

連載

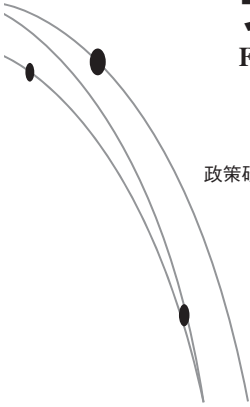
フィールド・アイ

Field Eye

NY から——②

政策研究大学院大学 黒澤 昌子

Masako Kurosawa



■ステレオタイプの脅威と無意識の偏見

ニューヨークで娘の通っていた進歩主義的な小学校について、もうひとつ私が大きな衝撃を受けたのは、多様性と社会的正義に対する情熱である。優れた学び人を目指すと同時に、教育を通して世の中を良きものとするというのがこの学校の理念であり、カリキュラムの随所にもそれが現れていた。たとえば図書館では自分で好きな本を持ち寄り、その主人公がどういう人種なのか、そこになぜ偏りがあるのかを話し合う、スペイン語の授業では、農場労働者たちの労働環境改善に貢献したメキシコ移民セザール・チャベスの人生を学ぶ、といった具合である。

3年次からは Racial Justice Advocacy Program なるものも別途カリキュラムに導入される。そこでは自分自身の文化的・人種アイデンティティーを育むと共に、他人のアイデンティティーを認めること。そして残念ながら今まだ世の中に存在する様々な stereotype (固定観念) や bias (偏見) を認識し、その偏見の何が問題で、偏見のある状況でどう行動し、どうしたら克服できるかを考えさせること等を、ロールプレイやゲームなどを通して学ぶ。これが多様性に関する「リテラシー」であり、それを身につけることは、これからの時代に不可欠な資質であるという担当者の言葉に大きな彼我の差を感じた。ニューヨークで暮らしてみると、日常的に人種による職業の分断、所得格差をひしひしと感じるが、そうした現実を肌で感じているからこそ自然と醸成されてしまう偏見を払拭させるのに、幼少の時分からこれほどまで意識的に教育しようとしていることには目を見張るものがあった。

子供は純粋で偏見などもっていないと考える親も少なくないであろう。しかし心理学の研究によると、米国では5歳の時点ですでに人種を人の判断基準として捉え、社会的に優位な人種を察知し、それ以外の人種への偏見を持ち始めるという。だからこそあえて幼少期からの教育が大切だということである。

学校では、親に対するセミナーやワークショップもかなり頻繁に開かれていた。とくに興味深かったのは、カリフォルニア大学バークレー校のスティール教授による固定観念や偏見が人のパフォーマンスに与える影響についてのセミナーである。スティール教授らの行った実験では、同程度のSAT (大学進学適性試験) スコアをもつ白人と黒人の学生に、能力を診断するためのテストではないと伝えた上でテストをした場合はスコアに人種間の差がなかったが、能力を診断するためだとしてテストをすると黒人のスコアが有意に下がったという。これは、「黒人は白人より学業面で劣っている」という偏見(ネガティブな固定観念)が、その対象となった黒人学生の学業成績を実際に下げってしまうという stereotype threats (ステレオタイプ脅威) の例である。スティール教授はその他にも、「女性は男性より数学能力が劣っている」「白人は黒人より運動能力が劣っている」等の偏見について多くの実験を行い、その度にステレオタイプ脅威の存在を実証してきた (Steele (2010))。

なぜ偏見を意識すると、偏見の対象となる人々のパフォーマンスが下がるのであろうか。それは人が思う通り自分はダメなのかもしれないという不安にかられ、そのストレスが脳のワーキングメモリ機能(情報を一時的に保ちながら操作するための認知機能)を低下させ、実力発揮を妨げてしまうからだという。しかも一度自分に向けられた偏見を意識し始めると、ちょっとした人々の言動がきっかけで不安が一層募り、どうせ努力しても無駄だと努力を怠るようになりやすい。自分を過小評価する結果、進学を断念するなど、偏見の対象となるグループとそれ以外との格差がますます拡大することになる。偏見の怖さは、他人が抱くことによって、それを自分自身もが抱いてしまい、自分に限界を作ってしまうことにある。

ではステレオタイプ脅威をどうしたら防ぐことができるのか。セミナーで示されたのは、まずそもそも偏見が生じにくい環境として、学校に多様性をもたせ、偏見には根拠がないのだという正確な情報を与えるこ

