

令和4年度 第1回差別事象検討小委員会

日 時 令和4年7月27日(水) 午前11時～正午
場 所 とりぎん文化会館 2階 第3会議室

1 開 会

2 挨 拶

3 議 事

(1) 会議の公開、非公開について

(2) デジタルメディアリテラシー事業を活用した「包括的差別禁止」の普及・定着化
について

4 その他

5 閉 会

鳥取県人権尊重の社会づくり協議会 差別事象検討小委員会

【委員】

任期：令和3年4月1日から令和5年3月31日まで

氏名	所属・活動等	7/27 出欠
あらます まさのぶ 荒益 正信	前鳥取県人権教育アドバイザー	出席
いけたに ちえ 池谷 千恵	鳥取看護大学、鳥取短期大学ヘルスサポートセンター 専任カウンセラー	出席
きたむら ひでのり 北村 秀徳	公立鳥取環境大学、鳥取短期大学非常勤講師	欠席
なかい ひろし 中井 浩	鳥取県ケータイ・インターネット教育推進員	出席
まつだ ひろあき 松田 博明	大山町人権交流センター所長	欠席
やまもと まさき 山本 真輝	鳥取市民総合法律事務所 弁護士	出席

6名：（50音順）

【事務局】

氏名	所属・職名	備考
小林 靖尚	人権局 局長	
古田 慎一	人権局 人権・同和対策課長	
石上 伸之	人権局 人権・同和対策課 課長補佐	
長池 真由美	人権局 人権・同和対策課 同和対策担当 課長補佐	

【差別事象検討小委員会の概要】

差別事象への対応の検討をより一層進めるため、平成23年12月に鳥取県人権尊重の社会づくり協議会の小委員会として差別事象検討小委員会を設置している。

- 目的： 鳥取県内で発生した同和問題など人権に係る差別事象の正確な実態把握と原因や背景の分析及び対応策並びに今後の効果的な啓発方法の検討を行う。
- 位置づけ： 人権課題について広くかつ専門的に議論いただいている鳥取県人権尊重の社会づくり協議会の小委員会と位置づける。
- 委員： 近年の新たな人権問題であるインターネット上の人権問題に詳しい委員や、現場に密着した法律家、活動の実践者や有識者で構成するとともに、活動に機動性を持たせるため、26名の協議会委員のうちの一部の委員で組織する。
- その他： 検討結果を上部の組織である協議会へ報告する。

デジタルメディアリテラシー事業を活用した「包括的差別禁止」の普及・定着化について

令和4年7月27日／人権局

- ネット上の誹謗中傷等の人権に関する問題が複雑化・多様化する中、差別のない人権が尊重される社会づくりを一層推進するため、鳥取県人権尊重の社会づくり条例に基本ルール(包括的な差別禁止)を位置付けた。
- 「デジタルメディアリテラシー事業」や「バイアスマナオス」を活用し、この基本ルールを踏まえた集団規範への啓発を実施することにより、条例に位置付けた基本ルールを集団規範に普及・定着していくことを目的とする。

＜デジタルメディアリテラシー事業の概要＞

1 事業の目的

近年、インターネットに手軽にアクセスできるスマートフォンやタブレット端末、SNS等のコミュニケーションツールを含めたデジタルツールの利用者が急速に増加しており、誰でも簡単に不特定多数に情報を発信したり、発信された情報を入手することが可能な便利な時代となったが、一方でフェイクニュースやモラルに反した情報、誹謗中傷や差別的な投稿がインターネット上にあふれ、大きな社会問題にもなっている。

県民が誤った情報に惑わされたり、心無い誹謗中傷や差別的な投稿の被害者や加害者にならないよう、デジタルメディア情報を正しく見極め、正しく行動する能力、「デジタルメディアリテラシー」を高めていくための普及啓発を実施する。

※リテラシー:知識・教養・能力を適正に使い、得られる情報を有効に利活用する能力

2 主な啓発内容

(1)啓発の重点内容

以下、ア及びイについて、行動規範を身に付けること。

なお、文部科学省、総務省等の公的機関の情報以外に、人権文化センターのバイアスの見直しの視点や今度珠美氏の研究も含めた鳥取県独自の内容も取り入れることとする。 ※今度氏には当該事業の監修を依頼済
ア フェイクニュース等の誤った情報に惑わされたりしないようデジタルメディアを正しく読み取り行動すること。
イ デジタルメディアによる誹謗中傷や差別的投稿の加害者、被害者にならないよう正しい知識を身に付けて行動すること。

