



Welcome to

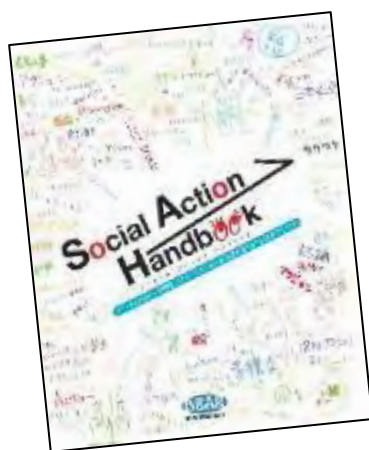
BE\*hive

2024 年 月 日 ( )  
認定NPO法人 開発教育協会



# 認定NPO法人開発教育協会 (DEAR)

知り・考え・行動する  
グローバルシティズンシップ  
を育むNGO



教材の開発・  
発行



研修やイベントの  
開催



調査研究、ネットワ  
ーク、政策提言

# プログラム

1. はじめに
2. ジェンダーについて
3. ワーク①：女って？男って？
4. ワーク②：この男女のちがい、  
あってもいい？あってはダメ？
5. ふりかえり、おわりに



# 参加にあたって

- 社会において、性別は「女性」と「男性」という2つの分類をされることが多いですが、実際には女性にも男性にも分類されない、もしくは両方を持ち合わせているなど、**多様なアイデンティティが存在**します。
- 私たちは、**ひとりひとりが異なるジェンダーアイデンティティや、多様な経験、人生背景、価値観を持っている**ことを認識しましょう。
- 今日は問題をわかりやすくするために、**あえて「女性」と「男性」を切り口とし**、ジェンダーについて学びます。

# 参加にあたって

- 話し合う中で、だれもが人を傷つけたり、間違いをする可能性もありますし、だれもが自分の発言を訂正する権利があります。
- 人によっては「居づらい」「つらい」と感じる発言などがあるかもしれません。その場合、その場を離れることも自由です。  
(その場合、講師にお知らせください。)



# 参加にあたってのお願い

自分の気持ちや  
変化に気づこう

話をよく聴こう  
& 否定しない

言いたくないことは  
言わなくてOK  
意見が変わってもOK

今日話したことは  
この場限りで

# 「ジェンダー」について・・・

1. 聞いたことがある
2. 関心がある
3. 知っている
4. あまり知らない



当てはまるものに、直感で手をあげてみよう  
(何度手をあげてもOK!)

# グループで話してみよう

## ジェンダーについて

- ・知っていること・関心のあること
- ・知りたいことなど

を共有しましょう



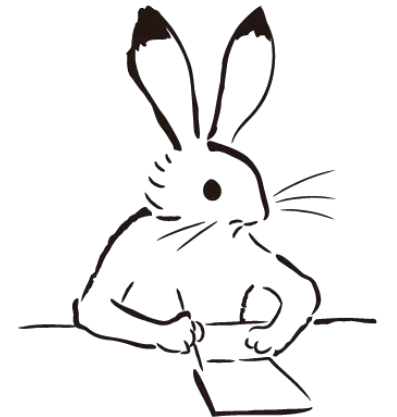


# ワーク①おんなって？おとこって？

「おんなって」「おとこって」と聞いて、  
思い浮かぶ言葉、一般的に言われている言葉を書き出してみましよう。

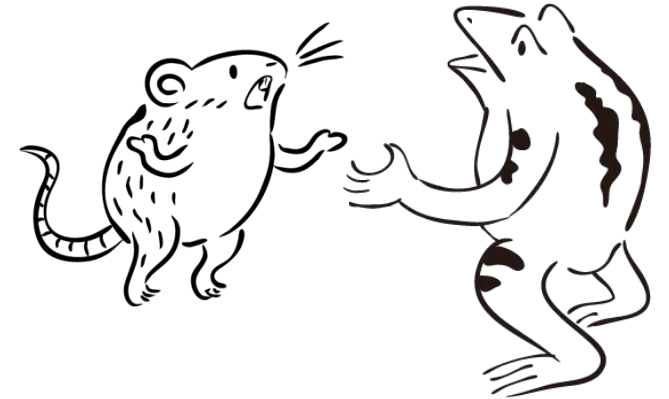
おんなって	おとこって
<p>&lt;例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・かよわい</li><li>・買い物好き</li><li>・妊娠する</li></ul>	<p>&lt;例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・力強い</li><li>・理数系</li><li>・ひげを生やす</li></ul>

個人でワークシートに記入しましょう（5分）



# グループワーク①

「おんなって」と「おとこって」について、  
書いたことを共有しよう



グループに分かれてお話しします（10分）

おんなって

おとこって

# 事実かどうか検証してみよう

- 「おんなって」「おとこって」で書いたことを  
事実かどうか（全員に当てはまるか）  
検証してみましょう
- 事実のみ選んで○をつけてみましょう

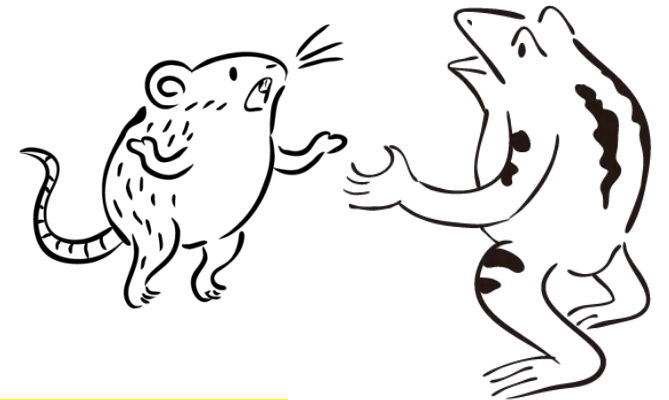
全員に当てはまることはありません。

「おんなって」「おとこって」で言われていることは事実ではないですね。



# 「おんなって」「おとこって」のイメージはどこから来てる？

- **なぜ、そういうイメージ**をもつのでしょうか？
- **だれ、なにから**  
影響を受けているのでしょうか？  
例) 家族、親戚、テレビ、漫画、芸能人など



グループに分かれてお話しします (5分)

