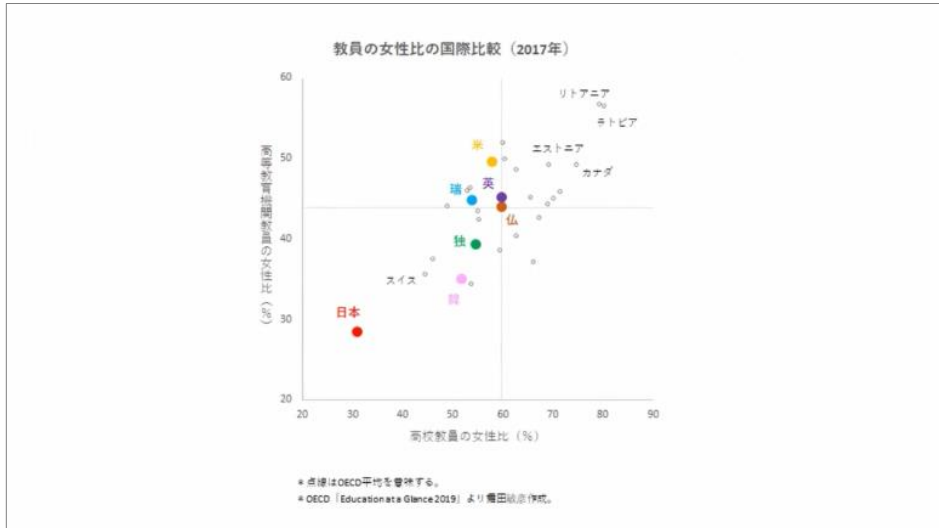


早稲田大学ダイバーシティ推進室開設5周年記念シンポジウム
第一部 基調講演「ダイバーシティ推進を阻むアンコンシャス・バイアス」

東洋大学の北村英哉と申します。本日はよろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進室開設5周年、おめでとうございます。早稲田大学では早くからこのような取り組みを進められて、私立大学の中でも先陣を切っておられ、われわれも参考にさせていただいております。



まず、こちらのグラフをご覧ください。ご覧いただければおわかりのとおり、世界的な教員の比率で見ますと、先ほど担当理事のご紹介にありましたとおり、日本ではまだまだ足りていないところがあります。こちらの縦軸が大学を含む高等教育機関における女性の比率ですけれども、28%ぐらいということになっており

ます。横軸は高校の教員の女性比ということです。われわれは「高校教員ならもう少し女性がいるのではないか」と思いがちですが、やはりこれも他国と比べてみますと比率として少ないということが知られ、ジェンダーギャップにおいて世界の中で120位に甘んじています。こういうことは政治方面や経営方面などでよく報じられますけれども、残念ながら高等教育機関においても十分な取り組みがまだまだ途上である、ということがわかります。



最近、このような本を出版させていただきました（『偏見や差別はなぜ起こる?：心理メカニズムの解明と現象の分析』北村英哉・唐沢穰 編著、2018）。おかげさまでこのような視点から、ダイバーシティの問題に関してお声がけいただくようになりました。九州大学や電気通信大学、立教大学や島根大学など、いろいろな大学がこういう取り組みをされる中、ダイバーシティを推進する部局のこけら落としとしてお招きいただく

など、最近はそのような推進の中での講演ということで呼んでいただき、お話をさせていただいているということがあります。

これは私が全部書いているわけではなく、名古屋大学の唐沢穰先生と編集し、私以外にたくさんの方が、民族・ジェンダー・セクシュアリティ・障がい・放射能（これは原発汚染みたいなことですね）などをテーマに執筆されています。さらに犯罪者に対する偏見や差別という問題もあります。日本は「前科者差別」のようなものが強くあるために、そういう人々はなかなか職業につけない。そのために再犯率が高くなってしまっている。こういった問題があります。日本では自業自得だと思われることが多いわけですが、そういう犯罪者偏見みたいなものについても社会的問題になり得るということを心理学の本としては珍しく取り上げたというかたちになっております。それから、高齢者にはみんな優しくしている、と思われているかもしれませんが、その能力や思考力を侮ったり、高齢者に対してさまざまなステレオタイプ

や偏見的なイメージがなくはない、ということは日本に限らず世界的な趨勢としてありますので、世界の社会心理学、差別研究の中では高齢者の問題というのも、一つ重要な問題として取り上げられています。

ここで取り上げられなかったものとして、日本ではまだまだ認知が少ないですが「見た目差別」につながるルッキズムや、太っている人は仕事能力が弱いのではないかという偏見も地域によっては見られています。こういったものに対する取り組みなど、世界では広く偏見や差別についてホットな話題として研究が進められていますので、本日の企画趣旨に沿ったかたちで、その一片をご紹介しますと思います。

1. アンコンシャス・バイアスとは？

- ・無自覚、無意識の偏見
- ・社会心理学では、関連概念として、「無意図」「無自覚」「統制不可能」「効率」「自動性」などがある。
- ・学術的に「無意識」かどうかは、「意識」の定義や解明に依存するところがあるので、厳密な線を引くことは現在できない。
- ・したがって、ここで取り上げる無自覚およびアンコンシャスバイアスは「日常概念」に近い、相対的に典型的である事態を想定して、「行為者本人があまりはっきり気づかず、意識せずに行うことにまつわる歪み」と定義する。

いきなり「アンコンシャス・バイアス」という副題がついているものを紹介させていただきますけれども、もちろんこれは「無意識の偏り」と日本語では翻訳できますが、「無意識」ということが重要です。実は私は、社会心理学の中で Social Cognition、「社会的認知」という領域の専門家なんですけれども、それは「人は考えている以上のことを無意識で行っている」、「われわれの脳神経の活動は無意識で行われている」

