あなたに潜む アンコンシャス・バイアスを知ろう

～アンコンシャス・バイアスの解消でみんなが輝く社会へ～

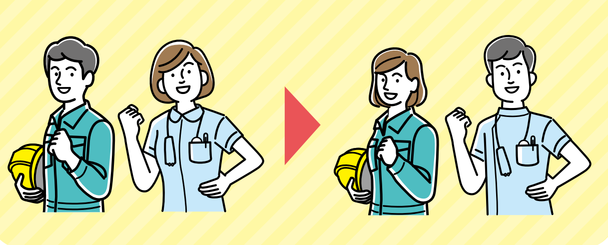
「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」とは、
自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」のこと

身近に潜むアンコンシャス・バイアスってどんなもの？

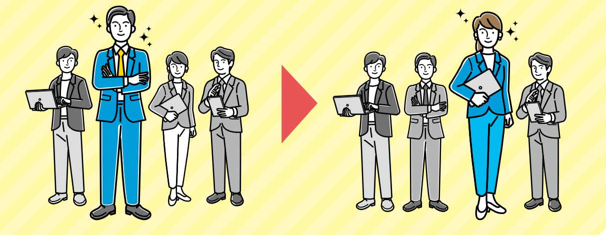
仕事、家庭、地域などのさまざまな場面で多種多様なアンコンシャス・バイアスが存在します。

家計を支えるのは男性？

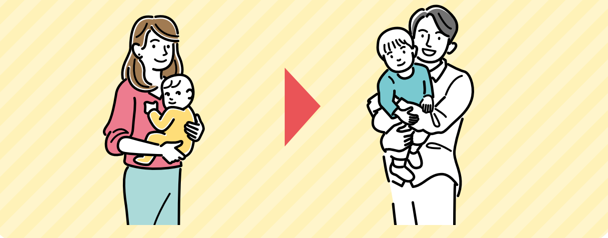
その仕事、思い浮かぶのは男性？女性？



組織のリーダーは男性の方が向いている？



急な子どものお迎えは女性の仕事？



アンコンシャス・バイアスとその影響とは？

思い込みや先入観で物事を決めてしまうと、自分にはそのつもりがなくても相手を不快にさせたり、傷つけたりしてしまうことがあり、さまざまな場面で悪影響を及ぼすことに繋がります。

職場で

- 人間関係の悪化やハラスメントの増加
- 社員のモチベーションや業務パフォーマンスの低下
- 新たなアイデアの阻害
- 賃金や個人評価の格差

家庭で

- ワンオペ育児によるストレス
- 社会進出の機会損失
- 夫婦関係の悪化、子どもの育ちへの影響
- 偏見による子どもの自主性の阻害、教育やキャリアの偏り

地域で

- 周囲の人間関係の悪化
- 地域参画の機会の阻害
- 若年層の流出
- 歴史的・文化的な地域活動の衰退

アンコンシャス・バイアスとその影響とは？

アンコンシャス・バイアスは、過去の経験によって形成され、無意識だからこそ気づくのが難しいものです。社会・家庭・地域活動は男女が平等に参加できます。ちょっとずつアンコンシャス・バイアスを意識して、自分の中の偏見や思い込みに気づいてみることから始めませんか？次のページでは、家庭での性別による固定的な役割分担の視点から、男性育休について見てみましょう！

山形県

Q 実際に取得された社員さんにお伺いします。育休取得前の上司への相談のタイミングや方法はどうされましたか？

A

Aさん（女性社員・産休＋育休１年取得）

母子手帳交付のタイミングで課の上司に相談し、それから課長に相談しました。会社自体、育休取得者が久しぶりだったこともあり、取得のタイミングや制度のことを総務の方に一緒に調べてもらいながら相談していました。

