

大学生のダイバーシティ意識と無意識の偏見

園田 由紀子* 日向寺 祥子**

*教育開発研究センター **情報理工学部情報科学科

概 要

小中高校で行われてきた道德教育では、差別、偏見や誹謗中傷はいけないことであることが繰り返し教育され、多くの若者は、差別はしてはいけない、偏見は良くないという態度を持っている。しかし、そのような若者であっても無意識のうちに形成されている偏見や差別（アンコンシャス・バイアス）の影響を受けている可能性が高い。男女共同参画のように、女性に対する偏った思考を是正するなどの特定の対象に向けたアンコンシャス・バイアスについての調査研究、教育は多くみられるものの、ダイバーシティ社会を支える世代となる若者のアンコンシャス・バイアス自体を対象とした研究は少ない。本研究では、インタビュー調査から、大学生のアンコンシャス・バイアス理解への手がかりを得ることを目的として行った。その結果、すべてのケースで、自らが積極的に偏見や差別とかかわっていないことを示した上で、アンコンシャス・バイアスと思われる様々な知見が得られた。例えば、障がい者との同一賃金や障がい者用施設へのコストといった経済的な平等という視点や中高校生活時に経験した同じ生徒内に明確な上下関係を意識づける「スクールカースト」、偏差値による大学のランクなど様々な視点が見つかった。さらに、偏見を形成しやすいとされる権威主義的パーソナリティや偏見に対する内的葛藤などオルポートが説明してきた偏見の心理との関連についても検討を加えた。

*教育開発研究センター

**情報理工学部情報科学科

1. はじめに

SDGS でも示されているように、社会が持続的に発展していくために、多様性の受容は重要なテーマの一つである。

日本では、「特別な教科 道徳」において、誰に対しても「分け隔てをせず、公正、公平な態度で接すること」、「差別をすることや偏見をもつことなく、公正、公平な態度で接し、正義の実現に努めること」を教育テーマとして扱っている(平成29年度教育指導要領)。このように、幼いころから、「差別」や「偏見」は道徳的によくないことと繰り返し教育されてきた。しかしながら、小学校、中学校では、日本語支援が必要な児童、生徒の増加が続く中、外国をルーツとする児童、生徒の多くが、いじめ経験を持つ子供が多いといわれる(五百住:2010)(GILLIS:2009)。サーベイリサーチセンター(2022)の調査によると、外国にルーツを持つ子供のうち60割がいじめにしていると報告されており、増加の傾向にあることが指摘されている。現時点では、外国にルーツを持つ生徒へのいじめの問題が解決したとは考えにくい。さらに、戦後、教育基本法、学校教育法により、盲学校、聾学校、養護学校による特殊教育が一般化してきたが、その後、小中学校の教室を利用して支援を受けることができる特別支援による教育へとシフトしてきた。中でも発達障害や診断を持たないグレーゾーンの子供の多くが普通学級で学ぶ場合が多くなっているが、このような子供の多くがいじめを経験しているともいわれる。

さらに、三菱総合研究所が2022年に総務省に報告した「インターネット上の誹謗中傷情報の流通実態に関するアンケート調査結果」では、インターネット上で、「他人を傷つけるような投稿(誹謗中傷)」を見たことがあると回答した割合は、50.1%約半数に上り、Twitter(52.6%)、掲示板サービス(2チャンネル等)(39.7%)、次いで、Yahoo!コメント(32.0%)、YouTube(28.2%)であり、人を傷つけるような投稿(誹謗中傷)をされたことがあると回答したのは全体の8.9%であった。しかし、これを年代別で見ると、10代が10.9%、20代が16.4%と若い世代の方が、直接かかわった経験を持っていることがわかる。

18歳意識調査「第28回-SNS-」(日本財団:2022)によると、SNSを通して誹謗中傷を受けたことがあると回答した18歳は、12.0%と総務省の報告と同じような割合であった。誹謗中傷を受けた理由について、約3割は、「わからない」「心当たりがない」と回答した。そのほかの理由としては、自分の行動は発言、勘違いや誤解といったSNS上でのやり取りから炎上、誹謗中傷へと発展した場合だけでなく、学校でのいじめやいじめに関連する問題がSNS上に拡大した例なども見られた。加えて、「根拠の希薄な批判や悪口を書いたこと」があると回答した割合は5.2%で、その理由として自由回答には、「イライラしたから」「ムカついたから」「ストレス発散」といった感情の発散目的や「嫌がらせを受けていた」「悪口を書かれたから」といった報復、「反応が欲しかった」「共感してほしいから」といった反応や承認欲求、「生きる価値がない人間だから」といった極端な考えから、「わからない」「深く考えていなかったから」「覚えていない」といった反応的に対応した例なども見られた。また、直接書き込まなかった場合でも、誹謗中傷このように、真偽や根拠が不明な批判、誹謗中傷発言をシェアやリツイートをした割合は5.1%で、その

理由として「根拠があると思った」「正しい情報だと思った」という誤信、盲信、「嫌だと思ったから」「嫌いな芸能人だったから」「共感したかったら」などの共感などに加え、「何も考えず……」「ちゃんとみていない」「面白そうだったから」「退屈だったから」といった傍観的なものだけでなく、「わからない」「なんとなく」「特にない」といった、無意識の反応とも思われるような理由も見られた。気になったのは、自由回答の中に、「異なるアカウント」からの書き込みだったとあえて説明している回答が目立った点である。自分だと特定されないアカウントだから「悪くない」と考えているようにも思われた。これらの回答を見ても、誹謗中傷に加担する若者の回答から、全体的に浅慮な行動であることがわかる。これらの中に、深く考えていない、無意識の行動の背景に、偏見があるのかを知るには、質問紙調査では限界があると考えざるを得ない。

