

# SMILE SHARING BOOK

～これからのMen's Style～

働き方・生き方を改革して、  
笑顔シェアできる環境を作ろう



笑顔と家事を  
パートナーと  
シェアしよう



WORK  
&  
LIFE



Vol.3



## > INTRODUCTION

はじめに

# 12.65%

参考データ:厚生労働省「令和2年度雇用機会均等基本調査」

この数字は、令和2年度に厚生労働省が発表した「男性の育児休業取得率」です。  
過去最高値となったものの、政府が目標として掲げていた13%には届かず、  
女性の取得率81.6%との差も大きく開いています。

男性の育児休業取得がなかなか進まない背景には、  
私たちが持つ「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」が  
影響しているといわれています。

「男性が育休を取るなんて、仕事への意欲が足りないなあ」

「子どもに何かあった時、仕事を休むのは女性だよな」

…つい、こんな風に考えてしまうこと、ありませんか？

多様化が進む今、こうした思い込みにとらわれず暮らしや働き方をアップデートすることが  
毎日に笑顔をもたらすカギになると、私たちは考えています。

今回のスマイルシェアリングブックでは、「誰もが働きやすい環境づくり」に力を入れる  
札幌市内の企業をピックアップし、育児休業を取得した男性たちにもお話を伺ったほか、  
専門家の方々にアドバイスをいただきました。

これからの働き方を、私たちと一緒に考えてみませんか？

## > CONTENTS

目次

<b>01</b>	はじめに .....	<b>P 01-02</b>
<b>02</b>	企業・ロールモデルの紹介	
	プロテック株式会社 .....	<b>P 03-04</b>
	株式会社アークス .....	<b>P 05-06</b>
	社会医療法人北海道循環器病院 .....	<b>P 07-08</b>
	北海道放送株式会社(HBC) .....	<b>P 09-10</b>
	株式会社クリーン☆アップ .....	<b>P 11</b>
<b>03</b>	専門家からのアドバイス	
	「スマイルシェア」を邪魔するアンコンシャス・バイアス/キャリアコンサルタント 朝生 容子 さん .....	<b>P 12</b>
	働き方改革は、生き方改革/ファザーリング・ジャパン北海道 共同代表 伊藤 新 さん .....	<b>P 13</b>
<b>04</b>	おわりに / 「ワークライフバランス診断シート・コンセプトシート」 .....	<b>P 14</b>

