

PLAN INTERNATIONAL

ユースとグリーンスキル

持続可能な未来への準備

2022年8月

目次

要点 1
主な調査結果 2
提言 4

はじめに 5

背景 8
グリーンジョブ 9
グリーンスキル 11
ジェンダー・トランスフォーマティブなアプローチ 12

調査方法 13
研究課題 14
オンライン調査 14
ユースとの協議 16
制限事項 16
倫理・安全対策 16

グローバル調査の結果 17
気候変動の危機に対する認識と影響 18
気候変動の影響への対策および対応の優先順位 18
グリーンエコノミーへの準備 22
気候変動へ現在までの取り組みおよび評価の認識 26
持続可能なキャリアの選択肢としてのグリーンジョブ 28

提言 32

参考文献 35

謝辞 37

表の一覧

表1: 重要であると特定されたスキルレベル 24
表2: グリーンスキルの習得場所 25
表3: 仕事の有無に関する意識（年齢層別、男女別） 29

図の一覧

図1: 国別の相対的な回答数 15
図2: サンプルの属性 15
図3: 回答者の気候危機と環境悪化への懸念 18
図4: 気候危機への対応と環境保全の優先順位 19
図5: 気候危機への取り組み 20
図6: グリーンエコノミーに関する知識レベル 22
図7: 気候危機の影響に対処するために必要なトップスキル 23
図8: 教育により回答者がどの程度気候変動の課題対応へ備えることができたかについての認識 23
図9: 回答者の仕事と収入 27
図10: 回答者の仕事が気候変動問題に取り組む理由 28
図11: グリーンジョブの確保を阻むもの 30
図12: ユースのグリーンジョブの働き口の確保を支援するための行動 31

略語一覧

COP	党大会
ILO	国際労働機関
LGBTIQ+	レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランス、インターセックス、クィア
STEM	科学・技術・工学・数学
TVET	技術職業教育訓練
UN Women	ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際連合機関



ケニアの学校の植樹プログラムで植えられた木に水をやる女の子
©Plan International

要点

気候変動と環境悪化は、ジェンダー、世代間、社会的、経済的な正義の問題である。
現代のユースは、ますます深刻化する気候危機の影響と長く付き合っていかなければならず、自身の生活や将来への影響に対し、更に強い懸念を抱いている。

すべての国にとって、化石燃料に依存した経済からグリーンエコノミーへの移行は、明確かつ緊急に取り組むべき課題である。ユースは、この移行期の始まりに、労働市場に参入するのだ。このため、グリーンエコノミーに対する彼らの見解を理解することが重要な時期に来ている。

プランは、ユースが、新しく、変化を伴う分野への参画に対する心構えがあるか、また参画の機会や障壁についてどのように考えているかを理解するため、オンライン調査を実施した。また、気候危機に取り組むために経済や社会に必要な変革の推進力がユースに備わっていると感じているかについても調査した。この研究では特に、性別によって認識や経験がどのように異なるかに焦点をあて、「公正な移行」によるジェンダー平等の推進の機会を評価している。

グローバルなオンライン調査

2,229 人の思春期のユースが参加
53カ国 からの参加者
61% は女の子およびユース女性

参加者の年齢層は **15〜30歳**

主な調査結果



ユースは極めて高いレベルで気候変動の影響を受けたことがあり、大多数が気候変動による悪影響を懸念している。

94% 調査対象となったユースのが主に気温、降雨パターン、季節の変化を通じた気候変動により **直接影響** をうけたことがある。

95% の人が、気候変動や環境悪化による **悪影響を心配している** と回答している。



気候変動に対処するための優先事項として、回答者の3分の1を超える人が「教育」を挙げた。いくつかの地域では、調査対象となったユースのほぼ半数が、気候危機への対応において社会的・ジェンダー的正義を優先事項と答えた。

54% の回答者が、気候変動への対応と環境保護において **o低炭素でクリーンな再生可能エネルギーの推進が最優先課題であると** 回答している。

36% 回答者の36%が、質の高い、包括的で利利用しやすい教育の保証を優先事項に挙げており、これは3番目に多く選ばれた気候変動に対処するための手段であった。



回答者は、ユースが気候変動という課題に対処するために、さまざまなスキルを優先事項に挙げた。しかし、優先順位の高いスキルを「持ち合わせている」と答えたのは30%未満だった。
ユース女性は、ユース男性に比べ、優先順位の高いスキルを持っていると感じている人が少なかった。

最優先されるべきスキルは、グリーンジョブの要件に特化し、かつ「一般的」スキルを掛け合わせたものだった。「変化に対応する能力」は全体的に優先順位が低かったが、**「積極行動主義」**と**「集団行動」**は3分の1を超える人が選択した。

ユース男性の35%が、優先的に身につけるべき能力について、能力があると感じていると答えたのに対し、ユース女性では 25% であった。



気候変動の影響に対応するための準備が「完全にできている」と回答したのは、3人に1人だった。

ユース女性はユース男性に比べ、「グリーンエコノミーに参画する備えができていない」と回答した。また、「教育により、気候変動の影響に対処する仕事に就く準備ができている」と答えたのは、ユース男性が3分の1超だったのに対し、ユース女性はわずか4分の1だった。この結果は、教育水準が比較的高い人々から得られたものである。



学校や高等教育に加えて技術職業教育訓練（TVET）を受けているユースは、TVETの経験がないユースに比べて、グリーンエコノミーへ参画する準備ができていると感じている。

通常の学校とTVETの両方の教育を受けた 25% 回答者の **が「グリーンエコノミーへの参画は完全に準備できている」と回答した** のに対し、学校や高等教育しか受けていない回答者は22%にとどまった。また、学校または高等教育とTVETの両方の経験があるユースは、気候変動に対処する仕事に応募し、「自分の仕事が気候危機への対処に貢献している」と報告する傾向が強かった。



気候危機の影響を懸念しているにもかかわらず、それに対応するために就職先やキャリア選択を考えているユースは少数派のようだ。

81% のユースが、気候危機に対して何らかの直接的な行動を起こしており、その主な内容は**意識啓発やキャンペーン活動**であった。

<10% 気候変動に対して行った活動として、「**気候変動に取り組むための仕事**に応募・就職した」と回答したのは10%未満であった。

25% の回答者が、進路を選ぶにあたり、「**仕事が気候変動への対処にどの程度貢献しているか**で判断する」と回答している。



職業選択において気候変動対応を優先していないにもかかわらず、働いているユースの約半数は、「自分の仕事が気候変動の課題解決に役立っている」と考えている。

「自分の仕事が気候変動への対応に役立っている」と答えた回答者の多くは、仕事が**「気候変動への適応に直接的に貢献している」**、「環境や生物多様性の保全に役立っている」と考えている。



全体として、回答者はグリーンエコノミーにアクセスできる機会について、中程度の認識を持っていた。ユース女性は、ユース男性に比べ、グリーンエコノミーにアクセスできる機会を知っていると回答する割合は低かった。

60% わずか60%の回答者がグリーンジョブの**雇用の機会**について「知っている」と回答した。

42% これらの機会が**「自分が暮らしている地域にある」**と42%が回答した。



グリーンジョブを得るための主な障壁は、起業資金とスキルの不足であると指摘されている。

グリーンスキルや気候変動に関するトレーニングや教育の強化、およびグリーンエコノミーにおける機会の増加が、今後のアクションの優先事項として挙げられた。

グリーンエコノミーに参加する機会にアクセスするための主な障壁として、ユース女性は「スキル不足」とする傾向があり、ユース男性は「起業資金」とする傾向があった。



要点

苗木を植える準備をする子どもたち（インドネシア）
© Plan International

提言

ジェンダー・トランスフォーマティブかつ包摂的な公正な移行に向けた教育を促進、支援、強化する。

- 能力開発を支援する気候変動教育への学際的なアプローチを行う。
- 教育やカリキュラムの改革においてジェンダー・トランスフォーマティブなアプローチを取る。
- 気候変動とグリーンエコノミーに関する教育への平等なアクセスを確保する。
- 教師がユースに気候変動とグリーンエコノミーに関するスキルと知識を向上させるのを支援できるよう継続的な教師トレーニングを提供する。
- 環境保護活動を支援している学校における行動指向型学習を促進する。

ユースがグリーンジョブにアクセスし、職場でグリーンスキルを磨くための包括的な機会を支援する。

- グリーンジョブと環境・気候変動への取り組みにおけるインターンシップ、研修、実習に対して全額資金を提供する。
- すべてのユースがグリーンジョブの機会に平等にアクセスできるようにする。
- グリーンエコノミーにおける起業のための融資や助成金に対するユースのアクセスを増加させる。
- すでに雇用されているユースに対して、グリーンスキルや環境維持に関する職場内トレーニングの機会を提供する

学びから収入確保へ: グリーンジョブへのキャリアパスを支援する。

- 教育システムと事業開発サービスを通じ、持続可能な開発やグリーンエコノミーの原則やグリーンスキルの能力開発を支援する。
- グリーン分野での雇用サービスを促進する。
- ユースを対象に、グリーンジョブへのキャリアパスやトレーニングの機会に関するキャリアガイダンスを提供する。
- 気候や環境に関するコースやグリーンスキルのトレーニングを含む、総合的なTVETカリキュラムを提供する

政策、戦略、資金調達がグリーンエコノミーへの公正な移行を確実に促進する。

- 気候・環境政策と戦略に、公正な移行を支援するあらゆるレベルの行動が含まれるようにする。
- 政府、企業、その他の雇用主は、グリーンエコノミーへの公正な移行を確実にするために協力する必要がある。
- ユース女性がグリーンエコノミーでの仕事にアクセスできるよう支援する。そのために、女の子や女性が不当に負担している無償の介護や家事労働を減らし、再分配することが必要である。



ナサラは月に一度、3〜4袋のキャベツを生産することができる。
©Plan International

はじめに

気候変動と環境悪化は、ジェンダー、世代間、社会的、経済的な正義の問題である。これらの問題は、これまで気候変動や環境悪化にあまり寄与してこなかったコミュニティに不平等なリスクをもたらす。また、将来の世代に脅威を与え、子どもの権利と女の子の平等を損なう。ユースは、より一層深刻化する気候危機の影響に長く付き合っていかなければならず、自身の生活や将来への影響についてますます懸念を強めている[1]。

また、気候危機の影響を受け、経済が変化するなかで、ユースたちは労働市場に参入しようとしている。どの国においても、化石燃料に依存した経済から「グリーンエコノミー」への移行が一刻を争う急務であることは明らかである。この移行がうまく実施されれば、気候危機に対処し、環境を保護し、ジェンダー平等と世代間公平を推進し、同時に何百万もの雇用を創出することができる。言い換えれば、現在進行中の経済のシフトは、「グリーン」な移行であるだけではなく、「公正な」移行でなければない。グリーンエコノミーへの公正な移行は、ジェンダーや社会規範を含む不平等の根本的な構造の変革なしには達成されない[2]。

ユースは、すでに直面している気候変動と経済のシフトに関する多くの課題に立ち向かわなければならない。ユースを支援し、寄り添い、またユースから学ぶためには、「グリーンエコノミー」に関連するテーマについてユースの見解や経験を理解することが極めて重要である。今がまさに重要な時であり、ユースが新しくまた変化する分野に参画するために十分な準備ができていると感じているか、ユース向けの仕事は何か、グリーンエコノミーへの正しい移行を主導・支援するスキルを身につけるために更に何がなされるべきかを理解する必要がある。



ケニアで干上がった水場で水を探す女の子。
©Plan International

これまで、ユースのグリーンスキルに関する見解に直接焦点を当てた世界的な研究はほとんどなく、ジェンダー視点からのアプローチによる研究もまだ少ないのが現状だ。本レポートは、この溝を埋めることを目的としている。特に、以下を目的とした。

- ユースがグリーンエコノミーに参画するために十分に準備ができていると感じているかを調査する。
- グリーンエコノミーへの参加において、ユース自身がどのようなスキルを優先しているのか、また、グリーンジョブの雇用の機会が身近で選択可能なキャリアオプションとして認識されているのかを把握する。
- グリーンエコノミーにアクセスする機会を得るための障壁を調査する。また、その障壁を克服するための最善の方法を提言する。
- ジェンダーやその他の人口統計学的特性が、ユースの認識や経験をどのように形成しているかを理解する。

この報告書は、プランが2021年に実施した、気候危機教育に対するユースの見解と、気候政策プロセスへの参加に焦点を当てた調査に基づき[3]、50カ国上、2,200人以上のユースを対象に実施した調査に基づいて作成された。

本報告書は、グリーンスキルに関する最近の研究・考察[4]に基づき、グリーンジョブで活躍するだけでなく、経済や社会の変革を推進するためにユースが必要とするスキルについて、幅広い見解を提供している。本調査では、特に、ジェンダーによって認識や経験がどのように異なるかに焦点を当てた。また、公正なグリーンエコノミーへの移行を促すために、ユースが必要なスキルと知識をより適切に身につけるにはどうすればよいか、またグリーンエコノミーへの移行のためにユースを支援する幅広い取り組みをいかにジェンダー主流化して対処できるかについて具体的な提言を行っている。

1. Plan International (2021). Reimagining climate education and youth leadership. https://plan-international.org/publications/reimagining-climate-education-and-youth-leadership/
2. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). A new green learning agenda: Approaches to quality education for climate action. https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/
3. Plan International (2021). Reimagining climate education and youth leadership. https://plan-international.org/publications/reimagining-climate-education-and-youth-leadership/
4. Kwauk, C. & Casey O. (2021). A new green learning agenda: Approaches to quality education for climate action. https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/

本レポートでは、以下の定義を使用している:

