

滋賀県
高校生用男女共同参画教材
指導のてびき

～令和8年度版～



イラスト：タカノキョウコ

滋賀県

発行 令和8年(2026年)3月

目次

| | |
|---------------|----|
| はじめに | 1 |
| 進路指導用ワークシート | 2 |
| 家庭用ワークシート | 10 |
| 公民用ワークシート | 17 |
| 参考資料集～関連データ等～ | 28 |
| おわりに | 39 |

はじめに

県では、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、また根柢のない固定的な性別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10年度に男女共同参画社会づくり副読本を作成しました。

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、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、3度の改訂を経て、進路指導用・家庭用・公民用の3種類のワークシートからなる高校生用男女共同参画学習教材を作成しました。

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。

このたびきには、指導していただく上でのねらい等を記していますので、参考のうえ、ぜひご活用いただくようお願いいたします。

■指導者のためのジェンダー・チェック(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。 | |
| 家庭科は男女共修でなくてもよいと思う。 | |
| 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、日常的に点検してください。

<進路指導用ワークシート>

あなたの将来をデザインしてみよう！

【ねらい】

- ・ 「自立」の大切さや自分らしく生きることの大切さを理解させる。
- ・ 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させる。
- ・ 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させる。
- ・ 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させる。
- ・ 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かせる。
- ・ 一人ひとりが個性や能力を発揮できる社会とはどんな社会かを考えさせる。

【指導のポイント】

- ・ 「自立」に向け努力する意欲を持たせる。
- ・ 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。
- ・ 将来を考えるにあたって、社会に目を向けることの大切さに触れる。
- ・ 「仕事と生活の調和」の観点から、または社会や家庭を支える一員として自分が担っていく役割を考えさせる。
- ・ ライフプランを考えるうえで、人生を豊かにする趣味等についても触れる。
- ・ 現状では、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ないことに気付かせる。

【穴埋め箇所の回答例】

① 経済的 ② 生活的 ③ 精神的 ④ 社会的 ⑤ 性的

1. 自立ってどういうこと？

【留意点】

青年期は、大人として自立していくための準備をする時期であり、自立には、経済的自立、生活的自立、精神的自立、社会的自立、性的自立などの側面があります。これらは様々な場面における学習や人との関わりを通して達成されていき、自立への意欲が生きる原動力にもつながることから、生徒に以下の5つの自立の大切さを理解させてください。

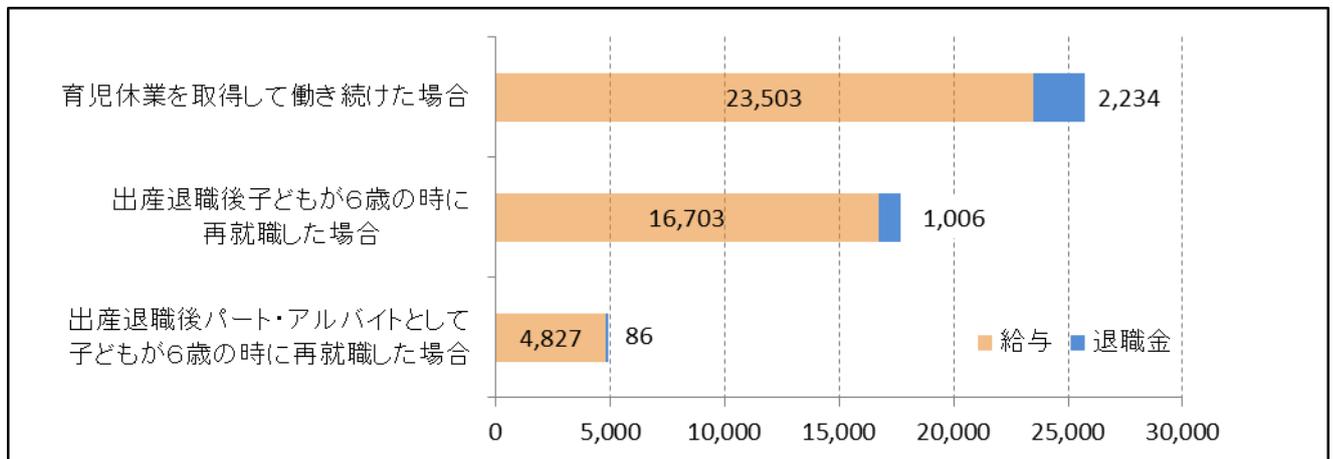
- ① 経済的自立・・・収入を得てそれを管理して生活できること。職業に就くことは、経済的自立の基盤である。青年期には、自分の就きたい職業や働き方について調べ、職業への関心を深めていく必要がある。
- ② 生活的自立・・・衣食住に関わる身の回りのことや家事、健康管理などを自分で行えること。日々の暮らしに関する生活技術を習得することで、長い人生を健康に生き、自分らしい人生を創造していくことができる。
- ③ 精神的自立・・・様々な問題に対して自分で決定し、責任を持って行動できること。進学や就職、恋愛や結婚相手の選択などこれから自分自身で決定しなければならない問題に直面する。決定の過程では、悩み、苦しむことや、周囲からの圧力もあるかもしれない。必要に応じて親や友人の意見を聞き、助言を求めるなどしながら、最終的には自分で決定することが大切である。

- ④社会的自立・・・人との関わりにおいて合意を形成したり、人間関係を調整したりすることができること。そのためには、自分について知るとともに、他者がどのような人間か、何に関心をもっているかなどについて理解しなければならない。自分と他者をつなぐのはコミュニケーションである。互いに意見を交換し合う中から、他者理解は生まれる。
- ⑤性的自立・・・自分の性だけでなく他者の性を尊重した、責任のある行動がとれること。青年期には性的な成熟によって男女の性的な変化や身体的な違いが明確になる。性的に成熟することは、子どもをつくる能力が備わり、命への責任が問われることでもある。性交すれば妊娠する可能性があることを十分に自覚しよう。

ちょっと一息

育児休業を取得し正社員として働き続けた場合と出産を機に退職した場合とでは、グラフに見られるような所得の差があります。働き方によって生涯所得が大きく変わるということを、将来のライフスタイルを考えるにあたってのひとつの検討資料として情報提供してください。ただし、所得を得ることだけが働く目的ではないことにも留意して指導してください。

■女性の出産後の働き方別生涯所得比較



単位：万円、%

| | | 大卒平均 |
|---|-----|--------|
| 就業を継続した場合 (※グラフには、掲載していませんが、指導の参考にしてください。) | 給与 | 25,377 |
| | 退職金 | 2,269 |
| | 合計 | 27,645 |
| 育児休業を取得して働き続けた場合 | 給与 | 23,503 |
| | 退職金 | 2,234 |
| | 合計 | 25,737 |
| | 逸失率 | 6.9% |
| 出産退職後子どもが6歳で再就職した場合 | 給与 | 16,703 |
| | 退職金 | 1,006 |
| | 合計 | 17,709 |
| | 逸失率 | 35.9% |
| 出産退職後パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合 | 給与 | 4,827 |
| | 退職金 | 86 |
| | 合計 | 4,913 |
| | 逸失率 | 82.2% |

(備考)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003年)により作成。
2. 22歳時に就職。結婚後28歳で第一子を出産し、31歳で第二子を出産すると仮定。
3. 育児休業は1年間取得し、その間雇用保険より給与の4割を支給されたと仮定。
4. 退職する場合は、28歳で退職し、第2子出生後満6歳となった37歳で再就職すると仮定した。
5. 「賃金構造基本統計調査」大卒の産業計のデータを使用。年間収入については、同調査の2003年の「きまって支給する現金給与額」「所定内給与額」および「年間賞与其他特別給与額」により作成。
6. 標準労働者など「きまって支給する現金給与額」を調査していない場合には、一般労働者の年齢層別の「きまって支給する現金給与額」と「所定内給与額」の比率を基に逆算し当該給与額を推計した。
7. 28歳時の退職金については、社団法人日本経済団体連合会「2004年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」の全産業・男性の管理・事務・技術労働者(大卒)の会社都合退職の支給月数(3.6か月分)を基に算出した。
8. 60歳時の退職金については、28歳時と同資料の会社都合退職の60歳定年退職金および標準者退職金に基づき、就業を継続した場合については、所定労働時間内賃金の41.5か月分、育児休業を取得した場合においては37.6か月分、6歳時に再就職する場合は17.0か月分で計算。
9. パート・アルバイトの平均賃金に関しては、「賃金構造基本統計調査」の20代~40代の女性パートタイム労働者平均賃金より120万円で固定した。
10. 四捨五入により内訳と計が一致しないことがある。

2. まずは、自分のことを知ろう

【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す。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生徒に考えさせてください。

例えば、「女らしさ」のイメージとつながりやすいと考えられる「思いやり」や「優しさ」は、多くの男性も持っています。また、「決断力がある」、「責任感がある」など「男らしさ」のイメージにつながりやすい資質は、社会活動の中では男女共に備えておくべきものです。性別にかかわらず、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てください。

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。「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)。

性の多様性を考える～性的指向と性同一性障害～

■世の中には男と女しかない？

性的指向には、いろいろな形があります。異性を愛する人だけではなく、同性愛や両性愛の人もあります。

また、性の自己認識「こころの性」と生物学的な性「からだの性」が違うと感じて、さまざまな葛藤が生じる性同一性障害の人々もいます。

長い間、社会では、「性」について、非常に固定的に考えられてきました。

世の中には「男性」と「女性」しかない。そして、「男性」は男性の特徴のある身体を持ち、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」は女性の特徴のある身体を持ち、「女性らしい」行動をし、男性に関心を持つ。

それだけが正常であり、そこからはずれるものは異常だと考えられてきたのです。

しかし、人間を単純に二つのパターンにわけ、それだけを認めてそれ以外を排除してしまう考え方は、このパターンにあてはまらない人々が人知れず苦しむ背景となっています。

(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 性的少数者と人権」

2006年(平成18年)10月発行、2010年(平成22年)12月改訂)

3. あなたの将来をデザインしてみよう！

【留意点】

高校生は、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いいかを考え、そして実際に動き始める時期です。

そんなとき「男だからバリバリ働いて、家族を養わなければならない」、「女だから家事や子育ては自分一人でしなければならない」などといっ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、何になりたいか、どういう人生を送りたいかで決めることが重要です。高校生の今、何に興味あるのかを見つめ、将来どのようになりたいか、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、高校卒業後の進路を考えるきっかけとしてください。

高校生 …… 高校生の今、何に興味があるのかを記入させてください。

25～30歳 …… 近年の平均初婚年齢は男女とも30歳前後です。高校を卒業後、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てください。現在、女性の30.5%は、出産を機に仕事を辞めている状況にあります。男女にかかわらず、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てください。

40歳前後 …… 自分の親の年齢に近づいた時のライフスタイル(仕事と生活のバランス等)について考えさせてください。

高校卒業後 …… 自分の希望する将来の姿を実現するために、高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、考えさせてください。具体的に記入できない生徒もいるかもしれませんが、考える機会を提供し、今後の進路指導につなげてください。

【参考資料一覧】

【資料1】 仕事をする目的(全国)、【資料2】 家庭の役割(全国)、【資料3】 平均初婚年齢の推移(全国)、

【資料4】 50歳時の未婚割合の推移(全国)、【資料5】 社会への貢献意識の推移(全国)、【資料6】 専攻分野別に見た学生(大学(学部))の割合(全国)、【資料7】 職業別男性割合の経年比較(全国)、【資料8】 職業別女性割合の経年比較(全国)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

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と言えます。

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」)

4. みんなが輝く社会へ

【留意点】

「3. あなたの将来をデザインしてみよう！」で、生徒に希望する働き方やライフスタイルを考えさせましたが、現在の社会では、多くの男性が長時間労働により、子育てに関われず、一方、女性の出産後の就業状況の調査によると働いている女性の30.5%※は出産を機に仕事を辞めている状況があり、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ことを、参考資料を活用して情報提供し、現状を変えていくためには、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。

(出典：「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」国立社会保障・人口問題研究所)

(回答例)

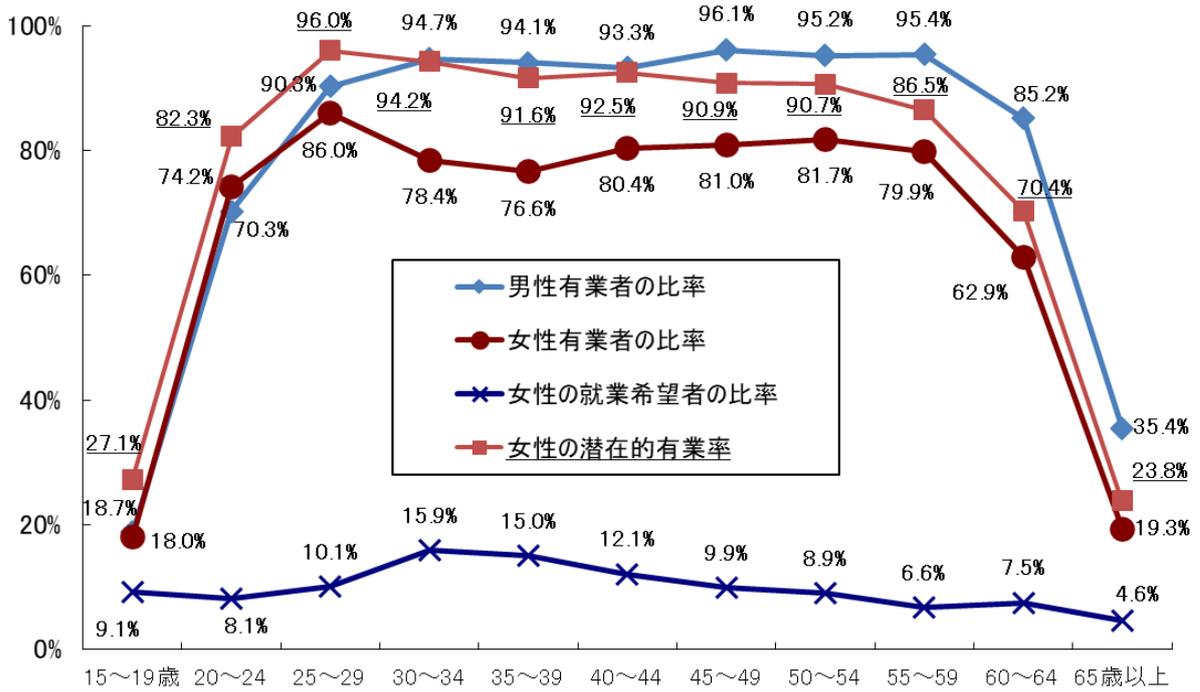
- ・「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を解消する。
- ・家事や育児の負担が女性に偏っていることから、男性も家事や育児に積極的に参画する意識を醸成し、男女ともに生活的に自立する。
- ・男性が家事や育児に参画する時間を確保するため、長時間労働を解消するなど仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた状態を実現する。
- ・男性も育児休業を取得できる風土の醸成や育児休業期間中の所得補償を充実させる。
- ・男性も女性も育児をしながらも働き続けられる制度（短時間勤務制度や育児休業の延長など）を充実させる。

