



東北大学

ダイバーシティを基盤とする 研究力強化

～適正な評価を阻む

無意識のバイアスを克服するために～



Unconscious Bias

はじめに

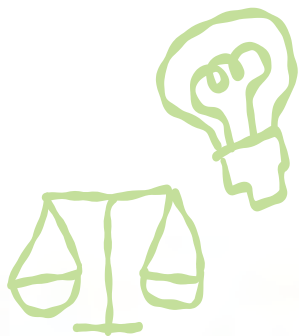
東北大学はダイバーシティ(人的多様性)による研究力強化を進めてきました。

本リーフレットでは、本学の優秀な研究者が一層活躍できるように、採用、評価における無意識のバイアスの影響を抑制するための留意点を紹介します。



1 無意識のバイアスとは

無意識のバイアスはものの見方や捉え方における自分では気が付かない潜在的な偏りです。誰もがそのような思い込みを持ち影響されることを意識すると、バイアスの影響を抑制できます。



2 ダイバーシティと選考・評価

無意識のバイアスを排除し、多様性を配慮した選考、評価を行うことは、優秀な人材を確保するうえで不可欠です。そのためには、まず人事選考に関わる委員会での多様性の確保が必要です。最近では、採用試験や人事評価等の審査員や各種選考に関わる委員、さらに

組織の全構成員に対して、無意識のバイアスに関する研修や留意点の明示を行う機関が増えています。透明性のある人事選考、評価を行うために、以下のチェック項目の確認が必要です。

CHECK!

- 無意識のバイアスには、性別や出身地、出身校など、自分と同じないし同類集団に属する人に親近感を抱き、属さない人に警戒心を抱く「同属性」があります。選考や評価の際にそれらが影響します。
- 性別、学歴、出身地、所属先、前職等の属性は特定の代表的なイメージを想起させます。これらが採否要件や評価基準に影響します。
- 顔や表情、しぐさ、経歴などがこれまでに会った人に似ていると、本来無関係でも評価に影響を与えます。
- 面接の最初に「こういう人だろう」と予断・即断すると、以後の質問はその仮説を検証するためのものになります。
- 採用、昇進のための評価会議・委員会では、能力や成果ではなく、性別や国籍など属性が影響します。
- 早急な判断が必要な時、疲労した時、多様な情報で脳に負荷がかかる時には、バイアスが強くなります。
- 業績等については、正確で妥当な情報、データに基づく判断が必要です。
- ダイバーシティ、ライフイベント（出産・子育て・介護等）の考慮についても適正な選考・評価基準の設定が必要です。
- 選考、評価基準は予め設定し、人事選考に関わる委員会委員で共有し、適正に評価を進めます。
- 組織への適応性は現時点での組織状況ではなく、将来像を想定した判断が必要です。

3 ダイバーシティに基づく選考、評価の実現のために

異なる集団に属する人々の間に生まれる友好的な関係性はステレオタイプの信念や否定的な態度を翻す効果があります。また、人々の個人的なつながりは共通の目標に向けた活動において、潜在的なバイアス要因を克服することに役立ちます。

東北大学は、卓越した学術研究により世界と伍する教育・研究を目指す総合研究大学（ビジョン2030）として、無意識のバイアスに留意し、ダイバーシティを考慮する選考・評価の実現に取り組んでまいります。



東北大学の取組Ⅰ

東北大学は共同参画を推進し、多様な人材の積極的な応募を求めています。公募の際は、「女性優先公募」、あるいは、「女性限定公募」を行っています。

東北大学の取組Ⅱ

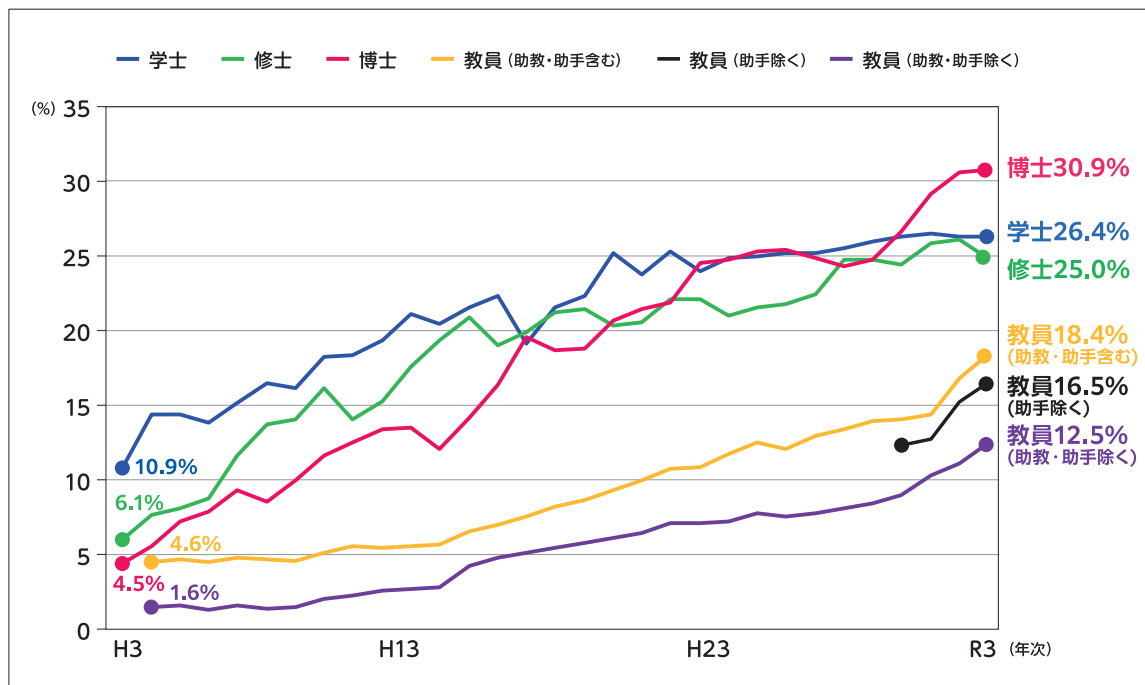
東北大学では、教育・研究活動を担う女性研究者の増加に向けて「1/3目標」（助教以上の採用者3人に1人を女性とする）を実施しています。

