

2024年勤労者福祉向上  
キャンペーン  
北海道労働福祉講座

なぜ〇〇は  
男だらけなのか

北海道大学大学院教育学研究院

駒川 智子

2024年12月5日（木）オンライン開催

主催：北海道労働者福祉協議会

共催：連合北海道〈労働福祉対策特別委員会〉

# ご挨拶

はじめまして

自己紹介

- 氏名: 駒川智子(北海道大学大学院教育学研究院)
- 研究室: 職業能力形成論→企業の人材育成、働く人のキャリア形成
- 専門: 労働社会学

☆誰もが自分らしく働いて暮らしてゆける社会にしたいと願っています



# 内容構成

本日の講義は5部構成

I 男だらけがあれば女だらけもある？！

II ジェンダーの視点で日本をみたら

III 職場に潜む無意識のジェンダーバイアス

IV 暮らしに潜む無意識のジェンダーバイアス

V 誰もが自分らしく、仕事も家庭も大切にできる社会へ

☆ジェンダーを中心に“アンコンシャス・バイアス”に気づくことで、  
自分にとっても誰かにとっても、快適な関係・空間を作れるように！

5

# I 男だらけがあれば女だらけもある？！

アンコンシャス・バイアス:

無意識の思い込み

↑自分では気づいていない

例:男性は〇〇するものだ

女性には〇〇なものだ

※性別だけでなく、人種・民族ほかも



人の意識は氷山のように深く、自分が気づいている/他者から見える部分はわずか

☆気づいていない、無意識に潜む思い込み(偏見)が事故のもと

☆無意識の思い込みも大勢で共有されると雰囲気・文化→慣習・制度へ

# 性別・ジェンダーの アンコンシャスバイアスの前に…

「性の多様性」「LGBTQ+」を聞いたことがありますか？

人間の性・セクシュアリティは多様です

セックス(身体的性別)

ジェンダーアイデンティティ(性自認)

ジェンダーエクスペッション(性表現)

セクシュアルオリエンテーション(性的指向)

多様な性を生きる誰もが、尊重され、生きやすい社会が必要



# 現代の日本社会

社会に根強い男性と女性という区分

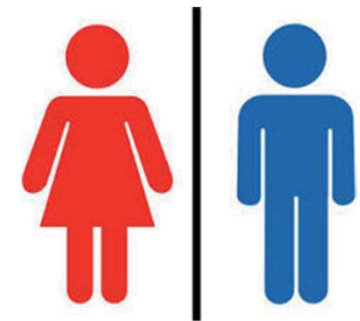


性別カテゴリーに絡む

男性を上・標準、女性を下・周辺とする格差



特に働くことを含む経済の領域は、男女の格差が大きい



# 例えば：賃金

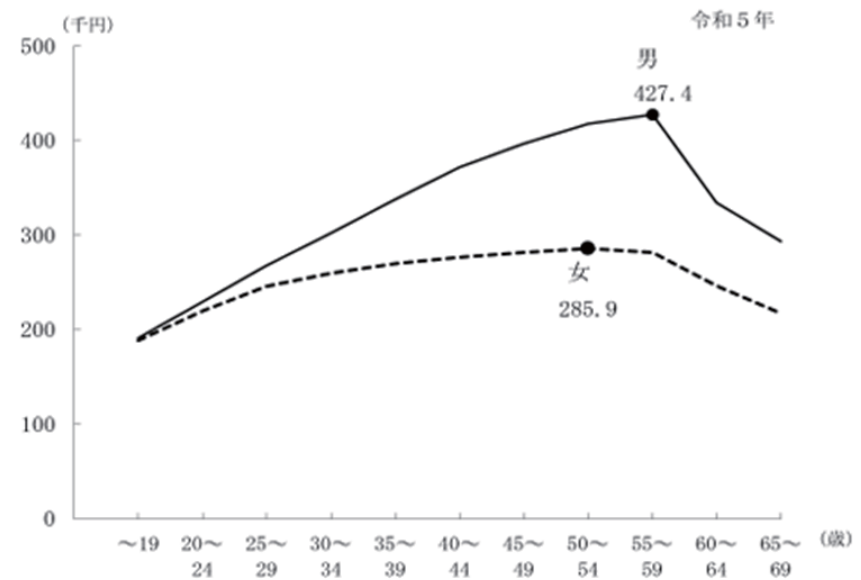
男性：年齢とともに賃金上昇

最高値：427,400円(月)

女性：上昇はとても緩やか

最高値：285,900円(月)

※男女計の平均値で見ると、  
男性と女性の違いはわからない



出典：厚生労働省「令和5年 賃金構造基本統計 調査 結果の概況」

男女別に見るのは大事としても、  
男だらけがあれば、女だらけもあるのでは？





# 例として 人気企業の場合

大学生が選んだ就職人気企業  
ランキング(2025年卒:文系)

文系の場合



- 商社が上位を独占
- 大手金融会社がランクイン
- 女性は航空会社が復活

図表1 大学生が選んだ就職先人気企業ランキング(2025年卒)

