

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン

GIRLS LEADERSHIP

REPORT 2023

女の子および若年女性が リーダーになるための

政策提言書



「ガールズ・リーダーシップ・レポート2023」について

01.ABOUT

01-1	はじめに	01
01-2	レポート要約	01
01-3	調査手法	03
01-4	言葉の定義について	03
	(1) 「女の子および若年女性」の定義について	03
	(2) 「リーダーシップ」の定義について	04

02.SOCIETY

日本における女の子および若年女性のリーダーシップの現状 05

02-1. 政治

2-1-1	今こそ平等な力を。プランの調査から見る女の子の政治参加	05
2-1-2	年齢・ジェンダーに配慮した政治参画をめぐる課題	06

02-2. 経済

2-2-1	職場における女性の管理職割合	09
2-2-2	若年女性の働く環境と賃金格差	12
2-2-3	若年女性の起業サポート	14
2-2-4	ケアワークにおけるジェンダーギャップ	15

02-3. 地域社会の課題

2-3-1	女の子および若年女性の人口移動の実態と取り組み事例	17
-------	---------------------------	----

女の子および若年女性の リーダーシップ 21

- 03-1 プランの調査から見えるリーダーになることへの意欲の低さ 21
- 03-2 生徒会活動に見る女の子の消極性 24

女の子および若年女性のリーダーシップの 発揮を阻害する日本の現状 26

- 04-1 ジェンダー・ステレオタイプと自尊感情の低さ 26
- 04-2 進路選択におけるジェンダーギャップ 30
- 04-3 ICT教育の重要性と課題 33
- 04-4 学校環境及び地域社会を構成する大人のジェンダーギャップ ... 34
- 04-5 性教育の欠如 39

女の子および若年女性の リーダーシップを推進する意義 42

- 05-1 政治 43
- 05-2 経済 44
- 05-3 地域社会 45

提言 女の子のリーダーシップを 育むために必要なこと 47

- 保護者／家族への提言 47
- 学校への提言 47
- 政府および自治体への提言 48
- 地方自治体への提言 51
- 政党への提言 51
- 民間企業への提言 52



MESSAGE

**すべての女の子と若年女性たちへ
プラン・インターナショナルからの
メッセージ** 55

ADDENDUM

**日本の女の子および
若年女性のリーダーシップを
めぐる諸課題** 57

A. 政治 57

- (1) 議員への立候補を断念した理由 57
- (2) 女性候補者を増やすためのイギリスの取り組みと日本の現状 58
- (3) 年代別投票率と被選挙権年齢引き下げの議論 59

B. 経済 60

- (1) 男女の結婚および出産・育児への意識の変化 60

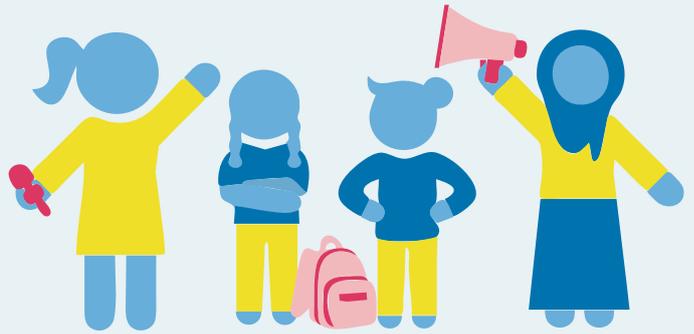
C. 女の子のリーダーシップに関する補論 63

- (1) ヤングケアラーにおけるジェンダーギャップ 63
- (2) 親の期待におけるジェンダーギャップNHK調査から見えること 64

COMMENTS

専門家からのコメント 66

- 大崎麻子（特活 Gender Action Platform 理事） 66
- 小木曾 麻里（SDGインパクトジャパン 代表取締役社長） 67
- 田中沙弥果（特定非営利活動法人Waffle Co-Founder） 68
- 三浦まり（上智大学法学部教授） 69
- 室橋 祐貴（日本若者協議会 代表理事） 70



参考文献・資料・インターネット _____ 71

図表一覧

図 1	第49回衆議院議員総選挙における年齢別候補者数	_____	07
図 2	第49回衆議院議員総選挙における 主要政党男女別立候補者数	_____	07
図 3	G7諸国のジェンダーギャップ指数(経済分野)	_____	10
図 4	雇用形態、性、年齢階級別賃金	_____	13
図 5	6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の推移	_____	15
図 6	育児休業取得率の推移	_____	16
図 7	豊岡市の若者回復率	_____	18
図 8	リーダーになりたくない理由	_____	23
図 9	「女の子」「男の子」という言葉から思い浮かぶ言葉	_____	27
図 10	自分への満足感の推移(日・米)	_____	29
図 11	学校種類別進学率の推移	_____	31
図 12	大学(学部)学生に占める女子学生の割合	_____	32
図 13	本務教員総数に占める女性の割合	_____	35
図 14	月末1週間の就業時間が 60時間以上の就業者の割合(性・年齢層別)	_____	61
図 15	結婚・家族に関する未婚者の意識:第15回調査(2015年)	_____	62

01.ABOUT

「ガールズ・リーダーシップ・レポート2023」について

01-1 はじめに

「ガールズ・リーダーシップ・レポート2023」（以下、レポート）は、日本の女の子および若年女性が「政治・経済・地域社会」でリーダーとして活躍するための提言をまとめたものである。

思春期から社会に出る時期に、女の子は進学や進路、また親密な関係のパートナーとのつながり、結婚や出産など、ライフステージの変化をいくつか経験する。**この大事な年齢期に女の子および若年女性が政治の場や職場、学校、地域社会、家庭などで自分の意見を述べ、自分が望む選択をするためには、「男の子だから」「女の子だから」というジェンダー・ステレオタイプの解消は不可欠である。さらに家庭・学校・地域社会、そしてメディアといった、女の子を取り巻く環境におけるジェンダー平等の推進が図られて初めて、女性のリーダーシップとエンパワーメントは実現し得る。**また、彼女たちが性別にかかわらず、政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する機会が等しく平等に保障されることは、女性差別撤廃条約の精神に基づくものである。

本レポートは、女の子と若年女性が自己決定し、所属する集団の中で意見を表明できることができて初めて、彼女たちが学んできたことの実践につながるという確信に立って、女の子および若年女性のリーダーシップを促進するための現状を整理、分析し、その上で提言を行うものである。

01-2 レポート要約

女の子はなぜリーダーになることを選択しないのだろうか。

この疑問から、本レポートは政治・経済・地域社会を柱に、女の子および若年女性がリーダーになることを躊躇し、後述するように「自分はそのキャラではない」と諦めてしまう理由を考察している。

政治の場では女の子および若年女性が参画しない背景に、政党活動への参画における年齢制限や、政治に関心があっても、参議院議員で30歳、衆議院議員や地方議会議員で25歳になるまで立候補できない被選挙権年齢の問題が挙げられる。また、被選挙権年齢に達したとしても長時間労働による家事労働との両立の難しさやハラスメント行為、「政治は男のもの」とする、

立候補そのものを躊躇させる慣習やジェンダー・ステレオタイプが存在している。

経済の分野を見ても、非正規雇用で働く若年女性の割合が高いことは、将来管理職や経営者となる可能性を狭めているほか、男女の所得格差に影響している。また、急成長を続けるICT業界においても、理系を求める風潮や長時間労働という業界の課題が、若年女性の就職を妨げている。さらに、ケアワーク（家庭内での家事・育児・介護等の無償労働）の担い手としての女の子および若年女性への期待が、女性が男性と同等の条件で、職場で活躍することを困難にさせている。

地域社会においては、「女の子だから」というジェンダー・ステレオタイプが強固なものとなり、ケアワークの負担がより重くのしかかってくる。その結果、女の子および若年女性は都市圏への移動を選択するなど、地域社会の過疎化、高齢化にもつながる結果が生まれている。

背景にあるのが、彼女たち自身も年齢が上がるにつれて自己のうちに確立していくジェンダー・ステレオタイプである。ジェンダー・ステレオタイプは高校生の時点で、親や教員など身近な大人から投げかけられることや、学校環境や地域社会の固定化された性別役割に接するうちに内面化され、固定化されていく。この固定化されたジェンダー・ステレオタイプは、女の子の進学への親の期待の低さや、進路選択における理系に進む女の子の割合の低さにもつながり、結果として彼女たちの就職にも影響を及ぼすことになる。

もうひとつ、女の子および若年女性に影響を及ぼすのが、包括的性教育の欠如だ。包括的性教育は、性だけではなく、自尊感情や他者の尊重、多様性の受け入れなど、多岐にわたる。日本では人権教育においてこれらの教育は行われているが、自己の心身の発達と性と組み合わせて教えられていないのが現状である。自尊感情を教育課程において育むことは、その後の進学や就職にも影響し得るものであり、権利の尊重は、異なる他者の権利の尊重にもつながるものだ。女の子および若年女性がリーダーシップを発揮するには、上記の課題に対し、政府や政党、地方自治体、地域社会、学校、メディア、そして保護者／親がなし得ることは多い。とりわけ女の子が成長途上にあり、進学や進路というライフステージの選択に大きな影響を与える段階であることを強く認識し、女の子たちの決定を受け入れ、尊重し、暴力にさらされることのない社会や制度づくりを推進する必要がある。

そして何よりも、学校や地域社会で、学んだことを活かし、声を上げ、自己決定ができること、

PICK UP

ジェンダー・ステレオタイプを打ち破り、 リーダーになることを選択するのは、 女の子・若年女性自身。

その権利をすべての女の子および若年女性が持っているということを、彼女たち自身が理解し、所属する家庭や学校、職場、地域社会などあらゆる場で、自分自身の選択と決定に責任を取る、強い意志が求められる。

ジェンダー・ステレオタイプを打ち破り、リーダーになることを選択するのは、女の子自身なのだ。

01-3 調査手法

レポートは、内閣府を含む中央省庁及び内閣府が公表するデータを基本的に用いる。また、レポートでは記載にあたり元号をすべて西暦に統一して記載している。

レポートでは、女の子および若年女性のリーダーシップに関する課題を提起しているが、データの不足から、インターセクショナリティ（intersectionality）の課題に触れることはできなかった。「交差性」とも呼ばれるこの概念は、人種、性別、階級、性的指向、性自認など、複数のアイデンティティが組み合わさることで起きる差別の現状に目を向け、マイノリティの中でもさらに焦点の当たりづらい差別を受けている当事者が置かれた状況に配慮した、画一的ではない支援の必要性を提起している。インターセクショナリティに配慮した個別データにもとづく調査および提言活動は、今後の課題とすることを申し添えたい。

01-4 言葉の定義について

(1) 「女の子および若年女性」の定義について

プランでは、15～24歳の世代を「ユース」として区分し、これまでとりわけこの世代が抱える課題を取り上げ、調査を行ってきた。

本レポートでは、この世代に属する女性を「女の子および若年女性」と呼称する。具体的には、日本の学制にならひ、中学3年生から24歳までを対象とする。なお、「女の子」と個別に記載する場合は、教育機関に所属する女性を、「若年女性」と記載する場合はそれ以外の女性を



示すこととする。

また15～24歳のうち、使用した統計データによって年齢が区分されている場合は、その都度年齢を記すものとする。

(2) 「リーダーシップ」の定義について

2019年にプランが行った調査¹では、リーダーシップについて以下のように定義している。

“私たちは「リーダーシップ」を人々のグループや組織を率いること、と定義します。リーダーには、家族、従業員、草の根活動家、有権者など、必ずフォロワーがいます。この調査に参加した女の子や若年女性によると、最も顕著なリーダーシップの資質は、社会的およびジェンダー的な正義のために努力することや集団で意思決定を行うこと、他者に力を与え、助ける方法で導くことです。”²

近年のリーダーシップ教育において、リーダーは家族やコミュニティ、職場といった、何らかの社会的集団において役職につく者として必ずしも想定されておらず、個々の人間が主体的に、責任意識をもって課題解決に取り組むことが必要であると考えられている³。リーダーとともに活動するメンバー（フォロワー）は、リーダーの一方的な命令で支配されるのではなく、リーダーが指し示すビジョンを達成するために、主体的に行動を起こすことが期待される。

すべての人は、家族やコミュニティ、職場、政府、公的機関など何らかのコミュニティに所属している。組織内外の関係者に対する尊厳をもって課題に向き合い、解決のために取るべき方法で模範となるべき姿勢を示す自律性こそが、プランの考えるリーダー像である。

リーダーシップの定義は流動的であり、世代によっても変化している。本レポートではこの点も踏まえながら、女の子および若年女性のリーダーシップについて考えていきたい。

1. Plan International, RESEARCH REPORT: Taking the Lead: Girls and Young Women on Changing the Face of Leadership, 2019. (2022/9/16最終アクセス) https://www.plan-international.jp/about/pdf/201906_TakingTheLead.pdf

2. Plan International, op.cit., p.7.

3. 参照:日向野幹也『高校生からのリーダーシップ教育入門』(ちくまプリマー新書, 2018年), ジェームズ・M・クーゼス, バリー・Z・ボズナー(関美和訳)『リーダーシップ・チャレンジ [原書第五版]』(海と月社, 2014年)。

02.SOCIETY

日本における女の子および若年女性のリーダーシップの現状

日本の女の子や若年女性のリーダーシップの重要性は指摘されるものの、これまでとくに女の子のリーダーシップに着目して、データを用いて包括的に現状を見ているものは少ない。本レポートでは、具体的に政治、経済、地域社会の3つの側面から女の子のリーダーシップについて考えていく。

02-1 政治

2-1-1 今こそ平等な力を。プランの調査から見る女の子の政治参加

2022年に、プランが公表したレポート「今こそ平等な力を:女の子と若い女性の政治参加」⁴は、日本を含む29カ国の15～24歳の女の子および若年女性2万9000人を対象に、政治分野への参画状況に焦点を当てたアンケート調査である。調査からは、回答者の97%が「政治に参加することは重要」と認識しており、貧困や失業、環境、教育、健康などの幅広い分野の政治課題への関心が示された。また、投票や署名活動への参加、学校内にある運営委員会への参加など、さまざまな形で政治的活動に参加する機会が増えていることも明らかになった。

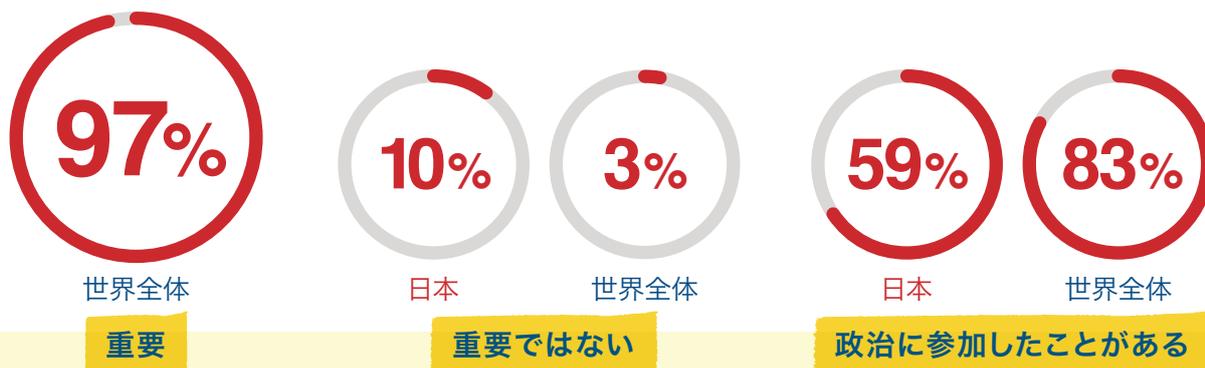
一方、「政治家が自分たちの意見を尊重している」と回答したのは3人に1人で、「関心がある問題についての政治家の決定に満足している」と回答した人は11%に過ぎなかった。女の子および若年女性たちは、自分たちの声を届け意思決定に関与するには、政治に参加することが重要であることは十分に理解している一方で、固定化されたジェンダー規範や女性の政治家や活動家へむけられるハラスメントなどにより、政治活動に参画することを躊躇する傾向も指摘されている。

調査には、日本から1000人が参加した。「女の子や若年女性が政治に参加することは重要ではない」という意見に同意する人は、世界全体では3%であるのに対し、日本では10%となり、世界全体では「投票も含め何らかの形で政治に参加したことがある」と回答した人は83%で

4. Plan International, "THE STATE OF THE WORLD'S GIRLS 2022 Equal Power Now: Girls, Young Women & Political Participation" (Oct. 2022). <https://www.plan-international.jp/about/pdf/SOTWGR-2022-EN-SD.pdf>

5. 公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「日本における調査:ファクトシート」(2022年10月)https://www.plan-international.jp/about/pdf/Japan-Country-Factsheet-SOTWG22_JP.pdf

政治に参加することは…



あるのに対し、日本は59%と著しく低い結果となり、日本の女の子および若年女性が諸外国に比べて政治参加に消極的であることが明らかになった⁵。

2-1-2 年齢・ジェンダーに配慮した政治参画をめぐる課題

列国議会同盟 (IPU) によると、2022年12月現在、190カ国の女性国会議員割合の平均は6.4%で、半数以上を占めた国は、ルワンダ (61.3%)、キューバ (53.4%)、ニカラグア (51.7%)、ニュージーランド (50.4%)、メキシコ (50.0%)、アラブ首長国連邦 (50.0%) の6カ国のみである⁶。また、UN WOMENは2022年9月現在で、女性の国家元首がいる国は13カ国、首相など行政のトップがいる国は15カ国を数える一方、閣僚に占める女性の割合の世界平均は21%で、閣僚に占める女性の割合が50%以上である国は14カ国にとどまる、として、現在のペースでは、元首の地位における男女平等の達成には130年はかかると推測している⁷。

日本の場合、この数字はさらに低い。政治における代表制については、2018年には国会議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律（「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」）が施行された。同法は2021年には改正され、政党の取り組みを促すとともに、国・地方公共団体の施策を強化することが定められた。しかし、国会議員の女性比率は衆議院が9.9%、参議院の女性議員比率25.8%であり、IPUが発表する女性国会議員比率ランキングでは190カ国中164位である (2022年12月現在)。地方議会においても同様の状況にあり、都道府県議会で女性議員の割合が11.6% (2621人中305人)、市区町村議会で14.8% (2万9606人中4381人)、都道府県知事は47人中2名、政令指定都市市長は20都市中1名、市区町村長は1721人中39名だった⁸。

また、女性に限らず若い世代からの立候補自体が少ない。衆議院議員・都道府県知事・都道

6. Inter-Parliamentary Union, Monthly ranking of women in national parliaments, as of 15 Jan. 2022. <https://data.ipu.org/women-ranking?month=12&year=2022>.

7. UN WOMEN, Facts and figures: Women's leadership and political participation, as of 8 Dec 2022. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

8. 内閣府男女共同参画局「女性の政治参画マップ 2022」(2022年9月) <https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map22c.pdf>

PICK UP

国会議員は 女性・若い世代が少ない。

府県議会議員・市区町村長・市区町村議会議員の被選挙権は満25歳以上、参議院議員は満30歳以上であることが要件となるが、**2022年3月10日時点で女性の国会議員の平均年齢は54.5歳、男性議員は57.0歳であり、国民全体の性別・年齢構造に比べて、国会議員は女性・若い世代が少ない(図1・2参照)**⁹。

図1 第49回衆議院議員総選挙における年齢別候補者数¹⁰

注:同候補者は性別の区分は明らかにされていない。

区分	25~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~69歳	70歳以上	合計	最高年齢	最低年齢
小選挙区計(定数289)	10	64	218	280	198	87	857	86	25
比例代表計	9	63	214	287	197	47	817	80	25
候補者計	14	85	264	339	252	97	1,051	86	25

図2 第49回衆議院議員総選挙における主要政党男女別立候補者数¹¹

区分	自由民主党			立憲民主党			公明党			日本維新の会			日本共産党		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
小選挙区	255	22	277	177	37	214	9	0	9	80	14	94	73	32	105
比例代表	277	33	310	195	44	239	40	4	44	82	14	96	19	21	40
候補者数	303	33	336	196	44	240	49	4	53	82	14	96	84	46	130
区分	国民民主党			NHKと裁判してる党			れいわ新選組			社会民主党			支持政党なし		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
小選挙区	15	6	21	17	10	27	9	3	12	4	5	9	0	0	0
比例代表	19	8	27	8	3	11	16	5	21	6	9	15	2	0	2
候補者数	19	8	27	20	10	30	16	5	21	6	9	15	2	0	2

9.内閣府男女共同参画局「男女共同参画の最近の動き」(2022年3月10日)6頁。<https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/ikenkoukan/82/pdf/1.pdf>

10.総務省「令和3年10月31日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査 速報資料:年齢別候補者数」(2021年10月20日)
<https://www.soumu.go.jp/senkyo/49syusokuhou/index.html>

11.総務省「令和3年10月31日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査 速報資料:党派別男女別候補者数」(2021年10月20日)
<https://www.soumu.go.jp/senkyo/49syusokuhou/index.html>

女性議員の割合



190カ国平均



日本衆議院



議員への立候補を断念した理由は、補論 A (1) で詳述しているが、**立候補を断念した女性の場合、その理由として「政治は男性が行うもの」というジェンダー・ステレオタイプや、ケアワークの両立の難しさを挙げる割合が高い**ことが指摘されている。実際、ホームページなどで紹介されている国会議員の一日のスケジュールによると、朝の 8 時頃からの所属政党での会合から本会議、委員会活動、支援者の面談、夜のパーティー出席など長時間にわたる業務が続きがちであり、ケアワークとの両立は極めて困難であることが推測される¹²。長時間労働を前提としない働き方が導入されない限り、女性、とりわけ子育て期の女性にとって立候補することは困難である。また、女性の候補者を増やすための具体的取り組みと各政党執行部、とりわけ与党による女性議員を増やすための意思の低さも課題といえる（補論 A (2) 参照）。

そもそも、**党員資格に「(満) 18 歳以上」「成人」であることを要件に掲げる政党が多数である**¹³ことから、**ユースの政党活動への参加は限定的になりやすい**。例えばアメリカの民主党の次世代の若手リーダー候補の育成を行うボランティア団体「Young Democrats of America (YDA)」は、参加資格を「36 歳以下」としており、10 代のうちから、選挙プロセスへの参加や政治課題の学習、政策提言活動を推進することを行っている¹⁴。こうした機会を早い段階から経験できることは、ユース世代が政治に関心を持ち、具体的に行動を起こすきっかけを生み出すことにつながる。

もう一点、18 歳から 24 歳までの投票率は必ずしも高くないこと¹⁵はしばしば指摘されるが、日本で若者の政治参画を阻む要因に被選挙権年齢と選挙権年齢の開きがあることにも注意が必要である。NHK が 2019 年に全国の地方議員 3 万 2450 人を対象に実施したアンケート（有効回答数 1 万 9325 人）で、**議員になりたいと思った年齢について聞いたところ、最も高いのが 40 代で 29%、次いで 50 代 27%、30 代 17%であり、10 代以下で議員になりたいと考えた**

12. 参考：衆議院「先輩秘書のある一日 平成26年合格、平成26年採用」https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_annai.nsf/html/statics/osirase/senpaihishonoaruitiniti.htm; 衆議院平将明公式HP「1日のスケジュールこんな感じ。」(2008年4月22日)<https://www.taira-m.jp/2008/04/1.html>; 【一日密着】国会議員山田太郎の1日！国会議員ってどんな1日なの？(2020年11月5日)<https://taroyamada.jp/cat-other/post-2462/>

13. 党員の要件に「満18歳以上」がある政党は自由民主党、公明党、日本維新の会、国民民主党「18歳以上」とする政党は立憲民主党、日本共産党、「成人」とする政党ははれいわ新選組(党員ではなく「れいわオーナーズ」)、年齢制限を設けていないのが社会民主党、NHK党、参政党。

