

ジェンダーギャップ解消と 女性・女の子のリーダーシップ促進

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リーダー 長島美紀

INTRODUCTION



長島美紀(ながしま・みき)

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リーダー

Malaria No More Japan理事、SDGs市民社会ネットワーク理事、合同会社ながしま笑会代表、一般財団法人あしなが育英会評議員。政治学博士。

大学で研究の傍らアフリカ支援キャンペーンに携わったことを契機に、様々な団体のコミュニケーション事業や支援事業、アーティストやスポーツのチャリティ活動運営に従事してきた。現在プラン・インターナショナルでは、アドボカシーチームリーダーとして、特に女の子や若い女性が自らの意志で未来を選び取ることができるよう制度や社会規範の変革に関する提言活動に取り組んでいる。

2016年からは合同会社ながしま笑会(ながしましょうかい)を立ち上げ、マクロビオティック料理人のマネジメントやサステナビリティや動物福祉に配慮した皮革産業の推進などを手掛ける。

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンについて

- ◆ 1937年誕生(国際本部:イギリス)、国連に公認・登録された国際NGO
- ◆ 世界70カ国以上で活動を展開

日本の活動の歴史

- 1983年 フォスター・プラン日本事務局として創立
- 1986年 外務省から財団法人として認可される
- 1988年 外務省から特定公益増進法人に認定される
- 2006年 団体名を「フォスター・プラン」から「プラン・ジャパン」へ
- 2008年 世界の女の子の権利を促進する「Because I am a Girl」を開始
- 2011年 内閣府から公益財団法人として認可される
- 2016年 団体名を「プラン・ジャパン」から「プラン・インターナショナル」へ

正式名称	公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン	
代表者	理事長 池上 清子	
所在地	東京都世田谷区	
職員数	職員 75名 ボランティアスタッフ 約300名	
活動国数	70カ国以上	
支援者数 (2021年度)	プラン・スポンサーシップ支援者 グローバル・プロジェクト支援者 ガールズ・プロジェクト支援者 オーダーメイド・プロジェクト支援件数	約 3万5800人 約 1万1800人 約 1万3300人 45件(年間)

