九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

ダイバーシティ推進トップセミナー「正しい評価を阻む無意識のバイアス ： 社会心理学の観点から」

北村, 英哉
東洋大学社会学部 ： 教授

https://hdl.handle.net/2324/7343993

出版情報：ポリモルフィア. 6, pp.6-19, 2021-03-15. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University
バージョン：
権利関係：

特集

ダイバーシティ推進トップセミナー
「正しい評価を阻む無意識のバイアス―社会心理学の観点から」

2020年12月4日
Zoomを利用したオンライン方式

九州大学は主たる対象を部局長としたダイバーシティ推進トップセミナーを2015年から開催している。６年目を迎える今回は東洋大学社会学部教授の北村英哉氏に講師をお願いし、新型コロナウイルス感染防止対策のため、講師、参加者共にオンラインで開催した。

九州大学は2019年度からダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）を実施している。その研修生審査で使用する「無意識のバイアスチェックシート」の「【参考】無意識のバイアスによって起こりうる“不都合”の例」の引用資料（Works No.150 Oct–Nov 2018 p.10-13）に北村氏が登場されており、今回の講師をお願いすることとなった。

セミナー当日は、総長の開会挨拶のあと、男女共同参画推進室から本学の現状と課題、講師依頼の経緯を説明し、北村氏にご講演いただいた。

講演では誰もが持っている「無意識のバイアス」について発現する要因、仕組みについて社会心理学の観点からわかりやすく説明され、それを克服するためのヒントを示された。

オンライン開催のため、学内の複数キャンパスや学外からも含め134名の参加があった。
誌面の都合により、北村氏のご講演部分と質疑応答部分を掲載する。

「正しい評価を阻む無意識のバイアス―社会心理学の観点から」
令和２年度　ダイバーシティ推進トップセミナー

日時：2020 年 12 月 4 日（金）10:30 ～ 12:00
会場：オンラインによる開催
講師：北村英哉　東洋大学社会学部 教授

ただいま紹介いただきました北村です。専門は社会心理学ですが、ほかに感情心理学やパーソナリティーを研究しています。２年前に『偏見や差別はなぜ起こる？』（ちとせプレス）という書籍を編集・出版したということもあり、最近では偏見、差別について講演をする機会が増えています。

社会心理学のアプローチ

本日のテーマである女性活躍に関しては、今年の４月に出版されたスティールの『ステレオタイプの科学』（英治出版）という著書の翻訳の序文を執筆した関係で、講演の依頼を受けることがあります。特に2020年は、新型コロナウイルス感染症の拡大で、医療関係者の子ども、帰省先での差別、罹患者の家に対する近所からの攻撃など、社会における差別の事例が顕在化し、改めて日本社会における差別に対する社会心理学的ないしは心理学的、社会学的な関心が持たれているようです。

心理学はどちらかといえばサイエンスに近く、人間社会の中で起こる物事のメカニズムやそれが生じる過程に焦点を当て、その原因を明らかにし、対策を考えるタイプの学問分野です。

日本でも、最近は様々なことをエビデンス・ベースで行う動きが高まっています。たとえばアメリカでは、すでに50年以上前から社会心理学者が政策や法律の制定に関与し、本日のような女性活躍等の対策を行うときにアドバイザーとして関わるといった事例がありました。日本においても、科学的な知見を利用してエビデンスに基づいた政策を実行しよう、効果のある政策をしっかり実施しようといった動きが高まってきました。

日常に潜む無意識のバイアス

1970年代頃のアメリカでは、オーケストラ楽団員の過半数を男性が占めていました。そこで、新しい楽団員の採用にあたってカーテンや衝立で演奏者の姿が見えない形で演奏させたところ、女性の採用率が20％から40％まで倍増しました。面白いことに、この衝立を用いたのは、女性活躍

の視点ではなく、演奏者の個人情報や縁故、義理で採用しないようにする狙いがありましたが、図らずも今まで男性を重用していた事実が明らかになりました。これまで無意識のバイアスによって女性の採用を抑えていたことが分かったのです。