せる。

- ・女性の管理職への登用など各自の持つ能力を發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。

【参考データ 1】年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）

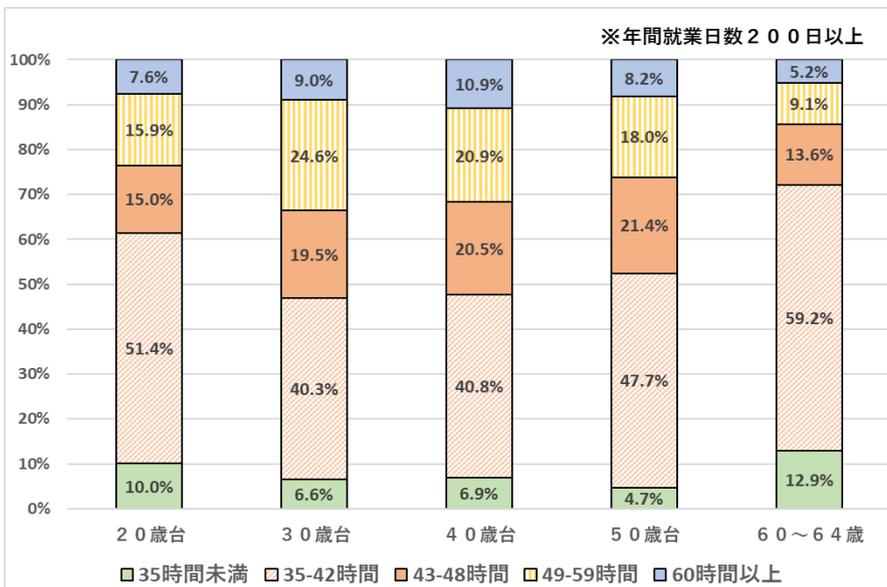
| | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65歳以上 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 男性有業率の比率 | 18.7% | 70.3% | 90.3% | 94.7% | 94.1% | 93.3% | 96.1% | 95.2% | 95.4% | 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

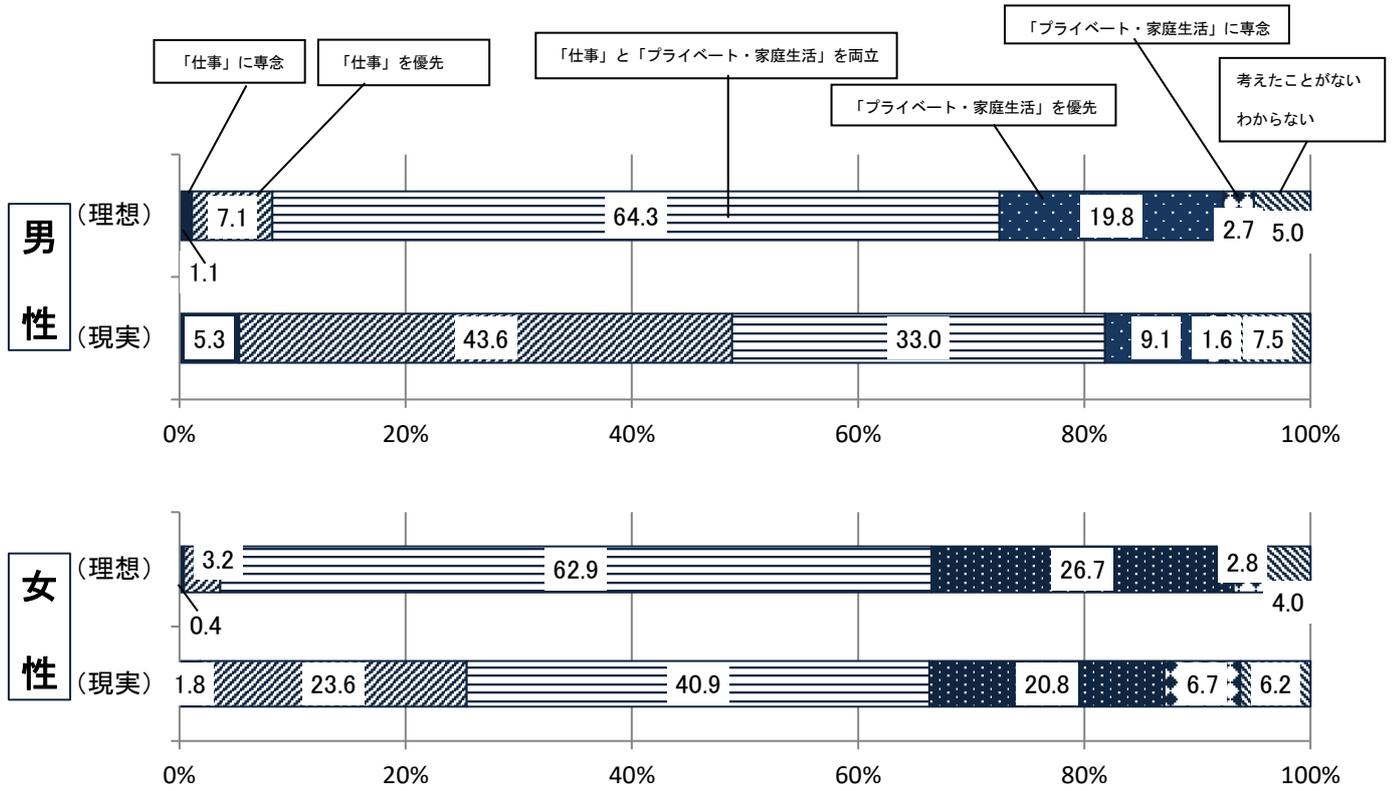
資料：総務省「就業構造基本調査」(令和4年)

【参考データ 2】年齢階級別 1 週間の就業時間（滋賀県・男性）



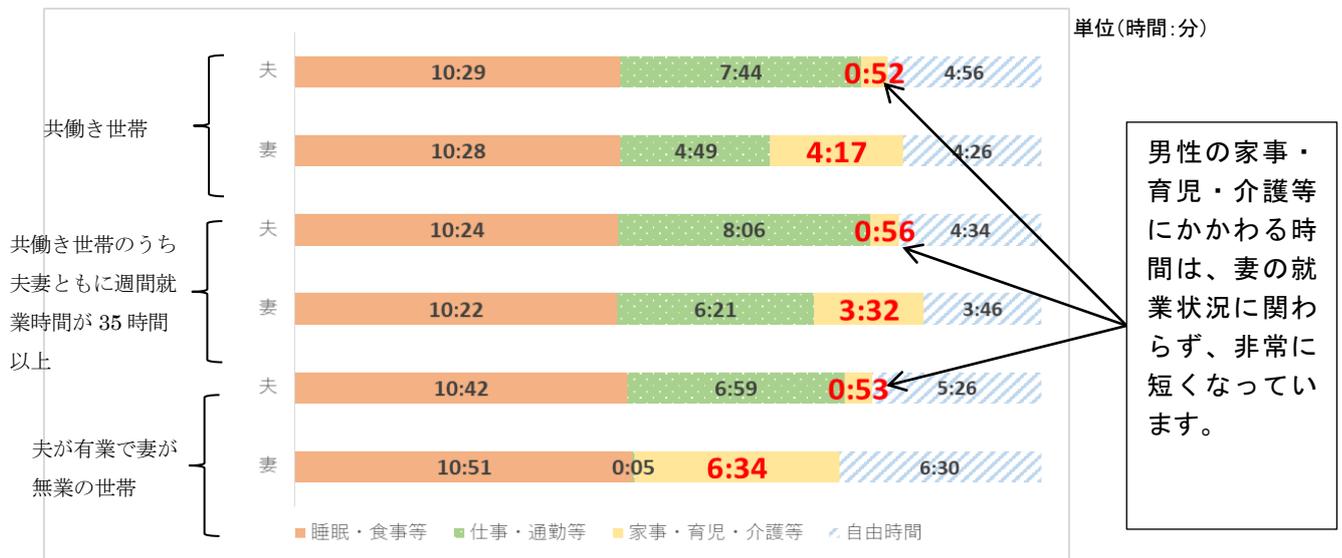
資料：総務省「就業構造基本調査」(令和4年)

【参考データ 3】生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」の優先度（滋賀県）



資料：滋賀県「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(令和6年度)

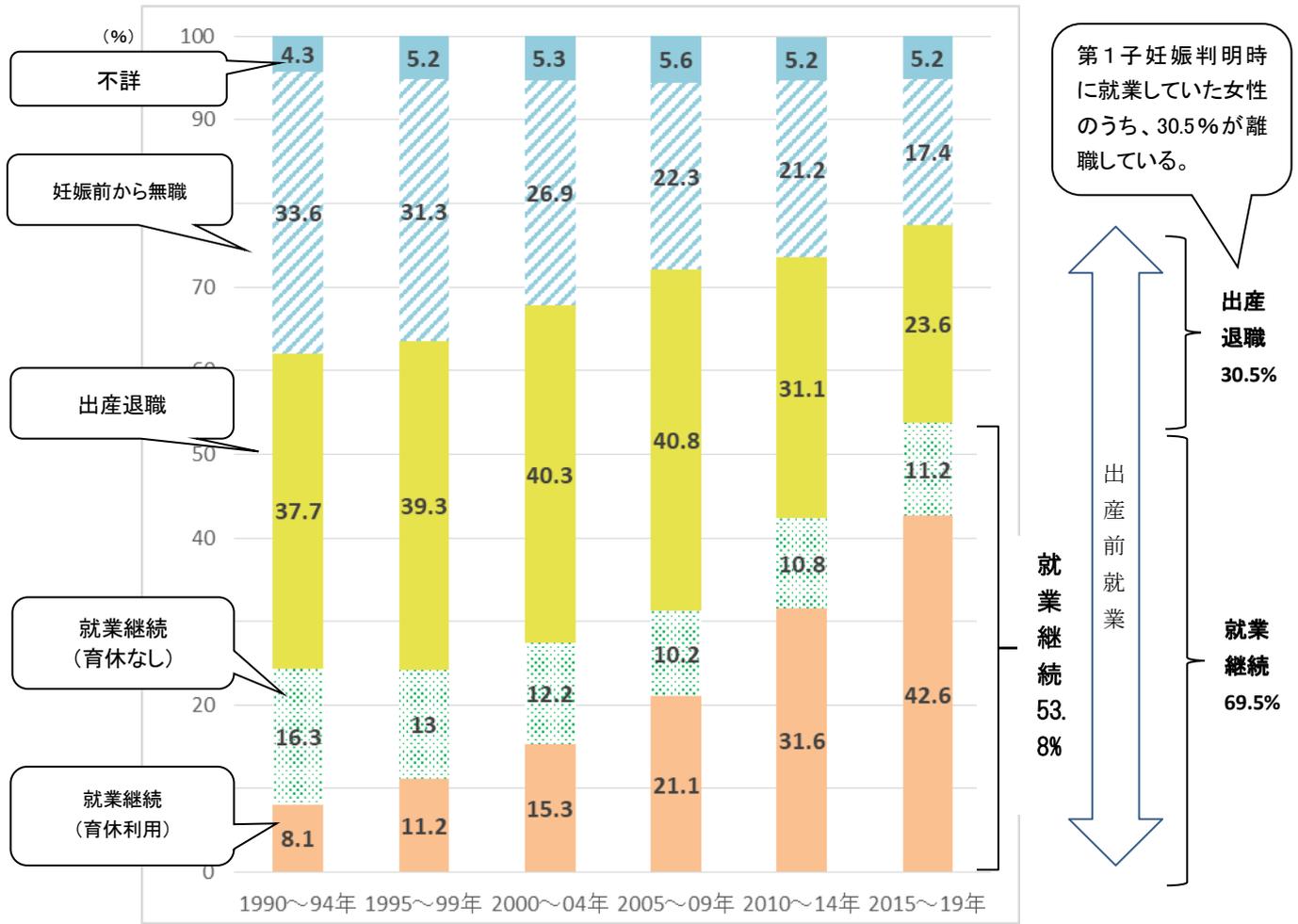
【参考データ 4】夫婦の生活時間（1日24時間に占める時間数）（全国）



資料：総務省「社会生活基本調査」(令和3年)

備考：端数処理の関係上、構成比の合計が24時間にならない場合があります。

【参考データ5】子どもの出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



備考:対象は出生子ども数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの(仕事が変わっていても、両時点で就業していれば「就業継続」に含まれる)。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。

- ・就業継続(育児休業利用):妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
- ・就業継続(育児休業利用なし):妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- ・出産退職:妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
- ・妊娠前から無職:妊娠判明時無職～

【参考資料一覧】

- 【資料9】女性の働き方に関する考え方(滋賀県)、【資料10】女性が仕事を続けていくために必要なこと(滋賀県)、【資料11】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について(滋賀県)、【資料15】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日あたり)(国際比較)、【資料16】男女別にみた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の希望と現実(全国)、【資料17】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)

5. 先輩からのメッセージ

生徒が子育てをしながら働く女性や育児休業を取得した男性のエピソードに触れ、男女が共に働きながら家事や子育てをする具体的なイメージを持たせてください。

<家庭用ワークシート>

男女が共に働き、共に家庭を築くために

【ねらい】

- ・ 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させる。
- ・ 生活者としての自立に向け、努力しようとする意欲を持たせる。
- ・ 仕事と家庭生活を両立させる場合に何が必要となるかを考えさせる。

【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づかせる。
- ・ 固定的役割分業意識のほか、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面から考えさせる。

【穴埋め箇所の回答例】

- ①男女共同参画社会 ②滋賀県男女共同参画推進条例 ③職業労働 ④家事労働 ⑤性別役割分業
⑥女子差別撤廃条約 ⑦男女雇用機会均等法 ⑧女性 ⑨ワーク・ライフ・バランス ⑩12時間 ⑪M字型
⑫出産・子育て期

1. あなたの考えを振り返ってみよう！

【留意点】

(1) のチェック項目から生徒自身の固定的な性別役割分業意識に気付かせてください。また、(2)で自分の考え方を言葉にすることでより意識させ、生徒同士の意見交換等を通して男女共同参画意識の必要性を理解させてください。

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。「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）。

【参考資料一覧】

【資料11】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）、【資料12】固定的性別役割分担意識（国際比較）、【資料13】滋賀県男女共同参画推進条例、【資料14】各分野の男女の地位の平等感（全国）

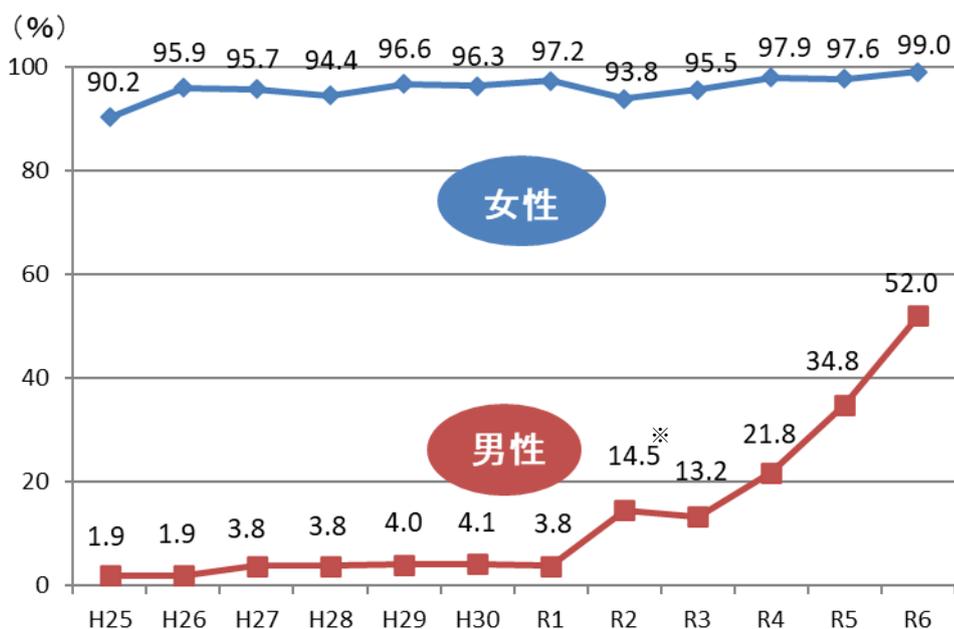
2. 家事労働の男女比較

【留意点】

(1) では、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を理解させてください。

また、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、強まっていったこと、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たことを理解させてください。なお、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ることも理解させてください。

