

TAKING THE LEAD: JAPAN

リーダーになる

～日本の女の子と若い女性が考えるリーダー像の意識調査報告書～

CONTENTS(目次)

1	概要	8	3.リーダーになる動機
3	調査目的と背景	9	4.リーダーシップを阻む要因
4	調査方法		①ジェンダー差別
5	調査結果		②ジェンダー規範、固定観念、役割
5	1.リーダーになる意欲		③年齢とジェンダー
6	2.リーダー像	16	5.リーダーシップを後押しする要因
	①コミュニケーション能力		①リーダーの経験
	②ジェンダー平等、女の子と女性の権利促進		②リーダーの経験と自信
	③人の話を聞き、共感する		③励ましを受けた経験と自信
			④女性リーダーのロールモデル

概要

「私が考える女性リーダーは、差別のない平等な社会を見据えています。ジェンダーや障がい、人種を理由とした差別がない社会、それが、彼女の考える理想の未来です」

グループインタビュー参加者の声

プラン・インターナショナルは、Geena Davis Institute on Gender in Media¹とともに、日本を含む世界19カ国で暮らす1万人以上の女の子と若い女性を対象に、女性リーダーに関する調査を行った²。調査では、彼女たちにとってリーダーシップとはどういう意味を持つのか、リーダーになる意欲はあるか、リーダーになるには何が必要で、何が妨げとなっているかを聞いた。

日本では、15～24歳の538名がアンケート調査に回答し、12カ所で行われた少人数のグループインタビューに74名が参加した。本報告書は、日本で行われた調査の結果をまとめたものであり、以下は日本の調査結果の概要である。

● 53%の女の子と若い女性が何らかの分野でリーダーになることを望んでいるが、調査を行った19カ国の平均(76%)よりは意欲が低い

リーダーになりたい分野では、「職場で」との回答がもっとも多く(22%)、次に地域コミュニティ(17%)、政治分野(9%)が続き、「家庭で」との回答は4%のみであった。

● 78%の女の子と若い女性が、何らかのリーダーシップを取ったり、または周囲のために意思決定をした経験がある。

● 日本の女の子と若い女性は、他国に比べてリーダーとしての能力に自信がない

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%だったのに対し、19カ国の平均は62%だった。

1. 訳注:女優ジーナ・デイヴィスが設立した、メディアにおけるジェンダー表現を研究する非営利団体。<https://seejane.org/>

2. 19カ国で行った調査英語版報告書:https://www.plan-international.jp/about/pdf/201906_TakingTheLead.pdf

- **リーダーシップを取った経験、周囲からの励ましと勇気づけ、女性リーダーのロールモデルがいることは、女性リーダーを後押しする重要な要因となっている**

リーダーシップを取った経験が多いほど、リーダーとしての自分の能力に自信があり、周囲からリーダーシップを取ることを励まされた経験がある方が、リーダーになった経験数が多かった。

- **女性リーダーのロールモデルが不足している**

特に政治の分野では、女性リーダーの絶対数が不足していた。

- **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だった**

- **「若い女性」というジェンダーと年齢による差別が、女の子と若い女性がリーダーになる大きな阻害要因となっている**

- 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」と思っている。
- 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」と思っている。
- 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。
- 特に18歳以上の女性は、「女性リーダーが経験するジェンダー差別や、社会の構造的なジェンダー差別」について認識を持っており、18歳を区切りに女性がリーダーになる難しさを感じている。
- 女の子たちに早い段階から、ジェンダーに基づく規範、固定観念、役割が刷り込まれていることが、彼女たちがリーダーになる機会や意識を持ちにくくしている。一部の女の子と若い女性たちは、ジェンダーの固定観念を内面化しており、それ自体が阻害要因となっている。
- 女の子と若い女性たちは、「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。

これらの調査から、日本で女の子と女性がリーダーシップを発揮するために、以下の取り組みが重要である。

- **家庭、学校、コミュニティで、女の子と若い女性がリーダーシップを取れるようサポートする**

リーダーシップを取った経験が自信に繋がり、周囲からの励ましがリーダーになる後押しをしている。「女の子だから」と機会を制限せず、性別役割やジェンダー規範の押しつけをやめ、彼女たちの声を聴き、意思決定プロセスに参加させ、早い段階からリーダーシップをとれるよう周囲のサポートが大切である。

- **リーダーシップの新しいビジョンを示す**

女の子と若い女性たちが描く新しいリーダー(協力的で高いコミュニケーション能力があり、共感力やジェンダー問題を解決する力がある)を政府、企業、市民社会、メディアが積極的に採用していくことが大切である。ロールモデルとなる女性リーダーの育成や、メンター制度など、女性リーダーが支え合えるコミュニティの形成や、若い女性だからこそ活躍できる場づくりが重要な鍵となる。

- **ジェンダーに基づく差別や暴力に取り組む**

ジェンダーに基づく差別や暴力は、女の子と若い女性がリーダーになることにとって大きな障壁であり、女性リーダーが直面する困難である。政府や企業は、ジェンダー差別やセクシュアルハラスメン

ト、マタニティハラスメントなどについて広く啓発し、法律による厳罰化などをすすめる必要がある。また、家庭、学校、コミュニティ、企業、政府、メディア、市民社会のあらゆるレベルで、ジェンダー差別の原因である、ジェンダー規範、女性に対する固定観念や性別役割、そして男性中心社会を変えていかなければならない。

調査目的と背景

すべての女の子と若い女性には、自分に関わる事柄の意思決定のプロセスに参加をする権利がある。プラン・インターナショナルは、女の子と若い女性の政治、経済、社会への参画を支援している。あらゆる場面で女性の参画を推進するためには、女性のリーダーを増やすことが重要であり、女の子や若い女性が「リーダーになりたい」と思い、その思いを持ち続け、リーダーシップを発揮できるよう支援することが必要である。

本調査は、どうしたら女の子と若い女性がリーダーシップを発揮でき、どのようにリーダーシップをより平等で包括的なものに変えられるのかを理解する目的で行われた。調査対象者にとってリーダーシップとはどのような意味を持つのか、リーダーになる意欲はあるのか、リーダーになるには何が必要で、何が阻害要因となっているのか、彼女たちの意見を集めるために行われた。

本調査では便宜上、「リーダーシップ」を「人または組織をリードすること」と定義したが、調査参加者からは、理想のリーダー像として、「協力的、高いコミュニケーション能力、共感力、変化を起こす、ジェンダー平等実現に取り組む」などの特徴が上がり、リーダーシップに対する新しいビジョンが示された。

