

無意識バイアス ミニテスト

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

無意識(アンコンシャス)バイアスとは

無意識バイアス(アンコンシャス・バイアスとも呼ばれる)は、「無意識の偏見・思い込み」を意味する言葉です。過去の経験や日々接する情報、周囲の意見などから無意識のうちに形成されます。

そして無意識バイアスは、**脳の構造上、取り除くことは出来ない認知の癖**です。誰もが必ず、無意識バイアスを持っていることとなります。

ですが、**無意識バイアスを持つこと自体は問題ではありません**。多くの情報を素早く処理し、直感的な思考や判断をしていくためには不可欠なものなのです。

注意していただきたいのは、**無意識バイアスは必ずしも「全員にとって正しいもの」「実態に即したもの」とは言えないという点**です。

本資料では、無意識バイアスの具体例や、ミニテストをご紹介します。特にハラスメントなどに繋がりやすい、ジェンダーバイアスをチェックする内容もございますので、ご自身が持つ無意識バイアスを知っていただき、今後のご活動にお役立ていただけますと幸いです。

Q1

ある男が、自分の息子を車に乗せて、自ら運転をしていました。
ところが残念なことに、その車はダンプカーと激突して大破してしまいました。

救急車で搬送中に、運転していた父親は死亡。
息子は意識不明の重体。

病院の手術室で、運びこまれてきた後者の顔を見た外科医は息をのみます。
そして、次のようなことを口にしました。

**「この少年を手術するのは(とても辛くて)できない。
…この少年は私の息子なのです。」**

さて、これはいったいどういうことなのでしょう。

Check

「運転していた父親は死んだ」と書いてあるのに、外科医が「この怪我人は自分の息子だから」と発言したことを受けて、「父親はもういないはずなのにおかしい」と感じた方がいらっしゃるかもしれません。

これは「外科医は男性」という無意識バイアスに気づかせる問題です。

このように、性別や年齢、国籍、職業など、属性ごとの特徴を決めつけて判断してしまうことを「ステレオバイアス」と言います。

例)

「○○は男性(女性)がやるものだ」

「外国人はみんな△△だ」

Q2

100年に1度と言われるような大きな台風が接近し、
あなたが住んでいる地域にも災害警戒情報が出されました。

あなたはどのような行動をしますか？

Check

大きく分けると「避難する」か「自宅に留まる」の2つの選択肢がありますが、多くの方は「自宅に留まる」を選択します。

テストでは「避難する」と回答した場合でも、実際にその場面になると「我が家は大丈夫」と避難せず行動に移さない人が多いために、避難が遅れ被害拡大につながってしまった自然災害もありました。
(2019年 東日本台風災害など)

このように、**危険な状況下でも、自分にとって都合の悪い情報やデータを「無視」したり、過小評価することを「正常性バイアス」と呼びます。**

Q3

同じチームに所属する女性が出産し、復職しました。

この女性は、産休育休前には
月に2~3回は出張するような業務を担当していました。

あなたがこのチームのリーダーなら、
この女性にどのように対応しますか？

Check

多くの方は「子供がいる女性に出張は大変だろうから、出張がない業務に変更してあげよう」と考えたのではないのでしょうか。

実はこれも、**善意からなるバイアスの一種**です。

例)

