

## 男女共同参画セミナー「無意識のバイアスを克服するために」

### 外してみませんか！ 無意識のバイアスの色眼鏡

大坪久子 (元日本大学・薬学部薬学研究科)

裏出令子 (京都大学・複合原子力科学研究所)

#### 質問と回答

(「AX\_1」は大坪先生、「AX\_2」は裏出先生からの回答です)

Q1. 自分が女性だからという理由で役職に選出されたり、採用されたりするのはそれもまたコンプレックスの原因になるのでは？と思いましたが、いかがでしょうか。

A1\_1:コンプレックスを持つ必要は全くありません。役職に選ばれた場合、むしろ、あなたの能力発揮の場が与えられたと考えるべきです。これまで、男性の視点で運営されてきた大学や部局に新しい視点を吹き込むことが出来る大きな機会なのです。女性限定公募で採用された女性研究者からこの声を聞くこともあります。私は遠慮なくそのポジションをゲットするべきと考えます。研究者としてのスタートはポジションあってこそ、始まるのです。一般公募であれ、女性限定公募であれ、そのチャンスをつかむべきです。ポジションを得た後で業績を上げれば良いだけのことです。

Q2. 男女共同参画の本筋から少し逸れてしまうかもしれませんが、男女に二分化できるものなののでしょうか？ 男性、女性などという概念にこだわりすぎない多様性が認められるべきなのではないか、と考えます。

A2\_2: 人類の50%が女性です。その能力をまず生かすことを考えてください。それで、社会に多様性が生まれます。女性が直面する課題において不平等が是正されないかぎり、他の場合にも是正はされないことでしょう。

Q3. 育児をする、しないにかかわらず女性が不利になる場合がある、というお話には納得しましたが、男性が一括りになっていたのが気になりました。調べられていないのか、育児をする男性がそもそもいないのか、どちらでしょうか？ もし后者であれば、男女の分業をとっばらうための職場環境改善が必要かと思いました。男女共同参画の本筋から少し逸れてしまうかもしれませんが、男女に二分化できるものなののでしょうか？ 男性、女性などという概念にこだわりすぎない多様性が認められるべきなのではないか、と考えます。

A3\_1：男女を分けたグラフをご覧ください。グラフからおわかりのように、性別分業は、可能な限り、とりはらうべきだと考えます。男性、女性以外のわけ方で（例えば、LGBTQ対男性（あるいは女性）間の問題で、不公正なことがある場合、考えるべきとは思いますが、私たちは今のところ、人類のほぼ50%を占める女性の能力が十分に発揮できていないことをまず問題としています。

Q4. ご講演ありがとうございました。色眼鏡を外すためには現状を理解して正しい知識を身につける必要があると感じました。質問というか疑問ですが、裏出先生の講演の際に女性が学会に入り研究者として活動していくことで、①の全体的な研究活動の向上や社会への貢献となるという話がありました。その際に女性からの知見や見方が必要となるとし、いくつかの例も挙げて下さりよく理解出来ました。勿論それが現代の問題であり解決すべき事ですし、女性の参加率（言葉が間違っていたら申し訳ないです）が高まるほど快方に向かうと思います。ですが、女性が増えることで問題解決になることでは無いと思いますし、それを女性が担わないといけないと、裏出先生の講演を聞いていて感じました。この問題は人類全体の問題と言うべきといたしますか、女性・男性の性別関係ない話だと思えます。ですので、そこでの女性が必要とされている、参加しないといけないことには変わりないのですが、問題を解決していくために必要という考え方はある種女性へのバイアスとなってしまうのかが疑問になりました。素晴らしい講演にケチを付けるような疑問で申し訳ないですが、どうか答えていただけると幸いです。

