

「悪気はない」でも

ハラスメントは起きる。

加害者が持つ

**無意識の偏見** アンコンシャスバイアス  
への対応と対策

受講無料



【代表取締役】 町田 正一

【創立】 平成10年12月1日

【設立】 平成13年12月21日

【資本金】 5,000万円

【従業員数】 247名(2020年12月末時点)

## 【事業内容】

- ネットリサーチ業務
- リクルーティング(グループインタビュー、会場調査等の参加者募集)業務
- アンケートモニター募集サイト「D STYLE WEB」の運営・管理
- 買った人・使った人の評価サイト「シェアビュー」の運営・管理
- 外国人市場調査業務「e-gaikokujin.Recruting」の運営・管理
- RPA導入・運用支援
- 従業員総活躍サービス「Humap(HRTechサービス)」業務

【売上高】 15億2,955万円 (2015年11月期)

19億6,084万円 (2016年11月期)

23億9,733万円 (2017年11月期)

26億6,543万円 (2018年11月期)

29億9,910万円 (2019年11月期)

【上場市場】 東京証券取引所  
スタンダード市場 (証券コード:4197)

【取得認証】 プライバシーマーク  
ISO20252(マーケットリサーチサービス)

【加盟団体】 社団法人日本マーケティングリサーチ協(JMRA)  
社団法人日本マーケティング協会(JMA)

【本社所在地】  
東京都渋谷区東一丁目32番12号 渋谷プロパティータワー 4F  
TEL:03-5468-5101 FAX:03-5468-5102



【八戸事業所】 実査部  
青森県八戸市大字三日町 2 明治安田生命八戸ビル 8F

【大阪事業所】 営業部  
大阪府大阪市中央区淡路町4-3-5 FPG links MIDOSUJI 9F

【福岡事業所】 営業部・実査部  
福岡県福岡市中央区大名1-8-10 福岡安藤ハザビル 6F

【横浜事業所】 営業部・実査部  
神奈川県横浜市中区山下町207-2 関内JSビル2F

# Agenda

---

- なぜハラスメントに気付かない？  
シーン別で学ぶ「アンコンシャスバイアス」
- 1万人データから知る「ハラスメントだ、と思う行動」
- アンコンシャスバイアスと加害者の心理
- 言われるまで気付かなかった、をなくす！  
自身に隠れるリスクを知る研修と予防策とは

パワハラ防止法に続き、「カスハラ」「就活セクハラ」対策も義務化へ。

## ■2026年施行予定 改正労働施策総合推進法

- 顧客からの著しい迷惑行為に対し、従業員を守る体制整備が必須に。

## ■就活生等へのセクハラ防止措置の義務化

やらなくてはいけないことは増える。一方「対策していても被害は減っていない」現状

50%以上:被害経験あり

80%以上:「誰にも相談せずに我慢する」  
「それを理由に退職を検討する」

意図せずハラスメントが発生している可能性も。

ハラスメントを引き起こす「アンコンシャスバイアス」とは？

アンコンシャス・バイアス(無意識バイアス)とは、  
自分では気付かない **ものの見方・捉え方の歪みや偏り**を表す。

過去の経験や知識、情報、価値観



「〇〇に違いない」という無意識の思い込み

思い込みによる決め付け 役割の押し付け  
成長機会の損失 キャリアプランへの失望  
不信感・不公平感 人間関係の悪化 etc...



従業員のモチベーション低下

組織全体の生産性の低下

採用しても続かない／離職率の悪化

人材育成の困難さ／成長の停滞

## 女性 に対する“無意識の思い込み”の例

- ・組織のリーダーは、女性よりも男性の方が向いている(女性にリーダーは務まらない)
- ・大きな商談や交渉事は、男性社員に任せた方がよい
- ・受付、接客、お茶出しなどは、女性がやるべきだ(男性のする仕事ではない)
- ・妊娠／出産や育児のために休暇を取得したり、働き方を変えている女性は、重要なプロジェクトからは外した方がよい



内閣府が2022年に実施した“無意識の思い込み”に関する調査研究では、「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」という項目に対して、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が、男性で33.8%、女性で33.2%と、ともに3割を超える結果が出ている。

参考:内閣府 男女共同参画局「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」

[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu\\_r04/02.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf)

## 障がい者

## に対するアンコンシャス・バイアスの例

- ・難しい作業は負担が多いだろうから、簡単な仕事だけしか任せられない
- ・納期に追われる仕事は負担（ハンディキャップ）が大きいから外そう
- ・障がい者だから、ミスをして厳しく叱ってはいけない
- ・負担がかからないよう、障害者雇用の社員は会議に呼ばず、決定した要点だけ伝えるようにする

「障害者」「障がい者」「障碍者」「不具者」「ハンディキャップ」「発達障害」

「血液型」

「若手」「ベテラン」「男性」「女性」「上司」「部下」

## 外国人 に対するアンコンシャス・バイアスの例

- ・日本語を母国語としない社員は、円滑なコミュニケーションが取れないので昇進させない
- ・外国人には細かい作業や、空気を読む仕事は無理だ
- ・外国人は時間にルーズで、日本の社風には合わないので採用を見送る

