

2021

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>

G G K K

(ジェンダーギャップを考えるカルタ)

2021 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 14 名&指導教員 末吉 洋文

#sustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen
#unconsciousbias #MeToo#sustainabledevelopmentgoals
#genderequality #rightsofwomen #unconsciousbias #MeToo#s
ustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen
#unconsciousbias #MeToo#sustainabledevelopmentgoals
#genderequality #rightsofwomen #unconsciousbias #MeToo#s
ustainabledevelopmentgoals #genderequality #rightsofwomen

目次

2021年度版 GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）について	1
ゼミでの研究活動	2
前年度に発表した GGKK の取材等について	4
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」	7
<付録> GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）	19
ジェンダーとは何か（指導の手引き）	20
ジェンダーギャップ指数（GCI：Gender Gap Index）とは何か	45
ガラスの天井指数（GCI：Glass Ceiling Index）とは何か	46
GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）一覧（2020年度版）	47
GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）一覧（2021年度版）	48
参考文献リスト	49
年表	55

2021 年度版 GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）について

前年度にあたる 2021 年 3 月 8 日の「国際女性デー」に初めて GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）を世の中に向けて発信しましたが、幸い多くの反響をいただき、新聞やテレビ、ラジオなどにも取り上げて頂きました。

今年度も、前年度同様、後期の「専門基礎演習 B」（2 年生）のゼミでは、2030 年までに達成すべき 17 の SDGs（持続可能な開発目標）のひとつである「ジェンダー平等を実現しよう」をテーマに研究を深め、発表を行ってきました。

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、人間には生まれつき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、女性の別をといてされています。

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 年に 121 位（153 カ国中）、そして 2021 年には 120 位と依然として低迷したままの状態です。

実際に GGKK を世に送り込んでからのこの 1 年、ジェンダーの問題について新たに多くの事が問題になり、ニュースとしても報じられました。こうした社会の動向を踏まえての第 2 弾として 2021 年度版の GGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）を発表したいと思います。

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、一緒に遊ぶ仲間と議論できる、という点です。

実際に学外でワークショップの依頼を頂くことがあり、ゼミ生とともに出張講義を行いました。改めてジェンダーギャップの解消は老若男女の誰にとっても共通の課題であると感じた次第です。

「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少しでも解消されること、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。

2022 年 3 月 8 日 国際女性デーの日に

帝塚山大学法学部 専門基礎演習 B（国際法・平和学ゼミ）指導教員 末吉 洋文

前年度に発表した GGKK に関する帝塚山大学 HP のプレスリリース
「ランドセル 何色がいいかは 子が決める」遊びながらジェンダー
問題の理解を深めるカルタを学生が考案（2021 年 03 月 03 日）
はこちら⇒



ゼミでの研究活動

2021年10月20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））

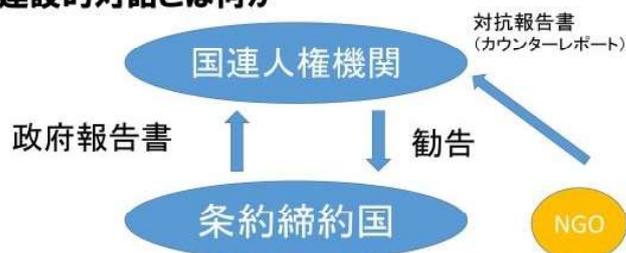
ジェンダーギャップの解消と男女共同参画、あるいは女性活躍の大部分は女性差別の問題であるという認識のもと、担当している「国際人権法」の授業（3年生以上対象）で使用しているレジュメ配付し、女子差別撤廃条約の経緯とその内容について説明を行った。

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。

建設的対話とは何か



ゼミにおける学生の報告テーマ一覧

2021年度後期のゼミ（専門基礎演習B）を通じてジェンダー平等を実現するために学生が選択したテーマは以下のとおりである。

11/10	アンコンシャス・バイアスと男女共同参画社会の関係性	SA
11/10	同性婚について	IR
11/17	ジェンダーバイアスについて	TT
11/17	アイスランドから学ぶ日本のジェンダー取組	UN
11/24	男女の賃金格差をめぐる問題と課題	KK
12/1	女性の早期結婚	ES
12/1	仕事に対する男女差別	AR
12/8	教育の中にあるジェンダー問題	TI
12/8	外見至上主義は無くならないのか	TK
12/15	男性の育児休業について	NM
12/15	育児休暇・育児休業	YR
12/22	オリンピックのジェンダー問題	MK
12/22	差別と区別とジェンダー	MT

※学生の氏名はイニシャルにしています



前年度に発表した GGKK の取材等について

- ① 読売新聞（2021年3月17日）に掲載
- ② 大學新聞第190号（2021年4月10日）に掲載
- ③ 毎日新聞（2021年5月11日）に掲載



- ④ ぱーぷる電子版（2021年5月20日）に掲載
- ⑤ ラジオ【JFN系列OH！HAPPY MORNING】に指導教員である末吉が出演（2021年5月18日）
- ⑥ 毎日新聞大阪版（2021年5月26日）に掲載
- ⑦ 奈良の子育てをもっと楽しくするフリーマガジン ことまま（2021年6月25日）に掲載
- ⑧ 兵庫県ユニセフ協会において出張講義を実施（2021年10月23日）参加者 19人



⑨ 毎日放送 ゴエが行く らいよんちゃん SDGs ニュースにゼミ学生が出演 (2021年11月22日(月) 10:57~)

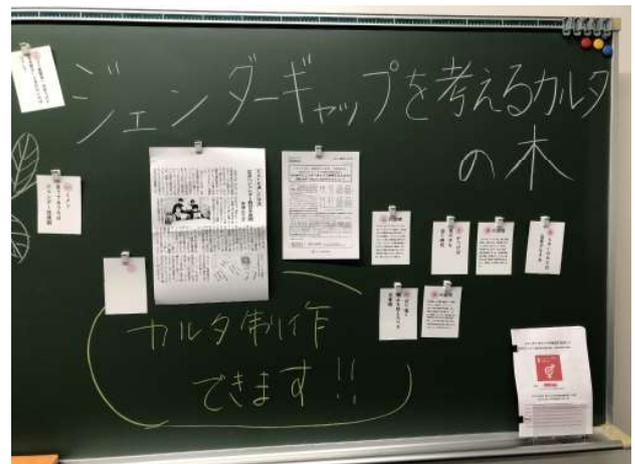
<https://dizm.mbs.jp/title/?program=sdgsnews&episode=58>

<https://dizm.mbs.jp/title/?program=sdgsnews2021> 年11月22日



⑩ 11月20日(土) 帝塚山大学東生駒キャンパスで開催した「第57回虹色祭」において「GGKK (ジェンダーギャップを考えるカルタ) の木」を展示 (2021年11月20日(土))

1号館教室にて展示。GGKKを木の実に見立てて、黒板に掲示。白紙の札も用意し、来場者が自分のカルタを作成できるようにするとともに関連ニュースも掲示。



SDGs アクションプラン 2022 (PDF ファイル)

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/SDGs_Action_Plan_2022.pdf

下記の QR コードからご覧ください。



なお、令和 2 年 1 2 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た。

あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現

- ・新型コロナウイ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。

アクションプラン 2022 のジェンダーに関連する記述部分は以下のとおりである。

1 あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現

- ・新型コロナウイルス感染症を受けて、子どもや女性、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。春までの見通しが持てるよう、人流抑制等の影響を受ける方々の事業や生活・暮らし、とりわけ、非正規雇用、子育て世帯などの方々の状況に寄り添い、その支援に万全を期すとともに、供給制約や資源価格高騰等の景気下振れリスクにも適切に対応する。
- ・「第 5 次男女共同参画基本計画」や「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」(女性版骨太の方針) 等に基づき、女性デジタル人材の育成や「生理の貧困」への支援、女性の登用目標達成、女性に対する暴力の根絶など、女性活躍・男女共同参画の取組を推進する。あわせて、2022 年中に第 6 回国際女性会議 WAW ! を開催するなど、国際的な取組の更なる推進に貢献する。

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：2022年1月12日（水）3時限目（13：10～14：40）

場所：東生駒キャンパス6号館6111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

講師：奈良県こども・女性局女性活躍推進課 曾田和弘様

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、冒頭の曾田様からの自己紹介とこども・女性局の所管施策の説明から始まった。女性活躍推進課には少子化対策、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、そして性暴力被害者支援があり、出先機関として女性センター（男女共同参画の拠点）が挙げられている。県の広報誌などをよく読んでいてもなかなかこうした所管施策についてまで詳細に知る機会が少ない中、公務員を目指す学生が多い法学部生にとっては良い機会となった。

