

「無意識の思い込み」を意味するアンコンシャスバイアス。近年、「男女平等」などの文脈でよく耳にするようになった言葉で、都庁では今年度、初めて職員向けの研修を実施している。5月に出先機関を含めた全部長級職員を対象に行い、8月には全課長級職員にも行う予定だ。アンコンシャスバイアスもたらす弊害や研修の狙いなどを研修で講師を務める(一社)アンコンシャスバイアス研究所の守屋智敏代表理事と、研修を企画・実施した都生活文化スポーツ局の寺倉万敬女性活躍推進担当課長に聞いた。

そもそもアンコンシャスバイアスとは何か。守屋さんは「何かを見たり聞いた感じたりした際に、過去に経験や見聞きしてきたことなどに影響を受けて無意識」と世界的に広がり、日本

あるので注意が必要だ。研修のきっかけと具体例
都の研修は5月に全部長級職員566人にオンラインで実施し、8月には全課長級に実施する予定だが、そもそも研修を行うきっかけは何だったのか。寺倉課長は「昨年度から取り組んでいるアンコンシャスバイアスについて、都の率先行動としても何かできないかと考えた」と話す。

職場で気を付けるべきことは？

「アンコンシャスバイアス」を考える



は性別に関して語られることが多いが、ジェンダーバイアスとほぼ同じと認識している人も多いが、決してそれだけではない。世代や職業、さらに自分自身に対して「この仕事は自分には無理」と思い込むことなどもアンコンシャスバイアスの一例。誰にでもあるものだが、意識しないまま判断や言動に表れると、ネガティブな影響をもたらす場合がある。

都は「女性活躍」に力を入れて取り組んでいるが、世界経済フォーラムが発表している今年の「ジェンダーギャップ指数」などを見ても、日本は146カ国で過去最低の125位と低迷している。そこで寺倉課長は「行政職場が変われば市民対応が変わり、管理職なら職場の人材育成に影響をもたらして、働きやすい職場づくりにおいても良い方向へ変化していくのではないか」と守屋さんに依頼したという。

「思いやり」と紙一重にも思えるが、守屋さんは「配慮の『つもり』にも注意をする必要がある。頭ごなしに決めつけず、『あなたはどうですか』など、対話を通じてお互いにとってより良い答えを見いだしていくことが、アンコンシャスバイアスによるネガティブな影響を防ぐための対処法」と話す。

また、都民対応では、例えば「家族といえは4人家族(父親と母親と子ども2人)や、「家事は女性が

■アンコンシャスバイアスの代表的なパターンと具体例	
正常性バイアス	住民から苦情が来ても心の安定を保とうとして「問題がない」と認識する
集団同調性バイアス	ハラスメントが常態化していても誰も意見しないので自分も行動せず対応が遅くなる
インシュテルング効果	前例踏襲のやり方で処理し、他の効率的な処理方法を無視する
ハロー効果	学歴が高い人は仕事ができるという印象に引っ張られ、評価をゆがめる
ステレオタイプ	「男性は外で働き、女性は家庭にいるべき」など社会的なイメージで判断する
権威バイアス	「〇〇部長が言っていることなので正しい」など地位や肩書で判断する
インポスター症候群	周囲から評価されていても「自分には管理職は無理」と過小評価する

うためだ。守屋さんは「行動変容につながる事が大事。1時間の研修だけでなく、日頃から気づくこととすることで行動変容に結びつきやすくなる」と話す。

8月は課長向けに行うが、部長・課長と職層によって違いはあるのか。

寺倉課長は「部長よりも課長の方が直接関わる部下が多く、職場で面談する人数も多い。育児や介護中の人もいるなどのおおの状況が違うので、一人ひとりをきちんと見ることが重要。また、都民対応でも実際に対応する機会が多いのは課長級なので、人と接する部分は課長の方が求められると思う」と話す。部長級には主に組織づくりの観点から話をした一方、課長向けには働きやすい職場づくりに向けたコミュニケーションなど、より職員のマネジメントに寄った研修内容を練っていく考えだ。