



THEME

私もあなたももっている 無意識のバイアス を正しく知ろう

価値観の偏り・認知の歪み

本学のみならず全国の大学で、女性研究者の活躍推進/多様性からインベーションを生み出す研究環境構築のための取組が進められています。その中で、とりわけ重視されているのが「無意識のバイアス」への対処です。無意識のバイアスとは、本人が自覚していないうちに無意識

に刷り込まれた価値観の偏りや認知の歪みのことを指し、人物評価等において公平な判断を阻害する要因として知られています。学術研究においても、論文審査、研究費獲得、人事や推薦書などについて、女性に不利なバイアスが数々報告されています。したがって、大学の構成員が「無意識のバイアス」を正しく理解し、負の影響を最小限に抑えることが必要です。

以下に、特に女性の参画を妨げる無意識のバイアスとして特定されているものの一部について示します。

1

属性に基づくバイアス

ジェンダー、人種、職業等で人々を分類し、各グループの特徴を想定(〇〇に強い・弱い、信用できる・できない等)し、そこに属するメンバーの誰もが当てはまるという短絡的判断。

2

身内意識とよそ者意識

属性に基づくバイアスの一種で、自分と同じ集団に属する人々に親しみをもち、属さない人々に警戒感を持つ。Old Boys Networkもこれに相当する。

3

ステレオタイプ・スレト

属性に基づくネガティブなバイアスに対する恐怖心から、本来の能力を発揮できなくなる。女子生徒の理工系科目への挑戦や進路選択を妨げることがある。

4

マイクロアグレッション(些細な侮辱)

日常生活で、他人に対して横柄な態度をとること。通常、社会的マイノリティに対して向けられる。会議等において、女性の話は男性よりも遮られやすい、同じ内容でも男性が発言した方が意見が通りやすい、など。ハラスメントや自信喪失を容易に引き起こす。



無意識のバイアスの具体例

世界有数のオーケストラの入団試験において、応募者が審査員から見えないようにスクリーンを設置したところ、特定の予備ラウンドから女性が進む確率が50%増加しました。また、学術誌の論文査読において、「査読者名が示されない」方式から、「査読者と著者の両方が示されない」方式に変更したところ、女性が筆頭著者である論文の採択比率が約8%増加しました。日本のライフサイエンス系学会の調査では、シンポジウム講演者の選考にあたって、オーガナイザーが男性のみの場合、女性演者は10%でしたが、オーガナイザーに女性がいる場合、演者の女性割合は32%でした(学会の女性会員割合に匹敵)。指導教授が書く推薦状の内容にも、被推薦者の性別で違いがあります。女性候補者への推薦状は男性候補者のものより短く、男性候補者には「Outstanding」「Excellent」という優秀さを示す言葉が頻用されるが、女性候補者には「Hard-working」「細心」等の態

度を示す言葉が多い、というものです。“よく気がついて協力的”という「女性に対する社会通念(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と考えられています。

無意識のバイアスは誰もがもっているものです。たとえ悪気はなくても、少数派の心理的安全性を脅かすことや、長期的に見て正しい意思決定が妨げられる場面もあるかもしれません。したがって、その存在を認め、負の影響を低減する方法を学ぶことで、少しでもバイアスを回避することが必要です。その先にこそ「学術を起点とした世界の課題解決への貢献に資する多様性にかかれた大学環境」があると思います。

WRITER

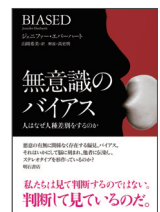
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部
特任教授

長堀 紀子



PICK UP BOOK

おすすめの本のご紹介



無意識のバイアス
人はなぜ人種差別をするのか
ジェニファー・エバーハート(著)
山岡希美(訳)、高史明(解説)

無意識のバイアスがどのように発生し、人々の間で伝達し、ステレオタイプを形成するのか。バイアスが、ひとりひとりの認知や行動にどう影響し、全体として不正な結果に結びついているのか。考察を丁寧にまとめた本です。

TOPIC

1

“だれでもトイレ” トイレサイン設置

本学では、「多目的トイレ」や「身障者トイレ」等の名称で使用されてきた広い個室のトイレを、誰もが利用しやすい“だれでもトイレ”とし、新たなトイレサインの設置を進めています。2023年10月現在、学内11箇所に設置しています。

詳細はこちら

www.dei.hokudai.ac.jp/archives/22914/



TOPIC

2

“北海道大学 LGBTQ+サークル 虹の集い”が 『東北大学澤柳記念 DEI奨励賞』を受賞しました

DEIに関する研究や活動のほか、多様な属性を持つ人たちのさらなる活躍につながる活動について、多大な貢献をされた方々を顕彰する東北大学澤柳記念DEI奨励賞を、本学LGBTQ+サークル 虹の集いが受賞しました。虹の集いの皆様、誠にありがとうございます。大学としても現在、多様な性への対応ガイドラインの策定など、より包摂的な大学環境づくりを進めています。



東北大学澤柳記念DEI奨励賞

詳細はこちら

www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/sawayanagi/sawayanagi.html



TOPIC

3

古河講堂パープル・ライトアップ& 関連企画講演会を開催します

本学は内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」に賛同し、11月22日(水)17時から古河講堂を同運動シンボルカラーの紫色にライトアップし、女性の人権尊重、ハラスメント・差別的言動に対する学内構成員の意識向上を図ります。また、同日18時からはハラスメントに関する講演会(学術交流会館)を行います。是非会場にお越しください。

詳細はこちら

www.dei.hokudai.ac.jp/archives/22962/



COLUMN

THEME

「バイアス(偏見)に基づくハラスメント」

特定のアイデンティティや属性、特性を持つ人々に対するバイアス(偏見)が、ハラスメント(いじめ・嫌がらせ)の中でも、特にセクシャル・ハラスメント(性的な嫌がらせ)やジェンダー・ハラスメント(性別に基づく差別的言動や嫌がらせ)、レイシャル・ハラスメント(人種や民族などに基づく差別的言動や嫌がらせ)に結びついてしまうことは、想像に難くないと思います。アメリカの青年期の子どもを対象とした研究ではありますが、性的指向、人種、宗教、性別、障害に関連したいじめなど、「バイアスに基づくいじめ」を報告した子

どもは、そうでないいじめを報告した子どもよりも、メンタルヘルス不良(うつ病、自殺念慮・未遂など)、薬物使用、学業成績低下のリスクが高いといった報告もあります*。そのため、バイアスに基づくハラスメントを防止する意識を高めていく必要があります。

*Russell, Stephen T et al. "Adolescent health and harassment based on discriminatory bias." American journal of public health vol. 102,3 (2012): 493-5.

WRITER

ハラスメント相談室 専門相談員

公認心理師・臨床心理士・精神保健福祉士

佐藤 直弘



募集中!

申請締切
11/30

積極的なアウトリーチ活動に向けた
ビジュアル作成コンサルティング支援

SUPPORT

研究ポンチ絵等の
個別指導2時間 8万円相当



申請締切
1/18

上位職を目指す女性研究者のための
メンタリング・シャドウイング研修支援事業

SUPPORT

研修のための旅費・
学外メンターへの謝金



詳しくはこちら

CONTACT US



北海道大学
ダイバーシティ・
インクルージョン推進本部
Office of Diversity, Equity,
and Inclusion

公式ウェブサイト
www.dei.hokudai.ac.jp



Email— office@dei.hokudai.ac.jp