

mercari

無意識（アンコンシャス）バイアス ワークショップ・ファシリテーターガイド

はじめに

このガイドは、「無意識（アンコンシャス）バイアスワークショップ」を進行する、ファシリテーター向けに進行方法をまとめたガイドです。ファシリテーターはこのガイドに記載されているスクリプト（進行台本）を参考に受講者に合わせて、ワークショップの内容をカスタマイズすることをおすすめします。

また、ワークショップを開催する際に合わせて公開している研修資料用スライドをご利用ください：

▶ [「無意識バイアスワークショップ」研修資料スライド](#)

なお、こちらの資料を研修等で利用される際は、本ファシリテーターガイド末尾記載「利用条件及び免責事項」を必ずご確認し、同意の上でご使用ください。

目次

- [ワークショップの概要](#)
- [ファシリテーターについて](#)
 - [ファシリテーターの役割](#)
 - [ファシリテーターになる条件](#)
 - [ファシリテーターを育てるには](#)
- [ワークショップの事前準備](#)
- [ファシリテーターガイド](#)

ワークショップ概要

このワークショップについて	無意識バイアスワークショップの3つのゴール： <ul style="list-style-type: none">● 知識：無意識バイアスを理解する
---------------	--

	<ul style="list-style-type: none">● 意識：自分の無意識バイアスを意識する● スキル：自分と他者に存在する無意識バイアスを意識する習慣をつける <p>ワークショップではいくつかの無意識バイアスの例をあげていますが、無意識バイアスをすべてなくすことを目的とした研修ではありません。</p> <p>無意識バイアスのトレーニング初心者の教材として、無意識バイアスに、自分の意思決定とコミュニケーションが影響されていないか、受講者に自分の思考と行動パターンをレビューしてもらうことを目的としています。</p>
対象	チームメンバー、マネージャー層、リーダー層 (チームビルディングアクティビティとしての活用も可能です。)
所要時間	60分～90分

ファシリテーターについて

ファシリテーターの役割

- 参加者の内省を促す
- 参加者にワークショップ内容と自分の普段の行動をリンクして考えることを促す
- 参加者を議論に巻き込む
- 組織内外の例と研究結果をベースに、参加者が持っている疑問に回答する
- 参加者が安心して、気軽に自分の意見や経験をシェアしあえる空間を作る

ファシリテーターになる条件

- ファシリテーターガイドの熟読
- 普段から無意識バイアスを意識している方
- 無意識バイアスについて勉強する意欲がある方
- 複数名の受講者の前での発表と質疑応答に対し、特に不自由を感じない方
- 参加者のバックグラウンドにより、教材内容を調整する能力がある方

ワークショップの事前準備

- 参加者のバックグラウンドを理解し、それによってワークショップの内容（所要時間、使用言語、無意識バイアスの例など）を調整する
- ファシリテーターガイドの熟読
- 参加者への事前連絡（ワークショップ内容の簡単な紹介）
- （必要であれば）ワークショップへのフィードバックアンケートの作成

ファシリテーターガイド

テンプレートのスクリプト（進行台本）を掲載しますが、参加者に応じて内容をよって調整することをおすすめします。

	<p>（冒頭でファシリテーターから自己紹介を行います。どうして自分が無意識バイアスというトピックに関心があるのか、ぜひみなさんに伝えましょう。）</p>
<p>このワークショップ始める前に.....</p> <ul style="list-style-type: none"> ● バイアスをすべてなくすことを目的としたワークショップではありません。 ● 無意識バイアスは、文字通り「無意識」に行われているので、全部なくすことはほぼ不可能です。 ● このワークショップの目標は、無意識バイアスに、自分の判断やコミュニケーションの取り方が影響されていないか、改めて自分の行動や言動のレビューをするきっかけをつくることです。 <p> mercari</p>	<p>このワークショップを始める前にみなさんにお伝えしたいのですが、これはバイアスをすべてなくすことを目的としたワークショップではありません。</p> <p>そもそも、無意識バイアスは、文字通り「無意識」に行われているので、すべてなくすことは不可能です。意識していても「無意識」にバイアスは発生してしまうものです。</p> <p>このワークショップを通じて、無意識バイアスに、自分の判断やコミュニケーションの取り方が影響されていないか？自分の行動をレビューするきっかけとして活用いただければと思います。</p>
<p>Agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Introduction 02 無意識バイアスとは？ 03 よくある無意識バイアス 04 「無意識バイアス」のセルフチェック 05 Reflection and Q&A <p> mercari</p>	<p>こちらが今日のワークショップのアジェンダです。</p>