【参考データ 1】 県内企業における育児休業取得率の推移（滋賀県）



※令和2年度の男性における育児休業取得率については、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」

(2) の設問では、【図1】【図2】から共働き世帯が増加してきているものの、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2重の負担がかかっている現状を理解させてください。

【参考資料一覧】

【資料 15】 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）（国際比較）、

【資料 18】 女子差別撤廃条約

3. 仕事と生活の調和って？

【留意点】

(1) では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について説明をしています。

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての希望と現実のアンケート調査結果である【図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一方で、現実には、男性では「仕事」優先が、女性では「家庭生活」優先がそれぞれ最多であるなど、単一の活動を優先している人の割合が高くなっていることに気付かせてください。

(2) では、【図4】を見ながら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に触れ、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業意識だけでなく、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ことに気付かせてください。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

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、その充実があってこそ、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」)

【参考資料一覧】

【資料16】男女別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（全国）

4. 女性が働き続けられる社会とは

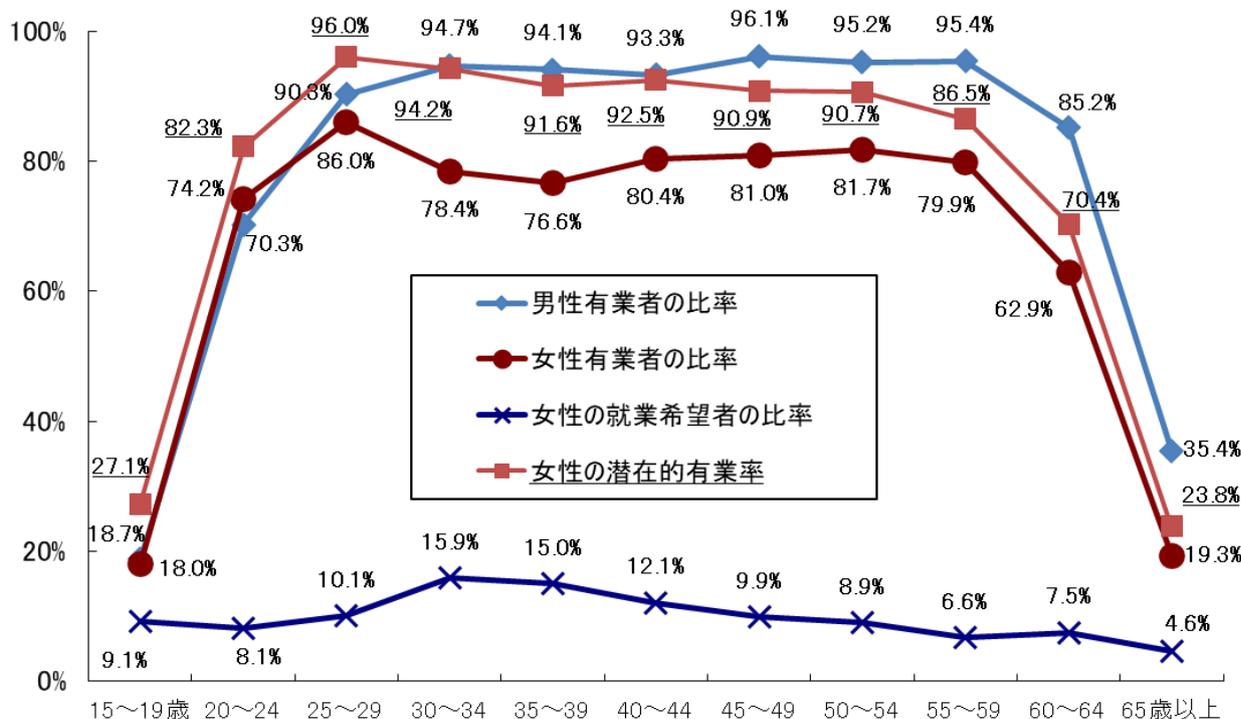
【留意点】

(1) の【図5】の年齢階級別・男女別有業率では、男性の有業率は、25歳以上から59歳以下の年齢階級で90%を超えています。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字型になります。昨今では、M字型の谷は浅くなってきているものの、女性の就業希望者の比率は、M字の谷の年齢層で高くなっており、離職したものの就労を希望している人が多いことがうかがえます。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、働くための環境を整っていないことが大きく影響していることがうかがえます。今後、労働力人口が減少に向かう中、就業を希望する女性が活躍できる社会づくりが課題であることを理解させてください。

なお、労働力調査および国勢調査では、「滋賀県」の女性の年齢階級別就業希望率のデータは公表されていないため、【図5】においては、女性の就業希望者の比率のデータが公表されている就業構造基本調査の年齢階級別・男女別有業率を掲載しています。

【図5】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「就業構造基本調査」(令和4年)

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は持っているが、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。

【図6】は、令和元年度に県が実施した、滋賀県在住の18歳以上の男女を対象にした意識調査で、「女性が仕事を続けていくために必要なこと」についての上位6項目の結果です。

「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」がもっとも多く60.7%、つぎに「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が42.4%、「職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境(人員体制や職場風土等)にすること」が40.2%と続きます。

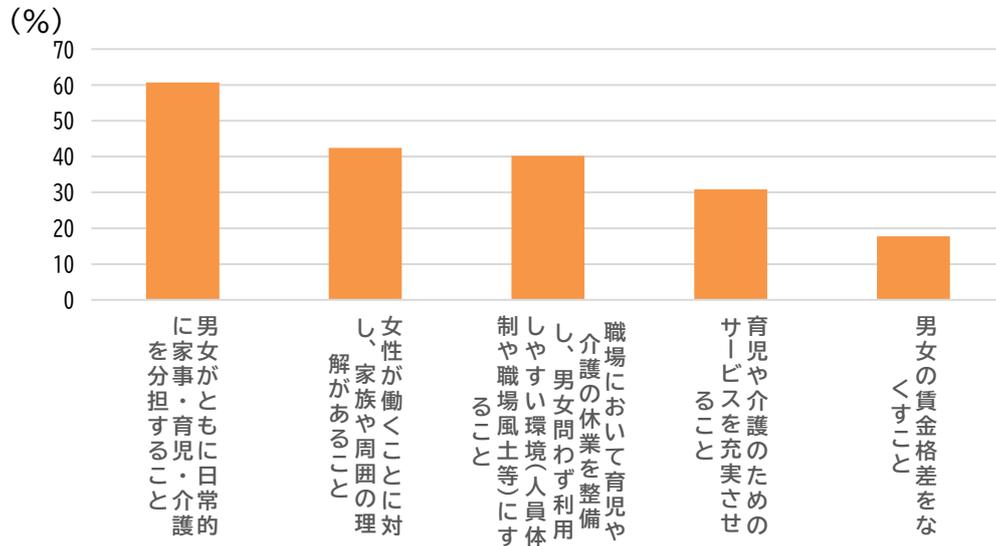
(2)では、多くの女性が就業を希望しながらも、出産・子育て期に離職している現状を踏まえ、働き続けたい女性が働き続けられるようにするためにはどのような考え方や環境が必要か、【図6】をヒントに生徒に考えさせてください。回答例としては、以下のようなものがあります。

(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發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。

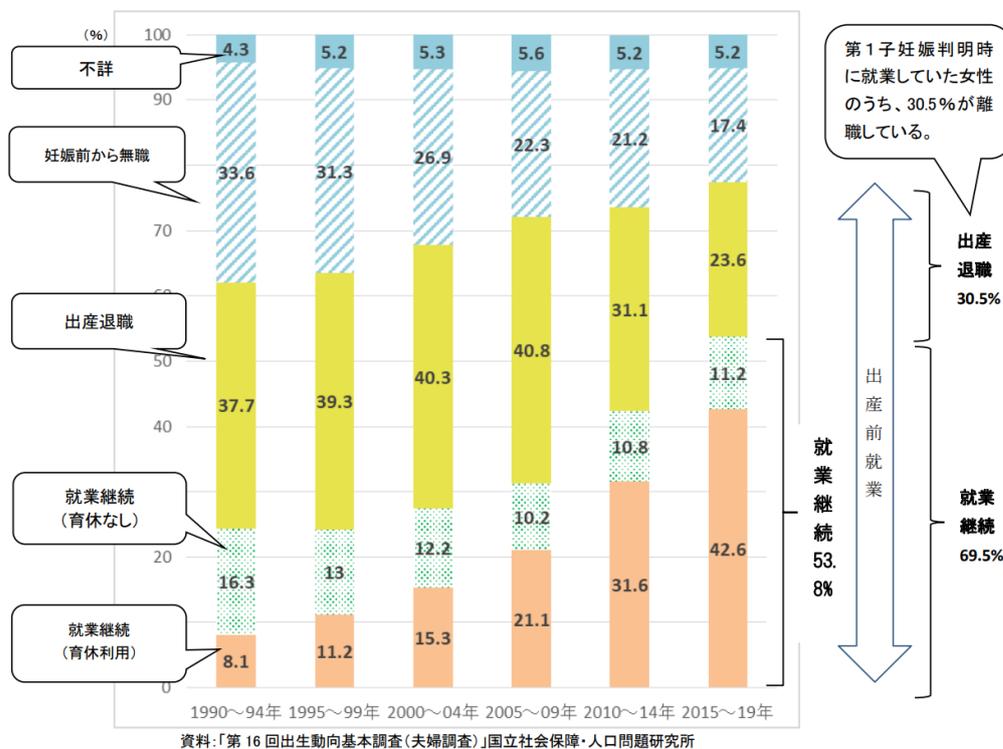
【図6】女性が仕事を続けていくために必要なこと

女性が仕事を続けていくために必要なことについて調査したところ、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多く、60.7%と過半数を占めた。次いで、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が42.4%と多くなっている。（12個の選択肢の中から3つまで選択）



資料：滋賀県「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」（令和6年度）

【参考データ2】子どもの出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化



備考：対象は出生子ども数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの（仕事が変わっていても、両時点で就業していれば「就業継続」に含まれる）。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。

- ・就業継続(育児休業利用)：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
- ・就業継続(育児休業利用なし)：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- ・出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
- ・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

【参考資料一覧】

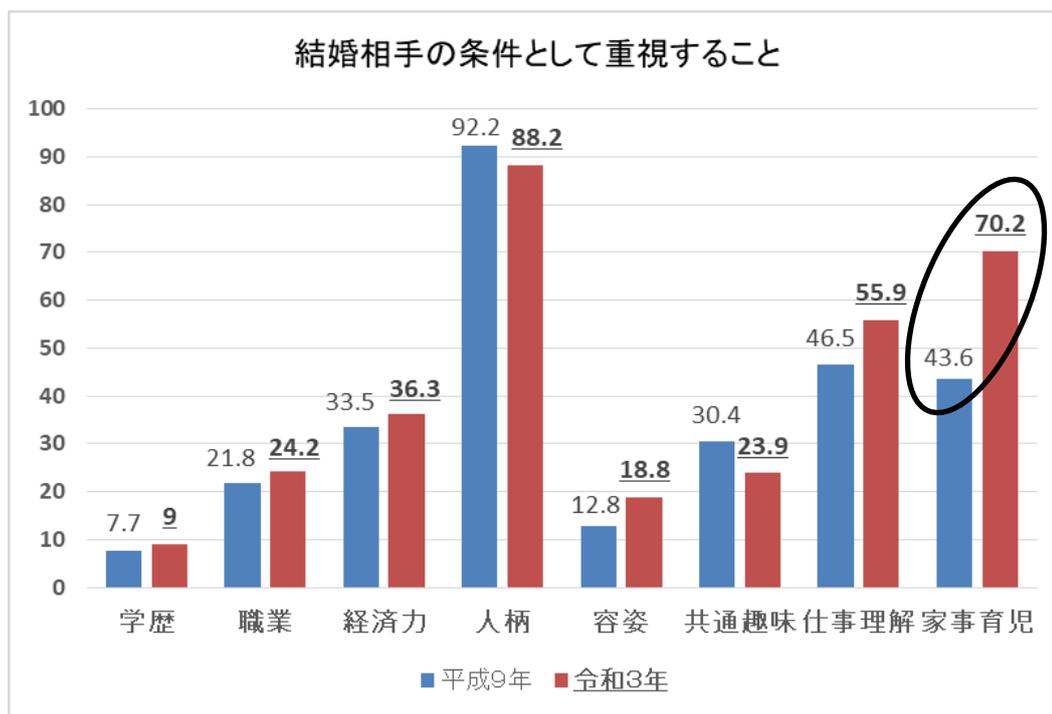
【資料9】女性の働き方に関する考え方（滋賀県）、【資料10】女性が仕事を続けていくために必要なこと（滋賀県）、【資料11】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）、【資料15】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）（国際比較）、【資料16】男女別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（全国）、【資料17】就業者および管理的職業従事者における女性割合（国際比較）

ちょっと一息

ここでは、国立社会保障・人口問題研究所が「いずれ結婚するつもり」と答えた18歳～34歳未婚者を対象に、結婚相手に求める条件について「学歴」、「職業」、「収入などの経済力」、「人柄」、「容姿」、「共通の趣味の有無」、「自分の仕事に対する理解と協力」（以下、「仕事への理解」）、「家事・育児に対する能力や姿勢」（以下、「家事・育児の能力」）の8項目について、それぞれ「重視する」、「考慮する」、「あまり関係ない」の3択で調べた結果を掲載しています。

直近の第16回調査（令和3年）と第11回調査（平成9年）の女性が「結婚相手の条件として重視する」と答えた割合を比較してみると、「人柄」を重視する人が最も多く、「家事・育児の能力」「仕事への理解」も多くの方が重視していることがわかります。特に「家事・育児の能力は、その割合が顕著に増加しています。（第10回以前では、質問項目が異なるため比較できない。）

このようなデータを提供することで、生徒の関心が高まることを期待して掲載しましたので、時間があれば触れてみてください。



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第11回、第16回出生動向基本調査（独身者調査）」

<公民用ワークシート>

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づかせる。
- ・ 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させる。
- ・ 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させる。

【指導のポイント】

- ・ 女性の労働力率等が20歳代後半から30歳代にかけて底とするM字を描く理由を考えさせる。
- ・ 女性の有業率に就業希望者の比率を加えるとどうなるか考えさせる。
- ・ 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。
- ・ 男女間の賃金格差について女性の年齢階級別労働力率（M字型）のグラフと関連させて考えさせる。
- ・ 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。
- ・ 法制度はできたものの十分に利用されていない現状について考えさせる。
- ・ 国際比較を通じて、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。

【穴埋め箇所の回答例】

- ①M字型 ②女子差別撤廃条約 ③男女雇用機会均等法 ④セクシュアル・ハラスメントの防止 ⑤労働基準法
⑥女子保護規定 ⑦育児休業法 ⑧育児・介護休業法 ⑨118位 ⑩教育 ⑪政治 ⑫経済 ⑬健康

