

2025 年「無意識のバイアス研修 e-Learning」

「無意識のバイアス研修動画」未視聴の方は、動画を視聴してからテストにお進みください。

(動画：https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/outcomes.html)

問題 1 「無意識のバイアス」とは何を指しますか。

- A. 意図的な差別的行為
- B. 自分でも気づかない偏った思い込みや判断の傾向
- C. 個人の意見や好みの表明
- D. 経験や知識に基づいた客観的判断

問題 2 次のうち、職場で「無意識のバイアス」が起こりやすい状況はどれでしょうか。

- A. 判断を急いでいるとき
- B. 評価基準が曖昧であるとき
- C. 正確な情報が不十分であるとき
- D. 上記の全て

問題 3 「無意識のバイアス」に気づくために最も有効なアプローチはどれでしょうか。

- A. 自分の判断を他者と比較して振り返る
- B. 経験に頼って素早く判断する
- C. 過去の成功例を基準に判断する
- D. 感情に従って判断する

問題 4 職場で人を評価するときに起こりうる「類似性バイアス」とはどのようなものでしょうか。

- A. 自分と似た人を職場で無意識に好む傾向
- B. 最も経験豊富な従業員だけを昇進させる意識的な戦略
- C. 異なる背景を持つ人への嫌悪
- D. 一緒に働きたい人を意識的に選ぶ行為

問題 5 採用面接において、応募者に対して最初に抱いた印象を補強するような情報ばかりを集めてしまうことがあります。このような状況で起こりやすいこととして、適切なものはどれでしょうか。

- A. 自分と似た経歴や価値観を持つ応募者を、より高く評価してしまうこと
- B. 最初の印象に合致する情報だけを無意識に集め、反対の情報を見落としてしまうこと
- C. 一つの目立つ特徴が、応募者全体の評価に強く影響してしまうこと
- D. 面接官が事前の印象に左右されず、用意した質問を形式的に行ってしまうこと

問題 6 次のうち、外国人教職員への無意識のバイアスが特徴的に現れている事例はどれです

か。

- A. 「まずは日本の文化や慣習に慣れてから発言してもらうほうがいい」と考えた。
- B. 会議の進行方法を理解しやすいように、事前に英語版の議題を共有した。
- C. 外国人教職員の意見を会議でより正確に共有するため、同僚が日本語で補足した。
- D. 学内の掲示物や案内文に、英語併記を追加する提案をした。

問題 7 普段から発言力が高く、積極的に発言をする人が提案をしてきたときに、どのように対応することが適切でしょうか。

- A. 発言が目立つ人の意見は集団をリードする力があるため、優先的に評価する
- B. あまりはっきりと主張しないメンバーの意見は判断材料として扱わず、議論の効率を重視する
- C. 発言態度や話し方の印象を中心に、提案の質を判断する
- D. 提案の内容や根拠を基準に、誰の発言であっても同じ基準で評価する

問題 8 職場における無意識のバイアスがもたらし得る影響として、当てはまるのはどれでしょうか。

- A. 有能な人材に正当に機会が与えられなくなる
- B. 特定の属性の人だけが評価されやすくなる
- C. 多様な視点や発想が組織に活かされにくくなる
- D. 上記の全て

問題 9 無意識のバイアスに気づくことの主な利点はどれですか。

- A. 誰もが常に快適に過ごせる職場を保证すること
- B. より包括的で公平な職場づくりにつながる事
- C. バイアスを一切なくすことができるようになること
- D. バイアスのある行動をした人を処罰できるようになること

問題 10 多様な人が共に働く職場において、誰もが安心して能力を発揮できる環境をつくるために、必要な働きかけはどれでしょうか。

- A. お互いの違いを尊重し、違いから学ぶ
- B. 多様なメンバーに対して、公平な機会を創造する
- C. 差別や不平等を容認しない
- D. 上記の全て