

# 職場全員で進める女性活躍推進

－性別役割分担意識や無意識の偏見の解消に向け－



HUMAN LABO

人と組織の存在価値を高める人間主義企業  
株式会社 ヒューマンラボ  
船越 伴子

## ジェンダーギャップ指数（2021年度）

総合120位/156カ国

世界経済フォーラム（WEF）2021年3月31日発表

- 経済 117位
- 政治 147位
- 教育 92位
- 医療 65位

大人になってからの男女格差が大きいと言える。



### SDGsにおいても・・・

取り組みの強化が必要な目標として、目標5(ジェンダー平等)があげられる。



# 女性活躍推進法の制定

平成28年4月1日 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
(女性活躍推進法)

労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられた。

平成30年7月6日 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律  
(働き方改革法)

令和元年6月5日 常時労働者101人以上の事業主に行動計画策定の義務が  
拡大された。(改正女性活躍推進法)

◆2022年(令和4年) 改正育児・介護休業法4月1日より順次施行

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設  
～ 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。



# 本日のお話し

- 真のダイバーシティとは
- 働く女性の現状とその問題  
～女性活躍推進を阻む性別役割分担意識
- アンコンシャスバイアスの存在に気づく
- スキルアップのための人材育成の重要性
- まとめとして ～ 誰もがイキイキと働ける職場づくりをめざし





# 1. 女性の活躍推進が重要な理由



# 一律的マネジメントの限界

少子高齢化  
による労働力  
不足

- 男性社会
- 長時間労働
- 終身雇用  
(長期雇用)
- 年功序列



サービス経済  
の時代へ

顧客の  
多様化・  
個性化



# 日本の将来推計人口

日本の総人口		（前回推計）	（参考）
<実績>	<今回推計>		
2015年 1億2,709万人	2065年 8,808万人	[ 8,135万人 ]	2115年 → 5,056万人
<u>老年人口（65歳以上）</u>			
3,387万人 高齢化率《26.6%》	3,381万人 《38.4%》	[ 3,287万人 《40.4%》 ]	→ 1,943万人 《38.4%》
<u>生産年齢人口（15～64歳）</u>			
7,728万人 《60.8%》	4,529万人 《51.4%》	[ 4,113万人 《50.6%》 ]	→ 2,592万人 《51.3%》
<u>年少人口（0～14歳）</u>			
1,595万人 《12.5%》	898万人 《10.2%》	[ 735万人 《9.0%》 ]	→ 520万人 《10.3%》
出生仮定を変えた場合の2065年の総人口、高齢化率			
高位推計	(1.65)	9,490万人	(35.6%)
低位推計	(1.25)	8,213万人	(41.2%)