1. 女性の労働力率

【留意点】

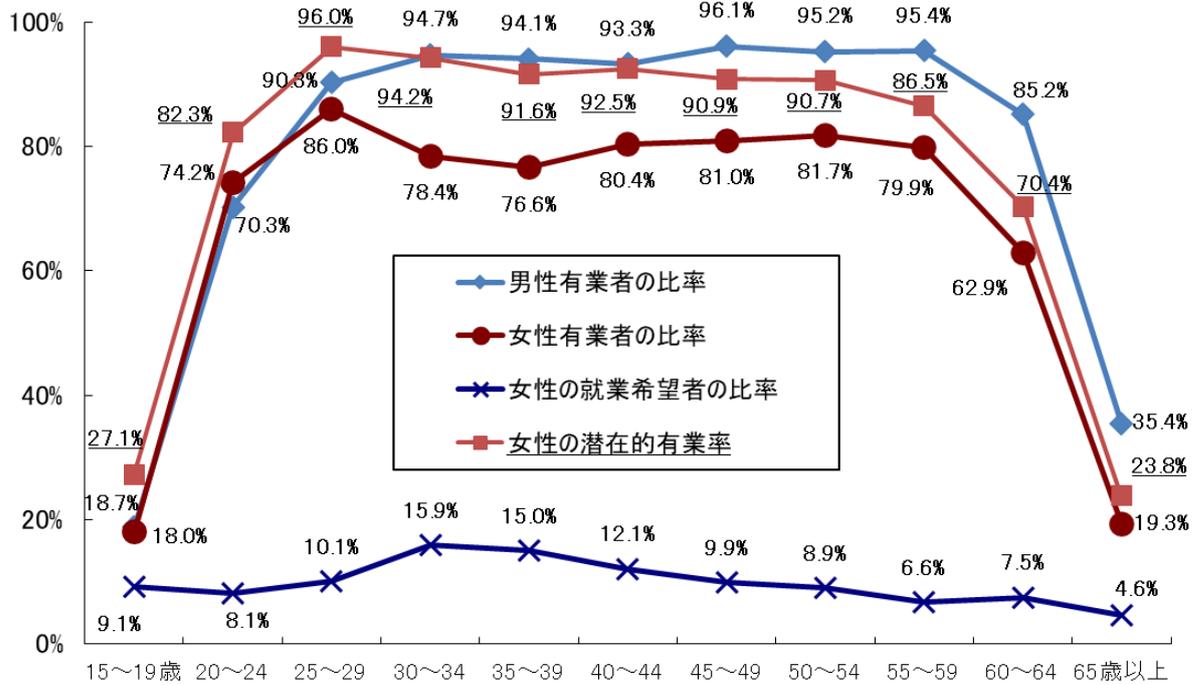
【図1】は、滋賀県の年齢階級別・男女別有業率です。男性の有業率は、25歳以上から59歳以下の年齢階級で90%を超えていますが、女性の有業率は、24歳以下では、男性と同様に推移するものの、25歳以上で男性との差が大きくなり、結婚・出産・子育て期に低下し、その後就労するM字型になります。昨今では、M字型の谷は浅くなってきているものの、女性の就業希望者の比率は、M字の谷の年齢層で高くなっており、離職したものの就労を希望している人が多いことがうかがえます。また、有業者率に就業希望者の比率を足した値、つまり働いている女性の比率と働きたいと思っている女性の比率を足した潜在的有業率をみると、M字型のくぼみは小さくなっており、M字型の要因としては、女性の就労意欲より、働くための環境を整っていないことが大きく影響していることがうかがえます。今後、労働力人口が減少に向かう中、就業を希望する女性が活躍できる社会づくりが課題であることを理解させてください。

なお、労働力調査および国勢調査では、「滋賀県」の女性の年齢階級別就業希望率のデータは公表されていないため、【図1】においては、女性の就業希望者の比率のデータが公表されている就業構造基本調査の年齢階級別・男女別有業率を掲載しています。（有業率と労働力率の違いについては、後述。）

また、女性の年代別の雇用形態（【参考】）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ます。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ります。

【図1】年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）

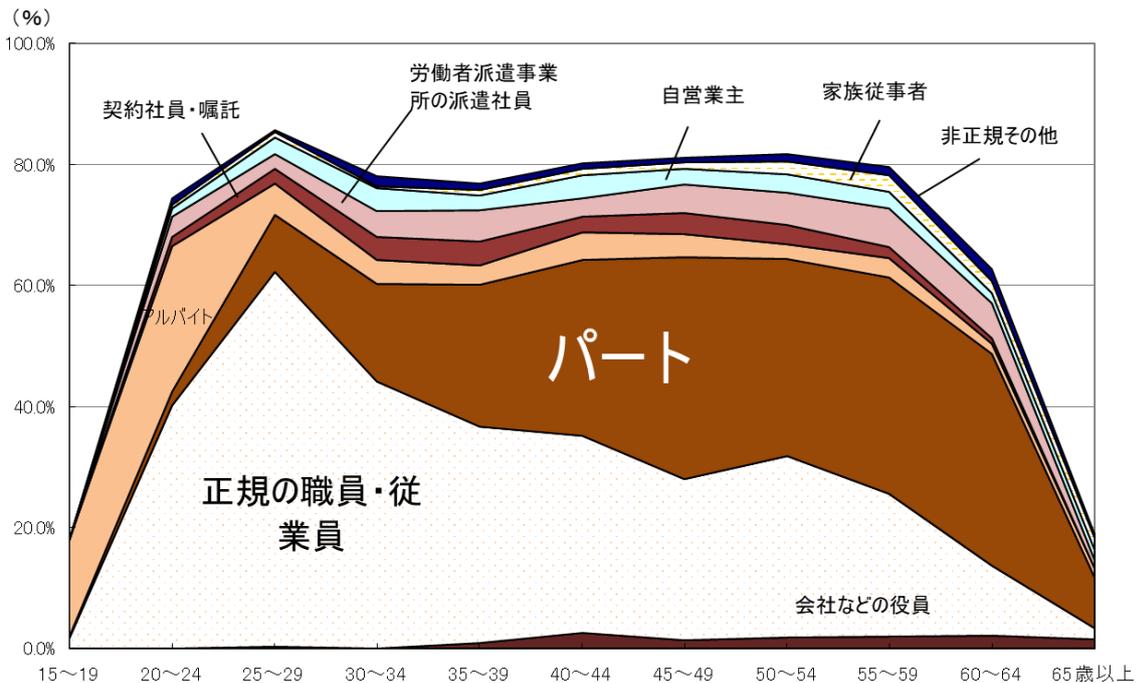
| | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65歳以上 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 男性有業率の比率 | 18.7% | 70.3% | 90.3% | 94.7% | 94.1% | 93.3% | 96.1% | 95.2% | 95.4% | 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「就業構造基本調査」(令和4年)

【参考】女性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）

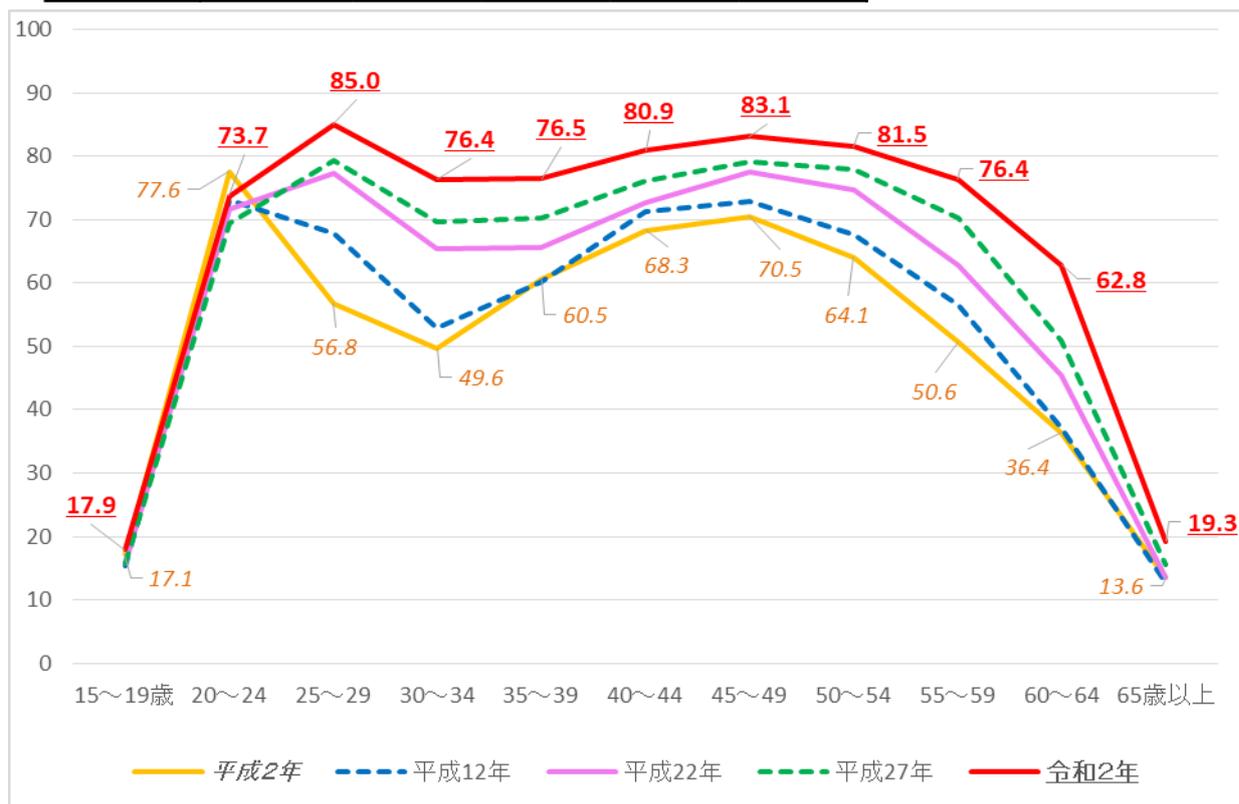


資料:令和4年就業構造基本調査(総務省)

【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になります。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てください。

【図2】年齢階級別女性の労働力率の推移（滋賀県）

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

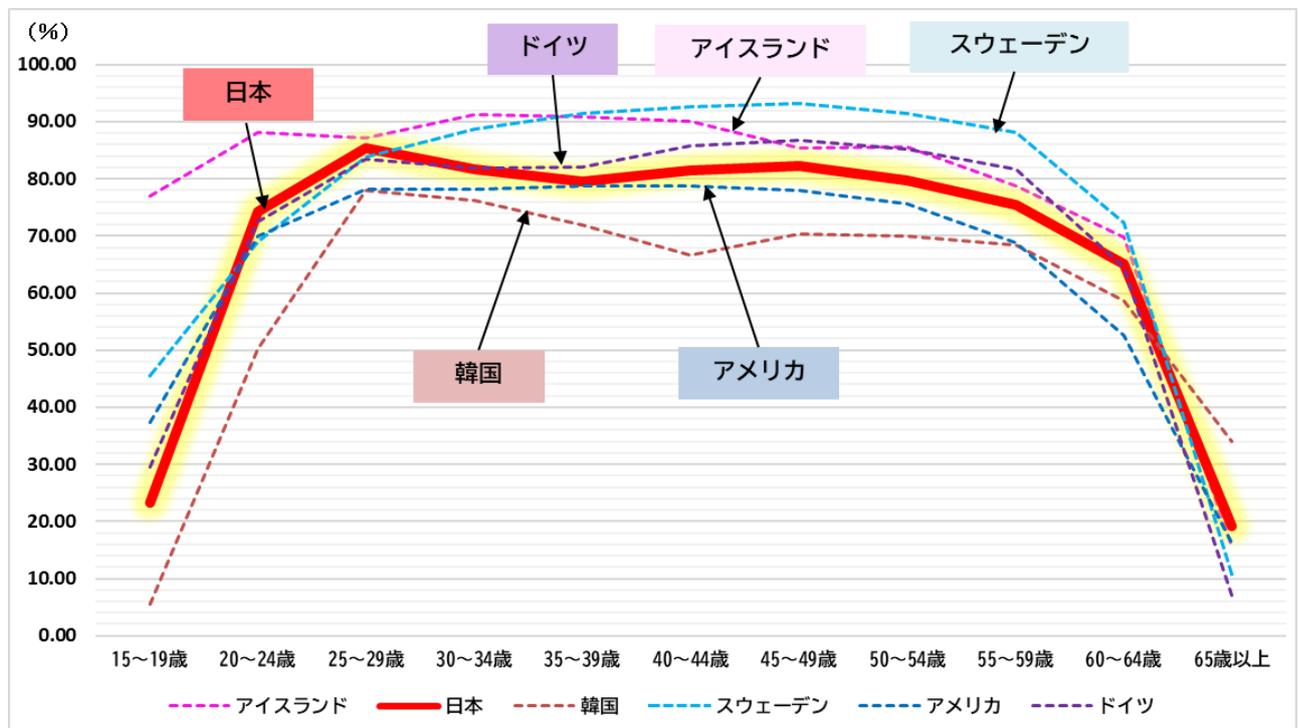


資料：総務省「国勢調査」

【図3】は、女性の年齢階級別労働力率の国際比較となります。以前は、欧米諸国でもM字型はみられましたが、現在、欧米諸国では、M字型はみられないことに気付かせてください。

【図3】女性の年齢階級別労働力率（国際比較）

| | 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 | 77.00 | 23.20 | 5.60 | 45.54 | 37.40 | 29.54 |
| 20～24歳 | 88.18 | 74.20 | 50.25 | 68.93 | 69.93 | 72.55 |
| 25～29歳 | 87.24 | 85.40 | 77.94 | 83.90 | 78.08 | 83.51 |
| 30～34歳 | 91.32 | 81.60 | 76.22 | 88.71 | 78.17 | 81.88 |
| 35～39歳 | 90.84 | 79.60 | 71.92 | 91.49 | 78.67 | 82.12 |
| 40～44歳 | 90.17 | 81.40 | 66.60 | 92.56 | 78.73 | 85.86 |
| 45～49歳 | 85.49 | 82.30 | 70.37 | 93.24 | 77.99 | 86.83 |
| 50～54歳 | 85.67 | 79.70 | 69.98 | 91.37 | 75.59 | 85.20 |
| 55～59歳 | 78.85 | 75.40 | 68.45 | 88.15 | 68.85 | 81.61 |
| 60～64歳 | 69.83 | 65.00 | 58.65 | 72.26 | 52.55 | 64.42 |
| 65歳以上 | 15.67 | 19.10 | 33.95 | 10.71 | 16.25 | 7.15 |



資料: ILOSTAT(2024)

(2) では、女性の労働力率のM字型の①原因と②解決策を考えさせてください。

(①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偏っている。
- ・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がない。
- ・男性に比べて、女性の所得が低いため、女性が仕事を辞めることを選択している。

(②解決策の回答例)

- ・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業意識を解消する。
- ・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發揮できるようにする。

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は持っているが、現在は休んでいる者。仕事があつたりなかつたりする人や、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（有給の退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（無給の退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字型カーブを描いている。

【参考資料一覧】

【資料9】女性の働き方に関する考え方（滋賀県）、【資料10】女性が仕事を続けていくために必要なこと（滋賀県）、【資料11】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）、【資料15】6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）（国際比較）