	文系・男子	文系・女子
1	伊藤忠商事	伊藤忠商事
2	三菱商事	丸紅
3	三井物産	住友商事
4	住友商事	三菱商事
5	丸紅	三井物産
6	三井住友銀行	三菱UFJ銀行
7	三菱UFJ銀行	日本航空(JAL)
8	大和証券グループ	全日本空輸(ANA)
9	三菱UFJ信託銀行	東京海上日動火災保険
10	日本生命保険	大和証券グループ

対象:学部3年生と大学院1年生の計5,198名

注:2023年10月~24年2月、(株)ダイヤモンド・ヒューマンリソース調べ

出典:(株)ダイヤモンド・ヒューマンリソース プレスリリース

## 大学生が選んだ就職人気企業 ランキング(2025年卒:理系)

理系の場合



- ・ 商社が上位
- ・ 不動産が多くランクイン

☆男性と女性、文系と理系で  
同じ企業が複数ランクイン

図表2 大学生が選んだ就職先人気企業ランキング(2025年卒)

	理系・男子	理系・女子
1	三菱商事	森ビル
2	森ビル	三井不動産
3	三井物産	住友商事
4	伊藤忠商事	三菱地所
5	三井不動産	NTT都市開発
6	住友商事	東京建物
7	三菱UFJ銀行	三菱商事
8	丸紅	野村不動産
9	Sky	丸紅
10	三菱地所	伊藤忠商事

対象:学部3年生と大学院1年生の計5,198名

注:2023年10月~24年2月、(株)ダイヤモンド・ヒューマンリソース調べ

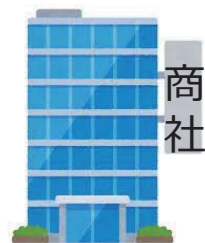
出典:(株)ダイヤモンド・ヒューマンリソース プレスリリース

# 就職先として人気な企業の男女比は？

## 伊藤忠商事株式会社

男性の割合

- ・採用者:64%
- ・労働者:75%
- ・管理職:91.2%
- ・役員:87.8%



## 株式会社三菱UFJ銀行

男性の割合

- ・採用者(総合職):76.7%
- ・労働者( // ):52.8%
- ・管理職:63.1%
- ・役員:95.2%



出典:厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

## 日本航空株式会社

### 男性の割合

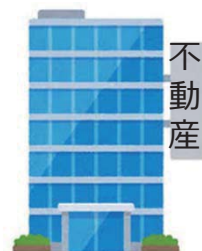
- ・採用者(総合職):63.6%
- ・労働者(総合職):74.9%
- ・管理職:77.2%
- ・役員:80.0%



## 三井不動産株式会社

### 男性の割合

- ・採用者(総合職):62.7%
- ・労働者:63.4%
- ・管理職:90.8%
- ・役員:76.5%



出典:厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

※学生に人気の高い企業は男性が多く、管理職・役員も男性が多い

# 男性が多い、女性が多いはありますが

男性が多い

パブリックな領域

評価が高い

権限が強い



女性が多い

プライベートな領域

評価されにくい

権限が弱い



男性が多い領域は権力がある

→男女間の格差へ

⇒個人の生きづらさへ

# 女性は「見えない存在」なことも

男性が多い領域では、女性がいても

- ・「いないもの」として扱われる
- ・会議などで発言が無視される となりがち

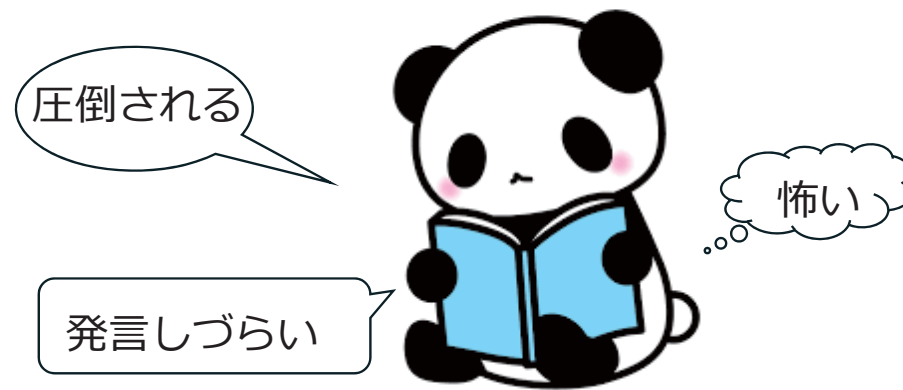
例：総合職に対して「男集合！」と声掛け

私の場合ですが・・・



参考：矢口祐人(2024)『なぜ東大は男だらけなのか』集英社新書

男性だらけ/女性だらけ  
どちらも少数な人(マイノリティー)は居心地が悪いです



目安は30%

# II データでみる日本の男女平等度

世界の男女平等ランキングで、日本は何位？

World Economic Forum

「Global Gender Gap Report 2024」

→ 経済、教育機会、健康医療、政治参加の4領域で  
複数の項目をたてて男女比率などを確認、数値化。

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)





