

市町村男女共同参画施策推進者研修

アンコンシャス・バイアス

地域や職場における

男女共同参画の視点から

2023年6月28日

東 浩司(あづまこうじ)
株式会社ソラーレ

研修のねらい

男女共同参画施策の担当者として

- アンコンシャス・バイアスについて説明できるようになる
- アンコンシャス・バイアスが注目されるようになった背景を理解する
- 自分自身のアンコンシャス・バイアスや他者の偏見に基づく言動に敏感になる
- 参加者同士で交流し、つながりを得る

内容と進め方

- 講師自己紹介
- アンコンシャス・バイアスの解説
- ジェンダー・バイアスについて
- 男性の育児
- 女性活躍推進

ブレイクアウトルームを4回行います

* 質問や発表など参加型の進め方をします

講師自己紹介

東 浩司(あづまこうじ)



- 1971年2月生(52才)、逗子在住
名古屋出身、大阪大学人間科学部卒
立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科修了
- 妻(保育士・家事代行)、娘(高1・小6)
- 6回の転職を経て長女の誕生を機に研修講師で独立
専門:ワークライフバランス、働き方改革、父親の育児
- 株式会社ソラーレ代表
NPO法人ファザーリング・ジャパン元理事
- 町田市・逗子市・藤沢市で男女共同参画推進会議委員

某市の男女共同参画推進会議で起きた 「お〜いお茶事件」



- 事務局が出席者の飲み物で提供した商品名に対し、議長から物言いがあった
- 「お〜い、お茶」の言葉には固定的性別役割分業意識がある為、この場に相応しくない
- 大学の授業でこのエピソードを紹介したところ・・・

アンコンシャス・バイアスとは

無意識の偏見

- 無意識 *unconscious*
自分自身が気がついていない
- 偏見 *bias*
ある集団や個人に対して十分な根拠なしに
偏った判断や意見をもつこと

無意識に持っている偏った見方や考え方
～思い込み、先入観、固定観念、ステレオタイプ～

アンコンシャス・バイアスは誰もがもっている

アンコンシャス・バイアスは、これまでの経験や
見聞きした情報に基づいて培われたもの

常識とは、18歳までに身につけた
偏見のコレクションである

アインシュタイン

「常識的に言って」「絶対に」「みんな」「誰もが」
「べき」「はず」「普通なら」といった発言の裏には
その人がもっている偏見が隠れていることが多い

アンコンシャス・バイアスの例

- ✓ 男は人前で泣くもんじゃない
- ✓ 女性らしい感性を活かす
- ✓ 最近の若者は打たれ弱い
- ✓ 高齢者はITが使えない
- ✓ 外国人は自己主張が強い
- ✓ 公務員は真面目である 等

アンコンシャス・バイアスがある自体は問題ではない

私たちは型にはめたものの言い方をしがち

- ✓ B型の人とは・・・
- ✓ 関西出身の人とは・・・
- ✓ Z世代とは・・・
- ✓ 日本の田舎とは・・・

どんな
言葉が
続きますか？

十把一絡げな言い方をして当てはまらない人がいることに留意・・・しばしば否定的なニュアンスが込められる

アンコンシャス・バイアスが問題になるとき

➤ 十分な事実に基づかずに判断することで

- ✓ 公平さに欠ける意思決定をする
- ✓ 相手に不平等を強いる結果になる

➤ 思い込みで決めつけたり、押しつけることで

- ✓ 成長できる可能性を狭めてしまう
- ✓ 誰かを傷つけている可能性がある

講師(私)の失敗例

男性育休の研修で「父親が育児するメリットは？」のテーマでグループの話し合いをしようとしたら、参加者から「父親はメリットがないと育児しないんですか！」と指摘を受けた

タイムマネジメント研修でPTAの働き方改革を行った話題をした際に「PTAにボスママがいた」と語ったら、アンケートに参加者の一人から「講師には偏見がある」と書かれた

就職相談で「中学生の息子がいるので仕事に出れない」と言う母親に、「中学生だったら一人で留守番しても大丈夫でしょ」と受け流したところ、息子さんが不登校が続いて悩んでいると吐露された。軽はずみな発言をしたことを謝った

