

JSPS男女共同参画推進シンポジウム
2023年12月21日 13:30-16:15

学術の未来と「無意識のバイアス」
— 「男女共同参画」を科学的根拠に基づいて議論する

SENTAN-Qから 国際調査分析まで： 九州大学の取り組み



九州大学副学長・男女共同参画推進室
副室長・主幹教授 玉田 薫

本日の話題提供

1. 九州大学のこれまでのDEI関連事業と推進体制

2. SENTAN-Q事業の紹介

ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ（先端型）

3. 調査分析事業の紹介

ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ（調査分析）

4. 多様性と評価に対する問題提起



これまでに実施した文科省補助事業・独自事業

青字：同時期実施の独自施策

2007-2009 女性研究者支援モデル育成
「世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム」

- ・ 3つの学内保育施設設置
- ・ 研究助成女性枠

2009-2013 女性研究者養成システム改革加速
「女性枠設定による教員採用・養成システム」

- ・ 出産時支援教員採用
- ・ 女性比率による部局研究費傾斜配分

2015-2020 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

- ・ 出産・育児復帰者支援
- ・ 配偶者帯同雇用制度
- ・ 女性研究者の活躍可視化（男女別論文業績分析）

2019-2024 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

- ・ ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成事業 SENTAN-Q

2021-2022 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）

- ・ 女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査

制度設計
環境整備
両立支援事業

次なるステージ

女性の活躍促進
と可視化
(男性の)意識改革

世界標準

九州大学（総長）

男女共同参画推進委員会

10名以上が
常駐する体制

担当役員

室長：ダイバ担当理事
副室長：ダイバ担当副学長
ダイバ担当副理事

室員（部局代表教員）

- 企画広報環境整備 部門
(人事部職員課)
- 学生教育等 部門
(学務部学務企画課)
- 女性研究者支援 部門
(研究・産学官連携推進部
研究企画課)

