

# ぱーとなーしいっぴ

特集

知ってる!?

アンコンシャス・バイアス



“思い込み”に気づき、  
ひとり一人が  
活躍できる社会へ

表紙

特集:知ってる!? アンコンシャス・バイアス — P.2

アンコンシャス・バイアスとは  
社会のさまざまな場面でアンコンシャス・バイアスが存在します  
アンコンシャス・バイアスのなにがいけないの?

寄稿:「社会の課題に隠されているアンコンシャス・バイアスとは」 — P.3

宇都宮大学男女共同参画推進室 特任助教 川面充子さん

きらり大賞受賞企業の取組紹介 — P.4

輝く女性の紹介

あなたは次のプロフィールを見て  
どんな人をイメージしますか?

佐藤さん

37歳



IT企業に勤務  
システム補修作業で、  
仕事は深夜に及ぶことも  
全国の企業を担当している  
ので出張は月1回

大塚さん

29歳



地元の銀行で  
窓口業務  
今は、育休中  
子どもは0歳と3歳で  
日々、育児に奮闘してます!

# 無意識に性別を 決めつけていませんか？



あなたが思い浮かべた佐藤さんと大塚さんは男性でしたか？それとも女性でしたか？  
とっさに出てきたイメージで、「IT企業勤務、深夜残業、出張」といったら「男性」などと決めつけていませんか？  
実はその反応が【アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み・偏見)】といわれるものです。  
特に、性別による固定的な役割分担意識は、ジェンダー平等の実現をはばむ社会課題となっています。

こんな方でした！

佐藤さん

大塚さん

## 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見」

下の表をご覧くださいと、男女ともに上位2項目は、「そう思う」「どちらかというと思う」の合計が5割前後の高い割合となっています。

また異性に対する思い込みだけでなく、男性・女性自身も無意識のうちに自身で、異性よりも強く思い込んでいることもあることが分かります。

### 性別役割意識 性別に関するアンコンシャス・バイアスの例

男性	回答者数:5,069 (%)	女性	回答者数:5,165 (%)
1位	女性には女性らしい感性があるものだ 51.6	1位	女性には女性らしい感性があるものだ 47.7
2位	男性は仕事をして家計を支えるべきだ 50.3	2位	男性は仕事をして家計を支えるべきだ 47.1
3位	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ 37.3	3位	女性は感情的になりやすい 36.6
4位	女性は感情的になりやすい 35.6	4位	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位	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	5位	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ 23.8

(「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5位に入っている項目

出典: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)

## 社会のさまざまな場面でアンコンシャス・バイアスが存在します



「男性は〇〇すべき」「女性は〇〇であるべき」というバイアスを取り除き、男女双方の生きづらさを理解しあい、協力しながら最良の選択をしていきたいですね。  
他にも自分基準の思い込みがないかチェックしてみましょう！

アンコンシャス・バイアス  
チェックシート



## アンコンシャス・バイアスのなにかいけないの？

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・仕組み、慣習などが時代に合わなくなってきたにもかかわらず、それを認識していなかったり、無意識に正しいと信じこみ自分の考え方や価値観を他人に押し付けたりすることで個人の意欲や能力に応じて活躍することをほぼも原因となることです。



まずは「気づく」ことが大切！

自分自身のアンコンシャス・バイアスを意識することで、周囲にとっても、自分にとっても、暮らしやすい社会の実現に近づけるんじゃないかな？

## 寄稿『社会の課題に隠されているアンコンシャス・バイアスとは』

アンコンシャスバイアス(Unconscious Bias)は無意識の偏見と訳され、誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)、つまり、自分では気づいていない物の見方や捉え方の歪みや偏りのことです。それは、過去の経験や日々の接する情報、学校や職場など集団の中に属する事で、脳に刻み込まれ既成概念や固定観念となっていきます。

2000年代アメリカの企業が、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進する施策のひとつとして、アンコンシャスバイアスの知識や対処法について取り入れたことによって、注目されてきた経緯があります。日本では、指導的立場の女性がなかなか増えないことや、待遇等における男女格差などに通底する原因として、女性に対するアンコンシャスバイアスが指摘され、職場においてアンコンシャスバイアスの解消に向けた取り組みを始めました。

偏見や固定観念は行動や意思決定に影響を及ぼすことが知られていますが、このことを本人が自覚している場合には(偏見や固定観念を)隠すことができます。しかし、アンコンシャスバイアスは自分とは異なった状況に遭遇した際に自動的に惹き起こされ、本人にも十分意識されないため隠したりすることが難しいのです。

代表的な例として、「男性/女性だから〇〇だよ」「若者/高齢者は△△なんだから」などといった思い込みがあります。

次に実験事例をあげてみます。1970年代から80年代、アメリカの有名音楽学校卒業生の女性割合は、5割近くいるにもかかわらず、オーケストラの女性奏者割合は5%から10%で楽団員はほぼ男性でした。そこで、アメリカのオーケストラ団員採用にブラインド(目隠し)オーディション方式が取り入れられ、その結果、現在女性奏者の割合が25%から46%になったそうです。この結果から「男性を過大評価」「女性を過小評価」するアンコンシャスバイアスが働いていたことが明らかになっています。

まずは、アンコンシャスバイアスについて知り、そして自分にどのようなアンコンシャスバイアスがあるのかに気づき、言動等を改善し対処することによって、弊害を抑えることができます。加えてアンコンシャスバイアスから誰もが完全に逃れられないことを理解し、低減する仕組みや方法を整えていくことで、誰もが個性と能力を発揮できる社会を実現する一助となると考えます。