このような意識には年齢階層構造があります。たとえば日常の家事分担についても、60代・70代では、男性が一緒に行うという意識が低く、20代・30代の若年層では、夫婦が一緒に行うことが当たり前だと認識されています。最近では、育児に関しても同様です。過去には、夫の側が「手伝う」といった言い方をすることもありましたが、夫婦が同様に育児に携わることが当たり前となった現在では、「手伝う」といった表現自体が男性側の当事者意識の低さを表しています。

ところが普段から協力して家事・育児を行っている30代の夫婦であっても、正月に実家へ帰省した際、妻が洗い物や台所仕事を任される一方で夫は舅と酒を酌み交わすといった風景が多くみられます。

まさにこれ自体、大きなバイアスがまだ世の中に残っている事実の表われです。年齢階層が入れ替わるのを待つのでは時間がかかりすぎます。現在、SDGsの課題にもなっており、大学に関してはそれが予算にも関わるということで、お尻に火をつけられたような格好です。年長世代が自ら変わるように頑張らないと、なかなか上手くいきません。

大学教員になぜ女性が少ないのか

先ほど工学部からの指摘がありましたように、従来は大学進学率にも男女の違いがあり、1980年～1990年頃では、男女間の大学進学率には30％くらい大きな差がありました。さらに、大学院や理学系・工学系分野では、そもそも女性自体が少ないという事情があり、女性を採用したくても採用できない面がありました。ところが、2013年には男女間の大学進学率には９％しか差がありませんので、殆ど大きく変わらないわけです。

では、女性を採用したくともできなかったのは本当かといえば、特に文系ではそのような事情はなく、男女間の進学率の差は20％しかありませんでした。ところが、教授に占める男女比率は男性80％、女性20％ですから、60ポイントも差が開いています。進学の段階では20ポイントしか差がないにもかかわらず、教授の段階で60ポイント開いてしまうということは、やはり人口比の問題には還元できない差別の仕組みが存在することを示しています。アカデミックの世界には男性中心の社会構造があり、女性が登用されづらかった事実が、全く言い訳のできない状態でデータとして突きつけられています。

率直に言えば、男性のほうがリーダーシップに優れ、教授や部局の研究科長、学部長などの役職に相応しいという偏見が強く持たれていたために、男女間で大きな偏りがあったと考えざるを得ません。

こういうバイアスは企業の中でもまだ残っています。企業広告のなかには、広告制作の許可を出した上層部の責任が問われるようなものが存在します。たとえば、すでに撤去された広告に「“ママに見えない”が最高のほめ言葉」というものがありました。日本では、いまでも女性に若さの魅力を押し付けるような風潮があり、「若くないと価値がない」かのような表現がメディアにも溢れ

ています。ヨーロッパではすでにこのような状況は改善されており、その意味で日本は非常に遅れているといえます。

無意識のバイアスが起こる仕組みを理解する

さて皆さんに潜在テストの簡易バージョンをやっていただきます。

（参加者による簡易テスト終了）

いま行っていただいたのは潜在連合テスト（Implicit Association Test: IAT）というもので、自覚できないレベルでの態度やバイアスを測定します。このテストでは、自然科学と男性が結びついている方が回答しやすい、つまり男性は自然科学、女性は人文学という分野の分け方がより自然でスムーズだというバイアスが表れているわけです。このように頭の中で強い連合関係がある場合、ステレオタイプのイメージに合致した組合せの方が回答のスピードが速いといった、人間の思考過程を利用した検査ということになります。

潜在連合テスト（Implicit Association Test: IAT）

- 頭のなかでの強い連合関係を利用した検査です。
- ステレオタイプイメージに合致した組み合わせの方がスムーズに進めやすいのです。
- ステレオタイプイメージに反する組み合わせでは戸惑いやエラー、見直し、つっかかりが出て、スムーズさが減退します。
- この違い（差）を計算することによっておよその「程度」が測定できます。（誤差は大きいです。集団規模の研究に向いています）

このような原理が成り立つ心理学的な理由は、人間の頭の中には意味ネットワークというものが存在しており、そこでは近しい情報の連結が強くなるということです。これはあくまで例え話に過ぎませんが、ある概念とある概念を同時に用いることが多い場合、その連結は強まります。たとえばハムエッグのように「ハム」といえば「エッグ」といった形で自動的に呼び出される用意をするわけです。

