

アンコンシャス・バイアス テスト 実施報告書

東京通関業会 通関士部会

2025 年 12 月 26 日

1. 初めに

本テストは、通関・物流業務における判断や、人材評価に無意識の思い込みがどのように影響し得るかを可視化し、気づきを促すことを目的として実施した。

2. 日本でのアンコンシャス・バイアス テスト結果

東京通関士部会の HP にて、以下 20 問のアンコンシャス・バイアスのセルフテストを実施できるようにし、2024 年 9 月～2025 年 3 月 17 日までに 475 件の回答を得た。

「はい」が多いほどバイアスにかかっているという判定です。

東京通関業会通関士部会

<https://tcba.tokyo-tsukan.gr.jp/>

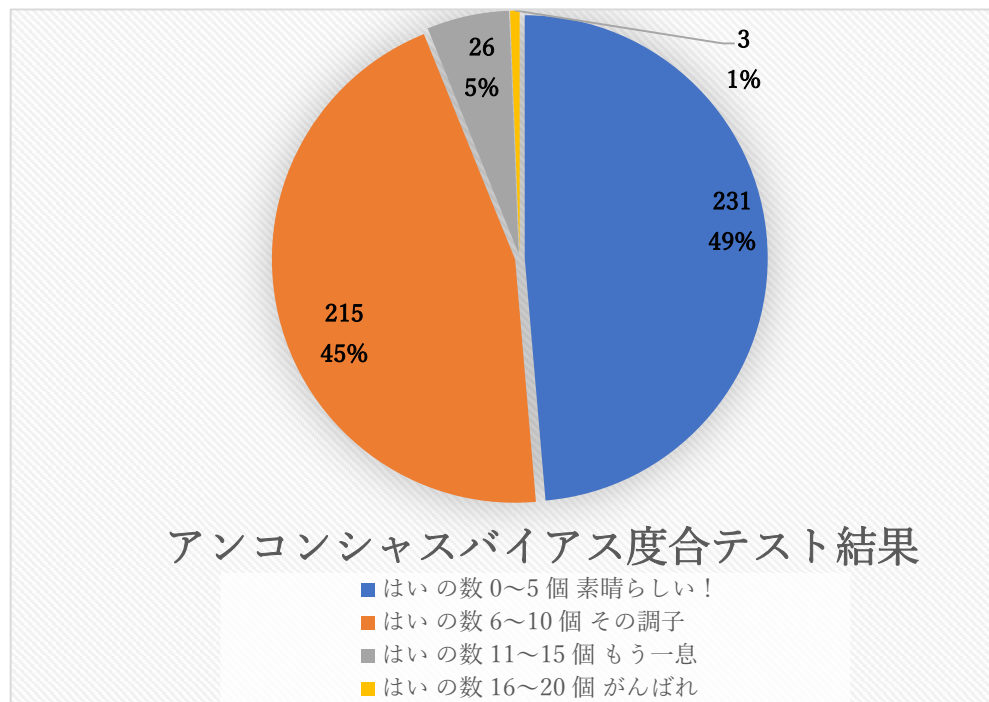
出典元(アンコンシャス・バイアスをはかるためのクイズ | 具体例と対処法を徹底解説！ - FranklinCovey Blog)

個別記事のリンク <https://www.franklincovey.co.jp/blog/archives/3464>

※診断結果は、出典元とは関係ございません。

設問と結果

番号	設問	はい	いいえ
1	血液型で性格判断することがある	232	243
2	飲み会を断るのはわがままだと思う	18	457
3	出身地・出身国が違う人との会話で違和感を覚えることが多い	116	359
4	「親が単身赴任中」と聞くと親は男性を連想する	334	141
5	「常識」や「当たり前」などの言葉をよく使う	133	342
6	社会人ならば結婚して家庭を持つべきだと思う	58	417
7	上司が女性であるのが嫌だ	22	453
8	共働きで子どもが病気になった場合は、母親が休むべきだと思う	55	420
9	職場の雑用は女性が行うべきだと思う	14	461
10	受付・事務職と聞くと女性を連想する	258	217
11	女性と男性で人事評価制度は分けるべきだ	46	429
12	リーダーや管理職になりたい女性は男性に比べて少ないと思う	284	191
13	子育て中の社員が責任ある業務を行うのは難しいと思う	173	302
14	男性が育児や介護をするべきではないと思う	4	471
15	定時で帰る社員は昇進するべきではないと思う	24	451
16	LGBTに対して戸惑いを感じる	119	356
17	LGBTは普通の職場にいない・いるべきでないと思う	21	454
18	障がい者はルーティン・ワークしかできないイメージがある	121	354
19	外国人労働者は日本の企業文化を理解できないと思う	111	364
20	年配になるほど頭が固くなると思う	316	159