# 性別は社会的につくられている

## ●ジェンダー（文化的・社会的・主観的な性差）

例) かよわい、買い物好き、力強い、理数系など

→家庭の環境、意識、慣習、文化、社会、経済、政治、宗教などの要因に左右される性差

## ●セックス（生物学的な性差）

例) 妊娠、出産、精子、卵子など

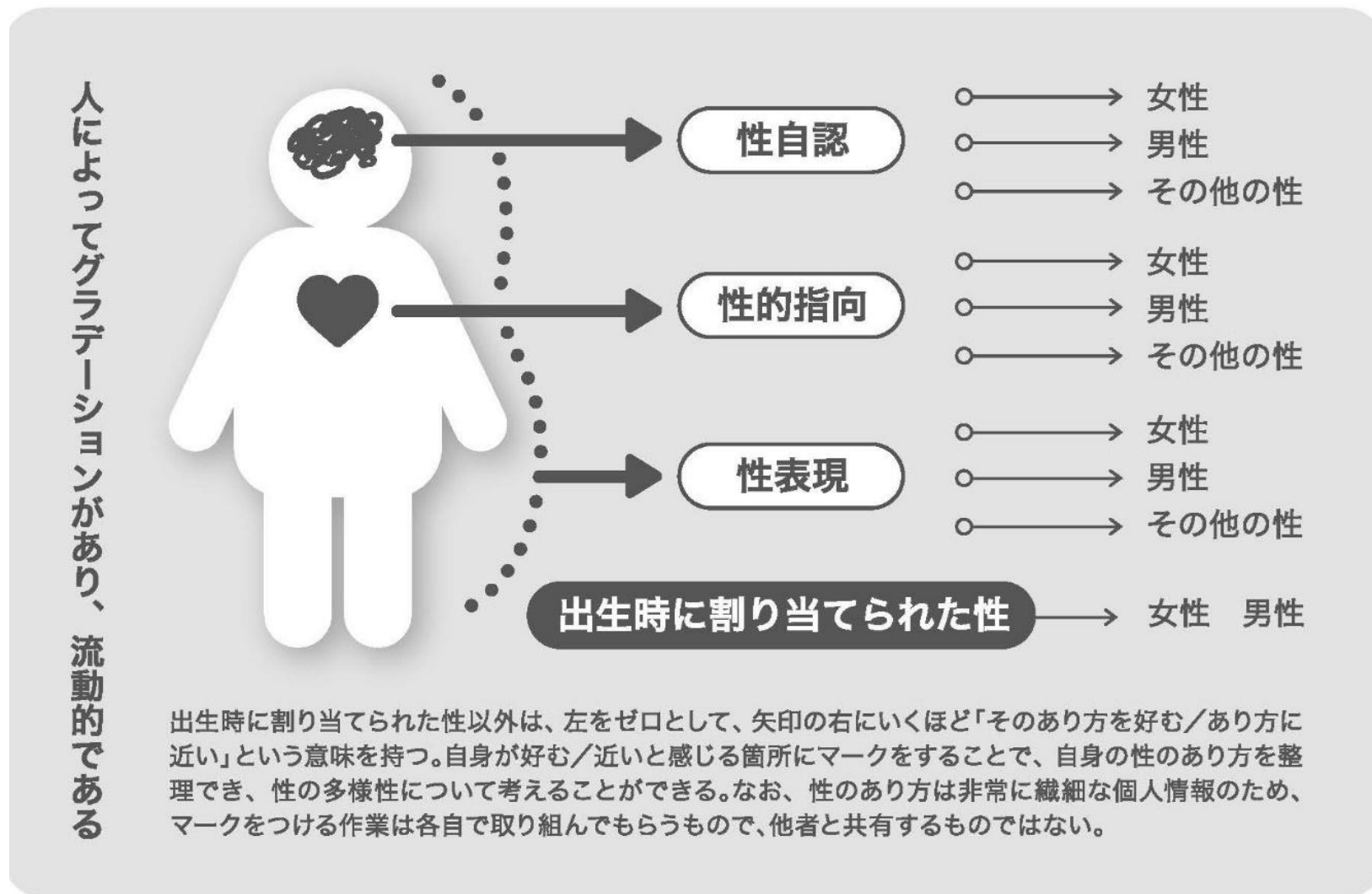
→生物学的機能に関連する性差

性自認や性的指向と同様に、身体の性的特徴も一人ひとり多様である。

人間の性別の「境界線」は「生物学的」に見たとしても社会的に作られている。

# 性を構成する要素：

人によってグラデーションがあり、流動的である



## ワーク②この男女のちがい、あってもいい？あってはダメ？

以下の6つの男女のちがいについて、「あってもいい」「あってはいけない」に分けて、その理由も考えてみましょう。

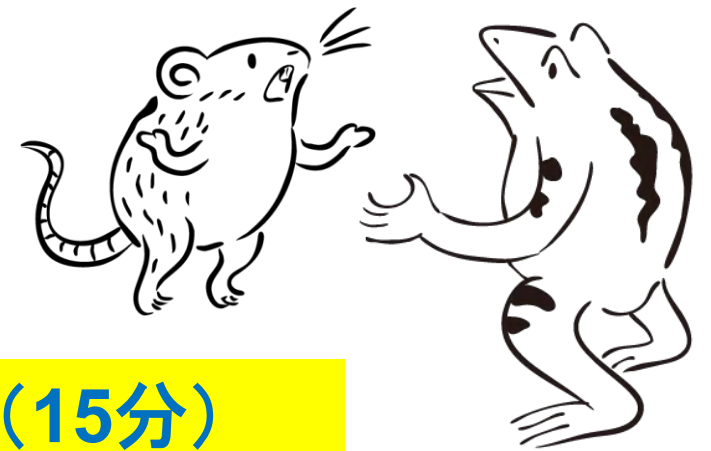
- A. 学校の制服は女子がスカート、男子がズボンである。
- B. 学校のマラソン大会で、女子は3km、男子は5km走る。
- C. 日本の給与所得者の平均給与は、男性が540万円、女性は296万円である。
- D. 電車で女性専用車両はあるが、男性専用車両はない。
- E. 夕食後に兄と妹がテレビを見ていると、家族は妹には食器の片づけを手伝うように言うが、兄には言わない。
- F. 職場で、男性は化粧をしなくても何も言われないが、女性は「化粧は身だしなみだ」と言われる。

個人でワークシートに記入してみよう（5分）



## グループワーク②

- ワークシートに書いたことをグループで共有しよう。
- どちらかに分けることよりも、**なぜそう思ったのか？その理由を共有することが大切です。**



グループに分かれてお話しします（15分）

**A**

学校の制服は女子がスカート、男子がズボンである。

あってよい理由

あってはならない理由

- 2015年に文部科学省は、性的少数者の児童生徒への配慮を求めるよう通知

→トランスジェンダーの生徒への配慮や、防寒面から制服を選べるようにする高校が増加



- 全国の約7割の学校で女子生徒の制服にスラックス制服を採用している。一方で男子生徒にスカートの着用を許可している学校は3割未満。
- スカート着用を許可してもスカート制服の着用をしている生徒がいるのは1割程度。
- 「選択肢がある」とされても、「選択する」ためのハードルやバイアスによって実質的なジェンダー平等にはつながらないことが多々ある。

