

# 職場における男女共同参画

～アンコンシャスバイアスに気付く～

令和3年9月13日

令和3年9月14日

まゆみ社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 岩崎まゆみ

第2子出産後、平成10年9月に社会保険労務士事務所にパートとして社会復帰する。その後、派遣社員、大手労働保険事務組合、ハローワーク相談員、独立行政法人雇用能力開発機構にて中小企業基盤人材助成金等の難易度の高い助成金審査担当を経て、大手税理士法人グループであるアイクス社会保険労務士法人（現：セブンセンス社会保険労務士法人）に平成23年4月入社。実績評価をされ入社後半年で登録社員（役員）となる。

平成26年4月からまゆみ社会保険労務士事務所主宰。

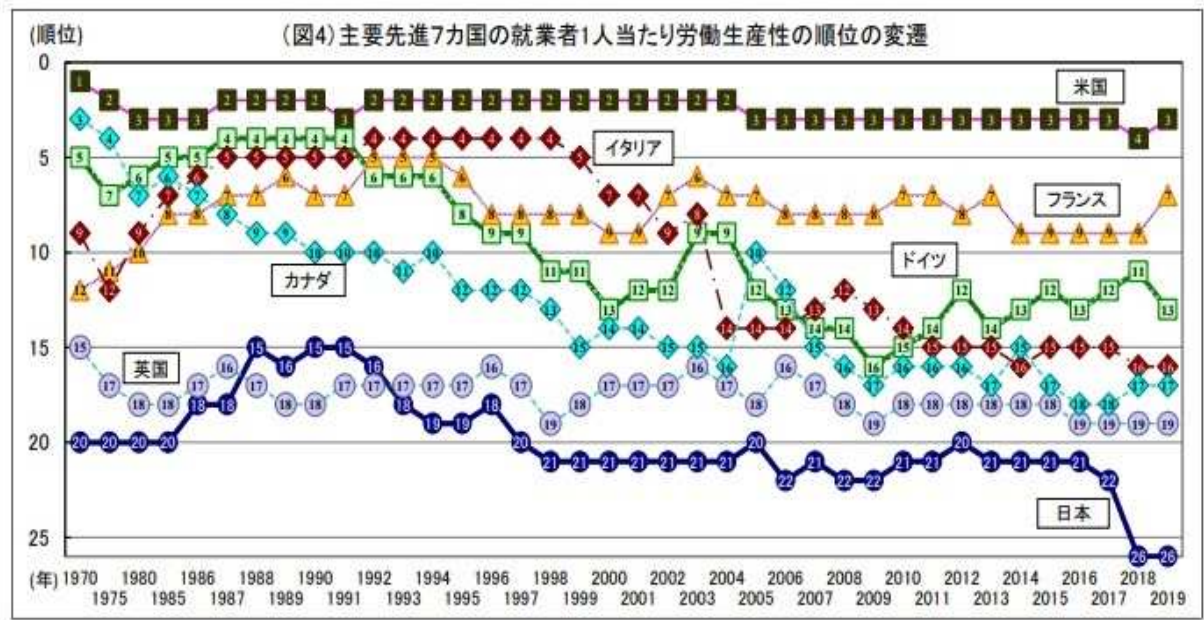
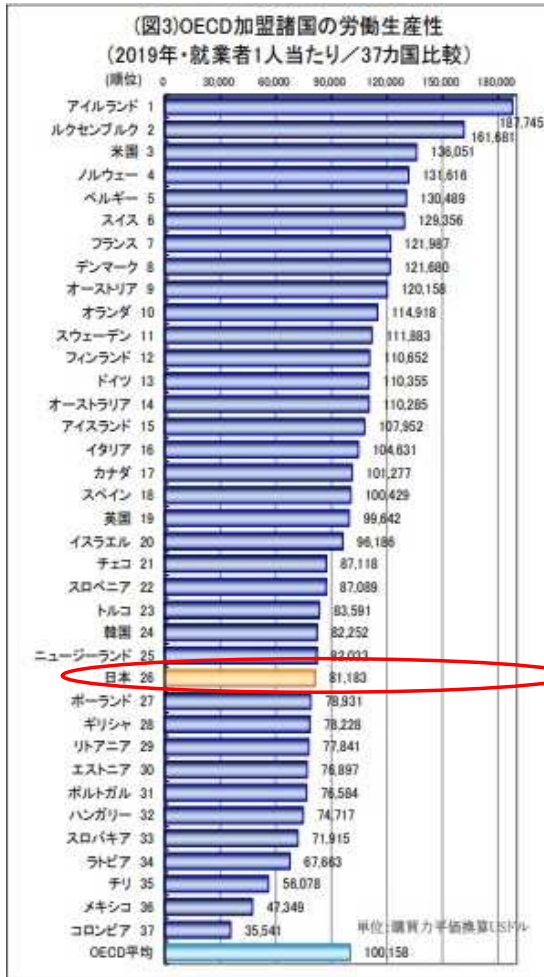
現在、ワークライフバランス保ちながら『働き方コンサルタント』として企業のコンサルティングを行っている。



