



マッセ・市民セミナー
(一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団共催)

アンコンシャス・バイアスセミナー

～自分のバイアスを見直し、意識をアップデートする～

登壇者：大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所
特認准教授 巽 真理子 氏

日 時：令和3年12月17日(金) 14：10～15：20

会 場：オンライン開催



マッセ・市民セミナー

アンコンシャス・バイアスセミナー
～自分のバイアスを見直し、意識をアップデートする～

講師：巽 真理子 氏

(大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所 特認准教授)

日時：令和3年12月17日(金) 14:10～15:20

形式：オンライン開催 (Zoom)

1. はじめに

今日は本当にたくさんの方に参加していただき、中には大阪以外の方もたくさんいらっしゃると思います。ものすごくうれしいです。ありがとうございます。

では早速、私の自己紹介から始めたいと思います。私は現在、大阪府立大学で勤めていて、専門は家族社会学とジェンダー論で、長年、父親の子育てについて研究してきました。長年といっても私は大学院に入るのが遅くて、子どもを産んでから30代の最後ぐらいに学び直そうと思って大学院に入り、縁があって大阪府立大学で働いています。

行政関係では、消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザーや、河内長野市の男女共同参画審議会委員、堺市北区の子育てフェスタの実行委員なども務めています。

大学の教員というと、皆さん学生を指導する人をイメージすると思うのですが、私の主な仕事は女性研究者支援センターのコーディネーターです。大学の先生たちが妊娠、出産、育児、介護などのライフイベントがあったときに仕事も研究も続けていけるよう、いろいろな支援を大学がしているのですが、そういった支援事業を現場で調整して推進する仕事をしています。その中で相談窓口のカウンセラーみたいなこともしていますので、アンコンシャス・バイアスやハラスメントなどの勉強もしながら仕事をしています。

また、大学院に入る前はNPOで、CAPプログラムのファシリテーターもしていました。CAPプログラムは、今日は名簿の中にそのときの先輩の名前もあってちょっと緊張していますが、子どもたちへの暴力防止をいろいろな形で伝えていくようなプログラムで、その中でも暴力についていろいろ学んできました。

今日の内容は、まずバイアス（偏見）がなぜ最近注目されるようになったのかについて見た後、バイアスの元になるもの、特に私はジェンダー論が専門ですので、ジェンダーの話をしたいと思います。そして、今日のテーマであるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）という言葉は聞いたことはあるけれども、どういったものなのかと参加申込のときに質問していただいた方が何人かいらっしゃったので、これについてみて

いきます。でも、バイアスに関する知識だけを聞いても、どうしたらいいのかということになってしまうと困るので、最後にバイアスとの向き合い方について私なりに考えていることをお伝えし、皆さんと一緒にワークしていきます。

2. バイアスが生まれる社会背景

なぜバイアスが注目されるのかというと、さまざまな場面でバイアスによる影響が出ていて、それが人権侵害につながるからです。特に最近ではハラスメントの問題が職場でも取り沙汰されていますし、国連が定めた持続可能な開発目標（SDGs）がはやる中で人権が重視されるようになり、社会が変化してきました。それから、女性の問題でいえば、#Me Too運動などが起こり、SNSの発達で個人からいろいろと発信できるようになってきた影響もあると思います。

ちょっとだけSDGsについて触れておきたいと思います。SDGsというと日本では環境問題であるとか、これが新たなビジネスチャンスだということをよくいわれますが、SDGsは本来、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のためのいろいろな課題を示したものです。ジェンダーが5番目の目標に入っていますし、貧困の問題も1番目の目標に入っているように、経済が優先されがちな社会の中で、人を守っていくことが第一の目的なのです。ですので、こういったバイアスの問題についても注目されてきていると思います。

バイアスが生まれる社会背景としては、まずはやはり差別が挙げられます。差別がなぜ生まれるかということ、人と人の間に格差があるからです。多くの国で、かつてないほど格差が広がっています。貧困の問題でいえば、2017年には世界の最も豊かなたった1%の人たちが、世界全体の富の33%を持っていて、その他の人たちが残りの70%弱を分け合う形になっていました。こういった格差を維持していくために、あの人と私は違うのだというふうに差別し、そこにバイアスが生まれてきます。

区別と差別は違います。何が違うかということ、区別とは「単純に違いによって分けること」です。例えば二つのグループに分けたとして、二つのグループの間で取り扱いの違いがなければただの区別なのですが、取り扱いに違いが生じたり、例えば収入に差が出てきたりすると、それは差別につながっていきます。

どこまでが区別でどこからが差別かというのは、やはりその時々状況でも変わってくるので、状況を見ながらいろいろ考えていかないといけません。野口道彦さんの論評によれば、差別とは個人の特性によるのではなく、ある社会的カテゴリー（性別、血液型、国籍、人種、宗教など）に属しているという理由で分けることであり、合理的に考えて状況に無関係な事柄に基づき、それぞれを異なった取り扱い、不利益な取り扱いをすることが差別だと言っています。つまり、「特に合理的な理由もなく区別して、取り扱いに違いをつけるようなもの」が差別です。興味のある方は大阪府のホームページに載っていますので、ぜひお読みください。

3. バイアスの悪影響

バイアスの悪影響は、三つ挙げられます。まず一つ目は、何といってもハラスメントです。バイアスというのは、ある自分の判断基準に基づいているいろいろな言っていることで、自分の中の当たり前が、自分はそうは思っていないのだけれども、相手にとっては暴力につながる場合があります。例えば、「女だったら家事ができて当たり前」とか、「男なら家族の分も稼いで一人前」とか、それから「どんな女性／男性がタイプか」と聞くのもハラスメントにつながる場合があるのです。