→そもそも制服ってどうしてあるの？だれが必要なの？  
誰もが、自分らしくいられるために制服はどうあるべきか？

**B** 学校のマラソン大会で、女子は3km、男子は5km走る。

あってよい理由

あってはならない理由

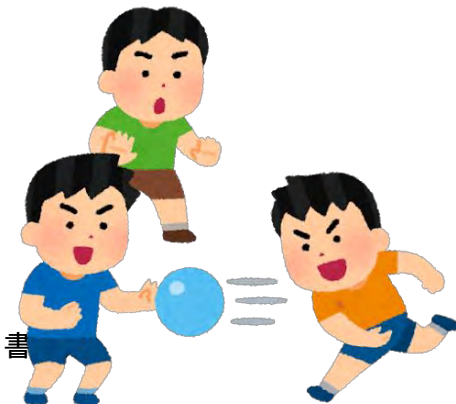
- 最高記録や平均値で比較すると男性が優位であっても、男性の98%は女性の最高レベルの身体能力よりも低く、同性間の個人差のほうが、男女間の平均値の差より大きい。最高記録や平均値をもって、男女間の身体能力の差をはかること自体が、ジェンダー意識に影響された認識であると言える。

- 日常的な身体活動に男女差があるとの報告が子どもを対象とした調査から示唆されている。それらは、幼児期からすでに、日常的な**身体活動に性差**があり、それが**運動能力の発達に影響**を与えている可能性を示している。

- **そもそも学校でマラソンする目的は？その目的のために「差」に妥当性はある？**



※出典：飯田貴子「身体能力の性差再考」木村涼子他編著『よくわかるジェンダー・スタディーズ』（2013年、ミネルヴァ書）  
加賀谷淳子「体力の性差を踏まえたジェンダー・スポーツ」『ジェンダー学と生物学の対話』（2006年）



C

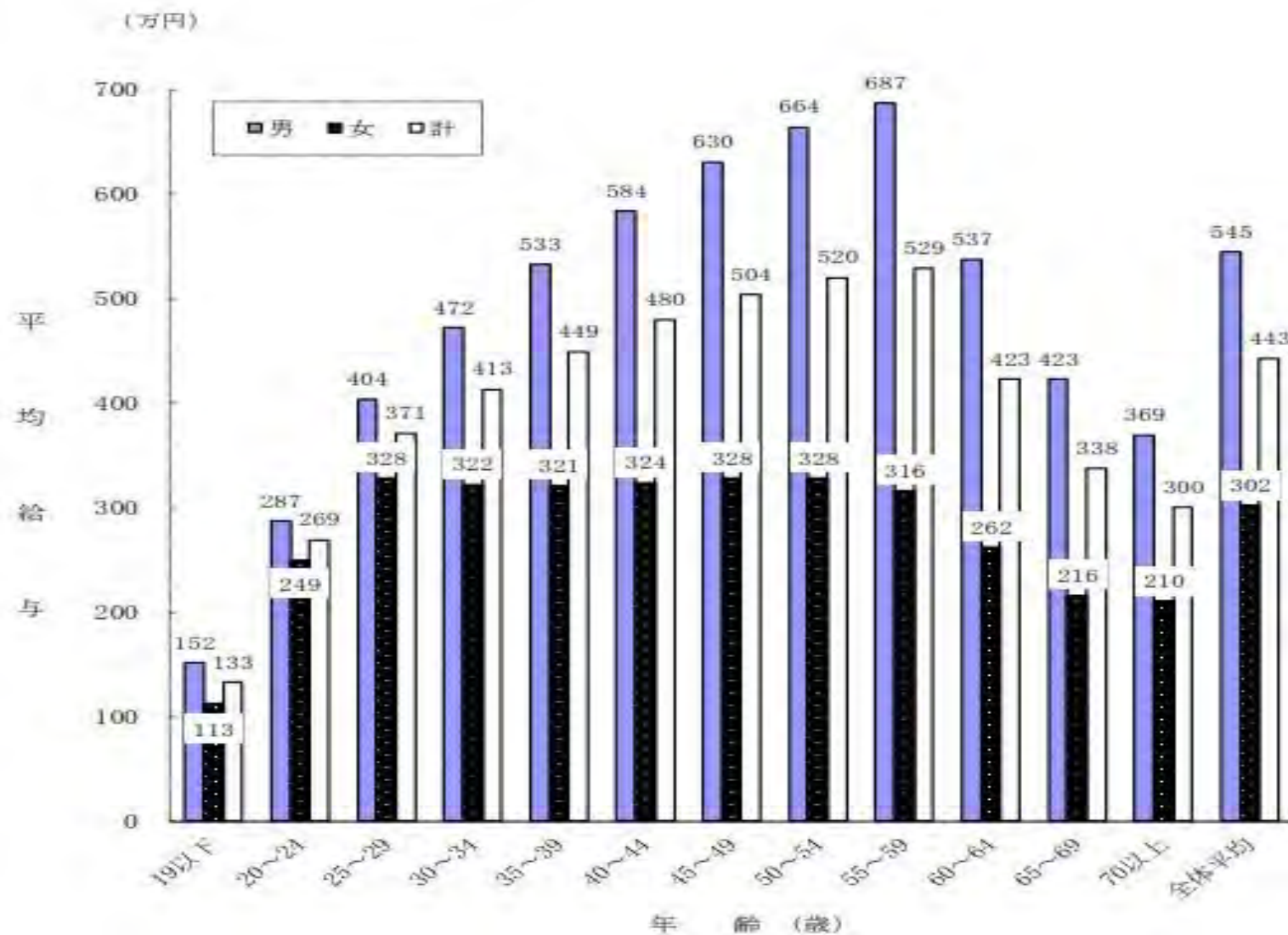
日本の給与所得者の平均給与は、  
男性が563万円、女性は314万円である（2022年）。

あってよい理由

あってはならない理由

# 30代以降、男女の年収格差が広がる

(第14図) 年齢階層別の平均給与



※出典：令和3年分 民間給与実態統計調査（国税庁）

男女間の賃金格差の主な原因は...

- ① 女性の管理職の比率が低いこと
- ② 女性の平均勤続年数が短いこと

さらにその原因は...

