

企業における アンコンシャス・バイアスを チェックしよう!

解説編



採用の場面

採用の場面で、「体育会系だから」、「有名な大学の卒業生だから」、「大手企業での勤務経験があるから」…、この人は採用しても大丈夫だ、きっと優秀に違いないと過大評価したり、出身地や趣味など、自分と共通点がある人に親近感を感じて、全てを好意的に捉えたりしていませんか。

逆に、育児や介護の事情がある人に対し、「仕事との両立は難しいに違いない」と想像することで、過少に評価することをも起こりえます。

性別や年齢、学歴、職歴、家庭の事情など、その属性ごとに特定の特徴があると思込みすぎると、相手の個性や特性、実際のスキルや経験が適切に評価されず、見落とされてしまうことになります。

特に採用の場面では、わずかな情報や短い時間で判断する必要があり、採用担当者の持つ先入観や固定観念が合否に大きな影響を与えるので注意が必要です。

偏った評価で、必要な人材を逃すことがないように、対策を講じてみませんか。

あなたの会社でも、
考えてみませんか。

- 従業員(特に採用担当者)に対するアンコンシャス・バイアス研修の実施
- 客観的な評価基準の導入
- 複数の面接官による多様な視点での評価

配置の場面

「女性らしい感性がある」…おそらく誉め言葉として使われる方が多いかもしれません。しかし、「女性らしい感性」と言われて戸惑う女性も少なくありません。「女性らしい感性」と一括りにせず、その人の能力や資質である「〇〇さんの感性」に着目していきませんか。

配慮や親切心から、ついつい「小さい子どもを持つ女性」には、なるべく出張のない業務を割り当ててあげたい、「障がい者や年配者」には、負担の少ない業務に配置してあげよう…などと考えてしまうかもしれません。しかし、そのような配慮も、本人が望んでいない場合は「慈悲的差別」にあたる可能性があります。

特定の業務経験が、キャリアの成長や昇進に重要な要素である場合、その機会を制限することが、その人自身のキャリア成長を阻害することになるかもしれません。

また、古くからの慣行として、事務職は女性、営業職は男性といった固定的な人事配置を続けていませんか。もしかしたら、「これまで問題なかったし、これからも大丈夫」という思い込みから適材適所の人事配置ができず、そのことが従業員の能力発揮や職場の生産性向上を妨げる原因になっているかもしれません。

職場の慣行やルールの中に、アンコンシャス・バイアスが潜んでいないか、改めて点検してみませんか。

あなたの会社でも、
考えてみませんか。

- 従業員(特に人事担当者、管理職等)に対するアンコンシャス・バイアス研修の実施
- 従業員のキャリアプランや希望を共有するためのヒアリングの実施
- 固定的な人事配置などをはじめとする職場慣行の点検

育成の場面

「男性は将来の管理職候補」、「女性はいずれ出産・子育てがあるから」といった考えのもと、性別の違いだけで、従業員の将来のキャリア目標を設定していませんか。

会社の決めつけで、本人の希望にそぐわない目標を与えることは、従業員のモチベーションを低下させてしまいかねません。

本人の希望・挑戦意欲と会社側の期待をすり合わせながら、研修や業務経験の機会(ジョブローテーション)を設計していきましょう。

また、「男女関わりなく、意欲と能力のある者を育成・登用すべきだから、女性だけに特別な研修を行う必要はない」という考えが浮かぶことがあります。

確かに、性別にかかわらず、意欲や能力を持つ人材を育成することは重要です。しかし、現実には、今も管理職の多くは男性であるなど、全員が平等に同じスタートラインに立っているかという点必ずしもそうではありません。

固定的な性別役割分担意識やこれまでの職場慣行などから、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境がある場合に、こうした状況を「是正」するための取組を「ポジティブ・アクション」と言います。これは、単に女性だからという理由で女性を優遇するのではなく、公平な機会を確保するための重要な手段です。格差の是正に向けて、暫定的に必要な範囲でポジティブ・アクションを進めることは、働く意欲と能力のある女性の活躍を推進する上で必要な取組です。あなたの組織でも、男女がともに成長できる「育成」の機会を本当に与えられているかどうか、改めて点検してみませんか。

あなたの会社でも、
考えてみませんか。

- 従業員(特に管理職等)に対するアンコンシャス・バイアス研修の実施
- 戦略的に部署や業務の異動を行い、成長を促す制度(ジョブローテーション)の導入
- 従業員との定期的なコミュニケーションの場(例:1 on 1、メンター制等)の設定

評価の場面

休暇取得が多い従業員や定時退社する従業員、育児休業を取る男性を「仕事への意欲が低い」と決めつけ、ネガティブに評価していませんか。

時代とともに共働き世帯が増えており、今後はさらに、場所や時間に捉われない柔軟な働き方を選択する人や、家事・育児参加に積極的な男性が増えていくでしょう。また、男性が育児休業の取得をためらうのは、復帰後のキャリア形成への影響を心配していることが理由の一つにあるとも言われています。

自分のライフバランスを大切にしている行動が、ネガティブに評価されたとしたら、従業員のモチベーションは低下し、生産性や仕事へのエンゲージメント(貢献意欲)も低下する可能性があります。

今いる人材の離職率を下げ、定着率を上げるためには、仕事へのエンゲージメントを高める努力をし、従業員がやりがいをもって働ける環境へと改善することが求められています。

このため、労働時間が短いことをもってネガティブな評価をするのではなく、労働時間の長さや働き方の違いはあっても、その従業員に「期待される能力発揮や行動があったのか」を客観的に評価することが求められます。従業員の頑張りに報いる公正な評価制度が適切に運用されているか、今一度点検してみませんか。

あなたの会社でも、
考えてみませんか。

- 客観的な評価基準の導入
- 客観的な評価を行うための評価者向け研修の実施
- 従業員のワークライフバランスを尊重する企業風土の醸成

登用の場面

「うちの会社の女性従業員は、管理職になることを望んでいない」、「育児や介護などの事情を抱える人をリーダー職に登用しても負担が大きいに違いない」といった思い込みはありませんか。

「女性だから」、「家庭の事情がある人だから」と一律に決めつけることは、会社にとって必要な人材、つまり適性や能力のある人材を見逃すことにもつながりかねません。また、そのことが従業員の「やりがい、働きがい」を奪うこととなり、最悪の場合、人材の流出につながる可能性もあります。

キャリアに対する考えは人によって様々ですので、最初から決めつけず、まずは従業員の意向を聞いてみませんか。

先が読めない時代の中、企業がこれまでにない課題に対応し、革新的な発想を得ていくためには、組織として思考の幅を広げ、多角的に物事を見ていくことが求められます。

女性をはじめとする多様な人材が、管理職やリーダー職など、組織の「意思決定」に関わることの重要性について、あなたも考えてみませんか。

あなたの会社でも、
考えてみませんか。

- 従業員(特に人事担当者、管理職等)に対するアンコンシャス・バイアス研修の実施
- 客観的な登用基準の導入
- 従業員のキャリアプランや希望を共有するためのヒアリングの実施

「福岡県女性の活躍推進ポータルサイト」では、企業の取組を支援する県の事業のほか、企業の具体的な取組事例についても掲載しています。

福岡県 女性活躍

検索