

【 高 校 生 の た め の プ ロ グ ラ ム 開 発 】
自由ヶ丘高校 SDGs～「ジェンダー平等」研修グループ
報 告 書

自由ヶ丘高校では、2年生約350名を対象に、毎月1回「総合的学習」の一環として「SDGs」についての学習を行っている。2019年度は、「環境」「食品ロス」「ジェンダー平等」の3グループに分け、各グループがより踏み込んだ学習を行うこととしている。KFAWは、「ジェンダー平等」グループ（52名：男子20名・女子32名）に対し、学習担当教諭と協力しながら高校生のためのプログラム開発に取り組み、生徒たちの学習のサポートを行った。

【事前学習】

- ・5/18 全員で「SDGs」全体の考え方や取り組みを学ぶ。それをふまえて生徒が今後学習を進めたい希望を募り、グループ分けを行った。
- ・6/15 「iPad」等を活用して「ジェンダー平等」についての自主的な学習を担当教諭の指導で行う。また、7/5の交流会（JICA行政官研修・6カ国）に向け、6班に分けそれぞれの国の状況、ジェンダー問題に関する事項、研修員への質問事項等を学習・研究した。



【JICA「行政官のためのジェンダー主流化政策」研修生との交流会】

日 時：7月5日（金）13:50～15:40

場 所：自由ヶ丘高校 3階 大会議室

参加者：自由ヶ丘高校2年生 SDGs学習 「ジェンダー平等」グループ 52名
JICA「行政官のためのジェンダー主流化政策」研修生（6カ国/10名）
（アフガニスタン、コソボ、パキスタン、マラウィ、ブータン、カンボジア）

進 行：自由ヶ丘高校 担当教諭

通 訳：逐次通訳で進行

スケジュール

13:50~14:00 開会

JICA 研修生(10名)の簡単な自己紹介

14:00~15:00 国別グループで班分けされた生徒(8~9名)の中にそれぞれの国の研修生(1名または2名)が着席。事前に提出された「自国紹介のPPT(5~6枚程度)」を班別の「iPad」で見られるよう準備しておき、研修生の自国紹介を導入として班別に質問や意見交換を深める。

※ 逐次通訳：JICA 同行通訳1名+高校英語教諭5名が、各班で通訳

15:00~15:10 休憩

15:10~15:40 研修員10名は会議室前方に着席。

国別に話し合われた内容や自主学習で生じた疑問点、他の国の状況などを生徒から研修生全員への質問形式で会場全員で共有する
→研修員は、回答/コメント(高校生5~6名程度を予定)

※ 逐次通訳：JICA 同行通訳

15:40~15:50 休憩

15:50~16:20 生徒は通常の授業

研修員：校内及び授業風景見学(案内：川本先生)

※ 逐次通訳：JICA 同行通訳

16:20~16:40 校長先生および担当教諭との懇談(コーヒーをいただきながら)
学校からのお土産贈呈

16:40 マイクロバスで学校を出発→JICA九州へ



【夏休み特別学習】

テーマ：「SDGs～ジェンダー平等」

新聞等のマスメディアや SNS 情報を教材に生活の中で見過ごしている差別や偏見に気づき、日本社会のジェンダー平等を考える。

日 時：7月24日(水) 14:00-17:00

場 所：自由ヶ丘高校 3階 大会議室

聴講者：自由ヶ丘高校2年生 SDGs 学習

「ジェンダー平等」研究グループ 44名 および指導担当教諭

講 師：西日本新聞社 グループ経営委員会委員・経営企画局 甲木正子 氏

スケジュール

14:00～16:00 甲木先生指導の講義（途中で10分休憩）及びグループワーク

16:10～17:00 これまで「ジェンダー平等」をテーマに学習してきた中での疑問、意見、質問等に対して甲木先生のコメントや討論を行った。

17:00 終了



【学習成果発表会】

日 時：8月29日(木) 9:00～10:30

場 所：自由ヶ丘高校

2年生全員が11教室に分かれ、SDGsの(1)環境 (2)食品ロス (3)ジェンダー平等 について学んだグループの中から、各教室7班の代表者が学習の成果発表を行い、発表についての採点を行った。