ということです。例えば「テストステロンは攻撃性を高め、あるいはオキシトシンというのが養育行動に関係している」など、最近の心理学・科学では生体内物質、ホルモンなどが人間の行動に与える影響が注目されていますけれども、もちろんわれわれが自分の身体の中のテストステロン量やオキシトシン量をモニターして知っているわけではありません。私たちの身体の中で知らない部分が、自動的に働いているというのは、知らないうちに食べ物を食べたときにインシュリンが分泌されて、それが分解されて血糖値が下がる、というのとまるで同じようなものです。それが脳神経という臓器であっても同じように無意識に、非意識的に働いているわけで、われわれは環境上に何か異変を見つけると、自動的に警戒信号が発せられて注意をしてしまうわけです。

例えば差別につながるものとしては、日本の中で見慣れない肌の色をした人を見かけると、それだけで「普通とは異なる」という黄信号が頭の中で灯って、余計に注意を振り向けてしまうというようなことがあります。ですから外国人で来日された方が言いますが、東京のように来日している方が多い地域に比べて、（最近では地方の観光も推進されていますけれども）あまりこれまで外国人が来ることが少なかった地域においては、街を歩いていると結構じろじろ見られる、なんていうことも言われます。過剰な注目を浴びるわけですね。

こういうようなものも人間が持っている自動的な、見慣れないものに注意を向ける、こういうような活動が自然と働いていることなので、われわれは自分ではそれがうまく自覚できなかったり注意できなかったりすることがあります。「珍しい人がいるな」というのは気づきますから、それはすぐにわかるかもしれませんが、例えば夜のパーティーや懇親会で、女性の教員が子どもが生まれたばかりの状態で来ていると「お子さん大丈夫？」とか声を掛けてしまう。実はこれはアンコンシャス・バイアスですね。

同じことを男の教員でも声を掛けるかということ、そうじゃないかもしれない。「女性が子ども、特に新生児の面倒を見るべきだ」、こういうアンコンシャス・バイアスがあるから、「お子さん大丈夫？」となる。これは、相手を思い遣っている言葉ですよ。思い遣っている言葉で、温かい言葉で、悪気なく、けれども男性と女性を無意識で区別してしまった声かけをする。まさにこれがアンコンシャスなバイアスということになります。

社会心理学の中では関連する概念として、ジョン・バージらが「無意図」「無自覚」「統制不可能」「効率性」「自動性」という概念を挙げています。これらがすべて揃い踏みをするわけではないわけですが、無

意識というとフロイトを思い浮かべる人もいるかもしれませんが、もうそのような時代ではなく、科学的に脳神経が自動的に働いているありさまを解析する時代になっていますので、当然そういった脳神経の働きを私たちが逐一、意識的に知るということができない仕組みになっております。それは並列分散処理ですから、われわれのシーケンシャル（sequential）な意識では処理できないから、ですよ。聴覚も視覚も、同時に情報が入ってきて、それを脳は計算している。こういう状態になっているわけです。

バイアス＝歪み とは。

- ・「歪み」というからには、基準が必要である。
- ・本講演での立脚点としては、「生きて生活している人としては誰しも基本的人権が尊重され、人権をないがしろにされてはならない」ということを価値的な共通善と位置づけ、これに反する行為あるいは反応をすべてバイアスと称する。
- ・つまりアンコンシャスバイアスとは、気づかずに他者の人権を侵害している事態となる。
- ・最大のよくない点は、そうした「人権の侵害」という大きな事態だと、行為者本人が全く考えていないことにこそある。

しかし、ここで取り上げられているアンコンシャス・バイアスというのは、日常に近いような行為者本人があまりはっきりと気づかずにやっちゃっている歪み、というふうに簡単に考えていただければいいと思います。

やや難しい表現で話をスタートしてしまいましたが、ここで簡単にバイアスを体験していただきたいと思うんですね。

本講演の立脚点としては、「生きて生活している人としては誰しも基本的人権が尊重され、人権をないがしろにされてはならない」というダイバーシティの価値観と呼応いたしまして、こういう考え方を共通善として位置づけて、これに反する行為をとりあえずすべて「バイアス」というふうに呼ばせていただきます。

問題なのは、今日の講演のテーマでありますけれども、自分がこうした「人権の侵害」、最近はマイクロ・アグレッションとも呼ばれていますけれども、ちょっとしたものの言い方で「そんなに大した差別ではない」と思っているところで、うっすらと人権の侵害を日々してしまっている、こういうことに行為者本人がまったく気づいていないというような問題について思いを馳せられたら、というふうに考えて進めてまいりたいと思っております。

潜在連合テストから見えてくるもの

それではここで皆さんと一緒にバイアスを体験してみましよう、という試みをしてみたいと思います。

潜在連合テスト「Implicit Association Test (IAT)」というものです。インプリシットとは「暗黙の」という意味ですが、別に試験のようなものではないので、まあ簡単な心理テストのゲームだと思って、お気軽にご参加ください。

女性 または 自然科学	☐ 宇宙工学 ☐ ☐ おじさん ☐ ☐ 情報工学 ☐ ☐ 娘 ☐ ☐ 芸術学 ☐ ☐ おばあさん ☐ ☐ 英文学 ☐ ☐ 夫 ☐ ☐ 物理学 ☐ ☐ 息子 ☐ ☐ 化学 ☐ ☐ おばさん ☐ ☐ 父親 ☐ ☐ 機械工学 ☐ ☐ 母親 ☐ ☐ 哲学 ☐ ☐ 妻 ☐ ☐ 歴史学 ☐ ☐ 仏文学 ☐ ☐ おじいさん ☐ ☐ 物理学 ☐ ☐ おじさん ☐ ☐ 化学 ☐ ☐ おばさん ☐ ☐ 歴史学 ☐ ☐ 息子 ☐ ☐ 仏文学 ☐ ☐ 英文学 ☐ ☐ 妻 ☐ ☐ 哲学 ☐ ☐ 夫 ☐ ☐ 機械工学 ☐ ☐ おじいさん ☐ ☐ 宇宙工学 ☐	男性 または 人文学
-------------------	---	------------------

