

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

アンコンシャス・バイアスからマイクロアグレッションへの変容

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2024-05-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 西川, 学 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://kansai.gaidai.repo.nii.ac.jp/records/2000211

アンコンシャス・バイアスから マイクロアグレッションへの変容

英語国際学部 准教授 西川 学

1、はじめに

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏ったモノの見方」「無意識の思い込み」「無意識の偏見」などとも訳される。近年では、多くの企業や行政において研修に取り上げられるなど、一般的な言葉として広まりつつある。2023年度のACジャパンの広告にもアンコンシャス・バイアスの中のとりのわけ、ジェンダー・バイアスについて広告宣伝があった。この広告宣伝からも、日本社会全体の問題としてアンコンシャス・バイアスが認知されてきたことがわかる。しかし、次のようなアンコンシャス・バイアスの事例は、まだまだ日本社会に存在している。

- 男は仕事・女は家庭
- お茶くみは女の仕事
- 力仕事は男のもの
- 相手の年齢や性別で話し方を変える

また、職場においても、

- 雑用や飲み会の幹事は若手の仕事
- お酒が飲めないと付き合いが悪い
- 定時帰宅者はやる気がない

などは、上司が部下に対するアンコンシャス・バイアスの事例である。さらに、子どもたちの間でもアンコンシャス・バイアスは存在する。例えば、

- 血液型や星座で相手の性格を類推する
- 男子／女子は・・・と考える
- 外国人や日本国籍でない人に対して特定のイメージや考えを決めつける

などである。大人だけではなく、子どもたちの間でも日常的にアンコンシャス・バイアスが根強くまだまだ残ってしまっているのである。これらのように、アンコンシャス・バイアスは無意識的な考え方であり、本人が自覚することが大変難しい。そして、アンコンシャス・バイアスの考え方や接し方の姿勢でいると、知らず知らずのうちに他者を傷つけてしまう可能性がある。それが、マイクロアグレッションである。

本研究では、アンコンシャス・バイアスがマイクロアグレッションへと変容し、最終的にはジェノサイドへと向かってしまうかもしれないことを警鐘の意味も含めて以下に述べていくこととする。

2、アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアスは、無意識的に行われる。ゆえに、アンコンシャス・バイアスは些細な言動や行為にも含まれるため「よくあること」と見過ごされてしまうことが多い。たとえば「上司にNOと言ってはいけない」「A型はまじめで几帳面」などのような認識も、アンコンシャス・バイアスから発生しているものである。アンコンシャス・バイアスは誰もが有しているものである。けれども、社会でアンコンシャス・バイアスに気づかないまま行動していると、ときに悪い影響を及ぼすことがある。

では、アンコンシャス・バイアスに気づかないまましていると、どのような問題が起こるのだろうか。例えば、「子どもがいる女性は営業に向かない」といったバイアスは、ジェンダー・バイアスに繋がり、ひいては女性蔑視・男尊女卑の傾向が強くなっていくことが考えられる。そして、さらにこのジェンダー・バイアスの考え方が、家庭にも持ち込まれることによって、

子どもや家族にもその考え方が伝わってしまうことは本論集の25号の拙稿で述べた。

また、「転職の多い人は仕事ができない」と思ってしまうバイアスを持っている場合は、思い込みや決めつけの傾向が強いので、新しいことに挑戦しようとするチャンスを失い、旧態依然の考え方で思考停止状態になってしまい、成長や発展の機会を失ってしまうかもしれない。さらに、そのような他者に対して決めつける態度や言動が、攻撃的に働く方向へ進展していくこともある。これらのように、自分自身が気づかずにとっている行動が、人間関係の悪化を招くケースは少なくない。

アンコンシャス・バイアスの最大の問題は、そのことに気づかずにいるうちに、相手に不快な思いをさせ、良い人間関係が築けなくなることにある。そして、社会が高度に複雑化し、多様な価値観を有する人々が存在する時代になると、それに対応できなくなり、多様性の排除や攻撃につながっていくのである。アンコンシャス・バイアスが何よりも厄介なことは、「無意識」であることにある。すなわち、自分自身がアンコンシャス・バイアスに自覚的になること、また外部からの働きかけによって気づき、改善しようとしないう限り、その思考法から抜け出すことはできないのである。

様々な人と接する時に、また新しく出会った人に対しては、誰しもが偏見や先入観を持ってしまうことがある。まずは、自分自身に潜むアンコンシャス・バイアスを認識・意識することが改善への第一歩である。アンコンシャス・バイアスについて、アメリカでは多くの企業が研修に取り入れている。たとえばGoogle社では、従業員が偏見を理解し、多様な視点を持つ組織づくりに向けて、2013年にアンコンシャス・バイアスの教育活動を開始した。これは2010～2013年の間に検索エンジンの日替わりロゴ(Doodle)に登場した著名人の62%が白人男性で、女性はわずか17%だったことが差別的であるとの指摘を受けての取り組みである。現在では2万人以上の従業員がトレーニングを受けて、偏見をなくすための情報交換が社内でも活発化している。ワークショップに使えるスライドやガイドも公開されている。

