PLAN INTERNATIONAL

GIRLS GET EQUAL

Geena Davis Institute on Gender in Media

TAKING THE LEAD

GIRLS AND YOUNG WOMEN ON CHANGING THE FACE OF LEADERSHIP

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



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[1]

この調査は、女の子のリーダーシップについて綿密かつ意欲的に考察したものである。19カ国の1万人近い女の子とユース女性が、それぞれの考えや経験を共有した。



目次

序文.....3
要約.....4
はじめに.....6
調査方法.....10
女の子の声.....11
リーダーシップとは.....12
抱負と自信.....14
ジェンダー差別と固定観念.....16
リーダーシップの経験.....18
先駆者の私たち.....21
今を生きるリーダー.....22
結論.....24
提言.....25
参考文献.....30

序文

プラン・インターナショナル CEO Anne-Birgitte Albrectsen

「リーダーは、皆を平等に扱います。そして、自身のコミュニティの人々を把握しているべきです。リーダー は経験豊かで、差別をしてはいけません。リーダーは自身の社会をより良くしたいと思っているのです。」

これは、プラン・インターナショナルとGeena Davis Institute on Gender in Mediaがインタビューした、インドのある女の子の素晴らしいフェミニストビジョンから見たリーダーシップ観である。そしてこれは、本レポート**「リーダーになる」**に掲載されている、19カ国1万人の女の子とユース女性が回答したリーダーシップに関する優れた見識のひとつである 。

女の子はリーダーになることの意味を再定義し、自らが持つ可能性について力強い自信を投影している。参加した女の子とユース女性のほぼ3分の2は、リーダーになる能力に自信を持っており、4分の3は自身のキャリア、コミュニティ、また国において、リーダーになることを積極的に望んでいると答えた。

これは、明るいニュースだ。女性が主導し、ジェンダー平等が進んでいる国は、より大きな経済的成功を収めており[2]、政府腐敗は少なく[3]、生活の質も高い社会となっている[4]。したがって、女の子の力による輝かしい革命は、人と地球のための前向きな進歩を目指す世界的なロードマップSDGsを達成するために必要なパラダイムシフトになり得るのである。

それは簡単なことではない。インタビューした女の子たちは立ちはだかる障害を十分に理解していた。日本のある女の子は、「出る杭は打たれる」という暗い考えを共有した。また、女の子の94%が、リーダーになると男性と比べて不当な扱いを受けることになると考えており、93%が女性リーダーは望まない身体的接触を経験すると感じていた。憂慮すべきことに、この認識は、リーダーの経験が全くない人より、経験のあるユース女性の方が強かったのだ。「リーダーになることを望む女性たちは、暴力の対象となることがあります。彼らの前では、ジェンダーを理由に無価値と見なされてしまうのです」と、南スーダンのある女の子は言及した 。年齢が上がるにつれ、女性リーダーは不当に扱われるという知識や、手本となる女性リーダー像の欠如、そして、蔓延する根強いジェンダー差別によって、女の子たちは委縮するようになる。彼女たちは、世界の政府閣僚のうち女性はわずか18%[5]であり、Fortune 500社のCEOのうち女性はたった5%[6]であるという厳しい現実を目のあたりにする。

しかし、プラン・インターナショナルの新たな「ガールズ・プラン」7により、私たちは状況を好転させることができる。私たちは、規範や固定観念を打破し、女の子を阻んでいる根本原因に対処するための方法を発見した。それは、何百万人もの女の子とともに、彼女たちの未来を変えるために、予算化され、検証され、そして柔軟な解決策で構成された、女の子主導の総合的な投資戦略である。今こそ、女の子のリーダーシップという考えを世界的に実現する時だ。次世代の女の子たちのために、手遅れになる前に、ともに参加してほしい。

要約

「リーダーシップとは、人を導き、模範を示し、人に最善を尽くす能力である。」

ユース女性、18〜20歳、セネガル

19カ国の約1万人の女の子とユース女性が参加した調査は、女の子たちのリーダーになりたい強い気持ちとともに、何が足かせで、何が励みになり、夢を実現するために何が必要なのかといったリーダーになることについて、多くのことを明らかにした。多くの女の子はリーダーになりたいだけでなく、思いやりがあり、コミュニティに貢献し、女の子の権利を守り、他者のニーズに耳を傾けるようなリーダーになることを望んでいるが、その願いが後押しされることはない。彼女たちは、社会が若い女性に求める「適切」な振る舞いより行動を制限され、組織の職権や階級において女の子たちが共感できるリーダーシップの模範が不在であることにより意欲をそがれ、夢を実現できるような場所や空間、手本となる女性リーダー像を持たせてもらえていないのだ。

- **女の子とユース女性は、リーダーになることを望んでいる**：76%[8]の女の子とユース女性が、国やコミュニティ、キャリアにおいてリーダーになることを望んでいる。

- **女の子とユース女性は、自身のリーダーシップ能力に自信がある**：わずか5%が全く自信がないと答え、62%は自信がある、またはとても自信があると答えている。

- **女の子やユース女性は、異なるリーダーシップの定義を持つ**：権威主義的で支配的なものではなく、協調的で前向きな変化をもたらすものである。

- キャリア志向は**学歴や社会的地位**によって高まり、結婚によって低下する。
- 国家的リーダーになりたいという気持ちは、**社会的地位や結婚によって高まる**。
- 社会的地位の低い女の子ほど、**コミュニティのリーダーになることを志す傾向がある**。

また、女の子は、自身の夢を実現する際に直面するであろう障壁をはっきりと認識している。

- **露骨なジェンダー差別、ステレオタイプ**などが障壁として挙げられ、これらは蔓延する社会的・文化的規範や、仕事と家庭生活の両立に関する偏ったジェンダー的期待とも結びついている。

- 全体的に女の子たちは、女性リーダーは**尊重されず**、厳しい批判を受けやすいと認識している。.
- 60%の女の子とユース女性が、女性は尊敬されるために男性よりも努力しなければならないと認識している。
- 93%が、女性リーダーは望まない身体的接触を経験しただろうと信じている。
- **実際にリーダー経験のあるユース女性では、**経験の少ない、あるいは全くない人と比べて、**ジェンダー差別が行われると回答した人の確率が高い場合が多い**。



「仕事とプライベートの両立は難しいかもしれません。男性にとって、仕事とプライベートの両立は難しいことではないと思います。しかし、女性がリーダーになった場合、それらの両立はかなり大変に見えます。女性リーダーは、仕事とプライベートのどちらかを選ばなければいけない状況にあると感じます。」

ユース女性、15～20歳、日本

この調査から、ユース女性は変革者になりたいと思っていることが明らかになった。また、コミュニティ、協力、社会的正義、そしてジェンダー平等に基づいて、リーダーシップの定義を進歩させていることもわかる。彼女たちは、権力、野心、地位、階級といった従来のリーダーシップの概念よりも、対人能力、親切さ、公正さを高く評価している。女の子が考えるリーダーシップとは、他者に奉仕することであり、他者から奉仕されることではない。

「良きリーダーは常に人々のことを考えています。」

女の子、15～17歳、南スーダン

この調査には地域差や教育・所得水準による違いがあり、その一部は本報告書の後半で分析されているが、世界中の女の子の意見や経験には著しい類似性が見られる。女の子やユース女性のリーダーになりたいという強い思いを実現するためには、どこの国でも家族やコミュニティの役割が重要である。彼女たちは身近な環境から最も影響を受け、家族をお手本やサポーターとして、また限定的な固定観念から解放してくれる存在として考えている。家族の支援だけでは、女の子や女性リーダーに対する構造的な障壁を克服することはできないが、それなしには、進歩や平等な権利の獲得は不可能と思われる。

やらなければならないこと

調査対象の女の子やユース女性は、自身のリーダーシップ発揮への強い意志に何が必要なのかを知っている。

- 家族の支援がカギ：政策立案者、コミュニティリーダー、市民社会組織は、**家族が女の子を大切**にし、リーダーになりたいという意思を支持するよう**支援する**必要がある。
- 政府、メディア、そして企業は、模範を示し、公的キャンペーンを通じて、**あらゆるレベルでジェンダー差別に挑戦**すべきである。
- **リーダーシップの役割を変革し**、階級や統制よりも協働やジェンダー平等を重視する。
- 教育当局や資金提供者は、**女の子に質の高い教育と、能力と知識を強化する機会を与えなければならない**。
- 女の子には、**模範となる手本とリーダーシップ経験が必要である**。政府、企業、市民社会組織は、女性のリーダーやメンターを奨励しなければならない。

その結果、彼女たちは初めて生まれたときから自身を取り巻くジェンダー的な期待の制限を超え、家族、職場、コミュニティ、そして国において対等な立場で役割を果たすことができるようになるのだ。

はじめに



「…あらゆる意見に耳を傾け、尊重しながらも、人に屈せず、新しい解決策を提示できるリーダーになりたい。」

女の子、15～17歳、日本

「より良い世界のビジョンを持つこと。しっかりとした予測と、未来への計画を立て、変化の光となり、常に希望を予見させ、与えなければならない。」

ユース女性、18～19歳、セネガル

Geena Davis Institute on Gender in Mediaとプランによる本報告書は、女性のリーダーシップについての詳細かつ意欲的な考察である。この報告書は、女の子やユース女性にとってリーダーになることが何を意味するのか、そして、何が彼女たちのリーダーになる夢を後押しし、阻んでいるのかについて、理解を深めようとするものである。この調査は、経済的、文化的、社会的な面と、19カ国、約1万人の女の子とユース女性の声から構成されている。本調査は、女の子やユース女性が抱く、家庭や職場、コミュニティ、あるいは国内外の広い舞台でリーダーになりたいという夢について、プランが継続的に行っている調査の一部である。また、女の子がどのようにしてリーダーになるのか、何が妨げになり、何が助けになっているのかについても調査している。調査の第2段階では、メディアの与える影響について、特に女の子の夢を形成し、その成功を制限、または後押しするといった特定の役割に焦点を当てることが計画されている[9]。

リーダーシップとは何か

本研究では、「リーダーシップ」を、集団や組織を率いることと定義する。リーダーには、家族、従業員、草の根活動家、政治的有権者など、必ず賛同者が存在する。しかし、調査から、女の子たちは自身でリーダーシップを定義していることは明らかである。調査参加者の女の子やユース女性によると、最も重要なリーダーシップの資質は、社会的・ジェンダー的正義の追求、多くの人の声に耳を傾けた意思決定、そして人に力を与え助けるリーダーになることだという。

「ユース女性のリーダーは、誰に対しても平等に接します。彼女は、自分のコミュニティの人々のことを把握しているべきです。彼女は経験豊かで、差別をしてはいけません。彼女は自分の社会をより良くしたいと願っているのです。」

女の子、15～17歳、インド

「リーダーは差別のない平等な社会の実現を見すえています。そして、ジェンダー、障害、人種による差別をなくしたいと思っています。これがリーダーの理想とする未来です。」