### ① 企業側

#### 女性差別的な雇用慣行、制度

- ・ 女性向けの職種（性別職務分離）や採用、配置、仕事配分
- ・ 評価における女性差別

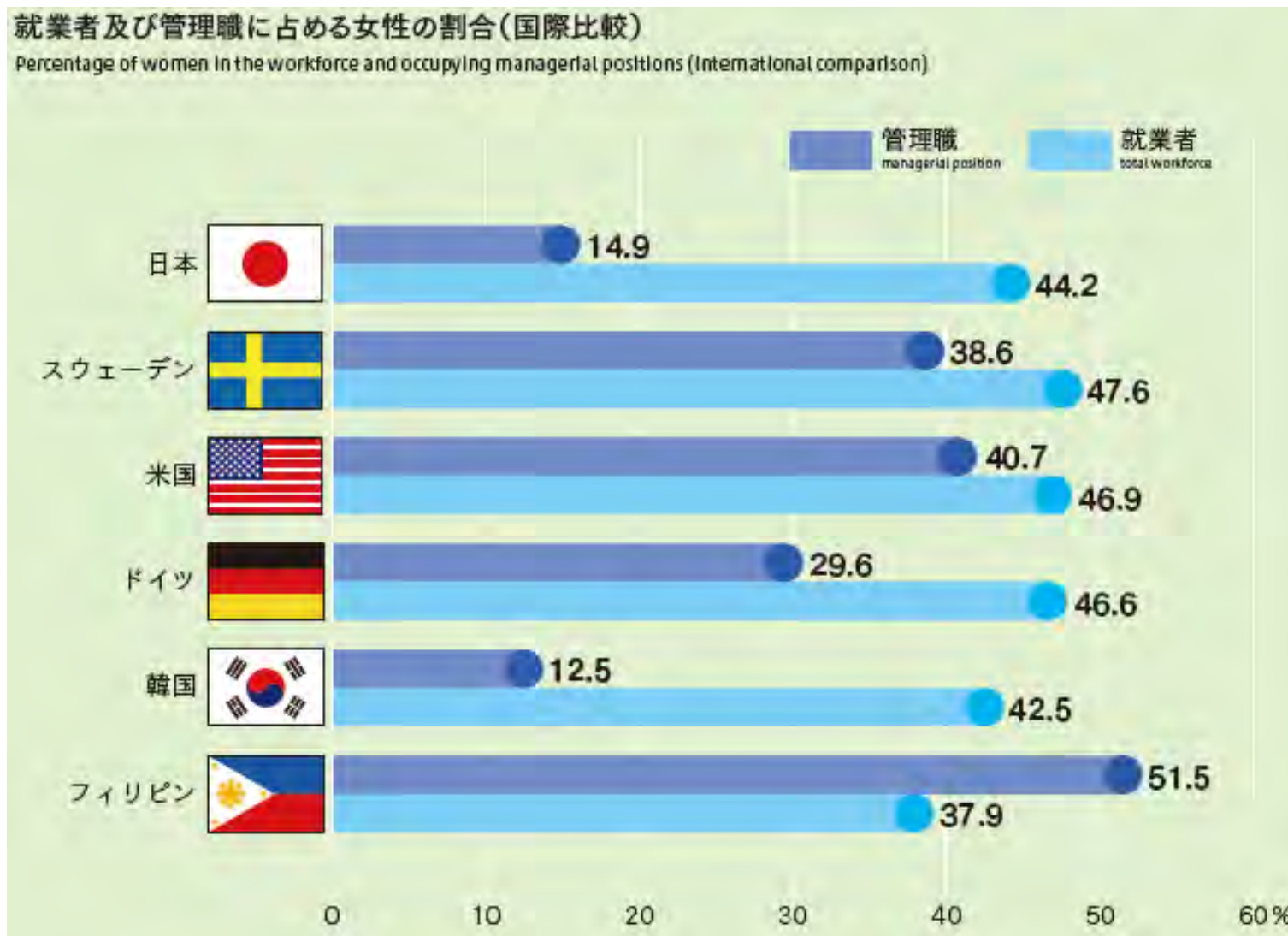
### ② 労働者側

#### 家事・育児・介護は主に女性が担う（性別役割分業）

- ・ 仕事と家庭生活の両立は困難
- ・ 短時間雇用、非正規雇用への転換



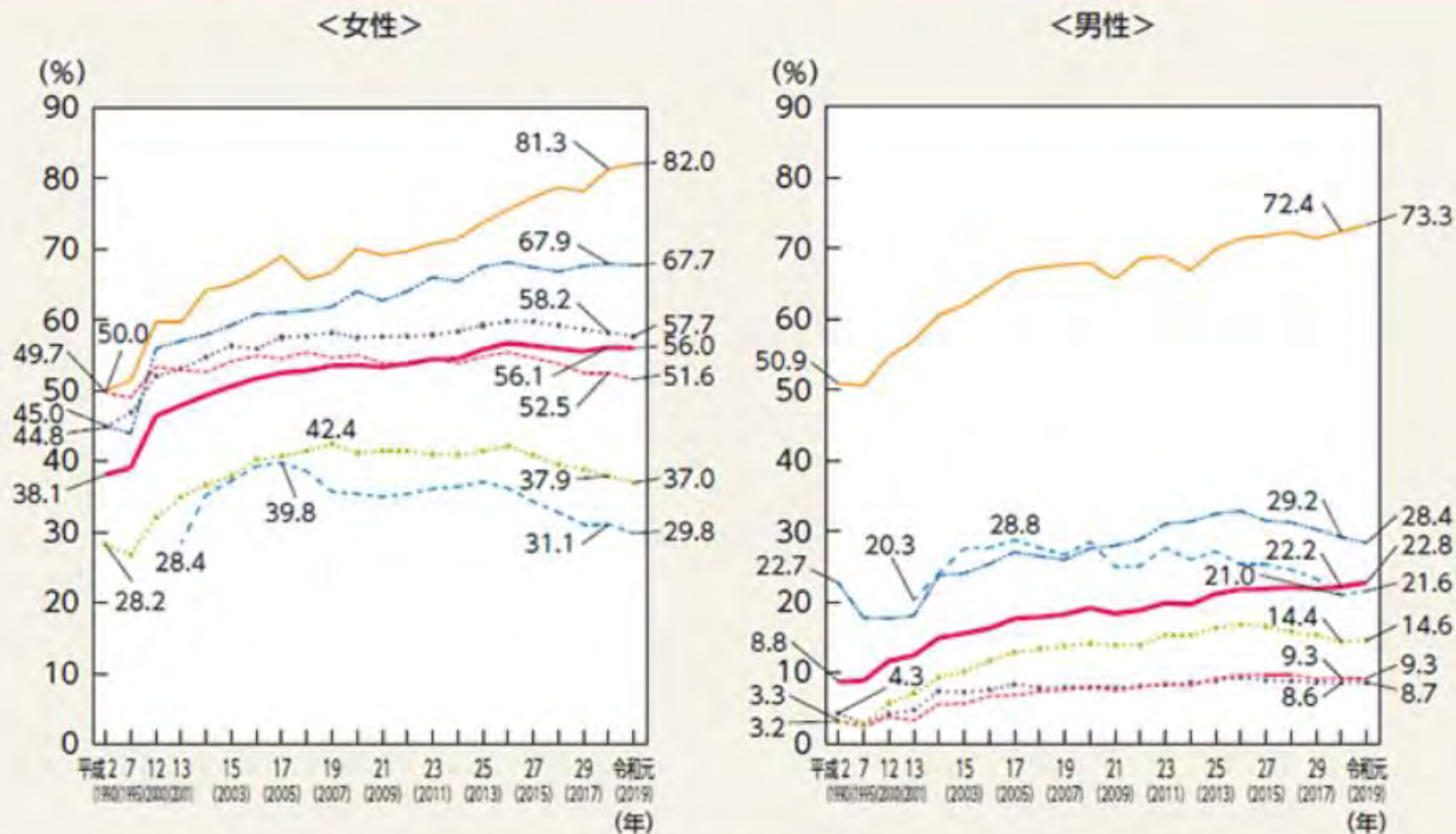
# 日本の女性管理職の比率は諸外国と比べると低い



※出典：聖心女子大学BE\*hivrパネルより

# 女性の約6割が非正規雇用→貧困の原因に

I-2-6 図 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移 (男女別)



— 年齢計    - - - 15~24歳 (うち在学中を除く)    - · - · - 25~34歳  
- · - · - 35~44歳    ····· 45~54歳    - - - 55~64歳    — 65歳以上

※出典：「男女共同参画  
白書令和2年版」  
(男女共同参画局)

**D** 電車で女性専用車両はあるが、男性専用車両はない。

あってよい理由

あってはならない理由

- 電車内痴漢被害は、男性よりも女性が多い。  