しかしながら、現実社会において、家庭、学校、政治、企業などさまざまなレベルで、意思決定をする権力保持者の大半は男性であり、ジェンダー平等を実現させるには長い道のりがあることは明らかであ

プラン・インターナショナルが目指すリーダーシップとは

プランはこれまでの「リーダーシップ」のあり方を変えることが必要だと考えています。

日本を含めた多くの国では、「権威」「支配」「競争」など、上下関係に基づいた強い統率力や「感情的ではなく、理論的に問題解決できること」「強さ」といったリーダー像が一般的です。こうした特性は、「従属的」「弱い」といった女の子と女性に対する社会のイメージ(ジェンダーに基づく固定観念)や女の子と女性に期待する行動規範(ジェンダー規範)とは大きく異なっています。このため、女の子と女性は「リーダーシップを取る能力がない」という思い込みにつながってきました。プランは、「女の子と女性はこうである」といったジェンダ

ーに基づく固定観念を覆すとともに、新しいリーダーシップのあり方を提言します。

プランが目指す新しいリーダーシップとは、開かれた意思決定プロセスのもと、対等な関係を重視しながら、互いに協力し合える体制を築くスキルを意味します。リーダーは、疎外された人々、特に女の子と女性の意思決定プロセスへの参画を促し、ジェンダー平等の実現のために具体的に行動します。そのために、リーダーは差別や排除が起こる背景を理解し、女の子と女性のなかでも、人種や民族、障がいの有無、セクシュアリティ、経済的階級によって、差別や抑圧の形態が異なることを十分に理解している必要があります。

る。女の子と若い女性が意思決定のプロセスに参加することを通じて、彼女たちの視点を社会に反映することは非常に重要ではあるが、政治やビジネスの分野における女性の進出は著しく低く、世界的な国会議員の女性比率は23%³、女性管理職は29%に過ぎない⁴。

なかでも日本の女性の社会進出は、世界的にも下位の方に位置しており、主要7カ国でも最低ランクにある。世界経済フォーラムによる男女格差を示した「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」2020年度では、日本はとりわけ女性の経済・政治参加が著しく低く、女性国会議員の割合は10%（153カ国中135位）、女性管理職比率は15%（同131位）であり、全項目平均で日本は過去最低の121位に位置している⁵。また、2018年3月末期の上場企業の女性役員比率はわずか3.8%、女性役員がゼロの企業は65.8%に上っている⁶。

調査方法

本調査では、15～24歳の女の子と若い女性を対象に、インターネット上のアンケートおよび参加型の少人数グループインタビューを2019年1月から2月にかけて実施した。

調査の設問はおもに以下の2つである。

- 女の子と若い女性が「リーダーになりたい」と思う気持ちを後押しする要因、阻害する要因は何か
- 女の子と若い女性はどのようにリーダーになるのか

アンケートでは、「リーダーになりたいという意欲があるか」「リーダーとなった経験があるか」「リーダーになる自信があるか」「励ましを受けた経験はあるか」「ロールモデルとなる人物はいるか」「女性リーダーへの差別はあるか」といった10の質問から構成された。

日本では15～24歳の538名が回答した。回答者のうち93%は未婚で、70%は中等教育を修了、28%が高等教育を修了していた。また、回答者自身が主観的に見てどの社会経済レベルに位置すると思うか、という問いに対しては、8%が上位、51%が中位、41%が下位と回答した。

アンケート回答者の年齢

年齢	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	合計
人数	51	60	53	51	56	52	52	55	53	55	538
%	9%	11%	10%	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	100%

グループインタビューでは、女の子と若い女性がどのような人物から影響やインスピレーションを受けているのか、彼女たちが定義するリーダーシップと、リーダーに求める資質とは何かを理解するために、参加型方式で行われた。15～24歳の3～8人でグループを構成し、関東（7グループ）とその他エリア

3 Inter-parliamentary Union Women in Parliament <https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2020>

4 Catalyst, 2019. Quick Take: Women in Management <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>

5 The World Economic Forum (2019) The Global Gender Gap Report 2020 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

6 <https://www.nippon.com/ja/features/h00307/>

(5グループ)で、合計74人が参加した。グループインタビュー参加者は、プラン・インターナショナルの職員やネットワークを通じて募集され、なかにはプラン・インターナショナルの活動に関わっている者もいた。参加者は社会人1名を除いて全員高校生または大学生であった。

本調査方法の課題として、グループインタビューでは、参加者の中に既にプラン・インターナショナルと何らかの関わりを持つ者もあり、一般的な女の子と若い女性よりジェンダー平等について比較的意識が高い可能性があり、結果を広く一般化することはできない。

調査結果

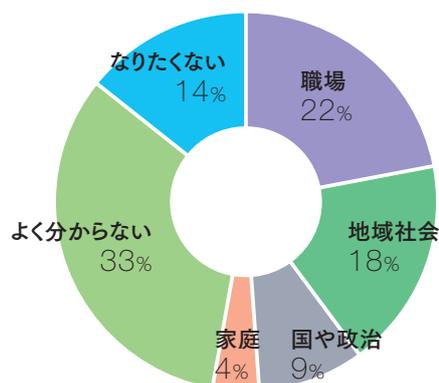
本セクションでは、アンケートとグループインタビューの結果を踏まえて、女の子と若い女性の①リーダーになる意欲、②リーダー像、③リーダーになる動機、④リーダーシップを阻む要因、⑤リーダーシップを後押しする要因、の5つのテーマに分けて分析する。

1 リーダーになる意欲

アンケートでは、53%の女の子と若い女性が何らかの分野でリーダーになることを望んでいるが、約半数にあたる47%が、「リーダーになりたくない」または「よく分からない」と回答した。リーダーになりたいと思う分野別では、「職場」がもっとも多く(22%)、次に「地域社会(17%)」「国や政治(9%)」だった。一方、「家庭」と回答したのは4%のみだった。回答者の属性別に傾向を見ると、年齢による違いは見られなかったが、修了した教育レベルが高い女の子と女性の方が、リーダーになりたいと回答しており、やりたい分野も明確である傾向にあった。

また、主観的に自分自身のことを「社会経済的地位が上位のグループにいると思う」と回答したアンケート回答者では、「リーダーになりたくない」または「良く分からない」と回答した人が少なかった。グループインタビューでは、新しいことを経験するためや、何らかの変化を起こすためにリーダーになりたいという回答者がいた一方で、リーダーになった場合の責任やリーダーへの周囲の期待にどう応えるか、リーダーになる自信の欠如、リーダーへの批判や反発などの懸念から、リーダーになることを躊躇しがちになってしまうことが分かった。また、高校生グループからは、学校などでリーダーシップを取ることに、積極的な意見が出された。