出所：第1回社会保障審議会年金部会 年金財政における経済前提に関する専門委員会 平成29年「日本の将来推計人口の概要」国勢調査等参考 平成29年7月31日



# 女性活躍推進が必要である理由

**多様な人材の活用こそが  
企業の持続発展につながる**



# ダイバーシティとは

ダイバーシティ(Diversity) = 多様性。違い。個性。

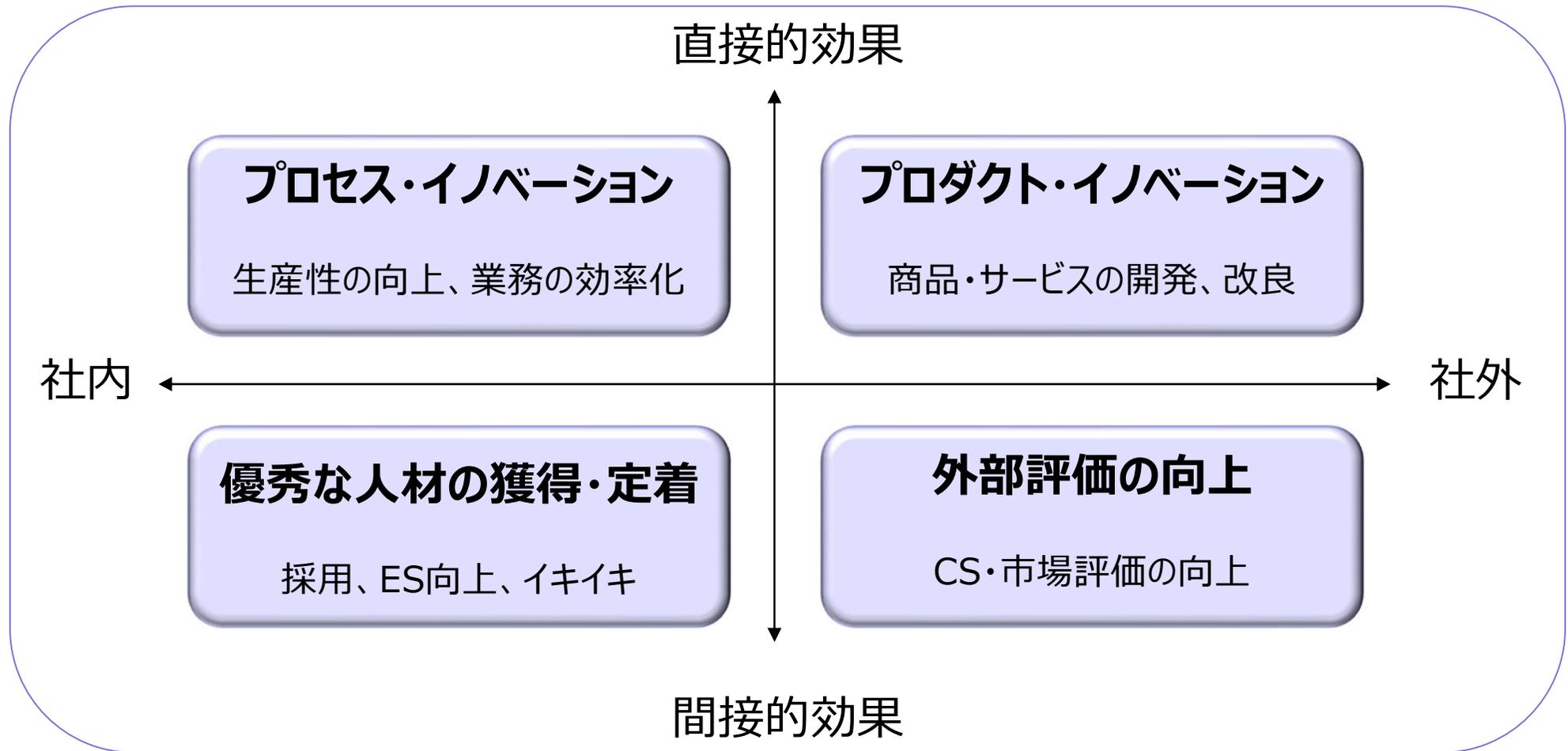


## ダイバーシティ・マネジメントとは

人種、年齢、宗教、価値観など個人の多様性を活かして組織を構築し、組織と個人の成長・幸せを両立しながら実現していくこと



# ダイバーシティ・マネジメントの効果



経済産業省 (2016)

