



内閣府の取組紹介「性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) 解消事業」 について

令和7年1月
内閣府男女共同参画局

第2部 政策編 Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、女性にも男性にもある。女性も男性も一人一人が、男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて協力し合って取り組めるよう、男女双方の意識改革に取り組む。
- その際、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業・団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象を設定し、多様なメディア・コンテンツを活用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開する。
- また、地域により情報や取組に差があることから、住民に身近な地方公共団体や、関係機関・団体と連携して、地域における広報・啓発活動の一層の推進を図る。

4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信

- 新聞・テレビ・映画・ゲーム・インターネットメディア・広告等の多様なメディア関係者と連携し、男女共同参画に資する広告やコンテンツ等について積極的に情報発信を行う。また、表現の自由を十分尊重しながら、性暴力表現など実在する女性の人権を侵害するような情報への対策をはじめ男女共同参画に関する各業界における自主的な取組を促進する。

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

（４）地域における女性活躍・男女共同参画の推進

③ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消 及びオールド・ボーイズ・ネットワークに着目した広報啓発

各地域において、人々の中にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消と、企業等の広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と理解の促進を図り、性別役割分担にとらわれない働き方を推進するため、これまでの調査結果を踏まえた取組を着実に実施するとともに、「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在についてのホームページ・SNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信、地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップの開催等の啓発活動を実施する。【内閣府】

※「オールド・ボーイズ・ネットワーク」については、以下の啓発活動を実施（予定含む）

- ・広報誌「共同参画」において、特集記事を連載した（令和6年10月号～12月号）。
- ・令和6年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関するワークショップにおいて、課題として取り扱った。
- ・普及啓発用動画を令和6年度中に公開する予定。

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究について

内閣府男女共同参画局では、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、気づきの機会を提供し、理解を促すことで、その解消を図ることを目的に、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査を実施・公表している。

令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に関する調査結果

▼調査概要

本調査では、41の測定項目（前回調査36項目）について、回答者から、性別役割意識（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階から選択し回答）や性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無などを聞いた結果を取りまとめている。

調査結果はこちらから↓

「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（内閣府男女共同参画局／2022年11月公表）

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r04.html

▼調査結果のポイント

- 今回の調査結果の主なポイントは、以下のとおり。（※前回調査は令和3年度に実施）
 - ・性別役割について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、前回調査結果とほぼ同様に男性のほうが高い結果となっている。
 - ・全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が高い一方で、直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多い。
 - ・職場の役割分担に関する項目において、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多くみられる。

▼対象・調査設計

【対象】全国男女20-60代 10,906人（男性5,452人 女性5,384人 その他70人）

【調査設計】全国47都道府県を性別、年代（20代～60代）で分け、均等に回収するサンプリングとし、測定項目を追加し41項目とした。

（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

□ 男女両方で上位10位に入っている項目

※赤字の項目は、今回調査で追加した項目

※「-」は前回測定項目になし

性別役割に対する考え

男性 上位10項目			女性 上位10項目		
項目	回答者数：5452	(%)	項目	回答者数：5384	(%)
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2 女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3 女性は感情的になりやすい	35.3	4	3 女性は感情的になりやすい	37.0	3
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	-
6 女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	-	6 女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	-
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	21.6	5
8 男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	-	9 組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	28.4	8	9 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がよい	20.9	8
11 家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11 家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14 家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 チェックシート・事例集 (概要)

- 性別による無意識の思い込みについて気づきの機会を提供し、解消の一助とするため作成。
- 令和3年9月に公表した「令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 調査結果」の調査項目や自由回答から、職場、家庭、教育、地域・コミュニティ、その他とシーンごとのチェック項目を選定。
- 事例集では、チェックシートで選定したチェック項目をシーンごとに整理し、調査結果のデータ及び調査で得られた自由回答を経験者の声として掲載し、その解説を記載することとした。

1 チェックシート

■無意識の思い込み - チェックシート -

Q あなたの性別は、当てはまるものを 内にチェック「✓」を入れてください。
 男性 女性 その他

◆チェック項目①「Yes!と思う段階」 部分にチェック「✓」を入れてください。

- A ①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
- B ②新卒や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
- B ③女性に理系の進路(学校・職業)は向いていない
- B ④男性は人前より近くまで歩けない
- B ⑤女性には女性らしい感性があるものだ
- A ⑥男性なら残業や休日出勤するのは当たり前だ
- A ⑦組織のリーダーは男性の方が向いている
- A ⑧女性の上司には抵抗がある

- B ⑨PTAには、女性が参加するべきだ
- B ⑩実の親、義理の親に問わず、親の介護は女性がするべきだ
- B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- B ⑫家事・育児は女性がするべきだ