まずは、「皆さんや皆さんの周りの『バイアス』を確認しましょう」というスライドのもと、いわゆるアンコンシャス・バイアスと呼ばれる無意識の偏見について説明があった。ゼミにおいては既に指導教員から話があったものの、改めてこうした排除すべき偏見について良い復習になったのではないだろうか。また、アンコンシャス・バイアスの事例を可能な限り多く知ること、学生たち自身あるいは身のまわりの人間関係において将来的にバイアスを無くして行く重要な契機となるはずであろう。こうした偏見については大学生の段階では決して遅くはないが、小中など義務教育の段階において聞く機会があっても良いのではないだろうか。次に、ジェンダーや固定的性別役割分担意識の定義について説明があったのち、SDGs およびジェンダーギャップ指数に関して説明があった。

「奈良県の男女共同参画をめぐる現状」と題する以降の部分をご講演の本題である。詳細なデータに基づき、奈良県特有の事情についても説明があった。例えば、奈良県の専業主婦率が全国1位であること、それと関連して女性の就業率（20～64歳）が全国最下位を記録していることの紹介があった。就業を希望した人が働いている割合は84.6%で全国38位、特に「働きたいのに働けない女性」が30歳代から40歳代にかけて高くなっている。また、奈良県の大学進学率は女性が61.7%（全国6位）、男性が54.7%（全国10位）の数値であり（平成30年度）、教育熱心な県と言われる奈良県の夫婦が理想の子ども数を持ってない理由は子育て（とくに大学教育にかかる費用）にお金がかかることも要因ではないか、との指摘もあった（奈良県の費目別消費支出において教育は全国比で135.9と飛びぬけて高い数値を示している）。

こうした数値を根拠として示しながら問題を発見し、そして解決していこうとする姿勢をゼミの学生たちにも見習ってほしいものである。とはいえ、問題の解決は簡単ではない。奈良県民といっても大阪や京都に働きに、そして学校へ行く人々が多く、結局は奈良県自体の経済を

盛り上げない事には女性の就業率のアップにはつながりにくいのではないだろうかと感じた。通勤時間を短く、そして最低賃金なども大阪や京都との格差を解消するなどして女性の働きやすい雇用環境を生み出していかなければ、最終的にジェンダー平等もその実現が遠のいてしまうであろう。

また、ご講演の中では、「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画）」についても紹介があり、キーワードとして「ワーク・ライフ・シナジー」の紹介があった。奈良県では「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること」と定義しており、その事例として「ライフ」を充実させることで、発想や人脈の広がり、健康の維持などの効果が生まれ、そのライフの中から生まれる経験を「ワーク」に活かすことで、「ワーク」の生産性がより高まっていくという好循環のスパイラル、との解説があった。これには学生も興味関心を持ったようで、質疑応答の中でより具体的にどのようなことなのか、といった趣旨の質問が行われた。

ご講演の中で印象深いお話しや興味深いデータが数多くあったが、とりわけ印象に残ったのは、「男性にとってのジェンダー問題」というスライドの中に書いてあった「ジェンダー平等の実現というのは、社会の持続可能な発展や、女性の活躍だけでなく、男性自身の豊かで幸福な生活をもたらしてくれるもの」という言葉である。管見の限りでは、こうした部分に社会の多くの人々（特に男性）が気付いていないのではないだろうか。前年度のゼミでGGKK（ジェンダーギャップを考えるカルタ）を制作し、世に発信してから1年を迎えようとしているが、日本のジェンダーギャップ指数は果たして改善されるのだろうか。また、現実の社会において男女共同参画が実現する日が来るのであろうか。GGKKがその一助となれば幸いである。

総じて今回の講演は、前年度に引き続き、たいへん充実したものとなった。最期になりましたが、ご講演をご快諾して頂いた奈良県女性活躍推進課の曾田様と森本様に厚く御礼申し上げます。

（文責：末吉 洋文）

※なお、講演の様子は奈良新聞に「県の「男女共同参画テーマに 帝塚山大学で出張講義ゼミの学生ら熱心に聴講」というタイトルで掲載されました（2022年1月22日）。



男女共同参画 女性活躍 に関する 奈良県の主な取組

1

<奈良県が抱える課題解決のために>



- ◆ 男女共同参画社会の実現、女性活躍推進のため、奈良県男女共同参画条例の基本理念に基づき、**県、市町村、企業、民間団体等**が主体的に取り組み、総合的に推進するために策定。
- ◆ R3年度～R7年度までの5か年計画

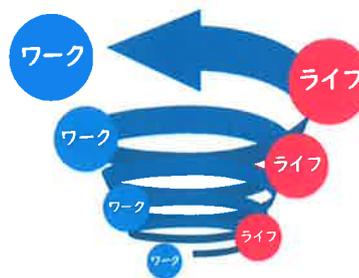
2

計画のキーワード ～ワーク・ライフ・シナジー～

「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること」と定義

「ワーク・ライフ・シナジー」は、「ワーク」と「ライフ」を相対するものと考えるのではなく、ワークとライフは相互に影響し合い、高め合う相乗効果(シナジー)を生み出すとする考え方。

「ライフ」を充実させることで、発想や人脈の広がり、健康の維持などの効果が生まれ、そのライフの中から生まれる経験を「ワーク」に活かすことで、「ワーク」の生産性がより高まっていくという好循環のスパイラル。



3

男女でつくる幸せあふれる奈良県計画 (基本的な考え方)

■ 基本理念

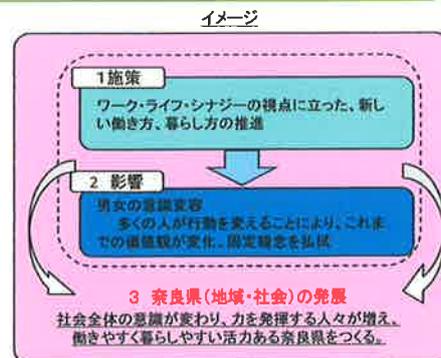
**奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、
ひとりひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指す。**

■ 基本目標

- ▶ 「ワーク・ライフ・シナジー」の視点に立ち、仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やす。
- ▶ 固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくる。

■ 目標達成に向けたプロセス

- ① 「主体的に選択して過ごす時間」を意識した新しい働き方・暮らし方の普及
- ② 新しい働き方、暮らし方が生み出す男女の意識変容
- ③ ひとりひとりの活躍がもたらす奈良県の発展



4

**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
 - 国の機関
- 計41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】

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：「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」>

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

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 137企業・事業所（令和3年11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。

なら女性活躍推進倶楽部の取組(令和2年度)

取組の柱	取組	内容
[柱①] 企業の魅力発見・発信	A ジャーナル発行	✓ 女性の再就職応援ジャーナル第2号「FIELD」を1月に発行。
	B 若年層に向けた動画による情報発信	✓ 7月～8月に倶楽部会員企業5社を取材・撮影。10月に完成した動画をネット配信するとともに、関係機関等と連携しながら、イベント等様々な場面で放映。
	C 様々な媒体による情報発信	✓ 奈良新聞記事・広告掲載 ✓ 奈良商工会議所会報掲載
[柱②] 企業と女性が会える場の提供	D 再就職希望女性との交流イベント	✓ 令和元年に引き続き「女性のための再就職応援フェスタ」をイオンモール大和郡山にて開催(10/6)。コロナ下においても再び働きたい人や働き方を変えたい人を、働きやすい職場づくりに取り組む企業への就労につなげる。 ✓ 有料広告の掲載などPRを強化し、参加者は143名(前年比2.7倍)で実際に就職につなげた。
	E 大学訪問による交流	✓ 12月・1月に奈良女子大学と帝塚山大学にて、キャリア構築講座を開催。
[柱③] 企業間交流の促進	F 異業種交流会	✓ 「テレワーク」がテーマの第5回異業種交流会をオンラインで実施(8/27)。 ✓ 「働く女性の健康」がテーマの第6回異業種交流会を開催(1/23)
	G セミナー	✓ 異業種交流会に続き、「テレワーク」をテーマとした内容を、若手・中堅社員向けにオンラインで実施(9/10)。 ✓ 「働く女性の健康」がテーマのセミナーを経営者・管理職(特に男性管理職)向けに開催(2/3)
[他] 倶楽部運営	H 倶楽部会員増加への取組	✓ 令和2年度の登録:15社 ✓ くるみん、えるぼし認定企業や、優良企業ガイドブック掲載企業、その他倶楽部会員企業様からのご紹介
	I 企画委員会の開催	✓ 第1回:令和2年9月2日(水) 第2回:令和3年3月17日(水)

7

なら女性活躍推進倶楽部の取組(令和2年度)

県庁の広報ツールの活用や、民間・団体とのタイアップによる記事掲載など、情報発信強化に取り組んでいます。

※令和元年度以降の主な実績

1. 倶楽部紹介(主に一般県民向け)

