

無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) － 事例集 －

目次

▼刊行に当たって	02
▼本事例集で扱っている事例とデータについて	03
▼参考：調査結果 性別役割意識/性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験TOP10	04
■シーン1：職場Ⅰ	
(1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い	06
(2) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	06
職場Ⅰの解説	07
■シーン1：職場Ⅱ	
(3) 事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ / 女性は正規雇用にとどまらなくともよい	08
(4) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	09
職場Ⅱの解説	10
■シーン1：職場Ⅲ	
(5) 組織のリーダーは男性の方が向いている	11
(6) 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	11
(7) 女性の上司には抵抗がある	12
職場Ⅲの解説	13
■シーン1：職場Ⅳ	
(8) 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するものだ	14
(9) 女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない	14
職場Ⅳの解説	15
■シーン2：家庭Ⅰ	
(1) 家事・育児は女性がするべきだ	18
(2) 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ	18
家庭Ⅰの解説	19
■シーン2：家庭Ⅱ	
(3) 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	20
(4) 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	20
(5) 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21
家庭Ⅱの解説	22
■シーン3：教育	
(1) 女性には高い学歴やキャリアは必要ない / 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ	24
(2) 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない	24
教育の解説	25
■シーン4：地域・コミュニティ	
(1) PTAには、女性が参加するべきだ	28
(2) 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	28
(3) 自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ	29
地域・コミュニティの解説	30
■シーン5：その他	
(1) 女性は感情的になりやすい	32
(2) 男性は人前で泣くべきではない	32
(3) 女性には女性らしい感性があるものだ	33
その他の解説	34
▼終わりに	35

刊行に当たって

内閣府男女共同参画局では、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）に基づき、性別による無意識の思い込みについて調査を行い、令和3年9月30日に結果を公表しました。本調査では、回答者全体の76.3%に、性別による無意識の思い込みが見られる結果となりました。特に、50代、60代の年齢層に強く見られたところですが、この年齢層は、職場においては経営層であったり管理職であったりと、業務を管理する立場にあることが多い層と考えられます。

専業主婦世帯が多かった昭和の時代では、「男は仕事、女は家庭」といった考え方を前提とした働き方になっていましたが、現在では、男性雇用者と無業の妻からなる世帯（夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者かつ64歳以下の世帯）が462万世帯であるのに対し、雇用者の共働き世帯（夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ64歳以下の世帯）は1173万世帯（令和2年）であり、昭和の時代とは全く異なった状況となっています。このように、取り巻く環境が大きく変わっている中、昭和の時代の「男は仕事、女は家庭」といった考え方や思い込みを前提とした人事管理、業務管理を行うことは、家庭への影響も大きく、一人一人が、その意欲と能力に応じて活躍することを阻害することを引き起こす要因にもなります。例えば、家事・育児は女性がするものだという考え方のもと、共働き世帯の育児期間中の男性を多忙な部署に配置したり、多くの業務を抱えさせると、家庭における家事・育児は女性がほとんど全てを負うことになり、それが原因で家庭不和や離婚などの問題を引き起こすことにもなりかねません。家庭の問題を抱えた男性は、職場においても、以前のように仕事をするのができなくなる可能性があり、組織としても損失が生じることとなります。

組織における人事管理、業務管理を行う立場にある方は、組織や組織の構成員（職員、社員）の家庭、ひいては社会全体に与える影響が大きいことから、性別による無意識の思い込みに気づき、これを解消していく必要性が特に高いと考えられます。

性別による無意識の思い込みはまだまだ根強く、それに基づく働き方や慣習・慣行が見られるところですが、一人でも多くの方が、そのことに気づくことが重要です。この事例集が、少しでも皆様への気づきの機会の提供となり、性別による無意識の思い込みに基づく多くの課題の解消に役立てていただければ幸いです。

本事例集で扱っている事例とデータについて

本事例集は令和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）に関する調査研究の調査結果（全国20～60代：1万人から得た回答）に基づいて作成しています。

アンコンシャス・バイアスとは、自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいいます。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」と呼ばれます。

本来、自分自身では気づいていない思い込みをアンケート調査で聴取することは難しいものですが、その存在自体を知ってもらうために、調査では自分の考えと経験を聴取しています。

■調査の構成

調査では、職場領域と家庭・コミュニティ領域での性別役割、その他性別に基づく思い込みの36項目について、回答者には、最初に自分の考えにあてはまるかどうか聞き、その後、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験を聞いています。

性別役割意識

- 測定項目に対する自身の意識
（回答肢：「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階）

性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

- 測定項目について、直接または間接的に性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無
【直接】直接言われたり聞いたりしたことがある
【間接】直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある
【メディアによる影響】テレビや雑誌、インターネットなどのメディアで見たことがある
- 直接または間接的な経験があることについて、それを言ったり、感じさせた人

■本事例集に掲載しているグラフの凡例表記について

本事例集に掲載しているグラフの凡例の表記の意味は以下の通りです。

そう思う計	性別役割について「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
経験あり	性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験について、「直接言われたり聞いたりしたことがある」または「直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある」

※グラフの数値は%を表しています。

◆調査結果及び測定している36項目はこちらのサイトでご覧いただけます。

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html

性別役割意識

（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

男女両方で上位10位に入っている項目

男性 上位10項目	回答者数：5,069	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ	51.6	
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3	
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3	
4 女性は感情的になりやすい	35.6	
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8	
6 男性は人前で泣くべきではない	31.0	
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3	
8 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	29.8	
9 家事・育児は女性がするべきだ	29.5	
10 家を継ぐのは男性であるべきだ	26.0	

女性 上位10項目	回答者数：5,165	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ	47.7	
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1	
3 女性は感情的になりやすい	36.6	
4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7	
5 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	23.8	
6 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2	
7 家事・育児は女性がするべきだ	22.9	
8 組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4	
8 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4	
10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1	

性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

（「直接言われたり聞いたりしたことがある」または「直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある」の合計）

男女両方で上位10位に入っている項目

男性 上位10項目	回答者数：5,069	(%)
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	32.3	
2 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	31.8	
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	30.5	
4 家事・育児は女性がするべきだ	29.7	
5 女性には女性らしい感性があるものだ	28.2	
6 家を継ぐのは男性であるべきだ	27.9	
7 女性は感情的になりやすい	27.8	
8 男性は人前で泣くべきではない	27.2	
9 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	25.9	
10 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.6	

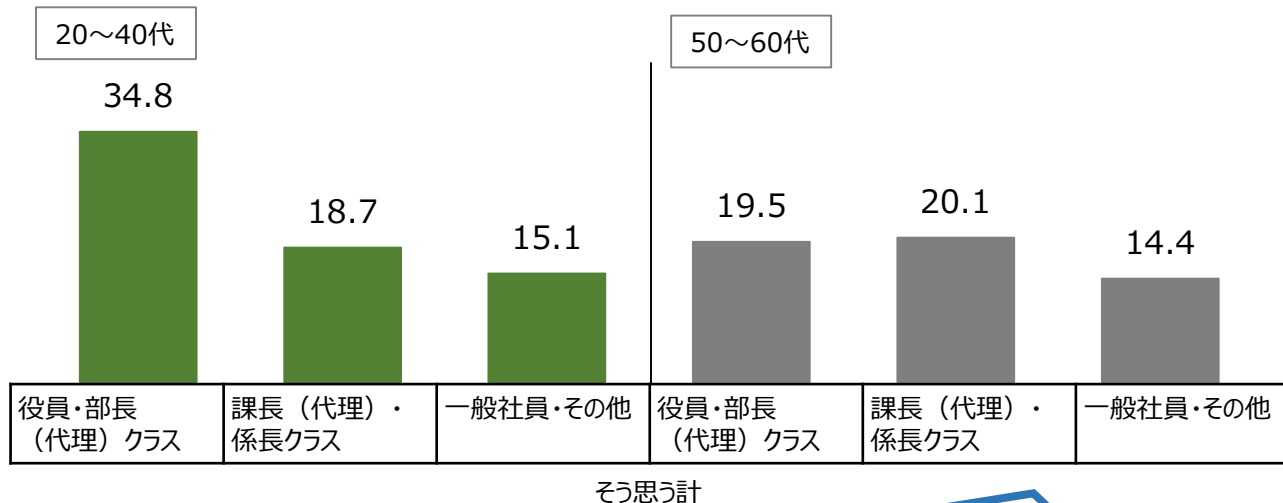
女性 上位10項目	回答者数：5,165	(%)
1 家事・育児は女性がするべきだ	44.7	
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	39.3	
3 女性は感情的になりやすい	38.9	
4 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	38.3	
5 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	37.3	
6 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	36.5	
7 家を継ぐのは男性であるべきだ	36.4	
8 女性には女性らしい感性があるものだ	36.2	
9 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	36.1	
10 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	35.2	

シーン1：職場

■ シーン 1 : 職場 I

(1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い

ポイント：評価者である役職者の方が、一般社員よりもそう思っている割合が高い。

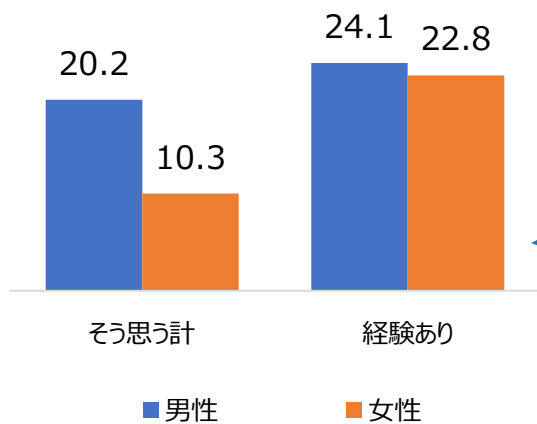


<経験者の声>

- 職場で「子どもの習い事の発表会に父親（男性職員）が行くため、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」という話を聞いた。