どの分野でリーダーになりたいですか？





今まではついていく側だった。見ている方が楽だから。上に立つと嫌な思いをしなれないといけないこともあるし、人の目が怖いこともある。リーダーの近くにいたタイプだった。なりたいと思うこともあったが、人の目が気になった。自己評価が高い訳ではなかったから、ここで名乗りを上げたら、ほかの人から嫌な目で見られるのではないかと思っていた。高校生になってからは比較的前向きになった。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

若い女性だからこそリーダーになるべきだと思う。若いから人生経験が少ないのは当たり前。大きい視野で考えずには、小さいコミュニティのリーダーから始めていく事でもよい経験になるし、いずれ皆が認めてくれるようなリーダーになれるのではないかと。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

一方、自分の意志に反して無理やりリーダーにさせられたという経験があった参加者もいた。全体的には、女の子と若い女性はリーダーになれる、またはなった方がよいという意見が多かったが、リーダーは年齢や男女関係なくみずから手をあげてなるものであり、「リーダーになるべき」と強要されるものではないという考えが共有された。

2 リーダー像

次に、女の子と若い女性が考えるリーダー像について理解するため、「リーダーの特徴と資質」について参加者に聞いた。すべてのグループインタビューではおもに以下の3つが共通点としてあげられた。

- ①コミュニケーション能力
- ②ジェンダー平等、女の子と女性の権利を促進する
- ③人の話を聴き、共感することが出来る

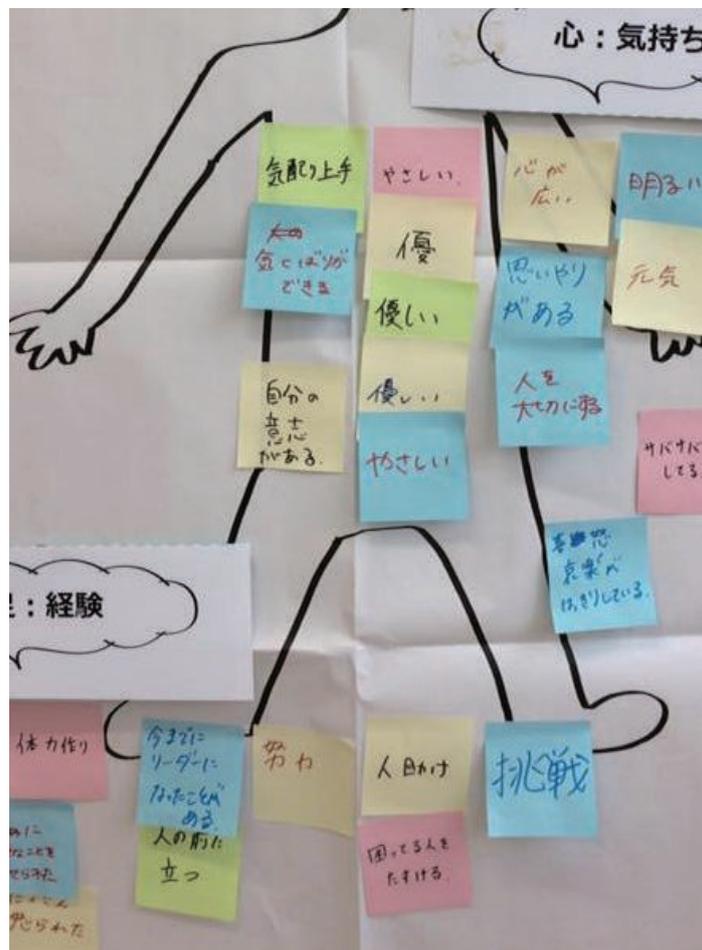
① コミュニケーション能力

リーダーには、自分の考えやビジョンを正しく伝える力と、相手の言っていることを理解するためのコミュニケーション能力が必要である。「知識があってもコミュニケーション能力がないと、周囲とよい関係を築けない」「リーダーは適切な言葉を使って、周りに影響やインスピレーションを与えることが出来るコミュニケーションスキルが必要」とグループインタビュー参加者から意見が出た。若い女性のリーダーに限定されず、すべてのリーダーに必要なスキルとして、ほかの人たちのモチベーションを高めるという考えも述べられた。参加者の中から、若い女性リーダーから言われて感銘を受けた言葉の具体的な例として、「自分らしく、ときには弱さを見せてもよい」という言葉があげられた。

② ジェンダー平等、女の子と女性の権利促進

グループインタビュー参加者の多くは、「リーダーは何らかの変化を起こす人物であるべき」という考えを持っていた。特に女性リーダーに期待される役割として、「ジェンダー平等の実現にむけて、ジェンダー規範や固定観念を変え、ジェンダーに基づく差別をなくすためのアクションを取る」ことがあげられた。これは、参加者がこれまでに女性であることを理由に差別された経験があるからこそ、リーダーになったときに、その視点と経験を活かして、職場や社会におけるジェンダー問題の解決のために行動すべき、という考えだったと言える。

ジェンダー平等について語るなかで、障がい者など社会的に弱い立場に置かれているすべての人へ



の配慮や、男性への偏見もなくすべきだという意見もあった。リーダー像については、必ずしも周りをリードする立場にあることではなく、変化を起こしていくことを周りに示すこととして、捉えている参加者もいた。

社会に影響力のあるリーダーになるんだったら、女性差別があったり、セクハラっぽいこととかは絶対にはなくしたい。もし自分が小さいコミュニティのリーダーだったら、まずそこからなくしていきたい。例えば、バイトしてた時は男性のお客さんから、自分が若いバイトで女子だからってという理由でセクハラのような発言をされたことがあって、めちゃめちゃ腹が立った。そういう大人の考えを変えるのは難しいかもしれないけど、その場で軽く「そういうのないんじゃないですか」しか言えなかったけど、もっと、強く言ってよかったはず。そういう構造を作りたい。

18～24歳のグループインタビュー参加者の声

(私のリーダー像は) SNSとかブログとかで自分の受けたいセクハラとか差別とかを発信できる人。Me tooムーブメントとかで、こういうことをやられたけど、立ち上がりみたい。そういう自分のやられたことを、自分の中だけで消費して苦しむのではなくて、外に出して同じような経験をしている人たちも救って、みんな社会を変えていこうみたいなことをできる人たち。みんな若い女性のリーダーとして思いつきました。

