ジェンダーギャップの解消を目指して

～ SDGs（ 持続可能な開発目標）に関する探究の記録～

＜付録＞ GGKK

（ ジェンダーギャップを考えるカルタ）

2020 年度後期 帝塚山大学法学部専門基礎演習 B 成果物

作成：2 年生 10 名&指導教員 末吉 洋文

#sustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen #unconsciousbias #MeToo#sustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen #unconsciousbias #MeToo#sustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen #unconsciousbias #MeToo#sustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen #unconsciousbias #MeToo#sustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen

目　次

GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）の遊び方とそのねらい　1
ゼミでの研究活動　2
奈良県こども・女性局女性活躍推進課による
特別講演「奈良県の男女共同参画」　10
＜付録＞ GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）　21
ジェンダーとは何か（指導の手引き）　22
ジェンダーギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）とは何か　23
ガラスの天井指数（GCI：Glass Ceiling Index）とは何か　24
GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）一覧　49
参考文献リスト　50
年表　53

GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）の遊び方とそのねらい

新型コロナウイルスが猛威を振るっている 2020 年、政府による緊急事態宣言の発令などもありましたが、帝塚山大学法学部では夏休み明けの後期からゼミ（演習科目）のみ対面授業となりました。

後期の「専門基礎演習 B」では、2030 年までに達成すべき 17 の SDGs の目標のひとつである「ジェンダー平等を実現しよう」をテーマに研究および発表を続けてきました。

内閣府男女共同参画局の定義によれば、ジェンダー（gender）とは「社会的・文化的に形成された性別」のことであり、人間には生まれついての生物学的性別がある一方で、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、女性の別をいうとされています。

しかし日本のみならず世界においては、ジェンダーに基づいた差別の事例が多くみられ、問題になることもしばしばあります。近年では、男女平等を実現する上で、ジェンダーギャップ指数が世界経済フォーラム（World Economic Forum）によって発表され、毎年注目されていますが、日本は 2019 年の同指数の順位が 110 位、そして 2020 年のそれは 121 位（153 カ国中）という結果であり、悪化の一途をたどっているとも言えます。

現在では、ジェンダーギャップを無くしたり、多様性を受容することによって私たちはより生活しやすい世の中になると言われていますが、上記のような結果に危機感を感じずにはいられません。

そこで本ゼミにおいて、このジェンダーギャップの問題に取り組み、発信することで現状を改善できる契機となるのではないかと考え、半期（半年）のゼミではありますが、研究と議論を重ねてきました。また、折角みんなで一生懸命に取り組んだ成果ですので、成果物として何かを作成し、社会に発信したいとゼミで議論した結果、「GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）」を作成することになりました。

カルタは、私たちがゼミでの研究発表などを通して学んだ様々なジェンダーに関連する問題が集約されています。その最大の特徴は遊びながらジェンダーの問題について知り、考え、一緒に遊んだ仲間と議論できる、という点です。

「GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）」の普及によってジェンダーの問題が解消されること、そして日本のジェンダーギャップ指数の順位が来年は少しでも上がることを私たちは願っています。

2021 年 3 月 8 日　国際女性デーの日に

帝塚山大学法学部 2 年生　専門基礎演習 B（国際法・平和学ゼミ）一同

ゼミでの研究活動

2020 年 10 月 28 日

女子差別撤廃条約採択の経緯とその内容について

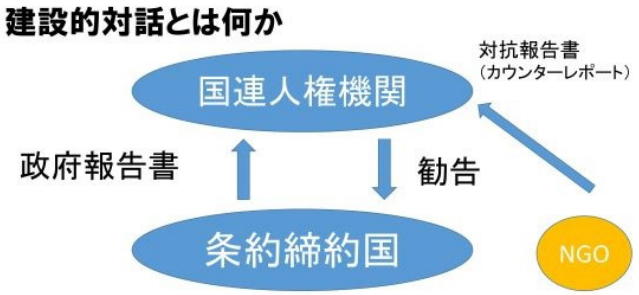
末吉　洋文（アドバイザー（指導教員））

ジェンダーギャップの解消と男女共同参画、あるいは女性活躍の大部分は女性差別の問題であるという認識のもと、担当している「国際人権法」の授業（3 年生以上対象）で使用しているレジュメ配付し、女子差別撤廃条約の経緯とその内容について説明を行った。

条約に基づき、女子差別撤廃委員会と日本政府との間に行われる建設的対話についても説明を行った。建設的対話とは、条約 18 条に基づき、締約国政府が条約が効力を生ずる時から 1 年以内、その後は少なくとも 4 年ごと、更には委員会が要請するときに政府報告書を条約運営機関である女子差別撤廃委員会に提出し、同委員会が 21 条に基づき、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができるという制度である。これらの政府報告書と委員会からの勧告については、外務省 HP において閲覧できることも紹介した。なお、女性の権利に関しては、国連人権理事会における普遍的定期的審査においても取り扱われるテーマであるが、割愛した。

また、男女共同参画に関しては男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などを説明するとともに、2030 年までに達成すべき 17 の目標としての SDGs においても「目標 5　ジェンダー平等を実現しよう」として盛り込まれており、ジェンダーギャップを解消するための契機にあることを説明した。

ゼミ学生にとっては国内の法律や施策がこうした多数国間条約や国連を中心とした国際人権法制度のもとに作られていることを認識し、国際法が国内法に及ぼす影響について考える機会となった。



2020 年 11 月 11 日

映画作品から考えるジェンダーの考え方

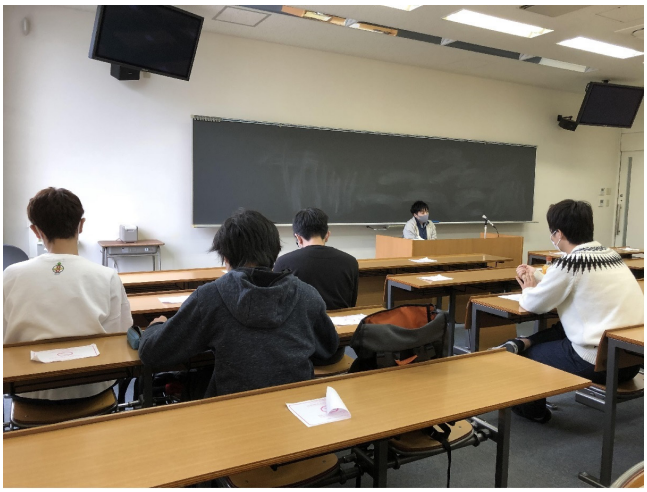
絹野　太志朗

映画の変容とジェンダーに対する考え方の変化をテーマに、時代に伴って変化する娯楽で、時代を映す鏡である映画から、ジェンダーに対する考え方の変化を実際の例を出し、男女雇用機会均等法などのジェンダーの歴史的改革と交えて解説していきました。

日本で 1985 年に男女雇用機会均等法が成立したことで、1988 年にアメリカで『ワーキングガール』というタイトルの映画が公開され、女性が働くことに珍しさがまだ残りつつも、女性の主人公が会社の競争に負けないように一生懸命働く姿を映したということは、価値観の変化と、それに伴ったこれからへの期待がされ始めたということがわかりました。

1991 年に日本で育児休業法が成立したころには、1985 年には、フランスで『赤ちゃんに乾杯』という、男性が育児に奮闘するコメディ映画が公開されるなど、男性の育児が認められてきていたことがわかります。また、日本ではジェンダーに対する考え方が海外よりも少し遅れていることも考えられます。

このように、ジェンダーに対する考え方と映画は関連性も大きいと考えられ、映画を観ることで感覚的に思考も変化していくのではないかと考えました。映画が先か、法律が先かは場合によりますが、映画の公開された国や年代から時代の流れを知ることはできるというような考察をしました。そのため、ジェンダーに関する難しそうな専門用語を覚えるのが苦手な場合は、映画で感覚的に理解できるため、教育においても活用できるのではないかとも考えました。



2020 年 11 月 18 日

ジェンダー上位国アイスランドと日本の違い

栗山　郁也

日本は世界と比べて男女平等の社会とは程遠いと言われている。日本でも男女差別をなくそうとしているが、その効果はあまり出ず、現在ではジェンダーギャップ指数というどれだけ男女差別がないかの順位では 153 ヵ国中 121 位となっている。そこで、1 位のアイスランドとの違いを比べてみた。日本が低い理由は女性議員や女性の管理職の人が少ないことにあるが、アイスランドでは「クォータ制度」という法律で国会議員の男女比を一定以上に定めるというもので、これにより女性議員や管理職が多い。また、男性が積極的に育児休暇を取得できるようにするための制度が整っていることにもある。父母両方が育休を取れば、最大で 9 ヶ月育休が取れる。アイスランドでは育休は親が子供と過ごす権利として捉えている。

今回のテーマを調べて、日本とアイスランドには多くの違いがあることがわかった。日本でも同じ制度を取り入れればすぐに良くなるとはわからないが、日本にとって見習うべき点は多いのではないかと感じた。

2020 年 11 月 18 日

ジェンダー指数の低い日本～男女不平等による問題～

木村　紘基

私は、ジェンダー問題の基礎ともいえる日本のジェンダー格差について探求させていただきました。

日本はジェンダーギャップ指数が世界の国に比べて低く世界経済フォーラムが毎年発表している経済・教育・健康・政治分野どの分野に置いても高い指数とは言えず経済、政治については下から数えた方が早いという結果でした。

政治などについては女性議員の少なさなどについてなどは理解していましたがジェンダーについて探求するまでは男性の方が賃金を多く貰っていることに対して違和感を感じていませんでしたがジェンダーについて調べるほどこの考えがジェンダー格差を生む原因と思えました。

これほどまでに日本は世界に比べてジェンダー不平等な点が多いことに驚きました。　自分自身の性別などに行動を制限され将来の可能性などが狭まることがあるならばまだまだ平等には程遠いと思われます。

2020 年 11 月 25 日

オランプ・ド・グージュはどんな人？～オランプについて興味を持とう～

郡　淳真

私は、オランプ・ド・グージュという人について、調べました。オランプさんという人は、国際法の関連性で言うと、女性に対する差別を無くす事に関連した人です。これから、それについて詳しく述べていきます。オランプさんは、国際的な観点を持ち、又、国民の批判も抱えながら、女性と男性の平等について普遍的に伝えようとしたという人だと私は分かりました。特に、印象に残ったのが、オランプさんは、劇作家であり、それほど、国民に伝える為には、文章力や語彙力がいるものだと、実感しました。このように、私は、オランプさんについて調べました。

2020 年 12 月 2 日

スポーツにおける男女格差について

佐々木　陸

スポーツにおける男女格差について具体的なスポーツをいくつか挙げて考察してみた。スポーツの中でも格差の激しいスポーツと格差の少ないスポーツがあり、格差の激しいスポーツでは、

