

# 5 社会教育

No.	テーマ等	対象
(15)	60歳からの男女共同参画のススメ ー考えてみませんか？ 家庭のこと、介護のこと、パートナーのことー	50歳代～80歳代 (成人期・高齢期)

## 1 ねらい

仕事、子育てが終了した世代の人を対象に、市町が主催する行事や学習会など、様々な場面をとらえて男女共同参画に関する学習機会を設ける。

参加者が、性別による偏見や差別に気づき、性別にとらわれず、人生を豊かで幸せに暮らせるような生き方について考える機会とする。

## 2 場の設定

高齢者大学、老人大学、退職前の研修会など

## 3 研修の進め方

- (1) 高齢者大学、老人大学、男性の料理教室、地域の人権学習のひとつコマとして、また市町主催の行事や自治会の総会などの機会に、男女共同参画社会づくりへの理解を深めるワークショップを行う。
- (2) ワークショップは、支援者(ファシリテーター)から、この学習が決して参加者の価値観や生き方を否定するものではないこと、別紙ワークシートによる学習を事前学習として使い、学習の雰囲気や和らげるとともに、参加者の学習の意欲づけとなるように配慮する。

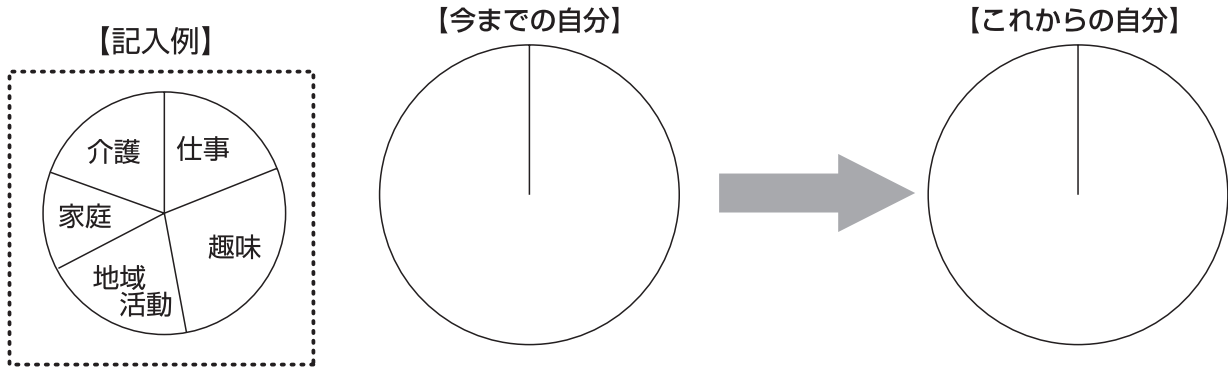
## 4 講座内容 (3回連続講座の第1回目に位置づけた例)

回	内 容
1	シルバーエイジ(高齢期)の旅はどなたと? ー あなたはどう暮らしたいですか? パートナー(夫や妻)と自分とのよりよい関係づくりに向けて ー
2	いまどきの「女の子」「男の子」って? ー 孫や地域の子どもたちとのよりよい関係づくりに向けて ー
3	介護する時、される時 ー 大切に思う相手にどう向き合うか ー

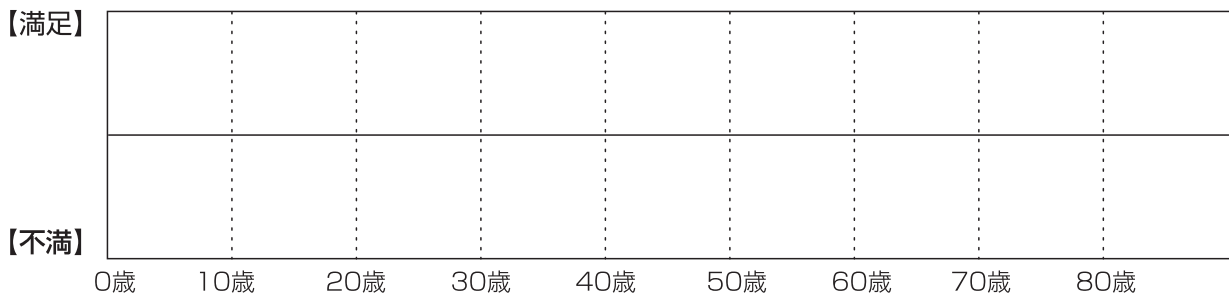
# ワークシート1

## 60歳からの男女共同参画のススメ シルバーエイジ(高齢期)の旅は どなたと？

- 1 ライフスタイルを振り返ってみましょう。  
「仕事」「趣味」「地域活動」「家庭」「介護」などの占める割合を円グラフに描いてみましょう。



- 2 これまでの人生について、あなたはどのように感じていますか。  
満足の度合いを曲線で描いてみましょう。



- 3 今、チャレンジしたいことは何ですか？

.....