18～24歳グループ参加者の声

③ 人の話を聞き、共感する

最後に「リーダーの特徴と資質」として、問題解決能力や人間関係構築と関係して、周りの意見を聞き、理解する能力があげられた。リーダーとして受け入れられ成功する鍵として、「ほかの人の意見に気を配る」必要があるという意見も出された。参加者の中には、人の話を聞かないリーダーが自分自身のまわりにいた経験から、「自分がリーダーになったら意見を聞く人になりたい」という意見もあった。ほかには「優しさ」「思いやり」「公平性」「周りの人たちを守る」「教育と知識」などが、リーダーとして持つべき特徴と資質にあげられた。「女性の方が敏感」「男性リーダーより若い女性リーダーの方が意見を聞く」などのジェンダーの固定観念とも捉えられる意見も一部ではあったものの、全体的に協力的なリーダーシップのビジョンが共有された。

3 リーダーになる動機

女の子と若い女性にとってリーダーになる動機は、「国や自分を取り巻く環境の現状を変えたい」であった。「リーダーになったら何をしたいか」との質問に対し、前述の理想のリーダー像と重なる部分ではあるが、特に「ジェンダー平等の分野で現状を変えたい」という声が多くあげられた。具体的には、性別役割により、妊娠・出産によって仕事の継続が困難になったり、キャリアに影響が出ることや、女性の社会的地位が男性より低いと言う現状の中で、自分がリーダーになったら、女性リーダーとして頑張る姿を見せることで、周囲の意識を変えられたらよいという思いが共有された。参加者からは、「制度があってもジェンダーの固定観念が変わらないと駄目なので、固定観念そのものを変えたい」という意見も出された。

昔は、「男は外で仕事、女性は家事」というのがあった。その考え方は薄れつつあるけれど、田舎（地方）ではお正月などの女性が台所で家事をしている間に、男性はくつろいでいる、という話も聞く。10代の女の子のなりたい職業で「専業主婦」が上位にあがるけれど、同世代の男子ではさまざまの職業が並ぶ。主婦は大きな役割をしているとは思いますが、自分がリーダーになったら、料理や掃除以外にも、女性で活躍している人を認めたり、誰かの影響を与えられるということも、同じ女性、そして男性にも示せるような人になり、少しでも変化を見せられるリーダーになりたい。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

ライフスタイルで「女性が子育てをしろ」みたいなの。妊娠・出産するのが女性だからそうになっているのかもしれないけど、それを変えたくて。日本で学校の先生になるんですけど、将来は海外で先生をやりたいと思って。それを周りに言ったら「家庭を持ったら、じゃあ子育てを誰がするの？」みたいなの言われたことがあって。「ああ、私の子育てする前提なんだ」って思ったところすごく腹が立つて。

18～24歳のグループインタビュー参加者の声

目上の方が部下にマイノリティであることを揶揄したような差別とか、かきうような発言をしたところ、（言われた）部下や（部下と）同じレベルの人は、「そういう事は良くない」と言えない。そういうのを無くせるような、風通しの良い環境だったり、社会を作れるようにしたい。具体的な方法はまだないけど……。

18～24歳のグループインタビュー参加者の声

ほかにも、日本の若者が抱える自己肯定感の低さや、自殺の問題などの要因のひとつに、教育制度・方針があるのではないかという考えから、リーダーになったら日本の教育を変えたいという参加者もいた。

日本の教育社会を変えたい。日本は、個性というより「皆と同じ感じ」がすごくする。静かで逆らわない子がいい子。データで見ても自己否定感の強い学生が多いから、そういうのを無くしたい。みんながもっと自由でいいと思える教育にしたい。

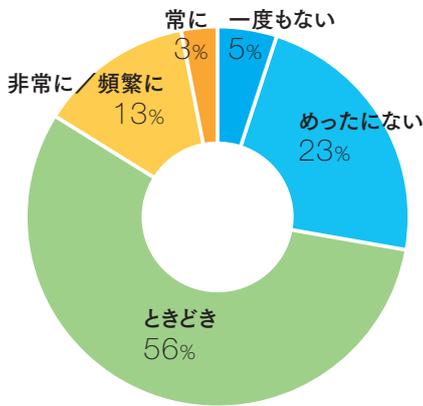
18～24歳のグループインタビュー参加者の声

4 リーダーシップを阻む要因

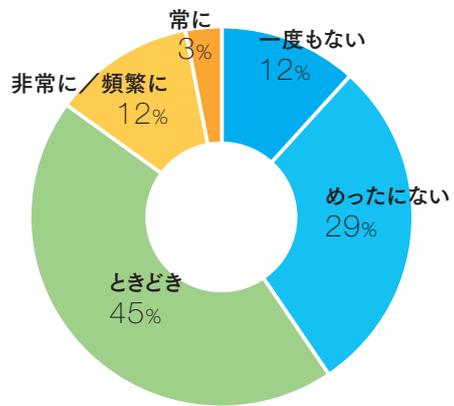
アンケートとグループインタビューの結果から、女の子と若い女性のリーダーシップは、おもにジェンダーの固定観念、性別役割、女性リーダーへの偏見や差別など、ジェンダーに関連した阻害要因があると認識されていることが分かった。アンケート調査からは、「女性リーダーが男性リーダーに比べて不当に扱われていると思う」など、女性リーダーが直面するジェンダー差別について認識されており、その差別の認識度が高いほど、政治や国の分野でリーダーになりたいと思っていることが分かった。

アンケート回答者の72%が、「リーダーの地位にある女性が、女性であることが原因で正当に扱われていない」と思っているのに対して、「一度もない」または「めったにない」は28%だった。「リーダーの地

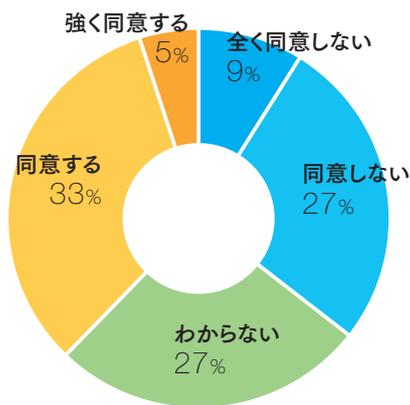
リーダーの地位にある女性が、女性であることが原因で正当に扱われていないと思う頻度はどの程度ですか？