## 私たちの思い込み（アンコンシャス・バイアス）について

男性は仕事をして家計を支えるべきだ

男性 50.3% / 女性 47.1%

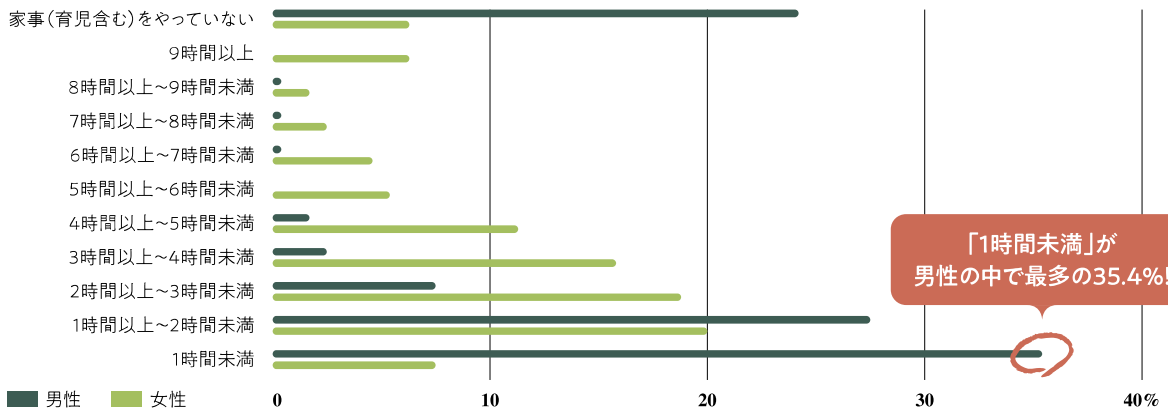
育児期間中の女性は  
重要な仕事を担当すべきでない

男性 31.8% / 女性 30.7%

※内閣府「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」

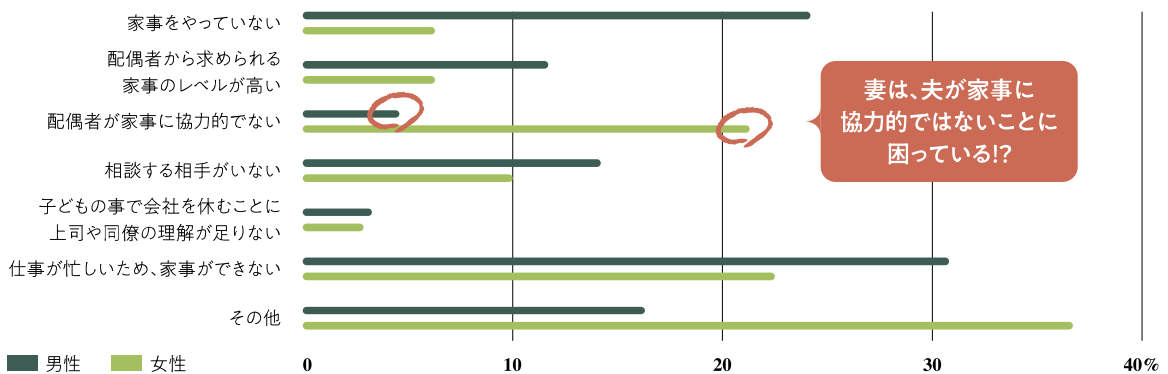
## 私たちの家事育児のリアルな実態

あなたは一日あたりどのくらい家事（育児含む）に時間をかけていますか？（札幌市調査）



男性は「1時間未満」が全体の35.4%で最多。「家事(育児を含む)をやっていない」を加えると、59.6%の男性が1時間も家事をしていない一方、女性は86.2%の人が1時間以上家事に時間をかけています。

あなたが家事において困っていることは何ですか？



すべての項目のなかで最も男女差が顕著だったのは「配偶者が家事に協力的ではない」で、男性は4.6パーセントだったのに対し、女性は21.3パーセント。最も男女での答えにギャップがありました。

※札幌市「令和2年度「家事参加に関する意識」に関するアンケート」



## CASE 1

## プロテック株式会社

経営企画室 取締役

小松 まい さん

## Profile

設立:1987年

社員数:女性6名/男性8名

事業内容:社会福祉法人向けの基幹業務システムの企画作成、運用保守

## 仕事も家庭も自分自身も 大切にしてほしい

「楽しくなければ仕事じゃない」がモットーの会社です。

一生懸命仕事をするためには、私生活が幸福でなくてはならない。「困ったときはお互いさま」と思えること、社内外の困りごとを、「自分ごと」として置き換えて考えることを大切にしています。

メインとサブのペアで業務を担当することで、スタッフの急な不在にも対応できる体制を整えています。そのため、家族の急な病気などでも、気兼ねなく育児休暇や介護休暇を利用することができます。

## 大事な社員が働き続けられる 会社を目指して

コロナ禍でリモート体制を整えました。子育て中のスタッフは、出勤と在宅のハイブリッド型で、時間を有効に使いながら活躍中。また、夫の転勤で札幌を離れることになったスタッフは、地方からのフルリモートスタッフとして雇用を継続。さらに、地方からのフルリモートのスタッフを1名採用しました。

社員を大事に育てているので、事情があっても辞めずに働き続けられる会社でありたいです。個々に相談を受けてから、会社としてどのようにサポートできるかを相談しながら臨機応変に決めていくのがスタイル。まずは、どんなことでも相談しやすい環境心がけています。時代に合わせた新しい価値観での働き方改革をしている最中で、働きやすさを会社の魅力の1つとして、今後の雇用にもつなげたいです。



## 「妻の負担を減らしたい」と 育児休暇を取得

妻が妊娠期間中に大変そうだったのを見て、子どもが生まれたらもっと大変になるだろうと思い2週間の育児休暇を取得しました。妻の負担を減らしたかったのと、可能な限り赤ちゃんに触れ合いたかったためです。社内では育児休暇を取得した男性としては3人目で、前例もあったため取得しやすかったです。

育児休暇中の2週間は、遠方から手伝いに来た経験豊富な義母から、お風呂の入れ方やなだめ方、触れ合い方などを、手取り足取り教わりました。経験者からお話を聞くのが一番心強かったですね。義母のおかげで育児の心得を習得できたと思います。また、洗い物全般が得意だとわかり、妻にも頼りにされていると思います。

