

(別紙)

令和3年度人権学習資料 掲載事項

1ページ(表紙)の掲載事項

A	バイアス、ミナオス？
B	バイアスとは、人の考えや判断に歪みや偏りをもたらす心の仕組み。 あなたにとって「当たり前」の考え方や言動が、誰かを追いつめているかも？ この冊子を読んで点検してみませんか。

2, 3ページの掲載事項

A	<p>あなたのことは「全部好き」か「全部嫌い」 ▶ハロー効果 (halo effect)</p>
B	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> ※マンガ (1~4コマ) を掲載 </div> <p>(状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・著名な講師による一般対象の講演会。講師の経歴から、参加者は講師に「後光」が差してみえる。講師の話は、難しい言葉や言い回しが多く、早口で、ギャグもしらける。しかし、多くの参加者は良い方に解釈する。 ・一方、講師のことをよく知らないまま参加したふらっちょーには、講師に後光が差してみえないので、講師の話に冷静にツッコむ。 <p>(セリフ)</p> <p>講師 「弁証法的には・・・」「エビデンスが必要で・・・」 「健康増進策の隘路^{あいろ}を克服すると・・・」 「まあ、栄養は体にえーよーってね (ニヤリ)」</p> <p>参加者「この講師、〇〇研究の分野じゃ世界の第一人者だって」 「さすが、世界で活躍される人は語彙も豊富で博識」 「流暢に話される。」「偉い先生なのにユーモアもある」</p> <p>ふらっちょー「難しい言葉で分からない」「流暢?いや、早口で聞き取れない」 「ギャグもしらける」</p>
C	<p>ハロー効果とは、人や物事を評価するときに、その外見や肩書・学歴等の「分かりやすい目立つ特徴」に引きずられて、それ以外の部分を実際より良く (又は悪く) 評価してしまうことです。</p> <p>マンガをみると、参加者は、講師の「立派な肩書き」に引きずられて、他の面も、実態とかけ離れた高評価をし、事実を見誤っているようです。</p>
D	<p>ちなみに</p> <p>ハロー効果のハロー (halo) は、^{こうはい}光背や後光の意味。元々は、聖像の後ろから光が差すことで、像がより魅力的にみえてしまう様子から名付けられています。</p>
E	<p>注意</p> <p>相手に不利益をもたらすことも</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相手の「ネガティブな面」に引きずられて、他の面も実際以上に悪く評価してしまうと、相手に直接的な不利益を与えることがあります。 <p>例) 字がヘタな学生Aさんを「不真面目な学生」と思い込む担当教員。ある日、Aさんと字が綺麗なBさんが、そっくりな内容のレポートを提出する。教員は、AさんがBさんのレポートを写したと思い、Aさんの評価を下げる。</p>

F	<p>アドバイス</p> <p>次の方法を参考に、相手の目立つ特徴に引っ張られないようにしましょう。</p> <p>①「～だからといって、～とは限らない」と言ってみる</p> <p>例) 「Aさんの字がへただからといって、不真面目な人とは限らない」</p> <p>②正しく評価できるための仕組みをつくる</p> <p>例) 採用や人事評価において、一つの評価項目のマイナス点に引っ張られて、他の項目も実際より低く評価しないよう、項目ごとに評価者を変える。</p> <p>例) 話し合いでは、「誰が言ったか」でなく「何を言ったか」で判断できるよう、匿名で意見を出し合い、意見を吟味し合うまで名前は出さない。</p>
---	--

4, 5ページの掲載事項

A	<p>「やっぱりね」「ほらね」…多すぎない？ ▶ 確証バイアス (confirmation bias)</p>
B	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>※マンガ (1~4コマ) を掲載</p> </div> <p>(状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新聞記事を広げ、「75歳のドライバーが人身事故」「80歳ドライバーが衝突死」という、高齢ドライバーが人身事故を起こした記事を見るAさん。 ・ 一方、広げた新聞の裏には、若年ドライバーの運転事故の記事が数点ある。それに気づかないAさん。 ・ Aさんの様子をみたふらっちょーが一言 <p>(セリフ)</p> <p>Aさん「ほら！やっぱり高齢者の運転は危険なんだよ！」「運転しないように家族が強く説得しなきゃ。」「いや、いっそ法律で高齢者の免許返納を強制にした方がいいな。」</p> <p>ふらっちょー「裏面に気づいてる？」</p>
C	<p>* 警察庁が公表した、各年齢の10万人あたりの交通事故件数（令和2年）によると、65歳以上のドライバーより24歳以下のドライバーの方が、事故率が高い。</p>
D	<p>確証バイアスとは、その人がすでに持っている考え（信念）に合うような情報を無意識に集め、そうでない情報は、軽視・無視してしまうことです。</p> <p>自分の考え（信念）と実際に起きている事柄が矛盾するとき、人は不快感を覚えます（認知的不協和）。この不快な状態を避けるために、確証バイアスが生じることもあります。</p>
E	<p>注意</p> <p>元々ある「思い込み」を強める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 確証バイアスは、自分の中に元々ある、特定の物事や人への思い込みを確信に変えるバイアス。その確信が偏見や差別に向かうことも…。 <p>例1) 組織の人事評価で、ある部下を「仕事ができないヤツ」と思い込むと、その部下の能力の低さを裏付ける情報ばかり集め、「やっぱりできないヤツ」と確信し、どんどん評価を下げる。</p> <p>例2) 「コロナの感染者は自分勝手な行動をした人」と思い込むと、感染者の落ち度を裏付けるような情報ばかりを集める。結果、自分が正しいと確信し、感染者を誹謗中傷する。</p>
F	<p>アドバイス</p> <p>「間違いをする」「考えを変える」のもOK！</p>

