

令和8年度第1回

市内人権啓発推進リーダー及び人権啓発推進担当者研修

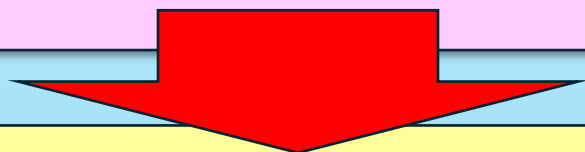
アンコンシヤスバイアス について考えよう

松山市人権・共生社会推進課

今回の研修の趣旨

「差別はいけない」ということは、誰もが知っています。にもかかわらず、なぜ差別はなくならないのでしょうか。

もしかしたら、差別をしていることに本人が気付いていないからかもしれません。



背景にある“アンコンシャスバイアス”について考え、職場改善等に生かしましょう。

「共生社会」は、いろいろな意味で使われる

意味	大まかな概念
障がいのある人との共生	障がいの有無にかかわらず、全ての人が互いに人格と個性を尊重し、支え合いながら共に生きる社会
ジェンダー平等 男女共同参画	性別にかかわらず、誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会
多文化共生 (外国人との共生)	国籍、民族、文化等の異なる人々が互いを認め合い、尊重しながら、対等な関係で生活していける社会
高齢者福祉	高齢者が住み慣れた地域で尊厳をもって安心して生活できる社会
子育て支援 青少年育成	次代を担う子どもたちの健やかな成長の促進、家庭支援等、安心して子育てができる社会
地域共生	地域住民や多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて「丸ごと」つながることで、一人ひとりの暮らしと生きがい、地域の豊かさを共に創っていく社会

要するに「共生社会」とは…

首相官邸・内閣府・厚生労働省・文部科学省・法務省等のHP参照

障がいの有無、性別、年齢、人種、国籍などに関わらず、多様な人々が互いの人格と個性を尊重し、支え合い、誰もが生き生きとした人生を送ることができる社会

偏見や差別のない

一人ひとりの人権が尊重される社会

なぜ、共生社会なのか…

人口減少

格差

少子高齢化

労働力不足

社会的孤立化

人権侵害

課題の複合化

様々な社会課題
解決のために

共生社会の理念

- 多様性の受容
- 相互尊重
- 障壁の除去・解消
(心のバリアフリー等)
- 支え合い など

根幹は **人権尊重**

共生社会とDEI

DEIは、共生社会の実現に向けた考え方

Diversity (ダイバーシティ)

「多様性」 … 性別、年齢、国籍、障がいの有無、価値観等、異なる特性がある人々が共存、融合している状態

Equity (エクイティ)

「公平性」 … 個々のニーズや特性等に応じて支援・調整し、誰もが力を発揮して成果を出せるようにすること

Inclusion (インクルージョン)

「包括（包摂）性」 … 組織や社会で、多様な一人ひとりが尊重され受け入れられて、能力を発揮している状態

共生社会を阻むことの一つに...

ネグレクト

虐待

いじめ

暴力

隔離

偏見

差別

人権の侵害

特別視

ヘイト

誹謗中傷

ハラスメント

背景にある「アンコンシャスバイアス」

bias
バイアス

思い込み

Unconscious bias

アンコンシャス バイアス

無意識の思い込み

ネガティブ 非好意的

prejudice

プレジューデイス

偏見

人それぞれの...

情報

経験

環境

日本での、アンコンシャスバイアスの用法

unconscious bias

アンコンシャスバイアス

無意識の思い込み



「普通はこうだ」と

悪気なく思っていること

アンコンシャスバイアスが、なぜ問題なのか？

見方
考え方

無意識の思い込み
悪気なく思っていること

アンコンシャスバイアス

人権侵害行為となって表面化

言動

無自覚の差別

micro (小さな) aggression (他者への攻撃)

