

令和7年度公益財団法人えひめ女性財団調査研究助成事業

愛媛県における保育者の 人権意識の状況と課題

～子どもの権利保障と男女共同参画社会の実現に向けて～

2026年3月

松山東雲女子大学 山口真美

松山東雲女子大学 影浦紀子

松山東雲女子大学 鏡原崇史

目次

1章 はじめに

2章 調査結果

3章 ジェンダーに関する意識と経験の関連

4章 保育における人権意識向上に関する教材について

参考文献

基礎集計表

1. はじめに

1. 1. 調査研究の背景と目的

男女共同参画社会の実現に向けた各種制度等の整備の一つに保育制度の充実が挙げられる。キャリア継続を望む男女が、妊娠・出産・子育て等の時期においても社会で個性と能力を最大限に発揮できるようにするために保育制度は欠かせない。保育の量的需要は満たされつつあるが、多様な保育ニーズや特別な配慮を必要とする子ども（文部科学省 2024a）に対応し、質の高い保育を提供するための模索が続いている。

保育者は日々の保育・教育実践を通じ、子どもの最善の利益を保障する重要な役割を担う。保育者にとって、子どもの人権に十分配慮し、一人ひとりの人格を尊重した保育を行うこと（厚生労働省 2018）は自明である。また、子どもたちが人権を大切にすることを育てることも保育の目標である（厚生労働省 2018）。このように高い人権意識が求められる職種だが、これまでの研究からは必ずしも人権に対する理解が進んでいるとは言えない。たとえば、セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン（2022）の「学校生活と子どもの権利に関する教員向けアンケート調査」では、子どもの権利条約を「内容までよく知っている」教員は 2 割程度に留まり、内容について正しく選択できなかつた教員が 4 割程度いた。保育者対象の類似調査では、「内容までよく知っている」保育者は 1 割未満、子どもの権利条約の柱についても「4 つとも知っている」保育者は 2 割未満だった（明柴 2023）。双方の調査において、特にこども基本法（2023）の基本理念にもある「子どもの意見の尊重」（意見表明権）への認知度が低く、参加する権利への理解不足が課題となっている。

一方愛媛県内では、保育や教職に特化したものではないが、人権問題に関する調査が実施されている。県は人権施策推進基本方針の見直しのため「人権問題に関するアンケート調査」（愛媛県 2024）を、松山市では 5 年ごとに「人権問題に関する市民意識調査」（松山市 2024）を実施している。県では調査を踏まえて 2025 年に策定された人権施策推進基本方針（第 4 次改訂版）（愛媛県 2025）で、人権教育・啓発の推進の柱の一つとして「特定の職業に従事する者に対する人権教育の推進」が明記されている。すなわち、日頃から人権の擁護に深い関わりを持つ職業（例：教職員）は、職務の性質上とりわけ人権に配慮することが求められるため、人権尊重の理念の浸透と効果的な人権教育が行われるよう積極的に支援する対象と設定されている。また、重要課題として「女性」「子ども」「高齢者」「障がいのある人」等、14 分野が設定されている。「子ども」分野は当然のことだが、地域の保育の拠点となり、様々な人々との関係の中で職責を果たす保育者には、これらの人権課題への深い理解と高い倫理観が求められるが、現状は明らかではない。

以上を踏まえ、本調査研究では、県内の保育者の人権感覚と人権問題に関する認識を、他調査との比較を通して明らかにすることを目的とした。そのうえで、県内における質の高い保育者養成の手立てを考案することを目指した。また、保育現場への周知・還元についても

重視した。多忙な保育者が専門的な調査研究結果を読み解き活用することは難しいため、本調査研究では、保育現場向けのリーフレットを作成し、調査協力園に対して送付することによってこれを達成することとした。リーフレットには、知見の簡潔なまとめに加え、子どもの権利教育において主要な課題として挙げられる「適切な教材がない」（セーブ・ザ・チルドレン 2022）に対応するため、絵本などの既存教材の収集・検討結果を掲載した。

なお、本調査研究の対象である保育職は 9 割以上を女性が占める（文部科学省 2024b）。このため、保育職の専門性向上に資する本調査研究は、女性のエンパワーメントにもつながると期待される。

1. 2. 調査の方法

調査名：愛媛県における保育者の人権意識調査

対象者：愛媛県内の園に勤める保育者

方法：郵送送付によるインターネット回答質問紙調査

送付先...愛媛県内の認可保育所、幼稚園、認定こども園

(地域型保育や認可外保育施設等は含まない) 計 408 園

倫理的配慮：松山東雲女子大学の倫理審査委員会の承認を受けて実施した（申請番号 20251101）。また、回答前に以下の 3 点について同意を得た。

- ①本調査へのご協力は、すべて任意であり、ご回答いただけない場合でも、あなたの不利益になることは一切ありません。また、回答の途中で、いつでも回答を中断・中止していただいて構いません。
- ②ご回答は匿名で実施され、あなたの氏名や所属は特定されません。得られたデータは、統計的に処理し、個人が特定されない形で厳重に管理します。
- ③ご回答いただいたデータは、本研究の目的以外には使用しません。研究成果は、学術発表・論文および報告書等に利用されます。

回答期間：2025 年 12 月 1 日～2026 年 1 月 8 日

回収数：769

2. 調査結果

2. 1. 保育者養成と現職研修における人権学習

本節では、保育者がどのような人権学習の機会を得ているかを整理する。まず、保育者養成段階において、最も選択された項目は「人権教育」(68.7%)であった。続いて、「特別支援教育」(67.0%)、「児童虐待への対応」(64.0%)となった。対照的に選択率が低かった項目は、「主権者教育」(12.2%)、「特異な才能のある児童生徒」(12.4%)、「性同一性障害や性的指向」(12.7%)であった。

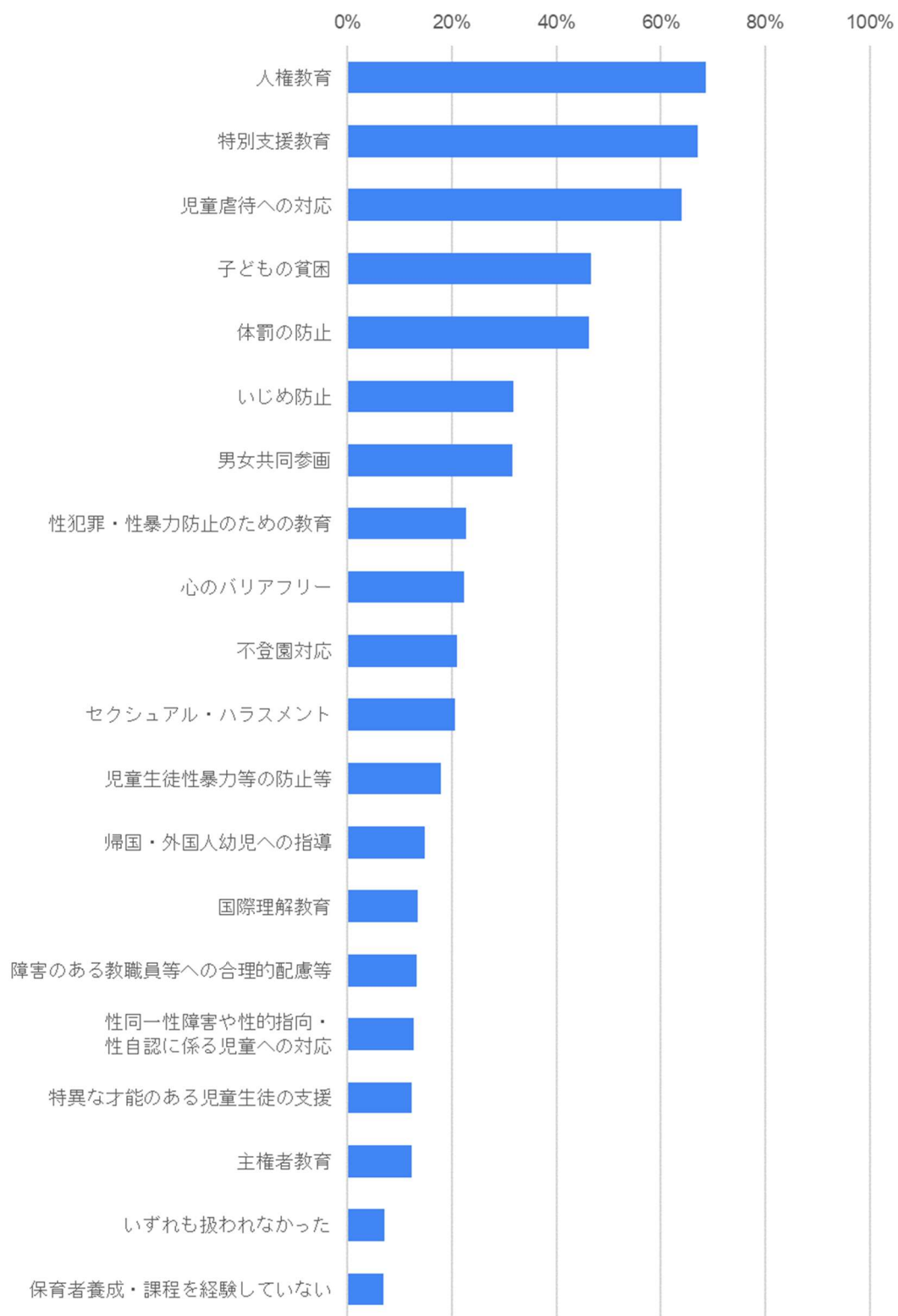
次に、現職を対象とした各研修においては、「特別支援教育」(78.9%)が最も多く、次いで「人権教育」(77.5%)、「児童虐待への対応」(73.3%)と続いた。一方で選択率が低かった項目は、「国際理解教育」(13.5%)、「主権者教育」(13.7%)、「特異な才能のある児童生徒」(18.7%)などであった。

以上の結果から、養成・研修ともに「人権教育」「児童虐待対応」「特別支援教育」は頻繁に取り上げられるトピックである一方、「主権者教育」「特異な才能のある児童生徒」「国際理解教育」は、幼児教育の現場では相対的に重視されていない現状が示唆される。なお、「性同一性障害や性的指向」については、養成段階では低い数値に留まっているが、現職研修では約3割が選択しているという差が見られた。

また、全体として養成時よりも現職研修での数値が高くなっている。これは研修受講からの期間が短く記憶が鮮明であることに加え、入職後の研修では「セクシュアル・ハラスメント」(47.2%)や「障害のある教職員等への合理的配慮」(22.9%)が養成時より10~25ポイントほど高くなっていることから、労働者としての権利保護に関する内容が強化されているためと考えられる。