<p>Agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Introduction 02 無意識バイアスとは？ 03 よくある無意識バイアス 04 「無意識バイアス」のセルフチェック 05 Reflection and Q&A <p> mercari</p>	<p>(セリフなし)</p>
<p>自分のバイアスを知る</p> <div style="border: 1px solid #00aaff; border-radius: 10px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>「私は同僚のことをよく理解している」 「私は適切に判断した上で、同僚をサポートしている」 「私は同僚/候補者のことをきちんと評価している」</p> </div> <p>...と思っいても、その 「よく・適切に・きちんと」自体にバイアスがかかっていたら もったいないので、無意識バイアスについて学ぶことが大切！</p> <p> mercari</p>	<p>今日のワークショップは、みなさんが自分のバイアスと向き合う時間です。 みなさんのなかに、おそらく意図的にバイアスを持って業務する人はいないと思います。おそらく自分のことこう思っているのではないのでしょうか？</p> <p>「私は同僚のことをよく理解している」 「私は適切に判断した上で、同僚をサポートしている」 「私は同僚/候補者のことをきちんと評価している」</p> <p>そのつもりで日々、人と接し、仕事をしていると思いますが、その「よく・適切・きちんと」自体にバイアスがかかっていると、とてももったいないです。だからこそ、無意識バイアスについて学ぶことが非常に大切です。</p>
<p>自分のバイアスを知る</p> <p>「まさか自分がこんなバイアス持っているわけがないでしょう」</p> <p>...と思うかもしれませんが、 持ってしまうものなのです！ 無意識に行われているから</p> <p> mercari</p>	<p>このワークショップで色々な無意識バイアスの例を挙げていきます。聞きながら「いや、まさか自分がこんなバイアスを持っているわけがないでしょう」と思うかもしれませんが、持ってしまうものなのです！</p> <p>無意識バイアスは文字通り無意識に行われているので、知らないうちにしてしまうことがよくあります。</p> <p>自分がバイアスを持ったことがあるかもしれない、あるいは今後持ってしまうかもしれないという気持ちで受講いただくと、ワークショップの効果が高まるのでおすすめします。</p>

<p>Unconscious Bias Workshop のゴール</p>  <p>mercari <small>Confidential - Do Not Share</small></p>	<p>このセッションのゴールは、知識・意識・スキルを身に付けることで、アクションに繋げることです。</p> <p>具体的に言うと、今日のワークショップで</p> <ol style="list-style-type: none"> ①無意識バイアスはそもそも何なのかを理解して、 ②自分の無意識バイアスを意識して、 ③自分と他者の無意識バイアスを意識する習慣をつけていただきたいです。 <p>そして、ワークショップで学んだ内容を「なるほど～」で終わらずに、ぜひ持続的に無意識なバイアスを意識し、自分のチーム内で、無意識バイアスに関するディスカッションを行って、ワークショップの学びをチームに還元していただきたいです。</p>
<p>Agenda</p> <ol style="list-style-type: none"> 01 Introduction 02 無意識バイアスとは？ 03 よくある無意識バイアス 04 「無意識バイアス」のセルフチェック 05 Reflection and Q&A <p>mercari</p>	<p>では無意識バイアスは何でしょう？</p>
<p>多くのメンタルプロセスは無意識に行われています</p>  <p>mercari</p>	<p>この絵見たことがある方いますか？ これは、心理学でよく使われる、人々の行動や意思決定を表している絵です。</p> <p>わたしたちは、よく自分が意識を持って行動している、意識を持って決断をしている、と思うことは多いのですが、実は大体のプロセスは無意識で行われています。</p> <p>無意識の部分は、（水面下の部分を指して）こんなにも大きくて、いまだにクリアになっていない部分が多いです。 今日のワークショップでは、（水面下の上の部分）この小さい部分しかカバーできていないということ、ワークショップ後に意識する習慣をつけることで、意識できる範囲を拡大していくことを目指していきます。</p>

無意識の例:ラベリング

わたしたちは、特徴に基づいてカテゴライズする「ラベリング」を行うことで異なるシチュエーションでも、瞬時に判断を下すことができます

これはあとから身につく知識によってインプットされています



mercari

無意識バイアスワークショップを受けているので、「無意識は悪だ」と勘違いする人もいますが、そうではありません。

わたしたちは日常生活で1日何万回も無意識で判断をしています。そして無意識の中に一つ活用されているのがラベリングです。

これは、人やモノを、ある特徴に基づいてカテゴライズすることを指しています。生まれる前にDNAにインプットされるのでなく、生まれてから教わるのです。つまり学んだ知識なのです。