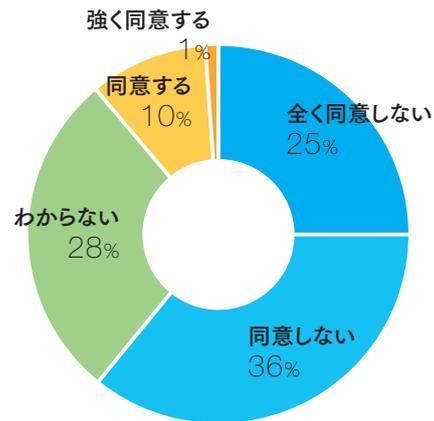
リーダーの地位にある女性が、体の一部を不本意に触れられることはどの程度の頻度であると思いますか？



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



リーダーの地位にある女性は良き母はなれない



位にある女性が、体の一部を不本意に触れられることは、どの程度の頻度であると思うか」について、「ときどき」「非常に頻繁」、「常に」は60%に上り、ジェンダーに基づく差別について高い認識度が確認できる。

さらに、回答者の38%が、「リーダーの地位にある女性が尊敬されるために、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」と思っており、「そう思わない」と回答した人(36%)とほぼ同じ割合だった。グループインタビューでも、女性リーダーへの差別的な扱いを懸念する声があり、「女性がリーダーシップを取るには、男性よりも努力や強い動機、勇気が必要」という意見が多くあった。

アンケート回答者の属性からみると、年齢と自分自身の主観的な社会経済レベルが高いほど、女性リーダーが直面するジェンダー差別への認識があり、女の子と若い女性のジェンダー差別への意識は、教育、年齢、社会経済レベルと関連していることが分かった。また、実際に何らかのリーダーになった経験がある女の子と若い女性の方が、まったくリーダーの経験がない人に比べて、「リーダーの地位にある女性はよき母になれない」と思っていた。

① ジェンダー差別

リーダーに限らず、すべての若い女性に当てはまると思う。日本でも偏見や、男性の方がリーダーに立ったり、上の立場に上っていく傾向にある。出る釘は打たれるみたいと言われる。本当はみんなが上を目指して頑張っているのに、今はリーダーではないけれどリーダーになりたいと思っている人が女性だと、批判的な見解が生まれたり、周りから意見が生まれる。リーダーを目指している女性みんなに当てはまる。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

グループインタビューでは、男性と比べて女性リーダーが多く直面する問題についてさらに深く議論され、リーダーになる機会とサポートの欠如、若い女性リーダーにむけられる偏見や差別、批判の具体例があげられた。参加者の中には、ソーシャルネットワーク上で女性の活躍を支持しない意見に触れたことで、日本はまだ女性リーダーが活躍できる環境にはないことを認識していた。

日本では、女性のリーダーはハッシングを受ける確率が高いように感じる。そういうステレオタイプを無くしたい。日本の女性官僚は、任期を全うせずにスキャンダルが起きて辞職になる(人もいる)。スキャンダル自体はよくないが、男性より女性の方が詮索されるように感じる。100%クリーンな人はいないはずだが、女性に対しては妬む人が多く、より粗探しされているのではと想像する。若い女性のリーダーが増えていけば、少しずつそういうことが無くなるのではないかと。

15～20歳のグループインタビュー参加者の声

ジェンダー差別全般についての質問では、大学生の参加者までは「あまりジェンダー差別を経験していない」と思っている一方で、学校やアルバイト先で「女の子だから」「女の子は」という押しつけを経験している者もいた。

女性というだけで「え、リーダーになれるの？」そういう場面がある。日本でも実際にリーダーをしているのは男性。そういうのを踏まえて、女性もリーダーっておかしくない？と思っている人が結構いると思う。若い女性だからという理由ですぐに差別を受けるから、それを改善させるためにも、人一倍そういう力を持っていないといけない。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

最近ニュースになった、医学部を受験した女子生徒の入試の点数が引かれていた件など、悲しいことだからどうしようもないことなども思う。医学部の件は氷山の一角で、学校や会社、ほかのところでまだまだあるのかなと感じる。⁷

15～20歳のグループインタビュー参加者の声

7(訳注:医学部の入学試験で女子合格者を減らすための操作が行われていることを巡る様々な問題。2018年に内部調査で、東京医科大学の入試の合否判定で、女性受験者を不利に扱う不正な操作が大学当局の主導で行われていたことが、明らかになった。これをきっかけに文部科学省の訪問調査が行われ、複数の医学部で性別などによって合格の取り扱いに差を設けていることが判明している。参考:(株)朝日新聞出版『知恵蔵』2018年版)

私は、高校と大学が女子校だった。リーダーも積極的にやることができた。そのコミュニティにいたときは、「女性はパワフルになっている。未来は明るい」と思っていた。社会に出てみると、女性が抱えている問題は根が深いと目の当たりにしている。リーダーをやる人は充いてい男性。自分の勤めている会社には部長補佐の女性がいるが、周りから嫌われている。「出しゃばり」というイメージを持たれている。ただ、学生だったから自由にリーダーをやっていたのかというと、そうでもないと思う。中学は公立だったから、リーダーは男の子だった。リーダーをやりたいという女の子に対する差別はあった。小学校でもそうだったかもしれない。女子は待っていることが普通だったので、子どもものころから形成されているかもしれない。大人だけの問題ではないと気づいた。

18～24歳のグループインタビュー参加者の声

また、ジェンダー差別をする人は男性に限らず、固定化されたジェンダー規範を持った女性からも差別を受けると認識している参加者もいた。特に若い女性のリーダーに対して、年上の女性から世代を超えたサポートが得られないのではないかという声もあり、世代間の意識や経験の違いに対する懸念がうかがえる。これらの結果から、日本社会にいかんジェンダー差別が蔓延しており、女の子と女性がリーダーになることを阻んでいることが分かる。

② ジェンダー規範、固定観念、役割

ジェンダー差別の原因として、ジェンダーに基づく規範、固定観念、役割があり、それらは女の子たちに早い段階から刷り込まれ、彼女たちがリーダーになりたいと思う動機やリーダーになる機会に大きく影響している。

「女の子はでしゃばるな。喋るな」じゃないけど、黙って普通に過ごしてたら、本当に言いたいこととか思っていることはあるけど、そういう(発言する)経験がないから、いざ伝えたいっていうときに伝えられない。

21～24歳のグループインタビュー参加者の声

「女の子はおとなしくしていこう」「スポーツする代わりに女性らしくクッキーを焼いていなさい」とか、そんなようなことを言われる。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

たとえば、付き合っている男の子とでも、勉強量は同じでも、家のことは女の子がするのが当たり前だと思っている。もちろん、全員がそうとは思わないが、平等に生きたいと思ったことはある。専業主婦だったら家事などをやるが、自分も同じように勉強しているのに、なぜ自分だけ負担が増えるのかと疑問に思う。

