

だ ん じ ょ き ょ う ど う さ ん か く

男女共同参画について

か ん が

考えよう

おおさかふふみんぶんかぶだんじょさんかく ふみんきょうどうか
大阪府府民文化部男女参画・府民協働課

れいわ ねん がつさくせい

令和3年10月作成

れいわ ねん がつかいてい

令和6年 2月改訂

もくじ 目次

はじめに

- ・男女共同参画社会とは

1. 女性の参画

- ・男女共同参画の「参画」とは？

【データ】各国の女性の参画状況

【データ】各国の国会議員に占める女性割合

【データ】各国の小学校の女性校長の割合

【データ】各国の企業での女性管理職の割合

【データ】ジェンダーギャップ指数

2. 働くことについて

【データ】働く人々の状況、給与

【データ】働く人々の状況、働き方

【データ】働く人々の状況、労働時間

- ・職業と性別の関係

- ・家庭での役割

【データ】6歳未満の子どもを持つ男女別の家事・育児関連時間

3. 性別による思いこみ・決めつけ

- ・自分の中の思いこみ

- ・性別による役割の決めつけ

- ・性別によるイメージの決めつけ

4. 対等な関係づくり

- ・知っていますかデートDV

- ・お互いを尊重し合い支え合うために

- ・相談窓口の紹介

OSDGs(持続可能な開発目標)

○大阪府の取組み

はじめに

— 男女共同参画社会とは

だんじょきょうどうさんかくしゃかい

男女共同参画社会とは

あいて たいせつ かんが あいて じぶん
みんなが相手のことを大切に 考 え、相手が自分と

ちが たが り かい あ
違うということをお互いに理解し合うことで、

せいべつ かんけい ば めん かつやく
性別に関係なく、いろいろな場面で活躍できる

しゃかい だんじょきょうどうさんかくしゃかい い
社会のことを「男女共同参画社会」と言います。



3

【ねらい】

- ・性別にとらわれず、お互いを思いやり、個人の多様性を認め合う気持ちを育む「男女共同参画社会」の重要性について理解する。
- ・男女共同参画社会を実現するためには、児童生徒自身の意識や、それを行動に結びつける力が重要だということを理解する。

【留意点】

- ・男女共同参画社会基本法では「男女共同参画社会の形成」を「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に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を形成することをいう」と定義している。

1. 女性の参画

一男女共同参画の「参画」とは？

男女共同参画の「参画」とは

単に「参加」するということではなく、大事なことやルールを決定する時に、そのグループの一人として仲間に入り自分の意見を言ったり相手の意見を聞いたりすることを意味します。

グループの中で、少数派の人たちの数が 30%を超えると、その人たちの意見がグループの決定に影響を与えられています。

日本では、2020年代のできるだけ早い時期に、指導的地位(※)にある女性の割合が、30%を超えることを目標にしています。

※指導的地位・・・政治家や企業の管理職、医師、弁護士、研究者など

4

【ねらい】

- ・「参画」とは「参加」と異なり、意思決定のプロセスに関わっていくことであることを理解する。
- ・男女共同参画社会とは、男女が、ともに、政治、経済、地域等あらゆる場における方針の立案・決定のプロセスに関わる機会を確保されている社会であることを理解する。
- ・組織の中で、マイノリティと言われる人でもその構成割合が3割を超えると意思決定に影響を及ぼすことができるという「黄金の3割」理論について知る。

【留意点】

「黄金の3割理論」とは、ハーバード大学の社会学者、ロザベス・モス・カンターが1977年に提唱した理論であり、組織のなかでマイノリティの割合が3割となったときに、組織の意思決定に影響力をもつようになるというものである。

1. 女性の参画 — 各国の女性の参画状況

国会（衆議院・参議院）での女性の参画

日本では国の方針を決める国会で、女性の参画はまだ進んでいません。

世界の中でも低い水準にある
日本の女性議員の比率・ランキング

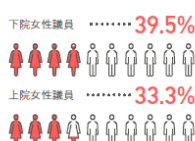
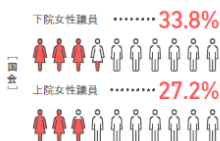
衆議院 9.9% 参議院 22.9%

165位 / 191か国

国会 2020年1月1日時点

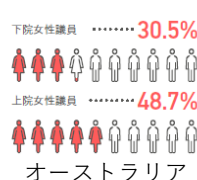
衆議院の
女性比率

9.9%



参議院の
女性比率

22.9%



(出典：内閣府 諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組)

