

姫路市職員男女共同参画率先行動計画 〔第4次〕

-男女がともに活躍できる職場づくりをめざして-

令和5年(2023年) 月
姫 路 市

目次

I 計画の概要	1
1 計画の見直しにあたって	1
2 計画の期間	1
3 計画の対象	1
4 計画の基本方針	2
5 計画の推進体制	2
6 計画の体系	3
II 取組内容	4
1 女性の活躍とキャリア支援	4
2 能力を発揮できる職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進	6
3 職員の男女共同参画意識の高揚	8
III 指標と目標値	10
資料	11
1 男女共同参画プラン推進員 取組状況確認表	11
2 男女共同参画チェックシート【全職員対象】	12

I 計画の概要

1 計画の見直しにあたって

本市では、男女共同参画社会基本法を踏まえ、平成13年3月に「姫路市男女共同参画プラン」、平成25年3月に「姫路市男女共同参画プラン2022」、令和5年3月に「姫路市男女共同参画プラン2027」を策定し、市・市民・事業者が連携して男女共同参画社会の実現に向けて各種施策を展開しています。

このような取組をより効果的なものにするために、市役所が、一事業者として、市内事業者の模範となるよう、男女共同参画の推進に率先して取り組むこと、そして、市職員は、職場のみならず、家庭や地域社会などあらゆる場面で男女共同参画の視点を持ち、考え、行動することが重要であるとの認識から平成20年3月に「姫路市職員男女共同参画率先行動計画」（第3次計画：平成30年8月策定）を策定しました。

第3次計画の計画期間の終了に当たり、これまでの取組を評価・総括したところ、管理職における女性比率や男性職員の育児休業取得率等で一定の成果が見られたものの、数値目標の達成に至っていない項目も多く、「男女共同参画に関する職員意識調査」（令和3年2月実施、以下「職員意識調査」という。）においても、依然として固定的な性別役割分担意識が根強いことや男女共同参画に関する意識が高いとは言えないことが明らかになっています。

そのため、すべての職員が男女共同参画の理念と意義を理解し、男女がともに活躍し、働きやすい職場環境づくりに取り組むために、この度、「姫路市職員男女共同参画率先行動計画」の内容を見直しました。

この計画は、プランはもとより、「姫路市男女共同参画推進条例」（平成28年4月施行）第4条に基づくものであり、次世代育成支援対策推進法による「姫路市特定事業主行動計画」（令和2年3月策定）と「女性活躍推進法に基づく姫路市特定事業主行動計画」（令和3年3月策定）の内容を踏まえたもので、これらの施策と連携し、推進するものとします。

2 計画の期間

この計画の期間は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までとし、変更すべき事項があった場合には、必要に応じて内容を見直します。

3 計画の対象

この計画は、姫路市及び姫路市各行政委員会等に属する職員を対象とします。

ただし、県費負担教職員の服務に関しては、県立学校教職員の服務に関する規程を準用することとしているため、この計画の適用外とします。

4 計画の基本方針

この計画では、「女性の活躍とキャリア支援」「能力を發揮できる職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進」及び「職員の男女共同参画意識の高揚」を基本方針として位置付け、それぞれについて男女共同参画プラン推進員（以下「プラン推進員」という。）を中心として具体的に取り組むこととします。

(1) 女性の活躍とキャリア支援

市の政策・方針決定の過程において、多様な人材の能力を活用するとともに、新たな視点や発想を取り入れるため、女性の参画を促進することが必要です。そのため、女性職員が十分にその能力を發揮できるよう、活躍の場の拡大や支援体制の整備に取り組みます。