グリーンジョブ: 製造業や建設業などの伝統的な分野、または再生可能エネルギーやエネルギー効率化などの新しいグリーン分野で、環境の保全や回復に貢献する「働きがいのある人間らしい仕事」[5]。グリーンジョブは現在と将来の世代のウェルビーイング(心身と社会的な健康)に貢献し、人権を守り、自然界の再生を支援するものでなければならない[6]。

グリーンスキル: t人間界と非人間界に配慮し、人間活動が他の生物種に与える影響を軽減しながら、社会的、経済的、環境的に公正な人間社会を築くために必要な具体的、一般的、変革的な能力のこと。「具体的な能力」とは、グリーンジョブで活躍するために必要な能力である。「一般的な能力」とは、横断的な「ライフスキル」または「社会的感情」におけるスキルのことである。「変革的能力」とは、気候危機を悪化させる個人の行動と構造的要因の両方を撲滅し、変革するために必要な能力である[7]。

グリーンエコノミー: 低炭素で、資源効率が高く、社会的包摂性の高い経済[8]。

公正な移行: 「気候危機に対して懸念を示すすべての人にとって可能な限り公正で包摂的であり、適切な労働機会を創出し、誰一人として取り残さない」方法で経済をグリーン化するプロセスである。[...] 経済をグリーン化させることで、天然資源を持続的に管理し、エネルギー効率を高め、廃棄物を削減する能力を高めると同時に、社会正義を推進し、貧困、不平等、ジェンダー格差に対処することができる[9, 10]。



カンボジアで森から果物を採取する15歳の女の子とその弟。
©Plan International

5. International Labor Organization. (2016). What is a green job? 13 April. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency
6. Rathzel, N. & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. Global Environmental Change, 21(4). https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010
7. Kwauk, C. & Casey O. (2021) A new green learning agenda: Approaches to quality education for climate action. https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/
8. Green Economy UNEP – UN Environment Program. https://www.unep.org/explore-topics/green-economy
9. IFAD. (2020). Green jobs for youth: What works and what's missing? https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang--en/index.htm
10. Just Transition Declaration, agreed at the UN Climate Change Conference (COP26) 2021 https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/

背景



パプアニューギニアで農作物の手入れをするユース女性。
©Plan International

壊滅的な気候変動を回避し、地球温暖化を1.5℃に抑えるためには、経済活動における温室効果ガスの排出量を完全にゼロにし、環境が持続可能な経済システムにしなければならない。化石燃料に依存した経済からの脱却という大きな変化は、ジェンダーや世代間平等を促進することを含め、多くの課題の解決が必要となる。

そのような課題に確実に取り組むためには、女の子やユース女性が具体的、一般的、変革的なスキルや知識を備え、移行期を乗り切り、グリーンエコノミーに参加する平等な機会を得ることが必要である。また、あらゆる形態の不平等の原因とである差別的なジェンダーや社会規範を壊すことが必要である。

フライデーズ・フォー・フューチャー[11] のような世界的なユースの運動や、モックCOP[12]といった、ユースが組織したユースのための国際的な集団行動では、ユースが気候危機の改善と適応のためのより大規模なアクションだけでなく、より公平で公正かつ包括的なアプローチを要求している。この要求には、ジェンダーや人種の平等、意思決定の場における代表権の要求、住みやすい地球と持続可能な未来への権利などが含まれている。

ユースにとって、グリーンエコノミーへの移行は、より公正で公平な社会への移行と不可であり、必要なものである[13]。

グリーンジョブ

グリーンエコノミーへの移行には、新しい仕事の創出と、既存の仕事の「グリーンジョブ」への転換が内在している。製造業や建設業のような伝統的な産業での仕事がグリーン化することで環境に配慮したり[14]、再生可能エネルギーや気候変動に対応した農業など、新たに増加傾向にあるグリーン分野での仕事も含まれる。重要なことは、グリーンジョブが働きがいのある人間らしい仕事であるべきである。つまり、公正な収入によって生活を維持するだけでなく、職場の安全、社会的保護、労働者の権利、自己啓発と社会統合の機会を提供する仕事を人々に提供することが求められる[15]。

根底にある不平等の構造を変革しながらグリーンエコノミーへ移行するためには、これまで歴史的に疎外されてきた集団の人権、保護、機会均衡に配慮しながら、彼らのグリーンジョブの創出の進出を支援するべきである[16]。

国際労働機関（ILO）は、グリーンエコノミーへの移行に伴い、次の4種類の雇用市場の変化を予測している。

01 新しい「グリーンセクター」の参入と既存のセクターのグリーン化による雇用創出

02 化石燃料産業など「ブラウン経済」に関連するセクターの雇用削減肖

03 雇用の代替:環境に優しい雇用が従来の雇用に取って代わる

04 雇用の転換:
この新しい経済のパラダイムシフトに適応するように従来の雇用が急速かつ大幅に変化する[17]。

11. See https://fridaysforfuture.org/
12. See https://www.mockcop.org/
13. See Climate justice and Climate-resilient livelihoods sections of Our Treaty on https://www.mockcop.org/treaty/
14. See https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS_625838/lang--en/index.htm
15. International Labor Organization. Decent Work. https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm
16. International Labor Organization. Decent Work. https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm
17. Nebuloni, V & Van der Ree, K. (2021). Jobs and green futures for youth. International Labor Organization. 2. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790107/lang--en/index.htm
18. International Labor Organization. (2018). World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs. 37. https://www.climateaction4jobs.org/portfolio-item/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-with-jobs/#:~:text=This%20edition%20examines%20environmental%20sustainability,markets%20and%20quantifies%20sectoral%20shifts

雇用市場の変化が起こることは確実だが、近い将来、どれだけのグリーンジョブが存在するのか、またこの変化がユースの今後の雇用にどのような意味を持つのか、不透明である。現在の予測では、エネルギーの生産と利用の変革により、2030年までに世界で新たに2,400万人の雇用が創出されると言われている[18]。また、農業分野の変化により6,000万人のグリーンジョブが創出される[19]。アジア太平洋地域の5カ国だけでも3,300万人のグリーンジョブ[20] が生まれ、再生可能エネルギー分野の雇用は2050年までにほぼ3倍となり、2,900万人に達する[21]。

一方で、現在のユースの仕事の20～40%が今後数年のうちに自動化によって失われる可能性があるという予測[22]や、石炭による電力供給や石油採掘などの分野で2030年までに推定600万人の仕事がなくなるという予測[23]により、グリーンジョブの新たな成長は抑制されている。更に、今後10年間で増加するユース人口のために、新たに6億の雇用が必要になると推定されており、この数字は、同じ期間に創出される雇用の総数に関する現在の予測をはるかに上回るものである[24]。これらの予測から、今後事態は複雑となり、ユースが混とんとした大きな変化の時代に労働市場に参入していることがわかる。

これまでの調査でも、ユースはグリーンジョブに憧れを抱いていることが明らかになっている。例えば、アジア、ヨーロッパ、米国で行われた調査では、ユースの大半が今後10年間にグリーンジョブの仕事を見つけることを希望しており[25]、英国で18歳から34歳のユース1,000人を対象に行われた調査では、ユースはますます持続可能で環境に優しく、働きがいのある人間らしい仕事を望むようになっていることが、明らかにされている[26]。

多くのユースが、どの企業と一緒に働きたいか、どの企業を支援したいかを、その組織の倫理や実践がどの程度環境に優しいかに基づいて選択していることが調査では示されている[27]。しかし、ジェンダー平等の推進が公正な移行に不可欠であるにもかかわらず、将来の夢やグリーンジョブの機会における男女差に焦点を当てた調査はほとんどない。

また、調査によると、ユースたちがグリーンジョブに就くことに対する自信はかなり差があるようだ。自分が希望する仕事に就ける自信がある人もいれば[28]、住んでいる地域の経済状況の悪化や、望ましい仕事を得るために必要なスキルが不足していると感じ、今後仕事が見つかるか心配している人もいる[29, 30]。ある調査では、ユースの多くが自分の就きたい仕事と現在求人のある仕事が一致していないと感じており[31]、上の世代に比べ、働きがいのある人間らしい仕事の機会を得るのが難しいと感じている[32]。ある調査では、70%のユースが今後10 年間にグリーンキャリアが増加すると考えている一方で、50%のユースが現在の自分にグリーンジョブに適性があるとは感じていない[33]。

労働市場に参入する準備がどの程度できているかを尋ねると、多くのユースは「良い仕事を得るための準備が整っておらず、支援も受けられていないと感じている」と回答している。150カ国、4万人を超えるユースを対象にした調査では、「提供される技能や訓練プログラムが、現在求人のある仕事と一致していない」と回答している[34]。ユースたちは、正規の学校教育が自分たちの望む職業に就くための準備になっていないと感じている。彼らは、「必要なスキルを身につける機会を見つけることができず、労働力として成長するために必要な財力も経験も不足している」と回答している[35, 36]。

19. IFAD. (2020). Green jobs for youth: What works and what's missing? 27 October. https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/green-jobs-for-youth-what-works-and-what-s-missing-
20 Accenture. (2021). Youthquake meets green economy: Why businesses need to care. 8. https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy
21. IRENA. (2019). Renewable energy: A gender perspective. https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs
22. UNICEF. (2020). A third of youth surveyed globally by UNICEF say their education is not preparing them with the skills to get jobs. 10 March 2020. https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills
23. Lazer, L. (2021). A just transition to a zero-carbon world is possible. Here's how. World Resources Institute. 6 April. https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how
24. Solutions for Youth Employment. (2018). Toward employment solutions for youth on the move. 3. https://www.s4ye.org/node/2861
25. Accenture. (2021). Youthquake meets green economy: Why businesses need to care. https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy
26. Largue, P. 2020. Earth Overshoot Day sees youth demanding green jobs. Power Engineering International. 22 August. https://www.powerengineeringint.com/emissions-environment/earth-overshoot-day-sees-youth-demanding-green-jobs/
27. Deloitte. (2021). A call for accountability and action: The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-millennial-survey-2021.pdf
28. Accenture. (2021).Youthquake meets green economy: Why businesses need to care. https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy
29. Plan International. (2014). Green skills for rural youth in South-East Asia. https://plan-international.org/publications/green-skills-for-rural-youth-in-south-east-asia/
30. Albino, N. and Moritz, R. (2021). We asked young people about work and skills. Here's what they told us. World Economic Forum. 29 July. https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/
31. Global Business Coalition for Education. (2019). Survey of youth reveals opportunities and barriers to employment and skills. 28 May. https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/
32. UNESCO. (2021). The world in 2030: Public Survey Report. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375950.locale=en
33. Pearson. (2021). Pearson Global Learner Survey 2021. https://plc.pearson.com/en-US/future-of-learning/global-learner-survey/
34. UNICEF. (2020). A third of youth surveyed globally by UNICEF say their education is not preparing them with the skills to get jobs. https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills
35. Global Business Coalition for Education. (2019). Survey of youth reveals opportunities and barriers to employment and skills. 28 May. https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/
36. Albino, N. & Moritz, R. (2021). We asked young people about work and skills. Here's what they told us. World Economic Forum. 29 July. https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/



自然災害の多い地域に住む小学生が、プランの支援で作成した避難マップを見ている（ミャンマー）。

©Plan International

グリーンスキル

現在および将来の世代が、こうした労働力の変化の中で働きがいのある人間らしい仕事を見つけ、グリーンエコノミーへの移行に伴うシステムの変革に参画し、推進できるようにするためには、「グリーンスキル」と呼ばれる様々なスキルや能力を身につける必要がある。

「グリーンスキル」という用語は、STEM(科学、技術、工学、数学）スキルと混同されることが多い。これは、気候危機を技術的な課題として捉え、技術的なスキルを用いて解決すべきとする考え方が主流であるためである[37]。しかし、グリーンジョブに必要な特定の能力だけでなく、一般的な能力も必要であることを認識することが重要である。例えば、コミュニケーション、意思決定、問題解決[38]のスキルや、政治的主体性、集団行動、問題提起型の思考[39]など、気候危機を引き起こす根本的なシステム問題に取り組むための意識とスキルである「変革的能力」が挙げられる。

グリーンエコノミーへの公正な移行には3種類のスキルすべてが必要である。しかし、グリーンスキルは技術的なスキルであるという共通認識により、ユースが社会の根底にある不公正への取り組みに備えることができないリスクとなる。さらに、技術的なセクターでの変化は確かに起こるにちがいないが、これらのセクターにおける不平等を考慮せずに技術的な慣習を変えることは不適切であり、公正でグリーンな移行を追求するには最終的に有害にもなりうる[40]。例えば、教師、両親、ユース男女が、STEM科目は男の子の方が女の子よりも適していると偏見を持っている不平等なジェンダー規範は、ユース女性がこれらの重要なスキルを身につける機会を得たり、求めたりしないことにつながり、将来の仕事の機会に影響を与える可能性がある[41]。現在、再生可能エネルギーの労働人口に占める女性の割合はわずか32%で、男性とは対照的に、このセクターにおける女性のポジションは低賃金で、技術職ではなく、一般事務や広報のような役割であることが多いようだ。また、ジェンダーに起因する暴力、差別、貧困は、女の子の学校教育や訓練の機会へのアクセスに悪影響を与え[42]、特に技術的スキルを優遇する経済移行の状況下では、男の子と比較して不利な立場に立たされることがある。

その証拠に、ユースは頻繁に「一般的な」トランスフォーマティブなスキルを身につけることを優先事項として挙げ、支援を必要とする分野であると示している。1万1,000人を超えるユースを対象とした世界規模の調査では、キャリア目標を達成するために、より多くのメンター制度、学校内トレーニングプログラム、ソフトスキルを磨くことを望んでいることが判明した[43]。4 万人を超えるユースを対象とした別のグローバル調査では、ユースはリーダーシップ、分析的思考とイノベーション、情報・データ処理などのスキルを取得するための支援を望んでいることが明らかになった[44]。