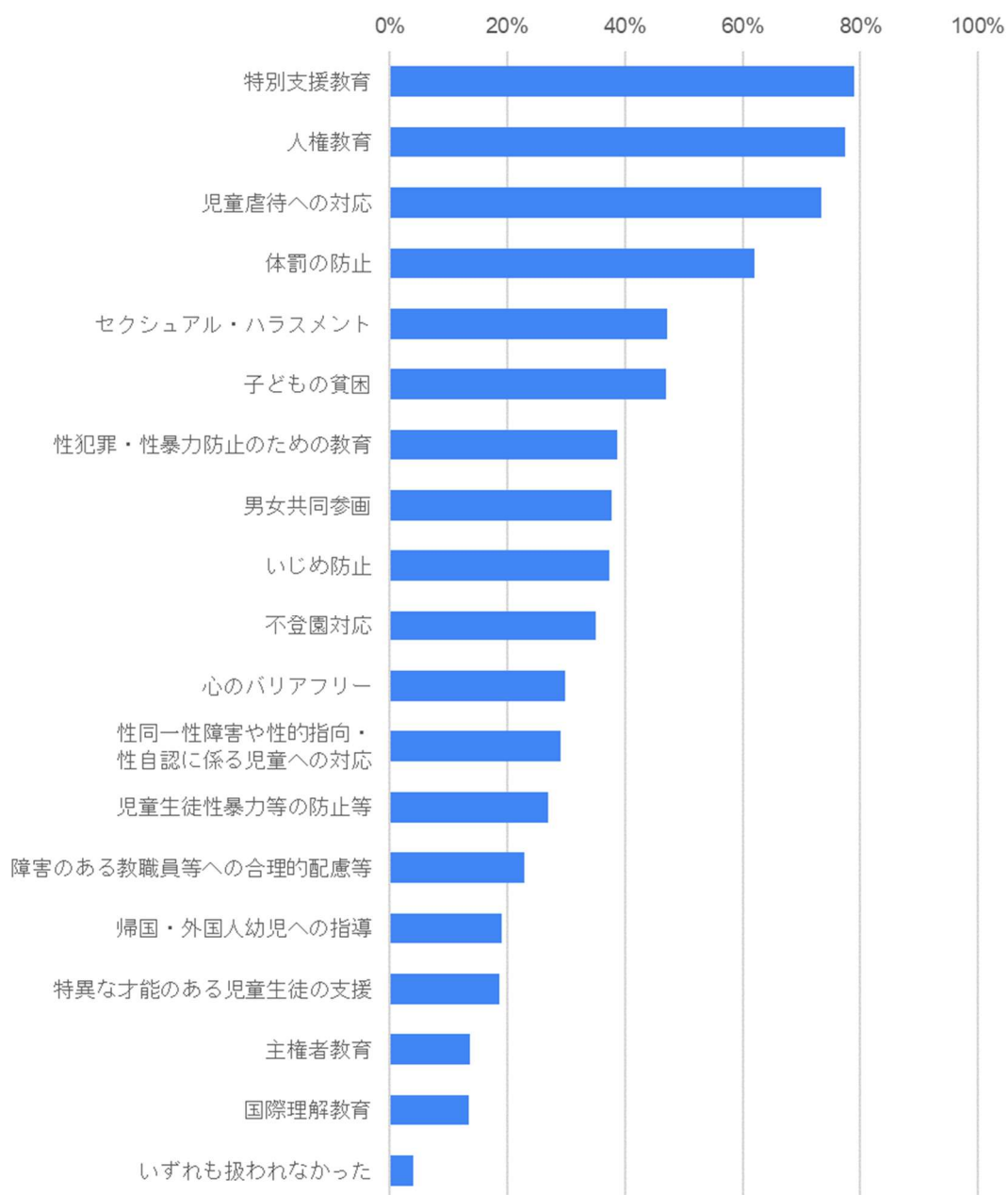
参考までに、この項目群作成の際に参照した¹初任者・中堅教員研修(幼稚園・こども園)の調査(文部科学省 2026a、2026b)においても、基本的に上記と同様の傾向が確認されており、本県の保育者に特筆すべき欠落があるわけではない。しかし、今後の社会情勢や保育現場の変化を鑑みれば、前例踏襲に留まることなく、時代と現場に即した研修内容を都度検討していくことが求められる。

¹ 性同一性障害の項目は、元の調査では小学校以降の研修のみに登場していたが、独自判断で追加した。



n=769

図2. 1. 保育者養成で扱われた人権に関する学習



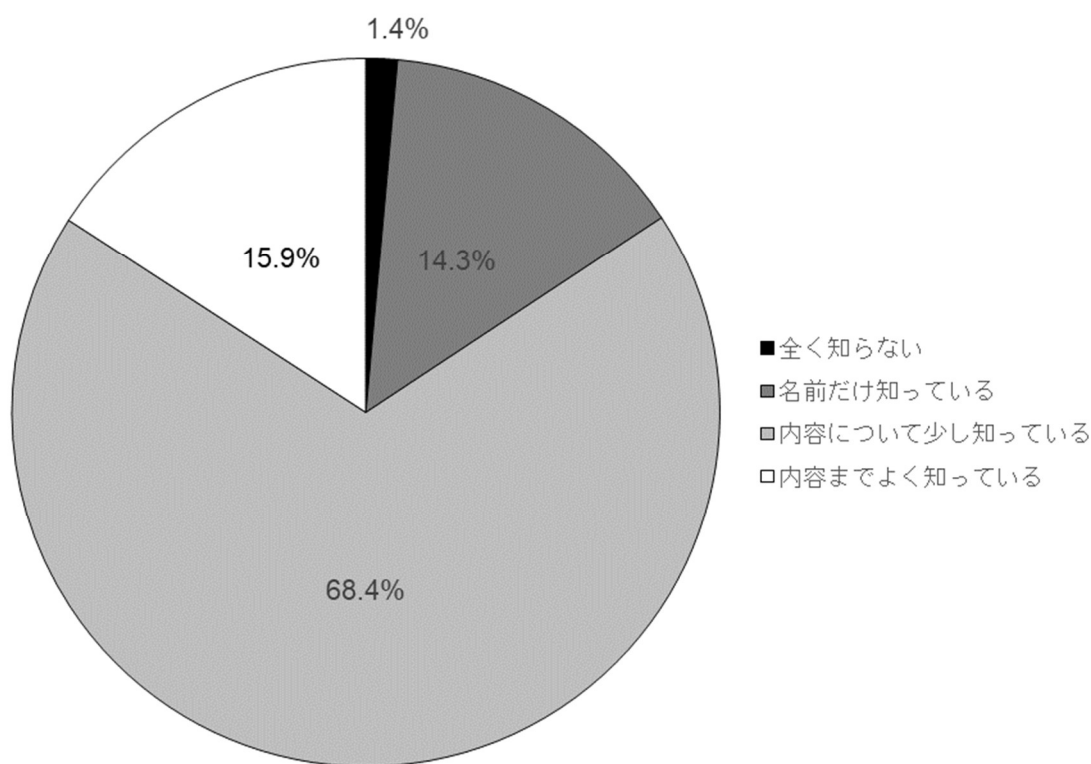
n=769

図 2. 2. 保育の研修で扱われた人権に関する学習

2. 2. 子ども権利条約について

本節では、子ども権利条約に関する認知度と理解度を測定した。認知度については、「内容までよく知っている」「内容について少し知っている」「名前だけ知っている」「全く知らない」の4件法で尋ねた。その結果、最も多い回答は「少し知っている」で7割弱を占めた。「内容までよく知っている」と「名前だけ知っている」は、それぞれ約15%であった。

本項目作成の参考にしたセーブ・ザ・チルドレン・ジャパン（2022）の調査によると、小・中・高・特別支援学校の教員のうち、「内容までよく知っている」者は5人に1人（約2割）で、「全く知らない」と「名前だけ知っている」とした者の合計が約3割を占めたという。これと比較すると、本調査における「内容までよく知っている」保育者の割合は約6.5人に1人であり、認知率はやや低い水準にある。子どもの権利を守る職種として、基本理念の拠りどころとなる本条約についてさらなる浸透が課題と言える。



n=769

図2. 3. 子どもの権利条約に対する保育者の認知度

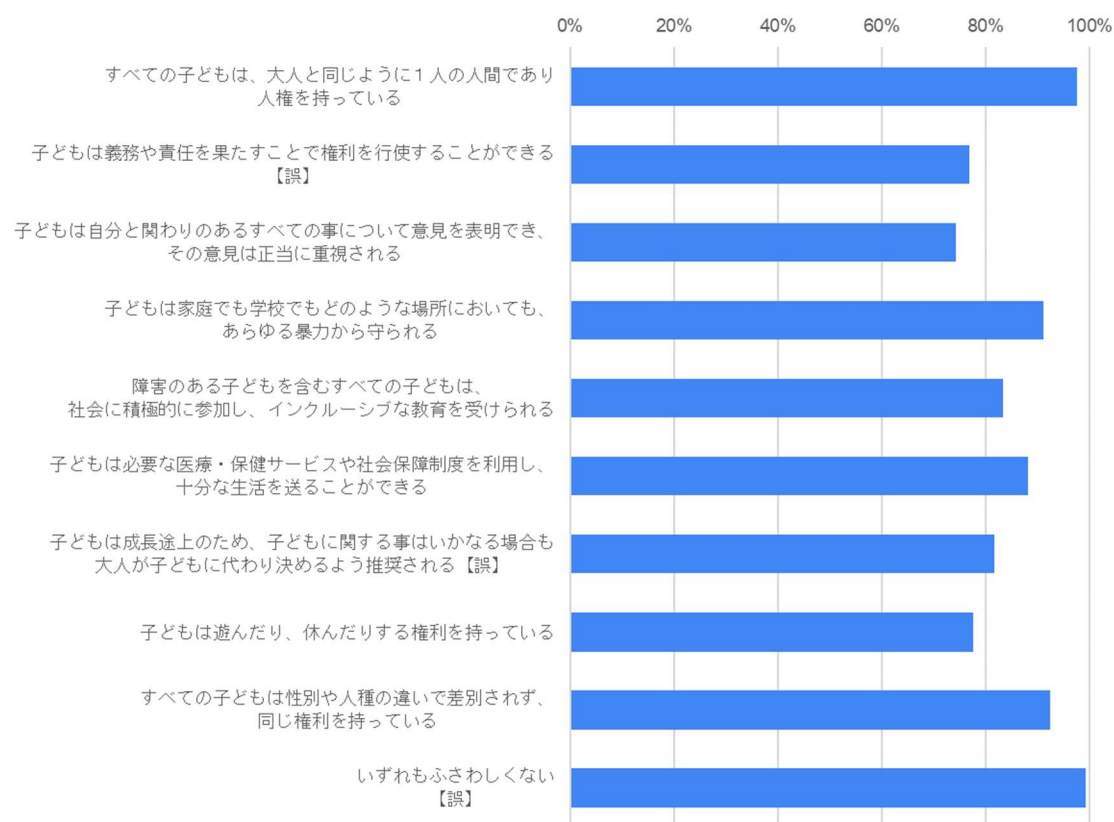
次に、子どもの権利に関する内容の正誤判定（9項目、うち2項目は権利としてふさわしくない内容）を行ったところ、概ね正答が得られた。しかし、正答率が8割を下回った項目として以下の3つが挙げられた。