産休育休制度
保育施設

配偶者帯同
雇用

在宅勤務

事務局

人事部長
人事企画課
課長補佐1
係長1
専門職員1

専任教員

教授 2

専門職員(国際)1
テクニカル・スタッフ 1
事務補佐 2

各部局

九州大学病院
きらめき
プロジェクト

※連携で文科省事業等を推進

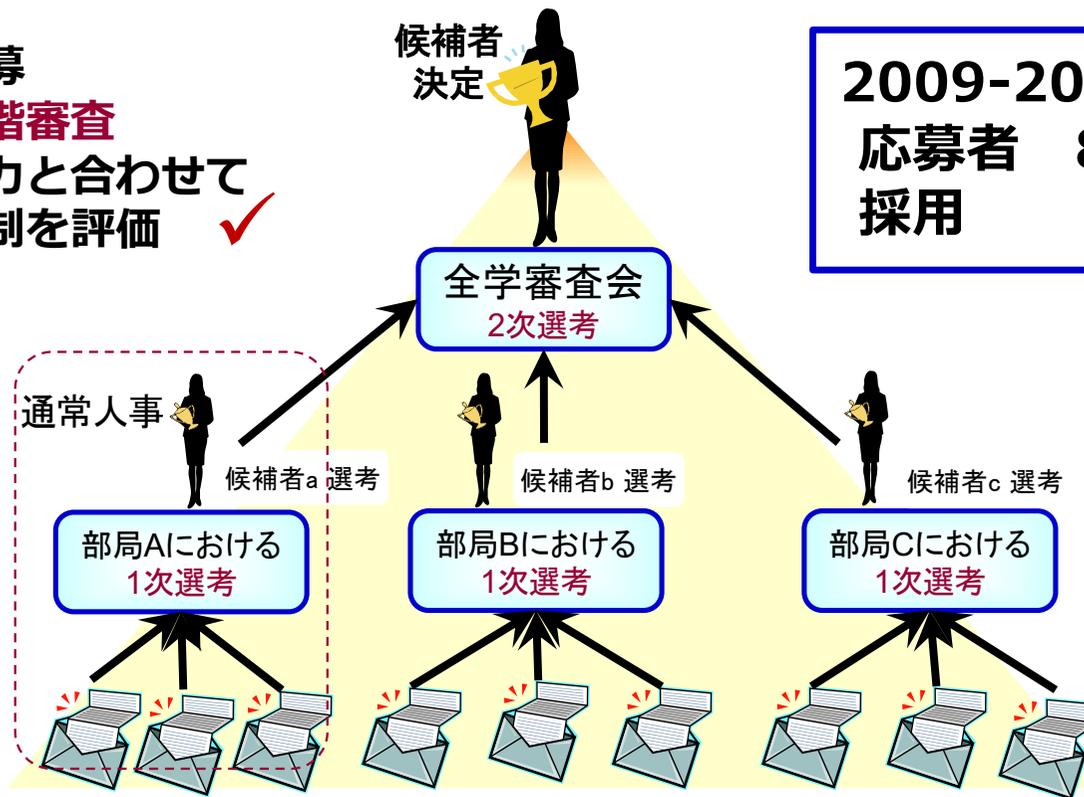
※学内での推進活動中心

女性枠設定による教員採用・養成システム

- 女性限定の国際公募
- 透明性の高い2段階審査
- 候補者の業績・能力と合わせて部局の受け入れ体制を評価 ✓

2009-2018
 応募者 837名
 採用 50名

採択率6%



- 女性教員数を増やす
- 部局が女性教員採用に慣れる ✓
- 女性教員採用に適した部局環境を整える ✓

「九大方式」

女性優遇ではなく、均等な機会を与えるという考え方 ✓

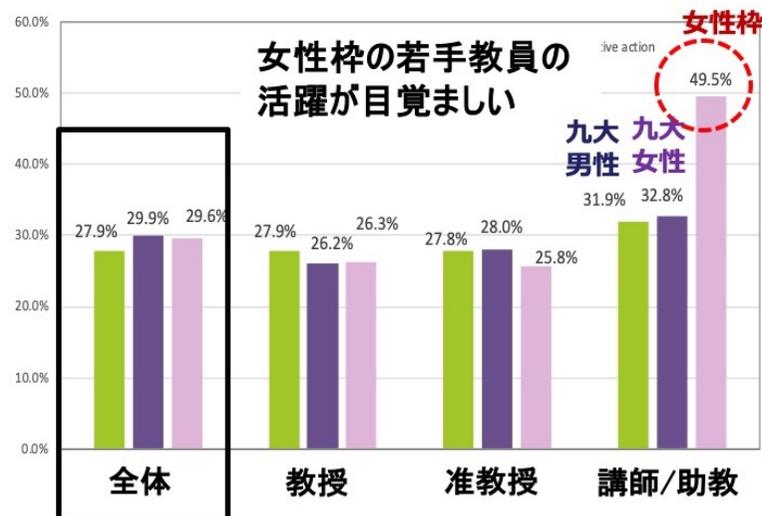
Gender 解析

1人あたりの論文数



Gender + 職位解析

Top10% 論文の割合



WSSF2018国際会議発表データ

女性研究者は
 優秀であり
 重要な戦力である
 ということ
 をデータで示す

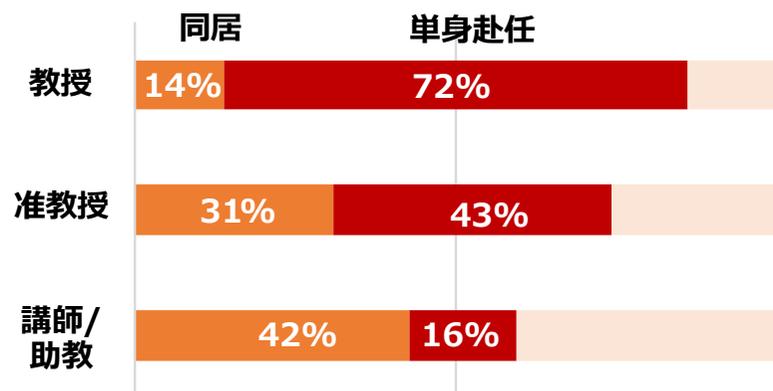
男性平均を遥かに超える「女性枠」
 特に若手女性教員のデータが国内外で注目される

*Gender Summit 10 で世界的に優れた6つの取組の一つとして紹介 (2017)

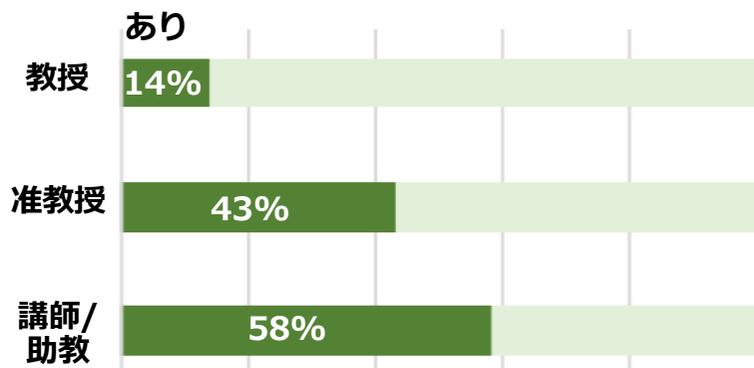
*朝日新聞電子版 (WEBRONZA) にて女性枠業績データの紹介 (2018)