特定社会保険労務士  
産業カウンセラー  
働き方コンサルタント  
岩崎まゆみ

セミナー実績：あいおいニッセイ同和損保、アクサ生命、米子商工会議所、独立行政法人雇用能力開発機構（現：高齢・障害・求職者雇用支援機構） 株式会社東海道シグマ（静岡県委託事業 人づくり事業）等

# 日本の抱える深刻な課題とは？



OECD加盟35カ国中26位先進国中最下位！！

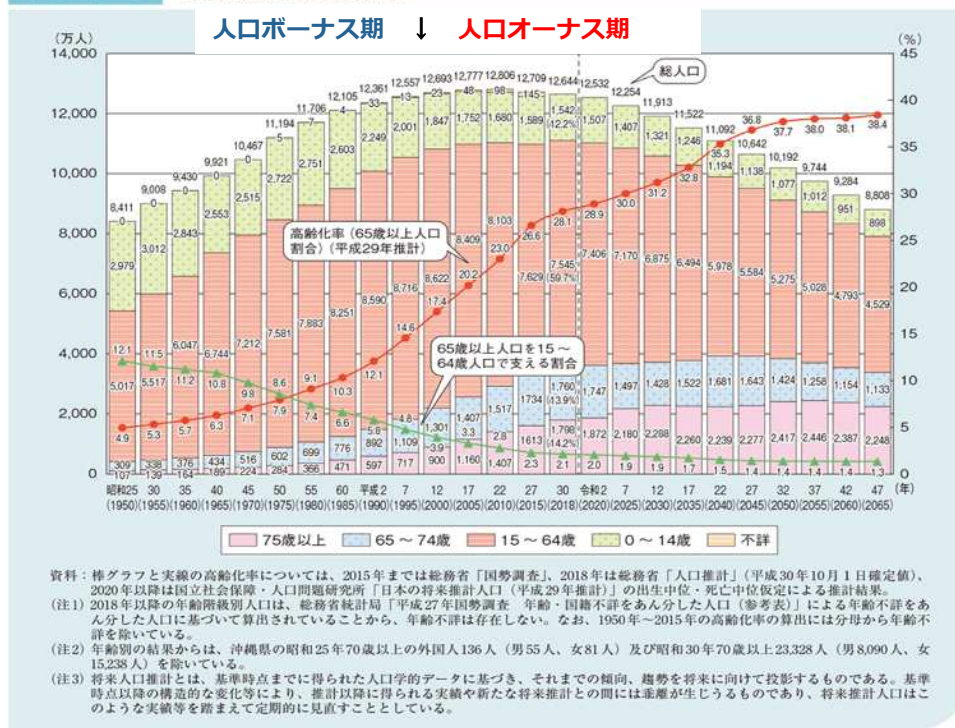
公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2020」より



# 人口オーナス期とは

オーナス(onus)とは「重荷・負担」。人口構造が経済の重荷になる時期。働く人よりも支えられる人が多くなる状況。ボーナス期の手法（人件費の安さで世界中から受注して、爆発的な経済発展する）は通用しない。人口オーナスによって生じる典型的な問題は労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持が困難。日本は主要国で最も早く少子高齢化が進行した。