組織力の向上



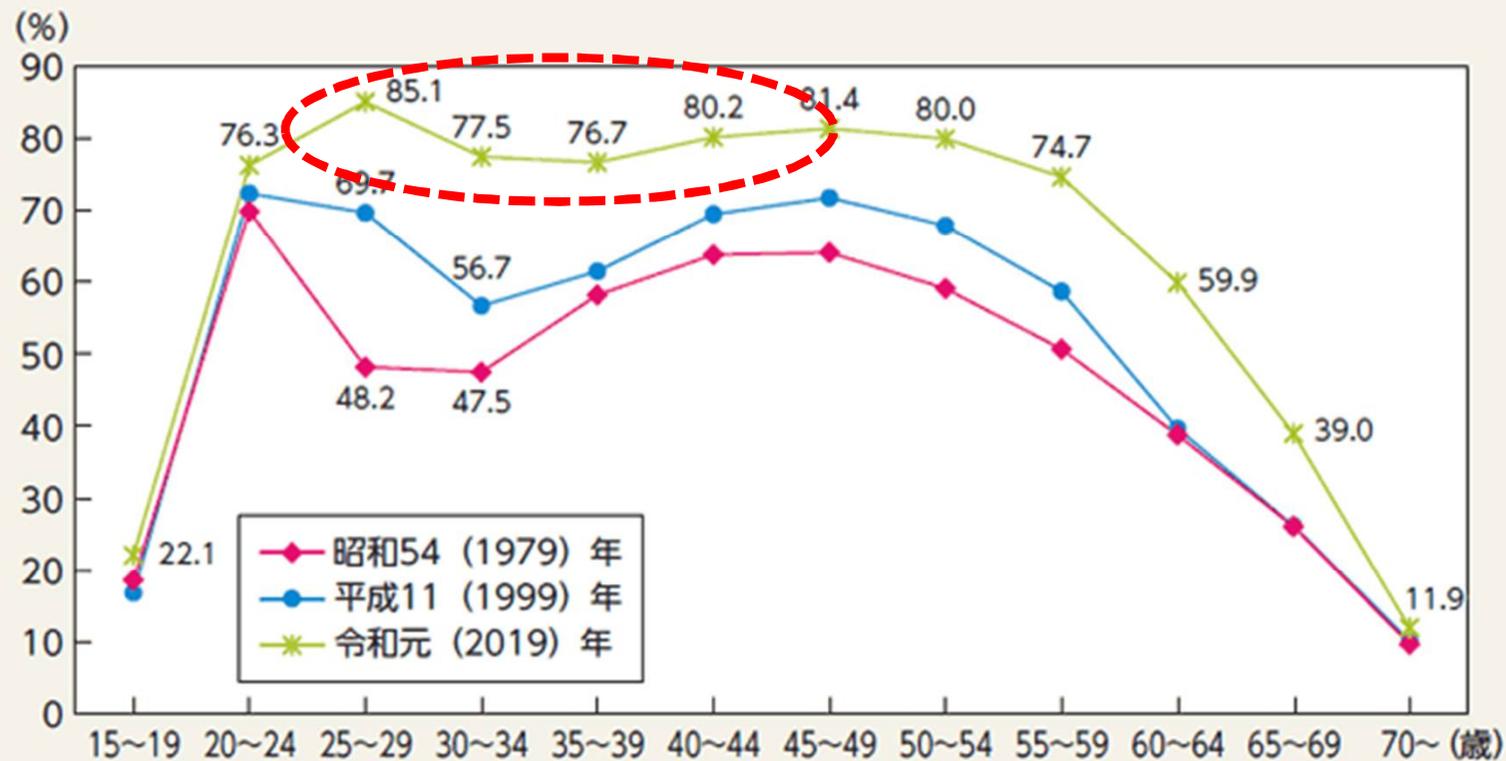


## 2. 働く女性の現状と問題



# 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の変化

I-2-3図 女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

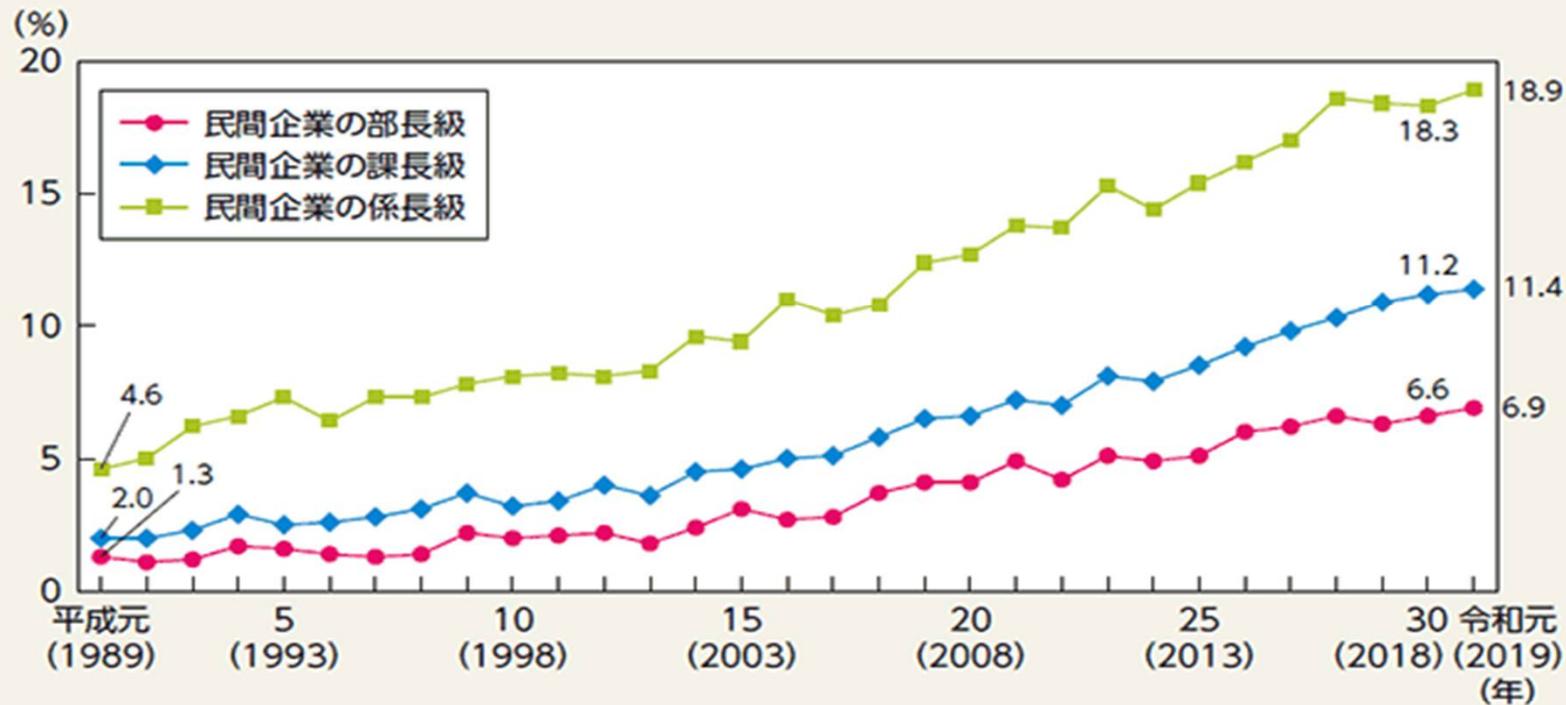
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

