

第12回 日本植物学会  
ダイバーシティ推進セミナー  
「知って活かそう アンコンシャス・バイアス」  
アンケート集計結果

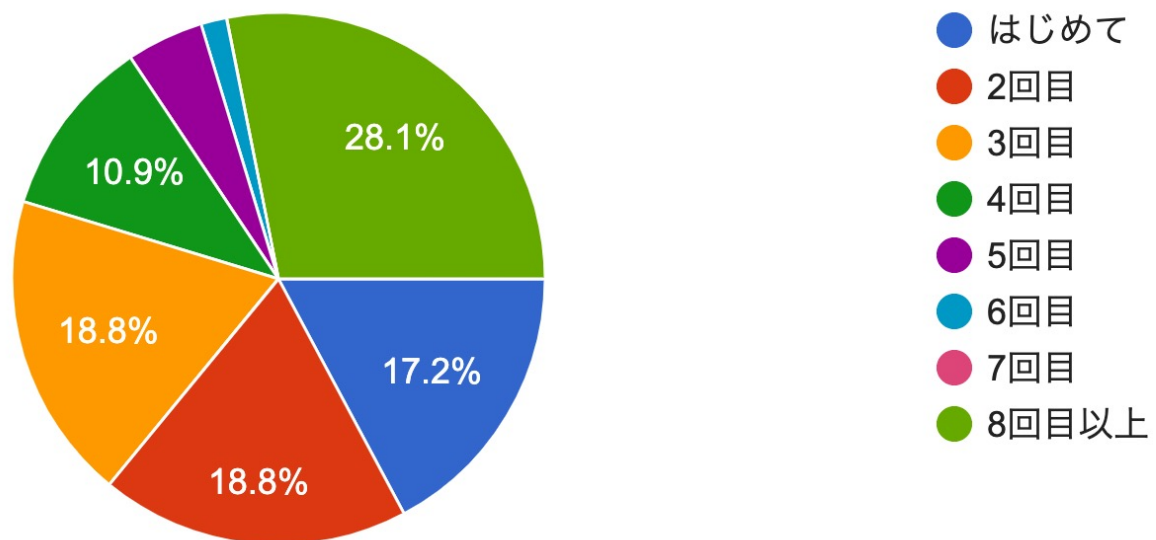
2021/9/19実施（～21日締切）

回答総数：65件

1.

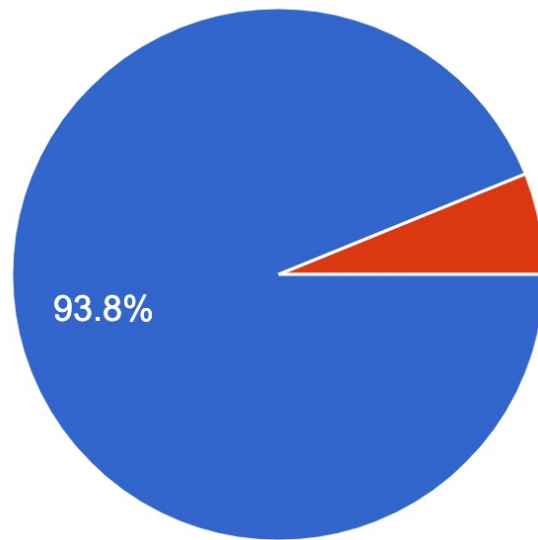
(日本植物学会を問わず) 男女共同参画やダイバー...ウムなどにこれまで参加したことはありますか？