夫婦喧嘩になったAさんのケース

Aさんは地元で生まれ育った。今も地元に住んでいる。

子どもが小学4年になった時、妻から「中学受験どうしよう？」と相談をもちかけられた。

Aさんは公立で小中高校を過ごし、とくに問題はなかったので中学受験に反対だった。私立は学費がかかるし、公立に行く方が友達と一緒にになれるのでよいと思った。

しかし、中高と私立出身の妻は受験させたかった。「4年生になるとみんな塾に行くようになるし、一人だけ受験をさせないのは可哀想」と主張した。

この件で話し合いをするたびに互いの溝が深くなり、妻から「あなたとはもう分かり合えない！」と夫婦喧嘩になった。

単身赴任するか悩んだSさんのケース

Sさんは総合商社に勤める32才。大学時代の同級生と結婚をして、7才と5才の息子がいる。

Sさんは今の会社で管理職になることを希望しているが、管理職になるには海外勤務を経験しなければならない暗黙のルールが社内にあった。

そうしたなかで、次の異動で海外に転勤する打診を受けた。自分としては転勤を受け入れたいのだが、転居を伴うため、家族帯同で移住するか、単身赴任かで悩んだ。

夫婦で話し合った結果、パートナーが仕事を辞めて家族で海外移住することに決めた。パートナーに負担を強いることになるのが心配だったが、「私のことや息子たちのことなら大丈夫」と言ってもらえて心強く感じた。

ブレイクアウトルーム 1回目

自己紹介(名前・ご所属)と次のお題でお話してください

**自分自身、あるいは他人の言動で
アンコンシャス・バイアスを感じたこと**

- ① 誕生日を確認して日付が早い人から話す × 年齢順
- ② 自己紹介＋お題、一人2分程度 **★全体10分間**
- ③ 全員が話し終わったら、終了時間まで雑談タイム

* 進行の確認で各ルームに講師・事務局がお邪魔します

アンコンシャス・バイアスが 注目されるようになった背景

ダイバーシティを阻害している元凶は
アンコンシャス・バイアス

- アメリカで1980年代から研究されるようになった
- 大学を卒業する女性の割合が増え、能力的に男女互角なのに、指導的な地位に就く女性が増えないのは、どうしてなのか？

原因は、性別に基づく偏見にあった！

事例：ブラインド・オーディション

- アメリカで音楽学校を卒業した女性は40%超だがプロ楽団員のほとんどが男性で、女性は5%以下
- このような状況に問題意識をもったオーケストラが楽団員の選考方法を工夫した



受験者と審査員の間には衝立てを置き、音（演奏）のみで評価



審査に合格する女性の割合が大幅に向上した

この結果から分かったこと

- ✓ オーケストラの審査員は、自分たちは公平に演奏だけで評価していると信じていた
- ✓ しかし、「男性の演奏の方が優れている」という無意識の思い込みが審査に影響を与えていた



- ✓ 他のオーケストラもブライド・オーディションを採用し、楽団員全体の女性比率はおよそ40%に
- ✓ 以前はほとんどいなかった非白人も多く合格するようになり、オーケストラ楽団員のダイバーシティが向上
- ✓ オーケストラの世界にバイアスが残ったままだったら
『のだめカンタービレ』は生まれなかった

事例：東京医科大学の不正入試

- 東京医科大学で、女性受験者の得点を減点して女性の合格者を抑えていたことが2018年に発覚
- 大学側は「女性の医師は出産や子育てで現場を去ってしまう」「激務なので女性に向いていない」といった偏見に基づいて点数の操作を行なった



<東京医科大学の合格率>

2018年 男 9.04%、女 2.91%

2019年 男 19.84%、女 20.21%

不正を指摘された
他の9校でも女性の
合格率が上昇

元受験生28人が集団訴訟、東京高裁は東京医科大学に1826万円の支払いを命じた
(2023年5月30日 判決)

