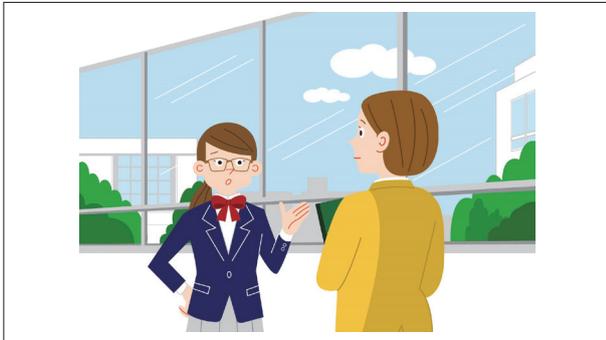


ケース7 ～大学の専攻分野の選択～

令和2年度文部科学省委任事業「次世代のライフデザイン教育推進事業」(男女共同参画の推進に向けた教育研修モデルプログラムの開発)

ケース7 ～大学の専攻分野の選択～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口絵美 (asterisk-agency)



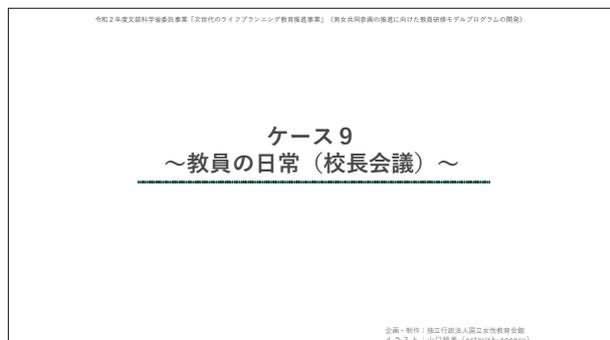


スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、学校での日常的な一場面が出てきます。イラストを見たり会話を聞いたりして、思ったことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。 あなたは、地方都市の高校の教員であると仮定します。 放課後、クラスの生徒と雑談している時、生徒は、進学する大学や専攻分野について迷っていることや、親の意見も気にしていることなどを話し出しました。 あなたは、順に登場する2人の生徒の話の聞いて、どのように思いますか。
2	ナレーター	女子生徒のAさんは、国語と英語の試験の偏差値が高く、親は文学部や社会学部を勧めています。 Aさん自身は、工学部にも関心を持ち、東京にある超難関大の工学部に挑戦したいと思い始めています。
3	女子生徒A	「最近、工学部っておもしろそうと思っているんです。 ただうちの親は、文系のほうが成績がいいのだし、就職先も見つけやすいから文系に行ったほうがいいって言うんです。 それに、女なんだから東京なんかに行かないで家から通える大学にしろとか、浪人もダメだとかいうんですよ。どう思います?」
4		
5	ナレーター	(5秒後) 女子生徒の発言や気持ちをどう思いますか。
5	ナレーター	(15秒後) 女子生徒の親の発言や気持ちをどう思いますか。
6	ナレーター	今度は、男子生徒のBさんです。 Bさんは、国語と英語の試験の偏差値が高く、文学や歴史に興味があります。 しかし、親からは東京にある超難関大の理工系を勧められていて、専攻分野を迷い始めています。
7	男子生徒B	「僕は、文学や世界史が好きだし、大学も地元でいいと思ってます。 だけど親からは、将来は家族を養っていかなくちゃいけないんだから、就職を考えると、たとえ浪人してもいいからがんばって理学部とか工学部に行ったほうがいいって言われています。先生はどう思います?」
8		
9	ナレーター	(5秒後) 男子生徒の発言や気持ちをどう思いますか。
9	ナレーター	(15秒後) 男子生徒の親の発言や気持ちをどう思いますか。
10	ナレーター	あなたやあなたの周りでは、生徒が進路選択を考える際に、男女で異なる期待や声かけをすることはありますか。
11		



スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、ある中学校の4月の朝の職員室の場面が出てきます。イラストを見たり会話を聞いたりして、気づいたことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	校長先生が、校務分掌について話しています。
3	高橋校長（女）	「配付した校務分掌の表を見て、それぞれ自分の業務内容を確認しておいてください」
4		
5	ナレーター	会議のあと、新しく生徒指導主事になった先生が、前任の先生に話しかけています。
6	生徒指導主任（男）	「渡辺先生（男性）の後任として、生徒指導主事になりました。ご都合の良い時に引き継ぎをお願いします」
6	渡辺先生（男）	「体力勝負だけど、がんばって」
7		
8	ナレーター	(5秒後) 先生方に分担された校務分掌を見て気づいたことはありますか。
8	ナレーター	(15秒後) 新しく生徒指導主事になった先生と前任者の会話を聞いて、どう思いますか。
9		

ケース9 ～教員の日常（校長会議）～



スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、ある女性の校長の日常的な場面が出てきます。 イラストを見たり会話を聞いたりして、気づいたことや考えたことをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	新しく中学校の校長に着任した高橋校長が、新年度に、市の教育委員会が主催する校長会議に初めて出席した時の様子です。
3	校長会長（男）	「高橋校長先生、校長着任おめでとうございます。よろしく申し上げます。 高橋校長先生には、女性ならではのきめ細かな学校運営を期待していますよ」
4		
5	ナレーター	(5秒後) 校長会議の様子を見て、気づいたことはありますか。
5	ナレーター	(15秒後) 校長会長の高橋校長への声かけを聞いて、どう思いますか。
6		

ケース10 ～ミドルリーダーへの声かけ～

令和2年度文部科学省委任事業「次世代のライフプランニング教育推進事業」（男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発）

ケース10
～ミドルリーダーへの声かけ～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：山口紀美 (asterisk-agency)