しかし、確実なグリーンエコノミーへの公正な移行には、グリーンスキルの開発だけでは不十分である。経済の移行において歴史的に排除されたり、取り残されてきた人びとは、構造的な変革がなければ、新たな機会を得ることはできないだろう。例えば、Girl RisingのFuture Rising Fellowship[45]やCAMFEDのClimate-Smart Agriculture Guides Program[46]は、ユース女性、先住民、有色人種の人がそれぞれ活動家や市場ベースのアプローチを通じて気候危機に対して支援することで、構造変化を促すイニシアティブの事例が出てきている。また、このような機会は、個人の政治的主体性、自己効力感、エンパワーメントの感覚を強化するのに役立つ[47, 48]。

37. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). A green skills framework for climate action, climate empowerment, and climate justice. Development Policy Review, forthcoming. 14. https://doi.org/10.1111/dpr.12624
38. International Labour Organization (ILO). (2019). Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang--en/index.htm
39. Kwauk, C & and Casey, O. (2021). A green skills framework for climate action, climate empowerment, and climate justice. Development Policy Review, forthcoming. 14. https://doi.org/10.1111/dpr.12624
40. Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y, Halder, M. & McMullen, C.P. (2019). Gender-transformative climate change adaptation: Advancing social equity. Background paper to the 2019 report of the Global Commission on Adaptation. www.gca.org.
41. Plourde, K, Thomas, R, Bertone, A, & Gates, S. (2020). The Skills4Girls learning agenda. UNICEF and FHI 360.
42. Plourde, K, Thomas, R, Bertone, A, & Gates, S. (2020). The Skills4Girls learning agenda. UNICEF and FHI 360.
43. Albino, N. & Moritz, R. (2021). We asked young people about work and skills. Here's what they told us. World Economic Forum. 29 July.
44. UNICEF. (2020). A third of youth surveyed globally by UNICEF say their education is not preparing them with the skills to get jobs. 10 March. https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills
45. See https://girlrising.org/our-programs/future-rising-girls-education-climate-change/fellows
46. See https://camfed.org/us/what-we-do/our-programs/climate-smart-agriculture-guides/
47. Leichenko, R., & O'Brien, K. (2020). Teaching climate change in the Anthropocene: An integrative approach. Anthropocene, 30:1–14. https://doi.org/10.1016.j.ancene.2020.100241
48. Kwauk, C., & Braga, A. (2017). Translating competencies to empowered action: A framework for linking girls' life skills education to social change. Brookings. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/11/translating-competencies-empowered-action.pdf



18歳の女性とコミュニティの他の女性が資金を出し合って種を購入した（ニジェール）
©Plan International

ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチ

女の子と女性は、現在の経済システムの中で広く排除され、不利な立場に置かれている。世界の労働力率は、男性が80%であるのに対し、女性は50%強にとどまっている[49]。女性は、低賃金で非正規に雇われることが多く、自分のビジネスを拡大したりやキャリアアップする機会も少ない。

こうしたパターンはグリーンジョブでも再現されており、女性はグリーンジョブやトレーニング・プログラムに従事する機会が男性よりも少ない場合が多いことが立証されている[50]。農業セクターでは、女性が労働力のほぼ半分を占めているにもかかわらず[51]、ジェンダーに起因する障壁が土地、資本、知識やトレーニングへのアクセスを制限し、高収益を生み出す農業活動へ従事することをしばしば阻んでいる[52]。そのため、気候変動に対応した農業への移行において、女性は取り残される恐れがある。

介護や家事労働のような女の子や女性の所定の役割による時間の制約など、社会的、法的、経済的排除につながる社会規範のために、ユース女性は男性に比べて、正規の経済活動に参加するための障壁に大きな影響を受けている傾向がある[53]。UN Womenは、女性が水汲み、薪集め、料理、掃除、家族の世話など、無償の家事や介護に費やす時間は、男性が家庭で同じ作業に費やす時間の2倍を超えていると推定している[54]。

仕事として認識されていないことも多いが、介護労働は一国の国内総生産の最大10%、家事労働は最大39%と評価されている[55]。気候危機がもたらした環境的・社会的ストレスの増大は、女の子や女性の家庭での負担を増やし、収入を得るための活動[56]への参加や学校への通学に更なる障壁をもたらす。意図的にジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチを適用しなければ、女の子や女性が、グリーンな移行を促進する政策の実施やプログラムの提供からさらに疎外される危険性がある[57, 58]。

学者や市民社会は、グリーンな移行には変革的なスキルアップを含む変革的アプローチが必要であると指摘するようになってきているが、これまで、こうしたアプローチを実際に適用している政策立案者はほとんどいない。2021年に各国が提出した国別のグリーンエコノミーへの貢献の分析によると、文書の中で変革的グリーンスキルに言及した国はわずか4カ国であり、女性や女の子といった疎外されたグループが変革の担い手として含まれることはほとんどなかった[59]。

49. World Bank Gender Data Portal. (2022). Female labor force participation. https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/#:~:text=The%20global%20labor%20force%20participation,business%20expansion%20or%20career%20progression
50. UNIDO. (2021). Policy assessment for the economic empowerment of women in green industry. 19. https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica_Executive%20Summary_Final_0.pdf
51. Agada, N. Grossman, L. & Williams, S. (2021). Owning your own land makes a difference: The role of female land rights in increasing agricultural production. SDG Knowledge Hub. 25 January. https://sdg.iisd.org/commentary/generation-2030/owning-your-own-land-makes-a-difference-the-role-of-female-land-rights-in-increasing-agricultural-production/
52. Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Youth, women, and market systems development in agriculture and supporting markets: Landscape analysis and case studies report. (2020). EnCompass LLC. https://beamexchange.org/resources/1402/
53. International Finance Corporation. (2016). Investing in women along agribusiness value chains. World Bank Group. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women+in+Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv
54. UN Women. Redistribute unpaid work. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work
55. UN Women. Redistribute unpaid work. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work
56. UN Women. Redistribute unpaid work. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work
57. Value for Women. (2018). Gender inclusion for climate-smart agribusinesses: A practical framework for integrating gender in climate-smart agriculture. https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses_.pdf
58. Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Youth, women, and market systems development in agriculture and supporting markets: Landscape analysis and case studies report. (2020). EnCompass LLC. https://beamexchange.org/resources/1402/
59. Kwauk, C. (2021). The Climate Change Education Ambition Report Card. Education International. https://www.ei-ie.org/en/item/25344:the-climate-change-education-ambition-report-card#:~:text=Conducted%20by%20Christina%20Kwauk%2C%20the,a%20tool%20for%20climate%20action

調査方法



ネパールのGirls Out Loudグループのメンバーは、変革のために協力している。
©Plan International

本調査は、オンライン調査により53カ国で実施し、更に ユースたちとの協議を行った。

研究課題

この研究では、5つの幅広い調査用設問（リサーチクエスチョン）を設定し、さらに可能な限り、性別やその他の重要な人口および交差的特性によって回答が異なるかどうかを調べた。

Q1 気候危機や環境悪化について、ユースはどのような認識や経験を持っているのか？

Q2 気候変動の課題に取り組むために、ユースは何を優先的に考え、また彼ら自身はどのような行動をとってきたのか？

Q3 グリーンエコノミーに参入するユースの準備はどの程度整っているか？

- グリーンエコノミーへの移行に積極的に参加し、リードしていくために、ユースはどのようなスキルが必要だと考えているか？
- スキルやグリーンエコノミーについて、ユースはどの程度の能力や知識を持っていると考えているか？
- ユースたちは、グリーンエコノミーに参入するために必要だと思われるスキルや知識をどこで得てきたか？

Q4 現在、ユースはグリーンエコノミーに対してどの程度積極的か？

Q5 グリーンエコノミーは、若い世代に現実的な職業選択の機会を与えているか？

- グリーンジョブの機会は、アクセスしやすいと認識されているか？
- グリーンジョブに就こうとするとき、どのような障壁があり、ユースを支援するためにさらに何ができるか？
- ユースは将来のキャリアパスを考える際に、気候危機への対応を優先させるだろうか？

オンライン調査

アンケート徴収

このアンケートは、FacebookとTwitterで、有料広告とオーガニック投稿によってオンラインで実施された。特に19カ国を対象に有料広告を掲載し[60、61]、地域ネットワークやグローバルプラットフォームを通じて資料を配布した。プラン・インターナショナルが、調査への参加に同意した地元のユースとすでに連絡を取っていた場合、アンケートはこれらの回答者に紙ではない手段で配布された。

参加者

15～30歳のプランが活動する国に住み、調査への参加に同意した人。総勢2,229人のユースがアンケートに答えた。

年齢

調査対象者の多くは、20～24歳（38%）、25～30歳（36%）である。

ジェンダー

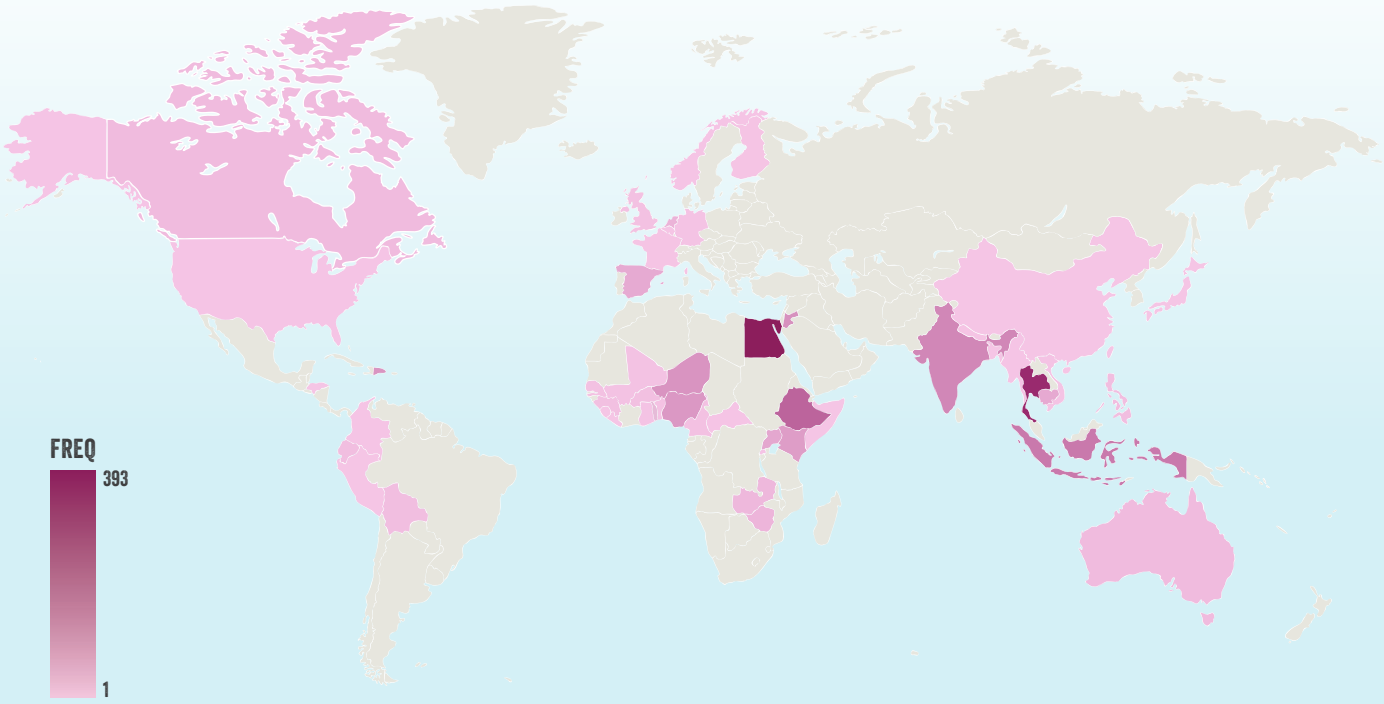
61パーセントが女性、36パーセントが男性であると回答。2パーセントが「言いたくない」と答え、1パーセントが「バイナリではない」と答えた。

教育

73%が「学校」または「高等教育とTVETの両方に通う」と回答している。さらに25%が「学校/高等教育のみに通っている」と回答している。「教育を受けていない」と答えた人は30人、「技術教育しか受けていない」と答えた人は1人だけだった。学校教育か高等教育を受けていた人のうち、70%が高等教育、26%が中等教育を受けていた。この調査では、53カ国でオンライン調査とユースへのコンサルテーションが行われた。

60. オーストラリア、カナダ、カンボジア、エチオピア、インド、インドネシア、マラウイ、ウガンダ、エジプト、ヨルダン、ケニア、オランダ、ナイジェリア、フィリピン、ルワンダ、スペイン、タイ、ザンビア、ジンバブエ
61. Twitterの有料広告は、上記のすべての対象国に対して使用された。Facebookの有料広告は、タイ、オランダ、カナダ、オーストラリアでのみ行われた。Salesforce Advertising Studioは、オーストラリアでのみ使用された。

表1　国別の相対的な回答数



地域・国別所得区分

エジプト（393人）とタイ（342人）の回答者が多いが、13カ国でそれぞれ50人以上の回答者がいる（図1）。

最も多い地域は、サブサハラアフリカ（712人、32%）と東アジア・太平洋地域（608人、27%）であった。回答者の大多数は低所得国（442人、20%）または低中所得国（1,056人、47%）に住んでいる。

