

# ジェンダーバイアスとは

社会でつくられた  
男女の役割分担に対する  
思い込み

A woman and a man are shown in profile, looking towards the right. The woman is in the foreground, and the man is slightly behind her. They are both wearing light-colored clothing. The background is a soft, light blue and pink gradient.

# ジェンダーバイアスの例

男女の役割分担への思い込みとは？！

「母親なら普通はこうだよね」「父親なら普通はこうだよね」

健診・予防接種  
はママ担当

夫が主夫だと  
びっくりされる

当たり前のように  
女性が  
「育休」「時短」

子育てをしている  
パパは“イクメン”

一家の大黒柱は  
夫の役目



# Question

## 「僕」「私」の幸せ

これから父親・母親になるにあたり  
(父親・母親になったことで)

諦めようとしていることはありませんか？

# Question

## 「僕」「私」の幸せ

これから父親・母親になるにあたり  
(父親・母親になったことで)  
諦めようとしていることはありませんか？

### ・仕事

本当はフルタイムで復帰したいけど、  
どうしよう？ 保育園の最長時間を使うのって、  
気が引けるな。子どもに申し訳ないかも ...  
子どもが小さいうちは、さすがに泊まりの  
出張(週末勤務)は無理だから諦めようかな 等

### ・プライベート

趣味の推し活も当分は封印しなきゃな

ひとりでジムにいったり、カフェで本を読む  
時間もなくなるな  
夜の外出や泊まりは当分無理だな 等

# 子育てにまつわるアンコンシャスバイアス

## 98%の男女が「親になること」に対する 無意識の性別役割分業バイアスがあったと回答

### 「子育て」にまつわる性別役割分業の 無意識の思い込みがあったか？

(親のがっこう受講生の男女120名に対するアンケート)

