

# 日本育種学会第 140 回講演会 男女共同参画推進委員会 ランチタイムセミナー 実施報告書

- ・ 日時：令和 3 年 9 月 25 日（土）12:10～13:10
- ・ 開催形式：オンライン（Zoom）
- ・ 後援：男女共同参画学協会連絡会
- ・ 講演タイトル：人材育成と無意識のバイアス
- ・ 演者：大坪 久子 先生（元日本大学総合科学研究所教授（女性研究者支援推進ユニット長））

## ・ セミナー概要:

オンライン形式で、男女共同参画推進委員会ランチタイムセミナーを開催したところ、124 名の皆様に参加していただき、「人材育成と無意識のバイアス」の話題に対する関心の高さを実感するセミナーとなりました。

本セミナーのテーマである「無意識のバイアス（Unconscious Bias）」は、誰もが潜在的に持っている「無意識の偏ったモノの見方」のことです。我々は無意識のバイアスによって、性別・世代・職種・学歴などの「属性」をもとに相手を決めつけてしまいがちで、その結果、採用・評価・人材育成などに公正でない判断をしてしまうことが起こりえます。演者の大坪久子先生からは、特にアカデミア・研究者関係の話を中心に無意識のバイアスにまつわる話や、いくつかの大学による無意識のバイアスを克服するための取り組みなどをご紹介いただき、若い研究者や組織のリーダーなどの全ての立場の方が、無意識のバイアスを乗り越える必要性について、ご講演いただきました。

講演後の質疑応答では、「学会運営における女性運営委員の比率向上にむけてのヒントは？」、「男女共同参画推進などの活動にもっと男性がかかわる必要があると考えるか？」、「男女共同参画について学会がすべきことは？」、「男女共同参画が進むにつれ、一部の女性に負担増（招待講演・参画委員・運営委員等々）となるが、良い解消方法はあるか？」などの多くの質問が寄せられました。時間の関係上、一部は後日回答していただいたものの、これらの質問に対して、大坪先生に丁寧に回答していただいたおかげで、多くの参加者が「無意識のバイアス」を乗り越えるための取り組みや男女共同参画推進の必要性を理解したのではないかと思います。

次ページ以降に掲載したように、参加者の皆様よりアンケートを通して多くの貴重な感想・意見が寄せられました。こうした意見をもとに、男女共同参画推進委員会ではより良い育種学会の実現を目指して活動してまいります。ご講演いただきました大坪先生、およびご参加いただいた皆様に心より感謝申し上げます。