(2018年の強制わいせつ件数は5340、  
うち女性の被害が5152件)
  - 5割以上の女性が犯罪被害の不安を感じ、3割以上が実際に犯罪被害を経験。不安を感じたこと、実際に被害にあったことの両方で1位は「痴漢」。
  - 女性専用車を巡る問題を議論する上で避けて通れないのが「痴漢冤罪問題」。
- 痴漢冤罪に巻き込まれたくないため、男性専用車を導入してほしいという声も少なからずある。**
- そもそもなぜ女性専用車が導入されたのか？  
→ **女性に対する性暴力をなくすための暫定的な特別措置。**  
→ **痴漢冤罪のみならず、その根源となっている痴漢の防止・根絶に向けて働きかけていく必要がある。**

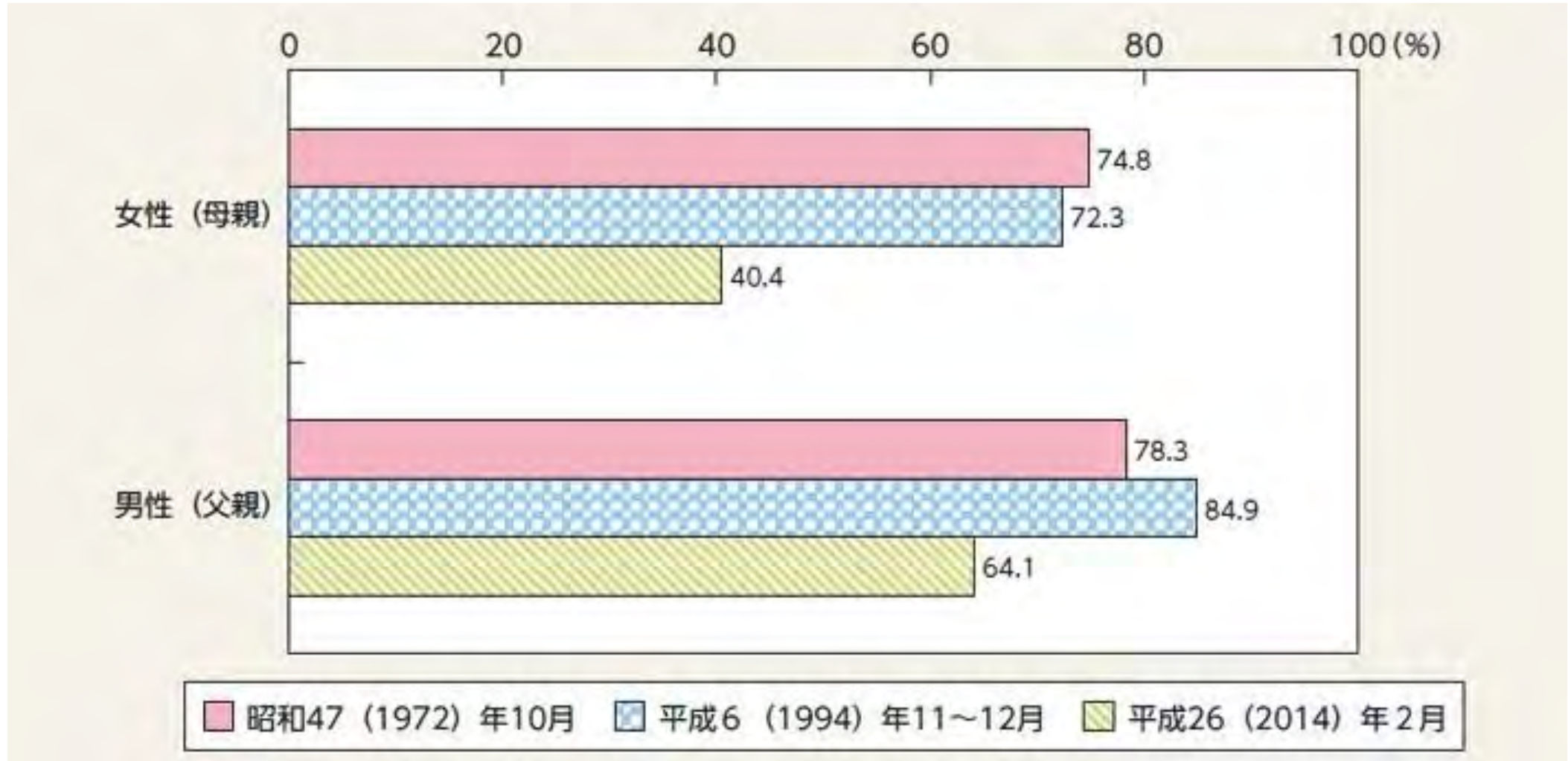
E

夕食後、兄と妹がテレビを見ていると、  
家族は妹には食器の片づけを手伝うように言うが、  
兄には言わない。

あってよい理由

あってはならない理由

# 「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」と考える人の割合



# 家父長制

- 一家の長である家長（男性）が家族の人たちに対して、絶対的な支配権をもつ家族制度。また、このような原理に基づく社会の支配形態。
- 1947年の民法改正で、家制度は廃止されたが、家父長制的な意識は慣行として残り現在も引き継がれている。