私の娘は、
10歳で
見知らぬ男と結婚
させられる。

PLAN INTERNATIONAL

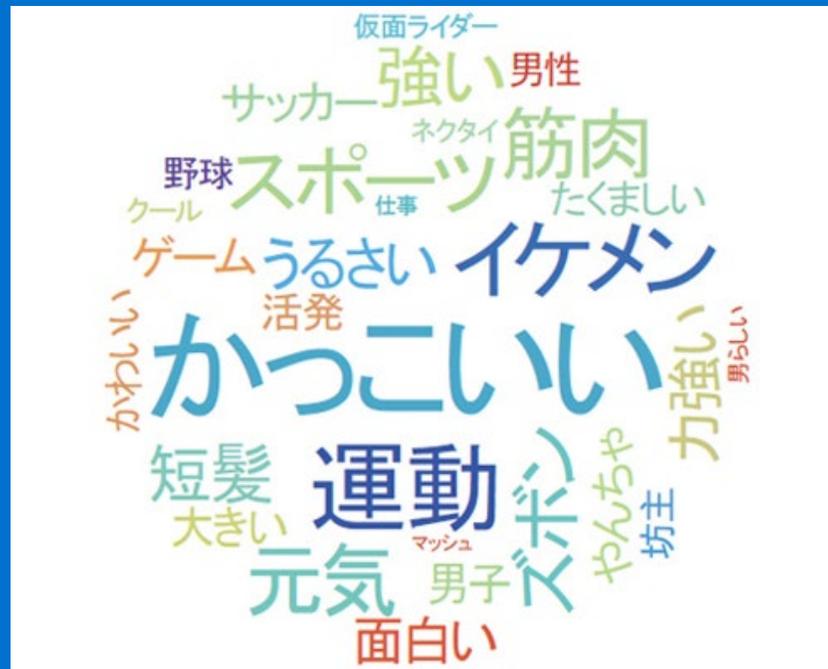
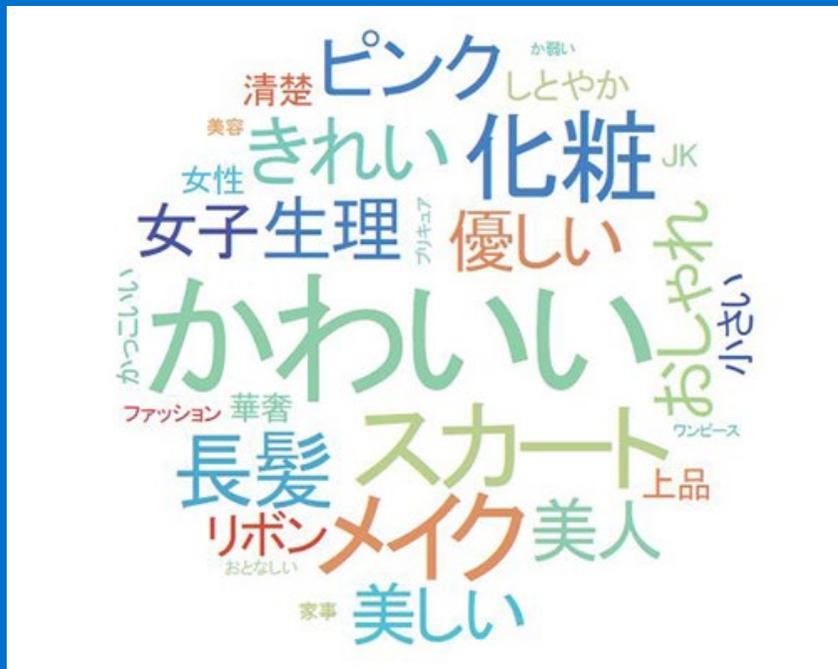
世界には、女の子として生まれてきただけで「NO」と言われる国がある。その国は遠い。でも、支えることで彼女たちの「親」になることはできる。想像してください。満期な現実を生きる「娘」たちの母目。自分の足で立ち上がり、自分で未来を切り開いていく姿を。彼女たちが持つ、世界を変える大きな力を開花させるために、女の子たちの力と可能性を育むこと。それが世界をよりよい方向へと変えていく。