## 良いことも悪いことも 夫婦で共有していきたい

平日の帰宅後は、食器洗いと子どものお風呂を担当。妻が手作りした離乳食を子どもがなかなか食べてくれず、離乳食が妻のストレスになることもありました。仕事と家庭の両立で工夫していることは、辛いことや悲しいことがあったら、夫婦間で包み隠さず共有すること。2人で話し合い、できるだけ離乳食をあげるのは担当するようにしました。

子どもが1歳になるときに妻が職場に復帰するので、今後は苦手な食事作りにもチャレンジし、役割も分担していきたいです。

### ROLEMODEL

プロテック株式会社 営業課

## 志田 尚己 さん

家族構成：妻、長男

社会福祉法人向けシステムの営業担当。

夫婦共にインドア派。映画鑑賞や、ゲームをしたり音楽を聴いたりするのが好き。



## Q & A

### ロールモデルの方に、ワークライフバランスアンコンシャス・バイアスや 仕事の取り組み方について訊いてみました！

Q

ワークライフバランスや家庭参画に向けてあなたが気をつけている無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を教えてください。

子どもの病気など、ご家庭の都合で同僚が仕事を休むことを、「奥さんが対応すれば済むことじゃないか」などと考えないようにしています

A

Q

仕事のやり方であなたが具体的にしている取組や工夫を教えてください。

細かいことでも周りの社員と情報共有することを心がけています。また、子どもが生まれたことで、以前よりも「早く帰って家族の時間を作る」ということを意識するようになりました。

A

## CASE 2

### 株式会社アークス

人事企画グループ

萩原 秀 さん

#### Profile

設立:1961年

従業員数:155名(正社員125名/パート社員30名※8時間勤務)

事業内容:北海道・東北・北関東のスーパーマーケット事業会社10社  
及びその関連会社1社の親会社。

グループ全体の統括及び戦略の策定を行っている。



## イキイキと自分らしく働ける 職場を目指して

弊社では、2019年にグループ全体で「ダイバーシティ推進プロジェクト」を立ち上げ、私も設立当初からメンバーとして参画しています。このプロジェクトでは、ボトムアップで意見を集め、ワークライフバランスや女性活躍を進めています。また、2025年までに厚生労働省の女性活躍認定マーク「えるぼし」3つ星の全社取得を目指しています。

また、ダイバーシティの意識醸成のために、年2回「rashiku」という社内誌を発行し、店舗従業員にも周知をしています。

「えるぼし」取得を目指すことで、女性管理職比率の向上や残業時間の削減、育休取得率の向上など、働きやすさを高めていきたいです。小売業は慢性的に人手不足といわれ、原因の1つが業務の属人化なので、そういった課題を解決していくためには、従業員の声を取り入れた改善策、例えば動画マニュアルなどが有効と考えています。

自分の声が活かされ、主体的に働くことによって、生産性の向上や人材確保、そして企業としての持続的な成長、さらにお客様や従業員を含めた地域の活性化にもつながると思います。1人ひとりの従業員が想いやパワーを持っているので、役職にとらわれず、意見を提案しやすい風土を築いていきたいです

## イクメンを目指し、 男性育休の取得第1号に！

妻の産後3か月目に、5日間の育児休暇を取得しました。男性従業員は、育休取得になかなか踏み出せない状況でしたので、私がある一歩を踏み出すことでみんなの背中を押せたらと、社内初の男性育休取得者となりました。育休中は、妻が家事や育児から離れて自由に使える時間を確保すべく、子どもと2人で過ごす時間を積極的に作りました。家事や育児のやり方は、自分の母親や義理の姉から教わったり、Instagramで情報を得たりして身に着けました。絵本の読み聞かせが得意で、今はすっかり自分の担当です。家事も育児も全力で楽しんで、誰からも理想とされる“イクメン”を目指していきたいですね。

## 仕事との両立は規則正しい生活から

仕事でも家庭でも良いパフォーマンスができるよう、健康管理を大切にしています。そのため、毎朝5時半には起きるなど、規則正しい生活を心がけています。また、妻や子どもが起きる前にやりたいことを済ませておけば、その後の家事や育児にスムーズに取り掛かれるので、自分の時間を確保できる早朝は、とても貴重な時間だと感じています。

