

意識改革 アシックス その他の製造業

評価のタイミングで「無意識の偏見」を再認識

➤昇格候補の人選などで「無意識の偏見」の確認を実施し、
公平な人選をめざす

管理職の意識 # 無意識の偏見

導入理由

昇格候補の人選等において、無意識の偏見の影響が大きく出るプロセスに、無意識の偏見の確認を組み込むことで、性別等による差別なく公平な人選を行うため。

内容

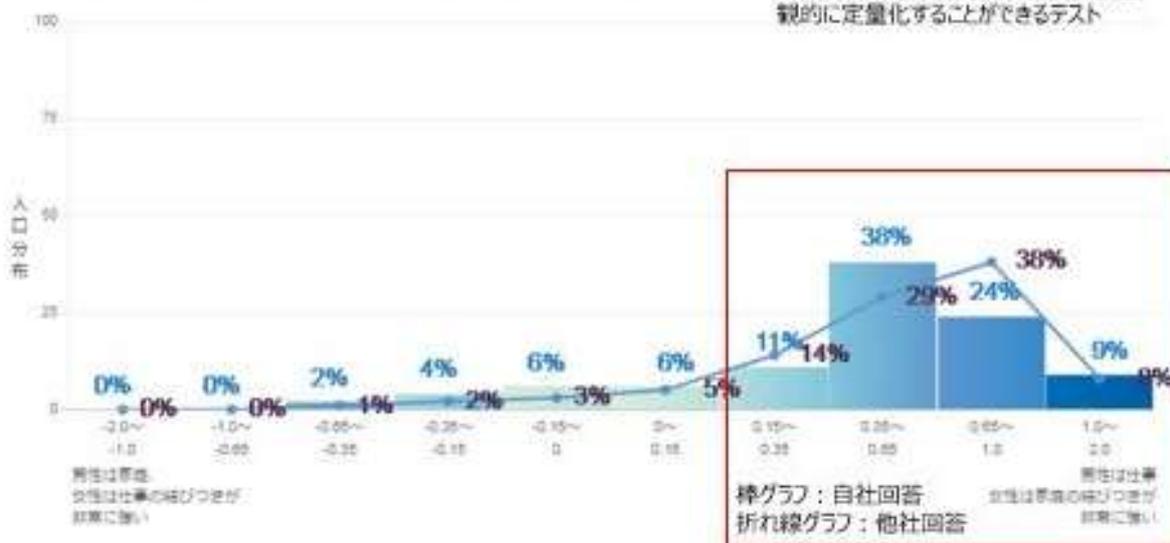
- ・人事評価会や昇格候補人選のミーティングにおいて、男性ばかりの推薦があった際などに「本当に女性の候補はいないか」など、人事から問いかけを行う。

その他

管理職候補研修への女性社員の選抜割合の目標を定めている。
(全体の約4割)

当社の無意識バイアス特徴グラフ(IAT結果)

* IATとは、E-learningに組み込まれたハーバード大学が開発した行動特性を客観的に定量化することができるテスト



無意識に男性は仕事、女性は家庭との結びつきが強い

ANGLE (チェンジウェーブ) にて計測