

特集

アンコンシャス・バイアスがもたらす性別役割意識 ～誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指す～

1 はじめに

政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げたのは2003年のことであった。この目標に向けて、女性就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が上昇するなど指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきているものの、衆議院の女性議員比率9.9%（2020年10月時点）、管理的職業従事者に占める女性の割合14.8%（2020年11月時点）と、全体としては30%の水準に到達することは困難な状況にある。また、国際社会に目を向けると諸外国の女性参画を推進するスピードに比べ、日本は遅れていると言わざるを得ない。

一方、各メディアにおいて、「ジェンダー」という言葉をよく見聞きするようになった。選択的夫婦別姓制度（いわゆる選択的夫婦別姓制度）やパートナーシップ制度などジェンダーに関する政策の導入が話題となり、また、「2021ユーキャン新語・流行語大賞」では「ジェンダー平等」がトップテン入りするなど、人々の関心は高まっている。

こうした中、内閣府男女共同参画局は、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）及び重点方針2021に基づき、性別による固定的役割分担に関する無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスの解消に取り組んでいる。

本稿では、日本におけるジェンダーの現状を踏まえ、「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果」から固定的な性別役割分担意識を緩和するポイントについて考察する。

2 日本におけるジェンダーの現状

SDGs（持続可能な開発目標）が掲げるゴールの中に「ゴール5：ジェンダー平等を実現しよう」があり、ジェンダーギャップの解消は国際的な取り組みの一つである。「ジェンダー」とは、社会的・文化的に形成してきた性別による差異のこと、生殖器や染色体による生物学的な性差の「セックス」とは異なる概念だ。ひとりひとりの人間が性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かち合いあらゆる物事を一緒に決めることができることを「ジェンダー平等」と呼んでいる。

世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が2021年3月、「Global Gender Gap Report 2021」を公表し、各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表した。この指数は、「経済」

図表1 ジェンダーギャップ指数（2021）上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	-
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英國	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	-
87	ベトナム	0.701	0.700	-
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アングラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シェラレオネ	0.655	0.668	-10

出所：内閣府男女共同参画局『『共同参画』2021年5月号』

「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。2021年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位（前回は153か国中121位）であった。前回と比べて、スコア、順位とともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア地域の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっている（図表1、2）。

図表2 G7各国のGGI比較



*2018年公表までは、公表年のレポートが公表されていたが、2019年公表分は「GGGR 2020」となり、2020年のインデックスとして公表されたため、年の数字が連続していない。

出所：内閣府男女共同参画局「『共同参画』2021年5月号」

4分野のそれぞれの順位をみると、「経済」は156か国中117位（前回115位）、「政治」は156か国中147位（前回144位）、「教育」は156か国中92位（前回91位）、「健康」は156か国中65位（前回40位）となっており、日本は「経済」及び「政治」の順位が低く、さらにスコアが上がった。

図表3 各分野における日本のスコア

分野	2021年		2020年	
	スコア	順位	スコア	順位
経済	0.604	117	0.598	115
政治	0.061	147	0.049	144
教育	0.983	92	0.983	91
健康	0.973	65	0.979	40

156か国中 153か国中

出所：World Economic Forum “Global Gender Gap Report2020, 2021”より当研究所作成

ているにもかかわらず、順位は落ちている。これは、各国がジェンダー平等に向けた努力を加速している中で、日本が遅れを取っていることを表している（図表3）。

WEFのレポートでは、日本は政治分野においては他国との格差が縮小したものの女性の参加割合が低く、国会議員の女性割合は9.9%、大臣の同割合は10%に過ぎないことにより、「政治」のスコアが0.061と低いままであることが述べられている。

さらに過去50年間、女性の行政府の長は存在していないことも指摘されている。また、経済分野についても、働いている女性の割合は高いが管理職の女性の割合が低いことや、取締役の比率が低いこと、パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ2倍であり、女性の平均所得は男性より43.7%低くなっていることなどが指摘されている。

3

調査結果からみた固定的な性別役割意識

内閣府男女共同参画局は、我が国における男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が挙げられるとしている。

そこで同局は、「アンコンシャス・バイアスについて気づきの機会を提供し、理解を促すこと

その解消を図ること」を目的として、令和3年8月、「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査」を実施した。