夫も教員
一番下の子は未就学児

Bさん

妻も教員
一番下の子は未就学児

Cさん

Aさん

？

独身
子供なし

Bさん

Aさん

？

Cさん

Bさん

Aさん

？

Cさん

夫も教員
一番下の子は未就学児

Bさん

妻も教員
一番下の子は未就学児

Cさん

Aさん

？

独身
子供なし

私は管理職は無理です
管理職になる自信が
ありません

夫も教員
一番下の子は未就学児

Bさん

妻も教員
一番下の子は未就学児

Cさん

Aさん

？

まだ子供が小さくて
手がかるので、
受けたくありません

まだ子供が小さくて
手がかるので、
受けたくありません

私は管理職は無理です
管理職になる自信が
ありません

夫も教員
一番下の子は未就学児

Bさん

妻も教員
一番下の子は未就学児

Cさん

Aさん

？

独身
子供なし

思ったことや考えたことを
ワークシートに記入してください

夫も教員
一番下の子は未就学児

Bさん

妻も教員
一番下の子は未就学児

Cさん

Aさん

？

独身
子供なし

思ったことや考えたことを
ワークシートに記入してください

まだ子供が小さくて
手がかるので、
受けたくありません

まだ子供が小さくて
手がかるので、
受けたくありません

私は管理職は無理です
管理職になる自信が
ありません



スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、校長の姿勢・態度について、2つの場面が出てきます。イラストを見たり会話を聞いたりして、自分だったらどうするかをワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	あなたは、中学校の校長であると仮定します。管理職試験を受験する候補として、あなたの学校に、同じように有能な3名の教員がいます。試験の受験を勧めるため声をかけるにあたり、あなたはどのように考え、これらの3人のミドルリーダーの誰に声をかけますか。
3	ナレーター	Aさんは女性、夫も教員の共働き。3人の子供のうち、一番下の子供は未就学児です。Bさんは男性、妻も教員の共働き。3人の子供のうち、一番下の子供は未就学児です。Cさんは女性、独身です。子供はいません。
4		
5	ナレーター	(5秒後) 声かけの優先順位をどのように考えましたか。 3人の管理職候補について思いをめぐらす際に、何か気づいたことはありますか。
6	ナレーター	このあと、あなたがAさん、Bさん、Cさんの3人に試験の受験を勧めたところ、それぞれ次のような回答がありました。 あなたはどのように考え、それぞれに対してどう対応しますか。
7	Aさん(女)	まだ子供が小さくて手がかかるので、受けたくありません。
7	Bさん(男)	まだ子供が小さくて手がかかるので、受けたくありません。
7	Cさん(女)	私には管理職は無理です。管理職になる自信がありません。
8		
9	ナレーター	(5秒後) 3人の管理職候補からの回答を聞いた際に、あなたはどのようなことを思いましたか。それは、Aさん、Bさん、Cさんで違いがありますか。それぞれへの対応で気をつけることに違いはありますか。
10		

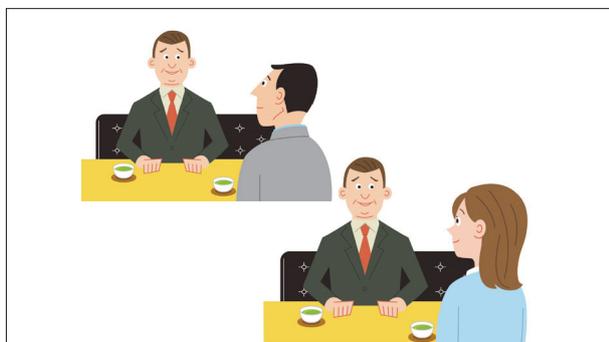
ケース11 ～男性教員の育休取得～

令和2年度文部科学省委任事業「次世代のライフプランニング教育推進事業」（男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発）

ケース11 ～男性教員の育休取得～

企画・制作：独立行政法人国立女性教育会館
イラスト：出口絵美（astirisk-agency）





スライド	配役	ナレーション
1	ナレーター	これから、校長と男性教員が話している場面が出てきます。 イラストを見たり会話を聞いたりして、この校長の姿勢・態度や思いなどについて、学校マネジメントの観点から考え、ワークシートの「1」にメモしてください。
2	ナレーター	田中先生は、教務主任や運動部の顧問として活躍しています。 妻の妊娠がわかったため、校長に、年度途中から約1年間の育児休業の取得を申請したいと相談しています。
2	ナレーター	校長は、頭のなかで即座にいろいろ考えたあと、答えました。
3	校長（男）	「おめでとう。学校のことは気にしないで、戻ってきたらぜひ子育ての経験を仕事に活かしてください。」
4	ナレーター	校長は、こう答える前に、頭のなかでどのようなことを考えたか、あなたは思いますか。
4		
5		
6	ナレーター	次の声は、校長が頭のなかで考えたことです。
7	校長（男）	活躍している田中先生が1年も育休を取る、それも年度途中からというのは痛いなあ。 代替教員は見つかるだろうか。。。 このことを保護者の方々に伝えたら、どう思われるだろうか。。。 育休を取らなければいけない特別な家庭の事情でもあるのだろうか。
8	ナレーター	校長の頭のなかで考えたことについて、あなたはどのように思いますか。
8		
9		
10	ナレーター	先ほどの校長の考えは、男性教員からではなく、女性教員からの相談だった場合、違いはありますか。 またどのように違いますか。
11		
12		
13		

参考資料2

動画教材② 解説動画

ケース1 ～教室の日常(家庭科・掃除)～



ケース1の最初は、小学校高学年の家庭科の場面でした。この家庭科の授業では、女子が積極的に行動して調理などを担当し、男子がそばで見ていたり、おしゃべりしたりしています。家庭や社会のあり方をそのまま受け止めている児童は、家事・育児・介護など、家庭生活の役割は女性が担うものだと思い込んでいる傾向があるかも知れません。

みなさんの学校ではどうでしょうか。

この場面と同じような状況があれば、男子児童にも積極的に加わるように、声をかけることも必要でしょう。

「もうこのような場面は古い」と思うこともあるかも知れません。それでは、この場面のほかには、性別によって積極性などに差がでる傾向が見られる教科や役割はないでしょうか。そのような場面では、児童にどのような声かけをするとよいでしょうか。