- 4 今、行きたい所はどこですか？

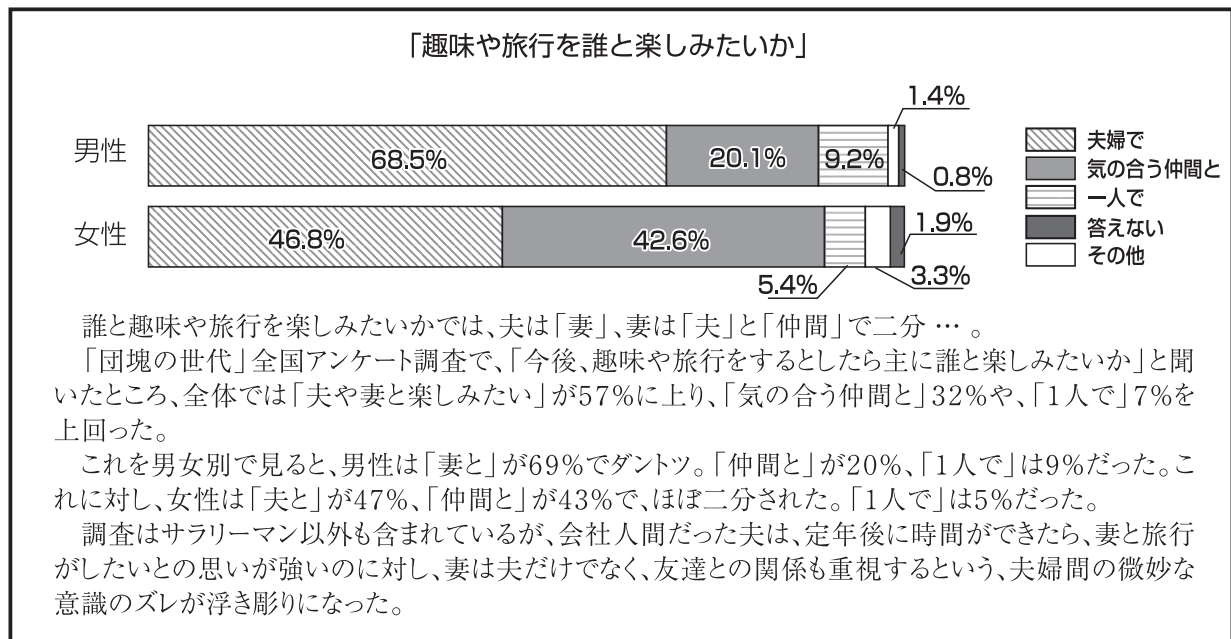
.....

- 5 長期の旅をするなら、誰と行きたいですか？

.....

# ワークシート2

## 旅の道連れ、夫婦でズレ



資料:「読売新聞」記事 平成18年(2006年)11月17日

1 この資料について、思ったこと感じたことを書きましょう。

2 妻と夫の意識の違いは、どこからくるとおもいますか。

3 あなたのパートナー・家族に、ひとこと書いてみましょう。

【参考】「10万時間の自由」 紀平正幸著「幻冬舎」平成18年(2006年)

20歳から60歳まで、1日7時間働いたら、働いた時間は10万時間。  
60歳から80歳まで、1日の自由時間を14時間としたら、自由時間は10万時間。  
どちらも同じ10万時間です。

今後、この10万時間をどのように過ごしますか。どのように過ごしていくのがよいでしょうか。みんなで話し合ってみましょう。

No.	テーマ等	対 象
(16)	絵本で知ろう、考えよう 性別で固定的に役割や生き方を決めていますか？ — 絵本の中のかっこいいおかあさん、 すてきなおとうさん 大集合 —	・子育て中のお母さん、 お父さん ・高校生、大学生 ・保育士、保健師など

