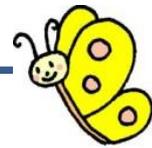


滋賀県

中学生用男女共同参画教材

指導のてびき

～令和8年度版～



活用時期や教科のめやす

「技術・家庭科(家庭分野)」、「キャリア教育」、「社会科(公民的分野)」での活用を想定したワークシート形式の教材としていますが、「総合的な学習の時間」など他の学習時間においても、必要な箇所(データ)を取り出したり、印刷をしたりなどして、柔軟に活用いただけます。

- 技術・家庭科(家庭分野)・・・1年生 「家族・家庭や地域との関わり」など
- キャリア教育・・・・・・・・・・2年生 職場体験学習の事前・事後学習など
- 社会科(公民的分野)・・・3年生 男女雇用機会均等法・男女共同参社会基本法など
- 総合的な学習の時間・・・・・・・・ 人権学習(男女共同参画やSDGsなど)

※あくまでもめやすですので、この他の時期や学習の時間でも柔軟に活用してください!

※毎年度、活用状況調査を行っています。
今年度も、冬ごろに調査票を送付する予定(回答期限は年度末まで)ですので、ご協力をお願いいたします。



滋賀県

目次

はじめに	1
技術・家庭科（家庭分野）用ワークシート	4
キャリア教育用ワークシート	17
社会科（公民的分野）用ワークシート	25
おわりに	40

【活用時期や教科のめやす】

- ◇技術・家庭科（家庭分野）・・・1年生 「家族・家庭や地域との関わり」 など
- ◇キャリア教育・・・2年生 職場体験学習の事前・事後学習 など
- ◇社会科（公民的分野）・・・3年生 男女雇用機会均等法・男女共同参画社会基本法など
- ◇総合的な学習の時間・・・ 人権学習（男女共同参画やSDGsなど）

【活用方法】

令和5年度から、中学生用男女共同参画教材はPDF形式での配布を行っています。タブレットで、授業に必要な部分のデータのみ取り出したり、印刷をしたりなど、柔軟に活用ください。

本教材は、生徒が考えたり話し合ったりできるよう設問を設けたワークシート形式としており、関連資料を資料編に掲載しています。また、先輩からのメッセージ動画も作成しました。ぜひ参照のうえ、活用ください。

はじめに

男女共同参画社会づくり副読本は、21世紀に生きる子どもたちが、性別にとらわれず、のびやかに、多様な生き方ができるよう、また根拠のない性別による役割分担意識を払拭し、真に男女共同参画社会を築いてくれることを期待し、平成9年度に作成しました。

その後、「男女共同参画社会基本法」の制定、「滋賀県男女共同参画推進条例」の施行、「滋賀県男女共同参画計画」の策定、「女性活躍推進法」の制定や、少子高齢化のさらなる進行や情報化の進展など社会情勢の変化等を踏まえ、平成21年度に2度目、平成29年度に3度目の改訂を行いました。

男女共同参画社会の基本は、お互いを思いやる心であり、個人の多様性を認め合う気持ちです。性別に関わらず、ひとりの人間として尊重され、自分らしく生きることができる社会、そして男女が互いに対等なパートナーとして、その絆を深めていくことを支援できる社会、そのような社会の実現を目指しています。

今なお大人の社会には、性別によって生き方、役割などを決めてしまう意識や慣行が存在しています。そして、それらは知らず知らずのうちに子どもたちの生活習慣や考え方に大きく影響しているのが現状です。

そういった意味から、まず教職員自らが、性別による「偏見・思い込み」のない心情で生徒に接し、そしてそのことを生徒にも伝えていただきたいのです。

このてびきには、指導していただく上でのねらいを記していますので、参考のうえ、ぜひ男女共同参画教材を活用いただくようお願いします。

◇男女共同参画と人権

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている、人間として幸せに生きていくための権利です。この権利を尊重するには、誰もが思いやりの心もち、お互いの違いや多様性を認め合うことが必要です。「男だから」「女だから」と性別だけで役割を決めつけることは、個人の個性や能力の発揮を阻害することに繋がります。一人ひとりが主体的な選択を尊重され、性別を問わず、多様なライフスタイルを選択できることが大切です。

中学生用男女共同参画教材（以下、教材という）の資料編には、LGBT 等や制服に関する資料も掲載しています。ぜひ活用ください。

◇SDGs ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」

SDGs「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」とは、国連で2015年に採択された、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し、「持続可能な社会・経済・環境」を目指す、世界共通の目標です。2030年という達成期限を設け、17のゴールと169のターゲットに国連に加盟するすべての国が取り組むことを約束しています。



その中において、「ジェンダー平等を実現しよう」はゴールの一つとして位置付けられています。「ジェンダー平等」とは、性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

このゴール「ジェンダー平等を実現しよう」では、すべての女性に対するあらゆる差別をなくすことや、お金が支払われない家庭内の子育て・介護や家事などはお金が支払われる仕事と同じくらい大切な「仕事」であるということ、公共のサービスや制度、家庭内の役割分担などを通じて、認めるようにすること、また政治・経済・社会の中で何かを決める場に、女性と男性が同じように参加したり、リーダーになったりできるようにすることなどを目指しています。



ほかのゴールとも大きく関わっているこのゴールを意識しながら、指導頂ければと思います。

（参考：冊子「みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等」（男女共同参画推進連携会議事務局：内閣府男女共同参画局））

◇アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

「アンコンシャス・バイアス（unconscious bias）」とは、無意識のうちにとらわれている思い込みや偏ったものの見方のことです。

環境や経験を通してつくられるもので、誰にでもあります。だからこそ、「自分にも思い込みがあるかもしれない」と意識し、気づこうとすることが大切です。多様な価値観を認め合い、一人ひとりが異なる存在として受け入れられ、大切な一人として認められる社会の実現を目指しましょう。

◇指導者のためのジェンダー・チェック 〈その①〉

次の項目の当てはまるものに○をしてください。

男子は女子に比べると少々厳しく指導してしまう。	
男子は女子に勉強やスポーツで負けない方がよいと思う。	
女子は男子よりも、言葉づかいや態度に気をつけた方がよいと思う。	
グループ分けをするとき、無意識で男女別にしてしまうことがよくある。	
「男子のくせに・・・」「女子らしく・・・」とってしまう。	
女子が進学に失敗しても男子よりは悲観的にならない。	
生徒会長は男子の方がよいと思う。	

教職員が学校現場において無意識で行う言動が気づかないまま生徒の価値観の形成に影響を与え、メッセージ機能となることがあります。

例えば、教材の中の男性像・女性像の描き方、指名・整列の順序、校内行事の役割、進路選択の内容、あるいはほめ方、叱り方、呼び方などについて性別によって役割や、期待する内容・程度に差をつける結果になっていないか、日常的に振り返ってみましょう。

先輩からの動画メッセージについて

夢や目標に向かって挑戦している先輩や、自分の夢を実現し、さらに先を目指している先輩、仕事と家庭を両立している先輩からのメッセージを動画で視聴することで、固定観念にとらわれることなく職業を選択する大切さや、個人の生き方を尊重する大切さについて理解を深めるため、「先輩からのメッセージ動画」を作成しています。県総合教育センターのホームページに本教材等と併せてURLを掲載しています。一人あたり1分ほどのメッセージとなっておりますので、授業時にぜひ活用ください。

【先輩一覧】※先輩のプロフィール等は、令和5年1月現在のものです。

<教材：P5関連>

仕事と家庭を両立している先輩

サンメディカル株式会社 三浦さん（男性・会社員）
鈴木ヘルスケアサービス株式会社 宇野さん（女性・会社員）

<教材：P9関連>

夢や目標に向かって挑戦している先輩

滋賀県立大学 人間看護学部 西村さん（男性・看護師志望）
滋賀県立大学 人間文化学部 山村さん（女性・ユースリーダー事業への参加）

※ユースリーダー事業とは、滋賀県立男女共同参画センターで実施している、ジェンダー平等の実現に向けて啓発を行っていく若い世代のリーダーを育成し、広くジェンダー平等に向けた周知を行う取組です。

夢を実現し、さらに先を目指している先輩

社会福祉法人良友会 あゆみこども園 河合さん（男性・保育教諭）
大津市消防局 中消防署 西川さん（女性・消防士）
第一工業製薬株式会社 野田さん、黒木さん（共に女性・高等専門学校卒・理系）

〈技術・家庭科（家庭分野）用ワークシート〉

男女が共に働き、共に家庭を築くために

【ねらい】

- ・ 家族のスタイルは様々であるが、家族の一員としての自覚をもち、一人ひとりが家事に参加するなどできることを協力することの大切さに気付く。
- ・ 自分の家庭の家事分担の実態を振り返り、実際に家事を担っている者にかたよりがないかどうかに関心する。また、かたよりのある場合には、そのことに課題意識をもつ。
- ・ 男性も女性も共に協力して生活を築いていくことの大切さを理解する。
- ・ 仕事と家庭生活を両立するために何が必要となるかを考える。
- ・ 自分たちの地域で行われている活動について考え、地域社会の一員であることを自覚する。また、地域活動やボランティア等に参加する。

【指導のポイント】

- ・ 性別による固定的な思い込みや決めつけがないかについて考えさせる。
- ・ 共働き世帯が増加している中、「男性は仕事」、「女性は仕事も家庭も」という状況が生まれていることに気付かせる。
- ・ 固定的な性別役割分担意識のほか、長時間労働など働き方の問題についても考えさせる。
- ・ 仕事と生活の調和という考え方について正しく理解させる。
- ・ 家庭生活と職業生活の両立に向けて何が必要か、家族の協力、職場環境、社会的支援など様々な視点から考えさせる。

① あなたの家庭を振り返ってみよう！・・・・・・・・家庭分野用ワークシート P3

技術・家庭科（家庭分野）用ワークシート

家族の協力

家族の一員として、あなたにできることは何でしょうか。
一人ひとりが協力して、よりよい生活をつくるためにはどうすればよいか、考えてみましょう。

1 あなたの家庭を振り返ってみよう！

次のことについて、あなたの家庭ではどのように行っているか？家事分担を振り返ってみよう。
空欄に「○」と書き添えよう。（空欄に「×」は記入しないこと）

内容	役割	自分	理由
靴・服を洗う			
洗濯物を干す			
食器を洗う			
食器を片付ける			
部屋の掃除をする			
ゴミの分別をする			
ゴミを出す			
風呂を掃除する			
風呂を洗う			
風呂を拭く			
お風呂の掃除をする			
お風呂の水を捨てる			
お風呂の掃除をする			
お風呂の水を捨てる			

家事分担について、話し合ってみよう。

家族の形はさまざまですが、それぞれが家族の一員として協力することが大切です。

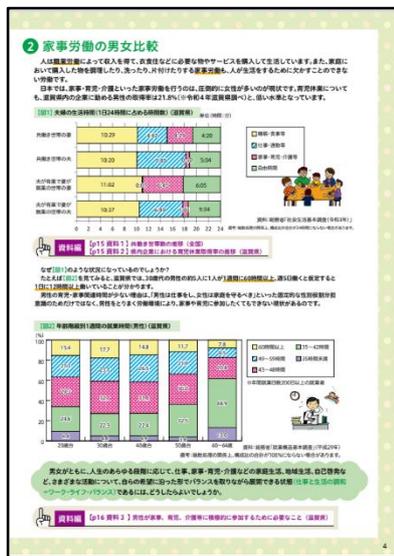
【生徒の活動】

- ①自分の家庭の役割分担を表に記入する。
- ②家事分担にどのような特徴があるか考える。
- ③交流を通じて課題点を見つけるとともに、それぞれが家族の一員として協力することの大切さに気付く。

【留意点】

- ・ 自分の家庭の家事分担を表に記入し、家事分担にかたよりのある場合は課題を考えさせる。また、まわりの生徒の意見を聞くことで、家族の形や家族の役割分担にはさまざまなスタイルがあることに気付かせる。
- ・ 「思いやり」や「愛」を育て、よりよい家庭をつくるためには、家族一人ひとりが家事に参加し、できることを協力することが大切であり、この協力が日々続けられることによって、家族の絆は深まり、結びつきはより強くなることに気付かせる。

② 家事労働の男女比較 家庭分野用ワークシート P4



【留意点】

- ・ 人が生活をしていくためには、職業労働と家事労働が共に必要であることに気付かせる。
- ・ 【図1】では、男女雇用機会均等法の施行等、男女が共に働くための制度は徐々に整えられてきており、共働き世帯も増えてきているものの、妻が有業であっても夫の家事・育児・介護等の時間が変わらないことなどに気付かせ、家事・育児・介護といった家事労働を行うのが、圧倒的に女性が多く、女性に職業労働+家事労働という二重の負担がかかっている現状に気付かせる。

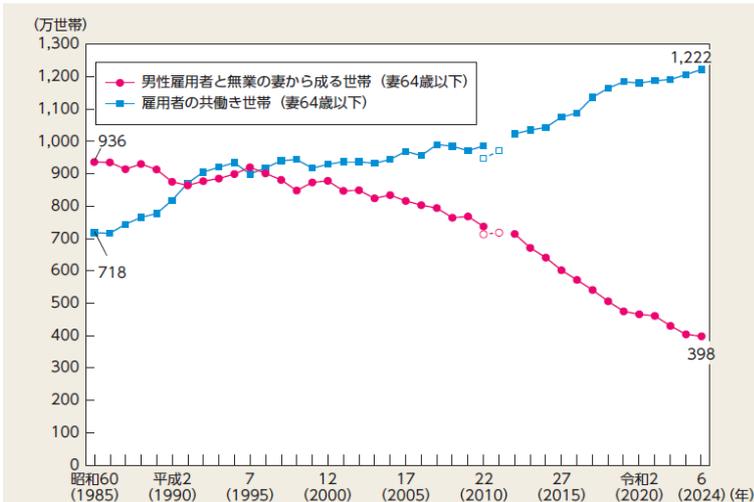
※図1について、「夫が無業で妻が有業の場合」については、標本数が少なく有意性がないため、掲載しておりません。

- ・ 【図2】では、30歳代の男性の約10人に1人が1週間に60時間以上、1日に換算すると12時間以上働いており、子育て期の男性の多くが長時間労働をしている現状が分かる。男性の家事・育児参画時間が少ない理由は、固定的な性別役割分担意識だけでなく、男性をとりまく労働環境により参画したくてもできない現状がある事に気付かせる。

◇参考データ◇

【参考データ1】 共働き世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

特-I 図 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

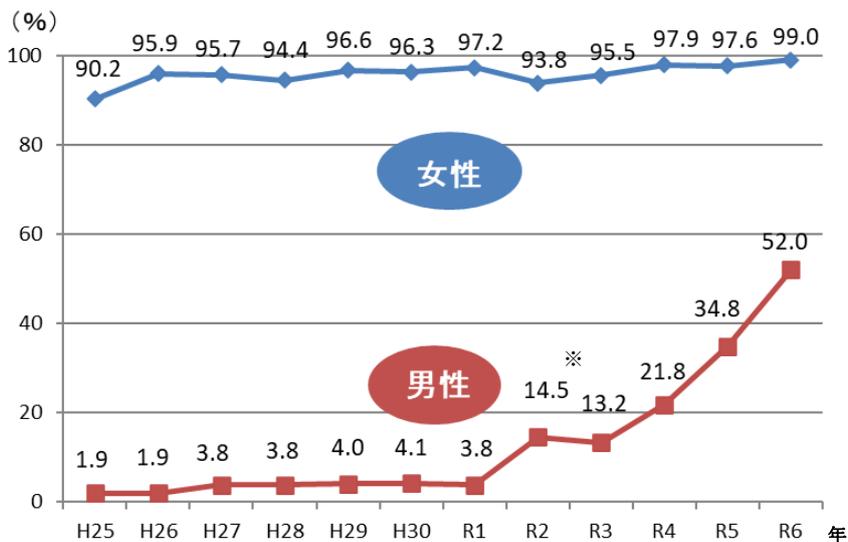


中学生用
男女共同参画教材
P15 資料編【資料1】
にも掲載しています

(備考) 1. 昭和60 (1985) 年から平成13 (2001) 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14 (2002) 年以降は総務省「労働力調査 (詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査 (詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯 (妻64歳以下)」とは、平成29 (2017) 年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者 (非労働力人口及び完全失業者) かつ妻が64歳以下世帯。平成30 (2018) 年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者 (非労働力人口及び失業者) かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯 (妻64歳以下)」とは、夫婦ともに非農林業雇用者 (非正規の職員・従業員を含む。) かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22 (2010) 年及び23 (2011) 年の値 (白抜き表示) は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23 (2011) 年、25 (2013) 年から28 (2016) 年、30 (2018) 年から令和3 (2021) 年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