頭脳は次の用意を素早くしてる！プライミング効果

- 家具の話をしていれば、頭の中では、ソファやテーブル、クローゼットなどが準備よく自動的に呼び出されています。
- そのため、わたしたちは会話を素早く理解することができます。
- これを「呼び水効果（プライミング効果）」と呼んでいます。
- 必要な知識が活性するのです。

- たとえば、偏見においても、アメリカで・・・

これを呼び水効果、プライミング効果といいます。日常では、文章理解などの準備が出来上がることから便利に機能しているといえますが、ステレオタイプや偏見という領域になると、例えば「営業の人は口が上手い」「銀行員は真面目」といったイメージが結びつき自動的に活性化する、というのが問題となります。

アメリカで行われたひとつの実験では、黒人の写真を見た後に、実験参加者のパソコン画面上には、「平和」「友情」といったポジティブな言葉あるいは「戦争」「病気」といったネガティブな言葉がランダムに表示されます。先ほど皆さんにご協力いただいたテストと同様に、これは実験参加者のキーを押す速度を測定しますが、黒人の顔写真を見た後は、ポジティブな単語よりネガティブな単語の方がキーを押すのが速い結果が出ました。このように潜在的なバイアスを測定すること

ができます。

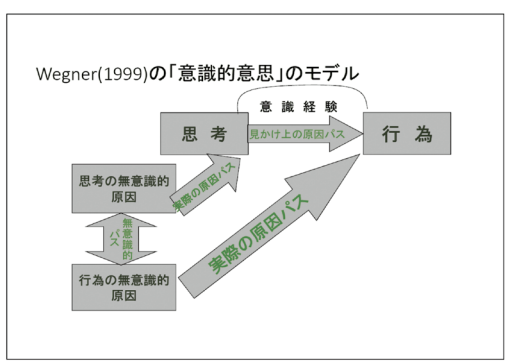
ポジティブもしくはネガティブというのは人間の感情であるため、黒人の顔写真に対して特に白人の実験参加者がネガティブな感情を抱いている場合、ネガティブな単語に反応する速度が上がるわけですが、これは感情という問題なので偏見ということになります。

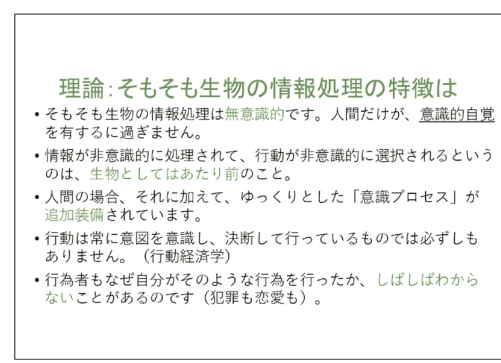
簡単に言えば、ステレオタイプ＝認知、偏見＝感情、差別＝行動です。先ほど皆さんに行っていただいたテストは認知、ステレオタイプです。したがって、参加者の感情を測定するわけではなく、あくまで性別と学問分野ということで、男性・女性、自然科学・人文学という組み合わせを利用して結びつきを測らせていただきました。それは、自然科学の研究者には男性が多い、自然科学系・工学系の学生は男性が多いという我々のイメージを反映していることから、ステレオタイプということになります。何を組み合わせるかによって、ステレオタイプの測定を行うか、偏見の測定を行うかということになります。極端な場合、「幸せ」や「好き」などのように、感情をあらわす単語で測定することもできるわけです。

先ほどの例と同様に、女性・男性の顔写真を見た後に「仕事」「家事」のような単語を分類するテストを実施した場合、女性と「育児」や「洗濯」を結びつけた方が回答の速度が上がったことから、我々のなかには、女性を見ると「育児」「買い物」「洗濯」といったイメージと潜在的に結びつけてしまうバイアスが存在しており、これが「無意識のバイアス」の基盤をなしている事情が分かります。

