

「男女共同参画の視点に立った地域の課題解決」のためのプログラムデザイン

【事業名】 できる上司のたしなみ講座 ～心理学、社会学の知識をマネジメントに活かす～

【趣旨】 中高年男性層の男女共同参画アレルギーの原因のひとつに「男性側の不公平感、被害者意識」を背景とした価値観（〇〇であるべき）が存在している。中高年男性層が男性の生きづらさに気づいてジェンダー問題を自分事化し、ジェンダー観を柔軟化するきっかけになる講座とすることをめざす。

課題	静岡県内の中小企業で働く40～50歳代男性の“男女共同参画アレルギー”の払拭、性別役割意識は自分にも痛みや苦しみを与えていることに気づけていない					
目的	性別が自分の生き方に与えている影響（良い面、悪い面）について考える時間をもってもらう マジョリティが持つ特権、マイノリティが科される“TAX”という見方があることを知ってもらう 性別が生き方に与える悪い影響を少なくしていくために自分ができることを考えてもらう					
対象	静岡県内の中小企業で働く管理職、管理職予備軍の男性	連携先	県、市、経営者協会など			
目標	基点・基軸の形成			課題解決		振り返り
	男女共同参画推進意識の形成	現状把握	課題把握・課題共有	課題解決の方策の検討	課題解決のための行動	
内容	<ul style="list-style-type: none"> 理想の上司像の確認（誰に憧れられたいか？男性、女性、若手、同年代・・・） 後輩から憧れられる上司になるためにはD&Iの感覚が大切なことを説明（若手が学校教育で受けているD&I教育の事例を紹介） そうはいつでもD&I推進して必要なの？と反発したい気持ちもあるよね、と共有（D&Iが進まない企業の言い訳あるあるTOP5を紹介） 反発したい気持ちを深掘りしていきましょう、と現状把握へ。 	<ul style="list-style-type: none"> 性別が自分の生き方に与えている影響について考える個人ワーク（例「高校時代の理不尽な思い出」などのお題を出す） 性別が自分の生き方に与えている影響についてグループワークで共有 性別役割意識によって生きづらいの女性だけでなく、男性もそうであることに気づいてもらう 女性の生きづらさだけを解消する必要があるわけではなく、男性の生きづらさも解消していく必要があることに気づいてもらう 	<ul style="list-style-type: none"> 性別が自分に与えている生きづらさや息苦しさの背景にある「～べき」について考える個人ワーク グループワークで共有 	<ul style="list-style-type: none"> 「～べき」を生み出すアンコンシャスバイアスについて説明（脳の機能のメリットデメリット） 「～べき」のゆるめ方について説明（認知行動療法のノウハウを紹介） 必要に応じて「～べき」をゆるめるメリット、ゆるめないデメリットを説明（ジェンダーに対する「～べき」が強い単一性の高い組織の持つリスク（集団浅慮）、ダイバーシティの進んでいる組織のメリット（利益率、株価）） マジョリティが持つ特権、マイノリティが科される“TAX”（余計にがんばったり努力しないと認められない）について説明 	<ul style="list-style-type: none"> 自分がジェンダーに対して思っている「～べき」をゆるめる考え方の新しい選択肢を考えるワーク グループで共有 「～べき」をゆるめる方法はジェンダー以外のさまざまな場面でも使えることを説明 この講座の知識やワークが柔軟性を備えた「できる上司」になっていくたしなみになることをふりかえり 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート（5分）
方法	講義（25分）	個人ワーク、グループワークと講義（30分）	個人ワークとグループワーク（30分）	講義（30分）	個人ワークとグループワーク（30分）	