# 日本育種学会第 140 回講演会 男女共同参画推進委員会ランチタイムセミナー アンケート結果

講演会参加者 124 名のうち、55 名の参加者からアンケートの回答をいただきました。ご協力をどうもありがとうございました。

Q1. あなたの性別を教えてください。

男性・女性・その他・回答しない

Q2. あなたの年代を教えてください。

20代・30代・40代・50代・60代・70代以上・回答しない

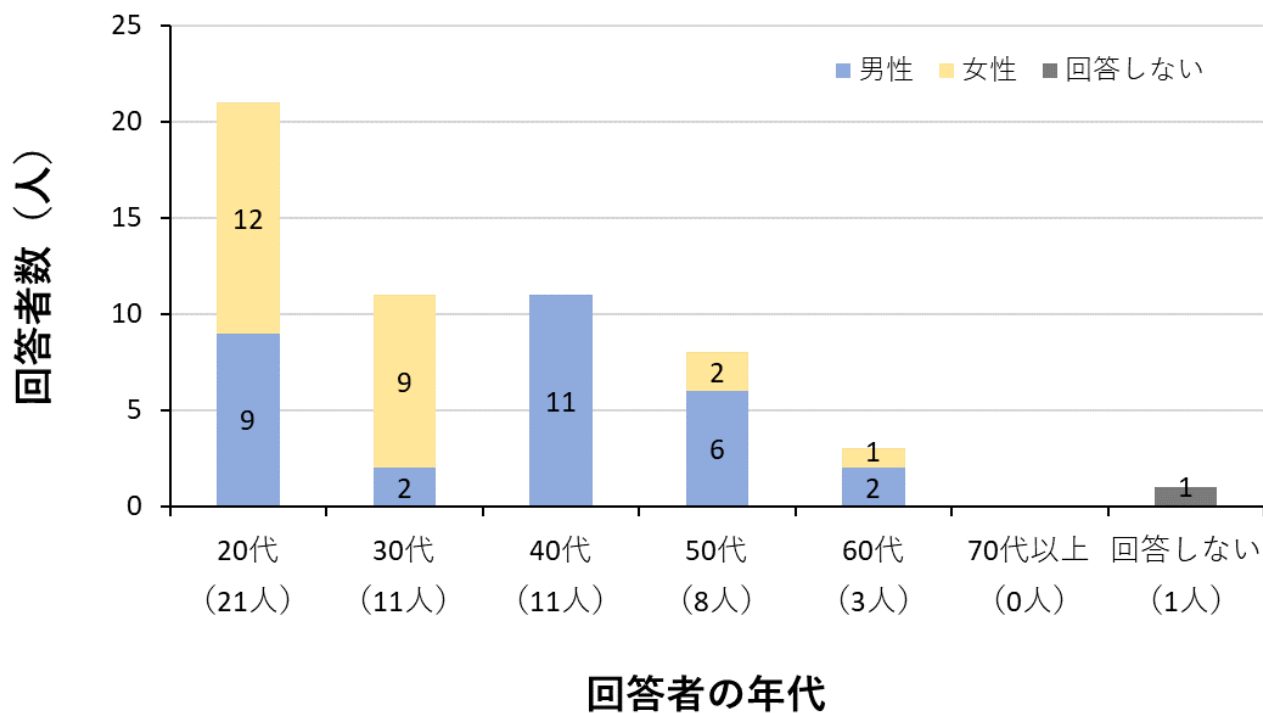
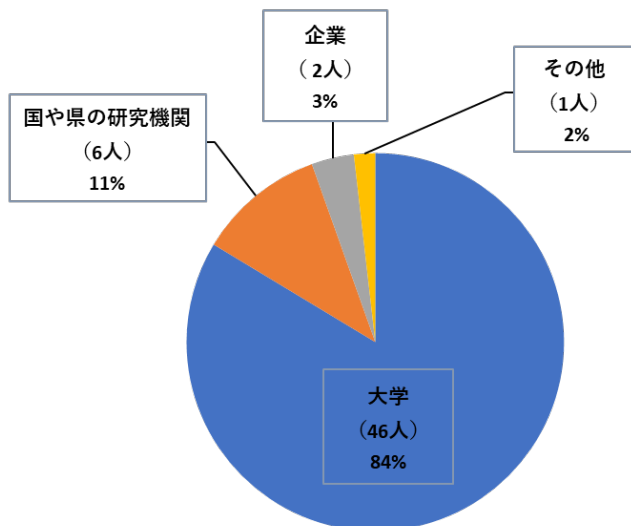