## 1 ねらい

絵本を題材にして、その中から社会的性別（ジェンダー）に気づき、親子共に性別による固定的な役割分担意識にとらわれない生き方について考える。

## 2 場の設定

公民館などの子育てセミナー、幼稚園・保育所の保護者会や講演会、子育て支援事業、図書館の読み聞かせ活動、出産前・出産後の両親学級、乳幼児検診など、既存の実施事業の中に組み入れる。「絵本を読む」という一般的な活動の中に男女共同参画の視点を入れ、学習者に意識づけをする。

## 3 研修の進め方

- (1) 題材とする絵本を講師や担当者が読み、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない登場人物の描き方や、個性を発揮する主人公の魅力などについて解説する。
- (2) 感想を話し合い、発表する。
- (3) 学習者が持ち寄ったお気に入りの絵本について、講師から学んだ社会的性別（ジェンダー）や性別による固定的な役割分担意識などについての記述があるかどうかについて考える。
- (4) 参考資料として図書を紹介する。

## 4 講座内容

回	内 容
1	絵本から学ぼう — お気に入りの絵本をチェックしてみよう —
2	絵本でみつけよう — 絵本の中のかっこいいおかあさん・すてきなおとうさん —
3	絵本を楽しもう — だれでも、いつでも、どこでも読み聞かせ —

## 「絵本で知ろう、考えよう」

－ 性別で固定的に役割や生き方を決めていませんか？ －

### 1 女らしさ・男らしさってなあに？

	本の題名	作者等	出版社	年度
1	いたずらきかんしゃ ちゅうちゅう	バージニア・リー・パートン 文・絵 村岡 花子 訳	福音館書店	1961年
2	せかいいち 大きな女の子のものがたり	アン・アイザック 文 ポール・ゼリンスキー 絵 落合 恵子 訳	富山房	1996年
3	こしめけウィリー	アンソニー・ブラウン 文・絵 久山 太市 訳	評論社	2000年
4	ウィリーとともだち	アンソニー・ブラウン 文・絵 あきの しょういちろう 訳	童話館	1994年
5	はたらくくるま	バイロン・パートン 作 あかぎ かずまさ 訳	インターコミュニ ケーションズ	1999年

### 2 おかあさんのしごと・おとうさんのしごと

	本の題名	作者等	出版社	年度
1	わたし	谷川俊太郎 文 長 新太 絵	福音館書店	1976年
2	おんぶはこりごり	アンソニー・ブラウン 文・絵 藤本 朝巳 訳	平凡社	2005年
3	ママがおうちにかえってくる！	ケイト・バンクス 文 トメク・ボガツキ 絵 木坂 涼 訳	講談社	2004年
4	いってらっしゃい いってきます	神沢 利子 文 林 明子 絵	福音館書店	1993年
5	ジャムおじさま	M・マーヒー 文 ヘレン・クレイグ 絵 田中 薫子 訳	徳間書店	1998年
6	ぼくは いぬのプーシュキン	H・Mジーファースト 文 ドナルド・サーフ 絵 山本 育子 訳	ほるぷ出版	2002年

### 3 絵本に見るおかあさん・おとうさん・かぞく

	本の題名	作者等	出版社	年度
1	パパと10人のこども	ベネディック・ゲッティ 文・絵 那須田 淳 訳	ひくまの出版	2001年
2	パパのカノジョは	ジャス・レヴィ 文 クリス・モンロー 絵 もん 訳	岩波書店	2002年
3	あたしの感星！クラリス・ビーン	ローレン・チャイルド 文・絵 木坂 涼 訳	フレーベル館	2003年

### 4 ありのままのあなたがすき — 自尊感情を育むために —

	本の題名	作者等	出版社	年度
1	ストライプ	デイヴィット・シャノン 文・絵 清水 奈緒子 訳	セーラー出版	1999年
2	たいせつなこと	マーガレット・W・ブラウン 文 レナード・ワイズガード 絵 うちだ ややこ 訳	フレーベル館	2001年
3	ベルのともだち	サラ・スチュワート 文 デイビット・スモール 絵 福本 友美子 訳	アスラン書房	2006年
4	0の物語	R・M・カンター 文・絵 三井 マリ子 訳	レターボックス社	1988年