(2) 能力を發揮できる職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進

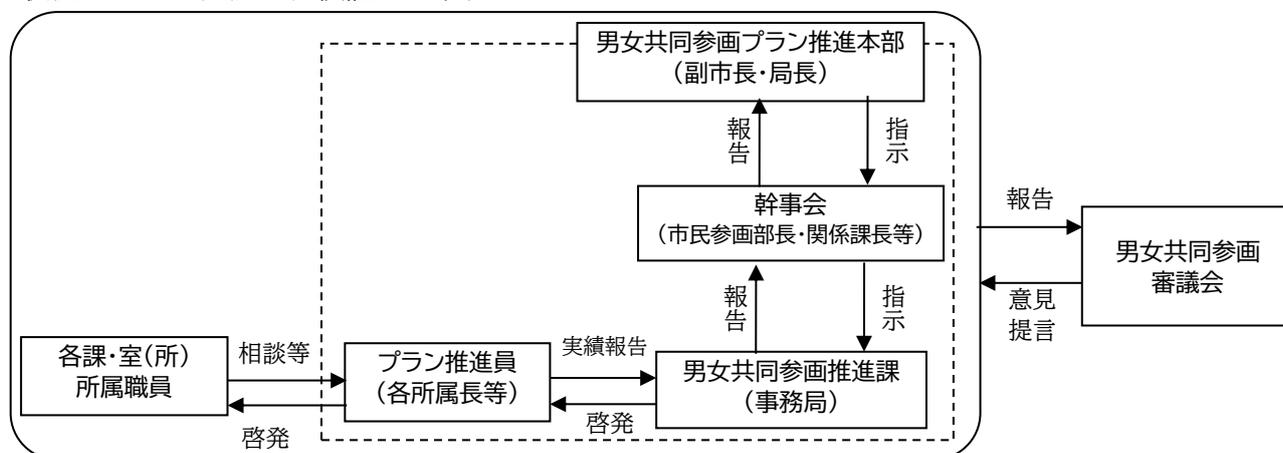
育児や介護などの様々な事情での制約に関わらず、職員一人ひとりが能力を發揮するためには、仕事、家庭生活、地域生活、自己啓発などにおける様々な活動について、職員が自らの選択により、バランスよく展開できるようにする必要があります。そのため、育児や介護中の職員への配慮、時間外勤務の縮減を含む働き方の見直しなど、働きやすい環境の整備に取り組みます。

(3) 職員の男女共同参画意識の高揚

職員は、姫路市男女共同参画プランの施策の推進に関して、率先して取り組む立場にあり、男女共同参画の理念に基づき職務を遂行する必要があります。また、固定的な性別役割分担意識に基づいた職場慣行を見直し、男女が働きやすい職場づくりに取り組めるよう、職員の男女共同参画意識を高揚することが大切です。そのため、男女共同参画について正しく理解し、職務の遂行に生かされるよう、職員の意識の高揚に取り組みます。