図 1. アンケート回答者の年代分布および各年代における性別毎の回答者数  
横軸括弧内は各年代の総人数を示す。

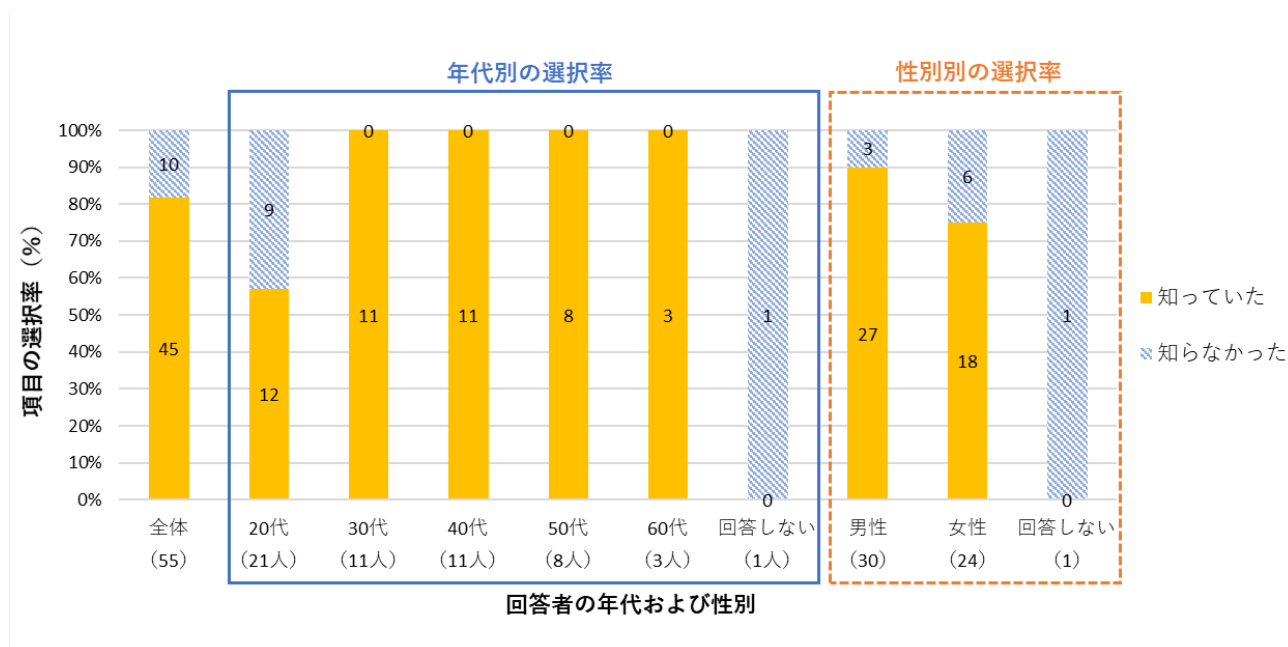
Q3. あなたの所属先を教えてください。

大学・国や県の研究機関・企業・その他



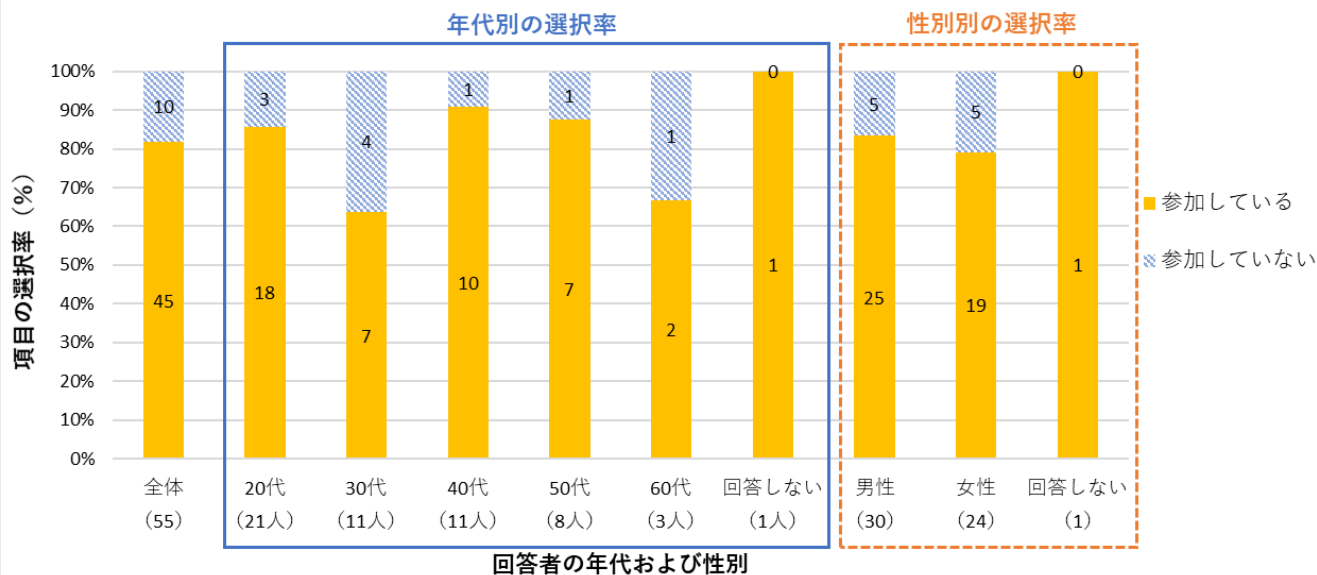
Q4. 日本育種学会には男女共同参画推進委員会があり、男女共同参画に関する活動を行っています。知っていましたか？

