

次世代の可能性は∞

Next Generation Possibilities Are ∞

永合 由美子*
Yumiko Nagoh

「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」という言葉をご存じだろうか？

私も、およその意味は理解したつもりで、「誰もが持つ、ある意味の必要悪。効率的な社会のためには欠かせない」と思っていたが、2019年セミナーに参加し、“ステレオタイプの科学”（クロード・スティール著）を読んで、改めて痛烈な危機感を覚えた。次世代の可能性を狭めることは絶対に避けたい、そう考えて活動中だ。

◎男女格差後進国・日本

世界経済フォーラムが発表した男女格差指標であるジェンダーギャップ指数（GGI）は146カ国中125位、G7中で日本は最下位であることは、ご存じの方も多だろう。この15年間に、ほかの国はこの指数を改善してきているが、日本ではその指数はほとんど変化していない。

また、図1に示した「高等教育を受けた人への経済的リターン」（OECDのEDUCATION at a GRANCE データ）を見ると、日本男性はOECDの平均に達しているが、女性は地を這うような低い数字だ。高校、大学までは男女差はほぼなく、女性も非常に優秀な学業を修めていても、経済的リターンでは、他国と大きな開きがあるのが現実だ。日本の労働生産性や幸福度、学び直しなどの指標にも、明確に世界との差があり、世界基準で自分の立ち位置をみる必要がある。

◎ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン（DE&I）の効果

日本投資銀行が調べたデータによると、多様な15業種ほぼすべてで、男性のみのチームより男女共同混合

チームの共同発明の方が、特許の経済価値が高いことがわかった。また、2016年と2021年で業績比較したところ、女性管理職の比率の低い群はマイナス43%減益だったのに対して、女性管理職の比率が高かった群は28%増益だった。世界で時価総額100億ドルを超える企業の株式パフォーマンスを比較したところ、女性取締役が1人以上いるケースでは、いない場合に比べて15年間のパフォーマンスが1.5倍になっていた。

今や、DE&Iは企業が取り組む成長戦略で、社員のウェルビーイングの基盤と認識される。特に昨今では、誰もが活躍でき、豊かに過ごせる環境を実現するエクイティ（Equity・公平性）の視点が注目されており、社員のエンゲージメント（※）の向上がモチベーションアップへ、さらに業績向上、離職率の低下にもつながると言われる。

育児や介護、LGBTQなど、個人の事情を受容しながら組織を運営していくことが大変重要だ。フルタイム勤務を継続しながら2人の育児に取り組んだ私自身、理系女性としてマイノリティだった。同期に遅れること数年、パフォーマンスを發揮できる部署に願い出て異動し、育成の場を与えられて成長したのは30代後半。衣料用粉末洗剤（まさに粉体工学を活用した製品）の開発を担当し、当時の新コンセプト洗剤であった「部屋干しトップ」の開発で社長賞受賞の栄に浴した。理解のある上司や先輩のサポートなくしては、今の私はなかった。心から感謝している。

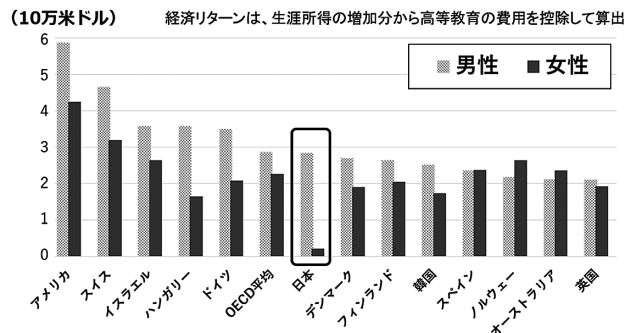


図1 高等教育を受けた人への経済的リターン EDUCATION at a GRANCE OECD2021 より2018年データ、日本だけは2012年データ

2023年4月27日受付
特定非営利活動法人 女子中高生理工学系キャリアパスプロジェクト代表理事
(〒105-0011 東京都港区芝公園二丁目6番8号 日本女子会館 OWL)
NPO STEM Career Path Project for Girls (GSTEM-CPP)
(OWL, Japan Association for Women's Education (Nihon Joshi Kaikan), 2-6-8 Shibakoen, Minato-ku, Tokyo 105-0011, Japan)
* 連絡先 Yumiko.Nagoh2020@gmail.com