でも、こうしたことを悪気もなく言うってしまうのは、「女性は家事・育児をするものだ」「男性は仕事で稼ぐものだ」といったジェンダーバイアスが自分の中にあるからなのです。もう一つの「どんな女性／男性がタイプか」というのは、例えばテレビなどを見ていても、最近をよくドラマや映画の番宣で女優さんや男優さんが出てきたときに司会の方がさりげなく聞いていますが、私は見るたびに「もうやめて」と思うのです。なぜなら、その人が異性愛者かどうかというのを誰も確かめていないのに、異性愛者だという前提でみんなが聞いていくのは、見ていてすごくしんどいと思うからです。

実際に、俳優さんの中には同性愛の方がいらっちゃって、それをずっと自分の中で隠して生きてきたのに、週刊誌にそれが記事として書かれてしまい、芸能界を辞めたという例もあります。そのときにその俳優さんは、「自分がゲイであることを一生懸命隠して仕事をしていただけだけれども、番組でどんな女性がタイプかと当然のように聞かれるのがものすごく苦痛だった」とコメントしていました。自分たちにとっては当たり前だから、相手にとって差別やハラスメントになったり、相手が嫌がったりすると思わずに言うってしまうようなことも実はいろいろあるということが、バイアスを学んでいくと見えてきます。

二つ目に、職場では人事評価や採用に影響が出てきます。特に女性のキャリア形成、昇進意欲にも影響してくるといわれています。女性に関していえば、子どもを産んだ後、「マミートラック」といって、女性社員が配属される職域が限定されたり、昇進・昇格にあまり縁のないキャリアコースに進まされたりすることがあります。昇進していくためには、いろいろなキャリアや経験を積まないといけないのですが、「あの人は女性だから」「母親なら子育てに専念したいはずだから」といって単純な仕事だけとか、責任がない仕事とか、独身の頃であれば普通に上司から振られていた海外出張の依頼や責任ある仕事、大きなプロジェクトへの参加といったチャンスを、上司が親切心で「小さい子どもがいるのだから、あの人には言わないでおこう」という形で言わないでいると、将来的なキャリアへのチャンスもそこで奪ってしまっていることになり、それが社会問題になっています。上司の方は本当に親切心で言っているのだと思うのですが、それもジェンダーによるバイアスがあるといわれています。

三つ目に、AIプログラムにも影響が出ています。科学の分野ではプログラミングがものすごく発達していて、人工知能（AI）もよく取り沙汰されています。AIプログラムと聞くと、いかにも人間とは違って感情がないから、公平性をもっているいろいろなことを

判断できそうな気がするのですが、実はそこも例外ではありません。AIは自動学習をしていくという特徴を持っています。自動学習をどこからしているかという、リアルな社会から派生するさまざまなデータを取っていて、そこで学習していきます。そのリアルな社会のさまざまなデータには、既にバイアスがかかっているわけです。例えばSNSに書かれているような個人的な意見や、いろいろな企業のウェブサイトの中にもバイアスは隠れています。そういったものも、AIなので逆に、これはバイアスで、これはバイアスではないとちゃんと判断できるようにプログラミングされていないと、データの中のバイアスも素直にそのまま学習してしまうのです。

ですので、ここで必ず「バイアスとは何か」ということを一緒に学習させてやらないといけないのですが、バイアスについての知識というか、バイアスを取り除かなければならないという考え方自体が、AIを作っているプログラマーやAIを運営している人たちの中になければ、なかなかバイアスが外されないという問題があります。ですので、科学もバイアスから逃れられないと最近いわれています。

ただ、単純に「バイアスを取り除く」といっても、実はかなり難しいです。なぜなら、バイアスは価値基準や判断基準でもあるからです。例えば、皆さんも洋服に好みがありますよね。自分がどんな服を買うかというときには、自分の中に今までであった経験や学んできたこと、雑誌の知識などが価値基準・判断基準になっていて、それで選んでいくということが起こっています。そうすると、この価値基準・判断基準とバイアスはセットになっているので、バイアスを取り除くということは自分の判断基準もなくなってしまうということになり、完全に取り除くのは難しいのです。そこで出てきたのが、アンコンシャス・バイアスという考え方です。このアンコンシャス・バイアスについては、後で詳しく説明します。

4. バイアスの元になるもの

続いて、バイアスの元になるものです。まず一つは、ステレオタイプです。ステレオタイプとは何かというと、「特定の文化によってあらかじめ類型化され、社会的に共有された固定的な観念・イメージのこと」を指します。つまり、ジェンダーでいえば、女性だったらこんな感じ、男性だったらこんな感じという、あらかじめのイメージです。例えば、小学生というのは7歳から12歳までの子どもで、こういった子どもらしい子どもが小学生というようなイメージがあるとしたら、それは小学生のステレオタイプです。

ステレオタイプは、それぞれの組織や社会の中にあるわけですが、そうした共通イメージを持つことによって、お互いそこにいるメンバー同士で理解し合えるというメリットもあります。私たちは子どもから大人になるまでの間に、いろいろなところでこうしたことを学んできています。例えば家庭であったり、学校であったり、もちろん職場であったり、いろいろなところでその組織の中にあるステレオタイプ、共通認識としてあるステレオタイプを皆さんそれぞれ、その時々で学んでいるわけです。

