

令和7年度

高校生×ジェンダー平等 ワークショップ

報告書



はじめに

福岡県男女共同参画センター「あすばる」では昨年8月から、若者のジェンダー平等への理解を促進するため、県内の高校生の皆さんがジェンダー平等について考える全5回のワークショップを開催しました。

ワークショップでは県内から集まった15人の高校生がテーマごとの4つのチームに分かれて、ジェンダーに関する調査や社会人へのインタビューなどのグループワークを行いました。

「ジェンダー平等」は社会のあらゆる場面に関わるテーマです。ワークショップで学んだ内容については、毎年11月の第4土曜日「福岡県男女共同参画の日」に開催している「福岡県ジェンダー平等フォーラム」の成果報告会で発表しました。

本報告書は、こうした学びを踏まえて取りまとめたものです。

本ワークショップの実施にあたり、ご助言、ご協力を賜りました多くの皆様に心から感謝いたします。

福岡県男女共同参画センター「あすばる」
令和8年1月

－ 目 次 －

概要

ワークショップの概要	4
参加高校生	5

活動報告

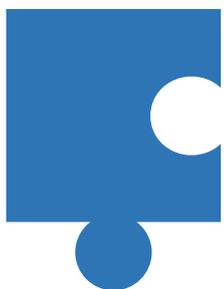
ワークショップ	8
成果報告会	12

発表資料

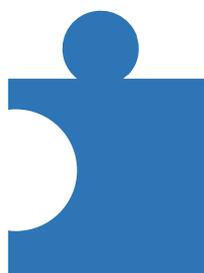
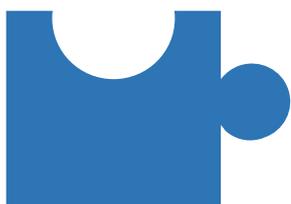
Aチーム	14
Bチーム	20
Cチーム	27
Dチーム	34

ワークショップを終えて

参加高校生の感想	40
アドバイザーからのメッセージ	42



概要



高校生×ジェンダー平等ワークショップの概要

1. 目的

高校生の皆さんに、ワークショップでの活動を通して、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指してジェンダー平等への理解を深めていただき、その成果を「福岡県ジェンダー平等フォーラム」で、同世代の若者や社会に向けて発信する。

2. 開催期間

8月～11月

3. 参加メンバー

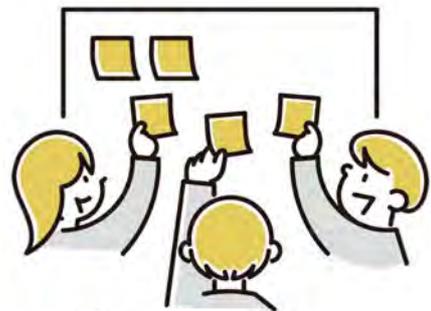
県内の高校生 15名

4. ワークの内容

(1) チーム編成

Aチーム4名、Bチーム4名、Cチーム4名、Dチーム3名

※高校生の活動をサポートするため大学の教授・准教授4名を各チームにアドバイザーとして配置



(2) テーマ

Aチーム	Bチーム	Cチーム	Dチーム
少子化とジェンダー	働くこととジェンダー	方針決定とジェンダー	学校生活とジェンダー

(3) カリキュラム

日時		内容
第1回 8/3(日)	10:00～ 16:00	○オリエンテーション ○アイスブレイク ○講義「ジェンダー平等の基礎」 ○ランチミーティング ○ジェンダー・ワールドカフェ
第2回 8/4(月)	10:00～ 16:00	○講義「世界における日本のジェンダーギャップ」 ○講義「データ・情報の収集と分析」 ○社会人インタビュー項目決め、プレゼンテーション用資料作成、中間発表
第3回 8/16(土)	10:00～ 16:00	○社会人インタビュー実施 ○プレゼンテーション用資料の作成
第4回 8/17(日)	10:00～ 16:00	○プレゼンテーション用資料の作成 ○中間発表
第5回 11/1(土)	13:00～ 16:00	○プレゼンテーション用資料最終とりまとめ ○リハーサル
成果報告会 11/22(土)	11:30～ 16:00	○大ホールにてプレゼンテーション〈成果発表〉(13:40～14:10) ○1Fロビーにて活動展(10:00～17:00) ○交流会

テーマ
少子化とジェンダー



(8/3 第1回ワークショップ)

テーマ
働くこととジェンダー



(8/4 第2回ワークショップ)

テーマ
方針決定とジェンダー



(8/3 第1回ワークショップ)

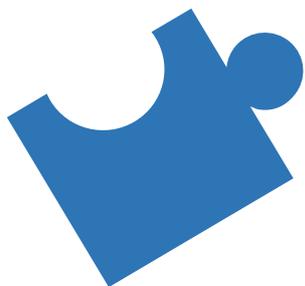
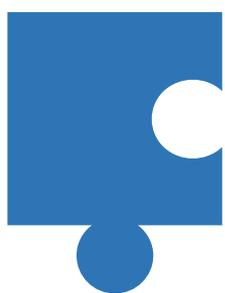


テーマ
学校生活とジェンダー



(8/3 第1回ワークショップ)

活動報告



8/3
(土)

ワークショップスタート!



(8/3 第1回ワークショップ)



最初は、他の学校の人と話しにくかった。
でも、チームみんなでテーマについて考えをまとめたり、
伝えたりするうちに協働できるようになった。





福岡女子大学 野依教授「ジェンダー平等の基礎」

★高校生の感想★

- ・男女平等の歴史について学び、男女平等が実現されだしたのはつい最近の事で、まだまだ男女平等の考え方が広まっていないと実感した。
- ・普段学校では深く学ぶことができないジェンダーに関する歴史や、多くの資料を使った講義など、とても勉強になる時間だった。

★高校生の感想★

- ・ワールドカフェというのを初めて知った。私はホストを務め、交代の後に1分程度で説明するのが少し難しかった。
- ・色んな人と関わることでグループ以外の人の意見も交えながら話せて効率的だった。



九州産業大学 山下教授「ジェンダー・ワールドカフェ」



福岡県立大学 坂無准教授
「世界における日本のジェンダーギャップの状況と課題」

★高校生の感想★

- ・なぜ色々な政策が変わっているのに日本の順位はこんなに低いのかとても疑問に思い、理解を深められて良かった。
- ・世界から見て日本の順位はこんなに低い、と改めて知り、また自分の経験を通して納得できた。では高い順位の国は日本とどう違うのか、またどこが鍵となるのかなどチームで考察しながら話し合うことができた。