出典：内閣府男女共同参画局「令和2版男女共同参画白書」



# まだ低い女性の管理職比率

I-2-11図 階級別役職者に占める女性の割合の推移



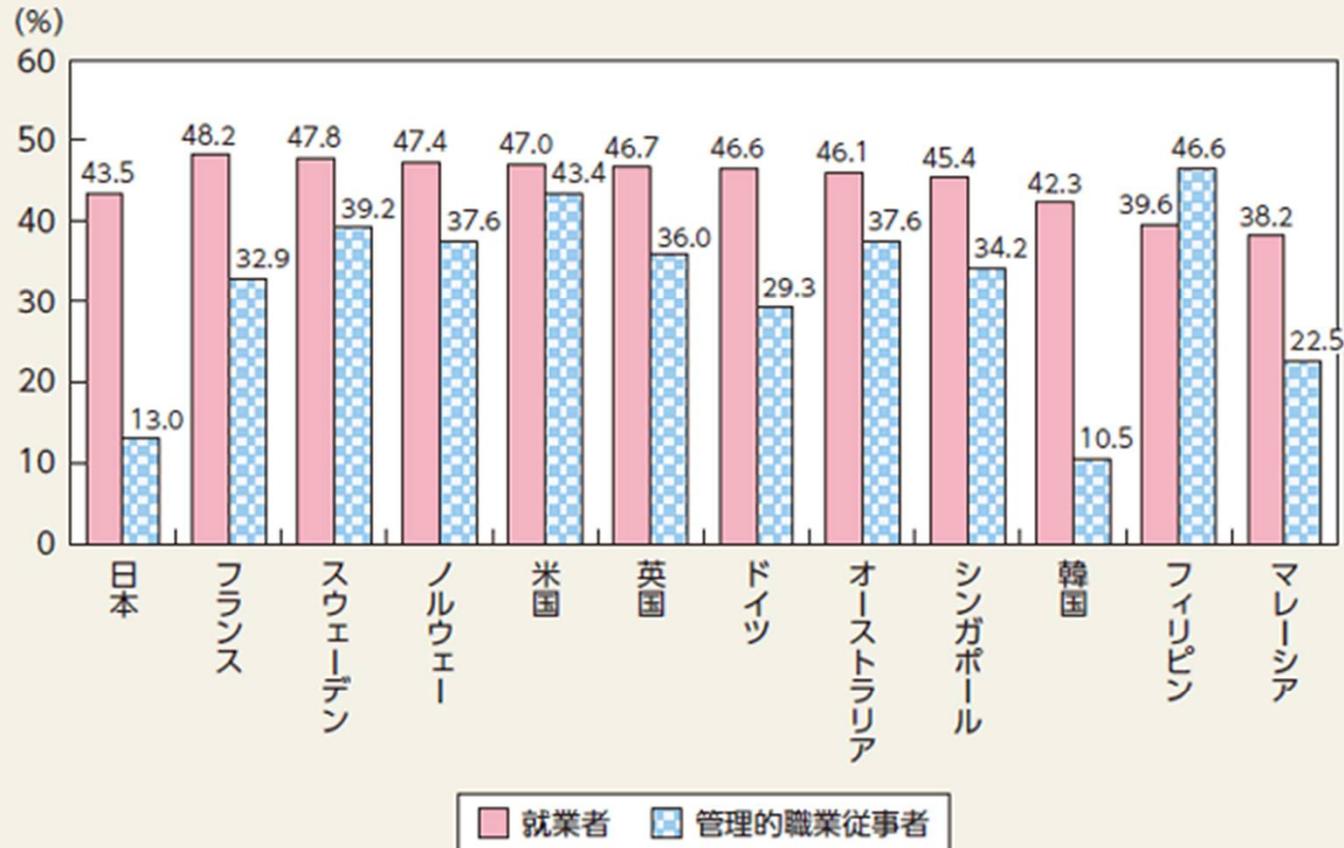
- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。  
 3. 常用労働者の定義は、平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。  
 4. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。



出典：内閣府男女共同参画局「令和2版男女共同参画白書」

# 女性の管理職比率 国際比較

I-2-14図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年），その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
2. フランス，スウェーデン，ノルウェー，英国及びドイツは2016（平成28）年，米国は2013（平成25）年，その他の国は2015（平成27）年の値  
3. 総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。