2. 男女の賃金格差

【留意点】

男性と女性の賃金を比較してみると、男性の賃金を100とした場合、女性の所定内給与額*は正社員・正職員と正社員・正職員以外の合計では78.0であり、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ります。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、フランス、イタリアは80強の水準となっており、日本は依然低い水準にあるといえます。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ます。女性が働き続けられるためのキ

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、女性がそ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てください。

※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。

【参考資料一覧】

【資料17】 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）

3. 男女平等の職場をめざして

【留意点】

ここでは、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してください。

(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も撤廃されました。

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。

(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カ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。2021年改正では子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な、男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業の枠組みの創設が行われました。（2022年10月1日施行）

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カ月間は、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カ月目以降は50%相当額が給付されます。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カ月間を限度として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カ月間）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。

(参考) 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。

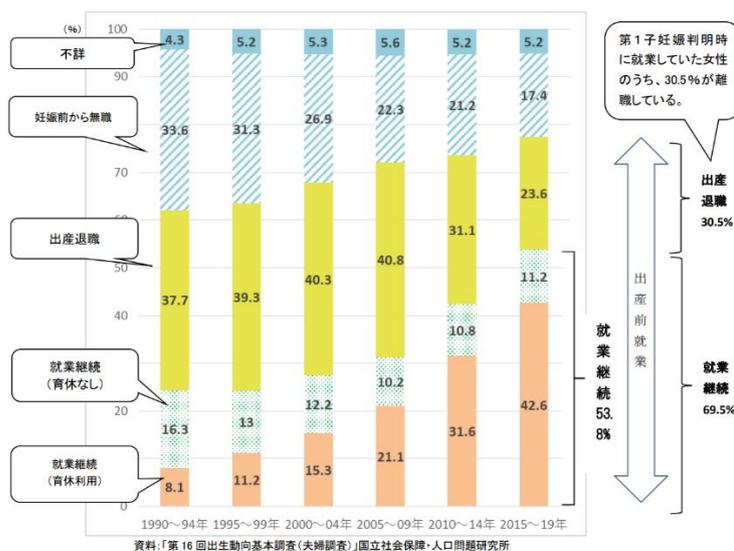
<法令の内容> (※) は令和元年に一部改正、公布された内容

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らない。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。

【図5】は、県内企業における育児休業取得率の推移をグラフ化したものです。女性の取得率は徐々に増加し、90%以上の女性が育児休業を取得していますが、男性の取得率をみると、低い水準で推移しており、男性の育児休業の取得が進んでいない状況に気付かせてください。

なお、女性の取得率は90%と高い数値が出ていますが、【図6】をみると育児休業制度の利用が増えるとともに、出産前後で就業継続している女性の割合は増加傾向にあるものの、働いていた女性の30.5%が出産を機に退職している状況にあることを押さえておくことが重要です。

【図6】 子どもの出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



備考:対象は出生子ども数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業員上の地位の変化を見たもの(仕事が変わっていても、同時点で就業していれば「就業継続」に含まれる)。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。

・就業継続(育児休業利用):妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
・就業継続(育児休業利用なし):妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
・出産退職:妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
・妊娠前から無職:妊娠判明時無職～

【参考資料一覧】

【資料18】女子差別撤廃条約、【資料19】ポジティブ・アクション

4. 世界と比較した日本の男女平等

【留意点】

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ります。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カ国中、日本は118位となっています。なお、【表4】では、1位のアイスランドから10位のアイルランド、高校生にとってなじみのあるアメリカ、韓国、中国をとりあげました。

＜ジェンダー・ギャップ指数の解説＞

① 「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。

② 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。健康分野は、「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位となりました。

一方、政治分野は、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、国会議員および閣僚の女性比率が低いことが影響しています。

また、経済分野は、スコアが0.613ptで112位でした。令和4年の労働力調査(総務省)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、16.3%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78.0%と低い水準であることが影響しています。

また、教育分野は、スコアが0.994ptであり、順位は66位となっています。日本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。

③ 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たものの、現在でも、働いている女性のうち30.5%が出産を機に仕事を辞めています。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「クォータ制^{*}

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、女性の能力に関する偏見が根強く、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。

※クォータ制・・・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。

④ 今後の取組

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。

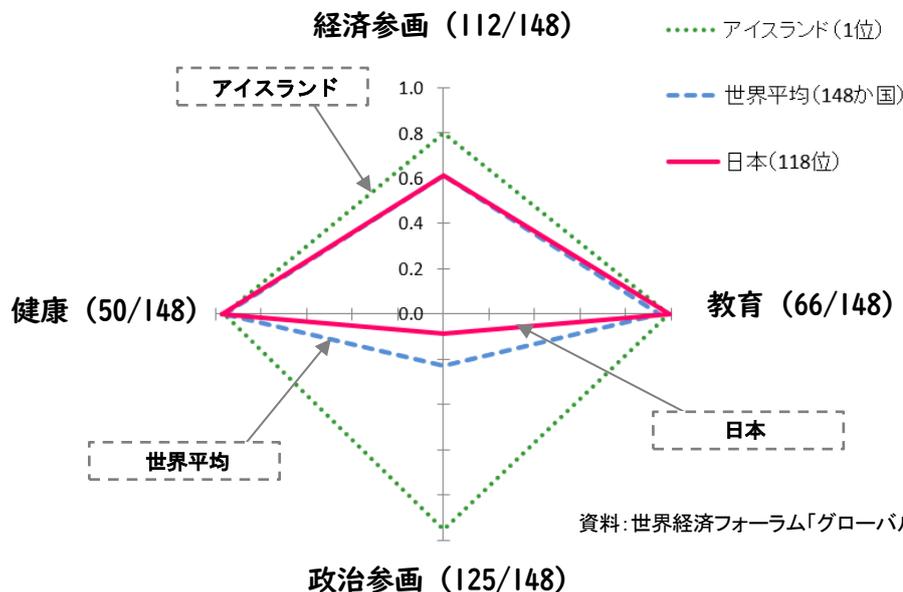
【参考データ 1】 ジェンダー・ギャップ指数（2025 年）の主な国の順位（詳細）

| 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 2】 ジェンダー・ギャップ指数（2025 年）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」

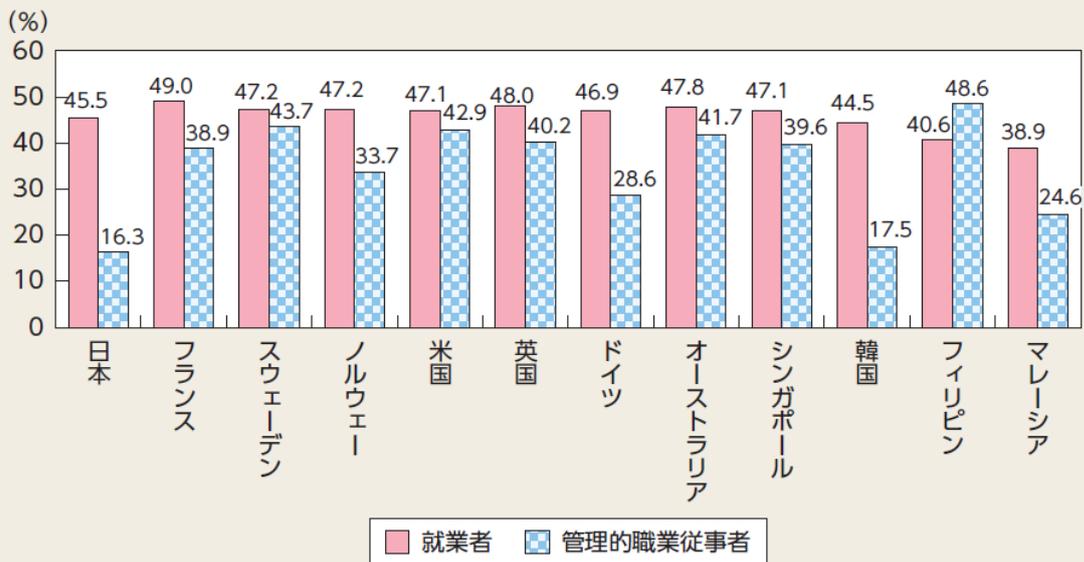
【参考データ 3】 諸外国の国会議員に占める女性の割合

| 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

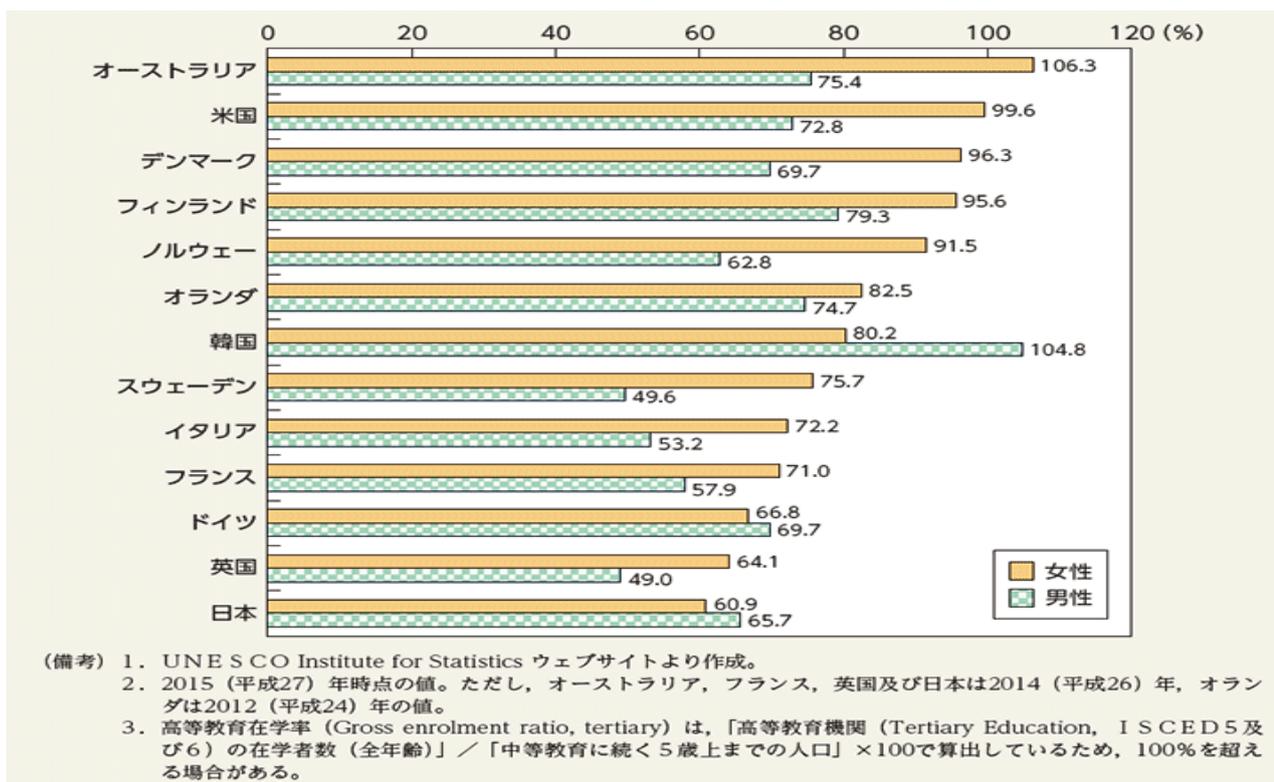
【参考データ 4】 就業者および管理的職業従事者における女性割合（国際比較）



- (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5】高等教育在学率の国際比較



資料:内閣府「平成 30 年版男女共同参画白書」

【参考資料一覧】

【資料 12】 固定的性別役割分担意識 (国際比較)、【資料 20】 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移 (全国)、【資料 21】 参議院議員通常選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移 (全国)、【資料 22】 滋賀県内の女性の参画状況

5. まとめ

【留意点】

このワークシートでは、滋賀県を含めた日本の女性の労働力率がM字型を描くことや、M字型の影響もあり女性の勤続年数が短く、管理職比率が低いこと、非正規雇用が多いこと等を原因とした男女の賃金格差があることについて考えてきました。また、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の施行により徐々に働く場での男女の平等は進んできてはいるものの、世界の国々と比較すると、特に政治分野や経済分野において男女の格差があることが理解できたと思います。ここでは、働く男女の平等を実現していくためにはどうしていけばよいかについて、このワークシートで取り上げた課題への解決策等から考えさせてください。

(回答例)

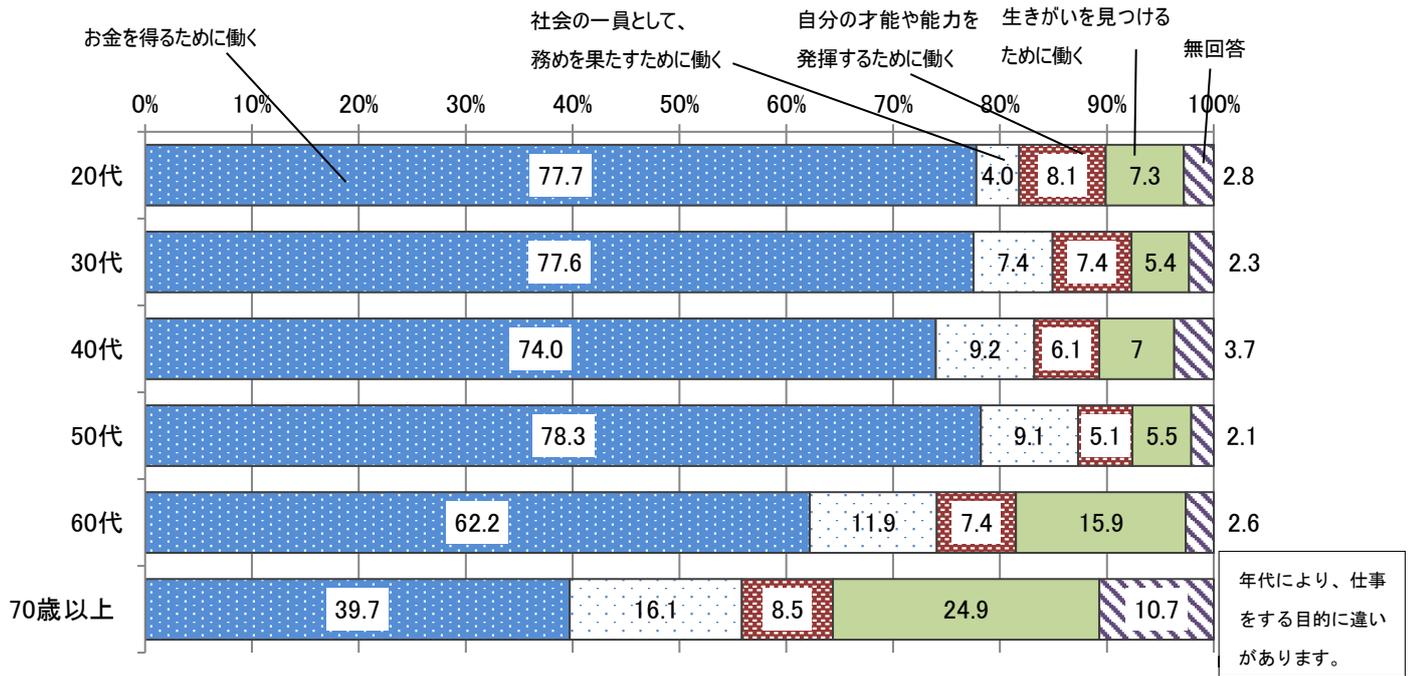
- ・「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を解消し、男性も家事や育児に積極的に参画する意識を醸成する。
- ・男性も女性も出産や育児をしながらも働き続けられる制度 (短時間勤務制度や育児休業の延長など) を充実させ、女性の労働力率のM字型を解消する。
- ・国会議員や管理職といった意思決定過程における女性の参画を推進する。