No.	テーマ等	対象
(17)	地域や家庭でも生き生きと暮らしたい ーワーク・ライフ・バランスの第一歩ー	30歳代～50歳代の 男性

## 1 ねらい

会社、職場だけでなく、地域や家庭でも自分らしく生き生きと暮らせるように、男性が働き方や意識を見直すきっかけとする。

## 2 場の設定

- (1) 自治会やPTAなど、地域での集まりにおける研修会
- (2) 公民館等での男性向けの講座や研修会
- (3) 企業内の研修会

## 3 研修の進め方・ワークシートの使い方

- (1) 進行役がワークシートの質問を読み上げ、参加者がチェックする。
- (2) 各質問に少し時間をとり、選んだ理由や気づいたことを記入する。
- (3) それぞれの質問について、各自の考えを隣どうしやグループで話し合う。
- (4) 振り返り欄に感想などを記入する。
- (5) 感想を出し合う(全員ではなく、発表できる人にしてもらう)。



## 4 準備物

ワークシート(「ワーク・ライフ・バランス」チェック表)、筆記用具

## 5 「ワーク・ライフ・バランス」チェック表

あなたの毎日は、仕事と生活の調和がとれていますか？

生活には、家庭、地域活動、ボランティア、趣味、別居している親の看護や介護など、さまざまな要素があります。報酬を受け取って働く仕事(会社員、自営業など)とは別の生活をあなたはどのように過ごしているのか振り返ってみませんか？

以下のそれぞれの項目について、あなたにあてはまるものをチェックしてください。チェックした項目について「それはなぜ?」「仕方がないこと?」「変えたいと思いますか?」などの視点で話し合ってみましょう。

# ワークシート

## 「ワーク・ライフ・バランス」チェック表

No.	項目	あてはまる	あてはまらない	理由
1	同居、別居を問わず自分の家族の生年月日、好物、趣味がすぐに言える。			
2	家族（単身の方は学生時代の友だちや恋人）と共通の話題がある。			
3	「忙しい」「時間が足りない」などの言葉を家庭でも職場でもよく使う。			
4	休日も仕事関係の人と過ごすことが半分以上ある。			
5	休日は自宅から外に出ず、寝たり、テレビを観たりして過ごすことが多い。			
6	【家族と同居している人】 いつもより早く家に帰ると、家族に歓迎されていないような気がする。			
	【単身の人】 友だちや家族と会っても、自分の仕事の話ばかりしてしまう。			
7	休日でも常に携帯電話を手元におき、メールなどをすぐチェックしている。			
8	「今日は楽しかった」と思うことが少なく、また、思ったことがあってもそれを家族に話すことはほとんどない。			
9	家族がいないとき、自分が声をかけて助け合えるような家が近所にはない。			
10	住んでいる地域の自治会長や役員さんの家、名前、顔を知らない。			

振り返り（感想などを書きましょう。）

No.	テーマ等	対象
(18)	ハッピーファミリーセミナー 一妻も夫も子どもも、 みんなで支え合う幸せな家庭づくり	幼児期の 子どもがいる親など

## 1 ねらい

公民館などの子育てセミナー、出産前・出産後の両親学級などの事業において、男女共同参画の視点から家庭の取組を見直す。

### (1) 活動案 1 「支え合う幸せな家庭づくりのために」(ワークショップ・グループ活動)

#### ア ねらい

「子育てを楽しむ」という視点から、男女共同参画へアプローチし、妻も夫も共に子育てをするという意識をもつ。

#### イ 指導にあたって

- ① 子育て学習セミナーなどで、参加者が日ごろ考えていることなどをたくさん出し合って交流し、男女が対等に協力し合うことの大切さに気づかせる。
- ② 指導者が一方的に考えを押しつけず、参加者が主体的に進めていくように配慮する。

#### ウ 展開例

- ① 男女別で5～6人のグループを作る。
- ② 「明るい家庭、楽しい子育てに必要なもの」などをテーマに、各自ふせん紙に意見をいくつか書き出す。
- ③ グループ内で発表し合い、共通する項目でまとめて整理する。
- ④ 整理されたものを大切な順から並べていく。
- ⑤ グループごとに発表し、男性グループ、女性グループそれぞれの意見を比較しながら、支え合う家庭づくりに必要なことに気づくようにする。
- ⑥ 振り返りをする。

