

令和7年度宮崎市男女共同参画センター自主講座

ハラスメント防止セミナー

～アンコンシャス・バイアスとハラスメント～

日程:令和8年1月10日(土)
第1部10:30～11:15 第2部11:15～12:00

宮崎市男女共同参画センター「パレット」

お願い:「気づき」や疑問を持ち帰りましょう！



本日の内容

1. 男女共同参画社会に関する意識
(性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス)
2. ジェンダー・ギャップ指数(男女の格差)
3. ワーク・ライフ・バランス
4. SDGs(5. ジェンダー平等を実現しよう)
5. 最後に

本日は 知る → 気づく → 変化（行動）

1. 男女共同参画社会に関する意識

(性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス)

ハラスメントは何故起こる？

1 コミュニケーション不足

(ハラスメントに共通しているのは、そもそもコミュニケーションが不足)

2 個人の感覚の違い

(被害者はショックを受けている一方、相手方は悪気がないというケースが多い)

3 アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

(自分は差別的ではないと思っていても、これまでの体験・経験等による無意識の思い込み)

4 固定的性別役割分担意識

(男は仕事・女は家庭のような性別を理由に役割を分ける考え方)

言われたことはありませんか？

～無意識に思っていることはありませんか～

女の子の子
だから
ピンクに
しようね！

男の子
だから
黒がない
んじゃない？

女の子の子
だから
お手伝い
しなさい

男の子は
泣かない
のよ！



皆さん、無意識のうちに「男だから、女だから」という理由で、我慢してきたことや、嫌な思いをしたことはありませんか？

男女共同参画社会の意識(社会全体)

単位：%	国	宮崎市
○平等（最新）	16.7	13.4
平等（前回）	14.7	18.4
○女性が優遇	6.8	3.9
○男性が優遇	74.7	68.8

(出典) 内閣府「令和6年度、令和4年度男女共同参画社会に関する世論調査」

宮崎市「令和4年度、平成29年度宮崎市男女共同参画に関する市民意識調査」



国の男女共同参画社会の意識調査(分野別)



単位 : %	【男性が優遇】	【平等】	【女性が優遇】
1家庭生活	60.7	30.0	9.0
2職場	63.8	25.8	9.2
3学校教育	21.9	70.4	6.1
4政治の場	87.9	9.4	2.1
5法律制度	50.4	38.2	10.8
6社会通念	78.2	16.3	3.9
7地域活動	47.0	40.3	10.5
8社会全体	74.7	16.7	6.8

(出典) 内閣府「令和6年度男女共同参画社会に関する世論調査」



1 性別による固定的な役割分担意識(ジェンダー・バイアス)

社会には、「男は仕事、女は家庭」のような性別を理由に期待されているさまざまな役割分担が今も存在します。

2 さらに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)

性別や過去の経験に基づく無意識の思い込みや偏った考え方

- | | | |
|------------------|------------------|---------------|
| ・ 校長先生は？ | ・ 養護教諭は？ | ・ 家事や子育ては？ |
| ・ 看護師は？ | ・ 歯科衛生士は？ | ・ 血液型は？ |
| ・ 仕事をして家庭を支えるのは？ | ・ P T A会長は、副会長は？ | ・ 自治会長は、副会長は？ |

