

まちづくり町民会議 男女共同参画 編

「男女共同参画とは～無意識の思い込みについて考えよう」

1 開会

2 説明「数字で見る中標津町の男女共同参画」(10分)

説明：中標津町政策推進課 谷口 和美

【概要】

中標津町の人口減少の状況（社人研の予測より進んでいる状況ととらえており、特に若い世代の女性の転出が多く少子化が進んでいる状況である）に触れた後、これまで町で実施したアンケートや国の調査の結果等から男女共同参画に関連する項目を抜粋した資料に基づいて説明しました。

まとめると、中標津町の男女共同参画の状況は、事業所としては、男女格差が少なく、働きやすい環境の整備が進んでいるという状況ですが、個人の意識としては、男性の方が優遇されていると感じている方が多いという状況となっています。

3 講演「無意識の思い込みって？」(1時間)

講師：札幌市男女共同参画センター 菅原 亜都子 氏

【講師紹介】

2003年に札幌市男女共同参画センターに配属されてから、現在まで、長年、男女共同参画に係る業務に従事されており、札幌市内の高校の研修会の講師や、千歳市・名寄市など道内各地で講演会の講師を依頼されるなど、北海道の男女共同参画における第一人者です。

【講演要旨】

☆男女共同参画とは（教科書的にいうと）

「男女がお互いを尊重し合い、職場、学校、家庭、地域などの社会のあらゆる分野で、性別にとらわれることなく、そ

の個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うことができる社会」



☆「一人ひとりの立ち位置によってスタンスが決まり、男女共同参画の見える景色が違っている」

自分の育った環境やおかれた状況、自分の家族などをベースにそれぞれ話をするので、統一した見解が難しく対立しやすい

☆アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）とは

今までの経験等から「この人は〇〇だからこうだろう」とか「ふつう〇〇だからこうだろう」という脳の機能によって引き起こされる、自分自身が気づいていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏りのこと

⇒無意識ゆえに気づくことが難しい。

☆アンコンシャス・バイアスのメリット/デメリット

メリット：これまでの経験やデータに則して、情報を受信し認識したり、判断したり、行動することから、効果的である

経験や集合知を活用することができる

例）外国人に料理をもてなす時は、「寿司」とか日本食が喜ばれる

デメリット：これまでの経験やデータと合致しない場合に、認識や判断を誤ることがある

対人的に偏見や誤解を持ったまま接することから、人を活用できなかったり、傷つけてしまうことがある

☆アンコンシャス・バイアスの有名な事例

その1：ブラインド・オーディション

1970年代アメリカの有名なオーケストラではほとんどが男性だったが、ある方法でオーディションを行った結果、男女の割合が半々にまでなった。

その方法とは？

⇒演奏者と審査員の間にカーテンを置き、演奏者の姿を見えないようにして音だけで評価することにした。もちろん審査員は、意識して男性を有利に評価をしていたわけではないが、結果として、男性というだけで能力が高い、女性というだけで能力が低いという、偏見（バイアス）の影響があったことがわかった。

ブラインド・オーディションで演奏者の性別をわからなくすると、バイアスの影響がなくなり、本来の能力のみで評価されることとなり、女性の合格者が増えた。また、この方法は人種でも同じことが起こったという。

その2：ハイディ・ハワード実験

ハワード（ハイディ）は、テクノロジー企業を共同創業して大成功に導いたのち、大企業の幹部を務め、ベンチャーキャピタリストに転身。ハイテク分野の著名な経営者とも親しく、こうした幅広い人脈を活用して成功した。

この人物を優秀だと思いますか？

一緒に働きたいと思いますか？上司や部下だったらどうですか？

⇒ハワード（男性名）として上記内容を伝え、どう思うかをたずねると、「とても優秀だと思う。ぜひ一緒に働きたいと思う。上司だったら尊敬できるし、部下だったらいろいろサポートしてくれそう。」というような好印象な返答が多数だった。また、ハイディ（女性名）に変えて同様にたずねると、「とても優秀だと思うが、一緒には働きたくない。上司だったら気を遣うし、部下だったら生意気に感じてしまう。」というようなマイナスな返答が多数だった。