5

【ねらい】

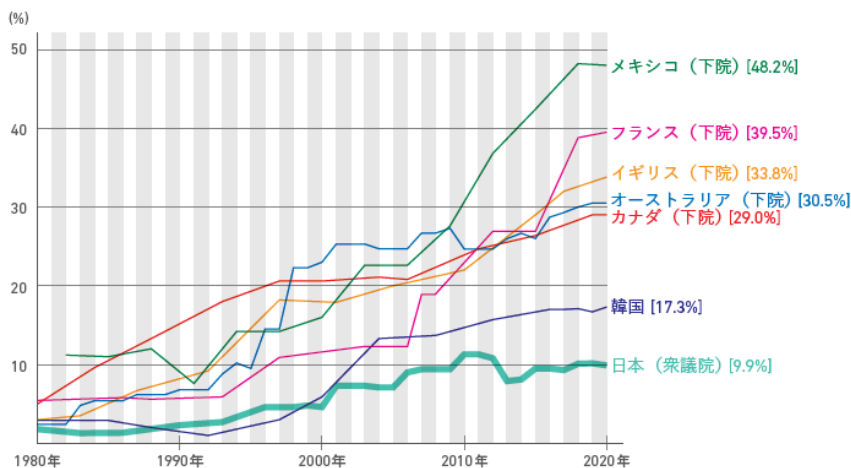
- ・国会（衆議院・参議院）における女性の参画状況が進んでいないことを知る。
- ・各国の女性議員比率と比較して、日本の女性議員の比率・ランキングが低い状況にあることを理解する。

【留意点】

- ・平成30年に「政治分野の男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、国会や地方議会の選挙において男女の候補者数の均等をめざす取組が進められているが、政治分野への女性の参画は十分に進んでいない。

1. 女性の参画 — 各国の国会議員に占める女性割合

女性議員割合の推移（日本と主要国との国際比較）



（出典：内閣府 諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組）

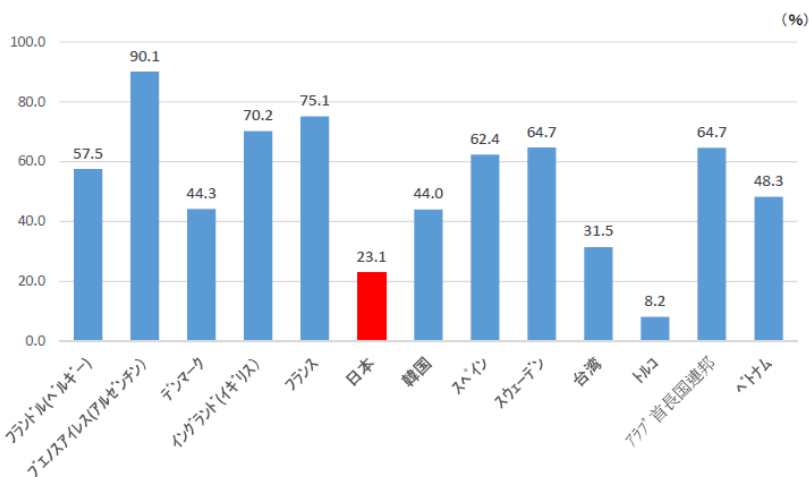
気づいたことを
話し合ってみましょう

【ねらい】

- ・日本における女性議員割合の過去40年間の推移を見て、長期的には増加傾向で推移しているが、過去数年はほぼ横ばいであることを理解する。
- ・主要国との比較では、国際社会の推進状況と比較すると、日本の女性議員割合の増加幅は小さく、政治分野における参画の状況は非常に遅れたものとなっていることを知る。

じょせい さんかく かっこく しょうがっこう じょせいかうちょう わりあい 1. 女性の参画—各国の小学校の女性校長の割合

気づいたことを
話し合ってみましょう



出所: “The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Results” より作成

【ねらい】

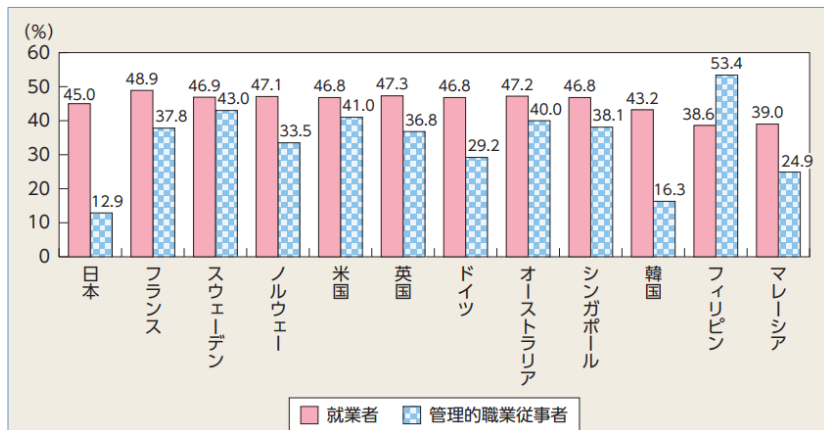
- ・児童生徒にとって、身近な存在である小学校の校長先生の女性割合が、諸外国と比較して低い状況にあることを知る。
- ・グラフを見て気づいたこと、女性校長の割合が諸外国と比較して低い理由などについて考える。

