

多様な研究者を 採用するために 研究者採用ガイド



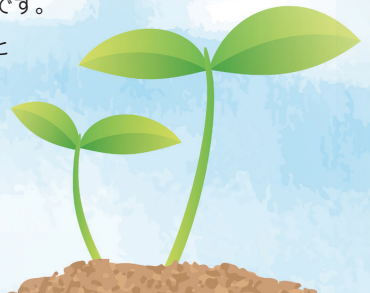
はじめに

SAN'INダイバーシティ推進ネットワークでは、山陰全域のダイバーシティのさらなる推進を図るとともに、広く地域の知見を集め、地域社会および全国へ広く情報発信していくことを主な目的としています。

組織に多様な人材を加え、ダイバーシティを実現することは人材獲得力の効果、リスク管理能力の向上、イノベーション創出の促進などにつながり、組織としての価値の向上になると一般に言われています。大学・高等等の学部・学科・研究室の様々なレベルにおいては、多様な視点だからこそ生まれるより質の高い教育や未知の研究に到達する可能性を開き、グローバル化社会に向けての必要不可欠かつ大事な要素となるはずです。

しかし、実際には、採用に際して性別等に偏りが生じている可能性があります。この一つの原因に「無意識のバイアスUnconscious /Implicit Bias」があるといわれています。「無意識のバイアス」とは、私たちが気づかず、コントロールの外で自動的に起こるバイアスで、私たちの背景、文化的環境、個人的な経験に影響を受けて、人々や状況の迅速な判断と評価を行うことによって引き起こされるものです。その結果、過去の経験のデータからの「精神的なショートカット」がおこるため、人を評価する際に女性やマイノリティに対して不利益に働くことが、研究結果から証明されています。

私たちは「無意識のバイアス」などの影響が採用プロセスに関与しないようにするために、国内外の資料を参考に本ガイドを作成しました。ダイバーシティを重視したアプローチにより、年齢、障がい、性別、人種など、仕事をする能力に関係のない要因を排除し、メリットだけに基ついで仕事に最適な人を選び出すことができます。重要なのは、人々の違いを大切にし、多様な有能な人材を採用することが、各機関にとって利益であることを理解することです。このガイドが、多様な研究者が活躍する組織づくりの一助となることを願っています。



1 多様な候補者の応募を促すために～公募前の準備

●公募前の選考委員会で考慮すること

- ① 選考委員会の構成において、多様で合理的なジェンダーバランスを達成する。少なくとも一人は女性を入れる。
- ② 採用の選択基準を明確にする。研究、教育などの観点からのこの採用の目的は何か。ダイバーシティの取り組みがどう取り入れられているか。採用の応募要項に含める資格、スキル、知識、経験など基準を作成する際に、外見、学校や大学にいた年数、家族などが差別になる可能性があることを意識して注意する。育児休暇や介護休暇を取得した者に不利となることがないように考慮し、経験年数ではなくスキルや知識や今後の計画、抱負などに評価の重点をおく。

●多様な候補者の応募を促すために

① 公募情報の広報

日頃から：学会で積極的に声をかけたり、共同研究者に良い人材を紹介してもらったりして、知り合いを増やす。

人的ネットワークを利用する：大学や高専等の研究機関の学生、卒業生、国内外の研究者に積極的に声をかけ、紹介してもらう。

ネットワーキング：JREC-IN Portal、大学や高専、関連学会のホームページ等



2 ダイバーシティを実現する公正な選考のために

●選考に際して注意すること

- ① 書類選考を匿名にすることを考慮：海外では部門によって履歴書の写真をやめ、匿名にして書類選考している。可能であれば、このようなことも考慮する余地はある。
- ② 面接実施日程や面接方法を柔軟にする：育児や介護、障がいの問題等に配慮し、面接実施日程を柔軟に設定したり、Web面接の導入を検討したりする。
- ③ 最終面接候補者のジェンダーバランスは、応募時のジェンダーバランスを反映させる。各機関の採用人事方針に則って女性の応募者があった場合は、極力、最終面接候補者に1名以上の女性を含める。
- ④ 差別を避ける面接テクニック：「男性が多いチームの一員としてどのように対処しますか?」「将来家族を持つ予定はありますか?」「出身大学のゼミの先生は誰ですか?」などの性別、出身大学、年齢など、状況のためにその人が不利または有利になる質問をしない。
- ⑤ 学内の候補者との面接を含め、同じ形式で、同様の条件(直接、電話、またはWeb)ですべてのインタビューを実施し、すべての面接に同じ委員が出席することとする。同じ標準質問のセットを同じ順序で尋ね、すべての候補者に対して多様性、公平性、お

