

女らしく?・男らしく? < 自分らしく!!

1 主 題 男女共同参画社会について考えよう

2 主題・教材について

男女雇用機会均等法の制定やそれ以降の改正及び学校教育や社会教育における様々な取組によって、女性の社会進出に対する意識は変わり、職種の選択肢も徐々に広がっている。しかし、男女間の賃金格差や女性の非正規雇用率の高さなどからも明らかなように、女性にとって働きにくい社会の現実は依然として存在している。また、「男性は外で働き、家の仕事や育児は女性がするもの」という社会に根強く残る男女間の固定的役割分担意識が女性の社会進出を妨げているという事実は未だ多く見受けられる。

この教材では、統計資料を読み解き、女性が働く上では様々な困難があることに気づかせたい。さらに、その背景にある具体的な問題に目を向けさせ、それらを解消していくためには何が必要かを、自分の暮らしや身の周りをふり返りながら考えさせたい。また、学習を通して、男女間の固定的役割分担意識にとらわれることなく、一人一人が自分らしい生き方を考え、進路を選択しようとする意欲を培っていききたい。

(関連教科・領域：社会、技術・家庭)

- ## 3 ねらい
- 男女間の固定的役割分担意識が、一人一人の生き方を狭めていることに気づく。
 - 性別に関わりなく、一人一人が個性や能力を発揮して生きることのできる社会のあり方について考える。

4 展開例

過程	主な学習活動	指導上の留意点	備考
導入	2つの職場の絵を見て話し合おう。		
	<ul style="list-style-type: none"> 2枚の絵 (P.88) を見て、感じたことや考えたことを出し合う。 	<ul style="list-style-type: none"> 感じる違いはどこからくるのかを考えさせる。 	
展開	統計資料を読み解こう。(就業者・管理的職業従事者に占める女性の割合)		
	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会基本法第3条 (P.89) を読む。 「就業者に占める女性の割合」と「管理的職業従事者に占める女性の割合」のグラフ (P.89) から気づいたことを発表する。 日本の管理的職業従事者に占める女性の割合がなぜ低いのか、その原因を考え話し合う。 	<ul style="list-style-type: none"> 法律では性別に関係なく、一人一人がもっている力を発揮できるようにしなくてはならないと定められていることを押さえる。 拡大されたグラフを全員で見ながら気づきの共有を図ってもよい。 導入で話し合ったことともつなげて考えさせたい。 	DVD
展開	統計資料を読み解こう。(年齢階層別労働力率)		
	<ul style="list-style-type: none"> 年齢階層別労働力率 (国際比較) のグラフ (P.90) から気づいたことを発表する。 20代後半から30代の女性の労働力率が、下がる (M字カーブになる) 原因を考え話し合う。 男女共同参画社会基本法第6条 (P.90) 	<ul style="list-style-type: none"> 日本の女性は20代後半から30代にかけて離職する人が多いことに気づかせる。 自分の家族の状況やその年代の一般的なライフイベントと照らして考えさせる。 このような状況の背景にある固定的役割分担意識に気づかせたい。 法律では家庭生活における活動と他 	DVD

	を読む。	の活動の両立が明記されていることを押さえる。
展 開	統計資料を読み解こう。(日本における育児休業取得率の変化)	
	<ul style="list-style-type: none"> 「日本における育児休業取得率の変化」のグラフ(P.91)から、なぜ男性の育児休業取得率が低いのか、その原因を考え話し合う。 	<ul style="list-style-type: none"> 法律や制度の整備は進みつつあるものの、男性が育児休業を取得できていない現実があることから、その背景にある固定的役割分担意識と、その意識を変えていくことの必要性に気づかせたい。
開	自分の将来の生き方・働き方を考えよう。	
	<ul style="list-style-type: none"> 将来自分はどのような生き方・働き方をしたいかを考え、出し合う。 「自分らしい生き方・働き方」ができるようにするには、どのようなことが必要かについて意見を交換する。 	<ul style="list-style-type: none"> 身近な大人から、どのような生き方・働き方をしたいと考えているか、また、現実には、どのような生き方・働き方をしているかについて聞き取りをすることも考えられる。 意識面での課題、制度面での課題の両面を意識させたい。
ま と め	学習をふり返ろう。	
	<ul style="list-style-type: none"> 学習を通して、考えたことや感じたことを出し合う。 	<ul style="list-style-type: none"> 性別にとらわれることなく、一人一人が自分らしさを大切にして生きていける(働ける)社会の創造が求められていることに迫りたい。

《参考》

男女共同参画社会基本法
(平成11年6月23日法律第78号)
最終改正：平成11年12月22日法律第160号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の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も分かち合い、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の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、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付け、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ある。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

～略～

- ◆中学生向け男女共同参画学習資料「もっとかがやけ あなたの未来」
- ◆男女共同参画啓発リーフレット「自分がやりたい仕事にチャレンジしたいよね」 他
奈良県健康福祉部こども・女性局女性支援課ホームページ(「パンフレット一覧」より)
<http://www.pref.nara.jp/dd.aspx?menuid=12320>

◎ 女性の年齢階層別労働力率（国際比較）のグラフについて

スウェーデン、ドイツ、アメリカでは、日本のような30歳代を底としたM字カーブは見られない。これらの国々では、仕事と子育ての両立支援策等、女性の就労に関する環境が整備されていることや*ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が図れていること等がその背景にあると考えられる。

※男女が共に、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できる状態のことを指す。

◆パートタイム労働制度

育児期に、正社員として働いていた職場を退職するのではなく、正社員の身分のままフルタイム労働からパートタイム労働に転換し、仕事を継続できる制度。

◆様々な子育て支援制度

- ・スウェーデンは、パパ・ママ・クォーター制を導入している。パパ・ママ・クォーターとは、育児休業日数のうち、配偶者に譲ることのできない割当てであり、割当て分を取得しなければその期間の休暇や給付を放棄したとみなされる。スウェーデンでは、両親合わせ480日の育児休業のうち、父親、母親に各60日が割当てられる。そのため、男性の育児休業取得率が高い。
- ・ドイツでは、子どもが8歳になるまでの期間、両親合わせて最長3年間（給付は2年間、所得制限あり）の育児休業がとれる。
- ・スウェーデンは公的な保育施設が充実している。一方、アメリカは民間の保育サービスが充実していて、共に利用率が高い。

内閣府「男女共同参画白書」一覧

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/

内閣府「男女共同参画白書」平成19年版

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/index.html

◎ 働く人たちを支える法律

労働基準法：労働者保護を目的として、労働者が人として生活を営むために必要な労働条件の最低基準を定めた法律。賃金、労働時間、休息、休日及び年次有給休暇、安全及び衛生など多岐にわたって定められている。

男女雇用機会均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律。憲法14条が保障する法の下での男女平等を雇用の分野で具体化する法律で、労働者は性別によって差別されることなく働くことができるという基本理念を掲げている。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

（昭和47年7月1日法律第113号）

最終改正：平成20年6月13日法律第67号

総則

（目的）

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

～略～