

アンコンシャスバイアス

あなたにもある無意識の偏見



伊東昌子

COIは、特にありません。

私たちの子どもは4歳と5歳です。
私たちは仕事の都合で名古屋と長崎に別居しています。



いやあ、お母さん、毎日大変ですね。
キャリアも親業もがんばって
くださいね。応援してますよ。

え〜、じゃあお父さんは、
たまにお会いになると
かわいいでしょう！

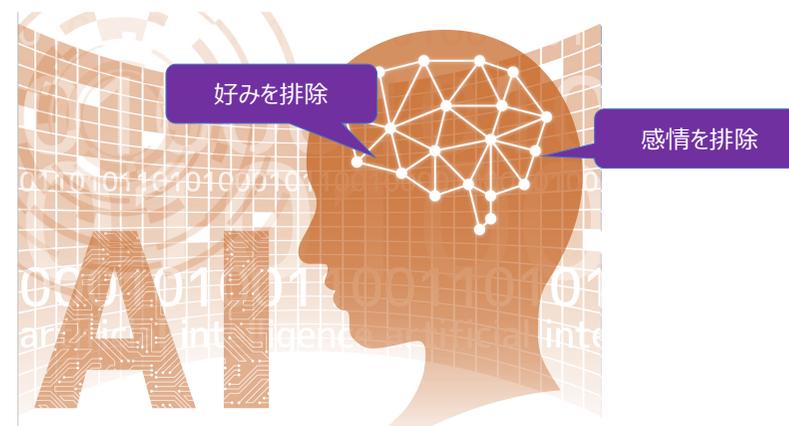
■これ、何色ですか？



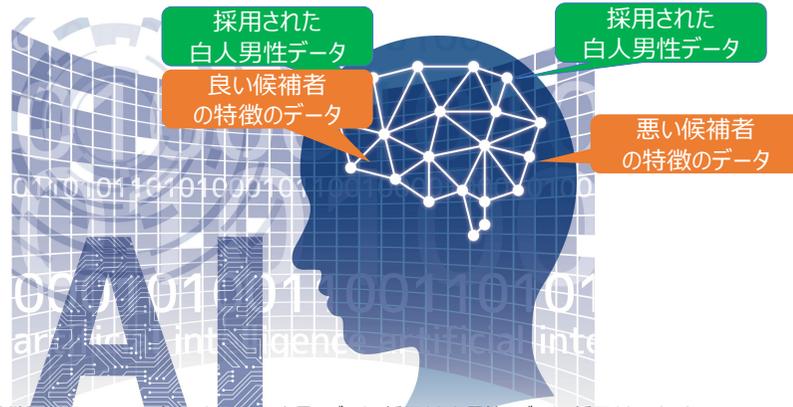
グレーの生地
+ 緑の靴紐
ピンクの生地
+ 白の靴紐
その他

自分の目に映るものですら、認知の限界がある

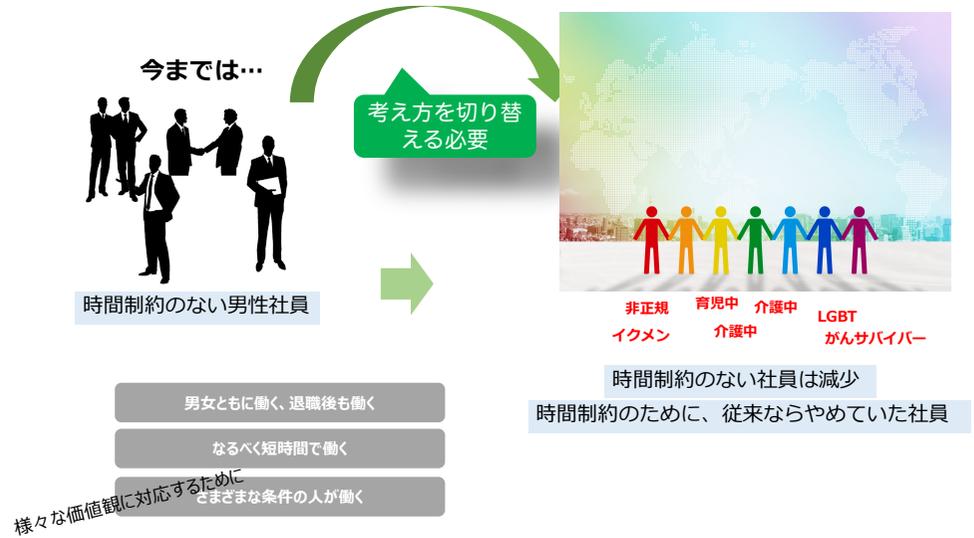
公平な人事・採用のためにAIを活用



ところが、AIによるバイアスの再生産



AIの判断の基になるのは、今にいたるまでの大量のデータ。採用された男性のデータ、採用されなかった女性のデータ、採用された少ない女性のデータ、偏見や差別のデータ

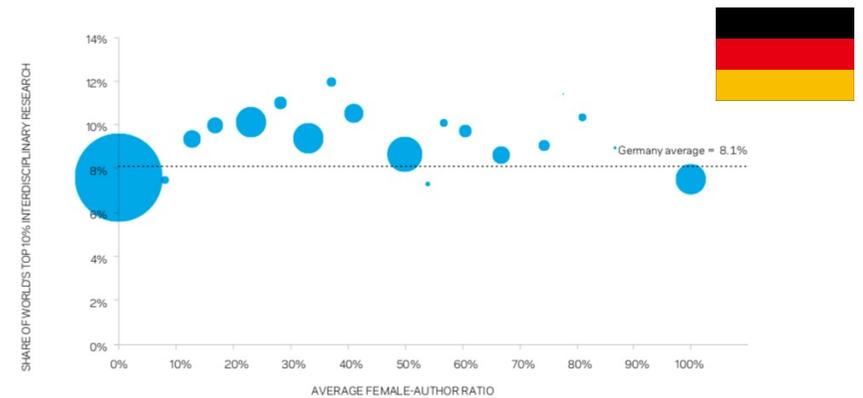


女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向



Research Institute "Gender diversity and corporate performance"

ジェンダーバランスのとれたチームの生産性は向上する



Elsevier "Gender Map 2015" より

https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0004/126715/ELS_Germany_Gender_Research-SinglePages.pdf

ダイバーシティ推進



無意識の偏見
unconscious bias

受け取る情報の99.999996%
は無意識に処理

無意識の偏見 – アンコンシャスバイアス – とは？

便利なショートカットとして機能