### (2) 活動案 2 「パパもこれで一人前!？」(体験活動)

#### ア ねらい

互いを尊重し合い、協力し合って家庭を維持していくために、男性が家事を学ぶ。

#### イ 指導にあたって

男性だけが実習するのではなく、妻も夫も共に作業をすることを通して、日常生活での家事分担を考える機会とする。

#### ウ 展開例

- ① 基本的なレシピを用意し、料理体験をする。
- ② 掃除や洗濯の仕方について学びながら実習する。

### (3) 活動案 3 「子どもと楽しむ遊び技」

手遊び・歌遊び・クラフトなど、家庭で子どもとできる手軽な遊びを学ぶ。



## 2 その他の活動案

- (1) 調理実習「パパが作る野外料理」
- (2) ワークショップ「何が困難? 男の家事・育児&女の仕事」
- (3) 講話「子育て こんな時どうする? ～先輩パパに聞け!～」

## 3 備考

一人親家庭に対して、共感し合えるように配慮した講座も開催する。



No.	テーマ等	対 象
(19)	子ども参観日	子ども (4歳から小学6年生) とその保護者

## 1 ねらい

子どもが保護者の職場を訪問することにより、家族の絆を深めるとともに、男女が協働して仕事をしている職場を見て、男女共同参画社会を実感する。

## 2 期待される効果

- (1) 子どもが保護者の仕事についての理解を深めることができ、仕事を身近に感じることができると。
- (2) 性別にかかわらず仕事をしているということを実感することができる。
- (3) 保護者を啓発するよい機会となる。

## 3 準 備

- (1) 案内状(家庭に持ち帰りやすいリーフレット)を作成する。
- (2) 参加する子どもの名刺(職場と同じ名刺を20枚程度)を作成する。
- (3) ゲームやイベントを計画する。
- (4) 見学ルートの決定と職場の受け入れ準備をする。  
※ できるだけ男女が協働して仕事をしているところを見せよう。

## 4 内 容 (例)

時 間	内 容	備 考
15:00	職場集合	
15:00～15:10	挨拶と注意事項	
15:10～15:50	ゲームやイベント	・ 担当社員と保護者との楽しい機会の設定 Tシャツに絵を描く、帽子をデザインするなどのゲーム
15:50～16:00	トイレ休憩	
16:00～17:00	職場見学	・ 仕事の内容について説明するコーナーの設置 ・ 訪問先での名刺交換 ・ 社長室の訪問など  ※安全面の配慮が必要だが、子どもたちだけで訪問する方が、積極的な訪問になる。
17:00～17:30	おやつタイム	・ 子どもたちの名刺交換 ・ 保護者との会話(職場の様子等) 職場訪問の感想を書き、働いている父母に手渡す。
17:30	保護者と帰宅	

## 5 備 考

- (1) 実施日はノー残業デイにするなどして、家族で帰宅できるよう配慮する。
- (2) 夏季休業中が参加率が高い。

No.	テーマ等	対象
(20)	セクシュアル・ハラスメント防止研修 —個性や能力を發揮できる職場づくりに向けて—	管理職・中堅社員

## 1 ねらい

男女共同参画社会に関する基本理念の理解を深めるとともに、性別による固定的な役割分担意識や偏見にとらわれず、個人の能力を最大限に發揮できる職場環境を整える。

## 2 場の設定

社内研修、同じ業種の連合会・協会の研修会、商工団体などでの研修等

## 3 研修の進め方

事前準備として、別紙の「セクシュアル・ハラスメント」に関するアンケートを行う。

### (1) 講義

ア 「セクシュアル・ハラスメント」とは …

イ 「セクシュアル・ハラスメント」防止に向けたわが社の取組

ウ 男女雇用機会均等法改正法(平成19年4月1日改正法施行)の「セクシュアル・ハラスメント」に関する条文についての解説

### (2) 個人ワーク

ア 相談事例などをもとに考える。また、ビデオを視聴する。

### (3) グループワーク

3人～6人のグループをつくり、それぞれの事例について話し合う。

① 相談者は何を訴えているのでしょうか？

② この事例の何が「セクシュアル・ハラスメント」行為となると思いますか？

③ 相談者がどうしたらよいかと聞いた場合、あなたは何と回答しますか？

### (4) 発表

各グループで出た意見や考えを発表する。

### (5) 講師が留意すべきこと

会社の「セクシュアル・ハラスメント」防止に関する取組、懲戒規定、相談窓口などを事前に確認しておく。

## 4 備考

参考資料として、別紙事例とは別に、講義レジュメ、県教育委員会が作成した「セクシュアル・ハラスメントのない学校に」、検討事例、「セクシュアル・ハラスメント」防止についてのビデオ、ロールプレイ用ワークシート、会社の就業規則等を用意する。