私の個人的な目標になりますが、「この業界を希望する人を増やしたい」という思いがあります。そのためにも、育休をはじめ、男女共に働きやすい環境づくりをどんどん進めていきたいと思っています。

### ROLEMODEL

株式会社アークス 人事企画グループ

## 荻原 秀 さん

家族構成：妻、長男

株式会社アークス新卒1期生(2015年入社)、  
男性育休取得第1号。社会保険労務士。



## Q & A

### ロールモデルの方に、ワークライフバランス、アンコンシャス・バイアスや 仕事の取り組み方について訊いてみました！

Q

ワークライフバランスや家庭参画に向けてあなたが気をつけている無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を教えてください。

「性別役割分業」を意識して行動しています。  
例えば、料理は女性がするものと考えられがちですが、その様な偏見を捨て、男性側(私)から積極的に関与するように心掛けています。

A

Q

仕事のやり方であなたが具体的にしている取組や工夫を教えてください。

時間内に業務を終わらせるため、業務の優先順位付けを徹底し、無理して当日中に詰め込まない工夫をしています。

A



## CASE 3

### 社会医療法人北海道循環器病院

副院長・看護部長

村木 弘美 さん

### Profile

設立年:1981年

職員数:女性198名/男性80名

事業内容:医業

## データの見える化など時代に合った変化を

病院には、医師、看護師、理学療法士など、さまざまな職種があり、それぞれのスタッフが高い専門性を持って仕事にあたっています。それゆえ、他の部署がどのような作業をしているのかなど、分かりづらい部分があります。感覚や精神論で考えるのではなく、データを見える化することで横のつながりを大切に、時代に合わせて変えられる部分は変えていきたいと考えています。

コロナ禍において、濃厚接触や家族の発熱などで出勤停止になることが多かったですが、在宅ワークとして勤務するスタッフもいました。

## 子育て世代が 働きやすい環境作り

当病院の看護師は平均30歳で、6~7割が20代と若いスタッフが多いです。子育て中の人も大変多いため、時差出社や時短勤務などを柔軟に認めています。子どもの通院の付き添いや学校行事など、スタッフ間で状況を常に把握し、勤務時間の調整や、時間有給を活用できるようにし、小さい子どもを持つスタッフにとって、働きやすい環境を目指しています。

女性スタッフにおいては、産休・育休の取得率は100%ですが、男性スタッフは未だ25%です。ワーク・ライフ・バランスを考え、今後は女性も男性も働きやすく、効率性を求めた病院現場を作っていきたいと考えています。





## ROLEMODEL

理学療法士

(社会医療法人 北海道循環器病院 心臓リハビリテーション指導士)

### 村井 明人 さん

家族構成:妻、長女、次女

夏は庭の畑で植物を育てたり、冬は庭でソリ遊びをしたりなど家族で楽しんでいる。



## 家事の担当は決めず できる方ができることを

次女が生まれたときに、2か月間の育児休暇を利用しました。長女の保育園の送迎もあり、出産後は妻だけだと大変だと思ったからです。最初の1か月間は家事全般と、長女の保育園の送迎を担当。2か月目からは少しずつ妻とも分担するようになりました。

中学生のときぐらいから家事全般はできたため、結婚後も生活の一部として家事を行っています。その時できる方が、できることをやる、というのが夫婦のスタンスです。

## 新生児と1日中触れ合うことは とても貴重な経験

子どものイヤイヤに苦労することもあります。なるべくイライラしないよう努めています。お互いイライラしているときは、一人の時間を作ってガス抜きをすることが、夫婦が仲良くいるための秘訣です。

生まれた直後の育児に関わることは貴重な経験なので、育児休暇を取ることを周りの人にもおすすめしたいです。赤ちゃんは昼夜関係なく時間が不規則で、思っていたよりも育児が大変でした。妻が育休中だからといって全てを任せるのではなく、家事や育児は分担すべきだと思いました。長女のときには取らなかった育児休暇を取得することで、分かったことが多かったです。

## Q & A

ロールモデルの方に、ワークライフバランス、アンコンシャス・バイアスや仕事の取り組み方について訊いてみました！

Q

ワークライフバランスや家庭参画に向けてあなたが気をつけている無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を教えてください。