本調査は、20代から60代までの10,330人（男性5,069人、女性5,165人、その他96人）に対し、家庭・コミュニティシーンと職場シーンでの性別役割、その他性別に基づく思い込みに関する36の測定項目について、最初に自分の考えにあてはまるかどうかを聞き、その後、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験を聞いている。各設問中「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の選択肢を選択した割合がアンコンシャス・バイアスの割合とし、世代によるアンコンシャス・バイアスの意識の差や、同世代でも性別によっての違いはあるか、等がまとめられている。

家庭・コミュニティシーンと職場シーンでの性別役割、その他性別に基づく思い込みの36の測定項目について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で聞いたところ、本調査の回答者全体の76.3%が1つでも「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答している。一方で、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」という言葉の認知度は、21.6%に留まっている。

本調査で測定された36の項目は以下の通りである。詳しい調査結果を知る前にご自身で回答し、ぜひ自身のアンコンシャス・バイアスの傾向をチェックしていただきたい（図表4）。

図表4 測定項目

家庭・コミュニティ領域
家事・育児は女性がするべきだ
男性が洗濯物を干すのはみっともない
家を継ぐのは男性であるべきだ
男性は結婚して家庭をもって一人前だ
結婚したら姓を変えるのは女性であるべきだ
男性は仕事をして家計を支えるべきだ
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ
学級委員長や生徒会長は男子が、副委員長や副会長は女子の方が向いている
女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
男性であればいい大学を出て出世を目指すべきだ
PTAには、女性が参加するべきだ
親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ
実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ
職場領域
組織のリーダーは男性の方が向いている
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ
職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない
仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
営業職は男性の仕事だ
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い
転勤は男性がするものだ
男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
女性の上司には抵抗がある
同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ
女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない
その他
女性は感情的になりやすい
女性は論理的に考えられない
男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない
男性は人前で泣くべきではない
女性には女性らしい感性があるものだ

出所：内閣府男女共同参画局『令和3年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果』より当研究所作成（以下同じ）

1. 性別役割意識（全体）

性別役割意識（「そう思う」傾向）について上位10項目をみると、男女共に上位2項目は、5割前後の割合となった。上位10項目を男女で比

図表5 性別役割意識（全体）

男性 上位10項目	(%)	女性 上位10項目	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ	51.6	1 女性には女性らしい感性があるものだ	47.7
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3	2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3	3 女性は感情的になりやすい	36.6
4 女性は感情的になりやすい	35.6	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8	5 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	23.8
6 男性は人前で泣くべきではない	31.0	6 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3	7 家事・育児は女性がするべきだ	22.9
8 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	29.8	8 組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
9 家事・育児は女性がするべきだ	29.5	9 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4
10 家を継ぐのは男性であるべきだ	26.0	10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1

注)（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計） ■ 男女両方で上位10位に入っている項目

較すると、全体的に男性の方が高い割合となっている。測定項目全体の中で男女差が大きく開いたのは、「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」(男性37.3%、女性22.1%)、「男性は人前で泣くべきではない」(男性31.0%、女性18.9%)、「家を継ぐのは男性であるべきだ」(男性26.0%、女性15.6%)、「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」(男性20.2%、女性10.3%)といった「男性は～すべきだ」の4項目であった。

また、異性に対する思い込みだけではなく、男

性・女性自身も無意識のうちに「男性は〇〇べきだ」「女性は〇〇べきだ」と、異性よりも強く自身で思い込んでいることもあると窺える(図表5)。

2. 性別役割意識（シーン別）

性別役割意識を家庭・コミュニティシーン、職場シーン別に男女それぞれ上位5項目についてみると、家庭・コミュニティシーンでは、女性より男性の方が仕事と家事の分担に関して性別役割意識が強い結果となった。また、職場シーンでは男女とも1位の「育児期間中の女性は重要な仕事を担当

図表6 性別役割意識（シーン別）

●家庭・コミュニティ

男性 上位5項目	(%)
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3
2 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3
3 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3
4 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	29.8
5 家事・育児は女性がするべきだ	29.5

女性 上位5項目	(%)
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
2 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	23.8
3 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2
4 家事・育児は女性がするべきだ	22.9
5 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1

●職場

男性 上位5項目	(%)
1 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8
2 組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7
3 受付・接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.1
4 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.5
5 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	22.2