とである。さらに重要なのは、相手がどうしたいかを勝手に思い込まず、互いに話し合い、信頼し合う雰囲気を作ること、そして偏見の対象となるグループに対しては、偏見に屈しない自信をつけることだという。

このセミナーでは主に偏見が学業成績に与える影響について議論されていたが、その含意は広く職場の生産性にも当てはまる。偏見は、職場でどのような属性を持つ従業員や行動が高く評価されるかを左右する。それは組織文化に埋め込まれ、職場での様々な意思決定を歪め、人々の能力発揮に根深い影響を与えるだろう。実際、ダイバーシティ先進国の米国では、この偏見、とくに自分自身では気づかないうちに根付いている「無意識の偏見」が、00年以降進展の見えないジェンダーギャップを縮める上での最後の障害とみなされ、注目を浴びるようになっていく。

たとえばスタンフォード大学のクレイマン・ジェンダー研究所の研究によると¹⁾、女性に対する人事評価は、男性と比べてチームの貢献とか運が良かったなどと評されることが多く、全く同じ履歴書でも男性の方が管理職として採用されることが多いという。就職面接を想定した実験では、自己PRを行った男性は良い印象で見られたが、同じように自己PRした女性は感じが悪いと嫌われ、採用されないケースが多かった。評価者の性別が何であろうと同じように見られたこれらの観察事実、無意識の偏見がもたらす評価の歪みであり、そうした評価の歪みの蓄積が、幹部レベルでの男女格差が縮まらない大きな要因になっているのではないかと考えられている。同研究所によれば、それを乗り越えるために必要なのは、まず偏見を認識すること、そして評価の基準を明確化し、より信頼性、透明性のあるものにしてゆくことであるという。

振り返って我が国では、残念ながらまだまだ無意識どころか意識的な偏見も遍在している。たとえば、「小さな子供がいる女性は責任のある仕事はしたくない」「シニアはテクノロジーへの対応が遅い」など、それがたとえ思いやりからきているものであっても、本人と深く話し合うことなしに勝手な「偏見」に基づくものであれば、適材適所配置の機会を逸するだけでなく、それ自体が本人のやる気を萎えさせ、生産性を下げってしまうことになる。多様な人材を真に組織に活かす上で、統計的差別はもはや合理的ではない。恒常的な長時間労働や硬直的な働き方の改革はいわずもがなであるが、その改革に偏見への対応が伴わなければ、女性

を含め、「誰もが」その能力を十分に発揮できる組織、インクルーシブな組織を作ることができないことは米国の例を見れば明らかである。

さて、先の米国大統領選挙では、初の女性大統領の誕生が残念ながら阻まれた。その背後に女性に対する無意識の偏見の影響がどの程度あったのかはわからない。しかしあれだけの女性蔑視発言にもかかわらず、大卒白人女性の45%もがトランプ氏に投票したと知った時はまさに茫然自失となった。

大統領就任の翌日には、ワシントンDCをはじめとした全米各地で大規模なウィメンズ・マーチが行われた。人々は女性や移民、LGBTの権利、宗教の自由、環境保護、銃規制などを掲げてデモに参加した。ニューヨークではその後も週末となると必ずどこかでデモが行われ、私の周りでも人任せにはできない、何か行動を起こさなくてはという焦りがみられた。クリントン氏が敗れたことから生まれた一筋の光、それは偏見をなくし、性別や人種、宗教等にかかわらず、真にフェアな社会を実現する大切さをあらためて人々が感じ、具体的に行動を起こし始める機運が高められたことかもしれない。それがこれからも継続することを心から願ってやまない。

注)

1) たとえば、Correll S. and C. Simard (2016), Correll S. and L. MacKenzie (2015) など。

〈参考文献〉

Correll S. and C. Simard (2016) "Research: Vague Feedback is Holding Women Back", *Harvard Business Review*, April 29, 2016.

Correll S. and L. MacKenzie (2015) "Advancing Women's Leadership: Blocking Bias at Work", Stanford Graduate School of Business.

Steele, Claude M. (2010) *Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*, W. W. Norton & Co Inc.

くろさわ・まさこ 政策研究大学院大学教授。最近の主な論文に「職業能力開発施策の現状と課題：OECD諸国における若年支援の在り方から」『季刊社会保障研究』Vol. 51, No.1, pp. 44-52, 2015年。"Organization adjustments, job training and productivity: Evidence from Japanese automobile makers" (with Ken Ariga, Fumio Ohtake, Masaru Sasaki and Shoko Yamane) *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 27, March, pp. 1-34, 2013。労働経済学，応用計量経済学専攻。