「女性だから」と家事を全て負担させることが無いよう、分担しています。「女性だからやって」という意識も持っていません。

A

Q

仕事のやり方であなたが具体的にしている取組や工夫を教えてください。

出来るだけ作業を簡単に進められるように考えながら働いています。記録などで毎日Excelを使うため、手作業で行っていた繰り返し作業を可能な範囲でVBAで自動化し、作業効率を上げる工夫をしています。

A

## CASE4

## 北海道放送株式会社(HBC)

経営企画局 総務人事部 主任

中嶋 里英 さん

## Profile

設立:1951年

社員数:女性43名/男性187名

事業内容:放送業



## 働きやすい環境を目指し 各種制度を整備



弊社は雰囲気がよく、コミュニケーションが取りやすい環境だと思えます。産休は産前8週間前から取得可能で、育休は最大で子どもが3歳になるまで取ることができます。また、小学3年生になるまで時短などの育児勤務が可能です。ベビーシッターの利用補助や提携保育園の紹介なども行っています。

在宅勤務は、できる人は限られますが、週1ほどしている人が多いですね。東京や大阪支社では、札幌勤務の社員よりもテレワーク率が高くなっています。また、退職後に復職できるキャリアリターン制度もあり、各種制度を整えています。

## 仕事と家庭の両立を バランスよく していくために

男性の育休に関しては、まだ実績が多いとは言えません。世の中の流れに合わせ、考え方を変えることから取り組んでいきたいと思っています。その上で、人材補填に係る給付金など国や自治体のバックアップがあるといいですね。

育休を取得すると、その人の業務を他の人たちで分担することになりますが、結果的に作業の棚卸ができ、業務を整理する良いきっかけになると考えます。今後、書類への押印など旧来型の業務プロセスを見直したり、作業のシステム化を推し進めることで、非効率的な働き方は改めていきたいです。プライベートを大切にしながら仕事につながるひらめきが生まれることもあります。社員が仕事と家庭のバランスを保ちながら最大限の力を発揮してもらえるよう、今後も支援していきたいと思っています。

## 2度の育休が、 家事・育児の腕を磨く機会に

長女と長男、どちらが生まれた時も、育児休暇を取得しました。子どものころから料理や掃除をしていたので、家事への抵抗感は少ない方だと思います。育休中には、料理や片付けの本を読んで実践したり、時短家電を積極的に活用したりと、今まで以上に工夫して家事に取り組みました。前職で取得した長女の育休中には、地域の子育てサロンに頻繁に通い、パパ友・ママ友にも恵まれました。長男の育休では、長女の時の経験があったこと、産後すぐに育休に入れたことで、家族みんなのフォローができたと感じています。妻の退院後1か月間は、毎日の食事作りや保育園の送り迎えなど、特に忙しく過ごしました。こうした経験から、仕事復帰した今も、家事育児は夫婦2人で協力して行く意識を強く持っています。



### ROLEMODEL

経営企画局 経営企画部 チームリーダー

## 河端 良輔 さん

家族構成: 妻、長女、長男

大学卒業後、大阪、東京で働き、2019年、同社に入社。

2021年長男が誕生し、約3か月の育休を取得。

## 育児中の男性も“働く男の標準形”という認識を

仕事と家庭を両立するために工夫していることは、会社と家庭への貢献度のバランスを考えながら動くことです。効率よく働いて仕事の生産性を上げることを意識しながら、スケジュールを管理しています。「共働きがスタンダード」の時代、家庭に手が回らないほどの“職場での活躍”を会社が推進しているのは、家庭生活が成り立ちません。育児中の男性も“働く男の標準形”だと認識して、柔軟な働き方を応援する会社が増えてほしいと思います。

## Q & A

### ロールモデルの方に、ワークライフバランス、アンコンシャス・バイアスや仕事の取り組み方について訊いてみました！

Q

ワークライフバランスや男性の家庭参画を阻害するものとして無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が問題視されています。このことについて、あなたが日頃から心がけていることを教えてください。

「アンコンシャスバイアス」は、自分の中で長年培われた「常識」がベースになっています。自分の「常識」が正しいのか、時代とともに考え続けていきたいと思っています。

A

Q

仕事のやり方であなたが具体的にしている取組や工夫を教えてください。

定時を1時間繰り上げて勤務することで、オフィスに人が少ない早朝に集中して仕事ができます。私の場合、夜間は集中力が保てず効率が悪くなるため、夜間残業にならないよう心がけています。