14. Young Democrats of America、<https://www.yda.org/>。

15. 2021年10月に行われた第49回衆議院議員総選挙では、10歳代が43.21%、20歳代が36.50%(全年代を通じた投票率は55.93%)、2022年7月に行われた第26回参議院議員通常選挙では、10歳代が35.42%、20歳代が33.99%。全年代を通じた投票率は52.05%だった。総務省「国政選挙における年代別投票率について」https://www.soumu.go.jp/senkyo/senkyo_s/news/sonota/nendaibetu/

PICK UP

ロールモデルとなる 女性政治家がいない。

者は3%、20代と回答した者は9%に過ぎなかった¹⁶。

被選挙権年齢は議会における若い議員の割合と関連しており、被選挙権年齢が高くなるほど、若い議員の割合が低くなるという傾向があるというIPUの調査もある¹⁷。プランが2022年に公表した女の子と若い女性の政治参加に関するレポートでは、**女の子と若年女性の政治参加を阻む課題として最も高かったのは「政治への参画を鼓舞するような政治家がいない」(26%、世界平均32%)**であり、次いで**「政治家は、女の子/若年女性である私の話に耳を傾けてくれないと思う」(26%、世界平均35%)****「女の子や若年女性の政治参画を積極的に受け入れている政治家が見当たらない」(23%、世界平均31%)****「ロールモデルとなる女性政治家がいない」(20%、世界平均18%)**だった¹⁸。

政党への入党の年齢制限や被選挙権年齢は、同年代のロールモデルを作り出せないことと、女の子および若年女性が、自身が直面する課題を解決するために政治活動に参画したくてもできず、結果、政治への関心の低下や、参画意欲の減退につながる可能性がある。女の子および若年女性が政治参加に関心を持ち、将来自身が政治家になることを望んだとしても、その意欲に応える制度設計になっていないことに、注意を向ける必要がある。

02-2 経済

2-2-1 職場における女性の管理職割合

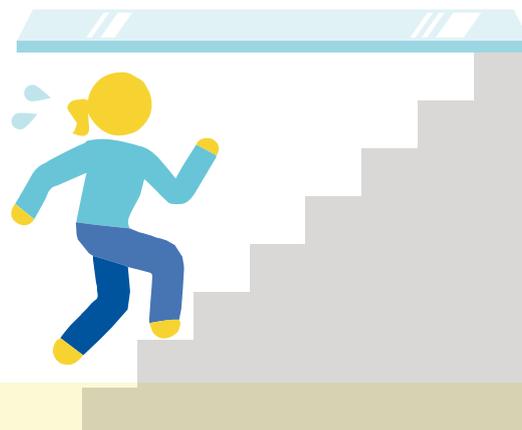
経済協力開発機構(OECD)の2021年時点調査によると、15～24歳の女の子および若年女性に特化すると、2021年度の労働力率はOECD平均で43.8%なのに対し、日本は49.7%¹⁹だった。同区分でのパートタイムで働く若年女性の割合は42.0%であり、OECD平均(37.6%)よりも高い状況にある²⁰。

16.NHK選挙WEB「議員3万2千人大アンケート」(2019年4月)<https://www.nhk.or.jp/senkyo/database/touitsu/2019/questionnaire/giin/>
17.那須俊貴「主要国における被選挙権年齢(資料)」国立国会図書館「レファレンス」833巻(2020年6月)62-3、66-8頁。<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11504141>

18.公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、前掲注4、15頁

19.OECD、Labour force participation rate, by sex and age group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872>

20.OECD、Employment: Share of employed in part-time employment, by sex and age group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746>



若年女性の非正規雇用が多いことは、管理職、経営職に占める女性の割合の伸び悩みにもつながる。国際労働機関（ILO）が公表した世界各地の女性の活躍や昇進を阻むガラスの天井に関するレポート²¹では、**アフリカを除く多くの地域で、大学以上の高等教育に進む女の子の割合は男の子より高い一方、労働力人口は、女性が2人に1人、男性は4人に3人であり、1991～2019年までに職場における女性の管理職の割合は最も高い北米地域で36.2%、アジア太平洋地域は19.96%だった。**

世界経済フォーラムが毎年公表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 2022 (The Global Gender Gap Report 2022)」における経済分野で、日本は121位であり、G7諸国と比較しても、女性の管理職比率や同一労働における賃金の男女間格差は依然として低いレベルにある（図3参照）。

図3 G7諸国のジェンダーギャップ指数(経済分野)²²

国	総合順位	経済分野 (順位)	労働参加率 の男女比	同一労働における 賃金の男女間格差	推定勤労所得 の男女比	管理的職業 従事者の 男女比	役員に占める 女性の割合	
ドイツ	10位 (0.801)	75位 (0.695)	42位 (0.861)	105位 (0.586)	13.89%	29位 (0.734)	94位 (0.391)	36.00%
フランス	15位 (0.791)	40位 (0.737)	32位 (0.870)	82位 (0.628)	11.82%	26位 (0.752)	60位 (0.551)	45.30%
英国	22位 (0.780)	44位 (0.733)	37位 (0.865)	42位 (0.710)	12.28%	91位 (0.607)	52位 (0.583)	37.80%
カナダ	25位 (0.772)	43位 (0.736)	31位 (0.872)	71位 (0.657)	16.11%	47位 (0.702)	62位 (0.551)	31.90%
アメリカ	27位 (0.769)	22位 (0.778)	53位 (0.831)	11位 (0.772)	17.65%	61位 (0.666)	29位 (0.706)	29.70%
イタリア	63位 (0.720)	110位 (0.603)	99位 (0.693)	114位 (0.567)	7.64%	96位 (0.581)	97位 (0.376)	38.80%
日本	116位 (0.650)	121位 (0.564)	83位 (0.750)	76位 (0.642)	22.52%	100位 (0.566)	130位 (0.152)	12.60%

21.以下のデータ出典:ILO、BEYOND THE GLASS CEILING: WHY BUSINESSES NEED WOMEN AT THE TOP、Sep 2019、<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

22.World economic Forum、Global Gender Gap Report 2022 (July 2022)をもとに作成。https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

PICK UP

女性が責任ある仕事を避ける背景には、長時間労働やケアワークと仕事の両立ができる職場環境ではないことがある。

日本政府が2020年に公表した「第5次男女共同参画基本計画」によると、企業や役所、団体などの職場で、女性が管理職に就く割合は2019年時点で14.8%にすぎなかった。また2022年7月現在、東京証券取引所第一部市場上場企業の女性役員割合は9.1%で、2021年時点において、732企業(33.4%)に女性役員がおらず、女性役員がいない企業が過半数を占めている業種は、不動産業や海運業など、33業種中9業種に上る²³。

プランが、18歳以上の学生以外の男女1000名に実施した、リーダーシップに関するアンケート調査²⁴によると、リーダーといった責任ある職に就くことについて「やりがいがありそう」(男性43.2%、女性37.9%)と肯定的な捉え方がある一方、「仕事量が増えた(増えそう)」(男性38.5%、女性46.1%)、「労働時間が長い(長そう)」(男性30.1%、女性37.1%)、「家庭やプライベートの両立がづらい(つらそう)」(男性19.9%、女性26.8%)というネガティブなコメントが続いた。このアンケート結果は、**女性が責任ある仕事を避ける背景として、長時間労働やケアワークと仕事の両立ができる職場環境ではないことや、男性の育休取得率の低さ見られるように、女性の家事労働への負担の大きさが、リーダーといった責任ある職に就くことを躊躇させることが考えられる。**

上述のアンケート調査では、ジェンダー規範が原因で、女性の上昇志向が抑えられる傾向にあることも明らかにされている。責任のある職務を避ける理由として「労働時間が長くなると家庭生活との両立が困難」などの回答が見られた²⁵。また、女性リーダーには、「感情的」、「決断できない」、「統率力ではなく場の調整役」、などの固定的なイメージがある²⁶。職場におけるリーダーに対する期待と、女性に対する固定化されたイメージのギャップが、女性がリーダーになることへの意欲を阻んでいると考えられる。

23.内閣府男女共同参画局「女性役員情報サイト 1 上場企業における女性役員の状況」<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>
24.公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「日本における女性のリーダーシップ2021」(2021年4月)
https://www.plan-international.jp/activity/pdf/210405_leadership.pdf

25.「あなたはリーダーなど責任ある仕事についてどのように考えますか」という問いに対し「家庭やプライベートの両立がづらい(つらそう)」を選択した女性は26.8%、男性19.9%、「家事との両立がづらい(つらそう)」を選択した女性は27.5%、男性は12.3%だった。公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、同書、48頁。

26.公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、同書、57-60頁参照。

2-2-2

若年女性の働く環境と賃金格差



若年女性が非正規雇用に占める割合の高さや、管理職比率の低さは、男女間の賃金格差を生み出している。厚生労働省の調査では、2021年の平均賃金は男女計30万7400円だが、男性33万7200円、女性25万3600円となり、男性を100とした時、女性の賃金は75.2で、大きな格差が見られた²⁷。20～24歳の賃金をみると、男性が21万5400円、女性が21万700円で、男性より4700円低かった。年齢が上がるにつれ、格差が大きくなり、男性の最も賃金が高い55～59歳では、男性41万3600円に対し、同年齢の女性は27万3300円であり、格差は14万300円になっている²⁸。

20～24歳の男女の賃金格差に学歴を加えると、さらに格差が際立つ。図4に見られるように、男性では、高校卒業者の賃金は20万4300円、専門学校卒業者は21万2000円、高専・短大卒業者は21万2100円、大学卒業者は23万1100円、大学院卒業者は24万5800円だが、女性は高校卒業者が19万円、専門学校卒業者が21万5700円、高専・短大卒業者が21万200円、大学卒業者が22万7500円、大学院卒業者は24万3000円だった。若年層では大きな差はないものの、年齢が上がるにつれて性別による賃金格差が広がる現状が浮き彫りになっている²⁹。

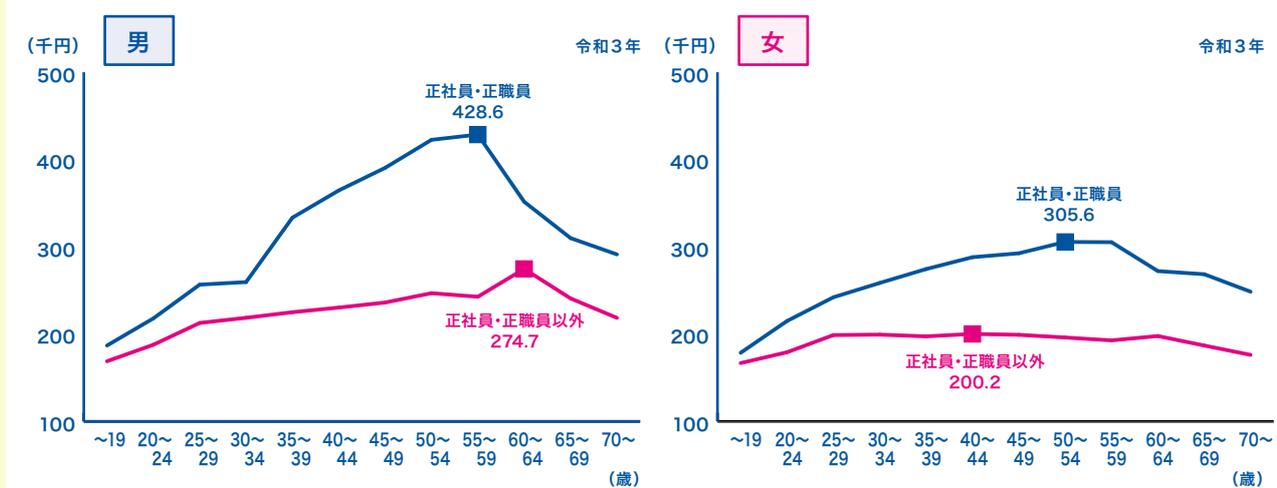
27.厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要(1)一般労働者の賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/01.pdf>

28.厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要(2)性別にみた賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/02.pdf>

29.厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要(3)学歴別にみた賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/03.pdf>

20～24歳の男女の雇用形態別の賃金をみると、男性では、正社員・正職員の賃金が21万8000円であるのに対し、正社員・正職員以外の賃金は18万7800円。女性では、正社員・正職員の賃金が21万5000円に対し、正社員・正職員以外の賃金が17万9200円だった。若い世代では正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金格差は大きくないものの、図5が示すように年齢が上がるにつれて格差が拡大していることが分かる(図4参照)³⁰。

図4 雇用形態、性、年齢階級別賃金³¹



30.厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要(6) 雇用形態別みた賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/06.pdf>

31.厚生労働省、同書。

2-2-3

若年女性の起業サポート



日本政策金融公庫総合研究所が全国の18歳から69歳までの男女を対象に行った「起業と起業意識に関する調査」では、起業関心層（経営経験がなく、現在起業に関心がある人）は16.0%、起業家（2013年以降に自分で事業を起業し、現在も経営している人）は1.9%だった。年齢（起業家は起業時の年齢）を比較すると、「29歳以下」の割合は起業家では30.1%、起業関心層では28.4%であり、若い世代が、起業に関心があることが指摘される。実際、2017年の起業家数16万人中、男性が11.6万人、女性が4.4万人、そのうち25歳以下の起業家の割合は、男性が4.7%、女性が3.4%であり、男女ともに40歳以下の起業家の割合は、起業家全体においても高い状況にある³²。

性別をみると、起業家と起業関心層では男性の割合が女性よりも高いのに対して、起業無関心層では女性の割合が男性よりも高く、最終学歴をみると、「大学・大学院」の割合は起業家では58.4%、起業関心層では55.7%と、起業無関心層（42.1%）よりも高い。また、職業経験においても、起業家は、管理職経験のある割合が41.0%を占め、起業家で営業職経験のある人は40.2%だった³³。

このことは、職業経験や職種、管理職経験が起業に影響することを意味する。加えて、米

32. 中小企業庁「2019年版 中小企業白書」(2019年4月26日)167-8頁。https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap2_web.pdf

33. 日本政策金融公庫総合研究所「「起業と起業意識に関する調査」～アンケート結果の概要～」(2019年1月17日)https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kigyoushiki_190117_1.pdf

PICK UP

介護を支えるインフラと制度への投資により 女性の雇用率は78%上昇し、 雇用の84%は正規雇用となるとされる。

バブソン大学と英ロンドン大学による「Global Entrepreneurship Monitor (GEM 調査)」で指摘されている、学校における起業に関する授業や、起業を支える社会的・文化的規範が調査対象国平均に比べ日本が低い³⁴ことも、女の子の起業を妨げる要因と考えられる。企業の代表を男性とみなすジェンダー・ステレオタイプとその解消については、学校における教育が今後求められる。

2-2-4 ケアワークにおけるジェンダーギャップ

ILO の研究によると、ケアエコノミーに投資すれば、2030 年までに 2 億 8000 万人、2035 年までにさらに 1900 万人の雇用が創出されると推計され、介護への投資により、女性の雇用率は 78% 上昇し、雇用の 84% は正規雇用となるとされる。さらに、GDP の 4% を投資すれば、数百万人の雇用が創出され、その費用は、所得と雇用の増加により増加する
 税金から一部賄われ、GDP の 3% に近づくと指摘された³⁵。

図 5 6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の推移(2001年~2021年)一週全体、夫婦と子供の世帯³⁶

(時間、分)

	夫					妻				
	2001年	2006年	2011年	2016年	2021年	2001年	2006年	2011年	2016年	2021年
家事関連	0.48	1.00	1.07	1.23	1.54	7.41	7.27	7.41	7.34	7.28
家事	0.07	0.10	0.12	0.17	0.30	3.53	3.35	3.35	3.07	2.58
介護・看護	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
育児	0.25	0.33	0.39	0.49	1.05	3.03	3.09	3.22	3.45	3.54
買い物	0.15	0.16	0.16	0.16	0.18	0.42	0.40	0.41	0.36	0.33

日本では、ケアワークの多くが家庭で女性によって無報酬で行われている。「令和3年社会生活

34.日本の評価は以下で見ることができる。Global Entrepreneurship Research Association, Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption (2022) pp.134-5 <https://gemconsortium.org/file/open?fileId=50900>

35. Jerome De Henau, Costs and benefits of investing in transformative care policy packages: A macrosimulation study in 82 countries, ILO Working Paper 55, March 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_839252.pdf

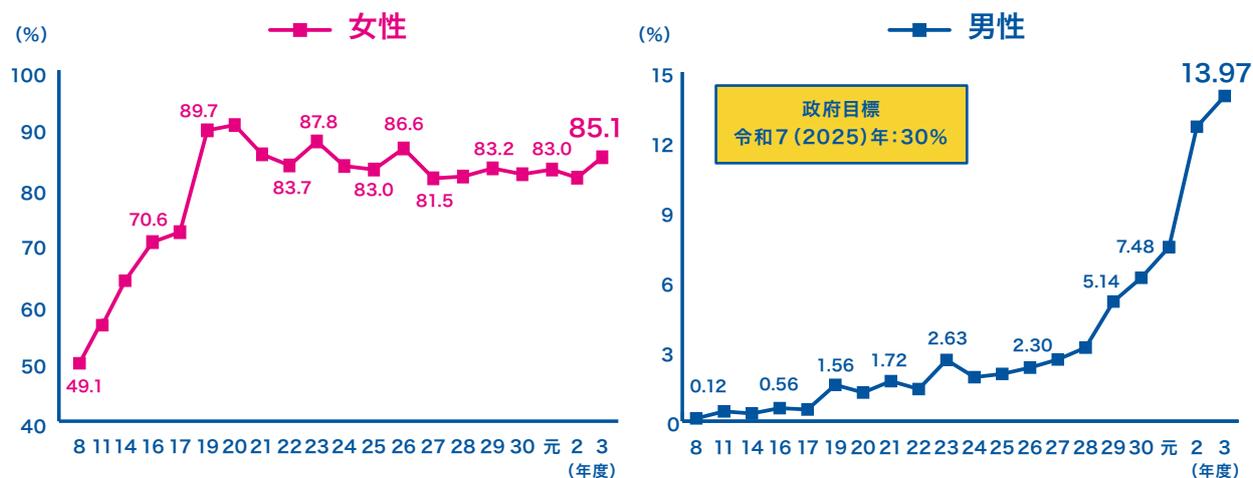
36.厚生労働省「令和3年社会生活基本調査:生活時間及び生活行動に関する結果 結果の概要」(2022年8月31日)、5頁。<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/pdf/gaiyoua.pdf>



基本調査」によると、家事関連時間は、男性は51分、女性は3時間24分で、男女間で費やす時間の差は2時間33分と大きい。また、15歳以上でふだん家族を介護している人は653万4000人で、このうち女性が約6割を占めている(図5参照)³⁷。

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や育児休業を取得しやすい雇用環境の整備などが掲げられた。背景には、女性の育児休業取得率が8割台で推移する一方、男性は2021年度で前年度比13.97%と、上昇傾向にあるものの未だ低い水準にあり、取得したとしても約5割が2週間未満の短期の取得にとどまる現状がある。育児休業制度を取得しない理由について尋ねたところ、「収入を減らしたくなかったから」(男性正社員41.4%、女性正社員13.5%)、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」(男性正社員27.3%、女性正社員10.8%)などが上位を占めており、「家計を支えるのは男性」「ケアワークは女性の仕事」といったジェンダーステレオタイプが育児休業の取得を躊躇させる要因となっていることが見て取れる(図6参照)³⁸。

図6 育児休業取得率の推移³⁹



37.厚生労働省、同書、4-7頁。

38.厚生労働省「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」(2022年11月18日)5-8頁。<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

39.厚生労働省、同書、8頁。

PICK UP

家族の都合により

本来望んでいた決定とは異なる選択となることは、女の子・若年女性の充足感を下げ将来への希望を奪いかねない。

ケアワークを女性の仕事と捉える傾向は、補論 C (1) で示したように、近年社会的関心を高めているヤングケアラーにおいても同様であり、家族の世話をする回数や、費やす時間は男の子より女の子の方が多く、長いことが指摘されている。

女の子および若年女性にとってヤングケアラーとして日常生活を送るということは、自分より家族のケアが優先されるために、大学に進学するときも地元の学校を選んだり、家族に負担がかからない国公立の学校のみを受験したり、場合によっては経済的理由から進学を諦めてしまったりすることにもつながる可能性がある。**女の子および若年女性の自己決定が、家族の都合により本来望んでいた決定とは異なるものとなることは、彼女たちの充足感を下げ、将来への希望を奪いかねない。**ヤングケアラーの背景にあるケアワークをするのは女性の役割というジェンダー・ステレオタイプに基づく固定化された性役割への期待を、次世代に引き継ぐことは、女の子および若年女性の将来の選択に大きく影響することを、改めて理解すべきである。

02-3 地域社会の課題

2-3-1 女の子および若年女性の人口移動の実態と取り組み事例

総務省の「住民基本台帳人口移動報告結果」によると、2021年の日本国内における市区町村間移動者数は524万7744人(前年比-0.2%)、都道府県間移動者数は247万6640人(前年比0.5%)であり、3大都市圏(東京圏・名古屋圏・大阪圏)はすべて転入超過となった。都道府県間移動者数を年齢別にみると、20～24歳が56万7238人と最も多い。**男女別の都道府県間移動者数は、20～24歳の男性が最も多く、次いで25～29歳の男性、20～24歳の女性の順となっている⁴⁰。**

元総務相の増田寛也氏と日本創成会議・人口減少問題検討分科会が2014年に公表した、いわ

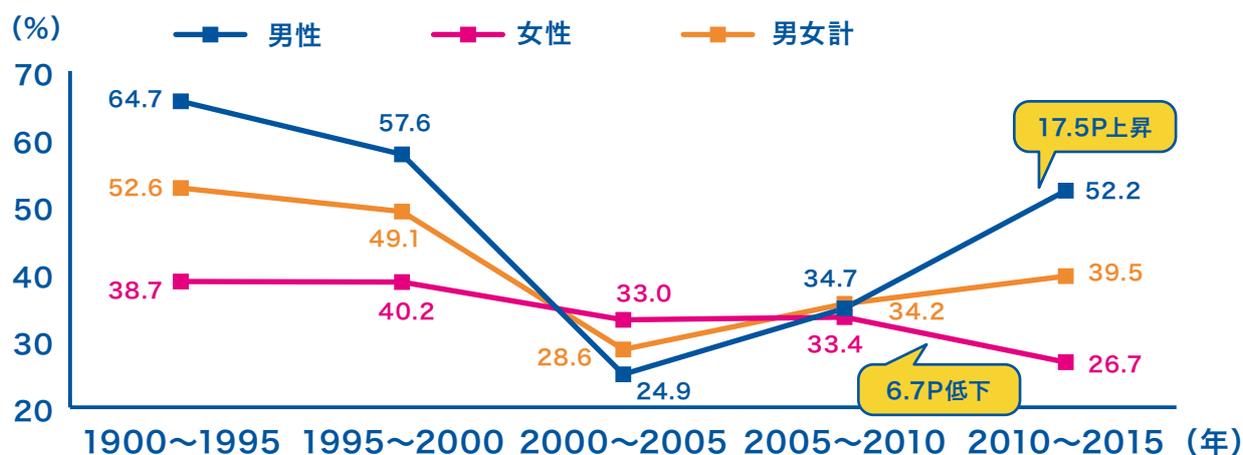
40. 総務省「住民基本台帳人口移動報告2021年結果 結果の概要」(2021年1月28日)、1-2頁。<https://www.stat.go.jp/data/idou/2021np/jissu/pdf/gaiyou.pdf>