【留意点】

- ・教員全体の女性割合に比べて、管理職に占める女性割合は低い状況にある。
- ・校長に占める女性割合は特に低く、校種別に管理職の女性割合をみると、小学校と特別支援学校では、教員に占める女性割合が約6割であるのに対して、校長職に占める女性割合は約2～3割。中学校と高校では、教員に占める女性割合はそれぞれ4割と3割を超えるのに対して、校長職に占める女性割合は1割強であり、校種が上がるにつれ、校長職に占める女性割合が低くなっている。（令和5年度文部科学省「学校基本調査」）

1. 女性の参画 — 各国の企業での女性管理職の割合

きづいたことを
はなあ
話し合ってみましょう



出典：男女共同参画白書 令和5年版

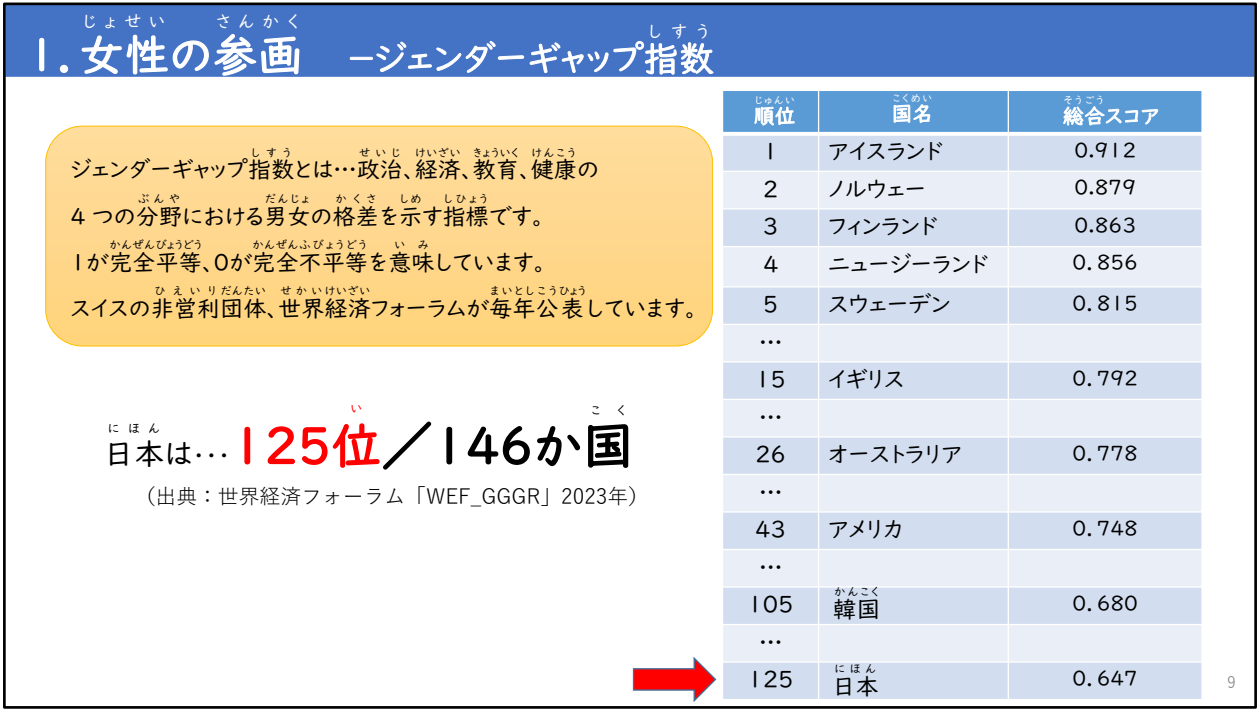
※管理職・・・企業の課長や部長など、部下に指示したり部下を管理する人たち

【ねらい】

- ・日本の就業者に占める女性割合、そのうち管理職として働く女性割合について知る。
- ・日本の状況と各国の状況を比較し、日本の企業における女性の管理職比率の低さを知り、なぜ、そのような状況になっているのか、その原因や背景について考える。

【留意点】

- ・1985年に男女雇用機会均等法が公布され、以来、女性の就業率は増加してきたものの、女性の管理職比率はいまだ2割に達しておらず、諸外国と比較して低調な状況にある。
- ・その背景として、女性の家事育児等の負担割合が大きいこと、長時間労働や転勤を当然とするような労働慣行、根強く残る固定的性別役割分担意識など様々な要因が挙げられる。
- ・少子高齢化で労働人口が減少する中、女性の活躍促進に向け、雇用の「量」を増やすだけでなく、管理職への登用など、雇用の「質」の向上に向けた取組が求められている。



【ねらい】

- ・「世界経済フォーラム」が実施した「ジェンダーギャップ指数」調査によると、世界146か国中、日本は125位となっていることを知る。
- ・総合スコアで、上位国のスコアと日本のスコアが大きく開いていることを知る。