- ・「子どもは自分と関わりのあるすべての事について意見を表明でき、その意見は正当に重視される」（74.3%）

- ・「子どもは義務や責任を果たすことで権利を行使できる（※ふさわしくない内容）」(76.9%)
- ・「子どもは遊んだり、休んだりする権利を持っている」(77.6%)

これらは条約（第12条：意見表明権、第31条：遊ぶ・休む権利）に明記されており、他の人権と同様に、義務や責任の履行を条件とするものではない。前述のセーブ・ザ・チルドレン・ジャパンの調査においても、上記3項目の正答率は8割を切っており、その数値も本調査より低かった。特に「遊ぶ・休む権利」の正答率が6割弱と顕著に低く、正しく認知されていない。これに加えて「子どもは必要な医療・保健サービスや社会保障制度を利用し、十分な生活を送ることができる」や「障害のある子どもを含むすべての子どもは、社会に積極的に参加し、インクルーシブな教育を受けられる」、「すべての子どもは性別や人種の違いで差別されず、同じ権利を持っている」についても8割を下回っていた。

以上を本調査の結果と比較すると、保育者は小学校以上の教員に比べ、子どもの権利について正しい知識を有している層が一定数存在する可能性がある。あるいは、近年の社会的な関心の高まりにより、権利の内容について正しい理解が深まった可能性が考えられる。



n=769

図2. 4. 子どもの権利に関する保育者の理解度

2. 3. 子どもの尊重する保育に対する保育者の潜在的な意識

本節では、保育者がどの程度子どもの人権に配慮した保育を行えているかを確認するため、設問に対する回答結果を分析する。保育所保育指針にもある通り、保育者は「子どもの人権に十分配慮するとともに、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行わなければならない」。そしてその実施状況を「常に全職員で確認することが必要」と述べられている（保育所保育指針解説 2018）。

こうした背景を踏まえ、全国保育士会（2018）は「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」を発行し、人権擁護の視点から「良くない」と考えられるかかわりを提示している。これを活用して、今回の質問項目を作成した²。なお、保育者自身の考え方や行動を直接問う場合、社会的に望ましいと考えられる人権意識に基づいて回答する可能性があり、実態を反映しづらいという懸念がある。そこで、磯村・鈴木（2024）の手法を参考に、「他の保育者が行った場合に違和感を覚えるか」という仮定の状況を尋ねることで、保育者自身の潜在的な人権意識を探ることにした。

次頁の図 2. 5. は、「良くない」と考えられるかかわりの保育場面に対し、「とても違和感を覚える」と回答した割合が高い順に並べたものである。これを見ると、いずれの項目についても、約 9 割以上が「とても違和感がある」または「違和感がある」と回答しており、全体として人権に対する高い意識が保持されていることがうかがえる。特に、以下の 4 項目については、違和感を覚える回答の合計が 98%を超え、強い違和感のみでも 8 割を上回った。

- ・ごはんをこぼした子どもに対して、床に落としたものを拾って食べるように促す。また、ほかの子どもが大勢いる前でそのことを指摘する。
- ・挨拶をしてきたか否かにかかわらず、特定の子どもにだけ「おはよう」と言葉がけをする。
- ・排泄の失敗への対応をその場で行ったり、周囲に知らせたり、その失敗を責める言葉がけをする。
- ・なかなか寝つけずにいる子に「早く寝てよ。あなたが寝ないと仕事が出来ないんだよね」と言う。

一方、違和感を覚えないとする回答が 1 割を超えた項目として以下の 2 点が挙げられた。

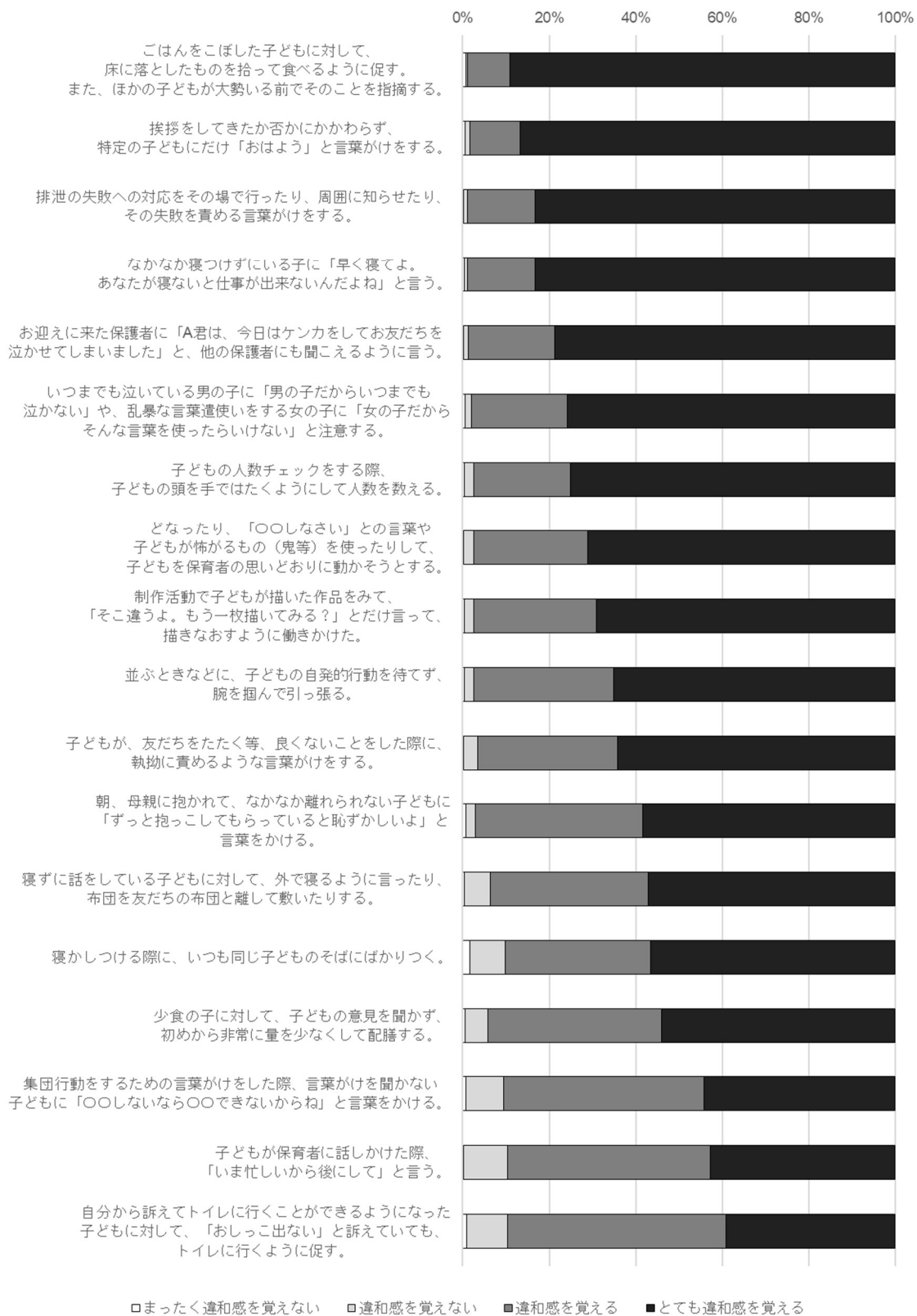
- ・子どもが保育者に話しかけた際、「いま忙しいから後にして」と言う。
- ・自分から訴えてトイレに行くことができるようになった子どもに対して、「おしっこ出ない」と訴えていても、トイレに行くように促す。

これらはセルフチェックリストにおいて、「子ども一人ひとりの人格を尊重しないかかわり」

² 全部で 29 項目あるが、回答者の負担を減らすため、パイロット調査を行い、事前に項目を厳選した。対象者は松山東雲女子大学の 2 年生以上の保育を学ぶ学生（N=32）である。その結果から、「まったく違和感を覚えない」もしくは「違和感を覚えない」の度数が 0、かつ「とても違和感を覚える」の度数が 30 以上だった項目を削除した。要するに、違和感を持たない保育者がいるなど回答のばらつきが予想される項目を本調査に残した。

の例として挙げられている項目である。同リストの解説（より良いかかわりへのポイント）を引用すれば、前者は「子どもが話そうとしたときにはできるだけ耳を傾け、すぐに対応できない状況であった場合には後で必ずフォローすることが信頼関係の構築につながる」とされ、後者は「自分の感覚で排泄を知らせることができる子どもに、保育者の都合で強制することは、子どもの自主的な行動の妨げとなるため、子どもが自ら訴えやすい配慮が必要である」というように示されている。

これら2項目に加え、「とても違和感を覚える」の割合が相対的に低い「少食の子に対して、子どもの意見を聞かず、初めから非常に量を少なくして配膳する。」「集団行動をするための言葉がけをした際、言葉がけを聞かない子どもに「〇〇しないなら〇〇できないからね」と言葉をかける。」まで視野を広げると、次の傾向が考えられる。すなわち、保育者の都合でそのように対応せざるをえないと容認されやすい場面や、保育者としての経験から子どもたちの失敗を未然に防ごうとする働きかけと捉えられがちな場面において、人権擁護の視点が後景化しやすいという可能性が示唆されている。