ゆる「増田レポート」は、①人口集中が進む大都市圏での少子化の急激な進行（出生率の低さ）と、②人口転出が進む地方では、2040年までに20～39歳の女性人口が5割まで落ち込むと、人口が維持できずに消滅する可能性が高くなる「消滅可能性都市」が、896市区町村（全国の自治体の49.8%）に及ぶという推論を示し、人口対策として20～39歳の女性の都市部への移動への関心を高める結果となった⁴¹。

若い女性が大都市圏へ移動する背景には、女性が働きやすく、働き甲斐のある仕事がないという課題があげられる。こうした課題に取り組む自治体のひとつに、兵庫県豊岡市がある。同市では、高校を卒業した若者の多くが進学・就職で大阪や京都、兵庫県内の都市部へ移動するため、10歳代は転出超過になっている。同市は、20歳代の転入超過数の占める割合を「若者回復率」と定義し、促進のための施策を進めている。背景には、男性の若者回復率はV字回復しているのに対し、女性の若者回復率は25年間減少傾向が続いており、2010～2015年の間に男性とのギャップが2倍にまで広がったことに対する危機感がある（図7参照）。

図7 豊岡市の若者回復率⁴²



41. 増田寛也『地方消滅 - 東京一極集中が招く人口急減』(中公新書、2014年)

42. 豊岡市「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」(2021年3月)4頁。https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/016/732/gg0401.pdf

PICK UP

男性中心の社会規範の見直し、 女性が働きやすい環境整備の重要性。

豊岡市は、若者回復率における男女格差について、若年女性に「豊岡に暮らす価値が認められていない」ことを要因と考え、以下の理由を挙げている。

「とりわけ若い女性たちに選ばれていないのは、①豊岡市が男性中心の社会であって、社会的、経済的分野において女性が専ら補助的な役割を担ってきたこと、②近年、大都市・大企業等において、女性の採用や定着率向上、ダイバーシティの取り組みが進んだこと、③ジェンダーギャップの解消が進む世界の状況がよりはっきり見えてきたことなどによって、『豊岡に暮らす価値』の相対的低下が進んだためだとみられます。」⁴³

この現状を踏まえ、市では「地方創生総合戦略」に、「女性に選ばれるまち（ジェンダーギャップの解消）」を新たな視点に加え、男性中心の社会規範の見直し、女性が働きやすい環境整備の重要性を政策の柱に掲げている⁴⁴。豊岡市は、商工会議所と連携し、職場におけるジェンダーギャップの解消を目指す「ワークイノベーション推進会議」を開催（2022年4月1日現在82事業所が参加）し、市内企業の経営者や管理職、人事担当者、女性社員など、それぞれを対象に、アンコンシャスバイアスへの対応やフェアな人事評価のあり方、リーダーシップスキルの習得などの研修を継続的に実施している。また、従業員意識調査の結果を含む、独自の評価基準に基づく表彰制度「あんしんカンパニー（豊岡市ワークイノベーション表彰）制度」を設置するなど、構造的な性差別を解消するための取り組みを後押ししている⁴⁵。その他、女性市職員のリーダーシップ研修を含めた研修制度の実施、子育て中の女性のためのハローワーク出張相談や就労を希望する女性のためのセミナーの開催など、女性の固有のニーズに寄り添った活動を行っている。

人口流出問題を引き起こす、女の子や女性にとって魅力的な就職先や生活環境ではないという状況の根底に潜むのは、就労やケアワーク、社会規範などあらゆる場面で見られるジェンダーギャップである。同市では、生活におけるジェンダーギャップについての調査も実施しており、家事について「もっと夫が担うべき」と考える人は女性で48%いるのに対し、男性では

43. 豊岡市、同書、5頁。

44. 豊岡市「第2期豊岡市地方創生総合戦略 2020年度～2024年度」（2020年12月）、6-12頁。https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/014/339/sougousenryaku_2.pdf

45. 豊岡市「あんしんカンパニー2021（豊岡市ワークイノベーション表彰）表彰事業者決定」（2022年4月4日）<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/1008794/1019248/1021284.html>



「適当だと思う」（41%）と「適当かわからないがこのままでいい」（34%）を合わせると75%が現状でよいと考えていることや、分担の仕方については、男女ともに「特に決めたわけではなく、なんとなく」（男性48%、女性42%）が最も多いことが分かった。これを踏まえて、家庭や地域社会でのジェンダーギャップに気づき、どのように変革すべきかを市民主体で考えるための施策を展開している⁴⁶。

女性が社会で活躍する機会を奪うと同時に、労働人口の減少と出生率の低下による税収の低下など、社会的な損失・経済的な損失を生んでいること、何よりもジェンダーの公正（フェアネス）の問題であることは地域の政策立案者は認識する必要がある。誰一人取り残さず、多様なニーズに配慮したうえでジェンダーギャップを解消するには、これまでの「常識」を疑い、多様性を活かした制度設計のあり方が改めて、問われている。

46. 豊岡市の施策例として以下参照。豊岡市「ジェンダーギャップを考える意見交換会を開催しました」（2021年11月8日）<https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/1008845/1019238/1018387.html>

03.THEME

女の子および若年女性のリーダーシップ

前セクションでは政治・経済・地域社会における女性の現状を見てきた。そこで浮かび上がるのは、女の子や若年女性のリーダーシップが発揮されることが難しい状況だ。そもそも女の子および若年女性のリーダーシップはどのように形成されるのだろうか。本セクションでは、プランの調査や、日本の生徒会における選出プロセスの課題から、彼女たちがリーダーシップを発揮できる環境づくりについて考える。

03-1 プランの調査から見えるリーダーになることへの意欲の低さ

プランが、2019年に発表したレポート『リーダーになる (Taking the Lead)』は、日本を含む世界19カ国の1万人以上の女の子とユース女性を対象に実施した、リーダーに関する意識調査をまとめたものである。日本からは15～24歳の538名がアンケート調査に回答したが、他の調査対象国と比べ、リーダーになる意欲や「自分にその資格がある」とは考えていない傾向が強いことが分かった⁴⁷。

- 53%が何らかの分野でリーダーになることを望んでいる（19カ国平均は76%）
- 日本では（自らの）リーダーとしての能力に「かなり自信がある」と「少し自信がある」との回答が27%（19カ国平均は62%）
- 理想の女性リーダー像は、高いコミュニケーション能力、共感力と協調性を持ち、（特にジェンダー平等や女性の権利擁護について）何らかの変化を起こす力を持った人物が挙げられた。
- 72%が「リーダーの地位にある女性が、女性であるために正当に扱われていない」と考え、60%が「リーダーの地位にある女性が、身体の一部を不本意に触れられたことがある」、38%が「リーダーの地位にある女性が尊敬されるためには、リーダーの地位にある男性よりも頑張らなければならない」と思っている。
- 彼女たちは「日本社会では女性は仕事とキャリアを両立させることが困難で、妊娠・出産が、女性がリーダーになることにとって大きな障壁である」と認識している。一方、「女性に対する差別をなくすこと」がリーダーになる動機とも繋がっている。

47.公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「リーダーになる～女の子と若い女性が考えるリーダー像の意識調査～日本版報告書」(2019年) https://www.plan-international.jp/about/pdf/2003_TakingtheLead_jp_report.pdf

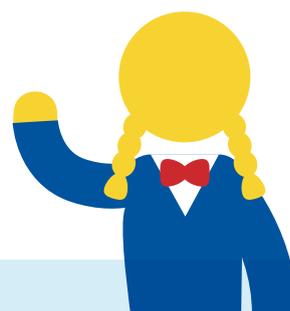
リーダーとしての能力に自信がある



19カ国平均



日本



調査結果は、日本において女の子がリーダーシップを発揮することを躊躇し、自分にはその「素質がない」と考えている傾向が、他国に比較して強いことが浮かび上がった。

2022年にプランが公表した、中学校・高校に通う女の子2000人へのアンケート調査⁴⁸では、回答者自身が「場を仕切る役」と回答する割合が低く(6.5%)、「サポート役(20%)」、「ムードメーカー(12.6%)」、「調整役(11.3%)」という回答のほうが多い結果だった。また、「リーダーになりたくない」と回答した者のうち、なりたくない理由として「自分はそのキャラ(リーダー)ではない」が21.1%、次いで「面倒くさい」(18.0%)が最多となった(図8参照)。

他方、学校で「積極的に発言する」人は4人に1人であるのに対し、クラス委員長や生徒会役員などの役職経験がある場合は、「常にする」「比較的する」が、いずれも50%を上回った。これまでのリーダー経験が、人前で意見を述べたり、発言したりすることを容易にさせると推測された。

リーダーシップの育成においては、目標を設定し、実際に取り組み、仲間との振り返りを経て、改善目標を立てるというプロセスが重要となる。調査では、都内の私立学校19校からのアンケートへの回答結果を紹介しているが、回答した学校の多くがリーダーシップ育成のために「生徒の自主性の尊重」を挙げるに留めていた。単に自主性を尊重するだけでは、学校における管理的な傾向から生徒が自由になり、意見を述べ積極的に活動することは難しい状況にあることが、浮かび上がる。

48.公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「日本における女性のリーダーシップ2022」(2022年3月)
https://www.plan-international.jp/activity/pdf/220308_leadership.pdf



図 8 リーダーになりたくない理由(自由回答をもとに作成・複数回答可)と883人の内訳

自分が人前に出て意見を述べたり、回答したりする性格やキャラクターではない、と挙げる人が多く見られました



	合計(人)	共学校(人)	女子校(人)
合計	883	447	436
中学1年	129	62	67
中学2年	165	89	76
中学3年	158	77	81
高校1年	142	80	62
高校2年	137	71	66
高校3年	152	68	84



03-2

生徒会活動に見る 女の子の消極性

学校は勉強だけをする場ではない。**学校生活は生徒会や各種委員会など学校内の規律や運営にかかわる活動に加え、クラブや部活動など、学習以外の活動もある。学校での体験は、卒業して組織に所属した際の、働き方の原動力ともなる。**また、生徒会や部活動でのリーダーとしての経験は、将来リーダーになることへの意欲を育むことは、既述の通りである。

具体的に学校における生徒の役職状況を見てみよう。生徒会や委員などの役職について全国で統一された調査は確認できなかったが、滋賀県大津市の「小中学校における児童生徒のリーダーシップ及び男女共同参画に関する調査」⁴⁹、および調査時期は古いものの、島根県松江市の市民部男女共同参画課と教育委員会学校教育課が行った「松江市立中学校生徒会における男女共同参画に関するアンケート調査結果」⁵⁰を参考にしたい。

松江市では生徒会長は立候補または推薦された候補者が全校生徒の投票を経て選出され、副会長は男女各1名選出される形式が多く取られており、役員（会長及び副会長）に女子生徒は33.3%を占めていた。ただし**役職別に見ると会長は16人中1人(6.3%)、副会長は32人中16人(46.8%)だった。**この結果について、松江市では、「学校規模や男女比等さまざまな要因が考えられるが、社会全体において女性がトップにつくというロールモデル不足等に起因することや、性別による役割分担の意識が生徒の中にあるのではないかと考えられる」と推察している。

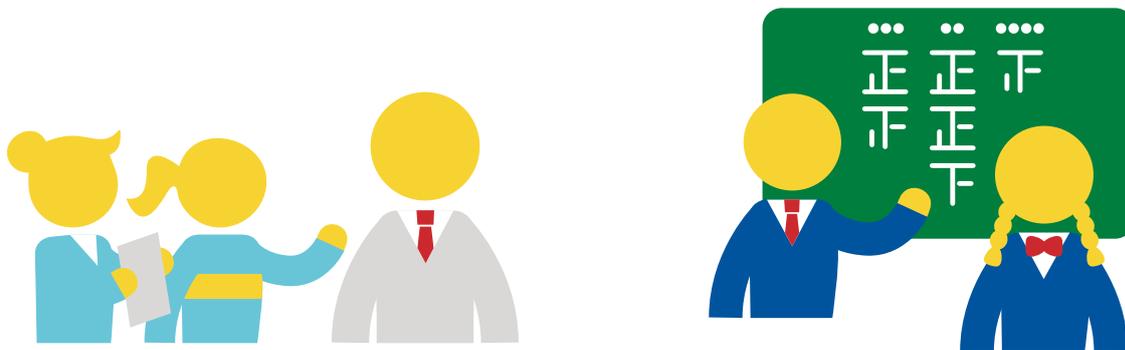
大津市が小・中学校で行った調査では、生徒会長・副会長の就任について、小学校では会長・副会長に就任する割合が男女で半々なものに対し、中学生になると、「会長は男子」だと考える生徒が19.1%（「会長は女子」と考える生徒は1.9%）、「副会長は女子」だと考える生徒が12.9%（「副会長は男子」と考える生徒は4.3%）であることが分かった⁵¹。また班長やクラスの代表などのリーダーについて尋ねたところ、中学生ではリーダーは男子が多いと考える生徒が、女子が多いと考える生徒の約2倍いるという結果となった⁵²。なお、生徒会長への就任を希望する比率は、女子生徒の方が高いものの、「目立ちたくない」「失敗回避」などの理由でリーダーの立場に就くことを望まない女の子が男の子より高いことも指摘されている。

49.大津市「小中学校における児童生徒のリーダーシップ及び男女共同参画に関する調査 最終報告書」(2020年3月)<https://www.city.otsu.lg.jp/material/files/group/111/gendersurveyresurtreport.pdf>

50.松江市市民部男女共同参画課 教育委員会学校教育課「松江市立中学校生徒会における男女共同参画に関するアンケート調査結果」(2014年)http://www1.city.matsue.shimane.jp/shisei/jyouthoukoukai/shingikai/nengetsu/H26/3/270317dai2_matueshidaninjyokyoudousannkakushinngikai.data/shiryou3.pdf

51.大津市、前掲注49、7頁。

52.大津市、同書、20頁。



海外に目を向けると、スウェーデンの高校では、生徒が自発的に組織・加盟し、学校生活に関する活動を行う「Student Union」形式が主流となっている。日本の生徒会が学校の運営の一組織であり、生徒が自発的に組織するわけではないのに対し、「Student Union」は生徒の自由意志に基づいて結成されるため、「Student Union」が設置されない学校があったり、設置されていたとしてもすべての生徒が参加していない点が特徴的である。**役員選出の過程も、日本では全校生徒の選挙で決定するケースが多いのに対し、各クラスで1～2名ほどを選出し、その選出された人の中から会長を決めることで、結果的にジェンダーに配慮した構成になることが指摘されている。**

「Student Union」は、加盟する生徒の生活に関する活動を行っており、校長との定期的な議論の実施や、時には地域の議員とも意見交換を行う。活動資金は、地域行政や各学校の「Student Union」の共同組織である「全国生徒会 (Sveriges Elevkår)」からの補助金を基に運営される。なお、全国生徒会の資金は政府の「若者市民社会庁」(Swedish Agency for Youth and Civil Society)からの補助金や、教材販売費などに依拠している。**資金運営を含め生徒が自発的に組織し、加盟する生徒の生活に関する活動を行っている活動は、シチズンシップの実践であり、リーダー経験を積むまたとないチャンスともいえる⁵³。**

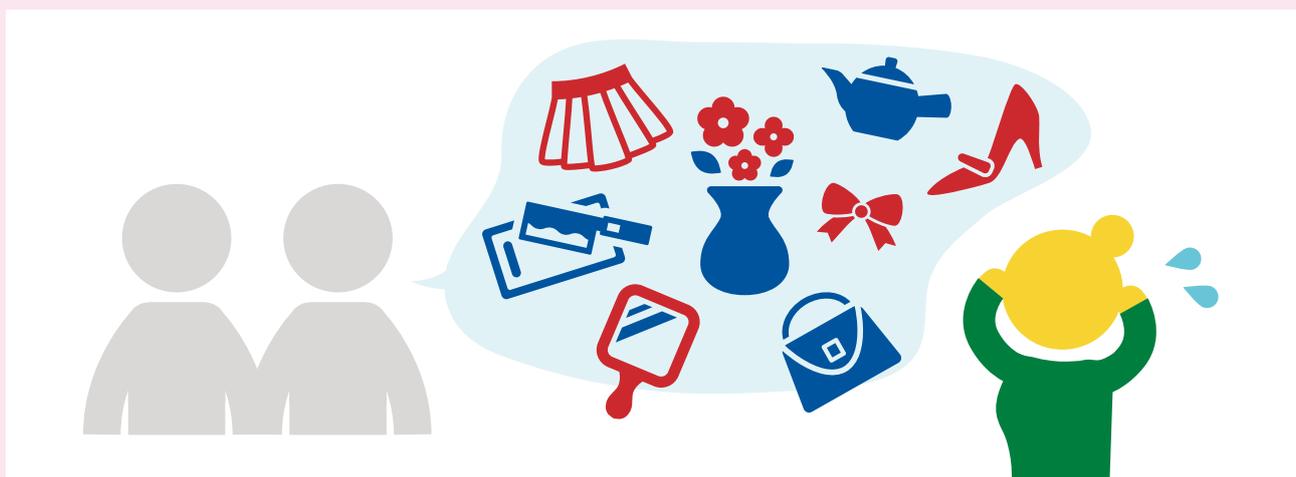
53.一般社団法人生徒会活動支援協会「スウェーデンの市民性は生徒会によって育まれる：スウェーデンから私たちは何を学ぶことができるか 第1回」(2018年2月17日)
<https://seitokai.jp/archives/2559>

04.STATUS

女の子および若年女性のリーダーシップの発揮を阻害する日本の現状

前セクションでは、女の子および若年女性がリーダーになりたいという意欲が強くない、またリーダーは男性であるというジェンダー・ステレオタイプが存在する現状を見てきた。本セクションでは、女の子および若年女性のリーダーになりたい意欲を阻害する背景を概観する。

04-1 ジェンダー・ステレオタイプと自尊心の低さ



女の子および若年女性が男の子および若年男性に比べて進路選択や就職などで影響をこうむりやすい背景には、「女の子(若い女性)だから」という、彼女たちへ向けられる偏見(ジェンダー・ステレオタイプ)がある。過去の経験や自身が持つ知識、個々人が持っている価値観などに基づいて、認知や判断を行い、発言や行動に現れることになる。

政府は、2020年12月に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」で、固定的な性別役割分担意識やジェンダーギャップに関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、ジェンダー・ステレオタイプによる悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図る、としている。

ジェンダー・ステレオタイプに関して、高校生2000人(男女各1000名)を対象に行った

これらの言葉を直接的、または間接的に学校や家庭などで投げかけられる結果、**約7割が、「ジェンダー・ステレオタイプは、自分の可能性を狭めている」と感じており、4人に1人が、「ジェンダー・ステレオタイプが進学や就学などの進路決定に影響している」と回答していた。**また、10人に8人が「男女平等が重要である」と考える一方、男女平等を「重要ではない」と考える傾向は、女の子より男の子の方、ジェンダー・ステレオタイプが弱い人より強い人の方にそれぞれ見られた。

10代半ばになると、親や教師に投げかけられているジェンダー・ステレオタイプな発言を言われ続けることによって、徐々に自分の内部に取り込まれ、「自分の意見」となるという研究もある⁵⁵。実際、プランの調査からは、高校生の時点で、既にある程度のジェンダー・ステレオタイプを自分の価値として受け入れており、男の子がより強いジェンダー・ステレオタイプを持っている傾向があること、結果として男女平等などの普遍的価値を軽視する傾向があることが明らかになっている。

学校や家庭、地域社会でジェンダー・ステレオタイプな発言を受けたり、受けるのを見聞きしたりする経験は、女の子の自尊感情にも影響する可能性がある。2018年に内閣府が、日本を含む7カ国の13～29歳の若者7000人（各国1000人）を対象に実施した意識調査⁵⁶では、日本の若者が自分自身への満足度⁵⁷や、自分についての誇りに関する設問⁵⁸で、他の調査対象国に比べ、自尊感情の低いことが指摘されている。

この調査結果への評価を行った有識者は、調査対象となった日本以外の6カ国の若者の自尊感情に共通して強く関連していた要因が、長所（「自分には長所があると感じている」）、主張性（「自分の考えをはっきりと相手に伝えることができる」）、挑戦心（「うまくいかかわからないことにも意欲的に取り組む」）であった一方で、日本では、有用感（「自分は役に立たないと強く感じる（逆転項目）」）といった対他的な意識が比較的強く関連していることを指摘した。さらに、報告書では、男性に比べ、女性のほうが、自分が役に立っているかどうかということ

55. Victor José Villanueva-Blasco & Ester Grau-Alberola, "Gender and age differences in the internalization of gender stereotypes in early and mid adolescence", *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17 (1), 2019, pp.107-128.