A4: 現状は性別（主に男性）や社会的境遇が同質の偏った人達の視点から文化、習慣、技術、社会インフラが作られているために、歪みがでています。そのようなひずみをただして行くためには、異なる視点および当事者の視点を持った様々な人々が様々な組織に参画する必要があります。したがって、人口の約半分を占める女性の参画が進んでいない分野では、女性をもっと参画する必要があります。講演のPart IIで触れたジェンダード・イノベーションは最も分かりやすい例です。車のシートベルトの設計や薬の開発において、性差を無視して男性のダミーや雄の実験動物だけを使って研究・開発された製品に深刻な欠陥があったことは有名な例です。日常的に身の回りにある道具、機械、構造物、建造物などの多くが健常な男性デフォルトの仕様となっており、それに適合しない多くの人に不自由や不具合を強いています。キャロライン・クリアド=ペレス著の「存在しない女たち: 男性優位の世界にひそむ見せかけのファクトを暴く」（神崎朗子 訳 河出書房新社2020/11/27発刊 ISBN-10: 4309249833, ISBN-13: 978-4309249834）には、そのような「男性デフォルトの社会」の現実が非常にわかりやすく解説されています。もう一つ大事なことは、女性の参画が進んでいない分野では、女性の潜在能力が生かされていないという点です。知的な分野で男女の潜在能力に差はありません。女性が参画すればより多くの人材の中から、より

適合した人材が選ばれて活動することになり、全体のレベルが上がります。また、多様性が増すことで、集団の個々の能力が高められることが社会心理学の研究で明らかにされています。

- Q5. 大変興味深いお話ありがとうございました。ジェンダーバイアスの固定観念を徐々に改善していくことが望まれますが、組織の改革、またその意識改革が必要であるとわかりました。そこで、質問なのですが、具体的にどのような改革方法が効果的だと考えられますか？私は各々の家庭という組織内での男女差の意識の再認識が有効かと思いました。先生の意見をお聞きしたいです。回答よろしく申し上げます。

A5: たしかに家庭の中の意識改革は重要ですが、その困難さは世代間にわたるので、大変なものと思います。大学や社会が変わることで、家庭の意識が変わることが、むしろ期待されます。例えば、設立したての奈良女子大の工学部は、前期の倍率が6倍以上あり、理学部の2-3倍より高倍率だったそうです。これも大学が変わって初めて保護者や受験生の意識が変わった好事例ではないでしょうか？

<https://www.keinet.ne.jp/exam/entry/1330.html>

来年度スタートのお茶の水女子大学の工学部も、共創工学部ということで、半分文系、半分理系教員が集められているそうです。女子大学に工学部を、と言う実装はもっとはやく実現しておくべきことだったのかも知れません。

- Q6. 貴重なお話ありがとうございました。私たちの代だと、今のところマイクロアグレッションはあまりないと感じます。それは私たちの前の世代の方々がすごく頑張ってくれたからなのかな？と思います。しかし、女性だから男性だからというふうに見ることは少ないとは思っていても無意識的に思ってしまった部分があるかもしれないと気づきました。ありがとうございます。ひとつ疑問があります。組織リーダーの望ましさには例えばどのようなものがあるのでしょうか。わたし的には話が聞ける女性的な考えと、進んで行動し責任を取る、という男性的な考えが両方必要だと感じました。ご回答お待ちしております。

A6\_1: 今回はお話しなかったスライドで、重要なものがあります。元日経ウーマン編集長、野村浩子さんの調査（日本の上場企業25社の幹部と幹部候補生2000人対象）です。リーダーの特性として10項目の特性が挙げられています（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, 「女性リーダーが生まれるとき『一皮むけた経験』に学ぶキャリア形成」野村 浩子, 光文社新書, 2020）。

1) リーダーの能力がある、2) 責任感が強い、3) 行動力がある、4) 説得力がある、5) 目標へ強いコミットメント、6) 率先して行動、7) プレッシャーに強い、8) ビジネスセンスがある、9) 自立している、10) 能力が高い。

