

神奈川大学SD研修用資料

無意識のバイアスの影響

～大学組織の男女共同参画を科学的根拠に基づき考える～

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

2025年10月29日12:40～13:20

本日のトピックス

無意識のバイアスへの取り組みの必要性

無意識のバイアスとは？

キャリア形成を阻むバイアスの壁

積極的是正措置への理解

ダイバーシティにおける女性参画は本質的な課題

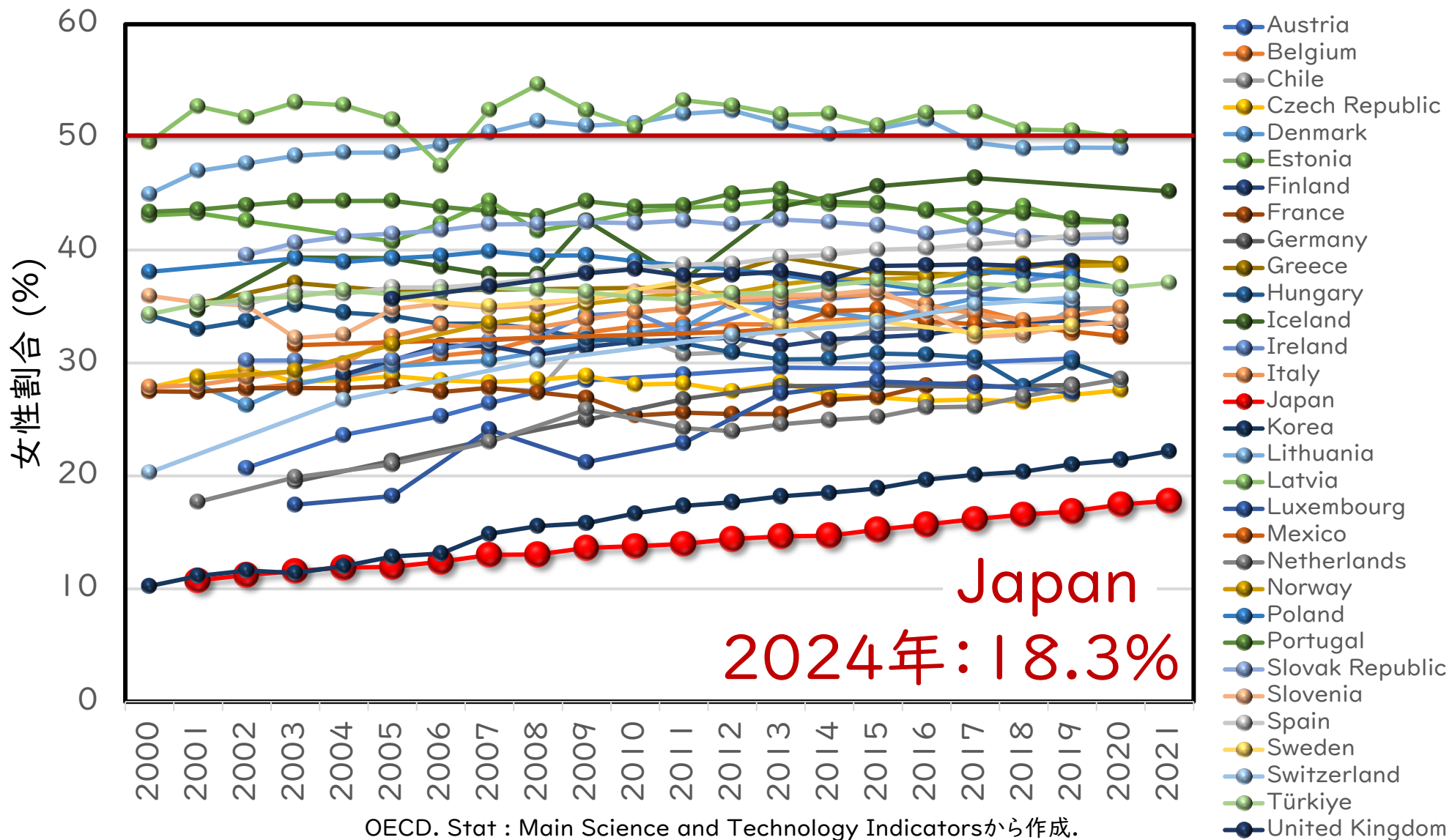
➤ 女性参画問題の特殊性と普遍性

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」

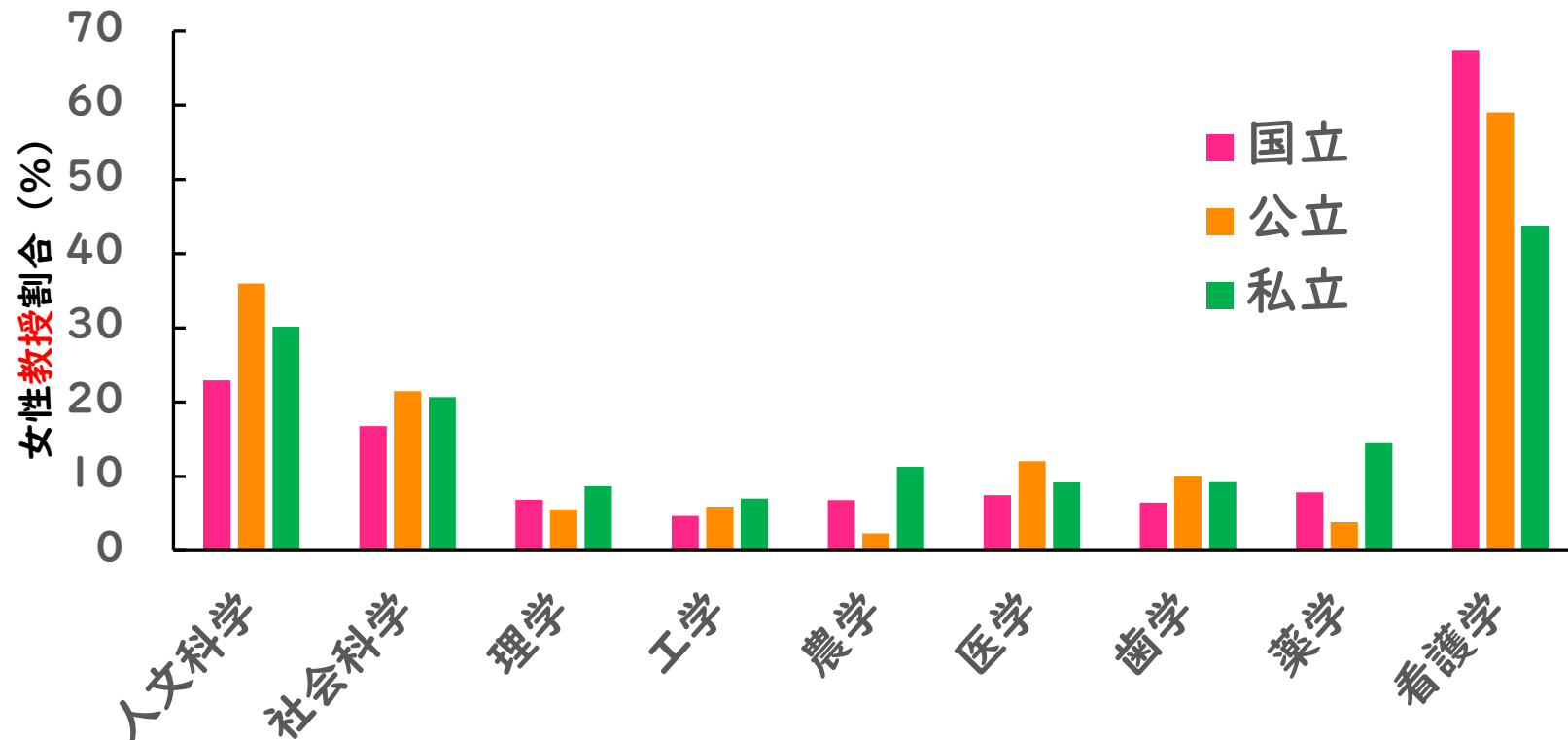
この解決もできずして、他の属性のマイノリティの参画
とインクルージョンの実現など覚束ない。

研究者の女性割合はOECD加盟国中最下位



国立・公立・私立大学の分野別女性教授割合 (2024年度)