★高校生の感想★

- ・データ・情報の収集のやり方とその分析について前から知りたかったことだったので大変興味深かった。
- ・情報の見方や取り方を学び、表面だけでは見えない情報などにも目を向けるのが大事なのかなと思った。



筑紫女学園大学 飯島教授
「ジェンダーに関するデータ・情報の収集と分析」

ワークの様子



模擬発表の様子



★高校生の感想★

模擬発表では、他のチームのアドバイザーから感想やアドバイスをもらうことができ、とても良い機会だった。いただいたアドバイスをもとに、アドバイザーの先生とチームのみんなで改善できるようにがんばろうと思う。

社会人インタビュー



職場における男女の差などについて実際に社会人や大学生にインタビューを実施。質問項目もメンバーが考察。

★実施日 8月16日(土)



育休取得・パパ育休を進める団体代表



福岡パパと赤ちゃんの子育ちラボ 代表
井田真一さん

起業家
(育休取得経験者)



株式会社 アンテ代表取締役
島田和子さん

会社経営者
(男性が多い職業)



(有) Miyamaコーポレーション
代表取締役社長
降籙美香さん

ひとり親世帯などへの支援活動を行う団体代表



一般社団法人umau.代表
中村路子さん

インタビューにご協力いただいた皆さん

地方自治体の首長



大刀洗町長
中山哲志さん

地方自治体の議員



春日市議
西村澄子さん

元福岡県立高校校長



元福岡県副知事
海老井悦子さん

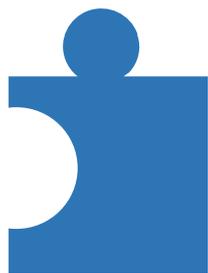
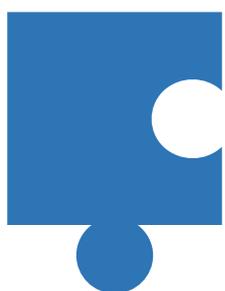
大学生



学生



発表資料



Aチーム ▶ 少子化とジェンダー

うちの負担多くない??



私たちが考える「少子化の原因」

子どもを産むと女性の負担が大きくなる
ことが、若者の「子どもが欲しい」と思
わなくなることに繋がっているのではな
いか

問い：なぜ女性の負担が大きくなるのか

子供を産むと負担が大きくなる・・・？

子どもを産むことを期待される

再就職が難しい

正社員になりにくい

負担

賃金格差

家事&育児

リーダーになりにくい

キャリアが積めない

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



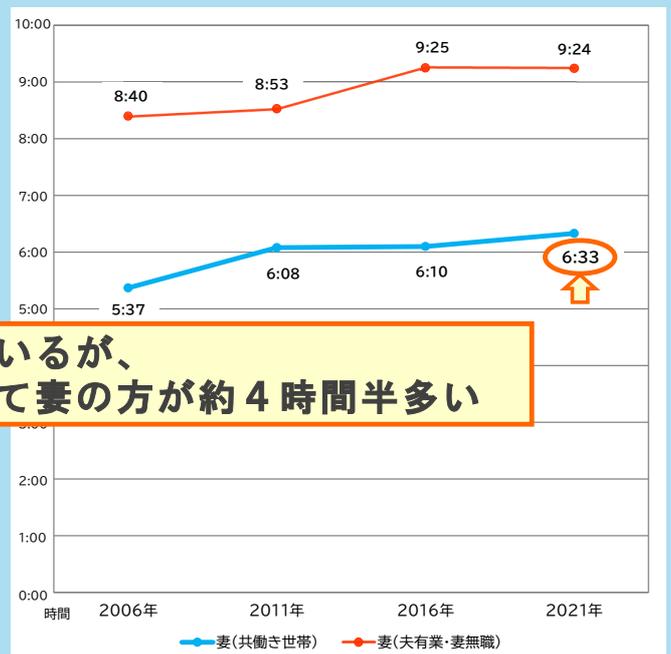
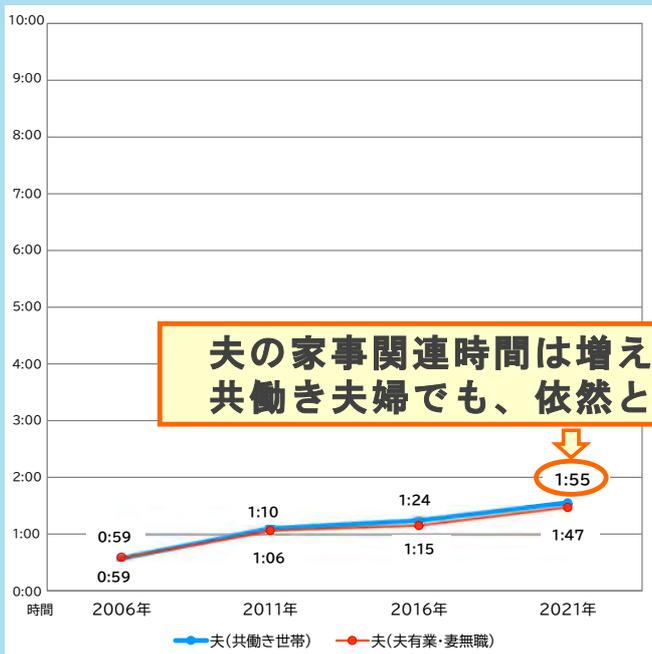
【出典】
令和7年版男女共同参画白書
(内閣府男女共同参画局)

家事関連（育児含む）時間の推移（共働きか否か／夫・妻別）

* 6歳未満の子供を持つ夫婦と子供世帯の週全体平均

夫

妻



夫の家事関連時間は増えているが、
共働き夫婦でも、依然として妻の方が約4時間半多い

【出典】総務省 令和3年社会生活基本調査

夫、妻どちらも働いているにも関わらず、
なぜ
家事育児に対する**女性の負担**が大きくなるのか



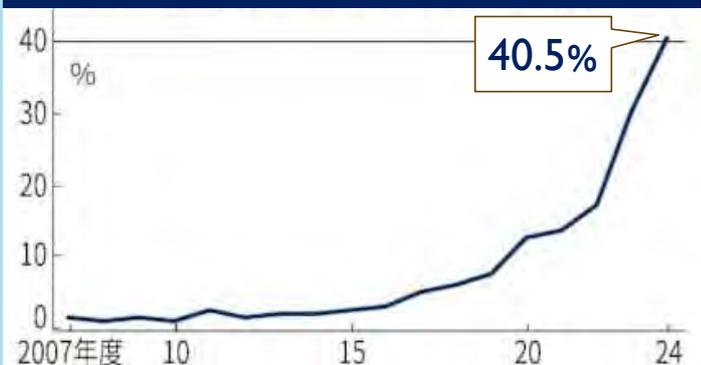
男性、育休とってる？

調べてみると・・・

日本の男性の育休取得率は
年々**増えている**ことがわかった。

だが、
男性が育休を取ったという話を聞く
ことが少なかったり
男性が育休を取ることは社会には
まだ浸透していないと感じたりする。

男性の育児休業取得率の推移



出所：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」

なんで???