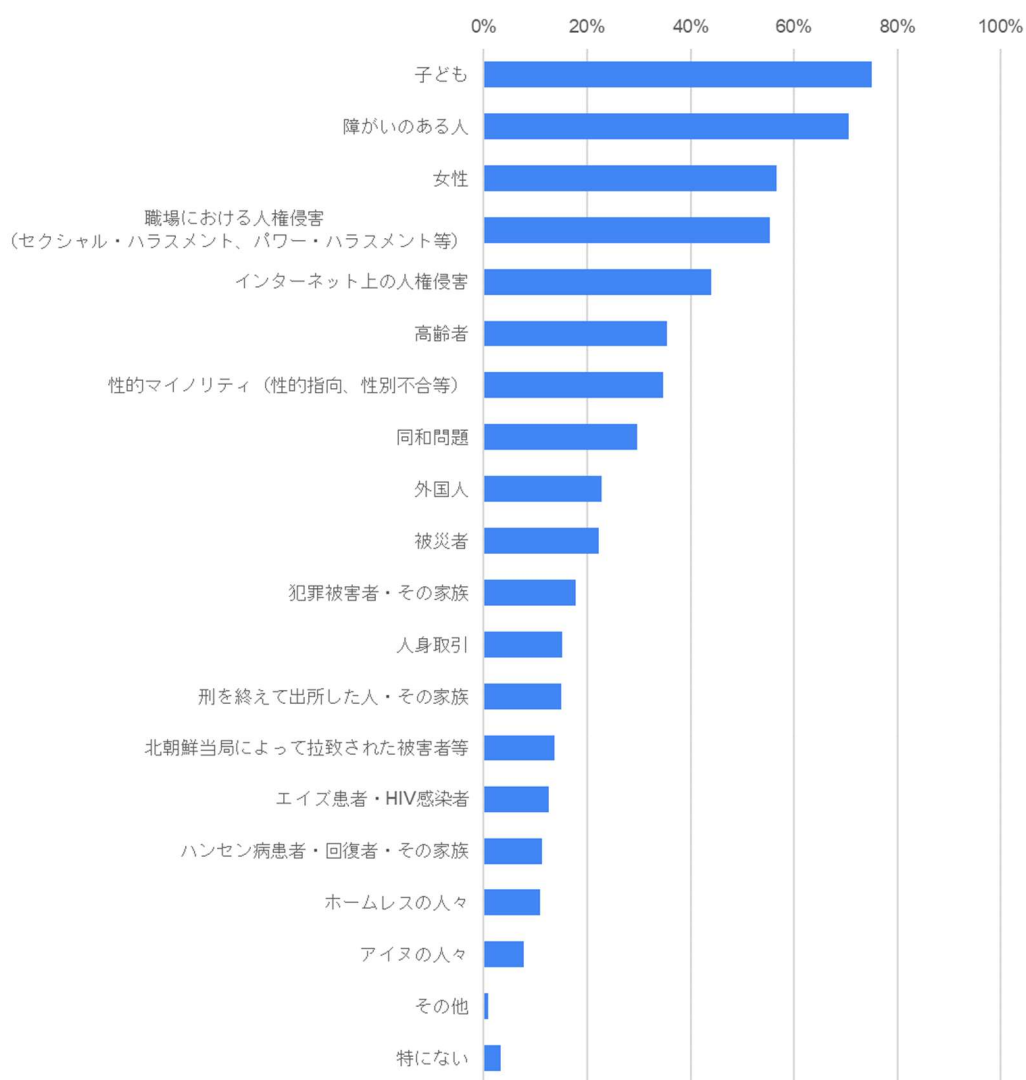
n=769

図 2. 5. 保育場面での「良くない」関わりに対する保育者の違和感

2. 4. 人権意識

本節では、保育者が関心を持つ人権課題および子どもの権利を守るために必要と考える施策について、愛媛県（2024）が一般県民を対象に行った調査と比較・検討する。

まず、関心のある人権課題（複数選択）については、「子ども」（75.0%）が最も多く、次いで「障がいのある人」（70.5%）、「女性」（56.7%）、「職場における人権侵害」（55.4%）となった。対照的に関心が低かった項目としては、「アイヌの人々」（7.8%）、「ホームレスの人々」（10.8%）、「ハンセン病患者・回復者・その家族」（11.3%）などであった。



n=769

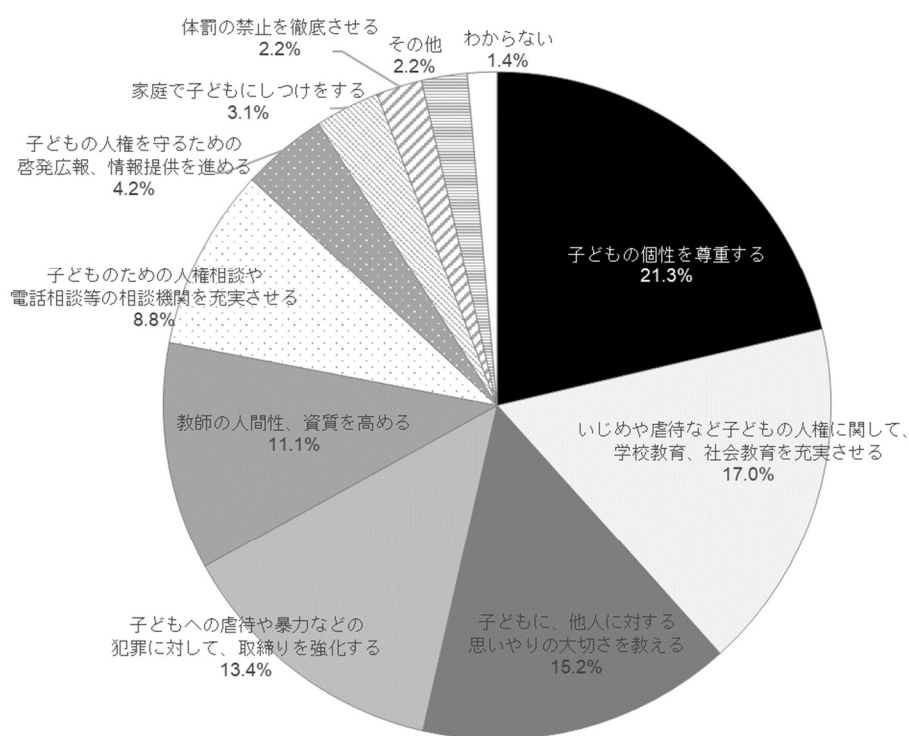
図2. 6. 保育者が関心を持っている人権問題

愛媛県（2024）の調査では、多い順に「障がいのある人」（42.8%）、「女性」（36.0%）、「高齢者」（34.3%）、「職場における人権侵害」（32.8%）となり、「子ども」は30.3%に留まって

いる。関心が低い項目については、似たような回答傾向である（「ホームレスの人々」に代わり「エイズ患者・HIV感染者」が加わるが、双方とも数値は低い）。以上を踏まえると、保育者は総じて人権課題への関心が高く、特に職務に直結する項目に意識を向けていることが読み取れる。

次に、子どもの人権を守るための対策について尋ねたところ、最も多かったのは「子どもの個性を尊重する」（21.3%）であり、次いで「いじめや虐待など子どもの人権に関して、学校教育、社会教育を充実させる」（17.0%）、「子どもに、他人に対する思いやりの大切さを教える」（15.2%）となった。

一般の回答（愛媛2024、3つまで複数選択可）では、多い順に思いやりの大切さを教える（17.2%）、教育の充実（16.6%）、犯罪取締り強化（14.2%）となっている。保育者では5分の1を占めた個性尊重は7.4%に留まっている。ここから、保育者の意識の特徴として、法的アプローチよりも個性の尊重という姿勢や子どもへの直接的な働きかけを重視する傾向がある。これは、日々の保育実践において一人ひとりの子どもの発達に寄り添う専門性が反映された結果だと考えられる。



n=769

図2. 7. 保育者が考える子どもの人権を守るための対策

2. 5. 性別による無意識の思い込みの意識と経験

本節では、誰もが潜在的に持っている無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に焦点を当てる。内閣府男女共同参画局（2022）の調査を参考に、家庭やコミュニティ、職場における性別役割についての意識と、性別に基づき役割を決めつけられた経験について尋ねた³。

まず、性別役割に対する意識を4件法（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」）で尋ねた結果を、肯定的な回答（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が多かった順に並べたのが次頁の図2. 8. である。肯定率が最も高かったのは「女性には女性らしい感性があるものだ」（57.6%）であり、次いで「女性は感情的になりやすい」（40.3%）、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」（28.9%）であった。肯定的な回答が半数を超えた項目は女性らしい感性の1項目だけであり、全体としては否定的な回答が主流となった。全19項目中13項目において、9割以上が「どちらかといえばそう思わない」あるいは「そう思わない」と回答しており、回答者は性別役割に対して総じて批判的な意識を持っていることがわかる。

比較対象として内閣府（2022）の調査を見ると、男女とも肯定的回答が多い順に「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」（男性：48.7%、女性：44.9%）、「女性には女性らしい感性があるものだ」（男性：45.7%、女性：43.1%）、「女性は感情的になりやすい」（男性：35.3%、女性：37.0%）となっている。本調査結果と上位項目は共通しているが、保育者において女性らしい感性の存在への肯定率が顕著に高く、逆に男性の稼得役割への回答は低い点に特長が見られる。前者は保育という仕事が女性性と結び付けられてきたこととの関連、後者は回答者自身が職業人として家計を支えている実態や専門職として（子どもの）性別役割分業を忌避する意識への接続がその理由のひとつとして考えられる。

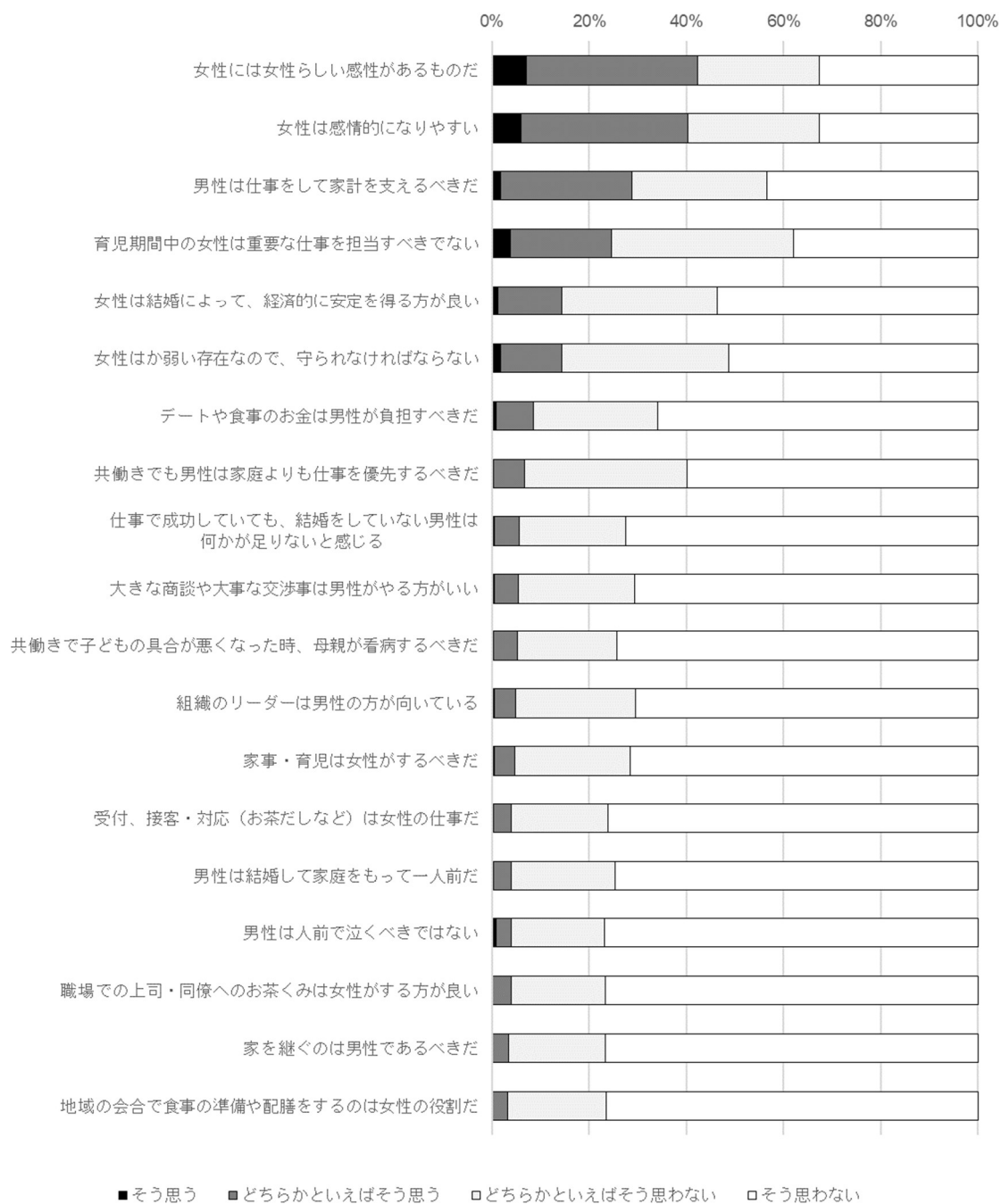
次に、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験（以下、性別役割経験）について、直接言われたり聞いたりしたという直接経験と、直接ではないが言動や態度からそのように感じたという間接経験の有無を尋ねた。その結果、直接・間接ともに最多は「女性は感情的になりやすい」（それぞれ66.6%、67.6%）であった。そのほかに経験率が50%を超えた項目は、直接経験では「家事・育児は女性がするべきだ」（58.5%）、「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」（53.8%）であった。一方、間接経験では「女性には女性らしい感性があるものだ」（64.0%）、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」（56.4%）、「共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ」（55.3%）、「受付、接客・対応（お茶出しなど）は女性の仕事だ」（54.1%）、「家を継ぐのは男性であるべきだ」（53.7%）、「職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い」（51.6%）と多岐にわたった。この結果から、保育者の多くが、明示的な言葉でなくとも、間接的な言動や周囲の雰囲気から性別役割を押しつけられる環境に置かれていることがうかがえる。今回の調査では誰に言われたか