64 件の回答



## 2. 本日のランチオンセミナーはいかがでしたか？

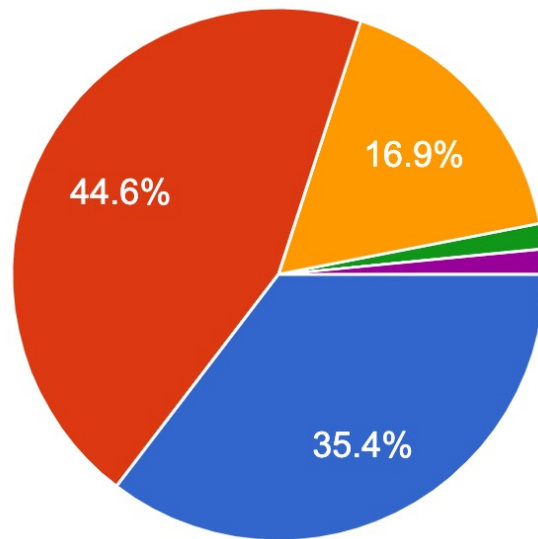
65 件の回答



- 面白かった
- 普通
- つまらなかった
- 分からない

### 3. アンコンシャス・バイアスという言葉をご存知でしたか？

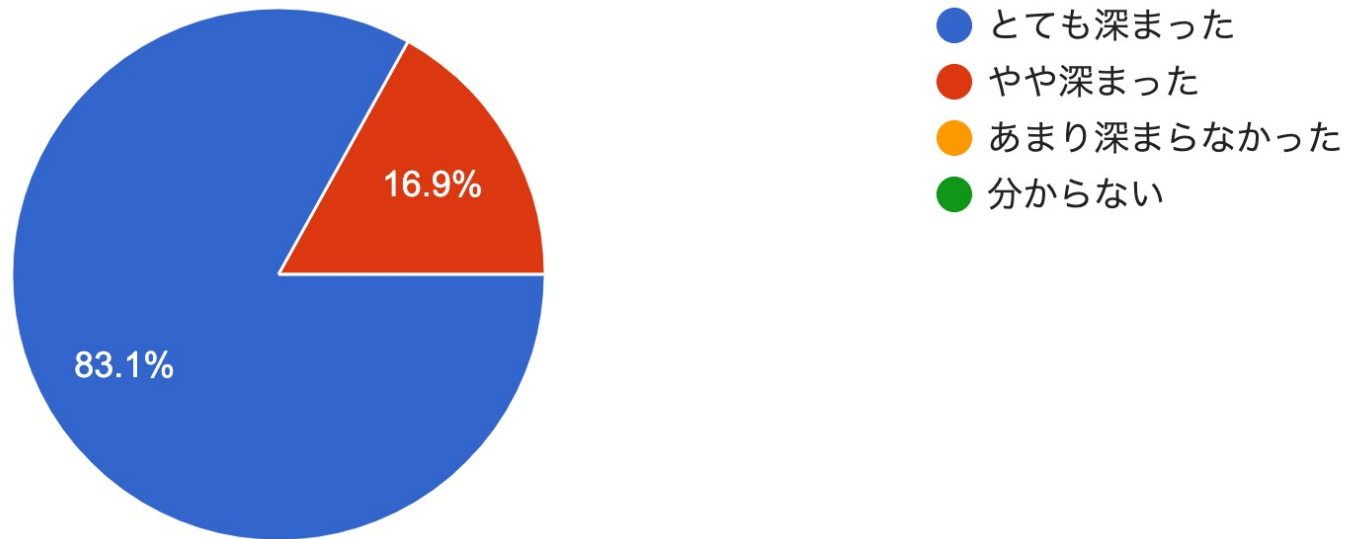
65 件の回答



- よく知っていた
- 聞いたことはあったがよく知らなかった
- 知らなかった
- 大坪先生のセミナーをお聞きしてよく理解できていると思っていましたが、よく知っているとは言えないということが分かった。。
- 無意識の偏見という日本語なら分かります。

#### 4. アンコンシャス・バイアスについての理解が深まりましたか？

65 件の回答



5. セミナーを聞いて、ご自身や身近な例で、アンコンシャス・バイアスが引き起こす問題に気づいたことはあったでしょうか。差し支えない範囲でお書きください。

- 所属大学内でのライフイベントに関わる助成金は女性が優先になっていました。女性を優遇しているようですが、育児や介護は女性が率先するものということも暗に意味しているように感じました（現在は性別による区別はなくなりました）。
- 容姿が外国人っぽいと、英語で話しかけてしまう。ドライ系とウェット系、応用研究と基礎研究・・・などのすみわけをしてしまう。
- 東大を出たなら稼ぎのいい職に就くべきだというプレッシャーに苛まれ、研究職を選ぶか否かについて悩んでいます。
- 習い事の教室で、職場名を明かさず、理系博士号を持っている、といったら、「理系で博士を持っている人は就職が難しく大変でかわいそう」といわれた。このような社会的な評判が、親世代に伝わると、子供が博士課程に進学しにくくなると感じた。理系のポスト問題は重要だが、悲惨さだけが社会的に強調されすぎているのではないかと感じた。
- 同じような年代の学生と話すとき、相手の学歴や年齢を気にしてしまう傾向にあると気づきました。また、私は学部生で比較的早いうちから学会やセミナーに参加することがあったのですが、「偉いね」「すごいね」といわれることが多々あり、その裏には「学部生なのに」という年齢によるバイアスがあるように感じています。
- 自分が女性なので、普段アカデミックな世界ではマイノリティになってしまうことが多いです。進学時に、相手は褒めているつもりかもしれないですが、女性なのに大学院生へ進学して偉いね。と言われることが多く小さなことですがモヤモヤしていました。
- 年齢制限、年齢による差別の問題は、これまでほとんど議論されてきませんでした。極めて重要な問題と感じました。ぜひ今後議論すべきと思います。
- 昇進や育児様々なところで感じてきました。
- 女性若手教員です。研究室を問わず女子学生から学生の研究についての個別の質問を受ける機会がある。私もアドバイスできるが、学生自身のボス（男性）の方が詳しいのに、と思うものが多い。女子学生にとっては同性で年が近い方が話しやすい、というアンコンシャスバイアスがあるのだろうか。ただ、自身のボスに質問できない状態では女子学生が研究者を志す、というのは難しいと思った。
- 高齢男性に対する偏見があることにあらためて気が付きました（女性差別をするとか）

- 「理系女子（リケジョ）」という表現は、理系に進む女性は少ないというアンコンシャス・バイアスからくる、ある種の差別用語だと思えます。自身がリケジョであることをうまく利用して研究等をアピールしている人もいますが、リケジョと呼ばれることをよく思わない人も一定数います。リケジョは「理系」と「女子」それぞれにアンコンシャス・バイアスがかかってマイノリティという印象がより一層強調されてしまっている気がします。理系であることも、そこに所属する女性がいることも物珍しくなくなる日が来ると良いなと思います。また、OISTの例で「沖縄に良い大学ができるわけない」というお話は自分にも当てはまりました。自分の場合は、沖縄にOISTという立派な大学院があることを知った際、沖縄は本州の都市部と比べると交通等の不便なことが多そうというイメージがあったので、「どうして沖縄に？」と思ってしまった経験があります。先入観とは恐ろしいものです。余談ですが…研究に関して「45歳の壁」のお話がありましたが、恋愛や結婚に関して男性女性問わず口にする「女は30まで」のような表現も多くの方が直面する壁な気がしました。
- セミナーを聞く前から、むしろ無意識のうちに偏見を持たれすぎて困っている側です（頭がよくないと思われ、テストの点が自分より低かった人間に暴言をはかれる；運動はできるほうだが、知らないうちにできないと思われ、能力を生かしてもらえない、など）。昇進に関しても同様の偏見が影響しているかもしれませんが、これについては自分自身では分かりません。上記の例はまだ子どもだったころに周りが素直にいつてくれたため気づいたことです。大人になった今、周りの人は勝手に偏見を持ち、言ったら失礼だと考えて感じることを素直に伝えてくれない可能性があります。
- 雇用している人に対して、社会人なので最低限のマナーは守ってほしいと思っていたのがアンコンシャスバイアスだった。マナーを守れない原因は本人も気が付いていない障害であり、人格の問題ではないかもしれません。
- 女性の役割に対しての固定観念
- 10年ぐらい前、女性教員を増やす意義について議論をしているときに、自分より5つぐらい下の世代の男性から「女性教員の比率を増やすための女性限定公募を行うのは確実に教員の質が下がる」と面と向かって言われたことがあった。
- 研究班を形成する際に、ジェンダーバランスのことを意識していなかった。
- 給料の安い非常勤の助手業務には、既婚でお子さんが小学生以上の女性がよい（給料が安くても困らないだろう）という意識で採用を行ってきました。ですが実際には、色々の事情で主たる生計者にならざるを得ない方もいますし、そんな簡単な話ではありません。妙なバイアスを入れ込まずに、きっちりと雇用条件を示した上で、なによりもご本人が納得されているならばそれでよし、という採用を心がけるべきと改めて思いました。大学で人事を行っていると、「研究所vs大学」の図式を感じることもあります。大学人としては、教育や雑務に膨大な時間をとられて研究時間も設備も乏しい中で業績をあげなくてはならない、という嫉妬やひがみを大なり小なり持っているように思います。その思いが昂じるのか、人事採用の際には教育歴がないことがかなり不利に働きます。研究所勤務の方からは、業績があってもなかなか大学での採用につながらないとか、研究費に採択されにくい（予算はあると思われているから？）、などの声を聞くことがあります。これも、一種の「無意識のバイアス」だなあと思う次第です。