社会人インタビュー対象者

井田真一さん	島田和子さん	中村路子さん	西村澄子さん
			
福岡パパと赤ちゃんの子育ちラボ 代表	株式会社 アンテ 代表取締役	一般社団法人umau. 代表	春日市議
ワンオペ育休2年経験のパパ	3児の母。公務員時に育休取得	2児の母。子どもの見守り事業や、ひとり親家庭への食材配達活動などに取り組む	3児の母。小学校教諭を経て、春日市議に立候補、当選

インタビューから①

グラフからは、父親が育休を取る率が**40%**と年々増えていることがわかる

でも！

その育休の中身を見てみると、多くは2日や1週間だけ
これでも、育休を”**取った**”ということになってしまう



育休の**質（育児スキルや夫婦の満足度）**は変わっていない
＝家事&育児への女性の負担は変わっていない

★男性の育休取得率は上がっていても、
「父親が育休を取る」ことに対する認識が社会にあまり
広がっていないことがわかった。

インタビューから②

- 父子家庭のサポートが大変
→男性の育児に対する**知識（教育）**が足りていない
- 周りに育児に関するスキルがある男性が少ない
＝ロールモデルがない
- **育児＝母親**のイメージが強い

★家庭外でのサポートの重要性（人に頼れる社会づくり）

若い人たちに出来ること

女性だけでなく**男性も**育児について深く知ること

⇓

学校の授業で取り扱うなど**育児にかかわる機会を増やす**

⇓

「知る」ことで、男性も育児に参加できるようになる！

社会に必要なこと

男性育休の**質**を高めることが必要であり、
男女どちらの立場からしても育児や家事に関する
不安を減らす環境を作ることが重要

Bチーム

働くこととジェンダー

育休をとってなくそう ジェンダーロール



調査の背景

働くこととジェンダーについて考える際に、
「民間企業の女性管理職割合が低いこと」
が現代社会の抱える大きな課題の1つでもある。
その背景の1つとして、女性の育児休業(以下、育休とする)があり、
女性のキャリア継続と昇進に影響しているのではないかと考えた。

しかし、男性も育児を取得できる。
だが、男性の取得率は向上しているとはいえ、取得日数は少ない。
女性がキャリアを継続するには、
男性の育休取得と日数の確保が必要ではないかと考えた。

