

アンコンシャス・バイアス

ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見 ～職場のコミュニケーション向上のヒント～

解説書

【はじめに】

「アンコンシャス・バイアス」とは、無意識の偏見や思い込みのことで、日常の何気ない言動の中にも表れ、職場ではハラスメントにつながってしまうこともあります。しかし、アンコンシャス・バイアスは誰もが持っていて、完全になくせるものではありません。大切なことは、「自分にもアンコンシャス・バイアスがあるはず」と意識してコミュニケーションを行うことです。

この教材は、登場人物の視点や立場が変化する構成によって無意識の偏見が見える化し、どのようにバイアスと向き合っていくかを自分ごととして考えることができる内容になっています。

自覚なくハラスメントの加害者にならないために……。職場のコミュニケーションを見直すきっかけとしてお役立てください。

“アンコンシャス・バイアス”とは

アンコンシャス・バイアス (Unconscious Bias) とは、自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」のことで、自分ではゆがみや偏りがあるとは認識していないため自制することが難しく、「無意識の偏見」とも呼ばれます。

アンコンシャス・バイアスは、それまでの経験などから形成されていくもので、意思決定のための複雑な状況を単純化して対処するための脳のメカニズムと関係しています。アンコンシャス・バイアスがあることそのものが悪いわけではありません。問題となるのは、偏った思い込みによる無意識の「押しつけ」「決めつけ」が、人間関係や組織運営に悪影響を及ぼすことです。特に職場においては、ハラスメントの発生、モチベーションの低下、女性活躍の阻害などにつながってしまうことがあります。

<考えたいポイント>

- ・ハラスメントにつながってしまうアンコンシャス・バイアスにはどのようなものがあるでしょうか？
- ・アンコンシャス・バイアスに気づき、向き合っていくためにどのようなことを意識すればよいでしょうか？



“ステレオタイプ”とは？

- ステレオタイプというのは、人の持つある属性（性別、人種、年齢、血液型、学歴、など）に関連づけて、先入観や固定観念でその人のことを勝手に決めつけてしまうバイアスです。
- その人の個性を無視して、属性や経歴のみにとらわれて判断すると、誤った決断や失礼なコミュニケーションにつながる場合があります。
- 性別に関するステレオタイプにとらわれた言動は、セクハラやSOGIハラにつながりやすいため注意が必要です。

バイアスと向き合っていくためのヒント

- 属性ですべてを決めつけず、その人自身ときちんと向き合い、個性をとらえようとするのが重要です。
- 発し手は自分の言動の偏りに無自覚なことが多いため、偏った言動に気づいたとき、その気づきを伝えることができれば、その人の認識が変わるきっかけになり、それは職場にも、その人自身にも有益です。
- 気づきの共有は、第三者の立場で行うほうが有効なこともあります。職場全体をアップデートしていこうとする意識をメンバー全員が持つことが、よりよい職場の実現につながります。

キーワード解説

- セクシュアルハラスメント（セクハラ）… 「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。
- ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）… 性別を理由とするハラスメントや差別的扱い。
- SOGIハラスメント（SOGIハラ）… 性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）を理由としてなされるハラスメントや差別的扱い。

価値観を押しつけてしまうと…

- ビジネスにおいて、経験に基づいた判断が重要な場面はもちろんありますが、経験則による価値観に固執し、「自分のときはこうだったから」と、それを相手にも押しつけてしまうと、良かれと思ってのことでも、パワハラやマタハラ、ケアハラのきっかけになってしまうことがあります。
- 「普通は～」「～すべき」といった言葉は、価値観を押しつけてしまっているときに出やすいので、そういった発言をしまっているときは要注意。

バイアスと向き合っていくためのヒント

- 「自分と相手の価値観は異なっている」可能性を前提とした丁寧なコミュニケーションが大切です。お互いに相手の価値観を確認し合う意識を持つことで、認識のズレを防ぐことができます。
- それぞれの人が持つ価値観は変化していくこともありますし、時と場合によって事情が変わる場合もあります。「前はこうだったから」と決めつけず、今まさに目の前にいるその人自身と向き合う姿勢が、よりよいコミュニケーションを実現する近道です。

キーワード解説

- パワーハラスメント（パワハラ）… 職場において行われる①「優越的な関係」を背景とした言動であって、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」によりその雇用する労働者の③「就業環境が害されること」④～⑥3つ全ての要素を満たすものを「パワハラ」と定義しています。
- マタニティハラスメント（マタハラ）… 妊娠・出産・育休などを理由とするハラスメントや差別的扱い。男性社員の育児休業制度等の利用に関して行われるハラスメントはパタニティハラスメント（パタハラ）と呼ばれることもあります。
- ケアハラスメント（ケアハラ）… 介護に伴う職場でのハラスメントや差別的扱い。

バイアスが評価・判断を歪ませる

- 日々のコミュニケーションの中で、人は無意識に相手の能力を評価してしまっていることがあります。そして、その判断基準には様々なバイアスが影響しています。
- 偏った判断基準のもと、「できるわけがない」「自分の方が正しい」といったように相手の能力を過少に評価してしまったり、自分の能力を過大に評価してしまったりすると、言動がパワーハラにつながってしまうことがあります。

バイアスと向き合っていくためのヒント

- 自分のバイアスに気づくための第一歩として、「客観的な事実」と「解釈」を切り分けて物事をとらえる意識を持つてみることも有効です。「解釈」には、無意識にジャッジして事実を補っている部分があるものです。
- 「自分にも無意識の偏見があるはず」と意識することができれば、人間関係やコミュニケーションの改善だけでなく、既存の枠組みにとらわれない新しいアイデアの発見など、様々なビジネスシーンでイノベーションを生み出すきっかけにもつながるのではないのでしょうか。

キーワード解説

■ パワーハラスメント（パワーハラ）の6類型

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型として、下記の6つの類型があります。

※6類型は、パワーハラに当たりうるすべてを網羅したものではありません

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- 過少な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

『ハラスメントの裏に潜む無意識の偏見』 ワークシート

映像を見て、感じたこと・気づいたこと・考えたことを書いてみましょう。

無意識の偏見は職場にどのような影響を及ぼすと思いますか？

この研修で学んだことを、今後の生活にどう活かしていきたいと思いますか？