女性 上位5項目	(%)
1 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
2 組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
3 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4
4 受付・接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	20.1
5 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	16.9

注)（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

すべきではない」との意識が高かった（図表6）。

（1）性・年代別～50～60代の男性傾向～

年代別では、男性50～60代で、性別役割意識が強い傾向にあった。「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の項目では、男性20代・30代は約41%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答したのに対し、男性50代は55.7%、60代は63.5%と、男性でも年代間で大きな意識の差が見られた。この世代は、家庭では父親として、職場では管理職として若い世代に影響力のある立場であることが多く、アンコンシャス・バイアスの気づきの機会を提供し、理解を促すことで、アンコンシャス・バイアス解消への一歩となることが考えられる（図表掲載なし）。

図表7 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

●直接言われたり聞いたりしたことがある

男性 上位10項目	(%)
1 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	14.2
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	13.6
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	13.1
4 男性は人前で泣くべきではない	12.5
5 女性には女性らしい感性があるものだ	11.5
6 女性は感情的になりやすい	11.3
7 家を継ぐのは男性であるべきだ	11.1
8 家事・育児は女性がするべきだ	9.4
9 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	8.8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	8.7

●直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある

男性 上位10項目	(%)
1 家事・育児は女性がするべきだ	22.5
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	21.3
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	20.5
4 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	20.2
5 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	19.6
6 女性は感情的になりやすい	19.5
7 女性には女性らしい感性があるものだ	19.4
8 家を継ぐのは男性であるべきだ	18.7
9 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	18.6
9 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	18.6

（2）性・年代別～20～30代の男女の差～

20～30代の若い世代における男女の意識の差をみると、「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ」では、20代で8.4ポイント差、30代で7.9ポイント差、「家事・育児は女性がするべきだ」では、20代で6.8ポイント差で男性の方が高い割合であった。若い世代の男女における性別役割意識の差は、結婚生活における価値観の違いに関係するとも考えられ、晩婚化や未婚率の高さが影響している可能性があるのではないだろうか（図表掲載なし）。

（3）職場～性別・役職別の差～

職場シーンでは、職場の役割分担に関する項目は、全ての年代において女性より男性の方が性別

女性 上位10項目	(%)
1 女性は感情的になりやすい	19.9
2 女性には女性らしい感性があるものだ	17.2
3 家事・育児は女性がするべきだ	16.9
4 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	16.3
5 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	15.7
6 家を継ぐのは男性であるべきだ	15.4
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	15.1
7 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	15.1
9 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	14.9
10 女性は論理的に考えられない	14.0

女性 上位10項目	(%)
1 家事・育児は女性がするべきだ	31.8
2 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	26.7
3 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	26.2
4 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	26.0
5 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	25.8
6 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	25.3
7 女性は感情的になりやすい	24.3
8 家を継ぐのは男性であるべきだ	23.9
9 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ	23.8
10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	23.6

