容され
女性同士の争いごとは「問題」として扱われる

Staines, G., Tavris, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, 7, 55–60

研究者の女性割合はOECD加盟国中最下位



OECD. Stat : Main Science and Technology Indicatorsから作成.

本日の話題

無意識のバイアスとは何か？

無意識のバイアスはどのように
女性の参画を阻むのか？

ダイバーシティ推進の必要性和女性参画の意義

ダイバーシティの欠如は組織に不利益をもたらす

1. 過信のリスク

2. 均質化のリスク

3. 信用毀損のリスク

1. 過信のリスク

ダイバーシティに欠ける集団のマジョリティメンバーは
裸の王様になりがち

過度な自信による強すぎる自負心

自分の実力や実績に対する過大評価



リスクに対する油断、不十分な仕事で満足



組織全体としての**能力の低下**

ダイバーシティはイノベーション創出の源

➤ 異分野の融合

- アイデアや情報の幅広い共有が可能。
- 分野間の壁を突き破る、第3者のマインドセット（広い視野を持つこと）が可能。

➤ 異なる視点を持つ人材の参入



革新的なアイデアやブレークスルーが生み出される

2. 均質化のリスク

エクスクルージョン（排他）

マイノリティーの意見、見方、反証、多様な経験値を無視



集団の均質化

- ・ 自分たちの集団に対する幻想的過大評価
- ・ 閉ざされた意識
 - 集団による自己弁護、外部に対する偏見など
- ・ 同調圧力

意見の検閲行為、全会一致へのこだわり、批判的情報の隠蔽



集団思考（集団浅慮）

不合理あるいは危険な意思決定を容認する意思決定パターン



認知的多様性（集団知）はチームの能力を高める

多様性のある組織やグループはより高い成果を挙げる
（ダイバーシティの恩恵）

多様性効果を出すためには
少数派の割合が最低でも**3分の1**以上必要

- 特定の属性の人が大多数を占める中での少数派は、その属性のトークン（違いが強調される象徴的存在）として扱われ能力を存分に発揮できない。
- 極端な場合は「女王蜂症候群」を招く。

Rosabeth Moss Kanter “Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women”. *American Journal of Sociology* **82**, 965, 1977

3. 信用毀損のリスク

不正行為に対する隠蔽や無行動

ハラスメントの横行を許し見逃す体質



組織としての**リスクの増大**や**危機対応への遅れ**



しゅったい

不祥事の出来と発覚



社会的信用の失墜



ダイバーシティにおける女性参画は本質的な課題

➤ 女性参画問題の特殊性と普遍性

人口の約半分を占め数の上ではマイノリティではない
女性が組織内でマイノリティー扱い（差別）されている。

➤ 女性参画は世界共通の「本質的かつ中心的課題」

この解決もできずして、他の属性のマイノリティの参画
とインクルージョンの実現など覚束ない。

アントニオ・グテーレス国際連合事務総長の言葉

第62回国連女性の地位委員会開会スピーチおよび
2022年「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、学会、科学技術に蔓延
(＝無意識のバイアス)
- この不平等な“権力の不均衡”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、女性の視点が必要

女性活躍推進の動きへの抵抗の三大定型文とそれに対する反証

1. 女性優遇は能力主義に反する

➡ 実際の登用は、経歴、年齢、境遇、性別、外見、人種、国籍などの**バイアスに影響**されており、**最適な人材が選ばれていない**。

2. 女性割合の数値目標は、本質的な問題解決にはならない

➡ **ご都合主義的な本質論**であり、女性活躍から**撤退**するときによく使われる言い訳。

3. 女性優遇施策は不公平な逆差別だ

➡ **男性優遇の不公平な人材登用**が行われているのが**現実**。
女性優遇策はそれを**糺すことが目的**。

女性優遇の暫定的特別措置が 差別とは解されない国際的な根拠

国際連合の「女子差別撤廃条約」 （1985年：日本批准）

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。

日本は国連から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

今こそ、日本で無意識のバイアスの 認識と克服が必要とされている

個人の支援

今

意識改革
組織変革

無意識のバイアス
-Unconscious Bias-の
認知と克服

組織が無意識のバイアスを克服するために

必要条件

- ✓ トップのリーダーシップ
- ✓ 透明性、多様性のある人事選考・評価制度
- ✓ データにもとづいた客観的な評価
(表彰事業や広報による女性の可視化)
- ✓ 継続的な意識啓発
(無意識のバイアスの認識と克服)