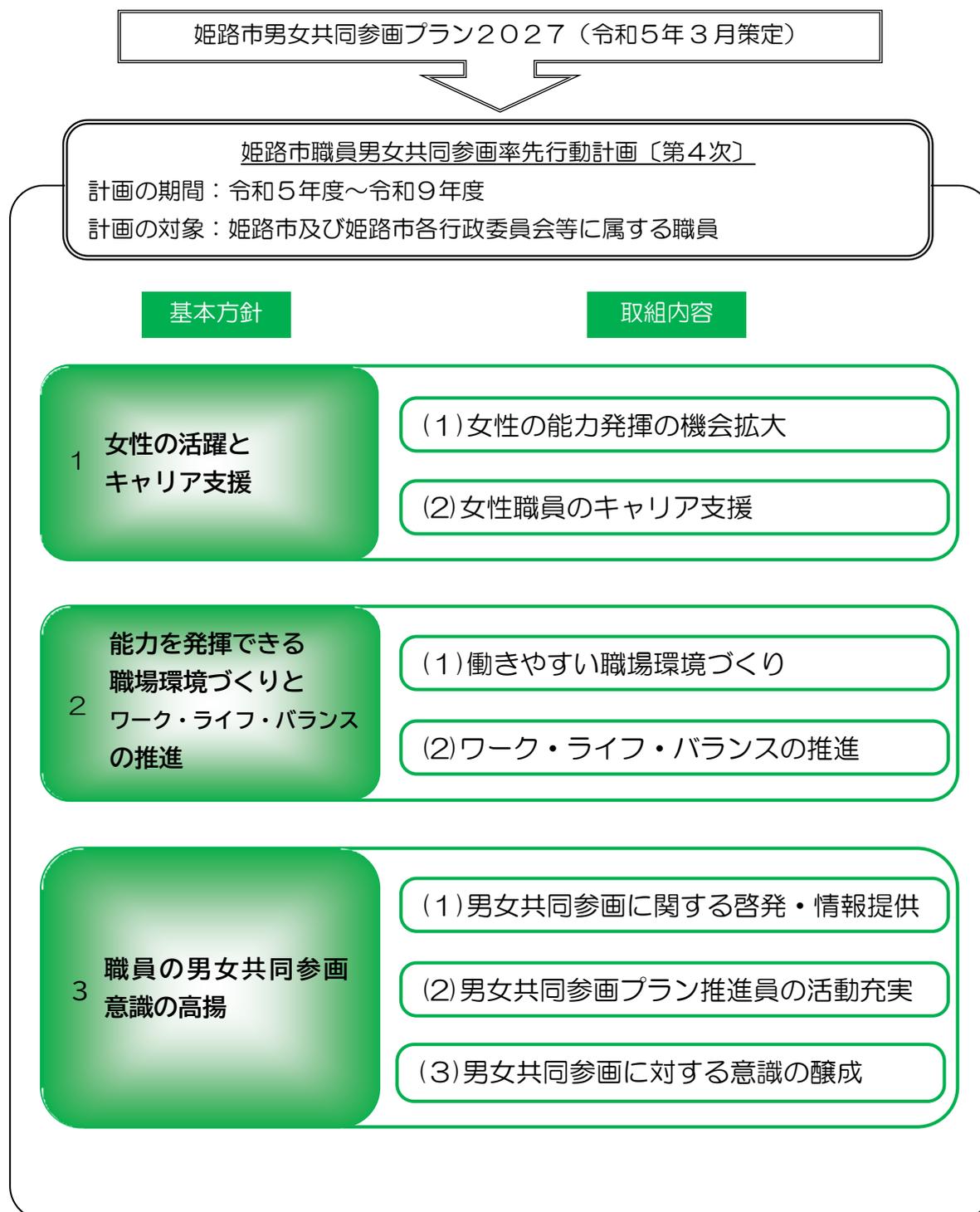
5 計画の推進体制

全庁的な取組を促すため、姫路市男女共同参画プラン推進本部において、年度毎に計画の実施状況について把握し、検証します。



※ プラン推進員：姫路市男女共同参画プラン推進本部要綱で規定される組織（当該組織の全ての職員が、他の組織の所属職員をもって当該職員の職を兼ねさせられているものを除く。）のうち、代表幹事が指名する組織の長

6 計画の体系



II 取組内容

1 女性の活躍とキャリア支援

活力ある経済・社会を創造していくためには、多様な人材の能力を活用するとともに、新たな視点や発想を取り入れていくことが重要です。

市の政策・方針決定過程への女性の参画について、行政が率先して取り組む必要があることから、本市の審議会等委員の女性比率や本市職員の管理職（一般行政職・係長以上）における女性の割合（※）を数値目標に設定しています。

第3次計画において、本市の審議会等委員の女性比率は令和4年度（2022年度）末までに40～60%とすることを目標としていましたが、令和4年3月末では34.9%にとどまりました。また、市役所における管理職（一般行政職・係長以上）における女性の割合は、第3次計画で目標としていた26%に対して22.7%にとどまり、主幹以上における女性の割合も12.4%となっています（ともに令和4年4月1日現在）。

また職員意識調査でも、「お茶くみ・掃除などの『雑務』は女性職員」といった性別を固定的にとらえた役割分担について、「男性優遇」の割合が減少し、「平等」の割合が増加するなど、職員に意識の変化は見られますが、昇任・昇格や能力発揮の機会などについては、依然として不平等感が残る結果となっています。

そのため、市の政策・方針決定過程において、女性の視点を今以上に反映できるよう、審議会等委員への女性の積極的な登用を進めるとともに、職場においては、女性職員の職域拡大や管理職への登用を進めつつ、女性職員がその能力を遺憾なく発揮し、活躍できるよう各種研修等による支援体制の整備が必要です。

（※）教育職、消防職を除く一般行政職

(1)女性の能力発揮の機会拡大

ア 審議会等委員への女性の登用

市	<ul style="list-style-type: none">各審議会等委員への女性の登用率を40～60%、女性委員が0の審議会の割合を0%とする目標の達成に向け、「姫路市附属機関等の構成員における女性の登用促進に向けた事務手続等に関する要綱」を周知し、その手続を徹底します。【男女共同参画推進課】女性人材リストについて、登録内容を更新・充実し、その周知を図るとともに、活用しやすい方法について検討します。【男女共同参画推進課】
プラン推進員（職場）	<ul style="list-style-type: none">審議会等の新規設置及び委員改選時には、「姫路市附属機関等の構成員における女性の登用促進に向けた事務手続等に関する要綱」に基づき事務を進めるとともに、あらゆる方策を検討し、目標を達成できるよう努めます。審議会等の開催に際しては、委員が参加しやすい日程・時間帯などの配慮をします。