筆者が担当する授業で、大学生に、差別や偏見についての認知について話を聞くと、「自分に差別はない」「偏見は持っていない」と大半の学生は答えるが、「偏見は仕方がない」と開き直るような態度を見せる学生もいる。SNS 上などで他人を傷つけるような書き込みに対して、どう思うかを考えさせると、「書き込む人が悪い」といった正義、正論的な意見が議論を主導するものの、自分自身が、その書き込みに対して反論等をするのではなく、傍観に徹しながらも、「いいね」や「リツイート」といった共感リアクションで反応、参加するといった学生は少なくなかった。さらに、「悪者」に対する過激な書き込みを見て、「仕方ない」「やられて当然」といった考えを持った経験を語る学生もいた。中には、このような書き込みやリアクションをする際には、友達に知らせていない「裏アカ」と呼ばれる別のアカウントを使うようにしているといった学生もいた。

これまでの道德教育や情報リテラシー教育などにより、「偏見」や「差別」,「誹謗中傷」はいけないということ、を、学んできているため、公にはこのような態度、言動をとることはないものの、偏見や差別はなくなるらない、偏見は仕方がない、差別ではなく、区別だといった様々な考えの中で、多様性を受け入れないことを容認する態度が見られた。

大学での偏見低減教育の取り組みとしては、日本人と留学生がともに実習から学ぶ取り組み（加賀美ほか、2021）や、偏見軽減のための社会実験として、マイノリティによるヒューマンライブラリー¹を使った取り組み（坪井、2017）などが報告されているが、様々なマイノリティへのステレオタイプや偏見の減少を目的とされており、特定の属性や対象者、男女共同参画のような特定の領域でのアンコンシャス・バイアスを対象とした研究は見られるものの、アンコンシャス・バイアスの背景や傾向そのものに焦点を当てた研究はまだ少ない。

本稿では、ダイバーシティ社会に向けた新たな教育を考える上で、特定の対象者に対するステレオタイプ、偏見、差別の軽減だけでなく、アンコンシャス・バイアスそのものの軽減を目標とした教育開発を目指す上で必要となる若者の無意識の偏見、アンコンシャス・バイアスの傾向や背景について明らかにするための調査を実施し、結果に検討を加える。

¹ 障がい者や社会的マイノリティを抱える人に対する偏見を減らし、相互理解を深めることを目的とした試み。社会的マイノリティの立場の人を「本」に見立て、読者として、学習者が対話を行い、相互の理解を深める。

1.2 先行研究

これまで、大学生の持つ様々な偏見についての調査研究が行われてきた。それらの研究では、高齢者や精神疾患を持つ人（中村 川野, 2002）、障がい者（槇尾, 2017）、性的マイノリティ（須永他, 2018）、最近では新型コロナ感染者に対する偏見（福井, 2022）など、特定の人たちに対する偏見の実態を明らかにするものであった。これらの研究の多くが質問紙を使い、対象に対する知識や態度を質問する中で、偏見の傾向等について考察を加えている。福井の報告では、エイズに対する態度尺度を新型コロナに置き換えた項目に加え、差別の寄与因となる二分法的思考、仮想的有能感、正義感については社会規範からのアプローチを加え、調査を実施し、多角的に分析している。このように偏見や差別に対する直接的質問だけでは、その実態を明らかにすることは難しく、寄与因から検討を加えた調査項目、測定項目の設定が望まれることがわかる。これは、偏見や差別が意識的に作られる態度や意識だけではなく、無意識に作用する部分を含んでることを示唆している。

この無意識の偏見、アンコンシャス・バイアスについての調査研究としては、「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（内閣府男女共同参画局, 2021）が挙げられる。この調査では、性別に対するアンコンシャス・バイアスの傾向を測るため、チェックシートを使った調査が実施され、報告されている。調査では、表1のような測定項目を設定し、それに対する同意の傾向から、アンコンシャス・バイアスの現状を報告している。測定項目の設計は、「性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験などの具体事例」を自由回答によって調査し、その結果を整理分類して作成されている。

西川は、この内閣府の調査データに考察を加える中で、アンコンシャス・バイアスの解消法として、子供の時から（ジェンダーの平等に関する）教育が重要であり、SDGSが目指すジェンダー平等とを実現させる上で重要と指摘しつつも、大人の場合は、教育ではなく対処法を学ぶことが有効ではないかと説明している。また、西川は「アンコンシャス・バイアスの正体は自己防衛心である」として、自ら気づくことが求められる対応であるとしている（西川, 2021）。

荏田によると、アンコンシャス・バイアスには、潜在的な思い込み、ステレオタイプの固定観念だけでなく、身内意識や日常生活で見られる横暴な態度にもアンコンシャス・バイアスが表れており、例を枚挙するいとまがないほど多岐にわたり存在していることを指摘している。しかし、様々な危険を回避するため経験的に蓄積され作られるバイアスを持つことは自然なことであり、いろいろな判断を行う過程において、便利なショートカットの役割を果たすものであり、社会から排除することは難しいとしている。その上で、学歴が高い人ほど偏見はないと思いこみやすいことを指摘し、「自らの過信を振り返り、決めつけや好みでより良い選択肢を見逃していないかを常に意識することが大切」としている（荏田, 2018）。

表 1 性別に関するアンコンシャス・バイアス測定項目（内閣府男女共同参画局）

令和3年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究測定項目(内閣府男女共同参画局)		
家庭・コミュニティ領域	職場領域	その他
家事・育児は女性がするべきだ	組織のリーダーは男性の方が向いている	女性は感情的になりやすい
男性が洗濯物を干すのはみっともない	大きな商談や大事な交渉事は男性がやるほうがいい	女性は論理的に考えられない
家を継ぐのは男性である	事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ	男性は気を使う仕事やきめ細かな作業は向いていない
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ	男性は人前で泣くべきではない
結婚したら姓を変えるのは女性であるべきだ	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	女性には女性らしい感性があるものだ
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	男性は出産休暇/育児休業を取るべきでない	
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い	
共働きでも子供の具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	営業職は男性の仕事だ	
学級委員長や生徒会長は男子が、副委員長や副会長は女子の方が向いている	受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	
女性に理系の進路(学校・職業)が向いていない	転職は男性がするものだ	
男性であればいい大学を出て出世を目指すべきだ	男性なら残業や休日出勤をするのは足り前だ	
PTAには、女性が参加するべきだ	女性の上司には抵抗がある	
親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ	
自治会や町内会の重要な役割は男性が担うべきだ	女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない	
実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ		
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		