また、この先生の場合には、「男子も手伝って。男子も一人暮らしすることだってあるんだから」と声をかけ、また、児童の問いかけに対しては、「先生のうちは、奥さんがおいしい料理をつくってくれてるよ」と答えました。

男子は調理をするとしても女子の「手伝い」であるという思い込みや、自分自身の生活における固定的な性別役割分担には無自覚であることがうかがえます。

それらの思い込みや意識は、教員の言動を通して児童の性別役割分担意識にも影響を与える可能性があります。男性も家庭生活の役割をしっかりと担うことを前提として、声かけや会話を工夫する必要があります。



ケース1の2つ目は、小学校低学年の掃除の時間の場面でした。ここでは先生が、「さすが女子が掃除をしたところはきれいね」「男子は本を運んで」「男の子なんだから泣かない」などと声をかけています。

掃除や片づけは女性の役割、重い荷物を運ぶのは男性の役割、「男は立ってはいけない」など、固定的な性別役割分担にもとづく思い込みがあるといえるのではなんでしょうか。

平均すると、男子のほうが体力があっても、すべての男子が重いものを運ぶのが得意なわけではありません。力持ちの女子もいれば、重たくても運びたいと思う女子もいるでしょう。

そう考えると、性別による差よりも、個人差のほうが大きいといえないでしょうか。

また、男子だって、悲しかったり痛かったりしたときの感情を素直に表に出してもいいはずですよ。

ほかにも、このような声かけを無意識にしていることはありませんか。

このほか、この場面では、上履きのふちが男女で色分けされています。上履きや帽子、ランドセルなど、学校指定の児童の持ち物を、女子は赤やピンク、男子は青や黒など、固定された色で分ける慣習が残っている学校もあるかもしれません。男女で分ける必然性がなければ、慣習を見直すことも必要でしょう。

ケース2 ～学校行事(卒業式)～



ケース2は、小学校の卒業式で卒業証書の授与が始まった場面でした。

行事などでは、児童を男女で分ける場合に、男子が先・前・上、女性があと・後ろ・下といった順序づけを行う慣習がないでしょうか。イラストの卒業式でも、男子が先に卒業証書を授与し、男子が終わってから女子の授与へ続く順序になっていることが想像できます。

右手には、来賓の方々が並んで着席していますが、多くが男性です。もちろん来賓の列席者の性別割合は学校で調整できるものではありませんが、地域のリーダーの多くが男性によって占められており、そのような景色を子供たちが日常的に見ていることに、教員が自覚的になることは大切ではないでしょうか。

これらについて、あなたの学校ではどうですか。
何か工夫できることはありませんか。

ケース3 ～小学校でのキャリア教育～



ケース3は、小学校での「大人になったらなりたい職業」について考える授業の場面でした。

子供たちが将来なりたい職業は、小さい頃から性別によって異なる傾向があります。

この傾向の要因としては、身近な大人のロールモデルや周囲の声かけや期待、アニメやドラマなどのメディアなど、社会的な環境の影響が多いことが指摘されています。これらの性別による傾向は、進路や職業の選択における性別による偏りにつながる可能性も大きいといえるでしょう。

「私はトラックの運転手」と、女性が就くのはめずらしい職業に就きたいと発表した女子児童には、他の児童から「えーっ」と反応がありました。

それぞれの児童が、自身の将来について、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに考えることができるように、多様なロールモデルを示すなど、自由な発想を後押しする声かけや工夫が必要でしょう。



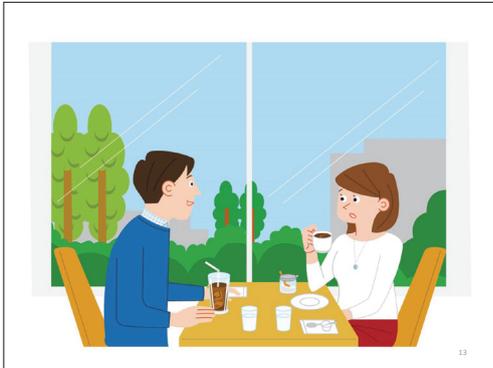
後日の授業では、先生が地域で働く人にゲストスピーカーをお願いして、3名が登壇しました。

ここでは、男性のIT企業の経営者、男性の医者、女性の看護師の3名が出てきました。

先生が、働く大人のロールモデルを児童に提供する際には、先ほど見たような性別によって異なる傾向がある児童たちの希望にそって、あるいは実際にその職業の男女比率が多いほうの性を選択することが多いのではないのでしょうか。また、職業人といえば男性というような思い込みも多いのではないのでしょうか。

子供の希望にそうことも大切ではありますが、一方で、子供が目にする機会が少ない職業と性別の組み合わせなどを提示して、子供の進路や職業の選択についての発想や可能性を広げることも大切ではないのでしょうか。

ケース4 ～ワーク・ライフ・バランス～



ケース4は、中学校の教員同士で大学の同級生の2人が、喫茶店でおしゃべりをしていて、結婚して子供ができた時の育児休暇について話がおよんだ場面でした。

公立学校における教職員の育児休業取得率は、女性は民間事業所よりも高く、男性は低いのが現状です。女性教員の取得率が100%近くであるのに対して、男性の取得率は3%程度です。

男性教員は、妻が妊娠しても、取得することを考えない、あるいは考えても実際には申請しない場合がほとんどだといえます。

しかしながら、現在の社会においては、男性も家事・育児・介護等の家庭生活の役割を責任を持って担うことが求められています。

妻が妊娠・出産しても、男性教員ほぼ変わらない生活を送ることが慣習とされ、代替教員の配置も困難な状況では、取得を考えることも難しいかも知れません。

男性の育児休業取得だけでなく、男性が日常的に家庭生活の役割を担うことを可能にするという視点からも、学校や教育委員会、地域全体で、働き方改革に取り組んでいく必要があるでしょう。

