

2025 年度「無意識のバイアス研修 e-Learning」

回答

「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

解答:B

「無意識のバイアス」とは、本人が気づかないうちに持っている思い込みや偏見を表す言葉です。性別、年齢、国籍などに関する先入観が判断や行動に影響することがあります。特別なものではなく、誰にでも起こり得る身近な現象とされています。

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

解答:D

無意識のバイアスは、判断を急ぐ場合、評価基準がはっきりしない場合、情報が限られている場合などで現れやすいといわれています。加えて、疲労や情報過多など、判断の余裕がない状態でも生じやすいとされています。(参考:男女共同参画学協会連絡会 2019 年「無意識のバイアスを知っていますか?」)

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

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

解答:A

無意識のバイアスは、自分では気づきにくいのが特徴です。他の人の視点や判断と比べてみること

で、「自分が当たり前だと思っていた基準」や「見落としていた思い込み」に気づくことができます。

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

解答:A

「類似性バイアス」とは、自分と出身校・価値観・趣味・性格などが似ている人を無意識に高く評価してしまう傾向のことです。このバイアスは、評価や昇進の機会を不公平にし、多様な人材の活躍を妨げる要因になります。

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

解答:B

すでに持っている印象や仮説を裏付ける情報ばかりを集めようとする心理的傾向は、「確証バイアス」と呼ばれています。面接や評価の場面では、確証バイアスにより応募者を客観的に評価できなくなることがあります。

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。

解答:A

「日本の文化に慣れることが前提」という発想は、無意識の同化圧力を反映しています。組織としては「慣れてもらう」よりも「お互いに歩み寄る」姿勢が重要です。これは外国人教職員を「配慮すべき存在」と見ること自体が問題なのではなく、無意識に発言機会や評価の前提条件を変えてしまう

点に注意が必要だという意味です。

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

解答:D

「発言力が高い」「積極的」といった印象的な特徴だけで提案を高く評価してしまうのは、ハロー効果と呼ばれるバイアスが関わっています。大切なのは、発言の勢いや自信のありそうな態度ではなく、提案の内容・根拠・実現可能性に目を向けて判断することです。誰の提案であっても、内容に基づく公平な評価が職場の信頼につながります。

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

解答:D

無意識のバイアスは、個人の能力評価や昇進の機会に見えない偏りを生むことがあります。その結果、・有能な人が正当に評価されにくい(A)・特定の属性の人ばかりが選ばれやすくなる(B)・多様な視点が組織に取り込まれにくくなる(C)といった複数の問題が生じます。こうした影響は組織全体の成長機会を失わせるため、包括的に理解することが重要です。

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証すること
- B. より包括的で公平な職場づくりにつながること
- 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

解答:B

Aを選んだ場合、快適な職場づくりは望ましい結果ではありますが、無意識のバイアスに気づくこと

が直接保証するものではありません。B が正解で、バイアスへの理解は採用・評価・日常のコミュニケーションをより包括的で公平なものにする点で重要です。C を選んだ場合、バイアスを完全に排除することは現実的ではなく、重要なのは気づきと適切な対処です。D を選んだ場合、無意識のバイアスへの取り組みは罰するためのものではなく、理解を深め行動を改善することを目的としている点が誤りとなります。

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

解答:D

誰もが安心して能力を発揮できる環境をつくるためには、① 違いを尊重し、学び合う姿勢、② 全員に公平な機会を提供する取り組み、③ 差別や不平等を許さない明確な姿勢のすべてが欠かせません。これらを同時に実践することで、誰もが安心して意見を出し、能力を発揮できる職場が実現します。