日本でも P&G や味の素といった大手企業がアンコンシャス・バイアスの研修に取り組み、社員一人ひとりがバイアスをコントロールできることをめざしている。しかし、日本全体の社会や企業にはこれらの対策や研修がまだまだ浸透しているとは言い難い。

アンコンシャス・バイアスと上手に付き合っていくための第一歩は、「誰もが偏見を持っている」ことを前提に、自分の心の奥底に潜んでいるバイアスを認識することである。前稿では、アンコンシャス・バイアスを自覚し、「決めつけない、押しつけない」「相手の表情や態度の変化など「サイン」に注目する」「自己認知」する対処方法を紹介した。

アンコンシャス・バイアスに気づかないまま行動していると、様々な悪影響を及ぼすことについて以上のように述べてきた。次に、その悪影響の中でも、他者を目に見えない針でチクチクと刺すかのように攻撃するマイクロアグレッションについて述べる。

3、マイクロアグレッション

マイクロアグレッションとは、

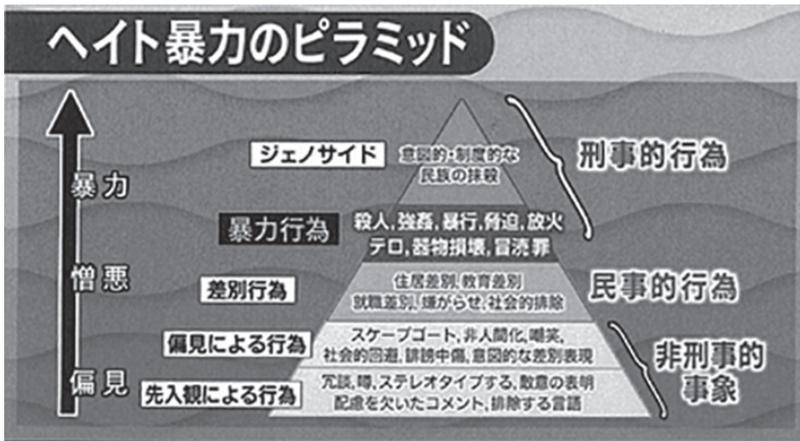
ありふれた日常の中にある、ちょっとした言葉や行動や状況であり、意図の有無にかかわらず、特定の人や集団を標的とし、人種、ジェンダー、性的指向、宗教を軽視したり侮辱したりするような、敵意ある否定的な表現のこと（コロンビア大学教授 デラルド・ウィン・スー）

思い込みや偏見によって無自覚に相手を傷つける言動
（渡辺雅之（2023））

と説明される。「これだから〇〇世代は・・・。」「子どものいる家はいいいね。」「外国人が箸を上手に使って食事している。すごい。」「見た目が外国人に見えたと、英語で話しかける」など、我々は属性や外見など表面的なこと

で他者のことを決めつける傾向がある。実は、これがマイクロアグレッションの典型的な例である。発言した本人にはそのような認識や意識も持っていないくとも、言われた側は偏見を持たれていると感じ、傷つくことがある。もし「そんなことはありません」と反論すれば、発言した側は反発されたととらえ、さらに攻撃的になってしまう場合がある。この積み重ねによってお互いの関係性が歪められ、人間関係に溝ができてしまうのである。

初めはただの意見や考えの相違で済んでいたものが、徐々に人間関係に大きく影響を及ぼしていく。そうすると、もう関係が元に戻ることはなくなってしまう。そうして、このマイクロアグレッションの先には、ジェノサイド(大量虐殺・民族抹殺)にまでつながってしまうという考え方がある。以下にその流れを図示したものを掲げる。



富増四季『ヘイト暴力のピラミッドに照らした分析』より引用

これは「ヘイト暴力のピラミッド」と呼ばれる図で、「先入観による行為」を底辺とし、その上に「偏見による行為」「差別行為」「暴力行為」と進んだ結果、最終的には「ジェノサイド」へと進展することを図式化したものである。初めは偏見のレベルであった考え方が、憎悪のレベルに変質し、

暴力のレベルへと悪化・変貌して行く過程は大変恐ろしいものである。ヘイト暴力のピラミッドの過程における「先入観による行為」には、冗談・噂・ステレオタイプする・敵意の表明・配慮を欠いたコメント・排除する言語が含まれる。この「先入観による行為」のさらにその一番底の部分に存在するのが、アンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションである。特に「配慮を欠いたコメント」の内側や、それらの背景・原因となるのが、アンコンシャス・バイアスであり、それが表象化し、攻撃的に発露したものがマイクロアグレッションであると考えられる。

では、どのようにすればマイクロアグレッションにならないのであろうか。そのポイントは相手と接する際に、相手に対して配慮ができているか、相手のことを常に対等に思い、そして無の状態・中立の状態で相手を認識しているか、ということである。簡潔に言うならば、思いやりを持って接しているかということになる。何気ない一言でも、他者にとっては大きな問題ととらえてしまうことがあるということに、我々はもっと自覚的にならなければならないのである。

