

第13回 北海道労働福祉講座  
2023年 勤労者福祉向上キャンペーン

# 職場における ジェンダー平等の推進

2023年11月2日

## 本日のねらい

ジェンダーギャップの現状と背景  
を理解し、性別に関わらず誰もが  
いきいきと活躍できる職場づくりに  
必要なことを考える

## 本日の内容

- 講師自己紹介
- ジェンダー平等とは
- 女性活躍推進
- 男性の育休
- アンコンシャス・バイアス
- 心理的安全性

途中で小休止、最後に質疑応答を設けます

### 講師自己紹介

## 東 浩司(あづまこうじ)

- 1971年2月生、神奈川県逗子市在住  
大阪大学人間科学部卒  
立教大学大学院修了(社会デザイン学)
- 妻(保育士・家事代行)、娘(高1・小6)
- 6回の転職を経て長女の誕生を機に研修講師で独立
- NPO法人ファザーリング・ジャパン会員  
21世紀職業財団ダイバーシティ推進研修 客員講師
- 複数の自治体で男女共同参画推進会議委員を歴任





## いい父親ではなく **笑っている父親**になろう！

### <プラス思考になるコツ>

- 「**プラス思考になろう！**」とは思わない

意識すると逆にマイナス思考へ向かいます

- 明るい言葉を口ぐせに**

脳にプラスのスイッチが押されてプラス思考の体質に

大人がいきいきと生きている姿をみて  
次世代は未来に明るい希望が湧く

## アイスブレイク 笑顔の筋トレ

表情は顔の筋肉を動かして作る



<笑顔の筋肉は目と口>

- ✓ まゆげをあげる
- ✓ 瞳孔を開く
- ✓ 口角をあげる
- ✓ 大きく口を開ける

7

## 笑顔になるメリット

リーダーが笑顔になると情報が集まりやすくなる

人は見えないもの、わからないものに  
不安を感じ、恐怖する

村瀬学『恐怖とは何か』

- ✓ コロナウィルスが怖いのは見えないから
  - ✓ 正体が分からない相手を前にすると不安になる
- 事実を知る、学ぶことで不安は解消できる**

## ジェンダー平等とは

持続可能な開発目標(SDGs) 5「ジェンダー平等を実現しよう」

ひとりひとりが性別にかかわらず、  
平等に責任や権利や機会を分かち合い、  
あらゆる物事を一緒に決めることができること

「男女共同参画社会基本法」(1999年施行) 前文

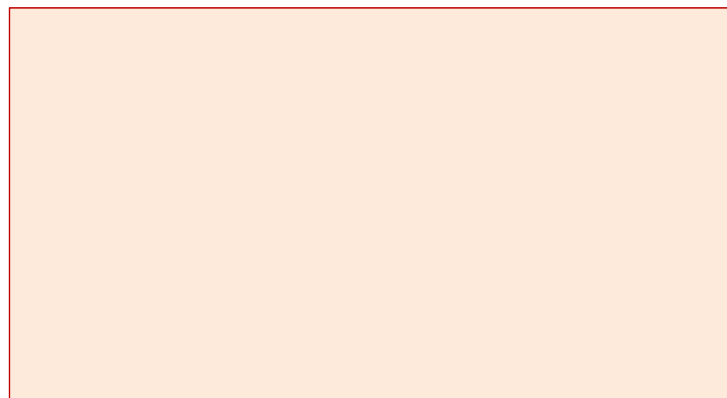
**男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国  
社会を決定する最重要課題**と位置付け、社会の  
あらゆる分野において、男女共同参画社会の形成  
の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要

\* 学生には「男女共同参画」よりも「ジェンダー平等」が馴染む

## 「参加」と「参画」のちがい

参加＝出席する、参画＝積極的に関わる(コミットメント)

Q. 「参加」にはなくて「参画」にあるものは？



## ジェンダーギャップ指数

- 日本は146カ国中 **125位** \*世界経済フォーラム、2023年

(男女平等を実現している状態を100としたとき)