- ・ 確証バイアスに陥る原因の一つは、間違いを認めたくないから。
- ・ 間違いは誰にでもあります。だからこそ、間違いを直し、今までの考え方を変えても良いのです。これを心に留め、自分とは異なる意見に触れてみましょう。

「第三者（外部者）」の意見を取り入れる

- ・ 重要なことを決定する時は、利害関係なく信頼できる「第三者（又は、あえて反対意見を述べる人）」の意見を参考にすることも一つの方法です。ただし、その「第三者」がいつも同じ人だと、意見に偏りが生じるので注意しましょう。

6, 7ページの掲載事項

A	<p>「仲間」が「仲間」を排除する ▶ 黒い羊効果(black sheep effect)</p>
B	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>※マンガ (1~4コマ) を掲載</p> </div> <p>(状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有志のボランティア団体に入ったAさん。気さくに喋る方ではないが、真面目に活動に取り組み、気になったことはそのままにせず、率直に意見する人。 ・団体メンバーは、そんなAさんを自分たちの団体には馴染まないと感じ、疎ましく思っている。 ・ある日、Aさんが会の集まりで、新たな活動の提案をしたところ、メンバーは一方向的にAさんを非難し、また、数人で陰口を言い、厄介者扱いする。 ・この状況に、離れた所にいるふらっちょーが一言。 <p>(セリフ等)</p> <p>Aさん「遠方の人でも利用できるように、オンラインでできるボランティア活動も考えてみませんか？」</p> <p>メンバー①「は？ウチらは今まで、対面の関わりを大切に活動してきたの。流行にのってそんな浮ついたことしたら、ウチらの価値が下がるでしょ」</p> <p>②「入ってまだ半年で分かった風なカオするのはねえ」</p> <p>③「毎回面倒なことっては場をかき乱すし」</p> <p>④「そうそう、協・調・性がないよね」</p> <p>⑤「意見言う前に、もっと愛想良くしたらいいのに」 ⑥「ねえ」 etc</p> <p>ふらっちょー「馴染めない人は厄介者扱い？」</p>
C	<p>黒い羊効果とは、集団の中で馴染めずに浮いている人を仲間として認めず、厄介者扱いし、排除しようとする集団心理です。</p> <p>人は、自分の所属集団と自分の価値を同一視することがあります。所属集団への愛着や帰属意識が強いほど、同種の他集団より優れていると思いたくなり、仲間のことは、他集団の人よりも「良く」見えがちです。</p> <p>反面、集団の中で馴染めずにいる人には、集団の秩序や価値を脅かす存在として、攻撃的、排他的になります。</p>
D	<p>ちなみに</p> <p>元々は、大勢の白い羊の中に一匹紛れ込んだ黒い羊が、白い羊から受け入れられず排除されていくという聖書の故事が由来。黒い羊 (black sheep) は、英語で「厄介者」「のけ者」「家族の恥さらし」の意味も。</p>