3. 国際会議でのアンコンシャス・バイアス テスト結果

また、こちらの中から設問を 6 問抜粋して、2025 年 3 月 25 日から 27 日に開催された IFCBA 世界会議のレセプションの場で、日本と各国からの参加者にセルフテストを実施、日本の方 22 名、外国の方 22 名から回答いただきました。

本テストは公式調査ではなく、国際会議の交流の一環として実施したものであり、統計的な一般化を目的としたものではありません。

設問内容

1. 血液型(国籍)で性格判断することがある
2. 上司が女性であるのが嫌だ
3. 女性と男性で人事評価制度は分けるべきだ
4. 共働きで子どもが病気になった場合は、母親が休むべきだと思う
5. 定時で帰る社員は昇進するべきではないと思う
6. 年配になるほど頭が固くなると思う

その上で、回答の%割合は以下となりました。尚、IFCBA では、「Neither」及び「Neutral」(下表はその他)も選択肢として追加しました。

設問 1

	YES	NO	その他
HP結果	54	46	-
JAPAN	41	50	9
WORLD	18	73	9

設問 2

	YES	NO	その他
HP結果	5	95	-
JAPAN	0	100	-
WORLD	5	73	22

設問 3

	YES	NO	その他
HP結果	11	89	-
JAPAN	5	82	13
WORLD	0	91	9

設問 4

	YES	NO	その他
HP結果	13	87	-
JAPAN	14	77	9
WORLD	36	46	18

設問 5

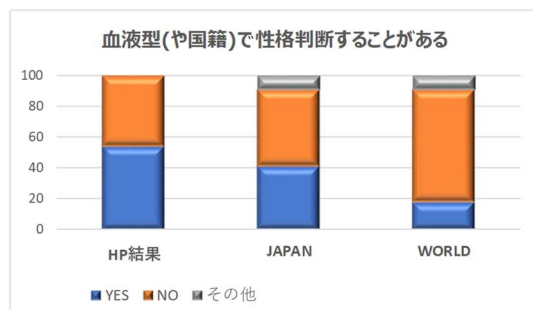
	YES	NO	その他
HP結果	6	94	-
JAPAN	5	82	13
WORLD	23	45	32

設問 6

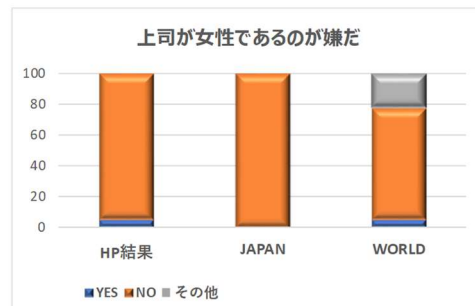
	YES	NO	その他
HP結果	74	26	-
JAPAN	77	23	-
WORLD	41	41	18