「〇〇人は時間にルーズだ」「〇〇人は陽気だ」

その言葉、実は「レイシャルハラスメント」かもしれません

**レイシャルハラスメント定義：**

人種・国籍・民族・肌の色・出身地などを理由に行われる嫌がらせや差別的言動。

“**気遣いのつもり**”がいつの間にか“**押し付け**”に？

善意でも相手のためにならない可能性も。

---

アンコンシャス・バイアスは、それまでの経験などから形成されていくもの。

アンコンシャス・バイアスそのもの ≠ 悪影響

偏った思い込みによる無意識の「**押しつけ**」「**決めつけ**」= 悪影響



# 職場でのハラスメントはもっと気にするべき？／気にしすぎ？

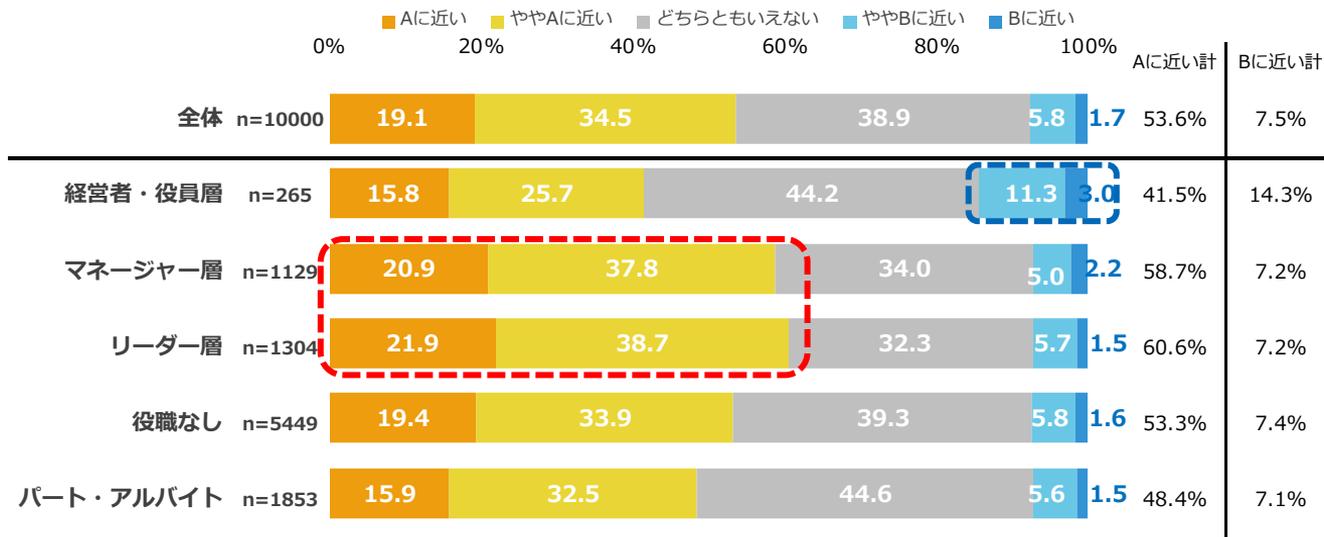
マネージャー層・リーダー層で特にハラスメント配慮への意識が高い。  
経営者・役員層では「気にしすぎ」という回答が他役職より多い。

