

令和 4 年 6 月 15 日現在

機関番号：10101

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18K11891

研究課題名（和文）女性研究者のキャリア形成における無意識バイアスのインパクト評価に係る調査研究

研究課題名（英文）Study on impact assessment of unconscious bias in career development of female researchers

研究代表者

長堀 紀子（NAGAHORI, Noriko）

北海道大学・人材育成本部・特任教授

研究者番号：90372268

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：女性研究者がキャリア形成のプロセスにおいて直面する「無意識のバイアス」とその乗り越え方の一端を明らかにした。中でも、女性研究者が「無意識のバイアスの負の影響」を乗り越えるために、個人の努力（リソース（意識、行動）の投入）を多く使っていた。また、海外事例調査より、人材が多様化した組織においては、コンフリクト（意図せざる差別やコミュニケーション・トラブル）が発生可能性も増えるとの前提に立ち、無意識バイアスを防止する研修等の意識改革とともに、実際に発生した無意識バイアスの負の影響（ハラスメント事案等）を緩和する具体策を、ダイバーシティ・マネジメント施策の一環として取り入れることの意義が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、すでに博士課程進学を選択した女子学生がさらに研究者というキャリアを選択する際の壁のひとつとして「無意識バイアス」に着目し、これを除去するための有効な施策を見出すための基礎的な研究である。その研究成果として、大学で女性研究者が存分に活躍できる“多様性が確保されかつ尊重されている”研究環境を構築するために必要な、個人の意識改革（無意識のバイアス研修）と組織改革（ダイバーシティ・マネジメント）の具体策の立案における重要な根拠を提供するものであり、日本の女性研究者活躍・ダイバーシティ研究環境の推進に向けた社会的意義は大きい。

研究成果の概要（英文）：We have clarified a part of the "unconscious bias" that female researchers face in the process of career development and how to overcome it. Above all, female researchers used a lot of individual efforts to overcome the "negative effects of unconscious bias". In addition, based on an overseas case study, on the premise that conflicts (unintentional discrimination and communication troubles) will increase in organizations with diversified human resources, along with a change in awareness such as training to prevent unconscious bias. It was suggested that it is meaningful to incorporate concrete measures to mitigate the negative effects of unconscious bias (harassment cases, etc.) that actually occurred as part of diversity management measures.

研究分野：研究人材育成

キーワード：女性研究者 キャリア開発 無意識バイアス 大学

1. 研究開始当初の背景

研究開始当初において、代表の長堀は、所属大学の女性研究者支援室の教員であり、女性研究者をとりまく現場調査や施策提案、企画運営等を行っていた。2006年に文部科学省「女性研究者育成支援モデル事業」が開始されて以降、当該事業に採択された大学ならびに採択を目指す大学においても、女性研究者支援の体制が一定程度整備されてきた。しかし、女性研究者の増加の速度は遅く、特に上位職、意思決定における女性の参画については、諸外国との差が広がっていた。日本において女性研究者が活躍できない理由として、「社会の意識」が大きな要因として指摘されていた。したがって、上記文部科学省プログラム採択大学における取組事例でも、「意識改革」の取組は盛んに行われていた。

一方、分担者の川畑は、研究開始以前に、意識改革とも密接に関係する「ハラスメント」に着目し、日本の大学におけるハラスメント防止の取組について調査を実施した。その結果、ガイドライン作成率は5割にとどまり、ハラスメントの統一した定義もなく(テキスト分析より)、事例内容が各大学の実態を反映しておらず、「日本の大学では、ハラスメント防止に対する認識が遅れており、今後、多様な人材が増える中、意図せざる差別やコミュニケーション・トラブルの発生に対応しきれない状況である」ことがわかった。

そのような状況のもと、大学等で意識改革に取組む現場からは「意識改革の困難さ」、困難さの背景にある「無意識のバイアス」の強固さについて言及がされ、2017年には、男女共同参画学協会より意識啓発リーフレット『無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか?』として発行される等、サイエンスコミュニティにおいて無意識のバイアスに対処する必要性は徐々に認識されてきていた。

また、無意識のバイアスへの対処に関連して、海外の先行事例に目を向けると、イギリスではダイバーシティ政策にハラスメント政策を位置付けており、職員研修には平等と多様性に関する基本的な知識講習の他、無意識の中の偏見を意識化する研修(Unconscious Bias 研修)が含まれていた。

上記より、「大学において女性研究者が、安心して安全に研究・就労を継続することができる環境(=多様な個人の尊厳が尊重されている)」のためには、「無意識のバイアス」への対処が鍵であると考え、本研究を提案することとした。

2. 研究の目的

本研究では、大学において女性研究者が存分に活躍できる研究環境(多様性が確保されかつ尊重されている)を構築する視点から、女性研究者のキャリア形成における無意識バイアスの影響を明らかにすること、無意識バイアスに対する組織的な防止対策ならびに個人を対象とした研修プログラム開発に向けて必要な要素を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