Bさん（男性社員・育休３か月取得）

妻が安定期に入ったタイミングで始めに課長に相談したあとに社長に伝えました。育休を取得する半年前には相談しました。

Q 育休を取得するうえで、復帰後のキャリアへの不安などはありませんでしたか？

A

Aさん

この会社では育休を取得してもキャリアへの影響はないので、心配せず安心して育休を取得することができました。

Bさん

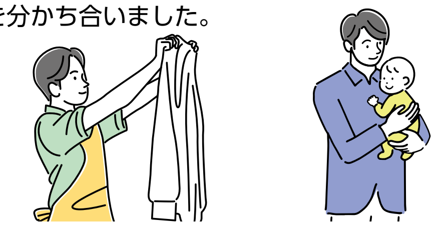
育休取得による影響は特になく、育休から復帰して数カ月後に新しい役職をいただいています。役職をいただいた今でも子どもの急な体調不良などでの有給休暇の取得に柔軟に対応していただいており､大変助かっています。

Q 最近よく耳にする男性育休ですが、実際にBさんは育休中どんなことをしていましたか？

A

Bさん

家事全般をこなしました。家庭内での役割分担はせず､自分ができることをやりました。夜泣きなどの対応は少し難しかったのですが、積極的に家事育児に参加したことで、家族からは負担が減ってよかったと言ってもらえました。夫婦で子育てができることの喜びを分かち合いました。



Q 育休を取得してみての感想や、育休取得を考えている方に一言お願いします！

A

Aさん

仕事を完全に忘れて育児に専念することができ、精神的にも安心できました。育休で家族と一緒に子どもとしっかり向き合うことで、子どものすこやかな成長だけでなく、復職後の社会生活でのエネルギーももらえます。

親としても成長するきっかけになるので、男女関係なく育休に対する理解が広まっていくといいなと思います。

Bさん

正解がわからないので最初は辛かったですが、あっという間に成長する我が子を間近で見れたことが何よりも幸せでした。男性育休という言葉が浸透し、制度も充実してきています。子どもが大きく なってからも自分の育てた子どもだという自信に繋がると考えてい るので、ぜひ育休を取得してみてください。

希望する皆様が当たり前に育休を取れる社会になることを願っています。

企業の声

現在社員は女性が半数を占め､女性役員の登用にも力を入れているところです｡社内には責任感が強く､きめ細やかな部分に気づいてくれる女性がたくさんいます｡そういった女性が力を発揮することで企業ももっと伸びていくと考えています｡男性育休や女性役員の登用等を進めながら､さらに女性も男性も活躍できる社会づくりに貢献していきたいと考えています｡

【発　行】 山形県村山総合支庁こども家庭支援課

家庭内での性別による役割分担の解消のために

男性育休編 あなたの選択で支える家族の未来

育休とは

原則１歳未満のこどもを養育するための休業で、育児・介護休業法という法律に定められています。就業規則に育児休業の記載がなくても、法律に基づき、取得することができます。

まずは
・育休中の収入
・育休の取得期間
・育休のメリット
・取得者の声
を知ろう！

育休中の収入

現行 手取り換算で ８割補償	育児休業給付金 休業開始から賃金の67% 180日以降は50%	社会保険料免除 約20%
★令和７年４月～ 手取り換算で 10 割補償！	育児休業給付金 休業開始から賃金の67% 180日以降は50%	社会保険料免除 約20% ＋ 出生後休業支援給付金

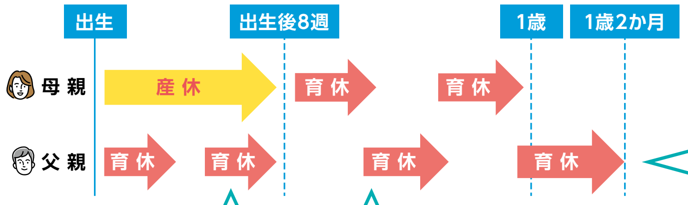
出生後休業支援給付金
賃金の13%（最大28日間支給）

★両方を満たす必要がある
◆**男性は子の出生後**８週間以内（産後パパ育休の期間）に14日以上の育休を取得すること
◆**女性は産後休業後**８週間以内に14日以上の育休を取得すること

参考：厚生労働省 HP

取得期間は？

通常、育休は子が1歳になるまでの措置ですが、方法によっては1歳2か月まで取得することができます。



産後パパ育休（新設）
出生後8週間の間に最大4週間、2回まで分割取得可能。

産後パパ育休を取得することで、パパが再度育休を取得することができる。夫婦ともに2回まで分割取得可能。

パパ・ママ育休プラス
夫婦がともに育休をとると1歳2か月まで延長して取得可能。
1歳になる前にパパが育休を取得していること、パパの1度目の育休がママの育休取得予定日よりも早い場合などに適用される。