イ 女性職員への活躍の場の拡大

市	<ul style="list-style-type: none"> ・性別にとらわれることなく、適性や能力による職員の採用・登用を行います。【人事課】 ・性別によって職域を限定することのない適材適所の職員配置や、職員のキャリアアップを見据えた柔軟かつ適切な人事異動を実施し、計画的な人材育成を図ります。【人事課】 ・人事評価により、性別にとらわれることなく市政の方針や意思決定に関する様々な職への登用を行います。【人事課】
---	--

(2)女性職員のキャリア支援

ア 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備

市	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン研修や管理職向けのマネジメント研修を行い、女性職員のキャリアアップを組織的に支援する体制を整備します。【研修厚生センター】 ・外部研修機関が実施する女性職員のキャリア形成を支援する研修へ積極的に女性職員を派遣し、個人としての能力開発を図るとともに、次のロールモデルを育成することで、組織としての好循環を図ります。【研修厚生センター】
プラン 推進員 (職場)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員が各種研修に参加しやすい環境づくりに努めます。 ・経験年数にかかわらず積極的に仕事の機会を与え、自身のキャリアビジョンを明確に描けるよう、業務分担を見直します。
職員個人	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的に各種研修等を利用し、自己啓発及び能力開発・向上に努めます。

2 能力を発揮できる職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進

職員意識調査では、育児休業・介護休暇制度を「必要があれば利用したい」とする割合が男性職員においても高くなっており、男性職員の育児休業取得率は平成29年度の3.6%から、令和3年度末では33.3%と大きく上昇しています。しかしながら、制度を利用する上で最大の支障として、「他の職員の負担が増える」「即戦力となる代替要員の確保が難しい」「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」とする回答の割合が依然として高くなっています。

職場でのハラスメントについては、「自分やまわりの人が経験したことがある」とする回答が、パワー・ハラスメントで45.1%などとなっている一方、「どこ（だれ）にも相談しなかった」という回答が50.5%という結果となっています。

また、男女を問わず家庭生活よりも仕事を優先しているとの回答割合が高く、理想との乖離が見られる結果となっており、長時間労働や休暇を取得しづらい状況が伺えます。あわせて、家庭内での仕事の負担を女性が担っているとする割合が依然として高いことから、女性の社会進出を妨げ、働く女性の負担を増す原因となっていることが考えられます。同時に男性にとっても、残業など仕事上の負担が集中しやすくなることで、家庭や地域生活を充実させることが難しい状況となっています。

このようなことから、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進やハラスメントの防止への取組など、従来の職場における慣行・環境の見直しをより一層進め、職員の職務遂行上においてもあらゆる角度から男女共同参画の視点を取り入れることが求められています。

(1) 働きやすい職場環境づくり

ア 職場慣行の見直し

プラン推進員 (職場)	<ul style="list-style-type: none"> 職場の雑務や式典・イベントなど行事開催時の役割について、固定的な性別役割分担意識にとらわれた慣行が残っていないか点検し、見直します。
----------------	--

イ 職場におけるハラスメント等の防止

市	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修など節目の研修においてハラスメント等に関する内容を取り入れることにより、正しい知識を身に付け、理解を深めます。 【男女共同参画推進課、研修厚生センター】 相談窓口の周知や安心して相談できる環境整備とともに、相談制度の充実を図ります。 【人事課、各任命権者人事担当課、公平委員会】
プラン推進員 (職場)	<ul style="list-style-type: none"> プラン推進員をハラスメント等の防止に関するリーダーとして位置付け、各職場の現状を把握し、予防・防止に努めます。 ハラスメント等について理解を深めるとともに、朝礼や終礼等を活用して定期的な面談を行うなどコミュニケーションの活性化に努めるとともに、所属職員に相談体制の周知徹底を図ります。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 休暇等を取得しやすい職場環境づくり

市	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の是正の取組に加え、年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりを進めます。【人事課】 ・所属長等を対象とする研修や講演会等の機会を活用し、各種休暇制度の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発に努めます。【人事課、男女共同参画推進課】
プラン推進員(職場)	<ul style="list-style-type: none"> ・事務の簡素化・効率化や、職員の業務分担・配置を柔軟に変更して勤務管理を行うことにより、時間外勤務の縮減に取り組みます。 ・急な休み等で職員が不在となった際に対応できるよう、各業務の量・内容の把握や事務のマニュアル化を進めます。