³ 内閣府調査の全41項目から、回答者の負担軽減のため、性別役割意識と性別役割経験の集計のうち、上位に位置する19項目を厳選して使用した。

やどこで聞いたかは尋ねていないが、保育の場でこうした無意識の思い込みによる言説が増幅している可能性もある（たとえば、子どもが体調を崩した場合に連絡するのは共働きであっても母親といった慣習）。また保護者との関わりの中でそのような言説に触れることも否定できない。

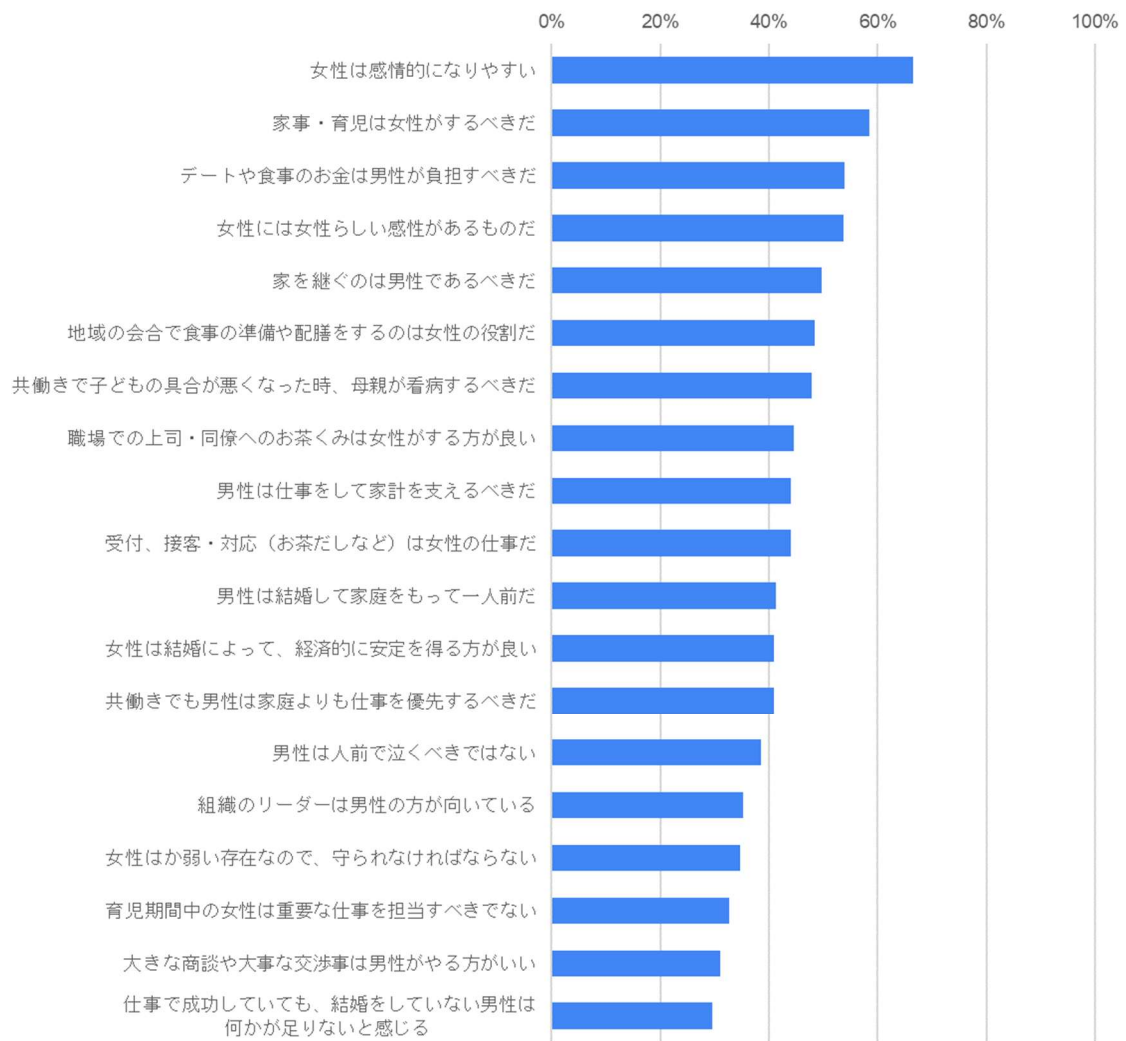
内閣府（2022）の調査では、経験率が最も高い項目（直接・間接の合計）として、女性では「家事・育児は女性がすべきだ」（40.8%）、「女性は感情的になりやすい」（36.2%）、「受付、接客・対応は女性の仕事だ」（34.9%）、男性では「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」（29.4%）、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」（29.1%）、「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」（28.7%）が挙げられている。男性よりも女性のほうが経験率が高いと述べられているが、それを差し引いても今回の対象者の経験率は全体的に顕著に高い。これが愛媛という土地柄に由来するのか、女性が多数を占める保育職の特性に起因しているのかを断定するにはさらなる調査が必要だが、少なくとも対象者が日常的に性別役割に関する経験にさらされている実態は明らかである。

注目すべきは、先ほどの性別役割に対する批判的な意識と保育者の性別役割経験とのギャップである。たとえば、「家事・育児は女性がすべきだ」と間接的に経験したことがある者は6割を超えるが、それを肯定的に捉える者はわずか5%程度に過ぎない。多くの項目で生じているこの乖離が、これらが保育者の中でどのように理解されているのかは追究すべき課題である。一方で、女性らしい感性の存在や女性＝感情的といった性別に基づく性質に関する考え方については、比較的高い経験率の一方で肯定的な意識を持つ層も一定数存在する。この点が保育実践とどのように結びついているのかも、今後の検討課題と言えよう。



n=769

図 2. 8. 保育者の性別役割意識



n=769

図 2. 9. 保育者の性別役割経験（直接）



n=769

図2. 10. 保育者の性別役割経験（間接）

3. ジェンダーに関する意識と経験の関連

1章でも述べたように、保育は「ジェンダー化された職業」である。ここでいうジェンダー化とは、保育という職業が「女性特有の資質」や「母性」といった規範・言説と強く結びつけられてきたことを意味している。実際に、日本の保育現場は今なお女性比率が極めて高い。こうした環境下で働く保育者は、労働を通じて社会に残る性別役割分業の言説に日常的に晒されている可能性がある。同時に、女性保育者自身も一人の女性として、家庭や地域社会の中で同様の様々な言説を経験している。

一方で、保育者は次世代を担う子どもたちの集団生活を支え、そのジェンダー形成に深く関与する立場にある。保育者が持つ無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)や価値観は、日々の言葉がけや関わりを通じて、子どもたちの抱く「男らしさ/女らしさ」のイメージに多大な影響を及ぼし、現在の規範を再生産しうる。

したがって、保育というジェンダー化された職業に従事する女性たちが、これまでどのような性別役割を経験し、どのような意識を形成してきたかを検討することは極めて重要である。そこで本節では、対象を女性保育者(n=710)に絞ったうえで、性別役割に対する個人の「意識(価値観)」と、実際に職域や家庭で生じている「経験(実態)」の構造を詳細に検討し、その関連性について基礎的な分析を行うこととした。

3. 1. 意識の構造

19項目について、因子分析を行ったところ、2つの因子が抽出された。

1つ目の因子は、社会や組織のリーダーシップや公的な役割分担における、男性主導/女性補助という構造を否定する意識だと考えられる。ここから、「脱性別役割志向」と命名した。

次に、2つ目の因子は、「男性は稼ぐべき」「女性は守られるべき」といった、性別それぞれに対する期待が込められているものへの抵抗と考えられる。経済的・精神的な自立を重視し、性別に基づく性質という考えから自由であろうとする。ここから、「性別特性論否定」と命名した。

なお、2つの因子の相関係数は、0.119と極めて低い。このことは、脱性別役割分業志向を持ちながらも性別特性意識を捨てきれない、あるいはその逆といった意識の非一貫性を示唆している。

表3. 1. 意識に関する因子分析の結果

因子名/項目名	因子負荷量		共通性
	1	2	
第1因子：脱性別役割志向			
地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	0.894	0.222	0.848
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	0.890	0.206	0.835
家を継ぐのは男性であるべきだ	0.774	0.319	0.700
受付、接客・対応（お茶だしなど）は女性の仕事だ	0.766	0.316	0.687
家事・育児は女性がするべきだ	0.649	0.414	0.593
共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	0.643	0.352	0.537
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	0.607	0.423	0.593
組織のリーダーは男性の方が向いている	0.580	0.495	0.581
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	0.569	0.458	0.533
男性は人前で泣くべきではない	0.546	0.476	0.525
仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何か足りないと感じる	0.521	0.420	0.448
第2因子：性別特性論否定			
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	0.313	0.608	0.468
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	0.445	0.593	0.550
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	0.250	0.588	0.408
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	0.380	0.559	0.457
女性がか弱い存在なので、守られなければならない	0.262	0.554	0.376
女性には女性らしい感性があるものだ	0.189	0.530	0.316
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	0.180	0.527	0.310
女性は感情的になりやすい	0.133	0.490	0.258
寄与率	46.1%	6.4%	

n=710、因子間相関=0.119、因子抽出法：最尤法。

第1因子のクロンバックの α ：0.943

第2因子のクロンバックの α ：0.837

3. 2. 経験の構造

同様に 19 項目について、直接経験・間接経験それぞれで因子分析を行ったところ、いずれにおいても 2 つの因子が抽出された。しかも、項目構成は全く同じ（相関はそれぞれ 0.598 と 0.456 で中程度）であった。これは、世間一般で言われていること（間接経験）が保育の場にいる、あるいは保育を志してきた女性にも向けられている（直接経験）ということを示唆している。