その他の人口の特性

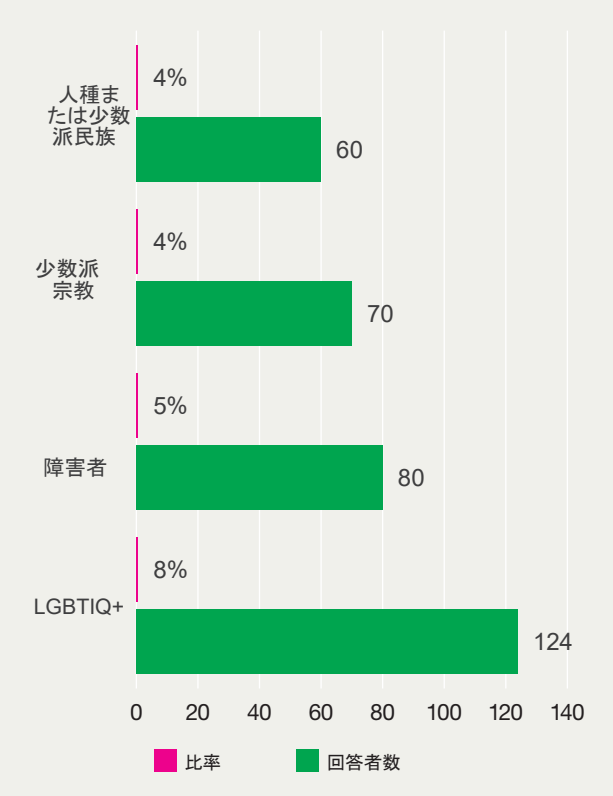
回答者の大多数（892人、55%）は、都市または都市部に住んでおり、483人（30%）は農村部に住んでいると答え、さらに79人（5%）はインフォーマルな居住地に住んでいると答えた。

避難民・難民（81人、5%）、国内避難民（31人、2%）と答えた人は少数派だった。

LGBTIQ+またはマイノリティグループに属すると回答した人は10%未満であった（図2）。

17%（381人）が、調査に記載されているどの人口上の特性にも当てはまらないと回答している。10%の人(223人)が、この質問には答えたくないと回答した。

表2　サンプルの人口統計





自身の農地を飲み込んだ川のほとりにいる母親と3人の子どもたち（ベトナム）。
©Plan International

データ収集

すべてのデータは、2022年3月21日から4月21日の間に、Salesforceプラットフォームを使用したオンライン調査によって収集された。この調査は、気候危機、グリーンエコノミー、グリーンスキル、人口上の特性に関するユースの認識や知識に焦点を当てた22の質問から構成されている。アンケートリンクにアクセスした参加者は、アンケートとその用途について説明を受け、参加者全員から同意を得ている。上記質問に対して、「はい」と答えれば、アンケートに答えることができる。この調査は、機密情報を引き出さないように設計されており、危害がおよぶリスクはない。

分析

データの記述的分析は、関心のあるすべての変数に関連する一変量および二変量分析を含めて行った。これは変数ごとの完全なケース分析である。分析では、世界銀行が定める地理的な地域や国の所得グループによる回答の違いを明らかにしようとした。更に、インターセクショナル分析では、多様な年齢層（15～19歳、20～24歳、25～30歳）、ジェンダー（男性または女性、これはサンプルの大半がそうであるため）、居住地域（都市と農村）、マイノリティ（LGBTIQ+、民族・人種・宗教、多数派と比較）、教育達成度（最高学歴と教育タイプ）による違いを調査した。変数間の関連性を調べるために推測分析を行った。簡潔にするため、報告は、有意な発見（グループ間の差が通常5%以上であり、0.05水準で統計的に有意であり、サンプルサイズが結論に実質的に影響しないもの）に限定されている[62]。

ユースとの協議

プランのユース・リサーチ・コミュニティのメンバーに連絡を取り、オンライン相談に参加した。この間、調査結果はメンバーと共有され、この報告書をもとにして行われるアドボカシーのためのユースからの提言について話し合われた。ワークショップは、英語（5名、1時間半）とスペイン語（6名、1時間）の2回開催された。

制限事項

ここで示された結論は、いくつかの制限に照らし合わせて読む必要がある。第一に、調査結果は一般化できない。特に、社会的に疎外され、不利な立場にあるユースは、調査に参加できなかった可能性が高い。オンラインによる募集を行ったため、インターネットにアクセスできる参加者のみが対象となった。調査は多言語に翻訳されているが、それでも回答者の識字率が高いことを前提とした表現になっている。第二に、この調査では、研究テーマの重要な側面をすべてカバーすることはできなかった。例えば、アンケートがユーザーフレンドリーで負担にならないように、参加者の仕事内容に関する質問や、参加者が優先的に取り組むべきグリーンスキルの完全リストは盛り込まなかった。第三に、提言の内容を詰めるための協議は、参加者が少なく、オンラインで行われたため、参加できるユースの種類が制限されたことである。

倫理・安全保障

この研究プロジェクトは、海外開発研究所の審査・承認を得ている。すべてのデータ収集とコンサルテーションにおいて、プランのセーフガーディングガイダンスに従った。

62. 有意な差が認められたが、統計的に有意でない場合は、本文中でその旨をコメントした。サンプル数が比較群ごとに概ね20未満である場合は、コメントするほど強固なものではないと判断した。

グローバル調査の結果



ミャンマーにおけるプランのプログラムの一つであり、気候変動への認識に関する授業の一環として植樹をする小学生たち

©Plan International

気候変動の危機にされているという事実とその認識

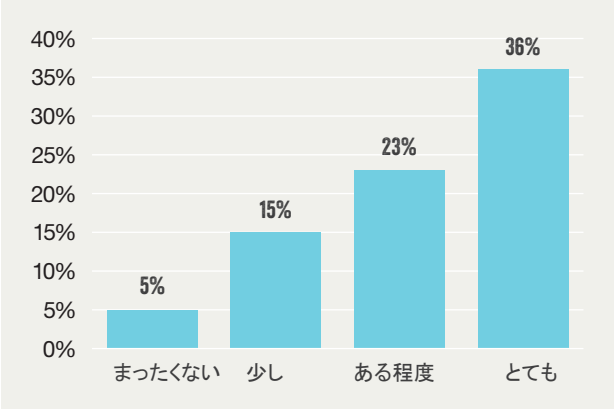
気候危機への不安

95% のユースが、一定程度、気候変動の危機を懸念していた。

北米地域の回答者が最も多く「とても心配だ」「非常に心配だ」と回答し、中東・北アフリカ地域の回答者は全体的に気候変動の危機をあまり心配していないことがわかった。高所得国の回答者は、所得水準が異なる国の回答者に比べて、不安の度合いが高いと回答している。

中等教育以上の教育を受けているユースは、「不安を感じている」と答える傾向が強い。学校/高等教育とTVETの両方を受けた人は、正規の学校教育のみを受けた人よりも高いレベルで懸念していると回答した

図3 回答者の気候危機と環境悪化に対する懸念



気候変動の危機にさらされるということ

回答者の94%（2,457人）は、「気候変動の危機に直接さらされた」と答え、そのほとんどは、気温、降雨パターン、季節の変化（1,223人、55%）であった。

南アジア地域の回答者は、「気候変動の危機にさらされている」と回答する割合が概して低い。中東地域の回答者は、「洪水・干ばつや暴風雨にさらされる」ことを挙げる人が最も少なかった。



3日間のスキルトレーニングで、太陽電池式オーブンからケーキを取り出すウガンダのユース女性。

©Plan International

気候変動への対応と、気候変動の影響によって取られた行動の優先順位

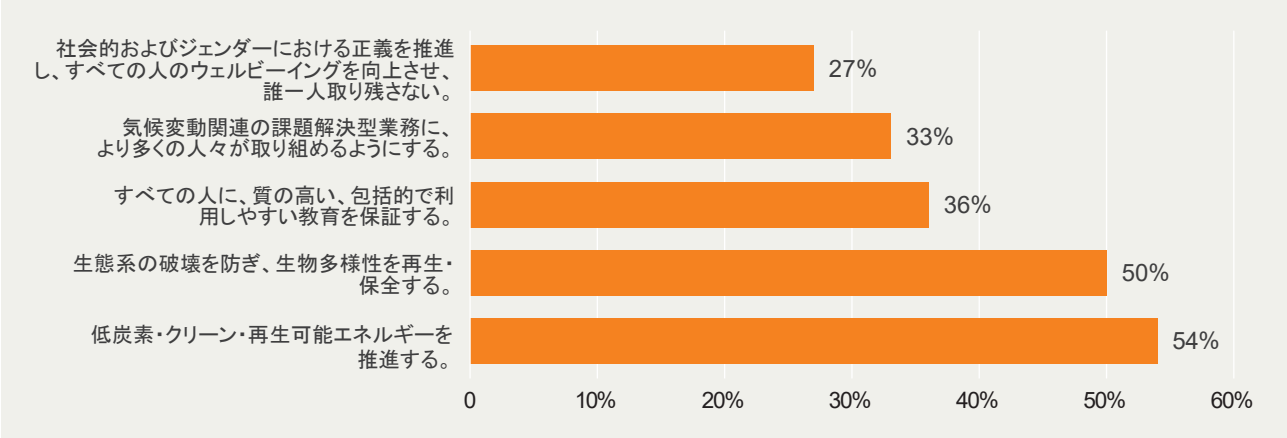
気候変動への対応と環境保全のための優先事項

54% の回答者が、気候変動への対応と環境保全のための最優先事項として、低炭素でクリーンな再生可能エネルギーの推進を挙げている。

生態系の損失を防ぎ、生物多様性を再生・保全すること（1,106人、50%）、すべての人に質の高い、包括的で利用しやすい教育を保証すること（804人、36%）がそれぞれ第2、第3の優先課題であった[63]。

63. 回答者の80人（4%）は、気候変動に対処し環境を保護するために、「経済や社会が変化する必要があると思わない」と答えた。更に、144 人（6%）は、気候変動に対処するための優先事項として「どのような行動を推奨すべきか分からない」、26 人（1%）は回答の選択肢の「いずれにも同意しない」、と回答した。。

図4: 気候変動の危機への対応と環境保全の優先順位



地域によってユースの優先順位は異なる。例えば、中南米地域の回答者は、「生態系の損失防止」、「生物多様性の再生と保全」を主な優先事項としてあげている（56%）。北米地域（48%）、ヨーロッパ・中央アジア知己（40%）では、「社会正義とジェンダー正義の推進」、「すべての人の福祉の向上と誰一人取り残さないこと」を優先課題とする回答者が多かった。

若年層の回答者（15-19 歳）は、「生態系の損失防止」、「生物多様性の再生と保全」を主な優先事項としている（52%）。

また、女性の方が男性よりも優先的に取り組むべきこととして認識する割合が高かった（女性51%、男性46%）。

学校教育を受けていないユースのグループは、「質の高い、包括的で利用しやすい教育を保証すること」が行動の優先事項であると答えた人が最も少なかった（6%）。都市部の参加者は、「低炭素の再生可能エネルギーの促進」が気候危機への対応として優先されると答えた割合が高かった（都市部63%、農村部49%）。



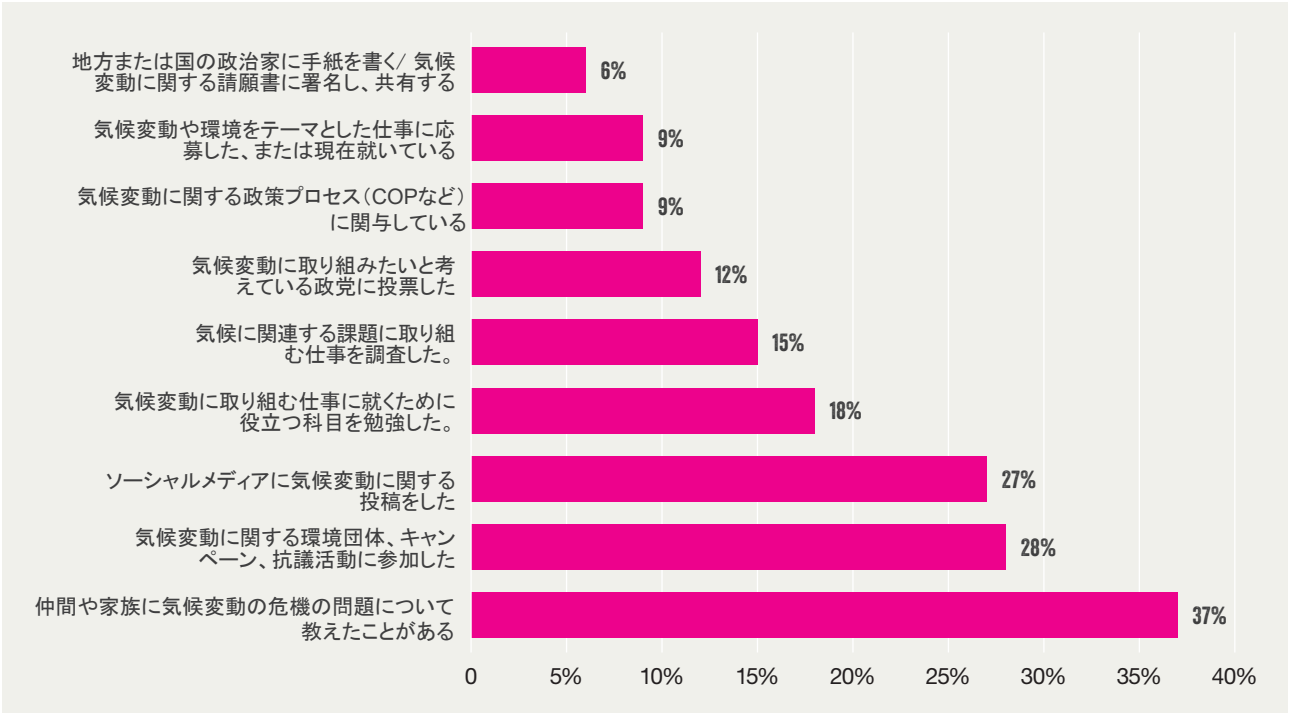
気候変動の原因や影響について話し合うベトナムの子どもたち。

©Plan International

気候変動の危機の影響を受けて取られた行動

81%[64] が、「気候変動の危機の影響を受けて行動を起こした」と回答し、大多数が「仲間や家族に気候変動の危機の問題について教えたことがある」と回答した 。

図5: 気候変動の危機への取り組み





若いソマリアの女の子は、家族のために水を集めている。1世帯で1日にジェリカン（燃料などを入れるための19リットル缶）3個分の水を集めることができる。

©Plan International

「仲間や家族に気候変動の危機の問題について教えたことがある」という回答、ヨーロッパ、中央アジア、北米で最も多く回答され、全体的に高所得国に住む回答者が最も多くこの回答を選択した。