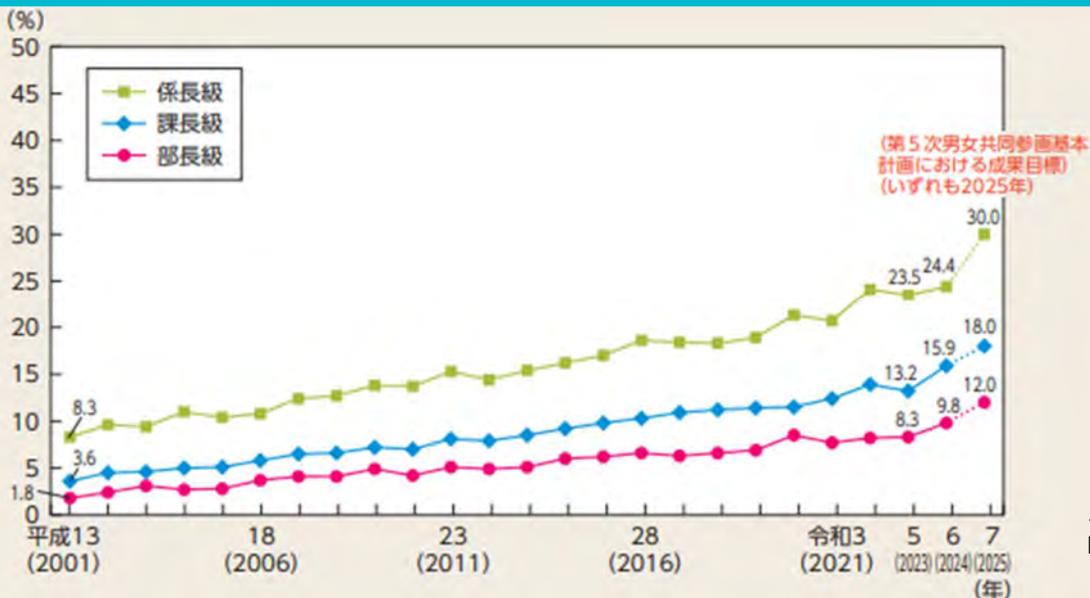


調査の目的

そこで女性の育休取得と昇進の関係、
並びに男性の育休の取得率や日数を調べて、
育休取得が女性の昇進に
関わっているのかを明らかにする。

各役職段階に占める女性の割合 — 背景となるデータ① —

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移

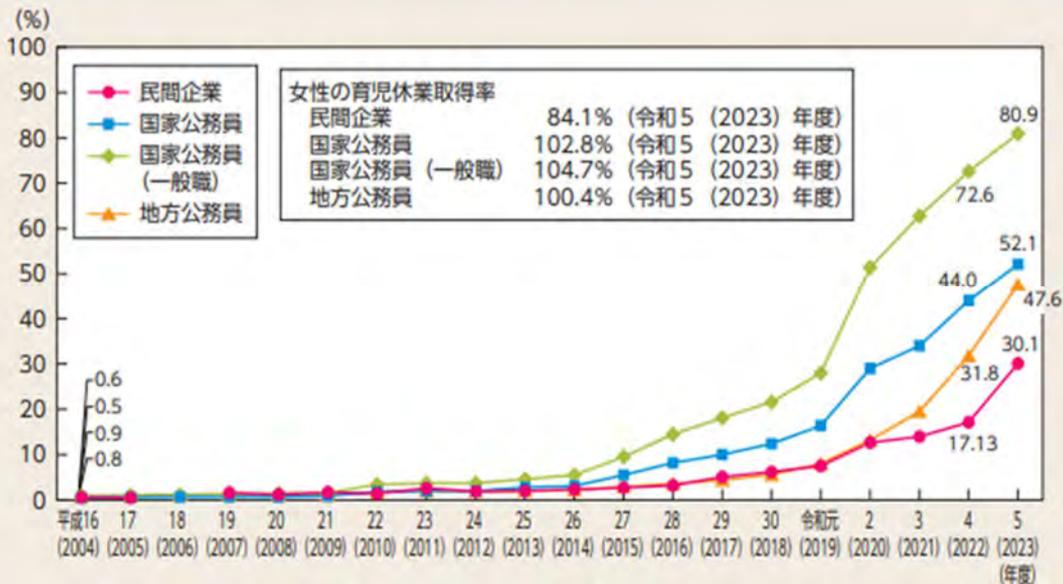


〈出典〉
『男女共同参画白書令和7年版』
内閣府男女共同参画局

男性の育休取得率の推移

—背景となるデータ②—

男性の育休取得率の推移



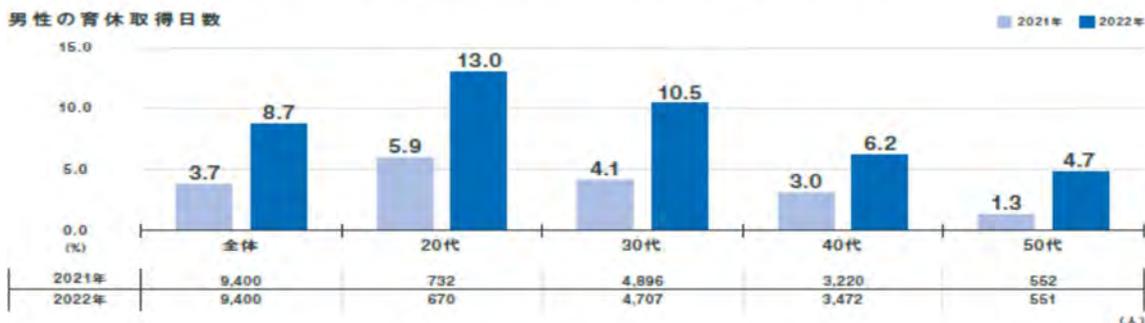
〈出典〉
『男女共同参画白書令和7年版』
内閣府男女共同参画局

男性の育休取得日数

—背景となるデータ③—

男性の育休取得日数 平均 8.7日と前年から5日増加
20代 13.0日、30代 10.5日と若い世代が育休取得を実践

育休取得日数を聞くと、2022年は8.7日と前年(3.7日)より5日も長くなっています。年代別に見ると、20代が13.0日(前年5.9日 +7.1日)、30代が10.5日(前年4.1日 +6.4日)と取得日数が長く、前年よりも1週間前後長く取得しています。育休取得率も高く、取得日数も長いことから、若い世代の行動が男性の育休取得の推進力として期待できそうです。



〈出典〉積水ハウス(株)
男性育休白書2022

インタビュー対象者

井田真一さん	島田和子さん	降籬美香さん	福岡女子大 学生
			
福岡パパと赤ちゃんの 子育てラボ 代表	株式会社 アンテ 代表取締役	(有) Miyamaコーポレーション 代表取締役社長	国際教養学科
ワンオペ育休2年経験のパパ	3児の母、 公務員時に育休取得	女性でも大型トラックの運転ができ るよう環境を整備	あすばる体験学習生

主なインタビュー項目

- ・育休を取ることによって、昇進にはどのような影響がありましたか。
- ・会社で育休は取得しやすかったですか。また、育休を取る際の会社の人の反応はどうでしたか。
- ・育休を取得することは昇進に関係すると思いますか。
- ・仕事と育児の両立において、最も大変だったことは何ですか。

インタビューから① 〈育休経験のある女性〉

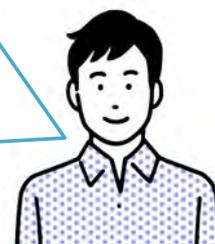
- ①育休を取得した1年分、**昇進の機会が遅れる**。
(当時の人事評価では)
- ②続けて出産すると2~3年**現場から離れるという不安**がある。
- ③**男女間**に育休についての考え方の差がある。
- ④当時も、育休制度はあったが男性が**育休を取得しにくい状況**であった。

「同期からは1年間遅れるなっていう覚悟はありました。」



インタビューから② 〈育休経験のある男性〉

- ①男性の育休取得率は増加傾向にあるが**その実感はない**。
- ②子育てのサポートをする人たちに子育ての中心は**女性**だという考え方がある。
- ③育休取得の申請は全て一人で行った(厚生労働省から直接書類を取り寄せた)。
育休を**取りにくい**状況だった。



インタビューから③ 〈女子大学生のみなさん〉

- ①育休と昇進は**関係ある**と思う。
- ②自分が取るときは**関係なくな**ってほしい。



インタビューから④ 〈会社経営者〉

- ①育休取得と昇進は**関係しない**ように心がけている。
- ②男性・女性という括りに拘らず、高齢者にも適応でき、**それぞれのライフスタイル**に合わせた環境作りをしている。

例えば、**子育て中の男性が10時からの勤務**を希望したので、該当する運送業務を探して対応した。その後、この男性は子育て期を終えたが、他の子育て中の男性に**10時からの勤務が引き継が**れている。



