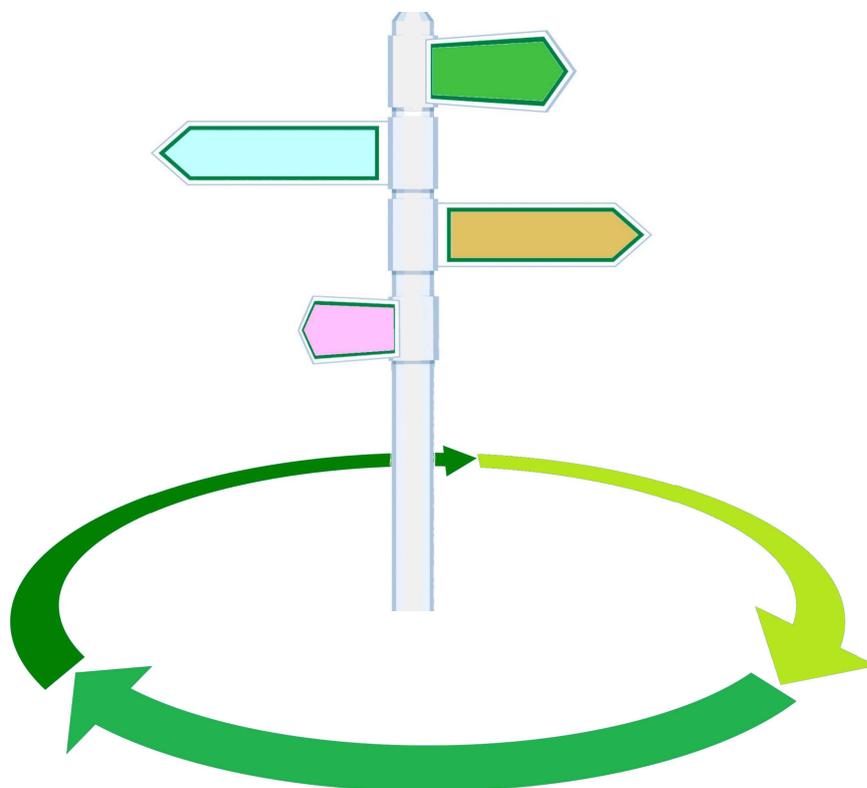


文部科学省 令和2年度

「次世代のライフプランニング教育推進事業」

教養教育（教職科目を含む）における
ライフプランニング教育プログラム開発
成果報告書



令和3年3月

国立大学法人 信州大学
全学教育機構
教職支援センター

[目 次]

1. 研究の目的	1
(1) 研究の背景	
(2) 研究の目的	
2. 研究の概要	2
(1) プログラム開発の対象	2
(2) 実施内容	2
(3) 研究の流れ	2
(4) 実施体制	3
3. 研究内容	4
(1) 実施した授業実践事業	4
ア 教養科目における授業実践	4
① 教養科目「人生100年時代のキャリアビジョン」	4
② 教養科目「キャリア・デザイン入門」	5
イ 教職科目における授業実践（ユニット活用例）	7
① 教職科目「進路指導・キャリア教育の理論と実践」	7
② 教職科目「現代社会と教育問題」	8
③ 教職科目「総合的な学習の時間の指導法」	9
(2) 実施した授業以外の事業	11
ア 無意識の偏見度チェックの実施	11
イ ジェンダーチェックの実施	12
ウ インタビュービデオの収録	13
エ キャリアデザイン入門に関連した講義ビデオの作成	17
オ ホームページの作成	20
4. 事業の成果・効果	23
(1) 成果物について	23
(2) 成果と課題	24
(3) 事業を普及するための方策	27
5. 資料	
学生の男女共同参画社会に関する意識調査の単純集計	28
ライフプランニングハンドブック	43

1. 研究の目的

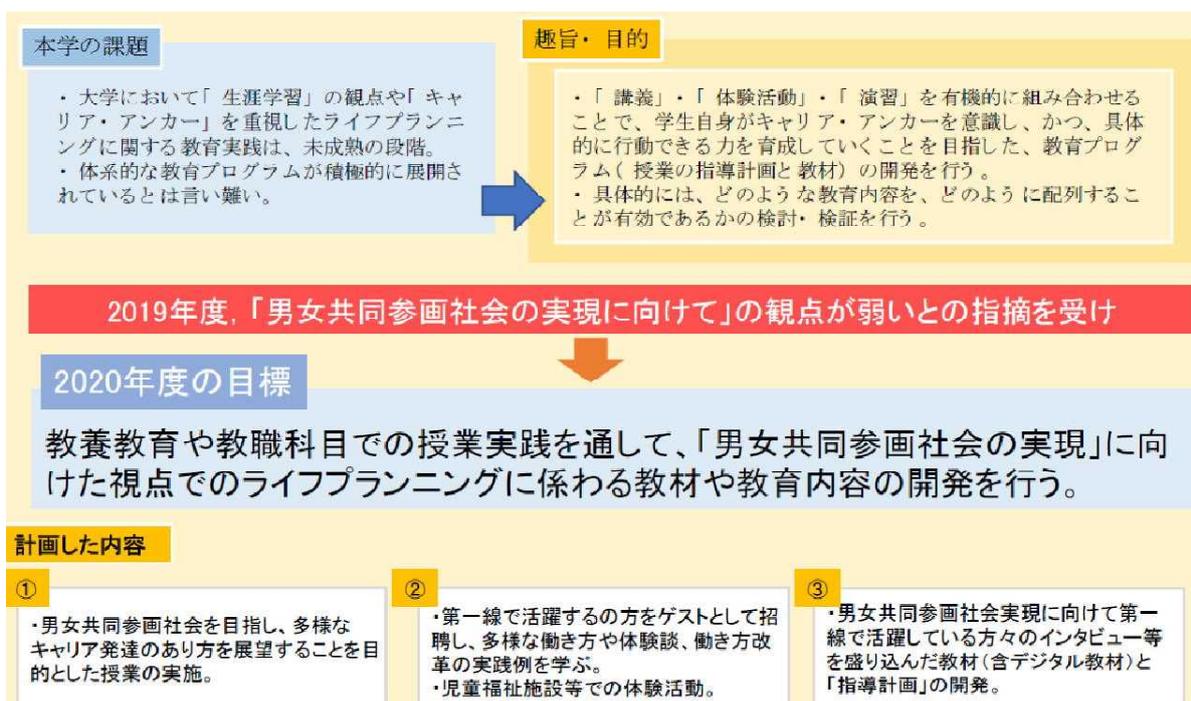
(1) 研究の背景

次世代を担う若者が、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、各人の能力や適性・ライフイベント等を総合的に考え、主体的に多様な進路を選択することができる能力・態度を身に付けることを目的とした男女共同参画意識の醸成を図るライフプランニング教育の充実が大学教育に求められている。特に、現代社会がかかえる諸課題解決に向けて示されたSDGsにおける「ジェンダー平等」と「働きがい」をどのように実現していくかは、学生のライフキャリア形成にとって大きな課題であり、それを乗り越えるだけの資質と能力をいかに身につけさせるかが大学教育の課題である。

しかし、大学教育においては、「男女共同参画意識の醸成」「生涯学習」「キャリア・アンカー」の視点を重視した教育実践は未成熟の段階にあり、体系的な教育プログラムが積極的に展開されているとは言い難い状況にあり、男女共同参画社会実現に向けたライフプランニング教育プログラムの開発が急務といえる。

(2) 研究の目的

男女共同参画社会の実現の視点を踏まえながら、働くこと（仕事）にとどまらない、多様で重層的なキャリア発達（学生自身の人生におけるライフイベントや職業生活、社会において果たす役割等を含めたライフ・キャリアやワーク・キャリアなど）の在り方を展望する機会を充実させていくためには、どのような教育内容を、どのように配列することが有効であるかの検討を行い、「講義」・「体験活動」・「演習」の3つの取り組みが有機的に機能する教育プログラム（授業の指導計画と教材）の開発を目的とした。



2. 研究の概要

(1) プログラム開発の対象

「教養教育科目」や「教職課程科目」におけるキャリア教育系の授業（1～4年）

(2) 実施内容

- ア. 授業プログラムの開発
 - 「キャリアデザイン入門」
- イ. 意識調査
 - ・男女共同参画社会に関する意識調査
- ウ. インタビュー・アーカイブの作成
- エ. 教材公開用ホームページの開設

(3) 研究の流れ

- ア. 男女共同参画社会推進のための教育課題を探るための学生意識調査
- イ. 男女共同参画社会の実現に向けた諸課題を多角的に分析・考察するための講義，児童福祉施設等での保育や教育等の実務体験活動，ゲストスピーカーによる多様な働き方などに係る体験談から学ぶ演習の3つの要素を有機的に機能させる授業の指導計画と教材研究
- ウ. 体験談等のインタビュー・アーカイブの作成