【留意点】

- ・ジェンダー・ギャップ指数（男女格差指数）は、非営利団体の世界経済フォーラムが2006年より公表しているレポート Global Gender Gap Report（『世界男女格差レポート』）にて公表されている。
- ・「政治」「経済」「教育」「健康」の4つの分野における各国の男女間の不均衡を示す指標で、スコアはランキングの形で示される。
- ・調査を開始した2006年の日本の順位は、115か国中80位
...
2020年 153か国中121位
2021年 156か国中120位
2022年 146か国中116位
2023年 146か国中125位

- と、依然として低調な状況が続いている。
- ・2023年においては、2006年の公表開始以来、最低順位であった。
 - ・日本でもジェンダーギャップ縮小に向けた取組みを行っているが、諸外国のジェン

ダー平等に向けた取組のスピードは速く、日本は大きく差を広げられている状況である。

1. 女性の参画 — ジェンダーギャップ指数

分野ごとの日本の順位 (146 か国中)	
経済	123位
教育	47位
健康	59位
政治	138位

政治と経済分野で男女格差が大きいことが日本の順位を下げている理由です。

会社



議会



イラストを見てどう思いますか？
気づいたことを話し合ってみましょう

10

【ねらい】

- ・ジェンダーギャップ指数の分野ごとの順位を見て、「政治」「経済」の分野の順位が特に低いことが、日本のジェンダーギャップ指数の順位を下げている理由であることを理解する。
- ・会社での会議風景のイラストを見て、女性の割合が低いこと、上司が男性であることなどに気づく。
- ・議会のイラストを見て、議員（政治分野）における女性割合の低さに気づく。

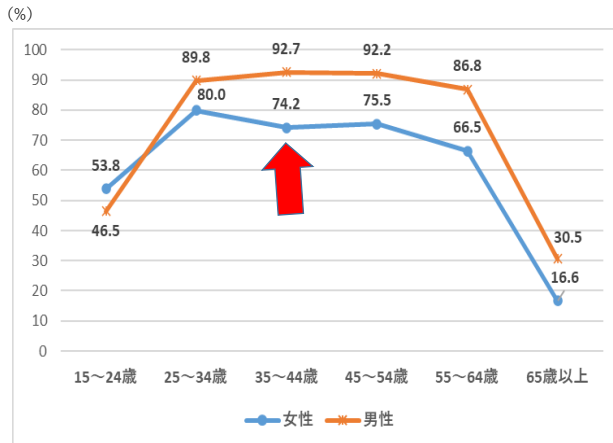
【留意点】

《ジェンダーギャップ指数の各分野ごとの状況》

- ・「経済」：123位 0.561ポイント
特に男女間賃金格差、管理職比率の低さが原因で、低い順位となった。
- ・「教育」：47位 0.997ポイント
2022年は1位。2023年は前回データがなかった高等教育就学率の男女比が加わったことでスコアと順位を落とした。
- ・「健康」：59位 0.973ポイント
女性の平均寿命が男性を上回っているなどの影響で59位となった。
- ・「政治」：138位 0.057ポイント
議員に占める女性割合の少なさ、過去に女性首相がいなかったことにより低い順位となった。

2. 働くことについて —働く人々の状況、給与

各年代別の仕事をしている人の割合(大阪府内)



労働力調査令和4年平均(大阪府)
年齢階級別就業率

企業における給与の平均

(男性を100としたときの女性の給与の割合)

男性	女性
100	76.1

出典:「賃金構造基本統計調査」令和4年

気づいたことを話し合ってみましょう

11

【ねらい】

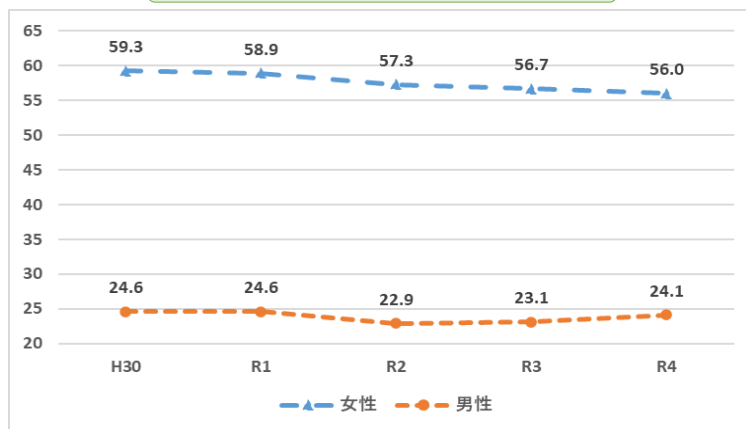
- ・女性の就業率は、出産・子育て期に低下し、その後、回復するM字カーブを描いていることを知り、その理由について考える。
- ・働く場における男女の賃金格差があることを知り、その理由について考える。

【留意点】

- ・女性の就業率が、出産・子育て期に低下するM字カーブの谷は緩やかになっているものの、完全に解消されてはいない。
- ・企業における男女間の賃金格差の原因として、女性の非正規比率の高さ、平均勤続年数の違い等が指摘されている。