知っていた・知らなかった



**Q5. あなたは第 140 回講演会に参加していますか？**

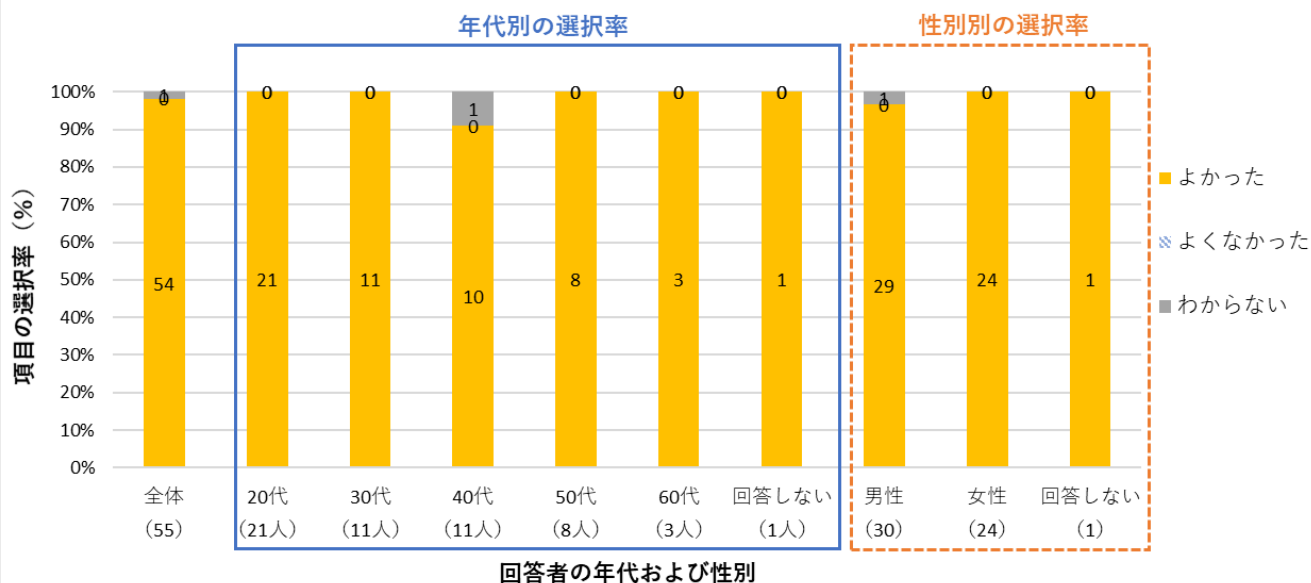
参加している・参加していない



**Q6. 今回のランチタイムセミナーに関して教えてください。**

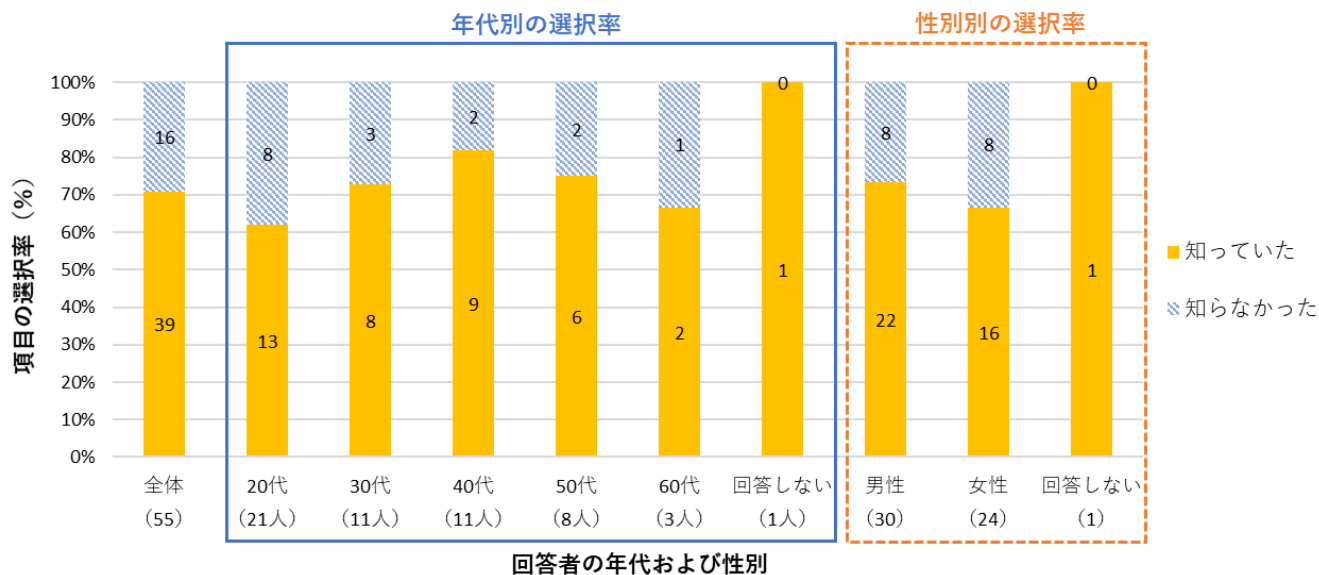
**Q6-1. セミナー内容はいかがでしたか？**

よかった・よくなかった・わからない



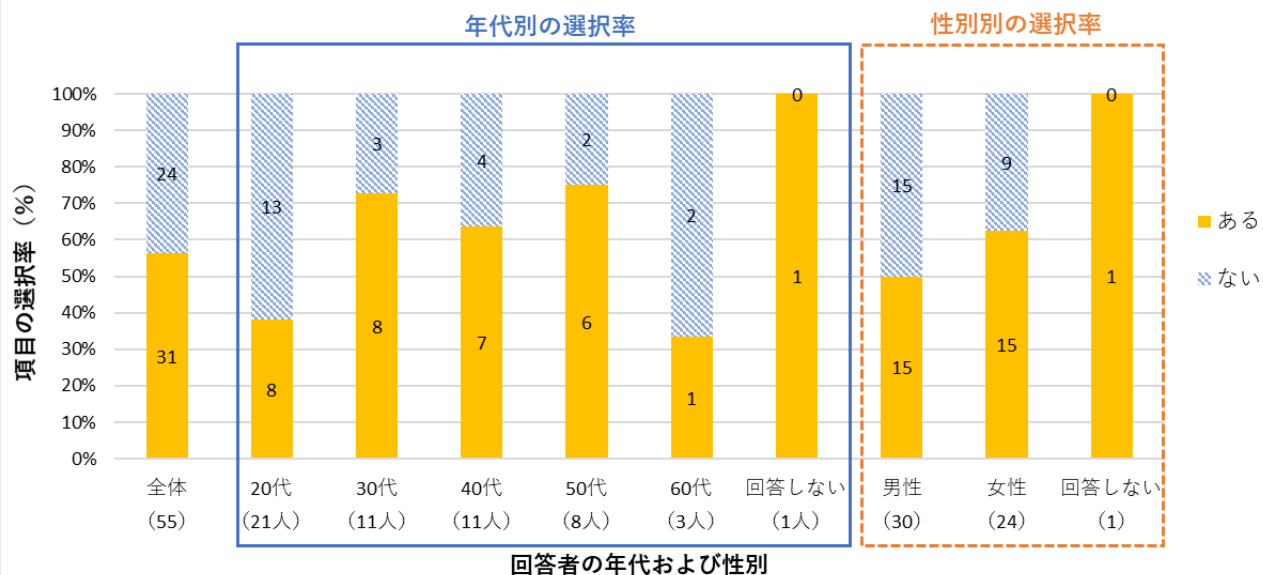
### Q6-2. 無意識のバイアスということばについては知っていましたか？

知っていた・知らなかった



### Q6-3. 普段の生活で無意識のバイアスを意識したことはありますか？

ある・ない



### Q6-3-1. 6-3で「ある」と回答された方へ

無意識のバイアスを意識したのはどんな場面でしょうか？

差し支えなければ具体的に教えてください。

回答者性別・年代		無意識のバイアスを意識した場面
女性	20代	女性は高望みをするなど祖母に言われた
男性	30代	子育て
男性	50代	男性限定の業務を設定している（主として肉体労働）。
男性	40代	高校などの理系科目（物理）選択の時
女性	30代	面接では女性の方が評価が良く見えるんだよね、と管理職が言っているのを聞いたことがあるが、実際に採用されている比率は男性の方が高い。
男性	40代	家庭での役割分担
男性	50代	男女について。料理や力仕事などは、事前に刷り込まれた意識で役割分担してしまう。
男性	40代	男性の育休
男性	20代	高校の時に理系の女性の方が多いです、あと大学の活動等の場合に男女の割合も無意識に考えます。
女性	30代	女性限定採用枠で採用されると、実力が足りないのに採用されたように感じる
女性	50代	予算不足の時、かつての上司が「契約職員の中から家族に食べさせてもらえる人を切ればいだろう」（契約終了する基準は能力が基準では無かった）
女性	30代	（立ち話程度の場面で）女性の研究リーダーに対して、研究管理がうまくいくか警戒するような言葉をたまに聞く
男性	50代	自分の子供たちからの研究者という職への距離を感じました。
女性	30代	女性で博士号もちだと結婚できないよ、と言われたことがあります。