2020年度

実施実績

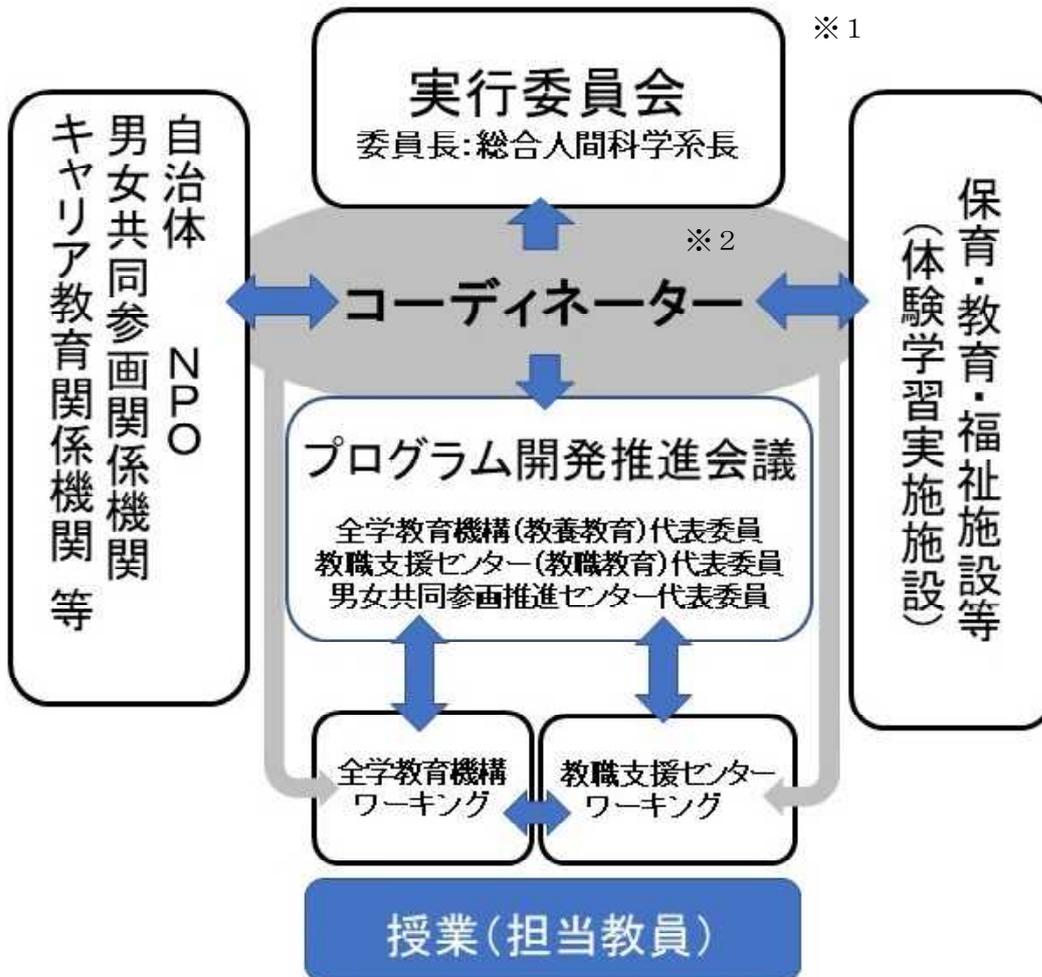
※表中のアイコンは会議等の実施を示



月		備考	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
事務手続き	申請に伴う作業について			2020年度分採択								年次報告書作成	終了
	映像制作等役割関係契約			契約	学内打合せ							納品	
会議	実行委員会				第1回開催(8/3)		第2回開催(9/17)			第3回開催(12/23)		第4回開催(2/16)	
	プログラム開発推進会議		第1回(8/16)(学内のみ)	第2回(7/31)(学内のみ)		第5回(学内のみ)	第6回(学内のみ)	第7回(学内のみ)	第8回(学内のみ)	第9回(学内のみ)	第10回(学内のみ)		
教材作成	ハンドブック等作成	編纂											
	ビデオ教材作成	収録・検証											
	ホームページ作成	検証											
実証授業	キャリアデザイン入門	教養科目											
	人生100年時代のキャリアビジョン	教養科目											
	産業界等キャリア教育の理論と実践	教職科目											
	現代社会と教育問題	教職科目											
体験活動	学習支援活動等												
	教育臨床演習基礎	開講不定期 体験型学習											
	教育臨床演習応用基礎	開講不定期 体験型学習											
調査	学生意識調査(男女共同参画)												
	情報収集等												
周知活動等	ホームページ作成・公開	検証											
	学会等発表												
講演会・研修会発表													

(4) 実施体制

総合人間科学系長を実行委員長とする実行委員会の元に、教養教育を担当する「全学教育機構」、教職教育を担当する「教職支援センター」、男女共同参画を全学的に推進する「男女共同参画推進センター」が連携・協働し、教育プログラムを開発するワーキングチームを設置した。



※1 (実行委員)

高野嘉寿彦…信州大学総合人間科学系長・教授
 中島 美帆…信州大学男女共同参画推進センター長・准教授
 小山 茂喜…信州大学教職支援センター副センター長・教授
 山田千代子… NPO 法人長野県 NPO センター・代表理事
 城取 学 … (株) キッセイ・コムテック・常務取締役
 中村 麻紀… (株) 東日本旅客鉄道長野支社・佐久平駅長
 藪塚 謙一… (株) 長野朝日放送・常務取締役

※2 (コーディネーター)

荒井英治郎…信州大学教職支援センター・准教授

3. 研究内容

(1) 実施した授業実践事業



ア. 教養科目における授業実践



① 教養科目「人生100年時代のキャリアビジョン」…非同期型on-lineによる授業

男女共同参画推進センターが中心になり授業設計を行い、学内の教員が中心になってダイバーシティ、ジェンダー、男女共同参画、キャリア、ワークライフバランス等のテーマに沿ってオムニバス方式の講義を展開した。1年生を中心に99名が受講した。

【授業の達成目標】

ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）の理念について歴史的背景と現状を理解するとともに、自身のキャリアビジョンを踏まえて、現代社会における問題点を分析・考察することができる。

【授業のねらい】

今日の国際社会においてダイバーシティ&インクルージョンは重要な概念であるが、日本ではこれが十分理解され尊重されているとは言い難いことから、本授業では、これらの原因と問題点を多角的に分析・考察し、性別や障害の有無などによる従来の固定概念にとらわれないこれからの働き方・生き方・社会を考える。

回	内 容
1	ガイダンス
2	平等とは何か
3	格差の構造
4	科学とバイアス
5	セクシャルマイノリティ ／LGBTと社会を考える
6	ジェンダー問題
7	バリアとインクルーシブ
8	学校教育とキャリア教育
9	「就活」と社会を考える
10	作業ではなく仕事をする ための働き方改革
11	ワークライフバランス
12	未来の家族を考える
13	男性と育児
14	料理とジェンダー
15	まとめ

[受講者の感想]

・実際に自分が受けたことのある差別，身近にある差別，社会的に問題になっていることについて自分が特に気になっていることをたくさん知ることが出来ました。

・文系・理系とジェンダー 隠れたカリキュラムについて今まで知らなかったけど，確かにこのようなことが生じているなど実感させられた。

・障害があっても，前向きにやりたいことをやったり，行きたい場所に行ったりしている姿が自分も真似したいと思った。

・今までLGBTという言葉聞いたことがなく，多くの問題が生じていることを知ることができ，この問題に向き合っていくべきだと思った。

・人生設計について 自分がどんな人生を歩みたいか改めて考えるきっかけになった。

・男女の平等における隠れたカリキュラムが教育の場にあることに非常に驚いた。

・料理をするのは女性が当たり前で、高校でも、お弁当を作るのがお父さん、という人は少なく、暗黙の了解のように女性がするもの、となっていることについて考えることが新鮮で、新しい見方ができるようになった。

・妊娠・出産を夫婦で乗り越えるというモデルケースを初めて見た。

② 教養科目「キャリア・デザイン入門」…非同期型on-lineによる授業

教職支援センターの教員が中心になりキャリア・アンカーの意識化をめざす授業を設計し、ゲストスピーカーも活用しながら、ワーク・ライフシフト、SDGs, 男女共同参画, 主権者教育, 金融経済教育等に関わる講義を行った。1年生を中心に79名が受講した。

【授業の達成目標】

「キャリア」の概念に関する基礎的理解を深めるとともに、自分自身のキャリアの展望を描くことができる。

【授業のねらい】

本授業の目的は、現代日本を取り巻く労働環境や、学校から社会への移行をめぐる教育課題など、「キャリア」をめぐる諸課題を網羅的に理解した上で、男女共同参画社会実現に向け、「ワーク・キャリア」と「ライフ・キャリア」の双方を射程に含めた自分自身のキャリアを展望する。

回	内 容
1	オリエンテーション
2	現代社会と学びの変化
3	学校教育と「キャリア教育」
4	SDGs入門
5	男女共同参画社会の到来
6	人権とは何か
7	多文化共生とは何か
8	地方創生とは何か
9	NPOとは何か
10	18歳選挙権時代の到来
11	18歳成人年齢時代の到来
12	結婚とはなにか
13	キャリアと老後
14	キャリアと自己理解
15	まとめ

[受講者の感想]

・日本がいかにかジェンダーの格差に対して進んでいないかという事が分かった。ジェンダーの格差はこのように潜在意識の中に根深く残っているものであるということ改めて感じた。

・日本は他国と比べて女性の意見が通る場が少ないように思う。男女共同参画は、私たちが目指す社会を実現するために達成しなければいけない目標である。そのために男性女性関係なく「自分らしい選択ができる」ことが重要になってくる。
・私たちは「女性」「若者」といった自分で作ってしまった意識の壁を取り払って、自分の興味のある様々なことに挑戦することが大事だと考える。私は仕事と私生活がつながったワークライフバランスを実現させ、よりクリエイティブな人材になりたいと思う。

・自分は女子が生徒会長に就任したとき「女子の生徒会長は珍しい」と周囲が話している場面に遭遇したことがあり、この時も「女子生徒が会長になることはおかしい事なのか」と考えた。(略)もし本当に女性の地位を向上させるためには、「女性と男性は平等である」と語るよりも「女性こそが優位である」と発しなければならぬのではないのかと自分は考えている。

・効率のよい仕事をして余った時間を家庭に費やす相乗効果を図ったものであることを初めて知った。

・女性の働き方について、「年月を経るごとにこう変わった」、「社会にどういう意識が芽生えた」ということが紹介されましたが、私は「女性だから家庭にいなければならない」でも「女性の地位向上のために職場に続けなければならない」でもなく、「何にもとらわれずに思ったように働きたい」を叶えられるのが一番良いのではないかと思いました。

・もっと選挙の大切さ、自分が投票する意味を学校や各家庭で教育しなければ自分は投票しなくてもいいやと考える人が多くなるばかりであると思う。今の若者が積極的に社会にでなければ、男女共同参画社会を進めることはできないと感じた。

・「男は仕事，女は家庭」を強要されてしまうことはよくないが、互いが望んだものであればよいと思った。私自身，結婚や出産を機に仕事を辞めることに抵抗はないからだ。大切なのはあらゆる選択肢が提示され，その中から自由な選択ができることだと感じた。

【ゲストスピーカーによる講義について】

第一線で活躍する現職（経験者）の方（公務員，民間人等）をゲストスピーカーとして招き，多様な働き方や体験談，働き方改革の実践例を学ぶ機会の設定したことで，学生たちのこれまでに習得した知識理解がより一層深まったといえる。特に，授業後のアンケートで，多くの学生がこの授業が将来を考えるのに役に立ったと回答しており，ライフプランニングを考えるきっかけとなったといえる。

また，オンデマンド配信の授業であったため，ゲストスピーカーの方々には負担をかけることになってしまったが，一つ一つのテーマに沿った教材が完成したので，今後の他の授業等での活用が期待される。

イ. 教職科目における授業実践（ユニット活用例）



① 教職科目「進路指導・キャリア教育の理論と実践」…非同期型on-lineによる授業

キャリア教育の内容の一部として、男女雇用機会均等法・ライフプランニングと経済等について扱った。1・2年生を中心に155名が受講した。

【授業の達成目標】

キャリア教育をめぐる歴史的・社会的背景，キャリア教育の意義，キャリア教育に必要な諸能力を理解し，コミュニケーションスキルの向上を図ったり，キャリアカウンセリング等の基本的な考え方や技法を習得する。

