

「トピック編：ジェンダーと教育」

量的格差は正からジェンダー
平等へ

西村 幹子

●教育におけるジェンダーの
課題—量的格差を超えて—

二〇一五年を目前に控え、教育におけるジェンダーの課題への注目が薄れている。その理由は、国連ミレニアム開発目標（MDGs）

に示されたジェンダー平等に関するターゲットが、少なくとも初等教育レベルにおいては達成されようとしているからである。就学者数の男女差（男性を一とした場合の女性の値をジェンダーパリティ指数（GPI）として算出するもの）をみると、二〇一〇時点で、すべての地域においてその数値は〇・九を上回っており、就学者数においてはほぼ男女同数となっている（参考文献①）。中等教育においては、特に南西アジアとサブサハラアフリカ（以下、アフリカ）においてGPIは下がり、アフリカでは〇・八を下回る。データの

ある一五七カ国中、二〇一五年までに就学者数における男女平等が達成される見込みのない国は、初等レベルで一四カ国、中等レベルで六三カ国とされている（参考文献①）。

しかし、このターゲットには深刻な問題がある。教育におけるジェンダー平等は、就学者数だけで測られるものではない。表1に示すとおり、ジェンダー平等にはさまざまな側面が存在する。GPIはこのうちの教育を受ける権利の一部を表しているにすぎない。学校に行けたとしても、学習する過程でさまざまなジェンダー差別や偏見があれば、それらは継続的な就学を妨げるかもしれない。また、教育を受けたとしてもその結果、個人の人生の選択肢が拡大しなければ、そもそも教育の妥当性が問われることになる。アラブ諸

国など、女性に就業機会がないために高等教育就学者数のGPIが一を上回る地域もある。

GPIは就学者数の男女比を測定するため、学習の継続や質に焦点があたらない。筆者らが東アフリカのウガンダを対象に行なった研究では、初等教育無償化政策により最も就学者数を伸ばしたのは貧困層の女子であったが、貧困や兄弟の多

さから、女子は初等教育を継続し修了することが難しいことが分かった（参考文献②）。教育へのアクセスを一時点の就学と捉えれば、無償化政策は貧困層女子に初等教育への平等なアクセスを保障したかもしれないが、アクセスを継続的な就学と捉えた場合、必ずしも貧困層女子が平等なアクセスを保障されていないの

表1 教育におけるジェンダーの視点からの権利

権利の種類	内容	主要指標
教育を受ける権利	・機会の平等 ・学校へのアクセスの平等な機会 ・無償教育 ・安全な教育環境	・純・総入学率の GPI ・純・総就学率の GPI ・教師の男女比 ・不就学の男女別理由
教育を受ける過程での権利	・学習過程における平等 ・偏見のない教授法、カリキュラム、教科書 ・男女に偏見のないオリエンテーションとカウンセリング ・学習成果における平等	・留年と中途退学における GPI ・専攻分野別の男女の割合 ・特定教科での成果 ・生徒、教師、保護者の男女に対する認識と態度 ・中途退学の男女別理由
教育を受けた結果としての権利	・就労機会と収入の平等 ・女性の社会・政治活動への参加	・卒業後、仕事を見つけるまでの期間 ・男女の賃金の違い ・社会、経済、政治活動に参加している女性の割合

（出所）UNESCO（2005）、「Scaling Up' Good Practices in Girls' Education. Paris: UNESCO より筆者作成。

●ポスト二〇一五の残された
課題—真のジェンダー平等
への取り組みのための視角

である。この意味で、GPIを目標達成の指標として掲げるMDGsは、国際教育開発協力の指針としては実に不十分である。

ポスト二〇一五年は、GPIを基準に量的側面に注目した二〇〇〇年代からの流れを変え、ジェンダー平等について幅広い側面に取り組み必要がある。本稿では紙面の都合上、四つの鍵となる視角を