このうちの5個（1, 2, 3, 4, 6）が男性の望ましいステレオタイプと重なります。女性の望ましいステレオタイプとは2個（2, 9）しか重なりません。ただし、注意していただきたいことは、このリーダー像は「日本の上場企業25社のトップとトップ下の考え」であるということです。この考え方自体に無意識のバイアスがあると考えたほうがよいと思います。さらに、男性あるいは女性の望ましいステレオタイプにも無意識のバイアスが含まれています。「調整的である」ことは、野村氏のリーダー像にも男性のステレオタイプにも女性のステレオタイプにも、上位10位までには含まれてはいませんでした。ただ、私は女性で初めての南極越冬隊夏隊の女性隊長さんが「私は調整型」とおっしゃったのを聞いたことはありますが、これは彼女の自然な資質であって、女性だから調整型というわけではないように思います。男女にかかわらず、調整型であっても、トップは決断を下し続けなければならないのですから。

なお、地位や業績などの利害が少ない集団では、マイクロアグレッションはあまり目立たないかもしれません。しかし、職場のような強い利害が絡む組織では、女性やマイノリティーの人々に対するマイクロアグレッションは起こりがちで、これが高じると深刻なハラスメントになります。日本社会には、ハラスメントの被害者側にも問題があるというバイアスが往々にしてあり、組織は人間関係を表面上穏便に保つことを重視するために、これまで多くの被害者が我慢したり泣き寝入りしてきました。大学でも企業でも、どの組織でもハラスメントは決してなくなる深刻な問題です。そのため、どの組織にもハラスメント対策の相談窓口の設置や体制構築が求められています。

- Q7. 興味深い話ありがとうございました。今回のセミナーの内容に関心のない人達へ、私達ができることはないでしょうか？他人の意識を変えることはとても難しいと思います（もちろんいい方向に変えていきたいとは思いますが）。それと、私達が具体的にすぐに取り込めるジェンダーバイアスの取り組みとしては、どのようなことがあるでしょうか。よろしく願いいたします。

A7\_2: 面と向かって発言者に「それはバイアスですよ」と注意することは、勇気がいらすし、人間関係が悪くなって自分に不利になることも考えられます。まずは、気が置けない周囲の人たちに分かりやすい研修資料を薦めて見てもらい、バイアスについて言語化された知識を持ってもらうことから始めてはいかがでしょうか。多くの方は確固たる信念としてではなく、それまで育ってきた環境で刷り込まれた常識として無意識のバイアスを持っていますから、研修を受けるだけで見方が変わることが多くあります。男女共同参画学協会連絡会のホームページの「無意識のバイアスのコーナー」には、簡潔に説明したリーフレットや短時間で視聴できるビデオが提供されています。是非ご利用ください。

- Q8. 貴重なお話を聞く機会となり感謝しています。ありがとうございました。

大学教員（女）です。本日の講演で、女性でも学生や若いうちはあまり男女の差を感じないが、キャリアと年齢を重ねてさまざまな問題と向き合う中で、男女共同参画の取組みの重要性を理解するようになる、というお話がありました。おっしゃる通りと思いました。自分自身、楽しく仕事をしているのは間違いありませんが、一方で苦勞することが多い状況です。女子学生も比較的多くいるので、あまり大変な現実を見せるよりは楽しい面を見せたいと心がけていますが、それでいいのだろうかとも迷うこともあります。ガラスの天井なんてもうないんじゃないですか、などと言う学生に、なんと答えたらいいのでしょうか。先生方はどうされていますか。アドバイス頂けたら幸いです。

A8\_1: 「ガラスの天井なんてもうないんじゃないですか」ときく学生さんには、天井があることを伝えるべきです。それは決して愚痴や弱みにはなりませんし、彼らが社会に出てからの備えになります。

- Q9. 回答の中で女性比率を目標数値をもって上げるということに対して、不公平さ、不平等さを感じる人がいるというのはそれはそれでひとつの多様性なのではと考えています。講演者の方もあくまで特別措置だということを強調していましたが、やはり通常(これまでの認識では)のことでは無いことをしている、せざるを得ない状況なのだと思えました。こうした感情が生まれることは、これまでのシステムの中で生きてきた人にとってはあたりまえのことで、この意識を変えていくことはやはり強いリーダーシップをもって、強力に押し進める必要があるのかなと思います。