【授業のねらい】

- ・私のライフプランニング…「将来，どんな自分になりたいか」をライフイベントを考察することを通して考える。
- ・男女雇用機会均等法の教材化…男女雇用機会均等法成立の歴史的背景を学び，男女共同参画社会実現に向けて中・高校生向けの教材を作成する。

回	内 容	ライフプランニング教育に係わる内容
1	キャリア教育の理念と性格	
2	キャリア教育の導入過程	
3	キャリア教育の基礎理論	
4	学習指導要領の変遷とキャリア教育	
5	中学校・高等学校におけるキャリア教育の現状	
6	私のライフプランニング	男女共同参画社会
7	男女雇用機会均等法の教材化	ジェンダー問題
8	キャリア教育における評価	

【受講者の感想】

- ・ライフプランニングとなると，どうしても先のことなんか分からないといってしまうが，大卒を考えると目の前のことを考えることを分けながら，考えていけたらいいなと思います。
- ・ライフデザインとして長い目で自分の人生を考え，1ヶ月後，1年後，何をしたら良いかを考えて徐々に自分の夢を実現できるように行動することが必要であると感じた。目標がないまま生きるより，大きい小さい関係なく，目標があればそれに向かって行動できるため，ライフプランを考えることは重要であると感じた。
- ・パーソナルファイナンスは，学校では一度も教わったことのない内容で，この先の人生にどれだけのお金が必要かなど，義務教育や高等教育に取り入れることの重要性を感じる。
- ・男女平等を成し遂げるために，自らの生活や家庭を犠牲にして戦い続けた女性たちを見て，「自分の成し遂げたいことに対して覚悟をもって努力をし，そこにどんな困難があっても自分を信じて突き進むこと」を伝えていきたいと思った。

・(授業設計で)女性差別や実現できていない男女差別の例についてディスカッションを行い、生徒たちの潜在的な男女差別や、固定概念を洗い出し、男女間の格差を埋めるための新たな取り組みや、こういった取り組みが新たにできるかについて話し合う。

・私が高校生の時には男女共同参画社会基本法 について触れることはあっても、男女の社会的役割とキャリアとの関係や私生活と仕事のバランスについて考えるような取り組みはなかった。このままでは女性の社会進出はなかなか進んでいかない。私生活を含めての男女の協力の重要性や具体策の考察という内容も盛り込むべきだと考えた。

② 教職科目「現代社会と教育問題」…on-lineによる授業

現代社会の問題として1コマ分で男女共同参画の基本理念を中心に、ゲストスピーカーによる講義と学生同士によるディスカッションを実施した。1年生を中心に23名が受講した。

【授業の達成目標】

「教育問題」の論じられ方の特徴を理解した上で、教育課題に関する種々のデータ・資料を活用し、課題解決の糸口に対して自分自身の見解と今後の展望を論じることができる。

【授業のねらい】

本授業では、教育をめぐる社会的事項に関する諸論点を、具体的な教育問題に即して理解することを目的とする。履修する学生には、教育現象を多面的な視点で把握する能力を習得させることを企図している。

回	内 容	ライフプランニング教育に係わる内容
1	教育を社会的に捉えることの意味	
2	教育問題の「つくられ方」	
3	アイデンティティと社会化	
4	教育と社会階層	
5	メリトクラシーとハイパーメリトクラシー	
6	学校教育・制度におけるジェンダー	ジェンダー問題
7	学校文化・教員文化・生徒文化	
8	学校制度と学校に行くこと、行かないこと	
9	家庭教育の「学校化」	ジェンダー問題
10	学力格差と学力政策	
11	「効果のある学校」と学校経営	
12	「教育改革」の社会学	男女共同参画社会
13	「教育政策」の社会学	
14	「就職」の社会学	男女共同参画社会
15	教育と再生産	

[受講者の感想]

・男女共同参画について、日本における課題や自分自身の生き方など、改めて考えることができました。教員を目指す身としてはやはり、Unconscious Biasに気をつけなければならないと強く思いました。(略)一人一人の個性を尊重するためには、関わり方はもちろん、私自身も正しい知識を持たなければならないと思うので、まずはしっかりと知ろうと思います。

・日本ではまだまだ性別に関するステレオタイプを持つ人々が多いと感じます。ジェンダーバイアスを無くしていくために、学校現場においてジェ

った人々が多いと感じます。ジェンダーバイアスを無くしていくために、学校現場においてジェ

ンダー教育を適切に行う必要があると感じました。(略)ジェンダーに関する正しい知識と子ども一人一人がジェンダーに関して深く考えるきっかけを与えられたらと考えます。私は将来結婚、出産をしたいと考えているので、ライフプランをしっかりと考える必要があるなと思いました。

・話し合いで、自分のキャリアを考えたときに必ず結婚、出産、育児が中心に入っていることに気づき、(略)難しい問題だなと思うと同時に個人レベルでは解決できない問題であると思いました。(略)社会には多様性があって、人それぞれ考え方や価値観があって当たり前ですが、全員そのように認識しているわけではないのも現実だと思います。自分の今の気持ちとしては、教師として子どもたちと関わっていたいと思うと同時に子育てもちゃんとしたいと思っています。どんな人と結婚するかはまだわかりませんが、お互いがどんなことを大切にしたいのかということ、その都度話し合っていける関係性を築いていけるようにしたいなと思います。

③ 教職科目「総合的な学習の時間の指導法」…通常授業

総合的な学習の時間の指導法における「教材研究」「指導計画立案」の授業の「現代的な諸課題」を扱う指導計画作成において、「SDGsのジェンダー問題・平等の課題」や、「職業や自己の将来に関する課題」の指導計画立案時に、ライフプランニングやワークライフバランスに視点を当てた。2年生80名が受講した。

【授業の達成目標】

人文・社会諸科学，自然科学が複合的に関連する現代的な課題解決のための授業設計の資質・能力を習得する。

【授業のねらい】

我が国の「総合学習」の歴史的展開を具体的な実践事例を通して理解するとともに、諸外国の総合学習の実践動向との比較を通して、学習指導要領の「総合的な学習の時間」の特徴と実践的課題を理解する。また、中学校や高等学校における「総合的な学習の時間」の実情をふまえ、中等教育現場の教員に求められるカリキュラム開発能力の基礎的力量を身につける。

回	内 容	ライフプランニング教育に係わる内容
1	「総合的な学習の時間」の背景と実践の現状把握	職場体験等の振り返り
2	「総合的な学習の時間」のねらいと意義や教育課程への位置付け	SDGsについて
3	「総合的な学習の時間」の設計・実践・評価のプロセスと学習原理	2拠点生活をする元新聞社女性編集者
4	「総合的な学習の時間」のテーマ設定と各教科・他領域との関連性	ジェンダー・チェック／無意識の偏見
5	ICTを活用した教材作成のあり方	保線区で働く女性鉄道社員
6	「総合的な学習の時間」の単元構成と指導計画作成	ライフプランニングに係わる指導計画
7	模擬授業	
8	模擬授業の相互評価と今後の中等教育における総合的な学習の展望	

[受講者の感想]

- ・今回の女性労働者に対する偏見のアンケートを行ったが結果は“高”となっており，自分も知らないうちに偏見を持ってしまっていたことに驚いた。
- ・社会全体で男女平等の価値観浸透が進んではいるものの，メディアなどで「女性なのに〇〇をする人」といった内容のものも未だ多く見かけるし，自分もまたそれを見て「女性なのに〇〇するなんてすごい」という感想を持ってしまうこともある。長年固まっていたジェンダー観が大きく変わっているちょうど変革期に生きる今，知識と価値観の更新頻度を上げる必要があると感じた。
- ・ライフプランニングは知らないことが問題ではなく，ライフプランニングをしようと思えるところに達していないことが問題なのだと思う。
- ・企業の男女の偏見についての質問には女性がか弱いという風に思われているという前提で問題が作られており，質問がおかしいのではないかと思った。例えば，会議などで意見を強く主張する女性は，自己顕示欲が強そうだな。という問いでは，男女ともに意見を強く主張する人は自己顕示欲が強そうなので，はいと答えたが，解説では，女性はより自己顕示欲がより強く見えると有り，解説者こそ男女で分けてみていると感じた。

(2) 実施した授業以外の事業



ア. 無意識の偏見度チェックの実施



(株)Cicom Brainsがweb上で公開している「無意識の偏見度チェック」*を、「総合的な学習の時間の指導法」の授業の自己課題を設定する場面で、「無意識の偏見」について再認識することを目的に実施した。

※<https://www.cicombrains.com/consulting-services/w-mgr/online-check2017.html>

[学生の感想]

- ・「無意識に思い込んで差別してしまっている」という結果が出て、自分は男女差別は良くないと考えているにも関わらず、心の奥底で男女差別しているということが分かった。
- ・やはり無意識のうちに男女について偏見を持っていたということがわかった。しかし、女性が仕事をしたくても子供がいる場合は仕方がないのではないかと僕は思った。なぜなら男は妊娠することができないし、母乳を出したりすることはできない。だから多少は仕事をしてる時にいくら女性が仕事をしたくても制限をこちらからかけるのが正しいのではないかと思った。無理して流産してしまったら会社とその女性との関係は気まづくなってしまうのではないのでしょうか。そう僕は思ったので多少の配慮はした方がいいと思った。
- ・質問に Yes と答えたら偏見なのだろうな、と作問者の意図が丸見えで適切な診断ができないのではないかと感じた。
- ・私は女子だからって逆に特別に育成施策されたら女子なめないでって思ってしまうけど、かといって男の人に女子だけずるいぞっていわれたら、それはちがうじゃんって思ってしまう。根底に男子が有利な社会があるからだと思います。男女間で能力の差というか、向き不向きは少なからずあると思います。違う生き物だから一緒に考えるのもそれはそれで違うと思います。差別はよくないけど区別みたいなものは大事ななと思います。

企業が公開しているweb上のチェックということもあり、チェックすることに対する抵抗が低く、学生自身が、無意識の偏見について議論するきっかけ作りには効果的であった。

特に、ジェンダー問題等、学生間での意識の違いが大きく、議論する中で学生たちは、自分自身の行動を振り返ることができた。

※[無意識の偏見度チェック]の質問項目

1. 小さい子どもを持つ女性には、なるべく出張のない業務を割り当ててあげたい。
2. 昇進を望む女性は、男性とは違い少ないと思う。
3. 来客受付やお茶出しなどを男性が行うのは、違和感がある。
4. 子どもを持つ女性は、公私共に時間に追われているのだから、仕事のアウトプットの質が落ちててもやむを得ないだろう。
5. 働く母親は、授業参観や学校行事の度に仕事を休まねばならないので、大変だと思う。
6. 女性を一人で海外出張させるのは、躊躇してしまう。
7. 無理して参加させるのは申し訳ないから、小さい子どもがいる女性は飲み会に誘わないようにしたい。
8. 女性は、「気遣いが得意」「縁の下の力持ちとして周囲をサポートできる」などの強みを、もっと活かせばよいと思う。
9. 男女かかわりなく、意欲&能力のあるものを育成・登用すべきであるから、女性だけに特別な育成施策を行うのは良くないと思う。
10. 子どもを持つ女性に残業無し・時短勤務などの配慮をすることは、子どもを持たない女性にとって不公平な話である。
11. 会議などで意見を強く主張する女性は、自己顕示欲が強そうだ。
12. 上のポジションにチャレンジする意思を明確に持たない女性まで育成するのは、コストがもったいないと思う。
13. どれもあてはまらない(全ての設問回答がNO)。

