DEI推進WGだより 第5号

2026年10月

はじめに

第4号では，DEIの「D」にあたる多様性（Diversity）を阻む「無意識のバイアス」について取り上げました．今回は，DEIの「E」にあたる公平性（Equity）を考えます．公平性とは，全員を同じように扱うことではなく，置かれた状況や障壁を踏まえ，誰もが能力を発揮できる機会を整えることです．では，支援の必要性や方法をどのように判断すればよいのでしょうか．具体例と研究科のアンケートを通して考えます．

「平等」と「公平」

よく使われる例えに，身長の異なる3人が塀の向こうの試合を見るため，同じ高さの台を配る「平等」と，それぞれの身長に合った台を配る「公平」があります．ただし，この図だけで結論は出ません．誰がどの支援を必要としているかを，外からの推測だけで決めることはできないからです．当事者の声を聴き，不利益や障壁を把握し，支援の目的・基準と効果を確かめることが必要です．

公平性の判断基準

第2号のアンケートでは，女性限定公募について「性別が能力より先に立つことへの違和感」「格差是正は必要だが，男女間の軋轢が心配」といった声がありました．こうした懸念を切り捨てるべきではありません．一方，公平性への懸念と，実際の構造的な不利益は別の問題であり，どちらも丁寧に検討する必要があります．施策の目的・必要性・対象・基準を説明し，効果を検証することが重要です．

任期と公平性

アンケートでは，キャリア中断を経験した，または今後あり得ると答えた方から，「任期」への不安が多く寄せられました．同じ研究者でも，任期の有無や残り年数によって，安心してライフイベントに臨めるかは大きく異なります．制度上は育休を取得できても，「休業で任期中の業績が不足する」と不安を抱けば，実質的に利用しにくい制度になります．制度があることと，安心して使えることは別です．キャリア中断や取得した休業を評価期間でどう扱うかも，公平性の課題です．

今日からできること

公平性は，個人の配慮だけでなく，組織の仕組みによって支えられます．

「同じ扱い」が同じ負担かを点検する：
同じ締め切りが，全員にとって同じ負担とは限りません．必要に応じた柔軟性を持たせます．

事情の開示を必要以上に求めない：
事情を十分に開示できない場合もあります．組織は，どのような情報が，何のために必要で，どう扱われるのかを明確にするよう努めます．

おわりに

公平性に機械的な唯一解はありません．個人の経験と把握できる障壁の両方に目を向け，支援の必要性・相当性や手続きの透明性を検討し，効果を確かめることが重要です．異なる意見にも耳を傾け，誰もが能力を発揮できる環境を研究科全体で考えます．

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　岡谷 貴之（東北大学 大学院情報科学研究科 研究科長補佐）