

はっとり社会保険労務士事務所 人事労務だより

～今月の特集～ 女性活躍

※厚生労働省サイト「アンコンシャス・バイアスを学ぼう」より

～アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）とは？～

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の思い込み」のことです。性別や年齢、学歴などに対して、知らず知らずのうちに偏った見方をしてしまうことがあります。こうした思い込みが、採用や評価、人間関係に影響を与えることがあるため、まずは気づくことが大切です。

●職場でよくみられるアンコンシャス・バイアス～このような思い込みありませんか？～

1. 採用について

「幹部＝男性」「女性はきめ細やかで丁寧」といった思い込みに基づき、採用の門戸を無意識に狭めてしまっていないか。

(例えば…)

- ・総合職は将来の幹部候補だから女性を採用するのは不安だ
- ・この仕事はきめ細やかさが求められるので女性に向いている

2. 配置について

個人の能力や意欲ではなく、「男性のほうが向いているだろう」といった思い込みから、女性社員の挑戦の機会を奪っていませんか。

(例えば…)

- ・重要な取引先への営業は、責任が重いので女性に担当させたら可哀想だ
- ・体力的にハードな現場担当は、男性に任せるのが安心だ

3. 育成について

「女性はいずれ辞める」「女性は家庭優先」という思い込みに基づき、育成の機会を与えずキャリア形成を妨げてしまっていないか。

(例えば…)

- ・どうせ出産や育児で辞めてしまうかもしれないから、女性社員に研修を受けさせるのは投資効率が悪い
- ・宿泊研修は、家庭責任のある女性社員は気の毒だから推薦しないであげよう

4. 昇進について

女性にはきっと無理だろう、と思い込むことで、昇進の機会を与えないようにしていませんか。

(例えば…)

- ・子育て中の女性に、管理職の重責は担えないだろう。打診するのはかえって迷惑かもしれない

5. 仕事と家庭の両立支援

育児は女性がするものという思い込みから、男性の育児参加を阻害し、女性の職域を固定化する環境をつくっていませんか。

(例えば…)

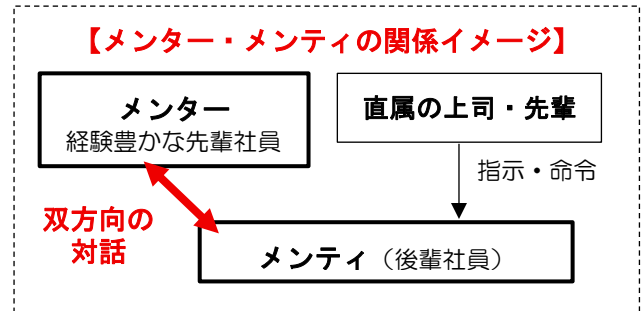
- ・男性社員が育児休業を長期間取得するのは、キャリアに傷がつくし、周りの士気にも関わる
- ・子育てで時短勤務中の女性は、女性の多い部署に配置すれば、女性どうしお互いさま精神でカバーしてくれるだろう

※厚生労働省資料

「女性社員の活躍を推進するためのメンター制度導入・ロールモデル紹介・地域ネットワークへの参加マニュアル・事例集」より

～メンター制度とは？～

- 職場の上司は部下に対して業務上の指示・命令を行うことを通じて、組織目標の達成を目指します。それに対しメンター制度では経験豊かな先輩社員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を支援して個人の成長をサポートする役割を果たします。



- ここでいう対話とは、対等な関係で相手の意見を受け入れ、相互に視野を広げて信頼関係を築くことを言います。もちろん先輩社員のメンターが後輩社員のメンティに助言や指導をすることもありますが、しかし、そのような場合にもメンティはメンターの意見に従うべきだと決めつけるのではなく、メンティの意見に耳を傾けることが大事です。メンターには会社の慣行や自身の成功体験に固執することなく、メンティに合う活躍のあり方を一緒に考えることが求められます。
- 特に女性を含む多様な社員の活躍推進を目指して行われるメンター制度では、メンターとメンティが、上下関係などにとらわれることなく相手の意見を受け入れ、相互に視野を広げて信頼関係を築くことを大切に、メンタリングが行われることが望めます。
- 具体的には、定期的にメンターとメンティとが対話によるメンタリングを重ね、信頼関係を育む中で、メンターはメンティの抱える仕事上の課題や悩みなどに耳を傾け、相談に乗ります。そして、メンティ自らがその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援します。
- メンター・メンティの関係は、職場での先輩・後輩間の育成的な人間関係を制度的に作り上げるものです。いわば、斜めからの支援といわれているメンター制度においては、基本的にメンターは、仕事の指示・命令を下し、評価を行う利害関係のある直属の上司や先輩ではなく、異なる職場の先輩社員（役員・管理職層レベルから数年先輩まで目的によって設定）がメンターになることが一般的です。
- なお、メンターとなる女性社員の育成を目的の一つにする場合もあります。相手との対話を通じて視座が高まったり、また相手からの問いかけを自分自身に投げかけることでこれまでの経験を振り返り、自分の成長を意識したり、様々な場に応用可能な普遍的な気づきを得たり、将来の自分の希望が明確になることもあるでしょう。「将来的なキャリア目標」「問題解決のアプローチ」「能力向上のための学習」「社内外のネットワーク構築方法」などをテーマにすると、そうした学びにつながりやすくなるかもしれません。

「人事労務だより」 発行：はっとり社会保険労務士事務所

〒635-0015 大和高田市幸町 3-3-211

TEL/ FAX (0745) 61-4284

Email: h-chan@leto.eonet.ne.jp