イ. ジェンダーチェックの実施



青森県男女共同参画センターがweb上で公開している「ジェンダーチェック」*を、「総合的な学習の時間の指導法」の授業の自己課題を設定する場面で、男女共同参画社会実現に向けての課題認識を目的に実施した。

※<http://www.apio.pref.aomori.jp/gender/about/check/>

[学生の感想]

- ・私は、性別に関連する昭和の考え方の全てが間違っているとは思えない。実際に幼少期の子供と長い時間を共にするのは母なのだから、父親が子供の友達の名前が分からなかったり、母親が海外出張に行けないのはしょうが無いと思う。しかし、現代では家庭にも様々な形があって、主夫という言葉も育メンという言葉も当たり前のように浸透しつつあるから、そのような事に対する認知は広がり続けるべきだとは思う。私はバイト中にときどき、女子だからこの仕事はやらなくていいよとか、これは男の子にお願いする仕事だからと聞く。これはジェンダーチェックの質問で言うと「男女で求める能力に差がある」という観点に関わる。女の子だからといって出来ない仕事ばかりではないが、全てにおいて平等に求められて評価されるのは、男女ともに大変なように感じた。
- ・メディアなどで「女性なのに〇〇をする人」といった内容のものも未だ多く見かけるし、自分もまたそれを見て「女性なのに〇〇するなんてすごい」という感想を持ってしまうこともある。長年固まっていたジェンダー観が大きく変わっているちょうど変革期に生きる今、知識と価値観の更新頻度を上げる必要があると感じた。
- ・ジェンダーチェックについて、確かにすべてがそうとは言えないけれども、無意識下で思ってしまった部分はあった。こうチェック表を見て、「いいえ」とか「違う」って思ったとしても、なかなかすべてを意識して行動するのは本当に難しいんだろうなあって思った。
- ・社会において、男女差別をなくそうというのがあって、それは自分はそうであるべきだと思ったが、やっぱり心のどこかには性によって決めつけている部分があった。また、家庭と仕事の関係は難しいものだが、母親だから子供といた方がというのは父親にも言えることなのではないかと思う。父親、母親両方とも仕事も家庭も大事ってなることが大切かなと思った。
- ・授業参観などの親のサインを母親に頼むと、いつも「お父さんに書いてもらいなさい」と言われ、なぜだろうと疑問に感じていたことを思い出した。父親が「大黒柱」であるからという考えは今も残っているなど感じる。また、「主人」と「奥さん」という言葉に全く違和感がなかった。確かに、奥にいるから「奥さん」であるから、偏見になり得るなど納得できた。
- ・私自身は、偏見はあまりない方だと思っていたが客観的なチェックを行うことで意外と偏見を持っていると気づいた。しかし、これは偏見というよりは、自身が生まれ育った家庭が父親主体の家庭だったために生じた価値観であるとも思った。しかし、逆に考えると私のように当たり前の考え方が世間から見ると偏見であると思われる、ということも理解しておくべきであると思った。

チェックのカテゴリーが、「恋愛・結婚編」「家庭・家族編」「職場編」「学校教育編」「地域生活編」と場面設定がカテゴリー分けされていることから、学生が自分の生活経験と重ね合わせながらチェックを行うことができ、ジェンダー等の問題についての生活環境や学習環境の違いによる意識の違い等が示され、活発な議論が展開された。

ウ. インタビュービデオの収録



モジュール教材としての活用を意図した「男女共同参画」「多様なキャリア」「キャリア形成について」に関するインタビュー教材を作成した。

本年度は、学生が「ライフプランニング」「男女共同参画社会の実現」という視点で、インタビューをする形式をとった。

① 「生き方を問う」…大手新聞社元編集長経験者 岡本なるみさん



編集者として新聞社に勤める生活を4半世紀ほど送ったのち早期退職し、現在、家族（夫と娘二人）のいる東京で大学講師やライターとしての仕事をこなしながら、小諸の糠地で、ワインブドウの栽培に取り組む2拠点生活を展開している。

メディア産業が急激に変化する中、新聞社で仕事を続けることに限界を感じたことと、学生時代バックパッカーとしてヨーロッパを歩き回って、旅先で親切にしてもらった経験から、いつか、自分もゲストハウス（人がやってくるふるさとのような場所）づくりをしたいという思いとで、「今やらないと後悔する」と思い2拠点生活を始めたという。なお、男女共同参画については、新聞社は比較的男女平等であったが、産休・育休は「平等」とはいえなかったという。

② 「保線部門に女性の職場を開く」…鉄道会社保線部門社員 中島 薫さん



理学部地質学科を卒業後、大手鉄道会社保線部門に勤務して5年目。

自己の経験に基づいた災害時の交通インフラの安定供給に貢献したいと、鉄道会社初の女性保線部門社員として入社。

入社当初、配属部署の管理職は、どのように対応したらよいか（どう名前を呼べばよいか・昼食はどうすればよいか・休憩はどうすればよいか等）人事課に問い合わせたという。

中島さんの入社後、保線部門に女性が配属されるようになり、男女共同参画に対する自分の視点も変化してきたという。最近では、線路管理をディスプレイ上で行う業務がメインなので、外に出て実地での仕事がしたいそうだ。私生活では、入社同期の運行業務の方と結婚、家庭内の家事の分担は、そのとき「やれること」を「やれる方」がやっているとのことだが、祖母や母親には「それでいいの」と言われてしまうそうだ。

③ 「鉄道会社で女性管理職に挑む」…鉄道会社駅長 中村 麻紀さん



平成26年、勤務する支社内で初の女性駅長となる。他の管理部門を経て、現在は駅長職として2期目。

旅行の企画の仕事をしたいと、鉄道会社の旅行業部門に入社したが、旅行部門業務のキャリアアップを図る中で、上司から声をかけられ、管理職を目指すようになったという。研修を積む中で、鉄道部門に異動となった。

人事に配属された時期が、会社として男女共同参画に取り組みだした時期と重なり、社員の意識改革や制度の見直し等で大変だったが勉強になった。

お客様に気持ちよく利用していただける鉄道会社を問いながら、社内では働きやすく社員が自己実現できる職場づくりを目指している。

④ 「企業内で先頭に立って、教育の情報化を推進」…大手通信会社元課長 樋口 順子さん



長野冬季オリンピック終了後の情報インフラの有効利用を模索する中で、教育への活用を提案し、教育部門担当課長として、日本の情報教育の推進に尽力された。

高校卒業後入社したが、もっと勉強したいと企業内の大学相当教育機関で学んだとのこと。そこでの学びが、後のキャリアにつながっている

という。当時は企業内教育機関で学ぶ女性への門戸は狭く、樋口さんが学んだ「業務部門」は定員100名中、女性は6名だったそうだ。

キャリアを積む中で、広報部門、営業部門において、企業の体質から当時としては女性キャリアとして注目された。しかし、樋口さんが課長になった頃は、男性課長と女性課長との間には情報を得られる格差などがあったという。そのような中、男性課長には負けないという気持ちで、業務に向かわれたという。かつて樋口さんの下で働いた現在部長職にある方は、樋口さんは男女の差なく仕事をされ、とても仕事がやりやすかったと語ってくれている。

大手通信会社を定年退職された後も、教育の情報化に関する仕事に関わられており、東日本を中心に各地の学校の支援をされている。

⑤ 波乱万丈の人生もどうにかなる…元中学校長 西脇 育子



教育学部に入学してしまったので、教員になったという西脇さん。

小学校教員として教員生活が始まるが、1年目終了時の春に結婚し転勤。その年に長女を出産。ご主人の家族と同居していたので、子供の世話をすべてお願いし、仕事の時間と家庭の時間とを完全に切り分けていたという。

31歳で長男出産、家庭科専科になるも、32歳で乳がんになり2ヶ月休職。34歳で中学校に転ずるが、当時は男性教員が8割以上で仕事に男女差はないが、「セクハラ的な発言」や「女だから主任はやらせない」等があった。しかし、気に留めず教師3分の1、母3分の1、家庭人3分の1と割り切り、やれることに全力で取り組んだという。36歳の時ご主人が経営する会社が倒産し、同時に、豪雨による地滑り災害で自宅は埋没し避難所生活に。37歳で自宅を購入したが、長女がもやもや病になり入退院を繰り返し、手術をしたが後遺症が残る。授業と家業の両立はハードだったが、家族の協力で「やるしかない」と乗り切る。53歳で教頭に56歳で校長になる。当時中学校の女性管理職は少なかったが、特に意識したこともなく、仕事内容にも変わりはなかった。退職後は、教職関連団体の金融部門で働くが新しいことばかりで学校とは全く違う世界を知ったという。また、公民館の裁縫講座の講師としても活動しているという。

⑥ 「チームワークの強化をテーマに」…システム開発会社営業主任 山浦 幸菜さん



経済学部を卒業後、情報技術を用いて、地域の医療・福祉・教育の発展に貢献したいとシステム開発会社に入社するも、民間企業向けのシステム開発を行う事業部に配属になり、希望の部署に配属されず、社会人生活に絶望を感じるが、周りの先輩方の助けもあり、少しずつSEとして成長したという。

入社4年目で結婚。SEから営業へ異動するが、営業活動とシステム開発の両方を担当するようになる。同僚が体調を崩したり大病を患ったことをきっかけに、仕事が人に依存することの危険性と、チームワークの重要性、心身共に健康であることの大切さを改めて実感し、「脱属人化・チームワークの強化」をテーマに掲げるようになる。29歳で出産、産休・育休明けの職場復帰が近づくにつれ、復帰後の仕事や子育ての事を思い、漠然とした不安に襲われたという。子供の病気等もあったが周囲の支援で乗り切ってきている。30歳で海外業務担当になり、仕事と家庭のマネジメントの重要性にも気づき、自らのテーマの具現に向けてのやりがいが出てきて、34歳の入社13年目でリーダーに昇格したという。