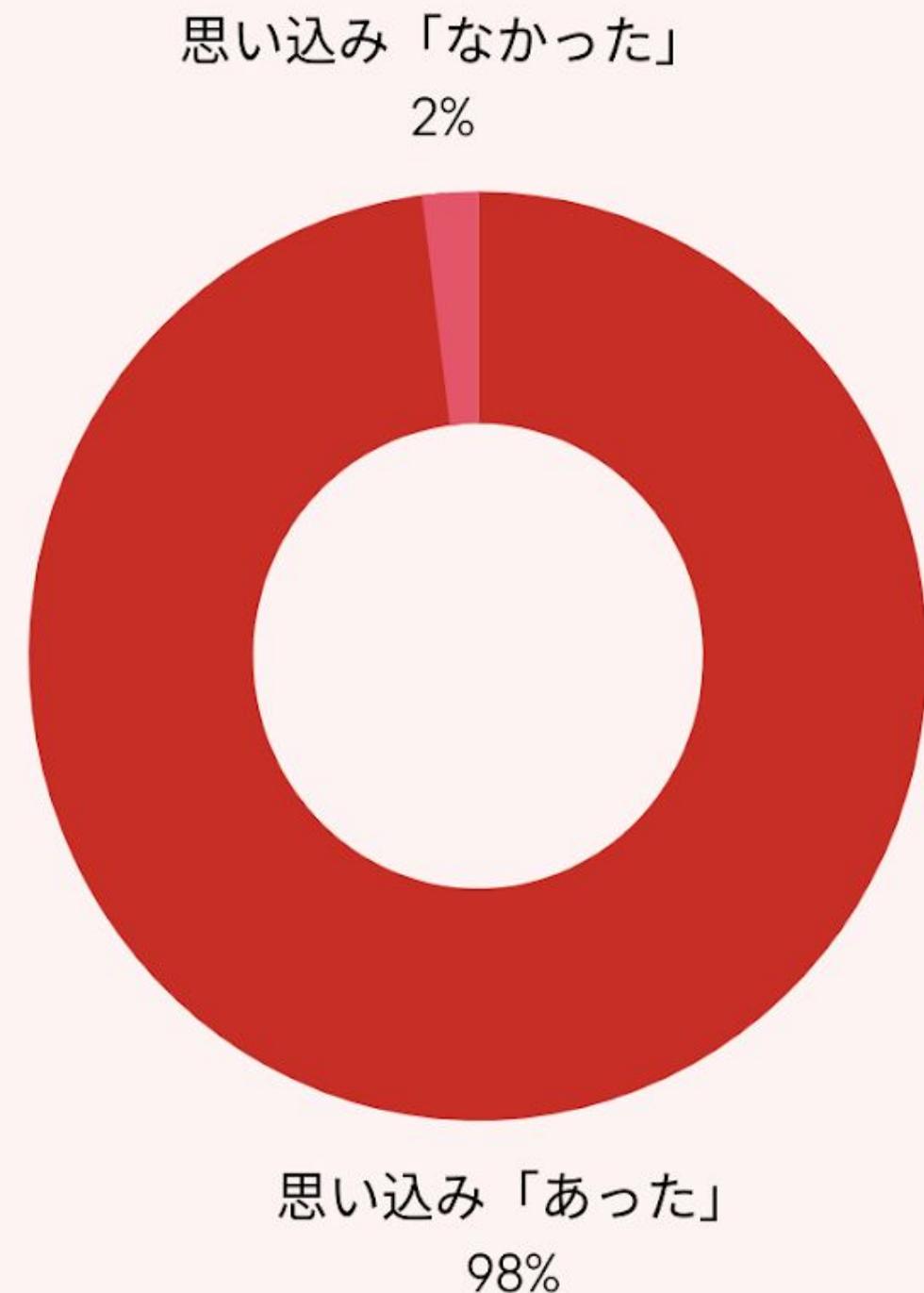
#### ■ 受講した女性から頂く最も多い声 ■

「母親になったら、遊びに行くことも・仕事に思いっきり打ち込むことも我慢して当然という思いこみがあったことに気づけました」

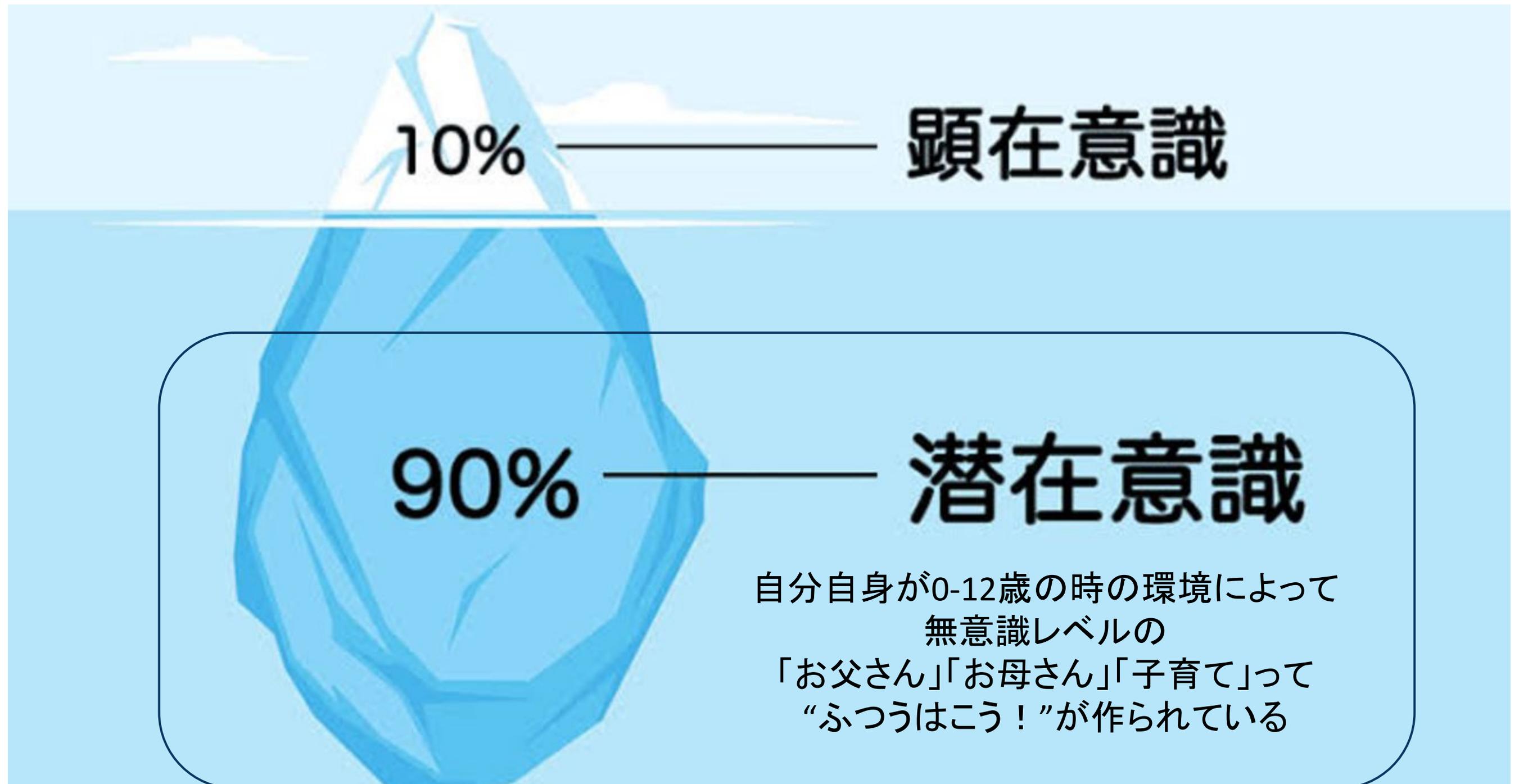
#### ■ 受講した男性から頂く最も多い声 ■

「妻が出産によってたくさんのことを諦めようとしていることを知りました。何も諦めなくていいように自分がサポートしたい」