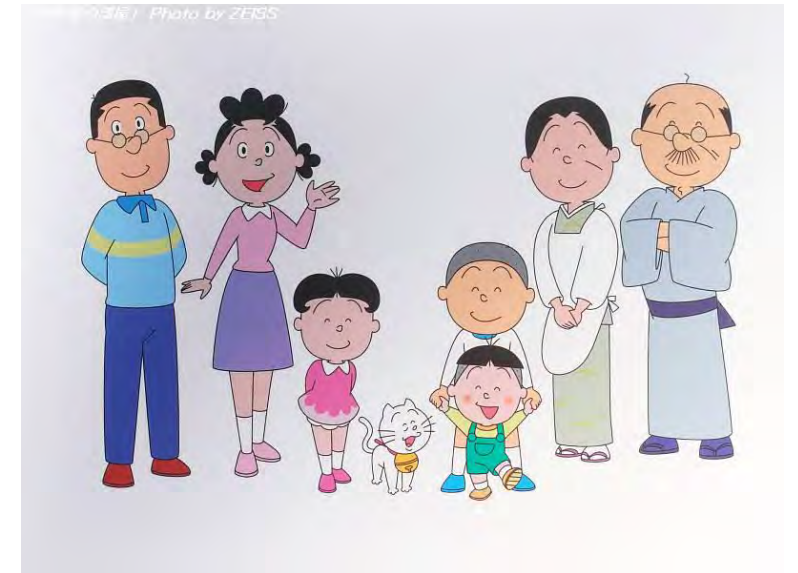
👉 **性別役割分業**（男性は外で働き、女性は家事や育児を担う）や**性別職務分離**（男性は総合職、女性は一般職）などにもつながっている

- 日本のジェンダーギャップ指数（2024）は  
**118位／146ヶ国**

👉 なんとG7最下位

特に**政治・経済分野**で、日本は低迷...

女性議員や閣僚が少ない、女性管理職の登用が進まない



例) アニメの「サザエさん」  
波平やマスオが台所に立つシーンはあまり出てこない。

# 性別役割分業と無償ケア労働

- 世界的に、有償労働時間は男性、無償労働時間は女性に偏る傾向がみられる。
- 日本の有償労働時間の女性の分担割合は37.5%と小さく、**無償労働時間の女性の分担割合は84.6%と非常に大きい。**
- 日本では、**男性がフルタイム勤務、女性が非正規雇用もしくは無職の家庭が約7割**を占める。また、ふたり親世帯の平均家事時間数は、**母親が207分/日**であるのに対し、**父親は35分**である（2019年）。