遠い国の女の子の、
私は親になりました。

プラン 親になる 検索

181500人の支援者が、女の子の未来を支える。 ©2021 Plan International Japan





女の子・男の子と聞いて浮かぶイメージ



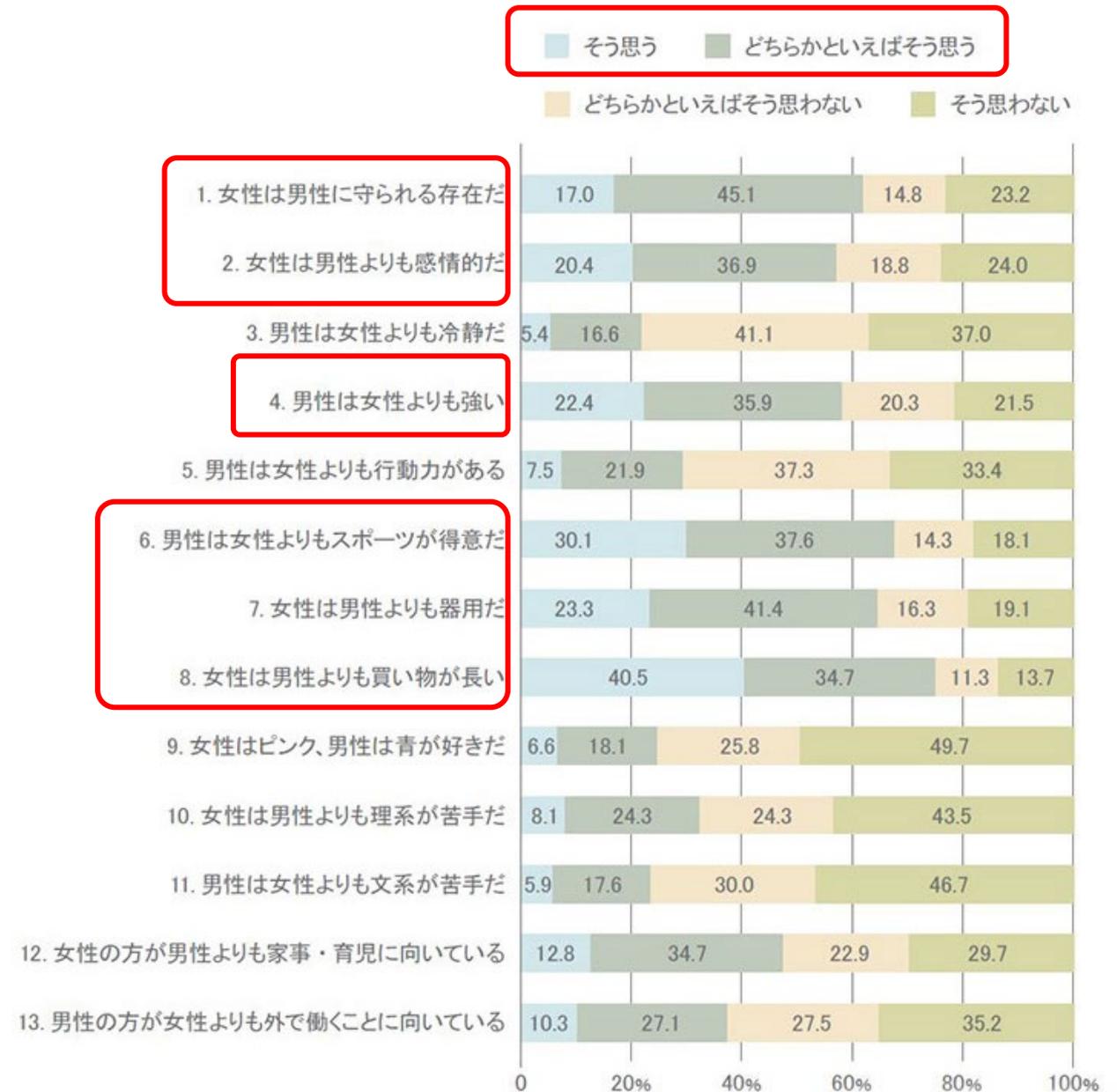
ジェンダーステレオタイプに関する調査

15～18歳までの高校生2000人。すべてのジェンダー(女の子、男の子、男女以外の多様な性自認の子ども)を対象に、ジェンダーのイメージやステレオタイプ、また、その影響や経験についてアンケート調査を実施