この実験のモデルとなったのは、女性起業家ハイディ・ロイゼン氏。

能力面では、女性名でも男性名でも「優秀だと思う」という評価は一緒だが、好感度では、男性名だと「好ましい同僚」と評価され、女性名だと敬遠される評価となった。

☆考えてみましょう！

アンコンシャス・バイアスを解消できないために、

損失はありませんか？

可能性を狭めてしまっていることは？

誰かを傷つけてしまっていることは？

☆男性と女性は身体や脳の作りが違う！？

身長や筋力は性別により偏りも見られる一方で、脳の構造や性格などは、個人差のほうが大きいということが研究でわかってきた

⇒男性の方がリーダーシップがある、女性の方が共感性が高いから子育てに向いている等は固定概念である

☆寛容性の高い地域の在住者ほど地域に留まりたいと思う

☆寛容性の高い地域の出身者ほどUターンしたい意向が高い

LIFULL HOME'S 総研で発行されている「地方創生のファクターX 寛容と幸福の地方論」によると「地域の寛容性」が高いほど「住み続けたい」「帰ってきたい」

と思う傾向が強いとのこと。ここでいう『寛容性』とは「女性はこうすべき」「男性はこうあるべき」「若者なんだから」「もういい年齢なんだから」がない状態のことである

⇒アンコンシャス・バイアスの影響が少ない状態。

☆若い人の価値観の変化

若者を対象にした調査によると、SDGsの項目の中で、日本がより力を入れるべき課題と思うものに「ジェンダー平等を実現しよう」の回答が1位で、政治が積極的に取り組んでほしい課題として「新型コロナウイルス対策」や「妊娠・出産・子育てがしやすい社会環境の整備」を抑え1位が「ジェンダー平等」となっているなど、若者、特に女性がジェンダー問題に関心を寄せている傾向にあることがわかる

☆マジョリティとマイノリティ

マジョリティ⇒多数派のこと。数が多いというだけでなく、社会の仕組みがフィットしている人たちのこと

マイノリティ⇒少数派のこと。数が少ないというだけでなく、社会の仕組みがフィットしていない人たちのこと

*イメージとしては、マジョリティは自動ドアがスッと簡単に開くが、マイノリティはいろいろな手法を使ってもなかなか自動ドアが開かない状態。

【最後に】

私たちはさまざまな属性を持っています。その中でマジョリティ、マイノリティ、どんな立場にいらっしゃるか考えてみましょう。そして、今日から対話をはじめ、対話のヒントとなる「アンコンシャス・バイアス」を意識してみましょう。

4 グループワーク（1時間15分）

「無意識の思い込み」に気づき、「どうしたらいいのか」考えます

『普段意識していなかった「無意識の思い込み」について』をテーマに、1グループ4～5人で4グループ作り、町民ファシリテーターの進行のもと実施しました。



自己紹介のあと、講演資料の中にあった「アンコンシャス・バイアスチェックリスト」をチェックしてもらい、どう思ったか・気になったことなど出し合い、「男女の無意識の思い込み」に関連して「中標津のまちの中で気になったこと・感じることはありますか?」「それに対してどうしたらいいと思いますか?」を話し合いました。

いろいろな意見が出ていましたが、主なものをあげると、
【中標津のまちの中で気になったこと・感じることはありますか?】

町内会長・役員は男性が多い
団体のトップも男性が多い

介護の仕事は未だに女性が多い
(力仕事多いのに)

若者のキャリア支援が足りない
アドバイスを受ける場所が少ない

女性の正職員が少ない(パートが多い)

女性のトラックドライバーやタクシードライバーが多くなった

男女ともに出世したくない人が増えているのでは?

【それに対してどうしたらいいと思いますか?】

若者応援窓口一元化や起業を応援する制度があるといい

男性の理解・協力があれば女性も活躍できる

正職員を望んでいるのか、パートの方が働きやすいのか、それぞれの状況がある

【その他：こんな意見も出ていました】

- ・ お茶出しは女性が多い
- ・ 子どもを習い事へ連れて行く担当は母親、参観日も母親が多い
- ・ 職場の部署によって男女の偏りがある

- ・DV支援など女性支援が少ない
- ・町内会等に「女性部」があるのはどうなんだろう（青年部もあるよね）
- ・経験の機会が平等じゃなかった⇒経験の差は能力の差じゃないよね

各グループごとに発表してもらい、講師の菅原さんから一言いただき、グループワークは終了しました。

5 閉会



※この事業はサマージャンボ宝くじの収益金を活用して実施しました。