参考資料集～関連データ等～

【掲載データ一覧】

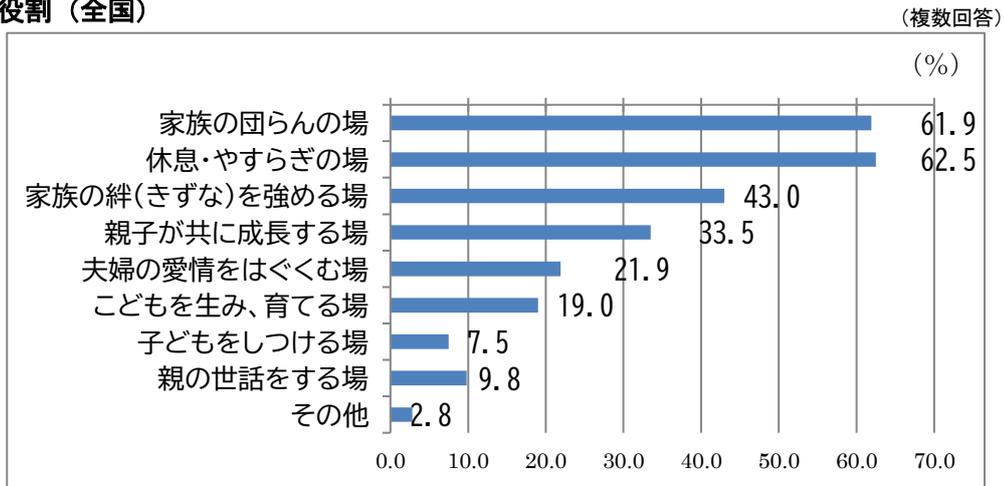
- 資料1. 仕事をする目的（全国）
- 資料2. 家庭の役割（全国）
- 資料3. 平均初婚年齢の推移（全国）
- 資料4. 50歳時の未婚割合の推移（全国）
- 資料5. 社会への貢献意識の推移（全国）
- 資料6. 専攻分野別に見た学生（大学（学部））の割合（全国）
- 資料7. 職業別男性割合の経年比較（全国）
- 資料8. 職業別女性割合の経年比較（全国）
- 資料9. 女性の理想の働き方に関する考え方（滋賀県）
- 資料10. 女性が仕事を続けていくために必要なこと（滋賀県）
- 資料11. 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）
- 資料12. 固定的性別役割分担意識（国際比較）
- 資料13. 滋賀県男女共同参画推進条例
- 資料14. 各分野の男女の地位の平等感（全国）
- 資料15. 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり）（国際比較）
- 資料16. 男女別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（全国）
- 資料17. 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）
- 資料18. 女子差別撤廃条約
- 資料19. ポジティブ・アクション
- 資料20. 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移（全国）
- 資料21. 参議院議員通常選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移（全国）
- 資料22. 滋賀県内の女性の参画状況

資料1. 仕事をする目的（全国）



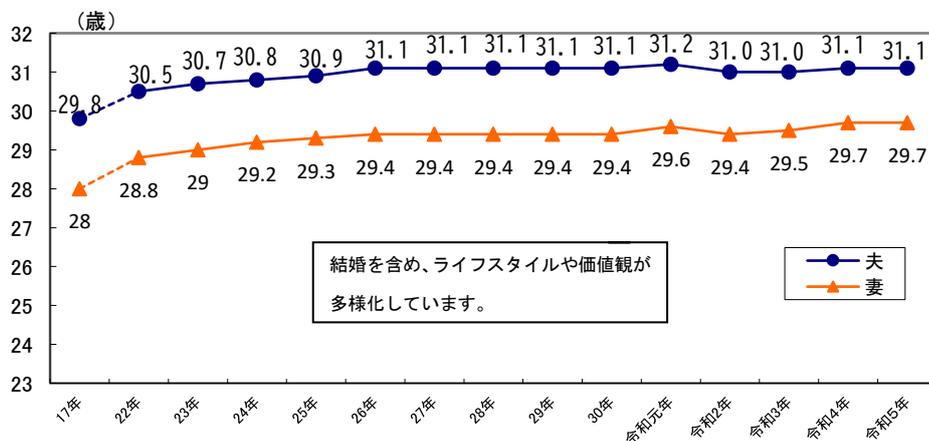
資料：内閣府「国民生活に関する世論調査」(令和5年11月)：調査対象 5,000人、有効回答 61.5%

資料2. 家庭の役割（全国）



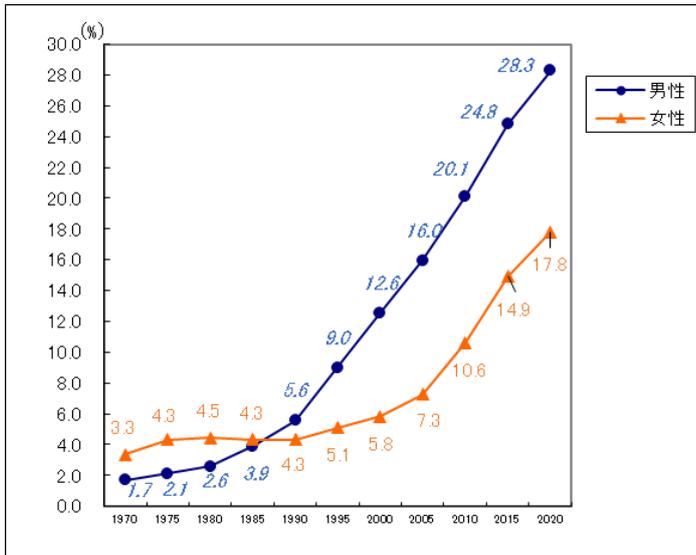
資料：内閣府「国民生活に関する世論調査」(令和5年11月)：調査対象 5,000人、有効回答 61.5%

資料3. 平均初婚年齢の推移（全国）



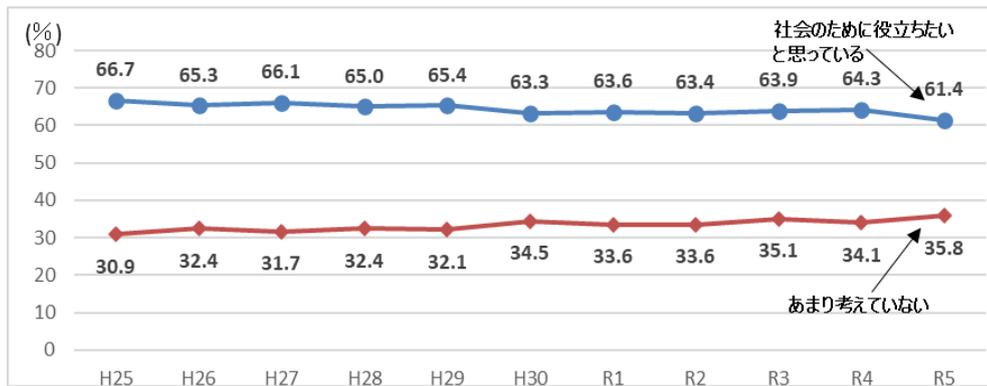
資料：厚生労働省「人口動態調査」(令和5年)

資料4. 50歳時の未婚割合の推移（全国）



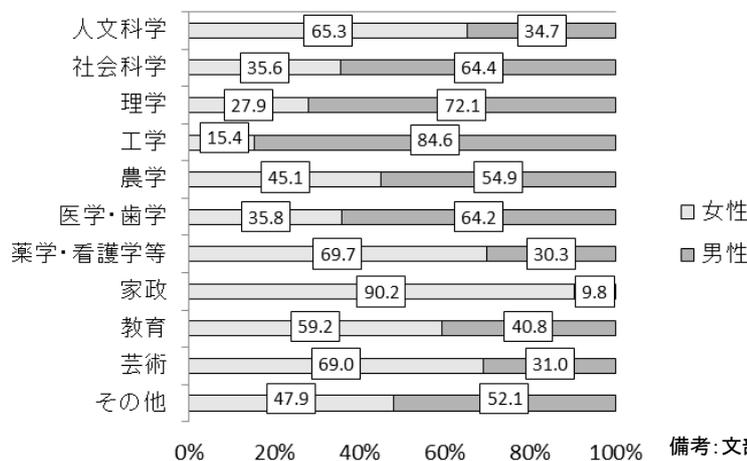
資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2024)」
 総務省統計局「国勢調査報告」により算出
 ※45～49歳と50～54歳の未婚率の平均値。過去に生涯未婚率とも呼ばれていました。

資料5. 社会への貢献意識の推移（全国）



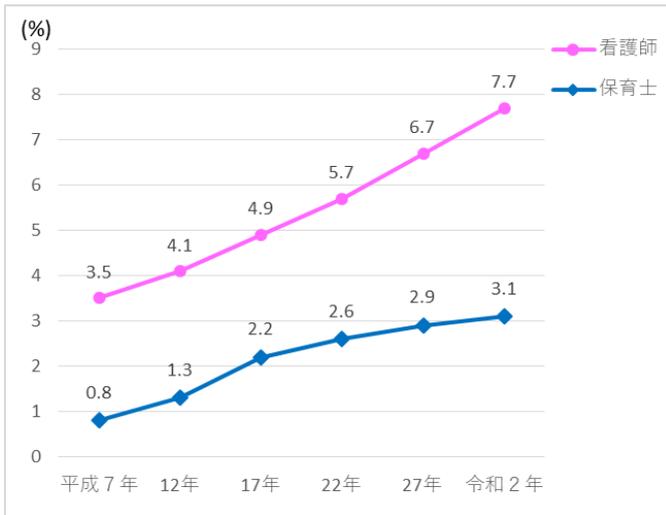
資料：内閣府「社会意識に関する世論調査」(令和5年11月)：調査対象5,000人、有効回答61.5%
 ※令和2年1月調査までは調査員による個別面接聴取法、令和3年12月以降の調査は郵送法で実施している。

資料6. 専攻分野別に見た学生（大学（学部））の割合（全国）



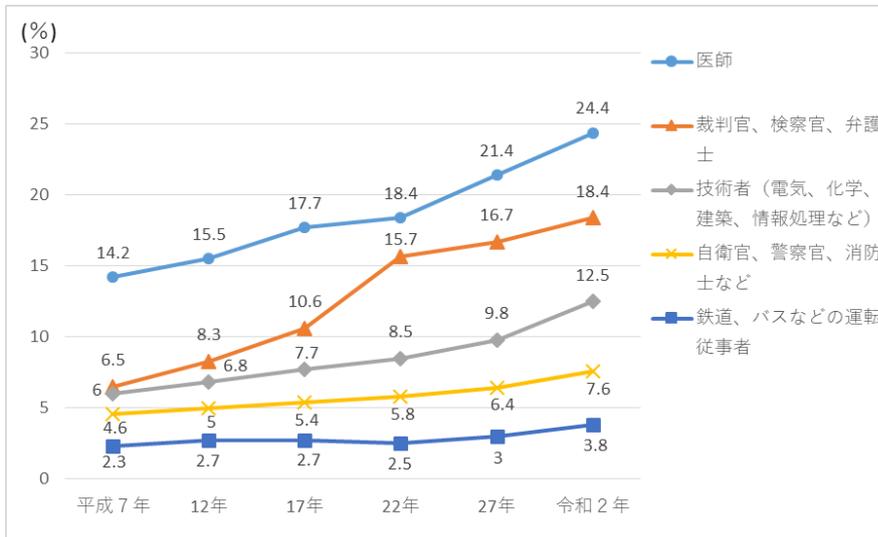
備考：文部科学省「令和元年度学校基本調査」より作成。
 出典：内閣府「ひとりひとりが幸せな社会のために～令和2年版データ～」

資料 7. 職業別男性割合の経年比較（全国）



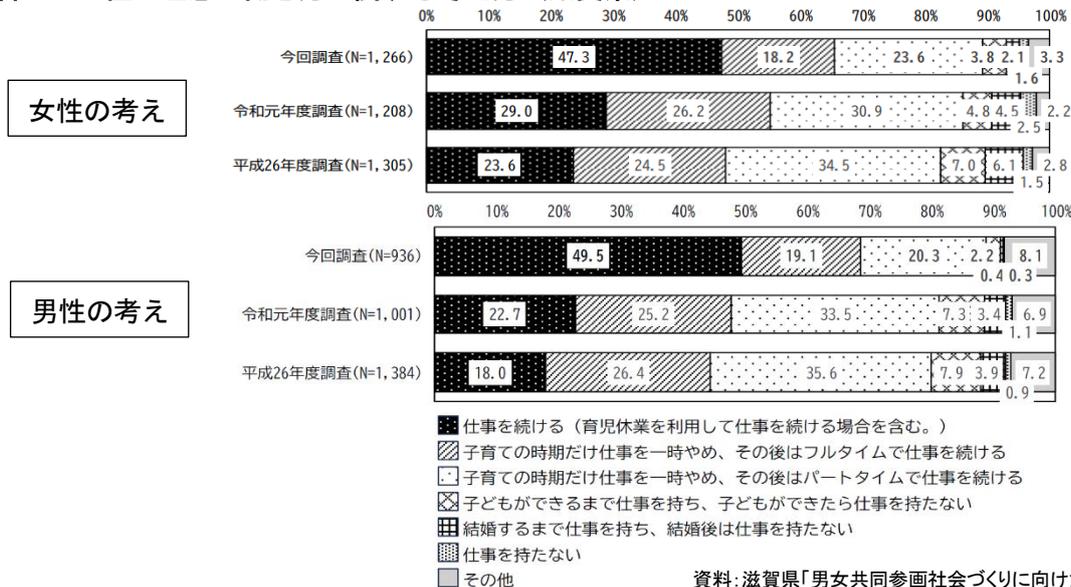
資料:総務省「国勢調査」より作成

資料 8. 職業別女性割合の経年比較（全国）



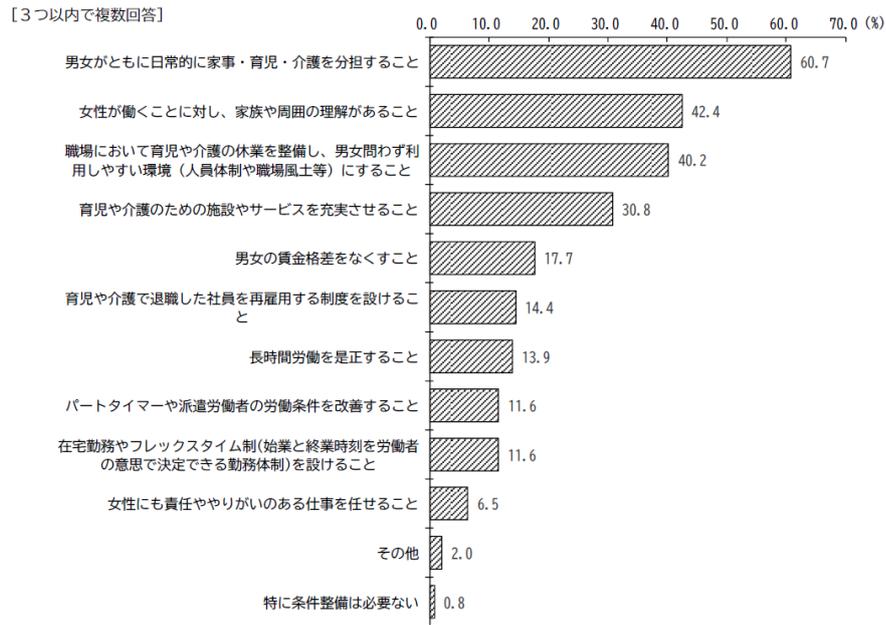
資料:総務省「国勢調査」より作成

資料 9. 女性の理想の働き方に関する考え方（滋賀県）



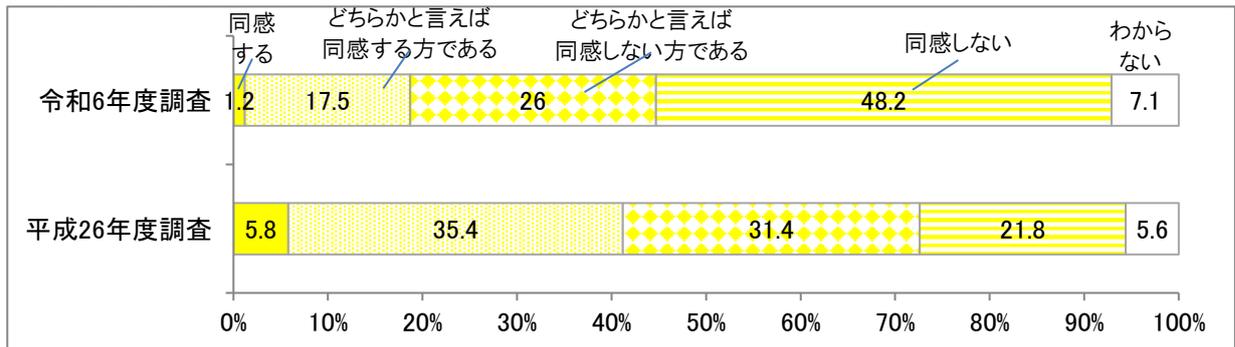
資料:滋賀県「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(令和6年)

