

# 小学生向け男女共同参画学習DVD

教師用手引書



令和5年度版

# ◆◆◆はじめに◆◆◆

## ～男女共同参画を推進する教育の必要性～

少子高齢化の進展など社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することは緊急かつ重要な課題です。このような状況の中、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要です。（男女共同参画社会基本法前文）

熊本県においても、平成14年4月に「熊本県男女共同参画推進条例」が施行され、男女共同参画社会の形成に向けた取組をより一層積極的に推進することとなり、同条例第16条において、県は、学校教育及び社会教育を通じて基本理念に関する県民の理解を深めるよう男女共同参画に関する教育及び学習の充実のため適切な措置を講ずることとされています。

学校教育では、子どもたちの個性や能力を様々な角度から多面的に評価し、生きる力を身につけさせることが必要であり、そのため、幼稚園、小学校、中学校、高等学校の各段階において、男女の性別にかかわらず、一人ひとりの個性を生かす教育を充実させるとともに、自ら学ぶ意欲や社会の変化に主体的に対応できる能力を育むことが重要です。

しかし、未だに性別による固定的な役割分担意識があり、学校や家庭においても、知らず知らずのうちに子どもたちに対して、性別によって指導や援助の仕方に不必要な差をつけたり、関わり方を区別したりしてしまうことがあるのではないのでしょうか。また、教師や保護者が、男性や女性のあるべき姿を無意識に固定化してしまい、子どもたちにそれを示唆してしまうことも考えられます。

こうして、性別によって分けられてしまう事例を日常で繰り返し体験することは、当然なこととして子どもたちに影響を及ぼし、子どもたち自身が性別によって自らの行動や考え方を制約してしまうことにつながってしまうのではないのでしょうか。

子どもたちが、自分自身を正しく理解し、性別にかかわらず自分のよさを伸ばしていこうとする態度を育むとともに、子どもたち一人ひとりの個性やよさを認め、一人ひとりが自信を持って行動できるような働きかけを発達段階に応じて行っていくことが必要です。また、教師自身も男女共同参画に関して意識をもち、正しい認識の上に、共通の理解と実践が図れるよう、自己研鑽に努めるとともに、保護者との連携を深めながら男女共同参画社会づくりを推進していくことが大切です。

# 目 次

- ◇ はじめに ～男女共同参画社会における教育の必要性～ P 1
- ◇ 目 次 P 2
- ◇ DVDのねらい P 3
- ◇ DVDの構成と教材化の視点 P 4
- ◇ ハートンについて P 5
- ◇ 各編あらすじ P 6～P 7
  - \*プロローグ（導入）
    - ①学校生活
    - ②家族
    - ③将来に向かって
  - \*エピローグ（まとめ）
- ◇ DVDを利用した指導例 P 8～P 11
  - ①学校生活（赤い傘・ベランダの片づけ・帰りの会・学級活動）
    - ・視点・押さえるポイント・展開例・予想される反応・対応・指導上の留意点
  - ②家族（お母さんの病気・食卓）
    - ・視点・押さえるポイント・展開例・予想される反応・対応・指導上の留意点
  - ③将来に向かって（なかま）
    - ・視点・押さえるポイント・展開例・予想される反応・対応・指導上の留意点
- ◇ 参考資料(法律や制度・キーワード・男女共同参画白書等) P 12～

## ○●○ー DVDのねらい ー○●○

子どもたちは、生まれた時から周囲の「男の子だから・女の子だから」という固定的な考え方に影響を受けながら成長しており、無意識のうちに性別役割分担意識が形成されていくことが指摘されています。

そこで、人間の意識形成に大きな影響を及ぼす小学生の時期に、男女共同参画について考えることができるよう、DVD及び教師用マニュアルを作成・提供し、学校教育を通じた男女共同参画に関する教育の推進を図ることといたしました。

なお、このDVDは性の発達段階を考慮し、一般的に性意識の変化が始まる小学校3、4年生を対象とした内容構成にしています。

このDVDでは、学校の普段の生活の中で、男女共同参画の視点をもたなければ、見過ごされてしまうような事例をとり挙げています。

このDVDを利用した授業の中で「男の子だから、女の子だから」ということでの慣例や思いこみが様々な場面にあるんだということを子どもたちが理解し、日頃からそのような視点を持って生活できるようになればと考えています。結果的にそのことが、身の回りの生活に活かされ、一人ひとりの意識が変わっていくことで男女共同参画が実現されていくものと考えます。

場面は3つに分かれ、各編が独立したものとなっており、最初の場面の問題提起に対して、自分のこととして考える姿勢が次の場面での気づきにつながると思われれます。

このDVDを通して子どもたちに伝えたいことは、身近に存在する性別にとらわれた考え方に気づき、男女が互いに対等なパートナーとして尊重し合って生きていくためにはどうすればよいかということです。

子どもたちがこの授業から得た基礎知識をもとに、今後様々な活動の場で、そして社会人となってからも、性別にとらわれず、自分らしさを大切にし、人権意識に根ざした行動を実践してくれることを期待します。

# DVDの構成と教材化の視点

## プロローグ

(導入)

### 【子どもたちが持つ男女に関する既成概念】

ロボット“ハートン”の疑問==子どもたちの疑問

「男の子、女の子って何ですか？」

「男の子と女の子の区別ってあるの？」

## 学校生活

「女は赤」「男だから」という既成概念

↓  
ロボット“ハートン”の疑問

「赤は女の子の色、男の子は泣いちゃダメ」

「重いものは男の子が持つと決まってる？」

↓  
帰りの会で提案

※既成概念の刷り込みについて

## 家族

家庭の仕事はお母さんの仕事(既成概念)

