

With You

2025 Vol.28

特集 コラム：ダイバーシティ解説

偏見はなぜ生まれる？—アンコンシャス・バイアスとは何か

執筆：筑波大学人間系 河野 禎之 助教

Contents

特集 Special Feature

偏見はなぜ生まれる？—アンコンシャス・バイアスとは何か …2

(解説) 多様性との付き合い方のススメ …3

事業報告 Topics

つちうらクローパーフェスティバル開催報告 …4

女性活躍推進のための取り組み …5

土浦市「男女共同参画に関する市民意識調査」報告 …6・7

お知らせ News & Information

男女共同参画センターからのお知らせ …8

ダイバーシティの推進に関して、重要なキーワードのひとつとして、「アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)」という言葉があります。

なんとなく、聞いたことがあったり、想像がついたりする方は多いかと思いますが、ここでは、そんな「アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)」について、筑波大学でダイバーシティに関する研究をされている河野 禎之 助教に解説していただきました。

「無意識の偏見」
って、何だろう？



執筆者

筑波大学人間系

かわの よしゆき

河野 禎之 助教

筑波大学大学院人間総合科学研究科障害科学専攻博士後期課程修了。博士 (障害科学)。臨床心理士 / 公認心理師。「多様性社会」の実現に向けてダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I) を研究領域とし、特に [LGBTQ+] 等の性的マイノリティや、「認知症」と地域共生社会に関するテーマを専門とする。筑波大学のLGBTQ+に関する基本理念と対応ガイドラインの策定を取りまとめたほか、日本初となるDE&Iに特化したリカレント教育プログラム「筑波大学インクルーシブ・リーダーズ・カレッジ」を主宰し、産学連携やNPO等との積極的な共創にも取り組んでいる。平成23年度日本老年精神医学会奨励賞、令和4年度日本老年社会学会奨励賞受賞。



「アンコンシャス・バイアス」とは？

みなさんは「アンコンシャス・バイアス」という言葉を聞いたことがありますか？

日本語に訳すと「無意識の偏見」となりますが、この「偏見」という言葉について、みなさんはどんな印象を持っているのでしょうか？おそらく、ほとんどの人は「良くない」ものだと思われています。実際、偏見は「差別」につながりやすいので、「良くない」ものだと言えます。

しかし、私たちは偏見を「なくす」ことの難しさも知っています。その証拠に、私たちは今でも「偏見をなくす」ことに取り組んでいます。

では、なぜ偏見はなくなるのでしょうか？その原因を探るために、そもそも偏見がなぜ生まれるのかについて考えてみたいと思います。

偏見が生まれる理由を、今回は「個人」と「社会」の2つの見方から考えてみます。

偏見が生まれる理由 — 「個人」の場合

まず「個人」についてです。これは、私たち個人に原因があるとする見方です。

ここでは、私たちが他人を認識する仕組みについて考えてみます。たとえば、私たちは共通点がある人に対して親近感を感じるという特徴を持っています。同じ地方や学校の出身者に仲間意識が生まれやすいとかはその代表例でしょう。

そして、この共通点というのは、住んでいる場所、育った環境、なじみのある言葉など、個人を取り巻くさまざまな要素が候補になります。重要なことは、共通点に親近感を感じるという感覚は、ほとんどの場合は無意識に起こることです。

言い換えれば、親近感を「感じてしまう」と言えるかもしれません。いずれにせよ、私たちはさまざまな要素にもとづいて、他人を分類し、自分に近いかどうかという観点で認識しやすい仕組みを持っていると言えます。

そうした無意識の営みが繰り返されるために、いつの間にか私たちは他人に対して「偏見」を持ってしまおうというわけです。

偏見が生まれる理由 — 「社会」の場合

続いて「社会」についてです。これは、偏見が生まれる原因は私たちが暮らす社会にあるとする見方です。

具体的には、社会の仕組みや制度、常識などが含まれます。ここでは駅にある階段を例に考えてみます。

駅にある階段は、当たり前ですが「人」が利用することを前提につくられています。では、その前提となる「人」とはどのような「人」でしょうか？階段はある程度の高さの段差が連続するものですから、「一人で段差を乗り越えられる人」が前提になっていると言えます。

つまり、そこには車いすで移動するような一人で段差を乗り越えられない人は前提に含まれていないこととなります。ここで重要なことは、「一人で段差を乗り越えられる人」で、このことを立ち止まって考える人はあまりいないということです。