ウェグナーは、このような図を用いて説明しています。人間の行為は、無意識的な原因によって操作されているところが多くあり、現代科学では遺伝子プログラミングによって動かされている事実は当たり前とされています。我々は、消化や呼吸など自律神経に関わることは無意識に行って、決断や判断はより高度な意識的判断で行っていると誤解していますが、実はそうではないことが、現代の行動経済学などの知見でも明らかになってきました。

我々は、自分でも分からない何か感情的な理由が自動的に発動してしまうことで、思わず製品を手に取ったり、選択肢を選んで非合理な決定をしてしまうことが現代の行動経済学の知見でも分かっています。そもそも行動経済学を創始したのはダニエル・カーネマンというノーベル経済学賞受賞者ですが、カーネマンはもともと心理学者で





したので、その意味で行動経済学は心理学からスピンアウトしていったと考えることができます。

心理学は、人間のあらゆる行動を科学的に分析します。そもそも生き物の情報処理は、デフォルトとして無意識的かつ自動的に行われています。学習はできますので、たとえば調教された馬が競馬で速く走ることはありますが、これはすべて調教や訓練によって学習がなされているということです。そして、人間にも馬と同様に学習能力は備わっているといえます。

したがって、自動的に行われるということは、すべて遺伝子プログラミングというわけではなく、学習によって定着したものが自動的に働くということです。先ほどの例でいえば「男性は自然科学に向いている」や「女性は人文学に向いている」というステレオタイプのイメージは、生まれながらのものではなく、我々が社会の中で学習したものです。

差があるとの錯覚

コロナ禍において、各国の指導者層の若さや女性の大統領、首相の存在がクローズアップされました。たとえばドイツやニュージーランドのように、女性の首相、女性閣僚が多く存在する国々では、女性も男性と同様に高い役職に就いています。日本社会からすると驚きの光景ですが、このコロナ禍にまつわる報道の機会によって、日本が如何に遅れた状態であるかを認識させられました。各国では、そのようなバイアスを意識的に修正していくことで、新しい社会を作る努力が行われています。

そのように女性が多く活躍して、男性と同様に閣僚や役職に就いている社会では、実は中学生の数学の成績に男女差はありません。世界的に測定してみると数学の成績に性差は存在しないにもかかわらず、それを知らずに、日本では性差が存在するという事実によって、やはり数学の成績には生物学的な差が存在する、女性は生まれながらに数学ができない、というように思い込んで失敗をしてしまうかもしれません。

これには見事なグラデーションがあります。男女が不平等な社会では、男子中学生と女子中学生の数学の平均値の差は開いていく傾向にあります。そのような社会では、女子学生は小学校の頃から「女子は数学に向かない」といったある種の洗脳を受けています。よほど数学の高い才能を見せない限り、女子学生は理系に進ませてもらえません。親や教師も「苦労する」と言って進学を勧めません。そのため、いま皆さんがお困りになっているように、工学部に進学する女子学生が少ないという結果を生み出しています。このような悪循環は、どこかで止める必要があります。

心理学ではよく気を付ける話ですが、いまの数学の事例で見たように、社会には我々が「差がある」と錯覚している様々な事例が存在しますが、実際には平均値と平均値の差にすぎません。たと

「差がある」という錯覚

- 男女平等がよく達成されている社会では、中学生の男女の数学の成績に差がありません。
- 日本は平等ではなく、偏見が強いので、本人自身も数学苦手と錯覚し、学習意欲がそがれるために、中学生の成績で、性差が出現します。
- 性差の大きさは、社会の平等度と関係しています。

えば、出世や高い役職に就くことはモチベーションの問題であり、アグレッシブや積極性が一種必要と考えられる場合があります。こうした人間のアグレッシブに関係する生体内物質としてテストステロンがありますが、その分泌量が変化することによって生体内で自動的に我々の心が動かされていきます。

どのように人間の心が無意識的にコントロールされるか。なぜ自分では自覚できずに、様々な行動や発言をしてしまうのか。その基盤は科学的に明快で、いまお話ししたような生体内物質によって支えられています。たとえば、テストステロンは人間の攻撃性を高めます。男性ホルモンといわれるものです。エストロゲンは融和性を高め、有名なオキシトシンは育児欲求のようなものを高める。日常語でも使われるドーパミンは元気を生み出し、ノルアドレナリンは体の活性化や怒りと関係している。このように様々な生体内物質や脳内で働く神経伝達物質によって、無意識的に人間の心の傾向を左右します。