↓  
ロボット“ハートン”の疑問

「女の子は家の仕事ができないといけない」

「男の子はしなくてもいいと決まってるの？」

↓  
お父さんとの夕食での会話

※男女は共に家族の構成員

※教材化の視点

## 将来に向かって

学級活動での話し合い → 係活動は誰がするの？

↓

性別役割分担意識への気づき

※係活動を基に、個性を生かした職業選び。「男の仕事・女の仕事」って決め  
つけないで！！

( 花屋=女性？、消防士=男性？、保育士=女性？ )

## エピローグ

(まとめ)

○「女の子」だから「男の子」だからこうしなくっちゃと考  
えないで自分の得意なこと、好きなことを頑張ろう。

○不必要に男女の役割を分けて考えない！！

※男の子と女の子って何？→ 大切な“なかま”

# ロボット“ハートン”とは

※まだ人間の心を十分理解できない  
開発中のロボット用人工知能。  
体を持たないため、主人公の持つ  
「通信キーホルダー」を通して、  
外の世界に触れ、人間の心を学ん  
でいきます。

※ハートンが人間の心を理解できなく  
て疑問に思うと赤く光り、主人公に  
疑問のメールを送ります。  
納得すると青く光ります。

## ポイント①

“ハートン”の学習=子どもたちの学習

人工知能“ハートン”は進行役でもあります。  
ハートンの成長と共に子どもたちも考え、学んでいきます。

## ポイント②

“ハートン”のキーホルダー

### 問題提起の“約束(ポイント)”

このキーホルダーは、常に画面の隅にも表示しておきます。  
これにより、どんな子どもたちにも問題提起のシーンへの注  
意を促します。

### 聴覚に障害のある児童への対応

質問はメールで届きます。キーホルダーをアップにすることで  
ハートンの疑問が文字としても認知できます。

(ユニバーサルデザイン対応)

## \*\*\*\* 登場人物 \*\*\*\*

◎人工知能（ロボット）・・・“ハートン”

○父・・・田島研究員　○母

○私・・・田島アカリ

○弟・・・田島ユウキ

\*他にアカリの担任教師とクラスメート

(ダイシ、カナ、ショウタ、山本)

\*ナレーション・・・アカリ

## \*\*\*\* 各編 あらすじ \*\*\*\*

### ◎プロlogue（導入）

田島研究員は人工知能の研究者。

人工知能は人間と同じでどんどん学習して成長していく。

研究員は開発中の“ハートン”というロボット用人工知能に人間の友達をつかってやろうと考え、自分の子ども“アカリ”（小4）“ユウキ”（小2）に“ハートン”とメールで会話できる通信キーホルダーを渡す。

アカリたちと友達になったハートンが一番興味を持ったのは、人間に「男」と「女」という性別があることだった。

### ①学校生活

雨の日の朝、一人の男の子が登校時に何気なくさしていた「赤い傘」によって「男の色」「女の色」の言い合いになってしまう。赤い傘をさしていた男の子は泣き出してしまった。

★ハートンの疑問 「赤い傘は女の子しか使えないの？ー

ー男の子は泣いてはダメなの？」

休み時間、ベランダのプランターを日の当たる場所に運ぶのは男子の仕事だ、という女子の指摘で再び言い合いになってしまう。

★ハートンの疑問 「重い物は男の子が持つきまりなの？」

帰りの会で、プランター移動の件について男子から文句が出る。

★ハートンの疑問 「なぜ男の子と女の子の仕事を分けなきゃいけないの？」

次の学級活動の時間に係活動を決めることになった。

### ②家族

学校から帰ってみるとお母さんが病気のために仕事を休んで帰ってきており、アカリは掃除と夕食の準備を頼まれる。アカリは自分だけがしなくてはならないことに納得がいかない。

★ハートンの疑問 「女の子は家の仕事ができないといけないの？」

### －男の子はできなくてもいいの？

結局、弟と二人で夕食の準備をした。

夕食の時間、お父さんと話をする中で、家の中の仕事は大変だから、家族で協力しながら、分担した方がいいという話しをした。

☆ハートンの理解 「家族はやっぱり協力し合った方がいいね」

早速、夕食の片づけはみんなでやった。

## ③将来に向かって

学級活動、帰りの会で提案のあった係活動決めについて話し合った。

花係を決めるとき、ショウタから「花係は女の子の仕事」という決めつけた発言があった。

★ハートンの疑問 「花の世話をするのは女の子なの？

－男の花屋さんておかしいの？」

先生から自分が得意なことや、やりたいことを仕事にしている人がいないか考えてみたらと言う指示で、「女の消防士さん」「男の保育士さん」を知っているという意見が出される。

そのことを踏まえ、先生から「男の仕事」「女の仕事」と決めつけないで自分がしたい仕事について考えてみなさいという指示がある。

それを受けて、ショウタが花係を希望する。

☆ハートンの理解（青く光る）

## ◎エピローグ（まとめ）

いよいよハートンをお父さんに返す日が来た。これまで、いろんなことを学習したハートンは最後にアカリに尋ねてみた。

◆ハートン 「アカリは大きくなったら何になりたいの？」

アカリはお父さんのような科学者になりたいと答える。

今度はアカリがハートンに尋ねてみた。

◆アカリ 「ハートンは何になりたいの？」

◇ハートン 「なかまになりたい。ハートンは人間のなかまになりたい」

※ハートンの今までの疑問がフラッシュバックする。

ハートンのキーホルダーを通して「男の子」も「女の子」も、大切な“なかま”であることを学んだ。



## == DVDの視点及び展開例 ==

☆ここでは、シーンごとにDVDを止めながら学習する展開について考える。

### ①#-1 “人工知能ハートン”

#### 【視点】

- 人工知能ハートン=学習者
- 男女に関する既成概念

#### 【押さえるポイント】

- ロボット“ハートン”が疑問を投げかけ、それを解決していくことで学習が成立していく。子どもたちにとっても、これからどんなことが起こるのか全くわからない状態であり、“ハートン”の疑問を解決することで学習となっていく。
- 「男の子」「女の子」について、セックス（生物学的な性別）による考え方とジェンダー（社会的文化的に形成された性別役割分担意識）による考え方があり、性別に関しては子どもたちの発達段階に応じた捉え方ができていればよい。これから問題としていくことは、ジェンダーの分野であり“ハートン”の疑問である「男の子と女の子の違いってほかにもあるの？」の部分に着目して学習を進めるようにする。

