

今、ここからのなりたい自分の道

—Step by Step, Gender Gap Zero—

関西広域連合大学生等との意見交換会政策提案文書

The Way Where Oneself Beginning in Here Now Wants to Become

—Step by Step, Gender Gap Zero—

青木あゆ^{※1} 小西咲舞^{※1} 小林唯音^{※1} 高橋明希^{※1} 橘阿也斗^{※1} 東出篤興^{※1}

村上凡子

※1 和歌山信愛大学 3年

本報告は、関西広域連合大学生等意見交換会に向けて提出した政策提案文書を再構成したものである。交換会の統一テーマは、「東京一極集中の解消に向けて、今、関西ができること」である。内閣府の調査では、地方における性（ジェンダー）別役割分担意識が東京一極集中の要因である点が示されている。現状の変革に向けて、ジェンダーギャップ最小の国アイスランドでの実地研修を提案した。政策により、性別に拘わらず誰もが活躍できる地域の実現に向けて効果が期待できる。

キーワード：政策提案、ジェンダーギャップ、性別役割分担意識、アイスランド

1 はじめに

関西広域連合が主催する 2025 年度の大学生等の意見交換会（以下、意見交換会）において、筆者らは政策提案文書を提出した。2025 年度の意見交換会におけるエントリーチームは、総数 38 チームであった。そのうち、8 チームが書類審査を通過した。筆者らのチームは通過することは叶わなかった。しかしながら、提案内容は、現代社会において、重要な意義をもつと考えるため、審査意見を踏まえ、提案文書を修正、再構成したものをここに報告する。

筆者らは、統一テーマに基づき、地方から東京へ若者、特に女性が移動している現状に注目した。内閣府（2025）が実施した調査においても、若者、そのうち特に女性が男性と比較して高い割合で高校卒業と同時に地方から東京に移動することが明らかになっている。

大湾（2025）は、職業上のキャリア形成に関して成長し

たと実感できるのは、困難な仕事を任されたときであると述べている。我が国の現状では、そこに性差が生じ、女性は男性と比較して困難な仕事を任される割合が低くなりがちであるという指摘もなされている（大湾 2025）。つまり、我が国では、性別によってキャリア発達の能力を高める道が分けられているといえる。

片山善博前鳥取県知事は、県職員のキャリア形成における性別による差に着目し、興味深い知見を示している。以下に、2025 年に開催された講演会の内容から抜粋して報告をする。

知事就任当初、県職員のうち、女性の課長以上の管理職は少ない状況にあった。このことを改善すべき課題と捉えてその原因を探ると、女性において、入職直後の新人の時期から配属される課に偏りがあったことが見出されたそうである。例えば、女性は庶務課に象徴されるように、交渉や折衝が県庁内で完結する課に配属されることが常態化していた。それに対し、男性は入職当初から、県庁内にとど

らず、外部の民間企業等の交渉、調整能力の発揮が求められる課に配属されることが多かった。多様な能力が開発され、職員自身も成長を実感できる経験を蓄積できる機会に恵まれていたのは、男性の方であった。先述の大湾(2025)による指摘は、男性の側に当てはまっているといえる。その機会を得た場合、管理職に必要な能力を継続して身につけることができる。このことが管理職の中で男性の占める割合が多く、女性が占める割合が低いことの原因となっているとの報告がなされた。

この事態を改善するために、鳥取県は片山知事が提示する方針に基づいて、性別にかかわらず個人の適性によって配属を決める施策を遂行した。現在、鳥取県は課長級以上の管理職に女性が占める割合は約25%で、全都道府県で最高である。鳥取県以外の都道府県においては、女性の管理職の割合は25%未満である。