子供たちの身近なロールモデルである先生方の働き方、暮らし方は、子供たちの男女共同参画にかかわる意識にも大きく影響する可能性があります。

児童生徒への直接的な姿勢や指導のあり方と合わせて、先生方が自分自身の働き方や暮らし方における固定的な性別役割分担やそれらに関連する思い込みについて、問い直していくことも大切でしょう。

ケース5 ～教室の日常（理科の実験）～



ケース5の最初は、理科の授業での実験の場面でした。ここでは、男子が実験器具を扱ったりして積極的にかかわり、女子は記録したり傍観したりしています。生徒たちが班ごとに係を決めましたが、生徒たちのなかにも、理科の実験は男子が主導するものといった無意識の性別役割があったり、あるいは、積極的に実験にかかわりたい女子がいても言い出しにくい空気があるかも知れません。みなさんの学校ではどうでしょうか。

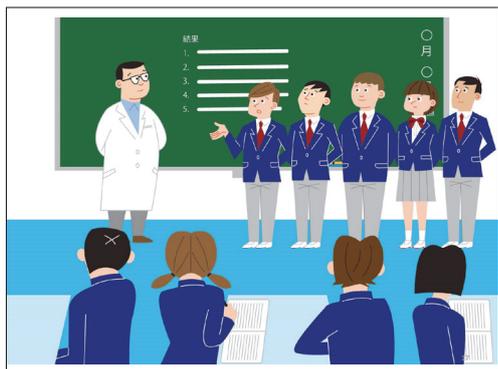
大学に在学する学生数の性別の割合は、専攻分野によって大きな偏りがあり、理工系の女子の割合は少ない傾向にあります。科学技術分野の研究者に占める女性の割合も、かなり低くなっています。

女子生徒が理工系分野への進路を選択する割合が低い要因は、生まれつきの能力差によるものではないことは、国際比較などからも明らかです。

親や先生の期待や声かけや、「理数系の教科は男子のほうが得意」「女子は理数系が苦手」といった周囲及び自身の思い込みが影響することが指摘されています。

先生が生徒たちの様子に留意して、女子生徒ももっと積極的に実験に加わったり、理工系に興味や関心が持てたりするような声かけや工夫をすることが必要ではないでしょうか。

「もうこのような場面は古い」と思うこともあるかも知れません。それでは、この場面のほかに、大学進学の際の専攻分野の偏りと関連し得る場面として思い当たる生徒や教員の言動はありませんか。



ケース5の次の場面では、実験が終わり、各班の発表が始まりました。各班で決めて前に出た発表者は、男子が多く、女子は一人だけです。

理数系の教科にかぎらず、発言や発表、役割の立候補などの積極性に、性別による差が出る傾向が見られる場面はないでしょうか。そのような場面で、生徒の発言のしかたや声かけなどについて、先生はどのような工夫ができるでしょうか。

ケース6 ～学校行事（体育祭）～



ケース6は、運動会の場面です。

応援団や綱引きのための準備をする用具係が登場しています。行事などでは、固定的な性別役割分担に基づいた様々な慣習が、問い直されることなく引き継がれていることはないでしょうか。

ここでは、用具係、応援団長は男子、チアリーダーは女子が担っています。

用具係は男子と決められているのには、「重たい荷物を運ぶのは男子」という思い込みがないでしょうか。

平均すると男子のほうが体力があっても、すべての男子が重たいものを運ぶのが得意なわけではありません。力持ちの女子もいれば、重たいものを運ぶ役割を担いたい女子もいるでしょう。

来賓席はほとんど男性で占められ、保護者と思われる女性がお茶を運んでいます。

来賓や、PTAが担当する係などの性別の割合は、学校で簡単に調整できるものではありませんが、地域においても、リーダーの多くが男性によって占められていることや、役割分担が性別により偏っていること、またそれらの景色を子供たちが日常的に見ていることなどを、教員が自覚することは大切でしょう。

応援団やチアリーダーなどの性別役割分担も、生徒たちが、慣習や生徒たちの思い込みに従って自主的に決めていることもあります。そのような現状があることに、教員が気づき、場合によって必要な働きかけをすることも必要でしょう。

ケース7 ～大学の専攻分野の選択～



ケース7は、クラスの女子生徒および男子生徒と立ち話をしている際に、それぞれの生徒が、大学の専攻分野の選択の迷いについて話す場面でした。

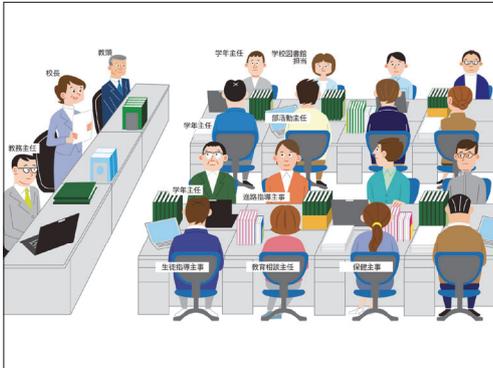
大学に在学する学生数の性別の割合には、専攻分野によって大きな偏りがあり、女子が理工系を選ばない傾向があります。この偏りの要因は、成績の差ではなく、教員や親など周囲の影響が大きいことが指摘されています。

先生方は、基本的には、生徒の希望に寄り添う立場で生徒たちの話を聞くことと思いますが、「専攻分野の選択を迷う」女子生徒、男子生徒に対して、また、親の発言や気持ちについて、どのように考えたでしょうか。

二人の生徒の親の希望のように、女子生徒には理工系よりも人文科学系を、男子生徒には人文科学系より理工系を勧める傾向が、教員を含め、周囲にはないでしょうか。

また、女子生徒には、男子生徒と比べ、高いハードルに挑戦するよりも、浪人せずに現役で進学できる安全圏の大学や、自宅から通える地元の大学を勧める傾向はないでしょうか。