例えば、よくいわれるのが血液型と性格です。A型、B型、O型、AB型という四つ

に分けて、A型だったら真面目、B型はマイペース、O型はおおらか、AB型はこだわりが強いなどよくいわれますよね。実際、私はA型で真面目だとは思いますが、でも、A型は几帳面とか片付けが上手ともよくいわれますが、私は片付けが全然できませんし、几帳面かと言われたら、どちらかといえばざっくり型で、家計簿をつけたりも全然できません。つまり、血液型だけでその人の個人的なものまで判断できるかという、全くできないのです。このような血液型と性格が相まってみんなに知られているようなものも、ステレオタイプの一つになります。

他に、統計データに基づいた統計差別もあります。例えば、このスライドの統計データは、女性が第1子を出産した後に働き続けているかどうかを調べたものです。一番下の赤いところが、育休を利用しながら働き続けている人たちです。次の青いところが育休なしで働き続けている人たち、次の緑色が出産退職した人たち、次の赤色が妊娠前から仕事をしていない人たちとなっています。

最新の平成22～26年のデータを見ると、第1子が産まれる前に働いていた人を100%とすると、子どもを産んだ後に辞めてしまった人が半数ぐらいいます。これは日本独特で、かなり多いのですが、こういうのを見ると「女性は出産したら辞める人が多いのだな」という印象になりませんか。その印象が強いと、これが女性のステレオタイプになってしまい、あらかじめ女性を採用しないということにつながります。

2～3年前、医学部の不正入試の問題がありました。女性をたくさん入学させてしまって医者になると、女性は妊娠・出産して休む期間が長く、病院で働かない人が増えて困るからということで、入試で女性と浪人生を排除するようなことがまかり通っていたという恐ろしい事件です。大学で働いている私たちは、入試でそのような不正が今の時代にあるのかともものすごく驚いたのですが、この差別も結局、このような統計などを根拠にしているわけです。

こういった統計データは、確かに今の状況を客観的に把握するためにはとても大切です。しかし、これは子どもを産んでいる女性だけの統計ですが、女性には結婚しない人もいるし、子どもを産まない人もいます。それにもかかわらず、女性は子どもを産んだ後に半分が辞めるというデータがあるがために、結婚しない、子どもを産まない女性も「女性だから」ということで就職差別が起こっているということも指摘されています。

一方で、ジェンダー統計の大切さもいわれています。ジェンダー統計とは、「男性と女性でどれだけ差があるかということ、統計データでしっかりと把握していこう」という考え方です。男女平等を実現するには、まずその不平等さを明確にすることが必要です。例えば、このスライドは日本の給与格差のデータで、上が男性で、下が女性です。このようにグラフにしてみると、入社時は同じぐらだったのに、だんだんと女性が伸び悩んで、男性は右肩上がりになっています。

この差の要因としてはまず、女性の昇進が今までなかなか難しかったということがあり、先ほどのデータを見ていただいたように、子どもが産まれた後に辞めてしまう人が半分ぐらいいるとのことや、いったん辞めると正社員で再就職するのが今の日

本の労働市場では難しいので、女性はパートやアルバイトで復職することになり、給与が正社員である男性よりも低くなるといったことなどがあります。ですので、いろいろな男女差を見ていくためにも、ジェンダー統計は必要になってきます。

ここで、「ジェンダー」とは何かというと、「性別『子どもを産むかもしれない身体』を持つ女と、そうではない男の二つに分けて、それぞれの性に社会的・文化的な役割や責任を割り当てることによってつくられる性差」のことです。よく「男女」といわれるのですが、女性がなぜそこで区別されて差別されるかということ、妊娠・出産する身体を持っているという、ただそれだけだと思うのです。

ここで、男女という二つの性別に分けること自体、LGBTQの人たちがこれだけいろいろな形で知られてきた現代においては、ナンセンスだと思います。けれども、まだ社会の中ではあたかも男女という二つの性別しかないように分けられて、それぞれに、典型的な例ですけれども、女性であれば子どもが産まれたら育児に専念する、男性であれば逆に子どもの分まで頑張って稼がなければとって仕事にまい進するということがあります。これは本人たちがというよりは、社会の中で周りからの圧力がまだ強いというあたり、やはりジェンダーが残っているといえます。

それでどのような影響があるかということ、子育ての責任をたくさん負う女性は働くことが難しく、働き続けている人も子どもができる前と同じ時間数を働くのは難しくなりますから、やはり給与が低くなっていきます。一方で男性は、家族の分まで稼がなければというプレッシャーで仕事ばかりになっていくと、過労死したり、公務員はないと思いますけれども企業では倒産もあるので、男性が今まで自分の存在意義としていた仕事がなくなった途端に自殺につながってしまったり、実はかなり深刻な問題もジェンダーは引き起こします。

では、このジェンダーという仕組みとは何なのでしょう。これについて私はいつも、イチゴで説明しています。皆さん、イチゴは好きですか。さてここで質問です。イチゴは果物でしょうか、野菜でしょうか。ちょっと考えてみてください。正解は、「果実的野菜」といいます。メロンやスイカも果実的野菜です。果実的野菜とは何かというと、作る人のところでは野菜なのだけれども、売る人のところでは果物として分類されるものを指します。

なぜこのようなことになるかということ、作る人のところでは園芸学の分け方で草になるものは野菜、木になるものが果物という区別になっています。ですから、今頃の季節では例えばリンゴや柿などは木になるので果物ですが、イチゴやメロンやスイカは苗から育つので野菜という扱いになっています。皆さんがスーパーやデパートに行くと果物コーナー・野菜コーナーに分けられていると思うのですが、イチゴ、メロン、スイカは大体果物コーナーに置かれていますよね。デザートとして食べるもの、あまり料理しなくても食べられるようなものが果物として売られることが多いわけです。