(2) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ

ポイント：そう思う男性は、女性の2倍。



<経験者の声>

- 「男性だから仕事は遅くまで残って頑張りなさい」と上司から言われた。
- 上司から「休日出勤やサービス残業は男なら当たり前だ」といわれたことがある。

類似のバイアスは：

- 転勤は男性がするものだ

■ シーン 1 : 職場 I 解説

- (1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
- (2) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ

シーン 1 : 職場 I 「仕事」最優先を男性に求める職場

犠牲の出しあい競争で失ったものは

日本の労働時間の長さは世界でもトップクラスにある。残業が常態化している企業では定時で仕事を終わらせるという意識がなく、働く人もそのような労働環境に慣れてしまい、疑問を持たず、残業する人を高く評価する傾向にあった。家事・育児・介護はもちろん、子どもの入学式や卒業式など大切な行事であっても仕事を優先することが当たり前とされ、働く男性は家事・育児・介護などの家庭での役割を、妻や他の家族に任せ、仕事に打ち込むことを良しとする風潮が長く続いてきた。このような体質は上司から部下へ、父親から子どもへと世代と組織を越えて受け継がれることが考えられる。

業務における過重な肉体労働・心理的負荷を原因とする死をさす「過労死」という言葉は、「Karoshi」としてそのまま英語でも通用するほどだ。自分の生活を犠牲にするような働き方は、過労死や過労自殺の増加を招くことになった。1988年、「過労死110番全国ネットワーク」の全国一斉電話相談をきっかけに、過労死は社会問題として扱われるようになった。2014年に「過労死等防止対策推進法」が施行されたが、現在も過労死はなくなっていない。

「長く働く」から「賢く、濃く働く」へ

近年はワークライフバランス（仕事と生活の調和）や働き方改革の推進もあり、年次有給休暇取得率の向上や残業削減に取り組む企業は増えた。コロナ禍の影響もあり、在宅ワークや時差出勤など、柔軟な働き方を導入する企業も出てきた。一方で、長年、長時間労働に慣れ親しんできた意識は簡単には変わらないようだ。「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」という測定項目では、男性の「そう思う計」は2割となっており、4人に1人は周囲からも言われている経験があるとした。また、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」について、20～40歳代の役員・部長（代理）クラスでは「そう思う計」が34.8%となっている。働き盛りの管理職層ほど、社員に「仕事最優先」を求めている。

しかし、既に世の中は新しいルールで動き始めている。長く働くことで価値を生み出した時代は確かにあったが、今は「賢く、濃く働く時代」である。過去のやり方にこだわり、「男性はどんな時も仕事を優先すべき」という固定観念にとらわれると、優秀な人材を失うことにもなりかねない。

家庭責任を果たす男性へ

男性の家庭への関わりが進まない要因には、長時間労働を是とする働き方がある一方、男性自身の家事労働への無意識の思い込みがあることも見過ごせない。

家事・育児・介護などの家事労働は長い間、私的な領域で行われる無償労働だと思われてきた。仕事を通して収入ややりがいを得る有償労働に就いている男性は、同じ労働であっても収入を得られず、やりがいも感じにくい家事労働を軽く扱うような傾向がないだろうか。

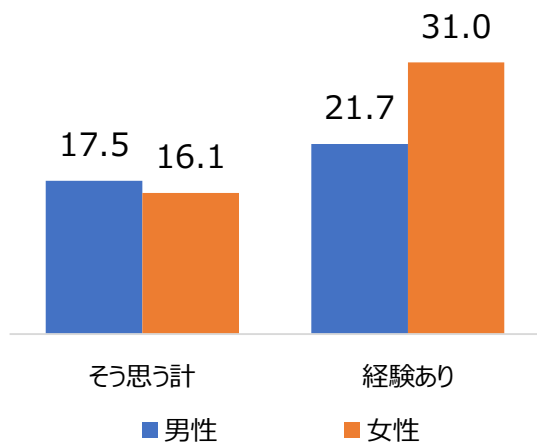
家事労働は炊事・洗濯・掃除といったわかりやすいものばかりではない。ごみの分別や洗剤の補充、トイレペーパーの付け替えなど、名もなき家事と言われる細かくて見えにくい、絶対に必要な日々のメンテナンスや細かなケアも含まれる。稼ぐことが男らしさの象徴という考えが強くあると、このような些細な家事をすることは男らしくない、という思い込みにつながることになる。女性も、家事・育児を自分の責任だと思い込んでしまうと、男性に積極的な関わりを求めなかったり、必要以上に抱え込み、結局、男性の家庭参加を阻害することになったりする。家事労働は時間も労力もかかる立派な「労働」であり、安心して快適な生活を送る上で欠かせない仕事である。男性も生活を担う共同経営者として、その役割と責任をしっかりと果たしていくことが重要である。

■ シーン 1 : 職場 II

(3) 事務作業などの簡単な仕事は女性がすべきだ / 女性は正規雇用にとどまらなくともよい

ポイント：3割の女性が、簡単な仕事は女性がすべきだという思い込みを決めつけられた経験がある。

女性は「男性の職場の上司」から言われることが多く、男性は「父親」から言われてきた割合が高い。



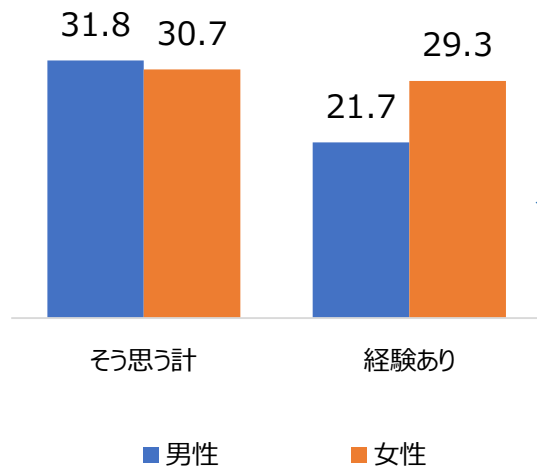
<経験者の声>

- 「掃除や片付けは女が気づいてやるべき。それができないなんて女じゃない」と職場の男性上司が言った。
- 職場では来客があると、お茶出しや手土産を配るとき、当然のように女性に頼む。
- 女性スタッフだけの当番表があった。仕事は受け付け・来客応対・電話の取り次ぎ、布巾タオルの手洗い・給湯室の掃除、ごみ処理・新型コロナウイルス対応で換気の窓開閉と消毒、郵便物の受け取り・発送、古紙の分別・管理など。退職時に、男性上司に改善すべきだと伝えた。
- 「男なんだから会社での雑務はしなくて良い。そういうのは女性社員に任せれば良い」と職場の上司に言われた。
- 昇級発表で男性しか名前があがらない。「○○君はよく頑張ったから」というが、それを支えた女性は全く評価されない。
- 母に「男性だから正社員で働きなさい」と言われた。
- 夫は転勤が多く、私はなかなか正社員として働くことができず、派遣社員として働いているのだが、職場の同僚から「その日暮らしのようでかわいそう。女性だからまだいいのかな？」と言われた。

■ シーン 1 : 職場 II

(4) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない

ポイント：担当すべきでないと、3割の女性自身がそう思っている。



<経験者の声>

- 産休に入る時、「女性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。
- 出産と育児で一度仕事を辞め、産まれて少ししてからまた働こうと思った。でも、保育園に入れる可能性が低かったのと、「育児ですぐ休まれても困る」などの理由で仕事も見つからず、自分の希望の条件で働くのはあきらめた。

■ シーン 1 : 職場Ⅱ 解説

- (3) 事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ / 女性は正規雇用にとどまらなくてもいい
(4) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない

シーン 1 : 職場Ⅱ 女性の能力を勝手に決めつけない

補助的役割を女性に求める理由

昭和の時代、働く女性が増える中でOL（オフィスレディ）という言葉が使われるようになった。補助的業務を担う若い女性社員を指すことが多いが、学歴や職種、年齢を問わず広く使われていた。本来の業務以外にも、掃除、お茶くみ、コピー取り、灰皿洗いなど、職場の雑務を担うことも多くあった。そのイメージからは責任ある仕事を任されて、バリバリこなす姿はあまり浮かんでこない。男女雇用機会均等法以降、総合職・一般職というコース別人事制度の導入などもあり、女性の職域は拡大し、その職務内容も多様化してきた。また、管理職や専門職として活躍する女性が増えるにつれ、OLという言葉は死語になってきた。しかし、職場の中にはいまだに「働く女性＝OL」という意識が根強く残り、職場の雑務や補助的労働を女性に求める傾向がある。

「事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ」の「そう思う計」は男女ともに2割に満たないが、女性は31%が周囲から直接・間接的に言われていると答えている。責任ある仕事を担う女性は増えているが、事例からは「補助的労働は女性が担うべき」というアンコンシャス・バイアスが根強く残っている様子がうかがえる。