教授の女性割合は，分野によって大きく異なる

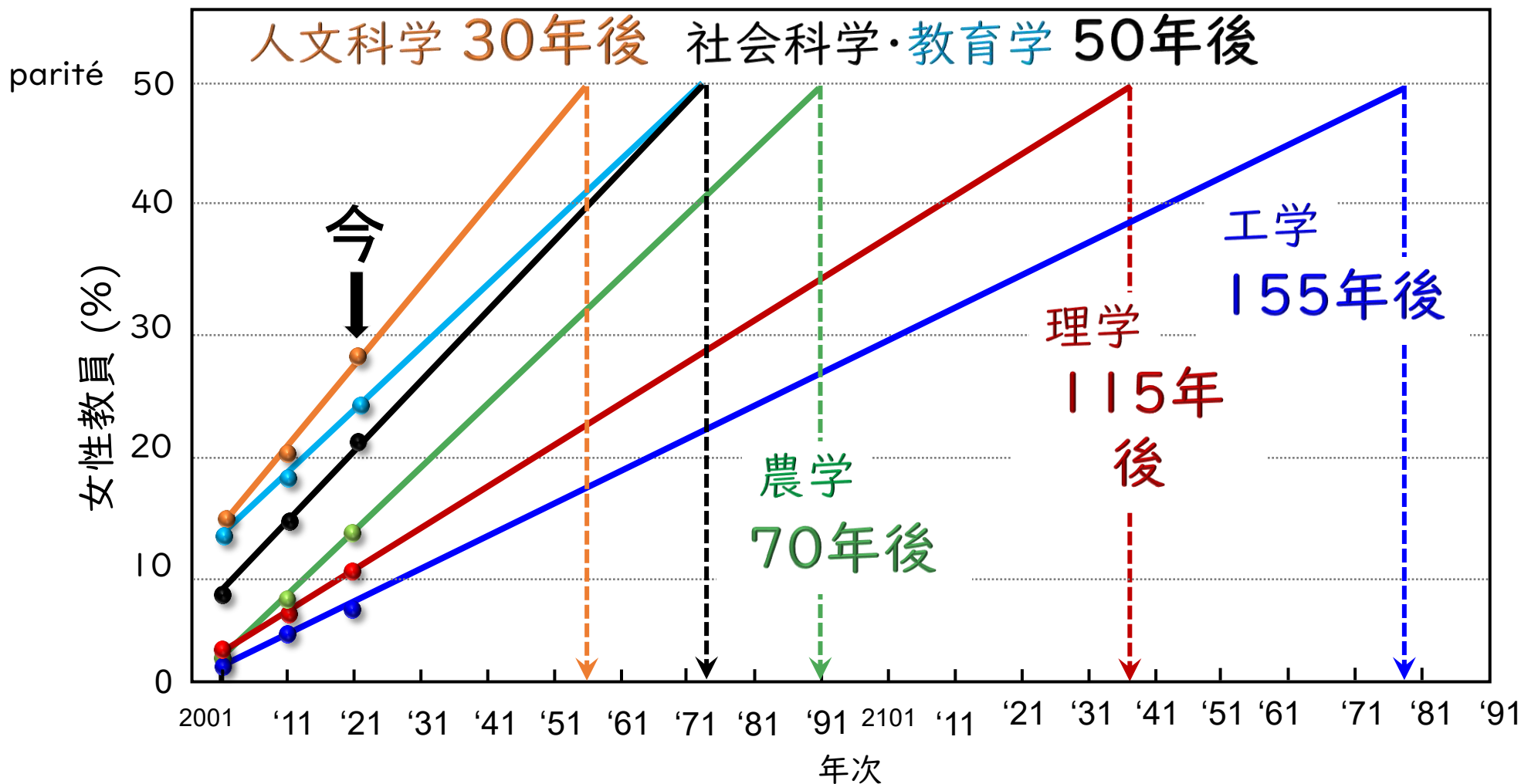


国立大学は国立大学協会報告書より
公立・私立大学は文部科学省学校基本調査より算出

男女共同参画推進に対する 一見もっともらしい反対意見

- 🔨 無理にやらなくても、そのうちに
男女共同参画は進む。
- 🔨 急ぐと弊害が出る！
時間をかけてじっくりと取り組むべきだ。
- 🔨 数値目標なんかを立てる前に、中高生の
理系進学促進など、他のことをすべきだ。
(インフラ整備が先だ!)

日本の国立大学における女性教員比率の推移と parité（均等）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〕

無意識のバイアスの発見と米国科学技術政策の流れ



(POWRE受賞者598名の調査)

➤ 女性のキャリア追及の意思を挫く現状

偏見・文化の存在
研究と家庭の両立が困難
アイデンティティ負担

➤ バイアスで歪んだ人事選考

無意識のバイアスの
認知と克服を目指す

From ADVANCE Brochure; <http://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>

