

例 6：教授の推薦状には男女で違いがある！?

指導教授が書く女性候補者への推薦状は男性候補者への推薦状と比べて短く、男性候補者の推薦状には「ずば抜けて優れている (Outstanding)」、「非常に優れている (Excellent)」という優秀さを表す言葉が頻用されるが、女性候補者には「細心」、「よく働く (Hard-working)」等の態度を表す言葉が多い、といった事例が挙げられています。

“よく気がついて協力的” という「女性の役割に対する既成概念」が「無意識のバイアス」となって推薦状の内容に反映されたものでしょう。

F. Trix and C. Psenka (2003) *Discourse & Society*, 12, 191-220.

例 7：学会賞受賞者割合にもバイアスがある！

女性教員が学術・研究賞を受賞する割合は、専門分野に占める女性割合に比べて一貫して低いのですが、優れた授業やサービスに対する賞の受賞割合は女性の方が常に高い (図 3A) という報告が AWIS ジャーナルに出ています。この事実も「女性の役割についての既成概念」に基づいた無意識のバイアスの現れと考えられます。

このような状況を変えるには、学会トップの意識的な介入と努力が必要です (図 3B で赤字印は学会トップの働きかけが行われた年)。折れ線グラフの上下が示すように、トップの意識的な努力の継続がなければ、容易に元のレベルにもどることもよく知られている事実です。

AWIS #02 in AWIS AWARDS Series (www.awis.org)

図3A. 各分野における学術賞及び教育/サービス賞の女性割合

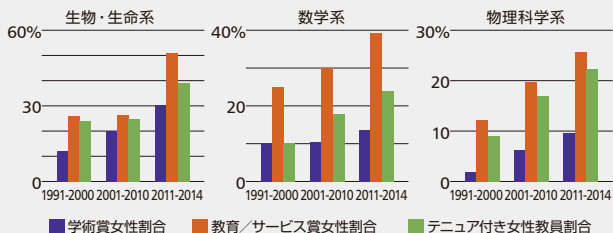
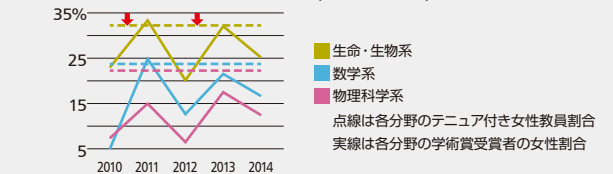


図3B. 学術賞受賞女性割合の経年変化 (2010-2014)



(AWIS #02 in AWIS AWARDS Series (www.awis.org) より引用、一部改編)

「無意識のバイアス」の影響が出やすい状況

- 以下のような状況では無意識のバイアスが現われやすいので、留意しましょう。
・ 疲れている時、判断を急いでいるとき、色々な情報で脳がオーバーロードの状態にあるとき
・ 候補者の中の女性割合が大変低いとき
・ 業績に関する正確な、あるいは妥当な情報が不十分なとき
・ 評価基準があいまいで、紛らわしいとき

あなたの「無意識のバイアス」測定法

「無意識のバイアス」の程度を測定する方法があります。ハーバード大学のバーナード教授のグループが開発した IAT テストがそうです (Implicit Association Test)。WEB 上でテストを受けることができます。日本語のサイトもありますので、試してみてください。ただし、この日本語版はハーバード版がそのまま邦訳されたものです。今後、日本の実情に合わせた IAT テストの開発が必要でしょう。

https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/takeatest.html

「無意識のバイアス」を克服するために

アメリカ科学財団 (NSF) のプログラム、ADVANCE の支援の下、「無意識のバイアス」を克服するための様々な研修用ツールを開発・提供している 4 つの大学を挙げます。

- University of Wisconsin-Madison (ウイスコンシン大学マディソン校)
Women in Science & Engineering Leadership Institute
http://wiseli.engr.wisc.edu/
● University of California, Berkeley (カリフォルニア大学バークレイ校)
Tools for Change, University of California
http://www.toolsforchangeinstem.org/
● University of Washington (ワシントン大学シアトル校)
Interrupting Bias in the Faculty Search Process, University of Washington
http://www.engr.washington.edu/lead/biasfilm/
● Stanford University (スタンフォード大学)
Center for the Advancement of Women's Leadership - Tools
https://womensleadership.stanford.edu/tools