政治 5.7                      経済 56.1

健康 **97.3**                      教育 **99.7**

**日本が遅れているのは政治と経済**

- 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数  
**北海道の順位は？**

<https://digital.kyodonews.jp/gender2023/data/1>

## 女子大学の学生からよく聞いた話

私がキャリアカウンセラーを10年務めた女子大学で、  
在校生や卒業生から似たような話を何度も聞きました

中学・高校・大学と女子校で過ごし、これまで「女性だから」と意識したことはなく、不利益を感じた経験も全くなかった。学校は女子がリーダーシップを発揮するのが普通だった。就職活動で「女性というだけで不利」になる現実を知った。入社後の会社で人生で初めて「女の子扱い」をされて幻滅。女性は補助的な役割を求められ、管理職は男性ばかりで出産育児への理解がなく、職場は残業が常態化している。この会社で働き続けるイメージをもつことが難しいです。

## ジェンダー平等を進める施策

### ① ポジティブ・アクション (積極的格差是正措置)

女性の積極的登用、クォータ制

議席や委員数の30~50%を女性に割り当てる

⇒強制力が必要・・・法律施行後20年経っても変わらない

### ② 働き方改革

長時間労働是正、ワークライフバランス、  
男性育休取得促進、等

⇒家事労働を担わない男性が有利なルールを見直す

## 女性活躍推進について

指導的地位(管理職)に占める女性の割合を30%に

- 2016年「女性活躍推進法」施行 →「202030」は未達  
⇒「2020年代の可能な限り早期に」と再設定
- 管理職の女性比率:係長20.7%、課長12.4%、部長7.7%  
「男女共同参画白書 令和4年度」

<30%の根拠>

### 黄金の3割

ロザベル・モス・カンター教授(ハーバード大学)

少数派が30%を超えると意思決定に影響をもち、  
組織文化に変化をもたらす・・・マイノリティが3割を  
超えるとマイノリティではなくなり、意見を言いやすくなる

## 中原淳先生による「女性活躍」の定義

(立教大学教授)

- ① (女性本人が望むのであれば)働きたいと思う女性が、企業において安定的・長期的に働き続けられる状態
- ② (女性本人が望むのであれば)成果を出して社会的上昇を果たしたいと思う女性が、企業において高いパフォーマンスを発揮し、職位を上昇させられる状態

中原淳『女性の視点で見直す人材育成』ダイヤモンド社

## 女性活躍のための課題

- 女性の昇進意欲がない 42.4%
- 十分な経験をもった女性が不足 41.6%
- 登用要件を満たせる女性が少ない 40.8%
- 優秀な女性が十分に採用できない 35.3%
- 企業全体の風土が男性中心に 31.9%
- 女性を引き上げようとする  
上位役職者が少ない 31.4%

パーソル総合研究所「女性活躍推進に関する定量調査」2022年



## 「女性の昇進意欲が低い」には訳がある

### ➤ 自信がない

- 管理職に必要な経験を積んでおらず能力不足を感じる
- 組織や上司から自分に対する期待が感じられない

### ➤ 管理職になると両立が難しくなる

- 残業が多くなって仕事と子育ての両立ができなくなる
- 責任が重いわりに見返りが薄い(罰ゲーム状態?!)