#### 【○展開例 …予想される反応 →対応 \*指導上の留意点】

- 発問1「男の子と女の子の違いは何ですか？」
  - …セックスによる違い(A)とジェンダーによる違い(B)を混同していると思われる。
  - 意見がある程度出たら、AとBに分け、分類の仕方に二通りあることを知らせる。
  - \*「男の子」「女の子」と限定せずにイメージとしての違いでもよいこととする。

#### [板書例]

[女の子 (のイメージ)] A	[男女は関係ない] B	[男の子 (のイメージ)] A
--------------------	----------------	--------------------

※最初、意見を出させる場合はAの部分に記入していく。

子どもたちに、出された意見一つひとつについて、どうしても「女の子でなければダメ」「男の子でなければダメ」なのか確認し、Aに残す意見以外はBに移す。

- 発問2「どうしてBの部分男の子、女の子とってたの？」と考えさせ次のシーンへ。

### ②#-2, 3 “赤い傘” “ベランダの片づけ”

#### 【視点】

- 不必要な男女の二分法
- 「女は赤」「男だから」という既成概念

○「泣く」ことについて

○仕事の分担

**【 押さえるポイント 】**

○普段の生活の中で気づかないうちに何気なく男と女で分けていることがある。その積み重ねが、性別役割分担意識につながり、そのことが人々の生き方まで固定化してしまうことになることを気づかせる。

○学校（子どもたち同士）の中でそのようなことがなかったか考えるとともに、自分自身そのような意識を持っていなかったか振り返るきっかけとし、男の子、女の子にかかわらず自分を大切に「自分らしさ」を出せるように働きかけたい。

○「泣く」。どこでも見られる場面であるが、泣くことについて、子どもたちはどのような受け留め方をしているのだろうか。「男は強いから泣かない。女は弱いから泣く」という固定観念があるのではないだろうか。「泣く」ことの原因を考えてみると、いじめられたり仲間はずれにされたりして泣くとか、物語を読んだりスポーツを観戦して感動して泣くとか、あるいは性格的に感受性の強い子どもなのか気弱な子どもなのかによっても違ってくる。ただ単に、泣き虫だから弱虫だから女だから「泣く」という安易な考えにならないように取り扱ってもらいたい。

○男女の適性や能力等を役割分担と関連づけてしまうことは、学校生活の中でも通常見られる光景である。学校生活の全般にわたって一人ひとりが活かされた生活になるように意識の改善を図っていききたい。

**【 ○展開例 …予想される反応 →対応 \*指導上の留意点 】**

○発問1 「男の子だから、女の子だからということで何か言われたことはありませんか？」

…大半の子どもたちが経験していると思われ、多くの事例が出されると思われる。

→出された意見について、男だから女だからという分け方をしなければできないことなのかを確認していく。

\*意見を発表する際に、言われてイヤだった時の理由、そうじゃなかった時の理由も併せて発表させるようにする。

○発問2 「『重たい物は男子が運んでください』って言われたらどう思いますか？」

# - 3 へつなげる。

### ③ # - 4, 7 “帰りの会” “学級活動”

**【 視 点 】**

○固定的な性別役割分担意識

○男の仕事、女の仕事

**【 押さえるポイント 】**

○その時代の流行や地域特有の習慣などにより、性別によって役割を固定したり分担したりすることが、未だよく見られる。このことが、知らず知らずのうちに刷り込まれ固定的な性別役割分担意識が形成されていくことは、能力や適性を十分に発揮できない社会となってしまう可能性がある。子どもたちがこの点に気づき、自分ら

しさを大切に、周りの人の自分らしさも大切にできるようになるために、人間としてどのような視点を持って生活をした方がいいのかをおさえたい。

○小学校中学年程度の感覚としては、職業を男性向き女性向きと区別して捉えている場合が多い。男女雇用機会均等法が施行されたことで、事業主は募集及び採用について男女に均等な機会を与えるよう定められ、最近では、従来男性の職場とされていたところへ女性が進出したり、女性の職場とされていたところへ男性の進出が見られることから、かなり柔軟な対応ができるようになってきているものの、依然残る固定的な職業意識を改善していくきっかけにしてもらいたい。そのことから、一人ひとりが性別にかかわらず個性を生かした職業選択ができるようにしていく。

### 【○展開例 …予想される反応 →対応 \*指導上の留意点】

○発問1 「男の仕事、女の仕事ってどんな仕事ですか」

…知っている職業がどんどん出てくると思われる。

→出された意見について、男だから女だからという分け方をしなければいけないことなのかを確認していく。

\*どのような基準で分けたのかをはっきりさせ、その基準が性別に関わりあることなのかを確認していく。

\*「女の仕事」「男の仕事」を残す場合は、身体に関わる職種で性別を分けた方が望ましい場合もあることを付け加える。（例えば女性の身体検査等を含むような職種）

[板書例]