図1-1-2 高齢化の推移と将来推計



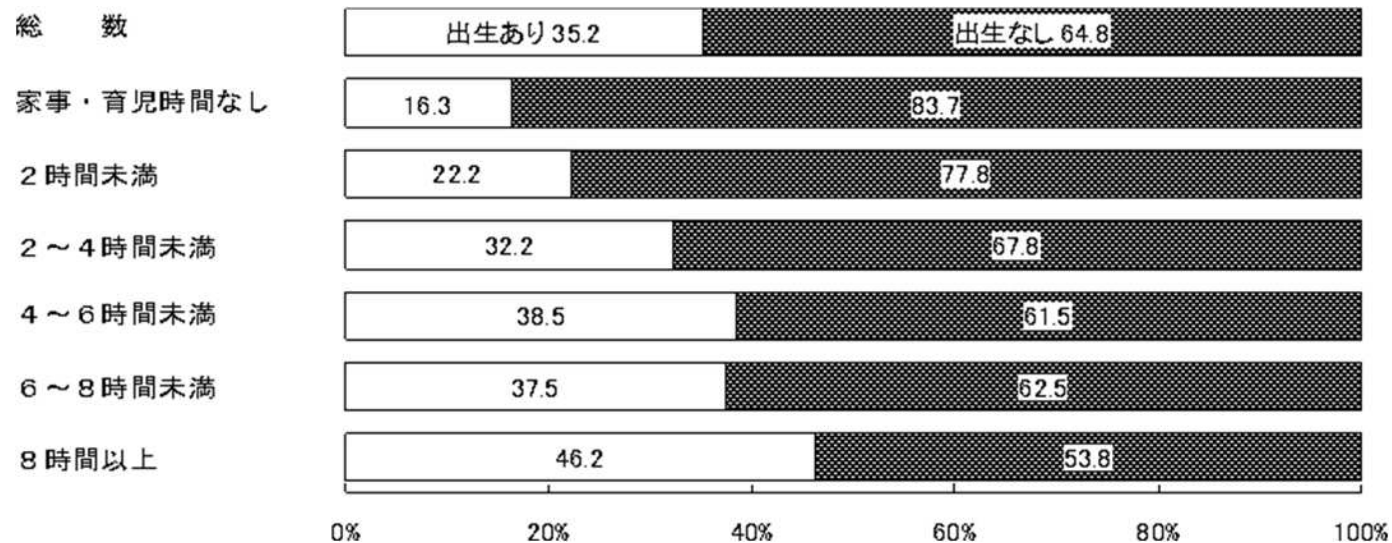
## 人口オーナス期のポイント

- 1:生産年齢人口でありながら、まだ労働参画できていない人（女性・障害者・介護者）をどれだけ労働参画させられるか（短期的な労働力確保）
- 2:少子化対策として真に有効な対策をどれだけできるか（長期的な労働力確保）

人口オーナス期には短期的・長期的労働力の確保が重要な政策に **ボーナス期の政策や企業戦略は逆効果になり、転換できた国・企業が勝つ**

# 本当の両立環境整備とは何か？

## 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子出生状況



注:1)集計対象は、(1)または(2)に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

(1)第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

(2)第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

3)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

4)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

厚生労働省 第6回21世紀成年者縦断調査国民の生活に関する継続調査) 結果の概況

**「少子化対策」と「女性活躍」に有効なのは「男性の働き方改革」**  
**他国は社会全体で労働時間の上限を設定し、両立環境整備している**

# 男女共同参画社会とは？

## 男女共同参画社会の定義（男女共同参画社会基本法第2条）

- ▶ 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、**自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。**
- ▶ 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

# 男女共同参画社会とは？

## 基本法で掲げる5つの柱

- ▶ 男女の人権の尊重
- ▶ 社会における制度又は慣行についての配慮
- ▶ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ▶ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- ▶ 国際的協調



これってSDGs（持続可能な開発目標）に似ている？

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





5 ジェンダー平等を  
実現しよう



**ジェンダー**とは、“男性”や“女性”のように、生物学的な性別をもとに定められる社会的属性、相互関係など  
女性と女兒に対するあらゆる差別をなくし、政治経済など社会における女性の活躍推進が目的

8 働きがいも  
経済成長も



すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用および**ディーセント・ワーク**(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する

# ディーセント・ワーク

## 「働きがいのある、人間らしい仕事」

- ①働く機会と収入が安定していること
- ②権利（労働三権など）が確保されていること
- ③家庭と職場の両立が社会保障によって守られること
- ④公正で平等な扱いを受けること