女の子、15～17歳、日本

彼女たちの発言は、より協調的なリーダーシップのあり方を示している。彼女たちの考えでは、特に女の子やユース女性にとって肯定的な変化をもたらすことに組み込まれた、集団的正義のための力なのだ。しかし、彼女たちが今目にするものは、心強いものではない。家族、地域、企業、国家レベルで誰が意思決定を行うかという権力と統制という観点から、彼女たちのリーダーシップのアイデアやジェンダー平等の達成には程遠いのだ。

意思決定における女の子と女性の声は、社会が彼女たちの利益を確実に考慮するために重要だが、政治やビジネスにおける女性リーダーは、依然として悲惨なほど少ないままだ。現在の進捗ペースでは、政治参加における平等を達成するのに100年以上かかるだろう[10]。経済界においても同様で、2018年に行われた調査によると、企業の上級管理職のうち女性が占める割合はわずか24%で、以前より減少している[11]。意思決定層におけるジェンダーの多様性が利益の向上につながるという10年以上にわたる証拠があるにもかかわらず、この代表性の低さは続いているのだ[12]。



重要なデータ

- 世界的で、女性が占める議席数はわずか24%である[13]。
- 世界中の議員のうち30歳未満は2%未満で、男女比は60:40である[14]。
- 世界の政府閣僚の18%が女性である[15]。
- 2018年、149カ国で女性の国家元首や首相はわずか17人であった[16]。
- 4社に1社の割合で、上級管理職に女性がいない[17]。
- 91カ国、約22,000社を対象にした調査から、女性CEOのいる企業はより高い利益を上げていることが判明した[18]。

「女性がリーダーになろうとすると、女性は暴力を振るわれることがあります。彼らの前では、ジェンダーを理由に無価値と見なされてしまうのです。」
ユース女性、18〜20歳、南スーダン

根強い固定観念と広範囲にわたる差別が女の子の夢に影響を与え、変化させ、自身にとって何が可能で何がふさわしいかという感覚を制限していることは明らかである。ある調査によると、女の子は6歳になるまでに自身の才能や能力に自信を持てなくなるという[26]。この報告書の調査では、それほど悲観的ではないものの、それでも多くの女の子が年をかさねるにつれて野心をなくしているのだ。これは職場でも、地域や国のレベルでも同じで、女の子たちは自身の夢を実現するための障壁や差別を意識するほど期待値を低く設定するようになるのだ。

「日本ではまだ偏見があり、男性の方がリーダーになって高い地位につくことが多いです。「出る杭は打たれる」とよく言われます。誰もが上を目指す資格があるはずなのに、リーダーになりたいという夢や希望を持つのが女の子だと、批判の対象となるのです。リーダーになることを目指している女性なら誰しもそう思っています。」
女の子、15〜17歳、日本

この調査は、異なる国や文化背景を持つ女の子やユース女性にとって、リーダーシップがどのような意味を持ち、どのようなものかを、さまざまな角度から検証している。調査結果は、ジェンダー平等の達成の中核をなすリーダーシップと平等な代表権への道程における彼女たちの経験について、独自の見識を提供するものである。この調査は、2つの包括的な質問から構成されている。

1. 女の子のリーダーシップへの夢を後押しする要因、阻害する要因は何か
2. 女の子はどのようにしてリーダーになるのか

この調査は、女の子やユース女性自身の声や考えに基づいて、彼女たちの可能性に関する強固でグローバルな理解を集約し、彼女たちの目標達成を支援する方法を見いだし、私たちが生きる世界をより正しく反映したようなリーダーシップに変えていこうとするものである。

現在のリーダー

多くの女の子やユース女性が名言する理想のリーダーシップは、現在リーダーにとって最も重要な資質と思われているものと完全に一致するわけではない。多くの文化で、リーダーらしさの特性は、社会が男性らしさから連想する性格的な特性（支配的、権威的、要求、主張）[19]であり、社会が女性から連想する総体的な特性（愛情、思いやり、世話、奉仕）はリーダーのイメージと全く一致していない[20]。リーダーとは何かを問われると、ほとんどの人が男性的な特徴を挙げる[21]。世界的に、女性的な特性は人の世話をするのに適しており、男性的な特性はビジネスや政治の世界に適していると考えられている[22]。このような期待に沿うように、世界中の女の子は、男性的だと思われるのを避けるために、自分の身体的・知的能力を抑える、といった行動をとっていると報告している[23]。このことは、男性が「典型的なリーダー」、女性が「非典型的なリーダー」として見られることを意味する[24]。伝統的なジェンダー役割分担への期待が、女の子たちのリーダーになることの意欲を削ぎ、女性のリーダーシップに対して偏見を生み出している[25]。



女性が権力のある地位を求めると、ジェンダー・ステレオタイプに逆らったとして「罰」を受け[27]、「女性政治家は長所よりも短所で描写される」[28]。女性の上司はより厳しい基準で判断されるので、女性のリーダーは男性よりも否定的に評価され、一般的に女性は重要なリーダーシップスキルに欠けていると認識される[29]。

女の子は幼い頃から、自身が野心を持つことは適切でないことを学ぶ。研究により、男の子と女の子は幼い頃は同程度の夢を持っていることが確認されているが、成長するにつれて女の子はジェンダーによる役割分担の期待を受け入れ始め、願望が著しく低い女性になる[30]。女の子が幼い頃に抱いた国会議員や企業のCEOになる大望はいずれ忘れられ、よりありふれたものに取って代わる[31]。

また、男の子は家族や友人、仲間から政治的な野心を持つことを奨励され、成人男性は女性よりも支援ネットワークから公職に立候補するよう圧倒的に奨励される[32]。家族からのサポートは特に重要で、奨励されることによって政治的野心を持つ可能性が43%高まる[33]。また、親からの学業支援は、思春期の女性のより大きな学業への期待につながる[34]。

有力な地位にある女性の知名度も重要な要素である：複数の研究から、ロールモデルとなる女性リーダーがいる女の子は、リーダーシップへの夢を持つ可能性が高いことが明らかになっている[35]。11～15歳の思春期の若者を対象とした調査では、女性リーダーがいるインドの村では、女性リーダーがいない村に比べて、女の子のキャリア願望が男の子のそれと近く、2回の選挙期間の後の両者の差は32%縮まったことが明らかになっている[36]。

また、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカ、そしてイギリスの女の子を対象にした調査では、女の子は、リーダーシップのスキルを実践し、向上させる機会を与えられると、よりリーダーシップへの意欲が高まることがわかった[37]。

調査方法[38]

調査は19カ国で行われ[39]、またそのうち5カ国では詳細なフォーカス・グループ・ディスカッションが行われた[40]。調査全体のサンプル数は10,064であり、フォーカス・グループ・ディスカッション参加者は413名で、各国6～8人からなる12のグループに分けられた。調査回答者の平均年齢は22歳で、15～20歳が54%、21～25歳が46%であった。回答者の半数は中等教育を修了しており、3分の1は高等教育を修了していた。回答者の女の子とユース女性の14%が結婚していた。

本**調査**では、年齢、配偶者の有無、障害の有無、教育レベルなどの人口統計学的な質問に加え、リーダーになることへの抱負、リーダーとしての経験、自信、力づけ、お手本、差別に関する10の質問が含まれている。また**本調査では、ユース女性に、キャリア、国、コミュニティ、家族といった範囲でみた、リーダーシップへの希望について尋ねた**。調査の設計上、フォローアップの質問を追加することはできなかった。このような制約にもかかわらず、リーダーシップに関する幅広い問題について、ユース女性の視点と解釈を把握することができた。

フォーカス・グループ・ディスカッションツールは参加型の形をとっており、ボディマッピングと、ユース女性の人生における影響やインスピレーションの主な源を探るという2つの活動を主軸にしている。ボディマッピングの課題では、参加者はユース女性リーダーがどのような特徴や特性を持つかを考えるよう求められた。この活動の目的は、ユース女性がリーダーシップをどのように定義し、どのような資質が必要かと考えているかを理解することである。2つ目の影響とインスピレーションに関する活動では、参加者は自身の人生において重要な人物（身近にいる人物、または身近なコミュニティ外の人気のある人物）を挙げ、それらの人物が自身の人生の決定や方向性にどの程度影響やインスピレーションを与えたかを評価するよう求められた。

本研究のすべてのプロセスは、プラン・インターナショナルの内部倫理承認プロセスを経て承認された。さらに、可能な限り、関係各国の外部承認機関にも研究を提出している。

制限事項

- 調査は、識字能力があり、必要な技術を利用できるユース女性のみを対象としている。SMSを利用することである程度広範囲にアクセスできたものの、本調査方法では最も疎外されたユース女性へのアクセスは不可能であり、したがって全人口に対して一般化できるものでもない。
- 対面での調査ではないため、全ての回答者が確実に女性であるかどうかは確認できていない。
- 倫理的な配慮から、調査は15～25歳のみを対象に行われたため、人生における多くの重大な変化が起こるであろう思春期初期の女の子たちの意見については把握できていない。
- フォーカス・グループ・ディスカッションについては、プランのプログラム実施地域の参加者が含まれていたことから、最も疎外された人びとも参加できた。しかし、募集方法はさまざまで、これが各国の調査結果に影響を与えた可能性がある。また、国によっては、参加者がプランのプログラムにアクセスすることで、ジェンダーと平等に関する問題への意識が高まっていた可能性がある。
- 円滑なディスカッションの進め方や、記録スキルの経験や自信の程度は、5カ国すべてで、時には国内でも、研究者によってかなり差があった。すべてのフォーカス・グループ・ディスカッションは音声録音されているが、書き起こしや英語への翻訳の質には若干のばらつきがあった。
- 倫理的な配慮から、本調査は15歳以上の女の子を対象に行われたため、人生における多くの重大な変化が起こいるであろう思春期初期の女の子たちの意見については把握できていない。
- 調査とフォーカス・グループともに15～24歳の女の子とユース女性が対象であった。しかし、理由は不明だが、調査データには317人の25歳の回答が含まれている。すべての回答が分析に含まれている。

女の子の声:

夢と現実



「…リベリアの（前）大統領やアメリカの長官の例を見ると、女の子も指導者になれるということです。」

ユース女性、21～24歳、南スーダン

本調査では、女の子たちの願望や理想が非常に強く伝わってきた一方、彼女たちが直面する課題も明らかになった。世界中の女の子やユース女性は、特に職場でリーダーになる自信と意欲を明確に示しているが、常に男尊女卑 差別の壁が彼女たちを阻害している。彼女たちは自身の能力にほとんど疑いを抱いていないが、自身の努力が家族やコミュニティ、同僚に歓迎され、支持されるかどうか確信が持てないのだ。

「女性リーダーは、皆からは好かれないこともある…無視されたり、笑われたり、馬鹿にされたり、また、自身についての否定的な話を耳にすることもある。」

ユース女性、18～20歳、南スーダン

本項では、調査成果を4つの見出しで論じる:

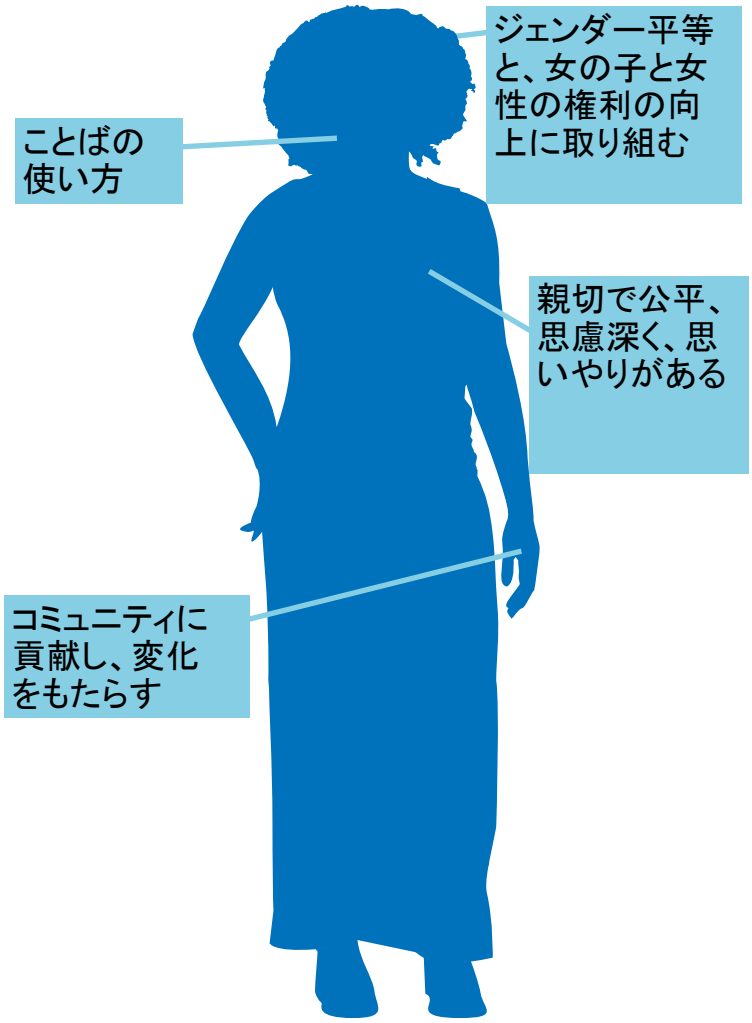
1. リーダーシップとは
2. 抱負と自信
3. ジェンダー差別と固定観念
4. リーダーシップの経験

リーダーシップの資質に関する調査結果は、フォーカス・グループ・ディスカッションを通してのみ情報を得た。その他の調査結果は、19カ国での調査とフォーカス・グループ・ディスカッションの両方から得ている。

リーダーシップとは

「女性リーダーは、未来に対して他の人とは違う視野を持たなければならないと思います。なぜなら、私たちが夢を実現するために何をすべきかを導き、助言するためのリーダーだからです。」
女の子、15～17歳、ドミニカ共和国

フォーカス・グループ・ディスカッションでは、女の子やユース女性に、抽象的な「ユース女性リーダー」の資質や特徴について尋ねた。ほとんどのグループで、これはユース女性リーダーの理想的な特徴や資質として参加者に解釈された。最も挙げられた4つの特徴や資質は以下の通りである。



リーダーシップをよりグローバルに解釈をしていた日本を除いて、圧倒的に多く挙げられた特徴は、コミュニティへの貢献と発展であった。

「ユース女性リーダーは教養があり、自分のコミュニティについてや権利、義務についての知識を持っているべきです。これらに関する法的側面を理解している必要があります。」
ユース女性、18～20歳、インド

「女性リーダーはコミュニティを発展させることができる知識を持っているべきです。」
ユース女性、17～21歳、セネガル

リーダーシップの資質には、異なる意見に耳を傾け、それを尊重すること、コミュニティのニーズを把握し対応すること、助言や指導を行うこと、コミュニティのためになる活動を推し進めることなど、コミュニティに耳を傾け、理解し、共感できることが含まれる。ユース女性リーダーには、教養と明晰さ、コミュニティを代表した経験、明確に未来を見据えられること、批判的思考、そして女の子と女性の権利の支持が必要である。

「リーダーはチャンスを逃さないように私たちの学業を助けてくれ、いつも私たちのそばにいてくれます。私たちが興味を失い、やる気をなくしているとき、リーダーは私たちに寄り添い、『学校を辞めないように、これは逃すべきではない機会であり、資格がないと成功できないし、貧しさも少しは解消されるから』、と助言してくれるんです。」
ユース女性、18～22歳、ドミニカ共和国

ユース女性リーダーの特徴を挙げてもらったところ、特に南スーダン、インド、そしてドミニカ共和国の参加者が挙げた特徴のいくつかは、ジェンダー規範や女の子や女性に対して求められる資質を反映していることが判明した。特性は以下の通り。

- 謙虚さと慎み深さ
- 物腰が柔らかく、「意見が一致しない場合はほとんど沈黙を保つ」。ユース女性リーダーは「どちらかといえば観察者」で「従順」
- 家事や母親業が得意
- モラルがあり、それをユース女性にアドバイスする。
- 適切な服装をする（不要な注目を避けるためも含む）。

上記の特徴は、決して女性のリーダーシップの特徴として最も多く描写されたものではないが、ジェンダー間の役割や固定観念が、女の子や女性はどうあるべきかという考えを形成し続けていることを浮き彫りにしている。参加者の中には、家庭での女性の役割を否定するのではなく、この経験がリーダーとしての一助になると考えている人もいた。

「女性リーダーは明るい未来を見ていると思う。女性は家で洗濯をするときに洗剤を使うので、環境汚染について意識する機会が多く、女性の方が環境と持続可能な未来について思考を巡らせている傾向があります。」
ユース女性、18～24歳、日本

しかし、固定観念の効果により懐疑的な声もあった。

「女性は感情的で、社会問題に疎いから、男性に比べてうまく立ち回れないと言われている。女性は頭ではなく心を使うため、自身を向上させる機会が少ないと思われている。」
ユース女性、18～21歳、インド

圧倒的に女の子やユース女性が求めているのは、コミュニティの問題を理解し手を差し伸べる思いやりと、女性の権利を実際に勝ち取れる強さを持った人だ。更に、リーダーには、人びとに平和と一体化、そして安定をもたらすために、全国的に、時には国際的にコミュニティの代表となれる能力も必要であると、彼女たちは考えている。このことは、5カ国を通じて言及されたが、予想される通り、南スーダンで最も力強く語られた。

「女性リーダーは平和のメッセージを共有し、コミュニティが抱える問題に対して発言し、紛争問題について語り、リーダーとして人権を発信する。」
ユース女性、18～20歳、南スーダン

また、女の子やユース女性のリーダーシップに対する印象の中心は、変化をもたらすことである。だからこそ、人はリーダーになるのだと彼女たちは述べ、そして、最も変化を必要としている主要な分野を次のように挙げた。

- 教育
- 貧困
- 児童虐待、搾取、労働。

国による違いもあった。日本では「教育」が圧倒的に多く、「貧困」は日本、インド、そして南スーダンで共通する意見だったが、インドでは「児童虐待と搾取」がより多く、また南スーダンでは全く取り上げられなかった。

更に参加者は、世界を変革していくことの大部分は、女の子やユース女性の生活を特に以下によって向上させていると考えた。

- ジェンダーに基づく暴力への対処
- 早すぎる、強制された結婚の終結
- 女性リーダーたちのコミュニティの構築

全体的に、集団的利益のためのリーダーシップを強調するという点で、これらの調査結果はリーダーシップの代替的な考え方を支持している。すなわち、女性の権利と社会・政治・経済・文化的平等を追求するための意思決定であり、個人の権力を強化するために行使される権力ではない[41]。

「リーダーが確固たるビジョンを持っていれば、それを追求することは良いことです。しかし、人の意見を聞かずに突っ走るようなリーダーには、誰もついてきません。メンバーに協力を仰ぎたいなら、相手を気遣い、相手の意見に耳を傾け、それを考慮した上で行動を起こす必要があるのです。」
女の子、15～17歳、日本

抱負と自信

この調査では、ユース女性がキャリア、政治、家庭におけるリーダーシップへの夢を調べた。全体として、回答者の大多数（59%）は、自身のキャリアや仕事においてリーダーになりたいと答えている。キャリアにおける高いリーダー願望は、職場でより多くの女性がリーダー的ポジションに就くための励みとなる。しかし、リーダーへの願望は年齢を重ねるとともに低下しており、ユース女性が日常生活の現実に直面することで、熱意が下がっていることが示唆される。このことは、仕事や職場のリーダーになりたいと答えたのが、未婚のユース女性（61%）の方が既婚者（50%）より有意に高いという結果からも裏付けられている。

また、フォーカス・グループ・ディスカッションの結果、女の子の熱意は年齢を重ねるとともに、そして大人の世界に入ると下がることが判明した。

「私は「女子高」、「女子大」といった、学生全員が女の子である学校へ進学しました。そこで私は、何のためらいもなくリーダーという地位に就きました。そのコミュニティでは、女の子はとても前向きでパワフルでした。当時は、未来は明るいと思っていました。しかし、働き始めてみると、ジェンダーの問題は根深いことがわかりました。リーダーのほとんどは男性です。私の会社には部長補佐の女性がいます。しかし、彼女は同僚から嫌われています。自己主張が強いと思われているようです。」

ユース女性、18～24歳、日本

教育によって願望が強まる。この調査では、高等教育を受けた回答者の3分の2にあたる67%が、職場でリーダーになりたいと答えている一方、中等教育修了者では58%、初等教育修了者では42%、全く教育を受けていない女の子は32%にとどまっている。社会的地位が高いと自認するユース女性の62%が職場のリーダーになりたいと答えているのに対し、社会的地位がより低い女性では51%であった。

しかし、ユース女性が国家や地域における政治的リーダーを目指すことは、非常に稀で、政治家になりたいという希望についても年齢を重ねるとともに低下し、社会的地位とともに増加する。フォーカス・グループ・ディスカッションでは、リーダーシップはコミュニティへの奉仕であり、明らかに重要な任務とみなされているにもかかわらず、自国のリーダーになりたいと答えた女の子は5人に1人（21%）、コミュニティリーダーになりたいと答えた女の子は19.3%に過ぎない。

「女性リーダーがコミュニティの抱える問題に目を向けることは勿論、私たちも皆で協力し、女性リーダーはコミュニティが発展し、問題を克服できるように、改善に必要なものを見つけ、私たちに助言して欲しいと思います。」