固定化されたジェンダーのイメージ、ステレオタイプ

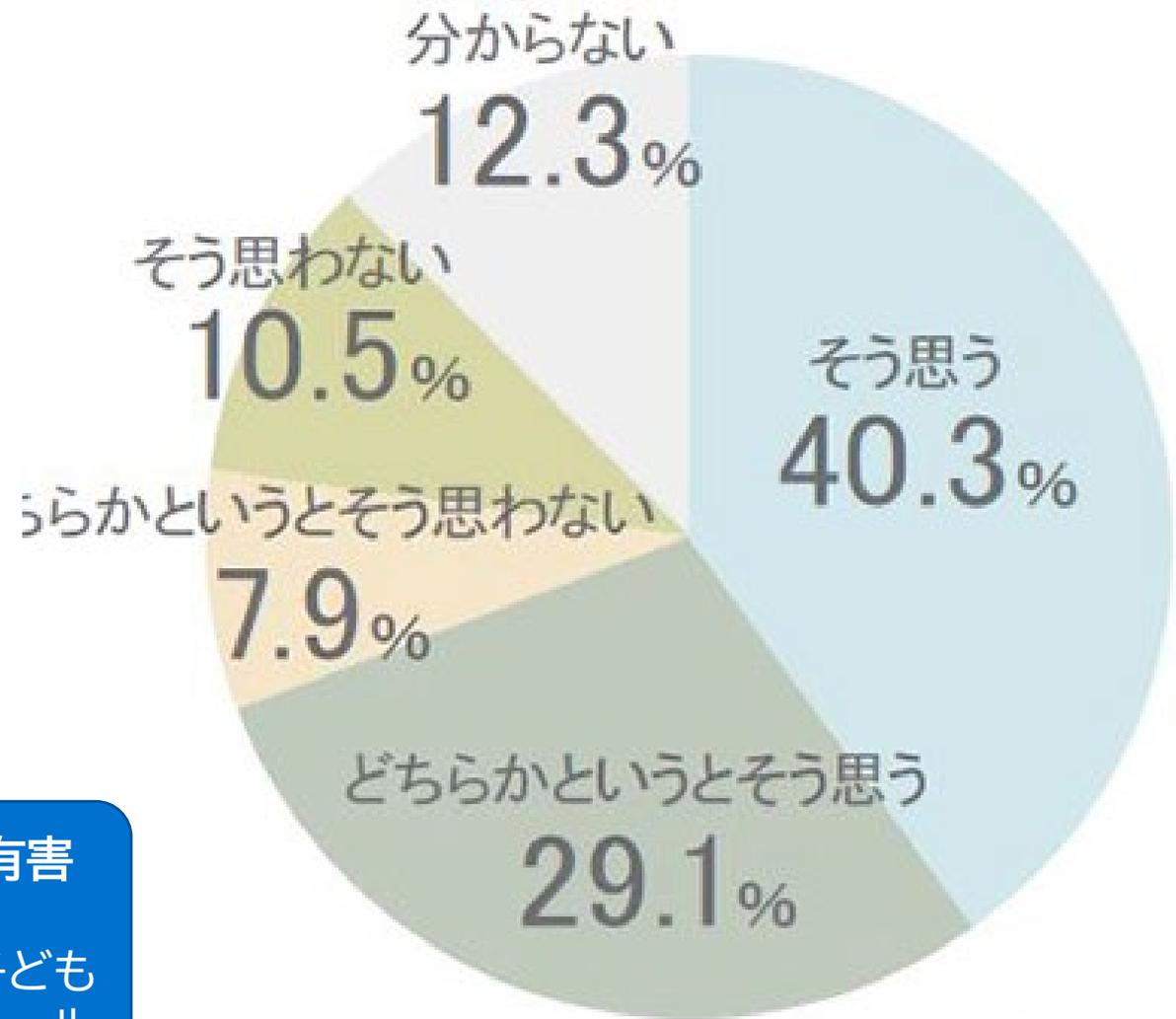
- 「女性は男性に守られる存在だ」、「女性は男性よりも感情的だ」、「男性は女性よりもスポーツが得意だ」といった項目に対して、半数以上が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答
- 多くの高校生が、学校や家庭、地域、メディアなどあらゆる場所で、ジェンダー・ステレオタイプ的な表現や発言をされた、または見聞きした経験がある。特に、学校で経験した人は10人中7人と多い。



ジェンダー・ステレオタイプが将来の可能性を狭めていると感じている

- 「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るか」という設問に対し、「そう思う」「どちらかというと思う」との回答が7割超。
- 「男性」以外のジェンダーの生徒たちの方が、よりジェンダー・ステレオタイプによる弊害を感じやすい傾向も見られた。

- 男の子や男性もジェンダー規範の影響を受け、有害な男らしさの規範によって制限される。
- ジェンダーギャップ解消における教育の意味:子どもにとって、社会の中心が学校であり、ユースがロールモデルに接する場でもある。学校で、世界や自分の興味、能力について学ぶのであれば、教育現場でのジェンダー規範の再生産は望ましくない



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るか

ジェンダートランスフォーマティブ教育 の重要性

- 女の子を男の子と同等に教育することで、途上国に年間少なくとも1120億ドルの利益をもたらすことができ、ジェンダー平等を進めることで、世界の成長に12兆ドル貢献できると推計。
- 教育システムのあらゆる部分(政策から教授法、コミュニティへの関与まで)を活用し、ジェンダー間の力関係に挑戦し、ジェンダー規範や男女二元論を再考し、不平等の根本原因や抑圧システムに関する批判的な意識を高めることによって、固定観念、態度、規範、慣習を変革。
 - 女の子や女性の教育へのアクセス改善だけではなく、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



【取り組み事例】

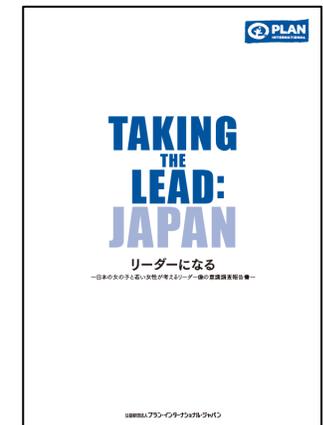
- 政治的意思: 教育セクターの計画、予算、政策の中心にジェンダー平等を据える
- 教授法変革: モジュールや教育・学習教材を含むカリキュラムの改革。
- 教育空間の改善: 安全性、平等性の確保
- 代表性: 子どもやユースが意思決定プロセスに参画