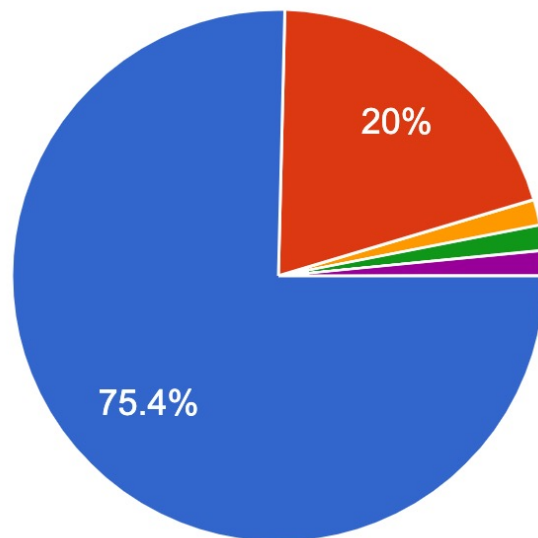
- このラボ出身の人だからこんな感じの考えを持っているだろうと推測して話を進めてしまうことがある。
- 人事などの声をかける前に、あの人は今家族で住んでいるから応募しないだろうとか、子供が小さいから無理なのでは、という話題をよく聞きます。それは、本人が決めることなので、まずは本人に聞くように変わってほしいです。また、以前、マチ先生とお話をしたときに、女性教員比率を30%にしたいということを行ったときに、なぜ50%じゃないんですか？と言われたときに、とてもはっとしたことを覚えています。
- 採用する際の考え方
  - 女性が社会で活躍するためには、家庭を犠牲にするか、家庭や仕事など全てのことを抱えてこなすかのような現実が今の日本にはあるのではないかと思っている。しかし、これも自分の中で女性は家庭のことを賄わなければいけないという、日本社会で生き中で作られてきた無意識のバイアスがあるが故に思うことなのかなと気づいた。これをどのように考えていくべきかはまだ解答を見つけていないが、1つは男女平等と言われ、制度は作られていたりするが、根本的な社会の意識や構造の変化が必要ではないかと思った。
  - 院進しない学生は卒業研究もサボりがちという先入観（実際はそんなことはない）
  - 雇用の時に、年齢、性別、配偶者のあり無し、学位取得後の年数などが話題になる。
  - 女性の方が昇進が遅い。女性教員が少ない。
  - 自身の経験も含めて、周囲の様子を見ていると長年の指導教官・指導学生の関係性はお互いに「対等な研究者同士としての関係性」になりにくいように思います。その結果、元指導教官は無意識に「目下」と認識していたり、元指導学生は無意識に「相手の立場が上なので（研究についてでも、それ以外についてでも）忖度する」といった言動になりがちな気がしました。これは背景として「指導教官側は、指導学生その後のキャリア（人事など）に常に大きな影響を持ちうる」という（アカデミア）社会に浸透してしまっている、いわば社会的アンコンシャス・バイアスに起因していると思っています。儒教的な考えのもとでは決して悪いことではないと思うのですが、その一方でネガティブな結果として表在化するアンコンシャス・バイアス並びにアカデミック系ハラスメントに繋がる人が多いと感じます。
  - 研究室内で荷物を運んだり、汚れやすい仕事ができただけに男子学生に声をかけてしまっています。



6.

今日の講演の中で、アンコンシャス・バイアスの影...した。ご自身の周りで実践できそうでしょうか？

65 件の回答



- 実践できそうだ
- 実践するのは難しそうだ
- 自分でできることは行っていきたいと思います。
- ものによります。
- 実践は難しく感じるが、少なくともバイアスが生じたときに気付けるようにしていきたい

## 7. 個人や組織のレベルで、アンコンシャス・バイアスの影響を抑えるアクションについての具体的なアイデアがあれば教えてください。

- まずは多くの方がアンコンシャス・バイアスを認識することが必要だと思います。個人では自分と違う意見をよく聞くことが一つだと思います。組織ではやはり多様な立場の人が意思決定に関わる必要があるのではないでしょうか。
- 今回のような内容のセミナーを定期的を開催する。
- 今回のセミナーのように、バイアスの具体的な例を知ることで「アンコンシャス」を「コンシャス」へ転換するのが大事だと思います。
- 自身の無意識のバイアスの現れ方を認識するとともに、他人のアンコンシャスバイアスに基づいた言動があればやんわりと注意してゆきたいです。
- 以前アンコンシャス・バイアスについて考える小規模のイベントを主催したこともありましたが、やはり自分でも時間の経過とともに意識が薄れていくなと今回自覚しました。定期的に自分自身を振り返ったり、みんなと意見をシェアする機会を持つ
- 今日のセミナーのような企画を各組織のFD研修として行うのはとても良さそうだと思います。ただ、往々にして問題のある人は参加してくれないのですが・・・。
- 所属大学では3年前から人事の際にはダイバーシティレポートの提出を試行し、今年度から全学的なルールとなりました。アンコンシャスバイアスを多くの方が意識するきっかけになるよい取り組みだと思っているのですが、このような取り組みは今各大学でどれくらい広がっているのか今回でなくてよいので、知りたいなと思いました。最後にマチ先生が言われていた何度も思い出すことにもつながるし多くの大学で（会社の方が広がり早そうに思いましたので）広がってほしい取り組みだと感じています。
- このようなセミナーを各大学で聞く機会を設けるとよいと思います。
- 大学人事の指針に明記するのは有効だと思います。

