

# 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!

## 設問編

アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)は、企業などの組織の中にも潜んでいます。

ここでは、5つの場面(採用、配置、育成、評価、登用)を取り上げています。あなたの考えに近い項目があれば、チェックしてください。

チェックがつくことが良い悪いということではなく、アンコンシャス・バイアスは、誰にでもあるものです。気づかないうちに、「決めつけ」たり、「押しつけ」たりしてしまうことがリスクにつながります。まずは自身のアンコンシャス・バイアスに気づくことがリスク回避につながります。

「解説編」もありますので、あなたの組織を見直すきっかけにしてみませんか。

### 採用

- 体育会系の部活動出身者は、タフな仕事にも対応できるに違いない
- 理系出身の人は論理的に物事を考えられるはずだ
- 大手企業からの転職者なので、能力が高いはずだ
- 配偶者がいる女性は、正規雇用にとこだわらなくてもいい
- 育児や介護と仕事の両立は難しいに違いない

### 配置

- 女性には、女性の視点や女性らしい感性を生かした仕事をさせたい
- 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
- 女性には女性に適した業務、男性には男性に適した業務があると思うので、これまでどおりの人事配置で問題ない
- 障がい者や年配者には負担の少ない仕事を割り当てるべきだ
- 残業や急な用件に対応できない人に重要な仕事は任せられない

### 育成

- 男性には、将来の管理職候補として、若いうちにいろいろな業務を経験させたい
- 管理職への挑戦意欲を示さない女性まで育成するのはコスト的に無駄になる
- 女性は、出産や育児等を機に退職する人が多いので、研修の機会を与えても経費と時間が無駄になる
- 男女関わりなく、意欲と能力のある者を育成・登用すべきであるから、女性だけに特別な研修等を行うのは良くない
- 人材育成の対象や方法については、これまで何も問題がなかったので、今後も見直す必要はない

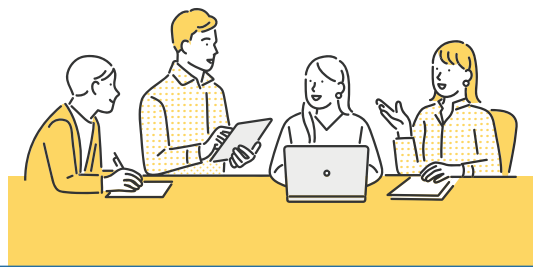
### 評価

- 休暇取得が多い従業員や定時退社をする従業員は、仕事への意欲が低い
- 育児や介護などの理由で短時間勤務をしている従業員よりも、フルタイムで働く従業員を評価したい
- 在宅勤務をしている従業員は、働きぶりが目に見えにくいため、優れている点があっても評価が低くなる
- 育児休業を取る男性は、仕事への責任感が低い
- 男性は育児休業を取得しても、家庭では何もできないのだから意味がない

### 登用

- 大部分の女性従業員は、管理職になりたいとは思っていない
- 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したい
- 最近の若者は、管理職になりたいとは思っていない
- 育児や介護の事情を抱える人に、リーダーなどの責任のある業務を任せるのは難しい
- 育児や介護の事情を抱える人は、管理職登用の打診をしても、きっと嫌がるだろう

チェックの結果はいかがだったでしょうか。アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)は、誰にでも、多かれ、少なかれあるものです。ただ、自身のアンコンシャス・バイアスの存在に気づかず、先入観や固定観念に基づいて行動することで、従業員や組織に対して、さまざまな悪影響をもたらす可能性があります。



## アンコンシャス・バイアスが従業員や組織にもたらす悪影響について

### 1. 多様性の低下

アンコンシャス・バイアスは、採用や昇進のプロセスにおいて多様な候補者を排除しがちです。性別、年齢等のバックグラウンドに対する無意識の思い込みが、多様性のある職場環境を築くことを妨げます。多様な視点が欠如すると、イノベーションや創造性が低下し、企業の競争力も弱まります。

### 2. 職場の公平性の欠如

アンコンシャス・バイアスは、従業員間の公平な扱いを損ない、公正な評価や報酬の分配を阻害することがあります。これにより、特定のグループや個人が過小評価されることがあり、不満やモチベーションの低下を引き起こす可能性があります。

### 3. 業務パフォーマンスの低下

アンコンシャス・バイアスは、チーム内での信頼関係を損ない、業務におけるコミュニケーションや協力関係に悪影響を及ぼすことがあります。これにより、プロジェクトの遅れや業務効率の低下を招くことがあります。

### 4. 法的リスクの増加

アンコンシャス・バイアスが原因で不公平な扱いを受けた従業員が法的措置を取る場合、企業は重大な法的リスクにさらされる可能性があります。労働訴訟や差別訴訟は、企業の評判を損ない、財務的な損失を招くことがあります。

アンコンシャス・バイアスがもたらす悪影響を防ぐためには、性別等の属性から画一的に判断するのではなく、個人を見て対話すること、従業員同士のやり方や考えを踏襲するのではなく、不断の見直しを実践することが求められます。

「解説編」では、「採用」「配置」「育成」「評価」「登用」の5つの場面で起こりうるリスクやリスク回避のための取組等について解説していますので、そちらも是非、ご覧ください。

「解説編」は、こちら



<女性の活躍推進ポータルサイト>