画面に見えておりますのは、IAT というものの冊子で、右か左に単語分類するというものです。普段、手作業でやる場合は紙で配付させていただきまして、お手元の筆記用具で、左か右にレ点チェックを入れていただくというかたちで、時間を計ってやっているものです。たとえば「10秒」という短い時間の中で、この場合は左と右に「男性、女性」を分けていこうということですね。「おじさん」は男性、「娘」は女性、「おばあさん」は女性、「夫」は男性……ちょっと LGBT の微妙な問題は取り除けておいて、ここでは普通に夫を「男性」と解釈しておけば、右左に分類すること

はたやすい作業です。

さらに今度は「学問分野」を見てみましょう。学問分野には、日本では大まかに「理系・文系」というものがありますよね。文学部を中心とした人文学の系統と、工学部を中心とした自然科学の系統に分けてみましょう。ここでは工学と理学を両方含んでいて、化学や物理学などの理学も含んでおりますけれども、理科学的な自然科学は左に、人文学は右に、というのを 20 秒くらいで行いますと、さっささっさとチェックが付けられていく、ということになります。

ここでは講演用の簡易版として皆さんにやっていただきたいものが二つあります。

まずこれです。両方が含まれている、「混合ブロック」というものです。皆さんは今、画面をご覧になっていますから、講演の中での簡単なゲームとして、上から順番に飛ばさないで、「宇宙工学」だったら「左」、「おじさん」だったら「右」というふうに、指をさしていただいたら充分かと思います。

15 秒で簡単に行います。私が時計を計って一斉に「はじめ」ということで行っていただきます。「ストップ」と言うまで、どこまで行数を進めるかということですね。上からできるだけ素早く、間違えても直さないで、右だ、左だと指をさして何行まで 15 秒以内に到達できたか、ということをおあとで数えていただければと思います。

さて、このページでは、「女性」または「自然科学」であれば左の方を指さしてください。「男性」または「人文学」に関係する言葉は右の方を指さしてください。人間、人物の場合は男性、女性という基準です。宇宙工学や情報工学、芸術学のような学問分野は、左が自然科学、右が人文学という分類ですね。

分類自体は迷うことなく、簡単なもののはずです。間違えたとしても気にしないで進んでください。いいでしょうか、指をさすだけです。上から順番に指をさして私がストップというところで止めてください。では行きますよ。はい、スタート。

はい、ストップ。これで 15 秒です。では、何行まで進んでいたかを数えて、お手元の書けるところにメモしておいてください。大丈夫でしょうか、数えられましたか。ゲームでやっていますので、そんなに厳密にやらなくてもいいですよ。厳密にやるときは途中で練習セッションを挟むのですが、これは講演用の簡易版なので、続けて 2 回目にまいります。

このページでは、「女性」または「人文学」に関係することばは左にチェックを、「男性」または「自然科学」に関係することばは右にチェックを入れてください。もし間違えた場合は、直さずにそのまま進めてください。このページは 20 秒で行います。合図があるまで待っていてください。
おわった後はチェックを止め、指示があるまで次のページをめくらないでください。

女性 または 人文学	☐ 宇宙工学 ☐	男性 または 自然科学
	☐ おじさん ☐	
	☐ 情報工学 ☐	
	☐ 娘 ☐	
	☐ 芸術学 ☐	
	☐ おばあさん ☐	
	☐ 英文学 ☐	
	☐ 夫 ☐	
	☐ 物理学 ☐	
	☐ 息子 ☐	
	☐ 化学 ☐	
	☐ おばさん ☐	
	☐ 父親 ☐	
	☐ 機械工学 ☐	
	☐ 母親 ☐	
	☐ 哲学 ☐	
	☐ 妻 ☐	
	☐ 歴史学 ☐	
	☐ 仏文学 ☐	
	☐ おじいさん ☐	
	☐ 物理学 ☐	
	☐ おじさん ☐	
	☐ 化学 ☐	
	☐ おばさん ☐	
	☐ 歴史学 ☐	
	☐ 息子 ☐	
	☐ 仏文学 ☐	

今度は何が入れ替わっているのかと言うと、学問の位置が入れ替わりました。「人文学」が左で、「自然科学」が右です。女性または人文学に関する言葉は左に、男性または自然科学に関する言葉は右に指をさしてください。これも 15 秒でやらせていただきます。だいたい同じくらいの分量が見えている範囲で画面を調整させていただきました、ご用意よろしいでしょうか。はい、スタート。

はい、ストップ。ではこのページは何行まで行きましたでしょうか。数えてみてください。しばらくお待ちします。数えられましたか。すみませんね、急かすような感じ

で。ちょっと講演の全体の時間の都合で、ここらへんで切り上げさせていただきます。

二回目の数を「B」とし、一回目の数「A」を引いてください。引き算です。その引いた結果を投票機能で匿名でご報告いただきます。

後の「B」の結果から、先にやってメモっておいた「A」の結果を引き算したら、マイナスになりまし

たか。「0」になりましたか。「1～5」になりましたか。「6～10」ですか。「11～15」ですか。あるいは、16以上ですか。正直にご回答いただければと思います。こちら匿名になって集計するだけということです。

ラジオボタンでチェックを入れていただいて「送信」していただいて、ある程度の割合が充分集まっているようでしたら、係の方は終了して結果の共有でよろしいかと思います。はい、ありがとうございます。皆さん、画面の投票結果は見えていますでしょうか。