## ■職場でのハラスメントについて…

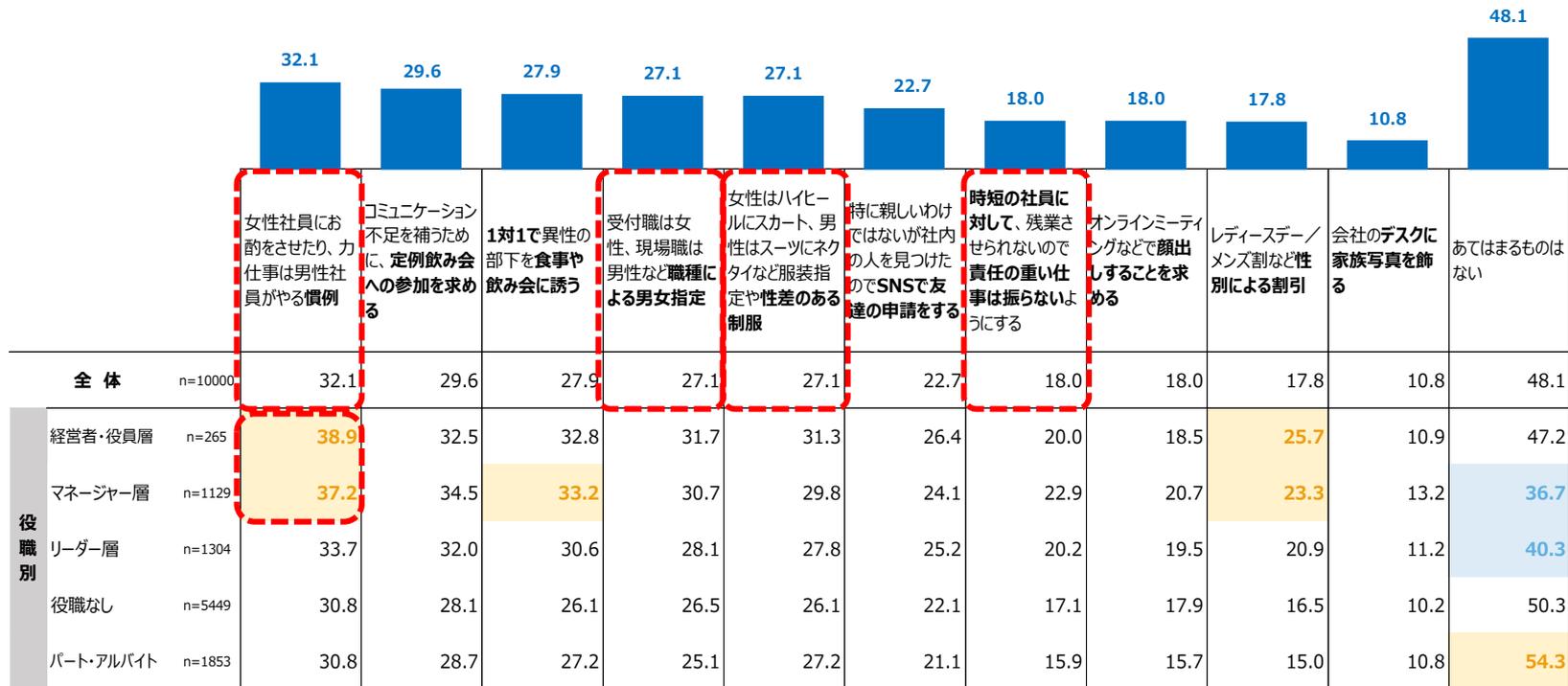
A:もっと気にすべきだと思う vs B:気にしすぎだと思う

※Aに近い計:「Aに近い」+「ややAに近い」

Bに近い計:「ややBに近い」+「Bに近い」



お酌や力仕事等の性差のある慣例は3割以上が「良くない」と感じている。  
慣例として自然と染み渡っている枠組みに懸念を感じている人が比較的多い。

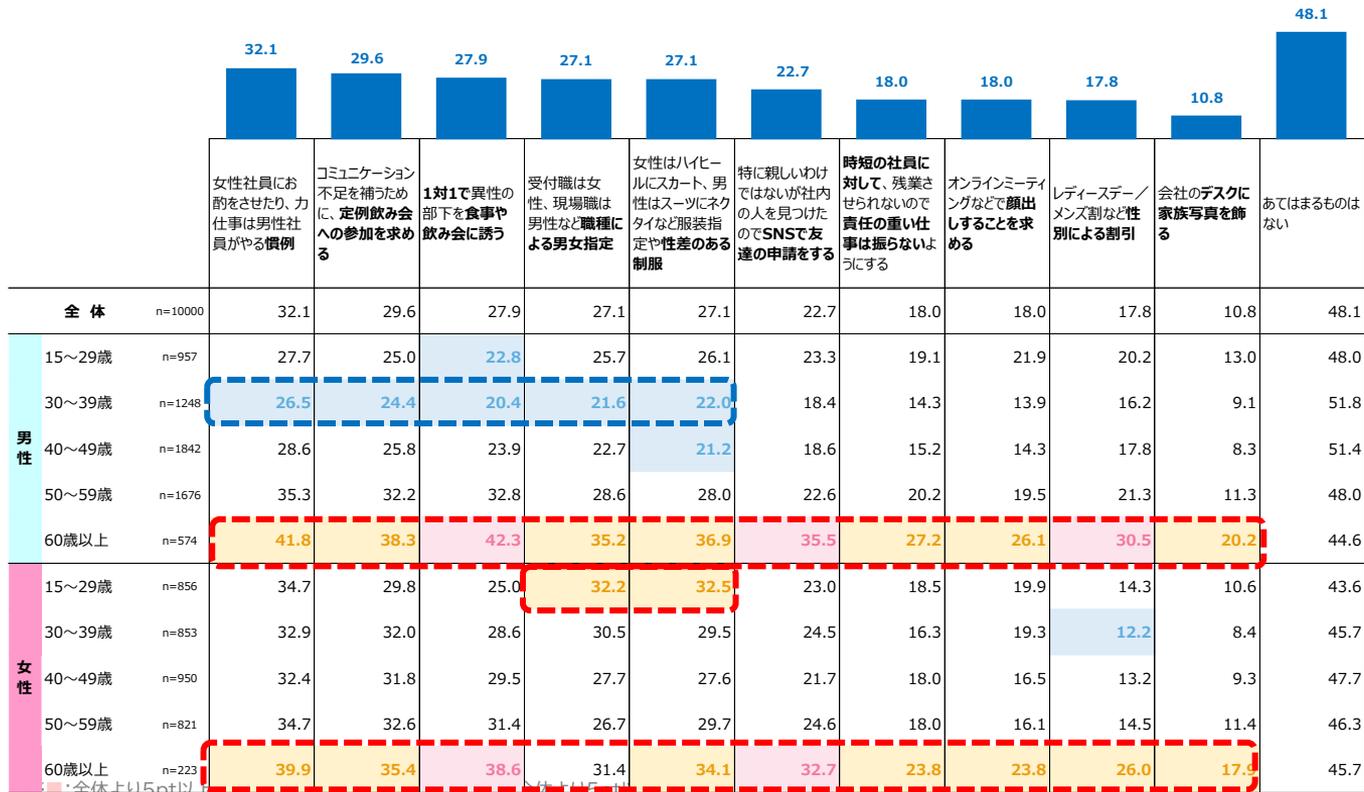


※ ■:全体より5pt以上高い ■:全体より10pt以上高い ■:全体より5pt以上低い ■:全体より10pt以上低い

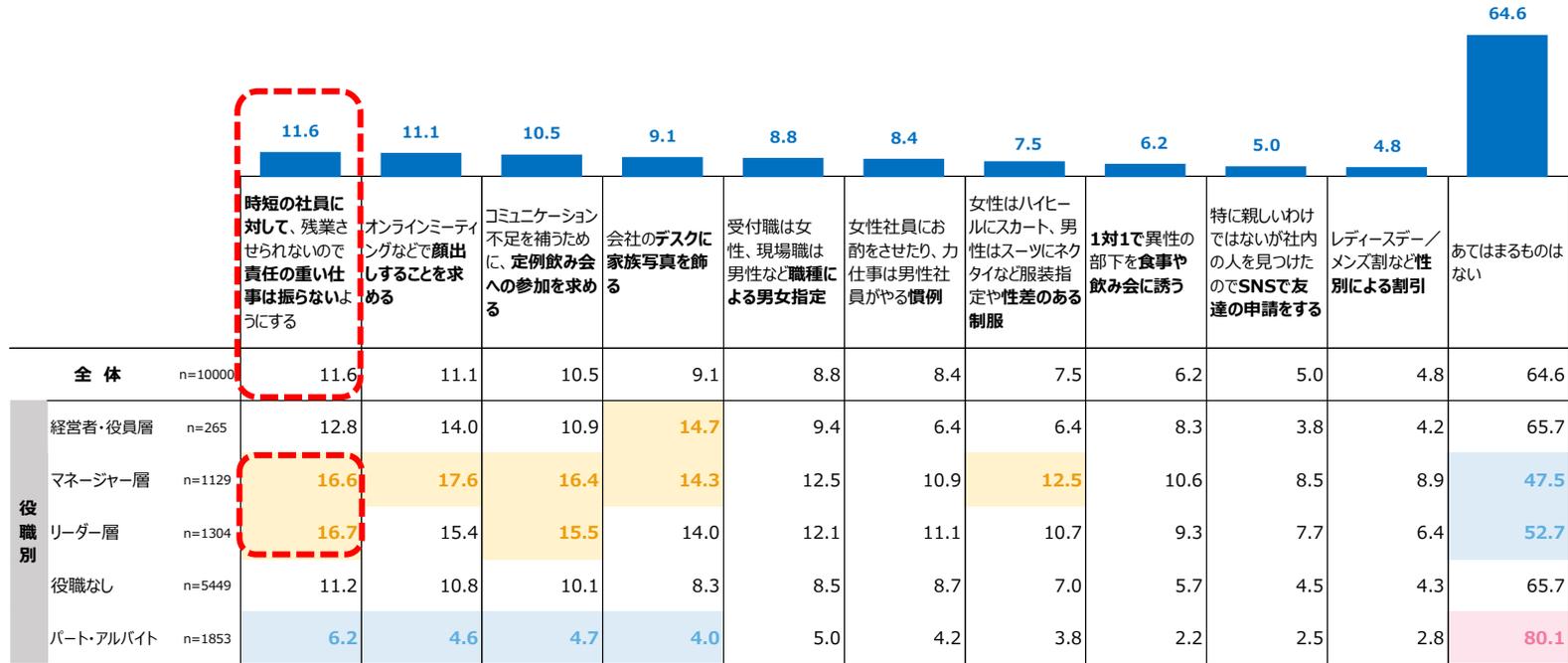
# 1万人に聞いた良くないと思う行動・文化(性年代別)