ケース8 ～教員の日常（校務分掌）～



ケース8は、中学校の4月の朝の職員室で、校長が校務分掌の表を配付した場面でした。

ここでは、校務分掌について、生徒指導主事や進路指導主事、部活動主事などは男性、学校図書館担当や教育相談主任、保健主事などは女性と示されていました。

あなたの学校ではどうでしょうか。「この役割は男性が担うべき」といった固定的な性別役割分担意識に基づいた偏りはないでしょうか。

また、職場のリーダー的な立場である主任などには、男性の割合が多いことはないでしょうか。

また分掌のなかには、毎年、性別がほぼ固定されているものがないでしょうか。

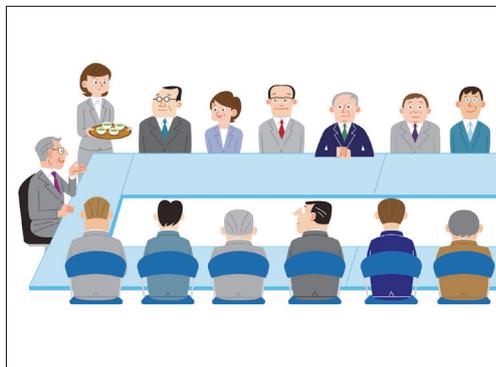
ここでは、生徒指導主事が、男性から男性へ引き継がれる様子が示されていました。

「生徒指導主事は男性になるもの」と思いがちなのはなぜでしょうか。前任者は後任の先生に「体力勝負だけど、がんばって」と声をかけていましたが、女性教員には向かない役割なのではないでしょうか。

校務分掌の他にも、先生方の日常の様々な役割の分担や配置などで、固定的な性別役割分担に基づいた偏りが生じている慣習はありませんか。

それらの偏りを解消するには、どのような工夫が必要でしょうか。

ケース9 ～教員の日常(校長会議)～



ケース9は、新しく中学校の校長に着任した女性の校長が、市の教育委員会が主催する校長会議に初めて出席した様子でした。

校長会議では、女性の校長は1名だけでした。中学校長に占める女性の割合は、7%程度ですので、現実もこれと同じような風景といえます。

学校運営や地域の教育における意思決定過程において、女性が十分に参画できていないことがわかります。

校長会長は、女性の校長先生に対して、「女性ならではのきめ細かな学校運営を期待していますよ」と話しました。

男性の校長による学校運営が多様であるように、女性の校長による学校運営も多様なものではないでしょうか。

この校長会長には、「女性ならではの」学校運営というものがあるという思い込みがあり、同じ校長でも、女性校長には男性校長とは異なる固定的な性別役割のイメージを求めていることがうかがえます。

校長会長はきっと、「よかれと思って」、このような声かけをしたのだと思います。あなたの日常の他の場面でも、このような性別に基づく思い込みによる言動はないでしょうか。

またこのような会議で、女性職員がお茶を配るのも、固定的な性別役割分担にもとづく慣習といえるでしょう。

ケース10 ～ミドルリーダーへの声かけ～



ケース10は、あなたが中学校の校長であると仮定して、管理職候補であるAさん、Bさん、Cさんに声かけするという2つの場面でした。

まず、同じように有能な3名の教員の誰に声かけをしようかと考えたでしょうか。声かけの優先順位をどのように考えたでしょうか。

声かけに至る思考過程において、

小さい子供を持つ教員には声をかけることをためらう傾向はないでしょうか。

同じ小さい子供を持つ教員であれば、女性より男性に声をかける傾向はないでしょうか。

小さい子供を持つ男性と、独身の女性ではどうでしょうか。

次は、3人に試験の受験を勧め、3人から断りの回答があった場面でした。

子供が小さいことを理由に断られた場合、女性のほうが「断るのは仕方がない」と思う傾向はないでしょうか

男性と女性、子供の有無によって、断られた時の対応は、どのように異なるでしょうか。

管理職になるための研修の受講や試験の受験は、校長の声かけや勧めが重要な決め手となることが多いようです。

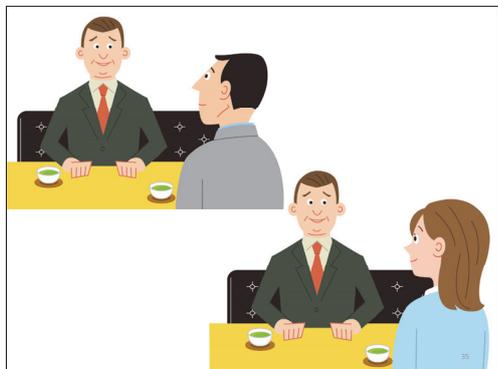
国立女性教育会館の調査では、約半数の管理職が、育児や介護を担う教員には受験を勧めにくいと回答しています。

固定的な性別役割分担意識に基づく子育て中の女性への過剰な配慮は、かえって本人が長期的にキャリアの展望を描く意欲を削いでいる可能性もあります。

また、女性教員は、男性教員よりも、経験不足などから、自分は力量不足だと感じていたり、不安があったりして、声がかかっても断る傾向があります。

校長は、断られたからしかたがない、女性は管理職になりたがらないからしかたがないと、すぐにあきらめるのではなく、断る背景に何があるかを理解し、それらの要因を取り除くために相談によって根気強く声かけをしたり、働く環境を見直したりする工夫が必要でしょう。

ケース11 ～男性教員の育休取得～



ケース11は、校長先生が、育児休業を取得したいと考えている男性教員から、相談を受けている場面でした。

公立学校における教職員の育児休業取得率は、女性は民間事業所よりも高く、男性は低いのが現状です。女性教員の取得率が100%近くであるのに対して、男性の取得率は3%程度です。

実際には、このような場面はまれで、取得したいと思っても実際には申請しなかったり、取得することを考えなかったりする場合がほとんどだと思います。

しかしながら、現在の社会においては、男性も家事・育児・介護等の家庭生活の役割を責任を持って担うことが求められています。また育児に積極的にかかわりたい若い男性も増えており、優秀な人材の確保という点からも、環境整備が必要です。

育児休業取得だけでなく、男性が日常的に家庭生活の役割を担うことを可能にするという視点からも、学校や教育委員会、地域全体で働き方改革に、取り組んでいく必要があるでしょう。