資料：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

【参考データ2】県内企業における育児休業取得率の推移（滋賀県）



中学生用
男女共同参画教材
P15 資料編【資料2】
にも掲載しています

※労働条件実態調査（R2）の男性の育休取得率については、調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると、6.7%（参考値）となります。

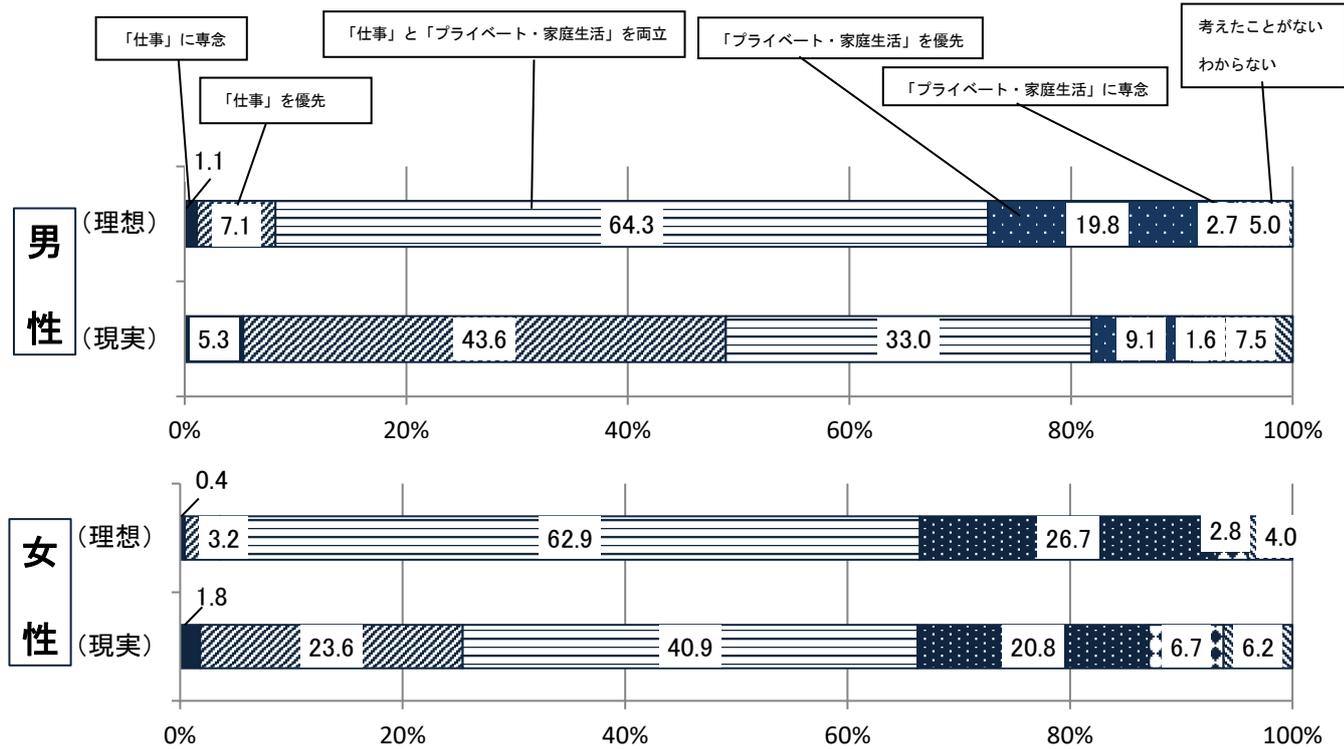
資料：滋賀県「労働条件実態調査」

日本では、高度経済成長期から核家族化が進み、男性が外で働き、女性が家で家事・育児をするという性別役割分業が一般化し、強まっていきましたが、その後、女性の地位向上を求める運動が国内外で高まり、1979年には女子差別撤廃条約が国連総会で採択（日本の批准は1985年）され、これを受けて日本では、雇用（募集、採用、配置、昇進、福利厚生など）の面での男女差別を改善するため1986年に男女雇用機会均等法が施行されました。

しかし、制度は整えられた一方で、家事労働を行うのは、圧倒的に女性が多く、育児休業についても男性の取得率は低い水準で推移しています。

また、令和4年10月1日より、産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されました。原則休業する2週間前までに申し出をすることで、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できます。（本冊子p37-p38にも、育児・介護休業法について解説を掲載しています。）

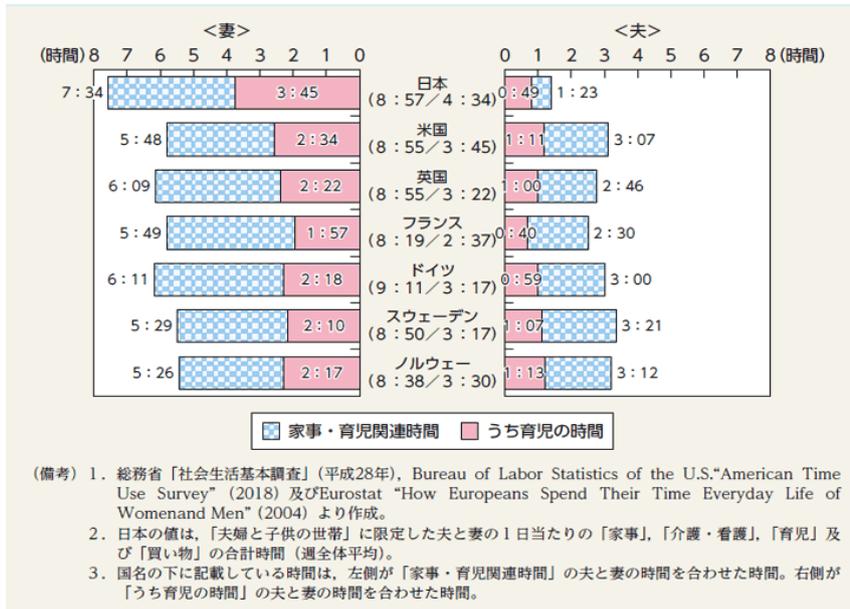
【参考データ3】生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度（滋賀県）



資料：滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての理想と現実のアンケート調査結果である【参考データ3】からは、男女ともに、「仕事」や「家庭生活」等の複数の活動をバランスよく行いたいと希望する人の割合が高くなっている。現実には、女性は「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立できている割合が高い一方、男性は「仕事」優先が最多となっている。

【参考データ4】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



資料：内閣府「令和2年版男女共同参画白書」

【参考資料1】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。しかしながら、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっていると言えます。

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されています。具体的には、以下のような社会です。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

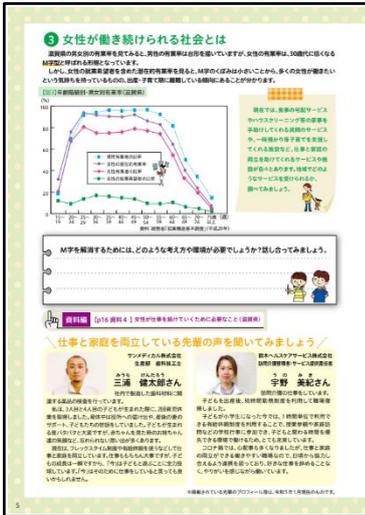
(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

自らの人生において「仕事、家庭生活、個人の自己啓発などいろいろな活動をどのようなバランスで展開するのか」を考えることは、「自分の人生をどう生きるか」を考えることに繋がります。希望するバランスが、一人ひとり違い、人生の各段階でも優先順位が違うことを理解したうえで、周りの人たちと協力しながら働き、生活していくことがこれからの私たちに求められています。

(参照：内閣府ホームページ「仕事と生活の調和とは」)

③ 女性が働き続けられる社会とは・・・・・・・・・・・・・・・・家庭分野用ワークシート P5



【生徒の活動】

- ① M字を解消するためにどのような考え方や環境が必要か考える。
- ② 女性が結婚・出産子育て期に離職せず、男女ともに夢を実現出来る社会であるためには、何が大切かを交流する。

【留意点】

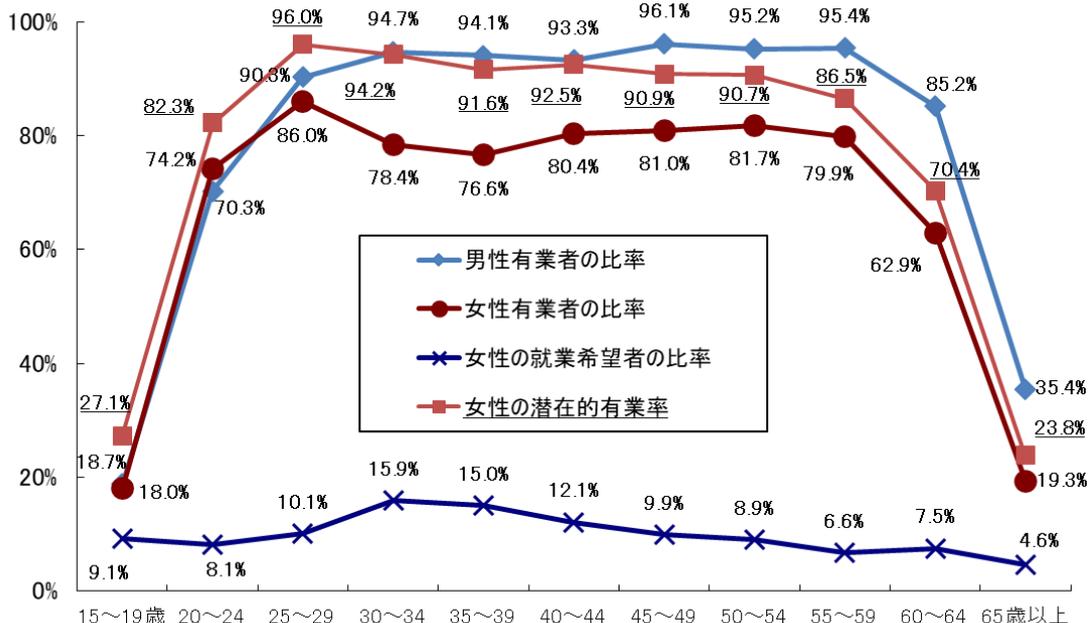
・【図3】では、男性の有業率は、25歳以上から59歳以下の年齢階級で90%を超えているが女性の有業率は、24歳以下では男性と同様に推移するものの、25歳以上で男性との差が大きくなり、結婚・出産・子育て期に低下し、その後就労するというM字型になる。

一方、女性の就業希望者の比率は、M字の谷の年齢層で高く、離職したものの就労を希望している人が多いと考えられる。また、有業者率に就業希望者の比率を足した値、つまり働いている女性の比率と働きたいと思っている女性の比率を足した潜在的有業率をみると、M字型のくぼみは小さくなっており、M字型の要因としては、女性の就労意欲より、働くための環境が整っていないことが大きく影響していると考えられる。

・女性が結婚・出産子育て期に離職せず、男女がともに夢を実現出来る社会であるためには何が必要か、何が大切か考えさせる。また、一人ひとりの能力を十分に発揮し、働き続けるために、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの法律があることを紹介する。

【図3】年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
男性有業率の比率	18.7%	70.3%	90.3%	94.7%	94.1%	93.3%	96.1%	95.2%	95.4%	85.2%	35.4%
女性有業率の比率	18.0%	74.2%	86.0%	78.4%	76.6%	80.4%	81.0%	81.7%	79.9%	62.9%	19.3%
女性の就業希望者の比率	9.1%	8.1%	10.1%	15.9%	15.0%	12.1%	9.9%	8.9%	6.6%	7.5%	4.6%
女性の潜在的有業率	27.1%	82.3%	96.0%	94.2%	91.6%	92.5%	90.9%	90.7%	86.5%	70.4%	23.8%



(備考) 潜在的有業率は、有業者に就業希望者を足したものを年齢別人口で割り、100をかけた値

資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

◇参考資料◇

【参考資料2】有業率と労働力率の違いについて

(1) 有業率(%) = 有業者 / 15歳以上人口 × 100 (就業構造基本調査で算出)

- 有業者・・・ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者および仕事を持っているが、現在は休んでいる者。仕事があつたりなかったりする人や、忙しい時だけ実家を手伝う人などで、「ふだんの就業状態」がはっきり決められない場合は、おおむね、1年間に30日以上仕事をしている場合を有業者とする。

(2) 労働力率(%) = 労働力人口 (= 就業者 + 完全失業者) / 15歳以上人口 × 100

(労働力調査、国勢調査で算出)

- 就業者・・・調査週間中、賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入(現物収入を含む。)になる仕事を少しでもした人。なお、収入になる仕事を持っているが、調査週間中、少しも仕事をしなかった人のうち、次のいずれかに該当する場合は就業者とする。

- 1) 勤め先のある人で、休み始めてから30日未満の場合、または30日以上休んでいても賃金や給料をもらったか、もらうことになっている場合
- 2) 個人経営の事業を営んでいる人で、休業してから30日未満の場合

- 完全失業者・・・調査週間中、収入になる仕事を少しもしなかった人のうち、仕事に就くことが可能であつて、かつ、職業安定所に申し込むなどして積極的に仕事を探していた人。

※国勢調査や労働力調査が月末1週間の就業・不就業の状態を把握しているのに対し、就業構造基本調査では、ふだんの就業・不就業の状態を把握している。

※「ふだんは働いていないが、調査期間中に臨時的に収入になる仕事をした者」は、有業者とはならないが、就業者となる。

※「賃金や給料が支給される状態で休んでいる者(有給の休職者や育児休業手当金が支給されている育児休業取得者)」は、有業者となり就業者となる。

※一方、「賃金や給料が支給されない状態で休んでいる者(無給の休職者や育児休業手当金が支給されない育児休業取得者)」は、有業者となるが、就業者とはならない。

※女性の年齢階級別の有業率と労働力率をみた場合、ともにM字型を描いている。

【参考資料3】M字を解消するために

現在の社会では、多くの男性が長時間労働により子育てに関わる時間が少ない状況にあります。一方、「第1子の妊娠がわかったとき」に就業していた妻に着目すると、「第1子が1歳のとき」も就業していた割合(就業継続率)は(第16回出生動向基本調査)、第1子出生年が2010~14年で57.7%、2015~19年で69.5%と約12ポイント増えています。しかし、依然として出産を機に離職する女性は多く、男女が共に働きながら家事や子育てをしていく環境が整っているとは言えません。

このような状況にある中で、M字を解消するためには(=多くの女性が就業を希望しながらも、出産・子育て期に離職している現状を踏まえ、働き続けたい女性が働き続けられるようにするためには)どのような考え方や環境が必要か、生徒に考えさせてください。回答例としては、以下のようなものがあります。