つまり,SDGS などが目指す様々な差別や偏見の是正を考える上で,教育はとても重要であるものの,その起因の一つとなるアンコンシャス・バイアスは,経験的に作り上げられるため,完全な排除は難しい。質問紙を使った場合,対象を指定し,〇〇に対しての態度,意識に限定した方法での調査か,仮定,具体例を使った測定項目による調査が適していることがわかるが,アンコンシャス・バイアスが関連すると思われる分野は多岐にわたる。さらに,高等教育を学ぶ高学歴者の方が「偏見はない」と思いこみやすい傾向が高いということから,大学生に対する偏見,差別に関する教育を検討する上では,「自分に偏見はない」という思い込みに隠れるアンコンシャス・バイアスに関する教育が求められることになるであろう。

本稿では,大学生に向けたダイバーシティ教育,偏見,差別に関する教育の開発を目指す中で重要となる「大学生のアンコンシャス・バイアス」の傾向をつかむための探索的研究を目的とする。

2. 調査方法

本稿では,自分に偏見はないという思い込みの中に隠れた無意識の偏見,アンコンシャス・バイアスの特性を踏まえ,大学生に対するインタビュー調査から検討を試みる。

今回は,4名の学生に対し,60分程度,偏見,差別,ダイバーシティ認知,経験的差別感,偏見や差別の抑制行動などについて,インタビュー結果の分析を行った。

この調査は、東海大学 2021 年度「人を対象とする研究」に関する倫理委員会による審査を受け、承認を受けて実施した。(承認番号：21193)

本調査では、倫理委員会の指導により、特定の学生(差別を持っていない等)を事前調査などで特定したインタビューは認められなかったため、協力を申し出た学生を対象に、インタビュー内で、偏見や差別に対する態度を確認しながら、アンコンシャス・バイアスについて触れる形で、調査を実施した。

2.1 調査概要

調査対象者：東海大学の学生

調査協力を告知する SNS 情報(学内 Teams)を見て、協力を申し出た学生 (4 名)

男性 3 名 (工学部,政治経済学部,文化社会学部) 女性 1 名(教養学部)

調査方法：オンライン (Zoom) によるインタビュー調査

インタビュー方法：半構造化インタビュー

被験者 1 人に対し,2 名のモデレーターによるインタビュー

インタビュー時間：60 分

調査期間：2022 年 1 月 27 日～28 日 (Zoom を使ったオンラインインタビュー)

*新型コロナ感染拡大により調査予定日が入校禁止措置となったためオンラインで実施

インタビュー項目

- ① ダイバーシティへの理解や理想
- ② 偏見,差別に対する理解や態度
- ③ 偏見や差別に関する経験

*アンコンシャス・バイアスにつながる考えや経験

3. 集計と分析

インタビュー調査は、被験者の承諾の元、録画し、発話記録を逐語として、分析を行った。今回は、自らの差別や偏見を自覚していないかどうかを確認する事前調査が倫理委員会の指導により実施できなかったため、希望した学生に対して、調査内で、差別や偏見について態度を確認しながら、調査を行った。事前に、「差別」や「偏見」を持っているかといった直接的な質問を行うと、その後のインタビュー内容にバイアスがかかる可能性が高いため、慎重に確認しながらインタビューを行った。例えば、「ダイバーシティは実現させるべき課題だと思うか」といった質問を通し、「多様性を受容すべき」、「みんなが平等であるべき」といった回答をした学生を分析対象とした。

分析視点としては、インタビュー項目についての質問に加え、差別や偏見アンコンシャス・バイアスにつながる認識、経験、その背景や要因についてインタビューを行った。モデレーターは、本稿筆者 2 名、園田と日向寺が行った。逐語記録作成においては、インタビュー音声ファイルから音声自動変換ソフトを用い、テキスト化を行い、その後、モデレーターにより、テキストクリーニングを行った。

4. 調査結果

インタビュー調査の結果について、まとめる。逐語の引用部分では、モデレーターを M とした。

①ダイバーシティへの理解について

A-1, B-1 の発言からは、ダイバーシティに対しては「多様性」という言葉の意味の理解に加え、ニュースなどで取り上げられる性的マイノリティや国籍、ハンディキャップを持つ人などをイメージしていた。

学生 A-1

ダイバーシティって結構最近をよく聞く言葉で、多様性とか、そういう運動いうとよく聞きます。(中略)あんまり大学の授業とかでは聞かなくてニュースとかでは聞きますね。(中略)ダイバーシティは多様性とか何かそういう性的マイノリティとかそういう何かこういうような位置づけです。自分の中で漠然とした感じかな抽象的なイメージです。

学生 B-1

(M:ダイバーシティって、どういうふうに理解してます?)

ダイバーシティって人種とか国籍とか、あと性別、そういういろいろな人っていろいろ差があるので、そこをその人との違いを共有していこうみたいな感じ、ざっくり言うと、多様性とかですね。(中略)ダイバーシティってやっぱり人との違いとか多様性ってことなので、それを共有していく、何かみんなが平等みたいな感じで、例えば国籍が違ったりとか、全体的にちょっと劣るところがあるし、ハンディキャップを持ってる人とかそういう人も平等に、生活ができるような社会を言うイメージですかね。

学生 C, 学生 D は、「多様性」という意味であることのみを回答した。

②偏見や差別に関する態度

アンコンシャス・バイアスは、自分でも気づいていない偏見、差別などの偏った思考である。しかし、直接的に、「偏見を持っているか」といった質問を行った上で、意識化されていない偏見や差別について焦点化すると、自己矛盾に気づき、故意に回答を調整する可能性が高いため、「偏見や差別とは何かを知っているか(認知)」「ダイバーシティ社会は実現したほうが良いと思うか」といった質問から、差別や偏見に対する態度を確認するよう試みた。偏見と差別については、混同して理解している場合が多いため、それらの認知を整理するために、偏見と差別についての質問を行い、それぞれの質問に対する回答、所感を表 2 にまとめた。学生 A は、差別の要因となるものが偏見ととらえ、相手を傷つけることをあえてすることが差別と考え、学生 B は、偏見を相手への理解不足や勝手な決めつけとして理解し、差別は、相手を理解した上で壁を作るようなことを差別と考えていた。学生 C は、偏見と差別の言葉について理解について回答はないものの、自分は偏見や差別はないといった強い回答が見られた。学生 D は、偏見は差別の前段階ととらえ、より深刻化したものを差別と考えていた。