紹介したい（詳しくは参考資料③を参照）。

第一に、家庭、学校、労働市場、政治など社会全体の仕組みや価値規範と教育におけるジェンダー平等とのリンクをより明確にすべきである。仮に就学率や識字率における男女間格差が是正されたとしても、教育の過程や結果において差別が残っていれば、学習の継続や個々人の自己実現にはつながらない。アフリカ、南アジア、アラブ地域では、社会文化的価値観を反映した性別役割分業による学習機会の男女間格差が著しい。東アジアや東南アジアでは女性が高い就学率を誇るが、それが労働市場における参加や待遇の改善につながっていない。教師の態度や発言、学校でのさまざまなルールや役割分担などを「隠れたカリキュラム」というが、この隠れたカリキュラムにこそ、ジェンダー不平等を再生産する要素が含まれている。例えば、東アフリカのウガンダでは授業中に教師が女子に掃除や子守などをいいつけ、学習機会を阻害している事例もある。教育政策が、現状肯定的な立場から量的側面における男女間格差の是正のみに終始すれば、結果としてジェンダー

不平等を再生産することにもなりかねない。教員養成課程における研修の充実、労働市場への働きかけ、親やコミュニティとのコミュニケーションなど、包括的な取り組みが求められる。

第二に、貧困、人種／民族、カーस्टなど他の要因とジェンダーとの関連に留意することである。教育を受ける機会の格差は、富裕層の男女と貧困層の男女で大きく異なる。近年では、アフリカでも都市部の貧困層の男子の退学率が上昇するなど、新たな傾向がみられる。また、教育を受けることで少数民族の女性の就業機会が拡大し安定した収入が得られる一方で、彼女らが家庭内での性別役割分業や宗教的価値観との狭間でアイデンティティの葛藤を抱えることも多い。すなわち、一方的にジェンダー平等の名の下にひとつの教育体系を普及するのではなく、各社会的文脈のなかで、ジェンダーが他のさまざまな不平等要因と、その因果関係も含めてどのように関連しているのかを明らかにしたうえで、ジェンダー平等のあり方を慎重に模索する必要がある。そのためには、国際教育開発協力の現場において、ジェンダーや社会経

済的背景による違いを常に分析することができるようなデータ収集が必須である。

第三に、不平等を生成する社会構造、制度・政策的な側面に留意することである。例えば、女子の理数系分野への低い進学率や高等教育の内容の差異化は、それ自体、自主的な選択や性別による適性のように捉えられがちである。しかし、このような現象は、その背景に存在する労働市場への参入機会の格差、専門分野を介した賃金格差、教室内における教師によるジェンダーに基づいた偏見と指導など、組織的・構造的な側面と関連している。ジェンダーによって規定されている教育の結果を個人の努力の差の帰結とみなすことは避けなければならない。この点において、ある問題を解決するため、男女で異なる費用（直接・機会費用を含む）がかかることを念頭に、予算配分においてジェンダー・バランスを検証する「ジェンダー予算」という考え方は参考になるものである。これは平等な機会を保障するために男女別のニーズに応じて異なる支出が行われることによって、社会にあるジェンダー格差に対応し、公正性を確

保しようという取り組みである。

最後に、国境を越えたネットワークや試みが、ジェンダー格差が著しい一国内では創出できない選択肢の拡大を男女に与える可能性がある。各国の文脈のなかではジェンダー平等に配慮した教育を受けることが困難でも、海外での留学や就業の機会が開かれる場合がある。例えば、女性リーダーの育成を目的に二〇〇八年にバングラデシュに設立されたアジア女子大学は、家族に高等教育修了者をもたないアジア地域の貧困層の女性に対して奨学金を提供し、高等教育を受ける機会を提供している。国境を越えた女性リーダー育成の取り組みが、出身国の労働市場や教育へのフィードバックにどの程度貢献できるのかが期待される。

（にしむら みきこ／国際基督教大学教養学部上級准教授）

《参考文献》

- ① UNESCO Institute of Statistics, "Gender Parity in Primary and Secondary Education: Fact Sheet," September 2010, No. 3.
- ② 西村幹子「ウガンダにおける初等教育政策の効果と課題―教育の公平性に注目して」『国際協力論集』第一四巻第二号、二〇〇六年、九三―一七ページ。
- ③ 菅野琴・西村幹子・長岡智寿子『ジェンダーと国際教育開発―課題と挑戦―』福村出版、二〇一二年。