おわりに

無意識のバイアスは、誰もが持っているものです。しかし、その存在を自覚することによって、弊害を抑えることも可能なのです。ここで示された事例は一例を除いて、研究が先行しているアメリカの事例です。私たちは日本の事例をさらに集めることが必要です。そのことが、我が国の大学・研究機関によりふさわしいガイドラインやツールキットを生み出すことにつながります。本リーフレットが、皆様の職場や学会において、バイアスを越えて人材の多様化を進める一助となることを改めて望むものです。

問い合わせ先

このリーフレットは、2016 年 10 月 8 日、お茶の水女子大学で開催された第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム、分科会 1 における Machi Dilworth 先生 (OIST 副学長) の基調講演をもとに分科会 1 関係者 (下記) がとりまとめたものです。大坪久子・小川温子・澤崎達也・松島綾美 (男女共同参画学協会連絡会) Machi Dilworth (沖縄科学技術大学院大学)

引用にあたって

本リーフレットの内容を引用する場合には、以下のように表示してください。
「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか?」
男女共同参画学協会連絡会 (2017)、http://www.djrenrakukai.org

無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか?



はじめに

「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)のことです。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既定概念、固定観念となっていきます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富など様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たします。特に、下記に事例として挙げたように、採用や昇進人事の場では、無意識のうちに「バイアス」が働き得ることが示されています。それでも、私たちは、「無意識のバイアス」がいつ、どのように現われるかを知ること、「評価や判断」にあたってその影響を最小限に抑えることが可能です。

「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」は比較的新しい概念

「無意識のバイアス」は2000年前後から着目されてきた比較的新しい概念です。特に大きな貢献をした3人の研究者をあげましょう。

● ダニエル・カーネマン(Daniel Kahneman)  
行動経済学理論で有名なアメリカの心理学者で、2002年にノーベル経済学賞を受賞しました。彼の1982年の著作\*に、Unconscious biasの概念が初めて出てきます。  
(\* *Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgement*. Cambridge University Press)

● バージニア・バリアン(Virginia Valian)  
ニューヨーク市立大学ハンターカレッジ教授、専門は心理学、言語学、統計学。時代を拓くブレイクスルーとなった彼女の名書“*Why so slow?*”(MIT Press, 1998)の中で、「小さな偏見も蓄積されることで大きな差別となる」と指摘しました。女性に対して働く「見えないバイアス」を可視化することによって、女性も男性も公平に扱われる社会を実現するというのがバリアンの主張です。

● ナンシー・ホプキンス(Nancy Hopkins)  
マサチューセッツ工科大学(MIT)生物学部名誉教授。ゼブラフィッシュの遺伝学と初期発生の研究で有名。同時に「MITの女性教授の実態調査」(1994)を主導して、アメリカの女性研究者の地位向上の歴史にも大きな足跡を残しました。彼女は2014年5月、ボストン大学の卒業式のスピーチで、「この50年間の最重要な発見は何かと問われるならば、インターネットやヒッグス粒子に加えて無意識のバイアスの発見を挙げたい」と述べています。

「無意識のバイアス」にはどのようなカテゴリーがあるのでしょうか？

その1.ステレオタイプ・スレット(Stereotype Threat)

例えば「女子は生まれつき数学の能力に欠ける」といった先入観が脳にきざまれた結果、無意識のうちに女子児童や女子中高生・大学生自身がそう思い込み、また周囲もそう思うことなど。進路や職業選択にマイナスの影響を及ぼすことが多いものです。同様に「女性は細やかな心使いができて働き者である」といった先入観もステレオタイプ・スレットといえるでしょう。

その2.属性にもとづく無意識のバイアス：身内意識とよそ者意識

ある属性(ジェンダー、職業、学歴、人種等)に基づいて人々を集団に分け、各集団の代表的な特徴(例えば、科学に強い・弱い、信用できる・できない等)を想定し、そこに属するメンバーは誰もがその特徴をもつと短絡的に判断してしまうことです。自分と同じ集団に属する人々には親しみを抱き、属さない人々には警戒心を持つ、いわゆる身内意識、よそ者意識もこれに相当します。俗に「オールド・ボーイズ・ネットワーク」(OB網)とよばれる強いつながり等がこの典型例です。

その3. マイクロアグレッション(些細な侮辱)

日常の会話や出会いの中で、他人に対して横柄な態度をとること(話の最中に度々口をはさむ、目の前にいるのにその人の存在を無視する、本人の前でその人の代弁をする、間違えた名前と呼ぶ、等々)。当人には自覚がなく、対象となる人への無意識のバイアスの表れです。