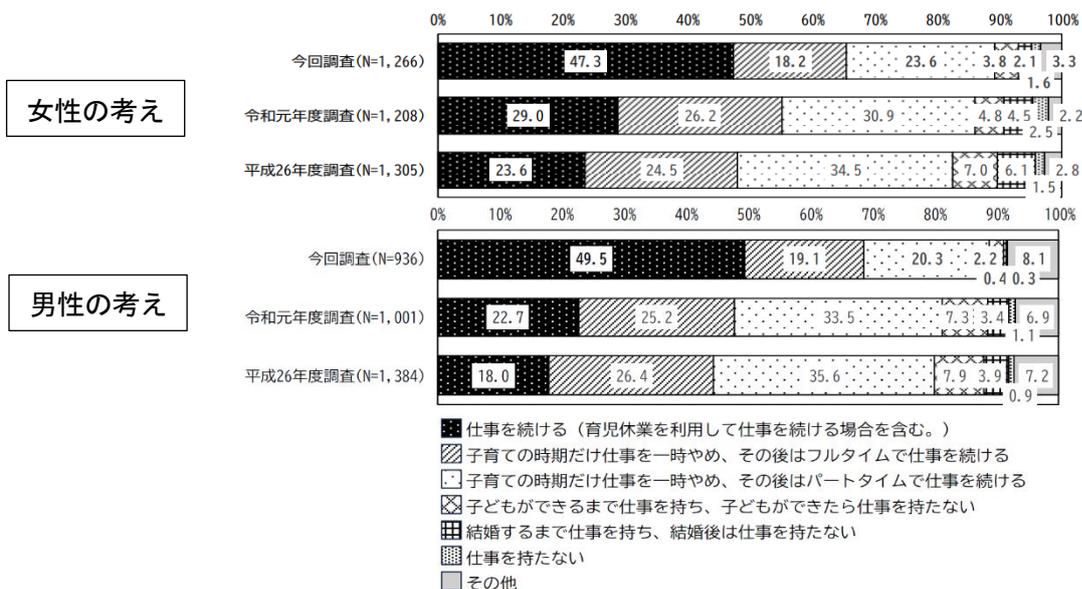
(回答例)

- ・「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を解消する。
- ・家事や育児の負担が女性に偏っていることから、男性も家事や育児に積極的に参画する意識を醸成し、男女ともに生活的に自立する。
- ・男性が家事や育児に参画する時間を確保するため、長時間労働を解消するなど仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた状態を実現する。
- ・男性も育児休業を取得できる風土の醸成や育児休業期間中の所得補償を充実させる。
- ・男性も女性も育児をしながらも働き続けられる制度(短時間勤務制度や育児休業の延長など)を充実させる。
- ・女性の管理職への登用など各自の持つ能力を発揮できるようにする。
- ・待機児童の解消に向け、保育サービス(保育所等)を充実させる。

現在では、自治体が運営するファミリーサポート（ファミサポ）や、民間の託児施設やシッター、食事の宅配や家事代行サービス等、子育て世帯を支援するサービスは数多く挙げられます。しかし、これらのサービスを受けようと思うと、それなりの費用がかかる場合が多く、子育て世帯の負担が完全に解消されるとは言えません。
男性も女性も、働きたい人が働ける社会にしていくためには、職場環境の整備とともに、支援体制等の社会のしくみも変えていく必要があります。

◇参考データ◇

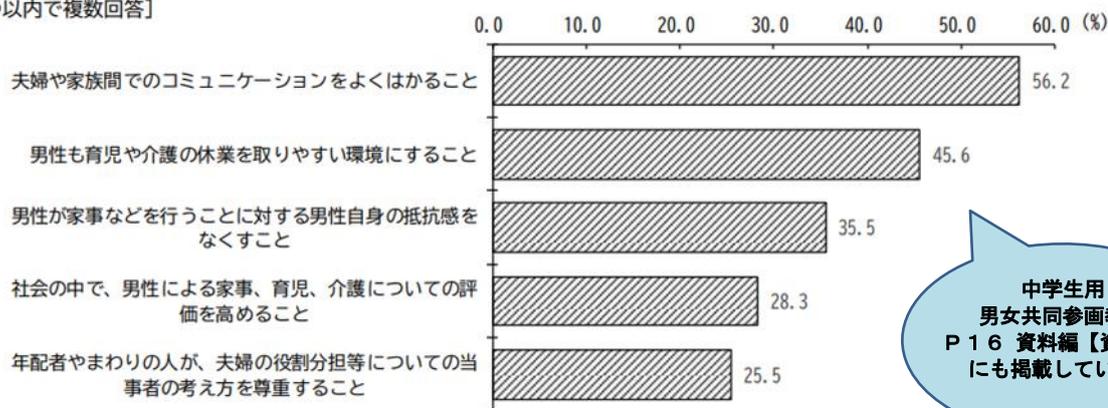
【参考データ5】女性の理想の働き方に関する考え方（滋賀県）



滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

【参考データ6】男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なこと（上位5項目、滋賀県）

[3つ以内で複数回答]

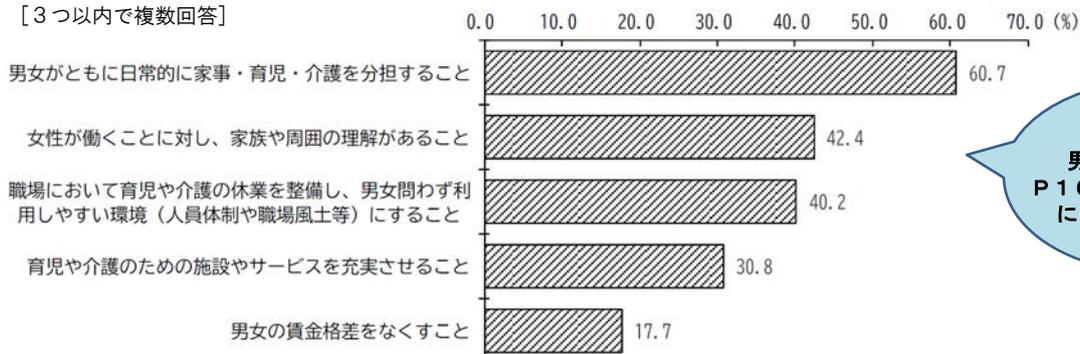


中学生用
男女共同参画教材
P16 資料編【資料3】
にも掲載しています

滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

【参考データ7】女性が仕事を続けていくために必要なこと（上位5項目・滋賀県）

[3つ以内で複数回答]



中学生用
男女共同参画教材
P16 資料編【資料4】
にも掲載しています

滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

④ あなたが住んでいる地域の中で 家庭分野用ワークシート P6



【生徒の活動】

- ①自分が知っている地域活動の中で、男女で役割が分けられている場面がないか、また自身が参加できる地域活動について考える。
- ②役割分担意識にとらわれず、どのような地域活動に参加することが出来るかを考える。

【留意点】

- ・滋賀県内で実施されている活動例を参考に、自分たちの地域で行われている活動を挙げ、自分が参加している活動を考えさせる。
- ・地域で行われている活動（清掃活動・運動会・敬老会など）に参加した経験から、地域活動が何のために行われているのか、自分や家族にとってどんな意義があるのかを考えさせる。
- ・地域においても、自分自身が役割分担意識にとらわれず、できることを積極的に実行していくことの大切さを意識させる。

◇参考資料◇

【参考資料4】地域活動の紹介

ここでは、教材に掲載している写真の活動の詳細を掲載しています。

また、ここで紹介する団体は、教材に掲載した活動以外にもさまざまな活動をされていますので、そのうちのいくつかをあわせてご紹介します。地域活動を思い浮かべる時の参考にしてください。

① 特定非営利活動法人あめんど

親と子がともに安心して暮らせる地域づくりを目指し、発達障がいに関する相談や学習をはじめ、自然体験活動、キャンプ、英会話など親子で楽しく学べるさまざまなイベントを企画している。

【写真1】

※教材掲載



「あめんど訪問団」。公募で集まった子ども達で劇団を結成し、老人ホームや地域の敬老会を訪問。

お年寄りには喜び、子どもたちは自信をつける。

【写真2】



【写真1】の活動の他にも、野外活動として野外キャンプを行っている。【写真2】はそのプログラムにおいて、川で運動会をした時の様子。自然の中で、子どもたちが生き生きと活動している。

② 特定非営利活動法人甲賀の環境・里山元気会

里山の環境保全に取り組んでおり、復元できた里山で子ども達が里山体験したり、会員が畑づくりや炭焼き、椎茸栽培などをして、里山を利活用することにより地域の環境保全に役立てている。

【写真3】

※教材掲載



園児達と一緒に、木の枝集めや、熊手を使って落ち葉かきなどの保全活動を行う。たくさんの木の枝や落ち葉が集まり、山の斜面が美しくなっていく。見た目にはっきりとそれが分かり、子ども達は「きれいになった！楽しかった！」と達成感を味わうことができる。

【写真4】



小学生の里山体験学習。林間ロープウェーや坂すべり、池でのザリガニ釣りなど。森の中に子ども達の歓声が響き渡る。

【写真5】



高校生の甲賀探究現地研修。里山をぐるりと一周しながら、荒廃した里山を今の里山に復元するまでの歩みや、よみがえった豊かな自然について説明を受ける。

【写真6】



企業の新入社員研修の一環として、ボランティアで椎茸のホダ木作りを行っている。コナラの原木に、椎茸の駒菌を埋め込んでいく。

③ ワールドアミーゴクラブ

日本語指導や教科学習の支援およびゲームや食を通じての多様な文化交流を通して、主に外国にルーツを持つ児童・生徒の居場所づくりを行っている。

【写真7】

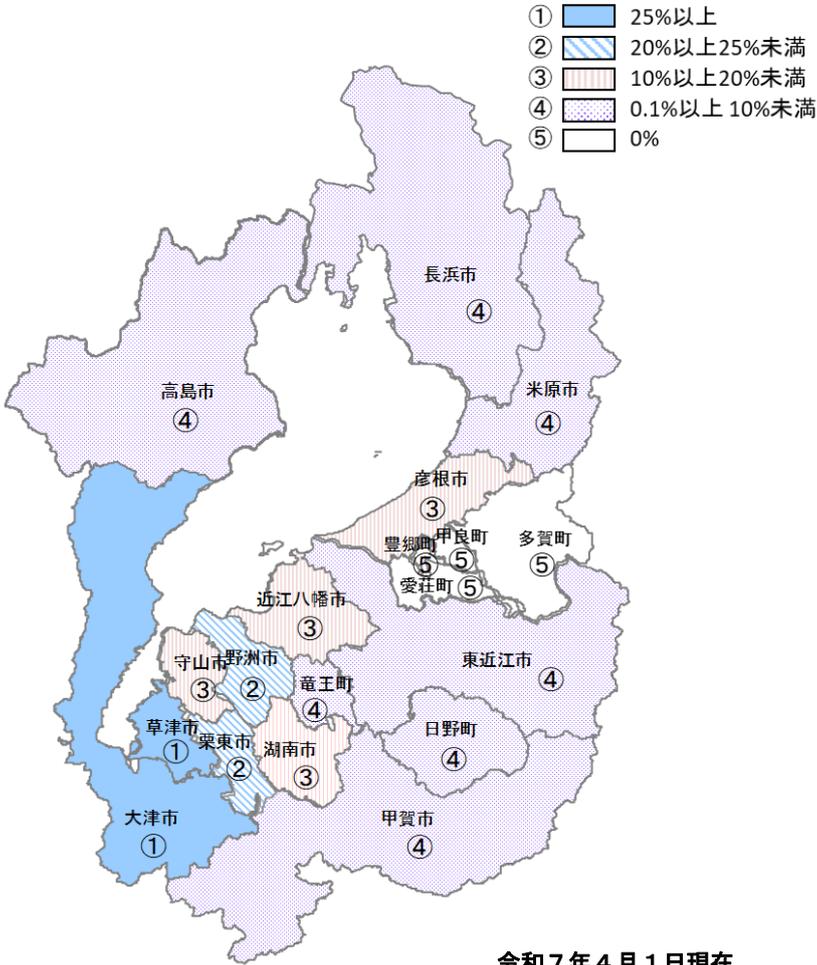
※教材掲載



外国にルーツを持つ子ども達の学習会のボランティア活動。
近江八幡市内のコミュニティセンターにおいて、毎週土曜日の午前中に開催。地域のボランティアの人達が、子ども達の学習の手伝いをしたりしている。

◇参考データ◇

【参考データ8】女性が代表または副代表である自治会の割合（滋賀県）



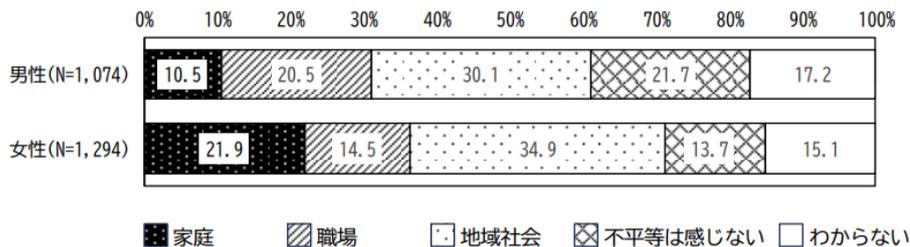
市町名	自治会数	うち女性代表等自治会数	女性比率 (%)
大津市	713	257	36.0
草津市	222	56	25.2
栗東市	126	28	22.2
野洲市	92	20	21.7
守山市	71	14	19.7
湖南市	43	8	18.6
近江八幡市	169	27	16.3
彦根市	324	46	14.2
甲賀市	202	10	5.0
高島市	202	9	4.5
東近江市	402	19	4.7
米原市	108	2	1.9
長浜市	427	5	1.2
(市部計)	3,101	501	16.2
竜王町	32	3	9.4
日野町	82	1	1.2
愛荘町	61	0	0.0
豊郷町	14	0	0.0
甲良町	13	0	0.0
多賀町	48	0	0.0
(郡部計)	250	4	1.6
(県計)	3,351	505	15.1

女性比率の高い順に記載

(女性比率は、自治会長が不在の3団体（近江八幡市）を除いた団体数を母数として算出している。)

令和7年4月1日現在

【参考データ9】日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところ（滋賀県）



「地域社会に最も男女の不平等を感じる」は、男性、女性ともに1位ですが、地域社会のどのような場面で不平等を感じるのでしょうか。

滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

◇指導者のためのジェンダー・チェック 〈その②〉

次の項目の当てはまるものに○をしてください。

次の意見にあなたは賛成ですか、反対ですか？

はい

いいえ

会合での席順は、男性が上座、女性が下座に座るべきである。		
町内会や自治会の組織の代表は、男性の方が向いている。		
普段の地域活動は女性の方が向いている。		
子供会の役員は女性の方が向いている。		
町内会の会合で、お茶の準備や後かたづけは女性がする方がよい。		
女性は政治的分野には向いていない。		

※このチェックシートはジェンダーバイアス（偏見（性別に対するステレオタイプ））をチェックするためのシートです。このチェックシートに答えはありません。またこれで全てというわけではありませんが、このチェックシートを自身の抱くジェンダーバイアスに気づききっかけとし、今後の参考としてみてください。

〈キャリア教育用ワークシート〉 あなたの将来をデザインしてみよう！

【ねらい】

- ・ 「自分らしさ」とは何かを振り返り、「自分らしく」「その人らしく」生きていくことの大切さや意義に気付く。
- ・ 自分の希望や能力、適性から判断し、選択していくことの大切さを理解する。
- ・ 人生をどのように生きるか、そのために何が必要かを考える。
- ・ 多様な選択が可能になってきている現在、どのような人生を送るのかを主体的に考えることの大切さを理解する。
- ・ 性別で生き方を制限することなく、個性豊かに自分らしく生きていくことの大切さに気付く。

