



特集号

令和3年(2021年)
4月発行

特集

「思い込み」から抜け出して ラクになろう

—ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアス—
—「性の多様性」から見るアンコンシャス・バイアス—

P6・7 第4次港区男女平等参画行動計画概要

P8 「港区ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」開催報告





特集

SPECIAL
FEATURE

「思い込み」から抜け出してラクになろう 1

-ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアス-

「『男性は女性よりも高い地位にある』 という偏見」

「アンコンシャス・バイアス」という言葉を聞いたことはありますか？
ネットの記事やテレビなどで少しずつ話題になってきた言葉です。「アンコンシャス」とか「バイアス」とか、カタカナを並べられると難しく感じて、関心を持ちにくいかもしれませんね。

日本語に翻訳するなら「無意識の偏見」ということになります。つまり、私たち一人ひとりが他者に対して無意識的に抱いてしまう偏見（バイアス）や固定されたイメージ（ステレオタイプ）のことです。みなさんのなかには「自分は無意識の偏見なんてもっていないよ」と感じている方もいるかもしれません。でも、そんな方にこそ続きを読んでもらいたいと思います。

「アンコンシャス・バイアス」については、男女共同参画学協会連絡会のリーフレットで、次のように説明されています。

「無意識のバイアス—Unconscious Bias—」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のことです。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。（「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか？」男女共同参画学協会連絡会著（2019）より（※）

この定義について、もう少し具体的に考えてみましょう。たとえば私自身にもこんな経験がありました。ある編集部で打ち合

わせをした時のこと。私の前に二人の編集者が座りました。女性のA子さんと男性のB太さんです。どちらかが編集長であるとは伺っていたので、私はB太さんに向かって「編集長ですか？」と尋ねました。すると、その場は少し気まずい雰囲気になり、すぐにA子さんが「編集長は私の方ですよ」と答えました。

つまり私は、「リーダーである編集長は男性であるにちがいない」という無意識の偏見をもっていたこととなります。私はジェンダー問題の研究者です。そんな私にも無意識の偏見はしっかりと埋め込まれていたのです。私の発言は、「男性は女性よりも高い地位にあるにちがいない」と無意識のうちに考えてしまった結果でした。こうした事例は、ジェンダー不平等の社会を批判する多くの本のなかにたくさん書かれています。哲学者であるケイト・マンの著書『ひれふせ、女たち—ミソジニーの論理』（2019、小川芳範訳、慶應義塾大学出版会）では、同等の経歴であり、同等の業績を上げている男性社員と女性社員を管理職に採用するために面接を行う場合、多くは「男性の方が業績をあげそうだ」という根拠のない感覚的な理由によって男性社員が選ばれる傾向にある、という結果を紹介しています。

他にも、知性的で権威的な振る舞いを示す教授への大学生による評価に、無意識の偏見が潜んでいることを調査に基づいて説明しています。教員評価の際に、男性教授は「退屈である」という理由で非難され、女性教授は「冷たくて思いやりに欠ける」という言葉で攻撃されるというのです。ここにも「男性は面白いはず」、「女性は優しく面倒見がよいはず」という私たちの偏見が表れています。実際には面白くない男性も、面倒見の悪い女性もたくさん存在しているにもかかわらず、私



私たちは特定のジェンダーの人々に、一定の役割を無意識的に期待してしまうのです。

このような偏見や固定されたイメージはどこからやってきて、私たちの意識や認識や知覚や判断の中に埋め込まれ、さらには疑うことすらなく「あたりまえ」である——つまりは「無意識的なもの」である——と感じさせてしまうのでしょうか？

「アンコンシャス・バイアスから 抜け出すために」

通常、偏見というのは、私たち一人ひとりの心理において生じていると考えられがちです。しかし社会科学では、こうした偏見やステレオタイプの原因を個人の心理に求めるだけでなく、社会全体に広がる構造化された社会システムにその原因を見つけ出していきます。具体的には家庭や学校での教育、ポピュラー文化やメディアにおけるさまざまな表現、そして政治の場や労働の場での不均衡な男女の数など、私たちの日常生活が営まれるあらゆる空間です。そうした空間に、ジェンダーに関する偏見やステレオタイプを感じてしまう原因が潜んでいると考えるのです。

家庭での教育はどうでしょうか？「女の子だからおとなしくお行儀が良い」「男の子だから元気でやんちゃ」などと親から言われることは（もしくは子どもに言ってしまうことは）なかったでしょうか？ 学校ではどうでしたか？「女の子なのに気が強いのは変だ」「男の子なのに意気地がないのは変だ」などと友だちから言われることは（もしくは友だちに言ってしまうことは）なかったでしょうか？