60歳以上では良くないと思う行動・文化が多く、30代男性ではやや少ない傾向。

★自覚調査と比較★ 60歳以上は自己意識が高いために、自分自身がハラスメントをするはずがないと思っている可能性も。

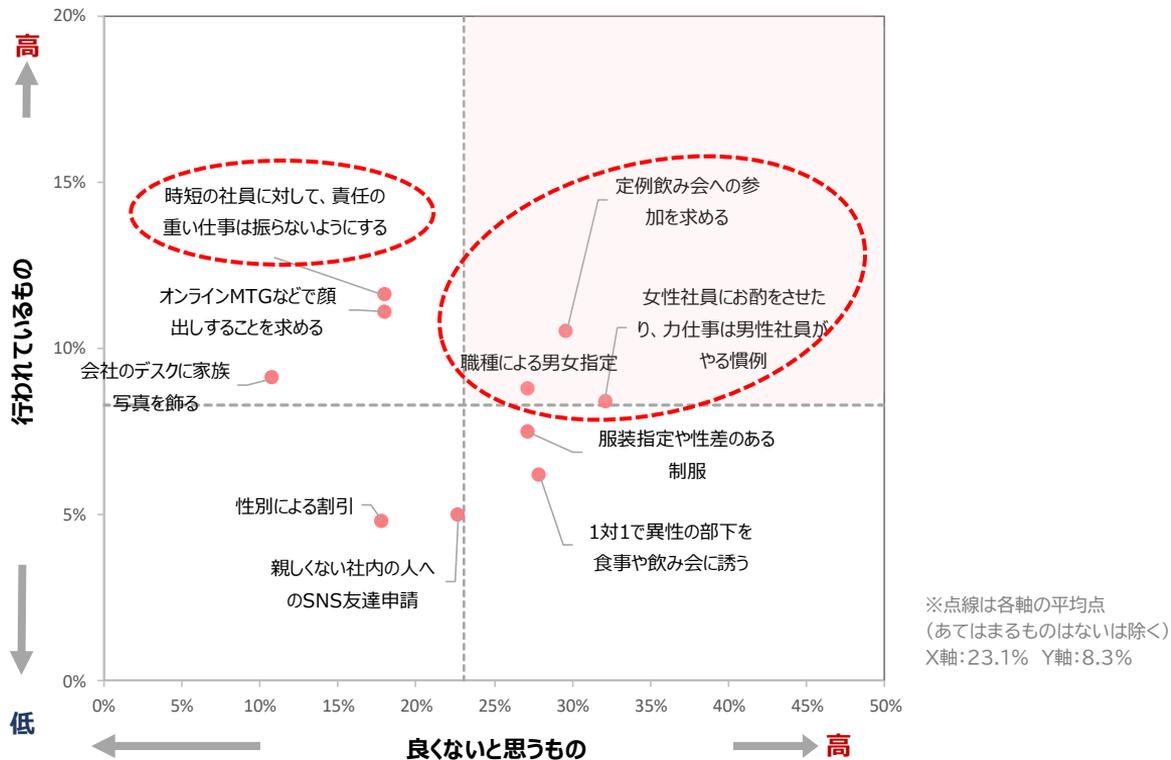


どれも行ってないが6割半ば。「時短社員に責任の重い仕事を振らないようにする」が最も行われている。気遣いのつもりの行動が、実は相手の為になっていないことも。個人と向き合って相談が大切。