# 国際比較でみる日本の男女平等度



男女平等の達成率(%) *Global Gender Gap Report 2024* (146カ国)

総合	国名	達成率	経済的平等	教育機会	健康医療	政治参加
1	アイスランド	93.5	81.5	99.2	96.2	97.2
7	ドイツ	81.0	67.6	98.7	97.2	60.5
14	英国	78.9	71.7	100	96.6	47.4
43	アメリカ合衆国	74.7	76.5	100	97.0	25.1
48	シンガポール	74.4	77.9	99.4	97.1	23.0
94	韓国	69.6	60.5	98.0	97.6	22.3
118	日本	66.3	56.8(118位)	99.3(72位)	97.3(58位)	11.8(113位)

日本の男女平等達成率: 66.3%(118位/146カ国中)

# なぜ日本は経済の男女格差が大きいのか？

例：管理職で女性は何%？

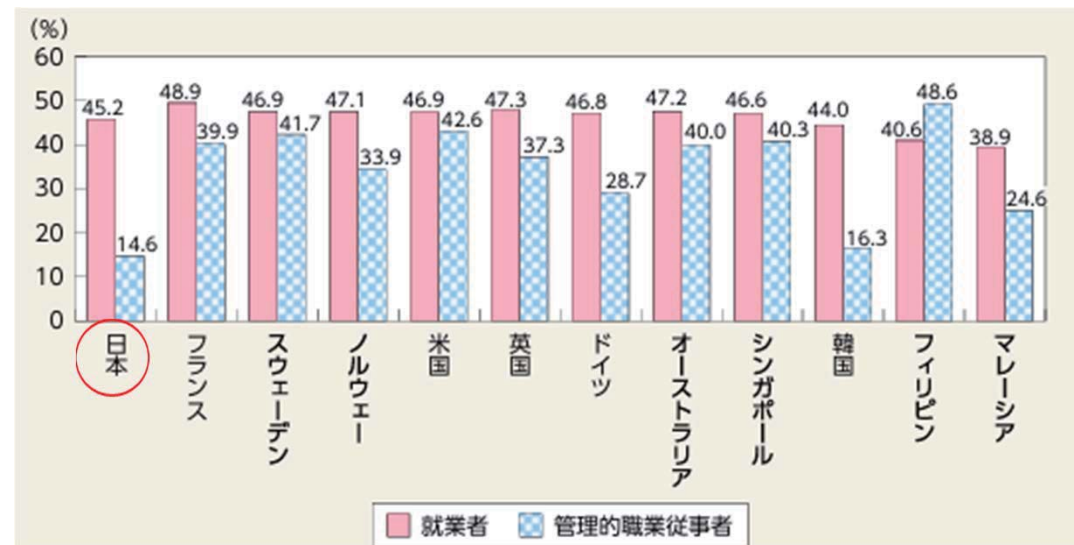
【日本】

就業者(働く人)の女性比率：

45.2% → 国際水準

管理職の女性比率：

14.6% → 低い



出典：内閣府『男女共同参画白書令和6年版』

# なぜ日本は女性の管理職が少ないの？

ひとつの理由：男性の労働時間が長すぎる

【日本の男性】

有償労働(賃金有り)が長い

無償労働(家事労働等)

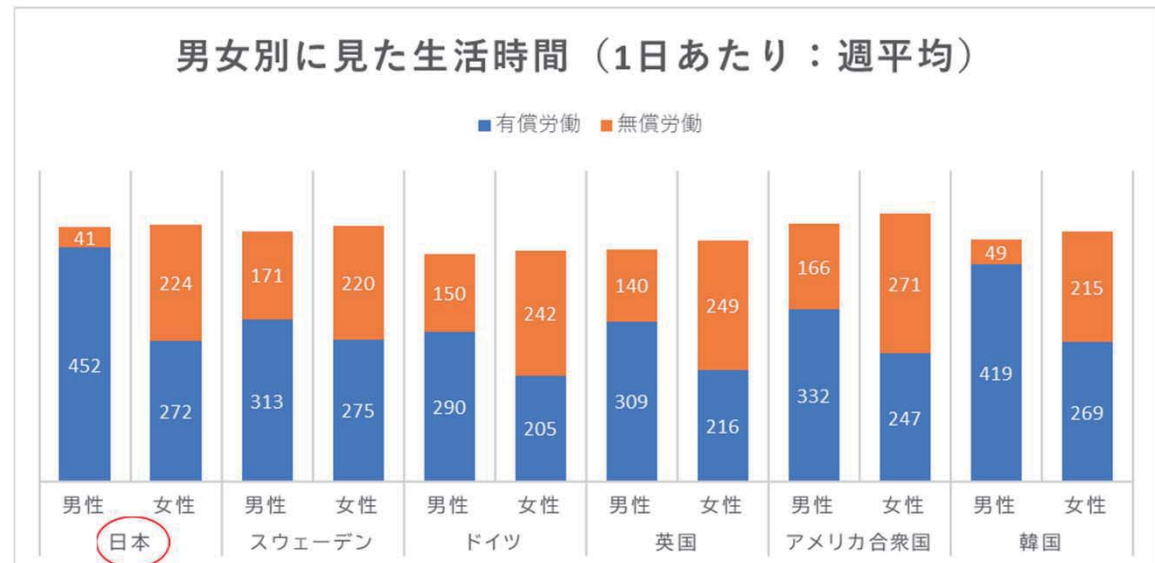
がとても短い

→日本の女性は仕事も

家事等も頑張っている

「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業が強い。出典:OECD. Stat, 'Time Use' より作成