ポピュラー文化の世界はどうでしょうか？「どんなにつらくても笑顔で優しい女性ヒロイン」「いつでも強くたくましい男性ヒーロー」というようなキャラクターばかり登場するコンテンツに取り囲まれて育ってきませんでしたか？メディアのな

かも同じです。テレビ番組には補佐的な役割を演じる女性と、中心的な役割を演じる男性があふれています。

政治の場や労働の場も同様ですね。世界経済フォーラムが毎年発表している「ジェンダーギャップ指数」で日本は毎年のように順位を下げていますが、中でも政治分野と経済分野の順位が特に低く、諸外国と比較しても女性政治家と女性管理職の比率が異常に少ないことが分かります。

これら社会全体にあふれるジェンダー不平等な現状や、教育やメディアでの表現を通じた私たちへのジェンダーに基づくステレオタイプなイメージの埋め込みが、私たちの意識に影響を与えています。ある固定化されたジェンダー役割への期待や男女の社会的位置が、いびつなまでにジェンダー不平等な私たちの社会を「あたりまえのもの」とみなすよう方向付けてしまうためです。

不平等な男女関係やイメージをあたりまえだとみなす「アンコンシャス・バイアス」から抜け出すには、どうすればよいのでしょうか？まずは、自分自身の発言や認識のなかにそれが潜んでいないか、立ち止まって考えてみるのが肝要です。そしてそれは、重要な一歩になるはずです。

※「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか？」
男女共同参画学協会連絡会著(2019)
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdfより)

筆者プロフィール



田中東子さん
(たなか とうこ)

大妻女子大学文学部教授。博士(政治学)。専門分野はメディア文化論、ジェンダー研究、カルチュラル・スタディーズ。1972年横浜市生まれ。第三波フェミニズムやポピュラー・フェミニズムの観点から、メディア文化における女性たちの実践について調査と研究を進めている。著書に『メディア文化とジェンダーの政治学—第三波フェミニズムの視点から』(世界思想社、2012年)、編著や共著に『出来事から学ぶカルチュラル・スタディーズ』(共編著、ナカニシヤ出版、2017年)、『私たちの「戦う姫、働く少女」』(共著、堀之内出版、2019年)などがある。

「思い込み」から抜け出してラクになろう 2

-「性の多様性」から見るアンコンシャス・バイアス-

「違和感の正体」

ある記事にこんなストーリーが掲載されていました。(※)

「ある男が、自分の息子を車に乗せて、自ら運転をしていました。ところが残念なことに、その車はダンプカーと激突して大破してしまいました」

「救急車で搬送中に、運転していた父親は死亡。息子は意識不明の重体。病院の手術室で、運びこまれてきた後者の顔を見た外科医は息をのみます。そして、次のようなことを口にした」

「自分はこの手術はできません、なぜならこの怪我人は自分の息子だから」

そして記事ではこう続きます。「この話に違和感を抱いた人もいるかもしれません」

おそらく違和感を抱えた人は「あれ、父親は亡くなってしまったのでは？」と思うでしょう。この違和感の正体こそが、無意識の偏見＝アンコンシャス・バイアスです。

ここで指摘すべき無意識の偏見は二つあります。一つは「外科医は男性だ」という思い込みです。記事でもこの点は指摘されていましたが、実はもう一つ、記事で見落とされてしまっている無意識の偏見があります。それが「この外科医が、亡くなった父親の同性のパートナーだった場合」です。

このように、私たちは日々さまざまな無意識の偏見をもとに、さまざまな判断をし、他者とのコミュニケーションを実践しています。

「初対面で『彼女いるの』」

私はゲイであることをオープンにしながら、ライターとして、また一般社団法人fairの代表理事として、LGBTQと呼ばれる性的マイノリティなど、多様なジェンダーやセクシュアリティに関する情報を発信しています。

ゲイの当事者の一人として、私が普段から見聞きする無意識の偏見のうち、代表的なものとしては「初対面の人からの『彼女いるんですか』という質問」があげられるでしょう。ここには私(松岡)が「男性だから異性愛者だろう」という思い込みがありますが、実際には相手が男性かどうかは見た目だけではわかりませんし、相手が異性愛者かどうか、またはそもそも恋愛や性的な欲望を他者に抱くかどうか、見た目ではわかりません。