質問ですが、私はアメリカに長く留学していましたが、もし今のアメリカでこのポジションは女性だけです、男性だけですという公募が出たら、間違いなく問題になると思います。CVにも性別や証明写真はいらないので、業績と研究のプレゼンで評価される公平な(人種に対するracismはありますが)採用プロセスが出来上がっていると思います。もちろんナニーさんの文化が一般的になっている社会と、時間的な制約が強い日本では単純な比較は出来ず、システム的な問題はあると思います。そして欧米はすでに日本のような問題をクリアしたからこそ、今のステップに進めている、日本が大きく遅れていることは実感しております。欧米では研究者の比率を上げるために、日本のような施策はおこなったのでしょうか？また、現在の日本の施策は欧米の方からどのようにみられているのでしょうか？

欧米では無痛分娩のため母体の体力を極力保ったまま、お産をコントロールしています。そのため母親も出産の前後2週間ほどの休みで仕事に復帰しています。日本でも無痛分娩を広げて、キャリアのギャップが出ないようにする施策は必要だと思いますか？

A9: アメリカの場合、大元に公民権法がありますから、それに基づいた人種・皮膚

の色・宗教・性別・出身国による雇用の差別禁止の法律や条項は多々あります。雇用の差別については、以下を参照ください。

<https://www.findlaw.com/employment/employment-discrimination/title-vii-of-the-civil-rights-act-of-1964-equal-employment.html>

米国も一足飛びに履歴書に写真なし、性別なしになったとは思いません。いつごろからその制度が定着したのか、調べる必要があります。少なくとも2012年発表の Moss-Racusin et al. PNAS, 109,16474-16479 (2012) の時点までは男性名、女性名で中身は同じ履歴書をつかったゴールドバーグ・デザイン型の調査が生きていたわけです。(TAの採用やメンターは女性教員でも男子を優先) 人事選考の場合、写真なし、性別なしの応募書類が使用されるのは第一次の書類審査までです。二次審査以上の場合、研究室のホームページの閲覧や本人に面接することで、写真や性別に関する情報はほぼ得られます。そこにバイアスが入る余地はあるかも知れません。ただし、重要なことは、性別に関係なく優秀な人材を採用することが目的であります。優れたな研究ができそうな人を採用しないと、昇進できずやめてもらうこととなりますので、その方が部局にとっては痛手となります。

オランダのEindhoven University of Technologyで最初の6か月間は女性の応募者しか受け付けず(女性先行公募)、その期間に女性の応募者がなかった場合だけ男性の応募も受け付けるという公募をやっているというNatureの記事があります。この中には、ヨーロッパの他の国の例もすこしのっています。もっと探せば見つかるかもしれません。

「How a Dutch university aims to boost gender parity Female applicants will receive priority consideration for faculty positions at Eindhoven University of Technology for at least 18 months. : Nature career news 25 June 2019」<https://www.nature.com/articles/d41586-019-01998-7>

上記の記事の中にはドイツのマックス・プランク協会が女性限定公募を始めたという記載もあります。ドイツの場合、女性が少ない分野や部局では、女性が意図的に採用されている事例もあると聞きました。ECでは必ずしもアメリカ型の人事選考が取られているわけではないと思います。

なお、現在の日本の施策は、日本が必要だと考えるから取っているわけで、外国からどう見えるかは、気にする必要はないと思います。少なくとも講演でおはなししたように、法的に問題はなく、法律より上位規範である国際条約でも認められている特別措置です。ちなみに、国連の女子差別撤廃委員会(CEDAW)は第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解(2016年2月16日)において教育に関して、