IATの結果投票	
B-Aの値	割合
マイナス	10%
0	10%
1～5	42%
6～10	27%
11～15	11%
合計	100%

今見ると「1～5」というのが一番多く、42%ということになっていて、続いて「6～10」が27%。ということで、「11～15」というのもありますよね。ということで合わせてみますと、ちょうどきれいに80%の方が「プラス」であったということがわかります。10%の方が「ゼロ」で、10%の方が「マイナス」であったということですね。

もちろんこれはあちこちでやっておりますけれども、参加者の中で「マイナス」の方が10%もいらっしゃるというのは、マイナスの方がかなり多い方だと思います。マイナスの方が10%もいらっしゃるということは、すでにダイバーシティ研修の成果があちこちで現れているという結果であるかもしれませんが、それでもご覧のように80%の方が「プラス」になっているというのはどういうことでしょうか。

潜在連合テスト (Implicit Association Test: IAT)

- 先A 世間の**ステレオタイプ**に反している
- 後B ステレオタイプの観点に合致している
- Bの方が進行がスムーズ、速い。
- 計算 $B - A$ 行数の差

簡単にまず、この「IAT」というものについてご説明を申し上げたいと思います。このIATと申しますのは、「潜在連合テスト」というふうに日本語で言われていまして、「Implicit Association Test」の頭文字を取りまして「IAT」と言われているのですが、1995年にM.R. バナージらによって構想が発表され、1998年のA.G. グリーンワルド、バナージらの論文によって、実際の実験の実証的データが報告されました。

社会心理学領域では、2000年が始まると同時に21世紀はこういう「IAT研究の嵐」のようになりまして、偏見・ステレオタイプ研究のみならず、食品の好みなどの小ネタから、ジェンダーの問題、深刻な黒人差別の問題まで、あらゆることに適用可能なのが、このIATという便利なツールです。

これは頭の中の「連合」の具合というものを利用しているわけですね。神経連絡で関連が深いと思われるものほど連想関係が強く、思考がスムーズに移行するということになっています。

バイアスが格差を助長する

世間ではやはり「科学的技術、サイエンスというのは男性が多い」というステレオタイプがありますね。先に行った「A」のシートでは、世間のステレオタイプに反しています。

「理系に進学したい」と女子高生が言ったときに、中には親御さんが反対したり、高校の先生が「女子は少ないよ、文系に行ったほうがいいんじゃないの」と言ってしまうかもしれませんが、すでにこれはアンコンシャス・バイアスとも、偏見とも、差別とも言えるものかもしれません。こういうようなことで、理学を志したいと思う女子高生が足を引っ張られたり、こういう環境で工学部への女子の進学者が少なくなるということが、現在の日本の大学における、理工学部や文学部での「女子の比率の隔たり」「格差」のようなものに影響しているのは明らかです。また、女子自身が「自分は女子だから数学や理系は不得意なんじゃないか」と、自分で自分をステレオタイプに考えてしまう、「自己ステレオタイプ」「セルフステレオタイピング」というものもまた、問題になります。

結局、常識に合致している組み合わせ、「女性と人文学」が同じ方にある、「男性と自然科学」は同じ方

にあるというこのアソシエーション、連合関係の方が私たちにとってスムーズに感じられるので、間違いなくスムーズに進行することができるため、どうしても「B」シートのほうがスムーズに行数が進んでしまいます。「A」シートでは時々、間違ったりしてしまいます。

実際にわれわれが測定するときには、実はパソコンを使って一つひとつの言葉については一枚一枚の画面で出していきます。画面に出していったものを、右ならキーボードの「J」のキー、左なら「F」のキーを人差し指で押す。こういう形で反応時間を測定してしまっていて、実際の心理学の研究の作業の中では厳密に 0.001 秒、1 ミリ秒の単位で、その反応時間を測定してその平均値を用いて計算しています。

紙と鉛筆でやったとしても、値の高い人が低くなったり、低い人が高くなったりはしませんので、相関係数はある程度確保されていて、記述版でも信頼性はあるということでは知られています。もっとも、今は記述版でさえなくて「画面をさす」というかなりいい加減なことをやっていますけれども、頭の中の連合関係を利用したもので、ステレオタイプイメージに合致した組み合わせのほうがスムーズに進む、ということになっています。「こんなことで測れるのか」と疑問に思われる方もいるかもしれませんが、実は最近、その「妥当性」の議論も盛んです。否定的に考えている向きの研究者がいることは事実です。

測定の妥当性について

- 最初は人種差別についての潜在測定
- その人の程度を断罪するものではなく、**介入や教育の効果測定を集団レベルで行うため**。集団レベルの平均値測定に向いている。
- 細かい人の推定は、ややおおまか。
- 全体傾向としての妥当性
- おおむね高い人の方が低い人よりも非言語（表情など）で偏見を表出しやすい（相関分析）。
- 効果量は頑健だが、個人測定としては再現可能性の議論がある。

とは言え、例えば黒人差別の程度が強い IAT の値が出る人の方が、わざとやった黒人実験者の失敗に対して、顔をしかめたり舌打ちしたりといったことを観察室から見ていたわけなんですけれども、そういう NVC（ノンバーバル・コミュニケーション）で振る舞われる黒人に対する侮辱行為みたいなものが、IAT の値とちゃんと相関しているという現実的な妥当性も確保されています。ですから、ある程度

測定されているという意味があるということも確かなんですが、一方では社会心理学は実は個人差を測定することに関心は持っていないで、診断ツールかというところ、そこまでの精度はありません。