奈良テレビ「ならフライデー9」
県政特集(R3.6)



『男女がともに活躍する職場づくり』
20:57～(30分間)放送

第一生命保険からフェイスシールド寄贈(報道発表・県Facebook投稿)(R2.7)



奈良テレビ・奈良新聞より取材

県民だより奈良 R2.3月号(特集記事)



50万部・全戸配布

ばーぐるmama (R元.11月)

45千部フリーペーパー

2. 事業案内(主に県内企業向け)

奈良新聞記事・広告掲載 (R3.1.19)

・働きやすい職場づくりに取り組む3企業を取材し、会員募集の広告とともに掲載。

奈良商工会議所会報 R2.8月号



商工会議所会員2400社へ送付

3. 会員向け

NewsLetter No.4 (R3.3)



全会員企業へ送付

会員向けメール

・R元年度より、会員企業とのつながりづくりのため、メールによる情報発信を行っている(月1回程度)

8

人材マッチング

- 再就職希望女性が企業と出会う交流イベント



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



【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)



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！！




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

男女共同参画 の推進拠点

- 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 女性の再就職相談
男性相談

● 奈良県女性センター

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）

<ゼミ生の感想>

今回はお忙しい中講演をありがとうございました。奈良県の行政の仕組み、主に女性活躍推進会について知ることができました。私は大阪市内の区役所志望なので、とても貴重なお話を聞くことができたと思っています。

大学生になって、より一層将来について考えることが多くなりました。最近までは、大学を卒業してそのまま実家を都合と考えていましたが、もっと視野を広げてみても良いのではないかと思い、他の業界にも目を向けてみることにしました。そこで目にとまったのが、市、区役所職員でした。講演を聞く前までは興味がある程度でしたが、私が思っているより多くの仕事に携わる機会があることを知り、第一志望になりました。時間多く残されていませんが、自分の街をより良くしようとしている人たちの一員になれるように精一杯頑張りたいと思います。

2年男子 A R

今回のセミナーを聞いて、個人的に奈良県は男女平等な間なのかなと思っていただけに、いろいろワーストの順位があると知り、すごく驚きました。奈良県が「夫は働き、妻が家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識を持つ人が男女ともに全国平均より多いというのを知りました。私が思うに、今の学生や20代後半くらいの人たちで固定的性別役割分担意識を持っている人は少ないと思っており、この意識を持っている人の多くは高齢の方か30代後半から60代くらいの方だと思っています。

奈良は若者が他府県へと出て行く率は個人的に高いと思っており、どちらかという年齢層の高めの方々つまりそういった意識を持っている方が多いから固定的性別役割分担意識が全国平均より多いのかなと思いました。したがって、大学へのセミナーもとても重要ですが、年齢層の高い方々にもジェンダー平等というワードが耳に届けば、もう少しこのような意識を持っている人も減るのかなと思いました。本日は貴重なお時間をありがとうございました。

2年男子 U N

奈良県の男女共同参画というテーマで講演をしていただいた。普段ゼミで行っているジェンダーに関する学びと結びつけることができたため、とても実りのある講演だったと感じた。我々の身の回りに確かに存在するバイアスの話から始まり、日本の長時間労働の現場や、ワークライフバランス、企業が女性活躍に取り組むことのメリットなど、様々な視点からの男女共同参画についての話を聞いて、男性も女性も力を発揮できる一人ひとりの幸せが実現できる奈良県を目指して、日々励まれているということがひしひしと伝わってきた。

改めて今回このような機会を設けてくださり、本当にありがとうございました。

2年男子 K H

今回、奈良県の男女共同参画のテーマのもと、奈良県特有の問題や現状、そして県自体が取り組んでいることについて理解することができた。

私が一番興味に思ったのは、奈良県の家庭事情である。専業主婦、核家族率が全国1位で、その背景には、奈良県内ではなく大阪や京都の都市へ時間をかけて働きに出ている男性(夫)が多いこと、教育に力を入れている家庭が多く、そのため「女性が子育て、男性を外で働く」といった無意識の思い込みが男女ともに活躍の場を阻害していると感じた。

また、奈良県内に希望する会社(就職先)がないために、県外へ労働に出て行く人が多い問題に対して、起業をサポートしていることを初めて知った。仕事と私生活が互いに刺激し合うことで、奈良県の活性化にも繋がると思った。

2年女子 S A

今回の講演に対して思った事は、私が男女共同参画の現状についてほとんど何も知らなかったということです。様々な説明に対し、知っていることがほとんどないという事で一つひとつ真剣に聞かせて頂きとても学ぶことが多い時間でした。

できるだけ「そうなんだ」など頭の中で終わらないように自分でも詳しく調べるなどして消化していこうと考えています。

他にもひとつ驚いたことがあります。それは部署の多さです。私の考えでは1つの大元が全て担って仕事をしていると思っていたので、とても細かく部署が設定されていることに衝撃を受けました。あれだけ多いと関わりたい仕事が増えて、勤める人も内容知ればもっと増えると感じました。

今回はとても学びの多い講演をしていただきありがとうございました。

2年男子 T T

先日はご講演いただきありがとうございました。県庁にはいろいろな課や局がある事は存じていましたが、女性活躍推進課は初耳でとても新鮮でした。ご講演の中で特に興味深いなと思ったのが、奈良県の色々な項目での順位でした。専業主婦率全国1位や、核家族率の1位など意外なものばかりでした。私自身兵庫県に住んでいるので、奈良県の現状を全く知りませんでした。奈良県の長時間労働についての割合が全国の平均より高いのはとても驚きましたが、奈良県の人には大阪などに働きに出ている人が多く通勤時間も合わさって必然的に家にいる時間が短くなり、家事育児が疎かになってしまうとの説明を聞き、こんなところでつながっているのか！と改めて驚きました。

最後になりますが、貴重なお話、ありがとうございました。

2年女子 T K

貴重なお時間をいただきありがとうございました。私は奈良県出身なので奈良県のジェンダー平等に対する実態を知ることができてよかったです。長時間労働の現場のデータを見て奈良県の週60時間以上勤務の順位が高いのを知り、確かにそうであると感じました。私の父も大阪で仕事をしており、帰る時間が遅い時もあるからです。それに子育てにかかる教育費の消費支出が高くなっていることも私もそうで他の人たちも小学生の頃から塾に通っていたことがありました。当時はなんとなく勉強させられていると思いましたが、これが男女共同参画の現状であることを知りました。

ジェンダー問題では多くが女性差別の問題だと思っていましたが、男性にとってのジェンダー問題も多くあることを知りました。世間が思う男性のイメージが実は男性の人たちにとってはとても重みのあるもので生きづらい社会になっていることがわかりました。そういったイメージを払拭するためにも男女共同参画社会の取り組みを多くの人にまず知ってもらうことが必要だと思います。

2年女子 T I

私は奈良県の専業主婦率が全国1位だと言うこと、20～64歳における女性の就業率が全国で最下位だということを知りませんでした。就業率自体は低いのに、就業希望した人が働いている割合は84.6%もいるということで、働きたい人の8割以上が働けていることに驚きました。また、奈良県は核家族率も全国一であり、その理由が子育て(教育費)にお金がかかるからということを知って、教育熱心な夫婦が多いのかなと思いました。同時に、昨今問題視されている学生の学力低下問題を改善の方向へ導けるのでは！？とも思いました。

「ジェンダー不平等な社会は、男性にも生きづらい社会となっている」と説明していただいた時に、私は盲点だったのでとても新しい考えを知ることができました。ありがとうございました。

2年男子 N M

今回の講演で全てがそうと言う事はないけど性差別的な発言は言われた人の受け取り方次第などところがあると思った。例えば子育て中の女性には、営業や宿泊出張無理だという考え方で、女性社員に出張や営業に行けるか確認するために直接聞くと「自分は問題がないし女性だからと聞いて来ないで」と思う人と、「子育てで家にいないといけないから行けるかどうかその都度聞いて欲しい」と思っている人もどちらの意見の人もいると思う。子育てがあるから無理だと思わないで欲しいと思う人たちの意見を尊重してしまうと、問題になっていることが反対になると思うので難しい問題だと思った。

2年男子 M I

女性の就業率や男性の育児休業取得など、ジェンダーの視点から見れば問題となるような事柄は、奈良県は他の県に比較すると、かなり下の位置であることを初めて知り、驚いた。私も両親が共働きなので幼少期を思い返してみると、母親は平日でも「今日はお休みをもらった」と言って家にいることもしばしばだったが、父親は、平日に休みをもらっていた記憶はほとんどない。幼いながらも、父親とはそういうものだと思い込んでしまっていたので男性でも育児休業が取れると知った時はにわかには信じられなかった。これもアンコンシャスバイアスなのだろう。奈良県の企業における男性の取得率は全国平均の約3分の1しかないが、母親ひとりに子育てさせればという考え方はもう古い。アンコンシャスバイアスによる偏見をなくすこと、そして当人の考えを尊重することこそが希望する女性の就業率や男性の育児休業率、少子化の問題など多くの課題を解決する鍵なのではないかと改めて思った。

