

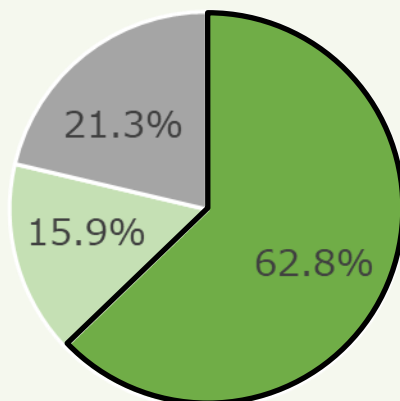
アンコンシャス・バイアスに関する調査報告書の作成①

- 生命保険業界における女性のさらなる活躍を推進するため、業界で働く職員のアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）や働き方に対する意識の実態、そして会員会社の取組みをまとめた「アンコンシャス・バイアス調査報告書」を作成した。調査には、約4万人の職員が回答している。生命保険協会および会員会社は、本報告書から得られた知見を活かしながら、誰もが能力を発揮し、自分らしく活躍できる業界の実現を目指す。
- 当業界における「アンコンシャス・バイアス」の認知度は約63%に達し、内閣府の類似調査の約21%^(※)と比べて高い結果となった。一方で、「アンコンシャス・バイアス」という言葉を知らないまたは言葉の意味を十分に知らない人も一定数おり、会員会社においては、引き続き、職場におけるアンコンシャス・バイアスに気づききっかけを提供し、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていくことが期待される。
(※)「令和4年度 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 調査結果」（内閣府男女共同参画局）

アンコンシャス・バイアスに関する主な調査結果

①「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度、②性別に関する意識・経験、③会員会社のアンコンシャス・バイアスに関する取組み事例について調査

「アンコンシャス・バイアス」という言葉の認知度



■ 意味を知っている ■ 聞いたことがあるが意味までは知らない ■ 知らない/わからない

➤ 約63%が「意味を知っている」と回答

会員会社における取組み

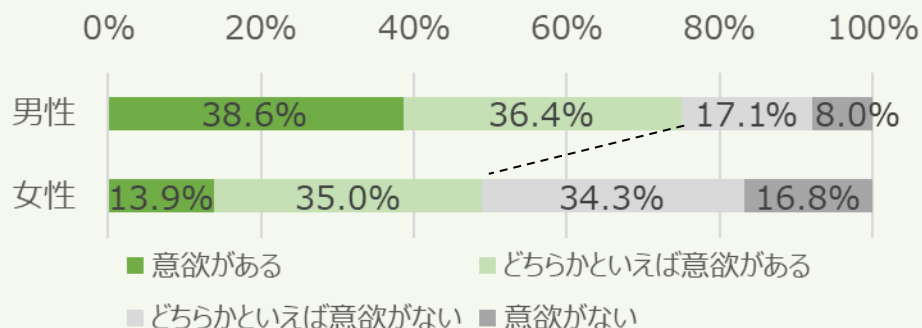
アンコンシャス・バイアスの理解促進に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none">● アンコンシャス・バイアスに関する研修や講演会の実施● 社内ポータルなどへの情報掲載 など
アンコンシャス・バイアスに気づき、対処するための取組み	<ul style="list-style-type: none">● 参加型研修などの実施● 独自で開発したアンコンシャス・バイアスチェックの実施● 360度評価へ関連項目の追加 など
その他	<ul style="list-style-type: none">● ブラインド採用の導入など、採用・人事考課における取組み● 意識調査の実施 など

➤ **会員会社の約76%がアンコンシャス・バイアスの理解促進に向けた取組みを実施**

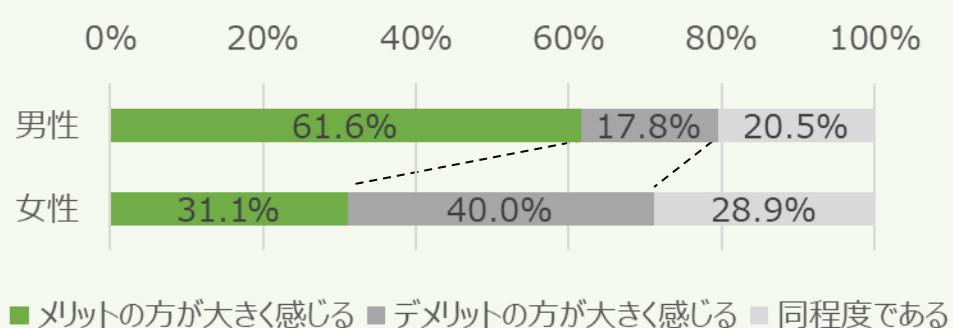
- 昇進に関する意識を確認したところ、昇進に関する意欲が「ある」「どちらかといえばある」と回答した割合は、男性約75%、女性約49%であり、男女間で顕著な差が見られた。
- 女性は男性と比較して、昇進した場合のデメリットを感じる割合が高いことが明らかになっており、これが昇進に対する「意欲」に影響を与えている可能性がある。
- 女性の約4割が昇進のデメリット要素として「長時間残業の増加」「経験・スキル不足による不安」を挙げており、特に、「経験・スキル不足による不安」は男女差が大きい。成長機会の提供、ロールモデルの提示などの取組みは、女性の昇進意欲の向上に寄与するものと考えられる。

