

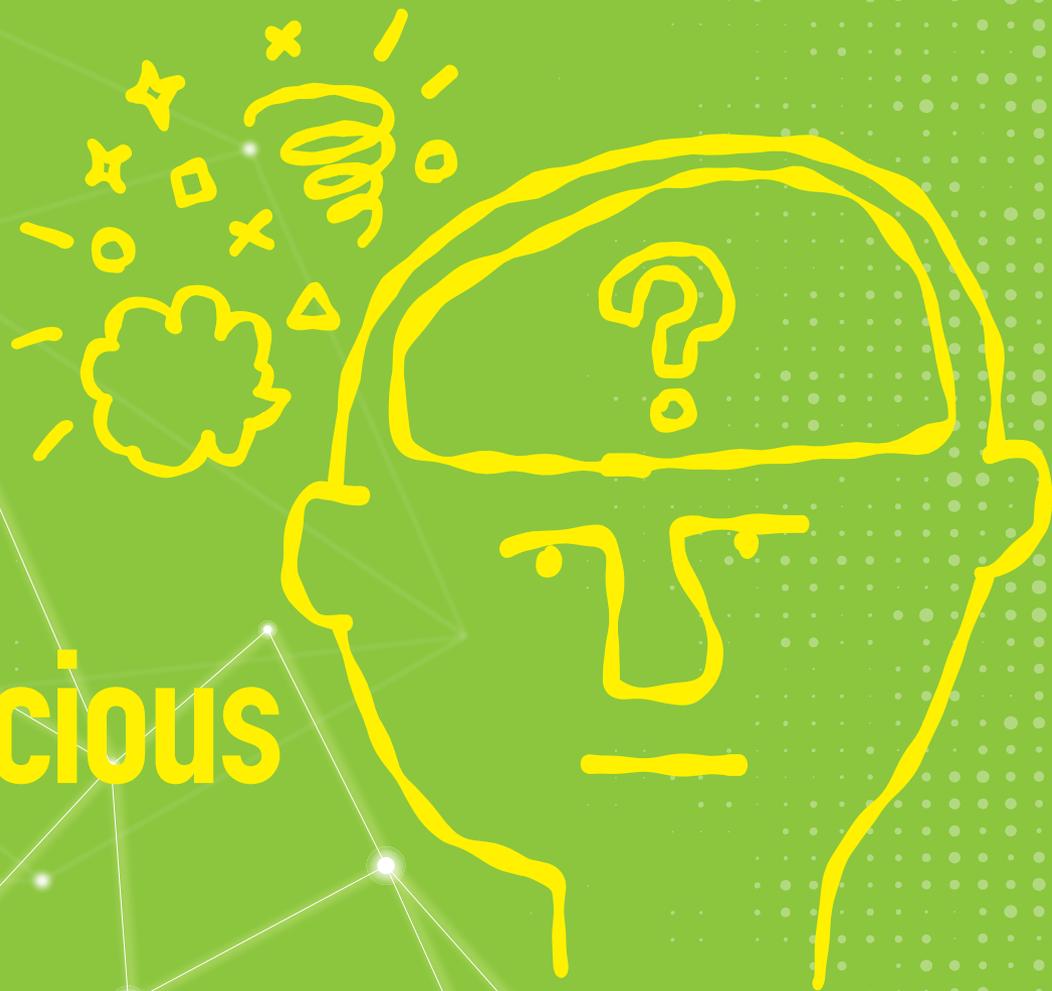


TOHOKU  
UNIVERSITY

# 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。

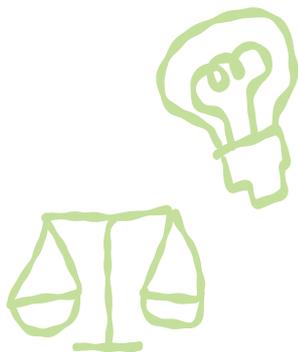
本リーフレットでは、本学の優秀な研究者が一層活躍できるように、採用・評価における無意識のバイアスの影響を抑制するための留意点を紹介します。



### 1 無意識のバイアスとは

無意識のバイアス (unconscious bias) とは、誰もが知らず知らずのうちに身につけてしまっていて自分では気が付きにくい偏見や思い込みのことです。私たちはつい、個人ではなく性別や人種、年齢や出身地などのさまざまな属性に基づいて、その人を判断したり評価したりしてしまいがちです。無意識のバイアスがいつ・どのように生じるかのパターンを把握しておくことで、その影響を最小限に抑えることが重要です。