出典 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」平成29年

# 女性の活躍推進を進めるうえでの問題ー 1

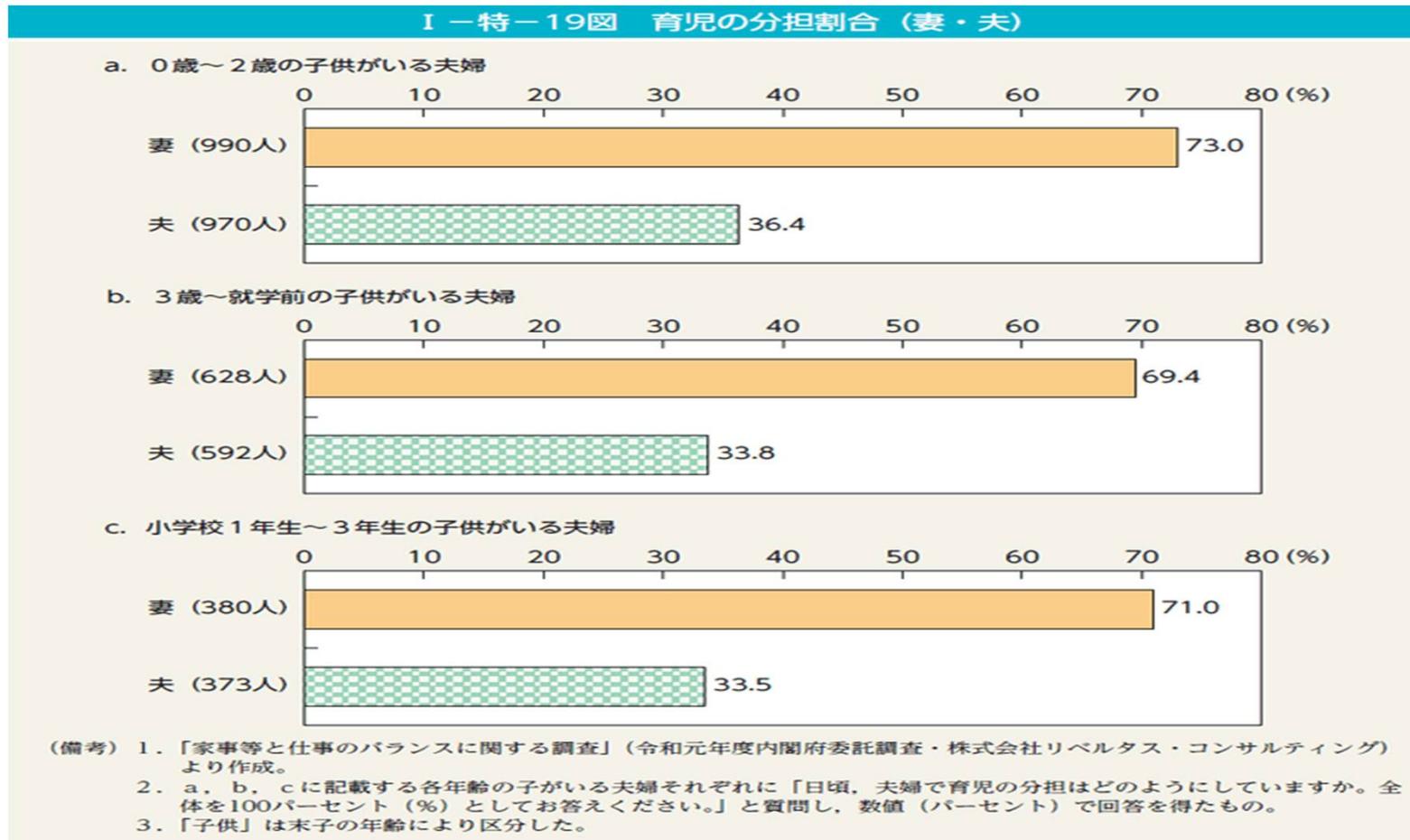
仕事と育児の両立支援が進まない

- ◆ 家事・育児の女性にかかる負担が減らない



# <家事・育児の女性にかかる負担>

## 育児の分担割合（妻・夫）



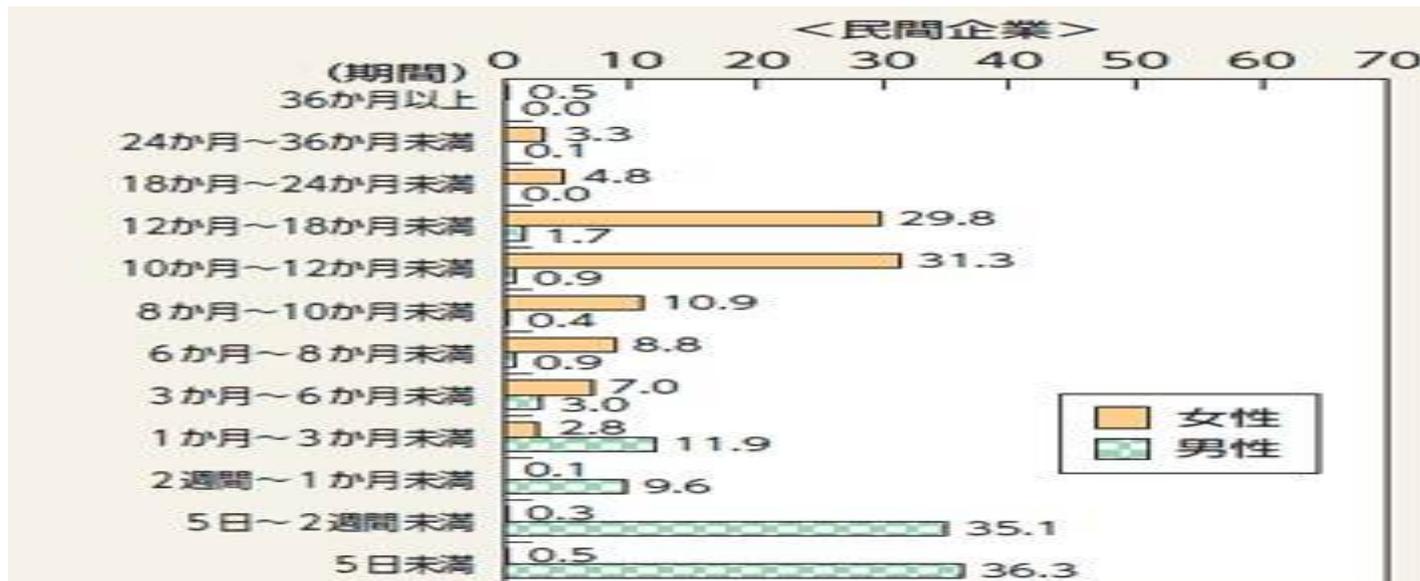
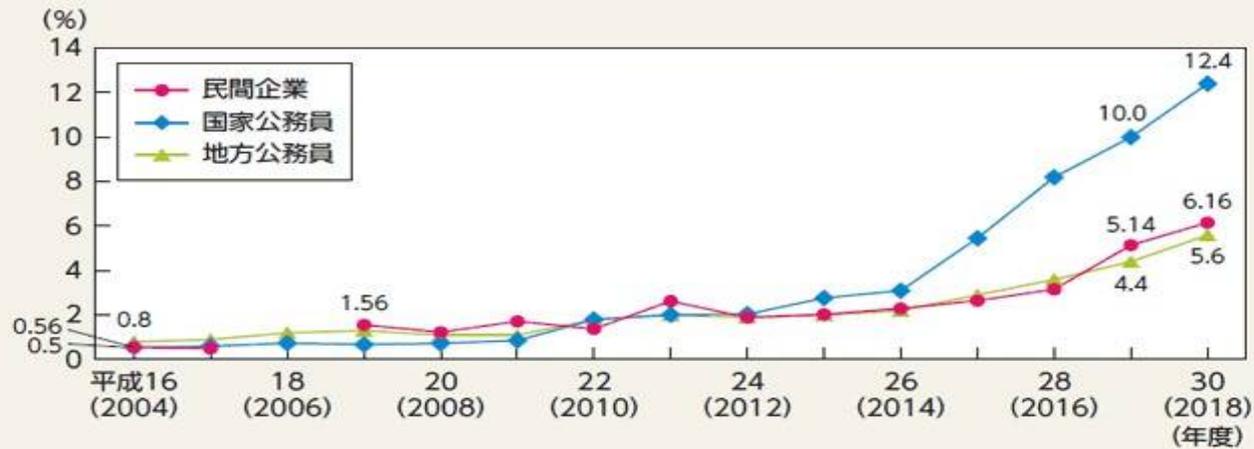
出典：内閣府男女共同参画局「令和2版男女共同参画白書」



# <男性の育児休業取得状況>

## 男性の育児休業取得率の推移

I-特-21図 男性の育児休業取得率の推移



出典：内閣府男女共同参画局「令和2版男女共同参画白書」

# 女性の活躍推進を進めるうえでの問題ー2

## スキルアップの機会が不十分

- ◆採用・異動・転勤・教育の男女間格差が存在する
- ◆性別役割分担意識が払しょくできない

※性別役割分業意識とは、いわゆる「男性は仕事、女性は家事・育児」という性別分業に関する考え方を問うもので、性別分業を維持する要因のひとつであるとされている（大和 1995）

例) 外勤（営業、技術職、技能）は男性

内勤（事務、アシスタント）、看護は女性 など



# <性別役割分担意識の状況>

## 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：5069	(%)
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：5165	(%)
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

出典 内閣府男女共同参画局「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



# <シーン別性別役割分担意識 上位>

## 性別役割意識 <シーン別>

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

### 家庭・コミュニティ

男性 上位5項目	(%)	女性 上位5項目	(%)
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	23.8
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3	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
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	29.8	家事・育児は女性がするべきだ	22.9
家事・育児は女性がするべきだ	29.5	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1

### 職場

男性 上位5項目	(%)	女性 上位5項目	(%)
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	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
組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.1	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.5	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	20.1
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	22.2	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	16.9