例えば、危険な状況で、警察を探したい、となったら、（左の絵を指して）この制服を見た瞬間に「あ！警察官いた！」となりますよね。

または、右の絵のように、電車で、松葉杖をついた人や、妊婦さん、お年寄りがいれば、席を譲ろうと思うかもしれません。

これは、目に見える情報・特徴に基づいて、瞬時に判断していることだと思います。

無意識とは

無意識が思考エネルギーをセーブしている

mercari

つまり、無意識はわたしたちの思考エネルギーをセーブしてくれるのです。適切に無意識に任せるのは悪いことではありません。

無意識バイアスとは

mercari

では無意識バイアスは何でしょう。

無意識バイアスとは

可視的・不可視的なに基づき、フィルターをかけた状態で
ものを**無意識**に判断してしまうこと

目に「見える」もの	目に「見えない」もの
<ul style="list-style-type: none"> 年齢 体格 身体的魅力 肌の色 ジェンダー 障がい など 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的背景 性的指向 宗教 国籍 職位 組織の部門 など

mercari 14

先程のスライドで、人は目に見える情報に基づいて
タイムリーに大量の情報を処理している、という話を
しましたが、
無意識バイアスは、目に見える視覚的な情報だけで
なく、それ以外の必ずしも目に見えない情報（例え
ば、ある人のアクセントやその人がどんな教育を受
けてきたか、どんな職務ポジションの人なのかな
ど）にも基づいて、相手にフィルターをかけた状態
で物事を無意識に判断してしまうことを言います。

Agenda

- 01 Introduction
- 02 無意識バイアスとは？
- 03 **よくある無意識バイアス**
- 04 「無意識バイアス」のセルフチェック
- 05 Reflection and Q&A

mercari 15

これからよくある無意識バイアスについて説明し
ます。

エクササイズ(3分)

シナリオを読んで、
どこに無意識バイアスが起きているのか教えてください

mercari 16

これから一つのストーリーをお見せします。読み終
わったら、ストーリーのどういうところで無意識バ
イアスが起きているのか、
(オンライン実施の場合) チャットで教えて下さ
い。
(オフライン実施の場合) 隣の人に教えて下さい。

シナリオ

- Aさんがある進行中の「社員満足度向上プロジェクト」の会議に初めて参加しました。
- 会議の出席者(元からいるプロジェクトメンバー)が3人います。
Bさん(40代の男性)、Cさん(30代の男性)、Dさん(40代の女性)です。
- 各メンバーの役割が説明されていない状態で、Aさんは、Bさんがそのプロジェクトの責任者だと思いました。
(会議中...)
- Bさんが、ある外国人社員が社内コミュニケーションツールのチャネルで、「評価制度について納得できない」とい
う投稿を見て、「外国人社員はみんな文句しか言わないなあ」とつぶやきました。
(会議中...)
- Dさん：(担当部分が行き詰まっていることを相談中)
- Cさん(DさんのMGR)：僕は男性だから、ロジカルに説明してもらわないとね。Eさん(他の女性メンバー)もいつ
もそうなんだけど...
- Dさん...

mercari 17

(シナリオを読み上げる)

(ここで基本3分抑えませんが、議論により長い時間
かけてみなさんの回答と意見をピックアップするこ
とも可能です。)

赤文字のところ、少し違和感ありませんか？

- Aさんがある進行中の「社員満足度向上プロジェクト」の会議に初めて参加しました。
- 会議の出席者(元からいるプロジェクトメンバー)が3人います。
Bさん(40代の男性)、Cさん(30代の男性)、Dさん(40代の女性)です。
- **各メンバーの役割が説明されていない状態で、Aさんは、Bさんがそのプロジェクトの責任者だと思いました。**
(会議中...)
- Bさんが、ある外国人社員が社内コミュニケーションツールのチャネルで、「評価制度について納得できない」とい
う投稿を見て、「**外国人社員はみんな文句しか言わないなあ**」とつぶやきました。
(会議中...)
- Dさん：(担当部分が行き詰まっていることを相談中)
- Cさん(DさんのMGR)：**僕は男性だから、ロジカルに説明してもらわないとね。Eさん(他の女性メンバー)もいつ
もそうなんだけど...**
- Dさん...