### ➤ ジェンダー規範に縛られる

- 「人の上に立つリーダー役割は男性の方が向いている」
- 「女性は控えめに」「縁の下の力持ち」を要求されてきた

## 「好意的性差別」にご用心

- ✓ 女性にのみ「無理しなくていいよ」と言う
- ✓ 男性に責任が重い仕事や出張などの業務を振って「女性には気の毒だ」と最初から与えようとしない

<好意的性差別をする人の傾向>

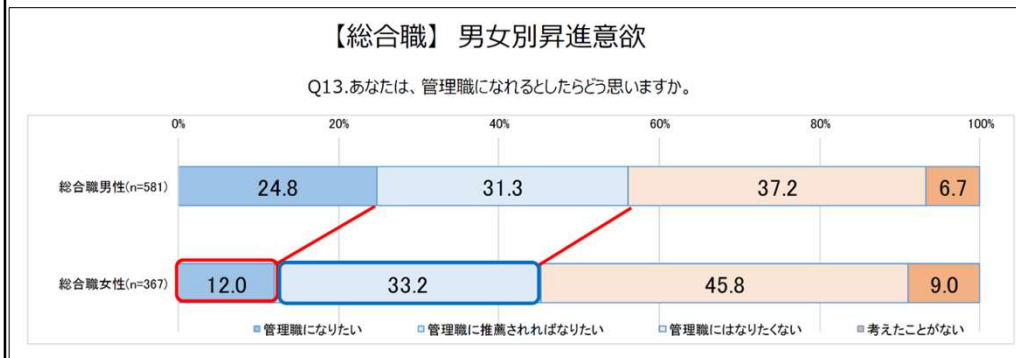
一見、女性を賛美し、労っているようにみえて、女性の能力向上を阻害し男性中心の体制を維持する言動。

**「女はダメだ」といった敵対的性差別と正の相関**がある。

大沢真知子編『なぜ女性管理職は少ないのか  
女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社

## 総合職女性の45%は昇進意欲がある

「管理職になりたい」の割合は男性の方が高いが、  
「管理職に推薦されればやりたい」の割合は女性が高い



21世紀職業財団「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査結果(2022)」

## それって「詐欺師症候群」かも

オファーに対して「私なんて」「自分には無理」と反応

自分は評価に値する人間だとは思わずに、たいした能力もないのに誉められてしまったと罪悪感を覚え、まるで誉められたことが何かのまちがいのように感じる事。

十分な実力がありながら理由もなく自信をもてずに悩む症状で、Impostor=ペテン師の意味。

自分の業績を誉められると詐欺行為を働いたような気分になり、そのうち化けの皮がはがれるに違いない、などと思ってしまう。

**女性の方がなりやすく、この症状に束縛されやすい。**実力相応の仕事にもかかわらず、自ら手を挙げないので上昇志向が無いなどと誤解されやすい。

シェリル・サンドバーグ『LEAN IN』日本経済新聞社

## 新入社員が選ぶ「理想の上司」ランキング

<男性>

1位  (7連覇)

2位 櫻井翔(2位)

3位 柘太一(5位)

4位 長谷部誠(再登場)

5位 設楽統(3位)

<女性>

1位  (7連覇)

2位 天海祐希(2位)

3位 アンミカ(初)

4位 有働由美子(16位)

5位 新垣結衣(7位)

明治安田生命2022年調査、( )は前年の順位

- ・男性1位 “親しみやすい” “優しい” といったイメージ
- ・女性1位 毎朝の飾らない笑顔や明るいキャラクター

## 女神的リーダーシップ

ジョン・ガーズマ+マイケル・ダントニオ著『女神的リーダーシップ』、プレジデント社

125個の資質に対し、二つのグループに分けて調査を実施  
世界13か国、6万4千人を対象にした研究

<半数のグループ>

- ✓ 「男性的」「女性的」「どちらでもない」に分類する  
男: いかめしい、強い、野心的、勇敢、自信に満ちた、等  
女: 独創的、自由奔放、受身的、親切、謙虚、華やか、等