『サッカー・バスケ』などが上げられる。まず、サッカーは男女の平均年俸の差が、男子約 3400 万に対し、女子約 340 万と約 10 倍ものの差があり、女子のプロとして活躍している選手はわずかしかおらずほとんどがクラブや企業のスタッフとして働いている。W 杯の賞金も約 10 倍以上の差があり、この問題に対して過去に優勝経験もあるアメリカの女子代表選手達が FIFA に抗議を行なったところ、2019 年大会では 2015 年より 2 倍以上の賞金になり、次の大会ではさらに倍の賞金にすると FIFA の会長が発表した。しかし、女子の優勝賞金は男子のグループステージ敗退の賞金にさえ及ばないのが現状である。

次にバスケだが、B リーグという国内リーグでの男子の平均年俸は約 1600 万に対して世界のトッププレイヤーが集まる NBA での平均年俸が約 7 億と国内と世界だけでも格差が激しい。一方女子の国内リーグはというと日本では女子は国内のプロリーグが存在せず、企業チームによるアマチュアリーグしかない為、給料学が公表されていない。だが企業の社員選手である為、男子よりは明らか

に少ないと考えられる。世界の女子選手を見てみると、アメリカのプロリーグであるWNBAの選手の平均年俸は約1200万と男子の国内リーグの平均年俸より少ない。この差についてWNBAのトップ選手がSNSなどで抗議をしているが現状は解決しておらず、格差は広がる一方だ。

格差の少ないスポーツでは、『テニス・ゴルフ』などがある。テニスは現在、全豪、全仏、全英、全米の4大大会全ての賞金が男女同額になっている。しかし、プロテニス選手が男女で同等の稼ぎを得られているわけではなく、男子のトップ選手ロジャー・フェデラー（優勝回数20回　歴代賞金額約128億8600万）と女子のトップ選手セレナ・ウイリアムズ（優勝回数23回　歴代賞金額約93億7300万）は、キャリアや実績はほぼ同じだが（むしろウイリアムズの方が優勝回数は多いものの）歴代賞金額はフェデラーの方が約35億も稼いでいる。男女のツアー全体のテレビ視聴数も男子の方が女子の倍見ており、男子のみのイベントより女子のみのイベントの方が賞金額が少ないことから男女の人気やスポンサーによる収入の格差が残っていることが分かる。

次にゴルフだが、米ツアーではアメリカを代表する女子選手のクリスティ・カー（通算20勝　生涯獲得賞金約20億）と男子のトップ選手ダスティン・ジョンソン（通算20勝　生涯獲得賞金約66億）は同じ実績だが男子の方が3倍以上も稼いでいる。それに比べて日本ツアーでは、男子プロの池田勇太選手（通算21勝）と女子プロの李知姫選手（通算23勝）は実績は変わらず、賞金も共に11億8000万と同等に与えられている。日本ツアーの賞金王の獲得賞金も年々差が無くなってきており、年によっては女子の方が男子を上回っている為、今後日本のゴルフ業界では、逆の意味で男女格差が生まれるかもしれない。

今回いくつかのスポーツを調べてみて、そのスポーツ自体の男女の人気の差からスポンサーの数や賞金の格差が存在していることが分かった。スポーツにおける格差は完全に無くなることはないが、差別を受けている側の何かしらの行動により変わっていくのではないかと思う。

2020 年 12 月 9 日

少子化に関する動向

古本　裕佳

私の専門基礎演習では、持続可能な開発目標 (SDGs) をテーマとしながら研究しディスカッションやディベート等を交わし合う事で、もっと分析してみたいと感じるきっかけでもあり、選択しました。

私の研究テーマは、昨年問題となっていて、現在でも解消されていなく悩ましいものだと思い少子化に関する動向で調べました。まだ、難しい現状でもあるので、これからどうするのか社会や自分たちで考える必要があるのだと感じています。

2020 年 12 月 16 日

与謝野晶子と平塚らいてうによる母性保護論争

竹谷　彩花

私は与謝野晶子と平塚らいてうによる母性保護論争について調べました。晶子は、「女 = 母 = 子育て」という等号、力がありながらも国にお手当てを貰おうとしている自立心の低さに反対し、らいてうは、子どもが小さいうちは生みの母が育てるべきで、国家が教育費を支出するべきだと主張しました。貧乏な生活をしていた晶子と裕福な生活をしていたらいてうだからこそ、このような主張になったと考えられます。人によって、どちらの主張に賛成するかは変わると思うので、いろんな人に考えてもらいたいなと感じました。

2020 年 12 月 16 日

LGBTQ について

松村　颯

私は LGBTQ について調べました。今現在、世界的にも認められつつありますが、まだまだ偏見が多く一部の国では許されてるが一部の国では許されないことが多く見受けられる問題です。

その中でも大きい壁が同性婚ができる国とできない国です。そして、日本では同性婚は許されていません。なぜ許されていないのか、そしてその代わりになるうる可能性のあるパートナーシップ制度と同性婚の違い。

日本でも年齢によって考え方、知識の量が大きく違い全くの見当違いなことを平気で言われます。そういった間違った知識ではなく正しい知識を自分から学びたいと思い作成しました。

2020 年 12 月 23 日

名もなき家事

三木　尚樹

名もなき家事とは炊事、洗濯のように名前がある家事では無い事を言い自分たちが気づいていないだけで名もなき家事には色々種類がありそれに助けられてきている。そこに名称が無いだけで家事としては無くてはならないものだと思った。このテーマを調べて発表してもう少しジェンダー問題と重ねて発表したかったと思いました。

2020 年 12 月 23 日

男女の職業分離と空のジェンダー格差について

山谷　京一郎

私が調べたテーマ「男女の職業分離と空のジェンダー格差について」は、これまでの授業で、日本のジェンダーギャップ指数が 121 位と世界の各主要国と比較すると、かなり低いということが分かった。なぜ日本は、高度な専門職の女性の活躍が進まない理由があるのかに着目して、より広く男女の職業分離について調べた。その中で、かなりの男女の職業分離がある、航空業界についても調べた。男女共同参画社会を目指す日本の職業格差をアメリカと比較し、過去と今を比べて問題点を考えていきたい。

2021 年 1 月 13 日

奈良県の男女共同参画

奈良県こども・女性局女性活躍推進課　塚本功様・竹村月野様

SDGs アクションプラン 2021

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/SDGs_Action_Plan_2021.pdf

下記の QR コードからご覧ください。

令和２年１２月に SDGs 推進本部がまとめた「SDGs アクションプラン 2021 ～コロナ禍からの「よりよい復興」と新たな時代への社会変革～」では、12 箇所にわたって「ジェンダー」が使用されており、とくに、「SDGs 実施指針」の８つの優先課題に関する主な取組として、以下のことが列挙されている。

1 あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現

- 新型コロナウィルス感染症を受けて、子供や女性、障害者、高齢者など、脆弱な立場に置かれている人々が大きな影響を受けている。男女共同参画基本計画に基づき、女性活躍推進に向けた取組を加速化していく。また、あらゆる人々がその個性を発揮して活躍できる社会をつくるため、ダイバーシティ・バリアフリーの推進に引き続き取り組む。テレワークなどの働き方改革を通じてディーセントワークの実現を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現等を通じ、個人が輝き、誰もがどこでも豊かさを実現できる社会を目指す。
- コロナにより、未来を担う子供・若者の教育にも大きな影響が出ているところ、子供の貧困対策や教育のデジタル・リモート化を進めると共に、持続可能な開発のための教育（ESD）を推進し、次世代へのSDGs浸透を図る。
- ビジネスと人権、責任あるサプライ・チェーン、企業の社会的責任に関する取組等が重要。「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）の実施を通じて、持続可能で包摂的な社会の実現に寄与することを目指す。
- 東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催も通じ、SDGs推進の取組を広めていく。

奈良県こども・女性局女性活躍推進課による
特別講演「奈良県の男女共同参画」

日時：2021 年 1 月 13 日（水）3 時限目（13：10 ～ 14：40）
場所：東生駒キャンパス 6 号館 6202 教室
演題：「奈良県の男女共同参画」※ 50-60 分の講義、30 分の質疑応答の予定
講師：奈良県こども・女性局女性活躍推進課　塚本功様

＜内容要旨＞

講演会開催の目的は、ゼミで研究を進めてきたジェンダーの問題を、学問としてだけではなく公務員（行政職）という実務的観点からの学びを取り入れることで、ゼミでの研究との接点を持たせ、より深く理解するためであった。

講演は、冒頭の塚本様からのメッセージで始まった。それは、「2030 年までに達成すべき SDGs が私たちの生活に密接に関連していることを認識すると同時に、ジェンダーの問題を解消し、多様性を尊重することで、現代の私たちが抱えている生きづらさ（日本はジェンダーギャップ指数 121 位）を解消することにもなる」という言葉であった。まさにゼミで探究して来た内容と軌を一にする講演内容に教員のみならずゼミ生一同、期待で胸が膨らんだ。

次に「男女共同参画とは何か」、そしてその歴史に始まり、続いて「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」および「第 3 次奈良県男女共同参画計画」に関する説明があった。これらの計画は、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間を期限として実施されているため、今年度で現計画の期間が満了すること、そして現在次期計画を策定中とのお話しがあり、同時にパブリックコメント を実施中であることについても説明を受けた。学部学生は、公務員行政職を志望する者も多いが、例えば奈良県や県下の市町村が各戸に配布する広報誌などを目にすることがあったとしても、パブリックコメントが行われているということまでは知らないものが多いのではないか。そういう意味では、講演会を開催し、県庁職員から業務に関する生の声を聞けた意義があったように思う。なお、パブリックコメントに関しては、後日、塚本様から「県の男女共同参画審議会でのご意見やパブリックコメント[1]では、幼少期・若年期からの男女共同参画教育が重要との意見が多数でました」との連絡があったことを付記しておく。

次に、最近の男女共同参画トピックスとしてお茶の水女子大学が 2018 年 7 月に公表したト

1　パブリック・コメント制度は、行政改革の中で要請され、1999 年 3 月 23 日の閣議決定で実現された。手続の流れとして、①行政機関が規制にかかる政令等について案を作成し、作成の趣旨、関連資料を添えてホームページ等で 1 ヵ月を目安に意見募集し、②市民が意見を提出し、提出意見を行政機関がとりまとめ、とくに採用しない見解について理由を付して公表し、行政機関が最終決定をして政令等を公表する。制度の特質は、情報収集源の拡大と多様化を図った点にある。現在では、国の省庁のホームページで、常時、意見が募集され、市民は容易に低コストでアクセス可能である。全体として政令、府令、省令、告示、行政手続法上の審査基準・処分基準について意見を聴くものが多い。大橋洋一『行政法　現代行政過程論〔第 2 版〕』、（有斐閣、2004 年）、156 頁。こうした意見公募手続は、地方公共団体の行政機関が定める行政立法には適用されないが、相当数の地方公共団体は、行政手続条例その他の条例で、行政手続法の意見公募手続に類似した手続きを整備している。石川敏行・藤原静雄・大貫裕之・大久保規子・下井康史『はじめての行政法〔第 4 版〕』（有斐閣、2018 年）、124 頁。

