

アンコンシャス・バイアスとは？

京都産業大学 教授 伊藤 公雄

ずっと以前に書いた社会学の入門書に、以下のような「クイズ」を出したことがある。

「ある日、父と息子が2人で高速道路を走行中、事故にあった。父親は即死、息子の方は病院に運ばれた。運ばれた病院で、男の子の手術をしようとした外科医が、子どもを見て驚いた表情でこういった。『私には、この子どもの手術をすることができません。この子どもは私の実の息子なのです』。さて、この外科医と子供との間には、どんな関係があるのでしょうか」（伊藤公雄・橋本満編『はじめて出会う社会学』、有斐閣、1998年）。

さて、読者の皆さんはどんな回答を考えただろうか？

以前、女性の教員団体から講演を依頼された時、このクイズを入れて講演要旨を作った。講演会場に近い駅まで出迎えに来ていただいた責任者の先生が、ニコニコしながら「あのクイズ、答えわかりましたよ。試験管ベイビーでしょう」とおっしゃった。確かに、正解の一つだと思う。精子提供をし、自分の子どもだと見守っていた医師のもとに、当の男の子が緊急搬送され、びっくりして手術ができなくなってしまった、というわけだ。

他にも、離婚によって離れ離れになった息子が運ばれてきた（亡くなったのは、息子にとっては義理のお父さん）などという答えも考えられる。これも正解である。

ただ、もっとありそうな回答があるのに、当時は、多くの人が気付かなかった回答もある。それは、この外科医が男の子のお母さんだったという答えである。

外科医という職業に女性が就けないかといえばそんなことはない。テレビドラマでも「私、失敗しないので」という名台詞で知られる女性外科医（「ドクターX」シリーズ）が登場している時代だ。だから、たぶん、今なら、このクイズをしても、結構多くの方が「お母さん」を連想するのではないかとも思う。

しかし、25年前には、ほとんどの人が「外科医＝女性」という発想をすることはなかった。繰り返すが、女性に外科手術はできるし女性外科医も存在している。にもかかわらず、多くの人が「そのこと」に気が付かなかった。つまり、「外科医＝男性に違いない」という無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が存在していたのだ。

1 アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアスは、もちろん、ジェンダー関係だけのものではない。肌の色や見た目の年齢、服装などでも起こりうることだ。ただ、本論文ではジェンダーに関するものを中心に議論してみたい。

ジェンダーをめぐるアンコンシャス・バイアスについては、すでによくまとまったパンフレットが存在している。『無意識のバイアス—女性のキャリア形成に与えるインパクト』（大坪久子、田中順子訳、Filut,A., Kaats,A., and Carnes,M., “The Impact of Unconsciou Bias on Women’s Career Advancement”, The Sasagawa Peace Foundation Expert Reviews Series on Advancing Women’s Empowerment, 2017）である。ネットでも簡単に全文が読めるので関心のある方は、ぜひアクセスしてほしい。

ここでは、このレポートで取り上げられている事例について書いてみたい。一つは、すでに1968年に行われたフィリップ・ゴールドバーグの実験だ。同じ内容の論文を、男性と女性の著者名をつけて学生に読ませ評価させるという実験だ。男性のものとして読んだ学生の方が、女性名の著者の形で提示されたものよりも高い評価が与えられたというのだ。この実験は、ゴールドバーグ・デザインという名で、その後も何度も同様の実験が行われてきた。

また、アンコンシャス・バイアスをめぐる事例としてよく登場するオーケストラの「ブラインド・オーディション」も取り上げられている。楽団員を採用する時、顔の見える形で審査すると男性ばかりが選ばれてしまう。そこで、バイアスなしに演奏能力を評価するためにカーテンを下ろして演奏してもらおう。しかも、審査員は、靴音でハイヒールを履いているかどうかで女性と判断してしまいかねないので、靴を脱いで演奏してもらおうのだそうだ。そうすると女性の採用が増えることが多いのだそうだ。