だから今、値が高くてがっかりした方もいるかもしれませんが、おおむね高い人は、次に測定してもまあ高いだろう、低い人は低いだろうぐらいの信頼性があります。私たちにとって重要なのは、人が偏見が高いか低いか、個人を断罪するのではなく、これから説明します方策を取り入れて改善を図ったときにこの値が改善するかという目安として測定しているわけです。

バイアスの値が測定できなければ、どういう介入やどういう教育をやったら効果的に差別を減らせるか、実証できませんよね。「実証するためにはまず測定が必要だ」、これが心理学という行動科学、人間科学の考え方です。どんなことでも、不完全でも、100%正しくなくても、大まかにでも測る。これが心理学者の心意気です。

だから皆さん、値が絶対的なものとして個人の「診断値」だとは思わないでください。300 人ぐらいの集団の中で、おおよその値を用いてインターベンション（介入）の前後で測定したら改善した。こういうふうにならなければ計算に用いているものです。

というようなことで、細かい人の推定は大まかなものです。全体としての傾向の妥当性が重要なので、ややおおむね、相関レベルの高い人のほうが低い人よりも、先ほど言ったような侮辱的なコミュニケーションや表情みたいなもので偏見を表出しやすいという相関分析で有意な相関係数が得られる、という程度の信頼性ですので、個人診断として使うと危ない、というところはございますのでご注意ください。

頭脳は次の用意を素早くしてる！

- 家具の話をしていけば、頭の中では、ソファやテーブル、クローゼットなどが準備よく自動的に呼び出されています。
- そのため、わたしたちは会話を素早く理解することができます。
- これを「発火効果（プライミング効果）」と呼んでいます。
- 必要な知識が活性するのです。
- これらがアンコンシャスバイアスを準備する仕組みとしてあります。

そのように頭の構造というのは、家具の話をしていけば自然に頭の中でソファークローゼットが浮かんでいて、ということでわれわれは日常、円滑に会話をする事ができるわけですね。これをプライミング効果と言っていて、これを直接利用してはいませんが関係していて、頭の中で「自然科学といえば男性だ」あるいは「女性といえばフランス語だ、人文学だ」こういう連合が強ければ強いほど、こ

のように知識が活性化してしまうために、われわれのアンコンシャス・バイアスを自然に準備する仕組みになってしまうわけですね。

だから最近赤ちゃんが生まれた女性研究者ということであれば「女性→赤ちゃん」、この連想の中で、「育児の世話」というのがすぐに思い浮かんでしまうので、「今日は懇親会に来ていて大丈夫なの？」というふうに声掛けをしてしまう、といったようなことになるわけです。

何が人権の侵害になるのか？

- 人は、他者の人権を侵害しない限りにおいて、あらゆる行動や選択の自由をもつべきであると考えます。
- この自由を立脚点とすれば、自分自身の選択によるものではなく、他者から自由な選択を妨げられ、特定の行為を強いられることは、すべて人権の侵害と理解できる。
- 例) 食べたくない、食べられない給食を無理に完食させられること、着たくない制服を強制されることなど。結婚適齢期があるがごとき周囲から強制されること。人間は異性愛者として振る舞うことだけが正しい振る舞いと、押しつけられること。
合理的理由がなく、障害によって職が閉ざされること。
(合理的理由は一方的に決定せずに必要に応じて十分な話し合いが必要)

まあそれくらいは人権侵害にはなりませんが、最近、制服を強要することが問題になっていますよね。女子は女子の制服、男子は男子の制服、ということをやあまり厳格に適用すると、FtoMの人や、MtoFの高校生にとっては、地獄のような辛い毎日になってしまいます。ある意味これは、人は自分の好きなものを着たいという「服装の自由」という観点から、人権が侵害されているというふうにも言えます。

ひと頃の日本では、小学校の給食の時間に食べるのが遅い子が居残りをさせられるとか、全部食べるまでは休み時間はありません、というふうに無理強いさせられてきましたが、4月生まれと3月生まれではほぼ1年の違いもありますし、食の細さというのは子どもによって全然違います。食べる気が充分生まれない子どもに対して、無理やり全部完食させるというのは、ある意味そういう体力や身体の個人差を無視した虐待ともいえるような扱いです。今の教育現場では、体罰だけではなく、そのようなことにも気をつけていかなければならない。もう何年かしたら、そのように強要する教員というのははっきりと処罰、懲罰を受けるという世の中に変わっていかないと限りません。

こうしたことはむしろ「コンシャスな注意」、すなわち「アウェアネス」が必要なわけです。合理的理由がなく、障がいによって職が閉ざされることもあるわけですね。目が見えなければ絶対にできない仕事というのがあった場合に、「視覚障がい者は難しいですね」ということはあり得ますけれども、通常に文章を作成したり、文章を読んだりする場合は、現在は読み上げソフトもありますし、パソコンに打ち込むこともできますから、技術を補填というふうに扱って視覚障がい者でもたくさんの仕事をする事ができます。

私は学生時代のサークルの一年先輩に視覚障がい者、全盲の方がおりましたけど、その方と将棋を打っていていつも私は全敗、完敗でした。本当に能力は人それぞれの個人差というものが大きいのです。先ほどの数理能力ということについても、数理ができる女子もいれば、数理ができない男性もいるわけです。

考えてみれば、早稲田大学の附属校に入学している女子高生と、それよりは少し偏差値が高くない高校

に入学している男子高生を比べたら、附属校の女子高生のほうが数学の得点が高いかもしれないですね。こんな当たり前のことは誰でも知っているわけなんですけれども、われわれはつい無条件に、男性の方が女性より理数ができるものだと考えられているわけです。測定やテストをやるのも心理学の専門商売でして、われわれの仲間は大学入試センターに勤めていて、仕事としてセンター試験の得点を計算しているわけなんですけれども、そのような全世界的な研究の中では、すでにジェンダーギャップにおいては先進国である北欧諸国やドイツでは、男女の間にそのような数学の成績の違いが縮まったり、なくなったりしているという事実があります。科学的な事実として、すでに「数学の能力において性差はない」というのが今の科学の見解です。ですから、その差が大きければ大きいほど、その社会がある意味、まだ男女差別が大きい社会であるということの証拠にさえなっているという現状が見られるわけです。

