

やまがたウーマノミクス通信

ウーマノミクスで経済活性化塾オンラインセミナー

女性活躍推進のカギ アンコンシャス・バイアスへの対処法 ～誰もが働きやすい職場の実現へ 一人一人が一步踏み出そう～

ニューノーマル時代となり、組織も個人も柔軟な変化対応力が求められています。組織が持続的に成長し、女性をはじめ、多様な人がこれまで以上に能力を発揮して活躍できる職場環境をつくるためには、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）についての共通認識を持ち、対処していくことが重要です。「無意識」を「意識できる」にする2回のオンラインセミナーを開催し、県内の企業・団体の管理職や人事・労務担当者らが参加しました。

第1回セミナー 2022年1月24日 受講者45名

講義 アンコンシャス・バイアスへの対処法

アンコンシャス・バイアスとは

「無意識の思い込み」のことを言います。誰にでもあつて、あること自体良い悪いと言うものではありません。問題なのは、無意識にしてしまった偏ったものの見方が知らず知らずの間にゆがんだ評価や判断となり、差別的になったり、決めつけたりして相手を傷つけてしまう可能性があることです。特にジェンダー・バイアスは、「女性はこういう働き方を望むだろう」「女性だからこの業務は無理だろう」という思い込みが発生しやすく、結果として女性の活躍を阻むことに繋がりがかねません。自分のものの見方、考え方、価値観を客観的に捉えて、相手に対する「決めつけ」「押しつけ」はないかを確認してみましょう。

次ページのリストでチェックしてみましょう



心理的安全な対話術

「決めつけ」や「押しつけ」をすると、相手は自分が「尊重されていない」「攻撃されている」と感じて自己防衛が働きます。また、「この人は自尊心を傷つける人＝心理的安全性を脅かす存在」として苦学意識を持つこともあります。心理的安全な組織づくりに大切なことは、自分が見えている（思っている）事実について本人に確認することです。大前提として、相手の考えや状況、出来る、出来ないは本人にしか分かりません。人はそれぞれ違いがあり、自分からすると想定外のことがあるのは当然です。しかし、人はつい自己基準でものごとを見てしまう習性があります。常に「自分は自己基準でものごとを見ている」と意識して、独自に解釈する前にまずは本人に確認してみましょう。

次ページの具体例をご覧ください

第2回セミナー 2022年2月21日 受講者30名

講義 行動経済学からバイアス課題を克服する

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍を推進するためには女性・男性・若者・シニア・既婚者・独身者・子育て中・介護中etc. 様々な人たちが能力を発揮できるダイバーシティ&インクルージョンの実現が重要です。ダイバーシティとは多様な人材の能力を活かし最大限に引き出す事で、高いパフォーマンスを生み出す企業にすること。インクルージョンは「包摂」を意味し、多様な属性や特質を持つ人々が組織内で尊重され、その能力を十分に発揮しながら一体となって相乗効果を発揮できている状態です。例えるなら、ダイバーシティはフルーツバスケット、インクルージョンはミックスジュースです。多様な人々が組織の中で独立した個として存在し、それぞれが自分の役割を持って力を発揮していますが、個と個が混じり合う事による相乗効果までは生まれていないフルーツバスケット（ダイバーシティ）に対し、それぞれの個がその持ち味を生かしながら混じり合うことで、全く異なる味や色、変化を生み出し、個々人の組み合わせによって無限に味が広がるミックスジュース（インクルージョン）。つまりインクルージョンは、それぞれの持ち味を生かしながら一体となって個々の能力の相乗効果を発揮する事で、より大きなパフォーマンスを実現でき、1人では生み出せないようなイノベーションを生み出すことが可能です。



行動経済学からバイアス課題に対処する

行動経済学とは経済学と心理学を組み合わせたもので、人の意思決定過程において行動心理を反映させた考え方です。人は、意思決定の段階において様々なバイアス进行を避けることができません。バイアスによる「決めつけ」や「押しつけ」から発生する不具合を、行動経済学的な観点からより賢明な選択へ補助する方法としてデフォルト（初期設定）活用があります。ある組織では、男性育休の取得率向上が大きな課題となっていました。そこで、初期設定を今までの「育休を取得する場合は申請」から、「育休を取得しない場合は申請」にして、なぜ取得しないのかの説明責任が伴うように制度を変更しました。その結果、2%程度だった取得率が6年後には92.3%と大幅に上がりました。取得手続きの初期設定を変更することで、「男性が育休を取得するのが当たり前」の組織内文化を醸成した事例です。

ワークショップ「自社で取組みをするための行動デザイン」

行動デザインとは、人々の選択肢を奪うことなく環境を整えることによって本人や社会にとって望ましい行動をとるように後押しする手法で、「ナッジ」とも呼ばれます。バイアスへの対処は「頭では分かっているけれど、習慣や行動を変えることは難しい」となりがちなので、ある企業では「お茶汲みは女性の役割」という習慣を変えるために、誰でも自分でお茶が淹れられる給湯器を設置して社員の行動変容を促しました。一つ一つは小さな「カイゼン」かもしれませんが、PDCAサイクルのように効果を検証しながら積み重ねていくことで最終的には大きな改善をもたらします。ワークショップでは、ワークシートを使って自社の現状を把握し、望ましい未来像を描くとともに、好ましい行動を可視化し、小さくとも確実に一歩を踏みだしていくための「標語」（目標設定）づくりに取り組みました。