ランスジェンダー学生の受入れ決定、積水ハウスや日本生命が男性社員の育児休業完全取得を宣言したこと、そして 2015 年に NTT 西日本が LGBT 等性的マイノリティへの取組を含めたダイバーシティ推進室を立ち上げた事例が紹介された。こうした事例は講演の導入として最適な話題であり、SDGs に関しては社会全体、とくに企業の積極的な取り組みが行われていることの証左であり、SDGs の前身であった MDGs（ミレニアム開発目標）が設定されていた時期と比較すれば「雲泥の差」であると評価することができよう。こうした企業の取り組み事例に関して、講師の塚本様からは「ワークライフバランスや多様性を受け入れることが、企業経営に とってメリットがあると認識しているからだ」との指摘があった。

他方で、ジェンダーに関しては様々な問題も発生しており、「では、男女共同参画は進んだの？」というスライドには各メディアにおいても大々的に報道された、東京医科大学における入試の点数操作発覚や性暴力被害女性からの声「＃ Me too」およびフラワーデモの説明があった。これらについては、ゼミとしても既に議論し、本研究成果物として作成した「ジェンダーギャップを考えるカルタ」の中に入れるべき重要な事例として学んだところである。

次に、「この５年間では、何が変わった？」というスライドをもとに、少子化の進行や女性活躍推進ということばの浸透について説明があり、「少子高齢化がますます進むことを考えると、日本経済の維持・発展に女性の労働参加は不可欠」との発問が行われた。こうした問題はコロナ禍でクローズアップされ、また、既に謳われているように「働き方改革」や「ワーク･ライフ･バランス」として社会全体による取り組みが行われているところである。前者に関して奈良県としては、次期計画のテーマとしたいキーワードとして「ワーク・ライフ・シナジー」を挙げた点が印象的であった。これは「限られた時間を仕事（ワーク）と生活（ライフ）にいかに割り振るか」という意味でのワーク・ライフ・バランスではなく、「日常生活（ライフ）の充実と仕事（ワーク）の充実が互いに好影響を与えること」という定義のもと、「ワーク・ライフ・シナジー」を打ち出すという県の方針に現状打破をしなければならない県の強い問題意識と改善への意志を感じた。全体の奉仕者である公務員として県の施策を考え、改善していく。そうした公務員行政職の仕事もまた魅力が多いことであろう。ゼミ生たちにとっても印象深かったのではないだろうか。

次に、男女共同参画との関連で「知っておきたい　キーワード」として、ジェンダー（社会的･文化的に形成された性別）、ダイバーシティ（多様性）、LGBTQ （性的少数者のこと）、SDG ｓ（持続可能な開発目標）、ジェンダーギャップ指数、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）な

どが説明された。また、ここでは、「ちなみに世界ではこんなデータも」ということで、「世界の企業において、女性取締役がいる企業は、一人もいない企業に比べ、金融危機からの回復が早い」ということが科学的に証明されている、との説明もあった。さらに、「無意識の偏見」について講師から「女子力」って何？という発問があり、ゼミ生が「女子だからハンカチを携帯していること（を期待されていること）」などと答える場面もあった。

次に、「奈良県の男女共同参画をめぐる現状」について説明があり、奈良県の合計特殊出生率[2]は、令和元年度において 1.31 であり、全国第 39 位（ワースト 8 位）であること[3]、こうしたデータからすれば、一組の男女から、2 人以上生まれないと人口減少社会に向かう 、との説明があった。また、「出生数および合計特殊出生率の年次推移（奈良県）」、「共働き世代は増えている　昭和 61 年は共働きが 1 /3 ⇒平成 22 年は逆転して、共働きが 2/3」、「働く妻の増加はパートによるもの」などのスライドの説明を挟み、奈良県の女性の就業率（20 ～ 64 歳）が全国最下位（47 位）と低いこと、奈良県の大学進学率は女性が 61．7％で全国 6 位、男性は 54．7% で全国 10 位（平成 30 年度）となっていることから、奈良県の夫婦が理想の子ども数を持てない理由は、子育てにお金がかかるからであり、特に大学教育にかかる費用が多く、このことは奈良県の費目別消費支出を見ても全国に比べ教育費が突出している現実が明らかにされた。こうした点に関しては、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的性別役割分担意識に関する議論が講演途中で行われ、また、平成 27 年度版男女共同参画白書などの資料の提示があった。同白書によれば、「固定的性別役割分担意識を肯定する者の割合が高い都道府県で、男性の長時間労働者の割合が高く、女性の有業率が低い傾向が見られる」とのことであった。

講演の最後には、「皆さんや皆さんの周りの『バイアス』を確認しましょう」というタイトルのスライドの説明があり、「女性なのに生意気」「男なのに泣くな」「介護は嫁の仕事」「3 歳までの育児はお母さんの仕事」「女の子はやせてるほうがきれい」「女性は理系に向かない」などといった「バイアス」が紹介され、講演に参加した全員の間での議論となった。さらには、「生活する上で当たり前と思っていませんか」という発問が行われ、事例として「世帯主は男性」「看護師、保育士は女性」「寿司職人は男性」「子どもの付き添い、参観は母親」「『保護者』の欄には父親の名前を書く」といったものが挙げられた。大学教員としてコメントするならば、確か

2　女性の 1 歳年齢ごとの出生率（出産数／女性人口）を足し上げたもの。その年次における出生率が続いたとして、1 人の女性が一生に産む子どもの数を示している。

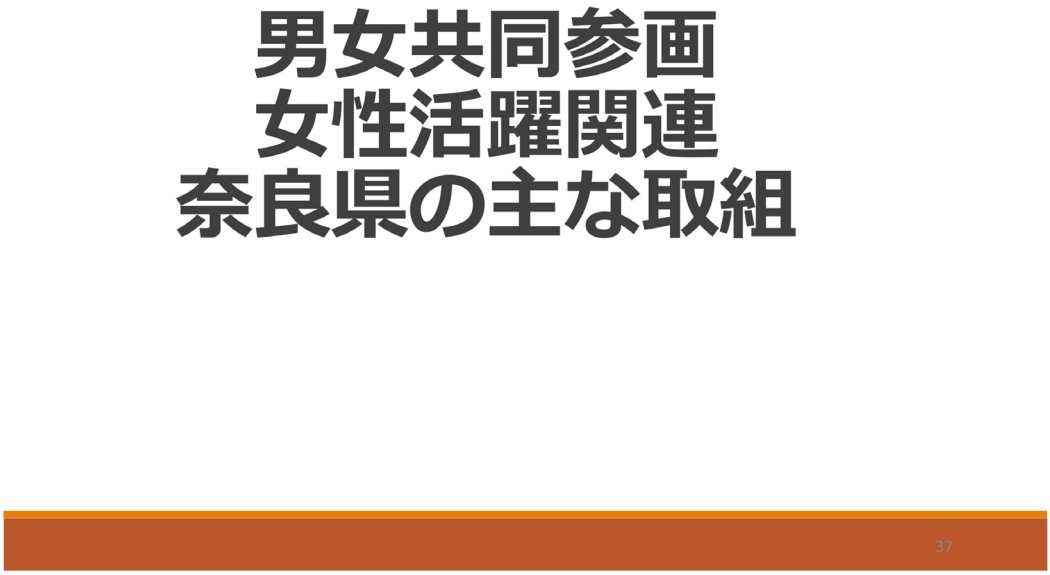
3　平成 30 年度は 1.37、全国 37 位（ワースト 10 位）であっただめ、状況は悪化しているといえる。

に保護者との連絡を取る場合、保護者の欄に女性の名前が記入されている場合、家庭の状況を現状とは違う間違った形で誤解してしまう場合もある。電話したところ、父親が電話口に出て初めて正確な情報を知る、ということもコロナ禍によるリモートワークやオンライン授業への変更という環境変化の中にあって少なくはない。気をつけなければならない点であるが、ジェンダーの問題との関連で、「保護者は父親」という「無意識の偏見」はそれだけ根深く多くの人間が持っている、ということなのであろう。

総じて今回の講演は、講演者による講演を主体としながらも、数多くの発問が行われるなど双方向型の講演として結果的にはアクティブ・ラーニングとなった。ゼミ生の感想を読んでみても教育効果が高まったのではないかと思われる。

最後に「男女共同参画　女性活躍関連　奈良県の主な取組」ということで奈良県による様々な取り組みの紹介が行われた。以下のスライドは、女性活躍推進課の許可を得たので掲載しておく。

※なお、情報に関しては 2021 年 1 月 1 3 日現在のものであり、県の事業は、主なものを掲載。



こども・女性局の所管施策

奈良県文化・教育・くらし創造部
こども・女性局

女性活躍推進課
- ○ 少子化対策
- ○ 地域の子育て支援
- ○ 女性の活躍推進
- ○ 男女共同参画の推進
- ○ 女性の就労支援
- ○ 女性への暴力防止啓発
- ○ 性暴力被害者支援

【出先機関】
・女性センター（男女共同参画の拠点）

奈良っ子はぐくみ課
- ○ 就学前教育
- ○ 保育所
- ○ 放課後児童クラブ
- ○ 児童の健全育成
- ○ 児童手当等

こども家庭課
- ○ 児童虐待対策
- ○ 社会的養育
- ○ 子どもの貧困対策
- ○ ひとり親家庭等の福祉
- ○ 女性の保護・自立支援
- ○ DV相談・被害者支援

【出先機関】
・中央こども家庭相談センター
・高田こども家庭相談センター
・精華学院（児童自立支援施設）

38

奈良県の男女共同参画・女性活躍の推進体制

奈良県男女共同参画県民会議

構成団体
- 民間団体
- 企業・関係団体
- 国・県・市町村　計４３名

（目的）
社会のあらゆる分野において男女共同参画の浸透を図り、それぞれの主体的な取組と相互連携により男女共同参画を推進

なら女性活躍推進倶楽部　企画委員会
- 企業・事業所
- 支援団体等

計16名

（目的）
県内に女性活躍の気運を高めるとともに、企業・事業所・団体等が女性活躍に向けたさらなる取組を推進

奈良県男女共同参画審議会【附属機関】
会長：帝塚山大学名誉教授　中川幾郎氏
委員構成員：有識者、関係団体・弁護士・公募委員　計15名

＜推進計画：「奈良県女性の輝き・活躍推進計画（第３次奈良県男女共同参画計画）」＞

所管：女性活躍推進課

配偶者等からの暴力被害者支援協議会
委員構成員：司法関係ほか
（目的）
関係機関が連携して配偶者等からの暴力被害者の保護及び自立支援を行う

所管：こども家庭課

39

女性活躍

● 「なら女性活躍推進倶楽部」事業

・女性活躍をキーワードに会員間の交流会を開催
・女性の活躍・就労継続・管理職登用等につながるセミナー、
交流会を実施（会員企業等の管理職・人事担当者向け、女性職員向け）