女の子、15～17歳、ドミニカ共和国

つまり、女性の政治的リーダーシップ拡大への主な障壁は、女の子やユース女性が目立つ地位を求めることに消極的であることだ。この消極性は、おそらく自身の行く手を阻む障壁と自らに降りかかる代償についての知識が高まっている結果であろう。

ユース女性が他の分野についてもリーダーシップを発揮することに消極的であることも、女性がリーダーになることがいかに難しいものであると認識されているかを改めて強調している。家庭でリーダーシップを取りたいと考えている人は23%に過ぎず、既婚者（29%）が未婚者（21%）よりかなり多い。

また、地域間でもかなりの差がある。西アフリカと中央アフリカのユース女性は、自身のキャリアでリードしたいと思う傾向は最も弱いが、国やコミュニティ、家庭でリードしたいと思う傾向は最も強い。全般的に、低所得国のユース女性は、中所得国や高所得国の女性よりも、国やコミュニティ、家庭においてリーダーになることを望む傾向が強い。この理由は簡単に明らかにはならず、更なる研究が必要である。

ユース女性がリーダー的役割に名乗りを上げないのは、自信のなさによるものではないようだ。全体として、62%の女性が自身のリーダーシップ能力に自信がある、またはとても自信があると答え、全く自信がないと答えたのは4.7%に過ぎなかった。

彼女たちがコミュニティや国のリーダーとして名乗りを上げようとしないのは、実は、自身が払わなければならない代償を明確に理解しているからかもしれない。この報告書で後ほど詳しく説明するが、女の子やユース女性は、女性リーダーは厳しく評価され、望まない注目を浴びることもあり、また家事の負担の大部分を依然として抱えなくてはならないことを認識しているのだ。

リーダーシップ能力に対する自信は、学歴や社会的地位によって高まる。高等教育を修了した裕福な家庭のユース女性は、自身のリーダーシップ能力に最も自信があり、学校教育を受けていない貧しい家庭のユース女性は、最も自信がない。

自身のリーダーシップ能力に対する自信を最もはっきりと表現しているのは、アフリカの低所得国出身の22歳前後の既婚者で、高等教育を受け、裕福で一般的に教養のあるユース女性である。興味深いことに、既婚のユース女性は未婚者よりも自身のリーダーシップ能力に自信を持っているところがある。国のリーダーになりたいという気持ちは持ちやすいが、自身のキャリアに関しては、リーダーになるという意識は低い。その理由を探ることは、今後の研究の課題である



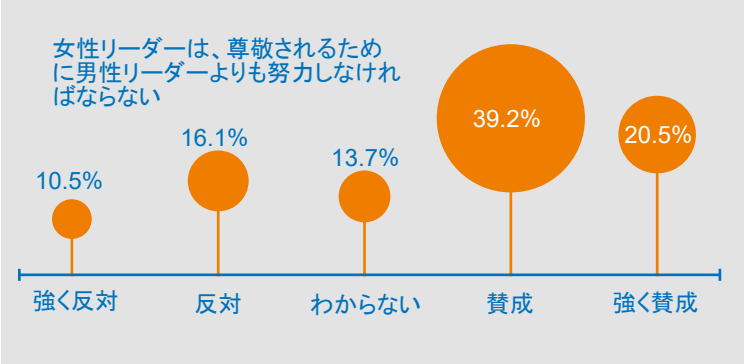
重要なデータ

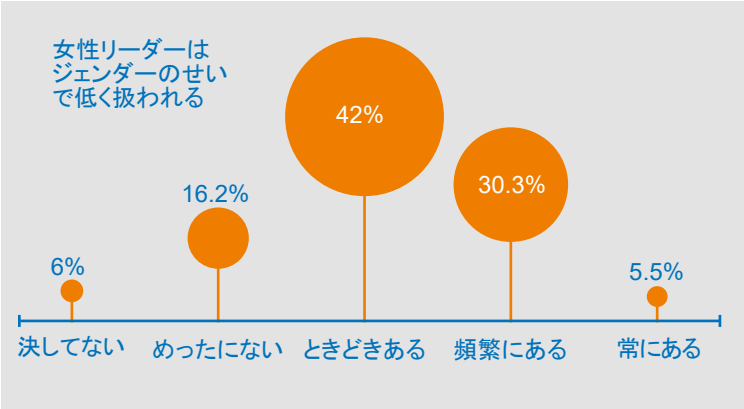
- 59.3%の女の子とユース女性が、職場でリーダーになりたいと考えている。
- 22.5%が家庭でリーダーになりたく、若い既婚女性では28.9%に上る。
- 20.6%が国のリーダーになりたいと願っている。
- 19.3%がコミュニティリーダーになりたいと考えている。
- 低所得国のユース女性は、高所得国の女性に比べて、国やコミュニティ、家族のリーダーになりたいと思う傾向がある。
- 62%が、その立場を選んだ場合にリーダーになることに自信がある、またはとても自信があると答えている。

ジェンダー差別と固定観念

「私たちの社会は男性優位の社会なので、女の子が前に出る機会がなく、伝統的な考え方が、女の子がリーダーシップを発揮することを阻んでいます。」
女の子、15～17歳、インド

リーダーシップに関連するため、調査対象の女の子とユース女性には、ジェンダー差別についての認識を測るためにいくつかの質問がなされた。全体的に、回答者は、女性リーダーは男性リーダーとは異なる基準が設けられていると考えていた。60%に及ぶ回答者が、リーダーの地位にいる女性は尊敬されるために男性よりも努力しなければならないと考え、94%もの回答者が、リーダーの座に就く女性はジェンダーを理由に低く扱われると考えており、この結果は年齢や社会的地位、配偶者の有無を問わず共通していた。



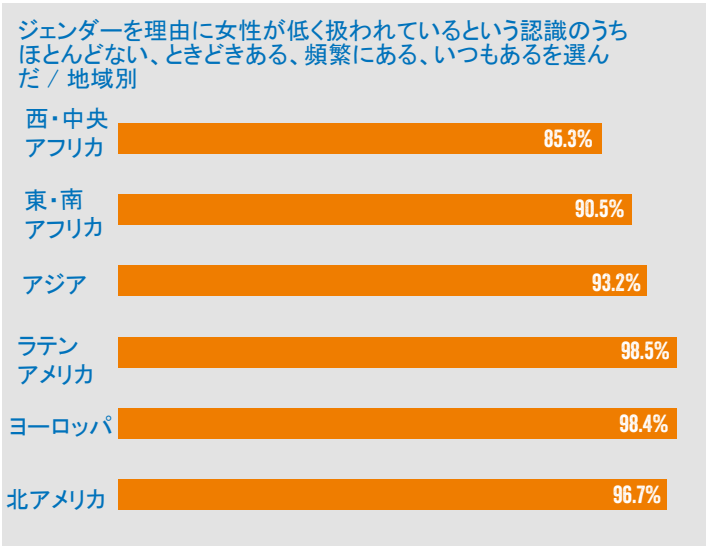


教育水準は、調査回答における差別の特定に重要な役割を果たす。何らかの教育課程を修了したユース女性は、そうでない女の子に比べて、ジェンダーを理由に女性が低く扱われると考える傾向が強い。

ユース女性の93%が、リーダーの座に就く女性はハラスメント(「望まない身体的接触」と表現)を経験すると考えている。これらの結果を総合すると、女の子はリーダーの地位を女性にとってはマイナスで不利な場所であると考えており、こうした認識が正確かどうかににによらず、リーダーの座を追求することに対する強い抑止力として働く可能性があることが示唆される。

「職場でさえも、女性のリーダーは邪魔だと思われて、評判が悪いです。」
ユース女性、17～21歳、ドミニカ共和国

女性リーダーが直面するジェンダー差別の認識は、地域によってかなり異なる。ヨーロッパと北米の回答者は、他の地域の回答者よりも、リーダーの座にある女性はジェンダーを理由に低く扱われ、ハラスメントを経験するという意見に賛成する傾向があった。



また、ユース女性は、フォーカス・グループ・ディスカッションの中で、女性がリーダーになることは、機会の欠如と、リーダーになったとしても常に周囲の批判やサポート不足に直面する可能性が高いため、非常に困難であると述べている。

「女の子が働くには安全な環境ではないと言われ、一般的に女の子が外に働きに出ることは許されません。社会は女の子がリーダーになることに反対しているので、一人の女の子が間違いを犯すと、女の子全員が悪いと見なされ、家から出てはいけないと社会からみなされるのです。」
ユース女性、18～20歳、インド

しかし心強いことに 、調査参加者のユース女性の81%が、女性リーダーは良い母親になれる、という考えを受け入れている。ここでも、教育レベルで回答に差がある。高等教育修了者の83%、中等教育修了者の82%は、女性リーダーが良い母親になれると考える傾向が強いのに対し、初等教育修了者は74%、学校に全く通っていない女の子は60%にとどまっている。この結果は地域によってもかなり異なる。ラテンアメリカのユース女性の88%が女性リーダーは良い母親になれると信じているのに対し、西・中央アフリカでは76%、東・南アフリカは75%と最も低い。既婚者（70%）は、未婚者（82%）よりも女性がリーダーかつ良い母親になれると考える割合は低い。

フォーカス・グループ・ディスカッションでは、ユース女性は、自身のコミュニティや社会におけるジェンダーの役割について、しばしば家庭や家族での役割という観点から、深く根付いた考えを報告した。しかし、調査の回答通り、参加者はその固定観念に異議を唱える傾向もあった。

「…女性の居場所が家庭だけというのは受け入れられません。女性は教育を受け、自国の変革に参加すべきです。」
ユース女性、18～24歳、セネガル

「私のパートナーでさえも同じくらい勉強していても家事は女の子がするのが当たり前」と思っています。もちろん、みんながそう思っているわけではないと思いますが、平等にして欲しいなと思います。もし私が専業主婦だったら家事をやりますが、パートナーと同じだけ勉強しているのに、なぜ私だけ負担が増えるのだろうって思います。」
ユース女性、21～24歳、日本

南スーダンやインドでは、女の子や女性の移動が制限されることがあり、家に閉じ込められがちであることが参加者から指摘された。

「男性は女性が仕事に行くことを望まないので、女性はより多くの課題を抱えています。」
ユース女性、21～24歳、南スーダン

また、いくつかの回答には、リーダーとして脚光を浴びる女性に向けられる暴力の脅威という点で、身体的に弱い立場という意見も見受けられる。

「女性リーダーが公用で一人で移動する際に問題に直面することが多い。」
ユース女性、21～24歳、インド

リーダーシップの経験

ユース女性の現在のリーダーシップ経験について、「他者をリードしたり、他者のために意思決定をしたりする立場になったことがあるか」という質問をした。調査回答者の大多数である85%が、少なくとも1回はリーダーの経験があり、26%が複数のリーダー経験を報告している。

