

Mentor For

無意識バイアスが組織に及ぼす影響とは？ —セルフチェックリスト付きガイド

無意識バイアスとは

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。

脳の構造上、取り除くことはできない認知の癖であり、企業の活動においては、以下のように様々な場面で影響を及ぼします。



無意識バイアスの具体例

多くの情報を素早く処理し、迅速な判断をするために不可欠な無意識バイアスを持つこと自体は、問題ではありません。
注意していただきたいのは、無意識バイアスは必ずしも「全員に正しいもの」「実態に即したもの」とは言えない点です。

ステレオバイアス

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

例：「〇〇は男性（女性）がやるものだ」「外国人はみんな△△だ」

正常性バイアス

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

例：災害で多くの人が「我が家は大丈夫」と避難が遅れ、被害拡大（2019年 東日本台風災害等）

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こと

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ししない

特に深刻なジェンダーバイアス

日本は特に「性別と役割」が結びついたジェンダーバイアスが強い傾向があります。
さらに、直接言われるより言動や態度から感じる方が多いと言われています。

■ ゴールドバーグパラダイム

- 重要な仕事は女性より男性に任せる

■ 慈悲的差別

- 育児中の女性には負担の大きい仕事は任せない、出張の打診をしない

■ リーダーシップのジレンマ

- 女性が従来のリーダーのイメージにあった振る舞いをすると非難される

■ ステレオタイプ

- 女性＝サポートという思い込み

■ 詐欺師症候群

- 女性は男性と比べて自分の能力に自信が持てず、成長機会を失う

無意識バイアスが組織に与える影響

多様な世代



多様な職種・役職



多様な働き方・価値観



組織の中の多様なメンバーの可能性は、イノベーション、持続的成長の源泉です。

しかし、無意識バイアスは価値観や文化的背景の異なる人間同士の関係性に負の影響を及ぼすことが明らかになっています。例えば「女性は世話好き」「あの世代は仕事にやる気がない」「インドの人々は数学が得意だ」といった先入観が人々の脳に刻み込まれ、本人が職業選択する時や、周囲が能力を評価する時に負の影響を及ぼしてしまうことがあります。

無意識バイアスはなくすことはできませんが、気づくことはできます。

無意識バイアスに気づき、発動させない仕組みを作っていくことで多様な人材を活かせる組織にしていきたいと思います。

Mentor For 無意識バイアス研修のご案内

Mentor For

貴社の課題や対象層に合った研修を提供し、社員のキャリア形成や組織の成長に繋げてまいります。

経営層・管理職向け

目的

- ・リーダーと無意識バイアスの関係について腹落ちする
- ・無意識バイアスの乗り越え方を知り、マネジメントに活用

研修骨子

- ・なぜ経営視点で無意識バイアスを理解する必要があるか
- ・無意識バイアスのビジネスへの影響
- ・「わたしたち」の中にある無意識バイアス
- ・無意識バイアスを乗り越えるために

受講者の声

- ・日本の文化や社会に根付いたバイアスに気付いた。
- ・演習が活発で、参加者の多様な意見を聞いた。
- ・自身もリーダー像のバイアスにかかっていた。
- ・講師の実体験に基づく話や、具体的な他社事例を通じて理解が深まった。

女性社員向け

目的

- ・自身が持っている無意識バイアスに気づき、乗り越える
- ・能力や可能性を最大限に発揮するためのマインドセット

研修骨子

- ・働く女性が、より自分の能力と可能性を最大化するために
- ・無意識バイアスはどのような場面で出てくるか
- ・無意識バイアスを乗り越えるために
- ・ありがたい自分・キャリアについて描く

受講者の声

- ・無意識バイアスから脱却するためのヒントを得られた。
- ・知っていることでも普段実践していないと気づいた。
- ・女性の視野を広げることに重点があり、楽しかった。
- ・講師の体験談が心に沁み、自分の頑張りをきちんと評価・肯定しようと思った。

無意識バイアスチェックリスト ー職場編ー

職場でこんなことはありませんか？

No	チェック内容	チェック✓
1	リーダーは男性、秘書や事務は女性が向いている	
2	育児中の女性には重要な仕事の打診をしない	
3	男性社員には残業や休日出勤を当然のように求める	
4	男性が育休を取ろうとすると「本当に必要？」と周囲から言われる	
5	採用面接で、自分と同じ出身の候補者に親近感を持ち、他候補者より好意的に評価する	
6	新人や若手が良いアイデアを持ってくるても、経験が浅いからといって聞く耳を持たない	
7	権威者のいうことは全て正しい	
8	会議室の手配、来客登録はいつも女性社員が行う	
9	会議では男性社員の発言時間が長くなり、女性社員の意見は十分に聞かれない	
10	女性社員に対してはフィードバックが曖昧で甘くなる	