登録企業　１２９社（令和２年１２月末）

「なら女性活躍推進倶楽部」とは

県内女性が、様々な組織に於いて個性と能力を最大限に発揮することができ、就労に関する希望をかなえることができるよう、企業・事業所に会員登録いただき、組織も持続的に成長できるよう、行政や関係団体等とともに就労継続支援・再就職支援等に取り組んでいます。

40

再就職

●再就職希望女性が企業と出会う交流イベント

子育て女性専用の就職相談窓口

起業支援

【Leapなら】（県と支援サポーターによるネットワーク型起業支援）

●起業を目指す女性を対象とした交流会・情報発信

父親の育児参画

● 企業と連携した父親の子育て参加促進

「パパ産休プロジェクト」進行中！！

41

女性への暴力対策

- 中高生へのデートＤＶ防止講座の開催
- 「性暴力被害者サポートセンター ＮＡＲＡハート」での相談・支援

42

男女共同参画関連事業

- 奈良県女性センター

各講座の実施

相談窓口の運営

女性相談・女性弁護士相談

働く女性相談　男性相談

奈良市東向南町６　休館日　毎週月曜（祝日と重なる場合はその直後の平日）
開館時間　午前９時３０分～午後８時３０分
（日祝日は午後５時まで）

43

/ なら女性活躍推進倶楽部【奈良県公式チャンネル】

質疑応答の時間においては、各ゼミ生がこれまで研究してきた各自のテーマとの関連で活発な質疑応答が行われた。また、法学部には公務員行政職の志望者も多いことから、県庁職員として働くことの遣り甲斐や業務内容などに関しても質問があり、説明があった。特に県庁ともなると、どのような課への配属になるかはわからないところがあるが、公務員としての立場から社会を良い方向に変えていくことができる魅力、県庁で仕事をしながら様々な仕事を通じて経験を積むことができる点が魅力、という旨の回答が女性活躍推進課・竹村月野様からあった。

この点、公務員志望の学生が公務員（行政職）の仕事内容や仕事のやりがいなどを理解することで、職業選択のミスマッチを無くし、将来の職業観を涵養するとともに採用試験に向けたモチベーションが上がった、といった成果があったように思われる。

（文責　末吉　洋文）

＜ゼミ生の感想＞

絹野　太志朗

奈良県の男女共同参画の講演を受けて、この活動のメリットや、人々が如何にバイアスのかかった考え方をしてしまっているかなどを学ぶことができました。

まず、メリットとしては、企業において、多様性を受け入れることで、同質的な構成では得られない思考が生み出され、パフォーマンスが向上することから金融危機に陥っても回復が早くなるというメリットがあると考えられています。そのため、『ワーク・ライフ・シナジー』という、日常生活と仕事の充実が互いに好影響を与える状況を作ることが大切にすることが次期計画のテーマであると学びました。

次に、人々のバイアスについては、人々は、『アンコンシャス・バイアス』という、無意識の思い込みや偏見を持ち、ステレオタイプな決めつけを無意識にしてしまうという事で、例えば、『女子力』という言葉が示すように、「女性だからハンカチを携帯しているべきである」というバイアスがかかると、男性がハンカチを携帯することが何故だかおかしな事に聞こえ、ハンカチ本来の「手の水分を拭き取り、清潔に保つ」ということが抜け落ちてしまうため、日常生活を充実させることからは遠ざかります。その他にも、男性が育休を取ることにもバイアスがかかった考え方をすると生活に支障が出てしまうことはわかります。バイアスがかかってないかを省みて、その上でバランスの良い選択をすることが重要ということも学びました。

今回の講演では、「確かに」と思うようなことや生活する上で大切な事を学べたため、大変良い講演を受けさせていただけたと思いました。

栗山　郁也

この授業や講演を聞く前はジェンダーとは何か知りませんでした。自分が男だからというのもあるかもしれませんが、女性が差別されているということに気が付きませんでした。言われてみれば、医者、パイロットや会社の管理職などは女性が少ないと思いますが、それが差別となっているということは考えたことはありませんでした。しかし、実際に日本では世界から見ても特に、政治と経済の分野で女性との差別が行われており、男女平等の国と言うことができない状態になっていました。今までは女性が少ないのは、単純に女性が管理職を目指さないだ

けだと思っていたので、この授業や講演会をきっかけに今の日本の現状を知ることができたので、聞いてよかったと思います。

郡　淳真

今回の授業では、男女参画共同社会について学びましたが、これは、男性や女性に対する偏見的な見方を無くすことによって、より平等な生活が送れるのではないか等を考えるものです。まだ今の時代にも、このような偏見を持つ人がいて、偏見的な見方を持っている人がいるのだと思い、又、このような人に対して、どれだけ、分かりやすく伝えるのが大変だということも実感しました。

佐々木　陸

当たり前のように学校に通っていたので気づかなかったが自分が生まれる 10 年前までは家庭科や技術の授業ですら男女別だったことに驚いた。このゼミを通してジェンダーや男女格差の問題について様々なことを学んできたが、日本はジェンダーギャップ指数が世界的に低いことから、女性に対しての運動が活発的には行われていない国だと思っていた。しかし、企業の中でも積極的に男性の育休を取れるような制度や女性のライフステージを考えた計画や活動を県や団体が今も活発的に行なっていることを実際に聞くことができて非常に貴重な体験だった。

古本　裕佳

今回、奈良県こども・女性局女性推進課の方が私達の為に、講演をして下さりました。まだ、私が知らない奈良の現状を知ることが出来たので、とてもタメになりました。

『ワーク・ライフ・バランス』とは、私はまだ学生と言うこともあって、初めて聞きましたが、仕事と生活の両方を充実させる働き方である事を知りました。多様性を受け入れることが、企業経営にとってのメリットだと認識される為、現代の社会において必要だと感じました。

竹谷　彩花

この講演で改めて男女共同参画について学ぶことができました。個人的に、男女共同参画社会について詳しくは分からなかったので、それについても知ることができて良かったです。日本のジェンダーギャップ指数はとても低いですが、積水ハウスでは「男性社員の育児休業完全取得」を実行していたり、お茶の水女子大学では「トランスジェンダー学生の受入れ」を決定するなどの努力をしていることを初めて知りました。私たちの知らない所でも、そのような活動が行われていることはとても良かったと感じました。また講演を聞いてみたいなと感じました。

松村　颯

少し前と今とでは男女の社会における格差はましにはなっているものの、今でも格差があるということを学びました。例えば、収入についてです。男女では収入に差があり、さらに大学入試の点数を操作するなど考えられないことが裏で行われていたことを知りました。しかし、今の社会では男女が平等に働き、男性だけの偏った意見よりも女性の意見に耳を傾けた方が会社的にも良い結果を得られると言う傾向が見られる社会になりつつあることも学びました。

三木　尚樹

奈良県の方々の話を聞いて奈良県の事や公務員の事を話してくれてとても勉強になった。自分が質問したことにも丁寧に答えてくれてしかも分かりやすく教えてくれて良かった。もっと知りたくなったし勉強したくなった。

山谷　京一郎

私は講演を拝聴して、自分の調べた「男女の職業分離と空のジェンダー格差について」という点において、講演での "固定的な性別役割分担意識" や "性差に関する偏見・固定概念" 、"アンコンシャス・バイアス" が調べた内容に類似していた為、講演を理解しやすく納得できるものも多かった。また、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の乖離問題も女性問題を深く調べていく上で物凄く、重要な観点だと思った。今回の講演は、私自身もすごく勉強になり、今後の生き方そのものが変わった気がした。

付録 ジェンダーギャップを考えるカルタ

Gender Gap wo Kangaeru Karuta

【 遊び方】

・25 ～ 48 ページを両面印刷（ 長辺を綴じると指定）の上、切り分ければカルタの完成です。可能ならば少し硬い紙が良いでしょう。

・カルタを読む人は 49 ページの一覧から選んで読み上げてください。カルタをもう1セット印刷してから読んでも構いません。

・カルタを取った人は裏面の解説を読み上げる、というやり方で、遊びながらジェンダー問題について学んでください。

・裏面に【 議論】が書いてあるカードが出た時にはみんなで考えたり、議論してください。

・QR コードを何枚かに挿入していますので、時間的余裕がある場合は関連サイトにアクセスした上で、議論するなどしてください。

・白紙カードも入れておきますので、プレイヤーどうしで新しいかるたを考え、追加して遊ぶことも可能です。

保護者の皆様へ
教育現場の先生方へ

ジェンダーとは何か
（指導の手引き）

ジェンダー（gender）とは「社会的・文化的に形成された性別」のことであり、人間には生まれついての生物学的性別がある一方で、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、女性の別をいうとされています（内閣府男女共同参画局の定義による）。まずはジェンダーとは何か、その定義を子どもたちに理解してもらってから、現在、どういった問題が発生しているのかをGGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）で遊びながら知り、議論し、そしてジェンダー平等が実現されたより良い社会になるために私たちはどうすれば良いのかについて考えてください。

＜GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）で遊ぶ前に必要な説明事項＞
・ジェンダーとは何か（定義）
・ジェンダーギャップ指数やガラスの天井指数にみられるように、日本においてはジェンダー問題があり、女性が差別される現状や、女性の権利が侵害されてきた歴史がある。（男性が逆に差別されるという場面も無いわけではありません。）

ジェンダーギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）とは何か

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が2019年12月、「Global Gender Gap Report 2020」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表した。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。2020年の日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位（前回は149か国中110位）であった。

GGI(2020)
上位国及び主な国の順位

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	英国	0.767
53	米国	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652

日本の各分野におけるスコアと順位

分野	スコア（順位）	昨年のスコア（順位）
経済	0.598(115位)	0.595(117位)
政治	0.049(144位)	0.081(125位)
教育	10.983(91位)	0.994(65位)
健康	0.979 (40位)	0.979(41位)

内閣府男女共同参画局HP　世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2020」を公表

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/202003/202003_07.html

ガラスの天井指数（GCI：Glass Ceiling Index）とは何か

英国エコノミスト誌が毎年、3 月 8 日の国際女性デーに発表する「ガラスの天井指数（GCI：Glass Ceiling Index」がある。GCI は OECD 加盟国でもある先進 29 か国において、女性が男性と比べて職場においてどれだけ平等に扱われているのか、ということを以下の 10 の指数を用いて表現した指数であり、「ガラスの天井」とは、「男性が組織の上層部を支配しているという状況において、資質又は成果にかかわらずマイノリティ及び女性の組織内での昇進（キャリアアップ）を妨げる、制度上、女性にも機会が開かれているようで実際には開かれてはいない、見えないが打ち破れない障壁」を比喩的に表現したものである。