女の子・女性のリーダーシップ育成のために

教育現場・家庭・コミュニティなどでの経験を蓄積

日本の女の子はリーダーになりたくない？ (2019年、TAKING THE LEAD)

世界19カ国で暮らす1万人以上の女の子とユース女性を対象に、リーダーに関する調査を実施。日本からは15～24歳の538名がアンケート調査に回答



- 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カ国の平均は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
- 72%が「リーダーの地位にある女性が、女性であるために正當に扱われていない」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。

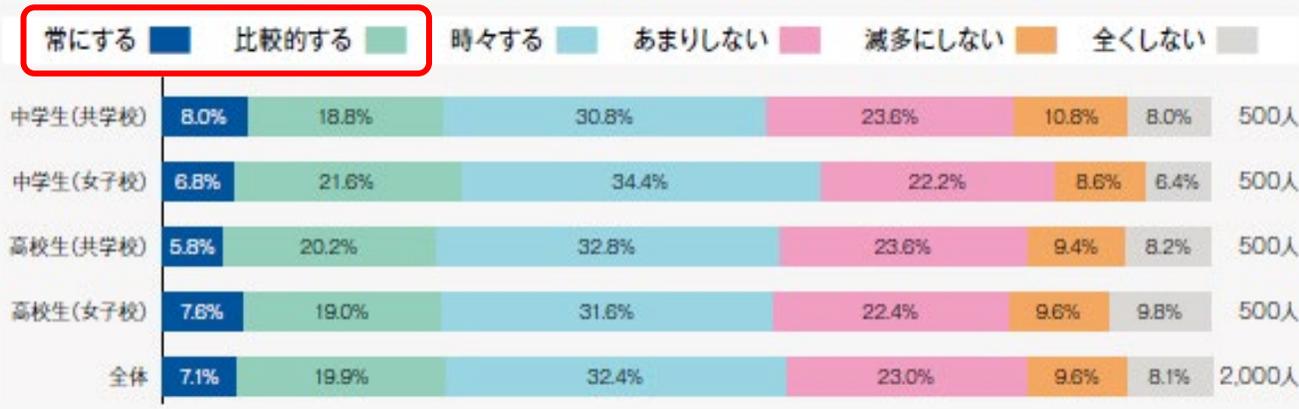
教育におけるリーダーシップ育成 「日本におけるリーダーシップ2022」

- 所属するグループで、自分の役割を「サポート役」と考える回答者は20%であるのに対し、「場を仕切る役」と考えているのは6.5%
- 「意見を積極的に述べる」のは4人に1人。ただし、リーダー経験者にはより積極性が見られる



表8 学校や部活などで自分から積極的に意見を述べるか

役職につく経験をすることで、意見や発言をする機会が増える



【調査構成】

- アンケート調査：女子中学生・高校生 2000名(共学・私立各500名)
- アンケート調査：都内私立校(小学・中学・高校)19校
- 専門家4名のインタビュー

2人に1人が「リーダーは責任感が強い人がするもの」と考えている

リーダーのイメージ

「集団内での責任感があり、メンバーの意見を聞きながらまとめることができる、調整能力を持つ人」

佐藤正久・東京都市大学大学院教授
 「社会の変化が激しいなか、関わる多くの人たちのモチベーションを高め、互いの力を持ち寄り、共に協働と学びのプロセスを大切にしながらやっていくことがとても重要です。そのように考えると、場の調整役としてのリーダー像が今後一層重要になってきます」

表10 リーダーになる人のイメージ(上位10の回答を抽出、複数回答可)

リーダー像:「集団内での調整能力やメンバーの力を引き出す人」

・グループ内での指導する存在(29.7%) ・人の意見を聞ける人(32.8%) ・メンバーそれぞれの能力を引き出すことができる人(28.7%)