表2. インタビュー項目への回答と態度

① 偏見 に 対 す る 理 解	学生 A	偏見とは、そのことに対して知らないで、差別してしまうのが偏見 自分自身は、誰とでも仲良くなれ性格であり、差別はないと思っている。 偏見については、あるかもしれない
	学生 B	偏見とは、本当はこうなのに、その人は勝手にちょっと違った考えを持ってしまうこと、自分勝手な考え方をし て、相手を理解しないこと 自分がされて嫌なことは他人にもしないようにと思っているので、偏見や差別はないと考えている。
	学生 C	明確な回答なし 自分は偏見を持っていないという強い自信を持っていることがうかがえた。
	学生 D	具体的に偏見とは何かについては、差別の前段階で使う感じと語った。 自分自身の考えを振り返る際に、自分が偏見的看着に感じることにはある。と説明したが、意識的に差別 していることはないと考えた。
② 差 別 に 対 す る 理 解	学生 A	(相手を傷つける)そのことをわかっててするのが差別。ナチスドイツ時代のユダヤ人迫害等が差別。
	学生 B	相手のことをちょっと知っていたとしても、知った上で自分とは違う、一緒にしたくない、壁を作っちゃうこと が差別。
	学生 C	明確な回答なし 差別について直接のコメントはなかったものの、価値観など経験から確立されているものを 重要視している傾向が見られた 自分は差別をしない、差別とは無縁であることを強調するようなコメントが続いた。
	学生 D	差別とは何かについては明確な答えはなかったが、偏見よりも、言葉の重みが大きいと説明した。偏見よりも 深刻なものと受け止めている。

ダイバーシティを実現させた社会についての質問に対して、以下のような回答が見られた。

学生 B-2

いい社会だとは思いますがやっぱり難しいと思うんで、そんなに結構授業とかでも、ダイバーシティ社会を実現とか言っ
ても、できるのかなみたいな話したりとかする。(中略) 無理なことはないと思うんですよ。そこに一定が変われば結構やっば
り古い古いっていうとんだらうすごく固定観念がある人。やっぱり社会の中で一緒に生きていく上で、偏見を持っちゃったり
とかする人とかいるので・・・私自身も結構(あるかもしれない)。例えば、もしバイトとかちょっと体の不自由な人が一緒に働い
てなったときに、平等にさせられるかっていうのはちょっとわからないですし、こちらとしても不安だし、そっちも不安って
いう、そこをみんな平等ってなるとやっぱり難しいんじゃないかな。

学生 D-1

もちろんすごい社会にはなると言う前提で、それに伴って、いろいろと難しい話が出てくるのは率直な意見です。
(M: ちょっと大変そうだなって感じがな?)
そうですね。もうそれはいい社会になるから、やらなきゃいけないのはわかってるんだけど、実際それは大前提の上ですね。実
際、何か実行するまでっていうか、アクションを起こすっていうのがすごい難しいと思うから、やった後は社会が素晴らしいな
けどその後が問題だなって言うふうにはすごい思います。

学生 B は、ダイバーシティ実現に対して、身体障害を持つ人に対して平等に接することがで
きるのか、もしかしたら自分にも偏見があるのではないかという不安を持ち、固定観念を強く
持っている人の存在などから、ダイバーシティの実現は容易ではないとの認識を持っていた。
学生 D も、ダイバーシティは、「やらなきゃいけない」ことだが、実現は難しいという印象を
持っていた。

学生 C-1

東海大学って結構留学生の学生がいっぱいいるじゃないですか。

(M: そうですね)

僕も結構何人か仲良くしてるんですけど、後になって気づいてみるとこれがダイバーシティか～みたいのがあります。

(中略) 僕のゼミの中に留学生はいるので、一緒に遊びますし、大学 2 年とかの時に中国の方と、イギリスかどっかの秘湯に行
きました。普通に友達として。全然、僕そこまで英語うまいわけじゃないですけど、日本語でも全然コミュニケーションとれる
ので、普通に友達として付き合ってたね。(中略) 昔、その旅行に行ったときに、アメリカに結構、僕行って、(中略) そう
いうところで文化が違うんだとか、(中略) 暗い夜道とか絶対にそういうところに行かない。だから人が(アメリカの友達) 日
本に来たときに、よくこんな暗い道、怖くて行けないけど歩けるよね、日本で暗い路地裏とか無理って言ってましたね。僕もア
メリカの友達と遊ぶときは人通りが多くて明るい道を選んでいくようにしてます。

(M: 日本人友達と付き合い方は違ったりとかすることはあまりなかった?)

もうそれは感じませんでしたね。ただ思うところとして文化の違いがやっぱりあると思うので、そういうところでは若干意見が違
うところもあるかもしれないですけど、それも僕としては尊重したいし。

学生 C は、ダイバーシティについて、留学生や外国人、外国での経験を積極的に多く語り、
自分がいかに「偏見」や「差別」を持っていないかを説明した。

④偏見や差別に関する経験

偏見や差別に対する態度形成を確認するため、身近な経験を質問した。学生 A は、アルバイトの同僚だった友達の事例を語った（学生 A-3）。学生 A は、高齢者や認知症と思われるような人に対し、ネガティブな発言を繰り返すことに対し「すごく嫌なやつ」ととらえていた。また、学生 A と学生 B は、中学、高校での生徒間での権力や経験について詳しく説明してくれた。学生 B は、体型のことで自身も避けられた経験があり、「スクールカースト¹」について強い印象を持ち、逆らえない「権力」をクラスが「空気感」として受け入れていると語った。「浮いちゃってる子」の存在について、見た目、性格、しゃべり方などでターゲットにされていることを「申し訳ないけど」とし、見た目や性格などで判断することは良くないことと思いつつ、ターゲットにされてしまう理由について「やっぱり」と付け加え、浮いてしまう理由については、一定の理解を示していることが推測できた(学生 B-2)。

学生 A-3

(M:自分の周りですごく差別的なことを言ったりやったりしてるなっていう人を見かけたことはある?)