<半数のグループ>

- ✓ 「リーダーシップ」「成功」「道徳観」「幸せ」に対してそれぞれの資質がどれだけ大切かを評価する

## 世界を変えるのは 女性と「女性のように考える男性」である

世界で成功しているリーダーや起業家が示す特徴の多くは「女性的」と分類されている資質だった

- 誠実
- 利他的
- 共感力がある
- 表現力豊か
- 忍耐強い

「男性的」「リーダーシップ」で共通した資質

- ・決断力
- ・分析的
- ・プライドが高い
- ・積極的

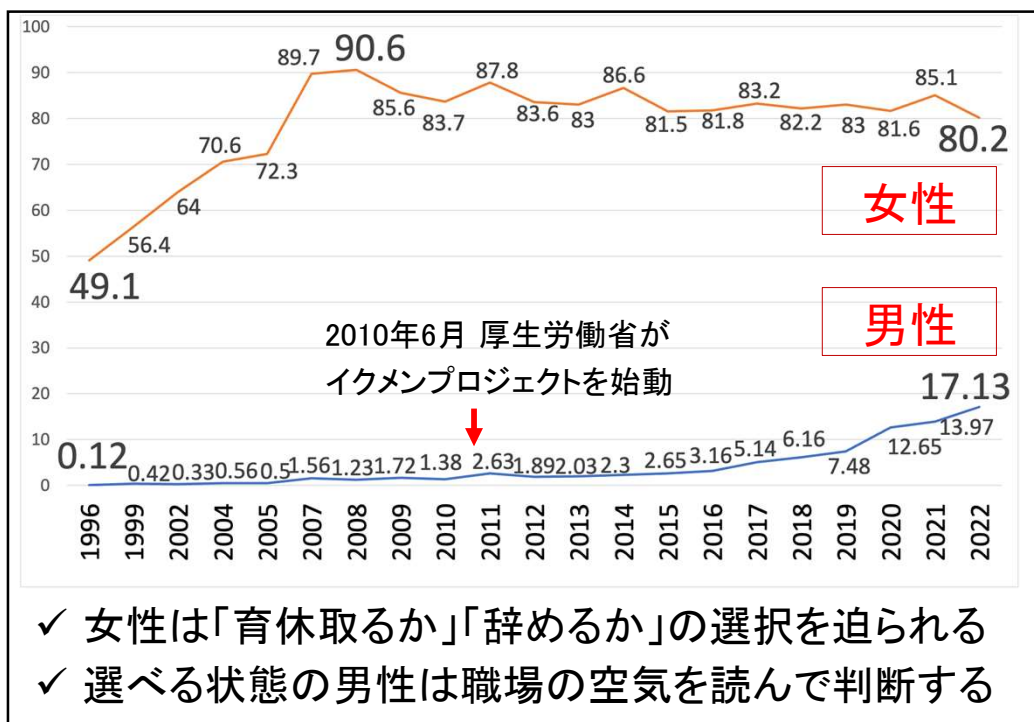
クイズ: これは何の数字でしょう？

17.13



80.2

厚生労働省「2022年度雇用均等基本調査」



## 2022年度 育児・介護休業法改正

メインテーマは「男性育休取得促進」

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
  - ・・育児休業に関する研修、相談体制整備、事例収集、等
- 個別の周知・意向確認 ← **企業の周知義務**
  - ・・元々は「男性の育休義務化」で検討が始まった
- 産後パパ育休
  - ・・男性には産前産後休業がなかった
- 育休の分割取得
- 育児休業取得状況の公表義務化(2023年4月から)
  - ・・新卒・中途採用の求職者がチェックしている