よびダイバーシティ&インクルージョンについて質問する²。

- ⑥ 合理的配慮：候補者が障がいを持っており、選考に際して配慮を必要とした場合、そのことが採否の判断時に不利となることがないように注意する。障がいを持つ候補者の採用を検討している場合は、そのスムーズな就業のために専門家のアドバイスを求め、必要に応じて関係部署と連携する。
- ⑦ 最終決定：選考委員会は人間が行うため、意思決定は判断に基づいている。最大限、思い込み、偏見を除くために、十分な時間を確保し、以下のようなバイアスにとらわれないように注意する。

● 早く到着した書類を必要以上に意識する

《アーリーバードバイアス(early bird bias：早起きは三文の得バイアス)》

● 特定の申請者を含めるあるいは除外することを目的にして、審査進行に伴い基準を変更する

《ターゲットの移動》

● 現在の院生や卒業生など自身の組織内の応募者に注目する

《既知の数量バイアス(既知の基準に影響されやすいこと。アンカー効果ともいう)》

● 「女性は育児が大変だから仕事ができない」等、対象そのものではなく、対象が属するグループ全体に対する固定概念に基づいて判断する

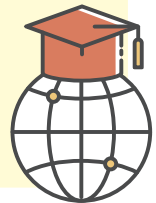
《固定概念(ステレオタイプ)バイアス》

● 対象が持つ顕著な特徴に引きずられ、他の特徴についての評価が歪む

《ハロー効果》

● 自分たちに似ている応募者(出身校、出身地域、趣味など)を選ぶ

《無意識の親近感バイアス》



3 選考成果の向上にむけて ～選考後の振り返り

- ① 選考結果の説明 今回、なぜこの候補者を採用することになったのか説明できるように、資料と記録を残す。
- ② 女性を採用できた場合
島根大学及び松江高専においては女性教員メンタープログラム³の紹介をする。

1：女性に対してこの質問をすることが問題であることの意味が分かりにくい場合は、あなたが男性であると仮定し、面接の場で「女性が多いチームの一員としてどのように対処しますか?」と尋ねられることを想像してください。

2：例として「本学ではダイバーシティ&インクルージョンを促進しています。あなた自身のダイバーシティやインクルージョンに対する意見を聞かせてください。」という質問が挙げられます。

3：女性教員メンタープログラムとは、一定の職務経験を持つ教員との交流を通じて、新任の女性教員が大学教員・高専教員として成長していくことを支援するものです。

SAN'INダイバーシティ推進ネットワークでは、2020年に東洋大学 北村英哉教授による「無意識のバイアス」についての講演会、2021年に広島大学 相田美砂子特任教授による「組織のマネジメント力向上のためのオンラインセミナー」を行いました。DVDを貸出いたしますので、ご興味のある方はどうぞお問い合わせください。

参考資料

- 北東北ダイバーシティ研究環境推進会議. 「ダイバーシティの観点から研究者採用を実施するために」. 2017
- University of Bristol. Equality and diversity in recruitment and selection. <http://www.bristol.ac.uk/hr/resourcing/additionalguidance/equality/> (参照2021.3.1)
- University of Sheffield. Equality & diversity in selection. <https://www.sheffield.ac.uk/hr/recruitment/selection/equality-and-diversity-in-selection> (参照2021.3.1)
- University of Washington. Handbook of Best Practices for Faculty Searches. <https://www.washington.edu/diversity/faculty-advancement/handbook/> (参照2021.3.1)



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)
SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク

〈連絡先〉

島根大学 ダイバーシティ推進室

〒690-8504 島根県松江市西川津町1060番地
TEL : 0852-32-6018 / FAX : 0852-32-6833
Email : diversity@office.shimane-u.ac.jp