

心の癖発見！ チェックリスト

「そう思うことがある」「言ったことがある」ものをチェックしてみましょう。

Check1：家庭

- 女性は実の親、義理の親に関わらず、親の介護をするべきだ
- 女性は仕事より家事・育児を優先するべきだ
- 男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- 男性は仕事をして家計を支えるべきだ



Check2：職場

- 事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ
- 女性は正規雇用にこだわらなくとも良い
- 男性は残業や休日出勤をするのは当たり前だ
- 同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用したりするべきだ



Check3：地域・コミュニティ

- 女性は親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするべきだ
- 女性はPTAに参加するべきだ
- 男性は町内会の重要な役職を担うべきだ
- 男性は人前で泣くべきではない



これらは、アンコンシャス・バイアスの一例です。こうした考えは、時に自分自身の行動や可能性を狭めたり、知らず知らずのうちに家族や友人、同僚など、まわりの人を傷つけてしまったりすることがあります。これから、アンコンシャス・バイアスを脱ぎ捨てるヒントを一緒に考えていきましょう。

男女共同参画特集

アンコンシャス・バイアスを 解きほぐすヒント

～あなたも決めつけていませんか？～

アンコンシャス・バイアスとは？

「男性だから」「女性だから」と、無意識のうちに自分や誰かの行動を決めつけてしまうことはありませんか。このような、知らず知らずのうちに身に付いた「心の癖」のことを、「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)」といいます。

「あ、私の中にこんな考え方があるな」と気付くだけで、今よりもっと自分らしく毎日を過ごせたり、まわりの人に優しくなれたりするかもしれません。そんな「ヒント」を見つけてみましょう。

●問い合わせ…市民協働課(☎39-1221)

アンコンシャス・バイアスを解きほぐす3つのヒント～

ヒント1
「べき」「普通は…」に注意

「男性なら残業するべき」、「普通は女性が家事をするものだ」。本当にそう言い切れますか。「べきだ」といった押し付けの言葉や「普通は…」といった決め付けの言葉が出たら、立ち止まって考えてみましょう。

ヒント2
相手の「サイン」を見逃さない

家族や友人、同僚と話しているときに、急に相手の表情が曇ったり、声のトーンが変わったりしたことはありませんか。表情や態度に表れたサインを見逃さないようにしましょう。

ヒント3
常に自分に問いかける

アンコンシャス・バイアスは多くの人がもっており、日常の言動に無意識に表れるものです。だからこそ、常に自身の言動を振り返り、問いかけることが大切です。



(株)ペンギンエデュケーション
代表取締役 横田 智史 さん

保育園運営の傍ら、企業の働き方改革を支援するため、ワーク・ライフ・バランス、イクボス経営などの講演活動を年間60本以上行う。本市の企業向けセミナーの講師も担っている。

2016年4月に(株)ペンギンエデュケーションを設立

性別ではなく「個」を見つめることが大切

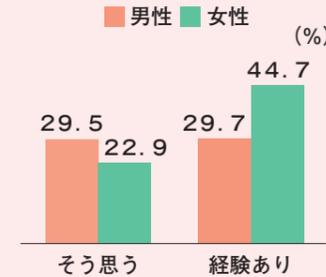
経営者や管理職、区長など、組織・集団をまとめるリーダーに大切なことは、性別ではなく、「個」の能力や希望、ライフスタイルなどを理解することだと思えます。上司は、「男(女)だからこの仕事は合っている(しかできない)」と、部下を「管理する」のではなく、メンバー一人ひとりの能力が十分に発揮できる職場環境をつくる必要があります。誰でも「管理されている」よりも「任されている」「期待されている」と感じる方が、主体性もち、自由な発想でチャレンジできます。上から押しつけられない職場環境は個人の能力を十分に発揮させ、チーム全体の利益向上につながります。

私は、従業員とのコミュニケーションを大切にしています。また、従業員の意見やアイデアに対しては、その人の考えに感謝と尊重をした上で、結論を急がず、そのアイデアなどの実現に向けて一緒に考えるようにしています。互いの考え方の違いを認め合える関係性をつくることが大切です。

アンコンシャス・バイアスの体験談

※「令和3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」(内閣府)から事例とアンケート調査結果を抜粋して紹介

CASE 1



家事・育児は女性がすべきだ

体験談

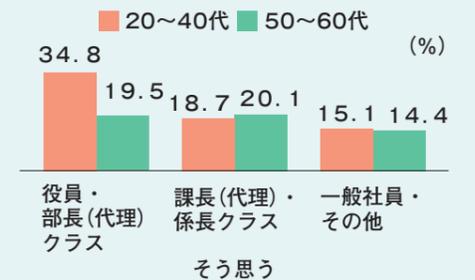
自分が直接言われたわけではないが、「やっぱり子どもが熱を出したらお母さんが看病するよね」という発言がサラッと会話に出てきた。悪気があると言っているわけではないと思うが、「家事や育児は女性がすべきだ」と決めつけられたように感じた。

CASE 2

仕事より育児を優先する男性は
仕事へのやる気が低い

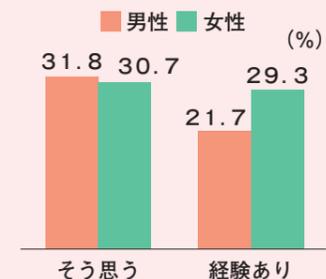
体験談

職場で、「父親が子どもの習い事の発表会に行くために仕事を休むのは違うのではないか、母親が行けばよいのではないか」という話を聞き、休みが取りにくいと感じた。



CASE 3

育児期間中の女性は
重要な仕事を担当すべきでない



体験談

産休に入るとき、「母親だから子育てを優先してね」と女性の上司に言われた。復帰しにくい雰囲気を感じた。



区長になってから、「女性の意見を聞いて良かった」「応援している」と地域の皆さんに言われることがあり、うれしく思います。

女性区長の懇談会では、各町内会の問題や女性区長の思いを共有することができて、今後の励みとなりました。

区長の仕事は、町内会の問題に対し、自分の力で助けることではなく、市役所や関係団体につなぎ、必要な情報を提供することだと思っています。1人で抱え込まず、まわりに協力してもらいながら、すてきな地域づくり活動をしていきたいです。



女性区長懇談会の様子
(1月23日)



左から 大矢 由紀江 さん
芳賀 誠子 さん

それぞれの町内会で初の女性区長となった2人に聞きました!