→女性は家事・育児・介護などをするためにパートタイム等を選ぶ傾向(自発的or仕方なく)



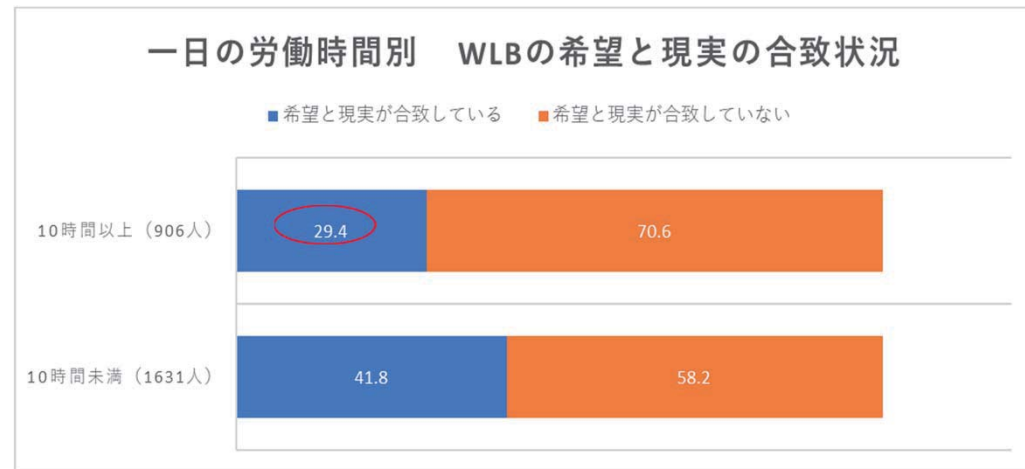
# 労働時間の削減が進められていますが

改善されないひとつの理由：  
「困っていない」

一日の労働10時間以上の人  
WLBの希望と現実が  
「合致している」：29.4%

→不都合はなく、困っていない

出典：内閣府男女共同参画局(2014)「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」報告書より作成



# 長時間働くのが苦じゃない⇨むしろ好き

職種ごとに異なる理由

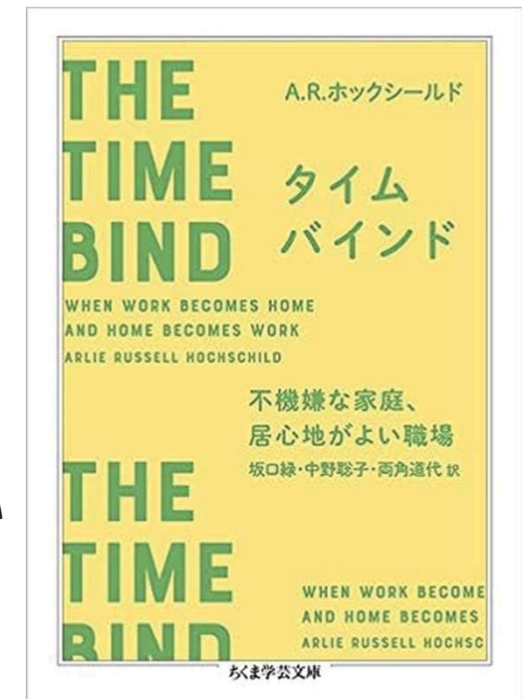
- 専門職・管理職系: いい仕事がしたい
- 現業職系: 賃金を稼ぎたい

☆共通するのは、職場が居心地が良い

- ・長時間働く自分のイメージ: 責任感の強い頑張り者
  - ・職場では評価されているけど、家庭では思うようにいかない
- 自ら残業、休日出勤(典型的タイプ: 単身赴任者)

注: ワーカーホリック(仕事依存症)の危険性

参考: A.R.ホックシールド(2022)『タイムバインド: 不機嫌な家庭、居心地がよい職場』ちくま学芸文庫



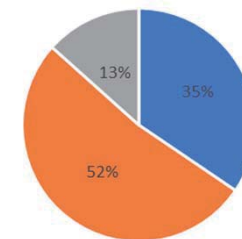
# 注意：職場＞家庭の人が管理職だと

- ① WLBを真剣に進めようとはしない
- ② 時間をかけて頑張る人を高評価
- ③ 育児等の短時間勤務者は  
キャリアが頭打ちなマミートラックへ

参考：第一子出産後に復帰した大卒女性で  
マミートラックにいる人：52%

出典：21世紀職業財団(2022)「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」  
より作成

大卒・第一子出産後に復帰した女性のキャリア展望



- 難易度や責任の度合いが妊娠・出産前とあまり変わらず、キャリアの展望もあった
- 難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もなかった
- 難易度や責任の度合いが高すぎて、荷が重かった