女性は非正規雇用を望んでいるのか

現在、働く女性の中で非正規雇用労働者は半数以上^(※1)を占めている。また、就業を希望しているにも関わらず現在求職していない理由としては「出産・育児のため」が27.5%^(※2)となっている。実際に、「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」の「そう思う計」は男女ともに3割となっている。出産・育児という物理的・時間的制約の中で、フルタイムの仕事に就くことができず、退職したり、非正規雇用を仕方なく選んだりしている女性も多いのだ。

非正規雇用は賃金は低いが柔軟な働き方が選べるし、責任を持たなくていい楽な働き方だと思う人もいるだろう。実際に「夫の転勤が多く正社員として働くことができず派遣社員をしている。同僚から『その日暮らしのようでかわいそう。女性だからまだいいのかな』と言われた」という事例もある。しかし、非正規雇用就く女性の年収は正社員女性の383.7万円に対し、153.2万円しかなく^(※3)、半分以下となっている。自ら非正規雇用を選ぶ女性もいるだろうが、正規雇用就きたくても就けない女性たちがいることを忘れてはならない。

女性の貢献意欲を引き出す働きかけ

育児中だからと言って、女性が重要な仕事を担えないわけではない。育児に配慮することは大切だが、本人と十分に話し合わずに「重要な仕事を担当すべきでない」と決めつけて役割を与えないとしたら、それは勝手な思い込みであり、過剰な配慮だともいえる。

また、明確に業務に含まれていない様々な職場の雑務や事務作業を、「女性だから」という理由だけで女性が担っていたり、「これまでそうだったから」と無意識に押しつけたりしているとしたら、女性がやる気をなくすのも無理はない。女性の貢献意欲を引き出すには、このような無意識の思い込みを排除し、まずはしっかり話し合うことが大切である。

※1 男女共同参画白書令和3年版 1-2-7図 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-07.html

※2 男女共同参画白書令和3年版 1-2-9図 女性の就業希望者の内訳（令和2（2020）年）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-09.html

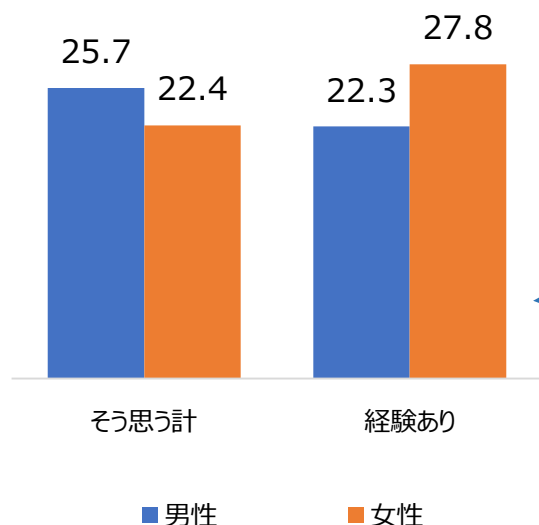
※3 国税庁 民間給与実態統計調査結果 令和2年 調査結果の概要（Ⅱ 1年を通じて勤務した給与所得者 2 平均給与）

<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2020/minkan.htm>

■ シーン 1 : 職場Ⅲ

(5) 組織のリーダーは男性の方が向いている

ポイント：男性も女性も同じ程度そう思っている。

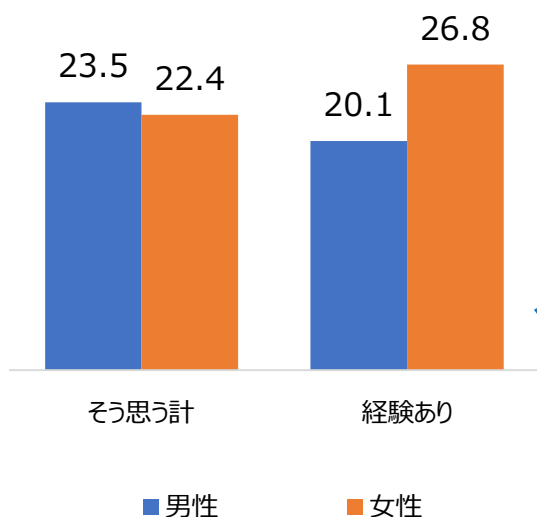


<経験者の声>

- 会社の代表者は男性だと思って、それを前提に話を進めようとする。
- グループの代表を決めるときに、「男性だから引き受けるべき」という意見が多かった。

(6) 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい

ポイント：男性も女性も同じ程度そう思っている。



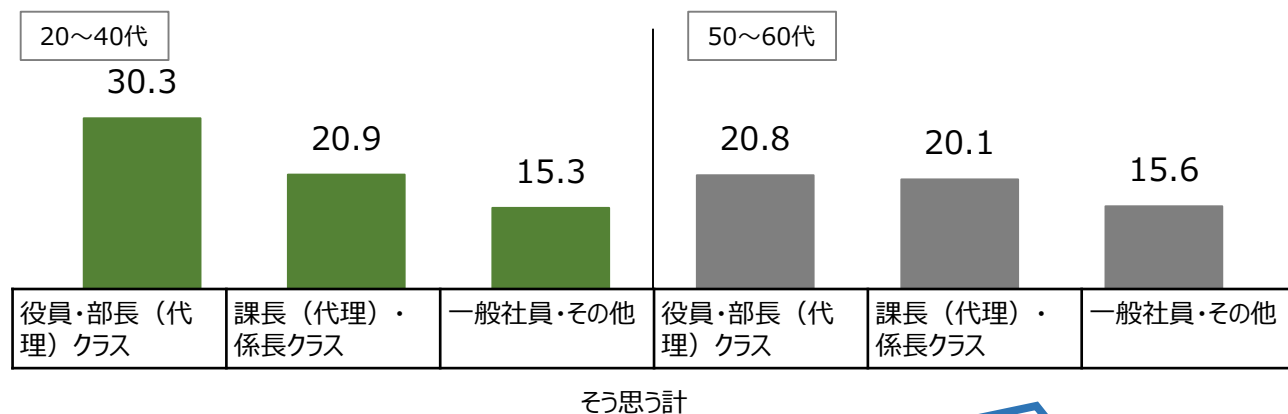
<経験者の声>

- 「対外的な折衝は男性が向いているので、担当してください」と女性職員から言われた。
- 取引先の担当者が自分（女性・主任職）と新人（入社2年目）の男性社員と打ち合わせをした際、男性社員と2人で話を進め、自分には話を振らなかった。役職のことが判明してから、多少は自分にも話を投げるようになったが、新人では判断しかねる内容だったため、打ち合わせが進まなかった。
- 接客中に、女性だから知識がないと思われて、内容の説明前に男性スタッフを呼ぶように言われることがあった。

■ シーン 1 : 職場Ⅲ

(7) 女性の上司には抵抗がある

ポイント：20～40代の若手役職者で、抵抗があると思う人は2～3割存在する。



<経験者の声>

- 「女性の役席者とは仕事をしたくない」と男性上司に言われた。
- 4月に公民館館長になった時に、部下から「館長は男性の方が受け入れやすい」と言われた。

■ シーン 1 : 職場Ⅲ 解説

(5) 組織のリーダーは男性の方が向いている

(6) 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい

(7) 女性の上司には抵抗がある

シーン1：職場Ⅲ 女性には本当にリーダーに向いていないのか

「思い込みの強化」に陥っていませんか

働き続ける女性が増え、管理職や役員として組織に貢献し責任を果たす女性も増えている。しかし、リーダーシップの発揮や重要な場面での交渉・意思決定は男性がやること、という意識は簡単には変わらないようだ。事例でも、女性を軽く扱うような風潮が根強く残っていることをうかがわせるものが多くみられた。

「女性は管理職になりたがらない」という思い込みがあると、「どうせ育成しても無駄」と考えて女性を育てようとしない。機会を与えず、経験を積ませない。そのような上司の下では女性もやる気をなくし、チャレンジしなくなっていく。それを見た上司は「やっぱり自分の考えは正しかった」と、女性に対する思い込みをますます強化していく、という負のスパイラルに入っていく。このような無意識の思い込みを「確証バイアス」という。

リーダーや大事な交渉事に必要な要素は能力や経験、資質などであり「女性・男性」という性別ではないはずだ。自分の思い込みが女性の能力発揮を阻害しているかもしれない。そういう視点で改めて考えてみてほしい。

女性リーダーは苦手ですか

日本は世界的にも意思決定層に女性が少ない国だ。最新のデータでも、民間企業の課長級で11.5%、同部長級は8.5%、上場企業的女性役員は6.2%と1割に満たない。^(※4) 圧倒的に女性リーダーがいない現実の背景には、女性役職者の受け入れに対する男性側の抵抗感があるようだ。特に20～40代の役員・部長（代理）クラスでは3割が、「女性の上司には抵抗がある」としている。

女性リーダーが苦手だという人は、女性上司の下で働いている人の話を聞いてみると良い。単純に「女性」と一括りにできない多様なリーダーが存在し、メンバーを巻き込みながらしっかりと成果を出している姿を目にすることもできるだろう。

多様なリーダーシップが求められる時代に

リーダーシップのスタイルは1つではない。変化が激しく、複雑性の高い現代では、状況対応型や支援型、共感型など様々なリーダーシップが求められている。組織の多様性が増す中で、女性が自分らしいリーダーシップを発揮することはますます重要となっている。女性管理職が増えていくことで環境も変わり、思い込みや抵抗感は払しょくされていくだろう。