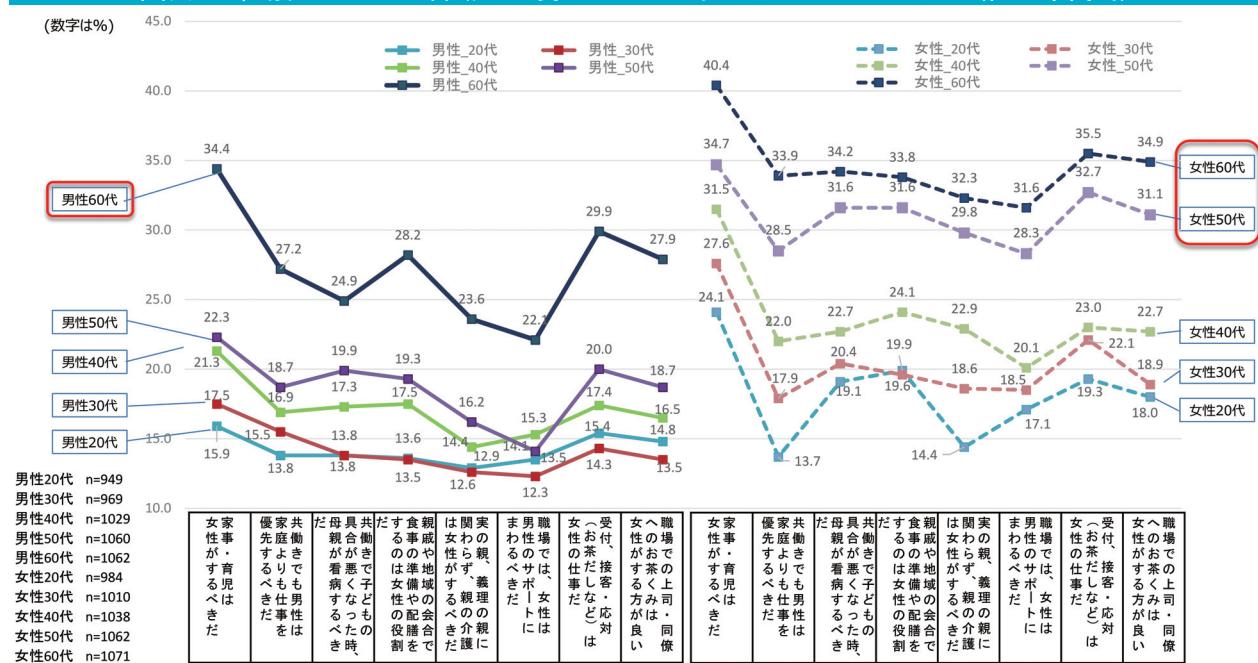
注) ■ 男女両方で上位10位に入っている項目

役割意識が強く、「同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」では、特に20-30代男性の性別役割意識が強い結果となつた。他に、「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」「女性の上司には抵抗がある」でも、年代に関わらず男女間で意識の差が大きく、役職別でみると、役職が高いほど性別役割意識が強い傾向がみられた。20-40代と50-60代の「役員・部長（代理）クラス」など役職段階で比較すると、20-40代の方が性別役割意識が強い傾向がみられた（図表掲載なし）。

3. 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

「直接言われた経験」と「言動や態度から感じた経験」についての上位10項目をみると、全体的に「直接言われた経験」よりも「言動や態度から感じた経験」の方が多い。また、男性より女性の方が、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験があると回答している。

図表8 直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある（性・年代別）



直接言われた経験では、「女性は感情的になりやすい」「女性には女性らしい感性があるものだ」「男性は人前で泣くべきではない」など感情に関する考えが上位に入った。女性は「親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ」「家事・育児は女性がするべきだ」「受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ」「職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い」の4項目について、「直接言われた経験」も「言動や態度から感じた経験」も多かった（図表7）。

性・年代別でみると、特に、50-60代の女性で性別に基づく役割や思い込みの決めつけを感じてきた割合が高くなっている。男性では、60代がその他年代と比較して高かった（図表8）。

4. 性別役割を感じさせた人

性別役割について、「直接言ったり、言動や態度から感じさせた」人をみると、全体的に男性側から性別役割意識を感じさせられたとの回答が多い結果となった。

図表9 性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

男性		
	36項目中	
父親	1位に上げられた項目数	27項目
男性の知人・友人	2位に上げられた項目数	25項目
男性の職場の上司	3位に上げられた項目数	14項目
母親	3位に上げられた項目数	10項目

女性		
	36項目中	
男性の職場の上司	1位に上げられた項目数	13項目
配偶者・パートナー	1位に上げられた項目数	10項目
	2位に上げられた項目数	14項目
父親	1位に上げられた項目数	7項目

男性に性別役割を感じさせたのは、「父親」が36項目中27項目、「男性の知人・友人」が同25項目と非常に多く、家庭・コミュニティシーン、職場シーンにかかわらず影響を与えていた。女性は「配偶者・パートナー」からも性別役割を感じさせられていた。