マイクロアグレッション

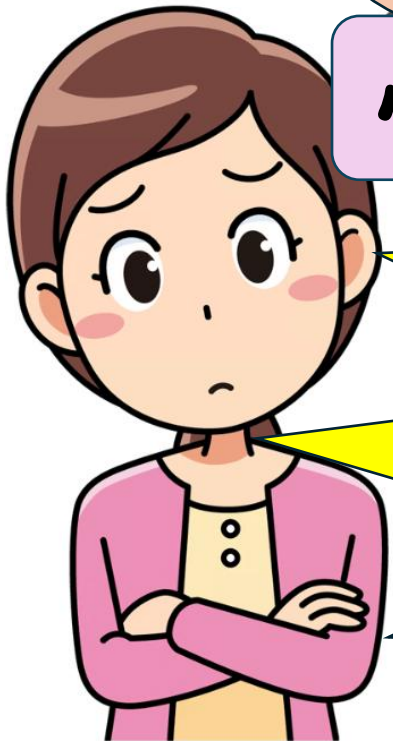
アンコンシャスバイアス

外国人だから日本語は苦手よね。
〇〇人だから、バスケットは得意よね。
日本の食文化は合わないよね。

心の内は見えない

しかし、
ふと差別的な言動となって
表面化するかも…

それが問題



外国人なのに日本語うまいね。

〇〇人なのにバスケが下手だね。

外国人なのに味噌汁が作れるの。

日本生まれで日本育ちなんだけど...

分かって
ないね

私はバスケより絵を描く方が好きなんだ

私のパートナーは日本人。毎朝交代で味噌汁を作っているわ

傷つくなあ



**無自覚の差別こそが、
「日常生活に潜む差別」の典型**

発し手

発言した本人に悪意はなく、
否定的な言動をしているという意識もない。

相手を傷つけている自覚がない

受け手

日常生活の中で繰り返される

傷ついているが、指摘できない

誰もがアンコンシャスバイアスを持っている。

アンコンシャスバイアス自体は差別ではない。
しかし、それが**具体的な言動や状況**となって現れた時には「**差別**」となる。

多くの人には「私は差別をしていない」と思って、アンコンシャスバイアスに気付かない。

結果として、**無自覚のうちに差別する側**(「**構造的な差別**」を支える立場)になっていることがある。

アンコンシャスバイアスを
差別につなげないために

身近なところ（職場）から
見直してみましよう



差別につながるアンコンシャスバイアス

アンコンシャスバイアス

- ・ 傷つけるから、障がいがあることに触れてはいけない。
- ・ 障がいのある人は、弱者だから助けてあげないといけない。
- ・ 障がいのある人は危険に会う機会が多いから、できるだけ外出しないほうがよい。
- ・ 障がいのある人は、いろいろと特別扱いを受けている。

障がいのある人への差別(例)

必要な合理的配慮を行わない。

自分一人でできることまで手伝う。

外出している人に「すごいね」と言う。

盲導犬を連れて店に入ることを拒否する。

差別につながるアンコンシャスバイアス

- 性別は男女の二つしかない。
- 異性愛が普通で、同性愛は特別だ。
- レズビアンやゲイなどホモセクシャルは、その人の趣味だ。
- トランスジェンダーを認めた対応は、公平ではない。
- 性的マイノリティは、自分の周囲にはいない。
- 性的マイノリティのために税金を使って公共施設のトイレなどを改修するのは、やりすぎだ。

どんな差別につながりそう？

無自覚でしているかも

性的マイノリティへの差別

差別につながるアンコンシャスバイアス

- 家事・育児・介護は女性の方が向いている。
- 頼りになる管理職は男性の方が多い。
- 女性はきめ細かい気遣いができる。
- 営業や機械の操作は、男性の方が得意である。
- 男らしさ、女らしさは、社会生活を営む上で必要な素養だ。
- 育児休業は女性だけが取ったのでよい。
- 男女共同参画だから、絶対に共働きしなくてはならない。

どんな差別に
つながりそう？

無自覚で
している
かも

ジェンダー平等の妨げ
(女性差別等)