前稿や先述したように、アンコンシャス・バイアスについての解決法として、無意識を意識化すること、相手の反応をよく見て自分の言動を考えることの重要性について述べた。マイクロアグレッションに対しても同様のことが当てはまる。そして、それらのことに加えて、個人と対等に向き合おうとする姿勢や思いやりが必要なのではないだろうか。個人と対等に向き合おうとする中立な状態や姿勢、思いやりがあれば、相手や他者に対して危害を加えることがないと思われるからである。人間関係において、他者との不必要な摩擦を事前に避けるためにも大切なことである。

4、おわりに

アンコンシャス・バイアスが注目を浴びようになったのは、2010年代に入ってからである。IT企業大手である米Google社やFacebook社が、従業員から人種や性別の偏りがあると指摘されたことが一つのきっかけとなった。Google社はこれを受けて、2013年からアンコンシャス・バイア

ス研修を実施し、Web サイトで研修内容や教材を公開するなど、組織にネガティブな影響を与える無意識の偏見を排除する取り組みを行ってきた。今、このアンコンシャス・バイアスが注目されるようになったのは、日本社会でもようやく多様性が重要になってきたからである。これまでの考え方では、高齢化と人口減少する日本社会では対応しきれない。そこで、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方が必要になってきた。しかし、これらの考え方は、社会の多様性を前提としたものである。また、急速に進むグローバル化やオンライン化、多言語化・多文化化に対応するためには、これらの考え方が急ぎ必要になったのである。ゆえに、日本社会はこれまでの考え方を一新して、考え方や思考法をアップデートする必要性が生じた。ダイバーシティ&インクルージョンの考え方は、これまでの日本社会の画一的なマネジメントとは真逆の方法である。これまでのような方法では、一人ひとりがイキイキと活躍することはできない。さまざまなもの見方や考え方、多様な価値観を積極的に取り入れなければならない。そうでないと、新たな発想が生まれず、イノベーションが起きにくくなる。ダイバーシティ&インクルージョンの時代には、アンコンシャス・バイアスの元となる根拠のない思い込みが人間関係を悪化させ、チームワークを阻害するなど、人々と社会の成長の機会を奪ってしまうことにもなる。まずは、自分自身の無意識の思い込みや、無意識の偏ったもの見方であるアンコンシャス・バイアスに気づき、意識してそれらに対処するようしなければならない。そうするだけでも、世の中の未来を劇的に変えることができるはずである。

このことはマイクロアグレッションにも同様のことが当てはまる。多様性の社会においては、お互いの違いがこれまで以上に顕著に現れてくることだろう。その際には、どのように他者と接するかが直接的に問われることになる。相手のことを尊重し、思いやりを持って対等に付き合う・向き合うことが重要になってくるであろう。それこそが、人権を尊重するというところに他ならないからである。人権が尊重された多様性のある社会にするためには、他者との向き合い方を改めて考え、これまでの考え方をさらに更新していかなければならないのである。

【参考文献／URL】

富増四季（2014）「ヘイト暴力のピラミッドに照らした分析」『ヘイトスピーチ ヘイトクライム 被害者代理人弁護士の視点から 京都事件から見えるもの』

<https://kyotojiken-hate.wixsite.com/blog/post/2014-1-20-%E3%83%98%E3%82%A4%E3%83%88%E6%9A%B4%E5%8A%9B%E3%81%AE%E3%83%94%E3%83%A9%E3%83%9F%E3%83%83%E3%83%89%E3%81%AB%E7%85%A7%E3%82%89%E3%81%97%E3%81%9F%E5%88%86%E6%9E%90>（最終閲覧日 2024 年 1 月 13 日）

金友子（2016）「マイクロアグレッション概念の射程」『立命館大学生存学研究所報告』24 号 立命館大学生存学研究所

デラルド・ウィン・スー／マイクロアグレッション研究会（2020）『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション』明石書店

パク・スックチャ（2021）『アンコンシャス・バイアス —無意識の偏見—とは何か』インプレス

NTT 東日本（2021）「理想的な会社の在り方とは（第 28 回）Google や味の素も注目、「無意識の偏見」のリスク」『BIZDRIVE あなたのビジネスを加速する』（2021.06.03）

<https://business.ntt-east.co.jp/bizdrive/column/dr00045-028.html>（最終閲覧日 2024 年 1 月 13 日）

西川学（2022）「アンコンシャス・バイアスへの気づき」『人権を考える』第 25 号、関西外国語大学人権教育思想研究所

渡辺雅之（2023）『マイクロアグレッションを吹っ飛ばせ やさしく学ぶ人権の話』高文研

宇屋智敬（2022）『「アンコンシャス・バイアス」マネジメント 最高のリーダーは自分を信じない』かんき出版