

2 Glass ceiling ガラスの天井

1 主 題 女性の人権

2 主題・教材について

「Glass ceiling（ガラスの天井）」とは、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意思決定の場への登用を阻害する要因について用いられる比喩表現である。このガラスの天井の解消を図ることが、職場における男女共同参画を実現する上で重要な課題であると考えられる。

「世界人権宣言」の内容を基礎として、これを条約化したものが、1966年に国連で採択された「国際人権規約」と呼ばれる人権条約である。国連では、2015年11月20日現在、32の人権条約が採択されており、その一つが1979年に採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女性差別撤廃条約」）である。

日本は、この条約を批准する際、「国籍法」の改正、「学習指導要領」の改訂、「男女雇用機会均等法」の制定を行った。法律や制度の整備に加え、学校教育や社会教育における様々な取組によって、女性の社会進出に対する意識は変わり、職種の選択肢も徐々に広がっている。しかし、男女間の賃金格差や女性の非正規雇用率の高さなどからも明らかなように、女性にとって働きにくい社会の現実は依然として存在している。また、「男性は外で働き、家の仕事や育児は女性がするもの」という社会に根強く残る男女間の固定的役割分担意識が女性の社会進出を妨げているという事実も未だ多く見受けられる。

この教材では、男女共同参画の実現に向けた取組について理解するとともに、未だ女性が働く上では様々な困難があることに気づかせたい。さらに、その背景にある具体的な問題に目を向けさせ、それらを解消していくためには何が必要かを、自分の暮らしや身の周りをふり返りながら考えさせたい。

この学習を通して、男女間の固定的役割分担意識にとらわれることなく、一人一人が自分らしい生き方を考え、進路を選択しようとする意欲を培っていきたい。

- ### 3 ねらい
- ・男女間の固定的役割分担意識が、一人一人の生き方を狭めていることに気づく。
 - ・性別にかかわらず、一人一人が個性や能力を発揮して生きることのできる社会を築こうとする態度を身に付ける。

4 展開例

過程	主な学習活動	指導上の留意点	備考
導入	「女性差別撤廃条約」を読もう。		
	・「女性差別撤廃条約」の第1条を読む。 ・「女子に対する差別」とは、どのようなものかを考え、出し合う。	・自分たちの身の回りをふり返って考えさせたい。	
展開	家庭科の歴史から考えよう。		
	・家庭科が男女共修となるまでの歴史を知る。 ・男女が共に家庭科を学ぶことの意義を考え話し合う。	・年表に整理するのもよい。	
展開	ジェンダー・ギャップについて考えよう。		
	・本文（P.6）の手記を読んで、考えたことや感じたことを発表する。 ・ジェンダー・ギャップ指数のグラフ（P.6）から気づいたことを発表する。 ・経済分野、政治分野の指数がなぜ低いのか、その原因を考え話し合う。	・文中の「時代も変わったなあ」に着目させ、何が変わったのかを考えさせる。 ・導入で話し合ったことともつなげて考えさせたい。 ・教育の成果が経済や政治の分野に結びついていないことに着目させる。 ・このような状況の背景には、固定的	

展 開		役割分担意識があることに気づかせたい。
	自分らしい生き方・働き方を考えよう。	
ま と め	- 本文（P.7）の説明やグラフから、分かったことや感じたことを出し合う。 「自分らしい生き方・働き方」ができるようにするには、どのようなことが必要かについて考える。	- 奈良県における固定的役割分担意識は、10年前の全国のものに近い（すなわち、全国と比べて10年以上遅れている）ことに気づかせたい。 - 男女共同参画社会の実現は、女性だけの問題でなく、男性の生き方にも関わる問題であることに気づかせたい。 - ノルウェーと日本の状況の比較や全国と奈良県の状況の比較を通して考えさせたい。 - 意識面での課題、制度面での課題の両面を意識させたい。
	学習をふり返ろう。	
ま と め	学習を通して、考えたことや感じたことを出し合う。	性別にとらわれることなく、一人一人が自分らしさを大切にして生きていける（働ける）社会の創造が求められていることに迫りたい。

《参考》

◆ 女性差別撤廃条約

第9条

- 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。



国籍法の改正：1950（昭和25）年に制定された同法では、生まれてくる子どもが日本国籍を取得するためには、「日本国籍の父を持つこと」が必須条件であり、母親が日本国籍を継承させることはできなかった。しかし、1984（昭和59）年の法改正により、「父のいずれかが日本国民であれば日本国籍を取得できる」と改められた。

第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (b) 同一の教育課程，同一の試験，同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

～略～



学習指導要領の改訂

第11条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

～略～



男女雇用機会均等法の制定：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律。憲法14条が保障する法の下での男女平等を雇用の分野で具体化する法律で、労働者は性別によって差別されることがなく働くことができるという基本理念を掲げている。

◆ 男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

（昭和47年7月1日法律第113号）

最終改正：平成20年6月13日法律第67号

総則

（目的）

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本理念）

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることがなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