そう考えると、社会の仕組みや制度、常識などの前提となる「人」が、いつの間にか「偏見」によって生み出されているとも言えます。

偏見に「気づく」ということ

ここまで考えてみると、「偏見」は「無意識」のうち私たちがすぐ近くに常にあると言えます。だからこそ、「なくす」ことが難しいわけです。

しかし、諦めたり、開き直す必要はありません。重要なことは、偏見を「なくす」ことは難しくても、偏見に「気づく」ことは可能だということです。

私たちのすぐ近くに「偏見」があるということに気づき、その「偏見」が現実のなかで人を傷つけることに結びつかないように意識することは誰もが実践できることです。

そうした行動が積み重なることで、きっと私たちは「偏見」を乗り越えることができるはずです。

解説

著:ダイバーシティ推進室

多様性 との付き 合い方の

スヌメ



「多様性」自分にはちょっと

遠いものだと考えていませんか？

「多様性 (ダイバーシティ)」とは、簡単に言えば年齢や性別、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認などといった、様々な属性をもった人たちが、組織の中で共存している状態のことを指します。

昨今、この言葉は色々な媒体で目にする機会がとて多くなったと思いますが、いざ「多様性」と聞くと、例えば人種問題、ジェネレーションギャップ、男女格差の問題、そして障がい者や性的マイノリティに関することなど…色々、大きな問題として捉えてしまって、「自分の日常とは縁遠いかなあ」、「『特別な人』にしか関係がない」と感じてしまっている人もいるかもしれません。

しかし、本来「多様性」とは、とても身近なものです。

例えば、私たち自身のことを考えてみると、性格、経験、考え方や価値観などはそれぞれ違います。近いものはあっても、全く同じ人はいないでしょう。

つまり、すでに私たちは「多様」なものを持っており、私たちの身近な社会で「多様性」はすでに存在しているといえます。

このように、多様性を「ちょっとした違い」と考えてみると、すでに存在していて、また、実はとても身近なものであることがわかってと思います。

ですが、先に申し上げたとおり、「多様性」はすでに存在していても、それを見落としてしまっていたり、認められていなかったりするのが現状です。

「多様性」を「認める」と「受け入れる」こと

では、実際に「多様性を認める」とは、どういうことでしょうか。もしかしたら、「多様性をすべて受け入れなければならないのでは?」、「何から何まですべて受け入れ、肯定しなければならないのでは?」と感じた人もいるかもしれません。

しかし、「多様性」を「認める」と、「受け入れる」ことは、同じようで少し違うといわれています。

例えば、会社や学校といった「社会 (組織)」において、その中のメンバーの様々な意見や考え方を「認める」としても、その「社会 (組織)」においてどれが最善なのかを模索する中で、誰かの意見が結果的に「受け入れられない」ということもあるでしょう。

また、その場の「ルール」と照らし合わせて、意見が受け入れられるかどうか判断されることもあるかと思いますが。

皆の意見を全て「受け入れる」ことは難しいですし、それではその「社会 (組織)」はまとまりません。

一方で、これが個々人間の場合はどうでしょうか。ここでは、相手の意見や考えを「受け入れる」かどうかは、私たち自身で決めることができます。いくら仲が良くても、なんでもその人に合わせなければならないわけではありませんよね。

また、逆にその人に共感して自分の意見や考えを変えることも自由です。反対に、どうしても好きになれない人に、無理に付き合う必要もありません。

受け入れられなくても、「認める」ことはできる

このように、すべての状況において「無条件に多様性がすべて受け入れられないといけない」わけはありません。

しかし、相手の意見や個性などを「認める」ことは大切です。

「無条件に受け入れなくてもいい」ということは、「排除してもいい」ということではありません。

誰でも、自分の意見や個性の存在そのものを否定 (排除) されたら悲しいですよ。

結果的に受け入れられず、否定をするとしても、「あなたのその意見は持っていていいと思うけど、私は受け入れられないかな」というように、「存在は認めつつも受け入れられない」と言われるのと、「あなたの意見は受け入れられないし、その意見を持つこともおかしい。あなたは異常だ」と「存在も認められず、受け入れられない (排除される)」と言われるのなら、前者の方が傷つかないですし、納得しやすいでしょう。