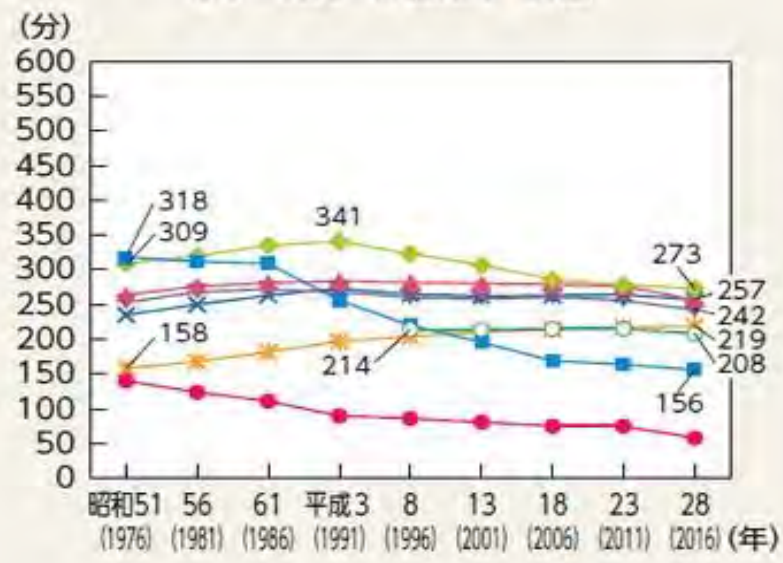
**👉無償ケア労働が女性に偏り、負担になっている。**



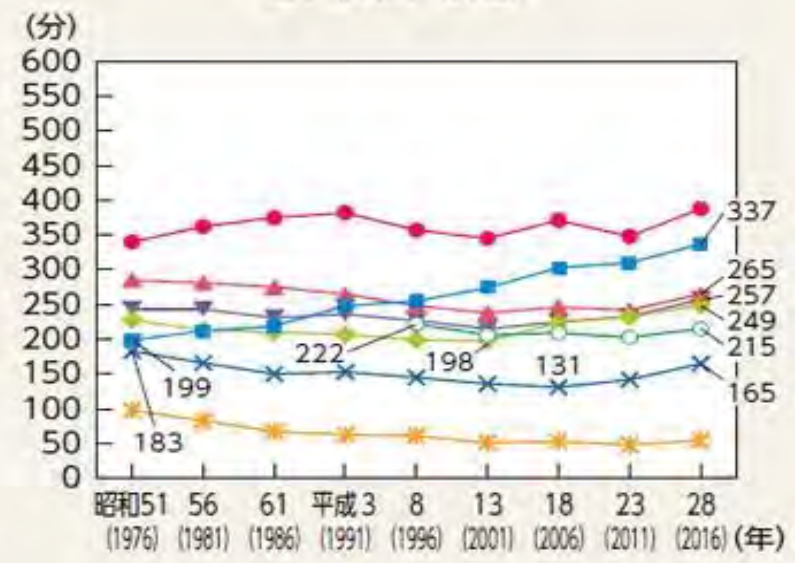
# 男女別に見た家事・育児・介護時間と 仕事等時間の推移（週平均）

出典：「男女共同参画白書 令和2年版」

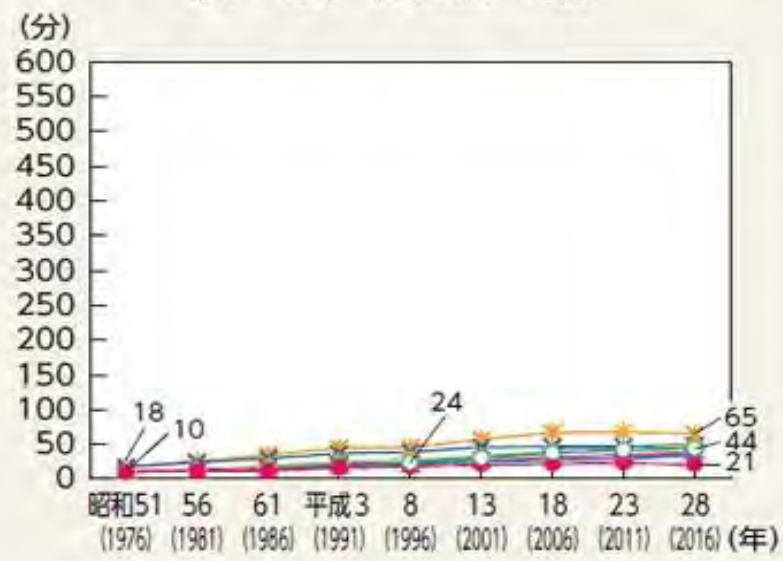
家事・育児・介護時間（女性）



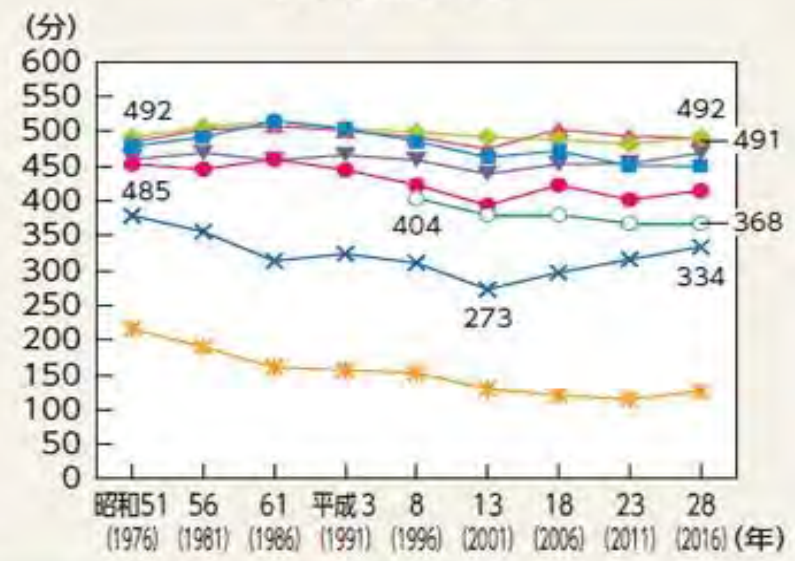
仕事等時間（女性）



家事・育児・介護時間（男性）



仕事等時間（男性）



- 20~24歳
- 25~29歳
- ◆ 30~39歳
- ▲ 40~49歳
- ▼ 50~59歳
- × 60~64歳
- ★ 65歳以上
- 年齢計

# 子育てにおけるジェンダーバイアス

- 育て方にジェンダーバイアスをかける。異性の子どもが複数いる場合に差をつける（それは「ちがい」なのか！？）。  
例）習い事、塾、家事の役割分業、家族関係の動きへの期待など
- 幼稚園から高校まで保護者が子どもにかける教育費のうち「スポーツや芸術など習い事にかける費用」は女の子の方が多く、「塾や家庭教師・通信教育など学習費」は男の子が多い
- 姉妹が兄弟に「一歩下がる」忖度の風土はないか！？

そもそも、生まれた時から、色、おもちゃ、声掛けなどからジェンダーバイアスがある。

**F**

職場で、男性は化粧をしなくても何も言われませんが、女性は「化粧は身だしなみだ」と言われる。

あってよい理由

あってはならない理由

- 日本労働組合総連合会の「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」によると、「勤務先で服装や身だしなみの決まりがある」と答えた人は57.1%だった。  
「女性は化粧をしなければならない」ルールがあると答えたのは8.5%だった。