【指導のポイント】

- ・ 自分を肯定的に受け止め、将来の姿につなげる。
- ・ 性別による固定的な思い込みや決めつけがないか考えさせる。
- ・ 性別を選択の基準にして、選択の幅を狭めていないか考えさせる。
- ・ 一人ひとりが夢をもち、自分の中にある可能性を十分に発揮できることが大切であることに気付かせる。
- ・ ライフプランを考える上で、趣味等が人生を豊かにすることについても触れる。
- ・ 近年では、これまで女性の就業者数が少なかった職業への女性の参画が進んできていること、また、性別に関わらず自分の夢や目標を見つけてがんばっている先輩からのメッセージを読んで、固定観念にとらわれることなく職業を選択する大切さに気付かせる。

① まずは、自分のことを知ろう！・・・・・・・・・・キャリア教育用ワークシート P7



【生徒の活動】

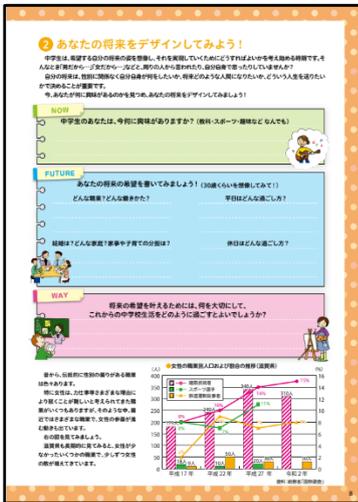
- ①自分の特徴を表す言葉は何かを考える。
- ②自分の特徴を表す言葉を友達にあげてもらおう。
- ③自己分析を通じた生徒同士の交流から自身を見つめなおし、自己紹介を記入する。

【留意点】

- ・ 将来の職業や生き方を考える上で、まずは自分自身を知ることが重要であり、それぞれが自分の性格において好きと思えるところはもちろん、短所と思っているところも見方を変えれば、長所であることに気付かせ、どのような場面でその性格が生かせるのかについても考えさせる。

- ・ 性別に関わらず、その人らしさを尊重し、多様な選択を認め合い、個人の能力を十分に発揮できるようにすることの大切さを生徒に気付かせる。

② あなたの将来をデザインしてみよう！・・・キャリア教育用ワークシート P8



【生徒の活動】

- ①今、何に興味があり、将来どのようになりたかを考える。
- ②将来の希望を叶えるためには、これからの中学校生活をどのように過ごすかを考える。
- ③自分の将来は性別に関係なく、どのような人生を送りたいかを決めることが大切であることに気付く。

N O W・・・中学生の今、何に興味があるのかを記入させる。

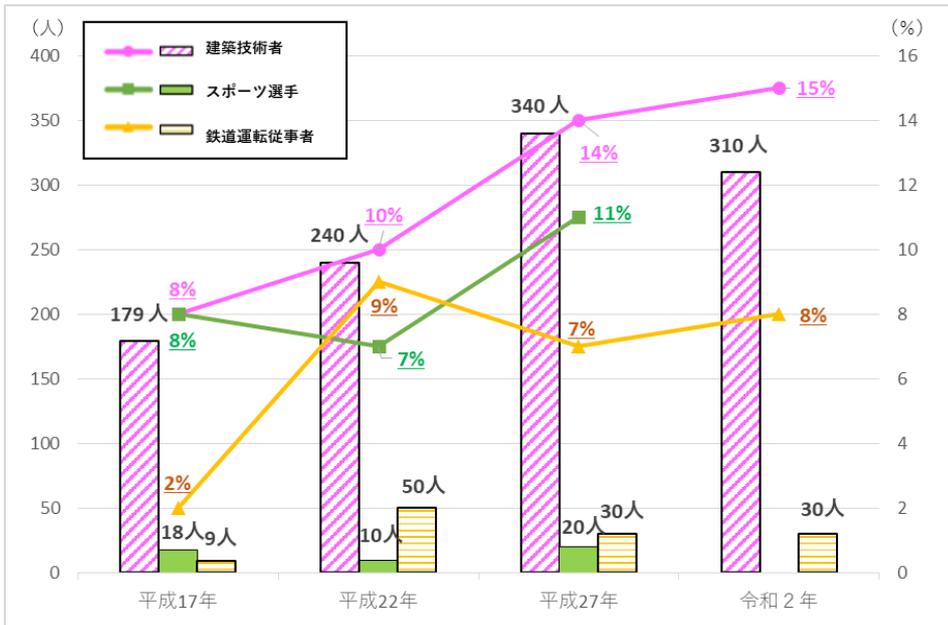
F U T U R E・・・近年の平均初婚年齢は男女とも30歳前後。中学校を卒業後、高等学校に進学するのか、その他の道へ進むのか。またさらにその後は、進学するのか、就職するのか。どのような職業につき、どのような働き方をしたいか。また、結婚したいか、子どもをもうけたいかなどの将来の希望する姿を記入させる。現在、働く女性の30.5%は第一子の出産を機に仕事を辞めている状況にある(第16回出生動向基本調査)。男女に関わらず、職業生活と家事や子育てといった家庭内の仕事や地域活動(自治会活動やボランティア活動など)の職業生活以外のバランスについても考えさせる。

W A Y・・・自分の希望する将来の姿を実現するために、残りの中学校生活をどのように過ごし中学校卒業後にどのような進路を選択すればよいかについて、考えさせる。具体的に記入できない生徒もいるかもしれないが、考える機会を提供し、今後の進路指導につなげる。

【留意点】

- ・中学生は、希望する自分の将来の姿を想像し、それを実現していくためにどうすればよいかを考え始める時期であり、自分の将来は性別に関係なく自分自身が何をしたいかを決めることが大切であることに気付かせる。また、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自分自身が何をしたいか、何になりたか、どのような人生を送りたいかを決めることが大切であることに気づかせる。
- ・中学生の今、何に興味があるのかを見つめ、将来どのようになりたか、仕事や家庭生活、地域活動等のバランス(時間配分)をどうしたいかについて考えさせ、中学校卒業後の進路を考えるきっかけにする。

●職業別女性人口および女性が占める割合の推移（滋賀県）



棒グラフ：職業別の女性の人口
折れ線グラフ：職業別の女性が占める割合
※令和2年はスポーツ選手の数値なし
総務省「国勢調査」より作成

上の図を長期的に見ると、滋賀県における女性の建築技術者の数は、平成17年の179人から令和2年の310人と増えており、滋賀県における建築技術者に占める女性の割合も、8%から15%に増加しています。同様に、女性が少ないイメージがあるスポーツ選手や鉄道運転従事者を見ても、少しずつ増えてきている傾向が見られます。

○先輩からのメッセージ・・・・・・・・・・キャリア教育用ワークシート P9

【生徒の活動】

- ①先輩からのメッセージを読み、今まで男性が多かった分野に進む女性や、女性が多かった分野で活躍する男性が増えてきていること、また性別に関わらず個性や能力を発揮できる社会に向けた動きが進んでいることを知る。
- ②グループでの話し合いを通じて気付いたことや感じたことを記入する。

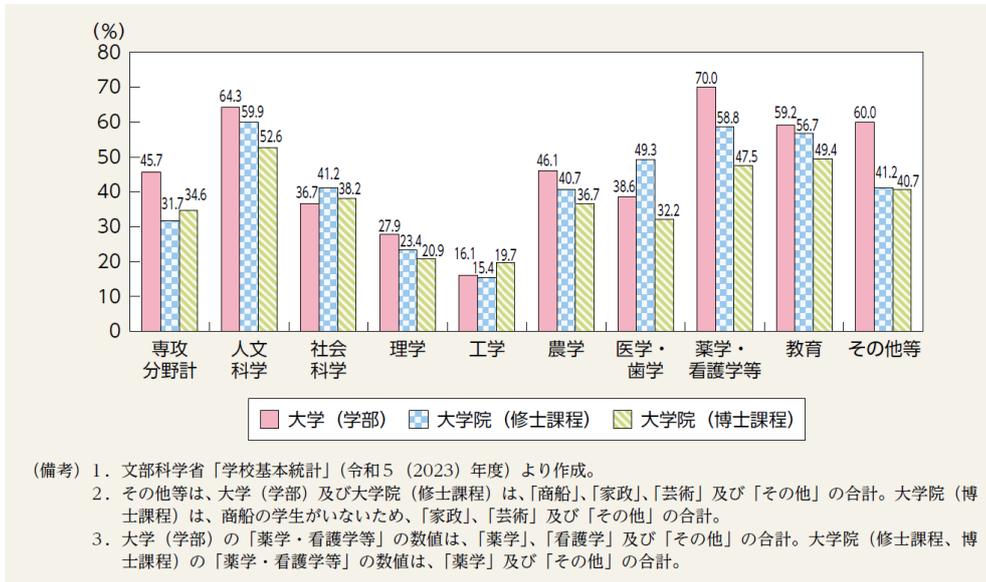
【留意点】

・「働く」ということは、お金を稼ぐためだけでなく、生きがいや自己実現につながる大きな意義があり、性別に関わらず、自分の好きなことや目標を見つけてがんばっている先輩からのメッセージを読み、固定観念にとらわれることなく職業を選択する大切さに気付かせる。

・一人ひとりの在り方・生き方において、どのようなライフスタイルを選択するかは、各自の価値観によるが、自己実現をはかりたいという欲求をもつことは自然であり、それぞれの生き方を尊重する大切さに気付かせる。

◇参考データ◇

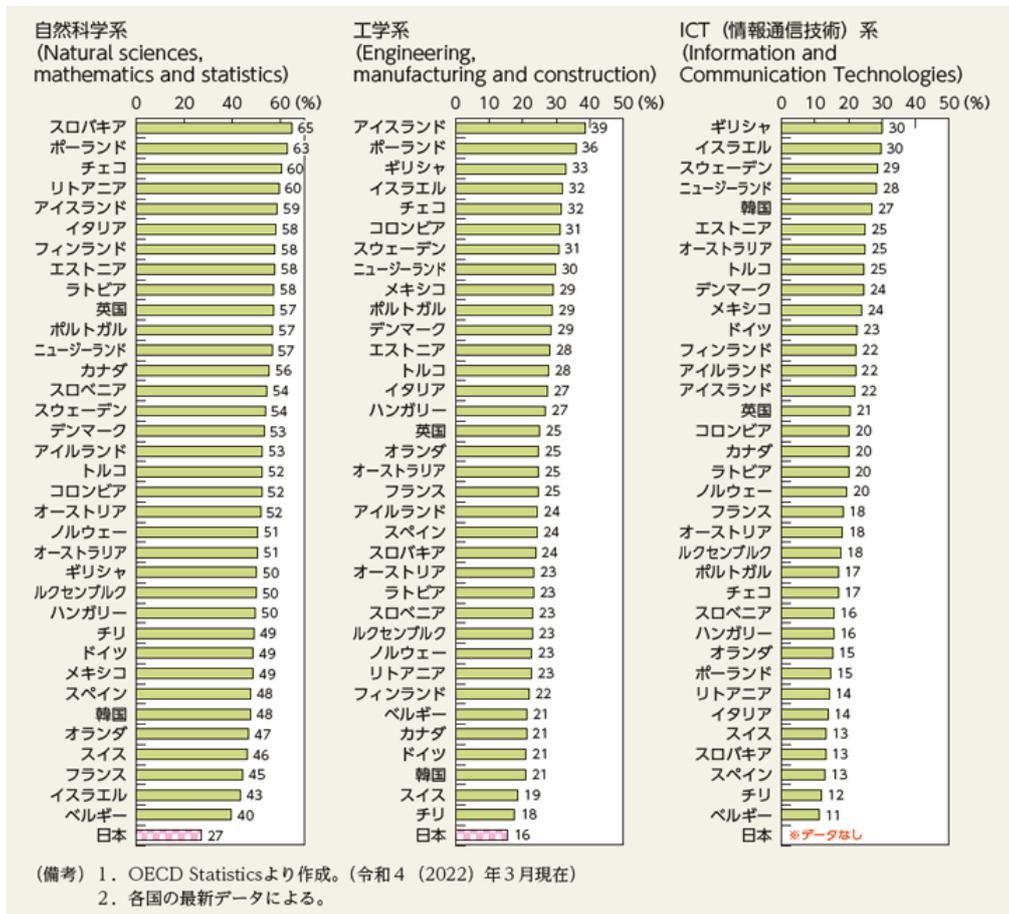
【参考データ1】大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に占める女子学生の割合
(専攻分野別、令和5(2023)年度)



資料：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

【参考データ2】専門分野別に見た大学等入学者女性割合(国際比較)

※日本においてはICT系はすべての分野に関わりがあるため、「ICT(情報通信技術)」という分類を設けていない。



大学および大学院における女子学生の割合をみると、人文科学、薬学・看護学等および教育等では女子学生の割合が高い一方、理学および工学分野等では女子学生の割合が低く、専攻分野によって男女の偏りがみられます。

また、専門分野別に見た大学等入学者女性割合の国際比較を見ると、自然科学系および工学系では、日本はOECD諸国で最下位に位置していることが分かります。なお、自然科学系においては女性割合が半数を超える国も多くあります。

県では、理科の実験が好き等、理系の分野に興味のある女子中学生が将来をイメージする手助けとなるようなDVDを作成しました。

同じように将来の進路に悩む滋賀県の理系女子高校生達が、理系の分野で活躍する先輩達に会いに行くというストーリーです。

各学校に配布しておりますので、ぜひ、本教材とあわせてご活用ください！



中学生向け進路選択支援DVD「もしかして私リケジョかも！」

◇参考資料◇

【参考資料1】社会的性別（ジェンダー）

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。しかし、「社会的性別」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くことが必要です（「社会的性別」の視点）。

【参考資料2】セクシュアリティ～性のあり方～

4つの軸で考えることができます。

①からだの性（生物学的性）

・・・外性器、内性器、性腺、染色体の状態や、性ホルモンのレベルなどから定められます。

②こころの性（性自認・性同一性）

・・・自分で自分自身の性別をどのように認識しているかという「性自認」を意味します。

からだの性が男性（女性）で、自らを女性（男性）として認識している場合（トランスジェンダー）や、女性でも男性でもあると認識している場合、また女性でも男性でもないと認識している場合などがあり、からだの性と一致する認識（シスジェンダー）も性自認のひとつです。

③好きになる性（性的指向）

・・・恋愛や性愛の対象となる性を表す「性的指向」のこと。

同性を好きになる場合（レズビアンやゲイ）、女性と男性両方を好きになる場合（バイセクシュアル）、どちらも好きにならない場合（アセクシュアル／エイセクシュアル）などがあり、異性を好きになる場合（ヘテロセクシュアル）も性的指向のひとつです。

④表現する性（性表現）

・・・服装や行動、振る舞いに、どのような性らしさが含まれるかを表します。

②こころの性と混同されがちですが、こころの性が女性だとしても、表現する性が女性だとは限りません。（自分の性別の女性と思っているからと言って、例えばスカートををはきたいかどうかは本人が決めること。）

【参考資料3-1】性の多様性を考える～「性」ってなんだろう？～

■「性」ってなんだろう？

世の中には「男性」と「女性」しかない。「男性」は男性の特徴ある身体を持ち、社会において「男性らしい」行動をし、女性に関心を持つ。「女性」は女性の特徴ある身体を持ち、「女性らしい」行動をし、男性に関心を持つ。長い間、社会ではそれだけが正常であり、そこに当てはまらないものは異常と考えられてきました。しかし、人間の性（セクシュアリティ Sexuality）は二つのパターンに分けられるほど単純なものではありません。