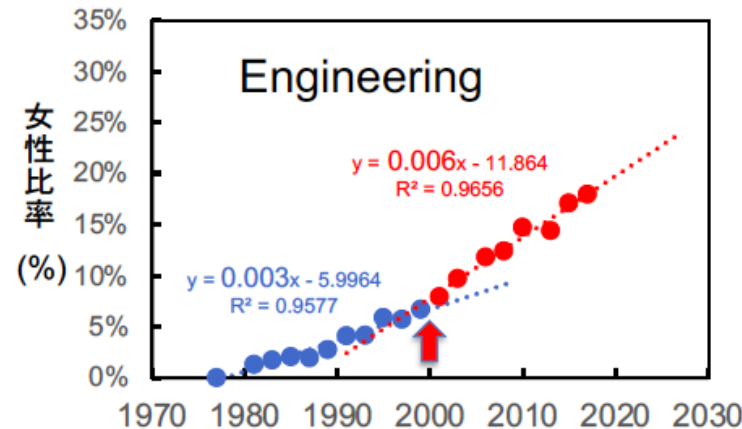
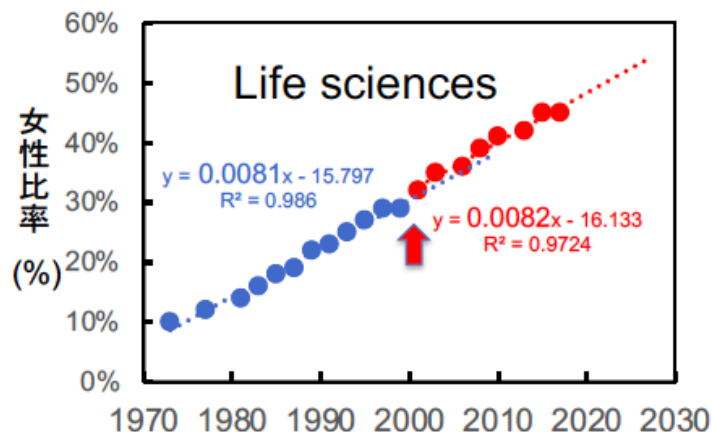
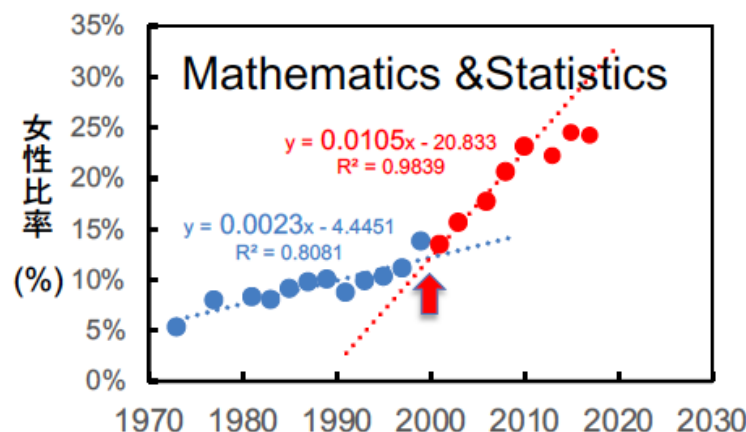
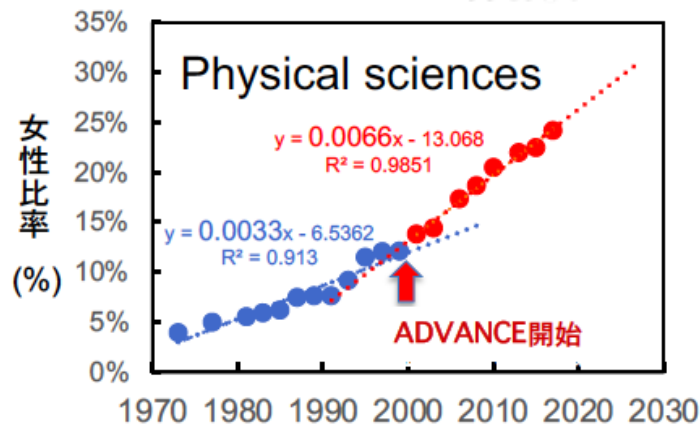
POWRE: Professional Opportunities for Women in Research & Education

無意識のバイアスの影響を払拭するための アメリカ科学アカデミー(NAS)の3つの問いかけ

1. 女性研究者の能力をフルに発揮させているか？
2. 女性の側は自分の能力をとじこめてはいないか？
3. 女性の能力フル発揮のために何を変えるのか？
個人/システム/組織？

個人に対する支援だけでは女性割合は増えない 組織の文化と意識を変えることが必要

理工系4分野における NSF ADVANCE の成果 (NSF)



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

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

本日のトピックス

無意識のバイアスへの取り組みの必要性

無意識のバイアスとは？

キャリア形成を阻むバイアスの壁

積極的是正措置への理解

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

14

- 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

- 持っていることに気付くことが困難。
- 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

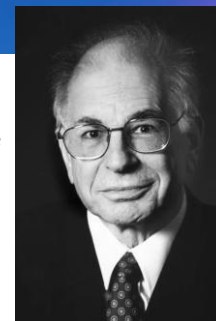
- ハーバード大学: <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- 日本ブラインドサッカー協会: URL: <https://www.ub-finder.org/>
- Explore Implicit Project: URL: <https://www.exploreimplicit.com>

(監修者: フェリス女学院大学教授・潮村公弘氏)

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
URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2002/kahneman/facts/>
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!

システム1

ヒューリスティック思考法

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)

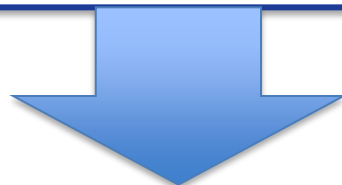
無意識のバイアスは社会的バグを発生させる

私たちの思考の99.9999%は、**システムI**で処理される

ヒューリスティック思考法

システムI

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

本日のトピックス

無意識のバイアスへの取り組みの必要性

無意識のバイアスとは？

キャリア形成を阻むバイアスの壁

積極的是正措置への理解

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. Rohlifing

OXIDE Team

OXIDE Home

URL: <http://oxide.jhu.edu/2/board/Rohlifing>

October 19, 2023

Celeste M. Rohlifing: [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

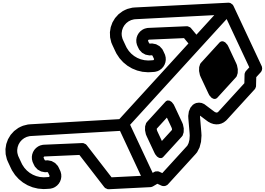


壁の高さがダイバーシティ(多様性)を阻害する

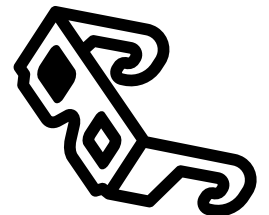
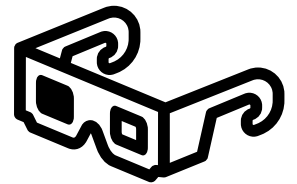
2. マイクロアグレッション

