

選考委員会で使用する 無意識のバイアスチェックシートの例

東北大学男女共同参画推進センター

CHECK!

- 無意識のバイアスには、性別や出身地、出身校など、自分と同じないし同類集団に属する人に親近感を抱き、属さない人に警戒心を抱く「同属性」があります。選考や評価の際にそれらが影響します。
- 性別、学歴、出身地、所属先、前職等の属性は特定の代表的なイメージを想起させます。これらが採否要件や評価基準に影響します。
- 顔や表情、しぐさ、経歴などがこれまでに会った人に似ていると、本来無関係でも評価に影響を与えます。
- 面接の最初に「こういう人だろう」と予断・即断すると、以後の質問はその仮説を検証するためのものになります。
- 採用、昇進のための評価会議・委員会では、能力や成果ではなく、性別や国籍など属性が影響します。
- 早急な判断が必要な時、疲労した時、多様な情報で脳に負荷がかかる時には、バイアスが強くなります。
- 業績等については、正確で妥当な情報、データに基づく判断が必要です。
- ダイバーシティ、ライフイベント（出産・子育て・介護等）の考慮についても適正な選考・評価基準の設定が必要です。
- 選考、評価基準は予め設定し、人事選考に関わる委員会委員で共有し、適正に評価を進めます。
- 組織への適応性は現時点での組織状況ではなく、将来像を想定した判断が必要です。

http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2022/02/UBleaflet2021_j.pdf

東京大学のチェックシートはこちら ⇒ https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/wp/wp-content/uploads/2023/04/check-sheet_jpn_%E3%83%80%E3%82%A6%E3%83%B3%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%89_v2.pdf