都市部に住む参加者は、農村部に住む参加者に比べて、「仲間や家族に気候変動の危機の問題について教えたことがある」と報告する割合が2倍高かった（都市部79%、農村部29%）。また、LGBTIQ+やマイノリティであると認識している回答者は、他の回答に比べ、前述の回答を選択する割合が高かった。また、高等教育を受けている人、学校教育・高等教育とTVETの両方を受けている人も同様に、前述の解答を選択する割合が高かった。

64. 8%（174人）が、「気候変動が原因で選択肢以外の行動を取った」と回答した。19%(420人) は、「リストにあるどの行動もとっていない」と答えた。

28% が、気候危機に関する環境団体やキャンペーン、抗議行動への参加をとるべき行動と考え、これは2番目に多くあげられた回答であった。

この選択肢は、中東地域（17%）と中南米地域（21%）で最も回答が少なかった。20歳未満の回答者の24%が、そのようなグループ、キャンペーン、抗議行動に参加したことがあると回答している。これは年齢が高くなる程高く、20〜24歳では29%、25〜30歳では31%であった。

LGBTIQ+の人、人種・民族・宗教的マイノリティの人は、環境団体やキャンペーン、抗議行動に参加したことがあると答える傾向が強かった。同様に、高等教育または学校教育・高等教育・TVETの受講者でもその傾向が強かった。都市部に住む回答者は、農村部に住む回答者よりも環境団体、キャンペーン、抗議行動に参加したことがあると答えた人が多かった（都市部33%、農村部26%）。

9% の回答者が、「気候変動の影響に対処する仕事に応募した」、または「現在従事している」と回答している。

ヨーロッパ・中央アジア地域と北米地域の高所得国のユースが最も多くそう答えている。上記の回答をした人は、宗教的、人種的、民族的マイノリティであること、LGBTIQ+であること、障害をもっていることを示す傾向が強かった。例えば、マイノリティグループの一員であると認識している人の15%がそう答えたのに対し、他の回答者は8%であった。

高等教育を受けた回答者（10%）は、初等教育（0%）や中等教育（6%）の回答者よりも、この行動をとったことがあると回答する割合が高かった。同様に、学校/高等教育およびTVETの両方を受けた人（10%）は、学校または高等教育のみを受けた人（4%）よりも、この行動をとる可能性が高かった。



干ばつと飢餓が警報レベルに達した、ケニアの小学校で給食の準備をする女性。

©Plan International

グリーンエコノミーへの準備

知識とグリーンエコノミー

14% 全体の14%がグリーンエコノミーについてよく知っている。

その割合は、15～19歳で最も低く（10%）、25～30歳で最も高い（19%）。

しかし、教育については、初等教育しか受けていない回答者は、高等教育レベルの回答者（中等教育で10%、高等教育で16%の範囲）に比べて、一般的に「よく知っている」と回答する割合が低い（6%）。

グリーンエコノミーに関する教育は緊急の優先事項であるべき

協議の参加者は、気候危機の課題を示唆し、解決策を探るべく情報に基づいた批判的な考え方が生み出されるよう、「現在の教育システムを再設計すべきである」と指摘した。新しい教育システムで提供されるべき知識は、気候変動と政策や法律、経済学、経営学、地理学、生物学との関連性を網羅する必要があるとしている。

特に教育分野の担当省庁は、これらの問題に、現在および将来の世代が気候変動対策に取り組めるように優先的に取り組む必要がある。

「この問題については、若い人たちが知識を持つべきではないでしょうか。グリーンエコノミーは、単なる可能性のひとつとしてではなく、できるだけ早く達成すべき目標として扱われるべきです。」

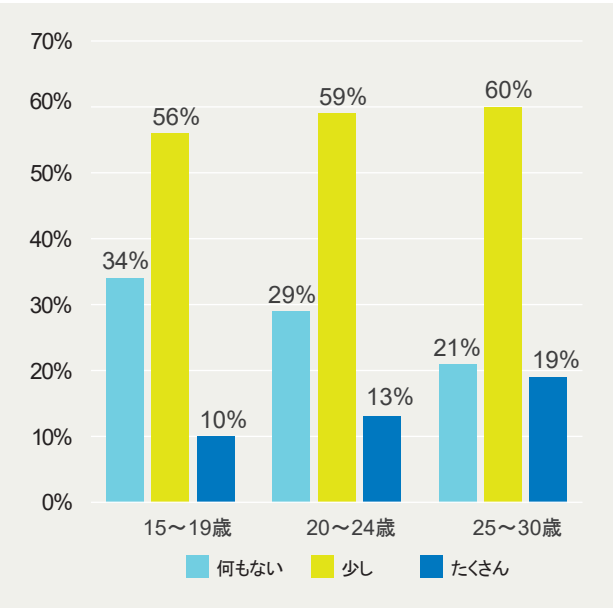
（ユースコンサルテーションの参加者）



Girl examines her solar charging lamp in paddy field in Bangladesh.

©Plan International

図6 グリーンエコノミーに関する知識レベル



スキルとグリーンエコノミー

気候危機への対応に必要なスキルの概要

63% (1,412人) の回答者が、気候危機に対処するために最も重要なものとして、「環境と生態系の管理能力」をあげている[65]。

気候危機に対処するために必要なスキルとして、「具体的能力」、「一般的能力」、「変革的能力」のいずれかを選択するよう求めたところ、回答者は全体的に一般的能力と具体的能力の混合を優先させた。「変革的能力」の優先順位は全体的に低かったが、「活動主義」と「集団行動」は37%の回答者が選択しており、STEMスキルを優先する回答者（35%）よりも高い割合となっている。

65. 1%の回答者（21人）は、リストアップされた選択肢のどれにも該当しないと答え、3%（78人）は選択肢以外の他のスキルが重要であると答えた。

回答者が重要視した知識・スキル

ユースのコンサルテーションへの参加者は、以下のような知識テーマやスキルについて議論した:

- 人間の活動が気候や環境に与える影響、循環型経済とグリーンエコノミー、持続可能なシステム、さまざまな種類の燃料、エネルギー、気候と環境政策、より緩やかなライフスタイルの選択肢、消費習慣の削減、持続可能な開発目標。
- 量的調査、データ分析、統計、数値計算などの技術分野と、デジタルリテラシー、批判的思考、問題解決、リーダーシップ、コラボレーション、交渉、擁護、影響力、ストーリーテリング、起業家精神などの生活スキル
- 環境・生態系管理と調査・データ分析、ライフスキル: リーダーシップ、戦略的思考、適応力、柔軟性、レジリエンス、回答者が重要とした知識・スキル

中南米地域(51%)、中東・北アフリカ地域(56%)、南アジア地域(54%)に住む回答者は、他の地域の回答者(61%強)に比べて、「行動主義と集団行動」の選択肢を選ぶ割合が低いことがわかった。

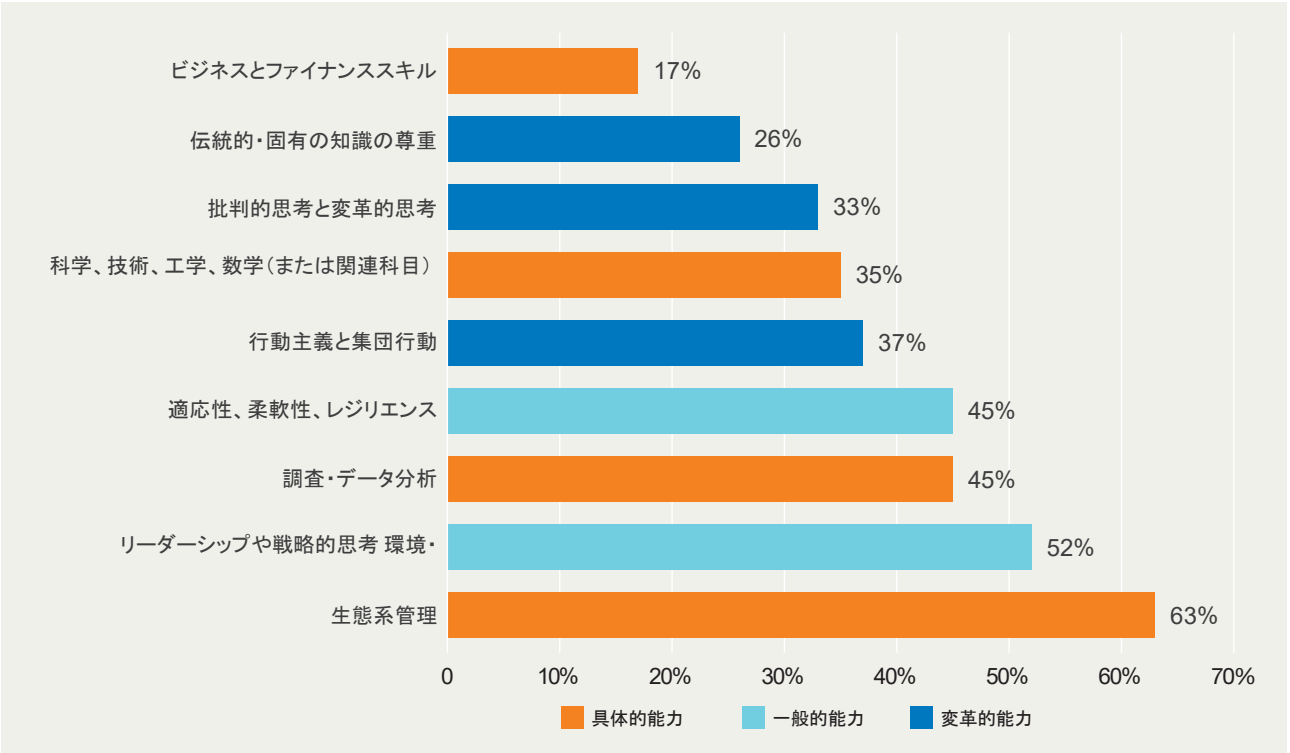
また、25〜30歳の回答者は、「行動主義と集団行動」の選択肢を重要視する傾向が強く、最も若いグループでは54%であったのに対し、20〜24歳では63%、25〜30歳では69%である。

そして、障害を持つ回答者は、「行動主義と集団行動」の選択肢を選ぶ割合が低かった(48%、障がいのない回答者は63%)。



ケニアの小学校では、グリーンライフスキルプロジェクトの一環として、子どもたちが植樹を手伝った。
©Plan International

図7 気候変動の危機の影響に対処するために必要なトップスキル



2位と3位に最も多く選ばれたのは、以下のスキルであった。

- **リーダーシップや戦略的思考　1,148 人（52%）**
  中東・北アフリカ地域、南アジア地域に住む回答者は、この選択肢を選ぶのが最も少なかった（他の地域では平均50%強、北米地域では73%と高いのに対し、それらの地域では約45%であった）。全体として、より高いレベルの教育を受けた人、学校/高等教育とTVETの両方を受けた人は、この選択肢を選ぶ傾向が強かった。
- **調査・データ分析　1,005人(45%)**
  東アジア・太平洋地域、ヨーロッパ地域、北米地域に住む回答者は、他の地域に住む回答者よりもこの選択肢を選ぶ傾向があった。低所得国や地方に住んでいる人は、この選択肢を選ぶ人が最も少なかった。全体として、より高いレベルの教育を受けた人、学校/高等教育とTVETの両方を受けた人は、この選択肢を選ぶ傾向が強かった。
- **適応性、柔軟性、レジリエンス　1,003人（45%）**
  中南米地域や低所得国に住む回答者は、他の地域や国の所得階層に住む回答者よりも、この選択肢を選ぶ割合が低かった。女性回答者の49%がこの選択肢を選んだのに対し、男性回答者は37%であった。また、人種・宗教・民族的マイノリティである回答者は、他の回答者よりもこの選択肢を選ぶ傾向が強かった。全体として、より高いレベルの教育を受けた人、学校/高等教育とTVETの両方を受けた人は、この選択肢を選ぶ傾向が強かった。



干ばつで家畜がほとんど死んでしまったケニアの牧畜民の女の子。
©Plan International

選択したスキルの能力

1/3（29%/（634人）の回答者は、気候変動危機に対応するために優先的に取り組むべきスキルとして、能力の強化があると感じている。

表1　重要であると認識されたスキルの能力レベル

選択肢	合計	%
全く能力がない（どのスキルにも全く自信がない）	312	14
やや能力がある（いくつかのスキルに少し自信がある）	1262	57
能力がある（1つ以上のスキルに非常に自信がある）	634	29

サブサハラアフリカ地域とラテンアメリカ地域の回答者は29% (634人) が、優先的に取り組むべきスキルに、自分にはその能力があると感じており、他の地域の回答者（17～22%）に比べ、グリーン経済への対応に優先的に必要なスキルについて能力があると回答する傾向があった（サブサハラアフリカ地域とラテンアメリカ地域45%、そのほかの地域32%）。

25～30歳の回答者の33%が「能力があると答えたのに対し、15～19歳の回答者は18%、20歳から24歳の回答者は31%であった。「能力があると感じている」と答えたユースの女性はわずか25%であるのに対し、ユースの男性は35%であった。

高等教育を受けている回答者の33%が「能力があると感じている」と答えたのに対し、中等教育のみを受けた回答者は20%、初等教育または全く受けていない回答者は15%未満であった。学校/高等教育とTVETの両方を受けた回答者は、学校/高等教育のみを受けた回答者（19%）よりも、「能力があると感じている」と回答する割合が高い32%）。LGBTIQ+として認識している人は、他の人よりも「能力があると感じている」傾向が弱く、LGBTIQ+の人が15%であるのに対し、それ以外の人は29%であった。



An 18-year-old, has to walk for miles each day to search for water (Ethiopia).