※詳しくは、男女共同参画学協会連絡会のリーフレット「無意識のバイアスーUnconscious Biasーを知っていますか?」もご参照ください：<https://djrenrakukai.org/unconsciousbias/leaflet.html>



## 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の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。
- ダイバーシティ、ライフイベント（出産・子育て・介護等）を考慮した適正な選考・評価基準の設定が必要です。
- 「家庭の事情があるから」などといった属性や状況に対する一方的な思い込みによる過剰な配慮は、本人への挑戦や機会を奪う恐れがあります。
- 選考・評価基準は予め設定し、人事委員会委員間で共有し、適正に評価を進めます。
- これまでの学術的業績や評価などを基盤としつつも、それらに無意識のバイアスの影響が含まれている可能性も検討し、より公平性と正当性を高める必要があります。
- 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 無意識のバイアスの事例

#### イエール大学の研究：ジョンとジェニファーの履歴書実験

米国のトップクラスの大学に所属する理系教員127名を対象に、ラボマネージャー職に応募した架空の学生の履歴書を評価してもらう実験を行いました。使用した履歴書は実績を含め「完全に同一」で、唯一の違いは氏名を「ジョン(男子学生)」か「ジェニファー(女子学生)」にした点だけでした。

結果は驚くべきものでした。教員はジョンに対し、ジェニファーよりも有能で採用に値すると高く評価し、メンタリングに関しても積極的に行う意欲を示しました(下図:引用論文の図を改変)。さらに、提示年収もジェニファーより約4,000ドル

高く設定しました。

このバイアスは、審査する教員の性別・年齢・専門分野・職位に関わらず一貫して見られました。特に注目すべきは、「差別はもうない」「女性は優遇されすぎだ」と考える「モダン・セクシズム」の傾向が強い教員ほど、ジェニファーを低く評価したという事実です。一方で、ジョンへの評価には、そうした傾向はみられませんでした。

これらの結果は、客観性を重んじる科学者でさえ、「科学的能力は男性が優れている」という社会文化的なステレオタイプの影響を無意識に受けていることを示唆しています。

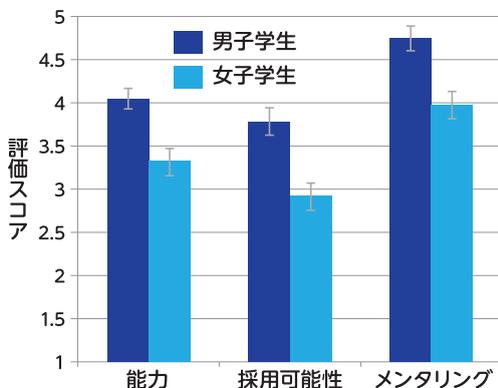


図. 教員による学生の履歴書に対する評価

評価尺度は1から7の範囲で、数値が高いほど各項目の評価が高い

学生の性別による差は、すべての項目において統計的に有意 ( $P < 0.001$ )

引用論文) Moss-Racusin, C. A. et al. (2012) "Science faculty's subtle gender biases favor male students." Proc Natl Acad Sci USA 109, 16474-16479.

#### もっと学びたい方へのリンク集:

一般社団法人 男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアスコナー」

<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>

北東北ダイバーシティ研究環境推進会議「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」

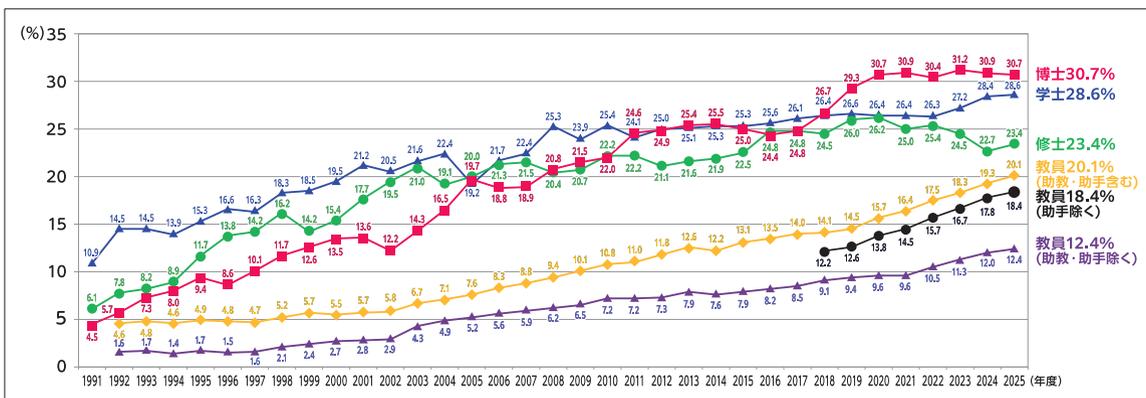
<https://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/5477.html>