※ ■:全体より5pt以上高い ■:全体より10pt以上高い ■:全体より5pt以上低い ■:全体より10pt以上低い

「定例の飲み会への参加要求」「性差による慣例」「職種による男女指定」は  
“良くない”と思う人が多い中、社内で行われている比率が相対的に高い。



ハラスメント加害者の多くは、自分を「良き上司・先輩」だと思っている。

熱血指導型

あいつのためを思って  
厳しく言った

コミュニケーション型

場の空気を和ませようと  
冗談を言った

固定観念型

男ならこれくらい耐えて当たり前。  
普通はこうする

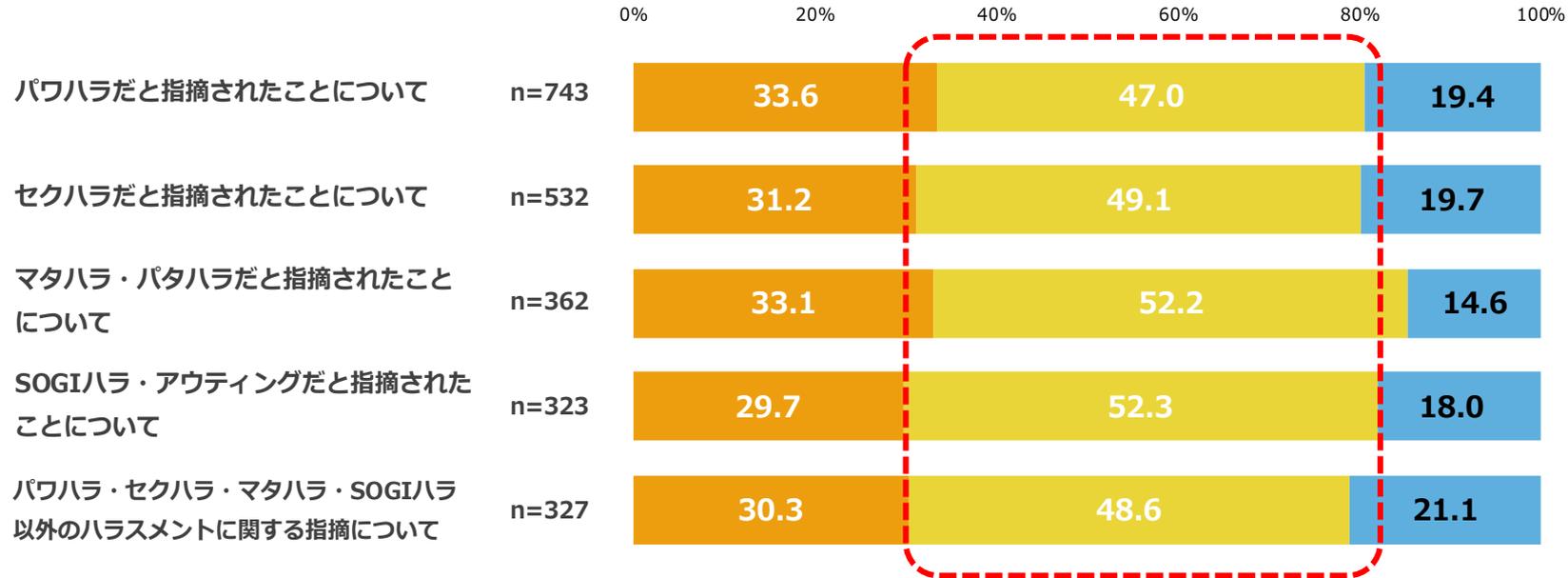
共通項 : 悪気がない = 善意

「無意識の偏見」に本人が気づかない限り、再発防止は困難。

「言われてみればそうかもしれないと感じた」が5割前後で最多。  
自覚のないハラスメントが多い傾向。

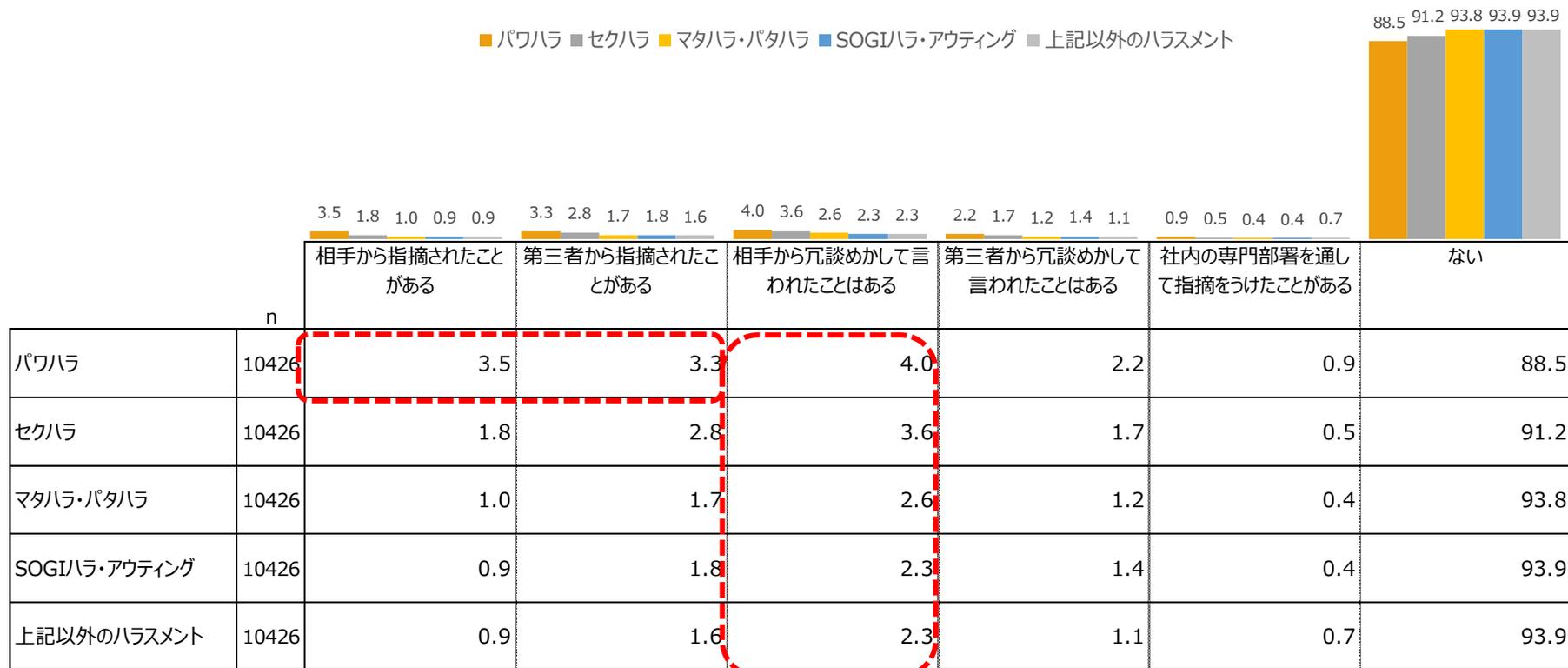
n=「相手から指摘された」ハラスメントがあった方

■ 自覚はあった ■ 言われてみればそうかもしれないと感じた ■ 指摘は的外れだと感じた



相手から冗談めかして言われることが認知のきっかけとなるケースが多い。  
指摘を受けるケースは「パワハラ」が最多。

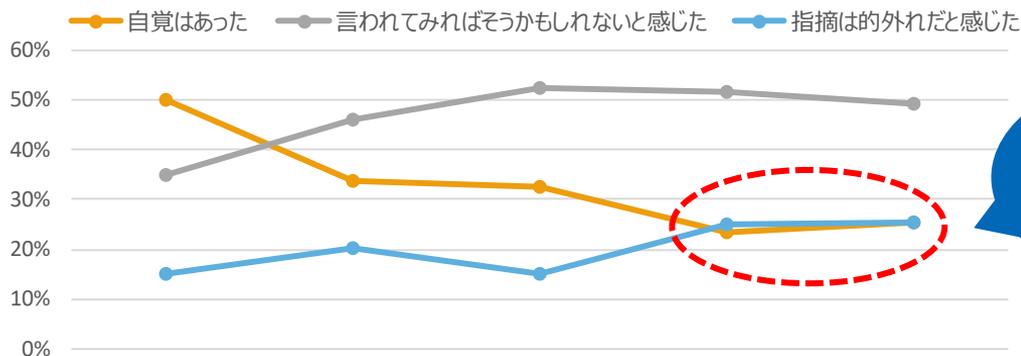
■ パワハラ ■ セクハラ ■ マタハラ・パタハラ ■ SOGIハラ・アウティング ■ 上記以外のハラスメント



