

人事選考のための

「無意識のバイアス」確認シート

東京大学男女共同参画室

「無意識のバイアス(Unconscious Bias)」とは、誰もが持っている潜在的な観念や態度のことです。自分とは馴染みのない人々や状況に遭遇した時に自動的に惹起され、本人の意識しないところで行動や意思決定に影響を与えることがあります。

無意識のバイアスの対象は、性別、年齢、国籍、民族、出身地などさまざまです。組織や職場においては、人事評価(採用・昇格)の際に、マイノリティが不利益を被りやすい傾向が指摘されています。無意識のバイアスの影響を最小限に抑え、多様性に配慮した選考・評価を行うことは、優秀な人材を確保するうえで重要です。人事選考にかかわる皆さんに、選考の前に「無意識のバイアス」についてあらためて意識していただくため、このシートを作成いたしました。

先行研究において、以下のようなことが明らかになっていますので、選考に際しご留意ください。

- 自分を含め全ての人間が無意識のバイアスの影響下にあることを意識することで、バイアスの影響を軽減できる可能性があります。
- 採用や昇進などの人事選考の際に、無意識のうちに、性別や出身地などの属性により、「この人はこういう人だろう」という思い込みを持ち、意思決定においてひずみが生じることがあります。
- 判断を急いでいる時、疲れている時、ストレスがある時、情報量が多く脳に負荷がかかっている時は、バイアスが強まる可能性があります。
- 選考のための評価の基準を明確にし、選考にかかわるメンバー間で事前に共有することで、バイアスの影響を抑え、適正に評価を進めることができます。
- 受賞歴などのこれまでの業績評価にも、また推薦者による推薦状にも、無意識のバイアスの影響が含まれている場合があります。
- 大学・部局の状況は時代などによって変化します。個人が大学や部局に対してもっている固定観念が候補者の評価に影響する可能性があります。
- 多様な人材を確保するためには、選考委員の多様性を高めることが重要です。

本シートの利用について

実質的に人選を行う人事選考委員会等(以下、「委員会等」と記載)でご活用いただくことを想定しています。人事選考の手続きは部局によってさまざまですので、それぞれの部局の事情にあわせて使いやすい形でこのシートをご活用ください。人事選考を開始する前に併用教材と本シートの内容について確認・議論した上で、選考に臨んでいただくことが重要です。

【併用教材について】

一般社団法人男女共同参画学協会連絡会の「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか?」リーフレット(「リーフレット」と記載)と併用することを推奨します。部局で作られたものなど、より適切な教材等がある場合はその教材とセットでご利用ください。

【利用のヒント】

- 教授会等、人事に関わる者が多く集まる場で、人事選考にあたる教職員はリーフレットおよび本シートが必須であると、機会あるごとに確認する。
- 公募要領等、人事のやり方を決定する委員会等の開催前にリーフレットをメンバーに配付し、当日までに読んでおいていただき、会議の冒頭に10分ほど時間を取り、リーフレットについてのコメントを各委員に発言してもらい、当該の会議において気をつけるべきことをまとめる。その後、本シートを配付し、内容を全員で確認する。
- 上記のような手続きを、委員会等で書類選考の結論を出す会議の際に実施する。
- 上記のような手続きを、面接を行う直前に実施する。
- 教授会等での人事採用提案の際に、委員会等でのシートをどのように利用したかの報告を行う。

【参考資料】

Banaj, M.R., Greenwald, A. G., 2016, *Blindspot: Hidden Biases of Good People*, Bantam.
EPMEWE (The Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering) 2019, *Understanding Unconscious Bias*.
Fine, E., Handelsman, J. (2012) *Searching for Excellence & Diversity: A Guide for Search Committees*. The Women in Science & Engineering Leadership Institute(WISELI), University of Wisconsin-Madison.
石原遼子編, 2018, 「組織を阻む無意識のバイアス」(Works No.150 Oct-Nov 2018).
一般社団法人男女共同参画学協会連絡会, 2019, 「無意識のバイアス—Unconscious Bias—を知っていますか?」
一般社団法人男女共同参画学協会連絡会, 2021, *SEE BIAS and BLOCK BIAS Part I, II, III*.
北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議, 2017, 「ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために: 研究者採用ガイド」.



問い合わせ先/ 男女共同参画室

東京大学男女共同参画室
Office for Gender Equality, The University of Tokyo



2023年3月刊

人事選考のための「無意識のバイアス」確認シート ダウンロード

このシートは、女性比率の低さの一因として指摘されている人事選考プロセスにおける無意識のバイアスについて確認していただくために作成しました。学内外問わず、人事選考などの場面でご活用いただければ幸いです。

■データはタテ 275mm× ヨコ 121mm(B4三つ折りサイズ)で作成されていますが、拡大して印刷してくださっても構いません。

■引用の際には下記の出典とホームページの URL を明記してください。

また、ダウンロードの際には男女共同参画室宛にご一報いただければ幸いです。

東京大学男女共同参画室(2023)『人事選考のための「無意識のバイアス」確認シート』

本件のお問い合わせは下記までお願いいたします。

東京大学 男女共同参画室

<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/inquiry/index.php>