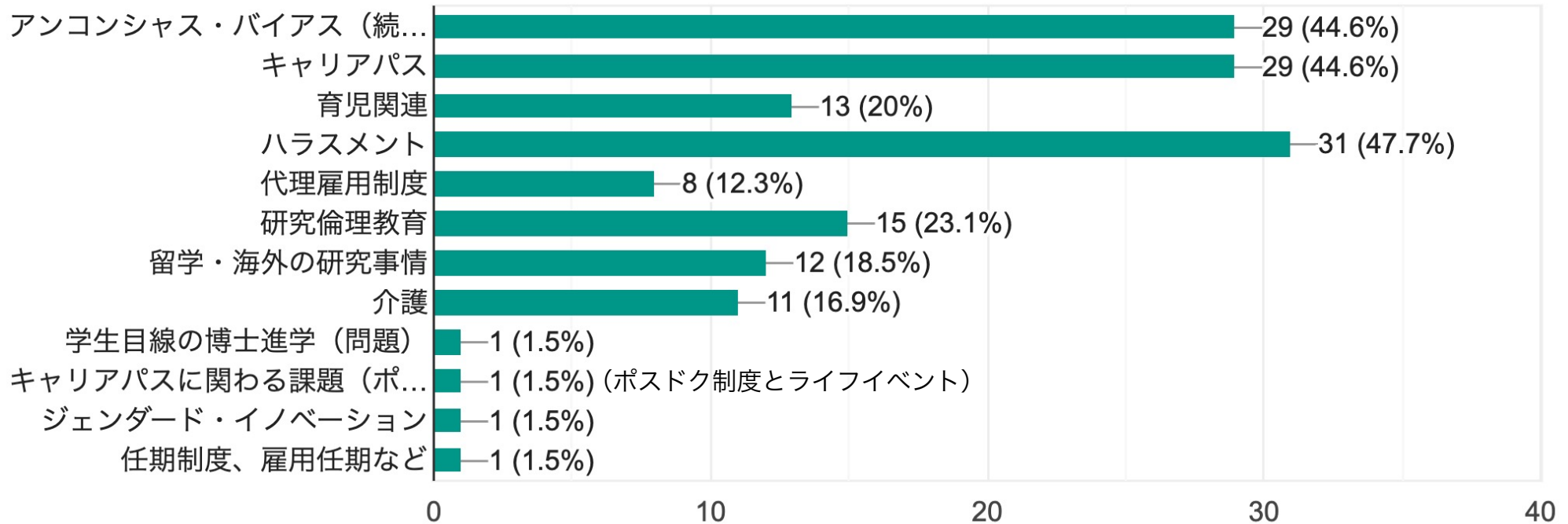
- 一部セミナーとも重複しますが、3点書かせていただきます。1. アンコンシャス・バイアスの弊害や、その弊害を除くことで得られる利点を強調する 今回のようなセミナーを聞きに来ている人は、自身がアンコンシャス・バイアスの弊害を被るなどして何とかしたいという意識をすでに持っている場合が多いのではないかと思います（偏見ですが）。アンコンシャス・バイアスをうまく利用した（またはうまくはねのけた）人が組織の重要な地位を多く占めると仮定すると、むしろそのような人たちに、なぜアンコンシャス・バイアスを理解する必要があるのか、あるいはアンコンシャス・バイアスを理解するとどんな利点があるのかを伝えるのが得策かと思います。忙しい人が多いので、最初から「アンコンシャス・バイアスを何とかするべき」という前提で話を進めると、そもそも何とかするべきとっていない人（アンコンシャス・バイアスの弊害をあまり受けずにやってこれた人）は、無視するのではないかと思います。2. 組織レベルでは、基本的に多様性を維持する 明らかな犯罪者は除いた上での話ですが、年齢・性別・その他の特性に関して多様な人材をなるべく同等の地位にして組織に配置することが、アンコンシャス・バイアスによる弊害を最低限に抑えるのに役立つと思います。ただし職種によっては偏りが避けられないこともあるかもしれません。3. 個人レベルでは、一人一人が柔軟な発想を心がけつつ、寛容な心を保つ 結局誰でも偏見は持つてしまうものですし、判断基準は人によって異なるので、偏見による弊害を最小に抑えるためには、社会全体が寛容であることが、最終的にいちばん大事なのではないかと思います。
- 普段からチーム全体として指摘できる雰囲気醸成する
- 家庭を含めた社会全体の影響が強い問題であり、研究社会を超えた様々な階層との連携が必要
- 「無意識のバイアス」に対抗するには「意識的な逆バイアス」をかけるしかないかなと思います。単純な例としては、言い方は悪いですが、女性が不利になりそうな人事では女性に下駄を履かせる、などです。今は、人事選考前の協議で、「無意識のバイアス」をできるだけ除くための内々の申し合わせなどもされるようになってきているのではないのでしょうか。
- 良い案を思いつけていません。。
- E-learningなどを用いた定期的な講習。岩手大や九州大が行っているような人事前にアンコンシャスバイアスを取り除く工夫。
- 上手に注意する

- 今回お聞きしたようなケーススタディを構成員に定期的に周知するだけでも変わってくると思いました。
- アンコンシャス・バイアスについて、大学で学ぶ場を設けること
- 直接雇用と関係ない質問等は避ける
- 事例の紹介、さりげない注意（難しいかもしれないが）
- アンコンシャス・バイアスのかかった発現や行動をしてしまった際に、バッシングし合うのではなく、今回のように「これはこういう観点から見るとよくなかったなあ」とカミングアウト・相談しやすい雰囲気を作っていくことが、大事かと思いました。
- アンコンシャス・バイアスになっていないか一度止まって考える。
- 人事にあたっての注意事項をまとめた文書に関するお話がありました。これは多くの組織で作成の取り組みができると考えます。
- 良いアイデアはありませんが、メンバーとの信頼関係の構築と、気づいたときに指摘やアドバイスし合える雰囲気作りぐらいでしょうか。