## 4 東北大学の状況と目標値

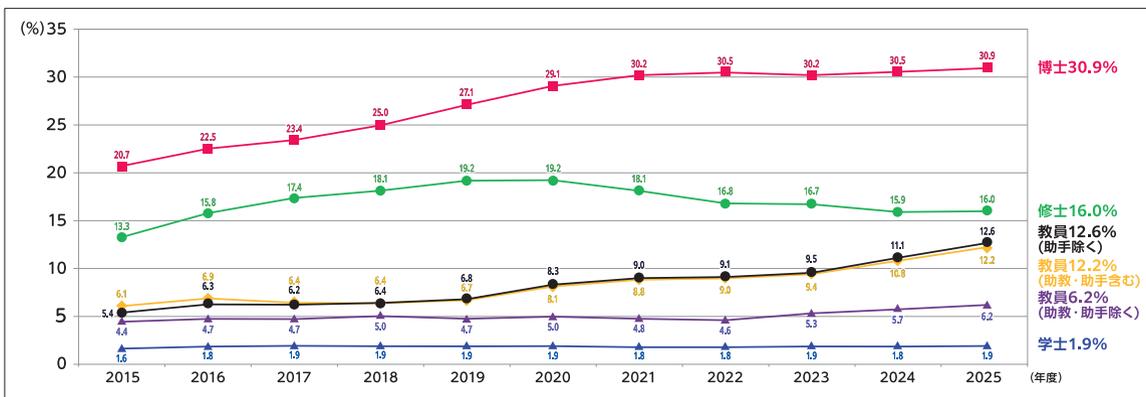
女性教員比率(助教・助手を含む)は、1992年には4.6%でしたが、2025年度には18.4%と増加しました。また、学士、修士、博士の女子学生比率も女子中高生への理系進路選択へのエンカレッジ活動などにより増えています。さらに、外国人教員や博士の外国人留学生はここ10年で着実に増加しています。しかし、国際水準の

ダイバーシティ環境には依然として達していません。本学は、日本初の国際卓越研究大学として25年間で女性研究者40%、外国人研究者30%、外国人留学生においては学士20%、修士40%、博士40%を達成するという高い目標値を掲げており、それらの実現のためにはさらなる取り組みが求められます。

### 東北大学の女性研究者・女子学生比率



### 東北大学の外国人研究者・外国人留学生比率



\*教員数は、クロスアポイントメント(受入れ)・業務委託を除いた数値

## 5 ダイバーシティ実現のために

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。

東北大学は国際卓越研究大学として、無意識のバイアスを克服し、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

#### ジェンダーパリティの推進

国際卓越研究大学として25年間で女性研究者40%達成を目標とし、女性優先公募、新規採用者の1/3以上を女性とする1/3目標の継続。上位職確保のための女性研究者ヘッドハンティングや女性限定国際公募を実施。



### 東北大学の取組Ⅱ

#### 国際化の推進

国際卓越研究大学として25年間で外国人研究者30%を目標とし、「国際卓越人事トラック」の整備と、国際サポートセンターを中心にやさしい日本語導入や文書の二言語化など組織文化としての国際化も推進。

### 東北大学の取組Ⅲ

#### サポート体制の充実

本学独自の両立制度やDEI推進センターによる育児・介護支援、また女性研究者育成プログラムの運営。留学生や外国人教職員には国際サポートセンターによるきめ細かい生活支援。



東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)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: <https://dei.tohoku.ac.jp/>



このリーフレットの  
日本語版/英語版を  
東北大学DEI推進センターのHPで  
ご覧いただくことができます