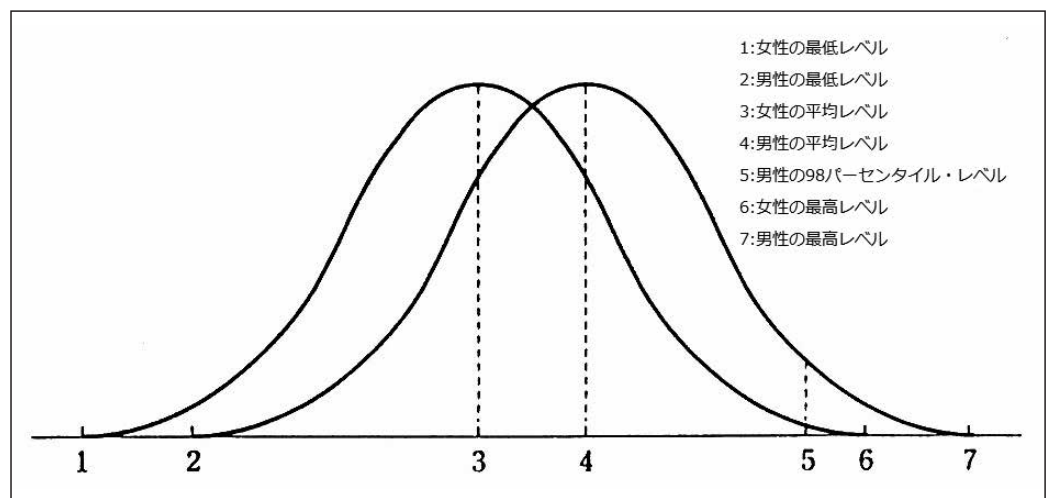
もちろん、評価する側は、自分たちは「差別していない」と思っているのだろう。しかし、結果的に男性ばかりが高い評価を受けやすいことの背景には、自覚されないバイアスが存在しているのだ。

2 ジェンダー・バイアスの仕組み

こうしたジェンダー・バイアスを、スポーツ能力を例に考えてもらってもいいかもしれない。図1は、男女のスポーツ能力をモデル的に示したものだ。右へ行けば行くほど高いスポーツ能力を持つというものだ。上は、人数を意味している。

一番左の1は女性の最低レベル、2は男性の最低レベル、3、4はそれぞれ女性・男性の平均レベル、5は男性の98%センチールレベル（ここから右に入るのは男性でも2%しかない）、6は女性の最高レベル、7は男性の最高レベルである。

図1 男女のスポーツ能力における差異¹



最高レベル、7は男性の最高レベルである。

私たちはよく「女性は体力がない」という言葉を耳にする。この図を見ても、確かに、平均を取れば女性の方がスポーツ能力には劣るということになる。しかし、男性の平均よりも優れたスポーツ能力をもつ女性もかなりいるし、98%の（つまりほとんどの）男性を超える力を持った女性もいるのだ（オリンピックの女性のマラソンに出て上位に食い込める男性がどれだけいるだろうか）。つまり、スポーツ能力の差は、個人差が大きいのに、私たちは「平均」をとって「女性は体力がない」などと決めつけていることになる。

1 伊藤 公雄「スポーツとジェンダー」井上 俊・亀山 佳明編「スポーツ文化を学ぶ人のために」世界思想社、1999年。

もっと言えば、ここでいう「スポーツ能力」は、男性に生理的な優位性が強い筋力や瞬発力を中心にしたものだ(ヨーロッパで誕生した近代スポーツは、男性基準で作られた)。しかし「体力」とか「スポーツ能力」には、筋力や瞬発力以外にも重要な要素はまだある。例えば身体の柔軟性とか持久力だ。こちらは、平均を取れば女性が男性を上回るだろう。

実際、海洋遠泳というスポーツの世界記録ホルダーはほとんどが女性だという。つまり、この図を海洋遠泳の能力を基準にすれば、男女は逆転するかもしれないのだ。

ジェンダー・バイアスの背景には、一つは個々の多様性を男女の二区分に振り分けて決めつけることからきている。また、しばしば男性基準で評価しているということもあるのではないか。事実、工業化以後の近代社会は、ほとんどの社会が男性基準で組み立てられてきた。それが、今、多様性や複雑性に関わった方向へと変化しているのだ。しかし、古い男性基準が根強いこともあり、なかなか社会が多様性に対応できないという過渡期に私たちは戸惑っているのだと思う。

3 システム正当化バイアス

私たちは、多様性に向かう変化の渦中にいる。にもかかわらず、なかなか社会の仕組みは変わらない。というのも、多くの人の認識の中に「システム正当化バイアス」があるからだ。特定の人々にとって理不尽だったり不利益が生じたりしていても、「これまでそれが当たり前だったから」という決めつけ(これまでの「システム」が正当化されること)で物事は判断されやすいのだ。つまり従来のシステムが、「それが前からあって新たには変えにくい」という思い込みが、社会が変わりにくいこと背景にはあるのだ。