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

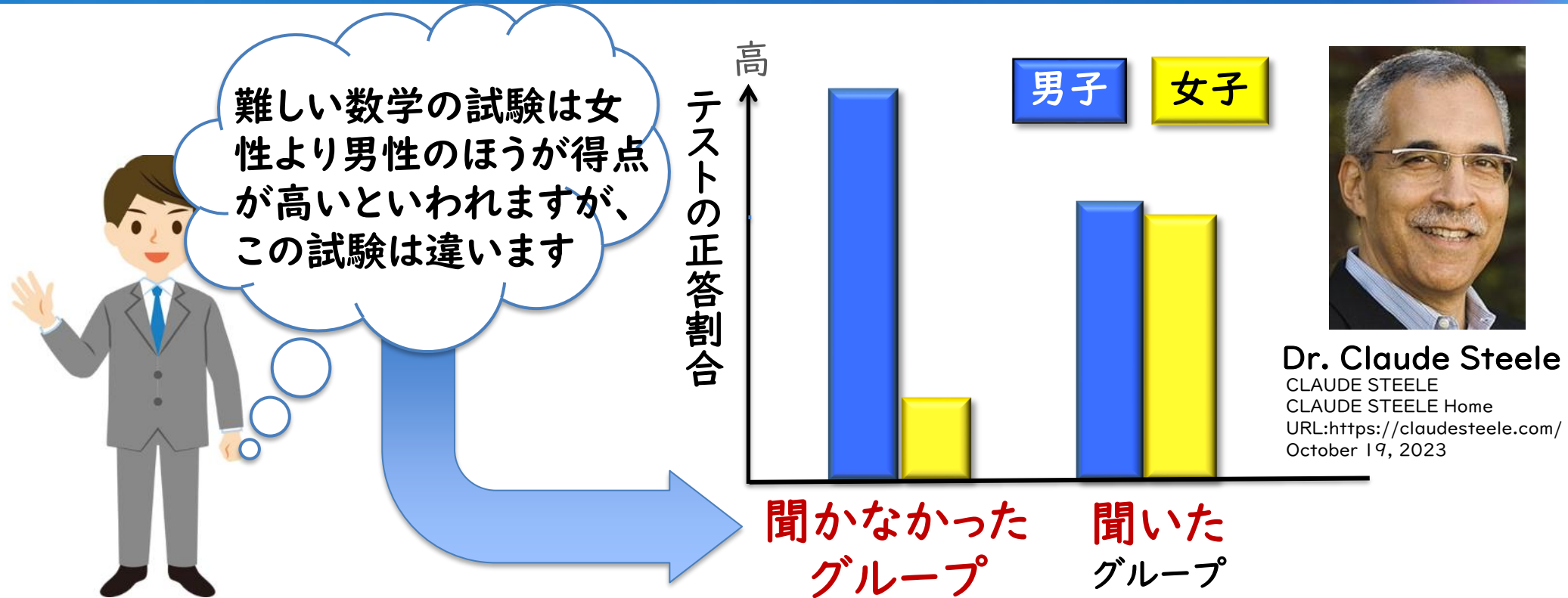


積み重なると

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

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



Dr. S. A. Imes

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）

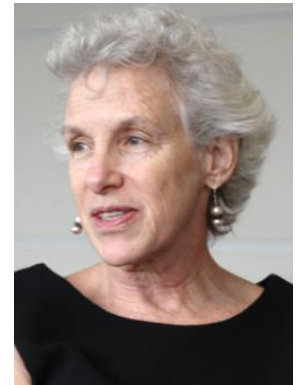
女性のキャリアを阻む4つの壁

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

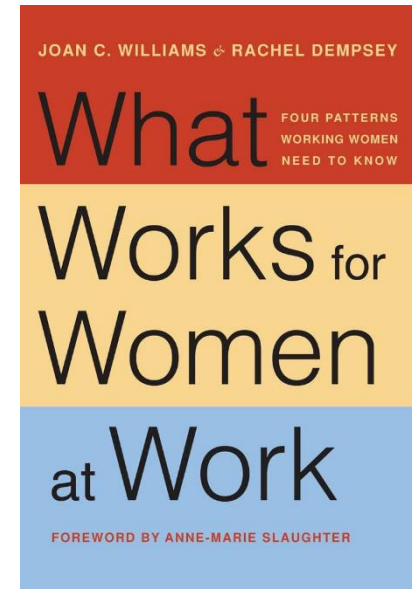
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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/>