※4 男女共同参画白書令和3年版

1-2-12図 階級別役職者に占める女性の割合の推移

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-12.html

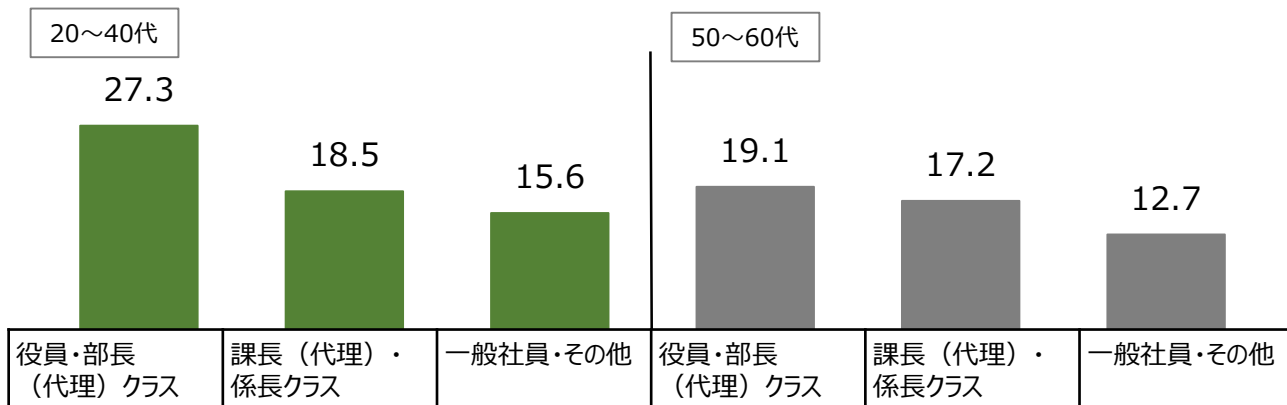
1-2-13図 上場企業の役員に占める女性の割合の推移

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html

■ シーン 1 : 職場Ⅳ

(8) 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するものだ

ポイント：一般社員よりも、評価者である役職者の方が、男性から昇進させたり管理職に登用するものだと思う傾向がある。



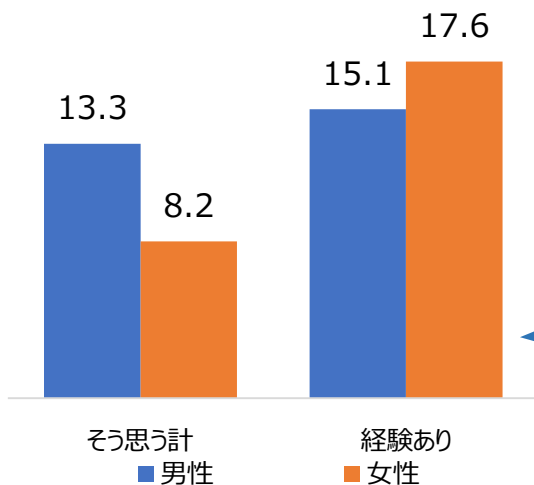
そう思う計

<経験者の声>

- 就職の際、「成績の良い女性より、成績が劣っていてもいいから男性を採用したい」と言われた。
- 営業の数字が取れず、同期の女性に負けていた際、上司から「男なら女より数字を取れ。負けて恥ずかしいのか」と叱責された。
- 自分のことではないが、女性で仕事の中心に立っている人を見て、「女性なのにすごい」という発言をする人がいた。それは女性に対する差別であるし、同じ仕事をしている男性を「当たり前」としている差別でもあった。

(9) 女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない

ポイント：女性の約2割が教育・訓練は必要ないという思い込みの決めつけを受けている。



<経験者の声>

- 女性は結婚・妊娠の可能性があるからと、仕事に有利になる研修会を受けさせてもらえなかった。

■ シーン 1 : 職場Ⅳ 解説

(8) 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するものだ

(9) 女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない

シーン1 : 職場Ⅳ 女性に対する期待・評価は適切ですか？

「ふつう」にしていると女性は評価されない

「採用の際には女性の方が優秀」「入社後数年間は女性の方が成績が良い」。人事担当者からよく聞く話だ。しかし、5年、10年経つと徐々にその差が開き、多くの会社で男性の方が昇進、昇格する比率が高くなる。女性は結婚・出産などのライフイベントがキャリアに与える影響が大きいことも一因だろう。しかし本当にそれだけだろうか。「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するものだ」には、一般社員より、評価者である役員・部長（代理）クラスで「そう思う計」が高く、20～40代では27.3%となっている。

自分が好ましいと思うと、全てにおいて良く見えたり、必要以上に甘くなったりするという「ハロー効果」も、アンコンシャス・バイアスとなる。女性よりも男性の方が使いやすい、話がしやすい、自分と仕事のやり方が似ているなど、男性の方により親しみを感じているとしたら、「ハロー効果」が働いているのかもしれない。今の時代、あからさまに区別や差別をするようなことはないだろうが、無意識に女性よりも男性を高く評価したり、経験や機会の付与に差があったりしないか、振り返ってみることも重要である。

「男性」を基準に女性を語っていないか

「女性は仕事において男性ほど成果を出さなくても評価される」と考えている人の根底には、「女性活躍推進をしているから評価を甘くしている」という思い込みがないだろうか。例えば、自分の周囲で3人いると「みんな」と言い、何か物事が3回起こると「いつも」と言ってしまうこともあるが、同様に女性が優遇されると感じると、少数の事例を一般化したり、決めつけにつなげたりしていないか、立ち止まって考えてみたい。

同様に、女性を男性よりも下に見るような無意識の思い込みもあるのではないか。仕事の成果や評価に性別は関係ないが、そこに男性・女性という性別意識を持ち込むと、個人に対する誤った解釈や認識につながることもあるので注意が必要だ。

期待、機会、経験 3つのKで能力を引き出そう

「女性が管理職になりたがらない」と言われる背景には、女性がリーダーシップを発揮する機会や経験不足、仕事と生活の両立への不安、ロールモデルの不在など様々な外的要因がある。研修やOJTなど、成長の機会が男性に比べ少ないことも一因だろう。しかし、女性の自分自身に対する無意識の思い込みも、阻害要因になっていることは実はあまり知られていない。

自分の能力を過小評価し、チャレンジしたり、可能性を広げたりすることに消極的な心理状態を「インポスター症候群」と言う。自己肯定感が低く自信がないため、必要以上に失敗を恐れる。周囲からは十分リーダーになれると言われても、「自分には無理、できっこない」と自分で枠を作り、限界を決めてしまうのだ。一歩踏み出す勇気が持てない女性には励ましや背中を押す一言が重要になってくる。男女ともに「女性社員の昇格や管理職への登用のための特別な教育・訓練は必要ない」とは思っていない。しかし、女性の2割近くは直接・間接的に「必要ない」と周囲から言われている。

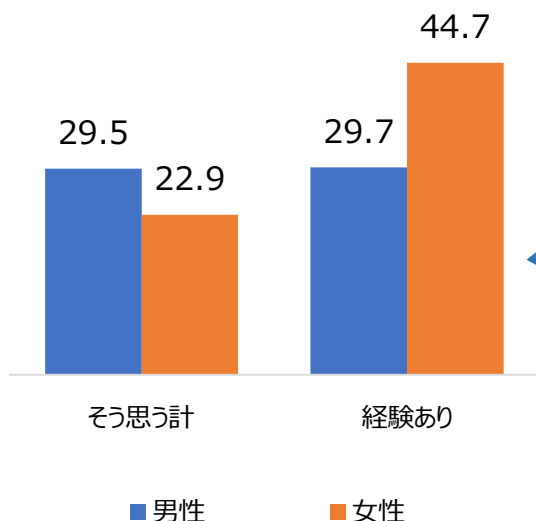
女性に対する教育・訓練は、女性が無意識に陥りやすいインポスター症候群などを排除し、リーダーシップに対する思い込み（女性には無理、向いていない、なれない）を払しょくするためにも不可欠だ。女性に対する教育や施策は、決して「下駄をはかせる」ということではない。能力ある女性の背中を押し、きちんと期待を伝え機会や経験を積ませその能力を開花させるための投資なのだ。

シーン2：家庭

■ シーン2：家庭 I

(1) 家事・育児は女性がするべきだ

ポイント：女性の半数近くが「女性がするべきだ」という思い込みを決めつけられた経験がある。
配偶者・パートナーから言われることが多い。

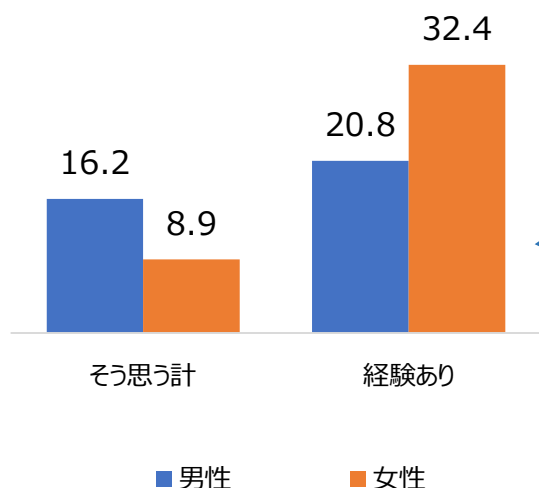


<経験者の声>

- 義理の母から「子どもの小さいうちは母親がそばにいてあげないと。働くのはまだ早い」と言われた。
- 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ー」という発言がサラッと会話に出てきた。悪気があって言っているわけでも、男性への不満ということでもなく、それが普通という感じだった。