mercari 18

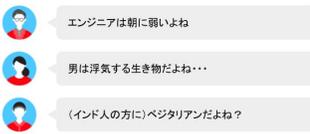
赤文字のところ、少し違和感がありませんか？

これからいくつかの種類の無意識バイアスを取り上
げますが、ぜひ説明を聞きながら今のシナリオにリ
ンクさせて、どういうバイアスが起きたか考えてみ
てください。

過剰な一般化

極度に限られたサンプルをもとに、全ての同じ属性の人に対して「一般化」をすること

例



エンジニアは朝に弱いよね

男は浮気する生き物だよね…

(インド人の方に)ベジタリアンだよね？

mercari

まずは過剰な一般化です。

これは、極めて限られたサンプルを基に、全ての同じ属性の人に対して一般化をすることを指しています。

例えば、一人か二人くらいの夜型のエンジニアと知り合ったら、「エンジニアは朝に弱いよね」という結論に結びついたり、男性と付き合って騙されてしまったことがある経験から「男は浮気する生き物だよね」と結論を付けたりすることです。

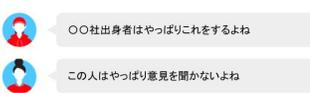
レストランや食事を決める際に、例えばインド人の方に「ベジタリアンだよね？」と聞くのも、すべてのインド人がベジタリアンであるという思い込みから来ています。これも、過剰な一般化の一つの例です。

「じゃあ気遣いしないほうがいいのではないか」、という話でなく、自分から決めつけるのではなく、相手を決めつけをせず、広くオプションを提示しましょう。インド人だからといって、必ずしも食事制限があるわけではなく、日本人も必ずしもなんでも食べられるわけではありません。「食事制限がある人いますか？」と、相手に対して決めつけをせず、広くオプションを提示すればいいです。

確証バイアス

自分の価値観や考え方に都合のいいような情報だけに目を向けてしまうこと

例



〇〇社出身者はやっぱりこれをするよね

この人はやっぱり意見を聞かないよね

mercari

次が確証バイアスです。

これは、自分の価値観や考え方に都合のいいような情報を集めて注目して、反証となる証拠や情報を無視したり、探す努力を怠ったりすることを指しています。

よくある例は、「〇〇社出身の人はやっぱりこれをするよね」とか、「この人はやっぱり意見を聞かないよね」などです。

すでにみなさんお気づきかと思いますが、確証バイアスをするときに、「やっぱり」という言葉で表すことがよくあります。今度自分が「やっぱり」って思ってしまった際、確証バイアスをしていないか自分に聞いてみてください。

パフォーマンスバイアス

「ジェンダー/人種/年齢」などの属性を無意識に「能力」に結び付けること。

- 例
- 見た目が年長の人は、若く見える人より専門知識が高いと思われやすい。
 - 2つの同じ内容の履歴書を比較した際に、男性の名前がついているもののほうが、女性の名前がついたものより「雇用しがいい」と判断される。



mercari

次がパフォーマンスバイアスです。

これは、「ジェンダー」「人種」「年齢」などの属性を無意識に「能力」に結び付けることを指しています。

わかりやすい例をあげると、見た目が年長の人、若く見える人より専門知識が高いと見られることはよくあります。

もう一つの例は、ある採用判断についての研究の結果です。2つの全く同じ内容の履歴書を比較した際、履歴書の持ち主が男性の名前のほうが、女性の名前のものより「雇用しがいい」と判断される傾向があります^(*)。男性のほうがよく仕事ができる、と判断されたのではないのでしょうか。

パフォーマンスバイアスは、採用と登用の際によく起きますので、判断をする際に、ぜひ「バイアスがかかっていないか」自己診断してみてください。

内的帰属と外的帰属

帰属: ある行動や出来事の原因を説明する思考プロセス

内的帰属

人の内的な特徴(能力・性格など)で解釈すること

外的(または状況的な)帰属

外の状況や環境で解釈すること



mercari

次に、内的帰属と外的帰属を説明します。

帰属は、ある行動や出来事の原因を説明するプロセスです。

内的帰属は、その人の内的特徴、例えば能力・性格などで解釈することで、外的帰属は、外の状況や環境で解釈することです。

人間は、自分の成功を内的帰属で解釈して、他人の成功を外的帰属で解釈する傾向があります。

自分の仕事がうまく行った時、「わたしが優秀だから」で解釈する一方、他人が仕事をうまくやった時に、「一番いいタイミングに手を出したから」と思いがちです。

そして、失敗を解釈するときは、逆になります。

自分がうまく行かなければ、「スケジュールがタイトすぎたから」と思う一方、他の人がうまく行かなければ「能力が低いから」と思う傾向があります。

こちらは特に人事評価の際によく起こるバイアスですので、気を付けていきましょう。

帰属バイアス

「ジェンダー/人種/国籍/年齢」などの属性により、結果への結び付け方（才能か・運か・努力かなど）を無意識に変えてしまう。

功績	責任	成功に対する解釈
日本人社員と外国籍社員が一緒のチームで仕事をした際に、達成されたことに対して日本人社員の功績のほうが強化される傾向はないか？	失敗についてベテラン社員よりも若手社員が責任を問われる傾向はないか？	男性が成功を収めた際は、「才能がある」と評価される一方で、女性は「運がよかった」とみなされやすい傾向はないか？