ありますあります。例えば、6 年間今も続けてコンビニでバイトしてるんですけど。すごい差別する奴、仲良かったんで、よく一緒にお休みの日が遊んだりしてたんですけど、例えば何か年上の年配の方に対してとか、あとはちっちゃい子に対してとか、結構平気でそういう差別的な発言みたいなの、もうばっさと。その場ではいい顔するんですけど、(中略)例えばそのおじいさんとかになんか何やってんのみたいなので遊んでるときとかに來たときに聞かれて、その場は答えるんですけど、終わった後、ああいうボケ老人を相手にする本当に嫌なんだよねみたいな老人に対しての差別みたいな、ちょっと抽象的で僕はなんかそれがすごい嫌なやつだなって(中略)

(M:その人は特にあの年齢に応じた差別の発言が多いっていう感じですか?)

他の場合でも差別発言、年齢もそうですし、あと障害とかに対してもあると思います。お客さんとかで電動車椅子でくる、ちょっと、認知症も入ってるかなみたいなお客さんなんか、結構わかんなくなっちゃってる部分も自分であるんで、カニ食ったりとかしちゃうんですけど、そういうときも「これだから障害者の相手したくないんだよね」みたいなことを平気で言うようなやつそういうところもありますね。

(M:そういう場面を見ると、何かご自身はどんな気持ちになる?)

僕は全然いい気分しないんで、そういうことは言うもんじゃないよとかっていうのははじめて誰かに言うもんじゃないよっていうのは、結局、仲悪くなっちゃったんですけど、

学生 B-2

(M:自分の周りとか今までの中学と高校までの中で、何か差別されちゃってるなんて思うようなことがあった?)

やっぱり小学校からクラスから浮いてる子っていうのは必ず 1 人、小学校のときは結構多かったかな?中学のとき私、女子高だったんですけど、とっかえひっかえなんか 1 人になってる子が変わるみたいな。

(M:ターゲットっていうか 1 人ぼっちになっちゃう子わかる場所あった?)

申し訳ないけど、やっぱり見た目とか、あと性格とかと喋り方とか。(中略)あと何か私自身も一時期、仲間に入れてもらえない。(中略)んで、一緒に写真を撮ってもらえなかったりとか、写り込むと、なんかちょっと嫌みみたいな。私が映ると駄目みたいなとかあるらしくて。ちょっと入らないでって言われたりとか、なんかこうやんわりと、ちょっと他の子で撮るからって言われて、避けられちゃったりとか(中略)

(M:中学のときとかの上の方のグループにいた人ってどんな感じの人。)

やっぱり何か同じ人間ではあるんだけど、その人たちがすごいやっぱり強いっていうか、なぜかその人たちは逆らっちゃいけないみたいな、権力みたいな力があるクラスの中の空気感でこの子達には逆らっちゃいけないみたいな。

学生 A は、「小中高は本当にカースト」と説明する（学生 A-4）ように、学校内で明確な階層を経験していることが分かった。学生 A が経験したスクールカーストでは、上位層は運動が得意で、モデルのようなキラキラしている生徒で、中間層は上位層の取り巻き、上位層とつながりのない生徒がその他となっている構造を説明した。中学では、男女のカーストが独立していたが、高校ではそれらが一緒になり、男女が一団となって上位層を形成するとした。学生 A、学生 B は、このような経験をしているから、他人を差別したり、偏見を持つことはないと言明した。

¹ 生徒の中での暗黙の序列のこと。上位層と下位層に分かれているが、その基準は、学力ではなく、人気や親の経済力、スポーツ能力など、様々あるものの、上位層は学内での発言力や決定権を持っており、下位層は、上位層に睨まれないように常に意識したりする。仲間割れなどにより上位層から下位層に転落することもあるものの、階層は比較的固定されている

学生 A-4

(M:スクールカーストとか中学校とか, そんなの, 意識したことってある。)

ありますね, 中学校, 小中高は本当にカーストだなんて。

(M:特にすごくカーストを実感したみたいなの, 何か強く感じるのって小中高どこらへんなんだろう。)

中学校じゃないですかね。(中略) 中学校のときは結構ありました。やっぱり本当にあのすごいベタですけど, 弁当食うときとかお弁当の中身, 弁当の時間帯食べる時間とかで, その誰がどのグループにいるかわかる。何かイベントごととかで, 修学旅行とか遠足とかで, やっぱそのトップ層, そのクラスで人気者の子たちがいる班と中堅の班とそうじゃない人達みたいなのはすごい明確に分かれてたって記憶はありますね。

(M:その位にいる子たちとその中間の子たちの違いってというのは何なんだろう?)

上位にいる子たちは何かスキルを持ってる子たちが多く, 運動ができるとか, 面白いとか, かっこいいとか, そういうようなレベルで, 中堅層はほんま言い方悪い, 金魚の糞みたいな感じで, 上位カーストにいる奴らとつるんでる。キラキラしてる連中が上位で中堅はその取り巻き, ちょっと人とあんまり接したくない, 教室の端っこで本読んでたり, 1人で漫画書いてたりとかするようなタイプの子たちが(それ以外のグループに)分かれてる感じでした。

(M:男の子と女の子のカーストは?)

