

公益社団法人 日本技術士会 男女共同参画推進委員会
「D&I」フォーラム 開催報告

1. 開催概要

- ・日時：2019年5月18日（土）14:00～16:45
- ・場所：機械振興会館 6階 6-67号室
- ・主催：公益社団法人日本技術士会 男女共同参画推進委員会
- ・後援：男女共同参画学協会連絡会、公益社団法人土木学会
- ・参加者：45名（関係者含む）
- ・プログラム：
 - (1) 開会挨拶 男女共同参画推進委員会委員長 石田 佳子
 - (2) 主賓挨拶 日本技術士会副会長 中川 裕康氏
 - (3) 講演「私にもある？アンコンシャスバイアス
～「無意識の偏見」への気づきから職場改善、自身の成長～」
講師：荒金 雅子氏 株式会社クオリア代表取締役社長
 - (4) ワークショップ
 - (5) 閉会挨拶 日本技術士会理事、男女共同参画推進委員会副委員長 林 雅弘
- ・司会進行：男女共同参画推進委員会委員 中田 よしみ

2. 内容

(1)開会挨拶

男女共同参画推進委員会委員長の石田より、委員会の組織概要および活動の紹介、女性技術士の登録者数推移などの説明を行った。



(2)主賓挨拶 日本技術士会副会長 中川 裕康氏

アンコンシャスバイアスの考え方の理解がD&Iや働き方改革を進めることになると考えており、この講演で得たものを職場に持ち帰り実践し、広げていただきたい、との挨拶があった。



(3)講演：荒金 雅子氏

「私にもある？アンコンシャスバイアス
～「無意識の偏見」への気づきから職場改善、自身の成長へ～」

・近年、企業はなぜアンコンシャスバイアスに興味があるのか？D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）がきっかけである。日本ではダイバーシティ（多様性）のみにフォーカスされがちであるが、インクルージョン（＝「包摂・包含」受け入れて活かすこと）が重要である。多様な人がそこにいるだけでなく、受入れて、活かしていく必要性に注目されたことがアンコンシャスバイアスへのきっかけとなっている。

・人間は自分が見たものを事実と思い、それが隣の人と同じだと思っている（だまし絵の

事例を用いて)。それがバイアスのきっかけとなっている。最も妥当な適切な答えがあるのに、無意識に排除してしまい、狭い選択肢から答えを出すことになる。



- ・アンコンシャスバイアスとは自分自身が気づいていないものの見方や捉え方の「歪み」や「偏り」である。それを自覚せず、瞬時に決め、無意識におきる知的連想プロセスの一つ「高速思考（ファースト思考）」である。知識や過去の判断をもとに認知判断を自動化し、物事を素早く効率的に判断することができる。悪いことではないが、瞬時にカテゴリー化したり、無意識に関連づけたものが相手や周囲にネガティブな影響を与えたりすることが問題となっている。ハラスメントと似ているところがある。ハラスメントはだれが見ても分かりやすいが、アンコンシャスバイアスはちょっとしたしぐさや表情や言葉が与える影響のため、見えづらく、わかりづらい。
- ・バイアスは意識の中でなくすことは難しいが、行動、デザインの中ではなくすことができるといわれている。例として、オーケストラのオーディションで姿を見えなくしたブラインドオーディションによって女性合格者の数が増えたことが挙げられる。
- ・バイアスのパターンには、ハロー効果やステレオタイプ、確証性バイアスなど様々なものがある。特に慈悲的差別は、よかれと思って行ったことがネガティブな影響をあたえかねないとして、近年注目されているアンコンシャスバイアスである。
- ・上司は部下や周囲に対するマイクロメッセージ（表情、しぐさ、聞いている時の姿勢、ちょっとした反応）を意識してもらいたい。小さいことであるが、部下にとってはバイアスになる場合もある。
- ・自分のもつアンコンシャスバイアスを取り扱うためには、まず自分自身の思考のクセや傾向に自覚的になり、起こった出来事に反応せず、検証プロセスを取り入れることが重要である。