今回の研修でとりあげたいテーマ

ジェンダー・バイアス

<性別役割分業意識(価値観)>

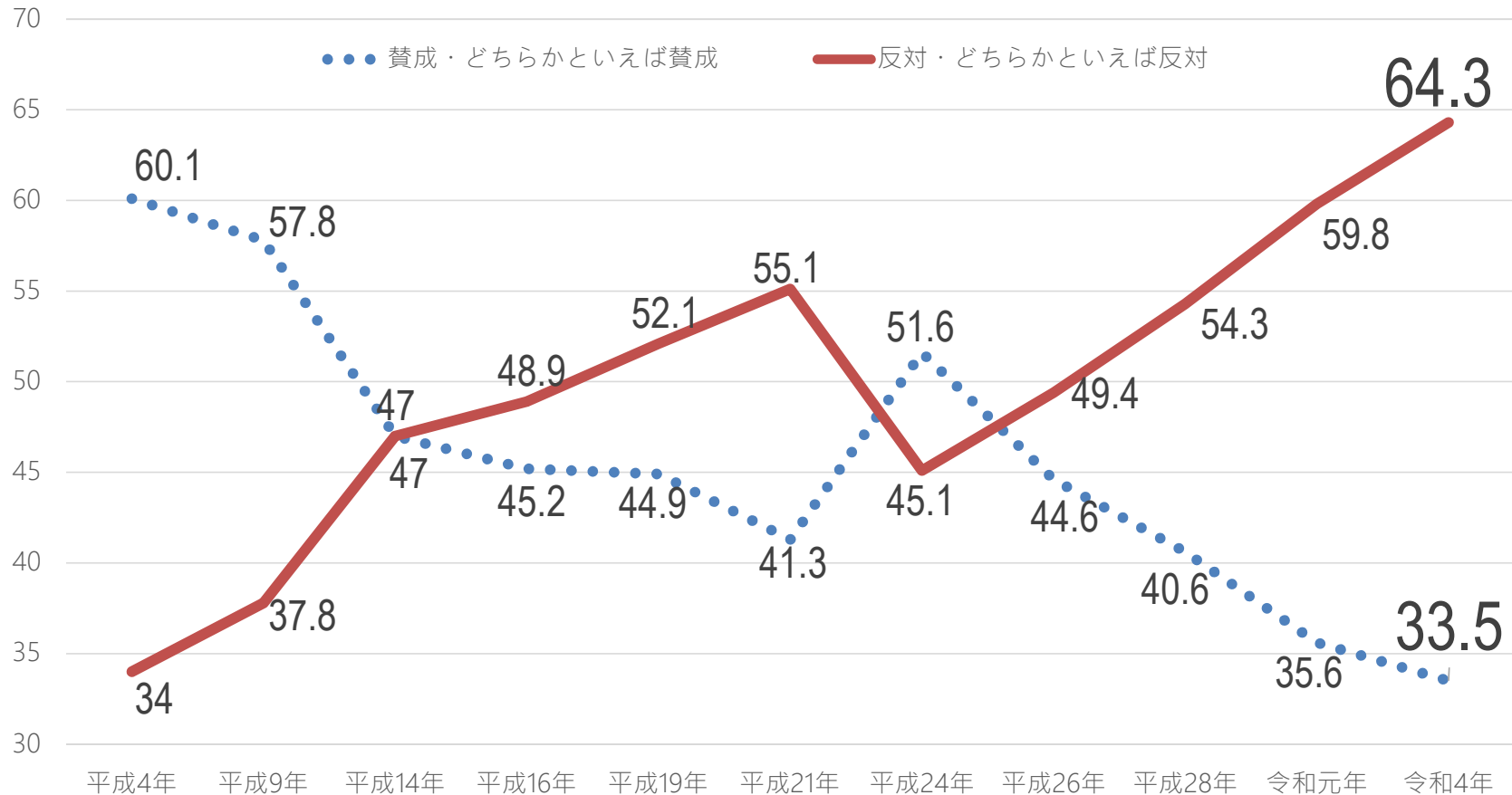
「男は仕事、女は家庭」

「夫は外で稼ぎ、妻は家を守る」

この考え方に賛成ですか？反対ですか？

世論調査の推移

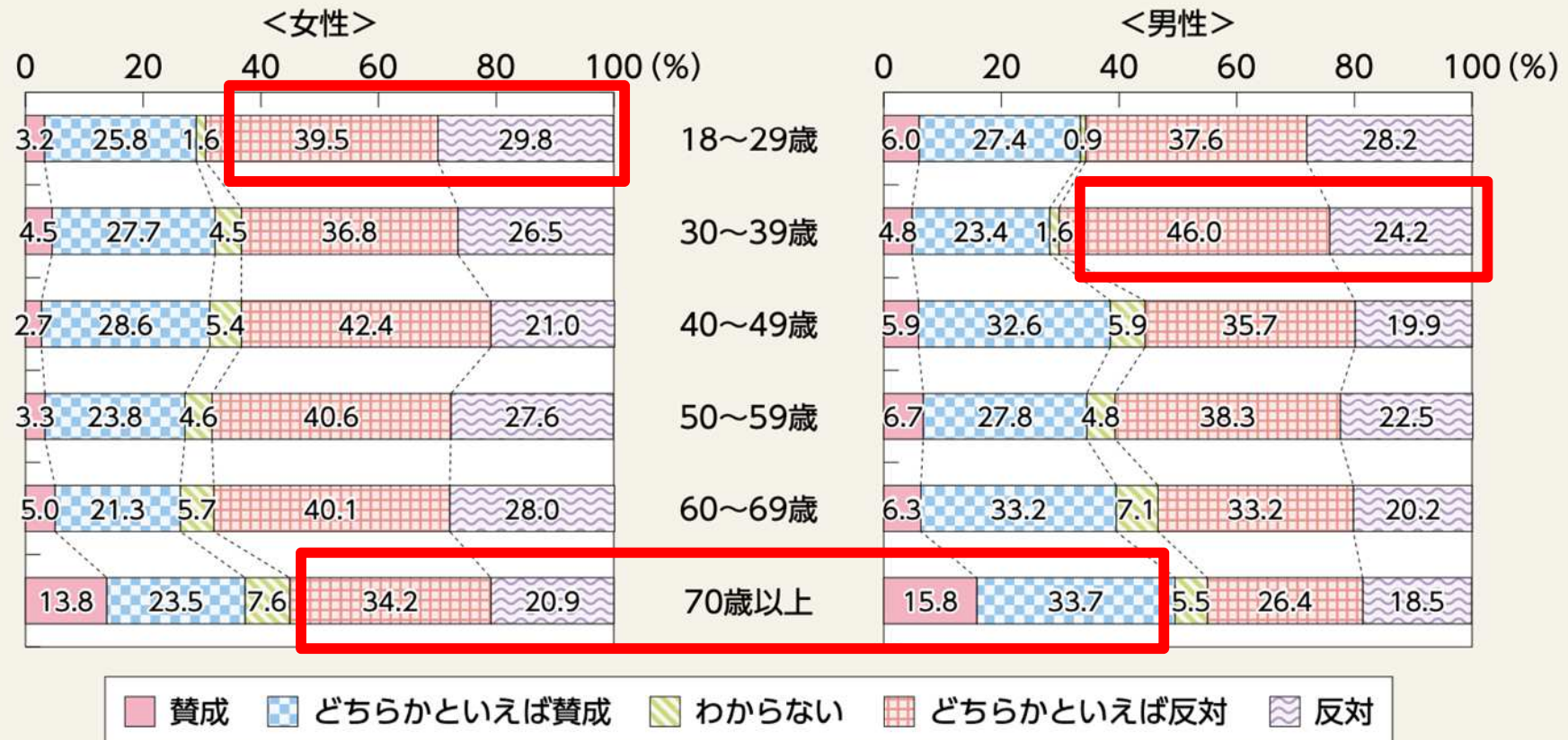
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」の考え方について



内閣府「男女共同参画社会位に関する世論調査」令和4年

2-17図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の現状(令和元(2019)年)

- 令和元(2019)年の結果を、男女年齢別に見ると、性別役割分担意識に反対する者の割合は、女性では70歳以上では55.1%であるものの、その他の年齢では60%を超えている。
- 男性でも性別役割分担意識に反対する者の割合が、現役世代で高くなっている。



令和4年男女共同参画白書より

内閣府「アンコンシャス・バイアス調査」

1位は「男性は仕事をして家計を支えるべき」

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)

※「-」は前回測定項目になし

男性 上位10項目			女性 上位10項目				
	回答者数：5452	(%)	(参考) 前回順位		回答者数：5384	(%)	(参考) 前回順位
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	4	3	女性は感情的になりやすい	37.0	3
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	-
6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	-	6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	-
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	21.6	5
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	-	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	28.4	8	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11	家事・育児は女性がすべきだ	27.3	9	11	家事・育児は女性がすべきだ	20.7	7
14	家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12	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	20.3	6

内閣府「令和4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」より

男は一家の大黒柱＝稼ぎ主役割

大黒柱バイアス

個人の意識の問題だけではなく構造的な問題がある

➤ 男女の賃金格差

・・男性の賃金の中央値を100とすると、
女性の中央値は75.2（「賃金構造基本統計調査」令和3年）

➤ 非正規雇用の割合

・・女性54.4%、男性22.2%

➤ 主婦(夫)を優遇する諸制度

・・配偶者控除、年金3号、家族手当

内閣府男女共同参画室 令和3年度

「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」チェックシート

◆チェック項目① 「Yes」と思う設問の 部分にチェック「✓」を入れてください。

- A 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
- B 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
- B ③女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
- B ④男性は人前で泣くべきではない
- B ⑤女性には女性らしい感性があるものだ
- A ⑥男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
- A ⑦組織のリーダーは男性の方が向いている
- A ⑧女性の上司には抵抗がある
- B ⑨PTAには、女性が参加するべきだ
- B ⑩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
- B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- B ⑫家事・育児は女性がするべきだ