これらの点を踏まえ、筆者らは地方の女性が置かれた状況を基に、東京一極集中の原因についてまず検討することから始めた。その過程で、次のような考えを共有するに至った。

地方在住の場合、幼少の頃から家庭や地域社会において性別によって役割が決められる性別役割分担意識の下で教育を受ける。キャリア形成の最初のところで、性別によって職種等が振り分けられ、女性が自らの可能性を拓き、社会に貢献できる職業人として成長できる機会に恵まれていない。そのため、地方の女性は、地元で自分の望むキャリアを形成することに大きな障壁があると認識する。その結果、女性は地元でのキャリア形成を断念し、自ら成長の可能性を期待して東京を旨す。

この現状を変化させるために、筆者らは、政策提案のテーマを「今、ここからのなりたい自分の道—Step by Step, Gender Gap Zero—」とした。これは、なりたい自分の道をジェンダーに拘わらず歩むことができる社会の実現を一步步目指すという意味を表している。「なりたい自分の道」を地元で実現できるという確信と期待があれば、人は東京に向かわないと考える。

次節以降において、現状分析と課題、政策提案の内容、政策実現によってもたらされる効果という順に本報告を展開していく。現状分析では国の調査と同世代を対象とした調査の結果を報告する。

本節の最後に、関西広域連合の概要について述べておき

たい。構成自治体は、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、徳島県、京都市、大阪市、堺市、神戸市の2府6県4政令市であり、2010年に設立された。東京一極集中の是正と地域活性化に貢献するために結成され、広域連携による行財政改革や自治の研究を進め、関西から日本の未来を切り拓く広域自治体を目指している。現在、南海トラフ地震を見据えた防災力の強化に取り組んでいる(関西広域連合HP)。

2 現状分析と課題

2.1 内閣府の調査

以下に、内閣府(2025)が公表している調査報告書(以下、報告書)の中から本報告に関連のある「出身地域における固定的な性別役割分担意識等(男女、現住地域別、東京圏以外出身者)」の結果を紹介する(図1)。

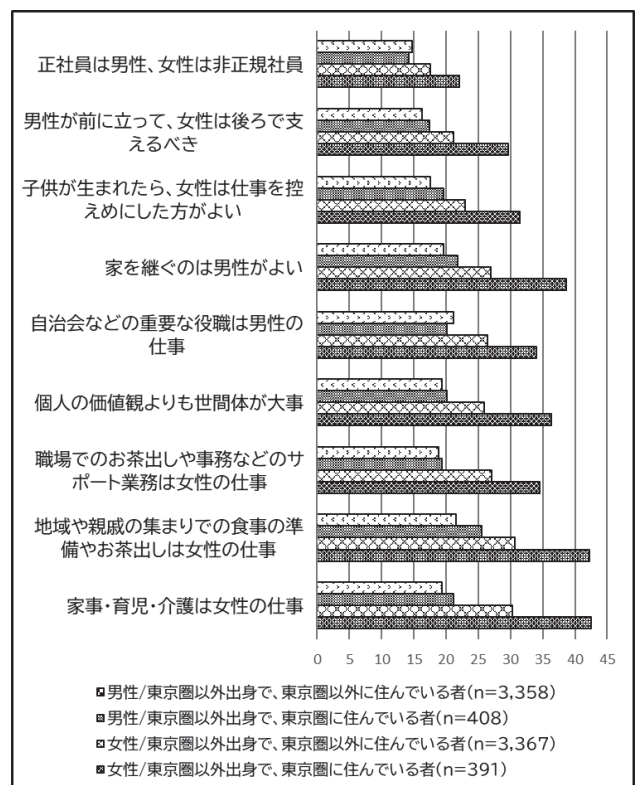


図1 出身地域における固定的な性別役割分担意識等(内閣府男女共同参画局『令和7年度男女共同参画白書』に掲載された結果を基にグラフを作成)

図1のグラフは、「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」の結果に基づき作成されている。調査対象者は、18歳～39歳の男女である。グラフ中の東京圏とは、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県のことである。東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者とは中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、調査当時は東京圏に居住している者をさす。また、東京圏以外出身者で、東京圏以外に住んでいる者とは、中学校卒業時点も、調査当時も東京圏以外に居住している者をさす。