東北大学の取組Ⅲ

2022（令和4年）4月より改正育児・介護休業法が施行されます。東北大学は、さらに独自の男性職員の育児休業等取得促進策を開始します。



東北大学における女子学生・女性教員参画の経緯



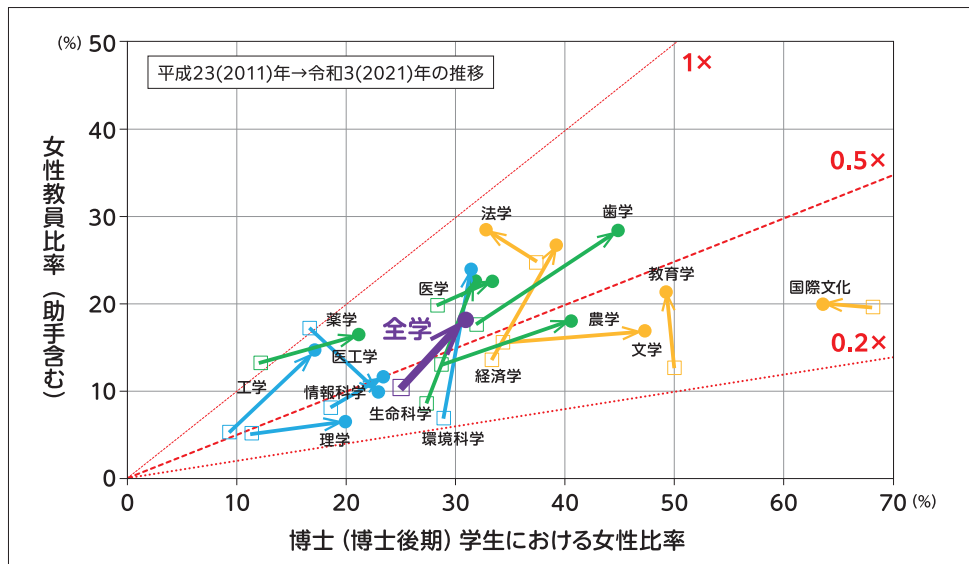
【図1】東北大学の女性教員・女子学生比率 (2021年5月1日時点)
<http://tumug.tohoku.ac.jp/public-relations/data/>



本学の女性教員比率(助教・助手含む)は、1992(平成4)年度には4.6%でしたが、2021(令和3)年度には、18.4%と増加しました。また、女性役職者(理事・副学長・監事)は25.0%になりました。女子高校生への理系進路選択へのエンカレッジ

活動(オープンキャンパス等)により、1991(平成3)年度に学士、修士、博士課程でそれぞれ10.9%、6.1%、4.5%であった女子学生の割合は、2021(令和3)年度にそれぞれ、26.4%、25.0%、30.9%へと大幅に増加しました。

東北大学のジェンダー・ギャップ



【図2】「ガラスの天井」の実態に関する10年間の推移：
研究科別の女性教員比率と博士（後期）学生における女性比率との対比（2021年5月1日時点）
<http://tumug.tohoku.ac.jp/public-relations/data/>



博士後期課程に占める女性大学院生の女性比率と教員の女性比率の比はアカデミアにおける「ガラスの天井」を示す数値とみなせませす。本学においてこの値は、2011(平成23)年の0.25(4人に1人しかアカデミアに残ることができない)から、

2021(令和3)年には0.5(2人に1人がアカデミアに残る)へと増加しました。一方、男性では博士院生と教員の比は1以上です。各部局別の状況を見ても、本学におけるキャリアパスには男女間に大きな格差があることを示しています。

出典 エバーハート、J.、山岡希美訳、2020、『無意識のバイアス』明石書店。
Fine, E., Handelsman, J., 2012, Searching for Excellence & Diversity: A Guide for Search Committees, National Edition. WISELI, University Wisconsin-Madison.
———, 2012, Reviewing Applicants. WISELI, University Wisconsin-Madison.
入倉由理子編集、2018、『組織を阻む無意識のバイアス』(Works No.150 Oct-Nov 2018) . https://www.works-i.com/works/item/w150_toku1.pdf
男女共同参画学協会連絡会、2021, SEE BIAS and BLOCK BIAS Part III. https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html
北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議、2017、『ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために 研究者採用ガイド』.



東北大学男女共同参画推進センター

〒980-8577

宮城県仙台市青葉区片平2-1-1

エクステンション教育研究棟1階

TEL : 022-217-6092

URL : <http://tumug.tohoku.ac.jp/>



このリーフレットの
日本語版/英語版を
男女共同参画推進センターのHPで
ご覧いただくことができます