実際に数年前、アルバイト先の社員とプライベートの話をしている際に、「彼女いるのか」という質問をされたことをよく覚えています。その質問を受けた時、私は瞬時に「ここは『同性のパートナーがいます』と正直に答えるべきか、それとも『彼女“は”いません』と言い、嘘はついていないがはぐらかすか、それとも『いません』と嘘をつくか……。でも『いません』というどんな女性がタイプか聞かれるかもしれない」などといった考えを0.5秒くらいで脳内に巡らせました。

その会社は比較的多様性に対する受容度は高いところだったという背景もあり、その時は「パートナーがいて、男性です」ということを伝えました。相手は一瞬驚いた表情を見せましたが、「そうなんだ！ その彼氏は……」と話を続けました。

このケースでは、特に傷ついたり嫌な気持ちになったりすることなくコミュニケーションができましたが、残念ながら全



ての場合でうまくいくわけではありません。実際に同性のパートナーがいることを伝えると、露骨に嫌な顔をされたり、なるべくその話に触れないような態度を取られたりしたこともあります。性的マイノリティへの差別や偏見が根強く残る現在の社会では、こうした無意識の偏見が、いじめやハラスメントの問題に繋がってしまうことがあります。

他にも「ゲイの人って男心も女心も両方わかるんでしょ」「ゲイはみんな毒舌で面白いんでしょ」と言われることがよくあります。これらはメディアの影響などで作られるステレオタイプのひとつですが、こうした問いを投げかけられた時、確かに一つひとつは“たいした問題”ではありません。しかし、これが一度ではなく二度、三度、そして何十回、何百回と投げつけられることは、当事者にとっては負の感情が積もっていき、精神的にも負荷が高くなります。

こうした無意識の偏見による小さな攻撃のことを「マイクロアグレッション」と言います。これをよく「蚊」に刺されることに例えられることがあります。一回刺されても「かゆいな」と思う程度で済みますが、これが日々何回も何回も刺され続ける状態を想像してみてください。

無意識の偏見は、一つひとつは大した問題ではないと思われがちですが、偏見をもとに言葉をぶつけられたり、判断をされたりする側は大きなダメージを受けることがあるのです。

「偏見があるのは私の方だった」

2020年9月、東京都足立区議会で、ある区議会議員が「日本中がレズビアンやゲイばかりになると足立区が減じる」といった発言をし、多くの批判を集めました。この発言を聞いて、私は非常に憤りを覚えました。私以上に祖母がこの発言に対し怒りを覚え、区議に対して手紙を書いたと連絡をくれました。

その手紙には「同性愛者の人は趣味とお考えではないでしょうか？もしそうだとお考えでしたら、とんでもない思いちがいなのです」「あまり詳しくない私でさえ、このようなお考えはおかし

いと思います」と力強い筆致で述べられてました。

私は学生時代に親ヘゲイであることをカミングアウトしましたが、当時母と「祖母は理解が難しいだろうから伝えるのはやめておこう」と話していました。結局その後、母親経由で伝えることになったのですが、その際の反応は「そっかあ」というたった一言だけで、むしろ私が拍子抜けして笑ってしまうほどでした。祖母にはきっと理解してもらえないと、年齢で人を決めつけ偏見を持っていたのはむしろ私の方だったのです。

無意識の偏見は、誰もが持っているものです。性的マイノリティの“当事者”であれば偏見はないということでもありません。そもそも「偏見がない」という人はいないのです。だからこそ①私には偏見があるという前提に立ち、②できるだけ偏見を持たないよう知識を身につけ、③それでも偏見をもとに誰かを傷つけてしまった際、指摘してもらえる関係性をつくっておきたいと思っています。あくまで私が大切にしていることですが、この3つの軸が参考になれば幸いです。

無意識の偏見を“完全に”なくすことは難しい。しかし、少しでも偏見を自覚し、意識したコミュニケーションを心がけることは、さまざまな他者との安全な対話に繋がり、人間関係をより豊かにするのではないのでしょうか。

※Masahiko Teshima「無意識の差別や偏見『アンコンシャス・バイアス』について考える」『Rolling Stone』2020年3月21日

筆者プロフィール



松岡宗嗣さん
(まつおか そうし)

1994年愛知県名古屋市生まれ。明治大学政治経済学部卒。政策や法制度を中心としたLGBTに関する情報を発信する一般社団法人fair代表理事。ゲイであることをオープンにしながら、HuffPostや現代ビジネス、Forbes、Yahoo!ニュース、文春オンライン等で多様なジェンダーやセクシュアリティに関する記事を執筆。教育機関や企業、自治体等での研修・講演実績多数。共著『LGBTとハラスメント』（集英社新書）。