*第5回東北大学澤柳記念男女共同参画賞受賞(2018)

結婚



子供



- 教授は既婚率は高い(86%)が、単身赴任率も高く、子供がいないケースが多い
- 准教授、講師、助教は単身赴任率も比較的 low、子供がいる比率は教授層をはるかに超えている
- 若手教員の職場環境・ライフワークバランスは急激に改善している ✓

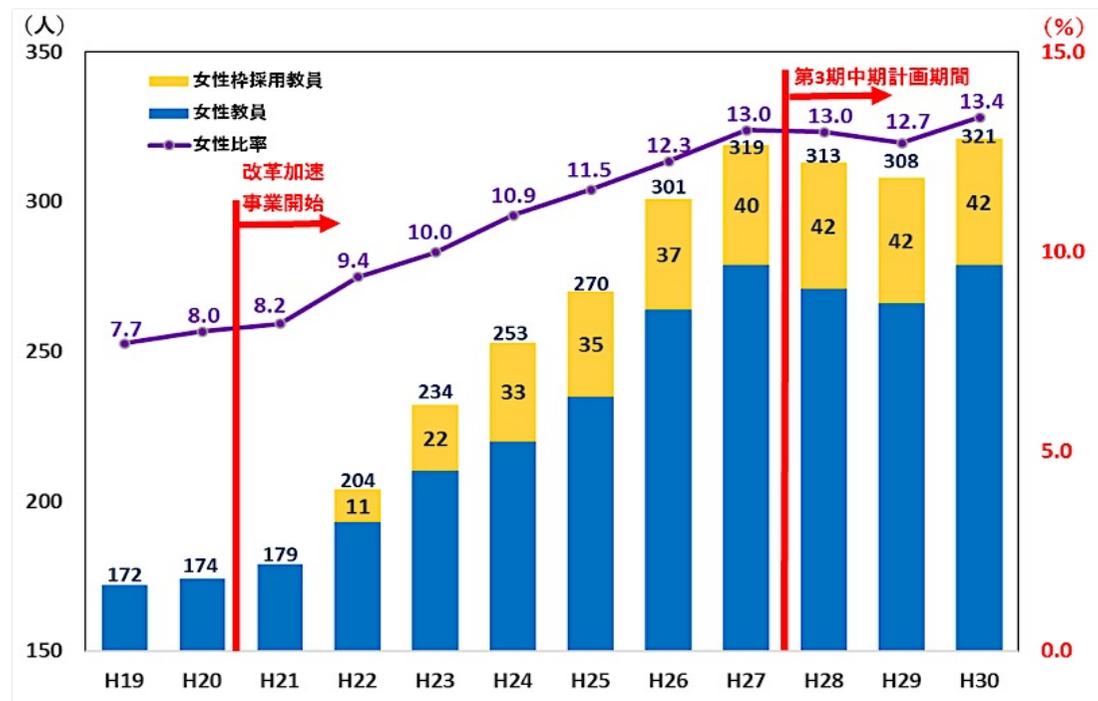
**環境さえ整えば
結婚・出産は
研究の妨げにならないと
いうことをデータで示す**

WSSF2018国際会議発表データ

出典：ポリモルフィア Vol.4, p.40 (2019年3月) ISSN 2424-1113

九大が当時現在抱えていた問題

九州大学における女性教員比率推移



- 新規採用数は現在まで順調であるが（～40名/年）昇格による他大学への転出が早く、H28年以降女性教員数の伸びが停滞
- 「**女性研究者の上位職への登用**」「**研究者の流動性確保**」に日本国レベルで貢献しているものの、大学活性化維持の観点からはマイナス



ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)

DIVERSITY AND
SUPER GLOBAL
TRAINING PROGRAM
FOR FEMALE AND YOUNG FACULTY

世界と戦える”実力“を身につける

九州大学は、2019年度科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）に
選定され、「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成
研修 (SENTAN-Q)」を開始しました。

本研修では、優れた研究業績を有する将来有望な本学の女性ならびに若手
教員に、世界トップレベルの研究および教育に挑戦する機会を提供します。
多様で秀逸な**女性**ならびに**若手人材**を発掘し、世界と伍して戦えるダイ
バーシティ・スーパーグローバル教員として育てる
それが本研修の目的です。



