

アライシップを「する」とき——アライシップ行動の類型

De Souza, Lucy and Schmader, Toni (2025) “When People Do Allyship: A Typology of Allyship Action,” *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 29, No. 1, pp. 3-31.

甲南女子大学社会学部総合社会学科ビジネス社会専攻講師 蘭田 竜弥

2015年から2016年、米アカデミー賞において俳優部門がすべて白人俳優によって独占されたことをうけ「#OscarSoWhite（白すぎるオスカー）」というハッシュタグのもと映画界の多様性欠如が広く社会に問われることとなった。また、性暴力被害者支援の草の根活動のスローガンとして#MeToo運動、黒人に対する暴力や構造的な人種差別の撤廃を訴えるBlack Lives Matter運動、そして直近では2025年末から2026年1月にかけて米国の移民税関執行局（ICE）がミネソタ州ミネアポリスを中心に大規模な移民摘発作戦を展開し無実の民間人が犠牲となったことで“ICE OUT”の声が全米に響き渡った。日本においても、同性婚の法制化を求める訴訟が全国各地で展開されているが司法が違憲状態と判断するたびに大きな波紋が広がっている。特定の属性を持つことで社会や集団において劣位に置かれる存在への差別や不平等に声を上げる動きは世界中で広がっている。

こうした関心から、社会的に恵まれた立場にある人々が社会的に劣位な立場にある人々を理解し支援する行為を指す「アライシップ（Allyship）」およびその実践者を指す「アライ（Ally）」という言葉が2019年頃から海外で認知され始め、2021年には“Allyship”がオンライン辞書サイトであるDictionary.comが定めるWord of the yearに選定された。他方で、「アライシップ」および「アライ」という語は2026年3月現在で日本語版Wikipediaにすら登録されていないように、日本においてこれらの言葉は未だ一般に認知されていない。本稿は、De Souza and Schmader

（2025）を取り上げることでアライシップについての理解を深め、かつ、読者にアライシップ行動を喚起することを目的としたものである。De Souza and Schmader（2025）は、アライシップ行動を社会心理学の知見を活用することで6つのカテゴリーに類型化することを試みた理論研究である。

当該論文は、アライシップを単なる方法ではなく継続的な実践と捉えており、また、アライシップ行動はマイノリティたち同士による連帯（Solidarity）を意味しないことを強調している。個別の文脈に左右されることはあるものの、アライシップとは基本的に支援する側が社会的に恵まれたグループに属し、支援される側が不利益を被るグループに属するという、地位が等しくない状況での支援を指す。

こうしたアライシップを具体的な実践として理解するには、2つの補助線が必要となる。1つは行動の種類で、リアクティブな行動かプロアクティブな行動かの2つに分けられる。リアクティブな行動は常に自他含む誰かしらのバイアスを所与としているのに対し、プロアクティブな行動はそれを前提としない。そしてもう1つは活動者のレベルで、個人レベルか対人レベル、あるいは組織レベルかの3つに分けられる。これらの組み合わせにより、アライシップ行動は6つのカテゴリーに分類される（表1参照）。以下にその6つのアライシップ行動を紹介する。

1つ目は、【リアクティブ×個人レベル】のアライシップ行動で、バイアスコントロール（Bias Control）と表現される。これは自分自身の内面にある偏見やス

表1 3つのレベルにおけるリアクティブおよびプロアクティブなアライシップ行動

個人レベル		対人レベル	組織レベル
リアクティブ	バイアスコントロール	対抗	集団行動への支援
プロアクティブ	肯定的な交流探求	グループ間関係構築	インクルーシブ・リーダーシップ

出所：De Souza and Schmader（2025）より筆者作成

テレオタイプを自覚し、能動的に抑制・修正しようとする行動である。具体的には、自分が無意識に特定のグループに対して否定的な思い込みを持っていると気づいた際に、その考えを改めて謝罪したり、将来繰り返さないよう努めたりする行動が該当する。

2つ目は、【プロアクティブ×個人レベル】のアライシップ行動で、肯定的な交流探求 (Seeking Positive Contact) と表現される。これは自分自身の成長や理解を深めるために、他の不利益を被っているグループとの肯定的な交流を自ら求める行動である。例えば、多様なグループの歴史や文化について学んだり、バイアスに対処するスキルを事前に習得したりして、他者を支援する能力を高めることが挙げられる。

3つ目は、【リアクティブ×対人レベル】のアライシップ行動で、対抗 (Confrontation) と表現される。これは目の前で偏見に満ちた発言や差別的な振る舞いがあった際、その責任がある人物に対して不満や異議を直接伝える行動を指す。例えば、誰かが差別的なジョークを言った時に「それは不適切だ」と指摘したり、眉をひそめるといった言語的／非言語的な合図で非難の意を示したりする行動が含まれる。

4つ目は、【プロアクティブ×対人レベル】のアライシップ行動で、グループ間関係構築 (Cross-Group Relationships) と表現される。これは特定のバイアスが発生していない状況でも、不利益を被るグループの個人が「受け入れられている」と感じられるような長期的で互恵的な関係を築く行動を指す。具体的には、職場などでマイノリティに属する同僚の貢献を尊重し、日常的にリソースや機会を提供して、彼らの帰属意識を高める支援を行うことなどが該当する。

5つ目は、【リアクティブ×組織レベル】のアライシップ行動で、集団行動への支援 (Supporting Collective Action) と表現される。これは組織や社会に根づいた不公平な制度や慣習、規範に対して異議を唱え、変革を求める行動を支援することを指す。例えば本稿冒頭に述べた社会的なバイアスを是正するための

署名活動への参加や抗議デモの支援、あるいは抑圧的な規範に反対する声を上げる行動はこのカテゴリーに含まれる。

6つ目は、【プロアクティブ×組織レベル】のアライシップ行動で、インクルーシブ・リーダーシップ (Inclusive Leadership) として表現される。これは組織全体の規範や方針として、多様な視点を尊重し、公平性を維持するための制度を事前に構築・維持する行動である。例えば、多様な背景を持つ人々を積極的に採用する方針を作ることや、心理的安全性を高めるための対話の場を設けるなど、誰もが尊重される組織文化を率先して作る行動が挙げられる。

アライシップは職場や学校にとどまらず、SNS 空間など多様な文化圏で根づくべき重要な実践である。そして、その理解を深め、自らが「アライ」となることは身近な誰かを支えることにも繋がる。当該論文はアライシップの概念整理を通じたアカデミックな貢献のみならず、新たな「アライ」が生まれるための手がかりを提示するという実践的意義も大きい。もっとも、当該論文および本稿の読者の多くは社会学者や人事担当者など限られた層にとどまるかもしれない。もし本稿を通してアライシップについて新たな気づきを得られたならば、身近な人に「アライシップって知ってる？」と話しかけ、自分たちにどんな行動ができるか意見を交わしてみることがアライシップという概念の共有の一助となる。すぐそばに語り合える相手がいなければ、自分にとって手軽な方法で意見を発信してみることも有益である。そこからアライシップ行動は始まり、広がるのである。

そのだ・たつや 甲南女子大学社会学部総合社会学科ビジネス社会専攻講師。最近の論文に「アクティブ・ラーニング型授業における「指導者型 SA」と教員による支援の効果」『日本教育工学会論文誌』Vol. 49, No. 2, pp. 211-221 (2025 年, 査読付き)。リーダーシップ開発, リーダーシップ教育研究専攻。