誰もが潜在的にもっているバイアス (偏見)

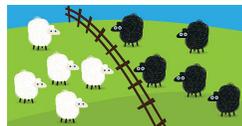
脳にきざまれた固定観念・既成概念

対象：男女 (ジェンダー)・人種・宗教・民族・貧富 等々

大学や企業では、採用や昇進人事で負の方向に働く

無意識の偏見 (バイアス) を正しく理解することで、
「評価」や「判断」に際して、負の影響を最小限におさえる

女性活躍を阻害する固定観念



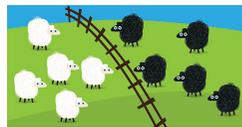
• 家父長主義的な固定観念（パターナリズム）

- 立場の弱い女性をいたわらなければならないという親心
- 女性には仕事上も配慮することが望ましい
- 育児期の女性には無理のかからない仕事を提供しなければならない

その配慮は

- 女性のキャリア意識やキャリア形成を阻害
- 女性の成長機会を狭める

女性活躍を阻害する固定観念



• 性別役割分担意識

- 女性には女性らしい仕事を任せるのがよい
 - 困難性やチャレンジ性の度合いが相対的に低い仕事
- 誰もが認めるような顕著な業績があげられない
- 管理職としては不十分な業績と見なされる

子育て中の女性社員

子どもが小さいCさんには、出張のある大型案件の打診は辞めておこう



子どもの小さい女性社員を、1つのカテゴリーで見えていませんか？

本人に確認することなく、勝手に部下のモチベーションを決めていませんか？

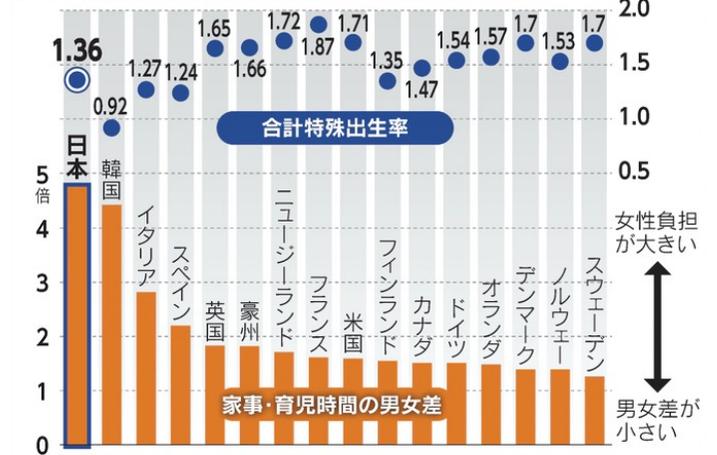
一人ひとりの活躍を願っていますか？一人ひとりと向き合っていますか？

急なお休みがあると部署が大変だという、自己防衛心で言っていますか？



私は、会社に期待されていない。。。

家事・育児時間の男女差は少子化に影響する



(出所)世界銀行、OECDでいずれも2019年のデータ

ガラスの天井

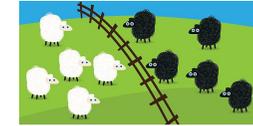
企業などで資質や成果とは関係なく女性や少数派の昇進を阻む見えない障壁
日本企業に限った問題ではなく、政治などの世界でも指摘