まとめ

(1)育休は**昇進の妨げ**になっていることが分かった。

①育休を取得した1年分、昇進の機会が遅れる。

②続けて出産すると2～3年現場から離れるという不安がある。

(2)制度があるけれども男性が育休を**取得するのが難しい現状**があることがわかった。

(3)育休の取りにくさには周りからの反応や職場の雰囲気などの**環境も原因**になっていることがわかった。

(4)育休が**昇進の妨げにならないような取り組み**をしている会社もあることがわかった。

提言

〈企業〉

- ・男女関係なく育休を取りやすい**環境づくりと制度の確立**
- ・育休取得をサポートする**部署の設置**

〈社会〉

- ・育休が昇進の妨げにならないという**意識の醸成**
- ・小中高の段階で男女共に仕事も育児も担う**教育が必要**

Cチーム

方針決定とジェンダー

リーダーに挑戦してみよう、
うちらで世界を変えていこう



調査概要

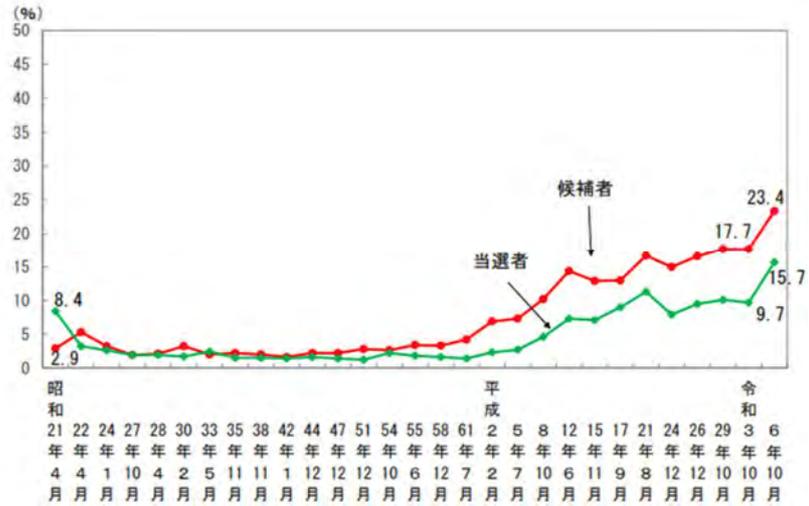
調査背景

- 方針決定の場に、女性のリーダーが少ないのは、「どんどん自分で進めていく、引っ張っていく、しっかりした男性」といった、これまで中心的だったリーダーのイメージが、今なお強いからではないか。



- 日本の政治における女性リーダーの少なさは、こうしたリーダーのイメージを持つ女性が多く、そのイメージと比較し自分には無理ではないかと思ってしまう結果だと考える。
- 結果として、議員になる女性は、依然として少ない。

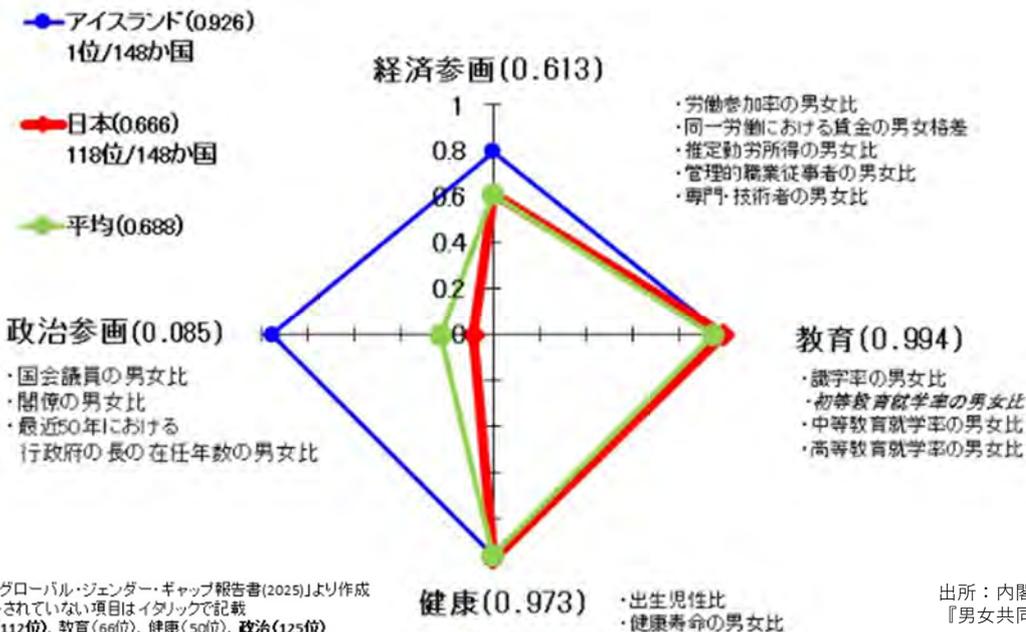
衆議院議員総選挙における候補者・当選者に占める女性割合の推移



出所：内閣府男女共同参画局（2024）
『政治分野における男女共同参画の状況』

日本のジェンダー・ギャップ指数（GGI）2025年

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされる。日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: 経済(112位)、教育(66位)、健康(50位)、政治(125位)

出所：内閣府男女共同参画局
『男女共同参画に関する国際的な指数』

問題意識

- しかし、今の時代、求められるリーダー像が変わってきているのではないか
- 現在のリーダーの方々に、リーダーシップの実践方法を伺うことによって、今の時代に求められているリーダー像を可視化できるのではないか



【仮説】

- その方法を明らかにし実践することで、誰もがリーダーに挑戦できるようになる

調査方法

- オンラインでの情報収集
- 統計データの分析
- 社会人インタビュー

社会人インタビュー対象者

中山哲志さん	海老井悦子さん	中村路子さん	西村澄子さん
			
大刀洗町長	元福岡県副知事 元福岡県立高校校長	一般社団法人umau. 代表	春日市議
R2年に第8代大刀洗町長に就任。地域のきずなや人との「つながり」を大切にした町政を実施	県立高校の教頭、校長等を経て福岡県副知事を務める	2児の母。子どもの見守り事業や、ひとり親家庭への食材配達活動などに取り組む	3児の母。小学校教諭を経て、春日市議に立候補、当選

調査結果

～社会人インタビューの結果をうけて～

①リーダーたちからのヒント

【インタビューから①】

- 失敗を恐れずにまず、チャレンジをしてみる。そしてやってみて問題などを言語化して振り返り、変化させてまたやってみる。
 - 40%まで作り、後はみんなで作り上げていき、100%にしていく。
 - 一部の手を挙げる人だけでなく、みんなが参加していくようにしていきたい。そのためには、信頼されることが大切だ。
 - みんなの意見を聞きながら、自分だったらこう考える。自分なりの意見や方針を持つことが大切だ。
 - リーダーになる経験だけでなく、自主性や率先性が大切。たくさん挑戦をしてそれを振り返るというサイクルを回す習慣をつける。
-

②求められているのは巻き込み型

【インタビューから②】

- 自分たちが思っていた引っ張っていくリーダーではなく、仲間たちに頼って任せる、という形の巻き込み型リーダーが求められている。
 - 巻き込み型は、実際に行動することで身につけられる。
-

③リーダーに求められる行動指針【インタビューから③】

行動指針① 1人で進めない

- リーダーだけでガンガン進める話し合いはしない。
- 他者を認めて、人の話や意見にしっかりと耳を傾ける。
- あんな風になりたいと思う人達(ロールモデル)、の話を聞いてみる。
- ロールモデルのやり方に頼るのではなく、自分で考え、行動する。

行動指針② 失敗を恐れずに挑戦する

- やりたいことがあれば、挑戦し、失敗しても振り返り、どこが問題だったかを明らかにする。
- その問題を言語化し、共有し、修正したうえでもう一度みんなで行ってみる。

