●発行物に隠れる アンコンシャスバイアス

学校内外への発行物も、無意識を映し出す鏡になり得ます。

具体例と影響

①言葉遣いの偏り

「両親」や「父母」等、いわゆる「標準的な家庭」を前提にして記載されていると、そうではない家庭や、生徒に疎外感を与えてしまう可能性があります。

②画像・イラストの偏り

学校だよりなどで、特定の性別や人種、背景の生徒ばかりが映っている、あるいは特定の役割を担う生徒（例：応援団長は男子、文化祭の飾りつけは女子など）のイラストなどが描かれている場合、無意識のうちに固定観念を植え付けてしまいます。

対応のヒント

中立で包括的な言葉遣い

多様な家族構成がある現代においては、性別や生徒との関係を特定せず、包括的な言葉遣いに配慮する。

多様なビジュアル

学校の発行物に使用する写真やイラストは、様々な性別、人種、背景を持つ生徒が多様な活動をしている様子を取り入れる。

第三者の視点

発行物を作成する際は、異なる視点を持つ同僚などに確認してもらい、無意識の偏りがないか確認する。

★表現ガイドライン★

本市では、刊行物等を作成する際に、無意識の思い込みにとらわれていないか確認できるよう「越谷市男女共同参画の視点における表現ガイドライン」を作成しました。学校だより等作成する際の参考としてください。





発行：市長公室　人権・男女共同参画推進課
〒343-8501　越谷市越ケ谷四丁目2番1号
電話：048-963-9113（直通）
Email：jinkendanjo@city.koshigaya.lg.jp

アンコンシャスバイアスとの向き合い方

アンコンシャスバイアスは、悪意から生まれるものではありません。大切なのは、それに気づき、学び、行動を変えようと考えることです。

1 自己認識	自身のバイアスに気づき、向き合うことが多様性理解の第一歩です
2 情報収集	多様性に関する知識を深め、異なる視点に触れる
3 意識的な行動	無意識の言動を意識的に修正し、公平さを心がける
4 対話と協力	同僚や保護者、地域社会と対話しながら学び合い共通理解を深める

アンコンシャスバイアスに向き合うことは、生徒一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、多様な個性と価値観を尊重する、真にインクルーシブな教育を実現するための重要な一手となります。



女性のなやみ相談

●048-963-9176（面接・電話）
月～土（年始年末・祝日除く）
10：00～12：00/13：00～16：00
（第２・第４土曜日は午前のみ）
※面接は要予約

●048-970-7415（電話）
水・金（年始年末・祝日除く）
17：00～20：00

男性のなやみ相談

●048-971-6201（電話）
毎月第２土曜日
（年始年末・祝日除く）
13：00～16：00

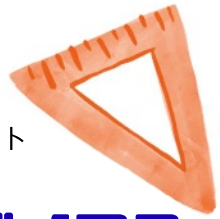
【女性のなやみ相談】　【男性のなやみ相談】

男女共同参画に関する苦情の申し出制度について

本市では、男女共同参画の適切な推進を図るため、行政から独立し、公正中立な立場で調査を行う「苦情処理委員」を設置しています。
ハラスメントなどの性別に基づく差別的な扱いを受けた場合など、市内で発生した事案について申し出することができます。
詳しくはホームページをご覧ください。



令和8年度版
越谷市 教職員向け
男女共同参画リーフレット



アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）理解のためのリーフレット



私たちは皆、無意識のうちに偏見や固定観念（アンコンシャスバイアス）を持っています。これは、これまでの経験や社会で培われた価値観によって形成されるもので、特定の個人が意識的に差別しようとするものとは異なります。しかし、この無意識の偏見が、教育現場において生徒の可能性を制限してしまったり、特定の生徒に不利益を与えたりする可能性があります。

教育現場に潜むアンコンシャスバイアスを多角的に理解し、より公平で多様性を尊重する教育環境を築くための具体的な視点と対応について一緒に考えていきましょう。

越谷市

●教室での日常における アンコンシャスバイアス

生徒への日常の声かけや評価は、教師の価値観や経験の影響を受けやすい部分です。

具体例と影響

①性別による期待の差

「男の子だから理科が得意」「女の子だからおとなしいはず」など、性別による決めつけをする。例えば、活発な女子生徒に「女の子らしくしなさい」と注意したり、おとなしい男子生徒に「もっとしっかりしろ」と期待したりすることは、生徒本来の気質や特性を否定することに繋がりかねません。