この相互理解を促すワークの実施により受講した男性の70%が男性育休の取得に至りました。(2021年7月と9月のモニター実施時点)

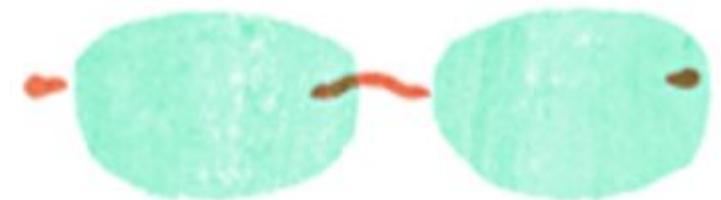
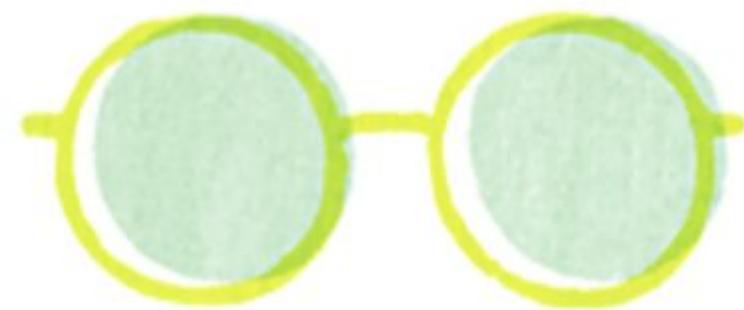
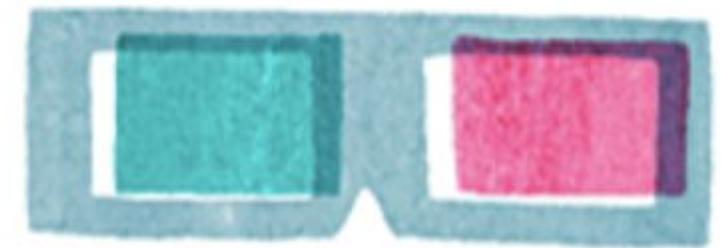
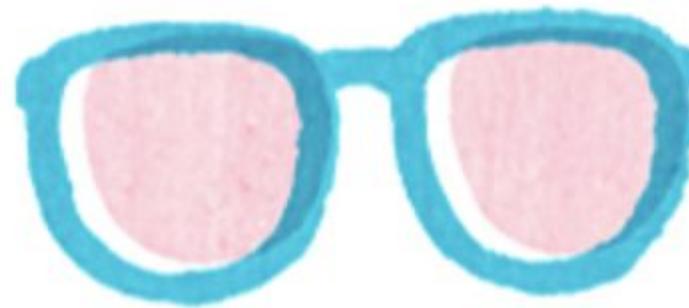