# 補足：北海道の場合

- ・ 経済：0.336(47位)

例：共働き家庭の家事・育児等に  
使用する時間の男女差 ↓

- ・ 教育：0.519(47位)

例：四年制大学進学率の男女格差 ↓

- ・ 行政：0.213(47位)

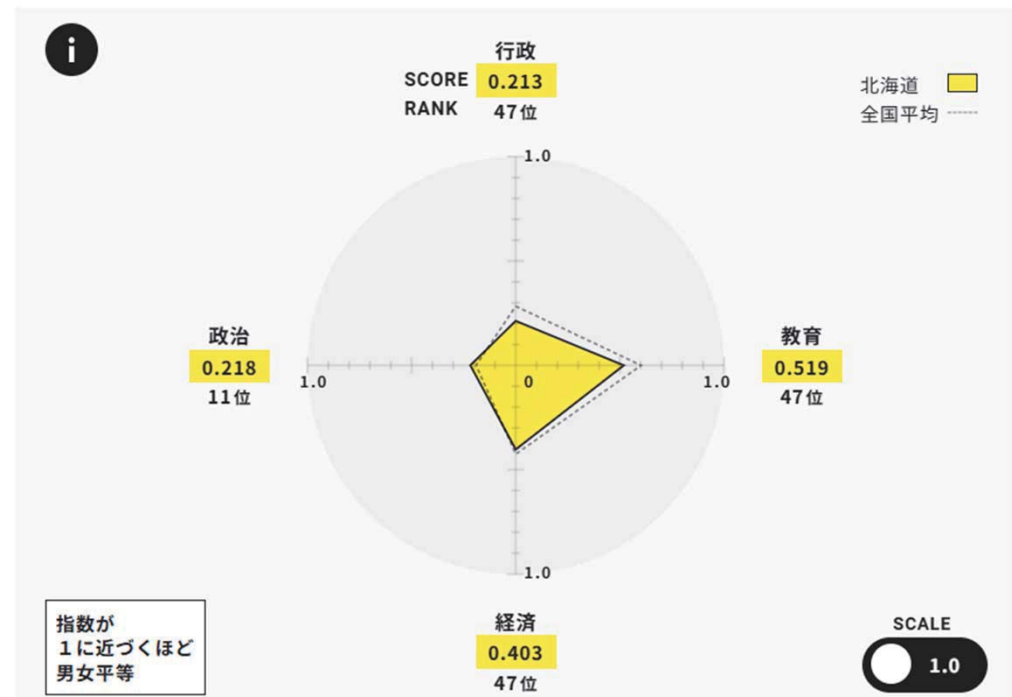
例：都道府県の管理職の男女比 ↓

- ・ 政治：0.218(11位)

例：歴代知事の在職年数の男女比 ↑

※北海道の男女平等度は低い

出典：都道府県版ジェンダー・ギャップ指数 <https://digital.kyodonews.jp/gender2024/data/1?year=2024>



なぜ、労働の世界では  
男性と女性の経験が異なるのでしょうか？





# Ⅲ 職場に潜む 無意識のジェンダーバイアス

例えば:カフェのボランティアに応募したら・・・

- 男性:「接客がしたいのに、『火傷をされたら困るから、女性にキッチン  
を任せられない。だから男性はキッチンね』と言われた」
- 女性:「調理が得意なのに、『女性はにこやかだから、接客向き』と  
フロアーにされた」



# それは「男女特性論」

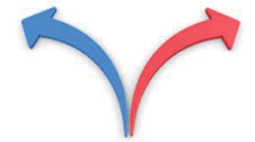
本人の希望や能力と関係なく、

「男らしさ」「女らしさ」を理由に、性別で仕事を分ける傾向



「男性には男性の、女性には女性の特性がある」という考え方

⇒「男女の特性論」



☆職場では男女の特性論にもとづく性別職務分離が強い

# 職場のなかの男女の偏り

男性の多い職場/女性の多い職場

「男性だけが配置されている職場がある」

- ・ 営業:44.6%→女性0人

例:社外で女性が危険な目にあったら困る→男性は?

「女性だけが配置されている職場がある」

- ・ 人事・総務・経理:28.2%→男性0人

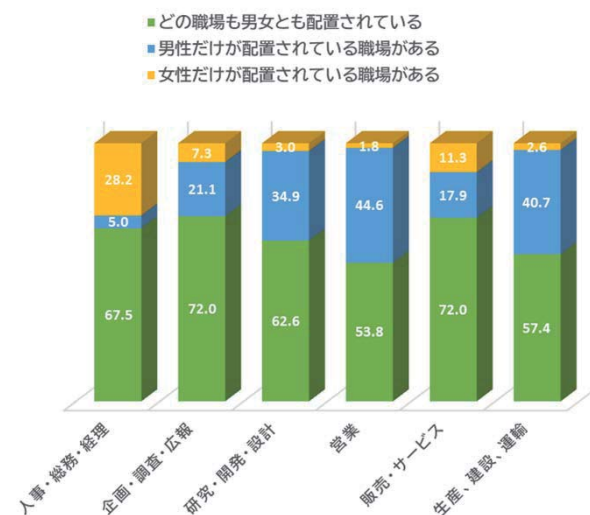
例:女性はコツコツした作業に向いている→男性は?