全く別物で。中学のときは別々でしたね。高校になると一緒になっちゃう。男女で固まっているキラキラした女の子とモデル系の子たちが固まりが上位カーストにいて, (中略) 高校なるとやっぱりモテると, 要はカーストが上がっていくような感じで。みんなからかわいって言われてる女の子を付き合ったりとかするとカーストが上がるみたいな。

学生 C-2

そういうのは相手に合わせて生活をするとか, あるいは選ぶとか相手に合わせることは自分何も抵抗がない。それともやっぱりちょっと付き合って欲しいなって思うようなことや抵抗はなくて, むしろ落としどころっていうか, お互いにここは OK だけどここは無理みたいなところで, うんどこがいいのかっていうのを探っていく。それが効率がいいっていうか, 物事がスムーズに進むのかっていうふうに思ってるのと, あと, 郷に入れば郷に, その諺があるようにやっぱ地域に合わせて, やっぱり何て言うんだろう。自分もうその変えていくことが必要なのかなと思ったりしますね。(中略)(アメリカ訪問の際) 相手の文化に, その地で決められたものに従ったらやっぱりそれもスムーズにいくのかっていうふうに思います。相手を相手とかを知るっていうことはとても大事なことかな。

(M:日本人の中では, ちょっと違いを感じたりとかっていうのを実感したことってありますか。)

それもやっぱりありますね。十人十色だと思うし, 具体的に感じたのはやっぱり価値観の違いですかね。僕はこれがこれもまた結構具体的な話になっちゃうんですけど(中略), 自分は, 1回買って, 長く使うっていう価値観なんですよ。それが友達曰く, 一点を長く使うよりも, いろんな服を安くいっぱい着たいみたいな人もいましたし。あと本と同じ意見の人もいますし, で多様性なんだなというふうに思いましたね。価値観の違いってというのは結構日本人の中でも感じますね。

学生 C は, C-2 の記録のように, 「相手に合わせる」ことに柔軟であることを強調し, 「相手を知ることとはとても大事」と語っている。これは, 留学生や外国の友人だけでなく, 日本人に対しても「価値観の違い」があっても, 「多様性」として受け止めていることを説明した。

学生 D は, 過去の学校での経験ではなく, 自身が関わっているスポーツ(クラブチーム)についての話が中心となった。中でも, 有名選手が, 自身の LGBTQ をカミングアウトした事例を挙げ, 肯定的な反応を示した反面, 経歴や学歴, 所属などによる「差別」が存在していることも指摘した。また, 施設のバリアフリー化については, 「少数の方々のために投資する」という捉え方をしておいた。学生 D-2 の記録から, 幼少期の経験として, 友達が友達の母親から, 「団地の子供と遊んではいけない」といわれ, 「この地域では, 団地の子供と遊んではいけない」ことが, 「常識」になっている思い, 強く残っていると説明した。

学生 D-2

(M:自分の周りの人が誰かを差別してるそういう意識を持ってるなって感じたことありますか?)

自分が経験したことじゃないですけど, 自分は M 市に住んでいて, N 町らの方では何か団地の子と遊んではいけないみたいな, 何かなんかそうなんすよ, なんか。なんか身分, 格差問題になるかもしれないですけど, M 市の近隣ではそういうのが一般常識になってたので。友達がお母さんから言われたということもあり, 何かそこはすごい幼心ながら結構印象に残ってるなって。

④アンコンシャス・バイアスへの接近

学生 B は、障害をもつ人と同じ仕事をするのに対し、肯定的な発言をしていたものの、「平等」という視点から見たときに、疑問を感じる部分があった (B-3)

学生 B-3

例えばもしバイトとかちょっと体の不自由な人が一緒に働くってなったときに、平等にさせられるかっていうのはちょっとわからないです。(中略)

(M: さっき話した障害がある人と一緒に働いたとしたらどうなるかな?)

もし、時給が一緒だったら平等だけど、多分(健常者と同じように働くのは)難しい、お手伝いとか必要だとは思ってます。働くのに手伝いって必要なのになって、ぶっちゃけ思っちゃったり。働くために私達が手伝うってなると、それは果たして平等? みたいな。そうするとやっぱりなんかそこまでして一緒にそういう人たちが無理やり同じ時給で働いてるの? って逆に不平等を感じる。こっちはなんか自分の仕事+お手伝いもしてるのに、向こうはお手伝いしてもらって同じお給料なのって思うとちょっと違うんじゃないのっていう気持ちはする。(中略) 自分が健常者の人を基準にすると健常者の人が 1 働けるとすると同じ 1 働けるハンディがある人だったら別に問題がないんだらうけども、受け入れるにしてもそのハンディがあるってことは別に否定もしないし、それを傷つけたりするわけじゃないけれども、でも働くってということに関しては何か平等ってするのはすごく難しいなと思います。

障害がある人は、健常者と同じようには働くことが難しく、長時間の仕事はできない、健常者が手助けをしてようやく同じように働けるのではないかという見方をした上で、同じ時給、同じ対価となることは平等なのかととらえていた。「時給が一緒だったら平等」としながらも、手助けが必要な人と同じ時給で働くことが平等か? という疑問を持ち、この自己矛盾から「難しい」という発言につながったものと思われる。

学生 C は、特に外国人、留学生とのかかわり方、相手への理解の重要性、相手に対する配慮(合わせる)について語り、多様性を理解し、対応していることを強調していたものの、権威主義的な意識についての質問を加えたところ、自分が常に上位、周囲にいる大学生は、自分より下といった考え方を示した (C-3)

学生 C-3

(M: 人間関係を作る上で、自分より上か下かっていうのは意識しますか)

多少あると思いますね。(中略) どちらかっていうと同年代の友達は自分より下だなんて思う人が多い感じかな、ですね

(M: どういうところで下だなんて思う?)

考え方、あと行動。具体的には僕は、結構将来のことについてよく考えるのが好きで実際に行動してるんですけど、その行動してない人とか、見て、こういうふうにした方がいいよっていうふうに言って改善してあげるのに、気持ちよさを感じるというか、(中略)

(M: 同じ年代の友達に対してはなんとなく下だなんて思ってることが多いよって言うたのはどうして?)

(同じ年代の友達は) 自分 1 人でできないことの多さというか、何でそれわかんないのみたいなことが多い。とかっていうのはありますね。そもそも何か僕よりもすげえやつ尊敬できるやつを探してて、でもなかなかいないんですよね。むしろ、そもそもその自分よりレベルが高い人が希少で少ないから巡り合わないのかどっちなのかなとは思いますが、

(M: 自分って全体のピラミッド構造で言うと、どの辺ににいると思う?)

学力でいったらもちろんですけど、下の方ちょっと失礼ですけど、東海大学自体が他のレベルが低いところなんで、そのレベルに準ずると思うんですけど、物の考え方とかあ、その何に取り組んでるかとかっていうのは、僕はその他人には負けないものがあるなというの自分の中で思ってます。上からさうですね。上位 4 割以内ってところですかね、

(M: 自分が知ってる人たちの中で言ったらどれくらいですか?)