表 3. 2. 直接経験の因子分析の結果

因子名/項目名	因子負荷量		共通性
	1	2	
第 1 因子：概念的ステレオタイプ			
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	0.664	0.410	0.610
組織のリーダーは男性の方が向いている	0.663	0.361	0.570
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	0.648	0.383	0.566
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	0.622	0.377	0.529
仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何か足りないと感じる	0.605	0.303	0.458
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	0.585	0.325	0.448
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	0.573	0.236	0.384
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	0.571	0.288	0.409
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	0.568	0.293	0.409
男性は人前で泣くべきではない	0.566	0.369	0.456
女性がか弱い存在なので、守られなければならない	0.531	0.323	0.387
女性には女性らしい感性があるものだ	0.450	0.307	0.296
女性は感情的になりやすい	0.444	0.261	0.266
第 2 因子：実務的ステレオタイプ			
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	0.336	0.814	0.776
地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	0.347	0.791	0.746
受付、接客・対応（お茶だしなど）は女性の仕事だ	0.459	0.695	0.694
共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	0.461	0.592	0.563
家事・育児は女性がするべきだ	0.521	0.530	0.552
家を継ぐのは男性であるべきだ	0.487	0.514	0.501
寄与率	47.1%	3.6%	

n=710、因子間相関=0.170、因子抽出法：最尤法。

第 1 因子のクロンバックの α : 0.910

第 2 因子のクロンバックの α : 0.908

表 3. 3. 間接経験の因子分析の結果

因子名／項目名	因子負荷量		
	1	2	共通性
第 1 因子：概念的ステレオタイプ			
仕事で成功しているも、結婚をしていない男性は何か足りないと感じる	0.748	0.299	0.649
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	0.722	0.395	0.677
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	0.659	0.402	0.595
男性は人前で泣くべきではない	0.646	0.395	0.574
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	0.640	0.311	0.507
組織のリーダーは男性の方が向いている	0.639	0.425	0.589
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	0.632	0.347	0.520
女性がか弱い存在なので、守られなければならない	0.599	0.351	0.483
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	0.581	0.455	0.545
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	0.573	0.513	0.592
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	0.537	0.458	0.499
女性には女性らしい感性があるものだ	0.493	0.407	0.408
女性は感情的になりやすい	0.467	0.319	0.320
第 2 因子：実務的ステレオタイプ			
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	0.376	0.800	0.781
受付、接客・対応（お茶だしなど）は女性の仕事だ	0.421	0.776	0.780
地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	0.396	0.767	0.744
家事・育児は女性がするべきだ	0.402	0.696	0.646
共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	0.396	0.694	0.638
家を継ぐのは男性であるべきだ	0.487	0.614	0.614
寄与率	54.9%	3.9%	

n=710、因子間相関=0.194、因子抽出法：最尤法。

第 1 因子のクロンバックの α : 0.936

第 2 因子のクロンバックの α : 0.932

1 つ目の因子は、性別役割分業の中でも組織や家族システムの中での中心的な役割／決定権に関するマクロな場面での性別役割規範が多く含まれていると考えられる。ここから、「概念的ステレオタイプ」と命名した。

2 つ目の因子は 1 つ目の因子に比べ、具体的な実務やケア労働の分担などマイクロな場面での性別役割規範が多く含まれていると考えられる。ここから、「実務的ステレオタイプ」と命名した。

なお、2つめに含まれる項目は、意識の分析では第1因子（脱性別役割志向）に含まれていたが、性別役割に関する実体験としては別種のものとして存在している。たとえば、意識の側面では「お茶出し（雑務）」の否定と「リーダーシップ」の平等化は同じ因子として統合されている。しかし、実際の間接・直接経験としては「雑務をさせられること」と「責任ある立場に就くこと」は別々の第2・第1因子として現れている。これは、頭の中では性別役割分担なのではないかと理解することと、現実の社会生活で雑務の押し付けと権限の付与が異なる次元で発生していることを示唆している。

さらに、経験の2つの因子間の相関係数はそれぞれ0.170と0.194で、有意ではあるが、ほとんど相関はないという結果になった。これは、概念的なレッテルを貼られる環境と、実務的な雑務を押しつけられる環境が必ずしも一致しないことを示唆している。たとえば、女性もリーダーになるべきだと研修で言われつつ（第1因子）、会議の準備や後片付けといった周辺の業務は慣例的に女性がしている（第2因子）といったダブルスタンダードの経験が考えられる。また、第1因子については職場で見聞きし、第2因子については私生活で感じるなど、異なる場や文脈での経験が一人に蓄積している可能性もある。

3. 3. 意識と経験の関連

上記で抽出された意識と経験の因子を用いて、その関連性を相関分析にかけた。結果は次の通りである。

	直接経験 概念的 ステレオタイプ	間接経験 概念的 ステレオタイプ	直接経験 実務的 ステレオタイプ	間接経験 実務的 ステレオタイプ
意識 脱性別役割志向	-0.116 **	-0.098 **	-0.108 **	-0.090 *
意識 性別特性論否定	-0.241 **	-0.190 **	-0.050	-0.077 *

n=710, ** : 1%, * : 5%

図3. 1. 意識と経験の相関

係数は大きくないものの、「実務的ステレオタイプ（直接）」と「性別特性論否定」を除く、各経験と意識のあいだに有意な負の相関がみられる。つまり、固定観念を感じる経験が多いほど、それに対する否定的な意識が強まる可能性を示唆している。特に、概念的ステレオタイプ（直接経験）と性別特性論否定意識については弱い相関関係があると言える。

ここからは、経験を重ねることで、価値観に同化するのではなく、むしろその不合理さを経験することで、内面では「そうあるべきではない」という批判的な意識が高まっている可能性がある。

3. 4. まとめ

分析の結果、女性保育者の性別役割に関する意識は、リーダーシップの発揮等の「脱役割志向」と、経済的・精神的自立を求める「性別特性論否定」の二層の構造となっていることが明らかになった。また、女性保育者の性別役割の経験については、組織決定権等の「概念的ステレオタイプ」と、雑務やケア労働等の「実務的ステレオタイプ」に分類され、直接・間接を問わず同様の構造で経験されていることが示された。さらに、これらの意識と経験の関連については、性別役割に関する経験を重ねているほど、それに対する否定的な意識が強まるという負の相関がかいまみられた。

以上の結果を踏まえ、保育という「ジェンダー化された職業」の特性と、保育者個人の人権意識の関連について考察する。まず、特筆すべきは、保育者が「一人ひとりの個性の尊重」を極めて重視している点である。専門職として子どもを一人の人格として捉える姿勢は、ジェンダー・バイアスに対しても鋭い違和感を抱く源泉となっている。しかし、その意識の高さに反して、大人の社会において依然として根強い性別役割の押し付けを直接・間接的に経験するという不一致があり、それらは精神的な負担や働く意欲の低下につながる可能性があると考えられる。

特に、保育が「女性特有の感性」や「母性」と結び付けられてきた文脈は、今も社会からの女性保育者への社会からの期待として作用している（職能の正当な評価が妨げられているのがその一つである）。一方で、保育者自身もそれらを肯定的に評価している面もある（前章で見たように、「女性には女性らしい感性がある」の肯定的回答率が高い）。さらに、女性が多い職場であっても、経験の因子が2つに分かれ、4割の人が雑務・ケア労働を経験している事実は、男性から女性への差別だけでなく、女性同士の中にある「伝統的な母親像・女性像」の再生産（例：先輩から後輩へ、あるいは保護者から保育者へ）が影響していることを示唆している。

保育者自身が経験する性別役割と保育の環境、専門職としての理念とが乖離を放置することは、子どもたちへのバイアスを伝播させるリスクをはらんでいる。保育者の「違和感」を個人の葛藤に留めるのではなく、保育の内外に潜む性別役割の枠組みから解放する環境を整備することが、子どもたちのジェンダー形成に関わる課題であると言える。

今後の分析では、これらの因子得点を用いて、「本人の意識は革新的だが、経験としては周辺的役割を強いられている層（不一致層）」や、「意識も経験も伝統的枠組みの中にいる層（適応層）」などの類型化を行い、それぞれの層が持つ人権意識との関連を精査することで、子どもたちへのジェンダー・バイアスの再生産を防ぎ、多様性を尊重する保育の実践につなげていくことが求められる。

4章 保育における人権意識向上に関する教材について

アンケート調査からは、愛媛県の保育者が高い人権意識を持ちながらも、日々の多忙な業務や社会的な性別役割意識の圧力の中で、時に人権擁護の視点が後景化する実態を明らかにしてきた。特に「子どもの権利」の尊重において、理念の理解と日常の保育実践をいかに結び付けるかは、現場における喫緊の課題となっている。

先行研究によれば、権利に関する推進するうえでの障壁の一つとして「適切な教材の不足」が挙げられる。特に乳幼児期の子どもたちに伝える／とともに考える際に、権利や人権という概念は抽象度が高く、難しい。そこで本研究では、保育者にとって最も身近な児童文化財であり、日常的に活用されている「絵本」に着目し、県内外で活躍する「おはなし屋えっちゃん（武知悦子氏）」に人権と絵本についてのお話をうかがった（インタビュー実施日：2026年3月18日）。以下では、実践者が語る絵本という教材の可能性について、当日ご紹介いただいた絵本とともに3点にまとめた。さらに、保育者養成校に長年勤務し、認定絵本士講座を担当する影浦による調査の所感を掲載する。

4. 1. インタビュー結果の概要

①「正解」を教えるのではなく「想像力」を育む

人権教育を正しい知識を教えることと捉えると、保育者は「正解」を教え込もうとしてしまう。しかし、武知氏は人権の根幹を「見えないものを想像する力」だと言う。

心って見えない。頭の中で考えてることわかる？ 隣の人。わからん。これがややこしい。見えないものをまず想像しよう。(中略)(遊びも)人権も想像力が一番大事やから。(隣の人が) どうやって思っとなやろうとか、とても大事です。

たとえば、『やさいさん』(tupera tupera、2010年、学研教育出版)や『心ってどこにあるでしょう?』(作:こんのひとみ、絵:いもとようこ、2018年、金の星社)、『じゃない!』(チョーヒカル、2019年、フレーベル館)といった絵本は、「見た目では判断しない」、「当たり前だと思っていたことがそうではないかもしれない」という気づきを(大人にも)与える。この想像する力が、差別のない社会への第一歩となる。