- A ⑬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
- B ⑭共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
- B ⑮女性は感情的になりやすい
- A ⑯育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
- B ⑰男性は仕事をして家計を支えるべきだ
- A ⑱女性は正規雇用にこだわらなくともよい
- A ⑲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
- A ⑳大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
- B ㉑女性には高い学歴やキャリアは必要ない
- A ㉒事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ
- B ㉓自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ

※あなたが、「Yes」と回答した数を 横のA、Bごとに合計して記入してください。

A_職場のチェック数は、

合計

個

B_家庭、教育、地域、その他のチェック数は、合計

個

ブレイクアウトルーム 2回目

次のお題でお話してください

**「無意識の思い込みチェックシート」で
自分がチェックの入った項目**

ほか、ジェンダー・バイアスについて思うところ

- ① あいいうえお順でお話してください
- ② 自己紹介＋お題、一人2分程度 **★全体10分間**
- ③ 終了時間まで雑談タイム、脱線OK！

私も大黒柱バイアスに罹っていました

娘が生まれて「父親として頑張らなければ！」
⇒最初に思ったのは「大黒柱として稼がなきゃ」



妻に相談すると「早く帰ってきて」⇒ 18時に帰る宣言

それまで「なんとなく残業」していたのを残業ゼロに
⇒仕事の効率を高めて成果を出したが評価は下がる

イクメンは新しい時代の男の生き方

- イクメン＝育児を主体的に行う男性
- 2010年の流行語大賞TOP10
- 男の育児は「国家事業」



- イクメンの反対語は？

私が育児を始めた15年前の光景



- 父子で電車に乗ると
「ママがいなくて可哀想ね」
- 当時は男性がおむつを替える場所がなかった
- 子育て講座に参加すると
自分以外は全員女性
**授乳をはじめたママから
変質者に疑われる**

2009年10月、日本初の父親学校 ファザーリング・スクール開講



平日夜、2時間、全八回、有料講座、11期まで実施

イクメンブームで取材が殺到！

The image displays two screenshots of news websites. The left screenshot is from NHK's 'あさイチ' (Asahi Ichiji) program, dated October 5, 2010. The headline reads: "「イクメン」で行こう！ ～男の育児が社会を変える～" (Let's go with 'Ikumen'! ~Men's childcare changes society~). The article discusses the growing trend of men participating in childcare, mentioning 'Ikumen schools' and government support. It notes that men are starting to change their work habits, such as taking paternity leave, and that their wives are also becoming more involved in childcare. The right screenshot is from CNN's 'iList' section, featuring the article "Turning salarymen into day-care dads" by Kyung Lah, dated November 17, 2010. The article includes a video thumbnail showing a man in a yellow shirt reading a book to a young child. The video is titled "Japanese fathers learn new skills".

NHK「おはよう日本」「クローズアップ現代」「あさイチ！」
テレビ朝日「SmaSTAION!」、テレビ東京「ガイアの夜明け」
TBS「はなまるマーケット」、フジテレビ「めざましどようび」
読売テレビ「大阪ほんわかテレビ」、CNN、アルジャジーラ、他多数

なぜ「イクメン」がニュースになったのか？

<答>

育児する父親が 珍しい から

母親が育児しても話題にすらなりません

FJは‘イクメンを広める’ではなく
「イクメン」を死語にする団体です

4つの育‘ジ’

①育**児**：わが子の子育て＝**イクメン**

②育**自**：自分が成長＝**親育ち・共育**



③育**地**：地域を育てる＝**イキメン**

④育**次**：次世代育成、人類の未来創造

パパ業は地球で最も素敵なお仕事！

男性が育児できない理由は「長時間労働」

残業と通勤時間で帰宅時刻が遅くて育児ができない
+ 仕事で疲れすぎて家事育児する余力がない

→FJがイクボスプロジェクトを始めた理由



父親の育児参加規定要因・阻害要因

- 相対的資源説(収入、学歴など社会資源の夫婦格差)
- 家庭内需要説(末子年齢、子どもの数、双子・三つ子)
- 代替資源(同居親、夫婦以外の家事育児従事者)
- スキル不足説(育児を学んだことがない)