（出典：公益財団法人 人権教育啓発推進センター「人権ポケットブック④ セクシュアル・マイノリティと人権」）

【参考資料3-2】性の多様性を考える～性のあり様はグラデーション～

◇性の多様性を表現することば

- ・ LGBT等 L (Lesbian) …女性の同性愛者
G (Gay) …男性の同性愛者
B (Bisexual) …両性愛者
T (Transgender) …からだところの性に違和感がある人、
からだの性別と異なる性別で生きる人、生きたい人
*LGBT以外にも、さまざまなセクシュアリティの人がいます。
- ・ SOGI S O (Sexual Orientation) …どんな性別の人を好きになるか（性的指向）
G I (Gender Identity) …じぶんをどんな性だと認識しているか（性自認）

◇性別を、外見だけで判断することはできません。

身体は男性で、自分を女性と認識している人もいます。

身体は女性で、自分を男性と認識している人もいます。

また、どちらにも当てはまらないと感じている人もいます。

◇異性を好きになる人もいれば、同性を好きになる人もいます。

好きになる相手の性別にはこだわらない人や、恋愛感情を抱かない人もいます。

◇性のあり様はグラデーション。

自分の性別をどのように認識するか、どの性別の人を好きになるかは、人それぞれ違います。

◇性のあり様は、大切な個人情報です

自分の性のあり様について打ち明けられたら、まずは、本人の気持ちを大切に耳を傾けてみてください。これまでどれだけ長い時間悩んできたのだろうと想像してみてください。カミングアウトには「自分のことを知ってほしい、理解してほしい」という思いが込められています。もしもすぐに受け止められなかったり、戸惑いを感じたりするのなら、感じた疑問や気持ちを率直に伝え、相手が望むことは何か聞いてみましょう。

また、本人の許可なくその人の性のあり様を他人に暴露すること（アウティング）は、重大な人権侵害です。本人の了解なしに、決して他人には話さないようにしましょう。

◇出典

滋賀県資料、「みんなが自分らしく性の多様性を考える」（公益財団法人 人権教育啓発推進センター）

【参考資料4】デートDV

交際相手から暴力や精神的支配を受ける「デートDV」は、将来配偶者へのDVにつながる可能性が高いことから、県では、若年層を対象に理解を深めてもらうための啓発冊子を作成しています。

ミニコラムのマンガで描かれているのは、殴る・けるなどの身体的暴力ではありませんが、このような支配的な言動も暴力と言えることを教えてください。

暴力には、さまざまな形があります。

【身体的暴力】殴る、ける、物を投げるなど

【心理的暴力】怒鳴る、おどす、無視する、バカにするなど

【経済的暴力】デート費用をいつも払わせる、お金を返さないなど

【性的暴力】性交渉の無理強い、避妊拒否など

【社会的暴力】友だち関係や行動を制限・監視する、行動や服装などを指示するなど

恋愛には一人の人と深く関わる素晴らしさと難しさがあります。若者にとっては、大人になるチャンスでありコミュニケーションスキルの向上、つまり、他者との「距離」を学ぶ絶好の機会です。

自分自身であり続けること、そして他者とともに生きていく作法を身に付けるには、自分自身の生活における優先順位を決めることが大切です。

また、デートDVでは感情のブレーキが効かない場面が少なくありませんが、被害者にも加害者にもならないためにも、冷静な「つつこみ」をしてくれる友だちや、信頼できる（お手本となる）大人を見つけてください。そして自らも、そういう第三者になってください。

自分の思いだけを押し通したり相手任せにしたりせず「対等な関係」を築いていくことが大切です。愛していれば当たり前だと思い込んで、本人がデートDVだと気付いていないケースもあります。本教材が、そういった場合の気付きになれば幸いです。

デートDV啓発冊子「わたしたちってステキなパートナー？」
(滋賀県女性活躍推進課)では、フローチャートやマンガを使って、よりさまざまな情報を紹介しています。
授業で使っていただける場合は、下記までご連絡ください！

滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課
TEL：077-528-3771



【参考資料5】相談窓口について（※2025年8月現在）

<p>LINE相談</p> <p>滋賀県こころのサポートしが ★</p> <p><相談例> ・家族のこと・学校のこと ・友達のこと・自分のこと ・こころのこと など</p> <p>毎日16:00～24:00</p> 	<p>DVに関すること</p> <p>全国共通短縮ダイヤル（内閣府） DV相談ナビダイヤル ★</p> <p>#8008</p> <p>最寄りの相談窓口につながります。</p> <p>DV相談+（プラス）（内閣府）★</p> <p>0120-279-889</p> <p>電話：毎日24時間</p> <p>チャット相談： （受付）12:00～22:00</p> 	<p>その他、女性の悩みに に関すること</p> <p>滋賀県立男女共同参画センター （G-NETしが）</p> <p>0748-37-8739</p> <p>火～日 9:00～12:00/13:00～17:00 （祝休日の翌日、年末年始等を除く）</p> <p>木のみ9:00～12:00</p>
<p>性と健康に関すること</p> <p>子育て・女性健康支援センター （一社）滋賀県助産師会</p> <p>077-553-3931</p> <p>☒ shiga-mw@mx.biwa.ne.jp 月～金（祝日、年末年始除く） 10:00～16:00</p> <p>にんしんSOS滋賀（滋賀県）</p> <p>090-8810-2499</p> <p>月・水・金 18:00～20:00 日 14:00～16:00 （祝日、年末年始除く）</p>  <p>滋賀県不妊専門相談センター</p> <p>077-548-9083</p> <p>月・水・金 9:00～16:00 （祝日、年末年始除く）</p>	<p>滋賀県中央 子ども家庭相談センター ★</p> <p>（女性専用） 077-564-7867</p> <p>毎日8:30～22:00</p> <p>滋賀県彦根 子ども家庭相談センター</p> <p>（女性専用） 0749-24-3741</p> <p>月～金（祝日除く）8:30～17:15</p> <p>滋賀県立男女共同参画センター （G-NETしが）</p> <p>0748-37-8739</p> <p>火～日 9:00～12:00/13:00～17:00 （祝休日の翌日、年末年始等を除く）</p> <p>木のみ9:00～12:00</p> 	<p>ひとり親家庭福祉に に関すること</p> <p>滋賀県ひとり親家庭 総合サポートセンター</p> <p>077-526-8801</p> <p>月～金・第1・3土曜日 9:00～17:00</p> 
<p>性暴力被害者相談に に関すること</p> <p>性暴力被害者総合ケア サトコ ★</p> <p>ワンストップびわ湖SATOCO</p> <p>090-2599-3105 ☒ satoco3105biwako@gmail.com 毎日24時間</p> 	<p>子どもや子育てに に関すること</p> <p>滋賀県子ども・子育て応援センター 【こころんだいやる】</p> <p>077-524-2030</p> <p>毎日 9:00～21:00 （12/29～1/3除く）</p>	<p>児童虐待に関すること</p> <p>児童相談所虐待対応ダイヤル ★ （こども家庭庁）</p> <p>（局番なし）189</p> <p>毎日24時間 ※最寄りの児童相談所につながります。</p> <p>子どもを守る虐待ホットライン ★ （滋賀県）</p> <p>077-562-8996</p> <p>毎日24時間</p>

中学生用男女共同参画教材の p17 資料編「資料6」には上記の相談窓口一覧を掲載しています。
ほかにも、以下のような相談窓口があります。

犯罪や事故に当たるのか分からないけれど、
ストーカーやDV・悪質商法など警察に相談したいことがあるときは・・・

警察相談専用電話（県民の声110番）

#9110（局番なし）または 077-525-0110

月～金曜日（祝日・年末年始を除く）午前8時30分～午後4時30分

※緊急の場合は、110番で通報してください。

〈社会科（公民的分野）用ワークシート〉 働く男女の平等を考える

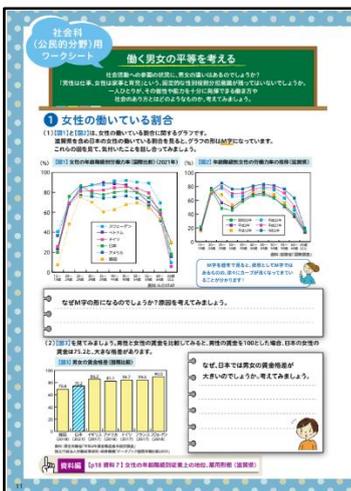
【ねらい】

- ・ いまだ働く男女の平等が実現できていない社会の現状に気付く。
- ・ 法律や制度等に基づく支援について理解を深める。
- ・ 世界との比較から日本の男女共同参画の状況を理解する。
- ・ 男女が共に意思決定過程に参画することの大切さを理解する。

【指導のポイント】

- ・ 女性の労働力率が30歳代を底とするM字を描く理由を考えさせる。
- ・ 諸外国とも比較しながら、女性の労働力率がM字型にならないようにするためには、どのようなことが必要か考えさせる。
- ・ 自分たちの生活が、法律や制度など社会の仕組みと深く関わっていることを理解させる。
- ・ 女性の職場進出、職域の拡大が進む中で、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの法制上の整備や支援体制があり、雇用環境の改善が進められてきていることを知る。
- ・ 国際比較を通じて、特に政治分野や経済分野における男女間の不均衡に気付かせ、その背景や問題点について考えさせる。
- ・ 働く男女の平等の実現に向けて何が必要か、また自分たちはどうしていけばよいかを考えさせる。

① 女性の働いている割合 公民的分野用ワークシート P11



【生徒の活動】

- ① 主要国における労働力率や、滋賀県の労働力率の年次推移を見て、日本の現状を理解するとともに、M字になる理由を考える。
- ② 日本では男女の賃金格差が大きい理由を考える。

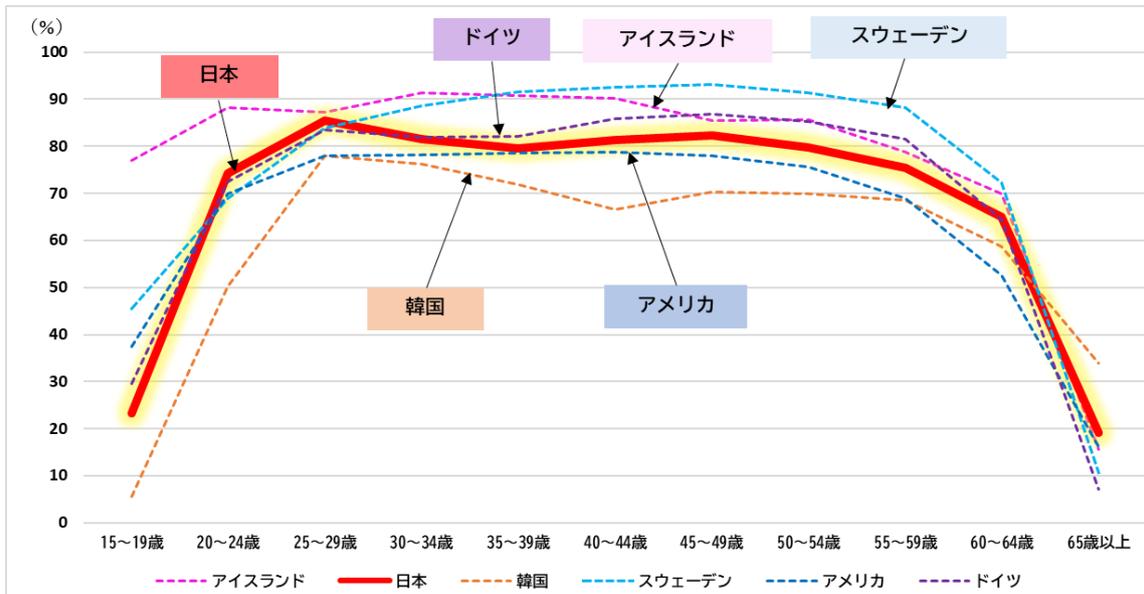
【留意点】

- ・ 【図1】は、女性の年齢階級別労働力率の国際比較。以前は、欧米諸国でもM字型はみられたが、現在、欧米諸国では、M字型はみられないことに気付かせる。
- ・ 女性が自身の能力を發揮できる環境整備が必要であることに気付かせる。

- ・ 【図2】は、滋賀県の女性の年齢階級別労働力率の推移をグラフ化したもの。家庭科用ワークシートでM字について学習しているので、社会科ではその発展として経年変化を学習し、昭和55年以降、仕事を続ける女性の増加、晩婚化・晩産化により、徐々にそのカーブは浅くなってきており、M字の底となる年代も上昇しているものの、依然としてM字型を描いていることに気付かせる。

【図1】女性の年齢階級別労働力率（国際比較）（2024年）

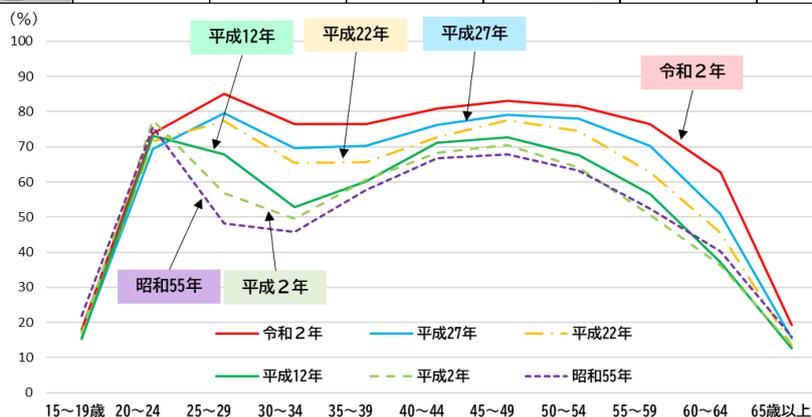
（歳）	アイスランド	日本	韓国	スウェーデン	アメリカ	ドイツ
15～19歳	76.999	23.2	5.601	45.536	37.397	29.542
20～24歳	88.177	74.2	50.248	68.931	69.927	72.546
25～29歳	87.238	85.4	77.937	83.898	78.08	83.513
30～34歳	91.324	81.6	76.221	88.708	78.165	81.882
35～39歳	90.839	79.6	71.921	91.49	78.665	82.116
40～44歳	90.166	81.4	66.595	92.562	78.732	85.862
45～49歳	85.493	82.3	70.37	93.241	77.986	86.834
50～54歳	85.668	79.7	69.981	91.373	75.594	85.202
55～59歳	78.853	75.4	68.451	88.145	68.854	81.606
60～64歳	69.83	65	58.653	72.259	52.549	64.415
65歳以上	15.665	19.1	33.951	10.708	16.251	7.149



【図2】年齢階級別女性の労働力率の推移（滋賀県）

資料 ILOSTAT より作成

	令和2年	平成27年	平成22年	平成12年	平成2年	昭和55年
15～19歳	17.9	15.8	15.7	15.3	17.1	21.9
20～24	73.7	69.4	71.7	73.1	77.6	75.6
25～29	85.0	79.4	77.3	67.9	56.8	48.2
30～34	76.4	69.6	65.4	52.8	49.6	45.7
35～39	76.5	70.3	65.6	60.2	60.5	57.7
40～44	80.9	76.1	72.6	71.2	68.3	66.7
45～49	83.1	79.2	77.6	72.8	70.5	67.8
50～54	81.5	77.9	74.6	67.7	64.1	63.2
55～59	76.4	70.3	62.8	56.6	50.6	52.3
60～64	62.8	50.8	45.5	37.1	36.4	40.1
65歳以上	19.3	15.5	13.6	12.7	13.6	15.9