回答者のリーダーシップの経験は、年齢や学歴によって異なる。21～24歳とそれ以上のユース女性は、15～20歳の女の子よりも、リーダーシップの経験が多いと回答する傾向がある。高等教育を修了したユース女性の90%が、少なくとも一度はリーダーの経験があると答えたのに対し、どの学校教育も修了していないユース女性では68%であった。社会的地位が高いと自認するユース女性のリーダー経験率は89%で、社会的地位が中位の86%、低位の78%より高い。女の子のリーダー経験は、配偶者の有無による差はない。

複数のリーダーシップ経験を報告する女の子の4人に1人は、リーダーシップ経験のない女の子に比べて、自分の能力に高い自信を持っていると回答する傾向が2倍に上った。自身の能力に自信がある女の子が複数のリーダーシップ経験を求めているのか、それとも複数のリーダーシップ経験の結果、自分の能力に自信が持てるようになったのかは不明である。いずれにせよ、この結果は、女の子やユース女性が人生の早い段階からリーダーになる機会に触れることの重要性を示している。

興味深いことに、しかし驚くべきことでもないかもしれないが、複数経験を持つ回答者は、リーダーシップ経験のない回答者よりも差別を認識し、次のように考える傾向がある。

- 女性リーダーは、尊敬されるために男性よりも努力しなければならない。リーダー経験者は65%であるのに対し、未経験者は54%。
- 女性リーダーは、ジェンダーによって低い扱いを受ける、経験者94%に対し、未経験者88%。
- リーダーの座に就く女性が望まない身体的接触を経験する、経験者93%に対し、未経験者87%。

これらの結果は、**ユース女性がリーダーシップの経験を積めば積むほど、リーダーというのは女性にとって不利な地位であると考えるようになる**ことを示している。さらに、定性データでは、経験がリーダーシップへの夢を実現させる***重要な鍵***であることが判明しており、この結果は八方塞がりな女性たちの状況を示している。ここから1つ学べるものがあるとすれば、もし経験が完全にあなたを阻むものでなければ、あなたをより強くし、意志をより強固にし、より進歩することを意識させるということだ。

活路を見出す

「彼女がリーダーになれたのは、幼い頃、両親が助けてくれ、助言してくれ、強くなるための意欲を与えてくれ、そして、人とうまく付き合い、人の話を聞き、人を助ける方法を知らなければならないことを教えてくれたからだと思う。」
女の子、15～17歳、ドミニカ共和国

調査で、女の子やユース女性たちには、リーダーの役割を主張し実行する上で、何が助けになり、何が妨げとなったかを質問したところ、家族の支援が重要な要素だったと思うとの回答が寄せられた。フォーカス・グループ・ディスカッションでは、5カ国すべてで、女性リーダーは一般的に社会からの支援の欠如や批判に直面していると報告されたが、リーダーへの道をより阻むのは、家族からの支援の欠如であると言及された。

「リーダーになりたいと言うと、親は無理に結婚させようとします。リーダーになることはお金にならないと思われているからです。」
女の子、15～17歳、南スーダン

逆に、ジェンダー・ステレオタイプにとらわれないように育てるなど、幼少期からの家族からの支援は、リーダーシップのために不可欠な要素の一つであることが判明した

「母は、女の子は教育を受けないと家庭内暴力にあうと言って、私の教育をいつも応援してくれています。」
ユース女性、18～21歳、インド



また本調査では、女の子がいかに教育を重視し、高等教育があらゆる面で彼女たちの機会を増やすことを理解しているか、つまり、教育が自身の能力に対する自信とリーダーになる可能性の両方を高めていることも明らかにしている。未来のリーダーにとっての教育の重要性は、特に南スーダン、インド、ドミニカ共和国における早すぎる、強制された結婚や早期妊娠の問題にも関係する。

「女性は村に連れて行かれ、早すぎる結婚に巻き込まれ、教育を受け続けることができません。」
ユース女性、18～20歳、南スーダン

「私たちのコミュニティで大きな問題になっているので、性教育については知っておくべきだと思います。若い女の子がたくさん妊娠しているのは、自身を守る方法を知らないからです。男性に言われたことをうのみにして騙され、妊娠し、うまくいかなくなる。男性は逃げて、女性は問題を抱えたまま行き詰まってしまうのです。」
ユース女性、15～21歳、ドミニカ共和国

ロールモデルの重要性

フォーカス・グループでは参加者に、刺激を与えてくれる人についても尋ねた。その結果、母親、祖母、姉妹、女性教師の名前が多く挙げられ、女の子やユース女性にとって家族の支援が重要であることがあらためて強調された。

“「私のお手本は母です…母の支えがなければ、私は何にもなれなかったと思っています。ソーシャルワーカーでもある母からの影響で、私も社会に前向きな変化をもたらしたいと思っています。」
ユース女性、21～24歳、インド

また、彼女たちは世界に、また国内で影響のある女性リーダーも挙げた。作家で元アメリカ大統領夫人のミッシェル・オバマ、インド警察を退職し、社会活動家、政治家として活躍するキラン・ベディ、ノーベル平和賞受賞者のマララ・ユスフザイ、セネガルの作家でフェミニストのマリアマ・バー、俳優で運動家のエマ・ワトソン、南スーダン女性政治家のヌヌ・クンバなどの名前が挙げられた。

女性リーダーの**不在**は、女の子がリーダーになるための障壁として認識されているが、最も重大で一般的な障壁というわけではない。しかし、お手本になる女性リーダーの**存在**は非常に重要だ。コミュニティやメディアの中でロールモデルとなる女性リーダーがいる女の子は、コミュニティや国、キャリアにおいてリーダー的地位を目指す可能性が高くなる。

女の子やユース女性は、しばしば困難な状況下で、ロールモデルが示す勇気、決意、闘志に触発されている。また、彼女たちの存在が、自分たちの能力、教育を受ける権利、成功する可能性を信じ、自信を持つ支えになったと述べている。

「人生には、手本となる人、『あなたならできる、あなたならできる』と言ってくれる人が必要です。私たちを励ましてくれる人が。」
女の子、15～17歳、ドミニカ共和国

固定観念の力

女の子やユース女性たちは、得られる限りの援助を必要としている。ジェンダー差別と固定観念は、コミュニティや、キャリア、国のあらゆる場で、女の子の夢を阻む深刻な要因である。残念ながら、女の子自身、特に年齢を重ねるにつれ、それらに感化されて、抜け出すことが難しくなっていく。

「男性は職場で、女性は家庭で過ごす時間が長いです。時に、男性はより論理的で、女性は情緒的ですが、愛情深さが必要となる時も、と論理が必要となる時もあります。自分の才能をそれぞれ生かせる状況や分野があるのだから、ユース女性はチャンスがあれば挑戦すべきです。一方、知識や経験が必要な場合は、ユース女性がリーダーになるのは難しいでしょう。リーダーになるべきではないというわけではありませんが、とても難しいですよね。」
ユース女性、21～24歳、日本

このコメントは、ユース女性が、女性はリーダーになれる、また、なるべきだと心から信じていても、自身が変えようとしているジェンダーの役割や特性に関するまさに固定観念な考えの影響を受けているようであることを示す一つの例である。

活動家の声



「女性だから弱いということはなく、
女性だから悪いということはない。
女性だから強く、
女性だから不平等なんだと分かっている。
もし私に興味があるなら、
私に色目を使わないで。
もし私に触れたら、私は怒る。
私たちは自由な女性、
あなたはそれを尊重すべき」

歌：La Siembra

先駆者の私たち

コロンビアのLa Siembraがラップと女性のリーダーシップについて語る

私たちLa Siembraはラップを通して家族で社会活動を行う音楽グループです。Adriana（49歳）と娘のEstefania（24歳）、そしてSara（11歳）で活動しています。私たちは、コロンビアの女性が子ども時代、ユース時代、そして大人になってからも、生活の中で経験するさまざまな暴力を可視化し、歌を通して否定しようと試みています。

私たちは一緒に音楽を作っています。そうして、私たち一人ひとりの経験を反映させ、音楽で女の子や思春期の若者、大人の女性に力を与えることができるのです。

Saraは常に活動的で、好奇心が旺盛で、感じたことを率直に表現します。彼女は才能豊かで、現在はドラムと歌を勉強中です。また、写真に情熱を傾けており、ラップも楽しんでいます。女の子の見方で、皆が自身の権利を知り、沈黙することで苦しまないようにと励ましています。

Adrianaは4人の子どもの母親であり、主婦であり、歌手でもあります。ピアノを弾くことが大好きです。家族や家庭に存在するマチスモ（有害な男性優位主義）を変えるために日々奮闘し、声を上げて自身の権利のために戦うよう女性を力づけています。

Estefaniaは芸術の学位を取得するために勉強している学生です。彼女は路上のストリート・ダンサーでもありラッパー、歌手、マルチ・プレーヤー、教師、そして活動家です。彼女は作品のなかで、芸術を通じて女性たちが絆を深め、自身の権利を求めて協力するためのツールを提供しています。彼女は、追求の鍵は他者と協力し、集団の力を生み出すことにあると固く信じています。

異なる世代の女性が一緒にラップをすることは、簡単なことではありませんでした。このジャンルはまだ男性が主導権を握っていて、私たち女性の多くは真剣に受け止めてもらえません。しかし、私たちが歌っている姿を見た人たちは、私たちを愛し、応援してくれます。私たちのフェミニスト、そして活動家としての歌詞は、驚きを与え、長年の固定観念を打ち破ります。

あらゆる場所で、女性に関わる場面であっても男性的な強さでリーダーシップが取られていると感じています。しかし、私たちは、あらゆる種類の固定観念と戦い、奮闘し、協力し、そしてもちろん友愛と支援によってリーダーシップを今日築いている女性たちにも出会いました。

それを私たちはワークショップやコンサートで共有しています。私たちは、女の子を立ち直るよう励まし、女性同士の絆を紡いでいきます。私たちはひとつのグループとして集まり、友愛の精神で学び、情報を提供し、支え合っています。誰もが私たちの姉妹であり、味方なのです。

私たちの声を聞きたくない人々がいる場所はまだあります。しかし、日々、私たちは成長しています。私たちは団結した闘士であり、共に平等の重要性について世界に真実を示していくのです。

私たちにとって女性リーダーとは、共通の利益のために自身のすべてを捧げる人です。女性リーダーは、女性が長い道のりを進んでいることを認識しながら、すべての声を聞き、尊重します。リーダーとは、女の子と女性の平等を推進し、差別の惨禍にいる女性を日のもとに導く人です。私たちのグループに新しい情報をもたらす姉妹や味方が加わることで、私たちは優れたリーダーシップの資質とは何なのかを常に見直すことができるのです。リーダーとは、自身の不安や欠点を認識し、それを不平等や差別と闘うための最大の武器に変えることができる女性です。他の女性と手を取り、声を上げ、少しずつ恐怖心を克服していく女性です。

女性が公式・非公式な場を利用して私たちの日々の苦悩を明らかにすると、私たちは他者の偉大さを認識することができます。私たちは常に情報を得ており組織化されており、使命に忠実です。私たちは先駆者であり、真の平等のための戦いに勝利するために日々奮闘しています。