2年男子 M T

男女共同参画と題するご講演を聴いて、奈良県の課題・現状を中心に学ぶことができた。奈良県は女性の就業率が全国最下位というデータもあり、就業希望している人があまり働けていないことが現状の問題点だとわかった。どのようにこの数字を伸ばしていくかを考える良い機会になった。このように、データや順位で資料を作ってくくださったので、イメージが湧きやすく聴きやすかった。

また、現在奈良県が行っている取り組みなどを見て、実際どのような取り組みをしているかの細かな現状は、なかなか講義だけでは見えてこない部分があったので良い勉強になった。

2年男子 Y R

付録 ジェンダーギャップを考えるカルタ

Gender **G**ap wo **K**angaeru **K**aruta



【遊び方】

- ・21～44 ページを両面印刷（長辺を綴じると指定）の上、切れ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48 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、プレイヤーどうして新しいかるたを考え、追加して遊ぶことも可能です。
- ・2021 年度版は札の最初の文字を「うすだいだい色」にしていますが、2020 年度版（最初の文字はピンク色）と併せて（混ぜ込んで）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、人間には生まれつき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、女性の別をといてされています (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。)



いないよね

女性の総理

なんでだろう

あら不思議

パラレル家事で

妻ご機嫌

えんぱしー

シンパシーとは

違う意味

うまいこと広めたい

奈良県の

ワーク・ライフ・シナジー

い の説明

日本では女性が総理大臣になったことがない。世界各国で現在、閣僚を女性が占める割合は、世界全体で21.3%。日本は15.8%で世界113位にとどまっている。これは3月8日の「国際女性デー」に合わせて、各国の議員たちが作るIPU=列国議会同盟と国連の機関「UN Women」の調査によれば、1位がスペインで66.7%、2位がフィンランドで61.1%、3位がニカラグアで58.8%であった。

あ の説明

パラレルとは並行という意味。パラレル家事とは、妻が家事をしている時間帯に夫も何らかの家事を行うことを意味する。妻が家事をしている時に夫がソファに寝転がってスマホをいじっているため、それを不満に思う妻が多いのではないのでしょうか。パラレル家事はそのような妻の不満を解消し、夫婦円満を実現するためのちょっとした工夫なのです。

え の説明

シンパシー (sympathy) が「感情」のことを意味する一方、エンパシー (empathy) は、「自分がその人の立場だったらどうだろうと想像することによって誰かの感情や経験を分かち合う能力」を意味し、ジェンダー問題を理解するために必要とされる能力である。ブレイディみかこ『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』（新潮社、2019年）の中で息子さんがエンパシーを「他人の靴を履いてみること」と表現している。

う の説明

奈良県が策定した「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画）」（令和3年度～令和7年度）の中で打ち出された「ワーク・ライフ・シナジー」は、「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること」と定義。例としては、「子育て中の親が、子どもの自由な発想力から自分の仕事のヒントを得る」などがあるという。

か お写真

なくていいよね

履歴書に

おんなだけの

問題ではない

「生理の貧困」

く 労が続く

男女間賃金格差の

是正

き っと同じ味のはず

男性が

入れたお茶も

かの説明

日本の履歴書では当たり前にある「顔写真欄」。実はアメリカ、イギリス、オーストラリアなどの諸外国は履歴書の顔写真を載せる必要が無い。特にアメリカは顔写真を載せることを強要するのは法律違反になる。日本でも履歴書の当たり前を変えようと、大手文具メーカーのコクヨは2020年12月23日から性別欄を廃止した履歴書を発売した。

くの説明

OECDの「男女間賃金格差」（男性所得の中央値に対する男性と女性の所得中央値の差）によると日本は22.5%（2020年）。2020（令和2）年の賃金は男性で33万8800円、女性で25万1800円であり、男女間賃金格差（男=100）にすると74.3となる。女性は育児や介護により離職することが多いことが原因である。

【議論】 世界における賃金格差1位の国はどこだろう？ QRコードを読み込んだ上で現状を調べてみてください。



おの説明

生理用品が買えない「生理の貧困」は家庭の経済的な困窮が原因だとされる場合が多いが、その要因として、生活苦、環境的理由、社会的偏見、虐待やネグレクト、生理への無理解、知識不足など多くの深刻な問題があるという。貧困や衛生上の問題だけではなく、心身の健康や人間の尊厳をもって生きる権利を奪うことになる社会問題、人権問題として理解する必要があるとされる。

きの説明

「お茶くみは女性の仕事だ」という固定観念が長らく日本社会に根付いてきた。無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）のひとつともいえる。ウーマン川柳には「お茶美味しい 誰が入れても同じ味」という句が会社員の30代女性によって投句された。男女雇用機会均等法第6条によれば、お茶くみと同様に、清掃、来客の案内などを女性に押し付けるとハラスメントとなる可能性がある。

こ育ては

「手伝う」ではなく
「する」ものだ

けっ婚に自由を

一度きりの
人生だから

「じよし力高いね」は

男の願望

さあ！

これから増えていくよ
女性消防官

この説明

日本は、ユニセフが発表した「先進国の子育て支援の現状」の報告書によると、育児休業制度は1位で、各国に比べて男性（父親）に認められている育児休業の期間は最も長いですが、取得率は低いのが問題である。その原因としては、「子育ては女性（母親）の仕事だ。」といった、アンコンシャスバイアスが大きく関係していると考えられる。

しの説明

性別に関する「無意識の偏見」や思い込みに関するジェンダー問題として、「女子力高いね」という言葉がある。女子に対する褒め言葉として使っているかもしれないが、その言葉の裏には「女性は料理上手であるべき」や、「女性ならハンカチや絆創膏を持っているはずだ」という男性の願望がある。

【議論】「女子力が高い」とはどういう意味で使われているのか、議論してみよう。

けの説明

18歳の誕生日を迎える前に結婚した女の子は世界で推定6億5000万人。強制結婚は子どもの成長発達に悪い影響を与え、女の子は妊娠・出産による妊産婦死亡リスクが高まるとされている。なぜ子どもの権利を侵害し、命を落としてまで自由を奪われるのか。ユニセフのHPを見てみよう！



さの説明

消防本部における女性消防吏員は、昭和44年に初めて採用された。当時は、家庭の主婦や高齢者、子ども等に対する防火・防災教育等の予防業務（毎日勤務）が主な活躍の場であったが、その後、女性消防吏員数は年々少しずつ増加した。令和2年4月1日現在で、消防吏員全体に占める女性の割合は約3.0%と、まだまだ少ない状況が、住民サービスの向上などの観点から、更なる活躍が期待されており、女性消防吏員の活躍が推進されている。女性消防吏員は令和2年4月1日現在、全国に165,044人おり、そのうち女性は5,021人となっている。

ぜブラ方式

言うけど

シマウマは関係ないで

すラックスでもOK!

みんな笑顔の

ジェンダーレス制服

たすけ合い

性別 年齢

関係ない

それでもまだ少ない

ビジネス界の

女性役員

ぜの説明

ジェンダーギャップ指数が6位（2021年）のナミビアでは、男女の国会議員数のバランスを取る「ゼブラ方式」というルールが用いられている。これは独立時からの政権与党であるSWAPOが2014年の選挙の際に導入した制度で、選挙は比例代表制だが、その候補者リストで男女を交互に並べるというもの。最大政党がそのようなリストを作り、その順番で当選するため、必然的に女性の議員も多くなり、現在は4割以上を女性議員が占めている。

たの説明

まだ「男は仕事 女は家庭」といった性別役割分業でよいと考えている人も存在することに加え、LGBTQの存在も忘れてはいけません。「多様性」が時代のキーワードであると同時にコロナ禍で助け合いが必要とされる昨今、性別や年齢などにとらわれることなく助け合える関係を築いていきたいものだ。

【議論】 最近、「人を助けた」経験や「人に助けられた」経験について話し合ってみよう。

すの説明

「ジェンダーレス制服」は、心と体の性が一致していないトランスジェンダーの人への配慮となるほか、女子生徒にとっては寒さや防犯対策として利点がある。毎日新聞社の「15歳のニュース」（2021年10月2日）によれば、制服が指定されている都道府県立の全日制高校3073校のうち、44.4%にあたる1365校で、女子が「スラックス」を自由に選べることがわかったという。