○項目のA、Bはシーン別

- A 職場
- B 家庭、教育、地域、その他

※チェック項目として 23項目を選定

○下のとおり、事例集と

対応させている

事例集の対応ページはこちら

- ✓ ①⑥ →p.06~07 ■シーン1：職場Ⅰ
- ✓ ⑬⑱⑳ →p.08~10 ■シーン1：職場Ⅱ
- ✓ ⑦⑪⑳ →p.11~13 ■シーン1：職場Ⅲ
- ✓ ⑬⑱ →p.14~15 ■シーン1：職場Ⅳ
- ✓ ⑩⑲ →p.18~19 ■シーン2：家庭Ⅰ
- ✓ ⑪⑭⑲ →p.20~22 ■シーン2：家庭Ⅱ
- ✓ ③⑲ →p.24~25 ■シーン3：教育
- ✓ ②⑨⑳ →p.28~30 ■シーン4：地域・コミュニティ
- ✓ ④⑤⑱ →p.32~34 ■シーン5：その他

2 事例集

(1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い

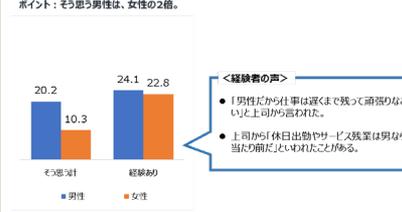
ポイント：評価者である役員の方が、一般社員よりもそう思う割合が高い。



＜経験者の声＞
 ● 職場で子どもの習い事の発表会に父親(男性職責)が行くため、仕事を休むのは違うのではないかと、母親がけじめしていないか?という話を聞いた。

(2) 男性なら残業や休日出勤するのは当たり前だ

ポイント：そう思う男性は、女性の2倍。



＜経験者の声＞
 ● 「男性だから仕事は遅くまで残って頑張るべき」と上司が言われた。
 ● 上司が「休日出勤やサービス残業は男なら当然前だしでいいから」と言っている。

■シーン1：職場Ⅰ 解説

シーン1：職場Ⅰ「仕事優先を男性に求める職場」

犠牲の多い仕事で失ったものは
 日本の労働市場は世界でもトップクラスにある。残業が習慣化している企業では定時で仕事を終わらせるという意識がなく、働く人もそのような労働環境に慣れ、疑問を持たず、残業する人を高く評価する傾向にある。家事・育児・介護はもちろん、子どもの入学や卒業など大切な行事でも、仕事を優先する立場が男性であり、働く女性は家事・育児・介護などの家庭での役割を、妻や他の家族任せ、仕事で打ち込めることを望む意識が強く残っています。このような体質は上司から部下へ、父親から子どもへ世代と組織を超えて受け継がれることが考えられる。
 業種における過重な肉体労働、心理的負担を原因とする死をさす「過労死」という言葉は、「Karoshi」としてそのまゝ海外でも通行するほどだ。自らの生活を犠牲にするような働き方は、過労死や過労自らの増加を招くことになった。1988年、「過労死110番全国ネットワーク」の全国一斉電話相談もきっかけに、過労死は社会問題として扱われるようになった。2014年「過労死等防止対策推進法」が施行されたが、現状も過労死は減っていない。

「長く働くから早く帰る、遅く帰る」
 近年はワークライフバランス(仕事と生活の両立)や働き方改革の推進もあり、年次有給休暇取得率の向上や残業削減の取組が進んだ。ところが影響も、在宅ワークの増加と、柔軟な働き方を導入する企業も出てきた。一方で、長時間労働に慣れた人にとっては意識は簡単には変わらない。男性なら残業や休日出勤をするのは当然の前だしという固定項目では、男性のその固定項目は2割強となり、4人1人は期間からも変わっていない経験者もいる。また、「仕事を優先できる男性は仕事へのやる気が高い」という点について、20-40代の役員・部長(代)課長(代)課長(代)は「そう思う」割合が34.8%となっている。働き方の管理職ほど、社風に仕事優先を求めている。
 しかし、世の中は男性は遅いペースで働かざるを得ない。長く働くことで価値を生み出した時代は確かであった。今は早く、柔軟に働ける。遅いペースにこだわら、「男性はどんな時も仕事を優先すべき」という固定意識と対峙し、優秀な人材を失えないことが求められる。

家庭責任を果たす男性へ
 男性の家庭への関わりが深まらない原因には、長時間労働を要とする働き方がある一方、男性自身の家事労働の無意識の思い込みがあることも見過ごせない。
 家事・育児・介護などの家事労働は長時間、私的な領域で行われる無償労働で思われてきた。仕事を通して収入や貯蓄が得られる有償労働に比べると、同じ労働でも収入を得られず、やり取りもほとんど家事労働者ばかりという社会的な格差がある。
 家事労働は家事・洗濯・掃除といったわかりやすいものばかりではない。この別々の役割の補充、イートレバーの作り替えなど、名目も家事と言われる隙なく見えないが、絶対に必要な日々のメンテナンス職的な役割がある。種ごとが役割の重複かつ必要があり、このように家事労働をすることは男らしくないという思い込みにつながる。女性も、家事・育児への自分の責任意識を込めて、男性に積極的な関わりを求めた。必要以上に抱え込み、結局、男性の家庭参加を阻害することになった。家事労働は時間と労力がかかる立派な労働であり、安心して快適な生活を営む上で欠かせない仕事である。男性の生活を自らも経験者として、その責任に責任をもつよう果たしていく必要がある。