56. 内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成30年度）」（2018年6月）<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/h30/pdf-index.html>

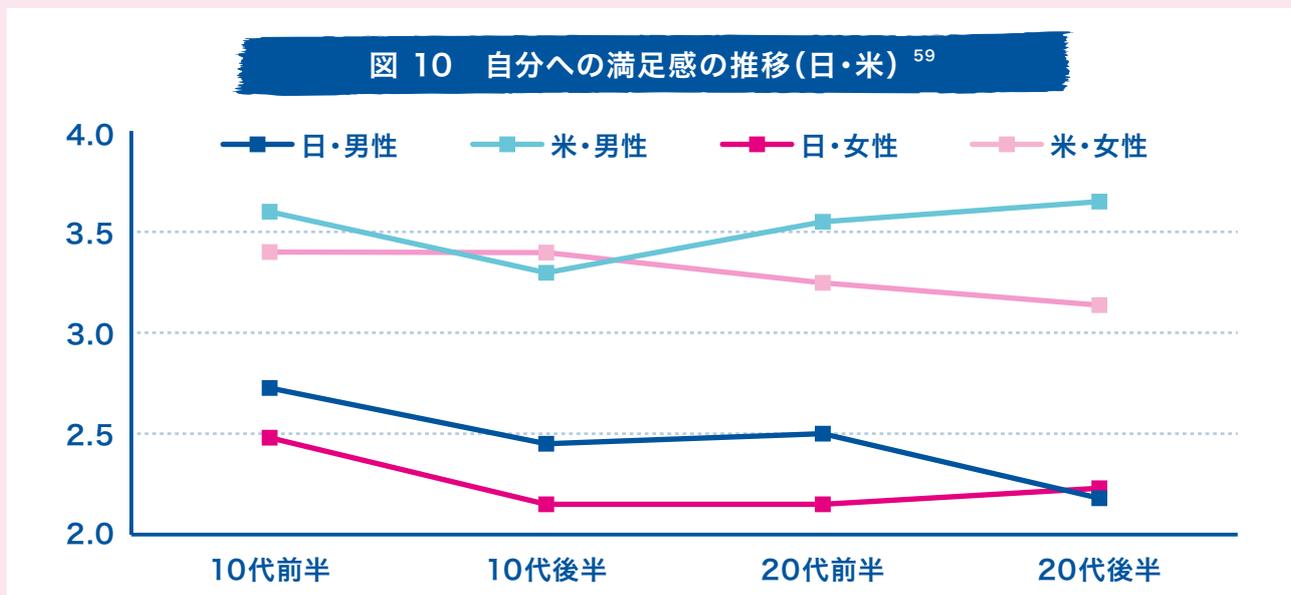
57. 内閣府、同書、8頁。

58. 内閣府、同書、14-7頁

PICK UP

自尊感情の低さは、女の子や若年女性の将来における決定や所属する集団におけるリーダーシップへの意欲にも影響を及ぼす。

が自分への満足感に強く関連している結果も紹介されている(図10参照)。



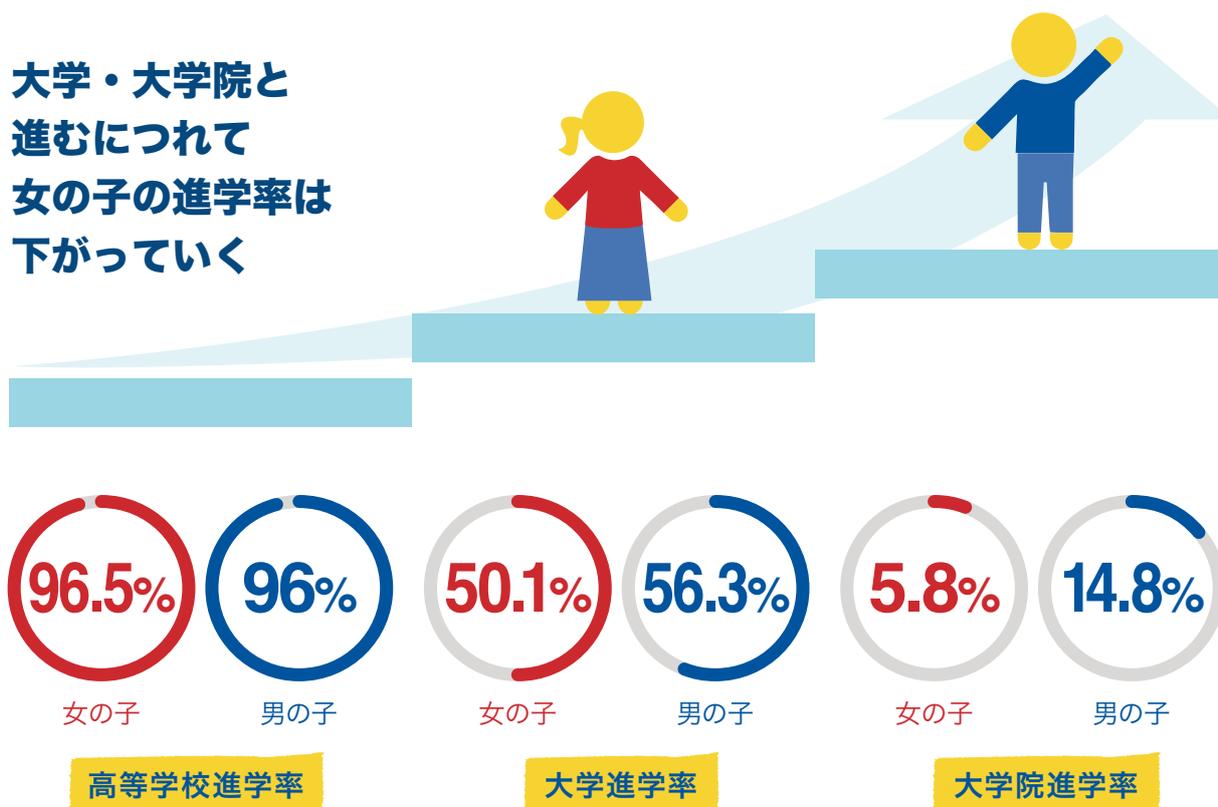
調査では、自分への満足感が低いことの一因として、「社会や生活の中で自分が役立つと感じる経験が少ない。逆にいうなら、この質問項目の通り、『自分は役に立たないと強く感じる』ことを多く経験していることを意味していると考えられる」と指摘している。男の子より女の子の自尊感情が低い要因は、友人などとの人間関係や親や周囲の大人からの期待、学校や地域社会からの期待、メディアから得る女の子や女性に対するイメージ等、様々なことが考えられうる。**自尊感情の低さは、女の子の将来における決定や所属する集団におけるリーダーシップへの意欲にも影響を及ぼす。**今後より体系的な調査を通じ、課題を整理することが求められる。

59.内閣府、同書、152頁。

04-2

進路選択における
ジェンダーギャップ

大学・大学院と
進むにつれて
女の子の進学率は
下がっていく



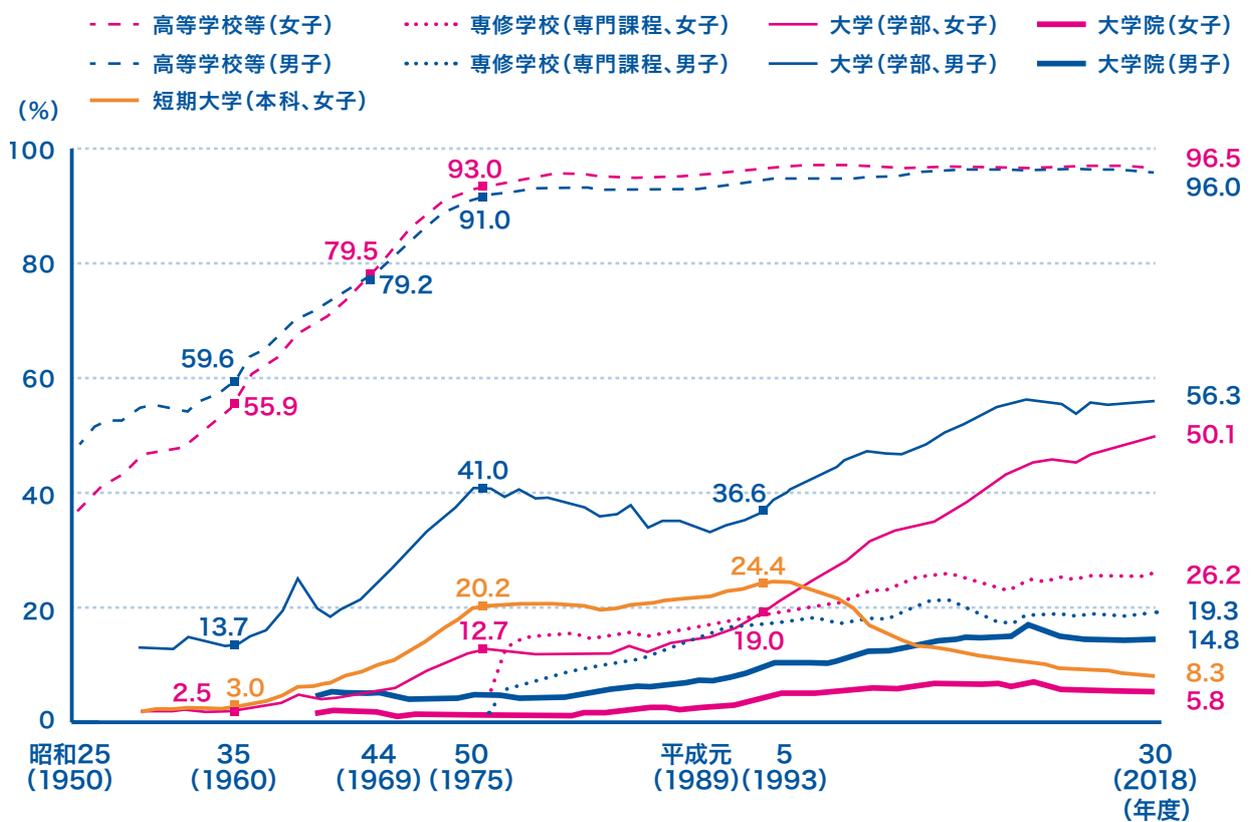
高校生で確立するジェンダー・ステレオタイプと自尊感情の低さは、女の子の進路選択にも影響を及ぼす。「男女共同参画白書」によると、2018年度の高等学校等への進学率は、女子96.5%に対し男子96.0%、専修学校（専門課程）への進学率は、女子26.2%、男子19.3%と、女子の方が高い進学率となっている。しかし、大学（学部）への進学率は、女子50.1%に対し男子56.3%、大学（学部）卒業後に大学院へ進学する者の割合は、女子5.8%に対し男子14.8%となる。高校までの進学率は女の子のほうが高いにも関わらず、大学および大学院の進学が女の子のほうが低い⁶⁰（図11参照）。

60.内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和元年版」(2019年)8頁、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/pdf/r01_tokusyu.pdf

PICK UP

大学受験において、 成績のほかに志望動機に 影響を与える要因として性別がある。

図 11 学校種類別進学率の推移⁶¹

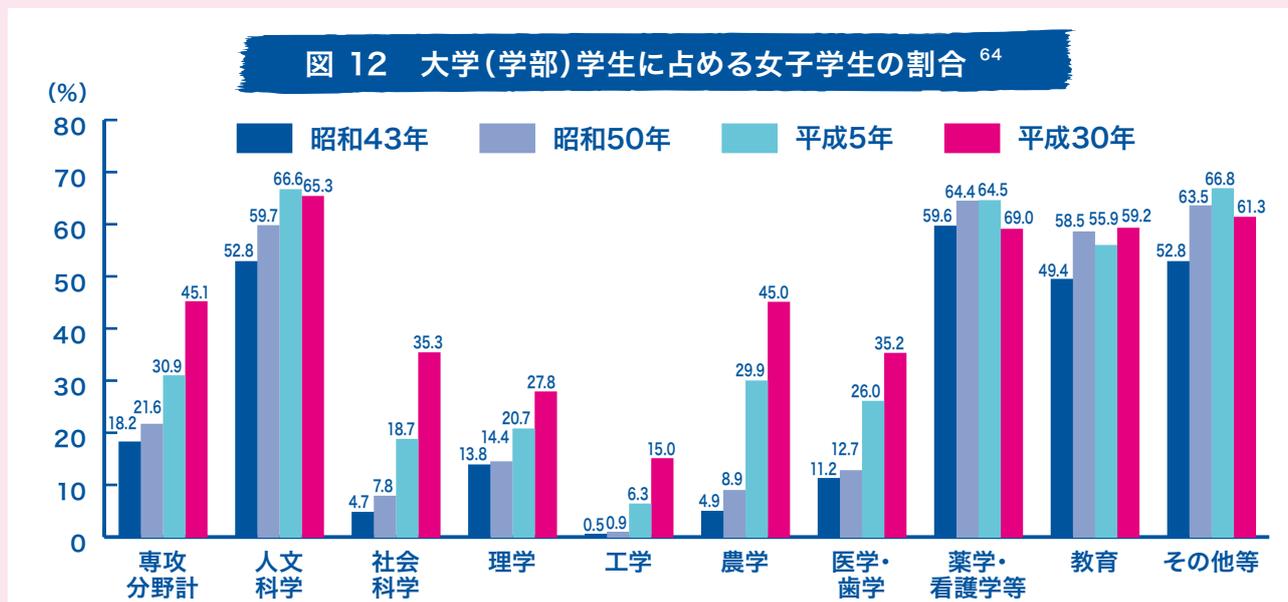


大学受験において、成績のほかに志望動機に影響を与える要因として、性別があることは、専門家によって指摘されている。進学校における大学受験に関する意識と学内成績、性別との関係を調べた調査では、**男子は、成績が高いほど、大学の偏差値や自分の成績、大学の社会的評価といった選択基準を重視する傾向が強く、女子は男子より合格可能性や将来の職業を重視した大学選択を行っている**という結果が出た。この調査は、女子のほうが面接や小論文など多様な入試形態に肯定的であることや、一日の勉強量が男子より長いというデータを紹介

61.内閣府男女共同参画局、同書、8頁、

しており、「受験に失敗しても浪人できる」とする男の子に対し、女の子には「浪人は許されない」という規範が働いている可能性を示唆している⁶²。このことは補論 C (2) でも指摘するように、親からの子どもの進学への期待に子どもの性別が影響していることも考える必要がある。

学部を選択でも男女差は大きい。薬学・看護学等や人文科学、教育などを専攻する学生は、女の子が過半数を占める一方、農学や社会科学、医学・歯学は 3 割を上回っているものの、理学は 3 割に達せず、工学においては 15.0%にとどまっている(図 12 参照)⁶³。このことは、卒業後の進路選択における業種の偏りと、一部の業種における女性管理職・役員の比率の少なさにも結び付く課題である。



女の子の進学率は高い一方で、いわゆる旧帝国大学や難関私立と呼ばれる大学への進学率は性別による差がみられる。**東京大学が公表するデータを見ると、2022年4月5日時点の前期課程・教養学部在籍者は男の子が2477人だったのに対し、女の子は651人、後期課程在籍者をみると最も女の子の割合が高い教育学部で41名(男の子56名)、男女比の差が最も**

62. 中畝菜穂子、内田照久、石塚智一、前川真一「進学校における大学受験に関する意識と学内成績及び性別との関係」『進路指導研究』第21巻第2号(2003年)、11-22頁。

https://www.jstage.jst.go.jp/article/career/21/2/21_KJ00005718744/_pdf/-char/ja

63. 内閣府男女共同参画局、前掲注60、9頁。

64. 内閣府男女共同参画局、同書、9頁。

PICK UP

東京大学理学部では女の子33名に対し 男の子は269名だった。

大きい理学部では、女の子33名に対し男の子は269名だった⁶⁵。難関大学への進学における男女差は、高校における進路決定の要因をさらに詳細に分析する必要がある。

進学におけるデータは極めて限られており、進学校や成績中位・低位の学校、都市圏と都市圏以外の地域の学校という属性による分析は行われていない。より詳細な統計データが今後求められる。

04-3 ICT教育の重要性と課題

OECDが15歳を対象に3年に一度実施する、国際的な学習到達度に関する調査「PISA (Programme for International Student Assessment)」は、ICT(情報通信技術)の活用についても調べている。携帯電話、デスクトップ/タブレット型コンピュータ、スマートフォン、ゲーム機などのデジタル機器の活用状況について、以下のように指摘している⁶⁶。

- OECD38カ国では、いずれも、平日の学校外でインターネットを4時間以上利用する生徒が増えている。日本は、他国と比較して、ネットでのチャットやゲーム(1人用ゲーム・多人数オンラインゲーム)を利用する頻度の高い生徒の割合が高い。
- 日本は学校の授業(国語、数学、理科)におけるデジタル機器の利用時間が短く、OECD加盟国中最下位。「利用しない」と答えた生徒の割合は約80%に及び、OECD加盟国中最も多い。
- コンピュータを使って宿題をする頻度がOECD加盟国中最下位。

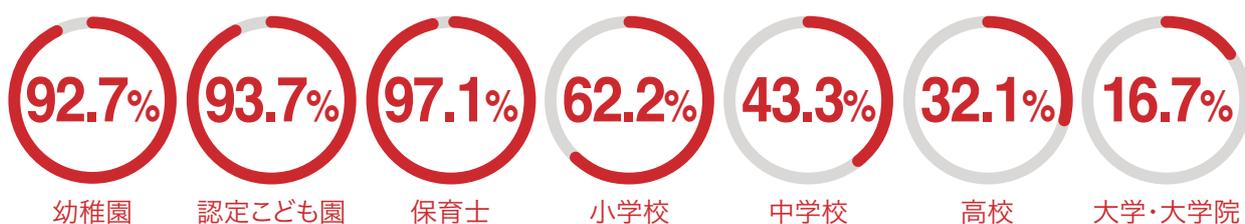
デジタルデバイスやデジタルツールといったテクノロジーを有効に活用するICTスキルは、現代社会においては、日常生活だけでなく、ビジネスや教育、医療、地方行政などあらゆる場面で求められる。ICTスキルを有する人材育成の重要性はしばしば指摘されている。

経済産業省の2016年の調査では、IT関連産業を支える人材に女性が占める割合は24.1%に

65. 東京大学「令和4年5月1日現在 学部学生・研究生・聴講生数調」<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400189197.pdf>

66. 文部科学省国立教育政策研究所「2018年調査補足資料(生徒の学校・学校外におけるICT利用)」(2019年12月)https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/pdf/2018/06_supple.pdf

女性職員の割合



過ぎないことが指摘された。背景には離職率の高さがある⁶⁷。女性の占める割合の低さには、そもそも「ICTスキルは理系」という思い込みが採用側、当事者側双方に強く、女性の理系の進学率の低さが、ICT人材の割合の低さにつながっていることが考えられる。

また、ITに関連する業種の長時間労働が、女性の家事との両立の難しさを生み出していることも指摘されている。関連業種の年間総実労働時間は、2018年に1940時間（全産業平均1724時間）、所定外労働時間が203時間（同130時間）と多く、長時間労働などを原因とする脳・心臓疾患や精神障害の労災補償の支給決定数が多い業種の一つとなっている⁶⁸。

ICT人材育成の重要性とともに、女の子がICT技術を学ぶ必要性は繰り返し指摘される。しかし女の子の人材が増えにくい要因である理系への女性の進学および長時間労働の解消を進めない限り、女の子の選択肢として同業界が選ばれることは難しいといえる。

04-4 学校環境及び地域社会を構成する大人のジェンダーギャップ

「リーダーは男の子や男性である」とする認識が、学年が上がるにつれて強まる傾向を生み出す要因に、学校や地域社会で役職についている大人の性別が偏っていることも考えられる。

女性教諭の割合は、幼稚園で92.7%、幼保連携型認定こども園で93.7%だった。保育士に占める女性の割合は97.1%（2015年）で、就学前に子どもが接する教諭や保育士の大半は女性となっている。初等中等教育段階について女性教員の割合を見ると、教育段階が上がるにつれて低下していく。**2018年5月時点で、小学校では62.2%だが、中学校で43.3%、高等学校では32.1%となる。また、高等教育を見ても、大学・大学院に占める女性教員の割合は平均で24.8%であり、最も多いのが助手（57.7%）で、最も少ない教授は16.7%に過ぎなかった（図13参照）⁶⁹。**

67. 経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～」(2016年6月10日)https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/daiyoji_sangyo_skill/pdf/001_s02_00.pdf

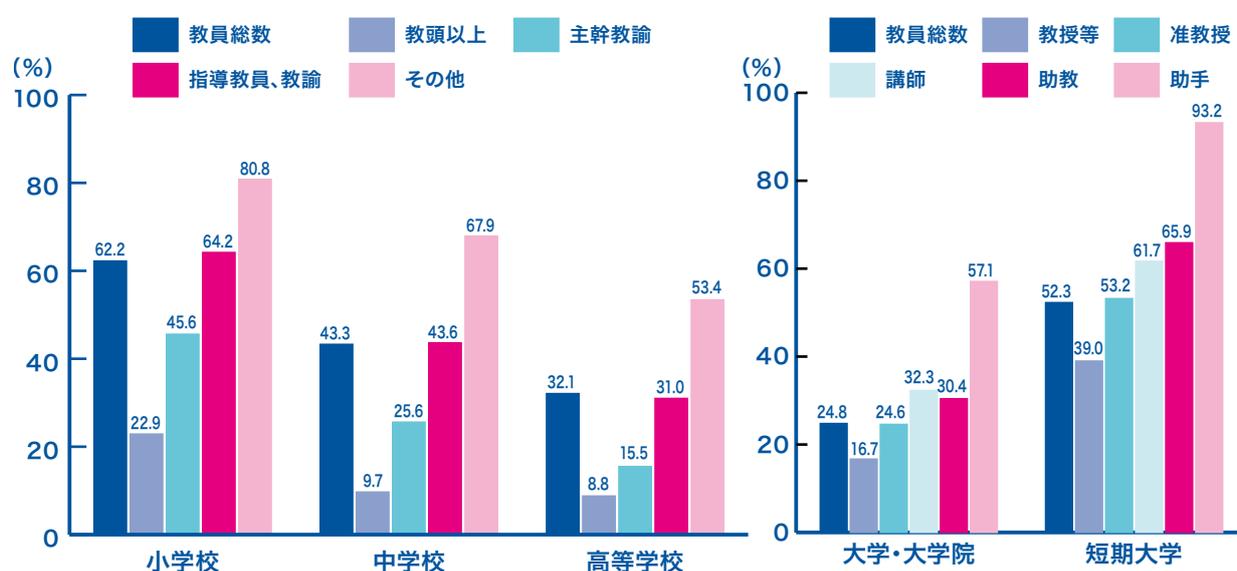
68. 厚生労働省「IT業界の働き方改革サポート事業 検討委員会 委員長 今野浩一郎「平成31年度IT業界の働き方改革サポート事業」企業向けセミナー『基調講演 IT業界働き方改革実践に向けて』」(2020年2月18日)https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/shigoto/it/pdf/2019/seminor_2019.pdf

69. 内閣府男女共同参画局、前掲注60、26-7頁。

PICK UP

「管理職になりたい」と思う 女性教員の割合は7.0%にすぎなかった。

図 13 本務教員総数に占める女性の割合(教育段階別, 平成30(2018)年度)



一般社団法人国立大学協会が2022年に公表した国立大学の男女共同参画に関する第18回追跡調査によると、2021年時点で、全国の国立大学86大学における女性教員(助手を除く)比率は18.3%だった。内訳をみると、総合大学(49大学)で18.2%、理工系大学(15大学)で11.6%、文科系・医科系・教育系大学(22大学)で25.0%という結果だった。職階別の女性比率は、教授11.3%、准教授18.1%、講師23.1%、助教25.2%であり職階が上がるにつれて女性比率が低くなる傾向がみられた。また、女性教員比率を専攻分野別にみると、家政58.3%、人文科学28.4%、教育25.3%、芸術25.3%、保健22.9%、社会科学20.8%、農学13.4%、理学10.1%、工学7.7%であり、理系分野における女性教員の少なさが指摘されている⁷⁰。

教育機関における女性管理職の割合も低い。2021年には、小学校及び中学校の副校長・教頭

70. 一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書」(2022年1月25日)6-7頁。https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2022/02/202201houkoku_01.pdf

で女性が占める割合は 23.2% だったのに対して、校長は 17.3%、学長、副学長及び教授は 18.2% だった⁷¹。前述の国立大学協会の調査では、学長は 3.5%、理事 14.0%、副学長 14.0% であり、特に学長は、調査を開始した 2001 年の 2.0% と比べても、微増にとどまっている⁷²。女性教員（助手を除く）比率は 18.3% で、その内訳は、総合大学（49 大学）で 18.2%、理工系大学（15 大学）で 11.6%、文科系・医科系・教育系大学（22 大学）で 25.0% という結果だった。職階別の女性比率は、教授 11.3%、准教授 18.1%、講師 23.1%、助教 25.2% であり、職階が上がるにつれて女性比率が低くなる傾向がみられる。

独立行政法人国立女性教育会館が 2018 年に行った「学校教員のキャリアと生活に関する調査」⁷³では、小学校と中学校で女性の管理職に占める割合の低い理由について調べたところ、長時間労働と休日出勤、子育てとの両立の難しさといった実態が浮かび上がった。休憩時間を含め 1 日平均の在職場時間が 12 時間を超える教員の割合は 40.8%（小学校 36.2%、中学校 49.0%）であり、特に副校長や教頭の場合、その割合が高く、小学校で 74.5%、中学校で 81.3% に上った。

また、未就学から小学生の子どもを持つ教員の場合、女性教員の 79.4% は家事・育児などにかかる時間の半分以上を担っており（男性教員では 3.5%）、**「女性の管理職が増えるように考慮している」と思う管理職は 70.9% に上っていたにも関わらず、「管理職になりたい」と思う女性教員の割合は 7.0%（男性 29.0%）にすぎなかった。**そしてその理由に、「責任が重くなると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」「自分にはその力量がない」「労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」との意見が男性よりも多く挙げられたことが報告されている。教員たちの家庭内でのケアワークにおけるジェンダーギャップが、そのまま、日々の言動や指導に反映されることが考えられるが、教員における男性育休取得推進、働き方改革（長時間労働の是正）を押し進めない限り、教育現場における女性管理職が増えることは難しい。

71. 内閣府男女共同参画局「第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」（2022年4月）https://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r040614.pdf

72. 一般社団法人国立大学協会、前掲注 70、19-20 頁。

73. 独立行政法人国立女性教育会館「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の概要（2018年11月）<https://www.nwec.jp/about/publish/2018/ecdat60000002enn.html>