## 8.

今後のダイバーシティ推進ランチョンセミナーで扱...てみたいものをお選びください（複数回答可）。

65件の回答



9. 8の質問で「アンコンシャス・バイアス（続編）」を選択された方へ：具体的にどのような内容のセミナーが良いと思われますか？

- アンコンシャス・バイアスの影響を抑えるための実際の取り組みなどが分かると良いと思いました。
- 実際に問題が起きた時にどのように対処していくのがベターなのか、ディスカッションをしてゆく
- アンコンシャス・バイアス×〇〇 〇〇に、キャリアパス、介護、育児関連を関連させたセミナーも面白そうだと思います。
- ディルワース先生の最後のコメントに「定期的にはリフレッシュするのが重要」とありましたので、また少し間をおいて同じようなセミナーをやってもいいのかなと思います。
- 個人ががんばらなくてもよいしくみの構築（組織レベルでの取り組み）についての実践例等を海外の取り組み等も含めて紹介していただける機会があるとよいと思いました。
- 年齢制限、年齢差別、定年の問題
- もう少し具体例を伺いたい気がしました。
- 案1. アンコンシャス・バイアスを理解すると何が良いのか どのような規模でもよいので多様な人材がいたことに起因する成功事例を挙げる、など。もし可能なら、社会の人材配置に関して情報をもっていそうなリクルート専門の会社（例：<https://www.lmi.ne.jp/>）の方を呼んでみてもいいかもしれません。案2. アンコンシャス・バイアスの両面について議論する 今回のセミナーでもアンコンシャス・バイアスが生きていく上で必要であるという説明はされていましたが、どちらかという とアンコンシャス・バイアスの悪い面に意識を誘導しているように見えました。物事は表裏一体の関係にあるので、アンコンシャスバイアスの各事例について長所と短所の両方を確認し、アンコンシャスバイアスによって生じる弊害をどのように補正していくかを議論すると面白いのではないかと思います。

9. 8の質問で「アンコンシャス・バイアス（続編）」を選択された方へ：具体的にどのような内容のセミナーが良いと思われますか？

- 組織の中で気づきを促すための具体的な活動例
- 内容に対する希望は特にはないですが、何でもいいので継続的に行うことが重要であると考えているので是非今後も行っていきたいです。
- 組織としての取り組み事例や、それによって起こった変化の紹介など
- この手の話題は「男性vs女性」や「子育て」関連の男女共同参画活動に端を発しているため、はじめから考える事を放棄する人たちも一定数いると思います。その人たちへの意識を変えるためには、性別や子育て以外の無意識のバイアスをクローズアップするのも面白いのではと思います。最後に話題にいただいた、「年齢」は面白い観点です。質問の5に書かせていただいた「研究所vs大学」も、一つの観点かもしれません。でも、実際に取り上げるには、センシティブな内容かもしれません。「男性vs女性」や「子育て」には臆げながらの正解が存在しますが、正解がなさそうな問題を取り上げるのは難しいでしょうか。
- アンコンシャスバイアスが不利な影響をもたらす事例の紹介。バイアス有りと無しで実際にこうなっていたという比較が難しい分野ではあると思いますが、多様性を包括した時に生まれた成功例などがあると面白いと思いました。
- 研究者の世界で根付いているようなアンコンシャスバイアスがあれば、そこによりフォーカスした内容もいいかなと思いました。
- 組織的にアンコンシャス・バイアスが渦巻いていた場合、どのように改善していくか
- アンコンシャス・バイアスは多岐にわたるので、もう少し対象や範囲を絞ったものにして、具体例や実践例を豊富に扱うと、より参考になるかと思います。

## 10. 本日のセミナーのご感想を自由にお書きください。

- 大変興味深い内容で、とても勉強になりました。講師の先生のお話もわかりやすかったですし、パネリストの方々の経験談やご意見もとても参考になりました。このような企画していただき、ありがとうございました。
- 興味深かったが、性別に特化した問題ばかりが挙げられているように感じられた。
- 構成もよく、大変興味深い内容でした。パネリストのチョイスも素晴らしかったです。
- 自分の認識を再確認できた。
- 自分が無意識のうちに抱えていたバイアスについて振り返ることができ、とても勉強になりました。
- 自分が無意識に持っている偏見について、考えさせられました。常に広い視野を持って行動したいなと思います。このアンケート、英語での質問/回答もある方が、第一言語が日本語でない方にとって丁寧かなと思いました。今回は素敵なセミナーをありがとうございました。
- 以前アンコンシャス・バイアスについて考える小規模のイベントを主催したこともありましたが、やはり自分でも時間の経過とともに意識が薄れていくなと今回自覚しました。定期的に自分自身を振り返ったり、みんなと意見をシェアする機会を持ちたいと思いました。
- 全体的に素晴らしかったです！ディルワース先生の講演は、録画して配布して欲しいくらいの内容でした。パネル・ディスカッションでの各先生の体験談も、「こういうのがアンコンシャス・バイアスなんだ」と気づく人がたくさんいたと思います。とても良いセミナーでした。関係者の皆様ありがとうございました。
- 予算が限られている中の野外調査で、PIと同性の学生なら同じ部屋に宿泊できるから連れて行けるけれど異性は難しい、という例が出ていました。その解決策として、きちんと話をして納得してもらうようなことが話されていましたが、もし私がそんなことを言われたら自分の生まれた性別を恨み何日も泣き続けそうです。自分の性別が理由で調査に参加できないという状況そのものが、研究者としてあまりにも悔しいです。
- マチ先生のお話に変感を受けました。アンコンシャスバイアスについて子供のころから学ぶ機会がこれから必要になる（もうあるのかもかもしれませんが）と感じました。セミナーの企画、運営ありがとうございました。
- 言葉だけは知っていましたが、具体的に知ることができて良かったです。