## 個人ワーク等に利用できるセクシュアル・ハラスメント相談事例

### ー あなたが、こんな相談を受けたらどうしますか？ ー

#### 1 事例1:Aさんの訴え

先週の日曜日、職場対抗のサッカー大会に参加しました。その打ち上げの席で、隣に座ったOさんのことで相談したいのです。

私たちのチームは私のミスから2位になってしまいました。悪いなとも思いましたがレクリエーションですし、楽しむ事が目的でしたからそれほど気にしていなかったのです。ところが打ち上げの席で、時間が経つにつれてお酒もすすみ、隣のOさんは私の守備が悪いと言い、こうしたらよいと体をすり寄せたり、脚を触ったりしながら教え始めました。Oさんはサッカーが大変上手で、チームのリーダー的存在です。イヤだなあと思いながらも私のミスで負けたという負い目もあり、はじめは熱心に聞いていました。しかし、次第に耐えられなくなり、何気なく話題を変えようとしたりしたのですがダメでした。回りの人も見て見ぬふりで……、とても悲しくなりました。

私の考え過ぎなのでしょうか？ 次回の参加はやめたほうが良いのでしょうか？

Q1 あなたが上司として相談を受けた場合、どのように対応しますか？

Q2 上司としてあなたが同席していた場合、どのような行動をとりますか？

#### 【指導のポイント】

Oさんがサッカーに熱心なあまりの指導で、性的な感情があったかどうか問題になりがちです。しかし、実際にはこの相談者Aさんが不快に感じていること、イヤだといえない状況などがポイントになります。また、回りの人たちの対応も、「二次セクシュアル・ハラスメント」といえます。

#### 2 事例2:Bさんの訴え

最近、仕事にやりがいを感じています。同期のNさん(男性)と新しいプロジェクトにも参加することができました。

プロジェクトチームの女性は、私一人です。非常に興味もあり、自分も能力を発揮したいと思っていました。でも、私に言われるのは、議事録や会議の案内状の作成、会議室の手配など、プロジェクトの内容に関連することではなく、連絡役のような用件ばかりです。

同期のNさんには、調査や企画、プレゼンテーションなど機会が与えられるのに、私が女性だから、事務的な作業ばかりをさせられるのでしょうか？ これも「セクシュアル・ハラスメント」ではないのでしょうか？女性だからということで、事務作業のために、プロジェクトチームに参加させられているのではないかと思えてきます。

Q1 あなたが相談を受けた場合、どのように対応しますか？

Q2 どうしたらこの状況を、Bさんは改善することができると思いますか？

#### 【指導のポイント】

この会社では、女性社員など少数派(マイノリティー)に対する処遇が差別とならないか、また、「セクシュアル・ハラスメント」だけでなく、性別による固定的な役割分担や偏見等に関する知識を深めることがポイントになります。Bさん自身も行動を起こせるように支援することが大切です。

### 3 事例3:Cさんの訴え

上司のS課長のことなんです。いつも何かあるごとに、  
「もうすぐ評価の時期だ！」  
などと言いながら、仕事の指示をします。評価をするのは自分だから、わざとこんなふうに言いながら部下に仕事をさせるのは、おかしいのではないかと感じていました。  
ある日、残業で2人だけになった時に、S課長が  
「いつも頑張ってくれているね。」  
と言って、食事に誘われました。その席で、S課長が、  
「次の新たなプロジェクトのメンバーに君を加えてもいいが……。」  
と言いながら、手を握ってきました。何気なく手をふりほどいたのですが、困惑もしたし、不愉快でした。その夜はそれだけだったのですが、その翌週、課内の宴会で隣あわせになってしまいました。S課長は、耳元で、  
「先日の件は、どう考えているの？」  
と言いながら、脚をすり寄せてきました。私は聞こえない振りをして、隣の係長さんと話をしていました。すると、S課長は急に、  
「君にはがっかりした！仕事も中途半端だ！」  
と、みんなの前で怒り始めたんです。何が何だかわからなくて……。その場はそのまま解散となりましたが、それ以来、S課長は完全に私を無視するような態度をとったり、他の人の前では、  
「仕事への熱意が感じられない。」  
などのいやみを言ったりします。