差別につながるアンコンシャスバイアス

- 日本人は礼儀正しく、勤勉で優秀だ。
- 外国人には犯罪者が多い。
- 日本なのに、外国人の方が日本人より優遇されている。
- ○○人は日本人より怠け者で、能力が劣っている。
- ○○国出身の人は、マナーが悪く、乱暴だ。
- ○○人は、平気でルール違反をする。
- ○○人が増えたために、日本人の仕事が奪われた。

どんな差別に
つながりそう？

無自覚で
しているかも

外国人差別

(ヘイトスピーチ・ヘイトクライム)

差別につながるアンコンシャスバイアス

- 子どもは純粹で無垢な、嘘をつかない存在だ。
- 子どもは判断力がないから大事なことは大人が決めるべきだ。
- 若い世代は、ITスキルが高い。
- 若い人は、コミュニケーションスキルが低い。
- 年齢が高くなると頑固になり、新しいことに挑戦しない。
- 後輩は先輩の言うことを素直に聞くべきだ。

無自覚で
しているかも

どんな差別に
つながりそう？

年齢による差別

(子どもへの差別、高齢者への差別等)

差別につながるアンコンシャスバイアス

- ○○地域に住んでいる人は、家柄や育ちが良い人が多い。
- ○○地域は、治安が悪い。
- ○○地域出身の人は、野蛮で暴力的だ。
- ○○地域出身の人と結婚すると幸せになれない。
- そっとしておけば部落差別は自然になくなる。
- 部落差別は昔の話で、今は存在しない。
- 同和問題は面倒だから、あまり関わらない方がよい。

どんな差別に
つながりそう？

無自覚で
しているかも

部落差別

職場で、アンコンシャスバイアスが差別行為（マイクロアグレッションやハラスメント等）につながると…

- ▲風通しの良い対話が生まれなくなる。
- ▲精神的に不安定になり、イライラ・もやもやが増える。
- ▲人間関係が悪くなる。
- ▲D E I が推進されない。
- ▲職場の雰囲気が悪くなる。
- ▲組織風土が悪くなる。
- ▲遠慮がちになる。
- ▲意欲が低下する。
- ▲自分を過小評価／過大評価する。
- ▲思考がネガティブになりがちである。
- ▲イノベーションが生まれにくくなる。
- ▲チャレンジできなくなる。
- ▲成長の機会を失う。
- ▲コンプライアンス違反や不祥事が起きやすくなる。

悪影響

自分の中のアンコンシャスバイ
アスに気付かずにいると、



そこから出た言動がマイクロアグレッション
等の差別行為となって、

知らず知らずに人権を侵害し、職場環境の
悪化や業績の低迷につながることもあるから…

自分の中のアンコンシヤスバイアス
に「気付く」こと

?を感じる

?を?で終わ
らせない

自分の相手も大切に作る「建設的な
コミュニケーション」をすること
(コントロール)

互いの価値観のずれに気づき、
納得解を導き出す

Point

アンコンシャスバイアス対処の3ステップ

アンコンシャスバイアス
について

知る

研修

アンコンシャスバイアス
に

気付く

実践

自分の「思い込み」
「決めつけ」(~べき、
普通は~)を振り返る。

相手の表情や態度
に注意を払う。

言動を

コントロール
する

適切な言動を心掛ける。
自分と異なる価値観を
否定せずに、「建設的な
コミュニケーション」を
し、公正で望ましい対応
を探る。

アンコンシャスバイアスに**気付く**には？

- ☆自分がバイアスを持っていることを**自覚**する。
- ☆何かを判断する時、そこにバイアスはないか**自問**する。
- ☆**自分の行動や発言を**、相手の立場に立って**見つめ直す**。
 - ・使用する表現の意味や影響を考える。
 - ・「普通は～だ」「～するべきだ」などの決めつけ、押し付けの表現に注意する。
 - ・相手の反応（表情、声のトーン）に注意する。
- ☆「自分には無理」と思った時、自身のことを特定の属性や特質によって判断していないか**見つめ直す**。
- ☆**他者のバイアスに気付いたら、助言**をする。