今を生きるリーダー

女の子のリーダーシップに関する調査からはっきりしたことは、女の子にはロールモデルが必要だということだ。女の子は女性リーダーの姿に刺激を受けており、ドミニカ共和国のあるユース女性は、**「私たちを励ましてくれる人」**の重要性について、多くの人の気持ちを代弁した。

これを背景に、プラン・インターナショナルでは多くのユース女性活動家にコミュニティや国の女性リーダーを紹介することで、彼女たちの刺激となり、今後の課題への備えることを促した。

ベトナム国会議員 Ngo Thi Minh

「考える勇気、実行する勇気が必要」

ベトナムでプラン・インターナショナルの「Girls Get Equal」キャンペーンに協力しているLinhは、2002年からクアンニン省の国会議員を務め、文化・教育・ユース・子ども委員会の副委員長を務めるNgo Thi Minhにインタビューを実施した。

Linhは、Ngo Thi Minhに会い、彼女の仕事に対する情熱や困難を乗り越えてきた姿を見て、自分も、そして自分と同じような女の子たちも、同じように活躍できると希望を持てたと、後に述べた。

以下は、その対談内容を編集したものである。

▶ Linh: どのようにして今のような成功を収められたのですか。

Ngo Thi Minh：正直なところ、今の地位に就くまでには、多くの壁を乗り越えなければなりませんでした。そしてもちろん、成功するためには強い意志が必要です。私の場合、まずは仕事に対する情熱と熱意がありました。次に、家族、友人、同僚、そして特にコミュニティからの信頼に支えられていることに触発されました。また、最初の自分のキャリア選択がとても重要です。私は、女の子を助け、平等と持続可能な開発を実現したいと心から思っていました。この目標は、私が人生で多くの困難を克服するのに役立っています。

Linh：私の家には弟がいるので、両親の息子と娘への接し方に不平等を感じ、押し付けを感じることがあります。同じような経験をしたことがありますか。

Ngo Thi Minh：私自身の人生においても、不平等な扱いは明白でした。私の家は、私が長女で、3人の兄弟がいます。女の子は学校の勉強に加え、家事もしなければならず、すべてを終えるために時間をやりくりしなければなりませんが、男の子はそんな心配をしていません。

私たちの国では、家父長制がいまだに大きな障壁となっていますが、それは私たちの国だけではありません。ここで問題なのは、女の子はあまり勉強しなくてよいという考え方です。私の母は、女性は夫や子どもの世話をしなければならないので、男の子の教育の方が重要だと考えていました。私があなたと同じ年頃だったころは、そのような考え方がとても一般的でした。

Linh: 女性リーダーとして、男性リーダーとの違いを感じることはありますか。

Ngo Thi Minh：女性の方が大変です。難しいのは、仕事では男性と同じだけやることがあるということです。熱意を持って自分のイメージを作り上げ、社会に貢献し、自分の役割や地位を確固とすることは必要です。しかし同時に、仕事と家庭のバランスを取る必要があります。社会は女性を非常に厳しく評価します。家庭において女性は、母であり、妻であり、娘であることを求められます。自分の両親、夫の両親、夫と子どもたちに対して責任を負わされているのです。見えない仕事がたくさんあるのです。「バランス」は、私が若い頃から苦心してきたことです。これが男性リーダーと比べると、大きな違いです。

Linh：女性リーダーとして、男の子と女の子にとって良い環境を作るために、男性リーダーとは違う政策はありますか。

Ngo Thi Minh：職場では、女性が潜在能力を発揮できるような機会を作るために、女性には異なる視点や配慮ができます。組織的な行動が求められますし、物腰の柔らかさが、効果的に仕事を完了させるのに役立っています。

Linh: ご自身の経験から、私と他の女の子たちにアドバイスいただけませんか。私たちが成功を収め、より良い社会づくりに貢献し、男の子と女の子がより平等に扱われる環境を作るために高い意欲をもつためにはどうしたらよいでしょうか。

Ngo Thi Minh：正直なところ、いろいろな困難があると思います。まずは、プロとしての技術を身につけることです。次に、キャリアを選択する際には、自分が本当に好きなことを選択する必要があります。何をするにも、情熱と熱意が必要だからです。3つ目は、自分自身を理解すること、自分の可能性や強みを知ることで、それを伸ばすことです。そして、それを伸ばすためには、「自分にはできる」という強い信念を持つことが必要です。他の人ができるのなら自分だってできる、と。家庭と仕事を両立させるためには、自分自身に高い基準を設ける必要があります。仕事ばかり気にしていると、家族との時間がとれなくなります。家族のためにしか時間を割けないのであれば、キャリアのための時間を確保することは難しいです。私は、女の子がもっともっと自信を持って、どんな壁も一時的なもので、決してあきらめてはいけないと思えるようになってほしいと願っています。私たちには、考える勇気、実行する勇気がなければなりません。女性リーダーであるためには、常に、いつでも、どこでも、どんな状況でも学ぶ必要があります。努力し、読書し、研究し、決してあきらめず、保守的であってはなりません。

Linh：今日はお時間をいただき、ありがとうございました。あなたは、私や私の友人たちにとって、あなたのように成長し成功を収めたいと思える大きな刺激になりました。■



社会連帯担当大臣 Ghada Wally

「学ぶことをやめなければ、夢を叶えることができる」

エジプトでは、10月の「国際ガールズ・デー」に社会連帯担当大臣のGhada Wallyにインタビューしたmaiが、3月に彼女に再び会い、女性のリーダーシップについて会談した。

以下は、その対談内容を編集したものである。

▶Mai：若い頃の夢は何でしたか。また、大臣になるのが夢だった場合、どのようなステップを踏んできたのでしょうか。

大臣：私は自分が大臣になるとは夢にも思っていませんでした。考えもしなかったし、大臣になった時には、今のような5年ではなく、せいぜい3、5カ月くらいしかその職にいないと思っていました。職務によっては、キャリアパスが明確な場合があり、つまり自分がどう成長できるのか、どのようなステップを踏めば次のレベルに行けるのかがわかります。例えば、大学教授になるには、修士号と博士号を取得しなければなりません。しかし、大臣などの政治的な地位の場合、ある地位に就く方法や、その役割に留まる方法を示す設計図がありません

Mai: あなたの原動力は何だったのでしょうか。

大臣：私は常に、何事にも努力を惜しまず、一生懸命に取り組むようにしてきました。母親として、子供に関しては常に気を配り、何をするにもサポートしています。仕事では、可能な限りの最善策で仕事をするために努力を惜しみませんし、自分の仕事を革新するために新しいことを学び続けています。

Mai：その他に、リーダーとして成功するための要因は何だとお考えですか。

大臣：継続的な努力と学習に加えて、優秀で、技術と能力があり、革新的で、誠実なチームに囲まれていることが必要です。なぜなら、多様なスキルを持つ強いチームと一緒に働くことで、あなたの夢をすべて実現することができるからです。

Mai:　これからあなたの後を継ごうとする若い女の子たちに、どんなアドバイスがありますか。

大臣：何事にも真摯に取り組み、学ぶことをやめなければ、必ず夢は叶います。私の目標は大臣になることではなく、自分がすることを通して、人々の生活に前向きな変化をもたらすことでした。

大臣との面談は、maiにとって大きな刺激となった。「私の女性リーダーに対する考えや「女性には何でもできる」という考えが、彼女へのインタビューでより強固になりました。そして、遠くから見て物事を判断したり、自分の考えが唯一の正しい解決策だと考えてはいけないということを新たに学びました。リーダーという立場では、より包括的に考え、さまざまな角度から取り組む必要があると気づかされました。また、閣下はインタビューの中で、前向きであること、新しいことを学び続けること、自分の仕事に秀でること、それが私の成功と成長への道である、という言葉で私を鼓舞してくれました。」

maiはこの経験から、女の子たちとその親にメッセージを送りたいと考えるようになった。

「まず親御さんに、娘の話を聞き、応援し、信頼してあげてくださいと伝えたいです。あなたの娘は能力があり、多くのことを成し遂げることができますと。女の子へのメッセージは、あなたには能力があり、技術を持っております。すべての人はそれぞれ何かしらで秀でており、そして、女の子は決して小さな存在ではないのだから、自分を過小評価してはいけない、周りの人も同じようにあなたを評価するようになるのだから。だから、自分を信じて、夢を追いかけ、不可能だと思わないでください。大臣のような女性リーダーも皆、かつてはあなたのような若い女の子だったのです。大臣になる必要はありませんが、自分の夢を追い求め、それを実現しなければなりません。女性はもともとマルチタスクの能力があるのですから、それを活かしてください。」

maiは、自分の夢を実現するための道を順調に進んでいる。現在、グラフィックデザイナーとして働く彼女は、最近、アラブの若手アーティストの展覧会に絵を出展している。■

結論

「高等教育機関で2年目の勉強をしていますが 、コミュニティの人たちは私の教育に反対しています。彼らはいつも父に、私に教育を受けさせるのをやめて、早く結婚する計画を立てるように言っています。でも、父は私の教育を支援してくれています。だから、人々はいつもユース女性リーダーに立ちはだかり、ユース女性リーダーが彼らの子どもを「甘やかす」ことを恐れて、子どもから離れるように言うのです。」
ユース女性、18〜20歳、インド

女の子とユース女性は、リーダーになりたいと考えている。思春期から成人期初期にかけて、自身の人生に変化をもたらそうとする意欲があり、コミュニティや国をより良くするために働きたいと考えている。地域や所得階層、個人差はあるものの、全体として女の子やユース女性はリーダーになりたいと願い、その能力に自信を持っている。

しかし、女の子は、夢を叶えることを選択した場合に待ち受けている困難も正確に認識している。露骨なジェンダー差別、ハラスメントや暴力、尊敬の欠如、仕事と家庭生活の両立への期待など、分厚い障壁に直面する。女の子やユース女性が年齢を重ねるにつれ、リーダーの座への願望が薄れていくことは当然である。家族は男の子をサポートし、女の子やユース女性には必要な機会、場所、励ましが与えられず、女の子の向上心を育む社会が整っていない。更にこの調査結果は、女の子やユース女性が幼い頃からジェンダーの固定観念を植えつけられており、それが女性リーダーに関する認識を形成し、制限していることを示唆している。

しかしながら、この調査では、女の子やユース女性が自身でリーダーシップを、社会からの期待に抗って、定義していることも判明した。調査参加者によると、コミュニティを発展させること、社会正義とジェンダー平等を目指すこと、他人の意見を聞くこと、包括的な決定を下すこと、他人を力づけ助ける思いやりのある方法で導くことが、リーダーシップにとって最も重要な特性であることがわかった。

理想を実現するために、女の子はあらゆる分野で、激励、教育、ロールモデル、そして機会を必要としている。社会的地位や配偶者の有無は、女の子の自信やリーダーになるチャンスに影響し、成長過程でリーダーシップを経験する機会にも影響する。前途多難である。