Q1 あなたが相談窓口の担当者なら、どのような対応をしますか？

Q2 Cさんは、この部署で今までどおり仕事を続けたいと考えていますが、そのためにはどのような方法が考えられますか？

#### 【指導のポイント】

課長はそんなつもりはまったくなく、と否定することでしょうが、Cさんには不愉快な「セクシュアル・ハラスメント」行為であったことは事実です。

他に被害を受けている女性や男性がいないか、情報を集めることも必要です。その上で、S課長からのヒアリングも必要です。

## グループワーク等に利用できるセクシュアル・ハラスメント相談事例

### 1 事例1

残業の後、課長と食事をしました。私にとっては、初めて責任をもってやった仕事で、最後の会議の前夜、遅くまでかかり、データ集めと資料作りをしました。終えた後、本当によくできたと、自分でも充実した気持ちでした。

それを任せてくれた課長が、

「おなかもすいているだろうから、一緒に食事をして帰ろう。ご苦労様とねぎらいたい気持ちだけだから。」

と言われたとき、二人きりというのは今までなかったので、少し迷いもありましたが、

「よくやったね」

と何度も言われたので、ついて行きました。

ホテルの中のとて豪華なレストランで食事をし、お礼を言うと、

「一度こうしてゆっくり話したかった。また、ぜひ案内したい店があるから、来週の金曜日の夜7時、このロビーで待っていてほしい。」

と言われました。行きたくないし、行くべきではないと思います。

どうしたらよいか、どう断ったらよいか。あのとき、さっと

「都合が悪いんです。」

と言えばよかったのかもしれませんが。今から断るにしても、どのように言うか、他の人に聞かれないように断らなければならないし、待ち合わせ場所には行って、そこで断ったほうがよいのでしょうか？

(30歳代 女性)

### 2 事例2

派遣社員として勤務しています。昼休みに近所のお店で女性社員3人と、たまたま同席となり、話をしました。彼女たちから、

「仕事は楽しい？」

「なぜ派遣で働いているの？」

とか、プライベートに関することもずいぶん聞かれました。それからというものの、自分がその人達の近くを通ると、小声で笑われたり、

「彼女は元気？」

と聞かれたりします。さらに、そばにいる他の社員の方に一緒になって笑われたりします。

「どういう関係？」

という声が聞こえたりして、それが大変苦痛です。

(20歳代 男性)

### 3 事例3

同じ課の同僚二人は同期ということもあり、異性ですがとても仲がいいのです。どちらも結婚していますが、お互いに、

「また太ってきたな。」

「そっちこそ、髪が薄くなっているんじゃない。」

「夜も、だんなと仲良くしているか？仕事ばかりしていたら嫌われるぞ。」

「おくさんに会ったら、あなたがいないほうが気楽だって言っていたけど、うまくいってないんじゃない？」

などと、笑いながら言い合っています。冗談として話しているのはわかるのですが、そばで聞いていて不愉快です。職場でそんな話をすべきではないし、女性の容姿について男性が話していると、他の女性や私に対しても同じような目で見ているのか…… と思います。これも、二人からの「セクシュアル・ハラスメント」行為だと思います。

それを別の人に言うと、

「あなたはずっと仕事だけをしてきた人だからね。そんな見方をしているから、結婚できないのでは？」

と言われました。

(40歳代 女性)



## 職場での話し合いの資料

あなたの職場では、女性も男性も性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮し、生き生きと仕事をしていますか。能力を発揮しづらかったり、家庭との両立で悩んでいたりはしないでしょうか。みんなが輝ける職場づくりのために、まず、一人一人の意識や言動、職場の慣習などを振り返ってみることが大切です。

次の項目に該当すると思われるところに○印をつけてみましょう。

No.	項目	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう 思わない
1	男性より女性の方がやさしい。				
2	子育てと仕事を両立させるのは当然である。				
3	子育てや介護にかかわる休暇は、男女関係なくとる。				
4	性別によって、仕事の分担を決める。				
5	上司の性別により、安心して働けるかどうかが決まる。				
6	部下には男女関係なく同じ態度で接する。				
7	企画力や決断力は、男女によって違う。				
8	職場でのお茶入れは、女性の仕事と決まっている。				
9	男性は「セクシュアル・ハラスメント」の被害者にはならない。				
10	職場には「セクシュアル・ハラスメント」はない。				

グループ(5人から8人)に分かれて、項目ごとに話し合いましょう。  
そして、グループごとに代表者が発表を行い、日ごろの言動や職場の環境を振り返ることが大切です。