〈妻のゲートキーパー説〉

家事や子育ては妻の神聖な領域であり、夫に入ってほしくないとは拒絶する場合、父親の育児参加を抑制する方向に向かう

石井クンツ昌子『「育メン」現象の社会学』2013

男性が育休を取得しない理由

1位 47.3%

1位は何でしょう？

2位 36.6% 収入が減る

3位 32.2% 男性が取得できる雰囲気
職場にない

4位 13.9% 仕事にブランクができる

5位 11.3% 男性が取得するものではない

連合「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019年」

パタニティ・ハラスメント

パタハラの要因が12.6%

- 6位 取得すると昇進・昇給に悪影響がでる
- 7位 取得すると異動になる
- 8位 上司に不利益を被ると言われた

連合「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019年」

「お前が産むのか！？」「出世をあきらめたな」

「育休から戻ったら自分の席があると思うなよ」

「男のくせに育休とるなんてありえない！」

「私だったら取得しない。あなたもそうすべきだ」

あるべき父親像が変わった

昭和

頑固カミナリ親父
父親の家庭不在



平成

モーレツサラリーマン
イク(育)メン・ブーム



令和

父親が育児するのは前提に
8割の男性が育休取得を希望している

ブレイクアウトルーム 3回目

次のお題でお話してください

男性の育児について感じること

‘イクメン’という言葉に対する感想や
身近な人の事例など

- ① 配信地に近い方から順番にお話してください
- ② 自己紹介＋お題、一人2分程度 **★全体10分間**
- ③ 終了時間まで雑談タイム、脱線OK！

女性活躍推進について

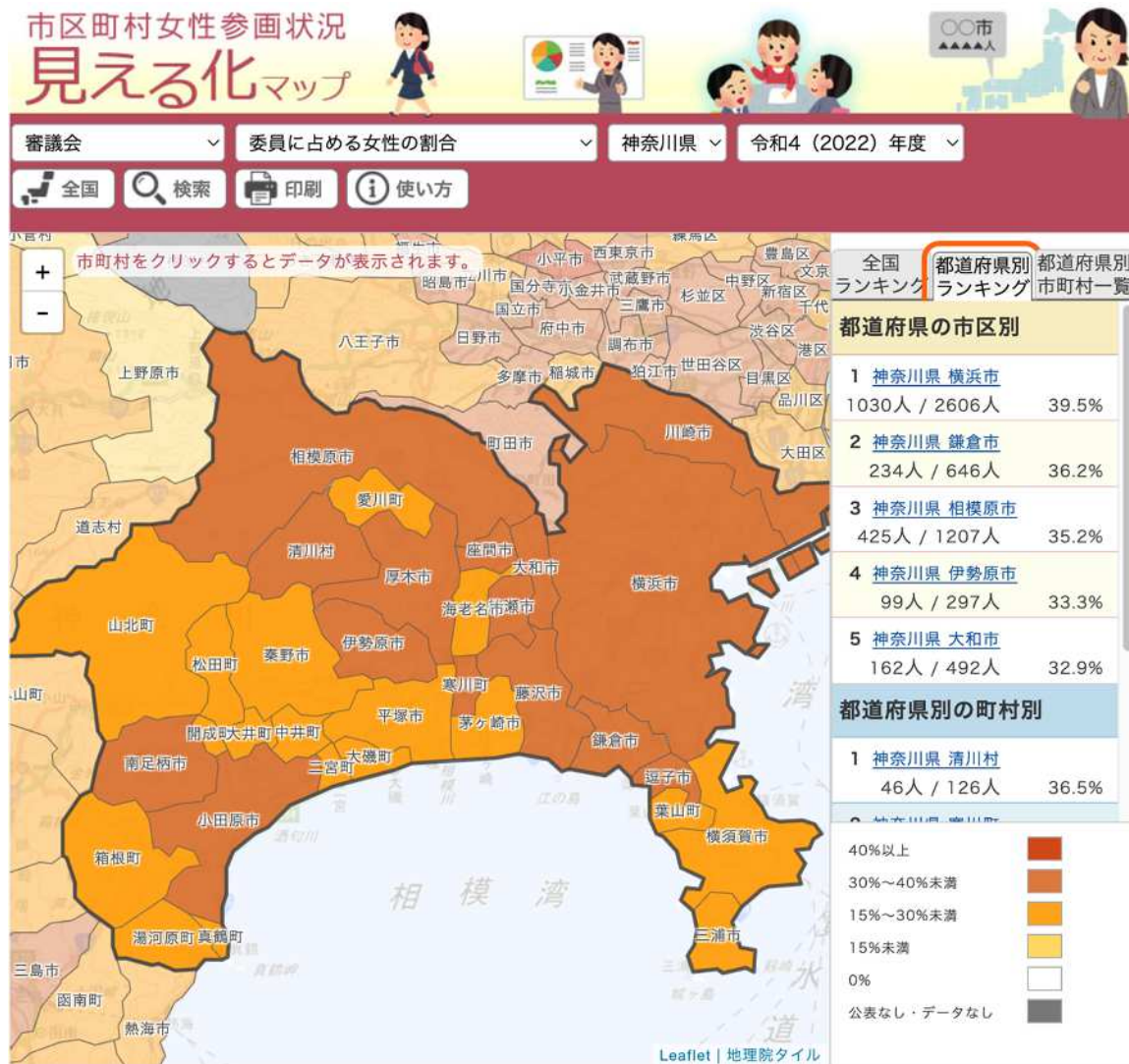
指導的地位(管理職)に占める女性の割合を30%に

- 2016年「女性活躍推進法」施行 ⇒「202030」は未達
⇒「2020年代の可能な限り早期に」と再設定
- 管理職の女性比率:係長20.7%、課長12.4%、部長7.7%
「男女共同参画白書 令和4年度」
- 神奈川県内市町村の課長級の女性割合:神奈川県17.8%
「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

<30%の根拠> **黄金の3割** ロザベル・モス・カンター教授
(ハーバード大学)

少数派が30%を超えると意思決定に影響をもつようになり、組織文化に変化をもたらす・マイノリティが3割を超えるとマイノリティではなくなり、意見を言いやすくなる

審議会等における女性委員の割合 40%



「市町村女性参画状況 見える化マップ」より