資料 国勢調査より作成

M字の国際比較と推移を見ることにより現状を理解させ、その原因を考えさせてください。

【原因の回答例】

- ・女性が仕事と子育てを両立できる職場環境がない。
- ・家事や子育ての負担が女性にかたよっている。
- ・意識および労働環境の両面を要因として、男性が家事・育児に参画できていない。
- ・子どもを預かってもらえる保育所などがない。
- ・男性に比べて、女性の所得が低いいため、女性が仕事を辞めることを選択している。

※原因が挙げたら、解決策としては以下の例が挙げられます。

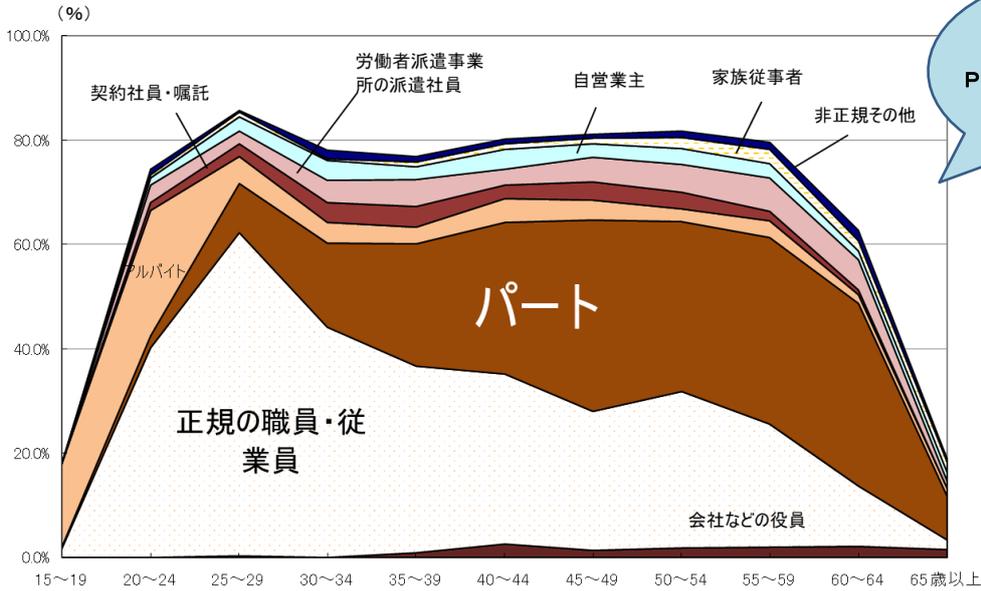
- ・男性も女性も育児をしながら働き続けられる制度（短時間勤務制度や育児休業の延長など）を充実させる。
- ・男性も家事や育児に積極的に参画する意識を醸成する。
- ・「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を解消する。
- ・男性が家事や育児に参画する時間を確保するため、長時間労働を解消するなど仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた状態を実現する。
- ・待機児童の解消に向け、保育サービス（保育所等）を充実させる。
- ・男性も育児休業を取得できる風土の醸成や育児休業期間中の所得補償を充実させる。
- ・女性の管理職への登用など各自の持つ能力を発揮できるようにする。

- ・【図3】は、男女の賃金格差の国際比較。男性と女性の賃金を比較すると、男性の賃金を100とした場合、女性の所定内給与額[※]は78.0となり、長期的にみると数値は上昇しており、男女間の賃金格差は縮小傾向にある。しかし、男女の賃金格差が少ない欧米諸国をみるとイギリス、アメリカ、イタリア、フランスなど欧米諸国では、80以上の水準となっており、日本は依然低い水準にあるといえる。また、日本と同じくM字型がみられる韓国においても低い水準となっている。女性が働き続けられるためのキャリア形成支援や公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備など、女性とその能力を発揮できる環境整備が必要であることに気付かせる。

※所定内給与額・・・ 労働協約又は就業規則等によりあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額から時間外勤務、休日出勤等の超過労働給与額を差し引いた額。

◇参考データ◇

【参考データ1】女性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）



中学生用
男女共同参画教材
P18 資料編【資料7】
にも掲載しています

資料：令和4年就業構造基本調査（総務省）

女性の年代別の雇用形態を見ると、25歳以上では、正規の職員・従業員の割合は次第に小さくなり、パートの割合が大きくなっている。このことから、子育て期にあたる30歳代で離職し、パートタイム労働者として再就職する女性が多いことがわかる。男女の賃金格差の背景には、こうした雇用形態の特徴も影響していると考えられる。

② 世界と比較した日本の男女平等 公民的分野用ワークシート P12

【生徒の活動】

- ① 【図4】ジェンダー・ギャップ指数を見て、感じたことを記入する。
- ② 世界の国々との比較から、日本がジェンダー・ギャップ指数上位の国とどのような違いがあるかを予想し、話し合う。

【留意点】

- ・「政治」と「経済」の分野において、世界の国々に遅れをとっていることに気付かせる。
- ・日本では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、また男女共同参画社会基本法の制定により、職業の選択や賃金における男女の差は徐々に解消される方向にある。しかし、「世界経済フォーラム」の実施した「ジェンダー・ギャップ指数」の調査によると世界148か国中、日本は118位となっている。なお、【図4】では、1位のアイスランドと日本を比較するほか、上位10か国および中学生にとっても普段ニュース等で耳にする機会が多いであろうアメリカ、中国、韓国の順位を紹介している。

<ジェンダー・ギャップ指数の解説>

●「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」とは

「世界経済フォーラム」が2006年から始めた調査です。調査項目は、『健康と生存』、『政治への関与』、『経済活動への参加と機会』、『教育』の4分野で、健康寿命や女性の国会議員に占める比率、管理職に占める比率、各教育機関の在学率など14項目について調査をし、男女の平等について国際比較したものです。各分野について、0が完全不平等。1が完全平等となり、女性の方が、男性を上回る場合は、「1」以上の評価になります。世界の国の中で、すべての評価が「1」の国はありません。どの国にも課題があり、努力し続けています。日本もともに努力し続けることが大切です。

●日本の評価は

日本は、第1回調査で80位でしたが、その後、年々順位は低下し、2025年の調査（ジェンダー・ギャップ指数2025）では、4分野の総合スコアが0.666ptとなり「118位」となりました。

『教育』の分野は、スコアが0.994pt、順位は66位です。また、『健康』の分野は、「健康寿命」の項目で、女性が男性を上回っているなどの影響で、スコアは0.973ptで50位となり世界で見ても高いスコアとなっています。なお、日本の女性の高等教育在学率は、女性より男性の方が高くなっていますが、諸外国では、在学率は男性より女性の方が高いという状況です。『教育』と『健康』それぞれのスコアのみに着目すると、各分野において、上位の国のスコアに大きな差はありません。

一方、『政治』の分野は、スコアが0.085ptで125位でした。令和7年12月時点での衆議院議員に占める女性の割合は15.7%であり、188か国中140位と落ち込んでいます。また、『経済』の分野は、スコアが0.613ptで112位でした。令和4年の労働力調査をみると、就業者に占める女性の割合は45.0%であり、管理的職業従事者に占める女性の割合も12.9%と低い水準となっています。また、女性一般労働者の給与水準は男性一般労働者の75.7%と低い水準であることが影響しています。

では、日本はなぜ男女の差が大きいのでしょうか。「3. 意思決定の場への女性の参画」で、日本が世界の国々から特に後れをとっている「政治」と「経済」の分野の状況をみてみます。

●日本の「政治」「経済」分野におけるスコア詳細

「経済分野」

1: Labour-force participation rate, %	81位	0.778pt
2: Wage equality for similar work, 1-7 (best)	93位	0.603pt
3: Estimated earned income, int'l \$ 1,000	91位	0.592pt
4: Legislators, senior officials and managers, %	127位	<u>0.192pt</u>
5: Professional and technical workers, %	80位	0.924pt

1=労働参加率の男女比 2=同一労働における賃金の男女格差 3=推定勤労所得の男女比
4=管理的職業従事者の男女比 5=専門・技術職の男女比

「政治分野」

1: Women in parliament %	115位	0.186pt
2: Women in ministerial positions %	124位	0.111pt
3: Years with female/male head of state (last 50)	81位	<u>0.000pt</u>

1=国会議員の男女比 2=閣僚の男女比 3=直近50年における行政府の長の在任年数の男女比

中学生用
男女共同参画教材
P18 資料編【資料8】
にも掲載しています

◇参考データ◇

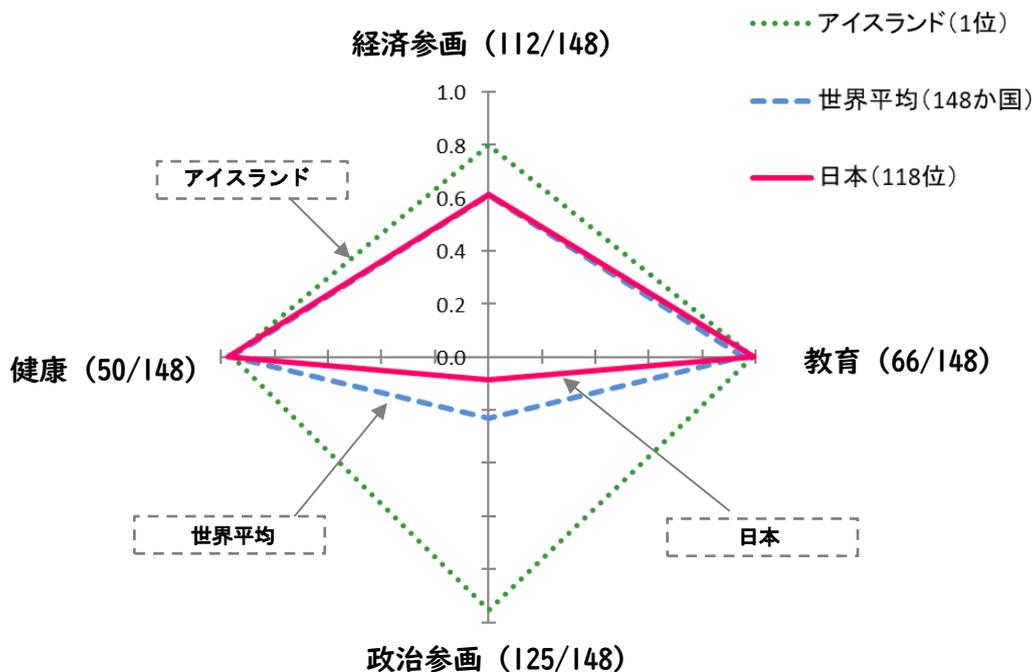
【参考データ2】ジェンダー・ギャップ指数 2025 の主な国の順位（詳細）

順位	国名	総合スコア	健康と生存のスコア	健康分野順位	政治への関与のスコア	政治分野順位	経済活動の参加と機 会のスコア	経済分野順位	教育のスコア	教育分野順位
1位	アイスランド	0.9260pt	0.960pt	125位	0.954pt	1位	0.795pt	10位	0.990pt	81位
2位	フィンランド	0.8790pt	0.971pt	68位	0.728pt	2位	0.815pt	8位	1.000pt	36位
3位	ノルウェー	0.8630pt	0.959pt	130位	0.721pt	4位	0.776pt	18位	0.995pt	64位
4位	イギリス	0.8380pt	0.965pt	102位	0.643pt	5位	0.744pt	38位	1.000pt	1位
5位	ニュージーランド	0.8270pt	0.964pt	104位	0.605pt	7位	0.738pt	42位	1.000pt	1位
6位	スウェーデン	0.8170pt	0.962pt	115位	0.488pt	13位	0.818pt	7位	1.000pt	1位
7位	モルドバ	0.8130pt	0.977pt	26位	0.425pt	23位	0.853pt	4位	0.998pt	44位
8位	ナミビア	0.8110pt	0.980pt	1位	0.467pt	15位	0.797pt	11位	1.000pt	1位
9位	ドイツ	0.8030pt	0.966pt	93位	0.579pt	8位	0.680pt	83位	0.988pt	86位
10位	アイルランド	0.8010pt	0.963pt	111位	0.488pt	14位	0.755pt	30位	1.000pt	1位
42位	アメリカ	0.7560pt	0.973pt	58位	0.291pt	55位	0.762pt	23位	1.000pt	1位
101位	韓国	0.6870pt	0.976pt	35位	0.182pt	92位	0.608pt	114位	0.980pt	98位
103位	中国	0.6860pt	0.947pt	147位	0.135pt	111位	0.726pt	51位	0.935pt	124位
118位	日本	0.6660pt	0.973pt	50位	0.085pt	125位	0.613pt	112位	0.994pt	66位
148か国の平均	-	-	0.962pt	-	0.229pt	-	0.610pt	-	0.951pt	-

資料：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート 2025」

【参考データ3】ジェンダー・ギャップ指数 2025 における各分野の状況

順位	国名	総合スコア	健康と生存のスコア	健康分野順位	政治への関与のスコア	政治分野順位	経済活動の参加と機 会のスコア	経済分野順位	教育のスコア	教育分野順位
1位	アイスランド	0.9260pt	0.960pt	125位	0.954pt	1位	0.795pt	10位	0.990pt	81位
118位	日本	0.6660pt	0.973pt	50位	0.085pt	125位	0.613pt	112位	0.994pt	66位
148か国の平均	-	-	0.962pt	-	0.229pt	-	0.610pt	-	0.951pt	-



資料：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート 2025」

③ 意思決定の場への女性の参画 公民的分野用ワークシート P13

3 意思決定の場への女性の参画

① 「2. 世界と比較した日本の男女平等」を踏まえ、「政治」「経済」それぞれの分野の現状を理解する。

② 男性も女性も同じように能力を発揮できるようにするためには、どのような考え方や環境が必要か話し合いを通じて考える。

【留意点】

- 「2. 世界と比較した日本の男女平等」で、日本は特に「政治」と「経済」の分野において世界の国々におくれをとっていることが分かったが、女性の参画を加速していくためには、個人の男女共同参画意識を醸成していくとともに、国内外の取組例を参考にしつつ、各分野・主体に対する働きかけの強化などが必要であることに気付かせる。

【生徒の活動】

- ① 「2. 世界と比較した日本の男女平等」を踏まえ、「政治」「経済」それぞれの分野の現状を理解する。
- ② 男性も女性も同じように能力を発揮できるようにするためには、どのような考え方や環境が必要か話し合いを通じて考える。

【留意点】

・ 「2. 世界と比較した日本の男女平等」で、日本は特に「政治」と「経済」の分野において世界の国々におくれをとっていることが分かったが、女性の参画を加速していくためには、個人の男女共同参画意識を醸成していくとともに、国内外の取組例を参考にしつつ、各分野・主体に対する働きかけの強化などが必要であることに気付かせる。

●日本は、なぜ男女の差が大きいのか

経済分野においては、男女雇用機会均等法が施行され、女性の社会進出が広がり、働く女性の割合は増えてきています。「第1子の妊娠がわかったとき」に就業していた妻に着目し、「第1子が1歳のとき」も就業していた割合（就業継続率）をみると（第16回出生動向基本調査）、第1子出生年が2010～14年で57.7%、2015～19年で69.5%と約12ポイント増えています。しかし、依然として出産や子育てにより離職する女性が多いため、女性の勤続年数の短いことや女性の管理職の少ないことが影響し、賃金の男女格差が解消されない原因となっています。

また、政治分野においては、諸外国では、日本では実施されていない「クオータ制※1」等の手法も含めたポジティブ・アクション※2を取り入れ、女性議員を増やしていますが、日本においては、クオータ制などは取り入れておらず、国会議員に占める女性の割合は、令和7年12月現在で、衆議院議員15.7%、参議院議員29.4%と低い水準です。

