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 ツ局の寺倉万敬女性活躍推進担当課長に聞いた。 イアス研究所の守屋智敬代表理事と、研修を企画・実施した都生活文化スポー 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 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がも **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、「男女巫** 

り感じたりした際に、過去 の経験や見聞きしてきたこ となどに影響を受けて無意 バイアスとは何か。守屋さ んは「何かを見たり聞いた そもそもアンコンシャス ニング(研修)を行ったこ こと」と説明する。この概 とで世界的に広がり、日本 識に『こうだ』と思い込む 1 e社が社員向けにトレー 念は2013年にGoog

は時として職場にネガティ

他の効率的な処 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

注目を集め始めた、という。 課題を解決に導く鍵として 別に対する役割意識などの ーシティー推進」の中で性 アンコンシャスバイアス と考えた」と話す。 動としても何かできないか アスについて、都の率先行 そもそも研修を行うきっか 級職員566人にオンライ あるので注意が必要だ。 でいるアンコンシャスバイ 長は「昨年度から取り組ん けは何だったのか。寺倉課 ンで実施し、8月には全課 長級に実施する予定だが、 研修のきっかけと 都の研修は5月に全部長 事を任せないとなると、部 とはいえ意向に沿わずに仕 のはやめよう」「早く帰宅 い。しかし、上司が「配慮 を整えているかもしれな 力を得るなど、働ける環境 異なり、仕事に携わりたい させてあげないと」と思っ ば子育て中の職員に「この ブな影響をもたらす。例え かもしれないし、周囲の協 ても、職員はその思いとは 下の成長やキャリアに影響 仕事は荷が重いので任せる

では15年ごろから「ダイバ

## ーンシャスバイアスーを考える



業、さらに自分自身に対し が、意識しないまま判断や いる人も多いが、決してそ アンコンシャスバイアスの 理」と思い込むことなども て「この仕事は自分には無 れだけではない。世代や職 アスとほぼ同じと認識して とが多く、ジェンダーバイ は性別に関して語られるこ ノな影響をもたらす場合が 言動に表れると、ネガティ 例。誰にでもあるものだ 民対応が変わり、管理職な 場づくりにおいても良い方 もたらして、働きやすい職 ら職場の人材育成に影響を 過去最低の125位と低米 ても、日本は146カ国で 世界経済フォーラムが発表 は「行政職場が変われば都 している。そこで寺倉課長 ーギャップ指数」などを見 している今年の「ジェンダ 入れて取り組んでいるが、 都は「女性活躍」に力を

いか」と守屋さんに依頼し 向へ変化していくのではな アンコンシャスバイアス 人)」や、「家事は女性が えば「家族といえば4人家 族 (父親と母親と子ども2

スが自分に潜んでいるか一

モ」を日常で実践してもら

してもらう「アンコン・メ

出典

んなアンコンシャスバイア

と寺倉課長

ついて語る守屋さん(左)

話を通してお互いにとって たはどうですか』など、対 も思えるが、守屋さんは する可能性がある。 法」と話す。 より良い答えを見いだして スバイアスによるネガティ いくことが、アンコンシャ なしに決めつけず、『あな 意をする必要がある。頭ご ノな影響を防ぐための対処 「配慮の『つもり』にも注 また、都民対応では、例 「思いやり」と紙一重に

する可能性があるという。 のイメージを「排除」する ことになり、多様性を阻害 のイラストが使われると他 普通は男性だ」といったア いではなくとも、全てにそ に表れることがある。間違 **仏報物で使われるイラスト** ンコンシャスバイアスが、 するもの」「この職業は、

0 0

3面

4 日 0 1版

のアンケートで他の人の声

日頃から意識を

研修では、まず「アンコン いるとネガティブな影響が シャスバイアスとは何か\_ を守屋さんが話した後、ど くことが大切」という内容 を説明。「気が付かないで あり、それに目を向けてい 5月に行われた部長向け

■アンコンシャスバイアスの代表的なパターンと具体例 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 正常性バイアス

性は外で働き、女性は家庭にい 社会的なイメージで判断する

うけ

て公

開 )

スメントが常態化していても誰も意 ので自分も行動せず対応が遅くなる 集団同調性バイアス 前例踏襲のやり方 理方法を無視する で処理し、 アインシュテルング効果

「○○部長が言っているこ など地位や肩書で判断する

周囲から評価されていても

ったという。 も見ながら振り返ってもら

良いのでは」と考える。 考える内容も入れた。寺倉 点を置いたのが目新しくて まり多くなかった。自分で きを求める研修は今まであ 課長は「自分の内面に気づ 組織作りや、都庁職員とし しっかりと考えることに重 てどのような影響が出るか その後は管理職としての

かも」と思ったことをメモ 週間後に取った。「これっ アンケートは直後でなく1 てアンコンシャスバイアス 研修は1時間だが、事後 練っていく考えだ。

ワークを実施した。無記名 人ひとり振り返ってもらう ンなど、より職員のマネジ ら話をした一方、課長向け きやすくなる」と話す。 く、日頃から気づこうとす 事。 1時間の研修だけでな 動変容につながることが大 うためだ。守屋さんは メントに寄った研修内容を に向けたコミュニケーショ が多く、職場で面談する人 課長の方が直接関わる部下 って違いはあるのか。 が、部長・課長と職層によ ることで行動変容に結びつ と思う」と話す。部長級に 分は課長の方が求められる また、都民対応でも実際に きちんと見ることが重要。 が違うので、一人ひとりを 数も多い。育児や介護中の には働きやすい職場づくり は主に組織づくりの観点か 長級なので、人と接する部 対応する機会が多いのは課 人もいるなどおのおの状況 8月は課長向けに行う 寺倉課長は「部長よりも

社より許諾を

ハロー効果

ステレオタイプ

権威バイアス

インポスター症候群

都政新報

( \*\*

生み出してほしい」と語 ?』と日頃から問いかけな る。 ったと思うことを一つでも なったとか、気づいて良か がら仕事や他人と関わって ンコンシャスバイアスかな け止め、『これって私のア スバイアスがあることを受 守屋さんは「アンコンシャ 今からでもすぐにできる。 何より部下との関係が良く もらえればと思う。そして 「アンコン・メモ」なら

2 0

23年07月1

都政新報