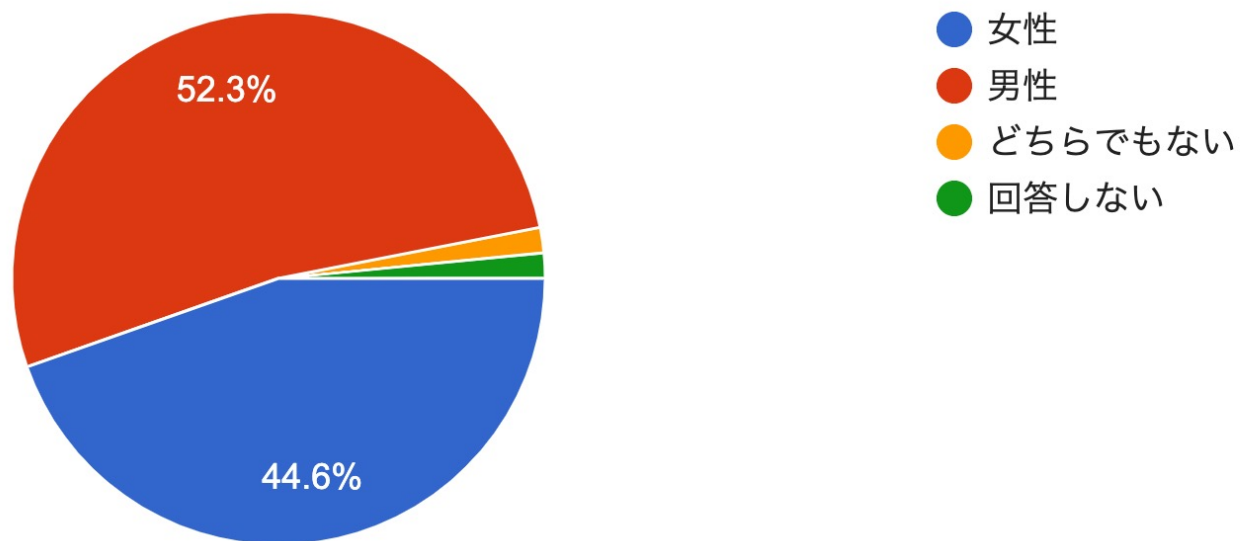


- 素晴らしい企画でした。ありがとうございました。定年がある以上、皆さん任期付きのポストなのだと思います。
- とても興味深いセミナーをありがとうございます。私の職場では教授とそれ以外の教員の定年が異なり、年齢の壁を常に感じます。テーマとは直接関係ありませんが、職位によって定年が異なる大学はどのくらいあるのか気になりました。就職時、女性はよほど頑張らないと昇進できないといわれ、育児はワンオペで行って来ました。仕方ないとずっと思ってきたことが実はそうではないなと改めて感じました。人事では高学歴、高業績に重きが置かれる傾向にあります。お話を伺って、そうではなくて、どのような人をとりたいたかが重要だと感じました。最近、女性だからという理由で仕事があることがあります。女性の数が少ない大学で仕事だけ、男女平等といわれても、女性の負担が増えるだけとの声もあります。とても、難しい問題だと感じています。（匿名だとおもって書いています）
- 登壇された皆さんのダイバーシティがとても良かった。
- 気づきや学びが非常に多い、たいへん貴重な機会でした。企画・運営をしてくださった皆様、ディルワース先生、パネリストの皆様に深く御礼申し上げます。ありがとうございました。
- 年齢制限についての考えを書きます。日本では伝統的に年上を立てる文化があります。従って、年上の研究者ほど科研費や意見などが通りやすい傾向があったのだと推測します（明確な規則はなくても、アンコンシャス・バイアスや忖度などにより）。これを補正するために年齢制限を設けたのではないのでしょうか。年上の人ほど経験年数は長いので、厳しい言い方ですが年数に見合った業績を出していないといけません。一方で若年者は年輩の方に比べてこれまでに使えた時間が少ないのですから、（能力や環境等が同じと仮定すればですが）同じ土俵では勝てないはず。そう考えると、年齢制限を設けて補正するのは妥当です。若くて経験がなくても能力のある人を、育てないといけません。年長者が経験を盾にしてのさばって政治的に若い世代を潰してしまえば国が滅びると危惧します。アメリカでやっているからといって、良いとは限りません。もちろん良いことは取り入れたらよいのですが、関連要素とのバランスが大事です。文化や背景が違うことを認識した方がよいと考えます。アメリカと同じように年齢制限を撤廃するのなら、同時に、年輩の人に忖度する日本の風習を完全に取除かないとバランスがとれません。なお、完全にアメリカと同じようにすれば年配者の何割か（年をとっただけで教授になれた人たちが）が若者に負けることになり、今より殺伐とした社会になりそうな気がします。科研費等に関してですが、むしろなんとなく教授クラスが基盤SやAに出す、ポスドクや助教クラスが若手研究や基盤Cに出すといったゆるい認識があったおかげで、どちらの世代もゆるく守られている気がします。とはいえ、これを書いている私自身も年齢制限にひっかかるようになってきたので、悲しい気持ちは分かります。もし補正が必要なら、「何歳以上」というのがあっても面白いかもしれませんね。アメリカの大学では退官がないとのことですが、アメリカでは、そもそも大学教員が激烈な選抜に耐え抜いた人たちであり、生涯現役を続けることの社会的意義が担保されていることと、大学の卒業生からの寄付が超巨額であり教授を最後まで雇用できる資金があることが前提ではないのでしょうか。日本の大学で退官したくないのなら、自分を生涯雇用できるだけの寄付をしてくれるような優秀な学生を育てて卒業させるのが一つの手かなと思いました（言っておいてすみませんが、制度的に可能かは知りません）。

- 更なる掘り下げには時間が足りないくらいで密度が高く良かった
- パネリストがおそらくほぼ全員結婚してお子さんがいらっしゃるという状況でしたので、私のような独身子なしからすると正直なところ話を聞いていて肩身が狭く感じられました。また、ダイバーシティ関連委員会のメンバーにはそういう方々でないとは参加できないのではないかとアンコンシャスバイアスを感じました。
- ストーリーが明確でとてもよかったです。森田先生のバックグラウンドには共感します。私たち世代はバイアスがモリモリ存在していましたが、そんなものに関わっていると消耗するし、そういうことに引かからない感性を持っている人間が、この業界に生き残ってきたともいえます。常々思っていることなのですが。審査員に女性を入れよう、という話をよく聞きますし、実際に入れられることも多いんですが、むしろ上記のような感性を持っている世代なので、女性優遇を声高に言う質ではなかったりします。審査員に女性を入れておけばよい、ではなく、男性側からこそ自然に声があがるようにしたいものです。時代はだんだんそちらに移行しているようにも思います。
- とても参考になりました。今後の生活で、心がけていきたいです。
- 本当に、自分でもまだまだ多くのアンコンシャスバイアスを抱えていると思います。ただ、アンコンシャスバイアスを持つことは、マチ先生がおっしゃるようにそれはショートカットで判断するためにもともと生物に備わっているものであり、重要なのは、それがおかしいと気が付いたときに意識を書き換えることだと思います。今後も意識をしながら、過ごしていきたいと思いました。
- 無意識のバイアスについて深く学び、またパネリストの方々のお話を聞きながら自分の考えを深められる時間であり、とても有意義な時間でした。ありがとうございました。具体的な方法はあまりわからないのですが、日本語だけで開催すると理解するのが難しい方々もいるのかなと思い、英語に自動翻訳して字幕表示みたいのができたりしたらいいのかなと思いました。
- アンコンシャス・バイアスという言葉を広めるだけで、コンシャスに近づくと感じた。女性ということから、今まで小さいことから少し大きな事までバイアスを受けてきたというのは、セミナー受講前から感じていたが、どういう人が、どんなアンコンシャスを持っているのかを知るのが野ではないかと思う。例えば（これも偏見であるが）50代男性の教員は女性差別が多いというデータがあれば、そこを避けることが出来ると思う。
- 大変勉強になりました。具体的な例などが挙げられており、理解しやすかったです。
- アンコンシャス・バイアスは知ってはいたが、これほど多様な例は知らなかった。色々な人と情報共有すべきだと思いました。有難うございました。
- 誰にでも潜んでいるものであることを自覚しないといけないと思った。
- いろいろ気づかされました。答えがないことも多かったように思いますが、今後注意していかなければと感じました。セミナーは運営が難しいテーマを、うまく進めて下さっていたと思います。お疲れ様でした。

