

「アンコンシャス・バイアス」チェックリストの解説

1 女性には重要な仕事や責任ある仕事は任せられない

女性は重要な仕事や責任ある仕事ができないのでしょうか？女性はリーダーができないのでしょうか？女性の中には管理職や役員など、重責を担っている方もたくさんいます。

「この会社や自分の上司は、“女性には重要な仕事や責任ある仕事を任せてくれない」ということを直接的、間接的に感じると、キャリアアップ志向の女性は「この会社では自分の能力を發揮できない」と感じ、モチベーションダウンや離職につながります。

2 女性はリーダーや管理職になりたがらない

女性に「リーダーや管理職を目指してみないか？」などと話すと、「私には無理です」などと返答されることがあります。このような返事の真意は、リーダーや管理職になりたがらない、上昇志向がないとは限りません。リーダーや管理職としての責務を果たす自信がない、不安があるという場合もあります。リーダーや管理職としてのポテンシャルがある女性にはその機会を与えることが大切です。女性はリーダーや管理職になりたがらない、上昇志向がないと決めつけることなく、ポテンシャルがある女性には、「私には無理です」という返答であっても、無理と思う理由を確認し、不安を払しょくするアドバイスを行い、キャリアアップへの背中を押す言葉がけをすると、キャリアアップへの覚悟が固まることがあります。

3 男性には決断力・リーダーシップがある

男性には決断力・リーダーシップがあり、女性は繊細で気配りができるなどのイメージがあるかもしれませんが、本当にそうでしょうか？女性でも決断力やリーダーシップがすぐれている人もいますし、男性でも繊細で気配りができる人がいます。性別の問題ではなく個人の問題です。男性には決断力・リーダーシップがあるから管理職や経営者に向いているなどというバイアスがあると、決断力・リーダーシップのある女性の活躍の場が狭まってしまいます。

4 女性は仕事よりも家庭を重視する

全ての女性が仕事よりも家庭を重視しているとは限りません。仕事を重視している女性は多数います。また、仕事よりも家庭を重視している男性も多数います。最近の傾向として、性別にかかわらず仕事も家庭も大切に作る働き方が主流になっています。「女性だから仕事よりも家庭の方が大事」と決めつけた働きかけを行うと、相手を傷つけたり、モチベーションダウンにつながったりします。

5 女性に転居を伴う転勤をさせてはいけない

女性が転居を伴う転勤をすとかわいそうだから転勤をさせない、という話を聞くことがあります。男性は転勤しても問題ないのでしょうか？

女性で自身のキャリアアップのために、転居を伴うものでも転勤をしたいという方もいますし、男性で親の介護のために転勤ができないという方もいます。女性だから無理、男性は当然と決めつけてしまうと、「女性だからといって差別されている」と感じる女性や、「女性は転勤がなくて逆差別」だと感じる男性が生じてしまいます。

6 育児中の女性は仕事の負担を軽くした方がよい

これらは、女性は仕事より子育てを重視すべきという固定観念と言えます。子育ては夫婦で協力しながらしていけばよいものですし、仕事も子育ても両方を大事にすることもできます。親と同居していて子育てを親に手伝ってもらっているという方もいれば、一人で子育てをしなければならない方もいます。子育てをしているから仕事の負担を軽くすると、キャリアアップしたいという女性のモチベーションダウンにつながります。また、会社のためにも個人のためにも、会社にいる間はその人の能力を最大限発揮できる仕事をやってもらうことが大切です。

7 育休を取る男性は仕事への意識が低い 及び

8 男性は何よりも仕事に大事。育児や介護は男性がするものではない

性別にかかわらず仕事も家庭も充実させたいという方が増えており、男性でも育休を取り子育てにかかわりたいという方が多くなっています。最近の傾向として、男性・女性ともに、家庭より仕事、仕事より家庭という考え方ではなく、仕事も家庭も充実させることを重視する考え方が主流になってきています。共働き世帯が増えていることもあり、育児や介護は夫婦で協力して行うものと考える方が多くなっています。男性だから仕事を重視すべきという考え方では、仕事も家庭も充実させたい人のモチベーションは下がってしまいます。

【作成】

(株) キャリアネットワーク 常務取締役、
人材開発コンサルタント・キャリアアドバイザー
清家 三佳子 氏

2020年10月