



性別のアンコンシヤス・バイアス

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン推進の開始当初から、多様な人材が互いを尊重し生かしあうために最も重要な要素として取り上げてきたアンコンシヤス・バイアス。

今回は特に性別に関するアンコンシヤス・バイアスに着目してご紹介します。

アンコンシヤス・バイアスとは

アンコンシヤス・バイアスは2002年にノーベル経済学賞を受賞した行動経済学者ダニエル・カーネマンによって提唱された概念で、日本語では「無意識の偏見」「無意識の思い込み」「無意識の偏ったモノの見方」などと表現されます。誰もが潜在的にもっている偏見や、過去の経験や見聞きしたことから知らず知らずのうちに脳に刻まれた固定観念のことです。



日本における

ジェンダーギャップ

日本は他の先進国と比較して男女共同参画が進まず、世界経済フォーラム(WEF)が毎年公表するジェンダーギャップ指数は低い状況が続いています。2023年データでは146カ国中125位と、前年の116位から9ランクダウンする結果となりました。

分野別にみると、健康(生存率等)が59位、教育が47位と上位であるのに対して政治が138位、経済が123位と低位にあります。

「性別役割分担意識」は根強い

「男性だからこういった仕事に向いている」「男性は仕事、女性は家庭」などが、性別による役割分担意識です。

仕事内容や配置・昇進を決めるとき、この意識が働いて、職場における男女間の職階格差をもたらす原因の一つとなる、と考えられています。

内閣府男女共同参画局が実施

する「令和4年度性別による無意識の思い込みに関する調査結果」によると、性別役割に対する考えとして「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「女性には女性らしい感性がある」の2項目で男女両方の調査結果において「そう思う」・「どちらかと言えばそう思う」をあわせた割合が40%を超え、性別役割分担意識が強く根付いていることがわかります。

職場における

性別役割分担意識

同調査の職場の役割分担に関する項目においては次ページの調査結果のとおり、男性が「そう思う」と回答した割合の高いものが多く、年代別にみると、特に20代男性が「そう思う」の割合が高い項目が多いことがわかります。



性別による

アンコンシヤス・バイアスに気づき、行動を変えるために

「思いやり」「良かれと思つて」のつもりでも、決めつけや過剰な配慮は意欲を削ぐこととなる場合があります。

「女性ならではの感性を發揮して」「女性なのに数字に強いんだね」「子育て中だから任せるのはやめておこう」「男なんだから、頑張れ」等、画一的に判断、評価をしないことを心がけましょう。

性別によって偏りのある思い込みや習慣等を見直していく一方で、男女の身体的な違いや社会的な格差があることを踏まえた対応や支援は必要です。これがエクイティの一例でもあります。



性的指向・性自認についても多様であることを意識し、性差より個人差に着目しましょう。

(人材開発課 河村 僚子 記)

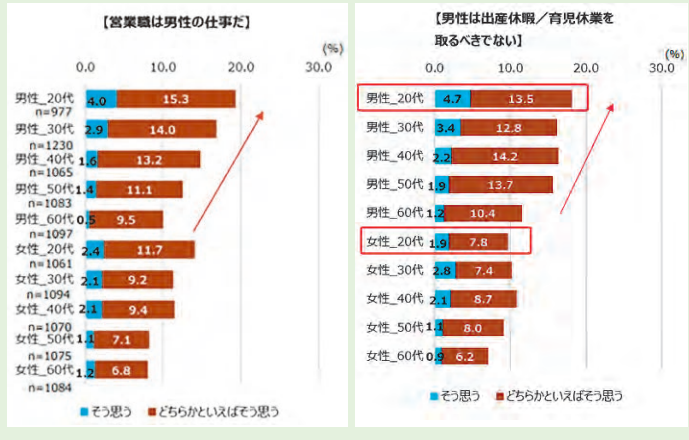
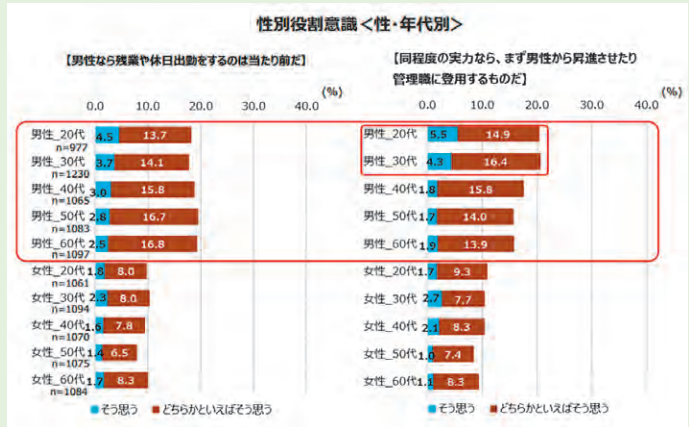
「国際男性デー」とは？

11月19日は国際男性デーとされており、男性の心身の健康やジェンダー平等を考える日として、1999年にカリブ海の島国トリニダード・トバゴで始まったとされています。一般社団法人「Lean In Tokyo」の2022年の調査によると、6割以上の男性が職場などにおいて「男性だから」というジェンダーバイアスやプレッシャーに生きづらさを感じていることが明らかになりました。もっとも「生きづらさ」を感じる上位の理由には「周りに弱みを見せてはいけない」といった精神面・性格面に関する男性像や、「昇進に対して野心的でなければいけない」など仕事・収入面への期待等が挙げられました。

みなさんも、「男なら泣かない」「力仕事や危険な仕事は男の仕事」「男なら弱音を吐くな」「父親は一家の大黒柱」「男性は定年までフルタイムで働くものだ」こんな言葉を聞いたり言ってしまったことはありませんか？

このようにジェンダーバイアスによって生きづらさを感じたり、働き方や生き方の選択肢が狭められたりすることがあるのは、女性ばかりではありません。そうした現状を改善するためには、「男だから」「女だから」といった固定観念をなくし、多様な働き方や個人を尊重する文化を醸成していく必要があります。

令和4年度性別による無意識の思い込みに関する調査結果 (内閣府男女共同参画局)



第2回 育休復職・子育て両立社員研修を実施しました

TOPICS

クラブでは、社員が育児と仕事を両立し活躍できるキャリア形成を支援する研修を昨年度から実施しており、2月に第2回を開催しました。本研修は男女問わず小さなお子さんがいる方、育休を取得した方を対象としていますが、今回の受講者は全員男性となりました。

研修では講師からの講義に加え、先輩パパ・ママ社員の両立の工夫紹介やブレイクアウトルームに分かれてのワーク・受講者同士の情報共有等がありましたが、特に「妻が育休中に完璧でなくとも一通りの家事・育児をできるようにしておきましょう」というアドバイスや、子どもが体調を崩したときに家族以外にどんなサポートを得られるか？については、熱心にメモを取りながら受講されていました。

※研修内容の詳細はドウシン2023年10月号に掲載していますので、ぜひご覧ください。

育児をしている人に限らず、日頃から業務の進捗を共有したり、ジョブローテーションを行ったりして誰が休んでも仕事が回るような仕組みをつくることの必要性を学びました。(経理課 徳野 禎さん)