## 男性育児休業取得率の目標

厚生労働省イクメンプロジェクトが建てた目標

・2020年までに13% →12%で未達

⇒目標再設定: 2025年30%



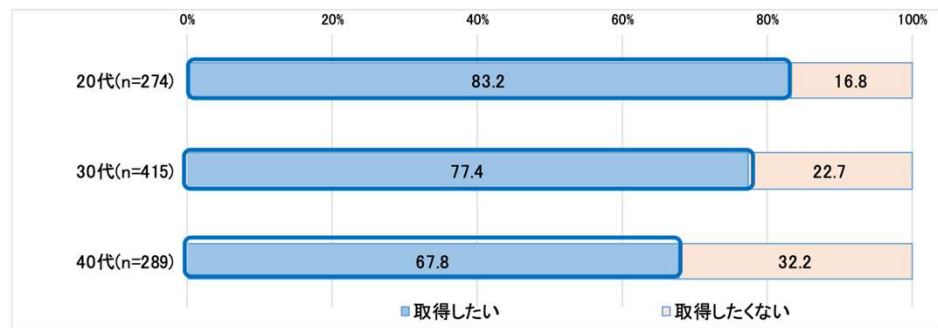
異次元の少子化対策 <子ども未来戦略方針>

- 2025年までに、50%
- 2030年までに、85%

## 20代では8割以上の男性が 育児休業取得を希望

【子どもを持つ予定がある男性：年代別】育児休業取得希望の有無

Q26.あなたは、今後、育児休業を取得したいと思いますか。



\*「子どもを持つ予定がない」人は除いている

21世紀職業財団「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査結果(2022)」

## 多元的無知

ほとんどの人がある考えをもっているにもかかわらず、自分たちが少数派だと思い込んでいる状況

ひとりひとりの男性は育児休業に肯定的だが、ほかの男性たちが否定的な意見をもっていると誤解しているために、みずからのうちなる信念に沿った行動を自制している。

そして、集団の規範だと思い込んでいるもの(要するに、育児休業の取得を断念すべきだという考え方)に従って行動している。

メアリー・C・ブリントン著『縛られる日本人』中公新書

## 男性が育休を取得できない/しない理由

1位 53.3%

**1位は何でしょう？**

2位 26.1% 収入が減る

3位 25.6% 取得できる雰囲気職場にない

4位 10.4% 取得するものではないと思う

5位 6.7% 仕事のキャリアにブランクができる

連合「男性の育児等家庭的責任に関する実態調査2020」（男性N=433、複数回答）

## パタニティ・ハラスメント

男性が育休を申請すると嫌がらせをされる

- 6位 取得すると昇進・昇給に悪影響が出る
- 7位 上司に取得しないほうが良いと言われた
- 8位 取得したら不利益を被ると言われた

連合「男性の育児等家庭的責任に関する実態調査2020」

「お前が産むのか！？」「出世をあきらめたな」  
「育休から戻ったら自分の席があると思うなよ」  
「男のくせに育休とるなんてありえない！」  
「私だったら取得しない。あなたもそうすべきだ」