行動指針③ 繰り返すことで経験値を上げる

- 失敗を恐れず、繰り返すことで、リーダーとしての自信が持てるようになる。

結論・メッセージ

結論

- 世間一般の認識として、女性はリーダーになりにくいところは依然としてある。しかし、それは本人の意思で変えることができる。
 - 今のリーダーには、話しやすい環境を作り、対話により周りのみんなを「巻き込み」、一緒に一つのことを作りあげていく行動力が求められる。そういった力は、経験し、繰り返すことで身に着けられる。
 - 小さい頃から意識して、思考・対話・決断・行動していけば、誰もが「何かやりたいこと」を実現できるリーダーになれるのではないか。
-

メッセージ

- 一人ひとりの意識の変化がより必要だ。
 - 一人だけで解決できるものではない。たくさんの方が協力することで、より良く世の中がなればよいと思う。
 - 誰もが最初は初心者。自身の経験のため、やりたいことを叶えるためリーダーに挑戦してみよう
-

Dチーム ▶ 学校生活とジェンダー

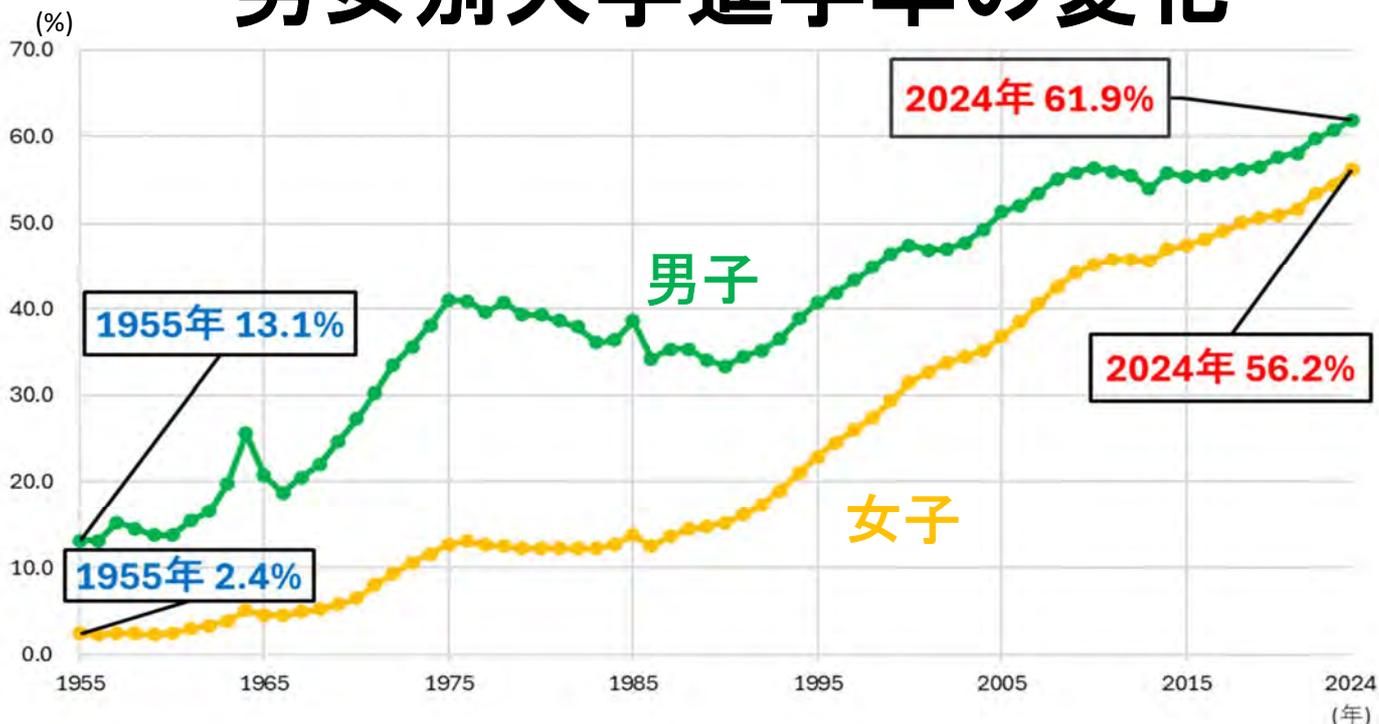
進路選択とジェンダー



? 問い

- ① 進路選択のジェンダーに関する問題にはどのようなものがあるか？
- ② どうすればそれを解決に向かわせることができるか？

男女別大学進学率の変化



出典: 文部科学省『学校基本調査』

インタビュー対象者

海老井悦子さん	福岡女子大学生	中山哲志さん	降旗美香さん
			
元福岡県副知事 元福岡県立高校校長	国際教養学科	大刀洗町長	(有) Miyamaコーポレーション 代表取締役社長
県立高校の教諭、教頭、校長等を経て、福岡県副知事を務める	あすばる体験学習生	R2年に第8代大刀洗町長に就任。地域のきずなや人との「つながり」を大切にしたい町政を実施	女性でも大型トラックの運転ができるよう環境を整備

わかったこと①



親の偏見

文理選択



- ・文理選択の幅が狭められているのは、親や教師などの固定観念が関係
- ・本来は性別に関係なく進路を選べるはずなのに、社会のイメージが進学の自由を制限している

わかったこと②

性別にとらわれず、自分で考え、判断し、行動する力が「真の自立」であり、進路 選択にも必要な姿勢

自立



生きる術を身に付けて



“どうせ”というあきらめの意識で自分の可能性を狭めている人も多い

「どうせ」



お話を聞いて考えたこと

・ 進路選択に影響する要因

1、経済状況

不景気により男性の安定的な雇用が減少。
また、男女ともに幅広い職への参入が進む。
→しかし、女性への安定的な雇用機会は増加せず、男性が少ない「看護・教育」などに女性が集中
⇒女性の「社会進出」は進んだが、職業での性別分離は固定化したまま

お話を聞いて考えたこと

2、固定観念

- 理系は男子、文系は女子、看護・薬学・教育系は女子というイメージが根強い
- この固定観念が女子の理系進学や男子の看護・薬学・教育系進学を妨げている
- 本来は性別に関係なく進路を選べるはずなのに、社会のイメージが進学の自由を制限している

まとめ

? 問いと問いへの答え

- ①進路選択のジェンダーに関する問題にはどのようなものがあるか？
→「男は理系」「女は文系」というような保護者や教師の偏見、生徒自身にもそのような意識がある
- ②どうすればそれを解決に向かわせることができるか？
→・男女関わらず、実際に文系、理系を選択した人の話をたくさん聞くことで生徒自身の視野・選択の幅が広がる
・生徒を指導する立場の教師や保護者は、本人の意思を尊重