何を言いたいかというと、作る人のところでは野菜、売る人のところでは果物と分類が変わったとしても小さくて甘くて赤いというイチゴ自体の特性は変わらないわけです。

こういった野菜にするのか、果物にするのかという枠組みやカテゴリーを決めるのは、人間であり、その時々社会なのです。

人種や国籍、出身地、学歴、性別による枠組みというのも、その時々時代と社会の中で、何が一番社会にとって都合がいいかということで決まっていくわけです。例えば第二次世界大戦後、経済大国になってきた日本の中で、とにかく働くこと、稼ぐことが男らしいとされてきました。それが気付いたらだんだんとワーク・ライフ・バランスが大事ということになりました。「24時間働け」といわれていたのに、気が付いたらワーク・ライフ・バランスが大事だといわれ、イクメンになるのがいいといわれ、男性はずっと働くといわれながらも、「いやいや、家庭のこともちゃんとしなきゃ」というプレッシャーも入ってきたのは、結局男らしさが社会の都合によって変わっているからなのです。

逆に女性は、私が子どもの頃は専業主婦が最も多かった1970年頃ですので、女の子はお嫁さんになって、かわいい赤ちゃんを産んで、専業主婦になるのがいいといわれて育ってきました。それがここに来て、少子化で労働人口が少なくなってきたために女性活躍だといわれ、女性は子どもを産むのも大事だけれども、ずっと働き続けるのも大事だといわれ、またそこで女らしさも変わっていくわけです。

そのような形で、女らしさ、男らしさというジェンダーだけでもそうですし、その他の枠組みにしてもその時々歴史や社会によってつくられています。その中でバイアスもだんだんと変わっています。

5. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）

今日のテーマであるアンコンシャス・バイアスは、誰もが潜在的に持っているバイアスのことを指します。今までは、バイアス（偏見）は持つてはいけないとか、持っているのであればもうそれは外した方がいいという考え方だったのですが、アンコンシャス・バイアスというのは、「育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに身に付けている既成概念や固定概念のこと」をいいます。ですから、誰もが知らない間に持っているのです。これまで偏見といえば、一部の差別をするような人たちだけが持っているイメージだったのですが、実際はみんな持っているのです。最初に言ったように、バイアスは価値基準や判断基準になっていきますので、それは社会の中で生きていけば絶対に必要です。そういったバイアスを、自分が持つてしまっていることに気が付いていこうというのがアンコンシャス・バイアスという考え方です。

私は、ジェンダーの勉強を始めて20年近く、ちゃんと研究をするようになってからも15年近く、ずっとジェンダーのことを考えながら日々暮らしています。それでも、その前の三十数年はジェンダーのことを知らずに、学校や家庭の中で過ごしてきた日々がありました。なので、いつまでも自分の中から取り切れない価値基準やバイアスといったものが、まだまだ私の中にも残っています。

例えば、「お母さんの料理は、手作りが一番」というバイアスが、大学院に入って

ジェンダーの勉強をした後、大学で働くようになって、なかなか私の中から消えませんでした。ある日、いつもなら、平日は仕事帰りに惣菜を買って、ご飯は子どもに炊いておいてもらって食べているのですが、ちょっと早く帰れた日があったので、今日は作ってみようと思い、惣菜ではなく材料を買って家に帰りました。すると、当時、小学生だった息子たちに、何か嫌そうな顔をして「え、今から作るの?」と文句を言われたのです。子どもたちにしてみれば、おなかがすいて待っているのです、お母さんが帰ってきた時点ですぐに食べられる状態の方がベストなわけです。でも、「できあいの惣菜より、母親の手作りがいいはず」という私の思い込みで、材料を買って帰って、頑張って作ったのに、子どもたちから「いつもの方がよかった」と言われて本当に落ち込みました。ジェンダーをずっと研究している私でさえ、自分の中のこういったジェンダーバイアスになかなか気付かないことがあります。ですから、本当に意識していないと自分の中のバイアスがなかなか見つけられないというのは、私自身の経験からもすごく思います。この後ワークもしていくので、皆さんぜひ今日は、自分がどのようなバイアスを持っているかということを考えてみてください。

今のは私の個人的な話でしたが、アンコンシャス・バイアスに関するエピソードとして、アメリカのオーケストラの話がよく出てきます。

オーケストラの男性比率が95%なのはおかしいということに気が付いた、ある楽団がありました。しかも、白人が多かった。そこで、その楽団が始めたのが、ブラインドオーディションでした。ブラインドオーディションでは、楽器を弾いている人と審査員の間にスクリーンを置きます。それ以前の最終オーディションでは、舞台上で演奏しているのを、審査員が誰による演奏なのかを見ながら審査していたのですが、間にスクリーンを置いただけで、女性の合格率が50%に上がり、当時5%だった女性比率が40%に増えたのです。

この結果から、審査員の持っているアンコンシャス・バイアスによって、例えば演奏者が男性か女性か、白人か白人でないかという視覚から来る情報で、判断してしまっていたがわかります。審査員側は全く差別するつもりはなくて、演奏者が女性であろうが、ヒスパニックや黒人であろうが、「いい演奏をした人を、公平に選んでいるつもり」でした。

ところが、実際にスクリーンを置いてやってみると、今まで演奏だけで選んでいたつもりが、やはり白人の男性だから演奏がうまいだろうという思い込みで、そちらに高い点数を付けてしまったり、女性より男性の方がうまいだろうということで、そちらに有利に付けてしまったりしていたことに気が付いたのです。

実はこの楽団では当初、スクリーンを置くだけにしていたのですが、舞台の上は板敷きなので、最終審査ですから皆さんドレスなどの正装で臨むわけですが、舞台上で男性は革靴、女性はヒールのある靴を履き、その靴音で性別がばれてしまうことがありました。そこで、ある時期から、じゅうたん敷きにして足音も聞こえないようにし、完全に男性か女性か分からない状態で、演奏の音だけを聞いて判断する方式に変えたそ