アンコンシャスバイアスをコントロールするには？

- ☆人と接する時、**先入観を持たず**相手を**公平に受入れる**。
 - ・日頃から、積極的に、違う視点、価値観や文化に触れ、受け入れ、自分が変容することを恐れない。
- ☆相手を否定せず、**建設的なコミュニケーション**を心掛ける。

前向きな「対話」

- ☆相手が自分のことを誤解しているかもしれないと思った時は、**勇気を出して本当の思いや考えを伝える**。
- ☆直感ではなく、**事実を確認し、根拠をもって判断しながら、納得解を導き出していく**。

そのためには、職場に「**心理的安全性**」を！

心理的に安全な状態とは、メンバーが好き勝手に持論を戦わせる場でも、空気を読み合い平穏を保っている場でもなく、**互いの意見を汲みながら価値を協創**する場。

心理的安全性が高い組織で、目標達成への意識が高まると、学習・イノベーション・成長をもたらす。

『**恐れのない組織**』（エイミー・C・エドモンドソン）から

心理的安全性



責任(目標達成への意識)

心理的安全性が高い組織とは…

まさに「共生社会」

- 一人ひとりが意見を持っている。
- 自分の意見を表明でき、相手と違う意見も伝えられる。
- 相手も違う意見を伝えられる。
- ネガティブなプレッシャーを感じることなく、相手の間違いや誤りを指摘できる。
- 相手の違う意見や指摘を受けて合理的・建設的話し合いができる。
- 相手の意見を否定しても、人間関係が悪くならない。

注意

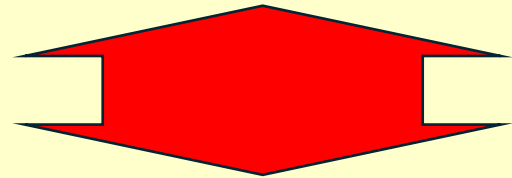
心理的安全性を妨げる4つの不安は…

- 「無知への不安」 無知だと思われたら、いやだなあ。
- 「無能への不安」 無能だと思われたら…
- 「否定への不安」 否定的な考えだと誤解されたら…
- 「邪魔への不安」 邪魔な存在だと疎まれたら…

まとめです

アンコンシャスバイアスに気付き、
コントロールする取組

職場改善
事業改善



人権課題を自分のこととして考え、
適切に行動する取組

人権文化の
創造



人権の尊重 自分のこととして考えるとは…

自分も「構造的差別」を支えているのではないか、という気付き

日本国籍で、男性で、健常者で、高学歴で、被差別部落出身者でなく…⇒「構造的差別」を支えるマジョリティ側にいたから、差別について考えなくてよかった、マジョリティに都合の良い社会構造を変えなくてよかったのかも…

道徳律や法律に照らして、社会的存在としての自分を対象化

自分の生活に入り込んでいる様々な人権課題・差別の現実を
発見し、解決に向けて具体的に考え、行動する

アンコンシャスバイアスに取り組むのは…

効果が見込めるから…

持続的な成長
業績の向上

多様な人々の意欲の向上・能力の発揮

DEIの推進

ハラスメント等の予防・防止

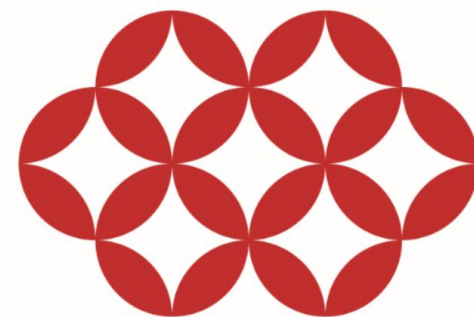
マネジメントの質が向上

松山市が解決を目指す、15の「重要な人権課題」



自分の中の様々なアンコンシャスバイアスについて考えることは、自分も構造的差別を支えているのではないかという気づきにつながります。

その気づきが、松山市が目指す「人権文化の創造」や、誰もが自分らしく幸せに暮らせる「共生社会」を実現する第一歩になるのではないのでしょうか…



幸せになろう。

松山市

MATSUYAMA CITY