無意識バイアスチェックリスト ー本人編ー

自身の価値観や言動について、思い当たることはありますか？

No	チェック内容	チェック✓
1	「普通は」「常識的には」「べき」が口癖	
2	男性は一家の大黒柱として家族を養うべき	
3	家事・育児は母親がすべき	
4	過去に成功したから次も大丈夫、と準備や確認を怠る	
5	「自分はこういう人間だから変われない」と、変化や挑戦を避ける	
6	「自信がない」という言葉をよく使う	
7	新人や若手はまだ発言権がないと思い、意見を控える	
8	周りがそうしているから自分もそうすべきだと思う	
9	前例にないことは行わない	
10	ライフイベントを迎えるための、リーダーや管理職になるのは無理	

Mentor Forについて

事業概要：メンター育成から企業成長まで一貫したご支援

Mentor For

▶個人向けキャリアメンター養成スクール

 Business Career Mentor Academy

育成・選抜、派遣

▶法人向けメンター事業、研修、コンサルティング

Mentor For

リーダー
育成

経営層・
管理職
意識改革

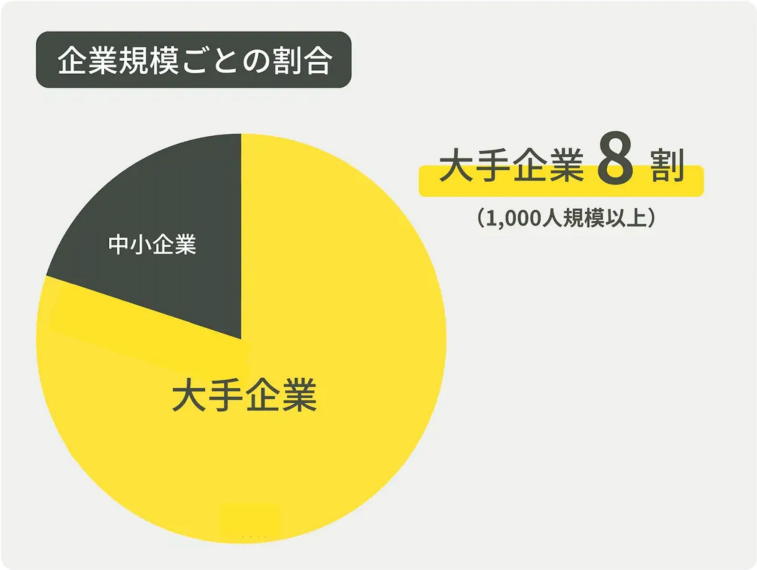
企業風土
改革

組織の
DE&I推進

人的資本経営
の実現と
成長

サービス導入企業（一部）

製造、金融、不動産、食品、IT、
医薬・ヘルスケア、エネルギー、
自治体、ファッション、メディア
など、大手企業を中心に導入実績多数。



※ANAグループは女性向け講演での導入

法人向けメンター事業、研修、コンサルティング

Mentoring

社外メンター

キャリア、ライフで多様な経験を持ち、スキルを持った社外メンターによるメンタリング

1on1メンタリング

グループメンタリング

社内メンター制度支援

社内でのメンター制度を導入し、継続していくための仕組みづくり、伴走

メンター育成研修

社内メンター制度運用支援

メンターフォローアップ

経営層向け
スポンサーシップ研修

Training

女性社員向け

各階層に合わせた女性リーダー育成に必要なプログラム

一般

リーダー・課長

課長・部長～

キャリア形成

リーダーシップ
(サーベイなし・あり)

自己理解

ステップアップマインド

戦略的
コミュニケーション

セルフブランディング

無意識バイアス

ビジネス
ネットワーキング

ロールモデル講演・WS

組織横断クロスメンタリング

管理職・経営向け

職場におけるD&Iや部下育成に必要なメンタースキル、リーダーシップのプログラム

ダイバーシティマネジメント研修

無意識バイアス / 女性部下育成 / 心理的安全性/感情マネジメント
インクルーシブリーダーシップ / キャリア1on1トレーニング

e-learning(無意識バイアス)、サーベイ(女性活躍組織診断)なども提供可能です。
その他、[DE&I](#)、[女性活躍](#)など、[イベント・セミナーを企画](#)から運営、実施までご提供いたします。

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。

Mentor For



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

導入事例は、[こちら](#)
お役立ち資料は、[こちら](#)