フェアネスの大切さ

誰が差別されるのか？

- 社会の中では構造的に繰り返し、**特定の社会的集団メンバー**、人権侵害を起こす現象が見られる。
- **これを差別と呼ぶ。**
- 社会的メンバーとは相互に承認して加入する集団ではなく、人々がイメージすることが可能な一定の属性を共通に持つと想定される**カテゴリーのメンバー**を称する。
- 例) 障害者（身体障害者、精神障害者、発達障害者など）、慢性疾患者、人種、民族、同和地区居住・出身者、性的自認や性的指向がマジョリティと異なる点がある者（LGBTQ+）。
- **全体の現象**が問題となるもの：ジェンダー問題。

社会の中でこのように、男女問題をはじめ構造的に繰り返し特定の社会的集団が有利ということがあります。男性が有利な社会であったり、女性が出世や登用という面で不利益を被っている、あるいは生涯賃金が低いことがあったり、こういったような問題の一部は、人権侵害につながっている問題だと考えられるわけです。

「社会的メンバー」というのは、相互に承認して加入する集団ではなく人々がイメージすることが可能な集団を、今ここでは「社会的集団のメンバー」と言っています。「集団」と言っているからといって職業集団のように顔見知りであるとか、仲良しであるとか、そういう意味でこの専門用語を使っているわけではありません。女性集団というと、女性が全員知り合いで一致団結しているというわけではありませんよね。例えばある障がいの集団があったとしても、同じ障がいを持っている人が、どこの誰だか知らないというのが普通です。

しかし、このような社会的カテゴリーというものを見ることによって、身体障がい者には話しかけるときにもわかりやすく話しかけなければいけないんじゃないか、というバイアスが働いて、ひざまずいて子どもに話しかけるように身体障がい者に話しかける人がいます。知的障がいではありませんので、車イスに乗っている人に易しい言葉を使う必要はないわけです。

こういうちょっとしたところにも、われわれはアンコンシャス・バイアスをうっかり出してしまう場合があるわけなんですけれども、われわれがマジョリティが普通だということをあまりに「普通」だという前提で考えすぎるために、マイノリティの方々にとっては暮らしにくい状況が訪れる、ということかと思っています。これを改善していこうというのがダイバーシティ推進ということで、担当理事が提示されたように、さまざまな面について現在、早稲田大学が取り組んでいて、多様な成果を出していることと理解しています。

さきほどジェンダーに関して IAT を行いましたので、ジェンダーという最初の話に少し偏るところがありましたけれども、次の話に進めていきます。

2. ステレオタイプ、偏見、差別

- 集団カテゴリーに対して抱く、典型的な認知を**ステレオタイプ**、
- それに不随する感情を**偏見**、
- それに基づく行為を**差別**と呼ぶ。
- 特定の障害者や病者の宿泊拒否：差別 法に反する
- しばしば差別行為は法律に違反する。
- ただ、日本には包括的差別禁止法がない（国連からは要請されているがいまだ応じていない）。
- ジェンダーギャップ120位。

一般的にそれは LGBTQ+であっても、障がいの問題であっても、セクシュアリティの問題であっても、さまざまな社会的カテゴリーに対して抱く「イメージ」ですね。宇宙工学は男性研究者がやっているものだというイメージ、認知を「ステレオタイプ」といいます。それに付随する感情として、障がい者であれば、もしそれが苦手で避けたいと、あまり関わり合いをしたくないと思っている人がいれば、その

ような感情を「偏見」と言います。そしてその偏見に基づいて、「ここには泊めてあげませんよ」とか、排除する行為を「差別」というふうに呼んでいますよね。

例えばハンセン病患者が熊本で宿泊拒否に遭って、結局それは法に反するというでホテルの対応が不適切だったということがさらに噂や批判を呼んで、結局そのホテルが廃業することになったという事件もありました。しばしば差別行為は法律に反しますし、それによってまずい対応をしてしまったら廃業に追い込まれることもあるのが現代社会ですね。

日本が気を付けなければいけないのは、国連から何回も要請されているわけですが、まだ包括的差別禁止法がない、ということです。差別的なことをしても、それを根拠として罰する法律がないということです。これは国連の人権委員会から何度も要請されているのですが、まだ日本が達成できていないところです。そういうところもありますから、部分的には領域によって差別が野放しという状況もあって、改善が強く求められているわけです。

モラルの種類

- 人権を守るのは法の問題と共に、時にモラルの問題。
- モラルはひとつでなく、複数ある。
- ここで重要なのは「公正」である。
- 1. ケア
- 2. 公正
- 3. 忠誠（内集団重視）
- 4. 権威（秩序）
- 5. 清浄（神聖）（J.Haidtによる道徳基盤理論）

ここで注意しなくてはならないのは、人権侵害と申しましたとおり、差別というのは単に「優しさ」の問題ではなくて、基本的人権に関わる問題であって、その人権を守る、侵害しないという点においては、「公正さ」というものが非常に重要だということです。これは英語では「フェアネス」ということなのですが、しかし時々、日本で障がい者を扱うようなテレビ番組などを見ていて思うのは、「健気に

一生懸命生きている人たち」というのが扱われていて、「その健気さに心打たれる」という感動を促進するようなドラマです。これによって同情を呼ぶ、「頑張っているんだな、支援してあげなきゃ」という感情を揺り動かすというような作戦は、「ケア」というモラル基盤を利用しているわけです。