次に、帰属バイアスについて説明します。

これは、「ジェンダー」・「人種」・「年齢」などの属性により、結果への結び付け方（才能か・運か・努力かなど）を無意識に変えてしまうということです。

例えば、日本人と外国籍社員が一緒のチームで仕事をした際、達成されたことに対して日本人の功績のほうが評価される傾向はないか？

プロジェクトが失敗した場合にベテラン社員よりも若手社員が責任を問われる傾向はないか？

男性が成功を収めた際は、「才能がある」と評価される一方で、女性は「運がよかった」とみなされやすい傾向はないか？

こちらはぜひ日々の評価やメンバー同士のコミュニケーションや目標設定の際に、意識してみてください。

繰り返しになりますが、たくさんの例を聞いて、「いや、自分はそういうことをしないだろう」と思うかもしれませんが、傾向として多くの職場に見られています。みなさんも自分が意識していないところでこういうバイアスがかかってしまう、可能性が十分あります。

一日振り返ったら「あれがバイアスだったかも」と気づくことは誰にでもありえることです。

親和性バイアス

自分と似た人とのほうがより親しみを感じやすい、また好感を持ちやすいという無意識の傾向のこと。

例

採用面接で、候補者の年齢やバックグラウンドが自分(面接官)と似ている場合、面接官がより候補者を評価する傾向がある。

例: 同じ学校や会社の出身、留学経験、出身地など



mercari

24

次が親和性バイアスです。

これは、自分と似た人々へのほうがより親しみを感じやすい、または好感を持ちやすいという無意識の傾向のことです。

わかりやすい例をあげますと、採用面接で、候補者のバックグラウンドが面接官と似ている場合、面接官がその候補者をより評価する傾向があります。

今回は採用の例をあげたのですが、メンバーとのコミュニケーションとメンバーへの評価・登用を決める際にも適応します。

家庭内性別役割バイアス

家事や育児は「女性の役割」という無意識バイアスのこと。

例

- パパ社員に出張打診をするがママ社員にはしない。
- 育休明けの女性に対し、上司が仕事をセーブすることが前提の簡単な仕事しか任せない。



mercari

25

次が家庭内性別役割バイアスです。

こちらが、家事や育児は女性の役割という無意識バイアスです。

例を一つあげると、パパ社員には出張打診するがママ社員にはしないことです。

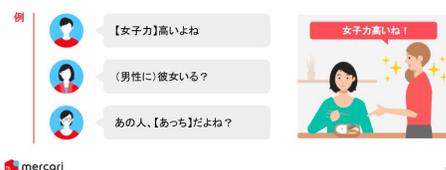
2つ目の例として挙げられるのは、育休明けの女性に対して、仕事をセーブすることが前提で上司が簡単な仕事しか任せないことです。

「じゃあ何も配慮しないほうがいい」というわけではなく、先程「過剰な一般化」の説明でお話したとおり、自分から決めつけるのではなく、相手を特定せず、広くオプションを提示することが大事です。

男性だから、女性だから、結婚しているから、独身だから、などで決めつけるのではなく、社員ひとりひとりに、どういうワークスタイルでいくと一番パフォーマンスが出るのか、きちんとヒアリングした上で仕事のアサインしかたを模索していきましょう。

マイクロアグレッション

特定の集団に対して、**偏見が伝わるような日常の言動**(言語・非言語)



最後に、マイクロアグレッションについて説明します。

これは、特定の集団に対し、偏見が伝わるような日常の言動です。言語的なものも、非言語的なものも両方あります。

ここにトリッキーなポイントが一つあります。アグレッションと言いますが、悪意がなく、むしろ善意による発言から来る場合も実は結構あります。

例えば、誰かが自分でお弁当を作って会社に持ってきたら、それを見て「女子力高いね!」と言うこと。

お弁当を作る能力を「女性としての能力」として評価し、それを更に拡散するような情報伝達をしてしまいます。

あるいは、男性に「彼女いる?」と質問することです。これは、相手は必ず異性愛者である、という思い込みが入っています。実際、多くのセクシュアルマイノリティーの方が、このような質問をされて困った、あるいは悲しんだ経験があります。