でも、そこには無意識な壁がある

それは・・・

**アンコンシャスバイアス！**

# アンコンシャスバイアス

アンコンシャスバイアスとは、「無意識の偏見」

- ▶ 『男性は車の運転が女性より上手なので運転は男性』  
『女性の淹れたお茶の方がおいしいのでお茶を淹れるのは女性』  
しかし、運転の得意な女性はあるし、お茶を淹れるのが上手な男性もいるはず・・・
- ▶ 今までの生活、習慣で無意識にできている考え、一種の偏見を「アンコンシャスバイアス」といえる
- ▶ アンコンシャスバイアスは他者だけではなく、感的に抱く偏見のほかに、自分に対して「私にはムリだ！」と実際に行動する前にあきらめてしまう感情も含まれる



## アンコンシャスバイアスの具体例

- ・学校行事の手伝いは働くママが有休をとるのは仕方がない
- ・父親の有給や育休申請は非常識
- ・「男のくせに」「女のくせに」と思うことがある
- ・ついついこれまでのやり方に固執してしまう
- ・男性は上昇志向が強く、女性は安定志向
- ・子育て中の女性に時短勤務を認めるのは、子供のいない女性に対して不公平
- ・振り返ると長期・大型案件は男性ばかりをアサインしていた
- ・休暇は取得すると周りの人に迷惑をかける

アンコンシャスバイアスについて考えよう！

- ▶ **付箋を使い、なぜアンコンシャスバイアスをしてしまうのか、事例を出して話し合ってみましょう！**

なぜ「無意識の思い込み」をしてしまうのか？

「**都合のよい解釈**」からくる心理が生み出す

「**都合のよい解釈**」に無意識に自分にとって都合のよい解釈をすることによって起きている

誰にでもアンコンシャスバイアスはある、まずは自分自身の「**都合のよい解釈**」に気付く( )

どうしたらいい？

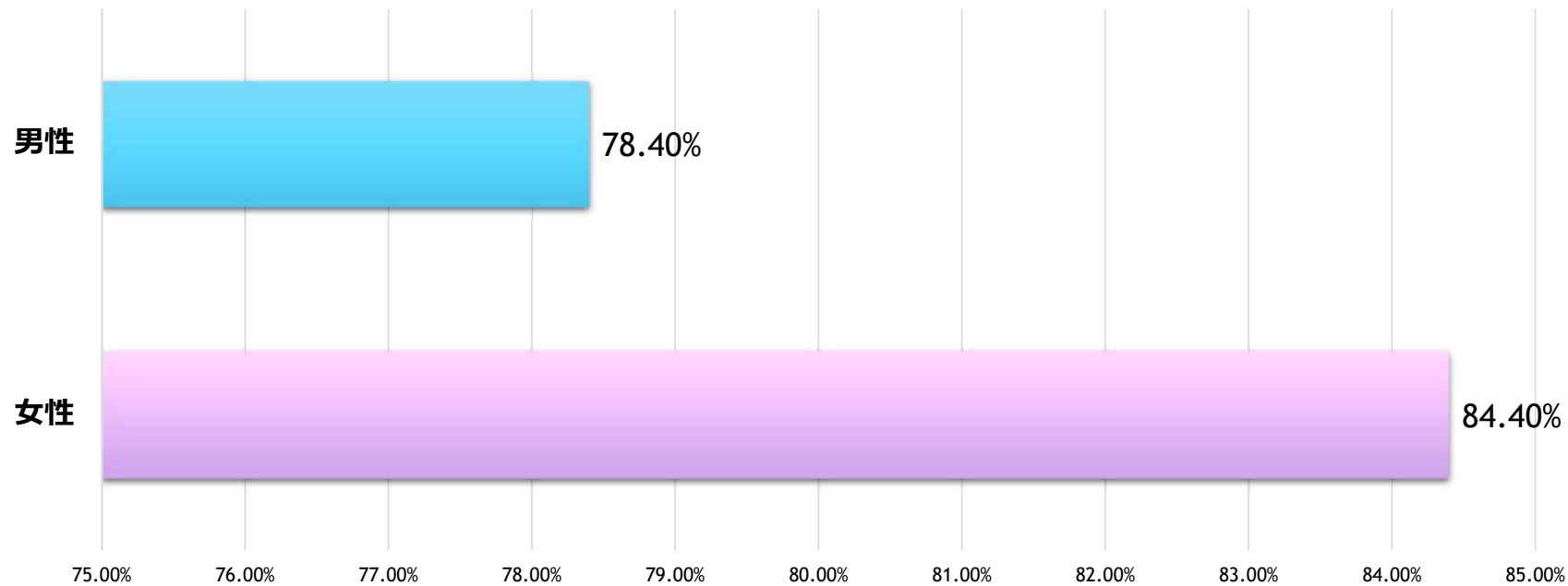


## 女性の活躍についてのアンコンシャス・バイアス

- ① **(女性本人が望むのであれば)**働きたいと思う女性が、  
企業においてより安定的・長期的に働き続けられる状態  
**(就業継続意欲)**
- ② **(女性本人が望むのであれば)**成果を出して社会的上昇を  
果たしたいと思う女性が、企業において高いパフォーマンス  
を発揮し、職位を上昇させられる状態**(昇進意欲)**