そう思う・どちらかといえばそう思う 76.3%

【家庭・コミュニティ】

- 家事・育児は女性がするべき
- 男性は、仕事をして家計を支えるべきだ

【職場】

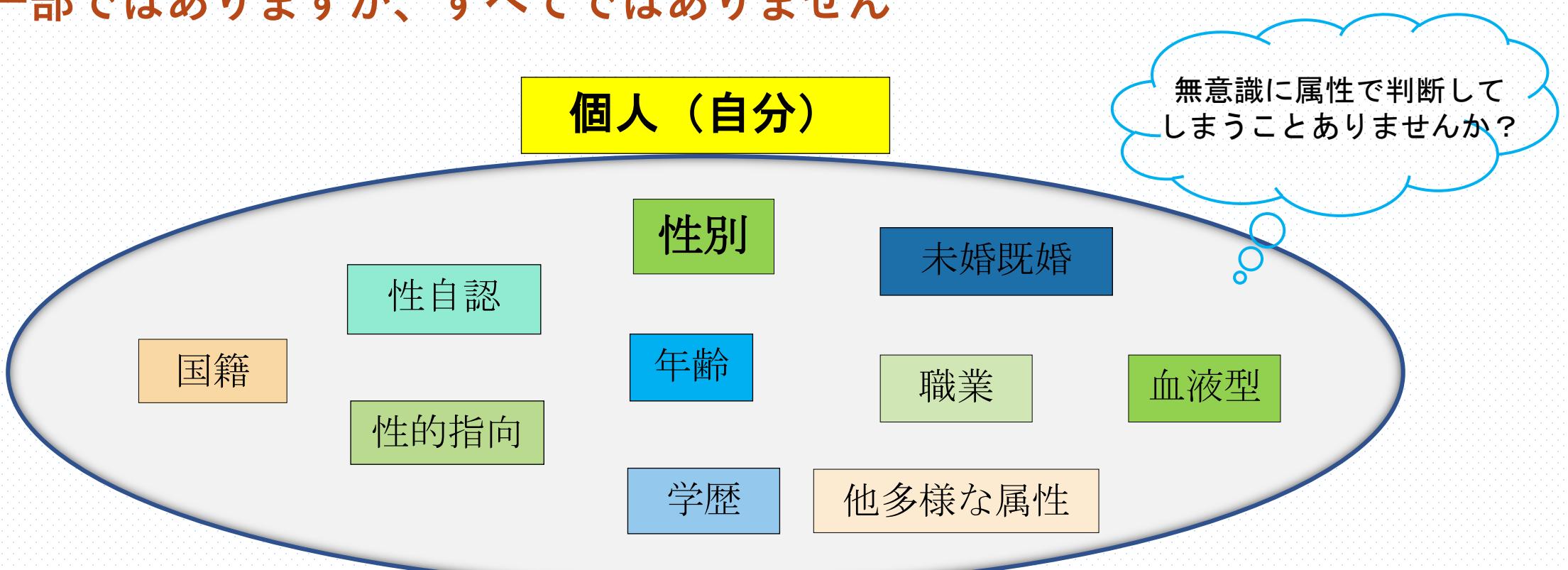
- 組織のリーダーは男性の方が向いている
- 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
- 受付、接客・応対（お茶出しなど）は女性の仕事だ

【その他】

- 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
- 男性は気を遣う仕事やきめ細かな作業は向いていない

アンコンシャス・バイアスに気づかず、「決めつけ」たり、「押し付け」たりすることで、知らず知らずのうちに相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまうなど、様々な影響があります。注意が必要です。

「人権の尊重」とは、「個人として尊重される」こと
「女性」「男性」「年齢」「血液型」・・・は、「個人：自分」を構成する
一部ではありますが、すべてではありません



思い込みは、日常にあふれています。
一人ひとりが“思い込み”だと気付くことができれば、誰もが活躍できる社会になる

ポイント1 「べき」「普通は・・・」に注意！

「男性なら残業するべき」、「普通は女性なら結婚するものだ」本当にそう言い切れますか
「べきだ」といった押し付けの言葉や
「普通は…」といった決めつけの言葉が出たら、立ち止まって考えてみましょう。

ポイント2 相手の「サイン」を見逃さない

家族や友人、同僚と話しているときに、急に相手の表情が曇ったり、声のトーンが変わったりしたことはありませんか？
そんなときは、自身のアンコンシャス・バイアスから出た言動で相手を傷つけたのではないかと振り返ってみてください。

ポイント3 常に自分に問いかける

アンコンシャス・バイアスを完全に払拭するのは難しいです。だからこそ、常に自身の言動を振り返り、問いかけることが大切です。

法律上の平等のみならず、「**事実上の平等**」を目指す

- 昭和から、平成、令和の時代となりましたが、今なお、根強く、大人社会の性別による生き方、固定的な役割、無意識の思い込みなどが存在します
- 「女性だから」「男性だから」「若者だから」という固定観念ではなく、「自分らしく」生きることを目指しましょう。
- そして、**事実上の平等**を実現しましょう。

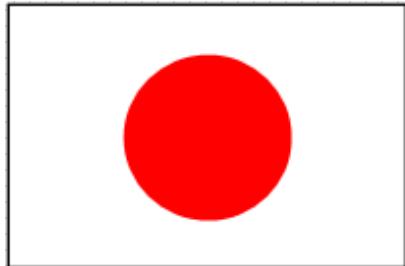
2. ジェンダー・ギャップ指数 (男女の格差)