うです。

実際、最近コロナで演奏会が減ったということもあると思うのですが、クラシック音楽の番組などで、戦後間もない頃のヨーロッパのオーケストラの演奏会の様子が流されることがあります。それを見ると、本当に楽団の中に白人男性しかいないのです。女性もいないし、他の人種の人もいません。

そういったところから、ブラインドオーディションなどを経て女性も入ってきて、今はNHK交響楽団などを見ても半分近くが女性ですし、海外をみていくとアジアの人もいるし、白人の人もいるし、男性も女性もいるという形で本当に多様な人たちが演奏しています。それはやはり、こうしたブラインドオーディションの成果なのだろうと思っています。

では日本はどうかというと、このスライドのグラフは、ピンクが就業者に占める女性割合、青が管理職に占める女性割合です。先進国を並べていて、シンガポールやフィリピンも入れています。一番左の日本は、就業者に占める女性割合は44.5%と半分ぐらいなのですが、管理職に占める割合はまだ13%しかありません。他のヨーロッパ諸国では、30%を超えている国が多い中、G7に入るような先進国である日本がまだ13%というのはかなり低いです。フィリピンをみると逆に女性の方が多かったです。つまり、女性活躍推進と最近ずっといわれていますけれども、職場の上の人たちは男性ばかりなのです。

そうすると、オールド・ボーイズ・ネットワーク、私は「赤ちょうちん文化」と呼んでいるのですが、そういったものも出てきます。これも別に男性たちが悪気があってしているのではなく、それこそ、アンコンシャス・バイアスから生まれた男性同士の絆の中での文化だといわれています。これは「多数派（マジョリティ）である男性のグループがつくり出した独特のカルチャーのこと」を指しています。男性同士で仲良くするか、飲みに行くとか、ゴルフに行くこと自体が悪いと言っているわけではなく、「非公式な場で大切なことが決まってしまうところ」が良くないのです。

皆さん、職場で会議をしますよね。本当はそうした場で大切なことを決めなければいけないのに、そこではうだうだと何も決まらなくて、その後「飲みに行くぞ」と言う上司と一緒に飲みに行けた人だけに情報が伝わって、翌朝会社に来てみたら、昨日の会議で言っていたことが決まっていたりします。それを「オールド・ボーイズ・ネットワーク」といいます。この言葉は、日本アイ・ビー・エム(株)が会社としてしっかりと女性活躍に取り組もうとしたときに、社内の女性社員たちのプロジェクトが、なぜ女性が活躍できないのかをいろいろと調べていった中の一つとして出てきたのが、このオールド・ボーイズ・ネットワークでした。

繰り返しますが、私は飲みに行くこと自体を否定しているわけではなくて、飲みに行った場で大切なことが決まることが悪いという前提でお話ししています。この文化の一番の問題点は、オールド・ボーイズ・ネットワークに全員が入れるわけではないという点です。このネットワークに入れた人には、さまざまな情報が伝わって活躍すること

ができます。では、上司に「飲みに行くぞ」と言われて「行きます」と言える人はどういう人かというと、子どもを迎えに行かなくてもいい人、高齢者の面倒を見なくてもいい人、家に帰ってご飯を作らなくてもいい人、つまり家族のケアを全くしていない人や独身で一人暮らしの人です。

例えば、私の場合、まだ下の子が高校生なので、ご飯を作ってあげています。なので、前もって誘われれば行けますが、いきなりその日に誘われても、飲みにはなかなか行けません。でも一方で、夫は気軽に「今日はちょっと遅くなる」と急に言って、飲みに行ったりします。ですので、子どもの晩ご飯の責任を持っている私は行けなくて、そこから外れている夫は行けるという形で、夫婦間でも差が出てくるわけですが、企業の中でも同じようなことがあるわけです。

そうすると、子育てや高齢者の介護を抱えた人は、このネットワークに入れなくて活躍できなくなってきます。それは、女性だけではなくありません。今は男性も介護に関わる人が増えています。子育てはもちろんですが、介護の問題は女性だけではなく男性も関わる人が実際に増えていますし、子育ては子どもがいなければなくていいですが、介護は親やきょうだいなど何らかの家族がいる方であれば、誰もが抱える問題です。こうしたケアを抱えた人は、このネットワークに入れず、活躍できなくなってしまいます。もちろん、勤務時間中の公式な会議でちゃんと物事が決まっていくのであれば大丈夫なのですが、こういったオールド・ボーイズ・ネットワークという文化が残っているところでは、なかなか困難です。

そのときにいわれるのが、男同士の絆です。ホモソーシャルリティと呼ばれます。ここではあまり詳しく説明しませんが、その中でよく共有されるのが同性愛嫌悪（ホモファビア）や、女性嫌悪（ミソジニー）などです。

こういったオールド・ボーイズ・ネットワークがあると、ケアを担いながら働き続けるのが難しい職場環境になりがちです。そうすると、例えば介護で辞めてしまったり、マタハラ、パタハラ（父性に対するハラスメント）に遭って退職したり、というような問題も出てきています。

もう一つ最近よく出てくるのが、マイクロアグレッションという言葉です。マイクロは「小さい」という意味で、アグレッションは「攻撃」という意味です。有色人種や女性、LGBTQなどのマイノリティに属している人が、日常的な何気ないやりとりの中で受けるハラスメントになるメッセージのことをマイクロアグレッションといいます。どのようなものがあるのかをこのスライドのような表にしてみました。マイクロアグレッションとはどういう感じのものなのか、とても分かりやすい動画があるので皆さんと見てみたいと思います。