1. 女性の能力に向けられる疑いのまなざし

“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

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



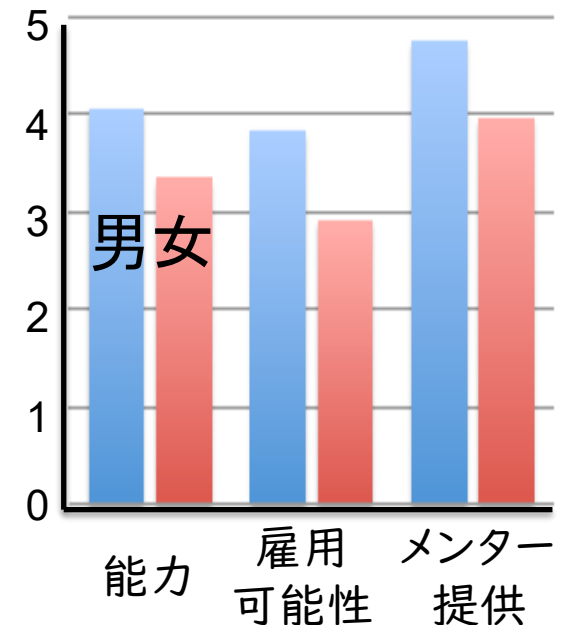
男子学生は

- ・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)

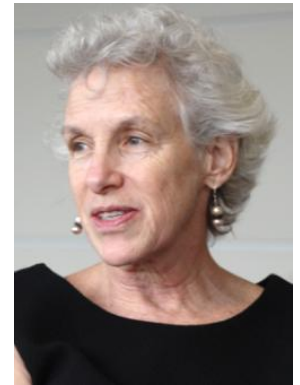
女性のキャリアを阻む4つの壁

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

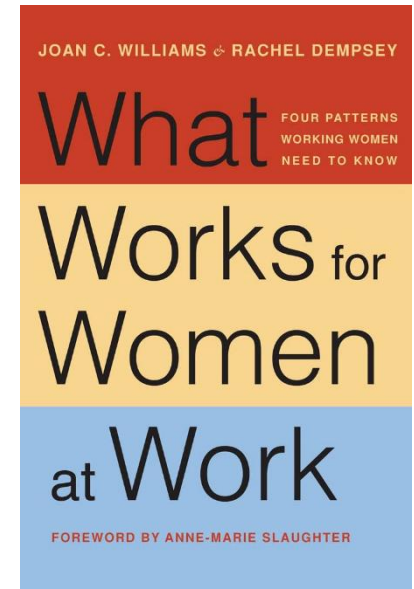
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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/>

2. 男性仕様のリーダー像

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)

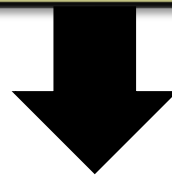
「組織リーダーの望ましさ」

「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)

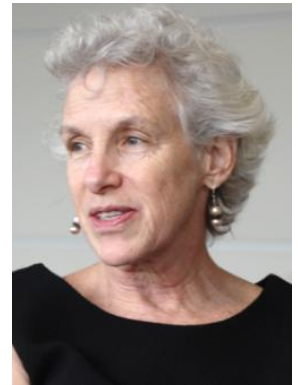
女性のキャリアを阻む4つの壁

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

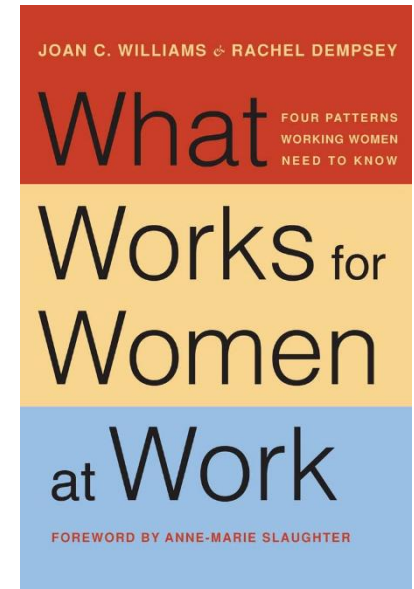
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

4. 女王蜂症候群



Joan C Williams
(Sullivan Professor)

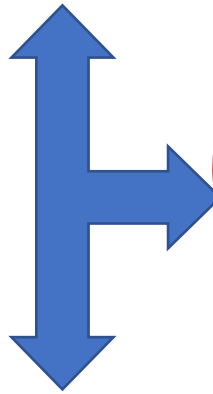
URL: <https://joancwilliams.com/bio/>
November 15, 2023



