

第26回男女共同参画社会づくり推進県民大会

ライブ配信：一般公開・令和3年10月12日（火）13時00分～15時15分

アーカイブ配信：ライブ配信終了後～令和3年11月12日（金）23時59分まで

【パネルトーク】

男女共同参画の視点に立った意識の改革

～無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）って？

これまで自身が経験したアンコンシャス・バイアス

- 桐木 治部先生のお話の中にも人口減少という言葉がたびたび出てきましたが、2021年度の上半期、住民基本台帳をもとにまとめられたニッセイ基礎研究所のデータがありますので、ご紹介します。東京一極集中が首都圏である東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県集中へと変化しつつあり、人口集中エリアが複数登場するに至っているということです。また、地方は人口減少のみならず、女性と男性でその減り方が違うということにも、その特徴が表れています。愛媛県を見てみますと、男性は697人の転出に対し、女性は1302名ということで圧倒的に女性の流出の方が多くなっていて、この女性男性のアンバランス度合は全国の上位6番目となっています。1位が長野県、2位が山口県、3位が鹿児島県、4位が富山県、島根県に続いての愛媛県です。このあたりは、治部先生のお話にもあった「生きづらさ」に基づいた流出であるとする、私たちが考えて、何とかしていかなくてはならないという問題です。

アンコンシャス・バイアスというのは、比較的新しい概念です。人は思い込みや過去の経験をもとに、新しい事象にも対応しがちですが、アンコンシャス・バイアス自体が悪いわけではありません。新しい事象に直面したときに、これまでの知見や経験に基づき状況を素早く判断し処理するためには、有効に機能するものであるともいえるのです。しかしながら、そうした認知や判断のショートカット、私たちが無意識のうちにしていることを自覚してしないと、公平公正、客観的に目の前の事象を判断することができないことにもなりかねません。「女子はもともと理系が苦手」と教師や親などに言われると、自分自身でもそのように思うようになる・・・そのようなケースは少なくないのではないのでしょうか。自分がある特定の団体のメンバーだと思ったときに、自分の能力を発揮できなくなる。特に、自信がないなど自分でも感じていたジャンルで直面すると、途端にバイアスを受けた側も自分の能力を発揮しづらくなるということなんです。人は自分と同じ価値観を持った人たちと一緒にいることに安心感を覚え、サークルをつくってしまいます。その中にいる

と安心なのですが、その中で、生きづらさを感じている方は、その外に出ざるを得ないという状況などについて、愛媛県の事例をもとに考えてみたいと思います。

それでは、ご自身のご経験をもとに、アンコンシャス・バイアスに出会った経験はないか、そしてどのように感じられたかということを紹介いただけますでしょうか。

○伊藤 アンコンシャス・バイアスは無意識の思い込みですので、そのときは気づかないことも多いのですが、これまで経験し、感じてきたことがあります。

まず、当時、育児休業で時間があつたので、5年前にこの「男女共同参画社会づくり推進県民大会」に参加しました。終了後、有意義な時間だったなと思い、Facebookで「こんなことを学んできました。よかったです」と投稿をしたら、同級生から「仕事しろよ」とコメントが来ました。ここに隠れているのは、男性は休まずに仕事するのが普通だろうというバイアスです。後日談ですが、その気持ちが彼にはあつたのでそういう言葉になったとは言っていました。これらのように日々の生活の中でアンコンシャス・バイアスを感じるようになりました。

そのほか、つい先日、息子の入学前の健康診断に私が連れ添った際にもアンコンシャス・バイアスについて感じるようになりました。参加した約60名の保護者の中で男性が何人くらいいるかを見渡したのですが、僕が見えている範囲で3名ほどでした。推測になりますが、子供の入学前の準備には女性が連れ添うというバイアスもかかっているんじゃないかなと感じました。

なお、私の人生で最もアンコンシャス・バイアスが顕著に現れたのは、育児休業を取得した際のことでした。私は、会社のグループの中で、初めて男性で育児休業を取得しました。その時に「遊ぶんでしょ。遊べていいよね。」と同世代から言われたり、「男が休んで何するの。」とストレートに疑問を持ちかけられたりしました。育児休業や子どもの面倒を見たいと言っただけで、このような意見が飛んでくる日本に対して疑問を抱いたタイミングでした。女性には同じような言葉投げかけないなというふうに考えたら、バイアスがかかっているのではないかと思います。