⑥ 「後輩の良いモデルになりたい」…システム開発会社人事担当 兼子 佑里恵さん



人文学部出身の兼子さんは、自身の将来ビジョンが見えず、やる気スイッチも入らず就活に出遅れたという。「文系だから事務」と勝手に思って活動したが上手くいかず、SEは文系でも可能と知りIT業界へ。決め手は、アルバイト先の上司に「なんでもやってみないと分からないよ」と言われたことだという。

新人研修のIT教育についていくのが大変で、配属先も決まらず不安だったが、人事グループへ配属になり、やることが明確になってやる気もアップし、初めての仕事に携わったりすることによって自分の世界が広がっていくことがうれしかったという。入社5年目で、諸事情で労務管理業務を一人で担当することに、同時に新卒採用の企画の担当にもなり、責任感と充実感がその後の成長になったと振り返る。29歳で結婚、31歳で出産、出産・育休を1年間取得。育休まで忙しく仕事をしてきたため、仕事を休んでいる間、社会からおいていかれているような気分になり、落ち込むこともあったという。特に休職中に2人もグループに人が入ったため、復帰しても私は不要なのではといった漠然とした不安があったという。復帰後は当初短時間勤務だったが、仕事と家庭の両立を進めフルタイム勤務に戻ったという。子供がいても女性が自信を持ってキャリアを積んでいけるよう、これから結婚・出産を控える後輩の良いモデルになりたいとのことである。

エ. キャリアデザイン入門に関連した講義ビデオの作成



第4回「SDGs 入門」用ビデオ教材

○担当講師…特定非営利活動法人長野県 NPO センター

○ねらい… SDGs が採択された背景をつかむ。

どんなことが課題になっているかを知る。

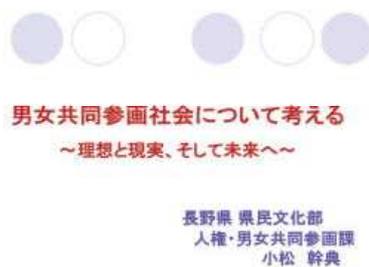
具体的な取り組みに触れる。



第5回「男女共同参画社会の到来」用ビデオ教材

○担当講師…有限会社フェードイン 代表 工藤 敬子

○ねらい…男女共同参画社会実現に向けての現状と課題を理解し、一人一人が自分らしく生きていくとはどういうことかを考えるきっかけを持つ。



第5回「男女共同参画社会の到来」用ビデオ教材

○担当講師…長野県 県民文化部 人権・男女共同参画課

小松 幹典

○ねらい…男女共同参画社会基本法を確認し、現状と課題を理解し、仕事と生活の調和を考え、性別によって制約されることなく、伸びやかに暮らせる社会で、豊かな人生を送るにはどうしたらよいかを考える。



第5回「男女共同参画社会の到来」用ビデオ教材

○担当講師…松本市 人権・男女共生課

○ねらい…松本市における男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて理解し、誰にとっても暮らしやすい社会を築くのは、市民一人ひとりの意識と行動であることに気づく。



第6回「人権とは何か」用ビデオ教材

○担当講師…長野県教育委員会事務局心の支援課人権支援係 主任指導主事 林 尚之

○ねらい…人権教育の国内外の動向や長野県の人権教育についての施策を知り、正しい人権に関わる知識を身につけるとともに、一人一人の心の中に差別意識があることに気づき、人権を尊重した行動ができるようになる。



第6回「人権とは何か」用ビデオ教材

○担当講師…松本市総務部課 人権・男女共生課

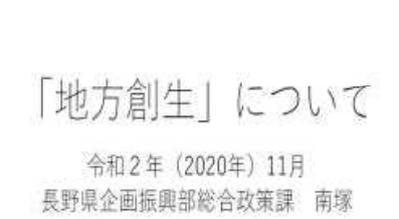
○ねらい…松本市におけるひとりひとりの個性を生かし、豊かで活力ある男女共同参画社会をめざした人権教育に関わる施策を知るとともに、正しい人権に関わる知識を確認し、人権を尊重した行動がとれるようになる。



第7回「多文化共生とは何か」用ビデオ教材

○担当講師…松本市総務部課 人権・男女共生課 人権担当

○ねらい…多文化共生に関わる理念と実態について、松本市の現状と課題を通して理解するとともに、市民の社会参画の在り方を考える。



第8回「地方創生とは何か」用ビデオ教材

○担当講師…長野県 企画振興部 総合政策課 南塚 大

○ねらい…長野県の施策を学ぶことを通して「地方創生」の概要を理解し、ひとりひとりが自身の「キャリア」を展望するうえで、「地方創生」を意識した生き方・働き方を考える。



第9回「NPOとは何か」用ビデオ教材

○担当講師…特定非営利活動法人長野県NPOセンター

事務局次長 小林 達矢

○ねらい…NPOの目的を学び社会貢献とは何かを考えることを通して、自分の生き方や働くことの意義について考える



第10回「18歳選挙権時代の到来」用ビデオ教材

○担当講師…長野県教育委員会

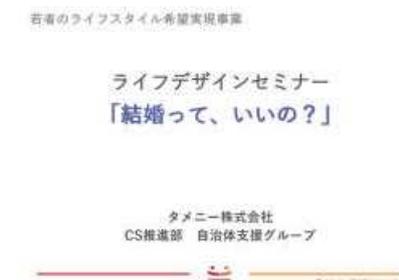
○地方自治の目的を再確認することを通して、主権者としての自己の行動の在り方を改めて問い直し、社会を支える一員として何をしなければならないかを考え行動することができるようになる。



第11・12回「18歳成人年齢時代の到来」用ビデオ教材

○担当講師…信州大学教職支援センター 田村 徳至

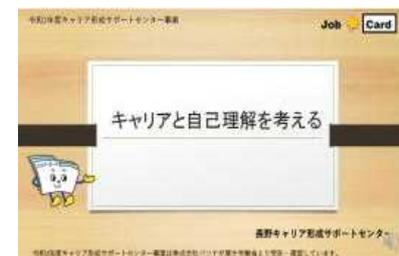
○ねらい…自分のキャリアデザインを適切に描くことができるようになるために、行動経済学の知見を活用した事例を検討し、行動経済学の知見の代表的な項目である価値関数・感応度逓減性、自分のお金に関わる判断特性や一般的な人の判断傾向を理解し、お金に関わる思考力・判断力を高める。



第13回「結婚とは何か」用ビデオ教材

○担当講師…タメニー株式会社CS推進部自治体支援グループ 久野 清文

○ねらい…理想の将来像を具体的に考える機会として、Quality of Lifeやライフイベントを取り上げることで、ライフデザインの重要性を感じ、人生設計を描く力をつけ、能動的に自ら行動し、将来を計画できるようになる。



第15回「キャリアと自己理解」用ビデオ教材

○担当講師…長野キャリア形成サポートセンター

○ねらい…キャリア・プランニングは自己理解から始まることを自己分析を通して体験的に学ぶことで、自分がイメージしている充実した人生を実現するための行動計画の重要性を理解する。

オ. ホームページの作成



インタビュー等のビデオコンテンツやハンドブック等を配信するためのホームページの修正を行った。

URL : <http://kyoushoku.shinshu-u.ac.jp/lifeplanning/>



① 基本設計

・管理者権限

教材全体を管理し、開発した教材のコマごとに登録。
内容の変更とプランの追加。

・教員権限

登録された動画・教材の利用。(ダウンロード等可能)

・登録できる教材・コンテンツの種類

- a 映像資料…MP4
- b 画像資料…PNG, JPG, GIF
- c 文書資料…DOC, DOCX, TXT, PDF, JTD
- d スライド資料…PPT, PPTX
- e 表計算データ…CSV, XSL, XSLX

② トップページ

ログイン

教材集

インタビュー映像
現代日本を取り巻く労働環境や、学校から社会への移行をめぐる教育課題など、「キャリア」をめぐる諸課題を網羅的に理解した上で、自分自身のキャリアの展望ができる人材を育成できるような有用な資料を教材としてまとめました。

詳細

キャリアデザインハンドブック

キャリアデザインハンドブック

ライフプランニング資料

キャリアデザイン入門

本授業では、「キャリア」概念に対する教育学・法学・政治学・行政学・心理学・社会学といった社会科学のアプローチの知見を摂取するとともに、今後のキャリアを展望する上で理解すべき諸テーマ（人主100年時代、ワーク・ライフシフト、SDGs、人権と差別、男女共同参画、地方創生、主権者教育、金融経済教育など）に関する理解を深めることを通じて、自身のキャリア・アンカーを具体的に意識することを達成目標とする。

詳細

③ 教材ページ

インタビュー映像

男女共同参画社会実現に向けて

樋口さん 1

0:00 / 2:41

詳細を見る

樋口さん 2

0:00 / 7:26

詳細を見る

樋口さん 3

0:00 / 8:55

詳細を見る

樋口さん 4

0:00 / 6:24

詳細を見る

樋口さん 5

0:00 / 4:11

詳細を見る

樋口さん 6

0:00 / 6:24

詳細を見る

8コマ プラン1 樋口さん

▶ 1

ダウンロード

キャリアデザイン入門

授業の全体概要

1. 「キャリア」の概念に関する基礎的理解を深めるとともに、自分自身のキャリアの展望を描く
2. 現代日本を取り巻く労働環境や、学校から社会への移行をめぐる教育課題など、「キャリア」をめぐる諸課題を網羅的に理解した上で、「ワーク・キャリア」と「ライフ・キャリア」の双方を射程に含めた自分自身のキャリアを展望する。
3. 本授業では、「キャリア」概念に対する教育学・法学・政治学・行政学・心理学・社会学といった社会科学的方法の知見を摂取するとともに、今後のキャリアを展望する上で理解すべき諸テーマ（人生100年時代、ワーク・ライフシフト、SDGs、人権と差別、男女共同参画、地方創生、主権者教育、金融経済教育など）に関する理解を深めることを通じて、自身の「キャリア・アンカー」を具体的に意識することを達成目標とする。

〇〇に関連するテーマやキーワード（〇など）に着目しながら、自身のキャリアデザインを展望するための機会を提供する。

授業計画

第1回 オリエンテーション



第2回 現代社会と学びの変化



現代社会の変化に伴う学びの変容に関連するテーマやキーワード（VUCA時代、国家財政の悪化、福祉国家の終焉、人口減少社会、知識基盤社会、第4次産業革命など）に着目しながら、自身のキャリアデザインを展望するための機会を提供する。

4. 事業の成果・効果

(1) 成果物について

ア. ハンドブック等について

I. 自分のキャリアを生かすライフプランニング

1. ワーク・キャリアとライフ・キャリア

- (1) キャリアとは
 - (2) キャリア発達～これまでの自分のキャリアを振り返ってみよう～
 - (3) ライフキャリアとワークキャリアと～これからの自分の生き方を考えてみよう～
- ###### 2. 人生100年時代に必要なライフプランニングの考え方～ライフシフト～
- (1) 多様化する価値観と自分らしい生き方の実現に向けて
 - (2) 長寿という贈り物
 - (3) 見えない「資産」－お金に換算できないもの
 - (4) ステージー人生の新しい構成要素
 - (5) 人間関係－私生活の変容