ジェンダー・ギャップ指数

経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータを基にスイスの非営利財団が、各国における男女格差をはかるジェンダー・ギャップ指数を毎年発表しています。

日本



118位

148か国中



アイスランド



1位（16年連続）

ジェンダーギャップ指数(2025)

教育
66位

政治
125位

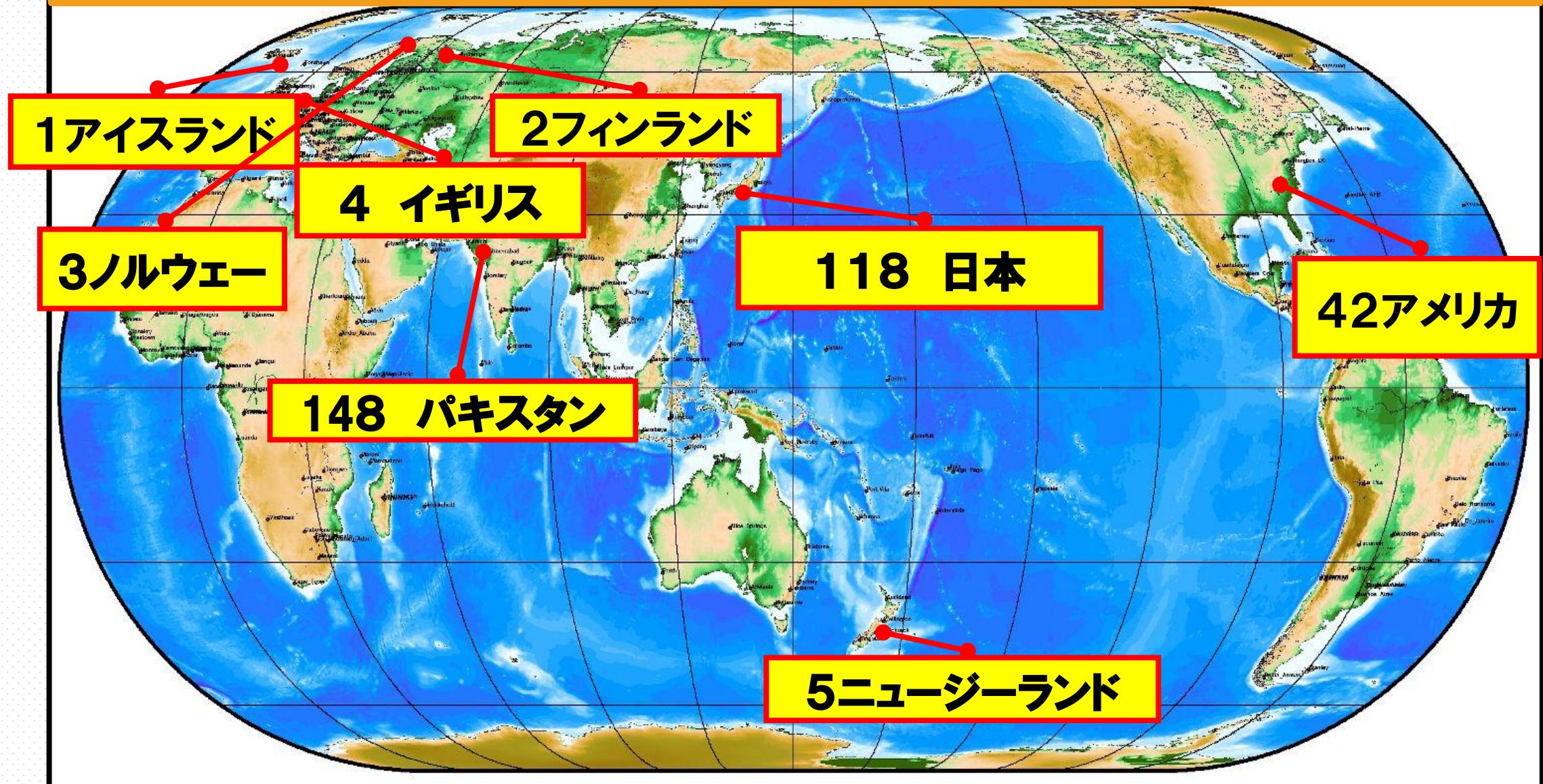
日本は特に
政治と経済が低い



健康
50位

経済
112位

ジェンダーギャップ指数2025





都道府県版ジェンダー・ギャップ指数

各都道府県の男女平等の度合いを政治、行政、教育、経済で分析

【政治】女性首長、議員

- 1位 東京（4年連続）
4 5位 宮崎
(R6: 4 6位、R5:最下位)