その要因としては、日本では、高度経済成長期から核家族が増加し、「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という固定的性別役割分担意識が大勢を占めるようになったことで、女性の能力に関しての偏見が根強く、個人の能力・努力によらない格差があることが考えられます。

※1 クオータ制 (quota system) 性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法のこと。議席の一定数を女性に割り当てることを法律で定めているものや政党が党規約において議員候補者のうち一定数を女性にすることを定める場合のように自発的に行われるものがある。

クオーター制 (quarter) とは異なります

※2 ポジティブ・アクション 「積極的改善措置」といい、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること。

●クオータ制に対する諸外国の動き

(出典：諸外国の経済分野における女性比率の向上に係るクオータ制等の制度・施策等に関する調査：男女共同参画局)

【ドイツ】

2015年3月、「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律」（女性クオータ法）が成立しました。上場大手従業員2000人以上の108社は、2016年以降、新たに監査役を選出する場合、女性比率及び男性比率を30%以上にする義務が課されます。もし、女性が十分に選出されなかった場合には、男性がその席に就任することは許されず、「空席を維持しなければならない(空席制裁:Sanktion leerer Stuhl)。」とされています。

施行の結果、施行時に21.9%だった監査役会の女性割合は、35.2%(2020年4月末)まで上昇しました。

→なぜ「監査役」？

ドイツ企業の監査役会は日本と違い、取締役を選解任するなど重要な決定権をもっており、監査役の女性を増やすことで、女性の取締役、管理職を増やしていこうという狙いがあります。

【ノルウェー】

2003年に会社法が改正され、企業の取締役会にクオータ制が導入されました。ここで掲げた目標である上場企業における女性役員比率40%は、2007年12月31日までの期限とされ、達成されました。ただし、クオータ制が適用される「公開株式会社」(Allmennaksjeselskap/Public limited company)においては、2022年最新データで役員女性比率が42.6%、CEO比率が9.3%となっており、今後CEOレベルの女性比率向上が課題とされています。

【フランス】

フランスのクオータ制における転換点と言えるべき法律がコペ・ジンメルマン法(Copé-Zimmermann)。この法律以前の「推奨」ではクオータ制が進まなかったため、2人の大臣が主導し法律化され、2011年に公布されました。上場企業などは2017年までに取締役又は監査役の割合が男女それぞれ40%を下回らないことが義務付けられました。

クオータ制への経済界の反応として、多くの企業はこれに反対したようですが、クオータ制が法制化・導入されてから、企業側もハイポジションに女性がいることはメリットが大きいという認識にシフトしたとのことです。

●日本における今後の取組

平成30年には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

女性の参画を加速していくためには、個人の男女共同参画意識を醸成していくとともに、国内外の取組例を参考にしつつ、各分野・主体に対する働きかけの強化や、ポジティブ・アクションのさらなる推進が必要です。

◇参考データ◇

【参考データ4】 諸外国の国会議員に占める女性の割合

順位	国名	下院または一院制				上院			
		選挙	議席数	女性議員数	女性比率	選挙	議席数	女性議員数	女性比率
1位	ルワンダ	07.2024	80	51	63.8	09.2024	26	13	50
2位	キューバ	03.2023	470	262	55.7	-	-	-	-
3位	ニカラグア	11.2021	91	50	55	-	-	-	-
4位	ボリビア	08.2025	130	66	50.8	08.2025	36	21	58.3
5位	メキシコ	06.2024	500	251	50.2	06.2024	128	64	50
6位	アンドラ	04.2023	28	14	50	-	-	-	-
〃	アラブ首長国連邦	10.2023	40	20	50	-	-	-	-
8位	コスタリカ	02.2022	57	28	49.1	-	-	-	-
9位	オーストラリア	05.2025	150	69	46	05.2025	76	43	56.6
〃	アイスランド	11.2024	63	29	46	-	-	-	-
11位	モナコ	02.2023	24	11	45.8	-	-	-	-
12位	フィンランド	04.2023	200	91	45.5	-	-	-	-
〃	ニュージーランド	10.2023	123	56	45.5	-	-	-	-
21位	ナミビア	11.2024	104	44	42.3	12.202	42	6	14.3
23位	ペルー	04.2021	130	54	41.5	-	-	-	-
28位	イギリス	07.2024	650	263	40.5	-	832	258	31
41位	フランス	06.2024	575	208	36.2	09.2023	348	129	37.1
59位	ドイツ	02.2025	630	204	32.4	-	69	24	34.8
72位	カナダ	04.2025	343	104	30.3	-	104	57	54.8
81位	アメリカ	11.2024	432	125	28.9	11.2024	100	26	26
90位	中国	03.2023	2977	790	26.5	-	-	-	-
96位	アイルランド	11.2024	174	44	25.3	01.2025	60	27	45
118位	韓国	04.2024	300	61	20.3	-	-	-	-
140位	日本	10.2024	465	73	15.7	07.2025	248	73	29.4

資料：列国議会同盟（IPU=Inter-Parliamentary Union）の「Women in national parliaments」より抜粋
備考：数値は2025年12月時点の状況。順位は下院または一院制の女性比率にて算出

【参考データ5】 都道府県議会議員に占める女性の割合

順位	都道府県名	議員現員数(人)	うち女性(人)	女性割合(%)
1位	東京都	124	41	33.1%
2位	香川県	40	9	22.5%
3位	京都府	58	13	22.4%
4位	岡山県	55	12	21.8%
5位	鹿児島県	51	10	19.6%
13位	大阪府	78	13	16.7%
16位	兵庫県	85	13	15.3%
25位	滋賀県	42	6	14.3%
29位	三重県	46	6	13.0%
38位	奈良県	41	4	9.8%
42位	和歌山県	41	3	7.3%
47位	大分県	43	2	4.7%
合計		2614	382	14.6%

中学生用
男女共同参画教材
P19 資料編【資料9】
にも掲載しています

滋賀県の議会議員に占める女性の割合は、全国で25位ですが、世界を見ると、日本の国会議員に占める女性の割合は低い状況にあります
平成27年には、女性議員が議長を務めていたこともあります。

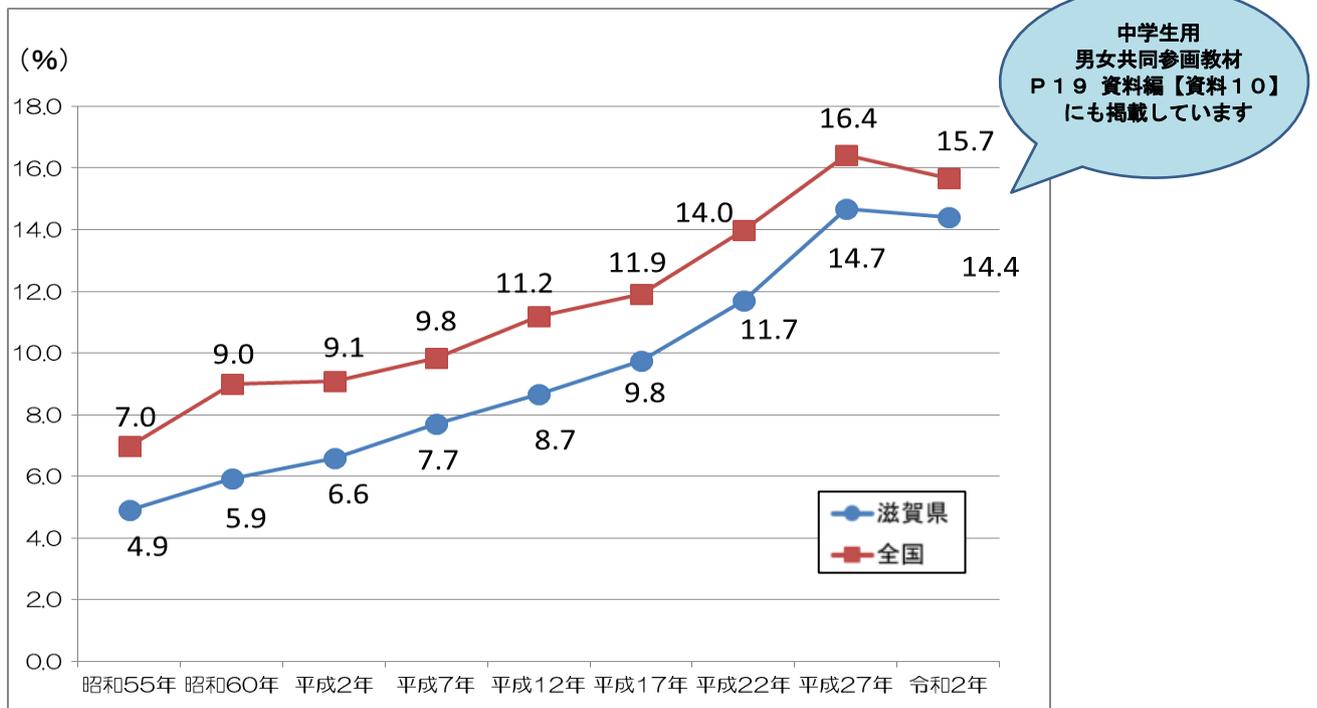
資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」（令和6年12月31日現在）

【参考データ6-1】 管理的職業に従事する者に占める女性の割合 順位と推移（滋賀県・全国）

順位	都道府県名	総数(人)	うち女性(人)	割合
1	徳島県	6,730	1,317	19.6%
2	高知県	6,368	1,149	18.0%
3	青森県	11,380	2,043	18.0%
4	東京都	159,472	28,517	17.9%
5	京都府	22,640	4,018	17.7%
8	大阪府	74,021	12,615	17.0%
10	和歌山県	8,307	1,389	16.7%
13	兵庫県	48,418	7,949	16.4%
18	奈良県	12,939	2,080	16.1%
37	滋賀県	11,313	1,630	14.4%
43	埼玉県	57,738	7,773	13.5%
44	富山県	10,785	1,434	13.3%
45	岐阜県	19,039	2,514	13.2%
46	新潟県	23,091	3,028	13.1%
47	長野県	21,728	2,756	12.7%
合計		1,170,866	183,449	15.7%

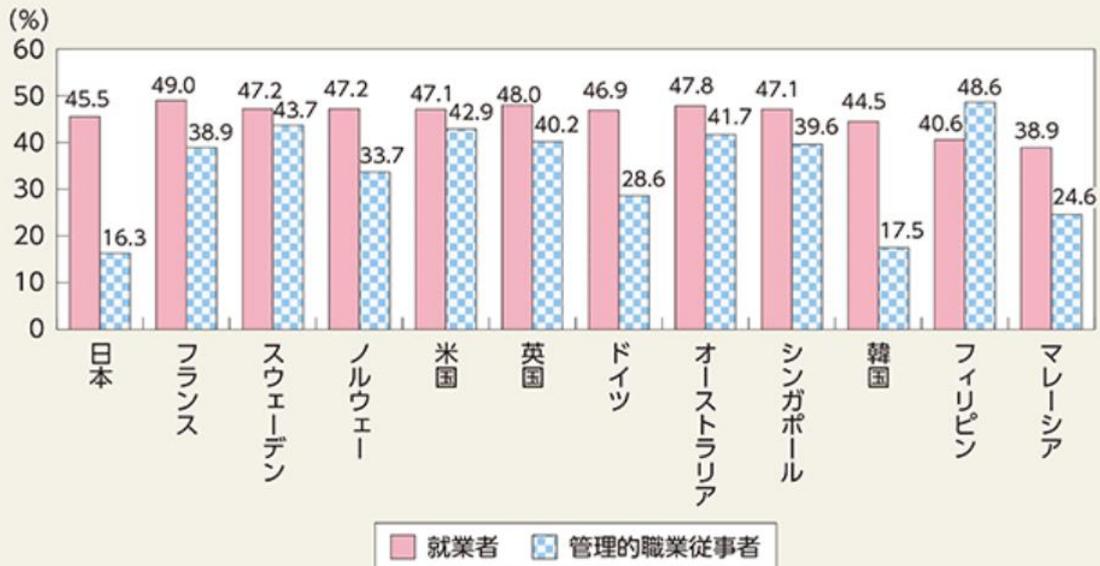
資料：総務省「令和2年国勢調査」

【参考データ6-2】 管理的職業に従事する者に占める女性の割合の推移（滋賀県・全国）



資料：総務省「令和2年国勢調査」

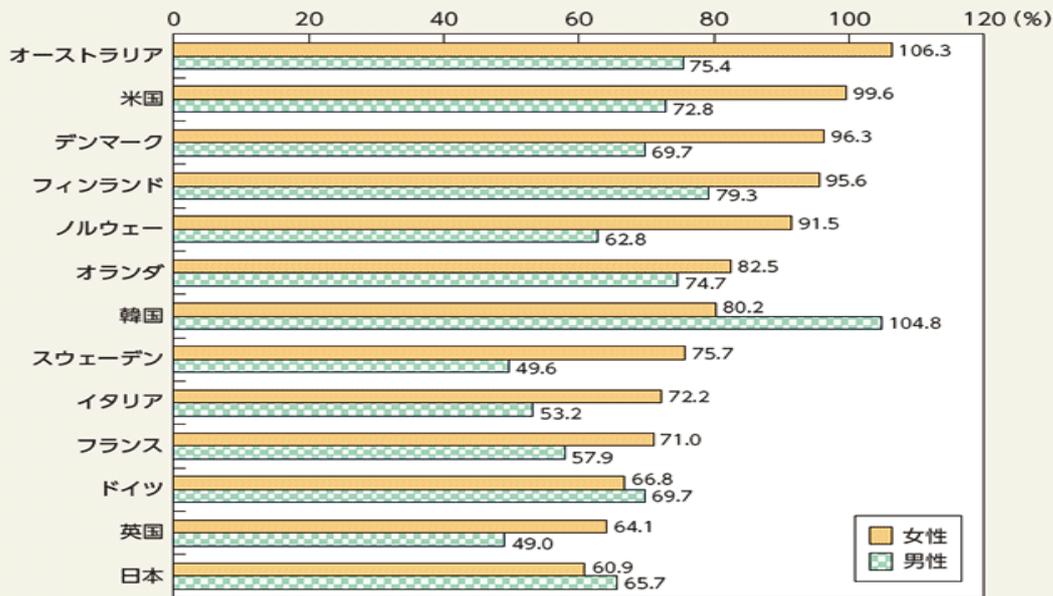
【参考データ7】 就業者および管理的職業従事者における女性割合（国際比較）



- (備考) 1. 日本については総務省「労働力調査（基本集計）」、日本以外の国はILO「ILOSTAT」より作成。
 2. 日本、米国、オーストラリア及び韓国は令和6（2024）年、フィリピン及びマレーシアは令和4（2022）年、その他の国は令和5（2023）年の値。
 3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

資料：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

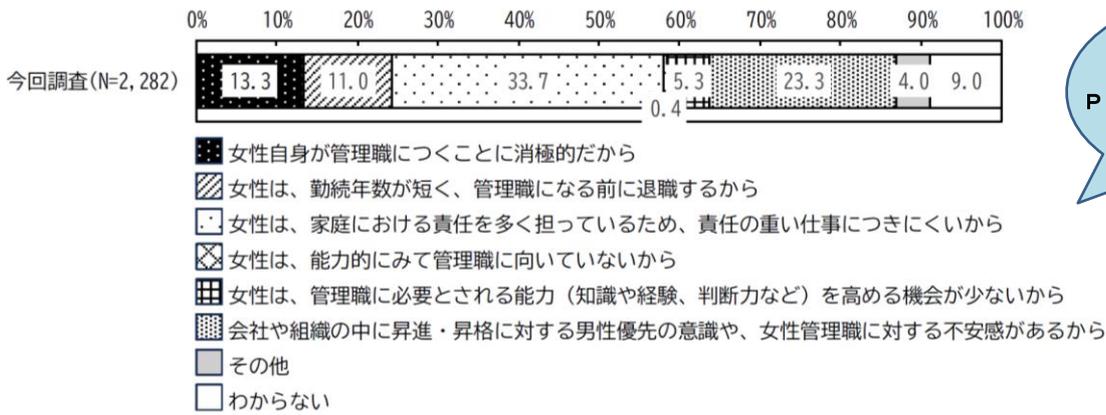
【参考データ8】 高等教育在学率の国際比較



- (備考) 1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイトより作成。
 2. 2015（平成27）年時点の値。ただし、オーストラリア、フランス、英国及び日本は2014（平成26）年、オランダは2012（平成24）年の値。
 3. 高等教育在学率（Gross enrolment ratio, tertiary）は、「高等教育機関（Tertiary Education, I SCED5及び6）の在学者数（全年齢）」／「中等教育に続く5歳上までの人口」×100で算出しているため、100%を超える場合がある。