この調査結果において、東京圏以外出身者についてみると、現在、東京圏に住んでいる女性は、東京圏以外に住んでいる女性に比べて、出身地域において固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が顕著に高くなっている。特に、「家事・育児・介護は女性の仕事」「家を継ぐのは男性がよい」「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」「個人の価値観よりも世間体が大事」等の項目で差が大きくなっていると示されている。

また、同じ報告書において、出身地域を離れた理由で男女差の大きい項目は、「希望する進学先が少なかったから」「地元から離れたかったから」である。女性の東京への移動の割合が男性と比較して大きい理由として、出身地域において固定的な性別役割分担意識が作用している可能性が指摘されている。

2.2 同世代のジェンダーに関する経験と意識

2.2.1 方法

筆者らは、身近な同世代のジェンダーに関する経験と意識を調査するために、QRコードを用いて筆者らのネットワークを通じて本学学生や卒業生に回答を依頼した。質問項目は、①小・中学校で出席簿は男女で分けられていたか、②中学校や高校で生徒会の会長、体育祭の応援団長の性別は最初から決まっていたか、③大学入学後のボランティア活動等において、男女で仕事を分けられた経験はあるかである。回答のあった74名のデータを分析対象とした。なお本調査は和歌山信愛大学研究倫理審査の承認を受けている（信大倫審 25081）。

2.2.2 結果と考察

(1)出席簿の男女別、混合について

質問①に関して、小学校において出席簿が男女で分けら

れていたのは、39名(52.7%)、中学校では、40名(54.1%)であった(図2参照)。②の生徒会の会長、体育祭の応援団長の性別は最初から決まっていたという回答が6名にみられた。その回答者に、どちらの性別であったか尋ねたところ、男子と決まっていた回答が4件、女子と決まっていたのが2件であった。③では、大学入学後のボランティア活動において、男女で仕事を分けられた経験のある者が12名いた。具体的にどのような場面かを尋ねたところ、「力仕事は男子がする」、「汚れが伴う作業は男子がする」よう指示があったこと、力仕事は男子、料理などの作業は女性で分けられていたことなどが挙げられた。

調査の結果から、小中学校における出席簿の男女別管理が約半数に認められた。また生徒会長や応援団長の性別があらかじめ男子に定められていたという経験をした学生・卒業生が実際にいることが明確になった。さらに、大学入学後のボランティア活動においては、力仕事を男子、それ以外の作業を女子に割り振るといった性別による役割分担が行われていた事例が報告された。

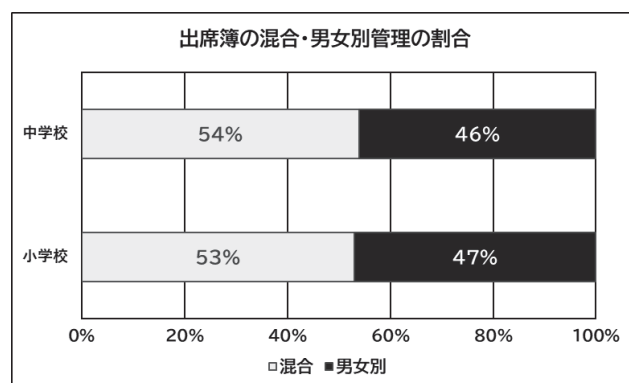


図2 小・中学校における出席簿の管理方式

これらの報告から、現代においても、個人の能力や意思よりも性別に基づいて作業や業務を割り振るといった判断が通用している面があることがわかった。教育機関における出席簿の男女別管理や、生徒会長・応援団長を男子に限定する慣行は、「男子優先」「リーダーは男性」「前に立つ役割は男性に向いている」「女性は補助的役割」などといった男女間格差や固定的な性別役割分担意識を児童生徒に刷り込む要因となると考える。また、大学入学後のボランティア活動において性別によって作業を割り振る対応に関しては、このような対応がこれまで疑問視されずに現在に至っていると推察される。