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/>

3. 性別役割分担の無意識のバイアス 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

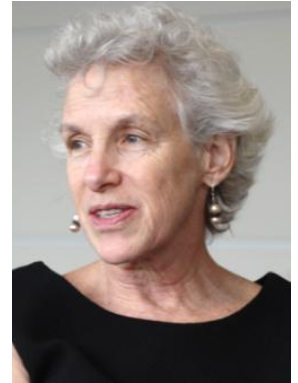
女性のキャリアを阻む4つの壁

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

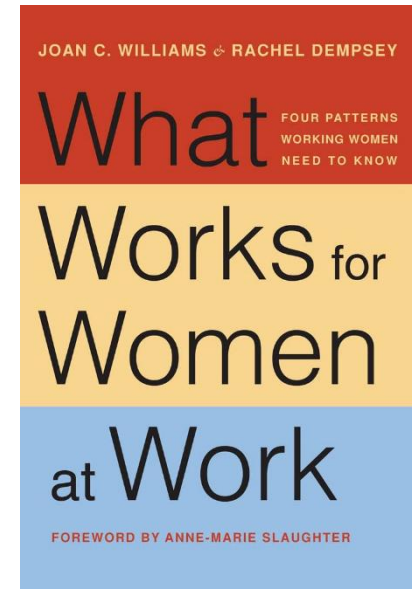
3. 性別役割分担の無意識のバイアス

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

D & I（多様性と包摂）実現には マイノリティの割合が3割以上

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「マイノリティの過度の適応」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