(2)対象

SNSを活用する方やスマートフォン、インターネットからニュース等の情報を取得する一般ユーザー(成人年齢の引き下げを考慮し、18歳以上の男女(小・中・高校生及びその保護者を除く)を想定)

※小・中・高校生及びその保護者に対しては教育委員会が啓発

(3)啓発方法

公募型プロポーザル方式により下記①及び②を調達し、スマホで気軽に閲覧してもらうほか、人権研修等でも活用し、WEB サイト、紙媒体により啓発を行っていく。

① 特設サイトによる啓発

(1)に基づき、クイズ形式や動画形式を用いるなど、関心や気付きを持ってもらえるようなコンテンツとする。

② 冊子、チラシ等による啓発

① の特設サイトの内容をもとに冊子を作成し、これからインターネットに触れる方々へも知ってもらう。

＜差別事象検討小委員会での専門家からの意見聴取について＞

条例に位置づけた基本ルールを踏まえた集団規範への啓発について、差別事象検討小委員会で次のような意見聴取を行いながら検討を行う。

① メディアリテラシー教育を研究し、鳥取県デジタル・シティズンシップエドゥケーターである今度珠美氏から、差別事象検討小委員会において専門家として意見聴取を行うこととしている。

＜研究分野＞ デジタル・シティズンシップ教育 メディア・リテラシー教育

②「バイアスマナオス」の視点を啓発に取り入れることについて、人権文化センター職員から意見聴取を行うこととしている。

※バイアスマナオスの概要

- 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。
- 「バイアスマナオス」はバイアスの視点から、「当たり前」を見直して生きた目の啓発資料。
- 確証バイアス、黒い羊効果、根本的な帰属の誤り等の代表的なバイアスについて紹介し、バイアスを見直す秘訣などを記載。

差別事象検討小委員会の論点整理（案）

- ①本県では令和3年4月に鳥取県人権尊重の社会づくり条例の一部改正で第7条第1項にあらゆる差別を禁止する「包括的な差別禁止」を新たに明記することにより「鳥取県民が本来備えているであろう行動規範の順守」を基本ルール（社会規範）として位置付けた。
- ②しかし、一昨年5月に実施した「鳥取県人権意識調査」によるとご自身が受けた差別や人権侵害では「職場でのいやがらせやいじめ」や「差別的待遇」が多くなっている。
これらの差別や人権侵害の要因の一つとして、差別を正当化する集団規範が存続していることが考えられる。
- ③このため、社会的差別の要因となっている集団規範を取り除き、条例に盛り込まれた「包括的な差別禁止」の社会規範に置き換えていく取り組みを推進していく。
- ④この集団規範は社会の規範体系・文化の一部として組み込まれた偏見（差別意識）により形成されているものであり、具体的には鳥取県人権文化センターが作成した「バイアスミナオス」に掲げられているような要因があると考えられるため、これをベースに検討を進める。
- ⑤近年、インターネット上にフェイクニュースやモラルに反した情報、誹謗中傷や差別的な投稿があふれ、大きな社会問題にもなっていることから、まず、この問題への対応策を検討する。
- ⑥今年度、県民が誤った情報に惑わされたり、心無い誹謗中傷や差別的な投稿の被害者や加害者にならないよう、デジタルメディア情報を正しく見極め、正しく行動する能力、「デジタルメディアリテラシー」を高めていくための普及啓発を実施することとしている。
- ※リテラシー：知識・教養・能力を適正に使い、得られる情報を有効に利活用する能力
- ⇒上記のような現状・課題を踏まえ、基本ルールを踏まえた集団規範への啓発を実施することにより、基本ルールを集団規範に普及・定着していく取組を検討する。

差別事象検討小委員会の今後のスケジュール（案）

- 差別事象検討小委員会における検討について、令和4年の第1回鳥取県人権尊重の社会づくり協議会に報告（7月27日）
- 協議会後に開催する差別事象検討小委員会で第1回目の検討を実施（8月下旬予定）
※今年度実施していくデジタルメディアリテラシー事業の中心となっていただく
今度珠美氏に差別事象検討小委員会に有識者として参画していただく方向で今後調整していく。
- その後、1か月に1回程度、同小委員会を開催

【委員会開催案】

	時期	主な調査検討内容	主な意見聴取
1	8月下旬	①差別を正当化する集団規範はどのようなところに残っているのかを分析。	今度氏、人権文化センター等からの意見聴取
2	9月上旬		
3	10月下旬	②この集団規範の存在を踏まえて、条例の基本ルールを集団規範に対して普及・定着していくため「バイアスマイナス」の視点を取り入れるなど啓発方法等について検討。	デジタルメディアリテラシー事業のプロポーザル受託業者等からの意見聴取
4	11月下旬		
5	12月中下旬		