⇒「男性向き/女性向き」という考え

出典:駒川智子・金井郁編『キャリアに活かす雇用関係論』

世界思想社、p.38

図1 性別による職務への配置状況



注1: 企業規模は10人以上である。

注2: 当該部門ありと回答したものを100とした際の数値である。

注3: 男性だけ配置と女性だけ配置の両方ある職場がある、との回答はどの部門も1%未満のため除外した。

出典: 厚生労働省「雇用均等基本調査」平成28年度より作成。

# もうひとつは「性別役割分業意識」

男性上司の場合

理解: 女性は重要な人材 → 上司は女性を育成する役割がある



罨その1: まず男性部下の育成を考える傾向

背景: 男性同士である理解の容易さ、「男性は稼ぎ手」という意識(昇給・昇進の重視)

罨その2: 女性に高度な仕事を与えるのを見送る「過度な配慮」(負担を懸念)

→ 出張や対外交渉の少なさ、異動の制限、リーダー経験の少なさ

⇒ 女性は仕事での成長を得られず、新たな挑戦が面倒に(キャリア意識の低下)

## 女性の場合

**罨その1:自分をサポート役やスペシャリスト向きだと理解**



背景:子どもの頃からリーダー役の経験が少なく、サポートすることの方が多い

→リーダーになる自信が薄く、部下を持つことを忌避することも

**罨その2:先輩女性のキャリアの停滞を、「女性はそんなもの」と理解**

→上司の「過度な配慮」や同期の男性とのキャリアの差に、違和感を持ちにくい

仕事を通じて女性は「女性役割」を内面化し、昇進意欲を失う



結果:昇進意欲は、男性は上昇するのに女性は低下

さらに:北海道では子どもの送迎に車が必要→仕事を切り上げて母親が担うことも

# 職場で作られる男女格差

## 職場での思い込み

(本当は女性全員ではなく、個人差なのですが)

- 女性は早く辞めるから  
→異動は最小限
- 女性は定型的業務に向いているから
- 女性が担当だと先方が嫌がるから
- 育児中の女性が管理業務をするのは難しい  
→責任ある仕事に就かせない

☆女性は賃金が上がらず、キャリア見通しが乏しい

参考: 駒川智子・金井郁編(2024)『キャリアに活かす雇用関係論』世界思想社



# ここで考えてみましょう

あなたの部下に子どもが生まれます  
上司として、どんな声掛けをしますか？



男性の部下の場合



女性の部下の場合



本当はどちらも同じ言葉でよいはずですが、下記はよく聞きますね

**男性部下に「これからお金もかかるし、しっかり稼がないとね」**

**女性部下に「育児休業とれるよ。残業のない部署に異動がいいかな」**

☆無意識に性別役割分業意識が出ています

# IV暮らしに潜む 無意識のジェンダーバイアス

多様な暮らし方:ひとりで暮らす/シェアする/家族と暮らす…

↓ 誰かをケアする必要(育児、介護、看護)

生活のあり方が大きく変化

⇒男性と女性とで、変化の現れ方が異なる(性別役割分業意識)



**女性:**重い家族的責任によるキャリアの停滞

注:配偶者の転勤に帯同するための離職も

**男性:**経済的責任を果たすための仕事への注力が、家族からの疎外へ

注:親の介護は、男性もケアの担い手となることが多い→介護離職は、男女共通の問題へ



# 暮らしからみると 30代男性の苦悩は大きい

30代男性:性別役割分業意識に反対多

職場:業務の実質的責任者、部下有り

家庭:子どもがいれば育児期



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」の考えに

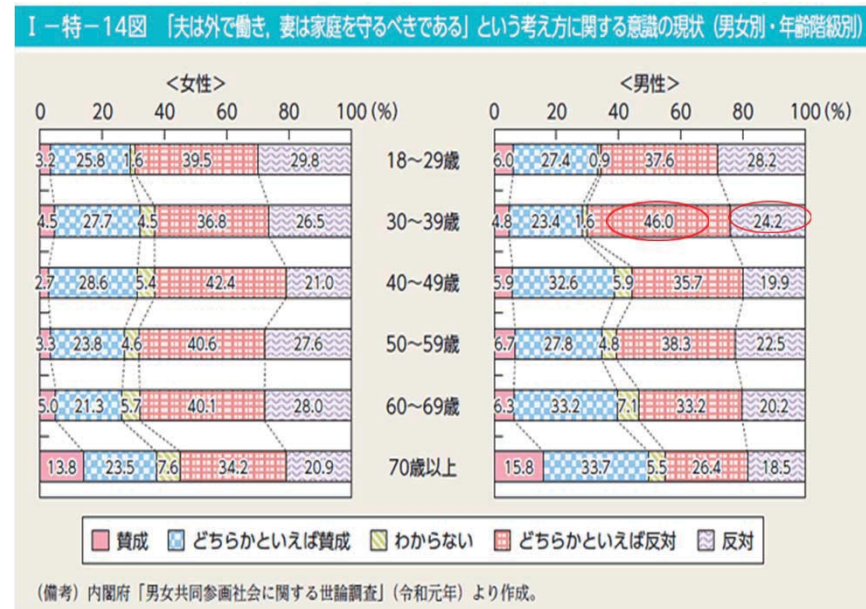
「反対+どちらかといえば反対」の比率

30代男性:70.2% (20代:65.8、40代:55.6)