感想と私たちができるアクション

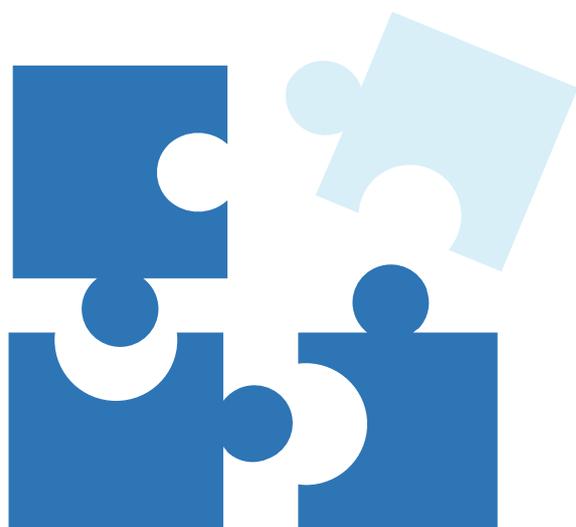
進路選択におけるジェンダー平等は進んできたが、保護者、教員の無意識の偏見、生徒自身の思い込みや教師の諦めが男女の進路についての選択肢を狭めるなど、課題も残されている



私たち若い世代ができることとして

- 性別による固定観念にとらわれない
「男性だから理系」「女性だから文系」といったステレオタイプに流されず、自分の興味や得意分野を優先する
- 自分の価値観を大切にする
「周囲がこう言うから」ではなく、「自分がどうしたいか」を軸に進路を選ぶ

ワークショップ を終えて



参加高校生の感想

今回このワークショップに参加してみて、さまざまな意見や考えを持った方々に出会うことができ、自分自身の価値観の見直しにつながり、多角的に物事を見るようになりました。また、調べたことを分かりやすく伝えるにはどうすれば良いか、チームのメンバーと深く考えることができ、とても良い経験となりました。

今まで、「ジェンダー」というものについてしっかり考えたことがなく、この機会に深く知りたいという気持ちで参加しました。社会人インタビューでは、事前にチームでまとめていた聞きたいことを直接質問し、父親の育休の取得率は上がっているものの取得日数が少ないことや、性別に関わらず育休取得後の職場復帰が難しいことを知りました。その他にも様々な現状を知ることができ、とてもいい機会になりました。

このワークショップを通して、ジェンダー問題についてより関心を持つ事ができました。女性に偏りがちな負担や社会の固定的な考え方が少子化や出生率問題にも深く関わっていること、インタビューを通してジェンダーと少子化・育児のつながりは母親だけでなく、父親目線でも様々な問題点があることなどを知り、私たちが普段見えないところをリアルに実感しました。また、グループの仲間と話し合うことで自分だけでは行き届かなかったところまで理解を深めることができたので自分にとってとても良い経験になったと思います！

今回は少子化とジェンダーについて探求しました。日本では今も家事や育児は女性がするものという概念が残っていることを、グラフを見て具体的な数字を把握したり、みんなで話し合ったりすることで改めて実感しました。女性の家事育児の負担を軽減するため私たちがこのようなワークショップに参加することで、真剣に未来を考える仲間がもっと増えたらいいなと思いました。

ワークショップでは、男女が直面する社会課題を学び、とくに「働くこととジェンダー」を軸に育休取得率の差に注目しました。数値の背景にある固定概念や制度の壁を一つずつ検討する中で、問題の複雑さと自分たちの将来への影響を実感しました。私たちは当事者としてこれらの課題にどう向き合うかを考える必要があり、その姿勢こそが未来の働き方を形づくる要となることを学びました。

私はこのワークショップに参加して、今まで詳しく理解できていなかったジェンダー問題についての現状を講演を通して学ぶことができました。また、それぞれのテーマについて実際にインタビューができる機会などもいただいて、リアルな声を聞くことができました。メンバーは学年や住んでいる場所も全く違うことから、交流を通して、色んな視点からの意見を聞くことが出来てとても良かったと思います。このワークショップで学んだことを生かして、これからの高校生活を頑張っていきたいと思っています。

このワークショップを通して現在生じているジェンダーに関する課題、特に、女性の昇進のしづらさについて学び考えることができました。その背景や他の原因も探る中で貴重な経験ができたことをありがとうございます。実際に課題に直面している方々などの話を聞き、課題に対する理解が深まったと感じています。この経験を大学など今後の人生に役立てて行きたいと思っています。この活動が今後も続いていくことを願います！

私は「高校生×ジェンダー平等ワークショップ」に参加して、様々な発見をすることができました。チームの仲間たちを初めとする多くのメンバーと意見を交わすことで、自分だけでは気づけなかった社会に潜むジェンダーの課題を見つけることができました。このワークショップでの経験を活かし、ジェンダーに対する自分・周りの行動をより良くしていくことは勿論、身の回りの小さな目の向けられにくい課題にも気づいて自分から考え行動していきたいです。

学校外での活動に参加するのは今回が初めてで、初対面の方とチームで活動できるか少し不安がありました。担当の先生やチームのメンバーが優しく接してくれ楽しく活動することができました。ジェンダー平等の決定方針を探究していく中で、実際に活躍されている方々のお話を伺い、ジェンダー問題についてさらに関心を持ちました。解決することは困難だと感じていましたが、この活動を通して解決に必要なことを学ぶことができました。

学校や学年を気にせず自分の意見を言えるような環境で、ジェンダーについて様々な面から学ぶことができました。このワークショップに参加してみて、ジェンダーの問題はこれからの未来を担う私たちが解決していかなければいけないものなのだと改めて感じました。この問題には、明確な答えがないのでこれからも様々な人と一緒に考えていこうと思いました。また、この活動を通して成長したところや学んだことをこれからの人生に繋げていこうと思います！

今回のプログラムの中で、自分自身が持っていた考え方そのものが偏見だと気づいた瞬間があり、プログラムに参加して良かったと感じました。また、社会人インタビューでは、その方々の考え方や生き方から学ぶことが多く面白かったです。特に、「ロールモデルを見つける。でもそのやり方に頼らない」という考え方は、今の私の指針の一つになっています。これからも、このプログラムで得た経験を糧に、ジェンダー平等について知見を深めていきたいです。