## あるべき父親像が変わった

**昭和**

頑固カミナリ親父  
父親の家庭不在



**平成**

モーレツサラリーマン  
イク(育)メン・ブーム



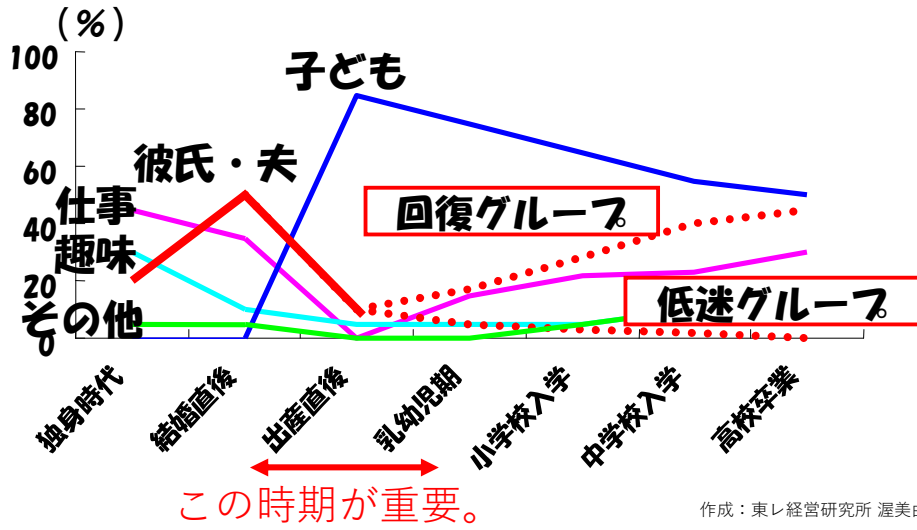
**令和**

父親が育児するのは前提に  
共働き・共育てがプレインストール



# 女性の愛情曲線

パパの育児は30年先を見越した熟年離婚の防止策



# 休憩

## 固定的性別役割分業意識

男は仕事、女は家庭

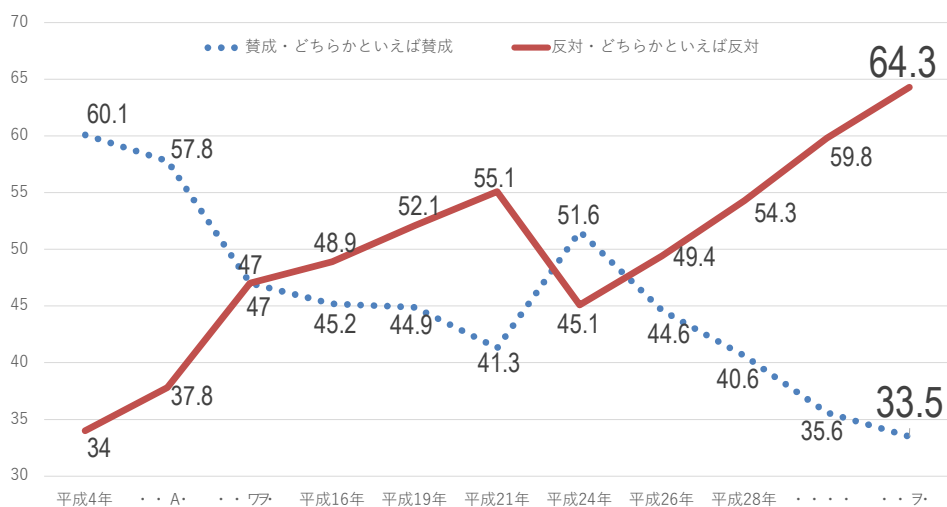
夫は外で稼ぎ、妻は家を守る

この考え方に

**賛成ですか？ 反対ですか？**

## 世論調査の推移

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」の考え方について



内閣府「男女共同参画社会位に関する世論調査」令和4年

某市の男女共同参画推進会議で起きた

## 「お〜いお茶事件」



- 事務局が出席者の飲み物で提供した商品名に対して、議長から物言いがあった
- 「お〜い、お茶」は亭主関白の夫が妻に指図するフレーズであり、この場に相応しくない
- 大学の授業でこのエピソードを紹介したところ…

ジェンダー平等を阻んでいる要因

## アンコンシャス・バイアス

- 無意識 *unconscious*  
自分自身が気がついていない
- 偏見 *bias*  
ある集団や個人に対して十分な根拠なしに偏った判断や意見をもつこと

無意識に持っている偏った見方や考え方  
～思い込み、先入観、固定観念、ステレオタイプ～

## アンコンシャス・バイアスの例

- ✓ 男は泣くもんじゃない
- ✓ 女性らしい感性を活かす
- ✓ いまどきの若者は打たれ弱い
- ✓ 高齢者はITが使えない
- ✓ 外国人は自己主張が強い
- ✓ 公務員は真面目である 等

**十把一絡げにして当てはまらない人もいる**

## 単身赴任するか悩んだSさんのケース

Sさんは総合商社に勤める32才。大学時代の同級生と結婚をして、7才と5才の息子がいる。

Sさんは今の会社で管理職になることを希望しているが、管理職になるには海外勤務を経験しなければならない暗黙のルールが社内にあった。

そうしたなかで、次の異動で海外に転勤する打診を受けた。自分としては転勤を受け入れたいのだが、転居を伴うため、家族帯同で移住するか、単身赴任かで悩んだ。

夫婦で話し合った結果、パートナーが仕事を辞めて家族で海外移住することに決めた。パートナーに負担を強いることになるのが心配だったが、「私のことや息子たちのことなら大丈夫」と言ってもらえて心強く感じた。

## <アンコンシャスバイアス・セルフチェック>

- 男性は仕事をして家計を支えるべきだ
- 女性には女性らしい感性があるものだ
- 女性は感情的になりやすい
- デートや食事のお金は男性が負担すべきだ
- 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない
- 女性がか弱い存在で守らなければならない
- 男性は結婚して家庭をもって一人前だ

内閣府男女共同参画室 令和3年度「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)チェックシート」より一部抜粋

## 1位「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」

### 性別役割意識

(「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

男性 上位10項目			女性 上位10項目		
	回答者数：5452	(%)		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	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	3	女性は感情的になりやすい	37.0
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	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
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	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	女性がか弱い存在なので、守らなければならない	33.1	6	女性がか弱い存在なので、守らなければならない	23.4
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	21.6
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5
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
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	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9