以上のことから、社会全体において、固定的な性別役割分担意識を見直す視点をもつことが求められるといえる。性別ではなく個々の意思や適性に基づいた役割分担を行うことが重要であり、その先に、自分のなりたい道が築かれる可能性が広がると考える。

3 政策提案

3.1 アイスランドにおける実地研修の概要

3.1.1 ジェンダーの観点からみたアイスランドの状況

上述の現状分析に基づき、筆者らはジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index GGI と略記) が最高水準を誇る国、アイスランドに着目した。アイスランドは北大西洋にある島国で、2025年時のデータによると人口は約39万3千人で、ここ5年間で人口は増加し続けている。15歳から64歳までの生産年齢人口の割合は、2025年時点で日本が約58.78%であるのに対し、アイスランドは約66.59%である。

ここでGGIに関して説明しておきたい。GGIは、スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」から毎年公表される。①政治参画、②経済分野での活躍、③教育の機会、④命と健康の四つの分野において男女の格差を数値化したもので、男性に対する女性の割合が最小0～最大1の数値で示される。1を男女完全平等とし、0を男女完全不平等とする。つまり、1に近い数値であるほど男女格差が小さく、0に近くなるほど男女格差が大きい。分野ごとに評価項目が設定され、総合的に数値が示される(世界経済フォーラムHP)。

表1 ジェンダーギャップ指数の比較

	日本	アイスランド
政治への参画(女性議員の割合等)	0.118	0.901
経済分野(賃金差や管理職の割合等)	0.568	0.861

(世界経済フォーラムHPに基づく)

2024年に公表されたGGIにおいて日本とアイスランドの差が大きいのは、上述の四つの分野のうち、政治参画と経済分野の二つである。その分野のGGIを表1に示す。特に政治分野では、アイスランドの0.901と比較して日本は

0.118と大きな差がある。現在の国会議員の女性の比率に関しては日本16.0%、アイスランド47.6%、また、内閣閣僚の女性の比率に関しては、日本は15.8%、アイスランドは60.0%である。

これらのことから、ジェンダーギャップゼロを目ざし、持続可能な社会を実現するための事例として、アイスランドでの実地研修には十分な意義があると考えられる。

3.1.2 日本とアイスランドのつながり

政策を実行するにあたり、日本とアイスランドとの友好関係が鍵となると考える。本項では、両国のつながりについて述べる。両国各々に、相手国の大使館がある。アイスランドの日本大使館のホームページによると、国立アイスランド大学に、2003年「日本語日本文化コース」が設置されている。2年間、そのコースで学んだ後、1年間日本の大学に留学することにより卒業資格と学位が得られる。常時70名～90名程度の学生が日本語を学んでいる。日本の大学との間に交換留学生協定が締結されている。日本からアイスランドに留学する学生もいる。このように、アイスランドと日本との間には外交関係があり、人の移動を通じた交流もある。アイスランド大学に日本語日本文化を学ぶコースがある点は、今回の政策実現に向けて強みとなると考える。

3.1.3 実地研修の概要

筆者らは、関西広域連合に所属する自治体から選抜メンバーをアイスランドに派遣する実地研修を提案した。アイスランドにおける研修先は、①教育機関、②行政機関(国・地方)、③企業の3分野とする。本研修の目的は、上記三つの分野においてジェンダー平等の施策や実践から学び、日本の社会に残る性別役割分担意識の解消に向けた具体的な施策を提言することである。

政策提案文書の審査員から、政策の具現化の過程が示されず、実現可能性に課題があるとの意見をいただいた。この意見を踏まえ、提出した文書では2年間での政策を提案したが、3年間の政策をここに提案する。

1年目は、2年目以降の本格的な実地研修に向けての試行・準備期間とする。関西広域連合管内に政策遂行の中核部局を立ち上げる。その役割は大きく四つに分けられる。第1は、実地研修の意義や効果に関して、管内の教育委員