あいつっこが考える「男女平等」

男女平等に関する作文コンクールは、子どもたち一人ひとりが性別に縛られず、自分らしさが尊重されるといった男女平等の意識の高揚を図ることを目的に、市内の小・中・義務教育学校の児童・生徒を対象に、毎年実施しています。本年度は215作品の応募があり、厳正な審査の結果、次の12作品が選ばれました。なお、入賞作品は市のホームページで見ることができます。



部門	賞	学校名	学年	氏名	題名
小学生 低学年の部	最優秀賞	日新小学校	3年	星 つむぎ	わたしの考える男女平どう
	優秀賞	日新小学校	3年	飯塚 陽葵	こうあるべきがなくなってほしい
	優秀賞	行仁小学校	3年	伊藤 碧人	男も女も関係ないよ
小学生 高学年の部	最優秀賞	門田小学校	4年	奥 悠	男女平等について
	優秀賞	松長小学校	4年	神山 湊月	男の子も女の子もみんな大切
	優秀賞	小金井小学校	4年	熊谷 由衣	平等ってなんだろう
中学生の部	最優秀賞	第三中学校	1年	廣瀬 世奈	男女平等について考える
	最優秀賞	第二中学校	1年	梁取 樹理	自分らしく
	優秀賞	第四中学校	1年	菊地 和奏	「男女平等」とは
	優秀賞	第一中学校	3年	二宮 愛莉	その言葉の本当の意味は
	優秀賞	第五中学校	3年	瀧津 陽南	違いを受け入れる
	優秀賞	第四中学校	3年	半沢 悠乃	過去からの解放そして未来へ

※入賞者氏名は五十音順

小学生低学年の部
最優秀賞



日新小学校
星 つむぎ さん

作文を書く前は、男女平等について気にしたことがありませんでしたが、作文を書いて男女平等の大切さに気付きました。

これからは、友だちのやりたいことを「男だから」「女だから」と言わずに、応援してあげようと思います。

小学生高学年の部
最優秀賞



門田小学校
奥 悠 さん

学校生活や習い事で感じていた、男と女で差をつけられるモヤモヤを、みんなに共感してほしいと、この作文を書きました。

男も女も、大切にされたい気持ちは同じです。みんながお互いを大切に、思いを伝え合う世の中になってほしいです。

中学生の部
最優秀賞



第三中学校
廣瀬 世奈 さん

男女の不平等について意識することもなく、恵まれた環境で育ちましたが、この作文が深く考えるきっかけをくれました。

「無意識の偏見」で誰かを傷つけたりしないように、私自身がいろいろな経験を重ね、価値観を広げていきたいです。



第二中学校
梁取 樹理 さん

私は、よく耳にする「男なんだから泣くな」とか、「女なんだから料理ができて当たり前」という言葉に呆れ、この作文を書きました。

これからの社会が変な風潮やレッテルに囚われず、自分らしくあれるようになっていったらいいなと思います。

男女共同参画推進事業者表彰

市では、仕事と家庭の両立支援や女性活躍指針の策定など、男女がともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる事業者を表彰しています。ここでは、本年度の男女共同参画推進事業者の皆さんの取り組みを紹介いたします。なお、これまでに表彰された51社の取り組みは、市のホームページで見ることができます。



※従業員数は令和8年2月1日時点

(株)弓田建設

子育て世代を応援



- ▶所在地…町北町藤室字藤室721-1
- ▶業種…建設・土木・舗装
- ▶従業員数…◎男性=63人◎女性=14人

約3年前から始めた男性社員の育休取得制度ですが、これまでに2人が育休を取得しており、休んでいる間の仕事は、チームで補い合いながら対応しています。必ず、男女ともに育休後に戻ってこられる席を確保するようにしています。

また、育休取得後の時短勤務などへの配慮や、子どもの看護休暇、介護休業など、家庭での時間を増やせるように制度を整えています。子どもは「国の宝」です。引き続き、会社としてできる範囲で子育て世代を応援していきます。



代表取締役
弓田 八平 さん

(株)共和測量設計

健康とやりがいづくり



- ▶所在地…山見町313
- ▶業種…測量
- ▶従業員数…◎男性=8人◎女性=6人

昨年3月に「えるぼし認定(3段階目)」と「健康経営優良法人認定」を取得しました。

この約1年間は、「1日3食バランスの良い食事をとろう」など、毎月1つの目標を立て、社員全員で取り組み、結果を共有しています。今後は、社員の反応を見て、会社の福利厚生などを検討していく予定です。また、業務においては、男女問わず、頑張っている人を正に評価する仕組みをつくったことで、社員のやりがいにもつながっていると思います。



代表取締役
山口 規子 さん

*女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業を、厚生労働大臣が認定する制度。えるぼし認定の中でも3段階目は、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準すべてを満たしている事業者が認定される