宇都宮大学男女共同参画推進室  
かわづら みつこ  
特任助教 川面 充子さん

### 【プロフィール】

三重県出身、法政大学院政策創造研究科を修了(政策学)、雇用・人材育成を学び、女性の労働、女性管理職登用について研究。とちぎ男女共同参画センターで広報・調査研究事業に携わり、その後地方議員を2期務め、2013年より宇都宮大学男女共同参画推進室に着任し、現在に至る。

## 【改正】育児・介護休業法について

昨年改正された育児・介護休業法では、男性の育休取得を進める施策が盛り込まれました。今年4月から段階的に施行され、10月には産後パパ育休(出産時育休)として育休とは別に、子の出生後8週間以内に4週間までの取得が可能になるなどの改正内容となっています。

男性育休に対する職場や社会の意識は、アップデートが必要な時を迎えています。

男性のみならず!今回の法改正をきっかけに、仕事や育児を両立できるライフスタイルや職場づくりについて、考えてみませんか?

詳しい内容はコチラから→

厚生労働省 育児・介護休業法

URL: <https://onl.sc/vZK3K2f>

## パートナーシップ宣誓制度について

栃木県が9月1日から、LGBTQなどの性的マイノリティのカップルを公的に認める「とちぎパートナーシップ宣誓制度」を導入しました。

宇都宮市では、県の宣誓カードの提示などにより次の行政サービスが利用できます。

- ・市営住宅への入居
- ・市営墓地の使用許可・承継

詳しい内容やご相談はコチラから↓

男女共同参画課 人権・平和グループ

TEL.028-632-2346

宇都宮市 性的マイノリティ

# きらり大賞

本市では、男女共同参画社会の実現を目指すため、性別にかかわらず、個性と能力を發揮できる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業者を称え、表彰しています。

## 株式会社 アド宣通

業種/建設業

委員会のリーダーを女性社員が担うことによる、女性のリーダーとしての意識醸成



## 株式会社 安藤設計

業種/建築設計業

出産や子育ての悩み等に応じる相談窓口を設置し女性が安心して働くことのできる職場環境を整備



## 第一生命保険

業種/保険業

### 株式会社 栃木支社

配偶者が出産予定の男性社員を上司が把握し、人事部から対象者と所属長へ育児休業取得の勧奨



## とちぎコープ生活協同組合

業種/小売業

男性職員や上司に対し、育児休業取得事例等の個別説明や、お祝い金制度等による育児休業取得の推進



## 株式会社 栃木銀行

業種/金融業

結婚や出産等を理由に退職した職員に対し、原則、退職時と同じ処遇で再雇用する復職制度の導入



## 栃木トヨタ自動車株式会社

業種/小売業

配偶者の出産時に特別休暇2日間に加え、更に3日間の休暇を取得できる「V/V休暇」の導入による女性の育児休業取得の推進



# Sunshine

輝く女性 Vol.11

## WAKUWAKUのタネとは?

「親子でワクワク」をコンセプトに理系出身ママが科学実験教室や農業体験などを開催し、地域で支え合い、つながり合いながら子育てする場を提供しています。

本市では、男女共同参画社会の推進に向けて、様々な分野の女性のチャレンジを応援しています。今回は、科学実験を通して親子のつながりと共に女性の理系選択への意欲や関心を深める活動がされている、ワクワクのタネの三人にインタビューしました。



Profile(左から)

- ★ 伊藤 由利子さん  
会社員・6歳と3歳の2児の母
- ★ 竿尾 友恵さん  
公務員・8歳と6歳の2児の母
- ★ 岩本 尚子さん  
会社員・3歳の1児の母



### Q1 「WAKUWAKUのタネ」結成のきっかけは何ですか？

A 仕事と育児、家事に追われるだけの毎日に疑問を感じていた私たちでしたが、今後のキャリアを考える「キャリア戦略カレッジ」に参加して行動を起こすことの大切さを学びました。「親子でワクワクできる場づくり」をしていきたいとの思いがあり、理系出身の3人で「科学」イベントから取り組み始めたことがきっかけです。

### Q2 活動をするうえで、大変なことはありますか？

A 三人ともこのような活動や運営が初めてで、最初はすべて手探り状態。またイベントのお手伝いをしてくれる方が増えるのは嬉しいことですが、みんなの役割や組織作りが必要になってきました。ルール作りやマニュアルの準備なども大変だなと感じていますが、一つ一つ知恵を出し合っています。

### Q3 今までの活動でやりがいを感じたことはありますか？

A 参加者の方が喜んでくれる姿を見ることができたことです！私たち自身も、体験型の実験や工作などで心が躍る体験をした思い出があり、今度は自分達が主催する側になり、次世代に感動をつないでいけることも嬉しいです。1人ではできなかったことも、みんなとならチャレンジできて自己肯定感も高まったと感じています。

### Q4 今後どんなことをしていきたいですか？

A 多くのパパやママにも先生役に挑戦してもらうなど、親が楽しんでいる姿を子供たちに見せていきたいと思っています。また、参加してくれていた子供たちが少し成長し、先生役や運営にも関わってもらうなど、自分達で作りに上げる「ワクワク感」も体感できるような取り組みをしていきたいと考えています。

### Q5 さまざまな分野で今後チャレンジしたいと思っているみんなへ一言

A 自分がやりたいと思うことにどんどん挑戦してほしいです。そして、その時に感じた気持ちを大切にしたいと思っています。一人では難しいことも仲間とならできる！みんなであつなぐって、支えあえば、どんなことにもチャレンジできると信じています。