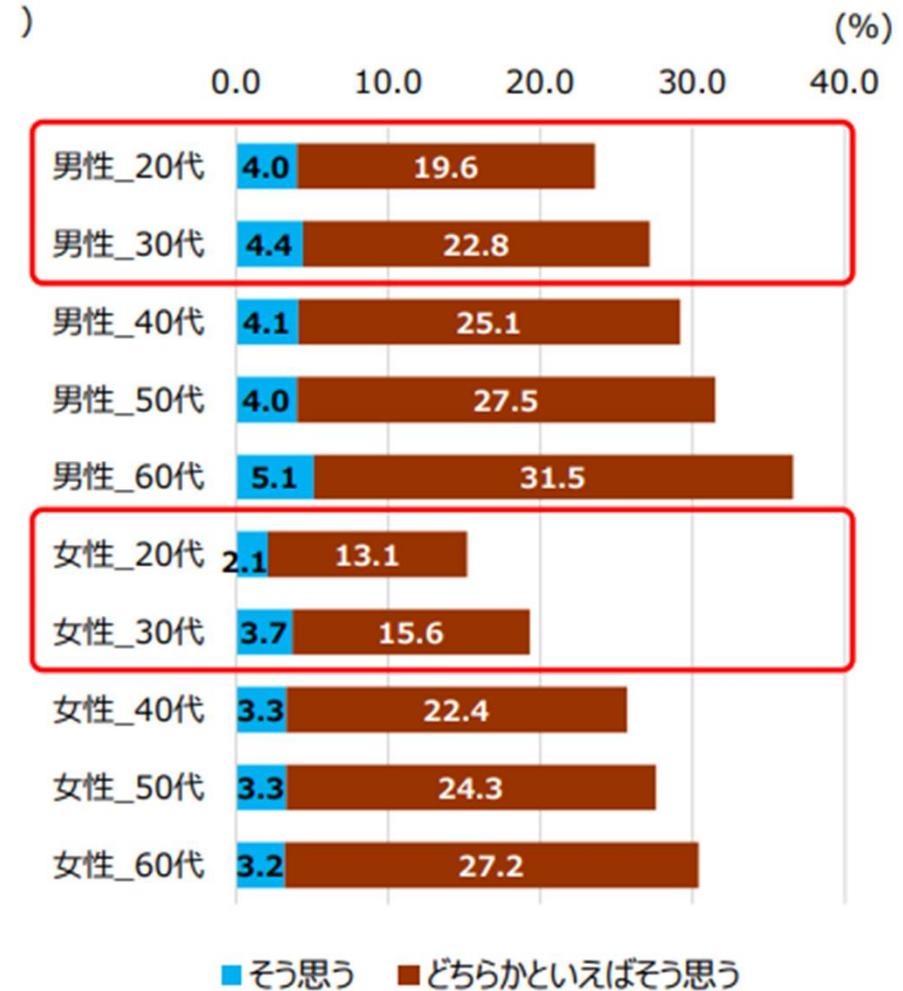
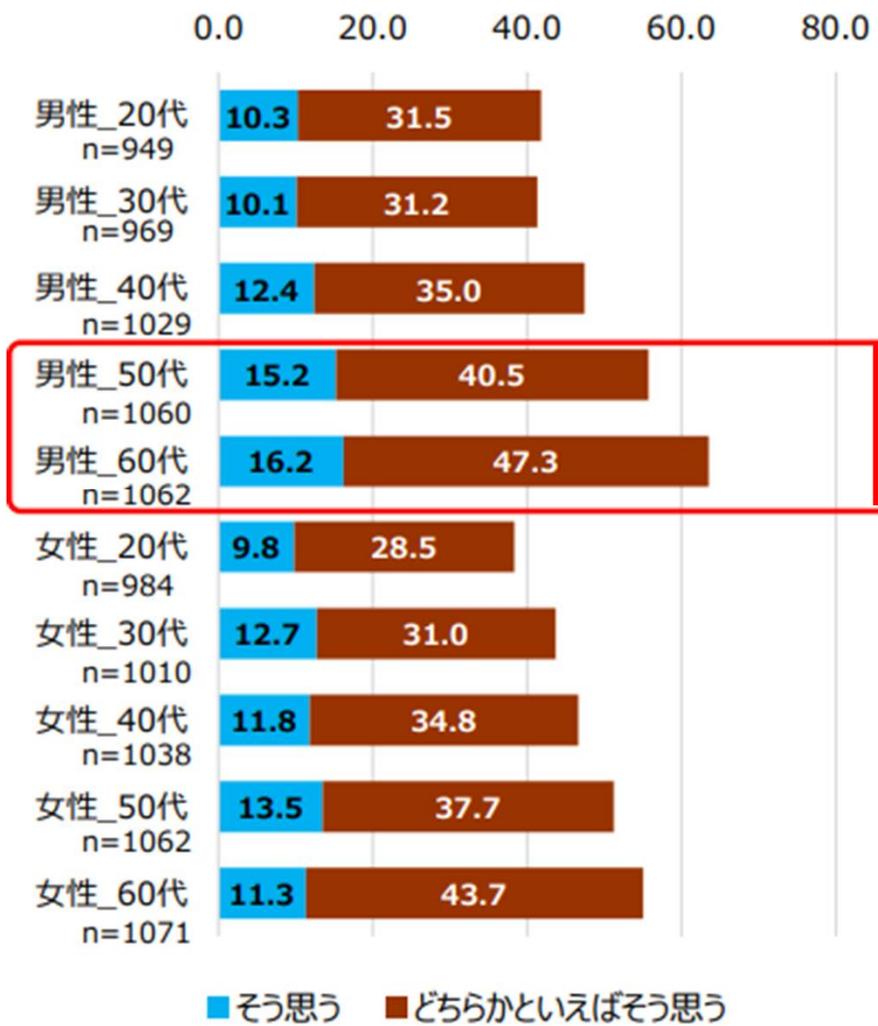
出典 内閣府男女共同参画局「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究



# <年齢・男女差>

【男性は仕事をして家計を支えるべきだ】 (%)

【共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ】 (%)