PICK UP

子育て家庭の代表として 母親の意見を重視すべきだとの風潮。

教育環境における女性管理職の少なさは教員だけにとどまらず、保護者組織や学校運営に関与する行政組織も同様である。2022年5月に共同通信が、全国に68ある都道府県・政令指定都市のPTAを対象に、一部役員を女性に限定するなどの「性別規定」を会則で設けているかどうか調査したところ、21組織が既に規定を撤廃していた一方、「**子育て家庭の代表として母親の意見を重視すべきだとの風潮**」から21組織が規定を存続させていた⁷⁴。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下、地教法）第4条に基づき、地方公共団体の長が、議会の同意を得て、任命する教育委員長および教育委員は、教育の機会均等、教育水準の維持向上及び地域の実情に応じた教育の振興に当たることを任務としている。教育委員長および委員は「当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育、学術及び文化に関し識見を有するもの」（地教法第4条2項）が要件とされ、教育行政に教育の当事者である若者の参画は認められていない。

また、地教法第47条の5に基づき教育委員会が学校に設置する**学校運営協議会⁷⁵では、委員の6割以上が男性であり、女性が少ない状況にある。さらに、協議会を構成する委員の選出区分を見ると、女性は保護者代表として選出されることが多く、地域住民代表は男性が多いという結果が出されている。**協議会の議論では比較的年配で子育て世代ではない男性地域住民の積極的参画と、対照的に子育てに最も関与するところの多いと考えられる女性・保護者の消極性も指摘されており⁷⁶、学校運営においても年功序列や性別による優劣が生じていることが考えられる。

ニュージーランドでは、学校運営の自律性の観点から、1989年の教育法改正により教育委員会制度が廃止され、各学校に学校理事会が設置された。理事会は、選挙で選ばれた保護者や教職員、校長、生徒代表が参加し、校長・教員を雇用し、学校の目標や予算を設定する権限を有する。これに対し、学校理事会が有効に機能し責任を果たしているか、アカウントビリ

74.共同通信「PTAの性別規定、3割が維持 「母親の意見重視」根強く」(2022年5月14日)<https://news.yahoo.co.jp/articles/da9ba760ef7db4a921bbfba5fe33979a33fc32>

75.保護者代表や地域住民、地域学校協働活動推進員などで構成され、校長が作成する学校運営の基本方針を承認するほか、学校運営に関する意見を教育委員会又は校長に述べたり、教職員の任用に関して、教育委員会規則に定める事項について、教育委員会に意見を述べたりすることができる合議制機関。同協議会を導入している学校をコミュニティ・スクールと呼び、全国の公立学校におけるコミュニティ・スクールの数は11,856校(導入率33.3%)となっている。文部科学省「コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)」<https://manabi-mirai.mext.go.jp/torikumi/chiiki-gakko/cs.html> ;文部科学省「令和3年度コミュニティ・スクール及び地域学校協働活動実施状況調査について(概要)」(2021年5月1日) https://www.mext.go.jp/content/20211122-mxt_chisui01-000018965_1.pdf

76.参照:仲田 康一「コミュニティ・スクールのポリティクス: 学校運営協議会における保護者の位置」(2015年、勁草書房)。

PICK UP

EROが重視するのは教育における公正であり、性別や民族、家庭の状況などによって教育を受ける機会に不公平が生じないこと。

ティ確保の観点から、学校の自己評価と併せて、専門的評価機関による第三者評価を行う ERO (Education Review Office) が設置された。ERO はすべての学校と保育施設の質を評価し、各学校の評価レポートをウェブサイトで公表している。

ERO が重視するのは教育における公正であり、性別や民族、家庭の状況などによって教育を受ける機会に不公平が生じないこと、子どもの権利条約に根差した、子どもが教育を受ける権利の実現とそのための情報公開による保護者の学校参加を容易にすることが狙いとしてある。ニュージーランドを皮切りに、ヨーロッパ各国で導入された、この学校の第三者評価制度は、学校におけるいじめへの対応や教員の力量など、子どもが教育を受ける権利保障により重点が置かれている⁷⁷。

女の子自身の意識を変革し、リーダーへの意欲を育成するためには、政策から教授法、コミュニティへの関与まで、教育システムのあらゆる場面を活用する必要がある。そのため、プランでは、生徒、教師、コミュニティ、政策立案者などの関係者自身が、有害なジェンダー規範や、女の子や女性、その他のジェンダーの人よりも男の子や男性を優位にする力の不均衡について分析し、挑戦し、変革する力を身につけさせることを推進する、ジェンダー・トランスフォーマティブ教育を推進する必要があると考える⁷⁸。

しかし日本の教育課程では、残念ながらこのジェンダー・トランスフォーマティブ教育を推進する状況にはない。これまでのプランの調査でも、そもそもでリーダーシップ育成を目指す以前の課題として、**教員が専門科目の教授が中心となり生徒のリーダーシップ育成にまで目が届いていないこと⁷⁹や、学校での画一的な教育により子どもたちが声を上げにくい状況にあること⁸⁰**は、繰り返し専門家から指摘されてきた。学力による学校評価が重視されるだけでは、子どもの権利の保護に重点を置き、子どもや子どもを取り巻く家族の多様性に配慮した教育の実現は困難で

77. 池本美香「諸外国で進む学校の第三者評価機関の設置とそこから得られる示唆—子どもの権利実現に向けた学校参加・学校選択・学校支援—」日本総研『JRILEビュー』Vol.7、No.79(2020年)83-112頁。<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrileview/pdf/11534.pdf>

78. ジェンダー・トランスフォーマティブ教育とは、教育セクターの計画、予算、政策の中心にジェンダー平等を据え、モジュールや教育・学習教材を含む教育カリキュラムの改革、学校空間における安全・平等の確保、子どもやユースが意思決定プロセスに参画できるなど、ジェンダー平等を推進するための規範の変革も含めた教育システムのこと。公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「ジェンダー・トランスフォーマティブ教育〜より公正で包摂的な世界にむけた教育の再構築〜」(2021年12月)https://www.plan-international.jp/about/pdf/gender_transformative_ed_jp.pdf

79. 東京都市大学大学院環境情報学研究所教授 佐藤 真久へのインタビューより以下引用「日本では、とくに中等教育以降は教科教育が中心で、教員には教科教育としての専門性が求められてきました。1990 年後半から、「総合的な学習」をはじめ、様々な学習活動として「総合的な探究」が導入されてきました。しかし、物事を関連づけて捉え、社会との関わりの中で学びを深めていく取り組みの経験は、比較的に浅いのが現状です。教員は「自分は理科の先生だからリーダーシップ教育なんてやっている場合ではない」ではなく、変化のなかで教員自身が学びながら行動、協働していく力が求められています。」公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、前掲注49、39頁。

PICK UP

すべての思春期の子ども・若者が一切の差別なく、 包括的性教育を受ける権利を持っている。

ある。学校における女の子のリーダーシップの経験を高めるためには、従来の学校運営の在り方そのものを見直すことも重要といえる。

04-5 性教育の欠如

プランでは、すべての思春期の子ども・若者が一切の差別なく、よりよい人間関係の構築、性と生殖に関する知識（生殖、避妊方法や人工妊娠中絶も含む）を習得し、健全で意識的な選択をするために必要な技能を身につけられるようになるための包括的性教育⁸¹を受ける権利を持っていると考え、活動の柱のひとつに包括的性教育の充実を挙げてきた。

ユネスコが中心となり2009年に作成された『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』（2018年に第2版）では、包括的性教育の目的を「自らの健康・幸福・尊厳への気づき、尊厳の上に成り立つ社会的・性的関係の構築、個々人の選択が自己や他者に与える影響への気づき、生涯を通して自らの権利を守ることへの理解を具体化できるための知識や態度等を身につけさせること」とし、年齢段階別の学習目標が提示されている。包括的性教育について、ユネスコによる「エビデンスレビュー2008」によると、包括的性教育を実施した事例のうち、初めての性交を遅らせたケースは23件、早めたケースは0件だった。また、コンドームの使用を増加させたケースは23件、減少させたケースは0件だった。その他の検証項目においても、全ての項目で包括的性教育が子どもや若者に対して良い影響を与えることが確認されている⁸²。

日本では、文部科学省の「学習指導要領『生きる力』」において、小学校では体育の項目で、4年生で成長に伴う体の発育・発達について理解し、5年生で心の発達及び不安や悩みへの

80. 東京大学大学院教育学研究科教授 本田由紀氏インタビューより引用「2006年に教育基本法が改正された後、学校内の規律を重視したり、教育委員会によって規範が作られたりする中で、学校で管理的・権威的な雰囲気や生徒を圧殺する雰囲気が強くなっている印象を持っています。(中略)リーダーシップについては、自分の意見を発表することや自分以外の異なる意見を尊重しながら行動することが求められると思いますが、今の教育システムでは「人権の尊重」を掲げつつも、リーダーシップを発揮できる状況ではないのではないのでしょうか。」公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、同書、42頁。

81. ユネスコは、包括的性教育について以下のように定義している。「セクシュアリティの認知的、感情的、身体的、社会的諸側面についての、カリキュラムをベースにした教育と学習のプロセスである。それは、子どもや若者たちに、次のようなことをエンパワーメントしうる知識やスキル、態度や価値観を身につけさせることを目的としている。それは、かれらの健康とウェルビーイング(幸福)、尊厳を実現することであり、尊重された社会的、性的関係を育てることであり、かれらの選択が、自分自身と他者のウェルビーイング(幸福)にどのように影響するのかを考えることであり、そして、かれらの生涯を通じて、かれらの権利を守ることを理解し励ますことである。」その上で、国際セクシュアリティ教育ガイダンスにおける8つのキーコンセプトとして、①人間関係、②価値観、人権、文化、セクシュアリティ、③ジェンダーの理解、④暴力と安全確保、⑤健康とウェルビーイング(幸福)のためのスキル、⑥人間のからだの発達、⑦セクシュアリティと性的行動、⑧性と生殖に関する健康を挙げている。ユネスコ編、浅井春夫・長香織・田代美江子・福田和子・渡辺大輔 訳『国際セクシュアリティ教育ガイダンス【改訂版】科学的根拠に基づいたアプローチ』(2020年、明石書店)28-31頁。

82. ユネスコ編、同書、250-253頁。

これまで学校でどんな性教育を受けてきましたか？



妊娠について・
性感染症とその予防について



安全な避妊方法について



自分の体のことは自身で
決められる権利があること



恋人との良い人間関係の築き方・
プライベートゾーン(水着で隠す部分)を
他人に触れさせないこと

対処などを学ぶことが定められている⁸³。中学校では1年生で保健体育の授業で思春期の心身の機能の発達と心の健康について学ぶことが定められている⁸⁴。ただし、「妊娠や出産が可能となるような成熟が始まるという観点から、受精・妊娠を取り扱うものとし、妊娠の経過は取り扱わないものとする。また、身体の機能の成熟とともに、性衝動が生じたり、異性への関心が高まったりすることなどから、異性の尊重、情報への適切な対処や行動の選択が必要となることについて取り扱うものとする」⁸⁵とされ、このいわゆる「歯止め規定」によって、性そのものが公教育において取り上げられることは難しくなっている。

2020年6月11日に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が閣議決定されたことを受けて、文部科学省は子どもたちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、全国の学校において「生命の安全教育」を推進することを決定した。「生命の安全教育」では、幼児期から子どもの発達段階に応じて生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切に考える考えや、自分や相手、一人ひとりを尊重する態度などを身に付けることを目指し、2021年度から複数の学校で実証が行われ、2023年度には全国の小中高で普及・展開される予定となっている⁸⁶。

ただ、生命の安全教育は、性犯罪・性暴力の被害者・加害者を生まないという観点から推進されているものの、「歯止め規定」により、性犯罪や性暴力に至る過程そのものへの学習は決して十分とは言えない状況にある。

2021年1月に、プランとともにアドボカシー活動を行うプラン・ユースグループが、15～19歳までの約1000人を対象に行った、思春期の若者たちが受けた性教育に関するアンケート調査⁸⁷では、国際的に定められる包括的性教育とは程遠い教育の状況が報告されている。「これまで学校でどんな性教育を受けてきましたか？」という設問に対し、「妊娠について」「性感染症とその予防について」と答えた若者の割合が80%を超え、「安全な避妊方法について」も75%と高い割合を占める一方、「自分の体のことは自身で決められる権利があること」は40%前後で

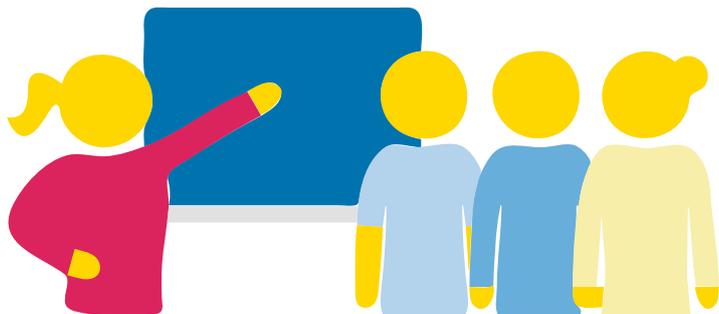
83. 文部科学省「小学校学習指導要領(平成29年告示)」(2017(平成29)年3月告示、145-52頁。https://www.mext.go.jp/content/1413522_001.pdf

84. 文部科学省「中学校学習指導要領(平成29年告示)」(2017(平成29)年3月告示、126-9頁。https://www.mext.go.jp/content/1413522_002.pdf

85. 文部科学省、同書、129頁。

86. 文部科学省「性犯罪・性暴力対策の強化について」https://www.mext.go.jp/a_menu/danjo/anzen/index.html

87. プラン・ユースグループ「ユースから見た日本の性教育の実態調査報告書 -包括的性教育を目指して-」(2021年6月)https://www.plan-international.jp/youth/pdf/0630_Youth_Report_01.pdf



あり、「恋人との良い人間関係の築き方」や「プライベートゾーン（水着で隠す部分）を他人に触れさせないこと」を習ったと答えた人は20%前後にとどまっていた。

包括的性教育は性だけではなく、自尊感情や他者の尊重、多様性の受け入れなど、多岐にわたる。日本では人権教育においてこれらの教育は行われているが、自己の心身の発達と性と組み合わせて教えられていないのが現状である。自尊感情を教育課程において育むことは、女子のその後の進学や就職にも影響し得るものであり、包括的性教育の導入は今後検討すべき課題である。

05.ANALYSIS

女の子および若年女性の リーダーシップを推進する意義

国立社会保障・人口問題研究所の「第16回出生動向基本調査」(2022年)では、「いずれ結婚するつもり」と考える18～34歳の未婚者は、男女、年齢、生活スタイルの違いを問わず、男性が81.4%、女性が84.3%で、それぞれ前回比で、4.3ポイント、5.0ポイント減少していた。「女性のライフコース」の理想像は、男女ともに「仕事と子育ての両立」が初めて最多となった(男性39.4%、女性34.0%)⁸⁸。他方、女性自身が予想する実際のライフコースでは「非婚就業」が33.3%となり、初めて結婚を選択肢に入れない女性が最多という結果になった。

理想が「仕事と子育ての両立」であるにもかかわらず、今後予想するライフコースが「非婚就業」となったことは、共働きを理想としつつ、婚姻が現実と考えない層が一定程度いることを示している。今後、女性が声を上げ、出産・育児と就業の両立が可能な社会になるための政策を求める可能性はあるものの、これまでの調査結果が示すように、リーダーシップへの消極性や、自分にその素質がない、あるいは「キャラではない」と思っている現状が浮き彫りになっている。

リーダーシップを発揮する女の子および若年女性を増やすことは、彼女たちが描く理想のライフコース(出産・育児と就業の両立)の実現をかなえることは可能であり、少子高齢化が進む日本の社会の現状を考えると、社会全体のサステナビリティの実現にもつながることが期待される。しかし、意欲の低さやロールモデルの不在という状況⁸⁹を考えると、就業前のより早い段階でのリーダーシップへの意欲や経験を積まない限り、実際は難しいのではないだろうか。

2020年に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、2030年代に誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指すための通過点として、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」という新たな目標が設定された⁹⁰。しかし、大人の女性のための施策や環境整備だけに特化するのではなく、繰り返し指摘してきたように、その前の段階の女の子および若年女性への働きかけが極めて重要である。彼女たちが早い段階

88. 国立社会保障・人口問題研究所「2021年社会保障・人口問題基本調査 <結婚と出産に関する全国調査:第16回出生動向基本調査結果の概要>(2022年9月9日)29-29頁。<https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>

89. 内閣府男女共同参画局「令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例」(2022年)https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/yakuin_r03.pdf

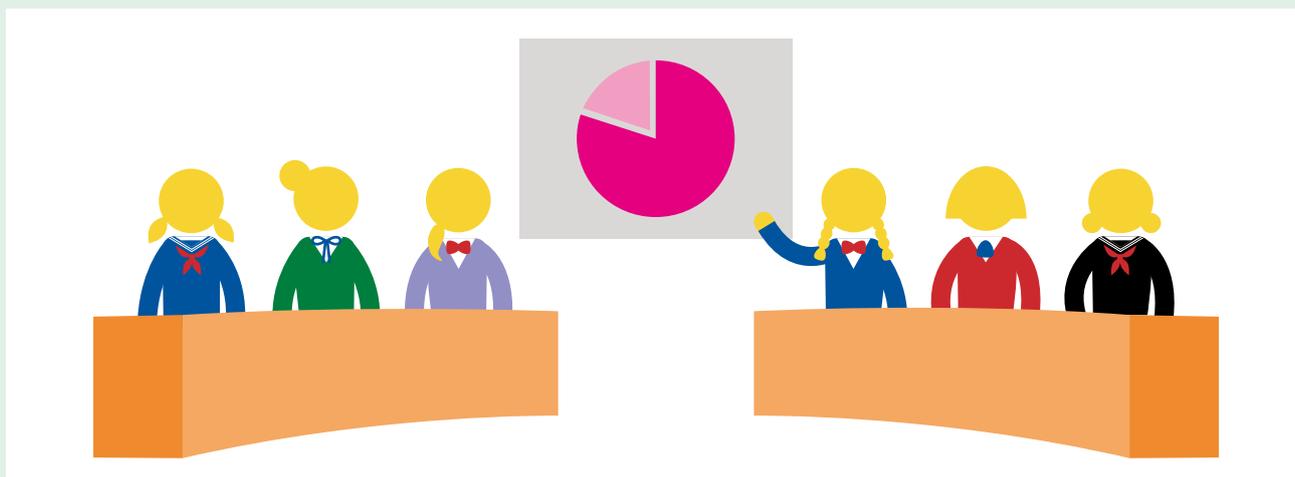
90. 内閣府男女共同参画局、前掲注60。

PICK UP

豊島区では「としま子ども会議」を開き、 子どもの意見を区政に反映させる 試みが行われている。

で適切なトレーニングを受け、実際に様々な活動に参加し、経験、とりわけ成功体験を積み重ねることが大事である。

05 -1 政治



東京都豊島区では、2006年に「豊島区子どもの権利に関する条例」を制定し、2020年には「子どもの権利推進計画」と「子どもの貧困対策についての計画」として位置づけた「豊島区子ども・若者総合計画」⁹¹を策定した。**すべての子ども・若者の権利が保障されるまちづくりを目指した計画づくりの過程では、小学生、中学生やユース世代を対象にしたアンケート調査や意見聴取の機会を設けたほか、「豊島区子どもの権利に関する条例」第20条第4項に基づき、2020年からは子どもたちが区政などについて半年かけて話し合い、自分の意見を発表する場として「としま子ども会議」を開き、子どもの意見を区政に反映させる試みが行われている**⁹²。

最近では「生理の貧困」を取り上げ、女の子と行政による意見交換などを行う自治体も増えている。2022年12月に岡山県岡山市で地元NGOによって開催された会合では、県内の全公立

91. 豊島区「豊島区子ども・若者総合計画」(2020年3月)<https://www.city.toshima.lg.jp/229/kuse/shisaku/shisaku/kekaku/001366/2004061937.html>

92. 豊島区「としま子ども会議」<https://www.city.toshima.lg.jp/511/2101121555.html>

学生の就職観



高校で生理用品を無償配布する取り組みの可能性などについて、女の子と県議や市議、市職員らが議論した⁹³。自分たちにとって身近な「生理の貧困」問題から、政治家や行政との意見交換を通じ、政策への関心や同世代の若者への署名活動など、リーダーシップの経験を積むことは、女の子が声を上げ、活動する大きな機会にもなる。

05-2 経済

経済において、近年のSDGsへの関心の高まりや、ESG経営への取り組みの加速化を通じ、企業ではいわゆるZ世代や女性、女の子への関心が高まりつつある。また女の子だけではなく、Z世代による積極的な発信も、ユース世代が経済活動におけるステークホルダーとなる可能性を示している。

2022年9月に株式会社マイナビが公表した、2023年卒業予定の学生を対象とする、企業の採用活動と学生の就職活動、今後の展望などをまとめた「2022年度（2023年卒）新卒採用・就職戦線総括」によると、「企業選びのポイント」で、「安定している」が43.9%が最も多かった。その「安定性」について、「最もあてはまるもの」を選択する設問では、「安心して働けるかどうか」（13.2%）が最多の回答を得た。安定性について、自分自身が働く場として「安心できるかどうか」を重視する傾向が見られた⁹⁴。

近年ジョブ型雇用導入の是非が議論されているが、学生は入社後の配属先や職種を会社に決められる、いわゆる「配属ガチャ」ではなく、「自分で選びたい」とする回答が54.9%となった⁹⁵。就職観に関する調査では、「楽しく働きたい」（37.6%）、「個人の生活と仕事を両立させたい」（22.7%）「人のためになる仕事をしたい」（3.5%）が上位3項目を占めた。これは2010年卒の学生以来、同じ結果が続いている。楽しく、プライベートの両立ができ、社会に貢献し得る仕事に就きたいという学生の意識が見てとれる。

93.山陽新聞「トイレに生理用品 学校から実現を 岡山の高校生らシンポで議論」（2022年12月13日）<https://www.sanyonews.jp/article/1340988>

94.株式会社マイナビ「2022年度新卒採用就職戦線総括」（2022年9月21日）14-5頁。<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/09/bbb975c7a69c5c8a01dc7872d30f68f4.pdf>

95.株式会社マイナビ、同書、45頁。

PICK UP

「エシカル就活」への関心の高まりは、 ESG経営にもつながり得る可能性を持つ。

企業の福利厚生に限らず、さまざまな社会課題解消に事業として取り組む企業への就職を志望する「エシカル就活」への関心の高まりは、企業の理念や事業の見直し、それを通じた企業価値を高める ESG 経営にもつながり得る可能性を持つ。

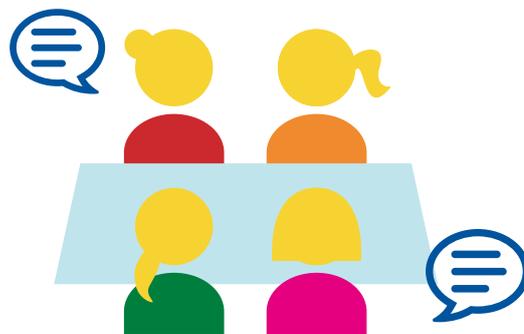
そのことは、就職希望の学生だけではなく、若者からの声に耳を傾けることで、社内の規範の変容にもなる。例えば就職へのアドバイスとして女子学生に3～5センチのヒールの高さのパンプスの着用を勧めるサイトが多くあるが、2019年に起きた職場でのパンプス着用義務付けに反対する「#KuToo運動」は、2020年には、JALの機内乗務員のヒールについて形や高さが定められていた規則が見直され、ヒールの高さは0～4センチとし、パンプス指定も撤廃された。