【行政】県管理職、審議会

- 1位 鳥取（4年連続）
4 4位 宮崎
(R6: 4 4位、R5: 4 2位)

【教育】校長や教育委員等

- 1位 徳島
3 5位 宮崎
(R6: 4 0位、R5: 3 7位)

【経済】役員、家事育児時間

- 1位 高知
1 5位 宮崎
(R6: 1 1位、R5: 2 3位)

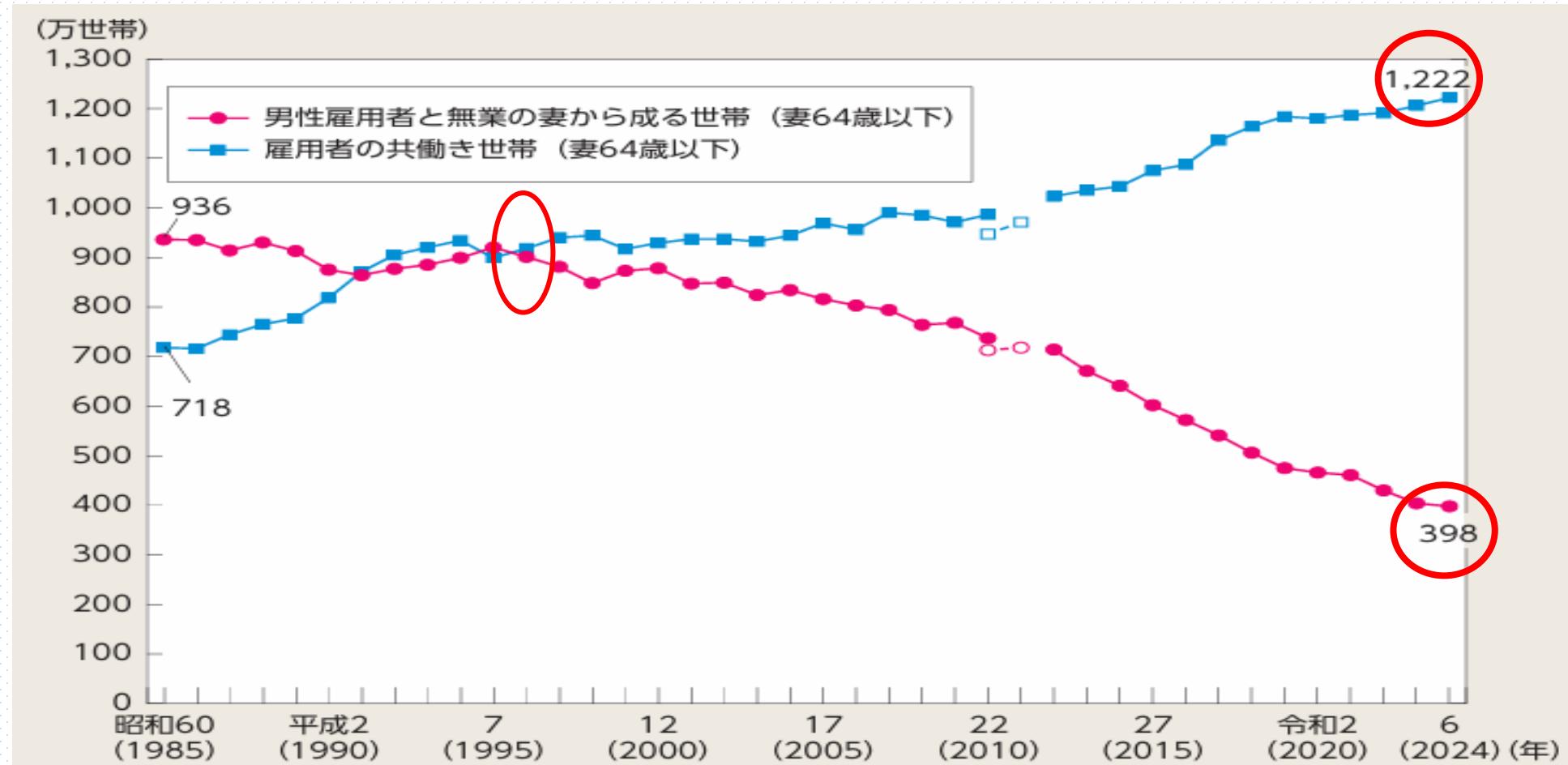
令和7年3月8日 上智大の三浦まり教授らでつくる「地域からジェンダー平等研究会」より