もう一つの例をあげます。人の性的指向を推測するとき、「あっち」の人を言うのも、マイクロアグレッションだと見られる可能性があります。これは、人の性的指向で、イングループ（自分たち）とアウトグループ（彼ら）で分けているからです。

意図的じゃなくても、無意識バイアスによって偏見が伝わるかもしれないので、こういうバイアスもあることを覚えておくと良いと思います。

エクササイズ 振り返り



27

たくさんのバイアスの例を聞いて、疲れていませんか？

先程のシナリオに戻って、エクササイズの振り返りをしてリフレッシュしましょう。

もう一度シナリオを読んでみましょう

- Aさんがある進行中の「社員満足度向上プロジェクト」の会議に初めて参加しました。
- 会議の出席者(元からいるプロジェクトメンバー)が3人います。
Bさん(40代の男性)、Cさん(30代の男性)、Dさん(40代の女性)です。
- **各メンバーの役割が説明されていない状態で、Aさんは、Bさんがそのプロジェクトの責任者だと思いました。**
(会議中...)
- Bさんが、ある外国籍社員が社内コミュニケーションツールのチャネルで、「評価制度について納得できない」という投稿を見て、「**外国籍社員はみんな文句しか言わない**」とつぶやきました。
(会議中...)
- Dさん:(担当部分が行き詰まっていることを相談中)
- Cさん(DさんのMCR) **僕は男性だから、ロジカルに説明してもらわないとね。Bさん(他の女性メンバー)もいつもそうなんだから。**
- Dさん...



28

ここでどういう無意識バイアスが起きたか、スライドを読みながら先程の内容を振り返って、(オンライン実施の場合)チャットで教えて下さい。

(オフライン実施の場合)隣と議論してください。

(数分を取る)

Aさんの例では「パフォーマンスバイアス」があったのではないのでしょうか。おそらく、男性・年長な方が能力が高い、と無意識に判断されています。

Bさんの例では、一人の外国籍社員の投稿を見て、「外国籍社員はみんな文句しか言わない」という結論に結びつけたので、「過剰な一般化」が起っています。

これと同時に、親和性バイアスも起きているのではないかと推測されます。この外国籍社員の投稿内容を「文句」ではなく、会社をよくするための「意見」として見る人もいるかもしれません。

Cさんの例では、パフォーマンスバイアスが起きている可能性があります。

まず、Cさんのコメントから、「論理性に関しては男性の方が優れている」という思い込みがあることが読み取れますね。

そして、Dさんを一個人として見て、彼女の働き方や考え方の「論理性欠如」を指摘しているのではなく、Dさんが「女性だから論理性に欠けている、感情的すぎる」というラベルを押し付けていますね。

ここで少し補足したいのですが、相手に対して直接的に「あなたは〜〜だから」と言ってなくても、「自分はXXだけだ」(ここでは「自分はロジカル

	<p>だけど)」という前置きをすることで、相手が自分より優れていないというラベルを貼ってしまうことがあるかもしれない、という点も気をつけたいポイントですね。</p> <p>「バイアス見分けるの難しい！どれも似ている！」という方もいるかと思いますが、大事なのは、バイアスの分類ができるようになることでなく、バイアスを発見して、自分あるいは他人にどういうところにバイアスが起きているのか説明できることです。</p>				
<p>Agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Introduction 02 無意識バイアスとは？ 03 よくある無意識バイアス 04 「無意識バイアス」のセルフチェック 05 Reflection and Q&A <p> mercari 29</p>	<p>ここから無意識バイアスのセルフチェックについて説明します。</p>				
<p style="text-align: center;">「無意識バイアス」に気づくには</p> <p> mercari 30</p>	<p>実際に自分の無意識バイアスに気づくためには、どうすればいいのでしょうか？</p> <p>ここで、シンプルですがとてもパワフルなセルフチェック方法を3つ紹介します。</p>				
<p>セルフチェック①「事実」か？「推測」か？</p> <p>自分は、この状況について、 客観的な事実で説明しているのか？ 自分の推測で解釈しているのか？</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #0070C0; color: white;">説明</th> <th style="background-color: #0070C0; color: white;">解釈</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #D9D9D9;">客観的な事実を伝えること</td> <td style="background-color: #D9D9D9;">説明に対して、(あなた自身の)意味を加えること</td> </tr> </tbody> </table> <p> mercari 33</p>	説明	解釈	客観的な事実を伝えること	説明に対して、(あなた自身の)意味を加えること	<p>自分の無意識バイアスに気づく第1のステップは、事実と推測を分けることです。</p> <p>自分は、この状況について、客観的な事実で説明しているのか、自分の推測で解釈しているのか、ぜひ自分に聞いてみてください。</p> <p>説明は、客観的な事実を伝えることで、 解釈は、説明に対して、意味を加えること。</p>
説明	解釈				
客観的な事実を伝えること	説明に対して、(あなた自身の)意味を加えること				

mercari

Bさんが、ある外国人社員が社内コミュニケーションツールのチャンネルで、
 「評価制度について納得できない」という投稿を見て、
 「**外国人社員はみんな文句しか言わないなあ**」とつぶやきました。