本日のトピックス

無意識のバイアスへの取り組みの必要性

無意識のバイアスとは？

キャリア形成を阻むバイアスの壁

積極的是正措置への理解

積極的是正措置に反対する典型的な理由

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

Meritocracy（能力主義・実力主義）の思い込み

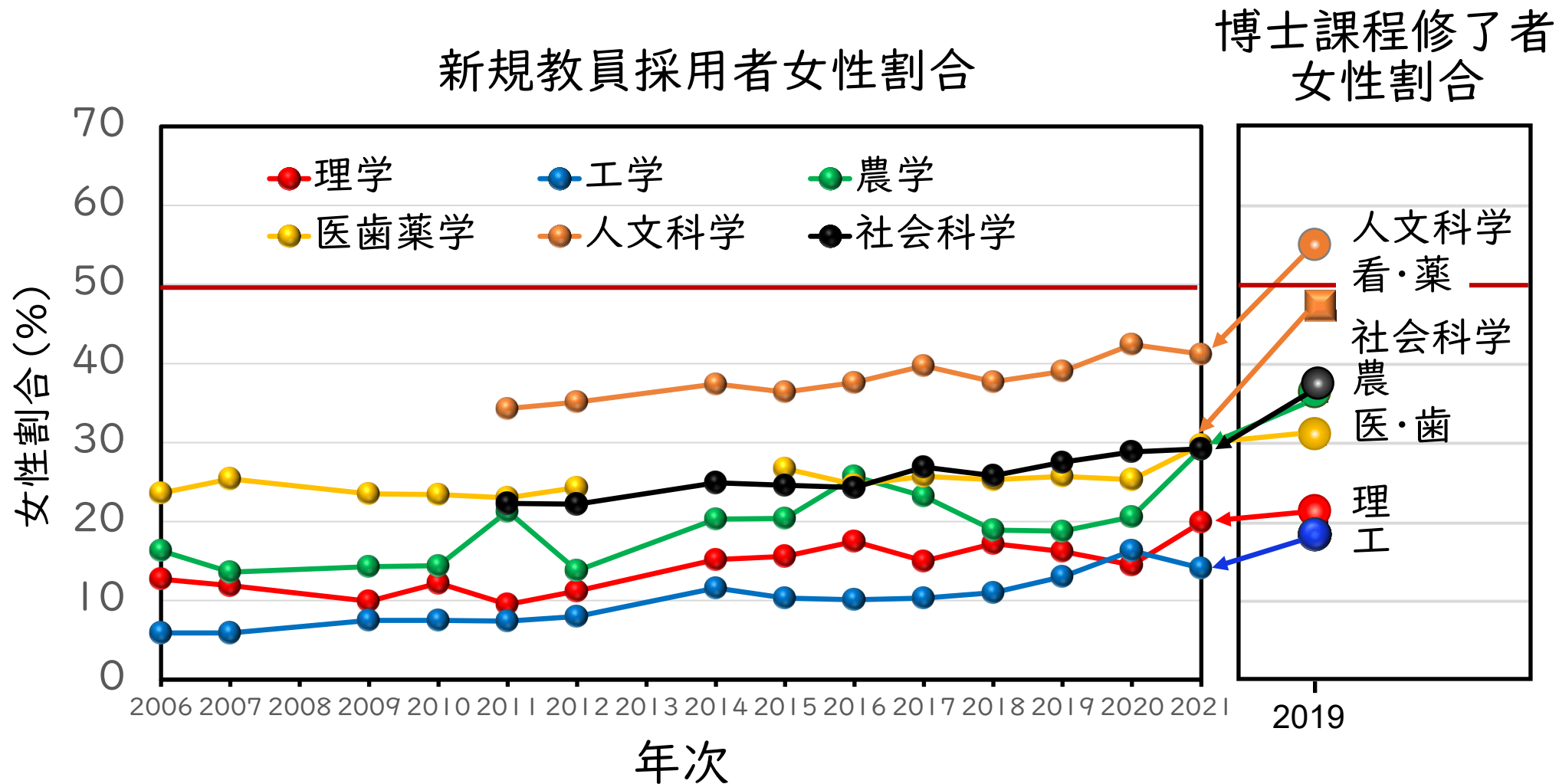
客観的な基準で最良の人材が選ばれている
との思い込み

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

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

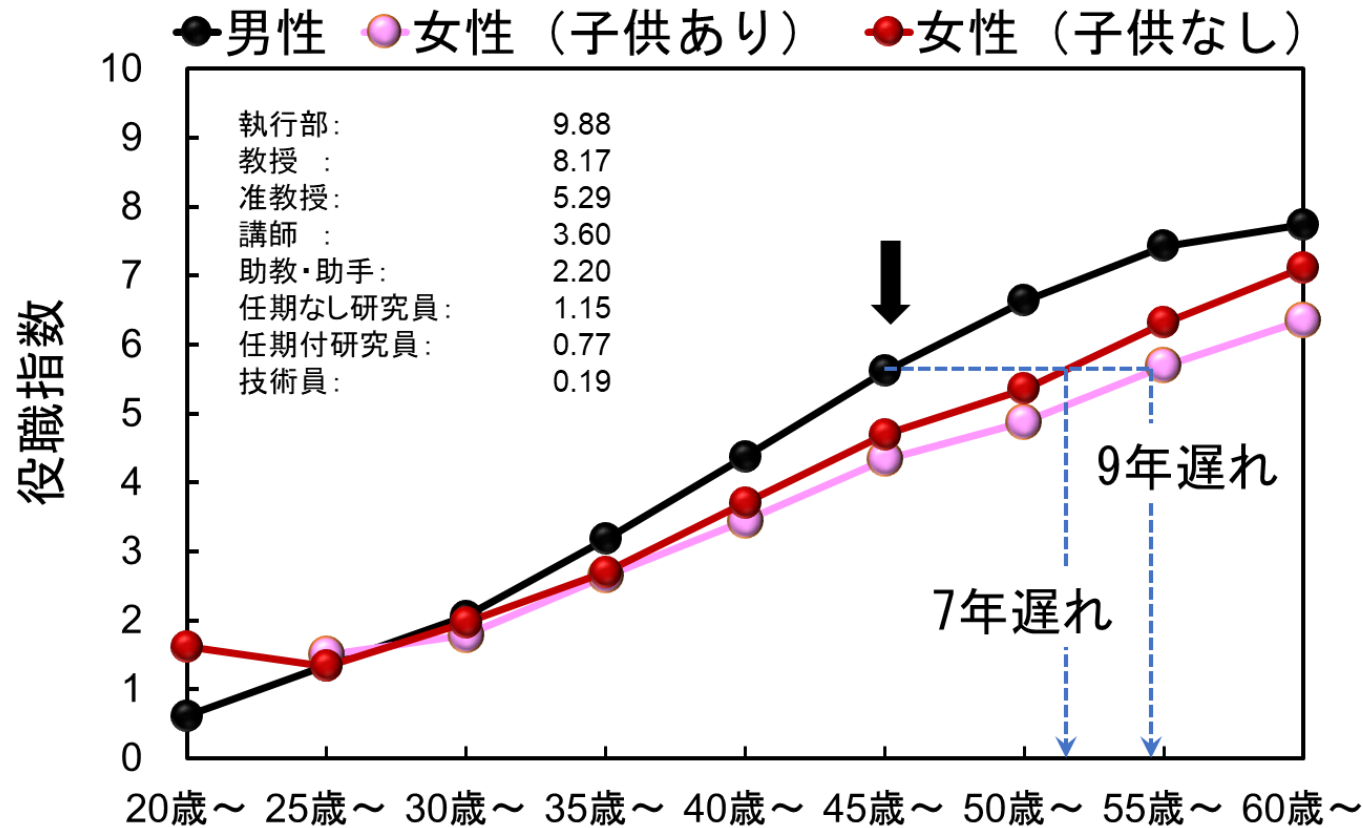


内閣府男女共同参画局男女共同参画白書 令和6年版「第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進」図4-3から作成

積極的是正措置に反対する典型的な理由

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

年代別役職指数(大学・高専)



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。

積極的は正措置に反対する典型的な理由

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

特別措置が差別とは解されない国際的な根拠

国際連合「女子差別撤廃条約(CEDAW)」

(1981年発効: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。

日本における暫定的特別措置の根拠となる法

男女雇用機会均等法第8条前3条（1986年施行）

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

日本は国連から暫定的特別措置を勧告されている

国際連合「女子差別撤廃委員会 (CEDAW)」

- 第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解 (2024年10月30日)

教育

委員会は締約国に勧告する：

- ジェンダーに対応した学習や進路相談などを通じて、女性の一流大学への進学や、科学・技術・工学・数学 (STEM) やICT など、女子や女性の伝統的な教育以外の**選択肢や進路を促進**する
- **STEM、特に技術分野、医療・法曹界**など、女性の割合が最も低い分野において、**上級職を含む正規雇用**における女性の割合を増やすために、**暫定的な特別措置**、性別に特化した研修、多様性研修など、的を絞った措置を講じる

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

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)