— 映像上映 —

今見ていただいたように、1つ1つはとても小さなことなのです。蚊に刺されるくら

いのちょっと嫌なことなのですが、刺された側にしてみれば、何回も何回も刺されると、かなり痛手が生じます。それがマイクロアグレッションです。個人と個人の間でやりとりされる、いろいろなしぐさや言葉などが嫌がらせとなって、攻撃するのがマイクロアグレッションですが、その背景に何があるかという、「どの国籍、どの人種、どの性別が優先されるべきか」という、いわば「何を当たり前にするか」という社会の中での考え方があります。

例えば、日本人の中に、異性愛の男性が優先されるという考えが社会の中で当たり前にあると、「日本人で異性愛で男性」という条件がそろった人が多数派で強い側になりますから、外国人や女性、同性愛の人にマイクロアグレッションをしやすくなるわけです。このときに、言葉を発する側、しぐさをする側の人たちが、自分たちがどういったバイアスを持っているのかということに気付くことが、非常に重要になります。

6. バイアスとの向き合い方

6-1. 個人ができること

バイアスと向き合うために個人でできることとして他には、その関係性の中で権力を持っていることを自覚するのが大事です。権力というと、例えば総理大臣や会社の社長が持っているようなイメージがあるかもしれませんが。社会学では、1対1の関係でも、そこにはもう権力関係があると考えています。ですので、例えば同級生や同僚であったとしても、どちらかがお金を持っているとか、特に最近は情報社会なので情報量を多く持っている方が権力を持っていたりします。一見して筋力や体力を持っているかどうかだけではなくて、そういった経済力や情報力なども力につながります。それから、よくあるのはママ友同士の間でもボスママが出てきて、友達同士のはずなのですが、その関係性の中でどれだけ力関係を持つかということになったりします。どちらが力を持っているかというのは、その時々で変わっていくのです。親子間も基本的には親の方が力を持っていると思いますけれども、子どもが泣いたり怒ったりしたときには、実は権力関係が逆になったりすることもあります。

でもやはり、自分の方が力を持っているかもしれないということを知覚するのは、とても大事です。それから、バイアスを持っているという自覚を持つことが今日のアンコンシャス・バイアスという考え方なのですが、自分はどのようなバイアスを持つ傾向があるのかを見ていくことも非常に大切です。

今日はハラスメントの話ではないのですが、ハラスメントにも関係があるのでちょっとお話しておきます。ハラスメントが起こる仕組みとして、強者、多数派（マジョリティ）の人がハラスメントしやすいということです。先ほど言った身体的に弱かったり、経済力や情報力がなかったりする弱者の人たちは、少数派になると余計に弱くなります。強者と弱者が社会の中にいるので、強者が冗談や指導やコミュニケーションだと思っっている言ったりやったりしていることが、時として弱者側から見ればハラスメントや暴力になることがあります。強者の側の人たちが自分が持っている権力に敏感になるこ

とが必要になりますし、この人たちが「自分はどういったバイアスを持っているか」ということを自覚するのも大事です。

そこで、ようやくワークなのですが、皆さんの手元にある事前配布資料の4ページ、「どんな人物像を思い浮かべますか？」というのを出力してみてください。例えば、「かわいいぬいぐるみを大切にしている」という文章を見たときに、4ページの絵のようなイメージがもし湧いてきたとしたら、性別の欄に「女」、年齢層の欄に「若い」とか「小さい」と書いてみてください。でも中には、文章を見ても思い付かないこともあると思います。そのときは、斜線を引いてもらえばいいです。

皆さんのお手元には1～8番の文章があるので、ぱっと見て思い付いたら性別、年齢層を書いて、思い付かなかったら斜線を引いてみてください。そんなに深く考えなくていいですし、これは提出してもらうことはないのです、ご自身の直感で、今どのように思ったかということを書いてみてください。

ーワークー

大体書けたでしょうか。特徴的なものだけお話ししておきたいと思います。

1番の「来客時のお茶出しやコピー取り」は、一昔前だと女性の仕事といわれていましたが、最近はいろいろなところで、男性がお茶出しをしてくれたりします。この辺も皆さん、自分の周りがどうなのかということを考えていただきたいですし、また年代によっても違ってくると思います。

3番の「月に1回は海外に出張に行く」というのは、最初に言っていたマミートラックの問題もあって、「男性」と書く人も多いかもしれません。でも実際は、子どもがいる女性でも本人は行ける状況で行きたいかもしれないので、本人に聞いてみるのが大事になります。

4番の「2人目の子どもが産まれるので半年の育休を取得する」というのは、実は「半年」がミソです。「半年」がなければ、男性も女性も区別する方は少ないと思うのですが、半年というふうにちょっと長めに取る場合は女性をイメージする方が多いです。実際、日本の場合、男性が育休を取るようになって10%を超えたということがニュースになっていましたが、中身を見てみると5日から2週間ぐらいという人が多く、半年も取る人はまだまだ少ないので、女性をイメージする方が多かったのではないかと思います。

5番の「クレームに理路整然と対応できる」ですけれども、このチェックシートをはじめ私が見たときは、「男性」と書く方が多いのではないかと思います。学生にも書いてもらいました。でも意外に、「女性」と書く学生がかなり多くて、最近の若い人たちのイメージでは、クレームに理路整然と対応できるのは男性ではなくて女性なのだという発見もありました。