2020 年はアイスランドが首位となり、日本は先進 29 か国、最下位から 2 番目の位となった（最下位は韓国）。

【GCI における日本の順位】

高等教育	23 位	日本では高等教育における女性の成績は男性よりも 1.8% 優れている。
労働参画率	25 位	日本では女性の就労率が男性よりも 14.8% 低い。
賃金格差	28 位	日本では女性の賃金が男性よりも 24.5% 低い。ちなみに最下位は韓国で、その男女差は 34.6%。
管理職	27 位	全管理職中 14.9% が女性である。ちなみに最下位は韓国、 1 位のアイルランドは 41.5％である。
役員	28 位	全役員中 8.4% が女性である。ちなみに最下位はやはり韓国で 3.3% の役員が女性。1 位のアイルランドは 45.9％である。
GMAT 受験者数	29 位	最下位。24.8% の GMAT 受験者が女性である。
国会議員	29 位	最下位。すべての国会議員のうち 10.1% が女性である。1 位のスウェーデンは 47.3％である。
育児費用	25 位	最下位から 5 番目。総育児費用は平均賃金の 35% を占める。
女性の育児休暇	9 位	女性の有給育児休暇は 35.8 週取得できる。1 位のハンガリーは 68.2 週取得できる。
男性の育児休暇	1 位	男性の有給育児休暇は 30.4 週取得できる。

※ GMAT（Graduate Management Admission Test）とは、大学院レベルにおいてビジネスを学ぶために必要な分析的思考力、言語能力、数学的能力を測るための試験であり、ビジネススクール（経営大学院）への入学希望者を対象に行われる入学適性テストとしても利用されている。

https://infographics.economist.com/2020/glass-ceiling/index.html

い

くメン
言うてるうちは
ジェンダー後進国

あ

らそいのもとは
言葉少なき夫

え

いがを観て
ジェンダーを学ぶことも
また良し

う

ん、さすが！
唸りたくなる
東大入学式の祝辞

い の説明

2017 年に改正された育児・介護休業法では、育児休業期間の延長（待機児童問題との関係で子どもが 2 歳になるまで延長が認められる）が行われたほか、努力義務として事業主に対する育児・休業制度の周知、就学前の子どもを持つ労働者が育児に充てるための新しい休暇制度の新設が課されることになった。

あ の説明

SDGs の目標5「ジェンダー平等を実現しよう」にはターゲットとして「公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除（5.2）」や「ジェンダー平等の促進（5.c）」も含まれています。そういう意味では夫婦円満も大切。ちなみに子どもの前で夫婦喧嘩をすると心理的虐待になるって知っていましたか？

え の説明

ジェンダー関連の映画は「赤ちゃんに乾杯」（1985年・仏）や「ミセスダウト」（1993年・米）、「RBG」（2018年・米）などたくさんある。「赤ちゃんに乾杯」は育児に関するコメディー。「ミセスダウト」は離婚した元夫がおばさんに変身し、メイドとして子どもたちの家に潜入するというホームコメディ。「RBG」は女性最高裁判事ルース・ベイダー・ギンズバーグのドキュメンタリー。

う の説明

東京大学の教授における女性の割合は 7.8%。2018 年 9 月の東京大学の調べ。学部学生になると 19.3%。こちらは 2019 年 5 月の東京大学の調査による。

【議論】祝辞を読んでみんなで議論しましょう！

か

ちある

テクノロジー

フェムテック

お

「とこのくせに」

「女だから」は禁句

く

るしまないで独りで

みんなで突き破ろう

ガラスの天井

き

がつけば

男の子も

泣く時代

か の説明

2012年にできた、Female（女性）とTechnology（テクノロジー）を掛け合わせた造語。ドイツの月経管理アプリ「Clue」を開発したデンマーク人が作ったのがはじまりとされている。女性の健康に重点を置き、病や生理現象などを含む、女性特有の生きづらさをテクノロジーで解決するサービスやソフトウェア、診断、製品のこと。

お の説明

女性が多くを占める職場でミスをして落ち込み、周りの人間から「男のくせに情けない」と言われるなど、職場でのジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）を訴える声も多い。

【議論】「男らしさ」や「女らしさ」を求められてつらい経験をしたことはないですか？

く の説明

ガラスの天井とは、男性が組織の上層部を支配しているなかで、女性がキャリアアップを目指す際に直面する障壁（バリア）を意味する比喩的表現であり、1980年代に初めて登場したとされる。具体的には、女性の能力開発を妨げ、企業における上級管理職への昇進や、労使団体等における意思決定の場への登用を阻害している状態をいう。

き の説明

2020年は「鬼滅の刃」が大流行し、『劇場版「鬼滅の刃」無限列車編』が歴代映画興行収入ランキング1位に。ストーリーの中では炭治郎や善逸がよく泣いていますよね。「男の子が泣いてはいけない」ということはないのです。

【議論】泣く男子をどう思いますか？

こうちょう先生も
女性が増えてきたけど
まだ少ない

けんぽうにも
明記されている
男女平等

しってる？
バアドやバダルという名の
悪しき慣習

「さんきゅうとります」
に対しては
「おめでとう！」が正解

こ の説明

小中学校の校長・教頭の女性の割合は 18.6%。2019 年 5 月の内閣府の調査による。また、2020 年の学校基本調査によれば、大学の場合、全国 773 名の学長のうち、男性は 674 名、女性は 99 名となっている（女性比率は 13%）。女性の学長は国立大学 3 名、公立大学 20 名、私立大学 76 名となっている。

け の説明

憲法第十四条は「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定する。婚姻に関する第二十四条にも婚姻が両性の合意のみに基いて成立することや夫婦が同等の権利を有することが明記されている。

し の説明

アフガニスタンやパキスタンではバアド（パシュトゥーン民族）、女性をトラブル解決のために差し出す。バダルは交換婚。アフガニスタン民法では、16 歳での結婚は認められているが、ユニセフ（国連児童基金）などは 18 歳未満での結婚、またはそれに相当する状態にあることを児童婚と定義しており、世界では、約 7 億 5,000 万人を数える。

さ の説明

マタニティマークとは、特に妊産婦自らが身に付け、妊産婦であることを示すためのマークを指す。妊産婦の方に安全・安心な妊娠・出産を確保するには、各種交通機関や職場、飲食店などにおける優先的な席の確保や受動喫煙の防止など、周囲の方の理解が必要である。

「せつめいしない妻」
の先を
必死に読む夫

すくないのは
何故？男性の
ジェンダー研究者

だん女共同参画で
ジェンダー問題を
丸くおさめよう

それは
オランプ・ド・グージュ
女権宣言から始まった

せ の説明

ジェンダー平等を達成しようと思えば、家庭生活における夫婦円満も大切。五百田達成『察しない男 説明しない女』（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2014 年）は名著。「家庭では女が社長、男は部下」「夫への指示はできるだけ具体的に。できたら大げさに褒める」などのアドバイスを生かして家庭円満といきたいものです。

す の説明

2020 年の学校基本調査によれば、大学の場合、全国 773 名の大学教授 69,870 名のうち、男性は 57,427 名、女性は 12,443 名となっている（女性比率は 18%）。職位が高くなればなるほど男性の割合が多いとされ、例えば、助教は男性の方が多いが（男性 29,989 名に対して女性 13,834 名）、助手は女性が多い（男性 2,422 名に対して女性 3,396 名）。

だ の説明

男女共同参画社会の法的な定義は、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動を参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされる（男女共同参画社会基本法第 2 条）。

そ の説明

オランプ・ド・グージュ（1748 年 5 月 7 日 - 1793 年 11 月 3 日）はフェミニズム運動の世界的な先駆者。フランス革命勃発後、「人間および市民の権利の宣言」に女性が含まれていないため、1791 年に自ら 17 条から成る「女性および女性市民の権利の宣言（女性の権利宣言）」を発表して男女平等を訴えた。

つ とめているのは
専業主婦も
また同じ

ち ょっとした
企業努力でゲット
えるぼし&くるみん

ど んな靴を履くかは
自由だ！
#Kutoo運動

て つだいではなく
一緒にやる
家事

つ の説明

「年中無休なのに年中無給」ともいえる専業主婦の料理や掃除、洗濯といった家事労働を年収に換算するという作業も行われるようになっている。育児や介護等を含む場合もある。「家事労働の時間を、外での仕事として計算」「似た専門職の時給として計算」「家事代行のサービス料として計算」など様々な手法があるが、計算方法によって結果は様々である。

ち の説明

「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業に発行される認定マークであり、「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業をいう。えるぼし認定企業は 1236、くるみん認定企業は 3505（2021 年 1月末現在）。

ど の説明

#KuToo とは、「靴」と「苦痛」を掛け合わせた造語であり、職場で女性がハイヒールおよびパンプスの着用を義務づけられていることに抗議する社会運動である。派遣会社を通じて葬儀社でアルバイトをしていた女優が、女性のみヒール・パンプスを強制されることは「性差別」であり法規制されるべきとの意見を SNS に投稿し、広まった。

て の説明

家では誰が家事をしているかに関しては「ほとんど女性」が 78%。「ジェンダーに関する女子高生調査報告書 2019」（ガールスカウト日本連盟）の調査による。夫が家事とは思っていない細かい作業も多く、「名もなき家事」を夫婦間で確認し、負担を軽減するために話し合う必要がある。

に

ほんの
ガラパゴス的
性教育

な

くそう男女格差
守ろう
男女雇用機会均等法（こきんほう）

ね

ばり強く
廃止を訴えるべき
児童婚

ぬ

かりなく
保障されるべき
セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス（ライツ）

に の説明

子どもの権利条約に基づく日本政府の報告書に対して、国連子どもの権利委員会からは深刻に懸念する事項として、「(a) 思春期の子どもの間で HIV/AIDS、及びその他の性感染症の感染率が高まっており、学校において、性と生殖に関する健康や家族計画に関するサービス及び教育が限られていること。」（2019 年 3 月）が指摘されている。

な の説明

男女雇用機会均等法は、企業の事業主が募集・採用や配置・昇進・福利厚生、定年・退職・解雇にあたり、性別を理由にした差別を禁止することなどを定めている。2007 年の改正では出産・育児などによる不利益取扱の禁止や、セクシャルハラスメントの禁止などが規定された。2017 年の改正では、マタハラに対する禁止規定が制定された。

ね の説明

インドで少なくとも 150 万人の 18 歳未満の少女が児童婚の状態にあるとされる。ユニセフによれば、児童婚の背景には、経済的な要因（多くの子どもを養っている、新婦の持参金を少なくするなど）、構造的な要因（教育の欠如など）、社会的要因（古くからの慣習、社会的義務、未婚状態での妊娠のリスク回避など）があるという。