https://www.cao.go.jp/shichoson_map/

東日本大震災を経て防災分野で女性の登用が大きく進んだ

- ・避難所設置委員会で女性の意見を積極的に取り入れる
- ・消防士に女性を採用

出典：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（原則令和4年4月1日現在）

女性活躍推進でよくある意見
女性にゲタを履かせるのか？！



**これまでは男性がゲタを履かせて
もらっていたのです！**

企業の採用担当者からよく聞く話題

「新卒採用で性別に関わらず選考すると

内定者の9割が女性になるので、男性にゲタを履かせている」

昇任の時期とライフイベントが重なるため女性が不利に

出産・育児で女性はキャリアの中断や停滞がある一方で、
家事労働を担わない男性は自然とキャリアコースに乗れる

「女性の昇任意欲が低い」には理由がある

➤ 自信がもてない

- 管理職に必要な経験を積んでおらず能力不足を感じる
- 組織や上司から自分に対する期待が感じられない

➤ 管理職に魅力を感じない

- 責任が重い、残業が常態化、管理職は罰ゲーム状態
- 議会対応が大変そう・・・（自治体職員の場合）

➤ 「女らしさ」の規範に縛られる

- 「控えめ」「謙虚さ」「縁の下での力持ち」を要求されてきた
- 目立ちたくない、周囲から嫉妬されたくない

オファーに「私なんて」「自分には無理」と反応してしまう

それって「詐欺師症候群」かも

自分の成果や能力を実際より低く見積もる傾向のこと

自分は評価に値する人間だとは思わずに、たいした能力もないのに誉められてしまったと罪悪感を覚え、まるで誉められたことが何かのまちがいのように感じること。

十分な実力がありながら理由もなく自信をもてずに悩む症状で、Impostor＝ペテン師の意味。

自分の業績を誉められると詐欺行為を働いたような気分になり、そのうち化けの皮がはがれるに違いない、などと思ってしまう。

女性の方がなりやすく、この症状に束縛されやすい。実力相応の仕事にもかかわらず、自ら手を挙げないので上昇志向が無いなどと誤解されやすい。

シェリル・サンドバーグ『LEAN IN』日本経済新聞社、2013年

「好意的性差別」にご用心

- ✓ 女性にのみ「無理しなくていいよ」と言う
- ✓ 男性に責任が重い仕事や出張などの業務を振って「女性には気の毒だ」と最初から与えようとしない

＜好意的性差別をする人の傾向＞

一見、女性を賛美し、労っているようにみえて、女性の能力向上を阻害し男性中心の体制を維持する言動。

**「女はダメだ」といった敵対的性差別と
正の相関**がある。

大沢真知子編『なぜ女性管理職は少ないのか
女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社、2019年