JALのヒール規定の撤廃については、2020年3月23日の参議院予算委員会でも取り上げられ、共産党の小池晃議員による、「女性だけに苦痛を強いる服装規定はなくしていくという政治の決意を語ってほしい」との問いかけに対し、安倍晋三総理大臣（当時）が「男性と女性が同じ仕事をしているにもかかわらず、女性に服装で苦痛を強いることはあってはならないと明確に申し上げたい」と述べたことが報道された⁹⁶。企業における女性にのみ課される規定を含め、入社後の職場が、自分たちが望む働き方をしたい、という女の子たちの声は、企業のあり方を変える原動力となり得る可能性は高い。

05-3 地域社会

人口流出の問題をめぐる、前述の増田レポートは、豊島区を東京23区で唯一の消滅可能性都市と指摘した。これを契機に、同区は「女性にやさしいまちづくり」を掲げ、女性の意見やニーズをまちづくりに取り入れるため、女性を中心としたメンバー構成による「としまF1会議」を2014年に開いた。その前段として、「としま100人女子会」も開き、区在住・在勤・在学の女性が100人規模で参加し、豊島区のイメージ、現状、課題、どんなまちにしたいかなどについて、自由に意見

96.朝日新聞デジタル「JAL、パンプス強制を撤廃 「ジェンダー平等に配慮」(2020年3月23日)<https://digital.asahi.com/articles/ASN3R67D6N3RULFA03D.html>



を出し合った。

「F1会議」は、「女子会」参加者19人を含む32人の委員で構成され、「女子会」での議論を元に、8月から11月まで5回にわたり、子育て、まちづくり、ワーク・ライフ・バランス、としまブランド、広報の6チームに分かれ、調査・研究を重ねた。12月には最終的にまとめた施策計画を区長に提出した。提案された施策案は2015年度予算に11事業8800万円が計上される結果となった。

このように順調に展開された背景には、参加した女の子を含めた女性の当事者意識と担当職員との議論を通じた政策案の形成プロセスがある。F1会議の座長を務めた社会学者の萩原なつ子氏は、『『消滅可能性都市』が危機意識を呼び起こし、F1会議は問題意識と当事者意識を醸成する場として機能した。メンバーの『当事者意識』は『わたし』を変えるだけでなく、区政を、ひいては地域を変えるエネルギーとなるだろう』と述べている⁹⁷。

こうした取り組みは、前述の兵庫県豊岡市でも見ることができる、ジェンダーギャップ解消戦略の策定にあたり、ユース（高校生グループと、20代グループ）のワークショップを実施して声を集め、ジェンダーギャップ解消戦略委員会にも必ずユースが参画するなど、女の子の声を政策に入れ込む取り組みが行われている⁹⁸。

豊島区や豊岡市の施策は、**地域住民、なかでも女の子および若年女性が当事者意識をもって地域社会の課題に取り組み、議論を通じてジェンダーギャップ解消のための施策案の形成を行う意義と可能性を示している。**こうした機会は、一部の自治体だけではなく、全国どこにいても享受できる仕組みを作ることが大事である。

97. 豊島区「としまF1会議報告書」(2015年3月)<https://www.city.toshima.lg.jp/050/1504141526.html>

98. 豊岡市、前掲注46。

06.PROPOSAL

<提言>女の子のリーダーシップを育むために必要なこと

女の子および若年女性がリーダーシップを完全に発揮し得る社会を実現した国や地域はない。国際社会の現状を見ても、ジェンダー平等を達成した国はなく、女の子や若年女性を取り巻く状況は、ジェンダー・ステレオタイプによって歪められ、声を上げたくてもためらう状況にある女の子および若年女性が多い。

リーダーシップは国の政策変容のみで達成し得るものではない。そもそもの社会規範やジェンダー規範の見直し、学校や職場における環境整備など、多くのステークホルダーによる制度の変容が必要である。

日本で女の子および若年女性のリーダーシップが発揮できるようになるために、プランは、彼女たちを取り巻く保護者／家族、学校、地域社会、そして政府、民間企業、地方自治体に向けて、以下の提言をする。

<保護者／家族への提言>

ジェンダー・ステレオタイプは誰もが持つことを自覚すること

- 親や保護者の性別による期待の差は、女の子の将来にも大きな影響を及ぼすことは補論C(2)で触れたとおりである。**ジェンダー・ステレオタイプは家庭で形成されるという自覚を持つ必要がある**
- 子どもをジェンダーによって差別してはならない。**すべての子どもの将来を平等に確保する**
- **進路や就職、結婚や出産は個人が決めるべきものである。女の子の自己決定を促し、尊重する**

<学校への提言>

1. 人事におけるジェンダー平等を推進すること

- **女の子のロールモデルとなる管理職や教職員の、ジェンダーおよびインターセクショナルティに配慮した人員配置を行う。**管理職におけるジェンダー割合の背景には、教員の育休

取得や家庭内でケアワークにおける著しいジェンダーギャップがあることを認識し、校長が責任を持って長時間労働の是正や男性教員の育休取得の促進する

- 小学校・中学校の校長が、無意識のジェンダーバイアスに気付くために、独立行政法人国立女性教育会館による「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」（令和2年度文部科学省委託:次世代のライフプランニング教育推進事業）⁹⁹を受講することを求める

2. 進路指導や学外活動でのジェンダー平等を推進すること

- ジェンダー・ステレオタイプに基づく進路指導や子どもの評価などを行わない
- 委員会・生徒会活動におけるジェンダー平等を配慮する。進路指導や学外活動、行事や部活動などで、従来、性別によって担ったり担わなかったりしてきた役割を、性別に関わらず担うことを意識的に指導する
- 委員会・生徒会・部活動をはじめ、文化祭や運動会など学校行事は、生徒がリーダー経験を積むまたとない機会である。この機会を活用したリーダーの経験を積み重ね、生徒の自信とリーダーへの意欲を育むようにする

3. 学校および大学は性的同意について生徒・学生に教える機会を持つこと

- 大学の新生オリエンテーションや学校の授業において「性的同意」を必須項目として取り入れる

<政府および地方自治体への提言>

1. 2023年4月に施行される子ども基本法の施行に向け、政府および地方自治体は以下の施策を実施すること

1 子どもや若者の声を適切に政策に反映させる仕組みを作る

- 子ども基本法は、子どもや若者の意見を政策に取り入れることを国と自治体に義務付けている。国および自治体における意見聴取にあたっては、男の子および若年男性と女の

99.独立行政法人国立女性教育会館「令和2年度文部科学省委託:次世代のライフプランニング教育推進事業:学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」(2021年3月31日)<https://www.nwec.jp/about/publish/kyoin-program.html>

子および若年女性の双方が参画し、意見を表明し、それらの意見を適切に政策に反映する仕組みを作ることを求める。また、ジェンダー視点のあるユース団体や女の子・若年女性の問題に知見のある団体との協働を求める

2 男女別データおよびジェンダー統計を活用して女の子および若年女性の課題の抽出と政策提言を行う

- 政府と自治体に対し、政策を策定する際に、実態調査の段階で、男女別データおよびジェンダー統計を活用し、女の子および若年女性と男の子および若年男性の状況やニーズをジェンダー視点から分析し、それに応じて適切に政策に反映することを求める。ジェンダー統計の活用やジェンダー分析の知見がない自治体に対しては、ツールの開発・普及や研修を通じてジェンダー主流化を支援し、地域間格差が生まれないようにすることを求める

3 ジェンダー及び性別を考慮した政策の実施を進める

- 子ども家庭庁には、子ども若者参画を進めるにあたり、「子ども・若者」をひとくりにするのではなく、女の子と男の子、20代の女性と男性がそれぞれに直面している問題をジェンダー視点から精査し、政策に反映するための体制を整備することを要望する
- 参画におけるジェンダーバランスの確保、ジェンダー統計の活用および分析を徹底することを求める。ジェンダー視点のある参画モデルを全国の自治体に共有し、地域間格差が生まれないようにすることを求める

2. 政府が進める少子化対策において、女の子および若年女性の声を反映させる

- 現在、国の喫緊の課題として、少子化対策が議論されている。しかし、従来の少子化対策は、政府および国会において、男性が主導してきており、当事者、とりわけ女の子や若年女性の声は不在であり、ジェンダー視点も欠落していた。結婚や出産、子育てが個人の選択である

ことを前提に、女の子や若年女性にとっての結婚出産子育ての希望の実現を阻んでいる要因は何かを徹底的に調査し、女の子や若年女性の意見を聞いた上で、検討することを求める。岸田総理は、施政方針演説で、何よりも当事者の声を大事にすると述べている¹⁰⁰。今こそ、女の子と若年女性の立場に立った少子化対策を検討し、実行すべきである

3. 政府は、学校における女の子のリーダーシップを発揮する機会を創出する

- 1 学校におけるリーダーシップ教育を推進する。具体的に私立校などで導入されている事例や NGO などによるリーダーシッププログラムを参考に、年齢に応じたリーダーシッププログラムを作成し、公立学校へ導入する
- 2 学校におけるジェンダー・ステレオタイプ解消のための取り組みを強化する。具体的に令和5年度に施行される「生命の安全教育」をより深化させ、包括的性教育導入を含めた、発達段階に応じた人権および性、ジェンダー平等に関する教育を推進する

4. 政府や地方自治体は、国会議員／市区町村議員に女の子および若年女性が将来立候補できるための制度設計を行う

- 女の子および若年女性のロールモデルとなる女性議員を少なくとも30%に引き上げるための施策をさらに推進する。例えば政治分野における男女共同参画の推進に関する法律において、政党交付金の割り増しなど、より政党が女性候補者を増やすためのインセンティブを示す
- 女の子および若年女性が政治的関心を持つよう、女性議員および候補者を増やすための公職選挙法に基づく被選挙権年齢の引き下げを検討する

100.岸田内閣総理大臣は「こども・子育て政策」について以下述べている。「検討に当たって、何よりも優先されるべきは、当事者の声です。まずは、私自身、全国各地で、こども・子育ての「当事者」である、お父さん、お母さん、子育てサービスの現場の方、若い世代の方々の意見を徹底的にお伺いするところから始めます。年齢・性別を問わず、皆が参加する、従来とは次元の異なる少子化対策を実現したいと思います。」引用：首相官邸「第二十一回国会における岸田内閣総理大臣施政方針演説」（2023年1月23日）https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2023/0123shiseihoshin.html

＜地方自治体への提言＞

1. 女の子および若年女性による地方議会の傍聴や、議員たちとの対話の場を設ける

- 当事者である女の子および若年女性が地域の政治に参画できるよう、意見交換の場を設定する
- ジェンダーギャップ解消戦略を策定する場合、ジェンダーや年齢に考慮し多様な当事者たちの意見を反映させるようにすることを求める

2. 女の子および若年女性が地域社会で活躍できる社会環境づくりを推進することを求める

- 自治体の行政機関の女性管理職や市区町村議会の女性の割合も、自分が暮らす地域のジェンダー平等の進展を知るひとつの基準でもある。自治体の管理職に占める女性の割合や、議員の女性の割合を高めるべく努力をすることを各自治体に期待する
- 女の子および若年女性が地域で暮らし続ける町づくりのためには子育て支援の充実だけでなく、共働きを可能にし、出産・育児などで離職した女性がセカンドキャリアを形成できる手助けが必要である。女性の就労支援や、育児サポートなど、彼女たちのライフステージに応じた多様なサービスや、地域で活動する団体への資金提供を含めた支援を行うことを求める

＜政党への提言＞

党首をはじめ、政党執行部による女の子および若年女性が将来議員に立候補したいと考えるための道筋と女性議員の増加への強い意志を示す

- 各政党は、若い政党员を確保するための施策を見直す。政党加入の年齢制限の撤廃や参加しやすいイベント開催など、女の子および若年女性が正当に参画しやすい環境づくりを

行う

- 党運営に当たり女性党員の声が反映されないことは、女の子および若年女性が直面する課題を政策に反映させる機会の損失にもつながる。**女の子および若年女性の課題を取り上げ、解決に取り組むための、政党経営への女性の参画の確保を求める**
- 女性議員が継続して議員活動を務められるように、党の運営方法を見直す。早朝の会合や深夜までの会合など、長時間労働を前提とする働き方を見直し、ケアワークと両立できる政党運営を進める

<民間企業への提言>

1. 企業がジェンダー平等を推進するための国際標準である、国連グローバルコンパクトとUN Women が推進する民間企業のための「女性のエンパワメント原則」(WEPs) に企業トップが署名し、WEPs の枠組みに沿った取り組みを行う

- 第5次男女共同参画基本計画でもWEPsの普及について記載されている¹⁰¹が、2021年6月時点で署名した日本企業は約270社にとどまる¹⁰²。より多くの企業が署名することを求める
- **IT業界における長時間労働は、女の子が将来就職時に同業種を選択することを躊躇する要因となる。IT業界に限らず長時間労働など働き方の改善を進め、女の子が将来選択しやすい職場環境を推進する**

2. 企業広告が社会全体のジェンダー規範の形成に影響を及ぼすことを認識し、ジェンダー平等推進の企業方針を広告制作にも一貫性を持って適用する

- 2019年に行われたプラン・ユースグループによる調査では、ユースからのアンケート結果を元に、プランのユースグループで「ジェンダーに配慮した広告にするためのチェックリスト」を

101.男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」(2020年12月25日)30頁。https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf

102.UN Women 日本事務所「WEPs(女性のエンパワメント原則)」<https://japan.unwomen.org/ja/weps>

103.公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「【報告】Girl's Leadership(ガールズ・リーダーシップ)～女の子が変える未来～」(2019年10月9日)https://www.plan-international.jp/news/girl/20191009_19071/

作成し、広告でのジェンダーの描かれ方について広告業界団体との意見交換を実施した¹⁰³。
**企業に対し、自社広告が女の子および若年女性に与える影響について認識し、ユース
 団体や女の子および若年女性からの意見聴取の機会を設け、ジェンダー規範に配慮した
 広告を制作することを求める**

3. 就職活動及び求職活動を行う女の子および若年女性へのジェンダーに基づく差別を解消する

- 第5次男女共同参画基本計画では、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のための取り組みの実施¹⁰⁴が記されているが、就活セクハラは今なお頻発しているという指摘もある。就職活動及び求職活動を行う女の子および若年女性へのセクシュアルハラスメント対策の徹底を求める
- 就職活動・求職活動を行なっている女の子および若年女性が、性差別がない、もしくは、根絶しようと努力している職場を選ぶための判断基準となる情報の開示を求める。少なくとも、ジェンダー平等推進の企業方針、WEPsが必須報告指標としている「経営陣幹部・取締役の女性比率」「男女間賃金格差」「新規採用および昇進における女性比率」、「男性の育休取得率・取得期間」¹⁰⁵を公表することを求める

4. 男女間賃金格差の解消を推進する

- 2022年7月の女性活躍推進法の改正によって従業員301人以上の企業は、男女間賃金格差の開示が義務付けられた。しかし中小企業庁によると、従業員数301人以上のいわゆる大企業は国内企業全体の0.3%を占めるにすぎず¹⁰⁶、大多数を占める中小企業における現状の把握は不可欠である。今後より多くの企業が、現状、要因分析、格差解消のための行動計画を開示することを求める

104.男女共同参画局、同書、41頁。https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf

105.WEPsの必須報告指標については以下参照。一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「WEPs Transparency and Accountability Framework (透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク)日本語版」(2022年2月)7-8頁。https://www.ungcjp.org/common/frame/plugins/fileUD/download.php?type=contents_files&p=elements_file_5189.pdf&token=26e1eaf47557181b987b5504692a6ec40dbc1fab&t=20230205140039

106.中小企業庁 <https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chushoKigyousentai9wari.pdf>



5. 女の子および若年女性のエンパワーメントを支援し、エンゲージメントを推進する

- SDGs の取り組みの一環として、本報告書で明らかになった女の子および若年女性のニーズ（リーダーシップスキル及びセルフコンフィデンスの獲得のための研修制度の導入、リーダーシップを発揮する機会、STEM 領域での進路選択およびスキルの獲得等）に対応するプログラムや団体への支援を積極的に行うことを期待する
- 「ユース」を重要なステークホルダーと位置付け、女の子および若年女性の団体、女の子および若年女性の支援に知見のある団体とのエンゲージメントを積極的に行うことを求める。
- 研修制度の充実。「理系」「文系」に捕らわれず、職種の幅を広げ、多様な人材確保のためのリスキリング（学びなおし）制度は、文系への進学に偏りがちな女の子の可能性を広げるものである。リスキリング制度を導入し、就職後も若年女性が学びなおしできる環境づくりを進める

MESSAGE

すべての女の子と若年女性たちへ プラン・インターナショナルからのメッセージ

本レポートは女の子および若年女性が置かれた状況を明らかにするとともに、彼女たちが声を上げ、置かれた環境の中でリードする存在となるために、どのような取り組みが求められるかをみてきた。必要なことは、女の子および若年女性を取り巻く家庭や学校、職場、地域社会、メディアから流れる情報におけるジェンダー平等の推進であり、ジェンダー・ステレオタイプにとらわれない規範や制度作りであることは、繰り返し述べてきたとおりである。

さらにプランでは、女の子および若年女性自身にも、リーダーになるための3つの提案をしたい。リーダーになるための環境をお膳立てしたとしても、女の子や若年女性が立ち上がらなければ、彼女たちの声は届かない。必要なことは、彼女たち自身も自身を縛る思い込みから自由になることだ。

1 「キャラじゃないから」と決めつけない

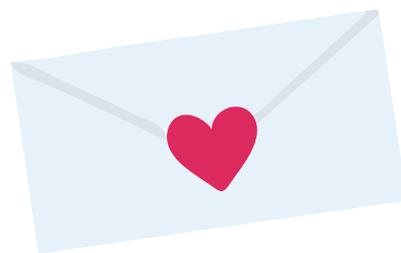
プランの調査では、リーダーになりたくない女の子と若年女性の多くが、その理由に「自分はそのキャラではない」と回答していた。「キャラではない」と自分の可能性を狭めることは、将来の選択肢を狭め、自尊心を傷つけることにもつながりかねない。自身を「キャラクター」で型にはめるのではなく、多様な可能性があること、多様な選択肢があることに目を向けることが必要だ。女の子と若年女性の前に可能性はあり、たくさんの選択肢がある。選択肢を自ら放棄すべきではない。

親や保護者、教師や職場で、「女の子だから」といわれるかもしれない。しかしジェンダー・ステレオタイプに基づく意見で自分の将来を諦めてはいけない。

2 自分の人生を自分で決める。そのための情報を確保し、スキルを磨こう

女の子および若年女性の人生を決定するのは、彼女たち自身だ。そのためには学び、学校生活の中で生徒会や委員会、クラブ活動や文化祭など様々な経験を積むことで、リーダーとフォロワーの役割を担うことは大切である。経験を通じて自身の関心を育み、将来の進学や就職の選択を行うことは必要である。

選択にあたり、「進学先」や「職場」を選ぶ際、「ジェンダー平等推進を行なっているか、



それが本質的な取り組みか」を判断するための情報があるかが大切だ。もしないのであれば、情報の提供を求める必要がある。情報の提供を求める方法は SNS での発信や政治参画、インフルエンサーによる呼びかけのフォローなど様々な方法がある。自分にできることを選択しよう。そして自分が選択するために必要な情報は何か、公開されているかどうか、常に確認しよう。

3 学校の、職場の、地域社会の理不尽に対して声を挙げることは恥ずかしいことではない

学校で、職場で、地域社会でジェンダー・ステレオタイプな考えや規範、制度に直面するとき、おかしいと声を上げよう。声を上げる方法はたくさんある。政治家への立候補や、政治的・社会的課題へのキャンペーンの参加、SNS での発信もそのひとつだ。声を上げることは、女の子自身の不自由さを解消しうる大切な一歩である。

ADDENDUM

日本の女の子および若年女性のリーダーシップをめぐる諸課題

A. 政治

(1) 議員への立候補を断念した理由

内閣府が、「立候補を検討したが断念した者及び男女の地方議会議員」を対象に行ったアンケート調査¹⁰⁷によると、「断念した理由」として、男女ともに「資金不足」や「仕事や家庭生活のために選挙運動時間をかけられない」、「知名度不足」が上位を占めた。性別での違いが目立つ回答では、「力量に自信が持てない」（女性 48.0%、男性 38.4%）や「家庭生活との両立の困難」（女性 47.8%、男性 38.8%）があった。また、当選した首長や議員の回答では、「専門性や経験不足」（女性 63.2%、男性 51.2%）、「人脈・ネットワークによる問題解決の難しさ」（女性 58.5%、男性 51.0%）などが上位に上がった一方、「家庭生活との両立の難しさ」（女性 52.6%、男性 36.4%）、「政治は男性が行うものという周囲の考え」（女性 49.8%、男性 22.8%）、「プライバシー侵害」（女性 48.8%、男性 33.8%）という性差による違いが目立つものも見られた。

立候補検討・準備期間での有権者や支援者、議員などからのハラスメントについては、男女とも多く経験しているが、「性別に基づく侮辱的な態度や発言」（女性 27.2%、男性 11.4%）、「年齢や婚姻状況、出産や育児などプライベートへの批判や中傷」（女性 21.6%、男性 14.1%）、「性的・暴力的な言葉による嫌がらせ」（女性 20.4%、男性 16.9%）など、性差によるハラスメントは、女性の受ける頻度が多いことが明らかにされた。女性候補者や議員に対し、有権者や支援者、同僚議員からのハラスメントの存在は、彼女たちの政治活動を阻害するだけでなく、女の子および若年女性が将来政治家になりたいという気持ちもくじくものである。こうした行為に対する対策として、出産育児との両立支援を求める声も多い。一方で、政党執行部も含め現役議員、後援会など支援者たちのジェンダー・ステレオタイプが女性の政治参画を阻害し、そのために被害を受けている現状について、女性を含め認識することが必要である。

107.内閣府男女共同参画局「令和2年度 女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」（2021年3月）https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seijisankaku_research_r02.pdf

(2) 女性候補者を増やすためのイギリスの取り組みと日本の現状

イギリスでも女性の議員の増大は決して容易だったわけではないが、女性党員を増やすために党執行部のリーダーシップが不可欠だったことが指摘されている。

例えば、保守党の場合、候補者になることを希望する女性党員に対し、履歴書の書き方からパブリック・スピーキング、メディア対応を含めた2カ月間の研修を実施している。労働党でも女性党員から選出された者を対象に5カ月間の無料研修を実施している。また、議員や政府機関、議会、公益団体、研究者が協働する政策ネットワークによる「#AskHerStand Day (#彼女に立候補を呼びかけよう)」は、市民は公益団体の調査研究やイベントなどを通じ、女性の政治代表の拡大に関心を持つ主体の協働ネットワークを構築、このネットワークを通じ、各政党は候補者リクルートの機会を獲得している¹⁰⁸。

日本では、2022年4月に衆議院事務局が衆議院議員および政党8党を対象に実施したアンケート調査で、国会における女性議員の数について、女性議員から「不十分」の回答が84.6%占めたのに対して、男性議員は50.0%にとどまった。年代別では、「不十分」と回答した20～30歳代は68.4%、40歳代は66.3%だったのに対し、70歳以上は51.5%で、と年齢によってばらつきがみられた。また国会の要職における女性の参画について、「不十分」との回答が女性は71.8%、男性は46.1%であり、「国会への女性の参画拡大は妨げられていると思うか」との設問に対し、女性は「そう思う」(33.3%)、「どちらかといえばそう思う」(38.5%)で7割以上が同意したのに対し、男性は「そう思う」17.3%、「どちらかといえばそう思う」(28.1%)で過半数に届かなかった¹⁰⁹。

女性議員を増やすことは、女性の立候補への意志だけではなく、党執行部の強い意志と男性議員の理解が不可欠である。イギリス保守、労働両党の事例にみられるように、候補者のきめ細かなケアなどの今後導入の検討が求められる。

108.内閣府男女共同参画局「諸外国における政治分野への女性の参画に関する調査研究報告書」(2019年3月)54、57-8、64-5頁。https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2019/01_all.pdf