30代女性:63.3% (20代:69.3、40代:63.4)

☆過重労働の苦しさ+家族との時間の制限→「稼ぎ手役割」への負担感

出典:内閣府(2020)『男女共同参画白書 令和2年版』



# 夫婦の愛情関係にも変化が

## 夫婦の愛情関係の変化

(妊娠期→0歳児期→1歳児期)

「配偶者といると本当に愛していると  
実感する」に「あてはまる」と回答した比率

↓夫と妻の愛情ギャップ

夫:74.5%→64.3(91.6)→54.7(87.9)

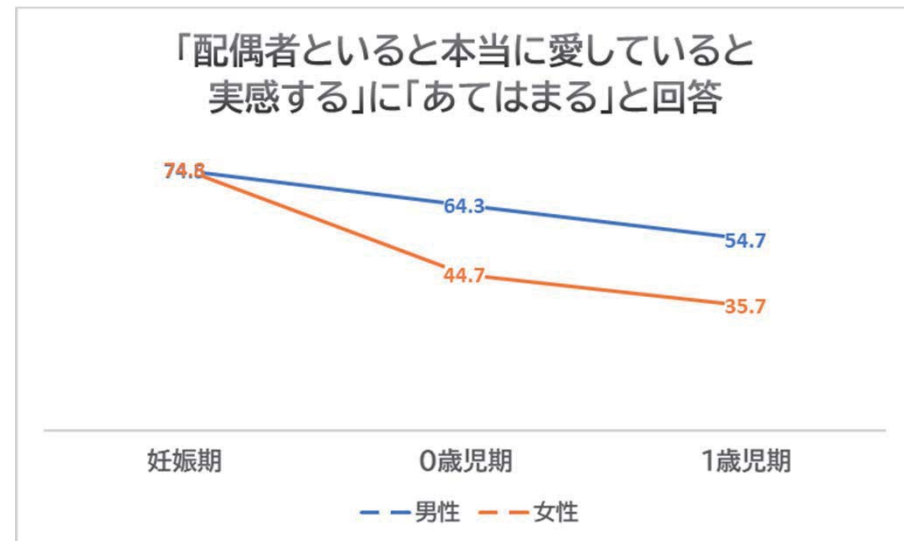
妻:74.8%→44.7(82.3)→35.7(75.8)

注:( )は「ややあてはまる」を加えた数値

☆夫婦の愛情は妊娠期から0歳児期に低下。特に妻の低下幅は大きい。

要因:男性の家族とのかかわりの少なさ

出典:Benesse次世代育成研究所(2009)「第1回妊娠出産子育て基本調査・フォローアップ調査」より作成



# 30代男性の苦悩の原因

苦悩の原因: 職場と家庭の両面からの「男性役割」(性別役割分業意識)

職場: 仕事への責任、高まる評価、キャリアアップする誇り

家庭: 賃金上昇による家族への経済的貢献(子どもの誕生で役割増)



例: 「子どもが生まれて、学費もかかるし、子ども部屋もいるから、仕事頑張らないと！」

- よく働けば、評価が上がり、キャリアが形成される→「職場での評価」アップ
- よく働けば、賃金が上がり、家族への経済的責任が果たせる→「社会の価値観」と合致  
→男性は過重労働の問題に気付きにくい！

過重労働、家族との生活の制限と疎外→ワーカホリックの危険

☆ 上の世代の男性は、自他ともに過重労働を称賛してきた

# 北海道の共働き夫婦の場合

共働き夫婦の家事＋買い物時間

夫婦の合計時間の何%？

北海道

男性の実施率34.0%

→全国平均35.3%より低い

→東京の男性34.3%より低い

(東京の男性は仕事時間が長い)

注：大阪の男性より高い

なぜ北海道の男性は家事や買い物の実施率が低い？

雇用されて共働きの夫婦の仕事、家事、買い物時間(分 平日)

		仕事	家事	買い物	家事+買い物	合計	実施率
北海道	夫	571	78	54	132	388	34.0%
	妻	414	196	61	257		
東京	夫	601	70	53	123	358	34.3%
	妻	433	186	49	235		
大阪	夫	565	63	56	119	378	31.5%
	妻	438	197	62	259		
福岡	夫	589	82	57	139	389	38.7%
	妻	454	188	62	250		
全国	夫	579	74	64	138	390	35.3%
	妻	431	193	59	252		