18～24歳のグループインタビュー参加者の声

ジェンダー規範や役割を、幼いときから押しつけられていることを認識している参加者がいる一方で、一部の参加者は、ジェンダーの固定観念を内面化していることが分かった。また、グループインタビュー

から「女の子と若い女性はリーダーになるべき」と思っている参加者でも、女性がリーダーになることを妨げる固定観念を自分自身で持ってしまうことが判明した。

以下は、グループインタビュー参加者が内面化しているジェンダーの固定観念の一部である。

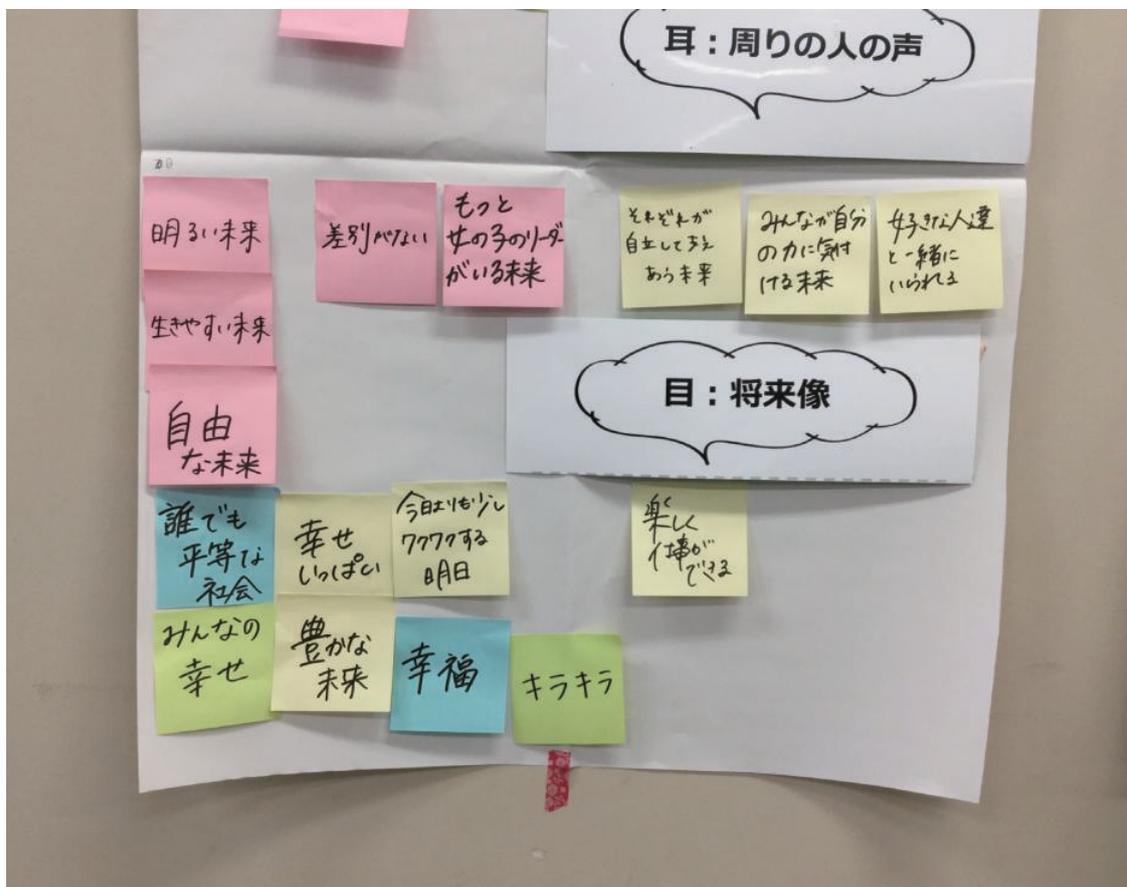
- 男性の方が発信力がある
- 男性の方が論理的・女性の方が感情的
- 女性の方が繊細
- 男性の方が皆と仲良くなる、女性の方が人間関係が面倒
- 女性の方が家庭や環境を大切にする
- 男性は同時にひとつのことしかできない

男性は発信力がある。男性は昔から、体力もあり声も大きいし、女性の上を行く面がある。だから、女性よりもリーダーになることが多いのは分かる。

15～17歳グループのグループインタビュー参加者の声

男性は、皆と仲良くなる。女の子は、愚痴や悪口が多くて少人数のグループで固まることとて多い。仲のよいグループもすぐに入れ替わったりと、めんどくさい。男女関係なくみんなと仲良くしたいと思うが、女性は難しいと思ってしまう。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声



男性の方がビジネスにかける時間が長く、女性は家庭にいる時間の方が長い。「男性の方が論理的、女性の方が感情的」という部分もある。分野によっては感性の部分とロジックにたらないといけない分野がある。そのため、(性別によって)才能が開花しやすい場面やカテゴリーがあるので、その(女性の才能が出しやすい)場合は若い女性が出るべきかな。知識や経験が必要な場合は若い女性がリーダーになるのは難しいと思う。「リーダーになるべきではない」というより、なり難いと思う。

18~24歳のグループインタビュー参加者の声

男女は生物的に全然違う。実際に男性のリーダーが多いのは、本質的な違いがある、ということにもっと気づくべき。男の子、女の子は子どものときから遊び方が違う。たとえば男の子はレゴ、女の子は人形遊び。男の子たちが持っている本質を女の子も持ってリーダーになつて欲しいからと、女の子たちがレゴで遊ばせる先生もいるそうぞ。

データでみると、遊びや興味のあるものから生まれる能力が異なる。そういうことを見極める必要がある。こうやって女の子だけで話しているけど、気づいていないことがあるかも。女の子は男の子に比べて感情的になりやすい場面があるけれど、リーダーは感情的にならず平常心でいる人が多い。いろいろ能力面で変わっていく必要がある。女の子がリーダーになりたいと思うのであれば、リーダーの本質について教えてあげる機会をあげてもよいと思う。

15~17歳のグループインタビュー参加者の声

自分の中に沁みついている男女差別とかを、言葉に出さないように気をつけたいなとは思う。女だから、女の子だから、男の子だから、とか女子力、女子はこうあるべきぞよね、みたいな考え方とか、彼女・彼氏いるの?と異性愛を前提としたものとか、無意識に自分の中にあるものを言葉にすると、傷つく人や敏感な人もいると思うので、そういうのを口に出さないようにしたい。性別だけじゃなくて、一個人として接したいし、接することができたらよいなと思う。