職場シーンにおいては、男女とも「男性の職場の上司」から性別役割を感じさせられた経験があるとの回答が多くあった（図表9）。

5. 地域における性別役割経験

成長過程における環境が与える影響をみるために、中学入学時点における居住地と現在の居住地

の移動の有無別に、20-30代女性の意識と「直接言われた」経験についてみた。

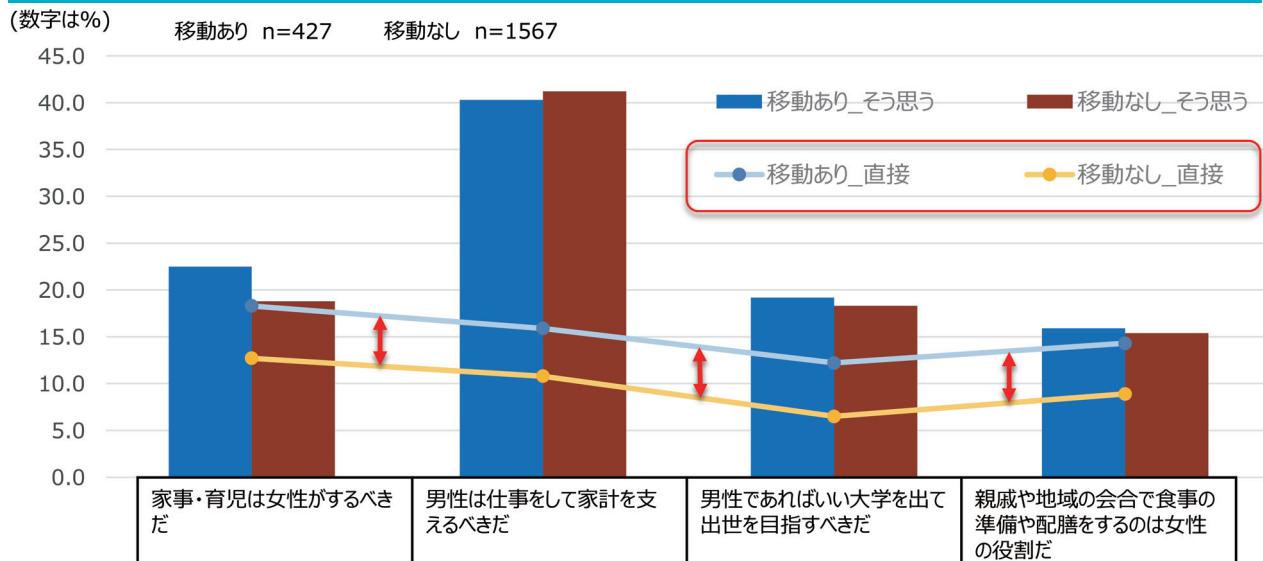
意識に大きな違いはみられないが、「移動あり-直接」と「移動なし-直接」を比較すると、移動あり（地元を離れた層）の方が、移動なし（地元を離れなかった層）よりも、家庭・コミュニティシーンにおいて「直接言われた」経験の割合が高くなっている（図表10）。

第5次男女共同参画基本計画の「第3分野 地域における男女共同参画の推進」の中で、「近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大しており、また、地方の都市部に周辺の地域から人口が流入する状況もみられる」「地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、『地元や親元を離れたかったから』といったことが挙げられている」との記載があるが、アンコンシャス・バイアスが理由の一つとなっているとも考えられる。

6. メディアにおける性別役割の影響

36の測定項目について、どのような態様で経験したかを聞いたところ、「直接言われたり聞い

図表10 性別役割の経験



たりした」との回答よりも「メディアで見た」との回答割合の方が高く、メディアの影響も大きいことがわかった。

内閣府男女共同参画局は、情報の発信側も、発信内容が性別による固定的役割分担や無意識の思い込みのあるものとなっていないかという観点で検討し、情報の受け手に対し、アンコンシャス・バイアスの醸成、再生産をしないようにしていく必要があるとしている。

4 アンコンシャス・バイアスに意識を向ける

1. アンコンシャス・バイアスとは

人は、自分の価値観や考えに基づいて行動する。海に浮かぶ氷山の一角を思い浮かべて欲しい。氷山の見えているところが行動や結果だとしたら、海中の見えていないところが価値観や考えにあたる。ある行動や結果が現れるには、見えないとこころでその人の価値観や考えが影響しているのだ。その価値観・考えが「男らしさ」や「女らしさ」など、性別を強く意識し過ぎたものであるとジェンダー問題が起こりやすくなる。