ですので、これがあるからバイアスとか、これがないからバイアスではないというわ

だけではなく、自分がどういったジェンダーのイメージを持っているかということのチェックになると思って、今日はワークをしていただきました。

バイアスをなくすのは無理なのだという話をしましたが、ハラスメントをなくすのは実は簡単です。相手が嫌がることをしなければいいのです。皆さん小学生のときに、「相手が嫌がることをしては駄目ですよ。自分が嫌がることも相手にしては駄目ですよ」と言われましたよね。では、社会人になると何が難しいかというと、この「相手が嫌がること」が分かりにくいのです。子どもの頃であれば、例えば、強く突いたりすると友達の子が「嫌だ。やめて」と言ったり、反応があったと思うのですが、職場などでもし、強い立場にいる人から、先ほどのマイクロアグレッションではないですけど、いろいろ嫌なことを言われたりしても、「ちょっとやめてください」となかなか言いにくい不是吗。そのように言える関係性ならいいのですが、あまりに上の人だと笑ってごまかして、言うのをやめてしまうかもしれません。そうすると、上の人にしてみれば「あいつは嫌がっていないのだな」という判断になってしまう。そこが、ハラスメントの難しいところなのです。

そうすると、コミュニケーション・スキルをお互いに伸ばしていくしかないと思うので、ここではコミュニケーション・スキルについてお話しします。まず、宇田川元一さんという経営学の方が提唱している「対話の四つのプロセス」を紹介します。今日はそんなに細かくお話ししませんけれども、皆さんに見ていただきたいのが、この四つのプロセスです。

実際にはコミュニケーションを取るのは、最後の四つ目の「介入」の部分です。それまでにいろいろな準備が必要だというのが、このプロセスのいいところです。まず最初に「準備」の段階があって、相手と自分の間に溝（違い）があることに気付くところから始まります。溝の向こう側、つまり相手側がどういった価値基準を持っているかとか、言動や状況などを「観察」します。その後、相手とコミュニケーションを取るために橋を設計するのですが、その橋をどのように架けたらいいか、どこに架けたらいいかということを考えるのが「解釈」です。最後に、コミュニケーションを取るために橋を架けます（「介入」）。ということで、話したりやりとりしたりする前に、実はこれだけの準備が必要なのです。

イメージとしては、このスライドのような感じです。自分はこちら側にいます。自分の世界もあるし、自分の価値基準もあるし、そういったものも全てひっくるめて「ナラティブ」といいます。そして、向こう側に相手があります。相手の周りにも相手の社会があって、その人の考え方や価値基準、もちろんバイアスもあって、そういった状況も含めて全てナラティブです。

ナラティブが相手にもあるし、自分にもあって、その間には溝があります。「お互いが違う」ということです。だから、ここに橋を架けようか、どんな橋を架けようか、細くてもいけるかな、太くてもいけるかなといったことも考えながら、コミュニケーションを取る前にまず相手がどういう状況なのかを見ていくことが必要だと、宇田川さんは

言っているのです。

その他に、心地よい距離感も、コミュニケーションをうまく取るコツです。これは物理的にもそうですし、精神的、心理的な面でもそうです。私は、新型コロナの感染対策が取られるようになって、良かったと思うことが一つだけあります。それは、ソーシャルディスタンスです。私は大阪の南の方に住んでいるのですが、南大阪のおっちゃん、おばちゃんは、なぜか、すぐ人にくっついてきます。例えば、コンビニでお金を払おうとすると、後ろに気配を感じて、ふと見るとすぐそこに顔があるぐらいの勢いでおっちゃん、おばちゃんがいるというのが「南大阪あるある」なのですが、それがソーシャルディスタンスを取るようになって、私は安心してレジでお金を払えるようになりました。

このように、どういった人とどれだけの距離感を取っていくかということが、その人その人の安心な距離もありますし、相手とどういう関係性があるかということでも違ってきます。そういったものを、先ほどの宇田川さんの「4つのプロセス」でご紹介したように、準備、観察、解釈のあたりで、自分自身の安心な距離感もそうですし、相手の安心な距離感がどのぐらいなのかというのを測っていくことも重要になります。

次に、YOUメッセージ・Iメッセージというものがあります。これは言葉の伝え方なのですが、すぐく役に立つので、皆さん覚えて帰っていただきたいと思います。つまり、主語を誰にするかということです。YOUメッセージだと「あなたは」を主語にし、Iメッセージだと「私は」を主語にします。日本語は主語をあまりはっきりさせないのですが、実は「あなたは」が隠れているのが、YOUメッセージなのです。ただそれだけなのですが、それが違うと何が起るのか。「あなたは」を主語にすると、「何度言ったら分かるの」とか「いつもそんなことをして」などと相手を責める言い方になってきます。それをIメッセージにして「私は」を主語にすると、「私はこうしてほしいのだけだな」と伝える言葉になります。これが意外と役に立つのです。

ここで皆さんにワークをしてもらいます。例えば「いつも遅いな」とか「何度言ったら、早くできる？」というのはYOUメッセージで、「あなたは」が隠れています。これを「私は」にすると、「私は早く来てほしい」とか「この作業が遅いと、私は困る」というふうに伝え方が変わります。ポイントは、具体的に伝えること、自分の気持ちを伝えること、肯定的に伝えることになります。それを相手がしてくれたときには「ありがとう」と言うのも大事ですし、「こうやってくれると助かる」とか「これをしてくれないと困る」とか、「助かる」「困る」という言葉も結構役に立ちます。

これは個人的な関係性だけではなくて、ビジネスコミュニケーションの場でもかなり使えます。私は、仕事でも使いまわっています。ビジネスの場では感情をあまり出してはいけないと思って、「気持ちの言葉」を使わない人も多いのですが、実は仕事も人間同士の関係性なので、自分の気持ちを伝える方が相手が動いてくれたりします。

