

アンコンシャス・バイアス（※）チェックリスト

（※）性別による無意識の思い込み

愛知労働局雇用環境・均等部

以下の設問で、「そう思う」という設問の□にチェック☑を入れてください。

① 採用・配置

- ☐ 「総合職は男性向き」「一般職は女性向き」と感じる
- ☐ 同じ能力があっても「女性は長く働けないのでは」と感じる
- ☐ 女性には「結婚・出産」の予定を聞きたくなる
- ☐ 営業や現場などの“きつい仕事”は女性には向かないと感じる
- ☐ 女性は機械が苦手で、検査が得意と感じる

② 評価・昇進

- ☐ 男性には「リーダーシップ」、女性には「サポート力」を期待する
- ☐ 女性の昇進に対して「家庭との両立は大丈夫か」と心配になる
- ☐ 責任ある仕事や管理職は男性に向いていると感じる
- ☐ 女性は管理職を望まないことが多いと感じる
- ☐ 管理職は「長時間働ける人」でなければならない
- ☐ 女性だから登用されていると感じる

③ 業務分担・日常業務

- ☐ 会議の準備・お茶出し・議事録は女性に向いている仕事だと感じる
- ☐ 意思決定は男性、補助は女性が担う方が適していると感じる
- ☐ 女性が夜勤をすると「なぜ？」と思う
- ☐ 男性には多少無理な依頼でも対応してもらえると感じる

④ コミュニケーション

- ☐ 同じ行動でも男性は「積極的」、女性は「協調性に欠ける」と感じる
- ☐ 女性には「愛想」「気配り」を求めがちである
- ☐ 男性には厳しく、女性には甘く接しがち
- ☐ 男性のミスより女性のミスの方が目立つ・印象に残る
- ☐ 女性は指導しづらいと感じる

⑤ 働き方・制度運用

- ☐ 育休・時短制度は「女性」が使うものだと感じる
- ☐ 男性の育休取得は評価に影響するのではないかと思う
- ☐ 柔軟勤務を利用すると「本気度が低い」と思われるのではないかと思う

会社に、以下のような組織文化がある場合、☐にチェック☒を入れてください。

※これは個人の認識ではなく、職場の状態の確認です。

⑥ 組織文化

- ☐ 女性の発言がスルーされ、男性が同じことを言うと採用されやすい
- ☐ 社内の男女構成に比べ女性管理職が少ない状態に問題意識がない
- ☐ 「これまでそうだったから」と性別の偏りを放置している
- ☐ 長時間労働＝頑張っていると評価される傾向がある
- ☐ 出張・転勤などの機会が結果的に男性に偏っている

いかがでしたか。チェック☒が多い領域は、アンコンシャス・バイアスが構造化している可能性があります。性別・年代別はもちろん、職種別や部門別、階層別でチェックを実施すると、思いがけない意識の差が見えてくるかも知れません。

無意識の思い込みや考え方を前提とした人事管理、業務管理を行うことは、労働者一人ひとりの意欲と能力を最大限に活かすことを阻害する可能性があります。この機会に性別による無意識の思い込みの解消に取り組みましょう。