子供たちの身近なロールモデルである先生方の働き方、暮らし方は、子供たちの男女共同参画にかかわる意識にも大きく影響する可能性があります。

児童生徒への直接的な姿勢や指導のあり方と合わせて、先生方が自分自身の働き方や暮らし方における固定的な性別役割分担やそれらに関連する思い込みについて、問い直していくことも大切でしょう。

(参考) 国際的な潮流

持続可能な開発目標 (SDGs)
 * 目標5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」
 * ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映することが不可欠 (ジェンダー主流化)

ジェンダーとは
 「男性・女性であることに基づき定められた社会的属性や機会、女性と男性、女児と男児の間における関係性、さらに女性間、男性間における相互関係を意味します。こういった社会的属性や機会、関係性は社会的に構築され、社会化される過程 (socialization process) において学習されるものです。これは時代や背景に特有であり、変化しうるものです。」



UN WOMEN 日本事務所ホームページより引用
<https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/news/2018/9/definition-gender>

第5次男女共同参画基本計画関連成果指標

第7分野 生涯を通じた健康支援
〇スポーツ分野における男女共同参画の推進
 ・指導者を目指す女性競技者等に対するコーチングにおける女性特有の身体的特徴や、ニーズ等への配慮、ハラスメント等に関する研修の実施。
 ・スポーツ団体における女性役員比率向上に向けた取組の支援及び女性役員候補者の育成にむけた研修の実施等。

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
〇男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学業の充実
 ・初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の見直しを促すことにも、教科制の改訂、男女共同参画センター等の運営について、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
 ・大学、地方公共団体や男女共同参画センター等に連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進。
〇学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 ・教育委員会や学校における、女性の意思決定への積極的な参画の促進。等

(参考) 国際的な潮流

ジェンダー平等の実現及びジェンダー主流化

国連「我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための2030アジェンダ」
 「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る(女性)の権利と機会が否定されている間は達成することができない。女性と女児は、質の高い教育、経済的資源への公平なアクセス、また、あらゆるレベルでの政治参加、雇用、リーダーシップ、意思決定において男性と同等の機会を享受するべきである。我々は、ジェンダーギャップを縮めるための投資を顕著に増加するために努力するとともに、国、地域及びグローバルの各レベルにおいてジェンダー平等と女性の能力強化を推進する組織への支援を強化する。女性と女児に対するあらゆる形態の暴力は男性及び男子の参加も得てこれを廃絶していく。新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。」

パラグラフ20 外務省仮訳 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>

学校は次代を担う子供たちが男女共同参画を推進する意識を育む基盤となる重要な場

- 〇学習指導要領では、男女が共同して社会に参画することや、男女が協力して家庭を築くことの重要性について、指導することとされている。
- 〇教員の言動が、子供の進路選択等に大きく影響する可能性があるとともに、教員は子供たちの身近な働き方・暮らし方のロールモデルの一つとなっている。

取り組む課題の例

- ・男女共同参画を推進し児童生徒の多様な選択を可能にする教育
- ・女子生徒の理工系分野への進路選択の促進
- ・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育
- ・女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大
- ・男性教員の家事・子育て・介護等、家庭生活への参画促進

第5次男女共同参画基本計画 (2020年12月25日閣議決定)

I あらゆる分野における女性の参画拡大
 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画
 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
 第3分野 地域における男女共同参画の推進
 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現
 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
 第7分野 生涯を通じた健康支援
 第8分野 防災・復興・環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

男女共同参画を推進し児童生徒の多様な選択を可能にする教育 (参考資料)

将来なりたい職業は、小さい頃から性別によって異なる傾向がある違いが生じる背景にはどのようなことがあるのでしょうか?
 大人になったらなりたいもの ベスト10

男子	女子
1位 サッカー選手	1位 食べ物屋さん
2位 野球選手	2位 保育園・幼稚園の先生
3位 警察官・刑事	3位 看護師
4位 電車・バス・車の運転士	4位 医者
5位 学者・博士	5位 飼育係・ペット屋さん・調教師
6位 医者	6位 学校の先生 (習い事の先生)
7位 消防士・救急隊	7位 美容師
7位 食べ物屋さん	8位 デザイナー
9位 ゲームやおもちゃをつくる人	9位 歌手・タレント・芸人
10位 大工	10位 薬剤師

第一生命保険株式会社「第31回 大人になったらなりたいもの」2019年アンケート調査 全国の保育園児・幼稚園児、小学生 1,000人

第5次男女共同参画基本計画関連成果指標

第5次男女共同参画基本計画

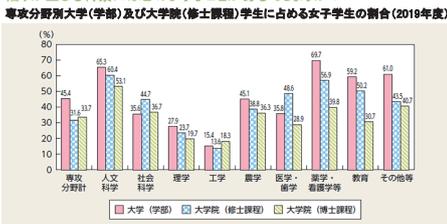
第1分野 基本政策の策定
 I あらゆる分野における女性の参画拡大
 II 安全・安心な暮らしの実現
 III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
 IV 推進体制の整備・強化

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進
〇科学技術・学術分野における女性の参画拡大
 初等中等教育の「STEM」等教育に関する取り組みを推進する大学等への支援。
〇職員の研究発表・技術開発が社会に貢献しやすい研究環境の整備
 優れた研究が産出、育児による研究中断制にも、再帰に研究環境に復帰することを支援。
〇女子学生・生徒の理工系分野の進路選択促進及び理工系人材の育成
 女子中高生の進路分野への興味関心を高め、適切な進路選択を可能にするための取組の支援。等

〈関連成果指標〉
 〇大学の理工系の教員 (講師以上) に占める女性の割合
 理学系: 8.0%/工学系: 4.9% (2016年) → 理学系: 12.0%/工学系: 8.0% (2025年)
 〇大学の研究発表の採用に占める女性の割合 (一部抜粋)
 理学系: 17.2%/工学系: 11.0% (2018年) → 理学系: 20%/工学系: 15% (2025年)
 〇大学 (学部) の理工系の学生に占める女性の割合
 理学部: 27.9%/工学部: 15.4% (2019年) → 理工系以上 (進捗度)