II これからの社会に求められるライフプランニングの視点

1. 男女共同参画社会の実現に向けて

- (1) 格差の構造からみる日本社会の課題
- (2) SDGsの理念とは
- (3) 男女共同参画社会の実現と主権者としての役割
- (4) コラム 江戸時代の女性－町人階級の生活を垣間見る－

2. 少子高齢化社会を自分らしく生きる社会の実現に向けて

- (1) 働くとは
- (2) 二人でともに生きる
- (3) 子供を育む
- (4) 高齢化社会を生きるために

III あらためて自分の描いたライフプランを見直してみよう

1. ライフデザインとマネープラン

- (1) ライフデザインを描いてみよう
- (2) マネープランを立ててみよう
- (3) あらためて自分のライフプランを考えてみよう

イ. ビデオコンテンツ (3-(3)-ウ・エ参照)

新たに男女共同参画・多様なキャリア・キャリア形成(ライフ・ヒストリー)について6本インタビューを収録した。

キャリアデザイン入門に関連した講義ビデオを13本作成した。

ウ. ホームページ作成 (3-(3)-オ参照)

データ公開用のホームページを修正した。

(2) 成果と課題

男女共同参画社会とライフプランニングに関する学習効果を把握するため、石川県並びに名古屋市で学生向けに実施された男女共同参画社会に関する意識調査の内容を参考に質問項目を設定し、「人生100年時代のキャリアビジョン」「キャリアデザイン入門」受講者に実施した。

ア. 回収数

87名（男性28名，女性59名）

※学部別回収数

人文学部(14名)，教育学部(20名)，経法学部(5名)，理学部(7名)，医学部(27名)，工学部(5名)，農学部(5名)，繊維学部(4名)

イ. 調査結果の概要

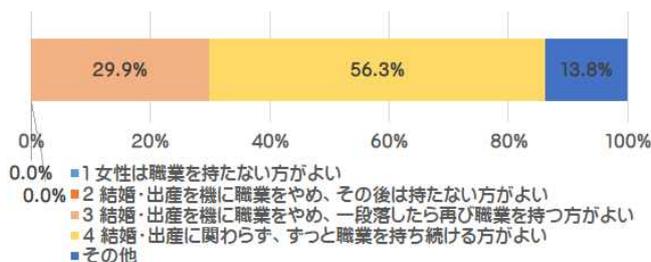
①. 夫は外で働き，妻は家庭を守るべきであるという

考え方は，9割程度の学生が否定している。



②. 女性が職業を持つことについて，8割以上の学生が肯定的であるが，3割の学生が，

結婚，出産を機にいったん離職することを肯定している。「職業を持たない」は否定しているが「その他」としている学生も1割強いる。



③. 女性の社会参加が進み，女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として，以下の項目を設定し回答を求めたが，平等性に関わる内容については，8割以上が学生が「そう思う」「どちらかというと思う」を合わせた肯定的な回答をしている。※ ()…肯定的な回答の比率

「多様な視点が加わることにより，新たな価値や商品・サービスが創造されるか」(94.2%)

「人材・労働力の確保につながり，社会全体に活力を与えることができる」(93.1%)

「女性の声が反映されやすくなる」(94.3%)

「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(91.9%)

「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」(81.6%)

「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」(56.3%)

「男性の家事・育児への参加が増える」(67.8%)

「男性のポストが減り，男性が活躍しづらくなる」(16.1%)

「保育・介護の公的サービスの必要性が増大し，家計負担及び公的負担が増大する」(52.8%)

④ 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となっている項目については，「女性自身がリーダーになることを希望していない」や「女性をリーダーとすることを希

望しない」について、「そう思う」「どちらかというと思う」を合わせると半数以上、保育、介護、家事といった生活の要因については、「そう思う」「どちらかというと思う」が8割を越えている。※（）…「そう思う」「どちらかというと思う」を合わせた回答の比率

- 「現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ないこと」(40.2%)
- 「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」(50.6%)
- 「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」(63.2%)
- 「長時間労働の改善が十分ではないこと」(67.8%)
- 「保育・介護・家事などにおける家族内の協働が十分ではないこと」(86.2%)
- 「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(80.4%)

- ⑤ 現在の日本の社会における男女の地位については、「家庭の中(18.4%)」「政治の場(5.7%)」「社会全体(11.5%)」で平等と回答した割合が低く、「学校教育の場(51.7%)」「法律や制度上(56.3%)」でも、5割程度であった(平等と回答した比率)。

また、現在の日本の社会における男女の地位の平等についての考え方について、授業の前後で「考え方や見方が変わったか」については、変わった内容のものがあるが31.0%で、変わらないが69.0%であった。

- ⑥ 将来、仕事と家庭生活のどちらに重点を置くかについては、「仕事と家庭生活ほぼ半々(52.9%)」「どちらかといえば家庭生活中心(23.0%)」「どちらかといえば仕事中心(14.9%)」の順で、授業の前後で考え方が変わったが17.2%、変わらないが82.8%であった。

- ⑦ 将来、家庭を持ったとしたら、家事は主に誰がすればよいかについては、夫婦で同じぐらい分担が72.4%で、どちらかと言えば妻が14.9%、どちらかと言えば夫が5.7%であった。

- ⑧ 将来、家庭を持ったとしたら、育児は主に誰がすればよいかについては、夫婦で同じぐらい分担が70.1%、どちらかと言えば妻が23.0%であった。

また、授業の前後で考え方が変わったが20.7%、変わらないが79.3%であった。

- ⑨ 女性が職業生活において活躍するには何が必要かについては、主なものとして、「育児・介護等との両立についての職場の支援制度が整っていること(32.2%)」「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること(25.3%)」「職場の上司・同僚が、男性が家事・育児・介護等に参画することについて理解があること(12.6%)」「仕事が適正に評価されていること(11.5%)」が挙げられた。

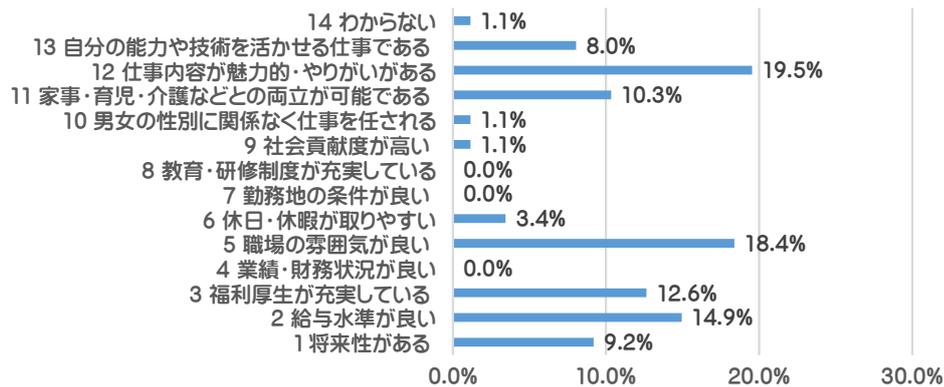
また、授業の前後で考え方が変わったが19.5%、変わらないが80.5%であった。

- ⑩ 学生の家族の家庭内での役割分担については、「家事」を主に担っているのは、「母親(83.9%)」「父親(1.1%)」「両親(6.9%)」「家族全員で分担(3.4%)」、「育児」を主に担っているのは、「母親(66.7%)」「父親(1.1%)」「両親(19.5%)」「役割分担がない(5.7%)」、「介護」を主に担っているのは、「母親(18.4%)」「父親(1.1%)」「両親(11.5%)」「役割分担がない(12.6%)」、「あてはまらない(37.9%)」であった。

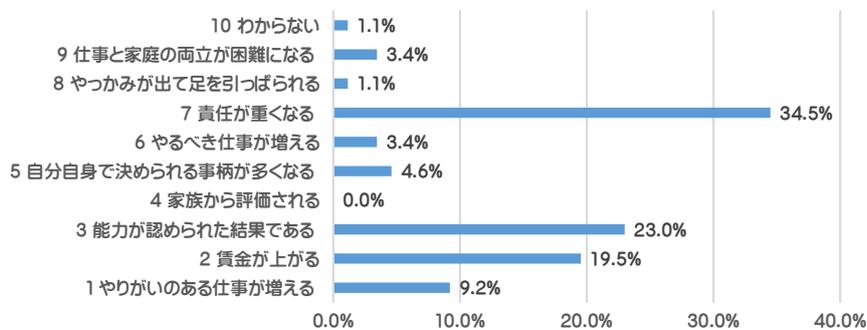
⑪ 「男らしさ、女らしさ、ジェンダー、男女共同参画」については、「学んだことはない (20.7%)」「学んだことがある (79.3%)」で、どの段階で学んだかについては、「中学校 (33.3%)」「高等学校 (39.4%)」「大学 (25.8%)」であった。

⑫ 「セクシュアルマイノリティなどの性の多様性」については、「学んだことはない (26.4%)」「学んだことがある (73.6%)」で、どの段階で学んだかについては、「中学校 (18.8%)」「高等学校 (39.1%)」「大学 (40.6%)」であった。

⑬ 就職に際して重視する内容については、「やりがい」「職場の雰囲気」「給与」が上位であった。



⑭ 管理職のイメージについては、「責任が重くなる」が34.5%で一番多く、「自分自身で決められる事柄が多くなる」は4.6%であった。



ウ. 考察

学生の多くは、学校教育段階で「ジェンダー」や「ワークライフバランス」等男女共同参画社会の実現に向けて必要とされる基本的な知識については学んできているといえる。しかし、意思決定・行動に関わる回答をみると、これまでの生活経験が影響しているのか、理念としては理解しているが行動にまでは達していない傾向がみられた。また、授業の前後で意識の変化についてみると、ほとんどの項目で考え方が変わっていない状況がみられた。これらから、大学の授業では、実態や理念の再確認に加えて、体験的に学ぶことを通して納得し、行動につなげていく学びの提供が必要といえる。

ライフプランニングに関してみると、仕事と生活のバランスの充実に視点が向けられているが、

仕事に対する姿勢をみるとステレオタイプの傾向が未だみられ、学校教育の中でも職場体験等は体験してきているが、理論先行の傾向がみられる。従って大学生活の中で職業体験等も人生設計を考えていく上では重要と考えられる。

以上のことから、授業設計に向けては、①具体例を通して理念を学び直す機会と体験的に学ぶ機会の設定が必要であること、②多様な人材から仕事・結婚・子育て等についての体験談等を基にした多様なケーススタディに触れる機会を設定することの必要性が改めて確認できた。