- 2019年3月、イギリスのヴァージン・アトランティック航空は**女性客室乗務員に勤務中の化粧を義務付ける規則を廃止**すると発表し、大きな話題になった。

「新しいガイドラインでは、従業員が前よりも快適に勤務できるようにするだけでなく、勤務中に**どのように自分を表現するのか、その選択肢を増やした**」

長い歴史を持つ航空会社の多くは、**女性の客室乗務員に化粧を義務付けている。**



# ルッキズム（外見至上主義）

外見だけで他人の価値をはかって判断したり、差別すること。

Looks（外見・容姿）＋ism（主義）→外見至上主義

例）体型、体重、身長、顔のパーツ、声、毛・頭髪など



「最も美しい顔ランキング2020」に選ばれた水原希子さんがランキングを批判した

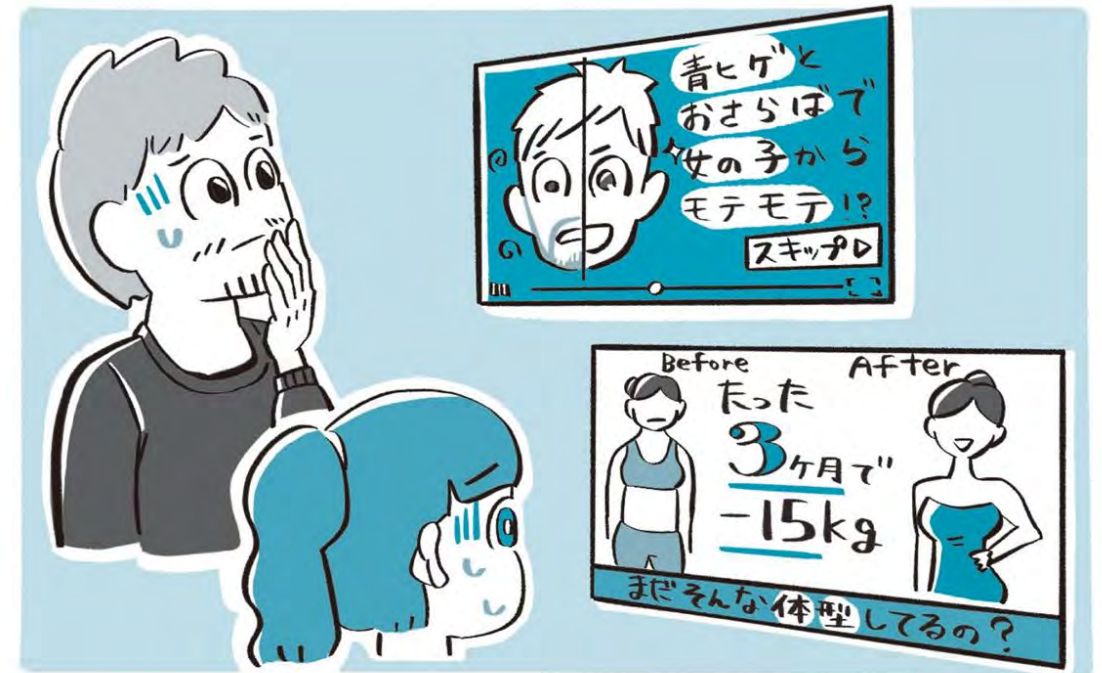
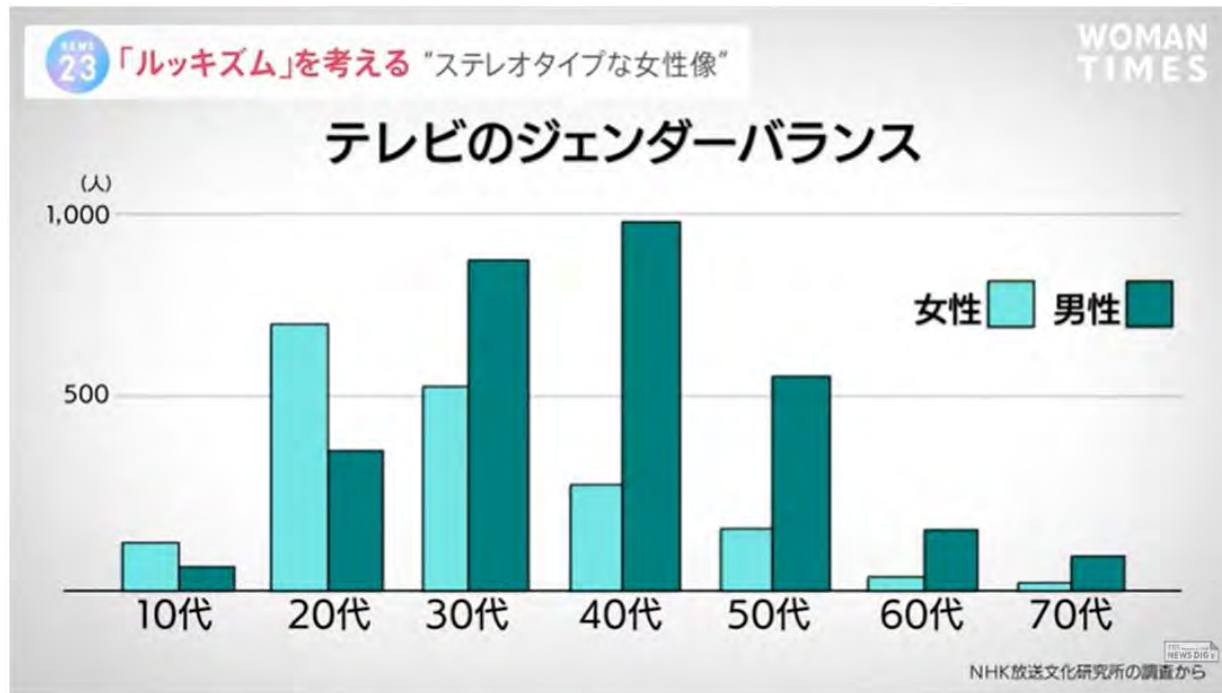
自分が知らない間にルッキズム/外見主義（容姿によって人を判断する事）の助長に加わっているのかもしれないと思うと困る。

見た目だけで人を判断するのは絶対違うと思うし、そもそも一番美しい人なんて選ぶことは不可能。

このランキングによって偏った美の概念やステレオタイプな考えを広めてほしくない。（水原さんのインスタより、一部抜粋）

社会のなかで「よい見た目」が求められるのは、  
男性よりも**女性のほうが圧倒的に多い**。

“Male Gaze”（女性が男性の欲望対象として描かれるなど視覚メディアの権力構造を表す）



👉 10代～20代は女性、30代以降では男性が多い  
そこにはメディアが描く、“ステレオタイプな女性像”がある

👉 テレビや電車などで、ルッキズムの助長につながる広告も...

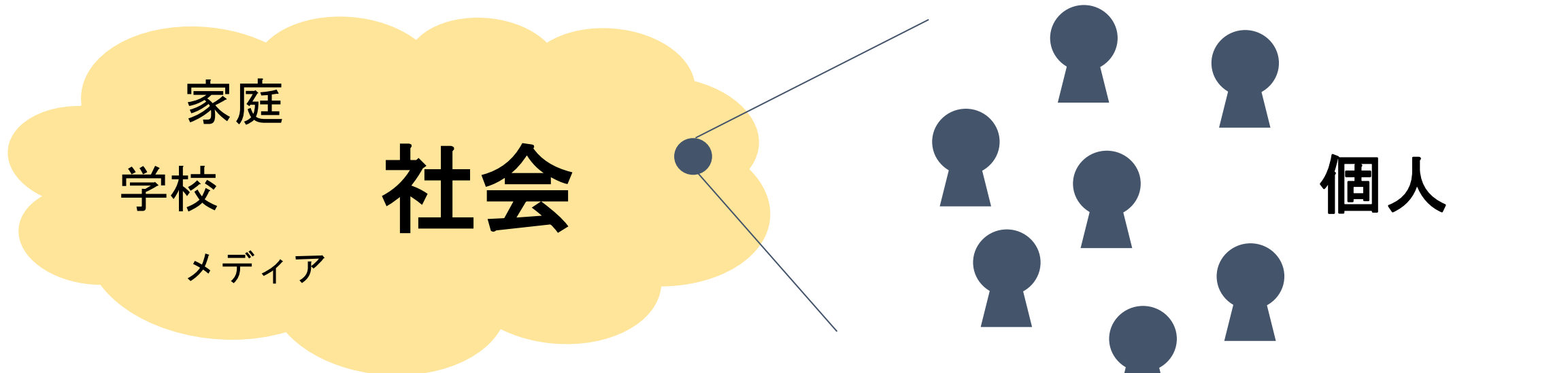
- 外見をネタにした笑いや、  
「規範（こうあるべき）から外れるから面白い」と感じるものが問題である。
- まずは「自分も無意識にジャッジする側になっている（かもしれない）」  
と気づくこと  
↳ 「女って男って」で出た意識や価値観が自分の中にもある、ということ。
- 最も大切なのは  
**「わたし自身が心地よく過ごせる身体であること」**  
↳ わたしの身体の自由は、他人にも社会にも左右されず、  
わたしが決めることができるし、それをお互いに尊重することが大切。

ワーク①とワーク②を通して

気づいたことありますか？







女性だからこうあるべき  
男性ってこうだよね



# ジェンダー規範

**性別役割分業**  
(例：男性は働く、  
女性家事)

**性別職務分離**  
(例：男性はパイロット、  
女性CA)

差別・不平等



# 「らしさ」は日常にあふれている





みなさんはどんな社会に生きていきたいですか？



# ふりかえり

今日のワークショップをグループで振り返ってみよう

- 今日感じたこと、気づいたこと
  - もっと知りたいこと
- を手元のメモに書いてみましょう。



3~5人グループに分かれてお話しします

# ご参加ありがとうございました！



BE\*hiveには、  
女性・ジェンダーに関する関連  
書籍や資料もあります。

ぜひまた展示を見に来てくださ  
い！お待ちしております。