また、育児休業中に、買い物する店先で年配の女性から、毎回のよう育児のアドバイスをいただいていたのですが、しばらくしてその方にはお子さんがいないことを知り「きっと女性だから子育てしている。子育ての大先輩だからその意見を全部聞こう。」と自分自身もバイアスを持っていたことに気づき驚いたということもありました。また、妻を1回も連れて行っていなかったことで、その方の中で妻は亡くなっていることになっていたことなど、自分は普通の行動をしていると思っているのに、相手にとっては普通じゃないというときにバイアスを感じ、それに気づくということが多くありました。

○桐木 育児休業取得をめぐるって、お友達、それから職場の同僚、また上司からアンコンシャス・バイアスを感じられたということですね。これまでは感じたことがなかったけれども、育児休業を取るということで初めて感じられた、気づいたということです。また伊藤さんご自身の中にも、アンコンシャス・バイアスがあつたと

いう気づきもあったというお話でしたね。

続きまして、横山さんいかがでしょうか。ビジネスの現場における、アンコンシャス・バイアスについて、ご経験を聞かせてください。

○横山 私は働き始めて 40 年が経ちました。アンコンシャス・バイアスという言葉がない当時を思い起こせば、働く女性は学校の先生か公務員しかいない。結婚してでも働く方は何か特別な事情があって働かざるを得ないのだろうというような時代を経て今日に至っております。

私の場合は本当に会社に恵まれておりました。本社は上場企業ですが、当時、子会社の方が創業 4 年目の黎明期で多忙であったため、男女差はありませんでした。社会的にはバイアスだらけでしたが、仕事にやりがいがありましたので、ここまでくることができています。

企業の成長のためには、多様な人材を生かすダイバーシティ推進が鍵であるというふうに盛んに言われていますが、現実にはなかなか進んでいません。その要因としましては、組織メンバーの持つアンコンシャス・バイアスに原因があるのではないかとということが、最近明らかになってきています。特に職場の中核を担う、管理職や経営トップの言動というのは、組織文化に大きな影響を与えます。私が代表を務めさせていただいております「愛媛県経営者協会の女性リーダーズクラブ」において、約 20 名のメンバーと女性管理職が増えない原因についてディスカッションする会を開催しました。女性だけのメンバーということもあって、本音の話がたくさん出ました。その話の中でも多くのアンコンシャス・バイアスが潜んでいましたので、代表的な事例を 5 つほどご紹介できたらと思います。

まず 1 つ目は、職場において「女性は家庭を大切にしなければならない」という文化が根強くあるということです。女性リーダーズクラブは、愛媛県内の大手から中小の様々な企業の課長以上の役職の方、そして、経営者も含むリーダーの方々で構成されています。そのため、部下を見る役職にすでに従事されている方々なのですが、そういった方々でも日々「女性は家庭を大切にしなければならない」という企業文化の中で戦っているという話がたくさん出ました。

また 2 つ目には「女性は感情的でリーダーには向かない」と言われ続けてきたことです。女性は論理よりも感情で人とコミュニケーションをとるという部分があるとのことから、マネジメントは向かないと言われることが非常に多かったという話がでました。そこで、腹が立つときでも怒りをぐっと抑えて、感情的にならないように冷静に言動をするということを意識してやってきたとのことでした。しかし周囲には、男性の方が個人的な感情で怒ったり、指示したりする人が多いのになぜ女性だけという疑問や、これは叱らないといけないという大事なミスの時でも、女性が叱ったら「また感情的になって」というふうに見られる場合があるという話もありました。

3 つ目は「会議で自由活発な意見が言いづらい」ということです。少し前にオリンピックの関係で「女性は話が長い」という発言が物議を醸しましたが、そのようなバイアスがいつの間にか刷り込まれている部分もあり、特に反対意見を会議で言

いづらの場合があるという話もありました。

4つ目は「難しい仕事に挑戦できる仕組みがまだ整備されていない」ということです。特に大企業では部長級以上の女性が少なく、女性役員はほぼゼロという会社も多いです。このように、難しい仕事やより責任のあるポジションに挑戦できている女性が少ない原因は、これまでそのような経験をさせてもらえる機会や配属がなく、そのポストが回ってこないという理由が挙げられます。同期で入社した男性は、入社時から営業を担当し、会社の中でも重要で責任のある仕事を任せられ、失敗しながらチャレンジすることを繰り返して、個人の能力も成長していけるのですが、女性は「ここの仕事は女性だと大変だから、君はこのサブをやってね」など、サポート的な業務への配属が多かったために、責任のあるポジションにつく自信がなく不安になる。そういった理由もあり、難しい仕事に挑戦できる仕組みがまだまだ整っていないという発言も多かったです。