それぞれの結果をグラフ化すると以下になりました。

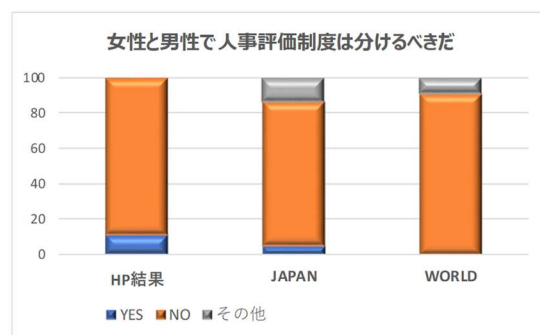
設問 1



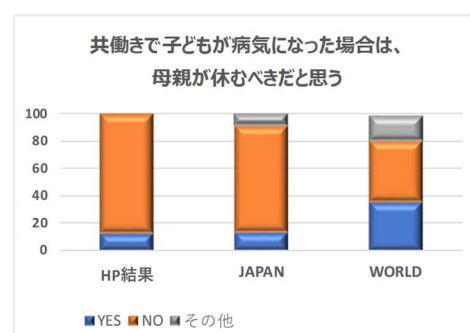
設問 2



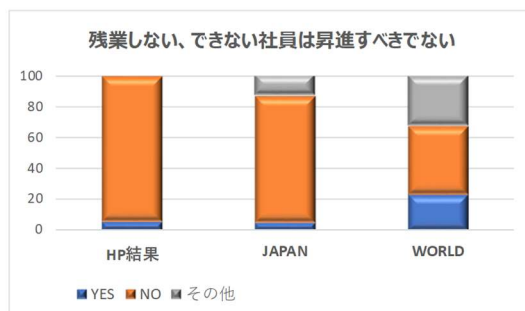
設問 3



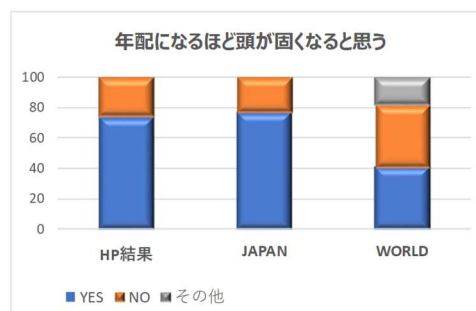
設問 4



設問 5



設問 6



上記グラフから読み取れる傾向

1	日本と海外で認識の差が見られ、文化的背景が回答に影響している可能性が示唆された
2	日本の回答者において肯定的に捉える割合が高い傾向がみられた
3	評価制度は日本の方が若干分けるべきとの意見がある
4	子供の病気は、海外は「母親が休むべき」が一定数いる
5	残業できない社員の昇進は、日本の方が肯定的
6	年配になるほど頭が固くなると思う、は日本のほうが肯定的

セルフテストを実施した感想

- ・男性と女性、2人参加の方は、女性が上司の場合が多かったが、男性は、「上司が女性であることが嫌だ」の答えは常に「No」だった。
- ・海外は、女性が「心配だからむしろ自分が休みたい」とあえてYESに回答した方がいた。
- ・日本の方が、回答が極端になる傾向があるのか、設問の「べき」に反応したのか？
1人1人の意見というよりも流行の考え方に合わせている傾向があるのか？
- ・レセプションは初日夜に行われ、到着時の疲れからか、アフリカなどの遠方の国、英語圏ではない方にはあまりお答えいただけなかった。
- ・回答時の会話や反応から、同じ設問でも個人の立場や文化背景によって回答の意味付けが異なることが確認された。これは、アンコンシャス・バイアスが「知識」ではなく「文脈」によって生じることを示しており、対話を通じた理解促進の重要性を改めて認識した。

国ごとのテスト結果

In which country do you currently work?	Sometimes, I form impressions of a person's personality based on their blood type or nationality.	I dislike having a female boss.	I believe men and women should be evaluated differently.	When the child of a working couple gets sick, the mother should take time off work to care for them.	Employees who are unwilling or unable to work overtime should not be promoted.	I believe people become more stubborn as they age.	
Azerbaijan	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Agree	Disagree	Disagree	東ヨーロッパ
China	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Agree	Neutral	Disagree	東アジア
China	No, I don't	Neither	Neutral	Agree	Disagree	Agree	東アジア
Jamaica	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Neutral	Agree	Neutral	カリブ海
Jamaica	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Neutral	Neutral	カリブ海
Jamaica	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Agree	Agree	Disagree	カリブ海
Jamaica	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Disagree	Agree	カリブ海
Jamaica	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Disagree	Agree	カリブ海
Angola	Yes, I do.	Neither	Disagree	Neutral	Agree	Disagree	アフリカ
Angola	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Disagree	Disagree	アフリカ
Malawi	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Disagree	Disagree	アフリカ
Mozambique	Yes, I do.	Yes, I do.	Disagree	Agree	Disagree	Disagree	アフリカ
Mozambique	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Agree	Agree	Agree	アフリカ
Australia	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Neutral	Agree	オーストラリア
Thailand	No, I don't	Neither	Disagree	Neutral	Neutral	Neutral	東南アジア
Other	Yes, I do.	No, I don't.	Disagree	Agree	Disagree	Disagree	
Other	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Neutral	Agree	
Other	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Agree	Disagree	Disagree	
Other	Yes, I do.	No, I don't.	Disagree	Disagree	Neutral	Agree	
Other	No, I don't	No, I don't.	Disagree	Disagree	Disagree	Agree	
Other	Neither	Neither	Neutral	Disagree	Agree	Neutral	
Other	Neither	Neither	Disagree	Neutral	Neutral	Agree	