2. 働くことについて ー働く人々の状況、働き方

非正規雇用労働者の割合（大阪府内）



労働力調査 年平均（大阪府）
※平成30年から令和4年までの数値を集計

※非正規雇用労働者・・・パートタイマー、アルバイト、契約社員、
派遣社員など、正社員以外の労働者

12

【ねらい】

- ・女性の非正規雇用労働者の割合が、男性を大幅に上回っていることを知る。

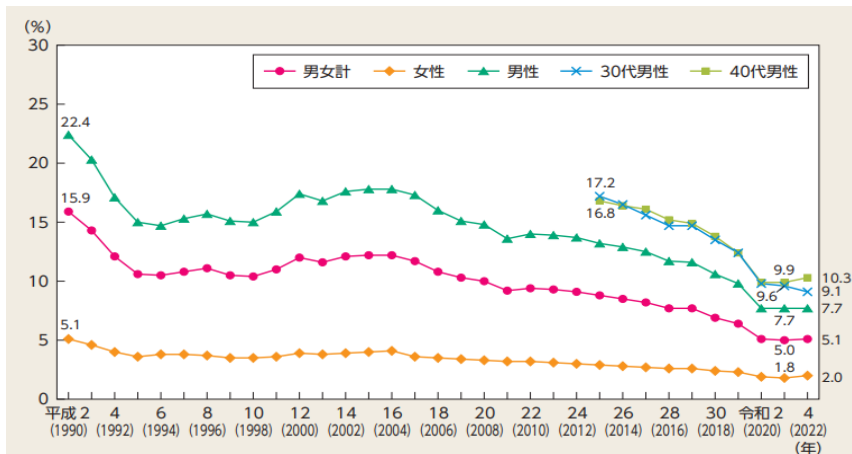
【留意点】

- ・女性の非正規雇用労働者割合が男性を大幅に上回っている背景として、女性は出産・育児を理由に、いったん離職し、その後の再就職では非正規雇用に就く場合が多いことなどが挙げられる。
- ・女性の就業率は増加しているが、働く女性の半分以上が非正規雇用である（ただし様々な働き方があることに十分配慮する）。

2. 働くことについて ー働く人々の状況、労働時間

気づいたことを
話し合ってみましょう

一週間に60時間以上働く人の割合(年代別・性別)の推移



出典：男女共同参画白書 令和5年版

13

【ねらい】

- ・一週間に60時間以上働く人の割合を年代別・性別で見ると、男性の割合が女性の割合を上回っていることを知る。
- ・特に子育て期にある30代、40代の男性において、女性や他の年代の男性に比べ高い水準となっていることを知る。

【留意点】

- ・長時間労働は男性の家事や育児、介護等への積極的な参画を困難にしている。その結果、家事や育児、介護等の負担が女性に偏り、女性の就業継続の阻害要因ともなっている。
- ・働く場において、恒常的な長時間労働や転勤等を当然とする働き方を見直し、個々の事情やライフステージに応じた多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備が求められている。

はたら
しよくぎよう
せいべつ
かんけい

2. 働くことについて
職業と性別の関係

しよくぎよう 職業	だんせい じよせい 男性・女性・ どちらでも	かんが りゆう そう考えた理由
れい しょうがっこう せんせい (例) 小学校の先生	どちらでも	だんじよ せんせい おお 男女どちらの先生も多くいるから

じぶん
しよくぎよう
1. 自分のまわりにある職業や
知っている職業をあげてみましょう

しよくぎよう
だんせい
じよせい
2. 職業を「男性・女性・どちらでも」という
観点で分けてみましょう

かんてん
わ
3. そう考えた理由を話し合っ
てみましょう

14

【ねらい】

- ・「男だから〇〇がよい」「女だから□□が向いている」といった性別による固定的な考え方にこだわらず、幅広く進路を選択する力と豊かな職業観を身に付ける。
- ・「男性の仕事」「女性の仕事」というようにみえても、殆どの仕事は「性別は関係ない仕事」であることに気づく。
- ・性別による思い込みや決めつけで選択の幅を狭めていないか確認する。

2. 働くことについて ー家庭での役割

あなたの家では誰がどんなことを担当していますか。

内容	主にしている人	時々している人
(食材の)買い物をする		
献立を考える		
料理をつくる		
食器を並べる		
食事の後片付けをする		
部屋の掃除をする		
お風呂の掃除をする		
トイレの掃除をする		
ごみを集める、ごみを出す		
洗濯をする		
洗濯物を干す		
洗濯物をたたむ		
日用品の買い物をする		
お金の管理をする		