誰もが自分の意見を持つのは自由です。特に、多様な人々が集まったとき、様々な意見が生まれるのは自然なことです。

しかし、その意見を言葉・態度として表明したときに、その表明の仕方によって、その社会の生きやすさはかなり変わってくると思います。

また、誰もが排除される可能性におびえ、意見が言えない社会では、革新も生まれず、新たな可能性は生まれづらいでしょう。

「認めあう」ことで皆が暮らしやすい社会に

誰もが持っている自分の「違い」——自分では当たり前だと思っている価値感や考え方など——が認められず、自分を否定されることはとても辛いことだということはわかるかと思います。

誰もが生きやすい社会の実現のため、お互いの「多様性」は受け入れられないとしても、それ自体は否定 (排除) せず、認め合うようにしましょう。

つちうら『クローバー』フェスティバルの概要

土浦市では、「人権と平和」や「ダイバーシティ」、「協働のまちづくり」に対する、市民の理解を深める機会を設けることにより、多様性を認め合う共生のまちづくりを推進することを目的として、「つちうらクローバーフェスティバル」を開催いたしました。

第1、第2、第3会場と市役所本庁舎ビルを大きく活用し、来場者が学び、楽しめる様々な催しを行いました！

4つ葉のクローバーを見立てたロゴマーク

「人権」と「平和」、「ダイバーシティ」、「協働のまちづくり」の4つのテーマを四葉のクローバーになぞらえて、「つちうらクローバーフェスティバル」という名称となりました。



日時	令和6年9月21日(土) 9:30~15:30 パネル展のみ9月14日(土)より開始
場所	第1会場:茨城県県南生涯学習センター (多目的ホール/ギャラリー・ホワイエ) 第2会場:土浦市男女共同参画センター 第3会場:うらら大屋根広場
主催	土浦市
共催	土浦市女性団体連絡協議会 土浦市まちづくり市民会議
後援	土浦人権擁護委員協議会 水戸地方務局土浦支局 (茨城県南地域人権啓発活動ネットワーク協議会)
運営	土浦市ネットワーク等連絡協議会
協力	東部ガス株式会社 高校生ボランティアの皆さん

第1会場 9:30 ~ 15:30 茨城県県南生涯学習センター

- 9:30~ ポスターセッション
- 10:00~ 開会式
- 10:30~ 協働のまちづくり事例発表&パネルトーク
事例発表団体
・小岩田東二丁目町内会
・土浦わかものまちプロジェクト
・新治地区市民委員会
- 12:40~ 広島平和記念式典参加中学生の体験発表
- 14:00~ 人権講演会
トーク&コンサート さらなる一歩を踏み出そう!
講師:立木 早絵 氏



第2会場 11:00 ~ 14:00 土浦市男女共同参画センター

- ・ダイバーシティ啓発コーナー
- ・土浦市女性団体連絡協議会啓発コーナー
- ・多文化共生パネル展
- ・ハンドケアマッサージ
- ・人権擁護委員による人権啓発コーナー
- ・スマホよろず相談
- ・缶バッジ作成
- ・ストローとんぼ
- ・割りばしでっぼう
- ・バルーンアート
- ・無料フードコーナー



第3会場 11:00 ~ 14:00 うらら大屋根広場

- ・着ぐるみ大集合
- ・フリースケート体験
- ・休憩スペース(キッチンカー)



1日をおして様々な催しを行いました、多くの方にご来場いただきました。今後も多くの方が楽しみ、学ぶことができるフェスティバルの開催を目指していきます。



事業報告 女性活躍推進のための取り組み

土浦市では、女性活躍推進のために、女性リーダー・女性管理職の育成、さらに女性の就労が期待されているデジタル分野への就労促進のための研修やセミナー等を実施しています。

令和6年度は、外部機関や県などと共催し、特に3つの事業を実施しましたので、ご紹介します。

JWLI Bootcamp 2024 IBARAKI

フィッシュファミリー財団主催の、女性リーダー育成のための合宿型研修「JWLI ブートキャンプ」が7月5日から3日間開催されました。

ブートキャンプは、女性リーダーたちを、さらに行動力のあるリーダーへと育成することを目的としており、今回の研修には、全国で活躍している16名の女性が参加されました。

土浦市でも、女性活躍推進のモデルケースとして、参加者の方々に応援しています。



主催 フィッシュファミリー財団
共催 土浦市、モーハウス、NPO法人子連れスタイル推進協会
後援 茨城県、茨城大学

次世代女性リーダー育成プロジェクト研究

中長期的な企業の発展には、新事業の創出やビジネスモデルの変革が不可欠であり、その原動力の一つとして、多様な経験や価値観を尊重し、組織内で最大限活用するための人材育成・組織づくりが必要だといわれています。