©Plan International

表2: グリーンスキルの習得場所

	合計	%
学校または高等教育（大学など）	1085	49
ソーシャルメディア	942	42
市民社会団体、その他の社会的団体	685	31
自分の家族または家庭	668	30
ピアグループ(対面)	487	22
TVET (技術職業教育訓練)	253	11
ピアグループ（オンライン）	418	19

表2における上位スコアの詳細について。

- **学校と正式な高等教育**:中東・北アフリカ地域、南アジア地域に住む回答者は、この選択肢を選ぶ割合が最も低かった（平均49%に対し、中東・北アフリカ地域29%、南アジア地域31%）。高中所得国に住む回答者は、異なる所得グループに属する国に住む回答者よりも、この選択肢を選ぶ傾向がある。
- **ソーシャルメディア**:北米地域、東アジア・太平洋地域に住む回答者は、このオプションを選択する傾向が強い（全体の平均が42%であるのに対し、北米地域65%、東アジア・太平洋地域59%）。同様に、高所得国に住む回答者ほど、この選択肢を選ぶ傾向がある。

どこで技術を習得したのか？

49% (1,085人) の回答者が、気候変動の影響に対処するために必要なスキルを「学校や高等教育で学んだ」と回答している。

42% (942人) が「ソーシャルメディアから学んだ」と回答している[66]。

このパターンは、年齢層や性別に関係なくほぼ一貫しているが、唯一、異なる点がある: ユース女性は、ユース男性（15%）よりも「TVETでこれらのスキルを学んだ」と回答する割合が低い（9%）。

ユースやコミュニティの気候変動対策を支援するための情報共有

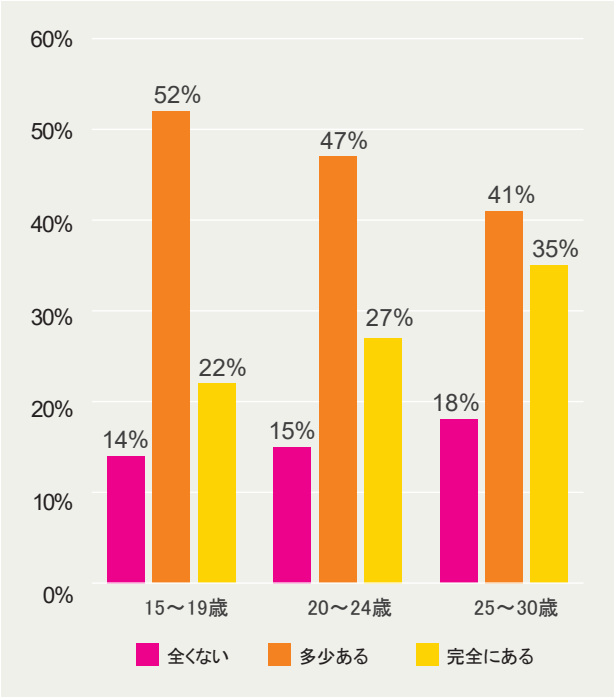
ユースのコンサルテーションでは、「気候に関する情報や知識を、ソーシャルメディアやテレビのトークショーなど、画期的で魅力的な方法で共有することが重要である」と参加者は強調した。情報は最新のもので、信頼できる科学的データに基づいており、農村コミュニティの人々を含むすべての人がアクセスできるものでなければならない。

66. 6%の回答者は他の場所でスキルを習得しており、2%の回答者は気候変動の課題に対応するために重要なスキルを全く習得していなかった。

教育とグリーンエコノミーで得られる知識・スキル

回答者の75%が、気候変動の危機の影響に対処する仕事に、「ある程度または完全に対応する教育を受けた」と回答している。しかし、「教育によって完全に知識を得ることができた」と答えたのは、わずか29%であった[67]。

図8: 気候変動の課題に対応するために教育が回答者をどの程度知識を備えさせたかの認識



ヨーロッパ・中央アジア地域、北米地域に住む人々は平均して「教育によって完全に知識を得ることができた」と回答する割合が低い（ヨーロッパ・中央アジア地域4%、北米地域13%、他の地域では22～35%を超える）。

25～30歳は、「教育によって完全に知識を得ることができた」と答える人が最も多かった。だが、「教育によって完全に知識を得ることができた」と感じているユース女性はわずか26%であるのに対し、ユース男性は35%であった。

また、教育を受けていない、あるいは初等教育しか受けていない回答者も、準備が整っていると回答する割合が低い（51～55%、その他の人びとは76%）。学校/高等教育およびTVETの受講者は、学校または高等教育のみの受講者（22%）よりも、「教育によって完全に知識を得ることができた」と回答した者が多かった（31%）。


ケニアの学校で植樹する女の子
©Plan International

現在の仕事に対する認識と、それが気候変動に対応しているかどうか

勤務状況

53% 53%(1,175人) が「働いていない」と回答した。

65% 過半数が無収入と回答した[68]。

28% 回答者の28% (632人) が雇用されて働いていた

19% 回答者の19%（422人）が自営業だった。

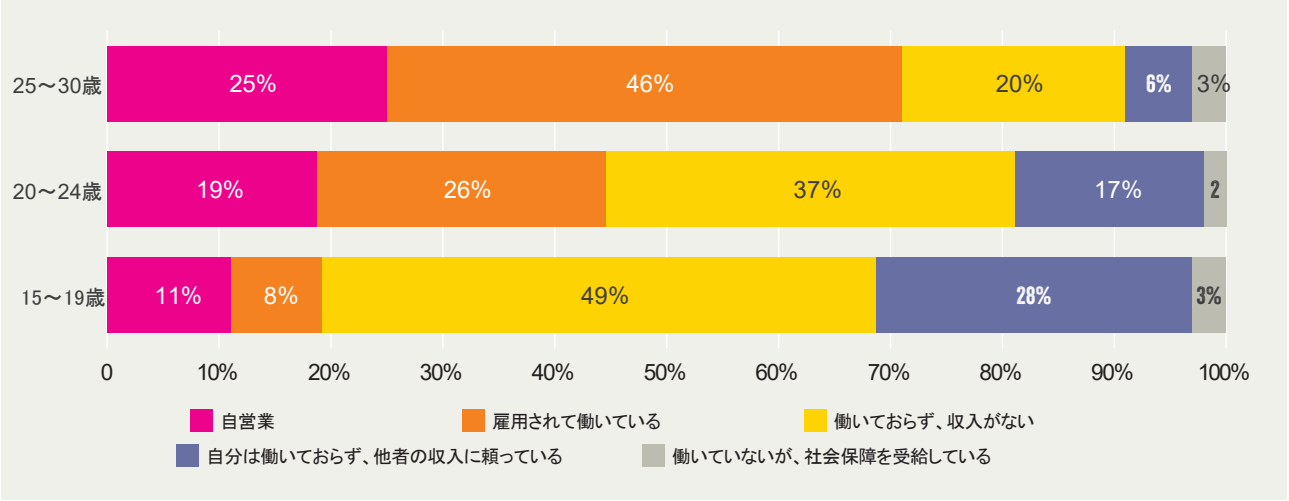
ヨーロッパ地域（70%）と北米地域（78%）の回答者は「働いている」と回答しており、その大半は他者の業務に従事している。サブサハラアフリカ地域の回答者のうち、52%が「働いている」と回答し、約半数が自営業であることが判明した。この傾向は中東・北アフリカ地域でも同様だが、ここでは「仕事をしている」と回答した人は40%にとどまった。

15～19歳の回答者は、雇用されていると答えた人が最も少なく、11%が自営で仕事をしていると答えた。20～24歳のグループでは、19%が自営業で、26%が他者のビジネスに従事していると回答した。雇用は25歳から30歳が最も多く、25%が自営業で、46%が雇用されて働いていた。

ユース女性の17%が自営業で働いているのに対し、自営業のユース男性は23%だった。

67. 10%（216人）の回答者は、「教育で得たスキルや知識が、気候変動の課題に取り組むための備えになっているかどうかわからない」と回答している。この割合は、15～19歳の年齢層で最も高くなっている。
68. 更に30%が他者の収入に頼っていると答え、残りは社会保障費を受けている。

図9 回答者の仕事と収入



現在の仕事と気候変動対策におけるその役割

47% 仕事をしている人の47%（500人）が「自分の仕事は気候変動の問題に取り組むのに役立つ」と回答している。

サブサハラアフリカ地域では62%、北米地域では61%の社会人の回答者が、「自分の仕事が気候変動に対応している」と回答している。その割合は、中南米地域（23%）と中東・北アフリカ地域（28%）で最も低くなっている。

この割合は、女性・男性とも比較的同程度であるが、年齢層によって異なる。25～30歳のうち、54%が自分の仕事が気候の危機に対処していると回答したのに対し、20～24歳では43%、15歳～19歳では33%であった。

学校/高等教育を受けていない回答者のうち、75%が自分の仕事は気候の危機に対処するものだと回答している。高等教育を受けている回答者の48%がそう答えたのに対し、中等教育を受けている回答者の37%、初等教育を受けている回答者の31%はそう答えている。

学校/高等教育とTVETの両方を受けた人のうち、49%が自分の仕事が気候変動問題に取り組んでいると答えたのに対し、学校/高等教育のみを受けた人は35%にとどまった。

37%（386人）が「自分の仕事は気候危機に影響を与えない」と回答した。この割合は、20-24歳、25-30歳ではほぼ同じだが、男女で異なる。ユースの女性の34%がわからないと答えたのに対し、ユースの男性では42%だった。

残りの回答者（167人、16%）は、自分の仕事が気候危機に与える影響 について「わからない」と回答している。その理由を尋ねると、主に回答者は、「自分の仕事が多くの天然資源を使い、適切に処理されていない多くの廃棄物を生み出していると考えている」と答えた。

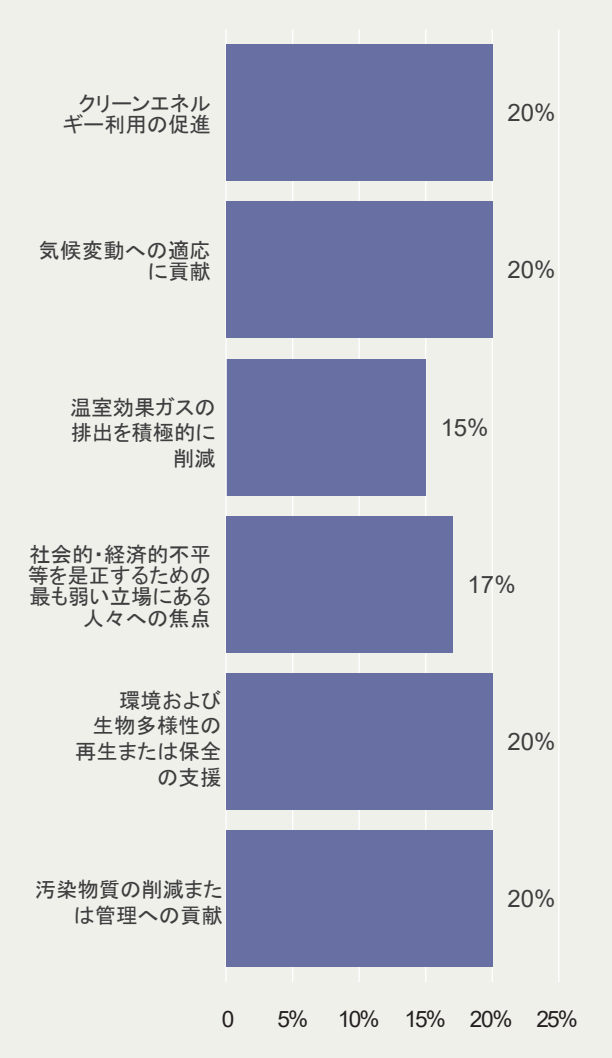


17歳のユースが、気候変動対策のキャンペーンを行う若きリーダーとして活躍している（エクアドル）。
©Plan International

気候変動に取り組む仕事をしていると言える理由

自身の仕事が気候変動への対応に役立つと考える回答者のうち、最も多く挙げられた理由は、「気候変動への適応に直接的に貢献する」、「環境や生物多様性の再生・保全に役立つ」というものであった。