②「ストレートな表現」への違和感と「おもしろがる」視点

「悪口を言われると悲しくなるから言っはいけない」といった、教訓をストレートに伝える絵本は多く存在するが、武知氏は慎重な姿勢を見せている。

そうやって言いたいんやろっていうの(がはっきりしている絵本)はあんまり好きじゃな

いんよ。ストレートではなく、おお？そういうこと？が好き。(中略) みんなが楽しい、みんなが笑うのが人権、究極の。みんなが笑い合えるっていうのが、「あはは、おもしろ！」みたいな、それが人権だと思う。

ここでは『答えのない道德の問題 どう解く？』(文：やまざきひろし、絵：きむらよう・にさわだいらはるひと、2018年、ポプラ社)や『質問絵本』(五味太郎、2010年、ブロンズ新社)などをご紹介いただいた。物事を斜めからも眺め、疑い、悩む力を養う本である。人権を「勉強」にするのではなく、子どもたちが絵本を読んで笑い合い、多様な意見があって当たり前だと思える空間を作ること自体が、人権保障なのではないかという指摘は示唆に富む。

③子どもの内面へのまなざし

武知氏は自身の経験も踏まえて、目に見える反応が乏しい子どもや、集団になじめない子どもへの保育者のまなざしを捉え直すことも重要であると考えている。

「ハシビロコウはうごかなくても、かおがかわらなくても、「おいしい」とか「びっくり」とか「こわい」とか「たのしい」ってちゃんとおもっているんです。」、ここがすごい好き。(中略) でも、ちゃんと思ってるの。大人しい子がいてもちゃんと思ってるのと思ってる。これ大好き。『うごきません。』(作：大塚健太、絵：柴田ケイコ、2020年、パイインターナショナル)、私にとって人権。

また、『にげてさがして』(ヨシタケシンスケ、2025年、ポプラ社)のように、自分の居場所を自分で決めていい、気持ちを切り替えていけるというメッセージは、自分自身の人生を切り拓く力強い支えとなる。これも年齢によって感じ方が異なる絵本であるという。子どもだけでなく、大人にも響く絵本は、保育者自身の固定観念を崩し、子どもへのやわらかな視点を育むことにつながっていく。

重要なのはある特定の絵本が人権の絵本であり、正解があるというわけではないことである。絵本の魅力は、読む側の経験や年齢、その時の感情によって感じ方が変化する点にあると武知氏は言う。保育者に求められるのは、目の前の子どもとの生活を踏まえて、既存の絵本のメッセージが子どもたちの権利とどのようにつながるかという視点で捉え直すことができる専門性であると考えられる。直接的な権利教育の絵本も大切だが、「正解を教えようとする自分」を振り返り、子どもとともに楽しむこと、子どもから学ぶことが重要であるとも言い換えられる。絵本という媒体を通じて、保育者が子どもとともに想像力を働かせ、多様な感じ方を認め合うプロセスそのものが、人権教育の実践と言えるだろう。

4. 2. インタビューからの示唆

武知悦子氏は、おはなし屋えっちゃんとして活躍されている絵本コーディネーターである。平成23年から「おはなし会」を中心とした、親子ひろば「おはなしCAFÉ」を主宰。絵本コーディネーターとして、様々なシチュエーションに合った「絵本の選書」を行っている。また、腹話術を習得し、相棒「どんぐりお」と共に活動を展開している（愛媛県人権教育講師プロフィールより）。

これまで、愛媛県内の幼児、小学生、中高生、大学生、保育者を対象に人権に関する研修会、講座を開催してきている。私たちは、研修会開催において大切にされていること中心にインタビューを実施した。その結果、以下の5点に整理できる。

①「フツー」を問い直す

まず、第1に大切にされていることは、私たちがもっている「フツー」を問いなおすということだ。「フツー」とは、常識であり、無意識の思い込みとなってしまうと偏見にもなりかねない。私たちはどうしてもこうした見えない枠組みを社会的、文化的に形成されてしまっている。

日常生活において、人はどうしても「フツー」だと思い込んでいるこれまでの経験や知識を頼りに物事を判断してしまう。武知氏が研修会で伝えようとしていることは、無意識に「フツー」だと思いこんでしまっていることが、他者にとっては「フツー」ではないことに気付かせることである。そして、私の「フツー」と他の人の「フツー」が違うということに、参加者自らが主体的に気づくことができるしかけがたくさんある。

②絵本の有効性

武知氏は、この目に見えない「フツー」がそれぞれ違っていることを顕在化させ、違っていいということ、その違いを認め合うために絵本を活用している。なぜ、絵本が有効なのか。絵本は、子どもからおとなまで、自らの経験を投影させて理解させるからだという。自らの経験を投影する時、絵本の解釈は多様に顕在化する。そして、武知氏が開催する研修会では、参加者一人ひとりの絵本の解釈を表現に導く点に特徴がある。楽しい雰囲気と安心感、リズムのある読み聞かせの技術によって足場架けすることで、参加者が思ったことを表現する。そして集ったメンバー間での違いが認められたときに、「フツー」が多様であることに気づく。そしてそれまでの自らの「フツー」が広がり、深まる。

たとえば、絵本『やさいさん』は、土の上の葉っぱから土の下の野菜を想像し、「スッポン！」と言いながらページをめくると、土の下の野菜が抜けるという内容だ。子どもも大人も、何の野菜があるのだろうと想像しながら読む。武知氏は、「スッポン！」と参加者全員で声を合わせてページをめくる。発声や動きといった身体的な活動が、心を動かす経験となって、生きた理解や知識に繋がる。

③想像力

3つ目は、一人ひとりが自ら考えること、想像力である。想像力は、発達的には見立て遊びの中からはじまっている。近年、見立て遊びが苦手な子どもが増えているという。保育現場では、子どもだけでなく、子どもを援助する若い保育者も見立て遊びが苦手だという声も聞かれるとのことだった。

④笑い・ユーモア

4つ目に笑うこと。武知氏の読み聞かせ、おはなしには、笑いがあふれている。表現技術によって笑いを引き起こしていることだけでなく、受け止め方に「間違い」がないからではないだろうか。大人はすぐに正しいことを伝えようとするが、子どもの方が柔軟に多様な考えを表現するという。大人が考える文化、社会では間違いであっても、興味をもって褒める。悪口も、どんな表現も認められる。

ぐりちゃんという腹話術人形の存在も欠かせない。人形には、自己を投影しエンパワーする力がある。普段は言えないこと、やれないことを腹話術人形のぐりちゃんが言ってくれたり、やってくれることで参加者は解放されるのだ。

⑤エンパワーメント

こうしたしかけによって参加者がエンパワーされる。印象的だったのはろうそくの形をした木のおもちゃだ。木製の円柱の上部に、木製の赤い炎がはまっている。炎は手で動かすことはできるが、手を使わずに炎の部分を外に出すことができるという。武知氏は、「頭を柔らかくして考えてみて」と言った。手を使わないということは・・・と考えて「息を吹きかけるんですか？」と尋ねると「その通り」という答えが返ってきた。やってみていいのだろうか戸惑っている様子を見て、武知氏は、すぐに「やってみて！」と言った。少し息を吹きかけると、少し動く。私には無理だと思い、諦めようとしたら、「諦めたらだめ、やってみて、できるから」と励ます。この言葉にこんな私でもできるだろうか、チャレンジしてみたいのだろうかと思えた。何度も何度も息を吹きかけて炎が外れたときの達成感は、日常生活の中でめったに味わうことのできない解放感だった。

人権という人が人らしく生きていくために認められている権利を回復するためには、目に見えない心（意識）を動かす時間が必要だ。そして、心を動かす経験には、笑顔や発声といった、姿勢、情動的活動が欠かせない、何よりも相手の心を動かすエンパワーメントの重要性を体験をもって理解することができた。

参考文献

- 明柴聰史, 2023, 「子どもの権利と保育実践に関する研究」『富山短期大学紀要』59 巻, pp. 19-28.
- 愛媛県, 2024, 「人権問題に関するアンケート調査の結果について」, <https://www.pref.ehime.jp/uploaded/attachment/142250.pdf> (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 愛媛県, 2025, 「愛媛県人権施策推進基本方針 (第四次改訂)」, <https://www.pref.ehime.jp/page/7641.html> (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 厚生労働省, 2018, 『保育所保育指針解説』フレーベル館。
- セーブ・ザ・チルドレン, 2022, 「学校生活と子どもの権利に関する教員向けアンケート調査結果」, <https://www.savechildren.or.jp/scjcms/press.php?d=3898> (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 松山市, 2024, 「2022 (令和 4) 年度人権問題に関する市民意識調査の結果」, <https://www.city.matsuyama.ehime.jp/shisei/jinken/jinkenishikichosa/R4isikityousa.html> (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 文部科学省, 2024a, 「今後の幼児教育の教育課程、指導、評価等の在り方に関する有識者検討会 最終報告」, https://www.mext.go.jp/content/20241017-mxt_youji-000038497_1.pdf (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 文部科学省, 2024b, 「学校基本調査ー令和 6 年度 結果の概要ー」, https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/2024.htm (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 文部科学省, 2026a, 「初任者研修 令和 6 年度実施状況調査結果」, https://www.mext.go.jp/content/20260226-mxt_kyoikujinzai01-100002375_1.pdf (2026 年 3 月 25 日確認) .
- 文部科学省, 2026b, 「中堅教諭等資質向上研修 令和 6 年度実施状況調査結果」, https://www.mext.go.jp/content/20260227-mxt_kyoikujinzai01-100002375_1.pdf (2026 年 3 月 25 日確認)
- 全国保育士会, 2018, 「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」, <https://www.z-hoikushikai.com/about/siryobox/book/checklist.pdf> (2026 年 3 月 25 日確認) .