アンコンシャスバイアスを打ち砕け

ガラスの天井を打ち砕け

女性活躍を阻害する固定観念



統計的差別

- 過去の統計データに基づく合理的判断から結果的に生じる差別
- 「6割の女性が出産を機に仕事を辞める」といった統計データ
 - 女性は男性より勤続年数が短く、離職率が高いと判断して、女性への積極的な投資は控えてしまう

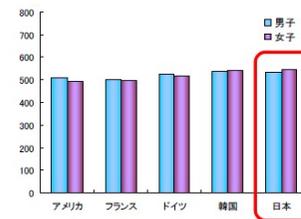
マミートラック

働く女性が出産を機に責任が軽い仕事を任されるようになり、キャリアアップから遠ざかるコース。将来への展望がなくなり、離職につながりやすい。



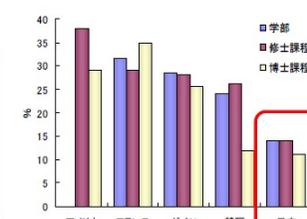
女性の能力とその発揮する環境

国際学習到達度調査における男女別科学的リテラシー得点



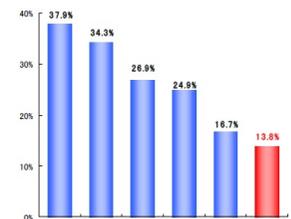
出典: OECD Factbook 2011: Economic, Environmental and Social Statistics

理系分野を専攻する女子学生の割合



資料: OECD "Evolution of Student Interest in Science and Technology Studies Policy Report" (2006年)

主要先進国における女性研究者の割合



出典: 総務省「科学技術研究開発動向」(日本、平成22年時点)「OECD Library/Main Science and Technology Indicators」

参考データ (平成20年7月 男女共同参画学協会連絡会調査)
◆子どものいない女性研究者等の割合 65% (男性は46%)

「女性が理系に行ってどうするの」

- 「女性は文系、男性は理系」
- 「女性は数学が苦手」……。
 - 性別に基づくステレオタイプ

あなたの周りにあるアンコンシャスバイアスを思い出してみましょう



あなたも無意識に偏見に囚われています

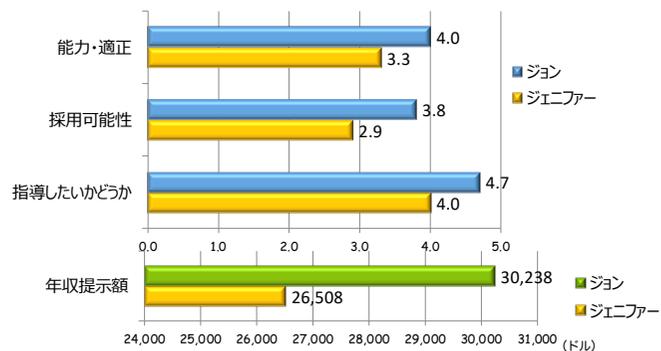


どこにでも、誰にでも、あること
それを知ること、意識することが重要です

女性の活躍を阻む無意識の偏見」

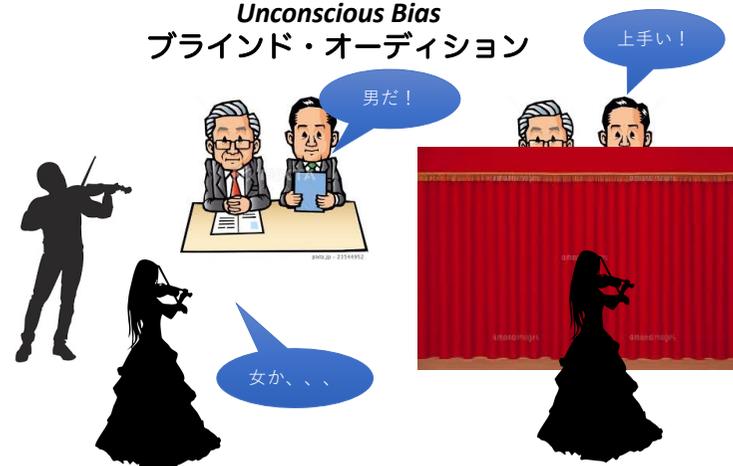
1. 選ぶ方に存在する無意識の偏見
2. 選ばれる方に存在する無意識の偏見

Unconscious Bias ジョンとジェニファーに対する評価



(注) グラフは、ジョンと書かれたプロフィールを評価した63人と、ジェニファーと書かれたプロフィールを評価した64人の平均値。「能力・適正」「採用可能性」「指導したいかどうか」は1から7までの7段階評価。Proceedings of the National Academy of Sciences Vol.109, 2012, pp16475-16476をもとにして作成。