ジェンダー平等ワークショップに参加して、「平等」という言葉の意味を改めて考えさせられました。これまで「差別なんて自分には関係ない」と思っていたのですが、無意識のうちに誰かを傷つける考え方や言葉を使っていたかもしれません。参加者同士で意見を交換する中で、「お互いの違いを受け入れることが平等につながる」ということを実感しました。今後は、身の回りで不公平さを感じたときに見て見ぬふりをせず、小さな行動から変えていきたいです。

今回の活動を通して、進路選択には自分の意志だけでなく、親や教師の固定観念、社会のイメージなどが深く関わっていることを実感しました。特に「どうせ無理」というあきらめの意識が、自分の可能性を狭めてしまうという言葉が印象に残りました。性別にとらわれず、自分の価値観を大切にしながら進路を選ぶこと、そして次の世代にもそうした考えを広めていきたいと思いました。

私が最初ワークショップに参加しようと考えたとき、私はあまりジェンダーに関する知識も関心もありませんでした。しかしワークショップを通してジェンダーについてたくさん考えを持っている大人の方々と同年代の人たちに会い、何も知らない自分を恥ずかしく思うと共に、このワークショップに真剣に取り組もうと思えました。これからは、この場で学んだことを自分から実践すると共に、いろいろな人に伝えていこうと思います。

私はこれまで、ジェンダーギャップをあまり感じることなく生活してきました。しかし、ワークショップに参加して統計を見たり、自分とは違った体験をされた方のお話を聞いたりして、沢山のジェンダーギャップが身近にあったことに気が付きました。私は進路に関するジェンダーギャップに焦点を当てて活動を行ったけれど、学校生活や進路選択に隠れている固定観念がそれ以外の場面でも問題なのではないかと考えました。学校生活でいつの間にかできている固定観念にとらわれず、自分やその人のしたいことを大切に生きていきたいと思いました。



Aチーム

飯島 絵理 教授

(筑紫女学園大学 現代社会学部 現代社会学科)

地域、学年を越えて県内から高校生が集まり、夏休みの4日間を中心に、少子化、労働、意思決定、学校生活など、様々な観点からジェンダー平等について学びました。参加されたみなさん、いかがでしたか？社会人の方々へのインタビューや収集した情報等をもとに、話し合いを重ね、主体的に課題に取り組み、テーマに対する理解を徐々に深めていくみなさんの様子を近くで見ながら、とても頼もしく感じました。今回の経験は、これからのみなさんの歩みにとって、きっと大切な財産になると思います。

だれもが暮らしやすい社会、生きたいと思える社会を築くには、ジェンダー平等が不可欠です。しかしながら、日本社会のジェンダー平等の推進は、国際的にみてもかなり遅れており、たくさんの課題があることは、今回のワークショップでの学びを通して垣間見ることができたのではと思います。ジェンダー平等は、広くて深いテーマです。ぜひ、これからも多くの人と学び合い、ジェンダー平等かつ多様性が尊重される社会をみなさんの世代で創っていきましょう！



Bチーム

野依 智子 教授

(福岡女子大学 国際文理学部 国際教養学科)

高校生ワークショップ2025年度は15名の高校生と4つのテーマに分かれてジェンダー問題に取り組んだ。少子化とジェンダー・働くこととジェンダー・方針決定とジェンダー・進路選択とジェンダーである。これらのテーマに基づいて、さらに問題意識を深め、それぞれに「問い」や「仮説」をたて、「問い」や「仮説」の背景をデータで示し、インタビュー調査を通して実際を知り、課題の要因を分析・考察し、結論を導き、さらには課題解決のための提言を行うという一連の作業は、まさに調査研究そのものです。これらの作業をチームメンバーと協力しながら5回のワークショップで成し遂げたことは、とても良い経験になったと思います。

ミニ講座でも言いましたが、ジェンダーの定義は「生物学的性差に付与された意味」。つまり、「つくられた性差」であることを念頭に、今後もジェンダー問題、さらには様々な社会問題に敏感であってほしいと願います。

8月からスタートしたワークショップでは、全5回にわたり各チームのアドバイザーとしてご指導いただきました。



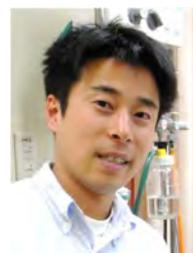
Cチーム

山下 永子 教授

(九州産業大学 地域共創学部 地域づくり学科)

今年度は、夏休みにキックオフし、8月中旬に4日間の集中ワークを行い、「インプットからアウトプットまで一気にやろう！」というハードなプログラムが組まれました。そのため、「このスピードについていけるのか？」という不安が多少ありました。しかし、3日目には、社会人リーダー相手に、的確に質問し、多くの言葉を引き出し、自分たちの言葉で咀嚼し、言語化する姿を見ることができ、安堵したことを思い出します。

さて、Cチームは、「政策決定の場に、なぜ女性のリーダーが少ないのか」という問題意識を持つなかで、リーダーシップのあり方に着目し、調査を設計し、インタビューを行いました。分析を行う中で、「リーダーシップとリーダーとしての資質を身につけることの違いは何か」という新たな疑問が生じ、そのことに戸惑いながらも議論を重ね、まとめの方向性を探り続けました。報告会では、その成果に光が当たります。彼らが導き出したまとめ・メッセージにご注目ください。



Dチーム

坂無 淳 准教授

(福岡県立大学 人間社会学部 公共社会学科)

今回はじめてアドバイザーを務めました。福岡県各地からこのようにジェンダーをテーマとしたワークショップに高校生が集まったこと自体に、希望を感じます。発表を聞いた方々も、未来への希望や可能性を感じたのではないかと思います。

Dチームをはじめ、参加の皆さんはとても積極的に参加しており、スタッフの手厚いサポートや、インタビュー協力者の方々のお重なお話のおかげもあり、充実した時間が過ごせたのではないかと思います。自分が高校生だった時に、このような機会に自分から参加し、活躍できたかは自信がありませんが、皆さんのように高校生の時からジェンダーについてしっかり考える機会を持つことを羨ましく思います。

今回学んだジェンダーに関する知識や見方は、今後も皆さんの人生の様々な段階で、ふと顔を出すのではないかと思います。今回学んだこと、まだすっきりしていないこと、色々あると思いますので、これからも考え続けてください。



トークゲストの庄司智春さん・MCの細谷めぐみさんと一緒に！



令和7年度
高校生×ジェンダー平等
ワークショップ
報告書

令和8年1月

福岡県男女共同参画センター「あすばる」
〒816-0804 福岡県春日市原町3丁目1番地の7
(クローバープラザ内)
TEL:092-584-1261 FAX:092-584-1262
ホームページ <https://www.asubaru.or.jp>
メールアドレス info@asubaru.or.jp