内閣府「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」より

## 大黒柱バイアスは根強い

男は一家の大黒柱＝父親の稼ぎ主役割

個人の意識の問題だけではなく構造的な問題がある

### ➤ 男女の賃金格差

・・男性の賃金の中央値を100とすると、  
女性の中央値は75.2（「賃金構造基本統計調査」令和3年）

### ➤ 非正規雇用の割合

・・女性54.4%、男性22.2%

### ➤ 主婦(夫)を優遇する諸制度

・・配偶者控除、130万円の壁 ←10月より対策実施

## アンコンシャス・バイアスが注目された背景

アメリカで1980年代から研究されるようになった

### <問題意識>

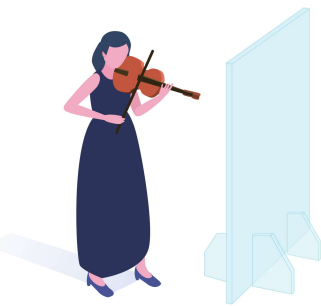
大学を卒業する女性の割合が増え、能力的に男女互角なのに、指導的な地位に就く女性が増えないのは、どうしてなのか？



**女性の登用が進まない元凶は  
ジェンダーバイアスにあった！**

## ブラインド・オーディション

- アメリカで音楽学校を卒業した女性は40%超だがプロ楽団員のほとんどが男性で、女性は5%以下
- このような状況に問題意識をもったオーケストラが楽団員の選考方法を工夫した



受験者と審査員の上に衝立てを置き、音(演奏)のみで評価



**審査に合格する女性の割合が大幅に向上した**

## この結果から分かったこと

- ✓ オーケストラの審査員は、自分たちは公平に演奏だけで評価していると信じていた
- ✓ しかし、「男性の演奏の方が優れている」といった無意識の思い込みが審査に影響を与えていた

- 他のオーケストラもブラインド・オーディションを採用  
⇒楽団員全体の女性比率はおよそ40%に
  - 以前はほとんどいなかった非白人も合格するように  
⇒オーケストラのダイバーシティ(多様性)が向上
- 「のだめカンタービレ」はバイアス排除のおかげ！

## 事例：東京医科大学の不正入試

- 東京医科大学で、女性受験者の得点を減点して女性の合格者を抑えていたことが2018年に発覚
- 大学側は「女性の医師は出産や子育てで現場を去ってしまう」「激務なので女性に向いていない」といった偏見に基づいて点数の操作を行なった



<東京医科大学の合格率>

2018年 男 9.04%、女 2.91%

2019年 男 19.84%、女 20.21%

不正を指摘された  
他の9校でも女性の  
合格率が上昇

元受験生28人が集団訴訟、東京高裁は東京医科大学に1826万円の支払いを命じた  
(2023年5月30日 判決)

## アンコンシャス・バイアスは誰もがもつ

「常識的に言って」「絶対に」「みんな」「誰もが」「べき」「はず」「普通なら」といった発言の裏には偏見が隠れていることが多い

常識とは、18歳までに身につけた  
偏見のコレクションである

アインシュタイン

生育歴や原体験が元になって刷り込まれている  
為、自分もっているバイアスを意識化しにくい



## 講師(私)の失敗例

男性育休の研修で「父親が育児するメリットは？」のテーマでグループの話し合いをしようとしたら、参加者から「父親はメリットがないと育児しないんですか！」と指摘を受けた

タイムマネジメント研修でPTAの働き方改革を行った話題をした際に「PTAにボスママがいた」と面白おかしく語ったら、アンケートで「講師はジェンダーの偏見がある」と書かれた

就職相談で「中学生の息子がいるので仕事に出れない」と言う母親に「中学生なら一人の留守番は大丈夫でしょ」と受け流したところ、息子さんが不登校が続いて悩んでいると吐露された。軽はずみな発言をしたことを謝った

## シニア男性との転職相談のケース

50代60代男性との転職相談で、次のようなやりとりがしばしばありました

- 相談者：50代男性の求人が全然ありません
- カウンセラー(私)：求人がないのですね
- 相談者：警備の仕事の求人しかないんです
- カウンセラー：警備だと厳しいですよね・・

**警備という職業に対して偏見をもっている自分にチクチクする気持ちになった**

## 警備の仕事をしてみました



- ゴールデンウィークに仕事案件がなく、家族用事なし
- 求人サイトのアルバイトに思い切って申し込む
- 3日間の研修を受けた後に某商業施設で交通誘導
- 20代若手が現場を仕切りベテランがバックアップ
- 女性の警備員も複数