(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

(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締約国（日本）が行うよう勧告しています。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100156147.pdf>（日本語仮訳）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000133481.pdf>（英語）

無痛分娩のお話ですが、たしかに日本はお産の中で無痛分娩率は8.6% (2020年)と高くはないですね。しかし、これは本人の希望によるもので、強制はできません。第一子の場合、前日までラボにいたと言う女性は米国では多いと思います。私もそうでしたが、ただ産後の状況はこれも産婦ごとに違いますので強制は出来ません。ラボに出かけて実験をするのも大切でしょうが、キャリアに穴を空けないように、論文執筆、総説執筆、データのまとめ、同僚とのdiscussion、研究費申請 等々やることは多々あるはずです。実験動植物のお世話なども上手に代替者をおくことの方が大切だと思いますが。

Q10. ポスドク2年目の女性です。大坪先生や裏出先生、そのほかたくさんの方の先生方が道を切り拓いてこられたことに感謝しています。とはいえ、質疑応答にもありましたが、日本社会の問題を考えると絶望的な気分になります。欧米でも日本と同じような問題がありましたが、解決に向けた取り組みがされて、日本は取り残されてしまいました。日本の国民性というのかわかりませんが、性差別や格差を良しとする社会のムードをなんとかするにはどうしたらいいのでしょうか。漠然とした質問ですみません。

A10: 「学会としては、もっと一般社会向けに科学の成果や面白い話を講演するイベントを積極的に実施して、そこで女性の研究者を露出していくといった取り組みや、女子学生向けに就職先のマッチングイベントをすることなどが考えられます」が、この回答に対してはもういやというほどオープンキャンパスや夏学でやったという声が聞こえそうです。要は、保護者を教育しなければなりません。それも多くの場合、母親を・・・。

特定非営利活動法人Waffle(<https://waffle-waffle.org/about/>)のような、自分たちの娘よりほんの少し年長の女性のロールモデルを見せるのが一番でしょうね。

Q11. ご講演ありがとうございました。シンポジストの男女比の調整など、学会として取り組むべきことが明確になり、有意義なセッションだったと思いました。男女共同参画の連絡会議が主体となって、各学会の主催講演会のスピーカーの男女比を「見える化」して改善を促すと日本の科学がよい方向に向かうかもしれません。

A11\_1: ご提案ありがとうございます。男女共同参画学協会連絡会では、最近の5年

間（2017～2021）における加盟学会におけるシンポジウム・ワークショップ等の「オーガナイザーの女性比率、講演者の女性比率等の調査報告をしています。どうぞ、下記をご覧ください（2022年学協会連絡会加盟学会の活動調査, 図22～25) [https://djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2022/2022\\_activity\\_report.pdf](https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/2022_activity_report.pdf)  
残念ながらオーガナイザーの女性比率はまだ10%台で高くはありませんが。

Q12. 主に選考する側とされる側がもつバイアスについてのご講演内容でしたが、家族や親類あるいはさらに外野にいる人がもつ「男のくせに」「女のくせに」といった色眼鏡の声に疲弊する研究者もいます。こうした社会に根をはるバイアスを低減するには、学会としてどのようなアプローチが可能なのでしょうか。有効策のアイデアがあればご教授いただきたくお願い申し上げます。

A12\_2: ここでは先にA6で答えた回答を再掲したいと思います。まずは、気が置けない周囲の人たちに分かりやすい研修資料を薦めて見てもらい、バイアスについて言語化された知識を持ってもらうことから始めてはいかがでしょうか。多くの人は確固たる信念としてではなく、それまで育ってきた環境で刷り込まれた常識として無意識のバイアスを持っていますから、研修を受けるだけで見方が変わることが多くあります。是非、研修前と研修後にアンケートを取ってみてください。案外、前後で意識がかわっているものですよ。男女共同参画学協会連絡会がホームページの「無意識のバイアスのコーナー」には、簡潔に説明したリーフレットや短時間で視聴できるビデオが提供されています。是非ご利用ください。