男性	40代	自分の子供が、男の子だから、xxしないとダメだとか言っている時
女性	50代	介護や育児休暇についてはつい女性が主に担当するというイメージを持ってしまっていました。最近は大部変わりましたが。
回答しない	回答しない	農学系です。「女性だから～～が向いている」「女性だからXXは苦手」「男なのに非力」「男なのにXX」という言葉も聞かれます。
女性	30代	博士課程に進学を迷っていたとき、両親から「女子で高学歴だと就職先がなくなる」と言われ結局修士までにとどめました。
女性	20代	女性の就職先として公務員がおすすめされたとき、女性の博士課程進学者や教員が少ない時
男性	40代	研究室で実験や作業（雑用、力仕事など）を割り振る際に、向き・不向きをこちらで判断して決めてしまうことも多くあります。迅速に決めなければいけない場面も多く、そのような場合には本人の希望を聞くよりもこちらの判断を優先してしまいます。判断にあたり、意識的なものだけでなく、無意識のバイアスが入り込んでしまったのを感じることもあります。
男性	40代	実際にお目にかかるまで、相手企業の担当者の上司の方を男性だと思い込んでいました。

#### Q6-4. 今回のランチタイムセミナーの感想をなんでもお書きください。

回答者性別・年代		今回のランチオンセミナーの感想
男性	40代	今後、無意識のバイアスを意識するきっかけになりました
男性	20代	今後の研究生活で気をつける必要のあることを示唆され、非常に有意義だと感じました。
女性	20代	無意識のバイアスは、選ぶ側の問題だとばかり思っていたのですが、選ばれる側にも存在すると聞き、たしかにそうだなとはっとさせられた。自分も女性だからといって躊躇していないかということ意識して今後いろいろなことに挑戦していきたいと思います。
男性	20代	なるほどと思う視点からの解説が参考になった。
男性	40代	実際のデータをもとに説明していただいたので、非常に理解しやすい内容でした。
男性	50代	勉強になりました
女性	20代	無意識のバイアスが初めて聞きました。説明は理解やすいです。ありがとうございます。
男性	20代	研究ポストにおける男女平等が実現するにはまだ時間がかかるように感じました。
女性	30代	女性に対するバイアスの話がメインだったが、男性に対するバイアスの話も聞きたい。