特に、現在のような変化の時代には、「システム正当化」が作用しやすい。というのも、現代社会が変革期にあるからだ。「新しい事態」が生じるということは、多くの人にとって「理解できないこと」になりやすい。わからないということは、不安を生む。不安を鎮めるためには、「今まではこうだったのだから」という従来の「システム」に依存した方が簡単だ。

特に、社会的にマジョリティ(多数派)の人には、こうした「システム正当化バイアス」が生じやすい。というのも「自分たち(マジョリティ)のルールが、社会全体のルールだ」という考えが身に染み付いているからだ。マイノリティ(少数派)の人から「差別だ」と指摘されても、「自分は差別はしていない(だって社会のルールに従っているだけだから)」という反応さえ生じる。また、「問題がある」と気がついて、攻撃的に反発したり(自分がこれまでルールだと思っていたものが否定されたように感じるのだろう)、逆に、沈黙して「やり過ぎそう」とする場合もある。

「社会的マイノリティへの差別を是正しよう」という人権の視点から見れば当然のことが、なかなか解決しない背景には、排除する側だけでなく、社会的に差別され排除されてきたマイノリティの人の中にも、この「システム正当化バイアス」が働いているという分析もある。自分たちが不利益を被っているにもかかわらず、「従来の仕組み(システム)」に従っていた方が「安心」であるかのような気持ちさえ生じてしまうからだ。

だから、問題があるならこれまでの「システム」を変えてもいいのだという認識が、マジョリティだけでなくマイノリティも含めて、社会的に共有される必要があるのだ。

4 好意的差別

バイアスをめぐっては、さらにややこしい事態もある。無自覚なバイアスの結果、いわゆる「好意的差別」が生じることがあるからだ。

「好意的差別」とは、通常考えられている露骨な差別的対応としての「敵対的差別」とは異なり、善意のつもりでの言動が、相手にとって差別として受け止められるようなケースだ。性差別の問題で言えば、男性上司から女性の部下への「小さいお子さんがいるんだから今日は早く帰っていいよ」という、ある意味で「善意」に基づいた「配慮」による対応が、「女性だから、母親だから、無理しなくてもいいよ」という職場や仕事からの「排除」として受け止められるような場合だ。

もちろん、小さいお子さんのために早く帰りたい場合もあるし、その時は「ありがたい」対応だろう。しかし、その日は夫が育児担当で、今日は遅くまで仕事をバリバリやろうと思っていた女性にとってはどうだろう。この対応が、「女性だから、母親なんだから、仕事よりも育児優先の方がいいのでは」という決めつけによる「差別」と受け止められることもあるのだ。

先ほどのスポーツ能力の例でも、歴史的には同じような「好意的差別」が行われてきた。例えば女性のマラソンだ。オリンピックで女子マラソンが正式種目になったのはいつか？1984年のロサンゼルス大会の時だった。なぜ今では当たり前の女性のマラソンがそれまで正式種目となっていなかったのかといえば、「女性は体力がないから、マラソンは無理だ」という一種の「善意」によって女性の排除が行われてきたのだ。

本人たちの意思を聞かず、さらに、本人たちが持っている能力を「低く」見積もって行われる、一見「善意」による言動が、差別や排除につながるという問題があるということにも気をつけなければならない。

5 誤解やバイアスを超えて

それではどうするか。一つは、無自覚なバイアスを自分でチェックするよう心がけることだろう。と同時に、バイアスから脱出するためにも、男性は女性の声に、また年長者は若い世代の声に、もっと言えばマジョリティの人たちは社会的マイノリティの声に、率直に(相手側の心理的安全性を担保しつつ)耳を傾ける機会を持つことだろう。

相手の個人的事情を無視して「あなたは女で母親なんだから」という決めつけを避けるためには、相互に個人の置かれた状況を知っておく必要がある。と同時に、女性の側から「今日は夫が育児しているから遅くまで働けます」(労働時間は男女を問わず家庭と両立できるようにするのは当然だが)と、はっきり言えるような職場環境作りも必要だ。

ところが、日本社会では、なかなかはっきりものが言いにくい状況もある。職場や地域社会のコミュニケーションがうまく取れないことが多いからだ。個人事情を言い出しにくいような風土があると言ってもいいだろう(もちろんプライバシーの尊重も重要だけど)。バイアスをなくすには、誰でも必要なことを言える、「心理的安全性」が保障された風通しいのよいコミュニケーション環境が、何よりも必要なのだ。

職場で、家庭で、「心理的安全性」が保障された開かれたコミュニケーションが展開されていけば、アンコンシャス・バイアスから私たちも少しずつ解放されていくのではないだろうか。