自分が知ってる大学生の中だと、もしかしたらトップかもしれないです。

(M: 自分以外はみんな下?)

トップで言えばそうですね。(中略) ただ、さっきも言ったように、でもどうだろう、自分でわかっているのに、思考停止になってる人、自分の中でもそういう価値観すらないみたいな。さっき言ったように、(中略) 僕の中では、自分でわかってパチンコやって家の学費無駄にしてみたいな。ふうな人がやっぱり一番よくないかなって思いますね。

自分と同じように将来を展望し、行動していない人に対し、「こういうふうにしたほうがいいよ」と改善してあげることに気持ちよさ、優越感を感じており、「自分よりすげえやつ、尊敬できるやつ」を探しているものの、なかなかいないのは、自分よりレベルが高い人が希少であるからと考えていた。学生 C は自分自身を、学力は低い、ものの考え方、どんなことに取り組んでいるのかということについては、他人には負けないものがあると思っている。大学生全体だったら、自分は上位 40%以内だが、知っている大学生の中では、「トップかもしれない」と話し、努力できない人、成長できない人はダメな人、自分よりも下ととらえている傾向があった。これら

の回答から、自分自身の優位性に自信を持ち、周囲を見下すような権威主義的な考え方を持っていることが分かった。しかし、「学力は下」という回答もあり、挫折や劣等感が背景に存在する可能性はあるが、今回のインタビューではそこまで明らかにできなかった。インタビューの最後には、自己矛盾していることがあったとも述べているが、自分の考え方に対する反省というよりも、完璧な自分を演じられなかったことに対する恥ずかしさを表しているようであった。

考察

今回の4つのケースにおいて、全員が多様性受容について全般的に肯定的な態度を持ち、異質と捉える人と、ともに働く、友達になるといった関係構築、受け入れる姿勢を持っていたものの、評価や対価に関する「平等」「公平」といったとらえ方の中では、一部難しいことが分かった。また、差別や偏見に関する経験として、小学校、中学校、高等学校などの学校在学中の経験が強い印象をもたらしていた。

得られたこれらの結果について、オルポート(1968)の偏見の心理の視点を参考に考察する。

<平等から見るアンコンシャス・バイアス>

他者を肯定的に受容する姿勢の中にも、「平等」という点から受け入れがたいと考える態度を見ることができた。特に、経済的な側面から、「コスト」、労働対価としての「賃金」については、障がいを持つ人たちが、自分の得る利益や対価と同じ、もしくは、健常人よりも多くなコストを必要とする場面では、「納得がいかない」「難しい」といった嫌悪的な態度を示すことがあった。その背景には、「障がい者には手助けた必要」、「手助けは、健常者が行う」といったアンコンシャス・バイアスがあり、その結果、「健常者と同じように働けないのだから、賃金は安くすべき」、「健常者と同等の賃金は不平等だ」といった考え方に至っていた。また、アルバイトなどの社会経験から、経営的な視点を持つ若者もあり、そのような中に、アンコンシャス・バイアスが見られる可能性もある。バリアフリーに対する考え方についても、競技場などの施設で、健常者が使用できるエリアを縮小して、コストをかけ、障がい者利用エリアを設置しても、収益につながりにくいことから、導入しなければならないことはわかるが、導入することで収益が減少するため、「難しい」という考え方をいた例があり、理念的な理解とアクションとの間に、葛藤が見られた。これらの例は、オルポートが示した偏見につながる「内的葛藤」であり、オルポートは、近代的な価値観と言われる「平等」と言う概念に対し、偏見の矛盾（障がい者も同じ賃金になる、障がい者に配慮すると収益が減る）が内的葛藤として生じることで、新たな偏見を作り出すと示している。しかし、近年、差別、偏見に対する教育の徹底により、それが、さらに抑圧されることで、無意識の偏見が生じている可能性がみられた。障害者差別解消法の制定により、障がい者に対し「合理的配慮」が求められることになった。今回の調査結果からも、教育や法律で求めら

れる様々な配慮により、内的葛藤を複雑化させる可能性もあり、ダイバーシティ社会に求められる社会的公平教育の重要なファクターの一つとなり得ることが分かった。

＜スクールカーストで顕在化する権威と自己属性＞

差別や偏見を意識する経験として、「スクールカースト」と呼ばれる小中高校内で存在する生徒間のヒエラルキーについて述べている学生が多かった。「キラキラ」した生徒が上位層を占めているなど、外見、イメージ、スポーツなどで、他の生徒より目立つ、人気があるといった共通の特性が認められ、グループ化、ランキング化されることを、当たり前として受け入れざる負えない経験は、特定の人たちの特権集団を容認することにつながるものと思われる。スクールカースト内で、上位層からの理不尽な攻撃を受ける人たちは、ターゲットの生徒に原因があるかのように攻撃することを知っており、「関わらない」「ターゲットにされないように気を付ける」といった行動態度を作ろうとする。これは、オルポート(1961)が指摘した欲求不満や自らの心理状態による攻撃的な態度を、相手の側に帰属するものとして考え、ターゲットを設定し、直接的、間接的に攻撃することが多くみられる。さらに、上位グループにいた生徒が、ターゲットとなり下層へ、交際相手の所属グループによって上位へ、階層移動が余儀なくされる様子を間接的に経験することでスクールカーストに対する絶対性を強化し、「矛盾」を黙殺することになっているものとする。社会公平教育では、無自覚な特権に対する意識を変えていくことを目的としており、特に、「人は、支援された環境に置かれているという「肯定」の感覚を必要とする。次に、現在の意味づけ構造に疑問を抱く「葛藤」状態が必要となる、肯定、葛藤、継続という流れは、社会的公正教育プランを設計したり、現場の状況に対応したりするための枠組みとなり得る」(D.J.グッドマン：2017)としており、大学生にとって、スクールカーストに対する「葛藤」は、効果的な教育テーマの一つになりえる可能性が見えてきた。