イ 育児・介護等との両立支援

市	<ul style="list-style-type: none"> ・啓発活動を通じて、男女がともに育児や介護に参画することへの意識の高揚に努めます。【男女共同参画推進課】 ・子どもが生まれる男性職員に育児休業や特別休暇の制度を個別に周知するとともに、所属長による取得勧奨や取得意向の確認を実施し、積極的な取得を促します。【人事課】 ・ここみてネットを活用し、仕事と子育て等との両立に関する制度について周知するとともに、各人事担当課が窓口となり相談や情報提供を行います。【人事課、各任命権者人事担当課】 ・人事異動や育児休業代替職員の活用など、多様な任用制度を活用することで所属の負担軽減に努め、育児や介護に関する休暇等が取得しやすい環境整備を進めます。【人事課】
プラン推進員(職場)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の制約がかかる職員（子どもが生まれる／家族に介護が必要となる／定期的な通院を要する等）について、定期的に把握します。 ・育児休業・介護休暇等の取得希望があった場合、当該職員と協議した上で、業務分担の見直しや代替要員の確保など、職場環境の整備に努めます。 ・育児休業・介護休暇等を取得中の職員と定期的に連絡を取り、職場の情報提供や情報交換に努めるとともに、スムーズな職場復帰に向けた休業・休暇中のサポートについて検討します。 ・部分休業や育児短時間勤務、短期介護休暇、在宅勤務など、職員の多様な勤務形態に対応するよう努めます。
職員個人	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・介護休暇等を取得する際には、担当業務の引継ぎや必要な連絡・報告を適切に行います。 ・子どもが生まれる男性職員は、出産予定日の3か月前までに所属長までに出産予定日を報告するとともに、「出産休」と「育児参加」の特別休暇を取得するよう努めます。

3 職員の男女共同参画意識の高揚

令和3年(2021年)に実施した職員意識調査の結果において、「姫路市男女共同参画プラン」の認知度は前回調査した平成28年(2016年)から高まっている(81.7%→88.8%)ものの、「内容まで知っている」とする者は依然として1割程度と少なく、男女共同参画に関する基本的な事項に対して、正しい理解や意識が十分でない現状が明らかになりました。

更に、「姫路市職員男女共同参画率先行動計画」の「内容まで知っている」とする者は1割にも満たない等、「男女共同参画の実現に向けて職員が率先して取り組む」という職員の意識が高いとは言いがたい結果となりました。

このようなことから、職員一人ひとりが、男女共同参画について、正しく理解し、本市の取組に対する認識を深めることや、あらゆる場面で男女共同参画の視点を持って行動できるよう意識を高めていくことが重要です。

また、「姫路市男女共同参画プラン推進本部要綱」(平成13年3月28日制定)において、各職場にプラン推進員を置き、プラン推進員は各職場の男女共同参画プラン推進に関する事項を処理することとしていますが、具体的な役割や活動内容が明確でないこともあり、十分に機能しているとは言い難い状況です。各職場で、職員一人ひとりの男女共同参画に関する意識の高揚を促すため、プラン推進員の活動の充実に努める必要があります。

(1) 男女共同参画に関する啓発・情報提供

市	<ul style="list-style-type: none"> ・新採用職員研修など職員研修の中に男女共同参画の視点を取り入れるとともに、プラン推進員やその所属職員への研修・啓発により、職員の意識の高揚に努めます。 【男女共同参画推進課、研修厚生センター】 ・職員研修を支援するため、男女共同参画推進センター“あいめっせ”などで開催される講座や資料の情報提供を積極的に行います。 【男女共同参画推進課、男女共同参画推進センター】 ・ここみてネット等を活用した情報発信を行うとともに、学習の機会提供による全職員の基本的な知識の向上を図ります。 【男女共同参画推進課】 ・男女共同参画に関する職員の意識や実態を把握するための調査を実施し、その結果を公表します。 【男女共同参画推進課】
職員個人	<ul style="list-style-type: none"> ・職員は男女共同参画の視点を取り入れた研修や男女共同参画推進センター“あいめっせ”などで開催される講座への参加や、ここみてネットなどを活用した学習により、自己啓発に努めます。