AIによる傾向整理

「Disagree(反対)」が多数派:

多くの国で、性別や年齢に基づく偏見的な設問に対して「Disagree」が多く見られます。
(例:女性上司への嫌悪、男女の評価基準の違いなど)

「Agree(賛成)」が目立つ設問:

「年齢を重ねると頑固になる」:多くの国で「Agree」が多く、年齢と頑固さの関連を感じている人が多い傾向。

「子どもが病気のとき母親が休むべき」:一部の国(例:中国、モザンビーク)で「Agree」が多く、性別役割分担の意識が残っている可能性。

「Neutral(中立)」が多い国:

タイや中国では、いくつかの設問に対して「Neutral」が多く明確な意見を避ける傾向がある。

国ごとの分析結果

	アゼルバイジャン	中国	ジャマイカ	アンゴラ
国家	正式名称は「アゼルバイジャン共和国」。東はカスピ海に面し、西はアルメニアとトルコ、南はイラン、北はロシアに接している。国土は8万6,600平方キロメートルで日本の約4分の1。国民の約97%がイスラム教徒。1920年にソビエト連邦に編入、1991年に独立を宣言。親日国として有名で2025年の大阪・関西万博にも出展。	正式名称：中華人民共和国。1949年10月の建国以来中国共産党による一党独裁制が続いている。近年の経済成長が目覚ましく、世界最大の輸出国と製造国、第2位の輸入国である。	カリブ海地域に位置する立憲君主国家。英連邦王国の一国。2019年のジャマイカのGDPは158億ドル、一人当たりのGDPは推計5782ドルで、高中進国に分類。主産業は鉱業、農業、観光業。	正式名称：アンゴラ共和国。中部アフリカならびに南部アメリカに位置。かつてはポルトガルの植民地で公用語はポルトガル語。1961年に独立戦争勃発。1975年に独立するも2002年まで内戦が続いた。原油やダイヤモンドなどの資源国家かつコーヒーや綿花など農業も盛んで経済は発展した。2025年大阪・関西万博出展。
女性活躍	社会における女性の地位と役割は高く評価されている。女性参政権は1919年（アメリカが1934年、フランス1945年）1995年に採択されたアゼルバイジャン共和国憲法は、女性と男性との平等な権利を確認し、民主的な国家建設のプロセスへの女性の積極的な参加の法的根拠を創設。女性の権利保護の確固たる基盤となる憲法第25条は、法と裁判所の前でのすべての人の平等、ならびに男女の平等な権利と自由を明確に定めている。	儒教による男性＝社内活動、女性＝家庭を守る、という思想から、長年男性を従属的に支え存在とされてきたが近年は社会進出が目覚ましい。中国政府は2021年、「中国女性発展綱要（2021－2030年）」を施行し、女性の地位向上とジェンダー平等の実現を国家戦略の一環として正式に打ち出し毎年成果モニタリングを実施。尚、女性・母親・妊婦に対するの支援制度は昔から手厚い。	女性の活躍が顕著。管理職のうち女性の割合は59.3%(2015年)で世界各国で最も高い割合。2012年に取られたデータでは46%の家庭で女性が主たる家計支持者。社会活動における女性が担っている役割は非常に大きい。企業としての産休/育休制度はあまり整っていない。優秀な人物は海外へ労働市場を求めることも。	アフリカ有数の経済大国でありながら、とくに農村部で衛生/健康問題に悩まされてきた。南部アフリカ開発共同体（SADC）で女性の社会進出に力を入れていて、その方針にしたがって政策を決めてきた。大臣や政府の重要ポストに占める女性の割合は日本よりも高く、民間企業でも女性が政治や経済で積極的に登用されている。
アンケート分析結果	ほとんどの回答が「Disagree」だが、子供が病気の際に母親が仕事を休むべき、は「Agree」。	女性上司/男性部下のペアだった。女性上司が嫌だ、の質問には、上司が「Neither」部下が「No」だった（←気を遣い合っている？）その後の質問ではお互い意見に相違があっても認め合っている雰囲気だった。子供が病気の時～は女性上司が「心配だから夫ではなく自分が看病したいからAgree」と言っていたのが印象的。	血液型から評価制度までは全員が「No」もしくは「Disagree」、その他の質問でも「Disagree」が比較的多い。女性の社会進出が進んでいる、個人の意見をはっきりと表示できる環境にあると思うかどうか？	評価制度と年配者の頭の固さは揃って「Disagree」他は意見が分かれた。