この1件のことだけで、すべての外国人の方はみんな文句しか言わない、
 と断定してしまうのは事実ではなく、
 推測や個人の解釈である可能性が高いです。

mercari

先程のエクササイズの外国籍社員のケースを例とします。

この外国籍メンバーが、評価制度について納得できない、というのが説明になりますが、この1件のことだけで、外国籍社員みんな会社のこと好きじゃない、みんな文句しか言わない、などのステートメントは、推測や解釈だと思われれます。

mercari

セルフチェック② “What if...Questions”

- もし自分が話している相手が、異なるジェンダー・国・年齢などのバックグラウンドだったら、自分の考え方と態度は変わるだろうか？
- もし、この人（またはこの人の属性）に対してポジティブ（またはネガティブ）なイメージを持っていなかったら？

What if...

mercari

そして、自分の無意識バイアスに気づく第2のステップは、“What if...Question（ワットイフクエスチョン）”を使えるようになることです。

What ifの意味は、「もし～がXXだったら」というように、仮定条件を説明するときに使う英語の表現ですね。

普段の会話の中で、みなさんが「これから言おうとしていること」に関して、話す前に「もし」から始まる質問を自分に投げかけてみてください。

例えば、
 もし、自分が話している相手が、違うジェンダー・国・年齢などのバックグラウンドだったら、
 もし、この人、またはこの人の属性に対してポジティブ、またはネガティブなイメージを持っていなかったら、
 自分の考え方と態度は変わるだろうか？

誰かが同僚の噂をしているのを耳に挟んだとき、もしその噂話の相手に対してもともと自分が「ネガティブまたはポジティブなイメージ」をもっていたら、この噂話に対する自分の考え方って変わるのかな？

ぜひ想像してみてください、自分に問いかける習慣をつけてください。

mercari

セルフチェック③ 視点を使い分ける

No Cropping
(切り取らない)

相手の属性や一部の情報だけを「クローズ」して、判断していないかを確認。

相手中心の視点で

無意識や悪気がなくても誰かを傷つける可能性があります。言われた相手の気持ちを推し量る＆傷つけてしまったときに謝れる関係性を。

mercari

自分の無意識バイアスに気づく第3のステップは、「視点を使い分けられるようになること」です。

1つ目は、切り取らないことです。相手の属性や一部の情報だけをクローズして、判断をしていないか、ジャッジしてしまっていないか自分に問いかけてみましょう。

先ほどの「親和性バイアス」にも出てきたように、自分と親しい属性の人には好意的に相手进行评估するフィルターをかけてしまいがちです。逆に、自分と共通点のなさそうな人物に対しては、過小評価したり「共感できない」と感じるフィルターを気づかないうちにかけているかもしれません。

もし、「相手の一部だけをクロップして見ているかも」と少しでも思ったら、クロップの外側（つまり無意識に見ないようにしていた情報）がないか自分に聞いてみましょう。

2つ目は、相手中心の視点を持つことです。無意識バイアスやD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の話をする、「じゃあ、もう何にも言えないじゃないですか！」とか「窮屈、息苦しい」という印象を持たれる方もいるかもしれません。しかし、「相手とよい関係性を築くことが目的」ということが再確認できれば、相手の気持ちを推し量った表現に自然とたどり着けると思います。

無意識バイアスに気づくことはなぜ大事なのか

改めてですが、どうして無意識バイアスに気づくことが大事なのでしょう？

無意識の恐ろしさ

気づかない

- 繰り返してしまう
- 修正できない
- 謝らない



意識すると

- 再度やってしまう可能性が下がる
- 再度やっても迅速に気づく
- 修正できる
- 謝れる

無意識バイアスの恐ろしいところは、「無意識に行われている」ところです。やってしまっても、自分が気づかない。それで繰り返してしまう。そして気づかないので、当然修正しないし、謝ることもしない。

しかし、自分が持っていた無意識バイアスを意識すると、同じ無意識バイアスを再度持ってしまう可能性が下がります。たとえ再度やっても迅速に気づけるので、修正できますし謝れるようになるのです。