(2) 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ

ポイント：3割超の女性が、「女性がするべきだ」という思い込みを決めつけられた経験がある。
そのように言うのは「男性の親戚」が多い。



<経験者の声>

- 義理の父が入院したときに、私も仕事をしているのに「身の回りの世話は女性がやるべきだ」と配偶者に言われた。
- 親の介護で休職願いを提出した時に、「介護は女性の配偶者に任せるべきだ」と指摘された。

■ シーン2：家庭Ⅰ 解説

(1) 家事・育児は女性がするべきだ

(2) 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ

シーン2：家庭Ⅰ「女は家庭」の押しつけ、そろそろやめませんか

「男は仕事、女は家庭」が生まれた背景

昭和の時代には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割意識に基づき、男女の役割が固定化されてきた。働く夫、専業主婦の妻、2人の子ども—このような家族構成を「標準世帯」という。1970年代まで最も多かった標準世帯は税制や社会保障制度を考える際のモデルケースでもある。男性の転勤や単身赴任、長時間労働が常態化した昭和という時代は、男女の役割を固定化することで成長してきたともいえる。家事・育児・介護といった家庭役割は女性が担うのが当然と考えられ、1979

(昭和54)年の内閣府調査では、男性のみならず女性も7割以上が性別役割意識に賛成している。

しかし、時代は変わり、今や標準世帯は総世帯数の5%に満たず、高齢者のみの世帯や単身世帯、夫婦共働きの世帯などが相当の割合を占めている。特に、雇用者の共働きは1173万世帯で、専業主婦世帯(462万)の2.5倍となっている^(※5)。

根強く残る女性に「家庭役割」を求める周囲の声

世の中は、「夫も妻も外で働き、家庭役割を共に担う」ことが当たり前の時代になった。その現実を反映するように、今回の調査でも家事・育児・介護は女性がするべきという性別役割意識は、男女ともに3割を切っている。特に、介護は介護保険法が制定された2000年以降、介護の社会化が進んだこともあり、「女性がするべき」という意識は女性が1割以下に、男性も2割を切っている。

一方、家事・育児は、いまだに性別役割意識が根強い。男性は3割、女性も2割強が「女性がするべき」と答えていて、高齢になるほど賛成派が多くなる。また、直接・間接的に周囲から言われると女性の方が強く感じており、親の介護は3割が、家事・育児も4割強の女性が周囲から言われたことがあるとしている。

家事・育児・介護の分担

アンコンシャス・バイアスの問題点は、長年続いてきた制度や仕組み、慣習が時代に合わなくなったのに、それを認識しなかったり、無意識に正しいと信じこんで自分の考え方や価値観を他者に押しつけたりすることにある。

日本は世界的にも男性の家事や育児に関わる時間が短く、家庭責任を女性だけが担っていることが問題となっている。日本女性の無償労働と有償労働を合わせた労働時間は世界で最も長い。家庭は女性が担うべき、という決めつけや押しつけは働く女性にとってストレスやプレッシャーとなり、自分らしい仕事と生活の調和を図ることを阻害する要因ともなっている。

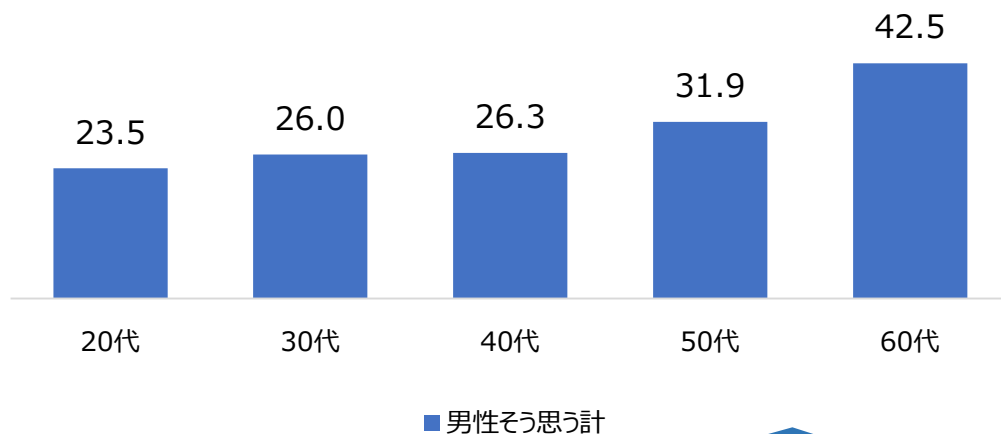
家事・育児・介護は、家庭をケアする大切な仕事だが、女性だけがその責任を負うものではない。家族を構成する誰もが役割を持ち、お互いに助け合いながら分担することで、安心して快適な生活を送れるのではないか。「母親だから、女性だから」と役割を決めつけず、「共に家庭を支える一人ひとりが自分の役割と責任を果たす」という意識で、お互いを尊重することが大切である。

※5 内閣府男女共同参画局 女性活躍・男女共同参画の現状と課題 スライド14 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移
https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf

■ シーン2：家庭Ⅱ

(3) 男性は結婚して家庭をもって一人前だ

ポイント：年代が高い男性ほど、そう思う傾向がある。

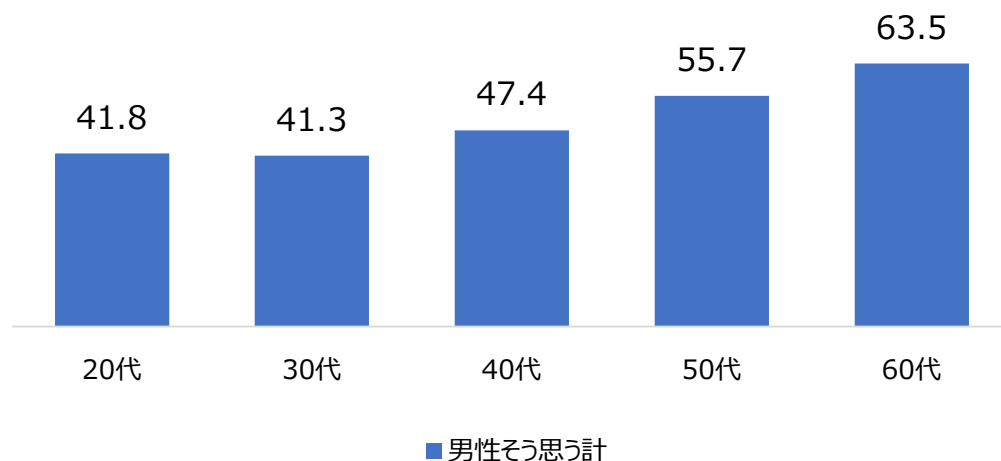


<経験者の声>

- 職場の上司に「男だったら家庭を持って一人前」と言われた。

(4) 男性は仕事をして家計を支えるべきだ

ポイント：男性は年齢が高いほど、「男性は家計を支えるべきだ」と思う傾向があるが、若年男性も4割ほどがそう思っている。



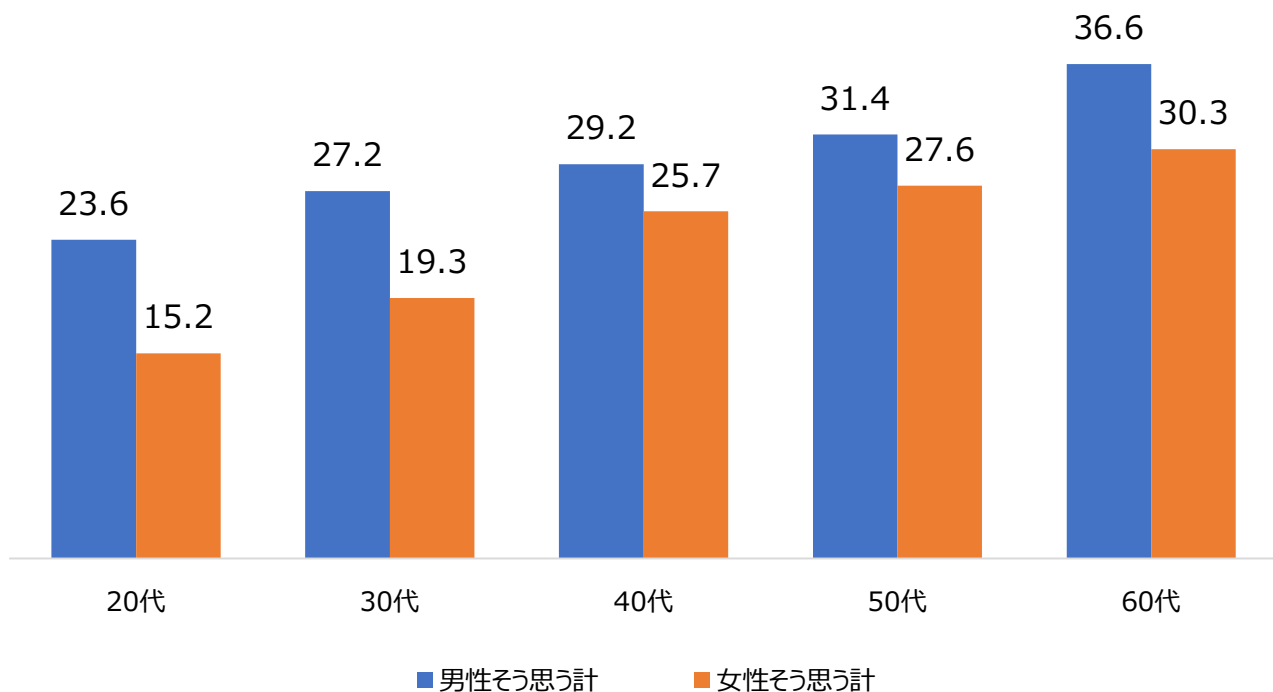
<経験者の声>

- 上司から「男はいくら稼いでいるかで価値が変わる」と言われた。

■ シーン 2 : 家庭 II

(5) 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ

ポイント：「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」は、
結婚・出産適齢期の20～30代でも男女間に意識の差がみられる。