(2) 男女共同参画プラン推進員の活動充実

市	<ul style="list-style-type: none"> ・プラン推進員を対象に、プランの職員への周知と意識啓発を目的とした研修を行うとともに、プラン推進員の役割を具体化します。 【男女共同参画推進課】 ・各職場における男女共同参画の推進のため、積極的にプラン推進員の支援を行います。 【男女共同参画推進課】
プラン推進員 (職場)	<ul style="list-style-type: none"> ・職場で男女共同参画に関する情報提供やチェックシートを活用した啓発・研修を行います。 ・職場での朝礼や会議に男女共同参画についての議題を取り入れ、積極的に意見交換を行います。 ・職員が職場における悩み等について、気軽に相談できる雰囲気づくりに努め、既存の相談窓口の周知を図ります。 ・男女共同参画に関する研修や男女共同参画推進センター“あいめっせ”などで開催される講座について職員に周知し、自己啓発の機会を提供します。 ・職場の男女共同参画について改善が必要な場合は、男女共同参画推進課と連携し、その解決を図ります。

(3) 男女共同参画に対する意識の醸成

ア 「男女平等に関する表現指針」の活用

市	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女平等に関する表現指針」の周知徹底を図ります。 【男女共同参画推進課】
プラン推進員 (職場)	<ul style="list-style-type: none"> ・印刷物などを作成する際は、決裁時に「男女平等に関する表現指針」に基づく表現のチェックを徹底します。
職員個人	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女平等に関する表現指針」に基づき、言葉遣いや呼び方など職場にふさわしい表現を用います。

イ 男女共同参画チェックシートの活用

プラン推進員 (職場)	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年「男女共同参画週間」（6月23日～6月29日）にあわせ、「男女共同参画チェックシート」に基づき、各職員による自己点検結果の確認を徹底します。
職員個人	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画チェックシート」により、姫路市職員として男女共同参画意識が十分備わっているか自己点検を行います。

Ⅲ 指標と目標値

指 標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度末)
審議会等委員の女性比率	34.9% (R4.3.31)	40～60%
女性委員が0の審議会の割合	3.3% (R4.3.31)	0%
姫路市職員の管理職(一般行政職、係長以上)における女性比率	22.7% (R4.4.1)	28%
姫路市防災会議委員の女性比率	12.5% (R4.3.31)	23%
男女共同参画に関する職員研修の実施	3回	5回
姫路市男性職員の育児休業取得率 (産後パパ育休を含む)	33.3%	40%
子どもの出生時等における姫路市男性職員の5日以上の休暇の取得率	64.1%	70%
姫路市男女共同参画プランの認知度 「内容まで知っている」職員の比率	17.8% (令和3年職員意識調査)	50%
姫路市職員男女共同参画率先行動計画の認知度 「内容まで知っている」職員の比率	9.6% (令和3年職員意識調査)	50%

【モニタリング指標】

指 標	現状値
姫路市職員の管理職(一般行政職、主幹以上)における女性比率	12.4% (R4.4.1)

1 男女共同参画プラン推進員 取組状況確認表

次の11の設問について、職場における取組状況を「1.実施できた 2.十分ではないが、概ね実施できた 3.実施できなかった 4.所属において該当しない」の4つから選択してください。

1 女性の活躍とキャリア支援

(取組状況)

ア	審議会等の新規設置又は委員改選時には、女性委員の登用率を40～60%となるよう、定員数の見直しや新たな充て職の設置、関連団体等への推薦依頼など、あらゆる方策を検討していますか	
イ	女性職員がキャリアアップできるよう、研修・出張に派遣したり、必要な職務経験を積む機会を与えたりしていますか	
ウ	業務や日常的な雑務について、「重要な業務や力仕事は男性」「庶務的な仕事やお茶くみ・掃除等は女性」など、性別にとられることなく、適性・能力に基づいて割り当てていますか	

2 能力を発揮できる職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進

(取組状況)

エ	職員の職務における悩みなどについて、定期的に面談を行ったり、既存の相談窓口の周知を図ったりしていますか	
オ	どの職員に労働時間の制約がかかる(子どもが生まれる/家族に介護が必要となる/定期的な通院を要する等) 予定か、男女にかかわらず個人面談時などで定期的に把握していますか	
カ	定時退庁や年次休暇等の取得がしやすい職場環境となるよう、不要不急の事業の洗い出しや事務の簡素化・マニュアル化などを進めていますか	
キ	急な休みや育児休業・介護休業等の取得で職員が不在となった際に業務の割り振りが速やかにできるよう、各担当業務の予定や内容・量を定期的に把握し、当該職員と引継ぎや日程調整の打ち合わせや、職場内の業務調整をしていますか	

3 職員の男女共同参画の男女共同参画意識の高揚

(取組状況)