家族の一員から国会議員に至るまで、誰もが果たすべき役割を持っている。女の子に教育や関連する経験を与えること、リーダーシップの定義を再検討すること、ジェンダーの固定観念と戦うことは、すべて十分に実現可能なことだ。家族、メディア、権力者、そしてより広い社会に至るまで、障害となるジェンダー規範に挑戦し、女性リーダーについてより肯定的な描写の促進に貢献することができる。家庭や職場、コミュニティや国など、変化をもたらすことのできる場所や空間に自身も参加できることを女の子に示すことが必要である。

次項では、女の子やユース女性がリーダーシップを発揮する機会を増やし、そうすることで私たち全員が生活する地域、国、国際的なコミュニティを向上させるための提言をいくつか紹介する。

提言
リーダーシップのあり方をどう変えるか

本報告書の調査結果に基づくこれらの提言は、女の子とユース女性の経験と優先事項に基づき、彼女たちが挙げた4つの主要分野に焦点を当てたものだ。

女の子やユース女性は、幼い頃からジェンダーの固定観念を植えつけられ、それが彼女たちの考えや夢、自信に影響を与え、制限している。提言の重要な点は、女の子たちがリーダーシップを発揮することを妨げている社会的・ジェンダー的規範に対抗し、変革することが急務だということである。

求められる4つの行動は、以下の通りである。

1. 家庭から、ユースリーダーを育てる

家族、地域のリーダー、コミュニティと協力し、女の子の考え、夢、自信に影響を与えて制限するジェンダーの固定観念を強化するのではなく、女の子のリーダーへの願望を育む強力な支援ネットワークを構築する。

2. 新しいリーダー像の提示

リーダーとは何かという認識そのものに疑問を投げかけ、女の子と女性も権力のある場所や空間に属すことができるというメッセージを強化する。

3. 性差別やその他の差別への挑戦

女の子がリーダーの座を追求することを妨げる差別的な文化の変革に早急に取り組む。

4. 女の子の成功のための準備

女の子がリーダーシップを発揮し、コミュニティに貢献し、変化をもたらすことを達成するために必要な経験を積むことができるよう、教育や新たな機会の開拓に注力する。



1
家庭から、ユースリーダーを育てる

女の子は身近な環境から最も影響を受けると述べており、リーダーシップの夢を育むには年齢が重要であることも判明している。投資する時期は思春期が最も効果的で、女性のリーダーシップを支援するための取り組みは、幼い頃から始め、女の子がユースになるにつれて強固にさ、そして適応させていく必要がある。したがって、政府や、企業、メディア、市民社会といった組織は、家庭や地元コミュニティと連携して、家庭や広く社会における女の子と男の子の価値や役割を規定する文化的・ジェンダー的な期待に慰問を投げかけ、変革する必要がある。

1. 両親、学校、宗教関連あるいは文化的団体は、女の子のリーダー願望を育む**強力な支援ネットワークを構築するための重要な入口と見なすべきである**。女の子がリーダーになることを可能にさせ、社会の平等を育む独自の能力を家族にもっと認識させることに重点を置いた取り組みが必要である

2. 市民社会と非政府組織は、家庭やコミュニティと協力して、女の子と男の子に等しく意欲を与え、機会と場所を提供すべきである。家庭やコミュニティにおける**意思決定プロセスに参加すること**は、女の子が必要なスキルを身につけるのに役立つだけでなく、政治的・市民的リーダーシップは男性のためにしかないとする社会的・ジェンダー規範に挑戦する助けにもなる。

3. 母親や父親、兄弟は皆、家庭や地元コミュニティの中で支援者として行動することができる。父親と兄弟は、固定観念を破壊し、**女の子とユース女性のリーダーシップを促進する**ために、家事と育児に関連する**家事の責任を分担する**ことができる。

4. 家族、コミュニティ、国といった環境で、女の子とユー女性が自身にとって重要な問題を話し合うことができる**安全な空間を作る**必要がある。コミュニティや国の指導者は、女の子やユース女性と協力して、彼女たちの市民・政治的参加のための安全な手段を共同で設計し、作る必要がある。



2
新しい
リーダー像の提示

リーダーシップの概念そのものが、より協力的で権威主義的でない型で、女の子たちが働きやすいと感じる構造を受け入れるように変化して初めて、女の子たちの夢が後押しされる。重要なことは、権威ある立場の人々が、女の子やユース女性がリーダーシップの形や議題をどのように解釈しているかについての認識と理解を深めるために、**代替的なリーダーシップの形についての真剣な議論を始める**必要があることだ。彼らは女の子や女性とともに、既存の構造や組織の中で、協力的な型をよりよく反映し、運営するためにどのような行動をとることができるか評価すべきである。政府、民間企業、そしてメディアは、女の子と女性が意思決定と権力のある空間や場所の一部だという明確なメッセージを公的キャンペーンを通じて発信するなど、特に自らの組織内では、より包摂的で多様な社会を目に見える形で推進することが求められる。

1. 女の子やユース女性にとって、女性のロールモデルの存在は、リーダーシップへの夢を育む上で極めて重要である。政府機関、企業、市民社会組織は、**指導的地位にある女性と若い世代をつなぐメンター制度やその他の方法を支援し**、重要な世代間交流を提供すべきである。そうすることで、女の子たちは困難を乗り越えることができ、リーダーになるという夢を追求し、変化をもたらすために重要な動力になる。

2. 更に、特にメディアは、女性リーダーに対する固定観念を拡散させている側だということを認識する必要がある。**多様性、前向きなイメージ、肯定的な言葉**は、女性の描かれ方を変え、女の子やユース女性に必要をする支えになり、女の子が現在経験している差別や敵意を悪化させるのではなく、ジェンダー平等を促進することができる。

3. それ以外では、より多くの女性が指導者や意思決定の場に参加し、そこに留まり、女の子たちが必要とするロールモデルとなれるよう、公共政策や法律に重要な変更を加える必要がある。**政府、国会、政党、そして企業は**、正式なプロセスの最初の段階で**家父長制とジェンダーバイアスを認識し対処し**、ユース女性にとって可能な関与の条件を作り出すよう試みる必要がある。定数制、敬意と傾聴に関するルールの議論、ユース女性が最初に話すことを許可、また、正式プロセスに先立った女性だけの対話フォーラムを支援して女性の代理権と声を強化する、という行動を通じて。



3
性差別とその他の差別への挑戦

より多くの女性が変化をもたらすことのできる地位に就くことを奨励するキャンペーンは、さまざまな権力構造や組織の中で、しばしば女性リーダーに向けられる暴力や暴力の脅威を含む男尊女卑や差別に取り組む努力と同時に行わなければならない。それは決して容認できないことである。女の子やユース女性は、多くの女性リーダーが目につく地位に就くことで払う代償を目の当たりにし、それが彼女たちのリーダーになりたいという願望に悪影響を及ぼしているのだ。

1. 政府およびその他の職場環境は、既存の法律と政策を施行し、報告メカニズムを強化することによって、あらゆる年齢の女性指導者が実際に受けている、または認識したセクシュアルハラスメントと暴力の体験を防止し、対応するための具体的な措置をとらなければならない。女性に対するあらゆる形態の暴力に反対する**公的キャンペーンに**資金を提供し、促進しなければならない。

2. 女の子や女性、そして彼女たちを支持した人に対する**ハスメント**や暴力を**非難する**ことは、皆の責任である。男の子と男性は、ジェンダー差別的な行動は許されないことを認識し、公共のキャンペーンを通じて、ジェンダー平等と女性のリーダーシップを促進するための同盟者、支援者として関与する必要がある。



4
女の子の成功のための準備

女の子とユース女性は教育を重視し、高等教育があらゆる機会を増やすことを理解している。教育は、自分の能力に対する自信とリーダーになる可能性の両方を高めるものだ。彼女たちが受ける教育の質も重要であり、教育はジェンダー・トランスフォーマティブでなければならず、証明書や学位だけでなく、性と生殖に関する健康と権利に関する情報から批判的思考や実践的行動力まで、幅広いスキルと知識をもたらすものでなければならない。

また調査の中で、女の子のリーダーシップ願望を最も後押しするのは経験であるということが明らかになった。女の子やユース女性がキャリアやコミュニティ、国での夢を追求できるようになるには、子ども時代や思春期の早い時期にリーダーシップの経験やスキルを身につけるための安全な空間や機会が必要だ。学校の生徒会への参加は、主体性とリーダーシップを身につけるための重要な第一歩である。また、女の子やユース女性がソーシャルネットワークに参加し、市民活動に参加することを支援することも、リーダーの経験を積むのに役立つ。このような場は、女の子たちが周囲で目にする階層的で伝統的な指導構造とは異なる、より協力的な型のリーダーシップを発揮する機会を提供する必要がある。

1. 政府や国際機関、学校運営団体、その他の主要な関係者は、女の子がリーダーシップを発揮し、自分の人生と将来について**十分な情報を得た上で意思決定**できるよう、女の子が学校に通えるよう、より広い**教育機会**を増やさなければならない。また、現状に挑戦し、女の子のニーズ、権利、願望を反映した包摂的で公平な世界を求めるためのツール、資源、支援を女の子に提供する必要がある。

2. 文部科学省は、内部、そして教育システム全体 における**あらゆるジェンダーバイアスと差別を取り除き**、学習教材が差別のない、ジェンダーに配慮した、包摂的で、リーダーの役割と型に関するジェンダー固定観念を強化しないようにしなければならない。政府は、学習環境がジェンダー固定観念から解放され、平等、無差別、人権を促進するよう、教員研修と監督を伴うカリキュラム、教科書、ゲーのジェンダーレビューを実施すべきである。

3. 政府と市民社会は、**女の子とユース女性のグループ、ネッワーク、ユース主導の市民活動を支援し、奨励しなければならない**。ユース主導の集団活動は、思春期の女の子が社会変革を推進するために自分の意志に基づいて行動するための主要な手段の一つであることを認識する必要がある。

4. 女の子とユース女性のリーダーの機会は、安全な空間、ネットワーキング、メンタープログラムなど、彼女たちが**集団活動とリーダーシップの夢を支える**ために重要だと認識している追加の支援メカニズムと連携されるべきである。これらは柔軟な資金提供と、意思決定者への直訴が可能なこと、そして女の子とユース女性の安全管理と自己管理のための支援を強化することが含まれるべきである。