# 女性はずっと仕事を続けたいのか？

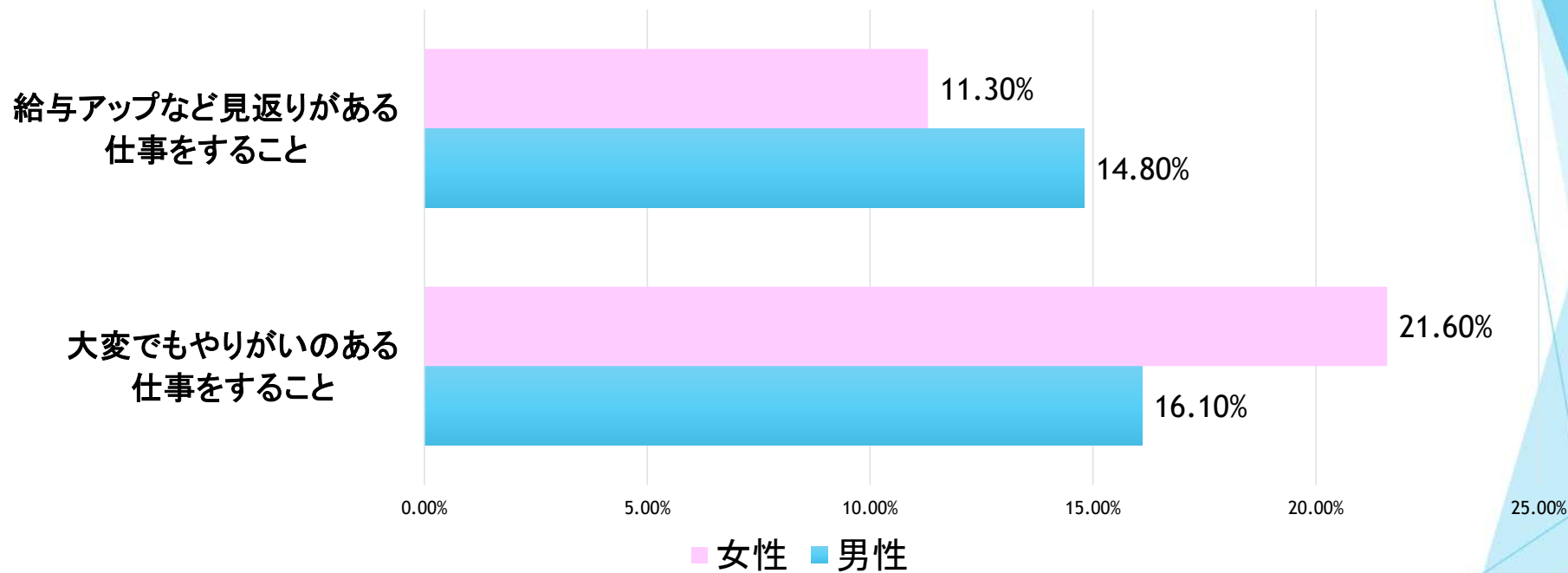
「できるだけ長く仕事を続けたい」と思っている人も割合  
(男女比較)



出所: トーマツイノベーション × 中原淳 (2017) 働く男女のキャリア調査

# 女性は「やりがい重視」男性は「見返り重視」

働くうえで最も重視しているもの(男女差)



出所: トーマツイノベーション × 中原淳 (2017) 働く男女のキャリア調査

## お互いさまの思い

育児は日1日と子供の成長があり、確実に終わりを想定できる。介護は、終わりの見通しが見つからない。今後、男性もますます介護離職や介護者として働き続けなければならない状況になってくる。

また、急病やガン等の疾患になった場合、今の働き方が不可能になる…

お互い様の思いを持ち職業生活を続けていく事こそが、企業の存続や発展のカギなのでは？



ご清聴ありがとうございました。

そして、ご縁に感謝いたします。