5つ目ですが「女性は、自分自身を過小評価してしまう傾向がある」ということです。これについてはよく言われているのですが、例えば人事から仕事のオファーがあったときに、男性はその仕事ができるという自信の割合が6割以上あったら受けるそうです。ただ、女性は自分ができるという確信が限りなく100%に近くなければイエスと言えない傾向があると、様々な調査で出ているそうです。自分を過小評価してしまうと自分自身の可能性を狭めているということもあるのかなという話も出ました。

○**桐木** マネジメントを担う管理者層の意識というものが大事ではないかということ。普段の業務からキャリアのビジョンを描くにあたって、まだまだ女性の場合は、それが用意されていないということ。女らしくあるということ、家庭を大事にすべきというようなステレオタイプで見られると、役職に似つかわしくないのではないかということ。先ほど、女性、女子は数学が苦手であるということを思い込まされたと同じように、受ける側がちょっと尻込みしてしまうように働いてしまうわけですね。そこを尻込みしないように、指導してあげるような仕組みや意識、制度、文化というものが必要ですね。

それでは溝上先生いかがでしょうか。ご経験を聞かせていただけますか。

○**溝上** 松山大学の学長をしているときに、松山大学として愛媛県版のイクボス「ひめボス」の宣言を行いました。教育機関としてできること、或いはすべきことを考えて、「働き方改革セミナー」を実施しました。大学の教員が講演する学術セッションと産業界の方にお話をいただく実務セッションという組み合わせで実施をしております。

また、学長時に子どもが生まれ、時短勤務を利用しました。子どもが双子だったということもあり、自分自身が育児に参加をすることはもちろん、ワークライフバランスが実現できるという職場環境、また、他の職員が利用しやすくなる雰囲気醸成を目的にトップとして時短勤務制度を利用しました。ただ、私の後に、他の男性職員が時短勤務をとることが続くことはなく、育児休業や時短勤務を取りにくい

という職場の雰囲気を一変させるまではできませんでした。おそらく、職員は男女共同参画の必要性について十分に理解をしていることだと思うのですが、自分が一歩踏み出して何かすることは難しいということ、その経験を通じて学んだところでもあります。

- 桐木 トップ自らが発信されたものの、他の男性職員さんが時短勤務をとることが続くことはなかったとおっしゃいますが、随分大きく雰囲気が変わったのではないかと推察いたします。

ステレオタイプな見方、固定的性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスを解消するために必要なこと

- 桐木 ステレオタイプな見方、固定的性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスを解消するためにはどのようなことが必要か。その解決策を皆様からご提言いただきたいと思います。

- 伊藤 ステレオタイプな見方、固定的性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスを解消することは容易ではないと感じつつも、5つの提案があります。そもそもバイアスはそれぞれが持っているものだと思うのですが、無意識化していることが問題とっております。それは、地域社会から培った、引き継いでいったものもありますが、大きな要因として親子間の連鎖が関係すると思います。

そこで、まず1つ目として「教育方法の転換」です。性別役割分担や家族形態がどのように変化してきたかを線で学んでいく方法に転換するのも一つの手じゃないかと思えます。線で学ぶと、今の価値観がどうしてできたかっていうところが気づききっかけになるかと思えます。

2つ目としては「体の性差をしっかりと学ぶ仕組みづくり」です。日本の性教育は、父親である私として学んで欲しいレベルの教育が行われていない現状です。そこで性差は知りつつ、固定化した性別役割分担意識を変えていくという両輪でまわしていかないといけないと思っております。

3つ目としては「呼び方を変えていくこと」です。私は息子や娘たちに対してないがしろにしてしまう声掛けや対応を変えるために、呼び方から変えました。また、独身の時は、妻や友人の名前を呼び捨てで呼んでいたのですが、「くん」づけ「さん」づけ「ちゃん」づけで呼んでみようかと取り組んでみました。小さなことですがそういうところも重要じゃないかと思っております。

4つ目としては、四国の衆議院議員に女性がいないのですが「国会議員に女性を送り込むこと」です。

最後に「所得格差の是正」です。働き方や家庭での役割等について夫婦がフラットに選択できるように所得格差は限りなくゼロに近いようにしていただきたいな

と思います。私たち夫婦は、一度、これまでの男女の役割を無理やり変えてみました。私が短時間勤務を行い、仕事のやりがいを感じている妻に働いてもらいました。そこで見えてきたものは、男性は育児したくても、社会に引っ張られていくということです。育休をとってから短時間勤務を行い2年半経ってから復帰しましたが、今では残業当たり前で、子育ては妻に任せていく方向に戻ってしまった経験があります。