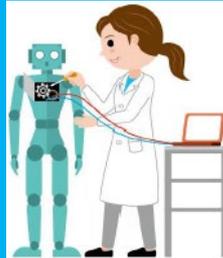
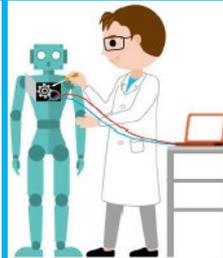
左) チェックシート項目について、調査結果で得られたデータを示した
 右) 解説では、何が問題なのか、どのような影響があるか等を記載

- 令和3年9月に公表した本調査研究の調査結果では、回答者全体の76.3%に、性別による無意識の思い込みが見られた。
- 特に、50代、60代の年齢層に強く見られたところであるが、この年齢層は、職場において経営層・管理職といった業務管理する立場の方が多いと考えられるが、人事担当と同様、この層の無意識の思い込みが職員等の仕事・家庭生活に与える影響は大きい。
- 令和2年時点において、共働き世帯は1173万世帯、専業主婦世帯は462万世帯となっており、専業主婦世帯が標準世帯とされた昭和の時代とは取り巻く環境が変わっているため、昭和の時代に形成された認識は、現在では思い込み、決めつけ、押し付けになってしまっている事があることに気づき、これを解消していく必要がある。

性別による固定的役割分担に捉われない「フリーイラスト」

- 性別による固定的役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を目的として、誰もが簡単に利用できる「フリーイラスト」を作成し、無料で提供。
ダウンロードはこちらから（男女共同参画局ホームページ）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/symbol/free/manual.html

職業	土木技術者			測量技術者		
	パイロット			工学系の科学者		
	全29職種					
	生活の場面	乳児の世話			炊事	
全15場面						

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた「普及啓発用動画」

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた情報発信の取組を強化することを目的として、チェックシート・事例集の内容を踏まえた「普及啓発用動画」を制作し、内閣府男女共同参画局公式YouTube等で公開



内閣府男女共同参画局公式YouTube

@user-pz4vy8wf5i

PART 1

視聴はこちらから (https://www.youtube.com/playlist?list=PLwXND8_Qn55qLfNvejYvKjg-7Z6Ig1DET)

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生



【全体版】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：家事・育児は女性がするべきだ①】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先する...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：男性なら残業や休日出勤するのは当たり前...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：男性は仕事をして家計を支えるべきだ】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生

PART 2

視聴はこちらから (https://www.youtube.com/playlist?list=PLwXND8_Qn55rjgi5nKDE2b1FYmApMz31n)

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発動画～PART 2～ ▶ すべて再生



【全体版】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：女性は結婚によって、経済的に安定を得る方...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：女性は結婚によって、経済的に安定を得る方...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：女性には高い学歴やキャリアは必要ない/職...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：同程度の実力なら、まず男性から昇進させ...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生
 【シーン：同程度の実力なら、まず男性から昇進させ...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する「ワークショップ」の開催

事例集、チェックシート、令和4年度に実施した調査結果等を用い、地方公共団体や経済団体等を対象に、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、実際の職業生活や社会生活において、どのような場面で起きているのかの気づき、理解する機会とし、以後の職務に役立てることで、社会全体の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消の一助とすることを目的としたワークショップを開催

- ▶ 目的：① 男女共同参画関連施策、広報業務に従事する担当職員、メディア関係者がアンコンシャス・バイアスに気づくことにより、アンコンシャス・バイアスを含んだ資料作成や情報発信を行わないよう留意する。
② 人事担当職員（管理職含む）がアンコンシャス・バイアスについて理解を深め、適切な人事管理・運営を行えるようにする。
- ▶ 内容：① 全体向け講義（アンコンシャス・バイアス調査結果概要等を踏まえ、問題共有や課題の分析）
② グループディスカッション（自組織の取組事例の紹介、現状と課題の共有など）
③ 発表、意見交換
- ▶ 開催形式：オンライン開催
 - ※令和4年度：計5回
（地方公共団体向け2回、企業向け2回、メディア向け1回）
 - 令和5年度：計5回
（地方公共団体向け2回、企業向け(メディア含む)3回)
 - 令和6年度：計5回
（地方公共団体向け2回、企業向け(メディア含む)3回)