～略～

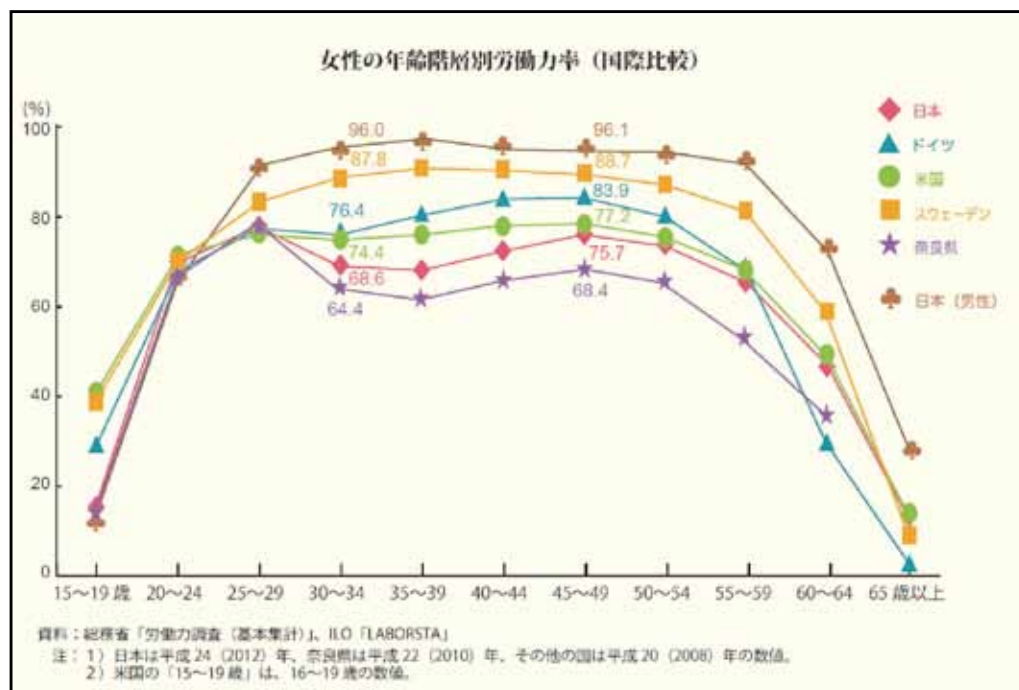
◆ 経済及び政治分野における女性の社会進出の状況について

労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。

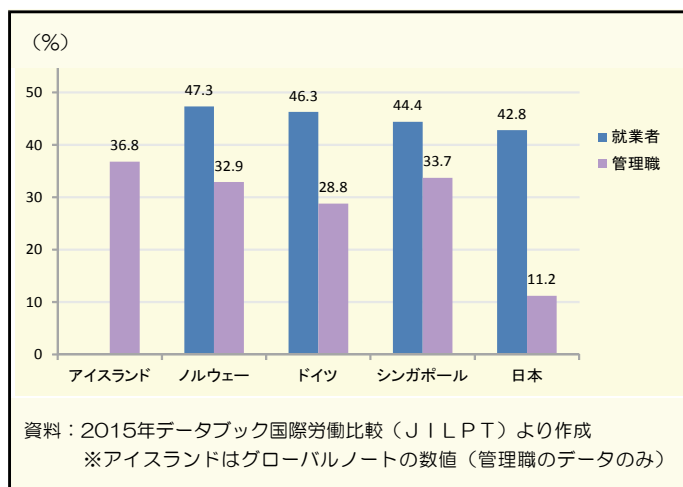
女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。

スウェーデン、ドイツ、アメリカでは、日本のような30代を底としたM字カーブは見られない。これらの国々では、仕事と子育ての両立支援策、女性の就労に関する環境が整備されていることや「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が図られていること等がその背景にあると考えられる。

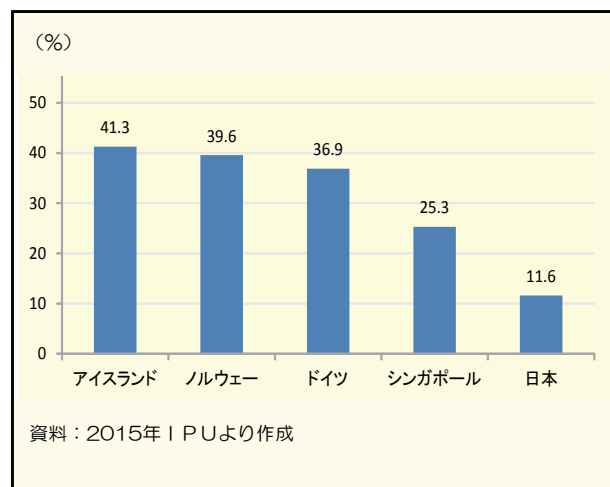
※男女が共に、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できる状態のことを指す。



就業者及び管理職に占める女性の割合



国会議員に占める女性の割合



▷生徒用教材集（P.5）写真（育児についての学習風景）の出典

→ 平群町立平群中学校 思春期ふれあい体験学習