女性	20代	この問題を注意されてとてもいいです
男性	40代	データに基づき説得力があった
男性	40代	わかりやすい解説、ありがとうございました。バイアスが掛かっているかどうかを認識するのはとても難しいように思いました。
男性	40代	大変勉強になりました
男性	20代	今回の無意識のバイアスは主に性別に関する話が、ほかの角度の無意識のバイアスも知りたいです。
男性	50代	無意識のバイアスの意味を知っているつもりでも、ぼんやりとしかわかっていないことがわかった。講演を聞いて意識することがわかった。
女性	30代	女性研究者が講師・准教授の枠に応募しにくい理由が複数あることがわかり良かった。
女性	50代	この手の演題で女性の演者だと主観的なお話が多かった印象があるのですが、今回は数字に基づく客観的なお話で非常に聞きやすかったです。
男性	20代	普段の生活で無意識のうちに先入観をもとに判断していることに気がついた。AIがバイアスを経た結果を学習してしまえば変わらないのは衝撃だった
男性	20代	非常に興味深い内容でした。
女性	60代	取り組みによって、リーダーによって、男女共同参画は大きく推進するという事例をお示しいただき、勇気をいただける内容でした。どうもありがとうございました。
男性	20代	無意識のバイアスについて認識することができた。
女性	20代	今日の講演を聞き、無意識のバイアスについて知ることが出来て良かったです。今まで女性の管理職や研究員割合が少ないのは、単純に女性の割合が少なかったことが主な原因だと思っていました。しかし、自分の所属する学科では男女が同じ比率であり、それでもなおこの現状であるということは無意識のバイアスがないとは言えないんだなと思いました。AmazonのAIでも、無意識のバイアスがおこるという話は、理屈を聞けば納得でしたが、とても驚きました。
女性	30代	バイアスを感じたらその場でコメントするという対処法が参考になった
女性	20代	様々な場面における男女比やバイアスの話を聞くことができて良かったです。
男性	40代	興味深かったが、女性の積極的な登用活動によって若手のバランスは変わったのかなど、年代別の情報があると良さそうに思いました。（一部ありましたが。）
男性	50代	非常に勉強になりましたし、考えさせられました。