その説明

ジェンダーギャップ指数120位の日本は、特に、「経済」及び「政治」における順位が低くなっており、「経済」の順位は156か国中117位（前回は115位）となっている。管理職の女性の割合が低いこと（14.7%）、女性の72%が労働力になっている一方、パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ2倍であり、女性の平均所得は男性より43.7%低くなっていることが指摘されている。

っらいのは

男も同じ

「らしさ」「求められ

ちゅういしないと

うっかり

SOGI^{ソジ}ハラになる時代

どう性婚

愛さえあれば

関係ねえ

「てき国」の

女性が拓いた^{ひら}

日本の未来

つ の説明

11月19日は「国際男性デー」。ある調査によれば、「弱音を吐くのが恥ずかしいという考え」や「デートで男性がお金を多く負担し、女性をリードすべきだという風潮」「一家の大黒柱でいなければならないというプレッシャー」など固定観念のもとで男性が苦しむ場合も多いという。

【議論】 どのような場合に「男らしさ」が求められることが多いだろうか、議論してみましょう。

と の説明

たとえ世間が同性愛を認めていなくて周りからの視線やたくさんの批判やアンチがあったとしてもお互いが愛し合っ
て幸せであれば何も問題では無いということ。最近ではLGBTQと名乗る人が増えてきているので、これからもっと世の中もLGBTを認めていき1人1人が幸せな世界にしていくべきである。日本の民間団体の調査では、LGBTは人口の8%~10%前後つまり10から13人に1人となっている。

ち の説明

SOGIとは、性的指向（好きになる性・Sexual Orientation）と性自認（こころの性・Gender Identity）のこと。LGBTがセクシュアルマイノリティーの人たちを指すのに対し、すべての人が持つ性的指向・性自認を表す言葉が「SOGI（ソジ）」である。そのことに関して差別や嫌がらせ（=ハラスメント）を受ける“SOGIハラ”が大きな問題となっており、企業などでも対策が求められている。

て の説明

ベアテ・シロタ・ゴードン（1923年10月25日 - 2012年12月30日）は、22歳で連合軍最高司令官総司令部（GHQ）民政局に所属し、GHQ憲法草案制定会議のメンバーとして日本国憲法の人権条項作成に関与した。とくに24条は男女平等の条項で、合衆国憲法にもない条文で強く反対されたものの、「女性の立場を考えながら書いたもの」として反対する日本政府を説得したという。

にほんのは

罰則がない

パリティ法

ながが変わる

それはいつも

女性側

ねらいは明確

九州大学の

きゆうーだい

配偶者帯同雇用制度

ぬけ出せるかは

あなた次第

ジェンダーギャップ指数

GGI百二十位

に の説明

パリテ法とは、フランスの政党に候補者を男女半々とするよう義務づけたパリテ法になって作られた候補者男女均等法のこと。正式名称は「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（2018年5月に公布、施行）。男女同数から外れるほど政党助成金を強制的に減らされるフランスのパリテ法とは異なり、日本の候補者男女均等法は理念法であって罰則規定がなく、実効性に欠けるとの指摘が女性・人権団体などから出ている。

ね の説明

国立大学法人九州大学において2017年7月に発表された配偶者帯同雇用制度とは、「採用される又は採用されている教員のうち、配偶者の採用等を希望する者で、総長が認めた教員をFirst hire、その配偶者をSecond hireとして教員に採用する」という制度。対象はノーベル賞を受賞する可能性があるなどとする選考基準を満たした研究者と、その配偶者。

な の説明

民法750条で「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する」と規定され、日本の法律上、夫婦別姓は認められない。現状として、96%の女性が夫の名字を選び、結婚による改姓は、圧倒的に妻側（女性側）に負担が強いられている。2021年6月23日、最高裁判所大法廷は、「夫婦同姓を強制する民法750条及び戸籍法74条1号について、憲法24条に違反するものではない」と判断した。選択的夫婦別姓制度の導入には、まだまだ時間がかかると考えられる。

ぬ の説明

依然としてジェンダー後進国である日本。2020年は121位、2021年は120位と低迷している。世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）のレポートでは、日本は政治分野において格差が縮小したものの女性の参加割合が低く、国会議員の女性割合は9.9%、大臣の同割合は10%に過ぎないことにより、「政治」のスコアが0.061と低いままであることが指摘されている。

はい偶者を

嫁や家内と

呼ぶなかれ

のぞむ人には

まずチャレンジできる

公平なチャンスをも

ふ公平

男と女の

賃金格差

ピンクタックス

女性用商品は

なぜ高い

は の説明

夫婦の女性側を表す言葉は、いくつかあるが、婚姻制度上、婚姻関係にある女性を最も一般的に妻と呼ぶ。「嫁」とは夫の親が嫁いできた女性をいう呼称であるため適した呼び方ではない。また、「奥さん」は、他人の妻を敬う言い方ではあるが、現在でも日常生活において使用されている。

【議論】 あなたの家庭ではどのようなどのような呼び方になっていますか？

ふ の説明

男性の賃金を100%とすると、女性の賃金は74%となっており、現在も男女間の賃金格差は存在している（令和2年のデータ）。この背景には、男性は外で働き、女性は家を守るものだという「性別分業意識」が未だに社会に根付いていることが関係していると考えられる。

【議論】 こうした格差をなくすためにはどのような方法があるのか、話し合ってみよう。

の の説明

「男だから」「女だから」という風潮の中で公平公正な機会が失われる事態になっていないだろうか。この点、「演奏者と審査員の上にスクリーンを置いて、演奏者の性別をわからなくしてからオーケストラの入団審査を行ったところ、女性の合格率が50%も増加した」というブラインド・オーディションに関する問題の論文は、アメリカ経済学会が刊行している月刊の学術誌「アメリカン・エコノミック・レビュー」に2000年に掲載され、大きな反響を呼んだ。

ひ の説明

ピンク税とは、女性向けに販売された製品やサービスの方が、男性向けに販売された製品やサービスよりも、高価な傾向にあることを表現した言葉である。服のほか、シャンプー、ボディソープ、カミソリ、シェービングクリームなど、男性商品と似たような製品にもかかわらず割高に値段設定がなされている。

【議論】 同じような製品やサービスで女性（あるいは男性）の方が高くなってしまふ事例について話し合ってみましょう。

ぼう防災も

ジェンダー

避難所でも意識しよう

へえ！

パパの育休取得で

ファミリー全体に好影響

みんな感じるはず

「イクジョ」の違和感

まか不思議

百三万円以上

稼げない？

ほの説明

災害時の避難所においては女性が「下着を干せない」「間仕切りが無いところでの着替えや授乳に困った」「女性用下着や生理用品が届いても配布担当が男性で行きづらい」「避難所での食事作りは当たり前のように女性が担当していた」といった問題に直面する。妊産婦への配慮も必要である。

みの説明

イクメンとは言うが、いざ「イクジョ」と言われたら違和感を感じる人が多いのではないだろうか。育児は男性も行って当たり前。「育児を手伝う」もアウト。前年度版のカルタでは「イクメン 言うてるうちは ジェンダー後進国」という札があります。このように、イクメンが称賛される社会の雰囲気について「おや?」「おかしいな?」と気付きましょう。

【議論】「イクメン」「イクジョ」について思うところをプレーヤーどうして話し合ってください。

への説明

日本の男性育休取得率は増加傾向にあるものの（令和元年度 10.5%⇒令和2年度 15.8%）、諸外国と比較すると低い。ある研究によれば、カナダ・ケベック州では、2006年から男性のみが取得できる5週間の育休制度が設けられた結果、育休取得率（21%⇒75%）および期間（2週間⇒5週間）の増加のみならず、3年後の子育て時間が1日当たり90分から110分に増加し、家事時間も1日当たり70分から85分に増加するなど好影響が見られたという。

まの説明

配偶者（妻）の給与年収が103万円以下であれば、所得税がかからない上に世帯主（夫）の収入から38万円の配偶者控除が受けられる仕組み。そのためパートなどの収入を103万円以下に抑えようとする人が多く、結果的に就業調整によって女性の活躍を阻んでいる実態がある。日経ウーマノミクス・プロジェクトが女性会員に行った調査では、廃止に向けた制度見直しに「賛成」と答えた人は79.7%。「反対」の8.5%を大幅に上回った。

めも当てられぬ

コロナ禍で進む

ジェンダー不平等

むちやブリを

女性候補にするのは

「票ハラ」です

やるやん！

ならじよ

奈良女子大学

女子大初の工学部

もはや

出版社が絶版を望む

駄言辞典

めの説明

朝日新聞社が作成した『2030 SDGsで変える 2021 年度版』によれば、コロナ禍の影響によって2020年4月~21年1月のDV相談件数は1.5倍(約16万2千件)。ステイホームや収入減少のストレスなどが背景にあると見られる。女性の非正規労働者は50万人減(男性26万人減)。シフトが半減しても休業手当をもらっていないパート女性は103万人との試算もある。家事時間が増えた女性33.0%(男性22%)、育児時間が増えた女性36%(同24%)。女性の自殺は934人増。2020年に自殺した女性は7025人で前年より934人増加(暫定値)。女子高校生ら若い世代の増加も目立つ。