E	* 黒い羊効果は厳密にはバイアスではなく、集団における心理現象の一つと言えます。
F	<p>注意</p> <p>最初は好意的だった人も段々と攻撃する側に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 黒い羊を攻撃する人が最初は少数でも、その言動に影響され、「確かにそうかも」と考える人が増えていきます。そうすると、黒い羊に好意的だった人も、「厄介者」とみなす多数派に同調してしまうことも。 <p>歯止めが利かない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 白い羊たちの間では、「集団を守る」ための行動を通じて仲間意識が強まります。仲間意識が強まるほど、黒い羊は追いつめられます。 ・ また、多くの人と同じような行動をとることで責任が分散されたように感じ、無責任な言動をとりがちに。
G	<p>アドバイス</p> <p>「白い羊」側の問題に気づく</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 黒い羊を厄介者とみなす前に、次のような視点から問題はどこにあるか考えてみましょう。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 黒い羊の意見を吟味せずに「面倒なこと」と決めつけてないか？ ・ 意見（行動）の善し悪しを、誰が言った（やった）かで判断してないか？ ・ 集団内の物事の進め方やコミュニケーション・情報共有の仕方に、黒い羊を馴染めないままにさせている要因はないか？ ・ 特定の人に対する悪口、陰口、噂話が横行していないか。 ・ 「ウチら」の中に黒い羊は入っているか？ ・ 普段はおかしいと疑うことでも、集団の中ではそれが普通で疑問に思わない。黒い羊の存在は、集団にある「個人が大切にされない」状況に気づく機会に、また、個人が大切にされる集団とはどういうものか考える機会になります。

8, 9ページの掲載事項

A	<p>「あなたがうまくできないのはあなたのせい」がまかり通るワケ ▶根本的な帰属の誤り (fundamental attribution error)</p>
B	<p>※マンガ (1~4コマ) を掲載</p> <p>(状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社のプロジェクト会議の一員に抜擢された女性スタッフのAさん。メンバーはAさん以外は全て男性。はじめての会議後、会議の様子を上司から注意される。 ・その様子に、離れた所で指摘するふらっちょー。 <p>(セリフ)</p> <p>上司「会議中、意見を求めても『特にありません・・・』ばかりで、自分の意見を言わなかったね。」</p> <p>「同期のBくんも初めての会議だったけど、積極的に意見を出してたよ。」</p> <p>「会議を甘くみて、準備してこなかったんでしょ？」</p> <p>「この会議で、初の女性メンバーだから期待してたのに、女性には荷が重かったかな」</p> <p>Aさん「すみませんでした・・・ (準備はしてきたのに。何かモヤモヤする。)」</p> <p>ふらっちょー「こんな状況、見逃してない？」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Aさんが準備してきた議題は、ほぼ議論されなかった。 <p>→そもそもこの会社では、会議の内容は事前に根回しで決まるのが慣例で、そのことをBさんは、男性ばかりの飲み会で先輩社員から「会議の作法」として聞かされていた。</p>
C	<p>何か起きたとき、その原因がどこにあるか探すことを「帰属」と言います。</p> <p>根本的な帰属の誤りとは、他人がとった行動の原因をその人の性格や意思、態度などの「内的要因」に求め、社会的・状況的な「外的要因」を軽視してしまうことです。</p> <p>例) ダイヤの乱れで職場に遅刻したのに、寝坊したと誤解される。</p> <p>マンガをみると、上司は、Aさんが会議でうまく発言できなかった「行動」の原因を、Aさん自身の態度 (内的要因) にあると思いついて注意しています。</p>
D	<p>注意</p> <p>構造的な問題に気づけない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行動の原因を本人の内的要因のみに求めると、背後に潜む構造的な問題 (外的要因) を見過ごします。例えば、組織で女性にだけ「うまくいかない」様子がみられる場合、次のような男性優位の構造があるかもしれません。 ・ 男性が築いてきたルール (暗黙の了解、根回しの文化、自分らの経験で得た知識を前提に話を進める) ・ 男性中心の情報交換・意志決定の場 (タバコ会議、飲み会、ゴルフコンペ) ・ 女性への過剰な配慮・思い込み (チャレンジングな業務や緊急・トラブル対応は男性)

	<p>で、女性はサポート業務)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性中心のスタイル（空調の温度設定、食事の時間、歩く早さ、深夜長時間労働、早朝出勤） など <p>参考：J-WinのHP内記事『女性活躍を阻む壁「オールド・ボーイズ・ネットワーク」』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自力で頑張ってみても、構造的な問題（外的要因）がある限り状況は変わらない。そんな経験を何度も繰り返す内に、「何をやっても無駄」と考えるようになり、本人のやる気や自信を奪いかねません。
--	---

E	<p>アドバイス</p> <p>「みえる化」して改善しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動に影響を与える要因を、「みえる化（言語化）」してみましょう。「モヤモヤの正体」が分からないと、何を改善すれば良いのか分かりません。 <p>例) 女性が実績を挙げにくいのは、組織の中に、男性にだけ業務に有益な情報を得られる機会（外的要因）があるから。</p> <p>←有益な情報なら、その業務に携わる誰もが業務内に共有できる機会をつくる。</p>
---	---