女性	30代	無意識のバイアスはどんな人にもあり、選ぶ人だけでなく選ばれる人にもある、というお言葉が身に染みました。このようなセミナーを通して個人だけでなく組織の改革にもつながることを祈念しております。
男性	60代	大変わかりやすかったです。参考になりました。どうもありがとうございました。
男性	40代	親からの刷り込みを打破していかないといけないとともに、女性が働けるように男側が家事に積極的に参加するなどしないと、家のことに加えて、仕事上での役割も増えて、女性を潰してしまわないようにしないと、今のままでは単に負担が増加しているだけな気がします。
女性	50代	女性限定公募については、時々逆差別になるのではないか、という声を聞きます。個々の事例でそのような感覚を抱く場面がゼロではないと思いますが、本日のご講演を拝聴して、我々の（現在の）無意識のバイアスが塗り変えられるまでは意識的な思いこみの有無を常に気をつけなければならないと強く感じました。また、この努力は数年単位ではなく、長期間にわたって続けなければならないこともよくわかりました。大坪先生をはじめとする女性研究者が大変な努力の結果為し得たロールモデルによって現在の女性研究者の環境は大幅に改善されていると感じます。今後、社会で活躍する方々が等しく輝けるために今後も自分の中の思いこみと向き合い、克服するために努力していきたいと思います。本日は誠にありがとうございました。
回答しない	回答しない	非常に勉強になる内容でした。育種学会に男女共同参画推進委員会があり、こういったセミナーが開催されているのはとても嬉しいです。人員を募集しているのであれば、委員会活動にぜひ参加したいです。井澤先生がおっしゃっていたように、男女の二つの枠にはあてはまらない、ジェンダーマイノリティの存在もあります。多様性の視点も入れていただきたいです。
男性	60代	教員や研究員等の採用では、今回紹介下さったようなバイアスや差別が解消されることが前提かつ理想です。ただ、女性比率を高めるための数値目標の達成を重視するあまり、偏った人事がなされるとすれば本末転倒で、組織の将来のためによろしくないと思います。男女等を問わず、フェアな選考基準で採用が行われるのが理想の姿ではないかと感じました。
男性	20代	女性に内在する無意識のバイアスを取り除くには、本セミナーで使用されていた論文に基づく客観的データを一般に公開すれば良いと考えました。一般の方に情報を広めるために動画配信やSNS等を利用すると、一般の方が情報にアクセスしやすくなると思います。
女性	30代	具体例があって説得力があり、子育てにも参考にできる内容でした。
女性	20代	興味深かったです。女性側も、公平に評価されるように意識していく必要があると改めて感じました。あえて女性だけの公募を出すと、それもまたバイアスになってしまうように思います。女性のライフスタイルに柔軟に対応できる働き方を提供する必要があると思います。
男性	40代	これまでは個人の体験談が多かったように思いますが、今回は体系立った論理的な講演で非常に興味深く拝聴できました。少なくとも私個人としては「無意識のバイアス」を意識する動機づけになる素晴らしい機会になったと感じています。
男性	40代	なじみの薄い分野での研究結果や具体的データと共に無意識バイアスについてお話しいただき、自分自身や組織について顧みる機会となり、とても貴重で勉強になりました。
男性	40代	男性だけでなく、女性側にも無意識のバイアスがあることを知り、男性の立場としてより強く意識する必要があると感じました。