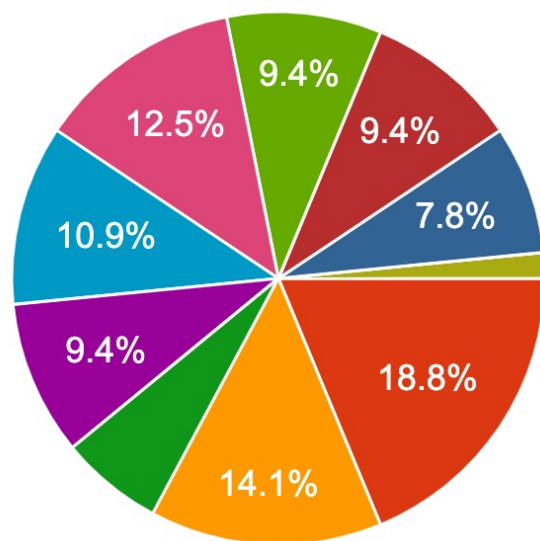
## 11. 性別を教えてください。

65 件の回答



## 12. 年代を教えてください。

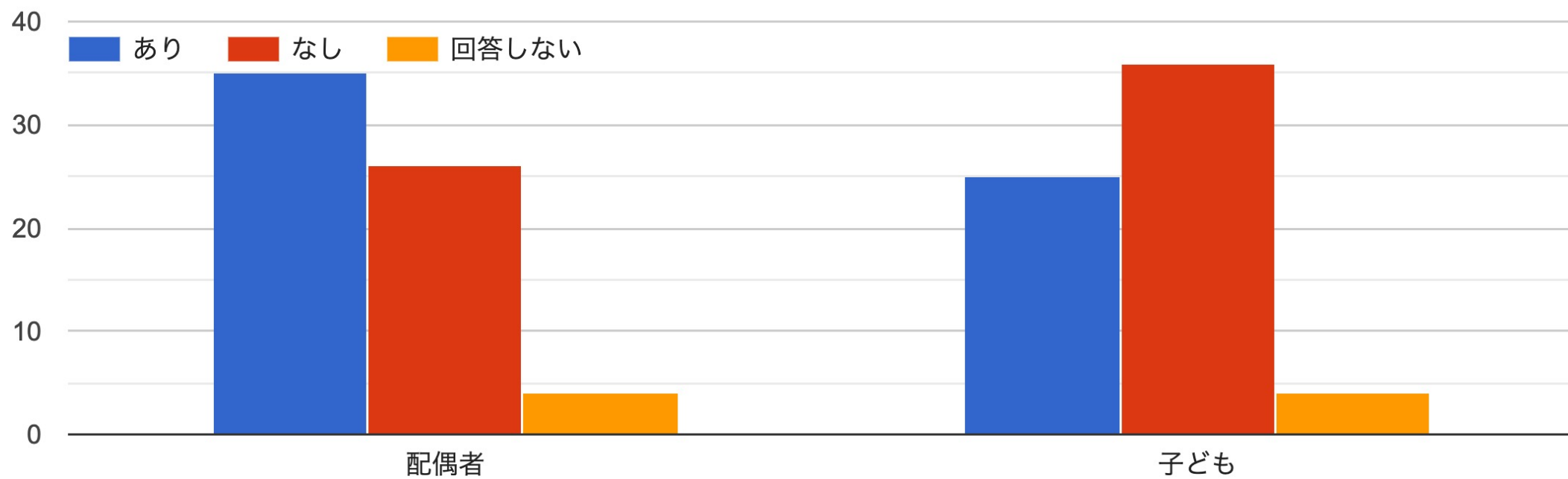
64 件の回答



- 19歳以下
- 20-24歳
- 25-29歳
- 30-34歳
- 35-39歳
- 40-44歳
- 45-49歳
- 50-54歳

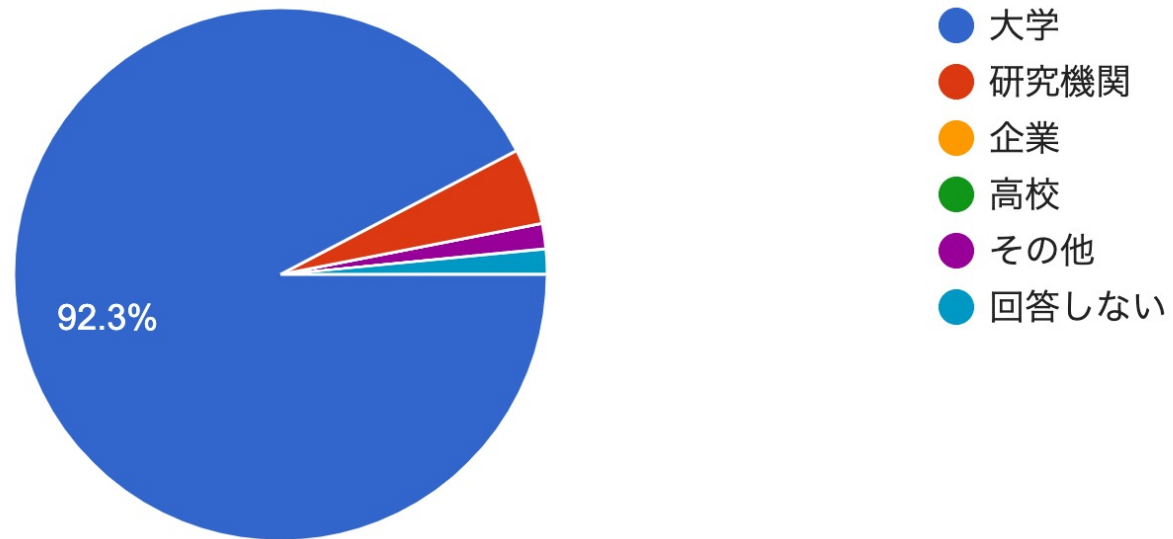
- 55-59歳
- 60-64歳
- 65-69歳
- 70歳以上
- 回答しない