[女の仕事] A	男女共通 B	[男の仕事] A
-------------	-----------	-------------

※最初、意見を出させる場合はAの部分に記入していく。

男だから女だからという分け方をしなければいけない仕事なのかを子どもたちに確認しながら、特に限定しなくてよい仕事についてはBの部分に移していく。

○提案 板書の作業をすることで、ほとんどの仕事がBの部分に入ることになるので、「自分のやりたい仕事を選べるんだよ！」と投げかけて次のシーンへ。

## ④#-5, 6 “お母さんの病気” “食卓”

【視 点】

○家庭の仕事

○男女に関わりなく、協力しあって家庭生活を築いていくこと

【押さえるポイント】

○仕事や地域活動などで今では母親も外出することが多くなってきている。それにも関わらず、食事の準備、掃除、洗濯といった家事も殆ど母親が主となっていることが現状である。家庭の仕事は生きていくうえで欠かせないことであるし、誰がやっ

てもいいことである。あるいは誰もがができることなのである。まずは、自分のできることから始め、みんなで協力して家庭生活を築いていくことが大切なのである。

**【○展開例 …予想される反応 →対応 \*指導上の留意点】**

○発問「家の仕事って誰がしてるの？」

…母親という意見が多いのが現状であろうが、なかには祖母や父親という意見も出てくると思われる。

→なぜ母親がやっているのか、なぜ父親がやっているのかを考えさせ発表させる。

\*家庭の事情を考慮し、一般的なこととして学習を展開していくようにする。

\*自分の家庭に目を向けさせ、母親あるいは女性が当然にするべきものという意識から、脱却させるようにする。

○喚起「みんなは家族の一員なんだから、協力していこう！」

## ⑤#-8 “なかま”

**【視 点】**

○女の子と男の子=大切な“なかま”

**【押さえるポイント】**

○基本的な捉え方としては「対等な関係（従属的、依存的でない関係）」であるが、この物語を通した「なかま」とは、お互いに思いやり認め合い、支え合い協力することを指している。このことすべてを一度に取り入れることは非常に難しいと思われるので、“思いやること”“認め合うこと”“支え合うこと”“協力すること”を一つずつでもやっていこうとする意欲と態度を育てる。

**【○展開例 …予想される反応 →対応 \*指導上の留意点】**

○発問「このDVDを観てどんなことを学習しましたか？」

…ハートンからの問題提起やそれに対する答えなどが出てくると思われる。

→一つずつを板書しながら全体に確認していく。

\*発表の際に偏った考え方になっていないか注意しながら確認していく。

\*学習してきたことが理解できていない場合は、わかりやすい事例等をあげ、再度理解の深化を図る。

○喚起「できる・できないじゃなく、自分が“やりたい”と思うことが大事なんだね。

そのためには、みんなが思いやる心や認め合う気持ち、支え合う気持ちなどを持って協力していくことが大切なんだね。」

**※DVDの最後の部分でフラッシュバックするが、その部分を活用して再度確認していくことも大切である。**

# 参考資料

## ※法律や制度

### ◎男女共同参画社会基本法（基本理念）＜平成11年6月施行＞

#### ①男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじるとともに、男女の差別をなくし、「男」、「女」である以前にひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保していくことです。

#### ②社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるよう、社会の制度や慣行のあり方を考えていきます。

#### ③政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、いろいろな方針の決定に参画（注）できるようにすることです。

（注）物事を決める場に「参加」するだけでなく、決定に至るまでの相談や議論の場に「参画」しましょう。

#### ④家庭生活における活動と他の活動の両立

男女は共に家族の構成員。お互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事をしたり、学習したり、地域活動をしたりできるようにしていきます。

#### ⑤国際的協調

男女共同参画社会づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関とも相互に協力して取り組んでいきます。

### **男女共同参画社会基本法…なぜ必要？**

我が国の憲法には個人の尊重、法の下での平等がうたわれており、男女平等の実現に向け、いろいろな施策が取り組まれてきました。でも、大事な意志決定の場に女性が加われなかったり、男女間の不平等を感じたりすることもまだ多いようです。また、少子高齢化など私たちの生活をめぐる状況が変化していく中で、男女が「男は仕事、女は家庭」といったような性別による固定的な役割分担にとらわれず、職場で、学校で、地域で、家庭でそれぞれの個性と能力を発揮できるような社会づくりが必要となっています。男女共同参画社会基本法は、こうした新しい社会をつくっていくための5本の柱（基本理念）を掲げました。そして、行政（国、地方公共団体）と国民それぞれが果たさなくてはならない役割（責務、基本的施策）を定めています。

※「基本法」とは、国の行政の重要部分について、制度、施策に関する基本方針などを明らかにした法律で、その対象とする分野の施策を方向づけるものです。

### **国は？**

基本理念に基づき、施策を総合的に策定し、実施します。例えば、我が国全体として男女共同参画社会づくりに取り組んでいくための骨組みとなる「基本計画」(\*)をつくり、それを基に積極的改善措置を含む様々な施策に取り組んでいきます。

国民の皆さんへのPRや苦情への対応の仕組みづくり、調査研究、地方公共団体や民間団体への支援などにも力を入れていきます。

(\*)平成8年(1996年)に「男女共同参画2000年プラン」を策定、平成11年(1999年)には「男女共同参画社会基本法」が施行されました。平成12年(2000年)には「男女共同参画基本計画」を策定、令和2年(2020年)に「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

## 県や市町村は？

国と同じように、基本理念に基づき男女共同参画社会づくりのための施策に取り組むと共に、地域の特性を生かした施策を展開していきます。

県では、「熊本県男女共同参画推進条例」と「熊本県男女共同参画計画」を策定し、様々な取り組みを行っています。

## そして国民の皆さんは？

会社、学校、地域社会、家庭などいろいろなところで、男女共同参画社会づくりに向けて協力していきましょう。

## ◎熊本県男女共同参画推進条例 <平成14年4月施行>

条例の名称は、基本的な理念及び目指すべき姿が男女共同参画社会基本法と同じであることから「男女共同参画」を用い、また、本県の特性に応じた具体的な推進の方向や取組を明らかにするという意味で「推進条例」としています。