やの説明

一般的に工学部は男性の割合がこれまで多く、女性の存在は珍しかった。文部科学省の20年度学校基本調査によると、全国の4年制大学で女子学生の比率は全体で45%だが、工学部は15%にとどまる。奈良女子大学の工学部工学科では女性の視点に基づいた見落とされている社会の様々な課題を探し、解決する「工学系女子」の育成をめざす。掲げるキャッチフレーズは「私、工学 世界は変わる。」工学部は2022年4月の開設予定で、入学定員は45人。

むの説明

「票ハラメント(票ハラ)」とは、女性の議員や立候補者を個人的に誘ったり、体を触ったりすることをいう。その他、街頭活動において、連絡先や住所を教えてほしいとせがまれたり、SNSなどインターネット上において「彼氏はいる?」「結婚してほしい」などのメッセージやメールが送られてくるなどの事例がある。内閣府の調査に回答した地方議会の女性議員の約6割が被害を訴えているという。

もの説明

日経BP社が2021年6月に出版。「早く絶版になってほしい」と新聞に一面広告を打つほどの話題書。中にはSNSなどから拾われた「女の子だからそんなに勉強頑張らなくてもいいよ」「え?男なのに育休取るの?」などの駄言が満載。ジェンダーギャップランキング120位の日本において多くの人を読むべき本ともいえる。

よの夫

家族養えど

家事しない

ゆニタードを着る

という

女性アスリートの権利

り不尽とは

このこと

合格ライン性差

らい月も

安心だね

無料ナプキンの配布

よ の説明

「夫婦ともに週 5 日以上勤務かつ、1 日平均 6 時間以上勤務の世帯」を対象とした調査結果によれば、世の共働き夫婦の家事全般での分担割合は [夫]31.6% [妻]68.4% となっている。共働きの家庭において妻の方がなぜ家事の負担が大きくなるのか、その負担は少しでも軽減できないかを夫婦間で話し合い、解決していくことが大切だ。

り の説明

東京都立高校の普通科の一般入試は、募集定員を男女に分けて設定しているため性別によって合格ラインが異なる。都教委は毎年30~40校を対象に是正措置を講じているものの、2015~20年に実施した入試では、対象校の約8割で女子の合格ラインが最終的に高かったことが、都教委の内部資料で判明した。1000点満点で最大243点上回るケースや、男子の合格最低点を上回った女子20人が不合格とされた事例もあった。

ゆ の説明

東京五輪体操女子団体予選でドイツの代表選手が着用した「ユニタード」。露出の多い「レオタード」とは異なる新たなユニホームを着て演技をした背景には、女性アスリートに対する盗撮被害があった。こうした被害は体操や陸上競技、ビーチバレーなどの競技において多く見られ、女性アスリートが性的被害に遭っているという現状がある。

ら の説明

社会問題となった「生理の貧困」を克服すべく、ナプキンを無料配布する学校が増えている。ニュース検索を行うと、明治大学、龍谷大学、福島大学、弘前大学などで生理用ナプキン無料提供が実施されており、こうした動きは広まっていく傾向にある。しかしながら、内閣府男女共同参画局が実施した調査によると、自治体については地域差があり、最も高いのは広島県（79%）、最も低いのは鹿児島県（2%）であった。

れガシー

どこへ行った

東京オリパラ

るツキズム

見た目で判断しては

ならぬ時代

わざわざ

「女性活躍」

言わねばならぬ日本

ろくでもない

女性蔑視の

タリバン政権

れ の説明

レガシーとは、東京 2020 大会開催により開催都市である東京や開催国である日本が、長期にわたり享受できる社会資本・経済的恩恵・文化的財のこと。2014 年に改訂された「オリンピック憲章」には「性的指向」による差別の禁止が明記され、各国で制定されている性的指向や性自認を理由とした差別禁止法の制定を求める声が国内でも高まっていた。

わ の説明

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成 27 年 8 月 28 日に国会で成立。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。

る の説明

ルッキズム（外見至上主義）とは、外見だけで人を判断することであり、ハラスメントになる可能性もある。これまで行われてきたミスコンテストも中止される場合が増えてきた。上智大学ではダイバーシティー（多様性）が叫ばれる時代に、従来のやり方では「ミス＝女性らしさ」「ミスター＝男性らしさ」という価値観の押しつけや、ルッキズム（外見差別）を助長する可能性がある判断し、法政大学は HP に「主観に基づいて人を順位づけする行為は（大学の）ダイバーシティー宣言の『多様な人格への敬意』と相反する」と掲載した。

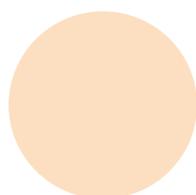
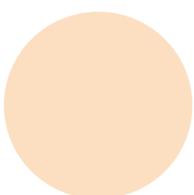
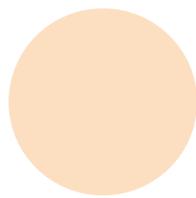
ろ の説明

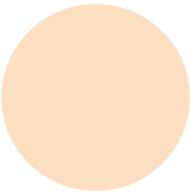
タリバンは「イスラム法の範囲」で女性の就労や教育の権利を保障する方針を示しているが、指導部の指示が末端に行き渡っていない可能性があり、米メディアによると、地方都市ではすでに、女性の外出禁止、女学校の閉鎖などが相次いでいるという。

を
とっ
でも

スキ
ンケ
アは

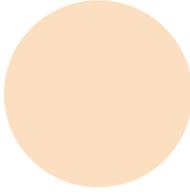
当
た
り
前





を の説明

これまでメイクとは、「女性が美しくあるためにすること」というイメージが強く根付いていたが、現代になって男性もメイクをすることが増えてきた。その理由として、韓国人アイドルのブームの後押しがあった。その影響を受け、韓国人の肌のきれいさ＝美容男子という風潮が日本で流行し、美容男子が急速に流行した。2021年9月の縁結び大学の調査によると、日常的にメイクをしているという男性は約5人に1人の割合であり、7割以上の女性がメンズメイクに対して肯定的である。



ジェンダーギャップ指数（GCI：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 2021」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（前々回は149か国中110位）であったが、今回の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位であった。

GGI(2021)
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	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
11	ドイツ	0.796
16	フランス	0.784
23	英国	0.775
24	カナダ	0.772
30	米国	0.763
63	イタリア	0.721
79	タイ	0.710
81	ロシア	0.708
87	ベトナム	0.701
101	インドネシア	0.688
102	韓国	0.687
107	中国	0.682
119	アンゴラ	0.657
120	日本	0.656

日本の各分野におけるスコアと順位

分野	スコア	昨年のスコア（順位）	2年前のスコア（順位）
経済	0.604	0.598(115位)	0.595(117位)
政治	0.061	0.049(144位)	0.081(125位)
教育	0.983	10.983(91位)	0.994(65位)
健康	0.973	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 2021」を公表

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.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、ということを用いた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。

2021年はスウェーデンが首位となり、日本は先進29か国中、最下位から2番目の28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2.4%ポイント優れている。
労働参画率	23位	日本では女性の就労率が男性よりも13.8%ポイント低い。
賃金格差	28位	日本では女性の賃金が男性よりも23.5%低い。ちなみに最下位は韓国で、その男女差は32.5%。
管理職	29位	全管理職中14.8%が女性で日本が最下位。1位のポーランドは43%である。
役員	27位	全役員中10.7%が女性である。ちなみに最下位は韓国で4.9%の役員が女性。1位のアイスランドは44.4%である。
GMAT受験者数	29位	最下位。21.4%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9.9%が女性である。1位のニュージーランドは48.3%である。
育児費用	24位	最下位から6番目。総育児費用は平均賃金の25%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/2021/glass-ceiling/index.html>

GGKK (ジェンダーギャップを考えるカルタ) 一覧 (2020 年度版)

かるたの文言

1	あ	争いのもと 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
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 なでして銘柄
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て議論してカルタを完成してください。



2020 年度版は上の QR コードから閲覧可能です。PC の場合は「帝塚山大学 ジェンダーギャップを考えるカルタ」で検索の上、閲覧&ダウンロードしてご使用ください。
 帝塚山大学公式 HP2021 年 03 月 03 日プレスリリース
 「ランドセル 何色がいいかは 子が決める」遊びながらジェンダー問題の理解を深めるカルタを学生が考案
<http://www.tezukayama-u.ac.jp/news/pressrelease/2021/03/03/post-1155.html>