ク	職場において、男女共同参画に関する情報提供、チェックリストを活用した啓発・研修、朝礼・終礼・会議での意見交換を行っていますか	
ケ	男女共同参画に関する研修や男女共同参画推進センター“あいめっせ”などで開催される講座について、職員に周知し、自己啓発の機会を提供していますか	
コ	「男女共同参画週間」(6月23日～6月29日)にあわせ、「男女共同参画チェックシート」を活用した各職員による自己点検、点検結果の確認を実施していますか	
サ	広報媒体(ホームページや印刷物など)の表現について、「男女平等に関する表現指針」に基づいて複数の職員でのチェックを実施していますか	

***** 姫路市職員男女共同参画率先行動計画の取組はプラン推進員だけでなく、すべての職員が対象となっています *****

2 男女共同参画チェックシート【全職員対象】

日常の様々な場面において、以下の項目に当てはまることはありませんか？
あなたの男女共同参画度をチェックしてみましょう

職 場

① 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ	
② 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない	
③ 組織のリーダーは男性の方が向いている	
④ 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したりするものだ	
⑤ 女性職員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない	

家 庭

① 家事・育児・介護は女性の方が向いている	
② 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	
③ 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	

教育・地域コミュニティなど

① 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない	
② 自治会や町内会の重要な役職は男性の方が向いている	
③ 女性は感情的になりやすい	
④ 男性は人前で泣くべきではない	

男女共同参画チェックシート（解説）

チェックした項目の解説を読みましょう。

職 場

① 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ

かつては、働く男性は家事・育児・介護などの家庭での役割を妻や他の家族に任せ、仕事に打ち込むことを良しとする風潮が長く続いてきました。その中で、定時で仕事を終わらせるという意識のない労働環境に慣れてしまい、疑問も持たず、残業する人を高く評価する一方で、過労死や過労自殺の増加、家事・育児等の負担が女性に偏るなど、社会の歪みを招くことになりました。

近年、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や働き方改革の推進もあり、「賢く、濃く働く時代」へと変わり始めています。長時間働くことで価値を生み出す時代は過去のものとなり、「男性はどんな時も仕事を優先すべき」という固定観念にとられると、自分の生活を犠牲にするだけでなく、優秀な人材を失うことにもなりかねません。

② 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない

育児中だからと言って、女性が重要な仕事を担えないわけではありません。育児に配慮することは大切ですが、本人と十分に話し合わずに「重要な仕事を担当すべきではない」と決めつけて役割を与えないとしたら、過剰な配慮といえます。まずは経験や成長の機会を得られるようしっかり話し合い、女性の意欲を引き出すことが大切です。

③ 組織のリーダーは男性の方が向いている

重要な場面での交渉・意思決定は男性がやる方が良いという意識は簡単には変わりません。しかし、リーダーや大事な交渉事に必要な要素は能力や経験、資質等であり「女性・男性」という性別ではありません。また、変化が激しい現代では、状況対応型や支援型、共感型など様々なリーダーシップが求められています。自分の思い込みが女性の能力発揮を阻害しているかもしれないという視点で改めて考えてみてください。

また女性の方は、無意識に女性よりも男性を高く評価することで、自分の能力発揮に自らブレーキをかけていないか振り返ってみてください。

④ 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したりするものだ

評価者となる管理職はまだ男性の方が多いたのが現状ですが、「女性よりも男性の方が使いやすい、話がしやすい、自分と仕事のやり方が似ている」など、男性の方により親しみを感じてはいないでしょうか。自分が好ましいと思うと、全てにおいて男性の方が良く見えたり、必要以上に評価が甘くなったりするバイアスがかかる可能性があります。無意識に女性よりも男性を高く評価したり、経験や機会の付与に差があったりしていないか、考えてみるのが重要です。

⑤ 女性職員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない

女性が管理職になりたがらないと言われる背景には、女性がリーダーシップを発揮する機会や経験不足、仕事と生活の両立への不安、ロールモデルの不在など様々な外的要因があります。また、女性自身が自己の能力を過小評価して、チャレンジしたり、可能性を広げたりすることに消極的になるような無意識の思い込みも阻害要因となります。

女性に対する教育・訓練は、リーダーシップに対する思い込み（女性には無理、向いていない、なれない）を払しょくするだけでなく、きちんと期待を伝え、機会や経験を積ませて能力を開花させるための投資でもあるのです。

家庭

① 家事・育児・介護は女性の方が向いている

これまで「男は仕事、女は家庭」と役割を固定化し、男性の転勤や単身赴任、長時間労働を常態化させることで経済成長を達成してきたため、家事・育児は女性がすべきという意識はいまだに根強く残っています。