	全体 (人)	グループで 指導する 存在	生まれつきの リーダーの 才能がある人が やるべきもの	目立ちたい・ 人前に 立ちたい人が 行うもの	責任感が 強い人が 行うもの	人気者が やるもの	人の意見を 聞ける人が やるもの	人を 精神的に 文える人	人を 勇気づける人	メンバーそれ ぞれの能力を 引き出すこと ができる人	役割に つくことだけが リーダーでは ない
	2,000	29.7%	17.6%	14.1%	47.6%	11.9%	32.8%	21.1%	20.7%	28.7%	12.1%
中学生(共学校)	500	32.0%	18.8%	17.2%	49.6%	15.6%	31.6%	18.8%	23.6%	25.8%	11.0%
中学生(女子校)	500	27.6%	15.8%	14.6%	44.2%	10.4%	32.2%	19.6%	18.6%	29.0%	9.2%
高校生(共学校)	500	27.0%	15.2%	12.0%	48.2%	9.0%	31.8%	22.0%	19.8%	30.4%	14.0%
高校生(女子校)	500	32.0%	20.4%	12.6%	48.4%	12.4%	35.6%	24.0%	20.8%	29.4%	14.2%

学校の取り組みとして「生徒の自主性の尊重」

「自主性尊重」だけでは生徒のリーダーシップは育ちにくい

学校では、生徒が自主的に課題や活動に取り組む環境が、リーダーシップ育成の鍵と考えられている。

日向野幹也・早稲田大学教授

(リーダーシップ教育について)「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」。単に自主性を尊重するだけでは放任になりかねないと指摘し、「集団で達成すべき目標を設定するところまでは教員が示す必要がある」。

本田由紀・東京大学大学院教授

「統一した標準を定めていくことで、生徒の多様性や自由な個性、自主性を押しつぶす方向にあることが危惧される。学校内で管理的・権威的な雰囲気や生徒を圧殺する雰囲気が強くなると、意見をいうこと自体が難しくなる」

表19 リーダー育成のために生徒に対して行っていること(複数回答可)

「生徒の自主性をいかに引き出すか」がリーダー育成の第一歩

・生徒の興味や関心を伸ばすためのカリキュラムの設定(12校) ・生徒会・自治会の自主性(11校) ・自主性を重んじ志望する子どもが役職につくことを奨励する(10校)

(人)	全体	一度は役職につくようにする	自主性を重んじ志望する子どもが役職につくことを支援する	異学年同士の交流を行う	生徒会・自治会の自主性を重んじる	生徒の興味や関心を伸ばすためのカリキュラムを設定する	年間目標を生徒が生徒会や自治会を中心に生徒が決定する	校則を生徒が決める	制服を生徒が決める	生徒の活動について教員によるサポートや相談などを定期的に行う	リーダーについて学ぶための授業を実施する	リーダー活動をするための特別講座を開催する	多様性の尊重について理解を深めるための取り組みをしている	その他	特に取り組んでいない
全体	19	6	10	9	11	12	5	0	1	8	4	3	7	3	2
私立共学小学校	2	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0
私立男女別学小学校	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1	1	0	2	2	0
私立共学中学校	2	1	1	1	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0
私立男女別学中学校	3	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1
私立共学高校	5	0	3	1	2	2	0	0	0	3	0	1	1	1	1
私立男女別学高校	5	2	2	2	4	3	4	0	0	4	3	2	1	0	0

ジェンダーギャップ解消のために考えるべきこと

個人の「学び」と社会の「学び」

中長期的な「学び」と「受容」のプロセスが必要



個人レベルの学び

- 学校・職場・地域での年齢に応じたジェンダー平等を学び、経験を積むこと
- ジェンダーステレオタイプは高校生には「自己の意識」として形成される指摘から早期の教育の重要性
- 異なるジェンダー、多様性への理解と尊重(包括的性教育に見られるコミュニケーションの重視)

社会レベルの学び

- 教育現場・職場・地域におけるジェンダー平等の実践(性別による収入・待遇格差解消、女性の管理職割合、積極的機会均等)
- 必要に応じた制度の見直しと指標に基づく定期的なモニタリング
- 女性が「声をあげる」ことをあげつらわず尊重する意識の共有

女の子が
「学び」、



自分の人生を
「決定し」、

社会を「リードし」、

社会がそれを
「受容」すること



THANK YOU