

チェックシート

アンコンシャス・バイアスについて考えてみよう！

本資料は、「アンコンシャス・バイアス研修動画」の内容と合わせて、ご自身の無意識の思い込みに気づくこと、また会社への影響について考えるためのチェックシートです。

各質問には、日常業務や人間関係の中で起こりうる具体的な場面が設定されています。

該当する選択肢(□)にチェックを入れていただき、自由記述欄にその理由や感じたことを書き込んでください。

最後に、解説を読み進めながら、本資料をアンコンシャス・バイアスについて考えるきっかけとしてご活用ください。

1

展示会での受付担当を選定する必要があります。業務内容は、来場者の受付対応や案内、パンフレットの配布、参加者リストの管理などが含まれます。あなたは男性社員と女性社員どちらを受付担当に選びますか？また、その理由は何だと思えますか？

- ☐ 「顧客への細やかな対応は女性の方が適しているだろう」と無意識に思い、女性を選ぶ
- ☐ 「展示会での顧客との顔つなぎが重要だから、営業的なスキルを活かせる男性が適任だろう」と無意識に思い、男性を選ぶ
- ☐ 性別ではなく、それぞれの現在の業務量や展示会の目的、必要なスキルを考慮し、最も適任な人を選ぶ

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

2

新しいソフトウェアの導入が決まり、全員に使い方を習得してもらう必要があります。新しいソフトの担当トレーナーの候補者として、20代と50代の社員が上がっています。あなたが担当トレーナーを選ぶ場合、どちらを選びますか？また、その判断をした理由は何だと思えますか？

- ☐ 「年齢が若い方が新しい技術を短期間で覚えられるだろう」と無意識に思い、20代の社員を選ぶ
- ☐ 「長年の経験や幅広い業務知識を元に、ソフトウェアの使い方を適切に教えられるだろう」と無意識に思い、50代の社員を選ぶ
- ☐ どちらの社員に頼むかは、年齢に関係なく、個人の適性と技術習得力を基に判断する

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

3

社内で新規事業を始めることになり、商品開発のアイデアを募集しました。応募者の中には、高学歴の新卒社員と会社で20年以上の経験を持つベテラン社員がいます。あなたはどちらの意見を重視しますか？また、その判断をした理由は何だと思いますか？

- ☐ 「高学歴の新卒社員の方が最新の知識や視点を持っているだろう」と無意識に感じ、新卒社員の意見を重視する
- ☐ 「ベテラン社員の方が経験豊富だから、実現性が高いアイデアを持っているだろう」と無意識に感じ、ベテラン社員の意見を重視する
- ☐ 両者のアイデアを平等に比較し、慎重に検討して選ぶ

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

4

プロジェクトマネージャーのポジションを1名選出することになり、2人の社員が候補に挙がっています。2人とも30代で、チームで数年の経験を持つ男性社員と女性社員です。あなたはどちらをリーダーに選出しますか？また、その判断をした理由は何だと思いますか？

- ☐ 「女性社員は家庭や育児の責任が大きく、プロジェクトマネージャーの負担が増えると大変だろう」と無意識に感じ、男性社員を選出する
- ☐ 「女性社員はコミュニケーションが得意で、チームメンバーとの調整がうまくいくだろう」と無意識に感じ、女性社員を選出する
- ☐ 両者のキャリアプランや意欲、関係者からのフィードバックを元に最も適任な社員を選出する

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

1 性別に関するアンコンシャス・バイアス

性別に関するアンコンシャス・バイアスが、無意識に仕事の割り当てに影響することがあります。女性社員の方が、「顧客への細やかな対応(おもてなしや気配り)が得意だろう」と無意識に考えることで、戦略的な業務やリーダーシップを担う役割が減り、本人のモチベーションの低下やキャリア開発機会の制限に繋がってしまう可能性があります。他方、男性社員は幅広いスキルを磨くための経験やチームに貢献する機会が減り、長期的にはキャリア開発が阻害されたり、性別に基づく役割分担が固定化される可能性があります。

3つ目の選択肢のように、業務の依頼や役割分担を行う際には、性別に関係なく、スキルや業務量、展示会の目的などを十分に考慮して判断することが大切と言えるでしょう。

2 年齢に関するアンコンシャス・バイアス

年齢に関するアンコンシャス・バイアスが、スキルの評価や職務の割り当てに影響することがあります。「若いので短期間で新しい技術を習得できるだろう」「年齢が高いので、経験が豊富で、適応能力が高く、使い方を十分に教えられよう」と考えていても、実際は異なることもあります。

個人の学習能力や経験は一般的に考えられている無意識の思い込みとは異なる場合があるため、3つ目の選択肢のように、年齢に関係なく、個々人のスキルや適応能力に基づいて判断することが大切と言えるでしょう。

3 学歴や経験に関するアンコンシャス・バイアス

学歴や経験に関するアンコンシャス・バイアスが、社員のアイデアや意見を評価する際に影響することがあります。高学歴な新卒社員のアイデアの方が「最新の知識や視点を持っているだろうから、最先端で革新的なアイデアを出すだろう」と無意識に考えることで、現場の実務経験に基づく要素や実現可能なアイデアかどうかを見落とす可能性があります。他方、経験豊富な社員のアイデアの方が「実現性が高く実践的なアイデアを出すだろう」と無意識に考えることで、新しい視点や革新的なアイデアを過小評価してしまう可能性があります。

3つ目の選択肢のように、学歴や経験だけで判断せず、それぞれのアイデアの価値を客観的に評価し、適切に判断することが大切と言えます。

4 性別に関するアンコンシャス・バイアス

性別に関するアンコンシャス・バイアスが、プロジェクトマネージャーの選定に影響することがあります。本人が望んでいるか、望んでいないか分からないまま、「女性は家庭を優先したいだろう」といった配慮をすることで、本人の能力や意欲にかかわらず、キャリア志向やリーダーシップ能力が過小評価され、重要なポジションに選ばれる機会が減ってしまい、キャリア開発を妨げる可能性があります。他方、「男性は家庭よりもキャリアを重視しているだろう」と考えることで、リーダーシップを必要とされるポジションに選ばれる可能性が高くなります。実際の能力や適性、本人の意欲に基づかない判断である場合、不適切な人選となったり、仕事と生活のバランスが取りにくくなったりする可能性があります。

3つ目の選択肢のように、個々人の社員の實力や意欲を公正に評価し、選定することが大切と言えます。