(1)女性研究者への聞き取り調査により、これまでのキャリアプロセスの中で無意識のバイアスに遭遇した経験と影響について、質的調査の方法論に従って分析する。

(2)上記分析の結果ならびに無意識バイアス防止において先行するイギリスの大学への聞き取り調査より、無意識バイアスに対する研修プログラム開発に向けて必要な要素を明らかにする。

4. 研究成果

(1) 女性研究者のキャリアプロセスの中で無意識のバイアスに遭遇した経験と影響

・聞き取り対象の選定

女性研究者の割合が特に少ないことが課題となっている自然科学系(医歯薬含む)を対象とした。また、研究者のキャリア形成において、大学で「教授」の職を得ることは、おおむね共通に認識されているキャリア到達点であることから、インタビュー対象者を教授とした。最終的に13名の自然科学系の女性教授に聞き取りを実施した。

・聞き取り内容の設定

教授を目指した時期

上位職を目指すにあたって困難だったこと

困難(があったとしたら)を乗り越えたエピソード

を中心に据え、出来事や環境がキャリアプロセスにどのような影響を与えたのかに着目することとした。

・聞き取り(半構造化インタビュー)の実施

令和元年度に女性教授5名へのインタビューを実施した。聞き取り内容に大きなずれが生じないよう、インタビューガイドを作成し、毎回聞き取り時に参照しながら実施した。事前に、具体的な留意点として、以下の4点を設定した。

- ・女性研究者のキャリアプロセス(教授になるために)にプラスに働く要因とマイナスに働く要因(障壁)として紐づくように話してもらう
- ・なるべくその先生固有のエピソードを聞き出す
- ・特に出来事や環境要因に対して何を思ったのかを聞き出す
- ・個別のエピソードに集中しすぎず、「プロセス」を意識する

すべてのインタビュー内容を文字に起こし、M-GTA法に則り、概念の生成を行った。分析にあたっては、質的調査ソフトウェアであるN-Vivoを使用した。聞き取り項目については、おおむね良好な概念が生成されたと判断した。しかし、教授にいたるキャリアのプロセスにおけるプラスに働く要因、マイナスに働く要因を明らかにするためには、
、
に関連して、「困難だったこと」および「困難の乗り越え方」のバリエーションを増やす必要があると考えられた。そこで、令和2年度に、さらに8名の女性教授へのインタビューを実施した。その際、事前に設定した上記4つの留意点のうち、3点目「特に出来事や環境要因に対して何を思ったのかを聞き出す」ことに特に注力した。

・分析

M-GTA法を用いて、個々のインタビューデータをもとに概念の生成を行った。分析にあたっては、質的調査ソフトウェアであるN-Vivoを使用し、59の概念候補が生成された。その中で、キャリア形成にポジティブな影響を与えた環境要素としては、「上司の後押し」「ロールモデルの存在」「ナナメの立場の人からの励まし」「キャリアの早い段階での自立的な研究環境」「尊敬できる研究者との出会い」「海外での研究機会」「奨学金を得る機会」「家族の存在がキャリアの妨げにならない家庭環境」などがうかがいあがった。内面的要素としては、「研究活動自体へのモチベーション」「人とのつながりを大切にする姿勢」「自分は運がいい/恵まれているという意識」「機会に飛び込む勇気/大胆さ」「(キャリアの到達点としての)教授職への意識」「悩まない姿勢」「押し付けられる女性らしさ(常識)に従わない/疑う意識」「常識を疑う」「社会的に女性が不利な状況への認識」「意思を曲げない」などがうかがいあがった。行動面での要素としては、「(自

分の)存在を可視化させる」「業績をつむ」「バイアスを払しょくする努力」「研究者としてのキャリアを歩むことを心に決める」「パートナーとの対等な関係づくり」「上位職へのキャリアアップのための入念な準備」などがうかびあがった。

一方、キャリア形成にネガティブな影響を与えた環境要素としては、「女性は働かなくて良い/給料が低くても良いという社会の意識」「女性を半人前とみなす社会の意識」「女性のライフイベント(子育て)に対する周囲のネガティブな態度/言葉」「男性社会ネットワークからの疎外」「子育てに忙殺されて自身のキャリアについて考えられない状況」などがうかびあがった。内面的要素としては、キャリア形成にネガティブな影響を与えた要素としては、「男性が上、という内面化された意識」「昇進への不安/自分にできるだろうかという思い」「子どもに申し訳ない気持ち」「パートナーに合わせる意識」などがうかびあがった。今回は、教授職に到達した女性研究者へのインタビューであったため、キャリア形成にネガティブな影響を与えた「行動」面での要素はでてこなかった。

