

未来を担う10代に知ってほしい。性別による無意識の思い込み。

ポーラ、「10代のためのジェンダーの授業」冊子、第4弾発行 今年のテーマは「男女間の賃金格差」

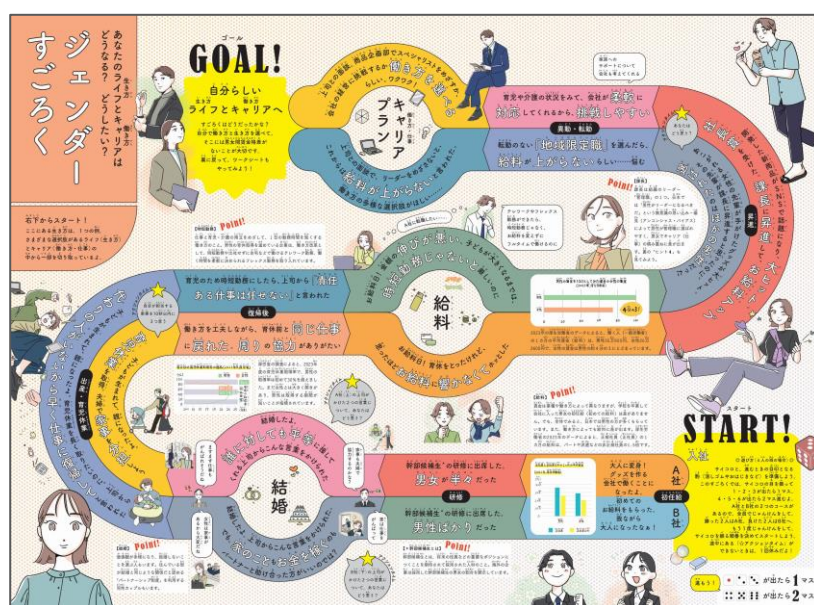
「おしごと年鑑※」特別付録として、今年も全国の小・中学校約3万校に寄贈

株式会社ポーラ（本社：東京都品川区、代表取締役社長：小林琢磨）は、これからの未来を担う10代に、ジェンダー平等や差別・偏見のない社会について考え、知ってもらうきっかけとなるように、株式会社朝日学生新聞社（本社：東京都中央区、代表取締役社長：安田雅信）と共に、「10代のためのジェンダーの授業」冊子第4弾を制作し、6月下旬より、全国の小・中学校約3万校に順次寄贈いたします。

「10代のためのジェンダーの授業」冊子は2022年より毎年制作。ジェンダー平等教育が求められる教育現場を中心に反響をいただいています。小・中学校、高校、大学、自治体からの問い合わせも多く、授業やキャリア学習、セミナーなどに活用されているほか、冊子を用いたイベントを共同で実施するなど、その展開も広がりを見せています。本年8月1日（金）には、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所主催の小学生を対象とした無料イベント「ハットニヤル博士の研究所2025～アンコンシャスバイアスに気づく“5つのとびら”～」にて授業を実施します。

イベントHP：<https://www.unconsciousbias-lab.org/report/20250605/5071/>

第4弾となる今年の冊子では、「男女間の賃金格差」をテーマに取り上げました。日本の男女賃金格差はG7諸国の中で最も大きく、ジェンダー平等の実現に向けて解決すべき重要な課題の一つです。今回は、生き方・働き方に関する様々な選択肢を問いながら、男女間の賃金格差や性別による思い込みを体感する『ジェンダーすごろく』を新たに導入しました。賃金格差が何故解消されないのか、4つのヒントも掲載。読み進めながら自由に考え、意見を交わし合えるような構成にしています。



※「おしごと年鑑」：朝日学生新聞社のキャリア教育支援プロジェクト「おしごととはくぶつかん」が発行している教材
「おしごととはくぶつかん」<https://oshihaku.jp/about-media/>

【報道関係からのお問い合わせ先】

株式会社 ポーラ ブランドコミュニケーション部 〒141-8523 品川区西五反田2-2-3

TEL：03-3494-7119 FAX：03-3494-6198

【お客さまからのお問い合わせ先】

ポーラお客さま相談室（フリーダイヤル）TEL 0120-117111

What is gender? ジェンダーって何？

ジェンダーとは、「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」といった、社会や文化の中でつくられた性別に関する考え方です。性別による役割の振り分けや、服装や髪型、言葉遣い、仕事や趣味の役割分担など行動や選択に影響を与えています。性別による思い込みや差別から離れて、人々が個性と能力を思い思いに発揮できるように、それがSDG5でも掲げているジェンダー平等です。