# 子育て世代にジェンダーバイアスがある理由



# 子育て世代にジェンダーバイアスがある理由

無意識レベルとは？ : 自分ではかけていることすら気が付いていないメガネのようなもの



creative agency  
M E A



無意識なジェンダーバイアスは  
個人が悪いわけではなく  
**「社会の問題」**

# まとめ

子育て中は無意識のバイアスがたくさん出てきます

- ✕「ママだから」「パパだから」
- 「自分はどうしたいのか？」

※育休取得の「意向確認」の際に、本人に「母親（父親）とはこうあるべき」の バイアスがない状態 をつくっておくことが非常に重要です

# まとめ

## 育児・両立にまつわるジェンダーギャップの解消が起こせると「意向」と「意欲」が変わる

### 「親のがっこう」受講生の声

私はキャリア形成をあきらめなければいけないと感じていたが、旦那さんが自らフォローできるからそこは諦めないでほしいと言ってもらえたことがうれしかった。

キャリアアップを諦めようとしていたけど、夫が応援してくれていることが分かり「諦めなくていい！」と思えた。

私の諦めようとしていることが多いと夫が感じたらしく、セミナー後にそれを諦めないためにどうしたらいいのかの議論ができました

産後は「自分が我慢することがたくさんあるだろう」という無意識の思い込みがあったことに気がつけた。やりたいことを我慢しなくても実現できる選択肢があることが分かった。

親として『こうしなければならない』という固定概念を捨てることができました。

家庭時間は育児をするものという固定観念に囚われて、諦めるという感覚すらない状態でした。ワークをとおして、仕事と育児の両立という幅の中で考えることがおかしかったのかなと思うようになりました。