位置付け

- 港区男女平等参画条例、男女共同参画社会基本法に基づく行動計画です。
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく計画に相当します。
- 「港区基本構想」及び「港区基本計画」を踏まえるとともに、関連する個別計画と整合を図って策定しました。



計画期間

- 令和3(2021)年度から令和8(2026)年度までの6年間の計画です。



計画の特徴

- 男女平等参画社会の実現に向けて、令和8(2026)年度の社会の方向性を見据えた区の施策を総合的・体系的にまとめています。
- 港区男女平等参画条例に基づいて設置された港区男女平等参画推進会議の意見を尊重して策定しています。
- 令和元(2019)年度に実施した意識・実態調査による現状の把握、パブリックコメントによる区民の意見を踏まえています。
- 各課題に対応した「区民一人ひとりが取り組めること」及び「事業者が取り組めること」を具体的に例示しています。
- 施策の推進に当たっては、区の各部門において所管事業として取り組みます。

男女平等参画

計画期間中に区が特に重点的に取り組むべき施策を「責任項目」とし、

目標1

あらゆる場における男女平等参画を推進する

男女平等参画社会を実現するためには、第一に女性が多様な分野に参画できる社会とする必要があります。政策・方針決定過程への女性の一層の参画を進めるとともに、結婚や出産等の事情によって仕事を辞めざるを得ない女性の再就職や起業、また、就業継続ができる環境づくりを促すなどの取組をとおして、あらゆる場における男女平等の実現をめざします。

目標1の課題

- ①働く場における女性の活躍の促進
- ②政策・方針決定過程への女性の参画促進
- ③地域活動の場における男女平等参画の促進
- ④教育の場における男女平等参画の推進
- ⑤家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進
- ⑥男女平等参画の視点に立った防災対策の充実

目標1の責任項目

- 【責任項目1】事業者における女性の活躍の促進
- 【責任項目2】審議会等委員への女性の参画拡大
- 【責任項目3】防災分野における男女平等参画の推進

目標2

ワーク・ライフ・バランスを推進する

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けて、官民問わず様々な取組がなされた結果、社会におけるワーク・ライフ・バランスに対する理解が定着しています。その一方で意識・実態調査では、ワーク・ライフ・バランスを実行できていない区民が少なくないことがわかります。働く人々が子育てや介護など、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる「働き方改革」を促すための取組の充実を図ります。

目標2の課題

- ①事業者におけるワーク・ライフ・バランスの推進
- ②安心して子育てできる環境づくり
- ③仕事と介護の両立に向けた支援
- ④男性の家庭・地域への参加促進

目標2の責任項目

- 【責任項目4】働き方改革に対応した職場環境の整備促進
- 【責任項目5】在宅介護を担う男女に対する支援の充実

参画行動計画概要

男女平等 -



計画の成果指標

○計画の達成度合いを客観的に評価するため、この計画では下記の目標1～4に位置付ける課題ごとにわかりやすい成果指標を設定しています。

目標・課題	成果指標	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和8年度)	目標・課題	成果指標	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和8年度)
1-①	事業所における女性活躍のための取組が進んでいると思う人の割合	在住51.9% 在勤52.4%	70%	3-①	各種ハラスメント(セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、SOGIハラスメント他)を受けたことがある人の割合	在住34.0% 在勤39.5%	減少
1-②	区が設置する付属機関等の女性委員の割合	34.1%	50%	3-②	配偶者、パートナー等からの暴力被害の相談先を知らない人の割合	在住24.6%	減少
1-③	地域社会の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	在住28.4%	40%	3-③	社会でインターネットによるプライバシーの侵害や名誉棄損が存在すると思われる人の割合	83.5%	減少
1-④	学校教育の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	在住50.1%	70%	3-④	乳がん検診受診率 子宮頸がん検診受診率	36.4% 33.7%	50%
1-⑤	家庭生活の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	在住23.1%	40%	4-①	リーブラの認知度	在住37.3% 在勤19.9%	50%
1-⑥	地域防災協議会の運営を担う女性の割合	13.3%	20%	4-②	管理的地位(課長級以上)にある女性職員の割合	16.5%	30%
2-①	「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望と現実が一致している人の割合	在住42.9% 在勤32.7%	50%	4-③	港区男女平等参画条例の認知度	在住38.8% 在勤29.1%	50%
2-②	保育園の待機児童数	0人	0人	4-④	港区男女平等参画行動計画の認知度	在住21.0% 在勤16.4%	40%
2-③	主な介護者が仕事を辞めた割合	6.8%	減少	4-④	リーブラにおける連携事業及び協力事業の回数	7回	増加
2-④	「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方に反対の人の割合	在住 女性58.2% 男性40.3% 在勤 女性65.2% 男性53.0%	70% 70%				