現状を変革するためには、意思決定層の多様性が必要だ。自然な変化は待っていても時間が掛かる。逆差別と言われようと、過渡期には、欧米の例にあるアファーマティブアクション（クォータ制）も検討の価値があると考えている。各国の導入の足跡が内閣府男女共同参画局の広報冊子「共同参画」に詳しく掲載されているので、参考にしていただきたい。（https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2022/202206/202206_02.html）

（※）：狭義では勤めている会社に対する従業員の愛着心や思い入れとされるが、最近の組織論では、会社組織と従業員とが同じ方向を向き、ともに成長に貢献しあえる関係を指すと言われる。

◎アンコンシャスバイアスを超えて

DE&Iが進まない背景には、根強いアンコンシャスバイアスの存在が指摘される。これは、だれもが潜在的にもっているバイアス（偏見）のことで、対象はジェンダー、人種、宗教、年齢、民族など多岐にわたり、200種以上存在すると言われる。アンコンシャスバイアス・無意識の偏見については、一般社団法人男女共同参画学協会連絡会のHP（<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>）に詳しい資料があるのでぜひ参照いただきたい。本コーナーで過去に東村先生からのご紹介もあったが、重ねて事例をご紹介します。

1970年代のアメリカで、演奏者が見えない状態で行うブラインドオーディションを導入したところ、女性演奏者の合格率が20%から40%までアップしたという。音楽の実力以外の要因・見た目が楽団員の採用に大きく影響していたこと、それをブラインドという工夫（社会デザイン）で克服したことが興味深い事例だ。

アンコンシャスバイアス、中でもステレオタイプスレッドに関連した学術論文を2つ紹介したい。一つは、白人と黒人でミニゴルフのテストをした実験だ。プレイ前に「生まれながらの運動能力のテストです」と言われた場合は白人のスコアが悪くなり、「スポーツインテリジェンスのテストです」と言われた場合は黒人のスコアが悪くなった。

もう一つは、難しい数学のテストを受ける前に「男女差がある」と聞いた場合に、女性のスコアが著しく悪くなり、「男女差なし」と言われた場合は、どちらもほぼ同じスコアだったという実験だ。つまり仕事やテストの際に、プレッシャーがかかると力を発揮できないことがあるという図2の結果だ。

裏を返せば、このようなプレッシャーを取り除くことが、マイノリティの能力発現、パフォーマンス向上に直結するという点でもある。

マサチューセッツ工科大学(MIT)の男女比はほぼ半々であるが、日本では残念ながら女子の理工系の学生が少なく、工学系の女性は15%だ。この背景には、男女の能力や平等意識に対するアンコンシャスバイアスがあるとの研究結果も報告されている。本人の意識同様、親や

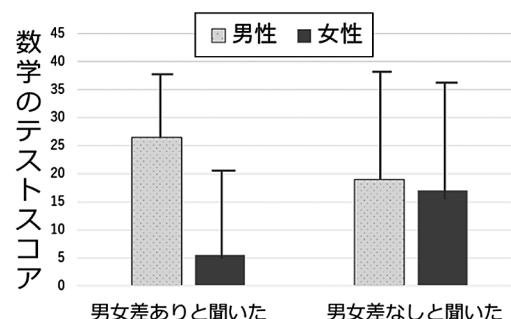


図2 ステレオタイプスレッド 数学のテストの例
Stereotype Threat and Women's Math Performance
Steven J. Spencer, Claude M. Steele and Diane M. Quinn
(1999) Journal of Experimental Social Psychology

先生方の意識・言葉掛けも重要な意味を持つ。周囲の環境の影響は大きい。

◎女子中高生に理工系進路の魅力を知ってもらうために

日本では、企業が採用したくてもそもそも理工系女性が少ないことが課題とする声をよく聞くようになった。理工系を専攻とする女性の数を増やすには、大学への進路選択のタイミングで、理工系を選択肢に入れる中高生が増えることがまず必要だろう。