表10: 回答者の仕事が気候変動問題に取り組んでいると思う理由



持続可能なキャリアの選択肢としてのグリーンジョブ

グリーン雇用の有無

60% (1,344) の回答者が、グリーンエコノミーにおけるグリーンジョブに雇用される可能性や収入を得る機会があることを「知っている」と答えている。

29% (649人) がそのような機会を「知らない」と回答した[68]。

グリーンジョブや収入を得る機会が地元にあると答えた人は42%（553人）、そのような機会はデジタルで得られると答えた人は27%（358人）、機会はあるが遠方にあり移動する必要があると答えた人は23%（301人）であった。

さらに38%（493人）は、「いくつかの機会を知っているが、それがグリーンジョブかどうかはわからない」と回答している。

地方での仕事は、北米地域と南アジア地域で最も多いようだ（回答者の35%以上がそう答えた）。デジタル関連の仕事は、南アジア地域で最も多く（31%）、中南米地域（3%）と中東・北アフリカ地域（7%）で最も少ないという。


ユース女性が蜂の巣から毎年90kgの蜂蜜を生産している（ガーナ）。
©Plan International

68. 270人（回答者の11%）が、この質問に対する「肯定的な回答（アクセス可能なグリーンジョブがある）はどれも当てはまらない」と考えている。



極度の貧困と暴力、そして気候変動による干ばつに苦しむ地域の自宅で食器を洗う16歳の女の子
©Plan International

表3: 仕事の有無に関する意識（年齢層別、男女別）

		年齢層%			ジェンダー%	
求人募集中 ...	全体	15〜19歳	20〜24歳	25〜30歳	女性	男性
デジタル	16	13	15	19	15	18
自分の住んでいる地域	25	22	21	31	24	27
自分が移動する必要がある他の地域	14	10	15	14	11	17
いくつかの機会を知っているが、それがグリーンジョブであるかどうか不明	22	19	23	24	23	20

15〜19歳の回答者は、グリーンジョブや収入を得る機会に「アクセスできる」と考える傾向が概して弱いが、彼らと20〜24歳の年齢層のほぼ同数の人びとが、「地元でそうした機会が得られる」と回答している。ユース女性は、一般的にグリーンジョブや収入を得る機会が身近なものであると認識することが少なかった。

地方での仕事については、回答者の居住地域（都市部、農村部）によって回答パターンに差はなかった。都市部に住む回答者は、農村部に住む回答者よりも「デジタルでのグリーンジョブが利用しやすい」と回答した（都市部20%、農村部14%）。また、マイノリティグループに属する回答者は、他の回答者よりもグリーンジョブや収入を得る機会にアクセスできると回答する傾向が強かった。

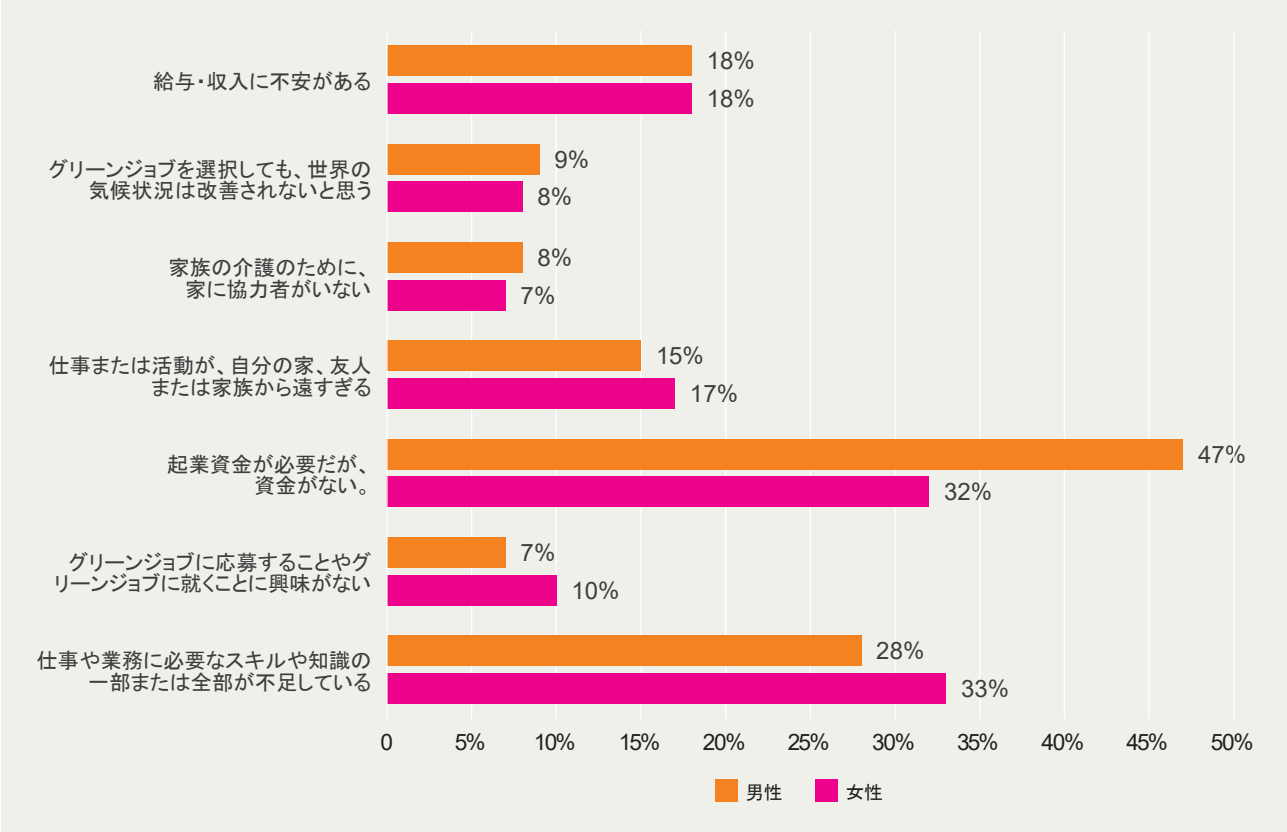
グリーンジョブを確保するための障壁について

38% 38%(842人)の回答者が直面する主な障壁について、「起業資金がないこと」、32%（704人）が「必要なスキルや知識がないこと」をあげた。

ユース男性は企業資金のなさを、ユース女性は必要なスキルや知識がないことをあげる人が多かった。

北米地域の回答者（61%）は、グリーンジョブを確保したり、グリーンジョブに従事したりするために「必要なスキルや知識が不足している」と答えた人が最も多かった。一方、中南米地域（20%）や中東・北アフリカ地域（26%）では、「必要なスキルや知識が不足している」と回答した人は少数派であった。逆に、北米地域の回答者は、グリーンジョブのために「起業資金が必要だが持っていない」と答えた人が最も少なかった（9%、他の地域では20%以上）。

図11: グリーンジョブの確保を阻むもの



全体として、25～30歳（41%）と20～24歳（39%）は、15～19歳（20%）に比べ、グリーンジョブを始めるにはスタートアップ資金が必要だと考えている回答者が多かった。これは、女性の回答者（32%）よりも男性の回答者（47%）の方が多かった。

グリーンジョブに必要なスキルや知識についても、同様のパターンが観察された。20歳以上の回答者の37～39%が「必要なスキルや知識がない」と答えたのに対し、最も若い年齢層では24%にとどまった。ユース女性の33%が「必要なスキルや知識がない」と答えたのに対し、ユース男性は28%であった。

キャリアパスの一部としてのグリーンジョブ

25% （554人）の回答者は、自身の仕事が気候危機の課題解決にどの程度貢献するかについて、「自身のキャリアパスに大きな影響を与えるものだと考えている」と回答した。

中南米地域、カリブ海諸国地域、中東・北アフリカ地域の回答者は、気候危機の課題解決にどの程度貢献するかが、キャリア選択に影響を与えた主な要因であると回答する割合が全体的に少なかった。

この割合は、25～30歳の回答者（31%）に比べ、15～19歳の回答者（18%）で最も低かった。また、ユース女性（23%）は、ユース男性（28%）よりもその割合が低かった。

高等教育を受けた回答者（28%）、学校/高等教育とTVETの両方を受けた回答者（27%）は、自身の仕事が気候危機にどの程度対応しているかが、自分のキャリア選択に影響を与える主な要因であると答える傾向が強かった。一方、初等・中等教育修了者は22～21%、学校・高等教育修了者は43%、それぞれ回答した。

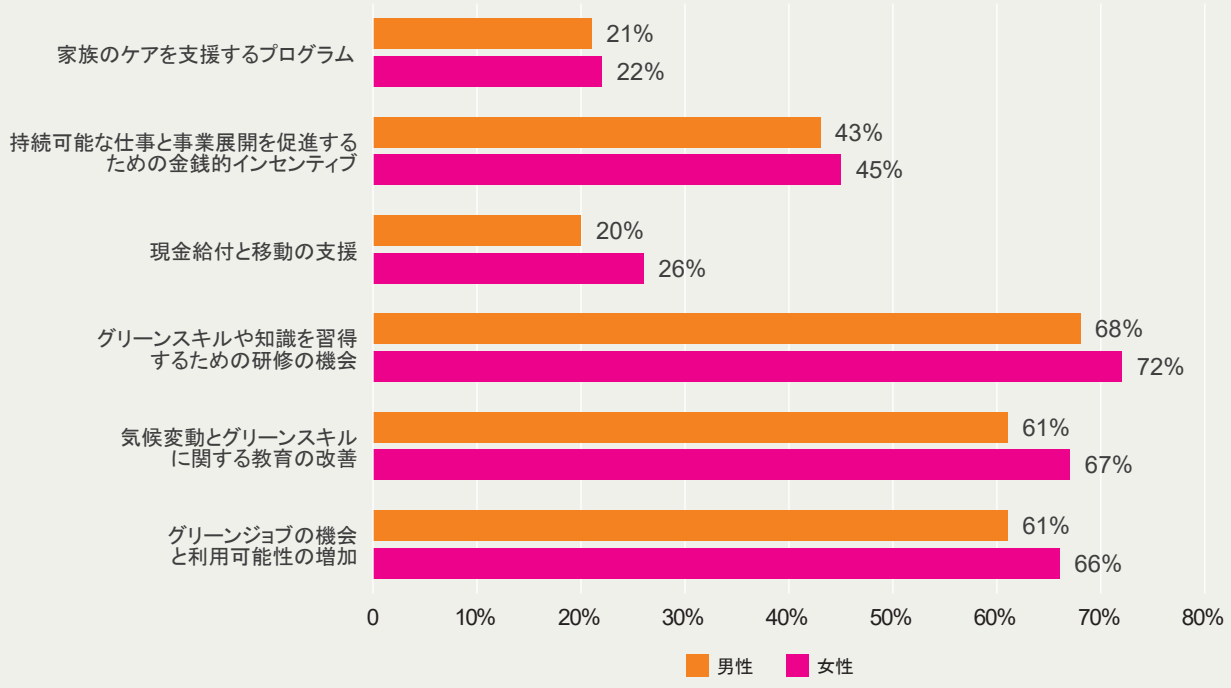
十分な情報に基づいて選択することは容易ではない

コンサルテーション参加者は、就職先を選ぶ際に気候変動対策がどれだけ重要かを振り返り、企業が気候変動の危機に対する姿勢について情報をほとんど公開していない状況では、十分な情報を得た上でキャリアを選択することが非常に困難であると指摘した。例として、気候危機への対応や環境保全の確保に関する企業の方針が公表されていないことが挙げられた。また、環境や方針があっても、具体的な行動やモニタリングに関する情報がほとんど公開されていないため、企業が環境に関するコミットメントやそれを実際に実行しているかどうかについて、正しい情報発信がされていないのではないかという懸念も示された。また、回答者は、労働者の福利厚生、精神的・身体的健康の確保は、気候変動の危機に対する行動を持続させることと同様に重要であると述べている。

ユースのグリーンジョブへの就職を支援するための行動

- 回答者の70%が、グリーンジョブを確保するために、グリーンスキルを身につけるためのトレーニングの機会を増やすことを優先している。気候危機に関するより良い教育も優先事項のひとつであった（65%）。
- より多くの仕事の機会とグリーンジョブの利用可能性の増大が重要である（64%）。優先順位に関する認識は、全年齢層で共通していた。例外は、持続可能な労働を促進するための経済的インセンティブの提供であり、20～24歳の回答者の46%、25～30歳の回答者の49%がそう答えたのに対し、15～19歳の回答者は36%であった。
- 若干の性差が見られた。より多くの女性が、雇用の機会や雇用の増加（66%）、気候危機やグリーンスキルに関する教育（67%）を優先事項と考えており、これは男性（61%）よりも多かった。同様に、現金給付や移動のための支援を優先すると考える人は、男性（20%）よりも女性（26%）の方が多かった。

図12 ユースのグリーンジョブの働き口の確保を支援するための行動





インドネシアの有機農園で、植物の世話をするユース女性

©Plan International

提言

調査および協議の結果を踏まえ、プランは、政府や企業が、ユース団体を含む市民社会とともに、以下の行動を取ることを求める。

公正な移行にむけた包摂的でジェンダー・トランスフォーマティブな教育を促進、支援、強化する。

- **気候変動対策が必要なあらゆる分野における能力開発を支援し、学識を構築させるべく、気候変動教育には学際的なアプローチをとること。**初等教育以降の教科に気候変動やグリーンスキルを盛り込む。
- **教育[69]とカリキュラム改革にジェンダー・トランスフォーマティブなアプローチをとること。**環境保護行動を促進し、態度、行動、規範を変革するジェンダー・トランスフォーマティブ教育が、グリーンエコノミーへの公正な移行に不可欠であることを認識するべきである。そしてユースの関心、科目へのアクセス、将来のキャリアパスを左右する、学校におけるジェンダー・ステレオタイプや規範の見直しに取り組む必要がある。
- **気候危機とグリーンエコノミーに関する教育への平等なアクセス**を、特に社会から疎外された子どもやユースに保証すること。
- **継続的な教師トレーニングを提供すること。**t最新の正確な気候科学で教師をサポートし、性別に偏ることなく生徒の能力向上を図る方法で、ユースの気候変動とグリーンエコノミーに関するスキルと知識を高めることを可能にする。
- **学校において、環境保護を重視した行動の基盤となる、行動指向型の学習を推進すること。**たとえば、菜園を作る、再生可能エネルギーの基本技術を作る、太陽光発電所やリサイクルセンターを見学する、環境保護活動を促すような討論会や行動変容コミュニケーションキャンペーンを実施する、アースデイや環境デーなどの日を祝う、など。