15

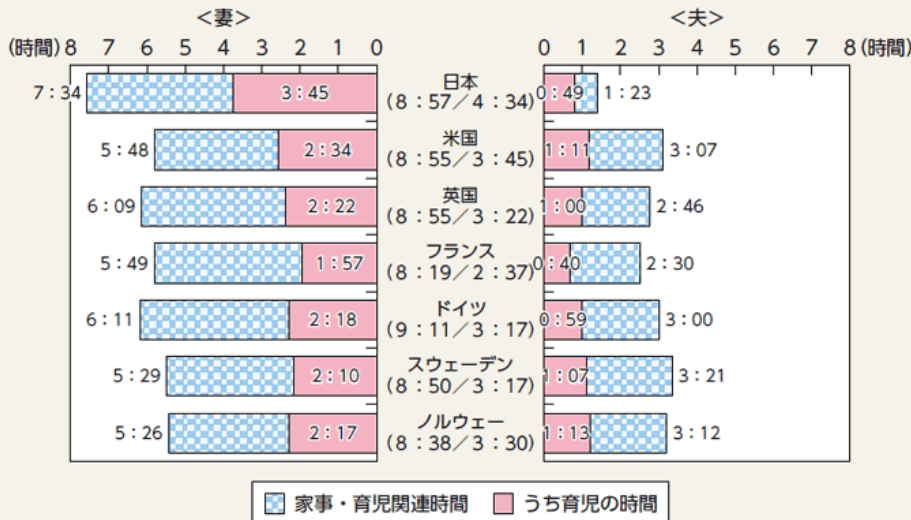
【ねらい】

- ・ 家族の構成員が互いに協力し、共に家庭生活の担い手となる必要があることを理解する。
- ・ 自分の家庭における性別役割分担意識について考える。
- ・ 自分も家族の一員として家の仕事を分担し、担おうとする意欲を育てることで、家庭生活面での自立ができるようになる。

【留意点】

- ・ 様々な家族・家庭のあり方があることに十分配慮する。

2. 働くことについて はたら -6歳未満の子どもを持つ男女別の家事・育児関連時間 さいみまん こ も だんじょべつ か じ いくじかんれんじかん



出典：男女共同参画白書 令和2年版

気づいたことを
話し合ってみましょう

【ねらい】

- ・ 諸外国と比較すると、6歳未満の子どもを持つ日本の男性の家事・育児関連時間は極めて少ないことを知る。
- ・ 対する女性の家事・育児関連時間は諸外国に比べ多いことを知る。
- ・ 日本において、男女間の家事・育児関連時間に大きな隔たりがある理由を考える。

【留意点】

- ・ 子育て期の男性の多くが、長時間労働をしている現状があることに触れ、男性の家事・育児関連時間が少ない背景には、固定的な性別役割分担意識の他に、厳しい労働環境があることへの気づきを促す。
- ・ 男性が家事、育児等に主体的に取り組むことは、女性の就業継続だけではなく、男性の家庭、地域、個人の生活等の充実につながると考えられる。そのためには、長時間労働の是正等のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が不可欠である。

3. 性別による思いこみ・決めつけ — 自分の中の思いこみ



このイラストを見て何か気がつくところはありませんか？

気づいたことを話し合ってみましょう

17

【ねらい】

・自分の中に、「男だから」「女だから」といった性別による思いこみや、決めつけがないかどうかを考え、確かめあい、無意識のうちに根付いた偏見に気づく。

【留意点】

・「男の子は外で活発に遊ぶのが好き」「女の子は人形遊びが好き」「授業参観に行くのは母親の役割」など、性別によるイメージや役割の固定化は、一人ひとりの個性の伸長を阻む結果になることがある。

3. 性別による思いこみ・決めつけ — 性別による役割の決めつけ

「男性だから」「女性だから」という理由で
役割を決めつけていませんか？

(1) 家庭・家族に関する決めつけ

家事・育児
仕事をする



女性の役割
男性の役割



(2) 職業・職場に関する決めつけ

大工、運転手、力仕事 など
保育士、看護師、食器洗い など



男性の仕事・役割
女性の仕事・役割



18

【ねらい】

・性別による役割の決めつけをしていないか確かめあい、性別役割分担意識に気づく。

【留意点】

- ・社会や家庭における男女の役割は時代とともに変化しており、男性の少ない分野、女性の少ない分野への女性、男性の参画は進みつつある。
- ・「男は仕事、女は家庭」、「女性は政治家や管理職に向いていない」といった決めつけは、固定的な性別役割分担意識を助長し、一人ひとりの個性や能力を発揮する機会を奪う要因になりかねないことに留意する。