50歳以上では自覚がなく、指摘に違和感を感じるケースが増える傾向。  
自己認識と指摘にギャップがある様子。

n=パワハラだと「相手から指摘された」ことがある方

### 相手から「パワハラ」の指摘をうけて

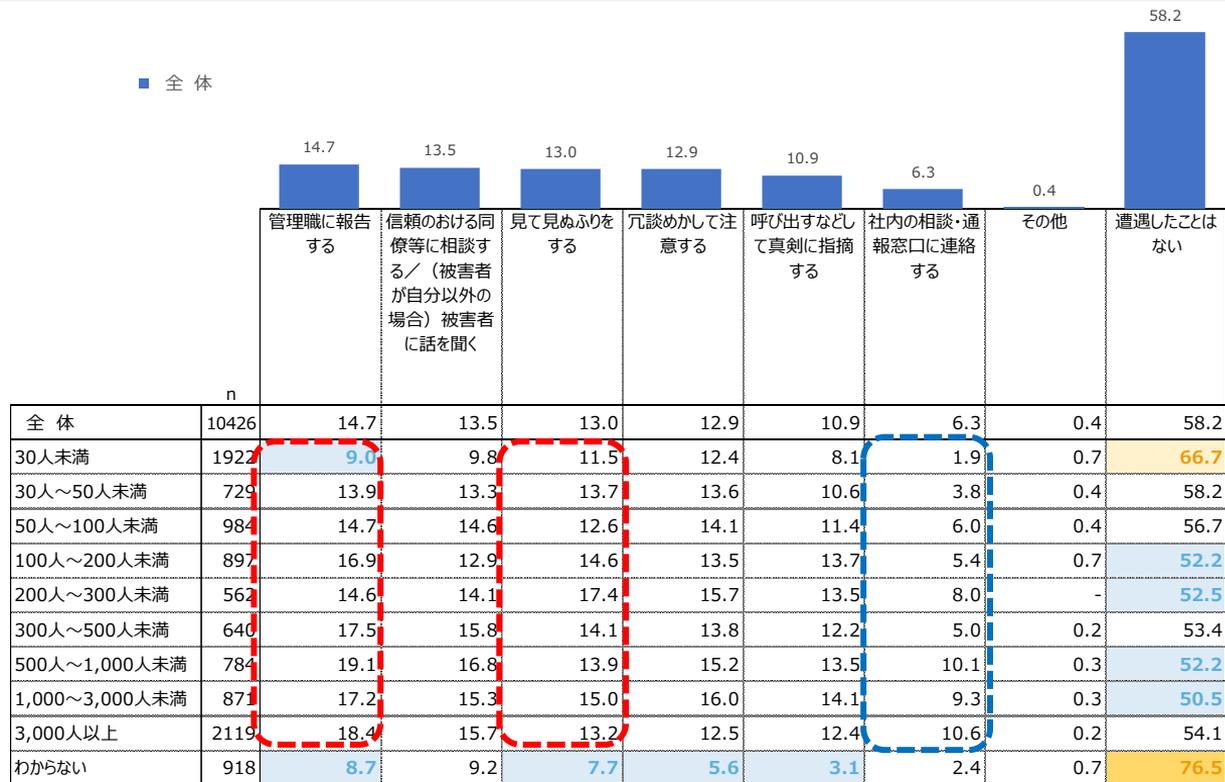


50歳以上は  
自覚≒違和感

	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
自覚はあった	50.0	33.7	32.5	23.3	25.5
言われてみればそうかもしれないと感じた	35.1	46.0	52.4	51.7	49.1
指摘は的外れだと感じた	14.9	20.2	15.2	25.0	25.5

※20~29歳:n=154 30~39歳:n=163 40~49歳:n=191 50~59歳:n=180 60歳以上:n=55

企業規模問わず「見て見ぬふり」が1割あり。  
窓口で相談がいくケースは相対的に少ない。



※ : 全体より5pt以上高い    : 全体より10pt以上高い    : 全体より5pt以上低い    : 全体より10pt以上低い

※全体スコアで降順ソート

多様な働き方が進んでいるからこそ、  
無意識の偏見「アンコンシャスバイアス」によるハラスメントは起こりやすい。

## 企業ができる対策

### 拾い上げる仕組み作り

行為者本人は無意識でハラスメントになり得る言動もしているケースがある。  
ハラスメントが起きていないか、実態を把握することが重要  
分かりやすい導線づくりや匿名性の担保など、相談しやすい仕組みを作る

### 従業員に気付きを与える

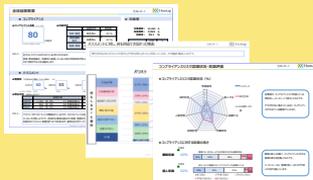
無意識ため、本人は指摘や教育等機会がなければ気付けないまま  
正しい知識を事例を踏まえて伝えることや教育することが非常に重要

### 1on1の機会

産休前後や採用後など、従業員にとって働き方の変化が見込まれる場合などは  
ヒアリングを徹底する。押しつけにならないアドバイスはか

「2026年の法改正も見据え、まずは『実態把握』と『個人の気づき』から始めましょう

## 従業員アンケート



### パッケージ調査

・LGBTQ+や組織風土などの追加設問メニューあり

### オーダーメイド調査

・過去自社実施アンケートをベースにした調査  
ハラスメント理解度調査、複数言語にわたる調査等  
課題にあわせた調査を実施。

アンケート詳細：<https://humap.asmarq.co.jp/r/check/>

## 研修



### オーダーメイド研修

「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」で動画監修をしている※日本ハラスメントリスク管理協会や弁護士・社労士など多彩な講師と連携  
※令和5・6年度作成動画

### アセスメント付研修

事前の性格適性検査を活用した研修

### e-ラーニング

※提携



### LGBTQ+

研修詳細：<https://humap.asmarq.co.jp/r/check/training/>

## 他サービス

### 外部相談窓口

### ハラスメント行為者研修

### 窓口担当者向け研修

### 研修動画の作成

### ハラスメント認定講師 講座

### 社内向けハンドブックの 作成

無料のお役立ちコンテンツ提供中！

- ・ハラスメントお役立ち資料
- ・セミナー
- ・コラム

- ▶ 調査ハラスメント被害実態が分かるだけでなく、  
対策の課題解決の糸口が見つかります



コンプライアンスとハラスメントを網羅した26問で構成。

## ■ ハラスメント項目



## ■ コンプライアンス項目



# 導入事例

## <会社情報>



会社名：シダックス株式会社

従業員規模：45,000名（2025年2月期現在）

事業内容：フードサービス事業、車両運行サービス事業、  
社会サービス事業

法務部 ご担当者様



課題

- ・4万人規模の従業員の実態把握や分析方法に悩んでいた
- ・自社での分析は難しく、専門家に依頼する必要があると考えた



運用

- ・全従業員のWebアンケートを実施
- ・事業会社単位でも結果が比較できるようにレポートをカスタマイズ
- ・他部署が行う別のアンケートも同時に実施し、従業員の負担を軽減