条例は、前文と全4章28の条文及び附則から構成しています。第1章の「総則」では、目的、定義、6つの基本理念、県民、事業者の責務や市町村との連携、禁止規定等を置き、第2章の「男女共同参画社会の形成に関する施策の推進」では、計画の策定、県の根幹的な施策やそれらを推進していく仕組みを規定しています。また、第3章では、知事の附属機関としての男女共同参画審議会に関する規定を設け、第4章では雑則を設けています。

## ※キーワード

### ○固定的性別役割分担

男女を問わず個人の意思や能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等があげられます。

### ○ジェンダー（社会的性別）の視点

「社会的文化的に形成された性別」（ジェンダー）が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。このように、「ジェンダーの視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。

### ○男女共同参画社会

男女共同参画基本法では「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参加する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会」とされています。

## ○積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。審議会の女性委員の登用を計画的に進めていくことなどが、これにあたります。

## ○ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済・教育・政治・健康の4分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにしています。

2022年7月公表のGender Gap Report 2022によると、日本は対象の146カ国中116位で、分野別では政治：139位、経済：121位、保健：63位、教育：1位となっています。

世界の国々と比較して、女性議員や閣僚、管理的職業従事者等の女性比率が低いことから、特に政治・経済活動における順位が低迷しています。

女性が、これらの分野をはじめとする意思決定に積極的に携わっていけるような環境づくりが必要です。

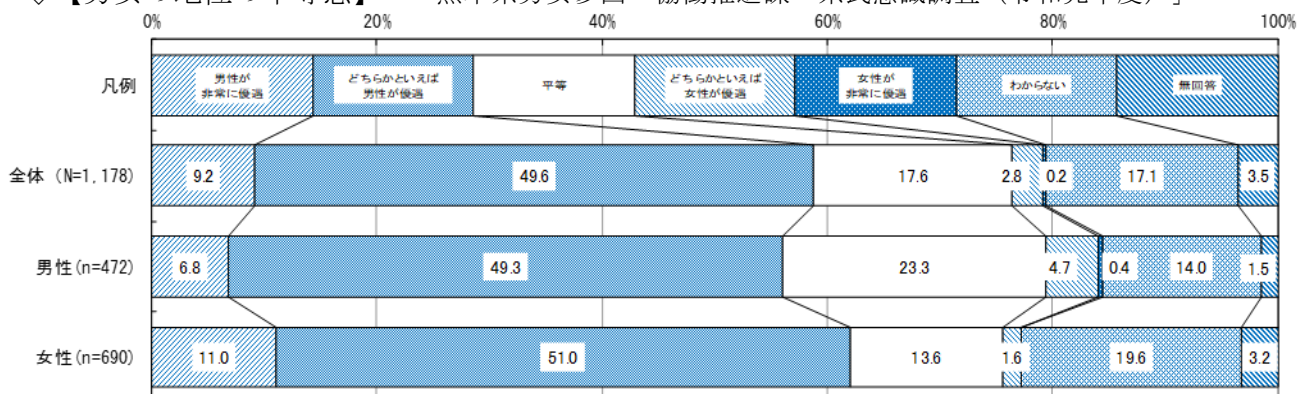
順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
6	ルワンダ	0.811
7	ニカラグア	0.810
8	ナミビア	0.807
9	アイルランド	0.804
10	ドイツ	0.801
11	リトアニア	0.799
12	コスタリカ	0.796
13	スイス	0.795
14	ベルギー	0.793
15	フランス	0.791
20	南アフリカ	0.782
27	米国	0.769
30	バルバトス	0.765
40	パナマ	0.743
50	ジンバブエ	0.734
99	韓国	0.689
100	ギリシャ	0.689
116	日本	0.650

## ◎熊本県男女共同参画社会に関する県民の意識

### 〈 男女の地位の平等感 〉

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の割合(49.6%)が最も高く、「男性の方が非常に優遇されている」(9.2%)と合わせると『男性の方が優遇されている』と思っている人が58.8%を占めている。これに対し、「平等」と回答した人の割合は、17.6%であり、男性優遇の意識が強いことがうかがえる。また、「平等」と回答した人の割合は「男性」が23.3%、「女性」が13.6%となっており、性別で「平等」感に差が見られる。