<参考>

- ・ 3月末に開催した県同和対策協議会において委員から「差別の起きる要因についてメスを入れていく必要がある。固定観念や、統一性や均一性を重んじる社会の風潮等をどのように変えていくのか考えていく必要がある。」との意見をいただいた。
- ・ 今度珠美氏は、前人権尊重社会づくり協議会委員で鳥取県デジタル・シティズンシップエドευケーターをされておられ、今年度実施していくデジタルメディアリテラシー事業の中心となっていただく予定。

バイアス、 三十オス?



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？
バイアスの視点から、
その「当たり前」を
見直してみませんか。

あなたのことは「全部好き」か「全部嫌い」



ハロー効果 (halo effect)

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。

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。

ちなみに

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。





相手に不利益をもたらすことも

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。

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。

アドバイス

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。



1

「～だからといって、～とは限らない」と言ってみる

例)「Aさんの字がヘタだからといって、不真面目な人とは限らない」

2

正しく評価できるための仕組みをつくる

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。

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。



鳥取県人権文化センター 人権啓発キャラクター
ふらっちょー

「ふらっちょー」は、鳥取県の「鳥」にちなんで「人権尊鳥(ジンケンソンチョー)」です。大きく広がる翼が「幅広い人権啓発」を表しています。少しだるそうな表情ですが、その独特な風貌とキャラクターで県内各地で開催される人権関連のイベントに参加し、愛嬌を振りまきながら人権啓発の一翼を担っています。

「やっぱりね」「ほらね」…多すぎない？



確認バイアス

(confirmation bias)

確認バイアスとは、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。

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、確認バイアスが生じることもあります。

ちなみに

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。



元々ある「思い込み」を強める

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…。

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、低い評価をつける。

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。

アドバイス

「間違いをする」「考えを変える」のもOK!



1

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わっても良いのです。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。

2

「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。

「仲間」が「仲間」を排除する



黒い羊効果 (black sheep effect)

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。

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。

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。

* 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。

ちなみに

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。

注! 意

最初は好意的だった人も段々と攻撃する側に

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。そうなると、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。

歯止めが利かない

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。

アドバイス

「白い羊」側の問題に気づく



1

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。

- 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、噂話が横行してないか？
- 「ウチら」の中に黒い羊は入っているか？

2

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。

「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)

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。

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。

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。

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）にあると思い込んで注意しています。

注意

構造的な問題に気づけない

●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で、女性はサポート業務)
- ・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

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」』

●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うちに、「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。

アドバイス

「みえる化」して改善しよう



行動に影響を与える要因を、
「みえる化(言語化)」してみましよう。
「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。

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。
←有益な情報なら、その業務に携わる誰もが共有できる機会を業務内につくる。

他にもある、こんなバイアス

ステレオタイプ (stereotype)

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。

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。

生存バイアス (survivorship bias)

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。

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。

集団同調性バイアス (majority synching bias)

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。

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「めんどくさいヤツ」と思われたくないので、愛想笑いでやり過ごす。

バイアスの盲点 (bias blind spot)

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。

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。

バイアスはなくせる？



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。

楽がしたい

→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

平穏・無事に暮らしたい

→ハロー効果で、「要注意人物」を幅広く察知
→根本的な帰属の誤りで、自分の責任を回避

自信や自己肯定感を保ちたい

→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
→確証バイアスで自分の正しさを繰り返し確認



バイアスをミナオス秘訣

- ☑ 様々なバイアスや心理現象について学ぶ
- ☑ 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
- ☑ 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
- ☑ 他者と指摘し合う「それ、バイアスの可能性はない？」
 - ・指摘され、自分の認識が誤りだと気づけば素直に認めて直す
- ☑ 組織の運営の仕方に、バイアス等がないか点検する

バイアスの探しどころ

- ・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」



バイアスとミナオスと

目の前にいる相手をより正しく、奥深く理解できる。

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。

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。

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。

...

そんな可能性を秘めています。

より自由に、より平等・公正に考えることのできる
個人や集団・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。

バイアス、 ミナオス？

公益社団法人 鳥取県人権文化センター

〒680-0846 鳥取市扇町 21 鳥取県立生涯学習センター 2階

TEL 0857-21-1712

FAX 0857-21-1714

メール t-jinken@tottori-jinken.org (代表)