A



## CASE 5

## 株式会社クリーン☆アップ

代表取締役 社長

山谷 義治 さん

## Profile

設立:1975年

社員数:女性9名/男性21名

事業内容:下水道の清掃、調査、修繕

## 「ワーク・ライフ・バランス正社員」制度で 家庭と仕事の両立をサポート

社員の健康を第一に考える会社です。心身共に健康であることが、業務上の安全にもつながります。社員の多様なニーズや生活に合わせられるよう、「ワーク・ライフ・バランス正社員」制度を設け、時短勤務による家庭と仕事の両立をサポート。現在、1割の社員が時短勤務や完全週休2日制など、個々の条件でこの制度を利用しています。

子育て支援として、18歳以下の子どもがいる家庭には、子ども1人につき毎月2万円を支給しています。ひとり親や、子どもを預ける場所がないためにフルタイムで働けないなどの課題を解決するため、将来的には社員専用の託児所や介護施設を開設し、ノウハウを蓄積して近隣にも開放したいと考えています。また、今後は女性だけでなく男性にも、積極的に育児休暇を活用してもらえよう、風土づくりに努めていきます。

## 地域貢献と アスリート支援

毎年、利益の一部をスポーツと芸術の分野に寄付しています。スポンサー活動は、弊社がライフラインの一部を扱う重要な仕事で地域貢献をしている会社であることを、一般の方に知ってもらうきっかけとなり、社員のモチベーションアップにもつながります。さらに、スポーツチームと連携しながら、アスリートのセカンドキャリアとして雇用を促進し、技能・技術職の女性割合を30%に、全体では50%に増やすことを目標に掲げています。





## ADVICE

# 01

オフィス・キャリアノ代表  
キャリアコンサルタント  
研修講師

### 朝生 容子 さん

ダイバーシティ&インクルージョンやハラスメント対策等の研修を中心に登壇。講師と並行して、年間のべ約200名の働く個人からの相談に従事。最近では「ウェルビーイング」を軸に、働きやすい職場づくりのコンサルティングやコミュニティ運営にも取り組んでいる。2020年に東京から札幌に転居。自らも自然と美味にあふれたウェルビーイング・ライフを楽しんでいる。

新卒で日本電信電話株式会社(現NTT東日本)入社。社会人向け教育機関(株)グロービスに転職。2012年にキャリアコンサルタント、研修講師として独立。

## 「スマイルシェア」を邪魔するアンコンシャス・バイアス

### 「(家事)手伝うよ」…この言葉、あなたはどのように思いますか？

世の中からなくしたい言葉を集めた本、「#駄言辞典」に挙げられたこの夫の言葉ですが、

「家事は妻が主として行うもの」という思い込みが透けて見えます。

こうした思い込みを「アンコンシャス・バイアス(以下、アンコン)」といいます。

アンコンの中でもジェンダーに関するものは、家庭や職場の役割分担に大きく影響しています。

「女性が家事、男性は仕事」といった性別役割認識はその典型です。

アンコンは、迅速に判断するための脳の機能によるもので、日常生活に必要なものではありません。

一方、アンコンに基づく言動は、相手に不快感を引き起こし、良好な人間関係を壊しかねません。

また、アンコンにとらわれていると、問題の解決方法も限定されてしまいます。

あるご夫婦の例では、「家事は妻がするもの」と夫婦で思い込んでいた結果、妻が家事全般を背負いすぎ、

いつしかストレスをため込んでいました。そのイライラをため込んだ結果、心身の調子を崩したのですが、

夫に分担してもらったり、外注する方法を考え付くことはできませんでした。

無意識の思い込みとはそれほど強いのです。

### では、アンコンの呪縛から免れるには？

日ごろから、自分たちとは異なる意見に触れることが気づきの第一歩となります。気づいた後は

「ほかの考え方はないか?」「別の方法の可能性は?」と、問いかけてみましょう。別の方法が見つかります。

そしてその方法をぜひ試してみてください。

実行に移して新しい方法のメリットを感じられたら、それは「アンコンの呪縛からの解放」です!