3. 性別による思いこみ・決めつけ —性別によるイメージの決めつけ

ふくそう がいけん きょうみ かんしん せいかつようしき
服装・外見、興味・関心、生活様式などは
 せいべつ かか **ひと**
性別に関わらず人それぞれです



こんなイメージはありませんか？

じょせい おんな こ
女性（女の子）

ちから よわ
力が弱い
 おとなしい
 いろ す
ピンク色が好き
 こくご えいご とく
国語、英語が得意 など



だんせい おとこ こ
男性（男の子）

ちから つよ
力が強い
 やんちゃ
 あおいろ す
青色が好き
 さんすう り かく
算数、理科が得意 など



こていてき おとこ おんな
 固定的なイメージによる「男らしさ」「女らしさ」を

お つ たいせつ
 押し付けないことが大切です

19

【ねらい】

- ・性別によるイメージの決めつけに気づき、固定的なイメージによる「男らしさ」「女らしさ」を押し付けない大切さを理解する。

【留意点】

- ・女性も男性も、その服装・外見、興味・関心、生活様式などが多様化している。性格や外見、趣味などはその人の個性であり、性別によって決まるものではない。
- ・性別に関わらず、自分らしく生きること、一人ひとりの多様な感性を認めあい、育ちあうことの重要性を伝える。

4. 対等な関係づくり たいとう かんけい ー知っていますかデートDV し

ぼうりょく
暴力にはいろいろな
しゅるい
種類があります

デートDVって何？ なに

たたく、つねる、ける
ぼうりょく しんたいてきぼうりょく
(からだへの暴力/身体的暴力)

か かね かえ
借りたお金を返さない
けいざいてき ぼうりょく
(経済的な暴力)

わるくち い おおごえ
悪口を言う、大声でどなる
ぼうりょく せいしんてきぼうりょく
(ことばの暴力/精神的暴力)

とも つ あ
友だちとの付き合いを
せいげん
制限する

つよ そくばく しゃかいてきぼうりょく
(強い束縛/社会的暴力)

む り
無理やりキスをする、
した ぎすがた はだか しゃしん と
下着姿や裸の写真を撮る
せいてきぼうりょく
(性的暴力)

じぶん ひがい
もし自分が被害にあったら…

ひとり かいけつ かなら しんらい ひと せんせい そうだんき かん そうだん
一人で解決しようとせず、必ず信頼できる人(先生や相談機関など)に相談しよう。

20

【ねらい】

- ・デートDVとは、交際相手に対する「心とからだへの暴力」であることを知る。
- ・暴力には、身体への暴力だけでなく、様々な種類があることを知る。
- ・被害に遭った場合に、信頼できる人に相談したり、学校や関係機関の相談窓口を活用するなど、適切に対応する力を身に付ける。

【留意点】

- ・交際相手から被害を受けている児童生徒がいる可能性があることを意識したうえで、授業を行う必要がある。
- ・デートDVには、身体的暴力、経済的暴力、精神的暴力、社会的暴力、性的暴力などがあり、これらの暴力が複合して起こっていることも多い。
- ・国の調査によると、交際相手がいる(いた)女性の約8人に1人(16.7%)、男性の約12人に1人(8.1%)が、交際相手からの暴力を受けており、デートDVは、身近に起こっている問題である(令和2年度内閣府「男女間における暴力に関する調査」)。
- ・このような暴力は、他の人からは被害がわかりにくく、潜在化しやすい傾向がある。また、暴力が次第にエスカレートし、被害が深刻になることがある。

《大阪府で作成しているデートDVリーフレット》

中学生、高校生、大学・専門学校生別のリーフレットは以下URL及びQRコードからアクセス可能。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/dv/detodv.html>



4. 対等な関係づくり —お互いを尊重し合い支え合うために

自分のことを大切にする

人はみんな一人ひとりが大切な存在。
暴力をふるわれていい人はひとりもない。
自分を大切にすることを持ち、
暴力をふるわれたときには
相手にはっきりと「NO」の意思表示をしよう。
いやなことには「NO」と言ってもいいよ。
自分の気持ちや自分のからだを
大切にしようね。

相手のことも大切にする

自分のことを大切に思う気持ちと同じように、
相手への思いやりの心、
相手を大切にすることを持つことが大事。
自分の意見や考えがあるように、
相手が自分と異なる意見や
考えを持っていることもあるよね。

暴力を認めない・許さない

暴力は決して許されるものではない。
どんな事情があっても、暴力をふるっていいという理由にはならない。
自分の気持ち、相手の気持ち、両方を大切に、相手に言葉で伝えよう。

21

【ねらい】

- ・「自分のことを大切にすること」「相手のことも大切にすること」「暴力を認めない・許さない」この3つは、交際相手との関係においてだけでなく、自分を取り巻くすべての人や将来のパートナーとの関係においても、非常に重要であることを理解する。
- ・暴力に頼らず、相手との対等な関係を築くことの重要性を理解する。

【留意点】

- ・交際相手との間で、暴力の加害者にも被害者にもならず、お互いが対等な関係を作っていくことは、将来のパートナーへの加害/パートナーからの被害を防ぐことにつながる。

4. 対等な関係づくり —相談窓口の紹介

LINE相談 毎週日曜日～木曜日19時～22時(受付は21時30分まで)

LINE すこやか相談@大阪府 ※学校で配られたカードや学校のポスターから友達登録してください。

すこやか教育相談 月曜日～金曜日9時30分～17時30分(祝日、年末年始は休み)