3. ワーク・ライフ・バランス



共働き等世帯数の推移

共働き世帯数は平成9年以降、男性雇用者と無業の妻（いわゆるサラリーマン夫と専業主婦の世帯）からなる世帯数を上回り令和4年では共働き世帯が1,191万世帯、男性雇用者と無業の妻からなる世帯が430万世帯。





男性の育児休業取得（育業・育児救業）

育児休業が取れることは知っているが、取らなくても何とかなると思いがちな男性が多いようです。

育児は決して妻だけの役割ではありませんね。ワンオペ育児、幼児虐待、産後うつなど様々な課題があります。

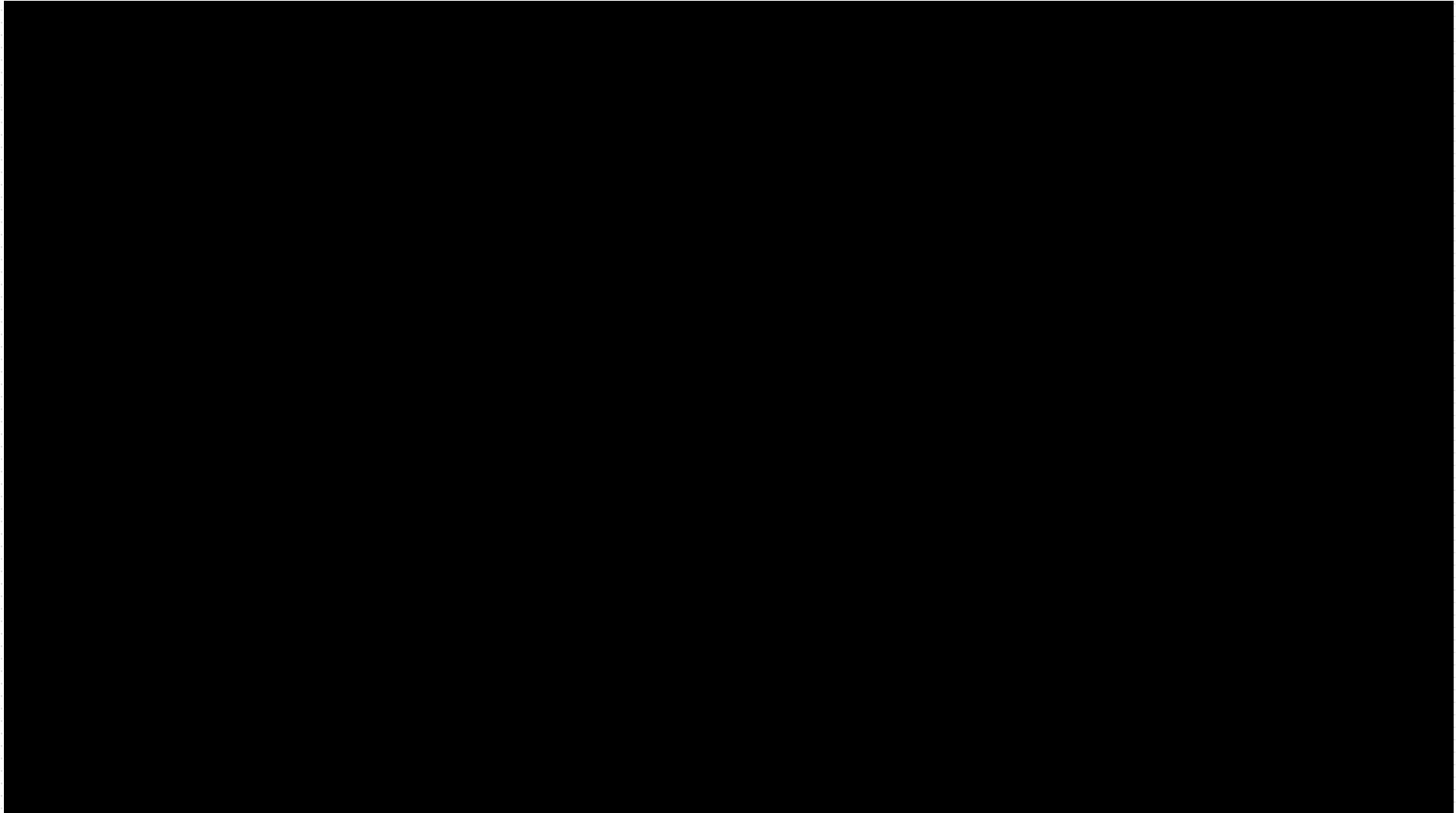
育児は、家族でシェアし協力することが大切です。当然、職場の理解は大きなポイントです。