さて、テストステロンは男性ホルモンといわれますが、おおむね男性の方が攻撃性は高い、という視点から血中測定したところ、男性の平均値より血中テストステロンの量が高い女性もいます。逆に、女性の平均値より低い男性もいます。つまり、個人差がすごく大きいです。

したがって、仮に平均値差があり、男性の成績の方が女性より高かったとしても、目の前の面接に来た志願者や大学教員の公募に応募してきた人物が、平均値的な女性なのか平均値的な男性なのか分かりません。確率分布として予測することはできますが、実は心理学や経済学などの確率分布でものを見ることは、個人の人生と相性の悪いところがあります。目の前の人物が確率分布のどこに当てはまるか、それは確かめてみないと分かりません。そのために面接を行います。しかし、そこでは十分な注意が必要です。先ほどのオーケストラ楽団員の例でも見たように、我々は面接のなかでも多くのバイアスを生み出して採用に失敗してしまいます。

企業においても、長年実施してきた採用が成功だったのかはそもそも分かりません。なぜなら、不採用とした人物を仮に採用していた場合、どのように活躍したかを調べることはできないためです。つまり、きちんとA、Bタイプで、採用した人と採用しなかった人の活躍を統計的に比べることができません。このようなとき、我々はよく確証バイアスによって、採用したのだから、よい人材だろうと自分で納得してしまうだけかもしれません。

ステレオタイプ脅威

もう一つ、ステレオタイプ脅威というものがあります。たとえば、日本人の女子学生が、小学校４年生の算数のテストが良くなかったときに「自分は女の子だから算数ができなくて当然だ」「一生懸命努力しても女の子だから算数の成績は伸びないかもしれない」と思い込み、途中で勉強を放棄してしまうことがあります。つまり、自分でステレオタイプのバイアスを当てはめてしまうのです。男の子でも、算数ができるのは勉強しているからで、必ずしも自動的にできるわけではありません。途中で諦めてしまうことで、勉強する意欲がそがれることに問題があります。

自分自身をもその鋳型に当てはめてしまうことで、数学に対する積極性やモチベーションが下が

自分を縛るケース： ステレオタイプ脅威

- 「ステレオタイプ」は鋳型のこと。
- 人は自分自身をも鋳型にはめてしまうことがある。
- 女性は数学が苦手という記事を読むと、そのあとの数学の成績が低くなります。
- 女性も女性自身に対してステレオタイプを持っていますし、女性→男性へのステレオタイプもあります。

り、女性が活躍していない社会では女性の数学の平均点が下がってしまう。そのような結果が生み出されるというグラデーションが、性差別の根付く社会の状態と、数学の男女間の点数差という如実に表れたものが相関関係にあるという、非常に興味深い事実を展開しているといえます。

無意識を「意識」で克服する

日本は、国連や人権団体から女性に対する性差別状態を何度も指摘されていますが、最近では、文科省のダイバーシティに関する予算配分やSDGs達成に向けた取組に象徴されるように、日本社会も動き出したところと考えられます。

女性自身が「管理職には男性が相応しい」「男性がリードすべき」と思ってしまうと、会議の雰囲気も「では男性を選ぼう」という方に流れやすくなります。このような無意識のバイアスを、我々の高い意識でひっくり返す。これは大変なことですが、無意識を意識でひっくり返す姿勢は重要です。

なかには、無意識のバイアスや遺伝子プログラミングを「本能」だとする方もいますが、多くの方々が忘れておられるのは「理性」も本能だということです。理性も人類の進化が作った結果であり、人間においては理性を働かせるのも本能です。したがって、無意識のバイアスが生じたときにも、我々が意識的に頭で考え、より良い社会の実現に向けて努力することも、人間の本能に含まれているといえます。よって、オートマチックなことだけが無理がなく正しいことだという認識は、そもそも進化心理学の中でも覆されています。