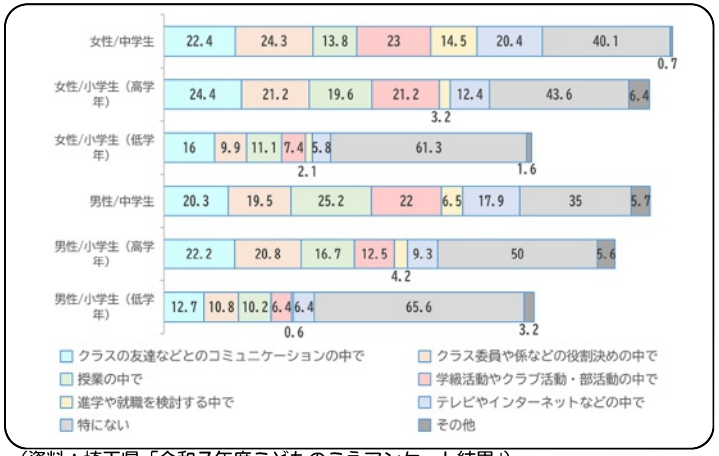
②見た目や印象による判断

身なりや成績、部活動での活躍など、特定の要素で生徒を評価・線引きしたり、授業中の発言の多さで理解度を一括りにしてしまう。一度問題行動のあった生徒を過度に注意または放置する。これにより、生徒の学習意欲や自己肯定感に影響を与える可能性があります。

③無意識のマイクロアグレッション

「〇〇さんにしてはよくできたね」「〇〇さんの国ではどうなの？」といった、悪意のない言動が、特定の属性を持つ生徒に不快感を与えたり、自分の居場所がないと感じさせたりすることがあります。

学校や日常生活で男女で不平等だなと思った場面（複数回答可）



（資料：埼玉県「令和７年度こどものこえアンケート結果」）

対応のヒント

自己認識の深化

自身の言動を客観的に振り返り、「なぜ自分はそう感じたのか」「この言葉が生徒にどう響くのか」を考える習慣を持つ。

個別化された対応

性別等にかかわらず、生徒一人ひとりの個性、学習スタイル、興味関心に注目し、先入観にとらわれずに多様な声かけや指導法を試みる。

●生徒のキャリア選択における アンコンシャスバイアス

将来の夢や進路を考える際、生徒は周囲の大人からの影響を大きく受けます。

具体例と影響

①性別による進路の押し付け

「女性は家庭に入れるのだから進路はそこまで考えなくていい」「男性だから理系に進むと良い」など性別や性格などから適性を決めつけてしまうと、生徒の潜在的な興味や適性を無視し、選択肢を狭めて、生徒の可能性を潰してしまいます。

②成功モデルの提示の偏り

提示する職業やロールモデルが、特定の性別、出身、学歴に偏っている場合、生徒は自分自身の可能性を限定的に捉えてしまうことがあります。

対応のヒント

多様なロールモデルの提示

様々な性別、出身、背景を持つ人達のキャリアパスや生き方を具体的に紹介する。

客観的な情報提供

進路選択の際、生徒の興味関心や適性を第一に考え、性別や固定観念にとらわれない、データに基づいた客観的な情報を提供する。

対話の重視

生徒が自身の興味関心や価値観を深く掘り下げ、主体的に進路を選択できるよう、丁寧な対話を心がける。

あなたが将来学びたいことはなんですか（３つ以内で回答）



（資料：埼玉県「令和７年度こどものこえアンケート結果」）



●学校組織内における アンコンシャスバイアス

学校の組織内にも、無意識の偏りが存在することがあります。

具体例と影響

①教職員の評価

特定の教員に対し、担任業務以外の役割（例：女性教員には行事の飾りつけ、男性教員には力仕事など）を期待してしまう。これにより、教職員の能力や専門性が正しく評価されない可能性があります。

②役職登用や研修機会の提供

管理職への登用や重要な委員会等のメンバー選出において、特定の性別や年代に偏りが見られたり、特定の教員ばかりに研修機会が与えられたりすることで、組織内の公平性や多様性を損なうことに繋がります。

③休暇や働き方に対する偏見

男性教員が育児休業を取得しようとする際に、「男なのに育休をとるのか」「奥さんは休めないのか」と感じる雰囲気や、若手教員が有給休暇を申請した際に「まずは仕事を覚えるのが先だ」と捉えてしまう。「独身でこどもがいないのだから、急な出勤や残業、土日の出勤も引き受ける余裕があるだろう」といった決めつけにより、組織内に不公平感と不満が蓄積します。

対応のヒント

評価基準の明確化

性別等により適性や役割を決めつけず、教員一人ひとりの個性を尊重し、多角的な視点で公平に評価する。

多様な人材の登用

役職や委員会等のメンバー選出において、性別等による思い込みにとらわれず、多様な教職員を登用する。

インクルーシブな環境づくり

教職員全員が意見を出しやすく、安心して働ける職場環境を整備し、ハラスメントに対する意識を高める。