<経験者の声>

- 子どもが入院した時に、男の私が会社を休んで看病したら、自分の父親に不満を言われた。
- 子どもを病院に連れて行ったら、病院の待合室で看護師さんに「お母さんは今日来ていませんか？」と聞かれたことがある。
- 育児休業や育児のために休暇を取得したら、妻の父親に「男はそんなものもらない」的なことを言われた。
- 男性の部下が育児休暇を取る際、その上司から「男性が休暇を取る必要性を理解できない」と文句を言われた。

類似のバイアスは：

- 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ
- 男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない

■ シーン2：家庭Ⅱ 解説

- (3) 男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- (4) 男性は仕事をして家計を支えるべきだ
- (5) 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ

シーン2：家庭Ⅱ 大黒柱バイアスが男性を苦しめる

男性は「家計を支えて一人前」

「夫が外で稼ぎ、妻は家庭を守る」という性別役割分担が家庭のスタンダードだった時代、夫や父親は一家の生計を立てる上での中心人物だった。高度経済成長で好景気に沸いた1970年代には「モーレツ社員」という言葉が生まれ、1989年には「24時間戦えますか」というCMが流行語大賞を受賞するなど、がむしゃらに働くサラリーマン像が一世を風靡した。男性が長時間働き、専業主婦の妻が家庭を支えることで豊かな生活を手に入れるというスタイルは、昭和の典型的な姿であった。家庭や地域の一員としての関わりよりも仕事優先の働き方を受け入れることで、一家の大黒柱としての役割と責任を果たしてきたのである。

大黒柱バイアスに悩まされる男性たち

現在では男性の働き方も多様化し、共働きが多数となった。家計を2人で支える世帯では、炊事、洗濯、掃除という家事はもちろん、子育てにも男性が主体的に関わることが不可欠となり、積極的に家庭責任を果たしたいという男性も増えている。

調査では「男性は家庭を持って一人前」「仕事をして家計を支えるべき」「共働きでも仕事を優先するべき」などの項目について、男女ともに年齢が低くなるほど「そう思う計」は減少している。特に、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の「そう思う計」に目を向けると、60代男性は63.5%である一方、20代男性は41.8%であり、若年男性と高齢男性との間で大きな意識のギャップが生まれている。また、20代は他の世代と比較すると少ないものの、女性より男性がこれらの項目の「そう思う計」について、高い傾向がみられた。「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」の「そう思う計」は、20代女性の15.2%に対して、20代男性は23.6%となっている。「男性は一家の大黒柱として、稼がねばならない」という固定観念を「大黒柱バイアス」というが、男性自身がこの無意識の思い込みにとらわれ、自分をごんじがらめになっている姿も浮かび上がってくる。共働きの男性が育休を取りづらいつと感じるとか、家庭よりも仕事を優先する自分に罪悪感を持ちつつもなかなか残業をやめられないといった話はよく耳にする。

大黒柱としての周囲からの期待をプレッシャーに感じながらも、男性自身も「男が稼ぐべき」という意識を内在化し、自らの役割を固定化してしまっていて、それが家庭責任を果たすことをためらわせているのではないだろうか。

仕事と家庭の役割・責任は男女で分かち合おう

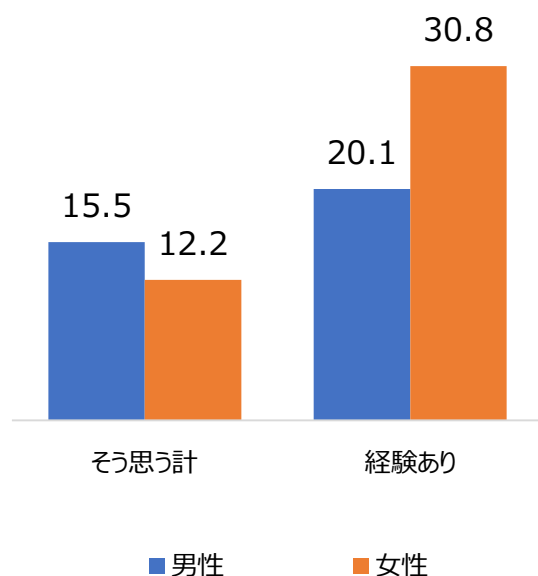
長年私たちの意識や行動に染みついた大黒柱バイアスは、働く場においては制度や仕組み、あるいは暗黙のルールとなって組み込まれ、強固なものとなってきた。会社にとってもそう簡単にはなくなるものではないだろう。だからと言って、それを容認しては何も始まらない。仕事と家庭の役割を一方のみが担うやり方は限界にきている。役割が固定されてしまうと、状況が変化したときに共倒れになりやすく、リスクが高すぎると言える。「男性は〇〇すべき・女性は〇〇であるべき」というジェンダー・バイアス、アンコンシャス・バイアスを超え、男女が双方の生きづらさを理解し合い、責任を分かち合い、協力しながら最良の選択肢を選び取っていくことが大切だ。

シーン3：教育

■ シーン3：教育

(1) 女性には高い学歴やキャリアは必要ない / 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ

ポイント：女性の約3割が、サポートにまわるべきだという思い込みを決めつけられた経験がある。

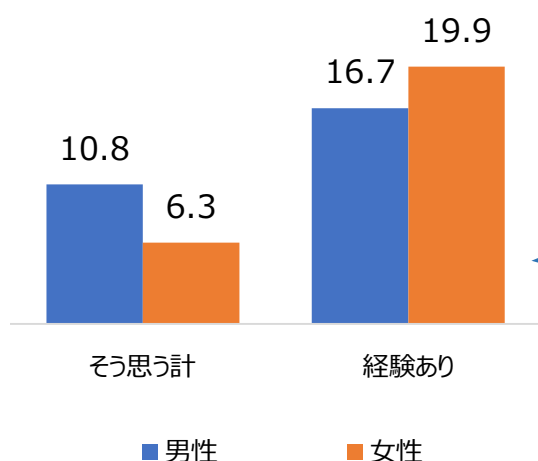


<経験者の声>

- 「女性は結婚して出産するのだから、大学に行かなくても良い」と親や親戚から言われた。
- 進学希望だが、進学した場合は社会に出るのが24歳になってしまうので、「結婚や出産のことを考えると、さっさと就職した方が良いのではないか」と女性の親戚に言われた。
- 娘の1歳の誕生日に選び取りカードを用意した。本人が選んだのは“お医者さん”のカード。それを見て娘の祖母は「まー！お医者さんなんて！〇〇ちゃんは女の子だから看護師さんになるのね！」と女性が医者を目指すことを頭ごなしに否定した。幼少期からそういった“女性だから”“男性だから”という先入観・決めつけをせずに育てたいと考えているが、周囲には性別による先入観・決めつけの強い人も多く、頭を抱えている。

(2) 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない

ポイント：女性の2割は、理系の進路は向いていないという思い込みの決めつけを受けており、それは父親や母親から言われることが多い。



<経験者の声>

- 理工系学部出身の女性が配属された部署で、「女性なのに珍しい」と言われていた。

類似のバイアスは： ● 男性であればいい大学を出て出世を目指すべきだ

■ シーン3：教育 解説

- (1) 女性には高い学歴やキャリアは必要ない / 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ
- (2) 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない

シーン3：教育 教育機会の格差がもたらす影響

作られる「女性の進学意欲の低さ」

男女の進学率を見ると、高等学校等への進学率は男女でほぼ同じだが、大学は男子の方が高くなり、大学院では男子は女性の2倍以上の進学率となっている。^(※6)高い学歴になるほど女子の進学意欲が低くなる傾向が見て取れる。

女子の進学意欲が低い要因には、親の期待の違いや影響も大きいことが考えられる。女子に大学・大学院までの学歴を望む親は半数を超えた^(※7)とはいえ、男子への期待に比べるといまだに低い傾向にある。

女性の幸せは結婚や出産にあるのだから、学歴は必要ない。良妻賢母が一番。勉強ができる女性は生意気だ、もてない。高学歴の女性は幸せになりにくい…といった考えは長い間、本当のことであるかのように信じられてきた。そんな文化で育ってきた女性が自ら「高学歴はいらない」と感じるのは、それは成長過程で意識形成された結果だろう。

しかし、人生100年時代となり、未婚、非婚、離婚も増える中で「結婚こそが女性の幸せ」という考えは、時代遅れになりつつある。もっと学びたいという自然な欲求も、キャリアを高めたいという意欲も、「女性だから」というだけで断念してしまうのは、残念なことである。

リケ女が少ない本当の理由は？

DX（デジタルトランスフォーメーション）の時代と言われる中、理系人材はますます必要とされているが、大学理学部の女性比率は27.8%、工学部は15.7%^(※8)と、理系における女性比率は2割程度と極めて低い状態にある。「女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない」という項目の「そう思う計」は男女ともに1割を切っているが、女性の2割は直接・間接的に言われた経験をしている。理工系分野を専攻する女子が少ない要因としては、「周囲の女子の進学動向」「親の意向」「身近なロールモデルの不在」などが指摘されているが、「向いていない」という周囲の決めつけや価値観の押しつけによって、自分の夢をあきらめたり、想いを飲み込んでしまったりする女性もいるのではないだろうか。