男女にかかわらず、能力のある人間を育てる

女性から男性、男性から男性へ向けられるバイアスも存在します。たとえば、「男性は酒が飲めないと駄目だ」とか、「男は泣くな」「男はしっかりして」「男が働いて家庭を守るべき」といったものがあります。

このようなバイアスが巡り巡って、結果的に女性差別へと繋がっていく可能性もあります。女性が年収の高い男性やリーダーシップを取る男性を求めて、そのような男性と結婚する。そして結婚後はそのような性質を野放しにする。その結果、その男性が会社でリーダーシップを取ろうと他の女性社員に対して居丈高に振る舞うことを、影で促進しているかもしれない。実は、このような構造も存在します。

男女関係なく、誰でもリーダーシップやコミュニケーション能力、責任感はあった方がいい。そこに「男性は」「女性は」という主語は必要ありません。

コンビニ業界が新しいスイーツの商品開発にあたって「女性はスイーツが好きだから」「女性の考えを上手く活用して女子受けする商品を開発しましょう」として取り組む例もあります。これは

やはり古い感覚で、男性でもスイーツ商品を購入する方は多くいます。したがって、男女関係なく、味覚のしっかりしたチームがスイーツ開発を担当するというのが当たり前です。

教育目標に「男性は」「女性は」という主語は必要ありません。男女にかかわらず、能力がある人間を育てる。小学生や中学生、高校生を教育する過程では、男女の別なく、人間として必要な配慮や責任感、創意工夫、指導力、コミュニケーションを全員に習得させていけばよいのです。

それを多くの場合は性に分けて、先ほどお話ししたような確証バイアスが当てはまる事例が多く見えます。心理学ではイリュージョンといわれています。たとえば血液型と性格の関連の信奉者は、B型の友人が日曜日に返してくれるはずのCDを忘れた場合「本当にB型はおっちょこちょい」と言いますが、実は待ち合わせ時間に遅れず彼が来たことを忘れています。我々は、相手がきちんとした行動を取っている部分を無視して「B型だから変わり者」「B型だからおっちょこちょい」というように思い込み、CDを忘れた側面だけに注目してしまうことがあります。これも、無意識のバイアスです。

無意識の偏見が広がる仕組み

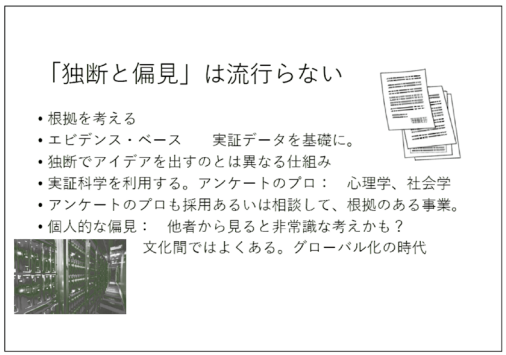
- 確証バイアス
- あてはまったときに注目・・・過剰にあてはまるという感覚が生じます。
- 人は自分の持っている「考え」が正しい、合っていると確かめられることの方が好きなので、無意識的についつい確証情報に 目が行ってしまいます。
- そして社会の一定割合にその考えが浸透していくこともありますし、My「ステレオタイプ」をつくってしまうこともあります。
- 「カテゴリー」で考えない。個別ケースで。

エビデンス・ベースで物事に対処する

世の中には、当てはまるもの、当てはまらないもの、良い事件、悪い事件、様々なことが平等に起こります。にもかかわらず、我々はバイアスを持ってしまう。たとえば、朝の占いで「ピンクのラッキーアイテムを身に付けるといい」と言われ、そのとおりにしたところ、偶然にも良いことが起こったとします。その場合、「ピンクのラッキーアイテムを身に付けていたから」だと思い込んでしまう。これは大変馬鹿げたことだと思われるかもしれませんが、こうしたラッキーアイテムの話と同じことを「女性だから○○」「男性だから○○」という形で、我々は毎日行っているといえます。