学びから収入へ: グリーンジョブへのキャリアパスを支援する

- **持続可能な開発、グリーンエコノミーの原則およびグリーンスキルの開発**を、TVET機関を含む教育システム全体を通して、教育機関とグリーンエコノミーの企業を結びつけることによって支えること。またグリーンビジネスの機会を促進しグリーン起業家を支援するなど、**ビジネス開発サービス全般**にわたって支援する。
- **グリーンセクターの雇用サービスを促進すること。**若者に、移行を支援するためのさまざまなサービスを提供する。そして雇用サービスが包括的でユース女性のニーズに応えるものであることを確かにする。
- **グリーンジョブへの道筋やトレーニングの機会について、ユースにキャリアガイダンスを提供すること。**ユースが現在利用可能なグリーンジョブの求人についてガイダンスを受け、将来起こりうる労働市場の変化について理解できるようにすること。キャリアガイダンスは、機会均等を促進し、グリーンジョブに関するジェンダー・ステレオタイプに取り組むべきである。
- **気候や環境に関する科目、グリーンスキルのトレーニングを含む総体的なTVETカリキュラムを提供すること。**また、雇用機会や起業に関するトレーニングを盛り込み、ユースがよりグリーンエコノミーに肯定的に参加できるようにする。

69. ジェンダー・トランスフォーマティブ教育は、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、慣習を変革しようとするものである。



トウモロコシの収穫を頼りに生きていくユース女性（ザンビア）。
©Plan International

ユースがグリーンジョブにアクセスし、職場でグリーンスキルを開発するための包括的な機会を支援する。

- ユースの積極的な学習を支援するため、グリーンジョブ、**環境・気候に関する取り組みやプログラムに関する有給インターンシップ、研修の機会、グリーンジョブに関して実習制度を提供し、全額資金を提供すること。**
- **すべてのユースが、**特に地方に住む人々や社会経済的背景の低い人々が、**グリーンジョブの機会に平等にアクセスできるようにすること。**
- **グリーンエコノミーにおける起業のための融資や助成金**、およびユースが主導する気候や環境に関する取り組みへの資金供給を増やすこと。
- **すでに就業しているユースに対し、グリーンスキルや環境の持続可能性に関する職場内トレーニングを提供し、**仕事を通じてより良い環境の保護と回復ができるようにすること。

政策、戦略、資金供給によってグリーンエコノミーへの公正な移行を確実に促進する。

- **気候・環境政策と戦略には、公正な移行を支えるあらゆるレベルの行動を含めること。**その中には、教育（TVETを含む）を通したグリーンスキルの開発およびグリーンジョブへのキャリアパスのための機会均等、また雇用のサポート（有給インターンシップや起業支援を含む）、気候・環境プログラムやコミュニティにおける取り組みなどを含める。
- **政府、企業、その他の雇用主は、グリーンエコノミーへの公正な移行を確実にするためにともに取り組み、**COVID-19の流行からの経済回復においてグリーンジョブと訓練の提供が優先的になされることを保障する必要がある。
- **グリーンエコノミーへの公正な移行の一環として、女の子や女性が現在不平等に負担している無償ケア労働を認識し、再分配すること。**これは、社会規範の変容を促進することで、無報酬のケア労働に対する責任の配分を見直し、また、ジェンダーによる労働の分配を加速させる規制やインセンティブを見直すことにより行うことができる。

参考文献

Accenture. (2021). Youthquake meets green economy: Why businesses need to care. 8. https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy

Agada, N. Grossman, L. & Williams, S. (2021). Owning your own land makes a difference: The role of female land rights in increasing agricultural production. SDG Knowledge Hub. 25 January. https://sdg.iisd.org/commentary/generation-2030/owning-your-own-land-makes-a-difference-the-role-of-female-land-rights-in-increasing-agricultural-production/

Albino, N. & Moritz, R. (2021). We asked young people about work and skills. Here's what they told us. World Economic Forum. 29 July. https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/

Campaign for Female Education (CAMFED). Climate-smart agriculture guides. https://camfed.org/us/what-we-do/our-programs/climate-smart-agriculture-guides/

Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Youth, women, and market systems development in agriculture and supporting markets: Landscape analysis and case studies report. EnCompass LLC. https://beamexchange.org/resources/1402/

Deloitte. (2021). A call for accountability and action: The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-millennial-survey-2021.pdf

Fridays for Future. https://fridaysforfuture.org/

Girl Rising. https://girlrising.org/our-programs/future-rising-girls-education-climate-change/fellows

Global Business Coalition for Education. (2019). Survey of youth reveals opportunities and barriers to employment and skills. 28 May. https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/

Green Economy UNEP – UN Environment Program. https://www.unep.org/explore-topics/green-economy

International Finance Corporation. (2016). Investing in women along agribusiness value chains. World Bank Group. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women+in+Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv

International Fund for Agricultural Development (IFAD). (2020). Green jobs for youth: What works and what's missing? https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/green-jobs-for-youth-what-works-and-what-s-missing-

International Labor Organization (ILO). (2016). What is a green job? https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS_625838/lang--en/index.htm

International Labor Organization (ILO). (2018). World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs. 37. https://www.climateaction4jobs.org/portfolio-item/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-with-jobs/#:~:text=This%20edition%20examines%20environmental%20sustainability,markets%20and%20quantifies%20sectoral%20shifts

International Labor Organization (ILO). (2019). Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang--en/index.htm

International Labor Organization. Decent Work. https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm

International Renewable Energy Agency (IRENA). (2019). Renewable energy: A gender perspective. https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs

Kwauk, C. & Braga, A. (2017). Translating competencies to empowered action: A framework for linking girls' life skills education to social change. Brookings. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/11/translating-competencies-empowered-action.pdf

Kwauk, C. & Casey, O. (2021a). A new green learning agenda: Approaches to quality education for climate action. Brookings. https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/

Kwauk, C. & Casey, O. (2021b). A green skills framework for climate action, climate empowerment, and climate justice. Development Policy Review. https://doi.org/10.1111/dpr.12624

Kwauk, C. (2021). The Climate Change Education Ambition Report Card. Education International. https://www.ei-ie.org/en/item/25344:the-climate-change-education-ambition-report-card#:~:text=Conducted%20by%20Christina%20Kwauk%2C%20the,a%20tool%20for%20climate%20action

Largue, P. 2020. Earth Overshoot Day sees youth demanding green jobs. Power Engineering International. 22 August. https://www.powerengineeringint.com/emissions-environment/earth-overshoot-day-sees-youth-demanding-green-jobs/

Lazer, L. (2021). A just transition to a zero-carbon world is possible. Here's how. World Resources Institute. 6 April. https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how

Leichenko, R. & O'Brien, K. (2020). Teaching climate change in the Anthropocene: An integrative approach. Anthropocene, 30:1–14. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2213305420300072#:~:text=Recognizing%20the%20Anthropocene%20means%20fundamentally,et%20al.%2C%202016). https://doi.org/10.1016.j.ancene.2020.100241

Mock COP26. (2020). Climate justice and climate-resilient livelihoods sections of Our Treaty. https://www.mockcop.org/treaty/

Nebuloni, V & Van der Ree, K. (2021). Jobs and green futures for youth. International Labor Organization. 2. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790107/lang--en/index.htm

Pearson. (2021). Pearson Global Learner Survey 2021. https://plc.pearson.com/en-US/future-of-learning/global-learner-survey/

Plan International. (2014). Green skills for rural youth in South-East Asia. https://plan-international.org/publications/green-skills-for-rural-youth-in-south-east-asia/

Plan International. (2018). Overview: Skills and opportunities for youth employment, 1. https://plan-international.org/publications/overview-skills-and-opportunities-for-youth-employment/

Plan International (2021). Reimagining climate education and youth leadership. https://plan-international.org/uploads/2021/12/atb2692_planclimatechange_advocacybrief_july2021_v4-1.pdf

Plourde K, Thomas R, Bertone A, & Gates, S. (2020). The Skills4Girls learning agenda. UNICEF and FHI 360. https://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf

Rathzel, N. & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. Global Environmental Change, 21(4). https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959378011001154 https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010

Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y, Halder, M. & McMullen, C.P. (2019). Gender-transformative climate change adaptation: Advancing social equity. Background paper to the 2019 report of the Global Commission on Adaptation. www.gca.org

Solutions for Youth Employment. (2018). Toward employment solutions for youth on the move. 3. https://www.s4ye.org/node/2861

UN Women. Redistribute unpaid work. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work

UNESCO. (2021). The world in 2030: Public Survey Report. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375950.locale=en

UNICEF. (2020). A third of youth surveyed globally by UNICEF say their education is not preparing them with the skills to get jobs. https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills

United Nations Industrial Development Organisation (UNIDO). (2021). Policy assessment for the economic empowerment of women in green industry. 19. https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica_Executive%20Summary_Final_0.pdf

United Nations. (2021). Just Transition Declaration agreed at the UN Climate Change Conference (COP26). https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/

Value for Women. (2018). Gender inclusion for climate-smart agribusinesses: A practical framework for integrating gender in climate-smart agriculture. https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses_.pdf

World Bank Gender Data Portal. (2022). Female labor force participation. https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/#:~:text=The%20global%20labor%20force%20participation,business%20expansion%20or%20career%20progression

謝辞

本報告書は Karin Diaconu 博士、Alison Wright 氏、Jessica Cooke 氏によって執筆された。何よりもまず、調査に参加し、提言のブレーンストーミングを行うワークショップに参加し、時間と考え、見識を惜しみなく私たちと共有してくれた思春期の若者とユースに感謝したい。Unbounded Associatesのグリーンスキルおよびグリーンエコノミーに関する文献レビューに感謝する。

グローバル・ハブのDr Paul FeanとTendai Manyozo氏には、提言に対する意見と検討をいただき、Violeta Castaño氏（プラン・スペイン）には、スペイン語のユース向けワークショップを企画し、アンケート調査の翻訳に協力していただいた。また、貴重なフィードバックと提案を提供してくださったプランの他のオフィスの方がたにも感謝する：Dr Jacqueline Gallinetti, Dr Lucia Rost, Katja Pellini, Stu Solomon, Harshvarddhan Sharma, Fatima Tembo, Samuel Musyoki, Antoinette Ngoma, Solomon Debebe, Patrick Ssebbowa, Chiara Ambrosino, Deogratius Magero, Benedictus Sadewo, Galih Pramono, Bryan Marsalis, Barbara Scettri。

本調査の翻訳、共有、推進に協力した、プランのスタッフの皆さまに感謝申し上げる。Chanun Singh, Andrew Wagg, Paul Kilbertus, Anjum Sultana, Isabelle Bourgeault-Tasse, Axelle Fidelin, Asmaa Azab, Engee Soliman, Socheata Hing, Phearun Kuch, Butera John, Kamari Rumyia., Marie Grace Twahira、Queeneth Njoku、Remu Tunde、Evelyn Wambui、Hiba Alhejazi、Yupaporn Boontid、Hogn McGown、Siriroj Poorahong、Saowanit Supannon、Sudawedee Limpaibul、Anniek Groothuis, Renee Vergahem、Daphne Rietbergen、Christa Nooitgedagt、Kylie Whittard、Jennifer Merryweather、Sawsan Alfayadh、Solomon Debebe、Kassa Tigist、Paul Lakra、Steven Kamponda、Faith Tsoka。Justine Nakiwala、Matthew Kisa、Njuguna Ann、Abigail Castillo、Ernesto Almocera、Barbara Hamoonga、Belinda Mautu、Fatima Tembo、Conrad Gweru、Masimba Mujuru、Masajeng Rahmiasri。

本調査は、Salesforceを利用して実施した。

本報告書の作成にあたり、資金を提供してくださったプラン・インターナショナル・フィンランドとプラン・インターナショナル・オランダに感謝する。

デザイン、校正: Out of the Blue

表紙の写真: ウガンダで青唐辛子を摘むユース女性。

プラン・インターナショナルについて

プラン・インターナショナルは、世界中の子どもたちの権利と女の子の平等の推進を目指しています。私たちプランはすべての子どもに能力と可能性があると考えています。しかしながら、貧困や暴力、疎外、差別によりその力を発揮できないことも少なくありません。そして、その影響をもっとも受けるのが女の子たちです。独立した開発・人道支援組織として、私たちは子ども、ユース、支援者、関連団体とともに、女の子と弱い立場にあるすべての子どもたちが直面している現実の根底にある問題の解決に取り組んでいます。子どもたちが生まれてから成人するまで、その権利を守り、子どもたちが危機と困難に備え、対応できる力を身につけられるよう支援しています。その知見と影響力を活かして、私たちは地域・国家・地球レベルで人々の行いと政策に変革を促します。設立から80年以上、私たちは子どもたちとの強い絆の下、世界75ヵ国以上で活動を続けています。

Plan International
International Headquarters
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 2022. Text © Plan International

facebook.com/planinternational
twitter.com/planglobal
instagram.com/planinternational
linkedin.com/company/plan-international
youtube.com/user/planinternationaltv