109.衆議院事務局「IPU ジェンダー自己評価「議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート調査」報告書」(2022年6月)。https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Shiryō/gender-houkokushohp20220609.htm

(3) 年代別投票率と被選挙権年齢引き下げの議論

国立国会図書館によると、衆議院に該当する下院（一院制の議会を含む）の被選挙権年齢は18歳とする国が65カ国・地域と全体の33.3%にあたり、21歳が57カ国・地域(29.2%)、日本と同じ25歳が55カ国・地域(28.2%)だった。**OECD加盟国（2020年加盟のコロンビアを除く36カ国）では、被選挙権年齢を18歳とする国は21カ国で58.3%だった。被選挙権年齢の引き下げは、若者の政治参画の促す取り組みのひとつであり、イギリスでは2006年の法改正で21歳から18歳に引き下げた結果、議員の平均年齢に大きな変容はないものの、2015年の総選挙では20歳の議員が誕生するなど、若者の政治参画は進んでいる。**また、1973年に選挙権年齢と共に被選挙権年齢を21歳から18歳に引き下げたオーストラリアでは、2016年時点で下院議員に30歳未満はいないものの、30代が21人(14.0%)、40代が60人(40.0%)となっており、多様な年齢の参画が見られる。

日本では、2015年の公職選挙法改正によって選挙権年齢が20歳から18歳に引き下げられたこともあり、2019年の参院選では、多くの政党が公約で被選挙権年齢の引き下げに言及した。自民党は「引き下げの方向で検討」し、立憲民主党は「20歳」、日本維新の会は「18歳」を主張した。国民民主、社民両党は各選挙での「一律5歳引き下げ」を公約としていた。しかし2023年現在、具体的な議論はなされていない。

IPUの2018年に公表した150カ国の国会における30歳未満の議員割合について日本は0%で106位、40歳未満の議員が国会に占める割合も8.39%で125位という結果¹¹⁰が公表されているが、このことは被選挙権年齢とは無関係ではない。若者の政治参画を推進するためには被選挙権年齢の引き下げは、今後も継続して議論、法改正について検討すべき課題である。

110. Inter-Parliamentary Union, "Youth participation in national parliaments: 2018" (2018) p.35&38. <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-12/youth-participation-in-national-parliaments-2018>

B. 経済

(1) 男女の結婚および出産・育児への意識の変化

厚生労働省の調査によると、夫婦ともにフルタイムである割合は妻年齢 25 ～ 34 歳において 2002 年調査の 16.6%から 2019 年には 24.5%へ上昇し、夫がフルタイムで妻が週 29 時間以下のパートである割合は、妻の年齢が 25 ～ 34 歳の場合、13.6%から 26.6%へ上昇している。1989 年には、男性雇用者世帯のうちの共働き世帯は 42.3% (783 万世帯) であり、専業主婦世帯 (930 万世帯) の方が多かったが、1990 年代に逆転し、2019 年には共働き世帯が 66.2% (1,245 万世帯) を占めるに至った¹¹¹。18 ～ 24 歳のユース世代では、共働き世帯で育った者が同世代の半数を超えることから、男女ともに家事と仕事の両立と夫婦共働きであることに違和感を持たないことが考えられる。

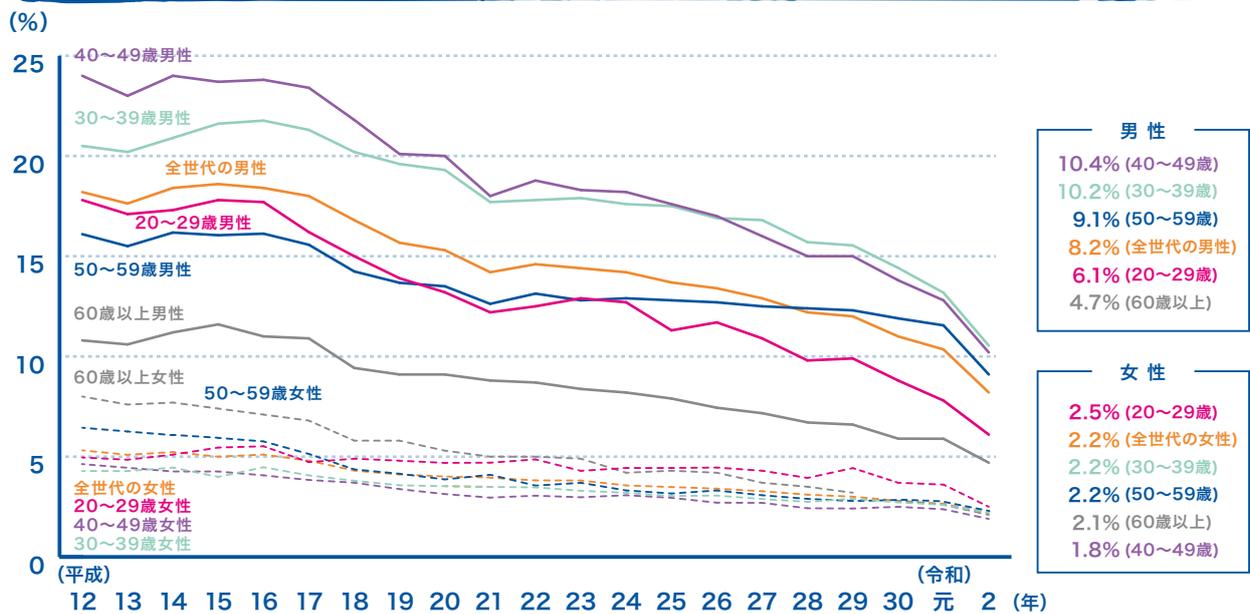
国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査では、結婚相手に求める条件として重視するものは、男女とも「人柄」に次いで「ケアワークの能力や姿勢」(男性 42.1%、女性 70.2%)、「仕事への理解と協力」(男性 42.0%、女性 65.9%) だった。男性に比べ、女性のほうが相手の学歴、職業、経済力を重視・考慮する傾向があり(学歴が男性 3.0%、女性 9.0%、職業が男性 5.9%、女性 24.2%、経済力が男性 4.7%、女性 36.3%)、1992 年の第 10 回調査以来、その傾向は変わっていない¹¹²。**女性が相手に学歴や職業、経済力を重視する傾向は、女性の中で前述の内閣府の調査に見られるように「男性が家計を支えるべき」と考える傾向が高いという結果を組み合わせると、ジェンダー・ステレオタイプが結婚条件については女性の方が男性よりいえる。しかしこのことは同時に、男女の所得格差という実態と合わせて考えねばならない。**

111. 厚生労働省「令和2年版厚生労働白書－令和時代の社会保障と働き方を考える－」(2020年10月)34頁。

112. 国立社会保障・人口問題研究所、前掲注87、33頁。

男性の就労状況を見ると、理想とする子育てと仕事の両立が現実的ではないことは明白だ。厚生労働省「過労死等防止対策白書」によると、日本の労働時間は減少傾向にあり、2020年には1,925時間となり、パートタイム労働者の総実労働時間は953時間となったが、今なお諸外国に比べると、正規の職員・従業者の就労時間は、労働時間は長い状況にある。1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は減少傾向にあるものの、20歳代男性は6.1%が週60時間以上就業していた(図14参照)¹¹³。

図14 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合(性・年齢層別)¹¹⁴



男性の長時間労働は、男性のケアワークへの参加を困難にさせる要因である。国立社会保障・人口問題研究所が2015年に実施した、第15回出生動向調査では、結婚、家族、男女関係などについての未婚者の考え方をみると、未婚男性と未婚女性の双方の8割に支持されている意見のひとつが、「女/男らしさ必要」、7割に支持されて

113.厚生労働省「令和3年版過労死等防止対策白書」(2020年度)6頁。<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000845668.pdf>

114.厚生労働省、同書、7頁。

いるのは「母親は家に」、3割前後であるのは「夫は仕事、妻は家」である(図15参照)。

図15 結婚・家族に関する未婚者の意識:第15回調査(2015年)¹¹⁵

結婚・家族に関する考え方	未婚男性			未婚女性		
1. 生涯を独身で過ごすというのは、望ましい生き方ではない	64.7%	32.8	2.5	58.2%	40.2	1.6
2. 男女と一緒に暮らすなら結婚すべきである	74.8	22.9	2.4	70.5	27.8	1.7
3. 結婚前の男女でも愛情があるなら性交渉をもってかまわない	86.1	11.1	2.8	83.2	14.8	1.9
4. どんな社会においても、女らしさや男らしさはある程度必要だ	84.4	13.2	2.4	82.5	15.7	1.8
5. 結婚しても、人生には結婚相手や家族とは別の自分だけの目標を持つべきである	83.8	13.2	3.0	88.4	9.8	1.8
6. 結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ	59.3	38.1	2.7	47.2	51.0	1.8
7. 結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	30.7	66.5	2.8	28.6	69.5	1.9
8. 結婚したら、子どもは持つべきだ	75.4	21.9	2.7	67.4	30.6	2.0
9. 少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい	69.8	27.6	2.6	73.0	25.3	1.7
10. いったん結婚したら、性格の不一致くらいで別れるべきではない	69.2	28.0	2.8	59.7	38.3	2.0
11. 結婚していなくても、子どもを持つことはかまわない	32.3	64.9	2.8	34.6	63.7	1.7
12. 結婚した男性にとって、家族と過ごす時間は仕事の成功よりも重要である	70.0	26.8	3.2	63.9	33.1	3.0
13. 女性が最初の子どもを産むなら20代のうちがよい	75.3	21.6	3.1	80.1	17.9	2.0

※対象は18～34歳の未婚者。客体数は、男性(2,705)、女性(2,570)。

賛成 ■ 反対 ■ 不詳 ■

同調査で興味深いのは、いわゆる伝統的な考えを支持する傾向と支持しない傾向が男女ともに同時に起きていることだ。18～34歳の未婚者の結婚・家族に関する意識について、1992年の調査からの変化をみると、男性では、「結婚に犠牲当然」への賛成割合が継続的に増加する一方で、「夫は仕事、妻は家」と「母親は家に」の賛成割合は継続的に減少し、1997年以降に限定すると、「生涯独身よくない」と「同棲なら結婚」で賛成の割合が増加している。**女性の場合、1992年以降、「子ども持つべき」と「母親は家に」の賛成割合が、おおむね減少傾向にある一方で、1997年以降は、**

115. 国立社会保障・人口問題研究所「現代日本の結婚と出産:第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書(全体版)」(2022年3月14日)85頁。
https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf

「生涯独身よくない」、「同棲なら結婚」、「結婚に犠牲当然」の賛成割合が増加傾向にあった¹¹⁶。また、50歳未満の有配偶者女性の場合、8割以上の妻が、「女 / 男らしさ必要」、「産むなら20代のうち」という意見を支持し、「子ども持つべき」、「母親は家に」は6割台、「生涯独身よくない」、「離婚避けるべき」は5割台の支持を得ている。

なお、調査では、子どもを持つことについては、既婚女性よりも、未婚女性の方が伝統的な考えを支持する傾向も指摘されている。「夫は仕事、妻は家」といった伝統的な考えを持つ女性であればあるほど、家族形成や結婚への意識が従来既定路線のように思われてきた結婚スタイル（再就職、専業主婦）に縛られやすく、その結果、結婚に至らないことも考えられる¹¹⁷。

C.女の子のリーダーシップに関する補論

(1) ヤングケアラーにおけるジェンダーギャップ

近年社会問題として取り上げられる問題のひとつに、ヤングケアラーがある。厚生労働省のホームページには、ヤングケアラーについて「法令上の定義はないが、一般に、本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っているような子ども」¹¹⁸と紹介されている。

2020年に厚生労働省が行った調査¹¹⁹では、対象となった中学校の46.6%、全日制高校の49.8%から、ヤングケアラーが「いる」という結果が報告された。調査では、「家族の中にあなたがお世話をしている人はいますか」という質問に対し、「いる」と答えた中学2年生は、5.7%にのぼった。

ヤングケアラーの中でも、性別による負担感の差があることは、看過すべきではない。厚生労働省の調査で、家族の世話を日常的にしていると回答した、ヤングケアラーが

116. 国立社会保障・人口問題研究所、同書、86頁。

117. 国立社会保障・人口問題研究所、同書、89-90頁。

118. 厚生労働省「ヤングケアラーについて」<https://www.mhlw.go.jp/stf/young-carer.html>（最終アクセス日：2023年1月11日）

119. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和2年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業 ヤングケアラーの実態に関する調査研究報告書」2021年3月、https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2021/04/koukai_210412_7.pdf

担っている家族の世話の内容を性別で分けると、男の子が「金銭管理」の割合が高いのに対し、女の子は「家事（食事の準備や掃除、洗濯）」、きょうだいの「身体的な介護」、「きょうだいの世話や保育所等への送迎など」、「見守り」の割合が大きいことや、男の子より女の子の方が世話する回数が多く、費やす時間は長いことが指摘されている。世話をすることに感じているきつさについても、「精神的にきつい」、「時間的余裕がない」と回答する割合も女の子の方が高い状況にある。

(2) 親の期待におけるジェンダーギャップ NHK 調査から見えること

ジェンダー・ステレオタイプは、家庭や学校など、子どもが長い時間を過ごす環境の中で植え付けられる。子どもにとって生まれてから成長し、家庭以外での人間関係を構築するまで、最も長い時間を共有するのが親であり、親による子どもへの眼差しや態度は、子どもの意識に大きく影響すると考えられる。

NHK 放送文化研究所が 1973 年より 5 年ごとに行なっている「日本人の意識構造」調査¹²⁰には、仮に中学生の男の子と女の子がいたとして、それぞれにどこまで教育を受けさせたいと思っているのか尋ねる項目がある。「男の子を大学まで進学させる」と回答した人は、調査開始時の 1973 年は 64%で、1978 年以降は 70%前後で推移している。それに対し、1973 年の時点で女の子の進学は「高校まで進学させる」と答える人が 42%で、「短大・高専まで」と答えた人が回答者中、最も多くなった（39%）のは、第 2 回調査（1978 年）、「大学まで進学させる」の回答が最も多くなった（41%）のは第 6 回調査（1988 年）だった。第 7 回調査（2013 年）以降は「大学まで」が最も多いボリュームゾーンとなっており、2018 年時点では 61%だった。

ただ、2018 年の調査時点での男の子への期待（「高校まで進学させる」10%、「短大・高専まで進学させる」8%、「大学まで進学させる」72%、「大学院まで進学

120. 本項目のデータはNHK放送文化研究所「現代日本人の意識構造【第九版】」（2020年、NHK出版）参照。



させる」7%) が、1988年以降その割合がほぼ横ばいであるのに対し、女の子への期待は、2018年調査結果(「高校まで進学させる」10%、「短大・高専まで進学させる」20%、「大学まで」61%、「大学院まで進学させる」4%) 以前を見ると、「高校まで進学させる」の回答が1988年まで20%(男の子への期待は同年11%)、「短大・高専まで進学させる」への回答が第8回(2013年調査)まで25%(男の子への期待は同年10%)に過ぎない。調査結果からは、親の子どもへの進学への期待に性別に基づく格差が生じていることが見て取れる。

調査では、同じ人が男の子と女の子のどちらにより高い教育を受けさせたいか、調べている。同じ人が女の子の進学を「高校まで」として男の子の進学を「大学まで」とする場合は「男子優先」、その反対を「女子優先」、男の子と女の子で同じ回答をした人を「男女平等」と規定したところ、調査開始以来一貫して「女子優先」と回答する人が1~3%に過ぎないことが示されている。第5回調査(1993年)から「男子優先」が減少し(1988年51%→1993年42%)となり、「男女平等」が1993年以降過半数を上回ったことを示している(1988年45%→1993年51%)。2018年調査は77%が「男女平等」を支持しているにもかかわらず、「男子優先」と回答する人が17%、「女子優先」と回答したのは2%に過ぎなかった。

NHKの調査が明らかにしているのは、親の子どもへの教育の期待が男の子と女の子によって違うことだ。「男女平等」に教育を受けさせるという回答が増えた一方で、「男子優先」とする回答者が6人に1人にのぼることは注目すべきである。こうした子どもに対する期待が性別によって異なることは、女の子の進学や進路選択に影響を与えることが推測される。

COMMENTS

専門家からのコメント



特活 Gender Action Platform 理事

大崎 麻子 さん

コロンビア大学国際公共政策大学院国際関係修士号取得後、国連開発計画（UNDP）でジェンダー平等と女性のエンパワーメントを担当。世界各地で女性の教育、雇用・起業、政治参加促進等のプロジェクトを手がけた。現在は、グローバル動向と日本の現状を熟知するジェンダー専門家として、国内外幅広く活動。内閣府男女共同参画会議専門調査会委員、外務省「女性・平和・安全保障に関する行動計画」評価委員、外務省国際女性会議 WAW! アドバイザー、兵庫県豊岡市ジェンダーアドバイザー、関西学院大学総合政策学部客員教授等を務める。

本レポートは、現在、政府や民間企業が取り組んでいる「ジェンダーギャップの解消」「女性活躍推進」に重要な示唆を与えてくれる。管理職・幹部職、議員などのリーダーシップ・ポジションや、STEM（科学・技術・工学・数学）分野におけるジェンダーバランスを実現するには、女の子がどのような環境で育ち、どのような機会・経験・サポートを得ているのかを精査する必要があるということである。

プランが過去に行った国際調査は、日本の女の子は他国の女の子に比して、リーダーシップへの「意欲」や「自信」に欠けていると指摘した。今回の調査が明らかにしたのは、日本の少女たちは、成長する過程で、家庭・学校・地域社会・メディアを通じてジェンダー規範を内面化していること、女性リーダーのロールモデルを目にする機会やリーダーシップを取る経験が少ないことである。そうした少女時代を過ごした女性たちがマジョリティであることを、公共政策の策定者も企業も理解する必要がある。

こどもの人権を擁護し、健やかな成長を社会全体でサポートするとして「こども基本法」が本年4月から施行される。こどもに関連する全ての施策は、その策定段階において、こどもの意見を聴くことを国と自治体に義務付け、

実施に向けた基本方針には、男女共同参画の視点（ジェンダーの視点）を乳幼児期から大人に至るまでの全ての段階に取り入れると明記されている。このタイミングで、本レポートが発表される意味は大きい。ジェンダー視点の基本は「ジェンダー分析」「男女双方の参画」である。本レポートは、こども・若者でも性別によって異なる状況にあること、異なるニーズがあることを可視化し、ジェンダー主流化の実践が、現状分析の精度を高めることを明らかにしている。政府・地方公共団体だけではなく、ダイバーシティ、女性活躍、SDGsに取り組む民間企業や教育機関、NPO等の市民社会組織にも、本レポートのデータ・分析・提言を是非、参照していただきたい。

本レポートは「女の子」を対象としているが、ジェンダーは当然のことながら多様である。しかしながら、これまで、男女という二元的な性別に基づいてジェンダー規範が形成され、それらを前提とした社会・経済が形成されてきた。その規範・構造を変革することが、ひとりひとりが持って生まれた可能性を开花させられる、包摂的な社会につながる。本レポートは、そのための道筋を示している。



SDGインパクトジャパン 代表取締役社長

小木曾 麻里 さん

世界銀行にてインフラ、資本市場担当を経て、MIGA 東京事務所長。その後ダルバーク日本代表、笹川平和財団営業企画部長、ジェンダーイノベーション部部長。サステナブルファイナンス（インパクト投資）についてはその黎明期より携わり、当時アジア最大規模のアジア女性インパクトファンドを創設した。また、ファーストリテイリングではダイバーシティのグローバルヘッド、人権事務局長、サステナビリティ広報部長を務め、その後 2021 年に SDG インパクトジャパンを設立。ESG 投資の推進及びインパクトファンドの設立運営に携わる。東京大学経済学部卒、タフツ大学フレッチャースクール修士（環境、金融）。

ジェンダーのダイバーシティについて企業の方々と話す際、女性管理職の比率が上がらない理由として良く聞く言葉が「パイプライン問題」と「女性の意識」です。パイプライン問題とは、管理職として昇格したくても候補者がいない、そしてそれに加えて管理職になりたがる女性が少ない、というものです。これらの主張は企業側の意識の問題という側面もありますが、残念ながら女性が男性に比べて自信が無く自己評価が低い傾向があるのも事実です。では、自身に対する意識や評価におけるジェンダーの違いはどこから、そしていつ頃から出てくるのか。報告書では、ジェンダーへの偏見は社会に出るかなり前から家庭や学校、そして社会におけるあらゆる場面において醸成されることを明らかにしています。例えば、小学校では男女ともにジェンダー平等意識が強いが、中学校と進むにつれて「生徒会長は男性」「副会長は女性」などと考える生徒が増え、高校生になると、女の子は「かわいい」「美しい」、男の子に対しては「強い」「元気」などの言葉を用いるといいます。こういった状況を鑑みると、この時期におけるジェンダー教育（ジェンダートランスフォーマティブ教育）がいかに重要かを改めて痛感します。

また、日本においては女性が中学、高校といったかなり早い段階からリーダーシップを発揮することを躊躇し、また自分にはその「素質がない」「キャラではない」と考えているとの調査結果がありますが、リーダーは役職でなく、「個々の人間が主体的に、責任意識を持って課題解決に取り組むこと」、という視点は非常に重要と思

います。ジェンダーの問題を個人の主張や選択の問題というだけでなく、解決されるべき社会課題として捉える意識を女の子一人一人が持てば、シングルマザーや性の虐待や暴力、そしてさらに子供の貧困や教育といった、ジェンダーから起因するあらゆる社会課題の解決にもつながっていくと信じています。

一方で実際には、多くのことは女性の意識だけでは変わらないことが多いのも事実です。家事やその他のケアワークの負担、そしてその結果非正規雇用を選ぶ結果となり、男女賃金差は開いたまま、という構造的な問題は過去数十年も改善されないままとなっています。レポートではそういった問題を一つ一つ丁寧に洗い出しており、それぞれのステークホルダーに対して重要と思われる提言を行なっています。この報告書が多くの人に読まれ、様々な施策として実現して行くことを心より望みます。



特定非営利活動法人Waffle Co-Founder

田中 沙弥果 さん

2017年 NPO 法人みんなのコード入社。文部科学省後援事業に従事したほか、全国 20 都市以上の教育委員会と連携し学校の先生がプログラミング教育を授業で実施するために事業推進。2017年から女子およびジェンダーマイノリティの中高生向けの IT 教育の機会提供を開始。2019年に IT 分野のジェンダーギャップを埋めるために一般社団法人 Waffle を創業。2020年 Forbes JAPAN 誌「世界を変える 30 歳未満 30 人」受賞。内閣府 若者円卓会議 委員。経産省「デジタル関連部活支援の在り方に関する検討会」有識者。2022年より公益社団法人ガールスカウト日本連盟の評議員。著書に「わたし×IT＝最強説 女子&ジェンダーマイノリティが IT で活躍するための手引（著者：Waffle、リトルモア刊）」。

各国の男女格差を数値化した「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は、世界 146 개국中 116 位と、主要先進国の中で最下位となっている。この指数は、健康・教育・政治・経済の 4 分野を対象に男女格差を測って数値化しているが、教育の分野では 1 位となっているものの、学生の進路選択の内訳をみると男女格差が深刻である。

まさに、私たち Waffle が取り組む IT 分野 (STEM 分野) のジェンダーギャップがそうであり、OECD が 2021 年 9 月に発表した「図表でみる教育 2021 年版」によると、日本の高等教育機関における STEM 分野に占める女子学生の割合は低く、自然科学 (27%) と工学 (16%) においては OECD 加盟国の中で最下位である。その結果、IT の担い手としての女性の数が少なく、ジェンダーギャップが生まれている。