資料 10. 女性が仕事を続けていくために必要なこと（滋賀県）



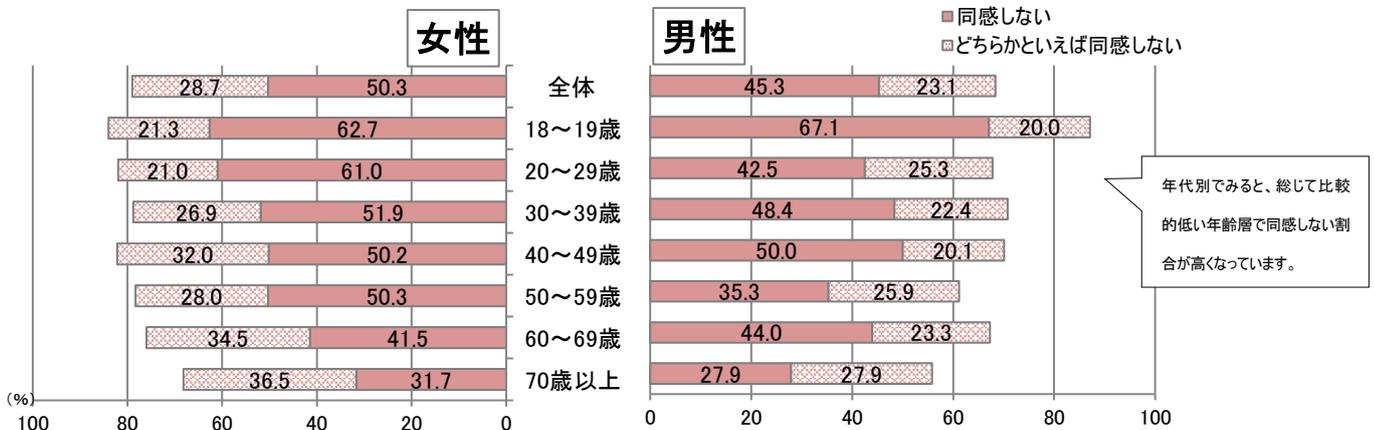
資料：滋賀県「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(令和6年)

資料 11. 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）



資料：滋賀県「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(令和6年)

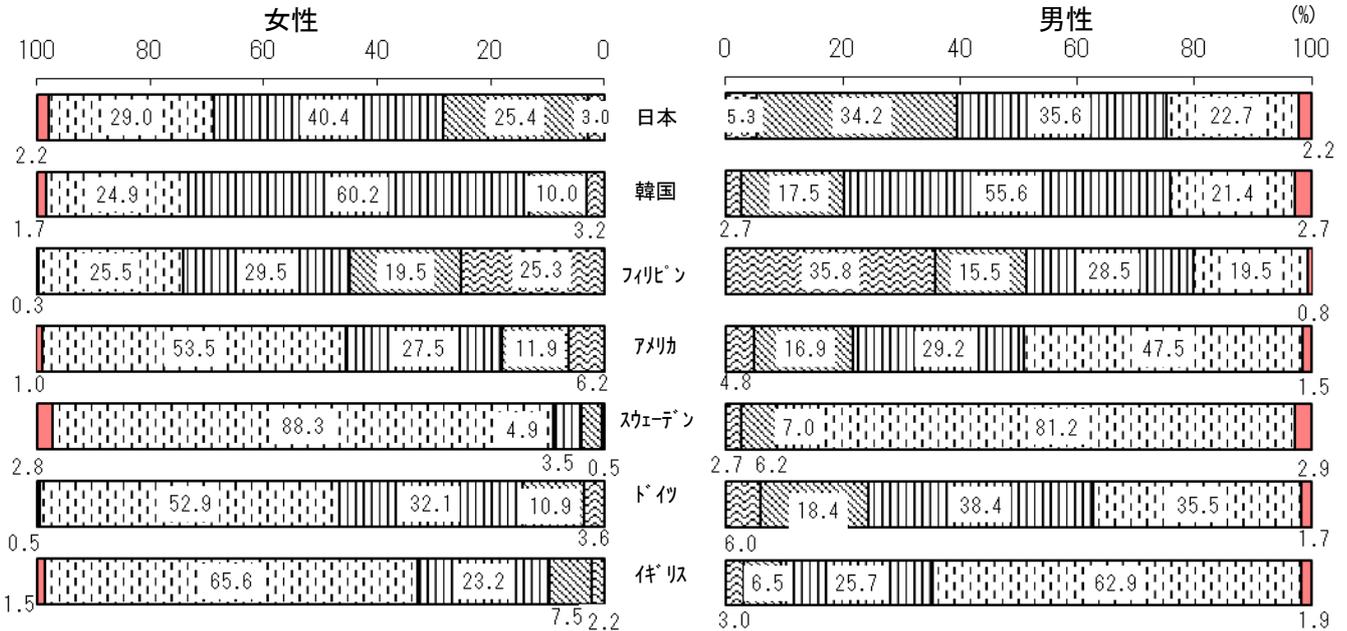
<男女別・年代別（滋賀県）／同意しない・どちらかといえば同意しない方>



資料：滋賀県「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(令和6年度)

資料 12. 固定的性別役割分担意識(国際比較)

固定的性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)という考え方について



資料: 日本のデータは、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月)、その他のデータは平成19年版男女共同参画白書

賛成
 どちらかといえば賛成
 どちらかといえば反対
 反対
 わからない・無回答

資料 13. 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。

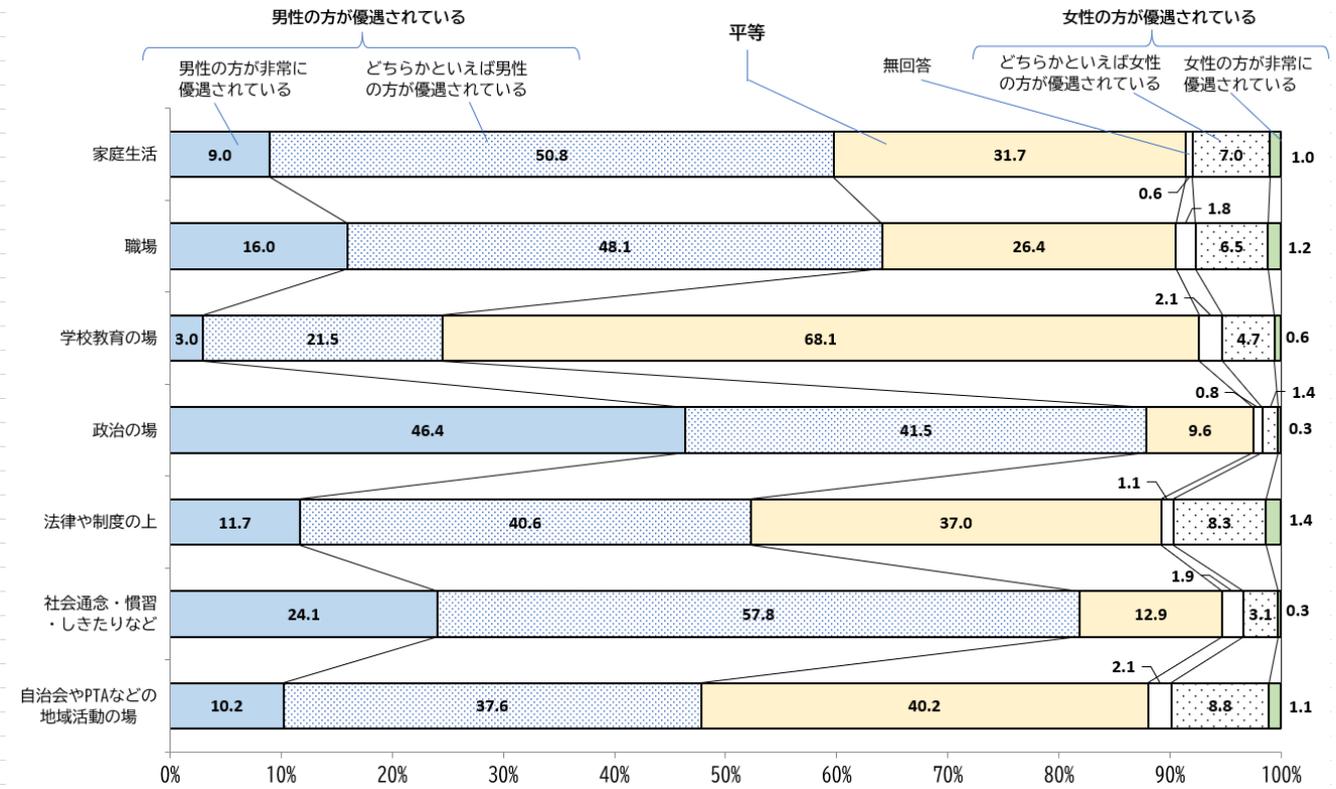
(注：条例の原文をわかりやすい表現にしています。原文は、滋賀県ホームページ

<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/11586.html> をご覧ください。)



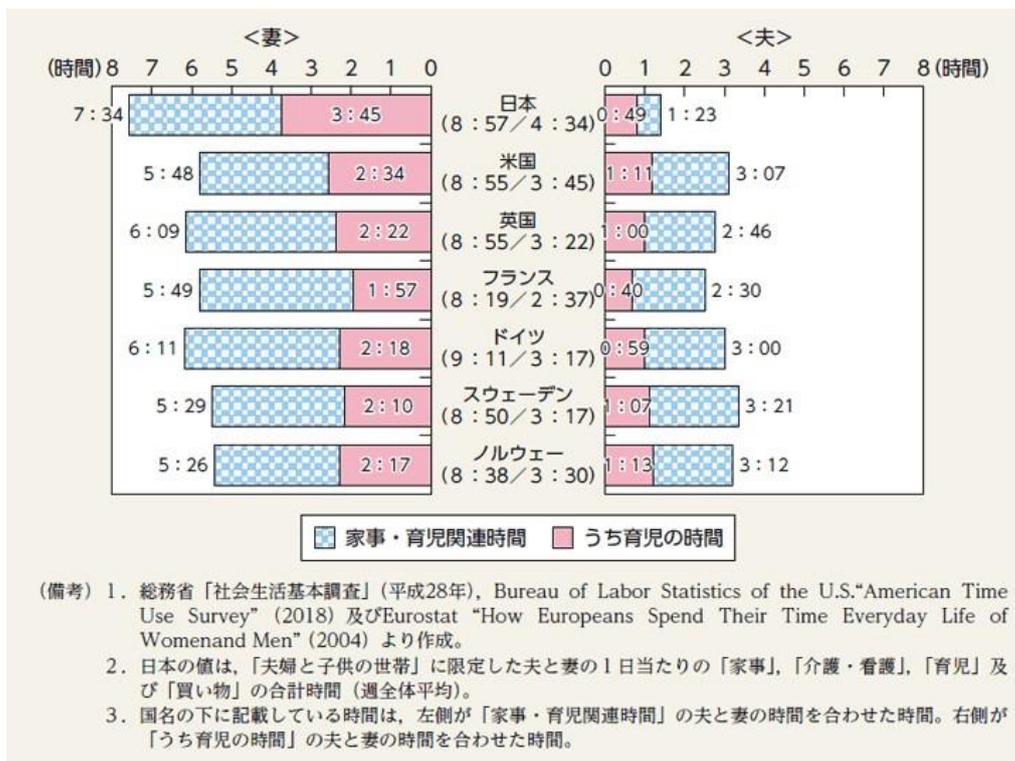
滋賀県 男女 条例 検索

資料 14 . 各分野の男女の地位の平等感 (全国)

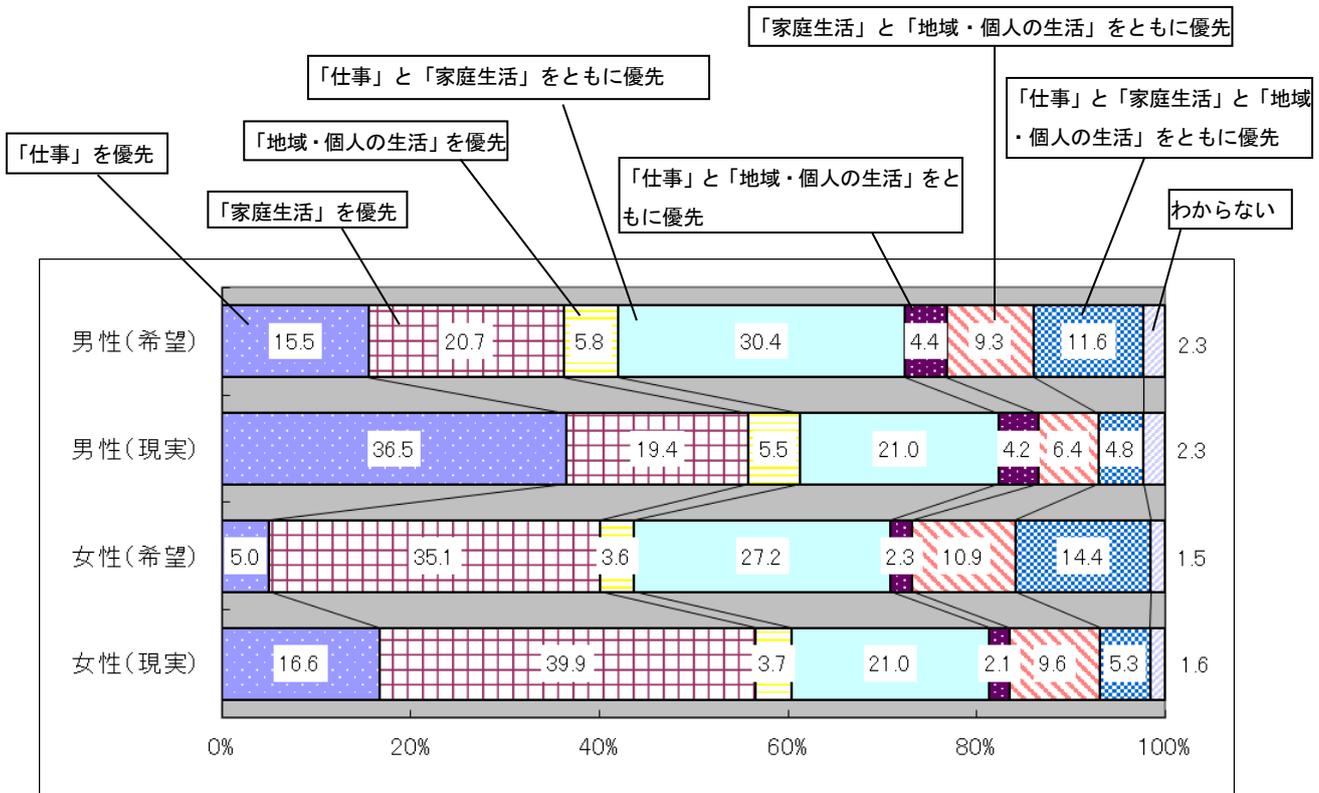


資料:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月)