中原淳先生による「女性活躍」の定義

(立教大学教授)

- ① (女性本人が望むのであれば)働きたいと思う女性が、企業において安定的・長期的に働き続けられる状態
- 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

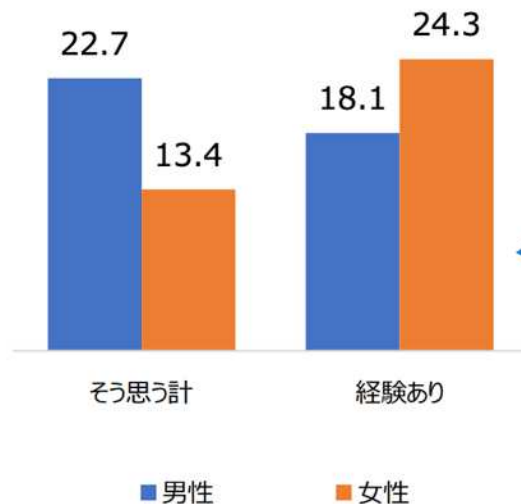
中原淳『女性の視点で見直す人材育成』ダイヤモンド社、2018年

地域では女性の方が「活躍」している

逗子市市民協働コーディネーターで活動したとき
市民活動団体で出会う7割は女性でした

(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。

内閣府「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」事例集 より

PTAで感じたジェンダーギャップ

娘たちの通う小学校でPTA会長を3年務めました

- ✓ 私以外のPTA役員は全員女性、運営委員会（委員長が集まる会議）は校長と私以外は女性
- ✓ PTA主催で集まる保護者はほとんどが女性
- ✓ 逗子市の他校のPTA会長は男性5名・女性1名、副会長はほとんどが女性
- ✓ 日本PTA全国研究大会でスタッフの8割は女性、壇上に並んだ来賓30名のうち女性は1名のみ
・しかも県庁の担当者

ジェンダー・バランスが悪すぎる組織と感じた

PTAで最近こんな事件がありました

- 2023年に広島で開催される日本PTA全国研究大会の講演に登壇予定の黒川伊保子氏が「男性脳・女性脳」を強調した言論活動をしていると指摘があり、公開質問状が送られた



- 太田啓子弁護士
「ジェンダーバイアスを崩していかなければならない時代に、日Pがこういった講演をするのが許し難い」

朝日新聞デジタル 2023年5月17日記事より

指摘することで無意識の行為を意識化させる

私は「男と女のちがい専門家」を止めました

「男と女のちがい」をテーマに企業研修を行なっていました



- 2015年頃からアンケートで違和感の声が出るように
- 根拠の有無に関わらず、ジェンダー・バイアスを助長する内容を扱うのは良くないと判断して封印しました

ブレイクアウトルーム 4回目

次のお題でお話してください

**この研修で学んだこと、気づいたこと
考えてみたいと思ったこと**

・・研修の感想を自由に話してみてください

- ① 話してみたい方からどうぞ
- ② 自己紹介＋お題、一人2分程度 **★全体10分間**
- ③ 全員が話し終わったら、終了時間まで雑談タイム

シニア男性との転職相談のケース

50代60代の男性からの異業種に転職する相談で次のようなやりとりがしばしばありました

- 相談者：50代男性の求人が全然ありません
- カウンセラー（私）：求人がないのですね
- 相談者：警備の仕事の求人しかないんです
- カウンセラー：警備だと厳しいですよね・・・

警備という職業に対して偏見をもっている自分にチクチクする気持ちになった

警備の仕事をしてみました



- ゴールデンウィークに仕事案件がなく、家族用事なし
- Indeedで見つけたアルバイトに思い切って申し込む
- 3日間の研修を受けた後に某商業施設で交通誘導
- 20代若手が現場を仕切りベテランがバックアップ
- 女性の警備員も複数

知らなかった世界を体験して自己肯定感が高まった

さいごに

～講師から皆様へのメッセージ～

➤ 「男女共同参画」は深い

ジェンダー,フェミニズム,男性学,家族社会学など、学ぶほど奥が深く、自分の中にあった常識が覆される感覚を味わう

➤ 「男女共同参画」は手強い

日本の社会に根付いているバイアスはなかなか変わらない
あの手この手を使ってなんとか引っくり返す

アンコンシャス・バイアスを学ぶことは攻略法の一つ

「イクメン」「女性活躍」「男女共同参画」の言葉が不要となるほど誰もがいきいきと活躍する社会へ