本研究には様々な企業の女性社員10名が参加し、全24回、合計約100時間にも及ぶカリキュラムをこなし、それぞれの企業で活躍できるよう研究を行っています。

主催 学校法人 先端教育機構 事業構想大学院大学 事業構想研究所
共催 土浦市 協力 関彰商事株式会社



働く女性のためのキャリア研修 ～若手女性社員向け 基礎研修～

管理職になる上での漠然とした不安や課題の解消、求められる知識や自身の理想像を考え、マネジメント等のスキル向上を目指す研修です。

茨城県内に本社または事業所を有する事業者にて在籍する女性社員15名が参加し、管理職となるためのスキルや心構えなどを学びました。

主催 茨城県、土浦市、いばらき女性活躍・働き方応援協議会



医療法人社団 希望会
鳥山診療所

医師 今高國夫 山口晶子

訪問介護ステーション マナ
訪問看護ステーション のぞみ
鳥山診療所居宅介護支援事業所
訪問リハビリテーション鳥山

土浦市鳥山2-530-386
☎029-843-0331

女性の活躍を応援します

ビルメンテナンス
高橋興業株式会社

土浦市大町12-1
TEL: 029-824-2211

夢・志を形に

一社会人向け大学院一
事業開発/起業/セカンドキャリア
事業承継/地域活性

土浦開催プログラム ①土浦市連携事業開発
②女性リーダー育成

学校法人 先端教育機構
事業構想大学院大学 事業構想研究所
東京・名古屋・大阪・福岡・仙台

事業報告 「男女共同参画社会に関する調査」 報告

土浦市では、市民の皆様の男女共同参画社会に関する意識や意向、ニーズをうかがい、今後の施策の参考にすることを目的として、アンケート調査を実施いたしました。ここでは、その調査の一部をご紹介します。ご協力いただきまして、心よりお礼申し上げます。

たくさんの方にご回答いただきました。
ありがとうございました!

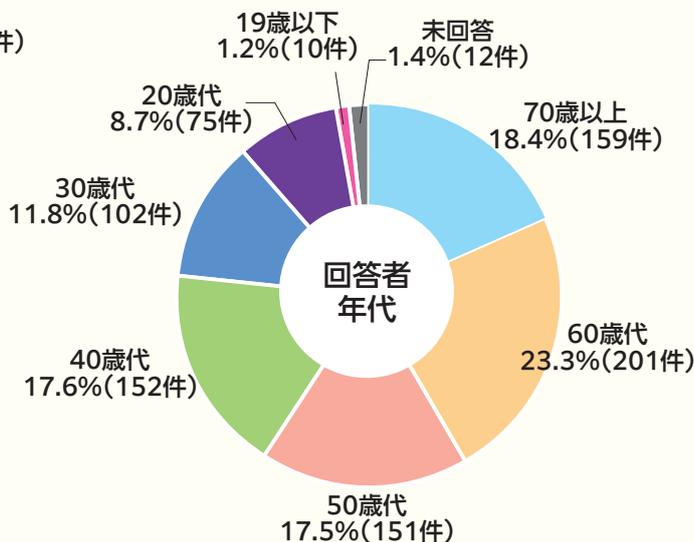
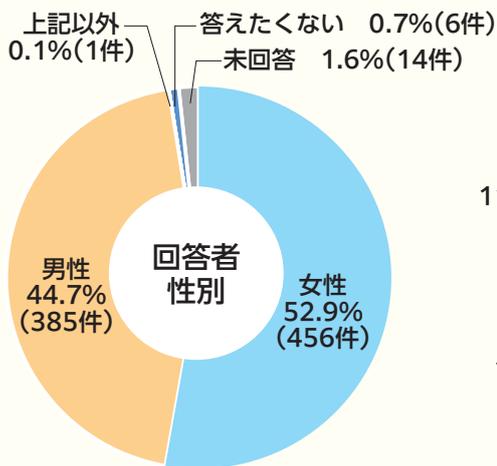


調査概要

調査対象	市内在住18歳以上の男女 各1,500名 合計3,000名
回答数	862通 (3,000通) ※回答率：28.7%
調査方法	郵送による配布、返信用封筒による 回収及びインターネット回答
調査期間	令和6年11月11日(月) ～令和6年12月20日(金)