女子生徒の理工系分野への進路選択の促進 (参考資料)

専攻分野によって性別の割合に偏りがある
 偏りが生じる背景にはどのようなことがあるのでしょうか?
 専攻分野別大学 (学部) 及び大学院 (修士課程) 学生に占める女子学生の割合 (2019年度)



出典: 内閣府「男女共同参画白書 令和2年版」

性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育（参考資料）

性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」【令和2年度から4年度までの3年間】
 性暴力被害者支援センター等による被害者支援活動の強化と加害者への指導

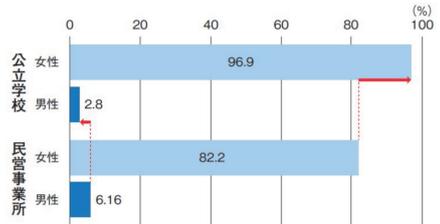
- 刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対応
- 性犯罪者に対する再犯防止措置の必要性の調査
- 被害者支援・相談しやすい環境の整備
- 切れ目のない学習し継ぎ者支援の確保
- 教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

- 子供を性暴力の当事者にならないための生命（いのち）の安全教育の推進。性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、学校教育がより大きな役割を果たしていくことが必要。
- 生命の尊厳を大切にする教育、自分や相手、一人一人を尊重する教育をさらに推進。誠実で、以下の取組を推進。
 - 幼児期・低学年 「保育で培われる部分」は、他人に見せない、隠さず、もし見られたら大人に言う、他人に触らないことへの指導
 - 高学年・中学校 SNS等で知り合った人にかうことなどの危険や被害に遭った場合の対応
 - 中学校・高校 いじめや「デートDV」、性被害に遭った場合の相談先
 - 高校・大学 レイプドラッグ、強姦状態に陥った行為、セクハラ等の問題や相談窓口の周知
- 工夫し分かりやすい教材や年齢に応じた適切な職員、学習指導を関係府省で緊急に作成・改訂。地域の実情に応じた段階的な教材の現場への取り入れ、教職員を含む関係者への研修の実施。
- 学校等で相談を受ける体制の強化。相談を受けた場合の緊急連絡先についての提供の実施。
- いじめ行為を行った教員等の厳正な処分
 - 懲戒を課（懲罰）や道徳のない地方自治体の関係者に對する教育委員会への指導
 - 職員免許状の取消等の取り扱いについて、より厳しく徹底するべく国社

男性教員の家事・子育て・介護等への参画促進（参考資料）

男性の育児休業取得の割合は民営事業所の半分以下
 男性の育児休業取得率が低い背景にはどのようなことがあるでしょうか？

公立学校及び民間事業所における性別育児休業取得率の比較

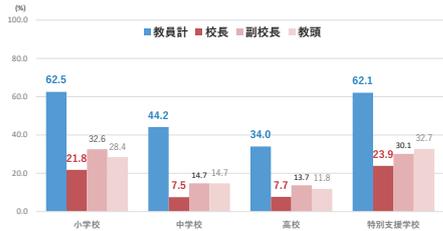


出典：文部科学省「平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査」及び厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」をもとに作成

女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大（参考資料）

教員全体に占める女性の割合に比べ、管理職に占める女性の割合は低い
 女性の管理職が少ない背景にはどのようなことがあるでしょうか？

校種・職位・性別教員数及び女性比率 <公立小学校・中学校・全日制高校・特別支援学校>



出典：文部科学省「学校基本統計」(令和2年度)をもとに作成

教育分野における男女共同参画に向けた取組

○固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを解消し、性別によって偏りのある慣習等を見直していく一方、男女の身体的な違いや性別による社会的な格差があることを踏まえた、対応や支援は必要

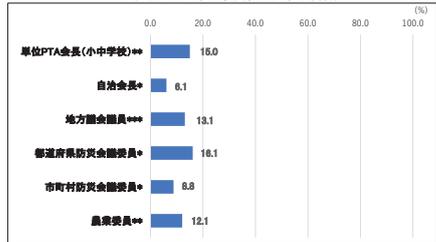
○性同一性障害や性的指向・性自認に係る、きめ細かな対応も求められている。

組織ぐるみの理解の促進や支援体制の整備が不可欠

女性教員の政策・方針決定過程への参画拡大（参考資料）

地域においても女性は意思決定過程に十分に参画できていない
 女性の割合が低い背景にはどのようなことがあるでしょうか？

地域における女性の参画状況(女性の割合)

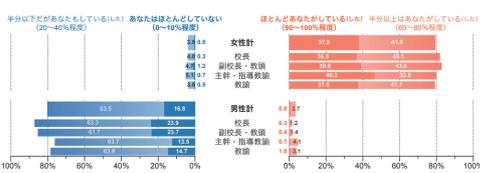


出典：内閣府男女共同参画局 令和2年度及び令和元年度「女性の政策・方針決定参画状況」をもとに作成
 注)△は2020年値、**は2019年値、***は2018年値

男性教員の家事・子育て・介護等への参画促進（参考資料）

家事・育児等、家庭生活の役割は女性の負担がかなり大きい
 このような性別による違いは、キャリア形成にどのように影響するでしょうか？

子供が未就学児から小学生の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている(た)か



注1) 一筆下の子弟が12歳以下の回答者の現在についての回答と、13歳以上の子弟を持つ回答者の過去についての回答を合算して算出
 注2) [ほとんどあなたがしている(した)](90~100%程度) [半分はあなたがしている(した)](60~80%程度) [ほぼ半分あなたがしている(した)](50%程度) [半分以下あなたがしている(した)](20~40%程度) [あなたはほとんどしていない(0~10%程度)]のうち1つを選んで回答

出典：国立女性教育会館『学校教員のキャリアと生活に関する調査』
<https://www.nwec.jp/research/hqtuvq000002ko2.html>