## ADVICE

## 02

ファザーリング・ジャパン北海道 共同代表  
株式会社北海道アルバイト情報社  
人材開発・企画室 マネージャー

## 伊藤 新 さん

1968年岩見沢市生まれ。平成4年(株)北海道アルバイト情報社に入社。求人営業を8年、IT事業部にてディレクション業務を経験後、2009年に「いいね!農styleプロジェクト」の立ち上げを担当。

## 【講演実績】

- ・帯広市役所「イクボスの理想と現実」
- ・富良野イクボス合同宣言式「イクボスで選ばれる企業へ」
- ・中小企業家同友会札幌支部農業経営部会  
「人と人を結ぶ農の魅力」
- ・北海道 育休取得促進シンポジウム  
「選ばれる企業になるために」 他

「仕事は何のためにしていますか?」そう尋ねると、多くの人が「お金のため」「生活のため」と答えます。でも「仕事は何のためにしたいですか?」と尋ねると「誰かの役に立ちたい」「社会に貢献したい」「自分の成長のため」など、回答がガラリと変わります。

仕事は、生活費を稼ぐために仕方なくするものではなく、自分が望む生き方、暮らし方を実現するためのひとつの手段なのです。育児休業法の改正も、男性の育休取得を促進するためのひとつの手段です。本当に大切なのは、育休の取得率を上げるのではなく、育休を取得することで得られる時間の素晴らしさ(毎日目で見てわかるほどの赤ちゃんの成長や今しかない時間を夫婦で過ごすことなど)をもっと多くの人に伝えること。そして誰もが気軽に育休を取得できて、お互いが気持ちよくサポートしあえるような職場環境をつくることです。

働き方改革の第一歩目は、「時間泥棒の退治」からです。無駄な会議に時間を費やしていないか?社内資料なのに体裁をきれいに整えたり難しい資料を作成していないか?社内稟議のために、何度も同じ説明をして判子をいくつももらっていないか?など、できるところから小さな改善を積み重ねていくのがおすすめです。

もう一つ提案したいのは、育児や介護などの家庭事情や長期休暇希望などを部署メンバーで共有することです。個人情報保護が進む中、時代に逆行するような話ですが、お互いの関係がしっかりとできているからこそストレスなく情報を共有でき、その関係と情報があることでフォローし合える組織をつくることができます。

最後に、「働き方改革は、生き方改革」です。毎日の仕事、家事、育児、自分の時間、全てを楽しみ、家庭や職場や地域がもっと笑顔溢れる場所になるように。子どもたちに「家庭や仕事って素晴らしいんだね、早く大人になりたい!」と言ってもらえるような、そんな社会を一緒につくっていきましょう。

## > CONCLUSION

### おわりに

ロールモデルの皆さんには、  
パートナーとのコミュニケーションの取り方に関して、こんな共通点がありました。

“思ったことは何でも夫婦で共有すること”

“感謝の気持ちを伝えること”

“「お互い様」の気持ちを忘れないこと”

これらは、相手によって「できる」「できない」を勝手に決めつけたり、上下関係を作ったりせず、  
対等な関係にあるからこそ生まれるコミュニケーションだと感じられました。

こうした、アンコンシャス・バイアスに縛られないフラットな関係づくりは、家庭だけでなく  
職場でも積極的に取り入れていきたいものです。

仕事と家庭の両立は、個人の努力だけでは成り立ちません。

いつの時代も選ばれ続ける企業であるために

働くすべての人が笑顔になれる環境づくりを一緒に目指していきましょう。

## > WORK LIFE BALANCE CHECK SHEET

### ワークライフバランス診断シート・コンセプトシート

あなた自身のアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)と仕事の取り組みについてチェックできます。  
項目に答えてあなたを診断してみましょう。また、ワークライフバランスから見えてくるあなたのミッション・ビ  
ジョン・バリューを文字で書き出してみましょう。

そこから見えてくるあなたの「実現したいこと」「ありたい姿」「価値観」を見える化してワークライフバランス  
に取り組みましょう。

こちらからダウンロードできます。

もっとおうちをハッピーに! Smile Sharing Book Vol.1~2も公開中

<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/ssb.html>





Smile Sharing Book vol.3 ～これからのMen's style～  
2022年3月発行

札幌市市民文化局  
男女共同参画室男女共同参画課  
〒060-8611  
札幌市中央区北1条西2丁目  
TEL.011-211-2962 FAX.011-218-5164

SAPPORO