**知らなかった世界を体験して自己肯定感が高まった**

自分らしくいきいきと活躍する極意

**みんなちがって、みんないい！**

**=ダイバーシティ(多様性の尊重)**

<宗教の黄金律>

- 人にしてもらいたいと思うことを人にしなさい
- 己の欲せざる所、人に施すことなかれ

でも、自分と他人が望んでいることは違うかもしれない

**一人ひとりが違うことを前提に付き合う**

**私は「男と女のちがい専門家」を止めました**  
 「男と女のちがい」をテーマにした企業研修が好評でした

- ✓ 2015年頃からアンケートでLGBTの配慮不足を指摘
- ✓ 根拠の有無に関わらず、ジェンダー・バイアスを助長する内容を扱うのは良くないと判断して封印した

ジェンダー平等を実現する  
 職場づくりに欠かせない

**心理的安全性**

*Psychological safety*

## 「心理的安全性」とは

エドモンドソン教授(ハーバードビジネススクール)による定義

チームの心理的安全とは、  
このチームでは率直に自分の意見を伝えても対人関係を悪くさせるような心配はしなくてもよいという信念が共有されている状態を意味する。

**誰もが気兼ねなく意見を言いあえる**

## 心理的安全性の効果

- 自分が受け入れられている感覚があり、安心して働くことができる  
**⇒良好な人間関係、離職防止**
- 思いついたことやアイデアを表明でき、実行に移せる  
**⇒主体性の発揮、イノベーション**
- 批判を恐れず意見を述べるができる  
**⇒リスクマネジメント**

## 対人不安が心理的安全性を阻害

「意見するとバカにされる」「何を言っても否定される」

### ✓ 無知だと思われる不安

・・分からないことがあっても質問や相談をしない

### ✓ 無能だと思われる不安

・・自分が犯した失敗やミスを認めようとししない

### ✓ ネガティブだと思われる不安

・・問題があると気づいているのに指摘しない

### ✓ 邪魔をする人だと思われる不安

・・異論や新しいアイデアがあっても口にしない

## 日本の多くの組織ではもともと 心理的安全性を重視していなかった

上位下達の組織では部下(生徒)は謙虚で控えめであることが善しとされる

- 内に閉じている組織は同調圧力が強く、  
ものが言えない空気がある  
→発言するときに空気を読むことが求められる
- 意見を主張すると「出る杭は打たれる」  
→空気には「水を差す」が有効

## 心理的安全性がある職場の特徴

- ① ポジティブな発言が多い
- ② 成功したことだけでなく、ミスや問題についても話す
- ③ 職場に笑いとユーモアがある

## 心理的安全性の肝は「聴く耳」をもつ

自分と違う意見であっても一旦受けとめる

「いいですね」「なるほど！」

「そうした考え方もありますよね」

- いいね！の反応があると発言しやすくなる
- ダメ出しされると心理的安全性が低くなり、他の人も話しにくい空気ができる

## 「困ったら言ってね」では言えない

- ✓ ワーキングマザー (n=500) で「職場の仲間に協力を働きかけている」と回答したのは、たったの10%
- ✓ ヘルプシーキング行動の人が成果を出している

中原淳・トーマツイノベーション『女性の視点で見直す人材育成  
だれもが働きやすい「最高の職場」をつくる』ダイヤモンド社

「困ったら言ってね」「何かあったら言ってね」ではなく  
↓↓

**「私にできることはある？」**と声をかける

## 「ありがとう」から始めよう

「感謝」の反対語は？

- ✓ **電気がついて、ありがとう**
- ✓ **職場の同僚、取引先、家族に「ありがとう」を伝えよう**

**「ありがとう」は心理的安全性  
を高めるミラクルワード**

## さいごに

### ➤ 「男女共同参画」は深い

フェミニズム,男性学,家族社会学など、学ぶほど奥が深い  
自分の当たり前が覆される感覚を味わう..「常識の関節外し」

### ➤ 「男女共同参画」は手強い

日本社会に根付いているバイアスはなかなか変わらない  
あの手この手を使ってなんとか引っくり返す

「イクメン」「女性活躍」「男女共同参画」の言葉が  
不要となって誰もがいきいき生きていける社会へ

## 質疑応答

ご質問がありましたらチャットに投稿ください。

ご感想の投稿も歓迎です。