GGKK (ジェンダーギャップを考えるカルタ) 一覧 (2021 年度版)

かるたの文言

1	あ	あら不思議 パラレル家事で 妻ご機嫌
2	い	いないよね 女性の総理 なんでだろう
3	う	うまいこと広めたい 奈良県の ワーク・ライフ・シナジー
4	え	エンパシー シンパシーとは違う意味
5	お	おんなだけの 問題ではない 「生理の貧困」
6	か	顔写真 なくていいよね 履歴書に
7	き	きっと同じ味のはず 男性が 入れたお茶も
8	く	苦労が続く 男女間賃金格差の是正
9	け	結婚に自由を 一度きりの 人生だから
10	こ	子育ては「手伝う」ではなく「する」ものだ
11	さ	さあ！これから増えていくよ 女性消防官
12	し	「女子力高いね」は 男の願望
13	す	スラックスでも OK！ みんな笑顔のジェンダーレス制服
14	せ	ゼブラ方式 言うけど シマウマは関係ないで
15	そ	それでもまだ少ない ビジネス界の女性役員
16	た	助け合い 性別 年齢 関係ない
17	ち	注意しないと うっかり SOGI (ソジ) ハラになる時代
18	つ	つらいのは 男も同じ 「らしさ」求められ
19	て	「敵国」の女性が拓 (ひら) いた 日本の未来
20	と	同性婚 愛さえあれば 関係ねえ
21	な	名が変わる それはいつも 女性側
22	に	日本のは 罰則がない パリテ法
23	ぬ	抜け出せるかは あなた次第 GGI (ジェンダーギャップ指数) 120 位
24	ね	狙いは明確 九州大学 (きゅうだい) の 配偶者帯同雇用制度
25	の	望む人には まずチャレンジできる 公平なチャンス
26	は	配偶者を 嫁や家内と 呼ぶなかれ
27	ひ	ピンクタックス 女性用商品は なぜ高い
28	ふ	不公平 男と女の 賃金格差
29	へ	へえ！ パパの育休取得で ファミリー全体に好影響
30	ほ	防災もジェンダー 避難所でも 意識しよう
31	ま	摩訶不思議 103 万円以上 稼げない？
32	み	みんな感じるはず 「イクジョ」の違和感
33	む	無茶ブリを 女性候補にするのは 「票ハラ」です
34	め	目も当てられぬ コロナ禍で進む ジェンダー不平等
35	も	もはや 出版社が絶版を望む 駄言辞典
36	や	やるやん！ 奈良女子大学 (ならじょ) 女子大初の工学部
37	ゆ	ユニタードを着るといふ 女性アスリートの権利
38	よ	世の夫 家族養えど 家事しない
39	ら	来月も安心だね 無料ナプキンの配布
40	り	理不尽とは このこと 合格ライン性差
41	る	ルッキズム 見た目判断してはならぬ時代
42	れ	レガシー どこへ行った 東京オリパラ
43	ろ	ろくでもない 女性蔑視の タリバン政権
44	わ	わざわざ 「女性活躍」 言わねばならぬ日本
45	を	をどこでも スキンケアは 当たり前

参考文献リスト（各種年代順）

（カルタ作成のため参考にした書籍等。※2020年度分を含む）

<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 富美子（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『女ざらいー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、娘を手にかけてきた男たち（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）
大越愛子・倉橋耕平『ジェンダーとセクシュアリティ 現代社会に育つまなざし』（昭和堂、2014年）
久留島典子・長野ひろ子・長志珠絵（編）『歴史を読み替える ジェンダーから見た日本史』（大月書店、2015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『フルキャリアマネジメント：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）、富田直子（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）
三成美保・笹沼朋子・立石直子・谷田川知恵『ジェンダー法学入門 第3版』（法律文化社、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・ピアード（著）、宮崎真紀（翻訳）『舌を抜かれる女たち』（晶文社、2020年）
蟹江憲史『SDGs（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 ジェンダー不平等を超える 「北京+25」』（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)
 上谷さくら・岸本学 『おとめ六法』 (株式会社 KADOKAWA、2020 年)
 ジョニー・シーガー 『女性の世界地図 女たちの経験・現在地・これから』 (明石書店、2020 年)
 治部れんげ 『「男女格差後進国」の衝撃 無意識のジェンダー・バイアスを克服する』 (小学館、2020 年)
 太田啓子 『これからの男の子たちへ 「男らしさ」から自由になるためのレッスン』 (大月書店、2020 年)
 総合女性史学会 (編) 『ジェンダー分析で学ぶ 女性史入門』 (岩波書店、2021 年)
 ブレイディみかこ 『女たちのポリティクス 台頭する世界の女性政治家たち』 (幻冬舎、2021 年)
 ダフナ・ジョエル、ルバ・ヴィハンスキ 『ジェンダーと脳 性別を超える脳の多様性』 (紀伊國屋書店、2021 年)
 日野佳恵子 『女性たちが見ている 10 年度の消費社会 市場の 8 割を左右する「女性視点マーケティング」』 (同文館出版、2021 年)
 日本婦人団体連合会 (編集) 『女性白書 2021 コロナ禍とジェンダー平等への課題』 (ほるぷ出版、2021 年)
 ブレイディみかこ 『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』 (新潮社、2021 年)
 ブレイディみかこ 『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー 2』 (新潮社、2021 年)
 井上輝子 『日本のフェミニズム 150 年の人と思想』 (有斐閣、2021 年)
 水無田気流 『多様な社会はなぜ難しいか 日本のダイバーシティ進化論』 (日本経済新聞出版、2021 年)
 中村敏子 『女性差別はどう作られてきたか』 (集英社、2021 年)
 辻村みよ子・糠塚康江・谷田川知恵 『概説 ジェンダーと人権』 (信山社、2021 年)
 澤田季江 『ジェンダー視点で学ぶ女性史』 (日本機関紙出版センター、2021 年)
 浅野富美枝・天童睦子 『災害女性学をつくる』 (生活思想社、2021 年)
 心理科学研究会ジェンダー部会編 『女性の生きづらさとジェンダー 「片隅」の言葉と向き合う心理学』 (有斐閣、2021 年)
 上野千鶴子・鈴木涼美 『往復書簡 限界から始まる』 (幻冬舎、2021 年)
 国立歴史民俗博物館 (監修) 『性差の日本史』 (集英社インターナショナル、2021 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—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」—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—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イト・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)

「家事」夫婦でシェア（下）話し合っってチーム感を」(読売新聞、2020年3月19日東京朝刊)

<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

<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！」

<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」

<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）

<https://president.jp/articles/-/35456>

富山県総合政策局少子化対策・県民活躍課『結婚したら始めよう！TOYAMA家事シェアスタートブック』(PDF)

<https://www.pref.toyama.jp/documents/9563/01384342.pdf>

富山県「TOYAMA家事シェアスタートブック」を作成しました！

<https://www.pref.toyama.jp/101701/kurashi/seikatsu/seikatsueisei/kj00021856.html>

NHK「政治マガジン」（最終閲覧2022年1月17日）

<https://www.nhk.or.jp/politics/articles/lastweek/31604.html>

奈良県女性活躍推進課 HP

<https://www3.pref.nara.jp/hodo/item/67477.htm>

一般社団法人インテグリティ公式 HP

<https://www.integrity-sd.org/cont16/97.html>

履歴書から性別欄、顔写真欄を削除へ。多様性に配慮

<https://www.tbsradio.jp/archives/?id=p-573787>

履歴書に顔写真は必要か？世界の履歴書は？斜めの顔写真が常識の国もあった！

<https://tonton52.com/rirekisho/amp>"

朝日新聞「ウーマン川柳」続々投稿 本音や違和感、共有したい（2021年3月8日）

<https://www.asahi.com/articles/ASP3575F8P33UTFL00T.html>

幻冬舎 GOLD ONLINE お茶くみ、掃除…よくある職場の慣例はハラスメントの可能性大

<https://gentosha-go.com/articles/-/31013>

LIMO [リーモ] | くらしとお金の経済メディア「男女の賃金格差はどれくらいあるのか。年齢や雇用形態、産業別にチェック」

<https://limo.media/articles/-/27148>

ユニセフ HP 児童婚

https://www.unicef.or.jp/about_unicef/about_act04_04.html

アフリカで強制結婚させられる子どもたちが多い理由、解決のために必要な支援とは

https://gooddo.jp/magazine/peace-justice/human_trafficking/africa_humantrafficking/2761/

子育て支援策 新報告書

ユニセフ HP 先進国の育休、保育政策等をランキング 日本は育休1位、保育の質や料金では中位

<https://www.unicef.or.jp/news/2021/0125.html>

総務省 HP 「女性消防吏員の活躍推進」

https://www.fdma.go.jp/relocation/josei_shokuin/josei-shokuin001.html

女子力が高い人の特徴 10 個！女子力をアップする方法 5 つを紹介

<https://machicon.jp/ivery/column/41461>"