皆さんの手元にあるワークシートには、「あなたは、いつも話を聞いていない」と「あなたは、いつも間違いが多い」があって、三つ目は空欄にしているので、時間があ

る方は、その欄にいつも自分が言ってしまうようなメッセージを書いてみて、それを「私は」に書き換えてみてください。まず1問目からやってみてください。

－ワーク－

書けたでしょうか。正解というよりは、私が考えるところのような感じという答えをご紹介します。「あなたは、いつも話を聞いていない」を「私は」に置き換えると、「私は、話を聞いてほしい」とか、「私は、話を聞いてくれなくて淋しい」といった言い方があると思います。

それから2番目です、「あなたは、いつも間違いが多い」は、「きちんと見直してほしい」というふうに具体的にどうしたらいいのかを伝えたり、「間違われると、私は困る」というふうに自分の状況・気持ちを伝えたり、いろいろな言い方があると思います。

YOUメッセージは、言いやすいのです。相手に向かって「○○しない」という言い方はよく使いがちですが、実はIメッセージで言う方が相手には伝わりやすいのです。だから、効率を考えても絶対にIメッセージの方がいいのです。でも、ちょっと練習が必要になります。いざというときにいきなりやろうと思っても難しいので、しばらく皆さん慣れる間は、自分が冷静なとき、例えばお茶を飲んでるときやテレビを見ているときなど、時間があるときにゆっくり考えながら、ちょっと自分を訓練してみてください。そして、相手がそのとおりにしてくれたら、「ありがとう」と言うことも大事です。

もう一つ、「肯定的に伝えること」についてもご紹介しておきます。ワークシートもあるので、ぜひまた後でやってみてください。

肯定的に伝えることが大事なのはなぜかというと、例えば「廊下を走らないで」と伝えるとします。そうすると、人間の頭の中でどういう動きになるかというと、廊下を走っている絵がまず浮かんで、それを「あ、違う、違う」というふうに否定するような動きをするそうなのです。大人は訓練されているので、これが瞬時にできるのですが、子どもたちはなかなかできないので、「廊下を走ら…」と言った瞬間に走ったりするのです。でも、肯定的な言い方で、例えば「廊下は静かに歩きましょう」と言うと、静かに歩くという動作につながるのです。ここも肯定的に伝える方が、実は効率的なのです。ワークを用意していますので、ぜひやってみてください。

6-2. 組織や会社ができること

最後に、バイアスに関して組織や会社ができることについてお話ししたいと思います。私は大学で研究者支援をしているという話を最初にしましたが、そこで気を付けているのは、やはりいろいろな人がバイアスを無意識のうちに持ってしまうということです。それは社会の中で生きている限り、逃れようのない事実です。でも、それを採用や昇進のときなど、それこそ毎日のいろいろな活動・仕事の中で、行動に移さないことが大事だと思っています。その環境を、組織の中でちゃんとつくっていくことが

必要です。

バイアスをチェックできる組織・制度づくりということで、例えば人事審査に関わる人への研修や、書類の見直し、選考方法の見直しなど、できることはいろいろあると思います。特に書類の様式で履歴書の性別欄をなくすとか、写真自体もなくすという動きも出てきていて、最近話題になっています。

人事審査に関わる人への研修としてご紹介したいのは、グーグルが行っているアンコンシャス・バイアス研修です。これは英語版しかないのですが、ウェブで動画が見られるので、興味のある方はぜひ見てみてください。後ろに映っている画面を拡大すると、左側は女性 (Female)、右側は男性 (Male) で、それぞれorの下に人文学 (Liberal Arts)、科学 (Science) がくっついていますけれども、ここにいろいろな言葉が出てくるのです。出てきた言葉が自分のイメージの中でどちらに近いか、瞬時に選んでいくテストです。最初は女性と男性だけ出てきて、人文学と科学だけが出てきて、それを組み合わせるとどうなるかというのを何回か繰り返していきます。

そうすると、今の場面は女性と人文学、男性と科学で、この組み合わせだと結構瞬時に言葉を分けられるのですが、Liberal ArtsとScienceが逆になると、意外と考える時間が増えたりします。それはなぜかという、理系は男性で文系は女性というバイアスが自分の中にあるからです。私もそうでした。そういうことに気付くためのテストです。

これは、ハーバード大学とワシントン大学の研究者が開発したテストなのですが、日本語版もあります。ちょっと古いバージョンなので、パソコンでやるとやりにくいところがあるのですが、どなたでも無料でできます。興味のある方は「IAT 日本語」で検索してもらおうと出てきますので、ぜひやってみてください。

それから、組織の中では、指摘し合える雰囲気づくりも重要です。どういうことかという、ハラスメントは相手が嫌がることをしなければいいのだという話をしましたが、相手が嫌がっているかどうかを外から察するのはなかなか難しいのです。ですから、「嫌だ」「やめて」と思った人が、ちゃんとそれを言える状況にすることが大事です。「嫌だ」「やめて」と言えるのはどういう状況かという、そう言った時にちゃんと聞いてくれるかどうか、「分かった、ごめん。もうしない」と相手が言ってくれるかどうかに懸かっていると思います。それが「言える化」「聞ける化」です。

それができなくて「そんなことを言うおまえが変なんだ」ということになると、言っても無駄だということになって、「言えない化」が起こります。ですので、「言える化」「聞ける化」が非常に大事だと思っています。

ここまでいろいろなお話をしてきました。お互いが持つバイアスをなくすことはなかなか難しいのですが、お互いがバイアスに気が付いて、お互いの違いを尊重して、思いやりを持って誰もが安心して暮らせる社会になっていくといいなと思っています。