ぬ の説明

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは、性と生殖に関する健康・権利と訳され、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す。

パ

パは
やらないの？
名もなき家事

の

ばなしはダメ
直接差別も
間接差別も

ふ

わらーデモで
性暴力根絶
毎月十一日

ひ

やく二十一位
というジェンダーギャップ
後進国・日本

ぱ の説明

「掃除」「洗濯」「料理」といった家事と関連する、細かくて見えにくい、しかし絶対に必要な家事の数々のこと。例えば、「トイレットペーパーの交換・補充」「町内やマンションの会合への出席」「食事の献立を考える」など。関連本も多く出版されている。

【議論】他にもどのような「名もなき家事」があるだろうか。考えてみよう！

の の説明

間接差別とは、性別によって制限などを加える直接的差別に対して、性別には関係のない中立的な取扱いであっても、結果として男女間に不均衡を生じさせる性差別のことをいう。例えば、職務に関係がないのに身長や体重などを採用要件にしたり、全国転勤を総合職の採用や昇進要件にすることなどが間接差別に該当するとされている。

ふ の説明

内閣府においては、毎年 11 月 12 日から 25 日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間を、配偶者や恋人からの暴力、性犯罪、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等の暴力は、人権を著しく侵害するものであり、決して許されないという考えのもと、「女性に対する暴力をなくす運動」期間として定めている。

ひ の説明

ジェンダーギャップ指数とは、世界経済フォーラム（World Economic Forum）が毎年公表しており、経済活動や 政治への参画度、教育水準、出生率や 健康寿命などから算出される、男女格差 を示す指標。2020 年、日本は 153 か国中 121 位であり、経済は 115 位、政治は 144 位、教育は 91 位、健康は 40 位という各分野のスコア（順位）であった。

ぼ うカと差別を無くそう
十月十一日は
国際ガールズ・デー

ぺ きん女性会議から
どれだけ進歩した
女性の権利

みー とぅー
#Me Too 運動で守る
女性の尊厳
許さない性暴力

ま まごとを
男子がしても
良い時代

ほ の説明

配偶者からの暴力被害が「何度もあった」女性は７人に１人。2017年の内閣府の調査による。男性が世帯主である場合や、DV夫が離婚しないため、低所得のひとり親世帯が受け取れる児童扶養手当や、コロナ禍で国が支給を決めた臨時特別給付金も受け取ることはできないという状況も見られる。

ぺ の説明

1995年、北京で開かれた国連の第4回世界女性会議（北京女性会議）では、女性の貧困や教育など12分野の目標を掲げた北京行動綱領を採択、各国の女性政策の推進を強力に後押しした。日本からは約５千人が参加。ジェンダー格差の解消と地位向上の願いを、世界から集まった数万の女性と共有した。

み の説明

セクハラなどの被害体験をツイッターやインスタグラムなどのSNSで告白・共有する際に使用されるハッシュタグ。18から29歳を対象にしたNGOジョイセフが実施した意識調査「性と恋愛2019」によると、気が乗らないのに性交渉に応じたことがある女性の割合は63.1%。

ま の説明

バンダイが2019年に発売したお世話人形「ホルン」は、男の子をモデルにしたことで話題になった。タカラトミーでは、男の子が手にすることの多かったミニカーの「トミカ」や、鉄道玩具の「プラレール」に「ハローキティ」などのキャラクターを用いた商品などを加え、「女の子にもファンが広がっている」という。

め

いよ殺人の

被害者

世界で年間五千人

む

りしなくても

実現できるはず

選択的夫婦別姓

や

ればできるよ

アイスランドは

男性の育休八十五％

も

うやめようよ

意味のない

ＴＧＭ

め の説明

名誉殺人とは、婚姻拒否、強姦を含む婚前・婚外交渉、「誤った」男性との結婚・駆け落ちなど自由恋愛をした女性を「家族の名誉を汚す」ものと見なし、親族がその名誉を守るために私刑として殺害する風習のこと。国連人権高等弁務官事務所の 2010 年の調査によると、名誉殺人の犠牲者は世界中で年間 5000 人にのぼるとされる。

む の説明

選択的夫婦 別（べつ）氏（うじ）制度とは、夫婦が望む場合には、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の氏を称することを認める制度。結婚で夫の姓にする女性は、2015 年の厚生労働省の調査で 96.0%。「婚姻をする以上、夫婦は必ず同じ名字（姓）を名乗るべきであり、現在の法律を改める必要はない 29.3%」などの意見も根強い。

や の説明

アイスランドでは、2000 年に育児休暇法が改定され、父親にも最低３ヶ月間の育児休暇取得が義務付けられた。同法では、子どもの出生後の育児休暇（有給）は合計９ヶ月付与され、３ヶ月毎に夫婦が交替で休暇を取得、最後の３ヶ月は夫婦で話し合いの上いずれかが取得することになっており、母親が全てを取得することはできない。

も の説明

Female Genital Mutilation の頭文字を取った略語。女性器の一部を切除する慣習で、地域により様々な形態がある。長年、「女子割礼」と呼ばれてきたが、その暴力性を指摘するため性器切除と呼ばれるようになった。国連人口基金が公表した「世界人口白書」によると、世界で性器切除（ＦＧＭ）を経験した女性は２億人を数えるという。ちなみに２月６日は女性性器切除 (FGM) 根絶の日。

よ

の中から無くなれ

ミソジニーという名の

女性嫌悪

ゆ

がみを正せ

アンコンシャス

バイアス

「り

ょう妻賢母」は言うけど

「良夫賢父」と言わないのは

どうして

ラ

ンドセル

何色がいいかは

子が決める

よ の説明

ミソジニー（misogyny）とは、「女ぎらい」「女性蔑視」のこと。上野千鶴子によれば、「ミソジニーは男女にとって非対称に働く。男にとっては『女性蔑視』、女にとっては『自己嫌悪』」という。逆に、ミサンドリー（misandry）という、男性への嫌悪あるいは憎悪、男性嫌悪を表現する言葉もある。

ゆ の説明

無意識の偏見のこと。「女性は理系に向かない」「男性は昇進欲があるが女性にはない」「ワーキングマザーは時短勤務を望んでいる」「専業主婦を妻に持つ男性は残業や出張をいとわない」など、女性活躍推進に反する考え方。最近では「女性は話が長い」と言って炎上した例も。

【議論】無意識の偏見って他にないだろうか。みんなで議論してください。

り の説明

「良妻賢母」とは、夫にとって良い妻であり、子どもにとって良き母親である女性を意味する言葉。明治時代の近代化の過程における女子高等教育の家政学がこれを担った。女性に対する圧力となるが、近年では円満な家庭生活のため、そしてジェンダー平等の観点から「家事や育児は完璧でなくても大丈夫」などと言われる場合もある。

ら の説明

昔から男子児童は黒、女子児童は赤、とランドセルの色は決まっていたが、最近では多種多様なランドセルが登場している。「ランドセルの選び方」という HP によれば、ラベンダー、グリーン系、黄、茶色、グレー、そして白いランドセルもあり、子どもたちの世界においても多様性の大切さが尊重されてきている。

れ

きしを変える
鍵となるか
なでしこ銘柄

ル

ワンダの
女性国会議員は
クォータ制で６割達成

ワ

「ンオペ育児」と
「育メン」は
死語にすべき言葉

ろ

ん争と言えば
晶子とらいてうによる
母性保護論争

れ の説明

2012 年から、経済産業省は東京証券取引所と共同で女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定している。令和元年度で 46 社選定された「なでしこ銘柄」に加えて、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価する観点から「準なでしこ」を 19 社選定した。

る の説明

クオータ制とは、政治において議員候補者の一定数を、女性と定める制度のこと。ルワンダは 1995 年に内戦が発生し、80 日間で 100 万人もの人々が虐殺された国だが、平和構築がうまく進み、現在ではジェンダーギャップ指数 8 位にまで躍進。因みに日本における衆議院議員の女性の割合は 9.9%。2020 年 2 月現在。

わ の説明

ワンオペ育児とは、何らかの理由で 1 人で仕事、家事、育児の全てをこなさなければならない状態を意味し、母親 1 人を指す場合が多い。2016 年の総務省の調査によると、6 歳未満の子をもつ夫婦の 1 日あたりの家事・育児時間は妻 454 分、夫 83 分。日本における育休取得率、男性は7.48%、女性は 83.0%。2019 年度の厚生労働省の調査による。

ろ の説明

母性保護論争は、1918 年から 1919 年にかけて、働く女性と子育てについて繰り広げられた論争。女性の社会的、経済的地位の向上の方法論をめぐる与謝野晶子と平塚らいてうの議論から始まり、女性が母となることで国家から金銭的援助を得ることの可否などが問われた。

を

んなの話は長い

を の説明

GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）一覧

		かるたの文言
1	あ	争いのもとは　言葉少なき夫
2	い	「育メン」言うてるうちは　ジェンダー後進国
3	う	うん、さすが！　と唸りたくなる　東大入学式の祝辞
4	え	映画を観て　ジェンダーを　学ぶこともまた良し
5	お	「男のくせに」「女だから」は禁句
6	か	価値ある　テクノロジー　フェムテック
7	き	気がつけば　男の子も　泣く時代
8	く	苦しまないで独りで　みんなで突き破ろう　ガラスの天井
9	け	憲法にも明記されている　男女平等
10	こ	校長先生も女性が増えてきたけど　まだ少ない
11	さ	「産休とります」に対しては「おめでとう！」が正解
12	し	知ってる？　バアドやバダルという名の悪しき慣習
13	す	少ないのは何故？　男性のジェンダー研究者
14	せ	「説明しない妻」の先を必死に読む夫
15	そ	それはオランプ・ド・グージュ　女権宣言から始まった
16	た	男女共同参画で　ジェンダー問題を　丸くおさめよう
17	ち	ちょっとした　企業努力でゲット　えるぼし＆くるみん
18	つ	勤めているのは　専業主婦もまた同じ
19	て	手伝いではなく　一緒にやる家事
20	と	どんな靴を履くかは　自由だ！　＃ Kutoo 運動
21	な	無くそう男女格差　守ろう男女雇用機会均等法（こきんほう）
22	に	日本の　ガラパゴス的　性教育
23	ぬ	ぬかりなく　保障されるべき　セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス（ライツ）
24	ね	粘り強く　廃止を訴えるべき　児童婚
25	の	野放しはダメ　直接差別も　間接差別も
26	は	パパはやらないの？　名もなき家事（三木）
27	ひ	121 位というジェンダーギャップ後進国・日本
28	ふ	フラワーデモで　性暴力根絶　毎月 11 日
29	へ	北京女性会議から　どれだけ進歩した　女性の権利
30	ほ	暴力と差別を無くそう　10 月 11 日は国際ガールズ・デー
31	ま	ままごとを男子がしても良い時代
32	み	#MeToo 運動で守る　女性の尊厳　許さない性暴力
33	む	無理しなくても　実現できるはず　選択的夫婦別姓
34	め	名誉殺人の被害者　世界で年間 5000 人
35	も	もうやめようよ　意味のない　FGM
36	や	やればできるよ　アイスランドは男性の育休 85％
37	ゆ	ゆがみを正せ　アンコンシャスバイアス
38	よ	世の中から無くなれ　ミソジニーという名の女性嫌悪
39	ら	ランドセル　何色がいいかは　子が決める
40	り	「良妻賢母」は言うけど　「良夫賢父」と言わないのはどうして
41	る	ルワンダの女性国会議員はクォータ制で 6 割達成
42	れ	歴史を変える　鍵となるか　なでしこ銘柄
43	ろ	論争と言えば　晶子とらいてうによる　母性保護論争
44	わ	「ワンオペ育児」と「育メン」は　死語にすべき言葉
45	を	をんなの話は長い　・・・・・・・・・・・・・・・・