＜権威主義と劣等感＞

今回の調査の中では、学力では勝てないといいながら、同年代の大学生よりは自分は上、特に周囲にいる大学生はすべて下であると意識を持つ例も見られた。この発言は、アドラー(1932)や石坂・藤森(2019)などが示す通り、劣等感による防衛機制との可能性もあり、同じ大学の友人をすべて下として位置づけていることから、大学名に対する学歴へのコンプレックスなどの可能性も伺うことができた。オルポート(1961)は、偏見を形成しやすい傾向の一つとして権威主義的パーソナリティを指摘している。今回のケースの中でも、「自分よりも上の人と関係を作りたい」「自分の身近にいる人は、自分よりも下だと考えている」といった、自分を基準に権威主義的にとらえる傾向も見られた。偏見や差別に対する否定的な思想と、自分自身の権威主義的パーソナリティとの間で生じた葛藤を、強く抑圧するために、過度に「偏見」のなさを強調した可能性がある。これらの傾向を強めた背景として、大学受験での挫折経験、それに伴う劣等感などが背景として見られる可能性がある。挫折経験や劣等感を、受け止めることが難しい場合、無意識にこれらを転化するなどし、正当化することも想像できる。

6. まとめと終わりに

今回の4つのケースに限定してインタビュー調査を実施したが、多様性受容の背景に存在するアンコンシャス・バイアスの規定要因として、大変興味深い手掛かり的な知見を得ることができた。中でも、「スクールカースト」などの学校内でのヒエラルキーによって、自分がランク付けされる経験が、学歴などへの意識につながっている可能性や権威主義的パーソナリティを形成する背景や経験についてのさらなる検討の可能性などである。また、劣等感に対する防衛機制としての偏見に加え、多様性受容について、複雑な内的葛藤を多数抱えること、さらに、それが無意識のバイアス形成に影響する可能性などを見出すことが出来た。ダイバーシティ教育や社会的公正教育への手がかりとしては、大学生が偏見や差別を意識する場面について、アルバイト先、友人関係、学校でのスクールカーストなどの中で、無意識に受け止めてきた「矛盾」を「葛藤」に変え、教育につなげる視点を得ることが出来た。具体的な場面を使った新たな教育の可能性も高まった。さらに、小中高校生時代の経験は、新たな人間関係を構築する中で、強い影響を与える可能性があり、学習の中で、自らの態度に影響を与えた背景を振り返る機会を設けることも重要なポイントではあるものの、挫折や傷ついた経験等、ネガティブな過去につながる部分に触れる可能性も高く、慎重なプログラム作成が必要であり、より具体的傾向の把握が求められる。このように、ダイバーシティ意識への気づきを促すための手掛かりとなる部分は、想定以上に多岐にわたっており、さらなる傾向をつかむためには、継続的にケーススタディによる事例調査を積み重ねていく必要がある。今後は、これらの知見を踏まえて、質問紙などを使った大規模な調査の検討も進めていきたい。

また、今回はオルポートの偏見形成についての知見を中心に分析を行ったが、ミュルダール(1944)によるポジティブ・フィードバックの繰り返しによる社会変動を説明した「累積効果の原理」(principle of cumulation)を使ったステレオタイプや偏見の強化やR.K. マートン(1949)が示す偏見と差別に対する4種類の視点なども用い、より多くの知見から、アンコンシャス・バイアスを検討し、ダイバーシティ社会の基礎となる社会公平教育の開発につなげていきたい。尚、本研究は、2020年度より、教育開発研究センタープロジェクトに採択され、調査研究を行った。

参考文献

- Adler. (1932). What life should mean to you. Little, Brown: Boston, MA. 高尾利数(訳) 春秋社.
- 福井義一 (2022). わが国における新型コロナウイルス (COVID-19) 感染者への偏見や差別意識に寄与する要因 ―大学生における探索的検討―. 甲南大学紀要. 文学編 172.
- Diane J. Goodman(2017), 出口 真紀子(翻訳), 田辺 希久子(翻訳), 「第3章個人の変化と発達について」: 『真のダイバーシティをめざして―特権に無自覚なマジョリティのための社会的公正教育』, 上智大学出版, 2017.
- G.W.オルポート(1961), 原谷 達夫 (翻訳), 野村 昭 (翻訳), 『偏見の心理』, 培風館 1961.

- 池上知子.(2014). 差別・偏見研究の変遷と新たな展開—悲観論から楽観論へ—. 教育心理学年報, 53: 133-146.
- 石坂昌子; 藤森愛梨.(2019).大学生における劣等感と補償の関連. 紀要 visio: research reports= Visio, 49: 27-34.
- 加賀美常美代, 守谷智美, 村越彩, 岡村佳代, 黄美欄, 富田裕香. (2021). 大学における偏見軽減のための教育実習とその効果. 著: 加賀美常美代, 横田雅弘, 坪井健, 工藤和宏, 多文化社会の偏見・差別 125-149. 明石書店.
- 槇尾真佐枝, et al.(2017) 障害児・者に対する差別意識に関する考察-大学生の意識調査より. 中国学園紀要, 16: 143-150.
- 内閣府男女共同参画局. (2021). 令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究. 内閣府男女共同参画局.
- 中村真, et al.(2002) 精神障害者に対する偏見に関する研究: 女子大学生を対象にした実態調査をもとに. 川村学園女子大学研究紀要, 13.1: 137-149.
- 西川学, et al.(2021)アンコンシャス・バイアスへの気づき. 人権を考える, 25: 95-106.
- 大橋樹美子; 庄司一子(2021) 中高生の過剰適応傾向とスクールカーストの地位の関連: 大学生への質問紙調査から. 共生教育学研究,8: 113-130.
- Robert K. Merton " Discrimination and the American Creed " in Discrimination and the National Welfare, Edited by R. M. MacIver. copyright, 1949
- 野口道彦「マーティンの4つのタイプと部落解放のてだて」『こべる』No.94,1985年10月号, 京都部落史研究所
- 須長史生, et al.(2018) セクシュアル・マイノリティに対する大学生の意識と態度: 第1—インターネットを活用した調査研究—. 昭和学士会雑誌, 77.5: 530-545.
- 坪井健. (2017). ヒューマンライブラリーから見た異文化間能力—コンピテンシーを育てる実践の立場から—. 異文化間教育, 45: 65-77.

(2023年2月17日 受理)