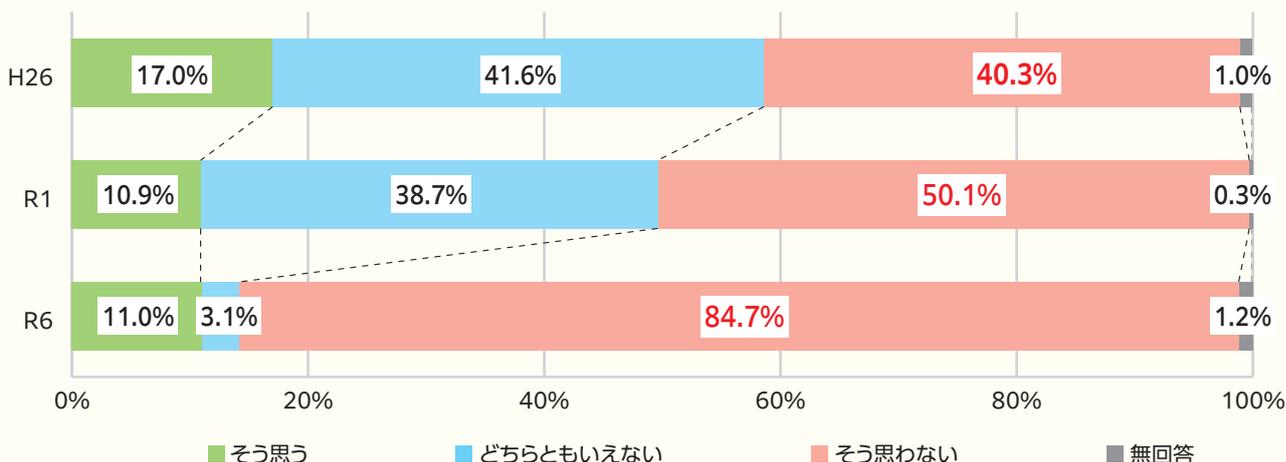
調査項目

- あなた自身のことについて
- I 男女の生き方や家庭生活について
 - II 地域・社会活動について
 - III 働き方とそれを支える制度について
 - IV 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について
 - V 男女の地位の平等について
 - VI 男女の人権について
 - VII 女性の暮らしに係る支援について
 - VIII 性の多様性について
 - IX 男女共同参画行政について



「男は仕事、女は家庭」という考え方について

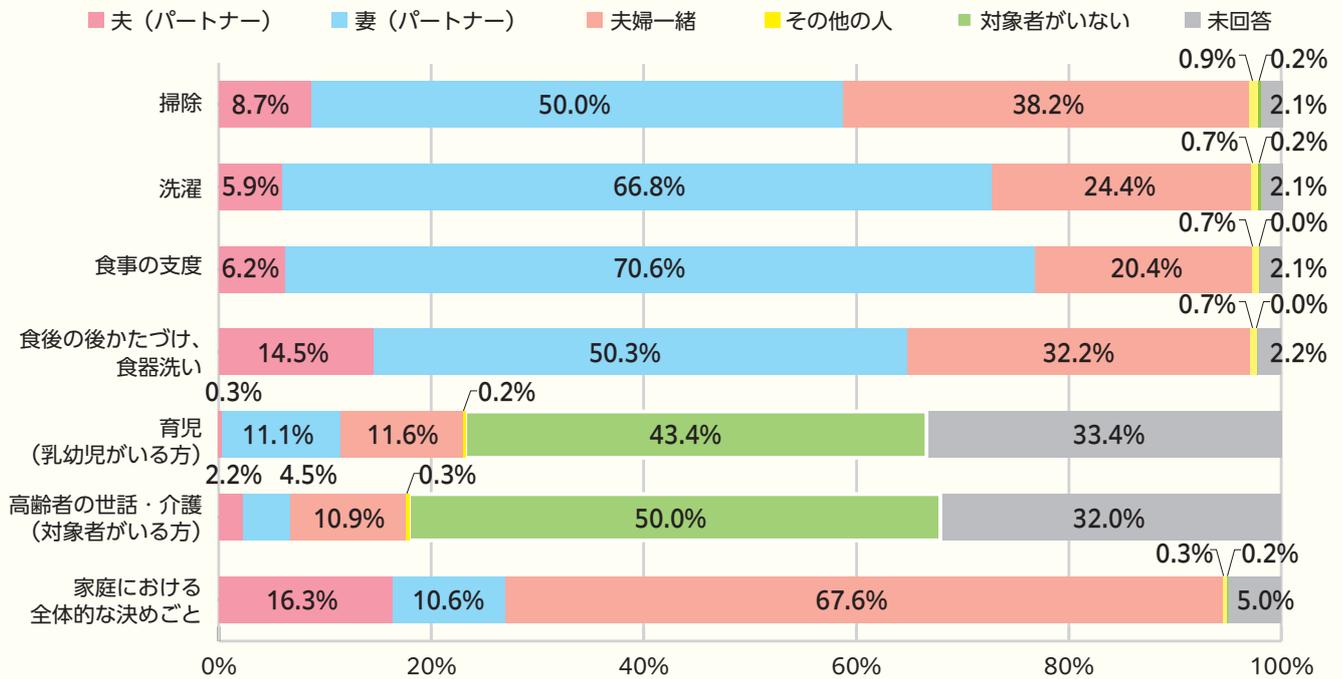
固定的役割分担意識の象徴とされる「男は仕事、女は家庭」という考え方について、平成26年、令和元年の調査と比較してみたところ、「そう思わない」と回答した人の割合が平成26年調査から倍以上となる84.7%という結果となっており、意識の変化が見られます。