メール・FAX相談は24時間(ただし、回答は後日) **FAX** 06-6607-9826

子どもからの相談(すこやかホットライン)

電話 06-6607-7361 **メール** sukoyaka@edu.osaka-c.ed.jp

保護者からの相談(さわやかホットライン)

電話 06-6607-7362 **メール** sawayaka@edu.osaka-c.ed.jp

デートDV110番 月曜日～土曜日19時～21時(年末年始は休み)

電話 050-3204-0404 **チャット相談はこちら→**



性暴力の相談 月曜日～水曜日14時～18時(祝日、年末年始は休み)

SAP子どもサポートセンター「サチッコ」(ウィメンズセンター大阪内)

電話 06-6632-0699 ※19歳までの子どもを性暴力から守る相談電話

とも ほごしや
友だち、保護者、
せんせいいがい
先生以外にも
相談できるところ
があります。

ひみつ
秘密は
かならず
守られます

SDGs (持続可能な開発目標)

SDGsとは…地球がわたしたちの住み続けられる環境や社会であり続けるために、世界の国々が協力して取り組んでいる17の大切な目標です。
ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」は、世界共通の重要な目標です。



23

【ねらい】

- ・SDGsがつくられた背景を理解し、どのような目標が含まれているかを知る。
- ・17のゴールの1つに「ジェンダー平等」が含まれており、持続可能な社会に向けて、「ジェンダー平等」が重要な目標であることを理解する。

【留意点】

- ・SDGsは、2015年の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された国際目標であり、2030年を目標年次とする。
- ・17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。
- ・SDGsは、発展途上国のみならず、先進国自身も取り組むものであり、日本も環境の保護や子どもの貧困対策、働きやすい環境づくりなど、ゴールの達成に向けて、積極的に取り組んでいる。
- ・SDGsの推進には、国家、企業、NGO、市民社会など多様な主体による取り組みが必要である。

SDGsとジェンダー平等^{びょうどう}



SDGsのゴール5「ジェンダー平等の実現^{びょうどう じつげん}」は、
SDGsの全てのゴールにまたがっています。
それぞれのゴールにはジェンダー平等に
関する目標^{かん むくひょう}が含まれています。

【ねらい】

- ・ジェンダー平等はSDGsの17のゴールのうちの一つであるだけでなく、全てのゴールにまたがって、位置付けられていることを知る。

【留意点】

- ・ジェンダー平等は、SDGsの掲げる17のゴールの一つにとどまらず、全てのゴールの根幹に位置付けられている。
- ・国が策定したSDGs実施指針においても、2019年の改定で、ジェンダー平等は八つの優先課題の一番目に明記され、その位置づけがより強化されることとなった。

SDGsとジェンダー平等

このように
SDGsを推進
することは、
ジェンダー平等を
推進することでも
あるのです

SDGsのゴール	それぞれのゴールに含まれる ジェンダー平等に関する目標の例
ゴール3 「すべての人に健康と福祉を」	妊産婦の死亡率を減らす
ゴール4 「質の高い教育をみんなに」	男女の区別なくすべての子どもが 質の高い教育を受けられるようにする
ゴール6 「安全な水とトイレを世界中に」	特に女性や女子の水のニーズに 注意を払う
ゴール8 「働きがいも経済成長も」	女性の働く環境を整える
ゴール16 「平和と公正をすべての人に」	女性に対する暴力をなくす

25

【ねらい】

- ・SDGsの各ゴールごとに設定されているターゲットの中には、「妊産婦死亡率」や「女性の働く環境」などのジェンダー平等に関する内容が含まれていることを知る。
- ・ジェンダー平等は、SDGsのそれぞれのゴールにまたがって、位置付けられていることを理解する。

【留意点】

- ・SDGsの各ゴールは経済・社会・環境分野にまたがっているため、SDGsを推進することにより、幅広い分野にジェンダーの視点を確保し、ジェンダー平等をめざすことが可能となる。

大阪府の取組み

おおさかふ とりく
大阪府ではどんな取組みをしているのでしょうか？

へいせい ねん
◆平成6年

だんじょきょうどうさんかく きょてんしせつ
男女共同参画のための拠点施設として「ドーンセンター
(大阪府立男女共同参画・青少年センター)」をつくりました。

へいせい ねん
◆平成13年

とりく ないよう もくひょう き
みんなで取組む内容や目標を決めた

だんじょきょうどうさんかく
「おおさか男女共同参画プラン」をつくりました。

ねん
5年ごとに
みなお
見直しています。

へいせい ねん
◆平成14年

だんじょきょうどうさんかくしゃかい じつげん とりく
男女共同参画社会の実現をめざして、みんなで取組んでいくため

おおさか だんじょきょうどうさんかくすいしんじょうれい
「大阪府男女共同参画推進条例」をつくりました。

へいせい ねん
◆平成27年

はたら じょせい おうえん じょせいかつやくすいしんかいぎ
働く女性を応援するため「OSAKA女性活躍推進会議」を
つくりました。