現在、J. Haidt（ジョナサン・ハイト）の理論によれば、5つか6つのモラル基盤が人間にはあって、進化的に、本能的に形成されている部分もあると言われています。公正の由来は、「あいつ、ずるい」といった本能的な問題に端を発しているわけですが、現代社会においてはそれが高じて平等であるとか、基本的人権というふうに、これが洗練されてきたという歴史があるわけですが、日本はこの洗練された状態に追いついているでしょうか。

ケアというのは本能としてもっとも基本的なもので、子どもがいじめられていると可哀想だと感じたり、転んだりけがをして泣いている子どもを見ると可哀想というのを、私たちは本能的に思います。これが Haidt の言う「ケア基盤」なんですね。学校で教えられているモラル、道徳というのも、この「ケア基

盤」に基づいているものが日本では多く、「可哀想だから助けてあげようね」というようなことが多くなっているわけです。これは、人権の問題を「可哀想」という感情にすり替えているという由々しき問題です。

「公正」より「ケア」が目立つ世の中ですが・

- ・今はコンプライアンス、ルール、公正取引が格段に重視されてきている。世の中のこうした変化に敏感であることが求められる。
- ・なぜルールが重要か？
- ・グローバルに仕事をすると、相手の文化背景が異なる。
- ・日本的な「以心伝心」が効かない。
- ・そこで、多民族状況では、明示された書面によるルールや契約が重要な拠り所となり、紛争は司法によって解決することになる。
- ・価値観が異なる者どうしでは、いつも「話し合い」によって解決がつくとは限らない点にも注意。

今の企業や組織での「コンプライアンス」や「ルール」、こういうものはすべて公正な取引や公正なコミュニケーションが格段に重視されている世の中で、こういう「公正さ」というものはもっと日本の社会で重要なものとして取り扱われなければいけないわけです。

私の友人でかつて警察官僚だった者も、現在は弁護士として「コンプライアンス」

ということで新書を書いたりして上梓しておりますが、2000年以降、こういうのがにわかに求められているようになってきた、というような世の中ではありますが、考えてみればコンプライアンスというのは「法律遵守」という意味ですから、法律を守らなければいけないというのが今さら21世紀になって初めて問題になるとはいかなることか、考えてみれば驚くべきことです。

なぜこのようなルールが今さら重要になったかという背景を社会心理学的に説明しますと、これまで日本の中では「以心伝心」で通用していますから、契約書を詳しく書かないでも、お互いの信頼関係で安心して仕事ができきたわけなんです。細かく注文書を取り交わさなくても、「まあまあまあ」で終わってしまうことがあり、日本の場合はある意味、「法律」という固い文章よりも「社会規範」という今まで行われていた伝統的なルールというもので、人間の行動が制御されていたというふうに理解されているというのが、現在の学問的理解では普通だと思います。

ところが、文化背景が違っていると「以心伝心」や「思っていたとおりに理解してくれるだろう」という期待が通用しない、そういう状況では以心伝心ではありませんから、明示された書面によって契約が必要です。よりヨーロッパ的な「書面重視」というルールが、グローバルにも必要とされている、ということ意識した方がいいわけです。

3. 危機管理としてのバイアス管理

- ・現代社会では、リニューアルされた公正、新たに定義された公正を遵守することが法的遵守ともつながる重要な側面となり、これに失敗した企業が商行為撤退などを強いられる。
- ・法的遵守は企業や組織の危機管理の問題でもあり、それができない組織は、社会から捨て去られていく（ブランドの毀損、人気低下、役割喪失、居場所喪失、支持の消失など）。
- ・経営者や組織のトップは、差別やアンコンシャスバイアスによって、自組織が危機に陥らないように、マネッジすることが責務として求められる。→ 研修会などで対応。

組織としてはこれを意識していないと危機管理的な問題がありまして、世界でリニューアルされた「洗練されたフェアネス」というものを守らない国家や国民は、場合によっては軽蔑されるというリスクもありますし、新たに定義されたフェアネスを順守することでリスクとされる、というような決定的な問題になってきます。これは企業や組織の商活動における「信頼の失墜」ということにも関連

して、先ほど言ったようにちょっとした差別で失敗をすることによって、マンハッタン撤退とかに追い込まれることもあったりするわけです。組織においてはブランドの毀損や人気低下、役割喪失、居場所の喪失などの深刻な問題になりかねない。

組織のトップとしては、自分たちのメンバーが世間から非難されるような差別やアンコンシャス・バイアスを起こさないようにする、また、起こった場合には速やかに謝罪して二度と起こらないように約束する、という上手な危機管理をやらないと組織の命運にもつながりかねない重大な問題にもなりますので、

このような「研修会」という形できちんと対応されるところも徐々に増えてきたわけです。

報道ステーション番組宣伝の炎上

- <https://www.tokyo-np.co.jp/article/93487>
- (東京新聞報道 2021年3月24日)
- 「ジェンダー平等を掲げるのは時代遅れ」に批判。
- WebCMの動画。削除となる。

「報道ステーション」という有名番組においても、SNS で宣伝を展開したときに大失敗を犯しまして大変な炎上騒ぎとなりました。もともと朝日新聞社というのはリベラルな傾向があったものですが、それがジェンダー平等を毀損するような広告を上げたためにあっという間に炎上した、というような事例もありました。ですから組織を管理する者たちは特に気をつけて、ハラスメントが起きないように、

人権を侵害しないように、ダイバーシティに反する行為を行って足を引っ張るようなことがないように注意する必要があります。今回は、多くの職員の方にご関心を高くお持ちいただいて、大勢ご参加いただいているというふうに聞いており、とてもありがたいと思っております。