Q

家庭内の仕事等の担当

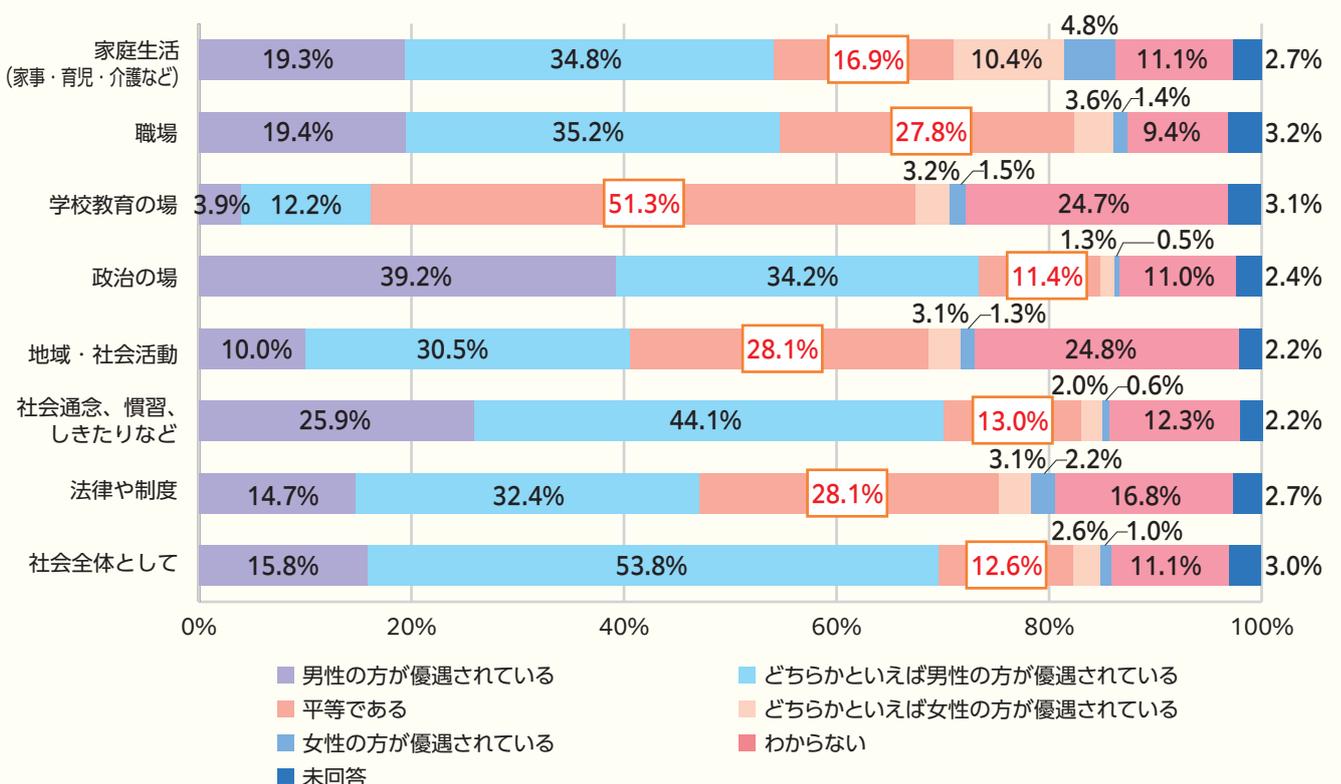
全ての項目において「妻(パートナー)」という回答が「夫(パートナー)」という回答より多くなっています。
 「夫婦一緒」の割合が最も多かったのは「家庭における全体的な決めごと」の67.6%で、次点で「掃除」の38.2%でした。