- **多様性に関する理解**
- **無意識のバイアスの問題解決**

<https://sentan-q.kyushu-u.ac.jp>



中間評価結果 (2021.12.20公開)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
(先端型) 実施期間：令和元年～令和6年

(1) 評価結果 総合評価 S：所期の計画を超えた取組が行われている

総合評価	目標達成度	取組	取り組みの成果	実施体制	今後の進め方
S	S	S	S	S	A

(2) 評価コメント

世界と伍して戦える強い大学の実現を目指す大学の方針に則り、これまで実施してきた女性研究者の活躍促進に係る取組の成果を踏まえ、世界トップレベルの研究教育力を身につけた女性研究者及び若手研究者の育成を進める「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修(SENTAN-Q)」を構築した。厳格な審査に基づき選考された研修生を対象に、**明確な目標の下に設計された先端的であると同時に実効性の高い6つのSTEPよりなる研修**を実施し、着実な成果を挙げていることは高く評価できる。研修においては、**社会における多様性と包摂性の重要性に対する理解を深めることが配慮され、教員育成研修という新たなスタイルでダイバーシティの推進を目指す野心的な取組**であり成果が期待できる。今後の取組の成果を期待するとともに、更なる情報発信を通じて広く他機関へ波及効果を及ぼすことを期待する。

- **今後の進め方** 補助期間及び実施期間終了後も、全学的な取組として「SENTAN-Q」を継続、発展させていくことが計画されており評価できる。今後は、**研修生の男女比率、偏りのない研究分野からの人選**、研修を中断した研修生のフォローアップ、知的財産管理等に配慮し、取組を進めることを期待する。



SENTAN-Q 研修内容

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
(先端型) 実施期間：令和元年～令和6年

学内プログラム

※ 無意識のバイアスチェックシートの配布

STEP 1 透明性の高い全学審査による研修生の選出 **男女比1:1** **文理融合**クラス編成

STEP 2 大学ガバナンス、ダイバーシティ・インクルーシブ教育 世界トップ大学副学長

STEP 3 英語でのアクティブラーニング型教授法教育 参加体験型の集中講義

STEP 4 留学生への実践的研究指導 世界トップ研究者によるメンター

STEP 5 最新学問分野等のリカレント教育 DX (AI, IoT) SDGs 等

海外プログラム/8週間以上

※文理の垣根を超えた学内ネットワークの形成

STEP 6 最終試験：海外での実践的教育・研究指導 英語による講義と学生指導
PIとして国際共著論文作成

研修終了まで、国内海外研修合わせて原則2年間

※国際通用性のある研究教育スキルの取得

修了認定 ダイバーシティ・スーパーグローバル教員

※1年以内に1段階の内部昇格
※事業期間に60名を上位職登用



STEP1 研修生の選出（透明性の高い全学審査）

■ 透明性の高い審査による研修生の選定
女性および若手教員（男性の場合37歳以下）

- 男女比は原則として1:1 ✓
- 文理融合のクラス編成 ✓

- 審査は原則として英語
- 総長、大学役員
高等研究院特別主幹教授
外部有識者

審査員も
男女比1:1

トップ研究者による厳正な審査

実質的昇任審査
10名/年



全学審査会

※無意識のバイアスチェックシート配布



2-3年以内に上位職に登用することがみこまれる
研究業績のある候補者



無意識のバイアスチェックシート(1/3)

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)

ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)

「無意識のバイアス」チェックシート



KYUSHU UNIVERSITY

「無意識のバイアス(Unconscious Bias)」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)のことです。生活環境の中で知らず知らずのうちに脳に刻み込まれ、様々な場面で人間の判断に影響を及ぼします。無自覚であるが故に完全に排除するのが極めて困難です。バイアスの対象は、性別、人種、年齢などさまざまです。組織や職場においては、人事評価(採用・昇格)の際に、マイノリティが不利益を被りやすい傾向が指摘されています。

無意識のバイアスの影響を最小限に抑えるため、近年採用試験等の前に審査員に対して無意識のバイアスに関する学習を義務付ける機関が増えています。このSENTAN-Qプログラムでも、審査員の方に、審査の前に「無意識のバイアス」について改めて意識をしていただくため、このシートを配布しております。

