

### 3. 第二部交流会 開催結果

#### ■グループ全体の傾向

#### 「属性」から「個」への転換と、対話による構造的変革

全グループ共通して、職場や家庭に根強く残る性別・年齢・立場に基づいた「無意識の決めつけ」が、個人の可能性を狭め、組織の活力を削いでいる現状が浮き彫りになった。議論の焦点は、単なるマインドセットの改善に留まらず、業務の平準化（仕組み）と、属性に縛られない「個」を尊重する対話（文化）を両立させることで、負の連鎖を断ち切る方向へと向けられた。

#### 【ディスカッション①：あなた自身や職場にあるアンコンシャス・バイアス】

##### 役割の固定化と無意識の決めつけ

- ・性別役割の固定観念：「お茶出し・清掃・細かい作業は女性」「現場仕事や責任ある対応は男性」といった、職種や作業における性別による線引きが根強く残っている。
- ・属性による先入観：「独身者は残業ができる」「若手は体力がある」「年配者はITが苦手」といった、個人の実情を確認しない属性への決めつけが共有された。
- ・家庭・地域のバイアス：「家事・育児・介護は女性が担うもの」という意識が、職場での働き方や機会提供にも無意識に影響を及ぼしている。

#### 【ディスカッション②：①が個人、職場に与える負の影響】

##### 不公平感の増大と成長機会の損失

- ・特定の個人への負担集中：「動ける人」への業務偏重により、精神的なストレスや不満が蓄積し、組織全体のモチベーション低下を招いている。
- ・キャリア形成の障害：周囲の「勝手な配慮」や決めつけによって、本人の挑戦機会が失われ、多様な人材が活躍できないことによる経営的損失が生じている。
- ・心理的摩擦と孤立化：職場や家庭内での認識のズレが摩擦を生み、相談しづらい空気感や孤立化を招くことで、有能な人材の流出リスクが高まっている。

#### 【ディスカッション③：アンコンシャス・バイアスを乗り越えるために、自分自身や職場に必要なこと、すでに取り組んでいること】

##### 「対話」の習慣化と「仕組み」による平準化

- ・「個」に焦点を当てた対話：本音を引き出すOne on Oneや雑談の場を設け、相手を属性ではなく「一人の個人」として理解し、認め合う文化を醸成する。
- ・業務の平準化と見える化：マニュアルの整備やルールの特通化、ITツールの活用により、特定の誰かに依存しない「脱・属人化」した職場環境を構築する。
- ・継続的な学習と客観視：研修や動画視聴を通じて自身のバイアスを「自分事」として捉え、違和感を放置せず、常に自身の認識をアップデートし続ける仕組みを整える。