Q

男女の地位の平等感

「平等である」と回答した人が最も多かったのは「学校教育の場」であり、次点で「町内会、ボランティア、PTA活動などの地域・社会活動」、「法律や制度」の28.1%でした。
 しかし、「社会全体として」を見ると「平等である」と回答した人は12.6%であり、いまだ男性優位と感じている人がほとんどとなっています。



年月日	事業内容
6/16(日)	父と子のクッキング講座
7/1(月) ~7/31(水)	土浦市ダイバーシティ推進月間啓発パネル展
7/5(金) ~7/7(日)	【共催】JWLI Bootcamp 2024 IBARAKI (フィッシュファミリー財団)
9/11(水)	出前講座(男女共同参画ってなあに?)
5/9(木) 8/29(木) 10/18(金)	出前講座(ダイバーシティってなあに?)
9/21(土)	つちうらクローバーフェスティバル
10/5(土)	家庭の生活セミナー
10/16(水) 11/13(水) 11/29(金)	【共催】女性のための創業セミナー (土浦商工会議所)
10/26(土)	つくば国際大学、つくば国際大学高等学校 文化祭 出張啓発活動
10/28(月) 11/29(金)	【共催】働く女性のためのキャリアデザイン研修 ~管理職候補の女性社員向け基礎研修~ (茨城県)
11/12(火) ~11/25(月)	女性に対する暴力をなくす運動 ※11/12(火)土浦市女性団体連絡協議会と連携し 街頭啓発活動を実施

年月日	事業内容
11/20(水)	ダイバーシティ職員研修
11月 ~12月末	土浦市「男女共同参画社会に関する調査」 実施
11月	ダイバーシティ推進に係る取り組み状況調査
1/12(日) 2/9(日) 2/22(土)	【共催】ウェルビーイングを目指す女性の未来 ラボ (茨城県県南生涯学習センター)
7/13・7/27・ 8/10・9/28・ 10/19・11/30	女性のためのデジタル人材育成セミナー 「デジタル広報スキルアップ講座~動画入門編~」 ※すべて土曜日
7/23・8/6・ 8/20・8/27・ 9/10・9/24・ 10/15・10/29・ 11/12・11/26・ 12/10・12/24・ 1/14・1/21・ 1/28・2/4・ 2/18・3/4・3/18	【共催】次世代女性リーダー育成プロジェクト (事業構想大学院大学) ※すべて火曜日

※令和6年度に実施した事業を一部抜粋して掲載しています。

News & Information

お知らせ 男女共同参画センターのお知らせ

出前講座を実施しています

人権推進課ダイバーシティ推進室では、ダイバーシティや男女共同参画の基礎理解を深める講座を実施しています。

講座の受講をご希望される方は、右記2次元コードを読み取っていただき、「土浦いきいき出前講座」からご申請をお願いいたします。

出前講座
HP



センターの予約がネット上で行えるようになりました

令和6年10月1日(火曜日)より、男女共同参画センターの空き状況の照会や、利用申請、使用料の支払いなどがネット上で行えるようになりました!

これを行うにあたり、まず「利用者登録」及び「本人確認」を行う必要があります。詳しくはHPをご確認ください。



市HP

土浦市男女共同参画センター

〒300-8686 土浦市大和町9-1 ウララビル2階 (土浦市役所本庁舎内)

TEL: 029-827-1107 FAX: 029-827-1234

MAIL: diversity@city.tsuchiura.lg.jp

開館時間: 午前8時30分~午後5時15分

休館日: 土曜日・日曜日・国民の祝日・年末年始

■編集・発行 土浦市市民生活部人権推進課 令和7年3月発行



再生紙を使用しています。
環境にやさしい植物油インキを使用しています。