■ 審査に際し、以下の点についてご留意ください。

1. 無意識のバイアスは、人間性とは異なる、脳の機能に関連して引き起こされる現象です。自分も含め全ての人間が無意識のバイアスの影響下にあることを意識することで、バイアスの影響を回避できます。
2. 無意識のバイアスには、「先入観」によるもの、「同属性」によるものなどがあることがわかっています。また時間に追われていたり、疲れていたり、ストレスがある場合には、バイアスが強まることが知られています。
3. 審査に入る前に選考基準を明確にし、審査員間で共有することで、バイアスの影響を抑え、適正に評価を進めることができます。
4. 大学・部局の状況は時代とともに変化します。審査対象者が組織に適應するかどうかは、組織の将来像から判断ください。
5. これまでの様々な学術的評価などにおいてもすでにバイアスの影響が含まれている可能性があります。

SENTAN-Qでは、多様な人材を審査するため、審査員の多様性を確保しています。審査の際には、異なるバックグラウンドを持つ審査員の意見を尊重しつつ、「無意識のバイアス」に留意した審査を行っていただくようお願いいたします。

2020年 月 日

SENTAN-Q 審査員である _____ は、上記内容について了解しました。

(*このバイアスチェックシートはSENTAN-Q審査会までに日付、氏名を入力して提出ください。)



審査方法

(1) 書面審査

- ・ 参加理由, 達成目標 (渡航先候補)
- ・ 教員としてのキャリアプラン
- ・ 学生とともに**教員も学ぶ**ことに対する考え
- ・ 大学や社会における**ダイバーシティ・インクルージョンの重要性**

(2) ヒアリング審査

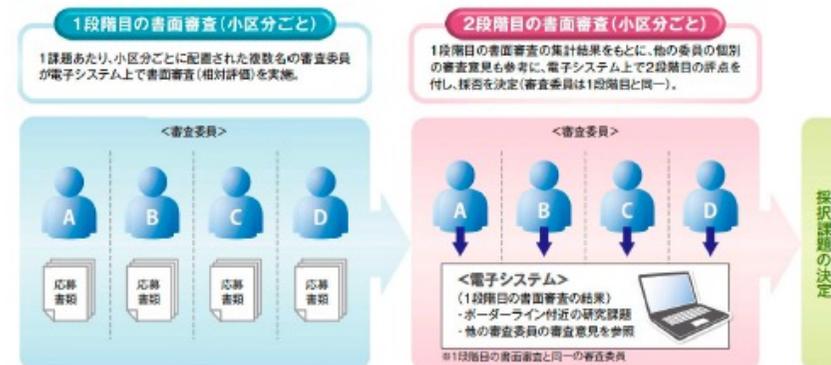
- ・ **英語でのプレゼンテーション** 10分 (審査対象項目の自己アピール)
- ・ **両言語による質疑応答** 15分

候補者要件(審査基準)

1. 優れた**研究業績**を有し、研究者として将来有望であるか。
2. 自分や大学の将来について**明確なビジョン**を持っているか。
3. 将来上位職となるにふさわしい**リーダーシップ**を有しているか。
4. **ダイバーシティ・スーパーグローバル教員**にふさわしい**人間性・社会性・国際性**を有しているか。

(3) 審査方法：合議審査

- ・ 審査員が全員分の評点をつけ、その後合議審査 (審査の評点だけによらない総合評価)
 - * **事実誤認**の有無の確認
 - * **バイアス**がないことの確認



(4)結果報告

- ・ 採択者/不採択者/部局長に審査員コメント (アドバイス) を返却



STEP2 大学ガバナンス, ダイバーシティ・インクルーシブ教育

社会・地域のための
大学をみんなで作る

目的 世界トップ大学の講師から、大学のあり方、社会における多様性・包摂性の重要性を学ぶ（必修科目）

■ Shared Governance

1 期生講師（対面式）



シンガポール大学
前国際担当副学長
Andrew Wee 教授

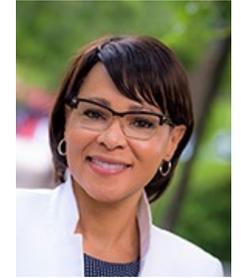


アリゾナ大学
工学部長
J.-L. Bredas教授

2 期生講師（Web）



UCサンデエゴ
研究担当副学長
S. Brown教授



UCサンデエゴ
ダイバ担当副学長
B. Petitt教授



STEP3 英語でのアクティブラーニング型教授法教育

教員が何を教えたかではなく、
学生が何を学んだか

目的 世界トップレベル大学から「英語」でのアクティブラーニング型授業法を学ぶ

■ Student centered

COVID-19下での授業を想定し、Webによるアクティブラーニング型講義法に講義内容を変更



UCサンデエゴ
Teaching + Learning
Commons チーム



STEP4 留学生への実践的研究指導（海外メンターのもと国際共著論文執筆）

目的 研修生がPIとして研究を主導し、**海外メンター**の指導のもと**留学生**とともに**国際共著論文**を完成させる

特筆すべき内容

- ・ コロナ禍の中、これまで研修生**全員**がハイレベルの**国際共著論文**を完成させることができている（産休/育休取得者を含む）



STEP5 最新学問分野等のリカレント教育

目的 AIやIoTなど最新データサイエンス、SDGs関連科目等の最新学問分野の**リカレント教育**を受けることで、学際分野設立や拠点形成、予算要求など、上位職登用後の活躍の可能性を広げる

