



富士市職員のアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや偏見） 解消に向けた所管事業の自己点検結果について

富士市 市民部 市民活躍・男女共同参画課



1 自己点検実施及び公表の目的

アンコンシャス・バイアス解消のためには、その存在に気付こうと一人ひとりが常に意識することが不可欠であることから、市の業務においてアンコンシャス・バイアスの影響を受けているものがないか改めて自己点検を行うことで、より一層多様な人材が活躍できる組織となり、ジェンダー平等の視点に立った公平な市民サービスの提供につなげることを目的とする。

また、アンコンシャス・バイアスの影響を受けていると思われる業務として報告のあった事例について公表することで、市民や市内事業所等においても、アンコンシャス・バイアスに気づくきっかけとなり、多様性が発揮できるまちづくりを進める一助としたい。

2 自己点検概要

【対 象】富士市全所属（出先機関等含む）

【実施期間】令和7年3月～4月

【報告件数】17所属20事例（アンコンシャス・バイアスの影響を受けていると思われる業務）

3 報告のあった主な事例

（性別に関するアンコンシャス・バイアス（ジェンダー・バイアス）の事例を抜粋）



記入方法の例示などにより、「代表者は男性」といった固定観念を再生産してしまうおそれがある。

事例・業務内容	アンコンシャス・バイアスの影響があると思われる点	改善に向けた方向性
婚姻届の記入例	婚姻届の記入例について「結婚後の夫婦の氏」の欄が「夫の氏」にチェックが入っている。	「夫の氏、妻の氏」をそれぞれ選択する例示や、「いずれかにチェックという文言を添え、「夫の氏、妻の氏」の各チェック欄は空白にするなど、無意識の偏見や誘導につながらない仕様に変更する。
書類への保護者名の記入	保護者名の欄には、父親の名前を記入するよう促している。	保護者名は父母どちらの名前でもよいことを職員間の共通認識とし、どちらを記入してもよいよう様式等を見直す。
戸籍の証明書請求時の案内	筆頭者がわからないと聞かれた際、通常は夫または父親であるとの先入観に基づいて案内してしまう。	わかりやすく伝えることを優先したが、「通常は」といった決めつけるような表現は使用せず、「婚姻時に氏の変わらなかった方が筆頭者である」など、客観的な説明に努めたい。

【婚姻届の記入例 イメージ】

改善前

父母及び養父母の氏名	父 富士 一	続き柄	父
父母との続き柄	母 富士 正子	長男	母
養父		続き柄	養父
養母		養子	養母
婚姻後の夫婦の氏・新しい本籍	☒ 夫の氏	新本籍（左の□の氏の人がすでに戸籍の筆頭者	
	☐ 妻の氏	静岡県富士市永田町一	
同居を始めたとき	平成 6 年 8 月	結婚式を	
	令和	したとき	

改善後

父母及び養父母の氏名	父 富士 一	続き柄	父
父母との続き柄	母 富士 正子	長男	母
養父		続き柄	養父
養母		養子	養母
婚姻後の夫婦の氏・新しい本籍	☐ 夫の氏	新本籍（左の□の氏の人がすでに戸籍の筆頭者	
	☐ 妻の氏	静岡県富士市永田町一	
同居を始めたとき	平成 6 年 8 月	結婚式を	
	令和	したとき	

婚姻後、夫または妻どちらの氏を名乗るか決めていただく必要があります。必ずどちらかか、(外国人との婚姻は除く)の□に✓を入れてください。



既存の事業名称やイラスト等を使用し続けることにより、「育児は女性が担うもの」といった性別役割分担の固定化を助長するおそれがある。

事例・業務内容	アンコンシャス・バイアスの影響があると思われる点	改善に向けた方向性
母子健康カレンダー	乳幼児健診や離乳食講習会について掲載している「母子健康カレンダー」の名称が、育児は女性が担うものというメッセージを発信することにつながりかねない。	子どもに関する健診や保健事業が母親と子どもだけのためのものという無意識な偏見につながらないように、「母子健康カレンダー」という名称の変更を検討していく。
家庭的保育事業※ ※市から委託された家庭的保育者（保育ママ）が自宅など家庭的な環境の中で児童を預かる事業	保育士には男性も存在しているなか、家庭的保育事業者の愛称が「保育ママ」であることにより、女性だけの職業と誤解を与える危険性がある。	事業運営規定から「保育ママ」の名称を削除する改正済み。ホームページや案内チラシ、予算書などの表記から「保育ママ」の名称を削除して「家庭的保育事業者」の名称に統一する。
保育園の職員室の看板（表示）	「せんせいのへや」の表示に、女性のイラストが描かれている。	男性保育士もいることをふまえ、男性・女性二人のイラストが描かれたものを上から貼る。



性別役割分担意識に基づく慣行的な業務分担が行われる場面がある。

事例・業務内容	アンコンシャス・バイアスの影響があると思われる点	改善に向けた方向性
保育士の担当業務	男性は体力があることや帰宅後の家事量が少なく残業があっても支障が少ないという先入観に基づいて、担当業務を決めがちである。	本人の思いを聴き、意思を尊重した担任配置や業務分担が行えるよう配慮していく。
司会業務の依頼	式典の司会者を依頼する際、「司会は女性が担う」という固定観念から、毎年女性職員に依頼している。	隔年で男性と女性に交互に担当してもらうなど、性別にとらわれることなく派遣依頼をする。
妊娠中、育休復帰後の職員に対する配慮	妊娠中の職員に対して重いものを運ばないよう配慮しているが、必要以上の気遣いは、本人が申し訳なく思ったり、疎外感を感じたりする場合もある。 妊娠中や育休復帰後の職員に、どの程度の負担がある業務を分担してよいか悩む。	「妊娠中である」等の属性に基づく勝手な思い込みで判断せず、個々の事情に配慮できるよう、本人の意向を聞き、仕事内容を選択してもらうなどしながら、安心して産休育休、職場復帰ができる職場風土をつくっていく。

アンコンシャス・バイアスとは

「無意識の思い込みや偏見」などと訳され、それぞれの経験や育った環境により誰もが持っているもので、「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的な性別役割分担意識もそのひとつです。アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が知らず知らずのうちに、相手を傷つけたり、選択肢を狭め、キャリアに影響を及ぼしたりするばかりでなく、本来ジェンダー平等の視点に立って行われるべき市の業務にまで影響を及ぼしかねません。

無意識であるがゆえに気づきにくく、完全になくすることはできませんが、アンコンシャス・バイアスの存在を意識することで、相互理解が進んだり、新たな可能性を考えることができたりと、様々なプラスの効果が期待できます。