そのような無意識のバイアスは気付くのが難しく、毎日確証バイアスで行われています。よく教授会の風景でも見られますが、日本人は少し恥ずかしがり屋なのか、自分の意見を大胆に言いたいとき「私の独断と偏見ですが、この度は・・・」といった表現を用いることがあります。先のアメリカ大統領選挙にもいえますが、独断と偏見は世界で流行るものでなく、これからはきちんと根拠を考えエビデンス・ベースで物事に対処していく姿勢が求められます。新型コロナウイルスに対する対策も、科学的な知見を基に対策を実施しない限り、収まるものも収まりません。皆さんもよくお分かりのことだと思います。

大学入学共通テストにおいて、記述式の出題が撤回された例を挙げましょう。専門家の意見を尊重せずに暴走すると、かえってコストが掛かって後始末に無駄な予算が生じてしまいます。このように実証的な科学を利用せずリスクを冒してしまう例は、現在、省庁や大学、企業などを含むあちこちで見られます。



特に偏見の問題に関していえば、日本ではまだ女性活躍に絞った話がなされていますが、ある意味でそれが日本の限界だともいえます。その他に早期の検討が必要な問題として、外国人問題や移民の問題が挙げられます。たとえば、公立の小中学校に日本語を話せない外国人の児童が入学した場合、まともな対処はできません。アメリカでは、ティーチングアシスタントや第２外国語として英語を学ぶクラスなどがありますが、日本の小中学校では日本語教員の数が不足していますので、移民や外国人の児童が入学しても対応できるような体制は整っていません。

しかしながら、SDGsのことを考えると、これは教育界では急務です。大学には比較的留学生が多いので、私の大学をはじめ、様々な施策があります。たとえば、大学院生によるティーチングアシスタントやチューターといったサポートです。ところが、日本の小中学校にはそうしたサポートがないので、対応が難しい。これは今に始まったことではありません。フランス語教員として日本で15年程働いている人が、自分の子どもをフランス人専用の学校、フレンチスクールに通わせる例もあります。日本の公立学校に入れても十分な教育ができないと見限られています。これは、恥ずかしいことです。

大学における学問分野を越えた協働の重要性

いまお話ししたような問題をはじめ、今後は女性活躍だけでなく、異なる民族や障がい者も含め、広くダイバーシティやSDGsの課題に対処していく姿勢が大学には求められています。大学こそ学問、知の府であり、これまでにも調査や実証科学を利用して、障がい者研究や外国人研究、日本語教育研究、ジェンダー研究など、それぞれの専門分野で研究を行ってこられた研究者を学内に数多く抱えているはずです。今回はジェンダー問題ということで私をお呼びいただきましたが、ここ九州大学の中にも、専門に通じられている先生方が大勢いらっしゃると思います。

心理学とは実証科学を利用した調査を行うアンケートのプロですので、たとえばアンケートを実施するときも、心理学者に相談して積極的に意見交換を行うことで、アンケートの質は大いに向上します。しかし、他の学部の方々はそのようなことをご存じないことがあります。ほかの学問が何をやっているかが分かりませんので、医学部の偉い先生が拙いアンケートを患者に実施しているといった例や、そうした研究を見かけることもあります。

したがって、大学における学問分野を越えた協働は非常に重要です。お互いの分野をリスペクトしながら働く。これも女性だけを登用するという話ではなく、フラットに協力しやすい、風通しのいい組織をつくることこそが第一であるということです。

以上ここまでまとめると、対策として･･･

- 威圧的な上下関係×･･･独創的なアイデアが出にくく、みんなが損。
- 男性が圧倒的に多い会議体は差別の温床･･企業のリスク要因
- そこから業績が傾いたりします。企業イメージの失敗、損失。
- 広告の失敗　　（例：別スライド）
- ある部署をいきなり男女半々にすることだってできます。決断しだい。

以上をまとめると、普段から職場関係をスムーズに保つことが必要です。最近では、特に男性の育休取得の問題もありますが、男女の別なく休暇を取りにくい威圧的な上下関係をやめること、また若い人から活発で独創的なアイデアが出やすい環境を作っていくことが必要です。

