

2030年までにやるべき事とは、
AI時代の会社経営を考える

経営者 勉強会

第
8回

- ・外集団同質性バイアス
- ・同調バイアス
- ・バンドワゴン効果



しえん
SHIEN

—— 会社でこんな事ないですか？ ——

今まで実行してきたことは正しく、新入社員や
外部の意見を軽視し受け入れない



何が原因なのか・・・

「外集団同質性バイアス」が影響している

外集団同質性バイアスとは・・・

自分が所属している集団（内集団）は多様性があると認識する一方で、外部の集団（外集団）は画一的で似たような人ばかりだと認識してしまう認知バイアスのことです。

例えば ——

組織内で、営業部の職員が「技術部門の人たちはみんな無口でコミュニケーションが苦手だ」と考える一方技術部の職員は「営業部の人たちはみんな適当で論理的に考えない」と実際には、どの部署にもいろいろなタイプの人がいるのに、一括りにしてしまう状況の事です。

—— 外集団同質性バイアスをまとめると ——

- ◆情報量の違い: 外集団については接触機会が少なく限られた情報だけで判断してしまう
- ◆認知の効率化: 人間の脳は複雑な情報を単純化する傾向があるため、外集団を一括りにして認識することで認知の負担を減らそうとする。
- ◆内集団バイアスとの関連: 自分の所属するグループに対して肯定的な感情を持ち、外集団との差を強調することで、自分たちの価値を高めようとする心理が働く。

—— このバイアスで起こる組織の損害とは ——

1. 部門間の対立・協力の欠如

他部署のメンバーを「○○部門の人はみんな××だ」と一括りにしてしまい、誤解や対立が生まれる。

2. 組織の閉鎖性・硬直化

自分の所属するグループ(内集団)を優先し、外集団を排除しようとするため、多様な価値観が受け入れられにくくなる。

3. コミュニケーションの分断

異なるグループ間での意思疎通が不足し、誤解や情報の偏りが生じる。

—— このバイアスの対処法とは ——

1. 異なるグループ間の交流を促進する

異なるグループと直接交流することで、ステレオタイプが緩和される。

例: ジョブローテーションを導入し、他部署の仕事を経験させる。

2. 無意識のバイアスを認識し、教育する

バイアスを意識することで、ステレオタイプ的な判断を防ぐ。

例: 社内の成功事例やデータを共有し、固定観念を払拭する。

3. 多様性を尊重する組織文化を作る

多様な価値観を受け入れることで、組織の柔軟性と競争力が向上する。

例: 外部の意見(異業種交流・外部コンサル)を積極的に取り入れる。

— 会社でこんな事ないですか？ —

会議の中で上司や多数派の意見に同調する
社員が多く結果がいつも偏っている



何が原因なのか…

「同調バイアス」が影響している

同調バイアスとは…

自分の意見や判断を曲げて、周囲の意見や行動に合わせてしまう認知バイアスのことです。他の人と違う意見を持っていても、集団の意見に流されてしまい、本来の判断を変えてしまう心理的な傾向を指します。

例えば —

組織内で、上司や先輩がパワハラをしても、「誰も注意しないから自分も言わない」などという不正やハラスメントの黙認をしてしまい会社のルール違反を見ても、「告発すると自分が悪者になるかも…」とスルーする傾向があります。

同調バイアスをまとめると

- ◆ 集団から孤立することを恐れる：自分だけ違う意見を言うのは怖い心理が働いてしまう
- ◆ 「多数派が正しい」と思い込む：みんなが賛成しているから、きっと正しいんだろうと考え自身の意見を言わなくなってしまう
- ◆ 責任を回避したい：みんなが決めたことなら、もし失敗しても自分のせいじゃないという回避の心理が働いてしまう

このバイアスで起こる組織の損害とは

1. 本来の意見が抑えられる

会議で、上司や多数派の意見に流されて、本来の反対意見や異なる視点が言い出せなくなる。

2. 誤った意思決定が続く

上司や権威者の意見に流されて、疑問を抱いても指摘しない。例えば、明らかに効果が薄い施策に賛成する。

3. 不正や問題行動の放置

ハラスメントや不正行為を目撃しても、他の社員が黙認していると、自分も問題を指摘しない。

このバイアスの対処法とは

1. 役割や責任の明確化

責任感を持つことで、他者に流されず独自の意見を持ちやすくなり、同調バイアスが抑えられる。

例：意思決定における各メンバーの役割や責任を明確にする。

2. 「デビルズ・アドボケート(悪魔の代弁者)」を設ける

意図的に反対意見や批判的な視点を取り入れることで、同調バイアスを打破し、より健全な意思決定が行われる。

例：反対意見を出すことが推奨される文化を作り、議論の質を高める。

3. 心理的安全性を確保する

チームメンバーは、自分の意見を述べることに對する不安を感じず、多様な視点が生まれる。

例：失敗を恐れず、発言できるルールを作ることで、反対意見や少数意見が尊重されやすくなる。

バンドワゴン効果①

MANAGEMENT STUDY SESSION

——会社でこんな事ないですか？——

社内会議で、最初に意見を述べた上司や多数の人に他の社員も合わせてしまい、本音を言わずに同調する。



何が原因なのか・・・

「バンドワゴン効果」が影響している

バンドワゴン効果とは・・・

「多くの人が支持している意見や行動に、自分も無意識に従ってしまう心理的傾向」です。「流行に乗る」「多数派に同調する」といった現象がこれに当たります。

例えば ——

新しい業務ツールの導入に対して、実は使いづらいと感じている人が多いにもかかわらず、「みんなが良いと言っているから」と不満を口に出さずに従う状況。

バンドワゴン効果をまとめると

- ◆多数派に従うことで安心感を得る
- ◆意見を言いにくくなり、流れに乗る
- ◆判断を他人に委ねる傾向が強まる

このバイアスで起こる組織の損害とは

1. 間違った方針でも修正されない

みんなが賛同してしまうことで誤りに気づきにくくなる。

2. 社員の主体性が低下する

自分の考えよりも周囲の意見を優先するようになる。

3. 創造的なアイデアや多様な視点が出にくくなる

新しい提案や反論が減り、組織が硬直化する。

このバイアスの対処法とは

1. 無記名での意見収集を実施する

例：アンケートやGoogleフォームで無記名意見を集めてから議論する。

2. あえて反対意見を求める時間を設ける

例：「この意見に対する反論を1つ必ず出してみてください」と議論を促す。

3. 役割分担による多角的議論を行う

例：会議で「肯定派」「否定派」「中立派」に分け、立場を入れ替えて意見交換するロールプレイを行う。