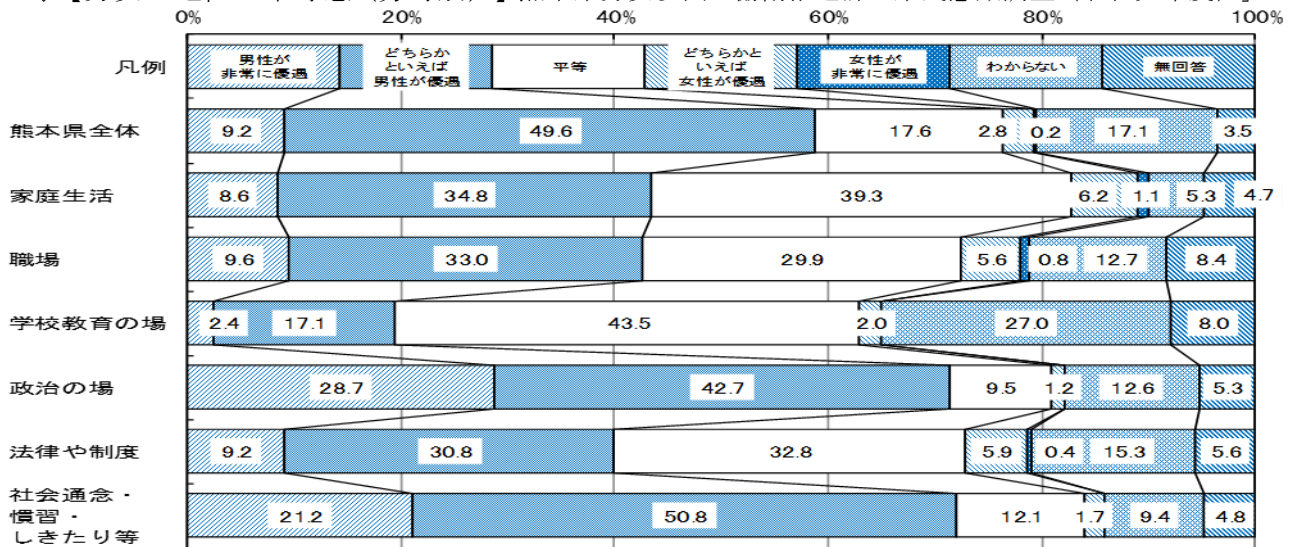
◇【男女の地位の平等感】 熊本県男女参画・協働推進課「県民意識調査（令和元年度）」



## 〈 分野別に見た男女の地位の平等感 〉

「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「政治の場」、「法律や制度」、「社会通念・慣習・しきたり等」の6分野における男女の地位の平等感については、「学校教育の場」（43.5%）で最も「平等」感が強く、「学校教育の場」以外の全ての分野で『男性の方が優遇されている』（「男性の方が非常に優遇されている」+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）と回答した人の割合が「平等」と回答した人の割合を上回っている。

◇【男女の地位の平等感（分野別）】熊本県男女参画・協働推進課「県民意識調査（令和元年度）」

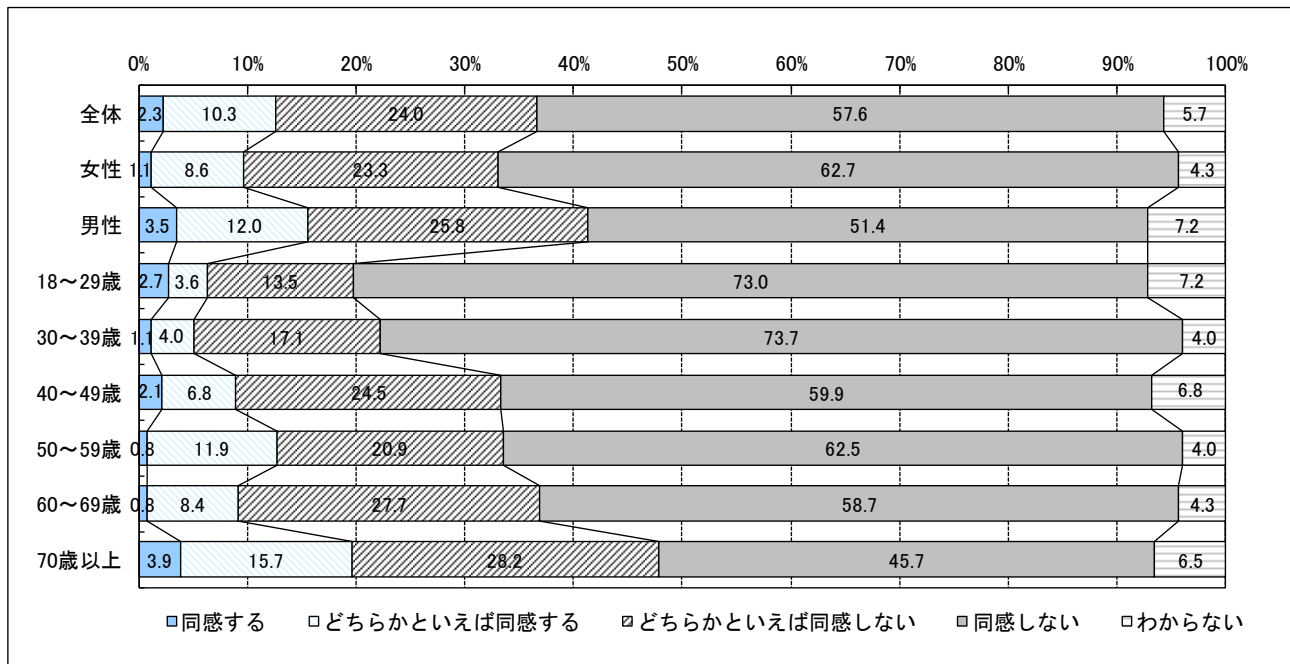


(N=1,178)

## 〈 「男は仕事、女は家庭」という考え方について 〉

「男は仕事、女は家庭」という性別により役割を固定する考え方について、「同感しない」「どちらかといえば同感しない」と回答した人の割合が81.6%、「同感する」「どちらかといえば同感する」と回答した人の割合が12.6%となっている。男女別では、「同感する」「どちらかといえば同感する」との回答は男性が多く、年齢別では、70歳以上が19.6%と最も高くなっている。