この問題を少しでも解消するため、私たちは、女子中高生が多様な科学や技術に触れ、これらに関わる魅力的な人々と出会う場として、研修事業「女子中高生夏の学校（夏学）」を2005年にスタートし、継続して実施している。2018年には夏学の事業を自主的な財源により継続し、さらにその活動の幅を広げるため、特定非営利活動(NPO)法人「女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト(GSTEM-CPP)」を設立した。女子中高生が、理工系分野のキャリアパスへの理解を深めることで個々の可能性を広げ、多様で持続可能な社会を創る人材となることを願っている。

この研修事業の大きな特徴は、①40ほどの多分野の学協会や企業の協力を得て、②大学生・大学院生のティーチングアシスタント(TA)女子学生が積極的に企画運営に関わる、③講演、実験実習、ポスター発表、キャリア相談などを通じて最先端の科学技術やその分野で生き生きと働くロールモデルに触れる、④中高生自身が自分の将来を考えてキャリアプランを発表する点にある(図3)。中高生の時代に夏学に参加した生徒が大学生になり、今度はTAの立場で中高生に理工系の魅力を伝える循環(夏学スパイラルと呼んでいる)が生まれている。

◎夏学参加者の声

2022年オンラインで実施した夏学のアンケート結果を図4に紹介する。回答した101名の生徒による夏学全体の感想は、「非常に満足した」76%と「満足した」22%を合計して、満足度98%だった。また、参加前アンケートと参加後アンケート両方に回答した88名について、夏学前後の回答を比較すると、夏学前は、将来自分の働いている姿をイメージすることが「できる」もし



図3 夏学の集合写真と実験実習の様子

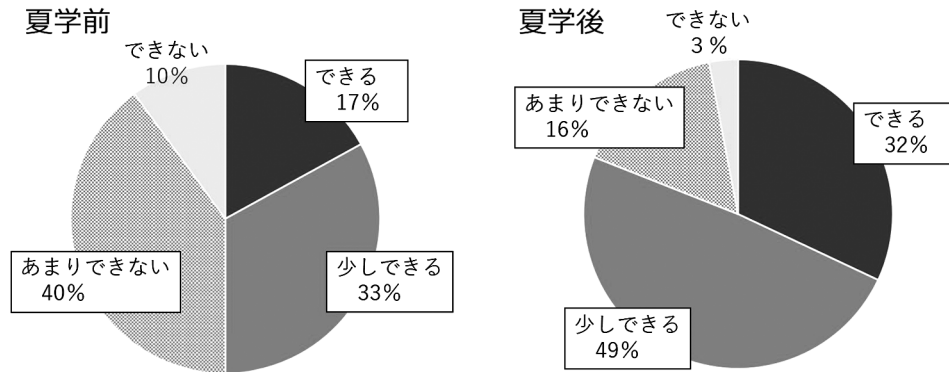


図4 夏学参加者アンケート：将来自分の働いている姿をイメージできますか？
(女子中高生夏の学校参加者 夏学参加前と参加後の回答比較)

くは「少しできる」と答えた生徒が50%だったのに対し、夏学後は81%に増えていた。

「人間的にも成長し、また将来の夢への決意とモチベーションが上がりました」「こんなにも内容が盛り沢山でいいのかというくらいで、裏で何十時間と準備して下さった主催者の皆さん、スタッフさんには感謝の思いでいっぱいです」といったフリーコメントも寄せられた。

◎私たちの役割とこれからに向けてできること

私たち自身が持つアンコンシャスバイアスについて、なくすことはできない。しかし、論理的な思考を働かせ、次世代に向けて少しでも再生産しないよう意識するこ

と、克服するための工夫としてブラインドオーディションのような社会デザインに取り組むことが望まれる。無限大の可能性を持つ次世代を応援したい。

ハーバード大学のサイト (<https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/>) では、自分のアンコンシャスバイアスを知るためのIAT (Implicit Association Test) が公開されている。日本語のサイトもある。まずは自身の思い込みについて理解を深め、より良い社会を創るために知恵を絞り、これからの社会で幸福を感じられる人が増えるように・・・一人ひとりのアクションに期待する。

次は Loredana santo 先生にバトンをお渡しします。