昇進に対する考え方に関する主な調査結果

昇進に関する意欲（男女別）



昇進した場合、メリットとデメリットのどちらをより感じるか（男女別）



昇進することに対してデメリットや不安を感じる要因（男女別、上位5項目）

男性：上位項目順	(%)
責任が増えるから	53.7
業務負担が増えるから	48.3
心身の健康への不安が高まるから	30.6
長時間労働や深夜残業が増えるから	30.3
経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから	20.3

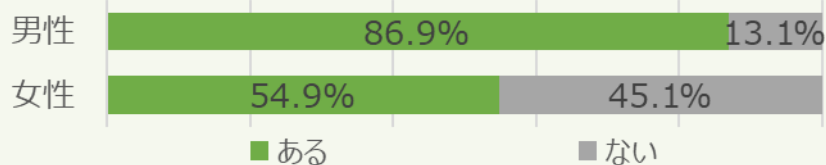
女性：上位項目順	(%)
責任が増えるから	69.3
業務負担が増えるから	62.4
長時間労働や深夜残業が増えるから	41.6
経験やスキル不足により、活躍できるか不安だから	39.2
心身の健康への不安が高まるから	37.2

- リーダーシップに関する意識・経験を確認したところ、女性は男性と比較して**リーダーシップを発揮した経験が少なく、また、リーダーシップを発揮できる「自信がある」「どちらかといえば自信がある」と回答する割合が低い結果になった。**
- リーダーシップを発揮した経験と自信の関連性を確認したところ、**経験の有無が自信に大きく影響していることが明らかになった。**他方で、経験の有無にかかわらず、男性と比較して女性は「自信がある」と回答する割合が低いことが明らかになった。「**自信がない**」こと**自体が自分自身に対するアンコンシャス・バイアスである可能性があり、女性リーダーを増やすためには、早期からリーダーシップ経験を積む機会を提供することに加え、その後の適切なフィードバックも重要であると考えられる。**

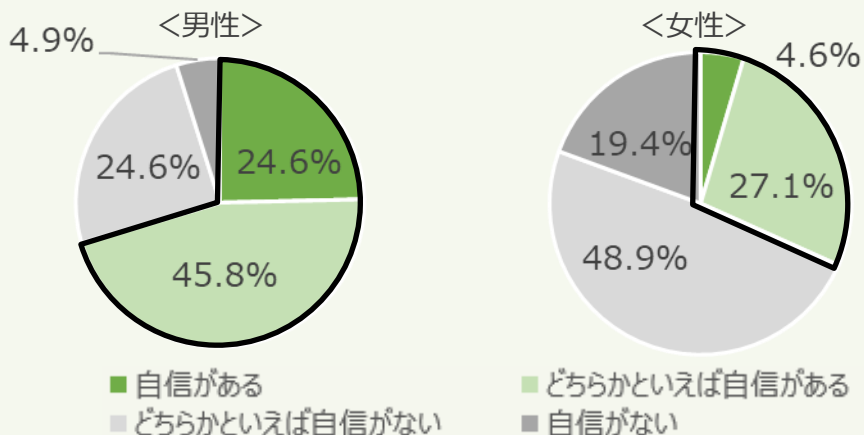
リーダーシップに対する考え方に関する主な調査結果

リーダーシップを発揮した経験（男女別）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

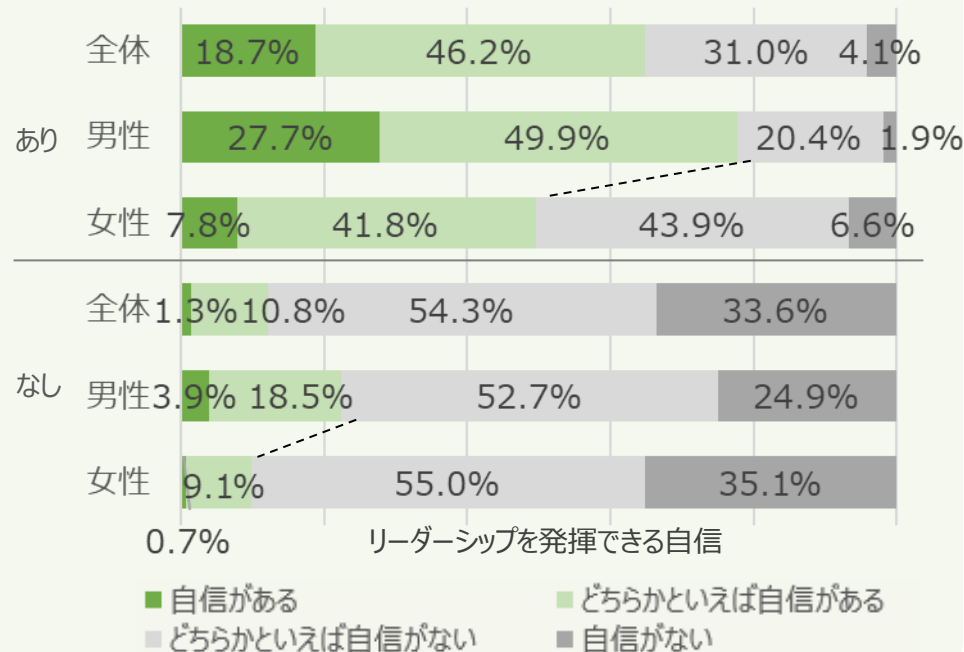


リーダーシップを発揮できる自信（男女別）



リーダーシップを発揮した経験の有無と リーダーシップを発揮できる自信の関連性（男女別）

0% 20% 40% 60% 80% 100%



リーダーシップを発揮した経験