出典 内閣府男女共同参画局「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



## 性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

男性		36項目中
父親	1位に上げられた項目数	27項目
男性の知人・友人	2位に上げられた項目数	25項目
男性の職場の上司	3位に上げられた項目数	14項目
母親	3位に上げられた項目数	10項目
女性		36項目中
男性の職場の上司	1位に上げられた項目数	13項目
配偶者・パートナー	1位に上げられた項目数	10項目
	2位に上げられた項目数	14項目
父親	1位に上げられた項目数	7項目

出典 内閣府男女共同参画局「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



# アンコンシャス・バイアスの存在を知る

## アンコンシャス・バイアスとは

- 「無意識の思い込み、偏見」
- これまでに経験したことや見聞きしてことに照らし合わせて、「ふつう〇〇だからこうだろう」というように、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるものである。
- アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるものであり、あることそのものに良い悪いといったものはない。しかしながら、気づかないうちにそれが言動となって表れ、相手を傷つけたり苦しめたり、悪影響を及ぼすことがあるため、近年注目されるようになった。



## 例えば・・・

「女は話が長い」

「男性は外、女性は家庭を守るのが仕事」

「女性は管理職になりたがらない」

「育児中の女性に責任のある仕事を任せるのはかわいそう」

「子どもは小さいときは母親が面倒をみななければならない」

「私はマネジメントが苦手。リーダーシップはとれない」

## 人や組織に影響する様々なアンコンシャス・バイアス

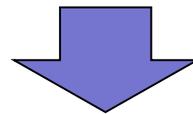
- 価値観の決めつけ ～ 「ふつうはこうだろう」
- 能力の決めつけ ～ 「どうせダメ、そんなことできるわけない」
- 解釈の押しつけ ～ 「そんなはずはない、〇〇に決まっている」
- 理想の押しつけ ～ 「こうあるべきだ、これくらいできて当然」



出典 森谷智敬著『「アンコンシャス・バイアス」マネジメント』かんき出版 2019年 一部抜粋

# 組織に与える影響

- ・遠慮がちになる
- ・風通しが悪くなる
- ・人間関係が悪化する
- ・挑戦ができなくなる
- ・発言しにくくなる
- ・職場の雰囲気ギスギスする
- ・コンプライアンス違反が起こる



小さな偏見の積み重ねが  
差別となり、  
ハラスメントの温床となる



# アンコンシャス・バイアスを取り除くために

## 「まずは自分自身が気づくこと」

- 「無意識」を「意識化」へ  
自身の言動を振り返り、「自分の価値観を押しつけたかも」と常に考えてみる
- 十把ひとからげの見方をしない
- 気になったことは気兼ねなく声を掛け合える職場づくりを心がける
- 研修の実施（様々な層で）
- ダイバーシティを推進する



# アンコンシャス・バイアス 自己チェック

	項目	自己 チェック	他者 チェック
1	男性は家庭より仕事を重視すべきである		
2	体力的にハードな仕事を女性に任せるのはかわいそうだ		
3	育児や介護は男性より女性のほうが向いている		
4	世代、学歴、職歴などで相手をみてしまうことがある		
5	女性は事務職やアシスタントが向いている		
6	子どものいる女性に出張させるのはよくない		
7	長期間の育児休業をとる男性は責任感が低い		
8	家事や育児が大変なので、子どもをもつ女性社員には責任のある仕事は持たせないほうが良い		
9	最近の若者は根性が足りない		
10	女性は管理職には向かない		
	○ = ( ) 個    △ = ( ) 個    × = ( ) 個		

よくそう思う・・・2 時々そう思う・・・1 あまりそう思わない・・・0



# 私のなかのアンコンシャスバイアスの存在

私のなかにある アンコンシャスバイアスは？	
仲間のなかにある アンコンシャスバイアスは？	

アンコンシャスバイアスを取り除くために



# スキルアップのための人材育成の重要性

- 管理職への教育～マネジメント力の向上
- リーダーシップ教育
- リスキング（学び直し）の促進
- ポジティブアクション



# まとめ

多様性を受け入れ、  
ものの見方、いろいろな働き方や生き方をお互いに認め合い、  
だれもが働きがい・やりがいをもって活躍できる  
職場をつくろう



# 参考文献・資料

森谷智敬著『「アンコンシャス・バイアス」マネジメント』かんき出版 2019年

エイミー・C・エドモンドソン著野津智子訳『恐れのない組織－「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』英治出版2021年

ダフナ・ジョエル、ルバ・ヴィハンスキ著鍛原多恵子訳『ジェンダーと脳－性別を超える脳の多様性』発行所紀伊國屋書店2021年

日本労働組合総連合会（連合）「5万人を超える回答 アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）診断」2020年12月4日プレスリリース



# 職場全員で進める女性活躍推進

発行所

株式会社ヒューマンラボ

〒553-0001

大阪市福島区海老江 2-1-31

青山ビル4階

電話 06(6131)8703 FAX 06(6131)8058

URL <https://www.humanlabo.co.jp>

無断転記転載は禁じます