18~24歳のグループインタビュー参加者の声

中には、自分自信が持っているジェンダーバイアスについて理解していて、自分がリーダーになった場合、そういった発言をしないようにしたいと考えている参加者もいた。

女性のリーダーは男性よりも難しい壁を乗り越えてなっているもので、より憧れや尊敬の念を持つ。そもそも女性がリーダーにあまりなれなかつたり、妊娠・出産で会社などで上のポジションになることが出来なかつたり、もしくは妊娠・出産をあきらめることで上のポジションに上がれなくなる。男性と同じ基準に立たないとなれないというのが、女性のリーダーなのかなと思った。難しさと折り合いをつけてリーダーになつたのかなと思った。

18~24歳のグループインタビュー参加者の声

女性が社会に出てリーダーになる際の大きな障壁のひとつに、仕事と家庭の両立があげられる。女性が妊娠・出産をするということ以外に、「女性が家事や子育てをする」「女性は家庭を大切にする」などのジェンダーに基づく固定観念や役割が大きく関係している。教育やキャリア構築の大切さを強調す

る女の子と若い女性が多くいるものの、それらを生かす機会が、出産とともに限られてしまう日本社会の現実を彼女たちは理解している。

グループインタビューでは、政府は「すべての女性が輝く社会」を目指しているが、女性を活躍させたくない人もいし、社会はそれを支援する体制ではないという意見が述べられた。グループインタビューの参加者の年齢で見ると、18歳未満の高校生に比べて、18歳以上の参加者の方が、仕事と家庭の両立の実現性についてより厳しい見方をしており、これはオンラインで行ったアンケートの結果とも一致している。

また、18歳以上の参加者は、18歳未満に比べて職場でのジェンダー差別や、女性リーダーが直面する問題についてより高い認識があり、女性がリーダーになれるという思いは年齢が上がるほど薄れることが分かった。

自分の生活との両立が大変かもしれない。男の人だと自分の生活と仕事の両立はあまり大変と思えない。女の人がリーダーをやる場合に、自分で生活と両立させないといけないから大変に見える。(リーダーが生活か)とつちかひしなさい、という雰囲気を感じる。

15～20歳のグループインタビュー参加者の声

ニュースや授業を通じて、結婚・出産後に就業したり、仕事に復帰する割合が低く、難しいことは知識としてはある。男性が継続して働けるのに対して、女性にはブランクが生じる。仕方ないとは思いますが、その女性のブランクを超えている社会が理想。自分もなり得るかもしれないので、若い女性のリーダーだからこそ、女性のことを考えた将来を見ていて欲しい。

15～17歳のグループインタビュー参加者の声

③ 年齢とジェンダー

女の子と若い女性リーダーの阻害要因の3点目に、年齢があげられた。特に社会に出てからリーダーになる場合、若いと経験不足と見なされ、年功序列や上下関係を重視する日本の文化と、ジェンダー差別という要因とが絡み合い、若い女性がリーダーシップを取る機会や経験の障壁となっていることが分かる。職場では年上の人を束ねるのは困難であり、若い女性の意見は聞き入れてもらい難い、女性間でも年齢による上下関係や力関係があるという、参加者自体の経験や見聞きしたことから「若い」「女性」というダブルの障壁を彼女たちは理解しているようである。

若い女性の場合だと、ビジネスでは対等に意見ができないときもあると思う。女性から勇気づけられる言葉をかけられる環境にあるのか分からない。たとえば、大学の後輩などの上下関係があるケースであればできるかもしれないが、日本で想定すると、できない環境もあると思う。環境と相手による。上下関係を重視する文化の中で、男性の上司にむかって女性の部下が対等なニュアンスで話したりすることは、礼儀がないと考えられてしまうのではないかなと思う。提案したいことがあっても、文化として認められないと思う。

18～24歳のグループインタビュー参加者の声

ポテンシャル的には(リーダーに)なれるとは思いますが、個人的にはおじさん、おばさん、若い男性に対して若い女性は弱い立場にあると感じる。電話応対をする機会があり、そのときに女性が、男性が、女性であっても年齢によってあつりが違った。若い女性にはあつりが強く、そういった経験から若い女性がリーダーになつたときについてきてくれるのかと疑問で難しいと思う。電話応対をしたとき「話にならぬ」と言われてショックだった。

15~17歳のグループインタビュー参加者の声

5 リーダーシップを後押しする要因

アンケートとグループインタビューでは最後に、リーダーシップを後押しする要因として、リーダー経験、リーダーとしての自信、周囲からの励ましや勇気づけ、女性リーダーのロールモデルに関して質問した。その結果、リーダーになった経験や周囲からの励まし・勇気づけが、自信と相互関係になっていること、ロールモデルとなる女性リーダーがいることが、重要な要因であることが分かった。そのほかにも、若い女性リーダーが頼れる存在や、お互いをサポートし合えるコミュニティの必要性もあげられた。

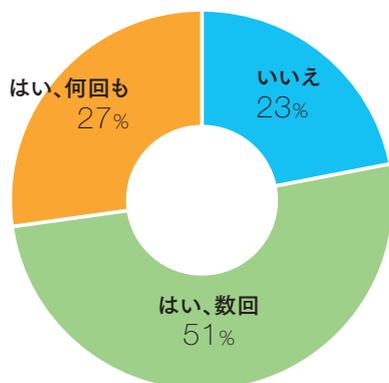
若い女性でリーダーになるというのは、今の社会からしたら珍しいことだと思うし、その分リーダー同士のコミュニティを作りたい。女性のリーダーって孤独なイメージ。聞いた話だと、女性が仕事(起業)を始めるときは、男性から「それって本当にうまく経営できるの?」とか、そういう風に見られて、逆に女性からは「すごいね、私にはできないよ」みたいと言われて、ぼつんとする。全然相談もできない。だから、リーダー同士が仲良くできるような場を作りたい。

15~24歳のグループインタビュー参加者の声

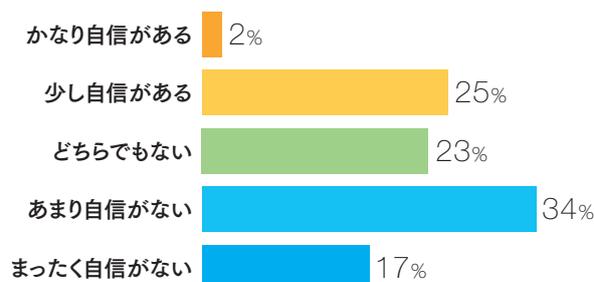
① リーダーの経験

多くの女の子と若い女性は、何らかのリーダーシップを取り、周りの人のために意思決定した経験があり、「数回ある」が54%、「何回もある」が27%であったが、まったく経験していない者は22%だった。修了した教育レベルと主観的な社会経済レベルが高いほど、リーダーシップを取った経験があることが

リーダーとなる、あるいは他の人々のために意思決定を行う立場になったことはありますか?



