

2017.11.13.

女性活躍推進セミナー「無意識のうちに私たちが持っているジェンダーバイアスに気づこう」を開催しました

平成 29 年 11 月 13 日に「無意識のうちに私たちが持っている ジェンダーバイアスに気づこう」講演会を開催し、43 人が参加しました。

司会は、男女共同参画推進室の小島優子准教授が務めました。セミナーの目的は、無意識のうちに私たちが持っているジェンダーバイアスを意識することで、採用や人事評価の際に偏見による悪影響を縮減することです。

欧米の殆どの大学では教員の採用と昇進査定に関わる人にアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の研修が義務づけられています。アンコンシャスバイアスを取り除く独自の研修プログラムを開始した沖縄科学技術大学院大学の取組を学びました。

開会挨拶は、宮井千恵高知大学理事（男女共同参画担当）が行いました。高知大学における女性活躍推進の課題についてお話がありました。

講師には沖縄科学技術大学院大学のマチ・ディルワース副学長（男女共同参画・人事担当）を迎えました。

まず、男女共同参画推進における多様性のメリットとして、様々な観点を取り入れることで真に社会に役立つイノベーションが生れることが確認されました。

潜在的バイアス（Unconscious Bias）は、人間なら誰でも持っているもので、自覚でないものです。潜在的バイアスのパターンとしては、先入観に基づいたステレオタイプスレットや特権意識に基づいたグループ化、些細な侮辱などの例が挙げられました。私たちは、疲れている時や判断を急いでいる時などに潜在的バイアスの影響を受けやすくなります。潜在的バイアスの影響を最小限にするためには、評価基準を明確なものにして、妥当な業績についての情報を十分に得ることが必要です。

参加者アンケートによれば、回答者 31 人のうち 81%が「とても役に立った」、「どちらかといえば役に立った」と回答しており、効果の高いセミナーとなった。



参加者数 43名

	教員	職員	計
女性	5	11	16
男性	6	21	27
計	11	32	43

感想

- ・とても分かりやすい(学際的な fact を以てお話されているのに) (女性、教員)
- ・具体的にどうすればよいかも示して下さっているので、参考になる。Dilworth 先生のお話、とても興味深くうかがいました。アメリカ、スウェーデン、オーストラリアなど 20 年海外にいた経験があり、自分の中での unconscious bias は比較的少なめの気もしますが、「周囲と摩擦を起こしたくない」「日本の伝統」などとの間で身動き が取りにくい気持ちが続いていました。やはりシステムから変えていくことの大切さを実感しています。ぜひ OIST にもうかがいたいです。よろしくをお願いします。(女性、教員)
- ・無意識のなかにあるものを改善するのではなく、「ある」ということを理解したうえで行動する(考える) ことが大事だということが分かりました。(女性、職員)
- ・ありがとうございました。当り前のことなのに、あえて見ないふりをしてきていたかも知れません。多くの職員に聞いてほしいセミナーだと思います。(女性、職員)
- ・物の見方が、変わりました(男性、職員・管理職)
- ・冒頭でジェンダーギャップ指数のランキングで 111 位ととても低く、それによってたくさんのお機会損失が 起きているのだなと感じました。そのためには process を変えていくことが必要だと分かりました。無意識のうちに持っていることは取り除くことができないので無意識のうちに持っていることを意識して これから仕事や生活をおくりたいと思います。(男性、職員)
- ・「無意識のバイアス」は、誰もが持っているもの。との説明に、これまで自分自身の行動や言動に対して感じていた不安のようなものが少し解消されたような気がして、気が楽になりました。今後はその存在を自覚したので、自らの行動に反映させたいと思います。(男性、職員)
- ・①「無意識のジェンダーバイアス」を初めて知った。
②「男女共同参画の目的は組織発展のため」という視点を持つことが重要と理解した。(男性、職員)
- ・あらゆる分野、職場で女性参画、男女共同の意識改革が必要と感じた。(男性、職員・管理職)
- ・管理者としての見えない部分の無意識ジェンダーバイアスというものがあることにこのセミナーで再確認できました。(女性、職員・管理職)

・無意識なだけに明らかな差別と違い、はっきりした解決法が難しい気がしました。こういうセミナー等地道な啓発によって、1人1人が意識を変えていくことが大事だと感じました。(女性、職員)

・無意識のバイアスを持っていること自体は悪いことではなく、むしろ当然という点が興味深かった。無意識のバイアスがあることを前提にその存在を知り、公平な判断を下せるように努めたいと思った。(男性、職員)

・誰もが持つジェンダーバイアスだと思います。どう活用していくかが大事だと思います。(男性、職員)

・大学一大学院へ進むにつれて女性のパーセンテージが減る。雇用になるともっと減る(女性が不利になる) ことについて、非常に問題だと思った。欧米に比べて、いつまでも遅れていることを放置しているような国に明るい未来を感じられない。ダイバーシティーオフィサーがいることは大切だと思った。(女性、職員)

・男女均等に機会を与えることが大事である。高度専門知識、技術を有する人材の確保が必要である。バイアスは自然に脳に刻み込まれている既成概念固定概念があり個人によって異なる。トップマネジメント及び資金が必要である。(男性、職員・管理職)

・講師の国際経験豊かな講演を聞き、知識が広がり、有意義だった。(男性、職員・管理職以外)

・まだまだ女性の活躍が少ないことがわかりました。(男性、教員・管理職)