- リカレント教育は、**学内教員を講師**とし、原則として学内で実施（選択必修）
- 理系教員は文系科目も受講
- 産学連携やアントレプレナーシップも含む

- ・ 学内教員同士が分野を超えて教え合うシステムは、講師側からも非常に評判が良かった
- ・ 学際共同研究が生まれた例も

16

International Collaboration in the Era of COVID-19
 KYUSHU UNIVERSITY UC San Diego
 Joint Webinar Series
SDGs THINK & ACT Together
 Supported by SENTAN Q/SHARE-Q

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Webinar ① **Vision & Clean Energy**
 Date: Dec 10, 2020, 9:30-11:00AM (in Japan)
 Dec 9, 2020, 4:30-6:00PM (in California)

● Agenda
 9:30-9:35 Opening Remarks, Takuya Hishashi, President, Kyushu University
 9:35-10:00 Albert P. Pisano, Dean, Jacobs School of Engineering, UC San Diego
 – Jacobs School Vision and SDGs-Related Research –
 10:00-10:15 Shirley Meng, Professor in NanoEngineering and Director, Institute for Materials Discovery and Design (IMDD), UC San Diego
 10:15-10:30 Akari Hayashi, Professor, Platform of Inter-/Transdisciplinary Energy Research (Q-IT), Kyushu University
 10:30-10:40 MinCheol Kim, Postdoctoral Fellow, Jacobs School of Engineering, UC San Diego
 10:40-10:50 Shiyuan Fu, Associate Professor, Interdisciplinary Institute for Carbon Neutral Energy Research (ICNER), Kyushu University
 10:50-11:00 Q&A and Discussion

Registration link: <https://events.kyushu-u.ac.jp/Forms/01>



STEP6 最終試験：海外での実践的教育・研究指導

目的 最終試験としての海外研修. これにより国際的に通用する研究教育スキルを身につけたかどうかを判定する（必修科目）

- 研修時期：研修2年目に原則8週間以上 ✓ *コロナ禍ではオンラインで実施
- 実施場所：海外協定校あるいはそれに準じる海外トップ大学
- STEP1～STEP4のプログラムを修了できた研修生だけが参加できる
- 英語による専門科目の講義. 海外複数大学でのチュートリアル講義で代行も可
- 英語による学生への研究指導. STEP4と同様、海外トップ教員をメンターとし、PIとして国際共著論文作成までを実施する.
- 海外派遣に関わる経費はSENTAN-Qプログラムが負担する



特筆すべき内容

- コロナ禍の中、これまで研修生全員が国際共著論文を完成させることができています

- 合格者には「認定書」を付与し、1年以内に1段階の内部昇任
- ※部局へのインセンティブ付与（昇任時の人件費の差額分）

1期生 10名 (女性8名・男性2名, 准教授5名・講師1名・助教4名)

※令和2年1月研修開始、令和3年3月 STEP4 修了認定



工学・准教授 坂東麻衣 宇宙制御工学
 応力研・助教 江口菜穂 気候変動科学
 比工・准教授 益尾知佐子 中国の政治外交
 芸工・助教 長津結一郎 芸術と社会包摂
 農学・准教授 中村真子 筋肉科学
 農学・講師 野村久子 農業経済
 シス情・助教 佐々文洋 MEMS
 IMI研・准教授 富安亮子 代数学の応用
 工学・助教 若林里衣 超分子化学
 シス情・准教授 山内由紀子 分散アルゴリズム

2期生 10名 (女性5名・男性5名, 准教授3名・講師3名・助教4名)

※令和2年8月研修開始、令和3年9月 STEP4 修了認定



先導研・准教授 アルブレヒト建 高分子化学
 歯学・講師 古田美智子 予防歯科学
 芸工・助教 冬野美晴 メディアと教育
 農学・講師 前川裕美 分子細胞生物学
 農学・准教授 丸山明子 植物分子生物学
 人文・講師 太田真理 言語脳科学
 応力研・助教 佐藤可織 衛星リモートセンシング
 工学・助教 田中学 情報3D理論
 シス情・助教 Thomas Diego 情報3D理論
 シス情・准教授 東藤大樹 計算機科学