◇【固定的役割分担意識】 熊本県企画課「県民アンケート調査（令和4年度）」

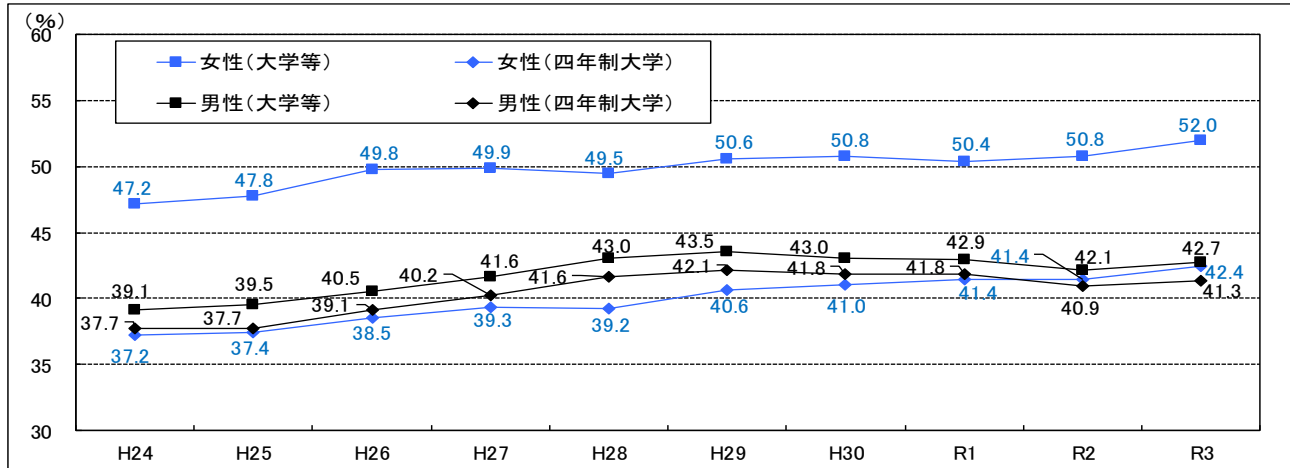




## ◎熊本県男女共同参画年次報告書（令和4年度版）より 〈 教育の状況 〉

本県の大学等への進学率は、女性が52.0%（前年より1.2ポイント増）、男性42.7%（前年より0.6ポイント増）で、女性が男性を9.3ポイント上回っている。また、四年制大学への進学率は、女性42.4%（前年とより1.0ポイント増）、男性41.3%（前年より0.4ポイント増）で、女性が男性を1.1ポイント上回っている。

◇【熊本県における大学等進学率】 文部科学省「令和3年度学校基本調査」



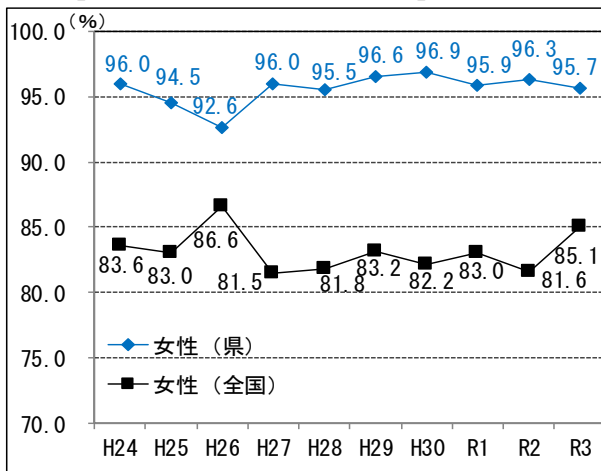
## 〈 仕事と家庭の両立の状況 〉

男女共同参画社会づくりのためには、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識にとらわれず、様々な場面で男女が共に参画できる環境整備をさらに進めていく必要がある。特に重要なのは、仕事と家事・育児・介護などの家庭生活の両立支援策の充実である。

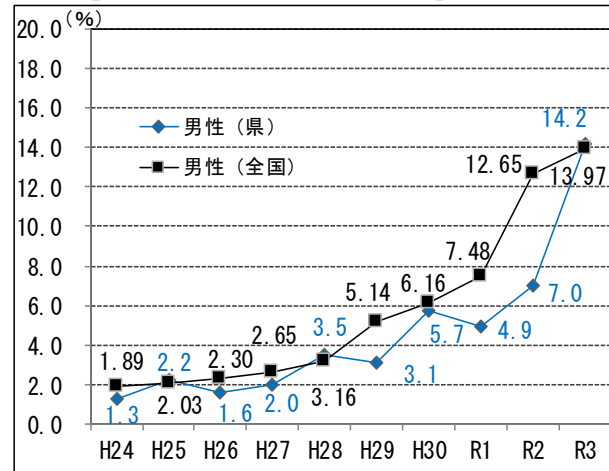
令和3年度の本県の女性の育児休業取得率は、95.7%と前年より0.6ポイント減少した。男性の取得率は、14.2%と前年から倍増したが、まだ低い状態となっている。

男女間の取得率の差に現れているように、育児の多くは女性が担っており、男女が共に活躍できる社会づくりという視点からは、もっと男性も育児に積極的に参加する必要があり、そのような環境を社会全体でつくりあげていく必要がある。

◇【育児休業取得率（女性）】



◇【育児休業取得率（男性）】



熊本県労働雇用創生課「令和3年度熊本県労働条件等実態調査」

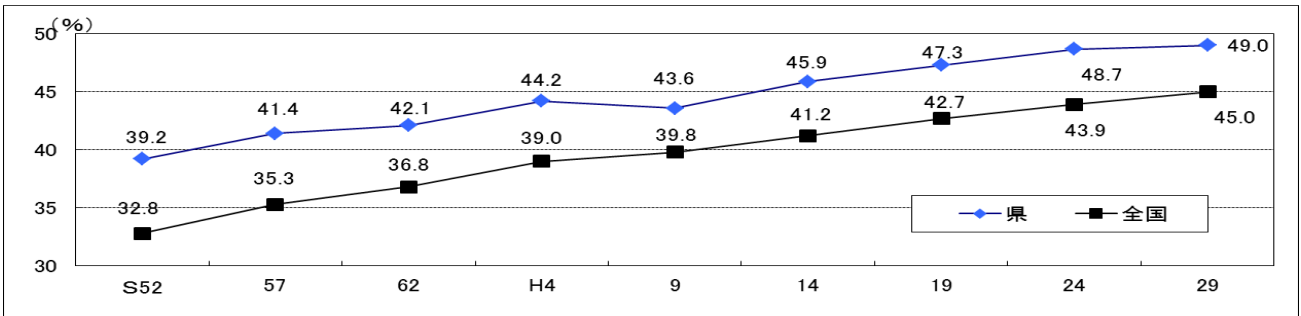
## 〈 就業・雇用分野の状況 〉

本県の雇用者に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成29年就業構造基本調査によると、49.0%と雇用者の半数近くが女性となっている。