テクノロジーが急速に発展する中で、それらが今後の社会や産業に大きな影響を与え続けるのは間違いない。IT 分野で活躍する女性の担い手が少ないということは、今後のテクノロジーを活用し生み出されるサービスなどに、女性をはじめとする多様な視点が投影されないということだ。その結果、女性がテクノロジーのメリットを十分に享受できない可能性や、男女の経済格差がさらに広がる可能性がある。

現在の日本の学校教育の課題は、早い段階から先生や保護者から子どもたちが、アンコンシャス・バイアスを刷り込まれる機会があったり、理科の実験などでは男子は「アルコールランプなど、少し危険な実験」を担当し女子は「その補助役として記録係をやる」といった「隠れたカリキュラム」が存在することである。学校教育でこれらの体験をし、女性がリーダーシップを発揮する機会が奪われたり、自信をもつ経験

ができないまま大人になることで、従来のジェンダーギャップが再生産されることも大きな問題だと考える。

本提言にも記載されているプランが 2019 年に発表したレポート『リーダーになる (Taking the Lead)』にて、日本ではリーダーとしての能力に「かなり自信がある」と「少し自信がある」との回答が 27% (19 개국平均は 62%) と極めて低い結果が報告された。また「あまりにも自分がリーダーとして自信がある」の割合も、他国の平均よりも低い。

これは、日本の女の子の問題ではなく、日本の学校教育の「隠れたカリキュラム」や環境に起因するものであると考えられる。だからこそ我々大人は、アンテナをきちんとはって、これらの環境を変革していく必要がある。

また、日本の企業に目を向けてみると、今まで、ダイバーシティやジェンダーギャップの解消に向けた取り組みは、経営戦略・課題ではなく、CSR 的な社会貢献と位置付けられることが多かった。今後は、女性活躍・女性管理職の増加を含むダイバーシティへの取り組みは経営課題として認識し、ESG の S (社会) である人権問題の観点から取り組むことを考えるべきだ。また、企業内のコミュニティ活動 (女性が活躍するためのワーキンググループ) や、外部の女性支援コミュニティとの連帯なども重要だ。

これらに積極的に取り組むことは、本提言にも書かれている「5. 女の子・若年女性のエンパワーメントを支援し、エンゲージメントを推進することを求める。」につながる。我々 NPO も、まさに、業界団体や民間企業とのパートナーシップを通じて、多様な社会の実現に向けてさらに強化していきたいと考えているポイントだ。



上智大学法学部 教授

三浦 まり さん

若手女性対象の政治リーダー養成を手がける一般社団法人パリティ・アカデミー共同代表。カリフォルニア大学バークレー校にてPh.D.（政治学）取得。専門はジェンダーと政治、福祉国家論。主著に『さらば、男性政治』（岩波新書、2023年）、『私たちの声を議会へ：代表制民主主義の再生』（岩波書店、2015年）、『日本の女性議員：どうすれば増えるのか』（編著、朝日選書、2016年）、『ジェンダー・クォータ：世界の女性議員はなぜ増えたか』（共編著、明石書店、2014年）など。千代田区男女平等推進区民会議会会長。2018年に世界政治学会で最優秀論文賞（ジェンダーと政治部門）を受賞、2021年にフランス共和国より国家功労賞シュバリエを受章。

日本ではリーダーのポジションにいる女性がとても少ない。ほぼ男性だけで重要な意思決定が行われているのが日常風景である。このような環境下で女の子たちがリーダーを目指そうと思わないのも不思議ではない。どうしたらこの悪循環を断ち切り、女の子たちが自己決定でき、社会変革の主体となり得るのだろうか？

「ガールズ・リーダーシップ・レポート2023」にはそんな疑問に答える重要な調査結果がまとめられている。教育現場におけるジェンダー・ステレオタイプの解消と包括的性教育の実施を強調するが、それだけにとどまらず、地域社会、企業、メディア、政党など、あらゆる現場において取り組むべき課題を具体的に提示する労作だ。

女の子たちがリーダーを目指そうという気持ちは、成長の早い段階からその芽が摘まれている。周りの大人たちが投げかける言葉が女の子たちの選択肢を狭めているからだ。大人は自分自身が持っている女の子への偏見を自覚しなければならないことを、このレポートは多角的に描き出している。

本レポートでも引用されているプランが2019年に発表した『リーダーになる』の調査結果も衝撃的だ。72%が「リーダーの地位にある女性が、女性であるために正当に扱われていない」と考え、60%が「リーダーの地位にある女性が、身体の一部を不本意に触れたことがある」と思っているという。こうした風景を見て育っているため、リーダーになることを望んでいる女の子は53%と、調査対象の19カ国平均の76%より大幅に低い。また、リーダーとしての能力に自信がある女の子は27%で、平均の62%と大きく乖離する。こうした状況に女の子たちを追いやっている社会の現実、大人が責任を持ち、変えていか

なくてはならない。いまリーダーとなっている女性たちが苦勞しているだけではなく、その影響は次世代にも及ぶものなのである。

さらに気になるのは、女の子たちが経験する日本社会のありようだ。少女が性的に消費されるシーンが街には溢れすぎている。また、痴漢などの性被害にあう、生理用品が十分に買えない、家出をせざるを得なかった、予期しない妊娠をしたなど、さまざまな困難に直面することがあるだろう。その時にどこまで社会的支援につながっているだろうか。困難を抱えた少女たちが辿る道についても丁寧に調査し、この社会のどこに問題があるかをもっと可視化していく必要がある。女の子たちにどう働きかけるかだけでなく、むしろ問われるべきはこの社会のあり方だからだ。

私が共同代表を務めるパリティ・アカデミーは若い女性を対象に政治家になるためのトレーニングを提供しているが、最近では20代の応募が増え、またすでに何らかのアクションを行なっている参加者が多く、そして立候補も将来の選択肢として念頭に置いている。積極的に社会と関わろうとする新しい世代が登場したことを実感する。もっとも、実際に動いている層は同世代の一部だろう。そこだけに目を奪われると、全体が見えなくなるかもしれない。目立つ人だけに注目し、メディアが消費することも警戒したい。とはいえ、彼女たちの主張に傾聴し、大人として耳の痛いことから逃げないようにしたい。同時にこれまでの女性たちが苦しみながら切り拓いてきた道を伝え、世代を越えたシスターフッドを作っていきたい。

本レポートの読者には、それぞれの持ち場でできることが山のようにあることに気づき、実践することを期待したい。



日本若者協議会 代表理事

室橋 祐貴 さん

慶應義塾大学経済学部卒。同大政策・メディア研究科中退。大学在学中からITスタートアップ立ち上げ、BUSINESS INSIDER JAPANで記者、大学院で研究等に従事。その傍ら、2015年に日本若者協議会を立ち上げ、現職。専門・関心領域は政策決定過程、デジタルガバメント、社会保障、労働政策、若者の政治参画など。文部科学省「高等教育の修学支援新制度在り方検討会議」委員。Yahoo! ニュース個人オナーサー、日本経済新聞 Think! エキスパートなど、さまざまな媒体で連載中。日本若者協議会 代表理事

女性のみならず、若者世代の政治参加率が低いことはよく知られているが、その大きな原因の一つが、被選挙権年齢の高さである。被選挙権年齢が高いことによって、議員の平均年齢が高くなることはもちろん、政治家が自分たちの代表であるという感覚を得ることが難しく、政治参加意欲を削ぐことにつながっている。

さらに、政治参加を停滞させる理由の一つとして、各政党の党員年齢が18歳と高く設定されていることを指摘しているレポートは珍しい。指摘の通り、諸外国ではユースで構成されるユース党が、政治家育成のための登竜門になっており、党員年齢資格は13歳前後、20代前半で幹部になるメンバーの多くが高校生の頃には党員になっている。2022年9月に訪れたスウェーデンでは、各党のユース党代表が女性であったことも、議員の女性比率の高さの一因であろう。

一方、日本では学生部の段階で、その多くが男性メンバーになっている。統計的にまとまっているわけではないが、各党の学生部に話を聞くと、およそ1~2割程度しか女性がいなかった。国会議員に占める女性議員の割合がおよそ1~2割程度と、近い数字になっていることは偶然ではないだろう。政治家というキャリアを現実的にするためにも、学生部の女性比率をどう上げるか、という点はもっと注目されて良いと考える。

また、滋賀県大津市の調査にあるように、中学生段階から、生徒会長は「男子」の方が相応しいと考える生徒の割合が増える傾向にある。つまり、無意識に性別役割分業などを

当てはめる「アンコンシャスバイアス」は幼少期からすでに形成されている。まずはそうしたバイアスがかかっているということ認識した上で、最適なジェンダーバランスにするために、選出方法を変えるという工夫も考えられる。例えば、経済学では、先進諸国では男性の方が競争を好む傾向があるという研究結果がある。そのため、スウェーデンの取り組みのように、選挙ではなく、合議制で生徒会長を選出することによって、女性のリーダーを増やしていくことも可能であろう。

そして、幼少期からそうしたリーダー経験を自身が積み重ねること、身近にそうした女性リーダーがいることで、企業の管理職や政治家といった社会のリーダーになることへの抵抗感も減っていくと思われる。

本レポートでは、東京都豊島区の「としま子ども会議」の事例も紹介されているが、日本の子どもに足りないのは、政治や社会への興味関心の有無よりも、自分の声で社会を変えたという成功体験である。そうした体験をたくさん経験することで、個々の自己肯定感、自己有用感が上がり、大人になってからも、積極的に社会に参加するようになるであろう。

本レポートに書かれている提言はいずれも重要なものばかりであり、早急の実現し、女の子および若年女性の自己決定権が尊重される社会になることを願う。

参考文献・資料・インターネット

朝日新聞デジタル「JAL、パンプス強制を撤廃 「ジェンダー平等に配慮」」（2020年3月23日）<https://digital.asahi.com/articles/ASN3R67D6N3RULFA03D.html>

池本美香「諸外国で進む学校の第三者評価機関の設置とそこから得られる示唆—子どもの権利実現に向けた学校参加・学校選択・学校支援—」日本総研『JRIレビュー』Vol.7、No.79（2020年）83-112頁。<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/11534.pdf>

NHK放送文化研究所『現代日本人の意識構造第九版』（2020年、NHK出版）

NHK選挙WEB「議員3万2千人大アンケート」（2019年4月）<https://www.nhk.or.jp/senkyo/database/toutitsu/2019/questionnaire/giin/>

大津市「小中学校における児童生徒のリーダーシップ及び男女共同参画に関する調査 最終報告書」（2020年3月）<https://www.city.otsu.lg.jp/material/files/group/111/gendersurveyresurtreport.pdf>

共同通信「PTAの性別規定、3割が維持 「母親の意見重視」根強く」（2022年5月14日）<https://news.yahoo.co.jp/articles/da9ba760ef7db4a921bbfba5fe33979a333fc4f32>

一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「WEPs Transparency and Accountability Framework（透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク）日本語版」（2022年2月）https://www.ungcn.org/common/frame/plugins/fileUD/download.php?type=contents_files&p=elements_file_5189.pdf&token=26e1leaf47557181b987b5504692a6ec40dbc1fab&t=20230205140039

経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～」(2016年6月10日) https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/daiyoji_sangyo_skill/pdf/001_s02_00.pdf

厚生労働省

- 「平成30年度障害者雇用実態調査結果」（2019年6月25日）<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>
- IT業界の働き方改革サポート事業 検討委員会 委員長今野浩一郎「平成31年度IT業界の働き方改革サポート事業」企業向けセミナー『基調講演 IT 業界働き方改革実践に向けて』（2020年2月18日）https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/pdf/2019/seminor_2019.pdf
- 「令和2年版厚生労働白書—令和時代の社会保障と働き方

を考える—」（2020年10月）

- 「令和3年社会生活基本調査：生活時間及び生活行動に関する結果 結果の概要」（2022年8月31日）、4-7頁。<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/pdf/gaiyoua.pdf>
- 「令和3年版過労死等防止対策白書」（2020年度）<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000845668.pdf>
- 「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要（1）一般労働者の賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/01.pdf>
- 「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要（2）性別にみた賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/02.pdf>
- <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/11.pdf>
- 「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要（3）学歴別にみた賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/03.pdf>
- 「令和3年賃金構造基本統計調査 結果概要（6）雇用形態別にみた賃金」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/06.pdf>
- 「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」(2022年11月18日) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

独立行政法人国立女性教育会館

- 「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の概要」（2018年11月）<https://www.nwec.jp/about/publish/2018/ecdat60000002enn.html>
- 「令和2年度文部科学省委託：次世代のライフプランニング教育推進事業：学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」（2021年3月31日）<https://www.nwec.jp/about/publish/kyoin-program.html>

一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書」（2022年1月25日）https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2022/02/202201houkoku_01.pdf

山陽新聞「トイレに生理用品 学校から実現を 岡山の高校生らシンポで議論」（2022年12月13日）<https://www.sanyonews.jp/article/1340988>

衆議院事務局「IPU ジェンダー自己評価「議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート調査」報告書」（2022年6月）。https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Shiryō/gender-houkokushohp20220609.htm

首相官邸 第二百十一回国会における岸田内閣総理大臣施政方

針演説」(2023年1月23日) https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2023/0123shiseihoshin.html

国立社会保障・人口問題研究所

- 「現代日本の結婚と出産：第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書(全体版)」(2022年3月14日) https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf
- 「2021年社会保障・人口問題基本調査 <結婚と出産に関する全国調査：第16回出生動向基本調査結果の概要>(2022年9月9日) <https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>

一般社団法人生徒会活動支援協会「スウェーデンの市民性は生徒会によって育まれる：スウェーデンから私たちは何を学ぶことができるか 第1回」(2018年2月17日) <https://seitokai.jp/archives/2559>

総務省

- 総務省「住民基本台帳人口移動報告2021年結果 結果の概要」(2021年1月28日) <https://www.stat.go.jp/data/idou/2021np/jissu/pdf/gaiyou.pdf>
- 「令和3年10月31日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査 速報資料：年齢別候補者数」(2021年10月20日) <https://www.soumu.go.jp/senkyo/49syusokuhou/index.html>
- 「令和3年10月31日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査 速報資料：党派別男女別候補者数」(2021年10月20日) <https://www.soumu.go.jp/senkyo/49syusokuhou/index.html>
- 「国政選挙における年代別投票率について」 https://www.soumu.go.jp/senkyo/senkyo_s/news/sonota/nendaibetu/

中小企業庁

- 「2019年版 中小企業白書」(2019年4月26日) https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap2_web.pdf
- <https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chushoKigyouZentai9wari.pdf>

鶴岡将司・山本高大・桃田翔平・笹間美桜・網谷理沙・玄馬宏祐(財務総合政策研究所総務研究部)「男女間賃金格差の国際比較と日本における要因分析」財務省仕事・働き方・賃金に関する研究会第4回発表資料(2022年2月25日) https://www.mof.go.jp/pri/research/conference/fy2021/shigoto202202_2.pdf

東京大学「令和4年5月1日現在 学部学生・研究生・聴講生数調」 <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400189197.pdf>

豊島区

- 「としまF1会議報告書」(2015年3月) <https://www.city.toshima.lg.jp/050/1504141526.html>
- 「豊島区子ども・若者総合計画」(2020年3月) <https://www.city.toshima.lg.jp/229/kuse/shisaku/shisaku/kekaku/001366/2004061937.html>
- 「としま子ども会議」 <https://www.city.toshima.lg.jp/511/2101121555.html>

豊岡市

- 「第2期豊岡市地方創生総合戦略 2020年度～2024年度」(2020年12月) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/014/339/sougousenryaku_2.pdf
- 「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」(2021年3月) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/016/732/gg0401.pdf
- 総務部ジェンダーギャップ対策室「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」(2021年11月) https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/018/477/3.pdf
- 「ジェンダーギャップを考える意見交換会を開催しました」(2021年11月8日) <https://www.city.toyooka.lg.jp/shisei/chihososei/1007000/1008845/1019238/1018387.html>

内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査(平成30年度)」(2018年6月) <https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/h30/pdf-index.html>

内閣府男女共同参画局

- 「男女共同参画白書 令和元年版」(2019年) https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/pdf/r01_tokusyu.pdf
- 「諸外国における政治分野への女性の参画に関する調査研究報告書」(2019年3月) https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2019/01_all.pdf
- 「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」(2020年12月25日) https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf
- 「令和2年度 女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」(2021年3月) https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seijisankaku_research_r02.pdf
- 「女性の政治参画マップ 2022」(2022年9月) <https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map22c.pdf>
- 「男女共同参画の最近の動き」(2022年3月10日) <https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/ikenkoukan/82/pdf/1.pdf>
- 「女性役員情報サイト 1 上場企業における女性役員の状況」 <https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>
- 「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」(2022年4月) <https://www.gender.go.jp/>

about_danjo/seika_shihyo/pdf/numerical_targets_r040614.pdf

- 「令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例」(2022年) https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/yakuin_r03.pdf

中畝菜穂子、内田照久、石塚智一、前川眞一「進学校における大学受験に関する意識と学内成績及び性別との関係」『進路指導研究』第21巻第2号(2003年)、II-22頁。
https://www.jstage.jst.go.jp/article/career/21/2/21_KJ00005718744/_pdf/-char/ja

仲田 康一「コミュニティ・スクールのポリティクス：学校運営協議会における保護者の位置」(2015年、勁草書房)

那須俊貴「主要国における被選挙権年齢(資料)」国立国会図書館『レファレンス』833巻(2020年6月) <https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11504141>

日本政策金融公庫総合研究所「「起業と起業意識に関する調査」～アンケート結果の概要～」(2019年1月17日) https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kigyoushiki_190117_1.pdf

日向野幹也『高校生からのリーダーシップ教育入門』(ちくまブリーマー新書、2018年)、ジェームズ・M・クーゼス、バリー・Z・ポズナー(関美和訳)『リーダーシップ・チャレンジ[原書第五版]』(海と月社、2014年)。

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン

- 「【報告】Girl's Leadership(ガールズ・リーダーシップ)～女の子が変える未来～」(2019年10月9日) https://www.plan-international.jp/news/girl/20191009_19071
- 「リーダーになる～女の子と若い女性が考えるリーダー像の意識調査～日本版報告書」(2019年) https://www.plan-international.jp/about/pdf/2003_TakingtheLead_jp_report.pdf
- 公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン「日本における女性のリーダーシップ2021」(2021年4月) https://www.plan-international.jp/activity/pdf/210405_leadership.pdf
- 「ジェンダー・トランスフォーマティブ教育～より公正で包摂的な世界にむけた教育の再構築～」(2021年12月) https://www.plan-international.jp/about/pdf/gender_transformative_ed_jp.pdf
- 「日本における女性のリーダーシップ2022」(2022年3月) https://www.plan-international.jp/activity/pdf/220308_leadership.pdf
- 「性別にとらわれず自由に生きるために～日本の高校生のジェンダー・ステレオタイプ意識調査～」(2022年4月) https://www.plan-international.jp/news/info/pdf/0415_Gender_stereotype_report_Final.pdf
- 「日本における調査：ファクトシート」(2022年10月)

https://www.plan-international.jp/about/pdf/Japan-Country-Factsheet-SOTWG22_JP.pdf

プラン・ユースグループ「ユースから見た日本の性教育の実態調査報告書 - 包括的性教育を目指して -」(2021年6月) https://www.plan-international.jp/youth/pdf/0630_Youth_Report_01.pdf

株式会社マイナビ「2022年度新卒採用就職戦線総括」(2022年9月21日) <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/09/bbb975c7a69c5c8a01dc7872d30f68f4.pdf>

増田寛也『地方消滅 - 東京一極集中が招く人口急減』(中公新書、2014年)

松江市民部男女共同参画課 教育委員会学校教育課「松江市立中学校生徒会における男女共同参画に関するアンケート調査結果」(2014年) http://www1.city.matsue.shimane.jp/shisei/jyouthoukoukai/shingikai/nengetsu/H26/3/270317dai2_matueshidannjyokyoudousannka_kushinngikai.data/shiryou3.pdf

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和2年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業 ヤングケアラーの実態に関する調査研究報告書」2021年3月、https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2021/04/koukai_210412_7.pdf

文部科学省

- 「コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)」<https://manabi-mirai.mext.go.jp/torikumi/chiiki-gakko/cs.html>
- 文部科学省「令和3年度コミュニティ・スクール及び地域学校協働活動実施状況調査について(概要)」(2021年5月1日) https://www.mext.go.jp/content/20211122-mxt_chisui01-000018965_1.pdf
- 「小学校学習指導要領(平成29年告示)」(2017(平成29)年3月告示) https://www.mext.go.jp/content/1413522_001.pdf
- 文部科学省「中学校学習指導要領(平成29年告示)」(2017(平成29)年3月告示) https://www.mext.go.jp/content/1413522_002.pdf
- 「性犯罪・性暴力対策の強化について」https://www.mext.go.jp/a_menu/danjo/anzen/index.html

文部科学省国立教育政策研究所「2018年調査補足資料(生徒の学校・学校外におけるICT利用)」(2019年12月) https://www.nier.go.jp/kokusai/pisa/pdf/2018/06_supple.pdf

ユネスコ編、浅井春夫・良香織・田代美江子・福田和子・渡辺大輔 訳『国際セクシュアリティ教育ガイダンス【改訂版】科学的根拠に基づいたアプローチ』(2020年、明石書店)

Jerome De Henau, Costs and benefits of investing

in transformative care policy packages: A macrosimulation study in 82 countries, ILO Working Paper 55, March 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_839252.pdf

Global Entrepreneurship Research Association, Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption (2022). <https://gemconsortium.org/file/open?fileId=50900>

ILO, BEYOND THE GLASS CEILING: WHY BUSINESSES NEED WOMEN AT THE TOP, Sep 2019, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

Inter-Parliamentary Union

- "Youth participation in national parliaments:2018" (2018) <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-12/youth-participation-in-national-parliaments-2018>
- Monthly ranking of women in national parliaments, as of 15 Jan. 2022. <https://data.ipu.org/women-ranking?month=12&year=2022>.

OECD

- Employment: Share of employed in part-time employment, by sex and age group, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746>
- Labour force participation rate, by sex and age group, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872>

Plan International,

- RESEARCH REPORT: Taking the Lead: Girls and Young Women on Changing the Face of Leadership, 2019. https://www.plan-international.jp/about/pdf/201906_TakingTheLead.pdf
- "THE STATE OF THE WORLD'S GIRLS 2022 Equal Power Now: Girls, Young Women & Political Participation" (Oct. 2022) . <https://www.plan-international.jp/about/pdf/SOTWGR-2022-EN-SD.pdf>

UN WOMEN, Facts and figures: Women's leadership and political participation, as of 8 Dec 2022. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

UN Women 日本事務所「WEPs (女性のエンパワーメント原則)」 <https://japan.unwomen.org/ja/weps>

Victor José Villanueva-Blasco & Ester Grau-Alberola, "Gender and age differences in the internalization of gender stereotypes in early and mid adolescence", Electronic Journal of Research in Educational

Psychology, 17 (1), 2019, pp.107-128.

World economic Forum, Global Gender Gap Report 2022 (July 2022) https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf



プラン・インターナショナルは、子どもの権利を推進し、貧困や差別のない社会を実現するために世界70ヵ国以上で活動する国際NGOです。

創立は1937年。長年にわたり、子どもや若者、地域の人々とともに地域開発を進めてきました。すべての子どもたちの権利が守られるよう、とりわけ女の子や女性への支援に力を入れています。市民社会、政府機関や国際機関と連携しながら、世界を持続的に、前向きに変えていきます。

本報告書に関するお問い合わせ

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン アドボカシーグループ

☎ 03-5481-3533

✉ advocacy@plan-international.jp

🌐 www.plan-international.jp

📘 facebook.com/planinternational

🐦 twitter.com/planglobal

📷 instagram.com/planinternational