参考資料 4

動画教材④ 参考動画

持続可能な開発目標 (SDGs) の視点を踏まえた男女共同参画

独立行政法人国立女性教育会館「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」
【文部科学省委託事業：令和年度「次世代のライフプランニング教育推進事業」(男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発)】



持続可能な開発目標 (SDGs) の視点を踏まえた男女共同参画
 ~ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワメント~

大崎麻子
 特定非営利活動法人Gender Action Platform理事
 関西学院大学総合政策学部客員教授

SDGsと「女性」「ジェンダー」

2015年9月 国連総会「我々の世界を変革する：
 持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)

前文 すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女の子のエンパワメントを達成することを旨とする。

本文(実施原則) 新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。

ゴール5 ジェンダー平等と女性・女の子のエンパワメント

20「ジェンダー」ジェンダー平等の実現と女性・女性の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において、先天的に重要な貢献をするものである。人類の持続可能な開発と持続可能な発展の達成は、人類の半数に上る(女性)の権利と機会が否定されている 国連持続可能な開発目標の達成に不可欠である。女性・女性は、質の高い教育、経済的機会への公平なアクセス、若くして、あらゆるレベルでの政治参加、雇用、リーダーシップ、意思決定において男性と同等の機会を享受するべきである。我々は、ジェンダーギャップを縮めるための投資を顕著に増加するために努力するとともに、地域及びローレベルのレベルにおいてジェンダー平等と女性の能力強化を推進する組織への支援を強化する。女性と女性に対するあらゆる形態の暴力は男性及び女の子の参加も得てこれを根絶していく。新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である。

© 大崎麻子

国際社会共通の目標

ジェンダー平等 (男女共同参画)

男性と女性が等しく権利、機会、責任を持ち、意思決定にも対等に参画する

女性・ガールズのエンパワメント (女性の地位向上、女性活躍)

- 人生や日常生活におけるあらゆる選択肢を自分の意思で選び取って生きていくための力をつけること (自己決定権の確立・行使)
- 男性と対等に意思決定に参加するために必要な力を身につけること

© 大崎麻子

ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女の子のエンパワメントを実現する



- あらゆる形態の差別の撤廃
- 公共・私的空間における暴力の撤廃
- 児童婚、強制婚、女性器切除などの有害な慣行の撤廃
- 無償ケア労働の再分配
- 意思決定における女性の完全かつ意味のある参画及び平等なリーダーシップの機会
- 性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスの確保

© 大崎麻子

持続可能な開発目標：SDGs
 2030年までに達成すべき17の目標



環境 経済 社会

© 大崎麻子

「ジェンダー視点の主流化」とは？

- 「人々」の中には「男性」と「女性」がいる
- 男女には身体的な違いがある (生物学的性差)
- 家庭内・コミュニティ・社会における、既存の男女間の「役割分業」「力関係」「行動規範」の違いにより、男性と女性とは異なる立場・状況にある (ジェンダー/社会的性差)

⇒そこで、

- ✓ 男女別のデータを取り、分析すること
- ✓ 男性と女性の異なるニーズに対応すること (短期的施策)
- ✓ 男女間の格差の根源的な要因に働きかけ、ジェンダー平等の実現に向けて努力すること (中長期的施策)

誰一人、取り残さない (インクルージョン) 根拠に基づいた政策・事業策定 (エビデンスベース、効率性)

© 大崎麻子

SDGsの背景
 子どもたちが生きる、これからの時代

グローバル化

気候変動

人口動態 (人口構成) の変化

技術革新

© 大崎麻子

ジェンダー平等の実現に向けた世界共通の「主要課題」と「取組み」

- 女性に対する暴力 (DV、性暴力、性的搾取、セクシュアル・ハラスメントなど) の根絶
- 無償ケア労働 (家事、育児、介護、看護) の負担の軽減と責任の再分配
- 意思決定・方針決定過程への女性の参画 (国会議員、管理職・役員などの意思決定ポジション) の推進

環境整備
 法律・政策・予算

意識改革
 アンコンシャスバイアス

© 大崎麻子

SDGsのキーワード
 「このままでは続かない世界を、続く世界へ」

- Leave no one behind (誰一人、取り残さない)
- Social Transformation (今までのやり方、考え方を「変革する」プロセス)
- マルチ・ステークホルダー (みんなで、やる。政府、地方自治体、民間企業・金融機関、市民社会組織、教育機関、地域社会、一人一人の市民)
- ジェンダー主流化 (ジェンダーの視点を全てのゴールに主流化させる)

© 大崎麻子

ケース番号： _____

1. ケースを見て気づいたことや思ったこと、問いかけに対するあなたの考えなどを記入してください。

2. ディスカッションで思ったことや、新たに気づいたことなどを記入してください。

3. まとめ・解説動画を視聴した上で、研修を振り返り、さらに考えたことや、理解が深まったことなどを記入してください。また、あなたの職場の課題や、それを変える手立て、今後自分が取り組みたいことなどについて記入してください。

文部科学省委託事業：令和2年度「次世代のライフプランニング教育推進事業」
(男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発)

「男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発・普及」

〔有識者会議委員〕

大崎 麻子	NPO法人Gender Action Platform理事、関西学院大学客員教授
金澤 麻理	千葉県教育庁東葛飾教育事務所指導室指導主事
笹 のぶえ	全国普通科高等学校長会事務局長
佐保 美幸	青森市立荒川中学校長
羽田 邦弘	十文字学園女子大学教育人文学部児童教育学科教授
平林 久美子	全国公立小・中学校女性校長会長、墨田区立両国小学校長
松井 陽平	滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課主事
森 将和	福岡県教育庁教育振興部義務教育課指導主事

〔事業推進担当者〕

櫻井 雅美	独立行政法人国立女性教育会館事業課専門職員
飯島 絵理	独立行政法人国立女性教育会館研究国際室研究員

「学校における男女共同参画推進のための教員研修プログラム」 実施の手引き

発行 2021（令和3）年3月
編集 独立行政法人国立女性教育会館
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728
Tel：0493-62-6725
URL：https://www.nwec.jp
印刷 株式会社石井印刷