3期生 11名 (女性4名・男性7名, 准教授3名・助教8名)

※令和3年8月研修開始



総理工・准教授 池谷直樹 風工学
 先導研・助教 猪石篤 電気化学
 歯学・助教 金子直樹 免疫学
 応力研・助教 草場彰 物質工学
 理学・准教授 Liu HuiXin 宇宙物理
 芸工・助教 森本有紀 CG技術
 先導研・助教 中林康治 炭素化学
 総理工・助教 末松昂一 機能性無機材料
 数理学・助教 Ade Irma Suriajaya 解析数学
 農学・准教授 津田みどり 個体群生態学
 シス情・助教 吉岡宏晃 光工学

4期生10名 (女性8名・男性2名, 准教授5名・助教5名)

※令和4年8月1日研修開始



シス情・助教 藤王本 情報セキュリティ
 IMI研・助教 廣瀬雅代 統計科学
 工学・准教授 藤維 原子炉熱流動
 芸工・准教授 松前あかね 場のデザイン
 理学・准教授 松島優美 生物学
 シス情・助教 宮内翔子 育児支援工学
 シス情・助教 奥村賢直 プラズマ工学
 人文・准教授 Ellen Van Goethem 日本古代史
 シス情・助教 山下尚人 スピントロニクス
 歯学・准教授 安河内友世 薬理学、腫瘍学

5期生10名 (女性8名・男性3名, 准教授5名・講師1名・助教4名)



工学・助教 江崎文裕 資源化学工学
 芸工・准教授 平松千尋 視覚心理心理学
 農学・准教授 笠原玉青 流域水分学
 共創・准教授 李曉燕 学際教育
 数理・助教 江崎文裕 整数学
 芸工・准教授 西田敏子 音楽学
 農学・准教授 荻野由紀子 進化発生学
 農学・助教 田畑俊範 農業農村工学
 人間環境・講師 高橋沙奈美 宗教社会学
 農学・助教 田中良奈 農産食料工学

 **SENTAN-Q 研修生**
 (1期生～5期生)

全員昇任

研修期間内に
産休・育休取得
(女性3名/男性1名)

全員研修終了

研修中に昇任

全員昇任

現在昇任手続き中

全員STEP4修了
現在STEP6実施中

全員STEP4実施中



SENTAN-Q 事業の意義・挑戦性

- 女性研究者の上位職登用を通じて人事の流れを正常化する ✓
※年功序列社会の問題解決

重要ポイント（さまざまなしかけ）

- ① **女性の応募**を促すしかけ（透明性の高い、バイアスのない公平な審査）
- ② **部局からの女性の推薦**を促すしかけ（男女1:1を明記）
- ③ **部局からの応募**を促すしかけ（部局への**インセンティブ**付与）

- 研究教育力ならびにマネージメント能力強化により**将来の** ✓
女性幹部候補生の輩出を目指す
- 部局/職位/年代/国籍/性別を越えて共に学んだ研修生が将来
各部局の運営に関わることで、**真に公平な大学環境**を実現する ✓
※**長期的ビジョン**