10, 11ページの掲載事項

A	他にもある、こんなバイアス
B	<p>ステレオタイプバイアス (stereotype bias)</p> <ul style="list-style-type: none"> その人の社会的属性をもとに、個人の性格や能力、役割を決めつけてしまうこと。 <p>例) Aさんは、最近知り合った車いす利用者のBさんと食事の約束をした。障がいのある人は移動が大変だろうと思い、Bさんに「家まで迎えに行くよ」と伝えたら、「自分も車を運転して行くから、店で会おう」と言われた。</p>
C	<p>生存バイアス (survivorship bias)</p> <ul style="list-style-type: none"> 淘汰された存在のことは考えず、生き残った存在ばかりに注目して物事を判断してしまうこと。 <p>例) スポーツ指導の現場で、体罰により心身を病んでやめていった人たちのことは考えず、体罰を受けながらも成長・活躍した人がいることから、「この指導は間違っていない」と判断する。</p>
D	<p>集団同調性バイアス (majority synching bias)</p> <ul style="list-style-type: none"> 周囲と同じ行動をとることが安全と考えてしまうこと。自分の判断に自信が持てないときや少数派になることを恐れる心理が背景にある。 <p>例) 男性の集まりで、「女性は話が長く、なかなか結論が出ない」という話題で盛り上がる。ある男性は、その考えはおかしいと思いつつ、周囲から「めんどくさい奴」と思われたくないので、愛想笑いでやり過ごす。</p>
E	<p>バイアスの盲点 (bias blind spot)</p> <ul style="list-style-type: none"> 他人がバイアスの影響を受けていることには気づけても、自分がバイアスの影響を受けていることには気づけないこと。 <p>例) 新型コロナウイルス感染者の個人特定や誹謗中傷に対し「許せない」と言っている人が、近隣で感染者が確認された途端、「あの会社の人だよ」「この時期に県外に行くなんてねえ」と、井戸端会議で盛り上がる。</p>
F	<p>バイアスはなくせる？</p> <p>紹介したバイアスや心理現象は、次のような「人間の欲求」と深く結びついており、完全になくすことはできません。</p> <p>楽がしたい</p> <ul style="list-style-type: none"> →ハロー効果で、他者を理解するのに深く考えずに済む →根本的な帰属の誤りで、問題の原因をさくっと見つける <p>平穏・無事に暮らしたい</p> <ul style="list-style-type: none"> →ハロー効果で、「要注意人物」を幅広に察知 →根本的な帰属の誤りで、自分の責任を回避

	<p>自信や自己肯定感を保ちたい</p> <p>→黒い羊効果で厄介者を排除して、集団とそこに属する自分の価値を維持</p> <p>→確証バイアスで自分の正しさを繰り返し確認</p>
--	--

G	<p>バイアスをミナオス秘訣</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 様々なバイアスや心理現象について学ぶ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> バイアス等を完全になくすことは不可能だが、コントロールすることはできると理解する。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 自分の言動がバイアス等の影響を受けていないか、日々自己チェックする</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 他者と指摘し合う 「それ、バイアスの可能性はない？」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指摘され、自分の認識が誤りだと気づけば素直に認めて正す。 <p><input checked="" type="checkbox"/> 組織の運営の仕方に、バイアス等がないか点検する</p> <p>(バイアスの探しどころ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバーの性別や年齢等に偏りがあるチームや部署 ・理由は明確でないが「当たり前化」している物事の進め方 ・昔から決まっている役割分担 ・いつも同じ人に聞いている「外部の意見」
---	---

12ページ(裏表紙)の掲載事項

A	バイアスをミナオスと
B	<p>目の前にいる相手をより正しく、奥深く理解できる。</p> <p>自分の認識の幅を広げてくれる考えや情報を見逃さず、前向きに自分の中に取り入れることができる。</p> <p>誰かを排除することで集団の秩序を守るような方法とは決別できる。</p> <p>問題はどこにあるのか正しく、深く認識できる。問題を引き起こす構造に気づき、抜本的な解決をめざすことができる。・・・</p> <p>そんな可能性を秘めています。</p>
C	<p>より自由に、より平等・公正に考えることのできる人や集団・組織が増えるほど、あなたや誰にとっても生きやすい環境が広がっていく。</p> <p>バイアス、ミナオス？</p>
D	<p>公益社団法人鳥取県人権文化センター</p> <p>〒680-0846 鳥取市扇町 21 鳥取県立生涯学習センター2階</p> <p>T E L 0857-21-1712</p> <p>F A X 0857-21-1714</p> <p>メール t-jinken@tottori-jinken.org (代表)</p>