配偶者が専業主婦（夫）でも取得することができます。
また、産後パパ育休を取得することで、条件を満たした場合に出生時育児休業給付金が支給される場合もあります。

参考：厚生労働省 HP

育休のメリットは？

取得者

・妻の産後うつを防げる
・夫婦の絆を深め、子どもの健やかな成長に繋がる
・自身の時間管理や計画性も養われる
・親としての責任感や仕事へのモチベーションが高まる

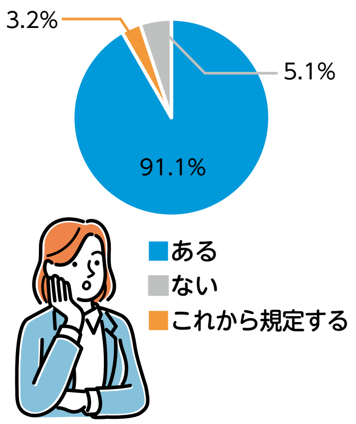
企業

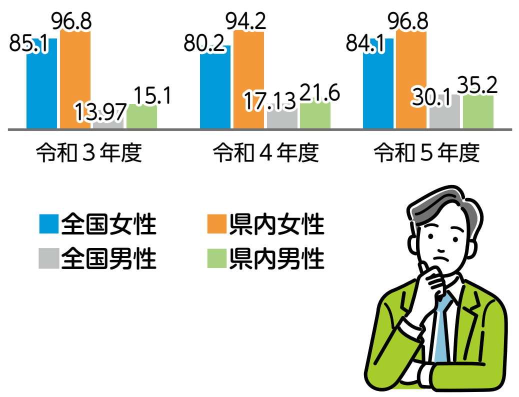
・企業のイメージアップに繋がる
・属人化の解消により業務パフォーマンスが向上する
・チームワークが向上する
・助成金が受給できる（中小企業事業主対象）
・社会保険料が免除される

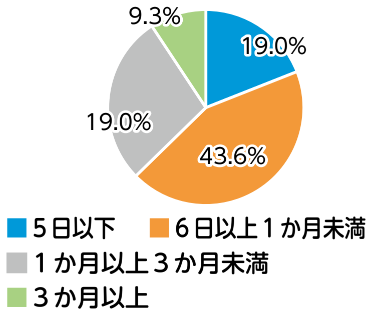
ワーク・ライフ・バランスで 男性も女性もみんなが輝ける社会へ

～やまがたスマイル企業 ダイヤモンド認定の【株式会社若月印刷】さんにお話を伺いました！～

インタビューの内容の前に…《山形県内の「育児休業」の実態は？》







参考：令和５年度厚生労働省雇用均等基本調査
令和５年度山形県労働条件等実態調査

それでは早速、お話をお聞きしましょう！

Q 会長にお伺いします。
男性育休などの制度を取り入れようと思ったきっかけは何ですか？

A **会長**

時代の流れももちろんそうですが、会社の就業規則の見直しをするタイミングで、育休を取得しようとしている社員が複数おり、社員にとって働きやすい職場を作りたいという思いがより強くなったことがきっかけです。

Q 社長にお伺いします。
男性の育休取得促進のため、どのような取組をされていますか？

A **社長**

朝礼で制度について周知することはもちろん、社内規則を文書化して誰でもすぐに見れるようにしています。また、「多能職性」を大切にしており、普段から社員がさまざまな仕事ができるように社内研修などに積極的に取り組んでいます。社員が欠けてもカバーできる体制づくりを日常的に実施することで、育休を取得しやすい環境づくりと社内の理解促進を進めています。

インタビューの様子

左奥から、社長、育休取得者（女性社員Aさん）、育休取得者（男性社員Ｂさん）
終始和やかな雰囲気の中、育休についてお話をお伺いしました。
普段から風通しの良い職場環境づくりをしている若月印刷さんの魅力を知ることができました！