(4)ワークショップ

- ・参加者を8つのグループに分け、自分の中のバイアス、職場等で経験したバイアス等についてワークショップを実施、グループで協議した。
- ・2つのグループより、職場での時間軸（残業、働き方改革など）のバイアス、男女の差について発表された。
職場のバイアスとして、①以前は長時間残業するほうが評価され、今は短いほうが評価される、②学歴や男女差などの属性により立場が決定される、③事務職員を募集すると女性を雇用する、などが挙げられた。また、個人的なバイアスでは、①女性は方向音痴である、数学が苦手、②若者は収入が低い、SNSが得意、③高齢者は感情的になる、などの発表があった。



(5)ワークショップを受けて(講演)

- ・役職が上に行くほど、職場のアンコンシャスバイアスに対する気づきが出てこないことが多い。また、ダイバーシティをある程度推進している企業ほど、「自分(の会社)は大丈夫」と、無自覚になっていることがある。それは非常に危険だと考えている。見えない、気づいていないものに対しては、それを防ぐことはできないし、それがアンコンシャスバイアスを放置する一因ともなっているからである。
- ・アンコンシャスバイアス対策の基本はコミュニケーションの質と量を増やすことにある。特に、相手の立場に立って聴く、少数派の人に対して承認・肯定、感謝を伝える、相手の本音や意欲を引き出すような質問するなどのスキルは、アンコンシャスバイアスを防止する上で重要なスキルである。
- ・アンコンシャスバイアス対策として、まずは自己理解を深めたり、自己開示を心掛けてほしい。また、評価・期待・育成支援等の意思決定に自分のバイアスが及ぼす影響を考え、できるだけバイアスが介在しない仕組みを取り入れていただきたい。

(6)質疑応答

会場からの質問に対し、アンコンシャスバイアスについてより理解を深めるための図書の情報提供や、働く意欲の高い女性への接し方、女性活用の数値目標設定等についての助言があった。

(7)閉会挨拶

日本技術士会理事、男女共同参画推進委員会副委員長の林より、「今回はより深い、本質的なテーマとなった。気づきが重要であり、日々考える経験を重ねることが必要かと思われる。講演やワークショップの時間が短いという声も聞かれたが、今後の課題としたい。」と締めくくった。

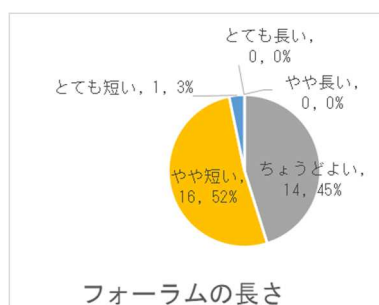
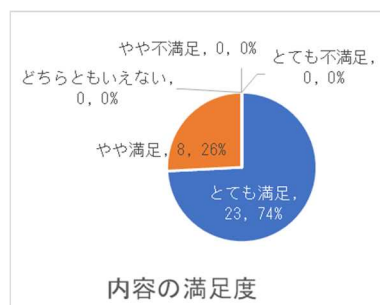


3. アンケート結果

参加者にアンケート調査を行い、31名より回答を得た。

その結果、「とても満足」74%、「やや満足」26%と満足度は高かった。その理由として「自分でも気付かない偏見、思い込みのあることがわかり、とても参考になった。普段からアンコンシャスバイアスを意識しようと思った」「受け身ではなく、グループディスカッションがあり良かった」「先ずは相手の考え方を把握することの重要性を痛感した」「通常意識しない分野の内容を聞いた。職場でも活用したい」などがあった。

また、フォーラムの長さについては、「やや短い」52%、「とても短い」3%と短く感じた方が多かったが、「ちょうどよい」も45%と約半数を占めるため、今後の検討課題としたい。



以上

【記録作成】

武井 加代子
佐藤 律子
飯島 玲子