宮崎県の男性の育児休業の取得率はどのくらいでしょう。

- ① 36. 4%
- ② 79. 5%
- ③ 55. 0%

ここで、育休に関するビデオ（3分）
クレラップのCM

僕は、家の事は手伝
わない。
手伝う、じゃなくて
僕もやるのが当たり
前だと思うから。



僕は知らなかつた。#育休を考える日(動画)



企業も応援！！仕事と子育ての両立



1 えるぼし認定(宮崎県内9社 R6.10現在) 全国3040社

「女性の活躍状況が優良な企業」を女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度です。

※女性労働者の割合、女性の勤続年数、管理職割合など



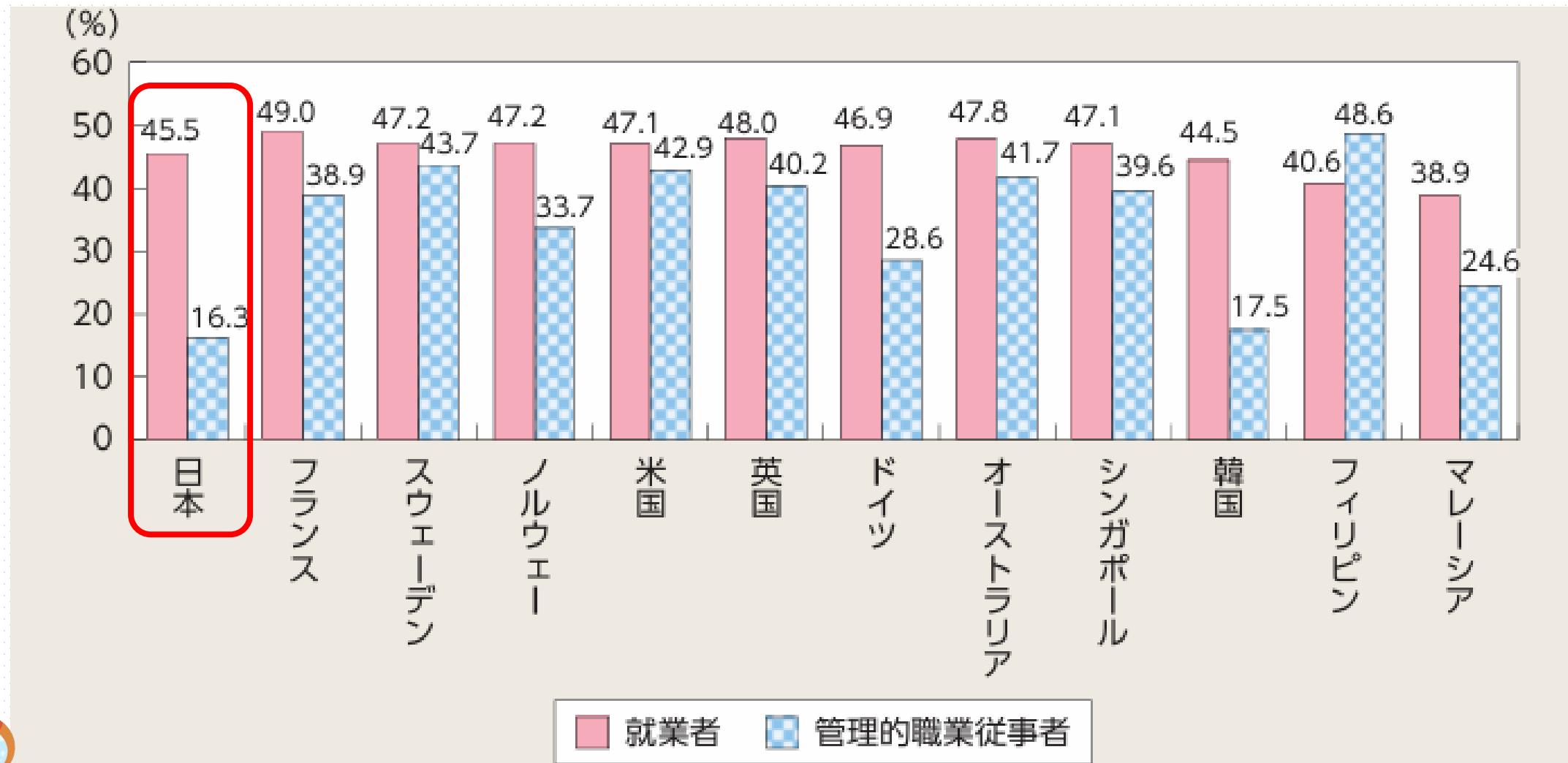
2 くるみん認定(宮崎県内63社 R6.10現在) 全国4689社

「子育てサポート企業」として、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度です。

※男性の育児休業取得率、時間外の削減、年次有給休暇の取得率



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）



女性管理職も参画することは非常に重要

- ・政策・事業方針等の決定
- ・育休・介護休暇、生理休暇などの職場環境の整備等



- ①女性の上司には抵抗がある、組織のリーダーは男性の方が向いている
- ②大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
- ③仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い

責任ある仕事を担う女性は増えているが、まだまだ、補助的労働は女性が担うべきといった

職場におけるアンコンシャス・バイアスが残っている。
このような思い込みを排除していかなければならない。

4. SDGs（ジェンダー平等を実現しよう）



世 界 の 動 き : S D G s



2015年9月 国連サミットで採択

国連加盟193か国が、2016年から2030年の15年間で達成するために掲げた持続可能な17の目標をSDGs（エスディージーズ）といいます。



「5. ジェンダー平等を実現しよう」