基礎集計表

(すべて N=769)

性別	度数	%
男性	36	4.7
女性	710	92.3
その他・回答しない	23	3.0

年齢	度数	%
20代	152	19.8
30代	145	18.9
40代	217	28.2
50代	182	23.7
60代以上	73	9.5

保育者としての勤務年数	度数	%
5年未満	131	17.0
5年以上10年未満	122	15.9
10年以上15年未満	135	17.6
15年以上25年未満	188	24.4
25年以上	193	25.1

保有する資格・免許 (複数選択可)	度数	%
幼稚園教諭専修免許状	6	0.8
幼稚園教諭一種免許状	142	18.5
幼稚園教諭二種免許状	514	66.8
保育士資格	736	95.7
社会福祉士	41	5.3
その他の学校段階の教員免許	59	7.7

最終学歴	度数	%
高等学校卒業	7	0.9
専門学校卒業	110	14.3

短期大学卒業	489	63.6
大学卒業	154	20.0
大学院修了	5	0.7
その他	4	0.5

勤務する園の種類	度数	%
保育所	493	64.1
幼稚園	53	6.9
認定こども園	222	28.9
その他	1	0.1

園の設置区分	度数	%
公立	498	64.8
私立	253	32.9
その他	18	2.3

園の所在する地域	度数	%
東予	194	25.2
中予	404	52.5
南予	171	22.2

園内の立場	度数	%
施設長・園長	79	10.3
副施設長・副園長・教頭	48	6.2
幼稚園教諭・保育士・保育教諭	627	81.5
その他	15	2.0

雇用形態	度数	%
正規職員	560	72.8
非正規職員	209	27.2

勤務形態	度数	%
常勤（フルタイム）	623	81.0
非常勤（パートタイム、短時間勤務）	146	19.0

	Q1. 保育者養成で扱われたことのある内容をすべて選んでください。		Q2. 入職後の研修で扱われたことのある内容をすべて選んでください。	
	度数	%	度数	%
体罰の防止	356	46.3	477	62.0
不登園対応	162	21.1	269	35.0
児童虐待への対応	492	64.0	564	73.3
特別支援教育	515	67.0	607	78.9
特異な才能のある児童生徒の支援	95	12.4	144	18.7
帰国・外国人幼児への指導	114	14.8	146	19.0
国際理解教育	104	13.5	104	13.5
子どもの貧困	358	46.6	361	46.9
主権者教育	94	12.2	105	13.7
人権教育	528	68.7	596	77.5
男女共同参画	243	31.6	290	37.7
性犯罪・性暴力防止のための教育	175	22.8	298	38.8
児童生徒性暴力等の防止等	138	17.9	207	26.9
セクシュアル・ハラスメント	158	20.5	363	47.2
障害のある教職員等への合理的配慮等	102	13.3	176	22.9
心のバリアフリー	171	22.2	229	29.8
いじめ防止	245	31.9	287	37.3
性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童への対応	98	12.7	223	29.0
いずれも扱われなかった	54	7.0	31	4.0
保育者養成・課程を経験していない	53	6.9	—	—

Q3. 子どもの権利条約（児童の権利に関する条約）を知っていますか。	度数	%
全く知らない	11	1.4
名前だけ知っている	110	14.3
内容について少し知っている	526	68.4
内容までよく知っている	122	15.9

Q4. 子どもの権利としてふさわしいと思う内容をすべて選んでください。	度数	%
すべての子どもは、大人と同じように1人の人間であり人権を持っている	751	97.7
子どもは義務や責任を果たすことで権利を行使することができる【誤】	591	76.9
子どもは自分と関わりのあるすべての事について意見を表明でき、その意見は正当に重視される	571	74.3
子どもは家庭でも学校でもどのような場所においても、あらゆる暴力から守られる	701	91.2
障害のある子どもを含むすべての子どもは、社会に積極的に参加し、インクルーシブな教育を受けられる	641	83.4
子どもは必要な医療・保健サービスや社会保障制度を利用し、十分な生活を送ることができる	679	88.3
子どもは成長途上のため、子どもに関する事はいかなる場合も大人が子どもに代わり決めるよう推奨される【誤】	628	81.7
子どもは遊んだり、休んだりする権利を持っている	597	77.6
すべての子どもは性別や人種の違いで差別されず、同じ権利を持っている	711	92.5
いずれもふさわしくない【誤】	764	99.3

※【誤】については「ふさわしくない」を選択した者の度数・割合を表示

Q5. 以下の言動を他の保育者がしたとしたら、あなたは違和感を覚えますか。	まったく違和感を覚えない		違和感を覚えない		違和感を覚える		とても違和感を覚える	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
朝、母親に抱かれて、なかなか離れられない子どもに「ずっと抱っこしてもらっていると恥ずかしいよ」と言葉をかける。	6	0.8	17	2.2	297	38.6	449	58.4
制作活動で子どもが描いた作品をみて、「そこ違うよ。もう一枚描いてみる？」とだけ言っ	3	0.4	16	2.1	219	28.5	531	69.1

て、描きなおすように働きかけた。								
排泄の失敗への対応をその場で行ったり、周囲に知らせたり、その失敗を責める言葉がけをする。	1	0.1	8	1.0	120	15.6	640	83.2
子どもが、友だちをたたく等、良くないことをした際に、執拗に責めるような言葉がけをする。	2	0.3	24	3.1	249	32.4	494	64.2
子どもが保育者に話しかけた際、「いま忙しいから後にして」と言う。	2	0.3	77	10.0	361	46.9	329	42.8
お迎えに来た保護者に「A君は、今日はケンカをしてお友だちを泣かせてしまいました」と、他の保護者にも聞こえるように言う。	2	0.3	8	1.0	154	20.0	605	78.7
自分から訴えてトイレに行くことができるようになった子どもに対して、「おしっこ出ない」と訴えていても、トイレに行くように促す。	7	0.9	72	9.4	389	50.6	301	39.1
集団行動をするための言葉がけをした際、言葉がけを聞かない子どもに「○○しないなら○○できないからね」と言葉をかける。	6	0.8	67	8.7	356	46.3	340	44.2
ごはんをこぼした子どもに対して、床に落と	5	0.7	4	0.5	75	9.8	685	89.1

したものを拾って食べるように促す。また、ほかの子どもが大勢いる前でそのことを指摘する。								
なかなか寝つけずにいる子に「早く寝てよ。あなたが寝ないと仕事が出来ないんだよね」と言う。	3	0.4	6	0.8	120	15.6	640	83.2
寝ずに話をしている子どもに対して、外で寝るように言ったり、布団を友だちの布団と離して敷いたりする。	3	0.4	46	6.0	281	36.5	439	57.1
どなったり、「○○しなさい」との言葉や子どもが怖がるもの（鬼等）を使ったりして、子どもを保育者の思いどおりに動かそうとする。	2	0.3	18	2.3	202	26.3	547	71.1
子どもの人数チェックをする際、子どもの頭を手ではたくようにして人数を数える。	3	0.4	16	2.1	172	22.4	578	75.2
並ぶときなどに、子どもの自発的行動を待たず、腕を掴んで引っ張る。	3	0.4	16	2.1	249	32.4	501	65.1
挨拶をしてきたか否かにかかわらず、特定の子どもにだけ「おはよう」と言葉がけをする。	4	0.5	8	1.0	90	11.7	667	86.7
いつまでも泣いている男の子に、「男の子だからいつまでも泣かな	4	0.5	11	1.4	171	22.2	583	75.8

い」や、乱暴な言葉遣いをする女の子に「女の子だからそんな言葉を使ったらいけない」と注意する。								
少食の子に対して、子どもの意見を聞かず、初めから非常に量を少なくして配膳する。	4	0.5	41	5.3	309	40.2	415	54.0
寝かしつける際に、いつも同じ子どものそばにばかりつく。	13	1.7	63	8.2	258	33.6	435	56.6

Q6. 日本の社会には、人権にかかわるいろいろな問題がありますが、あなたは特にどのような問題に関心をお持ちですか。あてはまるものをすべて選んでください。	度数	%
女性	436	56.7
子ども	577	75.0
高齢者	273	35.5
障がいのある人	542	70.5
同和問題	228	29.6
外国人	175	22.8
エイズ患者・HIV感染者	97	12.6
ハンセン病患者・回復者・その家族	87	11.3
犯罪被害者・その家族	136	17.7
性的マイノリティ（性的指向、性別不平等）	267	34.7
インターネット上の人権侵害	338	44.0
北朝鮮当局によって拉致された被害者等	105	13.7
被災者	171	22.2
刑を終えて出所した人・その家族	115	15.0
アイヌの人々	60	7.8
ホームレスの人々	83	10.8
人身取引	117	15.2
職場における人権侵害（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）	426	55.4

その他	6	0.8
特になし	25	3.3

Q7. あなたは、子どもの人権を守るために特に必要なことは、どのようなことだと思われますか。最もあてはまるものを1つ選んでください。	度数	%
子どものための人権相談や電話相談等の相談機関を充実させる	68	8.8
子どもの人権を守るための啓発広報、情報提供を進める	32	4.2
体罰の禁止を徹底させる	17	2.2
子どもに、他人に対する思いやりの大切さを教える	117	15.2
子どもへの虐待や暴力などの犯罪に対して、取締りを強化する	103	13.4
いじめや虐待など子どもの人権に関して、学校教育、社会教育を充実させる	131	17.0
家庭で子どもにしつけをする	24	3.1
子どもの個性を尊重する	164	21.3
教師の人間性、資質を高める	85	11.1
その他	17	2.2
わからない	11	1.4

Q8. 次のことについて、あなたはどのように思いますか。	そう思う		どちらかといえばそう思う		どちらかといえばそう思わない		そう思わない	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	13	1.7	209	27.2	213	27.7	334	43.4
女性には女性らしい感性があるものだ	54	7.0	272	35.4	192	25.0	251	32.6
女性は感情的になりやすい	46	6.0	264	34.3	208	27.0	251	32.6
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	7	0.9	58	7.5	197	25.6	507	65.9
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	29	3.8	160	20.8	288	37.5	292	38.0

女性はか弱い存在なので、守られなければならない	14	1.8	96	12.5	264	34.3	395	51.4
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	9	1.2	102	13.3	245	31.9	413	53.7
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	3	0.4	49	6.4	256	33.3	461	59.9
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	3	0.4	28	3.6	164	21.3	574	74.6
男性は人前で泣くべきではない	6	0.8	25	3.3	147	19.1	591	76.9
組織のリーダーは男性の方が向いている	4	0.5	33	4.3	190	24.7	542	70.5
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	4	0.5	38	4.9	184	23.9	543	70.6
家事・育児は女性がするべきだ	4	0.5	32	4.2	183	23.8	550	71.5
受付、接客・対応（お茶だしなど）は女性の仕事だ	3	0.4	28	3.6	153	19.9	585	76.1
仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何か足りないと感じる	4	0.5	39	5.1	169	22.0	557	72.4
家を継ぐのは男性であるべきだ	1	0.1	26	3.4	152	19.8	590	76.7
地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	1	0.1	24	3.1	156	20.3	588	76.5
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	1	0.1	29	3.8	150	19.5	589	76.6

共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	2	0.3	39	5.1	156	20.3	572	74.4
------------------------------	---	-----	----	-----	-----	------	-----	------

	Q9. 次のことについて、あなたは直接言われたり聞いたりしたことがありますか。		Q10. 次のことについて、あなたは直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがありますか。	
	度数	%	度数	%
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	339	44.1	434	56.4
女性には女性らしい感性があるものだ	413	53.7	492	64.0
女性は感情的になりやすい	512	66.6	520	67.6
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	414	53.8	406	52.8
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	251	32.6	346	45.0
女性がか弱い存在なので、守られなければならない	267	34.7	324	42.1
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	315	41.0	344	44.7
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	314	40.8	377	49.0
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	317	41.2	327	42.5
男性は人前で泣くべきではない	297	38.6	308	40.1
組織のリーダーは男性の方が向いている	271	35.2	319	41.5
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	239	31.1	316	41.1
家事・育児は女性がするべきだ	450	58.5	468	60.9
受付、接客・対応（お茶だしなど）は女性の仕事だ	339	44.1	416	54.1
仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何か足りないと感じる	228	29.6	273	35.5
家を継ぐのは男性であるべきだ	382	49.7	413	53.7

地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	372	48.4	421	54.7
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	343	44.6	397	51.6
共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	368	47.9	425	55.3