

専門解説

人事担当者が意識しておきたい 11のアンコンシャスバイアス

株式会社モリヤコンサルティング 代表取締役 守屋 智敬

■影響は人事の広範囲に及ぶ

アンコンシャスバイアス (Unconscious Bias) とは、日本語では「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識のとらわれ」「無意識の偏ったモノの見方」など、様々な言葉で表現されている概念です。このアンコンシャスバイアスは、「ダイバーシティ&インクルージョン」「ハラスメント対策」「コンプライアンス」「イノベーション」「キャリア形成」「部下育成」などに様々な影響を及ぼします。また、採用や評価、人事考課、異動などの「人事面」にも大きな関わりを持っています。

人事担当者として、アンコンシャスバイアスを知ること、気づくこと、意識すること、対処することは、人事面だけでなく、様々な経営課題を解決することにつながる必須の知恵ともいえます。本稿では、「アンコンシャスバイアスとは一体何なのか？」について解説するとともに、人事担当者として意識しておきたい11のアンコンシャスバイアスについて、お伝えしていきます。

目次

1. アンコンシャスバイアスとは

- 誰にでもあるアンコンシャスバイアス
- 私たちは解釈の世界に生きている
- アンコンシャスバイアスの正体は自己防衛心
- 「1人ひとりがイキイキと活躍する組織」を阻害する壁

2. 人事担当者が意識しておきたい11のアンコンシャスバイアス

- ①ステレオタイプ 人の属性や一部の特性をもとに先入観や固定観念で決めつけてしまう
- ②ハロー効果 相手の一部の長所で、すべてが良く見える
- ③確証バイアス 自分に都合のいい情報ばかりに目が行ってしまう
- ④正常性バイアス 周りが変化していたり危機的な状況が迫っていても、「私は大丈夫」と自分に都合のいいように思い込んでしまう
- ⑤集団同調性バイアス 周りと同じように行動してしまう
- ⑥権威バイアス 権威ある人の言うことは、間違いのないと思い込む
- ⑦現状維持バイアス 変化を好まず保守的になり、今まで通り現状のままがよいと思い込む
- ⑧インシュテルング効果 慣れ親しんだ考え方やモノの見方に固執してしまい、他のモノの見方に気づかない
- ⑨ステレオタイプ脅威 自分の属性に対する否定的な固定観念が呪縛となる
- ⑩インポスター症候群 能力があるにもかかわらず自分を過小評価してしまう
- ⑪バイアスの盲点 自分にはバイアス（偏見や思い込み）がないと思い込んでしまう

3. 常に1人ひとりと向き合う大切さを発信しよう

- 「1人ひとり、その時々」と向き合うことの大切さ
- なぜ多くの企業がアンコンシャスバイアス研修を導入しはじめたのか
- 大切なのは「意識すること」「決めつけないこと」



●守屋 智敬 (モリヤトモタカ)

株式会社モリヤコンサルティング 代表取締役 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表理事
1970年大阪府生まれ。都市計画事務所、人材系コンサルティング会社を経て、2015年株式会社モリヤコンサルティングを設立。管理職や経営層を中心に、これまでに5万人以上のリーダー育成に携わる。2018年ひとりひとりがイキイキする社会をめざし、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所を設立、代表理事に就任。著書に、『シンプルだけれど重要なリーダーの仕事』『アンコンシャス・バイアス』マネジメント』（かんき出版）、『導く力』（KADOKAWA）などがある。

<https://www.moriyatomotaka.com/>

<https://www.unconsciousbias-lab.org/>