資料 15. 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間 (1日あたり) (国際比較)

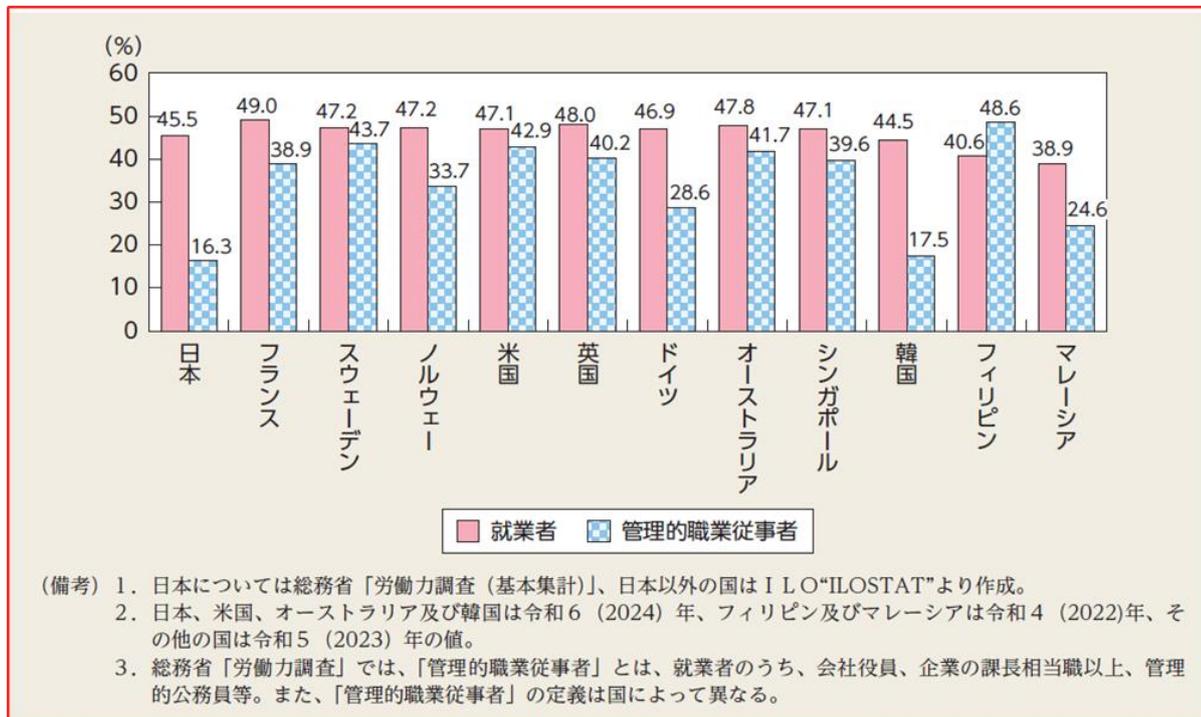


資料 16. 男女別にみた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（全国）



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年9月)：調査対象5,000人、有効回答52.9%

資料 17. 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）



資料：内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

資料 18. 女子差別撤廃条約

正式名は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。

(採択: 1979 年 12 月、発効: 1981 年 9 月、日本批准: 1985 年 6 月)

女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第四条～第十条(略)

第十一条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利

第十一条 2 以下(略)

資料 19. ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは、積極的改善措置のことをいいます。様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

機会の平等が認められていても、個人が置かれた社会的状況にあらかじめ格差が生じている場合は、個人の能力と努力によらない不当な結果の差を生み出す可能性があります。この場合、機会の平等と言っても形式的なものにとどまり、実質的な機会の平等が提供されているとはいえません。私たちの社会には事実上の差別が存在しています。事実上のさまざまな環境の差異を無視し、人々を一律平等に扱うことがかえって不合理になる場合は、実質的な機会平等を実現するための合理的措置を行うことが認められていると考えることができます。

性別を理由とした差別をなくすためにこそ「異なる取扱」をすることが必要な場合があり、このような取扱は、男女の事実上の平等のための暫定的な特別措置であり、差別にはあたらなと女子差別撤廃条約第4条1項に述べられています。

この「特別措置」は、教育、雇用、政治などの分野に女性が男性と対等に参加して、能力を発揮できるように特別な「優遇」措置をとることを意味します。

ただし、「特別措置」とはいても、決して無制限に行われるものではなく、不平等の実態が解消されたと認められるときには「特別措置」も解消されなければならないと、男性の権利や自由を侵害するものではないということを理解しておきましょう。

ポジティブ・アクションの手法

■「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」

女性の登用に関する努力目標を掲げるなど、達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する取組をいいます。具体的には、日本の国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験(行政・法律・経済)における女性の採用について、目標年度までに一定割合引き上げようとする取組などがあります。

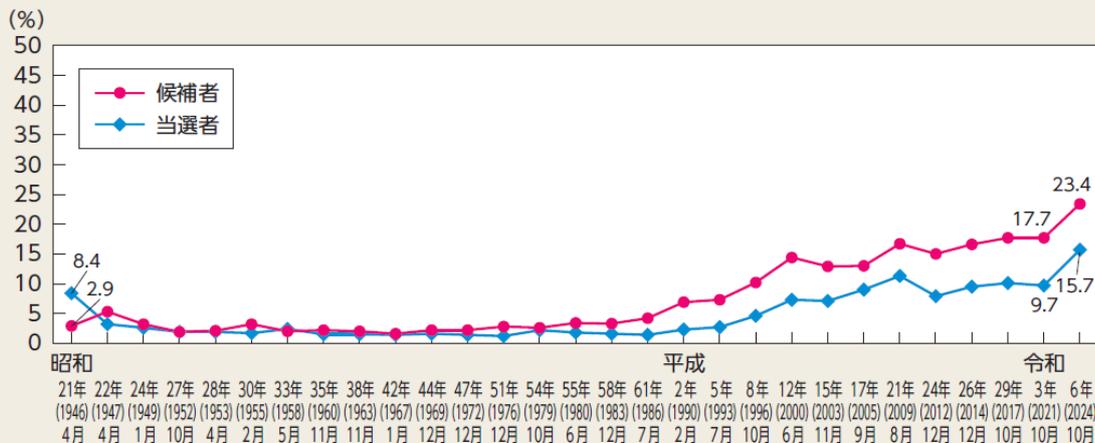
■「クォータ制(割当制)」

あらかじめ一定の女性枠を法律で設けるなど、性別等を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度です。具体的には、選挙における候補者選定について、北欧などの比例代表選挙制における男女交互名簿方式、韓国の法律による候補者名簿割当制などがあります。

■その他

女子学生の少ない学部が女子高校生等に対し特別に説明会を開くなどの女性の応募の奨励、女性に特別に研修を受けさせるなど能力向上のための研修、仕事と家庭の両立支援・環境整備などの取組も広い意味でのポジティブ・アクションです。

資料 20. 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移 (全国)

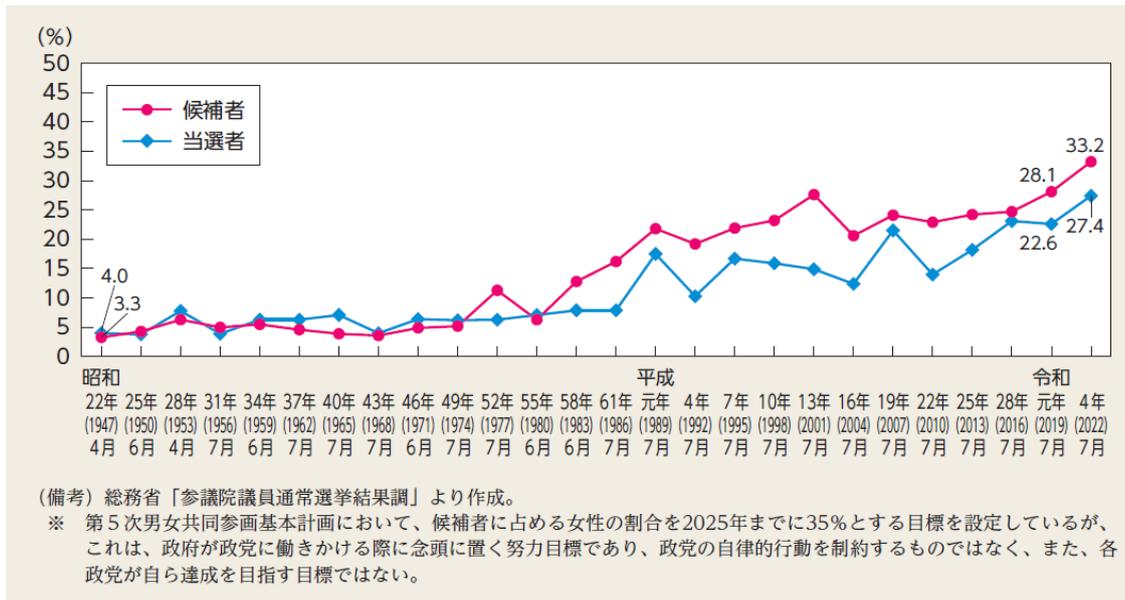


(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

※ 第5次男女共同参画基本計画において、候補者に占める女性の割合を2025年までに35%とする目標を設定しているが、これは、政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。

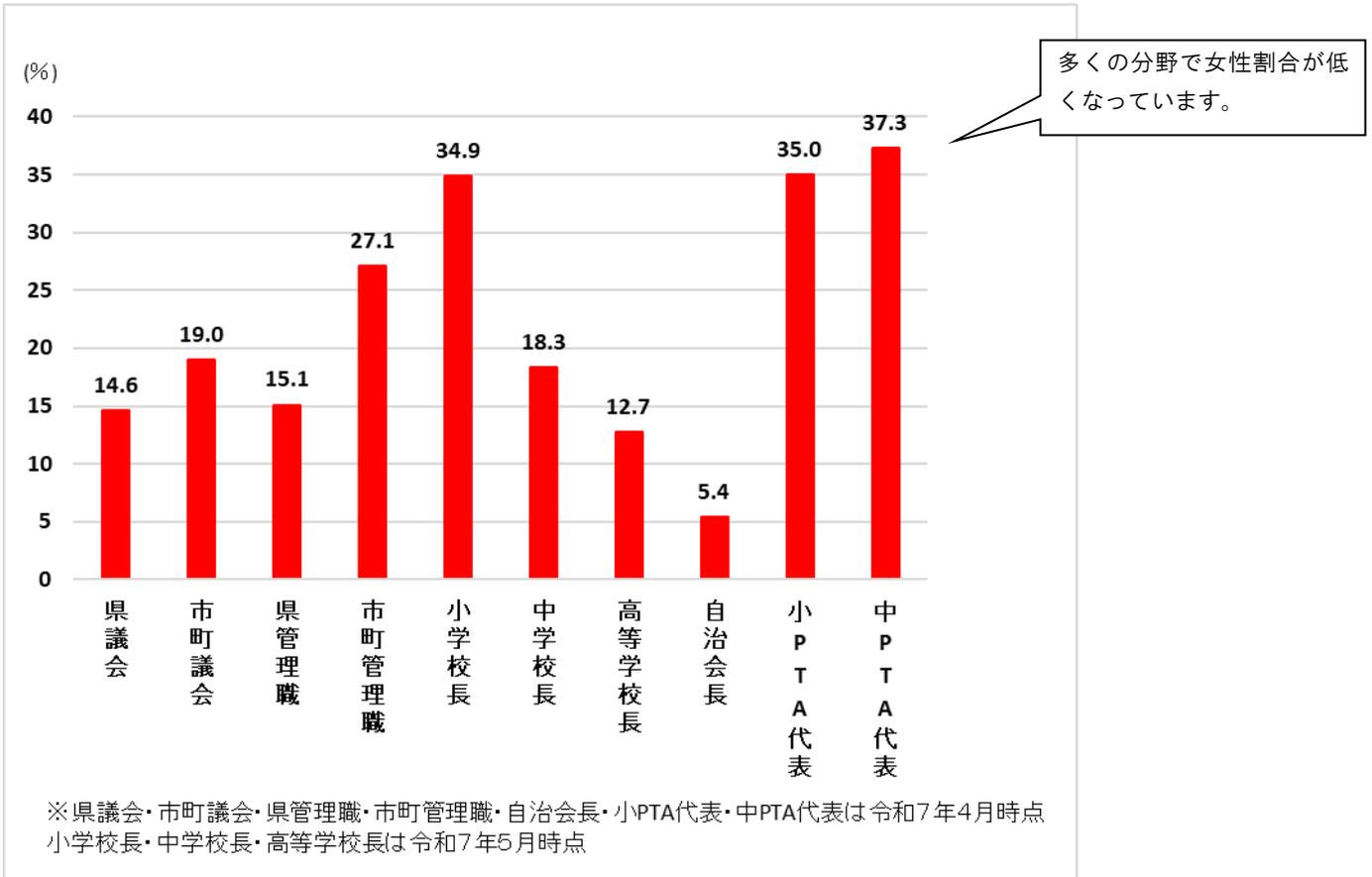
資料:内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

資料 21. 参議院議員通常選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移（全国）



資料:内閣府「令和7年版男女共同参画白書」

資料 22. 滋賀県内の女性の参画状況



おわりに ～みんなで作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付き、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、目の前の両親間の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（ブラチナえるぼし）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(平成25年度)
(敬称略)

| | |
|-----------|--------|
| 能登川高等学校長 | 山仲 幸 |
| 甲西高等学校教諭 | 西河 悦子 |
| 八幡高等学校教諭 | 竹末 千春 |
| 長浜北高等学校教諭 | 川村 誠 |
| 学校教育課指導主事 | 杉原 真也 |
| 人権教育課指導主事 | 横井 正弘 |
| 滋賀県立大学教授 | 京樂 真帆子 |

<事務局 男女共同参画課・学校教育課>

滋賀県
高校生用男女共同参画教材
指導のてびき

発行年月 令和8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 : 077-528-3771
FAX : 077-528-4807
E-mail : fg00@pref.shiga.lg.jp
HP : <https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/>