教授職に就いた女性研究者が歩んできたキャリアの中で、キャリア形成にポジティブ/ネガティブな影響を与えた要素を明らかにした。また、ネガティブな「環境要素」のうち、「女性は働かなくて良い/給料が低くても良いという社会の意識」「女性を半人前とみなす社会の意識」「女性のライフイベント(子育て)に対する周囲のネガティブな態度/言葉」は、女性に対する無意識のバイアスであるといえる。これに対して、女性研究者は、「社会的に女性が不利な状況への認識」「押し付けられる女性らしさ(常識)に従わない/疑う意識」「意思を曲げない」「バイアスを払しょくする努力」という内面要素および行動によって、負の影響を緩和していることがわかった。また、ネガティブな影響を与えた「環境要素」「内面的要素」のいずれも、社会的に「女性」であることを理由に経験するものであった。

(2) 無意識バイアスに対する研修プログラム開発に向けて必要な要素

2018年に無意識バイアス防止において先行するイギリスの大学(2校)を訪問し、「HR(Human Resource)職員EDI(Equality, Diversity, Inclusion)担当を対象とした無意識バイアス研修」および「尊厳アドバイザー」ボランティアを活用した助言・仲裁の取組み」について、参与観察および聞き取り調査を行った。その結果、イギリスの大学では、多様な人材が尊厳をもって学ぶ/働くことができることが重視され、ダイバーシティ(多様性)とディグニティ(尊厳)は2つで一つという考え方が定着しており、Dignity and Respect Policyとして明確化している大学もあること、大学人事部(Human Resource)には、「多様性と尊厳(Diversity and Dignity)」と呼ばれる部署が設置され、2007年以降、ほぼ全ての大学で「職場における尊厳のための方針(Dignity at Work Policy)」を作成し共通の認識をもって具体的な「職場のいじめ・嫌がらせ」の防止に取り組んでいること、などがわかった。特に、ハラスメント事案を早急に発見可能は通報システム(A大学、ウェブサイト上)困っている当事者を支援(助言、仲裁)ボランティアの手配が一体的に運用されていた。ボランティアは大学職員が担当し、勤務時間中に活動を行うことが許可されている。すなわち、人材の多様性が増大した先に予想されるコンフリクト(意図せざる差別やコミュニケーション・トラブル)にも対応するハラスメント対策を含めてのダイバーシティ・マネジメントが実施されていた。これに対し、日本では、職場におけるいじめ・嫌がらせは、安全管理やリスクマネジメントの一環として取り組まれていることが多く、今後ダイバーシティ推進の面から、その取扱いについては再考の余地があると考えられた。

以上、本研究実施により、女性研究者がキャリア形成のプロセスにおいて直面する「無意識の

バイアス」とその乗り越え方の一端を明らかにした。中でも、女性研究者が「無意識のバイアスの負の影響」を乗り越えるために、個人の努力（リソース（意識、行動）の投入）を多く使っていた。また、人材が多様化した組織においては、コンフリクト（意図せざる差別やコミュニケーション・トラブル）が発生可能性も増えるとの前提に立ち、無意識バイアスを防止する研修等の意識改革とともに、実際に発生した無意識バイアスの負の影響（ハラスメント事案等）を緩和する具体策を、ダイバーシティ・マネジメント施策の一環として取り入れることの意義が示唆された。これらの結果より、「無意識のバイアスに対する研修プログラム」として、

- ・女性研究者が実際に直面しているバイアスと乗り越え方

- ・男性との比較において、キャリア形成のために追加的なリソース投入を余儀なくされている現状

に関する情報を提供するとともに、

- ・実際に発生したコンフリクトへの対応の具体策（イギリスなどの先進事例をもとに）

- ・ダイバーシティ・マネジメントの一環としてコンフリクト対策を位置づける意義

について、ワークショップなどの手法により、自発的に考える機会を提供する

等のプログラムが効果的であろうと考えられた。

一方、女性研究者への聞き取り調査においては、無意識のバイアスの影響を緩和、あるいはキャリア形成にプラスの効果があると仮定した「両立支援策」「リーダー育成の取組」といった大学で提供している取組についての言及が少なかった。これは、聞き取り時に「エピソードとそれに対する心理的な反応」に注力したためと考えられる。今後、別途のインタビュー設計あるいは質問紙調査によって、女性研究者のキャリア形成に影響する要素としての、大学等での支援の取組の効果についても明らかにし、研究を深めたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Tomoko Kawabata, Noriko Nagahori	4. 巻 1
2. 論文標題 The Social Research on the Experience of Unconscious Gender Bias	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 FORUM ON PUBLIC POLICY Online	6. 最初と最後の頁 1-13
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件/うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Tomoko Kawabata, Noriko Nagahori
2. 発表標題 The Social Research on the Experience of Unconscious Gender Bias
3. 学会等名 International Round Table Symposium（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 川畑智子
2. 発表標題 イギリスの大学のハラスメント対策におけるボランティア活動の拡大とその視点 助言と仲裁の活動実践に着目して
3. 学会等名 日本社会学会第92回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 川畑智子
2. 発表標題 日本とイギリスにおけるダイバーシティ政策
3. 学会等名 イギリス社会学会2021年年次大会（国際学会）
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	川畑 智子 (KAWABATA Tomoko) (90374256)	東京都立大学・人文科学研究科・客員研究員 (22604)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------