このような状況を変えるために女子大も動き始めた。奈良女子大は2022年度に工学部を開設、お茶の水女子大は共創工学部（仮称）【設置構想中】の準備を進めている（※新設構想は予定であり、変更する可能性がある）。理系を目指す女子学生が増えることで、リケ女という言葉が死語になる日も近そうだ。

女性の可能性を拓く一言を

学歴やキャリアがあるから、安定や高収入につながるわけではない。同様に、結婚や出産だけが女性の幸せを実現するものではない。学歴やキャリアは自分らしく生きる可能性を広げ、やりたいことを実現するための手段であり、機会や選択肢を広げ、夢や希望を現実にするためのツールにもなるものだ。

特に、子ども時代の周囲の働きかけはその後の進路に大きな影響を与えることになる。「女の子だから」とか「女の子のくせに」という無意識の思い込みが与える影響を改めて認識し、勇気づけ、励ましの言葉をかけることを意識したい。それだけでも自信をもって一步を踏み出す女性は確実に増えるだろう。

※6 男女共同参画白書令和3年版 1-5-1図 学校種類別進学率の推移

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-01.html

※7 男女共同参画白書令和3年版 第1節 女性の教育・学びの進展

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html

※8 男女共同参画白書令和3年版 1-5-3図 大学（学部）及び大学院（修士課程）学生に占める女子学生の割合

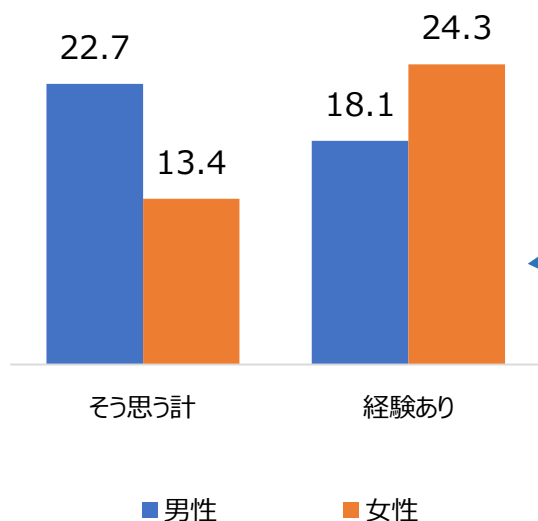
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-03.html

シーン4：地域・コミュニティ

■ シーン４：地域・コミュニティ

(1) PTAには、女性が参加するべきだ

ポイント：「女性が参加するべきだ」と思う男性は女性より10ポイントほど高く、その思い込みを決めつけられた経験がある女性は男性よりも多い。

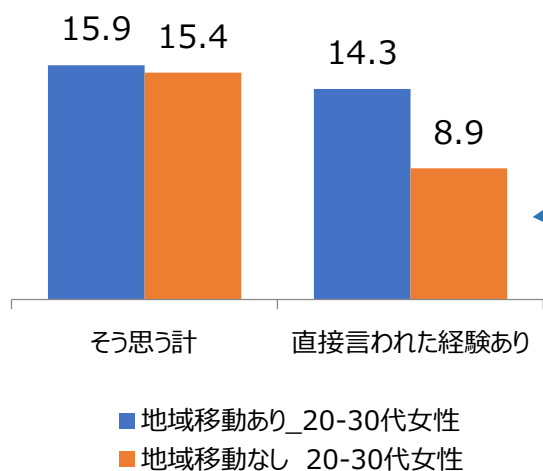


<経験者の声>

- 町内の集まりでは男性の名前が、PTAなどの集まりでは女性の名前が、参加者名簿に当然のように記入される。
- 子どものPTA役員の会合に行ったとき、進め方について意見を言うと、女性役員から「男の人のやり方とは違う」と言われた。

(2) 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ

ポイント：地元を離れた女性が、女性の役割だと直接言われた経験は、地元にとどまった女性よりも多い。
母親や親戚からそのように言われることが多い。



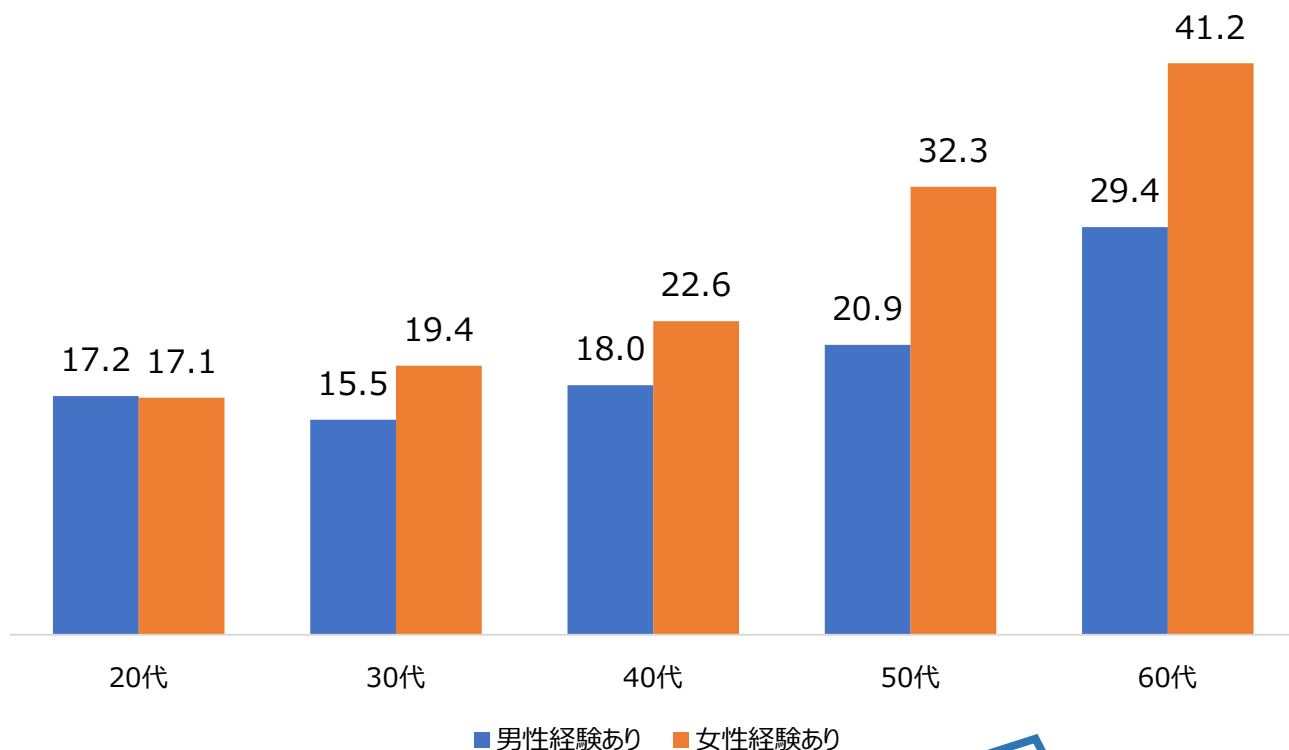
<経験者の声>

- 葬式や法事などで地元に帰ると、男性は食べて飲むだけだが、若い女性は自分から仕事を見つけて動くくらいの積極性や気配りを、親戚から求められる。食事の準備や片付けが嫌いなわけではないが、年配の叔母などからの同調圧力にイライラする。

■ シーン４：地域・コミュニティ

(3) 自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ

ポイント：「自治体や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」という思い込みの決めつけは、年代が高い女性ほど多く経験している。



<経験者の声>

- 自治会長を選ぶときに、「男性が会長、女性が副会長」と最初に議長から言われた。また、その集会の際、女性は早く来てお茶の準備をするように言われた。
- 町内会の会長、副会長など決める際、「男性であるべきだ」と男性からも女性からも発言があった。男性の方が威厳があるからという理由だった。時代とずれていると思った。

■ シーン4：地域・コミュニティ 解説

- (1) PTAには、女性が参加するべきだ
- (2) 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
- (3) 自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ

シーン4：地域・コミュニティ 行事や風習、役割意識に変化

慣習、風習に残る「家」制度意識

明治時代に作られた家父長的家制度では、家父長である男性には圧倒的な力と優位性が与えられ、家族を支配する立場にあった。女性は戸主の同意がなければ結婚や引っ越しもできず、教育を受ける権利すら与えられず、家族の中でも低い地位に置かれていた。家父長制時代においては、女性は家族や家のために自分を犠牲にし、奉仕することが求められていた。

戦後の民法改正で家制度は廃止されたが、いまなお地域の慣習や風習の中には「家」という意識が残り、女性であることの不利益や差別的な扱いが見受けられる。

重要な仕事は男性、下働きは女性

「家」制度においては、重要なことを決めるのは男性で、女性はそれに従うことを求められ、下働きをするという上下関係がはっきりと存在した。そして、それは地域活動における男女の役割にも反映されてきた。自治会長や町内会長などには男性になるべきという意見が当然のように出され、実際に男性が選ばれることが多かった。