令和3年社会生活基本調査 第75-8表 より作成

# 北海道の人は 性別役割分業意識が強め

男性の家事・買い物実施率が低め

理由①: 夫婦の仕事時間の差が大きい

理由②: 女性で性別役割分業意識が強め

男性34.2% 女性30.0%

男性と同程度→「困っていない」

※北海道の人は、特に女性で

「女性は家庭役割」という意識が強め

30代男性の苦悩に歯止めがかかりにくい可能性

「夫は外で働き、妻が家を守る」べきだと思う (%)

	男性	女性	参考: 女性 そう思わない
北海道	34.2	30.0	20.4
東京	34.3	29.7	28.0
大阪	39.1	25.1	27.1
福岡	44.8	30.5	23.9
全国	35.8	27.6	23.5

注: 「そう思う」「ややそう思う」の合計。

出典: 内閣府男女共同参画局(2015)「地域における女性の活躍に関する意識調査」より作成

# 30代男性の苦悩を解消するために

妻の愛情を高く維持する夫の特徴（Benesse調査）

- 家族と一緒に過ごす時間を努力して作っている
- 妻の仕事、家事・育児をよくねぎらう
- 子どもに温かくやさしい声で話しかける



**仕事:**自分でキャリアをコントロールするため、

仕事に求めることと方法を明確化

**暮らし:**配偶者や子どもとの時間、関わりを意識的に作る



# 補足：効率的な業務実践に向けて

イクボス・プロジェクト(NPO法人ファザリング・ジャパン) <https://ikuboss.com/>

→管理職養成事業、イクボス企業同盟、イクボス宣言

イクボス：職場の部下たちのワークライフバランスを考えてキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司

## イクボスのマネジメントの特徴

- ▶ 会議・書類・メールを削減し、やらないことを決める
- ▶ 迅速に意思決定する
- ▶ 誰もが休暇を取得できるよう、チームで情報共有し、カバーする体制をつくる
- ▶ 休暇を組み込んで、スケジュールをたてる





# ここで考えてみましょう

異動で引き継いだ業務に、実質的に動いていないプロジェクトがある

あなたならどうする？

そのままにする

いっそ廃止する



ワーキンググループやプロジェクトで、今では意義が低くなったものもあるはず  
自分の代で廃止するのは躊躇しがちだけど、しないと業務は足し算で増えていく



# 参考：イクボス十ヶ条

イクボス十ヶ条(管理職の行動指針)	
①理解	現代の子育て事情を理解し、部下がライフ(育児)に時間を割くことに、理解を示していること。
②ダイバーシティ	ライフに時間を割いている部下を、差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること。
③知識	ライフのための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を、知っていること。
④組織浸透	管轄している組織(例えば部)全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。
⑤配慮	家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。
⑥業務	育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること。
⑦時間捻出	部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
⑧提言	ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること。
⑨有言実行	イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をしていること。
⑩隗より始めよ	ボス自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいること。

出典:イクボスドットコムHPより作成 <https://ikuboss.com/ikuboss10.html>

# V 快適に働ける職場にするために

私たちの職場には性別(ジェンダー)に関わる  
アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)があるのは  
おわかりいただけただけでしょうか



男女特性論



性別役割分業意識

無意識に潜む思い込み(偏見)は事故のもと  
無意識の思い込みも大勢で共有されると雰囲気・文化→慣習・制度へ

# 部下をもつ立場の方へ

## 1. 本人の意思を確認しましょう

例：結婚した女性の部下への声掛け（WE-Net福岡調べ）

上司「出張はしなくていいよ」

女性「気遣ってくれているのかもしれないけれど、

男性と同様に仕事を割り振ってほしい」

本人の意思を書くにしない行き過ぎた配慮です

成長に向けたチャレンジの機会を与えることを忘れないで。



# 目の前の人をみることが大切

私の場合ですが・・・

高校生に模擬講義をした時



簡単だった

高校生の集中力は90分持たないかも



高校生は理論よりワークが多いほうが良いかも

標準的な知識の解説が多め



もう少し専門的な話でも良かった

高校生への思い込みによる「失敗」→目の前の反応をみて「修正」が必要

# 評価エラーに注意

## 2. 評価に無意識のジェンダーバイアスがないか注意しましょう

例：課内の業務を率先して行い、後輩の業務の遅れをカバーするAさん  
周囲の評価は「できる人」で「恐縮する」

Aさんが男性の場合：「積極性がある」として + 評価

Aさんが女性の場合：「協調性に欠ける」として - 評価



☆評価者の「男らしさ/女らしさ」の価値観が評価に影響した悪い例

# 立場に関わらず あなたができること

## ◎自分の意思を示すこと

自分の気持ちを察してもらうのは  
限界がある

→自分の意思を言葉で伝えることが大事



注:「わかってくれるはず」と待っていても、「納得している」と勘違いされる可能性

☆多様な人が集まるほど、わかりあうのは難しいから  
わかってもらう努力を惜しまない

ありがとうございました！