諦めようとしていることが単なる自分の思い込みで、夫婦の協力次第で諦めずに済むかもと考えられるようになったから。

# まとめ

共働き・共育てに最も重要なこと

**「男女双方」の意識改革・  
ジェンダーバイアス解消が必要**

※育休取得の「意向確認」の際と「両立期間中」に、  
本人に「母親(父親)とはこうあるべき」の

バイアスがないう状態をつくっておくことが非常に重要です

# 目次

## 1、のべ2万人の令和パパママを見てきてわかったこと

- 子育てを通して「溝ができる夫婦」と「絆ができる夫婦」

## 2、いま、男性育休・共育てが必要な理由

- 専業主婦でも、親のサポートがあっても
- 令和の子育て中に陥りやすい落とし穴の存在を知る

## 3、今日からできる“共育てコミュニケーション 2つのポイント”

- 家庭でも、職場でも

# 共育でコミュニケーション 2つのポイント

## ① 「I」と「WE」

2つの視点をもつこと

# 【家庭編】共育でコミュニケーション 2つのポイント

## 「I」と「WE」2つの視点をもつこと

私はこうしたい！



私はこうしたい！

私たちとしては  
こうしたい！



# 共育でコミュニケーション 2つのポイント

②「I」「YOU?」「WE」の

3ステップで折衷案(第三の案)をつくる

# 【家庭編】共育でコミュニケーション 2つのポイント

## ステップ1:「I」

私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

## ステップ2:「YOU?」

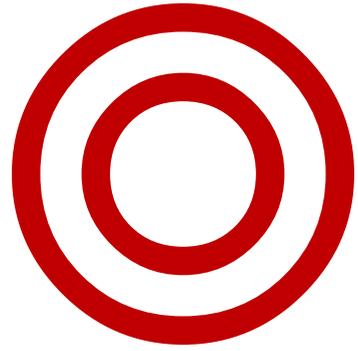
あなたは どう思う? → 相手の考えや状態をきく

## ステップ3:「WE」

『私たちはどうしていいか?』→ 折衷案をふたりでつくる

STEP 1	STEP 2	STEP 3
I 私はこう思う	YOU あなたは どう思う?	WE 私たちはどうしていいか?

# 共育でコミュニケーションの基本姿勢は



キャッチボール



ドッジボール

# 【家庭編】共育てコミュニケーション 2つのポイント

## 陥りがちな家庭での「ドッジボール型」コミュニケーション

### ステップ1:「I」

私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

### ステップ2:「YOU!」

だから、あなたはこうして! → YOUメッセージで断定する

例)

自分だってできることは  
対応してる!これ以上は難しい!  
あなたがやってよ!

保育園からのお迎え連絡  
の対応私ばかり!  
あなたもやってよ!



# 【家庭編】共育でコミュニケーション 2つのポイント

## 「キャッチボール型」コミュニケーションにすると

### ステップ1:「I」

私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

### ステップ2:「YOU?」

あなたは どう思う? → 相手の考えや状態をきく

### ステップ3:「WE」

『私たちはどうしていこうか?』→ **折衷案をふたりでつくる**

例)

相手の考えや状態を「聞き合う」プロセスを入れる

「I」自分も残業を減らしてお迎えに行ける日は行ってるし、できることはやってる  
これ以上の調整は難しそう ...  
「YOU?」こんな状況だけど ...どう思う?

「I」保育園からのお迎え連絡の対応私ばかりで最近しんどいんだよね ...  
「YOU?」どうにかしたくて ...どう思う?



# 【職場編】共育でコミュニケーション 2つのポイント

## 「I」と「WE」2つの視点をもつこと

私はこうしたい！

私はこうしたい！

私たちとしては  
こうしたい！



# 【職場編】共育でコミュニケーション 2つのポイント

## 陥りがちな職場での「ドッジボール型」コミュニケーション

### ステップ1:「I」

私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

### ステップ2:「YOU！」

だから、あなたはこうして！ → YOUメッセージで断定する

例) 育休を取得した男性社員や女性社員に対して上司の立場で

「I」育休から戻ってくるの待ってたよ！  
「YOU！」休んだ分しっかり仕事よろしくね！

「I」育休から戻ってくるの待ってたよ！  
「YOU！」お子さんいるから前みたいな業務は難しいと思うから、負担の軽い業務をお願い！

# 【職場編】共育てコミュニケーション 2つのポイント

## 「キャッチボール型」コミュニケーションにすると

### ステップ1:「I」

私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

### ステップ2:「YOU?」

あなたは どう思う? → 相手の考えや状態をきく

### ステップ3:「WE」

『私たちはどうしていこうか?』→ **折衷案をつくる**

例)

相手の考えや状態を「聞き合う」プロセスを入れる

「I」育休から戻ってくるの待ってたよ!

「YOU?」お子さんいるから前みたいな業務は難しいかな?

頼りにしたい気持ちはあるけどどうかな?

「I」育休から戻ってくるの待ってたよ!

「YOU?」〇〇の業務頼りにしたいと思ってるけど、どうかな?

# キャッチボール型のコミュニケーション

お互いの本音を聞き合う

すり合わせる