

これまでになく発想やアイデアが生まれ、一人ひとりの違いが強みとなって活かされる。それがダイバーシティを推進していくことの意義や価値です。しかし、それが頭ではわかっていても、実際の行動に結びつけることはとても難しいと思うことはないでしょうか。

実践の難しさを生む大きな要因の一つに、「アンコンシャスバイアス」があります。日本語では、無意識の偏ったモノの見方、無意識の偏見、無意識の思いこみ等と表現されている概念です。例えば、次のように考えたことはありませんか？

- ・性別、世代、学歴、社歴、部署などで、相手を見てしまうことがある
- ・ついつい、「これまでのやり方」や「前例」に固執してしまう
- ・何をするにしても、相手との「上下関係」を意識してしまう
- ・「男のくせに」や「女のくせに」などと思ってしまうことがある
- ・遅くまで残業している人を見ると「意欲ある人」と思ってしまう
- ・プライベートを優先するメンバーは、やる気がないと感じてしまう
- ・育休取得を長期間選択する男性社員は、昇格欲が低いと思ってしまう

いかがでしたか？ このように考えたからといってそれが悪いわけではありません。私たちが

多様性の活躍を阻む「アンコンシャスバイアス」

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所
代表理事
守屋 智敬



は、過去の経験や見聞きしたことから、「普通はそう考えるもの」、「知らず知らずのうちにそうしてしまうもの」と思えるものがあります。

しかし、そうしたアンコンシャスバイアスによって気づかないうちに自分と違う考え方を受けとめられなかったり、違うアイデアを活かすことができなくなったりしているという悪影響をもたらすこともあるのです。

こうしたアンコンシャスバイアスへ対処するためには、まずは「自分の無意識を意識化すること」が有効です。アンコンシャスバイアスの悪影響は意識していればわかります。メンバーの表情がくもったり、急に目を合わせて話さなくなったりするからです。これを私は「サイン」と呼んでいます。相手のサインを気に留めて、配慮し、尊重しようとする心の持ちようがメンバーの心理にとってもよい影響を与えるのです。

メンバーのサインを見逃さずに、相手に対する「無意識の思い込み」に気づこうとし、自ら変わるうとすること。そして「これって、わたしのアンコンシャスバイアスかも？」を合言葉に、一人ひとりがイキイキと活躍することを目指すこと。自らを振り返ることを習慣化することがもつとも大切な対処法です。

自分のアンコンシャスバイアスに気づき、変わろうとすることが、多様なメンバーとその違いを受け入れ、違いを活かすことにつながるでしょう。

(もりや ともたか)