効果

- ・「通報が少ない部署 = 問題ない」という思い込みが覆り、意外なリスクが可視化された
- ・外部の視点や他社との比較で結果を読み解き、改善策を検討しやすくなった
- ・周知について課題が明確になり、今後の改善や連携への見通しが得られた

全文はこちら → (<https://humap.asmarq.co.jp/case/shidax/>)

事前のアセスメントの結果をもとに行う「自分事」になるハラスメント研修

# アセスメント研修

各自の「リスク」を可視化・フィードバックし、  
自分の隠れた「リスク」に気づく研修

**従来の研修**

事例紹介、理論説明、注意喚起など

自分には関係ないし…

当たり前のことばかり説明されてもね…



他人事で、参加者の自覚が薄い

**CCheck研修**

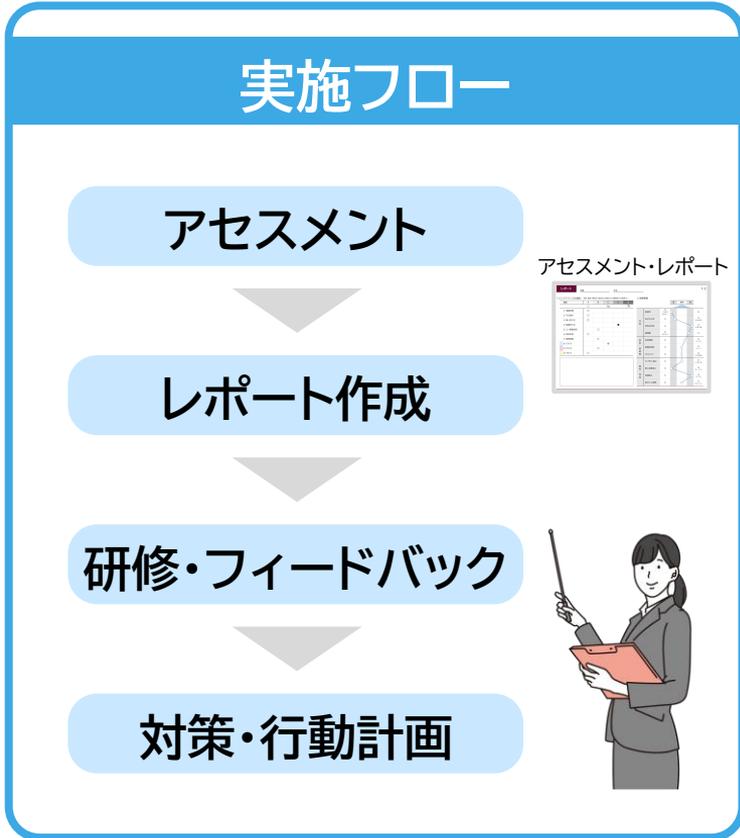
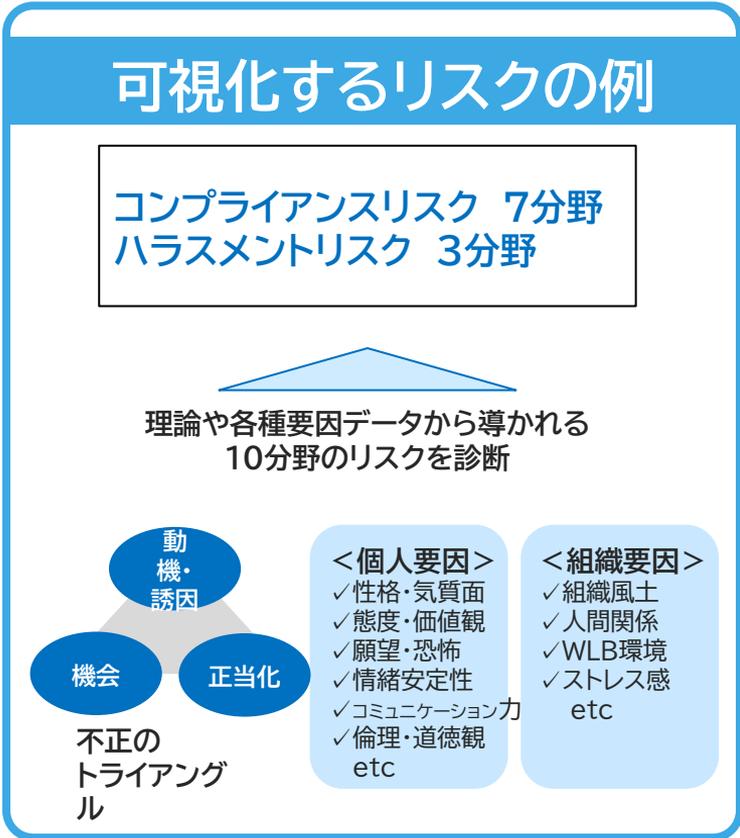
従来の研修内容  
+  
自己リスク把握  
自己分析  
行動変容計画

事前に自分のリスクを知れたので  
自分事として捉えられた

自分でも気づかなかった  
リスクを発見できた



自分事として、自覚が芽生える



※研修内でグループワークの実施も可能

## 注意度(A~E五段階)と背景要因を可視化

レポート

所属 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

1/2

1)コンプライアンス注意度: 性格・態度・環境から統計的に推測された種類別の注意度合い

種別	A	B	C	D	E
① 情報管理	☉				
② 不正取引	☉				
③ 個人的不正	☉				
④ 組織的不正				●	
⑤ ミス・業務品質		○			
⑥ 知的財産	○				
⑦ 倫理逸脱		○			
⑧ パワハラ			●		
⑨ セクハラ		○			
⑩ マタハラ	○				