「女性は機械が苦手だろうから男性がやってあげるべきだ」

「障がい者の方には負担がかからない業務をさせてあげよう」

このように「**好意的**」な考えであっても、**自ら勝手な思い込みをしてしまうことを「慈悲的差別」と**言います。

アインシュテルング効果

従来から慣れ親しんだ考え方や視点、対応方法などに固執してしまう

例：「今まで通りのやり方が一番いい！」と思い、新しいやり方に挑戦しようとならない

確証バイアス

自分の仮説・信念の正しさを証明する情報ばかり集める

例：相手の血液型がA型だとわかると「几帳面さ」に目がつき、「A型はやはり几帳面だ」と認識する

ハロー効果

好意・親近感を覚えた相手に関する「全てのこと」を好意的に捉えてしまう

例：「自分と同じ趣味だから、この人はいい人だろう」と思い込み、怪しい誘いに乗る

気をつけるべき言動 チェックリスト

No	チェック内容	チェック✓
1	新人や若者が良いアイデアを持ってきても、経験が浅いからといって聞く耳を持たない	
2	冗談のつもり、あるいは場を和ませるつもりで、他者の身体的特徴などを揶揄する	
3	雑用や飲み会の幹事は若手の仕事と決まっている	
4	男性の部下・後輩には有無を言わず休日出勤や残業を命令する	
5	前例にないことは行わない	
6	相手の年齢や性別に応じて極端に話し方を変える	
7	仲の良い部下には失敗しても甘い評価をするが、気に入らない部下には冷たく当たる	
8	「普通は」「常識的には」「べき」が口癖	
9	育児中の女性には重要な仕事の打診をしない	
10	いつも名前を忘れてたり間違えたりしてしまう人がいる	

無意識バイアスを始め、DE & I、女性活躍などに関わる豊富な研修をご用意しています。

メニュー	内容	目的
ダイバーシティ マネジメント 女性社員育成	対象 ・部下・後輩育成に関わる方 ・リーダー、マネジメント 講義内容 ・女性活躍と意味、なぜ必要？ (Why) ・女性のキャリア課題を知る (What) ・こんな時どうする？現場の課題にどう向き合うか (How) ・部下の背景や本音を引き出せていますか？(ロールプレイ)	・「女性活躍・女性管理職育成」が、管理職の重要な役目の一つであることを改めて理解する ・女性のキャリアの複雑さや特有の課題についての理解を深め、日々の現場で活用できるマネジメントスキルを身につける ・3時間/1回 ・定員約30名
ダイバーシティ マネジメント 無意識バイアス	対象 ・部下・後輩育成に関わる方 ・リーダー、マネジメント 講義内容 ・なぜマネジメントはアンコンシャスバイアスを理解する必要があるか ・経営視点のD&I ・アンコンシャスバイアスの種類 ・アンコンシャスバイアスのビジネスへの影響 ・「わたしたち」の中にあるアンコンシャスバイアス ・無意識を乗り越えるために	・アンコンシャスバイアスの関連を理解し、知識を深める ・リーダーとしてアンコンシャスバイアスを乗り越え、チームや組織に変革を起こしていく ・5時間/1回 ・定員約30名

メニュー	内容	目的
<p style="text-align: center;">ダイバーシティ マネジメント</p> <p style="text-align: center;">インクルーシブリーダーシ ップ</p>	<p>対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下・後輩育成に関わる方 ・リーダー、マネジメント <p>講義内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DE&I、インクルーシブとはなにか ・インクルーシブなチームとは、心理的安全性と健全な衝突 ・インクルーシブリーダーシップ ・リーダーの機能とスタイル ・インクルーシブリーダーになるために ・エクスクルーシブ(排他的)なリーダーの言動 ・組織目標に向けて多様な部下をマネジメントするために ・インクルーシブリーダーの特徴・振る舞い - 傾聴、相手志向、アサーティブ、マイクロアグレッション排除、オーセンティック ・自らの言動を振り返る、直下メンバーとの関係性を見つめ直す 	<p>部下の多様性に向き合う機会を創る</p> <p>多様な部下を包括しながら結果を出すための行動様式や方法を学び、実際のメンタリングやマネジメントの場面に活かしていく</p> <p>※トップマネジメント向けの内容にアレンジも可</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5時間/1回 ・定員約30名

Mentor For

まずはお気軽にご相談ください！

貴社の課題に合わせて、他社様事例や具体的な料金も含めたサービス詳細を弊社よりご案内させていただきます。



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

法人様向けセミナー、イベントなど開催しております。

[詳細はこちら](#)

会社名

株式会社Mentor For(メンターフォー)

設立

2014年(2021年4月1日にMentor Forに社名変更)

事業

1.メンター事業

社外メンターマッチング

社内メンター制度支援

2.女性活躍・DE&I推進支援事業

コンサルティング

講演、研修、トレーニング

住所

東京都渋谷区宇田川町 37-11 大久保ビル503

代表

池原 真佐子

Mentor For