SDGsはグローバル社会を生き抜く道しるべ

いま各国の首脳の年齢層が低くなっていることには、明確な理由があります。グローバル化社会を迎えたいま、社会の変化のスピードは非常に速い。そうした状況では、その速さについていくことのできる、むしろその先頭に立つことのできる30～40代の若手を積極的に雇用した方が、新しい社会に対応できるという期待が国民の間にもあります。また50～60代の先輩議員や政治家のなかにも、自分たちは裏方に回って調整や協力をしながら、若手のアイデアを応援してやろうという意識が生まれています。素晴らしいですね。このような社会が実現すれば、日本も大学も、新しい課題に上手く効率的に対応して成果を示していくことができるようになると思います。

逆にこれを失敗すると、企業が差別的な広告を打ち出してそのイメージを台無しにしたり、ヨーロッパで民族差別的な対応をしたことが原因で批判を受け、撤退を余儀なくされる例も起こりえます。

SDGsに挙げられている課題は美しいお題目ではなく、厳しいグローバル社会の中で各国がサバイバルしていく、その道しるべとして掲げられているものです。これは大学関係者に限らず、一般の方々を含め、皆が改めてそのように心得て取り組むことが必要でないかと思います。

以上で、締めさせていただきます。御清聴ありがとうございました。

質疑応答（座長：玉田 薫 副学長）

【座長】北村先生、非常に分かりやすいご講演ありがとうございました。今まで何となくもやもやしていたものがすっきりしたような気分です。

ご講演中にチャットでたくさん質問が届いておりますが、時間の関係上、まとめて私が質問します。

本日のお話にもありましたように研究として、様々な状況を分析して理解するという姿勢も非常に重要だと思いますが、具体的なアクションがないと解決には向かいません。どのような施策やアクション、考え方が求められているのか、最後にアドバイスをいただけますでしょうか。

【北村】最も手っ取り早い対策は、組織のトップの方の覚悟だと思います。次の人事でなるべく女性を採用しようと考えるだけで、ある意味、女性の人数は簡単に上がります。最近では、国立大学

法人の公募においても、女性の活躍という点を配慮しつつ人事を行うという形で、JRECに掲載しているものも多くありますね。

これに対して逆差別ではないかと言う人もいらっしゃいますが、やはり日本の状態を改善していくためには、ある程度、今の段階で女性を優先して女性教授を増やすということが必要で、意図的に行って構わない状態だと思います。

たとえばグローバル対応で、私のいる東洋大学では、英語で授業をする能力のある人間しか採用しないとなっています。つい先日まで理事長が英語で面接を行っていましたが、そうすると、あっという間に英語の得意な教員が増えていきます。簡単なことです。トップの決断次第です。

やや長期的に言えば、やはり学習材料として落とし込んでいく。特に小学校や中学校の段階で、広く性差や性別、また意外に思われるかもしれませんが、性行動や性教育に絡めた教育を行っていく必要があります。日本はこうした教育が非常に遅れていますので、それが原因で男の子が女の子を乱雑に扱う、暴力を加えるということにも繋がっていきます。小学校から正しい性差や性行動というものを教えていく取組みも、教育的には必要だと思います。

【座長】ありがとうございます。今、先生の話を聞いて思い出しました。やはり男女共同参画の話もそうですが、日本の大学や高等教育機関においては、国際化の問題を含め、まだ手つかずの部分も数多く、急ぎ解決していく必要のある課題が多いと思います。本日のご講演でも、後半でその部分を取り上げていただきました。私に限らず、今日参加されている皆さんも同感でいらっしゃると思います。

北村先生、本日はどうもありがとうございました。深く心に刻まれる参考になるお話をしていただきました。（了）

（講演中のチャットによる質問は、全項目について講師から回答をいただき、後日全参加者に送付した。）

講演中の北村教授

座長の玉田副学長

北村 英哉（きたむら ひでや）
専門：社会心理学、感情心理学、人格心理学、価値観、宗教心、偏見、差別、文化心理学、ジェンダー
東京大学大学院人文社会系研究科社会心理学専攻博士課程中退
博士（社会心理学）2005年
東京家政大学、関西大学などを経て現職
心の側面からも、社会の多様性実現、不合理な格差是正を目指して研究に従事。