### 13. 配偶者と子どもの有無を教えてください。



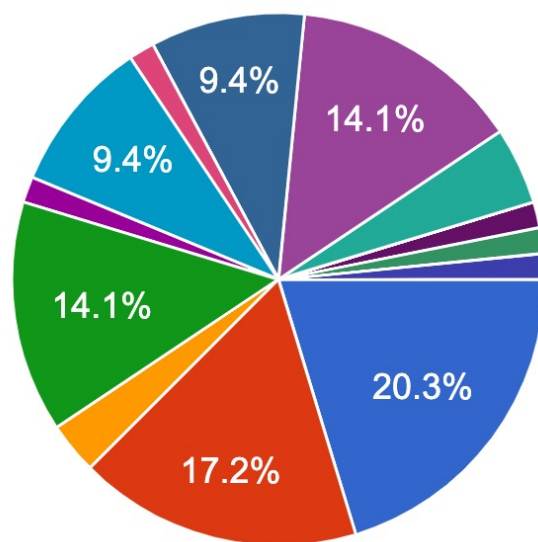
## 14. 所属を教えてください。

65 件の回答



## 15. 職階級を教えてください。

64 件の回答

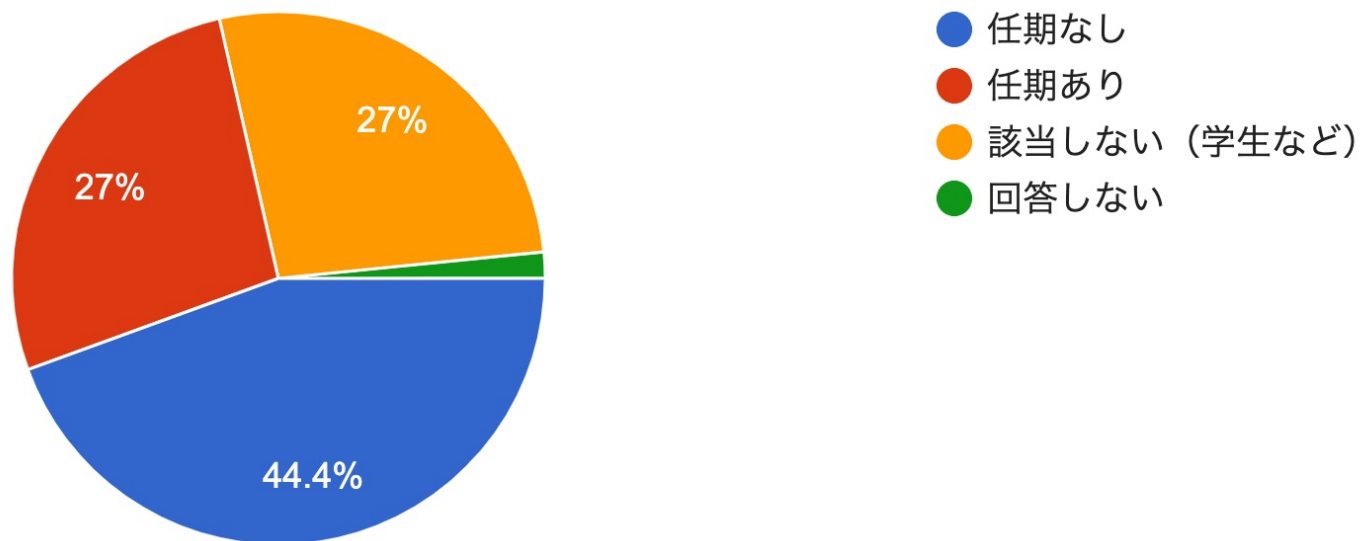


- 教授
- 准教授
- 講師
- 助教
- 助手
- ポスドク・研究員
- 技師
- 研究補助員

- URA
- 大学院生 (博士課程)
- 大学院生 (修士課程)
- 学部生
- 研究生
- 主任研究員・グループリーダー
- ユニット長・チームリーダー
- 役員クラス
- 部長クラス
- その他会社員 (課長・主任・一般社員など)
- その他
- 回答しない

## 16. 雇用形態を教えてください。

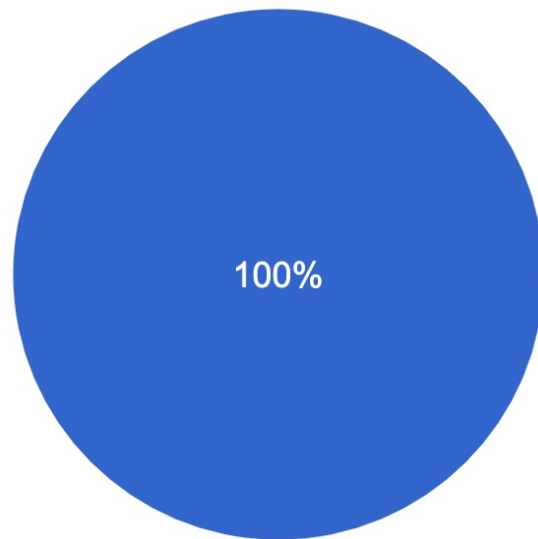
63 件の回答





## 17. 国籍を教えてください。

65 件の回答



- 日本
- 日本以外
- 回答しない