「無意識のバイアス」の具体例

いずれも、社会科学、認知科学等の研究にもとづいた科学的根拠のある報告です。

例1：アメリカのオーケストラ団員採用にブラインド(目隠し)・オーディション

1970年代から80年代、アメリカの有名音楽学校卒業生の女性割合は、弦楽器、管楽器ではほぼ5割、他楽器を含めた平均でも4割を超えていました。それにも関わらず、オーケストラの女性奏者割合は5%から10%でした。さすがにその状況を改善しようという機運が高まり、いくつかのオーケストラで、団員の採用を「公募制」とし、応募者と審査員の間にスクリーンを置く「ブラインド・オーディション方式」が取り入れられるようになったのです。

その結果、2000年になると、一次審査をクリアする女性の割合が5割上昇し、最終審査で採用になる割合も以前の数倍に上がりました。現在、アメリカのトップオーケストラの女性奏者の割合は25%—46%になっています。

C. Goldin and C. Rouse (2000) *American Economic Review* 90, 715-741.

例2：エミリーやグレッグの方がラキーシャやジャーマルよりも雇用の機会がはるかに高い!?

これはシカゴ大学大学院生の学位論文の研究で、有名なものです。氏名欄には、白人に固有の名前(エミリーやグレッグ)か、アフリカ系アメリカ人に固有の名前(ラキーシャやジャーマル)の名前、技能欄には「高い」または「平均的」の2段階レベル、それ以外は全く同じ内容の5000通の履歴書を作り雇用主に送りました。その結果、雇用主が面接を希望したのは、白人の履歴書に対して平均9.7名、アフリカ系アメリカ人の履歴書に対して平均6.5名、その比はおよそ1.5倍となりました。白人履歴書に対して5割増しの面接希望があったということになります。

名前だけで判断して雇用を進めるバイアスの典型例です。  
M. Bertrand and S. Mullainthan (2004) University of Chicago Graduate School of Business, NBER and CEPRMIT and NBER.

例3：Motherhood Penalty? (母親であるゆえのペナルティ?)

能力的にも学歴も職歴も全く同じレベルで、子供の有無だけが違う管理職候補者の評価をした際、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あるいは子供の無い男性と同レベルかそれ以上の評価を得る傾向にあり、推薦される割合も母親の2倍近い。

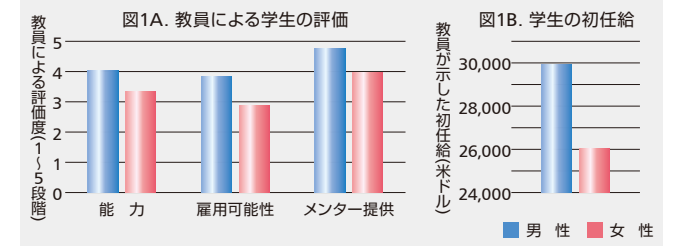
女性だからというわけではなく、「母親だから」とみなす「無意識のバイアス」があることを示しています。なお、評価結果に評価者のジェンダーによる違いはみられませんでした。  
S. J. Correll, et al. (2007) *Am J. Sociology*, 112, 1297-1339.

例4：研究室の事務補佐を選ぶときにも無意識のバイアスが...

アメリカの大学の理学部の男女の教員が、学生を研究室マネージャー(事務補佐)に採用するとき、その判断にはバイアスが働くのでしょうか？

「氏名以外は全く同じ内容の応募書類」を作成し無作為に6つの研究大学の男女教員に配付、それぞれの教員に、1)応募者の能力に対する評価、2)雇用の可能性、3)初任給の額、4)その学生のメンターを引き受ける意思について質問したので。結果は、教員のジェンダーにかかわらず、男子学生の方が有能と見なされ、雇用されやすく、メンタリングの機会もより多く提供され、平均初任給も14%も高かったのです(図1A・1B, 下記より引用・改変)。

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



例5：選ぶ側に女性がいなければ、女性が選ばれにくい

これは日本の例です。理工系学会の中でも比較的女性割合の高いライフサイエンス系7学会 Visibility 調査からわかってきたことです。

年会のワークショップやシンポジウムの招待講演者の女性割合とオーガナイザーの女性割合を調べたところ、オーガナイザーが全員男性の場合、女性講演者の割合は10%であったが、オーガナイザーに女性が入った場合、32%に上がったのです。この32%という値は、学会の女性会員割合にほぼ匹敵します。選ぶ側に女性がいなければ、女性が選ばれにくいという典型例のひとつです(図2)。

M. K. Homma, et al. (2013) *Genes to Cells*, 18, 529-532.