○**桐木** 新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性と子どもに大きな影響を与えています。その要因として、平時にあったさまざまな問題が、この有事に爆発したとも言われています。そこで親子間や夫婦間の話し合いが必要ともされていますが、伊藤さんはもともと夫婦間に価値観の違いはなかったのでしょうか。

○**伊藤** もともと夫婦間に価値観の違いはありましたが、育休によって価値観を見直すことができました。当時は夫婦での役割を決めるような話し合いやすり合わせができておらず、無意識に料理や子育ては妻に任せておりました。しかし、育休をとることで「家事は特段評価もされないのに、当たり前のように今までこんな大変ことをやってきてくれたのか」と実感しました。この気づきにより、謝るところからスタートし、それからは、育休をとったことも相まって夫婦の時間が生まれ、同じ目標を持って会話ができるようになりました。

○**桐木** 夫婦だから価値観は同じはずだ。という思い込みにも気づいたということですね。それをひとつひとつ解きほぐしていくことで、さらに深い人間関係を築いているという事例ではないかと思います。横山さんいかがでしょうか。先ほどいくつか職場での問題で挙げていただきましたが、今後解消するためにどのような取り組みが必要でしょうか。

○**横山** アンコンシャス・バイアスは長年刷り込まれてきたものであり、簡単に解消するのは時間がかかるとは思っていますが、解消するために2つのことが大事ではないかと思っています。

1つは、まず自分のバイアスに気づくことです。ほとんどのバイアスは無意識に表れますので、特に、組織の中で権力のある者が弱者を傷つけている場合が多いとされています。なお、企業風土を変えていくために自分のバイアスに気づくことが大事ですが、なかなか自分で気づくことができないので相手を傷つける発言をしてしまうことがあります。そこで、人と会話するとき、相手をきちんと見る必要があるかと思います。通常、コミュニケーションとは言葉だけで行っているように感じがちですが、特に不快なメッセージは言葉ではなく、相手の視線や表情、話し方や態度やしぐさなど、むしろ非言語メッセージにあらわれると思います。ですから会話をしていて、何か違和感があるなど感じたら「今私が言ったことで気分を害したのではないか」、「間違ったことを言ったのではないか」というふうに、振り返る習慣をつけることも大事ではないかと思います。必ずしも悪気があって不快にさせ

ているわけではなく、無意識に相手を不快にさせてしまうというのが、アンコンシャス・バイアスの難しいポイントなので、まずは自分を疑ってみるという姿勢が大事ではないかと思います。

もう一つは、対話です。組織において、ハラスメントの問題や様々な人権問題等への対応も求められていますので、特にマネジメントをしている管理職は最近、部下と話をするのが怖いということもあります。また、コロナの影響もあるので、組織の中でのコミュニケーションが取りにくくなってきています。だからこそ、対話を大事にしてもらいたいと思います。対話の際、自分と異なる価値観に出会ったときに自己防衛が働くせいか、嫌な気分になったり、否定したくなったりするのですが、ここが問題だと思います。ですから異なる価値観を否定せずに、この人がそういう考え方をするのは、どんな経験や背景があるのだろうというふうに、その人に興味を持つということが、対話の基本的姿勢ではないかというふうに思います。ただ人の価値観は突然生まれるわけではなくて、そこに至るまでの何らかの背景が存在しているほか、自分にとっての常識が他者にとっては非常識だということもあります。だからこそ、その背景を丁寧に聞いて、理解をした上で、より、お互いが納得するジャッジや行動をしていくことで、信頼関係や相互理解を深めていくことができると思っています。

○**桐木** 少し反論しづらい相手に不快に思うようなことを言われたときに、若い人たちが、どのように対応すればいいか。横山さんから何かアドバイスありますか。

○**横山** 上下関係は気にしなくてよいと思います。先ほど私が言ったように「そう考えなるのはどうしてですか」とか「それを大切にしている、するようになった何かきっかけがあるのですか」という視点を大切に、考え方の違いを拒否するのではなくて、お互いが好意的関心を持ち合うことが必要だと思っています。また、会社では長年大切に育てられてきた文化や風土があります。若い方はまず上司がどうしてそのようなジャッジをするのか、どうして今それなのか、という理由をしっかりと、前向きに、関心を持って質問すると、上司も丁寧に説明してくださると思います。その時に自分と考え方が違うと思えば、自分の意見を、自信を持って発言されるといいと思います。

○**桐木** ゆっくりと相手の話を聞くというような姿勢がコロナ禍の今こそ大事なのかもかもしれませんね。では溝上さんはいかがでしょう。

○**溝上** ひめボス宣言や時短勤務をしていく中で、大学の中で様々な議論を行いました。最初は男性に育休或いは時短勤務の取得を推進しようとする際に、育休を取ったとしても不利益なことはないという姿勢で議論を行いました。