この潜在的な価値観や考えの偏った見方のことを「アンコンシャス・バイアス」と呼んでおり、「アンコンシャス (unconscious)=無意識」と「バイアス (bias)=偏見」の二つの単語から構成されるとおり、「無意識の偏見」や「無意識の思い込み」、「無意識の偏った見方」等を意味する。2013年、大手IT企業のGoogle社が多様性を尊重する上で組織にネガティブな影響を与える偏見を排除する取り組みとして、「アンコンシャス・バイアス」と名付けた社員教育活動を始めたことで有名になった言葉だ。下表は、代表的なアンコンシャス・バイアスの一例である（図表11）。

図表11 代表的なアンコンシャス・バイアス例

確証バイアス (Confirmation bias)

自分に都合のいい情報ばかりに目がいってしまう

ステレオタイプ (Stereotype)

人の属性や一部の特性をもとに先入観や固定観念で決めつけてしまう

ハロー効果 (Halo effect)

相手の一部の長所ですべてがよく見える

正常性バイアス (Normalcy bias)

周りが変化していたり、危機的な状況が迫っていても、「私は大丈夫」と、自分に都合のいいように思い込んでしまう

権威バイアス (Authority bias)

権威ある人のすることは、間違いないと思い込む

AINシュテルング効果 (Einstellung effect)

慣れ親しんだ考え方やものの見方に固執してしまい、他のものの見方に気付かない

コミットメントのエスカレーション (Escalation of commitment)

過去の自分の意思決定を正当化してしまう

集団同調性バイアス (Majority synching bias)

周りと同じように行動してしまう

出所：守屋智敬著『アンコンシャス・バイアス』マネジメント』より当研究所作成

アンコンシャス・バイアスは潜在的に誰もが持っているもので、多くは過去の経験や周囲の意見、日々接する情報などから本人の自覚なしに形成されている。

「出身地で、お酒が強いかどうか想像することがある」「『親が単身赴任中です』と聞くと、父親が単身赴任中だと思う」等、思い当たることはないだろうか。日常のいたるところにあるアンコンシャス・バイアスは、職場や地域・家庭にもあふれているといわれる。例えば、「小さな子供がいる女性社員は、宿泊を伴う出張はできない」「育児休暇や時短勤務を選択する男性社員は、昇格に興味がない」「経験の浅い社員にはいいアイデアは出せない」「男性は主な稼ぎ手となり、妻子を養わなければならない」等が挙げられる。

2. アンコンシャス・バイアスがもたらす影響

偏ったアンコンシャス・バイアスを放置していると、人間関係を悪化させたり、チームワークを阻害したり、場合によっては組織・家庭内や人生

の意思決定に影響を及ぼし、人や組織の成長機会を奪う可能性もある。職場における個人・チームへの影響としては、意見が通りにくいことや気持ちをわかってもらえないことからストレスが増え、無気力になり、職場への諦めといった感情が起こりやすくなる。また、組織への影響としては、生産性の低下や優秀な人材の流出、離職率の上昇などが考えられる。偏ったものの捉え方や「〇〇であるべきだ」「〇〇しなければならない」という固執した MUST 思考は、様々なハラスメントにもつながりかねない。先ほど、男性が育児休暇を取得するときのアンコンシャス・バイアス例を挙げたが、女性が育児休暇を取得することに対する嫌がらせのことをマタニティーハラスメントと呼ぶのに対し、男性の場合はパタニティハラスマントという。パタニティとは父性のことで、男性社員が父性を発揮する権利を職場の上司や同僚に妨害されるときに使われる。

このようなジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスの背景には、地域や家庭において長い時間をかけて形づくられてきた「性別に基づく、社会的・文化的に形成されてきた固定的な役割分担意識」があり、これが男女ともに暮らしやすい世の中の実現を妨げているともいわれている。固定的な役割分担意識で代表的なものは、「男性は仕事、家事は女性が担うべき」というものだろうか。固定的な役割分担意識が強制されてしまうと、職場内だけでなく家庭や地域においても、各人の個性や適性が発揮できず、それぞれの活躍を阻んでしまう可能性があると考えられる。そのため、自分自身を含めた家庭・組織内でいかに無意識の偏見や思い込みが作用しているかに気づき、意識して対処していくことが必要となるのである。

3. アンコンシャス・バイアスへの対処方法

アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているもので、自身の経験や知識の蓄積であるから、「アンコンシャス・バイアスは絶対悪」ということではない。ただ、自身の思考がどういう傾向にあるのか、なぜそう思うのか、まずは自分のアンコンシャス・バイアスに意識を向ける必要がある。