2)背景要因

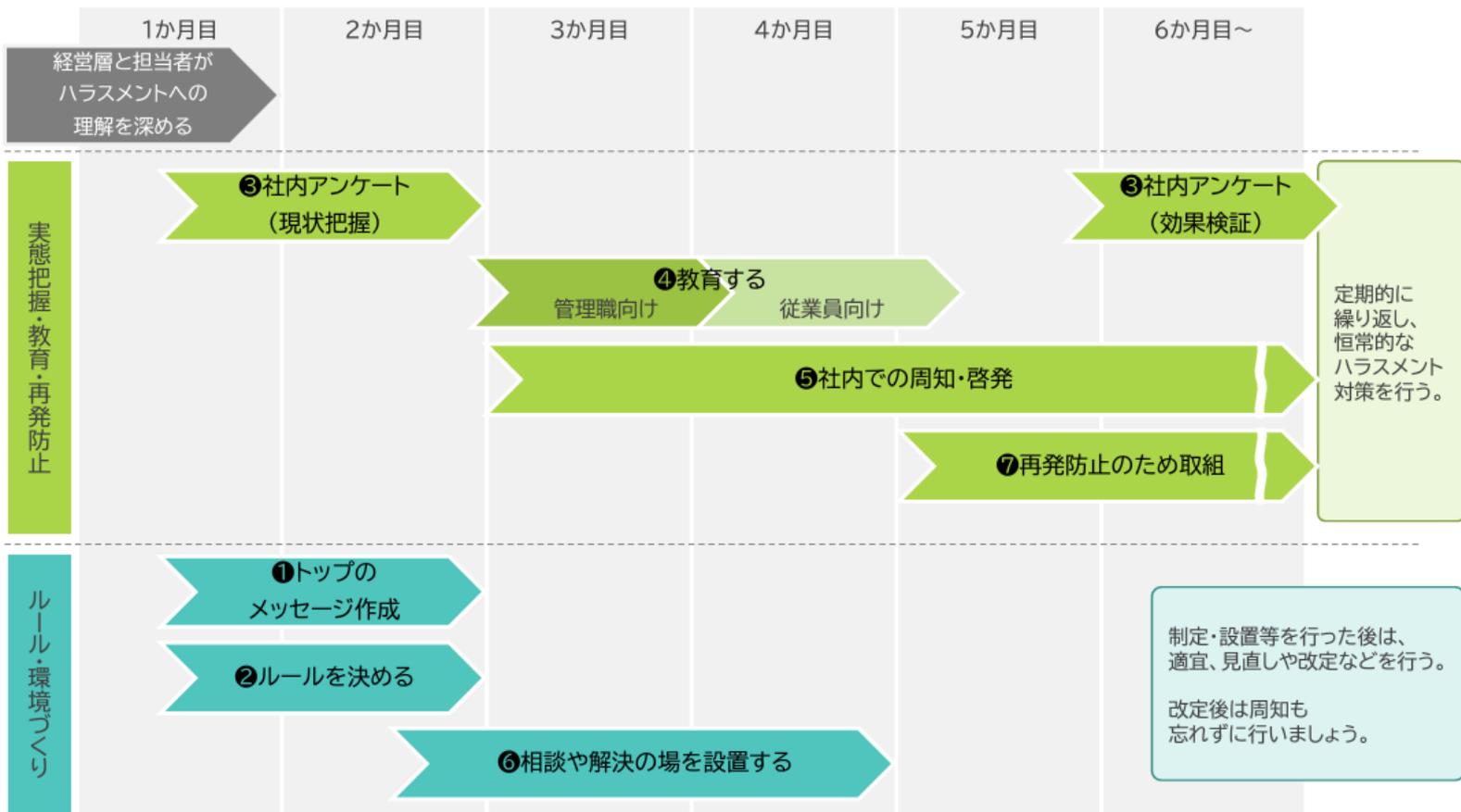
		弱	標準	強
性格	協調性	低 (不親切・非協力)		高
	自己中心性	弱		強 (自分優先)
	目的志向性	弱		強 (必達冷徹)
態度・価値観	倫理観	低 (低モラル)		高
	成功願望	弱		強 (出世・登壇)
	組織従順性	弱		強 (服従・忠告)
職場・環境	コミットメント	弱		強 (仕事重視)
	トップダウン風土	弱		強 (上意下達)
	風人硬直風土	弱		強 (風人・形式的)
	同調風土	弱		強 (同調・群衆)
高ストレス環境	低		高 (高ストレス)	

環境

[環境部]

高  
(高ストレス)

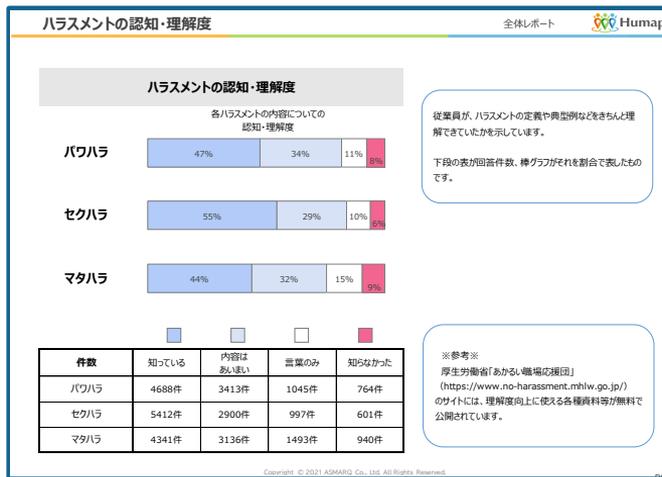
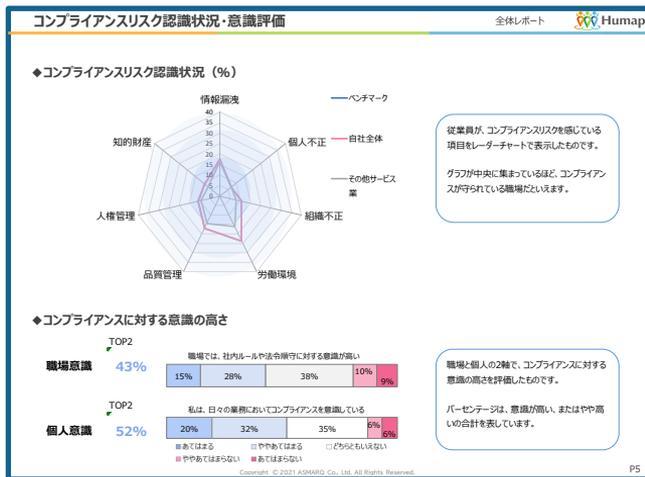




# セミナーアンケート回答特典



## 抜粋版アンケートの実施 ・アウトプットレポート付





# Humap

<https://humap.asmarq.co.jp/>

【お問い合わせ先】

株式会社アスマーク Humap 事業グループ

TEL : 0120-922-684