一気に理解促進が図れることは難しいかもしれませんが、議論を続けていく中で、徐々にアンコンシャス・バイアスの解消、或いは、男女共同参画が進んでいったらいいなというふうに思っております。

○**桐木** 過程の議論というのが非常に重要だというポイントですね。粘り強くそれを続けていく中に、その組織の文化、社会、風土、或いはそういったものを変えてくヒントがあるのではないかとのご提言でした。

伊藤さんから夫婦間の十分な話し合い。横山さんからのご提言の中に、企業の中においての十分な対話。そして溝上さんから、組織内での十分な議論というものが、キーワードとして挙げられてきたように思います。自分の考えや価値観が違うからといってお互いに反目し合うのではなく、その違いを認めて、多様性を受け入れて、その先に新たな価値を創造していくことが求められているように思います。

結び

○**伊藤** 育休を取る、取らない等、個人が自由に選択できるような世の中、社会づくりをしていく必要があるのではないかと感じました。ただ、時代も変わってきているなど生活の中で感じることもあります。息子、娘と仮面ライダー見るのですが、令和になって女性ライダーが初めから最後までいたり、今年度の仮面ライダーが全身ピンク色であったりするなど、いきなり手のひらを返すようには変わらないけれども、少しずつ変わってきているのだなと思っています。1人の人間として、次の世代そして可能性のある人たちを潰さない社会づくりを作っていくことの必要性を強く感じた1日でした。

○**横山** 愛媛県の問題として若年女性の転出が挙げられます。若年の女性の転出が1,302名で全国上位6番目となっており、危機的な数値だと思います。そのためにも、私たちが社会の中で、愛媛が住みやすい町だということをアピールしていく必要があるかと思っています。若年層の女性が産み育てやすい、安心して暮らせる地域づくりに向けて、企業活動においても大きな責任があるなというふうに感じました。ですから、企業、経営者におきましても、女性活躍が単なる人権問題のレベルではなくて、経営戦略なんだという意識を持って、多様な人材が活躍できる組織こそイノベーションを生み出せることができ、企業としての成長もできるということを認識していくことが大切だと思います。

愛媛県経営者協会の女性リーダークラブにおきましても、女性の役職者を増やす目標を明確にしております。企業は経済活動ですので結果的に役立つ利益というものを生み出せないと駄目です。そのためにも、女性が役員等の影響力を持てる地位で結果を出すということにも関わっていくことで、経済活動において性別は関係ないということを理解してくれるというふうに私は確信していますので、このような活動を一層進めていきたいと思いました。

○**桐木** ジェンダー平等の達成やダイバーシティを推進することは、もはや経営戦略であるということですね。溝上さんいかがでしょうか。

○**溝上** アンコンシャス・バイアスについては世代によって大きな開きがあることを感じております。大学で勤務しておりますので、若い世代の皆さんと接する機会が多くありますが、働き方や家庭での役割分担が昔に比べて多様化してきており、若い世代の方のバイアスは少ないのではないかと考えています。そういった点で考えると、ある程度は自然に男女共同参画社会の形成は進んでいくというふうに考えられますけれども、世代間によって考え方が違ってきますので、上の世代の人たちが、若い世代の価値観をしっかりと理解をして、尊重してあげることが大事かと考えております。

我々大学としては、県民の皆さんに学術的な知見を守ってもらう、或いは考える機会を持ってもらうことが大事だと思っておりますので、今後もセミナーの開催等を通じて県民の皆様とこのような問題について考えていく機会を持つようにしていきたいと考えております。

○**桐木** 無意識のバイアスというものが、家庭、職場、教育の分野でも様々な影響を及ぼしていることがわかりました。ただ、決して解消できないものではないという希望の光も感じさせていただきました。バイアスはそれぞれの方が持っています。そのことを認めて、認識して、互いの違いを受け入れて、そして多様性を認識し、新しい価値観を、皆さんと協力して作り上げていきたいと思っております。

愛媛県では、第3次愛媛県男女共同参画計画を令和3年3月に策定されました。そのテーマは「媛の国から始める、人生100年時代、持続可能な共生社会」ということでございます。ぜひ皆様も、それぞれのお立場で、それぞれの組織で、今一度アンコンシャス・バイアスについて考え、お話し合いを続けていただきたいと思います。今後とも、男女共同参画社会の実現に、さらなるご支援、ご協力を賜りたいと存じます。