会、自治体やその住民、企業に対する広報の在り方を検討し、実際に広報を行うことである。第2は、アイスランドにおける上記三つの分野との交渉、調整の窓口となることである。第3は、少数のメンバーを選考し、試行的研修として現地に派遣することである。第4は、2年目以降の本格的な研修がスムーズに進むよう、問題点を洗い出し、改善策を提案することである。

2年目と3年目において、研修で得られた知見について、2か月に1回程度、オンラインで中枢部局、また派遣元の教育委員会や自治体、企業へ報告し、成果を共有する。その中から、派遣元の機関で実施可能な施策を精査し、次年度の事業として実施できるよう予算化を行う。

派遣メンバーの滞在先に関してはホームステイを追求する。アイスランドの現地関係者の協力を得ることができれば、期間限定でもよいという条件で実現を旨とする。性別役割分担意識に基づかない家事や育児等の分担を文字通り実際に学ぶことが期待できる。

3.2 分野別実地研修

本節では、試行期間の1年目を除く、本格的な1年目と2年目の研修を想定し、教育機関分野、行政機関・企業分野の二つに分けて実地研修の実際の在り方について提案する。

3.2.1 教育機関分野の研修

本項では、教育機関における研修に焦点を当てて述べていきたい。なお、この研修の派遣先の中に、就学前の保育施設も含むこととする。これらの機関を派遣先とする理由は、現状分析で示したとおり我が国の教育機関等における対応に、ジェンダーギャップや性別役割分担意識に基づく対応が認められ、保育・教育そのものを変革していく必要があると考えるためである。保育・教育現場において、性別にとらわれない多様な生き方や価値観に触れる機会を提供することが重要である。

筆者らを含めて同世代の若者は、日常生活の中で「男の子らしさ」「女の子らしさ」といった言葉を通じて、幼少期から無意識のうちに性別役割分担意識に触れている。このような意識の変容は保育・教育を通じた実践で成し遂げられると考える。保育・教育の実践者が、まず無意識のうちに身につけた内なる性別役割分担意識に気づき、その意識

を保育・教育現場で行動として表現しないようにすることが肝要である。派遣メンバーは、定期的に成果を報告し、派遣元の福祉行政、教育委員会、園や学校で実施可能な対策について助言を行う。

アイスランドの教育制度は、初等教育と前期中等教育の区分がなく、6歳から16歳までの10学年で構成されている。すべての学校が男女共学である。アイスランドの保育を紹介した情報(SDGs-Guide HP)によれば就学前の保育施設では、自身の性別とは異なる性別の子どもが一般的に好むとされる遊びや活動を意図的に体験するカリキュラムが導入されている。

本格的な実地研修の1年目は、アイスランドの保育・教育現場における日常的な実践を理解する段階と位置付ける。就学前の保育施設や学校において、クラス経営や教材の使い方、保育者、教員の声掛けや指導方法を観察し、性別による無意識の役割分担がどのように回避されているのかを学ぶ。特に、遊びや活動の選択において、子ども自身の興味や意思が尊重されている点や、教職員が性別を理由として作業を振り分けられない実践に注目する。この実践は、男子には重い物を運ぶこと、女子には片づけなどの指示をしないことなどを意味する。

2年目は、より主体的に教育活動へ関与する段階とする。1年目での学びを基に現地での教育活動に参画する。子ども達がジェンダー平等ではない見方や、性別によって役割が決まっているという考え方の不合理に気づくような授業、および保育の設計プロセスを実践的に学ぶ。これらの経験を通じ、日本の保育・教育現場に適用可能な具体的手法や教材開発の視点を整理する。

