

# インクルーシブな職場を作り出すために 男性にできること



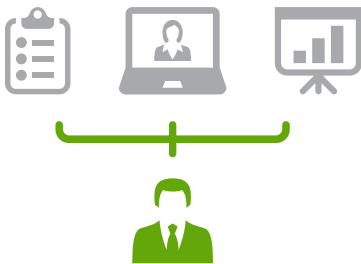
一部の男性の無意識の何気ない行為によって、女性がないがしろにされたと感じているかもしれないことに注意しましょう。



ワーク・ライフ・バランスのためのフレキシブルな勤務の制度があれば、それを活用しましょう。



自分で責任をもって学びましょう。性別による不平等を女性の同僚に教えてもらうのではなく、みずからの目で観察し、実情を見きわめましょう。



あなたの仕事のネットワークにもっと多くの女性を加えましょう。また男女両方のネットワークを持つメリットを男性の同僚に伝えましょう。



1. 職場の性差別をなくすことを自分の責任として受け入れましょう—たとえ女性差別があるのはあなたのせいではないとしても。
2. 女性の同僚が仕事上のある体験について性差別が原因だというとき、自己防衛したり、別の解釈をしようしたり、訴えを否定したりしないで、耳を傾けましょう。
3. 一部の男性の無意識の何気ない行為によって、女性がないがしろにされたと感じているかもしれないことに注意しましょう（会議で女性の発言を遮る、女性よりも男性が言った意見を肯定したり重視したりするなど）。こうした行為をしないようにし、男性の同僚にもそう促しましょう。
4. ワーク・ライフ・バランスのためのフレキシブルな勤務の制度があれば（父親の育児休暇、介護休暇、在宅勤務など）、それを活用して仕事と個人生活での責任を調整しましょう。
5. 自分で責任をもって学びましょう。性別による不平等を女性の同僚に教えてもらうのではなく、みずからの目で観察し、実情を見きわめましょう。
6. 男性と女性が異なる基準で評価されていないか、注意しましょう（昇進の判断基準として、男性は潜在能力が重視されるのに、女性は実績が重視されるのに、女性は未婚か既婚か、子どもの有無などが考慮されるのに、男性は考慮されないなど）。性差による偏見に気づいたら、率直に発言しましょう。
7. 進んで事務的な仕事を引き受け、いつもチームの女性メンバーや同僚に代わりにやらせたり担当させたりしないようにしましょう—女性のほうから引き受けようとしたときでも。
8. 女性の同僚が、本来、参加すべき会話や意思決定プロセスから排除されているのに気がついたら、共に参加できるようにしましょう。
9. あなたの仕事のネットワークにもっと多くの女性を加えましょう。また男女両方のネットワークを持つメリットを男性の同僚に伝えましょう。
10. どうすれば女性と効果的に仕事ができるか、他の男性のロールモデルになりましょう。

[catalyst.org](http://catalyst.org)



**CATALYST**  
Changing workplaces. Changing lives.