	マラウイ	モザンビーク	オーストラリア	タイランド
国家	正式名称：マラウイ共和国。アフリカ大陸南東部に位置する。イギリス連邦加盟国のひとつ。1964年の独立以後、ボツワナと同じく独立後戦争や内戦を経験していない。主要産業は農業。世界最貧国の一つ。	正式名称：モザンビーク共和国。アフリカ共和国南東部に位置する。かつてはポルトガルの旧植民地で公用語はポルトガル語。1995年からイギリス連邦に加盟。1980年代から内戦や自然災害で苦難の連続だった。主産業は工業、農業。	正式名称：オーストラリア連邦。オセアニアに位置し、オセアニア国家の中でリーダー的存在。生活の質、健康、教育、市民の自由、民主主義指数、経済的自由権、世界平和度指数、および政治的権利において世界最高値の順位に立っており高度に発展した高所得経済国家である。	タイ王国。東南アジアに位置する立憲君主国家。ASEAN加盟国。いまなお政変やクーデターなどで政情は不安定。1980年以降、経済の安定や外国企業の進出などで急激に経済発展。東南アジアではインドネシアに次ぐ経済規模。
女性活躍	女性の教育機会や雇用機会が依然として限定的で、農業や非正規労働に従事する割合が高い。都市部では徐々に女性の起業や公務員登用が進んでいるが地方ではジェンダー格差が根強く残っている。“早婚”の影響が濃い地域でもある。	2015年にJICAが報告書を纏めているが、法制度面でジェンダー平等を推進しているが、経済分野での女性活躍はまだ限定的。都市部と農村部で格差があり、特に農村部では伝統的な価値観が障壁。	女性の社会進出が進んでおり、特に政治分野での女性の活躍が顕著である。政府として「職場ジェンダー平等推進法」を制定し、女性の昇進とエンパワメントに関する報告を義務付けている。働き方としてはフレックスや有給育児休暇が整っておりワークライフバランスが取りやすく、キャリアパスも豊富である。	日本と比べてかなり進んでいる。定時退社の傾向があり、女性管理職は36.9%(日本は36.9%)、上級管理職においては日本が約12%に対し約41%と世界第3位。教育の男女差がなく女性が高学歴化(大学の進学率が男性を上回る)。性別に関係ない評価制度が根付いており女性の活躍を阻む制度や文化的障壁が比較的少ない。
アンケート分析結果	すべてにおいてダイバーシティ意識が高いという結果になった。	評価制度と子供の看病は同じだったが、その他は意見が分かれる結果となった。血液型と女性上司の質問ではダイバーシティ度低めの回答をした方が、残業不可社員の昇進と年配者の頭の硬さでは高めの回答をしていることが興味深い。やはり看病は女性の家庭的役割が現れているのだろうか？	殆どの回答で「No」「Disagree」、年配者の頭の硬さでは「Agree」だった。	血液型、女性上司、評価制度は「Disagree」、子供の看病、残業不可の昇進、年配者の頭の硬さでは「Neutral」。女性リーダーの意識が根付いている？

4. 結びに

今回のアンコンシャス・バイアステストを通じて、私たちが日々「当たり前」「常識」として判断していることの多くが、個人の経験や立場、文化的背景によって形づくられていることが改めて可視化されました。

自分ではフラットに考えているつもりでも、無意識の前提を置いて判断している場面がある、その気づきこそが、本取り組みの大きな意義であったと考えます。

通関業務は、法令遵守の厳格さと、人の判断・経験の積み重ねによって支えられています。その一方で、経験が知らず知らずのうちに判断の幅を狭めてしまうこともあります。

アンコンシャス・バイアスは誰かを責めるためのものではなく、気づきを通じて、より良い判断や対話につなげるための視点です。

今回の結果が、部会員一人ひとりが自身の考え方や行動を振り返り、互いの違いを尊重しながら業務に向き合うための一助となれば幸いです。

以上