社会の実現

港区男女平等参画推進会議による第三者評価の対象とします。

目標3

人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

近年の法改正や港区男女平等参画条例改正の趣旨を踏まえ、男女を問わずあらゆる暴力の防止・根絶に向けて、DV、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメント、性暴力等の防止や、性的指向又は性自認による差別的取扱いの禁止を徹底するための取組により、人権が尊重されることをめざします。また、「性と生殖に関する健康と権利」の考え方にに基づき、生涯を通じた男女の健康支援等の施策を引き続き展開します。

目標3の課題

- ①人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶
- ②配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶
- ③あらゆるメディアにおける人権の尊重
- ④生涯を通じた男女の健康支援

目標3の責任項目

【責任項目6】
性別等による差別の根絶に向けた働きかけ

【責任項目7】
暴力防止教育と啓発

目標4

男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

男女平等参画社会を実現するためには、区、区民、事業者等、港区で暮らし活動する多様な組織と個人の協力が欠かせません。男女平等参画センター(リーブラ)の利用者層の拡大を図り、区民に親しまれる施設づくりを進めます。また、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定した、特定事業主行動計画を踏まえ、区は区職員に対する取組をさらに充実させ、区職員の男女平等の推進を図ります。

目標4の課題

- ①拠点施設リーブラの充実
- ②区職員の男女平等参画の推進
- ③計画推進体制の充実
- ④区民・事業者・教育機関等との連携

目標4の責任項目

【責任項目8】
区民に親しまれる施設としての機能の充実



会場とオンラインの多くの受講者と柔軟な働き方について考える講座になりました



独立行政法人
労働政策研究・研修機構

高見 具広氏

基

調講演「柔軟な働き方を実現する職場づくりー『新しい日常』に適應するー」では、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の高見具広さんに、コロナ禍による働く人への影響、在宅勤務定着への課題を中心に話をいただきました。製造業への打撃が大きく男性労働者に影響が大きかったリーマンショックに対して、女性労働者、特に学校休校によって就業が制約された子育て中の女性への打撃が大きい現状、非正規雇用や低所得者層ほど大幅な収入の減少を経験している、といった調査結果について説明。職種や業種で格差の大きい在宅勤務の定着に向けては、厚生労働省や国際労働機関（ILO）のガイドラインを基に、労働時間の区切りをつける、目標を明確にして部下の裁量を増やす、前向きなフィードバックをする、適宜コミュニケーションを取って孤独化を防ぐなどのポイントを紹介いただきました。



平成28年度認定企業
株式会社ペンシル
代表取締役社長

倉橋 美佳氏

先

輩認定企業からは、平成28年度認定企業の株式会社ペンシル代表取締役社長の倉橋美佳さんに登壇いただきました。講演のテーマは「成長の鍵は多様性～ダイバーシティで進化する会社へ～」。全員のための制度では適用できないケースも出てくるので一人一人のための多様な制度を作って、働く上での心配事や不安材料を取り除く環境を整え、仕事の頑張りや本人のやりがいや生きがいにリンクするような会社づくりをしている、という話をいただきました。



令和元年度認定企業
株式会社メイン
代表取締役会長

山尾 百合子氏

前

年度認定の株式会社メイン代表取締役会長の山尾百合子さんは「人が財産・人がすべて」というテーマで講演。「女性だから信用できない」と銀行融資を断られた設立当初から性別や年齢などに関係なく活躍できる会社づくりに取り組んできた山尾さん。短時間勤務やライフイベントに合わせた働き方のできる新しい事業を創出してきた結果、今では仕事だけではなく、社員が自主的に地域やグローバル社会のことを考えて活動したり、ユーモアのある職場づくりをしたりと「お客様の幸せ＝社員の幸せ＝社会の役に立つこと」を実現できている、という話をいただきました。

港区立男女平等参画センター リーブラ

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦

Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254

▶ <https://www.minatolibra.jp/>



@libraminato

アクセス

- JR「田町駅」東口(芝浦口)徒歩5分
- 地下鉄都営浅草線・三田線「三田」駅 A9出口 徒歩7分
- ちいばす ◆芝ルート・芝浦港南ルート(品川駅港南口行)「みなとパーク芝浦」
◆芝浦港南ルート(田町駅東口行)「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス(田92・99)「田町駅東口」徒歩6分