**Q7. ランチタイムセミナーでの講演で聞いてみたい内容（就職、研究資金獲得、子育て、介護等）や、このような方に講演してほしいなどの希望があれば、具体的に教えてください。**

回答者性別・年代		ランチオンセミナーでの講演で聞いてみたい内容
女性	20代	就職について聞いてみたいです。
男性	20代	院生，研究者の就職について
男性	40代	若手研究者が研究をする上で重要と考えられるような内容
女性	20代	就職の方がほしいです。
女性	30代	企業に勤める研究者のキャリア形成について。
男性	40代	最新機械のデモ等
男性	40代	博士課程の学生に向けたキャリア支援に関する話題、海外での研究生生活の経験についてセミナーをお願いできればありがたいです。
男性	20代	研究と就職両立の内容を聞いてみたいです。
女性	30代	女性の大学院生や研究者の間で、ライフイベントの違いにより壁がある問題
男性	20代	学生の積極的な参加を促すような講演をして欲しい。企業就職や進学、キャリアの積み方など
女性	20代	研究者になった方に無意識のバイアスを感じていたかといった話を聞いてみたいです。
女性	30代	妊活、出産、育児について
男性	40代	学会の目指す方向など、これからについて。
男性	50代	子育て等の期間をどのように対応するのか、特に、期間のある予算での雇用する際の成果等どのように考えていけばいいのかについて、教えていただきたいと思います。
女性	30代	別居家庭の家族の絆をどのように維持するか。夫婦が離れている場合、どのようにすり合わせて就職活動を行っていくのか。
男性	60代	就職、研究資金獲得、子育て、介護等
男性	40代	できれば、夫婦で働きながら子育てをしていて、家事分担をかなりしている男性研究者の話なんかも聞いてみたいです
回答しない	回答しない	就職
男性	60代	30代ぐらいの若手女性教員の研究室での日常やこうあって欲しいと感じていることを伺ってみたいです。
男性	20代	人生どん底の状態から立ち直って、偉業を成し遂げた方の偉業を成し遂げるまでの方法論や精神論を聞いてみたいです。
女性	20代	子育て、結婚について、研究とのバランスなど気になります。
男性	40代	家族が要介護になったとき、介護するために退職されてしまう先生方がそれなりにいらっしゃると思います。ご本人にしても、職場にしても、そうせざるを得ないのが現状だと思います。このような問題があることを取り上げていただき、救済の仕組みがあればご紹介いただきたいです。実際にはそのような仕組みがないのであれば、どのような仕組みがあれば救済されるのかを考える契機にしていただければと思います。
男性	40代	民間育種家
男性	40代	LGBTQをはじめとする多様性に関する、学会やその周辺組織の考え方や取り組みについて知りたいです。
男性	40代	ランチオンセミナーに限らず、オンラインの時代なので、海外からの講演があると若い研究者の皆さんのモチベーションが上がるように思います。

**Q8. ランチタイムセミナー以外で、男女共同参画推進委員会の活動に対して、このような活動や取り組みをしてほしいという要望があれば教えてください。**

回答者性別・年代		コメント
男性	40代	農学分野の現状分析
男性	40代	女性研究者の子育て支援に関する取り組み、情報の入手について提供をしていただきたい。
女性	30代	研究資金獲得セミナー等
女性	20代	女性の研究者の方々のお話について聞いてみたいです。
男性	40代	普段どのような活動をしていて、委員採用などにどのような働きかけをして、結果としてどうなっているのかを毎年こういうセミナーの数分でもデータを公開するのはどうでしょうか。
男性	50代	活躍されている女性研究者の経験談を聴いてみたいです。
男性	60代	随時会員に情報を流してほしいです。
回答しない	回答しない	<p>1. 共同参画を推進することで得られる利点を具体的に紹介した白書を作成してはどうでしょうか。利益があるということが分かれば、人事・トップのやる気が上がると思います。</p> <p>2. 欧米先進国での取り組み・現状・成果を紹介してはどうでしょうか。私は米国で大学院教育を受けましたが、女性の管理職、教授、責任者はごく当たり前にいましたので、情報提供可能です。</p> <p>3. よく言われる思い込みを一つ一つ検証し、否定する統計データをプレゼンテーションまたは読み物形式にしてはいかがでしょうか。</p> <p>既に行われていましたらご容赦ください。</p>
男性	20代	無意識のバイアスにかかっていないかチェックできる診断テストを作成していただきたいです。
男性	40代	男女共同参画に関連する情報を必要とする人が、気軽に情報にアクセスできるようになれば良いと思います。例えば今回、大坪先生がご紹介くださった資料や男女共同参画に関連する資料へのアクセス方法を定期的に周知していただけたら良いかもしれません。男女共同参画のセミナー内での紹介、フライヤーの配布など色々な方法があると思います。
男性	40代	LGBTQをはじめとする多様性に関する、学会やその周辺組織の考え方や取り組みについて知りたいです。