

# equal

イ コ ー ル

2024.3 第60号

イコールとは「男女平等」を表しています。本市では、「一人一人が尊重され、個性と能力を生かせるまち」をめざし、男女共同参画社会の実現に取り組みます。



## 福山城狭間がパープルとオレンジに！

「女性に対する暴力をなくす運動」期間中、「オレンジリボン・児童虐待防止推進キャンペーン」と連携し、女性への暴力の根絶のシンボルマークであるパープルリボンと、子ども虐待防止のシンボルマークであるオレンジリボンのコラボで、福山城狭間をライトアップしました。

## 主な内容

- ◆ 福山市男女共同参画推進表彰
- ◆ 男女共同参画フォーラム講演会
- ◆ 改正DV防止法
- ◆ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）②【職場編】



内閣府HP

# 福山市男女共同参画推進表彰

福山市では、積極的に男女共同参画に関する取組をしている事業者等に対して表彰を行っています。今年度はこれまで以上に事業者の取組が評価されるよう、表彰制度を一部改正し、事業者における被表彰者の対象を、『前年度に「ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度」の更新を受けた事業者』に改めました。

## ◆「ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度」とは

男女が働きながら「仕事と家庭の両立」を実現するための支援に、積極的に取り組んでいる企業を認定するものです。仕事と家庭や子育てとの両立支援、女性の採用や能力発揮・職域拡大などの取組が、一定の基準を満たす場合に対象となります。



「ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度」について

## 男女共同参画に関する取組で 企業が得られるメリット

### 人材不足の解消

・人口減少社会が進む中、男性を労働力の中心と考えていると、深刻な人材不足に悩む事態になります。女性が働きやすい職場環境を整備し、女性活躍の推進を図ることで人材不足の解消につながります。

### 顧客ニーズの多様化に対応できる

・他にない商品やサービスを開発する際には、多様な視点を取り入れる必要があります。男性だけでなく、女性の意見を活用することで顧客満足度の向上につながります。

### 働きやすさと生産性向上

・女性が働きやすく、やりがいの感じられる職場を実現することは、全ての従業員にとって「働きやすい職場」を提供することにつながります。多様な人材が活躍し、生産性の向上につながります。

## 2023年度(令和5年度)表彰企業



企業の  
取組など



小川副市長と記念撮影

### ～これまでの表彰実績～

2022年度：社会福祉法人アンダンテ

2021年度：青山商事株式会社

2020年度：株式会社サンエイ

2019年度：株式会社キャストム

2018年度：コスモ食品株式会社

株式会社QOL サービス



表彰企業一覧

## 男女共同参画フォーラム 2023 講演会

### 「人の数だけ生き方がある」～お互いを尊重し認め合える豊かさを求めて～

本市と男女共同参画団体等で構成する実行委員会の企画運営により、ノンフィクション作家としてもご活躍の吉永みち子さんをお迎えし、「自分らしく生きる」をテーマにご講演いただきました。

講演の中で、一人一人が尊重される「多様性に満ちた社会」への変革には、自分自身を「世間に認められる小文字の<sup>アイ</sup>」ではなく、「自分の芯をしっかりと持った大文字の<sup>アイ</sup>」にすることが大切であると話しいただきました。

#### 参加者からの感想

- ・世間のことも大事ですが、周りにとらわれず自分を大切にすること、改めて思いました。これからも自分を大切に生きたいです。
- ・今の子どもたちの息苦しさをやわらげ、次の世代が生きやすい社会にしていくために、今私たちにできることを考えていきたいと思います。



講師：吉永みち子さん

2024年(令和6年)4月

## 改正「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」が施行されます！

DV(ドメスティック・バイオレンス)は重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。殴るなどの「身体的暴力」をはじめ、心無い言動等により相手の心を傷つける「精神的暴力」、嫌がっているのに性的行為を強要する「性的暴力」など、その形態は様々です。

DVに関する相談件数は高い水準で推移しており、中でも精神的暴力の訴えが多くなっています。内閣府が2021年に実施した調査によると、DV相談の内、精神的な暴力は6割以上を占めており、こうした実態を踏まえ、被害者保護強化に向け、DV防止法が改正されました。

#### 改正DV防止法のポイント

- 被害者への接近を禁止する保護命令の対象に、身体的DVだけでなく、言葉や態度で追い詰める「精神的DV」を追加
- 命令違反の罰則を「2年以下の懲役または200万円以下の罰金」に引き上げる
- 保護命令により接近や電話連絡を禁じる期間を、現在の6か月から1年に延ばす

#### 精神的DVの例

- 何を言っても長時間無視し続ける
- 「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」など言う
- 大声で怒鳴る
- 生活費を渡さない
- なぐるそぶりや、物をなげつける振りをして脅かす など



#### 福山市相談窓口



イコールふくやま相談室

# アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)②

## 【職場編】

「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」の詳細については、QRコードからご覧ください。本号からは、職場や家庭・学校などの組織で起こりやすいアンコンシャス・バイアスについて紹介していきます。



「equal」  
第59号

### 職場で起こりやすいアンコンシャス・バイアスの例

仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い

男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前

事務作業などの簡単な仕事は女性がすべきだ

育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない

大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい

組織のリーダーは男性の方が向いている

こうしたアンコンシャス・バイアスを放置すると、職場に次のような悪影響を及ぼします。

#### ハラスメントの原因となる

性別による無意識の思い込みは、日常の会話や態度に表れるため、自分自身が持つアンコンシャス・バイアスを認識しないまま他者と関わると、ハラスメントの原因となることがあります。

ハラスメントにより、従業員の仕事に対する意欲の低下やメンタルヘルス不調、退職者増などのリスクが高まります。

#### ダイバーシティ（多様性）促進への弊害

ダイバーシティとは、年齢・性別・国籍・能力・価値観など様々な違いを持った人々が組織や集団において共存している状態を示します。変化の激しい市場で生き残っていくためには、新しいアイデアが必要です。異なった意見・考え方を受入れるには、多様な価値観を尊重できる環境を整備しておく必要があります。年齢や性別、国籍などに偏った先入観があると、多様な人材や働き方を受入れるのは難しいため、ダイバーシティ促進が進みにくい傾向にあります。

#### 人材の成長やイノベーションの阻害

偏った先入観や習慣は、社内風土が悪くなる原因となります。良好な人間関係が築けず、労働効率が低くなるなど、結果として人材の成長やイノベーションの芽を摘んでしまうことにつながります。

アンコンシャス・バイアスは誰にでもあり、あることそのものが悪いわけではなく、押しつけや決めつけの言動となって表れた時に問題となるため注意が必要です。一人一人が「自分自身にも無意識の思い込みや偏見がないだろうか？」と向き合うとともに、「100人が同じでも101人目は違うかもしれない」といったように、アンコンシャス・バイアスを意識することが大きな一歩となり、多様性に富んだ職場へと近づきます。