Unconscious Bias ブラインド・オーディション

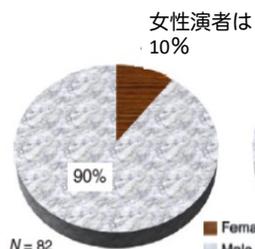


C. Goldin and C. Rouse. (2000) American Economic Review 90, 715-741

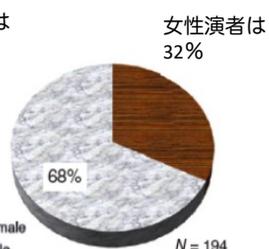
シンポジウム講演者の選考にも「無意識のバイアス」は現われる

男女共同参画学協会連絡会
ライフサイエンス系7学会によるVisibility 調査

オーガナイザーが 男性のみ



男性&女性



選ぶ側に女性がいないと女性が選ばれにくい

M. K. Homma, et al. (2013). Genes to Cells. 18, 529-532.
© 2013-2017 Hisako Ohtsubo All Rights Reserved

女性の活躍を阻む無意識の偏見

1. 選ぶ方に存在する無意識の偏見
2. 選ばれる方に存在する無意識の偏見

Unconscious Bias インポスター症候群



- 女子学生の問題は、その分野に対して自分にそれほどの能力がないと思うと、がんばろうとしなくなる
 - イェール大学スクール・オブ・マネジメント
- 目標を下げやすい傾向の女子

完璧にやりたいという
欲求の表れ
失敗への恐れ

男性は自分のパフォーマンスを実際より30%過大評価する

女性の自信革命

- 自分の成果を認識させる
- 行動を起こさせる：手挙げを促すなど、背中を一押し
- 具体的に褒める



誰にでもある「無意識の偏見」に気づく



理想を押しつけた上司

簡単な仕事を依頼した

理想の押しつけ



仕事できていないことに文句



私には難しい仕事



理想の押しつけをしない



- 価値観の決めつけ
- 能力の決めつけ
- 理想の押しつけ

決めつけ・押しつけは、「どんな時」「どんな相手」に出やすいか？
考えてみましょう

自分自身の状況

- ・余裕がないとき
- ・自分の都合を優先したいとき

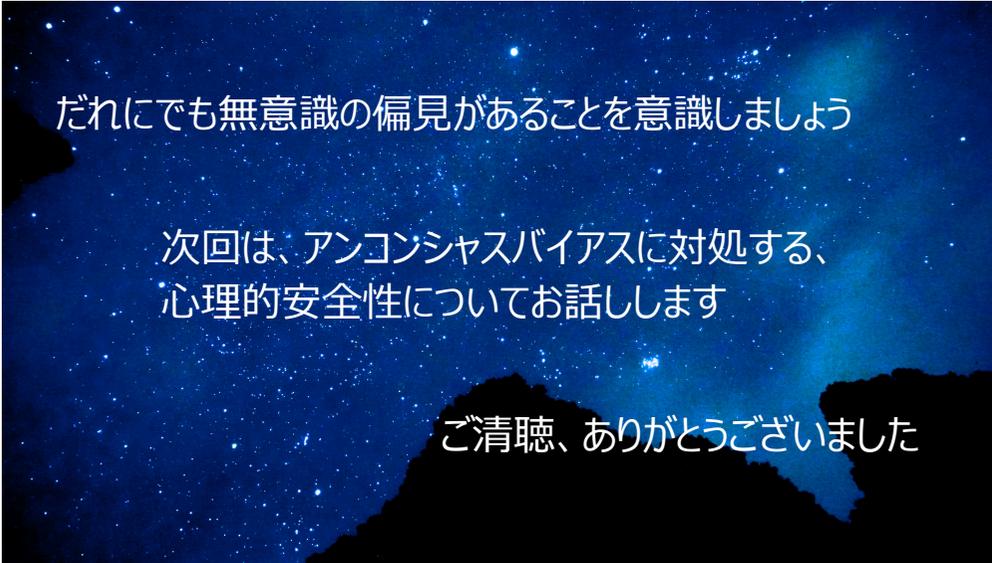
自分と相手との関係

- ・身近な人への「優越欲求」

なぜ、無意識の思い込みをしてしまうのか？

脳が知らず知らずのうちに、自分にとって都合の良い解釈をすることによって生じる

- 自分は正しい
- 自分は悪くない
- 自分のことをよく見せたい



だれにでも無意識の偏見があることを意識しましょう

次回は、アンコンシャスバイアスに対処する、
心理的安全性についてお話しします

ご清聴、ありがとうございました