なお、研究委員からビデオ作成で在学生在が卒業生にインタビューした内容が充実していたことから、学生が卒業生にインタビュー等を直接行うことが「自分事」として捉え自分自身の生き方に有効に生かされるのではという指摘を受けた。今後の授業設計に向けて、より能動的な学習活動導入の参考にしていきたい。

(3) 事業を普及するための方策

① 開設ホームページの学内・外への周知活動

1. 学内の情報広報メールへの掲載
2. 他大学の男女共同参画推進担当部署への広報
3. 学内FDの開催

② 男女共同参画推進センターとの連携した周知活動の充実

1. 学内広報誌「スフレ通信」への成果や教材の掲載
2. 男女共同参画推進センターのホームページへの教材等の掲載

5. 資料

学生の男女共同参画社会に関する意識調査の単純集計

- 実施日… 2020年7月27日～8月6日
- 調査方法…インターネットによるwebアンケート
- 回収数…87名（男性28名，女性59名）

基本情報：あなた自身について	構成比	回答数
男性	32.2%	28
女性	67.8%	59
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

基本情報：所属学部	構成比	回答数
人文学部	16.1%	14
教育学部	23.0%	20
経法学部	5.7%	5
理学部	8.0%	7
医学部	31.0%	27
工学部	5.7%	5
農学部	5.7%	5
繊維学部	4.6%	4
無回答	-	0
計	100.0%	87

問1-1. 「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という考え方について，あなた自身の意見にもっとも近いものはどれですか。

	構成比	回答数
1 賛成	1.1%	1
2 どちらかといえば賛成	9.2%	8
3 どちらかといえば反対	34.5%	30
4 反対	49.4%	43
5 わからない	5.7%	5
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問1-2. 問1の回答について，この授業の受講前と受講後とで，考え方が変わりましたか。

	構成比	回答数
1 変わった	17.2%	15
2 変わらない	82.8%	72
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問1-3. 問1で「1 賛成」,「2 どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。それはなぜですか。

	構成比	回答数
1 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	0.0%	0
2 自分の両親も役割分担をしているから	22.2%	2
3 夫だけが外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	22.2%	2
4 妻が家庭を守った方が、子どもの成長にとって良いと思うから	11.1%	1
5 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	33.3%	3
6 わからない	11.1%	1
その他	0.0%	0
無回答	-	78
計	100.0%	87

問1-4. 問1で「3 どちらかといえば反対」,「4 反対」と答えた方にお聞きします。それはなぜですか。

	構成比	回答数
1 男女平等に反すると思うから	13.9%	10
2 自分の両親も外で働いていたから	12.5%	9
3 夫も妻も働いた方が、多くの収入を得られると思うから	2.8%	2
4 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	2.8%	2
5 夫も妻も家事・育児を行い、働いた方が、子どもの成長にとって良いと思うから	11.1%	8
6 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	4.2%	3
7 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから	52.8%	38
8 わからない	0.0%	0
その他	0.0%	0
無回答	-	15
計	100.0%	87

問2-1. 一般的に、女性が職業を持つことについて、あなたはどのように考えますか。

	構成比	回答数
1 女性は職業を持たない方がよい	0.0%	0
2 結婚・出産を機に職業をやめ、その後は持たない方がよい	0.0%	0
3 結婚・出産を機に職業をやめ、一段落したら再び職業を持つ方がよい	29.9%	26
4 結婚・出産に関わらず、ずっと職業を持ち続ける方がよい	56.3%	49
その他	13.8%	12
無回答	-	0
計	100.0%	87

問2-2. 問2の回答について、この授業の受講前と受講後とで、考え方が変わりましたか。

	構成比	回答数
1 変わった	12.6%	11
2 変わらない	87.4%	76
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問2-3. 問2-1 で「1」、「2」と答えた方にお聞きします。それはなぜですか。

	構成比	回答数
1 女性は家庭を守るべきだと思うから	0.0%	0
2 子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから	33.3%	2
3 女性も経済力を持った方がいいと思うから	0.0%	0
4 夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	0.0%	0
5 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	0.0%	0
6 働き続けるのは大変そうだと思うから	33.3%	2
7 わからない	16.7%	1
その他	16.7%	1
無回答	-	81
計	100.0%	87

問2-4. 問2-1 で「3」、「4」と答えた方にお聞きします。それはなぜですか。

	構成比	回答数
1 女性は家庭を守るべきだと思うから	0.0%	0
2 働くことを通じて自己実現が図れると思うから	22.1%	15
3 子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから	4.4%	3
4 女性も経済力を持った方がいいと思うから	14.7%	10
5 夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	4.4%	3
6 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから	41.2%	28
7 少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がいいと思うから	2.9%	2
8 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	8.8%	6
9 わからない	1.5%	1
その他	0.0%	0
無回答	-	19
計	100.0%	87

問3-1. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造されるか」について

	構成比	回答数
1. そう思う	65.5%	57
2. どちらかと言えばそう思う	28.7%	25
3. どちらとも言えない	5.7%	5
4. どちらかと言えばそう思わない	0.0%	0
5. そう思わない	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-2. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」について

	構成比	回答数
1. そう思う	57.5%	50
2. どちらかと言えばそう思う	35.6%	31
3. どちらとも言えない	6.9%	6
4. どちらかと言えばそう思わない	0.0%	0
5. そう思わない	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-3. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「女性の声が反映されやすくなる」について

	構成比	回答数
1. そう思う	71.3%	62
2. どちらかと言えばそう思う	23.0%	20
3. どちらとも言えない	5.7%	5
4. どちらかと言えばそう思わない	0.0%	0
5. そう思わない	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-4. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」について

	構成比	回答数
1. そう思う	65.5%	57
2. どちらかと言えばそう思う	26.4%	23
3. どちらとも言えない	6.9%	6
4. どちらかと言えばそう思わない	0.0%	0
5. そう思わない	1.1%	1
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-5. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」について

	構成比	回答数
1. そう思う	49.4%	43
2. どちらかと言えばそう思う	32.2%	28
3. どちらとも言えない	17.2%	15
4. どちらかと言えばそう思わない	1.1%	1
5. そう思わない	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-6. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」について

	構成比	回答数
1. そう思う	35.6%	31
2. どちらかと言えばそう思う	20.7%	18
3. どちらとも言えない	35.6%	31
4. どちらかと言えばそう思わない	5.7%	5
5. そう思わない	2.3%	2
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-7. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「男性の家事・育児への参加が増える」について

	構成比	回答数
1. そう思う	34.5%	30
2. どちらかと言えばそう思う	33.3%	29
3. どちらとも言えない	26.4%	23
4. どちらかと言えばそう思わない	3.4%	3
5. そう思わない	2.3%	2
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-8. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる」について

	構成比	回答数
1. そう思う	2.3%	2
2. どちらかと言えばそう思う	13.8%	12
3. どちらとも言えない	31.0%	27
4. どちらかと言えばそう思わない	35.6%	31
5. そう思わない	17.2%	15
無回答	-	0
計	100.0%	87

問3-9. 女性の社会参加が進み、女性のリーダーが増えた場合に考えられる影響として、「保育・介護の公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する」について

	構成比	回答数
1. そう思う	10.3%	9
2. どちらかと言えばそう思う	42.5%	37
3. どちらとも言えない	33.3%	29
4. どちらかと言えばそう思わない	10.3%	9
5. そう思わない	3.4%	3
無回答	-	0
計	100.0%	87

問4-1. 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに、「現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ないこと」が障害となっていると思いますか。

	構成比	回答数
1. そう思う	6.9%	6
2. どちらかと言えばそう思う	33.3%	29
3. どちらとも言えない	26.4%	23
4. どちらかと言えばそう思わない	21.8%	19
5. そう思わない	11.5%	10
無回答	-	0
計	100.0%	87

問4-2. 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」が障害となっていると思いますか。

	構成比	回答数
1. そう思う	18.4%	16
2. どちらかと言えばそう思う	32.2%	28
3. どちらとも言えない	25.3%	22
4. どちらかと言えばそう思わない	18.4%	16
5. そう思わない	5.7%	5
無回答	-	0
計	100.0%	87

問4-3. 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」が障害となっていると思いますか。

	構成比	回答数
1. そう思う	21.8%	19
2. どちらかと言えばそう思う	41.4%	36
3. どちらとも言えない	24.1%	21
4. どちらかと言えばそう思わない	11.5%	10
5. そう思わない	1.1%	1
無回答	-	0
計	100.0%	87

問4-4. 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに、「長時間労働の改善が十分ではないこと」が障害となっていると思いますか。

	構成比	回答数
1. そう思う	27.6%	24
2. どちらかと言えばそう思う	40.2%	35
3. どちらとも言えない	19.5%	17
4. どちらかと言えばそう思わない	10.3%	9
5. そう思わない	2.3%	2
無回答	-	0
計	100.0%	87

問4-5. 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに、「保育・介護・家事などにおける家族内の協働が十分ではないこと」が障害となっていると思いますか。

	構成比	回答数
1. そう思う	48.3%	42
2. どちらかと言えばそう思う	37.9%	33
3. どちらとも言えない	12.6%	11
4. どちらかと言えばそう思わない	1.1%	1
5. そう思わない	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問4-6. 政治・経済・地域の各分野で女性のリーダーを増やすときに、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」が障害となっていると思いますか。

	構成比	回答数
1. そう思う	47.1%	41
2. どちらかと言えばそう思う	33.3%	29
3. どちらとも言えない	17.2%	15
4. どちらかと言えばそう思わない	2.3%	2
5. そう思わない	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問5-1. 現在の日本の社会において、「家庭の中では」男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いと思うものを1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 男性の方が優遇されている	8.0%	7
2 どちらかと言えば男性の方が優遇されている	49.4%	43
3 平等	18.4%	16
4 どちらかと言えば女性の方が優遇されている	8.0%	7
5 女性の方が優遇されている	2.3%	2
6 わからない	13.8%	12
無回答	-	0
計	100.0%	87

問5-2. 現在の日本の社会において、「学校教育の場では」男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いと思うものを1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 男性の方が優遇されている	3.4%	3
2 どちらかと言えば男性の方が優遇されている	23.0%	20
3 平等	51.7%	45
4 どちらかと言えば女性の方が優遇されている	4.6%	4
5 女性の方が優遇されている	3.4%	3
6 わからない	13.8%	12
無回答	-	0
計	100.0%	87

問5-3. 現在の日本の社会において、「政治の場では」男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いと思うものを1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 男性の方が優遇されている	51.7%	45
2 どちらかと言えば男性の方が優遇されている	39.1%	34
3 平等	5.7%	5
4 どちらかと言えば女性の方が優遇されている	0.0%	0
5 女性の方が優遇されている	0.0%	0
6 わからない	3.4%	3
無回答	-	0
計	100.0%	87

