

理職登用において無意識的に女性よりも男性を選んだり、女性自身も管理職昇進に消極的になる傾向にある。

このようなジェンダーステレオタイプを排除しなければ、真に必要な人材の適材適所の配置が行われにくくなったり、男女区別のな

米村 紀美（よねむら・きみ）  
コンサルティング事業本部組織人事ビジネスユニットマネージャー



ることになり、モチベーション低下につながりやす

「意識」という外から見えないものを変えるのは難しい。しかし、人的資本の可視化や、アンコンシヤス・バイアスの排除を意図したマネジメントルールを設計することで、その影響を

女性活躍推進に停滞感を感じている企業は、自社にアンコンシヤス・バイアスに起因する課題がないか、ぜひ確認いただきたい。取り組みの成果が得られないからといって、安易に他社事例に頼るのではなく、自社の課題を構造的に把握し、打ち手を講じることで、男女の区別なく活躍できる組織をつくることができるだろう。

女性活躍推進に停滞感を感じている企業は、自社にアンコンシヤス・バイアスに起因する課題がないか、ぜひ確認いただきたい。取り組みの成果が得られないからといって、安易に他社事例に頼るのではなく、自社の課題を構造的に把握し、打ち手を講じることで、男女の区別なく活躍できる組織をつくることができるだろう。

## アンコンシヤス・バイアス

### ジェンダーギャップ(3)

い能力発揮の機会が損なわれてしまう。

小さくすることは期待できない。

低下につながる思い込みや偏見だ。

職場にはさまざまなアンコンシヤス・バイアスがあるが、ここでは、女性の活躍推進に影響を及ぼしやすいジェンダーステレオタイプ

プとは、性別に対する固定観念のことだ。長らく「管理職は男性」や「補助的役割は女性」という人材像が多くの企業で浸透してきた。そのため、企業側は管

また、慈悲的差別は、本人の意思を確認せず「育児中の女性に負荷のある仕事を任せるのは可哀そう」など、善意ではあるが一方的に過剰な配慮を行うこと

一見、親切心のようにみえるため、周囲からも許容されやすく問題視されにくい。しかし、根底には「育児中の女性は仕事にやりがいをもてない」などの思い込みが存在するため、女性の能力や意思を軽視す

例えば、職場メンバーの業務経験、スキルなどを可視化し、強み・弱みや業務経験の偏りを把握する。その上で、個々の成長に資する仕事配分や目標設定を行い、公正に評価する。ま

(毎週木曜日に掲載)