「ユース女性リーダーは、女性に優しい未来を目指してほしいです。自分もその一人になれるのですから。」

女の子、15～17歳、日本

参考文献

1 テクニカルレポートの全文は、https://plan-international.org/TakingTheLeadで閲覧可能
2 Perkins, S.E., Phillips, K.W. and Pearce, N.A. (2017) “Ethnic Diversity, Gender, And National Leaders”. Journal For International Affairs 67 (1): 85-103.
3 Dollar, D., Fisman, R. and Gatti, R. (1999) “Are Women Really The ‘Fairer’ Sex? Corruption And Women In Government”. Policy Research Report On Gender And Development. Washington DC: World Bank.
4 Center for Gender Research (STK) “Gender equality and quality of life (GEQ) – a study of Norway and Poland (completed)”, post-doctoral project. https://www.stk.uio.no/english/research/projects/geq-project/で入手可能; Lahn, A.L. (2015) “Gender equality gives men better lives”, Science Nordic website. http://sciencenordic.com/gender-equality-gives-men-better-livesで入手可能
5 Single House or Lower House. Inter-Parliamentary Union. “Women in national parliaments, as of 1 November 2018.
6 Grant Thorton, 2018. Women in Business: Beyond Policy to Progress, accessed August 25, 2018, https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf.
7 https://plan-international.org/girlsplan
8 本文中の比率の小数点以下はすべて四捨五入。
9 2019年10月に報告。
10 World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2018 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf 11 Catalyst, 2018. Quick Take: Women in Management, July 30, accessed August 25, 2018, https://www.catalyst.org/knowledge/women-management.
12 McKinsey Research, 2018. Delivering Through Diversity, January, accessed August 25, 2018, https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx.
13 Single House or Lower House. Inter-Parliamentary Union. “Women in national parliaments, as of 1 November 2018.
14 IPU’s Youth Participation in National Parliaments (2016) https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/youth-participation-in-national-parliament
15 Inter-Parliamentary Union and UN Women. “Women in Politics 2017 Map” http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/4/women-in-politics-2017-mapで入手可能
16 World Economic Forum,Gender Gap Report 2018, accessed, 08 May 2019, http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/
17 Grant Thorton, 2018. Women in Business: Beyond Policy to Progress, accessed August 25, 2018, https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf.
18 Marcus Noland, Tyler Moran, and Barbara Kotschwar, 2016. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study. Peterson Institute for International Economics, accessed October 10, 2018, https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf.
19 Janet T. Spence and Robert L. Helmreich, 1978. *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates and Antecedents,* Austin: University of Texas Press.
20 Jeane Twenge, 1997. “Changes in Masculine and Feminine Traits Over Time: A Meta-Analysis,” *Sex Roles*, 36(5-6): 305-325.
21 Anne M. Koenig, Alice H. Eagly, Abigail A. Mitchell, and Tiina Ristikan, 2011. “Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms.” *Psychological* Bulletin, 137(4): 616–42.
22 Alice H. Eagly, and Steven J. Karau, 2002. “Role Incongruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders,” *Psychological* Review, 109(3): 573−98.
23 Robert Blum, Robert Wm. 2017. “Adolescence: Age and Stage. Understanding the Golden Threads That Connect the Adolescent Girl Experience Worldwide, Girl Effect, Accessed October 3, 2018, https://prd-girleffect-corp.s3.amazonaws.com/documents/Adolescence_Age_and_Stage.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWVYO5R6RMTXA2NA&Signature=1eZdKdmjfbmP1w2c0d3g2FrBuO0%3D&Expires=1523375650
24 Susan Nierenberg and Serena Fong, 2007. “Damned or Doomed – Catalyst Study on Gender Stereotyping at Work Uncovers Double-Bind Dilemmas for Women.” *Catalyst*, July 15, accessed August 6, 2018, http://www.catalyst.org/knowledge/double-bind.
25 Eagly and Karau, “Role Congruity Theory…
26 Science (magazine): Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests, published 27 January 2017. http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389で入手可能
27 Monica C. Schneider and Angela L. Bos, 2014. “Measuring Stereotypes of Female Politicians,” *Political Psychology,* 35(2): 245-266.
28 Ibid., p. 260
29 Catalyst, “Damned or Doomed – Catalyst Study on Gender Stereotyping at Work Uncovers Double-Bind Dilemmas for Women,” Women in Management Review, vol. 22, no. 8, (2007).
30 J.D. Nordell, Positions of Power: How Female Ambition in Shaped (The Slate Gist, 2006), http://www. slate.com/articles/news_and_politics/the_gist/2006/11/positions_of_power.html2016 Accessed 8 August 2018から入手可能
31 Ibid.
32 Ibid.
33 Ibid.
34 Jean M. Gerard and Margaret Z. Booth, “Family and School Influences on Adolescents’ Adjustment: The Moderating Role of Youth Hopefulness and Aspirations for the Future,” Journal of Adolescence, vol. 44, (2015).
35 KPMG, 2017. KMPG Women’s Leadership Study, accessed August 16, 2018, https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/ph/pdf/ThoughtLeadershipPublications/KPMGWomensLeadershipStudy.pdf; and Archard, “Preparing adolescent girls…
36 Lori Beaman, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia

Topalova. 2012. “Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India”. *Science*, 335 (6068): 582–86.
37 Archard, Nicole, 2012. “Preparing Adolescent Girls for School and Post-School Leadership: Recommendations to School Educators from Educational Staff, Female Students, and Women Leaders,” *International Journal of Adolescence and Youth*, 18(3): 158-175.
38 調査方法の詳細については https://plan-international.org/TakingTheLeadを閲覧のこと
39 ベナン、カナダ、デンマーク、ドミニカ共和国、フィンランド、ホンジュラス、インド、日本、オランダ、ペルー、フィリピン、セネガル、シエラレオネ、南スーダン、スウェーデン、ベトナム、ウガンダ、アメリカ、ジンバブエ。
40 ドミニカ共和国、インド、日本、セネガル、南スーダン
41 Disabled Women’s Network (DAWN) Ontario, The Feminist Principle of Leadership, (2008) cited in Srilatha Batliwala, “Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud” (New Delhi: CREA, 2011), p.1-79.

謝辞

本調査は、プラン・インターナショナルが、Geena Davis Institute for Gender in Mediaと共同で実施したものである。報告書作成チームには、Geena Davis Institute for Gender in MediaのCaroline Heldman博士とSoraya Giaccardi博士、プラン・インターナショナルのEmma Langley、Sophie Tanner、Jacqueline Gallinetti博士、Amy Ashlee、Miriam Gauerが参加している。調査および質的フォーカス・グループの両方に参加したすべての国のプラン・インターナショナル事務所のスタッフに感謝する。特に、以下の者に感謝の意を示す：

- **ドミニカ共和国**：Tania Fajardo、Michela da Rodda、Laura Breton、Santa Hilma
- **インド**：Soumen Ghosh、Prakash Gus、Shanu Somvanshi、Ritu Sahni、Poonam Mehta、Charu Anand
- **日本**：Maki Enokita、Mariko Inoue、Naoko Shiroya
- **セネガル**：Mamadou Ndiaye、Madina Dia、Oumou Mbaye
- **南スーダン**：Stella Drate、Anthony Kamba、Allen Poni

また、Alex Munive, Anja Stuckert, Madeleine Askham, Rosamund Ebdon, Danny Plunkett, Davinder Kumar, Carla Jones には、テクニカルレポートへのコメントと情報を提供していただいた。同様に、Sarah Lewis氏には、文献レビューのために追加的な情報を提供していただいた。更に、プラン・インターナショナルで働く以下のユースたちからは、調査の設計に貢献するための情報をいただいたことを、ここに感謝する：
Caren、Chamathya、Aneeka、Erika、Marie Augustine。また、質的ツールの開発において、以下のユースたちからの意見に感謝したい：Sophie、Gonzalo、Bhavana、Sifat。

最後に、この調査に参加した女の子とユース女性たちの時間と洞察力に感謝したい。

編集者：Sharon Gould
レイアウトデザイン：Sandra Dudley

写真クレジット
表紙、p.26 ©Plan International / Vivek Singh
p.5 ©Plan International / Patrick Kaplin
p.7 ©Plan International
p.9 ©Plan International / Quinn Neely
p.11 ©Girls Advocacy Alliance / Ilvy Njiokiktjien
p.15 ©Plan International / Fran Alonso
p.19 ©Plan International / Alexander Caballero Diaz
p.22 ©Plan International
p.25 ©Chamber of Deputies of the Dominican Republic
p.27 ©Plan International / John Ternan
p.30 ©Plan International / Jani Laukkanen

注：本報告書に掲載されている写真は、研究参加者を撮影したものではない

パートナー

本レポートは、Geena Davis Institute on Gender in Mediaとプラン・インターナショナルが実施した調査に基づいている。
Geena Davis Institute on Gender in Mediaは、メディアにおけるジェンダーバイアスや固定観念を排除することの重要性について、メディアのコンテンツ制作者、マーケティング担当者、視聴者に働きかけ、教育し、影響を与えることを使命にしている。この研究所は、20年以上にわたって、家庭のエンターテインメントにおけるジェンダーの普及に関する最大の研究成果を蓄積している。研究結果は、女性や女の子のエンパワーメントに関心のある企業や団体から高いニーズがある。研究所の研究は、家族、番組スタジオ、教育者、コンテンツ制作者が、厳しい目を持った 消費者や制作者になるための教育やアウトリーチプログラムの基礎となるものである。

プラン・インターナショナルは、女の子が本来持つ力を引き出すことで地域社会に前向きな変化をもたらし、世界が直面している課題の解決に取り組む国際NGOである。世界75カ国以上で活動しており、世界規模のネットワークと長年の経験に基づく豊富な知見で、弱い立場に置かれがちな女の子が尊重され、自分の人生を主体的に選択することができる世界の実現に取り組んでいる。

Girls Get Equal

プラン・インターナショナルは、10年超にわたって女の子の権利のためのキャンペーンを行ってきた。現在のGirls Get Equalキャンペーンは、女の子とユース女性が自らの人生に対する力を持ち、周囲の世界を形作る手助けができるようにすることを目的としている。ユース女性のリーダーシップを促進することが、Girls Get Equalキャンペーンの中核をなす。これには、公的な場で意思決定を行うユース女性や女の子の数を増やすなど、正式な権力や権威のある地位へのアクセスも含まれるが、それ以上のことも視野に入れている。このキャンペーンは、女の子、ユース女性、ユースアドボケート、活動家がどのようにリーダーになることを選ぶかをよりよく反映するために、リーダーシップを再定義しようとするもので、リーダーシップがフェミニスト、ジェンダー・トランスフォーマティブ、包摂的であるように、彼女たちと共に取り組んでいる。これは、男性が定義した狭い範囲のリーダーシップのスキルや行動を強化したり、現在存在する男性優位の権力やリーダーシップの構造を複製したりしないことを意味する。キャンペーン期間中、女の子やユース女性とパートナーを組み、彼女たちにとってリーダーであることの意味を十分に理解するための継続的な調査が行われる

Plan International
Global Hub
Dukes Court, Duke Street, Woking,
Surrey GU21 5BH, United Kingdom

Tel: +44 (0) 1483 755155
Fax: +44 (0) 1483 756505
E-mail: info@plan-international.org

plan-international.org

Published in 2019.
Text © Plan International unless otherwise noted