アンコンシャス・バイアスは「無意識」であるがゆえに気付くのはなかなか困難だが、自分の心の奥底にあるバイアスを認識することが、アンコンシャス・バイアスを乗り越える第一歩だといわれている。

氷山の一角である「行動・結果」を変えるための3つのステップを紹介すると、【STEP1 理解する】アンコンシャス・バイアスとは何か、知識を習得する。次に、【STEP2 意識する】自分自身を客観的に見て（「メタ認知」という）、自分の考え方や価値観に気づくようにする。自らを俯瞰してみる。そして、【STEP3 対処する】バイアスを起こさない組織づくりや家庭内・職場内の関係性を強化するスキルを身につける（図表12）。

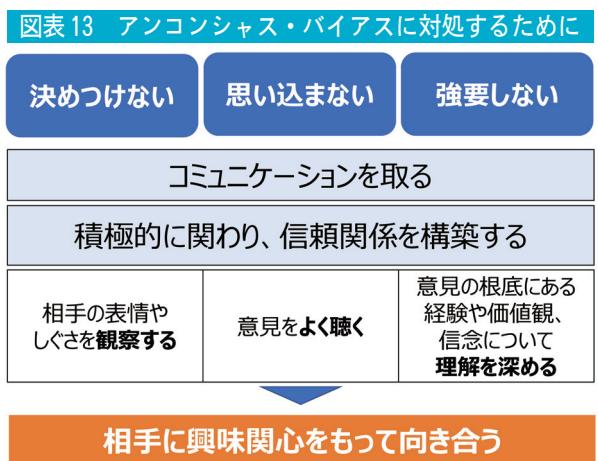
図表12 「行動・結果」を変えるための3つのステップ



出所：各種資料より当研究所作成

さらに、何事も「決めつけない」「思い込まない」「相手に強要しない」ことが大切である。例えば、1歳の子供がいる女性社員に宿泊を伴う出張をさせる場合を想定してほしい。あなたの部下

のAさんは「行きたい。子供は両親に預けられる」と思っていたが、以前同じ状況のBさんから「子供が寂しがるので」と断られた経験から、無理をさせてはいけないと想いAさんをメンバーから外した。そうすると、Aさんは参加させてもらえたかったことに落胆し、自分は期待されてないのでないかとモチベーションが低下してしまった——このように「よかれ」と思って行動したことが思わず残念な結果となる場合もある。ここでは自分の憶測だけで決めつけずに、Aさんに意見を聞いていればよかったのではないかだろうか。アンコンシャス・バイアスに対処するために注意することは、コミュニケーションを取り、相手と積極的に関わり信頼関係を構築すること。相手の表情やしぐさを観察し、意見をよく聴き、意見の根底にある経験や価値観、信念について理解を深めるようする必要がある（図表13）。



出所：各種資料より当研究所作成

5 おわりに

現在、多くの企業で職場における多様性の受け入れを推進している。組織の多様化と聞けば、女性や外国人を増やせばいいのかと捉えられがちだが、重要なのはむしろあらゆる思い込みをなくす

ことかもしれない。無意識の偏見をなくせば、組織のパフォーマンスも上がるのではないだろうか。

また、地方創生の観点からもジェンダーギャップの解消が注目されている。「家庭とキャリアは両立するもの」「家事や地域の行事は、男女でシェアしてできる人がする」という考え方を持つ女性を想定したとき、その女性が「家事は女性がするもの」「行事などの近所づきあいは女性がするもの」という性別役割分担意識の強い地域に住みたいと思うとは考えにくい。「ジェンダーギャップを解消しないことには、まちの発展はない」と、地方創生の優先課題としてジェンダーギャップの解消を掲げている自治体もある。

女性も男性も、誰もが暮らしやすい社会にしていくためには、男女それぞれが互いに配慮し、社会の構成員としての生き方を見つめ直し社会全体が変わっていく必要があると思われる。

（八木陽子）

【参考文献】

- 内閣府男女共同参画局『第5次男女共同参画基本計画』
- 内閣府男女共同参画局『共同参画』2021年5月号、10月号
- 内閣府男女共同参画局『令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究』
- 守屋智敬『「アンコンシャス・バイアス」マネジメント』（かんき出版）