男女の賃金格差がないジェンダー平等はどうしたら実現できるだろう？
裏面の「ジェンダーすごろく」で遊びながら、考えてみよう！

すごろくに取り組んだ後で、みんなで考えよう

- ・すごろくで、性別による思い込みや男女間賃金格差を体験しよう
- ・どうすれば男女間賃金格差がなくなるか、自由に考えよう
- ・さまざまな働き方や生き方がある中で、もし会社で働くなら、自分は、どんな会社がいいか考えよう

所要時間 45分（すごろくを
含む）

対象 総合的な学習の時間
道徳 公民 など



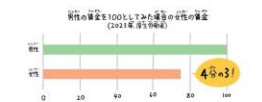
ジェンダー平等へ 注目の「賃金格差」

男女の格差が大きく、解決すべき課題の1つが「男女間賃金格差」です。賃金は、働いて受け取るお金のことで、給料や給与と広い意味では同じです。

日本では、同じ仕事をしている男女は賃金に差をつけてはならないという「男女間賃金の差別」が法律で定められています。それ

でも、世の中全体で見ると、差は縮まっています。

2023年の厚生労働省のデータによると、働く人（一般労働者）の1か月の平均賃金は、男性35万900円、女性26万2000円で、女性の賃金は男性のおよそ4分の3にとどまっています。日本の男女間の賃金格差は主要7カ国（G7）の中で一番大きいのです。



Q. どうして男女で賃金に格差があると
思いますか？自由に書きましょう。

□□□□□□□□□□

1. すごろくでは、みんなでA社とB社の2つの会社での働き方と生き方を体験しました。男女の賃金格差の原因になっているとあなたが思ったことはどんなことですか？下の「4つのヒント」を参考にしながら原因と書くことを書き、それを周りと発表しましょう。

□□□□□□□□□□

2. あなたの家族や、身近な人の働き方や生き方は、A社とB社のどちらに近しいと思いますか？また、その理由を書きましょう。

□□□□□□□□□□

誰について？

どちらに近しい？

そう思った理由

A社 B社

男女の賃金格差の謎を解くための4つのヒント 男女の賃金格差はなぜあり、なくならないのでしょうか。考えるためのヒントを見てください。

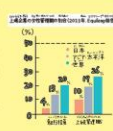
1. 働き方・業種
賃金の高い正社員として働き続ける女性がまだ少ない

会社での働き方には正社員とパートなどの非正社員があります。非正社員は女性の方が多く、正社員より平均賃金は低いです。また、産後など賃金が高い業種（仕事の種類）は男性が多く、女性が働く業種は、社会に欠かれない仕事であるにもかかわらず賃金がまだ低いです。



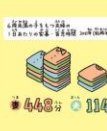
2. 女性のリーダー「管理職」の数
給料の高い役職に就く女性が少ない

組織のリーダー「管理職」は、責任が重く、給料が高くなります。日本では、会社の女性管理職の割合は12.7%（2023年度、厚生労働省）と少ない上に、管理職の中でも給料が高い部長などの役職に就く女性の割合が少ないため、男女の賃金格差が広がっています。



3. 無償ケア労働時間の女性への偏り
働く時間や、昇進に必要な経験につながる時間をとれない

無償ケア労働は、家事や育児、介護など賃金が支払われない家庭内での働きのことです。日本では、働く女性の数も失業率も男性に比べて多いですが、これらの負担は女性に大きく偏っています。女性は働く時間と、昇進に向けた経験や挑戦をするための時間を十分にとれません。



4. アンコンシャス・バイアス
無意識の思い込み・偏見でチャンスが与えられない

次のヒント1～3すべてに関わるのが、性別による無意識の思い込み・偏見です。「女性は家事・育児をするべきだ」「男性は残業をするものだ」など役割についての偏見が職場にもあると、キャリアの積み重ねに賃金差が出ます。企業は研修などで偏見をなくそうと取り組んでいます。



教育現場での活用事例

「10代のためのジェンダーの授業」冊子は第1弾制作以来、ジェンダー平等教育が求められる教育現場を中心に大きな反響があり、総合学習など様々な授業で活用いただいています。今回の第4弾冊子では、和歌山市立和佐小学校が「人権学習」の時間に、本冊子を活用しながら授業参観などを実施した授業リポートについて、短く紹介しています。授業の詳細記事ページや、第1弾～第3弾までのバックナンバーは下記URLかQRコードから閲覧が可能です。

バックナンバーPDF https://public.potaufeu.asahi.com/oshihaku/pdf/pola_genderbook_2022-2024.pdf



授業リポート記事 <https://oshihaku.jp/teacher/classreport/15527957>



監修：ジェンダー専門家 斎藤万里子様

「10代のためのジェンダーの授業」冊子は、特定非営利活動法人Gender Action Platform理事で、元国連職員、現在はフリーの専門家として国際機関やNPOなどで活躍されている斎藤万里子さんに、「誰もが能力と個性を発揮できる社会をつくるために」という想いのもと、監修いただきました。