このような情報の提供を受けた派遣元の地域の保育・教育機関の現場においては、子どもたちが性別に基づく固定的な考え方に気づき、それを見直すことを目的としたものになるような実践が求められる。具体的には、就学前の幼稚園・保育園・こども園において、色と性別を結び付ける固定観念を見直す教材を開発する。教育実習を経験した学生の報告によれば、「男の子は水色、女の子はピンク」といった固定概念を抱いている子どもが一定数いたことが明らかになっている。好きな色は性別によって決まるのではなく、個人によって異なるということを自然に理解できるような教材の作成を旨とする。

小学校では、家庭内における家事労働時間に男女差があ

ることグラフを用いて示す。この事実に関して、子ども達は自ら気づいた点について複数メンバーで交流し、考察を深める。また、複数の項目について「男」「女」のどちらが得意だと思うかを敢えて問い、職業や活動と性別とを結び付ける考え方が刷り込まれていることに気づくようにする。

このように、教材に関しては、「性別による職業や活動の決めつけ」には正当性を裏付ける根拠がないことや、自分でできることは性別に関係なく自分で行うことが当然であるという意識を子ども達の内面に育むことを目指して作成する。性別固定概念から解き放たれるための教材で学ぶことは、「自分らしく生きる権利」としての人権尊重の理念を基盤とし、「多様性を尊重する価値観を育む教育」を再構築する取り組みであると位置づけられる。

3.2.2 行政機関、企業における実地研修

行政機関での研修においては、ジェンダー平等政策を推進するための制度設計や政策運用の実態を直接体験的に学ぶことを目標とする。

本格実施期間の1年目は、アイスランドの中央政府および地方自治体で、政策立案の基礎過程を理解する。具体的には、法律や行動計画の策定過程、予算編成におけるジェンダー視点の反映方法、各省庁・部局間の連携の在り方について、会議に同席し、資料分析を実際に行う。2年目は、政策運用及びその評価に重点を置く。アイスランドの既存のジェンダー平等施策が、どのような効果をあげているのかを検証する業務に就き、課題発見から改善提案までの過程を実地で学ぶ。これにより、日本の制度設計や政策運用に役立てる。

企業における実地研修においては、ジェンダー平等を積極的に推進している企業の一員として業務を担う。そこで、日本企業の経営の在り方を相対化し、ジェンダーギャップ指数の高さを実現している企業の一員として意識を高め、従来の意識の課題に気づく。1年目は、人事部門を中心に、採用、昇進、賃金、育児、介護休業制度などの仕組みを理解する。また、管理職層におけるジェンダー平等向上のための取り組みや社内研修の内容を分析する。2年目は、多様な働き方を前提とした評価制度やチーム運営の在り方を学び、日本企業との構造的な違いを整理する。帰国後、所属する企業においても導入可能な施策や意識改革のポイントを明確化する。

行政機関及び企業における実地研修においても、教育機関と同様に、派遣メンバーは定期的に成果を報告する。派遣元の自治体、企業で実施可能な対策について提案や助言を行う。

3.3 財源

政策提案に際し、財源を示すことが求められる。制度設計から実施に至るまでの費用および海外研修に伴う特別手当については、国の少子化対策予算および男女共同参画関連予算の活用を検討する。性別役割分担意識から解放され、男女を問わず子育てに参画することが社会的に定着し、育児の責任と喜びを共有できる環境が整備されることで、少子化に対する一定の改善効果が期待できる。そのため、本事業は少子化対策の一環として位置付けることが可能であると考えられる。

なお、現地での滞在費については、原則として派遣メンバーの所属先が給与として支給するものとする。

4 政策実施によって期待される効果

本政策を実施することにより得られる効果として、実地研修の参加者は、世界最高水準のジェンダー平等が制度・文化・教育の中でどのように根付いているかを直接体験的に学ぶことができる。教育機関、行政機関、企業という三つの分野での研修は、性別による固定的な役割分担を克服するための多角的な視点を養う機会となる。