先程バイアスの説明をした際に、評価や登用関連の話をしていましたが、ぜひ人事関連の意思決定をす

	<p>る際や同僚とコミュニケーションを取る際に先程紹介したセルフチェックを入れてみましょう。 最初は意識をするのがかなり大変ですが、まわりの人とお互いにリマインドする習慣をつけると理解度が深まりますし、自分のことをわかるチャンスにもなります。</p>
<p>今日からできること</p> <ol style="list-style-type: none">01 「無意識バイアス」に気づけるように、3つのセルフチェックを日頃から心がける02 自分の反省や気づいたことを発信する03 周りから指摘を求める04 無意識バイアスについて、チームで話す機会を設ける <p> mercari</p> <p>39</p>	<p>気づいたこと、モヤモヤしていること、色々あると思いますが、こういうことを話し合える場を設けていくことが大事だと思います。</p> <p>もちろん、今日から意識できることもありますよね。</p> <p>例えば、無意識バイアスに気づけるように、3つのセルフチェックを日ごろから心がけることや、</p> <p>今日学んだことをチームメンバーに共有することで、ぜひみなさんに今日の気づきを発信して、チームメンバーからの指摘を求めてください！周りに指摘を求めると、意識が高まりますし心理的安全性にも繋がります。</p> <p>そして、無意識バイアスについて、チームで話す機会をぜひ設けましょう。</p>
<p>Agenda</p> <ol style="list-style-type: none">01 Introduction02 無意識バイアスとは？03 よくある無意識バイアス04 「無意識バイアス」のセルフチェック05 Reflection and Q&A <p> mercari</p> <p>40</p>	<p>最後に簡単に振り返りをします。</p>

<p>Unconscious Bias Workshopのゴール</p>  <p>Knowledge 無意識バイアスを理解する</p> <p>Awareness 自分の無意識バイアスを意識する</p> <p>Skills 自分と他者に存在する無意識バイアスを意識する習慣をつける</p> <p>今日どんなことが印象的ですか？ 今後どんなことを意識していきたいですか？教えてください！</p> <p>mercari</p>	<p>今日のワークショップのゴールは、こちらでしたね。</p> <p>無意識バイアスを理解すること、自分の無意識バイアスを意識すること、そして自分と他者に存在する無意識バイアスを意識する習慣をつけることです。</p> <p>今日どんなことが印象的だったのか、今後どんなことを意識していきたいのか、 (オンラインの場合) チャットで教えてください！ (オフラインの場合) 隣と話してください！(その後もし時間があれば数人の意見をピックアップしてシェアする。)</p>
<p>Q&A</p> <p>mercari</p>	<p>(質疑応答)</p> <p>[よくある質問：知り合った人と早い段階で打ち解けたいときに、過去の経験から一般化してコミュニケーション戦略を練ることをよくしています。無意識バイアスとの折り合いの付け方があれば知りたいです。]</p> <p>回答：大事なものは、相手の一部だけを切り取らない(クロップしない)ことです(p.36)。知り合った最初の段階、相手の背景を、相手のことを理解するヒントにしていいますが、それだけをクロップして相手を決めつけずに、クロップの外側にも目を向けましょう]</p>

※参照：Alexander W. Watts, “Why does John get the STEM Job rather than Jennifer, Stanford the Clayman Institute for Gender Research (2014)

利用条件及び免責事項

こちらの文書は、無意識バイアスワークショップのスライド資料ならびファシリテーターガイド(以下、総称して「本資料」といいます)をご利用いただく際の条件を定めたものです。以下の内容に同意いただけない場合、本資料のご利用をお控えください。

- 本資料に含まれるテキストやイラスト等のコンテンツに関する知的財産権は、株式会社

メルカリ（以下「メルカリ」といいます）又はメルカリに権利を許諾した第三者に帰属します。

- 本資料に事例として登場するエピソードはすべて架空のものであります。
- 利用者は、本資料を非営利目的でのみ利用することができます。本資料（二次的著作物を含みます）を、その全部又は一部を問わず、営利目的、商業利益、私的な金銭的報酬のために、使用、複製、配布、アップロード、ダウンロード、販売、改変またはその他の方法で利用することはできません。
- 本資料の利用は、利用者自身の責任において行っていただきます。メルカリは、本資料に間違いがないこと、最新の情報であること、必要な情報が漏れなく掲載されていること、誤解を招く表現でないこと、第三者の権利を侵害していないこと、利用者のニーズに適合していることなどを、一切保証しません。また、本資料に関するメルカリのウェブサイトのURLや、本資料の内容は、予告なしに変更又は削除することがあります。
- 本資料の利用に起因して発生したトラブル等について、メルカリは、責任を負うものではありません。