問5-4. 現在の日本の社会において、「法律や制度の上では」男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いと思うものを1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 男性の方が優遇されている	5.7%	5
2 どちらかと言えば男性の方が優遇されている	27.6%	24
3 平等	56.3%	49
4 どちらかと言えば女性の方が優遇されている	1.1%	1
5 女性の方が優遇されている	0.0%	0
6 わからない	9.2%	8
無回答	-	0
計	100.0%	87

問5-5. 現在の日本の社会において、「社会全体では」男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いと思うものを1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 男性の方が優遇されている	12.6%	11
2 どちらかと言えば男性の方が優遇されている	59.8%	52
3 平等	11.5%	10
4 どちらかと言えば女性の方が優遇されている	1.1%	1
5 女性の方が優遇されている	1.1%	1
6 わからない	13.8%	12
無回答	-	0
計	100.0%	87

問5-6. 現在の日本の社会における男女の地位の平等についての考え方で、この授業の受講前と受講後で考え方や見方が変わった内容のものがあつたら、その他の欄に記入してください。（記述内容については省略）

	構成比	回答数
1 変わった内容のものがある	31.0%	27
2 変わらない	69.0%	60
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問6-1. 将来、仕事と家庭生活のどちらに重点を置くかについて、あなたの理想にもっとも近いものはどれですか。

	構成比	回答数
1 仕事中心	2.3%	2
2 どちらかといえば仕事中心	14.9%	13
3 仕事と家庭生活ほぼ半々	52.9%	46
4 どちらかといえば家庭生活中心	23.0%	20
5 家庭生活中心	4.6%	4
6 わからない	2.3%	2
無回答	-	0
計	100.0%	87

問6-2. 問6-1の回答について、この授業の受講前と受講後とで、考え方が変わりましたか？

	構成比	回答数
1 変わった	17.2%	15
2 変わらない	82.8%	72
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問7. あなたが就職先を選ぶ時に次のうちどのようなことをより重視しますか。

	構成比	回答数
1 将来性がある	9.2%	8
2 給与水準が良い	14.9%	13
3 福利厚生が充実している	12.6%	11
4 業績・財務状況が良い	0.0%	0
5 職場の雰囲気が良い	18.4%	16
6 休日・休暇が取りやすい	3.4%	3
7 勤務地の条件が良い	0.0%	0
8 教育・研修制度が充実している	0.0%	0
9 社会貢献度が高い	1.1%	1
10 男女の性別に関係なく仕事を任される	1.1%	1
11 家事・育児・介護などとの両立が可能である	10.3%	9
12 仕事内容が魅力的・やりがいがある	19.5%	17
13 自分の能力や技術を活かせる仕事である	8.0%	7
14 わからない	1.1%	1
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問8. あなたは、管理職以上に昇進することについて、どのようなイメージがありますか。

	構成比	回答数
1 やりがいのある仕事が増える	9.2%	8
2 賃金が上がる	19.5%	17
3 能力が認められた結果である	23.0%	20
4 家族から評価される	0.0%	0
5 自分自身で決められる事柄が多くなる	4.6%	4
6 やるべき仕事が増える	3.4%	3
7 責任が重くなる	34.5%	30
8 やっかみが出て足を引っぱられる	1.1%	1
9 仕事と家庭の両立が困難になる	3.4%	3
10 わからない	1.1%	1
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問9. あなたは、将来就職した場合、管理職以上に昇進したいと思いますか。

	構成比	回答数
1 ぜひ昇進したい	12.6%	11
2 どちらかといえば昇進したい	33.3%	29
3 どちらともいえない	29.9%	26
4 どちらかといえば昇進したくない	9.2%	8
5 昇進したくない	9.2%	8
6 わからない	5.7%	5
無回答	-	0
計	100.0%	87

問10-1. あなたが将来家庭を持ったとしたら、家事は主に誰がすればよいと思いますか。あなたの考えに近いと思う内容を1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 主として妻	1.1%	1
2 どちらかと言えば妻	14.9%	13
3 夫婦で同じぐらい分担	72.4%	63
4 どちらかといえば夫	5.7%	5
5 主として夫	0.0%	0
6 わからない	5.7%	5
無回答	-	0
計	100.0%	87

問10-2. あなたが将来家庭を持ったとしたら、育児は主に誰がすればよいと思いますか。あなたの考えに近いと思う内容を1つ選んでください。

	構成比	回答数
1 主として妻	1.2%	1
2 どちらかと言えば妻	11.6%	10
3 夫婦で同じぐらい分担	54.7%	47
4 どちらかといえば夫	27.9%	24
5 主として夫	1.2%	1
6 わからない	3.5%	3
無回答	-	0
計	100.0%	86

問10-3. あなたが将来家庭を持ったとしたら、家事・育児は主に誰がすればよいかについて、この授業の受講前と受講後とで、考え方が変わりましたか。

	構成比	回答数
1 変わった	20.7%	18
2 変わらない	79.3%	69
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問11. あなた自身あるいはあなたの身近にいる女性は、仕事や地域活動で活躍していると思いますか。

	構成比	回答数
1 活躍している	19.5%	17
2 どちらかといえば活躍している	48.3%	42
3 どちらかといえば活躍していない	12.6%	11
4 活躍していない	3.4%	3
5 わからない	16.1%	14
無回答	-	0
計	100.0%	87

問12-1. 女性が職業生活において活躍するには何が必要だと思いますか。

	構成比	回答数
1 育児・介護等との両立についての職場の支援制度が整っていること	32.2%	28
2 職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること	25.3%	22
3 職場の上司・同僚が、男性が家事・育児・介護等に参画することについて理解があること	12.6%	11
4 仕事が適正に評価されていること	11.5%	10
5 保育施設が充実していること	3.4%	3
6 企業トップが女性の活躍促進に積極的であること	4.6%	4
7 企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること	0.0%	0
8 身近に活躍している女性（ロールモデル）がいること	5.7%	5
9 国や地方自治体など行政による企業支援があること	2.3%	2
10 キャリア形成のための研修制度があること	1.1%	1
その他	1.1%	1
無回答	-	0
計	100.0%	87

問12-2. 問12-1の回答について、この授業の受講前と受講後では、考え方や見方が変わりましたか。

	構成比	回答数
1 変わった	19.5%	17
2 変わらない	80.5%	70
その他	0.0%	0
無回答	-	0
計	100.0%	87

問13-1. あなたの家族の家庭内での役割分担で、家事を主に担っているのはどなたですか。

	構成比	回答数
1 母親	83.9%	73
2 父親	1.1%	1
3 両親	6.9%	6
4 自分や兄弟姉妹	0.0%	0
5 その他の家族	3.4%	3
6 家族全員で分担	3.4%	3
7 あてはまらない	0.0%	0
8 わからない	1.1%	1
無回答	-	0
計	100.0%	87

問13-2. あなたの家族の家庭内での役割分担で、育児を主に担っているのはどなたですか。

	構成比	回答数
1 母親	66.7%	58
2 父親	1.1%	1
3 両親	19.5%	17
4 自分や兄弟姉妹	0.0%	0
5 その他の家族	1.1%	1
6 役割分担がない	5.7%	5
7 あてはまらない	2.3%	2
8 わからない	3.4%	3
無回答	-	0
計	100.0%	87

問13-3. あなたの家族の家庭内での役割分担で、介護を主に担っているのはどなたですか。

	構成比	回答数
1 母親	18.4%	16
2 父親	1.1%	1
3 両親	11.5%	10
4 自分や兄弟姉妹	0.0%	0
5 その他の家族	3.4%	3
6 役割分担がない	12.6%	11
7 あてはまらない	37.9%	33
8 わからない	14.9%	13
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-11. 「男女の体の発育・発達」について、あなたは学んだことがありますか。

	構成比	回答数
1 学んだことはない	14.9%	13
2 学んだことがある	85.1%	74
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-12. 「男女の体の発育・発達」について学んだことのある人に聞きます。それは、いつですか？

	構成比	回答数
1 小学校	35.0%	28
2 中学校	50.0%	40
3 高校	12.5%	10
4 大学	2.5%	2
無回答	-	7
計	100.0%	87

問14-21.「受精・妊娠・出産」について、あなたは学んだことがありますか。

	構成比	回答数
1 学んだことはない	5.7%	5
2 学んだことがある	94.3%	82
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-22.「受精・妊娠・出産」について学んだことのある人に聞きます。
それは、いつですか？

	構成比	回答数
1 小学校	23.2%	19
2 中学校	57.3%	47
3 高校	19.5%	16
4 大学	0.0%	0
無回答	-	5
計	100.0%	87

問14-31.「男らしさ、女らしさ、ジェンダー、男女共同参画」について、あなたは学んだことがありますか。

	構成比	回答数
1 学んだことはない	20.7%	18
2 学んだことがある	79.3%	69
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-32.「男らしさ、女らしさ、ジェンダー、男女共同参画」について学んだことのある人に聞きます。それは、いつですか？

	構成比	回答数
1 小学校	1.5%	1
2 中学校	33.3%	22
3 高校	39.4%	26
4 大学	25.8%	17
無回答	-	21
計	100.0%	87

問14-41.「デートDV などの暴力」について、あなたは学んだことがありますか。

	構成比	回答数
1 学んだことはない	32.2%	28
2 学んだことがある	67.8%	59
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-42.「デートDV などの暴力」について学んだことのある人に聞きます。
それは、いつですか？

	構成比	回答数
1 小学校	3.3%	2
2 中学校	33.3%	20
3 高校	56.7%	34
4 大学	6.7%	4
無回答	-	27
計	100.0%	87

問14-51.「エイズ・性感染症の予防」について、あなたは学んだことがありますか。

	構成比	回答数
1 学んだことはない	6.9%	6
2 学んだことがある	93.1%	81
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-52.「エイズ・性感染症の予防」について学んだことのある人に聞きます。
それは、いつですか？

	構成比	回答数
1 小学校	2.5%	2
2 中学校	44.3%	35
3 高校	41.8%	33
4 大学	11.4%	9
無回答	-	8
計	100.0%	87

問14-61.「セクシュアルマイノリティなどの性の多様性」について、あなたは学んだことがありますか。

	構成比	回答数
1 学んだことはない	26.4%	23
2 学んだことがある	73.6%	64
無回答	-	0
計	100.0%	87

問14-62.「セクシュアルマイノリティなどの性の多様性」について学んだことのある人に聞きます。
それは、いつですか？

	構成比	回答数
1 小学校	1.6%	1
2 中学校	18.8%	12
3 高校	39.1%	25
4 大学	40.6%	26
無回答	-	23
計	100.0%	87