■受講者の企業・団体での「アンコンシャス・バイアス」の事例

【職場に見られる無意識のバイアス】

男性は力仕事得意、女性は事務仕事得意という偏見。

「言っても無駄」「どうせ…」という決めつけ。

長時間労働が努力の証とされている風潮。

女性は昇進しにくいという思いこみ。

【バイアスによって起きている問題】

仕事特定の任に任せきりで周りの人が協力しない。
感謝の気持ちを表さない。
職場の人間関係が悪化。

新しいアイデアが生まれにくい。若手が発言しない。

子育て世帯や女性などが定時に退社することに罪悪感が生まれる。
残業する社員の心身の負担が増える。

モチベーション低下。結婚・出産後の退職者増。

■受講者の感想

- 無意識な思い込みで物事を見ていることが多くて驚いた。
- まずは管理職の自分が、常に意識的に自分自身のバイアスと向き合いたい。
- 会社のルールや制度を、ありがたい会社の姿に沿うよう整備・変更することが重要だと感じた。
- 行動経済学の視点でバイアスに対処する考え方が納得できた。
- 他の企業・団体の事例を知ることができ、気があった。

■講師



ミライズ株式会社
専務取締役
高橋 理里子氏


■コーディネーター



合同会社
work life shift
代表
伊藤 麻衣子氏

■アンコンシャス・バイアスのチェックリスト

- 1.あの人は理系だから、文系だから、という捉え方をしたことがある
- 2.女性は感情的で男性は論理的だと思う
- 3.前例がないことには不安になる
- 4.自分のこれまでのやり方を否定されるとイライラしてしまう
- 5.会議で良いアイデアが浮かんでも、空気を読んで発言しないことがある
- 6.会議で他の人が賛成していると、なかなか「ノー」と言えない
- 7.ゆとり世代は、打たれ弱いと思ったことがある
- 8.女性は出産育児でどうせ辞めるから、と思ったことがある
- 9.食事は男性が多く支払うものだと思う
- 10.育児しながら働く女性には仕事量を調整してあげようと思う
- 11.これまでの実績は他の人の助けや運の良さからであって実力ではない
- 12.やりたいと思っていた仕事が社内公募されているが、自分にはふさわしい力がないから応募しない


**ご自身や会社の
思い込み度をチェック
してみましょう!**

【解説】

上記チェックリストの背景にある思い込み(バイアス)の傾向は以下のとおりです。

1. 2 ステレオタイプ

「女性だから」「中途入社だから」のように、人の属性や特性をもとに先入観や固定概念で決めつけてしまう。

3. 4 アインシュテルング効果

慣れ親しんだ考え方や慣習に固執してしまい、新しい考え方がなかなかできなったり、これまでのやり方で何が悪いのかと思ったりする。

5. 6 集団同調性バイアス

集団への同調傾向が強まり周りと同じように行動してしまい、みんなが賛成していると反対できなかったり、みんながやっているから大丈夫と判断したりする。

7. 8 統計的差別

「女性は出産を機に辞職してしまう」「ゆとり世代は打たれ弱くてマイペース」のように、統計的データをもとに先入観で決めつけてしまう。

9.10 慈悲的差別

「育児中だから大きなプロジェクトの担当は負担になるだろう」のように、好意的ではあるが勝手な思い込みで決めつけてしまう。

11.12 インポスター症候群

能力があるにも関わらず自分を過小評価してしまい、条件や環境が整っていないと出来ないと思いきなり、管理職になる資質があるにも関わらず自分には出来ないと思慮したりする。

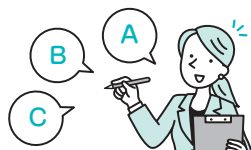
■心理的安全な対話術の具体例

自分の意見を伝えたあとに、「あなたはどう思う?」「実際にはどうなの?」と確認メッセージを加えると、「決めつけ」「押しつけ」を回避して、相手の心理的安全性を保ちながらこちらの意見を伝えることができます。心理的安全な対話術は、部下との面談をはじめ、職場のあらゆるシーンで使えるコミュニケーション方法です。

Point!



勝手に解釈する前に
まずは本人に確認



強要するのではなく
選択権を相手に渡す



自分の意見を一方的に押し付ける
のではなく相手の意見も確認する



そのためには
確認メッセージを必ず加える

会話の具体例



■バイアス課題克服のポイント

- バイアスは誰もが持っていること
- 自分とは異なる意見や価値観であっても、相手を尊重し相互理解を心がける
- 個々人の「違い」は、間違い(Wrong)ではなく異なる(Difference)である
- 対話を通じて相互理解を深め、誰もが気持ちよく働きやすい環境を整える
- 心理的安全な対話を心がけ、決めつけ・押しつけに注意する