

DEI推進WGだより 第4号

2026年2月

はじめに

東北大学は「国際卓越研究大学」に認定され、世界トップレベルの研究大学を目指しています。その実現のための重要な柱の一つがDEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の推進です。多様な背景を持つ人材が集まり、互いの違いを認め合い、能力を最大限に発揮できる環境こそが、新たなイノベーションを生み出します。本研究科においても、性別・国籍・年齢を問わず、全ての構成員が尊重されるキャンパスづくりを目指しています。

無意識のバイアス

第3号でも紹介した「無意識のバイアス」は、過去の経験や習慣から、脳が瞬時に判断を下す「思考のクセ」のことで、誰にでも存在します。研究や教育の現場において、この「クセ」が、知らず知らずのうちに誰かの意欲を削いだり、可能性を狭めたりしているかもしれません。今回は、具体例を交えながらこの「無意識のバイアス」を深掘りしていきたいと思います。

「バイアス」の具体例 2

良かれと思った配慮の落とし穴
「育児・介護中だから、出張や夕方の会議は無理だろう」と、本人に意向を確認せずに最初からメンバーから外す。これは「慈悲的差別」とも呼ばれ、結果的にその人から経験や成長の機会（Equity：公平な機会）を奪ってしまうことになりかねません。

「バイアス」の具体例 1

属性による役割の固定化
「議事録作成、会場設営などの補助的業務は、なんとなく若手や女性に頼んでしまう」「リーダーや責任あるポジションには、男性やシニア教員の方が向いていると思い込む」また、第2号のアンケートでは女性限定公募に対して「性別が能力より先に立つことへの違和感」などの意見も寄せられました。これも、「女性採用＝優遇・質が下がる」というバイアスが背景に隠れているかもしれません。

今日からできるアクション

「自分にもバイアスがある」と認めることが最も大事です。「私は公平だ」と思っている人ほど注意が必要です。また、「決めつけ」を避けることも大切です。「無理だろう」ではなく「今の状況で、この業務は担当できそう？」と本人に聞いてみてください。さらに、即座に判断せずに「これは、思い込みかもしれない」と一呼吸置く「スロー・シンキング」の習慣をつけるのも効果的です。

おわりに

今回取り上げた「無意識のバイアス」は、誰にでもあり、完全に無くすことは難しいものです。しかし、私たち一人ひとりが「自分にもあるかもしれない」と意識し、相手に対して「決めつけ」ではなく「対話」をすることで、職場の空気は変わります。日々の小さな意識変革と信頼関係の積み重ねで、誰もが安心できる情報科学研究科を、創っていきましょう。

連絡先

情報科学研究科 DEI推進ワーキンググループ (✉is-dei@grp.tohoku.ac.jp)
委員長 篠原 歩 (東北大学大学院情報科学研究科 研究科長補佐)