今回の調査でも、家父長制の名残を経験している高齢の女性の中には、重要な役割は男性が担うべきだという決めつけの経験がある人が多い。「自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ」という測定項目では、「経験あり」が50代の女性は32.3%、60代女性は41.2%となっており、同年代の男性を大きく上回っていることが明らかとなった。また、「PTAには、女性が参加するべきだ」は「経験あり」が、女性が13.4%、男性は22.7%となっており、女性の24.3%は直接・間接的に言われた経験があった。PTAのような子どもに関することは女性が、地域活動は男性が担うべきという意識が働いていることが見て取れる。

若年女性の地元離れが加速する？

「親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ」について、20代女性で中学時代の居住地から移動経験のある人と移動経験のない人を比較したところ、地域移動の有無に関わらず思う計は15%台でほとんど変わらなかった。しかし、直接言われた経験は移動経験ありの女性が14.3%で、移動経験なしの8.9%を約5ポイント上回った。若年女性がこのような古い慣習や言動を嫌って地元を離れるとしたら、大変残念なことだ。実際に、兵庫県豊岡市はジェンダーギャップ（男女格差）が女性の人口流出を生んでいるとし、ジェンダーギャップ解消に向けた施策に取り組んでいる。

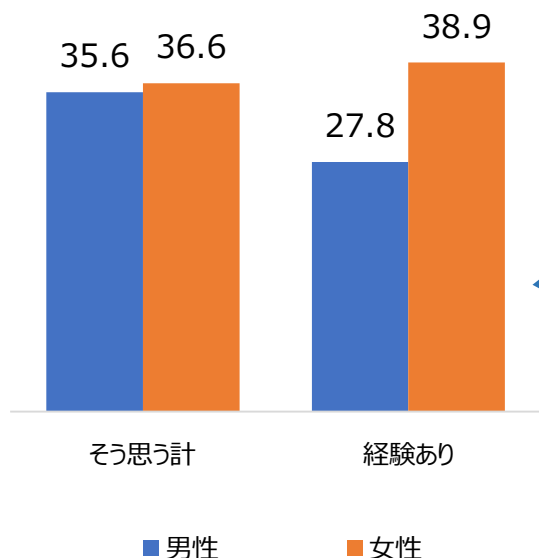
地域の慣習やしきたりは昔から続いているため、見直す機会がなく、それが当たり前のように行われることも多いが、時代に合わなくなったものは思い切って変えていくことも必要ではないだろうか。

シーン5：その他

■ シーン5：その他

(1) 女性は感情的になりやすい

ポイント：女性でも3割以上が「女性は感情的になりやすい」と思っている。

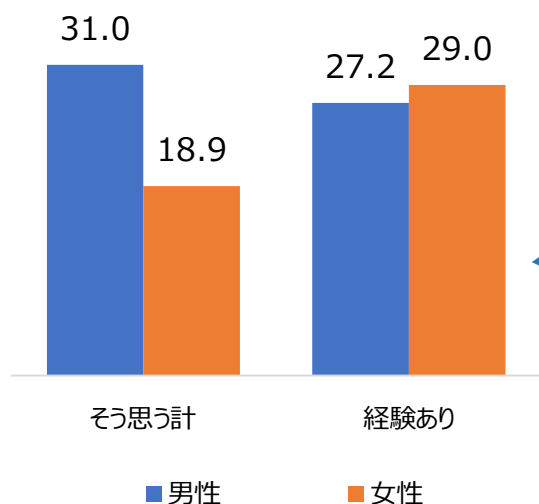


＜経験者の声＞

- 悔しいことがあって涙が出てしまったら、「女性だからすぐ感情的になり、泣く」と言われた。
- 仕事の際、男性の同僚から「女性は感情的に物事を考えて行動する」と言われたことがある。
- ある会議のメンバーに「出席者が全員男性になったので、やりやすくなった」といわれた。

(2) 男性は人前で泣くべきではない

ポイント：男性の3割以上が「男性は人前で泣くべきではない」と思っている。



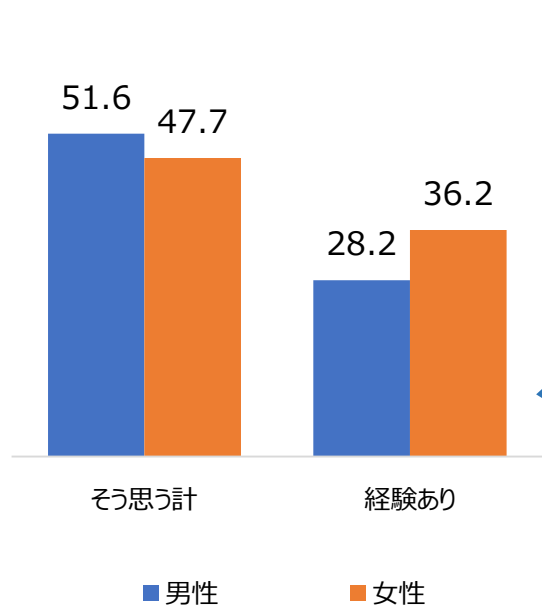
＜経験者の声＞

- 夫が息子に「男のくせに泣くな」と言うのを聞いて、違和感を覚えた。
- 辛いことがあって教師に相談した際に「男の子なんだから立ち向かわないとダメだよ」と言われた。

■ シーン5：その他

(3) 女性には女性らしい感性があるものだ

ポイント：男女ともに半数近くが、「女性には女性らしい感性があるものだ」と思っている。



<経験者の声>

- 相手を思いやり行動した事で、「女性らしい」細やかな気遣いという言葉もらった。好意的な言葉だったが、引っかかりを感じた。同じ行動を男性がした時には、「仕事ができる」という評価になっていた。
- 女性視点での企画を考えて欲しいと言われると困る。
- 管理職面接で、女性の細やかさを生かして頑張ってもらいたいと言われた。

類似のバイアスは：

- 男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない

■ シーン5：その他

- (1) 女性は感情的になりやすい
- (2) 男性は人前で泣くべきではない
- (3) 女性には女性らしい感性があるものだ

シーン5：その他「女らしさ、男らしさ」よりも「その人らしさ」で

「女らしさ、男らしさ」の枠から飛び出そう

女性と男性の違いを語るとき、「女性は感情的、男性は論理的」、「女性はすぐ泣く、男性は泣くべきではない」といったことがよく言われる。今回の調査では「女性は感情的になりやすい」に男女ともに「そう思う計」が3割以上、「男性は人前で泣くべきではない」の「そう思う計」は男性の約3割となっている。

日本では「男は男らしく、女は女らしく」という考え方が社会の常識として共有され、「〇〇らしい生き方」を様々な場面で強要される。「女（男）のくせに」「女（男）なのに」「女（男）にしては」「女（男）だから」と、何かにつけ性別を意識させられ、全ての言動が、「女（男）らしさ」という基準に合っているかどうかで判断される状況は、あまりにも窮屈で息苦しい。人は女、男という性別だけでは括れないほど多様な存在である。「らしさ」の枠にとらわれず、相手と向き合うことで新たな関係が生まれるのではないだろうか。

「女性の感性」を強調しすぎない

女性活躍を進める中で、女性だけのチームを作ったとか、女性ならではの感性を生かしたアイデアを求められた、といった声を聴くことが多い。調査の結果では、男女ともに半数以上が「女性には女性らしい感性があるものだ」と思っているが、「女性らしい感性」と言われて戸惑う女性は少なくない。なぜ彼女たちは違和感を覚えるのか。それは男性に対しては「男性らしい感性」とは言わないから。女性と男性は違う性であり、多くの違いがあるが、その違いを「女性の感性」と一括りにすることで、結局本人の能力や資質ではなく「女性」ということだけで評価しているように感じるからではないだろうか。「女性の感性」ではなく、「〇〇さんの感性」に注目していこう。

「自分らしさ」でいこう

私たちの性はLGBTQと言われる性的少数者の人たちを含めて、「女・男」と二分できないグラデーションの中にある。1人の人の中に、いわゆる男性らしい部分もあれば、女性らしい部分もある。そもそも女性・男性は自分らしさを表現する1つの記号であり、性別によって生き方や行動を制限されたり、決めつけられたり、評価されたりするものではない。

私が私らしく、あなたがあなたらしく生きるために、私たちの中にある、また社会の中に埋め込まれたアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に敏感になろう。

アンコンシャス・バイアスはいつでも、どこでも、誰にでもあるもの。なくすことはできないが、気づくことがその対処への第一歩となる。そして、気づいた人から声を出し、メッセージを発信していくことで誰もが生きやすい未来につながっていくだろう。

－ 終わりに －

■ 関連資料をこちらでダウンロードできます。

- ・アンコンシャス・バイアス チェックシート

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r03/03.pdf

- ・本事例集のPDF

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r03/04.pdf

■ 本事例集は令和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）に関する調査研究の調査結果に基づいて作成しています。

- ・調査結果はこちらで閲覧、ダウンロードできます

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html



■ 関連ページ：共同参画 令和3年10月号

- ・性別による無意識の思い込みに関する調査研究に関わって
アンコンシャス・バイアスはみんなの問題

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202110/202110_01.html

- ・調査結果のご紹介

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202110/202110_02.html

監修・解説：株式会社クオリア 代表取締役 荒金雅子

＜令和3年度 性別による無意識の思い込みに関する調査研究 調査検討委員会 委員＞

制作：内閣府男女共同参画局総務課

発行：令和3年12月

無断複写転載は固く禁じます。

本事例集の内容を利用する際には、内閣府男女共同参画局へご連絡ください。