全ての人が性を理由に、差別されないジェンダー平等の社会にし、すべての女性と女の子のエンパワーメントを図ります。



2025/10/8



5

ジェンダー平等を
実現しよう



- ①すべての女性に対するあらゆる差別をなくす
- ②すべての女性へのあらゆる暴力をなくす
- ③子どもの早すぎる結婚、強制的な結婚、女性を傷つけるならわしをなくす
- ④政治・経済・社会の中で何かを決める場に女性と男性が同じように参加したり、リーダーになったりできるようにする。

5. 最後に



ハラスメントは何故起こる？

1 コミュニケーション不足

(ハラスメントに共通しているのは、そもそもコミュニケーションが不足)

2 個人の感覚の違い

(被害者はショックを受けている一方、相手方は悪気がないというケースが多い)

3 アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

(自分は差別的ではないと思っていても、これまでの体験・経験等による無意識の思い込み)

4 固定的性別役割分担意識

(男は仕事・女は家庭のような性別を理由に役割を分ける考え方)

職場などで起こりやすい主なハラスメント



- ・ ジェンダーハラスメント
- ・ パワーハラスメント
- ・ モラルハラスメント
- ・ セクシュアルハラスメント
- ・ マタニティハラスメント
- ・ パタニティハラスメント
- ・ アルコールハラスメント
- ・ スモークハラスメント

これまでお話ししました いよいよ。待ったなし！！
まずは今を知る 気づく そして 変えていく

- ①今なお、根強く、大人社会の性別による生き方、固定的な役割などを決めてしまう意識や慣行が存在
- ②知らず知らずのうちに、子どもたちの生活習慣や考え方へ影響
- ③性別にかかわりなく、全ての人が、「自分らしく」生きることを目指すことが大切

- ④世界の中で遅れている日本、その中でも遅れている宮崎
- ⑤何となく遅れていることは知っているが、それが問題であると、認識されていないのではないでしょうか？
 - ・まずは知ること・気づくこと
 - ・そして変えていく（行動）ことが大事
- ⑥過去は変えられないが、未来は選択し創造することができます。
- ⑦事実上の平等を目指していきましょう





皆さんと連携し、
男女共同参画社会の実現・
ハラスメントの防止を
目指しましょう！

ご清聴ありがとうございました！ 第2部へ