15 歳のニュース 女子の制服、パンツ OK 都道府県立高校で 44. 4%

<https://mainichi.jp/maisho15/articles/20211002/dbg/048/040/010000c>

《朝日新聞デジタル》（今さら聞けない世界）男女平等 6 位のナミビア 120 位の日本が学ぶべきこと（2021年04月25日）

<https://www.asahi.com/articles/ASP4Q6G4WP4NUHBIO1F.html>

内閣府男女共同参画局「共同参画」2021年5月号

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.html

朝日新聞デジタル（いちからわかる！）きょう11月19日は「国際男性デー」なの？（2020年11月19日）

<https://www.asahi.com/articles/DA3S14700612.html>

「憲法 変えるのではなく世界に広げて 24条草案者の長女ニコルさんに聞く」東京新聞 2019年8月29日

<https://www.tokyo-np.co.jp/article/15231>

LGBTの割合がバラつく理由【13人に1人？100人に1人？】

<https://jobrainbow.jp/magazine/lgbt-percentage>

厚生労働省 平成28年度人口動態統計特殊報告「婚姻に関する統計」の概況です！

女性の政治進出、日本は先進国最低 駐日大使の解決策

<https://style.nikkei.com/article/DGXZQOFK250FH0V21C21A0000000/>

「共同参画」2021年5月号 世界経済フォーラムが「ジェンダー・ギャップ指数2021」を公表 内閣府男女共同参画局総務課

https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.html

九州大学男女共同参画推進室 2018-09-17「九州大学配偶者帯同雇用制度」について

<https://danjyo.kyushu-u.ac.jp/notice/view.php?cid=2600>

朝日新聞デジタル「研究者夫婦、一緒に雇います 九大が国内初」2017年7月27日

<https://www.asahi.com/articles/ASK7W34B5K7WUBQU004.html>

男性に「ゲタをはかせていた」無意識の偏見の正体

<https://forbesjapan.com/articles/detail/17905>

妻と嫁と奥さんと女房と家内とかみさんの違い

<https://all-guide.com/cg00445/>

製品価格の男女差「ピンク税」は、性差別ではなく経済学

<https://forbesjapan.com/articles/detail/12809/1/1/1>

女性用”が高くなるカラクリ、ピンク税を排除「指毛もわき毛も剃りたい」女子のためのカミソリブランドが登場

<https://heapsmag.com/no-pinktax-shaving-body-care-brand-Billie-for-women>

JSPS 男女共同参画推進シンポジウム『研究とライフイベントの両立へのヒントがここに！』

<https://cheers.jsps.go.jp/event/>

独立行政法人国際協力機構「“女性の視点に立った防災”が必要：藤原しおり（元ブルゾンちえみ）さんたちと考える」

https://www.jica.go.jp/topics/2021/20210408_01.html

男女共同参画局 災害対応力を強化する女性の視点

<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/index.html>

日本が「配偶者控除」をなくせない本当の理由

<https://president.jp/articles/-/30470>

配偶者控除、働く女性「廃止を」8割 日経ウーマノミクス・プロジェクト会員調査

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZO08537550Z11C16A0TY5000/>

女性候補、有権者から「デートして」・宴席で有力者に体触られ…「票ハラ」に悩む 読売新聞 2021/10/17

<https://www.yomiuri.co.jp/election/shugin/20211017-OYT1T50033/>

お尻にスツと手 つきまといも「票ハラ」の対処法は 朝日新聞デジタル 2021年7月27日

<https://www.asahi.com/articles/ASP7W5W1HP7RUTFK00Q.html>

朝日新聞社が作成した『2030 SDGsで変える 2021年度版』

<https://www.nikkeibp.co.jp/atclpubmkt/book/21/282890/>

朝日新聞 2021年6月24日 工学系女子、社会変える 女子大初の工学部 奈良女

<https://www.asahi.com/articles/ASP6R6X9MP5LPOMB00K.html>

五輪「性的意図の映像」なくす…IOCも方針ナゼ

<https://news.yahoo.co.jp/articles/9270e9c998c43a74ec95deae90c878d066f7ff6>

親の影響ではなかった！？「家事ができない夫」はなぜ生まれる？——共働き夫婦 家事育児の実態～夫のホンネ、妻のホンネ～ vol.03

https://next.rikunabi.com/journal/20191209_d02/

「生理用品の無料配布、実施に地域差 最低は鹿児島県の2%」朝日新聞デジタル 2021年8月4日

<https://www.asahi.com/articles/ASP835RH9P83UTFK010.html>

(帝塚山大学が所在している奈良市は2021年6月に無料配布を実施した)。

都立高入試、女子に不利 合格点、最大243点差 毎日新聞 2021/5/27

<https://mainichi.jp/articles/20210527/ddm/001/100/138000c>

現在、女性を一律に不利に扱うなど、不正入試が発覚した東京医科大を受験した女性28人が、「不公正、不公平な入試を受験させられた」として同大に計約1億5200万円の賠償を求めた訴訟が起こされている。

朝日新聞 2020年09月26日夕刊ミスコン、あり方考える 「多様性に反する」批判受け

法政大学HP「ミス/ミスターコンテスト」について

<https://www.hosei.ac.jp/NEWS/gaiyo/191129/?auth=9abbb458a78210eb174f4bdd385bcf54>

都合の良い「多様性と調和」東京オリパラが残した負のレガシーを忘れない

<https://news.yahoo.co.jp/byline/matsuokasoshi/20210906-00256885>

タリバン戦闘員「食事がまずい」、女性に火をつけて殺害…女学校の閉鎖相次ぐ 読賣新聞 2021/08/23

<https://www.yomiuri.co.jp/world/20210823-OYT1T50038/>

ヒューマンライツウォッチHP アフガニスタン：女性を守れない司法制度 タリバン支配拡大で、過去の司法上の改革も危機に 2021/8/4

<https://www.hrw.org/ja/news/2021/08/05/379390>

ナショナル ジオグラフィック ニュース アフガン新法、女性にとって致命的 2014.02.10

<https://natgeo.nikkeibp.co.jp/nng/article/news/14/8879/>

男女共同参画局女性活躍推進法「見える化」サイト

https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html

「女性活躍推進支持せず」「フェミニスト嫌い」若年男性の4割 電通調査

<https://www.advertimes.com/20211116/article368638/>

もっとも、電通が行った2021年に行った「男らしさに関する意識調査」によれば「女性活躍推進支持せず」「フェミニスト嫌い」という若年男性が4割を数えた。

男性の5人に1人がメイクをしている！？メンズメイクに対する女性の意見を調査

株式会社ネクストレベル 2021年9月16日

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000104.000032757.html>

※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す。

<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		
女性差別撤廃条約批准		
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ー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ー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ーその原因と結果」
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
		UN Women 設立
「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定		国連グローバル・コンパクトと UNIFEM（現 UN Women）が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則 WEPs（女性のエンパワーメント原則）を策定
	2011	エレン・ジョンソン・サーリーフ（リベリア）、レイマ・ボウイ（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
子ども・子育て支援法成立	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
内閣府男女共同参画局「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」	2013	
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。
		第58回国連女性の地位委員会「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」採択
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の成立	2015	SDGs（持続可能な開発目標）を採択
「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定（12月）		
最高裁、女性のみを再婚禁止期間を違憲と判断		
最高裁、夫婦同姓を定める民法規定を合憲と判断		
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）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、最終見解		
育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正		
「国際女性会議 WAW!」（WAW!2016）開催		
一般勧告第35号（19号改訂）女性に対するジェンダーに基づく暴力	2017	
改正刑法施行（性犯罪の厳罰化、強姦罪の非親告罪化）		
「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		
国連女性差別撤廃委員会、日本政府第7回および第8回報告審査に対する見解		
GGI（ジェンダーギャップ指数）2020で日本は世界153カ国中121位（政治分野144位）	2020	2018・2019年G7ジェンダー平等評議会、「コロナ危機におけるジェンダー平等と女性の権利に関する声明」
内閣府男女共同参画局「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン		
「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		
GGI（ジェンダーギャップ指数）2021で日本は世界156カ国中120位（政治分野146位）	2021	
夫婦別姓を認めない民法の規定について、最高裁判所大法廷は憲法に違反しないと判断		

<編集後記>

SDGs（持続可能な開発目標）は、その前身である MDGs（ミレニアム開発目標）とは比べ物にならないほど注目されています。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（問題解決型学習）および官学連携の実践を行えた充実感があります。また同時に、本成果物は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かと確信しています。

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。この場をお借りして関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

2022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 14名）

& 指導教員 末吉 洋文

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

2022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）