



Be Happy

Vol.18

「その“決めつけ”が職場を狭くしていませんか？」

—アンコンシャスバイアスと職場の人権—

Example

小さい子どもがいるからこのプロジェクト
は負担だよね？
今回は声をかけるのはやめておこう



50代だし新しいITツールは苦手だろう
から研修は若い子たちだけでいいよね



定時に帰る人はやる気がないと
思うので、重要なミーティングは
残業組だけで進めよう



無意識の偏見

Unconscious bias

無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)とは、本人が気付かないまま持っている思い込みや先入観のことです。

過去の経験や社会の中で身についた価値観によって、「こういう人はこうだろう」と無意識に判断してしまいます。

この判断は、善意や配慮のつもりであっても、仕事の任せ方や評価、成長の機会に影響し、不公平を生む原因になります。また、本人の意欲や可能性を狭め、職場の信頼関係や多様性の活用を妨げかねません。

無意識の偏見は誰にでもあり、なくすことよりも、**気付き、事実に基づいて判断し直す姿勢を持つこと**が重要です。



What You Can Do

小さい子どもがいるからこのプロジェクトは負担だよな？今回は声をかけるのはやめておこう

「小さい子どもがいるから負担だろう」と本人に確認せずに判断することは、善意のつもりでも挑戦や成長の機会を奪うおそれがあります。育児や家庭の事情は、性別にかかわらず誰にでも起こり得ることです。大切なのは、本人の意欲と業務内容との適合です。性別や先入観で可能性を狭めず、本人に関心や希望を確認し、「やらせない配慮」ではなく「選べる配慮」を心がけましょう。

50代だし、新しいITツールは苦手だろうから、研修は若い子たちだけでいいよね

「年齢が高い人はITツールが苦手」という思い込みは、本人の意欲や能力を見誤り、成長の機会を奪うおそれがあります。経験豊富な人が学ぶ機会を失えば、組織としての力も弱まります。年齢ではなく業務の必要性や本人の関心を基準に、誰もが学びやすい環境をつくるのが大切です。

定時で帰る人はやる気がないと思うので、重要なミーティングは残業組だけで進めよう

「定時で帰る人はやる気がない」という考え方には、働く時間で意欲を測るという偏った見方があります。こうした判断は、実際に業務を担う人を会議から外すなど、多様な意見を失う原因になります。大切なのは勤務時間ではなく、成果や役割で評価すること。会議の時間や共有方法を工夫し、誰もが公平に参加できる環境を整えるのが大切です。



マイクロアグレッション(自覚なき差別)

無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)が言葉や態度に表れるものを「マイクロアグレッション」といいます。

悪意がなくても、「〇〇だから向いていない」「普通はこうする」といった発言は、相手を属性で判断し、働きにくさを生むことがあります。小さな言動の積み重ねが、意見を言いづらい職場につながります。

(例)

「女性なのにリーダーシップあるね」

→「女性はリーダーに向かない」という無意識の前提

「障害者なのに頑張っているね」

→「できない前提」で障害のある人を見ている

「外国人なのに日本語上手いね」

→「外国人は日本語ができなくて当然」という思い込み一括りにしているが、「日本語を母語とする人」「長く日本で生活している人」など背景はさまざま

“~なのに”という言葉は、
無意識に気づくヒント

日常生活の中にもアンコンシャスバイアスは潜んでいませんか？

□ **子どもが病気になったときは、母親が休んだ方がよい**

女性に対するアンコンシャスバイアスは、性別分業の思い込みであり、女性の活躍や平等な機会を阻害します。

⇒「母親が休む」という固定観念を捨て仕事や家庭の状況に合わせて相談して決めましょう

□ **子どもは失敗しないように、なんでも大人の言うことを聞くべきだ**

「子どもは大人の言うことを聞くべきだ」「男の子は青、女の子はピンク」といった子どもに対するアンコンシャスバイアスは、子どもの可能性や選択肢を狭め、健やかな成長や表現の自由を阻害します。

⇒子どもは大人へと成長する過程で、特別な保護や配慮を必要としますが、その人格や人間性は「一人の人間」として尊重しましょう。

□ **血液型が A 型の人は几帳面だ**

「A 型だから几帳面」と決めつけるといったアンコンシャスバイアスは、相手の個性を無視した偏見や差別につながります。「A 型だからしっかりしているはず」と過度な期待をされたり、逆に「O 型だから大雑把」と過小評価されたりするなど、実力とは関係ないところで評価が左右されるリスクがあり、円滑な人間関係を妨げる要因になります。

⇒数多くの研究から血液型と性格に関係性はないと報告されていて科学的な根拠はありません。



アンコンシャスバイアスは、なくすものではなく気付くもの

アンコンシャスバイアスは、これまでの経験や育った環境の中で形成されていくため、誰にでもあるもので思うこと自体が悪いわけではありません。しかし、自分勝手な「決めつけ」や「押し付け」になれば、それがたとえ善意であっても、マイナスの影響を与えてしまうことを常に自覚しましょう！

さて、あなたが最近「決めつけていたかもしれないこと」は何ですか？

2026年は「人権に関する三つの法律(人権三法)」の施行から10年目です

●障害者差別解消法(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律)

・施行日:2016年4月1日(2024年4月1日 改正障害者差別解消法施行)

・障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為は障害者に対する差別です。障害のある方から配慮を求める意思表示があったときには、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮を行うこと(合理的配慮)が求められます。

●ヘイトスピーチ解消法(本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律)

・施行日:2016年6月3日

・ヘイトスピーチは、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動です。こうした言動は、人々に不安感や嫌悪感を与え、人としての尊厳を傷つけたり、差別意識を生じさせたりすることになります。誰もが互いの文化を認め合い、自分らしく生きることのできる多文化共生社会の実現をめざしましょう。

●部落差別解消推進法(部落差別の解消の推進に関する法律)

・施行日:2016年12月16日

・部落差別(同和問題)は、日本の歴史的過程で形づくられた身分差別により、日本国民の一部の人々が、長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態を強いられ、日常生活の上で様々な差別を受けてきた我が国固有の重大な人権問題です。今なお、身元調査や就職試験で本人の能力や適性に関係のない質問をするといった事案や、インターネット上で差別を助長するような内容の書き込みがなされたりするといった事案が発生しています。同和問題を正しく理解し、一人ひとりの人権が尊重される社会の実現をめざしましょう。

彦根市はーとふるメッセージ 2025 標語部門 特選・入選作品

株式会社 永昌堂 田中 愛奈さん

ちがう声
ひびきあわせて
歌になる

株式会社 永昌堂 辻川 雅人さん

気づく心
広げてつなぐ
思いやり

匿名希望さん

言葉は通じなくても
優しさは届く、
あなたの笑顔で。

彦根市子どもセンター 藤本 知子さん

ありがとう、
ごめんなさい、
笑顔の花咲く
魔法のことは

鳥居本養護学校 水上 梨奈さん

何気ない
日々の会話が
栄養剤