まず、教育機関の研修における効果として予測できるのは、派遣メンバーが派遣元の地域の保育・教育をジェンダー平等の観点から省察する機会となる点である。アイスランドの子ども達が幼少期から日常に潜む性別に対する無意識の偏見に気づく場面を実際に見聞きすることができる。同様の気づきが派遣元の園や学校でも生じるような実践をすることが期待される。そのような実践により、性別によって役割分担が固定化されることが緩和され、性別で分けられることのない新たな協働学習の創出が見込まれる。さらに、自身や他者の性別に縛られず一人ひとりの価値観を尊重した自己理解の深まりと他者への尊重の意識がすべての人に浸透することが効果として挙げられる。特に、「男の

子らしさ」「女の子らしさ」という枠を超え、子どもたちが自分の興味や個性を大切にしながら生き方を選択できるようになることは、次世代の意識改革に直結する。

次に、行政機関や企業での研修においては、ジェンダー平等を推進するための制度設計や運用方法などについて学び、日本の地域社会において応用する手がかりを得ることができる。従来のものを改革し、新たな仕組みを地域で創出していく土台を築くことが期待できる。

提案した実地研修全体において、アイスランドで得た学びや日々の様子を関係機関において共有することによって、新たな政策立案を着想することが可能になる。また、SNSなどの身近な情報発信媒体を利用して情報を発信することにより、人々の内面にある性別に対する価値観を見直すきっかけとすることができると考える。これらのことが礎となり、地域全体でのジェンダー平等推進ネットワークの形成が実現することも予測できる。

このように、各分野で得た実践的な知見を地域社会に還元することで、ジェンダー平等の理念の浸透、性別役割分担意識や固定観念の変容を促進するために行政機関、教育機関、民間企業の連携が強化されると考える。政策を通して、まず実地研修参加者から、「今ここからのなりたい自分の道」の歩みを始める。そして、徐々に広く社会全体にその道を拓いていくことが期待できる。

5 おわりに

筆者らは教育学部に所属し、政策提案に関する専門的な知識を持ち得ていない。ここで述べた内容は、政策提案という課題として甚だ不十分であることを承知している。その上で、現状を変えていくための小さなきっかけになればという願いのもと、本報告を執筆した。現状分析で述べたように、依然として性別役割分担意識が社会に根付いていることが明らかになった。ジェンダー平等に向けた取り組みを一部の地域で行うだけでは、社会全体の意識改革にはつながりにくいため、広域的な視点を持つことの重要性を改めて実感した。

性別役割分担意識の解消に向けては、アイスランドへの実地研修を通してジェンダー平等の考え方を学び、それを日本の教育や地域社会に還元していくことが必要である。こうした抜本的な取り組みが、「今、ここからのなりたい自

分」への道の一步を踏み出すことを可能にする社会の土台を築くことになると考える。

謝辞

本報告にあたり、関西広域連合本部事務局地方分権課海出義和様、和歌山県企画部企画政策局企画課塚憂妃様に多大なご協力を賜りました。心より感謝申し上げます。

引用文献・資料

- 大湾秀雄 (2025) 『男女賃金格差の経済学』 日本経済新聞出版
- 片山善博 (2025) 「人口減少時代の地方創生—女性活躍の視点から—」 和歌山県・和歌山市男女共同参画週間公開セミナー (2025年6月14日) 配布資料
関西広域連合ホームページ <https://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/koikirengo/150.html>
2025年12月10日閲覧
- 在アイスランド日本国大使館 HP https://www.is.emb-japan.go.jp/itpr_ja/taishi18.html
2025年12月10日閲覧
- 世界経済フォーラム
HP <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>
2025年12月10日閲覧
- 内閣府男女共同参画局 (2025) 『令和7年度男女共同参画白書』
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r07/zentai/pdf/r07_gaiyou.pdf
2025年12月10日閲覧
- SDGs-Guide HP 『『男女共同参画は子どものうちから!』幼稚園でのジェンダーフリー教育 アイスランド』 <https://www.niusnews.com/=P265c570>
2025年12月10日閲覧