※「を」については最近話題になりましたので、「をんなの話は長い」以降の文句を遊ぶ人どうしで議論してカルタを完成してください。

参考文献リスト

（ゼミの学生がゼミ発表で参照したものとカルタ作成のため参考にした書籍等）

＜本＞
辻村みよ子『女性と人権　歴史と理論から学ぶ』（日本評論社、1997 年）
松本侑壬子『シネマ 女性学 』（論創社、2000 年）
白須英子『イスラーム世界の女性たち (文春新書)』（文藝春秋、2003 年）
ベティ・フリーダン（原著、翻訳）、三浦 冨美子 (翻訳)『新しい女性の創造　改訂版』（大和書房、2004 年）
金城清子『ジェンダーの法律学 第 2 版 (有斐閣アルマ)』（有斐閣、2007 年）
上野千鶴子『女ぎらい―ニッポンのミソジニー』（紀伊國屋書店、2010 年）
上野千鶴子『〈おんな〉の思想 私たちは、あなたを忘れない』（集英社インターナショナル、2013 年）
アイシェ・ヨナル (著)、安東 建 (翻訳)『名誉の殺人 母、姉妹、娘を手にかけた男たち (朝日選書)』（朝日新聞出版、2013 年）
五百田達成『察しない男 説明しない女』（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2014 年）
青野篤子 (編集)『アクティブラーニングで学ぶジェンダー : 現代を生きるための 12 の実践』（ミネルヴァ書房、2016 年）
加藤秀一『はじめてのジェンダー論』（有斐閣、2017 年）
高草木陽光『なぜ夫は何もしないのか なぜ妻は理由もなく怒るのか』（左右社、2017 年）
奥田祥子『「女性活躍」に翻弄される人びと (光文社新書)』（光文社、2018 年）
清末愛砂・前田朗・桐生佳子『平和とジェンダー正義を求めて : アフガニスタンに希望の灯火を』（耕文社、2019 年）
武田佳奈『フルキャリマネジメント : 子育てしながら働く部下を持つマネジャーの心得』（東洋経済新報社、2019 年）
濱野京子・寮美千子『平塚らいてう / 萱野茂：女性・先住民の権利をもとめた人びと (非暴力の人物伝)』（大月書店、2019 年)
レイチェル・ギーザ (著)、冨田直子 (翻訳)『ボーイズ 男の子はなぜ「男らしく」育つのか』（DU BOOKS、2019 年）
一橋大学社会学部佐藤文香ゼミ生一同 (著)、佐藤文香 (監修)『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた―あなたがあなたらしくいられるための 29 問』（明石書店、2019 年）
ビル・エモット (著)、川上純子 (翻訳)『日本の未来は女性が決める !』（日本経済新聞出版 、2019 年）
ナショナルジオグラフィック (編集)『Women ここにいる私 あらゆる場所の女性たちの、思いもかけない生き方』（日経ナショナルジオグラフィック社、2020 年）
WiMN『マスコミ・セクハラ白書』（文藝春秋、2020 年）
メアリー・ビアード (著)、宮﨑真紀 (翻訳)『舌を抜かれる女たち』（晶文社、2020 年）
蟹江憲史『SDG s （持続可能な開発目標）(中公新書)』（中央公論新社、2020 年）
上野千鶴子・田房永子『上野先生、フェミニズムについてゼロから教えてください！』（大和書房、2020 年）
日本婦人団体連合会 (編集)『女性白書 2020』（ほるぷ出版、2020 年）
神谷悠一・松岡宗嗣『LGBT とハラスメント (集英社新書)』（集英社、2020 年）
フラワーデモ『フラワーデモを記録する』（エトセトラブックス、2020 年）
WiMN『マスコミ・セクハラ白書』（文藝春秋、2020 年）
男女共同参画局『共同参画』（2020 年 3・4 月号）
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/202003/202003_07.html
川勝泰介 (編集)『よくわかる児童文化』（ミネルヴァ書房、2020 年）
内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書（令和 2 年版）』（勝美印刷、2020 年）

＜論文＞

池上清子「女性の健康と権利をめぐる国連と国際社会の動き一性と生殖に関する健康と権利 (SRH/R) の分析を中心に」、『ジェンダーと国連（国連研究第 16 号)』（国際書院、2015 年）
上野友也「「女性・平和・安全保障」一国連安保理決議 1325(2000) の履行に向けた制度化を中心に」、『ジェンダーと国連（国連研究第 16 号)』（国際書院、2015 年）
近江美保「国連におけるジェンダー主流化と貿易自由化一 UNCTAD による試み」、『ジェンダーと国連（国連研究第 16 号)』（国際書院、2015 年）
谷口洋幸「国連と性的指向・性自認一人権理事会 SOGI 決議の意義」、『ジェンダーと国連（国連研究第 16 号)』（国際書院、2015 年）
中野円佳「エリート女性への支援は女性全体に資するか？－「勝ち組」女性の課題と女性活躍推進の影響」『女性学』第 24 号（2017 年）
清末愛砂「女性学・ジェンダー研究は変容を求められるか―女性の活躍推進法時代を迎えて」『女性学』第 24 号（2017 年）
中澤晶子「『寄せ集め』から見えてきたもの」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
杉山貴士「自作からジェンダーへの問題意識を語る」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
はらだ有彩「『日本の「ヤバい」女の子』になった女の子たち、「ヤバくない」ことになっていく女の子たち」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
古内一絵「たとえ理解が出来なくても」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
長谷川まりる「言いたいことも言えないこんな世の中はポイズンなので」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
小川景子・伊藤美幸「リプロダクティブ・ヘルス / ライツと平和」、平井朗、横山正樹、小山英之編『平和学のいま : 地球・自分・未来をつなぐ見取図』（法律文化社、2020 年）所収。
藤岡美恵子・伊藤美幸・平井朗「ジェンダーと平和　―「生命と社会の再生さんをめぐる諸理論の批判的検討」」、平井朗、横山正樹、小山英之編『平和学のいま : 地球・自分・未来をつなぐ見取図』（法律文化社、2020 年）所収。
宮下美砂子「幼年文学にみるジェンダー　育児の描かれ方から考える」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
水間千恵「児童文学とジェンダーとわたし」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
中川素子「絵本に見るセックス・ジェンダー・セクシュアリティ」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号
牛山恵「ジェンダーと国語教材」『日本児童文学　特集　ジェンダーと児童文学』2020 年 7-8 月号

＜新聞記事＞
「女性は管理職向かない」「育児中きつい仕事は無理」…、「無意識の偏見」登用阻む（Ｗｏｍｅｎ＆Ｗｏｒｋ）（日本経済新聞、2019 年 2 月 4 日）
アンコンシャス・バイアス「無意識の偏見」、女性活躍阻む――企業に対策研修「自覚、慎重な判断生む」（Ｗｏｍｅｎ＆Ｗｏｒｋ）（日本経済新聞、2017 年 11 月 27 日）
「Ｐ＆Ｇ執行役員広報渉外本部アソシエート・ディレクター住友聡子氏――無意識の「バイアス」を知る（女性管理職が語る）（日経産業新聞、2020 年 3 月 12 日）
「男女格差 121 位の現在地は」（朝日新聞、2020 年 3 月 8 日）
「「お母さん食堂」論争の背景」（毎日新聞、2021 年 2 月 19 日）
「歴史浅い男女平等」（毎日新聞、2021 年 2 月 20 日夕刊）

＜インターネット＞
男女不平等としてどんな問題がある？ジェンダーギャップ指数とは（最終閲覧日 2020 年 3 月）
https://gooddo.jp/magazine/inequality/11386/
IDEAS FOR GOOD（最終閲覧日 2020 年 3 月）
https://ideasforgood.jp/issue/genderinequality/
「特集　世界でもっとも男女平等な国（1）父親の育休取得率 7 割！」（最終閲覧日 2020 年 3 月）
https://www.nhk.or.jp/heart-net/article/158/
「11 年連続！アイスランドがジェンダーギャップ指数　世界 1 位になるまで」（最終閲覧日 2020 年 3 月）
https://sourire-heart.com/category/wmn-clm/
「大きなジェンダー・ギャップの現実　なぜ女性の地位が世界最低レベルなのに、日本男性の幸福度は異常なほど低いのか」（最終閲覧日 2020 年 3 月日）
https://president.jp/articles/-/35456

※内閣府男女共同参画局ホームが発行している広報誌「共同参画」はインターネットで閲覧・ダウンロードが可能である。
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/

＜ TV 番組＞
NHK「RBG 最強の 85 才　前編」（2018 年 アメリカ）【2021 年 1 月 5 日（火）放送】［BS1］後 11:00
NHK「RBG 最強の 85 才　後編」RBG（2018 年 アメリカ）【2021 年 1 月 6 日（水）放送】［BS1］後 11:00
NHK「クローズアップ現代＋」「女性の体の新常識　フェムテックで社会が変わる」【2020 年 11 月 24 日 (火) 放送】
NHK「クローズアップ現代＋」「女性が能力を発揮できる職場とは？」【2020 年 11 月 18 日 (水) 放送】