- **単に女性教員を増やすのが目的ではない** ✓（モデル事業としての意義）
「どうすれば女性研究者が今以上に活躍できる組織になるか？」



SENTAN-Q 研修生から学んだこと

1. 研究業績だけに頼らない人事評価の意義

- ダイバーシティ等に関する貢献を人事評価に含めることは米国では珍しくない⇒健全な大学作りに貢献できる教員の採用

2. メンター制度導入の大きな効果

3. 明確で具体的な目標設定をする意義

- 国際交渉力, 研究指導力, リーダーシップ等を確実に身につける

4. ジェンダーバイアス問題 ✓

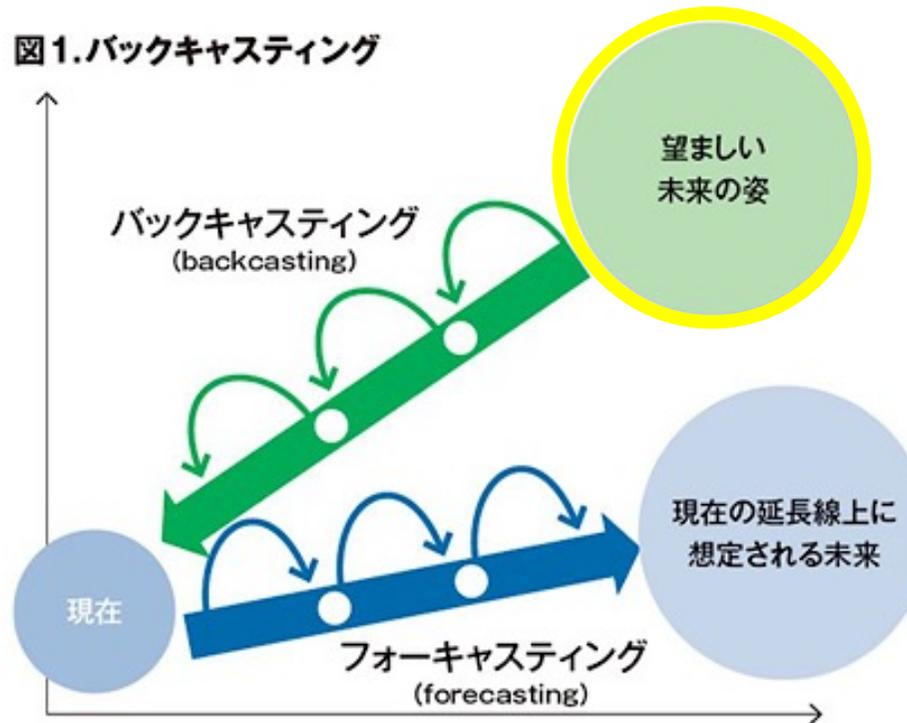
- マジョリティとマイノリティの問題
- 文系理系問題, 年齢問題もおそらく同様

研修生のコメントより抜粋
(メンターの効果)

- 海外メンターの指導によって、**1段階質の高い論文**となった。
- 研究上のよきパートナーと日頃から議論を重ねることは、**楽しく前向きな気持ち**で研究生活を送るために有効である
- 学びとともに**自信**がついた。
- 学生のモチベーションを高める方法を学んだ
- **戦略的な予算申請**を学んだ

どのような
社会（大学）
にしたいか
目標を定める

図1.バックキャストिंग



「未来」を起点として、
そこから逆算をし
「今」何をすべきかを
考える ✓

「今」を起点として
考える改良/改善

過去の成功体験や考え方
から抜け切れず、
従来延長線で考えてし
まいがち

■自分たちの望むように組織は変えられる



文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）
令和3年度～令和4年度

女性活躍指標に基づく女性研究者活躍促進に関する国際調査 実施機関 九州大学・東京工業大学

背景および目的

- 大学教員人事は基本的に各部局に任されており、大学の女性教員数・女性教員割合などの統計データも、**部局データの集計**を提示しているに過ぎない。
- 人数比率だけによる解析法では、部局の状況を正しく把握するのは困難である。
そこで…
- 「**女性教員比率**」と「**女性活躍指標**」を組み合わせることで大学の**各部局**の状況を正しく把握する
- 定量解析データをもとに**海外トップ大学**との情報交換/調査研究を進めることで、**女性研究者の活躍促進を阻む問題点**を明確にし、その抜本的解決策を導き出す

調査分析報告シンポジウム
令和5年3月24日
九州大学/東京工業大学
+UCSD/アーヘン工科大学





文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）

総括（UCSD）

- UCSDにおいても、**学科(Department)**により女性教員の比率や活躍指数など、**女性教員を取り巻く風土(Climate)**が異なる。**STEM（理工系）**と**BS（生命科学系）**には明らかな違いがある。
- トップは「**大学**」「**部局**」レベルで努力を進めているが、女性が日々さらされる職場環境は主に「**学科(Department)**」により決まる。
=> **学科レベルでの実態調査**が必要（UCSDでは学科毎にDEIの実施状況を学長に毎年報告する義務がある）
- インタビュー対象者全員が最も重要だと述べた共通点は、**大学トップリーダーのDEI実現に向けたリーダーシップの重要性**



文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）

総括（九大/東工大）

- 日本の大学の部局が細分化されていることがDEI問題にも影響していそうである。それだけでなくとも少ない**女性研究者が孤立**してしまう環境である。
- 九州大学のデータも分野別でまとめると、理工/人文社会では、**女性研究者数**や**研究業績**は海外と遜色がなかった。「加速事業（女性枠）」や「SENTAN-Q」のような**全学的人事制度**が女性採用には有効か。

女性研究者が出会う壁「無意識のバイアス」について
—「男女共同参画」を科学的根拠に基づいて議論する

**データに基づく議論は重要
ただし「数」だけの議論では不十分**

- 「わからない」ということをわかるということ
(男女ともに単純な正解はないという自覚を
持って問題解決に取り組むことが重要)