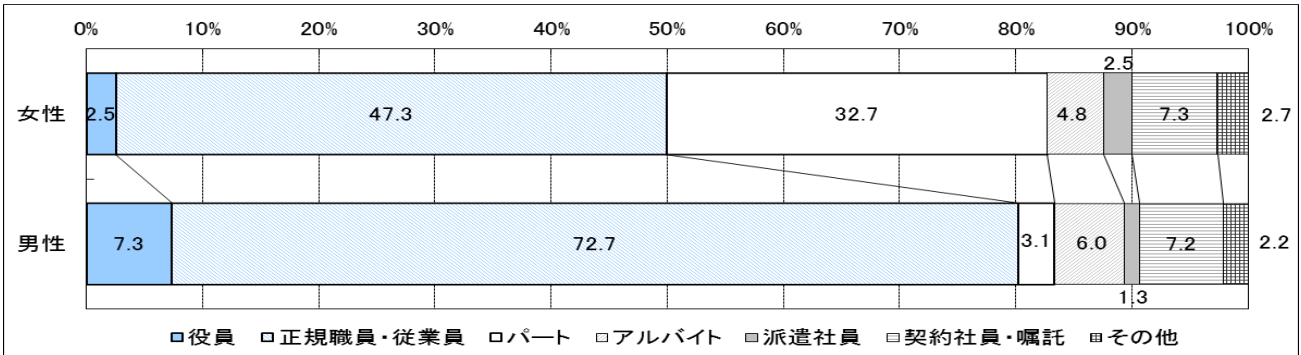
雇用形態を男女別にみると、正規職員・従業員である割合は、男性72.7%に対し女性47.3%となっている。また、女性労働者のうちパート等非正規職員の割合が約半分を占めてる。これは、女性が出産や育児のために一度退職し、再就職する際にパートタイム等の労働者となる傾向にあることが一因と考えられる。

また、賃金の面では男性の所定内給与は50～54歳まで一貫して増加しているが、女性の所定内給与は20歳代後半以降ほぼ横ばい状態である。そのうち男性がピークを迎える、50～54歳では、男性349.1千円に対し女性237.1千円と112.0千円の差が生じている。この状況の背景としては、正規雇用者の男女間で依然として賃金格差があることに加え、賃金水準の低いパートタイム労働等に女性が多いことが一因と考えられる。

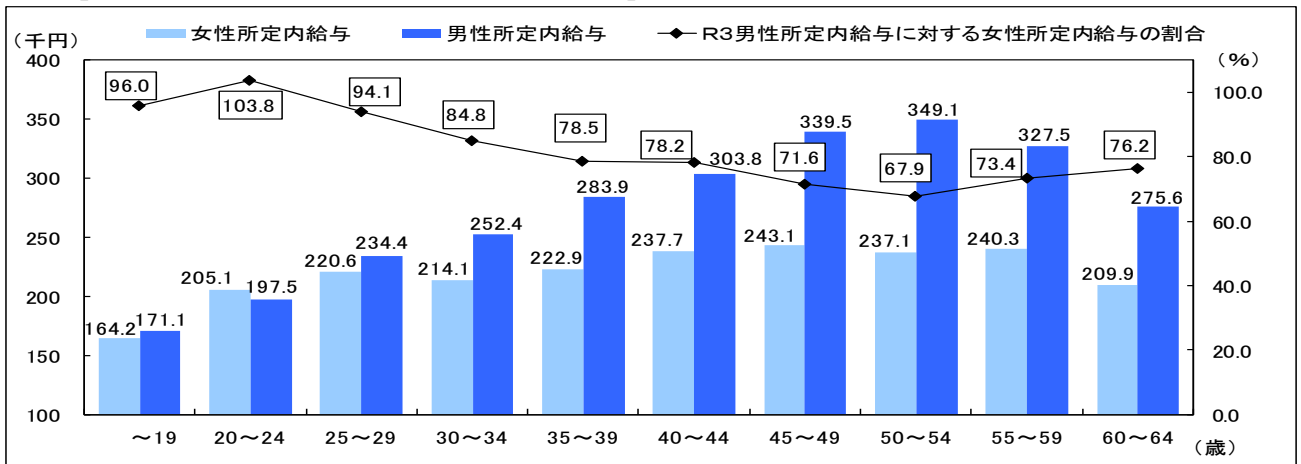
◇【雇用者に占める女性の割合の推移】 総務省「平成29年就業構造基本調査」



◇【熊本県の就業形態別雇用労働者の男女割合】 総務省「平成29年就業構造基本調査」



◇【熊本県の男女別所定内給与及び男女格差】 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」



※所定内給与：定額給与（月間決まって支給する現金給与額）から超過労働給与額（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）を除いたもの

---

発行年月日 平成16年(2004年)3月  
(令和5年(2023年)3月一部改訂)

編集・発行 熊本県環境生活部県民生活局  
男女参画・協働推進課

〒862-8570 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号  
TEL 096-383-1111 FAX 096-387-3940