その中から(3)ジェンダー平等の発表をいくつか紹介する。

【調べたこと】

- ・「ジェンダー平等」の定義や意味について
- ・男女の差別だけでなく、LGBTQの方たちへの配慮も必要なこと
- ・日本のジェンダーギャップ指数が110位と低いのは、保健や教育の分野では1位なのに経済・政治、特に管理職や議員の割合が極端に低いためであること

- ・ 諸外国では、政党が女性の支持を得るため多くの女性を候補に擁立する
- ・ 国によっては、法律で全議員の一定割合を女性としたり、選挙の際に政党に一定の割合の女性候補者擁立を義務付けたりしている
 - ⇒ 日本では行われていない（候補者男女均等法の努力義務があるだけ）
- ・ 北欧諸国では女性議員が 40～50% も占めていること
- ・ 一例として、ノルウェーでは、男性が育児休暇を取得しないと会社にペナルティが課せられる制度がある
- ・ 近年、経験とスキルを持った女性社員が、結婚や出産で退職するデメリットに注目し、復帰しやすい制度、労働時間、保育施設等を整備する企業も多くなってきている
- ・ LGBTに加え、性別を認識できない人に加え、最近は LGBTQ としていること
- ・ トランスジェンダーには 18 の種別があり、男性の気持ちも女性の気持ちも理解できる人や、ある時は男性ある時は女性の気持ちになる等様々なパターンが存在すること

【JICA 研修生との交流会で学んだこと】

- ・ 女性の首相や職位の高い人が誕生したことで飛躍的に改善された事例
- ・ 法律で一定割合の女性議員を誕生させたこと
- ・ アフリカでは、各部族によって男女の役割に関わる慣習もまちまちなので、統一的に政策を進めることが難しい

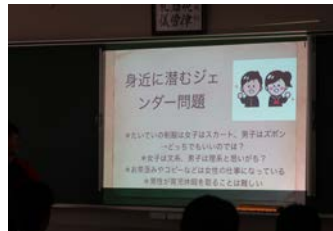
【マスメディアを通じて「ジェンダー平等」を考えるセミナーで感じたこと】

- ・ 幼児のころから様々な場面で「男子はこうあるべき」「女子はこうあるべき」ということを無意識に刷り込まれてきたと気づいた
- ・ 職業について、無意識に、これは女性の仕事、男性の仕事と区別している
- ・ 身近な差別について改めて考えさせられた
 - ①映画のレディスデー ②同じ労働でも賃金が違う ③デート費用の支払いは男性がするのが当然 ④管理職は男性が多い ⑤医大で同じ得点でも男性の方が入学に優遇されていたこと 等

【学びについての感想】

- ・ 差別は、文化や伝統や教育に根差した問題なので、男女の差別だけでなく個々の違いを知ること、お互いを尊重することが社会を良くしていく
- ・ 差別や偏見をなくすためには、人間の心の仕組み（心理学）を知り、多様な思いを持つ人々について理解し、まず自分の中にある偏見をなくすことから
- ・ 女性の社会参画について

- ① メリット：女性の社会進出が進めば、教育、健康、所得が向上し、経済は25%上昇すると試算もあるので、少子高齢化の中で考えるべき課題
- ② デメリット：一方女性の社会進出によって男性の仕事が減る可能性も
⇒ 社会の皆が納得できる状況で男女共同参画を進めていくべき



※ 今回の学習成果をもとに、10月19日に開催する「第30回アジア女性会議—北九州」第3分科会（ユース）に代表生徒15～20名が参加し、うち2～3名の生徒が登壇して学習成果の発表を行う（約10分）