※「クローズアップ現代 +」は、インターネットで「これまでの放送」を閲覧し、番組内容について学ぶことができる。

女性の権利に関する年表（1945 年以降）

日本の出来事		世界の出来事
女性参政権確立	1945	国連憲章採択、国際連合設立
日本国憲法、第 1 回総選挙 (初の女性参政権行使)、女性議員 39 名誕生	1946	国連 : 女性の地位委員会設置
労働省発足、婦人少年局設置、民法改正 (「家」制度廃止)	1947	
優生保護法による中絶の合法化	1948	国連 : 世界人権宣言
ILO 加盟	1951	ILO: 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約 (100 号)
	1952	国連 : 女性の政治的権利に関する条約
売春防止法制定・公布	1956	
初の女性週刊誌『週刊女性』創刊	1957	国連 : 既婚女性の国籍に関する条約
	1958	ILO : 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (111 号)
国連加盟、高等学校で女子のみ家庭科必修導入	1960	ユネスコ : 教育における差別禁止に関する条約
中学新指導要領、男子は技術、女子は家庭科の別修に	1962	国連 : 婚姻の合意、最低年齢、婚姻の登録に関する条約
		アメリカ : 公民権法
	1963	米で B. フリーダン『女らしさの神話』刊行、女性解放運動の端緒
	1965	ILO: 家庭責任をもつ女性の雇用に関する勧告 (123 号)
結婚退職制無効判決 (東京地裁)	1966	国連 : 経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約 (社会権規約)
		国連 : 市民的・政治的権利に関する国際規約 (自由権規約)
	1967	国連 : 女性差別撤廃宣言
女子の高校進学率 79.5% ではじめて男子を上回る	1969	
東急機関工業地位保全仮処分申請事件（女子若年定年制）の判決		
婦人問題企画推進本部	1975	国連 : メキシコ会議、「世界行動計画」、国際婦人年（目標：平等、発展、平和)、国連が 3 月 8 日を「国際女性の日」として記念を開始、女性労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言
日本女性学会発足		
戸籍法改正	1976	「国連女性の 10 年―平等・開発・平和」を宣言
「国内行動計画」	1977	
国際女性学会設立（2003 年に国際ジェンダー学会に名称変更）		
	1978	ノルウェー : 男女平等法

日本の出来事		世界の出来事
日本女性学会設立	1979	国連 : 女性差別撤廃条約採択
		マーガレット・サッチャー、女性初の英首相就任
女性差別撤廃条約署名	1980	第 2 回世界女性会議（コペンハーゲン会議）(女性差別撤廃条約の署名式):「国連女性の 10 年後半期行動計画」
「国内行動計画後期重点目標」日産自動車事件最高裁判決	1981	ILO: 家族責任をもつ男女労働者に関する条約 (156 号)
大卒女子の就職難 上場企業の 8 割が採用ゼロ .	1982	
国籍法の改正施行（父母両血統主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化）	1985	第 3 回世界女性会議（ナイロビ会議）:「西暦 2000 年に向けての女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」
男女雇用機会均等法制定・労働基準法改正		
女性差別撤除条約批准		
年金法改正 (妻の年金権の確立)		
「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」	1987	
女性差別撤廃条約の第 1 回政府報告書を提出		
配偶者特別控除の導入	1988	
学習指導要領改定 (家庭科を男女共修化)	1989	国連 :「世界の女性 1970 年 ~1990 年 : その実態と統計」
女子の大学進学率が 36.8% に上り男子を初めて上回る。		
「セクシャル・ハラスメント」が流行語になる。		
日本初のセクシュアル・ハラスメント裁判（福岡セクハラ事件）		
出生率史上最低で「1.57 シヨツク」。少子高齢化社会の問題化	1990	
「新国内行動計画」(第 1 次改定)	1991	
法制審議会民法部会身分法小委員会民法改正の検討開始		
育児休業法制定、92 年施行		
女性差別撤廃条約の第 2 回政府報告書を提出	1992	女性差別撤廃委員会 :「女性に対する暴力 (一般勧告 19)」
パート労働法	1993	国連世界人権会議、「ウィーン宣言」
土井たか子、女性初の衆議院議長就任		国連 :「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」
労働省「セクハラ」を初めて定義		世界人権会議 :「女性の権利は人権 (Women's Right is Human Right)」という強力なキャンペーン展開
女性差別撤廃条約の第 3 回政府報告書を提出		
婦人企画推進本部改組、男女共同参画推進本部を設置	1994	ILO: パートタトタイム労働に関する条約 (175 号)
総理府 :(旧) 男女共同参画審議会、男女共同参画室		カイロ人口開発会議
法制審議会身分法部会 :「婚姻制度等に関する民法改正要綱試案」		第 1 回「世界女性スポーツ会議」（イギリス・ブライトン）開催、スポーツにおけるあらゆる分野での女性の参加を推進するブライトン宣言を採択
日弁連「女性の権利 110 番」夫婦間暴力を取り上げる		

日本の出来事		世界の出来事
金沢地裁、判決文に「セクシュアル・ハラスメント」を初めて使った判決を出す		
ILO156 号条約批准	1995	世界社会保障会議
育児休業法改正 (介護休業制度法制化)、育児・介護休養法制定		年第 4 回世界女性会議（北京会議）:「北京宣言及び行動綱領」採択
沖縄少女強姦事件、抗議行動		
法制審議会身分法部会 :「民法の一部を改正する法律案要綱」	1996	ディカ・クマラスワミ「ドメスティック・バイオレンスに関する報告」
総理府 :「男女共同参画ビジョン―21 世紀の新たな価値の創造」		
旧経済企画庁 :「無償労働に関する研究会」		
総理府 :「男女共同参画 2000 年プラン」		
優生保護法を母体保護法に改正 (優生関係条項削除)		
女子の大学進学率が 24.6% に達し初めて短大進学率を上回る		
男女雇用機会均等法改正（女性に対する差別の禁止等）	1997	
総理府 : 男女共同参画審議会 (男女共同参画審議会設置法)		
日本ジェンダー学会設立	1997	
「男女共同参画社会基本法について―男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり」	1998	
1998 女性差別撤廃条約の第 4 回政府報告書を提出		
NPO(特定非営利活動促進) 法		
女子の大学・短大進学率 49.4% で 男子の 47.1% を上回る		
男女共同参画社会基本法の公布・施行	1999	国連 : 女性差別撤廃条約の選択議定書 (個人からの通報認める)
ピルの使用認可		フランス : 男女平等アクセス法
		ラディカ・クマラスワミ「女性に対する暴力 : 家庭内における女性に対する暴力―その原因と結果」
女性の審議会委員の数を 20% まで高める目標達成	2000	韓国 :「政党法」改正
旧厚生省「精子・卵子・胚の提供等による生殖補助医療のあり方についての報告書」		女性 2000 年ニューヨーク会議「成果文書」
「男女共同参画基本計画」閣議決定		ILO: 改定母性保護条約 (出産休暇 14 週以上)
ストーカー行為等の規制等に関する法律		国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」（ニューヨーク、６月）
中央省庁再編、男女共同参画会議・男女共同参画局（内閣府）設置（１月）	2001	韓国 : 女性省新設
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律		「フランス : パリテ法のもと市町村議会選挙で女性議員比率倍増
「育児休業法」改正（対象となる子の年齢の引き上げ等）		

日本の出来事		世界の出来事
人事院 :「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」		
男女共同参画会議 :「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」		
女性差別撤廃条約の第 5 回政府報告書を提出	2002	
男女共同参画社会の将来像検討会報告書	2003	国連女子差別撤廃委員会日本政府レポートに対する勧告
ジェンダー法学会創立		
育児・介護休業法改正	2004	暫定的特別措置に関する一般的勧告 25 号
男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用、登用の拡大等について」決定		
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正（暴力の定義の拡大等）（6 月公布／ 12 月施行）及び同法に基づく基本方針の策定（12 月）		
「男女共同参画基本計画（第 2 次）」 閣議決定（12 月）	2005	第 49 回国連婦人の地位委員会／「北京＋ 10」閣僚級会合（ニューヨーク、2 ～ 3 月）
「男女雇用機会均等法」の改正（性差別禁止の範囲の拡大等）（6 月公布／ 2007 年 4 月施行）	2006	韓国で韓明淑が初の女性首相に就任
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正（保護命令制度の拡充等）（7 月公布／ 2008 年 1 月施行）	2007	
改正男女雇用機会均等法施行。柳沢厚労相の「女性は産む機械」発言問題化		
「パートタイム労働法」改正（パートタイム労働者の雇用環境の整備）（6 月公布／ 2008 年 4 月施行）		
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定（12 月）		
女性差別撤廃条約の第 6 回政府報告書を提出	2008	
最高裁 兼松賃金訴訟で男女格差は違法との判決	2009	
育児・介護休業法改正（短時間勤務制度導入等）		
改正育児・介護休業法施行、男性の育休取得を後押し	2010	第 54 回国連婦人の地位委員会 /「北京 +15」記念会合
「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定		
	2011	エレン・ジョンソン・サーリーフ（リベリア）、レイマ・ボウィ（リベリア）、タワックル・カルマン（イエメン）がノーベル平和賞を受賞。平和構築活動における女性の安全かつ全面的参加を求めて非暴力の活動を展開
	2012	第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案採択
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正（7 月公布）及び同法に基づく基本方針の策定（12 月公布）	2013	

日本の出来事		世界の出来事
女性差別撤廃条約の第７回および第８回政府報告書を提出	2014	女子教育の重要性を訴えたマララ・ユスフザイ（パキスタン）さんがノーベル平和賞を受賞。
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立	2015	
「第４次男女共同参画基本計画」閣議決定（12 月）		
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律完全施行	2016	
「女性活躍加速のための重点方針 2016」策定		
「女性の活躍推進のための開発戦略」策定		
Ｇ７伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのＧ７行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）に合意		
女子差別撤廃条約実施状況第７回及び第８回報告審議		
育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正		
「国際女性会議 WAW!」(WAW!2016) 開催		
「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定	2018	ナーディーヤ・ムラード（イラク）氏がノーベル平和賞を受賞。戦時下性暴力を終結させるための活動に対して
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行		

＜編集後記＞

SDGs に関しては、ミレニアム開発目標（MDGs）が設定された 2000 年代とは比べものにならない程注目されています。こうして成果物を完成させることによって半期のゼミを終了できたことは、PBL　および官学連携の実践を行えた充実感と、同時にゼミ生たちとの学びの記録としての教員にとってのティーチング・ポートフォリオとなり、また、ゼミ学生にとっては思い出深いラーニング・ポートフォリオとなったのではないでしょうか。

ゼミが始まる時は成果物の完成までは遠い道のりですが、「千里の道も一歩から」。少しずつの積み重ねが大切であることを実感した次第です。

最期になりましたが、本成果物の作成に際しては、帝塚山大学図書館をはじめ、奈良県立図書情報館、生駒市図書館などからジェンダー問題に関する多くの資料をお借りました。この場を借りて関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

2021 年 3 月 8 日　国際女性デーの日に

指導教員　末吉　洋文

冊子名：『ジェンダーギャップの解消を目指して　SDGs（持続可能な開発目標）に関する探究の記録』（非売品）

発行：帝塚山大学法学部　専門基礎演習 B（２年生 10 名）＆指導教員　末吉　洋文

お問い合わせ先：　e-mail：sueyoshi@tezukayama-u.ac.jp

2021 年 3 月作成

© 帝塚山大学法学部専門基礎演習 B ゼミ（指導教員：末吉洋文）