リーダーとしての能力にどの程度自信がありますか?



分かった。グループインタビューでも、学校での小さなグループでリーダーなども含めた、さまざまな経験や機会がリーダーになる後押し要因のひとつであることが確認された。

② リーダーの経験と自信

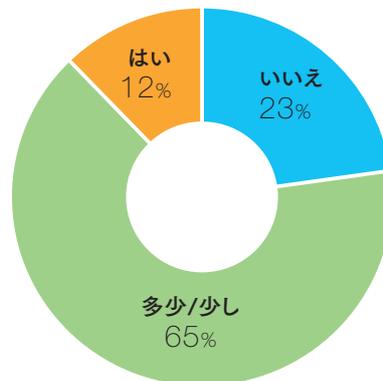
「かなり自信がある」または「少し自信がある」と思う回答者は27%のみで、半数(50%)は「まったく自信がない」または「あまり自信がない」と回答した。リーダーになった経験が何回かある女の子と若い女性のうち、57%は「かなり自信がある」または「少し自信がある」と回答しており、リーダー経験が数回の場合は29%、まったくない場合はわずか6%となり、リーダーになった経験値と自信は比例していた。この結果は、リーダーシップを取る経験を通して自分のリーダーとしての能力に自信がつくことを示している。

③ 励ましを受けた経験と自信

これまでに家族や友人、教師から、リーダーとなる、あるいはほかの人々のために意思決定を行う役割を引き受けるよう励まされた経験があるかという問いに対し、「少し、多少」という回答がもっとも多く(65%)、「経験あり」が12%、まったく経験がないのは23%だった。アンケート回答者が修了した教育レベルおよび、社会経済レベルが高いほど、周りからリーダーになる励ましを受けていた。

リーダーシップを取った経験回数と周りから励ましを受けた経験は相互関係にある。たとえば、何度もリーダーシップを取った経験があると回答した者のうち、66%は周囲からの励ましを経験していた。一方で、リーダーシップを取った経験がまったくないと回答した者の68%は、周囲からリーダーになる励ましを受けたことはなかった。

これまでに、家族、友人、教師から、リーダーとなる、あるいは他の人々のために意思決定を行う役割を引き受けるように奨励されたことはありますか？



リーダーになる自信は、周囲からの勇気づけが関係している。周囲からリーダーシップを取ることについて励まされた経験があると回答した者の40%は、「自分のリーダーとしての能力に少し自信がある」と述べているが、周囲からの励ましが少しだけあると回答した者のうち、「自分のリーダーとしての能力に自信がない」と回答したのは24%に過ぎなかった。加えて、周りからリーダーシップを取る励ましを経験していない回答者の大多数(72%)は、リーダーになる能力について「あまり自信がない」「まったく自信がない」と考えていた。

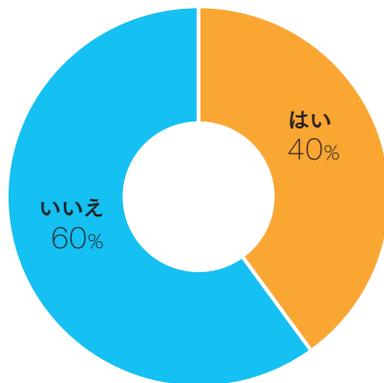
オンラインでのアンケートと異なり、グループインタビューでは、女性リーダーの後押し要因として、周囲

からの励まし・勇気づけについてはそれほど強調されず、むしろ経験、機会、ロールモデルの方が重要視された。グループインタビューでは意思決定にもっとも影響を及ぼす人物として、両親(特に母親)、次に友達があげられた。意思決定をする人物については、両親という回答がもっとも多く、次に自分自身であった。

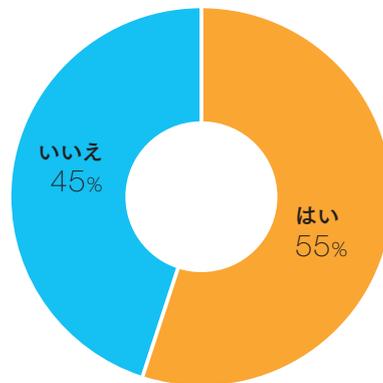
④ 女性リーダーのロールモデル

「憧れの女性リーダーがいるか」という質問に対しては、テレビなどのメディア(50%)の中に、自分のコミュニティ(40%)よりも憧れの女性リーダーが多くいるという回答がされた。「テレビなどのメディアの中に、女性リーダーのロールモデルがいる」と回答した者は、18歳以上で上昇傾向にあった。

あなたのコミュニティには、あなたが憧れる女性リーダーはいますか？



メディア(映画、テレビ、ビデオ)には、あなたが憧れる女性リーダーはいますか？



一方、グループインタビューの参加者からは、具体的な名前はあげられなかったものの、ロールモデルとなる女性リーダーがいることは、女の子と若い女性がリーダーになるための大切な要因の一つだという意見があった。特に女性政治家が少ないことから、政治分野における女性のロールモデルが欠如しているとの指摘もあった。

女の子と若い女性に影響やインスピレーションを与える人は、多い順に、

- ① 尊敬する友人または先輩
 - ② 先生、メンター
 - ③ 両親
 - ④ 歌手などのアーティスト・芸能人
- だった。

今の日本の政治でも、女性のリーダーがあまりいないからこそ、い充場合、憧れや尊敬を持つし、ロールモデルになるのではないかなと思う。特にジェンダーに関しては、社会を引っ張っていく存在になるのではないかなと思った。

18~24歳のグループインタビュー参加者の声

女性が頑張っているのを見ると希望が湧いてくる。もっと多くの女性リーダーを見れば、「自分にもできるかも」と思う女性が増えるかもしれない。

15~20歳のグループインタビュー参加者の声

PLAN INTERNATIONAL

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カ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すすめてきました。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。

2017年からは、1億人の女の子が「Learn, Lead, Decide and Thrive できる(学び、先頭に立ち、自分で人生を決定し、差別や暴力のない環境で成長できる)」世界を実現するという5カ年計画をすすめています。女の子、男の子、ユースが、自分にかかわる事柄の意思決定プロセスに参加をして、変化を起こす当事者として活動をし、特に女の子と女性がジェンダー平等実現にむけてリーダーシップを発揮できるように支援しています。