家庭は女性が担うべき、という決めつけや押しつけは働く女性にとってストレスやプレッシャーとなり、自分らしい仕事と生活の調和を図ることを阻害する要因ともなっています。家事・育児・介護は、家庭をケアする大切な仕事ですが、女性だけがその責任を負うものではありません。母親だから、女性だからと役割を決めつけず、共に家庭を支える一人ひとりが自分の役割と責任を果たすという意識で、お互いを尊重することが大切です。

② 男性は仕事をして家計を支えるべきだ

③ 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ

長年人々の意識や行動に染みついた「男性は一家の大黒柱として稼がねばならない」という固定観念は、働く場においては制度や仕組み、暗黙のルールとなってきました。

その中で、長時間労働を是とする働き方がある一方、「収入もやりがいも得られない労働」として家事労働を軽く扱う男性自身の無意識の思い込みがあることも見過ごせません。一方の女性も、家事・育児を自分の責任だと思い込んでしまうと、男性に積極的な関わりを求めず必要以上に抱え込み、男性の家庭参加を阻害することになります。

家事労働は、安心して快適な生活を送る上で欠かせない仕事です。しかしながら、仕事と家庭の役割を一方のみが担うやり方では、状況が変化したときに共倒れになるリスクが高くなります。「男性はこうすべき、女性はこうあるべき」というジェンダー・バイアス、アンコンシャス・バイアスを超えて、男女が双方の生きづらさを理解し合い、責任を分かち合い、協力しながら最良の選択肢を選び取っていくことが大切です。

教育・地域コミュニティなど

① 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない

DX（デジタルトランスフォーメーション）の時代と言われる中、理系人材はますます必要とされていますが、大学で理工系分野を専攻する女性比率は極めて低い状態です。その要因としては、周囲の進学動向や親の意向、身近なロールモデルの不在などが指摘されています。

学歴やキャリアは自分らしく生きる可能性を広げ、やりたいことを実現するための手段であり、機会や選択肢を広げ、夢や希望を実現するためのツールにもなります。特に、子ども時代の周囲の働きかけはその後の進路に大きな影響を与えることになるため、無意識の思い込みにとらわれない進路選択への助言を意識していくことが重要です。

② 自治会や町内会の重要な役職は男性の方が向いている

明治時代に作られた家父長的家制度では、重要なことを決めるのは男性で、女性はそれに従うこととされていました。この関係は、地域活動における男女の役割にも反映されてきました。家制度は廃止されましたが、地域の慣習や風習の中には「家」という意識が今なお残り、女性であることの不利益や差別的な扱いが見受けられます。

地域の慣習や風習は昔から続いているため、それが当たり前のように行われることも多いですが、時代に合わなくなったものは思い切って変えていくことも必要です。

- ③ 女性は感情的になりやすい
- ④ 男性は人前で泣くべきではない

男女の違いを語る時、「女性は感情的、すぐ泣く」、「男性は論理的、泣くべきではない」といったことがよく言われます。これまで、このような「男は男らしく、女は女らしく」という考え方が社会の常識として共有され、様々な場面で強要されてきましたが、人は女・男という性別だけでは括れないほど多様な存在です。そもそも女性・男性は自分らしさを表現する1つの記号であり、性別によって生き方や行動を制限されたり、決めつけられたり、評価されるものではありません。

自分らしく生きるためには、私たちの中にある、また社会の中に埋め込まれた「性別による『らしさ』にとらわれていないか」に敏感になることが重要です。

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の問題点は、長年続いていた制度や仕組み、慣習が時代に合わなくなったのに、それを意識しなかったり、無意識に正しいと信じこんで、自分の考え方や価値観を他者に押しつけないことです。

アンコンシャス・バイアスはいつでも、どこでも、誰にでもあるものです。なくすことはできませんが、気づくことがその対処への第一歩です。気づいた人から声を出し、メッセージを発信していくことで、誰もが生きやすい未来につながっていきます。

「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）ーチェックシート」（内閣府 男女共同参画局 https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html) を加工して作成

姫路市職員男女共同参画率先行動計画〔第4次〕

－ 男女がともに活躍できる職場づくりをめざして －

令和5年(2023年) 月

編 集 姫路市男女共同参画プラン推進本部
発 行 姫路市市民局市民参画部男女共同参画推進課
〒670-0012
姫路市本町 68 番地 290 イーグレひめじ 3 階
(姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”内)
TEL (079)287-0803 FAX (079)287-0805