資料：内閣府「平成30年版男女共同参画白書」

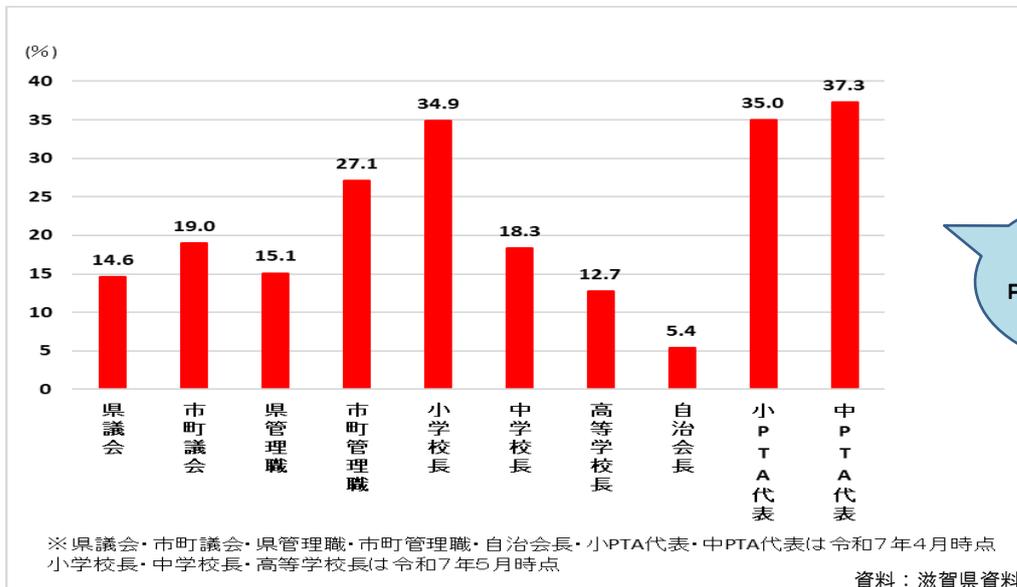
【参考データ9】管理職につく女性が少ない理由（滋賀県）



中学生用
男女共同参画教材
P20 資料編【資料11】
にも掲載しています

滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

【参考データ10】様々な分野における女性の参画状況（滋賀県）



中学生用
男女共同参画教材
P20 資料編【資料12】
にも掲載しています

○ 男女共同参画のあゆみ 公民的分野用ワークシート P14

男女共同参画のあゆみ

日本の男女共同参画のあゆみ

憲法第14条 (1986年施行)
男女雇用機会均等法 (1986年施行)
育児・介護休業法 (1995年施行)
男女共同参画社会基本法 (1999年施行)
女性活躍推進法 (2016年施行)
滋賀県男女共同参画推進条例 (2002年施行)

【留意点】

・男女が平等に働ける職場環境にしていくため、これまで整備されてきた法律について紹介する。

(1) **男女雇用機会均等法**（正式名：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）

＜成立の背景＞

女性の地位向上を求める運動が国内外で高まる中、1979年に女子差別撤廃条約が国連総会で採択されました。これを受けて、雇用の面での男女差別を改善するため1986年に男女雇用機会均等法が施行されました。

＜改正の経過＞

施行当初、この法律には罰則規定がなく、事業主の努力義務にとどまっていたため、1997年に大幅に改正・強化され、同時に労働基準法の女性保護規定が撤廃されました。

その後、男女雇用機会均等法は2006年に拡大・強化され、男性も含めた性差別や間接差別の禁止が盛り込まれ、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い禁止、セクハラ防止措置等が派遣労働者にも適用されることとなりました。

さらにその後、2016年の改正により、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い禁止について防止措置義務が新規に追加され、事業主は、職場において妊娠・出産等を理由とする職業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じなければならなくなりました。

2025年6月11日に公布されたハラスメント対策強化に向けた改正では、カスタマーハラスメント対策と、求職者等に対するセクハラ対策が義務づけられます。（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

(2) **育児・介護休業法**（正式名：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

＜法令の内容＞

労働者が申し出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律です。使用者が、育児・介護のために休業を申し出た、または休業したことを理由に労働者を解雇することを禁じています。

- 育児休業**・・・ 男女労働者のどちらでも、1歳に満たない子どもを養育するために休業することができる制度。子どもの1歳の誕生日の前日まで、最長で1年間の休業を取る権利が保障され、配偶者が専業主婦(夫)である場合も取得できます。なお、父母が共に育児休業を取得する場合は1歳2か月に達するまで延長可能。また、保育所に入所できないなど一定の必要性が認められる場合は2歳まで延長可能。

1995年からは休業中の所得の一部が支給されるようになり、平成26年4月1日より休業開始後6か月間は、賃金の67%相当額が給付されることとなりました。なお、開始後7か月目以降は50%相当額が給付されます。

令和4年10月1日より、産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されました。原則休業する2週間前までに申し出をすることで、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できます。令和7年4月1日から段階的に「子の看護休暇」などが改正されていきます。例えば、対象となる子の範囲が小学校就学の始期から、3年生までに延長されます。

更に、令和7年10月1日公布の改正では「柔軟な働き方を実現するための措置」が追加されます。3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加するといった内容が盛り込まれます。

- 介護休業**・・・ 当初は同一家族について連続3か月間を限度として1回限り認められていましたが、介護については短期間の休業や複数回の休業のニーズもあるため、2004年改正により同一の対象家族については通算して93日（3か月間）まで、要介護状態が生じるたびに1回ずつ、複数回に分けて介護休業を取得できるようになりました。令和7年4月1日から段階的に「介護離職防止のための雇用環境整備」が全起業に義務付けられます。自社の労働者の介護休業取得・介護両立

支援制度等の利用の事例の収集・提供などが定められています。

<改正の経過>

1991年に「育児休業法」が制定され、平成7年(1995年)6月に「育児・介護休業法」に改正されました。また、平成21年(2009年)、平成29年(2017年)、令和3年(2021年)にも一部改正されました。令和7年4月1日からも段階的に改正されます。

(3) **女性活躍推進法** (正式名：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

<目的>

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

<法令の内容>

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、101人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

<改正の経過>

令和元年に女性活躍推進法等の一部が改正、公布されました。改正内容は以下のとおりです。

- ① 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大。
- ② 女性活躍に関する情報公表の強化
- ③ 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設
女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設。

令和8年4月1日より、女性活躍推進法が改正されました。

主な改正内容は

- ① 情報公表の必須項目の拡大

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異 及び 女性管理職比率 に加えて、1項目以上を公表

- ② 職場における女性の健康支援

(4) **滋賀県男女共同参画推進条例**

男女が共に輝いて生きることができる男女共同参画社会の一日も早い実現を目指して、平成14年(2002年)4月に施行しました。

男女共同参画を進めていくうえで大切にしなければならない考え方や、行政と県民・事業者のみなさんとが一緒になって男女共同参画を進めていくことなどを定めています。

<目的>

県と、県民・事業者のみなさんのそれぞれの主体的な取組によって、男女共同参画を推進し、男女共同参画社会の実現をめざします。

<基本理念>

男女共同参画を進めるうえで、みんなが大切にしなければならないことです。

- ① 男女の人権を尊重すること
- ② 「男だから」「女だから」といった固定的な役割分担意識や慣習などによって、さまざまな社会活動が妨げられないようにすること。
- ③ 企業や自治会などすべての団体で方針の立案、決定に男女が共同して積極的に関わることができるようにすること。
- ④ 男女が互いに協力しあい、社会の支援のもとに、家族の一員としての役割を果たし、職場や学校、地域などの活動も積極的にできるようにすること。
- ⑤ 男女が、それぞれの性について理解することによって、妊娠・出産に際して互いの意思が尊重され、生涯にわたって健康な生活が送れるようにすること。
- ⑥ 国際的な取組と協調すること。

(注：条例の原文をわかりやすい表現にしています。

原文は、滋賀県女性活躍推進課ホームページをご覧ください。)

おわりに ～みんなでつくる男女共同参画社会～

これまでの日本の歴史を振り返ってみると、社会のしくみは確実に変わってきています。しかしながら、今なお男女間における不平等が存在し、解決すべき課題が残されています。私たちみんなが、男性も女性も持てる個性や能力を十分に発揮し、喜びも責任も分かち合い、互いに生きがいをもって暮らせる男女共同参画社会の大切さを理解し、そのような社会を築いていくのは自分たちであるということに気づき、行動していく必要があります。

■これまでの歩み

年	動き	ポイント
昭和59年	「国籍法」「戸籍法」一部改正（1986施行）	父系優先血統主義から父母両系血統主義へ
昭和60年	「男女雇用機会均等法」成立（1986施行） 「女子差別撤廃条約」推進	雇用の分野における男女の機会均等、待遇確保あらゆる分野における女性差別撤廃、男女平等な権利の確立
平成元年	学習指導要領改訂	高等学校家庭科の男女必修等
平成3年	「育児休業法」成立（1992施行）	育児休業制度の法制化
平成7年	「育児・介護休業法」成立、施行 ILO156号条約批准 （「家族的責任を有する労働者条約」）	介護休業制度の法制化 男女の家族的責任（育児や介護等、被扶養者である子および介護・援助を必要とする近親家族に対する責任）
平成9年	「男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法」一部改正（1998一部1999全面施行） 「介護保険法」成立（2000施行・一部除く）	差別解消努力義務から差別禁止規定へ セクハラ防止、ポジティブアクションへの対応 女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等 労働者の深夜業制限の制度創設 介護保険制度の創設
平成11年	「男女共同参画社会基本法」成立、施行 「食料・農業・農村基本法」成立、施行	男女共同参画社会の実現 女性の参画の推進を規定
平成12年	「ストーカー規制法」成立、施行 「児童虐待防止法」成立	ストーカー行為を行う者に対する行政上の措置等、国等による支援等について規定 児童虐待の防止等に関する施策の促進
平成13年	「DV防止法」成立、同年一部施行（2002全面施行）	配偶者等からの暴力の防止および被害者の保護を総合的に規定
平成15年	「次世代育成支援対策推進法」成立、一部施行（2005全面施行）	次世代育成支援対策を総合的に推進
平成16年	「児童虐待防止法」改正 「DV防止法」改正 「育児・介護休業法」改正（2005施行）	保護者以外の同居人が含まれる、目の前の両親関のDVの目撃も含まれる、通告義務の拡大 「暴力」の定義の拡大、保護命令の対象拡大、被害者が同伴する子への接近禁止命令等 育児・介護休業の対象拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設義務化等
平成18年	「男女雇用機会均等法、労働基準法」改正（2007施行）	性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、セクハラ防止措置・母性健康管理措置の義務化、実効性の確保 女性の坑内労働が一部を除き解禁
平成19年	「DV防止法」改正（2008施行）	保護命令の対象拡大、保護命令により禁止される行為の対象拡大、被害者の親族等への接近禁止命令等
平成20年	「次世代育成支援対策推進法」改正（2009施行）	仕事と家庭の両立支援の促進、地域における子育て支援サービスの基盤整備
平成21年	「育児・介護休業法」改正（2010施行）	短時間勤務制度の義務化、子の看護休暇制度の拡充、介護のための短期の休暇制度の創設、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業期間延長、育児休業取得における専業主婦（夫）除外規定の廃止
平成25年	「DV防止法」改正（2014施行）	配偶者からの暴力だけでなく同居している交際相手からの暴力も適用対象
平成26年	「次世代育成支援対策推進法」改正（2015施行・一部除く）	法の有効期限を平成37年3月31日まで延長、プラチナくるみん制度創設
平成27年	「女性活躍推進法」成立（2016施行）	301人以上の労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定・届出、自社の女性の活躍に関する情報の公表の義務化
平成28年	「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法」改正（2017施行）	妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取り扱いの防止措置義務

		子が1歳に達するまでに保育所に入れない場合の育児休業期間の延長
平成29年	「育児・介護休業法」改正、施行	育児休業期間を「最長2歳まで」延長、育児休業等制度の個別周知、育児目的休暇の新設
平成30年	「政治分野における男女共同参画推進法」成立、施行 「働き方改革関連法」成立（2019 順次施行）	政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金
令和元年	「女性活躍推進法」改正（2020 一部 2022 全面施行） 「男女雇用機会均等法」改正 「DV防止法」改正	一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設 事業主のハラスメント防止対策の強化 相互に連携・協力する関係機関として児童相談所を明記
令和2年	「労働施策総合推進法」改正（2020 改正・一部のぞく）	職場におけるパワーハラスメント防止について、事業主に防止措置を講じることが義務付けられ、併せて事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱も禁止された
令和3年	「育児・介護休業法」改正（2022 施行・一部のぞく） 「政治分野における男女共同参画推進法」改正、施行 「ストーカー規制法」改正、施行	男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 育児休業の分割取得 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 政党等の取組促進、国・地方公共団体の施策・責務の強化等 実際にいる場所における見張り等、拒まれたにもかかわらず連続して文書を送る行為、GPS 機器等を用いた位置情報の無承諾取得等の規制等
令和4年	「次世代育成支援対策推進法」改正 「改正児童福祉法」成立	くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」が創設 子育て世帯に対する包括的な支援のための体制強化及び事業の拡充等
令和5年	「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布、施行 「DV防止法」改正（2024 施行・一部のぞく）	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定める 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化、基本方針・都道府県計画の記載事項の拡充、協議会の法定化
令和6年	「DV防止法」改正	保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等
令和7年	「改正労働施策総合推進法」改正公布 「男女雇用機会均等法」改正公布 「ストーカー規制法」改正、施行	ハラスメント対策強化と女性活躍推進の強化（情報公表の義務の拡大） ハラスメント対策強化（公布日：令和7年6月11日 施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日） 紛失防止タグを用いた位置情報の無承諾取得等を規制対象行為に追加。
令和8年	「女性活躍推進法」施行 「ストーカー規制法」改正	情報公表の義務の拡大など。 ストーカー行為等の相手方に係る情報を提供するおそれがある者に対し、情報提供先がストーカー行為等をするおそれがある者であることを通知して、情報提供を行わないよう求めることができる

副読本改訂編集会議メンバー(令和4年度)

(敬称略)

皇子山中学校校長	脇 淳子
野洲北中学校校長	福永 宣彦
朝桜中学校教諭	谷澤 真也
豊日中学校教諭	島野 有香
人権教育課指導主任	新田見 隆
幼小中教育課指導主事	山中 友佳子
滋賀県立大学教授	京樂 真帆子

<事務局 女性活躍推進課>

滋賀県
中学生用男女共同参画教材
指導の手引き

発行年月 令和8年(2026年)3月
編集 副読本改訂編集会議
発行 滋賀県女性活躍推進課

〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号
TEL: 077-528-3770
FAX: 077-528-4807
E-mail: fg00@pref.shiga.lg.jp