「人権を尊重する」ことは「また私も尊重される」こと

「世界の半数は女性だ」。これは大隈重信先生の言葉ですが、非常に先見の明があると思います。女性の活躍も考えないといけないということは、設立当時から大隈重信先生が言っていたことです。けれども、世界の半数が女性なのに、大学教育の中ではマイノリティである、こういうことですね。

4. 対策について

- 威圧的な上下関係はいけない・・・組織に独創的なアイデアが出にくく、組織的な損失。
- 男性が圧倒的に多い会議体は、差別の温床となる・・・組織の**リスク要因**
- そこから業績が傾いたりします。企業**イメージの棄損**、損失。撤退。
- **広告の失敗** 体系的な処理手順の構築。多様な意見にさらすこと。事前助言で防げることができる。
- ある部署を男女同数にすることも責任者の決断しだいで、意外に簡単にすぐできる。決断しだい。

職場の中で男性が多いということは、つまり男性が圧倒的に多い会議体や組織体では、どうしてもそれが差別の温床になるというリスク要因があるわけです。広告の失敗やいろいろな問題を防ぐためにも、いろいろな人の意見を聞いて、多様な観点から広告のあり方をチェックすることが必要だと思われるわけです。

冒頭で述べた例がこちらのスライドに書いてありますので、後で資料を見直していただければと思いますけれども、さまざまなアンコンシャス・バイアスがあったわけです。

アンコンシャスバイアスの事例では？

- 女性に限って、子どもの世話などを尋ねる。(夜の懇親会で、「お子さん大丈夫?」)
- 男性の家事を「支援」「助ける」と考える。
- 身体障害者の知能を低く見積もる。特にろうあ者。
- 発達障害者の振る舞いを邪魔に感じ、この場から排斥しようとする。
- アファーマティブアクションを「逆差別」と受け取る。
- 対峙しやすいと思う相手のSNS書き込みを軽んじる。
- 大学人の発言を「世間知らず」とみなす。

資料には載せていませんでしたが、今、社会心理学・集団心理学の領域では、「悪い上司」という形で、

「虐待的監督尺度」という面白いものがありまして、こういうもので点数が高いのはちょっとまずい上司ではないか、こういうチェックリストのようなものがあるわけなんです。

虐待的監督尺度(Tepper, 2000)

- 私の上司は・・・
 - 私を嘲笑する
 - 私を黙殺する
 - 他者の前で私をこき下ろす
 - 私のプライバシーを侵害する
 - 私に関する否定的なコメントを他者に言う
 - 私のことを無能だと言う
- 部下のウェルビーイングと負相関 $r = -.366$ (Schyns & Schilling, 2013)
参考：坂田 (2017)

バイアスや偏見の正体は？

- 自分と似ている人や共感できる人、あこがれる人、望ましい人、自分の観点で「役に立つ」人だけが好き ということ。
- 自分と似ている人だけ好きなのは・・・ナルシズム（自己愛）
- それは他者と共生できる準備ができていないということ。

倫理的リーダーシップ尺度 (Brown et al., 2005; 渡邊, 2010)

- 部下の言いたいことに耳を傾ける
- 道徳の規準に違反する部下を指導する
- 倫理的に正しいやり方のお手本を示す
- 結果のみならず、どのように達成したのか道徳的にも考慮する
- 公正かつ公平な決定を行う

参考 坂田 (2017)

逆に、求められるのは「倫理的なリーダーシップ尺度」ということで、望まれるリーダーシップはこのようなものです。倫理的に正しいやり方のお手本を示す、勇気を持って公正かつ公平な決定を行うなど、こういうリーダーがこれからの時代ではますます求められていることだと思います。

偏見のない社会は住みやすい社会

- マイノリティ対応は、全員が生きやすくなること
- 「やさしさ」だけではない。やさしさ、同情で差別解消とはならない。公正重視
- 公正な社会が生きやすい社会。（これが明確な西欧的価値観）
- 「女性にやさしい職場づくり」はややポイントを外している見方。
- 長時間労働の問題は、人間の問題、男女の双方の問題。
- 男性が暮らしづらい社会ということも含めて、女性も暮らしづらさがある。
- 女性の働きやすさをつくるためには、女性だけでなく男性にも目を向ける必要がある。

よく、マイノリティの問題は「マジョリティがマイノリティに合わせないといけないのか」「マイノリティのケアのためにマジョリティが我慢しなければならないのか」「マジョリティが持っている予算を、マイノリティに余分に振り向けないといけないのか」といったことや、「逆差別」のようなことをおっしゃる方もいます。これらの方にご理解いただきたいのは、「マイノリティ対応は全員が生きやすくなる」ということです。

ユニバーサルデザインという観念もありますし、優しさや同情でやっているわけではなく、世界全体の人の人権を侵害しない、人の人権を尊重するというのは、「また私も尊重される」ことに繋がる公正な社会の形成ということですから、マジョリティもマイノリティも、みんなが生きやすくなる、そうした環境を作ることに尽きるのだと思います。

そういうことを締めめの言葉とさせていただきます、閉じさせていただきますと思います。ご清聴ありがとうございました。

実施日：2021年10月22日（金）15：15－16：05

講師プロフィール：

北村 英哉（きたむら ひでや）氏



東洋大学社会学部社会心理学科教授

東京大学大学院社会学研究科博士課程中退 博士（社会心理学）

関西大学教授を経て現職。

日本グループ・ダイナミック学会会長

日本心理学会代議員、日本感情心理学会常任理事など。

専門は、社会心理学、感情心理学、偏見、差別など。

著書・論文等：

進化と感情から解き明かす社会心理学（共著）〔有斐閣〕

偏見や差別はなぜ起こる？（共編）〔ちとせプレス〕

<https://www.toyo.ac.jp/prof/soc/dspc/94042/> 参照